

1 船員の確保・育成

1. 若手日本人船員の確保

船舶の運航は、これに乗り組む船員によって支えられている。我が国の経済、国民生活に大きな役割を果たす海運が維持・発展するためには、人的な基盤である船員が安定的・継続的に供給されることが不可欠であり、そのためには日本人船員の安定的な確保・育成が重要である。

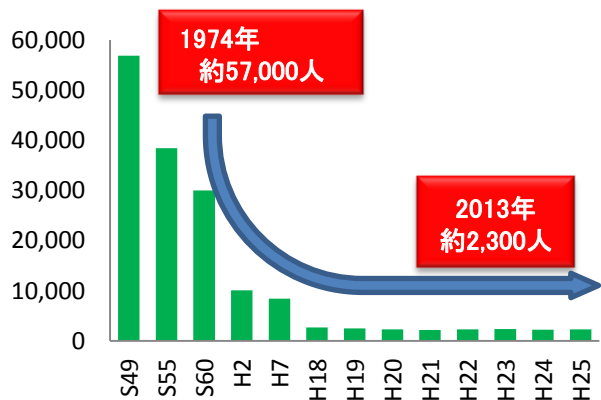
(現状と課題)

日本人船員の確保・育成にあたり、船員数及び船員の年齢に着目すると、外航海運及び内航海運分野において、それぞれ以下の課題が存在する。

外航海運においては、国際競争力が激化する中、わが国海運のコスト競争力が低下したことにより日本船舶が減少し、また日本人船員数も減少してきたが、現在その数は横ばい状態である。外国船社や外国人船員が我が国への寄港を忌避する等の事態を考慮すると、引き続き経済安全保障の観点から、計画的な日本人船員の確保・育成が必要である。

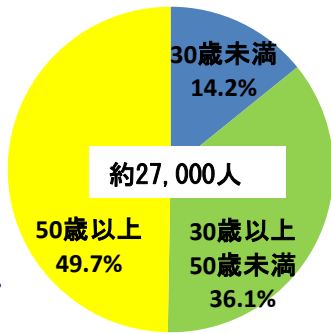
他方、内航海運においては、船員の年齢構成が高年齢層に偏る傾向が続いていることから、高年齢層の大量退職によって中期的に船員不足が一気に顕在化するおそれがある。このため、若年船員を計画的に確保すると同時に、その年齢構成の歪みを解消することが必要である。

<外航日本人船員数の推移>
(2013年10月現在)



○ 海事局調べによる。

<内航船員の年齢構成比>
(2013年10月現在)



○ 海事局調べによる。

(船員の確保・育成に向けた取組)

一定規模の優秀な外航日本人船員を養成するとともに、高齢化の進展等に伴う内航船員の不足に対応することが必要であるが、船員を確保・育成するには年月を要する。このため、船員を育成するために中・長期的な視野に立った取り組みを行うことが必要である。具体的には、「育てる」、「就職する」、「キャリアアップする」の各段階において実効ある施策を推進することが重要である。そのため、国土交通省は船員教育・訓練機関等の船員養成関係者との緊密な連携・協力のもと、様々な取組を実施している。

(1)「育てる」段階

まず、「育てる」段階では、海運業界のニーズに応じた即戦力・実践力を備えた若手船員を育成するため、今年度より内航貨物船に近い船型の練習船「大成丸」を就航させ、実態に即した訓練を実施している。また、外航海運事業者による社船実習に加えて、内航においても内航貨物船や大型フェリーを活用した社船実習を導入し、実践的な乗船訓練を実施している(後述)。

(2)「就職」段階

次に、「就職」段階では、地方運輸局等において、新卒者を対象として海運事業者による就職説明会等を実施し、職業としての船員を紹介する場を設けている。また、新たに船員になろうとする者を試行的に雇用した事業者等に対し、助成金を支給すること等を通じ、就職機会の拡大を図っている。



海運事業者による就職説明会の風景

(3)「キャリアアップ」の段階

更に、「キャリアアップ」段階では、一定の規模以上の事業者が、船員教育機関卒業生に対して、航海当直に従事するための最低限の資格である、6級海技士(航海)資格を取得させる訓練を実施した場合の資格取得費用の助成、離職者への技能訓練提供、海技大学校による実務教育等を通じ、入職後のキャリアアップに資する取組を推進している。

2. 船員独法を中心とした即戦力・実践力ある若手職員の育成

(1) 航海訓練所練習船4代目「大成丸」の就航

1981年に建造され、32年間にわたって実習訓練に従事した先代の「大成丸」の代替船として、4代目「大成丸」が2014年4月に就航した。

内航船員の養成を目的とした「大成丸」は、船橋からの視界や操船を内航貨物船の感覚に近づけるために、従来の練習船に比べ約3分の2の船型に小型化し、船橋を中央部に配置している。また、メインエンジンには内航船で主流の4サイクルディーゼルエンジンを搭載し、単独での離着岸も可能である。さらに、荷役に必要となるバラスト操作の実習も行うことができる。

内航海運業界においては、若年船員の確保・育成が喫緊の課題となっていることから、内航用練習船「大成丸」を活用して、内航船舶職員として必要とされる知識・技術の習得を目指した実践的訓練を行い、効率的かつ効果的に新人船員を養成することが期待されている。



「大成丸」命名・進水式にご臨席になる皇太子殿下と太田大臣
2013年7月25日



「大成丸」の揮毫を行う太田大臣



竣工に際し、操作の実習方法について説明を受ける中原政務官

(2) 海運事業者による乗船実習（社船実習）

乗船実習は、従来（独）航海訓練所によってのみ実施されていたが、海運業界が求めるニーズに対応するため、その後半部分に外航・内航海運事業者の自社船舶による実践的な実習を導入し、航海訓練所練習船の基礎的な実習と組み合わせる事によって効率的かつ効果的に行っている。

① 外航船を活用した社船実習の拡充

2009年4月、商船系大学・高等専門学校の学生に対する12ヶ月の乗船実習のうち後半6ヶ月について、トン数標準税制の適用を受ける外航海運事業者が自ら運航する船舶を活用した社船実習を開始した。

また、2013年4月に、外航海運事業者が社船実習をより行いやすくなる環境を整備するため、実習区域及び教員要件の見直しを行った。

② 内航船を活用した社船実習の導入

2013年10月、海上技術学校・海上技術短期大学の学生等に対する9ヶ月の乗船実習のうち後期3ヶ月について、内航貨物船を活用した社船実習を開始した。

また、2014年7月からは、商船系大学・高等専門学校の学生に対する12ヶ月の乗船実習のうち後期3ヶ月について、内航長距離フェリー・大型貨物船を活用した社船実習を開始したところである。

③ 海技教育機構の入学定員引き上げ

海技教育機構は、海上技術学校及び同短大への入学応募倍率の上昇、内航業界や関係団体からの要望を踏まえ、2014年度の入学定員を350名から370名に引き上げた。具体的には、海上技術学校の館山校及び唐津校においてそれぞれ定員を10名、計20名増やしたところである。

3. 優秀なアジア人船員の確保

外航船員については、一定数の日本人船員の確保が不可欠であるとともに、現実にはアジア人船員が日本商船隊の大部分を占めることから、優秀なアジア人船員を確保することも必須課題となっている。

この目的を達成するため、国土交通省では日本商船隊への主要な船員供給国である東南アジア4カ国（フィリピン、ベトナム、インドネシア、ミャンマー）を対象に、2010年度からODA事業として船員教育機関の教官を日本に招き、我が国教育機関において座学研修及び乗船研修を実施することによって、教官の資質向上を図っている。



内航船員として現場から



アジア パシフィックマリン株式会社 二等航海士 村岸 御幸

貨物船の航海士として、3年ほどRORO船に、7年程セメント船に乗船しております。

航海中は朝晩4時間ずつの航海当直、停泊中は荷役当直、荷役がない場合は、錆打ち、ペンキ塗りなどの甲板整備作業や荷役機械の整備などに就いています。3～6ヶ月の乗船期間中は職場＝生活の場になり、休憩時間でも気が休まる暇はありません。通勤になる分休暇も纏めて取ることになるので、旅行が趣味の方には都合が良いかもしれません。また、交代によって職場のメンバーに変化がありますので、人間関係がある程度リフレッシュされるという点も、他の職業にあまりない特徴であると思います。

女性ということで特別意識することは私自身はあまりありません。（力は平均以上にあった方が良いと思うことは有りますが…）他の職業と同様、本人のやる気と努力があれば性別に関係なく活躍できる職業であると思います。

現在、内航船員の構成は、50歳以上の世代が圧倒的に多く、ここ何年かでベテラン世代が定年を迎えられ、次々に退職を迎える時期にあり、かねてから懸念されてきた本格的な船員不足の問題が加速的に表面化している事を実感しております。若い世代の採用を長年控えてきたこと、また、採用しても定着しないことで、「海技の伝承」が出来ないまま、経験豊富なベテラン世代が現場から離れていく状況に今まさにあるのです。新人船員の確保の為に、

- ①船員という職業の認知を世間に広め、より多くの人が志望できる機会を得る為のプロモーション展開
- ②若い世代が定着できる労働環境、厚生面の改善
- ③企業側の積極的採用

等の処置を早急に講じていくべきと考えております。

派遣船員にその場限りで頼っているばかりでは、今後問題は深刻化するばかりであり、早急に新人船員の採用育成に真剣に取り組まない限り、内航船員の将来は不安しかありません。

船を動かしているのは人です。しかも技術を伴っていなければ安全を確保することが出来ません。

内航物流の安定と発展のためにも、私自身も今後何が出来るか考えながら職務に従事していきたいと考えております。

2

船員の労働環境の改善に向けた取組

2013年8月5日に、我が国は、スイスのジュネーブに本部を置く国際労働機関（ILO）において、「2006年の海上の労働に関する条約（海上労働条約）」の批准を行った。

当条約は、2006年2月に開催されたILOの海事総会において、船員の労働に関する各分野（賃金及び年齢に関する最低条件、雇用、船内設備、健康、医療、厚生、社会保障等）の既存の国際労働基準を整理し、明確化するとともに、その実効性を高めるために寄港国による検査（ポートステートコントロール）等の措置について定めたものとして採択され、2013年8月20日に発効したものである。

我が国としては、当条約が、主要海運国の一つとして、国際海運分野における平等な競争条件を確保しつつ、船員の労働環境の改善に資するとの見地から有意義なものであり、一定の労働環境を保障しつつ効率的な運航を行う我が国の海運業界にとって、一層の競争力強化、船員の労働環境の向上につながることを期待されるとの観点から、当条約の批准に向けた対応を行ってきた。具体的には、条約の国内法化のため必要となる船員法の一部を改正する法律を2012年9月12日に公布し、このうち、船員の労働条件の改善に関する部分を2013年3月1日に、旗国による検査制度に関する部分の一部を2013年5月1日に施行している（詳細は、第II部第3章「3. 労働環境の整備」参照）。

当条約は、我が国においては、批准から12ヶ月が経過する2014年8月5日から発効することとなる。これにより、一定の日本籍外航船に対し、条約要件への適合性を確認するための法定検査の受検及びそれを証明するための海上労働証書の船内備置が義務づけられる。また、日本に寄港する外国籍船に対するポートステートコントロールも開始されることになる。

2014年6月現在の批准国は、リベリア、パナマ等の便宜置籍船国やデンマーク、イギリス等の主要海運国も含め61ヶ国であり、船腹量で見ると全世界の船腹量の約80%を占めている。

「2006年の海上の労働に関する条約」の策定

海上の労働に関するグローバルスタンダードを確立



労働時間



居住設備



食糧・司厨



医療

etc