

船員養成の改革に関する検討会 第2回外航部会
議事概要（主な意見等）

日時：令和2年9月2日（水）15：00 ～ 16：40

場所：中央合同庁舎第3号館8階 特別会議室

議題 事業者に対するヒアリング

1. 外航事業者 D

- ・大学、高専から採用した学生については、全体的に基礎学力や英語力に関する学生の意識や成績は高く、向上が伺える。一方で、精神的な強さや物の考え方においては、便利な環境や生活環境の向上により弱くなっていると感じる。
- ・船上での閉ざされた環境を想定し、覚悟のうえ就職した者もいたが、一般的社会人と同様の生活をしたいという安易な理由で退社した。学生時代に想像する世界が現実に追いついていないためか、又は、耐えてその先にある充実よりも瞬間的な日々の充実を選んでしまうという課題がある。
- ・学生の精神的な強さや性格は、経験や育つ環境によって左右されることは理解している。実習、学校教育の中で先生や教官が厳しく指導しづらい環境となっていることは重々承知しているが、より厳しい指導方針であってほしい。
- ・練習船銀河丸視察で感じたことは、学生に対する士官、先生方の過剰な配慮、丁寧さが伺えた。学生が周りの人に一から十まで面倒を見てもらえるものと思えば、入社後そのギャップを感じる傾向がある。
- ・練習船実習内容について、特に意見はないが、実習生数が過剰になっている現実、実習の頻度やその内容が薄れている。
- ・その原因であろう過剰な実習生数は、乗船実習が卒業必須単位であるがゆえに、乗船せざるを得ない不本意乗船と言われるものがあるからではないかという疑問と、それにかかる費用も増大していることが問題ではないかと思う。
- ・今後、海技大学で「新々3級」という制度が実施されるということについて、弊社は「新3級」を取り入れていない。また、「新々3級」に関し、船員の裾野を広げる一環であると感じるが、現存する3級養成学校の存在意義を脅かすのではないか。
- ・新しい制度を設ける一方で、制度や養成学校の縮小があることは避けたい。
- ・練習船受入人数に限りがある中で、学生が増えることに対し、どのように対応していくのか。

(質疑応答)

【委員】 就職状況が来年大きく変わると思っている。マーケットが厳しくなると、当然学生は自分で就職先を選ぶことができなくなり、売手としては非常に厳しくなる。そうなった場合、良い学生が入ってきたのか、あるいは真剣みのある学生が入ってきたのかなど、過去にそういう事例があるか。

【説明者】 来年度以降の採用に関しては、従来どおりの採用計画を立てている。弊社は、トン税制度にも加入しており、それに見合った人員の増員を考えている。

このコロナ禍における就職活動の困難さについては、今年度の採用試験からWEB等を活用して実施しているが、正直、難しいところ。会社の状況も踏まえた上で、今後の採用人員は現状維持という形である。

【委員】 我々は、大学からJMETSに実習を委託している立場だが、練習船士官が実習生に「過剰な配慮」を行っている傾向が見られるとについて、具体的内容にどのようなことか。

【説明者】 視察において、士官が学生を集め、弊社の課員がプレゼンを行った際、聞く態度や服装など士官が細かく指導していた。そんなことまで指導する必要があるのか。

そういう意味で「過剰な配慮」という表現をした。一から十まで教えるわけではないが、丁寧な表現で、もちろん叱責はできないが、教えなければいけない、そういう環境がちょっと異状と感じた。

【委員】 学校でも服装などについてはかなり注意している。現在の学生気質からすると、強くやり過ぎると離れていってしまう。学校でもその指導が難しいところ。ただし、決めるところはきちんと決めるということはやっている。その辺を会社の方でも御理解いただきたい。

もう1つ、練習船の不本意乗船についてはどのようにお聞きか。

【説明者】 卒業に必要な単位が乗船実習である。一方で、船に乗られる方、免状を取られる者に関しては、もちろん必要なものであり、乗船することが必須。

ただ、免許だけを取るため、就職につながらない学生や、他業種に就職する者が、個人にもよるが、必要ないのにというような認識で乗っているという話を伺っている。

【委員】 不本意乗船については、JMETS と高専との間でいろいろな情報交換をしながら、かなり減少してきている状況。高専では、不本意乗船させている学生はいないというのが前提。免許は必要ないが、無理やり乗船しているというものではないと御理解いただきたい。

100%そうではないとは言い切れないが、人数的には少人数になってきている。

ただし、陸上就職だから免許は要らないという考え方は間違っているのではないか。陸上就職しても、途中から船に職を変えたいという学生がいたり、また、実際には、免許を持って海関係に就職しているというのが実態。

【委員】 練習船内において、教官、士官が実習生に過剰な指導という発言があったが、これについては、練習船内において様々な事案が発生して、それに関するかなり仔細な検討を経た結果、そういう形を取ってきているという事情もあろうかと思う。

【委員】 練習船での学生指導だが、気がついたところは適切な指導をそのときそのときにしっかりとしていくというスタンスで対応している。

ただし、指導の仕方については、過去には「何々しろ！」といった比較的きつい口調で言うようなこともあったが、急を要さないようなときであれば、話し言葉についてもそれなりの気を遣って指導をしている。

あくまでも学生に「何々してください」とお願いをするつもりはないが、言葉としては、決してきつくない、そういう風には取られない指導を心がけているのが現状。

昨今の学生の意識等を踏まえ、なぜ今注意されたのか、なぜこのようなことが必要なのか、ということができるだけその事態が起きたときに、適切な方法で、適切なタイミングで対応することを心がけている。

【委員】 不本意乗船の数はそんなにないはずだという話は、第1回の外航部会でも出ていた内容で、不本意乗船という言葉で、学校としてはそんな扱いはしていないという、何か少し違う議論になってしまっている。実際には、練習船教育にはかなりコストがかかるものであるし、現在、練習船には実習生が満杯の状態に乗っている。

その中で、高専については、卒業要件に乗船実習、遠洋航海がついているということ自身が問題ではないかということを書いており、学校として不本意を乗せるなということに文句を言っているつもりはない。

この辺りの制度について、より効率的な乗船実習ができる体制を目指し、学校教育制度についても柔軟な考え方を取り込めないのかという意見であると

理解している。

委員が言われるように、実態としては数少なく、実習前から無駄と思っている学生はいないということだが、実際に、大学では、乗船実習科と卒業要件が切り離されている。そういう考え方を導入することはできないのか。また、それを国交省としても求めているのであれば、文科省とも話ができないのか。こういう観点で考えていただきたい。

【委員】 制度に係る問題であるため、ここで議論を始めても仕方のないことで、文科省と国交省の問題である。それから大学の話だが、大学でも乗船実習科の全員が船員として就職しているわけではないと認識している。実際の数字はわからないが船員として就職しないなら免状は不要でしょ、ということをお我々としては言い難い。

【委員】 先ほどの不本意乗船に関する意見は、かなり企業のエゴに近いような印象を受ける。

もともと、この検討会は、いかに船員を養成していくかを議論する場合である。不本意乗船があるから、その人たちを乗船させないようにし、代わりに「新3級」あるいは「新々3級」の配乗枠、訓練枠を増やし、自社の船員養成を優先させたい意図が見え見えである。

本委員会は、商船高専の卒業要件から乗船実習を外すとか外さないとかいうことを議論する場でもなく、不本意乗船という本人は乗りたくないのに訓練をしているということを決めつけた上で議論するということは非常に危険である。

2. 外航事業者 E

- ・新人船員の資質については、総じて、職務に対する姿勢は真摯であり真面目。向上心も高く、知識、語学能力も高く、おおむね満足。
- ・一方で、精神面や船員としての資質に対して、少し弱く、特に集団生活や社会への順応性に疑問が生じる人材が一定数混ざっていることは否定できない。そういった部分が船内で足を引っ張ってしまい、船員適正の低さを露呈することで、離職に至るケースがある。
- ・通常の学校と同様の選抜入学試験では、学生の船員としての適性を見分けるのは難しく、特に高専に入学する者は高校生程度の年齢であることから、非常に難しいと考えている。このため、入学後、早期に練習船教育を長期で行うことによって、適性を見極めるというのも1つの手であると思う。
- ・練習船内では甲板のメンテナンス作業など、部員が行うことを実習生のうち

に肌身をもって体験してもらいたい。加えて、現実的ではないかもしれないが、部員が外国人となっている状況を踏まえ、練習船においても外国人の実習生と混乗して実習するのはどうか。また、船会社と事故事例を交えた新しい操船シミュレーターのシナリオを開発して、それを海技大学校等で利用するのはどうか。

- ・また、(新人教育ではないが広い意味で、海技教育機構において) STCW に規定のある救命艇手と消火作業指揮者に関する訓練の実施やオンラインやリモートの研修の充実を希望する。
- ・新人船員の供給元の多様化については、必ず弊社で採用するとは言えないが、優秀な人材がいれば、ぜひ採用したいと思う。
- ・教育現場と社船、実務現場でクロスマンニングを行うなど交流が必要と思う。国内だけではなく、フィリピンの MAAP と日本の学生を交換留学するといったこともあってよいのではないか。
- ・実現の可否は別として、例えば神戸と東京の船舶職員養成課程を統合し、全寮制の商船大学を設立するのはどうか。

(質疑応答)

【委員】 船社から示された、商船学科を統合し、全寮制の商船大学を国土交通省所管で設立するという意見は、船員の確保・育成をしっかりと行っていく上で今後検討していかなければならないものと考えており、歓迎したい。今後、我が国における船員養成をいかに改善していくかという意味では、所管省庁の関係もあるが、船員養成の考え方を抜本的に変えるということは、非常にいいと思う。今後の議論の中で具体的な検討をお願いしたい。

【委員】 海技大学校はもともと船員の再教育として経緯的には業務を行ってきたが、近年、人数的には限られているものの、いわゆる新人養成、新人船員の育成、3級のという機能も備わっている状況。

ただ、練習船の枠全体の問題や、両商船系大学あるいは高専との役割分担、それを受け入れる側の大手・中手含めた外航船社側といったところの全体の中のバランス等を見ながら判断していく必要がある。そういった問題提起を含め、今後また議論を深めていく必要があると認識している。

【委員】 安定的に船員を確保・育成していくためには、様々な養成機関で独自の養成を行うのも一つであるが、業界の求める、あるいは我が国の外航海運・内航海運も含めた大きな意味での海運界に資する船員を養成するために、文部科学省、国土交通省の所管領分等を見直し、船員養成を一本化するという新

たな考え方に基づく船員養成の再検討が必要なのではないか。

【委員】 いろいろあって外航船員の世界を離れる者がいるが、内航では同業他社に新たな職を見つけ、海上職の中で回られる比率が大きいものと理解しているが、外航の場合、同業他社での移動や会社にある意味迷惑をかけた人間を他社で採用するとか、そういった慣行が少ないという印象があるが実態としてどうなのか。

【説明者】 弊社では、一応、キャリア採用は実施しており、実態としてゼロではない。内航の事情を把握していないが、市場に人が潤沢にあふれているわけではないため、珍しいケースではある。

【委員】 外航へ就職し、辞めた卒業生が内航へ移りたいと相談に来ることが多く、外航で辞めた者の多くは内航へ回っているとの印象である。

3. 外航事業者 F

- ・最近の新人船員の状況は、概ね満足するレベルにあるが、一定数入社後のフォローアップが必要な者がいる。
- ・特に外国語能力はスピーキング、ライティング能力が重要なことから、学校教育でも重要視し、力を入れてほしい。
- ・ストレス耐性が若干低い者が見られる。入社してから社船の現状、環境に耐えられなく、すぐに辞める者が増えている。
- ・新入社員や採用面談者について、船で働きたい、外航船で働きたいといった意思を感じられない者が増えている。昔は寮生が多く、その生活の中でOBとのつながり、先輩から社船での実態や生活といった情報をフィードバックされやすかった。結果として、具体的なイメージを持つことができていた。
- ・練習船教育については、即戦力となる者を求めておらず、陸上と船上生活の違いを学生に認識していただきたい。加えて、安全意識を育てていただきたい。入社した者に対し教育はしていくが、船の環境、そこで仕事をする事自体そもそも危険な環境であると認識し、いかに安全に作業をして、安全に持っていく、安全を自分で作っていく、といった考え方を持ってもらいたい。
- ・海技大学の研修を利用できるのであれば大変有難い。今後は実機を積極的に扱える研修を増やし、座学の知識と実機が結びつくような研修を増やしていただきたい。
- ・「新々3級制度」については、船を志す学生の道が増え、会社としても、採用する学生の選択肢が増える面では歓迎できる。ただし、制度を利用した学

生を弊社で何名採用するかといった議論とは切り離して考える必要がある。

(質疑応答)

【委員】 練習船で望まれる教育に安全教育が指摘されたが、教育機関から意見はあるか。

【委員】 ここ数年、安全管理に関して要望があり、船のカリキュラムに取り入れ実習している。具体的には船上を意識したリスクアセスメントや、可能な範囲ではあるが、どういうところが危険なのか実演し、見て感じる、体感する訓練を行っている。そういうものに取り組んで安全管理に対する意識、特に船上での安全管理に重点を置き、工夫しながら訓練を実施している。

4. 海事団体

- ・最近の新人船員は、船種毎に荷主からの要求を受け、教育訓練を行い必要とされる船員の資格要件について維持されてきていると認識。
- ・GMDSS、ECDIS、セキュリティー関連など、船員の資格要件は増えていることを踏まえつつ、船員としての資格を取得・維持していくための施策が必要。
- ・新人船員においては、必要最低限の資格要件のほかに、専門的基礎知識や社会人としてのマナーなどを身に付けてもらいたいとの現役船員からの意見がある。
- ・求められている社会人としてのマナーは、コミュニケーション能力・メンタルの強化・モチベーションの維持の3点に要約される。

まず、コミュニケーション能力の向上。スマートフォンの普及等により、SNSやメールなどの通信体制に慣れてしまい、重い言葉でもあまり考えず、内容を理解しないまま使用している。業務上、報告や命令の復唱などに対し、軽視する傾向があり、指示されたことが分からなければ確認するなど、認識差を埋める努力をしない。採用側においても、それを埋める教育を行っているが、改善が難しい。

次にメンタルの強化。船内において様々な状況における過度なストレスで誤った判断を起こさないよう、学生のうちからストレスに対応する教育なども必要である。メンタルの強化については、先ほど取り上げた、コミュニケーション能力の向上にも繋がる。

最後に、入学から卒業までの間、学生のモチベーションを維持する工夫の必要性。かつては、船会社からの派遣教官などを受け入れ、講義などを通し、学生のモチベーションを維持してきた事例もあることから、そういった取り

組みを教育機関において検討する必要がある。

- ・外航船員を志すには、資格取得や英語力など一定以上の能力が求められ、入学時点でその資質を有する学生を増やすには、志願者数を増やすように取り組むべき。外航船員に対する一般層への認知拡大への取組、船員養成教育機関の存在と具体的な教育方針などの周知は平行して行うもの。
- ・学生が外航船員を目指して就職したにも関わらず、就職前のイメージと現実とのギャップで離職する事例もあることから、就職活動時期における各企業からの要望、労働環境や福利厚生面、そういうものを正確に学生へ伝える努力も必要。
- ・高専では、語学力向上プログラムや専門教科における専門書の電子化、学生の意識向上につなげる手法としてスキルノートの活用、海事関係団体への講演依頼など実施されている。また、教官の乗船体験を船主団体等の協力を得て実施するなど、その体験を教育の場にフィードバックする取り組みなども行われている。
- ・予算が限られ、教員の補充もないなか、教える側は専門教科以外も兼務し授業を受け持つという非常に苦しい環境に置かれている話も聞いている。こうした状況をふまえ、国として外航船員の確保育成につながる全体的なグランドデザインを描き、それに向けた政策に必要な予算を確保し、教育現場の環境を整えつつ外航船員の確保に向け、行動することを検討してもらいたい。

【委員】 ストレス耐性について、昔は全寮制の中で社会に出た後は学校より大変な状況はない、というような経験をしながら船員になってきた。原点回帰かもしれないが、船社が求める、あるいは今後我が国に必要な外航船員を確保・育成していくためには、ストレス耐性の強い、船社のニーズにあった船員を一元的に養成していくのも手段の一つではないか。

そうした取り組みとして船員養成機関への入学時に、ある程度、船員としての素養、資質を持った候補者を選抜し、卒業時には鍛えられた船員候補生を輩出していくような仕組みを作っていくことで、効果的に養成できるのではないかと考えている。

【委員】 一元的に外航船員を養成していくというアイデアは、他からも出ていくとの認識だ。ある海運の月刊誌では、大手船社の役員の方からもそのようなアイデアが披露されている。今後の船社側などの需要、ニーズをよく見ていきたい。

【委員】 全体としての意見ではあるが、各事業者・団体とも、新人外航船員の英語力については、特段問題が無いとの意見で一致している。一方でメンタル

の点で問題があるとの認識だったが、現在、様々な国籍の船員が乗船しており、英語を母国語としていない方々との付き合いも多い。それと同時に様々な文化の背景、宗教を持った方々とのコミュニケーションを船内でしなければいけないが、そうすると、英語能力だけを向上させるだけではなく、多様な文化を理解するとか、そういう中でコミュニケーションするなど、そういう方面での教育も必要であると考えます。

【委員】 養成機関では、ジレンマを抱えている。ストレス耐性に強い学生を育てるため、日々教育や工夫を模索しているが、そもそも社会全体がストレスを与えないような、ストレスを排除するようにどうしたらいいかという流れの中で、矛盾している。学生寮の話があったが、全寮制4人部屋から個人、二人部屋に移ってきている状況があり、そもそも保護者や学生が入寮を希望しておらず、その中で良い学生を集められるか色々と検討した結果として、寮も工夫を行っている。その引き換えとなる部分が、先輩とのつながり、コミュニケーション能力であるとは承知している。どのように学生の確保をしていくべきか、非常に悩んでいる。建設的な意見ではないが、外航をはじめ、船員の資質として望まれていることと、社会が若い世代に与えている環境が激しく乖離している中で、学生たちをそちらに向けたり、対応できるような者に育てたりすることに、割ける時間もなく環境も整っておらず、苦勞している。

【委員】 先程の意見は教育機関の葛藤を代弁してくれた。どのようにして船員を目指す優秀な学生（子供）を集めるか。入学者をいかに船員に向けて教育してゆくか。船員教育とは、船員の技術だけでなく、人の成り立ち、付き合い方、そのための語学力とコミュニケーション能力は必要である。そのために、業界や産学官が協力して、船員を希望する優秀な子供をいかにして増やすかがということが一番重要です。要するに、船員を養成する学校の志願率を上げ、学生のレベルを上げることも求められます。

【委員】 今回のコロナの対応を踏まえて、一つヒントとなったこととして、オンライン講義の中で、学生に複数回にわたって課題を与えて、添削して返却していたところ、学生もレポートを書く機会となり、文章のコツを掴んだ者がいた。これまで、教育を見直す時に、満たす方にと向かっていたが、時には不自由さの中で、前向きに頑張らせることも重要と教える必要があると感じることがあった。

以上

