

水先人養成を初めとする
水先制度の施行状況に関する懇談会
(水先レビュー懇談会)

取りまとめ

平成25年6月10日

検討の経緯

平成 19 年 4 月施行の改正水先法においては、等級別免許制や養成制度の新設等、水先制度の抜本的改正が行われた。

この間、水先人の養成が開始され、新制度下での水先人が誕生しているが、例えば養成については、その内容や方法等の改善が必要との指摘がなされ、また、水先人志望者自体も年々減少している等、様々な問題が生じており、こうした問題への対応が必要となっている。

改正水先法においても施行後 7 年以内（平成 25 年度以内）に、その施行状況の検討が求められ、国においては各関係者・有識者等に対しヒアリング等を通じて意見等を集約した（別紙 1）。

その意見等の内容をみると、養成及び養成に関連する専門的かつ運用面に関わる事項が大半であった。このため、水先人養成支援事業の実施等を通じ養成関係の調整機能も果たす本(財)海技振興センターに、水先に関して知見を有する有識者・各関係者で構成する本懇談会を平成 24 年 9 月に設置してそうした意見等に対応するための検討を行い、今般、その結果を取りまとめたものである。

取りまとめ

1. 募集・選考等関係

水先人志望者が年々減少する一方、今後 10 年間程度は大量の水先人の廃業が見込まれ、このままでは水先業務実施体制の維持が困難となり、船舶交通の安全確保やわが国港湾機能の維持にも支障が生じかねないことになる。

このため、高質な水先人について必要な規模を安定的に確保するために必要な方策を講じることとする。

(1) 養成規模のあり方

- 本懇談会では、船主側の協力を得て、一級水先人の供給源となる外航船長等の人数を調査したが、当面の水先人廃業数を充足する規模にはないため、引き続き三級水先人の養成を行うとともに、二級水先人の養成も早期に開始することが適当である。
- こうした中、養成規模は、今後の中長期的な水先人の供給見通しや、水先人会がきめ細やかな指導を行うための体制上の制約があること等を踏まえ、当面五年間程度、二級水先人は毎年 5 人、三級水先人は毎年 10 人とすることが適当である（別紙 2）。
- なお、養成規模については、需給状況等を踏まえつつ、関係者協力の下、基本的に五年ごと（急激な変動時は弾力的）に検討することが適当である。

(2) 募集のあり方

① 募集活動等

- 水先人不足が明らかな中で、何より高質な志望者を十分に確保する必要があるが、そのためには、継続的で多様な募集活動等を進めることが適当である。
- 具体的には、水先人と連携の上で、(財)海技振興センター（以下、単に「センター」という。）が中心となり、ホームページの拡充・高度化やパンフレットの充実等により幅広い情報発信を行うとともに、各地での説明会開催や水先区での見学会の実施など直接的な募集活動等を進めることが適当である。
- なお、こうした取り組みについては、積極的に三級水先人等の協力を得て、志望者のニーズ等に応えることも求められる。
- また、センターにおいては、志望者等に対する常設の相談窓口機能を発揮することも求められる。

② 提供すべき情報

- 高質な志望者を十分に確保するためには、志望者が求める情報について、志望者が容易に入手しやすい環境を整えるとともに、わかりやすい内容の情報を提供することが適当である。
- 具体的には、センターと日本水先人会連合会（以下、「連合会」という。）が連携し、志望者が求める情報として把握した内容を踏まえ、水先人の具体の業務内容、養成の具体の内容・進め方、処遇（収入・稼働時間・休日・福利厚生等）、将来ビジョン・キャリアパスの見通し、先輩の体験談やメッセージ等の情報（別紙3）について、募集活動等を通じて提供することが適当である。
- なお、情報については、水先人に求められる資質や社会的な意義・使命、やりがい等のポジティブ情報を提供するとともに、志望者に過度な期待のみを抱かせないように、個人が責任を負う厳しい業務であることや高度な技術の体得には長期間の鍛錬が必要である等のネガティブ情報を提供することが求められる。

(3)選考のあり方

① 募集要件

- 現募集要件では TOEIC スコア 450 点以上を求めているが、水先業務の遂行には英会話が不可欠である上、努力を促し資質の高い志望者を確保するため、全級共通して「TOEIC スコア 500 点程度」を要件とすることが適当である。
- なお、その実施時期については、応募者への十分な周知・準備期間に配慮するため、一級・三級は八期生から、二級は一期生からとすることが適当である。

② 選考方法

- 志望者（養成支援対象者）の選考については、水先人に必要となる資質等について、客観的で公平中立的に評価することが求められるため、選考に当たっては、新たに外部の人事コンサルタントを活用することが適当である。
- 選考試験の一つとして、これまで実施してきた適性・能力検査については、志望者がその対策を講じている等の問題もあるため、新たな適性・能力検査を導入することが適当である。
- また、面接を行う面接員に対して研修を実施すること、面接基準の一層の客観化等の措置を講じることが適当である。
- その他、外部の人事コンサルの提案等も参考にしつつ、選考方法の改善を進めることが適当である。

③ 選考（面接）体制

- 面接の実施に当たっては、水先人が責任をもって実務修習等を実施できるように、志望者の第一希望水先区の水先人が、全ての級の志望者に対する面接員として追加して参画することが適当である。
- また、後述する商船乗船訓練が対象となる志望者については、当該船舶を提供する船社側が希望する場合には当該志望者に係る面接の場への参加を認めることが適当である。

2. 養成関係

これまで実施してきた養成については、その内容を含め様々な問題提起がなされ、特に航海士等の経験が少ない三級水先人志望者については、養成修了後も各水先人会において長期の研修が必要である等、即戦力としては不十分な状況にあるとされている。

このため、水先業界が求める資質を有する人材を早期に供給するために養成において十分な知識・技能等を習得できるように、必要な方策を講じることとする。

(1) 養成内容のあり方

水先人養成のあるべき内容等の検討については、本懇談会において実施した海外調査結果（別紙4）等も踏まえつつ、今般、その必要な知識・技能等を唯一知り得る水先人が主体となってシラバスの作成等を含む作業が進められ、その内容について本懇談会の合意がなされたところである。

その主な変更点・考え方等は、次の①から④のとおりであるが、その詳細は今後変更もあり得るものの概ね別紙5のとおりである。

今後、養成施設は、これらの内容について、座学、操船シミュレータ訓練、水先実務修習などを全体としてオーガナイズしつつ、養成を実施することが適当である。

① 座学

座学については、新規・進級・複数の養成を含めて各級ともに、高度専門職業人としての教育に相応しいものに改めるため、水先業務を実施する上で必要となる知識等の習得に重きを置き、実務・実践的な内容に大幅な変更を行う。

② 商船乗船訓練

- 新卒者等については、航海経験が少ないために特に航行業務をする上で必要となる「船員の常務」の体得が不十分であり、養成をする上で多大な時間と労力が必要となっている。
このため、航海士経験が1年未満の者に対し、船社の協力を得て、外航商船に航海士等として1年以上乗船（暦年2年間に乗船）させることにより、養成の効率化・安全の一層の向上を図ることとする（別紙6）。
- その仕組みは、いわゆる SECOJ スキームと同様とし、センターが修業生を期間雇用して船社に在籍出向する方式とする。
- 乗船中の訓練は、船社の新人航海士と同内容のものを想定して船社・船長に委ねる一方、修業生としての訓練でもあるため、過重負担にならない範囲で、必要な目標・課題等を提示の上でレポート提出等を求めるとともに、二級海技士（航海）資格の取得を促進すること、下船中に所要の訓練等を受けることを求めることとする。

③ 操船シミュレータ訓練

- 操船シミュレータ訓練は、離着岸用としては一定の評価があるが、航行業務用には不十分との指摘がある。
このため、他船の動きが予期できないようなリアルな航行環境の下での訓練となるよう、各修業生により複数シミュレータ装置によって同一海域で同時に操船するマルチ・キュービクルタイプのシミュレータ方式の訓練を導入する（参考：別紙10）。
- また、シミュレータソフトの不断の改善を図ること等により、質の高い効果的な訓練を目指すこととする。

④ その他の養成内容

- タグ乗船訓練については、その内容を充実させることに加え、三級新規については、対象者が海事経験等に乏しいため、ポータルラジオその他の関連産業における実習等も新たに実施する。
また、一級・二級の新規、全ての級の複数についてもタグの取扱い等に地域性があること等を踏まえ、タグ乗船訓練を新たに実施する。
- 水先実務修習については、各水先区において、実務修習における航行環境を再現した操船シミュレータ訓練も実施すること等により、一層の訓練効果を高めることとする。
- 養成中は修業生に対し逐次の評価を行い、問題がある場合（素行や能力を含む）には適切に指導を行うとともに、改善が見られない場合には、退学を促すこととする。

(2)養成期間・開始時期のあり方

① 養成期間

前記のように、航海経験が少ない者に対しては、商船乗船訓練を導入するほか、実務訓練を重視するとの方針の下、養成期間は、総じて座学を短縮する方向とし、次表のとおりとすることが適当である（別紙7）。

区分	新規			進級		複数		
	一級	二級	三級	一級	二級	一級	二級	三級
商船乗船訓練	—	—	24月	—	—	—	—	—
座学	3月	5月	6月	0.5月	1月	1月	1月	1月
操船シミュレータ訓練	1.5月	3月	5月	0.5月	1.5月	0.5月	1.5月	2.5月
タグ等訓練	0.3月	0.3月	1月	—	—	0.2月	0.2月	0.2月
水先実務修習	3.7月	6.7月	9月	1.5月	2.5月	1.8月	3.8月	4.8月
計	8.5月	15月	45月	2.5月	5月	3.5月	6.5月	8.5月

② 養成開始時期

○ 当面の養成のスケジュールについては、試験の実施時期を含め別紙8のイメージであるが、新たな養成の開始時期については、可能な限り早期に実施する方針の下、次のとおりとすることが適当である。

- ・一級の新規 平成26年 4月
- ・二級の新規 平成26年 2月
- ・三級の新規 平成26年10月

○ 進級、複数については、その対象が既に水先人である者のみであるが、可能な限り早期に開始することが適当である。

(3)養成の実施体制のあり方

① 講師の体制

- 新たな内容による養成の講師については、その内容がより実務的なものに変更するため、水先人が大半を担うことが適当である。
- また、関連する実務的内容等の講義等については、各実務者等の外部講師を活用することが適当である。
- その詳細は、概ね別紙9のとおりとする。

② 養成施設の集約

水先人講師の物理的対応体制の問題、養成を効率的に実施する必要性、水先技術に係る知見の集約・標準化等の観点から、支援対象の養成施設については、一つに絞り込むことが適当である（別紙10）。

③ 養成施設の実施体制

- 水先人養成の実施に関しては、実質的に自治的な運営ができるよう、別紙 11 のとおり、養成施設内に「水先人養成組織」を設けることが適当である。
- その組織においては、実質的長として「水先人管理者」を常置するとともに、養成実施に係る運営会議や内部評価会議等の設置をすることが適当である。

(4) 養成の評価・改善、支援のあり方

① 評価・改善体制

- 内部評価機能として、水先人養成組織内の評価会議で自己点検・評価を行い、自律的な改善ができるようにすることが適当である。
- 外部評価機能として、センターに各関係者や多様な分野の有識者等で構成する会議を設け、養成施設との支援契約により、養成状況の報告等を受け、それにより外部評価を行い、必要な改善を要請する仕組みが適当である。
- なお、国においては、法令・通達に基づき、養成施設に対する指導等を適時適切に行うことが求められる。

② 養成支援

- 養成支援は、商船乗船訓練の下船期間中を含め月額 25 万円とする等、その規模や範囲は従前どおりとすることが適当である（但し、乗船中は給与として月額約 40 万円）。
- 一方、その返還については、多額の返還義務をおそれ、意に反して訓練を継続する事例等も見られることから、具体的には別紙 12 のとおり、自己都合でも妥当な理由がある場合は、センターに置く合議体の決議を経て免除等をすることが適当である。

③ センター会議の再構築

センターに設置する会議については、その運営等の改善が求められている上、各会議間の関係整理が曖昧であるものや、活動が休止しているものがある。

こうした中で、今後は、選考関係の見直し、養成の外部評価、支援金返還ルールの変更等により、センター会議の役割の変化も求められる。

このため、今般のレビューを機に、これまでの委員会を廃止し、養成支援・養成内容等に関する総合的会議を設ける等、センター会議を再構築することが適当である。

3. その他

(1) 水先人試験の実施時期等

- 水先人試験については、受験者や水先人の負担軽減のため、水先実務修習開始時期や水先人会入会時期の統一化等が強く求められており、次のようにすることが適当である（当面のイメージは別紙8）。
 - ・筆記と口述の実施時期を分離する（但し、海図描画が口述と同時）。
 - ・筆記は追試を含め水先実務修習の開始前に、口述は追試を含め養成修了前にそれぞれ実施する。
 - ・追試は、過去に追々試合格者が無いこと等も踏まえつつ、入会時期等の統一化を図るため、筆記・口述ともに一回とする。
 - ・新たな養成内容による修業生から開始する。
- 試験内容と現場事情や養成内容との相関を強化するため、国と水先人との定期的な意見交換を開始することが適当である。

(2) 新人研修、その他水先人会の安全対策

- 新人研修及び業務制限については、連合会において、各水先人会の状況を十分に把握した上で、各々の比較評価、ノウハウ共有化、研修評価基準の策定と研修生への十分な説明実施等をする仕組みを構築することにより、適確で客観的な研修の実施等を進めることが適当である（別紙13）。
- その他、水先人会が講じる安全対策についても、統一ガイドラインの策定、操船マニュアルの整備、事故の防止対策・情報開示等について、連合会が中心となり推進することが適当である（別紙14）。

(3) 更新講習

3～5年ごとに受講する更新講習については、2度目の内容が1度目と同様であるなど、必要な見直しがなされておらず、不十分な内容等になっている。

このため、講習内容が水先業務遂行上より適切で役立つものとなるよう、連合会と更新講習機関との間で見直しの協議を進めることが適当である（別紙15）。

(4) 水先区

- 広域水先区については、その範囲の広域性ゆえに安全面等の懸念が呈されているため、連合会・当該水先人会においては、利用者等とも協議しつつ確な乗り継ぎルールを設定することが適当である。
- 小規模水先区におけるサービス実施体制の維持を図るため、連合会においては、水先人後継者不足が顕在化することに留意しつつ、確実に派遣支援を実施することが適当である（別紙16）。

終わりに

- 本取りまとめの内容は、既に実施しているもの、各関係者が個別に具体化に向けて取り組むべきもの、各関係者連携の上で取り組むべきものが混在しているが、これまでの議論の趣旨を踏まえつつ、改善に向けての早期の取り組み等が期待される。
- 本取りまとめによる水先人の募集・選考や養成関係の改善事項については、センターにおいて、各関係者と連携・協力の上で継続してフォローするとともに、一定期間経過後（一定の結果が見られた後）は、本取りまとめの実施状況に対する再度のレビューをすることも求められる。
- 本懇談会に参画された各メンバーには幅広い視点から多様な議論を頂いたところであるが、とりわけ、水先人養成に関する全てのシラバス等の作成を精力的に取り組まれた水先人その他の関係者、商船乗船訓練に航海士として乗船できるよう検討頂いた船社関係者については、多大なるご協力を頂いたことを記して結びとする。

水先人養成を初めとする水先制度の施行状況に関する懇談会名簿

(敬称略：順不同)

加藤	俊平	東京理科大学名誉教授
中泉	拓也	関東学院大学教授
井上	欣三	神戸大学名誉教授
森谷	進伍	元(財)海技振興センター理事長
中條	幸基	日本水先人会連合会水先業務研究委員会委員長 伊勢三河湾水先区水先人
山崎	正敏	日本水先人会連合会水先業務研究委員会委員長代理 東京湾水先区水先人
石橋	武	東京湾水先区水先人会会長
小久保	又五郎	伊勢三河湾水先区水先人会会長
竹口	信和	大阪湾水先区水先人会会長
甲谷	保行	内海水先区水先人会副会長
宮本	主司	関門水先区水先人会会長
赤峯	浩一	(一社)日本船主協会港湾関連業務専門委員会副委員長 日本郵船(株)専務経営委員
平塚	惣一	(一社)日本船主協会港湾関連業務専門委員会副委員長 (株)商船三井専務執行役員
佐々木	真己	(一社)日本船主協会港湾関連業務専門委員会副委員長 川崎汽船(株)取締役専務執行役員
田中 (井上)	初穂 晃)	(一社)日本船主協会総務部長
岩坂	直人	東京海洋大学海洋工学部学部長
竹本	孝弘	東京海洋大学大学院教授
小田	啓二	神戸大学海事科学研究科長・海事科学部長
林	祐司	神戸大学大学院教授
大西	正幸	(独)海技教育機構理事
堀	晶彦	(独)海技教育機構海技大学校教授
池谷	義之	全日本海員組合国際局長

<国・事務局>

竹田 (花角)	浩三 英世)	国土交通省大臣官房審議官
岩月	理浩	国土交通省海事局海技課長
山崎	律子	国土交通省海事局海技課企画調整官
今井	浩	国土交通省海事局次席海技試験官
鮭川	次男	国土交通省海事局海技課水先業務調整官
磯田	壯一郎	(財)海技振興センター理事長
岩下	光男	(財)海技振興センター常務理事
関岡	卓史	(財)海技振興センター特別顧問

懇談会開催状況

〈懇談会の開催状況〉

第1回	平成24年 9月21日(金)	・関係者から寄せられた意見等 ・検討の進め方 等
第2回	10月 3日(火)	・養成規模のあり方 ・養成WGの設置、海外調査の実施 等
第3回	11月13日(火)	・養成規模のあり方 ・募集活動 等
第4回	12月18日(火)	・養成規模のあり方 ・業界が求める養成内容 等
第5回	平成25年 1月31日(木)	・商船乗船訓練の方策 ・試験時期、養成内容 等
第6回	3月 7日(木)	・養成内容イメージ ・水先人会安全対策、水先区 等
第7回	4月 3日(水)	・新規の養成内容 ・支援、選考改善策、更新講習
第8回	4月26日(金)	・進級・複数の養成内容 ・養成集約、新人研修 等
第9回	5月21日(火)	・取りまとめ(案)
第10回	6月10日(月)	・取りまとめ

〈WGの開催状況〉

- 第1回 平成24年11月 7日(水) ・養成の基本的考え方、海外調査 等
- 第2回 平成24年12月 5日(水) ・養成内容のあり方 等
- 第3回 平成25年 1月24日(木) ・海外調査報告、養成内容の概要 等
- 第4回 平成25年 2月26日(火) ・養成内容、商船乗船訓練 等
- 第5回 平成25年 3月27日(水) ・新規の養成内容 等
- 第6回 平成25年 4月23日(火) ・進級、複数の養成内容 等