

令和6年5月24日（金）13時30分～

交通政策審議会 海事分科会 第171回船員部会

【岩下労働環境技術活用推進官】 それでは、定刻となりましたので、ただいまから交通政策審議会海事分科会第171回船員部会を開催させていただきます。

事務局を務めさせていただきます、海事局船員政策課の岩下でございます。どうぞよろしくお願いたします。

本日はウェブ会議システムを併用しての開催としております。リモートでご参加の委員がいらっしゃるしますので、ウェブ会議システムの操作方法についてご案内させていただきます。

カメラ、マイクの通信はOFF（マークにスラッシュが入った状態）のまま、ご発言される際のみカメラ、マイクをONに、発言が終わりましたらカメラ、マイクをOFFにさせていただきますようお願いいたします。ご発言時以外にカメラ、マイクがONの状態の方がいらっしゃいますと、通信状況が不安定になったり、回線が切れたりしてしまうおそれがございます。ご発言終了時にはカメラ、マイクを必ずOFFにさせていただきようお願いいたします。また、ご発言いただく際はカメラをONにいただき、画面上で挙手いただくか、画面上部のアイコンから「手を挙げる」を選択いただきますようお願いいたします。

傍聴者等の方々については、円滑な会議運営のため、映像、音声を拾わないよう、カメラ、マイクを常に切った状態（マークにスラッシュが入った状態）で傍聴をお願いします。

その他ご不明な点、映像や音声通話に不具合が生じた場合は、事前にお伝えしている事務局の緊急連絡先までご連絡ください。

本日は、委員及び臨時委員総員18名中12名のご出席となりますので、交通政策審議会令第8条第1項及び船員部会運営規則第10条の規定による定足数を満たしておりますことをご報告申し上げます。

本日の資料につきましては、会場にご出席されている委員の皆様には、席上に配付をさせていただいております。また、リモートでご参加の委員におかれましては、事前にお配りした資料をご覧ください。資料は15ページもので、各ページの右下に通し番号を振っておりますので、ご確認をお願いいたします。

なお、本日の議事進行につきましてご連絡いたします。議題1の「船員派遣事業の許可について」ですが、非公開で行う審議を議題の1番目としております都合上、議題1の終了後に報道関係者の入室を行い、カメラ撮りの時間を議題2の冒頭に設けさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思います。野川部会長、司会進行をお願いいたします。

【野川部会長】 それでは、早速、議事を進めてまいります。

議題1の審議事項である「船員派遣事業の許可について」でございますが、本件につきましては、個別事業者の許可に関する事項であり、公開することにより当事者等の利益を害するおそれがありますので、船員部会運営規則第11条ただし書の規定により、審議を非公開とさせていただきます。

それでは、事務局よりご説明をお願いいたします。

(非公開)

【野川部会長】 本日意見を求められました諮問につきましては、別紙に掲げる者に対する船員派遣事業の許可について許可することが適当であるという結論とすることとし、海事分科会長にご報告したいと存じますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【野川部会長】 ありがとうございます。

それでは、次の議題2の前に報道関係者の入室及びカメラ撮りの時間を設けさせていただきますので、そのまましばらくお待ちください。

(報道関係者入室、カメラ撮り)

【野川部会長】 それでは、次の議題に移りたいと存じます。議題2の報告事項である「船員派遣事業等フォローアップ会議の報告について」、事務局よりご説明をお願いいたします。

【前田雇用対策室長】 船員政策課雇用対策室の前田でございます。私よりご説明を申し上げます。

通しページ、7ページの資料2をご覧ください。本年4月17日水曜日に開催いたしました、第32回船員派遣事業等フォローアップ会議につきましてご報告を申し上げます。本会議では昨年4月から12月までの期間、船員派遣事業の許可を受けております48事業者に対しまして、地方運輸局等が実施いたしました監査の実施結果、是正指導状況などを事務局よりご報告を申し上げ、議論を行いました。監査の基本的な実施方針でございま

すが、新規に許可を受けた事業者につきましては、許可後3か月経過を目途に実施し、許可の更新をした事業者につきましては、5年の有効期間内に最低1回実施することとさせていただきます。ご参考までに昨年12月末現在、有効許可事業者数は313者となっております。

(1) 被監査事業者の概要等の①、船員派遣事業の実施状況でございますが、実施事業者は33者、未実施事業者は15者で、未実施の理由といたしましては、派遣の依頼がなかったことや、自社船への配乗で派遣できる船員を確保できないなどございました。

②派遣船員等の状況でございますが、この数字は監査を受けた各事業者の監査実施時点での数字を合計したものになります。派遣船員数は537人で、派遣船員を含む雇用船員数の1,872人の約3割弱の状況でした。派遣先船舶数は63隻、過去3年間の派遣先企業数は累計で109者でした。

(2) 監査における是正指導状況でございますが、是正指導を受けた事業者は5者で、是正指導の件数は、文書指導2件を含めて6件ございました。なお、過去に監査を受けた事業者は3者で、うち1者は文書により是正指導を受けた実績がございました。この是正指導状況につきましては、フォローアップ会議では、具体的な不適切事項及び過去の監査状況を一覧表にした資料を配付しまして、ご説明いたしました。個々の内容につきまして、ご説明いたします。

1つ目、事業所の所在地の変更未届は、コロナ禍において、許可を受けた事務所とは別の事務所で一時的に業務を行っていたにもかかわらず、変更届の提出の義務を怠っていたとのことで、文書指導いたしました。

2つ目、船員派遣契約書記載内容の不備は2件ございました。不備の具体的な内容ですが、1件は、派遣先の予定が急遽変更になり、派遣船員に連絡し、合意を得た上で乗船期間を延長しましたが、船員派遣契約書の変更を失念したとのことで、口頭指導いたしましたけれども、省令上の義務を怠った内容であることから、監査した運輸局に対しまして、今後、同種事案に当たっては文書指導することを徹底いたしました。

もう1件は、派遣契約書上の派遣期間が、派遣可能期間の制限に抵触する最初の日を超えていましたが、実際に終了した期間は派遣可能期間内であったことから、法令違反とは言い切れないものの、不適切なものであり、口頭指導の範囲と考えますが、本件の事業者は、前回、令和元年監査時に派遣契約書の不備、具体的には指揮命令者の誤った記載や、就航航路の不記載等があり、文書指導の実績がございましたので、厳格に法令遵守を喚起

するために文書指導を行いました。

3つ目、就業条件の明示不備ですが、明示不備の具体的な内容は、書面記載の派遣可能期間の制限に抵触する最初の日の記載に誤りがあったとのことで、口頭指導いたしました。

4つ目、派遣元管理台帳の記載不備ですが、記載不備の具体的な内容は、派遣就業した日及び労働時間について労務管理記録簿には記載していましたが、派遣元管理台帳への記載を失念していたとのことで、口頭指導いたしました。

5つ目、安全衛生教育の実施に関する通知不備ですが、通知不備の具体的な内容は、派遣先が実施した安全衛生教育訓練について一部通知を受けていなかったものがあったというところで、口頭指導いたしました。

これら是正指導事項につきましては、全て是正改善がなされたことを確認してごさいます。

続きまして、会議での主な質疑、意見等でございますが、1つ目は、過去の違反事項について、船員派遣事業に係る講習会で資料を用いて説明されているとのことであるが、違反事例にとどまらず、書類作成等で発生しやすい間違いなどの説明や、資料の内容も効果的なものとなるよう、よく考える必要があるとのご意見をいただきました。

2つ目は、船員派遣事業に係る講習会の事業者の参加状況を報告していただきたいとの要望がございました。

3つ目は、船員派遣事業の許可を受けようと考えている事業者または現に許可を受けている事業者向けに、適切な事業の実施を周知するために作成しております「船員派遣事業を適切に実施するために」という表題の文書を、国土交通省のホームページに最新版を掲載するだけでなく、変更点を明記していただきたいとのご意見をいただきました。

4つ目は、監査結果の集計対象期間につきましては、期間の統一を図っていただかないと経年比較ができないとのご意見がございましたので、毎年1月から6月、7月から12月の半年の期間ごとに集計して、各期間の集計完了後、適時にフォローアップ会議の開催を基本とすることといたします。ほかのいただきましたご意見などにつきましても、適切な対応をしてみたいと考えております。

また、5つ目に、本年2月開催の船員部会にてご説明申し上げました船員派遣事業監査の実施要領の改正につきましては、フォローアップ会議での説明の求めがございましたので、船員部会と同様の説明を行いました。

次の通しページ、8ページには会議の委員名簿をつけてございます。

ご説明は以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。

それでは、本件につきまして、ご質問等がございましたら、よろしくお願いたします。
いかがでしょうか。

遠藤委員。

【遠藤臨時委員】 遠藤です。よろしくお願いたします。

今、資料2、第32回船員派遣事業等フォローアップ会議の報告についてですが、
今回、過去に是正指導を受けた事業者が1者あったという報告であったので、この辺は厳
格に対応していただきたいと考えております。それから、今回の是正指導が2回目とい
うことで、今後、度々是正指導を受ける事業者への対応といったことについても考えてい
かないといけないと思うのですが、何かそういった事業者への対応ということで検討して
いることがあれば教えていただきたいんですけども。

【野川部会長】 いかがでしょうか。

【前田雇用対策室長】 不適切な事案を重ねる事業者に対しましては、ご意見のとおり、
厳格に対応してまいりたいと考えてございます。また、監査方針的なものにつきましては、
現時点では、特に何回違反、あるいは不適切な事案を起こした事業者に対して、こういう
ペナルティーをとというのは、特に今のところ明確なものはございませんけれども、ご意見
を踏まえまして、今後、このような不適切な事案を重ねる事業者に対しては、適切な対応
を考えていかなければと思っております。

【野川部会長】 いかがでしょうか。遠藤委員。

【遠藤臨時委員】 当然、度々そういった是正指導を受ける事業者には、事業名、事業
者の公表というのも考えていただきたいと考えております。というのは、やはり事業監査
の是正ゼロに向けた取組の一つであると考えられます。そういった観点からも検討してい
く必要があると思っておりますし、そういった部分については少し議論する必要があると
考えておりますので、その辺も併せてお願したいと思えます。

以上です。

【野川部会長】 ご要望ということでよろしいでしょうか。

【遠藤臨時委員】 はい。

【前田雇用対策室長】 かしこまりました。ご要望を踏まえて、フォローアップ会議で
も議論させていただければと思っております。

【野川部会長】 課長、どうぞ。

【佐藤船員政策課長】 一言だけ、事実関係の補足でございまして、ご意見のところは拝聴いたしたいと思うんですけれども、違反が続いた事業者はフォローアップ会議でも少し議論になったので、具体的内容を補足したのですが、前回の違反事項と今回の違反事項は違うということでございまして、繰り返し同一のところでの悪質性を認定して公表とかまで行くかということは、もう少し見ていく必要があるかと思っているところでございます。ただ、その上で一般論として、同じところを繰り返し違反して、それがさらに悪質で繰り返されるような場合には、いろいろと考えていく可能性があるというのはご意見のとおりではないかと思うのですが、今回の事案については前回とは違反事項が違います。

それで、もう一言補足しますと、フォローアップ会議のときに違うところを違反といっても違反だからというので、先ほど一枚紙で報告させていただいた中にも書いてございましたけれども、違反事業者とかに講習会に出させていただいたりするのですが、そのときに次々と場所は違うけれどもまた違うところで違反しないように、分かりやすい、効果的な説明資料を充実していくことが大事ではないかということで、一定の議論の収束を見たかと思っているところでございます。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。ほかに。

齋藤委員。

【齋藤臨時委員】 齋藤です。よろしく申し上げます。

1点質問ですが、1ポツの(2)監査における是正指導状況ということで、この5項目の、指導をなされたということでございましたが、この一番下に行っている括弧書きの是正指導事項については全て改善済みでございます。この、改善済みというのは、どのように確認して改善済みということになったのか、この確認方法を教えていただきたいと思っております。

【野川部会長】 よろしく申し上げます。

【前田雇用対策室長】 不備のあった書面等につきまして、是正した書面を提出、提供いただいたので是正の確認をしております。あと、ヒアリング等によっても確認しております。

【野川部会長】 ありがとうございます。齋藤委員。

【齋藤臨時委員】 是正したところについて文書で提出させたということで、その現物

を確認したということでしょうか。

【前田雇用対策室長】 はい。

【齋藤臨時委員】 これらの違反項目、事項については、事業所に求められる法定の義務であると思いますし、事業所での不備ということでございましたので、この是正指導による改善の確認については、原則、現地で再度監査して、確認を行っていただいて、必ず是正した現物を確認すべきだと思います。ということで、再度の監査は是正指導の項目だけのチェックということで、特に時間もかからないと思いますし、これは原則、監査というのは現地に行って現物を確認するという姿勢で行っていただければと思います。

以上です。

【野川部会長】 ご要望ですが、事務局、いかがですか。

【前田雇用対策室長】 可能な範囲で、ご意見を踏まえた対応をしてみたいと思っております。

【野川部会長】 ほかにございますか。よろしいでしょうか。

河野委員。

【河野臨時委員】 1つ伺わせていただきたいのですが、是正指導状況の上から3つ目に就業条件の明示不備という項目がございますが、これは実際に就業状況に影響があるような条件の不備だったのか、又は実際に不備があることによって、何か就業者に具体的な問題が起こっていたかどうかを教えてくださいませんか。

【野川部会長】 お願いします。

【前田雇用対策室長】 3つ目の就業条件の明示不備でございますけれども、明示不備の具体的な内容は書面に記載されてございました、派遣可能期間の制限に抵触する最初の日の記載に誤りがあったということでございました。特段、派遣船員の労働関係について何か支障を来したということには至らなかったとのことでした。

【河野臨時委員】 ありがとうございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。ほかによろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、次の議題に移りたいと存じます。議題3の報告事項である「船員教育機関卒業生の求人・求職状況等について」、事務局よりご説明をお願いいたします。

【馬谷船員教育室長】 海技課船員教育室、馬谷から報告させていただきます。

それでは、資料3、9ページをご覧ください。こちらは船員教育機関卒業生の求人・就

職状況ということで、直近5年間におけます大学、高専、海技教育機構の学校、短大、そして海技大・短大ごとに、求人数、就職者数、進学者数をまとめたものとなっております。括弧内の数字は女子の内数です。令和5年度卒業生に対する海上産業への求人数は、全体的に増加傾向となっております。就職希望者のほとんどが海上産業に就職しており、近年、同様の傾向となっております。

続きまして、10ページをご覧ください。船員教育機関における航海・機関別の求人・就職状況、令和5年度をまとめたものです。こちらにおきましては、求人・就職状況を航海・機関別にまとめたものとなっております。上段が三級海技士養成に関わるもの、下段が四級海技士養成に関わるものとなっております。上段の三級養成に関わるものの求人数ですが、こちらは延べ数で示しております。求人数は、内航、カーフェリー／旅客船、及び官庁船ではいずれも航海のほうが機関よりも若干多い求人となっており、外航とカーフェリーは機関のほうが航海よりも若干多い求人となっております。就職数は、航海のほうが機関よりやや多くなっているという状況です。

下段は四級養成に関わるものです。求人数は実数で示しております。求人数は航海と機関がありますが、航海がやや多いといった求人となっております。しかしながら、航海・機関の割合はほぼ1対1となっている状況です。就職数は航海のほうが機関より多く、割合で見ますと、合計で約3対2といった状況で航海のほうが多くなっております。

11ページをご覧ください。三級海技士養成機関における求人就職状況の推移、令和元年から令和5年度となっております。こちらは先ほど説明した9ページ、10ページで示したものと関連しておきまして、直近5年間の海上への求人・就職状況の推移を大学、高専、海技大・短大ごとの延べ数を棒グラフで示しております。求人数は、例年どおり求人票のカウントの重複を限りなく排除することを試みておきまして、推測値として折れ線グラフで示しております。

令和5年度は、左側のグラフでは外航を示しておりますが、求人数の推測値は前年度よりも減少しております。就職者数につきましては増加。なお、就職者は高専卒が増加しております。大学卒は、昨年度よりは若干減少しているという結果です。真ん中のグラフは内航になりますが、上段の求人数は昨年度に比べて、これも推測値で言いますと若干増加しております。直近5年間で見ますと増加傾向となっております。一方、下段の就職者数ですけれども、こちらにつきましては減少という結果となっております。なお、内航では高専の就職者が最も多く、全体の約9割を占めております。右側はカーフェリー／旅客

船ですが、求人数につきましては推測値で減少しております。一方、下の就職数ですけれども、昨年度よりは増加ということです。なお、就職者数はこちらも高専が最も多く、全体の約7割を占めております。

これまでの3つの資料から、令和5年度は、大学の場合、就職希望者数の約8割が外航に、約2割が内航に就職しております。また、高専の場合は約4割が外航、5割が内航、残りの1割がカーフェリー／旅客船に就職というような状況になっております。昨年度と比較して、高専の外航への就職者が増えているということです。

次、12ページです。四級海技士養成機関における求人・就職状況の推移、令和元年から令和5年度となっております。こちらも9ページ、10ページに関連しております、直近5年間の海上への求人・就職状況の実数を積み上げた棒グラフで示しております。令和5年度は左側の外航になりますが、三級と同じく、求人数は増加に転じております。就職者数も3年連続、令和3年、4年、5年と増加しております。真ん中のグラフ、内航におきましては、上段の求人数は増加しているものの、下段の就職者数は減少の傾向。右側のカーフェリー／旅客船では求人数は増加しておりますが、就職者数は減少傾向となっております。

続きまして、13ページ、海上就職率の推移です。平成26年度から令和5年度までの海上就職率の推移を示しております。青色の折れ線グラフ、商船系大学は昨年度より減少、89.5%、赤茶色の高専につきましては、8年間連続して8割を超える海上就職率となっております。緑色の海技学校及び海技短大、紫色の海技大学校につきましては、90%以上の高い海上就職率を維持しているという状況となっております。

14ページ、船員教育機関の入学状況です。こちらは直近5年間における大学、高専、海技教育機構別の入学状況を示したものです。海技教育機構は、令和6年度の応募者数が前年度に比べまして4名減少しております。その左の入学定員ですが、令和6年度に唐津校が短大へ移行したことに伴いまして、全体の入学定員が、令和6年度から405名となっております。海技短大、海技学校、いずれも合格を出しておりますが、結果的には入学者として入学いただけない状況が発生していることもございまして、こちらにつきましては、定員405名のところ入学者数が378名で、定員割れしているというような状況です。大学、商船系高専につきましては、ほぼ例年どおりのような結果となっております。

私からの説明は以上です。

【野川部会長】 ありがとうございました。

それでは、本件につきまして、ご質問等がございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

遠藤委員。

【遠藤臨時委員】 お願いします。通しページの14ページですけれども、JMET Sの定員数、入学定員の400、令和6年であれば405名が定員数で、入学者数が378名ということで、この入学者数が入学定員に満たっていないのは、昨年、船員部会の中で説明していただいて、こちらも理解しておりますので、この部分については割愛いたしましけれども、商船系大学の入学定員に対する入学者数が入学定員を上回っている状況、それから商船系高専につきましても、入学定員が入学者数を上回っているという状況があります。JMET Sの定員を満たしていない理由は理解していますけれども、それであればJMET Sの入学者数、この辺は救済の意味ではないですけれども、船員へのスタートラインに立てるような措置の導入といたしますか、例えば1.5次募集をするとか、2次募集をするとか、そういった制度の導入が必要なのではないかと考えますが、何かその辺、検討されていることがあればお聞かせいただきたいと思います。

以上です。

【野川部会長】 お願いいたします。

【馬谷船員教育室長】 ご質問ありがとうございます。入試につきましては、昨年度におきましても総合型試験、それから学校推薦型、自己推薦型、一般試験、さらに追加試験というふうに機会としては6回設けておりますけれども、結果的にはこのような状況となっております。また、今年度におきましてもこのような状況を避けるために、追加試験も定員を満たさない場合については実施する方向で、あらかじめもう検討しております。さらには、総合型入試につきましても第2希望校制度を設けまして、第1志望の学校が不合格であっても、第2希望する学校の合格基準を満たしていれば、そちらへの入学もできるような、そういった制度も導入するというので今年度は取り組んでいきたいと考えております。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。遠藤委員。

【遠藤臨時委員】 ありがとうございます。いずれにしても、そういった定員数を少しでも上回る取組をまずはやっていただきたいと考えているのと、それから、この資料を見れば内航船への就職者数が減少傾向にあるというふうに見てとれますので、内航未来創造

プランに掲げる定員数、500名への取組が急務だと考えておりますので、その辺も含めてお願いしたいと思います。

以上です。

【野川部会長】 よろしくお願いいたします。ほかにいかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

庄司委員、お願いいたします。

【庄司臨時委員】 ご説明いただき、ありがとうございます。

一昨年ですか、一般大の卒業生から船舶職員になる方の数についても反映してほしいと、反映してはいかがかという意見に対して、11ページのグラフの一番上の白抜きのところを示していただいているので、よかったなと思っているところです。1点伺いたいのは、商船系大学の中には、例えば東京海洋大学の品川の水産系からの就職者は含まれているのでしょうか、それともそれは別扱いなんでしょうかというところが分かれば教えていただければと思いますが、いかがでしょうか。

【野川部会長】 ご質問、よろしくお願います。

【馬谷船員教育室長】 こちらは今回、船員部会でお示ししているデータにつきましては、品川の水産系の人数は含まれておりません。商船系のみデータとなっております。

以上です。

【庄司臨時委員】 ありがとうございます。といいますのは、品川の学生さんも鹿児島や長崎から集まってきて、外航にも内航に就職されていますので、もし分かるようでしたら反映されていったほうが、海上就職者の数としてはより精度が高くなるのかと思います。

意見です。以上です。

【野川部会長】 要望としてお受けいたしました。ありがとうございます。

【馬谷船員教育室長】 ありがとうございます。検討させていただきます。

【野川部会長】 ありがとうございます。ほかに。課長、お願います。

【佐藤船員政策課長】 関連で、今、庄司委員がおっしゃっていただいたのは、私ども船員政策課のほうで、別途切り口が違うんですけども、今おっしゃっていただいた数字は基礎データとして公表しているところがございます。水産系大学というカテゴリーで各年度での、これは就職したほうになるので、求人数はまとめてヒラ資料では公表していませんけれども、例えば外航・内航の別になりますが、内航の令和4年ですと、水産系大学からは16名が就職とかそういうのを公表してございますので、次回以降、今、データの

紙では突合を考えないといけないと思うんですけれども、公表しているところがございますので、もしご入り用でしたら、別途庄司委員のほうにお届けさせていただきたいと思えます。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。

【庄司臨時委員】 ありがとうございます。

【野川部会長】 ほかによろしいでしょうか。

よろしければ、それでは、次にその他といたしまして、資料4として配付しております資料につきまして、事務局よりご説明をお願いいたします。

【佐藤船員政策課長】 それでは、船員政策課の佐藤から説明させていただきます。資料番号4でございます。

今ほど3の関係で船員養成機関の就職のところもございましたので、併せて少しご説明して、可能であれば、少し受け止めなんかもいただければと思っているところでございます。最初に申しますと、どんな性格のものかというのが資料4、船員の求職と求人に関する状況例でございますけれども、先ほどのJME T Sを中心とした船員養成機関の、いわゆる船員の求人・求職のマーケットとは、恐らくセグメントとしてはかなりまた別の部分になってくるかと思っております。今回、そこをご紹介させていただきますのは、昨今、船員の確保、あるいは船員不足が内航を中心として非常によく声を聞くところございまして、我々も大事だなと受け止めておるのですが、先ほどの養成施設の新卒、内航業界全体としては新卒一括採用みたいなマーケットの部分もあれば、そうでない部分もあるところでございまして、船員不足を内航で考えていくに当たっては、なるべくデータなんかも見ながら、多角的、多面的に見る必要があるかと思っております。

当然ながら、JME T Sを中心とした養成機関からの新卒定員も大事なところでございますけれども、定員を、例えば先ほど説明させていただいた資料に即して言いますと、12ページの真ん中、内航のところの1つ前の資料3で、求人と求職とかがありますけれども、求人数がワッと右肩で伸びてございますが、それに合わせて定員をこれだけ右肩、一気にうなぎ登りのように増やすというのは、それは公的機関にかかわらず民間企業でもそうだと思うんですけれども、リソースをガンと増やすかという意味では、なかなかそこまでは難しい中で、リバウンドとしてはこれだけ出てきているとなりますと、他のセグメントでもどうやってそれに対して船員の供給、あるいは就職の成立をつくっていくかという

のが非常に大事かと思っているところでございます。

前置きが長くなりましたけれども、そういう視点でご紹介いたしますのは、資料4で青に塗っているあたりがポイントかと思っているところでございます。これは海のパワーネットワークを中心としました船員職業安定窓口が全国津々浦々でございますけれども、そこへの求人と求職を出していただいた件数を延べカウントしている、月ごとを集約して年カウントしているところでございます。平たく分かりやすいように申しますと、内航というカテゴリーでこの統計をまとめているのですが、下に写真でつけています年報表を年ごとにまとめていまして、その中で右側にあるような表で一定の部分を作って、それぞれについて求職者数と求人数がどう出てきているかと、新規エントリーでございますけれども、船員不足ということで、内航業者さんからは内航貨物船というのでカテゴライズされる所ですと、一番左側の白の欄のように、大体8,000から9,000ぐらいの求人数が出てきます。これは新規の延べカウントになりますけれども、それに対して、実は求職も手を挙げていただいている人が二千数百から2,500弱ぐらいあります。

ここからがポイントですけれども、船員不足で何とか船員を供給してほしいという声がたくさんある中で、これはそういうお声を上げている事業者数でなくて、その事業者さんが何人欲しいというのを総計したのが一番左側の、再度くどくなりますけれども、9,000人弱、求人のマーケット状況があるわけなのですが、それに対して二千数百から2,500弱ぐらい手が上がったところに対して、実は内航船社さんが採用しているのが、600から、最近ですと500弱でございます、二千数百の手に対して600弱、「船員になりたい」と手を挙げてくれた方々のうち、その逆の裏の数字になりますけれども、1,800とか1,700が採用されていないという状況がございます。それを率にしますと、一番右側にありますような、26%とか25%ぐらい、その裏である七十数%は、「なりたい」と言っても内航船社に採用されていないというような状況がございます。

もう一つが、それに対しまして採用成立数で、一番右側の、実際に求人したいという船社さんが8,000人規模であるわけですが、その採用成立率も実は下がってきているところが着目点かと思っております、大体ここまでのファクトデータの説明でございますが、私どもも今、船員、海技人材の確保・育成を検討会なんかでもやって、多面的といいますか、いろいろな項目で検討しようかと思っているところでございます。やはりこういう新規求職者の採用率で促していくということも、何か考えていけないかと思っております。先ほどの1つ前の報告議題のように、船員養成機関からの新卒

で、そのままストレートに就職させていくというところも当然重要なマーケットといいますか、船員になる就職チャネルではございますけれども、例えばこういう集合体、一度船員を辞められた方が再就職するときとかで手を挙げたところに対して、人が欲しい、人が欲しいという声を上げていただいている船社さんの採用率が、マーケット全体で言いますと25%ぐらいになっているところをどう、少しでも上げていけたらと思っております。

今日はちょうど内航総連の委員の方がご欠席になってしまったので、本来いらっしゃると、よりこういう数字、こういう傾向にあることについて、さらに採用成立数の率が下がってきているあたりも、船員不足という声がある一方、そういうところの受け止めなんかもお聞きしたかったところがございますが、それぞれのバックグラウンドの委員の方で受け止めなんかも、あるいはこういうところを今後考えていくべきではないかみたいなのが あったら拝聴したいと思えます。あと、もしよろしければ次回以降もこれに対する受け止めなんかを、内航総連の委員の方々にご出席いただいた場合には伺えればと思っております。

長くなりましたが、以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

貴重な資料をお示しいただきまして、確かに新規求人数は増えているのに、新規求職者が減っているということは、本当は各船社が船員を一生懸命採りたくて、1人の船員に何社もの船社が競争して採りたがっているはずなのに、25%しか成立しないというのは、私もこれは何でこういう数字になるのかというのは分かりませんが、内航総連の方は今日お休みですので、来られたときにまた詳しく伺いすることとして、今日はこの資料を示されたということで、何かお考えのことがあればご意見等ございますか。

遠藤委員。

【遠藤臨時委員】 ありがとうございます。新規求人数は2021年から2023年、これは3年間の資料ですけれども、この3年間で8,952人というだけでもこれは相当な数だと思うのですが、たった3年間で新規求人数は900人とか、もうほぼ1,000人規模ぐらいでずっと毎年500人くらい増えていると読みとれます。そして、これに対する新規求職者は減っていったるわけです。

先ほど佐藤課長からも報告がありましたけれども、これを考えていくと、先ほども私が申し上げまして繰り返しになるかもしれないですが、まずは、中途採用のところも考えないといけないとは思いますが、短期でその不足をどうやって補うか。この可能性を

秘めているのは当然、先ほど申し上げましたが、今のキャパですぐできる体制として、入学者数をいかに増やすか、そういったところの検討をやっていただきながら進め、内航未来創造プランに掲げる定員数500名、これも絶対急務だと思いますし、むしろ遅いぐらいではないかと言ってもおかしくないのではないかと思います。今後、何が起こるのかを考えると、目前に迫る物流革新に向けた取組にも影響を及ぼしていくのではないかと思いますので、とにかく今、可及的速やかにできる、短期でできるものについては、考えられるのは入学定員の増加、これはやっていかないと、今後増やす定員と、それから短期でスタートラインに立てるような取組はやっていかないといけないのではないかと考えております。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

齋藤委員。

【齋藤臨時委員】 ご説明ありがとうございました。この数字については事理明白で、傾向についても、現状についてはよく理解できました。あと、もう少し詳しく分かっているならば教えていただきたいと思うのが、今、2023年の現状というところで、船員の現状でございますが、一般的にもう団塊の世代、昭和22年から24年を計算すると、今年については、大体70歳後半ぐらいの船員の方が今現在どんどんリタイアされていっている状況なのかなということで、急速に船員の総労働人口の総数がかなりの勢いで減ってきているのではないかと想像しています。統計上の話となると必ず母数が、船員の労働人口がどうなっているのかについては興味があるのですが、そこの辺り、もし集計されておられましたらご紹介いただければと思います。

以上です。

【野川部会長】 いかがでしょうか。

【佐藤船員政策課長】 公表資料で集計しているものを出してございまして、これは内航、外航別で内航になるんですけども、今日の資料で投映は難しいですかね。このようなグラフでございまして、基礎資料というのでよくいろいろな場で、もしあれでしたらお届けさせていただきますが、内航で、駆け足で数字を申しますと、まず総数がR2、R3、R4、令和でございますけれども、R2が2万8,597、その後は2万8,626、R4が2万8,102ということで、そんなに大きくは沈んでございませぬ。これはいろいろな検討会とか、今日の部会なんかで私どもがポイントを説明してございましてけれども、高齢

化率というのが落ち着いてきている面がございます。50歳以上の船員の割合が減少していきまして、これは団塊世代のピークアウトが始まっているのかなという見方、捉え方ができるところでございます。それは陸の、釈迦に説法に見られる方はいらっしゃるかもしれないんですけども、我が国の労働マーケット全体で言っても、団塊世代のピークアウトというのが年々出てきていますので、下げ止まってきているのかなというところがございます。ただ、率としては40%ぐらいを占めているところがございます、一方で若年船員の状況を30歳未満でカウントしていますけれども、令和4年が19.8%まで上がっていきまして、平成25年は14.2%でございますので、14.2から19.8ということで、若年船員率は上がってきている、50歳以上は下げ止まってきている。

実はこれは海事分科会で3月末のときにご報告させていただきまして、各界の学識の方からも、これは労働者全体の日本のマーケットとしてそんなに遜色はない、大きく突出して悪い傾向にはむしろないのではないかなというようなご意見も、労働経済等の方々からいただいております。どこで公表しているか等は後ほどご紹介させていただきます。

【野川部会長】 ありがとうございます。大山委員。

【大山臨時委員】 海員組合、大山です。

この船員の求職と求人に関する状況例ということで、今、ご説明いただいて、右下の第6表に何か見覚えがあるなと思ったら、昔、船員労働委員会があった頃に職業安定専門委員会でこのような表を用いて、毎月の求人・求職状況が示されていました。私の記憶では、これはたしかデッキ、エンジンの別があって、よくある話が、新規求人で機関部を求めるところが多いと。ただ、求職のほうは航海士ばかりで、成立しないということが多かったのが1つ。それから求職者は、今これを見ますと、どんどん売手市場になっていますので、求める条件、賃金がこれぐらい欲しいというような平均金額が出ていまして、求人もこのぐらいの金額でということで、求人・求職の求める条件がマッチしないということで、その辺の賃金動向も分かるようなものはできていたと思います。

もう一つが失業手当、こちらの給付条件が求職しているということなので、失業手当の支給件数とかいったものも全部総合的に説明されていたところで、今回、デッキ、エンジン、それから事務部の別もなければ、失業手当といった内容もない。もしかしたらこういったことも把握されているかもしれませんが、もし求人・求職の状況を分析するのであれば、そういったデータもあったほうがより実態が分かるのかなということと、できれば開示していただければと思いますので、そういったデータをお持ちかどうかをまず教えて

いただければと思います。

【野川部会長】 いかがでしょうか。

【木坂船員政策課課長補佐】 船員政策課の木坂です。

今、ご質問いただきました甲板部と機関部の別も踏まえた新規求人数とか新規求職者数に関しましては、海事局のホームページに年報といった形で、各年度分を公表させていただいておりますので、閲覧することは可能な状況でございます。

【佐藤船員政策課長】 続きまして、事実関係はそうなのですが、確かに少し前にデッキ、エンジンという違いは大きな善し悪しがあったと思うんですけども、最近、これは船種にもよってきますが、内タンとかはむしろ甲板部でもなかなか厳しい状況でございますので、エンジンのほうがマッチングがすごく悪くてというそこまで極端ではなかったかと思うのですが、今、手元でつぶさに見られていませんので、いずれにしても公表しているデータでございますので、確認しておこうと思います。

それともう1点は、おっしゃっていただいたように、幾つか要因というのは長く続くものがあると思うんですけども、私ども、もう一方、もう一言申し上げさせていただければと思いますのは、要因分析もそうなのですが、先ほど部会長にもメンションをいただいた部分ですけども、成立数を上げていくと。成立しないのがこういう構造的要因だと言っている、船員不足、一度に船員養成機関の定員を2倍、3倍にするんですかという、それだけ一本足打法で考えるんですかということでもないと思いますので、いろいろなセグメントで対策を打っていくという意味では、そういう機運づくりが大事なのではないかと考えているところでございます。もちろん分析レポートも大事な部分だと思うんですけども、ここから先、前に進んでいくと。

そういう意味で、大山委員におっしゃっていただいた部分はありがたいと思っております、そこについて触れますと、1つは提示給与水準みたいなものがあると思うんですけども、そこは労使自治の部分にはなりますが、待遇改善、国の岸田政権の下でも賃上げを大事な施策としてやっているところでございますので、労働者団体におかれましても、そういうところでミスマッチによって採用成立率が低位にならないよう資するように、ご尽力いただければと思っております。

ひとまず、以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

時間もあれですので、手短にお願いします。

【大山臨時委員】 ご回答ありがとうございます。そういうことで求人が増えれば、当然、提示の賃金というか、条件も上がってくるというのが過去の報告では見てとれておりましたし、最低賃金の管理もこちらでしているので、そういったところも船員不足の状況が見てとれる。それから実際の賃金市場も上がっているようなことを最賃にも反映していただければということで、以上です。ありがとうございます。

【野川部会長】 遠藤委員。

【遠藤臨時委員】 今、佐藤課長から話があったように、JMET Sの定員500名の話で、増加させたらという話、いきなりという話もありましたけれども、令和2年から360名定員だったものを400名に定員が増加していて、令和6年は405名というので、今の説明だけ聞いていると405名まで増やしたからいいじゃないかという話に聞こえるのですが、そういうわけではないということですね。

【野川部会長】 どうぞ。

【佐藤船員政策課長】 2倍、3倍いきなりという意味で、いきなりをつける位置がちょっとあれだと思います。うなぎ登りみたいなのは難しいかと思います。

【野川部会長】 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

それでは、そろそろ時間もまいりましたので、特にということがなければ、この件についてはこれで終わりにしたいと存じます。ありがとうございました。

これで本日の予定された議事は全て終了いたしました。ほかに何かございますか。

なければ、事務局にお返しいたします。

【岩下労働環境技術活用推進官】 次回の船員部会の開催日程につきましては、部会長にお諮りした上で改めてご連絡させていただきます。

事務局からは以上でございます。

【野川部会長】 それでは、以上をもちまして、交通政策審議会海事分科会第171回船員部会を閉会いたします。

本日はお忙しいところ、委員及び臨時委員の皆様には会議にご出席を賜り、ありがとうございました。

— 了 —