

令和4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5年2月28日（火）13:30～15:30

2. 開催場所 東京都千代田区平河町2-6-4
海運ビル3階 303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、「船員の離職原因の正しい見方と全てを変える解決策」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、毎年求人数は増加しており、その他内航が特に増加している。海上就職の状況では、カーフェリー・旅客船への就職が増加している。就職内定状況の表では海上技術学校が下がっているように見えるが、ほぼ内定が見込める内定待ちの生徒がいるため最終的には100%に近い率となる。海上就職率の推移については、97%以上を維持しており高い就職率を継続している。

応募倍率については、海上技術学校（以下、海技学校）及び海上技術短期大学校（以下、海技短大）ともに令和元年度から右肩下がり減少している。このため、海技短大の応募倍率が来年度は1倍を割るのではないかと危惧している。毎年実施している入学者アンケートを見ると、海技学校の入学者が「学校を知ったきっかけ」や「受験する決め手」となったのは、家族や知り合い、卒業生や中学校の先生を通じた所謂口コミが多い、一方海技短大ではWebサイトやSNSなどインターネットを介した手段によるものが多くなっている。このため、海技学校では中学校訪問やオープンスクールといった直接先生や中学生に対する募集活動を始めようと計画していたが、そのたびにコロナの影響によりリアルからWebによるオープンスクールに変更を余儀なくされた。また、海技短大ではYouTubeやツイッターなどのSNSなどWebを活用した募集活動を行ってきたが、厳しい状況である。

求人日程については、船社の皆様に海技学校と海技短大の採用選考等に関する時期のズレを説明し、海技学校の生徒に不利益が生じないようにご配慮をお願いしている。

上記説明に対して、1. データが公表されている応募者数・応募倍率には、推薦試験を受けて不合格になった受験者が再度一般試験を受けるといった、複数受験者も含まれているのか、2. 複数受験を除いた実受験者のデータがあれば教えて欲しい、との質問があった。

た。

JMETS からは、以下のような説明があった。

1. 複数受験者を含めたデータを公表している。2. 実受験者のデータは現在持ち合わせていないが、この応募倍率よりは低いものとなる。

(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

内航海運の概要は資料のとおりだが、輸送機関別シェアについては内航海運が自動車に次いで2番目だが現在モーダルシフトが進んでいるため、その差は縮まってきている。

貨物船の輸送実績については、コロナ禍の中、前年より輸送量は盛り返しているが、前々年に比較するとそこまで回復していない。しかしながら今後コロナの対応も緩和することから貨物量も増えていくことが期待される。

内航船員の年齢構成について、陸上のトラックドライバーには70歳以上の高齢者はほとんどいないと思うが、内航船員では70歳以上の船員が約3000人以上、全体の15～20%を占めている。年齢構成の推移に関しては、10年前に比べると25歳未満の若手船員がJMETS、海技教育財団の協力もあってほぼ倍増しており、船員全体の年齢構成はかなり変化してきている。

次に船員の確保・育成など内航総連の活動に関することである。まず、船員の安定的確保については、喫緊の課題となっているがなかなか実効性が伴ってはいない。女性船員については、内航貨物船の約7割が499トン未満の船で5～6名しか乗っていないという環境で女性の居室等を確保することが困難ということもあり女性の採用は進んでいない。また、大型船を中心に増えてはいるがまだまだ全体として女性船員が増加しているというわけではない。

若手船員の確保・育成について、若手の退職率が問題となっているが、内航総連では退職理由などに関する調査を日本海洋科学に委託して実施している。今年の4月には最終報告が上がってくる予定になっているため、その際には皆様にも紹介したい。また、若手船員のミスマッチを防ぐためJMETSの在校生を対象とした内航船体験乗船制度を設けているが、コロナウィルスの影響によりこの3年間実施できていない。しかし、コロナに対する国の方針も変わってきているため今年から再開したいと考え関係先と調整を行っている。

内航船員育成奨学金制度については、内航事業者等からの寄付金を元に海技教育財団が運営しているが、現在財団と新たな取り組みを検討しており確定した際には皆様に紹介したいと思う。

船員確保対策の広報活動について、内航事業者の協力の下YouTubeに内航海運業の紹介をする内航海運チャンネルを設けている。最も多いもので28万回再生、チャンネル登録者数が約3000人ということで今後も内航海運の紹介を継続したい。また、来年度から新たなターゲットとして一般高校の卒業生を考え、マイナビ就職サイトに広報を

行い海洋共育センターを通じて船員になるための教育機関や奨学金を含む費用関係の紹介をお願いすることになっている。これは、国土交通省海事局とも相談の上、暫定剰余金の使い道の一つとして検討している新たに力を入れている事業である。

次に、船員教育の充実として、以前から内航海運のアドバイザーとして練習船に派遣するなど活動していたが、やはりコロナにより実施できていなかった。しかし、令和4年度はWeb配信で練習船と繋いで内航海運業の説明を行った。来年度については、4月に船員対策協議会とその活動の方法について検討することになっている。

② 一般社団法人日本旅客船協会

まず、輸送量の推移については、種々の外部要因により、輸送量が大きく変化してきている。特に競合している高速道路とコロナの影響が大きい。それらの外部要因（環境）により人流はそれほど変化はないが、物流は顕著に影響を受けている。

具体的な経営状況について、毎年実施している経営状況等実態調査の昨年4月の結果を見ると、コロナ前の水準から7～8割ほどしか戻っていない。昨年は特に燃料油価格の急騰が厳しかった、という声が非常に多かった。コロナの影響については、「減便等運航縮小」や「運航休止」に追い込まれる事業者が過去2年ともに多く、コロナによる影響が継続していることが分かる。船員の年齢構成については、各部門とも概ねバランスがとれている状況である。船員の募集・採用状況については、特に甲板部員の不足感が各社とも強く、その募集に力を入れて他の部門に比べて甲板部員を多く採用している。

昨年4月の知床での事故を受け、現在国から総合的な旅客船の安全対策が6項目示されており、国との間で検討、交渉がなされている。これを受け、関係法案が成立すると環境が大幅に変わり、事業そのものに大きな影響を与える可能性がある。事業は続けていかなければならないが、また一方で船員の確保・育成、安全対策ということをどこまで長期的にやっていかなければならないのか、という2つの大きな視野の中でやらざるを得ない状況にある。

(3) 船員教育に対する意見交換

① 講演の概要

題目：「船員の離職原因の正しい見方と全てを変える解決策」

(松見 準 全日本内航船員の会 事務局長)

清水海員学校卒業後、内航貨物船の船員として就職して2年間勤務したが、船員がなぜ定着しないのか、慣れてきた時点で、このままで良いはずがないなどの考えを持つようになり、解決するためには先ず市民社会から知られていないことが問題であり、情報発信する技術を得たい、内航海運産業を応援する活動がしたい、と考え船を下りた。現在、広告デザインの仕事をしながら全日本内航船員の会という名前の応援活動をしている。また、清水海員学校の同窓会である清高会の理事、全日本船舶職員協会の理事も務

めている。これらの活動を行ってきた中で、公益的な海事団体の多くが外航主体で内航に特化した団体がないことで内航船員の状況把握や問題解決に関して空洞化していないか心配であり、内航に特化して専門的な解決策を目指す組織があればと常々思っている。

内航船員の確保とその定着率の向上には、「内航船員の認知度向上」と「労働現場の改善」という二つの項目を同時に解決することが必要である。この講演では、始めに新人船員が現場で直面する解決すべき本当の問題点をあぶり出し、最終的には「船員の認知度向上」と「労働現場の改善」という二つを丸ごと解決するアイデアを発表します。

さて、これまで新人船員が辞めていった場合、現場の船員、船主さん、学校の先生、時には労組の人でも「彼もケツわって辞めていった。」という言葉が発する、というのが業界の全体としての雰囲気であった。そこに「船員の働き方改革」という時代のとてつもない節目がやってきた。以前のように新人船員が辞めていった場合でも自分たちの現場に問題があることを意識するように現場の船員の意識も変わってきている。国交省のこれまでの議論を確認すると、産業構造における内航海運の立場の弱さ、内航事業者が自力では改善、発展できないというところまで着目したことは、現場の船員が産業全体の大きな課題として改めて問題解決の必要性を意識するようになった背景ともなっている。現在、現場では比較的若い船員が新人を育て、守ろうとしており、船の現場でも大きな節目を乗り越えようと変化が起こっている中で陸側の会社や団体でもこれまでどおりのやり方から脱却する必要があると思う。

新人船員の定着率が上がらない、その原因を探り、改善するために現場の船員からアンケートを取るといった考え方があがるが、そのアンケート結果を受けて、給料を上げよう、休暇のサイクルを工夫しよう、といったこれまでに何度となく出てきたような答えになりがちである。新人船員の立場や視点から考える場合にも仕事に就いてからのギャップという言葉に集約され、表面的な事象や個人個人の受け止め方としてあっさりとした議論になっていることが多いのではないだろうか。大事なことは、新人船員が船の現場で最初に何を目撃するのか、何を感じるのか、そこから考えることだと思う。新人船員が最初にショックを受けることは、内航現場を取り巻いている産業構造から蔓延してきているムードである。近年の船員不足の影響で、内航船に助っ人として乗船勤務する元外航先輩船員の存在がある。彼らの証言によって問題のムードを可視化することができる。外航から移ってきた船長などは、「内航船員というのは、ステベ（船内荷役作業員）にまで馬鹿にされている。」などと驚いているが、このような問題のあるムードは色々な場面で出てくるが、肌で感じるだけで言葉では伝えられにくく、元外航先輩船員とは違い新人の船員だからこそ先ずは黙っている。更には、内航船の先輩の船員たちはとっくに順応しているために表面的な問題が話題になることはあっても、その根底にあるムードが報告されることもなく、また外に伝えられることはない。つまり、この問題のムードはアンケート調査結果に表れることはない。

現場の実態を調べると次のような具体例が寄せられた。タンカーの企業バースにおける荷役中、ギャレーの使用が外航船の499クラスでは許可されているが内航船では許

可されていない。外航船では普通に設けられているキャデットルームが、内航船ではほとんど無い。外航船では当たり前前に配乗されている調理員が多くの内航小型船には配乗されていないなどは、内航海運産業の持続性を全く無視した意識の表れと見る事が出来ると思う。

企業棧橋に入っていく内航船の船長の立場は陸側と到底対等の立場と考えられない事例を多く聞く。例えば、企業棧橋での荷役停止の風速条件について、安全を考えた船側の主張が通らず陸側の都合で事が進行され、仮に棧橋に被害があったときは船主側に被害の損害賠償が課される例も聞いている。これらは、内航はこれで良いという蔑むムードが表面化しているものである。具体的な原因は特になく、ムードだけが状況を作り上げているものと感じる。つまり、問題の実態は、ほんの少し意識が変わっていけば解決する程度のものかも知れない。このようなバース内のルールが外航と内航で変わっていた経緯は、昔の内航船はいわゆる山出し船員が多く、事故も多かったため、安全性に対する陸側の信頼性が低かったのではないだろうか。しかし、現在は船に関する専門教育を受け、海技免状を取得した学生が就職している夢の職業である。このような内航海運に対する古い意識を如何にして今の時代まで早送りすることが出来るかを真剣に考える必要がある。

全てはムードの上に発生していることなので、「内航船はこれで良い。」という意識になっていないか、内航船員を始め内航船社や関係者全員がセルフチェックする必要があると思う。例えば、出身地域による不公平はないか、ベテランに比べて新人に理不尽なルールを強いていないか、このような船内の社会性の未熟な問題もまた内航船員自身が「内航はこれで良い」と考えていることで押し通しているようなものである。この意識を内航に関わる周囲の産業や関係者だけでなく、船員自身も含めて絶対に許さない決意が重要である。今後は国際的な法改正などで、外航海運では義務化されたものが内航海運では例外にしたい、という場合にも「内航はこれで良い」ではなくて、内航船を例外とする合理的な根拠を示した上で「例外とする。」という会話が変わっていくだけで内航海運に対する意識は変わっていくと考える。

内航船の新人船員の離職原因の本質は、関係する現場のムード、内航船員に向けられているイメージに問題があると言うことが分かった。この解決策は、内航海運のイメージを広報の力によって大胆に変えていくことしかない。日本社会の物流を支える内航海運を守るために、内航海運業界だけでなく外航業界、オペレーター、荷主も含めて関連する産業全体で内航海運のイメージを変える役割を意識してもらおう。そうして発せられた新しい内航海運のイメージ、ムードが広く市民社会まで根付いていく。こういった世界観は今後の産業の健全な発展に欠かせない要素と重なる。

しかし、どうやって関連する産業や市民社会まで巻き込んでいくことができるのか。その方法は、記念日の活用である。記念日は、それだけで社会性という価値と能力を持っているため、業界をも超えて社会全体に変化を促せるほどの要素は、他になかなか無い。その最適な記念日は、既に2015年に日本記念日協会に認定された「内航船の日」

である。

この「内航船の日」は、神戸在住の絵本作家である谷川夏樹さんにより提唱されたのが始めである。谷川さんが2018年に刊行された「かもつせんのいちにち」という絵本を制作するために内航船に実際に乗船して取材を行った。この取材を通して、内航船員の実態に触れる一方で、日本ではその重要性がほとんど知られていないことに疑問を持ち、SNSを通して7月15日をナナイチゴでナイコーの日としませんか、と呼びかけた。それに対して全国で支持者が膨らみ、多くの人たちからの応援の結果、日本記念日協会に認定されるまでになった。

この「内航船の日」は、国や業界からのトップダウンではなく内航海運産業を応援しようとする一般の市民社会から発生したもののため、全ての内航関係者も気を遣うことなく活用することが出来るものである。また、ボトムアップのものであり、そこから盛り上がり発展していく特徴がある。毎年7月15日になると、Twitterには「#内航船の日」のツイートがあふれる。記念日を応援してくれる人たちの心理的なプロセスには自発的でありながら共通の流れがある。先ず内航船を身近に感じるところから始まり、あらゆる物資が船で運ばれていることを知って外航海運など他の物流についても当事者として考えるようになり、国内の自給率の問題、世界の国家間の情勢、為替の問題など、島国に暮らす運命共同体としての課題や共感、更にはそれぞれのライフスタイルにまで広がっていく。ポジティブな海のイメージだけでなく、内航海運の船員不足や産業構造上の課題やカボタージュ制度の役割まで一般の人たちが関心を持つまでに至ることは、島国における運命共同体の当事者意識の表れという独特のものとする。

ほんの小さな事からあちこちで勝手に始めれば効果があると思う。例えば、SNSで一般の人が「今日は内航船の日だから青い服で職場に向かいました。」とつぶやくだけで、島国に住んでいることや海をイメージする生活が変わっていく。また、ポテトチップスの袋のバーコードを船の形にしたり、色々な製品に内航船の日のロゴマークを入れるなど、海が見えていなくても島国という運命共同体に生活しているという実態を得ることとなり、島国に暮らすことの共感や人と人との温かい繋がりへの価値にも直結することになると思う。内航船の日のロゴマークは、誰でもが自由に使えるようネットで無料公開している。

記念日を活用して内航海運のイメージを変えていくという方策は、内航船の認知度を上げ内航船員の希望者を増やすだけでなく、同時に内航海運産業にも広く変化を起こすことが期待できると思う。私の母校の清水海上技術短期大学では、オープンキャンパス時の朝礼で内航船の日を紹介することにより、内航船員の仕事が市民社会から応援されていることを忘れないで欲しいと伝えて、船員として就職していく学生のモチベーションアップに活用している。昨年6月27日、ジャパン SHIPPING ニュースの黄色のページに国際的に船員デーとされる6月25日にちなんだ記事が掲載されていた。今年は、コロナ禍において物流と我々の生活を支えている船員への感謝の思いを新たにしたいということで、これまでの船員の航海を知ることでこれからの船員に心を寄せる、と

いうことをテーマにしていた。そして、これを日本で実現できるのは記念日「内航船の日」だろうと改めて船員の活躍に感謝しようということで紹介された。

本日の会議にご参加されている皆さんであれば、もっと大きな応援が出来ると考えている。また、特定の会社や系列が目立つ記念日することなく、記念日を大事に守り育てていくためにはこの会議で実践されている関係者間の連携という手段が求められているのである。この会議をきっかけに私たち関係者が連携することにより、日本中の既存の海運のイメージ、海のイメージを一変させたいと願っている。よろしくお願いします。

最後に、市民から送られた「内航船の日」を消失させないために私が個人的に実践してきた「海から届ける写真展@大黒湯」という記念イベントを紹介する。海上にいる内航船員から船員ならではの写真をメールで送ってもらい、毎年7月15日から月末まで墨田区の名物銭湯大黒湯のロビーに展示する、というものである。銭湯ということで老若男女が訪れ様々な感想を残してくれるが、「内航船」という言葉を初めて知った、という人が最も多い。しかし、接点を持ちさえすれば誰でもが応援団になってくれる、ということが非常に重要である。最近では、記念日の応援者が写真展のために全国から来てくれるようにまでなっている。それぞれの写真はTwitterでも紹介しているため、写真展の来場者だけでなく、乗船中の船員もネットを通じてみんなとその場を共有している。

写真展を通して気づいた点がある。誰しものが心の中に海のイメージを持っており、海に対してなんとなく自分にも縁があるはずだという認識が心の深くにあるような気がする。そんなイメージの海が介してくれるおかげで、この写真展に内航海運の現場と市民社会との特別な接点が誕生したことは、誰も予想していなかったことだった。

内航海運を含めて物流産業は、競争ではなく協調から発展していく分野の産業だと思う。今後のビッグデータの活用やAIなど最新のテクノロジーとの連携も協調こそ鍵となっていくものと考え。この協調という成長にも社会全体を巻き込んだ理解といったような背景が必要と考える。そのとき「内航船の日」には、海も陸をも超えて社会的に下支えできる特徴がある。今内航海運は、そうした下支えの構築に大変重要な局面にあるはずと考えており、市民社会から送られた記念日に次は産業側からアプローチする事が非常に大切なことではないだろうか。内航海運産業の世界も社会の中でもっと温かくなれる、そう信じています。よろしくお願いします。

その後、内航船員の歌の紹介があった。

以上

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 常務取締役 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
野々村智範 日本内航海運組合総連合会 船員対策委員会 委員
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
平岡 英彦 全日本海員組合 国内局長 (欠席)
(代理) 中本 伸一 全日本海員組合 国内部副部长補

〔教育機関〕

高山 恵一 独立行政法人海技教育機構 学校教育部長
井上 尚則 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

〔講師〕

松見 準 全日本内航船員の会 事務局長

〔オブザーバー〕

越水 豊 一般社団法人日本船主協会 海事人材部長
中村 昭敏 国土交通省海事局海技課 船員教育室長 (欠席)
(代理) 岡村 知則 国土交通省海事局海技課 海技企画官