

第1回 海技人材の確保のあり方に関する検討会 議事次第

日時：令和6年4月26日(金)16時～18時

場所：国土交通省11階特別会議室

1. 国土交通省海事局長挨拶
2. 座長、座長代理の選出
3. 海技人材の人材確保・活用に関する現状と課題
4. 検討会において議論いただきたい事項
5. 意見交換
6. 今後の進め方
7. その他

【配付資料】

- ・配席図
- ・議事次第
- ・委員名簿
- ・資料1 海技人材の確保のあり方に関する検討会 規約
- ・資料2 海技人材確保・活用に関する現状と課題について
- ・資料3 検討会において議論いただきたい事項
- ・資料4 今後の進め方

「海技人材の確保のあり方に関する検討会」委員名簿

かわの 河野	まりこ 真理子	早稲田大学法学学術院 教授
くらもと 藏本	ゆきお 由紀夫	日本内航海運組合総連合会 副会長
たぐち 田口	こうだい 康大	東京大学 特任講師
たなか 田中	しんいち 伸一	全日本海員組合 組合長代行
つたい 蔦井	たかのり 孝典	一般社団法人日本旅客船協会 副会長
つちや 土屋	けいじ 恵嗣	一般社団法人日本船主協会 副会長
とみなが 富永	こういち 晃一	上智大学法学部地球環境法学科 教授
のがわ 野川	しのぶ 忍	明治大学専門職大学院法務研究科 教授
ふじた 藤田	ともたか 友敬	東京大学大学院法学政治学研究科 教授

【オブザーバー】

内閣府総合海洋政策推進事務局

厚生労働省職業安定局

文部科学省高等教育局

(五十音順 敬称略)

海技人材の確保のあり方に関する検討会 規約

令和6年4月26日

(名称)

第1条 本検討会は、海技人材の確保のあり方に関する検討会(以下「検討会」という。)という。

(設置の目的)

第2条 少子高齢化の進行、幅広い業種において生じている人手不足、今後の内航・外航海運における輸送ニーズの変化等、内航・外航海運を巡る諸情勢の変化を踏まえた船員のほか、今後の船員養成を担う教官など船員としての素養が必要な海技人材の確保は喫緊の課題であることを踏まえ、今後の海技人材の確保のあり方に関し、官民一体となった幅広い検討を行うことを目的とする。

(委員)

第3条 本検討会の委員は、別紙に掲げる委員で構成する。

(座長及び座長代理)

- 第4条 本検討会に座長及び座長代理をそれぞれ1名置く。
- 2 座長及び座長代理は、委員の互選によりこれを定める。
 - 3 座長は、本検討会を統括する。
 - 4 座長代理は、座長が出席できないとき又は座長に事故があるとき、その職務を代理する。

(事務局)

第5条 本検討会の事務局は、国土交通省海事局船員政策課に置く。

(関係者からの意見聴取)

第6条 座長が必要と認めるときは、関係者を呼びその意見を聞くことができる。

(議事の公開)

- 第7条 本検討会は冒頭部分のみ公開とし、傍聴は不可とする。
- 2 本検討会の資料は、特段の理由がある場合を除き、公開とする。
 - 3 本検討会の議事要旨は、事務局が座長の確認を得たのち、速やかに国土交通省ホームページにおいて公開する。

(守秘義務)

第8条 委員は、検討会を通じて知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

海技人材の確保のあり方に関する検討会

委員一覧

かわの 河野	まりこ 真理子	早稲田大学法学学術院 教授
くらもと 藏本	ゆきお 由紀夫	日本内航海運組合総連合会 船員対策委員長
たぐち 田口	こうだい 康大	東京大学 特任講師
たなか 田中	しんいち 伸一	全日本海員組合 組合長代行
つたい 蔦井	たかのり 孝典	一般社団法人日本旅客船協会 副会長
つちや 土屋	けいじ 恵嗣	一般社団法人日本船主協会 副会長
とみなが 富永	こういち 晃一	上智大学法学部地球環境法学科 教授
のがわ 野川	しのぶ 忍	明治大学専門職大学院法務研究科 教授
ふじた 藤田	ともたか 友敬	東京大学大学院法学政治学研究科 教授

(五十音順 敬称略)

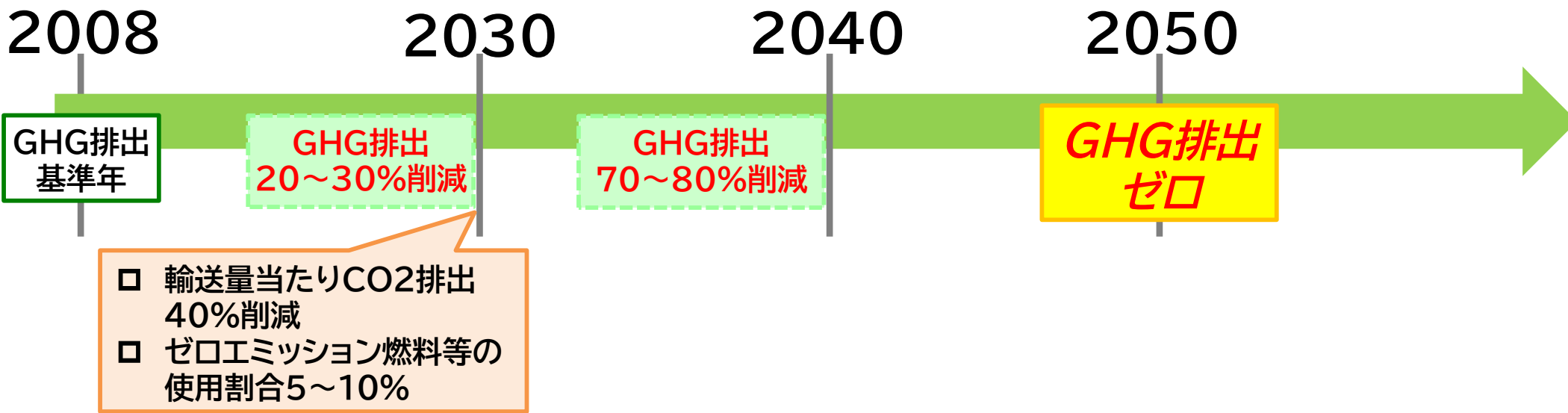
海技人材の人材確保・活用に関する 現状と課題について

国際海運GHG排出ゼロ目標

- 2023年7月、国際海事機関(IMO)にて、**国際海運「2050年頃までにGHG排出ゼロ」の目標に合意し**、「GHG削減戦略※」を改定 ※ 2018年4月採択
- 今後、この目標を達成するための**中期対策の2025年採択**に向けた議論が本格化する予定



国際海運からのGHG排出削減目標

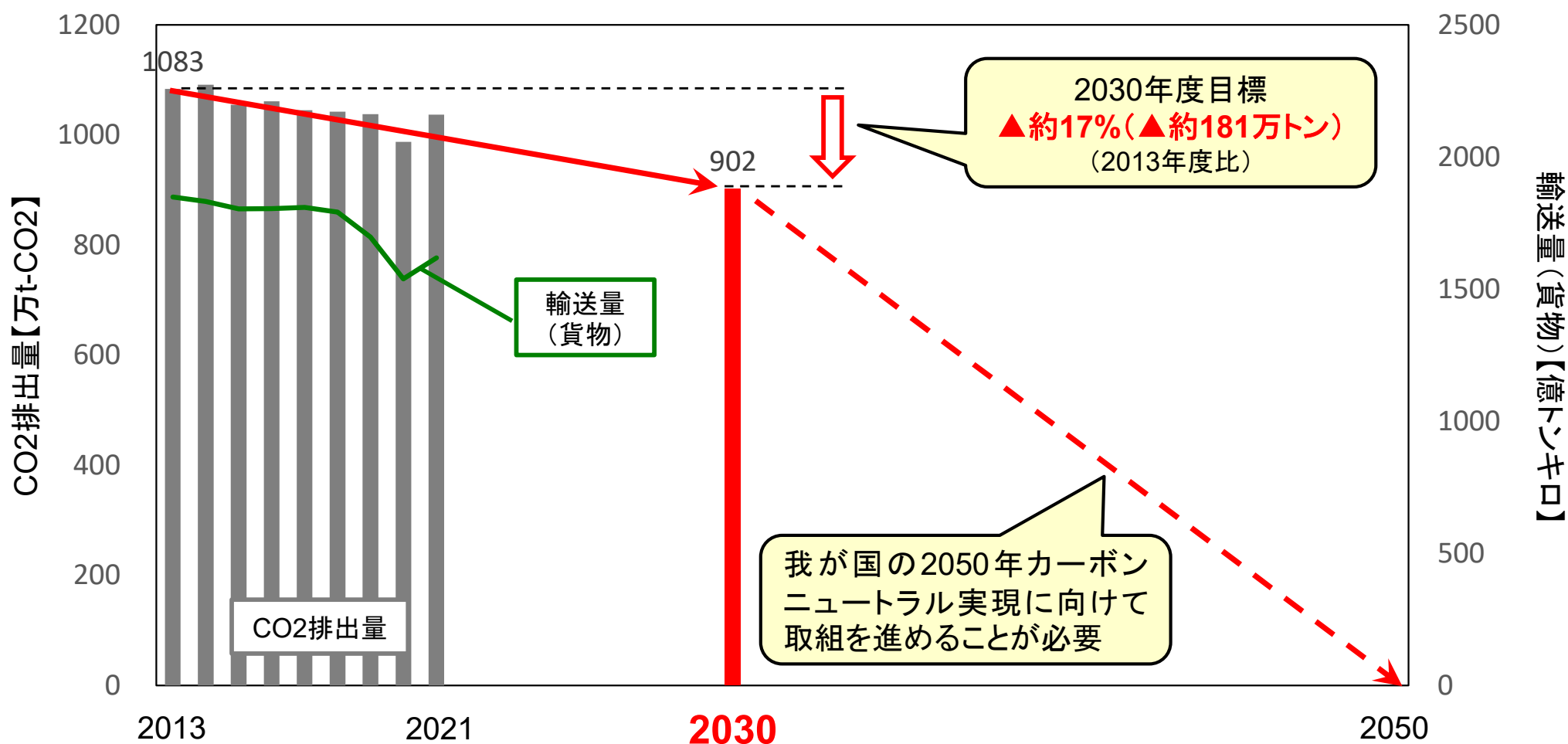


参考:2018年GHG削減戦略の削減目標



内航海運におけるCO₂排出削減目標

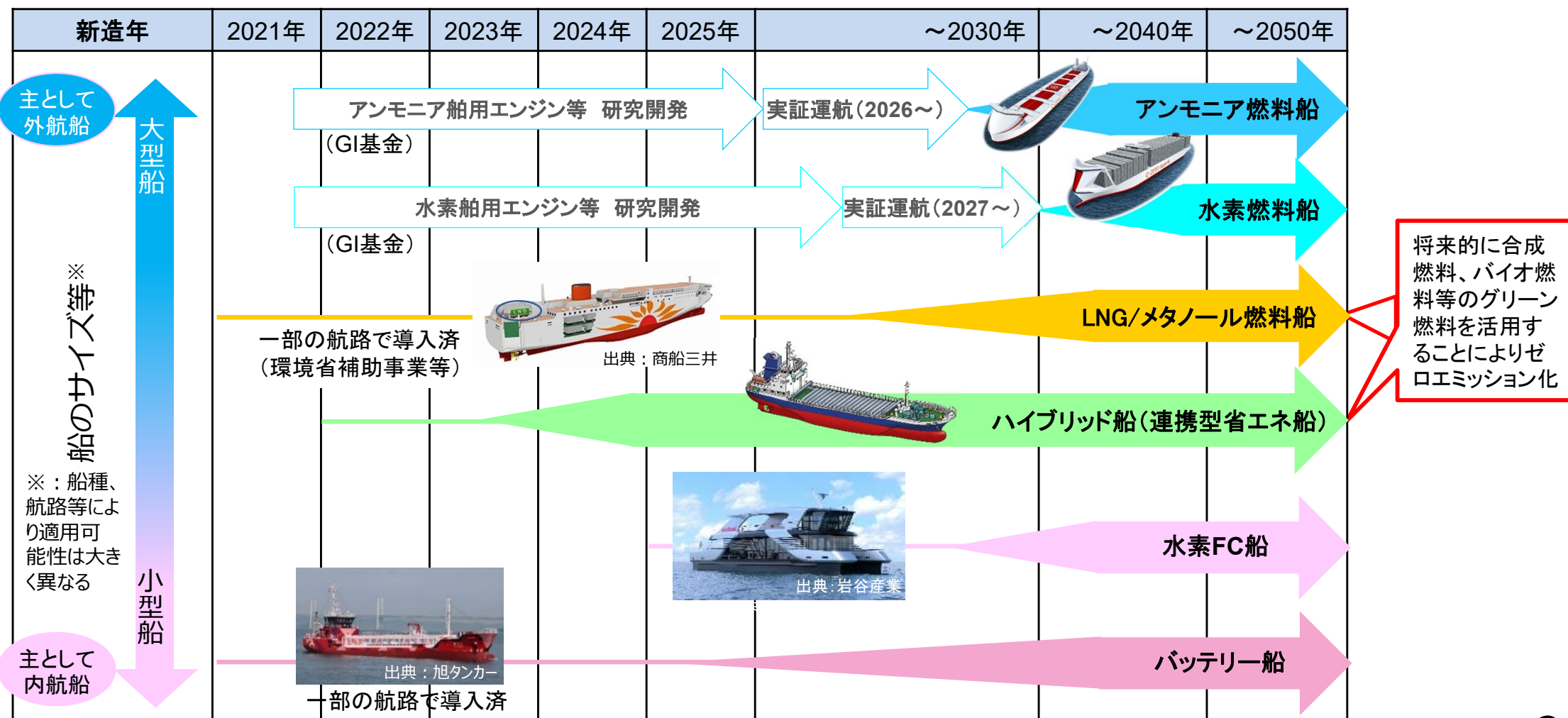
- 令和3年10月に改訂された地球温暖化対策計画において、内航海運の**2030年度のCO₂排出削減目標**を2013年度比で**181万トン**と設定。
- **2030年度の目標の達成**に向けて取り組むとともに、**我が国の2050年カーボンニュートラル実現に貢献**していくことが求められている。



船舶の新燃料等の適用

海運分野におけるカーボンニュートラル実現に向けて、

- 比較的大型の船舶については、LNG、アンモニア、水素等のガス燃料の普及が期待される。
- 小型の船舶については、バッテリーや水素FCを用いた電気推進の普及が期待される。
- 中型の船舶については、当面はバッテリーに発電機を組み合わせたハイブリッド船の普及が期待される。また、バッテリーや水素FCについても技術進展・コストダウンによる適用拡大が期待される。



注) 給電や燃料補給施設等のインフラや経済合理性等の条件も実際の適用可能性に大きく影響

自動運航船の実用化に向けて

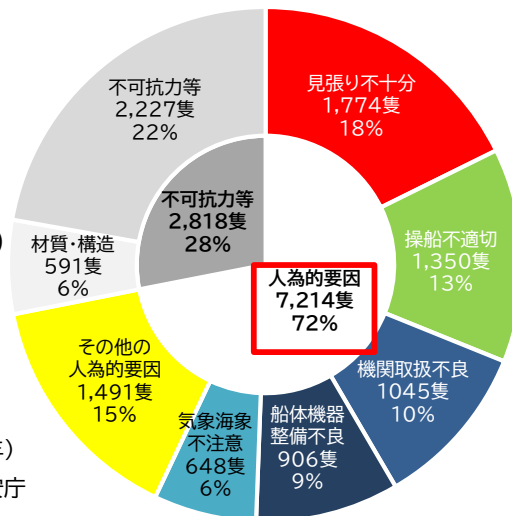
- デジタイゼーションの進展に伴い、近年注目を集める**自動運航船**について、海難事故の減少、船員労働環境の改善、我が国海事産業の国際競争力強化を目的として、その実用化を目指す。

自動運航船への注目の背景と実用化による効果等

課題

- 海難事故の約7割はヒューマンエラーに起因(右図)
- 船員の高齢化を踏まえ、若手船員の確保・育成が急務
- 造船業の競争激化

(2018年~2022年)
出典: 海上保安庁



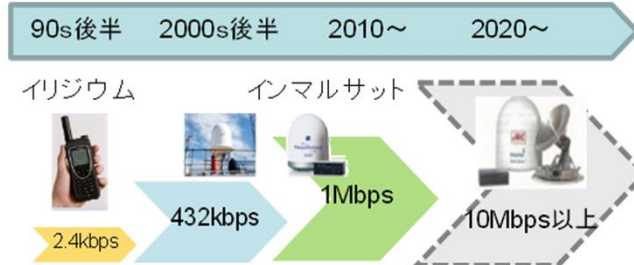
自動運航船への注目

- ✓ ヒューマンエラー起因海難事故の減少
- ✓ 船員労働環境改善・職場の魅力向上
- ✓ 日中韓の競争が激化するなか、省工性能に続く我が国造船・舶用工業の競争優位性の確立



技術革新

- 海上ブロードバンド通信の発展 (右図)
- IoT・AI技術等の急速な進歩
- 自動船舶識別装置(AIS)、電子海図等の普及等



自動運航船の商用運航の実現に向けた取組

ロードマップ

-2020-

-2025-

-2026
2030-

-2028-

国

自動運航船の要素技術開発・実証事業の支援
(2016~)

技術開発・実証

民間

自動操船機能

自動操船システムの安全確保に必要な知見の収集整理



遠隔操船機能

船舶から陸上に送信すべき情報とその量、通信途絶等の緊急時の安全対策等を整理



自動離着岸機能

自動離着岸システムの健全性の評価手法に必要なデータの収集等



無人運航船プロジェクト

MEGURI
2040

日本財団
THE NIPPON
FOUNDATION

Stage 1

内航船6隻による実証航行を実施

大型船による、
・船舶交通が非常に多い海域の自動航行
・長距離・長時間の自動航行
等を世界で初めて実証



Stage 2

内航船4隻による、特定条件下での完全自動操船の実証、長期間の実証航海等を実施



複数船舶の陸上遠隔支援



自動運航船の商用運航の実現

基準・制度等

国内制度

I
M
O

自動運航船に関する安全ガイドライン

令和4年2月
国土交通省海務局

ガイドラインの策定

成果

国内制度の検討・整備

- 条約の国内法制化
- 機器・システムの認証制度の構築
- 船上と陸上の役割分担の整理

提案、検討への貢献

取り入れ

国際ルール策定の検討

- 自動運航システムが有すべき機能要件の策定
- 船上と陸上の役割分担の整理

採択

発効

改正すべき条約規定の洗い出し

【参考】建設現場におけるオートメーション化 ①

【背景】

- ◆ 2040年度には生産年齢人口が約2割減少
- ◆ 災害の激甚化・頻発化、インフラの老朽化への対応増



インフラの整備・管理を持続可能なものとするため、より少ない人数で生産性の高い建設現場の実現が必要

【i-Construction 2.0 で目指す姿】

<i-Construction>
ICTの活用による支援



<i-Construction 2.0>
自動化・省人化（建設現場のオートメーション化）

【i-Construction 2.0の3つの柱】

① 施工のオートメーション化

② データ連携のオートメーション化
(デジタル化・ペーパーレス化)

③ 施工管理のオートメーション化
(リモート化・オフサイト化)

【目標】 **2040年度まで**に建設現場において**少なくとも省人化3割** すなわち、**生産性1.5倍**に向上
多様な人材が活躍でき、**未来へ前向きな新3K**(給与、休暇、希望)を建設現場で実現

<施工のオートメーション化のイメージ>

現在



将来の目指す姿

施工の自動化により、一人のオペレーターが複数の建設機械を遠隔で管理



「ICT建機＋人工知能」で熟練の技を次世代を担う若者に伝承する

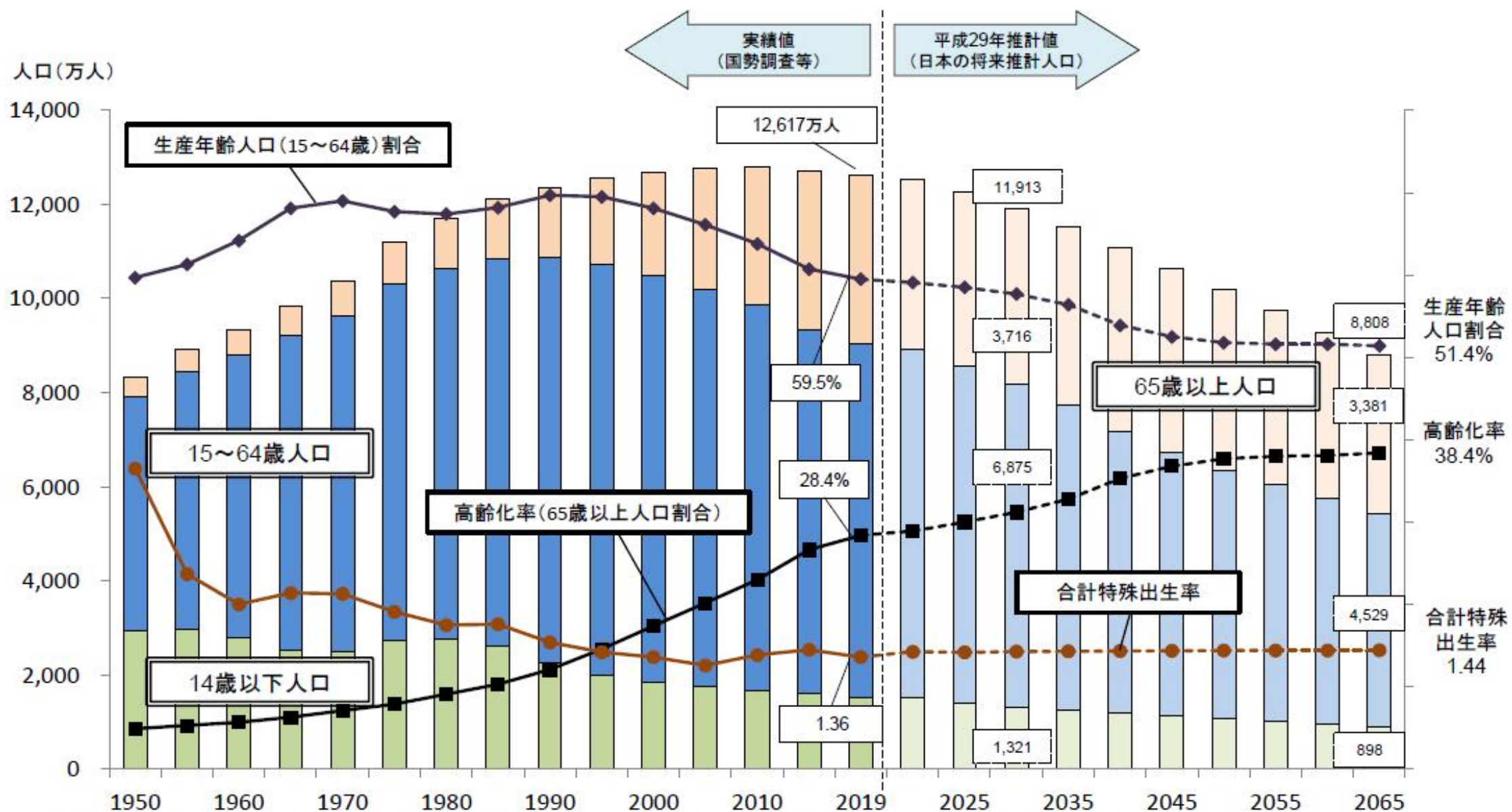
8

「熟練の技」は、時間を超えて、次世代を担う若い技術者に伝承される



ICTで武装された建機は、数々のセンサー情報で「熟練の技」を数値化する、
数値化されたビッグデータを基に、人工知能が機械学習を行う、
「熟練の技」は次世代を担う若者に伝承、若い技術者、女性技術者のお手本となる

我が国の少子高齢化と総人口・生産年齢人口の推移

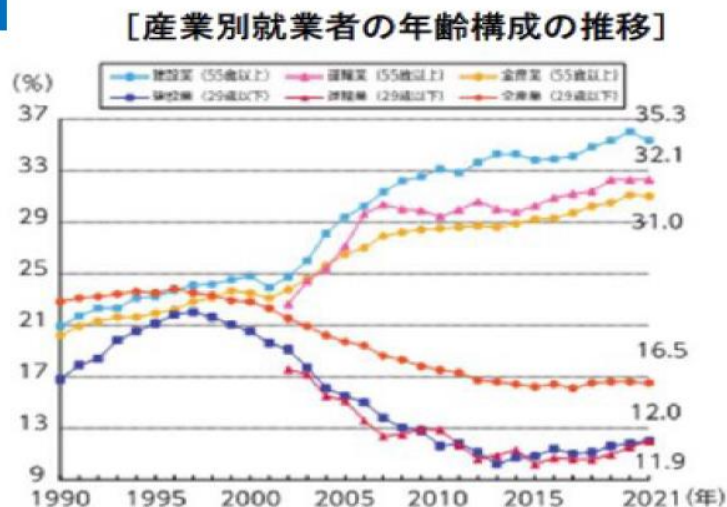


(出所) 2019年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は、2019年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」
 2019年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
 2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

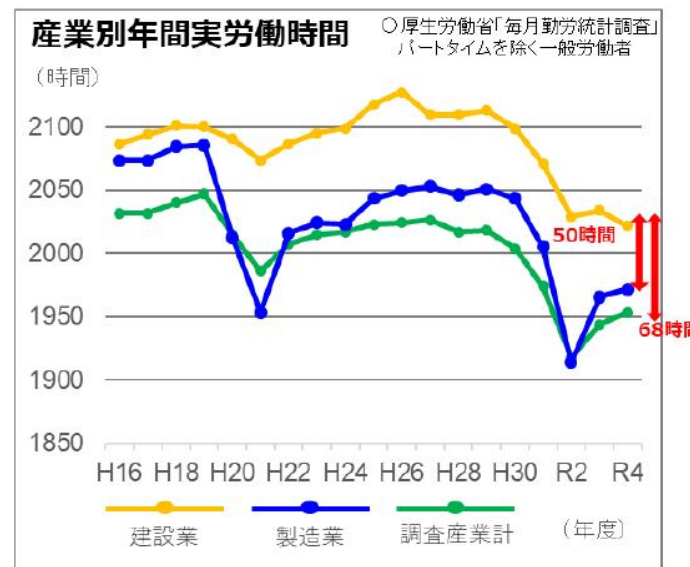
各業界における担い手の不足 建設業・交通サービス

国内多くの業界において人材不足の問題が顕在化している状況

建設業

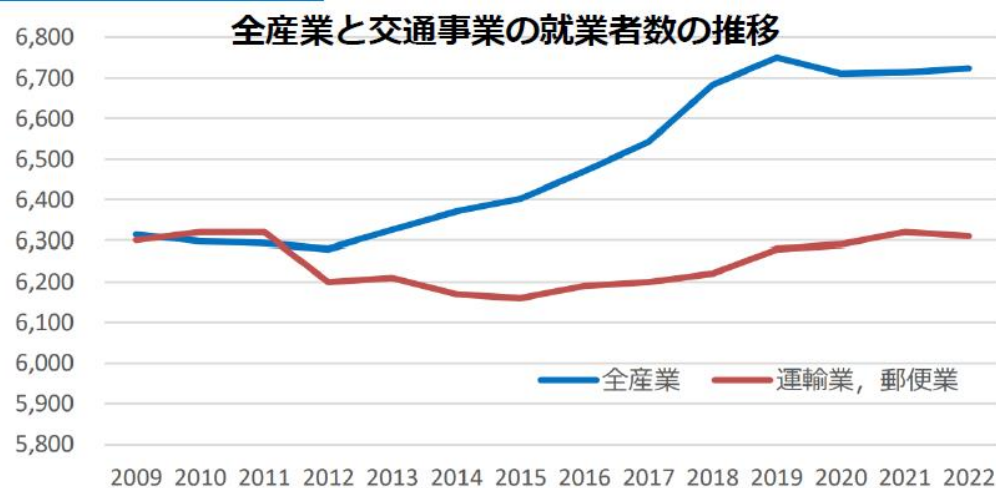


資料)総務省「労働力調査」より国土交通省作成 【出典】国土交通省「令和5年版国土交通白書 概要」

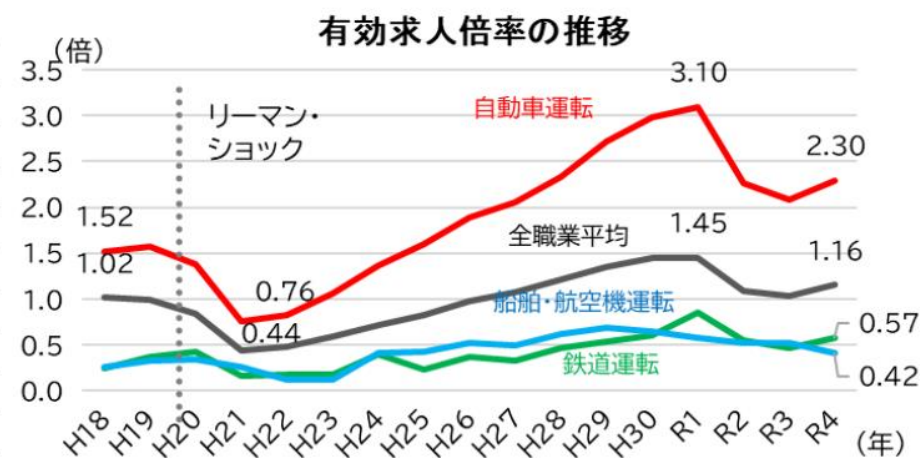


出典: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

交通・運輸関係産業

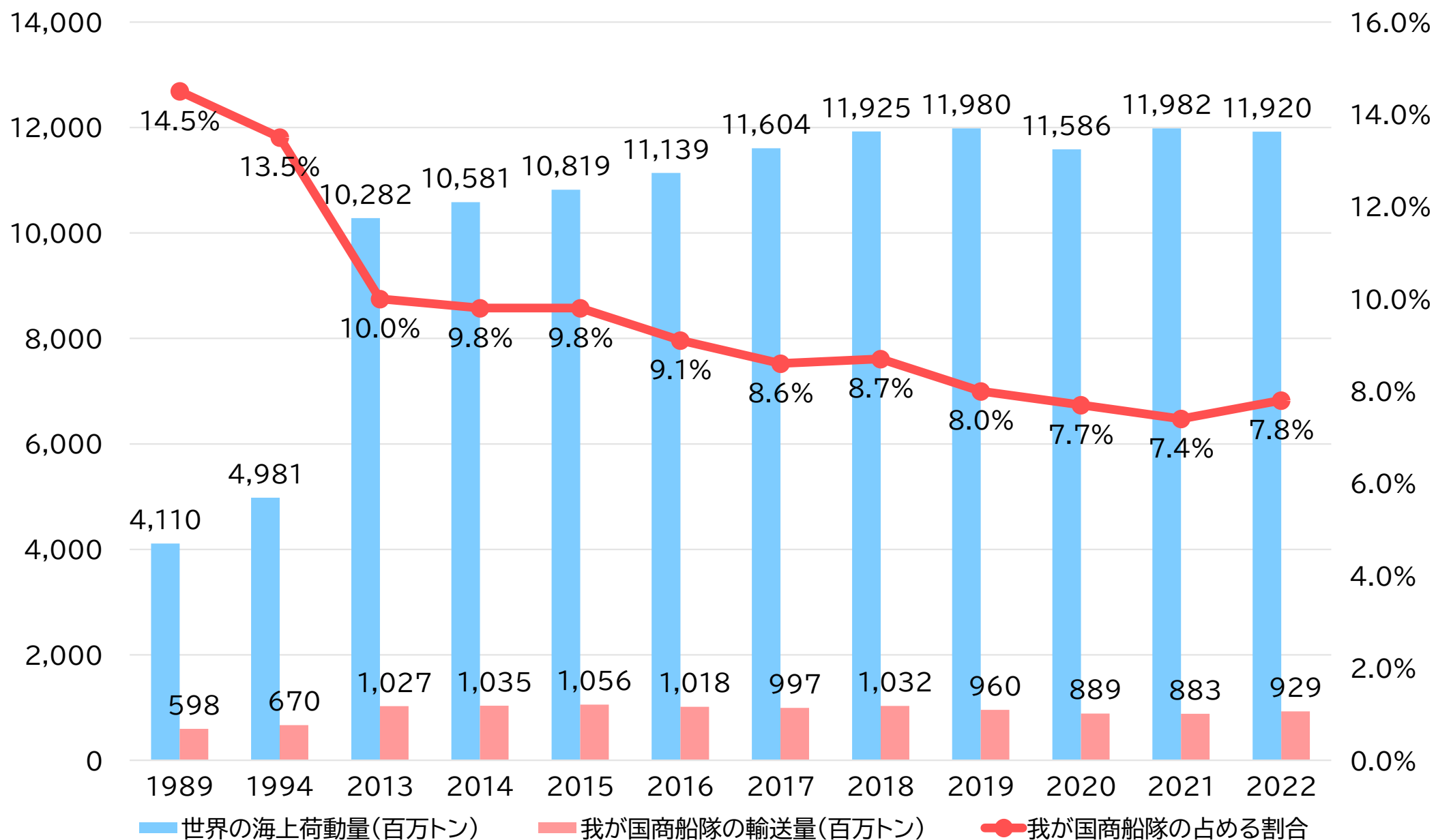


2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022



※厚生労働省「一般職業紹介状況」の旧様式(～R5.1)に基づき算出

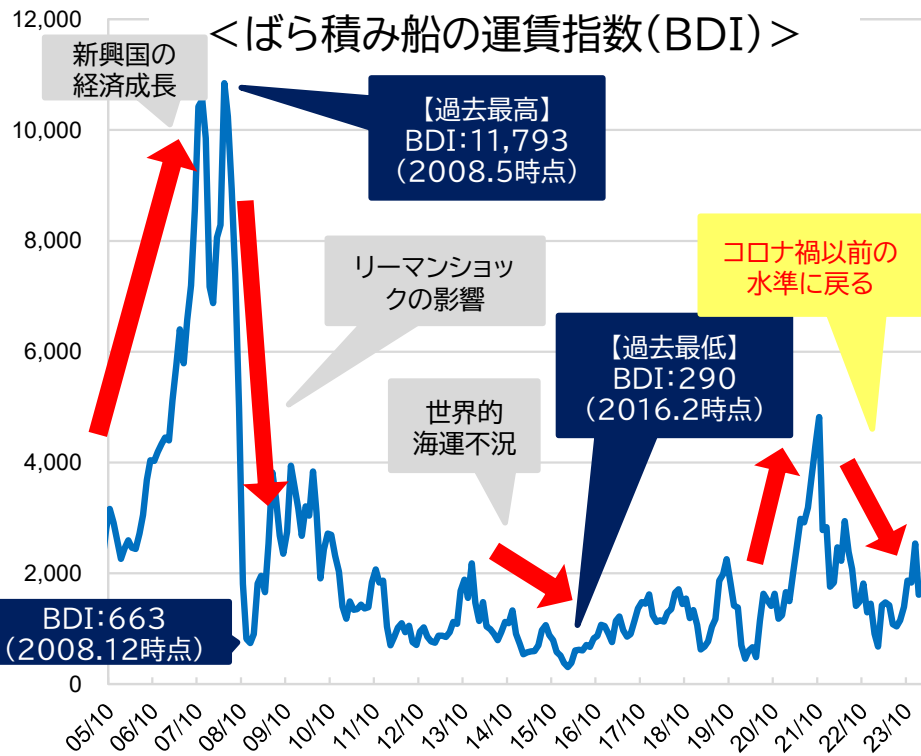
世界の海上荷動量と我が国商船隊の輸送量・割合の推移と割合



外航海運市況の状況

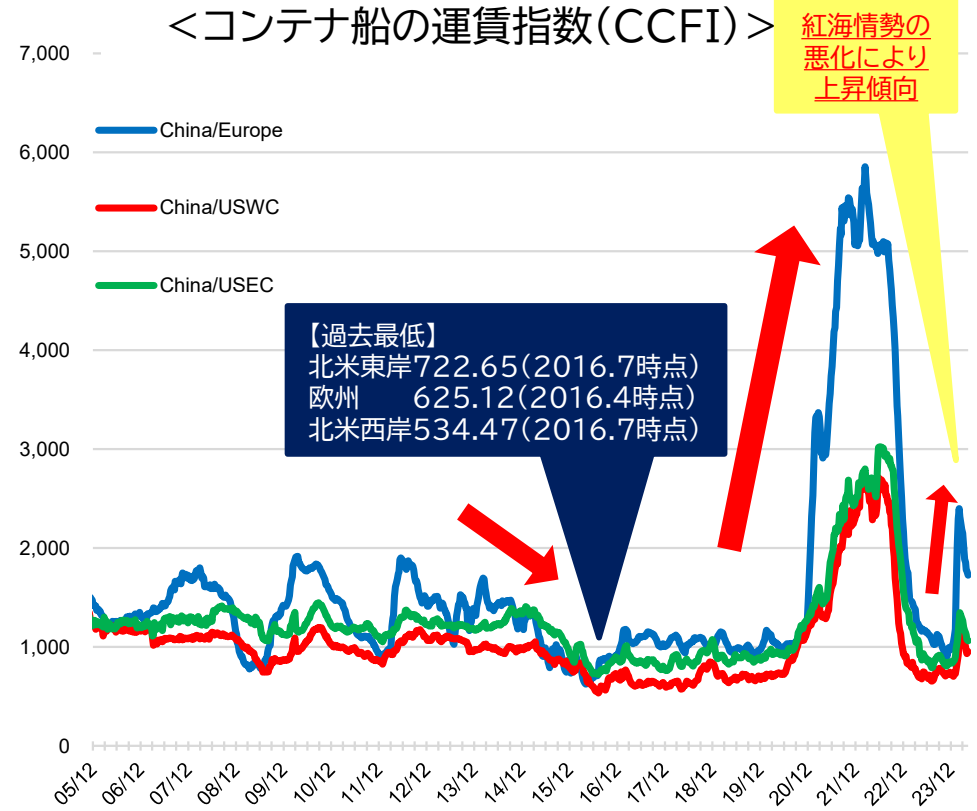
○ ばら積み船は、新型コロナ禍以前の水準にまで戻り、下げ止まりの傾向にあるが、コンテナ船は、紅海情勢の悪化を受け、一時上昇したが、直近では下落傾向。引き続き動向を注視する必要。

運賃市況の推移



BDI: 英国のバルチック海運取引所が公表するばら積み船の運賃指数。1985年1月4日の値を1,000としている。

出典: 日本海事センター公表データを基に海事局作成

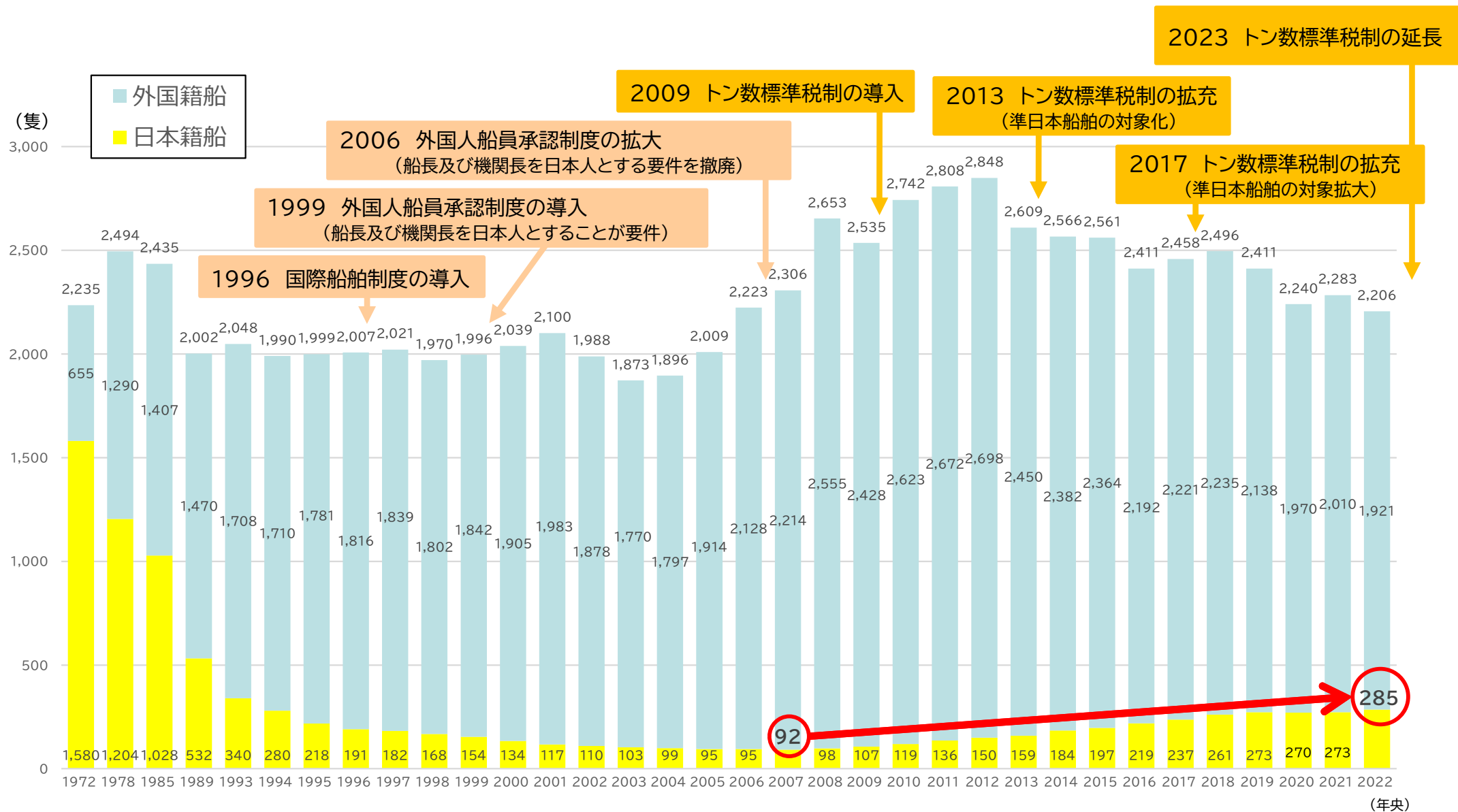


CCFI: 上海航運交易所が算出・公表する中国出しコンテナを対象とした運賃指数。1998年1月1日の値を1,000としている。

出典: 上海航運交易所の公表指数を基に海事局作成

日本商船隊の船隊規模の推移

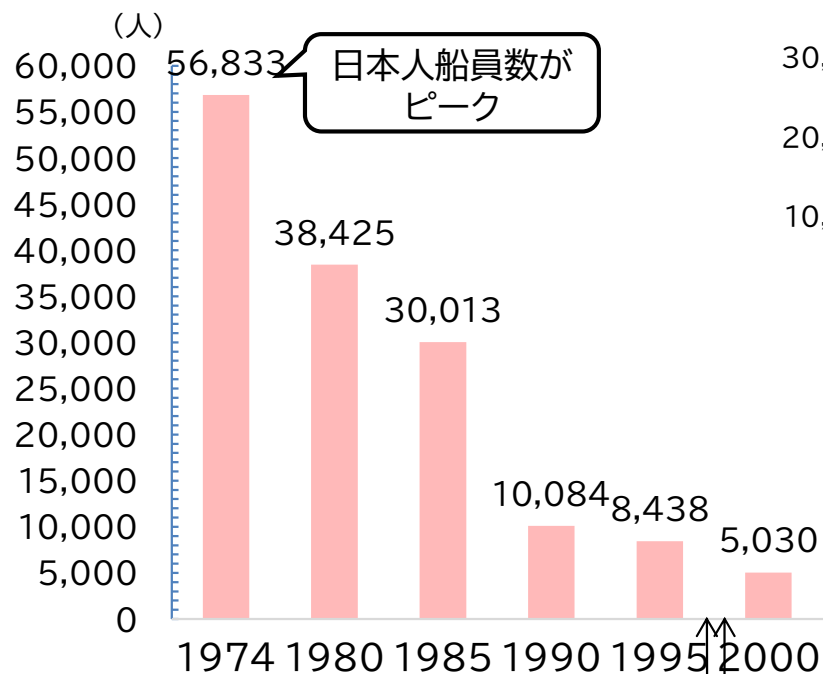
- 近年、リーマンショック前に建造した不採算船の整理等により、日本商船隊の船隊規模は縮小傾向
- トン数標準税制等の税制特例措置により、日本籍船は着実に増加



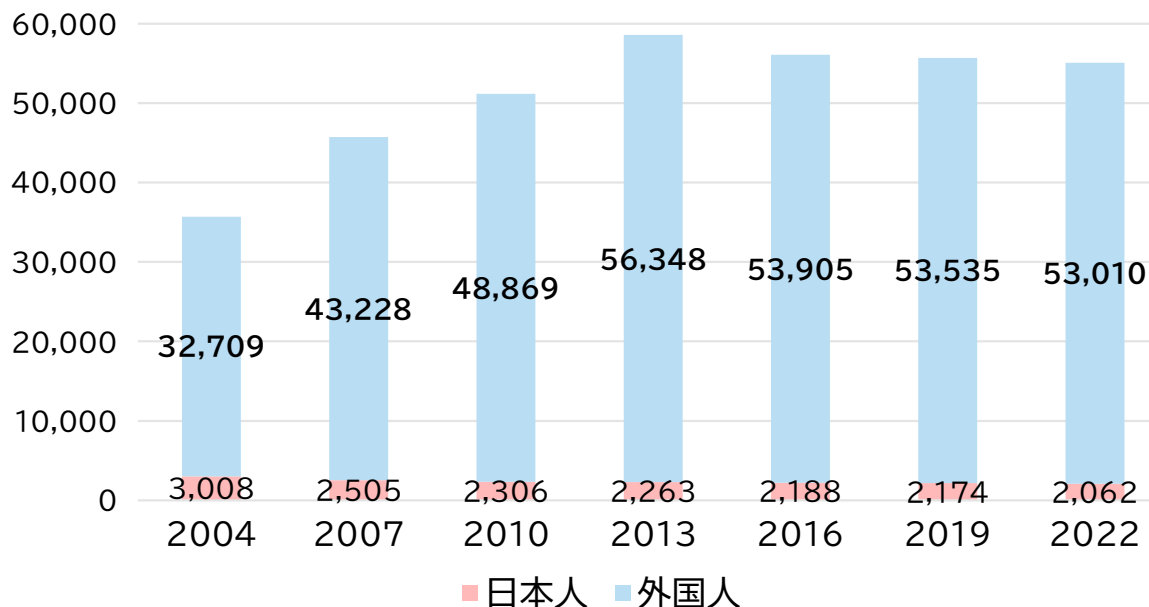
日本商船隊の船員数の推移

- かつての急速な円高等によるコスト競争力面から、外国人船員化が進み、日本人船員が約2,100人へと減少

外航日本人船員数



日本商船隊の船員数



近年はほぼ横ばいで推移

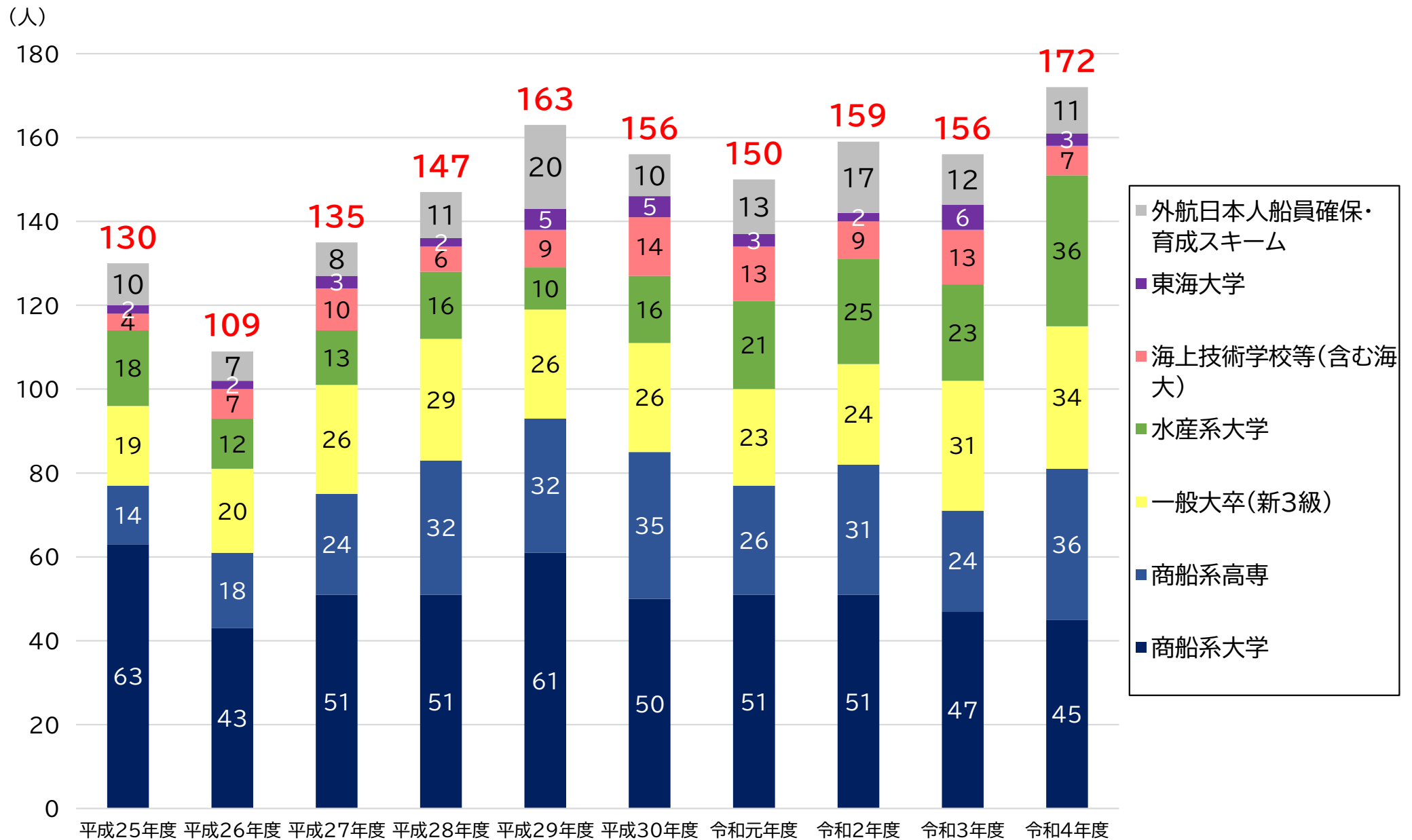
国際船舶制度(日本籍外航船舶のうち特に重要なものに対する登録免許税、固定資産税の軽減措置)を導入

船舶職員法を改正し、承認船員制度の導入を図り、船・機長以外の船舶職員について、承認を受けた外国人船員の配乗を可能とした。(1999年)

船・機長2名配乗要件を撤廃(2007年)

トン数標準税制及び日本船舶・船員確保計画認定制度導入。(2009年)

外航日本人船員 新規就業者数の推移

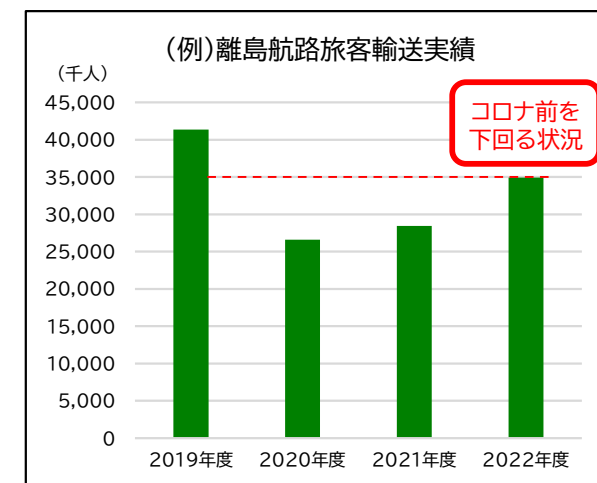
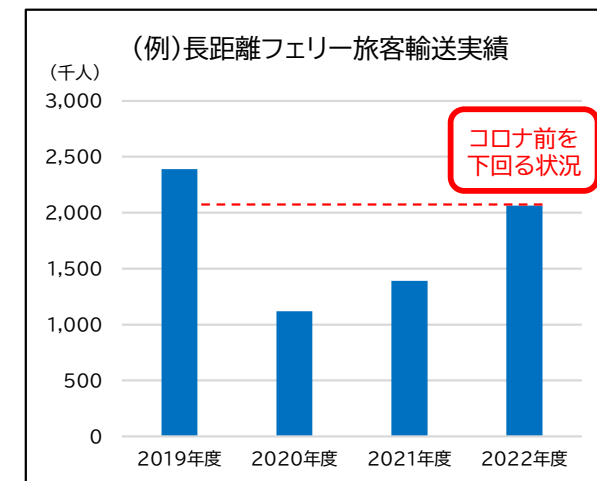
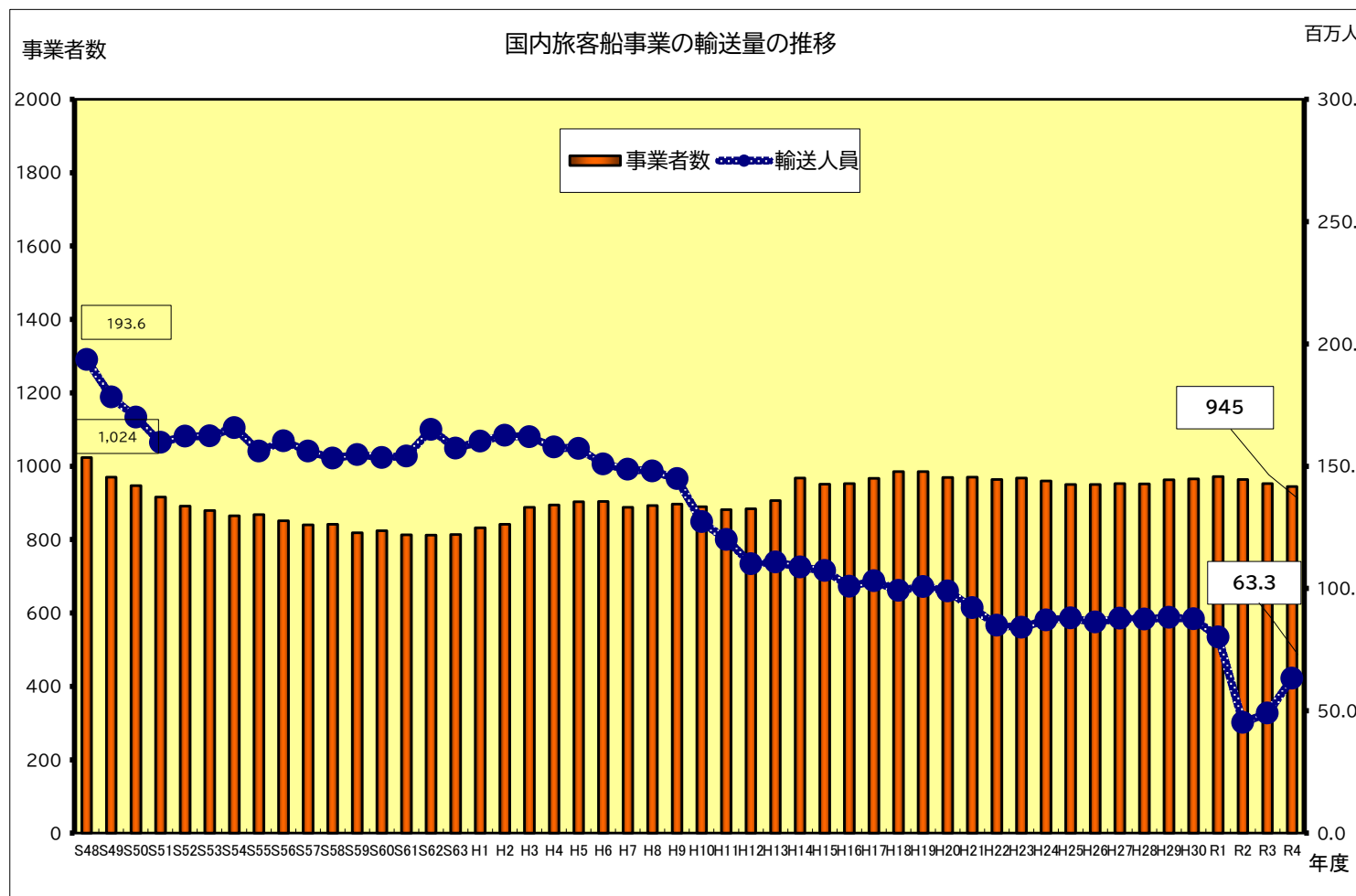


(卒業年度)

- ・海事局調べによる。
- ・海上技術学校等:海上技術学校、海上技術短期大学校、海技大学校
- ・一般大卒(新3級)については、海大新3級課程の入学者数を計上

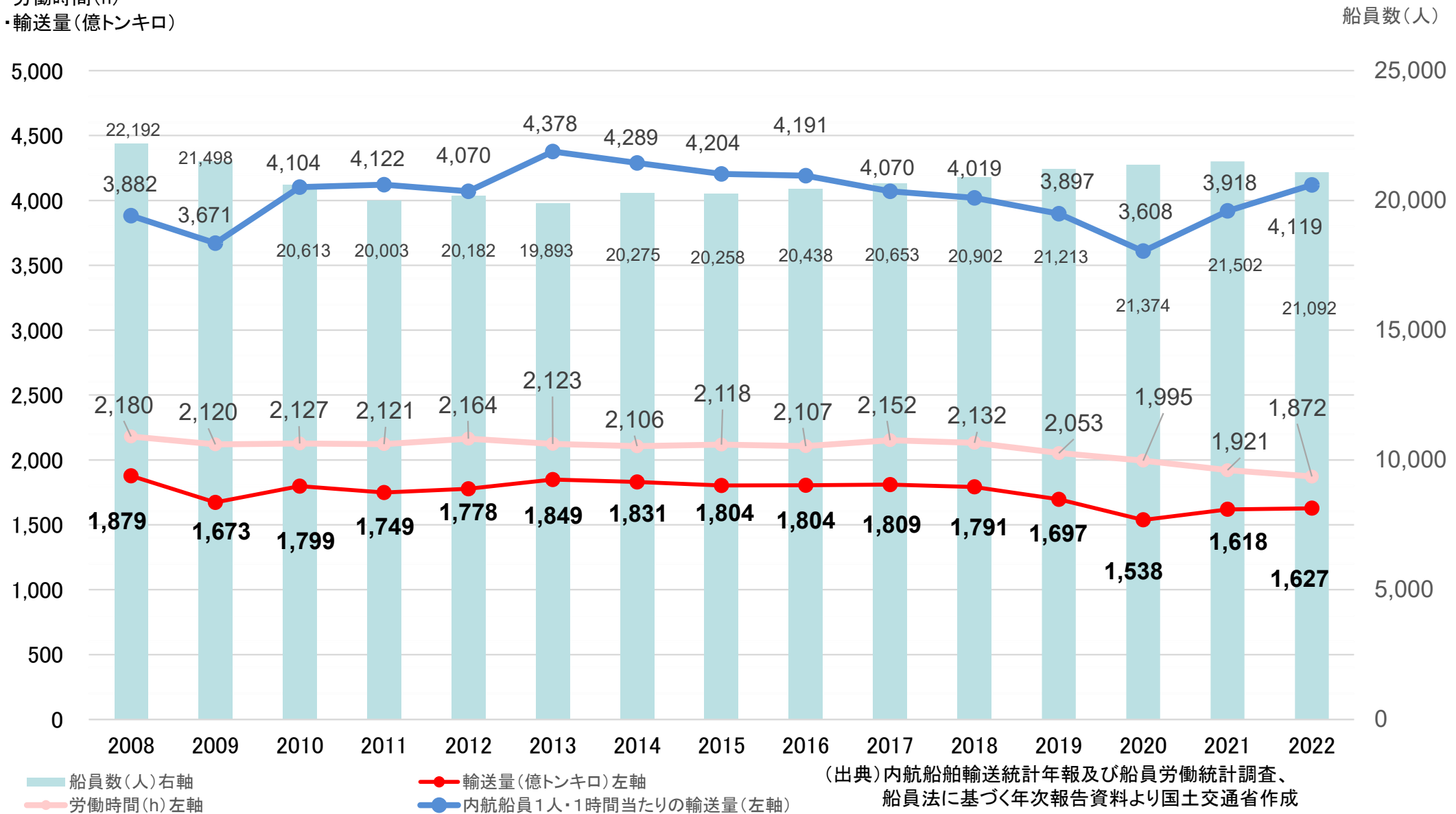
国内旅客船事業の概況

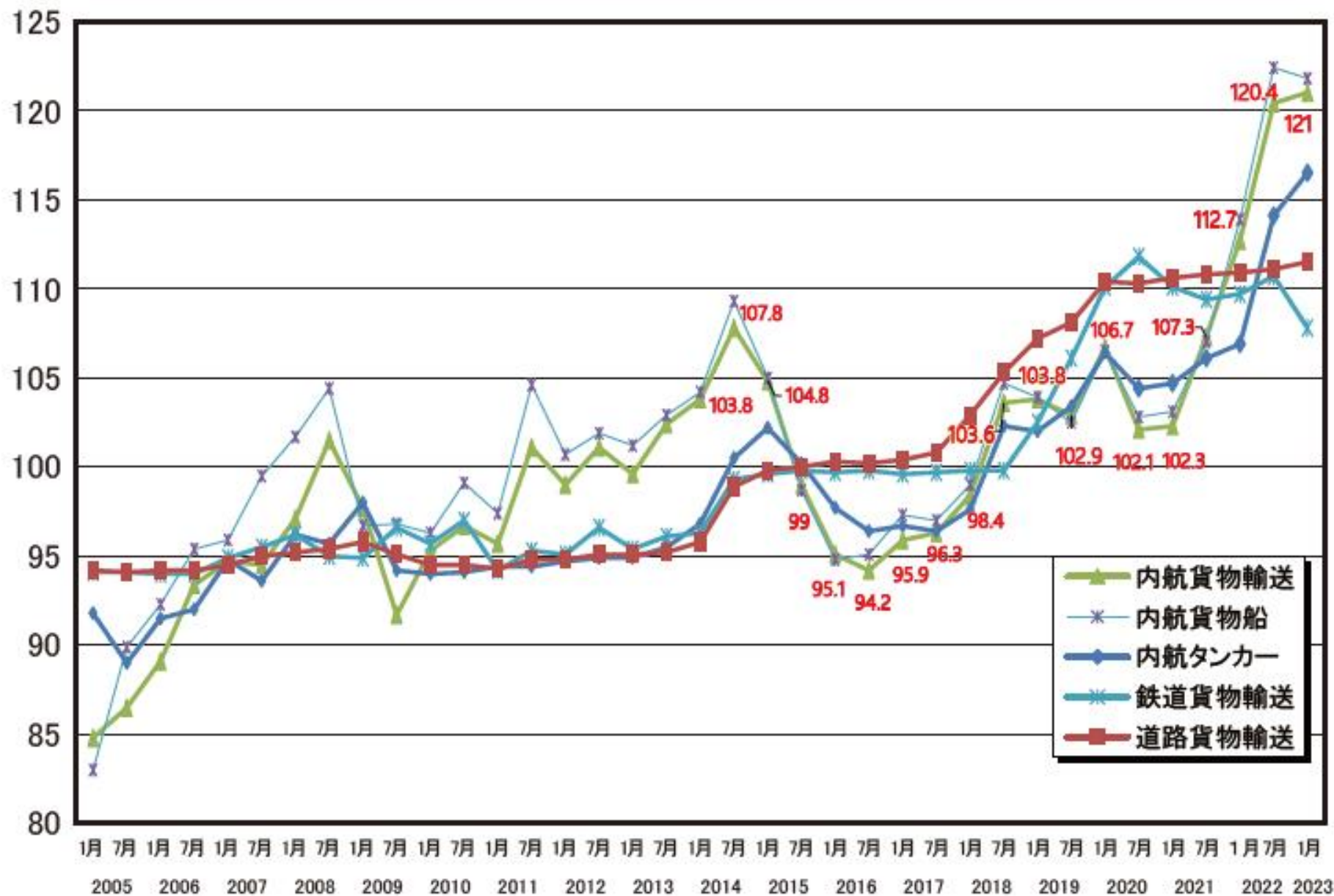
- ◆ 旅客船事業は、地域の住民の移動手段や物流を担うとともに、観光分野からも地域経済を支える重要な事業。
- ◆ 事業者数に大きな変動は見られないものの、輸送人員は長期的に低下傾向。
- ◆ 新型コロナウイルス感染症の影響により落ち込んだ輸送人員は回復基調にあるものの、輸送需要の更なる回復が重要。



内航海運輸送量の推移

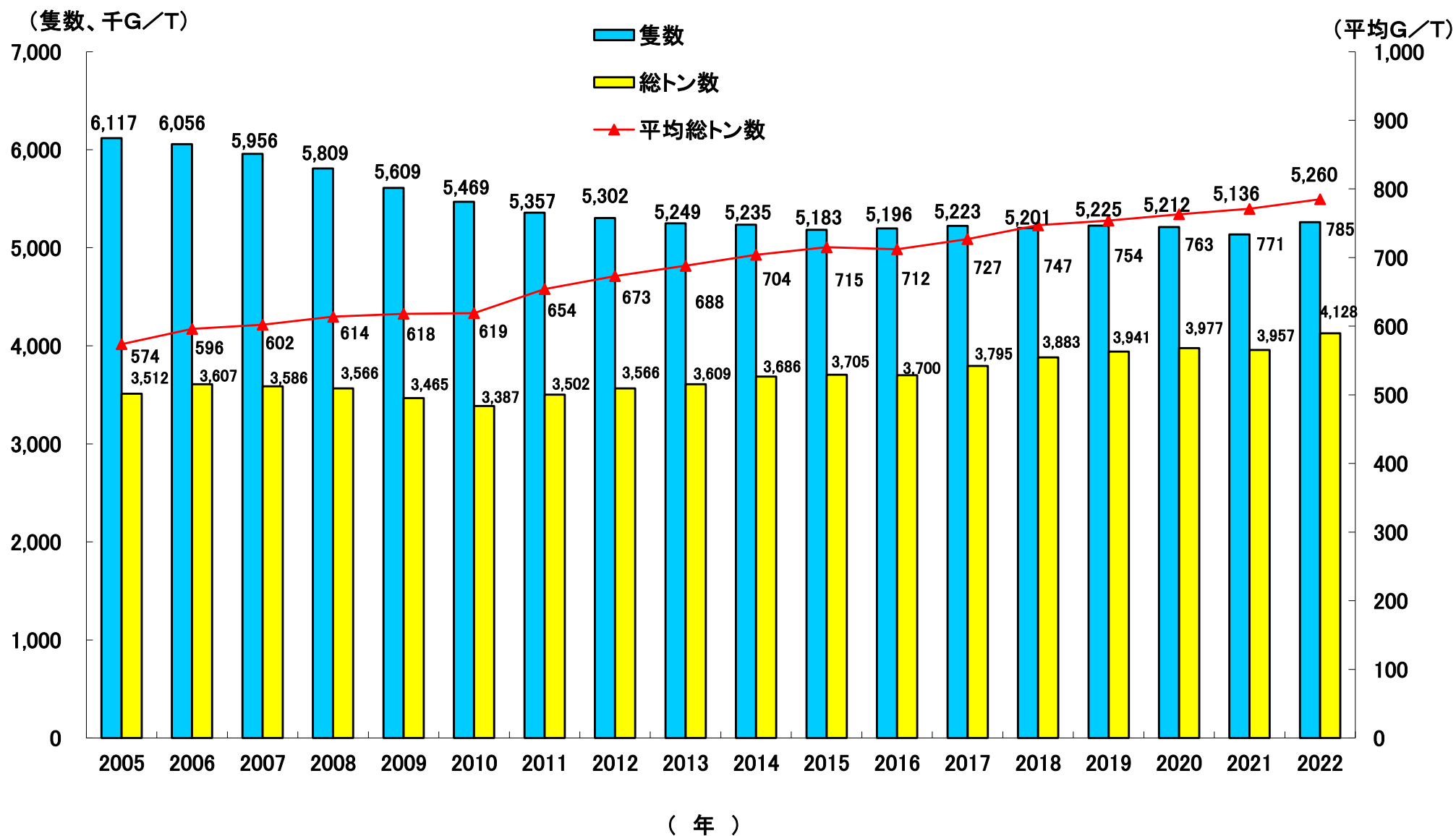
- ・内航船員1人・1時間当たりの輸送量
(トンキロ/人・時間)
- ・労働時間(h)
- ・輸送量(億トンキロ)





(注) 2015年基準=100

資料) 日本銀行調査統計局「企業向けサービス価格指数」より国土交通省海事局作成

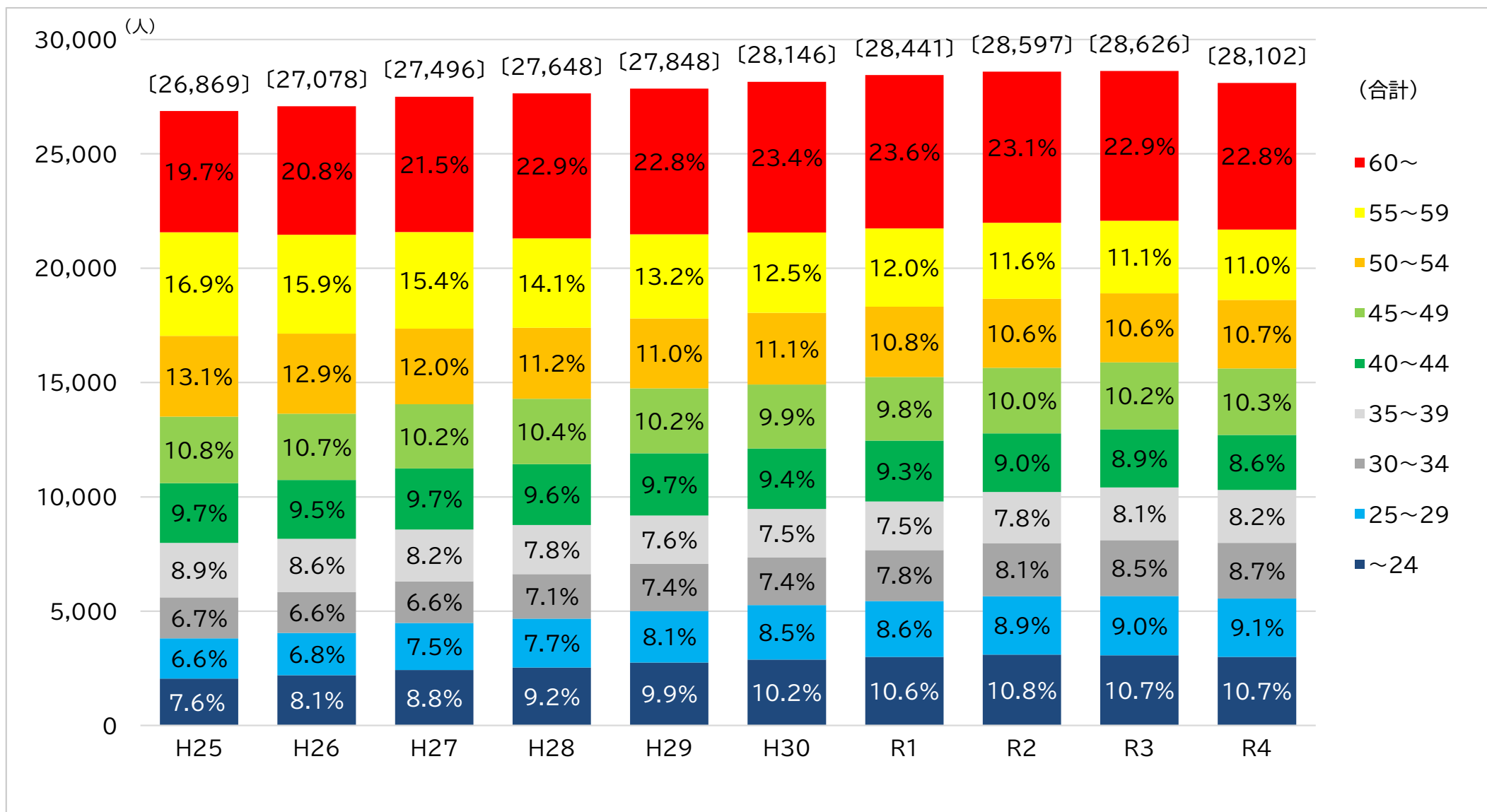


(注) 各年度末現在

(資料) 国土交通省海事局作成

内航船員数の推移(年齢階層別)

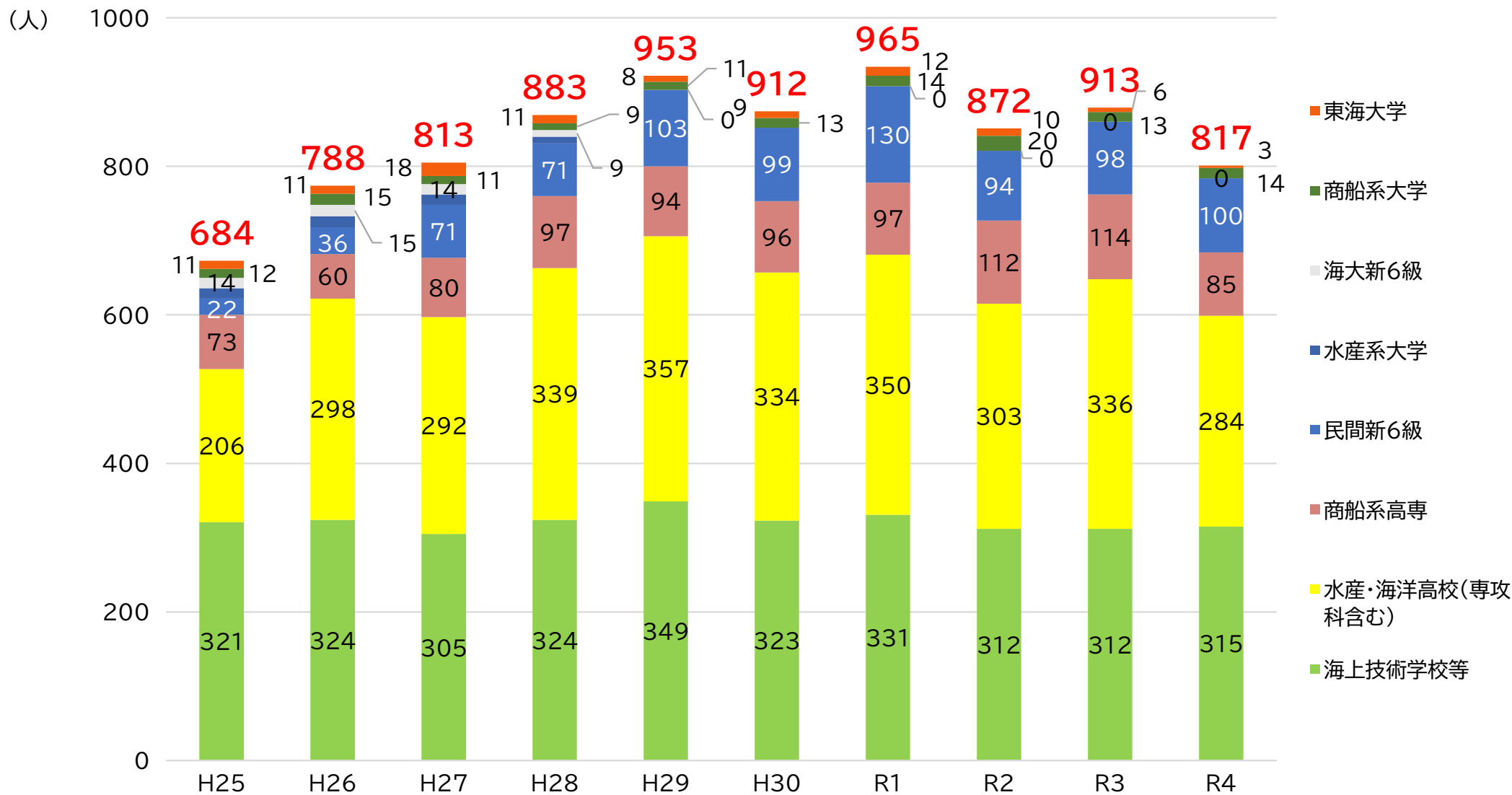
- 内航船員全体に占める30歳未満の若年船員は近年増加(平成25年 14.2%→令和4年 19.8%)。
- 他方、50歳以上の船員の割合は近年は減少しつつも、依然として全体の半数近くを占めている状況。



出典:海事局調べによる。

注:船員数は、各年10月1日現在の乗組員数と予備船員数を合計したもので、船舶所有者が直接雇用していない船員(派遣船員等)を含んでいない数字である。
船員数は、外国人(永住者等)を含んだ数字である。

内航船員 新規就業者数の推移



海事局調べによる。
 内航には旅客船を含む。
 海上技術学校等：海上技術学校、海上技術短期大学校、海技大学校(海上技術学校・短大からの進学コース)
 海大新6級：海技大学校で実施していた6級コース(平成19年度～平成28年度)
 民間新6級：民間養成施設で実施している6級コース(平成21年度創設)

- 荷主企業、物流事業者(運送・倉庫等)、一般消費者が協力して我が国の物流を支えるための環境整備について、(1)商慣行の見直し、(2)物流の効率化、(3)荷主・消費者の行動変容について、抜本的・総合的な対策を行うべく、「**物流革新に向けた政策パッケージ**」(令和5年6月2日 我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議)を策定。
- 「**物流革新緊急パッケージ**」(令和5年10月6日 我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議)では、2024年が迫る中、早期に具体的な成果が得られるよう可及的速やかに各種施策に着手するとともに、2030年度の輸送力不足の解消に向け可能な施策の前倒しを図るべく、モーダルシフト推進に資する取組等について、必要な予算の確保も含め緊急的に取り組むこととされた。

「物流革新に向けた政策パッケージ」

(令和5年6月2日我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議決定)(抄)

1. 具体的な施策

(1) 商慣行の見直し

- ⑤ 担い手の賃金水準向上等に向けた適正運賃収受・価格転嫁円滑化等【国交省、経産省、公取委、農水省、厚労省、消費者庁】
また、トラック事業、**内航海運業**及び**倉庫業に係る燃料等の価格上昇分を反映した適正な運賃・料金収受に関する周知及び法令に基づく働きかけ等を実施する。**

(2) 物流の効率化

- ⑤ 物流GXの推進【国交省、経産省、農水省、厚労省、消費者庁】
(モーダルシフトの強力な促進)

トラック長距離輸送から鉄道や船舶へのモーダルシフトを強力に促進し、最適なモードを活用したモーダルコンビネーションの展開を図るためにコンテナ専用トラックやシャーシ、コンテナ等の導入を促進するとともに、貨物鉄道についての輸送余力等をより広い対象に見える化したシステムの導入、フェリーの積載率についての定期的な調査・荷主企業等への情報提供を行い、利用可能な輸送力について周知することにより、鉄道や船舶の利用促進及び積載率の向上を図る。

(略)



(トラクターヘッド)



(シャーシ)

「物流革新緊急パッケージ」

(令和5年10月6日我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議決定)(抄)

1. 物流の効率化

○ モーダルシフトの推進

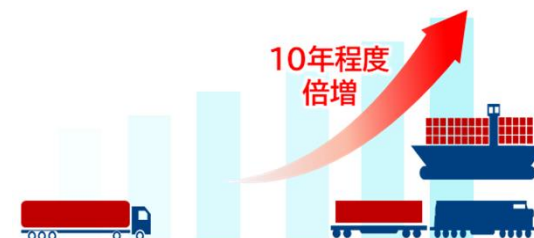
- ・鉄道(コンテナ貨物)、**内航(フェリー・RORO船等)の輸送量・輸送分担率を今後10年程度で倍増**※

※トンベースで5,000万トン→1億トン

	2020年度	2030年代前半
鉄道(コンテナ貨物)・内航海運(フェリー・RORO船等)の合計の輸送量、輸送分担率	6800万トン (1.7%) <トラック約3万台分>	1億3600万トン (3.4%) <トラック約6万台分>
鉄道(コンテナ貨物)	1800万トン (0.4%)	3600万トン (0.8%)
内航海運(フェリー・RORO船等)	5000万トン (1.3%)	1億トン (2.6%)

(注1) 輸送量については、将来的な物量全体の変化は考慮していない。

(注2) 各種統計(自動車輸送統計、内航船舶輸送統計、内航旅客定期航路事業運航実績報告書、鉄道輸送統計、JR貨物資料及び航空輸送統計)より。なお、輸送分担率はトンベースで算出。



「船員の働き方改革」のさらなる推進

- 船員法改正により、これまで船内中心で行われていた船員の労働時間管理について、**陸上側の船舶所有者(使用者)の責務を明確化**するとともに、労務管理分野を含むDXを推進するため、関係省庁と連携し、**海上における通信環境の改善に向けた環境整備**を図る。
- 「船員」の職場としての魅力向上のため、「船員の働き方改革」をもう一步進める取組み(「**船員の働き方改革2.0**」)を進めてはどうか。

船員の労務管理の適正化

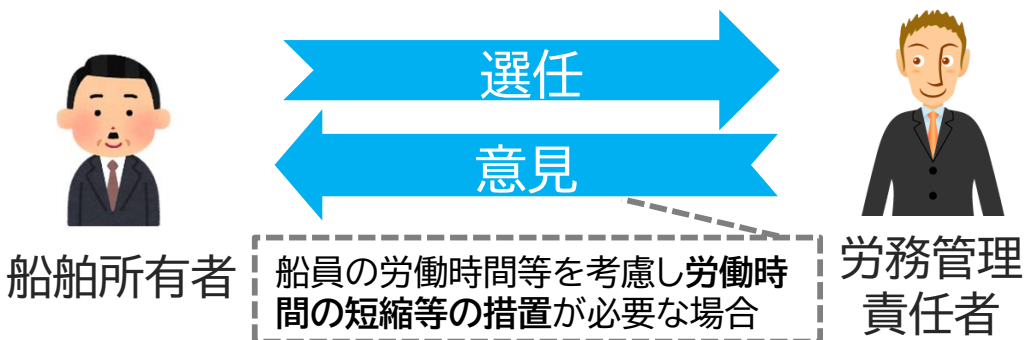
【R4.4.1 施行】

船舶所有者が選任する**労務管理責任者**の下で、船員の労働時間の状況を把握し、各船員の状況に応じた**適切な措置**(例:労働時間の短縮等)を講ずる仕組みを構築し、船員の労務管理の適正化を図る。

労働時間制度上の例外的な取扱いの見直し

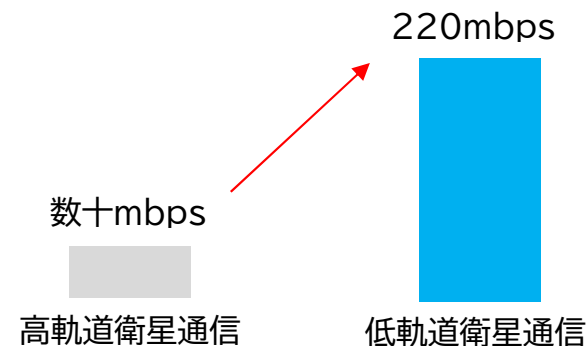
【R5.4.1 施行】

労働時間の上限規制等の対象外となっていた、航海当直の引継ぎや操練について、**例外的な取扱い**を見直す。



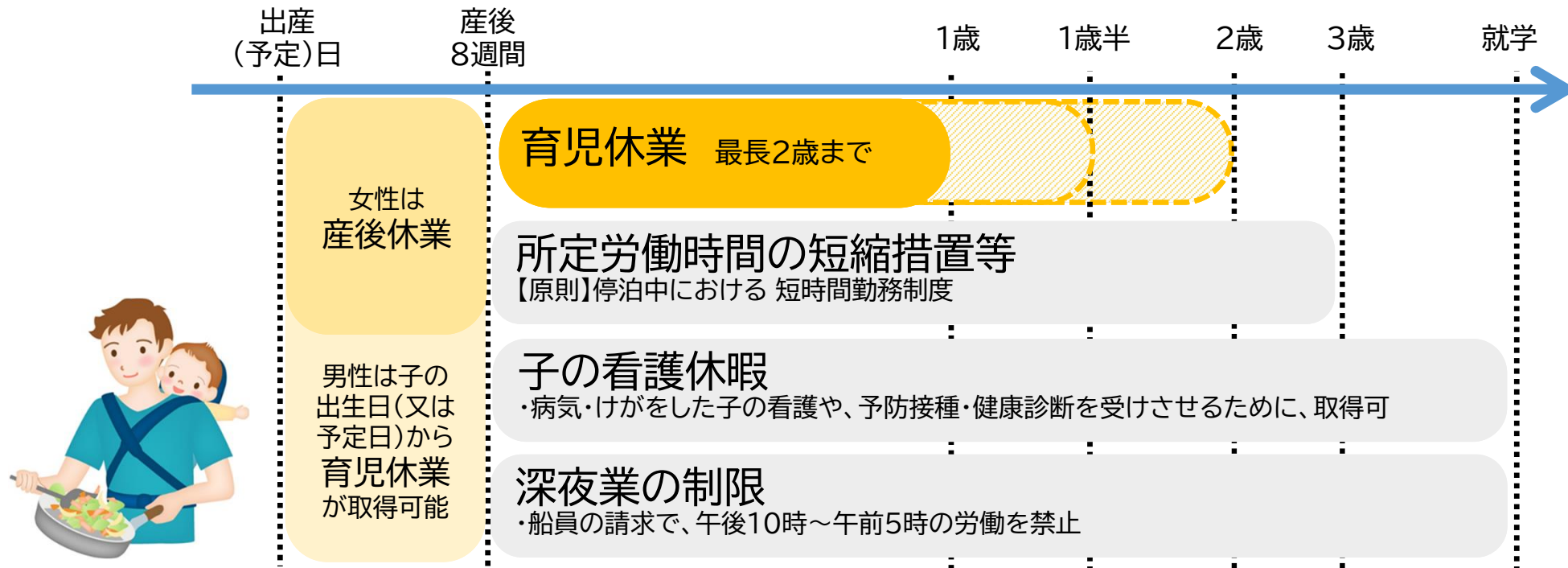
海上における通信環境の改善

船員労働環境改善の観点から、関係省庁と連携し、より高速・大容量の**海上ブロードバンドサービス**の普及に向けた**環境整備**を図る。



(海上における通信速度の比較)

令和3年 育児・介護休業法の見直し



上記に加え、**新たな育児休業制度が令和4年4月から3段階に分けて施行**

令和4年4月1日	令和4年10月	令和5年4月
<ul style="list-style-type: none"> ○育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 (研修の実施、相談窓口設置等) ○育児休業の個別周知・意向確認の義務化 ○有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和 	<ul style="list-style-type: none"> ○産後パパ育休 (出生時育児休業)の創設 ※育児休業とは別で取得可能 ○育児休業の分割取得 	<ul style="list-style-type: none"> ○従業員数1,000人超の企業における育児休業取得状況の公表の義務化

令和6年 育児・介護休業法の見直し

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。

※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択 等

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。 等

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。 等

船員特例の基本的な考え方

- 船員は数ヶ月連続して勤務したのち、まとめて休暇を取得する場合や長期にわたり陸上を遠く離れて海洋を航行することが多いため、テレワークは実施不可能。
- このため、船員に関して、**今回新たに育児・介護休業法に位置づけられる「テレワーク」の代替措置を新設。**

船員に関する「テレワーク」の代替措置

労働基準法が適用される従業員



船員法が適用される船員の特例

○陸上の事業所での勤務

〔育児・介護を要する状況に応じて、次に船に乗り込む予定の間隔を空けて、その間陸上の事業所で勤務すること等を想定〕

○造船所での艀装員としての勤務

〔船舶がドック入りして整備する間、艀装員として造船所で勤務すること等を想定〕

船上勤務から陸上勤務に移行し、陸上での滞在期間を長くすることで、育児・介護に参加できる機会を確保

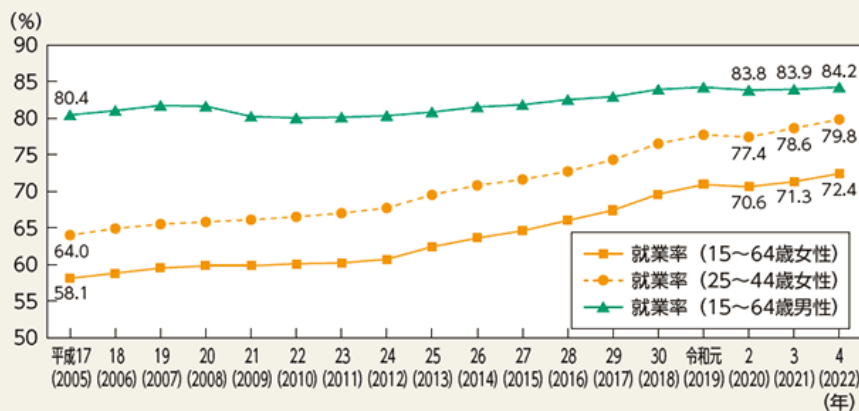
※ 陸上の事業所での勤務の際、テレワーク等の措置を合わせて実施することも可

施行期日

令和7年4月1日（一部公布日及び公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日に施行）

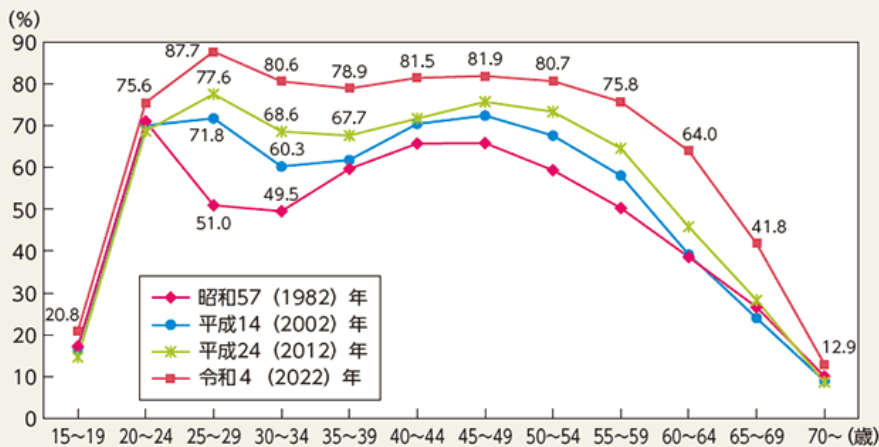
女性を中心とした働き方や就業に関する意識の変遷

就業率の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。なお、労働力調査では令和4(2022)年1月分結果から算出の基礎となるベンチマーク人口を令和2(2020)年国勢調査結果を基準とする推計人口に切り替えた。当グラフでは、過去数値について新基準切り替え以前の既公表値を使用している。
2. 平成23(2011)年の就業率は、総務省が補完的に推計した値。

女性の年齢階級別労働力人口比率の推移



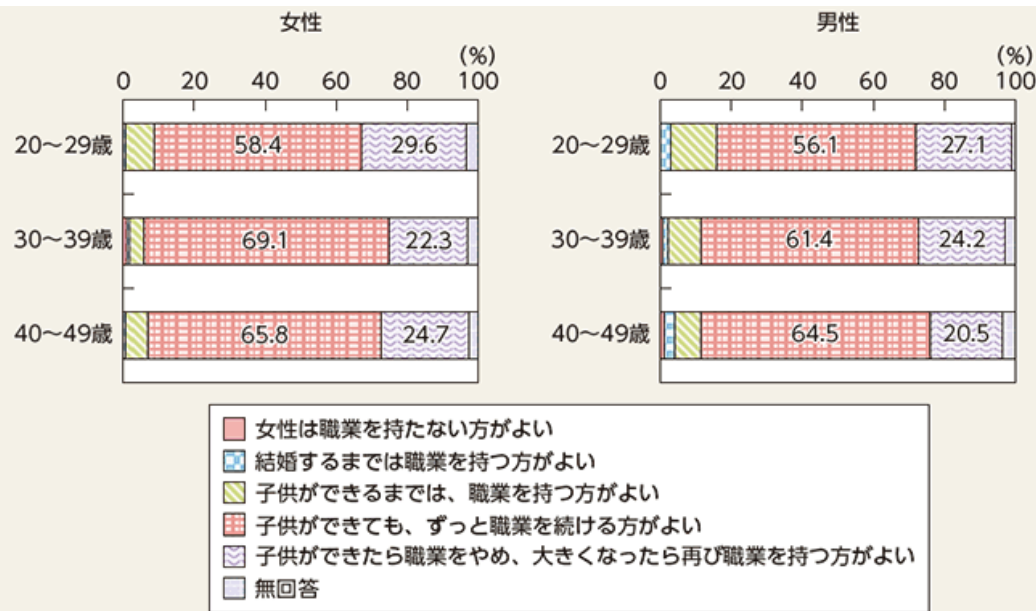
(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 労働力人口比率は、「労働力人口(就業者+完全失業者) / 「15歳以上人口」 × 100。

日本の労働力人口は女性の労働参加により増加傾向であったが、女性の就業率は上昇し、年齢階級別労働力人口比率のM字カーブもカーブが浅くなっている状況

年代別女性の就業継続に関する意識の変化

		女性			男性		
		平成12 (2000) 年	平成21 (2009) 年	令和元 (2019) 年	平成12 (2000) 年	平成21 (2009) 年	令和元 (2019) 年
20~29歳	子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい (%)	30.3	52.8	57.7	26.8	38.5	43.8
	子供が大きくなったら再び職業を持つ方がよい (%)	46.2	35.2	20.6	37.4	30.8	28.1
30~39歳	子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい (%)	36.1	47.0	68.4	37.0	46.9	62.9
	子供が大きくなったら再び職業を持つ方がよい (%)	43.4	39.4	23.2	36.1	31.3	23.4
40~49歳	子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい (%)	40.2	52.8	73.7	35.5	52.0	57.0
	子供が大きくなったら再び職業を持つ方がよい (%)	38.1	34.0	19.2	40.8	26.5	25.8

女性が職業を持つことに対する意識(令和4(2022)年)



女性の就業継続に関する意識も大きく変化しており、意識の変化を意識した対応が必要不可欠

○ 「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会」提案(H30.4)を踏まえ、女性船員の活躍推進に関する事業者の取組みについて、座談会等を通じて広く情報発信を行っており、近年は、女性船員数が少しずつ増加。

(※)海運事業者を対象とした意識調査(H29)では、約7割が女性船員の雇用について消極的な状況。これは、海運事業者に女性船員の視点から助言を得る機会が乏しく、実情が十分に伝わっていないことが一因。このため、女性船員の活躍を推進するための積極的な情報発信に取り組んでいる。



海事産業で活躍する女性の座談会

○ 仕事のやりがい等を女性の目線から体験も踏まえながらお話いただき、進路選択を控える中高生等をはじめ、多くの方に海事産業の職場の魅力を発信



※座談会の様子



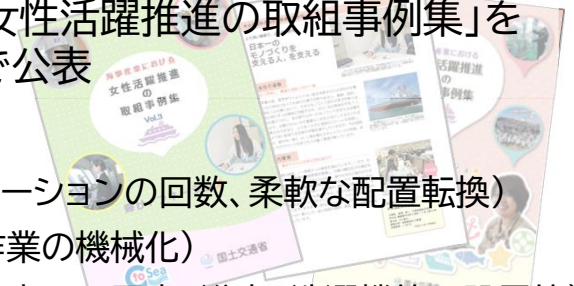
※YouTubeで幅広い世代に発信

海事産業における女性活躍促進の取組事例集

○ 海事業界の取組みや先輩女性の声を広く紹介する「海事産業における女性活躍推進の取組事例集」を作成し、ホームページで公表

(主な好事例)

- 配乗の工夫(休暇やローテーションの回数、柔軟な配置転換)
- 荷役作業等の負担軽減(作業の機械化)
- 船員の居住環境整備(女性専用の居室、浴室、洗濯機等の設置等)



就職説明会における女性活躍企業の見える化

○ 船員教育機関の女子学生の船員としての就職を促進するため、船員の雇用のマッチングを図ることを目的に国土交通省が実施している「めざせ！海技者セミナー」において、女性を積極的に採用している事業者に「女性活躍マーク」を掲示



※女性活躍マークを掲示した事業者



海事行政DXを巡る課題と対応策

課題

情報の個別管理

事業者、船舶、船員等の情報を個別に管理

関係者の情報共有や連携が困難

アナログな行政手続

窓口への出頭や多数の添付書類等が必要

手続が事業者・船員・行政の大きな負担

利用者への情報提供不足

行政処分情報等の一部のみ閲覧可能

利用者が事業者を評価・選択するための情報が不足

対応策

デジタル技術を積極的に活用し、
海事行政のDXを進め、旅客船等の安全・安心対策や行政手続の合理化を推進

情報の一体管理

旅客船等(※)に関する様々な情報を全てデータベース化

(※)旅客船・貨物船・遊漁船

安全対策に活用

(監査・処分の強化、船舶検査の実効性向上)

行政手続のデジタル化

行政手続を大胆にデジタル化

事業者、船員、行政の負担軽減
 (業務効率化・生産性向上)

利用者への情報提供の充実

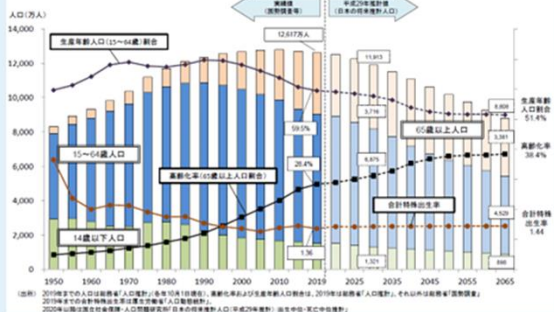
利用者ニーズの高い情報の提供

安全な事業者の選択等を促進

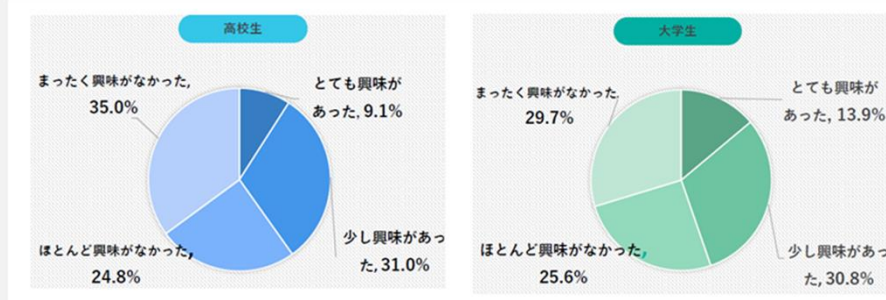
船員のイメージ刷新に向けた船員広報の見直し

課題

さらなる少子高齢化の進行と人口減少



若年層における海事産業への低い関心



【出典】海や船に関する仕事への興味に関するアンケート(令和3年2月)

一般高校生や大学生に船員という職業を身近に感じさせ、その解像度を上げるためのアプローチが必要

課題を踏まえた新たな船員広報の方向性

国における取組み

業界団体における取組み

個社における取組み

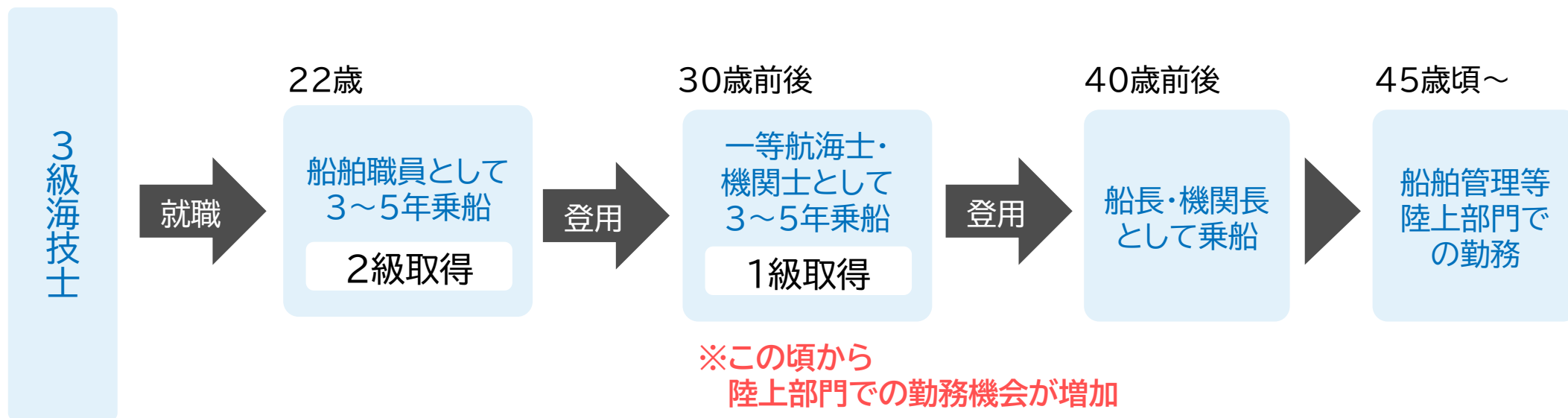
官労使一体
となった
広報の実現

船員の仕事に対する
一般国民のみなさま
が持つイメージを刷新

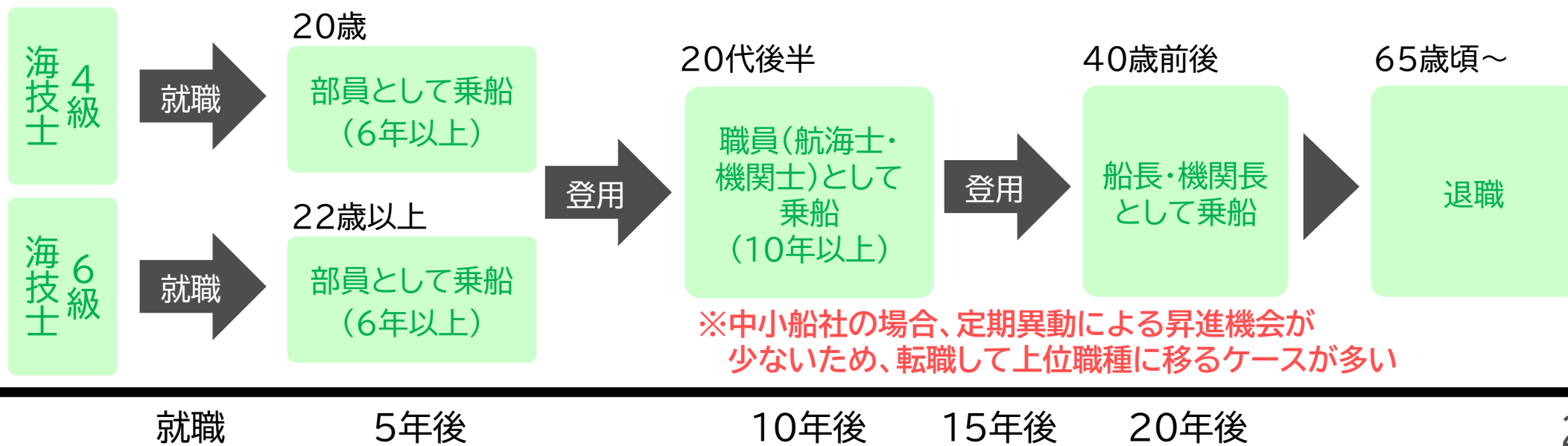
「船乗りの可能性」
を感じる社会に

船員のキャリアパス

外航



内航



船員職業安定法の需給調整体系

職業紹介事業

求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることを業として行うこと

募集

労働者を雇用しようとする者が自ら又は他人をして労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘すること

労務(労働者)供給事業

供給契約に基づいて人を労働者として他人の指揮命令を受けて労務に従事させることを業として行うこと(派遣事業に該当するものを含まず)

派遣事業

自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることを業として行うこと(当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まず)

		船員	陸上
無料の職業紹介事業	民間団体等	許可制(船員職安法)	許可制(職安法)
	地方公共団体	×	通知制(職安法)
	学校等	届出制(船員職安法)	届出制(職安法)
有料の職業紹介事業		禁止(船員職安法)	許可制(職安法)
委託募集 (船舶所有者が、その被用者以外の者に報酬を与えて船員の募集を行わせること)		許可制(船員職安法)	許可制(職安法)
特定募集情報等提供事業		自由(規制なし)	届出(職安法)
無料の船員労務供給事業		許可制(船員職安法)	許可制(職安法)
有料の船員労務供給事業		禁止(船員職安法)	禁止(職安法)
		許可制(船員職安法)	許可制 (労働者派遣法、港湾派遣法、建設派遣法)

船員職業安定窓口における職業紹介等

1 船員職業紹介

求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における船員の雇用関係の成立をあっせんする。

2 職業指導

船員の職業に就こうとする者に対し、その者に適当な職業の選択及び職業に対する適応を容易にさせるために必要な指示、助言その他の指導を行う。

3 部員職業補導

部員になろうとする者に対し、部員の職業に就くことを容易にさせるため、海上労働において必要な基本的かつ実用的知識及び技能を授ける。

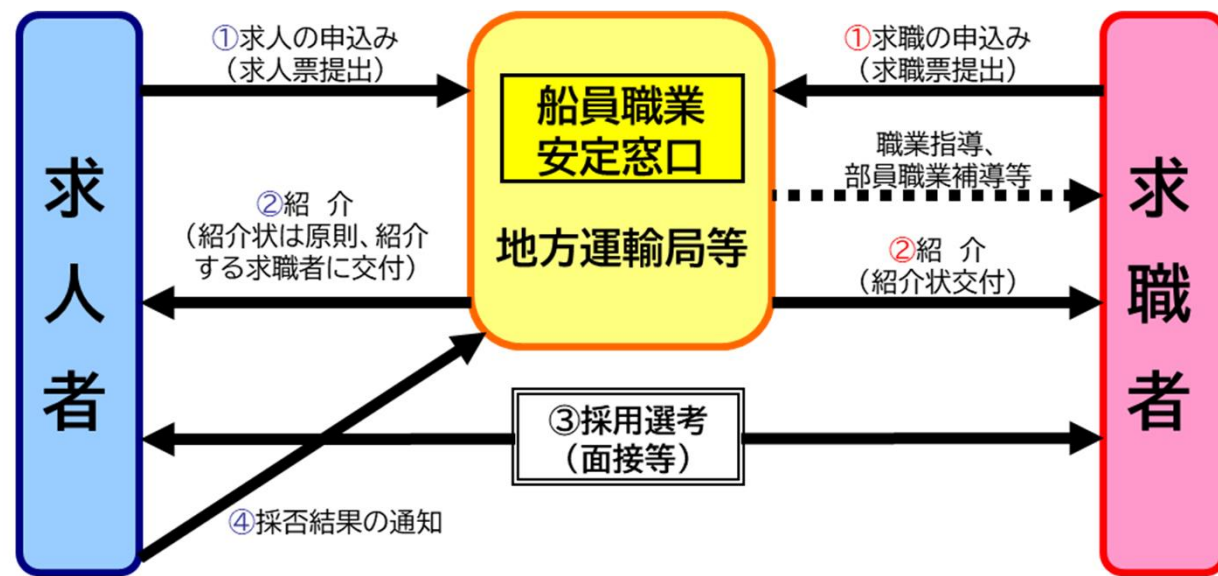
4 労働力の需給に関する調査

船員の雇用量の増大を図ることを目的に、海上労働力の需要供給の調整を図る上で必要な調査を行う。

5 求人・求職の開拓

海上労働力の需要供給の状況に応じ、求人又は求職の開拓を行う。

<船員職業紹介等の流れ>

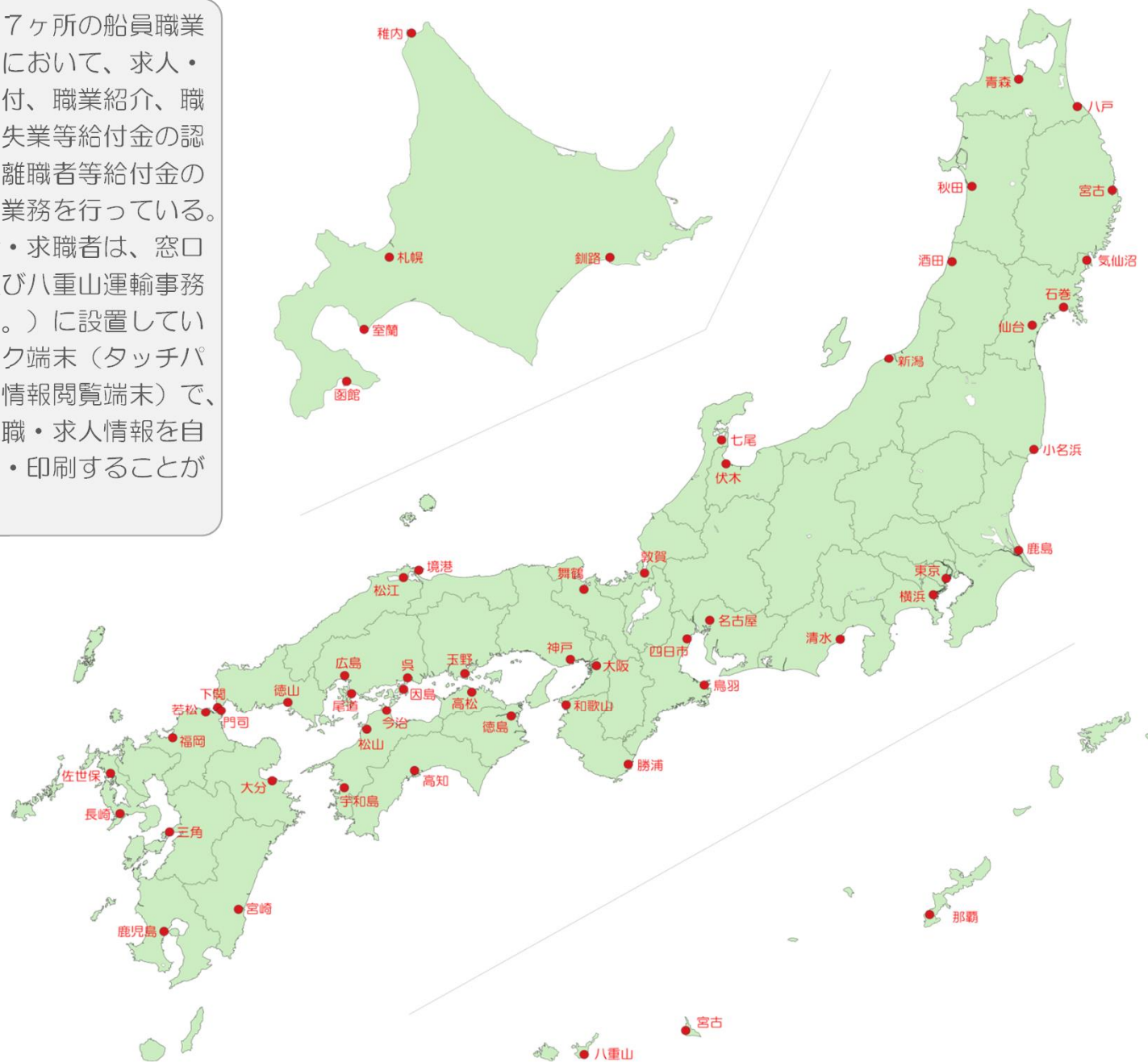


船員職業安定窓口 設置場所一覽

略称	事務所名
1 札幌	北海道運輸局
2 函館	函館運輸支局(海岸町庁舎)
3 稚内	旭川運輸支局(稚内庁舎)
4 室蘭	室蘭運輸支局(入江町庁舎)
5 釧路	釧路運輸支局
6 仙台	東北運輸局
7 青森	青森運輸支局
8 八戸	八戸海事事務所
9 宮古	岩手運輸支局(宮古庁舎)
10 秋田	秋田運輸支局
11 酒田	山形運輸支局(酒田庁舎)
12 小名浜	福島運輸支局(小名浜庁舎)
13 気仙沼	気仙沼海事事務所
14 石巻	石巻海事事務所
15 横浜	関東運輸局
16 鹿島	鹿島海事事務所
17 東京	東京運輸支局(青海庁舎)
18 新潟	北陸信越運輸局
19 伏木	富山運輸支局(伏木庁舎)
20 七尾	石川運輸支局(七尾庁舎)
21 名古屋	中部運輸局
22 清水	静岡運輸支局(清水庁舎)
23 四日市	三重運輸支局(四日市庁舎)
24 鳥羽	鳥羽海事事務所
25 敦賀	福井運輸支局(敦賀庁舎)
26 大阪	近畿運輸局
27 舞鶴	京都運輸支局(舞鶴庁舎)
28 和歌山	和歌山運輸支局
29 勝浦	勝浦海事事務所
30 神戸	神戸運輸監理部(本庁舎)
31 広島	中国運輸局
32 尾道	尾道海事事務所
33 因島	因島海事事務所
34 呉	呉海事事務所
35 境港	鳥取運輸支局(境庁舎)
36 松江	島根運輸支局
37 玉野	岡山運輸支局(玉野庁舎)
38 徳山	山口運輸支局(徳山庁舎)
39 高松	四国運輸局(朝日町庁舎)
40 徳島	徳島運輸支局(本庁舎)
41 松山	愛媛運輸支局
42 今治	今治海事事務所
43 宇和島	宇和島海事事務所
44 高知	高知運輸支局(本庁舎)
45 福岡	九州運輸局
46 門司	福岡運輸支局(門司港庁舎)
47 若松	若松海事事務所
48 長崎	長崎運輸支局(本庁舎)
49 佐世保	佐世保海事事務所
50 三角	熊本運輸支局(三角庁舎)
51 大分	大分運輸支局
52 宮崎	宮崎運輸支局
53 鹿児島	鹿児島運輸支局(本庁舎)
54 下関	下関海事事務所
55 那覇	沖縄総合事務局
56 宮古	宮古運輸事務所
57 八重山	八重山運輸事務所

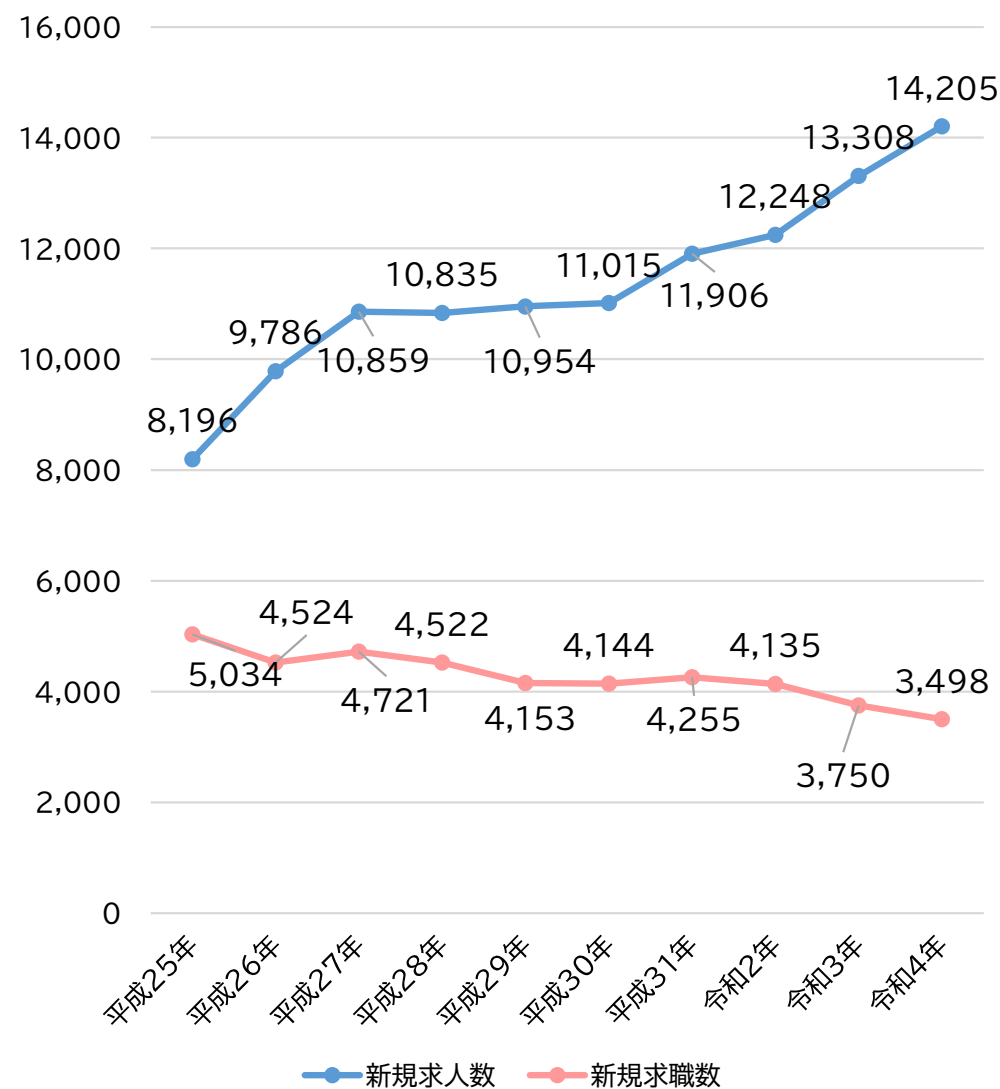
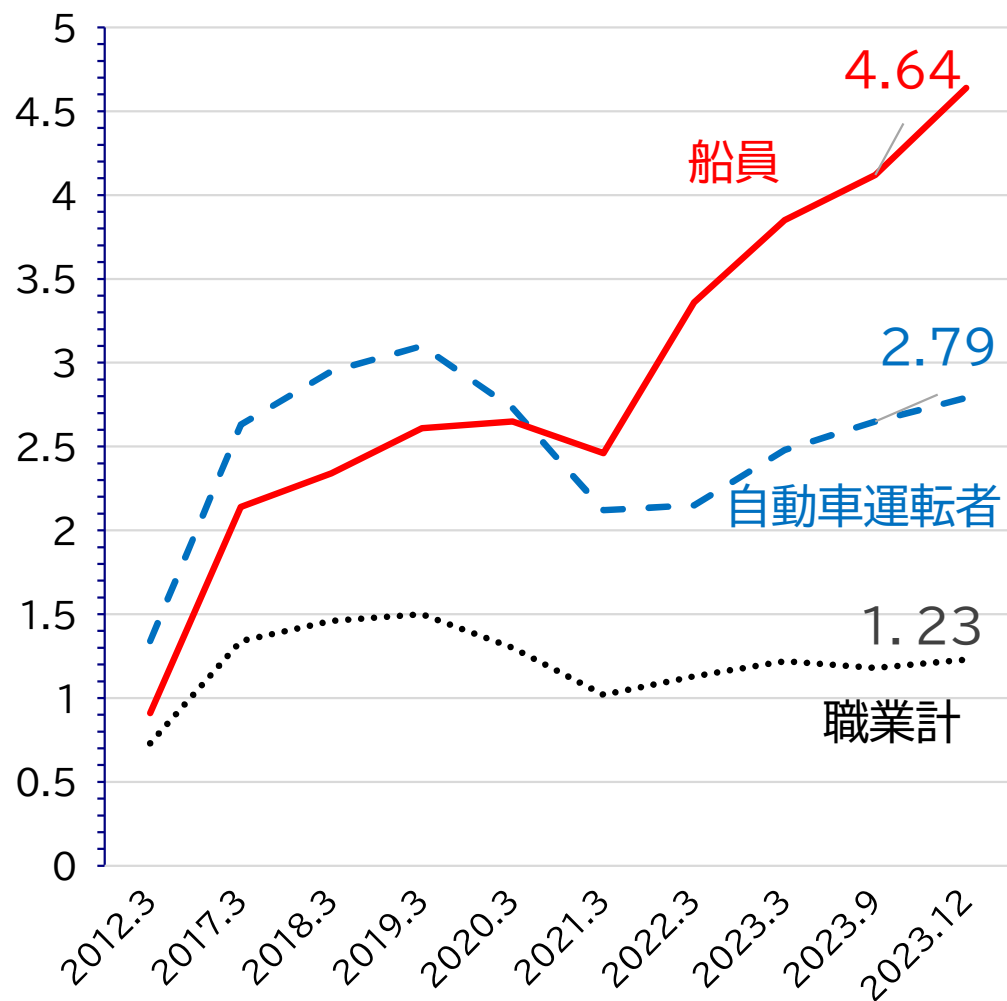
全国57ヶ所の船員職業安定窓口において、求人・求職の受付、職業紹介、職業指導、失業等給付金の認定、船員離職者等給付金の支給等の業務を行っている。

求人者・求職者は、窓口（宮古及び八重山運輸事務所は除く。）に設置しているキオスク端末（タッチパネル式の情報閲覧端末）で、全国の求職・求人情報を自由に検索・印刷することができる。



船員の有効求人倍率と新規求人・求職件数

- 船員の有効求人倍率は、近年、上昇傾向にあり、4倍を超える倍率となっている。
(同時期の陸上労働者の有効求人倍率は約1.27倍)
- 新規求人数は増加傾向である一方、新規求職数は減少傾向



出典:職業計及び自動車運転者は厚生労働省「一般職業紹介状況」より海事局作成。
船員はサンプル調査による。

ハローワークの求人者向けサービスの概要

○ ハローワークでは、求人者に対し、全国ネットワークを活用した職業紹介、求職者ニーズに基づく求人充足に向けた助言・指導や、就職面接会の開催などの求人者向けサービスを実施し、人材確保を支援しています。

全国で求人を公開



ハローワークに申し込まれた求人は、全国のハローワークや、ハローワークインターネットサービスを通じて、全国の求職者などに広く提供し、求人者のご希望に合う求職者を紹介しています。



ハローワークインターネットサービス  検索

事業所のPR情報の提供



(ハローワークの求人検索コーナー)



事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報や事業所からのメッセージといったPR情報などについて、ハローワーク内に設置されたパソコンやハローワークインターネットサービスで公開します。

(ハローワーク内での企業情報PR情報の掲示)



豊富なデータに基づく情報を提供



募集する職種について、地域にはどのくらいの求職者がいるのかなど、地域の労働市場の状況について、バランスシートなどを提供しています。また、賃金や就業時間をはじめとする求人条件についての相談も受け付けています。



各種助成金制度の案内

若年者、高齢者、障害者など、労働者の新たな雇入れ、雇用の安定、人材育成に取り組む事業主に対して、様々な助成金を用意しています。

【主な助成金】（支給決定等は労働局で実施）

○雇用調整助成金

景気の変動などの経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、それにかかった費用を助成

○キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

○特定求職者雇用開発助成金

高齢者、障害者等の就職が特に困難な者を継続して雇用する労働者として新たに雇入れた事業主に対して、賃金の一部に相当する額を助成

○トライアル雇用助成金

職業経験、技能、知識の不足等により安定的な就職が困難な求職者を一定期間試行雇用（原則3か月）する事業主に対して助成

その他のサービス（主なもの）

その他、以下のような取組を行っています（一部は主要な所で実施）。

○就職面接会や企業説明会などを随時開催しています。

(業界団体と連携した事業所説明会・体験会)



○応募が増えるような求人条件の提案や雇用管理に関する提案を行っています。

○各ハローワークで、求職者向けの求人情報冊子を作成し、配付しています。



民営職業紹介事業所の新規求職申込件数と求人数の動向

新規求職申込件数

約2,890万件
(令和4年度)

年 度	有料(件)	対前年度増減率(%)	無料(件)	対前年度増減率(%)	合計(件)	対前年度増減率(%)
平成30年度	16,975,427	△ 6.6	231,671	0.0	17,207,098	△ 6.5
令和元年度	20,018,757	17.9	211,403	△ 8.7	20,230,160	17.6
令和2年度	17,149,032	△ 14.3	197,080	△ 6.8	17,346,112	△ 14.3
令和3年度	19,469,696	13.5	266,537	35.2	19,736,233	13.8
令和4年度	28,668,560	47.2	240,205	△ 9.9	28,908,765	46.5

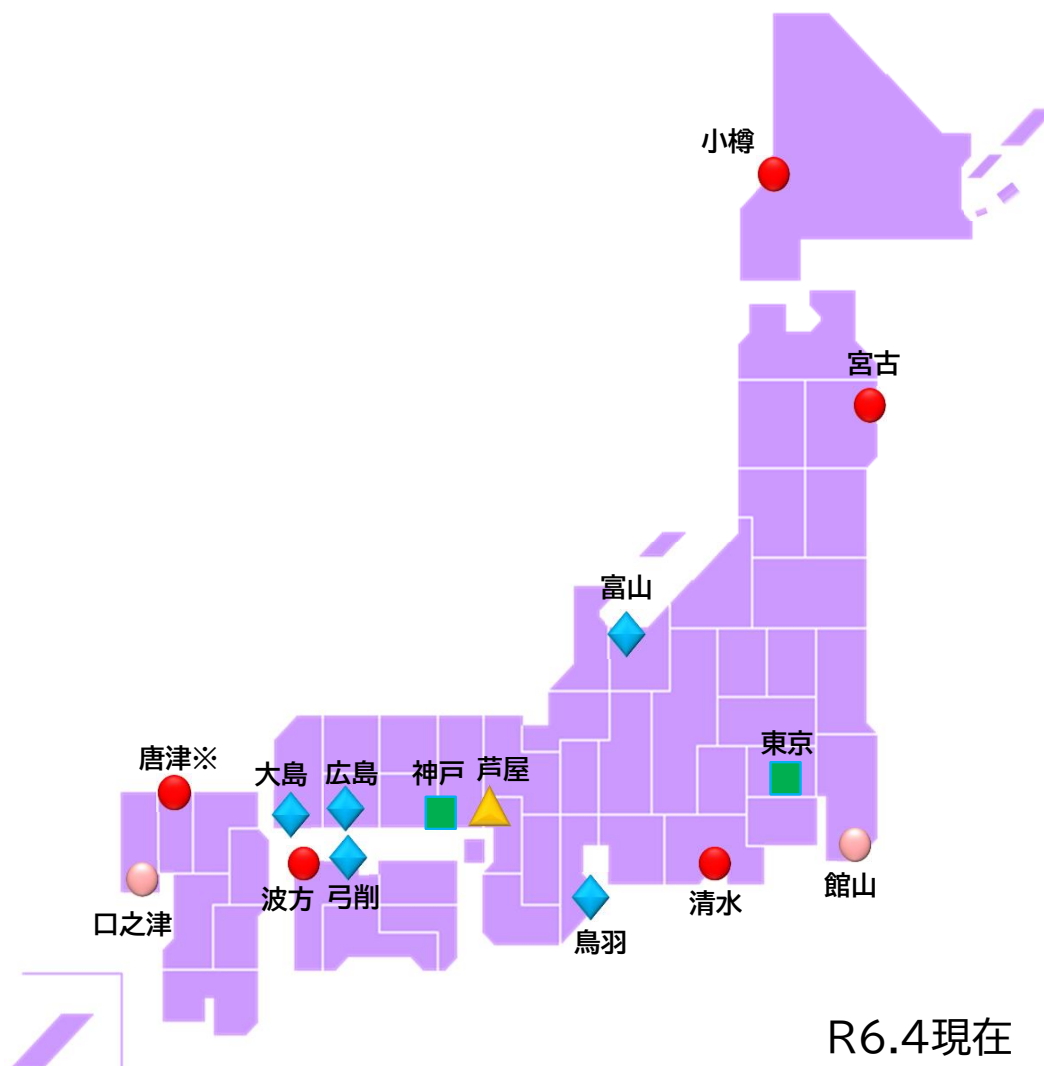
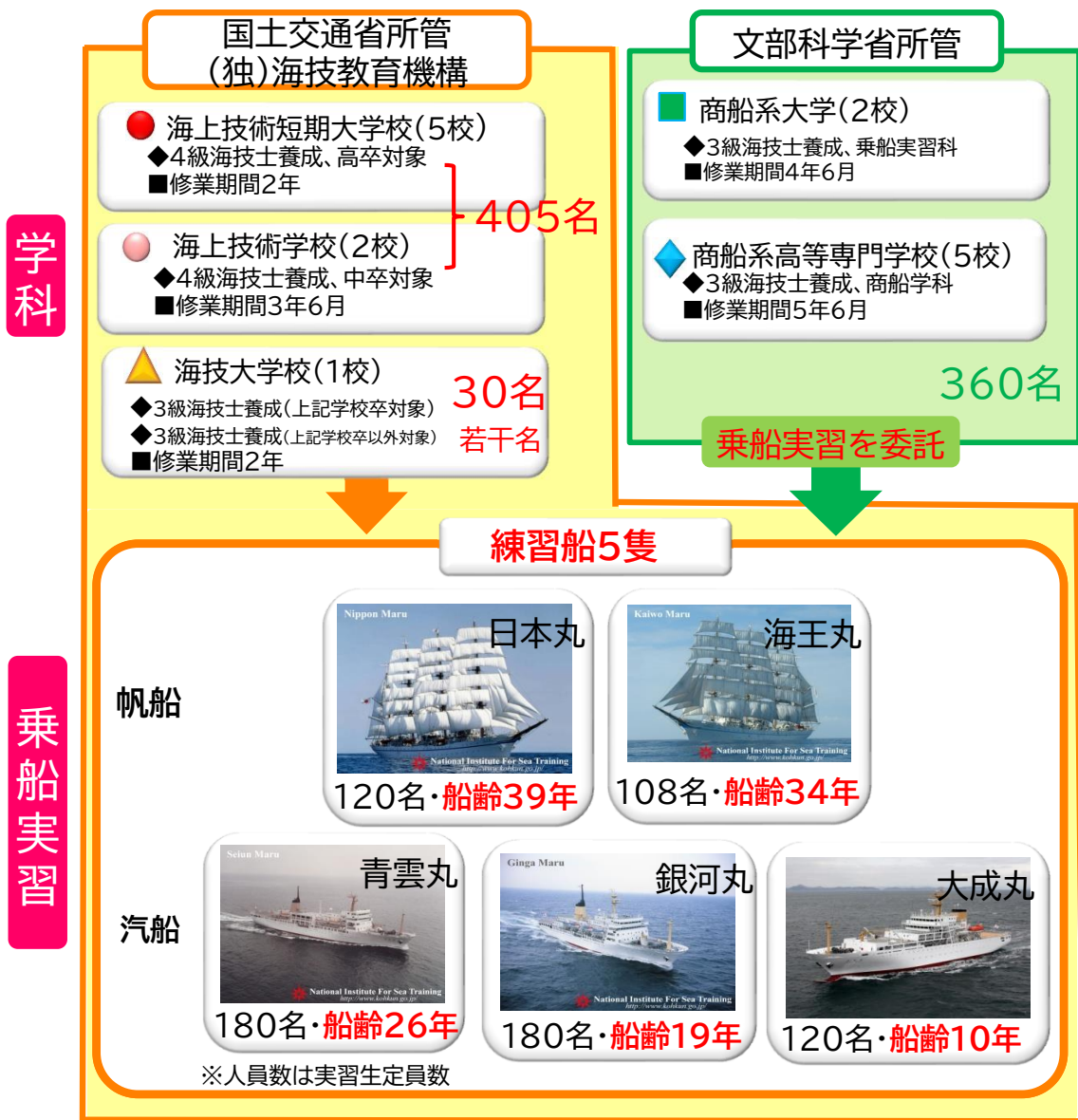
求人数(常用求人)

約1,180万人
(令和4年度)

年 度	有料(人)	対前年度増減率(%)	無料(人)	対前年度増減率(%)	合計(人)	対前年度増減率(%)
平成30年度	6,544,405	9.0	1,103,034	△ 5.7	7,647,439	6.6
令和元年度	7,658,477	17.0	1,121,726	1.7	8,780,203	14.8
令和2年度	7,774,715	1.5	872,741	△ 22.2	8,647,456	△ 1.5
令和3年度	9,255,207	19.0	1,039,772	19.1	10,294,979	19.1
令和4年度	10,688,440	15.5	1,100,967	5.9	11,789,407	14.5

船員確保・育成のための船員教育体制

- (独)海技教育機構は、全国8校の学校と5隻の大型練習船を擁し、高い海上就職率を誇る、基幹的な船員養成機関
- 大型練習船による航海訓練については、商船系大学及び高等専門学校等とも緊密に連携して実施



※令和6年4月、唐津海上技術短期大学校が開校

日本丸



船種	帆船
竣工年月	昭和59年9月
船齢	39年
総トン数(トン)	2,570
機関種類×数	ディーゼル×2
出力(kW/PS)	1,103×2 / 3,000
実習生定員(名)	120
乗組員数(名)	59

海王丸



船種	帆船
竣工年月	平成元年9月
船齢	34年
総トン数(トン)	2,556
機関種類×数	ディーゼル×2
出力(kW/PS)	1,103×2 / 3,000
実習生定員(名)	108
乗組員数(名)	59

大成丸



船種	汽船
竣工年月	平成26年3月
船齢	10年
総トン数(トン)	3,990
機関種類×数	ディーゼル×1
出力(kW/PS)	3,000 / 4,079
実習生定員(名)	120
乗組員数(名)	50

銀河丸



船種	汽船
竣工年月	平成16年6月
船齢	19年
総トン数(トン)	6,185
機関種類×数	ディーゼル×1
出力(kW/PS)	6,600 / 8,980
実習生定員(名)	180
乗組員数(名)	52

R6.4現在

青雲丸



船種	汽船
竣工年月	平成9年9月
船齢	26年
総トン数(トン)	5,890
機関種類×数	ディーゼル×1
出力(kW/PS)	7,722 / 10,500
実習生定員(名)	180
乗組員数(名)	52

海技丸

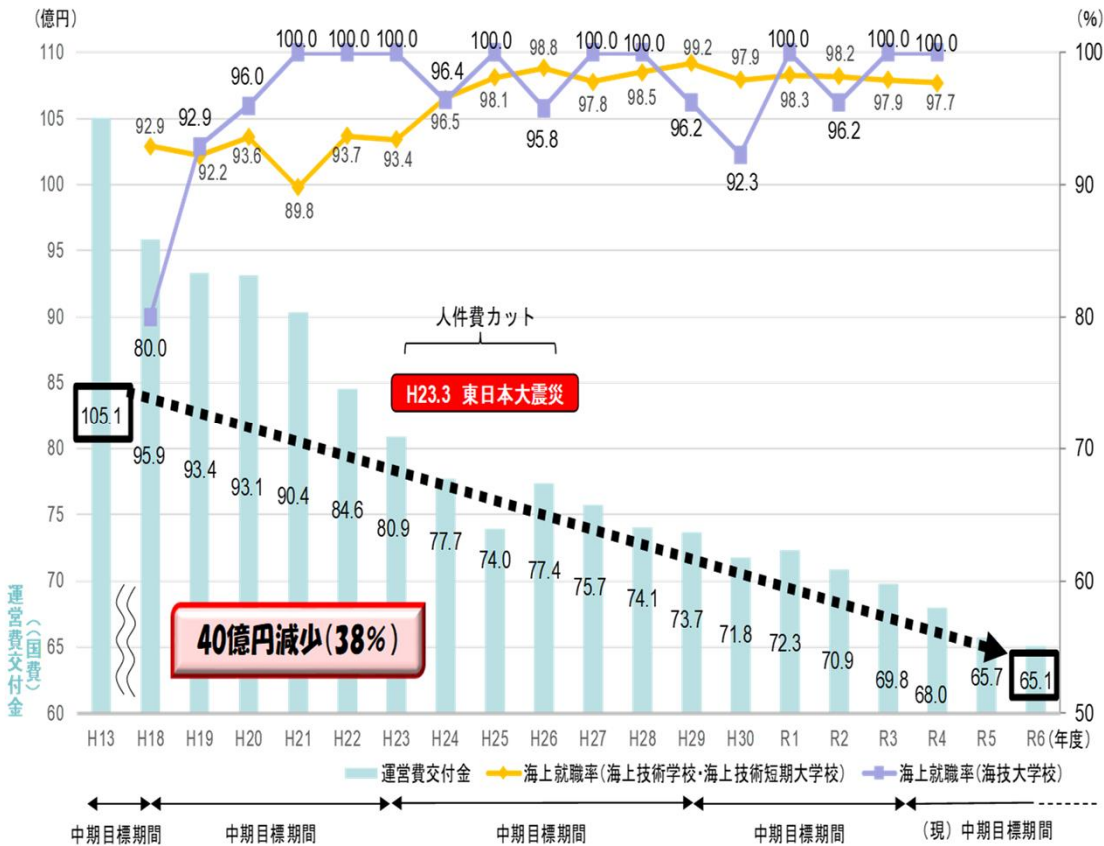


所属	海技大学校
船種	汽船
竣工年月(船齢)	昭和63年3月(36年)
総トン数(トン)	157
機関種類×数	ディーゼル×1
出力(PS)	800
実習生定員(名)	44
乗組員数(名)	6

(独)海技教育機構における予算・海上就職率・養成定員の推移

高齢化の進行による社会保障費の増加等により我が国の財政は厳しい状況が続いているため、海技教育機構の運営費交付金も減少傾向が継続しているが、海技教育機構では経営努力により養成定員の増加及び海上就職率の維持・向上に努めている。

予算及び海上就職率の推移



養成定員の推移

入学年度	H13	H31 (R1)	R2	R3	R4	R5	R6
海上技術学校	小樽	30	30	募集停止	短大に移行		
	宮古	40					
	館山	40	40	40	40	40	40
	唐津	40	40	40	40	募集停止	短大に移行
	口之津	30	30	30	30	30	30
	沖縄	40					
海上技術短期大学校	小樽				40	40	40
	宮古		45	45	45	45	45
	清水	80	115	115	115	115	115
	波方	80	90	90	90	90	90
	唐津						45
定員合計	380	390	360	400	400	360	405

※1 ■ は、募集定員を拡大

※2 平成17年度に沖縄海上技術学校廃止、平成20年度に宮古海上技術学校を短大化し、宮古海上技術短期大学校を開校

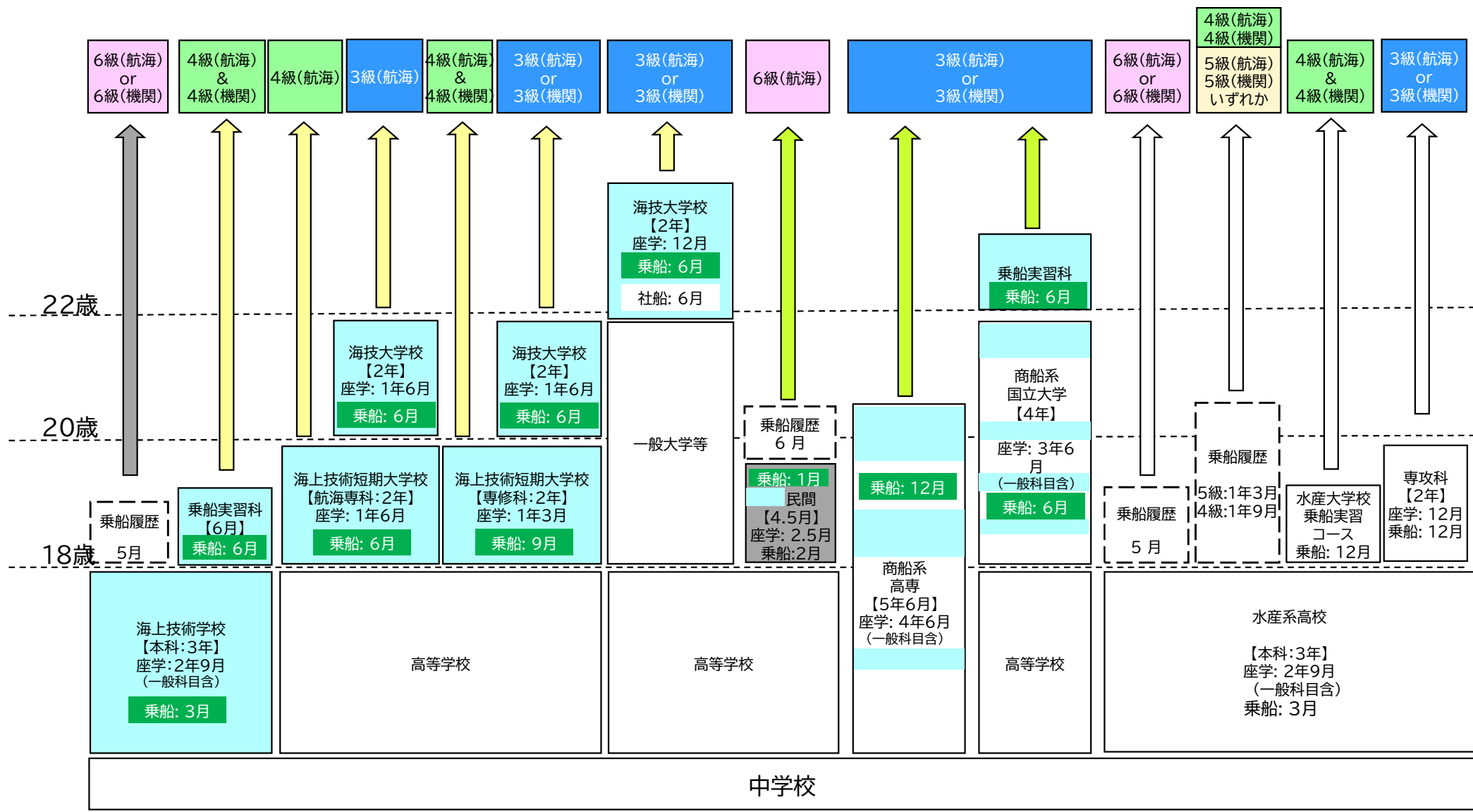
※3 令和3年度に小樽海上技術学校を短大化し、小樽海上技術短期大学校を開校
これに伴い、令和2年度に小樽海上技術学校の募集を停止

※4 令和6年度に唐津海上技術学校を短大化し、唐津海上技術短期大学校を開校
これに伴い、令和5年度に唐津海上技術学校の募集を停止

※ 平成13年～17年 (独)海員学校、(独)海技大学校及び(独)航海訓練所
平成18年～27年 (独)海技教育機構及び(独)航海訓練所
平成28年～ (独)海技教育機構

様々な船員の養成課程

海技教育機構の練習船実習は、受入元の要望時期に合わせ、多級、多科、多人数による実習を行っている状況



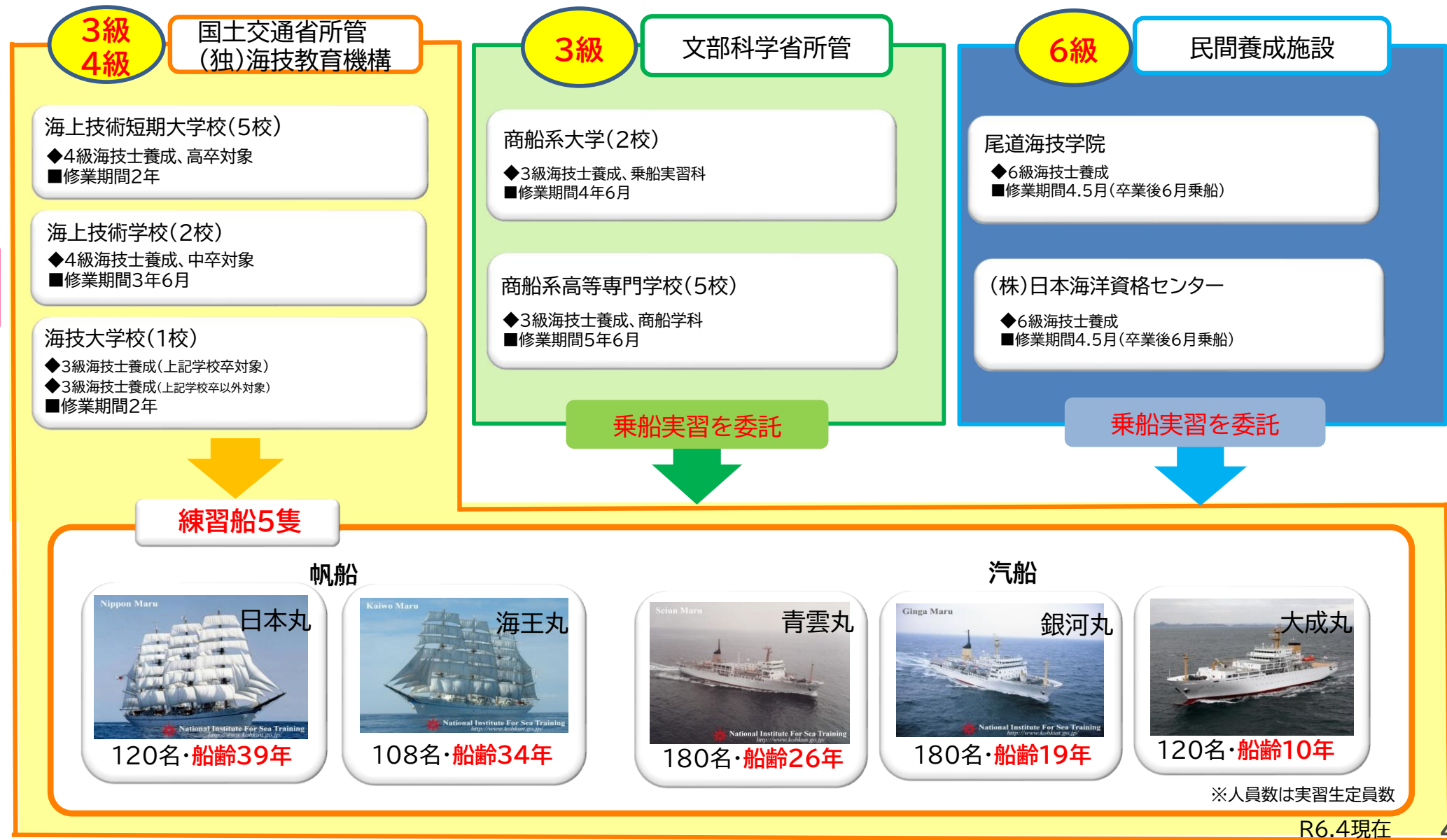
:海技教育機構の学校または練習船で実施している教育訓練
 :海技教育機構の練習船

(独)海技教育機構の練習船における多科配乗の課題

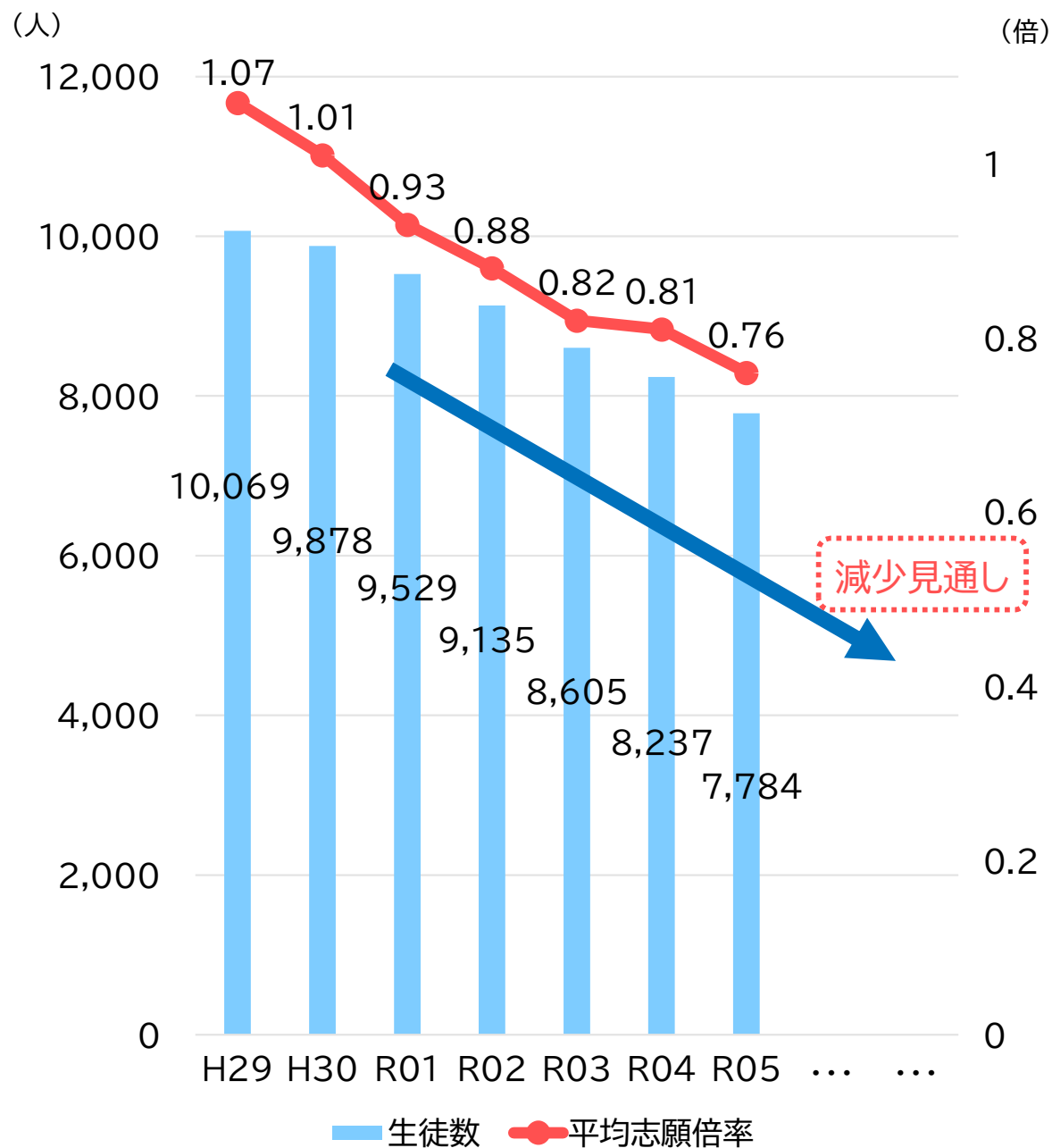
- (独)海技教育機構は、5隻の大型練習船で、海技教育機構・商船系高専・商船系大学・民間養成施設の実習生に対し、乗船訓練を実施
- それに伴い、異なる養成課程(3級、4級、6級)の実習生が混乗している多科配乗の課題が生じる

学科

乗船実習

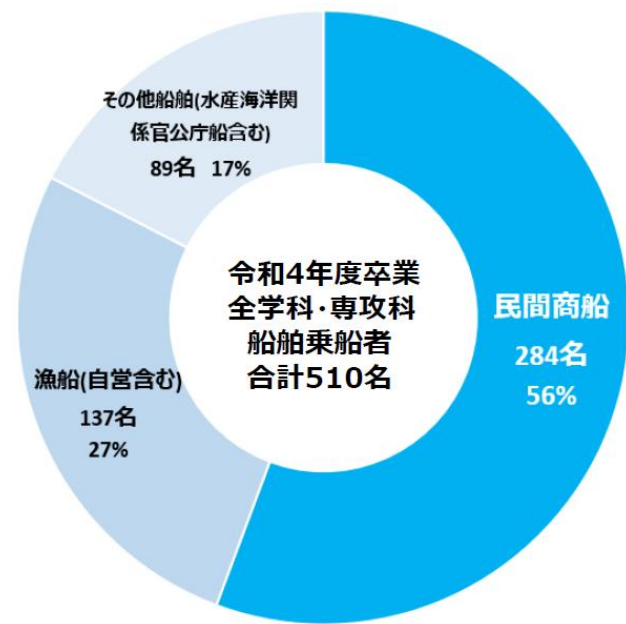
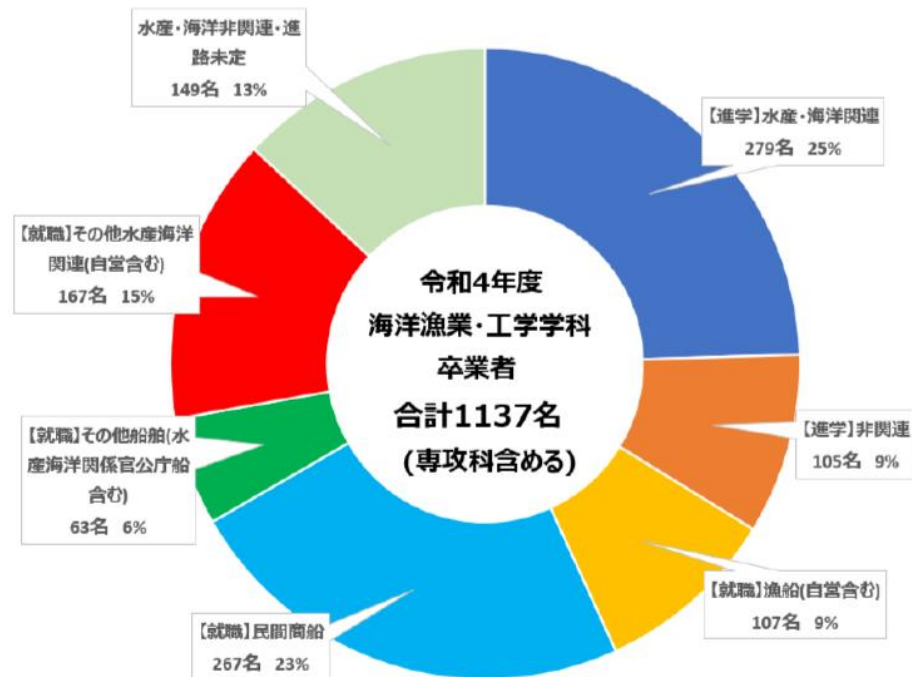


水産高校の生徒数の推移と卒業者の進路



出典：全国水産高等学校長協会調査

卒業生の進路(令和4年度)

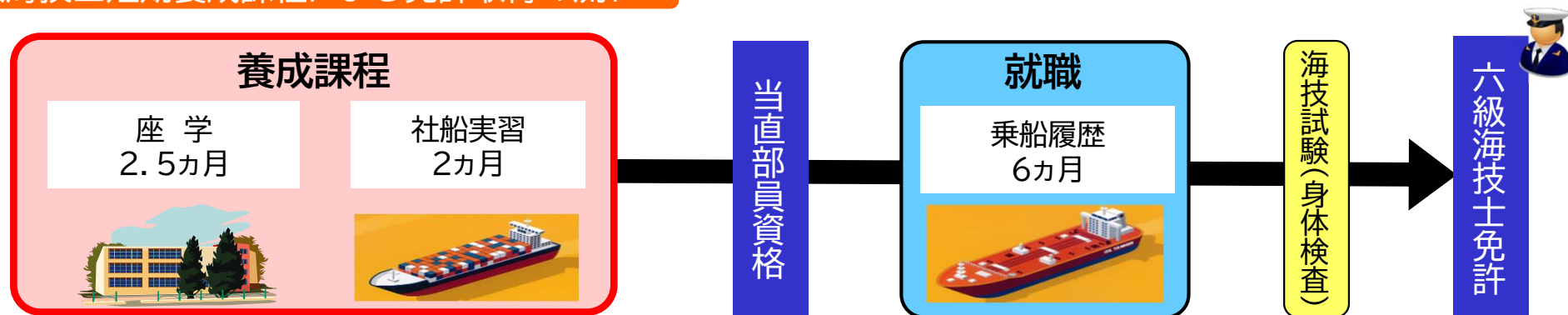


出典：令和5年度 全国公立水産関係高等学校一覧及び関連データ 41

六級海技士短期養成課程

- 6級海技士短期養成課程(4. 5月)の修了者は、資格取得に必要な乗船履歴が短縮(2年→8月)及び国家試験の筆記試験が免除となり、**短期で6級海技士の資格取得が可能**。
- 尾道海技学院(広島県/平成21年~)、九州海技学院(熊本県/平成29年~)の民間の養成施設にて実施。
- 令和3年度より、尾道海技学院徳島阿南校(徳島県)、九州海技学院関西事務所(兵庫県)が新たに開講。

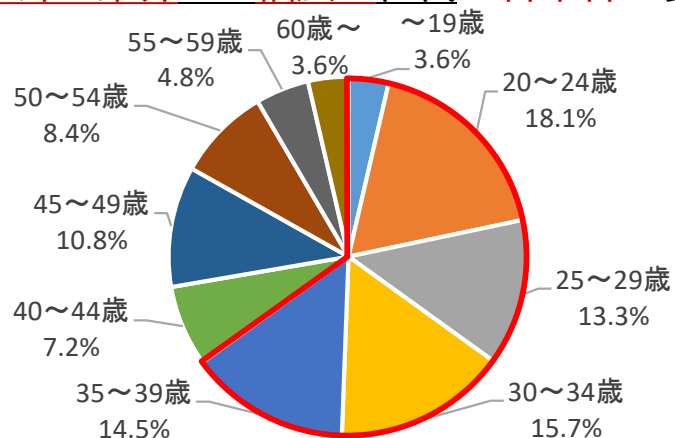
6級海技士短期養成課程による免許取得の流れ



最短10.5ヶ月で海技士免許の取得が可能

入学者の年齢構成

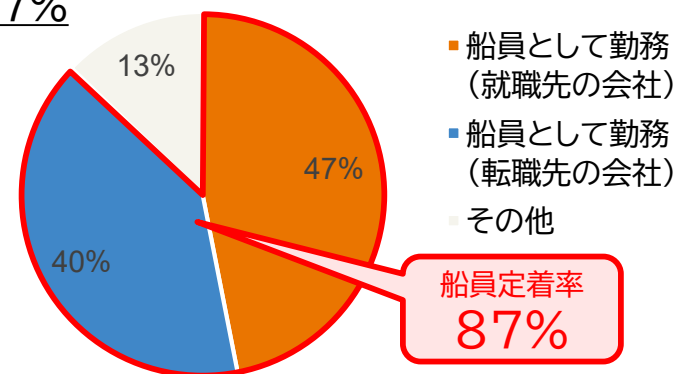
海運以外の業界から幅広い世代の若年者が参入



※R4年度の入学者の状況(海事局調べ)

修了者の定着率

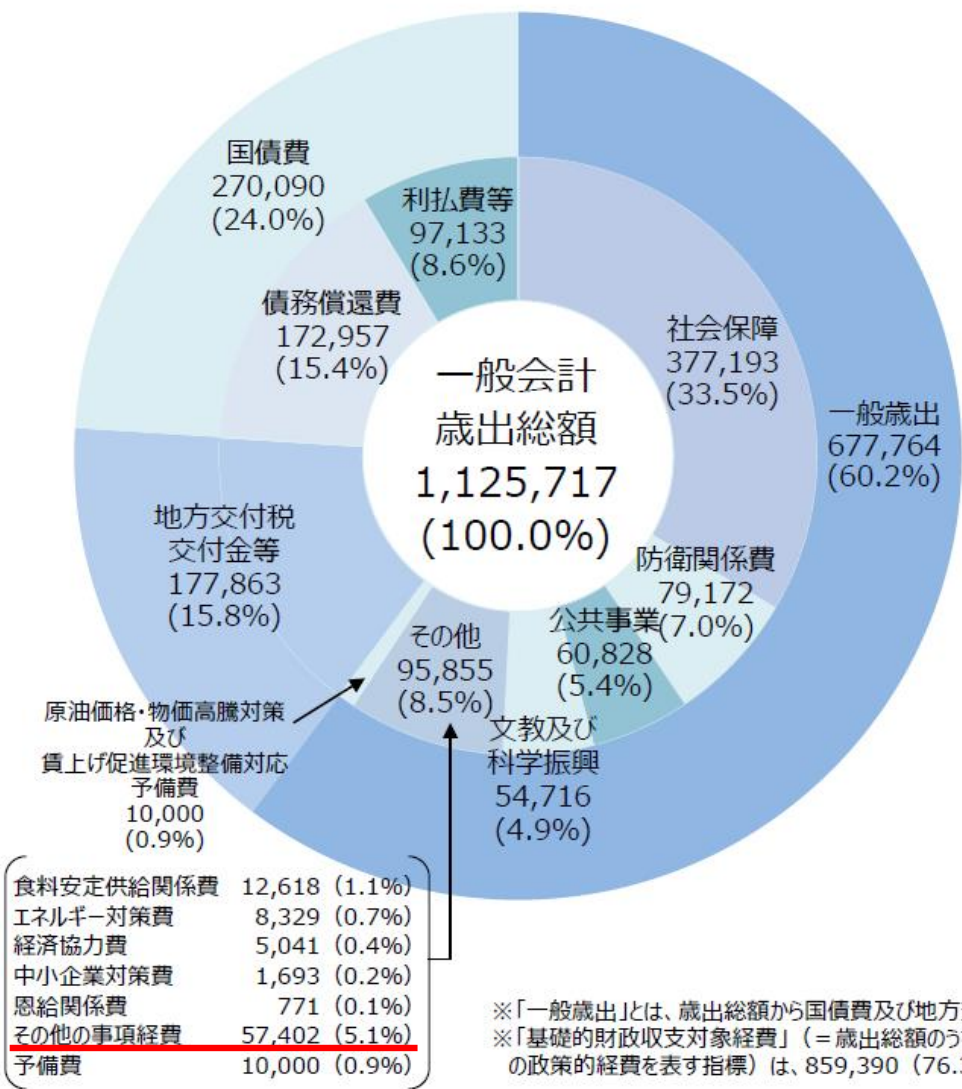
養成課程の修了者のうち、船員として定着している者の割合は約87%



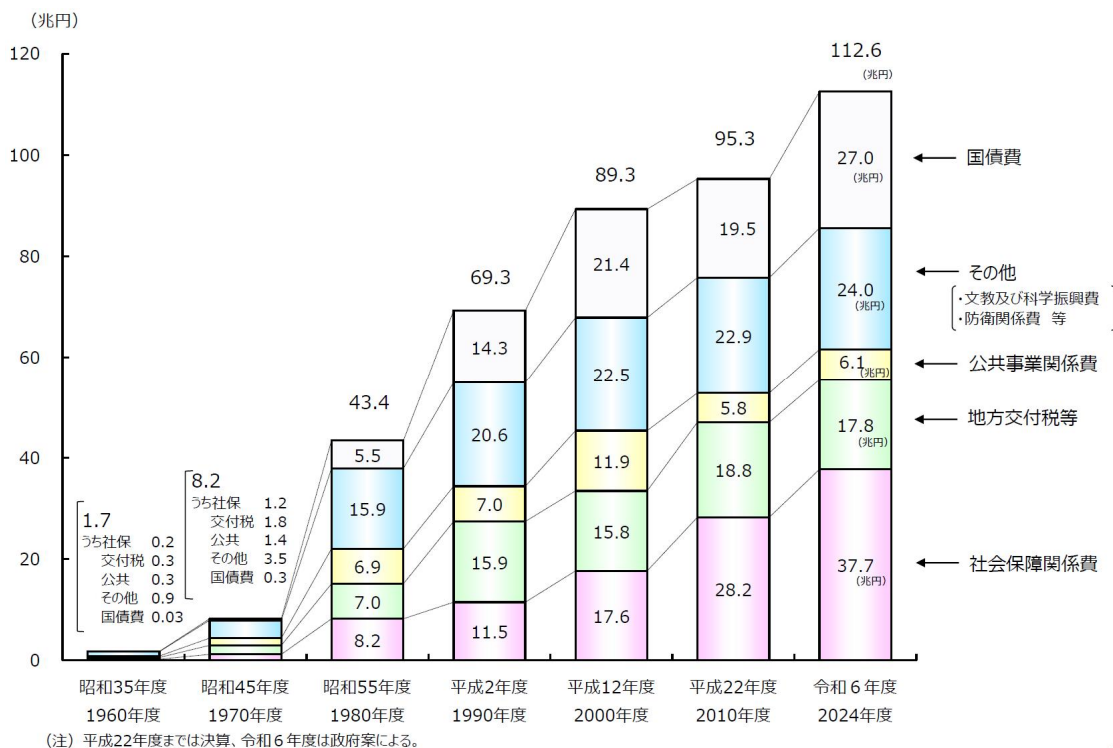
※H21~R3年度の養成課程修了者の令和4年12月現在の状況(海洋共育センター調べ)

令和6年度一般会計予算 歳出の構成とこれまでの推移

一般会計歳出



一般会計歳出の主要経費の推移



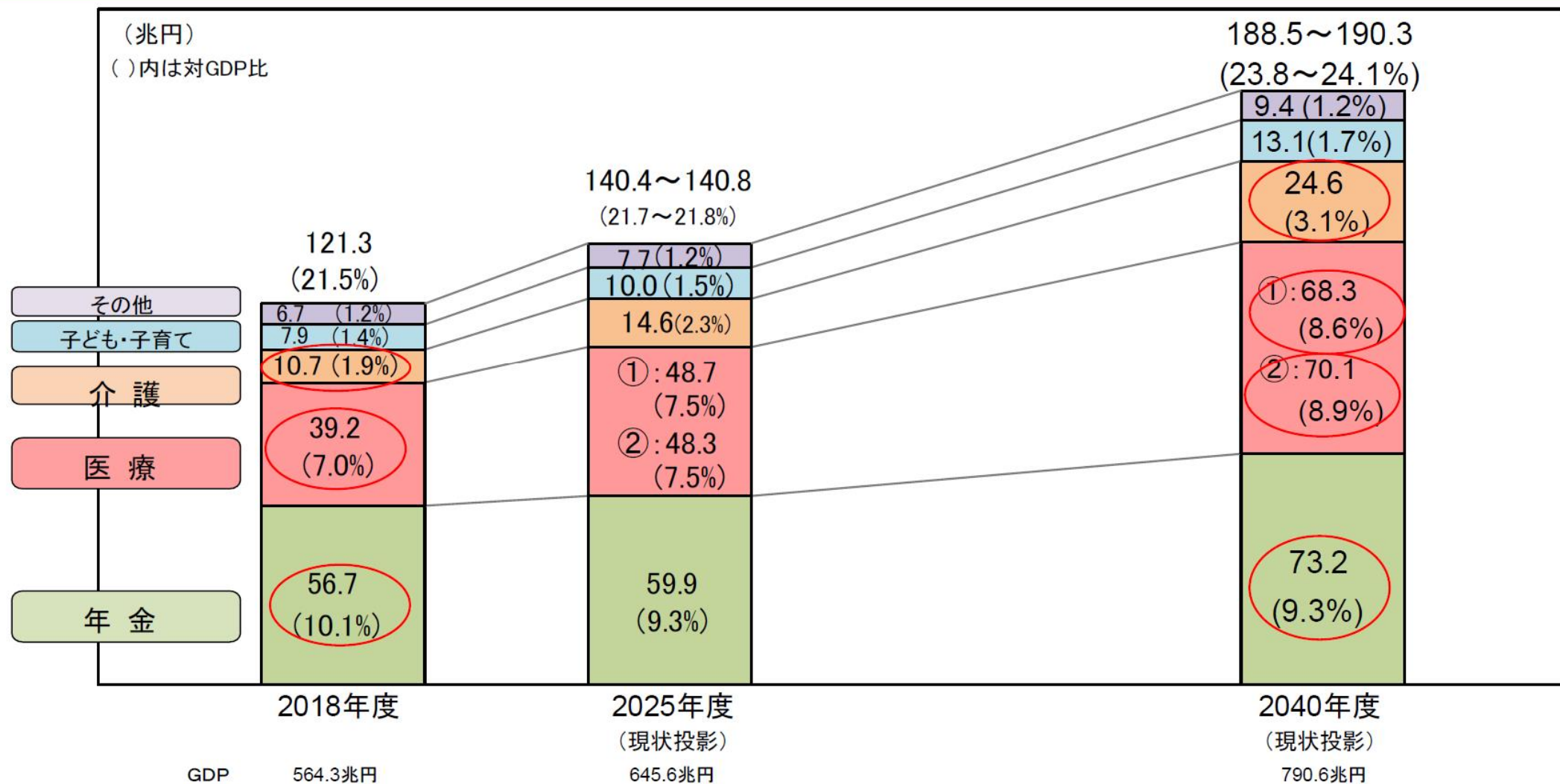
【出典】財務省HP(我が国の財政事情)

※「一般歳出」とは、歳出総額から国債費及び地方交付税交付金等を除いた経費のこと。
 ※「基礎的財政収支対象経費」(=歳出総額のうち国債費の一部を除いた経費のこと。当年度の政策的経費を表す指標)は、859,390 (76.3%)

(注1) 計数については、それぞれ四捨五入によっているので、端数において合計とは合致しないものがある。
 (注2) 一般歳出における社会保障関係費の割合は55.7%。

社会保障給付費の見通し

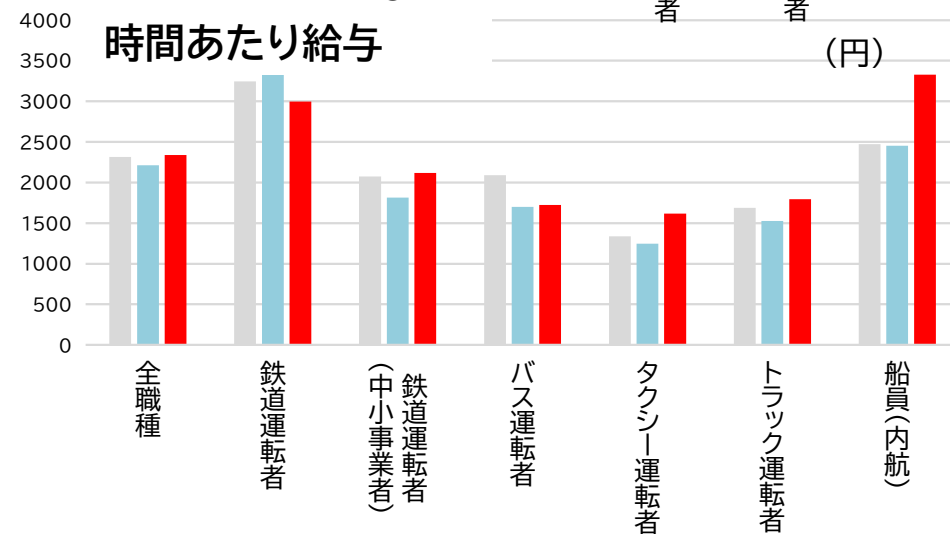
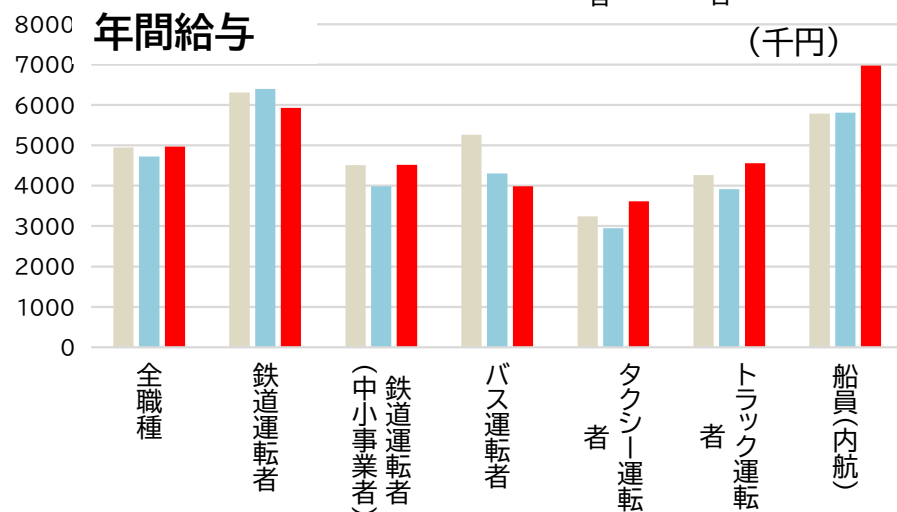
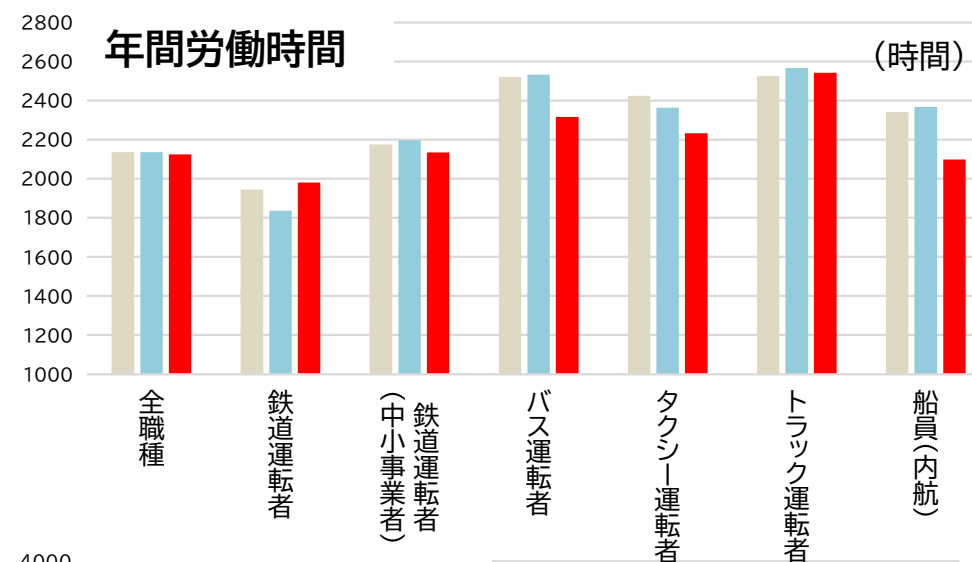
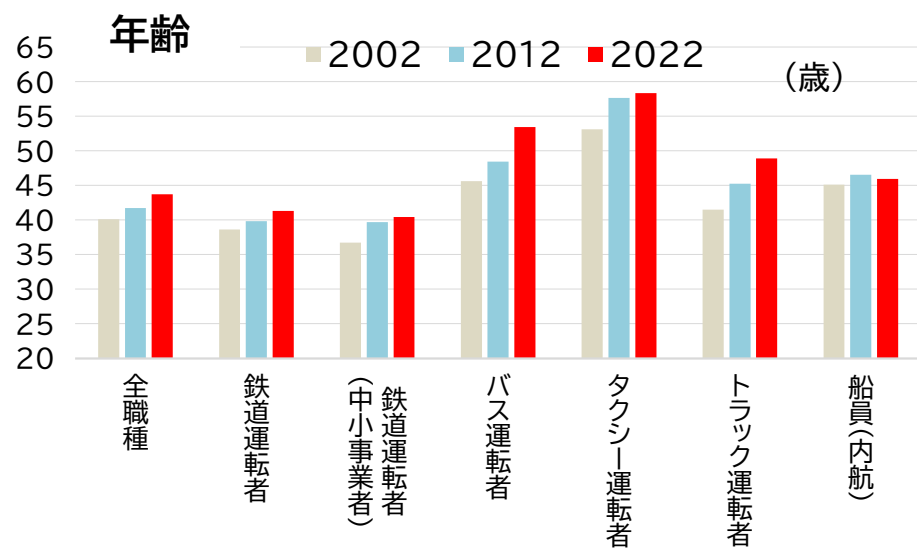
- 年金については、マクロ経済スライドが導入され、経済・人口に見合った給付水準となる枠組みとなっている。
- 医療・介護については、高齢化等に伴い給付費の増大が避けられず、保険料・公費の負担の増大を避けるため、累次にわたり制度の手直しが行われている。



(注) 医療については、単価の伸び率の仮定を2通り設定しており、給付費も2通り(①と②)示している。

※ 平成30年度予算ベースを足元に、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」、内閣府「中長期の経済財政に関する試算(平成30年1月)」等を踏まえて計算。なお、医療・介護費用の単価の伸び率については、社会保障・税一体改革時の試算の仮定を使用。

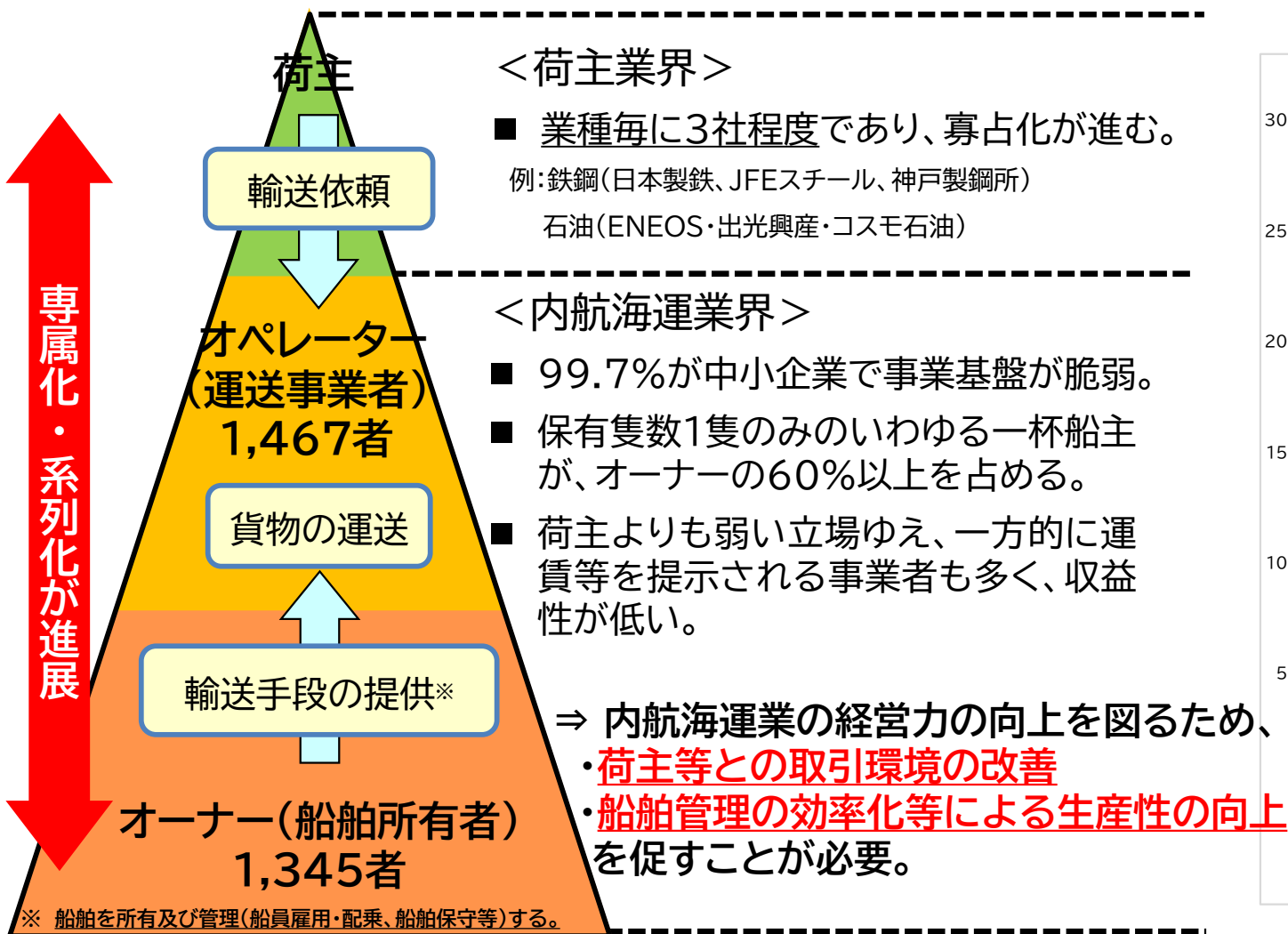
公共交通分野(運転従事者)の平均年齢、労働時間と賃金水準の推移



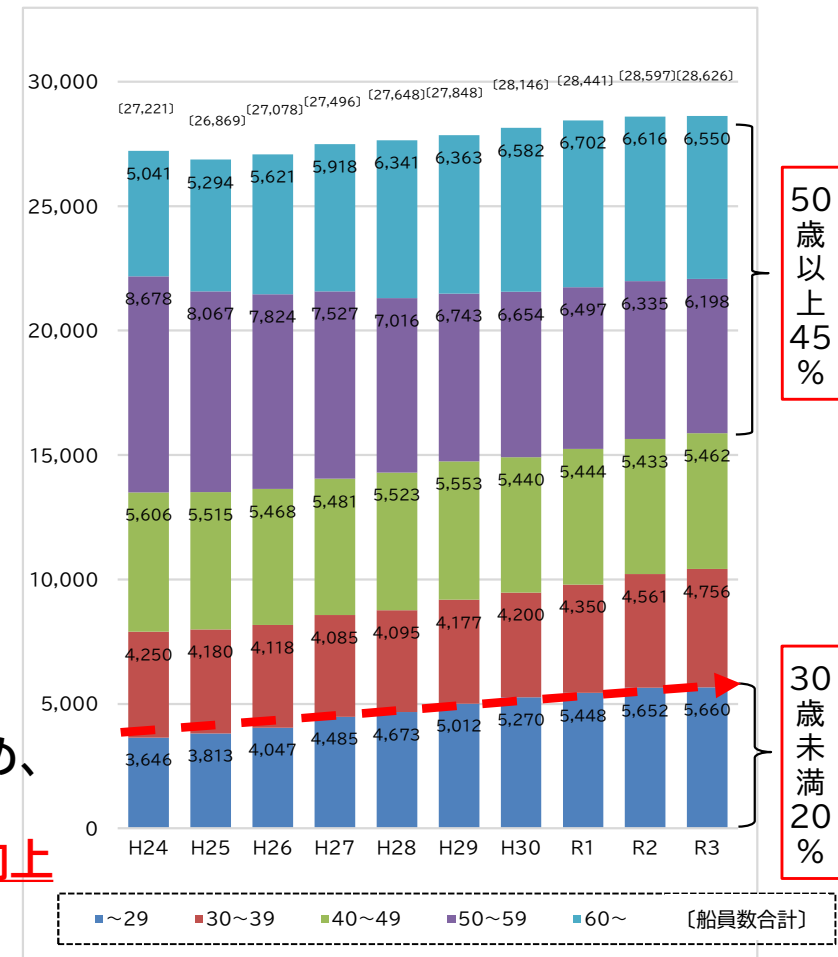
※船員を除く職種については、厚生労働省「賃金構造基本統計」(職業別:2002、2012、2022)より国土交通省作成。年間労働時間については「所定内実労働時間数+超過実労働時間数」×12 から、年間給与については「きまって支給する現金給与額×12+年間賞与其他特別給与額」から、時間あたり給与については「年間給与÷年間労働時間」より算出
 ※船員については、国土交通省海事局提供データ及び国土交通省「船員労働統計調査」より算出。旅客船・貨物船双方の数値。
 ※鉄道運転者(中小事業者)については、「賃金構造基本統計」における従業員数10~999人の事業者における数値をもとに国土交通省推計

内航海運の構造的課題

- 内航海運の市場構造は、寡占化された荷主企業・オペレーター・オーナーの専属化・系列化が進展しており、さらに、事業者の99.7%は中小企業で事業基盤が脆弱。また、オーナーの中でも保有隻数1隻のいわゆる一杯船主の割合が60%以上を占めている。
- 内航船員は50歳以上が約5割を占めているが、近年、若年船員が増加傾向。今後、生産年齢人口の減少が見込まれており、船員の確保・育成と働き方改革により定着を図ることが課題。



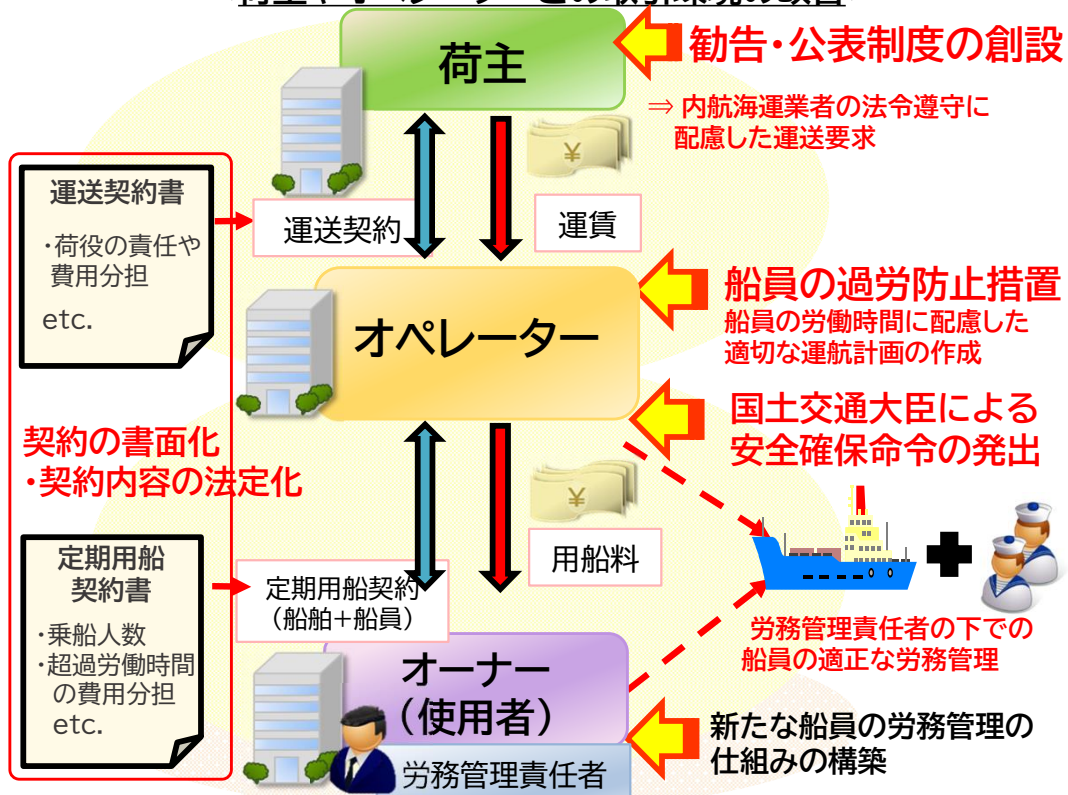
内航海運船員数



内航海運の取引環境の改善・生産性向上

- 海事産業強化法において、オペレーターに対し**船員の労働時間に配慮した適切な運航計画の作成を義務付ける**とともに、**荷主に対する勧告・公表制度**を創設し、**契約書面を法定化**。また、「船舶管理」の業務を受託して行う**船舶管理業に係る登録制度**を創設。(令和4年4月1日施行)
- これらの制度改正にあわせて、各種ガイドラインの作成や、内航海運業界と荷主業界との懇談会を実施。

<荷主やオペレーターとの取引環境の改善>



<船舶管理業者の活用促進>

船舶管理業の登録制度の創設



<内航海運と荷主との連携強化に関する懇談会(R4.3.29)>

内航海運業界と荷主業界双方の**経営層(役員クラス)**からなる懇談会を設置し、両業界の理解と協力を醸成。

<安定・効率輸送協議会(H30.2.13以降定期的に開催)>

内航海運業界と荷主業界双方の実務者からなる協議会を設置し、**内航輸送の現状や課題・問題点等について情報共有や意見交換を実施**。また、その下に鉄鋼・石油製品・石油化学製品部会を設置し、産業基礎物資ごとに具体的な議論を実施。

<内航海運事業者と荷主との連携強化のためのガイドライン(R4.3.18)>

荷主、オペレーター、オーナーが**それぞれ遵守すべき事項とともに、望ましい協力のあり方等**をガイドラインとして取りまとめ。

<内航海運の運航計画作成・運用ガイドライン(R4.4.1)>

船員の過労防止等に配慮した運航計画作成・運用の留意点や荷役作業の改善ポイントなどを取りまとめ。

検討会において 議論いただきたい事項

検討会において議論いただきたい事項

論点1 今後、確保・育成をしていくことが求められる海技人材とはどのような者であるか。

- 2050年のカーボンニュートラル、国際海運「2050年頃までにGHG排出ゼロ」の目標達成に向けて、LNG、アンモニア、水素等のガス燃料、バッテリーや水素FCを用いた電気推進等への対応(船員の安全確保)
- 船員の労働負担軽減や航行の安全性向上の観点から自動運航・遠隔監視等の新技術への対応

➡ 新たな燃料や新技術等に対応可能な船員の確保・育成にどのように取り組むのか。

論点2 少子化(生産年齢人口の減少)、高齢船員の退職等を見据え、海技人材をどのように確保するか。

- 少子化の進行による生産年齢人口の減少や国内海運において50%弱を占める高齢船員の退職等が見込まれる中、将来の海運の担い手となる海技人材を確保するための対策が必要(新卒及び他業種からの中途採用の拡大)

➡ 海技人材の確保につながる間口を拡大するための対策にどのように取り組むのか。
(例)自動運航技術の活用による船員負担の軽減、「船員の働き方改革2.0」の推進、船員職業安定制度の見直し、船員イメージの刷新

論点3 船員養成・機関のあり方についてどのように考えるか。

- 独立行政法人への運営費交付金等の予算措置は大変厳しい状況にある中、限りある資源を有効活用し、ニーズにあった船員養成のあり方の検討が必要

➡ 効果的かつ効率的な船員養成の実現にどのように取り組むのか。
(例)船員養成機関への入学希望者を増やすための取組み、関係機関の予算・人材不足への対応、JMETS・商船系大学・高専等との連携

論点4 船員の確保・労働環境改善のための原資をどのように確保するか。

- 賃上げ、作業の効率化、燃料費や荷役に要する費用の荷主への転嫁や超過勤務の制限等による船員の確保・労働環境改善のための原資の確保に取り組むことが必要。

➡ 中小事業者が大半を占める内航海運業界が適切に用船料等を収受できる環境整備にどのように取り組むのか。
(例)荷主との関係改善、荷主へのコストの転嫁、関係機関との連携

今後の進め方(事務局案)

4月26日(金)	第1回	海技人材の人材確保・活用に関する現状と課題
5月下旬	第2回	委員ヒアリング
6月下旬	第3回	論点整理 (検討の方向性の提示)
9月頃	第4回	具体的な対応策の検討
12月頃	第5回	中間取りまとめ

※以後、議論の進捗の度合いに応じて、適時のタイミングで検討会を開催