

船員養成の改革に関する検討会 第2回内航部会
議事概要（主な意見等）

日時：令和2年7月16日（木）15：00 ～ 16：30

場所：中央合同庁舎第3号館11階 特別会議室（WEB同時開催）

議題 事業者・団体に対するヒアリング

1. 日本旅客船協会（事業者A）

- ・当業界が求める船員像は、学校での専門教育量の多寡よりも社会人としての自覚形成が進められる人材を優先的に求めている。
- ・特に海技教育機構（以下「JME T S」）の卒業生に対しては、免状講習にしる、実技教習にしる教育内容の最終目的である社会人である海技員となるべく、その必要性をよく理解させることが肝要である。
- ・昨今の新卒船員の現状を見ると、今から社会人として業務を自ら行うんだという自覚、積極性、自我というものが感じられない者が多く気がかりである。
- ・JME T Sからの採用者も同様であり、ほとんど3年以上勤続できていない。近年、転職はよいことだと取れるような社会的風潮に流されているようにも感じられ、社会人としての自我も育っていないことが非常に心配される。
- ・教育機関における指導は、すべからく基本に徹したものを期待する。それぞれの会社では、入社後に時間をかけて自社船員として戦力とするための再教育を実施しなければならないのは、これまでと変わりはない。ぜひ元来の船員教育に徹していただきたい。
- ・また、協会加盟会社の中でも、長距離フェリーのように、職員だけで運航を維持できない形態の会社が多い。部員教育に関わる部分でのJME T Sへの期待は大きいですが、今般の改変により、免状教育への方向を強化する点では不安である。
- ・本来、部員とは、職員業務に対する補完業務遂行者という単純なものではなく、多岐にわたる船舶運航業務の業務分担として、職員のみで実施不可能な作業に従事する役職者である。
- ・甲・機専科教育の是非については、協会加盟会社においても、それぞれの経営規模により甲機両用教育と専科教育に対するニーズが分かれている。小規模で保有資格が4級以下の会社にとっては、甲機両用教育にこだわる会社が多く、反対に上級免状を要求する会社にあっては、職員、部員に限らず、甲・機専科教育が望ましいといったところが多い。
- ・JME T Sには、これら業界のニーズに応えられるような組織運営を望む。特に国内海運業では多岐にわたる業態があり、個別ニーズに対し細かく取

り組むことが困難であることは理解するが、少なくとも専科、両用の教育課程の維持を、国の船員教育の基本的理念として強く望んでいる。

- ・最近の新卒採用者について、もはや海上物流に限った話ではないが、若年層の流動性は非常に激しくなっている。新人船員の転職率は増加傾向にある。
- ・職員と部員、さらには船舶要員では、離職理由に特徴があるように見られる。職員では、会社での教育、育成の過程で技術、ノウハウについていけず、周囲の指導に対しハラスメントと感じ、継続勤務を断念する傾向がある。部員については、職員と同様の理由による離職者も多いが、近年、多発し始めた理由として、3級、4級の筆記試験合格者、あるいは免状保有者が増加し、会社内の職員登用を待ち切れず、他業界へ流出する傾向が出ている。会社としては、部員、職域の重要性を説き、また、十分な実績を持った上での職員登用の可能性について説明しているが、他分野に進んだ同級生などが職員活動している実態を見て、離職するようになり始めている。サービス要員の離職理由は、一般の陸上分野と全く同じ傾向が見られる。船上においては、個人的なウェブ情報入手やWi-Fi通信の範囲が陸上環境と比較し大幅に狭いということから、簡単に離職を考える傾向が拡大している。また、調理員については、開業資金が貯まったところで自営業に転出するケースも多い。どの分野も理由は様々であるが、船員という職域に踏み込む段階での意志が非常に弱くなっている印象は拭えず、より船上生活の現場に近い教育を実施していただきたいが、これができるのはJMET Sしかないと期待している。
- ・最近の新卒採用者のレベルについて、特に大学、高専並びに水産系専攻科出身者では、基礎的な部分が全く理解できていない生徒が増えてきている。
- ・基礎的な部分については、会社の責任として採用者に必要な教育をしているが、ともすると先ほどのように、技術、ノウハウについていけないことが理由で、簡単に離職につながる傾向があり、会社運営に困ることがある。
- ・現状では、単に免状取得だけを目標とするのではなく、その免状をもってどのような業務を遂行するのかの基本までを理解させるような教育をお願いする。
- ・JMET S出身者にあっては、さらに短期育成の傾向が強くなる。将来の業界を担う若者として資質育成に注力していただきたい。
- ・最後に、免状取得を第1目標とすることに異議を唱えるものではないが、JMET Sしかできない船員教育の在り方として、職員、部員の隔てなく、船員としての人材開発を目標に取り組んでいただきたい。大学、高専では、独法化以降、年を追うごとに、海事ジェネラリストとしての教育に向かっていると感じられ、卒業後の入口で戸惑う若者が多くなっていると思う。JMET Sでは、より船員を職業とする若者を育成するという立場をしっかりと維持していただきたい。

- ・大学、高専等が目指す教育の在り方と J M E T S が目指す教育の在り方は、その存在意義からも明確な違いを意識すべきであると思う。短大化しての海技免状取得というものでは、大学、高専との差別化は難しいし、J M E T S としての存在意義も明確化できないおそれがある。よりニーズに接近した教育になるよう希望する。

(質疑応答)

【委員】 大学、高専と J M E T S にどのような違いを感じているのか。

【説明者】 J M E T S は、旧海員学校の時代は部員を、現在は、四級海技士の職員を養成している。一方、大学高専は部員ではなく外航職員を育成していると理解している。ただ、J M E T S が短大化となり、資格取得に注力するとなれば、部員を大量に必要としているフェリー業界としては心配である。短大化を反対しているわけではなく、資格を持った部員でも構わないと考えている。J M E T S には、部員教育にも力を入れてほしいし、学生に船員の魅力を知るきっかけを与える存在として期待している。

【委員】 J M E T S の海上技術学校、海上技術短期大学校はかつて外航船部員の教育機関であったというのは承知している。ただ、もう随分前から位置づけが変わり、内航船職員の教育、資格を取る機関ということで運営されている。部員教育をというお話だったが、その辺は認識されているのか、または理解された上で変えていくべきだという主張なのか。

【説明者】 J M E T S が四級海技士の養成施設であることは承知している。短大化や資格教育については反対ではない。ただ、フェリー業界では、職員でも部員の知識技術は必要である。例えば、作業のマネジメントは職員（一等航海士）と甲板長が考えており、甲板長が言っていることがわからないといけない。そういうこともあり、職員登用には時間がかかるが、部員からたたき上げで経験と知識技術を身につかせている。J M E T S には、資格教育だけではなく、部員教育もこれまでの本質（旧海員学校時代の部員教育）も忘れないでいただきたいと言う意味である。

2. 日本旅客船協会（事業者 B）

- ・会社が求める新人船員像との違いとして、J M E T S の卒業生というのは、やはり海技免状第一主義というイメージがある。資格があれば、それは即、

職員で採用されるという意識が強い。

- 基本的に商船系高専であったり、たとえ水産大学、海技大学であっても、まず部員からたたき上げで、職員に採用されるという形を取っている。2年から3年、場合によっては5年、6年と、しっかり部員からたたき上げて、職員に登用されるというのが一般的である。
- J M E T Sの学生は、海技免状のプライドが高いというようなイメージがある。フェリーに乗船しても、部員からということで、なかなか続かない。場合によっては、1か月程度で退職する方が非常に多く、過去の事例から見ると、残存率は3割程度の実績になっている。
- それに比べて、水産高校とか水産高校の専攻科を卒業した方は、はなから上位職を狙っていない。学校教育での違いというのが明確で入口の段階で違うと感じている。
- 高専生については、この中小型カーフェリーや旅客船に来る場合は、職員に即なるというのは難しいというイメージを持っており、入社後、逆に長続きするケースが多いと感じている。
- J M E T Sの教育というのは、職業訓練に特化したようなイメージを持っており、その技術、知識をしっかりと修得して来るイメージを持っているが、実態としてはそうではない。入社して社会人としての教育、一般常識の教育からしていかないと、縦社会のチームワークを形成しづらいと感じている。
- 年齢的にも、水産高校の卒業生と比べると年配であるためプライドを持っているのかもしれないが、残念ながら知識レベルは、さほど大きく変わらない。
- J M E T Sには、教育訓練の中身に社会教育も含めて、しっかりと学んでほしい。そして、船社が一番求めるのは即戦力であり、船舶の縦社会のチームワークを形成する上で私どもが思うのは、スポーツや同じ世代の人間たちがチームを組んで学んでいくという、そういうシステムを採用しながら、しっかりと社会に溶け込むような勉強をしてきてほしい。
- 今までの実績経験からすると、J M E T Sの方に期待を裏切られている。ある船社では、もうJ M E T Sはなかなか採用しづらい。期待を寄せて採用しても、すぐ辞めるというイメージが根強くなっている。
- 小さなフェリー会社、旅客船会社であれば、普通高校からたたき上げて育てた方が良く、要らない知識を持ってきていないという方も中にはいるが、我々は、やはりある程度の技術を持っている新人を迎え、しっかりそれを成長させたい思いを持っているので、J M E T Sに今後期待すべきところは非常に大きい。
- 短距離カーフェリーの場合、職員と部員が半数ずつぐらいの人数で一緒に乗っており、その中で即、職員登用ができないというのは致し方ない。
- 船員というものは何か、と考える時間をしっかりと作っていただきたい。技

術を詰め込むだけではなく、資格を取るだけではなく、船員としての意識と
いうのは何かというところをしっかりと学ぶ時間を作っていただき、忍耐ある
人物を養成していくということも J M E T S には期待したい。

(質疑応答)

【委員】 J M E T S の話は、昔の海員学校の時からの話なのか、それとも最近顕
著になったのか。その辺りの歴史的経緯を少し教えていただきたい。

【説明者】 J M E T S の学生は、ここ 10 年ぐらいの傾向だと思っている。それ
以前は、即戦力というイメージが非常に強かったと感じている。最近の傾向と
して「最近の若い者は」というのはどの学生も同じだが、 J M E T S 卒業生は、
ここ 10 年ぐらいはあまりにも資格に執着し過ぎているイメージが強い。

それと、横のつながり、同級生のつながりで情報をいつも共有している。だ
から他の会社の賃金や労働環境という情報共有をし、条件の良いところに流れ
ていっているイメージがある。

【委員】 J M E T S は今のお話に関してどう感じ、どう考えられているのか。

【委員】 現場の話として、昔であれば会社を辞めた場合、学校に「どこかいいと
ころないですか」と連絡があったが、この頃そういう情報は一切学校に入っ
てこない。最近の生徒、学生はスマホを持っており、先ほど言われたように横の
つながりや同級生どうしで話をしている人が多いのが現実である。

また、資格に関する意欲が高いことについては、学校で会社説明をする船社
の中には、こういう形でプロモートするという情報をお話しされているとこ
ろもある。

生徒の船員に対する意識については、前から変わりなく指導しているつもり
であるが、時代背景も関係していると思われる。

【委員】 高専の学生も瀬戸内海、特に、中小のフェリーに就いているところがあ
る。何か高専の方にお望みのことがあればお願いしたい。

【説明者】 昔に比べると大分ひ弱になったと感じる。忍耐力は全般的に下がっ
てきていると強く感じている。

技術レベル、知識レベルとも昔に比べると全般的に下がってきている。高専
生は、船員の意識について長い期間船の勉強をされていることもある、ある程
度イメージが仕上がってきている。そういう意味では、船員の意識よりも技術

レベルを勉強してもらいたい。

また、スポーツ等を通して、忍耐力、チームワーク、こういうものをしっかり学んでいただきたい。

3. 関係団体

- ・先ほどから J M E T S 出身の船員は、忍耐力がないとの話をされているが、現在部員教育は行っておらず、職員養成の中で、内航船に職員として乗船することを前提に養成を行っている。
- ・忍耐力の問題については、船員職業の魅力という観点から話をすれば、船員職業に誇りを持って働けるというような状況が必要ではないか。
- ・現在、J M E T S の卒業生のほとんどが内航海運に就職している実態があり、内航職員の養成機関ということが言えると思う。
- ・J M E T S の生徒、学生が就職している内航船社における定着率の問題はあるが、仮に内航船社に勤めた後、一人前になった方が J M E T S に教育実習のような形で来ることはできないのか。実際に J M E T S 卒業生が船員として、社会人としての多くの問題など、船員職業の実体験と併せ意見交換等できるような場を設けることはできないか。そのような場が作れるのかどうかではあるが、仮に船社と J M E T S が協力のもと、そのような教育ができれば船員職業の意識醸成にも繋がるのではないか。また、教員も不足しているので、そのサポートにもなるのではないか。

(質疑応答)

【委員】 今、話を聞いているとすぐ辞めるとというのが問題だと思う。今後の視点として働き方改革であったり、いろんな負荷をどうするか、規約をどうするかと、いろいろな条件を改善して定着率を上げようと政策の流れとして推察している。私の理解はそういう形で合っているか。

【委員】 船員をめぐる状況には様々な課題があり、重要課題として今まさに船員部会で議論いただいている働き方改革の話である。この分野で、船員の労働環境をよくしていくこと、これが喫緊の課題であり、船員部会の場ではあるが極めて重要性が高い第1の課題として取り組んでいるところである。

【委員】 J M E T S 卒業生の約6割が貨物船に毎年就職している。先ほど現場への対応という話でしたが、J M E T S では毎年3ないし4名の先生がセメント船やタンカー船等に体験乗船して、内航船の知識を学校での教育現場で生

かすことをここ数年ずっと続けている。そのことだけは申し上げておきたい。

【委員】JME T Sだけではなく、若い船員の離職率が高い状況ということはこの部会前からずっと聞いている。しかし、JME T Sはそれほど離職率が高くない、というような表を出されたと思うがその辺はどう理解したらいいのか。

【委員】以前、他の会議で議論になったかと思う。一つの政策的な対応として、船員としての定着率、要するに船員として定着していく、将来のキャリア形成をしていくということと、例えば一つの船社にずっと定着していくことが必ずしも一致しない。だから船員の世界、例えば内航なら内航、外航なら外航という世界の中で、会社を移ることはあっても船員としてのキャリアはどんどん形成していったって、非常に有能で経験のある船員となっていくということもある。昨今の働き方改革の中では、陸上は特にそういう観点からの外部労働市場の活性化ということも提唱している。それに対応する船員の世界の考え方としては、船員としてキャリアアップをしていくということを最優先することと一つの会社での定着ということと、どのように有益に折り合わせるかが課題と思う。

【委員】以前の調査で、令和元年10月の厚生労働省が発表した離職状況、それと比較したデータがある。厚生労働省で発表した離職の状況は、1年未満の退職で17.4%、JME T Sの離職率が13.1%、1年以上2年未満の退職が、厚生労働省のもので11.7%、JME T Sでは12.4%、2年以上3年未満の退職については、厚生労働省では10.1%、JME T Sでは9.2%、3年未満の退職者の合計で考えると厚生労働省では39.2%、JME T Sは34.6%ということで、JME T Sの内航船全体の離職率、これは厚生労働省発表の離職率と比較して大きな差はないと認識している。

なお、過去の卒業生に対するアンケートで、会社が変わることはあるが海技短大で9割船員として定着、海上技術学校で8割が船員として定着しているとのデータがある。

議題 「打たれ弱い若者」の社会的背景と教育的対処に関する説明

説明者【委員】

- ・船員としての若者というより一般的な若者について、教育界の人間から見た通説的な見解である。
- ・マイナス評価として今の若者に対する評価は、「上昇志向に乏しいという傾

向」、「すぐ諦める、我慢することをしないという傾向」、「物事を決めようとしない」、「リスクが伴うことを避けようとする傾向」、コミュニケーションの問題で、「自分が気に入っている人たちとは積極的だが、他の人に対してはあまり積極的にとろうとしない傾向」がある。

- こういう若者像がどのように形成されてくるのかというと、社会の変化や親子関係、家庭教育といったことが人格形成に影響を及ぼしていると言われ、「生活の利便性が著しく向上している社会」、「リスクを回避しようとする社会」、「変化のスピードが早い社会」、「個の時代」の4つの点が挙げられる。
- こういった社会の変化の中で、いろいろな協議会で提言みたいなものがある。1番目が、「自立（自律）する力」「他者と協調する力」「持っている知識等を活用する力」の3つのキー・コンピテンシーが大事だと言われ、今の時代こういうことを持っていない人が多い。2番目は、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」といった「社会人基礎力（経産省）」が学校機関を卒業した社会に出る人に求められる基礎的な能力としてある。3番目は、「欲求の5段階説」。欲求には5段階があり、「生理的要求」、「安全の欲求」、「帰属の欲求」、「承認の欲求」、「自己実現欲求」である。最近では「帰属の欲求」と「承認の欲求」が満たされていない若い人が多いのではないかと思う。これはまさに子供の頃の教育、大人たちの子供への接し方が大きな問題になり影響を及ぼしているのではないかと思う。
- どうすれば良いのか。それには「コーチングの実施」が一番有効である。自発的行動を促すコミュニケーション活動というものを先輩の船員の方など指導的立場に立つ人がコーチングすることが大事である。もう一つは「個人レベル・集団レベルでの振り返り（省察）の実施」。何で失敗したのか、ちゃんと振り返って自分で気がつくことが大事だと言われる。
- 教育機関での対応としては、「自然体験や職場体験、実習など体験学習」、「スポーツ活動における教育指導」、「芸術・芸能活動における教育指導」を教育の機会に行うことが大事である。
- 子供の教育方法というのは教え込みでも育つが、大人の場合は教え込みより自分で気づくこと、気づかせる工夫というものが大事である。

（質疑応答）

【委員】 最近の若い人は、失敗を恐れて動かない。失敗を経験させることも教育では必要なのところだと思うが、なかなか船を動かすということを考えると、失敗が事故につながるのだから、こちらもちょっと手を引くところではある。

【委員】 大学でも同じことが起こっており、いろいろなクレームをつけてくるの

は子供、学生ではなく最初に親が出てくる。オープンキャンパスでは、受験生が自ら発言し、自ら聞いてきたのが今は大抵親です。今や親を説得しないと子供をうまく取り込めない、教育できないということがある。

【委員】積極性や上昇志向が乏しいなどといった若者像、大変共感するところだが、他方で国際的統計から言うと15歳から24歳までの若者の殺人率が、日本が一番低いとのこと。要するに、社会がどういうことを最優先に若者を教育してきたか、ということの一つの表れではないか。結局、親を含めた社会の影響でそのようになっているので、かなり根の深い問題だと思う。大人になってからでは非常に限界があり、その限界の中でできることを少なくとも職業の世界ではやっていかなければならない。ということが一つと他方ではもう少し前の段階で教育政策一般の問題としても考えなくてはいけないのではないかと問題意識を大変喚起された。

以上