

参考資料 3

船員の確保・育成に向けての問題点

(注)

以下は、国土交通省において、船の現場や事業者より聴取したものをまとめたものであり、必ずしも船員の置かれている状況の全てを網羅し、代表するものではない。

また、特段、内航・外航の区別は考慮していない。

船員の確保・育成に向けての問題点（論点整理用メモ）

1 そもそも海の重要性について社会的認知度が低い

○海洋国家・日本を謳いながら、日本の産業や国民生活は海に背を向けたものになっている。

○日常生活で海に接する機会が減り、海や海運の役割を意識しなくなり、海運、造船、船用等の海事産業の認知度が低下。

○海洋レジャーの人气が低下し、幼少期に海と接する機会が減少。

○海運業自体の地位が低下。

○これらが相まって、船員の職業としての認知度が低下。

2 やる気のある人材を集めにくい

○30年来、船員自体の数が減少。カッコイイ船長さんやマドロスさんが身近にいなくなった。
特に外航分野では日本人船員を大幅に削減し、日本人の行うべき仕事との位置づけも失われている。

○最近まで海運企業のほとんどが新卒採用を抑制してきたため、ますます職業船員のイメージが低下し、今やカッコイイものとは認識されず。

○社会的な関心が低下し、保護者も子弟の就職先として意識しなくなり、船員を志す若者自体が減少。一方で「海猿」……。

○近年では、船員教育機関への進学者であっても、必ずしも海上就職を希望する者ばかりではない。

○船員教育機関のアピールもバラバラかつ不足し、存在が一般には知られていない。
また、海事関係団体・企業の連携が不十分であり、情報が断片化。

3 船員になるのは大変

- 船員教育機関が地域的に偏在し、船員教育を受けられる場所が限定されている。
- 船舶職員の養成に要する期間が、陸の職業に比べて長い。
- 船員教育機関を卒業しても、最近の新卒に対する船社の評価が低いなど、求人・求職の間にミスマッチがある。
- 社内育成が可能な一部大手しか新卒採用を行わず、中小では、人的つながり等による即戦力採用しか行わないことから、船員教育機関卒業生にとって就職先が限られている。
- 特に女子船員にとって門戸が狭く、また、船舶運航の能力が十分に活用されていない。

4 厳しい職場環境・労働環境

- 陸に比べ給与水準が高く、一回当たりの休暇が長い等のメリットがあったが、最近では、給与水準の差の縮小等によりメリットが薄れてきている。
- 物流部門として、コストカットの対象として見られ、船員という職業への正当な評価も不十分。
- 船員という職業を一生涯続けることへの展望が描けない。
- 長期の乗船、陸とは異なる休暇時期のため、家族団欒や交友の機会が少ない。
海上航行中は携帯電話やインターネット環境が利用しづらく、若者としては、社会的に切り離された意識を抱きがち。
- 船内の空間的制約のため個人スペースも不十分。
職住一体化という環境のため、仕事とプライベートの区別も曖昧。
- 船内や港湾区域では娯楽に乏しく、精神的な休息も取りづらい。上陸時間も限られる。
- 平均年齢が高く、若手が少ないため、閉鎖された職場内での年齢ギャップが大きく、若手指導のための先輩・後輩間のコミュニケーションが困難。

5 キャリアアップがしにくい

○船員が自己の能力向上を行おうとしても、研修・講習場所が離れているか、限定されており、陸のように出勤前・退勤後の時間を利用することが困難。

○キャリアアップ支援体制が必ずしも十分ではない。

○特に、中小所属の船員には、下記のような問題点も。

- 会社間の船員の引き抜きを警戒し、船員各人の能力向上意欲については重視せず。
- 企業内で、船員の能力向上を行うための環境が不十分。
- 交替要員が不十分であり、休暇も不規則となるため、仕事と自己研鑽の両立が困難。

6 培われた技術やキャリアを活かす場所が不十分

○平成19年4月に新水先制度を導入し、船員としてのキャリアを活用する世界が拡大。

○陸上でも海技者として培った技術力を生かした仕事の場の提供や、それに向けたキャリアアップシステムを構築する必要があるはず。

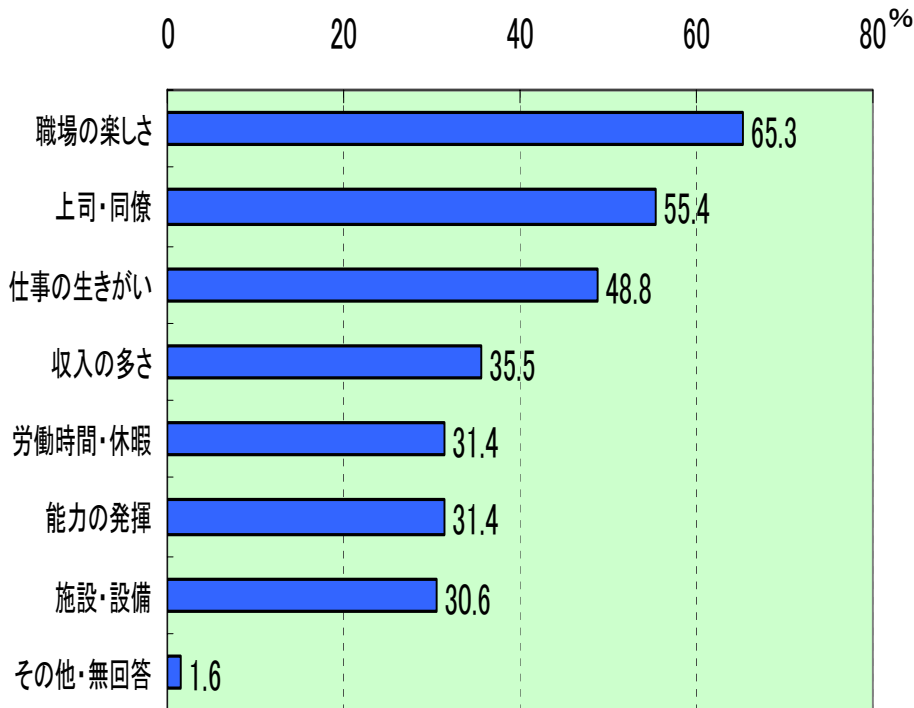
○しかし、全体としてみた場合には、転職のハードルが高いなど、海技者の技術力を活用する仕組みが未だ不十分。

◎ 以上を踏まえた上で、
一生の職業として「船員」を選びやすくするためには、どのような環境整備・制度設計を行うべきか
について、ご意見をうかがいたい。

若年内航船員のニーズ

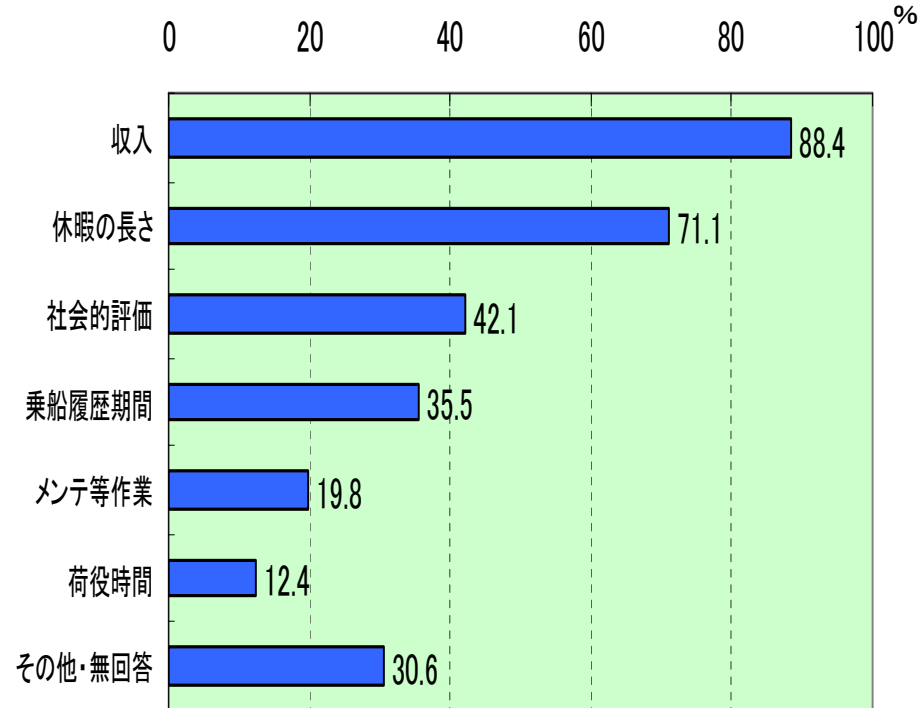
職場生活では、「職場の楽しさ」、「良い上司・同僚」、「仕事の生きがい」を重要視する一方で大半が「収入」、「休暇の長さ」の改善について要望

職場生活の重要項目



※回答者は8項目から3項目を複数選択

内航海運に対する改善要望点



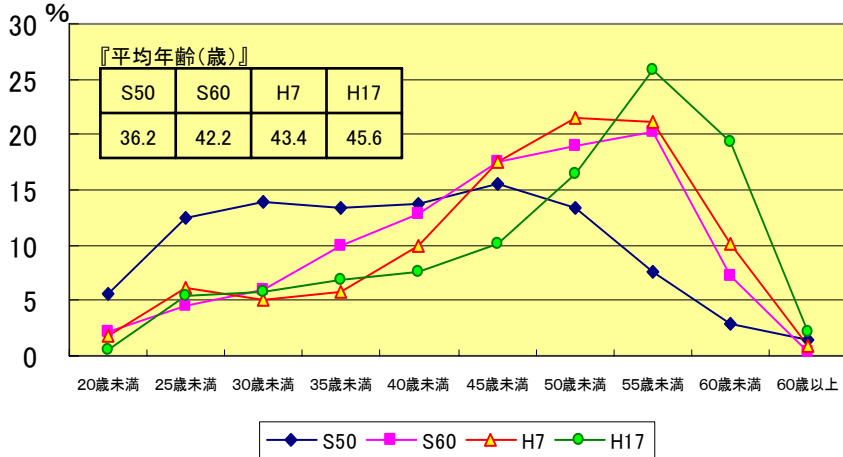
※回答者は7項目から3項目を複数選択

※データは若年船員(29歳以下)を雇用する内航海運事業者87社(241人分)への調査票配付に対する121人分の有効回答に基づく

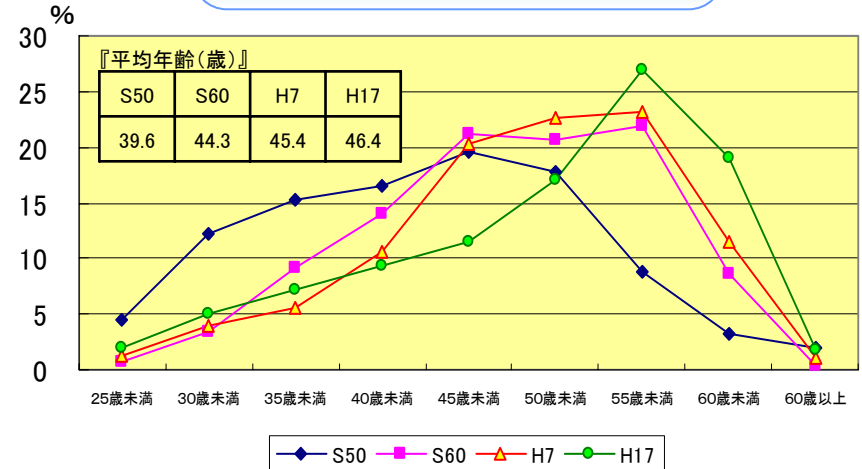
出典: 日本内航海運組合総連合会「平成14年度内航船員の動向及び若年内航船員に関する調査報告書」に基づき海事局作成

内航船員の年齢構成比

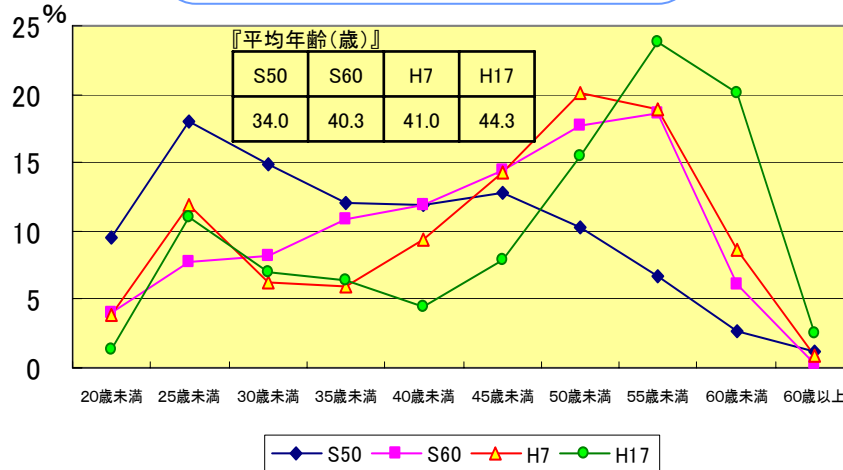
職員+部員



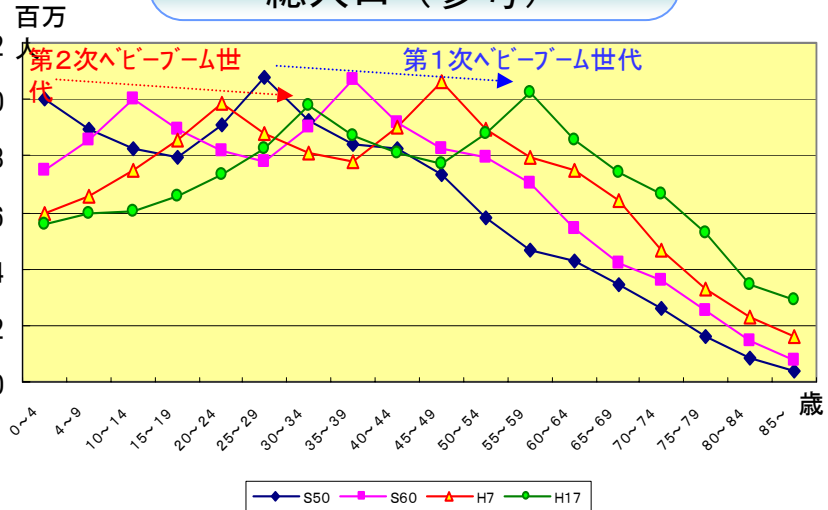
職員



部員



総人口 (参考)



※平均年齢は、20歳未満からの各年齢層について、順に18.5歳、22歳、27歳、32歳、37歳、42歳、47歳、52歳、57歳、62歳として算出

出典：船員需給総合調査(内航労務協会、一洋会、全内航、内航盟外の年齢別船員数)に基づき海事局作成

総人口は総務省「国勢調査」に基づき海事局作成