

【特集】

内航海運における 船員の後継者対策



美しい海と船の安全を守りたい

公益社団法人 日本海難防止協会会長 ^{あしだ} 芦田 ^{あきみつ} 昭充



株式会社 商船三井
代表取締役会長
日本船主協会会長

このたび、公益社団法人日本海難防止協会の会長に就任致しました芦田でございます。私は、多くの功績を残された宮原前会長の後任として会長に就任するに当たり、その責務の重さを痛感しているところでございます。

本協会は創立以来、船舶の航行安全と海難防止さらには海洋汚染防止活動などへの輝かしい足跡を残して参りました。船舶の航行安全の重要性は、海に関わる人々全てに共通する認識であり、海上での事故の撲滅に貢献している日海防の調査研究は広く認知されるところであります。また、環境汚染防止事業は、最近とみにその必要性が増しております。さら

に、海洋利用に関する国際協力体制の構築は、海洋先進国であるわが国の使命であります。

これからも、従来からの活動に加え、新しい問題にも素早く対処すべく活動を展開して参りたいと思います。今後とも美しい海と船の安全を守るべく努力を続けて参る所存でございますので、国土交通省、海上保安庁をはじめ関係官庁ならびに日本財団、日本海事センターほか関係各位におかれましては、これまで同様にご支援とご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。新任のご挨拶とさせていただきます。

内航海運における船員の後継者対策

国内物流における内航海運は、輸送活動量（トンキロ）としてピーク時（51％）から下がったとはいえ今日でも33％（平成23年度）を維持し、地球環境に優しい運送手段としてわが国経済活動の物流インフラとして依然として重要な存在である。現在、わが国において約5,500隻の内航船が稼働し、これらを運航する船員は約2万人（平成23年）となっている。

内航船員数はここ20年間でほぼ半減し未だ減少傾向に歯止めがかかっていない。

一方現在在籍船員の内、満50歳以上の船員が11,322人（57％）となっていて高齢化が著しく、内航海運業界においては後継者の確保・育成が喫緊の課題となっている。

こうした内航海運を取り巻く状況を背景に、政府は昨年5月、「船員（海技者）の確保・育成に関する検討会（内航部会）」を設置し、本年3月に検討結果を取りまとめた。

今号では関係者が一様に危惧し、官民労使が一体となって取り組んでいる、内航船員の後継者対策について紹介する。

【特集】内航海運における船員の後継者対策

- あしだ あきみつ
芦田 昭充新会長就任あいさつ———①
- インタビュー 内航海運はわが国経済活動を支える
日本内航海運組合総連合会・船員対策委員会委員長 上窪 良和———②
- 内航船員の不足問題と安定的確保に向けた課題
東海大学 海洋学部教授 松尾 俊彦———⑧
- 船員(海技者)の確保・育成に関する検討会最終とりまとめについて
国土交通省海事局海事人材政策課企画係長 服部 牧人———⑫
- 陰りゆく内航海運～船員不足の背景とその対策を探る～
大島商船高等専門学校 准教授 石田 依子———⑮
- ルポ ユニークな内航船員確保策を实践
～初の女性船長や機関長を育て、今後とも新しい視野に立って～———⑲
- 内航船員の安定的な確保はわが国の重要課題
全日本海員組合 中央執行委員(国内局長) 田中 利行———⑳
- 韓国の内航海運の実態と船員確保対策
流通科学大学商学部講師 李 志明———㉒
- 内航海運における船員の後継者対策
(株)イコーズ 取締役会長 蔵本由紀夫———㉔
- (独)海技教育機構における任務と役割
独立行政法人海技教育機構 教育企画部長 引間 俊雄———㉖
- 教育現場から見た内航船員の確保対策
国立小樽海上技術学校 教頭 田辺 礼士———㉘
- ミニトーク 「この学校の事をもっと知ってもらいたい」と語る学生たち
国立小樽海上技術学校第26期生———㉚

特集以外の記事

- 海の気象／巨大台風の来襲は近いうちにあるか!?
一般財団法人 日本気象協会———㉜
- 海保だより／新しい海洋短波レーダーによる海況調査を開始
海上保安庁海洋情報部———㉞
- 海外情報／日本財団などによる「海運企業のCSR活動に関するセミナー」の開催
シンガポール事務所———㉟
- 海守便り／あれから1年半／海守事務局———㊱
- 海難速報値／主な海難／海上保安庁———㊳
- 日本海難防止協会のうごき／編集レーダー———㊵

内航海運はわが国経済活動を支える

日本内航海運組合総連合会・船員対策委員会委員長
(第一中央船舶株式会社・顧問)

上窪 良和さん

日本内航海運組合総連合会（内航総連）は、1965（昭和40）年に施行された内航海運組合法に基づき、事業形態や企業規模の異なる5つの全国的な海運組合（うち1つは連合会）を組織し、輸送量の変化や物流効率化の進展に伴う船腹需給対策を推進しながら、公正で開かれた内航海運市場の構築、環境対策、内航海運事業者の経営基盤強化対策や内航海運業の経営の安定と地位の向上を目的とした諸対策を推進している。

内航総連には10の常設委員会が設置されていて、その中のひとつ船員対策委員会の委員長・上窪良和さんに船員の後継者対策について聞いた。

= 最初に、内航総連の船員対策委員会での取り組みについてお話しください。

上窪 その前に内航の現状について話しておきたい。現在、内航船員の年齢構成は全体の半分以上が50才以上で、近い将来に予測される高齢者の退職後の船員不足が危惧されています。また、最近は船舶の安全運航に関する法規制や基準が強化されてきていて、これに対応した船員のスキルアップが求められています。

一方、東日本大震災の影響や経済環境により、今後の船員需給構造にどのような変化があるか注視する必要があります。このような状況の中で、国土交通省では「船員（海技者）の確保・育成に関する検討会」が設置され、3月に報告書がまとめられましたが、その中で内航業界の求める船員教育の基本的な考え方や教育・訓練内容の見直しなどについて意見を述べてきました。

内航船員を取り巻く雇用環境の変化に適切に対処し、労働環境の改善や新規船員の確保・育成・海技資格取得に向けた船員教



上窪 良和さん

育の充実を図るため、内航総連では様々な施策を実施してきました。

第1に船員計画雇用促進事業です。これは新規学卒者などの船員未経験者を計画的に採用し、効果的な訓練

を実施して、船員の実務能力を向上させる事業者に対して助成金を支給し、若年者の内航船への就職促進を図る制度です。この制度は国土交通省と共同で、（財）日本船員福利雇用促進センター（SECOJ）を介して実施します。

2つ目は、若年船員 OJT 助成制度があります。若年船員を初めて内航船に雇用して、OJT 教育（船上教育訓練）を実施する事業者に対して助成金を交付することにより、若年船員の早期育成を図ることを目的とした制度です。

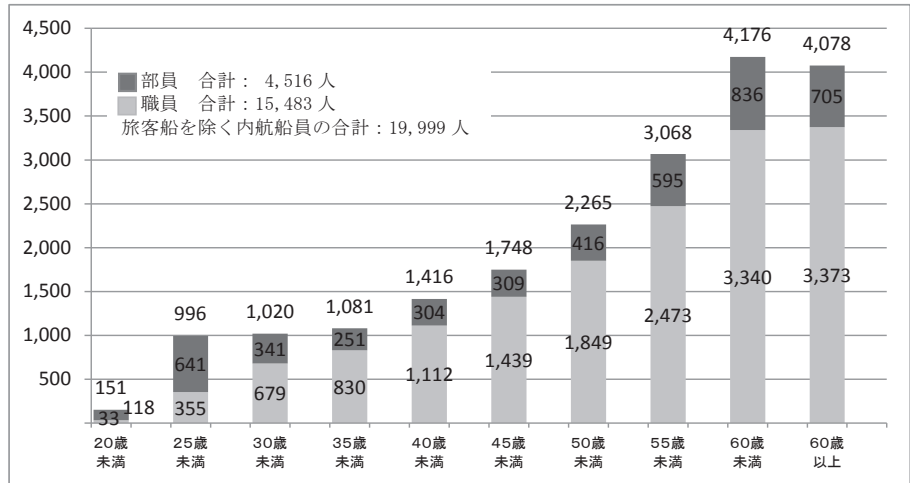
3つ目として ■内航船員の年齢構成

は、先ほどいいました政府に対して船員の教育・訓練の見直しなどを要望していて国土交通省が開催する「船員(海技者)の確保・育成に関する検討会」において、内航業界が求める船

員像と教育・訓練などについて意見を述べてきました。

4つ目としては、内航船への体験乗船制度です。これは海上技術学校・海上技術短期大学校の在学学生を対象に、1週間程度の内航船による乗船体験を通じて学生の学習意欲、内航船への理解促進を図ることを目的とした制度です。

5つ目としては、新6級海技士(航海)課程受講者への支援です。「海技士教育科海技専攻課程海技士コース(6級航海専修)」は、船員教育機関以外の一般高等学校を卒業した方で、内航海運事業者に雇用されている者(内定者を含む)を対象に、船舶職員となるために必要な教育訓練を実施するもので、修学期間は座学1.5ヵ月と練習船による乗船実習2ヵ月(独立行政法人航海訓練所)の計3.5ヵ月となっています。同コースを修了すれば、6級海技士(航海)の養成施設修了証明書、海技免許講習修了証明書、第2級海上特殊無線技士講習修了証明書を取得できます。その後、



* 船員数には予備船員を含む。 * 国土交通省資料より。(平成23年10月1日現在)

6ヵ月の乗船勤務を経て6級海技士(航海)資格が取得できます。このコース受講者への助成を通じて、多様な人材が内航海運へ導入されるよう支援を行っています。

6点目としては、船員教育機関などへの学生募集のための広報支援活動・関係団体の行う広報活動に対して支援します。また、各地方の内航海運組合・内航船員確保対策協議会などの実施する船員募集活動などへの支援を行なっていて、一般社会に対して内航海運全般の広報活動や、内航船員求人活動のためのDVDビデオの作成、各種ポスター、リーフレットなど広報資材の制作や配布を行っています。これには年間予算で約7,500万円位充当しています。

その他としては、労働環境の改善への取り組みがあります。船員の災害防止や安全の確保などの管理指導の周知徹底を図ったり、船員災害の防止や船員労働環境の改善に努めるとともに、2006年に発行したILO海事統合条約の国内法化に伴い、関係する法令・規則の改定に際しての内航船員の労

働環境改善に向けた施策などです。小型船とりわけ499G/T型の貨物船やタンカーなどについては、船員室は7部屋を確保する仕様に努めています。

内航船の船員不足は目に見えない

= 内航における船員不足の現状についてお話しください

上窪 表面上は顕在化していませんが、現実問題としては深刻です。顕在化していない要因の最も大きなものとして高齢船員の活用によるものがあげられます。それと船舶の大型化による隻数の減少と、乗り組み定員の小数化すなわち減員もあると思います。現状の運航隻数を維持するとしても事実上はすでに3000人（15%）程度の不足が生じているといえます。

内航業界で圧倒的な比率を占める中小零細事業者の一部では、すでに船員の手配ができず廃業を余儀なくされたケースもあります。現在60歳以上の船員はその大半がいわゆる団塊の世代で、その次の世代は急激に人数が減少するため、団塊の世代が引退する数年後には大量の不足が現実化することが確実といえます。いわゆるXデー（船員不足で船が止まる）の始まりですね。それはあくまでもカボタージュの堅持が前提です。カボタージュ規制が緩和されたら前提が違ってきます。

内航での船員不足に関しては、実はバブル経済が崩壊した20年前から関係者から指摘されてきました。Xデーが懸念されて久しいのですが、外航海運の緊急雇用対策（船員の合理化対策）によって大量の船員が内航に入ってきました。ご存じのように当時

の外航海運の部員は殆んどの方が3級から4級クラスのライセンスを持っていました。そういう方たちが即戦力として活躍してくれまして、今でも内航船員の中核を占めています。また、漁船部門の減船に次ぐ減船が重なり、ここからも相当数の船員が内航に入ってきましたので、ある意味では内航業界は幸運だったといえるかもしれません。その結果、毎年採用すべき新人船員が途絶してしまって、年齢構成の極端なギャップになっています。

現在何とか内航船が動いているのは、それは外部要因によって急場が凌げているのであって、内航業界の自助努力によってではありません。それだけに具体的な対策を実施しないで問題を先送りし、顕在化させてしまって今日に至ったといえるでしょう。

= 内航業界として、船員の確保対策としてはどのような取り組みがありますか。

上窪 全体としては、先程述べた内航総連の船員対策委員会が取り組んでいる一連の施策があります。それ以外に傘下5組合（内航大型船輸送組合、全国海運組合連合会、全国内航タンカー海運組合、全国内航輸送海運組合、全日本内航船主海運組合）独自の取り組みや、各団体傘下のそれぞれの地方組織で行政と一体となった取り組み、また当然ですが会社独自で創意工夫して実施している船員の確保対策があります。

小型船の船員不足はより深刻

= 船員不足が深刻化しているのは大手船社より中小零細業者、とりわけ小型船を主に運航している会社だと思いますが、どういった対策が考えられますか。

上窪 現実論として、中小零細業者による独自の確保・育成は不可能と断言していい。即効的な対策を確立するには、今すぐには無理だと思います。

我々の育った時代と違って現在は少子化社会となっていて、年平均で約100万人が生まれているといわれています。こうした一人か二人しか生まない時代の中で、船員という職業にどのように目を向けさせる事ができるにかかっているのではないのでしょうか。

現在生まれてくる男女100万人を分母とするか、男子のみの50万人を分母とするかですが、現在いる約2万人強の内航船員を持続的に維持するには、毎年コンスタントに500人を新規で採用すればいい。ということは0.0005%か0.001%の青年をこちらに向けさせれば良いことになる。要は、計算上は1000人に一人か、2000人に一人で良いということになる。人間には様々な方がいますので、中には通勤地獄が嫌だとか、サラリーマンは嫌いだとか、いろんな理由で船とか海が好きな方もいるはずです。そうした希望を持った青年たちに関係者がどうアプローチしていくのか。これは不可能ではないと思っています。そのためには船員という職業の魅力をどう作っていくかと、それをどのようにしてアピールしていくにかかってくるのではないのでしょうか。

小型内航船の居住環境は人権問題

具体的には、賃金面とか休日休暇制度とか労働環境それから居住環境などがあります。例えば昔、外航船で欧州に行った時の事です、日本の内航船よりはるかに小さ

な漁船の居住区を見た時は驚きましたね。洒落たレイアウトで寛げ（くつろげ）そんな環境というか、まさしく人間が働いて住むに相応しい部屋がありました。今の内航船とりわけ小型船の居住区は悪すぎます。船舶測度法が改定されて以来、積載貨物スペースばかりが大きくなって船員の居住区が押し込められてしまっています。人権感覚の問題ともいえるのではないかな。生まれた時から一人部屋で育ち、テレビやパソコンに親しんで育った子供さんたちが、今の小型船の居住区に適応していけるのか。また、同世代の話し相手もない船内で対応していけるのか、そういった問題が山積しているわけです。

魅力ある環境が人材確保の必要条件

その他の環境改善を図る上で、船特有のハンディを克服して内航船に魅力を作っていくには内航船主だけの努力では限界があります。荷主が本当に内航を必要としているなら、応分の協力は必要だと思います。また、管轄官庁の強力な指導と援助もどうしても必要です。

今後の後継者対策として

= 対策のひとつとして女性船員や退職自衛隊員の活用、共同運航や共同配乗とか、船舶管理会社構想が出されていますが、どのように考えたら良いのでしょうか。

上窪 人出不足の解消を女性の活用で解決していくというのは禁じ手だと思いますが、船員にも女性の進出は必要だと思います。会社によっては積極的に採用して女性が活躍している船もある事は知っています。一

般論として女性についてまわる妊娠・出産という「大事業」に対して、多くの会社は戦略的な経営判断から躊躇してしまうのではないのでしょうか。仕事にも慣れ、せっかく上級職にプロモートした段階で長期の出産休暇と育児休業を余儀なくされ、出産以降も育ち盛りの子供さんと離れて現役に復帰できるかどうか。こうした点も含め家族環境や法的整備など解決すべき問題点が多々あります。女性船員の採用については否定的にとらえるものではありませんが、現時点では流動的な要素が多いと思っています。

退職自衛隊員の採用については、以前から国交省からの要請もあり一部の会社で採用している事例もありますが、海上自衛隊員が少数で運航している内航船に乗ってくるには限界があります。自衛隊の方は人数も多い中で、職務が専門分化していて分担が徹底しています。全体を把握して自己判断で船の作業をこなせる方は、限られているといっていいいでしょう。毎年、舞鶴の総監部だけでも100人前後の方が退官してくるのですが、これまでの私の経験からはあまり期待はできないと思います。

共同運航・共同配乗とか船舶管理会社構想が関係者から出されていて、多くの事業者が最終的にはこれしかないという認識はあると思いますが、様々な障害があり殆ど進んでいないのが実情です。内航船社とりわけ零細オーナーは一国一城の主です。自己の財産を他社に預けることに対するアレルギーは否定できません。

協業化が難しいのであれば、一つの考え方として、業界団体による共同配乗会社の



運営というのがあってもいいのですが、実際には組合員の総意を纏め上げて実現するにはハードルは高い。現在、可能性のあるのはグループ化などによる共同配乗以外に名案はないと思います。

= 政府は「船員（海技者）の確保・育成に関する検討会（内航部会）」を設置し、本年3月に検討結果を取りまとめましたが、どの様に受け止めましたか。

上窪 総論としては至極全うな議論がなされたと思っています。ただ具体的にどう対応していくかということについては、数値目標も含め踏み込まれてなく中途半端な感は拭えません。もちろん船員確保の問題は、教育を論じただけで解決できるものではなく、根本的な解決を求めるなら、行政・経済界（荷主）・内航業界・教育機関全てを巻き込んだ対応が不可欠で、これは今後の喫緊の課題です。各論でいえば、以前から総連が主張してきた、水産系高校卒業生の資格要件の緩和が実現したことは大きな今回の成果であり、活用に向けての前進であると考えています。

= 船員の教育機関に対する要望や意見などがあればお話しください。

上窪 政府は内航船員の必要性をとらえながら、海技教育機構の学生定員を380人から350人に減らしました。政権与党の政策によってでしょうが。今後は商船高専卒業

生にも内航に目を向けてもらうよう働き掛ける必要があります。また旧水産高校系の学校の卒業生は毎年1000人程度はいるのですから、こうした学校にも働きかけ活用させていきたい。

今後はかつてのように外部ソースをあてにすることはできませんので、新卒者それも一定程度の海事教育を修了した新卒者に頼らざるを得ないと思います。それだけに、学校に対しては今以上に海と船のプロを育てるということに徹してほしいと思います。
＝ 内航船の船員になろうとする青年たちにいいたいことは。

上窪 どんな職業でもそうだが、良いところもあれば悪いところもある。確かに海上勤務は陸と異なるハンディはあるが、やりがいという意味では達成感があるし、陸にはない長期の休暇とか、大自然相手の醍醐味とか、陸では経験できない事がたくさんあります。それだけに、短期間で判断せずとにかく就職した以上は継続してほしいですね。

荷主の生産活動を支える以上 荷主からの応分の負担は必要

＝ 最後に、特に伝えたいことや提案などあれば。

上窪 カボタージュの撤廃論は論外です。世界の沿岸で、わが国ほど船舶交通の輻輳している国はありません。昨年、東日本大震災でも実証されましたが、ベテラン船員のスキルと乗組員の丸となった仕事によって船舶の安全は担保されました。航行の安全確保のためにも、内航船には優秀な日本人船員の確保は絶対に必要です。

また、荷主が自社の製品を安定的に輸送し販売ルートに乗せることを真剣に考えているのであれば、内航業界さらには内航船に乗り組む船員の確保と育成対策について真剣に考えてほしいと思います。船員の後継者対策は内航業界だけの問題ではないと思います。これにはコストが絡む問題がありますが。

それと最後に私的な事に触れますが、外航で育った私が内航業界に来てカルチャーショックを受けたことを思い出します。

外航は船舶の運航に関わることすべてが、統一化された基準にもとづき積荷や揚げ地、補油から入出港手続きなど全てがシステム化されていました。

内航は電話もしくはファックス一本で指示されています。歴史的な経緯と業界の体質もあるのですが、船員法を始め各海事法規に定めてある船長の権限や、商契約上の対等性が形骸化しているような気がしました。そうした事も内航船員の地位や知名度に影響しているような気がしています。それと、船社内での海と陸に目に見えないバリアーがあるのを感じました。それではいけないと思います。

今後は、海陸のバリアーを取り除くと同時に、海陸間のコミュニケーションを充実していく必要性を感じます。現場が何を考え何をいいたいのか。同じく陸上の経営マインドも海に伝える必要もあります。それがなければモチベーションもロイヤリティも持てません。

そうした事を通じて、初めて船員の後継者が育ってくると思います。

内航船員の不足問題と安定的確保に向けた課題

東海大学 海洋学部 教授 松尾 俊彦

内航船員不足の経緯

2012年3月に産学官で構成された「船員（海技者）の確保・育成に関する検討会」（以下、検討会）の報告書が公表されたが、そこには2015年に800～2,200人、2020年に2,100～5,100人もの内航船員が不足すると記されている。

この内航海運における船員不足問題は、比較的長期に渡って取り上げられてきたが、実際に船員が不足した事態は数回しかなく、「船員不足が懸念される」という状態が長く続いたと理解した方がよい。

実際に船員が不足したのは1971年当時で、高度成長期における経済の拡大に伴って内航船の船腹量も拡大され、京浜や阪神で海員組合に加入している内航船員が不足したという¹⁾。

2度目は、バブル経済による景気拡大に伴って、1991年4月に全国の内航船員に対する求人倍率が1.39と高い数値を示した時期である²⁾。

しかし、それ以外の期間は、将来的に船員が不足するのではないかと心配される状態で、1992年3月の「内航船員不足問題を考える懇談会」や2002年4月の「次世代内航海運ビジョン」など、多くの報告書などで若年船員不足や将来の船員不足を懸念することが示された。

心配を大きくしたのは、2005年4月の船

員法の改正であろう。ここでは、内航船員の安全最少定員が示され、配乗される船員が実質増員されたことから、船員不足が話題となった。

さらには、2006年4月より航海当直に立つ船員のうち、少なくとも1人は6級以上の海技免状を取得していることが義務づけられ、船員不足問題が再燃した。ただし、船員が同居の親族のみで構成された船舶（家族船）は船員法が適用されないことや、外航船員・遠洋漁船船員の転入、さらには船員の定年延長などで対応してきたことから、実際には船員不足は顕在化しなかった。

しかし、船員は年々高齢化し、場当たり的な対応では解決できないという認識が関係者の間で共通のものとなり、ここに来てようやく本腰で内航船員不足への対策が検討され、実行されることとなった。

そこで、本稿においては、内航船員不足問題の本質を明らかにし、船員の安定的確保に向けた課題について言及する。

内航海運業界の体質と船員不足問題の本質

船員不足とひと口に言うが、内航海運全体の話しではない。結論から述べれば、これは一杯船主（生業的オーナー）の抱える問題で、499GT以下の小型船における船員の問題と限定してよかろう。しかし、この小型船が内航船の約8割を占めているこ

とから、その船員不足問題は内航業界全体に大きな影響を与えることになる（図1参照）。

この小型船の安全最少定員は5人（甲板部3人、機関部2人）である。また、199GT以下であれば4人（甲板部3人、機関部1人）である。したがって、通常の3直制を考えるならば、1つの当直は1人の船員で担当することになる。この1人の当直者に、オーナーは自己資産である船を託すことになる。そのため、衝突や座礁などといった海難事故を恐れ、経験豊かな船員を求める傾向が強い。

いい換えれば、教育機関を卒業したばかりの新卒者1人に、この当直を任せることはできず、加えて小型船では船室に余裕がないことや経営的に零細で、新卒者を自ら育てる余裕がないことから、ほとんど新卒者を雇えなかった。そのため、小型船における船員の採用は、外航船や遠洋漁船などで経験のある船員に頼らざるを得なかった。あるいは、船員の定年を延長したり、同じ内航船員を引き抜くことで対応してきた。

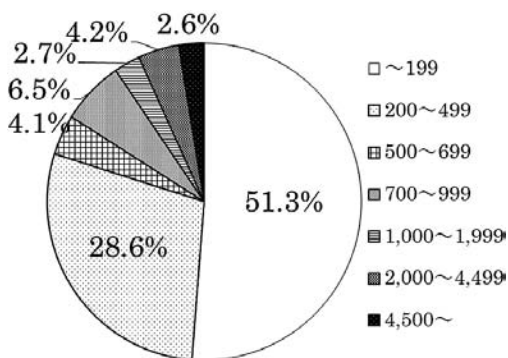


図1 船型（GT）別の隻数割合
（出所）『平成24年度版 内航海運の活動』日本内航海運組合総連合会をもとに筆者作成。

従って、目先の船員不足には何とか対応できてきたものの、船員の高齢化が顕著な問題となり、数年先の定年退職を考えれば、一挙に船員不足が顕在化するものと心配されている。

一方、700GTを超える大型船であれば、安全最少定員は8人（甲板部2人、機関部2人）で、2人で当直に入ることができ、新卒者はベテランとペアを組むことで経験を積むことができる。そのため、部員から職員へのキャリアパスが形成されているといえよう。また、大型船の中には食事を用意する司厨員が配乗されている船もあり、小型船に比べ船員の労働環境に大きな差が生じている。当然ながら、小型船への新卒者の就職希望は少なく、大型船を希望する者が多い。このため、大型船では若年船員不足は心配されていない。

以上のように、船員不足は生業的オーナーの小型船に限る問題といって良い。

検討会報告の内容とその問題点

最初に紹介したように、本年3月に検討会の報告書が公表された。内航海運について簡単にまとめれば、以下の3点となろう。

第1は、中長期的にみると船員不足となるので、海事広報を充実させ、労働環境を向上させて、優秀な船員を確保すること。

第2は、内航船員は即戦力が求められているので、教育課程に社船実習を導入し、教育機関に内航の現職船員を教員として派遣すること。また、水産系高校からの供給を期待するために、乗船履歴の短縮を含む資格要件面の改善を行い、さらには民間完結型の船員養成を試みること。

第3は、ステークホルダー（船員教育機関、航海訓練所、海運事業者、関係団体、国など）が連携を図り、たとえば使用済み資機材の提供や奨学金制度の充実、さらには人材交流などを進めることである。

それでは、この検討会の報告書から気づいた点を述べてみよう。

まず、今一番大きな問題は、先に述べたように小型内航船で若年船員が不足している点である。したがって、若年船員を多く確保し、定着させなければならない。

報告書では、確保の点は検討されているが、定着の問題が検討されていない。小型内航船に若年船員を雇用しても、すぐ離職してしまっただけでは、船員不足問題は解決しない。何故、若年船員が定着しないのか、どうすれば定着するのかという分析とその対応策が示されていない³⁾。報告書の最初には「新人船員の確保・育成を基本に据えつつ、新人船員にとって魅力があり、高齢船員にも働きやすい職場環境の整備が求められている」と述べられているが、具体的に新人船員が魅力と思うものを把握しているとは読み取れない。

そのため、具体的方策を記した「労働環境の向上」においては、「船員の労働条件や労働環境の更なる向上を図り、その職業的魅力を一層増大させる必要がある」ととどまっており、具体的な対応策は示されていない。給与や休日、睡眠時間、インターネット利用など、新人船員が問題とする点を把握しなければ、魅力も理解できないであろう。

船員の供給力を大きくし、新卒者を業界に多く輩出しても、受け入れ側となる小型

船の労働環境が改善されなければ、これまで同様に若年船員の定着は進まず、船員不足問題の根本的な解決にはつながらない。

次に、安全運航に対する視点が欠けている。船員の確保が先行し、そのための乗船履歴の短縮や短期間での船員養成が示されているが、これに伴って安全運航に支障はないのかと心配される。

前述したように、オーナーが自社船員にこだわるのは、オーナーの資産を船員に託すわけで、衝突・座礁などの海難事故や海洋汚染は、自己破産に繋がる恐れさえある。従って、短期で養成された多くの新卒船員が排出されたとしても、それによって安全運航が削がれる恐れがあれば、オーナーは自ら廃業の道を選ぶであろう⁴⁾。

船員不足が解消されない場合の問題点

船員不足によるオーナーの廃業が進み、小型船の運航に支障が出れば、内航市場としては小型船が不足する事態となる。この輸送を陸上のトラックや鉄道に委ねることができれば問題とならないが⁵⁾、内航船が輸送している貨物の量（ロット）や重量などから、内航船で輸送されている貨物を陸上輸送にシフトすることは容易ではない。

また、輸送が滞れば、鉄鋼関連メーカーや化学工業関連メーカーなどは大きな影響を受け、わが国産業全体に大きな影響を及ぼすことになる。従って、内航船で輸送されていた貨物は、やはり内航船で輸送するしかない。

この小型船は、輸送される貨物のロットや入出港する港・工場の岸壁の長さなどか

ら必要とされてきた船型である。したがって、荷主から小型船が必要とされれば、オペレータが何らかの形で小型船を引き継ぐことになる。その際は、オペレータが雇い入れている船員をやり繰りして配乗させることを考えなければならない。

船員の立場からすれば、小型船がなくなり、全て大型船になれば、労働環境も良くなって好都合であるが、先に述べたような理由から、小型船がなくなることは考えられない。従って、元請けオペレータのような経営力のある内航事業者が複数の内航船を所有し、自社船員を大型船と小型船で適宜配乗させる形を執ることが良策と言えよう⁶⁾。

今後の課題

今後船員を安定的に確保するためには、多くの課題があろうが、紙幅の関係から4つほど取り上げてみる。

まず1つには、若年船員が定着する方法を考えなければならない。給与面や休暇などを大幅に見直すこともあるが、若年船員は大型船を中心に、高齢な船員は小型船にいうように、船員の年齢で配乗させる船型を検討することも一つの方法であろう。そのためには、オーナーはグループ化を図り、またオペレータが中心となって若年船員が定着するような配乗体制を考えなければならない。この問題では、女性船員の活用も検討すべきであろう。

2つ目は、内航業者の経営力の問題である。ここでは国や内航組合が大鉈を振るって零細的な経営からの脱却と体力のあるオペレータへの再編を進める必要がある。

3つ目は、根本的な解決策ではないが、技術力に対応することであろう。自動操船や自動制御を進めて、船員の配乗定員を少なくする方向である⁷⁾。ただし、安全運航を妨げないとするのが肝要である。

4つ目は、外国人船員の配乗であるが、筆者は効果が薄いとみる。韓国では部員に限って外国人を導入しているが、内航船の部員数を考えれば、コスト削減効果は期待できない。また、船員不足は小型船の海技免状取得者の問題であるので、海技免状を有した外国人が、わが国の内航海運に船員として応募するかは大きな疑問である。

従って、外国人に門戸を開くことが、内航船員の安定的確保につながるとは考え難く、日本人船員にこだわるべきである。

最後に、内航海運はわが国の産業を支える基幹産業であり、その労働問題は極めて重要である。しかし、安全運航に支障のある対応策は執るべきではない。

注および参考文献

- 1) 『内航海運』日本内航海運組合総連合会（1982）。
- 2) 『平成3年度 運輸白書』。
- 3) これについては、『平成19年度 船員教育に係る船員職業の実態と意識に関する調査報告書』海技教育財団（2008）に詳しいが、小型船の船員に限った調査内容とはなっていない。
- 4) 2011年から2012年にかけて、瀬戸内海にある十数社のオーナーにヒアリング調査を行ったが、もし船員が確保できなければ廃業も選択肢の1つであるという声は少なくなかった。
- 5) 環境問題や交通渋滞などの問題は発生する。
- 6) 1～2隻しか所有しないオペレータが存在していることは、業界として大きな問題と感ずる。
- 7) 船員にとって船内は生活の場でもあり、ある程度の人数からなるコミュニティー（社会的集団）が求められる。船員が少なく、淋しいと感じて離職する若年船員も決して少なくない。

「船員(海技者)の確保・育成に関する検討会」 最終とりまとめについて

国土交通省海事局海事人材政策課企画係長 はっとり まきと
服部 牧人

内航船員の現況

四面を海に囲まれたわが国において、海運は国民生活・経済を支える上で多くの役割を果たしています。海運は、船舶の運航に従事する船員および陸上でこれを管理・支援する海技者により支えられています。

わが国の内航船員数(予備船員を含む)は、ピーク時の昭和47年には約8.7万人でしたが、平成23年には約2.7万人(含む旅客船)となっています。海上輸送の安全・安定を確保する上で、人的基盤(ヒューマンインフラ)である船員(海技者)の果たす役割は非常に大きく、優秀な船員(海

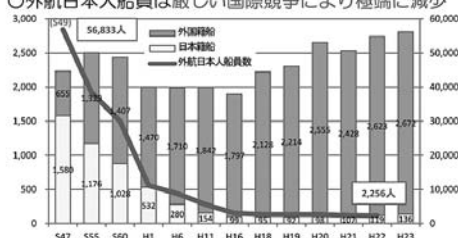
技者)の確保・育成は、「海洋立国」であるわが国にとって極めて重要な課題です。

このため、これまでも、海洋基本法の成立および海上運送法などの一部改正による船員確保・育成対策の強化を踏まえ、安定的な海上輸送を確保する観点から、新規学卒者の他、退職自衛官、女子船員など新たな供給源からの船員確保・育成などの促進を図るための船員計画雇用促進等事業の実施や、内航船員を志向する若年者を増加させるための若年内航船員確保推進事業の実施など、船員の確保・育成などに係る総合的な対策を実施して参りました。

船員を取り巻く現状と課題

外航日本人船員の現状

- 安定的な国際海上輸送の確保のためには、日本船舶及び日本人船員の確保が必要
- 外航日本人船員は厳しい国際競争により極端に減少



日本人船員の確保が課題

外航海運業界

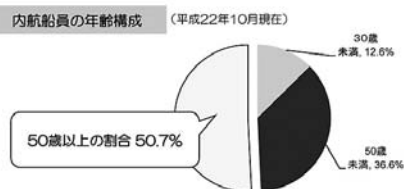
- 外航日本人船員(海技者)を平成20年度からの10年間で1.5倍程度という目標を掲げて取り組み
- 政府もトン数標準税制の導入等により支援

船員養成システム

業界の求める資質を持った優秀な外航日本人船員の十分な供給が必要

内航船員の現状

- 内航船員は著しく高齢化
- 現状レベルの採用、退職状況が続けば、将来の船員不足が危惧



中・長期的な船員不足への対応が課題

内航海運業界

- 将来を見据えた船員の計画的な雇用に取り組み
- 政府も新人船員の計画的雇用を行う海運事業者への助成金の支給等により支援

船員養成システム

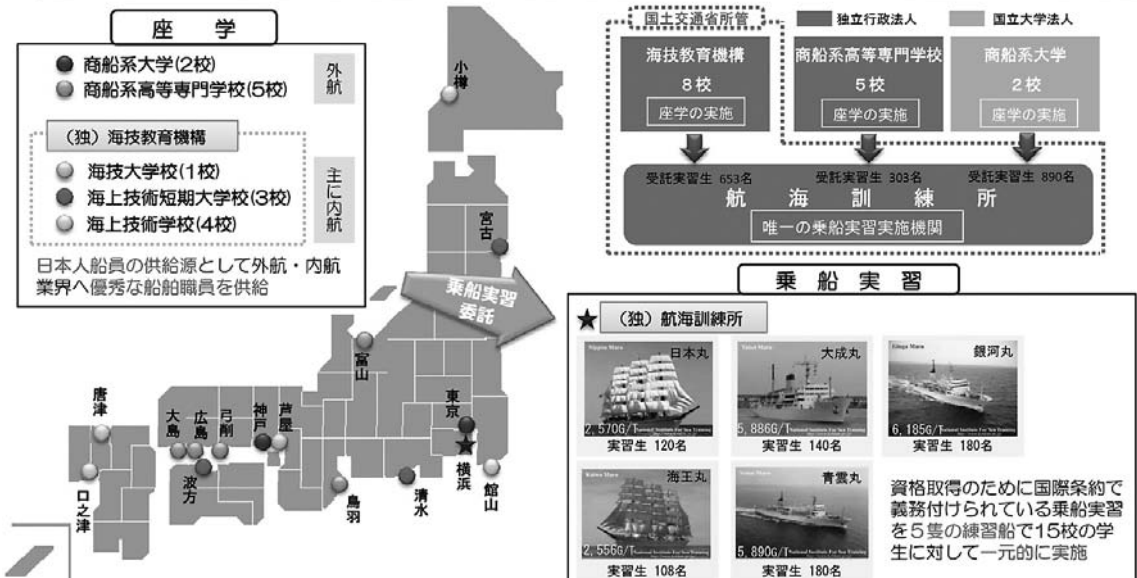
船員の新規供給源への対応も含めた、即戦力となる内航船員の養成が必要

こうした課題に応えるため、船員の養成システムの見直しが必要

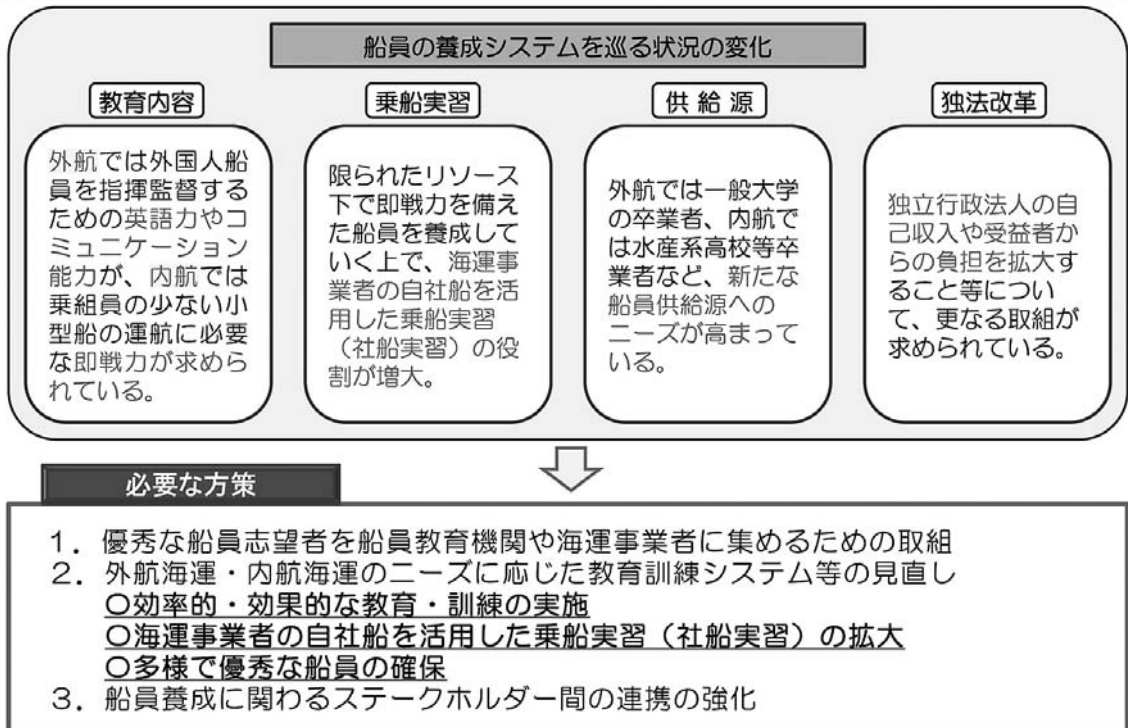
「船員(海技者)の確保育成に関する検討会」報告の概要(以下同じ)

船員の養成システムの現状

- 座学（理論の習得）を教える15校の船員教育機関（海技教育機構8校、商船系大学2校、商船系高専5校）及び乗船実習（運航技能の習得）を実施する航海訓練所が連携し、日本のライフラインである海上輸送の安全を支える船員（ヒューマンインフラ）を効率的・効果的に養成
- 他方で、独立行政法人（海技教育機構、航海訓練所）の財政的制約
 - ※運営費交付金 海技教育機構：平成13年度 31億円 → 平成23年度 25億円（約20%減）
 - 航海訓練所：平成13年度 74億円 → 平成23年度 56億円（約25%減）



船員の養成システムの見直し



効率的・効果的な教育・訓練の実施

船員を志望する者に対する重点的な教育・訓練の実施

外航

現在、船員を志望しない学生に対しても、各教育機関のスキームに応じ、航海訓練所において乗船実習を実施

内航

即戦力となる船員に対する業界からの強いニーズ

教育機関の考え方：

- ・最初は船員志望でなくとも、実際に船に乗ることで船員になることを動機付けられる学生も中にはおり、それも教育の役割
- ・海技資格を持ちつつ陸上の海事関連企業で働く者の養成も重要

リソースの制約を踏まえ、効率的・効果的な船員教育・訓練を実施すべき

海技資格取得希望者に対してのみ、航海訓練所での乗船実習を実施

商船系大学・高専

商船系大学・高専の乗船実習を見直し、学生本人の意思を尊重できるスキームの実現に向けて検討（乗船実習の実施時期、人数の見直し）

即戦力を備えた新人船員の養成

国、独立行政法人

内航用練習船を導入するとともに、座学と乗船実習を一体化させたより実践的な内航船員教育・訓練を実施

効果

国

限りあるリソース下における船員養成の効率化

教育・訓練機関

最大限の教育・訓練効果の発揮

海運事業者

優秀な日本人船員の確保

海運事業者の自社船を活用した乗船実習（社船実習）の拡大

海運業界と連携することにより、即戦力を備えた船員の養成へ

国主体の船員養成：これまでの船員養成のスキームは、船員教育機関（商船系国立大学・高専、（独）海技教育機構）で座学を教え、（独）航海訓練所にて乗船実習を実施

外航海運事業者

現在、外航海運事業者の一部のみ（日本郵船、商船三井、川崎汽船）が、航海訓練所練習船に加え、自社船を活用した乗船実習（社船実習）を実施

海運業界と連携し即戦力を備えた船員を養成するスキームの拡充

社船実習の更なる拡大

国

乗船実習の質は維持しつつ、海運事業者が社船実習をより行いやすくなるよう環境整備（遠洋航海の実施海域の見直し、教員要件の緩和）

外航海運事業者

大手外航海運事業者の社船実習の拡大、中手外航海運事業者の新たな参画

内航海運事業者

今般、内航海運業界においても、大型貨物船や長距離フェリーを用いて新たに社船実習を導入することに合意

効果

国

限りあるリソース下における船員養成の効率化、海運業界からの受益者負担拡大

教育・訓練機関

航海訓練所練習船、社船それぞれのメリットを組み合わせた効果的な乗船実習の実施

海運事業者

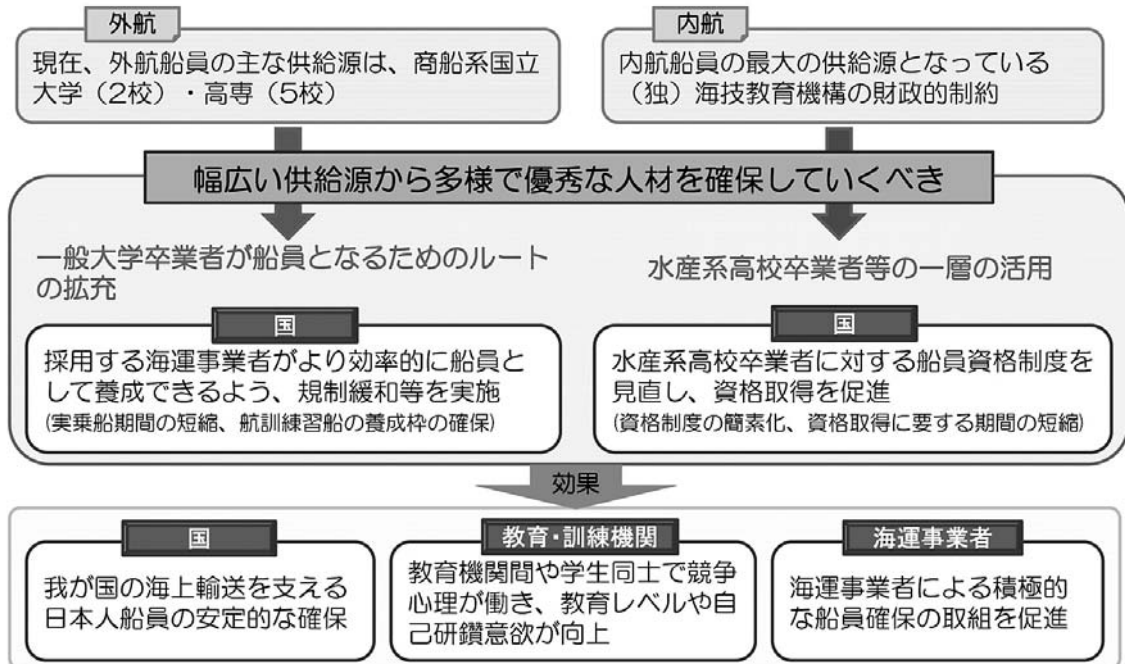
実践的な乗船実習の実施による即戦力を備えた船員の養成・確保

4

5

多様で優秀な船員の確保

既存の枠にとらわれない幅広い供給源からの人材の確保



e

（参考１）船員（海技者）の確保・育成に関する検討会について～開催状況～

検討会では、各５回の外航部会、内航部会において外航海運業界、内航海運業界ごとに詳細な検討を行うとともに、３回の全体会議において全般的検討を実施

○第１回検討会（全体会議） 平成23年5月18日

本検討会における議論の方向性及び今後の進め方について審議、決定

◆第１回外航部会、第１回内航部会 平成23年6月13日

◆第２回外航部会、第２回内航部会 平成23年7月8日

外航、内航それぞれについて、以後の検討における論点を整理

○第２回検討会（全体会議） 平成23年8月5日

外航船員及び内航船員の確保・育成のあり方に関する論点整理及び議論の方向性をとりまとめ

◆第３回外航部会、第３回内航部会 平成23年10月11日

◆第４回外航部会、第４回内航部会 平成23年12月5日

◆第５回外航部会、第５回内航部会 平成24年3月2日

上記の論点整理及び議論の方向性に基づき、各論点について審議

○第３回検討会（全体会議） 平成24年3月19日

「船員（海技者）の確保・育成に関する検討会報告（案）」について審議

○「船員（海技者）の確保・育成に関する検討会報告」公表 平成24年3月27日

7

船員（海技者）の確保・育成に関する検討会

1 検討会の概要

近年、海運業界が船員教育に求めるニーズ（船員の資質・即戦力の強化）の変化、独立行政法人改革など、船員教育訓練を取り巻く情勢が大きく変化しています。

こうした情勢の変化を踏まえ、平成23年5月に、有識者、船員教育・訓練機関、海運事業者、関係団体および国（文部科学省、国土交通省）で構成する「船員（海技者）の確保・育成に関する検討会」（座長・杉山雅洋早稲田大学名誉教授。以下「検討会」という）を設置し、社会ニーズに応える優秀な船員の効率的・効果的な養成のあり方について、全てのステークホルダー（航海訓練所、船員教育機関15校（海技教育機構8校、商船系大学2校、商船系高等専門

学校5校）、海運事業者、関係団体、国等）が真に連携を図ることをキーワードとしつつ、限りあるリソースの活用で最大限の効果を挙げるべく総合的な検討を行うこととしました。

検討会では、各5回の外航部会および内航部会において外航海運業界、内航海運業界ごとに詳細な検討を行うとともに、3回の全体会議における全般的検討を行い、本年3月に、検討結果を報告書としてとりまとめました。

2 本報告書のポイント

本報告書のポイントは次のとおりです。

※ 海運の安定輸送確保のためには、これを支える船員（海技者）の確保・育成は、「海洋国家」であるわが国にとって極めて重要な課題。

（参考3）船員（海技者）の確保・育成のための具体的方策

1. 優秀な船員志望者を船員教育機関や海運事業者に集めるための取組

- 海事関係者が一丸となった海事広報の推進
- 海事関係者による教育現場への働きかけの強化

- 船員の労働条件や労働環境の更なる向上
- 海上労働条約の国内法化の着実な推進

2. 外航海運・内航海運のニーズに応じた教育訓練システム等の見直し

外航

内航

【効率的・効果的な乗船実習のための見直し】

- 海運事業者の自社船を活用した社船実習の拡大
 - ・適洋航海の海域の見直し（開始する港から2千マイル以上）
 - ・教員要件緩和（船長が外国人であっても可）
- 商船系大学・高専の学生による航海訓練所での乗船実習の実施時期・人数の見直し
- 社船によるタービン船実習、機関限定解除試験の新設

【効率的・効果的な乗船実習のための見直し】

- 長距離フェリー等による社船実習の導入（3級海技士）
- 内航貨物船等による社船実習の導入（4級海技士）

【船員教育機関における教育内容等の見直し】

- 内航用練習船を活用した一貫した教育・訓練の実施
- 航海機用教育を継続しつつ、訓練の一部を深度化

【船員教育機関における教育内容等の見直し】

- ステークホルダー間の連携を強化し、教育内容を改善（英語、コミュニケーション能力等）

【新たな供給源からの人材の確保】

- 新3級制度※による船員養成拡充のため規制緩和（乗船実習期間を6か月の実乗船→120日以上の実習日へと短縮）

【新たな供給源からの人材の確保】

- 水産系高校卒業者に係る資格制度の改善（航海当直部員資格の一本化、6級海技士資格取得に要する期間の短縮）
- 海上技術学校・短大の効率的な養成定員の検討
- 民間商船を活用した新人船員確保の取組の推進

※船員教育機関以外の大学等の卒業者を対象とした3級海技士養成制度

3. 船員養成に関わるステークホルダー間の連携の強化

- 現場の知見を活用した実践教育の更なる充実
- 海運事業者と教育・訓練機関間の人事交流活性化
- 海事関係者の拠出による奨学金制度の改善

- 適切にコストを反映させることによる受益者負担の適正化
 - ・航海訓練所：教育機関、海運事業者からの訓練負担金
 - ・海技教育機構：船員再教育に係る費用、授業料



潮岬沖を航行する内航船（2011.10.14）

効率的・効果的な 教育・訓練の実施

※商船系大学・高等専門学校
の乗船実習を見直し、学生本人の意思を尊重できるスキームの実現に向けて検討（乗船実習の実施時期、人数の見直し）。
※内航用練習船を導入するとともに、座学と乗船実習を一体化させ

たより実践的な内航船員教育・訓練を実施。

海運事業者の自社船を活用した乗船実習（社船実習）の拡大

※ 外航海運事業者が社船実習をより行いやすくなるよう環境整備（遠洋航海の実施海域の見直し、教員要件の緩和）。
※ 内航海運業界においても、大型貨物船や長距離フェリーを用いて新たに社船実習を導入。

多様で優秀な船員の確保

※ 新3級制度（船員教育機関以外の大学などの卒業者を対象とした船員養成制度）による船員養成拡充のため規制緩和などを実施（実乗船期間の短縮、航海訓練所練習船の養成枠の確保）。
※ 水産系高校卒業者に対する船員資格制度を見直し、資格取得を促進（資格制度の簡素化、資格取得に要する期間の短縮）

※ 優秀な船員の効率的・効果的な養成について、限りあるリソースの活用で最大限の効果を上げるべく、全てのステークホルダーの真の連携が必要。

※ 船員教育・訓練機関による教育・訓練を抜本的に見直し、真に船員を志望する者に対する重点的な教育・訓練を実施するとともに、海運事業者の自社船を活用した乗船実習を拡大させるなど海運業界と連携することにより、即戦力を備えた船員の養成を実現。

※ 併せて、一般大学卒業生など既存の枠にとらわれない幅広い供給源からの人材の活用により、多様で優秀な船員を確保。

3 具体的方策

検討会において、関係者間の合意によりとりまとめられた、船員（海技者）の確保・育成のための具体的方策の概要は次のとおりです。

陰りゆく内航海運 ～船員不足の背景とその対策を探る～

大島商船高等専門学校 准教授 石田 依子

昭和20年代以降、戦後の高度成長時代、物流の分野において優勢を極めてきたのは海運業であった。もちろん物資の運搬は陸路や空路でも可能であるし、むしろ空路の方が即行性においては船よりも優れているのかもしれないが、何といっても船の強みは一度に大量の物資を運ぶことができるということである。特に石炭、石油、ガス類などの燃料類、あるいは自動車などの機械類の輸送は船なしでは考えられない。

外航、内航を問わず、わが国の経済成長は海運業に支えられてきたのであり、また海運業は日本の経済成長の恩恵を受けて発展を遂げ、わが国にはなくてはならない業種となったことはいうまでもない。

しかし、その海運業、特に内航海運が今、危機に見舞われている。船があってもそれを動かす船員がいないのだ。これは日本だけの問題ではなく1990年代から世界的規模で危惧され始めた問題であるが、特に欧州では、1990年代頃から船の中に女性の姿が登場するようになったが、それは船員不足の問題と無関係ではない。

筆者の専門分野は日本と世界の海運界における女性の参画を分析することであるが、本稿ではわが国の内航海運、とりわけ深刻な船員不足の危機に瀕している小規模な内航事業者に焦点を当て、船員不足問題と日本内航海運における女性進出の関連性について考察してみたい。

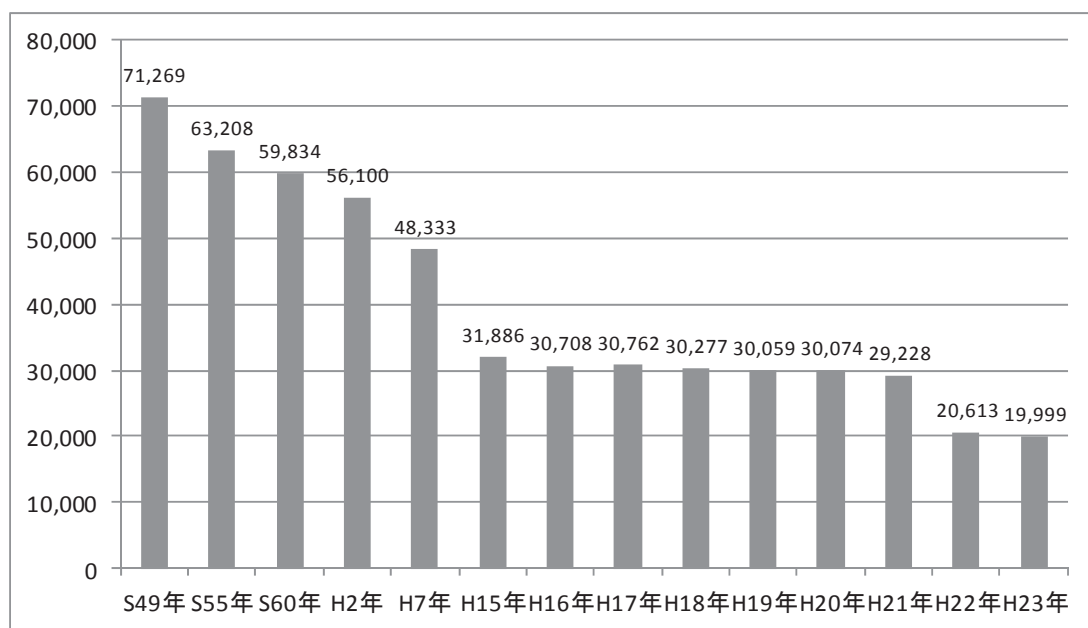


図1 わが国の内航船員数の推移 (単位：人)

なぜ内航海運が船員不足に？

現在、わが国における内航船はおよそ5,500隻を数え、それを運航する船員数は平成23年では19,999人とされている。図1は昭和49年から平成23年までのわが国の内航船員数の推移を表している。内航海運が全盛を極めた昭和50年頃から比較すると、船員数は三分の一を割り込んでいるのがわかる。

さらに内航海運は4,000社近い事業者がまさにひしめくような形で存在していると指摘されているが、隻数と事業者数を考慮した場合、内航事業者はそのほとんどが199総トン型船などを主要船舶としている小規模船主であることが推測できる。

外航海運の場合、事業者は少なくともある一定の体力を保持する企業であり、いわゆる零細企業に属するような会社はほとんどないかもしれないが、内航海運の場合はそうではない。

「内航」と一口で言っても、それこそピンからキリで、上は1万総トンクラスの貨物船やタンカーを複数隻所有する大手から、下は199型船1隻だけで切り盛りしている一杯船主まで大きな幅がある。そして、現在深刻化している「船員不足問題」を抱えるのは、こういった零細企業である。まずは小規模な内航事業者がなぜ船員不足の憂き目に会っているのか、その背景について整理してみたい。

船員不足の背景

最初に挙げられるのが「器側」、つまり事業主側が抱える問題である。日本は少子

高齢化の時代を迎えて、陸上の企業は若くて優秀な人材を確保するために待遇改善を実行し、様々な努力を行っている。しかし、小さな内航海運業の船主にはそういった余裕はないという場合が多い。先述したように、内航業界には4,000社に近い業者がひしめきあっているため、体力の乏しい業者は日々の経営に精一杯の状況であり、労働条件を改革するために余分なコストをかける余裕もなく、つまり若い船員を確保するために様々な工夫を実行したいのはやまやまだが、それができないという背景があるのだ。

「労働状況の改革」とは、賃金あるいは休暇取得などの福利厚生面の面もちろん含まれるが、それ以上に若い人材を教育することなどに尽きる。現在の内航海運における船員不足の背景には、大量の船員たちが定年退職する時期を迎えているということがあるが、退職する船員の分を新たな雇用で確保すれば何の問題もないはずである。ところが、内航海運の零細企業にはそれが困難なのである。かつては、元外航船員だったベテランの乗組員や漁船に従事していた船員が数多く内航業界に転入し、業界はそういった人材に頼り切って、若い人材を育てるということに慣れてこなかった。資金もないし、ノウハウもないのである。

たとえば、零細企業に多い199総トン数型船や499総トン型船について考えた場合、乗組員は4人から6人といったところである。今まで乗組員のすべてがベテランで、それこそ全員が「ツーカー」の状態、何のトラブルや問題もなく船を運航させることが当たり前だった世界に、甲板部にせよ

機関部にせよ、実務経験がほとんどない若い乗組員がいきなり乗船してきたと仮定した場合、どうであろうか。

乗組員たちは運航にかなりの不安を感じることは間違いないだろうし、若手を育てるといっても、船は「物もしくは人間という大切な積み荷」を約束の時間内に所定の場所まで安全かつ確実に届けることを第一に要求される世界なのだから、真剣勝負の船の中で未熟者を教育している暇など実際にはない。

特に機関部では機関長になるまでには10年はかかるといわれるが、上記のように船が果たすべき責任を考慮した場合、「新米機関士」が機関士として必要な業と技術を身につけるまでは少なくともその新米君はプラス・アルファ的存在であるべきであり、必要不可欠な人員として数えることはできないだろう。

必要な人員以外に余分な人数を乗せることを業界では「上乗り」というらしいが、内航の零細企業にはそんな余裕はないのである。これでは、ベテランの船員が退職した後、その分、若手を雇用すれば問題は解決するという方程式は最初から成り立たない。

内航業界だけでは解決できない問題

このように「器」の側が環境を改良する余地がないことが船員不足問題を引き起こしていることは明白であるが、憂慮すべき点は「器」の問題ばかりではない。その「器」に入ってくる「材料」の側にも問題点があるということだ。

内航か外航か、貨物船か客船か、あるい

は職員か部員かにかかわらず、すべての船員に共通していえることは、その労働形態の特殊性であろう。つまり、この世の中に存在するほとんどすべての職業と船員業が著しく異なる点は、船員は一旦職場（船）に足を踏み入れると、何ヶ月も連続した就労を求められるということである。

船員の特殊な勤務形態と若者の受け止め方

内航船員では3ヶ月ないし4ヶ月、外航では6ヶ月以上も連続して勤務に就く。その分、通常では考えられないほどの長期の休暇が取れるとはいえ、勤務中の数ヶ月は家族や近しい友人との付き合いが途切れることを意味するのだから、一般的な社会人が生活しているサイクルを思えば、勤務時間と休暇が偏った形で繰り返される船員業は歪ともいえるし、その職業自体によほど惹かれるものがなければ、そういった特殊な労働形態を自ら求める若者もそう多くはないかもしれない。

このような勤務形態の特殊性がつきまとう限り、せめて勤務中の労働環境が良好であることは必然的に要求されるだろう。外航船社、あるいは内航でも体力のある大手船社では、人材を確保するための労働状況の改革にも取り組んでいるし、当然、就労のサイクルや船の中での生活環境など、船員は快適に過ごすことができるかもしれないが、零細業者は大手と同じようにはいかない。

内航海運を支えてきた零細企業が若い人材を育てるだけの体力を持たないことはすでに述べた通りであるが、そういった「器」

の事情は「材料」、つまり「人材」の側から見ても決して惹かれるものではない。

同じ内航海運で船員として働くなら、できるだけ環境の整った大手で働きたいというのが人情である。さらに、199総トン型船や499総トン型船は外航の巨大船とは異なり、狭い空間で少人数が共に何ヶ月も過ごすことを余儀なくされる。

たとえば、トラックや鉄道といった陸上の輸送手段では、運転は自分の担当時間は自分一人で行うのが普通であり、四六時中他者に気を使っていなければならないという環境ではない。しかし、船は違う。数ヶ月の間、数人が団体生活を行うことは必至であり、否が応でも他人とのコミュニケーション能力が要求される。この事は、自己の世界を重要視する傾向にある現代の若者にとって、船員という職業を敬遠する理由になりうるのだ。



荷役中の内航コンテナ船

周知の通り、かつての海員学校（現海上技術学校、海上技術短期大学）は外航部員を養成していたが、現在では内航職員を養成する機関に変わっている。内航船員の労働組合の組織率は3割程度で、残りの7割は未組織、ほとんどが小規模船主だということを鑑みれば、こういった教育機関の卒

業生が就職する先は比較的労働環境の整った内航船社であることが推測できる。つまり、先述したように、本当に船員不足の窮地に陥っている小規模船主のところまで人材が流れてこないのである。

筆者は、小規模の内航船社では、先述したように船会社側の問題と若者側の問題が相乗効果を引き起こし、船員不足が加速していると理解している。

外国人と女性の雇用は 船員不足を解決するか？

船舶業界に関わらずどの労働市場でも、労働力を選抜し、最終的な決定を下すのは雇用主である。労働力の買い手として、雇用主は誰がその労働に適切であるか、あるいは適切でないかを決断する。しかしながら、そのような労働力が欠如するということは、雇用主に新しい労働源を開拓することを余儀なくさせるのだ。

海運界も同じことである。内航海運の船員不足問題が浮上した今となつては、業界が船員を確保することにおいて今までと同じような手段を取っていたのではまったく不十分であるということだ。そこで、人員確保に当たって選択肢を広げるという意味で、しばしば提案される打開策は外国人と女性の雇用である。本節ではこの二つの方策をとった場合に予測されることを考察してみたい。

外国人船員の採用が打開策になり得るか

女性の雇用はすでに始まっているが、周知の通り内航海運は「カボタージュ制度」によって船員は日本人であることが義務づ

けられているので、事実上、外国人の雇用が将来可能になるかどうかは不透明である。

ここで論じることはあくまでも、外国人を雇用した場合に想像されることだとしてご理解いただきたい。外航海運では、現在では日本人船員の数3,000人を切っている。外航ではすでに大量の外国人が雇用されている背景には人件費の削減があることはいうまでもないが、内航においても人員確保のために外国から船員を入れろという指摘がそのうちに浮上してくることは十分あり得る。

だが、仮にそのような方策をとった場合、一時的には船員数は確保できるかもしれないが、最善の打開策として今後もずっと続いていくかどうかは疑問である。外国人が内航船に混乗した場合、起こりうる可能性について考察してみよう。

言語と労働環境の壁

まず、言葉の問題である。日本国で日本籍の船に乗るわけだから、当然事業主や日本人船員たちは外国人船員が日本語を覚えるべきだと考えるだろう。しかし、外国人からすると、わざわざ難解な日本語を覚える苦勞をしなくても、英語を使って乗船できる外航船があるのだ。外航船と小規模な内航船社とでは、労働環境が違う。前者の方が恵まれているのはいうまでもない。しかも、労働条件が恵まれている上に英語が通じるとなると、誰しも外航船を選びたくなるのは当然である。

本当に船員不足に悩まされている小規模な内航船は4人から6人乗りまでの船が全体のほとんどを占めていて、乗組員は熟練

した船員であることが要求されるということとはすでに述べた通りである。その中に、日本語も達者でない外国人を入れて、どうやってその部署をまかせるのか。

では、外国人が日本語を話さないなら、日本人船員が英語を話せばよいという考えは成り立つだろうか。否、それこそ外国人に日本語を学ばせる以上に困難なことである。日本人の英語に対するアレルギーは世界でもトップクラスであり、筆者が勤務する教育機関でもお恥ずかしながら英語から逃げるために内航船社への就職を希望する学生が少なくない。それが、内航でも外航と同じだけの英語能力が要求されるとなると、若者の内航船離れはますます加速する可能性がある。

外国人を雇用した結果、日本人船員に敬遠されていたのでは本末転倒だ。要するに、カボタージュ制度を撤廃して外国人を内航船に雇用すれば、船員不足は解決できるというのは絵に描いた餅に他ならない。

女性船員の採用と内航海運

では、女性を雇用することで内航船の船員不足を食い止めることができるだろうか。

海運界において、もっとも影響力をもつ国際組織として挙げられるのは国際海事機関（International Maritime Organization、以下、IMO という）であるが、IMO は具体的に1989年に「開発における女性支援プログラム」（Women in Development Programme）を提示した。

その中でも注目すべきは、「海事分野における女性導入の戦略」（the Strategy for the integration of Women in the Maritime

Sector) という取り組みである。世界的な規模で1990年以降から船員不足が意識され始めたこともあって、この時期から海事分野における女性導入の議題はIMOの主要な審議事項となった。

今に始まったことではない女性の進出

船員不足の解決策として女性の雇用に目が向けられたのは、何も今に始まったことではないのである。女性が海運界に進出するきっかけとなったのは、人員不足によるやむを得ない結果であった、というようなネガティブな指摘も否定はできないが、それにしても女性船員の歴史的推移を振り返ると、機会さえあれば女性は船員としての能力を十分に発揮できる、という見地も明らかに支持されるかもしれない。

では、IMOが提唱するように、女性の雇用を増加させると船員不足の問題は解決するのだろうか。問題は非常に奥深く、ただ選択肢を広げればよいというわけにはいかない、というのが筆者の結論である。その点について論じてみたい。

筆者は、2010年から2011年にかけて、内航海運における女性船員の雇用状況を調査した。対象とした船社は、資本金1,000万円から2,000万円程度の零細企業に属すると思われる事業者を中心とした152社であり、方法は電話と訪問によった（ほとんどの事業者の要望により、調査対象となった企業名などは匿名にさせていただくが、その旨読者の方々にはご了承を賜りたい）。

零細企業を中心に調査したことが影響したと推察されるが、女性を雇用している、あるいは雇用したことがある、と回答した

船社は152社中わずか14社であり、しかもこれらの企業は「零細」ではなく、どちらかという内航でも中堅から大手に属する船社であった。つまり、先述したような若い人材を育成したくてもそれだけの体力に乏しい企業は、女性を船員として雇用したこともないし、雇用する気もないということだ。筆者はその原因を調査した。

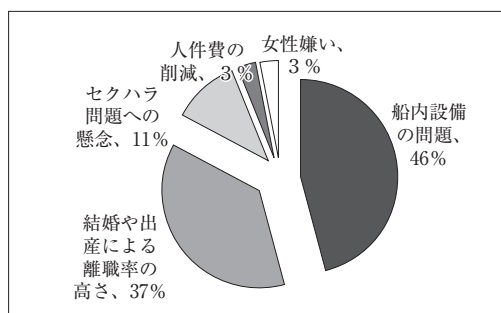


図2 内航船社が女性を雇用しない理由

図2は内航船社が女性の雇用に対して難色を示す主な理由を示す。ここでもっとも注目しなければならないことは、女性の「結婚や出産による離職率の高さ」と「人件費の削減」である。

女性船員採用の問題点

残念ながら、日本では非常に多くの女性が結婚や出産を機に仕事をやめ、それまで積んできたキャリアを手放してしまうという傾向が強い。欧米に比べて、日本では専業主婦の数が圧倒的に多いのはそのためであろう。この傾向は、特に船の世界では顕著かもしれない。

先述したように、船員と他の職業で最も著しい相違点は、船員はいったん航海に出ると、長期にわたって家族から離れなければならないということである。つまり、船

員業とは、女性にとっては独身の場合はいざしらず、結婚した後、特に子供をもうけた後では続け難い職業であるということを意味する。女性の離職率が高いことは、企業側にとっても大きなデメリットをもたらす。大英断の末、雇用した女性が、社内での訓練後、ようやく使い物になった頃に「結婚しますので退職させてください」といわれたのではなかったものではない。

内航船社はぎりぎりのところで会社を営んでいる企業が多いので、人員も常に余裕を持って抱えているわけではない。男性の若手ですら教育する余裕がないのに、どうして女性まで手が回ろうか。最初から離職率が男性よりも高いともわかっているものをわざわざ雇い入れる事業主などいない。

女性の側の問題点

この点に関しては、企業側の「ジェンダー平等」の意識が低いというよりも、女性側のプロ意識の低さの方が責められねばならないだろう。すべての女性が遊び半分、つまりプロ意識を欠如させたまま就職するわけではないが、そう指摘されても仕方のない女性がわが国には多いということは事実である。それは、女性の結婚後、出産後の離職率の高さが物語っている。

さらに、深刻な船員不足に喘ぐ零細企業にとって、女性の雇用が決して打開策にならないことを示す点がもう一つある。

図2において、多くの事業主が女性を雇用しないことに対して挙げる理由は、「女性を乗船させるだけの設備が船内に整っていない」ということである。内航の事業主は零細企業が多くを占めるので、会社をや

り繰りするだけでも精一杯で、多額の費用をかけて女性の雇用のために船を改造して設備を整えるということは、実際には不可能なのである。

女性雇用を促進するIMOの姿勢は、それはそれで歓迎すべきものであるが、理想と現実とは全く違うということである。特にわが国の内航海運においては、まさに「官」の姿勢と「民」の実態があまりにもかけ離れているのではないかという印象を得た。

少子高齢化の傾向は今後も加速する

平成16年頃から船員の年齢は高齢化を迎え、この傾向は今でも続いている。2010年の時点で、45歳以上の船員の割合は64%であり、さらに5年後、10年後を考えると、日本全体の少子高齢化の波はさらに内航業界に押し寄せてくることは必定である。このような傾向は、今後も決して逆転することはない。

前節では、女性の雇用が船員不足の解決策として必ずしも効果的ではないということを示唆した。女性が敬遠される大きな理由として、女性の離職率が男性に比べて高いこと、女性船員が男性と同等に船員としてやっていくには女性自身がプロ意識をもち、私生活や家庭よりも仕事の方に重点を置くくらいでないといけないという主旨のことも述べたが、実のところ、これが実行されたとすれば、悲劇的なパラドックスをもたらすのである。

女性が船員としてのプロ意識をもち、男性と同等に活躍するようになるということは、その分、家庭に入って子供を産む女性

が減少するかもしれないということを仄めかす。プロの船乗りとして男性と同等に働く女性船員が増えれば増えるほど、少子化に拍車がかかるかもしれないのだ。

女性の社会進出は少子化を加速させる？

このようなパラドックスや、前節で述べたことを考慮すると、女性の雇用は船員不足の根本的な解決策とはなりえない。

むしろ、「ジェンダー研究」を専門分野とする筆者は、「人員不足」と「男女共同参画」の問題は全く異なる次元の問題として考察するべきだと考えている。やはり、福祉の先進国である北欧と違って、日本社会では女性がその業界で認められるようになるには、多少は家庭を犠牲にすることは避けられないのではないだろうか。

その結果、日本の場合に限っていえば、有能な女性の社会進出は少子化を加速させるという可能性をはらんでいるのだ。

内航海運に話を戻そう。労働力の欠如が表面化し、それがなかなか解決できないときは、やはり業界そのものの構造改革が求められるのではないだろうか。今後、内航業界が立ち行くようにするにはどうすればよいのか、今のままのあり方では根本的に問題は解決しないというコンセンサスをもつ必要があるのではないだろうか。

船員の労働市場の改革もさることながら、小規模な内航事業者の意識改革も求められるのではないか。今まで、4,000社以上の事業がひしめき合いながらも共存してきたのは、戦後の高度成長期の海運界の好景気があったからだ。しかし、それはもはや過

去の遺産である。内航海運に人手が集まらないことがそれを物語る。多いときには一万社を超える事業者があり、それがどんどん数が減り、今では4,000社ほどになったことを思えば、この数は多いとはいえないのかもしれないが、船員が確保できない以上、今一度集約が求められるのではないか。荒療治かもしれないが、若手を養成するだけの体力に乏しい零細企業は、個別に存続するのではなく、合併などの処置をとり、まず体力を温存する。

若手を雇用できる体制の再構築

内航海運が船員不足を招いた背景を考えると解決策は自ずと見えてくると思われる。事業者は、「即戦力になる人員を」というような贅沢をいわず、まずは若手を雇用して育てていく、それができなければ、できるような体制を再構築する。根本的な解決はそこから始まるのではないだろうか。

内航業界におけるジェンダーの平等に関しても、業界の構造改革と意識改革が進めばおのずと道は開けるはずである。船員不足に見舞われた今、性別にこだわることはナンセンスであるのは確かだが、筆者が実施した調査から鑑みると、女性を雇用するというだけでは問題の解決にはならない。

今の状況では、女性や外国人を雇ったところで、短期間のその場しのぎにしかならないのはすでに述べたとおりである。むしろ、内航海運におけるジェンダー平等の促進は、内航海運が女性を雇用できるだけの体力を備えたときに初めて実現するのである。

船員不足解消のために女性を雇用するの

ではなく、男性も女性も含めて若手船員を養成できる環境が整わなければ、内航海運で女性船員が活躍する日はやってこないだろう。

現実と乖離している「検討会報告」

平成24年3月に発表された「船員（海技者）の確保・育成に関する検討会報告」では、大手の内航事業者は船員教育を実施する余裕があることに対して、多くを占める零細企業は即戦力となる船員を求めている、ということが指摘されている。

航海訓練所を始めとして教育機関側の取組み、報告書を一読した限りでは、つまり、「船員教育の充実・強化や海運業界による安定的な採用」を目指した取組みが必須であると力説されている。しかし、海事教育機関は、無意識的に零細企業のことは除外してしまっているのか、あるいは最初から現実の状況をご存じないのか、筆者には報告書の内容は現実離れしたところで空回りしているように思えてならない。

もちろん海事教育機関の取組みも必要であるが、若手を採用する側である肝心の事業者の意識改革（ここでいう事業者とは、船員不足の影響をまともに受けている零細事業社のことである）がなければ、いくら教育機関が彼らのいう「取組み」とやらを実行しても、若手は小規模事業者までは流れていかないだろう。

さらに報告書の中に謳っている「労働環境の向上」も現実には並大抵のことではない。小規模事業者は、それが実現できないゆえに、今まで若手を雇用できず、今に至って船員不足に喘いでいるのだ。今、「向

上」を指摘されて、それができぐらいなら誰も最初から苦労はしない。いつぞやの政治家の台詞を真似る訳ではないが、「痛みを伴う小規模事業者の構造改革と意識改革なしに船員不足の根本的な解決はあり得ない」のである。

先日、NHKで西日本の小規模内航海運における船員不足の深刻さをドキュメントで放映していた。西日本に限らず、この5年で日本全国では20パーセント近くの船社が廃業に追い込まれているという。いずれも、小型船を運航する小規模な船社である。これは、西日本の「どこかの小さな町」の話ではない。

内航の船員問題は国民的な論議が必要

外航、内航に関わらず、日本は海運によって支えられてきたことは周知の事実であるが、それは今も同じことである。陸上で生活する人間の中には、船員不足の問題は別世界の話であり、自分たちとは無関係であるというように考える者もいるが、日本人である限り船員不足は無関係とはいえない。冒頭で言及したように、世界の貿易の中でも船によるものは8割以上を占めている。すなわちそれは、意識するかしないかにかかわらず、陸上で生活する我々の生活も船によって支えられているということなのだ。内航船社が次々と廃業に追い込まれ、船が止まってしまうような事態が多発すると、陸上の我々の生活も脅かされる。そんな事態を回避できるかどうか、それはそれぞれの内航事業者の勇気ある自己改革にかかっているのだ。

ユニークな内航船員確保策を実践

初の女性船長や機関長を育て、今後とも新しい視野に立って

香川県・観音寺市にある（有）三原汽船は、内航船初の女性船長や機関長を育てるだけでなく、若手船員を積極的に採用するなど、独特な内航船員確保策を継続している事から業界紙やメディアにも注目されている。こうした会社で運航している船と会社取材した。

乗組員の総力で船体は新造船なみ

RORO船「はっこう21」(2,187総トン)

「はっこう21」(2,187総トン)は、宮崎県の宮崎港～細島港～堺泉北港（大阪）間を定期航路で結んでいる RORO 船。週に一度は兵庫県の東播磨港にも立ち寄る。どの港も午後には出港し翌日早朝に入港・荷役・出港と繰り返し運航が続く。土曜の夜には細島港に停泊するので、上陸は細島港が多いようだ。

梅雨時の午前6時55分、大阪の南に位置する堺泉北港助松埠頭2号岸壁に着棧した「はっこう21」にランプウエーを通して乗船すると、乗組員たちは荷役作業員が乗船する前から積荷（シャーシーや大型車両）のアンラッシング（固縛用具の取り外し作業）で忙しい。

一人人がやっと通れる30cmくらいの車両の合間で、甲板部がアンラッシング作業を続け、揚げ荷の邪魔にならないよう固縛用具をサイドに寄せると、トラックやシャーシーが次々と陸揚げされる。一航士と二航



堺泉北港に停泊中の RORO 船「はっこう21」

士が揚げ荷車両を誘導し、上甲板に空きスペースができると同時に、機関部は補油の開始。他の乗組員は手分けして船内掃除に係る。この間、乗組員は誰一人として無駄のない作業に従事する。朝食は、作業が一段落した8時頃から。

船長は元海上自衛隊二等海佐
多用途支援艦「すおう」の元艦長

こうした多忙な作業の合間に船内を案内してくれたのは吉開勝^{よしかいまさる}船長。吉開船長は元海上自衛官で二等海佐、多用途支援艦「すおう」の艦長を勤めるなど異色の経歴を持つ。そうした経歴にも関わらず吉開船長は、軍人らしさがなく至って気さくに自然体で船内を案内してくれた。



左から吉開勝船長と甲板員の脇康太郎さん

吉開船長は海上自衛隊に34年勤務し当社には5年前に入社、2年前から船長に昇進した。最初は二航士として乗船したが、「戸惑うことが多くて大変でした」という。

自衛隊の艦船は乗組員も多く、任務が事細かに細分化され、すべて命令で動いていた。一方、内航船は定員も少なく、作業も少人数で行い、上司の命令もなく、すべて自己判断でやり遂げなければならない。こうしたシステムの違いを「自分はブリッジ勤務だからできたかもしれないが、他の人ではどうかな」と吉開船長は笑う。

会社独自の「乗船研修」制度

本船の定員は甲板部6人、機関部3人の計9人。食事は甲板部と機関部が交代で作っている。取材時には1週間の「乗船研修」で、清水海上技術短大を今春卒業したSさんも乗っていた。

「乗船研修」は当社独自の制度で、海上技術短大や海上技術学校その他の学校を卒業し、当社に入社を希望する人を事前に乗船させ内航船の現状を実践で研修させている。研修中は、日によって甲板部と機関部に配属され、乗組員の仕事のヘルプをする。出入港配置から荷役作業、船体の保守整備、

船内掃除や機関室作業、そして賄い作業も手伝う。1週間の研修を終えてから下船後は必ず「報告書」を会社に提出する事が義務付けられている。

他社にない若手が活躍する本船

それにしても本船には若手の乗組員が多い。ブリッジでお茶を入れてくれたのは脇康太郎さん。脇さんは昨年、波方海上技術短大を出たばかり。4級海技士（航海・機関）を保有して本船の前に乗っていた「みつひろ7」（499総トン貨物船）では、二航士で乗っていたが本船では甲板員で雇い入れしている。進学動機を聞くと「やはり船に乗りたかったから」ときっぱり。吉開船長の息子さんより若い。

同じく甲板員では、今年1月に入社したばかりの田崎育美^{いくみ}さんがいた。重いスピータンバー（固縛用具）を男子に混じって、上甲板で車両を掻い潜って片づけていたのが印象的だった。



固縛用具の片付け作業に励む

田崎さんは昨年、宮古海上技術短大を卒業し、航海・機関ともに4級免状を所有している。田崎さんは、高校を卒業後1年半くらい陸の勤めについていたが、何となく面白そうだなと思って宮古海上技術短大に

進学した。昨年の東日本大震災時には、学校にいて未曾有の大地震に襲われグランドまで津波が押し寄せ、カッターやボートが流されてしまったが、学校は無事だったとの事。津波の恐ろしさを嫌という程思い知らされたが、それでも迷わず当社に入って船に乗った。

機関部では、前述の研修員・Sさんとともに、補油作業に従事していた徳本恭介さんがいる。徳本さんも本年3月、清水海上技術短大を卒業し、本船では機関員として5月から乗船。2カ月先に乗船した先輩としての経験から、学校同期のSさんに対して実務を伝授する。研修員に仕事を教えるかたわら「僕自身が覚えなければならない仕事が一杯ある」という。



左から機関員の徳本恭介さんと研修員のSさん

一機士は、今年結婚したばかりの奥田真衣さん。奥田一機士も陸上からの転職組だ。奥田一機士は、一般大学を卒業して3年くらい自動車会社のエンジン開発の仕事に従事していたが、元々機械関係の仕事が好きで、あるきっかけで清水海上技術短大に入学する事になり、2年前に卒業し当社に採用された。

やり甲斐も責任感もある内航船の仕事



一機士の奥田真衣さん

奥田一機士は「親も夫も心配して（この仕事を）、辞めさせたがっている」というが、やはりこの仕事が好きで「できれば続けたい」という。下船してからは心配している名古屋

の両親のもとに2週間、夫のいる尾道に2週間帰るそうだ。ちなみに当社の乗下船タームは3か月乗船で1カ月の下船休日が基本。

乗船中の家族とのコミュニケーションは？の質問に、「航海中は殆んど携帯電話は不通、停泊中は仕事で多忙なので思うように話しはできません。一晩停泊する細島港でゆっくり話すくらいです」という。陸上並みのパソコンや携帯電話の通信環境が欲しいところだ。

仕事について訊ねると「大型船は人の多いのが良いです。小型船は一人で判断してなんでも自分でやらなくてはならない。大型船はある程度、仕事分担が決まっているので、仕事をじっくり覚えられる」と前向きだ。そして「この会社は、やる気のある人をどんどんプロモートしてくれる。責任がついてまわるが、やり甲斐があり充実感がある」ともいう。

奥田さんはケミカル船（749総トン）に乗っていた時、外航船と軽い接触事故の経験もある。「エンジンが止まったなと思っ

ていたら、急にフルアスターン(機関後進)。そして衝突でした」という。それまで船は沈むものとは思ってはいなかったが、この経験以来、乗船すると必ずライフジャケットや避難経路の確認を行うそうだ。

プロとしての自覚が実についてきた女性機関士は、頼もしく語ってくれた。

一航士はガット船歴10年のベテラン 寸暇を割いての錆打ちとペン塗作業

一航士のAさんは、ガット船(砂利運搬船)に10年間乗ってきた経歴がある。学校を出て、何も分からず勧められるままにガット船に乗ったという。ガット船の多くは300~500総トンで4人乗り、砂や建設土木資材になる石などを自前のクレーンで直接積み、揚げ地で一気に落下させて落とす。危険も伴うが男らしいといえれば男らしい仕事。

3年前当社に採用され、いきなり責任あるポジションに就かされた。しかし、先輩に教えられる通りに仕事をこなすうちに、この会社の船と仕事に親しむようになった。今では、船長補佐として頼られる存在。

荷役は、一航士と二航士の担当者が手際よく揚げ荷を進める間、船長はレーダのメンテナンス業者が来船し、業者との対応と次航の航海準備などでブリッジで仕事。他の乗組員は寸暇を割いて甲板上の錆打ちとペン塗作業に従事する。

時間内には全員の取材が不可能なタイトなスケジュールで、出港スタンバイが発令される。船齢11年目とは思えぬほど赤錆の少ない本船は、荷役を終えると慌ただしく次港向かって堺泉北港を出港した。

初の内航船女性船長も乗っていた

コンテナ船「^{しょうよう}翔洋丸」(498総トン)

前日の「はっこう21」に訪船取材した晴天とはうって変わって、翌日「翔洋丸」の訪船時は梅雨時にありがちな、驟雨に遭遇しての取材であった。

「翔洋丸」はコンテナの内航フィーダーとして広島と神戸間に就航、積荷があり次第大阪や防府にも寄港する。「翔洋丸」は、午前4時過ぎに六甲アイランド沖に入港し錨泊していた。神戸の六甲アイランドの南端、SBC岸壁にはまだ荷役が終わらない先船が着桟していた。その後7時にアップアンカーし、積荷岸壁に近づいていたが先船の揚げ荷が遅れ、離船待ちで岸壁沖にて待機、9時30分になって着桟した。

岸壁近くで入港作業を見ていると、ブリッジからマイクを通して聞こえてくるのは女性の声。内航船で初の女性船長になった一航士の寺田さんの声だった。

コンテナ荷役は雨天でも雪が降っても荷役は続行する。着桟と同時にガントリークレーンが稼働してコンテナが揚げられる。

本船が着桟しているのは外航コンテナバース。ISPSコード(国際港湾コード)によってバース全体がフェンスで囲まれている。そして本船への訪船には事前の許可がいる。そして広大なゲートから本船まで行くには、必ず本船乗組員の立ち合いが必要。雨の中、ゲートまで迎えに来てくれたのは岩前裕之船長(33歳)。雨の中を歩いて15分、やっと本船にたどりつく。



雨の中、神戸港・六甲アイランドに向う「翔洋丸」

荷役が始まって一段落した本船食堂には、乗組員5人全員が集まってくれた。

兵庫県・西宮市出身の岩前船長は、11年前に波方海上技術短大を卒業して当社に入社、3年前から船長をしている。隣には寺田^{みか}美夏一航士がいた。

出産・育児休暇の後、2年ぶりの乗船

寺田一航士は、2年ぶりの乗船だという。2003年に清水海上技術短大を卒業し、暫く就職が決まらなかったが10カ月後に当社に採用された。理系の女子高校に進み、漠然と「薬剤師になるのかな」と考えていたが「手に職をつけたい」と思い、船員の養成学校を知り迷わず進学。初めは甲板部志望だったが機関部員で乗船、機関部での作業は当初あまり興味を持てなかったそうだが先輩にいわれるままに仕事をこなしていくうちに、3カ月後に甲板部に移った。

以後船の仕事が楽しく3か月で下船する予定を、延長を会社に申し出てさらに3か月の乗船勤務を続けた。以来、各種の内航船に乗り航海士に向けての勉強と雑用に追われ、先輩から怒鳴られ悔しい思いもしたが、のびのびと仕事と勉強ができた振り返る。

ひた向きで積極的な寺田さんの仕事ぶりに注目した会社は、6年後の2009年7月に船長に抜擢した。異例の早いプロモートと27歳の内航船初の女性船長の誕生である。2006年には学生時代からの付き合いを实らせ結婚にゴールイン。ご主人は寺田さんのよき理解者として、船長としての乗船勤務に協力を惜しなかった。

2010年の乗船中のある日、いたって健康で船酔いとも縁のない寺田さんは身体の異常を感じ、寄港地で医者に診てもらおうと、妊娠した事を告げられ即刻下船。2011年3月、無事女兒の出産を果たし育児休暇を経て、本船に2年ぶりの現役復帰となる。

毎日曜日、七海^{ななみ}ちゃんと スカイプ（テレビ電話）で交信

寺田さんは、「2年のブランクは大きく、最初の2週間は使い物にならなかった」そう。育児で使う筋肉と、船上での使う筋肉は「違うと」と笑う。子供さんは七海（ななみ）ちゃんといい、携帯画面の待ち受け画面には愛らしい顔が写っていた。



携帯電話の待ち受け画面にある七海ちゃん

「可愛い盛りの子供さんと別れてよく乗船復帰できましたね」と聞くと、「親や夫の絶大な協力があることと、何とんでも海の職場に戻りたかった」と語る。今回の乗船時、新幹線に乗る前に、夫に

抱かれた七海ちゃんには泣かれたそう。乗船時に後ろ髪を引かれる思いはなかつ

たといえば嘘になります。ですが仕事と家庭とは全く切り離してオンとオフを明確にしている」ときっぱり。

毎日曜日の停泊日、近くのスーパーに行き、携帯電話のスカイプ（テレビ電話）で七海ちゃんと語りかけているそうだ。そして、七海ちゃんが大きくなったら「ママは船長さんよ」と話してやりたいという。



前列左から寺田一航士、岩前船長、大島一機士、
後列左から吉川松久機関長、平山二航士。

そんな寺田さんにとって、船の魅力は何といっても、乗船中は仕事のやりがいと達成感、下船中は長期の休暇にあるという。乗船中、化粧は一切しないで仕事に徹するが、船を降りたら化粧もバッチリでハイヒールとスカートで気持ちを切り替える。休暇中はご主人と必ず一回は旅行に出かけて日頃の恩返しをするそうだ。

小型船の乗組員は家族的

寺田さんの前で、話を聞いていた吉川松久機関長（54歳）は「少し母親の愛情に欠けるのではないの」と笑って冷やかす。寺田さんは笑いながらノーコメント。

吉川機関長は、漁船に乗っていた経験もあり他の内航船社を経て当社に移って6年目。気軽な冗談をいい合ったりして乗組員

同志が家族的に親身なのは、小型船で定員が少ないせいだろうか。

本船には昨日まで研修員が3日間乗っていた。研修員（女性）というより体験乗船のようだが、本人の感想文（後述）を読むと「大変な事もあるけど、改めて船員という職業に魅力を感じました」と記してあった。

吉川機関長は「本船は部屋数の関係で、新卒や研修員が乗れるのは1人だけ。その中で、世代の違う先輩から仕事を教えてもらい、一緒に生活するだけに苦労はあるはず」と率直に話す。

二航士の平山法仁さん（38歳）は今治市の出身。祖父の代まで内航船主をしていて、船の事はある程度知っていた。しかし、彫刻家になりたいと学校を出てから修行に励み、生活の為彫刻の仕事なども続けて努力したが、どうしても「食べていけなく船に乗った」と笑う。当社に入ってから4年、その間海技免状を習得して現職についている。甲板部は全員30歳代の若手がそろっているが、機関部は2人とも50歳台。

一機士は大島健児さん（56歳）。今日の朝食を作って、各人に配膳する。素人とは思えない豪華な朝食を用意していた。全員で朝食をとる傍ら、岩前船長が本船の予定を知らせる。雨脚は益々強くなっているが、荷役は順調に続行。揚げ荷終了は11時頃、その後、同じ神戸港のポートアイランド・コンテナバースにシフトして荷役、午後2時に出港する、との事。

神戸港には9時30分オンバース、11時シフト、12時30分再オンバース、14時出港と内航コンテナ船のスケジュールはいつもタイトだ。しかし、各人は誰にいわれるでも

なく自分の職務に率先して就くので、見ていてある種の迫力がある。ある程度の技術と経験がなければできないプロ集団の仕事ぶり。六甲アイランドからポートアイランドまで同乗させてもらった。

2年間のブランクを取り戻すべく慎重にブラッシュアップ

シフトスタンバイのブリッジ配置は寺田一航士。ハッチカバーを閉鎖後ただちにスタンバイ、ブリッジでは寺田一航士の「神戸ポートラジオ、こちら翔洋丸。本船11時六甲SBCを出港」と港務通信。マイクで「^{おもて}船首、^{とも}船尾のライン、全部レッコー」と伝え、全ての係留索を放ち前進微速で岸壁から離す。船首、船尾双方からアンサーが届くと同時にスラスターを始動して右回頭。港務通信、船内連絡、主機・スラスターの発停と操舵を1人でテキパキとこなす寺田さんは船長代行としての厳しい顔つきだ。

回頭し船首がポートアイランドに向首した頃、岩前船長が船首部から戻り昇橋してくる。

「感が鈍っている」と謙遜する寺田一航士の操船を、ブリッジの脇から岩前船長が見守る。雨で視界の悪い港内を、港内速度を順守し静かに目的地に向け走る。時々、岩前船長の手短いアドバイスが聞こえる中、操船の邪魔にならない範囲で再び話を聞いた。

= 本船のような小型船の乗組員を、安定的に確保するにはどうしたらいいと思いますか。

寺田一航士 乗っている間は休みがないし、時間が不規則で拘束時間も長いです。給料



2年ぶりのブリッジで慎重に操船する寺田一航士

面は陸に比べて、ある程度良いと思います。私は、下船後の1カ月の休暇が楽しみです。私のように、船が好きだという人もいるはずですが、人員を確保する事も大切ですが、どの様に育て定着させていくかが大切だと思います。やる気のある人を育て、勉強させていく環境づくりが課題ではないでしょうか。

= 女性が内航船に乗ってきたときの印象はどうでしたか。

岩前船長 女性だからといって特に違和感はありませんでした。仕事さえしてくればいいと思います。男ばかりの時のように、船内でだらしない格好はできなくなりましたが、当たり前のことでそれはそれで良いことだと思います。

二人から模範的な解答が返ってきた。

最後に寺田さんは「本船の（ベテラン）メンバーなら、楽で良いです。定員が少ない船では、ある程度の経験者でなくては各人に負担がかかるので大変です」と率直な現実も話してくれた。

「翔洋丸」は雨の降る中、前進微速で指定されたポートアイランドのコンテナバースに静かに左舷着桟した。乗組員全員に見送っていただいて、本船を後にした。

誰でもプロモートは可能だと 若手を積極的に採用

(有)三原汽船代表取締役

三原 廣茂さん

三原汽船は、前述の RORO 船「はっこう21」と「翔洋丸」を含め、他に499総トン型貨物船2隻、748総トン型貨物船1隻、748総トン型硫酸専用船2隻、同じく749総トン型石灰石専用船1隻、合計で8隻の内航船を配乗・管理している。自社所有船5隻のほか、裸用船3隻を借り受け運航・管理し、これら船舶を運航する乗組員総数は58人、内9人が女性船員で占める。

社長の三原さんは、祖父の代から機帆船を所有する家で育ち、両親が150総トンの機帆船に乗っていたことから留守がちな家族で育った。子供心に親に会いたく船にも良く行ったという、根っからの内航船育ち。いずれは家業を継ぐつもりで「他人のメシを食ってみるのも勉強」と他社船に乗り、全国各地に就航する内航船で修業した。海技免状も習得し、23歳で999総トンの油タンカーの一等航海士になった。この船で、ちょっとしたことから事実上の代理船長になる羽目となり躊躇したが、会社の専務から「君はここ（の会社）には長いこと居らん、いずれは親の後を継ぐ身や、何でも経験や」と諭され、24歳で狭い瀬戸内海を常時航行する船長に抜擢される。

「船員対策」の原点

「自分が、24・5歳で船長をやった経験から、能力とやる気さえあれば誰でもプロ



代表取締役の
三原廣茂さん

モートは可能だ」と身をもって確信、以来三原さんの今日の「船員対策」の原点となる。

1974（昭和49）年、199総トン型の鋼船の中古船を購入して三原汽船を立ち上げた。そ

して元号が平成に変わった頃、499総トン型を購入、2隻体制になってから三原さんはそれまでの乗船勤務をやめ、本格的に内航経営に乗り出す。商船大学を出て外航船に乗っていた弟・康作さんも経営に参画してくれた。その後、新造船も建造し順調に社業を拡大させていった。

会社経営は、順風満帆ばかりだったわけではない。1998（平成10）年前後、資金繰りが悪化し極度な経営難に陥った。三原さんは当時を振り返って「乗組員の賃下げはできないし、定員は減らせない。借入金の返済にも事欠く状況となり、本当に困りました」と述懐する。熟慮に熟慮を重ねた結果、会社経営の根本を見直すと同時に、コスト削減策の一つとして労働コストを下げるには「若手を使ったらいいのでは」ということになり、新卒者を意識的に採用する事とした。それまで毎年1人か2人の補充はしてきたが、経験者を主に採用してきた。新卒者を採用する事に方針を切り替えたが、実績もなかったからか当初はなかなか来てくれなかったそうだ。また、新卒者を採用しても目に見えるコスト削減には結びつかなかった。しかし、こうした経験が今日の

船員確保につながる貴重な財産となった。

試行錯誤を経て

船員の採用方針の変更と並行して「体験乗船」制度をスタートした。入社希望者に対し1週間程度の乗船体験をさせ、感想文を書いてもらって提出する事を義務づけた。そのことによって本人の「意欲を見てみたかった」と三原さんはいう。

前後して、女性船員の採用にも踏み切った。しかし、初めて採用した女性は長続きしなかったようだ。理由としては「乗組員に経験がないことから、どう対応しているのか分からず、接し方が不備であったこと。それに本人がハードな内航船の実態をあまりにも知らな過ぎたことが原因だった」と話す。



寸暇を惜しんで船体整備に励む「はっこう21」の乗組員

三原さんは、それだけに「体験乗船」制度を重視し、内航船に短期間でも乗せ、内航船の現実を知らせ適応できるかどうか、やる気に繋がるかどうかを見極めるトライアル期間の必要性を痛感した。当初は三原社長自ら乗船し、本人の人間性と意欲を見ていたそうである。以後、順調に新卒者も入社しだすようになってくるが「それでも3年で30%が残れば良い方です」と笑う。

「残念な事だが、それでも採り続けるしかない」という。そして「採らなかったら永遠にゼロですから」ともいう。

積極的な採用の推進と研修制度

最近の採用状況について聞いてみると、2010年では新卒5人中途採用4人の計9人。2011年では同じく11人と4人の計15人。今年では新卒7人（内定3人含）が決まっている。こうした同規模の他社にない新卒採用の実績から、最近では海上技術学校や海上技術短大だけでなく大学や商船高専などからの採用要請もあるようだ。

3年前からは、それまで現場の船長に任せていた新卒者教育に対して、陸上での社内研修も行っている。

研修は約1週間実施し、船員（社会人）としての心構え、マナーや船の基礎知識から始まり、備讃瀬戸海上交通センターの見学、保険会社より講師を派遣してもらい船舶保険の講義など。そして前述した乗船研修制度では、技術レベルや意欲、本人の適正などを確認しているようだ。その他としては業務日誌をつけることで上司からの指示や反省点を記録し、1週間ごとに船長・機関長がチェックするとともにBRM訓練も実施している。

気概と実力次第で 大胆なプロモートも

三原さんは、「やる気と実力さえあれば若くとも船長や機関長にする」という。それは前述した本人自身の経験から出発した確信だが、せっかく採用した船員たちを「定着させるには何をすべきか」と考えた挙句

のひとつの結論らしい。

「来る人を拒まず」として、会社規模に比して不相応な人数の採用が続けたが、定着しなければ意味はない。やる気を持たせて持続させるためには、待遇の改善にも苦心する。それは賃金や労働時間などの労働条件面の改善だけでなく、どうしたら定着させることができるか、と真剣な自問から始まった。結論は、貨物船やコンテナ船、RORO 船から専用船まであらゆる船種を経験させ、甲板部・機関部を問わず多様な業務を経験させることによって技術を磨かせ、スキルアップによって各人に自信とやり甲斐を持ってもらうこと。「それらに对应して飛び込んでくる乗組員に対しては、年齢に関わらずプロモートさせる」という。そうした方針から、他社にない若手の船長や機関長を現出してきたようだ。

内航船の魅力をどう作るか

「陸上が好景気になり人材の争奪戦が始まった時、若手を船員として確保するためには、どの様な対策を講じますか」と少し意地悪な質問をしてみた。

三原さんは「応募者がいなくなったら会社独自の奨学金制度を創設したり、今まで通りやる気のある者をどしどし抜擢して自信を持たせていきたい。そのことによって生き甲斐につながるのではないかと。そして、内航船で働いてよかったと思えるような魅力を作っていきたい」という。続けて「他社なら3～5年位かかってやっと一人当直ができるようになるが、当社では半年で当直できるように鍛える」ともいう。「その事によって乗組員の自信とモチベーションに



次の積地に向けて進む「翔洋丸」

つながり、そうした先輩を見て入社を希望する人の発掘につなげていきたい」と話す。

三原さんは、今後とも若手の優秀な船員を安定的に確保する為にも「オペレーターには用船料を、もう少し上げてもらわなければならない」と笑う。そして「努力して船員を採用し育てて、仮に自社に残らず他社に行っても、業界には一人いてくれる。それで良いのではないかと」という。それはまさしく三原さんの「他責にしないで全てを自責に」とする心情の、具体化なのだろうか。

そして最後に、学校や教育関係者にぜひ伝えていただきたい事として「練習船では、機関の始動・運転・停止、入出港作業、船橋当直など、内航船の二航士、二機士として実践的な業務を意識した実習を実施し、船員の仕事を現実に近い形で体験させ、学生自らが己を知り自らが課題を見つけて、努力できるような教育環境を作してほしい」と注文された。

※ 次ページに掲載するのは、一般大学を卒業し来春、清水海上技術短大に進学を希望、卒業後は当社に入社したいと「翔洋丸」に体験乗船したO.U（女性）さんの感想文です。

本人と会社の了解の下、全文を紹介いたします。

体験乗船の感想

船舶名：翔洋丸 乗船期間：2012年07月02日～07月04日 乗船者 O. U

今回、2泊3日で乗船させて頂いて、これまではイメージのみであった船員という職業について実際に感じられる機会を頂きました。

1日目は、船内の案内と航海当直を見学し、行き交う他船との距離感や島の間の狭い橋の通過、来島海峡の通過を体験しました。近くを通る船との距離は、自分の感覚と実際の距離がけっこう違っていて、近くに感じていても実際は600メートルも離れていたりして、感覚とのギャップを実感しました。狭い橋の通過では、今回のように周りに船が少なくてもかなり狭く感じました。来島海峡は、一週間前に波方海技短期大学のオープンキャンパスがあり、実習船で通過しましたが、日本一の難所と聞き、どんなところが難所なのか疑問に思っていました。潮の流れによって一方通行の向きが変わってしまうこと、船の数が多いこと、狭いことなど気をつけなくてはいけないことがいくつもあることが分かりました。通過時間がちょうど切り替わる時間帯だったので、自己判断しなくてはいけないのかと思いましたが、管制塔から指示があり、管理されていることを知りました。

1日目は天気が良かったので、視界もよく、風や波の影響もほとんどない状況でした。そのため、レーダーに漁船も鮮明に映っていましたが、天候によっては近くの大きな船でさえ映りにくいと知り驚きました。なぜなら、直接、目でも確認しづらい天候の場合、レーダーが頼りになるのかと思っていたからです。

2日目は、03時過ぎに神戸に入港しました。船にブレーキがないことは知っていましたが、実際にどのように止めるのか、また、スラスターの存在を初めて知りました。午前中は補油作業があり、2種類の重油を使い分けていること、C重油は温度を上げないとうまく流れてくれないことを知りました。

午後からは、揚積荷役作業と出港時のオモテ作業の見学と機関の見学をしました。オモテ作業は体力も必要だと思いますが、私にとっては楽しいと思える作業でした。機関に関しては、以前から苦手意識があり、学校に入ったときに興味を持って勉強できるのかどうか、一番のネックでしたが実際に見学させて頂くと、機関のことが分かるようになれば面白いと思えること、また不具合を直した時の喜びを教えて頂き、勉強していくと私でも興味が持てそうだなあと思いました。

翔洋丸の皆様から、船と船員についての色々なお話や寺田さんから女性船員としてのお話を伺い、大変なこともあるけれど、改めて船員という職業に魅力を感じました。大人になってからこんなにわくわくできる事は、これまでなかったので、この気持ちを信じて船員を目指したいと思います。

最後になりましたが、岩前船長をはじめ、皆様には通常業務中にもかかわらず、大変お世話になりました。とても貴重な体験をさせて頂き、内容の濃い3日間となりました。このような機会を与えてくださり本当にありがとうございました。

内航船員の安定的な確保はわが国の重要課題

全日本海員組合 中央執行委員（国内局長） 田中 利行

全日本海員組合（JSU: All Japan Seamen's Union）は、1945（昭和20）年10月、船舶職員・普通船員の別を問わず、また貨物船など汽船に乗り組む船員・漁船船員・湾内や港内で働く船員すべてを組織の対象に個人加入する我が国唯一の産別労働組合として誕生し、現在日本人組合員約30,000人、非居住特別組合員約59,000人が加入している。

組合は全国に24の支部を配置し、近年では国際的な活動も展開し、海外にも活動の拠点として代表部を4カ所に設置、船員の労働条件、労働環境の改善を目指し国の内外を問わず活動を展開している。

内航海運の特徴と業界の体質

四方を海に囲まれたわが国においては貿易量の99.7%が外航船に委ねられている他、国内貨物輸送能力（トンキロベース）では32.0%を内航海運が担っていて、海運は国民の生活、経済を支える上で大きな役割を果たしている。

内航海運事業者は、登録事業者を規模別に見ると、資本金1,000万円以上5,000万円未満の事業者が最も多く46.3%、次いで1,000万円未満が33.3%となっている。これに資本金5,000万円以上3億円未満の事業者と個人事業者を加えると全体の95%を占めており、とりわけ5,000万円未満の会社が80%を占めている。また、内航船舶の

船型構成を登録船でみると、隻数比で499総トン以下が81%を占める。このことは内航海運が多数の中小零細事業者によって構成され、いわゆる小型船舶と称される499総トン以下の船舶が大多数を占めることを示している。

こうした内航海運を支えているのは、船舶の運航に従事する船員である。

2007（平成19）年に制定された「海洋基本法」では、海洋産業の維持・発展の観点から船員（海技者）の確保・育成は「海洋国家」であるわが国における極めて重要な課題と指摘している。

しかし外航海運と同様に、内航海運の船員も1974（昭和49）年のピーク時約7万1,000人から2011（平成23）年には約2万人弱へと減少している。

内航船船員の労働の現実

内航船に乗る船員の労働の特徴は、陸上労働と比較してさまざまな特殊性を有し、制約も多い。その第一は、小型船の多い内航船舶は、動揺、振動、騒音、気象の激変などを被るほか、乗船中、船員は24時間船内に拘束されていることから、海難事故・海洋汚染その他の災害に対する様々な予防的・事後的対応を余儀なくされ、さらに荷主やオペレーターの運航計画しだいで労働強度がきわめて左右されやすい。

第二は、航海、入港、荷役、出港の連続

の生活は、常態的な夜間労働と断続労働を強要し、自然のリズムに即した規則的な生活を維持することを不可能としており、日々の労働力消費による疲労は下船まで解消されない。

第三に、職場即住居としての船舶は、離家庭性と離社会性をともなう拘束的日常生活を強要し、船員の疲労・不安・ストレスを堆積させやすい。

第四に、最近では環境保全・海洋汚染対策や複雑な海事法規順守のために船員に対して行われる荷主・行政からの指導、監督が非常に厳しく繁雑となり、船員の労働強度をさらに高めている。

内航船は国内の生産活動を支える大動脈

こうした船員で支えられている内航海運の輸送する貨物は、石油・石灰石・鋼材・セメントなど産業基礎資材が主で、荷主の大半はわが国を代表する大企業である。

こうした大企業の多くは日本国内各地域間での工場間連携、さらには産業連携に依存し生産活動を維持しているが、これら工場間連携、産業連携を維持は内航海運での輸送活動を抜きにしては不可能である。

つまりわが国の大企業の生産活動にとって内航海運は必要不可欠なものであって生産活動の一部といってもいいものである。

一方で、現在、内航船員不足という現象が顕在化しつつあるが、海員組合は長年にわたって内航における船員不足について警鐘を鳴らしてきた。船員の育成は長い年月を必要とするものであり、内航船員の確保・育成は喫緊の課題となっている。

内航海運とりわけ小型船を運航・配乗す



雨の神戸港に入港する小型内航船。2012.7.5

る船社にとって深刻な船員になる要因としては次の事があげられる。第1には、小型船では新人船員（余剰員）を乗せるための居室が確保できない事。第2としては、会社資金余力がないため新人船員が戦力化するまでのコストが負担できない。第3は、定員が極小化しているため新人船員を育てるための人的ノウハウがない。第4としては、環境が劣悪なためせっかく採用しても新人船員が定着しない。

内航船員不足の経緯

1960年代後半から続いていた高度経済成長の終焉、荷主による輸送合理化などによって必要船舶数が減少し、必要船員数は少なくて済むという現象が一時的に発生した時期もあったが、その一方で失業船員は即戦力・既成船員として職を求める状況が続いてきた。こうした状況に加え1998（平成10）年の船腹需給調整事業（※1）と暫定措置事業（※2）の導入によって大量の船舶解撤が行われたため、さらに余剰人員が発生した。

また外航海運や遠洋漁船からの転出補充、さらには退職年齢の延長によって船員不足問題は先送りされ、潜在的に推移してきた

経過がある。しかし近年、即戦力を求める船主も経験者から採用し続けることは困難となり、新卒者からの採用も検討せざるを得ない状況が顕著になってきている。さらに現状の船員の年齢構成は満50歳以上が57%と高齢者が多く、近い将来に内航船員が不足することは明らかとなっている。

そして海員組合に加入していない未組織船の船員に関しては、組織船を退職した60歳以上の高齢者を雇用している事業者も少なくない。

60歳以降の雇用形態については公的年金受給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられることから今後も注視していかなければならず、船員（海技者）の60歳以上の労働環境整備について、早急に検討していく必要がある。

※1 船腹調整制度：船腹需給の適正化を図るため、船舶の建造に際し、一定の比率（引当て比率）による既存船の解撤を求めるというスクラップ・アンド・ビルド方式による船舶建造方式です。平成8年以降、規制緩和推進のため船腹調整制度の見直しが検討され、現在計画的解消への移行中です。

※2 暫定措置事業：昭和42年から船腹過剰対策として実施してきた船腹調整事業（スクラップ・アンド・ビルド方式）の解消に伴う引当資格の消滅がもたらす経済的影響を考慮して、ソフトランディング策として、平成10年から導入したもので、必要な資金は全て業界の自助努力によって賄っています。

内航船の航行安全にも影響する 船員不足の将来

荷主による輸送合理化も定着し、船舶数の減少も止まりつつあるが、近い将来には大量採用した時代のいわゆる団塊世代の船員が年金支給開始年齢に達してリタイアを迎えつつあり、こうした事実を反映して最近では有効求人倍率も上向きつつある。

しかし、零細船社での内航船員の確保対

策として新人船員を採用し自社で育成する事も、即戦力の既成船員が望めない状況の中、年金受給者世代の退職船員が再度乗船している状態が続いている。

それでもできない零細船社の中には事業の廃業・転業も余儀なくされてきている。

カボタージュ規制は絶対に堅持

現在、外航客船が国内航路に就航するという海外事業者の計画もあるが、経済上の安全保障の観点からもカボタージュ規制は絶対に堅持しなければならない。一部の地方自治体では要望もあるが、仮にカボタージュ規制が緩和されれば、海外の海運事業者が国内航路を就航することとなり、中小零細の多い国内事業者はさらに厳しい状況へ追い込まれることはもちろんのこと、日本国内の物資輸送を外国人によって管理されることとなり、国民の不安が広がる事はいうまでもない。また船舶交通が輻輳し、かつ小型漁船が多く狭い水道の多い日本沿岸の海域においては海難事故などの多発が懸念され安全上大きな問題になることも指摘されている。

今後安定した船員の供給がされなければ、安定した物資輸送と海上交通は成り立たず、ライフラインが絶たれることに繋がってしまう。

大災害時において陸上輸送が寸断された場合、機動性・迅速性・大量輸送とその優れた特性を発揮し、国民保護の観点からも必要不可欠な輸送交通手段として明確に立証されたのが内航海運であった。

それだけにわが国の健全な物資輸送と海

上交通を確立するためには、自国船員の確保・育成は喫緊の課題であり、事業者側にもわが国への社会貢献に対する自覚を望むとともに、海運・海上交通を担う事業者の義務として、この問題に協力して取り組んでいきたいと感じている

海員組合の取り組みと提言

海員組合は、若者の海への誘致の取り組みとして、経済的理由により学業を断念せざるを得ない学生の実情を踏まえ、商船系・水産系・海洋系大学、商船高等専門学校、海技大学校を対象に「JSU 奨学金制度」を発足させた。

また、小・中学生・高校生を対象に全国的にフェリー・旅客船での体験乗船により「船員社会の開示」を実施している。

本年3月には国土交通省の船員（海技者）の確保・育成に関する検討委員会において取りまとめを行い報告書が3月に発表された。報告書で記された具体的方策としては、内航船においても社船実習の導入や船員の資格制度の見直しなど、各種施策を進めていくことを指摘している。

本組合においては、国の進める施策（社船研修など）に対して、現在働いている船員にとっても安全面や労働条件などに支障のあることのないよう取り組んでいきたい。

一方、現在本組合で取り組んでいる船員税制に対する取り組みについても船員の後継者対策の一環として触れておきたい。

船員は、前述したようにその業務から離家庭性（陸上の生活と離れての船上生活をする事）を余儀なくされ、一般国民より



一般市民で賑わう「体験乗船」で、救命胴衣の説明をする田中利行さん。

も国や地方自治体からの社会保障サービスが還元されにくい。一方、諸外国においては自国船員確保のために、船員に対する所得税や社会保険料の負担軽減といったケースが一般的である。

若者が安心して船員を目指すことができる環境作りを

残念ながら海洋国家と自認し、海洋基本法を制定しているにも拘らず、わが国においては現在、そういった船員に対するインセンティブはなく、本組合としてまずは各地方自治体に対し、外航船員の優遇税制に取り組んでいるところである。

船員税制については、東日本大震災で被災した宮城県気仙沼市が漁業復興を目的とした特区構想の中に漁船員の住民税免除を盛り込んでいるが、本年3月には四日市市で外航船員の住民税の優遇税制の導入について具体的に取り組む意向を示した。

将来的には内航船員に対しても取り入れ、日本人船員のインセンティブを確保し、若者が安心して船員を目指すことができる環境を作ることが、安定輸送の確保と安全な海を守ることに繋がる、そうした取り組みを進めていくこととしている。

韓国の内航海運の実態と船員確保対策

流通科学大学商学部講師 **李志明** (イ ジ ミ ヨ ン)

近年、日本において環境問題や災害対策などから内航貨物輸送（以下、内航）の重要性が再び注目されている。しかし、零細企業が多い内航業界では、船員の高齢化とともに、若者の‘海離れ’による船員確保の問題に直面している。そのため、航行の安全性の確保はもとより事業の継続さえ懸念されており、船員の確保や育成が喫緊の課題となっている。そこで、本稿では日本より深刻な状況にある韓国に着目し、韓国における内航の実態と船員確保対策を紹介することにしたい。

韓国の内航海運の現状ならびに輸送量の動向

韓国は3面が海に接しているが、国土面積が小さく、道路網が整備されていることから国内輸送量（トンベース）の約8割が自動車により行われている。内航のシェアは減少傾向にあり、2010年時点で約16%を占めている。

内航の輸送量は1億2414万ト

ンと、日本（3億6674万トン）の3分の1程度である。主要品目は日本と大きな差はなく、油類が最も多く、砂やセメントなど産業素材が多い。そのため、景気変動の影響を受けやすい。また、品目が限られているため、新しい（経済）制度や（政府や業界のとり）措置に影響されやすい。図1で見ると、1997年と2004年に輸送量が大幅に減少した。1997年は韓国通貨危機による経済悪化の影響があろう。しかしそれだけではない。1997年8月に内陸油送パイプが完全開通された影響が大きい。2000年代も内航による油類の輸送量は減少傾向にある。また、2004年は砂の輸送量が急減している。同年「海洋生態系および魚資源の保護のための砂の採取制限措置」が実施されたためである。

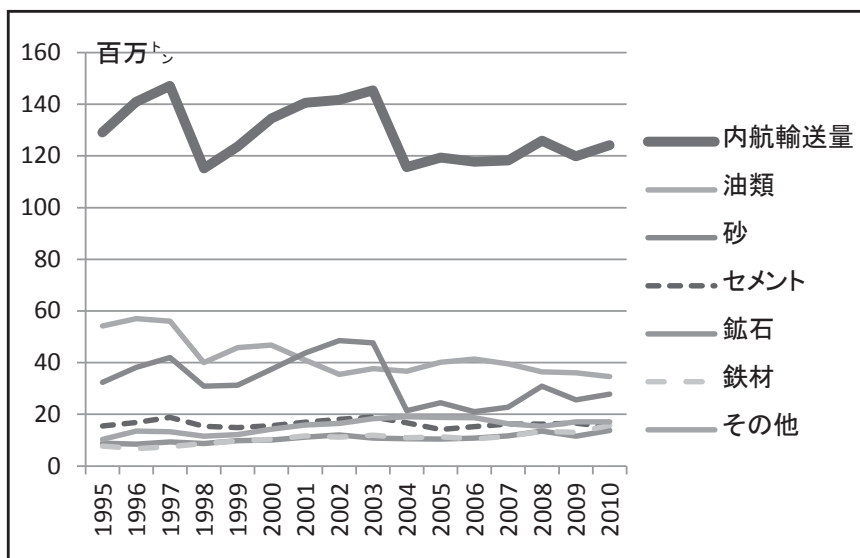


図1 韓国の品目別沿岸輸送量

規制緩和による内航業界の動向

韓国の内航業界は、免許制から登録制への規制緩和（1999年）を機に大きく変わった。1998年と2000年を比較すると、事業者数は414社から845社へ、船舶数は1019隻から1989隻へ、

船舶の大きさを表す総トン数は116万総トンから144万総トンへ、それぞれ大幅に増加した。

規制緩和による量的増加はあったものの、零細な事業者が多い。

船舶を1隻のみ保有している事業者が全体の3割で、船舶の6割が500総トン未満の小型である。

また、カボタージュ（国内海上輸送は国内の内航事業者だけに留保する規制）が緩和された2004年以降、輸出入貨物の国内輸送においては外航船社と競争しなければならないとなっている。輸送量が減少しているなか、競争が激しくなったことで事業者数は2003年936社をピークに減少し、2011年には709社となった。

韓国における内航海運の船員問題

船員に目を転じると、部員の減少と高齢化そして厳しい労働条件の問題が指摘できる。

図2で示すように、1986年以降の内航船員は増加しており、1999年には約8,500名となった。しかし、それをピークにその後は大きな変化がなく緩やかに増減しており、2011年は約8,150名となっている。

一方、船員を職務別に見ると、様子が変

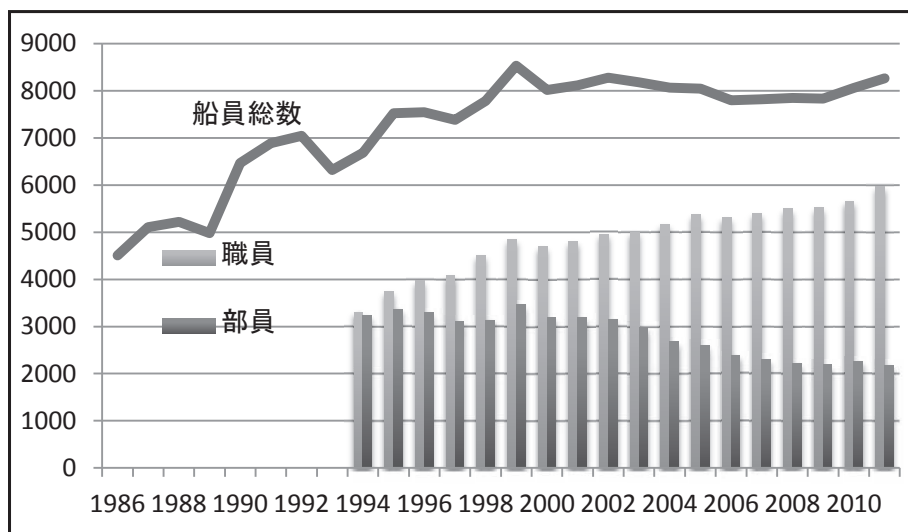


図2 内航海運船員数（単位：人）

わってくる。1994年には職員と部員がほぼ同数であったが、その後、職員は増加しているのに対して部員は減少している。この部員の減少が、後述する外国人船員雇用制度の導入を促進した。

もう一つの問題に高齢化がある。昨年末、50歳以上が全体の76%で、60歳以上に限っても41%である。なかでも部員は、50歳以上が83%で、60歳以上だけでも50%である。部員の半数が還暦を超えていることだ。

そこで若い船員を雇用しようとしても難しい。一般に、船員という職業に接する機会がなく、キツイ仕事のイメージが強いうえ、給与は中小製造業と同じ水準に落ちているためだ。船員学校の学生も内航船員にはあまり魅力を感じないのが現状である。

内航船員の確保と育成 外国人船員雇用制度の導入

上記の部員不足と高齢化を背景に、韓国は外国人船員雇用制度を導入した。

外国人船員の配船について労使がはじめて合意したのは1993年である。当時の外国人産業研修生制度を利用し、内航も外国人研修生を受け入れることを合意した。

その後、外国人との混乗に対する課題を検討し、政府の承認を得て受け入れが決まった（1997年）。しかし、同年勃発した通貨危機により保留することになった。

それから研修生制度が外国人勤労者の雇用許可制度（2004年）に代わり、関連法律も制定されたが、船員法が適用される船員は対象外とされた。そこで、以前から内航の船員問題を認識していた政府は、他の陸上産業と同様に合法的な在留資格を取った船員を雇用できるように手を打った。出入国管理法と関

連施行令を改訂し、「船員」資格を新設したのである。

この措置で、2004年11月にミャンマー人の船員が入国でき、内航における外国人船員雇用制度が始まった。

ただし、外国人船員の雇

用は完全自由ではない。外国人との混乗による副作用を最小限にするために、いくつかの制限措置を設けている。部員という職級の制限や20歳から45歳までという年齢の制限に加え、雇用できる外国人数も内航全体、船社、船舶別に制限している。また、船種の制限もあり、LPG 船には外国人が乗れない。

制度の導入以来、図3で示すように、外国人部員が増加し、去年は564名になった。部員4人に1人が外国人である。このように増加したことからすると、外国人の雇用による致命的な問題はなかったと理解することができよう。

韓国人船員の確保対策

外国人船員雇用制度の様子を見て、業界の一部では職員まで対象を拡大してほしいという声もあるが、職員は自国民を育成していくのが政府の考えである。

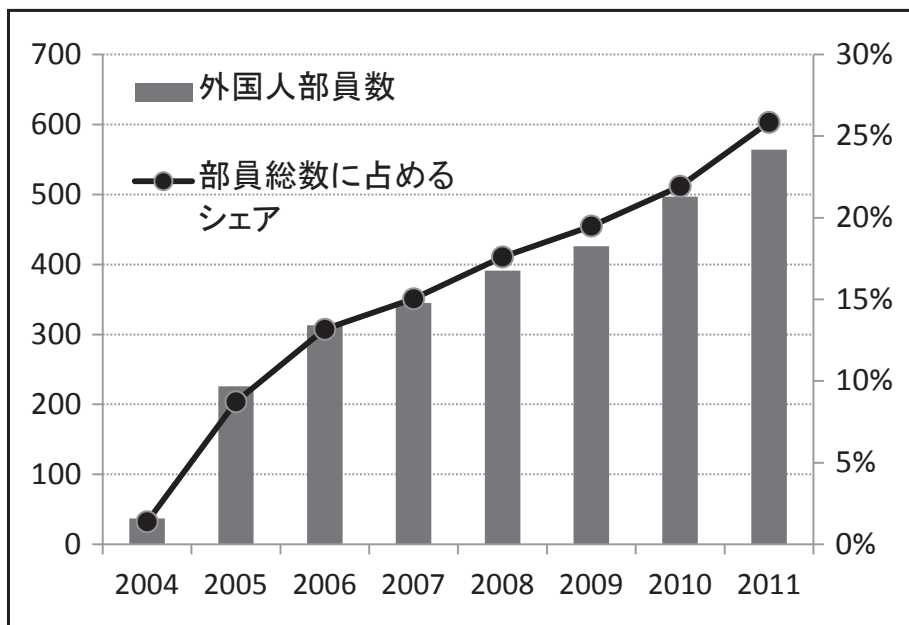


図3 外国人船員雇用数の推移（単位：人）

日本と同じく韓国にも海洋大学や海事高校などの指定教育機関がある。しかし、卒業生の内航乗船率は減少している。

そのため、内航業界は様々な努力をしている。海事高校生へ奨学金を提供し内航へ誘導したり、部員を職員に育成したりする。また、女性海技士の養成も取り組んでいる。

そして、全額を国費で負担する産官学の協約による短期養成プログラムが2006年から始まっている。内航船社の要望に合わせた内容を韓国海洋水産研修院が教育し、数か月で海技士を養成するプログラムである。短期養成であることに加え、海運分野で初めて雇用労働部の支援を受けること、年齢や学歴や乗船経験を問わず一般募集していることなどで注目を浴びている。

内航船は経済成長に必要な産業素材輸送にも災害時の輸送手段としても必要

内航にとって船員確保対策の最悪のシナリオは、今後も内航輸送量が減り続け、船員需要が減ることであろう。しかし、経済成長に必要な産業素材は船舶輸送が適しており、また、災害時の輸送手段としても内航が大いに期待されている。このことから、内航を担う船員を安定的に確保していく必要がある。

そのとき、船員の国籍が問題となるか否か。韓国は、部員は一部だけ外国人を活用し、職員は自国民を養成することにしたわけだ。韓国でも外国人船員雇用制度を導入するにあたり、労使の合意や政府の承認、法律の改訂など様々な課題があったが、船員確保という切実な必要性が勝ったのである。業界ではこの制度に満足している。船



堺泉北を航行する499G/T型小型内航船

員コストが削減できることに加え、外国人船員が真面目に勤務していること、そして何より、船員不足による内航船事業社の廃業を免れたことがその理由だ。

船員対策の根本は 魅力ある労働条件の確保に尽きる

本稿で紹介した韓国の船員確保対策は窮余の一策である。根本的な課題として船員の魅力化が先決されるべきである。そして、船員の広報活動も重要である。内航のことを知っている若者は、残念ながら、業界で考えているほど多くはない。

日本では“前例がないからできない”という話をよく聞く。物事を慎重に進めることであろう。しかし、「できない」を前提に理由を挙げるより、「できるようにする」を前提に課題とその解決策を検討する方が対策につながる可能性が高い。慎重に検討し解決策を見出すことこそ日本の得意分野であろう。その解決策が韓国にもヒントになることを願う。

内航海運における船員の後継者対策

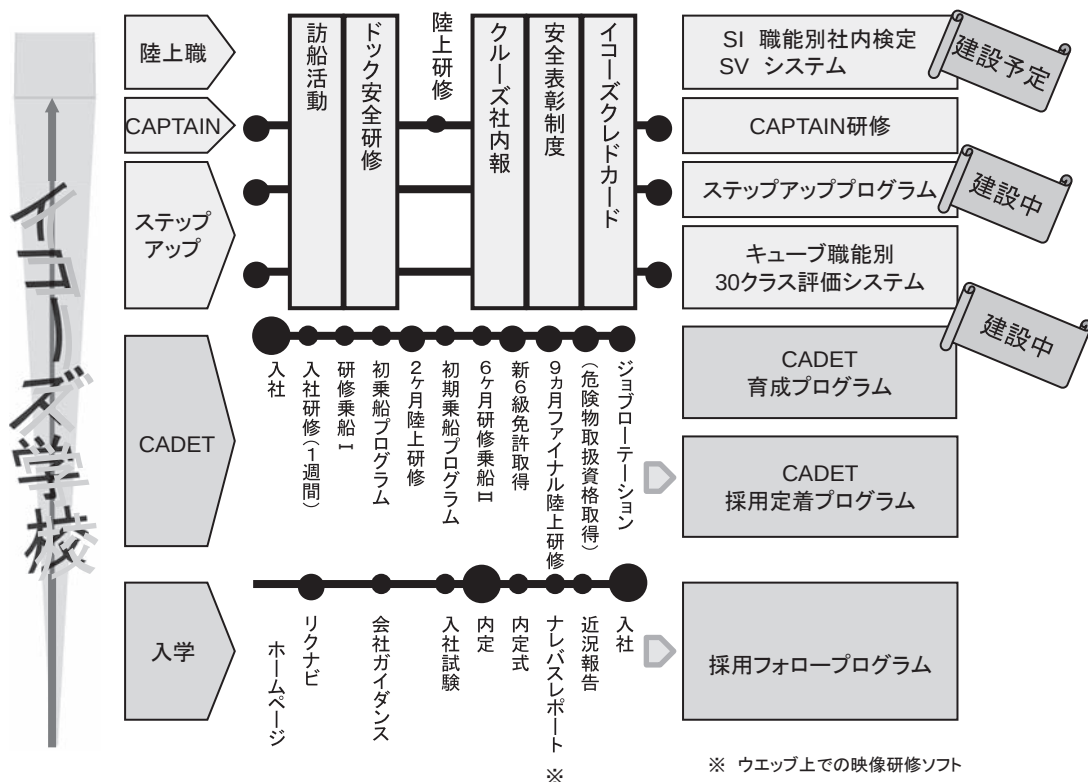
(株)イコーズ 取締役会長 蔵本由紀夫

当社（イコーズ）は2000年4月、内航船主の共同出資で設立した船舶管理会社で、オイルメジャーなど、安全管理に対する顧客の要求に対応できる ISO（国際標準化機構）と ISM（船舶における国際安全管理基準）を融合させた独自の安全管理システムにより船舶管理業務を行う会社である。現在の受託管理隻数は32隻（約22,000G/T／51,000D/W）、社員186人（内陸上16人）平均年齢は47歳であり、船員配乗・保守管理・運航実施管理と一括した船舶管理業務

を行い、スケールメリットを生かした合理化、効率化に努めている。

当社の特徴としては、多種多様な船型や船種を有し、本人のやる気次第では昇格も早く20代で船・機長が出来る可能性があることや、乗船から休暇のローテーションが他社に比較し短いこと、ジョブローテーション（後述）という仕組みも現在の若者にとっては魅力があるようだ。なお、下記は弊社の人材育成に見える化したマップである。

イコーズの人財戦略



※ ウェブ上での映像研修ソフト

キャリアアッププラン

最近の採用状況（新卒と中途採用）、採用後に意識的に取り組んでいる後継者対策については、ここ数年継続的に毎年4月、10月に新卒者3～5人を船員として採用している。当社の船員年齢構成においても業界における船員年齢構成が示すとおり典型的ウィングラス構造であり、新卒採用と併行して、定年退職に伴う自然減を補うための中途採用も常時行っている。

数年前から船員無料職業紹介所（海運局）での中途採用はその船種、職務により求職者数自体が極めて少なく、採用は困難を極めるケースが多く、将来の定年退職組と合わせると、新卒者の定期採用を中心に計画的に社内（船内）で育成していく政策を展開しているが、そのバランスを取ることは極めて困難な状況である。

多様な採用ソース先

また、ここ6年間の新卒採用出身校別実績は海上技術系高校3人、同短大、大学3人、水産系高校5人、同専攻科、大学5人、商船高専1人、一般大学6人 計23人。それに民間完結型6級海技士養成課程卒業生も加え、そのソースがバラエティーに富んでいるのが弊社の特徴であり、どんなところからでも優秀な新人を確保する体制を構築しつつある。それはリクルート社との人材育成共同プロジェクトの2つの成果によるものであり、特に一般大学からの採用という新しいソースを開拓できた。

まずその成果は、リクナビでの募集から会社説明会、1次面接、役員面接を経て内定そして入社までの過程で、対象者との対話を大切にし、初期の信頼関係のある程度

採用までに確立する採用フォロープログラムである。

毎年、数人の船員採用枠にも係わらず、全国の新卒大学生たちが職業意識を持ち、船員という職業に憧れ、夢を持てる職業につきたいという覚悟を決めた若者が、10人を超えて会社説明会に集まることには驚いている。

2つ目は海上経験のない新人を戦力化、定着させるまでの育成プログラムである。海上未経験者として入社した船員は、育成船員＝CADETクラスと指定し、16等級に識別された一般職とは別の特別育成クラスに割り当てられる。このクラスに所属するうちは、初級職員用の技術や日常業務への取り組みを評価する基準を用いて年2回の評価を行う。

評価の内容により昇給クラスのスピードが異なり、通常5～6年でCADETクラスを卒業し、一般職クラス（二等航海士レベル）に昇格するところを、本人のやる気次第では3年以内で卒業可能とすることもできる。

技術的評価項目は本人にも開示しており、自ら進んで海技を身につける事を奨励し、早期戦力化を促している。特に、入社1年目は定着プログラムとして入社時の1週間研修、2ヶ月後、9ヶ月後に外部講師も交



陸上（外部）研修風景

えた陸上での研修を行い、同期の絆や現場での課題の共有、克服、そして将来の目標や夢の確認を行い、それぞれのモチベーションを維持することを特に注意している。

また、ジョブローテーションという制度により半年間の陸上勤務を経験し、海上と陸上それぞれの役割分担を認識し、将来的には、本人の希望と適性により陸上職と海上職を選択することも可能としている。

現在、CADET 船員は20人、その内一人当直が取れない初級クラスは11人を育成中であるが、すでに延べ16人のクラス卒業生の内数人が入社6年目で一等航海士を立派に務めているのは心強い限りである。今後、このような各段階に合わせたプログラムを一般職務にまで広げて行き、入社から船長そして陸上職へ転進すべき職位ごとの要件を明確にし、上位職へのステップアップが本人のやりがいにつながる環境を整備していく予定である。

また、段階的に必要となる資格や免状などは社内奨学金制度など、本人負担を極力軽くする工夫もされている。

これらが育成を目的とした特徴ある取り組みとなるが、その他にも各船舶を含む、会社全体のコミュニケーションを図る為の

“クルーズ”という年4回発行している社内報や、会社の経営方針やお客様の商品を安全に運ぶサービス業としての輸送を自覚する為に、一人一人が現場の原則

や社会人としての基本を守る事を、各自が行動宣言したイコーズクレドカードの所持など、陸上、海上を問わず、会社が一つになり、人が育ち、育てられる環境作りが今後の会社の使命だと認識している。



CREDO カード

船員として必要な資格やスキル

船員として就職しようとする生徒に対して希望する資質として、またこれだけは備えておいて欲しいと思う資格やスキルについては、挨拶をはじめ一般社会人としての常識を持っていることや、規律正しい生活ができる人、単に作業人にならず他人を思いやり、積極的に学び強い向上心があれば資格が無くても現場に受入れられる。

スキルとしては、最近、報告書の作成やデータ管理、船用品の発注などパソコンを使ったデータ通信や管理が多用化されており、ベテラン揃いの船内でも、それができれば自分の役割も広がるケースが多いようである。そして、何より船員という職業に誇りと将来の夢や可能性をしっかりともって欲しい。

船舶管理会社の評価は、安全と安心、そして信頼が全てといえる。全社一丸となって問題意識を持ち対応することが最も大切であり、そのための意思疎通（社内社外問わず）や人材育成に力を注ぐことが将来生き残るためには重要である。



社内報 (Crews)

産学官で「研究会」を設置

昨年度、西日本を中心に産学官が集い『日本人船員確保・育成に関する学術機関との共同調査研究会』が設置され、内航小型船における船員育成について議論した。内航船隻数別分布において500総トン未満の小型船は81%となっており、船員問題が顕在化し影響を強く受けているのも小型船事業者である。本研究会の報告書では、荷主、オペへのアンケートやヒアリングを用いて、需給両面から調査研究を行いひとつの方向性を導いているのが特徴的であり、今後、内航海運に対する需要が伸びるとは考えにくい、経済活動の重要なインフラとして、健全で安定的な内航輸送の存在が期待されており、内航船員はそのための不可欠な存在であると述べている。

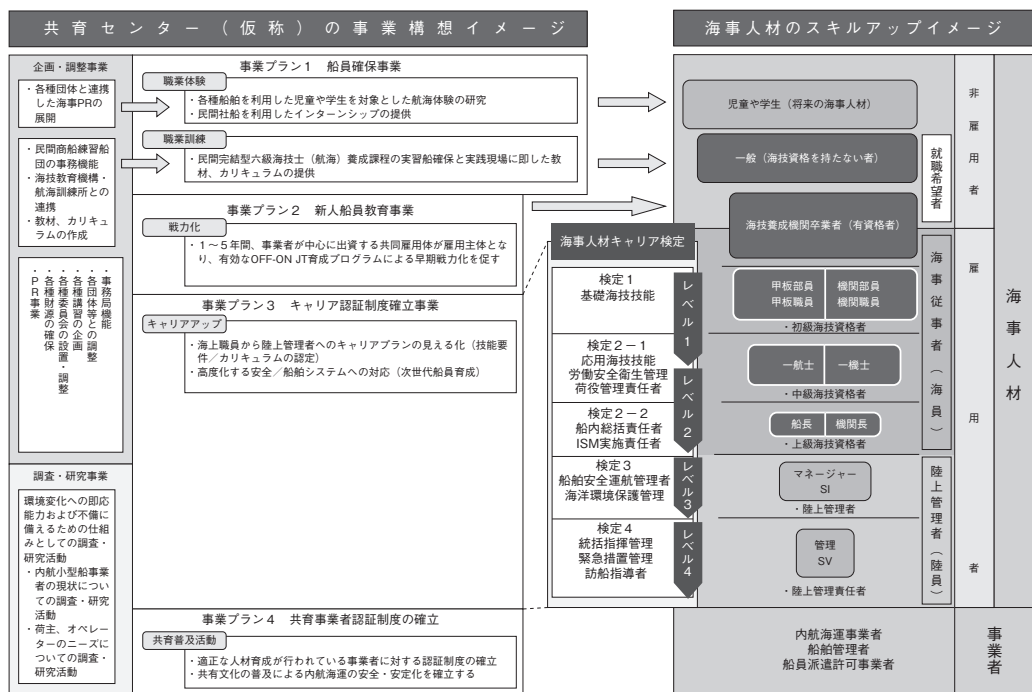
また、荷主の物流アウトソーシング、オペによる物流現場のアウトソーシングなどにより、内航船員育成の責任主体が不明確

になっており、その結果として船主にその負担がかかっているが、多くの零細な内航船主にその余力はなく、漁船や外航船員からの転入者にも今後多くを期待できない現状では、内航船員の供給を増やす取り組みの強化が求められる。

育成余力に乏しく、即戦力を求める内航海運にとって、実態に即した訓練（民間社船実習）を行う民間完結型6級海技士養成課程は、これまでに3回の社船実習を通じて47人中42人を内航海運に就職させるなど一定の効果をあげている。

現在の民間完結型の養成課程をベースとしつつ、これをさらに充実させるとともに、外航船員の育成システムなども参考にしながら、内航船員のキャリアシステムを構築するなど、内航船員を魅力ある職業として若者が選択でき、かつ、その成長を支援できる仕組みを民間事業者が中心に検討していくことが今後望まれる。

この場合、個々の事業者の力には限界が



あるため、共同でこのような取組みを行う組織を設けることが望ましいと結論付け、

(仮称)「共育センター設立」の実現に向けた議論を今後も継続させると述べている。

イコーズにおいてもここ数年人材育成に力を入れ積極的に取り組んできたが、やはり単独で行うには限界がある。

個々の事業者ではできない問題の解決に共同で取り組むことができる仕組みづくりが可能になれば、負担も軽く且つ戦力化された船員の採用も安定的に行える可能性も高いと期待するところである。

内航を支えてきた船主船長はじめとする家内工業や、外航と漁船からの転入者では育成コストが潜在化していた。今後の船員育成では共同で行うとは言えコストの顕在化により、いかにもコストアップしたかの

ように見えてしまい、荷主やオペには受入れられないことも懸念される。

またさらに、海運事業者も個々の利益を追求するが故に、共同で何かをするという思考が強く働かない。共育センター構築に関しては、限られた一部の有志者で検討するより、多くの理解者や協力者を得て、ステークホルダー全体でスタートすることが、問題意識の共有や問題解決へのスピードアップにつながるものと思われる。

したがって、小型船事業者が中心になって業界全体で人材の確保・育成に取り組む共育センター（仮称）が構築されることを願うところである。

〈参考文献〉：『日本人船員確保・育成に関する学術機関との共同調査研究会結果報告書』

新刊紹介

よくわかる高層気象の知識

—JMH 図で読み解く—

福地 章著

気象現象は、地上から圏界面までの対流圏における大気の運動であれば、大気の動きを立体的にとらえる必要がある。したがって、地上の気象現象を知るには高層気象が重要であることがわかる。

近年、高層の観測が進んだこともあって、天気予報の精度が格段と高まった。高層気象は、気象を勉強する者にとって欠かせない、そして気象予報士試験や海技試験においても、その重要性ゆえに必ず取り上げられる分野になっている。

本書では、第1編を「高層気象」とし、問答形式で分かりやすく解説しているので、これで基礎固めをする。読み進めるうちに土台が身につく。そして、第2編は「JMH 図の知識」として、現在放送されているいろいろな種類の気象図を使って解説し、第1編で学んだことを踏まえて、実践形式での実力を高めて行くことをねらいとしている。

海技試験、気象予報士試験受験者はもとより、気象情報をよく利用する人にとって、高層気象を知るための格好の参考書となろう。

なお、JMH 図とは、各種の気象・海象図のことで、JMH スケジュール（気象庁船舶向け気象無線模写通報）によって送られてくるので気象庁のホームページから検索できる。

A5判・164頁・定価2,520円（5%税込）

発行＝（株）成山堂書店

〒160-0012東京都新宿区南元町4-51成山堂ビル

Tel：03-3357-5861 Fax：03-3357-5867

E-mail：order@seizando.co.jp（注文専用）

(独) 海技教育機構における任務と役割

～(独)海技教育機構における生徒・学生の意識動向と就職状況～

独立行政法人海技教育機構 教育企画部長 引間 俊雄

(独)海技教育機構の設立と発足の経緯

旧運輸省の船員教育機関であった海員学校と海技大学校は、平成13年4月1日に独立行政法人（以下、「(独)」と記す。）へ移行した。

(独)とは、1990年代後半の橋本内閣時の行政改革の一環で設立されたもので、1980年代前半のイギリスのサッチャー政権時代の行政改革で考案されたエージェンシーが手本とされている。

独立行政法人通則法第2条第1項に規定されるとおり「国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要な事務及び事業であって、国が自ら主体となって直接に実施する必要のないもののうち、民間の主体にゆだねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるものまたは一の主体に独占して行わせることが必要であるものを効率的かつ効果的に行わせることを目的として、この法律及び個別法の定めるところにより設立される法人」である。

(独)海員学校は、全国に海上技術学校（本科：中卒3年制）および海上技術短期大学校（専修科：高卒2年制）、計7校を設置して、内航船舶

職員の養成を行っており、(独)海技大学校は、船員（船員であった者および船員になろうとする者を含む）に対し、主に船員の再教育を行っていた。

平成18年4月1日には、(独)制度に係る改革推進のため、これら二つの法人を統合し、名称を(独)海技教育機構と改称、本部を静岡市清水区に置いて現在に至る。

統合後も、各海上技術学校、海上技術短期大学校では内航船員の養成を行い、内航のニーズに合わせて、四級海技士の航海および機関、両方の海技免状が取得できる両用教育を施している。

また、海技大学校では引き続き船員の再教育を行うとともに、海上技術学校、海上技術短期大学校から進学して、三級海技士（航海または機関）を取得できる2年制の海上技術コースを設けている。

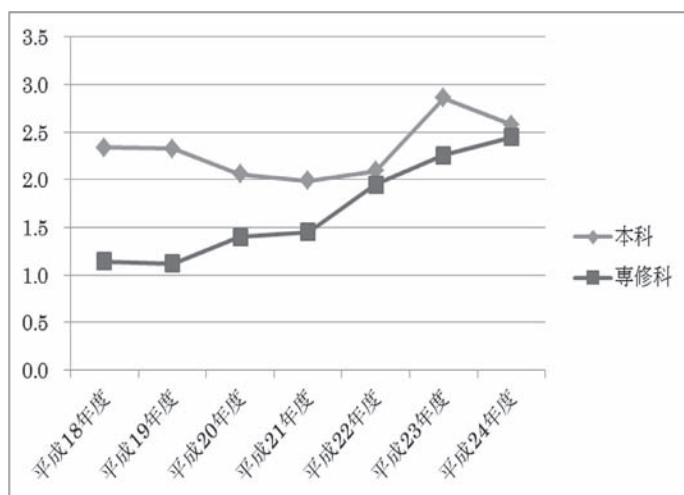


図1. 応募倍率の推移

海技教育機構の現状

学校の教育業務の基本は、生徒・学生を集め、教育を行い、船員として送り出すということである。「集め」に係る海上技術学校および海上技術短期大学の応募倍率を前ページ図1に示す。

応募倍率は順調に上昇しており、教職員による学校訪問などの地道な広報活動が、応募者の増加に結びついている。

次に「教育を行った」結果として、卒業直後に受験する国家試験（口述試験）の合格률을、前述の通則法に基づく（独）の中期計画において、本科では目標値を75%、専修科・海上技術コースでは90%に置いているが、各コースともこの目標をクリアしている。

なお、本科および専修科の合格率は四級海技士航海および機関両方の合格で算出し、

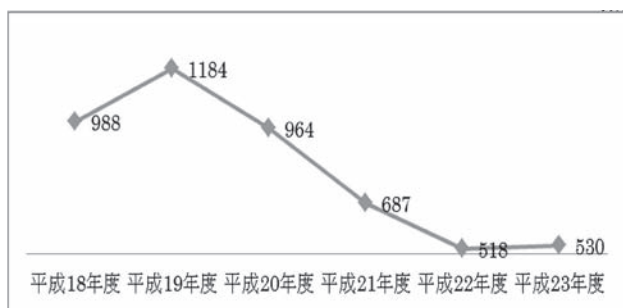


図2. 年度別海上職の求人数

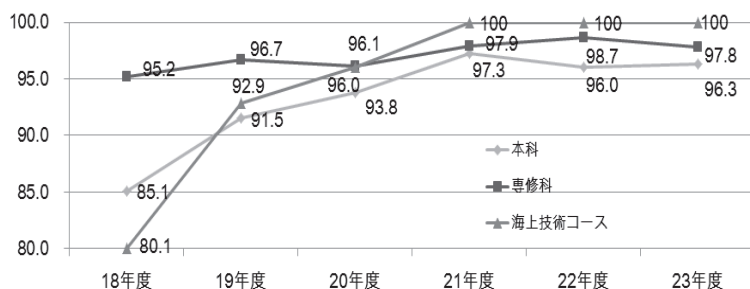


図3. 年度別海事関連企業への就職率

海上技術コースでは三級海技士航海または機関の合格で算出している。

次に「送り出した」実績を示す就職に関して、年度別海上職の求人数を図2に、就職率を図3に示す。

図2を見ると、平成20年のリーマンショック以降の影響が如実に表れているのがわかる。しかし、図3では、海事関連企業への就職率において、高い実績を上げている。

この結果は、生徒・学生および教職員の早めの求人活動および積極的な会社訪問などの対策により達成できたものと考えているが、就職率の高さは機構のアピールポイントの一つであり、生徒・学生の募集時には積極的に説明している。

少子化や不況により、大学や専門学校などの入学者確保が困難を極めている時代にあって、海上技術学校、海上技術短期大学校が高い応募倍率を維持している理由のひとつとして、この高い就職率が大いに役立っていると考えている。

学生たちの入学意識と動機

海技教育機構では、生徒・学生の募集活動の参考とするため、本科、専修科に入学した生徒・学生を対象として、

毎年、アンケート調査を行っている。

平成23年度の入学生387人（本科141人・専修科246人）に対するアンケート結果の一部から、彼らが各学校や内航船員に対してどのような意識を持っているか紹介する。

まず、図4に本科の、同5に専修科の入学理由をそれぞれ示す。「船員になりたい」「海技士資格が取れる」「海上就職率がよい」と回答するものが多く、船員を養成する学校として、健全な入学動機を維持している。

本科では、学費負担の少なさを理由に挙げた生徒が、前年度の半分程度にまで減少した。これは本科の授業料が、高等学校授

業料無償化に伴って不要になったことが理由と考えられる。また本科では「高卒同等資格が取れる」と回答したものが多くおり、本科教育制度の大きな要素となっている。

専修科ではここ数年、2年で卒業できることを入学理由に挙げる入学生が減少しており、逆に海上就職率の良さを上げる者が増加している。

高校・大学などの新卒求人が落ち込んで

いる中で、確実な就職を期待して、より現実的な進路選択をしたものと推測される。

また、本科、専修科とも、海技資格の取得および海上就職率の高さが魅力になっていることがわかる。

次に船員になりたいと思ったきっかけについて、次ページの図6および7に示す。

全体としては「海や船が身近だった」「家族や知人に船員がいる」と回答した入学生が多く、例年と同様の傾向である。

一方、本科では「船を見て関心を持つ」と回答した

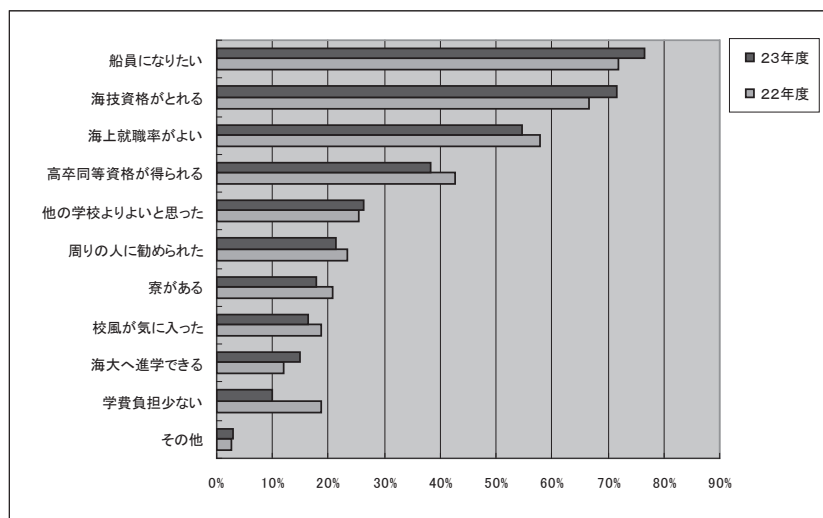


図4. 本科入学理由

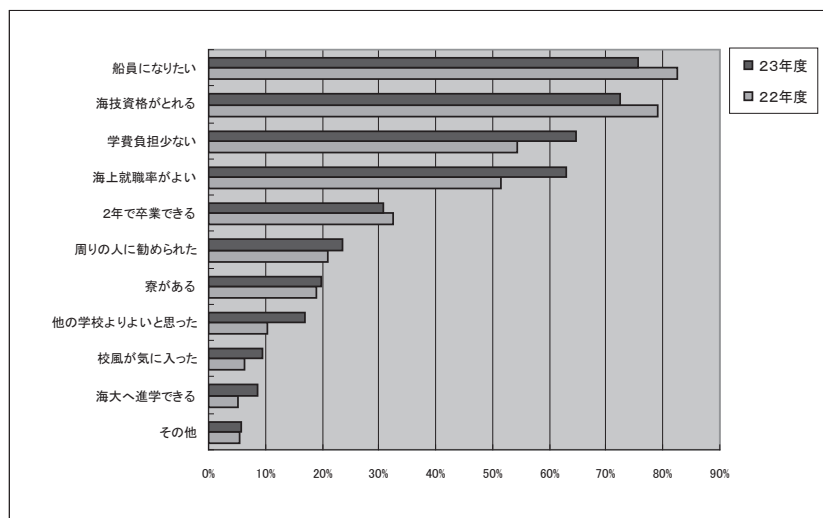


図5. 専修科入学理由

入学生が急増している。これは、複数回答であるため「家族や知人に船員がいる」と答えた入学生が多くなったこととも関係していると考えられる。

本科では、より船員に強いあこがれを持って入学してきている生徒が増えていると考えられ、逆に専修科では「船を見て関心を持つ」と回答した入学生の割合が減少していることから、前述のとおり、確実な就職を狙った現実的な進路選択の傾向が強まっていると推測される。

また、「学校の募集広告を見て興味を持った」とする入学生は年々増加傾向にあり、「高校の先生に紹介された」とする入学生も増加してきている。

「海や船が身近になく逆に憧れ」と回答した入学者も大幅に増加しており、ホームページの改善・更新や、精力的な学校訪問の成果が少しずつ出てきたものと考えられ、引き続きこれらの活動を継続、強化してい

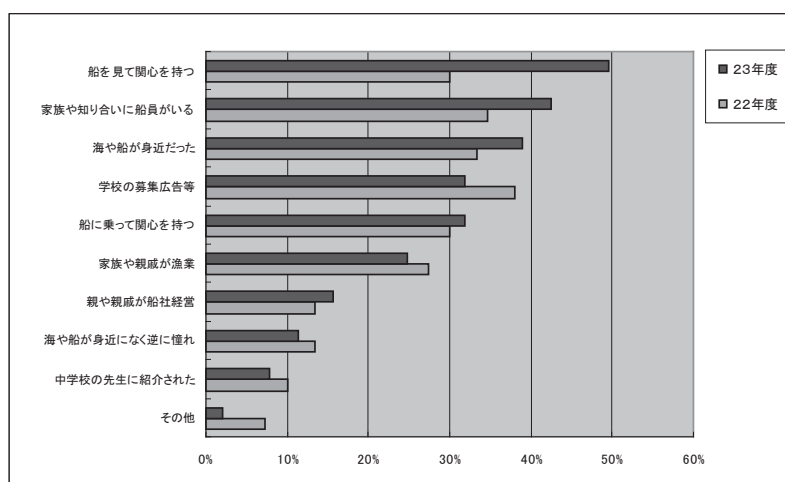


図6. 本科船員志望理由

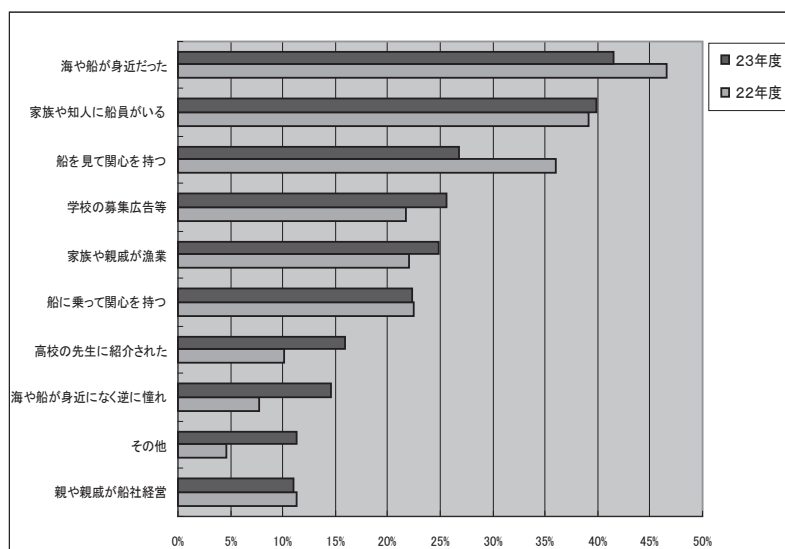


図7. 専修科船員志望理由

く必要がある。

「船員職の魅力」については、本科で「海で働くことができる」、「やりがいのある仕事」と回答する入学者が多く、専修科では「収入が多い」がトップとなり、入学理由と同様に、専修科生がより現実的であることが浮き彫りとなった。また、本科・専修科ともに「まとまった休暇が取れる」という回答も多く、船員という職業の魅力とし

てアピールすべきと考えられる。

優秀な船員を養成するには、多数の応募者を確保する必要がある、そのためには、まず船員の魅力を理解してもらう必要がある。業界には、そういう観点から、船員の待遇面の改善をぜひお願いしたい。

国土交通省海事局の5月の発表では、平成23年度の海上産業への就職率は、商船系大学94.1%、商船系高専61.1%、機構は前述の通りで、若者が海離れをしているとはいえない。船員確保については業界と教育機関の益々の連携が必要となっている。

資質教育と全寮制度の重要性

機構においては中期計画期間（5年間）の目標を定め、中期計画および毎年度ごとの事業計画を立てて教育を実行している。今中期（平成23年度から27年度）の目標に、「船員及び将来の海技者としての意識を高めるため、統率力、協調性、柔軟性などの資質の涵養の強化を図る」と掲げ、具体的には「本科及び専修科においては、寮生活における生活指導を充実させ、集団生活の理解を深め、統率力、協調性、柔軟性などの資質の涵養を目的とし、生活指導を一層充実・強化する」としている。

本科、専修科では、従来より原則として全寮制としており、平成23昨年度の寮生活に関するアンケート結果を見ると、本科、専修科生共に寮生活によって「責任感が強くなった」、「この経験が将来役に立つ」と考える者が2／3以上を占めている。

少子化が進む中、家庭内で大切に育てられてきた環境から、時間的、空間的に制約の多い寮生活に変わり、入学直後は抵抗が



東京港に停泊する内航 RORO 船

あるようだが、船員としての資質の涵養という効果は認識されており、海技教育機構の教育の大きな特色となっている。

最後に

（独）制度については、創設から10年以上が経過し、組織の在り方と業務運営の両面を見直すこととなり、平成24年1月20日の閣議決定により、平成26年4月1日には、日本丸、海王丸などの大型練習船により航海訓練を行っている（独）航海訓練所と統合し、人材育成型の成果目標達成法人となることが決定された。

これまでも、当機構各校の生徒・学生の訓練は、（独）航海訓練所に委託して実施していたが、統合後は学校での座学と練習船での訓練が一体的に実施できることになるため、そのメリットを如何に具体化するか、両法人間で作業部会を開いて、検討を進めている。

また、平成23年度に開催された船員（海技者）の確保・育成に関する検討会報告を踏まえ、商船系国立大学、商船系高等専門学校など他の船員教育機関や業界関係者との間で一層の連携強化を図り、より効率的、効果的な教育体制を構築していきたいと考えているところである。

教育現場から見た内航船員の確保対策

国立小樽海上技術学校 教頭 田辺 礼士

本校は、1939（昭和14）年「小樽海員養成所」として設立され、以来70年余りにわたって北の大地で船員を目指す若者たちの教育に携わっている。修業年限、定員やカリキュラムなどの教育制度はその時代における海運界の要望を反映して変遷を繰り返してきたが、現在は、中学校卒業者を対象にした3年教育を行っている。海技資格だけでなく高等学校卒業と同等資格も得られるため、近隣の中学校には他の高校と同様に進学先の一つとして認知されている。1学年1クラスで定員30人、3学年で生徒数は100人足らず、教員は校長以下10人、事務員3人という小さい学校である。

教員の仕事は、生徒に授業をとおして船員になるために必要な教育を行うことであるが、今日この教育以外にも教員の業務は数多く存在する。その一つが生徒募集活動に係る業務である。

全教員が手分けして道内各地の中学校にPRを行う学校訪問を始め、体験入学やバス車内への映像広告など、30人の定員を確保するために知恵と体を使った募集活動を毎年試行錯誤を繰り返しながら行っている。

この募集活動は、教員業務のかなり大きな部分を占めるようになっている。

今年3月に発表された「船員の確保・育成に関する検討会」の報告書には、今後の生徒募集に大きく関わってくる内容も含まれているため、日々内航船員の確保につながる生徒募集業務に携わっている教育現場から本校の現状や要望などについて、紙面をお借りして述べさせていただく。

表1・表2は、独立行政法人となった平成13年度以降の本校の入学者の応募状況および卒業生の就職状況の推移である。

海技教育機構の生徒募集において、陸上の不況時は応募者が増加し、逆に好況時は

表1 年度別応募者・入学者・卒業者数

年度	小樽			
	定員	応募者	入学者	卒業者
13	30	68	33	36
14	30	67	34	32
15	30	63	41	32
16	30	73	35	31
17	30	80	30	35
18	30	66	33	35
19	30	52	35	29
20	30	52	34	31
21	30	53	34	33
22	30	60	32	32
23	30	71	29	27
24	30	65	36	
計		770	406	353

表2 国立小樽海上技術学校就職状況推移
(13～23年度 4月1日付け 求人・就職状況による)

卒業 年度	卒業 者数	進学				就職 希望 者数	海上								陸上		
		海大	大学 等	その他	計		外 航	3 団体	内 航	内 航	その他	タグ 等	フェ リー 等	官 庁 船	水 産 系	計	造 船 等
13	36	3	0	8	11	25	0	4	1	3	5	2	1	16	0	1	1
14	32	5	0	6	11	21	0	1	0	3	3	3	2	12	0	6	6
15	32	6	0	2	8	24	1	3	3	2	3	5	0	17	0	6	6
16	31	2	1	4	7	24	1	3	4	3	1	1	1	14	0	6	6
17	35	1	1	6	8	27	1	3	4	2	8	0	0	18	0	7	7
18	35	3	2	4	9	26	1	5	5	1	9	2	0	23	0	2	2
19	29	3	0	2	5	22	1	6	8	1	4	1	0	21	1	0	1
20	31	4	0	0	4	26	0	6	10	2	5	2	0	25	0	0	0
21	33	5	0	1	6	27	1	3	6	5	2	2	1	20	0	0	0
22	32	4	1	1	6	25	1	1	5	2	8	3	0	20	0	1	1
23	27	4	0	1	5	22	0	0	9	0	5	4	0	18	0	1	1

減少するということが昔から定説のようにいわれている。一般的に就職氷河期は、平成5年から17年までとされているが、表1において就職氷河期に当たる平成13年度から17年度までの5年間の応募者数平均は70.2人、その後リーマンショックの影響が出る前までの好況期とされる18年度から20年度まで3年間の平均は56.7人、リーマンショック後の不況期に当たる21年度から今年度までの4年間の平均は62.3人という状況であり、中学生人口の漸減傾向ということはあるが、おおむね定説通りとなっている。

7月に行われた今年度1回目の体験入学生数も昨年度より増加しており、まだ樂觀はできないが、来年度入試の応募者数も増加傾向が続くことを期待している。もちろん、本校職員の生徒募集活動は毎年必死になって行っており、応募者増加傾向がその成果の表れであることは間違いないと考えているが、一方で応募状況については、学校の募集活動以外に社会情勢も大きく影響していると言える。

表2は、就職状況の推移を表しているが、就職希望者の就職率は、平成13年度から17年度までは85.1%、18年度から20年度までは97.3%、21年度から23年度までは81.1%が各年度の平均値となっている。

この表は、4月1日現在の値のため、未定者の多くはその後乗船実習科修了時までほとんど内定を得ているが、この時点の就職率が当時の好不況を如実に表しているといえる。

海上希望者は近年増加の傾向

この表2から見られる他の傾向は、進学者数の減少傾向、陸上就職者数の減少、海上就職の安定傾向などがある。

「進学」のうち、「大学等」とは東京海洋大学などの海洋系大学進学であり、「その他」とは陸上分野の専門学校などへの進学を意味する。



真剣な面持ちで溶接実習に取り組む

「その他」の進学者数が13年度から18年度にかけて多く見られたがその後減少していること、陸上への就職者も17年度にかけて多い傾向であったが、この4～5年は少なくなっていることなどから船員を目指す卒業生の割合が近年増加していることが読み取れる。

次に、各表の数値には表れない入学生、在校生や卒業生の最近の傾向について述べていきたい。

まず、入学者については、その成績の格差が年々広がっている傾向がある。いわゆる「ゆとり教育」を受けた生徒が入学するようになって久しいが、成績上位者と下位者の差が広がっており、下位者の増加が目立ってきている。この傾向は、本校のみならず一般大学でもいわれているため、日本

全体の傾向であると思うが、本校における教員の学習指導についても成績下位者に対する指導に苦労しているところである。

一方、船員になりたいという目的意識を持っている生徒の割合は以前より増加しているように思う。近年文科省ではキャリア教育の充実を学校における進路指導の重点項目として上げており、中学校の進路指導においても以前のような成績に従った進学先の選定だけでなく、各生徒の将来の職業選択希望をなるべく尊重した進路指導に力を入れている。このため、中学校の教員も様々な職業に対する知識を深める必要性を感じているようである。

海事に関する意識が希薄？

このことは、募集活動の一環として道内の中学校訪問を毎年行い本校の内容や内航船員の職業紹介を教員に対して説明しているが、その際特に若い教員には積極的にこちらの説明を聞く姿勢が以前より多く見られることから伺える。しかし、生徒や保護者から船員や本校に対する問い合わせがあった際に回答できる知識を得ようとするだけであり、生徒の職業選択肢の一つを積極的に増やそうとするまでの姿勢はなかなか見られないということもある。

さらに、中学校の一部の先生は、船員という職業すら知らない人が多いということを学校訪問をとおして実感している。

また近年、経済的に厳しい家庭の子弟が入学してくるケースが増加している。これは、本校卒業生の進学希望者数の減少ということにも現れている。

次に卒業生の就職状況については、「内



校内練習船「はりうす」

航三団体」（海員組合と労使関係のある内航労務協会、一洋会、全内航をいう）の就職が減少し「その他内航」の就職者数が増加している。これは、新規の盟外船社への就職者が増加してきたこともあるが、これまで就職先となっていた「内航三団体」の船社が船員を採用する盟外の子会社を次々と設立し、3団体の船社からこのような子会社に生徒の採用先が移っていることも理由の一つとなっている。

また、本校は北海道という土地柄もあり、以前から本州と北海道を結ぶフェリー会社への就職者が多く、この状況に大きな変化はないが、新たにタンカーや貨物船の船長・機関長までを目指して内航船を希望する生徒が増えている。しかし、そのような内航船社からの求人が本州や九州にある他校に比較して少ないことが就職指導の上で悩みの種となっている。

北海道にある本校に対しては、乗下船旅費の負担が増加するため、求人を出しづらいということがあるかもしれないが、内航船社には是非求人をお願いしたい。生徒募集の際には、高い就職率を本校のアピールポイントとして中学校には説明しており、他の高校とは違うアドバンテージを就職で得ている。このため、高い安定した就職

率が安定した応募者の確保につながるものと確信している。

新卒に対して即戦力を求める傾向

以上のように生徒の傾向や状況は時代と共に変化してきているが、船社が希望する生徒像は少なくとも平成13年度当時からはあまり変わっていない。

学校が独立行政法人となった平成13年度当時は、卒業生に対して盛んに「即戦力」というものが求められており、国でも「内航船員養成における即戦力化等に係る検討委員会」が設置され国・内航業界・船員教育機関の3者で学校の体制も含めて様々なことが検討された。

検討委員会の結論となっている提言では、内航船員にとって必要な即戦力の要素とは、①船員としての職業意識、協調性、責任感、忍耐力、②社会人としての常識といった船員としての資質がひとつ、もうひとつは航海当直、出入港作業、整備作業、安全管理、保安応急などといった船舶の運航に必要な知識・技能ということに定義づけられた。

最近では、上記の船員としての資質に含まれている協調性を重視する船社が多くなっている。また、船員としての資質として明記されていないが、現在陸上企業に就職する学生にも同様に求められているコミュニケーション能力を期待する船社も非常に多くなっている。

コミュニケーション能力向上については、口述試験合格率のアップにもつながるため、本校としても生徒に是非身につけさせる必要があると考えているが、最近の生徒にはこの能力に関して不安のある生徒が増えて



めざせ！海技者セミナー in 札幌

いることも事実である。

昨年度、国・海運業界・船員教育機関などがメンバーとなった「船員の確保・育成に関する検討会」が設置され、今年3月にその報告書がとりまとめられた。「育成」に関しては、様々な議論がなされていくつかの具体的方策が出されて今後実施されていくことになるだろうが、生徒募集に苦労している教育現場としては、まずは報告書にある「優秀な船員志望者を船員教育機関や海運事業者に集めるための取組」を迅速に進めていく必要があると考えている。

水産系高校卒業者に対する船員資格制度の見直しも図られることになるが、その水産系高校は入学者の確保に非常に苦労しているところである。それは、本校にとっても似たような状況である。

船員が職業選択の一つになっているか

日本という小さな島国に住んでいる中学生・高校生にとって、船員という職業が将来の職業選択肢の一つに入っていないという現状が日本の船員確保にとって最大の問題だと考える。これについては、報告書に

あるように小学校の社会科教科書の副教材に着目するだけでなく、学校教育で海事産業を取り上げてもらうために学習指導要領や教科書への掲載も含めた抜本的な方策を国が中心となり、欧米の海洋国家の対策も参考にしながら、再度、真剣に検討を継続していく必要があると思う。

また、船員を目指す生徒達にとって、内航船員（内航海運業界）が真に魅力のある職業となっているだろうか。本校には船員となった卒業生がよく来校するが、会社に関して良い話を聞く機会は少ない。報告書には船員の「労働環境の向上」や「内航船員に係る技能評価システム」に関して記載しているが、このような方策が船員の職業としての魅力向上やステータスに本当につながるのか非常に疑問である。

魅力ある労働環境の構築は 荷主と国の協力と指導が不可欠

内航海運業界のみの努力により労働環境の向上などを図ることは、この業界の性質上不可能であるが、国が中心となって荷主も巻き込んでの検討を是非行い、この国の産業や経済活動の基盤を支えている業界に相応しい労働環境とステータスの確立を図って欲しいと願っている。

生徒にとって本校に在籍する期間は3年間に過ぎないが、就職後の会社にはその10倍以上の期間に渡ってお世話になる。生徒募集のために中学校を訪問する際、中学生を受け入れる教育現場の人間として、本校卒業後の主な進路となる内航船員（内航海運業界）を、自信を持って魅力ある職業であると説明したい。



マリンフェスタでノートボードを作成して市民に見せる



マリンフェスタのボランティア生徒達

特筆すべき学生たちの協力と支援

最後に、在校生の最近の傾向に関して特筆すべき点をご紹介したい。本校では、体験入学や地元小樽市のマリンフェスタ（「海の日」関連行事）に在校生をボランティアで参加させている。毎回、学校からのボランティア呼びかけに対して多くの生徒が積極的に参加してくれている。体験入学では、中学生やその保護者からの評判も良く、またマリンフェスタでは小さい子から大人までのお客さんに丁寧にノート・ボード（上段の写真参照）の作成を指導して好評を博している。在校生が生徒募集活動や海事思想の普及を目的としたこれらの行事へ数多く参加してくれることにより、教員では到底不可能な募集効果や宣伝効果を上げており、学校としても感謝している。

ミニトーク 「この学校の事をもっと知ってもらいたい」と語る学生たち

小樽海上技術学校第26期生（三回生）

丸尾 久徳
岡崎 風間
山本 凌
おさむ 収さん
ゆうじん 勇仁さん
だい 大さん
せいや 聖也さん
りょう 凌さん

海上技術学校や海上技術短期大学校の設立は2001（平成13）年、前身は1年養成の海員学校、さらに遡ると1939（昭和14）年設立の海員養成所にたどりつく。設立当時は、戦時海運輸送の先兵として大量の部員養成の必要から、戦後は経済復興と外貨獲得手段の担い手として外航海運の部員養成機関として推移してきたが、外航海運の経済環境の激変により、今日では内航船の職員養成機関として変貌を遂げてきた。

その中のひとつ、小樽海上技術学校の学生たちに入学動機や抱負などを聞いてみた。

=はじめに、本校に進学した動機や理由などをお話してください。

丸尾 僕は中学生の頃から元自衛官の父親から話を聞いていて、陸上自衛隊に入隊にしたいと考えていました。中学の時、進路相談で先生と色々相談したら「小樽海上技術学校から自衛隊に入隊した生徒がいる」と聞いたので本校に入学したいと思いました。

久徳 中学3年まで海のない埼玉県で育ちました。転勤で北海道に引っ越してきて、母親の紹介と勧めもあり海や船に関係する学校がある事を知りとても魅力を感じたので進学を希望しました。

岡崎 僕も自衛隊志望で、第一希望の学校に落ちてしまい、滑り止めでここを受験しました。入ってからはこの学校に魅力を感じるようになり、今ではこの学校に来て良かったと思っています。



小樽海上技術学校の授業風景

風間 小学校に入る前、船に一度だけ乗ったことがあります。それからなんとなく海が好きになりました。また、機械の整備や分解も好きなので船の機関士になりたいと思い、中学校の頃パンフを見てこの学校を知り進学しました。

山本 漠然と普通高校を希望していました。中学生3年の始まり頃まで、この学校の事は全く知りませんでした。父の会社の都合で、苫小牧から札幌への転勤が決まり家を

引っ越すことになり、札幌付近の高校に行くことを決めていた時、この学校の貼紙が私の目に入りました。子供の頃よく父に釣りにつれて行ってもらったたびに何度も行き交う船を見て憧れを抱いていたからです。それがこの学校に入った動機です。

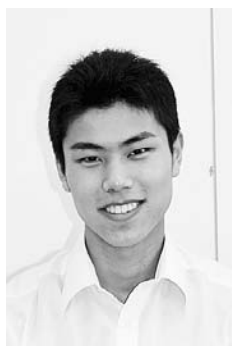
= 本校での授業内容や、学生生活についてはどんな印象ですか。



丸尾 収さん

僕が一番好きな授業は校外で練習船「はりうす」に乗ったり、小型船舶を操縦する海上実習です。ほかの学校ではあまり見られない授業なので、本校独特の授業でとても楽しいです。

誰もが印象に残っている乗船実習



久徳 勇仁さん

思っていました。週に一回だったので少し残念です。

丸尾 自衛隊志望の僕ですから、本校の座学は船関係の事ばかりなので元から期待はしていませんでしたが、教科によっては面白い教官がいるので、座学も退屈はしていません。

久徳 専門科目がとて多く難しかった。しかし、海上実習などは将来為になると思いますし、やっていてとても面白いと思いました。ただ毎日のように船に乗って実習に出られると

岡崎 教科数が多いので大変でした。でも実習はメチャクチャ面白かったですね。特にデッキの実習は面白かった。

風間 最初は何をして良いのか空回りばかりでした。私は機関士を目指しているので、機関に関する授業は期待通りでした。学生生活も充実しています。ただ、デッキの仕事は好きになれないのでそちの授業は苦手です。航海・機関両方の教育ではなくどちらか選択制にして三級を取れるような教育内容にしてほしいと思います。

山本 中学校と全く違うので最初は戸惑うことが多かった。そして一般科目の5科目に加えて、専門科目が多いことに驚きました。ですが、みんな同じ学校で1からスタートするので、ある程度勉強に慣れてくると面白いことが多いことに気が付き、少しずつ期待が強まっていきましたね。そして、1週間に各1回ずつある航海実習と機関実技は内容が新鮮でとても楽しかったです。

他校にない部活で学生生活を満喫

= 学校の特長や感想、あるいは学生時代で特に印象に残っている思い出は。

丸尾 学校の特長の一つとして、ヨット部やカッター部という海上でのクラブ活動があることだと思います。僕は本校に入学する前からカッター部とはどんな部活なのかすごく気になっていました。入学してから部活の説明を聴き、僕は真っ先にカッター部に入部しました。1年生の時に青森県で八戸水産高校と試合がありましたが全敗し、とても悔しかったです。それから僕は2年生になり2学期頃からは僕がカッ

ター部の主将を務めることになりました。

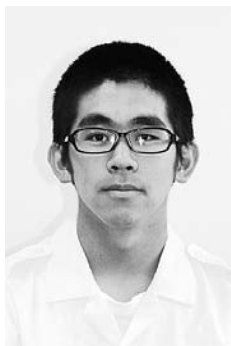
そして来年の試合に向けてカッター部員は悔しい思いをバネにし徹底して練習し、オフシーズンも筋トレをほぼ毎日やりました。3年生になってからも4～5月には毎日港内を2,000m以上は漕いでいたと思います。

6月下旬になり、また青森県で八戸水産高校との試合がありました。3年前の自分とは違う意気込みで「絶対に勝つ!!」という気持ちで部員全員の士気が上がっていました。

3回試合をやり3試合とも全勝した時はとても嬉しかったです。努力の結果がでた事は何よりも嬉しく、試合が終わった後の八戸水産高校との交流会も楽しく、とても良い思い出になりました。

久徳 挨拶がしっかり出来る学校です。

今年はありませんでしたが学校祭が印象に残っています。他の学校行事も楽しく思い出に残るものが多かったです。



風間 聖也さん

風間 実際に船で経験を積んだ人が教官をやっているのが一番の特徴だと思います。専門的な事を質問すると、自分の経験を交えて実践的な話をしてくれるのでとても勉強になり参考になります。

岡崎 他の高校にはない、変わった部活がたくさんあることに驚き、とても楽しい思いをしました。高校でヨットやカッター部などある学校はありませんからね。



岡崎 大さん

山本 学校の生徒の人数が100人以下ととても少ないことです。ですが、その分教官が親身になって勉強や将来のことについて熱心に教えてくださるので、とても良いと思います。

定年で退職する時、後悔しない仕事としたい

= 就職が決まっている方は就職先を、別な進路が決まっている方は進路先を紹介してください。出来れば抱負なども。

丸尾 第一希望は陸上自衛隊です。この気持ちは変わりません。

久徳 これから就職活動を頑張ります。希望の会社にいけるように。

岡崎 上野トランステックに行きたいと考えています。

風間 まだ就職先は決まっていません。

山本 希望している船会社はエチレン輸送です。6ヶ月の長期乗船ですが、まずは3年を目指してがんばっていきたいです。そして定年で退職する時この仕事をしていてよかったと思えたらいいです。

会社には、新人を長い目で見てほしい

= 海運会社に対して、さらには先輩船員に対して要望などがあれば。

丸尾 入社してからすぐに辞めてしまう先輩がいますが、1～2年は頑張ってから辞めるか辞めないかを決めてほしいです。学校に求人票がこなくなり、後輩たちの就職

活動が困難になってきて大変です。そして、今現在も船員として頑張っている先輩は、この先も内航海運を支え続けてください。応援しています。

風間 海運会社には、新人を育ててほしいと思います。先輩には、何も分からない新人ですので、精一杯頑張るので仕事を教えて頂きたいと思っています。



山本 凌さん

山本 実際に仕事で船に乗ったことはないので、先輩船員から直接、仕事や生活の中での話が聞けたらと思います。そうした機会を作ってもらえたら参考になると思うのですが。

もっとこういう学校があることを知らせてほしい

= 船員を養成する上で母校は、今後ともどのような取り組みが必要だと思われますか。アイデアや考えがあれば。

久徳 こんな学校があるということを知らない人が多いと思うのでもっと周知してもらって活動をしてもらいたいです。

風間 実習や実技は楽しいので、もっと時間を増やしてもらったら、乗船した時にすぐに役に立つと思いますので、是非そうしてほしいと思います。

山本 3級海技士の筆記試験を、航海か機関のどちらかを卒業までに取れるような制度などがあればいいと思います。中には科目別で合格している人もいますので。

岡崎 もっと船に乗って実習の時間を増や



校長の奥田宣夫さん

した方が、本船に乗っていった時に実践的で良いと思います。

先輩たちには、後輩の為にも乗船勤務で頑張してほしい

=最後に、特に話したいことがあれば。

丸尾 今は自分の将来に向けて精一杯頑張る事が僕の使命です。

風間 何人かの先輩が続けて辞めたり、評判が悪かったりすると学校には求人が来なくなります。学校を卒業した先輩は頑張してほしいと思います。機関の求人が少なく、非常に大変です。もう少し増えないかなと思っています。私は入学当初から船乗りになろうと思っていました。しかし、全体で見るとそういう人ばかりではありません。やる気がない人やふざける人も少なくありませんでした。そのため邪魔されることもありました。これから海上技術学校に入学しようとする人がいるならそういうことも知ってほしいと思います。

山本 私はこの学校に来て本当によかったと思います。授業も実習も、寮生活もとにかくよその学校では経験できない事をさせてもらって一生の思い出になると思います。

巨大台風の来襲は近いうちにあるか!?

一般財団法人 日本気象協会
気象予報士・環境カウンセラー・防災士 富沢 勝

近年の気象傾向

ここ数年の気象は、日本だけでなく世界的にも記録的な事象が増えています。「異常気象」が各地で頻発して、とくに2008年以降に局地的大雨の頻発、2010年は神奈川県西部で台風によりわずか10時間で787ミリもの大雨。2011年奈良県では台風1個の通過による2000ミリ超の大雨。また前号でお知らせした2012年4月に日本海で急速に発達した低気圧による暴風や、大型連休の最後の5月6日に茨城県で起きた強い竜巻（竜巻の風速基準である藤田スケールで国内最大級のF3）7月には九州北部の「過去に経験したことのないような大雨」（集中豪雨）、海外で印象深いのは、2011年タイ国の大洪水、今年2012年米国の干ばつ、また本稿執筆時点の2012年7月には観測開始以来の中国の北京豪雨などです。

毎年、毎月とっていいほど史上1位の大雨や暴風等の記録が出ています。2011年3月11日の東北地方太平洋沖地震の大津波の高さの例を持ち出すまでもなく、過去に10mの津波の襲来があったので12mの防潮堤を築けば安心と思っていても15mの津波に襲われ、防潮堤が破壊されるというのが現実の姿、自然の力なのではないでしょうか。

右表は、小田原市近郊の雨量の推移です。

国土省の酒匂川水系ダム管理事務所、世附川の水ノ木観測所の雨量2010.9.8の8時から17時までの10時間の雨量

時間	1時間雨量 ミリ	累加雨量 ミリ
8	14	14
9	45	59
10	83	142
11	107	249
12	95	344
13	147	491
14	91	582
15	75	657
16	123	780
17	7	787
合計	787	—

1時間100ミリ以上が11時、13時、16時までの3時間もあり、わずかに10時間合計で787ミリの大雨となったのです。

なお、この日は下流部にあたる小田原市の日雨量は238.5ミリで、酒匂川は大増水でした。

今後の台風はどうなる 台風の将来予測

気象庁が2010年8月に出した「地球温暖化に関する知識」によれば、北大西洋では熱帯海域の海水温の上昇にともなって、1970年ごろから強い熱帯低気圧（ハリケーン）の活動が増えています。一方、台風（最大風速が秒速17.2m以上の北西太平洋の熱帯低気圧を台風と呼びます）の発生個数、日本への接近数、上陸数には、長期的な増加や減少の傾向は見られません。

地球温暖化にともなう台風やハリケーンといった熱帯低気圧の活動の予測研究によりますと、最大風速が秒速45mを超えるような非常に強い熱帯低気圧（台風、ハリケーン、サイクロン）の数は増えると予測されています。また、熱帯低気圧に伴う雨

は強くなる傾向があると予測されています。こうした予測は少なくとも20年から30年という期間でその傾向が出ているかどうかを見なければならず、わずか数年でどうこうと結論じみた意見をいうものではありませんが…。

2010年9月10日の台風第9号（福井県に上陸後、南東へ進み静岡県から太平洋へ）は、神奈川県西部でわずか10時間に787ミリの大雨が降りました。また2011年の台風第12号は、速度が遅いこともあって大雨が長引き（8.30～9.5までの7日間で、奈良県大台ヶ原の総降水量は2439ミリ：国交省の雨量計）奈良県では土砂ダムの決壊の恐れによる流域住民の避難ということが大問題となりました。さらに同年、台風第15号では（浜松付近に949hPaで上陸し北東に進んだ）夕方から夜にかけ首都圏の帰宅の足、交通機関に大きな影響が出ましたが、いくつかの企業では早め帰宅をうながし、混乱を最小限に抑えることができました。

防災体制の構築には問題が

気象庁は、通常とは大きくかけ離れた大雨、暴風、台風などの予測情報は年々精度よく、事前に出していますが、それを伝える気象キャスターの力量や自治体の防災職員の2～3年での人事異動が情報をより早く、的確に伝えるという点でやや問題ありと筆者は考えています。

史上最低気圧の台風の襲来はあるか？

近年の傾向、例えば2007年8月16日に74年ぶりに日本最高気温の記録を山形から熊谷、多治見が塗りかえた事。近年の大雨、

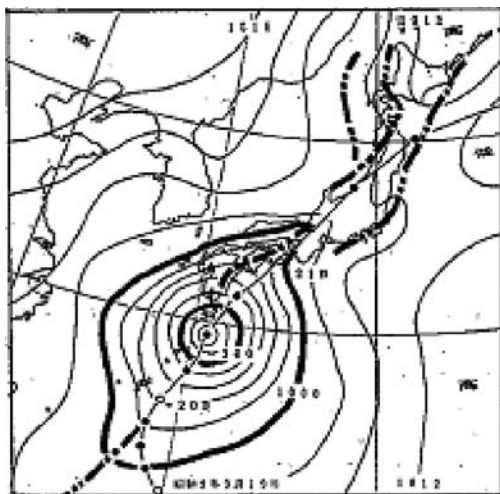
暴風の記録更新が次々とある事や地球温暖化や海水温度の上昇傾向から考えても、ここ10年以内くらいに次の5位以内に入る気圧の低い大型台風の来襲があるのでは（仮説）と筆者は考えています。

わが国観測史上、島を通過した台風を除いて本土上陸で低い気圧の台風の順位は以下のとおりです。

- 1位 室戸台風 912hPa 昭和9年
- 2位 枕崎台風 916hPa 昭和20年
- 3位 第二室戸台風 925hPa 昭和36年
- 4位 伊勢湾台風 929hPa 昭和34年
- 5位 1993年第13号台風 930hPa

（注）数字は上陸時の気圧。

なお2005年8月末、米国南部ニューオーリンズ近くに上陸したハリケーン・カトリナの上陸時の気圧は920hPa、中心付近の最大風速（1分平均）は55m/sでした。（カトリナの上陸緯度は北緯約30度、室戸台風の上陸緯度は北緯約33度、この緯度の差も大きい）



室戸台風の経路 1934（昭和9）年9月20日
18時の地上天気図 提供：日本気象協会

（参考文献）気象庁 HP、国交省 HP
日本気象協会雑誌「気象」1986年8月号

新しい海洋短波レーダーによる海況調査を開始

海上保安庁 海洋情報部環境調査課 西村 一星

近年、陸上に設置し広範囲の流況や波浪を観測することができる、リモートセンシングを用いた観測機器「海洋短波レーダー」の活用が進んでいます。

海洋短波レーダーによるモニタリングが実施され、東京湾や有明海などの閉鎖性内湾域の流況や、黒潮や対馬海流のモニタリングなど、様々なエリアにおいて海洋短波レーダーによって観測された海象情報がインターネットを通じて提供されています。

海上保安庁海洋情報部では、2002年から相模湾において海洋短波レーダーにより海流観測を行い、海流情報の提供を行っています。相模湾は、沿岸漁業およびサーフィンやヨットといったマリレジャーの活発な地域で、海難事故が年間で数多く報告されています。そこで海難事故の未然防止や、海難救助などに活用している漂流予測の精度向上のため、詳細な海況情報を収集する必要があります。

そのため、海洋情報部では2004年からインターネットでの情報配信を始め、2011年には相模湾の海洋短波レーダーシステムの更新を行い、流況や波浪の情

報を2012年4月より新たに提供を開始しています。

相模湾の海洋短波レーダーとは 海洋短波レーダーの観測原理と観測範囲

海洋短波レーダーとは、陸上に設置した2局以上のレーダーのアンテナ（図1）から発射される短波帯の電波を用いて、遠隔地より海表面の流れや波を観測するリモートセンシングの機器であり、その原理は海面の動き（波の移動速度）をドップラーシフトの原理で計測するものです。

短波帯の電波を利用しているため、雨や雲などの影響を受けずに観測が可能です。

海洋短波レーダーは、2局の観測範囲が重なったエリアが流況（流向・流速）の観測範囲になります。これは1局の海洋短波レーダーでは自局の方向に近づく流れか遠ざかる流れ（視線方向流速）を観測するた



図1 レーダーアンテナ

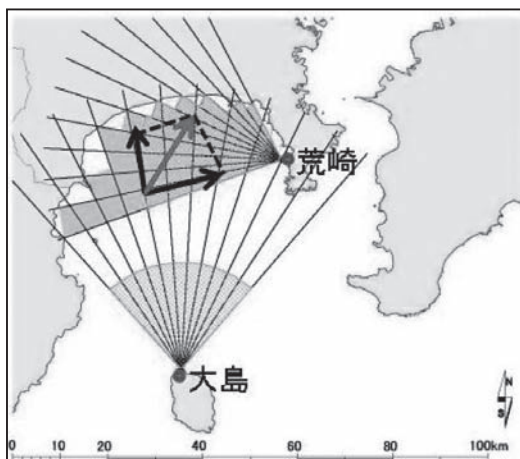


図2 ベクトル合成

め、2局以上の視線方向流速があるエリアにおいて観測時間での流れを幾何学的にベクトル合成することにより流向・流速を算出するためです（図2）。これにより数十km～百数km範囲の海の表層の流れを測ることが可能です。

海洋短波レーダーは、陸上設置のため従来のような海上・海中測器のような流出事故がないという特徴もあげられます。

相模湾海洋短波レーダーの特徴

海上保安庁では、三浦半島（荒崎：神奈川県横須賀市）と伊豆大島（大島灯台：東京都大島町）の2カ所にレーダー局を設置し海況観測を行っています。

新しい海洋短波レーダーは、これまでの海流情報だけでなく、波高の情報も提供できるようになりました。海流および波高の情報を1時間ごとに海流図（図3）および波高図（図4）に作成し、インターネットにより提供しています。

さらに新しくなった海洋短波レーダーは、アンテナを直線的に複数設置し、DBF（デジタル・ビーム・フォーミング）方式で電波の送受信を行います。この方式は、設置面積は広がりますが観測時間が短い、方向分解能が高い、また指向性アンテナを

使う場合は、周囲（地形など）からの影響を受けにくい、観測方向以外（陸上）の無線通信に与える影響が小さいなどの特徴があります。

観測結果について

海流図（図3）は、海流の流向・流速を1.5km間隔で表示しています。矢印の向きが流向を表し、色の違いが流速を表しています。青色は流速の弱い状態を示し、赤色になるほど流速が強い状態を表します。

図3は、2012年5月26日5:00、11:00、15:00の相模湾の海流を表しています。図の5:00では南西向きであった流れが時間がたつにつれて、徐々に流向が変わり、15:00の時点では北東向きの流れになっています。

さらに南東向きの流れのときは沿岸部に強い流れが存在していましたが、北東向きの流れに変わると湾中央部の流れが強くなっていることも捉えています。

このように船を出すことなく陸上から広範囲の流況の時間変化を捉えられるのが海洋短波レーダーの強みです。

波高図（図4）は、波高を1.5km間隔で表示しています。色は波高の違いを表し、青色が波高の低い状態を表し、赤色になるほど波高の高い状態を表します。

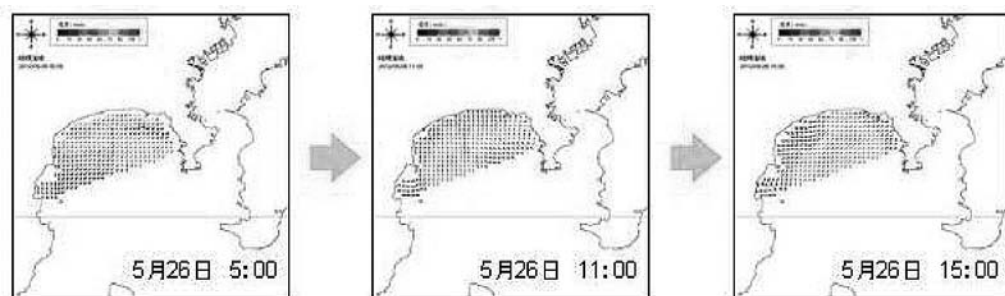


図3 海洋短波レーダーの海流図

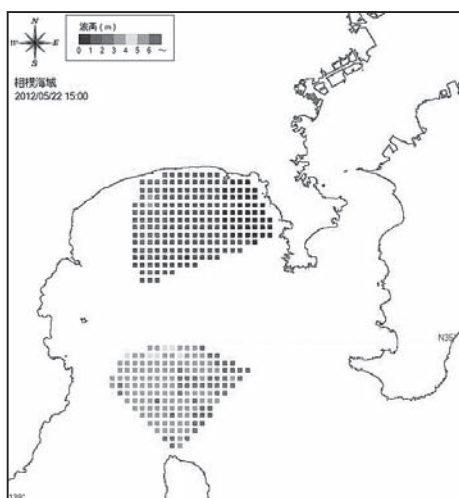


図4 海洋短波レーダーの波高図

図4は、2012年5月22日15:00の相模湾の波高を示します。このとき、伊豆大島北部では5mほどの波高が観測されています。

今後の期待

現場に行くことなく、リモートセンシングで流れを測定でき、かつ広域の流れを一度に把握することのできる海洋短波レーダーは、日本近海の流れを把握する上で非常に魅力的な観測機器のひとつといえるでしょう。

今後、海洋短波レーダーがさらに普及し、気象海象情報の観測への応用や船舶の安全な航行の確保、沿岸防災・環境対策、漂流予測などのため、利活用されることを期待しています。

(参考文献) 吉川 裕・増田 章・丸林 賢次・石橋 道芳・奥野 章・山下 義幸「対馬海峡に設置されたHFレーダーの計測精度の再検証」
沿岸海洋研究、第43巻、第1号、69-75、2005

新刊紹介

南極探検船「開南丸」 野村直吉船長航海記

野村直吉船長航海記出版委員会 編

1912(明治45)年6月、白瀬^{のぶ}探検隊が南極探検を終えて「開南丸」が晴海に帰着してから、今年でちょうど100年。ノルウェーのアムンセン隊やイギリスのスコット隊と比べて、貧弱な装備で全員無事に帰還できたのは探検隊を乗せた「開南丸」の船長・野村直吉の操船技量によるところが大きい。それは、英国王立地理学会誌(1933年11月第5号)にある『「開南丸」という小舟で荒海を超えて南極大陸の端まで行って帰ってきたという英雄的行為は野村直吉の名を偉大な航海者の仲間として記憶するのが正当なことであろう」という記述からも確認できる。

野村船長は、航海中に記したログブックをもとに日記形式の「航海記」を残している。本書は、白瀬探検隊帰着100年を機にこれを翻刻したものであり、野村船長の視点から白瀬探検隊の活動を記録した初めての書である。

100年前の原稿は文語体で書かれ、現代では馴染みのない言葉遣いも見受けられるが、読み進めるうちに船長の意気込み、喜怒哀楽、シーマンシップ、航海中の苦心などがよく伝わってくる。また、船長直筆の水彩画が口絵として掲載されているが、単なる風景画ではなく細かな描写や注意書きも記載されており、苛烈な体験を次の世代に伝えたいという船長の真意も垣間見える。

その他、当時の記録から開南丸・地磁気・偏差・気象状況などについて、現代の視点から検証・解説した資料も収録しており、理解の助けになるだろう。

貴重な記録であるだけにとどまらず、船員としての運航技術や強靱な精神力の発露に現代の我々が学ぶべき点が多い。

A5判/196頁/定価3,150円(5%税込)/発送費390円
発行(株)成山堂書店 TEL: 03(3357)5861/FAX: 03(3357)5867
〒160-0012東京都新宿区南元町4-51成山堂ビル
<http://www.seizando.co.jp>

海図図式の変更に関するお知らせ

- ※ 項目欄の【 】内の数字は、「特殊図6011 海図図式」の該当する頁番号をさします。
- ※ 「特殊図6011 海図図式」は、後日改訂されます。
- ※ 新図式が追加される以前に刊行された海図については、従来の記号が使用されています。

平成24年8月以降に新改版される海図の記号（海図図式）が、下記のとおり一部変更されました。

記号の変更

項 目	新しい記号	従来の記号	備考
険悪地 【19】	水深を省略している地点		航行には支障はないが、海底に異物が存在し、投錨及び底引きなどに支障がある地点又は区域
	# ※変更なし #	# fb（険悪物）	
	水深を記載する場合		
	22 # ※位置は水深の位置 ※水深の下に記号を併記	# (22) ※位置は記号の位置 ※記号に括弧書きで水深を併記	
	海図縮尺にたいして範囲が描ける場合		
	#	Foul	
	さらに広い範囲の場合		
	#-----# #		

海外情報

日本財団などによる 「海運企業のCSR活動に 関するセミナー」の開催

シンガポール事務所

今回は、4月26日に当地で行われた「海運企業のCSR（企業の社会的責任）活動に関するセミナー」の紹介します。

このセミナーは、日本財団、BIMCO*ならびにJITI*の共催により、Singapore Maritime Week*期間中のイベントとして開催されたものです。

*BIMCO：ボルチック国際海運協議会

*JITI：運輸政策研究機構国際問題研究所

*Singapore Maritime Week：毎年4月に行われる海事イベント週間。世界各地から海事関係者が集まり、展示会、セミナーなど数多くのイベントが開催される。

セミナーでは、まず日本財団の笹川陽平会長が開会のあいさつ。笹川会長は、マ・シ海峡の航行安全確保において日本財団が果たしてきた役割にも触れつつ、「次世代に豊かな海を引き継ぐためには、海をフィールドとして活動している海運関係者が強い責任と意志を持って、海の社会問題に取り組む（＝CSR活動）ことが重要」と述べた。

CSRの重要性について特別講演

また、大企業だけでなく中小企業も含んだ透明性の高いCSR実践のための新しいフレームワークとして「CSRアソシエーション」の形成を提唱した。

続いて、共催者であるBIMCOのユティシュティラ・カタウ会長の挨拶の後、関水康司IMO事務局長から海運部門を取り巻く課題とCSRの重要性について特別講演があった。

その後は、各発表者からの講演に移りブリティッシュ・コロンビア大学（カナダ）のリンダ・コーディー特別研究員から、包括的・世界的観点から見たCSRとその活動に関する研究成果について、海運産業との関係も念頭におきながら紹介があった。

特に近年一部の企業が利害関係者（NGO、荷主など）とともにCSRに関する協力体制を構築しつつある海運産業においては、国際海運団体がCSRに関与することにより、中小企業も「有効なCSR基準」の構築に参画できるようになるなど、各企業と海運団体双方の将来的利益につながると述べた。

さらにBIMCOのトーマス・ティムレン氏からは、CSRの一事例としてマ・シ海峡における「協力メカニズム」の下で取り組まれている沿岸国と国際海運団体による協働プロジェクトの紹介があった。

この他シンガポール海事港湾庁（MPA）のチョン・ケン・スーン海運部長、インド海運会社（SCI）のサビヤサチ・ハジャラ会長、日本船主協会・五十嵐誠副会長の講演もあり200人余りの参加者も海運におけるCSR活動の重要性について理解を深めることができた。

なお、各発表者からの講演内容など本セミナーの詳細については、JITIのHP（http://www.jterc.or.jp/koku/koku_semina/120426_seminar.html）でもご覧頂けます。

（所長 中村 広樹）

あれから1年半

海守事務局

東北太平洋側を襲った未曾有の津波、海上保安庁では、現在も2,000人を超える行方不明者の海上搜索を継続しています。

ご冥福を申し上げますとともに、少しでも多くの方の身元が確認できますことをお祈りしております。

ガレキの処理

研究機関の試算では、岩手、宮城、福島 of 被害で出た廃棄物は2,000万トンを超えているといわれています。とても被災地の自治体だけで処理できる量ではなく、国は全国の自治体に対して、広域処理の協力を要請しています。現在、受け入れを開始しているのは7～8都道府県ですが、すでに1年半が経過しつつも、大量のガレキが復興の妨げとなっていることも現実です。

処理には、再利用、焼却、埋め立てなどの方法が選択されるとのことですが、その以前に、膨大な量のガレキに対し分別処理という問題が立ちふさがっているのです。

太平洋の漂流ガレキ

この度の津波による引き波によって、150万トン以上のガレキが海上に流出し、すでに北太平洋の中心に届いている報告がなされています。

専門家による合同調査によれば、体積の少ない海面漂流物は、日本からアラスカ下方を回る潮流に乗り、すでにカナダ、アメリカに到達しはじめ、現地の大きな問題に

発展しつつあるようです。

また、自動車、冷蔵庫、コンテナ、漁網、水没船舶などの体積の多い海面下の漂流物は現在ハワイの北側海域付近に到達し、数ヶ月後には北米西海岸に到達する可能性が高いと調査結果を公表しています。

北太平洋の中央付近海域には、ゴミベルトと言うような広大な漂流物体積海域があり、過去からの廃棄物がかなりの量で体積し漂流している現実があります。

今般の震災によって発生し、太平洋へと流出した多量の廃棄物が、今後、外洋航路の通航船舶にとってますます危険な存在として注目されてくると予測されています。

また、漂着したガレキは環境保護、鳥や小動物への生態系への影響も懸念されます。

現在の国際法では、漂流、漂着した物を処理することに関し、流れ出た当事国に責任の所在はないそうです。ガレキの処理は当然必要な作業ですが、自然環境、生態系の保護などにも十分配慮された方策が望まれます。

東北三県で2,000万トンを超えるガレキ、その内の150万トン以上が海上に流出したと仮定しても、残った1,800万トンを超えるガレキを処理する能力は被災した自治体にはないはず。国が、自治体が、国民がことの重大さを共有し、一刻も早く目に見える復興への指針を望むところです。

海守事務局

TEL 03-3552-7001

FAX 03-3552-8012

URL <http://www.umimori.jp/>E-mail: info@umimori.jp

主な海難（平成24年 5～7月発生の主要海難）

海上保安庁提供

No.	船種	船名等	総トン数 (人員)	発生日時および発生場所	海難 種別	気象・海象	死 亡 行方不明
①	プレジャー ボート (ゴムボート)	A 丸	1 トン (乗員 1 人)	5 月 5 日 16：15頃 熊本県上天草市沖合	衝突	天気 晴 波浪 0.4m 視程 10km	1 人
	A 丸は、錨泊の上、操業中に帰港中の漁船泰盛丸と衝突し、この衝突により A 丸船長が死亡したものである。						
②	漁船	B 丸	1 トン (乗員 2 人)	6 月 7 日 20：27頃 北海道函館市沖合	転覆	天気 霧 波浪 3.0m 視程 0.5km	2 人
	B 丸は、2 人で乗組み、たこ縄漁のため出港した。目撃者によると、当時は波が徐々に高くなってきており、突然の波により B 丸の姿が消えたとのことである。その後、海岸へ無人状態で漂着した B 丸が発見されたが、乗組員 2 人については、いずれも別々の場所にて発見され、死亡が確認された。						
③	漁船	C 丸	8 トン (乗員 1 人)	6 月 19 日 00：00頃 石川県輪島市沖合	火災	天気 雨 波浪 2.0m 視程 12km	1 人
	C 丸は、1 人乗組みにていか釣り漁のため出港した。C 丸付近で操業していた僚船が炎上する C 丸を発見し、救助要請したものの、その後沈没した。その後の捜索により C 丸の船長は発見されたものの、死亡が確認された。						
④	プレジャー ボート (ゴムボート)	D 丸	1 トン (乗員 1 人)	7 月 30 日 17：30頃 沖縄県伊江村沖合	行方 不明	天気 晴 波浪 1.5m 視程 10km	1 人
	D 丸は、1 人乗組みにて、釣りのため出港した。付近住民が天候が悪化してきたことから、気になり D 丸を確認したところ、流されているように見えたため、付近漁船に捜索を依頼した。しかし漁船による捜索により当該船舶を発見できなかったことから、海上保安庁に捜索依頼したものの、未だ当該船舶および船長の発見に至っていない。						

船舶海難の発生状況（速報値）（平成24年 5月～7月）

（単位：隻・人）

用途 海難種類		衝	乗	転	火	爆	浸	機	推	舵	行	運	安	そ	合	死者・ 行方不明者
		突	揚	覆	災	発	水	関 故 障	進 器 障 害	障 害	方 不 明	航 阻 害	全 阻 害	の 他	計	
一般船舶	貨物船	36	16	0	1	0	2	9	0	0	0	0	1	0	65	0
	タンカー	8	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	13	0
	旅客船	5	2	0	0	0	0	3	1	1	0	1	0	0	13	0
	プレジャーボート	43	33	22	1	0	15	77	21	2	1	66	11	22	314	5
	その他	6	7	4	1	1	0	4	2	0	0	1	0	0	26	4
漁 船		62	19	11	14	0	3	12	11	3	1	15	0	12	163	7
遊漁船		13	0	0	0	0	0	1	2	3	0	1	0	2	22	0
計		173	77	37	17	1	21	110	37	9	2	84	12	36	616	16

日本海難防止協会のうごき

(平成24年6月～8月)

月 日	会 議 名	主 な 議 題
6.1～7	「ミクロネシア3国の海上保安能力強化支援」に関する招へい研修	①小型艇建造中のヤンマー造船工場（大分県）の見学 ②海上保安庁「観閲式及び総合訓練」見学 ③海上保安庁の概要説明、本庁オペレーション等見学 ④海上保安資料館・横浜館（不審船資料館）見学
6.12	平成24年度理事会・総会・臨時理事会	①平成23年度事業報告 ②平成23年度決算 ③役員の選任 ④平成24年度事業計画の変更及び収支予算の補正
6.20	第1回津波来襲時の航行安全対策に関する調査研究委員会	①調査計画の検討 ②東日本大震災の被害状況の概要把握 ③モデル港の選定
6.21	第2回海事の国際的動向に関する調査研究委員会（海上安全）	①前回事業概要案の承認 ②MSC90審議結果報告 ③NAV58対処方針案
6.28	第1回港湾専門委員会	①港湾計画の一部変更（5港）小名浜港、水島港、新潟港、鹿島港、那覇港
7.19	第1回海難多発海域における安全対策の構築に関する調査研究委員会	①調査計画の検討 ②調査結果の概要 ③評価手法及びシミュレーション結果
7.25	第2回鹿島港外港地区航行安全対策調査委員会	①鳥瞰図操船シミュレーション結果を踏まえた入出港操船の検証 ②係留中の安全性の検討 ③船舶
7.31	塩釜港昭和シェル石油・塩釜油槽所5,000DWT棧橋の運用に係る船舶航行安全対策調査第1回委員会	①事業計画 ②塩釜港の現況 ③新設ドルフィン棧橋の計画の概要 ④入出港操船の基礎的検討 ⑤操船シミュレーション実施方案
8.29	塩釜港昭和シェル石油・塩釜油槽所5,000DWT棧橋の運用に係る船舶航行安全対策調査第2回委員会	①第1回委員会の対応 ②係留中の安全性 ③鳥瞰図操船シミュレーション ④船舶航行安全対策案 ⑤報告書



※ 読者から寄せられたコメントや要望、意見などの1部を紹介します。

※ 遠藤小百合 海技大学校 航海科教室

2012年4月3日の低気圧通過時、本校の練習船に乗船しており、神戸港内から出られず急激に視界が悪くなり一寸先も見えず、大雨、風速は15m/s以上。全ての悪条件が一度に押し寄せ、乗組員と教員で難を逃れたのを今でも記憶しております。ライフジャケットについて、2010年秋号も読ませていただきましたが、今号の使用者の立場に立った開発が実施されている現況もぜひ拝読させていただきたく思います。

※ 石鍋 忍 第一中央汽船株式会社

この度は突然の依頼にも関わらず、海と安全「特集」3.11を快く送付していただき、有難うございました。運航担当者として一読させて頂いたところ、是非他船の緊急対応状況も弊社所属船員に周知させる必要があると思い、各船および関係者に送付したところ、自分達以外にも多数の船舶、港湾関係者が同様に危機的状況下におかれた中で、冷静かつ的確な対応をされていたことが改めてわかり、各所で驚きの声が挙がってきております。弊社は本誌記事にも掲載されております大船渡港において被災したセメント船「硯海丸」のオペレーターとして震災当時、本船の運航管理を担当しておりました。震災直後の緊急離港指示以降、通信回線の混雑により本船を含む、運航船舶への連絡が一切取れなくなり、また当

社ビルからの避難指示もあいまって、改めて緊急時の対応の難しさを痛感した次第です。災害は忘れた頃にやってきます。この度の未曾有の大震災を教訓とし、本誌を通じてこれらの生きた貴重な経験を所属船員に伝え、今後もさらに陸上・海上部門とも一体となって、一層の防災意識を高めていくことができればと思っております。

※ かつて港や船は市民の憩いの場として開放されていた◆港内見学や写生にくる児童生徒もいて、時には船内にも案内した◆そんな思いを抱いて炎天下、1日かけてカメラを担いで横浜、鶴見、川崎港など内航船を求めて動いた◆専用岸壁はもとより、かつての船着き場には内航船は皆無◆関係者が一丸となって取り組む諸施策にも関わらず、船と船員社会は市民の目からは遠い存在のようだ。（ふじ）

海と安全 No.554 (46巻、秋号)

発行 2012 (平成24) 年9月15日
 発行所 公益社団法人 日本海難防止協会
 〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-1-3
 磯村ビル6階
 Tel 03(3502)2231 Fax 03(3581)6136
 E-mail: 2231jams@nikkaibo.or.jp
 URL http://www.nikkaibo.or.jp
 印刷所 第一資料印刷(株)
 正会員・賛助会員・協力会員の方には年4回、発行の都度「海と安全」を送付しています。

北の大地で船員を目指す若者たち

国立小樽海上技術学校



写真上は丘の上にある、国立小樽海上技術学校正門

写真上左：機関実習室には懐かしい焼玉エンジンも

写真上右：溶接実習に励む学生



写真左から、機関実習室、授業風景、船橋シミュレーター、甲板荷役装置の模型



廊下には、海技免許の合格状況と就職先が展示されている



左：雨の中、出港体制に入る実習船「はりうす」と学生たち
上：潮汐表を見て港の状況を調べる



左から、視界の悪い中緊張するブリッジ、ローリングにも負けず後方を注視する学生、船酔いで寝込む学生もいる、入港した途端元気な若者たち

25W出力、DSC^(Class D)対応、据置タイプの国際VHF



国際VHFトランシーバー(据置型)

IC-M504J

25W

オープン価格

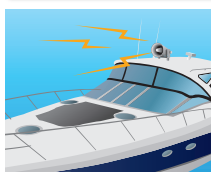
技術基準適合証明(工事設計認証)取得機種

防水性能 IPX8^{※1}相当

3海特免許

定期検査 5年

ヘイラー/フォグフーン機能対応



ヘイラー(拡声)機能、フォグフーン(自動汽笛)機能など、便利な機能を搭載。フォグフーンは、4つのパターンの音響信号を状況に応じて使用できます。

(これらの機能には、別途スピーカーが必要です。)

緊急時の操作性を考慮した大型ダイヤル



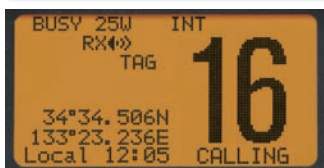
チャンネル設定/変更は大型ダイヤルを回すだけの簡単操作を実現。緊急時でもすぐに操作ができるので安心です。

多機能コマンドマイク[®](JIS8相当)に対応



キャビンなど、無線機から離れたところからでも、操作可能なコマンドマイク(HM-162B/接続ケーブル6m付属)をオプションで用意。コマンドマイクは、オプション延長ケーブル(OPC-1541/6m)を2本使用することで最大18mまで延長可能です。

視認性に優れた大型液晶パネル(35×70mm)



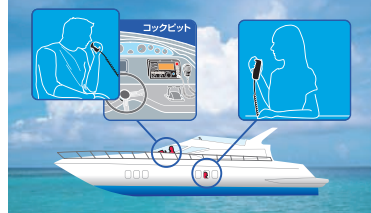
揺れる船内でも認識できる大型液晶パネルを採用。

DSC Class Dを標準搭載



DISTRESSボタンを押すと、自動的に遭難信号を発する機能です。また外部からGPSなどの機器を接続することで、位置情報も同時に発信することができます。

コックピットとキャビンの間で内線通話ができます。



水に浮くタイプ。

国際VHFトランシーバー(携帯型)

IC-M36J

オープン価格

技術基準適合証明(工事設計認証)取得機種

5W

防水性能 IPX7^{※2}相当

3海特免許

定期検査 不要



コンパクト・高性能タイプ。

国際VHFトランシーバー(携帯型)

IC-M72J

オープン価格

技術基準適合証明(工事設計認証)取得機種

5W

防水性能 IPX8^{※1}相当

3海特免許

定期検査 不要

自船位置とAIS対象船の情報を表示。



簡易型AISトランスポンダー(携帯型船舶自動識別装置)

MA-500TRJ

希望小売価格 157,500円

(本体価格 150,000円)(工事費は含まず)

防水性能 IPX7^{※2}相当

無線従事者資格 不要

※1 水深1.5mの静水(常温の水道水)に静かに沈め、30分放置したのちに取り出して、正常に機能すること。 ※2 水深1mの静水(常温の水道水)に静かに沈め、30分放置したのちに取り出して、正常に機能すること。

●搭載の無線機を使用するには、無線従事者資格(IC-M36J、IC-M72Jは第三級海上特殊無線技士以上、IC-M504Jは第二級海上特殊無線技士以上)を保有し、無線局(船舶局)の免許が必要です。また、私用などによる通信によって、遭難通信の取扱を妨害した場合は、1年以上の有期懲役に処せられる場合があります。

製品の詳細は、アイコムWEBへ

アイコム

検索

アイコム株式会社

本社 547-0003 大阪市平野区加美南1丁目1-32

高品質がテーマです。

北海道営業所 TEL(011)820-3888
仙台営業所 TEL(022)298-6211

東京営業所 TEL(03)5847-0722
名古屋営業所 TEL(052)832-2525

大阪営業所 TEL(06)6793-0331
広島営業所 TEL(082)501-4321

四国営業所 TEL(087)835-3723
九州営業所 TEL(092)534-5900

●カタログをご希望の方は、ハガキに製品名、住所、氏名、年齢およびご覧になった雑誌名、月号をご記入の上、〒547-0004 大阪市平野区加美南1丁目6-19 アイコム(株)海と安全 係まで。
●商品の技術的なお問い合わせは(平日9:00~17:00)フリーダイヤル:0120-156-313、携帯電話:PHS:公衆電話からは:06-6792-4949へ。その他のお問い合わせは最寄りの営業所まで。
●アイコム株式会社、アイコム、ICOMロゴ、コマンドマイクは、アイコム株式会社の登録商標です。●定格・仕様・外観・表示等は改良のために予告なく変更することがあります。●写真の表示は撮影のため点灯させています。●表示画面はハメコミ合成です。

ICOM

25W出力、DSC (Class D) 対応、据置タイプの国際VHF



国際VHFトランシーバー(据置型)
IC-M504J **25W**
オープン価格
技術基準適合証明(工事設計認証)取得機種
防水性能 IPX8^{※1}相当 2海特免許 定期検査 5年

ヘイラー/フォグフーン機能対応



(これらの機能には、別途スピーカーが必要です。)

ヘイラー(拡声)機能、フォグフーン(自動汽笛)機能など、便利な機能を搭載。フォグフーンは、4つのパターンの音響信号を状況に応じて使用できます。

緊急時の操作性を考慮した大型ダイヤル



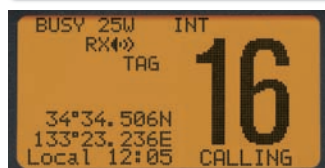
チャンネル設定/変更は大型ダイヤルを回すだけの簡単操作を実現。緊急時でもすぐに操作できるので安心です。

多機能コマンドマイク[®] (JIS8相当)に対応



キャビンなど、無線機から離れたところからでも、操作可能なコマンドマイク(HM-162B/接続ケーブル6m付属)をオプションで用意。コマンドマイクは、オプション延長ケーブル(OPC-1541/6m)を2本使用することで最大18mまで延長可能です。

視認性に優れた大型液晶パネル (35×70mm)



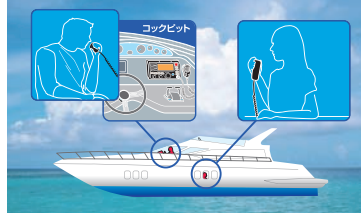
揺れる船内でも認識できる大型液晶パネルを採用。

DSC Class Dを標準搭載



DISTRESSボタンを押すと、自動的に遭難信号を発する機能です。また外部からGPSなどの機器を接続することで、位置情報も同時に発信することができます。

コックピットとキャビンの間で内線通話ができます。



水に浮くタイプ。
国際VHFトランシーバー(携帯型)
IC-M36J **5W**
オープン価格
技術基準適合証明(工事設計認証)取得機種
防水性能 IPX7^{※2}相当 3海特免許 定期検査 不要

コンパクト・高性能タイプ。
国際VHFトランシーバー(携帯型)
IC-M72J **5W**
オープン価格
技術基準適合証明(工事設計認証)取得機種
防水性能 IPX8^{※1}相当 3海特免許 定期検査 不要

自船位置とAIS対象船の情報を表示。
簡易型AISトランスポンダー(携帯型船舶自動識別装置)
MA-500TRJ
希望小売価格 157,500円
(本体価格 150,000円)(工事費は含まず)
防水性能 IPX7^{※2}相当 無線従事者資格 不要

※1 水深1.5mの静水(常温の水道水)に静かに沈め、30分放置したのちに取り出して、正常に機能すること。 ※2 水深1mの静水(常温の水道水)に静かに沈め、30分放置したのちに取り出して、正常に機能すること。

●掲載の無線機を使用するには、無線従事者資格(IC-M36J、IC-M72Jは第三級海上特殊無線技士以上、IC-M504Jは第二級海上特殊無線技士以上)を保有し、無線局(船舶局)の免許が必要です。また、私用などによる通信によって、遭難通信の取扱を妨害した場合は、1年以上の有期徒刑に処せられる場合があります。

製品の詳細は、アイコムWEBへ [アイコム](#) [検索](#)

アイコム株式会社

本 社 547-0003 大阪市平野区加美南1丁目1-32

高品質がテーマです。

北海道営業所 TEL(011)820-3888 東京営業所 TEL(03)5847-0722 大阪営業所 TEL(06)6793-0331 四国営業所 TEL(087)835-3723
仙台営業所 TEL(022)298-6211 名古屋営業所 TEL(052)832-2525 広島営業所 TEL(082)501-4321 九州営業所 TEL(092)534-5900

●カタログをご希望の方は、ハガキに製品名、住所、氏名、年齢およびご郵になった雑誌名、月号をご記入の上、〒547-0004 大阪市平野区加美南1丁目6-19 アイコム(株)海と安全 係まで。
●商品の技術的なお問い合わせは(平日9:00~17:00)フリーダイヤル:0120-156-313、携帯電話・PHS・公衆電話からは:06-6792-4949へ、その他のお問い合わせは最寄りの営業所まで。
●アイコム株式会社、アイコム、ICOMロゴ、コマンドマイクは、アイコム株式会社の登録商標です。●価格・仕様・外観・表示等は改良のために予告なく変更することがあります。●写真の表示は撮影のため点灯させています。●表示画面はハメコミ合成です。

海と安全 第46巻 秋号 ●通巻554号 ●平成24年9月15日発行



日本財団 The Nippon Foundation 助成事業



平成24年9月15日(年4回15日)発行

ISSN 0912-7437

日本海難防止協会情報誌

海と安全

2012 秋
NO.554

海と安全

二〇二二(平成三十四)年秋

【特集】

内航海運における船員の後継者対策

日本海難防止協会

就任あいさつ

美しい海と船の安全を守りたい

公益社団法人 日本海難防止協会会長 芦田 昭充



株式会社 商船三井
代表取締役会長
日本船主協会会長

このたび、公益社団法人日本海難防止協会の会長に就任致しました芦田でございます。私は、多くの功績を残された宮原前会長の後任として会長に就任するに当たり、その責務の重さを痛感しているところでございます。

本協会は創立以来、船舶の航行安全と海難防止さらには海洋汚染防止活動などへの輝かしい足跡を残して参りました。船舶の航行安全の重要性は、海に関わる人々全てに共通する認識であり、海上での事故の撲滅に貢献している日海防の調査研究は広く認知されるところであります。また、環境汚染防止事業は、最近とみにその必要性が増しております。さら

に、海洋利用に関する国際協力体制の構築は、海洋先進国であるわが国の使命であります。

これからも、従来からの活動に加え、新しい問題にも素早く対処すべく活動を展開して参りたいと思います。今後とも美しい海と船の安全を守るべく努力を続けて参る所存でございますので、国土交通省、海上保安庁をはじめ関係官庁ならびに日本財団、日本海事センターほか関係各位におかれましては、これまで同様にご支援とご鞭撻を賜りますようお願い申し上げ、新任のご挨拶とさせていただきます。

内航海運における船員の後継者対策

国内物流における内航海運は、輸送活動量（トンキロ）としてピーク時（51%）から下がったとはいえ今日でも33%（平成23年度）を維持し、地球環境に優しい運送手段としてわが国経済活動の物流インフラとして依然として重要な存在である。現在、わが国において約5,500隻の内航船が稼働し、これらを運航する船員は約2万人（平成23年）となっている。

内航船員数はここ20年間でほぼ半減し未だ減少傾向に歯止めがかかっていない。

一方現在在籍船員の内、満50歳以上の船員が11,322人（57%）となっていて高齢化が著しく、内航海運業界においては後継者の確保・育成が喫緊の課題となっている。

こうした内航海運を取り巻く状況を背景に、政府は昨年5月、「船員（海技者）の確保・育成に関する検討会（内航部会）」を設置し、本年3月に検討結果を取りまとめた。

今号では関係者が一様に危惧し、官民労使が一体となって取り組んでいる、内航船員の後継者対策について紹介する。

北の大地で船員を目指す若者たち

国立小樽海上技術学校



写真上は丘の上にある、国立小樽海上技術学校正門

写真左上：機関実習室には懐かしい焼玉エンジンも
写真右上：溶接実習に励む学生



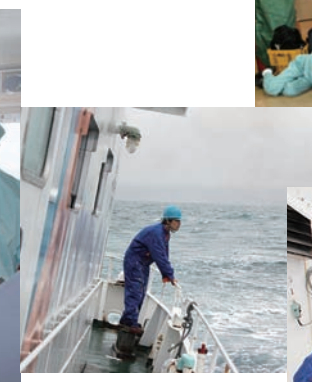
写真左から、機関実習室、授業風景、船橋シミュレーター、甲板荷役装置の模型



廊下には、海技免許の合格状況と就職先が展示されている



左：雨の中、出港体制に入る実習船「はりうす」と学生たち
上：潮汐表を見て港の状況を調べる



左から、視界の悪い中緊張するブリッジ、ローリングにも負けず後方を注視する学生、船酔いで寝込む学生もいる、入港した途端元気な若者たち