

## 第6回 船員養成の改革に関する検討会 議事次第

令和2年10月9日（金）  
15：00～16：30  
中央合同庁舎2号館  
共用会議室6  
（WEB同時開催）

### 1. 開 会

### 2. 議 事

議題1. 事業者・関係団体ヒアリングの結果概要について

議題2. 本検討会における今後の議論の進め方について

### 3. 閉 会

#### 【 資 料 】

○資料1 事業者・関係団体ヒアリング

○資料2 本検討会における今後の議論の進め方

第6回 船員養成の改革に関する検討会  
出席者名簿

(敬称略、順不同)

(学識経験者)

野川 忍 明治大学大学院法務研究科 教授  
加藤 一誠 慶應義塾大学商学部 教授  
竹内 健蔵 東京女子大学現代教養学部 教授  
笹井 宏益 玉川大学 学術研究所 高等教育開発センター 教授

(教育機関等)

庄司 るり 東京海洋大学学術研究院海事システム工学部門 教授  
内田 誠 神戸大学大学院海事科学研究科 教授  
辻 啓介 広島商船高等専門学校 校長  
土生木茂雄 国立高等専門学校機構 事務局長  
蔵本由紀夫 (一社)海洋共育センター 理事長  
大石英一郎 (独)海技教育機構 理事  
飯島 伸雄 (独)海技教育機構 企画調整部長

(関係団体)

森田 保己 全日本海員組合 組合長  
田中 伸一 全日本海員組合 組合長代行  
立川 博行 全日本海員組合 中央執行委員 (政策局長)  
田中 俊弘 (一社)日本船主協会 常務理事  
山田 貢 内航大型輸送海運組合 業務委員会委員長 (北星海運(株) 常務取締役)  
澤 幹夫 全国内航輸送海運組合 理事 (JFE 物流(株) 取締役常務執行役員)  
村田 泰 全国海運組合連合会 理事 (八重川海運(株) 代表取締役社長)  
藤岡 宗一 日本内航海運組合総連合会 審議役  
黒瀬 康弘 (一社)日本旅客船協会 船員制度委員会 委員 (商船三井フェリー(株)専務取締役)  
菊池 浩二 (一社)日本旅客船協会 労務対策委員会 副委員長 (石橋汽船(株)取締役安全統括管理者)

(行政)

多門 勝良 国土交通省海事局次長  
八木 貴弘 国土交通省海事局船員政策課長  
秋田 未樹 国土交通省海事局内航課長  
内山 正人 国土交通省海事局海技課長

# 事業者・関係団体ヒアリング

---

令和2年10月9日（金）

国土交通省海事局

- 海技教育機構等が行う船員養成(航海訓練を含む。)について、課題等を整理した上で検討を進めるため、内航部会・外航部会を設置。
- 船員養成に関し、教育内容をはじめ、教育の高度化に向けた要望事項や考えなどについて、内航及び外航の関係者からヒアリング。

## 第1回 内航部会(令和2年2月7日開催)

【ヒアリング対象事業者・関係団体】

- 内航大型船輸送海運組合(北星海運株式会社)
- 全国海運組合連合会(東都海運株式会社 ※代理 海洋共育センター)
- 全国内航タンカー海運組合(昭和日タンマリタイム株式会社)
- 全国内航輸送海運組合(JFE物流株式会社)

## 第2回 内航部会(令和2年7月16日開催)

【ヒアリング対象事業者・関係団体】

- (一社)日本旅客船協会(商船三井フェリー株式会社)
- (一社)日本旅客船協会(伊勢湾フェリー株式会社)
- 全日本海員組合

## 第1回 外航部会(令和2年7月13日開催)

【ヒアリング対象事業者・関係団体】

- 川崎汽船株式会社
- 株式会社商船三井
- 日本郵船株式会社

## 第2回 外航部会(令和2年9月2日開催)

【ヒアリング対象事業者・関係団体】

- 飯野海運株式会社
- NSユナイテッド海運株式会社
- 第一中央汽船株式会社
- 全日本海員組合

## 新人船員の現状 (事業者・関係団体)

### 【内航】

#### (知識・技能について)

- 職員(三等航海士)にしようとしてもECDIS能力限定解除となっておらず雇入れできない。
- 基礎的な部分が全く理解できていない者が増えている。
- 練習船と社船(教育船と職場)の違いについての認識が欠如。
- 四級海技士免状保持の実力を感じられない。現場についてこられない学生が散見される。

#### (資質・精神面について)

- 家庭で怒られたことが無い者が増えてきているためか、安全面に対して指導を受けると怒られたと捉え辞める者もいる。
- 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受け取り、継続勤務を断念する傾向。
- 社会人として業務を自ら行うという自覚、積極性、自我というものが感じられない者が多いのが気掛かり。

#### (転職・離職について)

- 転職、離職に抵抗がなく、定着率が総じて低い(一年以内の転職が多い)。また、職員登用を待ちきれず他業界に移る者もいる。
- 一方、大きく定着率が高いところ(水産高校など)もある。始めから上位職を狙っていない者や職員にすぐなるのは難しいイメージで入社する者がおり、長続きする場合もある。(高専生など)

### 【外航】

#### (知識・技能について)

- 職務に対する姿勢は真摯であり真面目。向上心も高く、知識、語学能力も高い。
- 最近の若手航海士、機関士ともに、なかなか実機に手を出さない。実機に手を出しづらいのは、実機に触る機会が少ないのではないか。
- 安全意識がまだ足りない、もしくは醸成されていない。

#### (資質・精神面について)

- 学校の勉強や英語等の学習については真面目に取り組んでおり、成績の良い者も多い。
- 昔に比べ気力の足りない者が多いと感じる。
- 注意されただけでも心が折れてしまうという職員が増えている。最近ではハラスメントの問題も世の中で話題になっているので、注意しながら現場では指導している。
- ほうれんそう(報告、連絡、相談)、コミュニケーションを取るのが苦手な学生が増えている。

#### (転職・離職について)

- 友人との情報交換等により、多くの者が陸上への転職先を探している。最近では、30歳前後のシニアクラス又は30歳半ばから後半ぐらいの船長・機関長クラスの退職者も増えつつある。
- 退職者が微増傾向にあり、最近2年では、毎年10名程度の退職者が出ている状況。
- 新人船員の状況は、特に入社後7年目までに退職するケースが増えている。昨年は2桁の者が退職。

## 求める新人船員の知識・技能（事業者・関係団体）

### 【内航】

- 安全に対する意識の向上。
- 上級免状の取得、ECDIS講習、労働安全衛生規則で縛られるような資格（溶接等）。
- 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環境によるもの。
- 職員、部員の隔てなく、船員としての人材開発を目標とした取り組み。
- 航海計器・甲板機関操作等、最新の実機の取扱。

#### 【 Key words 】



- 安全意識の向上
- 船上生活の現場に近い環境
- 航海計器・甲板機関操作等、最新実機の取扱
- 上級免状の取得、ECDIS講習等
- 職員、部員の隔てない知識・技能

### 【外航】

- 入社前に実機を触る機会が少ないので、練習船でできる限り実機に触らせる機会。
- 安全意識。船という環境で仕事をする自体、そもそも危険な環境であることの認識。
- 甲板のメンテナンス作業等、部員が全員外国人になっているような現状に対応したもの。
- 外国語能力はスピーキング、ライティングの能力が重要となることから、学校教育でも重要視。

#### 【 Key words 】



- 安全意識の向上
- 甲板・機関のメンテナンス作業
- 実機（甲板機器、機関機器等）操作の習熟
- 外国語能力（スピーキング、ライティング）

## 求める新人船員の資質・精神面（事業者・関係団体）

### 【内航】

- 船内コミュニケーションにおいて、先輩・後輩、他校の生徒同士等、様々なグループで何かを成し遂げること。
- 3ヶ月の乗船期間に耐えられる精神力、船員としての意気込み。
- 身の回り(個室)の整理整頓、挨拶について不満の声が現場からあり、そういった社会人として基本的な部分。
- 新卒者に対しては技術面は求めている。社会人として基本的なところ(モラル、マナー等)、現場での上長からの指導を素直に受け入れられる考えを持てること。
- 社会人として求められるものや、一般常識、縦社会でのチームワークの形成。
- 技術の詰め込みではなく、資格を取るだけでなく、船員としての意識。

#### 【 Key words 】

➡ ○社会人マナー等 ○コミュニケーション力 ○チームワーク力 ○船員としての意識 ○ストレス耐性(乗船期間)

### 【外航】

- 船内や入港時(国内・国外)等、いろいろな対人性ストレスを感じるような場面が多々あるため、そういった精神的強さ。
- 入社前の段階で、集団生活や社会への順応性、特に船内生活という厳しい環境に適応できる能力、気力。
- 船内において様々な状況における過度なストレスにより、誤った判断を起こさないよう(学生のうちから)ストレスに対応できること。

#### 【 Key words 】

➡ ○ストレス耐性(対人) ○船内生活の適応力・気力 ○集団生活や社会への順応性

## 学生の現状・教育機関の取組等（教育機関委員）

### （知識・技能について）

- ECDIS講習について、現在の航・機両用教育ではカリキュラムに導入する余裕はないが、小樽校が航海科専科校になることで、カリキュラムに余裕が生じるため、昨年末に講習用の機器を購入し、ECDIS講習の導入準備を進めている。
- 学校や練習船では多人数教育を実施しているため、実習生一人一人から見れば「誰かがやるだろう」という思いがあるのか、真剣さが欠けてしまう。現場に出れば自分一人でやり遂げねばならず、責任感もでるようになる。特に練習船での実習では少人数での分団実習を取り入れる等の努力を行っている。
- 安全意識について、カリキュラムを工夫して実習を行っている。船の上を意識したリスクアセスメント、あるいは、実際にできる範囲で体感させるため、どういったところが危険かというのを実演する等、実際に見て感じるような、体感する訓練を行っている。
- 練習船での実習は多人数で行われているが、できるだけ少人数でのグループで多くのメニューを同時に実施、ローテーションする形としている。しかし、人数だけでなく時間の制約もあるため、実際の現場で必要となる「作業の段取り」「作業をする」「手じまい」という手順（これは現場で非常に重要なものである）について、十分な時間を取ることのできない状況。

### （資質・精神面について）

- 少子化の影響なのか怒られた経験がない者が多い。（特に危険な行動等を教える時）強い口調で指導すると、萎縮し退学に繋がる生徒・学生もいる。
- 学校としても如何にして辞めないように、強い人間を育てられるかに向かって教育をしているが、家庭内教育、初等・中等教育を受け、（人格が）出来上がってきており、厳しい教育を行っても、それを乗り越えられない者（退学者）も発生してくる。

### （卒業生の転職・離職について）

- 最近の学生の特徴として、叱られることに非常に弱く、すぐに怒られたとってしまう。自分が「教育してもらっている」という意識がない。学校側でも対応は慎重に行っているが、慎重になりすぎると、安全教育が難しくなり、そういった時代（怒られ慣れていない）であることを頭に入れて指導する方がよいと考えている。学生の性格・考え方も考慮して対応していかないと、離職に繋がる。
- 船員としての能力に対する評価だけでなく、精神面等に対する評価も行っている。実際、勉強・寮生活において上級生・下級生との関係も大事にするよう教育しているが、100%学生全員に伝わっておらず、離職していくのではないか。優秀な学生を入れるためには学校だけの努力では足りない、船社、国土交通省も含めて努力していかないと、優秀な学生は入ってこない。



## 教育内容等に関するご意見（各部会出席者）

### （知識・技能に関する教育）

#### 【 求める新人船員の知識・技能（事業者・関係団体） Key words 】

- 安全意識の向上      ○上級免状の取得、ECDIS講習等      ○船上生活の現場に近い環境
- 職員、部員の隔てない知識・技能      ○航海計器・甲板機関操作等、最新実機の取扱
- 実機（甲板機器、機関機器等）操作の習熟      ○甲板・機関のメンテナンス作業      ○外国語能力

- ・船の環境で仕事をするのが危険な環境であることを認識させ、安全意識を養う教育を希望。
- ・上級免状の取得、ECDIS講習、労働安全衛生規則で縛られるような資格（溶接等）の内容も盛り込んだ教育をしてほしい。
- ・職員、部員の隔てない船員としての人材育成に取り組んでほしい。
- ・航海計器や甲板機関操作等、最新の実機の取扱い等の実技実習の拡大に取り組んでほしい。
- ・甲板のメンテナンス作業等の実施拡大を希望。
- ・外国語能力はスピーキング、ライティングの能力が重要となることから、学校教育でも重要視し、力を入れてほしい。

### （資質・精神面に関する教育）

#### 【 求める新人船員の資質・精神面（事業者・関係団体） Key words 】

- 社会人マナー等      ○コミュニケーション力      ○チームワーク力      ○船員としての意識      ○ストレス耐性（乗船期間）
- ストレス耐性（対人）      ○船内生活の適応力・気力      ○集団生活や社会への順応性

- ・船内コミュニケーションの練習として、様々なグループによる実習の実施。集団生活や社会への順応、適応力を身に付ける訓練を希望。
- ・ストレスに耐えられる精神力、船員としての意気込みを身に付けることができるような長期乗船実習を実施してほしい。
- ・社会人として基本的な部分（モラル、マナー等）や縦社会のチームワークを身に付ける教育をしてほしい。
- ・現場での上長からの指導を素直に受け入れられるような躰に取り組んでほしい。
- ・船員という職業への理解を深めるべく、現役船員の卒業生から社会人としての多くの問題、船員職業の実体験等の意見交換を希望。
- ・会社側・産業側は、船員となった時点で精神的に強い者を望んでいる。学校側には「昔とは時代が違うから慎重に配慮」ではなく、「船員は非常に危険な職業であるから精神的・肉体的に強い者を育てていく」との認識を持っていただきたい。

## 教育内容等に関するご意見 (各部会出席者)

### (その他)

#### ○陸上工作技能訓練

- ・(元々は四級養成の機関科実習向けであるが)三級養成等にも使用できればありがたい。
- ・船の運航中には実施できない機関開放・点検等のメンテナンスを集中して実施でき、大いに賛成。
- ・実機に触れる機会が増えるということは、特に若手にとって効果があり、安全対策という観点では非常に大切と考えている。

#### ○新たな三級養成

- ・幅広い分野のソースから優秀かつ意欲的な人材を採用することができ賛成。
- ・必ず採用するなどのコミットは出来ないが短期間で免状を取得できる制度は賛成。
- ・既存の三級海技士養成機関の存在意義を脅かさないか、まずは既存の教育機関において船員となる者を増やすことの検討も必要。

#### ○船員とならない者に対する乗船実習の取扱

- ・卒業要件に練習船実習を終えなければならないとなっており、船員になる気持ちが少ない者も練習船に乗らなければ卒業できない。これが練習船定員を圧迫し、教育の効率も低下していると聞く。
- ・学校では、船員になろうとする意思を持った者を入学させているが、そのモチベーションを一層維持するような教育はできないか。
- ・乗船実習の最終段階で資格を必要としない者に対し、乗船実習をしなくても卒業できる選択肢があってもよいのではないか。(制度上の問題)
- ・陸上への就職志向の学生であっても、エンジンメーカーや造船、船級協会等海事社会で活躍したいという意欲を持って実習に臨んでいる。陸上に就職しても、途中から船に職を変えたいという学生もおり、実際に資格を取得し、海事関係に就職している実態もある。

#### ○民間六級海技士養成

- ・民間六級養成課程の実習生に対し、教育・指導の専門家であるJMETSの練習船において初期導入として(1か月の)乗船実習を行ってほしい。
- ・練習船では多人数教育のためきめ細やかな指導が難しい面もあると聞く。将来、小型船では単独当直を行わなければならないのでこのような教育も希望。

#### ○産学官の取組

- ・現役船員である卒業生により学校や後輩学生に情報をフィードバックし、船員という職業への理解を深めさせる取り組みの継続をしてはどうか。
- ・産学官で、特に、(小学生ぐらいで)船に憧れを持つ子供らをいかに船員に向けさせられるか。
- ・継続的な人事交流(社船と練習船との間での派遣等)は有効と考える。
- ・(商船系大学や高専の役割分担があることを承知したうえで)事業者のニーズに合った船員を国が一元的に養成できないか(全寮制など)。

## ○ 新人船員の現状、学校・練習船での様子、新人船員に求めるもの

- ・内航では、海技資格を持っているが基礎的部分が理解できていない、船員や社会人としての自覚が足りないなど。  
外航では、勉強はしてきているが気力が足りず、安全意识が乏しく、コミュニケーションを取るのが苦手な者が増えているなど。  
共通として、現在の社会現象でもあるように、打たれ弱い若者が増えており、注意されただけで心が折れてしまう者もいるなど。
- ・学校教育では、業界ニーズに応えるべく新たな講習を実施したり、カリキュラムを工夫しできる限り船上を意識した内容で実施。  
乗船実習では、多人数教育ながらもできる限り少人数グループで実習を行っているが、人や時間に制約があるのが現状。  
また、強い口調で注意を与えたりすると怒られたと捉える者が多く、ストレスを与えないような社会全体の流れの中、厳しい指導が難しい状況であるためジレンマを感じる。
- ・これに対し、業界から、船員としての基本を教えてほしい、船員となった時点で精神的に強い者を望んでいるので、そもそも船員は非常に危険な職業であるから精神的・肉体的に強い者を育ててほしい、船員となる覚悟を教えてやってほしいなどの意見があった。

## ○ 転職・離職者の増加と船員の育成

- ・内航、外航に限らず、新人船員の離職者等は増えており、内航では、条件の良い同業界他社に転職するケースが多く、外航では、船長・機関長クラスの年代においても退職者が増えつつある。
- ・転職・離職者の背景には、他業者の労働条件の比較等以外にも、精神面が弱く、船員となる覚悟が足りないなども要因ではないか。
- ・また、学校入学の段階で優秀でやる気のある者を集め、在学中にそのモチベーションを維持する工夫も必要ではないか。

## ○ 求められる教育(乗船実習を含む)

- ・機器取扱等実務に直結する実習、安全教育の強化など。
- ・コミュニケーション能力、ストレス耐性等の精神面の強化など(特に、内航では職員・部員隔てない船員人材育成)。

## 産学官の連携強化

- ◇ 船員教育機関で教育(乗船実習を含む。)を受けている者が将来に渡って資格を有効に活用できるよう、学生本人の志向性を高めるとともに、船員という魅力を伝え、モチベーションを維持させるための取り組み。
- ◇ 産・学が船員養成についてよく意見交換し、互いに理解を深めながら、官も協力して充実した教育体制を構築。



### 優秀な 船員志望者 の獲得

- ◇ やる気のある生徒・学生を入学させ、また、適性を考えて船員を志望できるような情報提供の取り組み。
- ◇ 幅広い供給源から優秀な人材を獲得することによる船員養成の拡充。



### 業界のニーズに 応じた教育訓練 の見直し

- ◇ 業界が求める新人船員像に向け、関係者とコミュニケーションを図りつつ、学生が船員としての覚悟を持てるような指導。
- ◇ 技術革新に対応した能力のみならず、船員として必要な知識・技能を向上させるための更なる教育。



## 検討スケジュール

2～9月

第1回・第2回内航部会／第1回・第2回外航部会  
事業者・関係団体ヒアリング実施

10月9日

第6回 検討会  
内航部会・外航部会ヒアリング結果とその対応策等について

10月  
下旬頃

第7回 検討会  
検討会 最終取りまとめ内容の骨子(案)を提示し、意見聴取

11月  
中旬頃

第8回 検討会  
検討会 最終取りまとめ