日本財団 助成事業
The Nippon Foundation
ありがとう競艇
この情報誌は競艇の交付金による
日本財団の助成金を受けて作成しました。

昭和36年4月3日第3種郵便物認可
平成19年8月25日(年4回25日)発行
ISSN 0912-7437

日本海難防止協会情報誌
海と安全
2007 秋
NO.534

【特集】

内航海運の船員問題を考える

目次

日本海難防止協会情報誌
海と安全
2007
秋
No.534

【特集】内航海運の船員問題を考える

座談会：内航海運における船員教育の現状と課題／
(独)海技教育機構　国立波方海上技術短期大学校・校長・長嶺　裕二、
教頭・小林　康久、聞き手・日本海難防止協会　増田　正司――2
波方海上技術短大の学生に聞く／将来の夢を4人は語る――7
人材の確保育成と安全運航への取り組み／
船会社・乗組員・地方運輸局など関係者に聞く――10
内航海運の復興と船員確保対策／東海大学　篠原正人――30
内航海運における船員不足の到来とその対策／
日本内航海運組合総連合会　上野　孝――34
内航海運における船員問題と安全管理システム／
パシフィックマリタイム　中楯　幸一――38
内航タンカーの安全管理と人材の育成／
上野トランスティック　藤岡　宗一――42
内航海運で働く船員の確保・育成／全日本海員組合　三尾　勝――45
韓国の内航海運にみる船員事情／
SUNGKYUL UNIVERSITY　韓　鐘吉――48
欧州における内航海運の船員事情／世界海事大学　中澤　武――52
わが国内航船員の現状と確保・育成への課題／
国土交通省　雇用対策室　喜多野　和明――56

特集以外の記事

海保だより　Ceis Net―油流出事故災害に備えて―／海上保安庁海洋情報部――62
海守便り　海はゴミ捨て場？／海守事務局――64
海外情報　LNG転換政策／シンガポール連絡事務所――65
日本海難防止協会のうごき――66
船舶海難の発生状況／主な海難／海上保安庁提供――67
編集レーダー――68

内航海運の船員問題を考える

日本の外航海運各社は、未曾有の高収益をあげている。日本の外航海運における支配船舶数はおよそ2,000隻、一方で、外航日本人船員数は2,500人と言われている。外航日本人船員が絶滅寸前とまでいわれる所以である。

一方、内航海運では、事業者数と船舶数がほぼ拮抗した状況である。言い換えれば、１社１隻という小規模事業者がその大半を占めているということである。これに加えて、内航船舶は、全隻数（約6,000隻）の８割が700総トン未満の小型船で占められている。小規模事業者の集合体であるがゆえに、安全運航を担保するに足りるコストさえキープできず、内航海運事業者は苦境にあえいでいると聞く。こうした背景のなかで、船員不足が表面化しつつある。「近い将来、船員不足で船が停まる。」とまで言われている。

国土交通省海事局は、交通政策審議会の下部に外航海運、内航海運それぞれのヒューマン・インフラ部会を立ち上げ、海運政策とあわせ、人材の育成策について、議論をおこなっている。

国内貨物輸送のおよそ４割を占めるという内航海運の安全運航を確保し、健全な事業運営を促進していくためには、この産業を現場で支える人材の育成が欠かせない。

今号では、内航海運における人材育成と船舶の航行安全とのかかわりを探るとともに、船員教育機関、内航海運事業者、乗組員の実態を追った。また、関係者の将来への思いや今後の取り組みについて聞いた。

内航 RORO 船「第二はる丸」7,751総トン（写真提供：春山海運㈱）

座談会：内航海運における船員教育の現状と課題

(独)海技教育機構　国立波方海上技術短期大学校

校長　長嶺（ながみね）　裕二（ゆうじ）　教頭　小林（こばやし）　康久（やすひさ）

聞き手・日本海難防止協会　企画国際部長　増田（ますだ）　正司（ただし）

はじめに

増田　日本海難防止協会では、「海と安全」という情報誌を年４回発行しており、毎回特集を組んでいます。海難発生の原因の多くは、ヒューマンエラーですから船員問題と船の安全とは密接な関係があると言われています。そこで今回は、近年、内航海運で起きている船員不足問題と安全運航という観点で特集を組むことにしています。

本校は内航船舶職員の養成機関として幅広く実績をあげておられるとのことであり、本日は「船員教育の現状と課題」というテーマでお二人にお話を伺います。

長嶺・小林　よろしくお願いします。

２年間で航海と機関を教育

増田　まず、海技教育機構の概要と当校の特徴的な内容をご紹介いただきたいと思います。

長嶺　(独)海技教育機構は、従来の船員教育機関(独)海員学校と(独)海技大学校を統合し、平成18年４月１日に発足しました。高卒者を対象に２年間（座学１年３ヶ月、

波方海上技術短大の長嶺校長

航海訓練所の練習船による乗船実習９ヶ月）教育の専修科校として本校と清水の海上技術短期大学校があります。小樽、宮古、館山、唐津、口之津には、中学卒で入学し、３年間学ぶ本科校としての海上技術学校があります。なお、宮古については、来年度からこれまでの本科校から、専修科校へ移行することになっています。

海上技術短期大学校、海上技術学校の大きな特徴としては、航海・機関両方の４級海技士の免許がとれることです。商船系の大学も商船高等専門学校も航海・機関のいずれかを専門的に教育するというカリキュラムですから、ここに違いがあります。

増田　２年間で航海・機関両方の勉強をするというのは大変なことですね。

長嶺　本校に入ってくる学生は、高卒者が大半ですが、なかには大学卒や社会人経験のある学生もいますから、しっかりした目的意識とやる気があります。厳しいハードな教育に耐えられるのは、そうした気構えで入学してくるからでしょう。

増田　学生は全員が寮での生活ですか。

小林　全寮制が基本ですが、団体生活になじんでくる夏休み以降は寮以外での下宿や通学も選択できるようにしています。しかし学生のほとんどは寮生活を継続します。寮生活は乗船実習をおこなう練習船での生活を模擬しています。午前６時50分に起床、体操、掃除後、朝食をとり、８時30分から授業です。門限は20時（休日は21時）、消灯は22時30分です。

学生募集の悩み

増田　本校の定員と応募状況についてはいかがですか。

波方海上技術短大の小林教頭

小林　平成17年度から定員が80人から90人に増えました。応募は毎年100人前後で推移しています。専修科としての定員は現在清水校と波方校で200人となっています。

本校の学生の出身地は阪神以西の中国や四国、九州が中心です。

学校側の悩みはやはり学生募集です。陸上の就職状況の改善や少子化で学生の募集が難しくなってきました。船乗りの魅力や船会社としての魅力をPRして、世間にもっと認知してもらわないといい人材は集まってこないことも事実です。職場環境も、陸上と比較して海上はまだまだ魅力があると思います。陸上企業の雇用形態も大きく

変化し、終身雇用制の崩壊や長時間労働が常態化しています。学生たちも先輩や仲間から情報を収集し、船以上に陸上も厳しいことをよく理解しているようです。

聞き手の増田部長

欠かせない海事教育

増田　以前に、当協会の情報誌で海事思想の普及をテーマに特集を組んだ経緯があります。あらゆることに一番興味をもつ年代である小・中学生の教科書のなかには、海や船のことがほとんど載っていない。海や船に関心や興味を持ってもらって、いい人材が集まるようにするには、こういうところの取り組みも必要ですね。

長嶺　資源のない国、貿易立国である日本にとって、海運の重要性や船と船員は欠かせないということを学校教育のなかに、より具体的に取り入れるべきだと思います。

ここ数年、外航海運各社は華々しい業績をあげ、注目されています。その一方で、国際労働マーケットにある外航海運で働く日本人船員は外国人とのコスト競争が激化し、激減しています。

しかし、コスト面のみで、日本の外航海運をすべて外国人船員にゆだねるわけにはいかないと思います。

内航海運は国内産業であると同時に、国内物流における基幹的産業と位置付けられています。近年は地球環境保全の面からも、陸上輸送と対比して注目されています。名実ともに海で働く喜びと誇りをもてる船員社会となることを期待しています。

今春100％海上へ就職

増田　陸上一般企業も団塊世代の大量退職に伴う人材補充に力を入れているようですが、本校の卒業生の進路について教えてください。

長嶺　これまで就職希望者の８割から９割が海上就職で推移してきましたが、昨年が98％、今年は全員が船への就職を果たしています。陸上と同様に、ここ１～２年は船会社の採用が活発化してきています。学生にとっては自分が乗りたい船が選択できる絶好の機会がやってきたといえるでしょう。本校への学生は、自分自身の目的意識が明確です。今年の就職状況をみても、求人さえあれば、海上就職をめざすという意識がはっきりしています。

今年の就職先については、船種別に仕分けしてみると、内航の貨物船・タンカーが７割近くを占めていますが、タグボートなどの港湾船、フェリーや旅客船、官庁船など多岐に及んでいます。求人数は多いのですが、学生の希望とマッチングするかどうかが問題です。

増田　女子学生がいるということですが、その就職状況を教えてください。

小林　これまで入学者全体の５％、５人前後が女子学生です。就職先は大型船を保有する内航船社、フェリーや官庁船が多くな

っています。内航海運は499、699総トンとよばれる小型船が多く、居住区、風呂場、洗濯機などの増設や改造をするスペースがないことが受け入れを困難にしている一因と思われます。今は全体の求人数も増加してきている関係で、女子の就職状況も改善してきました。

環境整備で定着率向上を

増田　求人数も随分多いようですが、就職後の定着率はどうですか。

小林　船社からは専修科の定着率は比較的いいという評価を得ています。ただ、最近は仲間同士の携帯電話等での情報交換も頻繁に行われており、少しでも自分が希望する労働条件、福利厚生にマッチする会社があれば移籍するケースもあると聞いています。就職先を中途退職しても、船乗りをやめるということはないようです。学校へ再度就職斡旋を求めてくる卒業生もいます。

内航小型船で日夜がんばっている本校の卒業生もいます。小型船のなかには乗組み定員が少ないことに加え、入出港が激しく、睡眠時間もままならないような労働環境の船もあると聞いています。若者を育成していくためには、内航海運業界自らがこのような厳しい労働環境を改善していく努力をしていくことが大事だと思います。

長嶺　船員という職業は陸上と離れた職場であるというハンディキャップがあります。これをカバーし得る賃金や休暇等の魅力がなければ若者は船という職場に定着しないと思います。このことは関係者が常に意識しておく必要があると思います。

小林　給与面においても新人の段階では陸上対比で船員が高くなっていますが、年を重ねるごとにその差が縮まり、いずれは逆転するケースもあるようです。海上職場の特性を条件面に反映していかないと優秀な人材は確保していけないと思います。船内の労働環境や生活環境の不便さが条件面に充分反映されていないと学生は言います。この声に関係者は率直に耳を傾ける必要があると思います。

長嶺　平成18年12月に17期生から19期生までの卒業生222人を対象に就職に関するアンケート調査を行いました。回答率は６割（131人）でうち２割が最初の就職先を転職、転職先はそのほとんどが同業他社でした。他業種への転職は17期の３人のみでした。

転職理由の主なものは、賃金が安い・休暇が取れない（予備員が少ない）・仕事がきついなどの不満、船内での人間関係の不調和などでした。

海にロマンを抱いた若者が自ら選んだ船員という職業に希望がもてるよう、労働環境や生活環境の改善に取り組んでほしいと願っています。

安全運航には実践が必要

増田　そうですね。若い船員が、腰を落ち着けて、しっかり育つ環境がほしいですね。それが船の安全運航にも、つながると思います。

長嶺　本校は、専修科という位置付けですから、一人前の船員として送り出すことを期待されることは当然かもしれません。そのため、その期待に応えるべく優秀な船員を育てるのが教育機関の使命と考えていま

学校の前は来島海峡。沖には大型フェリーも航行する。

す。夏休みに船会社の協力を得て実施されている内航への体験乗船には多くの学生が参加し、就職のミスマッチを防ぐとともに、内航船の現場に慣れる意味でも大いに役立っています。しかし、２年間で即戦力を養うというのは困難な面もあります。あくまでも、内航船員としての基礎教育と船乗りとしての素養を身につけることを重要視しています。安全運航を可能とする技量を身につけるには、ある程度の実践的経験が必要です。船会社には、卒業生が持っている素養を引き出し、伸ばしていくという気持ちで、長いスパンで見守ってやってほしいと願っています。

素養は充分、育成は長い目で

小林　若年船員を育てようという姿勢をもっている会社はいいのですが、即乗り組み定員に組み込んでしまうケースがあります。海技資格を持つことと、一人前ということは違うということを船会社も再認識してほしいと思います。内航船の定員が減りすぎて船員を育てる環境にないこと自体が問題ではないでしょうか。１年３ヶ月の座学期間に１日７から８時限の授業をこなし、卒業と同時にほとんどの学生が航海・機関の４級海技士資格を取得します。こうしたハードなカリキュラムを乗り越えられるのも基本は船が好きだからこそできることなのです。

本校には「くるしま」という練習船があります。船名のとおり学校の目の前は日本でも有数の海の難所、来島海峡です。週に１度、練習船で実技（海上実習）を行うのですが、座学の時間と異なり、学生たちの目つきは変わり、きらきらと輝いています。心身ともに集中しているのがわかります。来島海峡での行き会いや横切りなどの操船訓練は、実践そのものです。他の学校では得られない経験でしょう。海上実習に挑む彼らをみていると船乗りとしての素養は十二分に備えていると確信します。余裕を持って時間をかけ、育ててほしいと心から願っています。

増田　船舶の安全運航を担保し得る人材の育成には時間がかかるというのは、よく理解できます。本日は、いろいろお話いただきました。本校のますますの発展を期待しています。ありがとうございました。

取材：波方海上技術短大の学生に聞く

～木村　海さん、鈴木　将仁さん、長谷川　貴史さん、桝田　和宏さん～

航海実技演習中の学生

はじめに

国立波方海上技術短期大学校は、将来の内航海運で働く船舶職員を育成するための教育機関である。１学年90人の学生が船員としての基礎教育を受けている。学生たちはそれぞれの夢に向って日夜、懸命に勉学に励んでいる。

本校に入学して３ヶ月経ったばかりの１年生、４人に「内航海運のイメージと将来の夢」というテーマで話を聞いた。

木村　海さん（18才）

出身は愛媛県今治市大三島町。今治東高等学校卒業、本校へ。

兄（22才）が内航船に乗っている。弓削商船高等専門学校を卒業後、英雄海運に入社し、内航タンカー乗りとしてがんばっている。子供の頃から、海や船へのあこがれ、関心は強かったが、一番のきっかけは、兄が船に乗ったことだという。

授業は専門用語が多く難しいが、教官が何でも親身に教えてくれるし、相談にのってくれる。

内航海運のイメージは、悪くない。兄から聞くのは、「仕事がきつい、汚い、危険だけど、内航は難所といわれる海域での経験を積むことができる。やりがいがあるし、給料もまあまあ。」

本校卒業後は、内航の大型船で機関部員として働きたい。将来は、機関士から機関長へ。「乗るならやっぱりタンカーかなあ。」と、はにかむ。

鈴木　将仁さん（22才）

高知県香南市香我美町出身。安芸高校から一般大学を卒業後、本校へ。

鈴木さんは、子供の頃から、ずっと父親の海上保安官になりたかったという話を聞いて育った。

中学卒業までは、警備救難・マーチスへのあこがれがあった。その後、海上保安庁

への入庁が自分の夢となった。これについて父親も自分のことのように喜んでくれているという。本校を卒業後は、PL 巡視船の航海士を目指したいという。

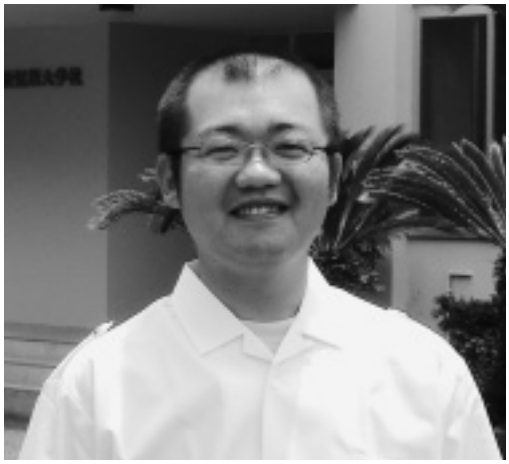
内航船は、定員が少ない。一人ひとりの負担が大きい。とても忙しいというイメージ。内航船は事故が多いと聞いている。本校の特色である航・機両用教育を生かして海難事故を未然に防いでほしいとさわやかな笑顔で話してくれた。

長谷川（はせがわ）　貴史（たかふみ）さん（20才）

愛媛県松山市山西町出身。松山西高校卒。松山港のある三津浜で海を見ながら育った。船に乗りたくて下関水産大学を受験したが失敗。あきらめきれずに、本校へ。学校での生活は楽しい。人間関係がいいし、学生同士すごく仲がいい。

船乗りのイメージは大型船に乗り組む船員。でも現実の内航船は小型で乗組員も少数。航海当直以外の仕事も多いと聞いている。やはり、乗るなら大型のフェリーかRORO 船だと思っている。高校の先輩が神戸大から外航大手に就職した。負けないようにがんばりたい。本校での両用教育は、船会社の陸上スタッフ、例えば工務部門などで生かせると思っている。今のうちに何でも吸収したいと意欲的だ。

桝田（ますだ）　和宏（かずひろ）さん（33才）



山口県熊毛郡上関町出身。柳井高校卒業後家業である造船鉄工所で 2 年間働いた。しかし、小さい頃から造船鉄工所でみてきた船に自分が乗り組んでみたいとの夢が捨てきれず、本校入学を決意した。鉄工所に検査のため入ってきた内航船のエンジンルームでディーゼル機関を分解整備しているうちに、海技資格をとって実際に自分の手で、このエンジンを使ってみたいと思うようになったという。

入学するまでは、年齢のこともあり憂鬱だった気分も、いまは年下の仲間との毎日のコミュニケーションがとても楽しい。仲間と年齢差はあるが、目線を同じにすれば問題なし。座学は、離れて時間がたっていることもあり、つらいものがあると本音も。

地元には内航の船主が多く、小さい頃から船に慣れ親しんできたが、内航船が減ってきていることが気になる。故郷の上関にはケミカル船の船主（オーナー）が多いが、乗るならやはりケミカル船。できれば大型船を経験したいという。将来は、好きな機関部の仕事を極め、機関長を目指したいと明るく元気だ。

取材を終えて

学生たちの取材を終えて感じたことは、ひとり一人が、はっきりとした将来の自分の夢を持ち、具体的な目標を定めて、それらに向かって一生懸命がんばるという強い意気込みである。

彼らの話ぶりから、将来の自分の働く姿とこの学校で学ぶ２年間を重ね合わせ、吸収できるものは何でも自分のものにしようという姿が容易に想像できた。

試験に挑む学生たち

また、日常生活すべてにおいて、直接、学生と向き合う先生の姿も印象的だった。一般的には海運や船員といえば、外航海運、外国航路に乗り組む船員というイメージが強い。そういった中で本校の卒業生の多くが就職していくであろう内航海運そのものについて先生自身が勉強し、学生たちが就職後にとまどいを持たないようにとの配慮を行っていることも伺うことができた。

また、厳しく、規律正しい学生生活の中にあっても、常に明るく、楽しく、前向きに勉学に励んでいる彼らの夢が叶うことを祈る。彼らが本校を卒業し、船乗りとして立派に成長し、日本海運の安全をしっかりと支えてくれる日がくることを期待したい。

カッター訓練

人材の確保育成と安全運航への取り組み

取材Ⅰ　船会社の実情を聞く

春山海運㈱

JR今治駅の目の前にあるビルに事務所を構える春山海運㈱を訪ねた。当社は昭和47年10月に設立。代表取締役は今岡次郎氏。業務内容は船主業、船舶管理業、内航船舶貸渡業だ。社員125人（陸上15人・海上日本人110人）他に外国人船員280人も抱える。

所有船舶は外航船14隻、内航船は所有船７隻、管理船舶（裸傭船）３隻計10隻を扱う地元では大手の海運会社だ。

陸上スタッフの総指揮を任されている今岡貴廣（いまおかたかひろ）専務に当社の人材育成策と船舶管理の悩みについて聞いた。

春山海運㈱の今岡専務

人を育てるには船の大型化が不可欠

所有船・管理船の船種・船型は、大型のRORO船、自動車船が中心。小型（499総トン型）の貨物船３隻も扱う。海上社員110人はこれら10隻の内航船に配乗する要員だ。

外航船14隻（624,736総トン）も所有しており、外国人船員280人はこれらの外航船に配乗されている。

当社の内航船の大型化への取り組みは1988年3,000総トンのコンテナ船を所有。90年以降は、RORO船に切り替えた。当時、オーナーは建造した船舶をマンニング会社に貸し渡すケースが多かったが、当社の場合、先代社長の時代から引き継いだ「船会社は人が一番重要であり大事」という考え方を貫いてきた。内航大型船に取り組んだのも、内航で人を育てるには大型船しかないというのがきっかけだという。

当社の場合も内航船社の例に漏れず、所属船員の高齢化は急激に進んでいる。年齢構成も50～60才代が中心。毎年数人ずつ新卒船員を採用しているが、育成に苦労している。今年は地元の波方海上技術短大から２人と海技大学校から１人採用した。内航船で人材を育成するためには、供食体制を中心とした船内環境の充実が欠かせないとの考えから、昨年、司厨部育成に向け、清水海上技術短大の司厨事務科（昨年で廃止）卒を採用したが残念ながら定着しなかった。同業他社の話では、携帯電話が通じないからという理由で下船してしまう例もあると聞いており、即戦力は求めないが、船乗りとしての素養が必要だと思う。

新卒船員を小型船に乗せられないのは、現在の用船料では育成に必要なコストがカ

バーできないことと、乗り組み定員が少ないため、新卒者を育成する体制がとれないため。当社の場合、初乗船後３ヶ月を養成期間としているが、当該船の船長からは、周りの乗組員は大変だが、ある程度責任を持って仕事にあたるという経験は早くさせたほうがいいとの声もある。

小型船の用船料は依然低迷

船員不足が表面化して若干の改善は見られるが、現在の運賃・用船料の水準では、いずれ内航の小型船はなくなってしまう。少なくとも、船舶のリプレース（代替建造）と船員の育成ができる水準が必要だ。最近では、オーナーが採算ベースに乗らない小型船のリプレースを行わないため、オペレーター自身が船舶を建造し、自社運航するケースが出てきている。少しは、オーナーの苦労や悩みを理解してもらえるのではと期待しているという。

外航海運も船員不足

人材確保・育成と船舶の航行安全の関わりについて今岡専務は、次のように語った。

当社の外航関係では、多くの外国人船員を配乗している。日本人の後継者が育成できなければ、彼らに頼らざるを得ないが、問題は、外航海運のマーケットが高騰し、船員の需給が逼迫してきている現実がある。

内航船への外国人船員の導入を考えた場合、言葉を中心としたコミュニケーションの問題がある。事故やトラブルの最大の原因はコミュニケーション不足。乗組員間のみならず対陸との関係も心配だ。海難事故のリスクを考えれば外国人を入れるメリットはない。内航海運を国内物流の基幹産業と位置付け、人材の育成に本腰を入れて取り組むしかないと今岡専務はいう。

春山海運が所有する「さんふらわあ　はかた」

急がれる船員職業の魅力アップ

これは、業界全体で考えていく必要があるが、せっかくお正月などの長期停泊がある場合でも、岸壁使用料は船のトン数×単価×日数で算出するため大型船はどうしても岸壁使用料が高くなる。したがって、用船先であるオペレーターからは、経費節減を理由に船の沖だしを求められる。RORO船の場合は、カーフェリーと同様に、毎日の航海もタイムスケジュールにしたがって隙間のない運航をこなさなければならない。たまの休みは岸壁でいつでも上陸できる状況にしてやりたいというのがオーナーの心情だが、ままならない。乗組員の気持ちを考え、オーナーが岸壁使用料を負担し、利便を確保することもあるという。

今岡専務はこうした荷主やオペなど運航者をふくめた乗組員への世知辛い対応が、内航船の魅力をなくしてしまっていることを関係者が認識すべきだと締めくくった。

㈱広島シッピング

㈱広島シッピングは広島市宇品海岸通りにある。海運業として老舗といわれる㈱双葉商会の関連会社として、主に船舶管理業と船員派遣事業を営む。従業員数は海上135人、陸上７人のスタッフ。管理船舶は17隻、７,000総トン。他に船員派遣事業対象船舶として10隻を数える。

旗手安夫（はたてやすお）社長に船員の確保・育成と船舶の安全確保に関する日々の苦労やエピソードについて聞いた。

㈱広島シッピングの旗手社長

安全確保は事業の生命線

旗手社長は、船員の確保・育成には非常に悩んでいると日々の苦労をにじませて次のように話してくれた。

船員の確保は、運輸局への求人や乗組員の紹介などに頼る事が多い。新卒船員の採用は、近隣の水産高校や海技専門校へ募集をかける。

船員の育成への取り組みについては、内航総連合会の船員政策に沿って進めている。具体的には、新６級取得コース（９ヶ月の短期間で資格取得）に３名がチャレンジしている。また、所属各船には漁船からの転職者を研修員として、定員枠外で乗船させている。現在、育成中の船員数はあわせて９人だが、人を育てるのは大変。習熟には個人差があり、単純に期間だけでは判断できない。会社にとっては、かなり重い経費と時間を費やすことになる。

人材の育成は内航海運全体として、避けて通れない死活問題としてとらえるべきだと旗手社長は語る。

また、船舶管理業や人材派遣事業にとって安全運航は生命線でもある。

会社設立当時には、その対策を立てながらも、思いもよらない海難事故が起きた時期があった。これは急ごしらえの管理システムの不備や人心の掌握不足など、所帯が膨らむほどに欠点が滞積して事故が多発したものだと思っていると、旗手社長は苦労を重ねた日々を振り返った。

海・陸の連携強化で

前述の反省をふまえ、さまざまな内部調査や、思考錯誤を繰り返した結果、安全管理システム上の指揮命令および連携の確立が必要という考えに到達した。これを達成するため、17隻の船舶をそれぞれの担当者チーム別に管理船舶をブロック化し、ブロックの責任担当者が船や船員一人ひとりに目が行き届く安全運航体制に切り替えた。

具体的には、次の取り組みを推進し、安全担保の向上に努めているという。

○専従の安全管理担当部署を設立して月間毎の安全重点目標を設け、安全指導・訓練・勉強会などを開催する。

○担当者の訪船と極めの細かい連携を図る。

○毎日、各船から会社に届く動静について

は一覧表にして各船に配信し、仲間意識を醸成する。
○船舶の安全確立には船長の持つ意識と責任観念が大きく左右することに着目し乗船前に安全意識教育を行い、下船後も船内の安全意識の状況について情報交換を行う。

欠かせない毎日の健康チェック

次に、旗手社長自身が最も留意していることは、海・陸間の連携と健康チェックだという。

当社の管理船舶は、４人乗組み／５人乗組みで構成されている小型船が中心で、少人数での運航は、常に余裕の無い状態にある。病気／近親者の不幸／怪我／突然の下船者などのアクシデントが発生して、運航に支障をきたさないためには、常に陸上担当者と船側の極め細かい連携が求められる。一方で、高齢者が多くなった職場には健康チェックが欠かせない。チェックリストと血圧計を配布し乗組員の健康チェックを実施している。その情報を陸上サイドで集計し、都度、適切なアドバイスを行っているという。

労働環境整備への課題は山積

また、人材の確保・育成と船舶の航行安全とのかかわりについて旗手社長は、次のように述べた。

経済が発展していく幾十年も前の過程で、内航船の人材確保は日本の過疎地にある若者で充分に補われていた。船舶の環境や居住性も、その当時の職場と田舎暮らしの居住性では同等、またはそれ以上であったかもしれない。しかし、内航船舶の環境や居住性は、今も当時の状況のままに据え置かれている。目覚しい進化を遂げたものは、運航効率を上げるための周辺機器のみであり、船員のためのものはないといっても過言ではない。

そこで働く人たちへの配慮や理解は程遠いという現実だ。居住区の面積が狭いこと、調理担当者が乗船していないこと、船が着岸時に上陸手段がないこと、陸上に比べ船員保険料など社会保障費の負担が大きいこと、労働保護法である船員法に定める労働時間が守られていないこと、労働協約がない船が８割を占めるため、組織船に比べ大幅に少ない休暇日数で我慢を強いられているなど、例をあげればきりがない。

当社独自の予測ではあるが、５年後に1000人の船員が不足、10年後には約２,100人の船員が不足し、内航の船舶数のうち約１割（434隻）の船が運航不能になることが予測される。現時点では安全運航を確保するため、定年退職した人達に現場にＵターンしてもらい、定員を確保しているのが実情だという。

また、船員の高齢化による不安全な要因ついては①運動能力の低下②高血圧など高齢化による健康条件の不安③視力／聴力の低下④判断反応の遅れ⑤一人当直での居眠りなどがある。厳しい海上の条件に適合しない労働力であり、これら高齢化の波は急速に広がりつつあると旗手社長は心配する。

育成・習熟には３年が必要

さらに旗手社長は話をつづけた。

船員の高齢化と不足は、質の低下した船員まで雇用せざるを得ない状況を生む。法

律で定める安全最少定員を確保するためには、やむを得ないことだ。単に定員への数合わせは、資格のみを鵜呑みにして、漁船などから転職してきて間もない人達が瀬戸内海の一人当直にあたるということでもあるという。

内航船499総トンの貨物船は、起工式から4ヶ月で就航できる。しかし、その船を安全に運航する乗組員を育てるには、今も昔も3年の年月が必要。将来を担う若者を育てることの停滞と遅れは、決して許されない。現状のままではこの難事を乗越える事は不可能で国家を上げての支援が必要だ。船員所得への非課税措置、陸上との生活環境格差の解消や内航海運の発展に欠かせない主要高速道路と各港間とのアクセスの拡充など、国や業界を上げて取り組むべき課題は山積している。

地球環境の保全にも期待

常に社会の注目の外で活躍してきた内航海運。地味ではあるが、効率的かつ大量に運べるという極めて有利な特性をもつ国内物流の大動脈であるがゆえに人類のテーマである地球環境保全への期待も大きい。島国日本の物流を考える時、外航船舶はそのほとんどが外国に置籍され、外国人船員によって運航されている。国に重大事が発生した場合、緊急輸送手段として活躍が期待されるのは、内航海運のみである。この衰退は国そのものの致命傷にもなりかねない。国民にとって重大な損失であると同時に大きな間違いであると、旗手社長は、熱い思いを語ってくれた。

㈱イコーズ

船舶管理会社㈱イコーズは、平成12年4月、発起人である5人の船主により設立された。現在の規模は、社員133人（陸上9人・海上124人）を抱え、管理船舶は17隻におよぶ。

蔵本由紀夫（くらもとゆきお）社長は、当社のモットーについて、船種・船型を問わず、船主のニーズに合わせた船舶管理を行う。自社の品質管理（ISO9002）、国際安全管理システム（ISM）に準じ、常に「船舶管理技術の向上」「内航海運の社会的認知の向上」「船員の地位向上」をめざすという。

㈱イコーズの蔵本社長

蔵本社長と畝河内（うねごうち）取締役の両氏に船員の確保・育成や労務管理にまつわる日々の苦労とエピソードについて伺った。

人材確保が至難の小型船

蔵本社長は、当社の人材確保への基本姿勢について、次のように述べた。

当社は人材が宝との思いで、海事局が主催する船員就業フェアへは第1回目から参加している。初回以降、フェアへの参加船社も増え、同業他社の魅力ある大型船が増えてきたことや、求人状況が好転している

ことも影響し、小型船が中心の当社に対するフェア参加船員の興味が薄らいできている状況がある。

一方で当社は、電気推進船・高度船舶安全管理システムなど新たな取り組みの推進や多種多様の船舶を保有することによるスキルアップに加え、新卒船員の継続採用などにより、在籍船員数を一定規模確保することができている。

内航の船員不足は日を追って増している。新卒の海技資格取得船員を能力の有無にかかわらず破格の待遇で採用する会社もある。

昨年の夏休みを利用して当社の船舶で海上技術学校の生徒の体験乗船（実践教育）を実施した。こうして実践経験を経た若年船員を他社が上級職員として高給優遇で迎え入れるなど、明らかに引き抜きと思える行為が横行している。最近になって当社船員の離職率が上がってきていることも事実だと蔵本社長は業界内部のモラルの低さに憤る。

船員の引き抜きが横行

社内で実務を担当する畝河内さんも、業界内部の安易な船員確保への姿勢に顔をしかめる。

新規採用者を募集しても船員が求める給与水準と弊社の給与タリフが乖離しているためか、思うように採用できない。中途採用の場合も、求職している船員の多くは定着率の悪いことや船内融和に欠けるなど問題が多い。船員需給が逼迫してくると優秀な船員を確保していくのは至難と言える。

内航の特色として海技資格を有する船員は、その能力に応じて高く評価される船会社を自由に選択し、異動していく傾向が強い。中途採用（船員の引き抜き）をする船社も船員個人の選択の自由を悪用するという構図だ。業界内部の自社で船員を育成・教育するという意識が乏しいことは事実。安易な方法で船員を確保するというのが当たり前の世界だと、畝河内さんは嘆く。

このままでは労務倒産も

畝河内さんは、今後の船員問題について次のように話した。

魅力ある業界へと転化し、総体的船員数が増加しない限り、船員の質の低下は避けられない。最悪の場合、労務倒産などが発生、安定輸送が滞ることも懸念される。

若い人たちに、船員という職業に興味をもってもらうためには、陸上産業で働く以上のインセンティブ（目標を達成するための刺激）を与えることが不可欠だと思う。

１年間の内航海運からの離職者は1,000人を超える。過去５年間の平均値をみると船員教育機関卒業者は年間約650人のうち内航船（貨物・タンカー）への就職は180人。水産高校卒業生3,670人のうち商船への就職者はわずか50人しかいない。

一方、過去10年間の内航船舶数の減少傾向から推計すると、５年後の船舶数は4,670隻、10年後は4,450隻となる。

推計船員数とのギャップは５年後で1,900人、10年後には4,500人の不足となる。また、陸上労働者との所定内賃金比較では、全産業や中小製造業（30人以上）の方が高い値となっている。これでは、内航に優秀な人材は来ない。

当社では、こうした経済的余裕のある船

社の無秩序なハンティングにも挫けず、社内労働環境の改善や将来展望を見据えた中期ビジョンの策定など、所属船員のモチベーションを保つための懸命な取り組みによって、現有規模を何とか維持している。

小型船中心の船舶管理会社は、船員の確保・育成問題が差し迫った最重要課題だと語った。

㈱イコーズの畝河内取締役

安全への目線はひとつ

船舶の安全運航管理に関する主な取り組みついて、畝河内さんは次のように語った。

当社は、ISMコードに準じて船舶の安全管理を行っている。基本業務（作業）が手順に従って実行されているかについては都度チェックを行い、必要な是正を加え、更に目標を設定し取り組むという安全管理システムを実行している。

また、船内はもとより海・陸のコミュニケーションを重要視し、海・陸スタッフの安全に対する目線を合わせ、透明性と対話のある社内環境構築に心がけている。

全員参加型の目標に対する取り組みを促進し、その必要性を動機付ける事に重点を置く。現場段階における能力開発にも積極的に取り組んでいる。一例として、移動可能な簡易レーダーや操船シミュレーションシステム開発への参画などがある。システムを活用したBRM研修も定期的に実施している。

また、陸上スタッフの訪船活動を定例化し、各船で起きるヒヤリハットなどの情報開示も積極的に行っていると畝河内さんは会社の「安全」に対する取り組み姿勢を強調した。

省人化のメリットを船員に

つづいて蔵本社長は、具体的な船員対策について次のように話した。

若年船員の内航に対する改善要望内容は、所得、休暇、社会的評価の順となっている。所得に対するインセンティブを考えれば、荷主・オペレーターとの適正コストに対する議論と理解が必要であるが、現状の売上範囲で可能な対策とすれば、船舶の高度化による安全運航の担保と陸上支援整備による労働軽減を確実にした省人化が考えられる。

内航海運は過去に、船員や事業者の努力により成し得た省人化によるコストメリットの殆どを荷主に吸い上げられたという苦い経験をもっていると聞く。

今後は、省人化によるメリットは、労働環境の改善など船員対策に関する費用として必ず船員のために活用されるべきと思う。

船員が切望している休暇制度の充実には、予備員率のアップが必要だが、予備船員の雇用はコストアップに直結する。

「内航海運が、社会的評価を上げ、適正な運賃・用船料を得るためには、優秀な人材が集まる業界づくりと業界発信のPRが

欠かせない」と蔵本社長。

求められる船型の標準化

また、人材確保・育成と船舶の航行安全の関わりについて蔵本社長は、つぎのように述べた。

安全で環境に配慮した、魅力ある職場作りは欠かせないが、船員供給ソースの拡大や海技資格取得の短縮化、実際の商船を用いた教育実習など即戦力化への教育実習など、取り組むべき課題は山積している。

これまで内航業界は、個々の船主がオリジナリティのある船舶建造を競ってきた。これからは、船型の標準化による建造コスト低減やメンテナンスならびに陸上支援を容易にする取り組みが必要だ。

海難事故の大半はヒューマンエラーである。航空機事故が他の輸送モードに比べて少ないのは、自動化技術が進化し、陸上支援体制が完成されているからと思われる。

したがって、シミュレーションの高度化による陸上教育（航海＆機関）に重点を置き、航海・離着桟・荷役などの自動化システムを進めることが望ましいと蔵本社長。

安全・環境に適切なコスト負担を

今後の業界のあり方について、蔵本社長は自身の思いを率直に明かした。

安全運航は事業者の義務であり当然の使命と認識している。船舶管理業に対する必要性の認知と適切な評価がされる契約への移行ができれば、安全に対する取り組み意識もより一層高まると思う。勿論、安全を担保するためには、それに必要なコストも当然発生する。現在はそのコストが運賃や用船料、船舶管理料に反映されていないことも現実である。

内航海運は大きな転換期を迎えている。これまで地方の内航海運事業者は船主（オーナー）として家内工業的に事業を営んできた。近年は、船舶の大型化・専用船化が進み、陸上との連携によるトータル物流の一貫としてその役割を担うようになってきた。環境と安全という２つのテーマを念頭に業界のCSR（社会的責任）を果たすためには、個々の競争ではなく、業界の一丸となった取り組みが必要であり、強力な発言力と指導力をもつリーダーが求められる。

勿論、産学官が協力しながら力を結集する事も忘れてはならない。

グローバル化の中で経済性は無視できないが、安全・環境に配慮するためのコストは必要だ。このコストが確保されなければ産業も成り立たたないし、衰退の一途を辿る。現在の内航海運はその渦中にあると思う。

いま、船員対策を講じなければ、内航船への外国人労働力の導入や国内海上輸送を外国船に委ねる（カボタージュの撤廃）に踏み切らざるを得なくなる。国内産業の空洞化や国防の観点からみてどうなのか議論する時期がきていると思うと述べた。

蔵本社長は、「われわれ内航海運事業者は、日本の将来にとって何が必要なのか、何ができるのか真剣に模索し、実行に移す努力を忘れてはならない。」と結んだ。

取材Ⅱ　内航船の乗組員に聞く

月　星　丸

荷役岸壁に接岸中の月星丸

広島県呉市にある日新製鋼の岸壁に着岸している月星海運㈱所有の月星丸を訪船した。本船は、150総トン、1,838kwのプッシャーボートだが3,000トン積みのバージと一体型で運航する。亀岡船長はじめ乗組員全員に当社の人材育成や航行安全への取り組みについて話をきいた。

船長　亀岡（かめおか）　素司（もとじ）さん（52才）

亀岡船長は、福岡県遠賀郡の出身で福岡水産高校卒業後、当社へ入った。内航ではめずらしい、いわゆる生え抜きで、同級生は水産会社や外航船社へ就職したが、その大半は、途中で転職を余儀なくされているという。その点、自分は内航に乗ってよかったと思っているが、本船は忙しいし、神経が休まる暇がない。呉～大阪・堺港を月間15航海し、昼間荷役で夜間航海という繰り返しの運航で、船舶輻輳海域や狭水道が多い瀬戸内海の航海は、熟知している海域とはいえ緊張の連続だという。

最近、特に目立つのは、元日本の内航船でパナマやベリーズなどの外国へ転籍した船が、来島海峡を逆行したり、こませ網へ突っ込んだりすることが多いことだ。GPSを装備しているから、自船の位置はわかっているはずだが、航法無知といってもいいような船のオンパレードだ。こうした船の喫水が明らかに1mはオーバーし、平然と航海しているのも気になるという。

人材の育成について船長は、年齢構成からみると、もっと採用枠を広げて取り組まないと後継者が育たず大変だ。このまま推移すれば、日本人船員はいなくなるのではと心配する。

月星丸の皆さん。前列右から、亀岡船長、立石機関長
津川一航士、後列右から松崎二航士、竹内二機士
大重次席二航士、坂之上司厨長

機関長　立石（たていし）　英雄（ひでお）さん（50才）

鹿児島県枕崎市の出身。鹿児島水産高校卒業後、漁船に7年間乗り、知人の紹介で地元鹿児島市の貨物フェリーで12年、当社に入って13年という内航のベテランだ。

本船は、機関部2名の定員で主機関の年間運転時間は5,000時間にも達する。機関の整備作業はもちろん、運航に必要な甲板作業を含めてすべてにかかわっており、たとえ新人が乗船しても教育に必要な時間が取れない。また、研修する場合は、定員数

以外の予備室が必要だが、部屋数の関係から、本船のような超小型船では無理である。少子化のなかで、特殊な労働環境にある内航船員を育てるのは至難で、あと10年も経たずして船員がいなくなって内航船がとまる日がくるよと言い切る。

1等航海士　津川（つがわ）　博之（ひろゆき）さん（44才）

地元の山口水産高校を出て当社へ。

本船は、稼動が激しいことを考慮して、休暇サイクルを短くしている。他の船は、3ヶ月乗船、1ヶ月休暇のパターンだが、本船は、45日乗船で15日休暇のサイクル。津川さんは、甲板部の労働時間管理をおこなう立場上、乗組員の体調管理には、人一倍気を使うという。健康であってこそ、航海の安全は確保できるとの信念である。

船員労働の評価について、船の場合は、船内に拘束される時間が極めて長いにもかかわらず、これが賃金や休暇に反映されていないと本音をのぞかせる。

2等航海士　松崎（まつざき）　誠記（せいき）さん（36才）

福岡県大牟田市の出身。口之津海員学校卒で入社18年目の中堅。航海が激しく、いつも忙しくバタバタという感じで、常に睡眠不足がつきまとう。乗組み定員はもっと余裕が必要だ。若者が魅力を感じる労働条件や生活の場に変えていかなければ、優秀な人材は内航船に来ないと辛口の一言。

2等機関士　竹内（たけうち）　太志（ふとし）さん（31歳）

竹内さんは波方海上技術短大卒で在籍11年目。出身は愛媛県今治市（大三島町）。外航船に乗りたかったが、日本人の職場はなくなってしまったと聞き、内航へ。当社も例外ではないが、同年代が少なく、船内でお互いの悩みや相談ができるような年齢構成が必要だという。また、陸上は、情報が多過ぎるくらいあふれているが、それに比べて、船内で得られる情報はテレビと携帯電話のみで携帯も不感海域が多い。パソコンなどの情報機器が簡単に使える船内環境にしないと若者は内航に来ないという。

次席2等航海士　大重（おおしげ）　明人（あきと）さん（31才）

陸上休暇後、乗船して半月。本船の激しい稼動になれないためか、いきなり「めっちゃ眠い」。

大重さんは、広島市出身。清水海上技術短大卒で、当社には、学校への求人案内で入社して10年である。内航船は家族的な雰囲気があり楽しいところもあるが、どうしても閉塞感はぬぐえないという。乗船中は割り切れというなら、乗船中の苦労を、もっと陸上休暇の日数や回数に反映させるべきだ。人間の集中力持続にも限界がある。安全運航のためにも、短期的な陸上でのリフレッシュは欠かせないと建設的な意見だ。

司厨長　坂之上（さかのうえ）　行雄（ゆきお）さん（52才）

本船の台所を担当する坂之上司厨長は、鹿児島県指宿市の出身。外航船員として13年。外航海運で外国人船員との混乗化が進み、やむなく内航船へ。当社にきて、すでに15年が経つという。食料の仕入れ、積み込み作業のあと、昼食の準備でいそがしいにもかかわらず、終始、にこやかに対応してくれた。（おいしい特製カレーご馳走様。）

瑞　栄　丸

広島港で積荷待ちの瑞栄丸

広島港の公共岸壁で荷役待ちの瑞栄丸を訪ねた。本船は498総トンの鋼材専用船だ。

遠洋マグロ船から内航船へ

出迎えてくれた田代一男（たしろかずお）船長（52才）の出身地は、岩手県宮古市。岩手県立宮古水産高校を卒業後、遠洋まぐろ漁船（18人乗り組み）に乗船していたが、平成元年内航へ転職した。

以降、愛媛地区３社の内航船を乗り継ぎ、本船の船員配乗会社である松徳産業（愛媛県今治市）へ。当社には２年在籍している。遠洋マグロ漁船に乗っていた当時、すでにマグロ船は斜陽傾向で、１年半から２年間乗りっぱなしでも年収は600万円ほどしかなかった。内航船に転職してきた当時は、手取りで27万円。その後、バブル景気があって船員不足が発生、給料は手取りで10万円増えたと田代船長はいう。

ベテラン船員が頼りの内航船

本船への配乗要員６人（内１名は休暇下船中）も岩手県４人、宮城県２人で、ほとんどが漁船からの転職者である。

船長はいう。私たちは、漁船の経験があるから、ハードな仕事や睡眠不足にも耐えられるが、内航船で若い後継者を育成するためには、運賃・用船料を引き上げ、労働条件や船内の生活・居住環境を改善しないとだめだと思う。小型船が多い内航で、今のままでは人の育成は無理だという。

荷主やオペレーターは、安全管理規定や独自の安全運航の手引書にもとづき、細かく船側に注意喚起をしてくる。

瑞栄丸の田代船長

本船は君津や室蘭で鋼材を積荷、２～３港揚げの航海を月間約５航海こなすという。ハードスケジュールだが、安全運航が維持できているのは、ベテラン船員が揃っているからだと思うと話してくれた。

船長は、本船のような小型船では、船員を採用する場合、瀬戸内海の一人当直ができることが最低要件だ。本船の安全最小定員は５人だが、新卒者にいきなり一人当直は任せられないから、人を育てるためには最低６人の定員が必要だと思うが、船主はいまの用船料では５人以上乗せることは無理だと言っているという。田代船長がいう内航小型船で若者を育てられない、育たない理由とは、こういうことだ。

瑞栄丸の松井一等航海士

労働環境の整備を早急に

また、本船に乗る前は熊本の内航船に乗っていたという松井一男（まついかずお）１等航海士。熊本の会社では、地元から新卒船員を３人採用したが、うち１人は１年たたないうちに辞めてしまった。内航業界全体として彼らが定着するための、賃金や休暇などの労働条件や生活環境の整備・充実に向け真剣に取り組まないと大変なことになると経験談を交え、話してくれた。

第12東洋丸

本船は広島市にあるマツダの車両やシャーシを主な積荷とする10人乗り組みの自動車専用の定期船。総トン数4,375トンで内航船のなかでは、大型船だ。船主は呉市にある日の出海運㈱である。

定期旅客船から自動車船へ

広島市、海田港で荷役待ちの本船を訪ね、成松万三郎（なりまつまんざぶろう）船長（51才）から話をきいた。

成松船長は、大分県の出身。地元の大分水産高校（現大分海洋学校）卒業後、学校の紹介で広島～別府間の定期旅客航路を運航する広別汽船㈱に入社。しかし、高速道路網の整備やJRのスピードアップなど他の輸送モードとの競合が激しく、採算が悪化、５年前に同航路は廃止された。それまでの約30年間、旅客船で培った操船技術をかわれ、内航船を運航する当社に入った。広島西港～千葉（マツダ）～東京港～岡山～五日市港・海田港・広島西港で１ラウンドの航海。下りの航海では、２航海に１回は香川の坂出にも寄港する。積荷は、マツダ車のみでなく、スバルやホンダ車も積む。ほとんどの港が入れ出し（入港してその日の内に出港）である。

大型自動車運搬船第12東洋丸

運航スケジュールは厳守

船長として本船で一番神経を使うのは、運航スケジュールと積荷のダメージだという。濃霧や時化による運航スケジュールの遅れは、１ラウンドのなかで停泊時間を圧縮して取り戻す。気が休まる暇はない。

特に濃霧の時期は航行の安全確保と運航スケジュール遵守の狭間で船長の神経はすり減る。また、車両船は積荷のダメージは致命傷となる。車両積み降ろし作業中は、本船サイドの整備作業は一切禁止されている。

新卒者の定着には工夫が必要

内航の後継者育成についても成松船長は心配する。

今年３月新卒船員が乗船したが、若い子は、自由にのびのびと仕事を覚えさせることが必要で、頭ごなしではだめだという。ただ、事故やトラブルは本船の運航にも直接影響することもあり、安全面には、周りのクルーが精一杯の神経をつかう。本船に限らず内航船は、どの船もハードな運航だが、新卒者を定着させるためには、休暇を工夫する必要がある。また、本船のような定期航路の場合は、地元出身者を採用し、停泊中に陸上との接点がもてる工夫も必要だ。本船のような大型船は２人当直体制だから、新卒者のトレーニングの場がある。しかし、内航の主力部隊は、700総トン未満の小型船で、こうした船では１人航海当直体制だ。即戦力を求められるが、無理な要求であり、本人がかわいそうだ。８割を占める小型船で若い人が育つ環境作りをしない限り、内航海運の将来はないと成松船長はいう。

末島海峡を望む

新卒の山口君に船長がエール

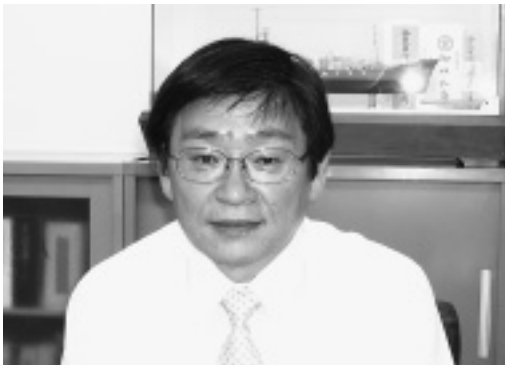
船長は、このままいけば、外国人に頼らざるを得ないが、日本の内航海運に外国人がくるか、はなはだ疑問だという。なぜなら、内航で安全運航が担保できる技量や能力があれば、外航海運の労働マーケットでより高い処遇が得られるはず。欧州では日本人船員より高給の外国人船員が数多くいると聞く。国内産業として、日本人海技者を育てていくことが、船舶の安全確保への近道だと思うと語った。さらに、成松船長は、当社も将来を見据え、新人船員を採用しているが、日本人の手による内航海運を維持していかなければ、安全な航海も果たせないと思うと述べ、若手の育成に力を入れるべきだと訴えた。

第12東洋丸の山口勇太機関員

３月に乗船したばかりという山口勇太（やまぐちゆうた）機関員に聞いた。長崎県諫早市の出身で口之津海上技術学校を卒業し、学校の紹介で入社した。仕事は毎日が勉強だが、早く４級海技士の口述試験に合格するようにと懸命に勉強中だ。給料は２回もらったが、満足しているし、何よりもいいのは毎日が楽しいことと屈託のない笑顔をみせてくれた。

アジアマリン・機関長

北九州の門司港駅近くにある㈱アジアマリンを訪れ、渡邊孝徳（わたなべたかのり）機関長（56才）から話を聞いた。



アジアマリン渡邊機関長

主体は船舶管理

同社は、昭和38年から北九州市門司区で内航海運業を経営する北九州運輸㈱「現㈱ジェネック」の内航海運部門の船舶管理業務をおこなうために設立された会社である。平成17年４月施行の改正船員職業安定法に基づく常用雇用型派遣事業の許可を取得している。これらのシステムをフル活用し、船員の確保・育成にも積極的に取り組んでいる。

当社は船舶管理をおこなうセメント専用船９隻とこれらの船舶に乗り組む船員104人を抱える。

渡邊さんは、当社で長年にわたり各船の機関長としての海上勤務を経て、現在は各船の乗組員と陸上スタッフとの橋渡しという重要な役割を担っている。当社における船員の確保・育成について、日々の苦労話をまじえ次のように話してくれた。

積極的に新人を採用

当社所属船員の平均年齢は48歳。内航の同業他社同様に高齢化が進んでいる。前年度の新卒船員の採用は８人、若手の中途採用５人を加え、13人に上った。今年度も同規模の採用を予定しているが、採用できるという確証はないという。新卒採用は、波方海上技術短大、唐津、口之津海技学校にくわえ水産系の高校からも採用した。新卒者の配乗は２人当直の大型船に限定されるが、セメント船の場合は、不定期航路であるため、指導にあたるベテラン船員の就労体制が定まらない。大型船であっても、教育体制をとることが極めて難しくなってきている。指導・教育にあたる方も、受ける方も大変な情況だと渡邊さんはいう。社内全体で、人材育成に力を入れていることもあって、現在のところ前年度採用者の中から脱落者は出ていないとのこと。

アジアマリンが管理するセメント船「扇洋丸」4,908総トン

「これまで、内航海運では、人材育成をおこなってこなかった。近い将来、このツケが一気に吹き出す時がやってくる。内航海運全体をみれば、時すでに遅しという感じもあるが、何もやらないよりはまし。と

にかく人材の確保・育成のためにやれることは何でもやる。」と渡邊さんは強い意気込みを語る。

欠かせない海陸の意志疎通

荷主は安全管理を最重要視する。船会社も安全確保は社会的責任との認識が定着してきている。当社では、経営トップが直接船舶に乗り込み、現場との十分な意思疎通を図っている。こういう取り組みは、経営陣の「安全確保には掛け声だけでなく、海・陸を問わず意識の高揚が不可欠」という信念のあらわれだという。

渡邊さんは、運航技術の継承にも力点を置いている。団塊世代の大量退職をひかえ、彼らが経験したトラブルの具体的事例をあげ、対処方法を含め後輩に継承していく作業に取り組んでいる。新卒船員の教育訓練として座学で学んだことを実技に生かすためにメーカーでの技術習得訓練も実施しているという。

最後に渡邊さんは、「船舶の航行安全は、他からのおしつけではなく、乗組員の自発的な意識があってこそ為し得るものです。」と話してくれた。

関門海峡を航行する内航船

栄　和　丸

下関港に係留する「栄和丸」

下関港の細江公共岸壁で次航海の決定を待つ、栄和丸（199総トン）を訪ねた。

話を伺った小嶋一夫（こじまかずお）さん（40才）は、本船を所有する栄和海運有限会社の専務取締役であり、船主である社長の子息である。船長と機関長の海技資格を持っており、両方の職務に就くことができる。大島商船高等専門学校を卒業し、外航船社に勤務。その後、地元の熊本県上天草市大矢野町に帰り、兄弟とともに家業に就いた。

先が見えない船主業

栄和丸の積み荷はＡ重油専用で、阪神以西の瀬戸内海を中心に年間平均すると月間15航海は稼働している。

油タンカーは、積荷役、航海、揚げ荷役の繰り返しを本船サイドでおこなう。かなりハードな運航である。

平成17年４月の法改正までは、３人乗り組みで運航していたが、現在、兄弟２人、雇用船員２人の計４人に増員を余儀なくされた。船員１人の増員は、実質1.5人分のコストがかかる。付帯費を含めれば、相当なコストアップになる。８時間労働をクリ

アするための措置だから仕方ないが、現在の用船料では必要コストすべてをカバーできていない。安全運航と法令を遵守するためとはいえ、コスト割れの状態では会社の存続もどうなるのか心配だと小嶋さんはいう。

下関港から関門海峡を望む

カボタージュの緩和が心配

本船は、バブル経済終焉期の平成５年建造で船齢はすでに14年である。小嶋さんは、「ぼつぼつ代替建造の時期だが、就航当時から今日までの、運賃・用船料の落ち込みで償却がほとんどできていない中では、代替建造の計画どころではない。船主業に携わって解ったことだが、売り上げ予想が立たない商売だ。これから先どうなっていくのか解らない。」と不安を隠さない。

小嶋さんは、油タンカーを運航していることもあって船員問題は常に気になるという。労働環境が厳しいだけに、船員不足が表面化するのはまずタンカーからというのは業界の常識であり、油タンカーは、ちょっとした油断が大事故につながる。人身事故の防止をふくめ安全運航には細心の注意を払っているという。

また、小嶋さん自身が外航海運の船員事情を知っているだけにカボタージュ（現在は国内各港間の海上輸送は日本船舶のみに限定されている）が緩和されるのではないかという動きが気になるという。

若者が育つ環境を

小嶋さんは、内航海運に人が集まってくるだけの魅力をつくっていくしかないが今は難しいという。父から聞いた話と前置きし、以前は、本船クラスの199～499総トンの乗り組み定員も多く、未経験者や新卒者を雇用し、育てられた時代があったらしい。しかし現状は、単独当直が常態となっている関係で定員もぎりぎり、未経験者や新卒船員を乗せるための予備室も確保されていないのが小型船の実態だと話してくれた。

「私には３人の子供がいます。その内２人は男の子です。これからの内航海運に思いを巡らせるとき、祖父や父の時代のように、親として海を職場とする者として、わが子に『海はいいぞ。船乗りになってみるか。』と、胸を張っていえる日がくるのだろうか。」という小嶋さんの一言が耳に残った。

栄和丸の船橋から

取材Ⅲ　地方運輸局に船員就業の実情を聞く

中国運輸局

「内航船員不足への対策は、船員という職業の魅力や内航海運の重要性について、広く一般にアピールし、理解を得ることがもっとも重要。」と語る、広島市八丁堀にある、中国運輸局、海事振興部、船員労政課の松本治志（まつもとはるし）課長と吉本時子（よしもとときこ）課長補佐に求人・求職活動と船員不足対策への取り組みについて話を聞いた。

中国運輸局船員労政課長の松本さん

船員就業セミナーを開催

はじめに、松本課長から管内の船員就業促進への取り組みについて伺った。

昨年11月に全国で初めて、広島市で、ジョブカフェと連携した「船員就職セミナー」を開催。船員不足が顕著となっている内航海運の若年船員確保対策として、中国地区内航船員対策協議会（中国内航海運組合連合会、全国内航船主海運組合中国支部、全国内航タンカー海運組合中国支部）との共催によるもの。その結果、船員未経験の若者１名が管内の企業に就職、現在は新６級の１種養成施設課程の講習を受講中とのこと。

今年度は、６月26日に岡山市のコンベックス岡山で「大学等合同就職面接会」（主催：岡山県、岡山労働局など）に中国地区内航船員対策協議会と共催で「船員就業コーナー」を出展、船員就業に向けたPRや就職相談を行った。

また、７月12日には全国初の試みとして、中国地区内航船員対策協議会と共催で、浜田水産高校の学生を対象として「船員就職セミナー」、「就業説明会」を実施した。

さらに、７月20日には中国地区内航船員対策協議会などの主催で、人通りの多い広島市基町クレド野外ホールで、船員という職業の魅力や内航海運の重要性について、広く一般の方々にアピールし、理解を得ることを目的とした盛大なイベント「～海へ・あなたの未来を託してみませんか～GET THE CHANCE 2007 in Hiroshima」を開催。当運輸局も積極的に支援したと語ってくれた。

つづいて、管内の船員求人・求職の現状と特徴的な内容について松本課長は次のように語った。

タンカーの求人倍率は5.75倍

管内には、鳥取、島根、岡山、山口の４支局と尾道、因島、呉の３海事事務所があり、職業安定業務を行っている。当課も含めて管内の求人倍率は２倍前後と、全国平均の0.61～0.87倍を大幅に上回っている。また、求職者の年齢が高い。なかでも４月の再求職者のデータをみると50歳以上は76.41%を占めている。

しかしながら、求人数の多いタンカー、ケミカル、ガット船は経験や資格を要するためこれら船種の求職者は非常に少ない。（例：タンカーの求人数46件に対して求職数は８件で求人倍率は5.75倍）、管内の求職者には有資格者が殆どいないため、常に他管内の求職者を紹介せざるを得ない状況となっている。

一方、求職者の多い船種は貨物船、旅客船であるが、これらは逆に求人数が少ない（例：貨物船の求人数32件に対して求職数は58件で求人倍率は0.55倍、旅客船の求人数４件に対して求職数は20件で0.20倍）という実態がある。

これまでは船主自身や家族・親戚のみで運航していた家族船。平成17年以降、安全運航のための家族船の定義が厳密に運用され、小型船の定員規制の強化によって甲板部の定員を増員せざるを得なくなったことも船員不足が顕著になっている一因ではないかと、松本課長は、ますます深刻化する船員不足に心配顔をみせた。

内航事業者の３割が集中

つぎに、吉本課長補佐から、求人・求職に関する日常業務を行う中での問題点をあげてもらった。

偏った求人・求職に加え、旅客船希望の求職者は陸上求職と並行して求職活動を行っており、他の船種を希望することは殆どないのが実情。また、管内には、古くから内航船主が集中する、いわゆる船どころといわれる地域が多い。管内だけで全国の内航海運事業者の約３割を占めている。しかし、中小零細事業者が殆どで、船員を育成していくだけの余力がない事業者も多いことから、どうしても即戦力となる船員を求める傾向にある。陸上からの若年求職者があっても未経験者ということで採用には至らないケースがほとんどだと吉本課長補佐。また、最近の傾向として、船員自身がより高い賃金や長い休暇を求めるようになり、乗船中に求職票を提出して、現在より待遇の良い会社に移るケースも多いという。さらに「内航海運ビジネスモデル検討会」の提言に基づき、従来型のオーナー経営から脱皮して、新たな船舶管理会社を設立し、船員の雇用を含めた協業化、グループ化を図る必要がある。これによって船員の確保・育成が容易になるものと期待していると話してくれた。

高齢化の進捗が心配

つづいて、松本課長は、雇用のミスマッチの解決策についてつぎのように述べた。

船舶管理会社を活用したグループ化を推進するため、全国に先駆けて船員労政課と同じ局内の貨物・港運課と連携してグループ化相談窓口を設置し、事業者の相談に応じている。また、平成17年４月に内航活性化３法が施行された。このなかで安全最少定員の厳格化など船員法の改正や、船員派遣事業が制度化され、在籍出向や船舶管理会社の位置付けも明確にされた。これにより船員の雇用環境が改善してきた。

しかし、船員の高齢化が一段と進む中で、それを補う人材がいないことが心配だ。これから迎える団塊世代の大量退職と相まって、船員不足問題はますます深刻化すると思う。若年船員の確保対策として、陸上か

らの転職者を積極的に受け入れるための制度、助成を充実させることが必要だと思うと語った。

九州運輸局

昨年８月、九州運輸局北九州庁舎は、北九州市の門司港から、博多駅前に庁舎を移転した。従来同様に福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島の九州７県に加え山口県の宇部以西を管轄する。平成17年10月時点における管内の船員数は19,136人（予備員を含む）で全国の20.9%を占めている。

JR博多駅の筑紫口から東に歩いて約10分、九州運輸局、海事振興部船員労政課の平川正幸（ひらかわまさゆき）課長を訪ねた。

九州運輸局船員労政課長の平川さん

平川課長は、九州運輸局管内における船員の求人・求職の現状と課題について次のように話してくれた。

多発する雇用のミスマッチ

船員労政課は現在、課長、課長補佐、専門官２人、職業安定係長と賃金職員の計６人で日常業務を担当し、うち３人は九州船員地方労働委員会事務局を併任している。求人や求職で窓口を訪れた人に対しては、つねに、きめ細やかで、親切、丁寧な対応を心がけている。

求人・求職の現状は、平成17年の船員法改正以降、管内の有効求人倍率は全国平均の傾向と同様に、今年３月には0.66倍となるなど着実に上がってきている。

時代背景を反映してか、求職者のなかにはフリーターやニートと呼ばれる海上職場未経験の若者や、経験船員の場合でも約半数を55歳以上が占めるなど高齢の求職者が多い。内航海運事業者は、即戦力となるできるだけ若くて優秀な人材を求めてくる。そこに求人と求職のミスマッチが生じる。求人数は一定程度あるのに未済求職者の数が一向に減らない大きな要因となっている。言い換えれば、事業者が真に求める人材は、すでに枯渇しているといっても良い状況にある。

魅力ある職場づくりを

九州は昔から、船どころ、船員どころだといわれており、海運業は盛んな土地柄であったが、残念ながら近年は、事業者数も船員数も減少の一途をたどっている。

求職者のニーズも旅客船や港内船のように日帰り勤務が可能な船種を希望するなど、日々変化してきている。内航船の離家庭性やそれに見合う賃金や休暇などの労働条件が正当に評価されていないことが理由だと思う。

われわれも、雇用のミスマッチをできるだけなくす努力をしているが、海運事業者も給料のアップや安全対策・労働環境の改善など魅力ある職場づくりに邁進してほしい。また、求職者の皆さんは、海技資格の

取得や技能研修へのチャレンジなどスキルアップに努めてほしいと求職者、求人者それぞれに注文をつけた。

「就業フェア」と「マリンワーク」

平川課長は、今後の取り組みについて、「人材の確保・育成に特効薬はない。」としたうえで、中央の「船員教育のあり方に関する検討会」「ヒューマンインフラ部会」でとりまとめられた具体的施策にもとづき、こつこつと地道に取り組む必要があると強調した。

九州運輸局管内の取り組みとして、船員就業フェアの開催に加え、「マリンワークin唐津」（通常「１日船員職安」と呼ばれているが、この名称は九州発案）の積極的な開催に取り組んでいる。陸上のハローワークやジョブカフェへの「海」や「船員」の広報活動も欠かせないと平川課長。

昨年福岡市で開催した「船員就業フェア」は、参加企業27社、参加者59人面接件数150件、採用・内定者13人という結果をあげ、盛況裡に終えることができた。

また、「マリンワークin唐津」は、昨年佐賀運輸支局唐津庁舎で唐津海上技術学校の生徒や一般船員を対象に就職相談をおこなったもので、これまで佐賀県内には、船員の就職相談の場がなかったことから、広く海と船員職業をアピールしようとの試みだという。管内には、唐津、口之津に船員教育機関の海上技術学校がある。初めての試みにもかかわらず、学生21人一般船員11人の参加を得ることができた。窓口での聞き取り調査によると、卒業後に途中退社した若者が再び船に戻ることは、ほとんどないという。船員になるための基礎教育を受けた彼らが順調に育まれ、定着するような職場づくり、業界づくりが今、求められている。

船員派遣事業制度の活用を

平成17年４月から船員派遣事業制度が導入された。本年４月末の許可事業者数は九州管内で24社となっている。（全国では143社）従来、煩雑で規制の多かった事業者間の船員の移動が、この制度を利用することによって、スムーズな移動が可能となることから適正に利用し、船員不足の解消につなげるべきであると、平川課長は、制度の普及と活用の必要性を強く訴えた。

海運・船員の認知度アップを

地方の担当窓口で痛切に感じるのは、一般的に、海運業や船員についての認知度が極めて低いということ。あらゆる機会を捉え、アピールをして回っているが、いまひとつ反応が鈍い。映画「海猿」のヒットで認知度が高まり、海上保安庁への応募が急増した例がある。海運界に対する認知度・理解度が深まれば、運賃交渉にもいい影響を与える。その結果、船員の労働条件が改善されて船員職業の魅力回復へとつながり、ひいては船員不足の解消につながる。今こそ、関係者が一致協力して海運と船員の認知度アップに向けた広報・宣伝活動に真剣に取り組むと同時に、魅力ある労働環境の構築に向けた地道で根気強い取り組みが重要だと思うと平川課長は話してくれた。

内航海運の復興と船員確保対策

東海大学　海洋学部　航海学科　教授　篠原（しのはら）　正人（まさと）

はじめに

日本経済が堅調な回復基調を示し始めて５年目に入った。求人は明らかに増えている。４月現在の有効求人倍率は５年前の0.61倍に対し、今年は1.05倍となっている。その中でも大学生の求人倍率は昨年の1.89倍から今年は2.14倍へと飛躍し、バブル期を上回ったという。世は正に採用難の様相を呈し始めた。

このような環境下、本稿では内航海運業界が解決しなければならない「人材」の問題について考察することとしたい。

海運を取り巻く雇用情勢

1991年に始まった12年にわたる平成不況の間に、「団塊の世代」１期生は45才から57才という脂の乗り切った時期を過ごした。不動産バブルの後遺症に加え、激しい円高のために海外生産移転が進み、わが国の雇用環境が悪化する中での苦しい舵取りであった。しかし彼らはその前の世代が残した負の遺産を払拭して、何とか日本経済を立ち直らせた功労者である。

その世代が今年は61才を迎える。大量の定年退職によって、若い世代へ職場を明け渡す時期が来た。それに加え、90年代以降急速に進んだ中国の市場開放政策の影響で、世界全体が中国特需の恩恵を受けるに至った。その結果として現れているのがあらゆる産業での求人増である。昨年の春すでに大学生に対する求人が大幅に増えたことを実感したが、今年はそれに加え、海運関係で幅広く求人増が見られる。

「団塊の世代」の退職に合わせた補充と、急激な船隊増強による海陸の職場への海技スタッフ増強が焦眉の急になってきた。わが国海運界ではまず外航海運が未曾有の好景気を迎えているため、大手企業グループの求人増に加え、グループ内関係会社でも独自に採用を迫られている。これまでは親会社からの派遣で賄っていたが、当の親会社で海技者不足となったために、関係会社にまで回す余裕が無くなったというのが実情である。

しかもそれらの会社に雇われている海技者の年齢構成を見ると、５年以内に定年を迎えるものが多く、にわかに問題の大きさを実感しているというところである。

これまでは苦しい台所事情があり、若手を順次採用することによって従業員の年齢構成のバランスを計ることなど出来なかったのである。

このような雇用情勢はついに内航海運にも到達するに至った。外航海運で起こっていることが、そっくりそのまま内航でも追体験されようとしている。

内航船員の就労環境と安全

内航海運の市場構造は業法の定めにより、

オーナーとオペレーターとに分かれて運営がなされてきた。カボタージュ保護政策により、世界各国は自国の船員を雇用していることは言うまでもない。日本のオーナーは地方の土地に根ざした業態を採っており、縁故を中心とした採用によって、スタッフを確保・維持してきた。その中で、わが国独特の海技の伝承と仕事へのコミットメントが保証されてきたのである。

その信頼関係があるために、「無理を聞いてくれる」という柔軟性と、ルール遵守に対するガバナンスの脆弱性が共存する環境が培われることとなった。

内航は航走距離が短いために就労条件は過酷である。出港したと思えば数時間後に入港。内海や多くの港湾では船舶が交錯し、息を抜く暇もない。コンテナ船やタンカーなどは天候に左右されず、夜間荷役も大いに行なわれることから、乗組員の疲労は極限に達する。早く目的地について一休みしたいという気持ちから、つい無理な操船をしてしまうという事例も多く聞かれる。

学生の内航への就職

内航の乗組員は高齢化し、急速に引退の時期が迫ってきている。しかしその補充は難しい。古参の乗組員と若手との間には価値観のギャップが生じがちである。若者は就労環境に合理性を求める一方、熟練者は自分が苦労して築き上げた知識経験を多とする。仕事の結果というよりむしろそのレベルに至るまでの「辛苦」や「忍耐」に多くの価値を見出す。従って若者が少ない労力で同等の成果を挙げようとすることに嫌悪感すら抱くことになりかねない。

外航海運のように諸外国からのチャレンジがないために、設備機器への投資や業務合理化が遅れたと言える。

そのような環境下にあっても、弊学の学生には内航海運への就職を目指すものが多少ながらいる。その背景には次のような理由が考えられる。

第１に、外航のように長く日本を離れる必要が無く、家族や友人とのコンタクトを維持できる。

第２に、外航海運に行っても乗組員として仕事をするより、船舶管理などの陸上業務に従事させられる場合が多い。

第３に、日本の中等教育の中で英語の基礎能力が身に付いていないため、日本語で仕事が出来る環境を志向しがちである。

第４に、海外旅行が容易になり、船員として外国に行くことに対する憧れが消滅した。

すなわち、内航海運への強い志向というより、消極的な理由によって内航船員の道を選択するという傾向にあるようだ。その結果、実際に就職してみると、予想していた環境と実態との間に大きなギャップがあるために、挫折するあるいは健康を害するというケースが見られる。

従って一般的には内航船員の仕事は３Ｋ職種（キツイ・キタナイ・キケン）の一つとして敬遠される傾向にある。

昨今の若者には幅広い職業選択肢が用意されている。その中で就労環境が整備されていて、給料が高い職業に人気が集まるのは自然の摂理であろう。外航海運が今後海技士の採用を増やすと、内航海運の船員不足はより一層深刻なものになることは目に

見えている。

＜国内輸送機関別貨物輸送シェア＞　(%)

	トンキロ	トン数
自動車	58.7	91.2
内航海運	37.1	7.8
鉄道	4.0	1.0
航空	0.2	0.0

出典：平成18年度国土交通省「陸運統計要覧」

内航海運が抱える問題

なぜ内航海運の就労環境はこのような状態に陥ったのか。答えは明白である。それは「零細性」にある。

陸上におけるトラック業と同様に、顧客に比べて輸送業者が零細であるため、市場は極端な顧客優位の状態になる。その結果、トラック業と競合するコンテナ船やフェリー・RORO船の分野では、いつまでも低運賃での運航に甘んじなければならず、就労環境整備や安全対策に本腰を入れる余裕がないのが現状である。

また、バルカーやタンカーの分野では、大手メーカーの下請け的な長期関係が固定しており、内航海運業者が常に従属的な立場に立たされてきた。

これらを打破する画期的な方策を講じない限り、今後も同様の状況が続くだろう。今後の内航海運の市場構造変化をもたらすために重要なパラダイムシフト要因を以下に列挙する。

内航海運の進化と戦略策定

わが国にとって内航海運は、今後の経済を支える大動脈としての役割を担わなければならない。長年トラックの優れた利便性に勝てず、道路における渋滞、事故の多発および大気汚染を引き起こしながらも、モーダルシフトが進まなかった。(表参照)

しかし昨今、地球環境保全のために、個々の企業が輸送コストを多少犠牲にしてでも環境に配慮した輸送手段を選択するという風潮が急激に一般化してきた。やっと内航海運が脚光を浴びる世の中になったのである。

今後内航海運が健全な形で育成されていくためには、優れた若者がどんどんこの世界でキャリアを形成できるような環境が整わなければならない。その際に重要なポイントとなるのは次のような点であろう。

第１に、内航海運が顧客（荷主や外航船社）との間でバーゲニングパワーを発揮するためには、大同団結が必要である。それは協議によるものではなく、合従連衡によるほうが効果が高い。世界の様々な力学の変化を見るにつけ、規模の大きいものが勝つという構図に例外は少ない。

第２に、安全基準や就労規則の遵守を絶対的なものにしない限り、若者は呼び込めない。「３K」のイメージから脱却するためには、強力な「警察力」が必要である。それには行政による徹底した監視と検査態勢に加え、業界ベースでの自己管理制度の確立の併用が必要である。

第３に、陸側と乗組員との意識の差を埋める必要がある。陸側すなわち海運経営者と運航者は、船上での就労体制に関心を持ち、訪船を増やすことによって乗組員との情報交換と対話を推進するべきである。その中で安全について意識の共有が図られ、種々の局面での価値判断の一致が可能となる。

第４に、内航海運のレベルアップは国民の利益に叶うものであるから、「最終的にはそのコストは物の価格に反映されて国民が負担するべきである」との認識を、荷主が持つべきである。それを可能にするのは戦略的な広報活動とオピニオンリーダーの存在である。

第５に、内航海運の健全な育成のために産官学連携が必要である。これまで内航海運をテーマに研究をする研究者の数は非常に限られていた。そのため、研究成果を経営戦略や施策に取り入れて変革を促すということが出来てこなかった。

この分野での研究を促す一大プロジェクトを立ち上げて、新たな知見の創出を図るべきである。

おわりに

以上、内航海運の今後の発展を期して、関係者に期待されるアクションプランを提示した。

最前線で業務に従事されている方々からすると、絵空事に聞こえるものもあろうかと思うが、内航海運を取り巻く環境は急速に変化していると筆者は認識している。

環境保全への関心の高まりは、確実に内航海運の地位向上に繋がる。今後内航海運へはますます一般の人々の目が注がれ、それが若者の就職へと結びついて行くに違いない。

内航船に乗ることは「チャレンジング」で「カッコイイ」というイメージを、ベテラン達の努力により作り上げるチャンスが到来した。

東海大学調査研修船「望星丸」

内航海運における船員不足の到来とその対策

日本内航海運組合総連合会　会長　　上野（うえの）　孝（たかし）

内航船員の現状と課題

昨年実施した日本内航海運組合総連合会内部の雇用船員実態調査によれば、内航船員の平均年齢は、およそ50歳である。

年齢別に見れば雇用船員数のピークは57歳にあり、内航船員の大半が50歳を大幅に超えている状況にある。調査に対する各事業者からの回答には、企業規模、業種によりバラツキがみられるため、かならずしも内航船員全体の実態を示したものとは言いがたいが、内航総連合会傘下の事業者に雇用されている船員の約４割近くのデータ（約１万人弱）が得られたものと考えられる。特に小型船分野の船員の実態をよく反映した結果となっている。

内航船員の年齢構成の実態からすれば、今後10年間に大半が退職年齢に達するという状況であり、現状のまま推移すれば、その間に各船員教育機関から供給される新規若年船員数は補充に必要な数の半分にも満たない。したがって何らかの対策が図られない限り、深刻な船員不足に陥るであろうことは明らかである。

内航総連合会の船員対策への取り組み

船員不足問題については業界内部では十数年前から叫ばれており、過去何度も船員実態調査が実施され、検討委員会が設けられて船員確保のための対策が論議されてきた。

日本内航海運組合総連合会内部の委員会としては、平成元年より船員対策特別委員会が設けられて検討が行われてきた。

内航近代化船の設計や労働時間短縮、労働環境改善への取り組みが行われてきた。平成４年７月からは、常任の委員会である船員政策委員会が設けられて船員問題への対策に取り組んできている。

業界としては船員の年齢構成のバランスが高年齢者に偏り、若年齢層が不足している状態にあることについては早くから認識しており、種々対策が図られてきた。

若年船員の確保・育成への取り組みが立ち遅れた背景

85年のプラザ合意以後、急速に進展した円高により、外航海運各社はドルコスト化を推し進めた。リベリア、パナマなど便宜置籍国へ日本籍船がシフトされ、これらの船舶は外国人船員による運航に主軸を移したのである。その結果、外航分野において大量の日本人離職船員が発生し、船員不足が表面化しつつあった内航部門への船員需要の供給源となったのである。また、漁業分野においては、それ以前より200海里経済専管水域問題により、日本漁船は遠洋漁業からの撤退を余儀なくされ、大量の漁船員が職場を失い、職業転換教育などを経て、

内航部門に流入してきた。

この大きな二つの要因により、内航業界が求めていた即戦力、いわば熟練船員の豊富な供給ソースが生まれたのである。これらの理由により、内航海運における船員不足は数年前まで顕在化してくることは無かった。

一方、90年代初頭より始まったバブル経済の崩壊により、日本経済は縮小し、輸送需要も低迷を続けて、内航海運においても船腹の調整局面となって、雇用船員数の減少が続いた。

運賃市況の低下にともない、コスト削減のための運航定員の減少がすすみ、新造船への代替も滞り、労働環境の改善も困難となっていった。

乗組員の減少により、若年の未熟練船員を雇用し育成していく余裕も無くしてしまったというのが、これまでの実状であろう。

このような状況の下、当然のことながら各船員教育機関から卒業する新規の若年船員の雇用機会まで大きく減少し、内航船員の年齢構成は更に高齢化の度合いを深めることとなったのである。

船員教育機関のあり方と人材の確保・育成への方策

内航船舶の大型化により、外航船と変わらない船舶も運航されている一方で、従来からの小型船も大半を占めることから、内航船員に求められる知識・技量・資格は船の種類や大きさごとに異なるものとなってきている。

現在、中卒から入る海上技術学校、高卒で入学する海上技術短期大学校など、さまざまなコースが設けられているが、今後ともこのような制度を拡充して、船員への道を多様化していくべきだと考える。

船員教育機関以外の一般高校、一般大学を卒業した者、或いは陸上企業に就職して社会人となったが別の新たな世界を求めている者、離職して新しい道を模索している若者など、彼らにとって再チャレンジの舞台として海運／船員を目指すことが可能となるような教育制度を構築していくことにより、幅の広い優秀な人材を海運業界に呼び込むことが可能となる。また、そのような学生の新たな就学にともなう経済的な負担が軽減されるような制度／仕組みなども構築する必要がある。

船員不足解消への取り組み

船員を安定的に確保していくためには継続した地道な活動が必要であり、一般人や小学生、中学生を対象として海事思想の普及活動を実施して、海運、船員というものを認識・理解してもらうことが、まず大切である。

内航船員の職業評価が適正なものとなるように、広く世間一般や関係業界の認識を得るよう常にいろいろな場を通じて働きかけを行うことも重要である。

若年船員の教育・研修の受講機会を増やして、技能の修得や資格の取得を容易なものとして、ステップアップのための道筋を設けることや、休暇の付与等労働条件の改善のためにはグループ化による配乗枠の拡大などの工夫が必要となる。

何より魅力ある内航海運の労働条件・環境を構築する努力を行うことが、若年船員

の定着率を向上させることになり、新規船員志望者の増加に繋がることとなる。そのためには、船内居住環境、職場環境の向上が求められる。

新ILO海事労働条約批准に向けての国内法適合化に際しては、船員の労働環境の向上に資するよう業界として取り組んで行くべきであると考える。

海上輸送における安全確保と人材の育成

ここ数年来、外航・内航ともに、重大海難事故が発生しており、昨年は内航海運業法が改正され、運航管理規程から安全マネジメント体制の構築を義務付ける安全管理規程の策定が新たにオペレーターに義務付けられることになった。

これにより、現場での経験を有して船舶の安全運航管理に責任を持つ運航管理者のほかに、安全統括管理者を設けて経営の立場から運航船舶の安全に責任を持つことが法的に要求されている。

船舶運航の安全を確保するためには、乗組員のみならず経営の責任者を含め船舶運航関係者全員に安全を最優先させる意識を徹底することが必要となる。

船舶の運航環境は、さまざまな面で厳しいものとなっており、内航船舶の乗組員には長年の経験に裏打ちされた確かな技術と知識が要求される。人材の育成には歳月を要し、一朝一夕には優れた運航要員、有能な船舶管理者は得られない。

着岸し、荷役作業をおこなう内航タンカー

計画的な人員の採用、必要となる要員養成のための教育研修システムを確立することなど、企業側が積極的に人材養成のための方策を実施していくことが重要である。

これらの高度な人事労務政策が可能となるような経営環境を、各事業者が、さまざまな企業形態を模索しながら構築して行かなければならない。

現状のまま推移した場合どうなるか

小型船分野においては、499総トン型船、749総トン型船などへの船型の大型化が進んでおり、必要船腹量が同じであれば、隻数の減少により必要乗組員数は減少する。これは船員不足に対して、ある程度緩和する要素となるが、その他の条件について現状と変わらないとすれば、国交省の試算によれば5年後には1,900人、10年後には4,500人の船員が不足する事態となる。

したがって、現状のまま何ら積極的な船員対策が取られない場合は、数年後には部分的な停船が発生して、物流に重大な影響を及ぼす恐れがある。

緊急的な対応として、外国人労働力に頼り、外国人船員を導入した場合は、日本人船員を雇用・育成する経済的環境を無くしていくことに繋がる。すでに船会社の陸上サイドにおいて船舶管理業務に従事する海技者が不足している。日本人船員育成の場を無くすことは将来的に日本人海技者を枯渇させることにも繋がる。実質的な海運業が日本から衰退していく局面を迎えることにもなりかねない。

内航海運はあくまで、日本人乗組員による日本籍船によって担われていくべきであり、そのことが日本の海運業の基盤を支えていく唯一の方策となるであろう。

官・労・使が一体となった取り組みを

昨年度（平成18年度）に「船員教育のあり方に関する検討会」が立ち上げられた。この検討会の場で今後の船員教育機関のあり方を中心に検討が行われた。

本年3月に報告書がまとめられ、今後の方向性が示されている。

また、今年2月に開催された交通政策審議会・第12回海事分科会において「ヒューマンインフラ部会」が設置され、今後の日本人船員、海技者の確保・育成について具体的対策が検討され「中間とりまとめ」が行われた。

検討会の場において各委員から出された意見ならびに示された現状認識を踏まえた内容となっている。この「中間とりまとめ」に提示されたさまざまな取り組みを早急に進めていく必要がある。

わが国の将来を担う青少年が、「海」さらには「海運」への関心を抱くよう、「海の魅力」についての広報・宣伝活動は欠かせない。

内航船員確保・育成に向け、船員の労働環境や労働条件の改善、キャリアアップのための環境整備など課題は山積している。官・労・使が一体となって具体的かつ着実に取り組みを進めていかなければならない。

内航海運における船員問題と安全管理システム

パシフィック・マリタイム株式会社　取締役安全管理部長　中楯（なかだて）　幸一（こういち）

はじめに

平成14年５月に創立した当社は、平成15年12月、旧近海郵船㈱の解散に伴い、内航セメント船・石灰石船など９隻を運航するオペレーター、セメント船など５隻の船舶管理およびセメント船・RORO船７隻に船員を配乗する総合的な内航海運業を営んでいます。

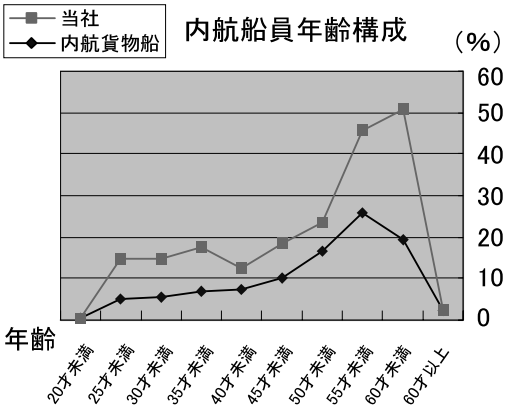
当社配乗のRORO船

延べ12隻におよぶ関係船は、１年中、日夜を通して、日本沿岸を航行しています。海・陸スタッフが一体となって、海上における安全輸送体制確立の下で、日本の国内海上輸送の一端を担っています。

現在、配乗船、管理船舶に対する海技者としての要員は、約120人を擁しています。陸上に勤務する海技者を含め、船舶の安全運航に従事していますが、必要員数のすべてを会社に在籍する常用雇用船員でカバーすることはできていません。グループ会社ならびに関係会社などからの派遣や融通を受けて要員を確保しているのが現状です。

また、当社雇用船員については、まさしく内航海運全体における問題と同様、次の点で大きな課題を抱えています。

① 年齢構成の歪み
② 高齢者層（45歳以上）が60％以上
③ 団塊の世代大量退職
④ 中間世代（30～40歳代）の過疎
⑤ 人材不足



船員の確保・育成

海に囲まれたわが国においては、国内貨物輸送量の４割近くを海上輸送に頼っています。内航海運の健全な発展による安定的な国内海上輸送の確保が重要であることは、関係者の共通認識でしょう。これを維持・達成するためには、内航船舶の運航を支える船員および陸上海技者の確保が欠かせません。

内航船員数は減少傾向が加速し、現在約

３万人となっています。年齢構成をみると、高齢化が著しく進んでおり、50才以上が大半を占めています。

すでに始まっている団塊世代の大量退職による船員不足の顕在化、運輸安全マネジメントによる安全管理体制の強化などを考慮すれば、次代を担う若年船員の確保と育成に向け早急に取り組むことが不可欠だと考えています。

しかしながら、内航海運業界にとって深刻な船員不足問題が確実に到来することに対し、なかなか明確な対応策が採れなかったのは、バブル崩壊後の運賃・用船料の低迷や内航船社は一部を除いて船主といわれる中小零細事業者がその大半を占めるという業界の構造、海洋国日本といわれながら国民全体の「海」や「海運」に対する認識の少なさなどが起因しているものと考えられます。

近年、表面化してきた船員不足に対応して、各社が離職者や新卒者の採用に向けて活動を展開しつつありますが、「船員就業フェアー」、「求人票システム」あるいは関係者の口コミなどが主体であり、残念ながらまだまだ場当たり的な船員確保対策となっているのが現実です。

船員の確保・育成には、長い時間・労力・費用が必要です。中小零細の内航船社にとっては大きな負担となります。将来に向けた海技の伝承、安全運航の確保、陸上海技者への転身など安全確保や教育訓練にも相当な費用を必要とします。将来にわたって安定した国内の海上輸送を求めるのであれば、人材の育成に必要なコストに対し、荷主、オペレーターの協力が必要となることはいうまでもないことです。

荷役作業中の新人船員

また、現実問題として、船員の育成は一朝一夕に出来るものではありません。新人船員は、学校、海技免状試験、乗船前研修などを経て初めての乗船となります。

まず、船内でOJTによる教育を３ヶ月～６ヶ月おこない内航船員としてのスタートになります。当然のことですが、会社として、この間は育成期間にカウントするため、通常の労務費に上乗せされ、負担増になります。

船員教育機関は、専門技術者としてのレベルによって、技術学校クラス、短期大学校、高等専門学校、大学校、大学に分けられ全国16ヶ所に設置されています。その他には、海洋・水産系の高校、大学においても、船員への道が開かれています。

しかし、バブル崩壊後の国内経済低迷の影響を受け、一時は船員の採用が途絶えたことで船員教育機関の存在が危ぶまれ、入学者数が大きく減少しました。海員学校の統廃合などもおこなわれました。

船員教育機関における海技者としての勉強は、基本的なものが中心で、現場での即戦力には繋がりません。海技者としての実

践力は、その後の社船でのOJTにより育っていくのです。前述のとおり、この間、会社側は無視できないほどの負担を強いられます。

荷役制御室の新人船員

国策として、内航海運を必要とするのであれば、人材の確保・育成に必要なコストに対し、業界全体としての取り組みに加え、国の支援策を求めていく活動が必要であると考えます。

平成19年2月、国土交通大臣より交通政策審議会に対し、「今後の安定的な海上輸送のあり方について」の諮問がなされ、同審議会海事分科会のヒューマンインフラ部会で、“海事分野における人材の確保・育成のための海事政策のあり方”について審議がおこなわれています。その結果に対し大いに期待したいものです。

求められる安全管理システム

近年、海・陸・空を問わず、輸送機関における事故が多発したことで、運輸安全マネジメント体制の確立が求められました。内航海運においても「安全管理規程」の義務付け、会社における経営トップの責任の明確化をはじめとした社内安全管理体制の確立が必要となりました。

安全運航達成のためには、当然のことながら海技経験者による安全管理体制・システムが求められる現状においては、その海技者の後継者育成が必須となってきます。

当社としては、海技技術集団の部署として、平成19年2月に旧船舶部から「安全管理部」を立ち上げ、海務監督、工務監督を配し、さらには、船員部により船員関係業務を行なっていますが、安全管理体制・システムの実施については、次の策を講じながら安全確保に努めています。

① 任意ISMコードの取り込み
② 船内・陸上・会社における安全教育
　・乗船前教育
　・新人研修
　・入渠時安全会議
　・社内定例安全会議
　・船内労働安全衛生委員会
　・船機長会議など
③ ヒヤリハット（ニアミス3000）による不安全行動、不安全具合の報告
④ 定期的な検証
　・安全管理規程に基づく訪船チェック
　・内部監査など
⑤ 外部における研修
⑥ 各種情報交換

しかし、これらが示すように、安全運航に対する社会的要請が強まる傾向の中で、海上技術者である内航船員を安定的に確保、育成することは、各社とも容易でない状況に至っているのが現実です。

今後の内航海運

内航海運は、今更言うまでもなく、他の

輸送モードとの比較において輸送効率が高く、環境にもやさしい輸送手段であることから、物流産業の中にあって、将来的に注目され、脚光を浴びる日が来ることは間違いありません。

しかしながら、今日の内航海運が抱えている課題を解決するためには、これまでのように船社任せだけでは困難であるといわざるを得ません。

将来にわたって、内航海運による低廉かつ安全で、安定した良質な輸送サービスを提供するには、荷主、船会社、海事関係行政による連携プレーが必要です。

ドック中のセメント船

また、安全性や効率性を維持するためには、船舶の代替建造の推進が欠かせません。長引く運賃・用船料の低迷や建造船価の高騰によって船舶の代替建造が進んでいないのが実情です。内航海運は、船舶の老朽化が急激に進行しているといっても過言ではありません。

公的援助・支援を得ながら、低燃費船舶としてのスーパーエコシップ（SES)、電気推進システム、超伝導推進システム装備船など、省エネ化、省力化を取り込んだ高効率、高安全船への代替建造が進められ、こうした船舶が、次世代の内航船を形成していくことを期待しています。

まとめ

内航海運の船員問題はすでに２～３年前から始まっています。現時点ではその対応策が各船社、事業者に委ねられているのが現状です。安全運航とリンクした大きな問題であると捉えています。

船舶の安全運航は、ヒューマンインフラの整備にかかっているといっても過言ではありません。荷主、行政、内航事業者がしっかりと協調して、解決していく努力を続けていく必要があります。

内航海運の健全な発展のためには、人材の確保・育成が欠かせないことは、関係者すべての共通認識です。

しかし、人材の確保・育成に、決め手となる具体的な対応策は簡単ではありません。

長い時間をかけ、あらゆる角度から見た環境整備を地道におこなっていくこと必要です。官・労・使が知恵を絞り、一つひとつ取り組みを進めることが重要です。

当社においては、船員配乗・船舶管理会社としての位置付けを明確にし、関係者間との連携をより密にし、船員の確保・教育、船舶建造の推進、安全運航に関する技術情報の共有などを推進していくことにしています。

海技者の安定的な確保・育成を目指し、積極果敢に取り組みを進め、船舶の安全運航の徹底を図りつつ、地球環境に優しい内航海運の健全な発展に寄与していく所存です。

内航タンカーの安全管理活動と人材の確保・育成

上野トランスティック㈱環境安全グループ執行役員　藤岡（ふじおか）　宗一（そういち）

はじめに

当社の事業内容は石油製品、ケミカル製品の海上輸送、陸上輸送である。海上輸送では、一部近海輸送も行っているが、主として北は北海道から南は九州沖縄までの全国ベースの国内輸送を行っている。内航の運航船腹は92隻、売上げは約310億円、この内石油製品部門の売上が２／３を占め、年間輸送量は約2,600万KLである。

石油製品やケミカル製品の海上輸送においては、一般貨物船などで要求される法規制や知識の他に「危険物船舶運送及び貯蔵規則」など危険物の取り扱いや運送方法、海洋環境保全に関わる法規制、荷主毎の安全規則、検船など、多岐・広範囲にわたる法規制や知識が要求される。そのため安全管理活動を実施していく上で貨物船とは違った難しさがある。当社では上野グループ運航船舶の安全運航、安全荷役並びに安全作業を推進するために「上野グループ海上安全推進会」を運営している。事務局を当社安全管理部門に置き、傘下船主72社で組織され、安全スローガン「攻めの安全、目指すは安全品質№１」の下、当会の安全管理活動を実施している。

安全管理への取り組み

主たる安全活動のひとつは船主との安全会議の開催がある。関東、関西、中国、関門、四国の五つの地区支部に分け、毎年春と秋に支部別に安全会議を開催し、当社（オペレータ）と船主（オーナー）との安全活動や営業活動などに関する意見交換会を行っている。当社からは、社長をはじめ営業部門、安全管理部門の役員が出席する。

また、船主の安全監督者を集めて法令改正や技術的支援をする為の説明会や勉強会を開催している。

船主や当社による訪船指導として、当社安全監督の訪船はもちろんであるが、当社経営層による訪船意見交換会、営業配船担当者による訪船意見交換会を行っている。平成18年実績で約2,700回以上の訪船を実施し、海陸のコミュニケーションを図ってきた。

当社運航船の約８割が任意ISMを取得しているが、船主乗船の小型船などISM取得が物理的に不可能な船舶には、安全部門がU－STS（Uyeno Small Tanker Safety Management System）により、安全管理システムの運用支援を行っている。

また、機関紙「無事故」、「環境安全ポスター」、「安全カレンダー」の発行を中心に、法令改正、港湾情報、事故事例・再発防止策の紹介などの書類配布により、HSSE（健康・安全・保安・環境）の啓蒙活動を行っている。

操船シミュレータを行う乗組員

船員の教育訓練

船員の教育スキームに関しては、当社主導による「Uyeno Safety Academy 船員リフレッシュコース」と称して、「リーダシップ」「コミュニケーション」「チームワーク」について座学講習を実施し、その成果を生かすため、明石海峡や来島海峡を航行する操船シミュレータを使用し、実践訓練を行っている。また、グループ内船主が抱える船員を対象に研修機会を当社から提供できないかと考え、三年前に持ち運び可能な簡易型操船シミュレータを購入した。出前教育と称して、船がドック入りする際、操船シミュレータを造船所の会議室に持ち込み、当社の安全監督がインストラクターを務め、入渠安全会議と「船員リフレッシュコース」を実施することにしている。

事故が起こらない仕組みを

さらには、当社独自で海上輸送、陸上輸送共通の「事故管理規程」を定め、「事故管理サイクル」を回して安全な輸送体制の確立のための仕組みをつくることにしている。これは、安全基本3原則①「人は事故を必ず起こすものである。」②「人は事故を起こした場合、動転したりして事実を隠す傾向がある。」③「従って、会社は個人頼みではなく、事故が起こらない仕組みづくりとその改善に努める。」という観点から、その対策に取り組んでいる。これまでは事故直後の対応策のみで終わってしまう傾向にあったが、今後は事故分析に Tripod 分析を活用し、潜在的事故要因を抽出し、その充実と役員への報告、再発防止策・予防策の船舶へのフィードバックなど一連の対応をサイクルとして処理するものである。

以上のように当社ではいろいろな安全管理への取り組みを行っているが、なかなか事故が減らないのが現実である。運航隻数が多い問題、船員の資質の問題、陸上安全管理部門スタッフの体制・資質の問題、船主・船舶の安全に対するモチベーションの問題、安全活動のマンネリ化などいくつかの問題点があげられるが、具体的効果を得るためには、ひとつずつ着実にクリアしていくことが必要だと考えている。

船員不足は資質低下をまねく

規制緩和の流れに沿って船員の資格要件が緩和されてきている。果たして方向性は正しいのであろうか考えさせられる。海技免状を取得しやすくすることは、内航海運業界に船員を呼び込むには効果があるかもしれないが、果たして安全面から見た場合、安全レベルを下げることになってはいないだろうか。最近、従来であれば事故にならなかったものが事故になるケースが多くなってきている。これまで行ってきた安全管理活動を、今の時代の船員にマッチした内容に変えていかなければならないと思う。

特に船員不足問題が発生してからは、タンカーに乗組む船員の資質の低下は著しく、タンカー経験のない船員がタンカーに乗船する割合が多くなってきた。特にケミカルタンカーで若年者が不足し、高齢者が多数乗船しているのが現状である。

求められる労働環境の改善

今後内航タンカー船員の資質レベルの維持・向上をするにはやはり若年船員の確保・育成が欠かせないと考える。そのためには、賃金も大事であるが、それにさきがけ労働環境の改善や休日・休暇の付与を的確に実施していく必要がある。

内航タンカーの労働環境は一言で言えば長時間労働である。作業は航海当直、荷役作業、整備作業、タンク清掃作業、事務作業と続く。タンカーには一般貨物船にはない船側の荷役作業がある。最近では、桟橋の出荷効率を上げるために、夜間荷役もするようになってきている。時には深夜や早朝までかかることもある。今後は荷役時間をもっと短縮していきたいと考える。そのためには、①船側荷役作業の軽減や陸上移行②陸上の荷役機能の充実③積揚荷役（積荷役と揚荷役を一日で行うこと）作業の減少などが考えられる。直ぐに実行できるものではないが、荷主に理解しもらい、ひとつでも多く実現できるように話し合っていきたい。

また船員の休日・休暇は、年間100日余を３回程度に分割し、陸上休暇として付与される。これに加えて月間３日の船内休日があるが、石油タンカー（特に白油船）では休祭日に荷役をすることもある。なかなか船内休日も十分に取れないのが現実である。当社では年度初めから、全船で最低月１日の休日を付与することを目標にしている。昨年は約90％の船舶で実施できている。船内休日を取ることにより、心身ともにリフレッシュし、船内生活にもゆとりができ、ひいては無事故につながるものと確信している。引き続き、休日付与100％を目指すことにしている。

陸上スタッフの育成も急務

もう一方のスタッフ、陸上職員について述べることにする。当社の安全管理部門は、東京７名、横浜、四日市、大阪、神戸、水島に各１名、山口県宇部に２名の合計14名で全国的に活動している。内訳は男性12名、女性（東京勤務）２名である。男性の内訳は、陸上職員７名、三年で交代する船員の陸上勤務員が５名である。これまで専門知識や技術を持ったベテランの陸上職員に頼ってきた結果、男性陸上スタッフの高年齢化が著しく、若年者の確保・育成が急務となっている。しかし、環境問題をはじめ広範・多岐にわたる法規制や安全管理システムの運用、検船受検など幅広い知識が要求されることから、人材育成が極めて難しいという現実もある。

内航タンカーの若年船員の確保・育成が業界全体の問題であるのに対して、安全管理部門の陸上スタッフの確保・育成は各社それぞれの問題と考えるべきであろう。当社では、マネジメントのできる海技者を育成することを前提に、海上職員、陸上職員を採用することにしている。

内航海運で働く船員の確保・育成

全日本海員組合　国内局長　　三尾（みお）　勝（まさる）

はじめに

日本経済や国民生活に欠くことのできない産業基礎物資（鉄鋼、セメント、石油など）の約８割は内航海運によって輸送されています。

海員組合に加入している内航海運に働く船員は船主団体である内航労務協会、一洋会、全内航、内航盟外、およびこれ以外の個別会社に所属しています。内航海運で働く組合員は現在約6,000人です。

国土交通省が実施してきた船員統計（平成17年10月）では、内航貨物船の船員数は約22,000人と報告されていますので、時期の違いはありますが内航海運に働く船員のおおよそ３割弱の組織状況であるといえます。

最近、内航船員不足問題がクローズアップされてきました。過去にも幾度か叫ばれてきましたが、今回は従来の状況とは異なっています。団塊の世代が実際に退職しはじめる時代になり、本格的に若年船員確保対策を打ち出さなければならなくなったからです。組織船員の実態を見ても平均年齢は内航２団体で46.1歳、全内航で46.5歳です。海員組合に加入していないいわゆる未組織船員はもっと高齢化しています。

内航海運の乗組み定員はぎりぎりの状態まで少数化していますので、若年船員を採用し育成していく余裕がないため、即戦力となる船員を求めてきました。しかし、従来のように外航分野あるいは漁業分野から即戦力として船員を確保することはもう不可能になっています。船員の確保・育成に本腰で取り組まなければならない時期にきました。

なぜ進まない若年船員の確保・育成

内航総連が毎年発行している「内航海運の活動（平成18年版）」によると、内航海運事業者の企業規模が資本金３億円未満および個人の事業者が全体の96％を占めており、とりわけ5,000万円未満の事業者が79％を占めています。

平成17年４月に内航海運業法の一部改正でいわゆるオペレーターとオーナーの事業区分も廃止されたのですが、現状は荷主が特定の元請オペレーターと運送契約を締結し、従来のように元請オペレーターの下で元請以外のオペレーターとオーナーが事業活動を行うという構造が依然として継続しています。

内航海運企業が健全に経営されていくには、端的にいえば適正な運賃と適正な用船料が確保されていることが必要です。しかし、業界の実情は海運企業の規模が小さく、経営基盤の脆弱なオーナーが多いという状況にあって、荷主・オペレーター・オーナーという構造の中で事業が行われていま

すので、安い用船料でも仕事を取ることとなり、結果的に運賃、用船料の改善が適切に行われていないといわざるを得ません。

若年船員を確保することが内航海運の死活問題となっているのですから、業界上げて運賃・用船料改善に取り組んでもらいたいと考えます。

船員教育機関のあり方

国土交通省が平成19年３月にまとめた船員教育のあり方に関する検討会報告にもとづき、特に内航海運にかかわるところで、６級海技士（航海）資格を取得するための養成課程を創設しました。平成17年４月に内航海運活性化３法の実施に伴い、航海当直をする者は６級海技士（航海）以上の資格を所有した者でなければならないことになり、特に小型船で資格所有者の確保が難しい状況を踏まえて取り入れられた制度です。

内航、特に小型船の実態からすれば、やむを得ない措置と考えざるを得ませんが、従来、外航や漁船からの転職者すなわち即戦力を求めてきたのは、小型船では１人当直が可能かどうかの判断があったわけですから、この養成課程の期間に安全に関する知識を習得し、実習でこれを身体で覚えこむことが必要です。特に安全に関する教育は徹底すべきです。

安全に関する気がかりとは裏腹に、この制度を活用して内航海運で働いてみようと海に目を向けてくれる若い人が多く出てこないかとの期待もあります。

報告では、内航用の小型練習船の導入が盛り込まれました。内航海運の主力船隊は700総トン未満の船舶であり、船員養成の実習効果を高めるには実際に航行している内航船に類似した船型の船舶で実習することが必要ということで、この趣旨は当然と考えます。

海員学校が独立行政法人海技教育機構（海上技術短期大学校および海上技術学校）となりましたが、現在の一般就学状況を考えた場合には、教育機関も本科から専修科へシフトしていくことが必要と考えます。船という世界に就職した若者がより長く船員として働いていこうと考えるには、ある程度の人生経験が必要ではないか。そのためにも専修科に重点を置いた教育機関に移行していくべきです。

内航船員育成への取り組み

若年船員を採用して実船で育成するとした場合の問題があります。内航の８割を占めるといわれる500総トン未満の船舶の所有者はいわゆる一杯船主など企業規模の小さい船主です。現在の内航海運の船隊構成がこのままでいいのかどうかの問題はありますが、小型船において乗組員プラスアルファで若年船員を乗船させ育成するには船内設備、乗組み員数、労働時間などの問題があってきわめて困難です。しかし、いずれにしても船員を育てていかなければ次代につなげていけません。個別企業でできないことはオペレーターを中心にしたグループ、あるいは地域の事業者のグループ、業界団体が船員確保・育成訓練システムを確立していくべきだということを組合は以前から提言してきましたが、なかなかそのようなことにはなっていません。

今般、国土交通省の交通政策審議会海事分科会ヒューマンインフラ部会の議論でもグループ化を活用した船員の計画的募集・採用・育成の支援などが盛り込まれました。一企業を超えた大きな単位での取り組みが必要です。

安全確保と人材育成

船舶に限らず輸送機関の安全確保は最優先されなければなりません。陸・海・空のどの輸送機関を見ても、かつての運航要員からは少数化されていますが、それだけにどのようなモードの企業であっても安全に関する教育や研修には多くの時間と労力を費やしていると思われます。一度事故を起こせば、事故の大小にかかわらず世間一般に与える影響は大きく、社会的な批判はもとより企業そのものの存在を脅かす事態になりかねません。

船舶でいえば、安全の確保に関するノウハウは海技の重要な要件であり、かつ絶対に欠かせない要件であります。船員として乗船し早期に身につくこともありますが、事に当たって知識と経験に裏づけされた行動というものは伝承されていくものでもあります。先輩船員から若い船員に伝えられるさまざまな経験と技術は、陸上などで訓練を受けてきた知識を再確認し実行することでもあります。船舶の乗組み定員が少数化していればこそ、人材育成による海技ノウハウの伝承が安全の確保につながっているといえます。

まとめ

内航海運の船員不足問題については、国土交通省の交通政策審議会海事分科会ヒューマンインフラ部会が開催され、「海事分野における人材の確保・育成のための海事政策のあり方について」中間とりまとめが行われました。

これによると、内航船員はこのまま推移すると5年後には約1,900人、10年後には約4,500人の船員不足になると試算されています。国内物流の約4割を輸送する内航海運の船舶を運航する船員が決定的に不足する事態が目の前に迫っています。日本人船員が不足するなら外国人を使えという声が一部にありますが、これは内航海運を崩壊する道につながります。内航海運を産業として維持していくことは国民生活を守るためにも、日本沿岸海域の安全を守るためにも絶対に必要であり、そのためにも内航船員の継続的な確保・育成が必要なのです。国が本腰を入れて動き出すことになったゆえんでもあります。

最後に若い人たちを海、船に目を向けさせるためには、やはり職業としての魅力を飛躍的に向上させなければならないと考えます。賃金や休暇制度の充実はもちろん、海上労働の厳しさに見合う船員職業の魅力をあらゆる面から改善することが必要です。

そのためには内航海運業界が健全な経営をしていくことであり、船員の確保・育成を継続的に行っていくためには、何よりも適正な運賃・用船料の確保が必要であることはいうまでもありません。業界を挙げた取組みを大いに期待したいと思います。

韓国における内航海運の船員事情と課題

韓国　聖潔大学校経営学部教授　（前）海洋政策研究財団研究員　韓（ハン）　鍾吉（ジョンギル）

内航海運における船員の現況

韓国の内航海運は、2004年現在、1億1564万トンを輸送し、国内輸送分担率は17%である。主な輸送貨物は、石油類、セメント、石灰石、古鉄などの鉄材、砂利などである。しかし、貨物量や輸送分担率は、2000年代に入り、持続的に減少傾向にある。

内航海運企業は、2006年現在799社があり、2,059隻、152万総トンの内航商船隊である。そのうち、法人企業が422社（1,337隻所有）、個人企業が377社（722隻所有）となっている。また、資本金10億ウォン以上の企業は15社に過ぎず、1億ウォン以下の企業が49%である。そして、1隻のみを所有する企業が40%で、2隻以下の生計型零細企業が67%を占めている。5隻以上を所有する企業は12%に過ぎないなど、韓国の内航海運業界は、零細で、小規模の企業が特徴である。

内航船員は、2006年12月末現在、7,801人（職員5,393人、部員2,408人、〈予備員109人も含む〉）である。ちなみに外航船員は、7,445人が韓国船に、3,889人が外国船に就業している。内航船員は、1990年6,465人、1995年7,521人、2000年8,016人と1990年代に比べては増加しているものの、2002年の8,275人を頂点に徐々に減少している。

そして、韓国内航船員の主な船種別の就業状況は、職員、部員の合計数でみると、雑貨船、曳船、タンカー、タグボート、旅客船、ケミカル船の順に多くなっている。

船員確保の問題

日本の内航海運では、若年船員の確保・育成への取り組みが遅れ、船員が高齢化していると言われているが韓国も同じ傾向である。2000年代に入り、韓国海運を取り巻く主な環境変化には次のようなものがある。第一に船員の福祉と海上安全に対する国際基準の強化である。ILOやIMOの基準強化は、経営基盤が脆弱な内航業界に更なる負担増を強いるものである。第二に、船員に対する需給の変化がある。90年代初めに比べて、2006年現在、韓国の船員の数は50%まで減少しているが、その背景には家族との同居を重視し、また陸上との賃金の格差がなくなったことも大きい。また、船舶自動化などで部員船員の需要は減少する一方で、高付加価値船に対する職員の需要は増加している。第三に、1990年代末を境目に韓国が船員供給国から船主国へ変化したことである。これは安い船員を外国船に供給してきた今までとは異なり、優秀な職員を集中的に育成する必要があることを意味する。

内航海運は外航に比べてさらに厳しい立場に立たされている。したがって、外国人船員の雇用によって急場をしのいでいる部員とは異なり、韓国人職員を雇用しなけれ

ばならない航海士や機関士は、若手職員の不足が大きな問題となっている。韓国の内航海運には15年以上の経歴を持つ船員が約50%、50歳以上の船員が60%を超えるなど職員と部員ともにその比率が非常に高く、内航船員の高齢化傾向は特に深刻な状況であり、優秀な若手船員の確保が政策課題となっている。ちなみに韓国政府は、国家必須船舶制度を設け、韓国人職員を雇用することによる賃金差額を政府が直接補助しているが、内航はその対象ではない。

このような現状から内航業界が内航職員求人難の解消を要求してきたことを受け、韓国政府は2006年から内航船の職員を需要にあわせ、いつでも供給できるように短期課程の“５級職員養成課程”を設置した。しかし、2006年は、32人の対象者のうち、６人が辞退してしまい、修了者26人のうち、内航船に就職したのは、10人に過ぎない結果であった。つまり、政府や業界の努力が現場の若手職員にはまったく届かなかった。

その結果、今年からこの制度を一部改善することになった。その主な内容は、教育期間中、教育対象者に訓練手当を支給する一方、教育修了者を雇用する船社には雇用促進奨励金を支援することで、教育効果の向上と雇用促進を図ろうとしている。

韓国政府は、優秀な内航船員の確保のために、船員福祉の強化、部員船員の職員への転換教育を推進、船員教育訓練環境の改善など、三つの政策課題をあげ、その解決を目指している。第一に船員福祉の強化のために、労働条件改善のための関係法律や制度の整備が行われた。具体的には船員の最低賃金水準の引き上げ、障害船員の職業再訓練、内航船員の所得税の非課税などがある。第二に、部員の職員への転換を図る教育のためには250人の部員を職員へと転換を図ろうしている。第三に、船員教育訓練の環境改善のためにはサイバー教育システムの開発を推進している。

韓国の船員教育機関

韓国の船員教育機関は、正規の学歴認定教育機関である商船系教育機関、水産系教育機関、そして政府が運営する船員養成機関である韓国海洋水産研修院に分類することができる。正規の教育機関の出身者の場合、高卒は４級航海士（または、機関士）、大卒は３級航海士の資格を取得することができる。

商船系の教育機関としては、韓国海洋大学校と木浦海洋大学校の二つの大学で790人、２つの海事高校で560人、また、韓国海洋水産研修院でも250人の職員を毎年輩出している。水産系では、大学・高校あわせて1,011人が輩出されている。水産系教育機関を出た航海士の場合、所定の要件を満たせば、商船免許に切り替えることができる仕組みとなっている。

韓国の内航職員（航海士・機関士）を出身教育機関別に分類すると、正規の職員養成教育機関を卒業した職員は1,554人であり、これに対し、短期の教育を受けた一般高校や大学出身者は3,635人となっており、一般高校や大学出身者が圧倒的に多い。そして、正規の職員教育機関を出たものも高卒の比率が高い。このことは内航職員の募集や教育機関のあり方について、何らかの対策が必要であることを意味している。

海技教育機関の改革も行われたが、内航海運と関係が深い高校については、2005年から産業現場が即戦力になれる人材育成を目的に商船系の海事高校の教育課程を実習中心の２年（理論）＋１年（実習）の２＋１体制に改変した。また、海事高校の教師の実務能力をアップするために教師を対象にする乗船実務体験も取り入れている。

外国人船員雇用の現状

現在、韓国籍船には2005年末時点で、7,960人の外国人船員が主に部員として乗船している。主な船員供給国は、中国、インドネシア、ベトナム、ミャンマー、フィリピンなどである。

そのうち、外国人船員の内航船への乗り組みは、2004年から始まり、一隻あたり３人、もしくは30％以内で、韓国内航海運全体で500人を上限に外国人部員の雇用が労使合意のもと、認められるようになった。沿海及び近海漁船における外国人漁船員雇用が1997年から産業研修生制度を利用して始まったことに比べて、内航海運への外国人船員雇用は、非常に遅れて導入されたし、人員も少ない（漁船の場合、40％、４人、総6,000人以内）。

現在、韓国の内航海運は、管理の便利上、ミャンマー船員のみを雇用している。2006年12月末を基準に、73社、150隻に313人（平均年齢34.2才）が雇用されている。外国人船員の雇用によって、求人が難しい部員の安定的確保が可能となり、2007年を基準に年間約31億ウォンの人件費を削減できたといわれる。

現在、内航で働く外国人部員の一ヶ月あたりの最低通常賃金は、手職級が70万ウォン、員職級が65万ウォンとなっている。韓国人部員のそれは、90万６千ウォンである。しかし、陸上の外国人労働者は、韓国人と同じ最低賃金が適用されているので人権団体などから是正を求められている。そして、内航船に比べて雇用環境がよい外航船へ流れる外国人船員も多く、これからさらにベースアップされる可能性が高い。

今年１月に、韓国政府が外国人船員の雇用安定化と効率的な管理を目的に休暇中のミャンマー船員を対象に内航船の職務満足度および不満事項などを調査した“内航船の外国人船員の職務満足度調査”によれば、外国人船員の職務満足度は高いほうであった。具体的には作業環境も満足（満足80％、不満足20％）、韓国人船員との関係も円満（円満90％、不便10％）と答えており、内航船への外国人船員雇用は順調に定着している。一方、不満として答えた項目には、韓国人船員と外国人船員間の本船作業費など手当の違い、忙しい運航スケジュールによる休憩時間や停泊中の上陸機会の不足、外国人船員のための食メニューに対する配慮が足りない、高い韓国の物価でタバコや生活必需品を購入すると実質賃金が減少することなどであった。

内航海運の安全対策

日本では現在、海陸を問わず、輸送機関における安全確保が重要視されているが、韓国でも内航海運の安全対策は、重要な政策課題である。現に韓国ではISM　CODEを国内法で受容した海上交通安全法上の内航安全管理体制の認定審査システムである

CSM（Coastal Safety Management）によって、内航船の安全点検を行っている。それによって、海洋水産部では、旅客船や遊船、危険物運搬船、船齢15年以上の貨物船などは、季節別に海上交通安全対策により、海上警察庁（日本の海上保安庁に当る）などと一緒に合同点検を行っている。その主な点検内容は、適切な船舶検査の実行、船舶検査以降の船舶の実態確認及び自己整備点検の実態、船体や機関及び各種安全設備の基準適合などである。重大な欠陥が見つかった船舶に対しては、出港前に必ず欠陥を是正するように措置している。また、海上交通安全法などの規定に基づいて、“事業所及び船舶の安全診断及び安全管理体制認定検査”を行っている。その目的は、事業所及び船舶の安全管理体制を確立することにより安全管理能力を養い、人的ミスによる安全事故を予防するためである。対象となるのは、海運法による内航運送登録事業所及び船舶で、３年毎に行われる。主な内容は最高経営者の安全管理に対する意思、安全管理者及び船員の安全管理能力、周期的な船舶の補修・整備及び安全点検の実施、適切な教育・訓練の実施などである。

内航海運の発展のために

内航海運は、環境にやさしいグリーン輸送機関として、これから更なる活躍が期待されている。しかし、現実では、陸上トラック輸送部門における激しい運賃値下げ競争のあおりを受け、釜山－仁川間の長距離内航コンテナ輸送は廃止に追い込まれた。零細企業が中心で企業体力が弱い内航業界としては、経営能力に限界があり、輸送手段間のイクォルフッティング（Equal Footing）の観点から財政、安全、環境などあらゆる面から政策的な支援が求められる。

本稿の中心テーマである内航海運の船員問題は、外国人部員の雇用許可のような対策のみならず、韓国船員の安定的な供給による海技伝承が可能な仕組みを作り上げる必要がある。国家必須船舶制度の内航への適用は難しく、また船員費差額の直接補助制度のみで、船員の職業としての魅力を見出すのは限界がある。そこで、産官学が一体になり、海事クラスターの観点から変化する社会経済的状況を踏まえ、戦略的に対応しなければならない。船乗りの職業としての魅力を取り戻すためには、海技職に対するキャリアパス（Carrier Path）の開発（船員の経歴開発）に船員の育成、雇用、キャリア転換などの段階で、産官学の体系的な取り組みが必要であろう。たとえば、船会社と政府は、外国人部員の雇用を拡大する代わりに、船員のキャリア開発に対する財政的な支援を行い、若手職員を中心に積極的な雇用策を打ち出す一方で、教育機関は、船員としての経験を幅広く海事社会に生かすために必要な大学院レベルのキャリア開発プログラムなどを用意すべきである。そして、政府は、船員経験者が海事関連分野に職域を広げるのに必要な、関連部門への優先採用や海技専門職の資格制度を設けるなどの支援を行うべきである。優秀な韓国人職員の確保なしには、内航海運のみならず、海事産業としての未来も、環境保護や安全確保もできないからである。

欧州における内航海運の船員事情

世界海事大学　教授　　中澤（なかざわ）　武（たけし）

はじめに

現在、私は世界海事大学で日本財団の寄附講座の一つである海事技術講座に属している。昨年から海事教育訓練課程を担当し始めた関係で、欧州を中心とした船員行政や海事教育機関の関係者と船員事情や教育訓練の現状について意見交換する機会が増えている。時には海事途上国から課程に参加している学生も巻き込んで、海事先進国と途上国間の海事教育訓練に対する考え方の相違や、それぞれが抱える問題点などについて議論になることも少なくない。

日本から唯一の教育スタッフに名を連ねる私にとって、欧州を中心とした海事先進国の抱える問題点とこれまで執られてきた対策は、同様の問題を抱える我が国にとって格好の参考情報であるとの観点から、このような機会を積極的に活用することを心がけている。

本稿では、欧州諸国における内航海運の位置付けに加え、北欧三国（スウェーデン、デンマーク、ノルウェー）の船員行政や関連業界の関係者から得られた、最近の内航海運の船員事情について概説する。

欧州における内航海運

2007年には加盟国数が27カ国となり深化と拡大を続ける欧州連合が、加盟国共通の運輸政策の展開に本格的に取り組み始めたのは1990年代に入ってからのことで、「将来の共通運輸政策の発展－持続可能な移動のための共同体の枠組の構築へのグローバル・アプローチ」と題された白書は、持続可能な輸送活動を成就するために短距離海運（Short Sea Shipping）の貢献可能性を検証し、短距離海運政策をEU加盟国間の共通運輸政策の一つとして明確化している。これを受け、欧州委員会は1995年に「欧州における短距離海運の発展－将来性と挑戦」を公表し、短距離海運政策に本格的に取り組み始めている。一方EUの共通運輸政策に対する議論も展開を続け、2001年に「2010年に向けた欧州運輸政策白書：決定の時」が公表され、その中期レビューが2006年に公表されるなど、共通運輸政策と短距離海運政策議論が相互に関連しながら進められている（図１参照）。

短距離海運は、地理的に欧州に位置する港、或いはそれらの港と欧州に接する海洋に面する沿岸を持つ非欧州国に位置する間の海（河川、湖沼も含む）による貨物と旅客の移動と定義されており、これに基づいた国内、国際いずれの海上輸送もこの範疇に含まれている。数十マイルも航海すれば隣国の沿岸域に至るような欧州内の海運では、我が国のように国内の港間の貨物輸送を内航海運と明確に区分することは困難であり、短距離海運を我が国の感覚としての内航海運として捉える傾向が強まっている。

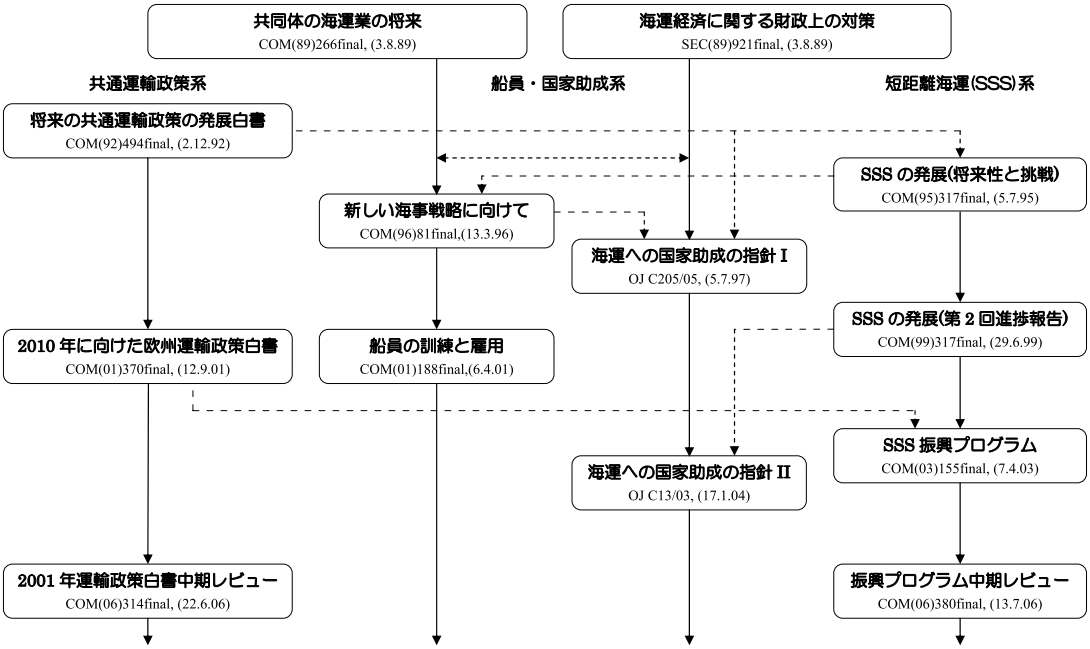


図１　EU の運輸海運政策に関する主要文書等
（概説：1990年台以降の海運政策関係で発行された主な文書を共通運輸政策系、船員・国家助成系及び短距離海運系に分けて図示したもの。）

欧州の船員政策（雇用と訓練）

短距離海運の振興政策が、モーダル・シフトによる EU 内輸送の持続可能性の促進、並びに加盟国間の関係を通じた共同体の総合力の強化、さらには経済成長により今後増加が予想される需要を満たすための重要な要素である輸送効率の向上などをその目的としているのに対して、欧州船員の雇用と訓練問題は、これらの政策と密接に関連しながらも、主として海運に対する国家助成政策の議論の場で扱われている（図１参照）。これは船員の雇用と訓練問題が EU 籍船と EU 船員の国際競争力を向上するために極めて重要な要素と認められているからである。

欧州各国が船員の雇用と訓練問題を論ずる場合も、内航と外航の区別はそれほど明確に扱われていないようである。これは各国の国内輸送が主に道路輸送に依存していて、厳密な意味での内航の物流分担率は国によっては10%にも満たない程度であることや、短距離海運の多くが国際航海であるため船員の訓練は STCW 条約に基準がおかれていることから、内航という独立した区分を設ける必要性に迫られていないからだと考えられる。

北欧三国の内航船員事情

スウェーデン国内の河川や湖沼及び沿岸の島嶼間を結ぶ比較的小型旅客船の船主協会は、内航業界に職を求める若者が激減したことに危機感を募らせているが、その原因の一つに内航船員のライセンス取得に要する期間の長さをあげている。

スウェーデンの内航旅客船業界では１−１制と言われる１週間の乗船勤務と１週間の有給休暇を組み合わせた勤務形態をとっているため、１週間の乗船履歴を得るためには、その倍の２週間の期間が必要となる。

沿岸域の小型船の船長には、２年間の乗船履歴とその後の１年間の職員としての乗船履歴が求められるから実質６年という期間が必要となり、これに半年間の座学を含めると６年半もの期間を要することになる。また、ライセンスの維持には５年間に１年以上の履歴が求められ、必然的に実質２年の勤務が必要となるが、沿岸航路の多くの船員が冬季には他の職業に就くことを考慮すると、取得したライセンスを維持することすら困難になる。スウェーデン空軍のパイロットが３年半の訓練で戦闘機に搭乗できるのに比べて、沿岸航路の船長になるための期間は実質６年半にも及ぶ上、ライセンスの維持すら困難となれば、若者の興味は得られないというのである。

さらに短距離海運を含めた外航船員の給与が、先の国家助成政策の一環として無税扱いになるなどの優遇措置がとられているのに比べ、内航船員にはそのような保護や助成は行われておらず、乗組員の保障なども陸上のそれと同じ規則が適用されている。内航に対する規則のほとんどは外航の規則に基づいて作られたものとの指摘もあり、内航業界の現状に即した形にすべきと要望が続けられている。

デンマークの内航業界への船員供給源は、他の欧州諸国と同様、⑴外航船員、⑵漁船員、⑶新人、と言われている。⑴は外航船員として数年間乗船した後、主として家族との生活を優先するために、近距離フェリーなど勤務後に帰宅できる勤務体系の内航船に転身する者で、内航船員の主たる供給源となっている。⑵は漁船員のうち、商船への転身を希望する者であるが、このグループには外航への転身希望者も含まれている。転身の際、漁船員には商船での乗船履歴や荷役関係の科目の試験が課せられる。⑶は、最初から内航を希望する新人で、その数は多くはないものの比較的安定した供給源であり、いわゆる一杯船主の子息などが含まれている。

このような状況のデンマークで、近年内航船員供給問題として注目され始めているのは、長年にわたる安価な外国人船員の雇用により、内航船員の主たる供給源であったデンマーク人の外航船員数が減少したため、結果として内航船員の確保が困難になりつつあることで、対策として漁船員から商船への転身を容易にするための措置が考えられている。このことは内航船員問題が、これを単独として扱うものではなく、外航も含めた包括的な船員雇用問題として扱うべきものであることを示唆している。

北欧三国のうち唯一EU非加盟国であるノルウェーでは、北海の石油採掘ビジネスに関連する内航海運については、高給を背景として比較的安定した船員の需給バランスを保っていると言われている。強固な海事クラスターを持つノルウェーでは、船員教育訓練に内航外航の区別をつけず、STCW条約の要求に基づいた教育訓練を提供している。これにより、教育訓練課程修了者は内航外航の別なく、海事キャリアを選択した者として海事クラスターに参加することになり、多くの場合、若い船員は外航を、家族との生活を重要視する者は内航を選び、陸上への転身も含めてクラスター内を移動しながら海事キャリアを高めている。しかしながら、税制の優遇措置が

施される外航船員や高給が得られる石油採掘部門に比べ、一般貨物部門の内航海運は若年船員の確保が困難になり、高齢化が進んでいる。

ノルウェーでは早くから船員を自国の海事産業の重要な要素として認識しており、強固な海事クラスターの結束を背景に、魅力ある船員教育訓練キャンペーンが促進されている。

おわりに

若者の船員離れが深刻な欧州では、EU籍船とそれに乗組むEU船員の国際競争力を増強するため、トン数税制や外航船員の税制優遇策の導入など90年後半から積極的な行動をとり始めたことは良く知られている。一方で、国内輸送に着目すれば、多くのEU諸国が道路輸送に依存していることもあり、厳密な意味での各国の内航海運は、EU域内の短距離海運に比べても政策的に取り残されている印象を否定できない。このことは、北欧三国の船員行政担当者に内航船員問題を聞いてみた時の最初の一言が何れも「特に内航を区別して捉えていない」というのであったことからも伺える。

その半面、内航業界側の船員問題に対する危機感は行政側のそれに比べて格段に強く、1945年から55年の世代が一挙に退職する時期を迎え、後継者への技術の伝承問題に加え、制度や規則上の問題やEU主導の強力な海事政策に対する反発などもあり、複雑な様相を見せている。

最後に本論とは少し離れた話題になるが、EUでは海事に関連する政策が提案されるとそれを主題とした比較的大規模な研究プロジェクトが複数立ち上げられることをご存知だろうか。研究担当者は、主としてEU加盟国の研究機関や有識者の中から依頼や公募によって召集され、主題に関連する複数のサブ・テーマに適任の担当者（研究機関）を配して研究活動が開始される。数年間の研究期間中に適宜開催される作業部会では、課題の進捗報告や必要があれば研究範囲の修正等の意見交換が行われ、これらの活動を通じてまとめられた研究成果は一般に公表されている。

例えば2002年10月から始まった短距離海運に関するプロジェクト（REALISE）では、ベルギーの海事研究機関がコーディネータを務め、加盟国の大学や海事研究機関などの26機関により6つの作業単位の下に置かれた24の課題に関する研究活動が行われ2005年10月末に研究成果が公表されている。

このような研究プロジェクトが政策決定の際の根拠となる情報を得ることを主目的としていることは明らかだが、私は副次的な効果として、行政、海事産業、教育訓練施設及び研究機関から参加する海事の専門家にプロジェクトを介した人的ネットワーク構築のための絶好の機会を与えていること、さらにプロジェクト参加者の多くを占める船員経験者に彼らの経験を生かせる活躍の場を与えていることに注目している。

産官学の海事関係者に目的を共有できる機会を与え、そこでは同じ潮の香りを持つ船員経験者が分野を超えて活躍している。私はこれこそが欧州諸国の海事クラスターの強固さの所以だと考えている。

わが国内航船員の現状と確保・育成への課題

国土交通省　海事局　船員政策課　雇用対策室長　喜多野（きたの）　和明（かずあき）

はじめに

わが国の船員数は、昭和49年の27.8万人をピークとして以来、減少が続き、平成18年10月には約7.7万人にまで減少しています。この間の約30年で３分の１を下回る水準まで減少したことになります。

「四面を海に囲まれたわが国においては、貿易量の99%、国内貨物輸送量の38%を海運が担っており、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。わが国の社会・経済にとって欠くことのできない海運は、船舶の運航に従事する船員及び陸上でこれを管理・支援する海技者により支えられており、海運の安定確保の観点からは、人的基盤（ヒューマンインフラ）である船員（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である。」

これは今年６月に取りまとめられた「交通政策審議会海事分科会ヒューマンインフラ部会」の中間報告（以下「中間報告」という。）の冒頭の言葉です。

内航海運業に従事する船員については、現在の需給はおおむね均衡しているものの、その船員数は漸減傾向にあり、高齢化が著しく進行していることなどから、船員の確保・育成は喫緊の課題となっています。

内航船員の現状

わが国の船員数のピークは昭和49年ですが、内航船員数は、昭和50年が7.5万人とピークで、現在（18年10月）の全船員数をやや下回る程度の船員が在職していたこととなります。ちなみに当時の部門別の船員数は、外航船員数は5.7万人、漁船船員数が12.9万人でした。

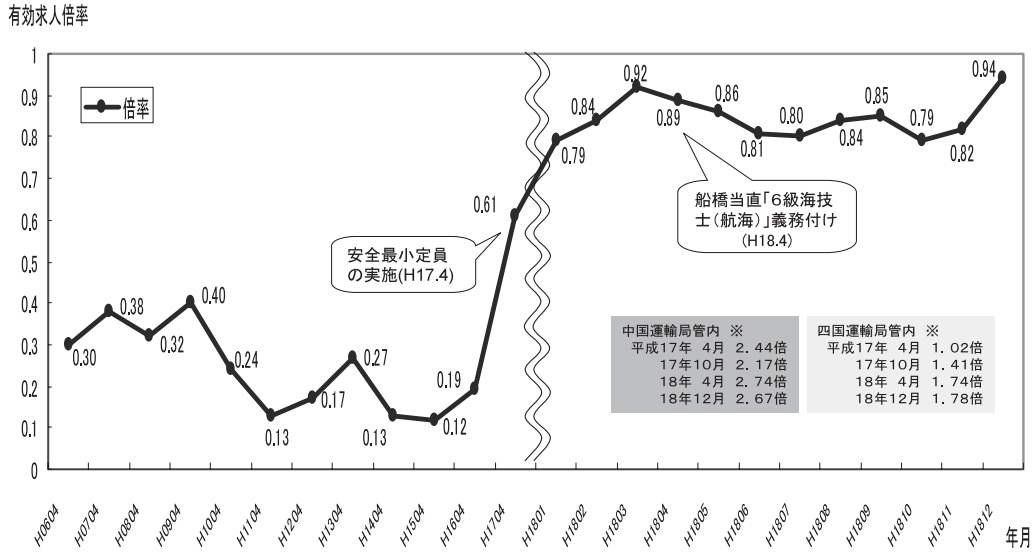
現在のフェリーなどを含む内航船員数は約３万人ですから、おおよそ30年前のほぼ40%の水準まで大幅に減少したこととなります。この減少の原因としては、わが国の景気動向の影響もあると考えられますが、内航船舶の大型化による運航効率の向上と運航技術の進歩などにより、船舶の隻数、１隻当たりの乗組み員数が減少したことなどによるものと分析されています。

最近の内航海運の船舶数などの状況を見てみると、平成19年３月末現在で6,056隻、3,607千総トンとなっており、平成元年と比較すると１隻あたりの平均総トン数は約５割増しとなり、隻数ベースでは約５割減少しています。また、１隻あたりの乗組員数はこの10年の間にも７人弱から６人強へと減少しています。

内航船員の需給状況

中間報告においては、現在の内航の船員需給はおおむね均衡しているものの、船員

内航船員の有効求人倍率の推移



※ 中国及び四国運輸局管内のように、有効求人倍率が1倍を超えている地域もある。

出典:「船員職業安定月報」に基づき海事局作成

数は漸減傾向にあり、高齢化が著しく進行していると分析されています。

平成18年の船員の労働需給は、船員全体では、有効求人数が増加し、一方、有効求職者数は減少したことにより、有効求人倍率は0.63倍と前年より0.18ポイントの増となっています。

内航船員の有効求人倍率について見てみると、有効求人数の増加、有効求職者の減少という傾向は同様であり、平成17年には0.6倍と前年より0.4ポイント上昇しました。

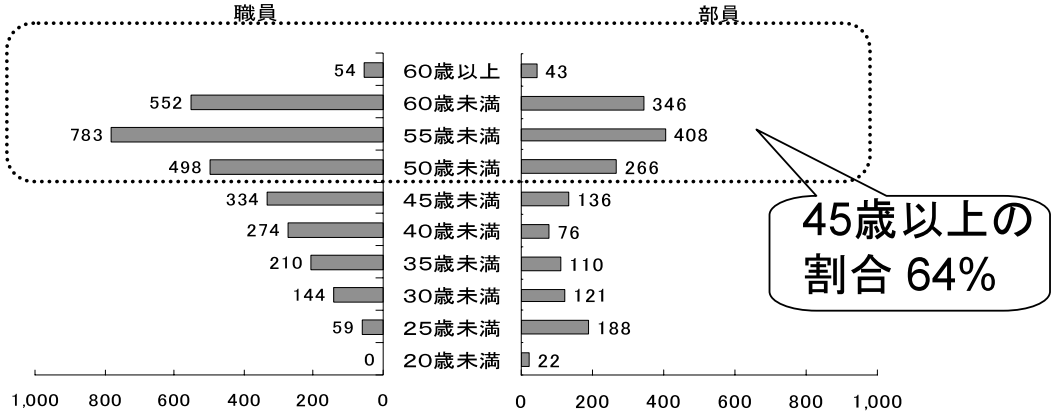
平成18年度の有効求人倍率は、有効求人数が10,108人と前年より2,125人、26.6%増加したのに対し、有効求職者数は11,947人と前年より1,439人、10.8%減となったことから、有効求人倍率は0.85倍と前年より0.25ポイントさらに上昇しています。

地域的には、中国運輸局管内の有効求人倍率が平成17年１月には２.44倍となり、平成18年12月には２.67倍と2.0倍を大きく上回った状況が続いています、また、四国運輸局管内でも18年12月に１.78倍となるなど、これらの地域では内航船員の不足の状況が顕在化しています。

内航船員数の将来見通し

平成の初めにも内航船員の有効求人倍率が1.0倍前後となった時期がありますが、この当時の内航船員の採用状況を見てみると、外航や漁業などの他部門からの入職率が約30%と、それぞれの部門の固有の理由により離職を余儀なくされた船員が相当数内航に移動したという状況がありましたが、最近の他部門からの内航海運への入職率は５%～８%程度であること、他部門の船員数も相当大幅に減少していることを踏まえると、今後は、船員としての経験を有する即戦力となる他部門からの船員の参入は望めない状況にあります。また、内航船員の年齢構成は45歳以上の占める割合が64%に

内航貨物船船員の年齢構成



出典:「平成17年度船員需給総合調査結果報告書」に基づき海事局作成

上るなど、高齢化が著しく進んでいることからも、近い将来、船員不足が深刻化することが強く懸念される状況となっています。

内航海運業がわが国の経済や国民生活を支える上で極めて重要な役割を果たしていることは先にも述べたとおりですが、国内海上旅客輸送についても、国内航空旅客輸送を上回る年間延べ１億人が利用していますし、離島航路は地域経済を支える重要な足として、いわば公共交通機関としてなくてはならないものです。

これら内航海運・旅客輸送の担い手である内航船員の将来見通しとしては、高齢化が進んでいる年齢構成や現状レベルの採用、退職の状況ならびに内航船舶のこれまでの運航の効率化が今後も継続することを前提として、５年後には約1,900人、10年後には約4,500人程度の船員不足が生じる可能性があると、中間報告の中で試算されています。高度な技術者である船員の育成には長い期間がかかること、少子高齢化が進み、今後生産労働人口が減少する中で、内航船員の確保・育成に向けた取り組みは喫緊の課題となっています。

内航船員の確保・育成への取り組み

船員の確保・育成を促進するためには、海の魅力や船員の職業的魅力・重要性が広く理解されることが必要ですが、次世代を担う若者が安心して船員という職業を選択できるような環境が形成されていないと中間報告は言及しています。

将来にわたって安定的に内航船員の確保・育成を図るという観点からは、

①集め

②育て

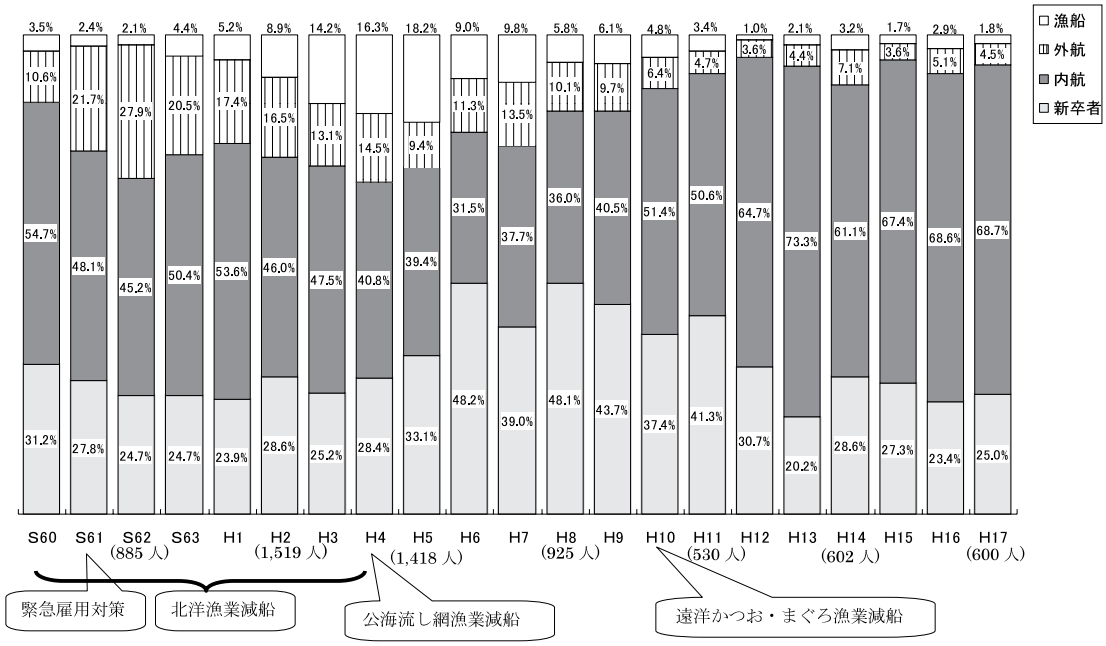
③キャリアアップを図り、

④陸上海技者への転進を支援する

という４つの施策を柱として推進することが適切であり、今後は、この４つの柱に沿った施策・取り組みが必要であるとし、それぞれについて、その取り組むべき具体的な施策について記述しています。

主なものとしては、少子高齢化の中で、船員志望者の裾野拡大を図るため、航海訓練所の練習帆船を活用することなどにより、青少年の海に関する興味を喚起し、感動とロマンを与えることを目的とした活動に、これまで以上に積極的に取り組むことが求められています。また、内航海運業界はその大半を中小零細企業が占めているなど、若者が安心して就業できる環境とはなっていないとして、内航海運事業者のグループ化の活用などにより、経営基盤の安定を図り、職業としての魅力の向上に努めることが必要であるとしています。その他にも、退職自衛官など海上経験を有する者を積極的に海運業に迎え入れることが必要であり、そのためこれらの者の技術を評価することなどによる海技資格制度の柔軟化や、女子船員の運航要員としての活用、水産高校卒業生を含む船員教育機関卒業生の海上就職率の向上にも取り組むことが重要であると提言しています。

内航船員供給源の変化



注）内航労務協会、一洋会、全内航、内航盟外及び大型フェリー労務協会に加盟する船社の就職者数による集計であり、全船社を対象にしたものではない。

出典：「船員需給総合調査結果報告書」に基づき海事局作成

船員教育のあり方

船員教育のあり方については、「船員教育のあり方に関する検討会」の検討結果が同検討会報告として、去る３月26日に取りまとめられています。

この報告は、船舶に関する技術革新、国際的な安全基準の強化、保安意識の高まりなどから、船員に求められる役割が著しく変化してきていること、外航における日本人船員の減少、内航における船員の高齢化、後継者の確保難が深刻化・顕在化してきていることなど、昨今の船員を取り巻く環境の変化を踏まえ、また、関係業界及び関係団体からの様々なニーズに対して船員教育機関として対処すべき方向を示す必要があることから、昨年４月（平成18年４月）に、外・内航船社、船員教育機関、関係団体、学識経験者などをメンバーとする委員会が設けられ、以後１年を掛けて、全体会議を４回、内航部会、外航部会をそれぞれ３回開催し慎重な議論が重ねられ、取りまとめられたものです。

報告は、今後の船員教育のあり方について、基本的方向性と具体的方策が示されていますが、特に内航海運に関係するものとしては次の通りです。

①教育訓練の複線化の推進

内航業界における船員不足、とりわけ、航海当直基準適格者の不足への対応として、一般高等学校などの卒業生を対象とする６級海技士（航海）資格を取得するための新たな養成課程を平成19年度初期に創設。

②内航用小型練習船の導入

即戦力となる新人船員の養成を目的として、内航船の主力に類似した船型の船舶における実習を行い、実習効果を高めるため、早期に内航用小型練習船を導入し、内航教育に適した教育体制とすることが必要。

③海に関する関心を高め、船員志望者を増加させるための対策

練習帆船をはじめとする練習船の活用等を通じて、国民、特に青少年の海や船に対する関心を高め、船員を志す青少年を増加させる努力が必要。

今後は、この報告に基づいて日本人船員の確保・育成に取り組んで行くこととなりますが、安定的な海上交通・輸送の維持には、何よりもまず安全運航が不可欠の条件となることから、船員教育機関においては、船舶運航に係る基本的な技能に加え、高度化される船舶の技術革新にも対応した運航技術を十分に修得した適正規模の優秀な船舶職員を効率的かつ効果的に養成・供給し、内航事業者がこれら船員を継続的に確保していくことが重要と考えています。

まとめ

内航船員の現状、将来の見通しを踏まえると、その確保・育成は喫緊の課題です。高度な専門技術者である船員の育成は、一朝一夕には、なし得ない問題ですし、厳しい経営環境にある内航海運事業者などにおいては、自社において若年者を雇用し、教育・訓練することが困難な状況にあるとも言われていますが、国、内航事業者及び関連団体などが協力・連携して、早期に対応することが望まれます。

国としては、船員の雇用の安定と労働保護を図るとともに海上労働力の円滑な移動

を可能とする船員派遣事業制度を平成17年４月に導入しました。平成19年４月末現在144の内航海運事業者等が船員派遣事業者としての許可を受けています。また、求人者と求職者を一同に集め、就職面接を集中的・効果的に行うことを目的として、船員就業フェアを平成17年度から地方運輸局の主催により各地で開催（平成19年の６月まで既に９回開催）しています。

さらに、平成18年度からは、船員となる者の裾野を拡大することが必要であるとの観点から、一般（陸上）の若年未就業者を対象に、船員という職業の魅力や内航海運業をPRする船員就職セミナーを、陸上のジョブカフェなどと連携して各地で開催しているところです。

今後は、中間報告の提言に沿い、これらの施策について、関係者のニーズなども踏まえて見直しを行うとともに、その着実な実施に努めることとしていますが、一方、船員の確保は、第一義的には企業として対処・具現化すべき問題でもあります。

日本労働研究機構が中学生・高校生を対象として実施した、職業に関する意識調査（中学生・高校生の職業認知（2001））によりますと、船員という職業について、中・高校生の８～９割が職業としてのイメージをもっています。職業としてやってみたいかとの問いに対しては、中学生男子では10.2%がやってみたいと回答し、調査対象424職種中94位にランクされていますが、高校生になると、やってみたい率は4.3%と5.9ポイントも低下しています。順位も236位まで下げるという調査結果があります。中学生までは、海または船員という職業に対してあこがれや夢のようなものをもっているが、高校生になると、職業として現実的な選択をするようになるということのようです。

また、船員教育機関の生徒・学生を対象にしたアンケート調査（平成19年２月海事局調べ）によりますと、海技教育機構の専修科・本科の生徒の８割以上が海上就職を希望していますが、どのような会社を希望するかとの問いに対しては、給与面、休暇面の条件が良いことを多くの者があげています。最近の内航船員の給与（毎月きまって支給する給与をいい、内航船員については航海日当を含む。）は、陸上の規模500人以上の全産業のものとほぼ同じであると言われています。

この船員教育機関の生徒・学生の希望するところは、平成14年に内航海運組合総連合会が実施した、若年船員の内航海運界に対する改善要望の調査結果とも一致しています。これらのことから、若者が安心して船員という職業を選択できるためには、内航海運事業者などの自主的な努力により、経営基盤の確立や安定化、船員の労働環境などの改善に取り組むことが望まれるところです。

海保だより

海上保安庁　海洋情報部

沿岸海域環境保全情報と Ceis Net（シーズネット）—油流出事故災害に備えて—

情報整備の背景

1989年アラスカにおけるエクソンバルディーズ号の油流出事故を契機とした「1990年の油による汚染に係る準備、対応及び協力に関する国際条約（OPRC 条約）」に基づき、「油汚染事故への準備及び対応のための国家的な緊急時計画（以下「緊急時計画」という。）」が平成７年12月閣議決定されました。緊急時計画において、「関係行政機関は、油汚染事件に対応する措置を的確に講じ、被害の発生を最小限とするために参考とすべき、各海域の自然的・社会的・経済的諸情報を収集・整理し、適宜最新のものとして維持するとともに、それぞれの行政に反映出来るよう、例えば情報図として整備するなどその内容の充実に努める。」こととされ、海上保安庁では平成９年度に「沿岸海域環境保全情報」の整備を開始しました。さらに、平成９年１月のナホトカ号、同年７月のダイアモンドグレース号の油流出事故により、この緊急時計画が改定され、各種情報のより一層の整備の推進、提供体制の強化が求められて、平成10年度から沿岸域海洋情報管理室（現沿岸域海洋情報管理官）を設置し、「沿岸海域環境保全情報整備推進事業」の実施体制の強化を図りました。

情報の概要

「沿岸海域環境保全情報」は、沿岸域の海上保安庁が保有する情報に加え、環境省・水産庁などの協力を得て収集した、海図・陸図・県境界線などの地理情報、港湾区域・漁業権区域・マリーナなどの社会情報、藻場・さんご礁・湿地などの自然情報、油回収装置・オイルフェンス等の資機材保有状況などの防災情報および海上保安庁の事務所・海岸の ESI 情報などとその他の情報の大きく５つに分類し、全部で55項目の情報をデータベース化し管理しています。

GIS システムの特徴

情報の提供

「沿岸海域環境保全情報」を当庁のみならず、防災関係機関をはじめ一般国民にも広く提供するため、平成15年度からは、Ceis Net（シーズネット）という名称で、インターネットにて公開しています。

Ceis Net は、Web GIS（Geographical Information System）にて提供していますので、利用者は、インターネットを通じて、ベースとなる地理情報の上に、必要な情報を選択することで、画面上に情報（マーク）

が表示され、さらにマークを選択することにより、詳細な情報（属性情報）を得ることができます。

Ceis Net による表示例

（アドレス http//www5.kaiho.mlit.go.jp/）

海岸線の ESI 情報

「沿岸海域環境保全情報」の重要な情報一つとして、海岸線の ESI（Environmental Sensitivity Index 環境脆弱性指標）があります。

これは、海岸の形態（岩、砂浜、人工護岸、植生等）に応じて、油が漂着した場合の影響の程度を自然の浄化能力、除去作業の困難性などにより10段階に分類して示す指標のことで、Ceis　Net 上では海岸線を指標に応じて色分けし表示しています。

なお、各 ESI の説明については、Ceis Net の「Ceis Net で使用されている環境脆弱性指標（ESI ランク）について」で紹介しています。

また、平成18年度から、油流出現場等において、インターネットが使用できない状況を勘案し、ESI 情報に最小限の「沿岸海域環境保全情報」を掲載した PDF 版 ESI 情報図を全国の海域で作成しています。完成後、公開する予定としています。

ESI と海岸写真　例

1A　開放性海域岩海岸

5　砂礫混合浜

10D　低木性湿地

おわりに

以上のように、油流出事故の際の防除活動などに必要な情報とその提供体制の整備を行っています。また、掲載情報を適宜更新するとともに必要に応じて情報項目を追加し、充実を図っていくことにしています。

海守便り

海はゴミ捨て場？

（海守事務局）

廃棄物の海洋投棄

四方を海に囲まれ、長い歴史の中で絶えず海の恩恵にあずかってきたわが国が、徐々に減ってきてはいますが、1年間に770万トンもの廃棄物を海に捨てている世界有数の「ゴミ捨て国家」であることをご存知でしょうか。　今年の4月1日から、ようやく「廃棄物の海洋投入処分」は原則禁止になり、やむを得ず廃棄物を海洋投入処分する場合は、環境大臣の許可及び海上保安庁長官の確認が必要となりました。しかし、許可や確認を受ければ従来通り海洋投入処分ができるのです。水産資源の減少が叫ばれ、海洋汚染の深刻さが指摘されているにもかかわらず、このまま海洋投入処分を続けて良いのでしょうか。

海守では、HPに「海はゴミ捨て場？」と5月17日掲載したところ会員から大きな反響がありました。一部を紹介します。

☆漁師が海で切らせた網、要らなくなって人目を盗んで大量に網などを海洋投棄しているところを何度となく見てきた。海の男とは名ばかり、そんな事お構いなしの彼らには海は大きなゴミ箱。意識があまりにも低すぎる。海にゴミを捨てる人。それはあなた自身もそうです。漁師さんだと言っていた方、川から流れてきた物は全て海に行くという事をお忘れ無く。

☆私は、海釣りが大好きですが、堤防などに飲み物や弁当などのゴミを捨ててそのまま帰る人が多く頭にくることが、たびたびあります。

☆漁師さんの船を借り、ダイビングポイントに行くのですが、船頭さんが海面めがけて弁当の屑や空き缶、タバコの吸殻などをポイポイ捨てるので、注意すると船から降りてくれだとか次から船に乗せてもらうことができなかったり、露骨にいやな顔をされます。また、遊船業を営んでいる人で、絡まった釣糸、針などのゴミを平気で海に捨てている人がいます。などなど、海から生活の糧を得ている人々に対しても、マナーの悪さを批判する意見が多くありました。

海上保安庁の巡視船のゴミはどうなっているかと申しますと、私が乗船していた巡視船は、約20日の航海を終えて港に帰って入港作業を終えると、次の仕事は皆で分別されたゴミを岸壁に揚げ、収集車にゴミを持っていってもらうことでした。40人以上の人が乗り組んでいますと、出るゴミの量は多いですよ。ゴミを海に捨てるようなことは決してしませんでした。

富士山が世界遺産にならなかった理由の一つに、不法投棄されたゴミの問題があったと聞いています。一人一人がゴミにもう少し関心を持っていただき、高いモラルが維持されるならば、美しい日本、きれいな海を取り戻せるのではないでしょうか。

海守事務局
TEL　03-3500-5707
FAX　03-3500-5708
URL　http://www.umimori.jp/pc/
E-mail:info@umimori.jp

シンガポールの LNG 転換政策

シンガポール連絡事務所

石油と天然ガスが逆転

2004年のデータによれば、シンガポール国内の電力総供給量は約３万３千 GWh、総発電量は約３万７千 GWh となっていますが、これらは全て国内の火力発電所で発電されています。また、発電用の燃料の割合は、2001年当時は石油が約70%、天然ガスが約30%となっていましたが、政府のエネルギー転換政策により５年後の2006年には丁度この割合が逆転して石油が約30%、天然ガスが約70%となっています。

現在シンガポールで輸入されている天然ガスは、その全量が発電用燃料として用いられていますが、これらは隣国のマレーシア及びインドネシアから海底パイプラインを通して移送されています。全ての天然ガス輸入企業の一日あたりの受入契約量の合計は概略８億から10億立法フィートとなっており、一時的な移送事故を除き、現在までのところ天然ガスの供給不足は発生していません。

しかしながら昨今、供給国のマレーシアおよびインドネシア側が国内需要向けに天然ガスを確保する動きを強めており、将来的にはシンガポールに対する供給割当量自体が減らされる可能性が指摘されています。加えて、シンガポール国内に新たに設置される石油化学プラントでは天然ガスを燃料とするコ・ジェネレーションシステムを設置する予定となっていますが、これらの燃料として一日当たり２億から３億立方フィートの天然ガスが更に必要とされています。このため、２年後には天然ガスの国内供給が不足するという見方が強くなっています。

このような背景から、シンガポール政府は数年前から液化天然ガス（LNG）の海上輸入について検討してきましたが、昨年８月に「2012年までに輸入を開始する」という方針を決定し、現在は LNG タンカー用のターミナルや LNG 貯蔵施設の建設に関する調査、検討が進められています。先日の報道によれば、LNG の受入・貯蔵施設は石油化学プラントが集積するジュロン島南西部の約30ヘクタールの土地に建設される事がほぼ確定し、近々同ターミナルの建設・運営への参画を希望する事業者による企画コンペが開催されるようです。

引き続き要注視

一方で、シンガポール政府は先日、シンガポールを「アジアにおける LNG 取引のセンター」とするための優遇税制措置を打ち出しました。対象となる LNG 取引事業者には既存の「グローバル・トレーダーズ・プログラム」を適用し、10年間にわたり５%の優遇税率が適用されます。

このように、シンガポールの LNG 転換政策はマーケット戦略が加わったことにより今後動きが加速するものと思われますが、当事務所では、特に LNG 受入施設における安全対策の面について引き続き注目していきたいと思います。

（所長代理：喜志多）

日本海難防止協会のうごき

（平成19年５月～７月）

月　日	会　議　名	主　な　議　題
5.9	全国海難防止強調運動実行委員会	①平成18年における海難の発生状況 ②平成19年度全国海難防止強調運動の実施計画案
5.30	港内航行安全システム等の見直しに関する調査委員会	①平成19年度事業計画の検討 ②船舶交通を取り巻く環境等の変化、港内交通管理等の現状と問題点 ③その他船舶交通一般の現状と問題点 ④操船シミュレータ実験による検討
6.14	第一回理事会	①平成18年度事業報告案 ②平成18年度決算報告案 ③正会員の入会 ④役員候補の選任案
	第一回通常総会	①平成18年度事業報告 ②平成18年度決算報告 ③役員の選任
	第二回理事会	①専務理事の選任 ②退任役員の退職慰労金支給および新任役員の報酬月額
6.19	海事の国際的動向に関する調査研究委員会（海洋汚染防止関係）	①委員長の選任 ②平成18年度第３回委員会議事概要案の承認 ③平成19年度実施計画案の承認 ④BLG11の結果報告 ⑤MEPC56への対応
6.28	港湾専門委員会	①港湾計画の改訂（１港） ・尾鷲港 ②港湾計画の一部変更（２港） ・小名浜港、名古屋港
7.5	COLREG改正案への対応にかかる作業部会	①COLREGおよび海上衝突予防法の概要 ②MSC82におけるイタリア提案とその審議概要 ③NAV53におけるイタリア提案の概要 ④NAV53における他国の意見提出等の状況 ⑤日本沿岸におけるプレジャーボートと商船の衝突事故の被害実態 ⑥日本の対応方針にかかる意見交換
7.12	海事の国際的動向に関する調査研究委員会（海上安全）	①平成19年度実施計画案の承認 ②COLREG改正案への対応にかかる作業部会の設置 ③作業部会における意見の概要報告 ④NAV53の対処方針案の検討 ⑤LRIT Ad-Hoc WGの概要 ⑥Vessel Tracking and Monitoring 2007の概要
7.20	海運・水産関係団体打合会	①平成19年度事業計画 ②航行体験シミュレータの実験およびアンケート

船舶海難の発生状況（速報値）（平成19年４～６月）

（単位：隻・人）

用途＼海難種類		衝突	乗揚	転覆	火災	爆発	浸水	機関故障	推進器障害	舵障害	行方不明	運航阻害	安全阻害	その他	合計	死亡・行方不明
一般船舶	貨物船	47	6	0	4	0	1	13	0	0	0	0	4	0	75	0
	タンカー	7	7	0	2	0	1	2	0	0	0	0	0	1	20	0
	旅客船	4	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	1	2	13	1
	プレジャーボート	28	32	23	2	1	8	48	24	3	0	42	9	6	226	4
	その他	8	3	1	2	0	3	3	3	0	0	5	1	0	29	0
漁船		76	28	17	9	0	6	8	5	3	0	10	0	7	169	7
遊漁船		12	3	0	2	0	2	1	2	0	0	1	0	0	23	0
計		182	81	41	21	1	21	77	36	6	0	58	15	16	555	12

主な海難（平成19年４～６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	貨物船 貨物船	第七栄福丸（日本） YINHE No.1（カンボジア）	313トン（乗員４人） 1,592トン（乗員10人）	４月７日05：07頃 和歌山県すさみ町沖	衝突	天気　曇り 波浪　１m 視程　良好	行方不明１人
	VHF16chにて栄福丸から他船と衝突した旨通報があったもの。Ｙ号は中国から名古屋向け、栄福丸は衣浦から和歌山向け航行中、互いの船首部を衝突させたもの。 Ｙ号は船首部を大破し、栄福丸は衝突の30分後に沈没した。 栄福丸乗組員１名が行方不明となった。						
②	漁船	第八祥勢丸（日本）	19トン（乗員９人）	５月30日0：08頃 北海道納沙布岬沖	転覆	天気　霧 波浪　2m 視程　不良	なし
	漁場移動のため航行中、大波を受け、立て直しを試みるも復元できず、約30分後ゆっくりと右舷側から転覆したもの。 乗組員９名全員は転覆する船体の船べりから船底まで上り救助を待ち、約２時間後に僚船により救助された。						
③	漁船 漁船	光栄丸（日本） 美栄丸（日本）	４トン（乗員２人） ５トン（乗員１人）	６月６日20：29頃 熊本県天草市沖	衝突	天気　晴 波浪　なし 視程　良好	なし
	漁場向け航行中の光栄丸と操業を終え帰港中の美栄丸が正面衝突したもの。携帯電話にて連絡を受けた僚船が全員を漁協まで搬送し、救急車に引き渡した。光栄丸の２名が打撲、美栄丸船長が左足首を骨折した。						

編集レーダー

☆今号から編集を担当することになりました馬越（うまこし）です。前任者同様に、よろしくお願いします。

☆今、外航海運、内航海運それぞれの分野でヒューマンインフラ整備の必要性が叫ばれています。今回の「内航海運の船員問題」を取材してわかったことは、内航海運業界に関係する人たちすべてが、その必要性を痛感しているにもかかわらず、具体策と言えるものが、殆どないといってもいい状況にあるということです。
☆内航の船員養成機関の先生たちは、せっかく海を目指して入学してきた若者たちが抱いた夢をかなえられるようにと懸命な努力を重ねています。あるときは学生たちに船乗りとしての夢を語り、また、あるときは厳しい現実もストレートにぶつける。こうした姿がうかがえました。
☆内航海運事業者の皆さんは、現実味をおびてきた船員不足に強い危機感をつのらせています。船員を確保・育成していくためには、相応のコストがかかります。現状の運賃・用船料では、これをカバーしきれないと訴えています。関係者からは業界が中小零細事業者の集合体だから会社経営が非効率だとの指摘があります。地方の船主（オーナー）は現状から脱皮するため、船舶管理会社を立ち上げ、船員の配乗や将来的な育成を視野に入れた協業化に向けた取り組みを進めています。
☆現場で働く内航船乗組員も、必死にがんばっています。航行安全は自分たちの命にかかわることであり、環境保全への取り組みはいまや常識となっています。しかし、徹底した船舶の運航効率アップへの追求やコスト削減圧力はすさまじいものがあり、船内の生活環境や労働環境は年々厳しさを増す一方だといいます。このようななかでは、新卒船員などの人材育成はままならないというのが彼らの言葉から汲み取れる本音のような気がします。
☆本年３月、海洋基本法が成立し、さきの閣議で担当大臣として国土交通大臣が就任することが決まりました。そして、これまで「海の日」として親しまれてきた７月20日に施行されました。海洋国日本といわれながら、ようやくその施策の基本となる法律ができたわけです。
☆海洋基本法は、「海洋環境の保全、海洋の開発・利用、海洋の安全の確保等、海洋の管理について、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業者及び国民の責務を明らかにするとともに、海洋の管理に関する施策の基本となる事項を定め、その施策を総合的かつ、計画的に推進することを目的とする。」となっています。
☆海洋政策の基本理念として、「海洋環境の保全」「海洋の安全の確保」が大きな柱として掲げられています。まさに、当協会の活動主旨と合致した法律といってもいいでしょう。
今後、具体的議論を経て構築される各種施策に海事関係者の一人として、大きな期待をよせているところです。

☆さて、このコーナーでは、「読者からの声」を紹介しています。編集者は、この種作業のまったくの未経験者です。読者のみなさんからの叱咤激励を糧として、よりよい情報誌にしていきたいと考えています。ご意見・要望など、お待ちしています。

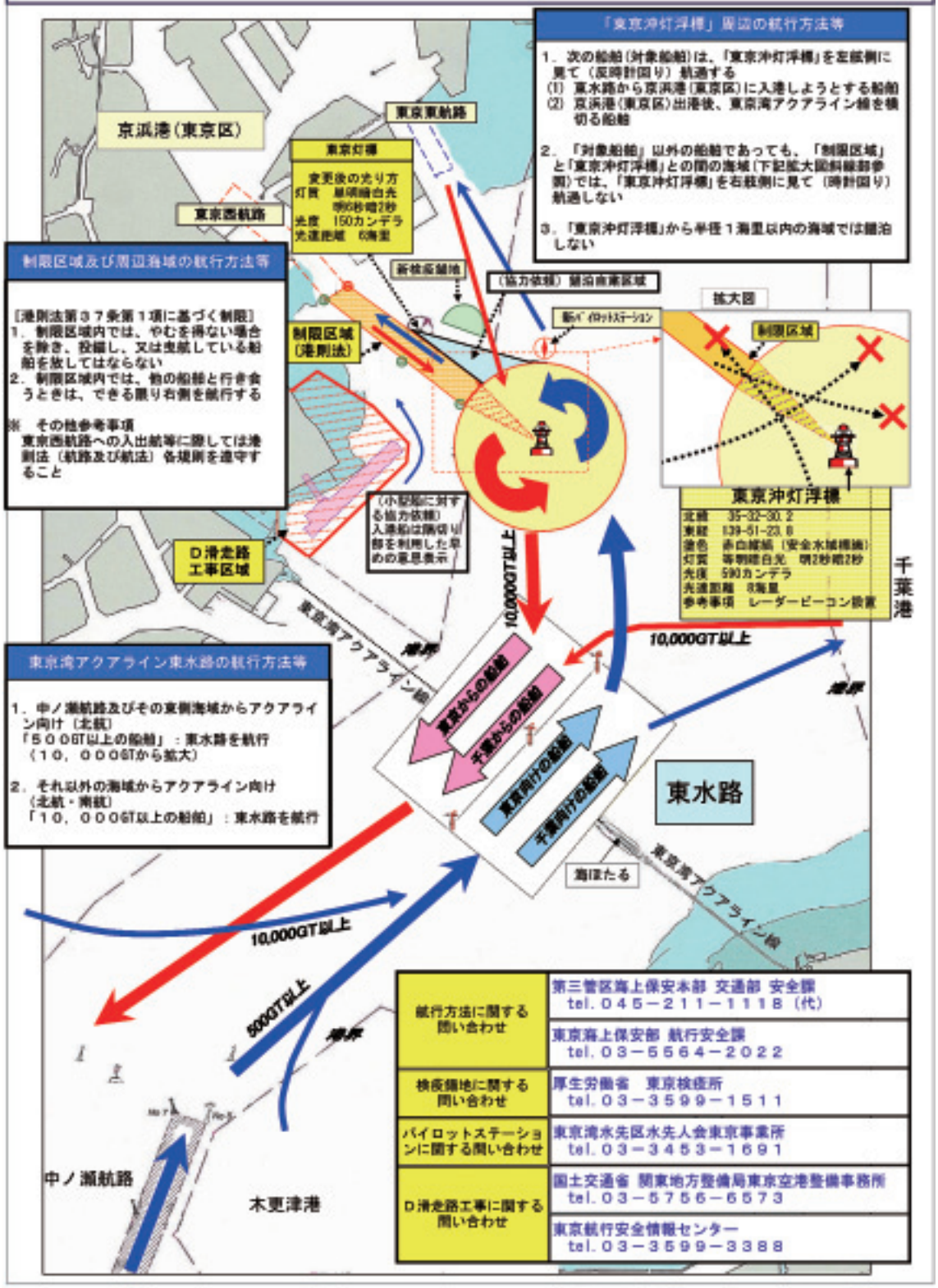
＜　お詫び　＞
前号の表紙Ⅲ面に＜京浜港（東京区）及びその沖合海域・東京湾アクアライン付近海域の新たな航行方法が８月１日から変わります＞として掲載した図は、前号発行の５月25日時点では、関係機関で検討中のものであったことが判明しました。関係先にご迷惑をかけたことをお詫びし、最終決定した内容のものを改めて掲載します。

海と安全　No.534（41巻、秋号）

発　行　平成19年８月25日
発行所　社団法人　日本海難防止協会
〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-15-16
Tel 03(3502)2231 Fax 03(3581)6136
E-mail : jams2231@nikkaibo.or.jp
URL http : //www.nikkaibo.or.jp
印刷所　第一資料印刷㈱
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。

京浜港（東京区）及びその沖合海域・東京湾アクアライン付近海域の新たな航行方法等

東京国際空港Ｄ滑走路の新設に伴い、京浜港（東京区）およびその沖合海域・東京湾アクアライン付近海域における船舶交通の安全を確保するため、**平成１９年８月１日**から同海域における船舶の航行方法等が変わります。



「東京沖灯浮標」周辺の航行方法等

1．次の船舶（対象船舶）は、「東京沖灯浮標」を左舷側に見て（反時計回り）航過する
(1) 東水路から京浜港（東京区）に入港しようとする船舶
(2) 京浜港（東京区）出港後、東京湾アクアライン橋を横切る船舶

2．「対象船舶」以外の船舶であっても、「制限区域」と「東京沖灯浮標」との間の海域（下記拡大図斜線部参照）では、「東京沖灯浮標」を右舷側に見て（時計回り）航過しない

3．「東京沖灯浮標」から半径１海里以内の海域では錨泊しない

制限区域及び周辺海域の航行方法等

［港則法第３７条第１項に基づく制限］
1．制限区域内では、やむを得ない場合を除き、投錨し、又は曳航している船舶を放してはならない
2．制限区域内では、他の船舶と行き会うときは、できる限り右側を航行する

※　その他参考事項
東京西航路への入出航等に際しては港則法（航路及び航法）各規則を遵守すること

東京湾アクアライン東水路の航行方法等

1．中ノ瀬航路及びその東側海域からアクアライン向け（北航）
「５００GT以上の船舶」：東水路を航行
（１０，０００GTから拡大）

2．それ以外の海域からアクアライン向け
（北航・南航）
「１０，０００GT以上の船舶」：東水路を航行

航行方法に関する問い合わせ	第三管区海上保安本部　交通部　安全課 tel．０４５－２１１－１１１８（代）
	東京海上保安部　航行安全課 tel．０３－５５６４－２０２２
検疫領地に関する問い合わせ	厚生労働省　東京検疫所 tel．０３－３５９９－１５１１
パイロットステーションに関する問い合わせ	東京湾水先区水先人会東京事業所 tel．０３－３４５３－１６９１
Ｄ滑走路工事に関する問い合わせ	国土交通省　関東地方整備局東京空港整備事務所 tel．０３－５７５６－６５７３
	東京航行安全情報センター tel．０３－３５９９－３３８８

ひとり乗り漁船の
ライフジャケット着用義務のおしらせ!
平成20年4月1日より、航行中の漁船に1人で乗船して漁ろうに従事する場合、
連絡手段を確保していても、ライフジャケットの着用が義務となります!
詳しくは裏面へ!
国土交通省
警察庁・水産庁・海難審判庁・海上保安庁