

《卒業研究報告》

海技人材確保策の再考

—若者の労働観に着目して—

前田 航大（熊本ゼミ）

序章

幼少期に父から言われた「海には道路があるんだよ」と、この一言が本論文のテーマである海事業界へとつながった。そして月日が経ち、再び海事業界に目を向ける契機となった事故がある。それは、知床遊覧船事故である。この事故は、2022年4月23日に北海道の知床カシュニの滝約1km沖合で遊覧船「KAZU I」が沈没した事故である（海事レポート 2024：1）。

私は知床遊覧船事故の重大さに気づき、海事業界に目を向けた。その理由としては2つある。1つ目に、私の父の仕事が大きく影響している。それは、私の父の仕事の影響で、幼少期から海や船の話聞く機会があったからである。そのため、沈没事故の原因の検索からはじまり、海事業界が抱える問題へと意識が向いたからである。2つ目に、大学へ進学し、社会学を専攻する中で得た産業社会学、ワークライフバランスの社会学の知識と海事業界が抱える問題の2つが結びついたからである。

そこで私は、この興味を原動力として、海事業界及び船員に焦点を当て、卒業論文を執筆することに決めた。

なお、本論文で船員を論じていく上で、海上輸送(海運)はおおきく分けて2種類に分類されている。1つは日本と外国との間の航海を指す「外航」。2つは日本国内の港間における航海を指す「内航」である。そして、本論文で論じていくのは「内航」についてであり、国家資格が必要となる船舶(総

トン数20トン以上)の内航船員に焦点を当て、論じていく。

本論文では、序章と終章を除き5つの章で構成されている。第1章では「船員になるためには」を論じ、2節で構成している。1節では、本論文を論じていく上での船員の定義及び船員の職務の内容について示している。2節では、国家資格である海技免許(海技資格)の区分について示すとともに、船員教育訓練機関と卒業後の就職先について論じている。

第2章では、「船員の労働環境」について論じ、2節で構成している。1節では、船員の労働の特殊性について示し、船舶所有者と船員が交わす労働契約について論じている。2節では、船員の船内での労働時間や労働サイクル、給与について論じている。

第3章では、「海事行政関係者が語る海事業界の現状」について論じ、3節で構成している。第3章は全体を通して海事行政関係者のAさんに半構造化インタビューを行い、その内容をもとに海事業界全体をはじめ、船員の労働環境や生活環境について論じている。

第4章では、「若者の労働観」について論じ、2節で構成している。1節では、高校生の労働観について焦点を当て、高校生の労働観の変化について論じている。2節では、大学生の労働観について焦点を当て、大学生の労働観の変化について論じている。

第5章では、「海技人材確保策の再考」につい

て論じ、2節で構成している。1節では、現段階で行政が取り組まれている海技人材確保策について示し、再考をしている。2節では、1節を踏まえ現状では取り組まれてはいないが、取り組むべき海技人材確保策を「新・海技人材確保策」として提言している。

以上の章を通して本論文のアーギュメントとして掲げている「若者の労働観の変化が海技人材の確保を妨げている」ことについて論証し、海技人材確保策を再考する。

第1章 船員になるためには

1節 船員とは

本節では、船員になるためにはどのような資格が必要で、どのような学校が設置されているのかを論じていく。

前提として、「船員」とはどのような存在であり、定義がなされているのか。それは、船員法において定義されている。船員とは、船員法(昭和22年法律第100号)第1章第1条において、日本船舶又は日本船舶以外の国土交通省令が定める船舶に乗り組む船長及び海員並びに予備船員をいう。ここでいう船舶(船)とは、総トン数五トン未満の船舶、湖、川又は港のみを航行する船舶、政令の定める総トン数三十トン未満の漁船以外の船舶であるとともに、スポーツ又はレクリエーションの用に供するヨット、モーターボートその他のその航海の目的、期間及び態様、運航体制等からみて船員労働の特殊性が認められない船舶のことである。そこで、船員とする者として定義されている「海員」並びに「予備船員」についても船員法で定められている。海員とは、船員法(昭和22年法律第100号)第1章第2条において、船内で使用される船長以外の乗組員で労働の対償として給料その他の報酬を支払われる者をいう。予備船員とは、船員法(昭和22年法律第100号)第1章第2条第2項において、同法第1条第1項に規定する船舶に乗り組む

ため雇用されている者で船内で使用されていないものをいう。以上が船員の定義であり、本論文においても船員法による「船員」の定義を採用し、論じていく。

先述したように、船員とは主に船に乗って働く人々のことを指す言葉でもあるが、予備船員(雇用されているが下船中の船員)のように「ただ船に乗る者」だけを指す単語ではないのだ。そのため、船員といっても「船内で使用される船長、海員、予備船員」の3種類に分類され、その中でも海員は「職員」と「部員」の2種類に分類される。職員とは、船長のほかに、航海士、機関士、通信長、通信士といった、国家試験に合格して海技免許を所有して船に乗り組む人のことをいう。また、部員とは職員以外の海員のことであり、甲板部員、機関部員、司厨部員、事務部員といった、職員の補助を担う人のことをいう。

各職務の内容について日本内航海運組合総連合会の畑本郁彦によれば、「総括責任者である『船長』の下に、船の操船や甲板補機類などを担当する甲板部、船を動かす主機関や発電機などを担当する機関部、船内で提供される食事の調理などを担当する司厨部に属する船員が存在する」(畑本2021:39)と示している。以上の職務の分担により、それぞれの役割が十分に果たされることによって船は運航される。また、船の総トン数や航行区域等によって、乗り組む船員の資格と定員が定められている。

2節 船員になるためには

前節で示した「船員」の前提を踏まえた上で、本節では職員として船員になるためには、について論じていく。

職員として船員となるには海技免許が必要となる。そして、海技免許には船舶の総トン数、航行区域や推進機関の出力等によって必要となる免許が異なり、職務により区分されている。区分とし

て海技士(航海)、海技士(機関)、海技士(通信・電子通信)の3種であるとともに、区分ごとに階級があり、1級が最も高い級である。海技士(航海)と海技士(機関)は1級から6級まであり、海技士(通信)が1級から3級まで、海技士(電子通信)が1級から4級までである(国土交通省海事局ホームページ)。

特に内航船の職員として船に乗り組むために必要な資格について、日本内航海運組合総連合会によれば、航海士(航海・機関)の「6級の海技資格があれば職員として乗船することができ」(日本内航海運組合総連合会ホームページ)る、と示している。そのため、職員として船員になるためには最低でも6級の航海士(航海・機関)の海技免許を取得する必要がある。

そこで、海技免許を取得する方法は大きく分けて2つの道が存在する。図1「海技免許の取得の流れ」から明らかなように、1つ目の道は部員であれば海技免許を取得せずに船員として働くことができ、一定期間の乗船履歴を満した後に国家試験を受験し、海技免許講習の課程を修了する道である。一方の道は、船員教育訓練機関にて規定の課程を修了後に、国家試験を受験し、海技免許講習の課程を修了する道である。

特に船員教育訓練機関へ通う道には非常に大きなメリットがある。それは、国土交通省が「国土交通大臣の登録を受けた船舶職員養成施設の課程を修了した方は、その登録を受けた養成施設の種類に応じ、それぞれの試験において筆記試験が免除され」(国土交通省海事局ホームページ)る制度を設けているのだ。そのため、資格取得希望者は資格取得をする上で、就職をするのか、船員教育訓練機関に入学をするかの選択をしなければならない。そこで、日本では国土交通省が船員教育訓練機関として、船員養成のための学科教育と練習船による航海訓練を通じた一貫教育を行う独立行政法人海技教育機構(以下、JMETS)を設けている(国土交通省海事局ホームページ)。

JMETSでは中学卒業者を対象に、船員になるために必要な海技資格を取得するための専門教育に加え、高等普通教育も実施しており、卒業時には高等学校卒業と同等の資格が得ることのできる「海上技術学校」を2校、高等学校卒業者以上を対象に、船員になるために必要な海技資格を取得するための専門教育を行っている「海上技術短期大学校」を5校、新人教育だけでなく、既存船員へのスキルアップ教育を行う「海技大学校」を1校、計8校の運営をするとともに、5隻の大型練

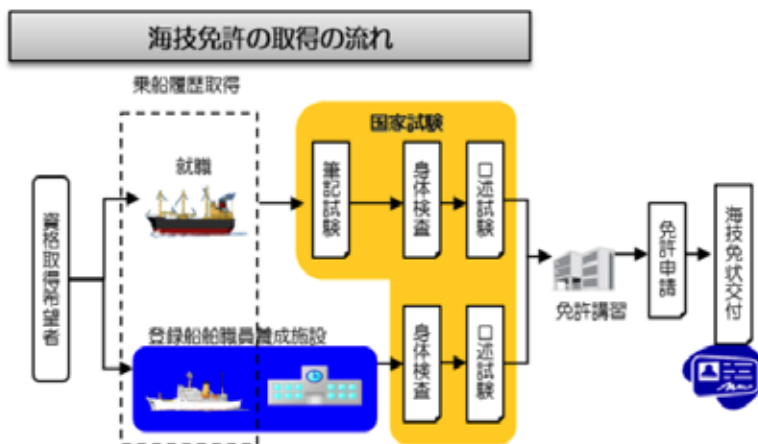


図1 海技免許の取得の流れ
(国土交通省海事局ホームページより)

習船を運航する施設であるため、船員教育訓練機関の基幹的な役割をしている(国土交通省 2020: 10)。

さらに、文部科学省が高等学校卒業者以上を対象にした「商船系大学」を2校、中学卒業者を対象にした「商船系高等専門学校」を5校設けている。しかし、文部科学省が設けている船員教育訓練機関では、乗船実習をJMETSに委託して行っている。

以上の15校が船員を職員として養成するために設置された主な船員教育訓練機関であるため、資格取得希望者の年齢や立場に応じて進学する機関を選択することができる。また、国土交通省は資格取得希望者が海技免許を取得するまでの養成課程を理解しやすいように図でまとめている。

図2「様々な船員の養成課程」で明らかのように、船員教育訓練機関への入学は、中学校卒業者と高等学校卒業者にとっては入り口が広い。そのため、海技人材の確保及び養成をしていく上で、中学生と高校生の年代を対象に行う海事業界や船員という職業の魅力・やりがいの広報が非常に重要であるといえる。また、長期的な視点で考えれば、小学生への海事教育及び広報も重要となる、

とも考えることができる。

しかし、既に一般大学に通う大学生である場合においても、職員として船員になれるのだ。それは、部員として就職するか、海技大学校に進学するかである。そのため、日本における海事業界では、職員として船員になるためには中学校卒業者と高等学校卒業者に入り口が広く設けられているが、資格取得希望者の年齢や立場に即した船員教育訓練機関の設置を行っている。

そして、各船員教育訓練機関の就職実績について、海上技術短期大学校のひとつである国立清水海上技術短期大学校の2024年4月1日現在での「2023年度卒業生就職状況」によれば、2023年度の卒業生107人のうち、内航貨物船が56%、タグボート・作業船が23%、フェリー・旅客船が12%、水産系が5%、官庁船が2%、その他(海技大学校へ進学)が2%と、示している(国立清水海上技術短期大学校ホームページ)。

海上技術学校では、国立館山海上技術学校の就職先一覧によれば、国立清水海上技術短期大学校と同様に内航船に従事する者が多い傾向にあるが、進学先が海技大学校だけではなく、商船系大学や水産大学校へ進学する者もいる、といった違

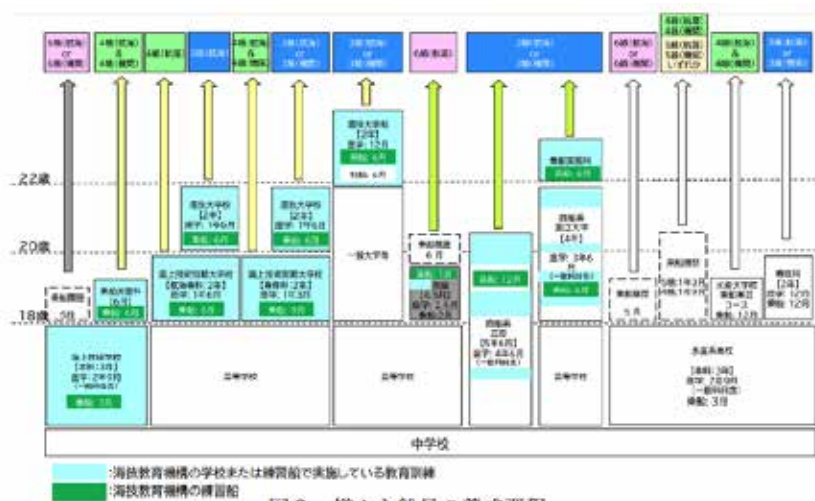


図2 様々な船員の養成課程

(海技人材の確保のあり方に関する検討会「資料2 海技人材の人材確保・活用に関する現状と課題について」より)

いがある(国立館山海上技術学校ホームページ)。

海技大学校では、2024年4月1日現在による「令和5年度 海技大学校 卒業者の進路状況」によれば、卒業生14人のうち、就職者13名、求職者が1人であった。就職者の内訳は、92%は外航船に就職し、残りの8%はカーフェリー・旅客船に就職した、と示されている(海技大学校ホームページ)。

商船系高等専門学校では、就職状況の割合が示されている「広島商船高等専門学校 学科別卒業後進路(令和5年度実績)」によれば、商船学科は就職が84.6%、進学が15.4%である。就職の内訳は、運送業・郵便業が71.7%、製造業が7.7%、情報通信業が2.6%、サービス業も2.6%と示されている(広島商船高等専門学校ホームページ)。

商船系大学である神戸大学海事科学部では、2024年4月1日現在での「令和5年度海事科学部卒業者の進路内定状況」によれば、卒業生203名のうち就職が44%、大学院へ進学が37%、乗船実習学科への進学が15%、残りの4%は進学準備や求職中等と示している。また、44%の就職者の就職先の業種は先に述べた船員教育訓練機関の就職状況よりも幅広い分野へと就職していることも示している(神戸大学海事科学部ホームページ)。

以上の船員教育訓練機関の就職状況から分かるのは、中学生と高等学校の卒業者が多く通う海上技術短期大学校と海上技術学校、商船系高等専門学校は内航船員が多く輩出される傾向にあり、大学生や既存船員が多く通う商船系大学や海技大学校は外航船員が多く輩出される傾向にあるといえる。

第1章では、1節で船員とはどのような存在であるのかを船員法で定められている定義を示したとともに本論文で採用する船員の定義づけを行い、船員の船内での職務について論じた。2節で船員になるためには、部員としての乗船であれば

海技士免許は必要としないが、職員としての乗船であれば、海技免許を必要とする。そして、海技免許の取得には2つの道がある。それは、就職した後に国家試験の受験資格を満たし、「海技免許講習」を修了するか、船員教育訓練機関に入学し、免除を受けながら国家試験を受験し、「海技免許講習」を修了するかである。後者の道である、職員として船員になる主な船員教育訓練機関は日本に15校設置されているが、多くの施設は中学校卒業者と高等学校卒業者に船員になるための入り口が広いという実情がある。

次章で海技免許を取得し、就職をした後の船内における船員の労働環境、船員を対象にした法律について論じていく。

第2章 船員の労働環境

1節 船員の労働契約

本章では、前章で船員になるための2つの道に進んだ後に、使用者である船舶所有者と契約した上で船員の労働環境をはじめ、船員を対象にした独自の労働条件に付いて定められた法律について論じていく。

第1章1節で論じた船員法で定められている船員には、陸上労働者とは異なった船員を対象にした独自の法律が定められている。陸上労働者には働き方の法律について労働基準法、職業安定法によって定められているが、海上労働者には船員法、船員職業安定法で定められている(国土交通省2022: 2)。

そこで、労働基準法(昭和22年法律第49号)第116条において、「第一条から第十一条まで、次項、第百七十七条から第百九十九条まで及び第二百一十一条の規定を除き、この法律は、船員法(昭和二十二年法律第百号)第一条第一項に規定する船員については、適用しない」と定められているように船員は一部の内容を除き、適用除外されている。しかし、船員として採用されても、継続的に陸上の

事務作業に従事するなど「船舶に乗り組むために雇用されている」とはいえない場合は、予備船員には当たらず、陸上労働のルールが適用される(国土交通省 2022: 3)。

では、なぜこのように、陸上労働と海上労働と一緒の法律が適用されず、船員を対象に独自で定められている法律が適用されるのか。その理由を国土交通省は「陸上から遠く離れた海洋を航行する船舶で働く船員は、孤立性(長期間陸上から孤立)、自己完結性(医療支援、警察権が及びにくい)、危険性(海難事故や海中転落など海上という常に危険を伴う場所での就労)、職住一致(労働と生活が一致し、船内での共同生活)といった海上労働の特殊性から、陸上の労働法規をそのまま適用することは実情に即しないため」(国土交通省 2019: 141)と示している。

海上労働の実情について心理学者である大橋信夫によれば、「海を走っている間は、普通の人間の生活圏を遠く離れているわけですから、何か、たとえば故障などの困ったことが起きても、すべて乗組員の手で対応しなければならず、自動車交通のように近くに整備工場があるわけでもなく、もちろんロードサービスもないため、入港するまでは外部から技術的な支援や人的な援助を受けることが非常に困難」(大橋 2020: 73)であるという。

海上労働は陸上労働と比較したときに、その特殊性から独自の法律が定められていることによって、使用者である船舶所有者と船員との間には2つの労働契約が存在する。それは、「雇用契約」と「雇入契約」である。この2つの契約が存在している理由は、「予備船員制度」による影響である。予備船員制度とは、雇入契約を締結していない期間についても、雇用契約が存続し、予備船員として雇用関係を維持する制度である(国土交通省海事局 2022: 2-3)。

船舶所有者が予備船員制度を設けている場合には、船員と船舶所有者との間には、雇用関係の基

本となる「雇用契約」と乗船中の労務提供について定めた「雇入契約」の2つの労働契約の成立が必要となるが、船舶所有者が予備船員制度を設けていない場合には、乗船時に「雇入契約」のみの労働契約の成立が必要となる(国土交通省海事局 2022: 3)。

また、船舶所有者が予備船員制度を設けている場合には、船員として船舶所有者へ採用されてから退職するまで雇用関係を維持することが可能となり、安定した就労も可能となる。一方、船舶所有者が予備船員制度を設けていない場合には、船舶所有者と船員との雇用関係は乗船中にのみ成立しているため、船員が下船すれば退職との扱いとなり、再び乗船するごとに船舶所有者を変えることが可能である。そのため、船舶所有者が予備船員制度を設けているかによって、船舶所有者と船員との雇用関係が異なるとともに、一長一短な効果が存在する。

さらに、船員の労働条件には序列があり、最上位に最低の労働条件を定める船員法をおき、その下に労働協約(船舶所有者と労働組合が締結し、その労働組合の組合員に適用される労働条件を定めるもの)をおき、その下に就業規則(船舶所有者に使用される船員に適用される労働条件を定めるもの)をおき、最下位に船員個人の労働条件を定める雇用契約と雇入契約がおかれ、各労働条件は上位の労働条件を下回ってはならない(国土交通省海事局 2022: 3)。この序列により、最低の労働条件は守られるとともに船員としての働き方も決まるのだ。

2節 船員の労働環境

本節では、前節で論じたように、労働条件の序列最上位に位置する船員法が海上労働の特殊性から定められた法律であることから、労働時間や休日及び有給休暇、といった船員の労働環境も陸上労働者とは異なっていることを論じていくととも

に、船員の給与についても論じていく。

乗船する船員には各人に職務が割り当てられていることについては、第1章1節で論じたが、本論文で焦点を当てている内航船員の労働サイクルについて、畑本によれば、「港内及びその近郊のみを航海する日帰りの船舶を除き、多くの内航船員は、船内で生活しており、一般に3カ月の連続乗船の後、1カ月の長期休暇が与えられるというサイクルを繰り返している。内航船は24時間運航できる体制を確保することが基本であるため、船員は1つの職務に対し4時間ずつの当直を3人で行い、1人の船員は午前と午後の2回、計8時間の勤務を行っている」(畑本 2021: 42)と示している。このように、陸上労働者であれば、たとえば日中に8時間の労働を終えたら、夜には自宅に帰ることができるのだが、海上労働者は船内で一般に3カ月という期間を終えてからでないと自宅に帰ることができない。そのため、先に示した船員の労働サイクルをみれば、船員の特殊性が容易に理解できるはずだ。

先に示した労働サイクルがある中で、乗船中の船員の生活は、作業に従事する「労働時間」と、私生活など「それ以外の時間 (= 休息時間)」があいまいになりがちであるため、船員法で「船員が職務上必要な作業に従事する時間(海員にあっては、上長の職務上の命令により作業に従事する時間に限る)」と定めている。そこで、労働時間といえるのか、あいまいな場合の判断方法として、2つ基準を示している。1つ目は、作業の「職務性」の有無・程度である。2つ目は、作業への従事の「義務付け」の有無・程度である。この2つから個別具体的に判断する必要がある(国土交通省海事局 2022: 7)。

そして、原則となる労働時間については、1日当たり8時間以内、1週間当たりの平均労働時間を40時間以内とし、1日の労働時間が8時間を超える場合でも基準労働期間(1週間の労働時間規

定の基準を乗船中の期間と下船中の休日の期間を合わせた一定期間)全体では、週休2日が確保することが可能である。また、総労働時間の上限はどの24時間、どの7日間をとっても1日当たり14時間、1週間当たり72時間になるように、と定めている。そのため、1日の労働時間の上限が14時間ということは、1日当たり10時間以上の休息時間を確保しなければならないだけでなく、最低10時間の休息時間については労使協定を締結しない限り、3回以上に分割したり、2回に分割した場合の長い方の休息時間を6時間未満としたりすることはできない。

また、16歳以上18歳未満の年少船員と女子船員には船員法で就労制限が設けられている。年少船員は原則、安全衛生上有害な作業と午後8時～翌日午前5時の深夜の作業に従事させてはならない。女子船員は原則、妊娠中又は出産後8週間を経過しない女性を船内で使用してはいけないとともに、妊産婦の船員を母性保護上有害な作業に従事させてはならないと定めている(国土交通省海事局 2022: 8-10)。

これらの労働時間の規則のもと、船舶所有者は船員法によって船員の労働時間を把握し、船舶所有者ごとに労務管理責任者を選任の上で「労務管理記録簿」に記載し、管理することを義務付けている。そこで、労働時間の把握方法についてはタイムカードなどによる客観的な記録と船員の自己申告の2通りあるため、船舶所有者が労働時間を適切に記録及び管理する体制を整える必要がある一方、船員も労働時間を適切に記録(申告)する必要がある(国土交通省海事局 2022: 9)。

つぎに船員の給与については、国土交通省が2023年の6月に実施した『船員労働統計』によれば、「内航船舶に乗り組む日本人船員の2023年6月分の『きまって支給する給与』は、473,974円(年齢47.2歳、経験年数21.5年)で」(国土交通省総合政策局 2023: 10)ある。一方で、陸上労働者で

船員と同業種である「運送業、郵便業(規模30人以上)」の2023年6月の「きまって支給する給与」は275,417円である(国土交通省総合政策局2023:18)。そのため、船員と運送業、郵便業とでは内航船員が198,557円も高額であるといえる。

さらに船員は、船員法(昭和22年法律第100号)第8章第80条において、「船舶所有者は、船員の乗船中、これに食料を支給しなければならない」と定められている。そこで、畑本によれば「船内で生活する船員は、食事と住居が確保されており、光熱費の支払いが必要ないため最低限の生活は確保されているといえる」(畑本 2021:40)との考えを示している。

そのため、船員は「運送業、郵便業(規模30人以上)」の陸上労働者よりも給与が高額であるが、1年の多くを船内で過ごしているため、生活費の支出が少ないことから、給与面で考えると待遇が良い職業といえる。

第3章 海事行政関係者が語る海事業界の現状

本章では主に海事行政関係者であるAさんに半構造化インタビューを行った内容をもとに海事業界の現状について論じていく。そのため、本章ではインタビューを行ったAさんについての概要及び海事行政で働き始めた経緯についても示していく。

1節 「得体の知れない感じ」から入る海事行政

さて、日本という島国で生活をする日本国民は「自分の好きな食べ物やその原材料が船で運ばれてきているけど、じゃあ、その船で(食べ物やその原材料が)運ばれなくなったら、食べられなくなってしまおうということを考えることができ

ば、海上輸送の大きな役割があると気づき、そこにいかにやりがいを感じて船員になろうとするかどうかだと思うけどね」¹。このように語ってくださったAさんは、1985年に高等学校を卒業した後すぐに東京で国家公務員となり、海事行政に従事し始め、港湾建設局やJMETS、関東運輸局で働いていた経歴をもちながら、現在に至る約40年間も海事行政に従事されている。

東京西部の閑静な住宅街の中、そこにAさんのご自宅があった。Aさんのお心遣いにより、Aさんのご自宅でインタビューを行わせていただいた。そして、インタビューを行わせていただくべくAさんのお部屋へ向かい、扉を開けて目が合ったのは日頃着られていると思われるスーツが掛けられていた。また、お話しを伺うための準備をしている際に、ふとテレビボードの棚に目を向ければ、船員や水先人に関するビデオが並べられていた。また、そのビデオの横には私も知っているアニメ作品も並べられており、親近感が沸き、緊張感を解く契機となった。

Aさんは1985年に高等学校を卒業後にすぐ国家公務員として就職され、社会人1年目の最初の辞令で当時は運輸省(現在の国土交通省)の地方組織であった「第二港湾建設局」に配属され、横浜で勤務することになったそうだ。辞令に関して、希望部署等があった訳ではないため、人事によって偶然入省1年目から「海事行政」に足を踏み入れ、現在に至る約40年間も海事行政に従事されている。そこで、辞令で配属される部署が分かった時に、配属される部署や仕事についてどのような印象を持ったのか、「得体の知れない感じ。なんだか分からない」とそう語った。その気持ちを持ちながらも、職務を全うし、2年目、3年目と年月が経ち、海事及び船員労働行政の部署に配属され

1. 2024年9月12日、Aさん、東京都西部、Aさんの自宅にてインタビュー。以下、Aさんへのインタビューは同日に行ったものである。

ながら、海事行政や船員労働について「(職務を) やってみて、だんだんわかってくる」と昔を思い出しながら語った。そこから、職務の内容を理解し始め、仕事に慣れ始めた頃から海事行政に対する印象にも変化があり「労働行政だからね。労働者保護っていうのを重要と考えなきゃいけない」と語り、「行政だから、労働者側に立った行政しなければならない」とも語ってくれた。

そこからまた月日が経ち、AさんはJMETSにて「船員行政の中でも教育っていう分野」を職務にしたとともに、関東運輸局にて「海事振興と船員職安(船員職業安定)」を職務とされていた経歴がある。そこで、JMETSや関東運輸局での職務に従事した上で、改めて海事行政及び船員労働行政の印象への変化について「日本というのは島国だしエネルギー関係も自給自足できないから、海外からの輸入に頼らなければいけないから海上輸送っていうのは大事だってことだね。海運っていうのは船だから、船に乗り込む船員さんの人材っていうのをちゃんと確保しないと、物流が回らない」と熱く語った。ここで、約40年という長い期間を海事行政及び船員労働行政において、幅広い分野の部署に配属され、従事した経験からより明確で鮮明に従事されている職務を理解されただけでなく、一国家公務員としての自覚の芽生えを感じられた。また、高校生の頃と現在の海事業界への印象の変化を伺ったところ「自分たちの暮らしにおいて、いろんな食材とか衣料品も含めて、ガソリンの原料である原油も海外から船舶で輸送されてくるっていうのは全くもって認識がなかった」こと。そして、「海事行政に携わるまで、国民生活もそうだし経済活動におけるいろいろな資材・資源・物資っていうのが海外からの海上輸送で成り立っているって認識させられたって感じですね」と振り返った。

Aさんは海事行政に関して、全く分からない「得体の知れない」の状態で、従事することになった。

しかし、海事関係の部署で働きながら、徐々に海事行政や仕事についての印象が「得体の知れない」ことから「分かってきた」へと変化が現れた。さらには、島国である日本で豊かな生活を送るためには「海運」の重要性を認識させられる程、Aさんにとって「得体の知れなかった」ものは自身が暮らす上で、非常に重要であったことを認識することのできた大きな経験となったと考える。

2節 行政における海事広報

前節で、Aさんが海事行政及び船員労働行政に従事する中で、日本という島国における海運が重要であることを認識した、ことを論じてきた。そのため、本節では引き続きAさんが従事し始めてから認識したことを契機に、行政としての海事広報の方針についてお話を伺った。

Aさんは現代日本社会で「色々な経済活動なり、国民生活をしていく上でのエネルギー物資も食料も海外からの輸入に頼らざるを得ないっていう島国日本において、そういう物資を運ぶのに飛行機とか車じゃできないから、大量輸送は、はっきり言って99.6%は海上輸送だ」と語った。Aさんがこのことを認識できたのは、海事業行政に従事したからであるため、「今の港町とか海に面しているところに住んでない子ども達っていうのは、いま自分たちが食べている物とか、着ている服とか、車が走っているガソリンの原料である原油とか、が何でどこからどう運ばれてきたかっていうのが分からないと思うんだよね」とも語り、私も生まれてから東京で暮らしているため、小学校の社会科の授業で自動車運搬船について学習をしたこと以外の記憶が無い。そのため、本論文で海事業界や船員についてテーマを選ばなければ、認識できる機会は無かった可能性がある。

では、どのようにして「今の港町とか海に面しているところに住んでない子ども達」に対して、日本における海運が重要であることを認識しても

らうのか。その方法は、大きく分けて2つある。

1つ目は、海事教育である。この方法を実施すべき理由として、Aさんは「小学生・中学生ぐらいの子たちに、船員という職業があるっていうことをあまり知られていないと思うんだよね。まあ身近に港や海があるところに住んでいる子たちはわかるのかもしれないけれど、(Aさんの自宅がある場所)なんかは海に面していないから、船員という職業なんて全くもって頭の中にインプットされずに成長すると思うんだよね。僕(国や行政)が小学校なり中学校なりで、海運・海上輸送ってというのが重要であるかを教えないと、ほぼ認識は持たれていないと思う」と語った。実際に国土交通省によれば、「海事産業の重要性等に鑑み、小・中学校学習指導要領(平成29年3月告示)に『海上輸送』『造船』『港湾』など、海事産業に関する記載が充実し、学校教育の学習内容として明確に位置づけ」(国土交通省海事局ホームページ)ている。

2つ目は、海事広報である。この方法を実施すべき理由として、Aさんは「船員という職業が選択してもらえるように、いわゆる高校なり短大なりに、どの職業に就こうかなと考える手前の段階の小学生レベルから広報活動をして、船員という職業がいいよなって思ってもらえるような広報活動が大事」と語った。

海事広報で大きなイベントとして、毎年「海の日」に「海の日記念行事」を実施している。この行事は国土交通省によれば「『海の恩恵に感謝するとともに、海洋国日本の繁栄を願う日』である国民の祝日『海の日』です。総合海洋政策本部、国土交通省及び日本財団は、海事関係団体の協力のもと、海と日本プロジェクトの一環として」(国土交通省海事局ホームページ)実施されており、2024年も7月15日の日曜日に実施され、私も実際に行事へ参加した。そのため、海事教育と海事広報については第5章で詳しく論じていく。

第1章でも論じたが、船員という職業になる入

り口が広いのは中学生と高校生である。そのため、Aさんが語ったように、「どの職業に就こうかなと考える手前の段階」の部分で海事業界や船員という職業を認識させられるかが重要となるのだ。

次節でも引き続きAさんのインタビューの内容をもとに、海事業界の現状について論じていく。特に「船員の船内での生活」に焦点を当てて論じていく。

3節 船員の船内での生活

現状の海事教育及び海事広報等によって、第1章での道のりを経て船員になった場合には第2章で論じた労働環境下で働くことになる。そこで、「若者船員の定着率」についてAさんは「会社の意識を変えていかなければならないっていうのが大きいんだよね。労働環境を変えていくとかはね。はっきり言って内航船って言えば、限られたスペースで、限られた人数で船を動かすから。そこには若い人なんていっぱいはいないんですよ、同期の人間なんて。あとは自分よりも年上のベテランの人たちと一緒に共同生活もしなきゃならないんですよ。はっきり言って70代の人もいれば60代の人もいて、もっと言えば50代の人もいる。だからこそ、20代の前半の子たちっていうのはそうそういないんですよ。話しが合う人がいない、常に陸上にいけばスマホがあるけれども船の上にいれば、はっきり言って電波は届かない、だからスマホなんて使えないし、テレビだって見れないし、そういう船って労働する場所でもあり、生活をする場所でもあるんだよね。だから、生活する、休息する場面のところでスマホが使えない、電波が届かないっていうのは、ほぼほぼありえないことだと思うんだよ。陸上で常にスマホを見てた人間が、船員という職業について、海上労働するってなった瞬間からスマホも見れない、テレビも見れない、友達とLINEも繋がらないみたいな、もう嫌だっとなって辞めちゃうっていうのがあるね」

と具体的な事例も併せて語ってくれた。

現代の日本国民の生活において、「スマートフォン」の普及によって「インターネット」の利用は欠かせないものとなっている。総務省の「通信利用動向調査」によると、インターネットの利用率について、2001年は46.3%であったが、2023年には86.2%と22年で約40%も上昇している(総務省 2024:22)。そのため、Aさんが語っていたように、船内でインターネットが好きに利用できないのは不満と感じる若者船員がいることは納得である。そこで、現代のインターネット利用の状況に鑑みて、Aさんは「通信環境を整えるためのスターリンクっていうのがあるんですけど、通信環境を良くするっていうことで、お金をペイできる内航事業者は乗組員のために通信環境を良くする、改善するっていうことをやっているけどね。なかなかお金をペイできない中小企業、財力をあまりもっていない事業者は通信環境を整えることができない。だから、若者も行きたがらない理由になっているよね」とも語った。

また、Aさんによれば、通信環境を整備するためには事業者の経済的な理由によって、設置が難しいだけでなく、「通信事業者のキャリアさんが例えば、NTTやソフトバンク等もそうだけど、要はこれまで海上分野には目を向けていなかったけれども、昨今はキャリアさんが海上分野に目を向けていただけのような状況になった。だって、基本的にキャリアさんも儲からないところには資本を投資しないでしょ。そこにはこれまで海上分野というのはなかったけれども、最近はキャリアさんがいける(利益が見込める)分野であると判断してくださって、船の方でも衛星通信や通信環境を整えるっていうところに目を向けていただいている。あとは海運事業者が費用をペイできるのか、が解決できれば、まあ常に船の上でもスマホが使える状況になればいいのかなと思うけどね。そうすれば若い人も定着率が高まっていくのかもしれ

ない」とも語った。

船内におけるインターネットの利用については、各事業者の経済状況によって整備が可能かどうかの判断が異なるため、通信事業者側からの動きも合わせて整備を検討しなければならない。

船員の労働環境を論じる上で、2022年4月から施行された「船員法の改正」は非常に重要な論点である。Aさんはこの船員法の改正後には船舶所有者に向けて「周知する講演」の業務に従事されていたと語った。その中で、Aさんの立場から見た船員法の改正について「労務管理が厳しくなったのもあるし、船舶所有者から見れば大変なのかもしれないけど労働環境を良くしないと人が来ないからね。人が集まってこないからね、いまの若い子たちとか」と語った。ここから、船員法の改正を始めとして、船員の労働環境や船内における生活環境の改善に向けて行政としての前向きな改善の一途を辿っていることも伺える。

船員の労働環境及び生活環境が改善されていく中で、Aさんは船員のワークライフバランスについて「陸上でずっと生活している人から見たら通信環境もそうだけれどもはっきり言って、電車に乗っていてもスマホばかり見ている人がいるじゃない、それは通信が安定しているから成り立っているわけで、海上輸送で海の上にいる時に衛星があるからコストがかかるけど、常に労働する場でも、生活する場でもインターネットでつながりが持てるような環境が理想であると思うけど。要は陸上に居るのか海上に居るのかで大差がないような生活環境であったりするのが第1である」と語った。

以上のインタビューの内容から、Aさんは現状の海事業界が抱える喫緊の課題である船員の人手不足を解消に向かうためには、船員の労働環境及び生活環境の向上が第1であるとともに、職業選択を行う中学校と高等学校という時期における、海事業界や船員という職業の魅力を授業や海事広

報を通して認識してもらうことによって、今後の海事業界があるのだ。

船内でのスマートフォンの利用は船員の生活環境の質を高める上でも、必要となる娯楽の1つといえるが、船員個人の家族や友人への連絡手段となることを忘れてはならない。先に示した総務省の調査の結果で示されていたように、現代に生きる日本人はスマートフォンとともに生活をし、容易に個人間で連絡を取り合える社会へととなっている。スマートフォンが広く普及する前の船員の家族や友人との連絡手段について、大橋によれば「入港のときの楽しみのうちで最高なものは手紙、それも家族からのもの」(大橋 2020: 236)と示している。電話も連絡手段としてなり得るのだが、「航海中にかかる料金と非常に高いので、まずかけず、岸壁に着岸すると船内の事務室に臨時の電話を架設することがあり、これを利用して航海中に比べれば多少は安い国際電話を停泊中にかかることもあ」(大橋 2020: 241)る。そのため、費用が多少かかったとしても手紙や電話で家族や友人へ連絡をし、コミュニケーションが図れることは船員の楽しみの1つになり得ている状況に鑑みても、船内において船員が個人で自由に利用することのできるインターネット環境を整備させることは重要であるといえる。

さらに、2024年に陸上の運送業に対して、労働時間規制の働き方改革が適用されている社会で、以前と同様な物流を維持していくためには、海上輸送で船を活用することが今後もより一層必要不可欠なツールであるため、船員法の改正で労務管理の適正化が行われることと並行して、船員の生活環境の質を高める改善策も検討する必要があると考える。

第4章 若者の労働観

1節 高校生の労働観

本章では、第2章と第3章で現状の船員の労働

環境及び生活環境について論じたことを踏まえ、本論文のアーギュメントである「若者の労働観の変化が海技人材の確保を妨げている」ことを公的機関や民間企業が実施している意識調査の結果を参照して論じていく。

近年、内航船員の人手不足と高齢化が指摘されている。国土交通省が設置している「海技人材の確保のあり方に関する検討会」では、内航海運の構造的課題として「内航船員は50歳以上が約5割を占めているが、近年、若年船員が増加傾向。今後、生産年齢人口の減少が見込まれており、船員の確保・育成と働き方改革により定着を図ることが課題」(海技人材の確保のあり方に関する検討会 2024: 50)と主張している。しかし、内航船員は若者船員が増加傾向にあるが、全体の内航船員数の推移で考えると人手不足な状況にある。それは、2003年の日本人内航船員数は「31,886人」(国土交通省海事局 2007: 34)に対して、2023年には「28,549人」(国土交通省海事局 2024: 50)、と20年間で3,337人も減少している。また、1974年では「71,269人」(国土交通省海事局 2007: 34)と約50年間で45,720人も減少していることから、構造的に内航船員の人手不足は進行していることがいえる。

さて、本論文ではアーギュメントとして「若者の労働観の変化が海技人材の確保を妨げている」と掲げている。

そこで、高校生の労働観の変化について国立青少年教育振興機構の2022年9月から2023年2月に実施した「高校生の進路と職業意識に関する調査」の結果によれば、高等学校の1年生から3年生が「職業を選ぶにあたって『とても重要』とした」要素として選択した上位3つは上から「仕事の環境(67.9%)、安定性(65.9%)、自分の興味や好みに合っていること(64.1%)」(国立青少年教育振興機構 2023: 40-43)であった。また、2012年の上位3つは上から「適性や好み(62.9%)、安定性(60.

9%)、仕事の環境(54.2%)」(国立青少年教育振興機構 2023: 40-43)であった。

この結果から分かることは、10年間では上位3つの要素の順位が変わるのみであった。しかし、「仕事の環境」においては13.7%も上昇しているため、コロナウイルスの影響によって、自分が労働する姿を想像する生徒を増やすきっかけとなった、と考えられる。

「将来、希望する勤務地」の質問については2022年では上位から「地元の中心都市(37.1%)、東京や大阪など国内の大都会(29.8%)、地元の市町村(18.7%)、欧米など先進国(3.5%)」(国立青少年教育振興機構 2023: 44-45)との結果を示した、2012年では上位から「東京や大阪など国内の大都会(34.8%)、地元の市町村(26.3%)、地元の中心都市(24.5%)、欧米など先進国(5.6%)」(国立青少年教育振興機構 2023: 44-45)との結果を示した。

この結果から分かることは、高校生は大都会での労働への憧れが希薄化しているとともに自分の仕事の環境、安定性、自分の興味や適性を求めるのは、大都市に限らず地元でも可能であることに気づいた、と考えられる。

高校生の生活意識において、「仕事よりも、自分の趣味や自由な時間を大切にしたい」との質問について「とてもそう思う」と「まあそう思う」と回答した割合は、「2022年で84.7%、2012年で57.5%」(国立青少年教育振興機構 2023: 47)という結果となり、10年間で約30%も「仕事よりも、自分の趣味や自由な時間を大切にしたい」と考える高校生が増加している。この結果を踏まえ、2022年の『「仕事」「働くこと」のイメージ』を問う質問にて「とてもそう思う」と回答している割合が1番高かったのは、「生活のため(68.6%)」(国立青少年教育振興機構 2023: 18)であった。

この2つの結果から分かることは、10年間で仕事よりもプライベートに時間を割きたいと考える

高校生が増えたとともに、プライベートの質を高めるために仕事をしたいと考える高校生が増加したと、考えられる。

以上の調査の結果から考えられる高校生の労働観の変化は、労働環境やプライベートといった自分の趣味や自由な時間を重視するようになったこと。また、希望する勤務地においては地元志向が高まりをみせている。

2節 大学生の労働観

本節では、大学生の労働観の変化について株式会社マイナビが毎年度、3月卒業見込みの全国大学3年生、大学院1年生を対象に実施している「大学生就職意識調査」の結果を参照し、論じていく。

大学生の労働観を論じる前に、「マイナビ 2025年卒大学生就職意識調査」で2021年卒業者を対象にした調査から質問を開始している「志望業種」における、「陸運・海運・物流」の比率について論じていく。「志望業種」について質問を始めた2021年卒業者の「陸運・海運・物流」の比率は「1.2%」(株式会社マイナビ 2020: 15)である。そして、2025年卒業者は「1.0%」(株式会社マイナビ 2024: 7)である。そのため、「陸運・海運・物流」と3種を1種にまとめて約1.0%であることから、海運だけを扱った場合には1.0%よりも低い数値である。この志望業種を問う質問から、島国日本の物流を維持していくためには、物流業界が注目されていないのが問題であると、認識しなければならないということが、この調査の結果から考えられる。

さて、2025年卒業者の物流業界への志望割合が極めて低いことが示された上で、大学生の労働観の変化について、まず「企業を選択する場合にどのような企業がよいか」との質問において、2025年卒業者の上位3つは「安定している会社(49.9%)、自分のやりたい仕事(職種)ができる会社(28.6%)、給料の良い会社(23.6%)」(株式会社マイ

ナビ 2024：4)との結果を示し、2002年卒業者の上位3つは「自分のやりたい仕事(職種)ができる会社(46.1%)、働きがいのある会社(21.6%)、安定している会社(18.2%)」(株式会社毎日コミュニケーションズ 2001：3)と結果示した。

この結果から分かることは、2025年卒業者も2002年卒業者も企業選択のポイントの上位3つのうち、「自分のやりたい仕事(職種)ができる会社」と「安定している会社」の2つは割合が違うが23年経っても選ばれている。しかし、2025年卒業者は2002年卒業者と比較し、「安定している会社」は30%以上も増加し、「給料の良い会社」は「働きがいのある会社」よりも高い割合で上位3つに入っている。そのため、この23年の間で労働環境と待遇の2つの面で安心できる企業を選択するようになった、と考えられる。

「行きたくない会社」との質問において、2025年卒業者の上位3つは「ノルマがきつそうな会社(38.9%)、転勤の多い会社(30.3%)、暗い雰囲気(24.8%)」(株式会社マイナビ 2024：4)との結果を示し、2002年卒業者の上位3つは「暗い雰囲気の会社(34.4%)、仕事の内容が面白くない会社(32.7%)、ノルマのきつそうな会社(31.9%)」(株式会社毎日コミュニケーションズ 2001：4)との結果を示した。

この結果から分かることは、2025年卒業者と2002年卒業者の両者とも割合は違うが「暗い雰囲気の会社」で働きたくないと考えている。また、2025年卒業者は社内の雰囲気よりも負担の少ない労働環境を重視するようになった、と考えられる。

以上の調査の結果から考えられる大学生の労働観の変化は、2020年にはすでに物流業界への志望度は低い状態が続いていること。また、仕事内容の面白さややりがいよりも、安定性や収入、働きやすい環境を重視するようになった。

本章の1節と2節で論じてきた「若者の労働観」の変化は、高校生と大学生が就職活動を考える上

で、前提が陸上労働者となることになっている。これは、陸上労働の方が海上労働よりも非常に多くの求人があるからであり、海上労働の入り口が狭く見えてしまうのだ。しかし、船員という職業は第2章で論じたように給料が高く、1年の多くを船内で過ごすため転勤が無い。この2つの面で考えると若者の理想に近い業種であるが、陸上で休日はまとまってしか取ることができない面やプライベートの時間は労働と生活をする環境が一緒である面では行きたくない会社と印象を持たれても不思議ではない。

これらのことから、本論文のアーギュメントとして「若者の労働観の変化が海技人材の確保を妨げている」と掲げたように、海技人材の確保を妨げている要因のひとつとして、若者の労働観の変化が関係しているといえる。また、若者の労働観に可能な範囲で寄り添った労働環境及び生活環境の整備、休日や有給休暇の取得のできる環境に向けた法、制度の整備の検討を進める必要がある。さらに、Aさんのインタビューの中でありました「船員という職業がいいよなって思ってもらえるような広報活動」を実施することによって1人でも多く、海事業界へ興味を示してもらう必要があるので。

第5章 海技人材確保策の再考

本章では第1章から第4章で船員の現状と課題を論じてきたことを踏まえ、現段階で取り組まれている政府の海技人材の確保策の再考と、新たなアプローチによる海技人材の確保策について論じていく。

1節 海技人材確保策の再考

国土交通省のホームページにおいて、海事分野の「船員の確保・雇用対策」のリンク集において、現状の国土交通省が取り組まれている船員の確保・雇用対策に関するリンクが記載されている。

そこで、国土交通省は船員の確保・雇用対策の必要性を主張している。それは、「四面を海に囲まれた我が国において、海運は国民生活・経済を支える上で大きな役割を果たしています。この海運の安定輸送において、極めて重要な役割を担っているのが船員です。我が国の経済、国民生活に大きな役割を果たす海運を維持・発展させていくためには、船員が安定的かつ継続的に供給されることが不可欠となります。近年、船員数が著しく減少しているところではありますが、国土交通省では、船員の確保・育成のために各種施策に取り組んで」(国土交通省海事局ホームページ)いる、と示している。

その中で、海技人材の確保として国土交通省は「少子高齢化の進行、幅広い業種において生じている人手不足、今後の内航・外航海運における輸送ニーズの変化等、内航・外航海運を巡る諸情勢の変化を踏まえた船員のほか、今後の船員養成を担う教官など船員としての素養が必要な海技人材の確保は喫緊の課題であることを踏まえ、2024年4月に『海技人材の確保のあり方に関する検討会』を立ち上げ、官民一体となった幅広い検討を行っている」(国土交通省海事局 2024: 6)。

この検討会の第1回にて、海技人材の人材確保に関する取り組みについて示している。それは、大きく分類すると5つである。1つ目は船員の労働環境の改善。2つ目は船員の生活環境の改善。3つ目は船員教育。4つ目は海事教育。5つ目は海事広報である。

1つ目の船員の労働環境の改善においては、自動運航船の実用化による、海難事故の減少や船員の労働環境の改善、海事産業の国際競争力強化(海技人材の確保のあり方に関する検討会 2024: 4)を目指し、技術の開発及び実証を行っている。また、法や制度の改正と整備も行っている。特に「船員法の改正による船員の労務管理の適正化や船員の特殊な労働環境に鑑みて育児・介護休業法を見

直し、柔軟な働き方を実現するための措置として、陸上労働の際には始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、が選択できるように講じられている」(海技人材の確保のあり方に関する検討会 2024: 22-24)。

1つ目として提言した船員の労働環境の改善は、第4章で論じてきた若者の労働観と船員という職の実情とで乖離が生じている部分を業界として自覚し、改正や見直しを行うことは人材確保をする上で、非常に必要なことであると考え。また、現状の労働環境を改善することは若者船員を増やすだけでなく、既に働かされている船員の定着率を向上させることにつながると考える。

2つ目の船員の生活環境の改善においては、特に女性活躍を意識した生活環境の改善に比重をおき取り組んでいる。そのため、「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会の設置や海事産業で活躍する女性の座談会の実施」(海技人材の確保のあり方に関する検討会 2024: 26)をすることによって、これまで以上に女性が活躍のできる生活環境整備を目指している。

2つ目として提言した船員の生活環境の改善は、現代日本社会における少子高齢化を要因とした人手不足という状況の中では、生産年齢人口から男女を問うて求人を出せるほどの余裕はなく、男女問わず船員として働きたい人を確保する必要があるため、女性が活躍のしやすい生活環境を整備するための取り組みは必要である。また、2018年で検討が止まっている「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会」(国土交通省海事局ホームページ)は6年の年月が経った現状の女性活躍の環境が整備できているかの検討を再開すべきであると考え。

3つ目の船員教育においては、JMETSや商船系大学及び高等専門学校の船員教育訓練機関としての役割は海技人材の確保だけでなく、船員の技術力の向上においても必要不可欠な機関である。

また、JMETSは「経営努力により養成定員の増加及び海上就職率の維持・向上に努め、高い海上就職率を誇」(海技人材の確保のあり方に関する検討会 2024: 36-38)っている。

3つ目として提言した船員教育は、第4章で論じたように船員の人手不足が進行している中でも一定の船員の輩出を可能とするのはJMETや商船系大学及び高等専門学校の船員教育訓練機関の存在が大きい。しかし、現状のまま船員の人手不足が進行すれば、いつの日か船員教育訓練機関で教えるべき教育者の減少も考えられるとともに、船員教育の質の低下は食い止めなければならない。そこで、富山高等専門学校の西井と山谷と見上、新日本海フェリーの原によれば、船員教育における教員の理想は「教員全員が、まず、船員となることが船員教育には望ましいことである」(西井・山谷・原・見上 2014: 118)、との考えを示しているように、船員教育訓練機関は船員の安定的な確保において必要不可欠な機関であるとともに、船員教育の質の向上に貢献しなければならないと考える。

4つ目の海事教育においては、第3章でAさんのインタビューと併せて論じたが、国土交通省は海事教育を「海洋教育(小中学校における海や船に関する教育)として実施し、人の目に触れることが少ない海事産業のその役割や重要性を正確に知る機会を増やすために、小・中学校の教員の皆様向けに、無理なく授業の中に海洋・海事の重要性を取り入れられるよう動画教材をはじめとした『海洋教育プログラム(学習指導案)』を作成し、国民一人一人が子どもの頃から、海洋や海事産業に関心や親近感をもち、その重要性を認識」(国土交通省のホームページ)できるようにしている。

4つ目として提言した海事教育は、社会で生きる術を培う義務教育という期間の中で、自分が暮らしている日本という島国の特性を認識し、学び・考える機会の創出は、船員という職業を知る初め

の機会として重要であると考え。しかし、行政が指導案の例を示したとしても、教員の海事や海洋の知識量によって、内容や充実度に差が生じてしまう。そのため、教員は教科書に記載されている情報だけでなく、海事関係団体が副教材として提供している動画やパンフレットを活用し、一定の海洋教育の質を担保すべきであると考え。さらに、海の日記念行事や海事関係施設の見学への参加といった課外活動による教育を学校や家庭で取り組めるように指導しなければならないと考える。

5つ目の海事広報については、先に論じてきた4つの海技人材確保策の周知の意味を含めた広報である。特に船員法改正や働き方改革を押し進めるためには、船舶所有者や船員個人に確実に周知されることが必要である。

それ以外では、国土交通省は「海と日本プロジェクト」の一環として「C to Seaプロジェクト」を開始している。このプロジェクトは、「『C』と『Sea』は、生命の源の海、爽快感、開放感を表す青を、『C』と『Sea』をつなぐ『to』は、躍動感や感動を表す朱を用いて、多くの人が海とつながる楽しさを表現し、『海に行く』『船に乗る』『海を知る』につながる、様々な新しいアクションを実際に起こすことで、子どもや若者をはじめとする多くの人にとって、海や船がさらに『楽しく身近な存在』になるような世の中を目指」(国土交通省海事局ホームページ)すためである。

このプロジェクトでは、「STU48」を海と船の魅力と楽しさを伝える役割に任命している。また、ポータルサイトやSNS(X、Instagram、YouTube)を通じて、イベント等の全国の楽しい海情報を広く発信し、子どもや若者に向けて、日本の海や船の今を支える36名の方にインタビューを行い、海の仕事の魅力についてまとめた「SEA-GOTO海のシゴトガイドブック」のリリースや漫画家の西原理恵子先生とコラボポスターを制作し、公開し

ている(国土交通省海事局ホームページ)。

さらに、第3章でAさんのインタビューとともに論じたが、「海の日記念行事」も同様に「海と日本プロジェクト」の一環で実施されている。この行事では、海上保安庁の測量船と自動車船、JMETSの練習船の一般公開や海上保安庁音楽隊と海上自衛隊東京音楽隊の演奏会、海や船にまつわる楽しいブースを数多く出展し、クラフト体験、ミニゲーム、景品プレゼントなど、いろいろなブースをお子さんが楽しむことができる(国土交通省海事局ホームページ)。

実際に私も2024年7月15日に東京国際クルーズターミナルで実施された「海の日記念行事2024」へ参加した。やはり、先に示したように、船の一般公開や演奏会が実施され、子どもが楽しめるブースも多く出展され、会場全体で賑いを見せていた。特に子どもが楽しめるブースでは海上保安庁や自衛隊の制服を試着できるブースもあった²。

そのため、Aさんがお話しされていた「どの職業に就こうかなと考える手前の段階」を対象にした行事であることを実感した。また、「参加されている方の年齢層は未就学や小学生とその保護者が非常に多く参加されており、中学生や高校生は少ない印象にあったとともに、行事全体として対象者が未就学や小学生とし、時期的に夏休みの自由研究に活用できるようなブースの出展が多いため、中学生や高校生、大人が楽しむブースの出展が少ない印象にあった」。しかし、この行事は世代を横断して「海に行く」「船に乗る」「海を知る」という「C to Seaプロジェクト」の目指している部分を達成しているとともに、普段の生活で海や船に関して学び、考えることが少ない人にとっては貴重な機会であるといえる。特に私のように普段から海や船について関心を持っていない人や東

京国際クルーズターミナルに訪れたことが無い人から考えれば、この行事に参加することによって「海と船に関して」今まで以上に大きな1歩を踏み出して学び、考えることが可能となる。

5つ目として提言した海事広報は、海事業界全体で法改正や制度の内容について把握し、理解を深めるためには重要な取り組みである。また、海や船に関するプロジェクトや行事については、幼少期や職業選択時期に満足度高く参加してもらうことにより、四面が海で囲まれた島国日本で暮らしていることを自覚し、海と船に興味や関心を持ち、船員という職業が存在していることを認識してもらい、長期的期間において生じる効果を期待することができる。しかし、現状で行政が開催している海の日記念行事は対象者が未就学や小学生に特化している行事であるため、中学生以上の年齢が楽しく学び考えられるようなブースの出展を増やすべきだと考える。

以上のことから、行政は労働環境や生活環境、海事・船員教育、海事広報といった多角的な部分から海技人材確保に取り組んでいることがいえる。しかし、多くの海技人材確保策の効果は遅効性が高く、即効性の高い海技人材確保策が少ないことが事実である。そのため、海技人材確保策に取り組んだことによる効果が表れるまでに時間を要する。であるからこそ、「海技人材の確保のあり方に関する検討会」や「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会」といった官民一体となった検討会の設置と十分な議論も1つの確保策の提案と取り組むには重要であるといえる。

2節 新・海技人材確保策

本節では前節の行政が取り組んでいる海技人材確保策について再考したことを踏まえ、現状では

2. 2024年7月15日、東京国際クルーズターミナルで「海の日記念行事2024」に参加。以下、「海の日記念行事2024」へのフィールドワークは同日に行ったものである。

取り組まれてはいないが、取り組むべき海技人材確保策を提言する。

「新・海技人材確保策」として提言をするのは3つである。1つ目は、海事業界に従事されていない、一般の方に向けた海事行政の取り組みについての広報である。この海技人材確保策に取り組む理由としては、国土交通省海事局が2021年に高校2年生、高校3年生、大学2年生、大学3年生（内定者除く）の1,000名を対象に実施した「海や船に関する仕事への興味に関するアンケート集計結果報告（高校生・大学生）」において、海事業界についての知識を得る前の事前調査で、「学生の海事業界全般への就職の興味について」を質問した結果、「とても興味があった」と「少し興味があった」を「興味があった」として合わせると、高校生は40.1%、大学生は44.7%と、示された(国土交通省海事局 2021:15)。そのため、50%以上の高校生と大学生は「海事業界全般への就職の興味」が無かったということである。このデータから分かることは、海事業界として高校生や大学生といった若い世代の船員を求めているが、実情は高校生や大学生に海事業界について興味をもってもらえていないといえる。

そこで、海事行政で取り組まれている「法改正、制度や労働環境、生活環境の見直し及び改善等」を海事業界内で周知を徹底するだけでなく、業界外の一般の方にも周知をすることによって、船員として求めている若い世代の高校生や大学生、又は陸上労働者に現状の海事業界について知ってもらえる機会と正しい情報・知識の周知が可能となるため、船員を職業の選択肢の1つに入れてもらえる可能性を高め、船員希望者の母数を増やす契機になると考える。

2つ目は、中学生や高校生を対象にした海の日記念行事と同様な行事に取り組むことである。取り組む理由としては、前節で論じたように「海の日記念行事」は未就学や小学生を主に対象とした

ブースの出展が多くあったため、中学生や高校生は楽しく学び考える機会とはなりにくい。そのため、中学生や高校生を主に対象とした海や船に関する行事に取り組む必要がある。しかし、JMETSが運営する各船員教育訓練機関ではオープンキャンパスを実施している。例として国立波方海上技術短期大学校オープンキャンパスでは学校概要説明、校内練習船への体験乗船、操船シミュレーター、ロープワーク、機関運転、相談コーナー、学生寮見学などを行っている(国立波方海上技術短期大学校ホームページ)。そのため、中学生や高校生で海や船に関することに興味があるならば、JMETSが運営する船員教育訓練機関のオープンキャンパスに参加することにより、海や船に関すること学べるだけに限らず、船員教育訓練機関への入学につながる可能性があるが、オープンキャンパスに参加するのは船員教育訓練機関に興味がある人や入学を考えている人向けに入学後の生活の解像度を高めるために実施している。では、海や船に関することに少し興味がわきはじめて中学生や高校生にはJMETSの各船員教育訓練機関の立地とオープンキャンパスの内容を考慮すると、オープンキャンパスに参加するにはハードルが高いと考えられる。そこで、東京国際クルーズターミナルをはじめとした重要港湾にて、練習船等の船の見学や「海に行く」「船に乗る」「海を知る」ことに焦点を当てた講演、現役船員を交えた座談会やトークセッション、操船シミュレーターやロープワークの体験を実施することによって、現状では船員を目指してはいないが、海や船に興味がある中学生や高校生、大学生が、気軽に海や船に関することを楽しく学び、考えられる機会と場所が提供されることによって、島国日本としての海運の現状を理解するとともに、海事業界に興味関心をもってもらう契機として、将来的に船員という職を視野に入れ、海技人材になり得る人を増やす人材確保策である。

3つ目は、キッザニアにおける「船員」のパビリオンの設置である。キッザニアとは、日本に東京・兵庫・福岡の3店舗を構える「さまざまな仕事やサービスを体験でき、実社会の約2分の3サイズの街並みに、企業や団体がスポンサーとなったパビリオンが揃っており、ユニフォームや機材および食材などをご提供いただくことで、本格的な体験を演出」することを可能にする「3～15歳の子ども達が職業・社会体験できる屋内型施設」である(キッザニア白書 2023:3)。

この海技人材確保策に取り組む理由としては、キッザニアを運営するKCJ GROUP株式会社が、2022年に20代の1000名(キッザニア来場経験者500名、来場の経験のない方500名)を対象に実施したWebアンケート調査では、キッザニアの経験が「将来のキャリア選択の役に立つと思うか」という質問に対して、「すごくそう思う」と「そう思う」と回答した人の割合はキッザニア経験あり(初来場年齢3～6歳、7～9歳、10～12歳、13歳以上)で平均77.2%、キッザニア経験なしで56%であった(キッザニア白書 2023:16)。また、日本のキッザニアには船員と同業種である飛行機のパイロット、電車の運転士、宅配会社のセールスドライバー、車の運転に関して運転免許試験場の教習生やレンタカーのお客さんを体験することができるパビリオンが常設されているが、船員の仕事を体験できるパビリオンは常設されていないのだ。しかし、船員の職業が体験できないわけではない。「Out of KidZania きゃんぱくキッズ inさつませんだい」といった「Out of KidZania(キッザニアを飛び出して、パートナー企業の仕事や地域のさまざまな仕事を実際に体験)」(キッザニア白書 2023:3)では、乗船や下船するお客さまの対応をする陸上作業員の仕事と、高速船甕島に乗船し、船内の見学(株式会社 薩摩川内市観光物産協会 2019)を通して船員を体験するプログラムが開催された実績がある。そのため、キッザニアには船

員のパビリオンは常設されておらず、「Out of KidZania」で海事関係団体のスポンサーが付かない限り船員の仕事体験は実施されないのだ。

キッザニアには、キッザニアでの仕事体験が子どもの将来のキャリア選択に役立つというアンケート結果が示された上で、船員と同業種である飛行機のパイロット、電車の運転士、宅配会社のセールスドライバーの仕事は体験できることは、船員という職業が同業界の中で幼少期の時期に職業として認識される有効な機会を逃しているといえる。

そこで、海事関係団体はキッザニアのスポンサーとなり、日本に3店舗設置されているキッザニアで船員の仕事体験のできるパビリオンを常設し、幼少期の頃から船員という職業を知ってもらい、身近に感じてもらう機会を増やすべきである。この取り組みによる海技人材確保策としての効果が表れるのは長期的であるが、島国日本として、海や船に関することに興味関心をもつ契機になる1歩であるとともに、将来的に海技人材となり得る可能性を高める取り組みであると考ええる。

以上の3つの海技人材確保策に取り組むことは、将来的に船員という職業に限らず海事業界へ就職したいと考える母数を増やすことにつながる。とともに、幼少期の頃から自分が生活している場所が島国で、生活には海運が必要不可欠であることを自覚する機会となるという2つの側面で有効的な海技人材確保策であると考ええる。

終章

本論文では、内航船員に焦点を当て、アーギュメントである「若者の労働観の変化が海技人材の確保を妨げている」ことについて論証し、海技人材の確保策を再考した。

本論文を通して、海事業界では船員の人手不足が課題となっていることを示し、この課題は、船員の労働環境や生活環境は陸上労働者と比較する

と、船員という職業は特殊性の高い業界であり、この実情と若者の労働観とでは乖離していることが要因となっている。そして、課題の解決に向けて、行政は多角的な部分から海技人材確保に取り組んでいるが、現状だけの海技人材確保策では十分でない状況であるため、新たな側面から海技人材確保策を提言した。

船員という職業は決して楽な仕事ではない。毎日のように自宅に帰ることはできない、海上で船内という限られた空間の中で長期間を過ごさなければならない、船上での生活環境では船舶所有者によっては気軽にスマートフォンを利用することはできない、といったように制約がある。しかし、船員は日本が島国である以上は海上輸送が必要不可欠な存在であるため、職業として安定しているとともに誇りをもてること、陸上労働の同業種と比較すると給与が高いこと、といった若者の労働観に合った職業でもある側面をもっている。

そこで、海事業界は船員法の改正をはじめ、働き方改革の推進や自動運航船の実用化、女性の活躍しやすい環境整備が取り組まれることによって、船員の若手を増やし、人手不足の解決を期待している。

さらに、海運の恩恵を享受している私たちが、衣食を不自由なく生活できるのは海上で働かれています方、Aさんのように陸上から船員を支えている方によって成立している部分があることを海事・海洋教育や海事広報で認識し、学ばなければならない。そして、何よりも感謝しなければならないのだ。

ただし、本論で論じてきた船員の人手不足は現代日本社会における、生産年齢人口の減少が進行していく限り、海事業界だけの課題ではない。また、船員の人手不足の解決には本論文で論じた、新しい海技人材の確保策の取り組みだけでは難しく、本論文で検討できていない海事業界内での障害がまだまだ存在している。こうした障害は今後、

行政が主導で解決の道を官民一体となって検討と議論を深め、取り組まれていることを海事教育と海事広報によって周知されることが今後の課題である。

謝辞

本論文を進めるにあたり、熊本博之先生には指導教員として終始熱心なご指導をいただきました。熊本先生には、2、3年次のゼミからさまざまな学びの教授とアドバイスをしていただき、大変お世話になりました。

また、Aさんにはご多忙の中、お時間をつくっていただき、本論文の核となるお話をきかせていただいたこと、お礼申し上げます。

そして、本学の人間社会学科の先生方には数多くのご指導をいただきました。深くお礼申し上げます。

最後に、松永優佳様と研究室の皆様には、本論文の執筆にあたり多くのご助言、激励をいただきました。本当にありがとうございます。

参考資料一覧

〈フィールドワーク・インタビュー〉

2024年7月15日、東京国際クルーズターミナルで「海の日記念行事2024」に参加。

2024年9月12日、Aさん、東京都西部、Aさんの自宅にてインタビュー。以下、Aさんへのインタビューは同日に行ったものである。

〈参考文献〉

大橋信夫、2020、『海で働き、海で生きる—心理学者が観察した外航船乗組員の労働と生活』福村出版株式会社。

国土交通省海事局、2019、『海事レポート2019』。

国土交通省海事局、2020、『海事レポート2020』。

国土交通省海事局、2024、『海事レポート2024』。

畑本郁彦、2021、「内航船員の働き方について」『日本

労働研究雑誌』728：38-46。

〈参考ウェブサイト〉

海技教育機構、「オープンキャンパス」、国立波方海上技術短期大学校ホームページ、(2024年11月27日アクセス、https://www.jmets.ac.jp/namikata/open_campus/index.html)。

海技人材の確保のあり方に関する検討会、2024、会議資料「資料2 海技人材の人材確保・活用に関する現状と課題について」、国土交通省ホームページ、(2024年11月27日アクセス、<https://www.mlit.go.jp/maritime/content/001741391.pdf>)。

海技大学校、「令和5年度 海技大学校 卒業者の進路状況」、海技大学校ホームページ、(2024年11月27日アクセス、<https://www.jmets.ac.jp/kaidai/feature/mpvk9g0000002lt2-att/lt616h0000000cfx.pdf>)。

株式会社 薩摩川内市観光物産協会、2019、「『Out of KidZania きゃんぱくキッズ inさつませんだい』が開催されました!【レポート第7弾】」、薩摩川内観光物産ガイド、(2024年11月27日アクセス、<https://satsumasendai.gr.jp/51628/>)。

株式会社マイナビ、2020、「マイナビ 2021年卒大学生就職意識調査」、マイナビキャリアリサーチLabホームページ、(2024年11月27日アクセス、https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2020/04/2021_shusyokuishiki.pdf)。

株式会社マイナビ、2024、「マイナビ 2025年卒大学生就職意識調査」、マイナビキャリアリサーチLabホームページ、(2024年11月27日アクセス、https://career-research.mynavi.jp/wpcontent/uploads/2024/04/3_dae4b4ab144d4c7c373e0d31eb7fa70.pdf)。

株式会社毎日コミュニケーションズ、2001、「2001年度大学生の就職意識調査結果報告」、マイナビキャリアリサーチLabホームページ、(2024年11月27日アクセス、https://careerresearch.mynavi.jp/wpcontent/uploads/2021/03/syuuusyokuisiki_2002.pdf)。

KCJ GROUP株式会社、2023、「キッザニア白書2023」、KCJ GROUP株式会社ホームページ、(2024年11月27日アクセス、https://www.kidzania.jp/corporate/common/pdf/KidZania_wp_2023.pdf)。

神戸大学、「令和5年度海事科学部卒業生進路内定状況」、神戸大学海洋政策学部ホームページ、(2024年11月27日アクセス、https://www.ocean.kobe-u.ac.jp/public/course/pdf/R5_ug_results.pdf)。

国土交通省海事局、「海の日は青海・有明で遊ぼう!〜『海の日記念行事2024』を開催〜」、国土交通省ホームページ、(2024年11月27日アクセス、https://www.mlit.go.jp/report/press/kaiji01_hh_000568.html)。

国土交通省海事局、「大型船舶に乗り組むためには(海技士免許)」、国土交通省海事局ホームページ、(2024年11月27日アクセス、https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk10_000023.html)。

国土交通省海事局、「C to Sea (シー・トゥー・シー)プロジェクト」、国土交通省海事局ホームページ、(2024年11月27日アクセス、https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk1_000067.html)。

国土交通省海事局、「小中学校における海や船に関する教育(海洋教育)について」、国土交通省海事局ホームページ、(2024年11月27日アクセス、https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk1_000074.html)。

国土交通省海事局、「船員の確保・雇用対策」、国土交通省海事局ホームページ、(2024年11月27日アクセス、https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk4_000009.html)。

国土交通省海事局、「船員養成」、国土交通省海事局ホームページ、(2024年11月27日アクセス、https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk10_000009.html)。

国土交通省海事局、「報道発表資料『海の日は青海・有明で遊ぼう!〜『海の日記念行事2024』を開催〜』」、国土交通省海事局ホームページ、(2024年11月27日アクセス、<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001751550.pdf>)。

国土交通省海事局、2007、「平成19年度 海事レポート

- (概要)」、国土交通省海事局ホームページ、(2024年11月27日アクセス、https://www.mlit.go.jp/hakusyo/kaijireport/kairepo07/kairepo07_2.pdf)。
- 国土交通省海事局、2021、「海や船に関する仕事への興味に関するアンケート 集計結果報告(高校生・大学生)」、海と船の情報ポータルサイト、(2024年11月27日アクセス、<https://c2sea.go.jp/media//media-download/793/77c8ec2166dbcf16/>)。
- 国土交通省海事局、2022、「船員労働ハンドブック 今知りたい! 働くときの法令の基礎知識」、国土交通省海事局ホームページ、(2024年11月27日アクセス、<https://www.mlit.go.jp/maritime/content/001513926.pdf>)。
- 国土交通省海事局、2024、「第3章 船員分野」、国土交通省海事局ホームページ、(2024年11月27日アクセス、<https://www.mlit.go.jp/maritime/content/001753380.pdf>)。
- 国土交通省総合政策局、2023、「船員労働統計(基幹統計) No.220」、e-Stat、(2024年11月27日アクセス、https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040129400)。
- 国立清水海上技術短期大学校、「就職」、国立清水海上技術短期大学校ホームページ、(2024年11月27日アクセス、<https://www.jmets.ac.jp/shimizu/feature/employment.html>)。
- 国立青少年教育振興機構、2023、「高校生の進路と職業意識に関する調査報告書-日本・米国・中国・韓国の比較-」、国立青少年教育振興機構ホームページ、(2024年11月27日アクセス、<https://www.niye.go.jp/pdf/houkokusho20230622.pdf>)。
- 国立館山海上技術学校、「就職」、国立館山海上技術学校ホームページ、(2024年11月27日アクセス、<https://www.jmets.ac.jp/tateyama/feature/employment.html>)。
- 総務省情報流通行政局、2023、「令和5年通信利用動向調査報告書(世帯編)」、情報通信統計データベース、(2024年11月27日アクセス、https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/pdf/HR202300_001.pdf)。
- 独立行政法人国立高等専門学校機構、「就職状況」、(2024年11月27日アクセス、<https://www.hiroshima-cmt.ac.jp/admissions/docs/8d826402cec2e85f588586eeb9cda1d32d4c903f.pdf>)。
- 日本内航海運組合総連合会、「内航船員に必要な資格」、日本内航海運組合総連合会ホームページ、(2024年11月27日アクセス、<https://www.naiko-kaiun.or.jp/crew/crew03/>)。