

第2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5月24日(金)15時～17時

場所：国土交通省11階特別会議室

1. 海運業界・有識者からのヒアリング
2. 意見交換
3. 今後の進め方
4. その他

- ・配席図
- ・議事次第
- ・委員名簿
- ・資料1 国土交通省 発表資料
- ・資料2 海運業界・有識者 ヒアリング資料
- ・資料2-1 (一社)日本旅客船協会
- ・資料2-2 日本内航海運組合総連合会
- ・資料2-3 (一社)日本船主協会
- ・資料2-4 全日本海員組合
- ・資料3 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 |

◎座長、○座長代理

【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

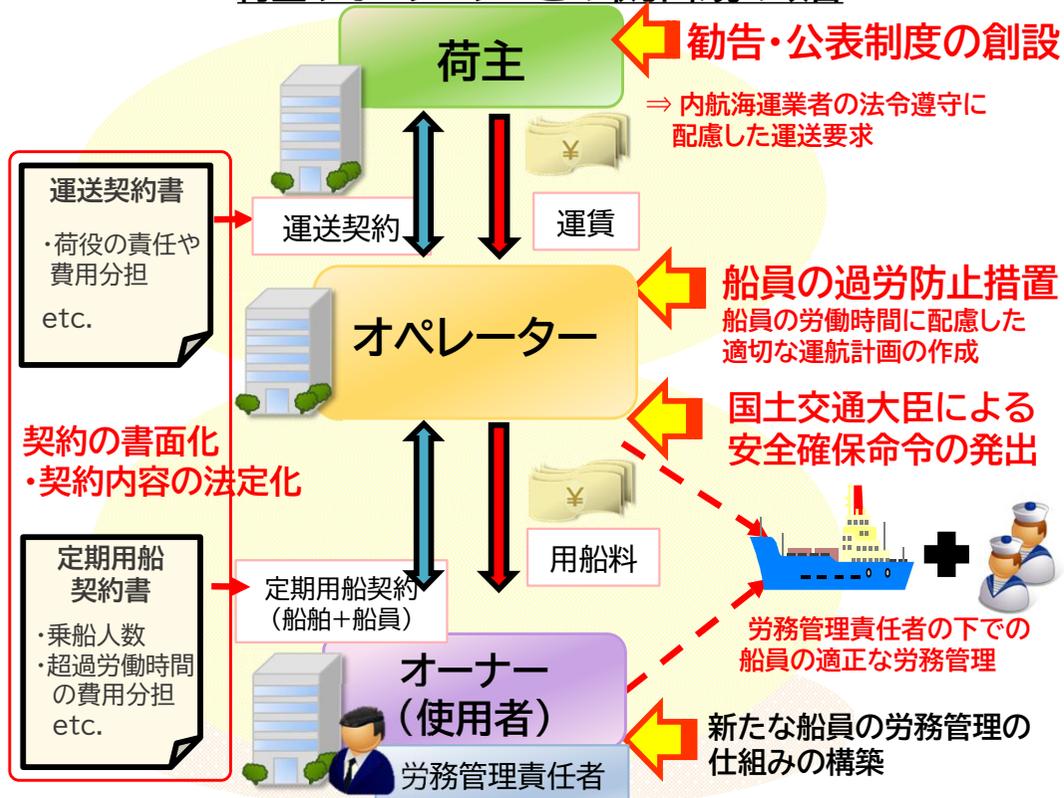
文部科学省高等教育局

(五十音順 敬称略)

国土交通省 説明資料

- 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、R6.5.16)>
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。

乗合バス・タクシー・トラックの免許取得とのコスト比較

	海運	乗合バス	タクシー	トラック
養成主体	独法(JMETS)	民間	民間	民間
養成期間	24月(2年)	2月	2月	2月
費用負担	国費・本人 (奨学金等による 民間支援あり)	本人 100% (民間支援あり※1)	本人 100% (民間支援あり)	本人 100% (民間支援あり※2)
養成コスト	海上技術学校: 約1,300万円/人 (授業料等は約36万円/人) 海上技術短期大学校 専修科 約1,000万円/人 (授業料等は約39万円/人)	合宿:25万円前後 通学:30万円前後	合宿:19万円前後 通学:22万円前後	合宿:19万円前後 通学:25万円前後

普通免許を所持していることを前提
全国の自動車学校により料金は様々

※1 バス事業者の54%が、採用者に対する大型2種免許の取得費用の全額又は一部を会社負担としたり、又は一定期間勤務を条件として返済を免除するなどの支援を実施。(平成26年バスの運転者の確保及び育成に向けた検討会資料)

※2 例えば、(公社)全日本トラック協会が、若年ドライバー確保のため、大型運転免許の取得費用を支援(上限10万円)

海運業界・有識者 ヒアリング資料

(一社)日本旅客船協会

第2回 海技人材の確保のあり方に関する検討会 資料

令和6年5月24日
(一社)日本旅客船協会

(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。

- ・ 殆どが中小零細の内航旅客船業界においては、カーボンニュートラルに向けた新燃料（電気推進を含む）への対応を自ら検討している事業者は殆どいない状況
- ・ 国においても、内航についてはカーボンニュートラルに向けた新燃料への具体的方向性は定まっていないと承知
- ・ カーボンニュートラルに向けた新燃料の導入等については、国において明確な方針とその導入方策を示していただくことが必要不可欠
- ・ その際、船舶の技術的な側面だけでなく、それに対応可能な船員の確保・養成策についても、国において明確な方針を示していただくことが必要
- ・ 自動運航や遠隔監視等の新技術は、船員の負担軽減、要員の削減や資格要件の容易化に結びつくことが重要
- ・ 自動運航等の新技術の導入に合わせた配乗基準・乗組定員の見直し等が必要

（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、職員の高齢化は全産業共通の問題
- ・ その意味では、陸上の他業界との人材争奪戦となるので、その中で、陸上職と比べて不利となることがないように規制・制度等の見直しが必要

（ex. 民間の有料職業紹介の解禁、船員になるための手続き等の見直し・簡素化 等）

（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。

- ・ 船員養成機関の運営のあり方について意見を言う立場にはないが、船員不足の状況の中で、水産高校も含め船員養成機関全体として、出来るだけ多くの船員を輩出できるよう個々の垣根を越えて連携して取り組んで頂きたい

日本内航海運組合総連合会

海技人材の確保のあり方に関する検討会

第2回検討会 ヒアリング対応

2024年5月24日
日本内航海運組合総連合会

海技人材の確保のあり方に関する検討会

今後の検討会の進め方について

第1回検討会において、提出頂いた「検討会において議論いただきたい事項」の4点は、内航海運業界がまさに直面している様々な事項であり、それぞれが重要な項目である事は十分理解しております。

一方、内航海運業界は前例のない船員不足に直面しており、経営にも深刻な影響を及ぼしておりますことは、当業界に関わる全ての関係者の方の共通した認識であると存じます。特に、**生産年齢人口の減少と高齢船員の退職**は、私たちの業界にとって直ちに危機的状況をもたらすことが想定される喫緊の課題です。

そもそもの**海技人材をどのように確保するか**の道筋が見えなければ、論点1の**新たな燃料や新技術等に対応可能な船員の確保・育成という議論**につながりません。論点3の**船員養成・機関のあり方**は、教育する海技人材の確保が前提条件となりますし、論点4の**労働環境改善のための原資の確保**も、船員の確保を前提とした議論であると考えております。

これらの事実を踏まえ、弊会では、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て、海技人材をどのように確保するか」の議論を、他の論点に先駆けて、且つ、重点的に取り上げる必要があると考えます。

また、各論点、特に論点3では船員養成・機関のあり方についての検討がなされるので、学校関係者のオブザーバー参加も必要ではないかと考えます。

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。

- カーボンニュートラルに対応した新たな燃料にせよ、自動運航等の新技術等への対応にせよ、内航については、未だはっきりした技術の方向性が見えていない状況であり、自ら技術陣を抱えるわけでもなく、新技術の導入等を造船所等外部に頼らざるを得ない内航海運事業者は大きな不安を抱えている。
- このため、新たな技術に対応した人材確保以前の問題として、内航事業者が今後の環境変化に安心して対応できるよう、まずは必要な技術開発等を進めていただき、新時代の内航船と、これに乗船するための資格要件の方向性を示していただくことが必要。
- 必要な人材確保についてはそうした技術開発と資格要件化を待って進めていくことになるが、その際には、内航海運の実態を踏まえ、講習料等の負担、既存船員の再教育等への配慮をいただきたい。

内航海運業界の現状

- 現在、新たな燃料や新技術の対応を検討している内航船主は、外航大手船主のグループ会社またはそれらと提携を結ぶごく一部の大手内航船主に留まっている。これは必ずしも運航採算を考慮しているものではなく、小規模・1杯船主が多数を占める内航海運業界で、船主が自己資本のみで容易に手を出せる状況にはない。
- 小規模内航船主は、新燃料や新技術等を検討するための陸上スタッフを抱えていない。そのため、新造船建造に際して長年付き合いのある小規模の造船所を選定することが多い。一方、それら造船所においては、新燃料や新技術等に柔軟な対応が困難である(新技術の特許の問題)。
- 1杯船主が多数を占める内航海運業界においては、10-20年に一度の代替船建造となるため、数多くある新燃料船のどの技術を選択するかは、当該船舶の売船時において新燃料船対応の世界情勢推移により、売船価格に大きな差異が発生することが想定されるために、どの燃料船が主流になるのか、国の方針などが明確に示されないと容易に決定できない。
- 新技術導入による労務軽減には、大いに期待するが、定員の削減に繋がるものでなければ、運航コストの増加が想定されるため、それに見合った傭船料体系の改善も同時に求められる。
- 本邦では独特の線引きで、500GTと499GTの船舶における明確なる差が存在することで、乗組員人数、船室の増加や、新たな燃料船を検討の際の燃料タンクの大型化＝積載量の減少などの対応が課題となっている。

船員の確保・育成についての課題（組合員の意見）

- 新燃料や新技術を搭載する船舶に乗船するために必要な船員の教育や訓練の定義が行われていないものもある。また、国内における新燃料講習機関も限定されて、海外施設での受講も可能となっているが、いずれにしても長期間且つ高額な費用の講習が必要となっている。
- 今後、新燃料や新技術を搭載する船舶を運航する船主は、既存船員に対して、要求される講習を取得させる必要があり、長期間の受講計画と講習期間に対応するための予備船員の確保が必要となる。
- 新燃料や新技術を搭載する船舶の乗組員の資格要件を満たした中途採用者の雇用は、それら船舶建造への移行期間の初期段階においては、相当困難である事が想定される。新燃料の種類により、講習要件に差異が有る場合は、更に深刻な状況が想定される。
- 内航船員は50%以上が50歳以上、25%近くが60才以上の年齢であり、新燃料や新技術を搭載する船舶への資格取得の難易度が上がる様であれば、船員数の減少に拍車がかかることが懸念される。
- 複数船舶を所有し、船舶毎の固定配乗を行っていない船主は、新燃料や新技術を搭載する船舶へ乗船するための資格要件を雇用する全ての船員に取得させる必要がある。また、5年毎の資格更新における乗船経験を満たす必要もあり、新燃料や新技術を搭載する船舶へ移行の初期段階における対応が必要となる。

課題解決に向けた検討（組合員の意見）

- 新燃料や新技術を搭載する船舶へ乗船するための資格要件の制定。
- 新燃料や新技術を搭載する船舶へ乗船するために必要となる追加講習・訓練が受講可能となる施設の拡張、並びにそれらの実習が可能な練習船または、当面の代替措置として訓練生を受け入れ可能な民間商船の確保・指定（それら、船舶に乗り組む教育者の資格要件）。
- 新燃料や新技術を搭載する船舶へ乗船するための資格取得に際しての公的助成制度。
- 新燃料や新技術を搭載する船舶へ乗船させるための雇用船員の資格取得に際して、当該船員の不足を補うための在籍出向制度緩和の検討。
- 船員養成施設（海洋系大学、高等商船、海上技術短大等）における、教育カリキュラムへの取り入れと卒業時の資格取得。

（参考） 新たな燃料や新技術を搭載する船舶の導入に当たっての課題

- 新造船の検討に際しては、どの新燃料や新技術を搭載する船舶を選択する為の国の明確な将来想定が必要。
- 新造船検討に際しては、各種の新燃料や新技術を搭載する船舶において、今後 ①どのような助成金が検討されているのか？ ②化石燃料賦課金等の体系を明確にする事が必要。
- 多くの内航船では、燃料費を荷主（オペレーター）が負担しており、新燃料や新技術を搭載する船舶の建造に当たっては荷主の理解が必要となるが、その推進に当たっては、内航海運業界のみでなく、国の介在も必要。
- 小型船では、機関をバッテリー（電気推進）にすることにより、機関部員の船内労務が大きく軽減されることが期待されるが、充電設備のインフラが整っていない様であれば、ケーブルの設置、充電期間中の乗組員による監視等による新たな労務の発生が懸念される。

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

- 内航海運に係る船員確保難は、将来の問題ではなく、既に起きている問題。まずは、政府部内の統計・データ等も活用して、現在及び将来の内航船員等の必要数、不足数を推計し、その見通しに沿って、船員の育成や中途採用の拡大のための施策の検討を。
- 海技人材の確保策の立案に当たっては、新卒、中途採用の別に、また、新卒については、それぞれの海技教育機関、取得資格の別に、それぞれの役割や目標数をビジョンとして示し、それぞれの実態に沿った施策を検討をすべき。
- その上で、具体的には、次のような点について、人材の確保策を検討していくべきではないか。
 - 船員についての認知度の向上（弊会ではSNS活用やメディアとの連携による広報を拡大）
 - 生徒募集活動の活発化（弊会では奨学金基金拠出、学校パンフ等の作成、オープンキャンパス開催支援等を実施）
 - 中途採用の活発化
 - 民間6級養成の拡大（乗船実習支援等）
 - （陸の）ハローワークとの連携（現状ではハローワーク（海陸）を經由した中途採用はほぼ皆無）
 - 6級資格の再検討（航海当直に6級資格を求める必要性、乗船履歴の短縮等）
 - 就労増、定着率向上のための事業者による就労条件の改善（働き方改革、ネット環境、休暇インターバル、キャリアアップ支援等）
 - 女子船員増加策（弊会では対策検討会を開催中）

内航海運業界の現状・課題

- 官民の弛まない努力により、海洋系教育機関を卒業し、内航海運業界に就職頂いている船員は平成25年以降増加傾向にあったものの、令和3年以降は減少傾向に転じている。これとともに、海洋系教育機関への入学人数も減少傾向にある。
- 50歳以上の船員が50%弱、60歳以上も25%程度を占めている現状において、それら高齢者が本年4月以降、沿海区域を航行区域とする船舶に乗り込むために必要となるSTCW基本訓練の受講割合が伸び悩んでいる事が確認されている。訓練受講を機に退職を検討している高齢者が少なくない事が想定される。
- 海技免状をもつ中途採用者の雇用については、令和5年に運用が開始された「海のハローワークネット」に多くの船主が求人情報掲載しているが、必要船員数の確保には至っていない。同システム存在を知らない船員も多く、更なる周知が必要（船員保険協会へ協力依頼など）。
- 一般学校の新卒者や他業界からの中途採用の拡大は、内航海運業界、小型船運航者には喫緊の課題であるが、未経験船員に船員経験を積ませるための、追加の居室の確保が課題となっている。弊社より申請させて頂き、ご了承を得て運営している「共助型船員育成スキーム」について、規程の緩和についてお願い致したい。

課題解決に向けた現状の対応と問題（組合員の意見）

- 海洋系教育機関への入学者アンケートでは、入学の決め手となった事由に、オープンキャンパスにおける印象が多くを占めている。弊会では、学校側の要望によりオープンキャンパスへの若手学校OB船員派遣にかかわる費用を助成し、生徒獲得に協力している。
- 一方、海洋系教育機関における教員不足も顕著となっており、内航海運業界に対しても教員派遣依頼が多くある。しかしながら、教員として派遣しうるベテラン船員と教員との給与格差が大きく、差額を補助しうる大規模船主が自主的に対応しているが現状。
- この様な実情においては、海洋系教育機関における新燃料や新技術を搭載する船舶に乗船する為に必要な教育カリキュラムの対応には、国の積極的な支援が不可欠と思われる。
- 弊会では、一般学校の新卒者や他業界からの中途採用の拡大を促進するために、マイナビニュースの活用による広報活動の拡大している。
- 海技免状の取得には最低2年の乗船履歴が必要。6級養成で4.5カ月の養成機関での履修+船社入社後の6カ月の乗船履歴で海技免状を取得出来るが、6級養成機関入校には100万(受講料と食費含む生活費)以上の費用負担がある事、更には、その期間所得がない事などが障害になり入校出来ない者もいる。6級養成課程を活用できない者のために、現行2年の乗船履歴の短縮を検討して頂きたい。
- また、弊会では、公的奨学金制度が無い6級海技免状の取得支援を目的として、貸与型奨学金制度を設立し、本年4月より運営を開始している。現状、100名弱の6級海技士養成機関卒業生を教育機関の募集最大定員200名に増加させるためには、海技教育機構 練習船の確保が不可欠な条件となる。
- 現在、船員職業の紹介は地方運輸局を窓口とし、「海のハローワークネット」システムの運用も行われているが、陸上ハローワークシステムと連携して、広く新卒者及び他業種からの中途採用の拡大を行える制度への改革の検討が必要と思われる。
- 内航海運業界における女子船員の就労率は約3%に留まっている。海洋系教育機関の応募率・入学者の減少が深刻化する中、多くの教育機関にて女子学生の割合は増加しており、女子学生が安心して就労可能な船舶の建造、環境づくりに対応するために、女性経営者のみで構成される「ジェンダーレスな視点による船員対策検討会」を設置し、女子船員の増加を目指している。

課題解決に向けた現状の対応と問題 (組合員の意見)

- 若手船員、いわゆるデジタルネイティブ世代は、各自居室でストレスなくインターネットに接続可能な船内環境が確保されていることが、就職における重要課題であるものの、小型船舶が主流である内航海運業界においては、既存船における環境整備が遅れており、若手船員採用の障害となっている。
- 内航船における就労形態は3か月の乗船、1か月の休暇が主流であったが、若手船員よりの強い要望により、2か月乗船、20日間の休暇へ移行を余儀なくされている。これに伴い、船員交代回数の増加、船員配乗労務、運航コスト増が課題となっている。
- 若手船員と既存船員における世代間の考え方の相違は、若手船員の退職理由の多くを占めるような状況にある。現在、弊会においては若手船員、既存船員の双方の視点による新乗船者乗船マニュアルの作成を関係機関と進める予定。
- 船員の将来的な職業上の魅力(やりがい)向上に繋がるキャリアアップを見据え、その船型(大きさ)や輸送貨物ごとに必要な技量を体系的に整理し、今後必要不可欠となる船舶並びに業務のDX・GX化対応に必要な訓練なども含んだ最新の教育のコーディネートをする統括的な組織の議論が必要と思われる。

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

- 海技教育機構の運営費交付金の減額は、内航の教育課程にも深刻な影響を与えていると聞いており、内航業界としても危惧。
- 内航については、先述の通り、船員不足は一層深刻化しており、このままでは安定輸送の確保が失われることを危惧。こうした中、内航事業者も、内航総連も、荷主の協力も得ながら、対応を充実し、予算も増額してきているところ。
- 2024年問題への対応にもみられるように、労働力不足対策や安定輸送の確保は、政府としても重要課題であると承知しており、国の厳しい財政状況は承知しているが、政府に置かれても、是非、内航関係の船員養成に必要な予算の確保について、お願いしたい。
- その際、対応を海技教育機構の運営問題に矮小化することなく、各教育機関からの船員養成ルート、さらには中途採用を含めた船員供給ルート全体の中で、如何に有効に政策資源を配分するかをご検討いただきたい。
- 内航総連では、これまでも、船員養成機関や政府の取組に対し次のような支援を行ってきており、今後も継続していく予定。
 - 学生に対する内航船乗船体験機会の提供
 - 学生に対する社船実習の実施
 - 講師の派遣
 - 地方運輸局が主催する就職セミナーへの支援
 - 船員を目指す方々のための相談窓口の設置

内航海運業界の現状・課題

- 弊会では、海技教育機構・商船系高専、水産系高校や各種船員養成施設等と連携し、各地の地方運輸局、内航船員確保対策協議会活動を通じ船員確保活動の拡大を支援している。
- また、弊会としては、一般学校の新卒者や他業界からの中途採用の拡大を促進するために、広報活動等を行い、各種船員養成施設（学生向け）や六級海技士短期養成（社会人向け）の紹介窓口を設置し、広く紹介するとともに、各地の内航船員確保対策協議会活動を通じ、児童養護施設、工業高校等へのアプローチなど新たな取り組みを実施している。
- 海技教育機構の運営交付金予算の毎年の低減は、学校施設・練習船の老朽化、船員不足を補うための実習生受け入れ人数の確保、学生に対する様々な新技術の講習導入、教員の不足、など様々な運営課題に深刻な影響を与えている。
- 特に、練習船の老朽化、代替船建造計画の遅延は、船員育成の中で最も重要である練習船実習における、船員需要（内航、外航、教育機関別・取得可能免状別等）に応じた効率的な訓練の見直しが行われない原因となっている。
- 内航大型船においては、運航要員としての部員確保が必須であるが、小型船におけるキャリアアップの啓蒙も浸透しつつあり、小型船の士官を目指して退職される部員が増加している。一方、部員の中途採用は非常に困難な状況となっている。

課題解決に向けた現状の対応と問題（組合員の意見）

- 効率的な教育の実施
 - 教員不足が深刻化している海洋系教育機関においては、複数校で同時にeラーニング、オンライン（VRによる）授業を導入し、教員の共有化、省人化への対応をすべき。
 - 内航貨物船業界において多数を占める船舶は499トン以下の小型船であり、船長・機関長となるために必要とされる海技資格は5級以上となる。内航海運業界においては、5級の資格を短期で効率よく取得できる仕組みの構築が必要（5級短期養成の構築）と考える。
 - 社船実習（在籍船員も含む）を乗船履歴として認め、オペレーターによる船主の新人船員育成・スキルアップ（上級資格取得等）を活性化させる方策が必要と考える。
- 乗船履歴の確保等
 - 四方を海に囲まれた海洋立国日本を支える専門人材の育成と確保のためには、海技教育機構 練習船による乗船実習は現状では不可欠であり、海技士を増やすためには練習船における余席の確保が必須となる。
 - そのためには、船員需要（内航、外航、教育機関別・取得可能免状別等）に応じた既存練習船の代替、または、乗船履歴取得が可能となる必要航海計器等を搭載した海洋系教育機関の校内練習船の活用、一部訓練の座学・シミュレーター訓練による代替も検討されるべきと考える。
 - 海技教育機構 練習船 海技丸の代替にあたっては、予算獲得を必達とし、災害発生時の支援船として検討する事、新たな燃料や新技術の講習を可能とする事など、各方面への働き掛けもして頂きたい。今後内航海運業界において、一般学校の新卒者や他業界からの中途採用の拡大を図るためには6級海技士養成課程における練習船として代替建造を検討頂きたい。
 - 練習船の代替に際しては、海運業界から資金提供を受けた民間の持ち株会社を設立し、その会社から海技教育機構に対して裸備船することで、節税対策を含めた対応を検討は可能であろうか。

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

- 船員確保・育成に関する費用は、運賃、用船料に含めるのが本来の姿。
- ただし、現在の内航業界は、寡占化が進む荷主の下での弱い立場、コロナ以後の貨物量の減少・市況の悪化等により、運賃・用船料も低迷が続く状態。
- このため、現在、国の設置した荷主との協議会で情報共有や意見交換を実施中。こうした機会も活用しながら、荷主の理解を得ていきたい。

内航海運業界の現状・課題

- 船員確保・育成に関する費用は、本来船舶運航コストであり、運賃・用船料に含めるのが道理と考えられる。しかし、内航海運業界は、バブル崩壊後の運賃が低迷する中で、限られた運賃で利益を確保しているため、特に700総トン未満の船舶では、船員雇用も厳しい状態にあり、船員の省人化を強く要望している。
- 現在、内航海運業界においては、国の尽力によって荷主対話を実施されており、船舶運航コストへの理解が徐々に深まりつつあるものの、船舶運航コスト、船員給与の上昇も著しく、船員の確保育成を十分に行える運賃を収受する状況には至っていない。

課題解決に向けた現状の対応と問題（組合員の意見）

- 海技教育機構並びに海洋系教育機関における財政の安定化は、高度な日本人船員の資質、能力の確保には不可欠であり、公的資金の拡充を希望する。
- 寡占された荷主業界と内航船員業界に生じている問題の改善には荷主対話の継続は非常に有効であり、引き続き国の指導、仲介を頂くことを大いに期待している。
- 同時に、海技教育機構並びに海洋系教育機関の財政安定化を図るための新しい制度の検討に対し、荷主側の参画も期待したい。

(一社)日本船主協会

「海技人材の確保のあり方に関する検討会」論点説明

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。

- ① 環境問題や新技術等ビジネス範囲拡大と要件強化が進むSTCW条約に適合した三級海技士資格取得者が必要
- ② 自動運航船とDX等新技術への対応には、
自動運航船・遠隔監視に必要な要件の明確化、
運航に当たっての海技免状要・不要の検討
- ③ 船舶管理業務など陸上勤務要員の確保も重要
一定の海技知識を要する陸上職を選択するキャリアパスの提示

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。

船員としての職業選択時期が変化し、中学卒、高校卒業時から大学卒業まで順次伸びている状況にある（新三級制度利用の海運会社は船員の不足感無く応募状況も順調で、船員を職業として目指すニーズは有り）
一般大学新卒者や一般企業から船員（海技者）へ転職を希望する者の中途採用など多様な人材が三級海技士資格取得を目指せる制度の拡充が必要

- ① 一般大学卒者が海技士資格取得できる（新三級）制度の拡充と「外航日本人船員（海技者）確保・育成スキーム」（通称SECOJスキーム）のコンビネーションの検討
現在、新卒者かつ就職先が海運企業へ決まっている者のみが新三級制度の対象者だが、就職先が決まっていない一般大学・高校卒者も新三級制度利用可とし対象者数を増やす、かつ、資格取得後の就職が容易となるようなマッチングスキームの立ち上げ
- ② 船員職安制度（リクルート方式）の見直しや民間仲介業者の活用
ハローワークでの海運仲介や外航海運の民間仲介業者の導入
- ③ 船員という職業に目を向けてもらうための施策（例：諸外国並みの税制優遇）を導入

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。

- ① STCW条約の改正（強化）と業務拡大により海技士としての必要知識の範囲が拡大していることから、学校教育と船員訓練機関の役割を整理し、教育訓練の連携を強化し育成の効率化を図る
学校教育では一般的基礎知識の習得、訓練機関で船上と陸上を問わず資格取得に必要な訓練を行う
例えば代替燃料については、学校教育では特殊性や毒性などの一般基礎知識の習得し、訓練機関が陸上訓練を含む代替燃料船に必要な資格要件を満たす設備を確保し訓練を実施
- ② オペレーター、船主、外航・内航等の業種や規模により求める船員像は異なる
業態ごとに必要な能力（資格）と人数規模に応じた船員育成制度への改革
少なくとも内航と外航はそれぞれの特性に応じた教育・育成システムとする
- ③ 練習船実習の効率化と小型練習船の活用、および、乗船実習の短期化
練習船における取得資格や過程の異なる実習生（学生）の多科多人数配乗の解消
シミュレーターによる代替や海技教育機構「機関訓練センター」の活用と造船所・メーカーでの工場実習の復活

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地理組むことが必要
- ⇒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

海運界を取り巻く大きな環境変化に対応する原資・資源は不可欠であり国主導による対応をお願いしたい

- ① 教育機関の財政安定化と公的資金（学校教育と練習船運営費）の確保
- ② 荷主を含む一般社会の理解と運賃やサービス料へ反映できる環境作り

以上

添付：海技人材の確保に関わる問題点と課題について（2024年5月24日（一社）日本船主協会）

海技人材の確保に関わる問題点と課題について

2024年5月24日

(一社)日本船主協会

現在の船員育成制度は、高度成長期における外航船職員の大量育成を目的とした教育制度から基本的に変わっていない。

一方、現在の海運業界における日本人船員への需要や期待する能力は大きく変わっており、現在の業界の要求に応える船員育成制度が必要となっている。今や船員は船舶に乗組み運航を担う人材に留まらず、広く海技者として、これから海運業界が直面する環境問題への対応や自律運航を含めた幅広い海と船に係る知見を備えた人材であることが求められており、それに相応しい人材育成制度が必要となっている。

また、海運業界内においてもオペレーター、船主、内航等の業種により求める船員像は異なることにも配慮し、それぞれの業界における期待される能力と、人数の規模に応じた人材育成制度が整備されるべきである。

さらに、新たに船員を輩出する日本の社会そのものも大きく変化しており、人材の確保のために資格取得のプロセスの多様化を図った上で、複雑な資格に係る手続きの簡素化、就労後の定着化を進めるための働き方改革や教育制度、通信環境を含めた労働環境の改善などを通して、性別や新卒採用に拘らない船員（海技者）への道を広く開放した制度が求められる。

以上の観点から、外航海運業界として現在感じている具体的な問題点と課題を下記の通り整理した。

1. 人材の不足

海技人材の確保において船員（海技者）の不足が最大のテーマ。

1-1. 要因

- ① 少子化による人口減少に伴う新卒者の取り合いが発生
- ② 若者が目指す職業が肉体労働を伴う産業からソフト産業志向へ
- ③ 終身雇用志向が薄れ、転職が一般化しつつあり、船員としての定着率が下落

この結果

- ④ 商船系大学・学校を目指す学生の応募者数も年々減少
- ⑤ 商船系大学・学校卒業生の海運業界への就職率は低下

1-2. 現状

- ① 若手船員の不足から船員の高齢化
- ② 特に内航海運は新卒求人数に対する就職者数は1/3以下
- ③ 外航海運も機関士の不足
- ④ 必要な海技者を確保するために大手3社は一般大学卒者を採用し自社養成を開始し相応の成果を出している
- ⑤ 外航船社は、商船系大学（文科省）が国（国交省）の方針に対する認識が薄く、船員養成機関として外航船社が期待する役割に十分に当たっていない。
- ⑥ 船員（海技者）は採用の条件として海技士資格の取得が求められること等、中途採用の障壁も存在
- ⑦ 外航海運は海技者として陸上勤務での活躍が期待される。一方、内航海運は船員として海上勤務を求める傾向がある。また、外航海運においては、運航業と船主業では陸上勤務で求められる職種と必要な知識が異なる【船員需要（船員像）の違い】
- ⑧ 従来の商船系新卒船員のみではなく様々な人材が存在【多様な船員候補者の存在】
 - ・ 商船系大学・学校卒で乗船実習を終了しても資格を取得せず、一般企業へ就職する者
 - ・ 一般大学・学校を卒業し船員を目指す者
 - ・ 船員（海技者）をして就職しても外航⇄内航で転職する者
 - ・ 一般企業から船員を目指す者
- ⑨ 船舶管理業務など陸上業務の要員の確保・育成の必要性

1-3. 課題

1) 船員需要や多様化に合わせた人材育成

【政府の課題】

- ① 一般大学・高校卒者へ資格取得の容易化と資格取得制度の拡充
- ② 船員需要に応じた商船系学校や資格取得可能な学校の各段階での必要学校数、各校の学生受入れ規模の精査（特に内航船要員）
- ③ リクルート方式と船員職安制度の見直しや民間仲介業者の活用
- ④ 海運以外の産業から船員への転職を容易にする制度の確立
- ⑤ 船員の派遣・融通の緩和
- ⑥ 海技免状や各種資格証明等の申請や更新手続きの簡素化（24時間対応WEB手続きの導入）

【教育機関の問題】

- ① 商船系大学・学校の教育内容の充実
- ② 海技士資格取得のための乗船期間短縮（陸上実習への代替）や小型練習船の活用
- ③ 現在実施されている船員訓練施設の拡充と受入れ人数の増強
- ④ 民間企業の研修所や訓練施設の活用
- ⑤ E-learningや通信教育制度の導入

【企業の課題】

- ① 各社毎にキャリアパスと各ステージにおける業務内容や選択肢を明示
- ② 企業情報や採用情報開示の充実
- ③ 企業選択の容易性や企業訪問・相談窓口の充実
- ④ 海運会社における陸上勤務のポストの増加
- ⑤ 転職や再就職の容易化
- ⑥ 高齢者への再教育と更なる活用
- ⑦ 外国人船員の採用の検討

2) 広報活動と海運の普及活動

【政府の課題】

- ① 広報活動の政府と業界団体の連携や各企業・業界団体間の協力強化、広報活動の対象者の拡大（学生だけでなく親世代への情宣活動）

【教育機関の課題】

- ① 商船系学生への海運の認知向上と船員実務経験者による大学や学校での授業・講演の充実

海技人材の確保に関わる問題点と課題について

2024年5月24日

(一社)日本船主協会

- ② 商船系大学・学校教員の海運業界への理解と学生の就職先としての斡旋の協力

【企業の課題】

- ① 一般社会・学生への海運業界の情宣・広報活動の強化・充実（特に若年層）
- ② "船員イメージ"の向上と魅力の発信（若者や小中高生が魅力を感じるようなイメージ戦略）
- ③ 企業による乗船体験実施やインターンシップの充実

3) 船員の魅力向上

【政府の課題】

- ① 諸外国並みの税制優遇措置の採用（免税、減税）
- ② 海上ブロードバンドの改善

【教育機関の課題】

- ① 学生への奨学金制度の更なる拡充や企業による返済制度の導入
- ② 練習船への通信インフラの導入（Wi-Fi整備や衛星通信利用）

【企業の課題】

- ① 船員の処遇（給与）の改善
- ② 船員の福利厚生（社宅供与など）の充実
- ③ 乗船期間の短縮
- ④ 船上での"働き方改革"と若手船員にストレスを与えない環境作り（ハラスメント防止）
- ⑤ 企業におけるキャリアパスの提示とライフプランに合わせた働き方の選択（含、育児・介護休暇）
- ⑥ 女性の受入れ促進と船員を継続できる環境作り
- ⑦ 船内居住設備のグレードアップ（含、女性対応）
- ⑧ 船上福利厚生設備として私用目的の通信インフラの導入（衛星通信の利用促進）

2. 船員資質の低下

船舶での特殊環境（船体動揺、騒音・振動、閉鎖空間、温度湿度変化が大、限定した乗組員との長期間勤務・共同生活、昼夜勤務など）に対応し得る学生の資質（耐性）向上への取り組みが必要。

【教育機関の課題】

- ① 学校教育の充実・強化
- ② 練習船教育の充実・強化
- ③ 教員の海運業界理解のための陸上研修や乗船研修の実施
- ④ 教育内容の見直し（海運業や船員の特殊性や国際性の醸成）
- ⑤ 船員経験のある教員の採用
- ⑥ 学生の国際意識の醸成と外国人船員との交流

3. 教育資源

1) 教員の不足

【政府の課題】

- ① 教員の福利厚生向上と優遇措置の採用
- ② 商船系教育機関・大学・学校の統廃合と新たな学校の設立

【教育機関の課題】

- ① 学校間の教員融通（兼任）・連携
- ② 民間研修施設の活用
- ③ 商船系大学・学校の卒業生の活用と教員への斡旋
- ④ 教員採用要件（博士号や海技資格取得など）の緩和と船員経験の教員採用
- ⑤ リモート・オンライン授業、e-learningや通信教育制度の導入
- ⑥ 教育機関の練習船の大型化と再編、練習船の学校間の共有
- ⑦ 練習船実習期間の短縮化と陸上での実習への代替
- ⑧ 運航要員（免状保有者）と教員（免状非保有者）の協働
- ⑨ 有期雇用者の採用（定年後の人材活用を含む）
- ⑩ 練習船での教官の業務削減と環境改善（教官定着率向上）

【企業の課題】

- ① 民間企業から大学や学校への教員補充または派遣

2) 教育内容の充実

学校教育の高度化と効率化が求められ、これに対応する教育が求められる。

【教育機関の課題】

- ① 代替燃料、自動運航、DX、新規BIZなど新規技術への対応教育の実施など学校教育の高度化
- ② 練習船教育の効率化（含、多科多人数教育の解消）
- ③ 教育施設・設備・練習船の高度教育への対応
- ④ 学校と訓練機関のカリキュラム見直し・重複解消・融合
- ⑤ 教材の質の向上（視覚的に理解しやすい教材の作成など）
- ⑥ 船員用教材と海技者用教材の区別
- ⑦ 船員による大学・学校での講義・講演の充実
- ⑧ 教員の海運業界（陸上研修）や乗船研修の実施

【企業の課題】

- ① 教員の海運業界（陸上研修）や乗船研修の受入れ

3) 資金の不足

【政府の課題】

- ① 教育機関の財政安定化
- ② 公的資金（学校教育と練習船運営費）の拡充
- ③ 一般社会や荷主への理解と運賃・サービス料へ反映できる環境作り
- ④ 教育への資金に繋がる新たな賦課金制度の導入

【教育機関の課題】

- ① 教育機関への寄付の拡充

【企業の課題】

- ① 必要な経費を運賃やサービス料への反映（特に内航）
- ② 経営の現場環境への理解の促進

以上

全日本海員組合



海技人材の確保のあり方に関する検討会

第2回 委員ヒアリング（求める論点）

全日本海員組合

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。

☆ 船員の安全確保が第一義 ☆

新燃料や新技術には、極めて高い安全性が求められる。

- 新技術の導入には信頼性の高い機器等が必要不可欠。
- 新燃料に対応した資格・能力の担保が必要。
- 新燃料の種類による規定や資格要件の創設が必要。
- 自動運航・遠隔監視等は海上や陸上による新たな運航形態であり、明確な責任の所在など、新たなルール設定が必要。（船員法など）
- 新たな技術に対応した教育・訓練・資格要件の創設が必要。（船舶職員法など）

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

☆海運業・船員職業の認知度向上が最重要☆

学習指導要領の改訂を踏まえ、幼少期からの船員の認知度を上げる教育が求められる。

- 体験乗船、現役船員による講和などの体験学習により、記憶に残る教育が必要。
- 船員教育機関への入学志望者の増大。（定員割れ対策など）
- 一般高校・大学から船員養成機関への編入制度などのコースの新設が必要。

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

☆船員養成機関の定員維持と拡大は必須☆
養成機関の安定的な運営・教育・航海訓練の予算確保が求められる。

- 練習船の代替建造や寮の維持は、学校運営に関わる予算とは別の予算と考えることが必要。
※特に寮の有無で入学志望者が経済的な事情から、志望を断念するケースが多く、定員確保に直結する問題。
- 船員養成機関の海事系教員・練習船の教官不足は危機的状況。
- 船員職業と同様に教員・教官の大幅な労働条件・賃金の改善が必要。
(民間船員との比較ではかなりの低収入)

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

☆適正運賃・用船料の収受が必要不可欠☆

内航事業者は、荷主企業に対する交渉力が弱い立場。
『船員の働き方改革』に伴う労働時間・就労状況の監査強化が求められる。

- 荷主から内航事業者への過度な要求や過重運航の有無などの監視や調査が必要。
- 「類似トラックGメン」の設置など、ルール設定が必要。
- 2022年4月から、船員の働き方改革の施行による法遵守の徹底・監査強化が必要。

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24日(金)	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	・ ・ ・	中間取りまとめ

※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