

民間六級航海養成講習における社船実習の課題

学生会員○畑本 郁彦 (神戸大学) 正会員 廣野 康平 (神戸大学)
正会員 渕 真輝 (神戸大学) 正会員 古莊 雅生 (神戸大学)

要旨

小型内航船員の高齢化と急速な人員不足という船員問題は、以前より業界内外で問題視されている。国土交通省海事局は、小型内航船を所有又は管理する事業者が個別に船員問題を解決できないとの考えから、事業者のグループ化と船舶管理会社の活用を推奨している。一方で、事業者が新卒者等の採用を行わない理由として船員育成上の課題が挙げられている。船員問題解決のためには、事業者のグループ化等を勧めるだけでなく、新卒者等の採用後に必要な船員育成の在り方を示す必要があると考えられる。本研究は、小型内航船における船員育成の在り方を研究するため、内航船を使用して行われている六級海技士（航海）短期養成講習の社船実習実施上の課題を明らかにすることを目的とする。

キーワード：教育・訓練，船員政策，海運政策，労働環境，人間工学

1. はじめに

内航海運業界で使用される船舶は、約 8 割⁽¹⁾が総トン数 500 トン未満の小型内航船である。このため、内航海運業界の問題は、小型内航船の問題と言える⁽²⁾。小型内航船員の高齢化と急速な人員不足という船員問題は、以前から業界内外で問題視されている⁽³⁾。

2005 年 4 月、船員法が改正され、航海当直に従事する者に六級海技士（航海）以上の資格所有が義務付けられた⁽²⁾。その船員法改正後から内航船員の有効求人倍率（有効求人者数を有効求職者数で除した割合）が上昇し始めた。

2006 年 12 月、国土交通省海事局は事業者が個別に船員問題を解決できないとの考えから、事業者のグループ化と船舶管理会社の活用を推奨⁽³⁾している。また、2008 年 4 月からは、新人船員雇用促進のための助成金が給付されている。

2007 年、16 年ぶりに有効求人倍率（年平均）が 1 倍を超え、船員不足の兆候が現れた。危機感を抱いた小型内航船の事業者は、事業拠点の多い中国地方⁽⁴⁾を中心に、共同で船員育成を行う動きを始めた⁽⁵⁾。この事業者が共同で船員育成を行うことを「共同型船員育成」と定義する。共同型船員育成は、船員育成を目的としたひとつのグループ化と見ることができる。2009 年 7 月、船舶職員及び小型船舶操縦者法施行規則が改正され、民間の船員養成施設での座学 2.5 か月と民間商船を使用した社船実習 2 か月を組み合わせた 4.5 か月の六級海技士（航海）短期養成課程として、民間六級航海養成講習（以下、講習）

が認定された。講習は内航船を練習船として登録し使用する初めての試みである。対象とする練習船の総トン数は 200 トン以上で、小型内航船も含まれる。講習は、あくまで海技士の資格を得て免許を取得するための講習であり、社船を提供する事業者と受講者（以下、社船実習中の受講者を実習生という）との間に雇用関係はない。このため受講者は、講習修了後に海運会社に就職し、6 か月の乗船履歴をつけて初めて六級海技士（航海）の国家試験受験資格を得る（但し、筆記試験免除）。2009 年 9 月、前述の共同型船員育成を行う事業者が、講習に社船を提供するための海洋共有船団を設立した。

2. 目的

内航海運における船員問題の原因は、高齢船員の退職に合わせて適切な時期に必要な人数の新卒者や転職者等の未経験者（以下、新卒者等）を事業者が採用しなかったためと考えられる。事業者が新卒者等を採用しない理由は、以下の 3 点が示されている⁽⁶⁾。

- ① 経済的・人的に育成する余裕がない。
- ② 予備船員室が確保できない。
- ③ 新卒者等を採用しても長続きしない。

いずれも採用後の理由であり、特に①及び②は船員育成上の課題と判断される。共同型船員育成は、これらの課題を解決するために取り組む活動である。船員問題及び船舶管理に関する先行研究は、事業者のグループ化が船員問題の解決に有効であることを示している⁽²⁾。しかし、現在のところ事業者がグル

ープ化した後に行われる船員育成に関する研究は少ない。事業者が新卒者等を採用しない理由は、船員育成の実施に関する①や②の課題を挙げていることから、事業者のグループ化を推奨するだけではなく、新卒者等の採用後に必要な船員育成の在り方を示す必要がある。

そこで、本研究の目的は、小型内航船における船員育成の在り方を研究するため、内航船を練習船として実施する講習に関する社船実習の実態調査を行い、実施上の課題を明らかにすることである。

3. 調査方法

3.1 調査概要

調査対象：講習に社船を提供している団体（海洋
共有船団）の全参加事業者 28 社（100%）

回収数：24 社／28 社中（回答率 86%）

実習生受け入れ実績がある事業者 12 社

実習生受け入れ実績のない事業者 12 社

計 24 社

調査期間：2013 年 2 月～6 月末

調査方法：アンケート送付（郵送又は E-mail）

3.2 質問項目

3.2.1 フェイスシート

事業者の情報として次の項目を質問する。

- (1) 船舶管理隻数
- (2) 事業者の雇用船員数と年齢
- (3) 練習船の仕様と実習生受け入れ実績

3.2.2 社船実習の実施

自由記述式により以下について質問する。

- (1) 実習生受け入れ上の注意点
- (2) 実習生受け入れのメリット
- (3) 実習生受け入れのデメリット
- (4) 練習船の提供に関する障壁
- (5) 実習生受け入れに関する課題

自由記述回答からの意見抽出には、KJ 法⁽⁷⁾を用いる。この際、個人の主観が入らないよう、商船の運航に詳しい 3 名の意見を集約する。

海洋共有船団に参加している事業者は、練習船を登録している事業者と登録していない事業者がある。また、練習船を登録している事業者は、実際に実習生の受け入れ実績のある事業者と実績のない事業者がある。両者の意見を比較するため、それぞれの意見を分けて集計する。

4. 結果

4.1 回答事業者について

表 1 は、回答事業者の管理している船舶の隻数を示す。2 隻を管理している事業者が 7 社で最も多い。

表 1 回答事業者の管理隻数

管理隻数	1	2	3	4	5	6～10	11～20	未回答	計
回答社数	3	7	3	4	1	2	3	1	24

表 2 は、回答事業者の雇用船員数と年齢を示す。回答事業者の雇用船員数の合計は、996 人である。雇用船員の中で、最高齢の船員は 75 歳、最年少の船員は 18 歳である。

表 2 回答事業者の雇用船員数と年齢

	実習生の受け入れ	
	実績のある事業者	実績のない事業者
回答社数	12 社	11 社
雇用船員数 合計	679 人	317 人
最高齢者 年齢	75 歳	71 歳
最年少者 年齢	18 歳	19 歳
平均 年齢	47.3 歳	49.8 歳

※ 1 社、回答なし。

表 3 は、海洋共有船団に登録されている練習船の仕様と実習生受け入れ実績である。

表 3 練習船の仕様、実習生受け入れ実績

練習船				一回の 受け入れ 可能人数	受け入れ 実績 (人)		
	総トン数 区分	船種	隻数				
実習生 受け入れ 実績あり	500 トン未満	一般貨物	5	7	1	9	14
		コンテナ	1		1	4	
		ケミカル	1		1	1	
	500 トン以上 750 トン未満	ガット	1	2	1	2	11
		コンテナ	1		2	9	
	750 トン以上 1,000 トン未満	特殊タンク	1	2	1	3	5
		アンモニア	1		1	2	
	1,000 トン以上	PCC・RORO	2	7	1～2	12	29
		一般貨物	1		1	2	
		タンカー	1		1	4	
セメント		2	1～2		8		
石灰石		1	1		3		
小計				18	13～15	59	
実績なし	500 トン未満	ガット	2	2	1	X	
	500 トン以上 750 トン未満	ケミカル	1	1	1～2		
		1,000 トン以上	タンカー	1	3		1
	石灰石		1	1			
	セメント		1	1			
小計				6	5～6		
合計				24	18～21		

4.2 社船実習の実施

自由記述回答の内容から、短文で意見を抽出した。

表 4 は、各質問に対する回答事業者数及び意見の総数を示す。

表4 各質問に対する回答社数及び意見数

質問	回答社数	意見数(N)
(1) 実習生受け入れ上の注意点	14 社	25
(2) 実習生受け入れのメリット	17 社	43
(3) 実習生受け入れのデメリット	14 社	21
(4) 練習船の提供に関する障壁	15 社	21
(5) 実習生受け入れに関する課題	15 社	30
計	延べ 75 社	140

4.3 KJ 法による意見分類

以下、実習生の受け入れ実績のある事業者を「A」、実績のない事業者を「B」とする。

- (1) 表5は、実習生受け入れ上の注意点について事業者の意見を示す。「実習生に怪我をさせないこと」という意見が32%で最も多い。その内、8分の7がAの意見である。

表5 実習生受け入れ上の注意点 (N=25)

意見	意見数		計 (%)
	A	B	
1 実習生に怪我をさせないこと	7	1	8 (32.0)
2 実習生が船内生活へ適合できるか	3	1	4 (16.0)
3 実習生が船員という労働環境へ適合できるか	3	0	3 (12.0)
4 実習生のやる気	3	0	3 (12.0)
5 オペレーターへの対応	3	0	3 (12.0)
6 その他	3	1	4 (16.0)
計	22	3	25(100.0)

- (2) 表6は、実習生受け入れのメリットについて事業者の意見を示す。「実習生を雇用する際のトライアル雇用の役割になる」という意見が25.5%で最も多い。Bの意見で多いのは「実習生を教えることで乗組員が技術の再確認することに繋がる」である。

表6 実習生受け入れのメリット (N=43)

意見	意見数		計 (%)
	A	B	
1 実習生を雇用する際のトライアル雇用の役割になる	9	2	11 (25.5)
2 船員確保ができる	4	2	6 (13.9)
3 船内が活気づく	3	2	5 (11.6)
4 実習生を教えることで乗組員が技術の再確認することに繋がる	1	4	5 (11.6)
5 船員の意識改革に繋がる	2	3	5 (11.6)
6 人数が増えて船員の負担が減るところもある	2	1	3 (7.0)
7 乗組員が若者への接し方を考えるようになる	2	0	2 (4.7)
8 乗組員の安全に対する意識が高まる	1	1	2 (4.7)
9 外部から好印象を受ける	1	1	2 (4.7)
10 その他	1	1	2 (4.7)
計	26	17	43(100.0)

- (3) 表7は、実習生の受け入れのデメリットについて事業者の意見を示す。「乗組員の負担が増す」、

「実習生のやる気が見られない場合」という意見がそれぞれ33.3%と多い。「乗組員の負担が増す」では、7分の6がAの意見である。

表7 実習生受け入れのデメリット (N=21)

意見	意見数		計 (%)
	A	B	
1 乗組員の負担が増す	6	1	7 (33.3)
2 実習生のやる気が見られない場合	4	3	7 (33.3)
3 配乗に支障を生じる	4	1	5 (23.9)
4 事故等が発生した場合の荷主・オペレーターからの責任追及	2	0	2 (9.5)
計	16	5	21(100.0)

- (4) 表8は、練習船の提供に関する障壁について事業者の意見を示す。「荷主・オペレーターへの対応」という意見が最も多い(28.7%)。

表8 練習船の提供に関する障壁 (N=21)

意見	意見数		計 (%)
	A	B	
1 荷主・オペレーターへの対応	3	3	6 (28.7)
2 乗組員が指導できるか	3	2	5 (23.8)
3 予備船室の確保	2	2	4 (19.0)
4 実習生へのケアが必要	2	0	2 (9.5)
5 実習実施上の手当の問題	1	1	2 (9.5)
6 その他	2	0	2 (9.5)
計	13	8	21(100.0)

- (5) 表9は、実習生受け入れに関する課題について事業者の意見を示す。「荷主・オペレーターへの対応」が「乗組員が指導できるか」という意見と並び最も多い(16.6%)。

表9 実習生受け入れに関する課題 (N=30)

意見	意見数		計 (%)
	A	B	
1 荷主・オペレーターへの対応	2	3	5 (16.6)
2 乗組員が指導できるか	2	3	5 (16.6)
3 練習船の増加	3	0	3 (10.0)
4 費用の負担	3	0	3 (10.0)
5 実習生の船内生活への適合	2	1	3 (10.0)
6 実習生のやる気	2	0	2 (6.7)
7 小型船への動機づけ	1	1	2 (6.7)
8 予備員船室の確保	1	1	2 (6.7)
9 その他	3	2	5 (16.7)
計	19	11	30(100.0)

5. 考察

表5は、事業者の実習生受け入れに際しての注意点を示し、怪我をさせないように実習生の安全を第一に考えた実習に配慮している。表6は、実習生を受け入れるメリットが社船実習の場面で雇用のトライアルとして利用できることを示している。また、B（実績のない事業者）の「実習生を教えることで乗組員が技術の再確認することに繋がる」という意見

は、技術的な指導内容を乗組員が再確認し乗組員自身の技術向上に繋がることを期待している。表7は、実習生受け入れのデメリットを示し、「乗組員の負担が増す」ことが指摘され、「実習生のやる気が見られない場合」も多くなっていることから、実習生の指導方法に悩むような乗組員の精神的な負担も増加していることが伺える。表8は練習船の提供に関する障壁を示し、「荷主・オペレーターへの対応」という意見が最も多く、練習船を乗船実習に提供することに対する荷主やオペレーターの理解を得ることが実習を行う前の問題としてクローズアップされる。表9は実習生受け入れに関する課題を示し、「乗組員が指導できるか」と事業者が疑問を感じている実態がある。

このように、社船実習実施上の最も大きな課題は、「乗組員の負担が増す」(表7)ことである。運航業務に加えて実習指導業務が増えるため、乗組員の負担が増えるのは当然であるが、表5及び表7並びに表9の結果が示すように「実習生のやる気」が見られない場合の弊害、「実習生が船内生活へ適合できるか」、「実習生が船員という労働環境へ適合できるか」(表5)という実習以外のことにより乗組員の負担が増えている状況がわかる。

一方、表6でB(実績のない事業者)がメリットとして期待している「実習生を教えることで乗組員が技術の再確認することに繋がる」に対し、「乗組員が指導できるか」という乗組員の指導能力を雇用主である事業者自身が疑問視する意見が多い。この疑問は乗組員の実習に関する指導能力だけではなく、乗組員の負担が増えている状況を考慮すれば、実習生に対する生活サポート及びメンタルケア並びに実習生の安全確保を含めたものである。表8で事業者が、「実習生へのケアが必要」とすることからも実習現場を支援する仕組みが必要であると判断する。

6. 結論

本研究では、内航船を練習船として実施している民間六級航海養成講習の社船実習の課題を明らかにするため、練習船を提供している団体の事業者に対してアンケート調査を行い、KJ法による意見分類に基づいて検討した。

その結果、「乗組員の負担軽減」が最も大きな課題であると指摘できる。

これは、乗組員の負担が実習指導だけにとどまらず、実習生に対する生活サポート及びメンタルケア

並びに実習生の安全確保を含めたものであり、陸上支援を含めて実習現場を総合的に支援する仕組みが必要であるといえる。

謝辞

本研究においてアンケート調査にご協力頂いた海洋共育船団の皆様に感謝します。

参考文献

- (1) 日本内航海運組合総連合会：内航の活動，平成26年度版，p. 8，2014. 7.
- (2) 松尾俊彦・森隆行：内航海運，晃洋書房，pp. 135-178，2014. 6.
- (3) 内航海運ビジネスモデル検討会：これからの内航海運のビジネスモデルについて，p. 1，2006. 12.
- (4) 鈴木暁・古賀昭弘：現代の内航海運，p. 78, p. 109，成山堂書店，2007. 3.
- (5) 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：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研究結果報告書，pp. 5-12，2012. 5.
- (6) (財)日本海事センター：内航船舶管理の効率化及び安全性の向上に関する調査研究報告書，p. 97，2010. 3.
- (7) 川喜田二郎：発想法，pp. 65-81，中央公論社，1967. 6.