

船員政策の最新動向等

平成30年 2月19日

国土交通省 海事局 船員政策課長
増田 直樹



国土交通省

Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism



国土交通省

(項目)

1. 日本船舶及び船員の確保に関する基本方針
2. 外航日本人船員の確保のための取り組み
3. 「内航未来創造プラン」における船員労働環境改善等のための取り組み
4. 第11次船員災害防止基本計画等
5. 船員の疲労関係(IMOでの議論等)

1. 日本船舶及び船員の確保に関する基本方針

2

日本船舶及び船員の確保に関する基本方針(概要)

1. 日本船舶及び船員の確保の意義及び目標に関する事項
 - (1) 日本船舶及び船員の確保の意義
 - ① 外航日本船舶の確保並びに外航日本人船員の育成及び確保の意義
 - ② 内航船員の育成及び確保の意義
 - (2) 日本船舶及び船員の確保の目標
 - ・ 外航日本船舶の数を平成30年度からの5年間で1.2倍に、外航日本人船員の数を10年間で1.5倍に増加。
2. 日本船舶及び船員の確保のために政府が実施すべき施策に関する基本的な方針
 - (1) 日本船舶・船員確保計画認定制度の適切な実施
 - (2) トン数標準税制の導入
 - (3) 準日本船舶制度の活用
 - ・ 引き続き日本船舶の増加隻数の3倍までの隻数をトン数標準税制の対象。ただし、継続認定事業者の現行確保計画中に発生した準日本船舶の保有枠のうち未行使分について次期確保計画に持ち越し利用を認める。
 - (4) 内航船員の育成及び確保に関する予算措置の導入
 - (5) 非常時における輸送体制の確保
 - (6) 多様な養成課程による船員の育成及び確保
 - (7) その他
3. 船舶運航事業者等が講ずべき措置に関する基本的な事項
 - (1) 外航海運事業者が講ずべき措置
 - (2) 内航海運事業者が講ずべき措置
4. 計画の認定に関する基本的な事項
 - (1) 認定の申請に当たっての基本的事項
 - ① 申請者
 - ② 計画期間
 - ③ 申請時期
 - (2) 計画の認定基準に関する基本的な事項
 - ① 基本方針への適合性(第1号基準)
 - 1) 外航日本船舶の計画的な確保に関する基準
 - ・ 5年間で1.2倍以上。
 - 2) 外航日本人船員の計画的な育成及び確保に関する基準
 - ② 確実かつ効果的な実施可能性(第2号基準)
 - ③ 計画期間(第3号基準)
 - ④ 船員職業安定法の特例(第4号基準)
 - ⑤ トン数標準税制の適用(第5号基準)
 - ⑥ その他
 - (3) 計画の記載事項
 - (4) トン数標準税制の適用を引き続き受けるための計画の申請等
 - (5) 計画の勧告及び取消しに関する基本的な事項
 - ・ 日本船舶・船員確保計画に係る認定の取消しの前提となる勧告をしない正当な理由に歴史的海運不況が含まれることを記載。
5. 関係者の協力
6. 日本船舶及び船員の確保に関する施策の評価の実施

3

日本船舶及び船員の確保の目標

○外航日本船舶の数を平成30年度からの5年間で1.2倍に、外航日本人船員の数を10年間で1.5倍に増加させることを目標とする。

外航日本船舶及び外航日本人船員の推移



注: 船員数のうち、船員法業務報告は10月1日現在、トン税対象船社のみ数値は年度末時点のものである。
船舶隻数のうち、全体数は年央時点、トン税対象船社のみ数値は年度末時点のものである。

4

日本船舶及び船員の確保に関する基本方針(船員の育成及び確保関係)

2. 日本船舶及び船員の確保のために政府が実施すべき施策に関する基本的な方針

(6) 多様な養成課程等による船員の育成及び確保

今後、船員不足が予想される中、船員の育成及び確保を円滑に進めるためには、船舶運航事業者等の自主的な取組みによる計画的で多様な養成課程を柔軟に認めていくことが必要である。このため、多様な養成課程による海技資格取得を柔軟に認めていくことにより、積極的に船員の育成及び確保を行う事業者を支援する。

また、外航日本人船員にあっては、外航日本人船員(海技者)確保・育成スキームにおける船社のニーズも踏まえたカリキュラムの見直し等や、高い技能を有する外航日本人船員を養成するための教育内容の改善等を行う。

さらに、外航船舶を運航する上で必要となる海技資格を有する日本人海技士の実態の把握を行う。

- トン数標準税制を導入した平成20年を起点として算出（累計）すると、入職者（船員未経験者等）は973人、退職者は526人であり、入職者数から退職者数を減じた人数は、447人。

平成20年～28年の累計 入職者数：973人 退職者数：526人



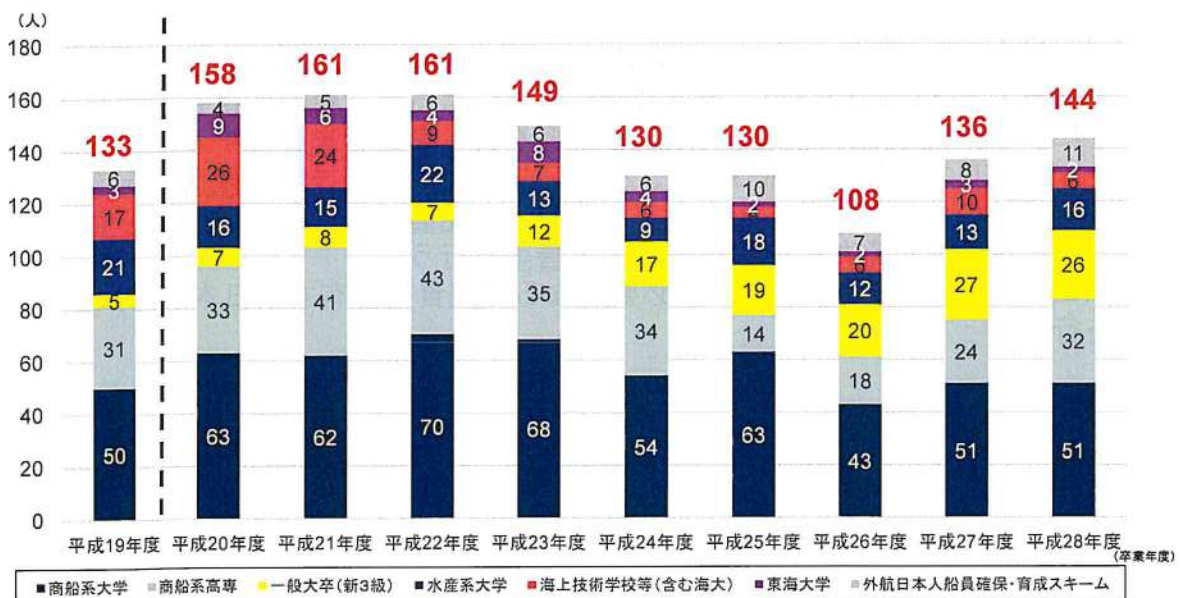
出典：船員需給総合調査結果報告書

注：外航海運業（平成28年においては13社）に係るものであり、トン数標準税制の適用を受ける7社以外の事業者も含まれる。

6

外航船員新規就業者数の推移

- 船員教育機関からの外航への新規就業者数は、平成20年度～28年度までの9年間で累計1,277人、年平均で約142人が就業。
- 一般大卒（新3級）や外航日本人船員確保・育成スキームからの就業者が増加する傾向にあり、外航船員の養成に重要な役割を果たしている。



出典：海事局調べによる

注：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

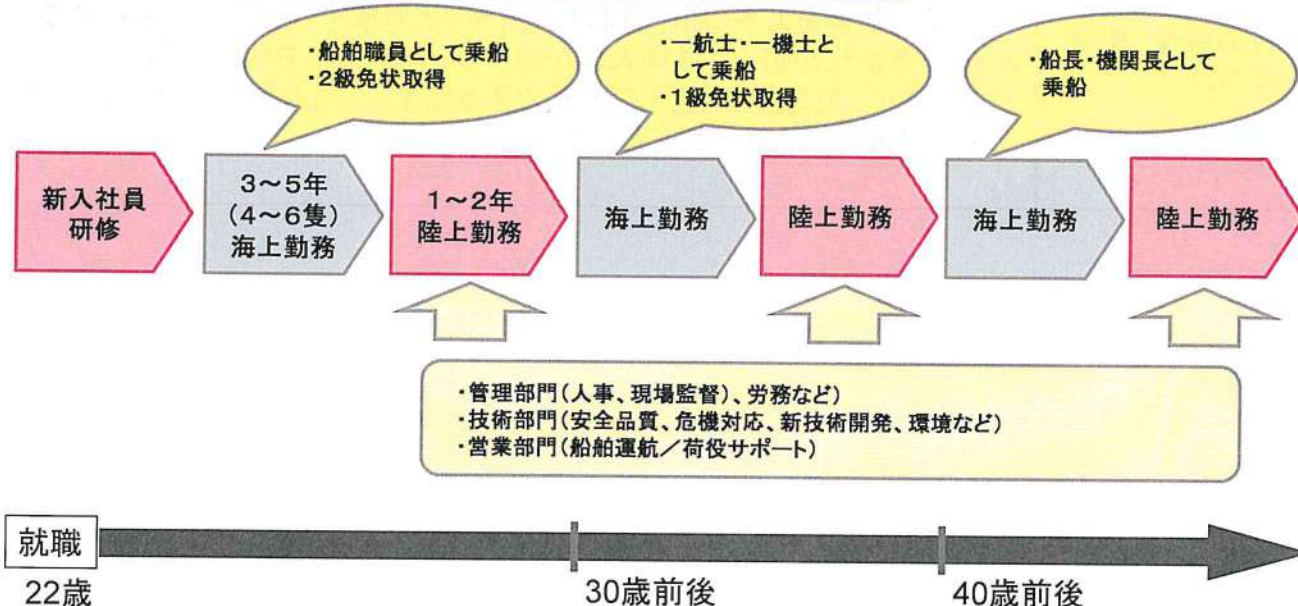
一般大卒（新3級）については、海大新3級課程の入学者数を計上

外航日本人船員確保・育成スキームについては、平成19年度のみ若年船員養成プロジェクトによる就業者数を計上

7

- 各船社において、独自の育成システムに基づき、運航要員としてのキャリアアップ、運航船舶のマネジメント・営業支援・海技者の教育者の育成を実施。
- 外航日本人船員は単なる運航要員ではなく、船社における運航管理業務全般への対応や営業支援要員としての役割が期待されている。
- 海陸両方で主戦力となり得る海技者の育成には15年～20年程度は必要。

商船系大学の卒業生の例 (採用時に3級海技士免状受有)



8

2. 外航日本人船員の確保のための取り組み

論点	委員からの主なご指摘
✓ 若年船員、女性船員を含めた船員の確保、定着について	➤ 特に若年船員の確保について、教育の段階から工夫・改善していくことが必要。 ➤ 船員の船内環境是正問題は、性別問わず重要。 ➤ 陸海の仕事を上手く組み合わせることでキャリア形成を行うことが、今後重要。 ➤ 少子高齢化が進み、労働人口が減少し、各産業が労働力の取り合いになる中で、他業種と比較しても魅力ある職業となるよう、他モードの取組例も参考にしながら検討すべき。

10

外航日本人船員の確保のための取り組み(海事分科会(平成30年2月5日))

若年・女性船員等の多様な人材の就業・活躍促進に向けた取り組み

- 外航海運事業者及び商船大学等の学生に対する海技者セミナーへの参加の促進
- 関係者の連携による、外航船員の仕事・船内生活等の情報提供の充実
- 船員職業安定窓口の更なる活用による、外航海運事業者に対する求人申込みの促進及び求人情報の充実
- 女性船員に関する情報の発信や働き続けられる環境の構築に向けた検討
- 関係省庁と連携した海上ブロードバンド通信の普及による船内通信環境の改善
- 船員の裾野を拡大するための一般大卒者向けの新たな養成課程の設置の検討

高い技能を有する外航日本人船員の育成に向けた取り組み

- 外航日本人船員(海技者)確保・育成スキームのカリキュラムの見直し等
- 高い技能を有する外航日本人船員を養成するための教育内容の改善等

外航海運への関心を高める取り組み

- 船員の確保・育成に向けた海事思想の普及

→ 以上の取り組みに加え、船員への速やかな復帰を可能とするために有効な海技免状の保持に関する事業者の取り組みを促進する等、外航日本人船員の量的な確保に向けた更なる取り組みについても検討を進めていく。

11

外航海運事業者及び商船大学等の学生に対する「海技者セミナー」への参加の促進

- 海運事業者と求職者のマッチングを図り、海運事業者が若年船員の確保・育成を推進するために、船員を目指す海技教育機構、商船系大学、商船系高専、海洋系高校の学生等をターゲットとし、海運事業者及び求職者等が一堂に会する企業説明会、就職面接会を実施。
- また、若年船員の確保・育成、船員志望者の裾野を拡大するため、就職セミナーを開催し、海事産業をPRするなど裾野の拡大を図る。

実施すべき課題

具体的な施策

- 若年船員の確保・育成
- 船員志望者の裾野の拡大



- 企業説明会
各企業のセールスポイントをアピール。
- 就職面接会
雇用のマッチングを図る。
- 就職セミナー
海事産業をPRし裾野の拡大を図る。

開催結果

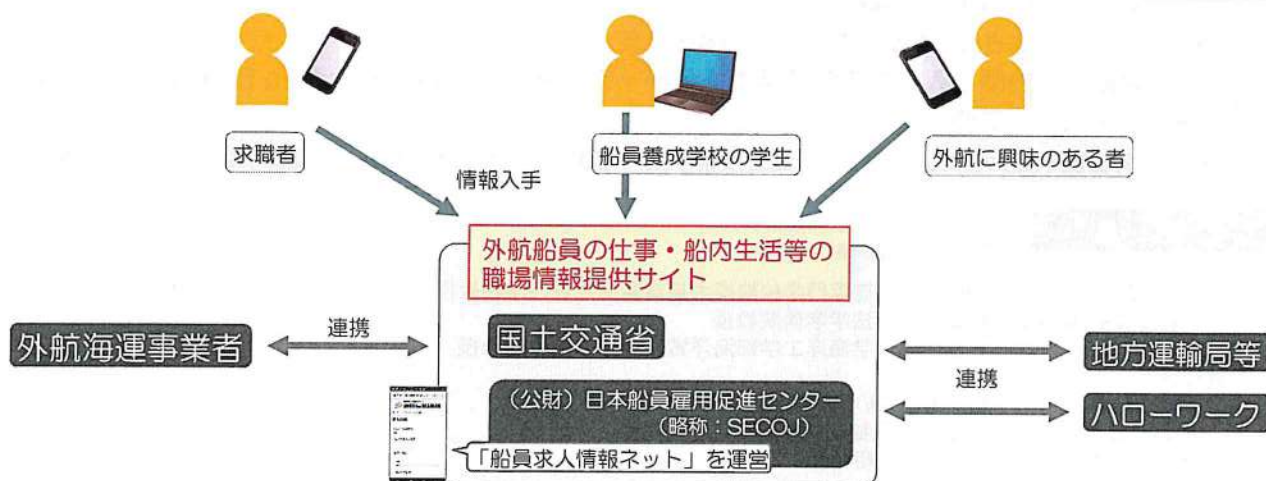
	開催回数	参加事業者数(延べ)	参加者数(延べ)
平成28年度	8回	272社	1,407名
平成27年度	7回	184社	1,160名
平成26年度	7回	164社	1,009名

→ 外航海運事業者及び商船大学・商船高専等の学生に対して、「海技者セミナー」への更なる参加を促す。

12

関係者の連携による、外航船員の仕事・船内生活等の情報提供の充実

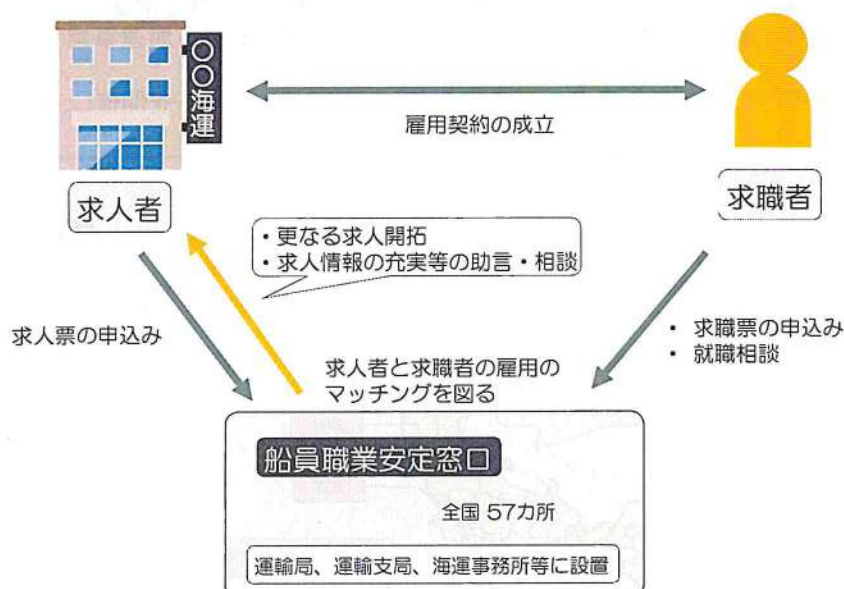
- 若者等に外航船員という仕事を就職先の一つとして選択してもらうには、我が国の経済活動を支える外航海運を身近に感じてもらい、外航船員の仕事・船内生活を正確に理解してもらうことが重要



・一般国民に身近なトラック輸送や販売員等の陸上の職業と異なり、商船系船員養成学校の学生ですら外航船員の仕事の内容や船内での生活などの実態が正確に理解されていないのではないか。

→ 外航海運に興味のある生徒・学生や求職者等に対し外航船員の仕事・船内生活等の情報提供の充実を図る。

13



→ 外航海運事業者に対して求人の申込みを促すとともに、求職者の望む求人情報の充実等の助言・相談を行う。

14

女性船員に関する情報の発信や働き続けられる環境の構築に向けた検討① 国土交通省

【女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会】

1. 現 状

- 海運業に従事する船員29,827人(うち外航2,188人)中、女性船員は708人(うち外航137人)となっており、全体の2.4%(外航については6.3%)を占めるに過ぎず、必ずしも女性船員の就労が促進される状況とはなっていない。(平成28年10月現在)
 - ※ トラックドライバーに占める女性比率は2.5%(平成27年度)
- 一方、船員教育機関に入学する女子学生は毎年一定程度存在していることから、出口となる就労環境を整備していくことが重要
 - ※ 船員教育機関への女性の入学者数は、海上技術学校／短大20人、商船大学52人、商船高専29人(平成28年度)

2. 委 員

学識経験者

(五十音順 敬称略)

石田 依子 (独)国立高等専門学校機構大島商船高等専門学校教授
河野真理子【座長】 早稲田大学法学学術院教授
堀木 幸代 東京海洋大学海洋工学部海洋電子機械工学科准教授

船員経験者

岡部 涼子 福寿船舶(株)海運部課長
加納明日美 国土交通省海事局総務課海技試験官
木村 幸江 全日本海員組合関東地方支部

海運業界

泉尾 光香 (一社)日本船主協会海務部
福田 正海 協同商船(株)代表取締役専務

3. 開催実績

- | | |
|-----------------|--|
| 平成29年 6月30日 | 第1回 女性船員の現状、女性が船員として就業するための課題 |
| 平成29年11月 1日 | 第2回 女性船員の雇用に係る意識調査結果、諸外国の女性船員の現状、他モードの取り組み、課題の整理 |
| 平成30年 3月26日(予定) | 第3回 女性船員の活躍促進に向けた提案のとりまとめ |

15

第2回女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会において整理された課題

1. 女性船員の視点による情報(女性船員に関する情報)の発信

【現 状】

- 前回検討会において、委員から、女性船員への対応については、合理的な配慮がなされればよく、過度の対応は不要であること、船内秩序の面でも特段の問題は生じていない(むしろ、船内環境が改善される。)等の意見が出された。
- 一方で、事業者を対象とした意識調査においては、女性船員を雇用したくない理由として、施設整備の負担の重さ(74.7%)やセクハラ等の問題(61.4%)を懸念する回答が多く、意識のギャップが見られる。
- 同調査においては、74.1%の事業者が、女性船員の視点からの助言が、ほとんど、あるいは全く受けられない状況にあると回答しており、女性船員に関する固定観念があっても、それを是正する機会が乏しい。

【問題点】

- 女性船員の活躍を促進するためには、雇用に否定的な事業者の意識を変えることが必要だが、女性船員の視点からの情報(女性船員に関する情報)が事業者十分に伝わっていない。
→ 情報不足が、女性船員の採用を敬遠させる一因となっているのではないかと。

【課 題】

- 事業者や女子学生に対し、女性船員の視点による情報(女性船員に関する情報)を発信するためには、どのような施策が必要か。

2. 女性船員が働き続けられる環境の構築

【現 状】

- 第1回検討会において、委員から、結婚・出産による離職の問題、個々の希望に合わせたキャリアプランの必要性及び海上復帰への支援の必要性等に関する意見が出された。
- 事業者を対象とした意識調査においても、女性船員を雇用したくない理由として、43.6%が結婚・出産のために退職してしまうことを挙げている。
- 女子学生を対象とした意識調査においても、多くの回答者が、結婚・出産後も仕事を続けられるか心配しており(46.2%)、対策として、産休・育休制度の充実(68.0%)、海上復帰を容易にするサポート体制の充実(65.3%)及びライフステージに合わせた多様な働き方ができる制度の導入(53.3%)を求める回答が多かった。

【問題点】

- 事業者・女子学生とも、結婚・出産により、働き続けることが困難になるとの懸念を有する者が多く、特に事業者にとっては、女子船員の採用を敬遠させる一因となっている。
→ 結婚・出産後も働き続けられる環境の構築が必要ではないかと。

【課 題】

- 女性船員が結婚・出産後も働き続けられる環境を構築するには、どうすればよいか。

第3回検討会(平成30年3月26日開催予定)において、女性船員の活躍促進に向けた提案のとりまとめを予定

16

女性船員に関する情報の発信や働き続けられる環境の構築に向けた検討③ 国土交通省
貨物自動車運送事業における女性の活躍に向けた取り組み(参考)

トラガールサイトの開設(自動車局HP)

※トラガール:女性トラックドライバーの呼称

【トラガールサイトのねらい】

- ✓ 全国で活躍する女性ドライバーを紹介し、トラガールを目指す女性に役立つ情報を提供。
- ✓ 女性ドライバーの活用について、経営者等が積極的に考える契機を作り、業界のイメージ改革を図る。
- ✓ また、配送中、女性用トイレが不足しているとの声もあるため、全ト協と連携し、荷主団体等へドライバーのトイレ使用等に係る協力要請を行い、協力企業をトラガールサイトで紹介するなどの取組を実施中。

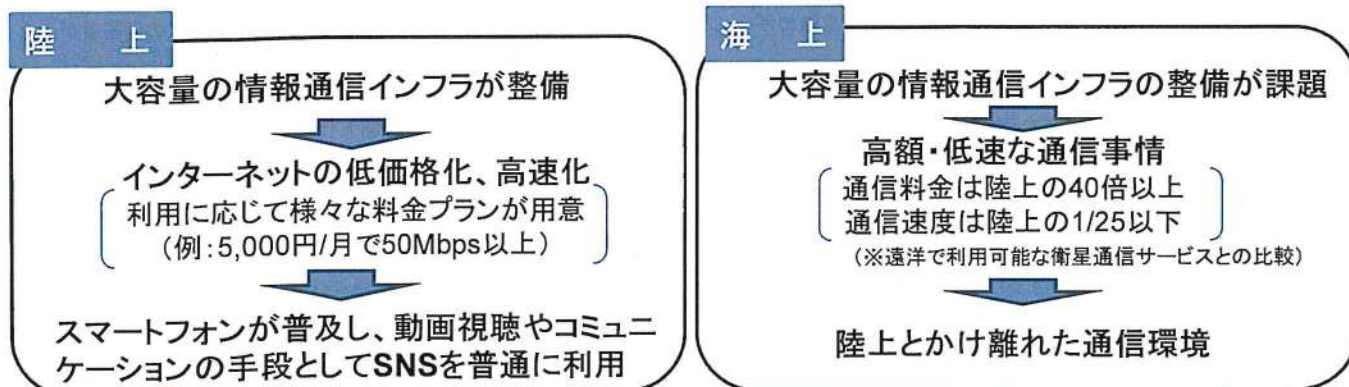
【トラガールサイトの主な内容】

- ・トラガールになるには…運転免許の種別毎の取得方法を解説
- ・トラガールの軌跡…全国のトラガールへのインタビューを写真とともに掲載
- ・事業者向け情報…女性雇用等に係る各種制度等を紹介



17

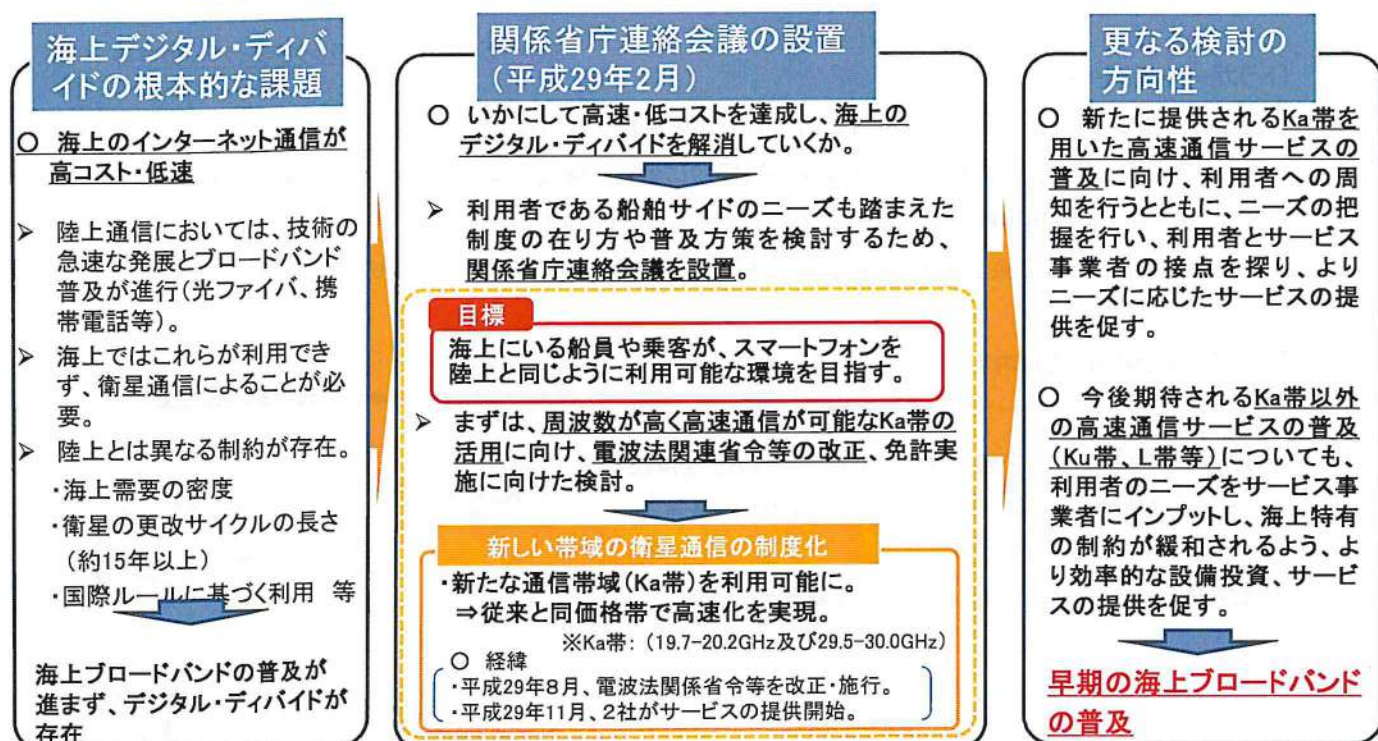
- 陸上では、大容量の情報通信インフラの整備が進み、家族や友人等とのコミュニケーションの手段としてSNSなどの通信サービスが普及。
- 一方海上では、大容量の通信インフラの整備及びリーズナブルなサービスの提供が遅れており、デジタル・ディバイドが拡大。
- 船員を確保する観点からも、海上における通信インフラの整備が課題。



○ 陸上と海上との通信格差(海上のデジタル・ディバイド)が拡大

18

- 海上デジタル・ディバイドの根本的な課題の解決に向け、海上ブロードバンド対応関係省庁連絡会議(総務省(事務局)国土交通省、農林水産省)を設置し(平成29年2月)、課題を整理。



19

(参考)国土交通省によるアンケート調査の実施について

○利用者のニーズ把握のため、海運事業者に対し、衛星通信を利用した海上ブロードバンドに関するアンケートを実施中(本年2月)。

調査対象

内航及び外航の海運事業者(貨物、旅客)

日本内航海運組合総連合会、(一社)日本旅客船協会
(一社)日本船主協会、(一社)日本外航客船協会

調査内容

- 海上ブロードバンド導入船舶数
- 導入費用、ランニングコスト
- 導入の主目的(業務用※、旅客用、船員福利厚生用、その他)
- 船員に対する開放状況
- (導入していない場合)導入しない理由
- (導入するとした場合)適正と考えるコスト
- 高速通信が可能な通信帯(Ka帯)開始にかかる情報の把握状況

※陸上からの運航支援、性能管理を目的とした、メール等による運航データの送信状況 等

20

船員の裾野を拡大するための一般大卒者向けの新たな養成課程の設置の検討 国土交通省

	商船大学	商船高専	新3級	一般大卒者 (現状)
修業年限	4年6月	5年6月	2年	2年(海技短大) 2年(海大)
入学年齢	18歳	15歳	22歳	22歳
卒業年齢	22歳	20歳	24歳	26歳
身分	学生	学生	船社社員	学生
乗船履歴	練習船1年*	練習船1年*	練習船6月 社船6月	練習船9月(海技短大) 練習船6月(海大)

*:社船実習の導入により練習船6月+社船6月も行われている。

- ・現状、一般大卒者が3級を取得するためには、海上技術短大2年(4級課程・履歴9月)を修了し、更に、海技大学校2年(履歴6月)が必要。
- ・海上技術短大には、毎年20名程度の一般大卒者が入学している状況。

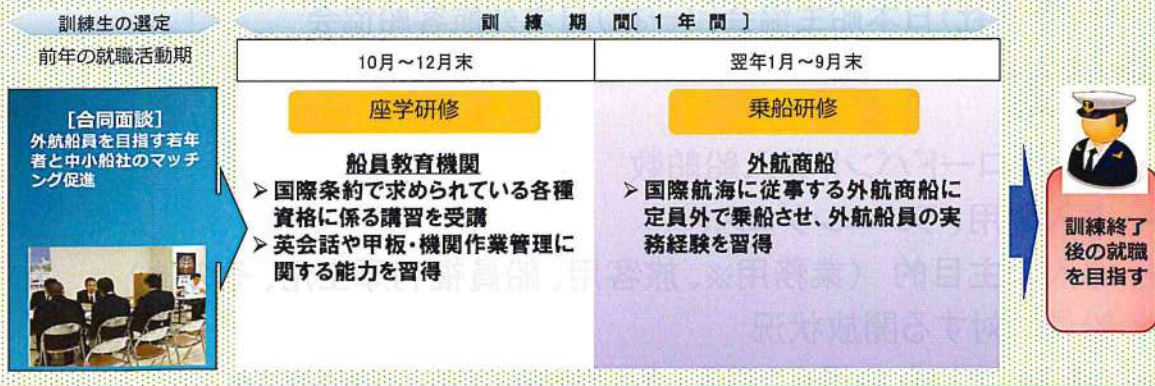
→ このような状況を踏まえ、船員(海技士)となるための裾野を広げる観点からも、既存の課程の他に一般大卒者向けの3級課程設置について、関係者のニーズも確認しつつ検討する。

21

- 中小外航船社の即戦力ニーズに応え、外航船員を目指す若年者のキャリア形成を支援し、採用を促進するため、国交省、全日本海員組合、日本船主協会、国際船員労務協会が協力し、平成19年度から実施（事務局：日本船員雇用促進センター（SECOJ））。

確保・育成スキーム

外航船員を目指す若年者に対し、即戦力として求められるキャリア形成を支援するための訓練（座学研修と乗船研修）に係る支援を行うことにより、外航船員としての雇用促進を図る。また、合同面談会において、雇用に関する情報交換等も行っている。



- ・全日本海員組合、日本船主協会、国際船員労務協会及び国交省からなる「外航日本人船員（海技者）確保・育成協議会」の決定に基づき、今年度より、関係者の本スキーム利用に関するアンケート調査を実施。

→ 外航日本人船員（海技者）確保・育成スキームについて、船社のニーズも踏まえ、カリキュラムの見直し・スキーム志願者の増加等に向けた取り組みを行う。

22

高い技能を有する外航日本人船員を養成するための教育内容の改善等

- 外航日本人船員（陸上海技者を含む）は運航要員としてのみならず、船社における運航管理業務全般への対応や営業支援要員としての役割も期待されている。
- 業界からは、高い技能を有する人材の輩出が求められている。

求められる外航日本人船員（海技者）像

運航要員としてのみならず、陸上においても海技者として活躍することが期待されており、

- 広い視野
- 高い基礎学力（語学力含む）
- 旺盛な探究心・積極性・提案力
- 優秀な海技者になるための強い意志
- 新たな海洋事業分野などを担う能力を持った人材が求められている。

求められる教育

高い技能を有する人材を養成するための施策として、

- 論理的思考を養う基礎教育（一般教養（含 経営学の基礎）等）の強化
- 英語教育の強化
- コミュニケーション能力・リーダーシップを育む教育の強化
- 新たな海洋事業分野などへの対応等が考えられる。

- ・外航日本人船員の量的な確保を進める観点からも、質の向上を図る取り組みが必要と考えられる。

→ 高い技能を有する外航日本人船員を養成するため、関係者のニーズも確認しつつ教育内容の改善等を行う。

23

海事思想普及の必要性

四方を海に囲まれ、エネルギー資源を海外に依存している我が国において海事産業は

- ・社会経済の発展と国民の生活の安定を図る基盤
- ・海事産業が集積している地域の経済と雇用を支える重要な産業
- ・海洋資源・エネルギーの開発は、将来の日本を支える成長分野

海事産業を支えるのは高度かつ専門的な知識と技術をもった優秀な人材

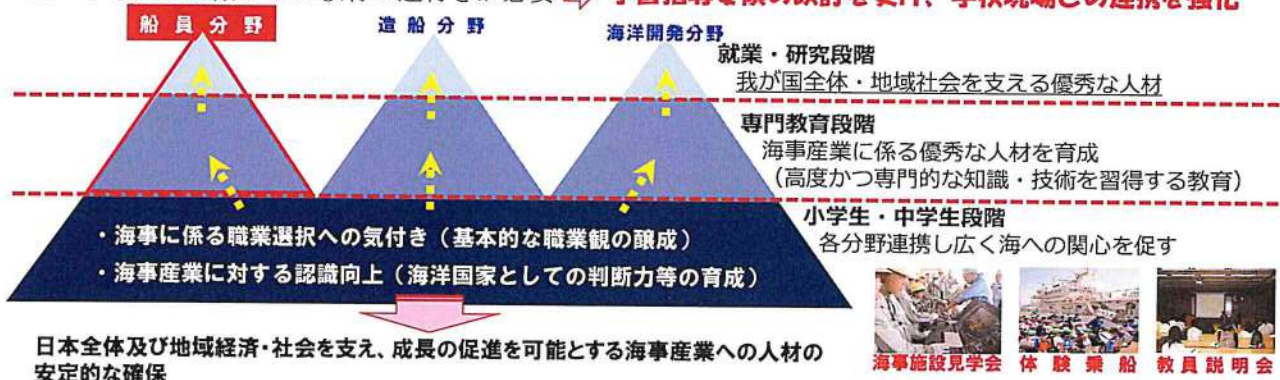
(安定的な人材確保は、国民の多くがその職業を選択することによって成立)

国民各層の海への関心を高める必要

海の日を活用した海事思想の普及 (海洋国家としての意思形成・社会参画)

海事人材確保の道行き

海事人材の育成には、専門的な教育が必要であり、子供たちが将来海事産業分野へ進むためには、小学生・中学生の段階からの教育の道行きが必要 **学習指導要領の改訂を受け、学校現場との連携を強化**



24

船員への速やかな復帰を可能とするため、有効な海技免状の保持に関する事業者の取り組みを促進

海技士資格を失効させない取り組み

海技士資格の失効の例

- 海技士資格の受有者が、下記のような場合に資格を失効させてしまう例がある。
 - 50歳を超え、会社都合又は本人希望により、陸上勤務が長期化する場合。
 - 陸上勤務中に海技士資格の有効期限を迎える場合。(特に、陸上配置の関係で、更新に必要な乗船履歴(1年)を確保できない者や海外勤務者)

海技士資格を失効させない取り組みの例

- 海技士資格を失効させない取り組みとして、一部の船社において下記の施策を講じている。
 1. 船社において、全海技士の資格情報を記録し、定期的にモニターする。
 2. 海技士資格等の更新費用は会社負担とし、更新のモチベーションを維持する。
 3. 海外勤務中に海技士資格が失効してしまうことがないよう、十分な有効期間が残っていても、海外渡航前に全ての資格類を更新させる。

(出典) 船社への聴取による。

→ 海技士資格を失効させないことにより、速やかな船員への復帰を可能とするため、**陸上海技者が常に有効な海技免状を受有できる取り組みを促進する。**

3. 「内航未来創造プラン」における船員労働環境改善等のための取り組み

26

労働環境の優れた職場のPR（労働災害・疾病防止等の表彰制度）

- ・海上労働は危険とのイメージが強い(H26 海事センター調べ)。
- ・そのため、海上労働の魅力ある職場作りを通じて、そのイメージを払拭することにより、若年・女性船員を確保する必要。
- ・現在の船員安全取組大賞は、船員災害防止の取組のみを対象としているため、船員志望者への訴求力が弱く、受賞者も外航分野に偏っている。

具体的な取組内容

受賞した船舶所有者を求人票、国交省HP等でPRし、海上労働のイメージアップを推進

船員安全・労働環境取組大賞(略称SSS)の創設

- ・船員安全取組大賞を見直し、安全で労働環境が充実した取組を広くPRできるよう、船舶所有者等が実践している 1)労働災害防止の取組に加え、2)安全運航、3)健康管理、4)労働支援(陸上からの船内労働、女性の就労支援等)の取組を新たに受賞対象とした。
- ・外航船社のみならず、内航船社や中小船社にも受賞のチャンスを拡大するため、大賞(1者)のほか、特別賞(複数者)も設置。
- ・局長受賞式を9月4日に実施し、受賞した取組は9月の労働安全衛生月間において広くPRを行った。※“SSS”：Award for **S**pecial effort on **S**afe and **S**mart working environment for seafarers (「船員トリプルエス大賞」)

ロゴマーク・ステッカーの積極的活用



平成 年度
船員安全・労働環境
取組大賞

船員労働災害防止優良事業者制度の活用

- ・平成18年度より実施してきた船員労働災害防止優良事業者制度について、優良事業者ステッカーを船舶や事業所でPR等するほか、求人票にも掲載しイメージアップを図る。



さらに、安全取組事例をH29年度内に**ベスト・プラクティス集**としてまとめ、国交省HP等で掲載。海事産業が労働環境向上に取り組んでいることをPRし、**海上労働の魅力向上**・認知促進を図る！

期待する効果

新規船員志望者や業界各社に安全や労働環境の優れた取組を発信・波及させることにより、船員の確保及び労働環境の向上による生産性の向上を図る。

※目標(KPI)
内航船員1人・1時間あたりの
輸送量 17%向上

27

地方運輸局の他、学校等における船員職業紹介において、船員の採用を希望している求人者に、求職者からの応募がないといった事例が生じている。

このため、求職者が必要としている情報の他、個社の特色や優れた取組を職業紹介に活用する。

具体的な取組内容

求人情報の充実

求職者や学生が求める情報の追加

若者が就職活動に活用している、「応募前職場見学」、「新卒者採用・離職情報」、「平均継続勤務年数」等の項目の他、アンケートにより必要項目を選定。

優良事業者情報の追加

安全や労働環境に対して先進的な取組を行った優良事業者であることを明示することで、求人票を通じての優良事業者PRを実施。

⇒ アンケートにより求職者が求める情報をとりまとめ、29年5月に関係事業者団体へ周知し試行的な運用を開始した。試行的な運用の結果を検証し、職安システム改修を踏まえた上で30年度以降の求人票の見直しを図る。

期待する効果

求職者が望む情報、優れた安全や労働環境への取組等を発信することで海運事業者の「見える化」を促し、魅力ある職場づくりに取り組む求人者の船員確保につなげる。

28

船員求人情報の充実

求人者情報関係

- ・ 全所有船舶情報
- ・ 事業形態（オペレーター・オーナー・マンニング等）
- ・ 求人者のHPアドレス、採用事務担当者のTEL、FAX、Email

賃金関係

- ・ 歩合制の場合の最低保障額、歩合比率
- ・ 有給休暇中の賃金
- ・ 5年後、10年後の賃金見込額
- ・ 所有資格別の手当の有無・金額
- ・ 部員と職員の平均年収

雇用状況関係

- ・ 雇用船員の年齢構成
- ・ 雇用船員の出身校毎の人数
- ・ 過去3年間の応募者数・採用者数・離職者数
- ・ 女性船員施設の有無

資格関係

- ・ ECDIS限定解除資格の有無
- ・ 部員から職員への平均昇任年数
- ・ 職務別に必要な海技免状の種類

労働・船内環境関係

- ・ 司厨員の乗船の有無（賄い業務の有無）
- ・ 乗下船のローテーション
- ・ 雇用船員の平均年間取得休日数
- ・ 最大連続海上勤務日数
- ・ 船内Wi-Fi環境の有無
- ・ 荷役作業、整備作業等の作業内容

実習・研修関係

- ・ 入社後の研修制度の有無
- ・ 応募前の職場見学、体験乗船の可否

その他

- ・ 熱意、インパクトを与えるような会社のPR
- ・ 雇用船員に対するサポート等の社内での取組
- ・ 書類選考の場合に必要な書類
- ・ 選考採否決定日

記載は強制ではなく任意。可能な範囲で記載。

29

- 食生活は、生命を維持し、また、健康で幸福な生活を送るために欠くことができないものであり、職住一致の船内の生活を送る船員にとっても同様。
 - 労働の合間に船員自ら交替で食事を準備する等の船員の負担を軽減することは、離職の防止効果が期待できる。
- ⇒ 船舶料理士などを早期に確保・育成し、船員の健康で良好な食生活の実現につなげ、船員の魅力を向上させる。

具体的な取組内容

① 船舶料理士資格取得要件の見直し

要件1

船舶料理士試験合格 +
1年の司厨部での乗船履歴

要件2

調理師・栄養士等の資格 +
3月の司厨部での乗船履歴
又は船舶料理士の監督下での1月の船内教育)

現行の要件について、

技能は維持しつつ、早期に資格取得が可能な方法を検討する

※必要な乗船履歴や教育内容の見直しについては、H29年度内に検討会を開催

② 船内で調理を行う者への教育・人材確保の取り組み

- ・調理師学校への就職案内の強化やジョブカフェの全国展開
- ・海技教育機構清水校の司厨科施設の積極的活用
- ・海技教育機構の練習船における水産高校食品科等の生徒に対する研修の実施 等に取り組む

期待する効果

- ① 専従調理者又は船舶料理士が調理を担当 ⇒ 乗組員の調理負担減
⇒ 労働時間短縮・働きやすい職場の実現
- ② 船舶料理士等が調理を担当 ⇒ 食事の栄養バランス改善
⇒ 生活習慣病の減少・健康な船員が働く安全で魅力ある職場の実現

若手船員の確保

※目標(KPI)
減少目標 疾病10%

(第10次船員災害防止基本計画(平成25年度～29年度))

30

食料の支給(法 § 80)

- 船舶所有者は、船員の乗船中、食料を支給しなければならない。(法 § 80 I)

○2006年ILO海上労働条約

第3.2規則 船舶内の船員は、勤務期間中、無料で食料が提供される。

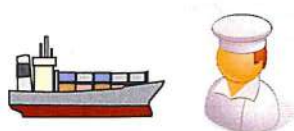


- 船舶所有者は、船舶の大きさ・航行区域・航海の態様を勘案して一定の船舶には、船内における食料の支給を適切に行う能力を有する者を乗り組ませなければならない。(同IV)

○2006年ILO海上労働条約

A3.2基準 食料及び料理の提供

船舶所有者は、船舶料理士として勤務する船員が関係する加盟国の法令に定める要件に従いその職務上の地位のために訓練され、資格を有し、及び能力を有すると認められることを確保する。



「一定の船舶」・「船内における食料の支給を適切に行う能力を有する者」の内容

→ 船内における食料の支給を行う者に関する省令(昭和52年運輸省令第7号)で船舶料理士の対象船舶、能力要件等を規定。

31

・船員派遣制度は、船員の労働保護を図りつつ船員の移動を円滑に実施できることを可能とすることを目的に創設され、自社船員を雇用したまま他社に派遣することで円滑な船員の移動が行われ、人材面から内航海運の安定輸送を支えている。

・厳しい経営環境の中、自社における船員育成が困難であることから、他社に派遣することにより船員を育成してもらうニーズが高まっているところ、船員派遣制度を活用するために支障となっている許可基準の合理化について検討する必要がある。

具体的な取組内容

○ 船員派遣制度の活用を促進するために船員派遣事業の許可基準につき、検討を行う。

- ① 雇用管理を適正に行う能力(教育訓練に関する判断 等)
- ② 個人情報適正に管理する能力
- ③ 派遣事業を的確に遂行する能力(財産的基礎に関する判断 等)

特に③の財産的基礎に関する判断において、船舶建造費については費用から控除して欲しいとの要望が事業者等から出されており、その見直しにつき早急に検討する必要。

⇒ 平成29年8月に交通政策審議会で船員派遣事業の許可基準の見直しに係る答申を頂き、9月に答申内容に係る関係通達の一部改正を行うとともに関係団体へ通知した。

期待する効果

※目標(KPI): 許可基準の見直しにより、許可取得が可能な事業者を2割増とする。

厳しい経営環境に直面し自社で雇用・育成することが困難な内航海運事業者が船員派遣制度を活用することで、船員の確保が強化される。

32

船員派遣事業について

概要

- 平成17年4月 常用雇用型の船員派遣事業(国土交通大臣の許可制)制度化(船員職業安定法(昭和23年法律第130号)の一部改正で対応)
- 船員派遣事業とは、船舶所有者が自己の常時雇用する船員(※)を、他人の指揮命令を受けて、この他人のために船員として労務に従事させることを業として行うことをいう。

※常時雇用する船員とは、期間の定めなく雇用されている船員のことをいう。



現状

- 大型船舶(20トン以上)の運航に必要な海技免許受有者は9,639人(全体の2.6%)であり、有効な海技免許受有者数は1,644人(全体の2.3%)。女性が有する海技免許の8割が失効。
 - * 航海及び機関の免許の保有者数
 - * トラックドライバーに占める女性比率は2.4%(平成25年数値)
- 船員教育機関における女子学生入学者数は、海上技術学校/大学校20人、商船大学52人、商船高専29人
- 内航海運においても129人(うち職員として91人)が船員として活躍している。

⇒ 今後も一定数の養成機関修了者が見込まれることから、女子船員の活躍の場を確保・拡大していくことが重要

具体的な取組内容

労働人口の高齢化及び減少は、内航船員の確保にも影響を及ぼす。労働人口の半数は女性であることから、女性の登用を積極的に進めているトラックドライバー等も参考にし、女性の活躍を促進するための労働環境の実現と職業の魅力向上を進める。

① 職業の魅力向上の推進

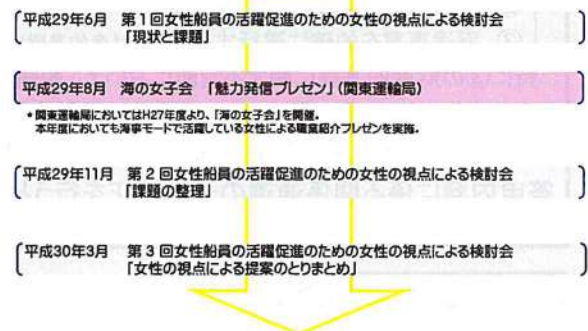
- 平成29年から、女性の船員や船員養成機関教官経験者、海運事業者、有識者等による女性目線での、女性の就労を促進するための検討会を開催し、労働環境の改善や魅力向上等の活躍促進に向けた提案をとりまとめ。

② 女性が働きやすい労働環境のPR

- 船員安全・労働環境取組大賞(SSS)や求人票等を通じて優良事業者としてPR

③ 内航業界における提案の実現に向けた検討

- 業界としての女性の活躍の具体化について検討



期待する効果

船内環境の改善、就業環境の確保による女子船員の確保に寄与

※目標(KPI)

内航の女子船員数 10%増

34

労働時間の適正な管理の実現、荷役・運航作業の負担軽減の実現による船員の働き方改革

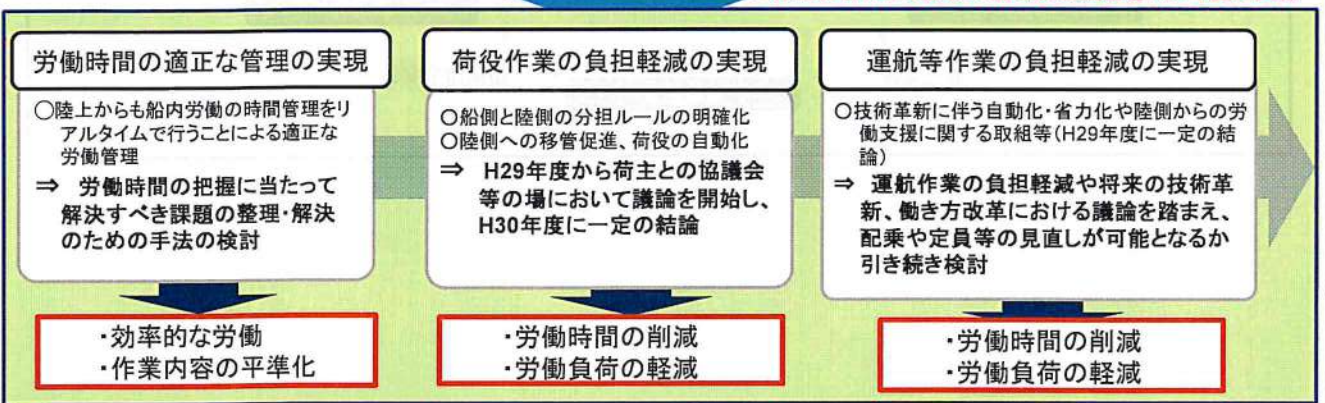
- ・船員の労働は、船種により様々ではあるが、航海当直以外の荷役作業により、負担が大きいとの意見が多い。
- ・一方、技術革新により、船内作業の自動化・省力化による労働負担の軽減が可能な技術開発が進展。
- ・船上業務は多種多様であり、職務による労働の繁閑の差異や船長等によるきめ細かな労働時間管理が困難な状況。
- ・このような状況を踏まえ、若年・女性船員の確保のためには、働きやすい労働環境を実現する観点から、労働時間の削減や労働負担の軽減をもたらす取組が必要。

具体的な取組内容

船員の労働時間・負担を縮減し、質の高い休日(休息)を与えて、若年・女性船員が定着しやすい労働環境を実現する。

働き方改革による労働時間・労働負担の軽減

作業分野ごとの船員の労働実態調査をH29年度に実施



期待する効果

労働時間等が縮減された魅力ある船員職業の実現による若年・女性船員の確保

※目標(KPI)

内航船員1人・1時間あたりの輸送量 17%向上

35

課題等

- 将来の労働力人口は大きく減少することが見込まれており、将来を担う若者に船員という職業を選択してもらえるように職業の魅力を高めていくことが重要。

- ✓ 若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」：40.6%
- ✓ 内航船員の年間総労働時間は2,113時間であり、全産業平均(2,124時間)と同程度であるが、航海中は月間の労働日が全産業平均より多くなることから、月間総労働時間が全産業平均を大きく上回っている(内航船員192時間、全産業平均177時間)。

※ 総労働時間の出典：内航船員は国土交通省「平成28年船員労働統計」、全産業は厚生労働省「平成28年賃金構造統計調査」により算出

- 海運事業者自らが労働時間の短縮に取り組むためには、船員がどのように労働に従事しているのか把握(労働時間管理)することが必要であるが、陸から孤立した船舶内での労働を海運事業者が直接管理することが困難。

船員の年間スケジュール



取組の内容

船員の労働時間の適正管理の実現



長期にわたり陸上を遠く離れて航海する船舶で就労する船員の労働を海運事業者がリアルタイムで管理するため、船員の労働時間を把握するに当たって解決すべき課題を調査するとともに、その課題を解決するための手法について検討【平成30年度】

期待する効果

- ➡ 労働時間の短縮による生産性の向上(内航船員一人・一時間あたりの輸送量：17%増)
- ➡ 船員職業の魅力の向上にも寄与

4. 第11次船員災害防止基本計画等

第11次「船員災害防止基本計画」について

船員災害防止基本計画の概要

○「船員災害防止活動の促進に関する法律」(船災防法)に基づき、5年ごとに交政審の意見をきいて、船員災害の減少目標その他船員災害の防止に関し基本となるべき事項を定めるもの。

○また、海上労働条約(MLC)では、締約国の義務として労使協議のうえ、自国を旗国とする船舶における職業上の安全及び健康の管理についての国内の指針を作成・公表することを定めており、基本計画策定は条約上の義務。

<海上労働条約(抄)>

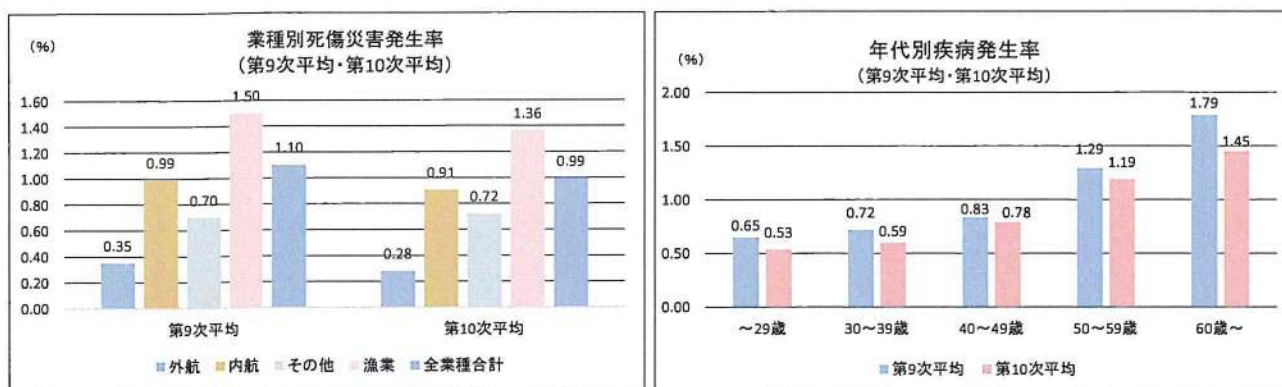
第4.3規則 健康及び安全の保護並びに災害の防止(抄)

2 加盟国は、代表的な船舶所有者団体及び船員団体と協議した上で並びに国際機関、行政機関及び海運業団体が勧告する適用可能な規範、基準及び指針を考慮して、自国を旗国とする船舶における職業上の安全及び健康の管理についての国内の指針を作成し、及び公表する。

○昭和43年の第1次基本計画の策定以降、現在は平成25～29年度の第10次基本計画の最終年度。

38

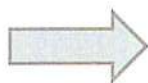
○第10次基本計画期間における災害疾病の状況



第10次基本計画期間における災害疾病減少目標の達成状況

【目標値】

	死傷災害	疾病
貨物船等	11%減	12%減
漁船	15%減	5%減
全体	13%減	10%減



【第10次基本計画期間】

	死傷災害	疾病
貨物船等	7%減	14%減
漁船	9%減	11%減
全体	10%減	13%減

39

第11次基本計画における死傷災害及び疾病防止のための主要な対策

○第10次基本計画の主要な対策により災害及び疾病が減少しているため、以下(1)～(6)について引き続き実施する。

(1) 作業時を中心とした死傷災害防止対策

・作業環境の改善、船内労働安全衛生マネジメントシステム、船内向け自主改善活動(WIB)等の災害防止の取組の推進

(2) 海中転落・海難による死亡災害防止

・船舶所有者における海中転落の防止対策の推進、船員における作業時の安全確認や救命胴衣の着用等の安全対策への取組

(3) 漁船における死傷災害防止

・漁ろう作業中の災害防止のため、船舶所有者における荒天時の作業中止、船員における定期的な漁労装置の整備・修理等を講ずる。

(4) 年齢構成を踏まえた死傷災害及び疾病防止対策

・年齢を踏まえた作業環境・作業方法の改善等の対策を行う。

(5) 生活習慣病等の疾病防止対策

・船内供食による疾病防止を図る。

(6) パワーハラスメント防止とメンタルヘルスの確保

・パワハラ防止及びメンタル面の疾病防止のため、相談窓口の設置、講習会への参加等による予防対策を図る。

(7) その他の安全衛生対策

・船舶所有者は、外国人船員へ国内法令や安全衛生に関する教育を行うとともに、外国語のマニュアル表示の作成等を推進する。

第11次基本計画期間(H30～34年度)における死傷災害及び疾病の削減目標

○第10次期間の年平均値と比較した11次計画期間の年平均削減目標率

	死傷災害	疾 病
貨物船等	14%減	14%減
漁 船	11%減	11%減
全 体	16%減	13%減

40

メンタルヘルス等に関する実態及び取組①

平成29年度船員災害防止実施計画

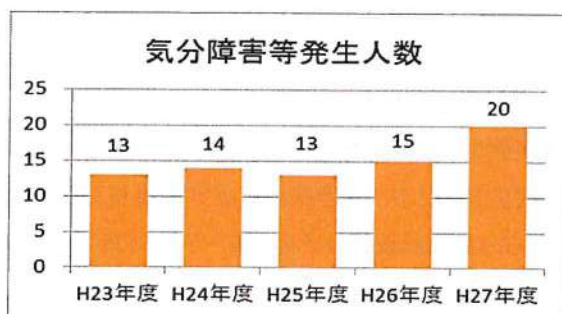
・「メンタルヘルスケアの取組」(平成29年度より追加した事項)

躁鬱病等の気分障害、ストレス関連障害や神経症性障害等神経症の発生件数は、平成26年度の15人から平成27年度は20人に増加しており、そのうち若年船員(～29歳)は7人となっている。

若年船員の確保・育成を進めるためには、若年者に魅力ある職場づくりが不可欠であり、船内におけるメンタルヘルスケアに対する取組が重要である。

このため、船内におけるメンタルヘルスの必要性を認識し、団体安全衛生委員会や船内安全衛生委員会等において自主的にメンタルヘルスケア推進に向けた調査審議、高ストレス発生の防止対策の調査審議を実施する。

また、船員災害防止協会は、船員労働安全衛生月間の衛生講習会等においてメンタルヘルスケアの周知啓蒙を図る。



※船員災害疾病発生状況報告書による。

第11次船員災害防止基本計画(平成30年度～平成34年度)

主要な対策の推進

6. パワーハラスメント防止とメンタルヘルスの確保(新たに追加した事項)

パワーハラスメントの防止とともに、メンタル面の疾病発症防止のため、船舶所有者は、パワーハラスメントに関する会社の方針や取組について周知・啓発を実施するとともに、個別面談の実施等によりできる限り船員とコミュニケーションを図るよう努めるほか、相談窓口の設置や船内安全衛生委員会の活用による予防対策を図る。

また、船員災害防止協会や全国健康保険協会が主催する講習への参加等を推進する。

42

メンタルヘルス等に関する実態及び取組(アンケート調査)

第11次船員災害防止基本計画策定のためのアンケート調査

<目的>

○第11次船員災害防止基本計画の策定にあたり、その基礎データとし、船員災害の要因分析を行うため

<調査対象>

○平成27年度に船員災害疾病発生状況報告書を提出された船舶所有者のうち

内 航 127者(うち回答者 83者:回収率66%)

漁 船 123者(うち回答者 86者:回収率70%)

計 250者(うち回答者 170者:回収率68%)

<調査内容>

○船舶所有者情報(所管地方運輸局・船種・使用船員数)

○疾病発生状況について(疾病発生の要因・予防対策)

○船内供食体制について(船内供食の方法・調理業務専従者の資格・船内供食を行うに際しての問題点)

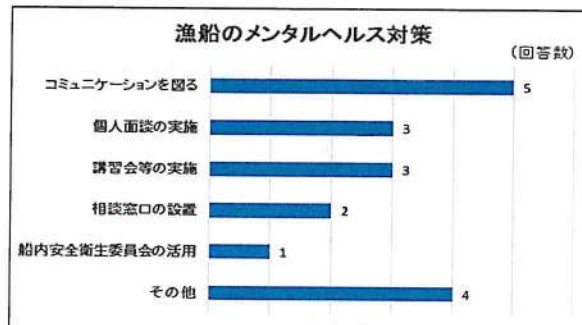
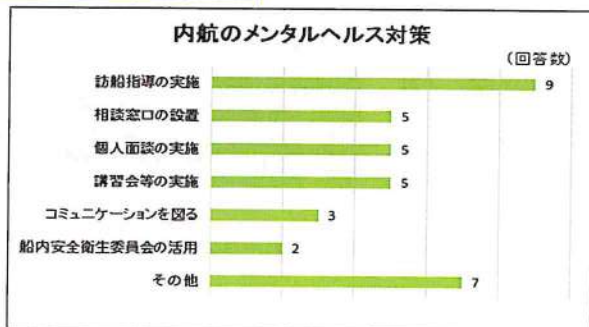
○メンタルヘルス対策(船員からの相談状況及びその対応・予防対策)

○パワーハラスメント対策(船員からの相談状況・対策)

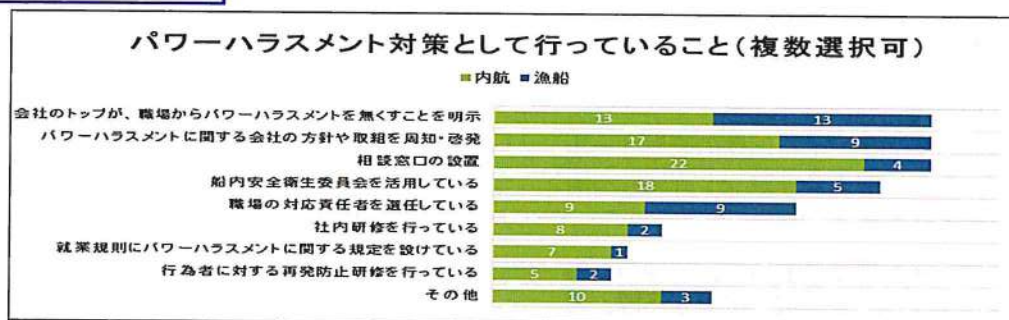
43

メンタルヘルス対策及びパワーハラスメント対策のアンケート調査結果

・メンタルヘルス対策



・パワーハラスメント対策



44

5. 船員の疲労関係(IMOでの議論等)

船員の疲労関係（IMOでの議論等）

ガイドラインの制定経緯

エクソン・バルディースの原油流出事故などが契機となり、国際海事機関 IMO 第71回海上安全委員会 MSC（1999年5月）において、船舶の安全運航に係る疲労の原因、予防策、対策などについて検討が開始され、第74回 MSC（2001年5月）において「疲労の軽減及び管理に関するガイドライン」として取りまとめられ、承認された（MSC / Circ. 1014）。



現行ガイドラインの概要

対象者との関係で、9つのモジュール（モジュール1は全体説明）から構成されている。

モジュール2～4, 8, 9は、各対象者に対し、

- ・疲労をどのように把握するか、
- ・疲労の原因は何か、
- ・疲労をどのように防止するか、
- ・疲労の影響をどのように軽減するか

などについて解説している。それ以外のモジュールは、各対象者が、船員の疲労を理解して適切に対応すべき事項を解説している。

なお、このガイドライン序文において、船舶所有者等が「安全管理システム」を作成・改善する際、疲労を考慮することが強く促されている。

現行ガイドラインの構成

モジュール1：	疲労
モジュール2：	疲労と部員
モジュール3：	疲労と船舶職員
モジュール4：	疲労と船長
モジュール5：	疲労と訓練施設と管理 訓練責任者
モジュール6：	船上の疲労と船舶所有者、 運航者、管理者
モジュール7：	船上の疲労と船舶設計、 設計者
モジュール8：	疲労と水先案内人
モジュール9：	疲労とタグボート操船者
付録	疲労に関連する資料

46

船員の疲労関係（IMOでの議論等）

ガイドラインの見直し

第94回海上安全委員会MSC（2014年11月）において、このガイドラインについて、オーストラリア他より、現在の疲労・睡眠・安全に係る科学的知見を反映すべきとの提案がなされ、MSCが更新の必要性を認め、第2回人的因子訓練当直小委員会HTW（2015年1月）から見直し作業が開始された。我が国は、海技振興センターが設置してきている「HTW調査検討に関する専門委員会」（委員長：東京海洋大学 竹本教授）を中心として対応してきている。

経過・今後

第2回HTW（2015年1月）

○見直しの方向性・範囲等について、オーストラリア他からの提案文書等にもとづき審議

第3回HTW（2016年1月）

○各締約国からの提案にもとづく、見直し内容審議
○コレポデンス・グループCG設置による継続審議の決定

第4回HTW（2017年1月）

○OCG報告書及びICS等からの提案等にもとづく審議

第5回HTW（2018年7月開催予定）

○見直し最終化（予定）。最終化された場合にはMSC100（2018年11月）に承認のため提出



国際海事機関（イメージ） 大会議場（イメージ）



次回HTWまでの間、CGにて審議を継続（我が国は、海技振興センター岡村研究員他がメンバーとして参加）

47

ガイドラインの見直し 主なポイント

○読みやすくするために、モジュール構成、記載内容などを見直す。対象者の範囲を拡大する（主官庁の追加）。

○科学的知見などにもとづき、記載内容を最新化する。

○海上労働に関する条約MLC（2014年発効）関連箇所の参照（必要かどうかも含め検討）。

○疲労リスク管理システムFRMS(Fatigue Risk Management System)（疲労を安全運航に対するリスクとして捉え、体系的にそのリスクを回避または管理するシステム）の取り入れ（取りいれることが適切かどうかを含め検討）。

なお、航空分野では、ICAOにおいて、国際民間条約附属書Ⅵ規定に対応する「Fatigue risk management system (FRMS) implementation guide for operations」及び「Manual for the Oversight of Fatigue Management Approach (Doc 9966)」を策定済。

