

令和5年度内航船員教育関係者連絡会議 議事概要

1. 開催日時 令和6年2月27日(火) 13:30～15:10

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、「船員を対象とした人的資本経営について ～ SCM(Seamen Capital Management)で安全・安心・安定運航～」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 (JMETS)〕

各年度12月31日現在の求人数比較で、令和4年度の求人数1,604名から令和5年度は227名増加して1,831名。令和5年度の求人数は、過去最高だった昨年度の求人数1,731名をすでに上回っており求人の申し込み時期は早まっている。

2024年1月1日現在の就職内定未定者は、海上技術学校2名、海技短期大学校は18名、海技大学校1名の合計21名。2月1日現在の未定者が12名でそのうち7名結果待ち。残る5名が今後受験予定である。

海上就職者数を就職希望者数で割った海上就職率は、平成24年度以降は97パーセント以上という高い数値を維持している。

応募倍率の推移は、海上技術学校、海上技術短期大学校とも減少傾向である。海上技術学校は令和5年度入試から唐津校が募集停止し、定員が110名から70名に減ったことで分母が小さくなり、倍率が高くなったが、令和6年度入試では応募者が112名から94名と減って、倍率が下がっている。海上技術短期大学校の定員は、令和3年度入試から小樽短大開校で40名増えて250名から290名になった。令和6年度入試から唐津短大開校でさらに45名増加して335名となったが、応募者数は減少している。応募者数のデータは重複している数字なので実際の受験者数はもう少し少ない。

新入生に対して実施したアンケートの結果では、海上技術学校に入学したきっかけを選択で1つ選ぶアンケートでは、海上技術学校の新入生64名のうち、家族や知り合いからが46名で7割、卒業生や在校生からが6名、中学校の先生からが6名である。9割方が身近なところから影響を受けて学校を知るきっかけとなっている。海上技術短期大学校も似たような傾向だが、令和5年度の新入生270名に対するアンケートでは、やはり家族や知り合い、高校の先生、それに加えて短大ならではのことでウェブサイト、インターネットからも学校を知るきっかけになっている。

受験の決め手は、令和5年度は家族や知り合いからの勧め、あとはオープンスクー

ル、オープンキャンパスに参加したことによって受験を決めたということが分かる。入学理由は複数回答なので数が多いが、船員になりたいという強い意志が多く、それから海技資格が取れるといった卒業後の進路をしっかりと意識して入学してきたことが分かる。

2024年度新規求人について、海上技術学校では受付は6月1日以降、選考は9月16日以降、海上技術短期大学校と海技大学校においては3月1日から受付が始まり6月1日以降に採用選考が始まる。採用選考日の設定にあたっては、就職活動、解禁日などの違いの配慮をお願いしたい。

上記説明に対して、次のような質疑があった。

- 船員になりたかった理由は分かるか。
→ 海や船が身近にあったこと、船を見て関心を持ったこと、船に乗り関心を持ったというのが理由の上位3つである。
- 海なし県出身だったので逆に海に憧れたという人がいた。船長からパイロットになった人は逆に普通の会社で働くのが嫌だった、要するに社会で気遣うのが嫌だったからという人もいた。そのような感触を感じることはあったか。
→ 通勤ラッシュが嫌で船乗りになったというのは聞いたことあるが、人と接するのが嫌で船員を目指したというのは聞いたことはない。

(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

内航海運のシェアは、輸送活動量としては7.5パーセント。内航海運の特徴は長距離大量輸送でトンキロベースで約40パーセント。1キロトンあたりの貨物を輸送するエネルギーは、内航海運は自家用車に比べて100分の1くらいで、自動車、航空などのモードに比べて内航海運は非常にエネルギー効率がよい。内航船の499トンと同じ貨物をトラックで運ぶとすると160台、160人ぐらいの人が必要。輸送製品で一番多いのは、石油製品、次は石灰石等、鉄鋼等、製造工業品、セメントということで基礎的物資が大体4分の3を占めている。

平成25年に5,213隻350万総トンあったのが現在は460万総トン。隻数が若干減っているにも関わらず総トン数は増えており船自体が大型化している。内航貨物船の船員は令和4年10月時点で2,192名。年齢別では50歳以上が47.8パーセント。60歳以上は26.5パーセントで4分の1を占めている。中には80歳以上が0.2パーセントとなっているが3人定員のおり家族で乗船している船と思われる。75歳以上の方は1パーセントで約300人。

内航船員新規就業者数の推移について、JEMETSの卒業生約400名のうち約4分の3が内航船員になっている。水産高校が約300名で推移している。全国の水産高校で免許取れる学科を卒業するのが約2,800人だが実際に船に乗るのは300人くらいしかいない。様々なアプローチをすれば新しく船員の発掘ができるのかとも考えている。

商船高専については、約半分の 85 名が内航船に乗船している。

民間新 6 級は、海技免許制度で 1 番下だが 499 トンクラスの船で一等航海士ができる資格が取得できる。平成 25 年の卒業生は 22 名だったが、令和 5 年で 100 名くらいと非常に伸びている。定員は約 200 名なのであと 100 名くらいまでは伸ばせる可能性がある。

内航船全部の船員 2 万 8000 人の中で女性船員は 3 パーセントの 861 人。女性の進出が少ないのは、内航船の多くが 499 トン以下の小型船で女性を乗せるための居室などの整備が難しいから。小型船の会社においても女性船員の採用は増えてはいるがまだ低い。内航総連では、水産高校や女性の採用に力を入れている。

女性の活躍推進だが、職住一体の内航貨物船という特殊環境ゆえに女性船員の割合はわずかしかない。昨年 7 月に内航貨物船の女性経営者のみで構成された「ジェンダーレスな視点による船員対策検討会」を発足させ、女性経営者の目線から女性船員を獲得するためにはどういうことが必要なのかを検討している。

実際の活動としては、「めざせ海技者セミナー in 清水」の終了後に、清水海上技術短期大学の女子学生と意見交換会を行い、今後、在校生の 3 分の 1 が女子学生である富山高専との意見交換会を検討している。女子学生から頂いた意見や要望を集約して海運会社に配布している。

2 番目として、海技系教育機関の女子学生と女性船員を採用している企業との企業説明会。6 月 23 日に高専 5 校と内航総連との企業説明会を実施する。高専 5 校で参加するのは女子学生とその親御さんで、どういう会社に就職するかということで、当初は学生と内航総連の傘下企業の間だけの予定であったが、高専側から親御さんもぜひ参加させて欲しいとの要望を受け、Web 方式で開催し企業アピールと女子学生からの質疑等を受けるとのこととしている。同様な企業説明会を JMETS の学生を対象に 10 月予定をしている。

3 番目が女子学生、女子船員が気軽に相談できる Q & A サイトの構築。女子学生同士でも女性特有の健康観はあまり細かく話すことは少ない。男性の前では質問しにくいような質問をこのサイトで質問すると回答していくというもので内航総連が制作しているところ。女子学生などに気軽に質問してもらい女性経営者の方からコメントを頂いて回答として掲載するシステムを来年度から実施する予定。ただし個々の会社の情報をそのまま掲載すると批判になる可能性もあるので内航総連で精査してから掲載することとしている。

船員計画雇用促進支援事業は、新規船員を雇用された事業者に助成をしている。

内航船体験乗船制度は、学生が実際に船に乗ると想像していたものとは違うといったことが結構あるので、夏休みを利用して JMETS の学生に内航船に乗っていただく制度。

昨年度から暫定事業の剰余金を使用した船員の就職活動支援を行なっている。船員確保チャレンジ規程は、JMETS 各校のオープンキャンパス時に、内航船社の船員を派遣

し実際に船員はどういうものなのかを説明をする際の費用を支援するもの。内航船貨物船を学校の近くまで持って行って見学させるときも支援していく。

新6級養成施設に関する奨学金を新たに設立した。100名くらい学生を受け入れることができる学校が2校あり、この学校に入学するには4.5か月の授業料等で約100万円発生する。内航総連がこの原資を負担し、この4月から海技教育財団の無利子の貸与型奨学金として100万円を上限に貸与する。

「めざせ！海技者セミナー」に参加する水産高校の学生にはこれまでバス代等の支援を行なっていなかった。例えば宮城県の水産者セミナーには宮城の水産高校しか参加していなかったが今後は内航総連が助成し地方運輸局管内の多くの水産高校の学生に参加いただくことを本年1月から始めた。

船員教育機関、水産系高校との意見交換会や懇親会等は毎年実施している。

② 一般社団法人日本旅客船協会

日本旅客船協会では、主たる事業者に対して経営実態調査アンケートを毎年実施しており、昨年4月は200社強に回答頂いた。

コロナ禍のこの2～3年は、雇用調整助成金など都道府県や国の助成金等で凌いできた。黒字の会社は増えてはいるが、生活航路、観光航路ともまだコロナ前には戻っていない。

経営上の問題について、人手不足を懸念している事業者が増えている。燃料の高騰も続いており、また、30年を超える老齢船など船舶のリプレースをどうしていくかも大きな課題である。

コロナ中は減便や運航停止もあったが、コロナ前の状況には少しずつ戻りつつある。それでもコロナ前と同様な運航を継続しているのは6割ぐらい。

船員の年齢構成は比較的バランスが取れているが、船員が不足しているとの意見が増えてきている。事務部、サービス要員は、陸上との競合でなかなか確保できていない。船員手帳を取得し保険に入っても3日で辞めてしまうケースもある。

海上運送法の安全部分の改正が早ければ今年の4月1日から施行されていく。船員に関わる部分が大きく規制強化となってくる。企業経営にどういった影響を与えてくるのかは少し経たないと分からない。いずれにしろ船員不足の中でこういった規制に対応しなければならぬので、旅客船協会としても調査をしながら注視していく必要がある。

(3) 船員教育に対する意見交換

① 講演の概要

題目：「船員を対象とした人的資本経営について

～ SCM(Seamen Capital Management)で安全・安心・安定運航 ～」

(山下 良一 東ソーグループ コーウン・マリン (株) 取締役 人事担当部長)

本日の説明は、船員を対象とした人的経営という形になっているが、いろんな取り組みの総集編としている。コーウン・マリンは、東ソー物流の社船を管理している会社で、現在は7隻を管理している。石灰石船、苛性ソーダ船、塩酸船、油兼ケミカル船から液化ガス船まで幅広い船を扱っており、東ソーグループの荷物を運んでいる。船自体それぞれ小さいが、現在、海上職員が61名、陸上が22名で管理をしている。

オペレーターは東ソー物流で定期・スポット船を含め51隻ほど用船している。全ての乗組員に共通しているが、船種に限らず、船員が働きやすい環境を目指して、どの船においても乗りやすい各種利便性を追求している。

特色としては、荷主とオペレーター、そして私ども船舶管理業が同じ資本関係にあって一元管理しているので円滑に物事を進めることができる。例えば、法改正に伴った働き方改革対応を踏まえ、運航スケジュールの変更を行うと共に、それら社船のデータを活用して用船の運航スケジュールのパターンをある程度想定するなど、荷主やオペが船の運航をリアルに感じ取ることができる。

そういった環境下での取り組みの考え方が大きく3つがあるが、人的資本経営という考え方が陸上の企業を中心に結構取り沙汰されており、それらを参考に「船員版」の人的資本経営を見出した。取り組みの柱としては、船員のニーズを揃えた待遇改善、配部への取り組み、健康対策に関して心の健康対策、体に対する健康対策、新人教育と奨学金の返済制度等について説明していきたい。

他社を辞めて当社に来られる方々から耳にするのが、配乗ローテが安定しておらず、入社前に説明を受けた条件が守られていないという事実である。例えば、配乗を当初3ヶ月で1ヶ月休暇と聞いていたが、常態的に長く乗らされ、短い休暇となる等である。私が船員として乗船していた頃は3ヶ月と言われていても4か月、5か月乗ることもあり、船員の美学として「船は長く乗ってなんぼ」という風潮があった。現在では、1週間長く乗る、あるいは休暇が1週間短くなった、そのような積み重ねが続くと今の時代では精神的にも肉体的にも影響が大きいのだと感じる。

なおさら、配乗の維持については緊急時を除き、1ヶ月完結の23日乗船の7日から8日休みを守るようにしている。

例えば八戸であったりとか、酒田など遠隔地の下船であってもローテーション上で寄港した港で下船してもらおう。交通費は度外視して何処でも降りてもらおう。船員も移動が大変だが、緊急なとき以外はローテーションを死守するという形でやっている。

待遇改善については具体的に賃金のどこに焦点をあてるか、福利厚生、健康推進、船内居住性の向上など空回りしないよう、船員のニーズに注力している。手厚いバックアップも重要と捉えており、安全・労務・工務による訪船回数もさることながら、その訪船の質についても重視しており、主に船員の心情や悩みなどアンテナを伸ばしている。訪船のたびに船員の表情を見ながら訪船しており、微細な変化や体調など、訪船する用途に関わらず船員の変化や違和感は共有できるよう講じている。

例えば、会話の中で気になった言葉や引っ掛かる言葉など、若い船員がちょっと元氣

なかった、或いは船員間のトラブルがあったような感じがするとか、そういったものを持ち帰ってもらうようにしている。コロナの事情もあるが、ほぼほぼ1週間に2、3回は誰かが訪船している。

働き方改革に伴って、労働時間を守るのは当然であるが、荷主をはじめグループ企業はコンプライアンスが厳格な社風であり、法定時間内のみならず、労働密度や安全性についても配慮するように、と言われている。船長に話を聞きながら、その都度仮バースの回数を増やし、食料買い出しに配慮し、また訪船によるコミュニケーションを高めるなど手厚いバックアップをしている。

加えて、省エネに努力したものについてはその分インセンティブを支給し、モチベーションを高めている。改善提案やヒヤリハットなど有益性の高いものは、しっかりと評価し奨励金を支給している。

船員イコールコストで替えが利くような存在という認識という会社もあるが、船員は会社経営の上で大切な経営資源である、という方向にシフトチェンジすべきであると考えており、オペレーターである東ソー物流にも協力を頂き、可能な限りの対策を講じている。

会社の特徴を吊り棚アピールということで1枚に纏めているので、これを基に説明したい。

配乗ローテーションは前述の通り23労7~8休。大型液化ガス船のみ45労15休の2ヶ月完結としている。また、各船固定配乗や一般的になりつつあるがA重油による専焼船など、1枚で確認できるよう纏めている。競合著しい船員市場では求人肝になるものなので手の内を明かしてしまうことになるが、この資料は会社の資料として既にネットでも公開している。

福利厚生の特出すべきところは、昨年スタートした奨学金の代理返済制度である。簡単に言うと奨学金を借りてきた生徒の返済を会社が肩代わりしますよ、という制度。

また、船員とその奥様に対しても、福利厚生検診制度という形で配慮している。PETやMRIなど年齢制限はあるが、船員本人が受けることを条件に奥様の分まで会社が費用を負担する、といったものである。

昨年、新たに取り入れた検診がN-NOSEという簡易がん検査で、船員の意見を取り入れて採用した。短い乗船であっても家を守る奥様の不安を解消すべく、電話相談サービスなど、家族としても安心できる福利厚生策を講じている。これまで高待遇な印象を受けと思うが、賃金体系は標準的であるため、もちろん引き抜かれることもある。しかしながら、時代背景を象徴してか、子供との時間やとか親の介護など家族の理由で求職する方が増えてきた。最近では育児休暇の制度が変わって船員も取りやすくなったということで、乗組員へ理解を促しつつ対応している。

もう一つの特色として、親会社の東ソー物流ではグループ会社の社員が入れる社員寮を完備している。意外に問い合わせが多く、現在4名が入寮している。入寮者は北海道出身など遠隔地出身者であるが、寮に入ってもらうことで地域にも慣れ、会社も近いこ

とから親御さんにも安心して就業することができる。

寮に入ると会社とのコミュニケーションが取れて定着化も向上すると考えている。

次に船員の健康対策であるが、心の健康対策として、メンタルヘルスやアンガーマネジメントを講じている。アンマネについては、色々な形で公開しており、大体のことは皆さんもどこかで目にされていると思うので要点だけをお話する。

この前提になるのがメンタルヘルスの考え方、この辺はしっかりと教育した上で実施している。

日常会話に隠れたハラスメントトークという形で行なっている。実際の会話を文章化すると、当たり前私たちが世代が若い子と話していたことが、実は若い子たちからすると非常に高圧的に感じていた、或いはプレッシャーを感じさせるような発言があったとか、ベテランクラスに話を聞きながら、現状ではパワハラになるような内容であると再認識を目的として実感してもらっている。

意外と口で言うとは気づかなかったが、文章化することにより気づきを目的としており、これは実際に船で勝手に配役を決め、感情込めて読み上げてもらうと確かにそうだなって気づきを与えることができる。自治体渡船で行った旅客船バージョンなどいろいろなパターンセミナーも行なっている。

パワハラチェックは、陸上のメンタルヘルス対応をヒントに作成した。例を挙げると、学校やスポーツで体罰をする指導者の気持ちが理解できる等の項目により、世代間で違いが一番分かれるところであり、該当項目にチェック入れてもらう。その該当項目の数により、自身の危険度をセルフチェックし、自覚を促している。

時間を掛けずに改善を促す意味では抑止力しかないが、アンガーコントロールという考えを採用した。怒りの感情のメカニズムが前提となるが、一次感情によって怖い・不安を感じ、二次感情で怒りに達する。要は怒った時に今どういった仕組みで怒りの感情が生まれているのかを知り、衝動的な極端行動を防ぐと共に、時間を稼ぐための対策を明確にしている。よく耳にするのが「6秒待ち」のルール。これは、医学的にもしっかりと立証されている内容を理解してもらう。6秒間は何をするのかといったところを説明している。では、6秒待つタイミングどこであるのかについても、ライターで説明している。この辺までいくと「俺には無理」「そんなアンガーマネジメントなんてできない」みたいな話になってくるが、具体事例を基に説明をしている。例えば、部下を怒ってる最中に突然電話が鳴った、電話に出るとクライアントからの電話なので怒った感じの話はできない、電話が終わった後に、なんでそんな怒っていたのかちょっと分からなくなっている。その後バツが悪くなり「もう、いいよ」となるようなことは誰しもが経験していると思う。また、自分の子供が同じようなことをやって怒る一方、他人の子供には同じことを目にしてもなかなか怒らない。それはなぜかというとなり無意識のうちに相手によって怒りをコントロールできているからで、或いは子供の方も親に勉強や進路のことを注意されると怒りを感じて結構反発しがちだと思うが、友達とか尊敬している先輩に同じことと言われると素直に話を聞く。実は人間はしっかりとアンガーコントロール

ができています。そういう生き物である。意識的に怒りをコントロールできるよう心掛けていきましょう、といった説明をしている。それらを踏まえて、なぜそういったことが大事なのかといった質問が次にくる。

心の健康対策の目的の一つが職場の心理的安全性である。心理的安全性が低い職場では、引っ込み思案となり、なかなか自分の考えが伝えられない、間違いだと思うけど、怒られる・嫌われるから言い出せない環境。また、手伝ってほしいけどSOSが出しづらい、仕事の効率化や改善点を提案したくても、なかなか言えないような職場などが該当する。そのような職場環境では生産性を下げてしまうことはおろか、船で1番大事なコミュニケーションの機会を奪うことに繋がる。今では一般的となりつつあるBRM（ブリッジ リソース マネージメント）の概念が基礎的なところから崩壊する恐れがある。例えば、良かれと思い接近船の報告を行なったが「知つとる、分かつとる！」と怒られた。その後、似たような状況となった場合に、怒られるから何も報告せずにいると再接近してしまっ、報告しないことで叱責を受けた、などである。一方で船長の立場では「気付いたことは何でも報告しろ。」と指示はしているが、何でも報告されるとつい煩わしくなり怒鳴ってしまい、部下を引っ込み思案にさせてしまう。

次に多いのは、岸壁との衝突事故の例である。入港着岸時、船橋で操船を行う船長からは気付いていないことを船首尾に配置されている乗組員が船速・風・潮など敏感に感じることがある。いつもより行き足が早い気がする、だけど要らないことを言うと船長に怒られるかも知れない、或いは嫌われるから言わないでおこうなどと考え、なかなか言い出せない。案の定、岸壁直前でアプローチをやる直すことになる。やり直すことができたからよかったが、このままでは接触する事故になる。事前に気付き、トランシーバーを持たされていたにも関わらず、報告が遅れる又は報告できない。

心理的安全性が低下すると安全性そのものが損なわれる危険性がある。船長は船の雰囲気大きく左右する力がある為、十分に配慮し、普段から気さくに話すことが出来るよう注意しなければならない。

次に体の健康対策についてだが、先ず船員手帳の法定健診は必須であるが、それぞれ病院に応じて丁寧に行うところや、雑に行うところと千差万別である。弊社のオペである東ソー物流では、法定外健診を実施し、重疾病の兆候がないかを調べると共に健康意識の向上に向け取り組んでいる（ダブル健診）。また、法改正に伴い、在籍船員が50人以上の事業所は産業医と契約しなければならなくなった。これにより、産業医の先生による健診結果の評価や傾向診断・ストレスチェック・船内巡視などを行い、重疾病に罹患することを防ぐフィルターの一つと位置付けている。

もう一つは会社による福利厚生健診で、年齢に応じて人間ドック・脳MRI・PET健診に対し9割から全額の補助を行っている。これら法定健診を含む4つのフィルターで重疾病になることを防いでいる。ある程度の兆候を捉え、早期の段階で対応しておけば、長期療養を避けられたにも関わらず、それらを怠って重疾病化し、最終的には船員として働けなくなってしまう可能性もある。運航会社としては、安定運航に支障をきた

し、配乗会社としても大きな痛手を被る。そもそも、本人はおろか、家族を路頭に迷わせてしまうことにも繋がる為「体が資本」の船員は、自身の為に健康意識を高めておかなければならない。即ち「うちの会社の船に乗れば乗るほど健康になる」というようなイメージでやっていこうと考え、家族の代わりに口うるさく言っている。

なお、運航会社である東ソー物流社では、定期用船している船主にも協力いただき、オペとして法定外健診を行っている。

法定外のダブル健診について、もう少し掘り下げておきたい。ダブル健診では、血液検査の項目を増やし、詳細に兆候を捉えられるように心掛けている。これにより、再健診となった船員の中で、事前に疾病の兆候が分かり、早期に治療を行なえた者もいる。

国土交通省が発表している疾病に伴う休業日数の発生状況（21年度）のデータを見ると、8日から29日の休業が1番多い。その次に30日から日80日とかなり長期間の治療を伴っており運航に大きな支障を与えている。症例で1番多いのが筋骨格系、次に消化器系、循環器系、新生物と多い。年齢別に疾病発生数は、45歳以上が全体の60パーセント。40歳ぐらいからリスクが高まっているということが見て取れる。

個人の意思を尊重する為、会社が強制的にこれらの健診をできないが健康意識を高めてもらうため、本人が受けることを条件に、配偶者も無料としている。奥さんから旦那さんが受診することを勧めてもらったのが大きな理由だが、乗組員が安心して船で働けるのは、家族（奥さん）が元気でなければならないと考えているからだ。

オペによるダブル検診も一斉にやる。工場が定期メンテナンスに入ると関係するプラントの製造も止まり、運航船も停船する。そのタイミングで行う。一斉健診は半日で終わるので停船調整してでも行っている。

健診の待ち時間には、外部の講師や私自身が講師となり、メンタルヘルスやアンガーマネージメントの研修を行っている。

本船へは、会社からも健康・衛生管理に関する色々な情報や注意喚起を発信している。コロナ時には、刻々と変化する状況に応じて発信していた。大変な状況下ではあったが、私自身も含め、衛生や防疫意識、罹患時における臨機応変な対応など、色々と経験した。

感染のメカニズム、免疫の役割など知識を得る機会でもあった。そういった意味においても非常に良い勉強ができたと思っている。

乗船中の急患対応で多いと考えているのが脳疾患と心疾患であり、本人が気付く前に周囲が異変を感じているケースが多い。早期で見つかったケースでは、乗組員が「ちょっと様子はおかしい」と初報があり、そういったものが初動の対応に繋がる。本人が自覚症状に気付くのも大事であるが、周囲が異変を察知するなど「気付く」大切さを教育している。

人的資本経営における「人への投資」の代表策が「奨学金代理返済制度」の設立である。奨学金の財団を作れないか、といった提案を上司より持ちかけられ、調べ始めたのが取り組みのスタートであった。調べていく過程で日本学生支援機構において奨学金代

理返還制度を導入している企業がホームページに掲載されており、各社の運用を調査した。学生支援機構では、入金などを自動的に管理している直接返還システムといったものを運用している。会社にとってのメリット、本人にとってのメリットは、本人が直接返還したら所得税や消費税がかかってしまう。しかし会社が直接支払うと所得税はかからない。また会社が支払った金額については損金算入できるメリットがある。それらを踏まえ、奨学金の肩代わりを会社がするべく、海技教育財団に直接返済している。本人の方には返済証明書が届くので、それを会社に提出してもらう形としている。

最後に、船員を管理する会社にとって、教育は一丁目一番地。乗船前の新人教育については、丁寧に行い、どのような特徴がある子か、まず会社が把握し、乗船前に本船の船長へ伝えることで対応が変わってくる。とにかく船に丸投げでは育つものも育たない。

最近、船員養成の教育機関では、船員出身の指導者が減少傾向にあり、船内生活のエチケットやコミュニケーションの方法など、事前に教育しないといけないケースが多い。乗船後に、このようなところで躓いてしまうと、船員としてのスタートが大幅に遅れてしまう。例えば、居住区の通路の蛍光灯が切れかかっているにも関わらず放っておく、そのような時はどこに蛍光灯があるのかなどしっかり把握し、他人事と捉えず自身で取り替える、ゴミ箱が一杯になったら気付いた人が替える、工具を使用したら、次に使用する人を考えて定位置に戻し、次に使う人がその工具をベストな状態で使用できるよう整備して返却するなど、乗組員からすると当たり前のことなのだが、なかなか慣れずに躓いてしまう。

基本的なところは、しっかりと指導してから船に乗せるべきと考え作業予知訓練と位置付け教育している。こういった指導をしていくとその子の長所や短所など、労務担当であれば何かしら感じるところがある。「この子はこういったことがあるので気に掛けて欲しい。」等とした、個人のカルテを作るかのように船長に事前に申し送るべきと思っている。

最近では廃れてきていると思うがやはりシーマンシップ。この考えは、船員の数だけ色々な考え方があっていいと思う。私が考えるシーマンシップはもう時代が違って大分変わってしまったかもしれないが、やはりこういったことが大事だよといったことは伝えて本人に理解させていく。「船は1人で運航できるわけではなく、チームの力が船を安全に動かす」というところで、それぞれの思い遣りや気配りがチームの輪を大きく広げていく。「ここまでやってあげればあいつは助かるのではないか。」「上職者はここまでやっている。自分ももう少し頑張ってみよう。」などとする乗組員の協力意識により、少しずつ気配りや心配りなどの気持ちを高めていく。そうすることで仕事力も広がっていく、メンテナンスが行き届き、綺麗で気持ちの良い船になっていく。

これらの取り組みを維持する上で、手間や労力・時間が非常にかかる、もちろんお金もかかる。しかし、投資は決して無駄にならないと考えている。

昨年、夏に水産高校生を対象にした見学会を行なった。仙崎港に船を乗り入れて大津

緑洋高校の先生、生徒たちに内航船を体験してもらうイベントだ。対象となった本船の乗組員は、積極的にアイデアを提案し、説明や主機の起動に至るまで実演してくれた。

能登半島地震の直後には、日本海専航の運航船の乗組員より「何か支援はできないだろうか」「冬の荒天で避難港としている七尾を横目に素通りできない。」と提案があった。救援物資があれば運びたい、とする思いに突き動かされ、会社で綿密に調査・準備を行い、1月12日に七尾港に救援物資輸送が実現した。

弊社を含め、運航会社、荷主の誰もが何かしたい気持ちがあり、各社の災害備蓄物資の一部を積み込むことで円滑に事が進んだ。備蓄物資のみならず船員有志がお金を出し合って物資を積み込みもした。能登の漁船が大変だということで石川県漁連に向け、義援金を募ろうと募金も始まった。会社への帰属意識、内航船を運航するという使命感・プライドがこのような考えに繋がっていくと思っている。

これまで説明した内容は、必ずしも正解ではないと思う。各社各様で色んな航路、いろいろな船種に全国各地の船員がいる中で、アイデアを出し合って、船員が働きやすい環境を考えるのが労務担当の役割だと私は思っている。「きれいごと」かも知れないが、無理難題であっても、せめて悩んであげたいと考えることが重要ではないだろうか。こうすれば船員の定着性は高まる、新卒者が集まる「だろう」とした机上論で終わることなく、まずは手探りであっても一步踏み出す、試していくという具体的な取り組みが必要である。海技者セミナー等の参加を通じて、各社のブースを見渡してみると、既に色んな工夫を取り入れ、多種多様な取り組みを行っており、自身が船員であったならば、と思うと興味を惹かれるものばかりである。

未だに失敗し、お叱りを受けることもあるが、船員経験のある者の義務として、代弁者たるべくありたいと思っている。

これからも船員に寄り添い、人的資本を取り入れた経営に努めていきたい。

上記説明に対して、次のような質疑があった。

- 奨学金度を個人の給与から返還すると所得税がかかるとのことだが、本人は奨学金の返還をしないで会社が全部返還するものか、それとも手続きだけを会社がするものなのか。
 - 会社側が全て返還する制度。この制度があるから会社に興味を持つ者が増えつつある。新卒の船員を雇ってもすぐ辞められ代わりの船員を探す労力と費用など退職者に関わるコストを踏まえると、十分に見合う取り組みだと考えている。
- N-NOSE はどれくらい有効か。有効であれば船員保険でやってもらえないかという議論をしているところ。
 - 賛否両論あり、ABCという大まかなカテゴリーにおける「この段階」だと判定が出ることで、しっかり病院で精密検査を受けてください、と具体的に指示されるので一つの兆候を捉えることが出来る。血液検査による腫瘍マーカーよりははるかに確率は高いとされている。法人契約すると少し安くなる。対応する病院も多いので乗船中にできる検査。

- 会社によってはいろいろな船に乗れるということで固定配乗にしないことを売り込んでいるところもある。このあたりの兼ね合いは如何か。
- 当社には固定配乗を価値とした文化がある。人間関係の醸成や教育関係がしっかりとできていないと、あの船が良い、この船に乗りたいということに陥りがちだが、個人のスキルアップや家族との時間を踏まえ、固定配乗のメリットを最大限に活かしていると考える。運航船7隻の中でも、忙しい船、ちょっと余裕がある船が分かれています。不公平感も禁じ得ないが、一つのメリットとして、船への愛着が湧きやすい。自分の船ということで、綺麗にしてくれ、新造船就航時よりは綺麗ではないかと思うくらいにメンテナンスを行ってくれている。船齢が30年となり、海外売船する直前までペンキを塗っている。会社への帰属意識と船への愛着を持たせるようにやっている。航路が概ね決まっている為、ある程度覚えたら次は東京湾、次は瀬戸内中心、日本海というふうに段階を踏んで教育することも可能である。最終的には一国一城の主という形で船を任せていく。各船の配乗は船長に任せており、乗組員各々の都合に応じて、互いに協力しつつ休暇を取ってもらっている。
- 私たちは船員になる前の所謂子供たちを相手にしている。船の実務を知らずホームページからの情報しかもっていない。最近、時間外勤務がどのくらいあるのかを気にしている子供が非常に多い。数年経てば慣れると思うが、新人船員は時間外勤務についてどのような印象を持っているのか。
- 入社前から丁寧に説明をしている。本人のみならず親御さんに対しても同様に説明を行う。親御さんの方が、船内生活や仕事の内容、時間外や労働時間を結構聞いてくる。船ではどこからが休憩なのか、線引きは難しい。そこは正直に、自身の経験をもとに具体例を挙げて説明している。船員の労働に関する法律も特殊な為、親御さんに説明し、理解を得ている。目標を捉えた場合、それに向け「頑張んなきゃいけない、だけどきつい・しんどい・やりたくない。」といったネガティブな感情を持たないようにして、覚えることの楽しさをなるべくイメージできるように心掛けている。船員の働き方改革によって、運航スケジュールも大きく工夫してきている。中には時間外労働を増やし、稼ぎたいと考える船員もいるが理解してもらい超過しないよう指導している。ミスマッチを防ぐために、入社前に「こういう会社です。」といった説明を丁寧にしている。会社訪問、採用試験の際などは必ず船を見学してもらい、乗組員とも会話をしている。船を見れば会社の意向、船内の雰囲気など全て見て取れる。良い所も悪い所も全てさらけ出し、人生の大事な局面を選択する材料になればと考えている。

出席者名簿

〔内航船社〕

開 敏之 新日本海フェリー株式会社 取締役 海務部長
稲田 博久 栗林商船株式会社 専務取締役 船舶本部長
桐山 和博 上野トランステック株式会社 執行役員

〔関係団体〕

逸見 幸利 日本内航海運組合総連合会 海務部長
岩瀬恵一郎 一般社団法人日本旅客船協会 労海務部長
阿南 幸十司 船主団体内航労務協会 専務理事 (欠席)

〔教育機関〕

鶴田 誠 独立行政法人海技教育機構 学校教育部長
中村 哲 独立行政法人海技教育機構 航海訓練部長 (欠席)
(代理) 寺島 慎 独立行政法人海技教育機構 航海訓練部次長

〔事務局〕

野間 清二 公益財団法人海技教育財団 理事長
小沼 勝之 公益財団法人海技教育財団 事務局長

〔講師〕

山下 良一 東ソーグループ コーウン・マリン (株) 取締役 人事担当部長

〔オブザーバー〕

越水 豊 一般社団法人日本船主協会 常務理事
前田 良平 国土交通省海事局海技課 船員教育室長