

平成30年度内航船員教育関係者連絡会議 議事概要

1. 開催日時 平成31年4月19日(金) 13:30～15:40

2. 開催場所 東京都千代田区平河町2-6-4
海運ビル3階 301会議室

3. 現状報告及び意見交換の概要

以下のとおり、独立行政法人海技教育機構、日本内航海運組合総連合会及び一般社団法人日本旅客船協会から、船員教育及び海運業界の現状についての報告があった。また、「内航小型船での女性活躍推進の取組みについて」というタイトルでの基調講演を基に意見交換が行われた。

(1) 船員教育の現状について(独立行政法人海技教育機構)

求人状況については、求人数が増加しているが、特に30年度はグラフのスタートである6月の時点からそれまでより増えている。その後減少するかと思われたが、増加した分を維持しながら年間を通してそれまでと同様の推移をした。船社の数はそれほど増えていないため、1社当たりの求人数が増加したことにより、全体の求人数が増加したものと考えている。3月末時点での就職率は、本科、専修科、海大全体で98.9%で、未定者の4名は、水上警察、自衛隊などを受験予定であり、船社を希望している未定者は0である。

本科及び専修科の応募状況について、複数回受験者を除いた今年度入試の実質倍率は、本科が1.4～1.6倍、専修科が1.9倍程度と推測している。

応募者確保のための生徒・学生募集活動の一つが、全国の中学校・高校の学校訪問であり、今年度は合計して2,501校を訪問した。入学者から採ったアンケート結果によると、受験する決め手となったのが、本科、専修科とも「体験入学」がずば抜けて多くなっている。また、体験生の約60%が受験をしていることもあり、学校訪問の際は、体験入学への参加を強く勧めている。また、この際説明している内容は、各本科校、専修科校の説明はもちろんだが、船員の生活や海運業界の説明を多くしている。ただ待っているだけで受験してくれる学校ではないので、募集活動には毎年力を入れて行っている。

(2) 海運業界の現状について(業界)

① 日本内航海運組合総連合会

過去5年間の事業者数は、減少を続けている。また、輸送量全体では平成25年度を境に減少に転じている。内航船舶のトン数は増加しており、それに対して船舶隻数は若干の増加となっているため、全体的に見ると少しずつ大型化がなされている。内航の輸送実績について、貨物船では昨年比で1%の増となっているが、内航全輸送量の約8割を占めるタンカーの輸送実績が昨年比3%の減となっていることもあり、トータルとしては昨年より減少している。

内航船員数全体は、約10年前がピークで減少してきていたが、ここ3年間は微増である。年齢構成は、55～65歳が他の年代に比べて多く高齢となっていることが見て取れる。新規就業者は継続して増加しており、その内訳で平成28年度から水産系高校と海技教育機構出身者の数がそれまでと逆転し、水産系高校が多くなっている。最近は、商船系大学、高専の卒業生も増えてきている。

内航船員の確保・育成に関する日本内航海運組合総連合会としての取り組みは、以下のとおりである。船員の安定的確保のための施策として、「船員計画雇用促進支援事業」、「若年船員OJT助成制度」、「内航船員育成奨学金制度」、「内航船乗船体験制度」、「船員教育機関等への学生募集のための広報活動支援」等に取り組んでいる。また、最近の取り組みとして、国交省の指導もあり今後の内航海運業界発展のために「内航船員の働き方改革」に関して検討を開始しているところである。

② 一般社団法人日本旅客船協会

旅客船業界の現状について、まずは旅客輸送実績が、ピーク時から比べると約半分以上まで減少している。これは、本四架橋や高速料金の大幅値下げなどの要因により右肩下がりとなっているためである。事業者に対する経営状況等調査により、経営上の問題点として、バリアフリーが大きな負担となっている「船舶建造」、28年度から増加した「人材不足」、10年度に比べて価格が2倍以上となった「燃料高」問題などあるが、2020年1月から強化されるSOx規制強化が規制適合燃料油の安定供給、品質の確保や価格などの問題があり、業界最大の課題となっている。

最近、船員不足を強く感じている事業者が増加している。平成27年度は、不足していると回答した業者は23%だったが、30年度は41%まで増加した。特に航海士、機関士が不足している。特に離島航路の船員不足が深刻になっているが、船員確保に苦勞している要因は、船員に離島居住を条件としていることがネックとなっている。

(3) 船員教育に対する意見交換

① 講演の概要

題目：「内航小型船での女性活躍推進の取り組みについて」

(白石 紗苗 白石海運株式会社 取締役)

白石海運(株)は、199トンの黒油のバンカー船と497トンの黒油のタンカーを所有している。船員数は、派遣会社含め全体で17名。うち女性は、航海士2名と機関士1名が在籍している。女性船員の共通点は、海の仕事に興味を持って自ら進んで海技学校に進学して就職したこと、生活のためではなく自分のために船を目指したこと、知的好奇心が強く仕事のすべてが興味となっていること、前向きで明るく積極的であること、である。

女性船員の1名が、日本航海学会から奨学褒賞を受賞した卒業論文を紹介する。これは、船内で男性と女性が互いの性質を理解し合い、共に働きやすくなるよう互いの意見

を明確化することを目的とした研究である。また、この研究と共に社船で行ったアンケート結果を合わせて紹介する。

この結果、まず女性特有の気づきや気配りなどを発揮し、男性と異なる視点を活用する。特に、体力的にできないことはできない、と明確な意思表示をし、素直に「お願いします。」と頼る勇気が大切である。女性船員の利点として、船内が明るくなる、船員不足の解消になる、という点が1位にきていた。またその他として、積み地、揚げ地でも女性船員が明るく挨拶をすることにより現場の雰囲気が一気に明るくなり、活気が出る。このことは、コミュニケーションが良好になるということで船の安全運航にもつながっていると感じる。一方船員から、女性船員を受け入れるに当たって、今後会社側に対してパワハラやセクハラに関するケアを希望する、という意見もあった。

次に、女性船員が少ない理由という項目では、「肉体労働であるから」、「結婚や出産で早期退職するから」、という意見があげられていた。肉体労働に関しては、女性船員個々の希望に対応した船種に配乗する。結婚や出産による早期退職に関しては、VPN装置などを利用して陸上勤務に転向させるなど、男女ともにその船員に合った配乗や勤務形態を整えるといった働き方改革をすることにより、解消できるのではないかと考えている。

次に、女性のみで運航する船舶について、という項目では半数以上の弊社船員が可能であると回答していた。私自身もこのような船があっても良いのではないかと考えている。そのためには、航路や船型に考慮したり、次世代の電動タンカーであれば実現可能ではないかと考えている。

次に弊社で女性船員が乗船している「大島丸」(総トン数497トン)の居住区について説明する。1. お風呂・脱衣所 2. お手洗い 3. 洗濯機・乾燥機などの設備に課題があると考えられているが、本船では入浴中、洗濯中、乾燥機使用中などを書いた札を下げる、既存の2カ所のトイレのうち1カ所を女性専用にするなど、なるべくお金をかけずに工夫している。他に、私が以前199トンの船に乗船していたときの経験をヒントに「男性が快適な空間でなければ女性も快適に生活できない」として、快眠、快食、快便という人間にとって大事な3つをもたらず設備は徹底しようと決めた。このため、各居室、ブリッジ、サロンや喫煙場所に加湿器付きプラズマクラスターを設置する、乗組員各自に洗える布団セットを配布する、各居室内での食事禁止、最新のトイレ設備を設置する、などの対応をしている。

女性活躍推進法施行から3年、白石海運が女性を採用してからも3年になり、国交相でも女性活躍推進の取り組みを行っているが、私はどの業界でも現代女性に対するヘルスケアが欠けているのではないかと感じている。例えば、生涯を通じた女性の体と女性ホルモンの関係や昔の女性に比較して現代の女性に増えている月経困難症や子宮内膜症の知識など、陸上の女性社員が女性船員に対して、ヘルスケアを始め適切なアドバイスや相談相手になるなどの対応が是非必要と考える。長期的に雇用できる環境づくりを行うためには、女性船員に対しては生涯のキャリアプランやライフプランについて普段から話し合う機会を持ったり、女性同士で体のことなどについて共感を持つことにより

安心感を得てもらうことが大切と考えている。男性船員に対しても、女性船員がいることにより定期的な休暇が得られていることや船員の希望を重視した配乗が可能であることなどを理解してもらう。いずれにしろ、船員との話し合いの機会を多く持ち、良好なコミュニケーションを維持していくことが重要と考えている。

2017年に国立社会保障・人口問題研究所から西暦3000年には日本の人口が、2,000人になると発表された。これはあり得ないと思うが、人口減少が進んでいることは確実であり、今や男性だけ、女性だけ、などと言っていることは意味がないのではないかと思っている。

最後に、男性には男性のメリット、女性には女性のメリットを生かし、互いに尊重し合って共存していくことが大切であり、男性船員も女性船員も適材適所に配置し、和をもって環境作りを目指していくことが大切であると考えている。是非、前向きに女性船員の雇用をご検討いただきたい。

② 出席者からは、以下のような質問・意見等があった。

- ・女性船員の採用は、一人か複数かどちらが適していると考えているか。
- ・陸上側に女性のワークライフバランス等を理解している女性社員が必要と感じた。
- ・船員養成の改革に関する検討会において、海技教育機構の定員について、現在の定員390名から段階的に430名まで増やすということが第1次の中間取りまとめで表明された。また、今後海上技術学校は、段階的に海上技術短期大学校にシフトしていく方向で検討していく。更に、今日公表されることになっているが、小樽校については海上技術短期大学校として存続していくという方向で小樽市と調整を進めていくということになった。
- ・船社からは、女性船員を採用したいが、その経験がないため、船内居住関係をどうするかなど不確定な部分があり踏み出せない、という話を聞くが、今回の伺った話を紹介していくことも考えたい。
- ・以前女性船員を複数名採用したことがあるが、残念ながら途中で退職していった。昔と女性の働き方に関する状況も変わってきたこともあり、社内の相談体制なども検討し、前向きに女性船員採用を再度考える時期に来たのかな、と感じた。
- ・最近の若者は、男女を問わず色々なケアが必要な状況だと思うので、まずは会社側の誰でも良いので話を聞いてあげるなど、小まめなコミュニケーションが大切と考える。
- ・現在は、船の現場はそれほど女性船員配乗に対して抵抗はないと思うが、問題は経営陣を説得することではないだろうか。
- ・海技教育機構では、女子が海上技術学校に約5%、海上技術短期大学校に約10%在籍しており、人数では約30名が毎年卒業していくが、就職面では男子よりかなり苦勞している。一方、学校の方では女性教員は現在1名しかいない。海運業界から女性教員の希望者を是非お願いしたい。

出席者名簿

〔内航船社〕

伊川 重夫 オーシャントランス株式会社 専務取締役
立石 尚登 NSユナイテッド内航海運株式会社 取締役総務部長
高橋 洋一 昭和日タンマリタイム株式会社 代表取締役社長

〔関係団体〕

藤岡 宗一 日本内航海運組合総連合会 調査企画部 審議役
岩瀬恵一郎 一般社団法人日本旅客船協会 労海務部長
山本 廣 船主団体内航労務協会 専務理事
平岡 英彦 全日本海員組合 国内局長
(代理出席) 国内部副部長補 住 成信

〔教育機関〕

船津 利孝 独立行政法人海技教育機構 学校教育部長
田村 優 独立行政法人海技教育機構 航海訓練部長

〔講師〕

白石 紗苗 白石海運株式会社 取締役

〔オブザーバー〕

川路 勉 国土交通省海事局海技課 船員教育室長
田中 俊弘 一般社団法人日本船主協会 常務理事
(代理出席) 海務部課長 山田 次郎

〔事務局〕

野間 清二 公益財団法人海技教育財団 理事長