

船員養成の改革に関する検討会 第1回内航部会
議事概要（主な意見等）

日時：令和2年2月7日（金）10：00 ～ 11：30

場所：中央合同庁舎2号館1階 共用会議室2A・2B

議題 事業者団体対するヒアリング

1. 内航大型船輸送海運組合より

- ・会社概要について説明
- ・本年4月に商船系大学・商船系高専・海技教育機構（以下 JMETS）、水産高校等から計12名を採用予定である（内 JMETS は4名）。
- ・JMETS の学生については、そもそも練習船とは船種や大きさも違うため、在学中の学習を踏まえ、入社後に一人前となるまで一から教育している。
- ・船内作業では危険が多いため、怪我をしない、事故を起こさないということを第一に教育しているが、上長者からの注意・指導を本人は「怒られた」と感じるが多々ある。（一人っ子が多く、家庭でも怒られた経験が少ないためか）教育していることを怒られたと捉え、退職に至るケースもある。
- ・（航海科の学生に対して）入社後、職員（三等航海士）にしようとしても、海技学校及び海技短大の卒業生は ECDIS 能力限定の解除となっていないため、雇い入れすることができない。ECDIS 講習を受けさせると1週間ほどの期間と費用（約30万円）がかかる。短大化（専科教育）となることで ECDIS 能力限定解除してから採用されることになればよい。
- ・（機関科の学生に対して）大型船は電子制御エンジンがほとんど。当社でも8年前に導入し、自社で機関士を育てているところ。環境問題、モーダルシフト化が加速する中、小型船、RORO 船でも電子制御エンジンが採用されてくることも踏まえ、今後 JMETS での実習（座学）にも電子制御エンジン・2サイクルエンジン等の教育を取り入れてもらいたい。

（質疑応答）

○大型船の定義とは。

→5,000GT 以上、乗組員11名以上で運航している船を想定している。

○教育する側としては、免状の種類が問題となる。運航に際し三級海技士の免状が必要となるか。

→三級海技士免状が必要だが、航行区域を限定近海船としているので、一等航海士・一等機関士までであれば、四級海技士免状で可能である。

○入社後に乗船履歴を取得した上で受験することで、三級海技士免状を取得す

ることが可能であるが、最初から同免状を取得している者を必要としているのか。

→(採用後すぐに職員として組み入れることができるため)船社としては最初から三級海技士免状を持っていてくれた方がよい。JMETSでは9月の乗船実習期間(履歴限定3月)が6月になり、履歴限定期間が3月から6月に増えることとなると聞いている。そうすると、職員に登用するまで9ヶ月(約1年)要することとなる。

○船社としては上級資格の免状取得者を望んでいるとのことであるが、四級海技士免状ではだめなのか。

→そういうわけではないが、四級海技士免状しか持っていないと本人の意欲があっても(三級海技士免状がないため)船長・機関長にはなれないため、入社時から三級海技士免状を取得している方が望ましい。

○学生が怒られて萎縮し、辞める者もいるという点について、学校も同様の懸念をもっている。少子化の影響なのか怒られた経験がない者が多い。(特に危険な行動等を教える時)強い口調で指導すると、萎縮し退学に繋がる生徒・学生もいる。学校・練習船ともに苦勞をしているところであるが、丁寧に、なぜ危ないのか等について言い聞かせるようにしているところ。

○ECDIS講習について、現在の航・機両用教育ではカリキュラムに導入する余裕がないが、小樽校が航海科専科校になることで、カリキュラムに余裕が生じるため、昨年末に講習用の機器を購入し、ECDIS講習の導入準備を進めているところである。

○JMETSの汽船練習船にもエンジンに電子制御機器が搭載されており、三級海技士養成課程では、(まずは電子制御以前のエンジンの取り扱い等基本的部分からであるが)実習の中で詳しい部分まで扱っている。現状における四級海技士養成課程においては、十分な時間をとれないため、電子制御機器の搭載機能について説明する程度である。

○商船系高専・商船系大学の学生も離職しているのか。

→JMETSの学生は高校卒業時に、商船系高専の学生は中学卒業時に船員になろうという志をもち、進路を決めている。最初の入口での気持ちが違うからか、商船系高専・水産高校専攻科の学生の方が、長続きしているように感じている。

2. 全国海運組合連合会より

・組合概要について説明。小型船中心の組織である。組合の船社に現状を確認したところ、次のような意見があった。

・JMETSの卒業生はほとんど採用なし。縁故による採用がほとんど。小型船のメリットも伝え、小型船に乗ることも勧めてほしい。

- ・定着率が非常に悪い。ほとんどが1年以内に退職している現状。
- ・練習船と船社（教育船と職場）の違いについての認識が欠けている。
- ・四級海技士免状を持っているだけの実力を感ぜられない。現場についてこれられない学生が散見される。
- ・航海計器・甲板機関操作等、最新の実機の取り扱いを教えてほしい。
- ・船内コミュニケーションの練習として、先輩・後輩、他校の生徒同士等、様々なグループで何かを成し遂げる努力をしてほしい。
- ・スマートフォンの使い方について、（公私の使い分け等）教育してほしい。
- ・船内では各自が食事を作っている現状を理解し、基本的な調理の知識・技量を身につけてほしい。
- ・採用後、船内で共同生活を行っていくうえで、他人のことを思いやれる指導を行ってほしい。
- ・民間六級養成課程の実習生において、JMETSの練習船での乗船実習を行ってほしい（国の補助も希望）。
- ・JMETSに限らず、新卒の定着率はよくない（50%程度）が、民間船員養成機関を卒業した30～40代の船員については、非常に積極的で、定着率がよい。
- ・民間の就職情報サイトに掲載したところ、多くの応募があり、採用に結びついた。
- ・新卒者については、採用できない状況（特に機関部）。人がいない。

（質疑応答）

○JMETSに対して色々ご意見いただいたが、如何か。

→現場の生の声でご指摘いただき、ありがたい。いただいた内容については、すぐに改善することは難しいが、改善に向けて努力していく。

船員（海上）だけでなく、陸上企業にも共通する課題だと考えている。学校や練習船では多人数教育を実施しているため、実習生一人一人から見れば「誰かがやるだろう」という思いがあるのか、真剣さが欠けてしまう。現場に出れば自分一人でやり遂げねばならず、責任感もでるようになる。学校としても責任感を持つよう、特に練習船での実習では少人数での分団実習を取り入れる等の努力を行っているところである。

○採用状況について。四級（JMETS）と六級（民間養成）の比率はどのようになっているのか。また、民間六級養成課程におけるJMETSの練習船での実習の規模（人数・期間）はどのようになっているのか。

→採用者数について、はっきりとした数は把握していない。当組合は小型船事業者（1杯船主）が中心で、1人採用するとその後数年間は採用することがなく、（定量的に採用していく計画がないため）数がかみにくい。

JMETS の生徒・学生は就職先の選択肢に小型船はあまりなく、新規採用の場合、民間六級に頼っている状況であり、縁故による採用が中心である。民間六級養成スキーム中、2.5月の座学と2月の乗船実習がある。乗船実習2月すべてを社船で行う場合、デメリットが多いため、前期の1月をJMETSの練習船で基本的な部分（基礎教育）を学んでから、後期の1月を社船での実習（実務訓練）とした方が効果がある。しかし、JMETSの練習船の余席や混乗の問題もあり、希望する実習生全員を受け入れられないケースが多々あるのが現状である。

→練習船の余席の範囲内では民間六級の実習生も受け入れているが（六級海技士養成開始時は20名規模）、最近では100名規模と大きく推移してきているため、必ずしも全員を受け入れることはできていない状況である。船員としての基本的な部分を練習船でしっかり身に付けるということは非常に重要なことと考えている。そういう面とのバランスも考えながら、余席確保には苦心している状況である。

○全国海運組合連合会所属船社から商船系高専あての求人は若干数ある。これは大型船を保有している船社からだと考えられる。身内が中・小船社を営んでいる生徒は、卒業時三級海技士免状を取得し、一旦大手船社に就職した後、身内の船に乗る（身内の会社を継ぐ）、という者も数名いる。そういう方法を考えることもいいことだと思うが、如何か。

→最近では小型船の業界も商船系高専・商船系大学卒業の者が多くなってきている。卒業後、一定期間他の船社（大型船）に就職し、その後自社（身内の船社）に転職して会社を継ぐ者も多い。そういった者によって経営の仕方、人材育成の仕方等、少しずつ小型船の世界も変わってきているように感じている。

○いただいたご指摘については、真摯に受け止める。練習船での実習は多人数で行われているが、できるだけ少人数でのグループで多くのメニューを同時に実施、ローテーションする形で実習を行っている。しかし、人数だけでなく時間の制約もあるため、実際の現場で必要となる「作業の段取り」「作業をする」「手じまい」という手順（これは現場で非常に重要なものである）について、練習船実習では「段取り」「手じまい」という部分の指導に十分な時間をとることができていない現状である。これに対しては少しでも改善するよう努力しているところ。知恵を絞り、今後とも取り組んでいきたい。

3. 全国内航タンカー海運組合より

- ・組合概要について説明
- ・新卒者は2015年から毎年10名前後を採用、JMETS卒業生の定着率は低い。

- ・離職者の内、約8割が採用後3年未満で離職している。
- ・JMETSの卒業生は上位職を目指す意欲、努力（やる気）が欠けているように感じている。
- ・（社会的風潮のようにも感じているが）転職・離職することに対して抵抗を感じていない者が多い。
- ・タンカーは危険物を扱っているため、安全教育を相当な時間をかけて行い、乗船前の社内研修を受けても、乗船後に不安全行動を起こすことがある。厳しい言葉で指導することもある。安全に対する意識の向上につながる教育をお願いしたい。
- ・ECDIS能力限定の解除を早く取得できるようにしていただきたい。
- ・身の回り（個室）の整理整頓、あいさつについて不満の声が現場からある。そういった社会人として基本的な部分も教えてほしい。

（質疑応答）

○JMETSの卒業生の定着率が低いとのことだが、原因として思い当たることはあるか。

→JMETSに限ったことではないが、叱られる・怒られることに対して弱い（すぐに落ち込んでしまう）印象を受ける。コミュニケーション能力が低く、うまくコミュニケーションがとれない。自分の意見を周りにうまく伝えることができず、1人で悩んで退職という結果に繋がるケースがみられる。会社側としても、せっかく育てた者が退職してしまうと、ロスが大きい。なぜ退職してしまうのか、現場とも懇談等を行っているところである。

○最近の学生の特徴として、叱られることに非常に弱く、すぐに怒られたと思ってしまう。自分が「教育してもらっている」という意識がない。学校側でも扱いには慎重に行っている。慎重になりすぎると、安全教育が難しくなるが、そういった時代（怒られ慣れていない）であることを頭に入れて指導する方がよいと考えている。学生の性格・考え方も考慮して対応していかないと、離職に繋がると考えている。高専機構としても困っている部分である。

○会社側、産業界は、船員となった時に既に精神的に強い者を望んでいる。「昔とは時代（環境）が違うから慎重に配慮して扱う」ではなく、船員は非常に危険な職業であるから、精神的・肉体的に強い者を育てていかねばならない、という認識を持っていただきたい。学校側でそういう面も鍛えてもらおう、そうでないと、就職後に船員としてやっていけないのではないか。在学中の様々な体験・経験を通じて、船乗りにフィットした精神が鍛えられていくのではないか。船員にフィットする強い精神を身につけた者を育ててほしいと、船社側は学校側に期待している部分が多い。そうでないと、長続きしないのではないか。

○当社では入社時「今までお金を払って学校で勉強させてもらってきたが、社会

人になったら会社からお金をもらって勉強させてもらうことになる。会社に対して貢献するという覚悟をもって勉強しながら仕事を覚えてほしい」と、基本的なことではあるが、全員に伝えている。

- 最大の努力を学校としては行っている。それが高い定着率に繋がっていると考える。船員としての教育に対する評価だけでなく、そういった（精神面等）に対する評価も行っている。実際、勉強・寮生活の中でも（昔ほど上下関係を強くしないようにしているが）上級生・下級生との関係も大事にするよう教育をしているところであるが、100%が生徒全員に伝わっておらず、それが5年間の教育の中で身に付けることができなかつた学生が離職していくのではないか。それが定着率・離職率にも繋がっていると考える。それぞれが教育機関としては努力をしているつもり。優秀な学生を入れるためには学校だけの努力では足りない、難しい部分もあるため、船社、国土交通省も含めて努力していかないと、優秀な学生は入ってこないと考えている。
- 定着率について、貴社内における出身校別のものとした場合、そもそも母数が違う（JMETSの卒業生の採用数は多い）のではないか。このままこの数字を見ることは、若干危険だと考える。この数字をどう活かすべきか考えるべき。
→この数字が一人歩きしないようにすれば、一つの参考には十分になるかと思う。
- JMETSでは離職対策としてどのような努力をしているのか。
→離職率が低いという認識であったため、定着率が低いということに驚いている。教育機関としては、高専機構と同意見である。学校としても如何にして辞めないように、強い人間を育てられるかというところに向かって教育をしているが、家庭内教育、初等・中等教育を受け、（人格が）できあがってきているところで厳しい教育を行っても、それを乗り越えられない者（退学者）も発生してくる。その過程で本人・保護者等と衝突することもあり、従来の業務（教育）に支障が生じてしまうため、非常に難しいところである。しかしながら、我々も厳しい状況は把握している。どうしたら離職者が減るのか、努力はしていく。今後とも、ご支援いただきたい。
- 離職率等について、あくまでも当社の実績であり、業界全体でのJMETSの卒業生の離職率等の推移については不明であるということ、ご留意いただきたい。

4. 全国内航輸送海運組合より

- ・組合概要説明
- ・教育内容の高度化について、上級免状の取得、ECDIS講習、労働安全衛生規則で縛られるような資格（溶接等）の教育内容も盛り込んでほしい。採用時にもプラスになる。

- ・学校体制について、すべての海上技術学校を短大化する必要はないと考える。中学卒で船員を志す者に対して、窓口を広げておくためにも（海上技術学校を）残しておくほうがよい。
- ・司厨科教育や、海上だけでなく陸上での管理業務、監督等、船に携わる専門知識を身につける教育を行ってほしい。
- ・新卒者に対しては技術面は求めている。社会人として基本的なところ（モラル、マナー等）、現場での上長からの指導を素直に受け入れられる考えを持てるよう、教育していただきたい。
- ・長い乗船期間（3月の乗船期間を長いと考える者もいる）に耐えられる精神力、船員としての意気込みを養ってほしい。
- ・六級養成について、社船実習生を数名受け入れている。JMETSの練習船では多人数教育のため、きめ細やかな指導が難しい面もあり、1人ワッチに対する技量等は教えてもらえていないのが現状と聞いている。小型船では1人ワッチも行わねばならないため、そういう部分についても教育していただきたい。

（質疑応答）

- （船員雇用促進対策事業に対する行政事業レビューを受けて）船員養成について、なぜ船員養成だけ国が行うのか（自社で養成しないのか）と、世間から言われている。世間が船員教育・船員養成についてどう思っているのかを共有したうえで、今後の議論（ヒアリング）を進めていくべきだと考えるが、如何か。
 - 担当課に確認する。
 - 船員教育の特殊性、業界の特色（体質）について、共有していきたい。
- 世間に我々（海運業界）のことをPRしていくことが大事。ステレオタイプで判断できる業界ではない。行政事業レビューについては次回、詳細をしっかりと紹介していただき、内容を共有してから議論すべきである。
 - 相談する。
- 船員は、陸上に比べ特殊かつ危険な職業であるが、世間の人たちには現状が見えにくいいため、必要な人材は自社で養成するべきであると言われてしまう。専用教育が必要不可欠である船員の必要性・特殊性を世間にいかに理解してもらうかが重要。物資輸送を担っている崇高な職業であるということに誇りをもって働くべきである。自ら誇りがもてるよう、アカデミックな部分だけではなく精神面も教えるようにしていただきたい。
- 貴重な意見をいただいたことを感謝する。
 - 本部会は「船員養成の改革に関する検討会」という大きなプロジェクトの中の「内航部会」である。一番大きなプロジェクトは日本の海運が、労働力不足

の中、良質な人材をいかにして安定的に育てていくかが議論しているところである。今回、内航事業者からいくつか課題が挙げられたが、若い船員を育てていくにあたり、一般的な問題と固有の問題が出された。

一般的な問題として、打たれ弱い今の若者に対して厳しく船員を育てなければならないというものがある。これは陸上も含めて、どの企業も抱えている問題である。こういった（打たれ弱い）若者たちが社会に出ていくにあたって、どう対処すべきか既に様々な知見・成果が出ているところであるため、それを活用していくべきである。

船員の固有の問題として、船員の資格（六級から一級までである）を取って、それぞれの資格に対応した職務をするという特殊な世界（資格を取ってプロモートされるような世界）に、どのように若者に魅力を感じてもらうか。あるいは、長期間航海に出てすぐに帰宅できない仕事である等、船員の世界固有の問題として、どのように船員という職業に魅力を感じてもらうかを課題としていくべき。これらを分けて考える必要がある。

加えて、転職・離職が多いとのことであるが、転職・離職は世間では奨励されているところであり、そのこと自体が問題となるのではない。一つの会社で働き続ける者、ではなく、船員という資格をもった専門職（プロフェッショナル）として船の世界で生きていく者（船員として就労し続ける者）を育てるという観点から、この問題は捉えるべきである。

今回いただいた様々なファクトを整理し、共有すべきである。現在、内航業界での船員養成についての課題を整理し、示していただきたい。

- 船員行政に関する率直なご意見をいただき、大変参考になった。見直すべきところは見直すべきだと思う。今後、方向性を出していくうえで、集められるデータは集め、関係者間で問題を共有していき、今後検討を進めさせていただきたい。

以上