

次世代の海技者に求められる 技能及び資質の育成に関する調査研究

2013

最 終 報 告 書



財団法人 海技振興センター

まえがき¹

外航海運では、グローバルに船舶を運航するとともに、それに関連する様々な業務をマネジメントできる人材を求めている。内航海運では団塊世代以降の世代交代する数多くの人材を求めている。また、船舶管理の専門業、海洋資源開発や海洋での再生可能エネルギー開発施設に関連する多くの分野で人材ニーズが拡大しつつある。また、2017年にはS T C W条約の2010年改正が完全実施されることになっている。

海洋基本法は、船員の育成・確保は国の責務とし、ヒューマンインフラの整備について方針を定めた。船員は、船員教育で海技資格を得て海上職業を経験し、海事産業のさまざまな場面で活躍してきた。そのような人たちを海技者と称してきた。しかし、長年続いた船員雇用の減少はこのような海技者の輩出を難しくしている。

四面を海に囲まれた我が国にとって国民生活を維持するためには、非常時を含めて安定した海上輸送を支える海技者の確保と質の向上は欠かせず、このような背景に対応する海技教育の取り組みを整える必要がある。

将来の海技者に必要な資質を明らかにし、それを育成する具体的施策を進める対策の一助とするため、昨年度は各国の海技教育機関の調査を行い、今年度は海運及び関連する業界、海洋開発など様々な業界で活躍している海技者のキャリア発達、就労プロセスなどについてヒアリング調査を行った。

これらの情報をもとに、将来の海技者に求められる資質・能力を明らかにし、この先の若年者を第一線で活躍する海技者に育成する効果的かつ効率的な教育及び訓練の方策を検討し、海運業界、海技教育機関の取り組みについて提案する。

本調査研究は、公益財団法人 日本海事センターの補助を受け、海事産業界の実務者、教育者などの有識者による「次世代の海技者に求められる技能及び資質の育成に関する調査研究専門委員会」によって行われた。ここに関係者に対し深甚の謝意を表する。

2014年3月

財団法人 海技振興センター
技術・研究部

¹ 本報告書のURL : http://www.maritime-forum.jp/et/pdf/h25_next_generation_japanese.pdf

委員会の経過

「次世代の海技者に求められる技能及び資質の育成に関する調査研究専門委員会」

委 員

- ①藤野正隆 東京大学 名誉教授
②山本 勝 グローバル オーシャン ディプロップメント 元代表取締役
③山崎祐介 富山高等専門学校 名誉教授
今田幸子 (独) 労働政策研究・研修機構 元統括研究員
宮寺重男 (一社) 日本船舶機関士協会 元専務理事
稲石正明 東京海洋大学 海洋工学部 教授
古莊雅生 神戸大学 海事科学研究科 教授
石田邦光 鳥羽商船高等専門学校 教授
中澤 武 国際海事大学連合 事務局長
(前任：田上英正 同 事務局次長)
山口祐二 (一社) 日本造船工業会 技術部長
石渡勝三 日本船舶代理店協会 専務理事
北里英昭 (一社) 日本船長協会 常務理事
(前任：藤澤昌弘 同 同)
佐藤 晃 (一社) 日本船主協会 海務部 副部長
(前任：中村憲吾 同 海務部 課長)
遠藤雄三 (一社) 日本旅客船協会 労海務部長
藤岡宗一 日本内航海運組合総連合会 審議役
木村信孝 (一財) 日本海事協会 認証サービス事業部 部長
(前任：窪木孝雄 同 同)
国枝佳明 (独) 航海訓練所 航海科長
引間俊雄 (独) 海技教育機構 海技大学校校長
井上登志仁 国際船員労務協会 常務理事
藏本由紀夫 特定非営利活動法人 日本船舶管理者協会 理事長

オブザーバー

- 青木修次 東京国際大学 人間社会学部 元教授
吉永隆博 国土交通省 海事局 海技課 課長
(前任：岩月理浩 同 同)
大立康祐 国土交通省 海事局 海技課 船員教育室長
多門勝良 国土交通省 海事局 船員政策課 課長
(同 : 国土交通省 同 海事人材政策課) (H24)
山本博之 国土交通省 海事局 運航労務課 課長 (H24)

事務局

- 山内一良 財団法人 海技振興センター 常務理事
吉本誠義 財団法人 海技振興センター 技術・研究部 部 長 (H24 調査担当)
村山義夫 財団法人 海技振興センター 技術・研究部 研究員 (H24, 25 調査・執筆担当)

注) ① 委員長・報告枠組み作業部会長、
② 調査作業部会長・業界作業部会長、
③ 教育作業部会長
「前任」は、平成 25 年度に交代)
(H24) は、平成 24 年度のみ参加

平成24年度 委員会

第1回 次世代の海技者育成調査研究専門委員会（略称、以下同様）

日 時： 平成24年8月28日（火）、14時00分～16時00分

場 所： 海事センタービル801会議室

- 議 題 （1） 調査研究事業の計画
（2） 海技教育機関の体制と運営に関する調査
（3） 委員会の進め方

第2回 次世代の海技者育成調査研究専門委員会

日 時： 平成24年12月6日（木）、14時00分～16時00分

場 所： 海事センタービル801会議室

- 議 題 （1） 調査の経過と調査概要の報告
（2） 報告書とりまとめ計画
（3） 外航海運のプレゼンテーション
（4） 内航海運のプレゼンテーション

第3回 次世代の海技者育成調査研究専門委員会

日 時： 平成25年3月1日（金）、14時00分～16時00分

場 所： 海事センタービル801会議室

- 議 題 （1） 報告書のとりまとめ
（2） 旅客船のプレゼンテーション
（3） 内航船舶管理のプレゼンテーション

第1回 次世代の海技者育成調査研究専門委員会調査作業部会

日 時： 平成24年10月9日（火）、14時00分～16時00分

場 所： （財）海技振興センター会議室

- 議 題 （1） 調査項目
（2） 調査対象
（3） 調査方法

第1回 次世代の海技者育成調査研究専門委員会報告枠組み作業部会

日 時： 平成25年1月29日（火）、14時00分～16時00分

場 所： 海事センタービル701会議室

- 議 題 （1） 次世代の海技者の概念
（2） 将来の海事産業の展開
（3） 海技教育の展望
（4） 報告書のスケルトン

第1回 次世代の海技者育成調査研究専門委員会業界作業部会

日 時： 平成25年2月7日（木）、14時00分～16時00分

場 所： 海事センタービル802会議室

- 議 題 （1） 海事業界の海技者
（2） 海技者のキャリア開発
（3） 報告書のとりまとめ

第1回 次世代の海技者育成調査研究専門委員会教育作業部会

日 時： 平成25年2月8日（金）、14時00分～16時00分

場 所： 海事センタービル701会議室

- 議 題 （1） 海外調査の報告
（2） 調査結果のとりまとめ
（3） 報告書の方針と概要

平成25年度 委員会

第1回 次世代の海技者育成調査研究専門委員会（略称、以下同様）

日 時： 平成25年5月13日（月）、14時00分～16時00分

場 所： 海事センタービル801会議室

- 議 題 （1） 平成24年度の総括
（2） 平成25年度事業計画について
（3） 海技者の就労実態調査について

第2回 次世代の海技者育成調査研究専門委員会

日 時： 平成25年12月18日（火）、14時00分～16時00分

場 所： 海事センタービル801会議室

- 議 題 （1） 調査の経過と調査概要の報告
（2） 報告書とりまとめ計画
（3） 海洋事業のプレゼンテーション
（4） 港運業のプレゼンテーション

第3回 次世代の海技者育成調査研究専門委員会

日 時： 平成26年3月19日（水）、9時30分～12時00分

場 所： 海事センタービル801会議室

- 議 題 （1） 造船業のプレゼンテーション報告書のとりまとめ
（2） 船級業のプレゼンテーション
（3） 調査分析結果
（4） 報告書について

次世代の海技者育成調査研究専門委員会 調査打合わせ会議

日 時： 平成25年7月5日（金）、14時00分～16時00分

場 所： （財）海技振興センター会議室

- 議 題 （1） 調査内容
（2） 調査の進め方
（3） データ分析

次世代の海技者育成調査研究専門委員会 調査報告会

日 時： 平成25年11月29日（金）、10時00分～12時00分

場 所： 海事センタービル701会議室

- 議 題 （1） 調査経過報告
（2） 報告書草案について

目 次

まえがき	i
委員会の経過	ii
はじめに	1
目的、調査、提案	
第Ⅰ章 海技者と海技教育の調査	
1 想定される将来の海技者	
1.1 将来の海技者の職業的資質	2
1.1.1 信頼社会の貢献	2
1.1.2 知識産業のプロフェッショナル	3
1.1.3 グローバル人材	4
1.1.4 マルチ人材	5
1.2 将来の海技者が活躍する事業分野	6
1.2.1 海運業	6
1.2.2 海運関連業	7
1.2.3 海洋事業・造船業	8
2 我が国の海事産業と海技教育の調査	
ー調査と課題の抽出ー（平成25年度調査）	
2.1 調査方法	9
2.2 調査結果1	10
ー海技者の活躍する産業の現状と今後の展開ー	
2.2.1 外航海運	10
ー職域の拡大ー	
2.2.2 内航海運	12
ー自助努力と産学教育連携ー	
2.2.3 海事産業	13
ー職域拡大と人材開発ー	
2.3 調査結果2	17
ー将来の発展ー	
2.3.1 文部科学省教育機関	17
ー適応と貢献ー	
2.3.2 国土交通省教育訓練機関	19
ー伝承と発展ー	
3 参考になる各国の海技教育（平成24年度調査）	
3.1 組 織	21
3.2 教育・実習	22
3.3 キャリア	23

第Ⅱ章 次世代の海技者育成に向けた提案	
1 次世代の海技者育成のための全般的提案	
1.1 資質 ー生き活きた職業生活ー	24
1.1.1 職業適性	24
1.1.2 能力開発	25
1.2 技能 ー基礎と応用ー	26
1.2.1 知 識	26
1.2.2 技 術	27
2 各界への提案	
2.1 産業界への提案	28
ー人的資源を活かす職場づくりー	
2.1.1 外航海運	28
ー自己実現の職場ー	
2.1.2 内航海運	29
ー自助努力と産学教育連携ー	
2.1.3 海事産業	30
ー情報の収集と提供ー	
2.2 海技教育界への提案	31
ー特色ある教育への進化ー	
2.2.1 大学教育 ー教養教育の強化ー	31
2.2.2 高専教育	32
ー現場プロフェッショナルを育てるー	
2.2.3 海技教育機構	33
ー効率化の推進ー	
2.2.4 航海訓練所	34
ー基本教育と訓練ー	
おわりに	35
参考資料・文献	36

資料編

資料Ⅰ 海技者が活躍している業界	41
の実態と海技者の役割	
資料Ⅱ 調査の概要と結果	73
資料Ⅲ 各国の教育機関	129
資料Ⅳ 提案等に関する参考資料	159

はじめに

目 的

海技者は、外航海運では船舶の現場経験を活かした管理者、内航海運では大幅な世代交代要員、船舶管理では現場の船員をサポートする監督者、海洋事業では資源開発技術者、さらに港運業、造船業でも以前から多種類の業務に従事していた人の後継者及び将来の発展を担う人材が必要とされている。

しかし、現代日本の若者は、少子、裕福、過保護などの環境で育ち、自立の遅れや職業志向が希薄になってきたことが指摘され、就職しても職業生活への不適応などで早期に離職することが問題視されている。海技教育は、遠隔地の自然環境で生活と仕事をする中等または高等教育の職業教育であることから、このような傾向のある若者にとって、この進路選択はハードルが高く、教育への適応も難しくなっている可能性がある。

将来の海事産業が発展するために、多くの若者が海事産業の状況と海技職業の魅力・やりがいを理解し、教育機関が将来の海技者に必要な資質・技能をこれからの若者に相応しい方法で教育・訓練し、業界が彼／彼女らのキャリアを発達させるための取り組みを提案する。

調 査

将来の海技に必要な資質・技能の全般的な展望と将来の海技者の職業を想定し、海事産業界、海技教育界の実務者を対象に海技者を取りまく環境、海技者の動態、職務、キャリア、教育などの最近の現状と変化について面談によりヒアリング調査し、将来の課題を抽出する。船員育成ニーズの国際的な高まりに対する7カ国の海技教育機関14校の取り組みについて調査してまとめた昨年度の中間報告²から、参考となる教育内容、運営、キャリアなどを抽出する。

提 案

将来の海技に必要な資質・技能の育成に向け、有効な対策となる調査事例、研究成果などを参考に、産業界の人的資源管理、教育界の教育と運営を改善するための対策を提案する。

以上の調査および提案の検討のフローと、本報告書の構成は下図のとおりである

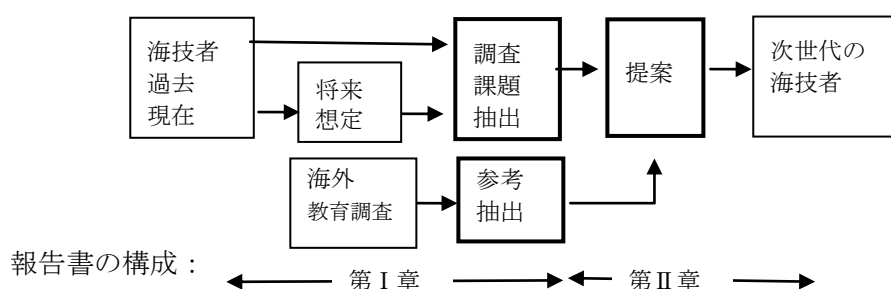


図1 本調査研究の枠組み（太枠は委員会の検討内容）

² (財)海技振興センター 2013 : http://www.maritime-forum.jp/et/pdf/h24_next_generation_japanese.pdf

第Ⅰ章 海技者と海技教育の調査

1 想定される将来の海技者

1.1 将来の海技者の資質・能力

将来の海技者を育成するための課題を見出す調査にあたって、社会一般と最近の海事産業界の動向を鑑み将来の海技者の職業像を想定する。ただし、これは以後の調査の焦点を定めるためのもので、提案はこの想定に限るものではない。

1.1.1 信頼社会³の貢献者

最近、会社の倒産や世界的な経済混乱を来すような企業の不祥事や、異常気象や巨大地震や台風などによる災害が頻発し、リスクに対応できる社会づくりが求められている。

我が国の海技者は、外航海運では明治期に英国等から航海術などを学び大型客船の運航を担うにおよび、高度経済成長期にはVLCC⁴によるエネルギー輸送やコンテナ船による製品輸送を行ってきた。内航海運では、戦前戦後の瀬戸内の石炭や石材輸送、北海道航路の海産物輸送を担い、高度経済成長期以降は鋼材や石油製品や農産物などの全国的な輸送を担ってきた。環海の日本にとって欠かせない海上輸送によって、国民生活の安定に寄与するという使命は、将来とも変わらない。

船は巨大化し、一方で環境保護の要求が強まり、船の安全管理は年々厳格になり、周辺のサポート体制も拡大している。海技者は、海運会社の安全推進室や安全管理室の責任者、海難事故防止や災害対応機関の現場要員や管理者、ISO標準や船級などの機関の指導者や検査員、港運業の各種安全監督者、港湾の保安要員などに従事しており、その範囲は拡大する一方である。将来の海技者は、引き続きその役割を担う重要な人材であり続けるであろう。

各国の船員教育機関では、海技者について国民生活と産業の生命線としての物流を担う海運業に欠かせない人材と謳っている⁵。我が国ではなおさらその役割は重要である。戦後にはわずかに残った戦時標準船による食糧輸送、東日本大震災後には生活物資やエネルギー輸送など、非常時にも社会に多大な貢献をしてきた。外航海運ではナショナルミニマムとして必要とされる船隊規模に応じた日本人船員が確保され、内航海運では災害時における鉄道や自動車の代替手段としても重要で労働環境が改善され船員確保が進むであろう。

海技者は、平時でも非常時でも、確実に輸送を担い、組織を安全に経済的にマネジメントする責任感、高い倫理意識、事業運営をリードする教養を持ち、社会の信頼を支える技術者、管理者、経営者として信頼社会を支える人材であることが求められる。

³ 山岸 俊男 1999、堀井秀之 2006、(リスクは複雑化し、その危険を自覚して、それに対する具体的な仕組みと活動ができる信頼性を担保する社会である。)

⁴ VLCC: Very Large Crude Oil Carrier、20万重量トン以上の原油タンカー、1962年に13万重量トンの日章丸建造がその先鞭。

⁵ USMMA カタログ 2012、(財)海技振興センター 2013(前掲)、(米国合衆国立大学は教育と生活が無償、韓国は兵役免除)

1.1.2 知識社会⁶のプロフェッショナル

20世紀末以降の社会は、科学技術が発達し、産業が拡大し、情報化が進展し、技術と組織をマネジメントする知識の役割が拡大し続ける知識社会の時代である。

船舶は、独特の設備、運用法、仕事と生活様式において、長い歴史を積み重ねたことや、活躍フィールドが海でアクセスしにくい環境であることから、陸上の技術者が介入しにくい技術分野であり、海技者は高度に専門的な知識を有する技術者である。船舶は、専用船化、巨大化、IT設備の発達などが進む一方で、環境保護の要求が強化している。将来の海技者はそれらを全てカバーする知識と技能を駆使する高度で総合的なプロフェッショナルである。

船舶は海上物流を担ってきたが、物流は陸運と接続し、生産・消費とリンクして、情報によってコントロールするロジスティクス全体の海上物流の中心となっている。したがって将来の海技者は、ロジスティクスのプロフェッショナルである。

船自体とそれに関わる産業は海事クラスターと称され、その従事者はマリナー⁷と称される。船上にあっては船の総責任者である船長と、機関の責任者である機関長を頂点にした専門技術者であり、管理者である。陸上にあっても、船と運航を熟知して、海事クラスターを連携するマリナーのプロフェッショナルである。

最近の産業界は、高度化と巨大化が進み、失敗は大きな損失につながるリスクを抱えている。日本航空の経営危機の打破に挑戦している現在の社長はパイロット出身者であるなど、現場を経験した経営者も多くなっている。海運に関連する業界の分業化が進む中、海技者も経営者になる機会が増えている。プロフェッショナル技術者であると同時に、プロフェッショナルマネジャーである。

我が国は、造船業や海運業を背景にIMOで重要な役割を担っており、特に造船分野での活躍がめざましい⁸。これまで、海技教育機関から世界海事大学教員や開発途上国でのJICA活動などで船員教育や海事研究を支援してきた。これからはSTCW条約の改正などに伴って途上国における民間の教育産業が盛んになり教員の需要は一層多くなる。将来は海技の分野でも世界的に活躍するプロフェッショナルである。

将来の海技者は、船の最高のプロであると共に、技術管理や経営管理力を備え、多方面で活躍するプロであり、知識が産業の基盤になった現代社会に情報提供する知識社会の牽引者であることが求められる。

⁶ ドラッカー、P.F. 1969、(知識のウェイトが増し、高学歴化が進むという予見は現実的なものとなり、1990年代以来インターネットは情報化を加速した。)

⁷ マリナー：英語辞典では「船員」としているが、水際に船に関わる人全体であり、米国などのヒアリングでもそのようであった。

⁸ 関水康司氏（大阪大学工学部造船学科卒）は2013年よりIMO事務局長の要職を担っている。

1.1.3 グローバル⁹人材

あらゆる業種が世界に市場を駆け、生産、情報、人材の国際化も著しいグローバル経営の時代であり、そこで活躍する人材育成¹⁰が急がれている。

外航海運は昔から国際的な交通手段であり、国際的および各国のルールや慣習にしたがって運営されてきた。海技者は、国際航海する船員をはじめ、外航海運の外地の支店社員、商社の海外駐在社員、国際展開する海洋事業の技術者など、海外で働く多くの仕事に就いてきた。国内にあっては、港運業など外国船と関わる仕事をしている。

これまでわが国の海運企業による海外活動は、組織的にも機能的にも日本における本社のコントロールがつよく働いていたが、近年海外での事業活動の拡大と専門分化等により、海外のグループ法人は現地法人化を通じ独自の活動を強める傾向にある。このような事業環境下でグローバルな競争を勝ち抜くための人材の必要性が強調されている。

海外現地法人の船舶管理会社¹¹や船員配乗会社のマネジメントクラスで活躍する日本人海技者も多く、まだ少数であるが、外国資本の海運企業や、海洋事業会社で働く日本人海技者も存在する。海事産業の拡大にともなうこの分野での国際的な労働市場の増大のみならず、船員教育や資格制度、安全や環境保護など国際標準への対応などの関連分野においても海技者の需要は拡大している。

海洋資源開発は、石油を中心に北米ガルフ、中近東、北海などで行われてきたが、近年掘削技術の発達によって、アフリカやブラジル沖の深海域での開発が活発化し、開発の対象も石油、ガスのみならずメタンハイドライドなど新しいエネルギー源や希少金属など鉱物資源へと拡大しつつある。わが国もこれら海洋性資源の開発事業に参入する機運が高まりつつある。わが国の海技者もこうした新しい分野の技術に挑戦をはじめており、将来的にはグローバルな開発現場で活躍することが期待される。

将来の海技者は、外国人と対等以上の国際性とコミュニケーション能力をもち、外国人と折衝したりしながら就業できる、あるいは自分を売り込んで職を獲得できるようなグローバル人材であることが求められる。

⁹ ローダー 2012 ⑩: この番号は本報告書資料 IV「提案等に関する参考資料・文献の紹介」で該当する文献番号を示す(以下同様)、(グローバル化は経済活動にとどまらず、国民国家を基盤とした教育を根本的に変える個人の選択を増す学習力が重要。)

¹⁰ グローバル人材育成推進会議 2011、(グローバル人材の要素Ⅰ:語学力・コミュニケーション能力、要素Ⅱ:主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感、要素Ⅲ:異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ、このほか、幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークとリーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等、の素養を有する人材)

¹¹ もともと海運会社にあった海務、工務のしごとであるが、専業として拡大した

1.1.4 マルチ人材

最近の産業界の変化は激しく、財界は若者の適応力求め¹²、国・地方自治体は職業訓練を支援している¹³。

船舶の仕事には工業知識、法律知識、商業知識、自然環境知識など多くの分野の知識が関係しており、商船教育で、それらの一部にでも触れたことが、様々な分野に携わる違和感をもたない「マルチ」人材を育成した。この「マルチ」とは、全てのことが出来るという意味ではなく、抵抗なくあらゆる分野に就き、その分野での仕事を通じて能力を高める潜在力である¹⁴。このような現代社会に相応しい能力をもっているといえる。

商船教育機関の卒業生は景気の変動に左右されて船員職以外に就職し、海事産業を中心に活躍範囲を拡げ、海事産業以外に損保、商社、倉庫、陸運、メーカー、プラントなど様々な職域を開拓した。海技者は80年代の「緊急雇用対策」の時期にも、海事関連産業の他、陸運業や製造業や建設業などに職域を求め、それぞれの場に適応してきた。

最近は海事産業の中に船舶管理や海洋事業が拡大している。特に海洋事業で高度な技術を担う海技者は、その専門性と特殊な労働環境から高い報酬を享受しつつ働くことができる。海洋の資源開発や低環境負荷産業、環境保全産業など、地球環境と密接な海を舞台にした産業が拡大する。

これらの産業ではリスクをコントロールすることが求められているが、海運における海上安全の国際的取り組みの歴史は古く、「船級」と「海上保険」によって担保してきた。一方で工業製品の標準であるISOも戦後次第に拡充し、サービスや環境保護に拡大している。海技者はこれまでの取り組みを、このような分野にも拡げ、その分野の第一人者として活躍している。

将来の海技者は、船の技術が応用できるあらゆる成長産業にも職域を開拓する能力開発に意欲的なマルチ人材であることが求められる^{15, 16}。

¹² (社)日本経済団体連合会 2006 (激しい環境変化に適応し、創造的活動ができる「自律型」人材育成の必要性を唱えている。)

¹³ 田中萬年 2007 ③ (職業教育は重要であるが、それが軽視されたことは問題であり、教育の見直しが必要である。)

¹⁴ グラットン, L. (池村千秋 訳 2012 ⑧)、(2025年の働き方を想定し、ジェネラリストから連続スペシャリストの時代へ変化している。その専門技能は、価値を生むとの一般理解、需要が供給を上回る、模倣されないことである。)(1年弱で14刷は、将来の不透明と雇用不安定化の反映とも考えられる。)

¹⁵ 鈴木 忠 2008 ⑬ (能力を熟達化の視点で見ると年齢相応に発達し続ける。)

¹⁶ ショーン, D.A. (柳沢昌一 訳 2007 ⑩) (プロフェッショナルの専門知は実践の中で洗練されるものである)

1.2 将来の海技者が活躍する事業分野

前項では、将来の海技者の職業像を探るために、その職業的資質に焦点を当てて考えてみた。この項では、将来の海技者が活躍する事業分野について考えてみる。

1.2.1 海運業

(1) 外航海運

我が国の経済社会活動を支える外航海運業は我が国の生命線である。外航海運業においては、海技者は、船上で船舶を運航する業務に従事するばかりでなく、本社あるいは海外の子会社で船舶の管理やこれを支援する業務、海外の支社において船舶の管理を支援する業務、国内外の荷主を相手にした営業業務、その他事業管理業務に従事する幹部職員としての役割を果たすことが求められている。

このような現状にあって、船上業務に関しては、現在は外国人船員が多くを占めるようになっていが、原油やLNG、化学薬品等の危険物輸送などのハイリスク貨物の輸送に関する公的・私的な規制・要件の強化に伴い、我が国の海技者の配乗もこうした船を中心にシフトしていく可能性がある。したがって、我が国の海技者の役割は引き続き拡大し、船員職業は多様化していくであろう。

また、海技資格は、国際的なライセンスであり、我が国の海技資格は、現在、パナマ、バハマ、セントビンセント等の便宜置籍船の殆どが所属する国を含め14カ国が承認している。したがって、日本人海技者は、我が国の海運事業者ばかりでなく、海外の海運事業者の運航する船舶にも乗船して活躍することができる。現在は諸状況からまだ多くの事例がみられるわけではないが、将来的には、海外の海運事業者が運航する船舶に乗船する日本人海技者が増加するであろう。

(2) 内航海運

内航海運業は、エネルギー資源や原材料等の大量輸送に適した国内輸送手段として、重要な役割を果たしている。現在は中小零細事業者や老齢船舶及び高齢船員が多く、将来については不透明ではあるが、その中で積極的な経営戦略の下で事業展開に取り組む経営者が増えつつあることに鑑みれば、現在は変革期にあるともいえる。我が国経済社会にとっての内航海運業の必要性や重要性は変わらないであろうから、船上の労働環境や勤務条件の改善が進み、我が国の海技者の主要な活躍の場であり続けるであろう。

RORO船や原料専用船が大型化するとともに、海洋汚染防止や温室効果ガス削減などの社会的要請が強まり、荷主が求める品質保証や各種安全基準の厳格化、船舶管理システムの高度化が進んでいる。大型船を運航する内航海運会社は、海技者に上級海技免状を求めるようになるとともに、安全管理や保守などをマネジメントする能力を求めるようになっており、外航船員と同等の知識・技能をもつ海技者となるであろう。

1.2.2 海運関連業

(1) 船舶管理

かつての海運会社には、工務部と海務部があり、工務部は船舶の建造と保守管理、海務部は船舶の運航と船員の人事を担ってきた。外航海運業のリスク分散や経営合理化等の観点から展開されてきた船舶管理業は、現在では海運業に不可欠の事業形態となっている。多様な船主からの用船と外国人船員が増え、業務の対象となる船舶や人材は世界的に広がり、これまで以上に専門に精通し、体系的なマネジメントや目標を共有するコミュニケーションなどグローバルな管理者となるであろう。

内航海運業でも、品質保証の強化と経費節減のために、小型船を中心に陸上で船舶の保守管理や船員の配乗を管理する動きが広まっている。現在は、ベテラン船員を管理者にして陸上社員が支援するカタチで取り組んでいるが、今後、船舶管理の実務経験で管理者となる道も開けるであろう。

(2) 代理店・港運¹⁷

代理店業は、海運会社の港で行う業務を代行しており、国内外の船舶乗組員と連携を取り、入出港の手続き、水先人や棧橋等の手配、荷役業者との連携、燃料補給や修理業者及び船用品補充の手配など幅広い対応業務を行っており、我が国の代理店業は世界的なサービス品質保証の最上位ランクの評価を得ている。その中で海技者は重要な人材として活躍している。

港湾運送業は、海運と陸運を接続する多くの業種にわたっている。代理店業の他に、水先業や曳船業、貨物の量や質を保証する検数業、貨物の積み揚げを扱う荷役業、貨物の保管・引き受渡しをする倉庫業などである。海運は港間の海上輸送から、陸運を含む貨物の移動、その他、貨物の移動に関係する荷主のニーズに応え総合的に運営するロジスティクスのサービス業に拡大するであろう。

これらの業界で海技者が担ってきた業務の経験と知識は一層重要で高度になり、その対象は海外の港の拠点から内陸へと展開している。海技者は海運会社や物流会社の海外支店や国内外の港湾の出張所などで、港湾の状況把握、運航船舶の管理や代理店業務など幅広い関係業種との連携に当たり、船員との情報交換、載貨、入出港管理などで重要な役割を担い続けるであろう。

(3) 水 先

水先人は、我が国に約600名余しかいない比較的小規模な職業集団であるが、船舶の入出港を安全かつ能率的に実施し、海上物流に支障を生じせしめないよう、また、海上環境の保全のために、必要不可欠な職業である。不規則な勤務ではあるが、毎日自宅に帰ることができるという点で、通常の外航船員等とは異なる勤務形態の特徴がある。社会的な信用も高く、船の技術・知識を生かすことのできる職業である。

この水先人は、従来、大型船の船長を経験した高齢者しかなることができない職業であったが、近年の日本人の大型船の船長の減少に伴い、必要な水先人の確保が難しくなってきたことから、数年前より、大学・高専を卒業したばかりの海技者等、若手海技者にも、水先人となることのできる道を開き、既に3期生が水先業務に従事し始めている。今後、このような若手水先人が着実に増加し、若手海技者の魅力ある職業の一つとなるであろう。

¹⁷ 社団法人 日本港運協会ウェブサイト； <http://www.jhta.or.jp/outline.html>

1.2.3 海洋事業・造船業

(1) 防災・環境保護

サルベージは船舶事故の処理などから事業を拡大して、海上の調査や工事など船舶を使う作業のあらゆる事業を行っている。また、港の防災では警戒船や消防船などの業務を港運業と並行して行っている。海技者は曳船や作業船の運航の他、海上作業の全般において活動している。岸壁や栈橋、海洋プラットフォーム、危険物貯蔵施設など、船舶の係留や貨物の取り扱いや貯蔵する施設は荷主や海洋開発事業者によって運営されるが、海技者はバースマスター、荷役監督、安全監督などのサポートをしている。環境保護ニーズの高まりから、事故時の海洋汚染対策は国家的プロジェクトで取り組むケースが増えている。海技者のこれまで蓄積した経験は、このような場面でも多いに活かされることになるであろう。

(2) 海洋資源開発

わが国における海洋資源開発事業は、沿岸海域での石油・ガスなどの探鉱、生産の例はあるものの、メジャーな産業といえるものではなかった。しかし近年、近隣諸国をはじめとして世界的な海洋資源開発や海洋利用の動きが活発化し、わが国のEEZ（排他的経済水域）内における石油・ガス、メタンハイドレートといったエネルギー資源や、マンガン団塊、コバルトリッチクラスト、熱水鉱床などの鉱物資源の開発計画が進展しはじめるなど、わが国においてもこの分野への取り組みが積極化しつつある。また洋上風力発電や波の力や海水の温度差を利用した発電など、さまざまな事業の検討も進んでいる。このような分野において、海にかかわる技術、知識、経験を有する海技者がプロとしての能力を発揮できる場面が多いであろう。

(3) 造船

造船業は、韓国、中国の造船業が拡大し、それらとの国際競争を繰り広げているが、アジア経済の発展などによって船舶建造需要は増している。自動制御器、航海計器など船用機器の世界的シェアは大きい。栈橋、海底資源掘削プラットフォーム、メガフロート、海底ケーブルなどの海洋施設建造や、また造船技術を応用した発電や化学プラント建設などの多角化を進めている。これらを担う造船技術者の確保育成の事業に取り組んでいる¹⁸。海技者は、このような育成プログラムを活用しながら、操船や保守管理、機器の操作、船舶検査などの総合的技術を活かして重要な役割を担うことになるであろう。

(4) 公的サービス

船級協会は船舶を検査し合格したものに船級を付与する。我が国船級協会の船級登録隻数は年々増加し、9000隻に近づいている。近年、船舶の運航に係るソフト面の検査、例えばISMコード（安全管理システム）、ISPS（船舶保安システム）、MLC（海上労働条約）などマネジメントシステムに関する適合認証が加わった。更には、海技教育機関が実施する海技教育コースに係る適合認証、技術コンサルタント、海技教育関係者へのトレーニング、また、ISO、OHSASなど船舶管理会社等におけるマネジメントシステムに関する任意認証など多岐にわたっている。

一方、官公庁でも、船舶検査官、PSC検査官等国際条約に基づく船舶検査業務、運輸安全委員会及び海難審判所における事故原因究明及び懲罰手続き等に係る業務、海事関係の国家試験に携わる海技試験官など国の海事・船員行政の根幹を海技者は担うであろう。

¹⁸ 日本造船工業会（造船技術者 社会人教育センター）；<http://www.sajn.or.jp/shakaijin/>

2 我が国の海事産業と海技教育の調査（平成25年度）

－調査と課題の抽出－

2.1 調査方法

（1）調査のねらいと方法 ー発見型調査ー

次世代の海技者に求められる資質・技能は、従来の海技を将来の社会的・技術的環境において有効なものとして発展させることによって得られるとする立場から、この調査は、海技とそれを取りまく環境の現状と、その現象の歴史的な経過や現在の社会環境なども捉え、そこから今後の育成に向けた課題を明らかにする。

この種の調査実績が乏しいことから、現状と変化について大枠のテーマを決め、面談によるインタビューと文献調査の「質的調査」¹⁹とする。インタビューの録音記録を文字化して話題毎に集約したデータを作成し、KJ法²⁰によって類型化と相互関連づけを行う。合わせて、語られたことの意味を解釈し、文献調査による説明資料を収集して将来の課題を探る、発見型の調査である。

（2） 調査の対象と進め方²¹

海技教育を担ってきた海技教育機関、その教育を活かして活躍するとみられる主な海事産業を調査対象とする。海運業の対象者は、まず海技を担う中心とされている商船船員であり、外航海運会社と内航海運会社（旅客船会社を含む、以下同様）の海務と工務を担当する中堅社員および／または若手社員である。海運会社と同様に、主に船員経験者が担っている船舶管理会社の海務と工務を担当する中堅社員と、海洋事業その他海事関連業界の会社で海技に関わる陸上職の担当者である。教育界調査では、海技教育機構、高専、大学、航海訓練所の科長や商船教育の中核的教員である。

調査にあたっては、事前に調査の趣旨と方法とデータの守秘についての説明文書を送付し、組織内で調査対象者を選定し調査日時を指定してもらった。指定日時に調査員1名が訪問し、1時間半から2時間にわたって面談でヒアリングを行った。京浜地区の外航海運会社7社を平成25年8月、関東地区の内航海運会社5社を9月、中国・四国の内航海運会社4社と船舶管理会社2社と教育3機関を10月、阪神・中部地区のフェリー会社2社と教育3機関を11月、京浜地区の外航船舶管理会社1社と海洋事業会社2社を11月及び教育機関を平成26年1月に実施した。

（3） 分析と結果の整理²²

ヒアリングの話題ごとに、主たる内容を数行の単文にまとめたデータを作成した。各調査対象群別に内容が類似しているデータを集め、分類コードとデータ群の記述内容を表すタイトルをつけたカードを作成した。各調査対象群のカードを図に配置し、相互の関連づけを行った。次節以降の調査結果の説明に該当する分類コードを文中の上付き¹内に示す。

¹⁹ 伊藤哲司 他 編 2005 ①、メリアム, S.B. (堀 他 訳 2004 ②)、加藤一郎 2004 ③、

(「質的調査」は実態に手を加えない調査を意味し、ヒアリングや観察で行うことが多く、その結果から読み取れる概念を構成していく探索的調査であり、調査者の注意深い観察者としての力量を必要とする)

²⁰ 川喜多二郎 1967、1970 (人類学で既に存在する実態を分析するために開発した手法で、人間の社会的行動などにも応用した)

²¹ 本報告書の 資料Ⅱ－1 「調査概要」参照

²² 本報告書の 資料Ⅱ－2 「KJ法分析図」、資料Ⅱ－3 「次世代海技者育成に関するヒアリング調査データ」参照

2.2 調査結果 1 ―海技者の活躍する産業の現状と今後の展開―²³

2.2.1 外航海運 ―職域の拡大―

(1) 大手三社

我が国の外航商船隊は約2千8百隻で世界の船腹量の約15%のシェアを占め、船員は約6万5千人、うち日本人船員は2千人である。二社の運航船は各8百隻強、一社は5百隻強である。

海技者の採用は、「緊急雇用対策」²⁴と「バブル崩壊」の時期に極端に減らしたが、2000年代に入って一定水準の採用を続け、年齢的なバラツキが解消しつつある^[11]。採用は、従来の海技教育機関の推薦によらず、海技免状取得者と一般大学卒業者²⁵の海上職希望者をインターネットのエントリーシートで募り、数多くの応募者から適性者を絞り込んでいる^[14]。その基準は各様であり、必ずしも学業重視というわけではない^[13]。一般大学卒の海上職採用は早い会社で8年がたち、その定着と育成は順調である^[55]。海技教育機関の卒業者には早期に離職するものが少なくない^[23]。自分に合わない仕事であることや期待と違うなどの理由であることから、進路選択の問題が指摘される。

海技免状所有者は、採用後に新人研修、一般大学出身者は別に海技教育を経て、短期のジュニア職員の後、数年毎に昇格する。その間に船舶管理、船員派遣、港湾業などの船員キャリアを活用する関連業界への出向をはさみ、40歳ほどで船長・機関長職を勤めて様々な分野の管理的職業に就く^[22]。この間、リーダーシップ・マネジメント研修など社外講師による研修もあるが、海上職および陸上職の間に先輩上司と仕事を共にしながらOJTで身につけることが多い^{[35] [24]}。

OJTをする側には、指導姿勢の問題や、部下の育成も職務にしているが伝わりにくいなどの問題が指摘されている^[32]。社会人になってから学校教育の必要性は感じないし、受けたとしても会社に評価されるわけでもないので、まったくといってよいほど受けている人はいない^[35]。

このようなキャリアプロセスで重要なことは、仕事を身につけようとする意欲、周りの人に溶け込んで聞こうとする態度、身近な上司が部下を教えようとする姿勢である。コミュニケーション能力も同様で、積極的に話そうとする姿勢が重要である。英語力は、そのような過程で鍛えられるが、文書処理には確かな英語力が必要である^[41]。陸上職では様々な人と金銭も絡むネゴシエーションや交渉があり経験を通じて学ぶ必要がある^[42]。

学校教育の授業に面白みがなく興味がわかなくて学習に身が入らなかったが、社会に出た若手の海技者は社会に出て教科学習の必要性を感じている人もいる^[52]。よい教育として、関心と呼ぶ話題や自立的な卒業研究などがある。課外活動は、カッター部やヨット部、その他運動部での部活、寮生活などの経験を職業においても有意義とみる人が多い^[56]。

海技者を取りまく環境の現状とその変化から将来の課題を探ると、職業選択のミスマッチ、仕事意欲と人との関係のスキル、OJTの教育力、キャリアパスにおける社会人教育などである。

²³ 以下の記述は、ヒアリングによって語らえた内容とそれを補足する情報を加えたものである。（「調査結果2」、も同様）

²⁴ オイルショック後に進められた外国人船員活用による日本人船員の雇用調整対策。

²⁵ 新三級制度：海運会社に採用された船員教育機関でない一般大学卒業生を海大の通信講座、座学、練習船実習、社船実習で3級海技士免状を取得する制度。

（２）外航中堅会社²⁶

外航中堅の調査対象会社は特定の荷主や特殊貨物を確保し、各社のニーズに対するきめ細かなサービスなどの営業努力によって長年経営している。規模は十数隻から数十隻まで様々であるが、総じて凝集性の高い集団で、各人が多くの業務をこなして協力し合っている。

採用は人員構成や経済状況に応じて変動せざるを得ない会社が多いが、少人数であるが安定して採用している会社もある^[11]。海技者の採用は海技教育機関に限られ、大手３社と競合しており、周りの求職状況などを考慮して選んだ人や、社風を選択してきた人などが多い。大手会社から巨大組織の社風になじめず転入した人もいる^[12]。

採用者の職業選択と就業で船乗りの仕事をするというモチベーションは高く、比較的定着率も高い^[21]。キャリアは船員が中心で、伝統的な技術職としての船員育成スタイルで、船員と陸上勤務で船の技術的サポートをするのが主な仕事である^[31]。その場合、少人数での取り組みであることから、なんでも対応できる技術プロとして鍛え上げられている^{[22] [24] [25]}。

新人は、日本人が多い船のＯＪＴで訓練し、大手と同様のプロセスで育てるが、船舶数が少ないためにＯＪＴの効果は先輩の教育力との巡り合わせに左右される^[31]。まだベテランが多い人員構成であり、彼らに遠慮して、教育の方法などについて管理者側から強く求めることなく、各自の自覚と工夫を待つかない^[32]。

新人は、仕事へのモチベーションは高いが、昇格に要する期間が長くなる傾向にある。その理由として基礎的な知識の不足や技術を身につけようとする意気込みの希薄さ、船内集団への適応や対人スキルの未熟さが指摘される^[33]。上司が教える気にさせるような態度や対人交流ができること、尋ねる場合は疑問点を明確にし、自分で調べたりして準備をすること、教えられたことは再三繰り返さないなどの姿勢が求められている。

比較的特定の荷主の運送を小回り利かせて活躍しており、アジア経済の拡大などを背景に、活動範囲を国際的に広げている^[43]。特定の港では現地人が日本に合わせたコミュニケーションが可能であるが、荷主の要求で不慣れな港での仕事も発生するため、会話や文化理解の異文化コミュニケーション能力は重要である^[41]。

海技者を取りまく環境の現状とその変化から将来の課題を探ると、仕事の学習力、人との関係のスキル、海技の基礎教育、ＯＪＴの教育力、学習力、異文化コミュニケーション能力などである。

²⁶ 荷主傘下、特定荷主、特殊貨物、大手海運会社のグループなど、各社ともそれぞれに特徴ある経営を行っている会社である。

2.2.2 内航海運 ―自助努力と産学教育連携―

(1) オペレータ

海技者は、荷主と直接に貨物運送契約をして自社所有船と用船による輸送業務を行う内航運送業者（通称：一次オペ）では、原料輸送のばら積み船または専用船、陸運のシャーシ輸送のRORO船など、1万総トン級の所有船の運航と管理の関連分野で仕事をしている。会社は、一般の経済状況と荷主の統合や輸送提携などによる輸送合理化などによって荷動きに大きな変動があり、最近まで海技者の採用が少なかったために、海技者の年齢構成はベテラン層が多く、中間層が少ない。最近になって若年層がやや増えてきた状況で、ベテラン層に変わる世代の確保が喫緊の課題である^[11]^[12]。

現在、ベテラン層を他社からの転入と中間層からのプロモーションでまかなおうとしている^[14]。大手の荷主はISO標準の運用、荷主の安全・環境保護基準の運用を求め、船員の船舶運航・保守以外の事務的能力などが必要になり、ベテラン船員にとって負担感がある^[23]。また、有能なベテラン船員を中途採用すると、移動もとの会社が人材に窮することになる。

海運界全般にベテラン層の不足状況があり次第に獲得が難しくなっており、幹部の育成と新人の育成に力を入れ始めている。幹部船員へのプロモーションは、運航や保守の全体を掌握し、乗組員をまとめリードする能力や乗組員を育てる能力を見極めておこなうが^[21]、そうなるまでに相当時間がかかっている^[13]。新人は2年前後の部員経験の間にOJTを行い、職員の適性があると判断された者を職員にプロモートしている^[31]。

新人は、3級海技士免許を所有する商船高専卒業者を中心に採用しているが、十分に供給されないで、水産高校専攻科出身者や将来に3級海技士免許所有を目指す海技教育機関卒業者に対するニーズも高い^[11]。その他、免許取得の可能性のある一般大学出身者などの採用もあり、多様化してきている。これらに対し、順調に育つようにOJTに取り組んでいるが、新人船員の集団適応や仕事意欲の変化^[11]、現場船員の教育姿勢や方法などが整備されておらず教育力にバラツキがあるなどから^[31]、新人船員育成と多様化への対応として、社船実習システム²⁷の導入を検討している会社もあるが、その手続きや資格の負担²⁸が大きく取り組めないケースや、経済的負担があつて人数を制限せざるを得ない^[22]。

このような現状と状況変化から、以下の課題が指摘される。一つには海技教育機関が海で船内生活して働く職業への適応を促す教育を強化し、学生の適性にあった進路指導を行うことである。二つには職場の現場上司が教育力を向上させることである。三つには新制度の導入に必要な資格や文書を簡素化することである。四つには海技教育と免状の種類、部員経験年数などキャリアプロセスに応じた教育である。

²⁷ 4級海技士免許取得に必要な練習船による9カ月の実習のうち、3カ月の実習要件を満たす社船で実習を行う。

²⁸ ヒアリングで指摘された具体的内容は、社船実習担当社の資格要件とその証明、膨大な訓練指針である。

（２）内航船主²⁹

内航海運は、単独航海当直で運航する 700 総トン未満の隻数が約 3／4 強、船員数が約 2／3、その船主は 1 隻所有（通称：一杯船主）が約 1／2、他は数隻から 10 隻未満であり、ほとんどが安全最小定員の船員で運航されている。ヒアリング調査対象は複数隻所有船主である。

船員総数は 3 万人弱であるが、貨物輸送量の減少や燃料価格の上昇などによって廃業や経営縮小して減船されて移動を余儀なくされた船員や、漁船員の獲得などによって、新人船員の補充をしなかったために、約半分が 50 歳以上である^[61]。年齢構成から推定される若年船員の入職と退職者の比率は約 1：3 であり、若年船員の育成が急がれている^[11]。

安全最小定員で運航してきた小型船はその定員数の居室しかなく、単独当直できない新人が乗船する余地がない^[21]。居室があったとしても乗組員との年齢差が大きく新人が船内集団に溶け込めなかったり、現場船員が受け入れに戸惑ったりして、定着しないといった問題もあった^[23]。また、司厨員を乗せない小型船がほとんどで、持ち回りや各自で食事を用意するという、現代っ子にとっては厳しい船内生活環境にもなっている^[12]。それに対応することに戸惑いがあり、心に対するケアなどの研修を望んでいる^[32]。

安全最小定員での運航を維持するために、即戦力となる中途採用の求人を行っているが、どこも不足しており、船員確保のために労働条件の向上に取り組んでいる。休暇は、かつての年 2 回各約 1 カ月強から、年 3 回各 1 カ月の休暇の体制という大型船や組織船と違い、年間 80～100 日程度の会社から、生業的船主ではオーナー家族は殆ど特別な休暇を取らずに運航しているものもある^[12]。

人材不足は特に機関部が深刻で、不具合への対処に苦慮している。機器の不調時の対処はもちろん、状況を把握して伝えることもできずにメーカーの派遣を要請してくることや、電気を怖がることなどが指摘される。甲板部でも海図の表示と地形とが対応できないことや積みつけの図示や計算が不得手など基礎教育の問題も多い^[31]。

新人船員は、できれば海技資格を持った海技教育機構の学校や水産高校専攻科の卒業者の確保を希望し、各地で募集を行っている。しかし、その海技資格を持つ卒業生が少ないことや、学生が環境の良い大型船や自宅通勤できて安定している曳船などを志向するものが多いことなどから小型船への就職は増えない^[14]。そのため、一般の高卒者や陸上職業からの転職者の採用も進めている。

新人船員の戦力化や海技資格取得のための育成が必要であるとして、数隻所有の船主には、安全最小定員以上の人数を乗船できるように、所有船の隻数を増やして収容能力を高めようとしている会社がある³⁰ ^[21]。一杯船主は連携して、共同で新人船員を受け入れられる船を融通し、新人船員を確保して育成する取り組みを始めた³¹ ^[22]。

このような現状と変化から、今後の海技者育成の課題は、船員供給源の拡大、時代に相応しい職場環境づくり、基礎教育と現場教育力の向上である。

²⁹ 日本内航海運組合総連合会：http://www.naiko-kaiun.or.jp/about/about_naikou.html

³⁰ 必要な乗船履歴を得た船員を海技大学校に送り、資格教育と海技試験を受け、海技資格を取得する。

³¹ 民間海技教育機関（尾道の海技学院など）で 2.5 カ月の座学と 2 カ月の実習要件を満たす社船訓練を受けて教育課程を卒業し、その後 6 カ月の社船乗船歴をもって 6 級海技士免許を取得する。

（３）大型旅客船³²

旅客船は長距離フェリー、遠距離の離島航路の大型貨客船、近距離の離島航路の小型船、平水や湖沼や河川の観光船など多様である。本調査研究では４級海技士免許以上の海技者の育成を課題とすることから、前二者を対象に調査を行った。この分野の海技者は、乗客、陸運のシャーシやトラックや乗用車などを輸送する数千総トン級以上の所有船の運航と管理の関連分野で仕事をしている。会社は、一時統廃合があり、最近では会社数と航路が集約されてきた。ただし長距離フェリーではＲＯＲＯ船との競争の激化、燃料費の高騰があって経営環境は厳しい。

主な航路は長年同じ会社が配船しており、隻数は多少変動があっても比較的安定している。１９７０年代に入職して、その後の集約で他社に吸収された船員が多く、ベテラン層が多かったが、近年はコンスタントに採用してきたために、比較的年齢構成の偏りは小さくなってきたが、最近では幹部船員の交代時期にある^[14]。瀬戸内などの約１週間乗船や、約２０日乗船で約１０日休暇のパターンが多く^[12]、寄港地近くからの採用を行っており、近くの商船高専、海上技術短大、海上技術学校の卒業生を中心に、水産高校卒者も採用している^[13]。地元密着型で定着が良い会社もあるが、早期に退社する問題を抱えている^[23]。

長距離フェリーでは商船高専卒業者を職員採用してきた会社が多いが、一般には部員採用で数年間その仕事を覚えさせ、職員としての適性を見極めて職員に登用する方法が多くなっている^[21]。したがって、海技資格の国家試験をクリアすれば誰でも職員になる道が開かれており、海上技術学校などの出身者にやる気を起こしているケースが増えている。ただし、長距離フェリーの船長、機関長には１級海技士免許の所有を求める会社が多く、相当努力が必要である。逆に、商船高専の卒業生でも、努力しない人は職員になれない場合もあり、本人が見切りをつけて辞めていくケースもある。

順調に育つようにＯＪＴに取り組んでいるが、新人船員の集団適応や仕事意欲の変化^[11]、現場船員の教育姿勢や方法などが整備されておらず教育力にバラツキがあることから^[31]、会社の人事担当者は現場の幹部船員に新人教育の動機づけを行っている。優秀で教育に積極的な幹部船員を特定して教育担当マイスターのようなシステムを運営している会社もある。一方で幹部船員のプライドが高く陸上人事担当者が信頼して任せている会社もある。^[32]

新人に求めることは、まず基本的なことで、入出港時の甲板作業、車両誘導や固縛作業など、危険作業に対する安全行動である。そして、冷蔵車両などの配置の空間感覚、航法と現実とのマッチングなど、応用力である^[31]。そのためには、学校教育や訓練機関で、知識だけでなく、工作や実習など個々の要素を関連させた教育・訓練の必要性を指摘する人が多い^[53]。合わせて、実践力の向上には教えてもらう姿勢や意欲が強く影響するので、学校には、そのような態度や姿勢の育成を期待している^[51]。

このような現状と状況変化から、以下の課題が指摘される。一つには海技教育機関が海で船内生活して働く職業への適応を促す教育を強化し、学生の適性にあった進路指導を行うことである。二つには職場の現場上司が教育力を向上させることである。三つには応用力を培う実践的教育である。四つには海技教育と免状の種類、部員経験年数などキャリアプロセスに応じた教育である。

³² (財)海技振興センター 2013 (資料編 1)、(旅客船協会は多くの小型船事業者が会員であるが、大型を対象とした)

2.2.3 海事産業 ー職域拡大と人材開発ー

(1) 船舶管理会社

海運会社の船舶管理部門が独立した系列下の会社（通称：インハウス船舶管理会社）と独自に船舶管理を主業務として多くの船主と契約する会社（通称：独立系船舶管理会社）がある。船舶管理会社は外航船と内航船にそれぞれ専門の会社があり、前者は1980年代、後者は2000年代から始まり、双方とも拡大し続けている。

主に乗組員と航海と貨物についての情報や手続きを支援する運航管理と、舶用機関の運転と保守と検査の技術アドバイスや船用品の供給を支援する船舶管理であり、航海士または機関士経験者が担っている。数隻の船隊に担当者を定め、主任級は船長、機関長経験者、サブに若手の船舶職員経験者を担当者とすることを理想としている。コア人材は、インハウス系では海運会社の海上経験者でまかない、独立系では海上経験者のリクルートや自社内で海上経験を積んで育成している^[14]。サブとして一般職から育成するケースが増えつつある^[15]。

船舶管理は、船舶の運航と保守の船内現場に対する技術的支援であるため、実際の経験で培った現場力が不可欠であると同時に、各種の規則や荷主の要求に応じて船主が行うべきことを代行する技術的な支援はもとより、この両者、船員派遣会社などステークホルダー間で納得できる業務を行う必要があり、説明や調整などのためのコミュニケーション能力が重要である^[32]。

外航海運では長年経験が蓄積され、外国人の船舶管理監督者（通称：スーパー・インテンデント（S I））を活用し、会社も外地に置いている会社も多い。日本人海技者は、その運営や外国人のパフォーマンス維持のために管理と経営に携わっている^[61]。内航ではベテランの海上経験のある経営者が立ち上げ牽引しているが、規模の拡大と海上経験者の不足から、海上経験のない管理者の育成に取り組んでいる^[32]。

内航海運の船舶管理の歴史はそう長くなく、海運会社と船主と船と荷主の間にあって船の仕事の一部を専業にするニッチ産業であることや、外航海運ではISMコードに規定されているが内航海運では規定がなく、立場と業務がやや不明瞭であることなどから、業務や技術体系は発展途上にあつて、職業的アイデンティティ³³と意義を明確するにはまだ時間を要する^[61]。

外航海運の船舶管理会社は国際船員労務協会の協力によって有能な船員の供給を受けるために連携した活動を進めている^[61]。内航船舶管理会社は、弱小船主が連携して、任意ISMなど船主にとってハードルの高い管理水準をカバーする専門業務を代行する船舶管理会社の発展を図っており、スタッフのモチベーションが重要である^[51]。

海技者を取りまく環境の現状とその変化から将来の課題を探ると、船舶管理業の海運における位置づけ、意義と目標、業務内容を明確にすること、そのための能力開発の方法とプロセスを確立すること、職務上のアイデンティティとモチベーション強化などである。

³³ 職業的アイデンティティ：業務内容、職業生活、社会的役割や意義を象徴する職業の特性。

（２）海洋事業

海洋事業では、サルベージ、ケーブル敷設、海洋調査、海底資源開発・採掘などで船舶を用いる場面で海技者は活躍している。次第に調査や資源開発の仕事が拡大し、これまでの専門の会社に加え、海運会社も進出を図っている。これから進出しようとする海運会社は、我が国の海洋研究や海外の海底資源開発の探鉱、生産、貯蔵といった上流分野に参入したりして、人材の育成やノウハウの吸収に努めている。

これまで専門の会社は海技教育機関の卒業生を会社の人員構成や業務範囲や量の趨勢に応じて新卒採用や中途採用を行ってきた。海運会社から進出した会社では本社での海上経験者の出向によりコア人材を供給してきたが、最近では自社で育成するようになってきた^[14]。

船種、設備、技術などが特殊であるが、基本は船を操作することであるために、海技教育が役立っている。その上で、専門会社は海技資格を所有する「技師」として配属して、各プロジェクトの主任技師のもとで徹底的なOJTを受けて経験を重ね、その経験に相応しい規模のプロジェクトの主任の業務に就く^[41]。海運会社の進出会社では、商船の管理的職務能力の上に、その業務に必要な特殊技能を研修とOJTで身につけている^[21]。

専門会社の仕事では、厳しい環境、生活パターンの変化、業務内容がいつも異なるなど、高度な適応力、学習力、行動力が求められる^[12]。採用は不定であるが、海の仕事が好きでがんばる学生を確保しており、若くして経営幹部になる場合もある^[62]。進出会社でも、新しい環境への適応力や新技術の習得など意欲的な取り組みが求められる^[52]。

海洋事業に係る技能については、欧米で発達し、日本はその技術者を高給で雇わざるを得ない状況で、個々の技術は属人的でそう簡単には移転してもらえない状況ではない。このような技術者の労働市場はグローバルで、条件が良い方に容易く移動する^[61]。

海技者を取りまく環境の現状とその変化から将来の課題を探ると、海洋事業の特性の理解とそれに対する適性、海洋事業の動向を把握し、そこで必要な技能を明らかにし、それを育成する方法とプロセスの確立、学習力向上などである。

2.3 調査結果2 ―海技教育のこれまでと今後―

2.3.1 文部科学省教育機関 ―適応と貢献―

(1) 大学

旧商船大学2校は他大学と統合し、入学志願者には工学系の教育と受け止められ、神戸大学海事科学部（以下、海事科学部）は、他校の希望から変更した入学者が多い。東京海洋大学海洋工学部（以下、海洋工学部）は、地方での知名度が比較的低く、東京の比較の入しやすい国立大学として関東周辺からの入学者が多いが、船の仕事との関係を意識した志願者も多い^{[13] [11] [12]}。

両大学の教養科目は、海事科学部では大学内に人文・社会科学部あり専門学部の教員の授業を受けることが出来る。海洋大学は全般に専門重視の傾向がある中、海洋工学部は教養課程から大学院に籍を変えた教養系の教員による授業を受けることができるが、これを維持すると共に充実強化が期待されている^[33]。旧商船大学は、高度専門技術者教育の位置づけで、卒業者が経営幹部になる例はまれで、全学共通の教養教育を受けて意識が変わることを期待する教員や、米国や韓国のように実業家としてのキャリア・アップを期待するという同窓先輩の話を意識している教員もいる^[41]。

海事科学部は海志向を育むべくカッターの巡航などの活動をしているが、海技資格コース教員以外の協力が次第に得にくくなって難航している。海洋工学部はできるだけ従来の実習を維持すべく努力し、教員の指導力の向上などに取り組んでいる^[31]。このような実習では、リーダーシップやコミュニケーション能力の向上のための実践的教育として、海事科学部では複数学年が一緒に取り組む実習などを取り入れており、海洋工学部でも計画している。

大学は文科省の方針によって、研究実績を重視した教員採用や教育資格審査が行われるために、教員の研究志向を強め、学生の修士課程進学を成果ととらえる傾向があり、海事科学部は進学が半数に達し、海洋工学部は海運ロジステック、海洋システム工学専攻の進学が多い^[21]。研究予算を獲得して教育負担の軽減を図る教員もいるが、このような大学の傾向と異なる商船系教員グループは、マイナーになって意見が通らず、業界など外部からの後押しを期待している。

海事科学部はSTCW条約の教育訓練内容と該当教科の対応を一覧化して各教科担当に割り振っているが、実際に行うことは教官の自主性に任せざるを得ない^[32]。海技資格の第一種養成機関であり、その乗船実習の部分を航海訓練所に委託しており、海技教育内容について調整が必要である。訓練機関と教育内容について検討されたが、トップ間の話がボトムに伝わらないなどのため具体化が難しく、実際に取り組む教員の交流を望む声がある^[51]。

海洋工学部は海技資格教育による学部教育の過密化を避け、重要な海事専門教育を深化するために、教科を絞り込む就学指導を行い、海技資格取得希望者は海技資格に必要な教科を卒業要件から外した科目にするなどのカリキュラム改革を行った^[32]。また、実習や実験が多い海技教育では国の交付金削減は教育の根幹を揺るがす問題であるとの指摘がある^[51]。

海技者を取りまく環境の現状とその変化から将来の課題を探ると、学部のアイデンティティを強化する運営、海志向学生の獲得と育成、教養教育、教育と訓練の調整などがあげられる。

（２）商船高専

商船高専は航海学科と機関学科が統合し商船学科となり定員が１／３に縮小し、工業系の２学科が新設された³⁴。進学には家庭や地域の環境が影響し、学校周辺や漁業地域の学生が多く、工業系の職業に早く就くことを望む学生が多い^[12]。高校入試前に行われる推薦入試で早く決まることを望む志願者が多く、入学者の成績は中位が多い。かつて学業レベルがかなり低下した時期があったが、就職が良いせい最近はやや持ち直している^[11]。最近、船主協会と地域教育委員会の協力を得て、主要都市で就職ガイダンスを行い、学生確保に効果をあげている^[13]。

文科省は商船高専の教育を外航船員教育と位置づけており、外航船員の就職がなくなると学校の存在根拠を失う^[51]。学校としては外航船員としての就職を多くしなければならない状況にあり、優秀な学生を確保し、効果的な教育をすることが求められている。しかし、現状は外航船員としての就職者は減少し、内航海運の需要が増えて内航船への就職が大半である^[22]。

高専は高等学校としての基礎教育を前半３年間に行うが、推薦入学者が多く入学時の高校受験と卒業後の大学受験という知識学習の外発的動機が弱い^[33]。在学中の落第は教育実績評価にマイナスになるために単位取得が容易になってしまう。この基礎教育の学習意欲と教育意欲がマイナス循環し、基礎学力低下が問題視されている。基礎学力低下は高専全体の問題とされており、全国で標準化した教育内容と学習評価の普及を図ろうとしている^[11]。

専門教育は、海技試験合格を使命としており、海技試験に重点を置かざるを得ない^[32a]。試験には現在ほとんど使用しない機器などが含まれ、実務で不要な講義もある^[32b]。商船系教員の責任感も熱意も強く、一般に基礎教育より身が入っているが、卒業生の中には、基礎学力を超えた講義で理解できないと指摘する人もいる。教科の参考図書も古くなり、リニューアルする必要がある。外航海運は海技資格以外のマネジメント能力などを求めるようになってきているが、タイトになっている専門の技術教育に組み入れることは難しい^[32]。

教員は博士学位取得が要求され研究活動に費やす時間が多い。学位取得後も研究活動重視で教育を軽視する教員が特に工業系教員に多く、商船系教員の中にも増えつつある^[21]。中には、うまく両立している教員もいる。採用の仕組みなどから、海上職を経験した教員が少なくなり、実務研修の必要性が指摘されている^[31]。

運動部やロボットコンテストなどの課外活動を、行動力や自立性を高める教育と位置づけ、学校がサポートしている。施設や環境が充実し、寮生は通学時間がなく活動時間が確保しやすいが、教員の負担が大きく、休部にせざるを得ない可能性もある。現在は教員や技官の奉仕的活動に頼っている^[34]。地域の美化や自転車整理などを自主的に行う社会活動の姿勢や行動力が就職で評価される例もある。

海技者を取りまく環境の現状とその変化から将来の課題を探ると、就職先の確保、基礎教育の活性化、専門教育と基礎教育の連携、教員の実務研修などである。

³⁴ このパターンは旧富山商船高専以外の４校で、旧富山商船高専は富山工業高専と統合したが、射水キャンパスの商船学科、電子情報工学科、国際ビジネス学科は、そのまま継続的に運営されている。

2.3.2 国土交通省教育訓練機関 一伝承と発展一

(1) 海技教育機構

新人教育は、中学卒業者を対象とする海上技術学校（3年間）、高校卒業者を対象とする海上技術短期大学校（2年間）において4級海技士の教育を行う。海技大学校においては、海上技術学校及び同短期大学校からの進学者や、船社に雇用された一般大学卒業者を対象に3級海技士の教育を行っている^[31]。

海上技術学校・同短期大学校は4級の航海・機関両用教育であるのに対し、大手内航事業者は片方教育による深度化を、中小事業者は両用教育の継続を求めている^[32]。

航海・機関の両用教育は、片方教育と比較すると、片方分野の専門化を図るという点において不利であるものの、入学時に航海、機関のいずれを選択するか意思が固まっていない生徒・学生も多く存在することを踏まえれば、就職の選択に柔軟性を持たせるという利点がある^[32]。

会社は入社時に部門別に採用する。3年間であり、基礎的な職業教育を凝縮して行うことや、早く社会に出るために全寮制の生活指導で海上職への適応を促すことを重視している^[34]。社会からの即戦力の期待、少人数による幅広い教科担当、海技試験の高い合格率を確保しなければならないといった厳しい状況がある^[35]。

海上技術短期大学校は、高校または大学を経る間に職業選択をして入学しており、船員職業に就く確かな意思をもっており、寮生活を自主管理できちんと運営し、実習にも身が入っている^[34]。教育歴も分野も学力も多様で、中には海図の地形と実際の対応がとれないとか、電気などの見えないことの理解が難しい人がある。物理単位の補講で物理の基礎学力を一定水準にする教育にも取り組んでいる^[11]。

海技大学校は、様々な教育歴や船員歴の学生に、頻繁な短期講習、6級から3級のコースなど数多くの教育・訓練を行っており、さらにBRMなど新しい研修や水先人養成のコースが拡大し、この傾向は一層強まっている。多様な教育・訓練に対応すべく非常勤教員を活用せざるを得なくなり、その人数はスタッフの半数に達している^[31]。教師の講義時間を増やさないことや受講者の便のために通信講座の活用などの工夫をしている^[32]。

内航を中心に船員育成のニーズが強く、必要とされる資格要件も高くなっている^{[31] [35]}。しかし、いずれの学校も教育・訓練スタッフの高齢化と海上職経験者の確保がむずかしくなって、技術教育力の低下が懸念されている^[52]。一方で国から供給される運営資金は毎年減少しており、人件費確保などのために受益者負担の推進を期待している^[51]。

6級海技士の受講生は会社からの派遣船員を条件としているが、そのような対象者が少なく開講する定員に満たず、実施できる機会が限られている^[36]。一方で、各地の海技学院などが協力する民間ベースの資格教育の広まりを見せており、海技大学校等の協力が期待されている^[35]。

海技者を取りまく環境の現状とその変化から将来の課題を探ると、資金と人的資源の充実強化、コースプログラムの集約などである。

（２）航海訓練所

航海訓練所は、帆船２隻、中型汽船３隻（内、１隻は平成２６年に小型汽船に代替予定）の計５隻有し、本部事務所にスタッフを配し、これまでに記した海技教育機関から学生・生徒を受け入れて教育・訓練している。学校の教育プログラムと調整して様々なパターンを提供し、最大収容レベルを超える状況である^[31]。

スタッフの一部には、海運会社からの派遣により人員の確保とより実務的な教育・訓練を目指している。一方、練習船教官としての配属の他に国交省や公益機関からの要求による出向もあり、人員不足の状況にある^[56]。また、独立行政法人となってから自己収入確保に努め、わずかな収入が増えてはいるが、運営費交付金の削減により厳しい予算の状況である^[51]。

実習では、海での安全行動や船上で必要な基本的技能から、心的態度や行動様式まで含めたシーマンシップ教育を基本とし、実機教材を活用した基本的知識獲得と技術の錬磨を目指しており、帆船実習を有効活用している^[32]。一方で、海運界からは汽船実習を多くすることや、教官が商船の仕事状況を理解すること、社船に近い状態で訓練することを求める声がある^[36]。

最近ＳＴＣＷ条約の海技資格に要する教育の要件が詳細に整えられ、教育訓練内容の改訂が求められているが、先行して実施している。その状況をＱＭＳ（品質保証制度）の導入により、教育訓練の見直しを毎年、毎四半期毎に行い、外部の監査も受けている^[35]。文科省の第１種船員養成機関は、教育の卒業単位数の中で全てをカバーすることは困難になりつつあり、学校教育と練習船教育の調整と連携が期待されている^[32]。

全寮制の集団生活を評価しそれを練習船に求める声もあるが、従来から規律の遵守や班長経験などでリーダーシップ育成に取り組んでいる^[32]。ただし、単一学年の集団にとどまる。３級海技士に向けた実習では、船内職務に関する会話は英語で行い、外国人ＯＤＡ研修生と同乗し、英語コミュニケーション能力と国際感覚の涵養に務めている^[34]。

ポーランドのグディニア商船大学も同様の帆船を所有し、欧州から一般の若者も交えて航海している。そのほかに各国の海技教育機関は学内または付近に学生が利用できるヨットがあり、多くの学生が部活やレジャーを楽しみ、海志向や感性の涵養を促している。我が国では日本や海外の各地で行っている練習帆船の一般公開には多くの人々が見学に来ており^[13]、ヒアリング調査に応じた対象者の中にも、見学したことや乗船できることが海技教育の進路選択の動機になっているケースが数人あった^{【外航大手 54】}ように、国民の海や船に対する興味や理解促進に貢献している。

海技者を取りまく環境の現状とその変化から将来の課題を探ると、教育態勢の革新、教育機関との教育内容調整、民間商船の船内業務についての理解の促進などである。

3 参考になる各国の海技教育（平成24年度）³⁵

世界的に船舶職員の需要が増し、その育成に取り組んでいることから、平成24年度にアジア、欧米の7カ国の代表的な海技教育機関14校の実態調査を行い、我が国の取り組みの参考にするものとした。以下にその主な内容をまとめて記す。

3.1 組 織

欧州では、多くが中等教育や高等教育の職業専門学校に進み、大学はエリート教育であったが、学位取得のニーズが増して職業専門学校は准学士教育へ、さらに学士教育へと、学校の統合やコースの連携が進められた³⁶。同時に教育資源の有効活用のため、単位互換システムを運営している³⁷。そのような流れの中で、多くの海技教育機関が総合大学の単科大学または学部となったものや、大学連合となった学校が多い。海技教育に海技関連学部を増やした大学には、独立性をもって海技関連学部を増やしたものと、海技教育対象を国際化して拡大したものがある。

学部を増やしたのは、韓国、中国³⁸、ポーランドなどで、海技教育を中心に、他分野に拡張したり他学部を取り込んだりして、海洋工学、海洋開発、ロジスティクスなどに拡大している。カリフォルニア州立大学商船大学では、海運をベースにした国際経営やロジスティクス関係の学部を増やし、さらに社会人を対象にした経営学修士課程（MBA）を新設し、従来の定員の2倍以上に増やしている。

国際化したのは、英国のワーサッシュ商船大学やオランダのウィレム・バレンツ大学などは、ほとんどが海技教育であり、マンドモデル³⁹の研修施設のほか実習設備を充実させている。IMOのモデルコースを教育課程とし、学士教育と短期研修コースを設け、会社と契約した大量の外国人学生を受け入れている。

韓国や米国の国立大学は国策として海技教育が支援されており、学生には優遇措置が講じられ卒業後の就労義務がある。州立大学や民間の公立大学（寄付等による基金や運営資金による）は公的資金と授業料とその他の事業費収入の比率がおおよそ1.5 : 1 : 1であり、学生負担は大きい。そのため、奨学金、ローン、船社負担などによってまかなわれる。これらは相当な額となり、大半は卒業後に支払い義務が生じるので、職業志向を強めることになり、キャリアプロセスで有利な船員や海運関連業に就くことを促しているとみられる。

一方、我が国のように、海技教育の定員を工学系の専攻に分散させて縮小したものもある。リバプール・ジョン・モーレス大学工学・技術・海事大学は総合大学の工学部の二つの専攻になっているが、機関係は海技資格専攻のほかに、学生の関心が高い自動車などのエンジニアとして教育も取り入れている。

³⁵ (財)海技振興センター 2013（前掲書）

³⁶ 文部科学省 2010、2012、佐貫浩 2002（産業の高度化、社会階層の流動化により20世紀末から高等教育の受け入れ枠を拡大した）

³⁷ ゴンザレス、F.（深掘聡子訳 2012 ④）（欧州委員会は、欧州圏内の学生の移動、教育資源の有効活用を促すために、高等教育を標準化し、教育機関の間の単位を相互に共通化するボローニャ会議での合意事項を実施している。）

³⁸ 王 傑 2008、牧野 篤 2006（中国の高等教育は拡大しマンモス化と授業料上昇が起きている）

³⁹ 風などの影響を受けにくい内陸の人造湖で1/50スケールの自走式モデル船による操船訓練を行う。建設資金は所有地の売却による。

3.2 教育・実習

欧州の海技教育は、海技資格取得に必要な教育カリキュラムを従来の資格教育の学部または単科大学で行い、学士教育に必要な一般教養などのカリキュラムを統合した大学の他学部や単位互換性のある他大学で受けることになる。米国⁴⁰、韓国⁴¹、中国の国立大学は、海技教育とその他一般教養等を含む学士課程カリキュラム全体を学部単位で行っている。この場合は、人文学や社会科学などの教員を全てそろえなければならないので、MBAの修士課程を新設する動きもあり、新設されれば、母校のMBAコースが利用できるようになる。

欧州の海技資格教育は、乗船履歴をすでに有している者か、海運会社に乗船研修を受け入れられているかその可能性がある者に対する教育であり、乗船研修はその会社で、教育課程の間または後に行う。米国、韓国、中国は学校が所有している練習船で実習が可能だが、社船研修と合わせて履歴を満たしている。社船研修は、韓国ではインターンシップの機能も果たし歓迎して受け入れられているが、一般に受け入れる会社を得ることが容易でなく、学校が世話するよう努めたり、国策的に一定規模以上の海運会社などに制度的に受け入れを課す仕組みを運営したりしている。

各国の教養教育は、学士の学位取得に不可欠で、英米のリベラルアーツ⁴²の伝統や、最近重視されているシチズンシップ⁴³教育の要求などから、人文学、社会科学の教科が含まれている。それは初期の基礎教育及び専門教育と合わせて行われており、例えば米国合衆国商船大学では4年次に倫理（Ethics）を履修することになっており、欧州では学士学位教育としての他学部共通の教科でありいずれの学年でも履修可能である。英語やコミュニケーションなどの基礎教育は、標準より低い場合には補講を行ったり、最低基準のクリアを課したりしている。クロアチアでは英語を日常語になるほど授業時間を取り、専門教育の教材には英語版を用いている。

韓国・中国の海洋大学、米国のカリフォルニア州立大学、ポーランドのグディニア商船大学などは海技教育の規模を維持しつつ、海運に関連する分野である、造船、ロジスティクス、国際ビジネス、海洋開発などの教育に拡大するとともに、社会人を対象にした修士課程、博士課程教育にも拡大している。海洋開発分野は高給の技術者になることが出来るために人気があり、海技教育の延長として、オランダなどで取り組まれており、韓国もその教育コースを開始した。

多くの大学はマリナーとしての素養を重視しており、乗船履歴に含まない小型船や曳船での実習、課外活動でのヨットなどの海洋スポーツなどを行っており、海や船に対する慣れ、感性、楽しみなどを育む効果を期待している。ポーランドの帆船実習は、欧州の若者の乗船を募り、世界的な帆船のイベントなどに参加している。韓国の両大学では、寮生活も教科単位としており、規律や集団運営などの教育を行っている。木浦海事大学は、キャリア教育やリーダーシップを重視し、自律的な寮運営と生活の試みを行っている。アメリカ合衆国商船大学は、社船の実習の間に実習ノートやレポートなどを課して、技術的な教科以外にヒューマニティなど人間関係やフォロワーシップやリーダーシップなどの強化も含めている。

⁴⁰ 米国合衆国立商船大学は海技教育のみ、州立大学は統合した大学の一部として、韓国、中国と同様の教育

⁴¹ 韓国ではSTCWモデルコースやTOEIC800の目標（合格基準は700）などで、一般教養が圧迫されているとの指摘もある。

⁴² 英国の上流階級の教養教育が米国に渡って、中産階級の文化的生活のための教養教育として拡大し、戦後日本にも導入された。

⁴³ 民主主義を支える市民としての教養と社会的責任感などが、昨今のモラトリアムや享楽風潮のもと重視されている。

3.3 キャリア

欧州の入学選抜は、中等教育の成績評価で高等教育を受けるレベルを達成して入学志願を提出した学生を、大学が定員枠に応じて受け入れる⁴⁴。米国も中等教育の成績評価によるが、成績は高校の学校ランクが加味され、就学目的の確かな者を選ぶ⁴⁵。海技教育機関、特に米国合衆国立商船大学は相当高レベルである。中国・韓国⁴⁶は、州または国の標準試験のレベルによって選ぶが、成績上位者が選ばれている。

韓国と米国は授業料免除に対し、卒業後の船員等就労義務を課しており、男子の全員が船員となり、義務を果たした後も海運その他の海事クラスター業界の職に就いている。英国では就職を前提にした就学支援を受け、他の大学も学校が社船実習の受け入れなどを通じて就職先を見出す支援を行っており、ほとんどが船員職業に就く。欧州では大学がマンニング会社と連携し、卒業後の就職を斡旋し、船員職業の道を提供している。

欧州では、オフショアの需要が多く、給与や休暇などの労働条件もよいため学生に人気のある職業になっていることなどから、掘削船などの位置をコントロールする操作（ダイナミック・ポジショニングシステム）のシミュレータを導入して教育に取り組んでいる。海技資格をもち船員歴のある社会人が、この研修を受けた認証を得て就職できる重要な就職先の一つになっている。また、イギリスのサウス・タインサイド大学では、航路管制業務（VTS：ベッセルトラフィックサービス）に対し一定の希望者があることから、STCW 条約に基づく教育のほかに VTS に関連する技能の習得できる独自のコースを設定している。

船員キャリアは、その後に陸上職や港湾関係の仕事へのプロセスとしており、船長や機関長になる前に経営学修士課程（MBA）の修学などを経てマネージャークラスや経営幹部にキャリア・アップしている。特に、船員教育を受ける学生を国策として兵役免除と学資支援の優遇措置をしている韓国では優秀な学生を獲得し海運会社の経営者の No. 1, 2 を占め、学費のほぼ全額を国が負担する米国合衆国立商船大学卒業生は経営者になる割合が最も高い大学とされている。

⁴⁴ タイヒラー, U. (馬越 徹 訳 2006) (研究大学と職業専門大学への進学コースが交錯できるようになった)

⁴⁵ 谷 聖美 2006、アメリカ教育学会 2010、(高校ランクと学業成績、職業教育重視の進路選択、社会人を挟んでの卒業も多い)

⁴⁶ 有田 伸 2006、牧野 篤 2006 (学歴社会の傾向が強いために、大学入学競争が激しく、統一試験で選別する)

第Ⅱ章 次世代の海技者育成に向けた提案

1 次世代の海技者育成のため全般的提案

1.1 資 質 ー活き活きした職業生活に向けてー

1.1.1 職業適性

(1) 有能な人材の確保⁴⁷

豊かな生活と過保護の家庭環境、「ゆとり教育」、高等教育の拡大、個性重視などから、職業意識の希薄化や社会性の低下などが指摘され、海の仕事を志向し、グローバルに活躍する若者の確保がむずかしい状況にある。これを打開するには、若者が海に関心をもち興味を抱く必要がある。欧米では、一般市民が子供の頃からヨットを楽しみ、仲間と接触し、行動力や危険の感受性、社会性を高めている。マスコミにも取り上げられるような海に親しむ活動を一般国民に広めることが有効であろう。

海上労働の離社会性は古くから職業生活のマイナス面とされたが、最近は休暇間隔も短くなり、IT技術が発達して常に情報が外部と交流できるようになった。とはいえ、特有な環境であることには変わらないので、勤務地の不利な条件を上回る能力・個性の発揮を志向する動機づけをするとともに、海の情報通信におけるデジタルデバインドなど不利な条件の解消が望まれる。そのためには、海技者の仕事、キャリア、やりがいなどの理解を促す情報を子供や若者が接するメディアで発信することや、インターネットの費用対効果を高める利用法の開発、国及び通信関係者には海上における携帯電話利用海域を拡げる施策を推進することが望まれる。

(2) 職業へのコミットメント⁴⁸

海の仕事は、自然環境をフィールドに、集団で船や諸設備を運用する技術的管理の仕事であり、心身共に強靱で、環境変化に柔軟に対応でき、家庭や社会から離れた集団の社会性が求められている。これまで、寮生活、水泳実習や端艇訓練、練習船実習などで、海に対する感性と理解を深め、行動できる能力を育んできたが、その機会が少なくなっている。教育機関では、いままで経験的に取り組まれてきた訓練の意義と効果を明らかにして、その運営体制を強化する必要がある。そのためには、実習担当教官を充実し、実習訓練プログラムの目標と方法を明確にして実行することが望まれる。実習訓練の内容や方法だけでない意義と理由を示すテキストの作成が望まれる。

将来は船員職業だけでなく、海洋資源やエネルギー開発、海洋環境保護など多様な分野の職業に広がる可能性がある。豊かな将来性には夢があり、それに惹きつけられた人材が活き活きと働くことによってその分野は発展する。迎へ入れる職場は、誇りと自己効力感をもつことができるという条件が必要である。そのためには、ヒアリング調査で聞かれたような職業生活の誇りを、実務の場で実体験できる本格的なインターンシップ⁴⁹が望まれる。

⁴⁷ 鹿毛雅治 2013 ③⑦ (関心は対象があって始めて生じる、興味は関心あるものに対する動機づけを要す)

⁴⁸ バーチャル, M. 2012 ②④ (発展する職場には信頼、誇り、連帯がある。)、林伸二 2005 ⑭ (自分は仕事に貢献できるとの意識) コレット, P. 2001 ⑥、大田 肇 編 2007 ⑪、コーネリアス, P. R. (斎藤 勇 訳 1990 ⑫)、(ストレス、承認欲求、感情に注目) 日本能率協会 2017 ⑰ (三者よしの協働を促す自然体の経営「働くことの喜び」をもたらす高業績を産む)

⁴⁹ 職業コース選択前の1, 2カ月間、派遣社員のように仕事を分担し、社員や教員の夏期休暇に活用している国もある。

1.1.2 能力開発

(1) 専門に不可欠な基礎学力

我が国の青少年の学力低下が問題視されている。特に、論理的思考や表現などの面が低いといわれる。また、数学や物理・化学のような知識の段階的蓄積や思考力を要する学習を嫌う「理科離れ」がおきており、リメディアル教育⁵⁰の必要性が指摘されている。

海技教育の入学者もこれまでの海技教育が難しくなっている状況がある。海技教育機関は、入学者の実態に即し、専門教育をマスターするための基礎学力がない入学者に対しては、準備教育を行う必要がある。これまでの学習に苦手意識がある学生でも、専門教育には関心が強いので、専門教科と結びつけた体系的な教育が有効である。業界は、いかに伸ばすかという職場教育が必要である。能力に応じたキャリアプロセスとして、能力重視の配属や昇格、転出・転入機会の提供が有効である。

海技教育機関の限られた英語教科で使える英語力をマスターすることは難しく、自学自習を支援することや他の教科でサポートすることも必要である。支援策としては、学生交歓会など英語学習意欲向上策、相互学習、交換留学、海外教員の活用、教材のデジタル・オーディオ・プレーヤー、共用教材を整備する図書館機能の強化などが有効であろう⁵¹。他の教科でのサポートとしては、英語の教科書・演習教材の利用、英文レポート提出、英語でのプレゼンなどが有効であろう。これらの運用に英語教官はじめとした英語教育推進チームを編成し、情報交換と教育方法を開拓する活動が効果的であろう。

(2) 持続的成長のための学習力⁵²

最近、産業界全体の変化が激しく、必要な課題を捉え、それに対応するための基礎力を育てなければならない。これまで我が国の教育は知識獲得に偏し、この教育の遅れが指摘され、教育のグローバル化とあいまって教養教育の充実が望まれる。

商船教育は幅広い分野の教育をして効果を上げてきたが、専門教育にウェイトが置かれる傾向があることから、教養教育を維持し充実させる必要がある。ただし、かつての一般教養課程に対する批判を踏まえ、専門教科との連携や、必要性が指摘されている。そのためには、例えば、原典の読解、専門分野を中心とした社会科学的な視点での科学史、ビジネスと関連した倫理（ビジネス・エシックス）⁵³など人文学の学際的教育が有効である。

海の仕事は経験を積んで次第に高度な仕事へ進むことと、その経験を多くの分野で活かすことから、非常に変化に富むキャリアがある。業界および関係者には、学校教育で培われた学習力を発揮する機会を与え、必要に応じて支援し、実務に役立つ学習力へ鍛え上げる必要がある。そのためには、船内会議や社内やビジネススクールでのプレゼンテーションなど、自分で調べ、まとめて発表するなど行動する教育が有効である。

⁵⁰ 濱中 篤（杉谷祐美子 編 2011 ④）、（リメディアル教育：学士課程全体に必要な基礎学力の不足を補うため行う初年次や専門教育前の補講など）

⁵¹ 樋口忠彦 2012（遅れた英語教育を諸外国並みにするには、EU の Can-Do テストを参考に、達成度に即した教育が必要）

⁵² 日本学術会議 2010（a 学問分野特性、b 全学生の素養、c 実践力の育成を掲げ、それに向けた変革を提言した。）
飯吉弘子 2008 ④（約 20 年間隔で産業界から教育に対する提言があり、教育改革が行われているが、提言の根底の理解が必要）
斎藤 孝 2007 ②（教育力は学力をつけることであり、教員のあこがれの伝染でわき上がる向上心が基になる）

⁵³ 高 巖 2006（最近の企業不祥事をアダムスミスの経済学と関連づけて解説している。）

1.2 技能 —基礎と応用—

1.2.1 知識

ここでは専門教育を、特定の職業に必要な知識を専門応用知識とそれを修得するのに必要であるとともに他の職業と共通な専門基礎知識に分けて提案する。

(1) 教養教育を含む新しい専門基礎教育への革新⁵⁴

科学技術は、社会を豊かにすると同時に、失敗による被害をもたらす危険もあることから、質を保証する仕組みが次第に精緻になっている。工学教育などにもおよび、教育機関にも質の保証が求められる。世界的には、リベラルアーツの伝統があり、それを含む教育の体系を明確にし、内容を充実させる必要がある。

商船教育は、一般の教育機関では対象にしない船についての知識・技能であり、工学（造船等）、法学（船員法等）、経済学（海運経済等）、理学（気象等）、文学（心理等）など、全てに亘る一つの体系としての教育をしてきた。そのことが、広い職域での活躍を可能にしてきた。かつての商船教育体系を活かし、幅広い応用力を育成する教養・技術の教育体系を構築することが望まれる。

商船教育は船舶を動かし物流を通じて世界を結ぶという本質を踏まえ、現代のシステム社会に置き換えれば、流通、生産、消費、社会、環境・エネルギーのシステムをオーガナイズする知識・学問の分野が拓ける可能性がある。船舶に関わる知識・技能の他、これまでの商船教育を現代社会に移し替えるパラダイム転換によって新しい時代の商船学への発展も期待したい。

(2) 専門応用教育の基本と応用⁵⁵

商船教育は船舶を運航する技術と経済活動として運用する知識を中心としたユニークな専門応用教育であった。産業の盛衰、複雑化、新興などで、特定の実務との結びつきが保てなくなり、機械系、情報系、輸送系など一般の専門領域に分化し、この特性が薄れてきた。将来は、さらに海洋開発など多くの分野へと展開するであろう。

新しく発展する技術の教育を導入することは必要であるが、これまでのように、その時々就職先に応じて分野を変えて行けば、根無し教育になってしまう可能性がある。それを避けるには海技教育の専門基礎教育プラス個別産業の専門応用教育が必要である。そのためには海技に関するこれまでの知識で不可欠なものを体系的に整理して凝縮し、量的にもコンパクトにすることである。例えば、船の制御に関しては運動、コンディション、船位、航法などを一系統にまとめられる。

海洋開発分野では、浮体リグ制御、深海掘削技術、水中ロボット開発、洋上発電設備開発などの技術の進歩は著しく、商船学も造船学もこれまで培った知識・技術を発展させる絶好のチャンスである。従来の教育をコンパクトにした分を、そのような発展に寄与する専門応用教育に向けることを期待したい。

⁵⁴ 田中智志 2009 ③、(アメリカは進歩主義教育の長い歴史があり、市民性の教育としてのリベラルアーツの伝統がある)

⁵⁵ 本田由紀 2005 ②、(教育に対し、生産性向上のため人間性まで及ぶハイパーメリトクラシーを求められる中で安定して生きるには確かな専門知識が武器となる)

福谷正信 2013 ② (日本も知識産業のフロントランナーを担うプロフェッショナルを要し、属人人事から俗事人事への転換が必要)

1.2.2 技能

(1) 効果的訓練のための連携⁵⁶

海技教育は、現場実務または学校教育と実習といったように、実際の経験を必須としている。海技免許資格まで、船の実務経験では2～3年、後者の練習船実習では8カ月～1年間要する。実務では、操作の失敗は大きな問題になるために、あらかじめ練習船で実習訓練をしている。近年、教育が専門分化され高度になると同時に、実務の作業も高度になり、その訓練も強化されている。それを満たす演習や実技、乗船実習を進めるには、関係機関が連携して教育資源や情報を活用する琴が望まれる。

訓練は、その効果と効率を高めるために、適切な段階毎に行っており、実習プログラムとそれを受ける者は、学校教育の内容と資格レベル毎に様々に細分されている。教育訓練の時期や実施者が複雑に関係し合う場合に、重複や欠落などの問題が生じやすいので、教育との整合性を高め、効率的な配分を進める必要がある。そのためには、教育と訓練の体系を明確にするとともに、的確に実行する話し合いを直接携わる担当者間で行い、実際の取り組みを相互に研修し合うことが有効である。

(2) 現場教育力の向上⁵⁷

船舶の設備と扱う技術およびそれを取りまく社会・自然環境は多様であり、様々な経験を通じて実務能力を高める。一般に職場の熟達者までの4段階に10年の経験を要するとされているが⁵⁸、OJTで最初の段階の戦力化までに時間がかかる、管理的職業へのキャリアに必要な能力が期待できないなどといわれている。一方で現場の教育力の格差や、求められる能力の多様化も指摘されている。まずは現在の状況に応じた教育プロセスの計画を立てることが望まれる。

これまでの現場教育は長期間ベテラン船員と一緒に仕事をしながら行われてきたが、乗組員は少人数化して、上司と一緒に作業して教えるゆとりがなくなると共に、若年者は生育環境から自ら学ぶ姿勢が弱くなったことが指摘されている。現場の幹部は、教える姿勢と的確に教えるノウハウを身につける必要がある。そのためには、幹部が現場教育に積極的に取り組むことに対し仕事評価、報酬や報償などでインセンティブを与え、そのような取り組みを共有する仕組みとそれに取り組むことが出来る環境作りが求められる。

一般にコーチングスキルの研修やメンター制度⁵⁹の導入などが進められている。これまで海技教育機関の教育は技術教育中心であったが、STCW条約の改正に伴って、リーダーシップやマネジメントが導入されており、現場での指導や教育も含むことになる。しかし、そう多くの時間を取ることは難しいので、例えば、リーダーシップとして良い行動や悪い行動や態度の実例を示してその理由を理解するようなテキストや訓練法が有効である。

⁵⁶ 田中萬年 2007 ③、(日本の学校教育は知識教育に偏り職業教育を軽視してきたが、世界は多様な職業教育をしている)(前掲) 産学人材パートナーシップグローバル人材育成委員会 2010 (産業界、大学、政府の三者が相互に連携して、産業界や地域社会のリソース(ヒト、モノ、カネ)と学校のリソースを最大限に活用するとしている)

⁵⁷ 鈴木義幸 2009 ⑥、(知識と意欲を高め目標達成を支援するプロセスである)

原井新介 2002 ② (成果主義が機能しにくい我が国で、世の変化への対応にはコンピテンシーの内容と運用を具体化すること)

⁵⁸ 松尾 睦 2006 ⑪、(プロフェッショナルは経験を積んで仕事に対する信念が培われる)

⁵⁹ 赤塚宏一 2012、(船員需要が急増する中、技能を伝えるOJTを効果的に行うには、ベテラン船員のもつ技能に、教育能力を加え、指導者としての質を保証し、それによるOJTを受けた実績を認定することによって、現場船員の能力を維持する)

2 各界への提案

2.1 産業界への提案—人的資源を活かす職場づくり—

2.1.1 外航海運 —自己実現の職場—

(1) 職業適性 —多様な職域への適応—⁶⁰

入職の動機は、意識下にある潜在的な好き嫌いや親近感などに影響される部分が多く、成長の過程での経験や環境が影響する。海の仕事への動機を喚起するには、職業イメージ、仕事内容、環境、キャリア、海運業の社会的役割など将来の動向を見据えた幅広い情報を、子供と大人が親しみやすいマスコミやスマホなどで配信することが有効であろう。

職場で意欲的に働くには、職業選択が的確であり、かつ仕事の経験を通じてコミットメントが強まる必要がある。職業紹介程度にとどまらないキャリア教育や、実際の仕事経験などを通じて適性や関心を確認する本格的なインターンシップが有効である。

(2) 能力開発 —視野を広げる能力開発—⁶¹

海運業は、技術的な業務を通じてサービスを提供するもので、顧客やその他ステークホルダーは広範であり、多様な情報交流、対人的交流、取引などが行われる。そのために、自身の専門以外の分野についての基本的知識、専門知識との関連も必要である。また、このような仕事上の知識以外に、価値判断や意思決定などには社会一般の教養も必要である。ビジネススクールやMBAコースで行うリーダーシップ、マネジメント、企業倫理などの社会人教育が我が国でも有効であろう。

(3) 知識 —変化に適応する学習—⁶²

専門知識は、その時代限りの知識であるならば、変化する実情と乖離し、不要な知識になる。現在の技術知識と教育での知識とを統合する知識のリニューアルや獲得が必要である。そのため、社会人に対する研修に業界団体などで取り組むことを期待する。実務で蓄積した専門知識を公益機関の活動に活かし、多くの分野に広めて共有することは、他分野の発展を促すと共に、他分野からの情報を得る機会にもなる。業界ステータスの向上と社会貢献にもつながるであろう。

(4) 実務 —キャリア開発—⁶³

外航海運では船員としての職業経験を船舶管理、港運、技術開発その他様々な分野に水平展開すると同時に、次第に管理的職業として階層も上昇する。最近では20歳代に陸上勤務を経験し、船舶の現場と関連部門の関係を理解するキャリアプロセスが多くなっている。他分野への移動、社会の複雑化、専門化、速い変化に即した人材確保・育成が必要である。

これまでは先輩からの伝承や自己研鑽による部分が多かったが、これからは、外部から専門職の導入や、外部教育機関の教育支援を受ける社員研修の充実による人材育成や、中途採用の平等待遇や社会人教育修了者の優遇などによる人材確保が有効になってくるであろう。

⁶⁰ 伊藤一雄 2011 ⑬、(職業適性検査は数多いが参考でしかない)、レイサム,G. 2007 ⑩、(意欲的に働く動機として感情は重要である)

⁶¹ 樋口美雄 2012 ⑤、(日本の企業は企業内教育やMBA派遣などを現在も減ってははいない)、

⁶² 日本造船工業会 (造船技術者 社会人教育センター) ; <http://www.sajn.or.jp/shakaijin/> (前掲)

⁶³ 近藤博之 (本田由紀 編 2007 ④)、(依然として職業地位と学歴の関連は強いが、「実力観」が「学力観」に近づいている)

元井 弘 2011 ④、高橋俊介 2011 ⑮、2012 ⑩ (キャリアは変化する社会で多様化し、チェンジであり、その能力が求められる)

2.1.2 内航海運 —自助努力と産学教育連携—

(1) 職業適性 —人材確保のための職場づくり—⁶⁴

内航海運業界は将来の高齢船員の大量退職期に備え、海技教育機関卒業生に加え、一般の高校卒業業者や社会人の中途採用も必要になっている。そのような人材を確保するには、よい労働条件、労働環境である必要がある。しかし、多くの中小規模の海運会社は経済的に厳しい状況にあり、安全最小定員で後継者育成もままならず、「引き抜き」が始まるとの懸念もある。そのようなことになれば、会社の船員育成意欲は薄れ、業界は疲弊してしまう。それを回避し、持続的経営を可能にするには、後継者育成の船内居住設備費と育成期間の定員外研修費を用船料に加える必要がある。このような資金を調達するには、資金を待遇改善に活用したことの「見える化」が有効であろう。

また、定着するには、仕事の特性に適応し、それにやりがいを感じるようになる必要がある。離職の大きな理由は人間関係であるが、新人はそれが不得手になってきている。従来の船内集団のありかたにとらわれず、柔軟な受け入れ姿勢の醸成によって離職のリスクは減るであろう。

(2) 能力開発 —学習力を強める人事—⁶⁵

内航海運にもグローバル化の国際標準が浸透し始めており、これまでの経験の蓄積だけではことたりない。情報機器を利用した航海、機関、荷役管理も進んでいる。新しいことを吸収し、変化する局面に対応できる能力が求められている。それはつねに学習する態度であり、そうする能力である。このような能力を発達させるには、動機と行動、それを活かす環境が必要である。そのためには、学歴や初期の基礎学力などにとらわれず、登用や転社によるプロモートなどの人材活用が有効であろう。

(3) 知 識 —現場教育の情報提供—⁶⁶

いまのベテラン船員は、多人数の乗組員の中で長年の下積み経験で育成された。それは経験の積み重ねで、見て覚えてきた知識である。現在は乗組員が少なく、一緒に作業できる時間が少なくなっている。効率的に教えるため、海運会社や船舶管理会社が、情報を蓄積し、整理して提供する必要がある。そのためには、設備の概要、作業の方法や手順をできるだけ文字や写真などにして、作業の都度に見られる資料にすること、それを電子化してタブレットなどで参照できるようにすることが有効であろう。

(4) 実 務 —現場教育力の向上—⁶⁷

新人を戦力化するために、見習いの立場で乗船し上司によるOJTが行われる。その間、乗船経験がない新人には、船内生活への適応を促す精神的支援と、初歩の実務から経験させる計画的な養成プロセスなどが必要である。OJTの方法、精神的なケアなどについて、若者を多く教育している海技教育機関の協力を得ることやメンター制度の活用は、船内生活適応や技能の伝承に有効であろう。加えて、ECDIS、スーパーブリッジX⁶⁸などの支援設備が普及し始めており、これらを装備してサポートすることも有効であろう。

⁶⁴ 久保田弘志 2012、新日本有限責任監査法人 2012（「見える化」）、拓殖智幸 2013 ②、（ゆとり世代を理解した上で鍛え上げる）

⁶⁵ 岡田昌毅 2013、（昇格などの仕事上の変化は肯定的感情をもたらし、学習などの意欲を高める）

⁶⁶ OECD 教育革新センター（立田慶裕 監訳 2013 ③）、（知識の量より統合化が実践力を高める）

⁶⁷ 鈴木義幸 2009 ②、（前掲書）、（教えることは「傾聴」からはじまるが、いかに話してもらえるかがポイント）

⁶⁸ スーパーブリッジX：航海支援システムの製品名で、ECDIS、ARPPAなどの情報と航路設定の入力情報を組み合わせ、航路追従、衝突危険警報、衝突回避計画などを自動的に行う装置

2.1.3 海事産業 ―新たな産業の人材開発―

(1) 職業適性 ―適材適所の人材活用―⁶⁹

サービス職としての特徴が強い港運業、技術職としての特徴が強い海洋事業など、各業界には様々な職業特性や職場環境があり、海技者の適性や必要な能力は大きく異なる。前者では人との交渉などを含むコミュニケーションや調整能力、後者では変化する環境と技術を身につけていく現場環境適応能力や新しい技術に取り組む挑戦精神などが必要である。

会社は、業界に相応しい職業選択を促すための十分な説明と、慎重なキャリア形成が求められる。キャリアガイダンスや見学などで職業の特性や魅力を伝えることは、職業適性を確かめ動機を育むことに有効であろう。

(2) 能力開発 ―幅広い職域へのチャレンジ―⁷⁰

関係する業界の分野が多様で、その事務的、技術的理解力が求められる。その詳細まで知ることは難しいが、理解を促す基礎的学力は必要である。港運業では契約などの商取引関係の知識体系、海洋事業では工学や資源に関係する知識体系の理解が必要である。

これまで海技者は、船の運航を通じて、その応用としてこれらの関連を身につけてきたが、最近ではグローバルなロジスティクス、海洋事業は巨大で専門的なプロジェクトになっている。専門応用教育の枠を超えた取り組みができる教養を身につけるには、業界は研修や催しを行い、海技者がそれに参加することが有効である。

(3) 知 識 ―業界の理解を促す知識提供―⁷¹

業務が多様であるために、幅広い知識が必要である。それを短期に得ることは難しく、実務経験を積んで行くことによって次第に責任範囲を拡げている。このようなプロセスを円滑にするには、業務の基本的な知識を身につけ、将来必要になる知識の概観を知っておくことである。この見通しをたてるには十分な経験を積んだ実務者が適しており、実務経験者が教育機関の講師などとなって協力することが必要である。その場合、学校の専門教科や基本知識と関連づけて行うことが応用力を高めるので、関係する学問との関係などについて、教育全体の編成に参加することが望ましい。

(4) 実 務 ―海で働く基本技能と応用―⁷²

経験を積んで実務の範囲を拡げる場合、最初に取り組むことの初歩的技術の確実さや安全確保がまず必要である。練習船で経験する船内生活、船上での安全行動、基本的な船舶設備の操作や保守技術を現場の作業に活かし、さらに実務作業で一人前になるまで辛抱強く上司に付いて現場経験を経ながら身につけてきた。これからの若者に辛抱を期待することが難しい。仕事に面白さを感じさせ、キャリアプロセスを理解させて、船上の安全行動、動機づけや自己研鑽を促す必要がある。キャリアステップ毎に必要な経験（実績）や技能を学習する意欲を醸すには、職務を分類して関連づけ、キャリアプロセスの事例を示すことが有効であろう。

⁶⁹ 都筑 学 2008 ⑤、(趣味や家庭生活を生きがいとする若者が圧倒的に多く、ミスマッチ防止にはそれらとの関係が重要)

⁷⁰ 井門富士夫 (杉谷祐美子 編 2011 ④)、(欧米は基礎教育のベースに専門教育があり、専門の応用性が高い、日本では学部で専門分化して応用性が低い)

⁷¹ OECD (岩田克彦 訳 2012)、(各国とも職業訓練勤の訓練指導員不足が最近の雇用情勢で解消されつつあるが最新技術への対応が課題)

⁷² 祖父江孝男 1995 ③、(自己成長力を左右する能力、性格、体力がいかに育成されているかが重要である)
ジェフリー, J. (守島元博 他 訳 2010)

2.2 海技教育界への提案 ―特色ある教育への進化―

2.2.1 大学教育 ―教養教育の強化―

(1) 職業適性 ―大学のアイデンティティ強化―⁷³

教育改革の要求が強まり、様々な取り組みが進められてきた。旧商船大学は統合により、商船大学らしさがなくなったとの指摘が多く、優秀で意欲的な学生を集め、効果的な教育を行うことが求められている。海で活躍する人材を育成するという大学の姿勢を明確に示し、商船教育の特性である行動力、適応力、総合力を培う有効な教育態勢と教育法を整えることである。それには、海での実習や課外活動を教養と結びつけた基本教育として充実することが有効である。

(2) 能力開発 ―グローバル時代の教養教育―⁷⁴

教養教育が果たす役割は大きく、教育のグローバル化の中でもその必要性が増している。海技者の仕事でも、人文学、社会科学などの幅広い教養、国際社会におけるコミュニケーション能力が必要である。かつて、一般教養課程への批判が教養教育を減らした経緯を反省し、学際的研究・教育者による実社会との関連をもつ形での教養教育が必要である。有能な教員による授業を得るために、単位互換性、サテライト講義、集中講義などによる学外の人材活用が有効であろう。また、知識だけでなくコミュニケーション能力や自律的学習力を育むためには、講義形式でないアクティブラーニングを取り入れた教育が有効である。

(3) 知 識 ―幅広い専門基礎知識と特化した専門応用知識―⁷⁵

海技者の仕事には、工学、理学、人文学の幅広い専門基礎知識が必要である。一方で、高度な技術を駆使する他の者ができないプロフェッショナルとしての専門応用知識が必要である。これらの範囲を4年間の年限で習得すること容易でないし、その全体の知識を要するわけでもない。専門基礎教育は学問の枠組みと、海技者の仕事と関わる特定の内容を教材とした教育、専門応用教育は船の運航・保守に関する知識で、時代に左右されず必要な基本知識と実際に活用されている技術の知識教育が求められる。そのためには、専門基礎教育を幹に専門応用教育を枝にシンプルに整理して体系化することが有効である。

(4) 実 務 ―実務教育・訓練の特化と分担―⁷⁶

海技教育の大学は高度専門技術職業教育に位置づけられ、海技資格教育を含めている。海技資格教育はSTCW条約に基づく資格要件の教育・訓練内容が次第に精緻になり、教育・訓練時間も長くなり、カリキュラム全体がバランスよく、系統的にすることが難しくなる可能性がある。海技資格教育は、学内の教育課程とその間に挟む練習船教育であるが、練習船では相当の時間を座学などの知識教育に当てている。学内で行ってきた教科の中には、練習船や海技教育機構ができるものが多い。専門応用教育と海技資格教育を分けて、海技資格教育の大半を練習船教育で行うことは、学校教育を充実するのに有効であろう。

⁷³ 早田幸政 2010、(大学は機能分化して多様化)、猪木武徳 2009 ④、(価値判断できる教養)

⁷⁴ 亀山俊朗 2013、(新自由主義から社会的シチズンシップ教養教育が望ましい)、河合塾 2013 ⑤、(学習定着率も高い)メイヤー, R. E. (成田康郎 訳 2013 ③)、(一般の大学では少人数の会話学習や一般教科でのライティング導入などが有効である) 新村洋史 2013 ⑤ (教養教育は人間形成のビジョン探求であり、メリトクラシーの教育改革は自制的であるべき)

⁷⁵ 金子元久 2007 ④、(受験の関門を基礎とした汎用的な職場教育が困難になり高等教育で専門基礎教育が必要)

⁷⁶ 吉田 文 2013、(大学卒業が資格取得と結びついた時代は終わり、大学院が専門職資格と結びつくようになった)、

2.2.2 高専教育 ―現場のプロフェッショナルを育てる―

(1) 職業適性 ―自立を促す教育―⁷⁷

青少年は、最近の過保護な家庭環境やゆとりを求める社会環境で育ち、自立のテンポは次第に遅くなり、社会性も低下しているといわれる。商船高専では、入学後のオリエンテーションでの宿泊旅行、社会活動、寮生活、課外活動が自立と社会性の涵養に有効である。中学を卒業して親元を離れて暮らすことは、格段のギャップを経験することになるので、親身になって計画的で手厚い対策が必要である。同時に、学生生活、職業生活に向けた学習や職業についての理解や動機づけも必要である。その効果を高めるために、それらの意義と理由、ねらい、方法などについて、学問的・経験的な説明を加えることによって、船上や社会で応用することができるであろう。

(2) 能力開発 ―伸びるための教育―⁷⁸

基礎学力は専門教科の修得に欠かせないが、青少年の基礎学力や学習意欲が低下している。商船高専の学生も同様で、教育に対する生徒や教員のモチベーションが高まらないことが懸念される。スタートが低くても「どのくらい伸びるか」に視点を置き、授業に身が入る工夫によって克服できる。海技教育では、実習が多くグループ活動も多いので、自律的取り組みを向上することができる。

(3) 知 識 ―柔軟かつ協応的な教科運用―⁷⁹

基礎教育と専門教育を5年間の短期間で行っているが、基礎学力の低下によって専門教育を従来のようにできない状況もあり、基礎学力の低下を専門教育で補う教材の検討が行われている。このように、基礎教育は船と関連づけて行うことによって関心を強めることができる。専門教育から遡って基礎教育をつけていく方法もある。

また、外航海運会社がさらに求めるようになってきたリーダーシップ、マネジメント、関連分野の船舶管理などは大学と同様のスタイルの教育を専攻科で行い、高度専門技術職業教育の自主的な受講などによって、専門技術教育に加え管理者教育をすることができる。

(4) 実 務 ―教育・訓練―⁸⁰

既に外航船員としての採用は減り、これから内航船員への就職が増す。内航海運は、機関実習の強化や、国内の航路航行の実習を増やすなど、実践力を強化する教育訓練はもとより、自立した社会人としての意識・態度を求めている。外航船と内航船の船員の基本的技能は同じであり、本科ではそれに集中し、実習や演習、訓練に力を入れることによって、外航海運のみならず内航海運業界の要求に応じることができる。

これから増える海技者の仕事の一つは海洋事業である。現在の海技教育は、そのような業界でも必要である。現在の充実強化を図ると共に、海洋事業にも応用できる技能の教育も求められるようになる。これから見込まれる海洋開発などの海洋事業は、まだ系統的な教育がない。各商船高専は、学校カラーを出して、手分けして成長分野の教育を可能にすることは、今後の発展に寄与するであろう。

⁷⁷ 石田靖彦 2001 ⑤ (本来生活体験で学習する社会性を学校の集団活動などで育む必要性が生じている)

雨宮洋二 2000 ④ (オリエンテーションの宿泊旅行や生活指導で自立を促すとたくましくなる)

⁷⁸ デシ, E. L. 1995 ③ (伸びる人は自律性と有能感をもつ、それを体験できる指導が必要)

東海高等教育研究所 編 2017 ④ (高等教育のユニバーサル化にともない、従来の教育を変える必要性が出てきた)

⁷⁹ 鹿毛雅治 2013 ⑦ (学習動機は興味を持つことによって高まるので的確な対象と動機づけが重要) (前掲)

⁸⁰ 植上一希 2011 ④ (専門学校では職業技能と同じほど社会人としての意識・態度形成の教育をする)

2.2.3 海技教育機構 ―効率化の推進―

(1) 職業適性 ―基本教育―⁸¹

海上技術学校、海上技術短期大学校は船員になる教育であり、入職後に仕事に合わず離脱することは貴重な時間と資源を無駄にするので、海上職への適応を促す教育が必要である。寮生活は船内生活に適応する貴重な教育機会であり、集団生活の運営と規律の遵守、対人スキルの鍛錬の観点で指導する計画的な取り組みが必要である。

海技大学校は、海技教育を受けた者や船員経験者を対象としており、それを継続する意思を持っており、さらに上級職への昇進を望んでいる。現職より上位の職階で働く姿勢や態度の育成も求められている。BRM、ERMなどを組み入れて体系的なマネジメント教育にすることができる。

(2) 能力開発 ―仕事に必要な系統的基礎教育―⁸²

いずれの学校も2ないし3年半で教育を完結する必要がある、専門教育の基礎となる教育に取り組む時間は少ないし、スタッフにも限りがある。学生の学力のバラツキも大きい。そのような条件で効率的に教育をする工夫が必要である。

海技教育に必要な基礎学力は、一般の学問的学力ではなく、仕事に必要な学力である。専門を横断する基本的な知識、船内で必須の仕事能力、基礎教育と実践力強化の実習法、などについての情報交換や教材の共有が必要である。教育全体のeラーニングシステムを作り上げることは、教育体系の確立と情報交換や教材の共有が有効である。

(3) 知識 ―海技資格試験に効果的な教育―⁸³

業界は実務に即した実践的能力を求めているが、海技試験の対応も必要である。実践と試験が乖離している部分もあるが、試験に合わせた教育をせざるを得ない。実践で不要な知識・技術の教育の無駄を省くような教育体系とする必要がある。そのためには、実践の場面と海技試験の各問を技術の系統に整理し、系統毎に必要な知識を段階的に教育することである。同時に、他の教育訓練機関で行われたことの重複をなくするよう、各教育機関の間で調整することが有効である。

(4) 実務 ―業界と連携した訓練―⁸⁴

内航海運では予備で配乗する部屋や資金が乏しく、即戦力が求められる。学卒者は、交代者の全てをカバーする戦力は無理としても、最低は邪魔にならないこと、少なくともこれはできるといった人材として入職する必要がある。

甲板部員であれば索や甲板機器の取り扱い、機関部であればストレーナの掃除や工具の準備など、最初に取り組む作業を入社が近い時期に行い慣熟しておくなど、実務場面と実習を連携させることが必要である。そのためには、業界のニーズを聞き、学校の事情を説明する産学交流が有効である。

⁸¹ 都筑 学 2008 ⑤、(中卒、高卒、大卒の早期離職者は7・5・3割といわれ、不安定労働になるリスクが高い) (前掲)

⁸² メイヤー, R. E. (立田慶裕 監訳 2009 ③) (テクノロジーを利用する教育への期待は過剰になりがち、重要なことは教授法である)

⁸³ 三宮真智子 2008、(多様な実践の場面での行動、知識を総合した判断などには知識を連携するメタ知識を要する)

⁸⁴ OECD (岩田克彦 訳 2012)、(欧州各国は職業教育の伝統が長く重要視され、利害関係者である労使が関与する国の制度が運営されている)

2.2.4 航海訓練所 ―基本教育と訓練―

(1) 職業適性 ―若者の海志向の醸成―⁸⁵

船や船の仕事が好きであること、その仕事にやりがいを感じることは職業生活にとって重要である。海技者の仕事と教育訓練の社会的認識の普及、海技者志向者の発掘、職業生活への寄与、一般社会での有効性など、練習船とその実習がもたらす効果を明らかにし、これらを一層高める取り組みが必要である。

そのためには、海事産業界だけでなく一般の教育界などと、乗船実習による資質・技能発達の評価法、評価の活用法、実習方法の改善などについて情報交換することによって、組織の機能を高めると共に、一般の青少年教育にも応用できるものとして社会貢献することも必要である。

(2) 能力開発 ―海技者の素養を高める実習―⁸⁶

船長、機関長は、乗組員がその指示に従い統率された行動をとり、対外的には船を代表する人として振る舞うことが求められる。そのためには、技術的能力だけでなく、人格的な素養も必要である。特に危機においては、このような資質に対する信頼感や尊敬が乗組員などの行動に影響する。

練習船では、このような資質の育成も、シーマンシップ教育の一部として取り組んできた。現代では、危機への対応や社会的責任についての態度、技術的や経営的な行動の習慣、価値判断、意思決定などの教養と価値観が必要である。組織方針として掲げている訓練目標に対して、どのような成果があるかを示す証拠と行動の評価などによって、より効果的な実習を計画できる。

(3) 知 識 ―専門教育を含む高質な実習訓練―⁸⁷

国際的な海技資格の乗船履歴は、社船で実務を共にする見習い期間であり、練習船のように専門知識をもつ専門の教官による乗船実習訓練期間ではない。我が国では、実習生が実機に直接触れながら、動力系や配管系などの知識と合わせて教育訓練専門の教官から系統的に学ぶので、海外の海技教育機関で行っているような資格教育に相当することも行えるであろう。学校教育と実習が重複すると学習意欲が低下し、時間も無駄であり、教育資源の有効活用が望まれる。

学校教育機関とカリキュラム等の調整を具体的に実施するために、学校と練習船の海技資格教科の各担当教員が話し合った結果をボトムアップして全体のカリキュラムを編成する調整組織と教育訓練体系ごとの担当者の現場視察が有効である。

(4) 実 務 ―練習船教育の社船への普及―⁸⁸

練習船教育は、実機を実環境で操作しながら学ぶ重要な過程である。実務の基本的な作業が実時間経過のもとで行うことができる。現在、練習船の受け入れ学生数が増して、教育コースの複雑化や学生の傍観的な訓練姿勢などの問題が指摘されている。実習生収容能力に限りある中、実習グループの少人数化が求められている。コースを整理することや、社船実習を多くすることによって、乗船率を絞り込んで訓練の密度を濃くすることができる。そのためには、社船実習の拡大を図る必要があり、社船実習にメンター制度を導入し、メンターとなるベテラン船員に練習船の実習に加わってもらい、メンターのスキルアップを図ることが有効であろう。

⁸⁵ 鹿毛雅治 2013 ②、「興味は特定の対象と特定の個人との『出会い』によって引き起こされる」(前掲)

⁸⁶ 初井圭子 2012、「評価はエビデンス「実践や政策決定に用いられる科学的根拠」を示すが、数値目標にならないものがある」

⁸⁷ 植上一希 2011④、「専門学校は教育と訓練を行うが、国家資格教育は詳細な規定にそった教育・訓練である」(前掲)

⁸⁸ OECD (岩田克彦 訳 2012)、「欧州では一般の産業でも職場訓練の制度を設ける国が多い」(前掲)

おわりに

次世代の海技者の育成に向けた本調査研究は、これまでになかったほど広範囲の海事クラスター分野の実務者、専門家、教育者の参画を得て、非常に活発で建設的な議論が交わされた。「次世代の海技者」の議論では、海技者の概念、次世代の時期的ターゲットについて各専門家の問題意識が様々で、明確な合意には至らなかった。しかし、現在既に船上に限らず、陸海運企業の多くの分野で海技者が活躍しており、そのような海技者を取りまく環境変化が様々に展開して、多様な分野で活躍する次世代の海技者につながっていくのではないかと、という暗黙の合意が得られたと考える。

また、次世代の海技者の技能及び資質の育成のために必要な施策としては、今すぐにも取り組んでいかなければならないものもあるとの指摘もあり、将来の海技者像を想定しつつ、現状を踏まえて施策を考えていくことも必要である。

このため、昨年度に実施した海外の船員教育機関の調査に続き、海事産業界、海技教育界の実務者を対象に、実務の現状についてヒアリング調査を行った。これらの調査から海技者の職業と教育の特性とその変化を抽出し、先行の職業研究などから社会一般の動向との関係を調べ、将来の海技者に求められる資質と技能を推定し、それを育成する有効な施策について検討した。

その結果、これからの産業社会で海技者が発揮する資質と技能は、①物流やエネルギーのインフラを支えて社会に貢献する、②船や海についての知識・技能を駆使する仕事の第一人者としてのプロフェッショナルである、③グローバルな活動を先行してきた経験を活かし、さらに将来のグローバル化を牽引する、④変化が大きく早い産業社会に柔軟に適応して牽引するマルチ人材である、そのための海技教育が必要であることを示した。

その上で、海技者がこれまで従事してきた職域および今後発展する職域を素描し、そこで求められる資質と技能の教育とそれに関する事業者の人材育成の施策について提案した。教育機関には、海での仕事に必要な動機づけと行動を促す基本教育、ベースとなり多分野に生きる専門基礎教育と実務に向けた専門応用教育の重要性を指摘し、それを行う態勢などについて提案した。業界には、教育機関との情報の連携、新人受け入れ態勢とその後のキャリア開発などで参考に供したい例を示した。

藤野正隆委員長はじめ多くの委員とオブザーバーには、2年間にわたり親身に熱い議論を交わしていただいた。調査では関係者から忌憚のない本音をうかがうという貴重な機会を得ることができた。このようなご協力により、浅薄な海事産業の知識しか持たない事務局が非常に多くのことを学び多角的に検討することができた。いまだ不十分ではあろうが、少しでも参考になればと本報告書を取りまとめた。これが、海技職を志向する若者が適切な教育を受け、次世代の海技者として将来の海事産業の発展に寄与し、海技者が充実した職業生活を送る一助となるとともに、我が国の海事産業の充実発展に寄与することとなれば幸である。ここに重ねて、この調査研究にご協力いただいた関係者に感謝の意を表する次第である。

参考資料・文献

- 赤塚宏一，2012，メンター制度，海洋（3）
- 雨宮洋二，2000 ④，商専教育時評，海文堂
- アメリカ教育学会 編，2010，現代アメリカ教育ハンドブック，東信堂
- 有田伸，2006，韓国の教育と社会階層，東京大学出版会
- 飯吉弘子，2008 ④，戦後日本産業界の大学教育要求，東信堂
- 石田靖彦(速水俊彦 編)，2001 ⑤，生きる力をつける教育心理学，ナカニシヤ出版
- 伊藤一雄，2011 ⑧，キャリア開発と職業指導，法律文化社
- 伊藤哲司 他 編，2005 ①，動きながら知る、関わりながら考える，ナカニシヤ出版
- 猪木武徳，2009 ④，大学の反省，NTT出版
- 井門富士夫(杉谷裕美子 編)，2011 ④，大学の学び，玉川大学出版会
- 植上一希，2011 ④，専門学校の教育とキャリア形成—進学・学び・卒業後，大月書店
- OECD(岩田克彦訳 2012)，2010，若者の能力開発，明石書店
- 王 傑，2008，中国高等教育の拡大と教育機会の変容，東信堂
- 太田 肇 編，2007 ①，承認欲求，東洋経済新聞社
- 岡田昌毅，2013 ④，働くひとの心理学，ナカニシヤ出版
- (財)海技振興センター編，2013，次世代の海技者に求められる技能及び資質の育成に関する調査研究（2012 中間報告書），(財)海技振興センター
- http://www.maritime-forum.jp/et/pdf/h24_next_generation_japanese.pdf
- 加藤一郎，2004 ③，語りとしてのキャリア，白桃社
- 鹿毛雅治，2013 ⑦，学習意欲の理論，金子書房
- 加藤一郎，2004 ③，語りとしてのキャリア，ミネルヴァ書房
- 金子元久，2007 ④，大学の教育力，筑摩書房
- 亀山俊朗(広田照幸 編)，2013 ⑥，教育する大学，岩波書店
- 河合塾，2013 ⑤，「深い学び」につながるアクティブラーニング—全国大学の学科調査報告とカリキュラム設計の課題，東信堂
- 川喜多二郎，1967，発想法，中央公論社
- 川喜多二郎，1970，続・発想法，中央公論社
- グラットン，L. (池村千秋 訳)，2012 ⑧，ワークシフト，ダイヤモンド社，
- グローバル人材育成推進会議，2011，グローバル人材育成推進会議中間まとめ，経済産業省，
- http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_kyodo/sankol-1.pdf
- コレット，P. 他 (長田雅喜 他訳)，2001 ⑥，仕事の社会心理学，ナカニシヤ出版，
- 東海高等教育研究所 編，2010 ④，大学を変える，大学教育出版，
- 国土交通省，2012，ブラジルとの海洋開発・海事分野における協力覚書の調印について(報告)，
- <http://www.mlit.go.jp/common/000212573.pdf>
- 久保田洋志 編，2012，見える化があなたの会社を変える，能率規格協会
- コーネリアス，R.R. (斎藤 勇 他 編)，1990 ⑫，感情の科学，誠心書房
- ゴンザレス，F. (深掘聡子／竹中享 訳)，2012 ④，欧州教育制度のチューニング，明石書店
- 近藤博之 (本田由紀 編)，2007 ④，学歴社会・受験競争，日本図書センター
- 斎藤 孝，2007 ⑨，教育力，岩波書店
- 佐貫 浩，2002，イギリスの教育改革と日本，高文研
- 三宮真智子 編，2008，メタ認知学習力を支える高次認知機能，北大路書房

産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会，2010，産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会報告書，経済産業省

http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_ps/2010globalhoukokusho.pdf

ショーン，D.A. (柳沢昌一・三輪健二 監訳)，2007 ③，省察的实践とは何か，鳳書房

新日本有限責任監査法人 編，2010，会社ウォッチング，第一法規

ジェフリー，J. (守島元博 他 訳)，2010，人材を活かす企業，翔泳社，

鈴木 忠，2008 ⑬，生涯発達のダイナミズム，東京大学出版会，

鈴木義幸 監修，2009 ⑫，コーチングの基本，日本実業出版社，

スミス P.B. 他 (笹尾敏明 他 訳)，2003 ⑩，グローバル化時代の社会心理学 第2版，北大路書房，

祖父江孝男，1995 ③，日本の教育力，金子書房

タイヒラー U. (馬越徹・吉川裕美子 訳)，2006，ヨーロッパの高等教育改革，ミネルヴァ書房

高 巖，2006，誠実さを貫く経営，日本経済新聞社

高橋俊介，2011 ⑮，21世紀のキャリア論，東洋経済新聞社

高橋俊介，2012 ⑯，人が育つ会社を作る，日本経済出版社

拓殖智幸，2013 ⑰，「ゆとり世代」が職場に来たら読む本，B P社，

田中智志，2009 ④，社会性概念の構築，東信堂

田中萬年，2007 ③，働くための学習，学文社

谷 聖美，2006，アメリカの大学，ミネルヴァ書房

都筑 学，2008 ⑤，働くことの心理学，ミネルヴァ書房

デシ E.L. (桜井茂男 1999)，1995 ⑩，人を伸ばす力，進曜社

ドラッカー P.F. (林雄二郎 訳 1969)，1969，断絶の時代，ダイヤモンド社

成田康郎 (樋口美雄 編)，2012 ⑮，グローバル社会の人材活用・育成，勁草書房

新村洋史，2013 ③，人間力をはぐくむ教養教育—危機の時代を生き抜く—，新日本出版

日本学術会議，2010，大学教育の分野別質保証の在り方について

<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-21-k100-1.pdf>，

(社)日本経済団体連合会，2006，主体的なキャリア形成の必要性和支援のあり方，

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/044/honbun.html>，

日本能率協会 編，2010 ⑦，働くことの喜びとは何か，日本能率協会マネジメントセンター，

ハーシー，P. 他 (山本成二 他 訳)，2000 ⑫，行動科学の展開，生産性出版，

バーチェル M. (伊藤健市 他 訳)，2012 ⑫，最高の職場，ミネルヴァ書房

濱中 篤 (杉谷裕美子 編)，2011 ④，大学の学び，玉川大学出版会

原井新介，2002 ③，キャリアーコンピテンシーマネジメント，日本経団連出版

林伸二，2005 ④，人材育成原理，白桃書房

早田幸政 (東海高等教育研究所 編)，2010，大学を変える，大学教育出版

速水俊彦 編，2013 ⑧，教育と学びの心理学，名古屋大学出版会

樋口忠彦，2012，英語授業改善への提言—「使える英語」力を育成する授業実践，教育出版

樋口美雄 編，2012 ⑮，グローバル社会の人材活用・育成，勁草書房

福谷正信，2013，技術者人事論，泉文堂

堀井秀之 編，2006，安全安心のための社会技術，東京大学出版会

本田由紀，2005 ③，多元化する「能力」と日本社会，N T T出版

牧野 篤，2006，中国変動社会の教育，勁草書房

松尾 睦，2006 ⑪，経験からの学習，同文館

メイヤー R.E. (OECD 教育研究革新センター編 立田慶裕 監訳)，2013 ③，学習の本質，明石書店，

メリアム S.B. (堀 他 訳), 2004 ②, 質的調査法入門, ミネルヴァ書房
元井 弘, 2011 ④, コア人材の人事システム, 生産性出版
榎井圭子 (国立教育政策研究所 編 2012), 2012, 教育研究とエビデンス, 明石書店
文部科学省, 2012, 諸外国の教育動向, 明石書店
文部科学省, 2010, 諸外国の教育改革の動向, ぎょうせい
山岸俊男, 1999, 安心社会から信頼社会へ—日本型システムの行方, 中央公論社
USMMA, 2012, Catalog,
http://www.usmma.edu/sites/usmma.edu/files/docs/Combined%20Catalog_2011-2012_s.pdf,
吉田文 (広田照幸 編), 2013, 教育する大学, 岩波書店
レイサム G. (依田卓巳訳 2009), 2007 ⑩, ワーク・モチベーション, NTT出版
ローダー H・他 (広田照幸他 訳), 2012 ⑰, グローバル化・社会変動と教育, 東京大学出版会

資料編

資料Ⅰ 海技者が活躍している業界の実態と海技者の役割

(プレゼンテーション)

資料Ⅰ－１ 海洋事業

山本 勝 グローバル オーシャン ディプロップメント 元代表取締役

資料Ⅰ－２ 船舶代理店・港運運業

石渡利勝 三日本船舶代理店協会 専務理事

村山義夫 財団法人海技振興センター 研究員

資料Ⅰ－３ 造船業

山口祐二 (一社) 日本造船工業会 技術部長

資料Ⅰ－４ 船級業

木村信孝 (一財) 日本海事協会 認証サービス事業部 部長

資料Ⅱ ヒアリング調査概要と結果

資料Ⅱ－１ 調査概要

資料Ⅱ－２ KJ分析結果図

資料Ⅱ－３ ヒアリングデータ

資料Ⅲ 各国の海技教育機関（中間報告書抜粋）

資料Ⅲ－１ 海外海技教育機関調査の結果

資料Ⅲ－２ 各国の海技教育機関の教育と運営

アジア：韓国海洋大学（韓国）、木浦海事大学（韓国）、大連海事大学（中国）

米 国：アメリカ合衆国立商船大学、カリフォルニア州立大学商船大学

英 国：リバプール・ジョン・ムーア大学商船大学、サウス・タインサイド大学、
サウサンプトン・ソレント大学ワーサシュ商船大学

欧 州：ウィレン・ベルツ商船大学（オランダ）、ロッテルダム商船大学（オランダ）
スベンボー国際海事大学（デンマーク）、リエカ商船大学（クロアチア）
ベスト・フォールド大学（ノルウェー）、グディニア海事大学（ポーランド）

資料Ⅳ 提案等に関する参考資料・文献紹介

資料Ⅰ 海技者が活躍している業界の実態と海技者の役割

(プレゼンテーション)

資料Ⅰ－１ 海洋事業のプレゼンテーション

次世代海技者と海洋事業

山本 勝 グローバル オーシャン ディプロップメント 元代表取締役

○海洋事業

- － 科学目的の調査・探査
 - 地球温暖化、気候変動、海底地質、地震、地球生命
- － 資源開発、海洋利用目的の調査・探査
 - 石油/ガス、鉱物資源、メタンハイドレイド、水力
- － 資源開発、海洋利用事業
 - 生産、貯蔵、輸送、施設管理/運用

○海運会社(日本郵船)のとりくみ

- － 海洋調査船「みらい」：1997～ 日本人 55 名派遣
 - 極めて精緻、確実かつ柔軟な運航技術
 - 苛酷な環境下での観測（北極海、南氷洋）
 - 多国籍研究者との共同作業・生活
- － 地球深部探査船「ちきゅう」：2005～ 日本人 70 名派遣
 - DPS(ダイナミックポジショニングシステム) の運用
 - 掘削作業、特殊かつ精緻な危機管理
 - 高電圧・高圧力油圧機器・装置の運用、管理
 - 多国籍乗組員・研究者との共同作業・生活

○現状と将来

・現状

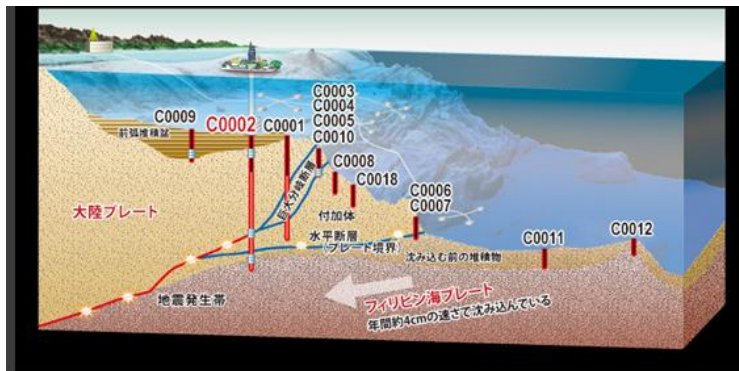
- － JAMSTEC の調査船・探査船 . . . 8 隻
- 大学、気象庁、研究・調査機関 . . . 多数
- － JOGMEC の調査船・探査船：
 - 「白嶺」(2012～) . . マンガン・コバルトリッチクラスト、
メタンハイドレイド、熱水鉱床 etc.
 - 「資源」(2008～) . . 3 次元物理探査（海底下地質）
- － その他 南極観測船「しらせ」(防衛省)、水産庁の水産調査船など多数。

- ー 資源開発、海洋開発については、「ちきゅう」（科学目的外に石油/ガス開発の商業掘削に投入）のほかは、日本郵船など大手船主による深海掘削船、FPSO、OFFSHORE SUPPLY VESSEL、SHUTTLE TANKER など（いずれも海外プロジェクト）への投資が始まったところだが、この分野への日本人船員・海技者の参入は「ちきゅう」以外はまだわずか。

・将来

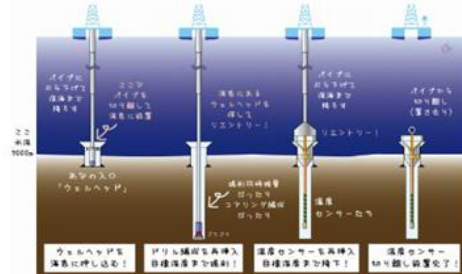
- ー 「地球環境」、「エネルギー」、「資源」が今後の日本の社会にとってキーワード。
 - ー 日本の EEZ の広さは世界第 6 位。
 - ー 海洋基本法（2007 施行）、海洋基本計画、（2008）、海洋エネルギー・鉱物資源開発計画（2009）による開発計画のスタート。
 - ー 科学目的の調査・探査の運航技術は商業目的でも基本的に同じ。
 - ー 「みらい」「ちきゅう」の経験から、船員の技術はこれらの船で十分発揮できる、さらに日本人船員ならではの利点（基礎学力、協調性）を生かせる。
 - ー 地球温暖化、気候変動など国際的研究・とりくみに対するわが国の貢献への期待、わが国のプレゼンス。
 - ー わが国 EEZ 内に眠るエネルギー、資源の開発は喫緊の課題。さらに海外の開発事業への積極的参画（探査、開発、輸送など上流オペレーション部門）の開始。
- この分野での日本人船員・海技者の需要拡大

以下は事務局による収集・掲載



この研究航海の概要

本研究航海では、2012年の航海で掘削を中断した掘削孔（C0002孔、掘削深度：海底下2,005m、水深1,939m）において、ライザー掘削による海底下約3,600mまでの地質試料の採取および掘削同時検層を目指し、また、掘削孔壁を保護するためのケーシングパイプの設置を行う予定です。



海底での切り離しができず、船上に戻されたウェルヘッド（孔口装置）写真提供：JAMSTEC/IODP（写真クリックで拡大）

JAMSTEC の HP より



JAMSTEC の HP より



深海底鉱物資源の世界分布



ドリルシップ “ETESCO TAKATSUGU J”



シャトルタンカー “HILDA KNUTSEN”



FPSO “CIDADE DE PARATY”

日本郵船 の HP より

Global Ocean Development Inc.
GODI 株式会社 グローバル オーシャン ディベロップメント

HOME 会社概要 船舶管理部 観測研究部 海洋地球研究船「みらい」 ギャラリー アクセス リンク



新着情報

観測船「みらい」搭載観測装置



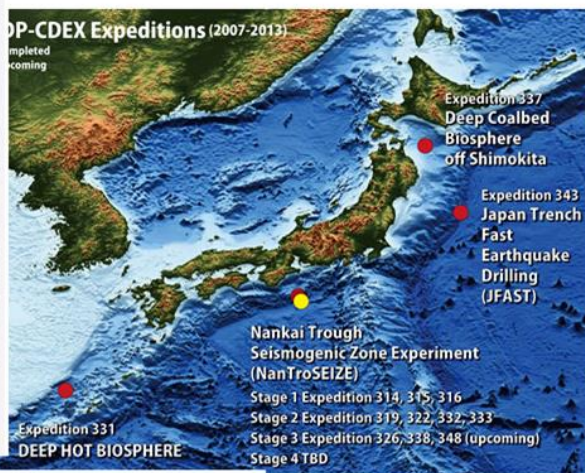
GODI の HP より

マルチビーム測深装置 および音響航法装置	音響式流向流速計 (ADCP)	プロトン磁力計	三成分磁力計
重力計	衛星データ受信システム	総合気象観測装置 MouseOn	ドップラー レーダー
			高層気象観測装置

■ 海洋地球研究船「みらい」の観測研究設備詳細 [Link](#) JAMSTEC



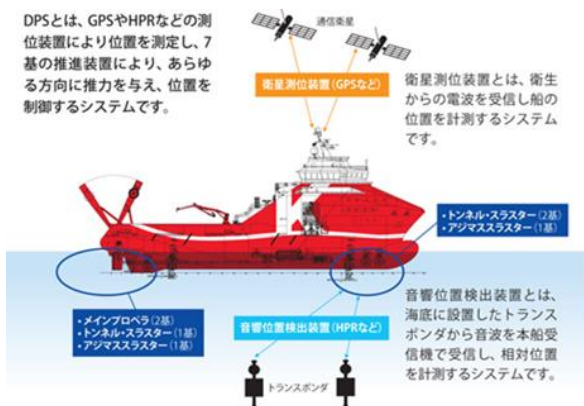
Exploring Lab.
1/700 地球深部探査船『ちきゅう』
SCIENTIFIC DEEP SEA DRILLING VESSEL CHIKYU



東北地方太平洋沖地震における巨大地震・津波発生メカニズムの解明



JAMSTEC の HP より



川崎汽船 の HP より

JAMSTEC の HP より



Exploring Lab.
1/48 有人潜水調査船しんかい6500 (推進器改造型)
MANNED RESEARCH SUBMERSIBLE SHINKAI 6500



「白嶺」(海上試験時)



三次元物理探査船「資源」

◆海洋資源調査船「白嶺」の諸元等

- ①主要寸法:
 全長 118.3m
 幅 19.0m
 深さ 9.2m
 総トン数 6,283トン
 ②航海速力: 15.5ノット
 ③航続距離: 約9,000海里
 ④最大搭載人員: 70人



JOGMEC の HP より

ファイル:JMSDF AGB5002 Shirase 20090208.JPG



Wikipedia より

開洋丸

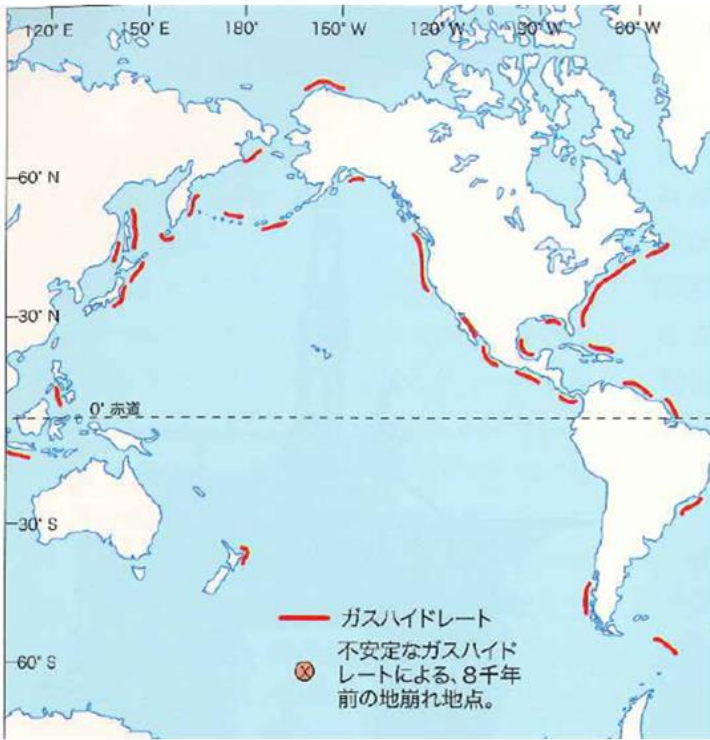


水産庁 の HP より

資源エネルギー 事業の世界ネットワーク



日本郵船 の HP より



EEZと領海を合わせた国別順位		
国名	EEZ+領海	EEZのみ
アメリカ	11,351,000 km ²	
フランス	11,035,000 km ²	
オーストラリア	10,648,250 km ²	
ロシア	7,566,673 km ²	
カナダ	5,599,077 km ²	2,755,564 km ²
日本	4,479,358 km ²	
ニュージーランド	4,083,744 km ²	
イギリス	3,973,760 km ²	
ブラジル	3,660,955 km ²	
チリ	2,017,717 km ²	
ポルトガル	1,727,408 km ²	
インド	1,641,514 km ²	
アルゼンチン	1,159,063 km ²	
マダガスカル	1,225,259 km ²	
中国	877,019 km ²	

JAMSTEC の HP より

資料 I - 2 船舶代理店業・港運業のプレゼンテーション

船舶代理店業について

石渡勝三 日本代理店協会 専務理事

港湾での事業と言えば、コンテナターミナルにおける積卸し、一般バースにおける船積み、船卸し、沿岸エプロンでの荷捌き、上屋の入出庫等の荷役作業だけをイメージし勝ちだが、裾野の広い多様な事業が存在していて、そうした事業以外に、私共協会の船舶代理店業、通関業、タグボート業、船舶の係離船に必要な綱取放業、通船業、給水業、船舶への食料・食材供給の船食業、船舶備品を手当てする船用品販売業等数多くの事業の存在がある。

又、船舶との通信ではポトラジオ（国際 VHF 海岸局）がある。これは、船舶との通信手段として遠隔地を航行する船舶では衛星通信を利用するが、沿岸地域では国際 VHF 無線電話を使用する。世界共通の通信手段として国際条約で設置が義務化されている。その通信を媒介する陸上側の無線局を「国際 VHF 海岸局」と言い2種類あって、1つは海上保安庁が、もう1つは港湾管理者から業務委託を受けた民間企業が運営し、全国31のうち26局が民間運営となっている。

船舶代理店の仕事は世間ではあまり馴染みのない業種で業務内容は殆ど知られていないのが実情で、本日はそうした業務内容の概略、船舶代理店が港湾で果たす役割、抱えている課題等について話をさせていただきます。

元々、船舶代理店は、荷役会社、通船・給水・給油会社为本業の仕事の傍ら、船社の依頼に応じて、片手間的に消化してきた業務ですが、戦後の復興、経済の急速な拡大、日本海運の目覚ましい発展、これらに伴う貿易量の拡大があって、入港隻数が飛躍的に右肩上がり伸び、これに並行して、海上交通の安全、船舶の保安保全の観点から、様々な法制度が施行され、とても片手間的に扱える状況ではなくなったため、昭和43年に日本港運協会から独立して、その後の経緯を得て、日本船舶代理店協会という一つの団体として存在する様になった次第で、今日、テロ対策、SOLAS 条約の改正、油濁損害賠償、不審船の通報等新たな法律の施行が次々と生じ、業務量が益々増大しているのが実態である。

現場実務としては、本船の入港から出港まで、次のような手順を踏んで、船舶代理店は日々の実務を遂行している。

現場実務の手順

- ① 船舶動静は天候障害によって絶えず変化するものであるから、入港前から本船と連絡を欠かさず、入港日、入港時間、入港時のドラフト、又、入港後停泊時間に余裕が無いため、事前に船側からの急を要する要望事項等も聞いておく。
- ② 関係諸官庁へ入港通報を提出の上、予め、入港予定船の動静を知らせておく。
- ③ 本船動静の確認に合わせ、荷主（荷主代行）、船社、荷役会社への通知も欠かさず行う。
- ④ 入港24時間前になったら、外航船の場合、税関、入管、検疫所、港長、港湾部等関係諸官庁

へ入港、停泊許可申請、申告を行う。

- ⑤ 船舶の港外到着が確かになったら、入港日の前日に水先人、タグボート会社、綱取放会社、荷主（荷主代行）、ステベ（荷役会社）、船社等関係先へ通知を行う。
- ⑥ 指定したバースに先船等ない場合は予定通り着岸となるが、先船がある場合は沖待ちとなるので、船舶代理店は通船を使って沖待ち船に乗船し、入港手続きを行ない、時化等荒天の場合はVHFを使って先船の出港予定、本船の着岸予定等を連絡して、本船側に安心感を与える。
- ⑦ 着岸後は税関、入管、検疫所が必要であれば乗船し、臨検を行ない、船舶代理店は乗船の上、入港手続きを全てクリアーし、マニフェストを税関に提出の上、荷役開始となる。マニフェスト提出前荷役許可書を事前に提出して許可を得ていれば、着岸後、荷役待ち時間を発生させずに、直ちに荷役開始が出来る。
- ⑧ 船舶の停泊中にも、様々な手配要請があつて、燃料・飲料水の補給、食料品・備品の調達、ゴミの廃棄から、クリーニング手配、更には、病気や怪我人のための病院付添い、家族への手紙の投函、買物場所を教える等個々の要件への細やかな対応もいわゆるおもてなしの部分で大切な代理店の業務となっている。
- ⑨ こうした中で荷役が終了し、船会社を代表しての船舶代理店、荷主を代行しての荷主代行（乙仲）及び船主を代表しての船長、3者が荷役関係書類、協定書に署名をする。業界ではこれを手仕舞いと言うが、これらを終え、船舶は出港許可書を船舶代理店を通じて受け取り、出港して行くことになる。
- ⑩ 出港時には、入港時と同様に水先人、タグボート会社、綱取放会社へ連絡して手配依頼を行なう。
- ⑪ 船舶代理店としては、無事に岸壁を離れ、沖合に向かう本船を見送る時が一番ほっとする時間ではないかと思っている。

* アライアンス船社の船長のアジア、アメリカ、ヨーロッパでの港湾サービスに対する評価は、アンケートによれば、日本では、船舶代理店と荷役会社が高い評価を得ていると聞いている。バルク船等一般貨物船不定期船も同様の傾向にあるとのことで、今後も期待されている。

解決すべき課題

私共協会には北海道から九州まで全国13地区351社の会員店社が所属している。最近ではどちらの業界でもそうである様に、後継者の育成と人材の確保を課題として挙げる会員が多くなっている。24時間体制で船舶の入出港業務を担当するため、早朝、夜間の本船アテンドが常態化し、土・日・祝祭日、年末年始も交替で勤務することが多くなっている。

そのため、船舶代理店業を専業とする会員店社では、若い世代の後継者を獲得し難い状況が見られ、次代を担う後継者の不足は船舶代理店業界だけの問題ではなく、港湾での良質なサービス維持の観点から、船社、荷主を含めた多くの関係者が無関心ではいられない問題となっている。

昨今、NACCSによる業務処理が多くなったことで、船社や荷主から業務量が軽減されたのではとの意見があつたが、確かに簡素化、効率化されたところもあるが、海上交通の安全、船舶保安、油濁損害賠償等に関する新しい法制度が出来、又、税関の執務時間の緩和等もあって逆に申請画面へ

の入力作業に従来以上の時間を要する部分も出て来ている。船舶代理店担当者が深夜や土日にも対応する等時間外勤務が多くなる事態が発生している。

そうした状況にあって、今日、船舶代理店の提供するサービスに対する対価は、後継者を育成する上で大切なスキルアップのための教育費、若年人材の確保等に投資し得る程の収受料金とはなっておらず、特に船舶代理店専業会社の運営には厳しいものがある。然しながら、一方、船舶代理店の収益性は低いが、総合物流会社にとっては、邦船であれ、外国船であれ、著名な有力船社の船舶代理店を数多く引受けることは、それだけステータスがあり、信用にも繋がり、荷扱いの仕事もついてくる利点がある。

* 船舶代理店の港湾で果たす役割は、物流をスタートさせる上で、ある意味では関係者全てに情報発信する中心的な役割を担っており、物流の円滑化、国際貿易の促進に貢献している役務の重要性を思料すれば、誇りを持って職に就いて良い業種ではなかろうか。

港湾事業の従事者として思うことは、何れにしても港湾において、各々の部門を担う人達が、国際感覚と高度の技量を持って実績を積み重ねて行かなければ、どれ程充実して立派な港湾施設を持っても、国際競争力の強化には繋がらないのではなかろうかと言うことである。

参考まで申し上げれば、現状、大手物流会社における海技者の採用の割合は、幅があるが、全体のおおよそ20%～10%となっている。

港運業の概要との現状

村山義夫 (財)海技振興センター 研究員

港湾運送事業の概要

元請 (船社元請ステベ、海運貨物取扱業者: 乙仲)

船内荷役、沿岸荷役

件数・鑑定・検量

港湾運送事業法

S 16 年: 港湾運送事業等統制令 (許可制、戦時統制)

S 20 年: 戦時統制令の解除 (自由化)

S 26 年: 港湾運送事業法 (登録制、過当競争の防止)

S 34 年: 同法改正 (免許制、特需混乱の制御)

S 41 年: 同法改正 (免許基準引上と下請け基準強化、近代化)

H 12 年: 同法改正 (特定港湾指定と許可制、規制緩和)

事業内容

一般港湾運送事業

船社元請ステベ: 船内荷役・積み付けの計画手配 (スーパーバイザー、スーパーインテント)

海運貨物取扱業者 (乙仲): 貨物受け渡し手続き (通関士)

荷役・運送事業 (船内荷役、沿岸荷役)

港湾荷役事業 (船内荷役): 貨物積卸し (船内作業主任者)

港湾荷役事業 (沿岸荷役): 荷役と保管 ()

はしけ運送事業、いかだ運送事業: ほとんどなくなった

検数・検量・鑑定事業

検数事業: 貨物計算と受渡し証明 (主席検数員)

検定事業 (鑑定、検量): 貨物品質の鑑定と貨物量の検査 (サーベイヤー)

関連事業

船舶整備事業: 積み付け補助や清掃 (作業管理者)

船舶警備事業: 盗難・災害防止 (ワッチマン)

規制緩和と港運秩序の維持

港運料金合理化: 自由化、ダンピング防止変更命令

元請け・下請け割賦率: 荷役業標準 13%

需要変動と過剰事業者数: 自主規制

グループ化

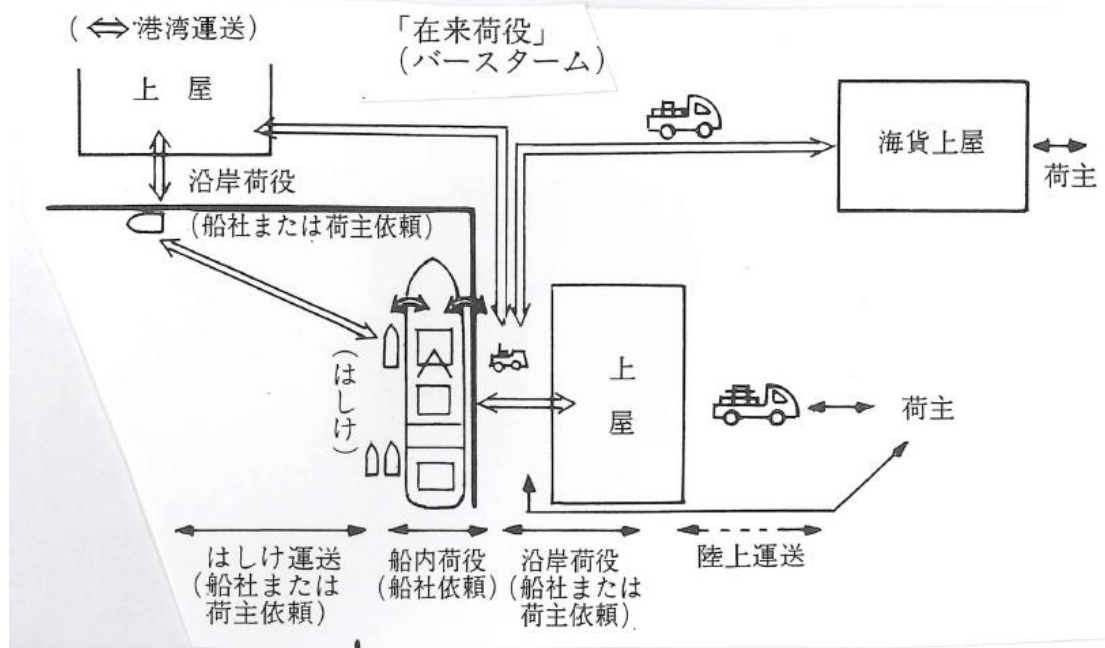
港湾運営: 複数行政機関手続きの統合 (課題)

港湾運送事業者: コンテナ同様のターミナル化 (構想)

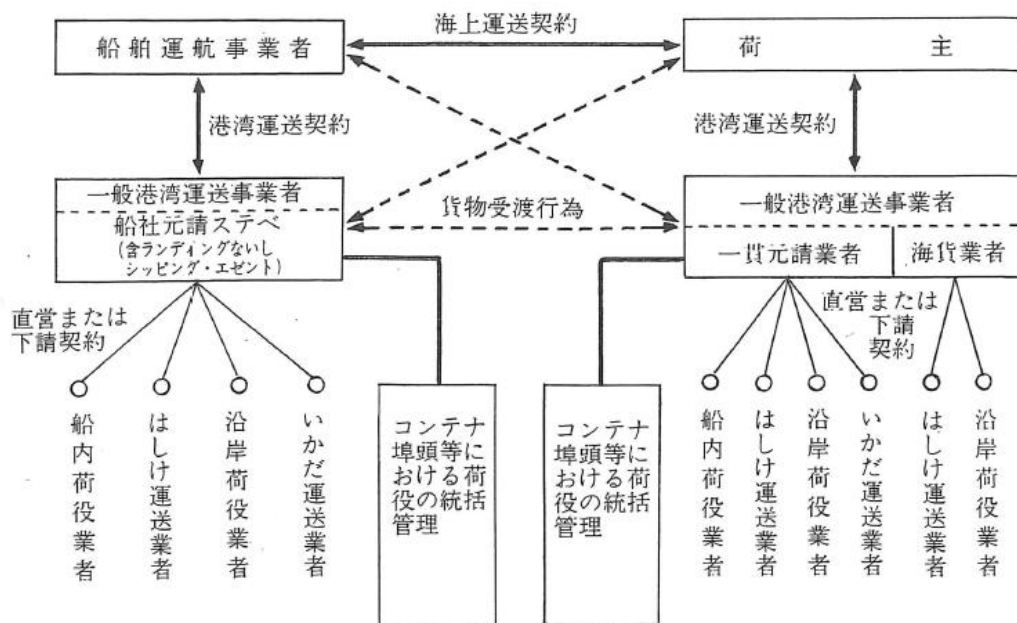
国際複合一貫輸送

国連国際物品複合輸送条約 (1980): 国際的なドア・ツー・ドアの全輸送サービス

貨物運送取扱事業法 (1989): 利用運送事業 (許可制) と運送取次事業 (登録制)



天田乙丙「港運が分かる本」より



- (注) 1 船内荷役事業、沿岸荷役事業はともに港湾荷役事業の中の一業種である。
 2 一般港湾運送事業者は、船内荷役、はしけ運送、沿岸荷役、いかだ運送のうち、いずれか一つの行為を自ら行うか、または引き受けた貨物量の50%以上をコンテナ埠頭等において船内荷役、沿岸荷役を自ら統括管理すれば、他の行為を密接な関係にある他の港湾運送事業者の下請させることができる。

図25—(1) 港湾運送荷役業務の引受形態

天田乙丙「港運が分かる本」より

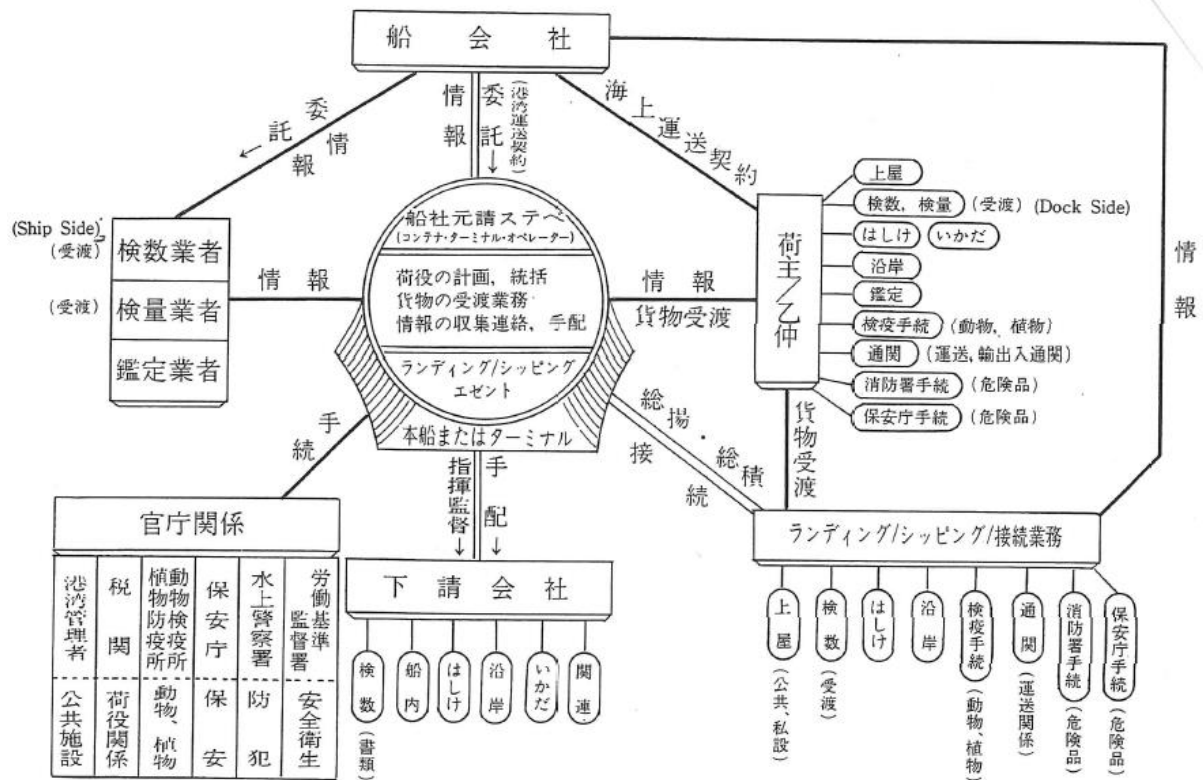
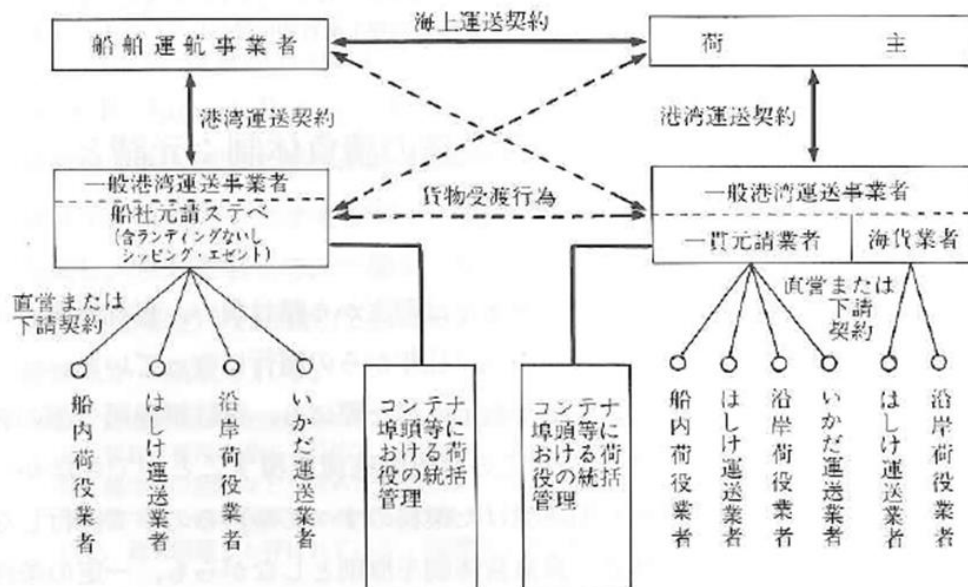


図27 定期船荷役情報系統

天田乙丙「港運が分かる本」より



天田乙丙「港運が分かる本」より

造船業の現況について

一般社団法人 日本造船工業会

内 容

1. はじめに
 - (1) 日本造船工業会の概要
 - (2) 事業内容
 - (3) 会員企業
 - (4) 竣工実績・竣工予定量
2. 造船業界の連携
 - (1) 主な造船会社の事業
 - (2) 造船事業の種類
 - (3) 主な業界団体
 - (4) 産官学連携事業
3. 人的資源管理
 - (1) 造船8大学
 - (2) 人材ニーズの現状
 - (3) キャリア開発
 - (4) 人材育成の産学共同
4. まとめ

1－1. 日本造船工業会の概要

目 的

造船業の健全なる発展を図り、もってわが国経済の繁栄と国民生活の向上に寄与すること



- ① 造船業の振興に関する施策の立案及び推進
- ② 造船業の技術開発に関する施策の立案及び推進
- ③ 造船業の貿易、国際交流に関する施策の立案及び推進
- ④ 造船業に関する調査及び研究並びに情報の収集及び提供
- ⑤ 前各号に掲げるものの他、本会の目的を達成するために必要な事業

1－2. 事業内容

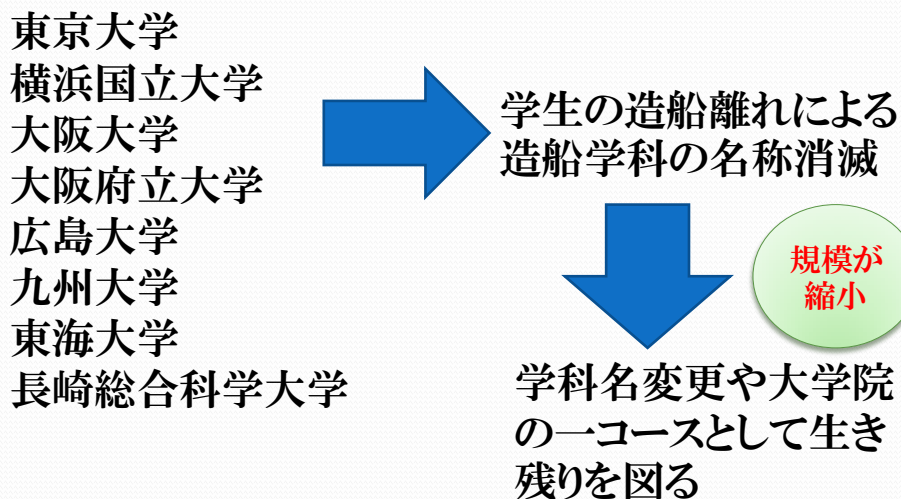
- (1) 造船業の経営基盤強化に係わる諸施策の推進
- (2) 艦船対策、修繕・改造船対策、その他国内船対策の推進
- (3) 造船業の国際協調に係わる諸施策の推進
- (4) 新分野需要開拓の推進
- (5) 造船業の技術基盤整備に係る諸施策の推進
- (6) 構造規則関係及び環境関係諸問題に係る諸対策の推進
- (7) 造船産業労使会議等、労働関係諸問題に係わる対策の推進
- (8) 安全衛生対策の推進
- (9) 造船業界に係わるPR活動の推進

等々

2-1. 主な造船会社の事業

1. 多核経営会社
 - (1) 三菱重工業
 - ・船舶・海洋、航空・宇宙、原子力、機械・鉄鋼、冷熱機etc.
 - (2) 川崎重工業
 - ・船舶・海洋、航空・宇宙、車両、モーターサイクル、プラントetc.
 - (3) 三井造船
 - ・船舶・海洋、機械・システム、エンジニアリング、プラントetc.
2. 造船専門会社(総合重工会社の船舶部門が合併、分社化)
 - (1) ジャパン マリンユナイテッド(日立造船、日本鋼管、石川島播磨重工)
 - (2) 住友重機械マリンエンジニアリング(船舶部門が独立)
3. 造船専門会社(オーナー会社)
 - (1) 今治造船・・・造船所をグループ化 ⇒ 建造量日本一
 - (2) 大島造船所・・・バルクキャリアに特化 ⇒ 同型船の連続建造

3-1. 造船8大学



3-2. 人材ニーズの現状

採用状況調査一覧

項目	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度 (見込)
採用予定者数(A)	301	269	239	204	172
採用者数(B)	265	268	243	212	185
B÷A	88.04%	99.63%	101.67%	103.92%	107.56%
造船8大出身者数(C)	70	65	81	68	61
C÷B	26.42%	24.25%	33.33%	32.08%	32.97%

※1. 人材確保状況確認の為実施

※2. 本調査は技術委員会設計部会会員会社16社が対象

※3. 本調査は船舶部門における技術系大卒者が対象

※4. 採用予定者数を設定していない社がある

各社技術者採用のニーズはある
しかし、造船工学を習った学生数は限られる



優秀な学生の取り扱い

足りない部分は他専攻の学生を採用

しかし

造船工学の知識がなくOJTで補えない部分が出る
かつ、OJTを担う先輩層が薄くなっている

例. 船舶算法を知らない

3-3. キャリア開発

1. 造船技術者社会人教育

- ・造工、中小造工、日本船舶海洋工学会の3団体で運営
⇒ 造船技術者社会人教育センター設立
日本マリンエンジニアリング学会が共催
- ・造船所の若手技術者を中心にした再教育プログラム
- ・講師に大学教授・名誉教授及び造船所OB
- ・年3回の座学講義とE-mailによる通信教育(期間6ヶ月)
- ・基礎10コース+中堅者向け2コースの合計12コース設置
- ・平成12年発足 ⇒ 13年間の延べ受講者数2,887名

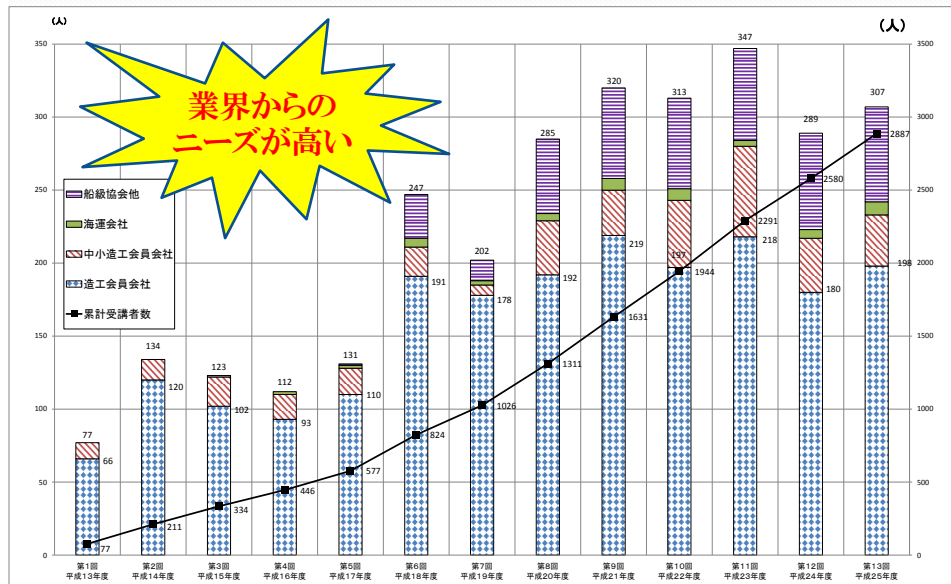
★基礎コース

- | | |
|------------|----------|
| ・材料構造力学 | ・機関 |
| ・流体力学 | ・船体艤装設計 |
| ・力学・運動学 | ・塗装 |
| ・海洋システム計画論 | ・商船基本計画法 |
| ・造船工作と生産計画 | ・機関艤装設計 |

★中堅技術者コース

- | | |
|-------|-------|
| ・構造設計 | ・性能設計 |
|-------|-------|

業界別受講者数の推移(第1回～第13回)



2. 造船技能開発センター

- 造工、中小造工、日造協の3団体で運営
⇒ 国土交通省、日本財団の支援
- 造船技能者の早期かつ確実な育成を目的
- 初任者研修(2～3ヶ月間)、専門技能研修(1週間程度)
⇒ 溶接、ガス切断、撓鉄、配管艀装、機関仕上げ等
- 全国6カ所の研修センター
(東日本、相生、因島、今治、大分、長崎)
- 平成16年発足
- 海上技術安全研究所とも連携しサテライト研修も実施

3. 造船教科書の作成

団塊の世代の退職による早急な後継者教育の必要性



現状、技術者教育に使用する適切な教科書が体系的に纏められていない



円滑かつ網羅的に造船業を学ぶ環境整備が必要

船舶海洋工学シリーズの刊行

- ・日本船舶海洋工学会が編纂
平成21年より教科書編集委員会を設置し企画・作成
⇒ 平成25年全12巻刊行
- ・若手造船技術者の育成とレベルアップ
- ・今後日本の造船産業技術競争力の維持・発展を期待
- ・執筆者に大学教授、造船所の専門家等

全12巻刊行

- | | | | |
|-------------|-------|---------|---------|
| ①船舶算法と復原性 | ⑤船体運動 | 耐航性能初級編 | ⑨造船工作法 |
| ②船体抵抗と推進 | ⑥船体構造 | 構造編 | ⑩船体艤装工学 |
| ③船体運動 操縦性能編 | ⑦船体構造 | 強度編 | ⑪船舶性能設計 |
| ④船体運動 耐航性能編 | ⑧船体構造 | 振動編 | ⑫海洋構造物 |

3-4. 人材育成の産学共同

1. 関西海事教育アライアンスへの参加

産学官の連携強化

国際的な海事分野教育・研究の一大拠点を目指す

大阪大学大学院工学研究科

大阪府立大学大学院工学研究科

神戸大学大学院海事科学研究科

3大学の連携授業を開始



大学院の後期授業の1つとして造船所、船主、船級、海事局が出前講義で参加

造船産業技術特論講座

・造船所に勤務する専門家による講義

・1コマ90分を合計15コマ実施

①造船産業概説

⑧造船工作

②基本計画論

⑨溶接

③構造設計

⑩生産計画

④船舶性能論

⑪事例研究(タンカー、バルク)

⑤艤装設計(船体)

⑫事例研究(コンテナ船、PCC)

⑥艤装設計(機関)

⑬事例研究(ガス船)

⑦艤装設計(電気)

・造船業の魅力をPR ➡ 造船業界への就職を第1候補へ

2. 船舶海洋思想の普及に関する事業への支援

- ・海事産業への関心の低迷
⇒ 特に海のない県、業界からのアピール不足
- ・造船系学科の人気低迷
⇒ 造船学科の維持困難



- ・小さいうちから海事産業に触れる機会を提供
- ・海事産業に関心を高めてもらう
⇒ ゆくゆくは造船系大学へ進学 ⇒ 造船所へ就職

2-2. 造船事業の種類

1. 新造船事業

- ⇒ ギリシャ船主を中心とした海運会社向けに商船の建造
ex. タンカー、バルクキャリア、客船、コンテナ船等

2. 修繕事業(一部の造船所のみ)

- ⇒ 船舶の修理、改造等

※ バラスト水管理条約発効に伴う、バラスト水処理装置の搭載等

3. 艦艇・船艇事業(一部の造船所のみ)

- ⇒ 防衛省(海上自衛隊)、海上保安庁等

ex. 護衛艦、潜水艦、輸送艦、巡視船、南極探査船

2-4. 産官学連携事業

1. JSQS(日本鋼船工作法精度標準)の見直し

世界の船殻工作精度標準との比較や近年の造船技術のレベルを把握し、あるべき姿を検討

⇒東大、九大、造船所で検討

2. IMO・ISO

安全・環境対応の国際ルール作成に関し、業界の立場から意見発信

3. 省エネ船の共同研究開発及び寄付講座の設置

⇒東大、府立大、愛媛大等

船舶海洋系大学において船舶海洋思想の普及を実施

平成25年度実施例

- ・東京大学 ⇒ 一般向け講演会とヨット試乗
- ・東京海洋大学 ⇒ 小学生以下を対象に水の実験、工作教室を開催
- ・横浜国立大学 ⇒ 高校生を対象に船関係の講義を実施
- ・東海大学 ⇒ 静岡市と共同で船舶海洋工学に関する子供向け教室を開催
- ・大阪大学 ⇒ 高校生を対象に船舶海洋工学の出張講義を実施
- ・大阪府立大学 ⇒ 高校生を対象に船舶海洋工学の出張講義を実施
- ・広島大学 ⇒ 小中学生を対象に模型製作・実験を実施
- ・九州大学 ⇒ 大学公開の一環として講演会や展示・実験棟ツアーを実施
- ・長崎総合科学大学 ⇒ 長崎帆船祭りの一環としてソーラーボートの試乗

出張講義を行った高校からの進学率が増加

 効果として現れている

4. まとめ

- 造船業界が求める人材の理想
 - ⇒ 船舶に関する必要最小限の基礎知識を習得した学生
 - ※入社後のOJTでは全てを補えない
- そのためには、基礎知識を習得できる大学の存在が必須
- しかし、大学も存続をかけ、不人気学科は閉鎖
 - ⇒ 学生の造船離れを防止し、定員割れを防ぐ必要
- 高校生の段階で、造船学科を進路の一つに考える環境作り
 - ⇒ 造船業が魅力ある産業であることをPR！
- 同時に保護者の意識改革も必要（造船不況、3K）

日本海事協会業務説明資料

24.Mar.2014

1

1. 船級登録及び設備登録

2013年度における船級の登録状況(年間)

関連頁番号:3

区 分	登 録		登 録 消 除		船 級 船(本年12月末現在)	
	隻数	総トン	隻数	総トン	隻数	総トン
日本 籍 船	62	1,024,736	47	70,800	996	16,795,109
外国 籍 船	797	19,518,373	489	10,610,023	7,529	204,184,253
合 計	859	20,543,109	536	10,680,823	8,525	220,979,362

11月末に本会として初めて2億2,000万総トン、8,500隻を突破

2

1. 船級登録及び設備登録

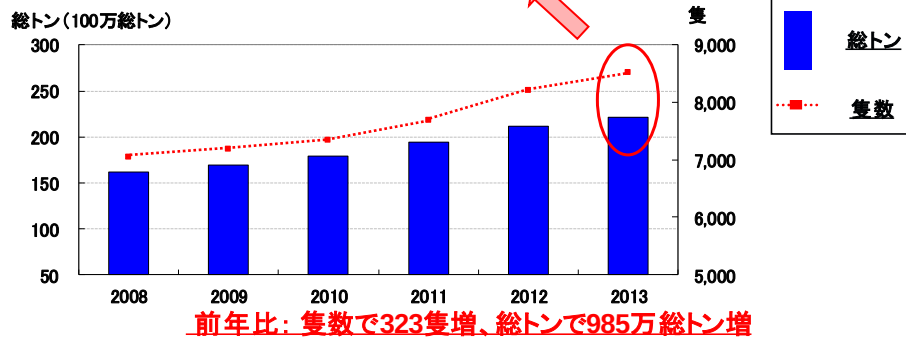
ClassNK

船級船の総トン数及び隻数の推移

関連頁番号:3

船級船(前年比)

8,525隻(3.9%増)、2億2,097万総トン(4.6%増)



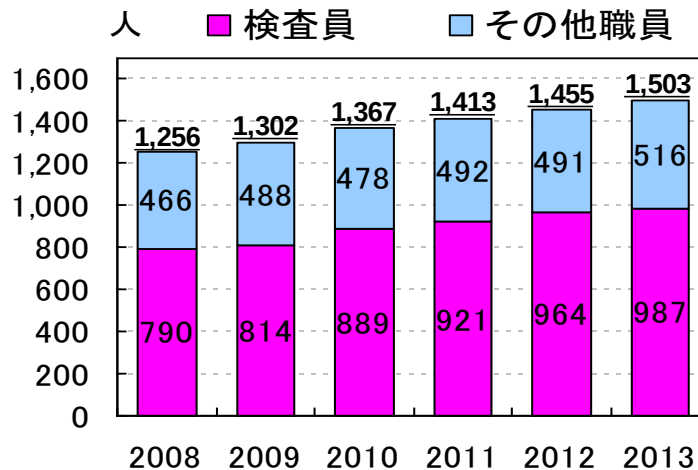
3

5. 検査体制等の現状

ClassNK

職員数の推移

関連頁番号: 70-71



4

5.検査体制等の現状

ClassNK

海外の検査体制の充実

関連頁番号: 68-71

	拠点数	検査員数	その他職員数
韓国・台湾地域	7	70	15
中国地域	10	161	43
南アジア・オセアニア地域	23	118	59
インド地域	9	23	21
中東地域	11	23	14
トルコ・中央アジア地域	2	14	5
地中海東部・黒海北部地域	2	10	7
ヨーロッパ・アフリカ地域	27	56	23
北米地域	9	26	5
中南米地域	9	26	13
合 計	109 (+ 7)	527 (+ 13)	205 (+ 9)

() 内、前年比

5

A World Leader in Ship Classification

ClassNK

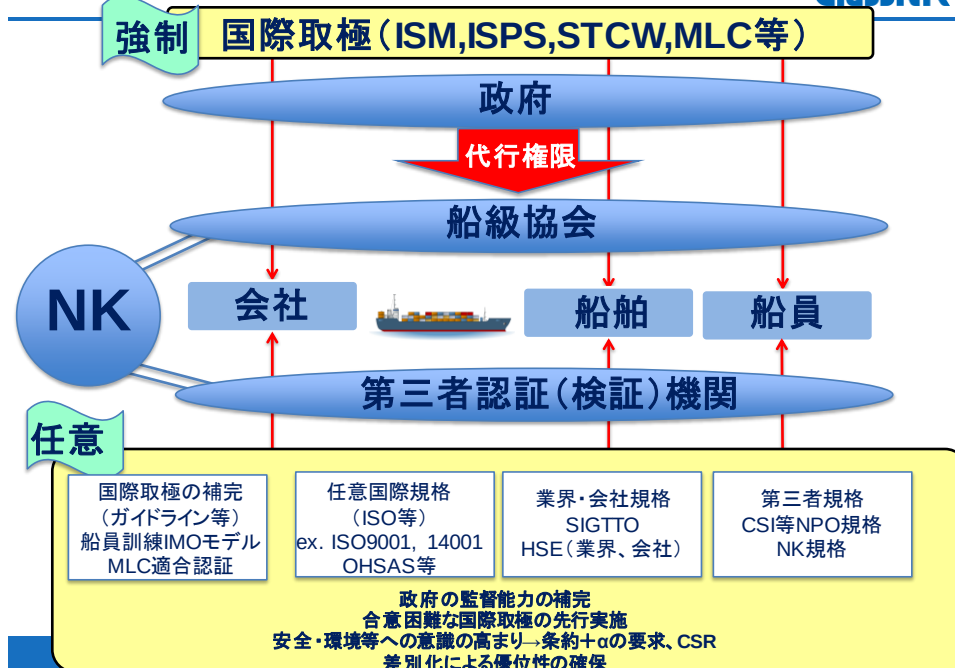


24Mar.2014

6

強制規格と任意規格の関係(ソフト関連)

ClassNK



ClassNK



MLC,2006、ISM/ISPSコード審査件数

- **ISM**審査登録:
審査代行権限**77**ヶ国
DOC 発行: **681** 社
SMC 発行: **5,309** 隻
- **ISPS**審査登録:
審査代行権限**61**ヶ国
ISSC 発行: **4,653** 隻
- **MLC**登録数 **4,384**隻

As of the end of February2014

24.Mar.2014

9

ISO認証件数

- ISO9001 450 社
- ISO14001 124 社
- OHSAS18001 13 社 (2010年～)
- ISO39001 4 社 (2012年～)
- ISO50001 **NEW**

GHG等排出量検証件数

- GHG検証 3 社 (2011年～)
- CSI検証 2 隻 (2013年～)
- CDP検証 **NEW**
- ASSET **NEW**
- 二国間オフセットクレジット **NEW**
- Jクレジット **NEW**
- REDD+ **NEW**

MLC, 海技教育訓練認証件数(2011年～)

- 船員派遣会社MLC適合認証 86 社
- 海技教育訓練認証 49 コース
- 海技インストラクター講習 10 回

新規開発中の認証

- HSE 認証
- Competence Management System認証
- 国際物流認証

As of the end of February2014

24.Mar.2014

10



24.Mar.2014

11



24.Mar.2014

12

資料Ⅱ ヒアリング調査概要と結果

資料Ⅱ－１ 調査概要

目 的

変化し続ける産業界と若者を取りまく社会環境の中、次代を担う海技者の育成に様々な期待が寄せられている。国は新たな海洋立国をめざし、ヒューマンインフラの強化のために、海事産業界と教育界が船員（海技者）の確保・育成について検討し、教育訓練の改善やその他諸施策を推進している。これらの施策を効果的かつ効率的に実施するには、各業界で求められる海技者の資質・能力を把握し、的確な人材育成の方法とプロセスを具体的に実行する必要がある。

そのため、第一年度は海運業・海事関連業界の海技者の状況について委員等によりその一端を紹介していただくとともに、海外の海技教育機関の運営状況について調査し、海技者を育成する今後の取り組みに参考となる基礎的情報を提供した。

今年度はさらに、我が国の海技者の仕事の内容、仕事に必要な資質・能力、その育成について調査し、最近の変化と将来の見通しなどを明らかにするとともに、海外の調査と同様に我が国の海技教育について調査し、海技教育及び海事関係者に、次世代の海技者育成の取り組みを有効かつ効率的に行うための提案を行う。

方 法

複雑な問題や社会現象の底流にある問題をとらえるには、問題とそれに関係する事柄についての調査を段階的に蓄積し、現象とその原因の因果関係を探る必要がある。その初期の段階や数値で表現しにくい問題などについては、問題の探索や概念化がまず必要であり、事実についてのインタビューや観察といった「質的調査」がとられる。そのデータをKJ法などによって分析し、対策など実践的取り組みが行われている。

本調査は、これまで調査実績の少ない海技教育に関することであることから、「質的調査」の方法を採用する。いくつかのテーマを決めて海技教育と海技者の仕事について海事関係者と海技教育者にインタビューし、いくつかの視点から記録内容とその解釈メモを作成し、類似した内容で分類し、分類群の間の関連性を考察し、海技教育の施策を検討するための情報にまとめる。合わせて、仕事の実態を観察し、インタビュー情報の補足や強化を図るための記録と解釈の情報にまとめる。

内 容

海技教育は、海事産業の実情に合った役立つ教育が望まれているが、教育はそれだけでない側面もあり、学生と産業界と教育界と一般社会の関係の中で成立している教育が行われている。最近、経済界から教育界に対し数多くの提案がなされているのは、環境が変化し、産業界の要求と教育界の取り組みの間に差が広がってきているためと予想される。その変化は、一方の変化のみではなく、双方に、あるいは間接的に関わる状況の変化によるものであり、全体として考える必要がある。

そのため、産業界と教育界の運営の実態と取りまく環境などについて、下表に示すテーマと内容についてヒアリング及び／または観察し、各業界の職種、海技者の役割、キャリアプロセス、育成方法など、これまでの状況、変化した内容、今後の見通しなどの調査を行う。さらに、これらの中で重視している

仕事に対する姿勢や態度などの資質、知識や技術などの技能の内容、その現状と期待とのギャップ及びそれを克服するための取り組みのケーススタディを行う。

教育調査では、教育の社会的役割と教育の意義を明確にすると共に、それに必要な教育目標と取り組み、各教育機関の基本教育、専門基礎教育、専門応用教育、実務教育の内容について調べる。さらに、効果的な教育に参考になる取り組みについて調査する。

表 ヒアリング調査内容

外航海運（船舶管理含）	内航海運（船舶管理含）	海洋事業	教育機関
採用	採用	事業内容	入口（接続）
自分の採用とその時の状況は？ 同期入社の内訳は？ 最近の状況は？ 将来の見通しは？ 新入社員への要求は？ 要求への満足度は？	最近の状況は？ 将来の見通しは？ 新入社員への要求は？ 要求への満足度は？	事業の分野は？ 将来の展望は？ ステークホルダーは？ 海技者のニーズは？	最近の志願状況は？ 将来の見通しは？ 入学者の資質・能力は？ 求める学生像は？
キャリア	キャリア	キャリア	出口（就職）
船員職昇格は？ 陸勤の内容は？ 同期の社内の陸勤は？ 同期の社外の陸勤は？ 将来に考えられる陸勤は？ 各配属で重要な能力は？	採用者の経歴は？ 求人方法は？ 船員職の昇格プロセスは？ 乗組員以外の職種は？	自分の経歴は？ 担った業務は？ 船員以外のプロセスは？ キャリア発達させる能力は？	最近の就職状況は？ 就職先からのニーズは？ ニーズへの対応は？ 将来の出口の見通しは？
職場教育	職場教育	能力開発	キャリア教育
職場教育の内容は？ 教育で重視していることは？ 教育を受ける側に必要な素養は？ 職場教育効果を上げる工夫は？	職場教育の内容は？ 教育で重視していることは？ 教育を受ける側に必要な素養は？ 職場教育効果を上げる工夫は？	各配属の職務内容は？ 各職務に必要な能力は？ 能力開発の取り組みは？ 職場教育効果を上げる工夫は？	キャリア教育の内容は？ 実践力の実務教育は？ グローバル人材育成は？ 社会人教育の取り組みは？
グローバル人材	戦力化	職場適応	教育内容
国際的な職場の特徴は？ 国際的な職場に必要な能力は？ コミュニケーション能力向上には？ 異文化交流能力の育成は？	戦力としての最低要件は？ 昇格に必要な能力獲得は？ 船内集団運営に求められる能力は？ 定着を促す方策は？	職場の組織と仕事集団は？ 集団運営の重要事項は？ 場所や環境の状況は？ 職場環境への適応に必要な資質は？	基礎学力への対応は？ 教養教育の取り組みは？ 専門教育の取り組みは？ 教科以外の教育活動は？
学校教育	学校教育	学校教育	組織運営
学校教育に対する評価は？ 求める教養教育は？ 求める専門教育は？ 有用な産学協同は？	学校教育に対する評価は？ 求める教養教育は？ 求める専門教育は？ 有用な産学協同は？	学校教育に対する評価は？ 求める教養教育は？ 求める専門教育は？ 有用な産学協同は？	組織構成の改善は？ 収入と支出の改善は？ 教育内容の改善は？ 学外交流の取り組みは？

スケジュール

当初計画では明示しなかった教育機関の調査を含む4分野に分け、各2カ月間（目途）で調査する（ただし現場観察は適宜行う）。

実施内容		平成25年度												備考
委員会	必要に応じ部会	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
資料調査	教育訓練		①						②			③		①事業・枠組み・業界調査計画 ②調査報告・資料整理と報告書計画 ③報告書確認
船員教育調査	各国事情													各業界の海技に関する現状
	事前調査													
	調査票調査													
	現地調査													
海技の現状調査	外航海運													現場教育とキャリアー
	教育機関													教育の変革
	内航海運													戦力化のプロセス
	関連業界													海技の活用
資料整理														各業界の海技者のキャリアー
報告書作成														効果的・効率的な育成と就労支援

協力依頼

平成25年8月2日
(財)海技振興センター
技術・研究部
研究員 村山義夫

次世代海技者育成に関する実態調査へのご協力のお願い（外航海運業調査）

担当部 代表者 殿

拝啓、紅葉の候、時下ますますご清祥の段、お慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

今般、新たな海洋立国をめざし、ヒューマンインフラの強化のために、海事産業界と教育界が船員（海技者）の確保・育成について検討し、教育訓練の改善やその他諸施策を推進してところですが、(財)海技振興センター技術・研究部では、的確な人材育成の方法とプロセスを具体的な取り組みを支援することを目的として、「次世代の海技者に求められる技能及び資質の育成に関する調査委員会（略称、「次世代海技者育成委員会」）によって、海事産業界における海技者の実態調査を進めております。

我が国の海技教育及び海事関係者に対し、次世代の海技者育成の取り組みを有効かつ効率的に行うための提案することを目指し、海技者の仕事内容、仕事に必要な資質・能力、その育成について、最近の変化と将来の見通しなどを明らかにするための調査です。

つきましては、この趣旨にご理解いただき、以下の調査にご協力賜りたく存じますので、よろしくご協力のほどお願い申し上げます。

敬具

記

調 査 名：次世代海技者育成に関する実態調査

調査方法：ヒアリング調査

調査対象：海運会社の海務、工務担当の中堅社員及び船の現場経験のある若手社員

調査内容：① 採用状況：最近の実績と将来見通し
② キャリア：海上職、陸上職の経歴
③ 職場教育：社内教育、現場教育の概要
④ グローバル人材：コミュニケーション、異文化交流スキル等
⑤ 学校教育：評価、要求

調査期間：平成25年8月

調査場所：調査協力者指定（できるだけ自由な場）、約2時間

調 査 員：次世代海技者育成委員会事務局

村山義夫（(財)海技振興センター技術・研究部 研究員）

そ の 他：調査によって得られた情報は、調査後に協力者の確認を得て、上記目的以外には使用しない。
個人および会社等を特定できる情報は秘匿する。

対 象

産業界調査では、まず海技を担う中心とされている商船船員を対象とし、外航海運会社と内航海運会社（旅客船会社を含む、以下同様）の海務と工務を担当する中堅社員に対するヒアリング調査を行う。合わせて、外航船と内航船の現場に訪問または乗船して船内作業、集団運営、船内生活などについて観察及びヒアリング調査を行う。次に、海運会社と同様に、主に船員経験者が担っている船舶管理会社の海務と工務を担当する中堅社員に対するヒアリングと、現場での仕事の観察を行う。さらに、調査の進捗を勘案しつつ、海洋事業その他海事関連業界の会社で海技に関わる陸上職の担当者に対するヒアリング調査を行う。教育界調査では、海技教育機構、高専、大学、航海訓練所の科長や若手教員などを対象にヒアリング調査を行う。

ヒアリング対象

□ 会社群別	属性別 会社 機関数	年 齢				海技免許		階 層			合計 (人)
		20～	30～	40～	50～	無	有	スタッ フ	管理	経営	
内航オペレータ	3	2	2	2	2	0	8	3	3	2	8
内航小型船船主	6	0	1	0	4	2	3	0	0	5	5
内航旅客船	3	0	1	0	2	1	2	0	3	0	3
外航大手3社	3	1	5	1	0	0	7	4	5	0	7
外航中堅会社	4	2	6	2	2	0	11	5	6	1	12
船舶管理会社	3	2	1	2	4	3	5	2	1	5	9
海洋事業	2	0	1	2	2	0	5	3	1	1	5
国交省系教育機関	4	0	0	0	4	0	4	0	1	3	4
文科省系教育機関	3	0	1	1	3	1	4	3	0	2	5
合 計	31	7	18	10	23	7	49	20	20	19	58

注) スタッフ：主任、一般教員まで、 管 理：課長クラス、 経 営：取締役、学科長以上

分 析

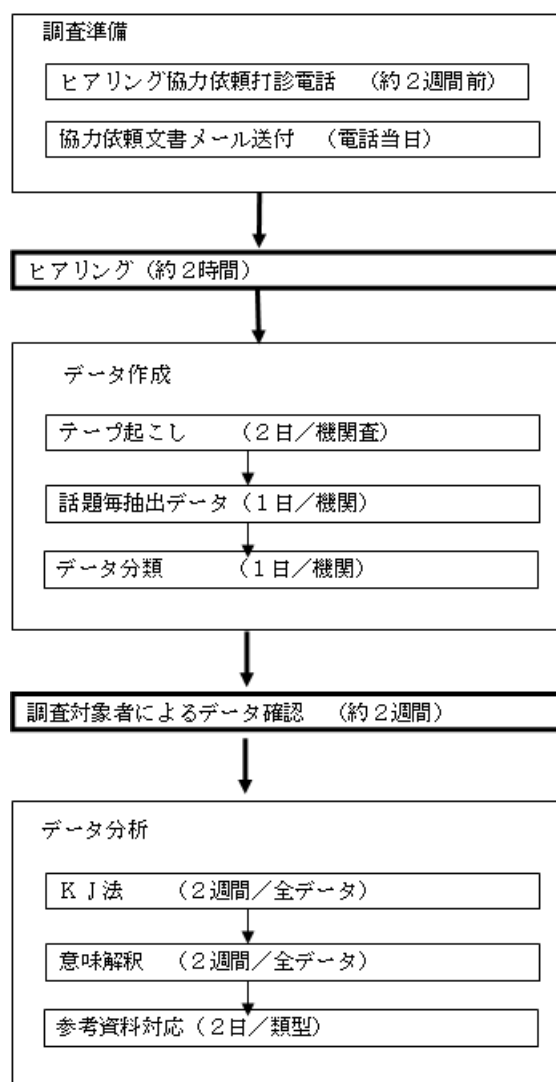
ヒアリングや観察による多くの内容を含む記録を個別の内容に分解してデータとする。これらの記録に関連する資料と、調査記録の文脈から解釈できる事柄についても同様の操作でデータとする。

分析は、類似のデータと密接に関連し合うデータを集めてグループ化する。グループ化は、教育に対する要求の種類とその背景及び教育の実態を関連づけ、教育の基本的観点からそれをとらえていくこととする。と同時に、最近の教育や組織運営の向上を促しているFDやSDの観点から教育の具体的実践の視点からの分析も行う。

また、教育の効果は、教育を活かす本人と産業界の力にも依存するので、調査結果は教育界以外でも活かすことが期待される。そのため、職業教育とキャリアプロセスの視点での分析も行う。

以上の分析結果を11月予定の第2回委員会に報告し、教育とキャリアプロセスの充実に向けた具体的施策の提案を検討するための資料に活用していただく。

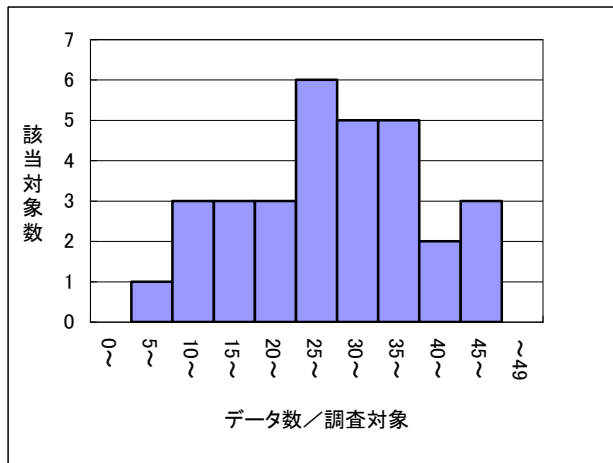
図 ヒアリングの取りまとめプロセス



資料Ⅱ－２ K J 法分析図

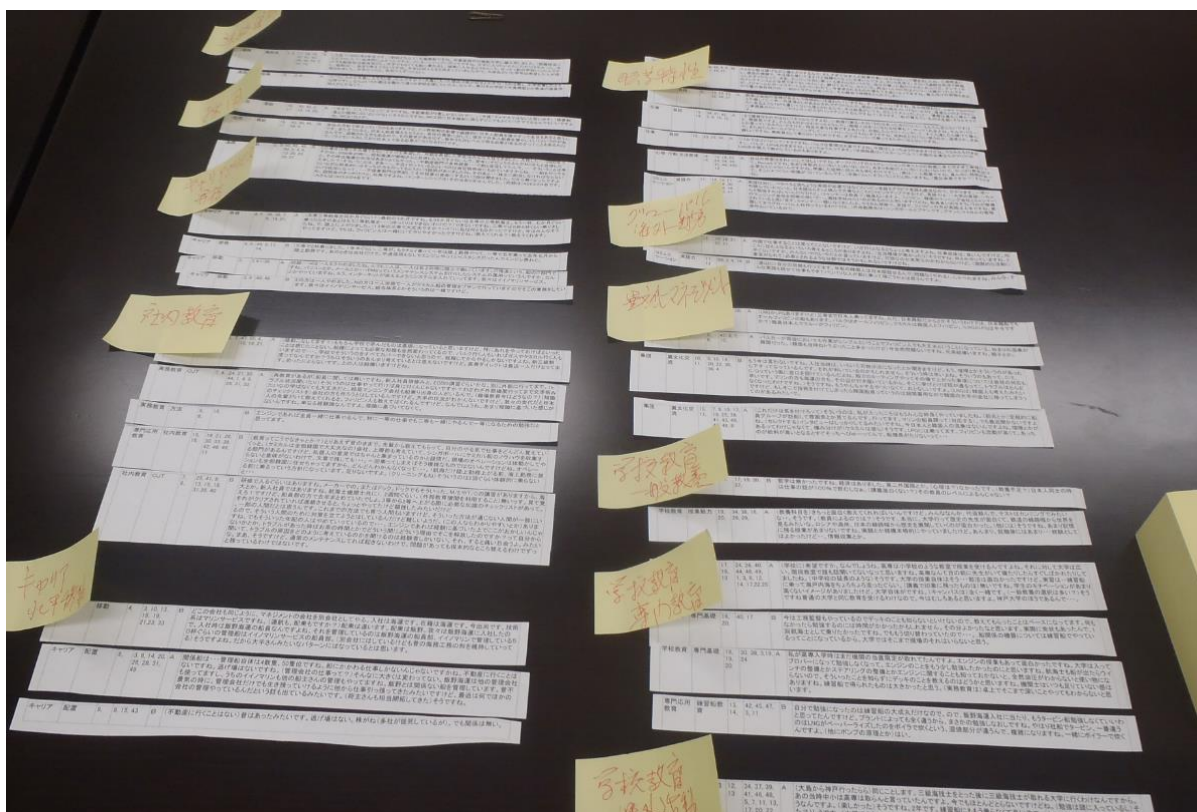
データの作成

ヒアリングの録音記録を反訳し、話題毎に数行に集約したデータを作成した。調査対象ごとのデータ件数はヒアリングに応じた人数や話題のバラエティなどで大きく異なったが、右図の通り 30 データ前後が多い。



データの分類

外航海運、内航海運、学校の対象の内それぞれ 1 群を、本委員会の委員 2 名とオブザーバー 1 名と調査員 1 名が、各調査対象群別に、データの内容が類似または関連が強いもの（川喜多氏は「親しいと感じる紙切れ」と称す、以下同様に「」内に K J 法の用語を記す）をグループ化し（下図）、その内容を要約したカードを作成した（「表札づくり」）。カードの内容は、現在の特徴および課題、将来の海技者育成の提案という観点からまとめた語句である。他の群は、その分類要領に即して調査員が同様に分類した。



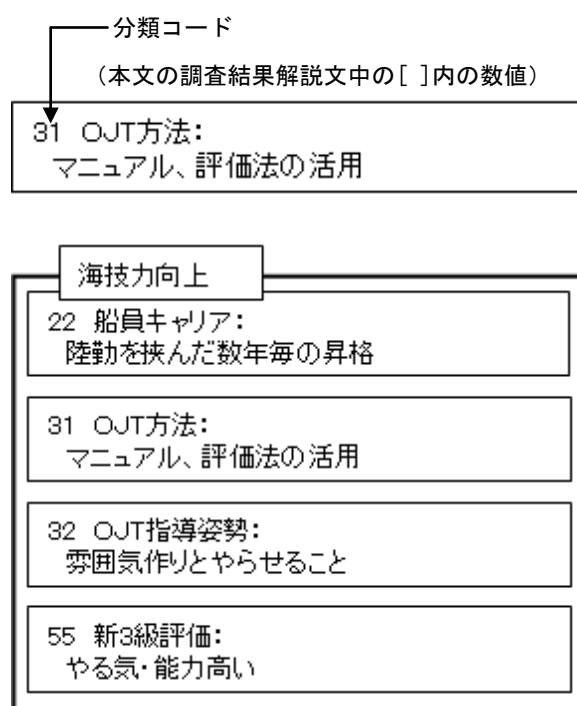
全ての類別したカードを、下図のように、対象群毎に四桁のコードを付け、上二桁を分類コード、下

対象群別通し番号		
88	3106	分類コード
		データ順番
		職場教育では、自分で目標を立てて達成度を上司に評価されます。中間と最終の段階で、技術習得レポートみたいなものにどれだけ習得していないとダメっていうのがあって、A項目が出来たらB項目っていう感じでして、A項目を達成できないと二等には上がらないよというものがあります。そのシステムで、その中間としては50%達成させようという目標を設定し、船機長が達成できているねとみることになります。この方法は日本人向けです。

タイトルづけ

このようなデータの群の内容を表すタイトルを右図のようにつけ、先頭に分類コードを配したカードを作成した。

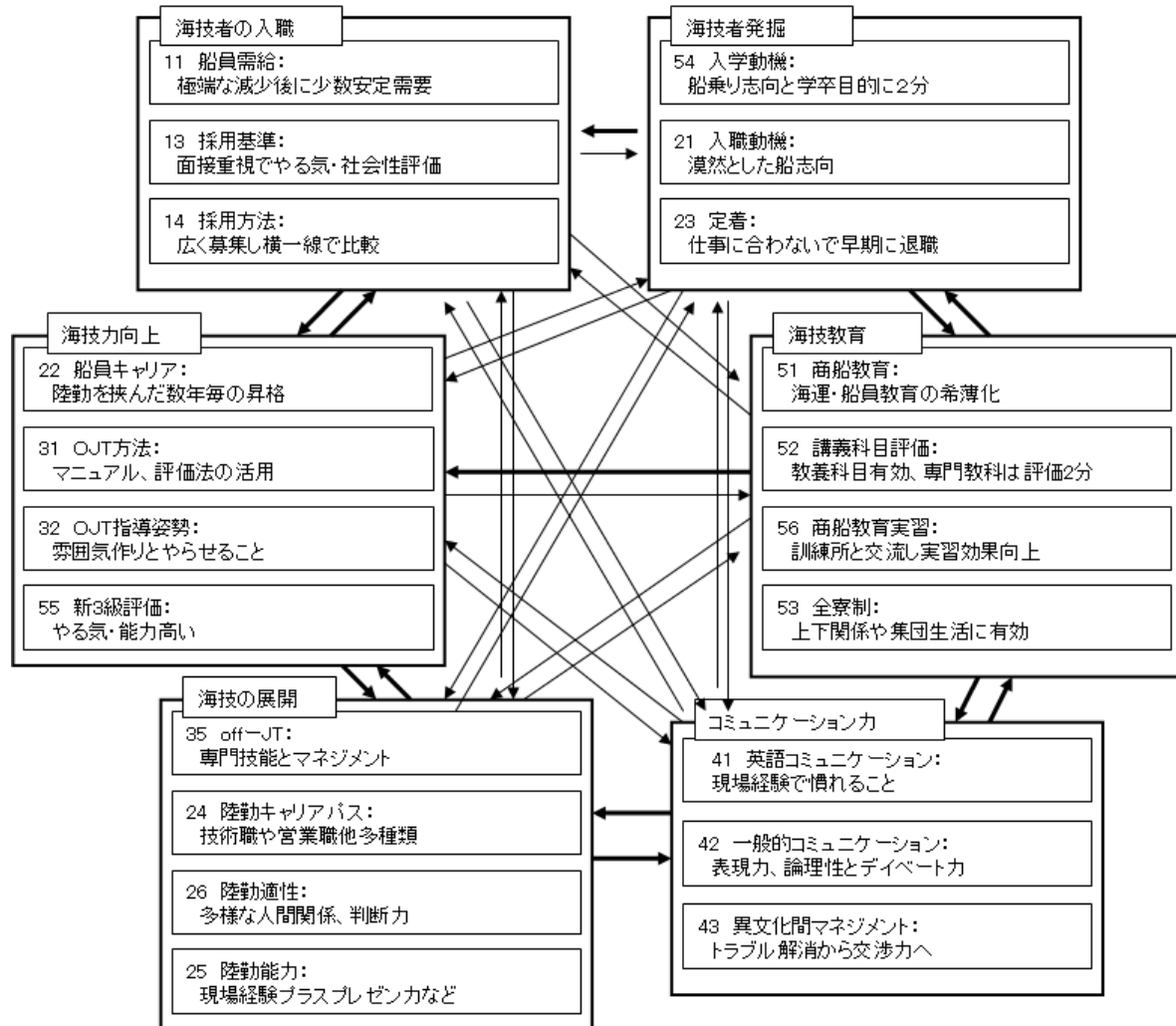
さらにこの分類を右図のように施策の領域別に分類し、領域のタイトルをつけたカードとした。

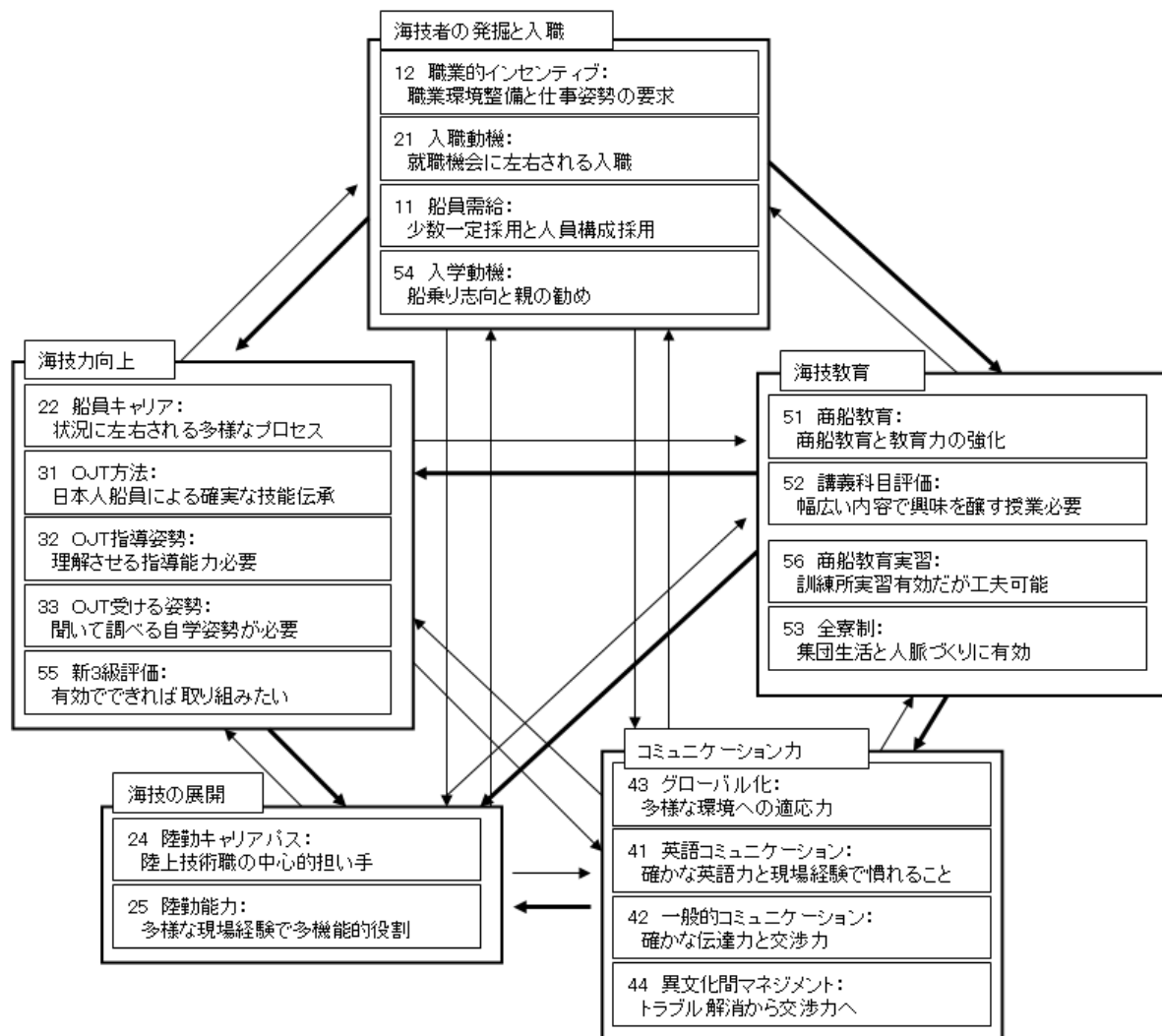


各領域の相互関係が近いものは近くに配置（「空間配置」）し、影響関係を細線矢印で結んだ。全てが相互に影響する関係（「相互に因果的」）として相方向に配し、その影響関係が強いと考えられる場合には、太線矢印にした。（他の「——：関係あり」、「>—<：互いに反対」、「＝：同じ」などは適用しない）

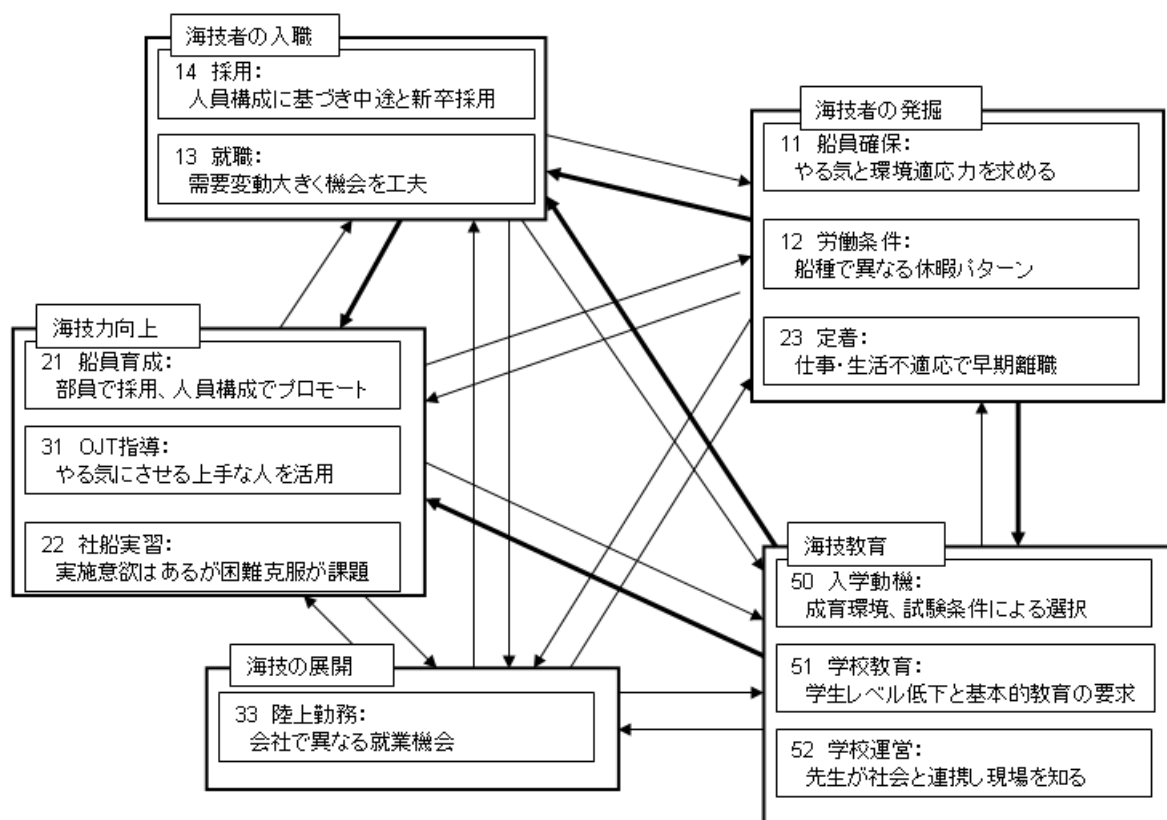
以上のタイトルづけと空間配置と関係づけは、事実を示す段階（K J 法の「A型」）の段階であり、配置された分類グループの性質やグループ間の性質の表記（「B型」）は行っていないが、この分類と配置には将来の課題と対策についての問題意識を根拠としており、構造化した内容を、本文の調査結果の解説の文章化に役立てられる。

外航海運大手

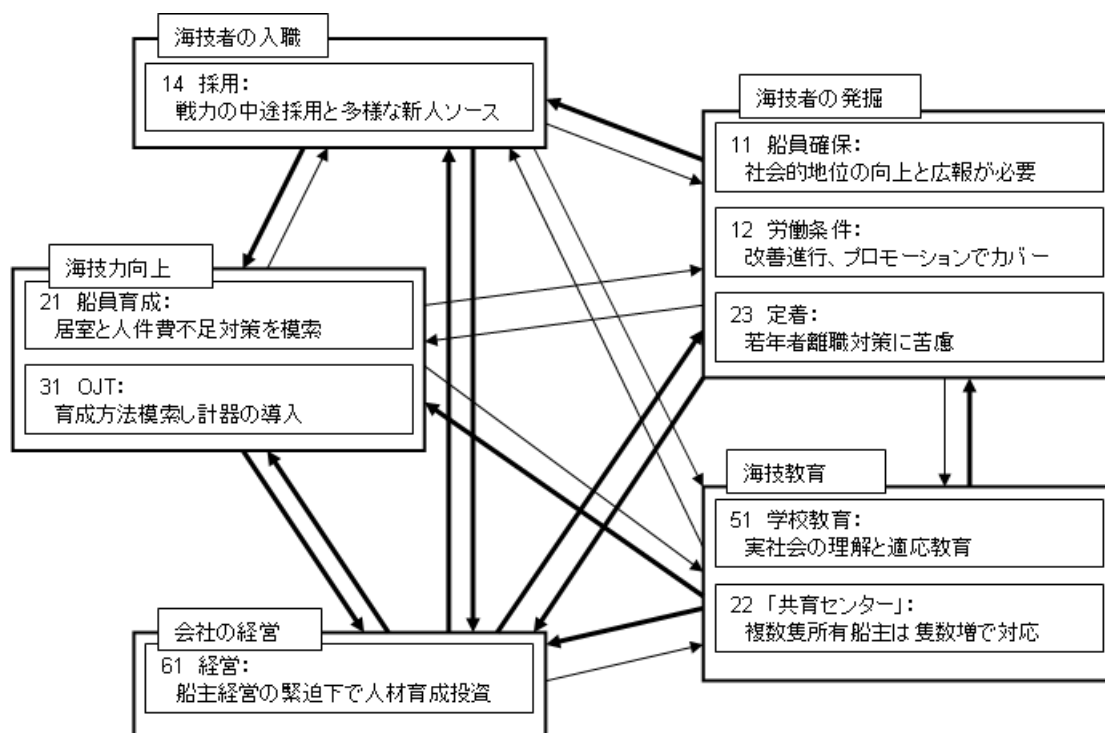




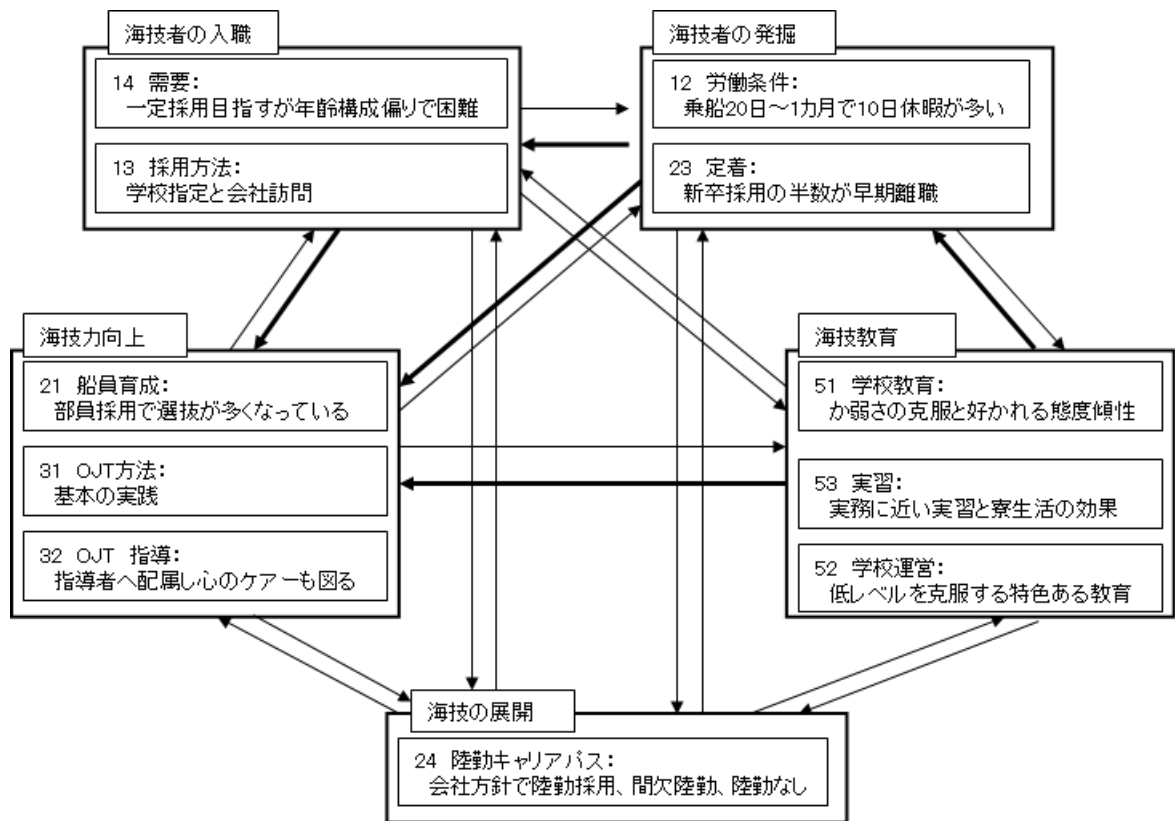
内航大手・オペレータ



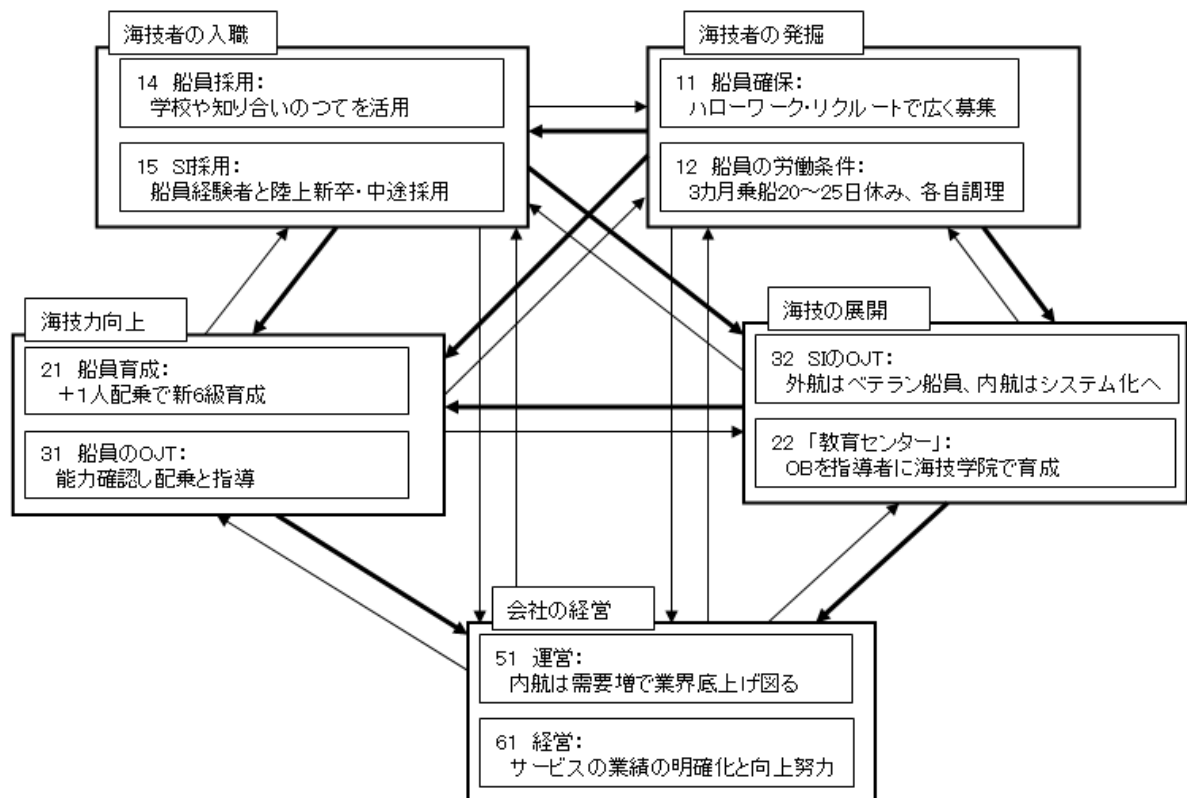
内航船主

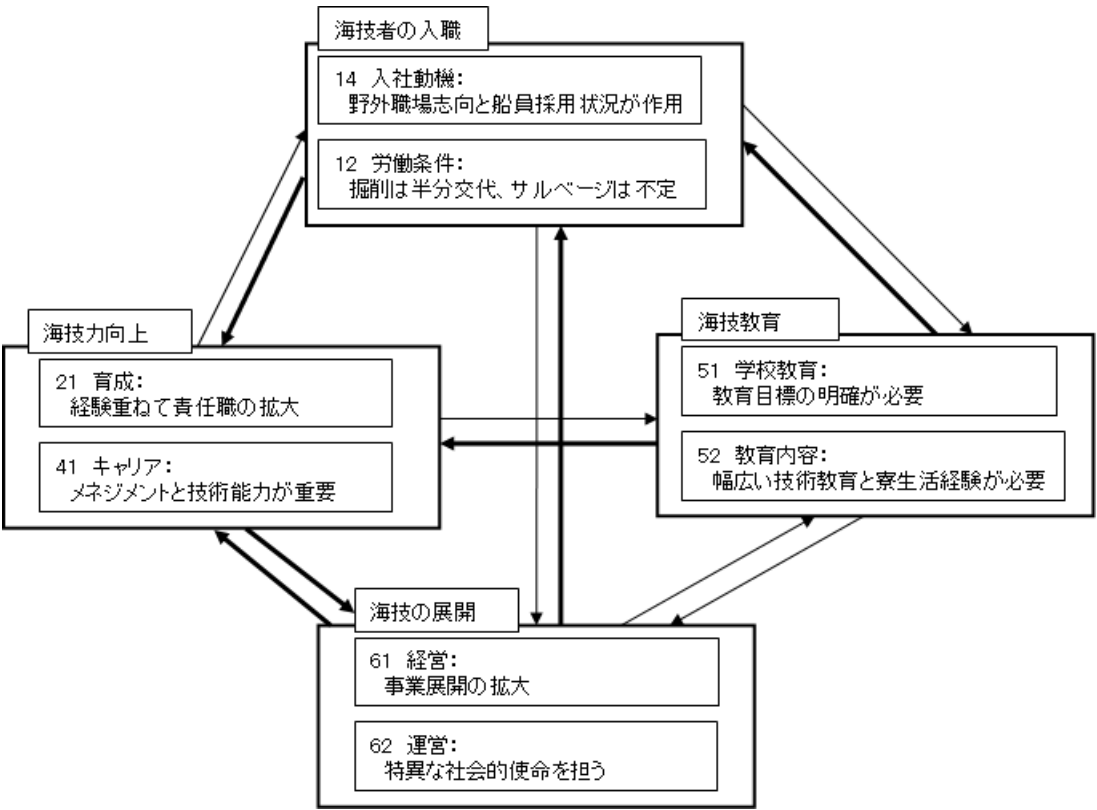


旅客船

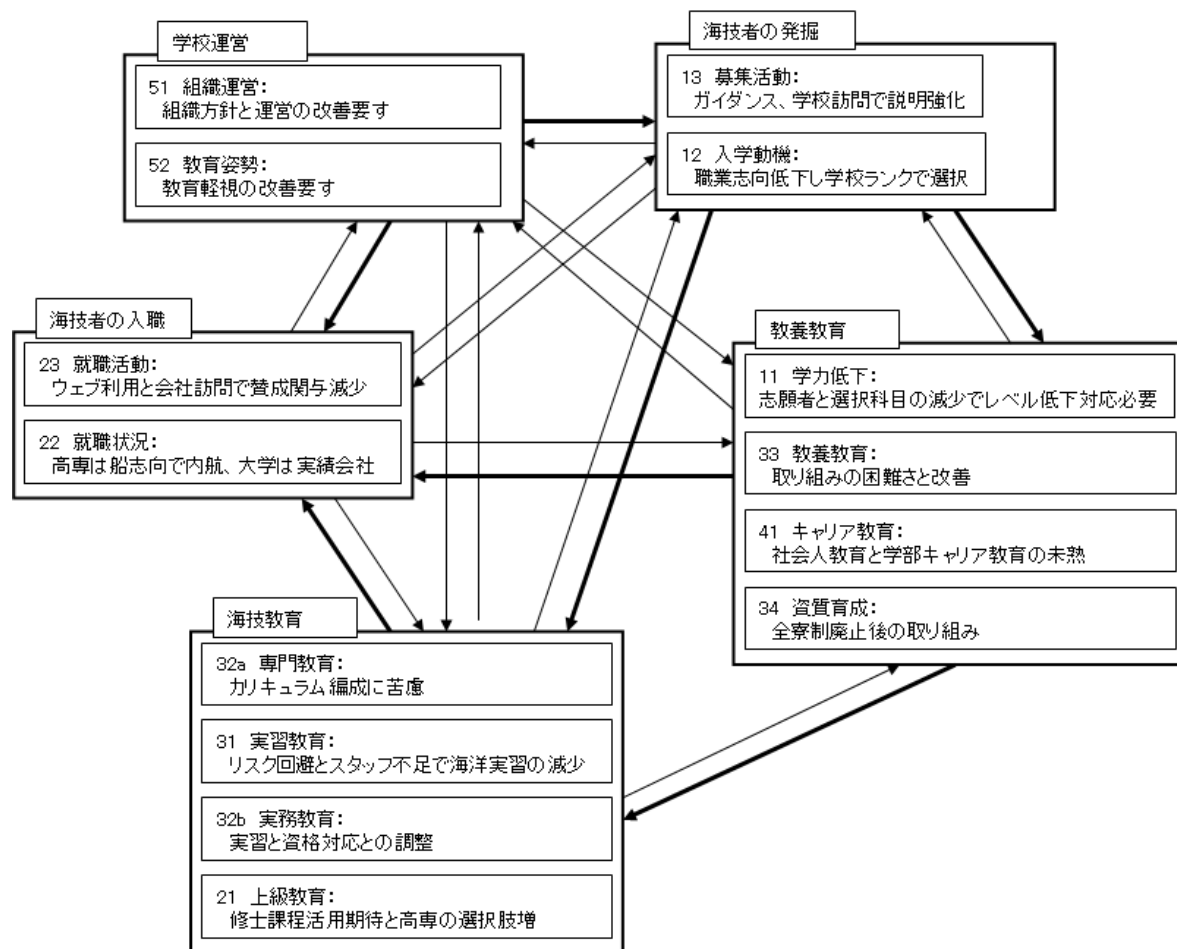


船舶管理業

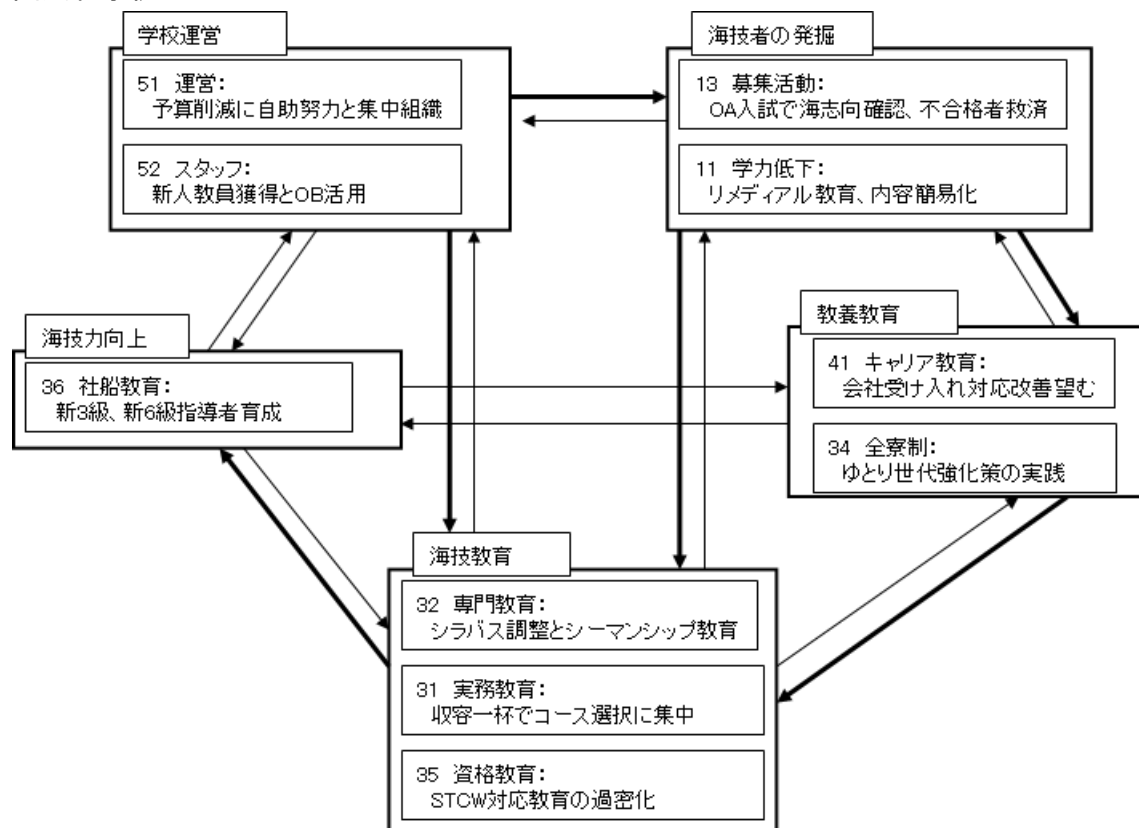




文科省学校



国交省学校



資料Ⅱ－３ 次世代海技者育成に関するヒアリング調査データ

各対象群の分類コード毎に個々のデータを以下に示す。ただし、各データは数行であることから、主な内容を一行の単文に集約してある。そのうち代表的なデータについては源データをそのまま１～３件重複して最下段に示す。

外航海運大手

番号	コード	11 船員需給： 極端な減少後に少数安定需要
4	1101	1年生から3年生のとき採用が全くない氷河期で、98年からまた採用が始まり、デッキ3名、エンジン2名入った。
66	1103	入社前はバブル時代でかなり人数が多くなって20人以上取っていましたが、自分たちの時代から絞られた。
106	1104	2008年入社です。採用は安定していて、NEともに10名採用がありました。
71	1105	減らすという方向にはいきにくい、むしろ増やすぐらいと思う。陸の要員も必要で、(現状を維持するように)採る。
110	1106	バブルが弾けた大騒ぎの後で、船会社の採用が戻ってきた時期で同期はN8人とE4人で合計12名でした。
4	1101	出身は大阪です。私が1年生から3年生にかけては当社採用がない氷河期で、98年の1年上からまた採用が始まった感じで、同期はデッキが私含め3名、エンジン2名、入社しました。
106	1104	2007年に卒業して乗船実習科へ進み、2008年入社です。採用は安定していて、前年もそうでしたが、NEともに10名採用がありました。そのあとも年間20名ぐらいで、今は、商船系が合わせて16、新3級が7名です。当時は会社を選ばなければどこかの船社に行けました。航海士の方はそうでもなかったのですが、機関の方は希望者の母数が少なかったの、引く手あまたという印象でした。

番号	コード	13 採用基準： 面接重視でやる気や社会性を評価
8	1301	船の現場は厳しいときもあるし、職人の徒弟制みたいなどころもあるので、面接重視で選考します。
79	1302	重視しているのは、人物で、話ができるか、コミュニケーションが取れるか、社会性があるかです。
29	1303	他人と話をするのが苦手とか、分からないことを聞くのに躊躇するとか、そういうところがあると困ります。
79	1302	重視しているのは、人物で、話ができるか、コミュニケーションが取れるか、社会性があるかで、勉強はできたほうがいいですけど、会社は言ったらいやでもやらなければならないので、精神的に弱かったらだめです。逆境ですぐに辞めちゃうとかそういう問題は前もって防がなければならないので、たぶんそういうところは大事ですね。勉強はいくらでもカバーできますから。だからこの会社でもチームスポーツしていた人間なんかを採用しがちです。

番号	コード	14 採用方法： 広く募集し横一線で比較
137	1401	インターンシップで、来てほしいので大変なことは言わない。その辺がむずかしい。
131	1402	高専はエントリーシート出すのは自由です。意にかなえば取るが、初任給で1万円ぐらい、2年間の差があります。
7	1403	エントリーシートは重視せず、それよりもどうして当社に入りたいのかというのを選考で残していくイメージです。
6	1404	最近採用は買い手市場で、ウェブのエントリーシートに志望動機とか書いてもらって、面接で絞り込みます。
55	1405	重要なのは成績ではなく、船乗りが性に合っている、船員に対する憧れをもつ学生を入れたい。
78	1406	高専からも採っていますが、かなりのトップクラスに入っていないと大卒と対等にならないのはあります。
8	1301	選考で気を付けているのは、船の現場は厳しいときもあるし、職人の徒弟制みたいなどころもあるので、少々なことではこたえないガッツのあることです。成績良いのに越したことはないですけど、別にそこにもこだわってないで、面接重視で選考します。
78	1406	商船大に初めから船に乗る気がないのが入るのには困りますが、そういう人が増えている感じはします。高専からも採っています。大学の子と一緒に面接を受けて良ければ採りますが、すごく優秀な子が多い代もあればそうでない場合もあります。やはり大学に入ったらそれなりのレベルの子が育っている環境と、そうでない子が集まったところではかなりのトップクラスに入っていないと対等にならないのはあります。

番号	コード	21 入職動機： 漠然とした船志向
105	2101	フェリーに乗ったのが一番の動機です。親からそんなに早く決めるなどと言われ普通高校から海洋大に入りました。
3	2102	貿易の最前線とか働きたいと思い始め、船のイメージがデキしかなかったのでデキでした。
109	2104	みんながやるようなことをやりたくない、特に船ということでもなかったが、成り行きで商船大に入った。
2	2105	船会社から練習船出向者に船乗りに向いているぞと言われ意識し始めました。
1	2106	兄弟が多くて5人兄弟の長男で、家から離れたかった。友人がこういう学校があるよと教えてくれた。
2	2105	当時の学力は中の中でした。倍率が低かったので入りやすかったと思います。航海科、機関科のコースは3年次に決めますが、入学当時は船に乗りたいたいとは思っていませんでしたので、卒業したら陸上に就職できるように、潰しが利く機関科を選びました。5年生の遠洋航海時に練習船に乗って、外航船社から出向に来られている方にお会いしました。その方に私は船乗りに向いていると言われ、そこから意識し始め、船乗りになろうと思い専攻科に入学して勉強し直し、外航海運の入社試験を受けて今ここにいます。
109	2104	N2は神戸の航海です。私の場合はまず、高校3年で進路を考える頃、みんながやるようなことをやりたくないなって思っていたことです。それで、スーツ着て出勤とかしなかったのです。高校は岡山の普通の学校で、特に船ということでもなかったが、成り行きで流されてたどりついた感じです。E1では高校はラグビー部で、大学はカッター部でした。

番号	コード	22 船員キャリア： 陸勤を挟んだ数年毎の昇格
114	2201	新人研修2, 3か月、Jr.で約3か月、三等で7か月休暇を挟んでもう一回、二等は3年ほど、船長38歳でした。
69	2202	三等航海士は次席の数ヶ月入れて4～5隻位です。三等航海士で一度はLNGの日本人全乗船でした。
85	2203	職名は1/Eですが、全然乗ることなく陸勤です。それが終わって1隻乗って陸勤。そのあと2隻という感じです。
18	2204	三等が2年半ぐらい、二等が3年から4年ぐらいです。
114	2201	新人研修2, 3か月、Jr.で約3か月交代前の3rdと一緒に乗って、その3rdが降りたら、繰り上がって3rdになり、全部で7か月ぐらい乗り、休暇を挟んでもう一回ぐらい乗り、二等は3年ほどです。二等まで連続で乗ります。二等が終わって、LNGの一等まで乗って陸勤でした。すね。自分の前後の人を見るとそのあとは、一等で乗って、40歳前に船長になっています。実職もありますが辞令が出るのは40歳前で、私も去年で、38歳でした。
85	2203	機関は船に戻って、一等では3隻しか乗っていないです。さっきの技術開発の前に職名が1/Eのなっているのですが、全然乗ることなく陸勤です。それが終わって1隻乗って陸勤。そのあと2隻といった感じです。トータル3隻です。今は何年乗らなければいけないというキャリアプランがありますが、我々の代はなかったのでペーパードライバーでC/Eになっている人が多い状態です。私も、完全なペーパードライバーです。航海も3～4年に1回ちょっと乗るぐらいでした。ただし、LNG船に乗り続けなければならない人もいます。だから現場の

番号	コード	23 定着： 仕事に合わないで早期に退職
112	2301	N2の同期は4人ぐらい辞めていきました。船に合わなかったみたいです。一人は、もともと研究したかったので、やりたいことと違ったみたいです。あと、当時1, 2年ぐらい全乗船だったときに、部員さんとかにいろいろ言われたりして、人間関係とか嫌になって辞めたっていうのもありました。
111	2302	N1は最初の陸勤です。同期は5人辞めています。口述試験がダメだったというのはさておいて、一人は入社1隻目にJ3/Oで乗って、降りてきてもう辞めると言いました。あと女性の航海士と機関士が一人ずつ辞め、今年になってもうすぐ6年目ですが一人は三等で乗っているのに辞めるようです。その理由は不明です。

番号	コード	24 陸勤キャリアパス： 技術職や技術支援の営業職他多職種
118	2401	会社にはキャリアプランですという説明があり、自分がやりたいことを考課票に書く。
81	2402	機関の最初の陸勤は技術開発でした。船の仕事にかなり近いことで、とっつきやすいものでした。
80	2403	機関で最初の陸勤は7年前から3年です。航海はちょっと早く29歳の時、大体5、6年でした。
72	2405	今でもLNG船は日本人じゃないとダメという契約船が多くあり、その船は日本人を降ろすわけにはいきません。
113	2406	第1回目の陸勤は海上安全部に30代前半でした。乗船を10年ぐらいさせないと陸で使い物にならない。
118	2401	会社には、こういったキャリアプランですというのがあり、それは必ずみんなに説明があります。船に行ったり、陸だとかここに集まったりして、説明があり、今後自分がやりたいことを考課票に書くようにしています。(自分のキャリアに自分なりの考えを持つ)そうです。あなたが考えるキャリアプランについて書く欄が考課表の中にはあります。
80	2403	機関で最初の陸勤は7年前から3年です。航海はちょっと早く29歳の時、2回目と合わせて大体6年でした。一時すぐ船機長まで上げてから陸上勤務っていうのをやろうとしていたのですが、今でもシステムとしてはあるのですが、なかなかみんなをそのようにはできなくて、陸上勤務をしなきゃいけないポジションもありますし。今は、そのように船だけでまず船機長になれることはないと思います。途中で陸勤が入ります。

番号	コード	25 陸勤能力：現場経験プラスプレゼン力など
19	2502	最初の陸勤は29歳ぐらいの時でした。そのぐらい船の経験がないと陸に揚げても使いようがありません。
115	2503	陸勤は、人事、安全管理室、船の運航、他に船種毎の部門があり、関連会社のコンサルなどにも行きます。
87	2505	全社的に移動しますが、陸上の人たちとの違いっていうのもあります。
86	2506	希望で鉄鋼会社を相手にする部署に行った。一応身上調書で希望を毎年出すのです。
82	2507	航海の最初の陸勤は広報でした。それまで知らなかった世界が見えてくるようになりました。
115	2503	陸勤は、人事、安全管理室、船の運航、他に船種毎の部門でタンカー、ガス、自動車、バルカーがあり、あと関連会社のシステムズ、コンサルなどにも行きます。名刺に本社名が入っているのは社内の移動です。同期でLNG行っているのは本社名LNGで、LNGを直接管理するので我々よりも現場に近いです。管理会社は、船舶管理、SI、船員管理とか乗船経験がないとできません。
87	2505	全社的に異動がありますが、陸上の人たちとの違いっていうのもあります。同じ課の中でもやるべき仕事が変わったりします。契約は営業の人がするので、契約する人にはなりませんが、この船が希望する港に入れるかなど、技術的な支援をします。社内でその話を通すために、納得してもらわないといけないわけですが、どう説明するその紹介資料とかを作ることになります。同期の人たちもいろいろな部署で頑張っています。

番号	コード	26 陸勤適性：多様な人間関係、判断力
17	2601	陸勤になって、採用関係で船の中と違う人間関係が出ますが、まったく戸惑わないです。
126	2602	コミュニケーションは、やはり、実際に合って話すことです。この点は日本人外国人関係ありません。
21	2603	営業部は多くの部署と関連があります。準備して、下ネゴして折衝するなどの能力が必要になります。
22	2604	交営業ではお金がいっぱい絡んできます。そういうところが陸上勤務で磨かれる部分だと思います。
84	2606	素人さん相手にどれだけわかりやすく伝えるかという点と、何をいうかなどの判断力が必要です。
83	2607	最初の頃は、文書を書いたら赤を入れられ、自分の書いた文章なんて残ってないのです。
21	2603	船舶管理会社にいるときは守備範囲が広く、業務内容に関し奥深く進める余裕はありませんでしたが、部署によっては社内の多くの部署と関連があります。準備して、下ネゴしていろんなことと折衝してそういう能力が必要になります。
84	2606	VLCCは1日に燃料どのぐらい炊くとかいうメディアから電話の質問にパツと答えられなきゃいけないなど、タンカーからコンテナまで乗ったことがない船まで、素人さん相手に何をどれだけわかりやすく伝えるかということにすごく気を使いました。それは徐々に身に着けていくのですが、だから最初は話せないです、ほかの人がどのように話すのか聞いておいて身につけます。

番号	コード	31 OJT方法：マニュアル、評価法の活用
74	3101	私たちは日本人全乗船で経験則を教えてもらうことができました。それが今では無理だと思います。
90	3102	部下の評価と同時に上司も評価されることをいまトライアルで行っています。
89	3103	教育ツールで、降りるときに自己評価し、さらに大枠で評価されます。
121	3104	厳しい方は、レーダー消されて目視で見張りさせられたり、ECDISに覆いをさせられたりです。
122	3105	マニュアルに書いてあるからやれと言う人とそうでない人、マニュアルに対して柔軟にや方のほうが实际的です。
88	3106	職場教育では、自分で目標を立てて達成度を上司に評価されます。
90	3102	現場教育で上司の問題はたぶんあると思いますので、部下の評価と同時に上司も評価されることを検討しています。多面評価って言い、上下横からも評価する仕組みです。もう一つは、さっきのような考課の個人差をなくすために考課者研修を行っています。
88	3106	船上教育では、自分で目標を立てて達成度を上司に評価されます。中間と最終の段階で、技術習得レポートみたいなものにどれだけ習得していないとダメっていうのがあって、A項目が出来たらB項目っていう感じでして、A項目を達成できないと二等には上がらないよというのがあります。そのシステムで、その中間としては50%達成させようという目標を設定し、船機長が達成できているねとみることになります。この方法は日本人向けです。

番号	コード	32 OJT指導姿勢：雰囲気作りとやらせること
123	3201	聞いてきやすい雰囲気作りです。忙しくなってくるとなかなかそこに気が回らなくなったりしてしまいがちです。
120	3202	古い航海術にとらわれないで、新しいものをどんどん使っていこうよと言う人のほうがやりやすいです。
125	3203	話を聞く時に何か作業をしていますが、作業を止め相手の顔を見るように心がけています。
124	3204	聞けばよいのと思うところがあります。聞いてこないのですね。
34	3205	C/Oが後で見に行こうという余裕はありません。ワッチが終わったら、書類作成など多くなっています。
117	3301	荷役でも、一等航海士の仕事で他人の仕事だといった意識や態度です。時代の流れなのかもしれません。
31	3302	OJTでは、若い人に教える気持ちがあるのかないのかが一番重要だと思います。
33	3303	教える暇がないというのは、余裕がないからで、その仕事自体をしっかり身に着けていないからです。
32	3304	シニアがジュニアを教えることと、ジュニアがその下のジュニアを教える2段あります。
123	3201	(教える立場で気をつけているのは)聞いてきやすい雰囲気作りですか。やはりどうしても1/OがC/Oに意見するなんて普通できないじゃないですか？それをあえてしやすくすることで、逆に助けられることがあったりします。C/Oここがこんなになっていましたよ、とか気軽に言ってくれるようなチーム作りを心掛けています。忙しくなってくるとなかなかそこに気が回らなくなったりしてしまいがちですね。意見を言いやすい雰囲気を作れているかということとそうでもないかなという反省があります。
120	3202	若手がやりやすいと感じるキャプテンというのは、航海に関してだと知ってなきゃいけないのは前提ですが、古い航海術にとらわれないとか。できるのは前提ですが、俺の時代はレーダーなんてなかったからレーダーなんか見ずに操縦できるようになれとか、紙海図でポジションを入れてECDISなんか使うとか、そういうのではなく使えるものを使っていく人ですね。新しいものなど使えるものを使うことで安全率が上がるので、どんどん使っていこうよと言う人のほうがやる側としてはやりやすいです。
31	3302	OJTでは、若い人に教える気持ちがあるのかないのかが一番重要だと思います。前は見て覚えろという人もいますが、そういう人でもちゃんと見せてくれます。ただ、まったく教える気がない人は、ただお前邪魔だという感じの人もいます。本当にいいと思うのは、今からこれやるから見なさい、こうやるのですとか言ってくれる人です。上司の評価があって、安全運航、安全荷役、環境保全そして弊社ではそれプラス若手育成も船機長、一等職の仕事の一つで、4つのデューティがありますと、幹部の乗船前ブリーフィングで話しています。

番号	コード	34 OJT取得技能：基本と理論重視
15	3401	2年目以降は外国人と乗っても、ベースをきっちり同国人で教えてもらえればいいと思う。
70	3402	フィリピン人も長年弊社に在籍するような社員はかなり教えてくれます。フィリピン人が教えるのは経験の部分です。
75	3403	経験は教えることができないのでそういうところは自分で勉強しろというシステムになっていますね。
28	3404	新しいことに挑戦していかないといけないんですけど、ベースが大切です。学校も会社でも同じです。
13	3405	三等が3年ぐらいで、自分の担当機器に詳しい、詳しいな感じです。
116	3406	コンソールの前でボタンを押しているだけです。現場を見に行く癖がついてないのです。
27	3407	コンテナやバルクは海技の基本です。そのうえで、新規事業とか新たなノウハウをつけていくのです。
15	3401	2年目以降は外国人と乗っても、ベースをきっちり同国人で教えてもらえればいいと思う。ただ外国人はどっちかというと日本人のように育成できないので、フィリピン人の2/OがC/Oや1/Eを日本人の下に入れて、そこでOKが出れば、次に昇格します。でもあんまりサンドイッチはしません。基本的には船機長から三航士まで全員日本人です。
70	3402	それ以降は日本人だけという船はありませんでした。自分でマニュアル見ながらやっていました。フィリピン人も長年弊社に在籍するような社員はかなり教えてくれます。わざわざ日本人みたいに育てるという義務感はないですけど、聞かれたらこういう時はこうやるんだとは教えてくれる感じですね。フィリピン人が教えるのは経験の部分で、学力がそこまで充実していないので理論は乏しいのですが、経験的なことは教えてくれます。

番号	コード	35 off-JT：専門技能とマネジメント
77	3501	研修は、今は手厚くなんでもカバーしているが、いかんせん根性がない。かつての強みや魅力は薄れている。
119	3502	LNGや操船シミュレーター訓練、主機や清浄機の解放研修とか受けます。
91	3503	研修はすごく幅が広く、船に特化したものから、陸上の普通の社員が受けるような研修も受けられる。
92	3504	メンタルヘルス船特有の問題があるので、陸上とは別にやっています。
30	3505	メンタルヘルスとかコーチングとかの研修項目をしています。若い時にプロフェッショナルマインド研修もあります。
119	3502	(資料にリンクと部門別に教育シナリオがあるが)主任研修というのはもうすぐ受けます。MG研修は外部講師もいると思います。船員はLNGのシミュレーター訓練、デッキの操船シミュレーター訓練、機関は主機の解放研修とか清浄機の解放研修とかは本社名エンジニアリングというところで実機を使ってやっています。メーカー研修は機関は造船所やメーカーなどによって受けます。
30	3505	研修に、メンタルヘルスとかコーチングとかそういった研修項目を入れています。若い時にプロフェッショナルマインド研修ともあります。社船実習が始まる前、降りた後、そして次に実際に乗っていくときなどに受けます。それを受けると、我々が気づいていない点を教わります。講師の方もこの海運業界の方をしっかりと下調べしてから挑んでもらいます。

番号	コード	41 英語コミュニケーション：現場経験で慣れること
96	4101	技術英語は簡単ですが、契約や交渉英語となると社内のネイティブの先生に教えてもらいます。
95	4102	今の部署後に行きたいところを聞くと、外地を希望する人が多いです。
127	4103	英語は場馴れすることです。話しかけられても全然怖くないですし、何回も聞き返す度胸ができました。
40	4104	ネイティブな人のようにペラペラ話せるようにとは言いませんが、身を任す覚悟があれば大丈夫です。
45	4105	英語の特別の教育とかはないが、通信教育なんかは会社補助を出す。
128	4106	初めのころは何でもOK、OKといった感じでしたが、今は度胸がついて聞き返すことに抵抗がなくなりました。
127	4103	最初は英語が聞き取れず、話しかけられても分からないし聞き返すのも怖かったです。最近私が思うのは、私の英語や耳がよくなったとかは別に、道を歩いていてアメリカ人に声を掛けられても、もしこの業界に入っていなければおそらく今でもごめんなさいごめんなさいと言っていたかもしれません。場馴れすることです。話しかけられても全然怖くないですし、何回も聞き返す度胸ができました。
40	4104	海外勤務のベースは英語ですから、ネイティブな人のようにペラペラ話せるようにとは言いませんが、英語を使っていきたいことを伝えられる、何を言っているのか理解できることが重要だと思います。だから学生には、君が日本語を耳で覚えたように、英語も慣れることで、身を任す覚悟があれば大丈夫であることを話している。当社ではTOEIC何百点以上という条件は課していません。

番号	コード	42 一般的コミュニケーション：表現力、論理性とディベート力
24	4202	学生は友達と話しているのをコミュニケーション力と勘違いしている。周りと目的に向かって一緒にやっていく能力です。
23	4203	陸上勤務では対象者が多すぎて、乗組員と話していればいいってそういうわけじゃないのです。
25	4204	外国人に対しては向こうの意見も聞き、その後こうやって欲しいと理屈で理解させるコミュニケーションが大切です。
94	4205	他のところに配置された人達と一緒にやって、ディベートの部分がすごく勉強になりました。
43	4206	外国人と話とき、しっかりと順序立てて考え、伝え方をしっかりとすること、英語で伝えるということが必要です。
24	4202	最近学生が私はコミュニケーション力がありますと書いてくるが、友達になりやすいとか話しているというのをコミュ
43	4206	社会人になると、自分の責任で外国人と話すことになるので、しっかりと順序立てて考えていくこと、伝え方をしっかりとすること、英語で伝えるということが必要で、それは実際の仕事の中でやればよい。学生時代は、嫌いじゃないというところは大切で、しっかりというところは伝える、それが英語になるだけという感覚でいてほしいです。

番号	コード	43 異文化間マネジメント：トラブル解消から交渉力へ
73	4301	シンガポールに日本人が結構います。外国人には悪いことでも当社のグループのため報告するように言います。
93	4302	海外赴任の経験はシンガポールで4年間船舶管理会社です。戸惑うようなことは、そんなになかったです。
130	4303	J3/Oの時に先輩からフィリピン人にこれをしたらダメだぞ、とか現場で教えてもらう感じでしたね。
41	4304	海外で、船乗りの場合、自分が築いてきた技術を糧に主張できるのは、海技者の特権でもあるかなと思う。
42	4305	混乗船のトラブルを防ぐ解説の虎の巻があります。でも、今はもうほとんどなくなりました。
14	4306	混乗船で上がフィリピン人で乗ったことは無いです。基本的には、日本人については日本人が若手を育てる。
129	4307	海外行くことによって場馴れでしょうね、やはり。外国人の中にポンと一人入れられても違和感なく過ごせます。
44	4308	英語が苦手なら、確実に伝えるならどのようなコミュニケーションも活用すれば良い。
93	4302	海外赴任の経験はシンガポールで2006年から10年まで4年間あります。船舶管理会社です。戸惑うようなことは、そんなになかったです。特に仕事もしやすかったですし、仕事自体も日本人向けの仕事だったので、何にも英語もしゃべらないし、コミュニケーション程度では取りますが、相手が外国人じゃないのでここでやる仕事が多すぎたシンガポールって感じなので、この内容からして、場所は関係なかったですね。
129	4307	コミュニケーションの工夫は、何かしているのかもしれないですけど、思いつかないですね。前は抵抗感もありましたが、海外行くことによって場馴れでしょうね、やはり。外国人の中にポンと一人入れられても違和感なく過ごせますし。海外赴任はインドネシアに4年間、ジャカルタでジョイベンの会社でLNG船を管理していました。苦労はあったかもしれないですけど、逆にそこを求めてくる人がくるみたいな社員が多いですから、やはり外地は楽しいです。

番号	コード	51 商船教育：海運・船員教育の希薄化
98	5102	大学名が変わって、船に乗るための大学というイメージが崩壊して、船に乗ろうという目的意識も薄れている。
101	5103	しっかりと志のある人間を集めるべきで、そのようにアピールできるようになる必要があります。
37	5104	誰でも入れ、高専出身者全体の質を下げている、PRL志願者数を増やしレベルを底上げする必要がある。
39	5105	英語が苦手でも数学と物理ができて理系に進み、商船大へ行く者が少なからずいるだろう。
47	5106	寮もなくなったし、骨のある学生は減って、ますます船社はとらなくなる。悪循環になっていますよ。
10	5107	新3級制度に対して、商船大の先生は危機感がない感じがします。
46	5108	商船大卒の先生が少なくなったことは、その認識そのものが弱くなっている。たぶんそれは加速すると思います。
97	5109	乗るつもりはなかったのに入ってきたりしているようです。船に乗りたいたいというなら、はじめからコースが分かれています。
37	5104	高専教育は入り口が問題で、誰でも入れてしまう傾向があり、それが高専出身者全体の質を下げている感があります。
47	5106	寮もなくなったし、バイタリティあふれる元気な先生もいなくなったし、そういうのは良くも悪くも商船大独特の、船で

番号	コード	52 講義科目評価： 教養科目有効、専門教科は評価2分
134	5201	海事英語はかなり勉強させられましたね。今になって思うと航海計器の授業とかは面白かったと思いますね。
35	5202	高専で一番よかったと思うのは、最後の専攻科での研究です。
99	5203	昔に比べると英語の授業なんかだいぶ良くなっているようです。その点を重視していただけた感じがします。
54	5204	文系科目では海運経済や専門用語の知識、専門教育では操船論や載貨論とかは役に立ったと思います。
132	5206	大学の専門科目は、法律で海商法とかがためになっています。一般教養は役に立ったかという点で難しいです。
133	5207	まともに学習していないのです。当時は、将来困るのだと言われてもピンとこなかったのです。
49	5209	即戦力を出してくださいとは言っていないです。これから取り組むべき基礎学力とか船乗りになる動機なのです。
64	5210	ECDIS講習では、競争相手が何をやっているか調査もせずに利用してください、といっても相手にされません。
60	5212	先生は研究だとか華々しいところを目指す、本質的に学校に課せられた社会的役割や存在意義があります。
36	5214	物理の授業があいまいなところで終わり、いきなり専門的なところに入ってしまう。
107	5214	航海コースの方が人気があり希望が通らずに情報システムコースの方へ回された人がいます。
108	5215	神戸では船に乗らないコースが人気があり、情報システムコースは損保やNKなど結構いいところに行きました。
36	5214	自分は、練習船乗るまで船に乗りたいたとは思わず、不真面目な学生でしたので、単位さえ取ってしまえば卒業できるので、そんなに頑張ろうとは思いませんでした。講義はあってよかったと思いますが、3年生までやっていた物理の授業があいまいなところで終わり、4年生から始まる流体力学や熱力学の授業なんかはいきなり専門的なところからスタートし、基礎ができていない状態で入ってしまうわけですね。
132	5206	大学の専門科目はもちろんためになっています。たとえば、法律とかですね。海商法とかですね。一般教養は役に立ったかという点で難しいですね。当時の教授陣はすでに、船を取り巻く海事クラスターで働ける人を育成するのであって、ただの船乗り養成所ではないので、だから一般教養もやるし船に限らない授業もやりますよと、よく言っていました。弊社のように本当に船に乗る人にとっては、そんな手広くやって浅く広く意味がない知識をつけるよりも、会社で役に立つ知識、もっと濃い知識をつけてほしい感じがします。

番号	コード	53 全寮制： 上下関係や集団生活に有効
11	5301	一番変わったのは全寮制がなくなったこと、会社に入って船に乗ると、そういうのが生きていたと思いました。
38	5302	寮のアパート化はやめてほしい。少なからず上下関係を学べる場所であってほしいです。
11	5301	商船大系で一番大きく変わったところは全寮制がなくなったことです。集団生活や上下関係をどうやって乗り切っていく術を知りません。そして、ゆとり世代って大事に育てられているので、ちょっと怒鳴られたら籠もってしまうなどの行動をとります。高専は一応通学もできるけど寮生も多く、商船学科は8割が寮生です。私が寮にいたときはまだ厳しかったのですが、いまはそうでもないと感じ残念だと思います。寮というのは船内生活みたいなものなので、会社に入って船に乗ると、そういうのが生きていたと思いました。

番号	コード	54 入学動機： 船乗り志向と学卒目的に2分
68	5401	小さいころから船員になると決めていました。父親が海上勤務から陸勤でした。母親には大反対されました。
67	5402	高校2年あたりで船に乗ると決め、家が機械系でエンジンに関することには携わりたと思っていました。
68	5401	結構小さいころから船員になることを決めていました。父親が別の大手海運会社で、小さいころに海上勤務を辞めて陸勤になっていました。父親にはあまり説明しなかったですけど、母親に大反対されました。ずっと船に乗るので家族とか離れ、残しているっていうのもありますし…情報が船に全く入ってこないってこともあって。普通そこまで船乗りってことを知らないですね。どういったものか知らない親は別に反対されないと思うのですが。

番号	コード	55 新3級評価： やる気・能力高い
58	5501	新3級は、海と関係がない大学出身の学生が船乗りになると入ってくるので、気持ちの持ちようが違う。
9	5502	商船系が新3級を妙に意識している。商船系は海のモノでアドバンテージがあると会社説明会で言っています。
61	5503	単科大学は、他と同じような中途半端なことしかできない大学を淘汰すべき時代が来たと思います。
135	5504	社船は専属教員がいないので練習船に比べ教育密度が薄くなりがちですが、実践がわかる。
100	5505	教養教育は新3級の人は強いと思います。確かに基礎学力が高いのは感じます。
76	5506	新3級の人は処理能力の高さは違うかもしれませんが。こういう風に資料を作れと言われてパツと出てきます。
62	5507	社会的役割があるので、東京海洋大の1つにしてしまっ、120なり150なりにすればいいと思います。
61	5503	単科大学は、他と同じような中途半端なことしかできない大学を淘汰すべき時代が来たと思います。総合大学の強みを生かしてとかいっていますが、全然強みなんかありません、他にもっと優秀なところありますから。どの会社も新3級に軸足を移していくと思います。
100	5505	教養教育は新3級の人は強いと思います。確かに基礎学力が高いのは感じます。専門教育は商船系でも高い人はいますけど、人それぞれで、自社養成の子はそういう基本的なところは高いところはあります。

番号	コード	56 商船教育実習：訓練所と交流し練習船実習効果向上
136	5601	会社で鍛え打たれ強くしなければいけないというがあるので、もうちょっと学校と訓練所で厳しくしてほしい。
52	5602	今は、実習生はお客さん扱いしているみたいだし、ちょっと違うんじゃないかと思います。
104	5603	訓練所の人が実務船員の魅力を伝えきれていないので、社船のインストラクターで来てもらうとありがたい。
56	5604	訓練所から定期的に声をかけていただき、船員育成に対する意見交換会を行っています。
102	5605	会社で必要なのは実務で、訓練所や海大は棲み分け、大学は専門の授業をやってもらえればと思います。
103	5606	昔は、工場実習があって履歴に認めていたことはいいのかなって思います。
53	5609	STCWにそった改定を訓練所だけやっているが、学校と足並みそろえて座学と実習でカバーし合う必要がある。
65	5610	海技教育は海技大の人や訓練所の人が担当しているが、同じ考えの人では同じような考えしかできない。
104	5603	訓練所には今も派遣しています。それで一緒に乗った人の会社に入りたいと考えが変わってくる学生もいます。訓練所の人が実務船員の魅力を伝えきれていないという話もあります。そのため会社で研修したいという人もいますので、新入社員が初めて乗る、練習船社船のインストラクターで来てもらう分にはすごくありがたいです。社船経験になるのでできる可能性はあると思いますね。
102	5605	会社で必要なのは実務の部分がほとんどなので、訓練所や海大もあるので棲み分けて、大学は専門のところで授業をやってもらえるのはいいと思うんですが、そこだけが突出してしまって研究重視になってしまっているように思います。そこで海大や訓練所が無いとなると大変ですね。

外航中堅

番号	コード	11 船員需給：少数一定採用と人員構成採用
149	1101	船舶管理機能分離の考えが出てきたのですが、急に人がいなくなったのでどこも来て下さいという感じでした。
3	1102	99入社です。外航を希望した学生はみんな入社できました。当社を選んだ理由は、きっかけと、社風です。
148	1103	私の2つ上ぐらいから人をとり始め、私の一つ下までの4期ぐらいが当時の1回で取る人数が増えました。
37	1104	トン数税制で継続的に日本人船員を増やすという面もあり、採用人数がマイナスにはならないと思います。
126	1105	コンスタントに募集をかけたのですが、会社の予算が許すときに採用する。
98	1106	倉庫とか水際しかなく、船会社は難しい時代でした。そのころから、内航船の口はぼちぼち出てきてました。
45	1107	98年卒業で商船高専5校で80名卒業生で外航は一人だけです。大学は意外と採用されているようでした。
100	1108	同期の入社は私一人です。船ばかりに乗ろうとするならば不可能で、当社の採用は、管理要員という感じです。
96	1109	求人数が例年より少なく、しんどかったです。08年ぐらいまでは比較的恵かったですから。
53	1110	ちょうどヒョウタンの広がるころだったので、一番、機関で需要があるときでした、中国の影響で。
151	1111	ずっと1、1採用で行くスタンスはかなり続いていました。船舶管理会社などの出向者とかもあります。
51	1112	同期は航海士と機関士が一人づつですが、いずれも大学を出た人間で、ストレートに入社しています。
125	1113	当社の採用は、これまでのように高専や大学から来てくれる人を選別していくという選択肢がしかない。
99	1114	リストラの受け皿でいろんな会社があったので、とりあえずみんなマンニングに入りました。
97	1115	高専の自分のクラスで30人いたのですがまともな船会社行っただけは3人ぐらいです。
15	1116	高専ダイレクトは最近一人だけとりましたが、めったにとらないです、上の人は結構いますけれど。
3	1102	一等機関士で、99入社です。Eの場合は売り手市場でもないですけど希望した、外航を希望した学生はみんな入社できました。緊急雇用対策は終わっていましたが、その入社した2000年には、大手2社が続けて中堅2社とそれぞれ合併したので、その時は海運の状況はあまりよくなかったと思いました。同期はN2E2の4名です。ずっと2:2で安定していました。当社を選んだ理由は、きっかけと、社風です。
45	1107	98年鳥羽商船卒業で、2年間はSECOJの若年船員養成講座の12、13名の1期生として海大で1年、社船で1年研修し2ndの受験資格を得て、当社に2000年に入社しました。当時、商船高専5校で80名卒業生いましたけれど、外航に行ったのは一人だけです。98年は、バブルがはじけた直後で、入学時の先輩は引く手あまたでしたが、年々悪く少なくなって、自分たちの卒業段階では最悪で、まったく取らない状況でした。大学と一緒に練習船乗りましたが、大学は意外と採用されているようでした。

番号	コード	12 職業的インセンティブ：職業環境整備と仕事姿勢の向上要求
87	1201	日本人船員がどの程度需要があるのかイメージができてなくて、実際の需要が数値化できていないんです。
90	1202	海洋基本法のイニシアチブをだれがとって、どう持っていくのかがまったくはっきりしないんです。
89	1203	皆さん一生懸命やっていたのはよくわかるんですけど、横のつながりがなさすぎる。
143	1204	船員に対するリスペクトがない。海洋国家日本っていいながら海洋国家として必要な方策を立てない。
91	1205	トン数税制というんじゃないくて、日本人船員が何人いるかに応じて手厚くしていかないと変わらない。
88	1206	外の世界と隔絶された世界でメールも通じない電話もできない、テレビすらないところに若者は来ないです。
144	1207	海上で携帯電話が使えないからやめていく船員が数多くいるという話をよく聞きます。
157	1208	船が社会から隔離されることに負担を感じているようで、船の学校出た子がそういうことを言うのは驚きです。
54	1209	(同期は)一人づつ辞めています。(理由は)海のストレス、人間関係です。
131	1210	今の若い人は何とかしがみついてまでやろうという気力が乏しいのかなと思います。
155	1211	非常にびっくりしたカルチャーショックは、船員は非常に陸上志向が強いということです。
31	1212	自分の居室はきれいにしてほしいです。整閉塞した空間に何か月も済むわけですから。
160	1213	早く陸に上がりたいって考える学生が増えているのは事実です。
111	1214	親の年の人ばかりだったので、話が合わないの、どうしても交流する機会が限られてしまいます。
90	1202	(海事)関係機関って言うのは数多くありますし難しいんですけど。昔ほど有事のことを考えなくてもいいと思うんです。確かに今は、領海問題で騒いでいますけど直接的に交戦することは考えにくいんですけど、それでもちょっとは考えておかないといけない(とは思いますが)。海洋基本法のイニシアチブをだれがとって、どう持っていくのかがまったくはっきりしないんですね。今いろんなところ言ってきますよ、保安庁もそうですし、港の開発もそうです。そういうところが連携していかねばならないのですが、それが果たしてかなうのかどうかという問題があります。
157	1208	船が社会から隔離されることに対して負担を感じているみたいです。情報が入ってこないっていうんですか。携帯電話がつながらないとか。今インターネットはまだ無理で、内地に帰ってきて利用しています。実は組合でそういった話が出るところに参加しているのですが、内航さんは特に人がいないからそういった話を良くされますが、そういった感覚で乗ってくると自体が驚きというかきみしいなって感じ。閉鎖空間で生きていくうえではちょっと意識が欠落しているんじゃないかと思えます。一般採用してないので船の学校出た子がそういうことを言うのは驚きです。

番号	コード	21 入職動機：就職機会に左右される入職
1	2101	就職状況は全体的によかった。インターンシップ申請時に当社があって、希望を出したときに受け入れてくれた。
46	2103	行くところがないからSECOJへ行く人も結構いて、私もせっかく船の学校行っただけで、船に乗ろうと行きました。
49	2104	SECOJの時は大手海運会社を受け、最終の重役面接まで行ったが、はなから取る気はなかったと思います。
146	2105	当社の試験と航空会社の3次面接日が重なったが、大学4年間積み重ねたし、高校生の志しから決めました。
147	2106	社員が誇りを持っていることや、一人当たりの役割も大きく、やりがいがあるんだろうなと思い選びました。
146	2105	パイロットの自社養成について知っていたので、大学出てって思っていたので、大学4年の時に私の視力でも何とかなることがわかったので、間隙で、就職のとき両方受けましたが、当社の試験と航空会社さんの試験3次面接ぐらいで日にちが重なりまして、大学4年間積み重ねてきたことと、船乗りを高校生のころから志していたことを踏まえて船のほうがカッコいいなと思いそちらへ行くことにしました。
147	2106	当時就職状況は、2007年で、リーマンショック前だったのでちょうどいい時でした。もちろん大手も考えましたが、社員が誇りを持っていることや、一人当たりの役割も大きく、やりがいがあるんだろうなと。任せられる部分が大きいと経験できることも多いと思い選びました。

番号	コード	22 船員キャリア：状況に左右される多様なプロセス
142	2201	海員学校出の人で資格取ってプロモートされた人は結構いました
55	2202	6か月乗ってさらに2か月後に3rdに上がりました。また乗って2か月後に3rdになって、また4か月乗りました。
50	2203	特に誰に習うわけではないですが、C/Oとかにお世話いただきました。
7	2204	次席三等航士で3カ月、5か月ともう1隻は三等航士、あとは二等航海士です。以前のようにゆっくりできない。
8	2206	三等は2隻で7か月ずつ、1年半ぐらい。二等は5杯6杯くらい乗り、陸上に上がり、一年半になります。
12	2207	三等は1.5年に対して、二等が5回もしくはもう少し多いぐらいの乗船は必要です。
102	2208	三等は3年ぐらいか、もっと短い人もいます。その人の出来具合で、できるようならあげます。
7	2204	N1のキャリアは、次席三等航海士で3カ月乗って、もう5か月ぐらいは主席の三等航海士になり、もう一杯、七か月ぐらい乗って、そのあとはもう二等航海士です。以前のようにゆっくりはできないですね。二等はもう少し乗って、それから一年は陸上勤務し、一等で五年乗って去年7月から陸上勤務です。
102	2208	E1はトータルで、4年半乗船で、今年の4月から陸上勤務です。実職は二等ですが、辞令は三等です。三等は3年ぐらいか、もっと短い人もいます。その人の出来具合で、できるようならあげます。三等や二等の仕事ぶりはあまり重要視されてはいないで、一等や船機長への昇格の際には重視します。責任の度合いも違いますから。

番号	コード	24 陸勤キャリアパス：陸上技術職の中心的担い手
154	2401	大体上がるまでに同じぐらいの期間、3年ぐらいは海上勤務して、船種ごとの部門に配属されます。
6	2402	マネジメントの会社を別会社としてやっています。入社は海運で、在籍は海運です。管理会社は出向です。
5	2403	船のIT部門ですね。パソコンとか、メールとかメンテナンスシステムをIT化したシステムの運用やっています。
52	2404	(陸勤は)4回目、たまたま、5〜6期ほど上がらないので、その分我々の陸勤のサイクルも早くなっています。
103	2405	いろんなところ行っている。今の会社は人が少ないというのと、場合によってはどのポジションにもあがられます。
104	2406	陸上生活が長くなってしまうので、短い海上生活の間にどれだけ仕事を経験するかということになります
105	2406	工務、海務という昔からの船会社という感じですが、昔と違って管理とかの部門が形を変えて残っていつている。
158	2407	陸上勤務が今回が4回目、一回出向がありましたが、あとは船舶部だけです。
152	2408	私の場合一般的じゃなく、関連会社や訓練所へ出向したりして、そのあとに今の船員管理部門になりました。
20	2409	営業に行くのは上の方ではありますが、港湾とかもないし、逃げ場はないです
101	2410	陸上社員と海上社員と分けていますが、海上職の数っていうのは陸勤で元海上籍の人も含まれます。
59	2411	機関は(デッキほど)そんなに(陸勤の)場所がないので、NとEで陸勤の機会は違います。
58	2412	最初の陸勤は二等途中で上がってききましたが、もっと二等をやらせてほしい感じです。
124	2413	陸勤中の仕事の体制は作りたいけれど、その機会は確率の問題です。
60	2414	海上籍の2/3は陸上職、陸上職の半分弱が海上籍と海上からの転籍者です。
52	2404	(陸勤は)4回目です。(同期の人も)同じぐらいです、たまたま、5〜6期ほど上がらないので、その分我々の陸勤のサイクルも早くなっています。(いろんな部門の陸勤)ありました。私は、今は本社でやっていますが、それまでの3回は海務監督チームと言いまして、荷主会社の水際業務で、船の着け放しとか荷役とかの監督というのをやっていました。(パースマスター)そうです。ほとんど油でしたが、ガスもあります。事務方か現場かと言えば現場です。(同期も同じ)ええ、航海士に関しては。(パースマスターは常駐)そうです。LNGも水島でや
105	2406	工務、海務という船員がやる陸勤にあげます。昔からの船会社という感じですが、昔と違って管理とかいろんな部門が形を変えて残っていつているわけです。工務や海務の1つ上のポジションで仕事をやっていく形です。他の部署に行くことはまれにありますが、関連会社などはないです。
20	2409	いまでは、不動産に行くことはないし、営業に行くことは上の方ではありますが、港湾とかもないし、逃げ場はないです。ただし、当社海運は他の管理会社も使っていますし、うちの管理会社は他の船主さんの船の管理もやっています。昔不景気の時に、管理会社だけでも生き残っているように他から仕事を引っ張ってきたみたいです。最近は何でほかの会社の管理やるのか、という話も出ているみたいです。

番号	コード	25 陸勤能力：多様な現場経験で多機能的役割
159	2501	苦労したとは思わない。マニュアルと一緒に、解らないことがあればXX規則見ればいいのか、同じ感じですよ。
127	2502	全員がいろいろな役割をやらないと、会社が持ちません。機転が利くオールマイティな人間になります。
140	2503	小さいので助け合わないと生き抜いていけません。うちの会社はファミリー的で、退職者もあまりいません。
139	2504	小さい会社のメリットってすぐに相談できることなんです。自分一人で悩む必要はないから聞けばいい。
127	2502	全員がいろいろな役割をやらないと、一人ひとつずつやっていたら、会社が持ちません。機転が利くオールマイティな人間、広く浅くなってしまうんですけど、そういう風にならざるを得ないです。大手みたいに一人1種ずつみたいにしてあげれば深くすることもできますが、深くいくと次の仕事に手が届かないことになります。

番号	コード	31 OJT方法：日本人船員による確実な技能伝承
33	3101	現場のオペレーションは体動かしてやらないと意味がないわけで、文章で残しても身につかない部分がある。
17	3102	従来から見て覚えろですが、船員部が3等から2等へ上がる際に必要な知識のチェックリストを作りました。
165	3103	まず、安全ですよ。現場で大切なことは、必要なのは場数で、時間をかけ経験を重ねることです。
75	3104	今は時間かけて、4thから3rdは3か月3回ですね。人がちょっと余裕が出てきたってことなのでしょう。
153	3105	当社のスタンスとしては、いきなりポンと日本人のいない船に乗せることはしないです。
93	3106	社船でもちゃんと教えられる時間はありません。片手間になります。見て盗んでもらうしかないですよ。
17	3102	職場教育は、従来から見て覚えろといったものですけど、船員部が3等から2等へ上がる際に必要な知識のチェックリストを昨年作りました。それがクリアされていけば昇格させるというものです。会社はそれによって、現場教育に消極的な上司のために対策を立てようとはしているのですが、活かされるのは難しいようです。
93	3106	社船でもちゃんと教えられる時間はありません。実際やっているのは、カーゴを責任をもって運ぶことであり、手とり足とり人を教えるのはできず、片手間になります。見て盗んでもらうしかないですよ。そして、自分が分からないところを分ける。自分のここが分からないんだっていうのが分かって初めて質問ができるわけで・・・

番号	コード	32 OJT指導姿勢：理解させる指導能力必要
110	3201	困った時に聞くと、2つパターンあります。パッと教科書を渡すだけのひとと1つ1つ丁寧に説明する人です。
18	3202	現場教育が上手な人は作業の理由を話します。経験者にしか聞くことができないし、原因なども理解できます。
163	3203	一端やってみて、そして報告を受けてダメだったらこんなじゃないのかって教えてもらったりしました。
162	3204	指導が上手な人は、ちゃんと筋を持っているとか、モチベーションに配慮しながらできる方です。
164	3205	自身が解らない時っていうのはすぐに答えをあげることが出来ないし、余裕もない。
73	3206	厳しいと当然へこみますけど、仕事とプライベートのメリハリをつけるとか、やさしくフォローしてあげる。
74	3207	フォローしてくれて言われたら、自分は控えめにしたり、もう一度わかりやすく教えてあげたりとかします。
110	3201	任されて、困った時に聞くと、2つパターンあります。パッと教科書を渡してきてこれが教科書だというひとと、1つ1つ丁寧に説明する人です。ポイントを指摘し、あれとこれとに注意し自分で考えなさいっていう教え方の方がいいです。聞く方は、どこが解らないのか、質問するときにははっきりしておくことです。最近、解らないことが解らないというのがあるが、何をしなければいけないのかを考えて、その中でこれが問題だと感じていけば指導できる。
73	3206	(厳しいと)当然へこみますけど、そこはフォローですね。仕事とプライベートのメリハリをつけるとか、そのようにやっているつもりです。(年齢が近い人が重要)プライベートについてはそうですね、仕事の面で航海士は生活時間って違うので、うちの場合C/Oが新しく入ってきた新人の航海士と当直に入りますが、そうすると一緒にいる機会というのはC/Oと新人が最も長くなるわけです。そういう意味ではたとえば私が、厳しくやるならば船長でもいいんですがやさしくフォローしてあげる人がいます。2/Oでもいいんです。その役割によるメリハ

番号	コード	33 OJT受ける姿勢：聞いて調べる自学姿勢が必要
70	3301	現場で実際にそれができるのかっていうのは、やってみないと分かりません。結局経験だけだと思います。
32	3302	これからの海技者も、先輩から教えてもらって、自分のやる気で仕事をどんどん覚えていくということです。
57	3303	機器でもそうそう簡単にはマスターできないんで、知識の差です。あと自分でやれるかやらないかです。
71	3304	入社時に分からなくて当然で、下手な知識や思い込みで作業されたら困るということを言います。
109	3305	仕事は自分が責任を持ってやらないと覚えな。上司が新たな仕事をやらせないと身につかず何も残りません。
156	3306	船舶管理とか実際に現場と係るのであれば、乗船経験で船乗りとしての考えがしっかりしている必要がある。
129	3307	会社は教えることはできるが、理解することは自分だよということです。
19	3308	フィリピン人に教わるようになると、教えてはくれるが、あまり理論に基づいたものでなく単なる経験論です。
9	3309	フィリピン人は一緒にいてやりやすく、教えてくれます。今はもうフィリピン人にわからないことは聞きます。
13	3310	今、メジャーインスペクションとか厳しくて一字一句見落としがあるとアウトで船が全部やらないとだめです。
72	3311	陸上と海上の新人教育を2つセットで行って、現場に来て自分が何もできないと悟った時に言うのが意味ある。
16	3312	別に外部に行っても勉強に行かなくとも、OJTで先輩がやっているのを見ればできてきた。
32	3302	これからの海技者も、とりあえず昔のままで、先輩から教えてもらって、自分のやる気で仕事をどんどん覚えていくということです。一回乗ってしまえばそう複雑なものではないので、一航海だけ乗って、陸上勤務上がり、海上勤務に戻ると方針になっています。そういうのはあった方だけいいと思うが、十分とは言えません。
109	3305	自分がチーフの時、仕事は自分が責任を持ってもやらないと覚えなと思いまして。上司が、新たな仕事をやらせてくれない、時間が迫って急がないといけなからといって上の人がパパッとやって会社に報告してしまう、そうすると、自分の仕事がないわけで、そういう乗船の時はいくら勉強しても、身につかず何も残りません。しんどいけどよくわかる仕事でも任してくれる時の乗船は身につけていました。
72	3501	陸上と海上の新人教育を2つセットで行っています。陸上教育するときに(半端な知識でしないよう)しっかりと教えますが、現場に来ていざ自分が何もできないというのを悟った時に言うことが一番意味があると思っています。ここが、スタートなんだよっていうのを分からせてあげることです。一番初めはかなり厳しく行きます。それが分かるまでですね。自分が失敗したと思うまでですよ。わからないことはわからないというわかないと進まない。

番号	コード	41 英語コミュニケーション：確かな英語力と現場経験で慣れること
67	4101	向こうとのやり取りのメールも現場のパスマスターやパイロットとのやり取りも全部英語です。
106	4102	勉強しとけばよかったと思うのは語学で、それが一番です、コミュニケーションが取れないとどうにもならない。
24	4103	書類は一字一句読んでいかないといけないので、日本語ならさっと読めるが、英語では時間がかかります。
27	4104	仕事自体は、良いですけど。向こうに住むとなるといろいろ考えるところがあります。
26	4105	あまりグローバル人材ということは意識していません。意識してまでグローバル人材作っているわけではない。
77	4106	英語に対してアレルギーを持っているわけですよ。話すことにすごく怖がっているんです。
24	4103	英語は別に、ペラペラと流ちょうな英語が必要ではなくフィリピン英語もアラビア英語も適当なので、会話は問題ありません。書類は一字一句読んでいかないといけないので、日本語ならさっと読めるが、英語では時間がかかります。大学の英語をちゃんと勉強すればいいんでしょうけど、先生に恵まれませんでした。
77	4106	(職場教育に役立つ学校教育)英語については必要だとは思いますが。我々としては、彼らは英語に対してアレルギーを持っているわけですよ。話すことにすごく怖がっているんです。このアレルギーはもっと小さいうちから摘んでおけたらいいなと思いますね。たかが言葉、たかがコミュニケーションなのにそれに対してすごく身構えてしまっているんですよ。我々が小学生のころは、ずいぶん進んでいるでしょうし、社会としてもおのずとグローバル化は進んでいくでしょう。

番号	コード	42 一般的コミュニケーション：確かな伝達力と交渉力
117	4201	文字で意図が伝わらなくとも、言葉やジェスチャーなどが便利で大きな役割を占めている感じです。
68	4202	カーゴとかかバンカーとかで、交渉能力は問われると思います。
69	4203	運航の部署にいますが、船とのやり取りや、稀に外地の積地サブライとかにいて交渉します。
116	4204	フィリピン人には指示を1つ1つ言ことです。ホワイトボードとかに書いて指示しないと行き違いが起きます。
116	4204	フィリピン人には、何をするのか指示するにしても1つ1つ言わないといけません。昔の日本人なら1つ言えば2つ3つ気を利かせてくれたのが、大半のフィリピンは1つ言っても1つしかやってくれない、2、3仕事があるときには、2つ3つと言っていないといけない。こちらから言わないとやってくれないです。これが済んだらこれだよって。これが終わったらこれやるはずなのにそれも言っておかないといけない。口で言うだけではなくホワイトボードとかに書いて指示しないとちょっとした行き違いが起きてしまいます。

番号	コード	43 グローバル化：多様な環境への適応力
112	4301	外航は、ヨーロッパ以外ではどこにでも行きます。今は北米南部が多く、中国、韓国にも入ります。
167	4302	最近ですとC/Oが外地に行っていますが、それはだいたいタフになってから行っています。
36	4303	中国は、ケミカル、バルク、LPGも入っています。中国の海運もVLCCやLNGを中国人で動かしています。
166	4304	外地で働くことってありますかと学生から聞かれています。聞いてくる学生はほとんど関心がある学生です。
47	4305	外国の会社に行きやすいじゃないかといわれて、調べてみたら全然水準が違います。リスクヘッジもない。
76	4305	合併すると向こうの所有船でその要員も向こうの社員で、いまのうちの社員数は必ず必要なわけです。
167	4302	当社で若くして海外赴任された方は、最近ですとC/Oが外地に行っていますが、それはだいたいタフになってから行っています。そうですね、結構経験を積んでから行っています。初めての陸勤で外地というのはないですね。マンニング会社は、船長クラスの方が一人向こうにいます。人同士のつながりを重視するところなので、苦労されているとは思いますが。フィリピン人船員の家族とのパーティや、教育も手厚くやっています。
47	4305	(外国の船社は考えた)我々もよく言われました、外国の会社に行きやすいじゃないかって。でも調べてみたら全然水準が違います。向こうの水準の待遇になるので、生活拠点がそこにあるなら、それでいいと思いますが、そう簡単にできるものではないと思います。(差が)あります、雇用形態も全然違います、日本の船乗りは終身雇用ですが、外国の会社は雇入れ雇い止めの世界なので、そう簡単ではないです。リスクヘッジがあるわけでもないの、病気になった時どうするのかって話です。

番号	コード	44 異文化間マネジメント：トラブル解消から交渉力へ
25	4400	ミャンマーの職員もいます。フィリピン、韓国のマンニング会社とミャンマーのマンニング会社を同等の扱いです。
113	4401	マンニング会社はフィリピンですが、コスト的には厳しくなりつつありますね。
10	4402	バルクはオールフィリピン、ケミカルは韓国人とフィリピン、LNGは職員が日本人でクルーがフィリピン人が多い。
23	4403	韓国人は技術を付けたら韓国の大手、フィリピン人は給料が高いとすぐ移ってしまうので、定着対策をしています。
34	4404	ケミカル船は忙しすぎて日本人の配乗対象にはならないようで、過酷な状況でも韓国人は働いてくれます。
128	4405	95%フィリピンということですから、陸上からコントロールする必要が出てきます。
168	4406	フィリピン、ペルシャ、中国人と話をしているのは、国民性あるのかもしれないが、個人差の方が大きいことです。
115	4407	外国人とのトラブルは最近ありません。く人の前では叱らないっていうのは心がけていました。
11	4408	ケミカルは、混乗の始まりが韓国でそのまま続いている。当初はトラブルもあったようだが、今は全然問題ない。
21	4409	以前にけんかなどのトラブルがあって注意を聞いたが、入った頃から、もうみんな仲良くやっていました。
22	4411	フィリピン人との人間関係の問題は最近聞きません。マンニング会社がインタビューをしっかりとっています。
114	4412	フィリピン人は命令をこなすことは得意で、グルーピングサービスからデータをもらいその通り動かす。
35	4413	バルクはフィリピン人で大丈夫です。メジャーもPSCとかで、今要求されるものが増えて大変になっています。
23	4403	LNGは韓国の会社向けもあるが、もし韓国人がそこで技術を付けたら、期間雇用なので韓国の大手の会社に移ってしまうので、日本人が乗っている。フィリピンも流動性が高く、あっちの方が給料が高くなるとすぐ移ってしまうので、定着対策をしています。
22	4411	フィリピン人との人間関係の問題は最近聞きません。もうやんちゃするやついなくて、おとなしいです、真面目です。マンニング会社がインタビューをしっかりとっているみたいです。今、日本人と韓国人の混乗はないのですが、喧嘩とかがあるってわけじゃなくて、棲み分けができていたため、ケミカルのきつい仕事を彼らがしてくれるからです。

番号	コード	51 商船教育：商船教育と教育力の強化
38	5101	高専は先生がいて寝たりしたらすぐ怒られましたが、大学は広い階段教室で誰も話聞いてないと思います。
170	5102	先生は研究に関心あっても、学生たちの教育には関心が薄い、船員育成という社会的役割を気にしていない。
80	5103	前半の3年間で基礎をきっちりやったら、結局大学入れればいいということになっちゃうんで難しい。
79	5104	高専は普通高校でやることプラス専門科目が入っています。時間の絶対数が少ないです。
81	5105	できる先生がいないですよ。高専の学生は英語ができな、まず先生に勉強して欲しいです。
78	5106	高専は普通の高校生レベルの英語ですけど、やっぱり受験勉強しているのといないのとでは違うと思います。
120	5107	大手海運会社来られた先生の経験の話の方が記憶に残っています。
82	5108	練習船に出向の社員は今はいないですね。過去はやっていたんですが。前は、職員も部員も送っていました。
170	5102	今の先生たちは自身の研究の方に関心はあっても、学生たちの教育については関心が薄いようで、もともと商船大学というのはどういった大学なのか忘れちゃったのかな、海洋や海事という名前がついておきながら船員育成という組織的な社会的役割を気にしていないのかなと感じますね。当時、商船大出身で戻ってこられた先生を見てみると、後輩だから面倒見てやるという気持ちを感じられ、手厚くしてもらえた感じがします。それが今では、ほとんどなく、さみしいです。
81	5105	(中学に外国人教師)いいと思いますよ。一人や二人いたってと思いますけどね。(ディスカッションなんかも英語でやる)全員がどれぐらいの頻度でそれに当たれるかという、週一やっても少ないと思いますよ。本人の意識もあるでしょうが。(英語で専門科目の講義)できる先生がいないですよ。高専の学生は英語ができないと言われるけど、そんな英語が上手な先生にあったことがないですよ。学生ばかり問題視して先生自身が何もできてないんですよ。どうやって力をあげるかっていうところで、まず先生に勉強して欲しいです。

番号	コード	52 講義科目評価: 幅広い内容で興味を醸す授業必要
123	5201	一般教養は重要視はしていなかったかったです。それよりも、船に関する専門科目に関心がありました。
122	5202	1年の時に一般教養らしきものはやった記憶はありますが、航海学とか専門科目に直結するようなものでない。
174	5203	学校の授業で法律の体系や考え方を頭に入れた記憶があるので、そういった教養は大切にしてほしいです
41	5204	歴史で、鉄道の線路幅から世界を見ろという、日本の線路幅から歴史を展開していくのが面白かった。
175	5205	法律も技術の1つだと思います。今の制度は本当に適正なのかとかの研究をして安全をリードしていただきたい。
171	5206	一般教養で哲学や経済を学んだのは面白かったですね。大学生らしい気になりました。
40	5207	エンジン卒ですが、今は工務監督でデッキのことも、教えてもらったことはベースになっています。
39	5208	高専ではまだ機関の当直限定が取れたが、大学に編入してエンジンを学ばなくなり、少し勉強したかった。
121	5209	天文が嫌いだったが、訓練所でその時の士官が星座の話をしながらの天測指導で星に関心が出てました。
14	5210	陸勤では、学校で学んだものは基礎になっていると思うが、特にあれをやっておけばといったことは感じません。
107	5211	荷物をどう積んだりするかなどのアレンジは学校でしていないが、荷役関係の実務が重要です。
174	5203	今海上労働条約とか色々条約が更新されて続けています。学校の授業で法律の体系や考え方を頭に入れた記憶があるので、そういった教養は大切にしてほしいです。これだけ法律ができて更新されて行く中で、しっかりフォローしてもらいたいのと、海運の管理だったり、オペだったり実際の海事産業体系って経済学のみでは語れない、そういった結びつきの話もして欲しいです。歴史の変遷を見て今後どうなるか、海事産業に関わるものとして自身がどういった立ち位置にあるのかを見ないといけません。私の経験の範疇での船長であることと、将来がどうなってい
40	5207	私はエンジンですが、今は工務監督もやっていて、でデッキのことも知らないといけないので、教えてもらったことはベースになっています。何もなかったら勉強するのには時間がかかったかもしれません。その分よかったなと思います。実際に免状もあったんで、1回航海士として乗りたかったです。

番号	コード	53 全寮制: 集団生活と人脈づくりに有効
173	5301	前には商船大出はすぐにどこでも使えるといわれた、その要因は寮死活によるコミュニケーション能力です。
133	5302	船に乗ることについて疑問を持っているのはいますね。船の生活は寮生活をしていれば自然と分かるものです
132	5303	うちにも寮に入っていなかったのが何人か来ています。そういう人たちはやはり資質が違います。
63	5304	高専は最初の1年ぐらいいは寮に入ります。合わなければ辞めるのは本人にとってもいいのかもしれませんが。
42	5305	海運会社で働くと同級生とか見知った人とよく会います。仕事先に、同級生とかがいたらすごくやりやすいです。
62	5306	練習船も特殊と言えば特殊で集団生活ですけれど、仕事をしながら乗るのは、あんなに楽しいものじゃない。
64	5307	寮が個室になって、昔みたいな学生がいなくなって面白くない。
61	5308	全寮制の良さは、船に合うあわないことが一番初めに出てくることです。
65	5309	最初通生だったので、団体生活の面で徹底的にしごかれた。
172	5310	社会に出るとどこかの何期という話になります。良し悪しあるかもしれないが、良かった面は引き継いで欲しいです。
29	5311	編入後、大学の2年間でもうすこし落ち着いて考えられる。部活や他学部の学生との交流などができた。
173	5301	よく学校には行っているのですが、ちょっと前には商船大出た学生はすぐにどこでも使えるという話がありました。その要因はコミュニケーション能力だと思うのですが、寮での横と縦の経験が大きいと思います。社会に出て先輩たちとの縦のつながり、そして同期の横のつながりで団結していかないと崩れちゃうんですね。それはなくさないでほしいですね。自信がつくという点でよかったのは寮ですよ。狭いなかでもまれ、肝が据わったと言いますか。心身ともに鍛えられたのかなと思います。
61	5308	(最近入った自分の部下は)みんな同じかもしれませんが、私が入社したころはもう全寮制じゃなかったんですよ。寮が良いことばかりではないですが、全寮制だったからこうだとは言いませんが、船での集団生活には慣れていたなと思います。ただそれは、個人差もあります。全寮制の良さは、船に合うあわないことが一番初めに出てくることです。さらに、せっかく入社して船乗ってから合わないわって、そこから転職するのは大変だろうと思います。

番号	コード	54 入学動機: 船乗り志向と親の勧め
2	5401	親元を離れて遠くの学校を探していたら、寮付きの学校で大島商船とか唐津の海員学校とかがありました。
48	5402	早く仕事に就きたかったからです。当時のイメージとしては、職業の教習所や訓練所といった感じです。
95	5403	はじめの希望は近い弓削だったが、商船大学もあると家族から教えてもらい、商船大学をトライしました。
94	5404	両親が弓削商船という学校を知っていたので、それで推薦されていって見たらどうだと言われ入りました。
44	5405	高校から船に乗ろうと神戸商船の機関科に入学しました。推薦で入れそうなので応募して、入りました。
145	5406	小学生のころ飛行機のパイロットになりたかったが、視力の基準でだめで、見つけたのが船員でした。
150	5407	はじめは飛行機にあこがれていたが、大学に行かなきゃと入って見たら当時の全寮制の世界にはまった。
94	5404	E1は弓削商船の機関科の2008年卒です。出身は福山で、稼業とか関係なく、両親が弓削商船という学校を知っていたので、それで推薦されていって見たらどうだと言われ入りました。船に乗るとは決めていなかったです。機関科を選んだのは、船に乗るなら機関の方が有利だとは聞いていました。
145	5406	N1は東京N55回生です。小学生のころからの夢で単純な憧れですが、飛行機のパイロットになりたかったのですが、視力の基準でなることができなかったのです。同じような仕事がないか探し、見つけたのが船員でした。高校2年生のことに船乗り注目することになりました。いろんな外国の人と働けるし、海外にも行けるので船乗りを目指しました。動機は、両親に海外旅行に連れて行ってもらったことが大きいかなと思います。大学の同期なんかに話を聞いてみると旅行で船に乗っていいなって思い志した人もいたので。旅行とかがきっかけになると思います。

番号	コード	55 新3級評価：有効であれば取り組みたい
136	5501	船内社会や生活は訓練所、技術は社船で身に着ける、学校教育の半年の実習科を社船に置き換えるのです。
137	5502	アプレンチスのようであれば、小遣いを出しても問題ない。内定した学生を受け入れるならできると思います。
135	5503	社船実習の制度は、小さな会社にとって問題なのは教える側の履歴について問われるのでそれが困ります。
138	5505	多様な仕事ができる人材で、積み付け、貨物管理など、海務の仕事を一環としてやります。
135	5503	若い人がいる間はベテランの経験が生きるわけで、カリキュラム作ってやっていこうかなど漠然と考えているところ です。社船実習の制度は、小さな会社にとっては、先生の経験があるのかといった履歴の方が厳しいです。あまり 大したことは書かれてありませんが、先生の規定が300ページぐらいあり、問題なのは教える側の履歴について問 われるのでそれが困ります。海上のキャリアを教育キャリアとして認めていただけるならばそうしたことはすぐにで きますが。

番号	コード	56 商船教育実習：訓練所実習有効だが工夫と多様な取り組み可能
118	5601	教育で、中にはいい授業をしていた先生は少ないですけどいました。まず興味がなければ面白くないです。
108	5602	昔、学校教育で社船実習や工場実習があったが、それは良かったそうです。より実務に近いものが学べます。
119	5603	NとE一緒にやって、4年生から分かれまます。どっちつかずとは感じるかもしれませんが、両方知ることができます。
66	5604	高専の方が早く実地学べます。入社してしばらくして再度学校に入ればすぐ吸収できるときがありました。
43	5605	練習船で得られたものは大きかった。レポートや卒論の書き方などを教えてもらったことが役に立っています。
169	5606	教育は練習船しか思い浮かばない。あとは航海計器とかの実験です。厳しかったです、いま活きています。
92	5607	振り返ってもよかったなと思えるのは訓練所だけです。即戦力だ、って言っているいろいろ叩き込まれました。
30	5608	LNG船に乗って、エンジンの教育で勉強になったと思うのは練習船の大成丸だけで、勉強しなおしてした。
134	5609	練習船でよその学校の人たちとつながるので、いろんな情報が集まるという点では良いかもしれません。
84	5610	基礎の点は練習船でいいと思うが、専用船ばかりになって社船研修もいい。派遣先選びが重要になります。
83	5611	練習船って古いんですね。大事なんだとは思いますが、実務に即した訓練ではないです。
85	5612	入社が決まった学生を半年間船に乗せて、その間の費用は国なりが持つならば、それは有効だと思います。
86	5613	実習は資金援助がない限り人は集まらない。学校と学校を合併して適正な教員の人数とすることです。
66	5604	高専の方がいいなと思いました。早く実地学べますし、あんな座学なんか長々とやっても、高専のように1、2年 早くから実地やった方が役立つとは思いますが。(日本は基礎教育をしてから職業教育)そうです。(欧州は逆)そっち の方がいいでしょう。今は思いますが、入社してしばらくして再度学校に入ればすぐ吸収できるだろうと思うと きがありました。今知りたいこと、自分で調べりゃいいんですけど。(新三級制度は)高専採った方がいいと思いま す、18歳で職業訓練はじめて、20歳で実務者になれますから。2年のブランクの差って大きい
43	5605	練習船で得られたものは大きかったと思う。机上でそこまで深いことやってもわからないと思います。レポートや卒 論で教員にこういう風を書くのだといういろいろ教えてもらいましたが、それが役に立ったとは思いますが。実験とか結 構本格的にやっていたけど、よい経験でしたが、就職後の仕事とはあまり関係がない。

内航大手・オペレータ

番号	コード	11 船員確保：やる気と環境適応力を求める
9	1101	書類仕事が増えて、貨物船にいったとかあるみたいです。
98	1102	本人たちは一生懸命考えているが、その考える範囲が狭すぎて、反省してどうにかしようというのがあまい。
100	1103	マイペースというか回りを考えない。周りに合わせる若者は少なくなった。
8	1104	しなければならないことだけやる、自分で理解していないから何回も同じことをする。危ないことを任せられない。
25	1105	求めるのは協調性です。明るい子で、船を学ぶというか向上意識があることです。
22	1106	明るい子が伸びてきます。人とのコミュニケーションがとれるので、教える方も聞いてきたら教える。
80	1107	一機士のときは機関長を頼っていたときは一生懸命こなしました。役割と責任感もやる気を引き出します。
79	1108	異常に対し、なぜそこであるのかと図面をみるなど、応用力に差が出ます。
74	1109	簡易EGDISは古い船に積んで慣れてもらっています。
39	1110	会社員と船乗りを混ぜたものが今の船員像になっています。そのへんの頭の切り替えをしないと勤まりません。
98	1102	操船など、本人たちは一生懸命考えていますが、その考える範囲が狭すぎて、目の前の1杯をかわすのに精いっぱいであとの船のことなんか、入ってない。探りながらやっていく姿勢、いわれっぱなし、怒られっぱなしでなく、自分で反省してどうにかしていこうというのがちょっとあまい。質問がないです。
25	1105	(採用する学生に求めるのは)協調性です。明るい子で、船を学ぶというか向上意識があることです。船内生活に対応できるような教育を受けていることです。寮に入っていた子とそうでない子で全然違います。家にいた場合、人に合わせるというところがあんまりないが、寮入っていると人に気を使うところが身についています。
番号	コード	12 労働条件：船種で異なる休暇パターン
103	1201	小型船の環境では行かない。RORO船は大型に近いので、希望して来ますから、職場環境っておおきいです。
102	1202	16労8休で1ヶ月以内に休暇があります。一時は携帯が通じないところは職場じゃないというときもありました。
6	1203	休暇は年間3回で合計105日休暇だが、若い船員がその長期休暇の使い方がわかってない。
6	1203	乗船と休暇は、基本的には3か月1か月ぐらいで、年間3回で合計105日休暇だが、若い船員がその長期休暇の使い方がわかってない。1か月の休みを有効に使わず、陸の子に引っ張られてやめる子が多い。必ずしも、家庭の事情とかもあり、年配者は乗船がないこともあり、その通りに毎回行くわけじゃないが、休暇も消化してもらうようにしています。長期休暇を旅行や趣味に有効につかい人に来てもらいたい。
番号	コード	13 就職：需要変動大きく機会を工夫
60	1301	小学の修学旅行の経験で船に乗る気になりました。水産高校専攻科を卒業し、船員の求人が多く入れました。
86	1302	東海大の海洋学部の乗船実習課程入学は23～25人ぐらいて、15くらいが実習課程を出、船員は3人です。
15	1303	水産高校卒で、免状がなくても採用してくれました。親会社にいた先生が行ってみたいかということで来ました。
85	1304	フェリー会社に就職し、5年前に倒産したので、当社に入社しました。
2	1305	12年間働いた外航船の会社が倒産し当社に入りました。最近では中途採用がありませんが、当時はありました。
64	1306	商船大卒で会社の陸勤要員として就職した。船に乗る気はちょっとありましたが実習科には行きませんでした。
65	1307	卒業当時は就職があんまりいいとはいえず、大手3社と中堅が3、4社くらいでした。
66	1308	周りも実家も漁業です。漁業がよくない状況で、先輩に商船船員がいて、海員学校出て商船に乗ることにした。
15	1303	水産高校です。練習船は地震のあと去年からマグロをやめて、イカとったりとか、そういう感じになりました。専攻科はだいがまえに無くなって、本科だけでした。1998年卒業で、当社は免状がなくても採用してくれました。その当時は、親会社にいたことが教科長の先生がいたんで、その人が行ってみたいかということで来ました。たまたまよかった訳です。
64	1306	東京商船大学を2003年に卒業して、すぐにこの会社の陸勤要員として就職しました。出身は岐阜ですが、高校3年の夏に一般大学にいか迷ったときに、知っている人が商船大学生だったことなどから、商船大に入りました。偏差値で選んだというようなことはなかったです。船に乗る気はちょっとありましたが実習科には行きませんでした。
番号	コード	14 採用：人員構成に基づき中途と新卒採用
87	1401	フェリーはほとんど高専・大学生で、あとは一般の水産高校の卒業生で、そこらへんからサプライがありました。
69	1402	、学卒者をいれれば何時間もかかるし、それを見越したバランスとるため予備員率を40%くらいにしています。
104	1403	学生を育ててもらって採用するというのがベースですが、新しい仕組みを独自に築いていこうと思います。
31	1404	中途採用が多く、去年は新卒2名で、中途採用は14名でした。原発停止の影響で専用船需要も伸びています。
88	1405	23歳で入って5年ほどで自動的に二等にしていたが、1級免状なければ二等以上にプロモートしません。
46	1406	エンジンだったたらエンジン、デッキならデッキという選び方です
43	1407	会社ではデッキ何人エンジン何人で求人します。エンジンで育たず、デッキにしようかといったこともあります。
5	1408	募集は機構をとおしてしています。希望する学生があれば、商船高専からも採用します
55	1409	採用の書類審査しますが、会っている学生は本人が望んでくるとみられるので、少し有利になります。
54	1410	説明で厳しいことも言う。はじめは部員からだとか、便所掃除からやらせようとか言います
34	1411	もうやめまっすっていう船員さんもいるから、結構減っている。たぶんここ2、3年で船員の取り合いがはじまると思います
88	1405	当社の労務で、基本的に昔のしくみと決まっているのは入社手段だけです。23歳で入って、27、28歳で自動的にセコンドになるというものが、最近少し仕組みが変わって、かれの場合のように中途採用があって、フェリー同士の移動は履歴の7掛けくらいにしています。(職員前の部員経験は)当社はありません。技術短大卒で4級をもっている人も採用しているが、基本的に職員登用はしません。職員としては、いま高専か大学からしか採っていません。運航するには3級免状でよいが、セコンド以上は1級免状を持たなければ二等以上にプロモートします。
34	1411	(700トン未満が減っている)そうですね。もうやめまっすっていう船員さんもいますから、結構減っているとは思いますが。たぶんここ2、3年で船員の取り合いがはじまると思います。ある程度新卒とって育てた会社じゃないとたなくなります。うちの船は専用船なので、ベルトコンベアーやエアで送る荷役装置があるので、それを操作できなければなりません。タンカーやフェリーなどから来ても、しばらく使えない人や全く使えない人が多いです。

番号	コード	21 船員育成：部員で採用、人員構成でプロモート
70	2101	(職員になるのは)その人の能力と人員構成です。船長が定年退職する見通しによって準備していきます。
99	2102	基準年齢のプロモートの判断基準で60点でチーフにし、そのあとの40点は伸びてくればよい。
68	2103	機関部の部員職がない2名体制ですから、部員職までやらなければなりません。
33	2104	一般的には三航士になって2、3年ぐらいで二航士が2、3年で、40歳ぐらいで船長を目指しています
61	2105	乗船は7カ月4番エンジニアで三機士が2年間あり、15年で一機士まで勤めました。
4	2106	船長機関長は45歳ぐらいです。免許をもって入社後部員経験して、ずっと上がつづけていたから。
94	2107	採用がバランスよければ10年ごとに昇格するが、年代の偏りで50歳過ぎて船長になれなかった。
95	2109	42で船長になると20年船長をやるわけだが、その下のプロモートが遅れるという弊害を常に抱えています
62	2110	外航大手から4、5年後に辞めて、ケミカルの外航船で一航士になり陸上のオペレーションに移りました。
67	2111	20歳まえに海技試験を受けて、5級と4級の筆記をとって次席2等機関士で雇入れされました
1	2113	波方を出て他社タンカー船員として7、8年勤め、当社に移動して5、6年ほどで、陸勤は2008年からです。
19	2114	今ボースンができる年配の方がいなくなってきたので、若手がサードがやっています。
52	2115	同じ日本人で、職務が上の人が基礎ができないと馬鹿にされますので、部員からはじめます。
17	2116	部員採用で、うえがつかえているたので、だいたい5・6年以上は部員やりました。
12	2117	文字が読めないとか書けないとかあんまりないです。それが仕事の障害にはなっていません。
38	2120	貨物船で任意のISOを一番先に取りました。書類の記録残したりとかが多いが、慣れる気にしなくなる。
33	2104	一般的には三航士になって2、3年ぐらいで二航士になり、それが2、3年で、40歳ぐらいで船長を目指しています。いままではもうよそから来た人が多いので、船長に上がるのが40代後半から50代ぐらいにかけてでしたが、できれば40代前半ぐらいで船長でできればというのが今のイメージです。今、ベテラン船員がやめていく中で、代わるベテランを採って、辞めないというのが会社の強みだと思います。
52	2115	内航と外航は違う仕事です。最初から職員で入って外国人を使う外航のイメージと、部員から職員に上がっていく内航のイメージはまるで違います。今は学校卒で乗船履歴がついて免状を持てますが、仕事にはなりません、同じ日本人で、職務が上の人が、基礎ができないと馬鹿にされます。部員の仕事は必要なので、部員からはじめています。部員の仕事の大半は学校で1年の最初にやるロープワークなどですが、卒業のころには忘れてるので、船に乗って一から覚えることになります。基礎的なところは頭に体に叩き込んでおかないと船乗りとして仕事にならない。

番号	コード	22 社船実習：実施意欲はあるが困難克服が課題
107	2200	新3級では社内教育と海大教育と訓練所の教育と、それぞれの専門を分担した一貫した専門教育が出来ます。
91	2201	外国で船員を育てるのに全部国が出している国はないということがあって、会社としても手を上げざるを得ない。
112	2202	国交省がスタートしようというので、現場には負担かけない配慮して、とりあえずしようということです。
90	2203	他の会社に内定しているのに社船実習やりたいといわれた会社もあるそうです。
92	2204	社船実習は給料なしで実習できるメリットがあるが、全く定員に入れない訓練はだめと現場から言われます。
89	2205	社船実習の募集時には実習生の候補者を決めなくてはならないので今年1名しかできませんでした。
93	2206	今まで入社してから3か月間のJrをこの社船実習期間に給与抜きでできる。
111	2207	長中距離フェリー協会が窓口になって、教員要件の講習会だとか全部取りまとめて、運用していく。
82	2208	当社は採用した人はできるが、採用できるかどうか分からない人まで教育することはできません。
50	2209	社船実習は、いろんな書類作り申請など事務手続きは、小さい会社だったら絶対できない。
24	2210	社船教育に取り組むが効果には疑問ある。入社してから3か月育成した方が手間がかからない。
110	2211	教員の資格に条件があり、業界は教育者の育成を要する、それば1社でやる問題でもない。
51	2212	外航が基準ですが、内航に関しては、うちと先生と話をすれば簡単に手続きとれます。
112	2202	国交省がとりあえずスタートしてみようということですから、我々も現場には負担かけないよう配慮しながら、とりあえずしてみようということ。うまくいくまで時間がかかり、最初の実習生には大きな負担があると思われるので、相当ケアしてあげないと、と思っています。(円滑に運ぶには機構が一丸となって)機構と訓練所は、一緒になるのがよいと思います。それを仕切っているのは国交省で、互いに盛り上がるようにして欲しい。高専も文科省でがんばっていますが、専門学校になって、その縛りから外れてもよいと思います。
82	2208	(練習船の実習ができない人の社船教育)そういう話が内航にもきたが、うちはできません。(練習船の収容人数)それは向うの都合です。当社は採用して自社船に乗せて教育するのはできるけど、採用できるかどうか分からない人まで面倒みることはできません。卒業して採用した人は育てるが、その前の訓練は、船長も機関長も忙しいし、手続きも契約とかいろいろあるので無理です。

番号	コード	23 定着：仕事・生活不適應で短期離職
27	2301	最初に乗った船でやめる子と、3年ぐらいでやめる子がいますが、3年もつと皆だいたい長く続きます。
76	2302	辞める理由は休暇、給料、仕事を選ぶ動機が弱いなどですが、陸上で高卒者が辞めるのと同じでしょう。
101	2303	国の勤めで自衛隊員採用をしたが、3日で降りた。やっていることがちがうのでミスマッチでした。
7	2304	辞める人は通勤できる仕事がいいとかで、早く辞めます。船員の生活を理解していないと思う。
53	2305	本人が会社のことを調べ、本人が納得して入ってきてもらいたいです。漠然と入ってくるとこっちも困ります。
75	2306	技術とより船の生活に慣れることです。言われていたことと自分で感じるものが違うとか聞きます。
28	2307	休暇中の生活はほとんど変わらないです。田舎帰ると家族持っている友達を遊びに連れ出すわけにいかない。
3	2309	求人数は、増えもしないし減りもしないが、現状の船社でやめる方が増えれば、求人をつくれます。
16	2310	1991年頃は沢山採用して半分残ればいいというので、みんな辞めたが、もったいないことです。
27	2301	辞めるパターン見ていると、最初に乗った船でやめる子と、3年ぐらいでやめる子がいますが、3年もつと皆だいたい長く続きます。最初で辞めるのは、本人がイメージしていた船内生活じゃない、イメージとのギャップがものすごく大きいのです。3年乗って辞めるのは、慣れてくるのですが、こういう仕事していいかなと考えだし、それで辞めます。そこを過ぎるとずっと船乗りです。
53	2305	入社する前に、本人がどれだけその会社のことを調べ、把握しているかが大事です。本人が納得して入ってきてもらいたいです。漠然と入ってくるとこっちも困ります。(説明会など)あります。平成18年頃から東京、神戸、愛媛とかで聞きます。そのときに学生が結構来ます。その時に来た子とか、高専などの先生から会社訪問したいという子はない、近くで下船するとかそういうタイミングに合わせて話をします。本人が行動することです。会社を知らないで入ると辞めることになってしまいます。(数年で)30名くらい新卒として、辞めたのは2人です。

番号	コード	31 OJT指導：やる気にさせる上手な人を活用
41	3101	教え方が上手い人に若い人を付けています。一機士はエンジン全般を見るので一航士が中心になります。
77	3102	BRMとかの講習にいらしてもらったり、指導者の責任者として我々の期待できる方をできるだけ早く、たくさん作って
73	3103	来年から、エンジニアを機関部員として、しばらく何年か2名職員プラス定員外1名を始めます。
78	3104	やる気がおちてきたなと思ったら、新しい刺激を与えてあげることを、訪船活動を多くして現場に言います。
10	3105	10月から社船実習をするが、教官役や船機長の研修をします。やっていくなかで改善していくと思います。
59	3106	ECDIS、電気推進船など、日々進化する技術に対し、教育内容を変えていく必要があります。
42	3108	指導したがいらないのは、何かあった時に一人に対応するのは不可能だ、という考えです。
18	3109	古い専用船に乗り、デッキのクラックなどの修理で毎日溶接ばかりで、両用教育だからデッキでもやれました。
97	3110	新卒のサードオフィサーを独り立ちさせる期間が長くなって、半年でも使えない、それでやめていくのがいます。
56	3111	学校教育で基本的な知識と技能を活かすのは、乗ってからの印象、その生活態度、周りの人との関係です。
26	3112	水産高校出て一緒に3つ上の二航海士も水産高校出身で、少しずつしゃべれるようになりました。
41	3101	(先輩の教え方の上手下手は)ありますので、意識的に教え方が上手い人に若い人を付けています。教える方の教えたいんだという気持ちの人と、ほっとけという人では、教えられる側の見方も違うので、面倒をみてくれそうなのとに付けるようにはしています。(そういうふうに仕向ける方法)エンジニアが2名なので、どうしても定員に入れようとしたら一航士が中心になります。一機士はエンジン全般を見なければいけないので、機関長は嫌がるのです、面どうみきらんと。やっぱり面倒を見てくれる一等航海士に付け、もうそろそろファーストにならないかん
42	3108	(指導したがいらないのは)何かあった時に、部下が対応してくれないと一人に対応するってのは、不可能だという考え方があります。エンジントラブルなんかがあってですね、うちの船のスタンバイはブリッジに機関長がいて、ファーストがエンジンみてますので、エンジントラブルにファーストが対応できないと困ります。普通に動いていれば2人で、片方がなれなくても、1人が気をつけて、上手いきます。(それは覚悟の問題)そうです。だから、どれだけその教える人間がキャパ持っているかという問題ですね。船長は、全部の責任者なので、使い物にならない。

番号	コード	33 陸上勤務：会社で異なる就業機会
35	3300	海上籍から陸勤専属の人は何人かいて、チームリーダーまでやります。勤務員は3年ぐらいで交代します。
63	3301	外航海運会社で世界的に事業をしていましたが、内航海運のタンカー会社に移って、ISMの認証を得ました。
36	3302	陸上勤務は、会う、合わないがあるので、現場に生きる人もいます。2回あがる人もいるし、ない人もいます。
96	3303	陸勤は30歳弱のとき基本的に2年で、1年オプシオンがあり、2度目の陸勤の時は、陸転になります。
71	3304	2、3年陸勤を挟み、ドックも経験すると、陸上でいろんな勉強をするから、現場のほうもグレードがあがります。
37	3305	陸勤では、自分が乗ったことのない人間に安全指導しますので、そのへんを若干勉強しなくてははいけません。
30	3307	試験受けなきゃいけないので、そのための陸勤のようです。そろそろって職員やれということです。
35	3300	海上籍の総勢は、本社と子会社が2:1です。陸勤は、海上籍の1割弱います。私は専属になりましたが、そのような人は何人かいて、チームリーダーまでやります。基本的には勤務員は3年ぐらいで交代するイメージです。デッキは4人で、3名は海務安全事務っていう安全チームで、安全とか新しく傭船したら船の検査にいったりとか、安全指導したりとか、新しく入る港の港湾調査とか、そのへんの仕事をします。それと配乗とかする人間が1人です。エンジンはメンテナンスの工務チーム4人です。
71	3304	(職員なれないので辞める)機構から入る方は、免許あるから将来は資質があれば道はあるといって採用しています。ここは現場の力が必要ですから、人材育成はなかなか難しいです。2、3年陸勤を挟み、ドックも経験すると、陸上でいろんな勉強をするから、現場のほうもグレードがあがります。こういった人を3、4人育て、安全運航につながるいろんな情報を身につけて船に帰れば全然違うと思っています。船だけみるのではなく、装置の仕組みとかマネジメントの流れとか、現場との交流も大事です。外航のいい結果がでていところを取り込み、内航にあった方法で行うことです。

番号	コード	50 入学動機： 成育環境、試験条件による選択
14	5001	漁師町で周りがほとんど船乗りで、船に乗るなら船の学校って言うはなしで、中学の先生も勧めていました。
20	5002	田舎で仕事がないので船に乗ろうかという感じでした、今の子は船に乗りたくて船の学校行く子が多いです。
13	5003	水産高校も受ける予定でしたが、海員学校の試験が公立高校より早く、受かっていたので受けませんでした。
14	5001	(漁船や商船への動機は)漁師町ですから、周りがもうほとんど船乗りで、普通の一般のサラリーマンはほとんどいないです。だから、船に乗るなら船の学校って言うはなしで、中学の先生も勧めていました。その当時はマグロもよくない年でしたし、漁船が活気ないときでしたから、漁船はあきらめていました。漁船に乗ることは考えていませんでした。完全に港を埋め尽くすくらい停船してるわけですから。

番号	コード	51 学校教育： 学生レベル低下と基本的教育の要求
105	5100	内航船には大学・高専は必要ありません。実習も社船実習も最後の3ヶ月を船社が請け負います。
21	5101	高専・大学の方が知識が高いが、船に乗ったらほとんど一線です。伸び方は学校じゃない、学ぶかです。
81	5102	短大はレベルが上がっており、エンジニアは短大卒に期待しているようです。
44	5103	工務チーム経験者は文章で申請し正確にやり取りするが、小さな船では何かあればメーカーを呼ぶだけです。
45	5104	両用教育を受けたが、船に乗って身についたことが残っているだけで、片方を集中してやった方がよい。
11	5105	道具の名前、ホーサの取り扱いなど実践的なこ、練習船訓練で実際にこうしたら危ないと説明しないとだめです。
57	5106	いっぱい、いっぱいの教育をやっているの、今使っていない航海計器の教育はいらないと言っています。
108	5107	商船教育を受けて、どこにもいけるが結果として限界があった。陸上でも使い勝手が良かったという程度です。
23	5108	今の教育機関で即戦力はむりです。会社に入れてからどう育てることが重要だと思います。
83	5109	水産学校からも求人して欲しいと言われるが、科目が漁業関係を主にしているので工夫をして欲しい。
14	5001	(漁船や商船への動機は)漁師町ですから、周りがもうほとんど船乗りで、普通の一般のサラリーマンはほとんどいないです。だから、船に乗るなら船の学校って言うはなしで、中学の先生も勧めていました。その当時はマグロもよくない年でしたし、漁船が活気ないときでしたから、漁船はあきらめていました。漁船に乗ることは考えていませんでした。完全に港を埋め尽くすくらい停船してるわけですから。
23	5108	(学校は基本的教育で)それで十分だと思います、教育内容をもっとした多くと言いますが、2年間でデッキとエンジン教えるのですから無理ですよ。よく即戦力って言いますが、今の教育機関で即戦力はむりです。会社に入れてからどう育てることが重要だと思います。ただし、ある程度の規模の会社じゃないとちょっと無理なんでしょうけど、やっぱり新卒を採って自分で育てるというのが必要だと思います。

番号	コード	52 学校運営： 先生が社会と連携し現場を知る
47	5201	学校の先生は内航船に乗るべきです。そういう機会が欲しいというなら、うちは乗れる機会を提供できます。
40	5202	内航に乗った先生が少ないので、本人で調べ、わからないなら船会社にいつて聞きなさいと言います。
49	5203	機構で先生やられている方は、ちょっと硬いです。ただ乗せてくれでいいのにといます。
109	5204	民間に派遣要請があるが、内航業界はそういう体力がない。学校と業界のコミュニケーションが出来る場欲しい。
48	5205	機構の先生方と他の内航船社3社の担当者がテレビ会議やったりするのですが、ああいう場は必要と思います。
106	5206	民間と国交省と文科省には大きな壁がある。ひとつに組織化して船員教育をここでやると決める必要があります。
58	5207	偉い人は、現状認識が違ったり、建前論で話したりするが、現場はもうちょっと泥臭い、人間味がある問題です。
40	5202	内航に乗った先生が少ないので内航船の仕事を説明しようがない。面接にくる学生には先生の説明をあてにするな、本人で調べないといけない、わからないなら船会社にいつて聞くぐらいのことしなさいと言います。清水の卒業生はだいたい年間110何人いますけど、1人1人に対してそのような説明はできないでしょう、やっぱり本人が調べて、本人が納得のいった会社にはいるべきです。それを先生のせいにはしたらいけないと言っています。
109	5204	(海技教育機構の先生たちもあんまり現場を知らない)小型の練習船の意味があるか、民間からの派遣が必要ではないかと言われ、派遣の要請もあるが、内航業界はそういう体力がありません。学校はしっかり学校としての教育をすればよく、業界のことまでは必要ありません。学校と業界のコミュニケーションが出来る場があればいいと思います。練習船の一航士、一機士が社船に来て働き、我々が学校の寄付講座を受け持つというように、教師の研修はいろいろな方法で出来ます。

内航船主

番号	コード	11 船員確保：社会的地位の向上と広報が必要
68	1101	以前にも船員不足があつて何とかなつてきたという。根拠のないなんとなつてきたという姿勢もまだみられます。
58	1102	1人前になってよそにとられるかもしれないけど、それにも目をむけないと船員さんは枯渇してしまう状態です。
59	1103	9年前とは比べ物にならないくらい船員の枯渇状況は緊迫しており、労務倒産もあるかもしれません。
69	1104	引き抜かれたら船がとまり、国の輸送の行政としての問題になります。
67	1105	内航の多くは499トンで1人ワッチですから、育成する時間も費用も厳しいので育成費用を出すのが理想です。
33	1106	誇りを持てる職場にしないといけない。いい代理店さんとはご苦労さんですというし、こっちも新造船しています。
51	1107	船員の離社会性・離家庭性が現在の若者の価値観とマッチしないようです。
42	1108	背に腹は変えられないとばかりに何万円も給与体系を上げて募集をしている会社もあると聞きます。
16	1109	今は若いころはよいが、その後も陸上より給料が最低でも陸より給料が1.5倍くらい必要です。
48	1110	安定を求める傾向があります。地方の零細船社は未組織船社で、学生には理解できないと思います。
66	1110	海員学校をおちる子はもったいないです、なんとかいろいろな取組で受け皿を作ってあげたい。
34	1111	最初に手取り35万ときめれば、よっぽどなことがかからない限りはこの給料は触らない。
58	1102	ただ素人は途中で腰くだけするかもしれないし、1人前になってよそにとられるかもしれないけど、それにも目をむけないと船員さんは枯渇してしまう状態です。身近な海員学校は過去には定員割れをしていたのに、この数年は3倍で、船に興味をもっている受験者を落とさないといけない。定員の増加は、一朝一夕でははいかないが、その人たをなんかの受け皿でつなぎとめられないかと思ひます。毎年何百人の船員になる道を絶たれているが、かたや船主はそのような若手を望んでいて、何か1つ2つの工夫や努力の協力があればと思ひています。
42	1108	(求人票の条件は)給与とか待遇の話になると各社各様で、一般論では言えませんが、例えば、社内の給与規定はあるけれど、どうしても人手が足りない場合は、背に腹は変えられないとばかりに何万円も給与体系を上げて募集をしている会社もあると聞きます。私どもは給与を格段にあげてまで、募集をするということまで追い込まれていません。

番号	コード	12 労働条件：改善進行、プロモーションでカバー
65	1201	労働環境や条件は船主も努力し、賃金、休暇船室等も改善するが、3か月乗船の1か月休暇で家に帰れない。
43	1202	求人票には必要な条件として、経験年数、所有資格などの他に、タンカーに乗ったことなどを掲げています。
13	1203	どこの船も船員不足で、精神的疲労とか、人の不平不満を聞いて全部聞いていたら精神的にまいってしまいます。
47	1204	79日乗船の25日休暇です。過取得・未消化は繰越で管理しています。
21	1205	2か月乗って20日休みで単身赴任より楽だと考えてくれる。6、7年前までは3か月の25日休暇でした。
1	1206	若いうちは給料いいが年を取ると陸と違わないから、陸を離れて船に乗るというひとはなかなか集まりません。
29	1207	うちは縁故できてもらっている船員が多く減船はできません。学校の先生には、こういった姿勢をみて欲しい。
50	1208	待遇は、福利厚生の部分など含めて、大手に勝てないが、昇進意欲があればチャンスある。
29	1207	同業者の中では同じ意見のひとは一緒にやれます。やるかやらないかの違いで、やるかぎりには精いっぱいやらないといけないということです。うちは縁故できてもらっている船員が多いし、減船はできません。学校の先生には、こういった姿勢や、給料のベースアップとか待遇などをみて欲しい。
50	1208	学生にも先生にも言いことは、待遇は、福利厚生の部分など含めて、大手に勝てないのは事実ですが、昇進意欲があつて早く部員から職員にあげてもらいたい、自信と技量を身につけて機関長や船長に35歳までになりたい、という人にとっては未組織の方がチャンスあるということです。大手は、いくら実力があつても先輩がやめなければポストがあかないため、35歳でも甲板手の人もいます。

番号	コード	14 採用：戦力の中途採用と多様な新人ソース
28	1400	749の船は実質6人で船長をフリーにして若い人のせて8人から9人です。結局一杯船主のひとと一緒にです。
44	1401	中途採用の求人をするが、次の一等機関士を養成しようと、若い船員を雇用するという場合もあります。
5	1402	一人当直は最低でも1年間は6人目で乗せて育て、3年で一人前になったところに給料とかで引き抜かれる。
56	1403	最近採用しています。乗組員さんの紹介で、面接して雇い入れました。50歳で以前は漁船に乗っていた。
57	1404	外装の塗装職人を芦屋の甲板コースに3か月半行かせ、もう2年近く乗船してそろそろ2等航海士の職員です。
4	1405	定着するかどうか分からないので、毎年、海上技術学校から多くて4人少なくて2人採っています。
19	1406	毎年、新人を海員学校から採っているが残るのは半分です。内航貨物船は変化がないから辞めるようです。
41	1407	船員職業安定所に求人広告を出しています。船員不足は社会問題といつていいほど深刻化しています。
36	1408	学校に説明にもいきますし、面接はこっちから足を運んでやっています。反応はよかったです。
23	1409	新卒としてはこの5年は水産高校が多く、沖縄や九州各地から採用しています。
5	1402	(一人当直は)最低でも1年間は6人目で乗せて育て、3年で(一人前に)できたら給料とかで引き抜かれる。最低限の仁義だと思つて、私どもはしません、今後また仁義なき戦いが始まります。(小型船で技術学校から来る)もともとは10年前に1人の採用から始め、4、5年前から船員不足を心配して多い年で4人入れるようになりました。
57	1404	ただ一人面白いのがいて、2、3年前にこの家の外装の塗装にきた職員の一人が船に乗りたいたつので、うちは小さいからといつて断りましたが、1か月後にまた来ました。2回来たら断れなくなつて、乗ってみると、芦屋の甲板コースに3か月半行かせ、もう2年近く乗船してそろそろ2等航海士の職員としての資質は育つといつてところだつ。何人か素人でも興味を持つ人がいて、正規の船員教育機関だけの学生でなく、+αの資源になると思ひます。

番号	コード	21 船員育成：居室と人件費不足対策を模索
26	2101	戦力になっているのに免許がなくて部員、仕事ができないが免許があるため職員では辞めるひとも多くなる。
75	2102	船長をワッチから外すか、船長とワッチして指導しますが、我々はコストがないからできません。
24	2103	うちで育てて他社にいても来る場合もあると、割り切っています。運賃に教育費も乗せてほしいです。
27	2104	ほんとにやる気あれば2か月で一人当直とれますから、乗船履歴を短縮し、1年で4級試験を受ければよい。
18	2105	設備的には新人を乗せられるが、今の傭船料では経済的に厳しい。何かを削ってでもやらないといけない。
64	2106	堪航性と船員は船主の問題というのが今の考えです。船員も確保できない船主はいらないということです。
63	2107	5人乗り組んでも7部屋あるが、ILOの改正で居住区を広げないといけないので厳しくなるかもしれない。
55	2108	船員は引き抜けばいいという考えから脱却して、自分のところで船員を育てる努力をしていただきたい。
45	2109	会社は育成のコストがかかりますが、やらなければもっと大変なことになるので、やらなければなりません。
70	2110	いくら自動化しても甲板は3人、機関部もやはり今の人数は安全運航の最小の人数で必要です。
72	2111	自分で3級筆記として履歴積んで合格した人も、途中で辞めたり、完全にスキルアップしていません。
12	2112	配乗はなんとかうまくまわっています。交代要員不足で長くなっていくかもしれません。
61	2113	船員がいなくてと言ったが、1人でも若いものを育てて全体の船員数を増やす努力が必要です。
60	2114	新6級制度は3か月半で免許が取れるので有効です。甲板だけでなく機関も新6級を入れてほしい。
18	2105	オイルタンカーは5000キロ、3000クラス以上が3隻と、749のLPGが2隻。499の貨物船が3隻所有し(新人を)設備的には乗せられるが、今の傭船料では経済的に厳しい。先行投資としてやっていくしかない。最低1年以上必要だが、それで慣れたところにやめられるリスクがある。東京の大手とちがうのは経済的に厳しいということで、これからは続けるのであれば何かを削ってでもやらないといけない。749では経済的にあわないけれど、若い人を1人乗せて教育していく。3000前後の船であれば、デッキ1人エンジン1人乗せる若年者雇用
60	2114	やはり一番要望したいのは利益の問題で、船会社もバブルが終わってから厳しい経営を強いられ、リーマン前に少し上がったのもリーマンで腰砕け、なかなか個々の船会社で育成できるという海運事業者は少ない状況です。その中で新6級の制度は3か月半で6級の免許ができるという取り組みは有効です。もう一つは、甲板だけでなく機関も新6級を入れてほしいと思っています。甲板部員より機関部員のほうが少ない現実があり、機関の新6級をみんな望んでいます。

番号	コード	22 「共育センター」：複数隻所有船主は隻数増で対応
7	2201	民間の教育機関にたよるよりも国の学校の定員を増やして欲しい。
17	2202	訪船して本人の話を聞いたりしています。いざ乗ってみると学校で聞いた話と違うとかありますから。
83	2203	「共育センター」と違う取り組みを話あっています。2、3社でも集まれば費用が捻出できます。
82	2204	「共育センター」は実現性が高いけれど、年間50、60万円必要で、応募会社を集めることが問題です。
80	2205	国の補助金で海技学院を運営し、船主負担で定期的に生徒さんが来ますが、船員になじむか問題です。
84	2206	航海訓練所で新造船をつくっているが実務的にどれだけ役立つか、まだまだ不十分だと思います。
79	2207	実習の登録をして、もと自衛隊員を乗せたが、うちに来るかも、交渉の方法もわからないという状況でした。
53	2208	当社の749トン型は7人運航で7室なので、即戦力で運航せざるを得ず、船員を目指す子に乗せられない。
17	2202	(現場から新卒への不満は)いまのところないです。若い子が来てくれるとうれしいようです。私も訪船して本人の話を聞いたりしています。(学校の進路指導は)いざ乗ってみると、(聞いた話と違う)とかありますから。(尾道海技学院の活用は)いまのところはないです。(「共育センター」は)あんまり手がまわらないし、技術学校があるし、半年そこで船に乗られてもということもあるし、(活用していません)。
84	2206	航海訓練所に国の予算も相当使われて、金のわりには実がありません。組織は守られているが業界に貢献がありません。新造船をつくっているが実務的にどれだけ役立つか、今までの帆船より実際の船に近い形で実習できますが、まだまだ不十分だと思います。「共育センター」も社団法人にしないと国に受け入れてもらえないということで、広島と尾道と連携して立ちあがりました。安倍総理が海洋国家を謳いだして、多少前が開けてきたが、まだまだです。内航業界は、メタメタになってしまい、賃金も払えないような状況になってしまっています。それが情けな

番号	コード	23 定着：若年者離職対策に苦慮
46	2300	独身の20代後半の離職率が高い、となりの芝生がよく見える。30歳過ぎて、結婚すると安易に転職しない。
6	2301	今の若い子は我慢が足りないです。新人の採用は限度です、それ以上はコスト的に難しいです。
20	2302	その人のいいところをみてくれとお願いするけど、悪いところばかり目について辞めてしまいます。
73	2304	若い者に対する苦情はあがってきません。自分の子供とか兄弟のようにあつかえばいい。
81	2305	社船教育には生徒が定着するかという疑問点があります、座学して乗船2か月して採用するのが良い。
76	2306	沖縄にいたほうがかれらはストレスがたまらないので、沖縄の航路の方へ行くようです。
74	2307	訪船したときに育成の面倒をみてと、協力を頼むけれど実際現場ではそれまでどおりのようです。
22	2308	船の中では、これは自分の仕事じゃないとかいってられません、乗組員全員で動かすものだと言っています。
71	2309	定年だからそこで退職お願いしますとはやっていません。本人の意思にまかせます。
73	2304	(若い者はこらえ性がないときが)あんまりそういう苦情はあがってきませんから、船内で我慢しているとこがあるかなと思います。いまの船員が自分の子供とか兄弟のようにあつかえばいいが、頭越しにやると今の子はようついでこない、それは内航の船員の特徴で、どうしても人格的な問題もでて、本人は悪気なくても相手にとればきつい、それで数人辞めています。
74	2307	(育成は)訪船したときに面倒をみてと、協力を頼むけれど実際現場ではそれまでどおりのようです。60歳近くで態度を変えるのは難しい。年金をもらえるのに乗ってくれたり、20年船に乗り続けて家のことでストレスがあつたりするのに対して、言いにくい。それでよく聞くことは、高齢者との中間に緩衝として30歳ちよいの人がいるとよいと言うことですが、人数が多ければそうきるのですが、5人の戦力でやっているの、その人の生活を中心にはできません。

番号	コード	31 OJT：育成方法模索し計器の導入
32	3101	事務所のスタッフは世代交代で工務も海務も引き継ぎの時期なので、従来より多い状態です。
37	3102	作業マニュアルはありますが、教育マニュアルはありません。やる気があればすぐ戦力になります。
14	3103	船長はうまく船をまとめて安全航海してくれればいいのです。われわれは後継者を育てるのも仕事のうちです。
30	3104	小さな会社には如何に倏約して自分達でやれるとこはやろうという船員さんが多い。
10	3105	うちはずっと機関部ばかりで、船も新しいから、1年で大丈夫です外に出たら電子海図でいけるでしょう。
11	3106	うちは電子海図を先駆けて入れました。船長はこれで船員が育つかといったが、いまは便利だと言っています。
37	3102	(教え方は)作業マニュアルはありますが、教育マニュアルはありません。最初は足手まといにはなるかもしれないが、やる気があればすぐ戦力になります。向上心をいかに育てるかが大切です。学校で一番教えてほしいのは危険な作業に対する注意です、船は鉄だし、大型船は係船ロープで人が死にますから。最近の子供とかは、危険なことを子供の時にしない人が増えてきたので、カッターナイフの使い方がわからないとか、エンジンでボルトしめろと言っても右と左の手が一緒に動かないというようなことがあるので、生きるすべを学校で教えてほしいと思い
14	3103	(機関長や船長の教育力の差は)ありますが、それはしかたない、船長に性格変えろとは言えないし。(ベテラン船員の起用は)なかなかそれもね、プライドもあるし。船長に限って言えば、うまく船をまとめてちゃんと安全航海してくれればいいのです。われわれは後継者を育てるのも、仕事のうちですが、ときどき、それができない人もいます、人間のこの部分が一番難しいことです。

番号	コード	51 学校教育：実社会の理解と適応教育
31	5100	一番は自分で考えて動くかどうかで、船の中でうとうしがられても聞くこと、それを実行できる子が伸びます。
15	5101	今は親が甘いと思う。父親は近づき過ぎてかわいがり、怒らない。ちょっと言われたら泣いたりしてしまいます。
39	5102	船にきている子は親の反対はありません、反対を押し切ってまではこないのだろうと思います。
38	5103	なんでも親がかりで、就職試験までついて来て、お母さんが質問をして本人はだまっていることがありました。
54	5104	学校側は、せっかく自信をつけて就職させるのだから、退職せず信念をつらぬくように、教育していただきたい。
49	5105	先生方の理解に必要な情報を提供して、細々とやっているが長く存続する会社もあることを理解して欲しい。
35	5106	商船教育の学校には、もっと船とは泥臭い仕事ということを教えてほしいことで、一番は我慢する力です。
77	5107	船が港についたら自由かという質問もあり、荷役するということを学校の先生は教えていないようです。
78	5108	職業学校のような教え方をしておらず、相当レベルが低い。もっと実務的なことや職務体験とか教えて欲しい。
52	5109	船員養成機関の不合格者が船乗りをあきらめず、別の養成機関を再度受験するのはいい傾向だと思います
39	5102	子供は独りで大丈夫だが、お母さんが心配なのでしょう。親が反対したかどうか聞いたら、船にきている子は親の反対はありません、やっぱり汚いとか危険だとか広まって、反対を押し切ってまではこないのだろうと思います。やるべきことをやっていけば安全な職場で、やるべきことをやってないから危険な状況に陥る。船ではただ綺麗にするのが掃除じゃない、掃除というのは点検だと、最初に話し聞かせます。
49	5105	先生方(理解)に必要な情報を提供して、学校から学生が得られるようにしたいと思っています。学校は就職率を100%にしたいので、業界が不景気で受け皿がないと採ってくださいというスタンスになりますが、今の売り手市場の関係だと、会社は求人にも不利になる可能性があることはできません。大手でつぶれるところもあれば、細々とやっているが長く存続する会社もあることを理解して欲しいものです。

番号	コード	61 経営： 船主経営の緊迫下で人材育成投資
25	6101	現状は、一杯オーナーさんが自分で乗っていった精いっぱいやっており、ほとんど儲けがない状況です。
8	6102	今、委託船なんか悲惨な状態です。委託船から、定期の古い船という順に撤退するかもしれません。
62	6105	内航の事業者の6割が一杯船主で一杯船主で事業の継続は厳しくなるから、船を増やす基金とかは必要です。
9	6106	用船料に6人目で乗せる費用は一切ない。船主も儲けを抑えて育成を考える必要がある。
3	6107	乗り組みは各船5人で、予備員をいれると7人です。プッシャーもあって、船員は定着はしています。
40	6108	この2年間は原発の停止で火力発電向け特需でしたが、油が高騰し石炭を増やし、特需は終わっています。
25	6101	499のカーゴはどんどん衰退しているし、コンテナとかも日本をハブとしないカーゴが多くなっています。現状は、一杯オーナーさんが自分で乗っていった精いっぱいやっており、ほとんど儲けがない状況です。それを一杯船主の息子さんがみていたら継ごうという気にならない、今の運賃では管理費をとろうと思っても無理で、リプレイスできない状況です。5、6年前からグループ化の話は出ているが、みんな各々資産をもった大将で、だれがまとめるかが問題です。
9	6106	(荷主さんから6人目で乗せる費用は)一切ないです。オペさんも船員不足だし、船主も儲けを抑えて育成を考えないと行けません。ある代理店の人が言っていましたが、機関部の船員さんの質が落ちて、トラブったらすぐ造船所に頼もうとするそうです。オーナーも工務関係の責任者を置く必要があります。当社の工務は、3人のベテランと新米の構成で、育成もしてバックアップをしています。

旅客船

番号	コード	12 労働条件: 乗船20日～1カ月で10日休暇が多い
48	1201	(勤務は)20日乗って10、11日休みです。乗船期間は縮めて欲しいという話は直接には来ていません
13	1202	勤務体制は7勤3休で、1か月乗って10日休みます。求人条件に採用後に近郊に住むようにしています。
48	1201	(勤務は)20日乗って10、11日休みです。乗船期間はできるだけ縮めた方がよいとは思っていますが、乗組員は決まり切ったことで変えられないだろうという認識でいるようで、縮めて欲しいという話は直接には来ていません。いまは港の最寄りの所に住んでいますが、以前は日本全国から来ていましたので、交通費が、年間6千万もかかったということがあって、20日ですとやってきました。(船長の休みは)瀬戸内ではもたないでしょうが、この航路では大丈夫です。

番号	コード	13 採用方法: 学校指定と会社訪問
47	1301	基本的には大学を優先です。こちらから求人を出さないで、学生の方から会社訪問という形です。
3	1302	機構にだけ打診し、あとは水産大や高専については会社訪問あれば学校経由で求人票を請求してもらいます。
30	1303	当社に応募する学生は、事前に会社訪問していますので、就職セミナーでは顔で印象を感じる程度です。
2	1304	定期採用していないので、新卒採用の場合海技学校に打診します。あと、学生さんの会社訪問です。
4	1305	3級以上は筆記合格としています。ローカルな航路なので、近場の学生を採用したいというのがあります。
87	1306	ある程度指定する学校は絞る。場所的に通ってもらえる方が欲しい。
68	1307	主要なところにOBいたが繋がりが無くなっている。OBを使うと、本音の中で受け入れる余地が出てきます。
14	1308	海技機構の場合、1校1名で推薦を信じて行っています。うちは各学校から推薦は1名と決めているようです。
67	1309	どうしても行けなかった学生をつきあいがあったので何とか、といわれても、疑問が起きる。
26	1310	学校の推薦者の受け応えでみます。元気、協調性が必要です。おとなしい子はいなくなるので、採らない。
108	1311	採るときに実習は面白くてやっていましたとか、班長してましたとか、部活もどうでしたかと聞きます。
80	1312	我々が求めるのは実技者であって、頭でっかちではだめで、部活歴などは応募で有利になる。
44	1313	事務部は受け入れ姿勢の教育しているが、運航部門も多少はしているが内面まではあまりできません。
38	1314	フェリー業界が減船したときの転出者が、最近その会社から採って欲しいという話が来ています。
2	1304	採用は、定期採用というのをしっかりしているわけではないので、新卒採用の場合海技学校に打診します。あと、学生さんの会社訪問です。入社意欲が強い人がいれば、学校にその旨を伝えていただき求人票の請求をしていただく形にしています。機構さんだけじゃないです。昭和27年、28年生まれの方々が比較的多かったのも、それがここ数年で抜けるので入れ替え時期にあります。
80	1312	(採用では)成績優秀者を願いと、1、2番を推薦されるが、勉強だけして1番の人は総じて実務が苦手、我々が求めるのは実技者であって、頭でっかちではだめで、少々悪くても、簡単な国語算数ができるという前提はありますが、結果として船に溶け込んでいるというのが現状です。部活歴などは応募で有利になる。いまの学校に上下関係をもとめるのは無理になっているので、部活で上下関係の経験がある方がよい。

番号	コード	14 需要: 一定採用目指すが年齢構成偏りで困難
5	1401	わずか定期採用するか、採用自体行わないかはその時の状況次第です。
72	1402	しばらく3名ほど採っていたが、ある時期ばたと採らなくなり、最近、また採用しはじめた。
53	1403	エンジンの求人は厳しいです。各学校とも機関科は少ないですし、商船高専の採用だけでは厳しい状況です。
9	1404	船腹数の整理時期もあったので世代間に関わりがあるのは事実です。
10	1405	部員として採用されて数年、職員の席が空けば昇格できると話をしています
37	1406	ここ2、3年定年退職者と入れ替え時期にあるので、新卒も入れているが中途採用も同じくらいしています。
88	1407	知り合いの先生には個人的にお願いもして、定期的に採っているから先輩がいるから採るということです。
27	1408	求人が多かったのも、振るいにかけれないが、100%引き受けますというわけではありません。
36	1409	採用の時に航海士は交代で陸上勤務もするといっており、他の会社と比べて航海士全体として数は多い。
72	1402	同期は航海士4、機関士1名、新造船しているときで、たまたま会社が人を増やしている時期だった。しばらく3名ほど採っていたが、ある時期ばたと採らなくなり、最近、また採用しはじめた。大多数は新卒採用です。一部、紹介のような形で中途採用です。最近も多く採っている。(職員は)高専、大学、一部に海大で、(部員は)技術学校その他です。(4級免許で入り上級も取る人)います。
37	1406	いま採用は航海士で2、3名、ここ2、3年定年退職者と入れ替え時期にあるので、新卒も入れているが中途採用も同じくらいしています。以前は新卒しか入れていませんでした、会社としては基本的には新卒採用ですが、採用しても定着が悪く、基本的にはフェリーに乗っているかどうかは大きな採用条件、乗っていなければローロー船とか、うちの形態に近い船から採用しています。

番号	コード	21 船員育成： 部員採用で選抜が多くなっている
6	2101	当社は全員部員採用です。どんな方も必ず部員からスタートし、職員への道が保障されているわけではない。
54	2102	職員になると仕事を覚えきれない、部員職でナンバンをして社内登用するのがよい、と機関長が話しています。
32	2103	勉強の習慣をつけて上を取ってみればという、2級や1級にチャレンジする子がいます。
41	2104	部員は海員学校や水産高校から採用し、中で優秀な子で資格も取った場合には、3、4名を社内登用しました。
39	2105	10年船長をして定年になっていたが、15年間採らず40歳代がいないので、38歳くらいで船長になっている。
75	2106	ベテランと団塊ジュニアがごそと抜けていくので、その下支えをする人材が一つの問題点になっている。
49	2107	3航士の当直は、船長が落ち着かないで、その間は休んでいない、1航士とかと比べると違いを感じる。
74	2108	1、2年部員で、乗って様子を見てこれはと思った人、特に機関部は、機関長に職員教育をお願いしています。
77	2109	出来る人間とそうでない人間をどう見極めるか、出来る人間にどう利益を与えるか、が今後のテーマかと思う。
18	2110	4人5人で回すので、責任の所在が大きくなるので、知識がしっかりあるものが担うべきとしています。
6	2101	当社は全員部員採用です。どんな方も必ず部員からスタートし、職員への道が保障されているわけではありません。免状を持っていれば社内でキャリアを積んでいって職員になることはできるという感じです。今のところはそういった感じでプロモートしていますが、皆さん免状を持ってくるので当社の部員の中でも若い人ほど免状を持っている形になります。ただ職位に人が満たされているうちは登用できないので場合によっては、部員で終わる可能性もあります。
75	2106	8隻で何人という枠があり、例えば船機長は組合との取り決めで12名となっていて、それが開かない限りは上には上がれない。2航士までは比較的なりやすく、2航士だらけになるのですが。(取らない時期があると)上が団子になる。現状はベテランと団塊ジュニアがごそといがごそといで、40歳代がいらない。20歳代から30歳付近がまた、離職で少ない。団塊ジュニアが運航要員の4割位を占めていて、やがてごそと抜けていくので、その下支えをする人材を抱え込めるかが一つの問題点になっている。

番号	コード	23 定着： 新卒採用の半数が早期離職
73	2301	平成元年からと平成13年からの離職率は共に約45%だったが、最近3年持たない、早く辞めるのです。
40	2302	この先、新卒を採って育てていきたいが、新卒が必ずしも定着しないのが、ここ最近では定着が5割くらいです。
8	2303	ある年代は全く定着しなかった時があります。10年ぐらい前の世代が辞める人がありました。
42	2304	以前の卒業生と様変わりして、ついてこれないと、やむを得ず辞めていくというケースが増えています。
19	2305	ここどころ逆で、落ち着いています。相部屋で和気あいあいとしているパートもあるからかなと思う。
64	2306	会社にはいたい現場でうまくやっていけないのは、理解不足で、実態が把握されていないからでしょう。
76	2307	幹部の中途採用は試みているが、定着していない。運航ダイヤがタイトなこと、外から来た人がなじめないということもある。
63	2308	女性を航海士で6、7名入れたが、5、6年経つと結婚とかで辞めていくので、採用しない方針に変わりました。
45	2309	様変わりしたね、とお互いの嘆きが結構出ている。各社とも定着の取り組みの試行錯誤の状態です。
73	2301	部員の離職率が高いので、平成元年からと平成13年からの離職率を比較した。新卒の離職率が約45%だったが、平成初期もやっぱり45%辞めていた。辞めても目立たないほど、余裕をもって、もっと採っていた。辞める理由が、家業を付くとかパイロットになるとか、円満に退職していた。最近3年持たない、早く辞めるのです。一番早いのは10日間とかがある。操機員で入った子の定着率は非常に高い。3機士として雇った人は少し悪く離職率40%で、登用された人で30%です。数字から見ると格段に定着しています。
19	2305	(内航全般で、必要な能力とか定着が問題になっているが)ここどころ逆で、落ち着いていま、意外と。(船内集団に溶け込めない)というはあります。当社は部員採用ということもありまして、船内でプライバシーがない。相部屋で入るので、和気あいあいと集まってできるようなパートもあるのですが、そういうのがあります。個人的な要因が大きいかもしれませんが、同室の先輩とかと会話がないとか、いること自体にプレッシャーを感じたり、休憩中でもプレッシャーを感じたいしている人もいます。

番号	コード	24 陸勤キャリアパス： 会社方針で陸勤採用、間欠陸勤、陸勤なし
1	2401	完全な陸勤で、海務の人事を担当しています。
12	2402	陸上社員ですので乗り組んだ経験はありませんが、仕事で学べるので大きな問題は発生していません。
35	2403	5年ぐらい乗って、営業所勤務を4年ぐらい降りて、1年ぐらい船に乗のを繰り返して、陸籍に切り替わりました。
11	2404	陸上勤務は期限を決めています。陸勤数は現在3人で、陸勤の希望を聞いたらみんな嫌だと言っています。
91	2405	プロモートするときに2、3年陸勤することの要望はあるのですが、まだちょっと時期尚早かなという感触です。
35	2403	船乗りです、あまり乗っていないで、この会社で5年ほどです。この会社は5年ぐらい乗って、陸上勤務を営業所の方に、4年ぐらい降りて、1年ぐらい船に乗って、を繰り返したら平成3年ぐらいに陸籍に切り替えたらといわれ、そのまま陸上で現在に至っています。こういうのはそう多くなく、5名くらいです。これは船に戻らない完全に陸籍に変えたということです。(陸勤間隔)決まっていなくて、平均7、8年に1回くるくらいです。各営業所に航海士を1、2名おくと、航海士全体が対象ですから。
91	2405	(船経験者を陸上職にしている会社もあるが)こちらはそういうことは無いです。(視野を狭くする可能性)そうですね、船だけでは、一端ついた常識が変わらない。上にプロモートするときに2、3年陸勤することの要望はあるのですが、収入、待遇の問題などに対しメリットなどをどれほどプレゼンできるか、ということを含めて、まだちょっと時期尚早かなという感触です。

番号	コード	31 OJT方法：基本の実践
94	3101	危なっかしくて目が離せないのは、戦力的にはプラスでは無くマイナス1になる。
55	3102	緊急時に対応できるエンジニアをもう一度つくり直さなければ、会社としてはリスクが大きすぎる。
16	3103	サポートを付けて支援させ、一定の基準に達するかという目安にのっとり行います。
17	3104	三等に上げるタイミングに来たら、指名制でプロモートする感じです。
24	3105	ちょっとした休憩時間とかに空のコンテナを上げ下げさせてみて、先輩を付けて始めるというスタイルです。
23	3106	管理する側の視点としては、押し込めないように、よく反応を見ながらやるように言っています。
56	3107	20年過ぎた船で、パイプが破れたとか水漏れがあるので、若人をそちらに乗せて仕事を覚えさせています。
101	3108	最新鋭船は、電気推進を備えたプラントで、扱いが非常にやっかいで、初期には2名部員をプラスしています。
52	3109	BRM訓練は共通認識を促すので皆が受けると良い。趣味でも良いから、ざっくばらんに話すことがよい。
21	3110	指導者の講習はしていませんが、今まで通りやってもトライアンドエラーで改善していく体質はついています。
55	3102	スキルに差があるので、本来はもっと訓練しなければと痛切に感じています。業者が来れば良いと言うことでは対応しきれないところがある。計器を見てワッチをするだけのエンジニアになりつつある。緊急時に対応できるエンジニアをもう一度つくり直さなければ、会社としてはリスクが大きすぎる。MOを進めて要員を減らしやることも限られているのですが、問題がどこにあるのか分かるスキルがなければ会社としては難しいです。
23	3106	管理する側の視点としては、押し込めないように、よく反応を見ながらやるように言っています。(忙しいからとか)それはありますね。当社の場合ですと、甲板部はでリックレーンの操作があるのですが、これはやらないと覚えることができません。でも折にふれて触らせるようにはしているのですが、交代状況が悪い時はそれもできていませんが、腕が上がってやるのか、やって腕が上がるのかになりますが、腕が上がらないことには管理側としてはさえずらいですね。

番号	コード	32 OJT 指導：指導者へ配属し心のケアも図る
25	3200	各人が勉強する意識や意欲をもち、短大出身のエンジニアはよくメモを取り、向上心や向学心はあります。
22	3201	かなりの部分を現場に任せているので、多面的に工夫してやっていると思います。
98	3202	固定配乗で、年の近い先生につけて教える環境にある船に、部員はある程度タイプ分けをして配属している。
99	3203	選ばれた甲板長、船長は、憧れられてなんぼですよ、若い人たちの最終目標なのだからと言っています、。
100	3204	機関長には会社の練習船はこれで、エンジニアを育てる任務があるので20代を乗せていると言っている。
50	3205	聞きやすい雰囲気を作る人、寄せ付けないオーラをもつ人がいますが、ものが言える人間関係を作ることです。
51	3206	OJTでは自分の失敗を題材に面白くしゃべりながら伝えるようにしています。
46	3207	いまの社会の人ですから、心のケアとか、辞めた人の勤務状況とかみて、共有して対応するという状況です。
96	3208	メンタルヘルス研修は幹部職員ですが、職長クラスも受けたという希望が数多く上がっています。
33	3209	教育者を育成する研修とか欲しいと思います。指導者の研修は会社はできないから海大でしてほしいです。
99	3203	(マイスターとかのインセンティブは)選ばれた甲板長がそれにあたる。(職能給は)いま賃金にしており、評齡級はあるが職務給もあり、甲板長は高い職務給がつきますので区別がついています。パワハラ的な人がいれば、それじゃだめですと指導します。職長は、船長もそうですが、憧れられてなんぼですよということで、あなたはヒーローですかと口を言っています、あなたは若い人たちの最終目標なのだからと。
96	3208	(メンタルヘルス研修は)幹部職員ですが、職長クラスも受けたという希望が数多く上がっていますので、調整中です。最近の若いこの扱い方、何を言っているのか、何を求めているのか分からないし、怒り方すら分からなくなつて、講習を受けて杖になるものが欲しいと、ちょっと迷っています。時代の流れは敏感に察知されていて、これじゃダメだけど、どう変わっていけば良いか分からない。

番号	コード	51 学校教育：か弱さの克服と好かれる態度傾性
34	5101	周りが皆船乗りとかで、船が好きとかでもなかったのですが、受験してみるということになった。
70	5102	中学頃に船に決めて、親元にいたらだめになると思って親から離れたかった、海王丸をみてこれだと思った。
65	5103	適性がない子が増えている。学校もある程度把握できると思うので、向いてる人に船を勧めていただきたい。
84	5104	高専から3機士で入って基礎計算もできない、それで操機員に降格して欲しいというのがいた。
7	5105	最近入社している人はおとなしいのと、自分たちのころと比較すると基礎知識や体力が足りないということです。
95	5106	怒られ慣れていない、怒られることが恐怖で、怒られないためにと考えてしまう。
97	5107	変に自己主張がつよいのもいる。自分の義務は出来ていると自分で決めてしまい、教わる気がない。
29	5108	自分でやるかとか、共同生活ではここまででとどめておくとか、そういう意識がないと感じがします。
20	5109	同室の人の年齢差はできるだけ小さくしていますが、実際に指導をする人とセットになるようにしています。
89	5110	求めているのは実技者で、頭は良いが作業が覚えられないではしょうが無い。愛されるひとは伸びます。
34	5101	海上籍で、大島を平成2年9月卒、田舎は長崎で、口之津海員学校はありましたが、父親が外航の操機手で、会社が合併する所で、船員が減っていく段階で、親は船乗りのしなくなかったが、周りが皆船乗りとかで、船が好きとかでもなかったのですが、受験してみるということになった。親が機関部で苦労していたようなので、行くなら航海科ということで、親は門司の海員学校を得ていたで、船に乗るんだったら高専以上なら行かしてやるといった程度です。
89	5110	求めているのは実技者で、頭は良いが作業が覚えられないではしょうが無い。そういうことを先生にも口酸っぱくして言っています。人間として愛される方が良い、若者として船内生活を盛り上げるような子がありがたいです。(あと足手まといにならない)かわいい子なら足手まといに思わないです。かわいくないと足手まといに思う。面倒見なくなる気にさせる子がいる、ポーズンが、ナンバンがかわいくて離さないというのが中にはいるのです。そういう子は伸びます。

番号	コード	52 学校運営：低レベルを克服する特色ある教育
62	5201	船に乗りたくて来ているという人が少なくなって、レベル的にはさんざんたる状況に陥っていききました。
81	5202	高専は法人になってから、卒業者の数がノルマになり、元来卒業するはずが無かった人まで卒業しています。
102	5203	燃料計算できない、電気知識が弱い、法規だからといって陸岸にまっすぐ突っ込むとんでもない避航をする。
103	5204	空間や立体としての教育ができていない。部分が合わさってチームワークができるところまでできていない。
104	5205	高専としての実務教育が無く、外航大手に入れたいがため、それらが言うままの教育をしている。
86	5206	なぜこういう教育をするのかということ納得させる技が無くなってきている。現場に対するリアリティがない。
83	5207	高専は、外航向けに管理者教育をするが、内航フェリーは必要ない、我々のニーズに添えていない。
106	5208	船員教育は学士教育ではない。実技者になるのに2年間は意味が無いので、船に乗った方が良いです。
107	5209	教育が減点法の詰め込みの域から出ていないで、興味を失ってし、どうせできないというのが見受けられる。
82	5210	船乗りを育てる気があるのか疑問、内航の二人が出向しているが、その人たちの意見がまったく通らない。
90	5211	どうやる気を出させるかが先生の技で、船乗りになる気、やる気を起こさせなければ勉強は頭に入らない。
105	5212	他校はエンジン教育、社会人の受け入れ、高い免状取得などウリがある。高専も何かウリがないと注目しない。
85	5213	隠岐水産は海技免許を取得のため、3日間合宿をして、朝から晩までカッターを漕がせ鍛えている。
93	5214	商船高専にしても海員学校にしても、小学校の頃からアピールしていかないとだめだと思う。
102	5203	(基礎は)算数です、燃料計算できないようではダメ、あと電気知識が弱い。航海で、海上衝突予防法はそれとして必要だが、日本海を走るとき、漁船に囲まれることがある、法規だからといって陸岸にまっすぐ突っ込むとんでもない避航をする、法規はぶつからないため、船の運航ができなければ意味が無いということが分からない。(教育が問題)実務経験のなさです。それはそれ、これはこれです、現場はえてしてそういうもので、教科書どおり行くことはまずないです。
90	5211	(教育でのびのびさせるのは難しい)減点法では無く加点法が自然に出来るようになればと思うが、減点法が主流です。船でも好かれると加点法になるが、嫌われると減点法になって、だめな理由を探してしまい、本人も居場所が無くなってしまう。(先生がゆとり無くなって)どう教えるかより、どうやる気を出させるかが、先生の技で、船乗りになる気にさせ、やる気を起こさせなければ、勉強は頭に入らない。教えられたことをどう理解しようとするかです。

番号	コード	53 実習：実務に近い実習と寮生活の効果
15	5301	当社では4級要らないと言っています。実地でキャリアを組んでくれた方がいいので。履歴もその間に付きますか
31	5302	勉強や免状はあまりあてにならないので、いろはのイロくらい、もうちょっと基礎をしてほしい。
57	5303	社船実習は準備を進めているうちにはたして対応できるかなというのが正直なところですよ。
59	5304	内航船社は毎日出入港ですから、丸ごとワッチのお時間を採るのも難しいので、そこいら辺り難しいところですよ。
60	5305	内航の一杯船主に近いような会社は、とてもじゃないけど難しいという受け止め方をしているようです。
58	5306	最後の3カ月で船乗りに向いていないなどと言えない。絶対に卒業させてくれですから。
61	5307	かつては、続けて2、3名派遣したが、その後はないです。要員的に余裕があったということが背景にあります。
43	5308	最近辞めたコミュニケーションとれない子は寮生活をしていない。ことが共通している。
69	5309	以前はなぜ全寮制だったのかというと、船乗り社会には共同生活が必要だということです。
66	5310	船乗り社会という一種独特な文化、一端海に出たら拘束される、そういう社会だということを植え付けて欲しい。
59	5304	(社船実習制度の浸透は)時間はかかると思います。外航でも5年くらいかかったといいます。外航はラストポートを離ればある程度時間も取れ、当直のみで、その合間に整備作業も出来ますが、内航船社は毎日出入港ですから、丸ごとワッチのお時間を採るのも難しいので、そこいら辺り難しいところですよ。そのようなカリキュラムも各船社さんで作らなければならないし、中身そのものにもグレーなところもあり、果たしてそれで良いものかということもありません。
66	5310	船乗り社会という一種独特な文化、一端海に出たら拘束されるというところがありますので、船乗りの学科が1／3になって、あとは工業系で、その中でも集団生活を教育の中でする寮生活がよいので、商船学科は全寮制でやってもらうのが望ましい、そういう社会だということを植え付けて欲しい。

船舶管理

番号	コード	11 船員確保：ハローワーク・リクルートで広く募集
71	1101	視野を広げて乗組員の確保の道を持つ。会社のパンフレットやホームページなどを作って見てもらっています。
24	1102	海技機構系には頼れないので、リクルート社とタイアップして一般大学からもソースとしていれようとしています。
23	1103	中途はその都度、早いもの順といった状況です。世代交代があって、ベテランの力に頼らざるを得ません
41	1104	昔あった山出し船員というのは、管理料に余裕のあるときにはありますけども、今は難しいです。
42	1105	尾道の海員学校に実習生を行かせています、本人が辛抱でき、適応力がある人を得る必要があります。
28	1106	新しい船は499トンまでは1人当直の定員プラス1ないし2人にしていまけれど、用船料は499は5人です。
24	1102	当社は、4、5年くらい前から、海技機構系には頼れないということで、リクルートさんとタイアップして一般大学からもソースとしていれようとしています。背景には1つには1人1人のやることが多い、覚えることが多い、書類やパソコンを使うということで、個々のレベルが高くないとそれに対応できない。あとは海が好き、船乗りになりたいという人を得るには、船の職業を学生に知ってもらう必要があるが、うちらだけ動いてもどうにもならないのでリクルートさんみたいなところを使いはじめました。
23	1103	(採用は)中途はその都度、都度で、職者によるが、多い年で30～40名です。転出した人がもう他が決まったとか、早いもの順といった状況です。世代交代があって、若い船長を育てる必要はあるが、船を止めるわけにもいかなないので、あとはベテランの力に頼らざるを得ません。商船学校に行っていないので履歴が必要で、その途中の人はいます。(小型船に海技教育機構の卒業生は)来ないようです。当社は部員を10名採り、さらに若干名は募集しているのですが、自分で食事を作らなきゃいけないし、日本全国どこでもいかなきゃいけないということにな
番号	コード	12 船員の労働条件：3カ月乗船20～25日休み、各自調理
18	1201	配乗は本人の希望と休暇の日数聞いたりして、調整をします。船に固定しているので、そのなかで回しています。
45	1202	結婚にお金があるので、RORO船より10万円多く出すタンカーに移ったという人がいます。
66	1203	薄い濃いというようなことがトラブルの原因になって、各自でやった方がいいんじゃないかということになりました。
45	1202	(休暇の制度は)大体3か月乗って25日くらいです。(だいたい相場)ええ。当社ではタンカーはやっていません、カーゴオンリーでやっています。タンカーからの希望もあるのですが、危険物の免許は持ってないし、乗組員の確保も難しいようですから。タンカーの乗組員が、休暇時の交代者を確保できず、なかなか来ないので辞めたという人が多くありました。RORO船の給料の10万円多く出すからとタンカーに誘われて、結婚にお金があるので移ったという人がいます。電話で様子を聞いたら、忙しくて大変ですといっていました。
番号	コード	14 船員採用：学校や知り合いのつてを活用
43	1401	海員学校1校に500も求人票が来るのですから、学校訪問して、何々先輩が行っているという話がしやすい。
35	1402	我々は他社とちがういいところを知っている。それをきちんと伝承し、継続していくことが、いまだからできます。
70	1403	地元志向がどうしても強く、「実はフェリーの方に欠員ができたんで帰ります」、とかいってくる。
44	1404	素朴で素直で一生懸命取り組む姿勢のある学校の学生は、採用して退職者が1人も出ていないので助かる。
64	1405	家族のために船員になった人は、ハングリー精神があって、通狭などでブリッジに上がって早く覚えようとする。
67	1406	小型船の現状を面接の時に説明しOKなら来てもらい、小型船に2、3か月乗って一応基礎を学ぶように言う。
68	1407	海員学校で4級航海・機関両方獲れるのは一杯船主さんの跡取りで、持ち船に乗る子です。
25	1408	1人当直でも居住区が余裕ある船に、自分の船に乗せられない人達を乗せて、みんなで協力して教育します。
65	1409	小さな船に乗ったら、夕食は自分で作る、スーパーに買い出しはある、掃除もするといったことに耐えられない。
35	1402	(従来の家族的な運営でよかった部分)我々は他社とちがういいところを知っている。それをきちんと伝承していき、継続していくことが、いまだからできます。仕事をしながら何が大切かを感じるため、現場にいて直接話し合いながら、(新しい取組を)強化しています。
44	1404	(短大と技術学校とでは)これは一長一短言えないですが、短大は20歳以上、向こうは18歳半で、まあ若い時の1年2年というのは考えがちちょっと違ってきます。どちらも特性はありますけど、素朴で素直で一生懸命取り組もうする姿勢のある学校の学生は、3、4年前から採用して退職者が1人も出ていないので助かっています。船長や機関長が学校に行くと、あなたのところは、転出が多い中、珍しく辞めませんねといわれるそうです。
番号	コード	15 SI採用：船員経験者と陸上新卒・中途採用
4	1501	高専の機関科卒で、外航船に7年間二機士を経験し、エンジンメーカー、内航のオペレータ、当社に移りました。
8	1502	会社員で勤めがいやで、一杯船主兼オペレータとして働き、10年船に乗り、12年前に仲間と当社を立ち上げた。
3	1503	この業界には結婚を機会に入った。きっかけは親の実家が当地の内航船主で4級海技士を取っていたことです。
7	1504	普通の大学を卒業して地元の旅行会社で営業をしていたが、先の働くイメージができず、当社に転職しました。
6	1505	地元の普通高校卒業して地元の企業に就職したかったが、たまたま高校に求人があり当社に入りました。
5	1506	下関の水産大学校卒で直接入社して4年目です。水産大学校の機関ですが練習船には乗りませんでした。
69	1507	今エンジニアの海員学校出がまだ2、3年乗船で、4、5年したら工務が忙しいので陸勤にしようかと話しています
8	1502	M2は、もともと船主ですが、一般大学を卒業して会社員として働きたくなかったので、6、7年間、一杯船主兼オペレータとして働き、10年くらいは船に乗りました。その後、いまだから12年前に仲間と当社を立ち上げました。当社では、船員上ガりの立場として、船員の採用などを担っています。
6	1505	C1は地元の普通高校卒業して地元の企業に就職したかったのですが、たまたま高校の求人が入っていたので当社に入りました。求人にも事務職とあったので、事務員になって簡単な計算とか思いで、内航海運とか当時はピント来ていませんでした。(今は安全管理)です。13年間経験していますが、安全に特化して4年目です。ISMは2008年に認証を受けました。

番号	コード	21 船員育成: +1配乗で新6級育成
61	2101	新6級の講習を受け、4. 5か月乗船実習、半年乗船履歴で6級免状が得るのが、小型船員の唯一の道です。
62	2102	小型船は6級をもたないと話になりません。輻輳海域もあるし、外航船の中にも変な航法で走るのもある。
49	2103	デッキの場合は職員2名と甲板長1名プラス1名部員で、半年間乗せます。3年は無理ですと話しています。
53	2104	気の利いた子は、睡眠を削ってブリッジ上がって勉強して、大体2年で広いところのワッチはできます。
52	2105	海技免状あるといってもワッチが取れない、一人ワッチの船には集まりませんし、この辺が今の悩みです。
50	2106	積みトン優先で部屋が5つで、新人育成は難しい。船腹数で50%近い499トンも居住区は総トン数に入ります。
48	2107	海員学校の先生から多く採用してと言われても、1、2名で勘弁してと言っています。3年で1000万投資です。
61	2101	(海技学院の以前の講習の履歴は)5級で2年、4級で3年でした。山出し船員は、2年か3年以上船に乗ってから免許の届け出をしました。今は高卒以上の学歴で、新6級の講習を受けて、4. 5か月～5か月乗船実習して6級の仮免が得られ、あと半年乗船履歴で6級免状が得られます。小型船の船乗りになるにはその道しかありません。山出し船員を2年も3年も部員で乗せることはまずないです。景気のいい時は別ですけど。今は自動のスチールハッチで、部員とかいりません。
49	2103	デッキの場合は甲板員か甲板手です。職員2名と甲板長1名プラス1名で、半年間乗せます。デッキの方は難しい問題があります。大型船でしたらQ/Mとして慣れさせられますが、小型船になると1人ワッチになるので、3年は無理です。よって話はしているのですが、3年教育費用をかけるのにかつていう話ができません。小型船の甲板乗組員が育たないのは、乗組員数が少ないためです。オペは70歳以上の乗組員は、病気などを理由に、使っちゃいけませんよといいますが、そうなんといないんですって船主さんが言っています。

番号	コード	22 「教育センター」: OBを指導者に海技学院で育成
60	2201	尾道に国家試験志望者が多いので、民間でやろうと、民間で船出し、指導員を講習させることになりました。
59	2202	船長、機関長に、その日の感情では言わないように、説明の資料を使って、こうしてくださいと言います。
57	2203	船長を海技学院に送り指導員の認定書をもらい、マニュアルで勉強し、芦屋の先生みたいになっています。
56	2204	船・機長も社長を含めて社内ミーティングし、教育方針に共通認識を確認し合っています。
54	2206	3隻を教育船に決め、船長とか機関長で指導に積極的な人に乗ってもらい、少しずつステップアップしていきます。
26	2207	引退したOBに現場の船を少しずつ乗って教育してもらいます。訓練所の指導法の資料を提供して欲しい。
55	2208	新人を指導した経験者、言葉とかセンスとかが新人と合いそうな人が、教え方のツボをつかんでしています。
34	2209	内航は変化しつつある。魅力のある会社で帰属意識を高めてながく勤めるためにどうするか考えている。
59	2202	(指導は)するか、船長、機関長から話が合ったとき、ちょっとヒントにじゃあこうしろと言い、その日の感情では言わないように注意しています。マニュアルで育ててきていますから、1を聞いて10を知れではなく、説明の資料を使って、こうでこうだと言ってくださいと言います。学校の先生みたいいわれるが、そらそうだって、指導方針がぶれたらいけないですから。
34	2209	内航は一緒に変化しつつある。ほとんど教育という船員さんを送りこんで任せている状況で、人も育たないし途中でやめていったりしていた、そうじゃなくて、企業と会社の中で魅力のある会社で帰属意識を高めてながく勤めるためになにをしないといけないかということで、マニュアル化して人を作っていくってことをやらないと難しいという結論に至って、今取り組みを進めているわけです。

番号	コード	31 船員のOJT: 能力確認し指導
47	3101	社内の船でテストをして、この人はこれくらいのランクの人だなと把握して派遣に出しています。
10	3102	外航から移って、内航の方は知識が少ない、名前も知らないし図面も見られない、取説も読めないと感じました。
11	3103	自分でみてどこが悪いという報告や説明がなく、壊れた、動かない、メーカーを呼んでくれといいつてきます。
12	3104	極力見るようにはしましようにお話をします。自分たちが直せば、メーカーの派遣費が節約できます。
63	3105	一杯船主は船が家ようで、管理を引き受けたら、テレビの撤去、ラジカセの置き場を決めるなどしています。
47	3101	(派遣に出す船員の質は)社内の船でテストをして、この人はこれくらいのランクの人だなと把握して派遣に出しています。電話一本でだれだれさんを送ると、知らない人が出てしまいます。派遣は信用ですから、あそこに頼んだら変なのが来たという話にならないようにします。例えば、バルブ間違えて油出したり怪我人出したりしたら、もうオペレータに無視されて船いらないとなってしまう。
12	3104	極力見るようにはしましようにお話をします。例えば、マジックで書いたり、メールで写真や図面を送ったりして、ここを見てくださいというように、どこをみればいいのかののに対するやりとりをしています。(メーカーを呼ぶと)10万、15万円プラス部品代で、荷役が短かったら次の港まで乗ってもらおうとかする相当額になります、自分たちが直せば、それが節約できます。

番号	コード	32 SIのOJT:外航はベテラン船員、内航はシステム化へ
73	3201	大学4年だけでは基礎知識はあってもSIとしての技能の10%しかない、経験がないとできないと思います。
72	3202	年配の方はある時期にSIになっており、30、40歳代はセコンドかチーフまで船を経験してSIになっています。
74	3203	我々はオール外人だから、システムの日本人のチーフとサードを追加して乗せ、そこで経験を積ませます。
79	3204	英語文書を読むのは時間がかかるが、でもやらなければなりません。大学出ても一緒に、経験で差が出ます。
1	3205	一般の大学を出て船の管理業務についている人も多いので、そういう人達も海技者という話をしています。
17	3206	すべて分からなかった。悩んでもしかたない、聞ける内が華と思って聞いています。船長が一番教えてくれます。
14	3207	「とも、おもて」とか言葉が、聞くと会社に入ってくる7割のひとは会話がわからないっていいいます。
9	3208	業界自体も業界用語もまったくわからない。内航海運独特のしくみがあって、陸上企業と違和感を持ちます。
15	3209	現場知るため、とりあえず1ヶ月乗って、船酔い、生活のリズム、ずっと拘束される感じに慣れるのが大変でした。
16	3210	形式的にならないよう、一航海くらい一緒に作業をやって、やりながらこうした方がいいよとか指導しています。
80	3211	契約書については弱い。学校で学んだことが役に立つかわからない、自分で経験していかないと出来ません。
38	3212	3年くらいすれば、机並べて、毎日配乗ミーティングや、指示をして、なんとかなっています。
39	3213	朝のミーティングで、ポイントだけは私の方から指示を出して、困ったところがあれば、こうしなしかいいいます。
78	3214	SIはプランづくりとか、船とは違う視点の取組みが必要です。交渉力は一朝一夕ではできないから経験です。
77	3215	海運界の動きとか状況が変わってきて、新しい規則の勉強をして対応していかなければならない。
22	3216	どう体系的に船舶管理を充実させるかという指標はないので整える必要があります。
27	3218	能力検定などで証明するとか、テキストで検定の勉強をし、経験が必要ならば現場に行くとかしています。
2	3219	転職組で入って、会社の業務に役立っている状況ですから、こういう教育を受ける必要だということはない。
20	3220	教科書もないし教育体系的もない。現場の船員と直接携わって徐々に距離を縮めるので時間がかかります。
72	3202	(しばらく外航船に航海士として乗ってから)前の会社で陸上勤務を10数年、いまと同じようなマリンSIという仕事を して、2005年の5月から当社で働いています。(当社のSIになるパターンは)2つあって、年配の方はある時期にSI になってうちに来ており、30、40歳代の若い人はセコンドかチーフぐらいまで船を経験し、ここでSIになっていま す。(後者は、)システムの養成するために採用して、船にある程度乗せて、本来なら船長機関長までやらせる が、人がいないとかで、その前にSIになっています。
38	3212	経理を育てながら、もう一人入れました。あまり船を経験していませんが、工務監督の指導を得ています。仕事は私 の配乗の補佐も少ししてもらい、少し楽になりました。(若い未経験者を2人を面倒見て)まあ3年くらいすれば、まだ まだのところはありますが、まあ、まだまだのところありますが、机並べて、毎日配乗ミーティングや、指示をして、な んとかなっています。
22	3216	(各セクションでプロになるには)そのためのカリキュラムをつくらないといけません。今は陸上の現場になじむ為の カリキュラムですが、訪船ではこういったことをみようというものですが、キャリアアップする為に何が必要であるか、 これはわかりやすいという情報が必要です。将来的には、高度なプロフェッショナルになっていきます。共育セン ターでは陸上の船舶管理する人たちがどうやって体系的に船舶管理を充実させるかという指標はないので、そうい うところをちゃんとする必要があります。

番号	コード	51 運営:内航は需要増で業界底上げ図る
19	5101	船員が多いと、こういった配乗もできます。船が多いとメンテナンスがきめ細かく出来るというメリットもあります。
36	5102	船の管理を当社でやろうかと、やりだしたら、うちの船もちょっと預かって欲しいと、次第に増えました、
83	5103	最初マンニングから立ち上げて、ある程度大きくなって管理会社になりました。ISMコードとニーズがありました。
37	5104	全く船の経験がない人を経理で入れましたが、この船の専門職となるには、なかなか時間がかかります。
40	5105	当社は常雇いでやっています。今は短期契約では人が集まらないものですから。
82	5106	SIがいて取り仕切る者がいないとうまいきません。デイリーができたとしても、何かあった時に対応できません。
76	5107	アシスタントSIがあって、SIのサブとして3年ほど仕事をし、できるようになれば単独でSIの仕事をします。
81	5108	SIがいまこのレベルで活動しているが、将来はその時に可能なレベルで活動することになるかもしれません。
84	5109	日本のオーナー会社は資産運用するだけという気持はない。マニウとかに行っても日本人は必要です。
33	5110	業界自体が底上げしていかないと魅力のある業界にならないし、そうならないと能力のある人も入ってこない。
19	5101	当社はオーナー業ではできないことを、みんなであつまって管理していこうと思ったわけで、船員がたくさんいると、 こういった配乗もできます。たくさん船があると、メンテナンスがきめ細かく出来るというメリットもあります。これら のメリットを十分に出来るようになるには、自分の目の届く範囲での教育とかをして、船員のいろいろな取り組みを 組織で動かしていくことです。
82	5106	(SI不足)そうです。管理がどうなっていくのか、日本からなくなるのか、貧弱な経験知識でやることになるのか、 (はっきりしません)。うちは、全体を見てSIがいて取り仕切る者がいないとうまいきません。デイリーができたとし ても、何かあった時に対応できません。個人差があり、年配のひとがうまいかといえそうでもない。(学校の説明 会)数年前に営業が高専とか海洋大に行き、まずは大手が採って残った学生を採用したが、今はしていません。

番号	コード	61 経営：サービスの業績の明確化と向上努力
30	6101	運航に関する事は全てオペレータの子会社で管理をし、その管理部分を当社の工務と海務が行っています。
21	6102	オーナーに近いコスト感覚を持って、オペレーターの求める安全基準をみたすことでニーズに応えられます。
29	6103	トヨタの傘下の小さいねじ工場が生き延びることと同じです。若い人に魅力感じてもらい確保し育てることです。
31	6104	お客さんはオーナーですから、船の安全、保守に提案できる船舶管理会社が理想です。
32	6105	正当な評価がなかなか跳ね返ってきにくい業界です。備船料、お褒めのことばなどがあると、やりがいがある。
13	6106	内航はもし壊れても次の港で対応できます。ドックの予算が決められているので、臨機応変に対応します。
51	6107	リプレイスのための費用を出すために、乗組員に魅力ある職場をつくるのが難しくなっています。
46	6108	ニーズは増えているが増やしません。あんまりやると目が届かなくなるし、乗組員の採用が難しいですから。
21	6102	(分業化して)権限も能力も半端になるという危険性がありますが、お客さんであるオペレータさんは小型船のことをあまり知らない、小型船のオーナーは零細事業者として出来ないことがあるといった両面のニーズがあります。極力コストを抑えてもらいたいオーナーと、安全中心のオペレータとの間で、オーナーに近いようなコスト感覚を持って、オペレーターのもとめるような安全基準をみたしていくことを、各セクションがシステムチックに動いて両方のニーズを融合して始めて船舶管理業としてのニーズに応えられます。
32	6105	オーナーなり、そのお客さんであるオペレータなりに、船を綺麗にしていますなどとちゃんとアピールできればいいのですが、正当な評価がなかなか跳ね返ってきにくい業界かもしれません。やったらやっただけ備船料があがったり、お褒めのことばをたくさんいただいたり、目にみえたかたちでかえってくると、やりがいがあると思います。

海洋事業

番号	コード	12 労働条件：掘削は半分交代、サルベージは不定
59	1201	海洋調査船は普通の船と同じで4カ月乗船の1. 5カ月休暇だが、内航からの人には長いという人もいます。
51	1202	4週間毎に交互に交代するので人は200%です。辞めていく人間もいます、慌てて探すということになります。
22	1203	1時間で集まれる範囲にいないこと、予定が立てられないことがあるが、そこを割り切れるか割り切れないかです。
22	1203	(いままできつかった)そうです。拘束されるのが、(派遣先で)それはいいのですが、普段、30分、1時間で集まれる範囲にいないこと、予定が立てられないことで、一人辞めたのは旅行がすきなやつで、旅行の予定がたてられないということでした。(自由な期間)はないです、盆と正月は交代で1週間ずつくらい休みますが、現場が重なりと難しいときがある。そこを割り切れるか割り切れないかです。そこが続くかどうかの境目です。(きついが)サルベージとは何かという根本問題で、いつでも対応するのが使命で、会社としても、線引きがかちと決め

番号	コード	14 入社動機：野外職場志向と船員採用状況が作用
10	1401	私はもともと船会社に行きたかったのですが、一気に船会社の採用が減った時期になっていました。
21	1402	船会社は1社受けたが、海の仕事で受かればどこでも頑張ろうと、特に惹かれたというものはなかった。
12	1403	船に乗りたいたと思わず、デッキは倉庫会社とか物流とかしかなく、魅力を感じない職種でここに来ました。
11	1404	船会社の採用はないということで、先生の1年先輩を紹介してもらって、採用試験を受けて会社に入りました。
3	1405	年齢構成がいびつで、採用はデコボコで、景気が悪いときに採用を控えて、そのときのしわ寄せがです。
4	1406	採用は海技者で3級です。ある時期までは商船大で、最近では東海大も採用し、下関水産大とかもいます。
5	1407	学校の勉強が使える仕事を探し、同窓会誌に求人欄があって、他社はあまり調べずに良いと思いました。
2	1408	Катター一部の先生の同期に当時部長がいて、きついのにはチャレンジするという部活と同じ発想で当社にしました。
1	1409	サラリーマンはいやで、船に乗るという気持ちはなくて、とにかく自然を相手にする仕事をしたかったのです。
45	1410	今いる人の8割がたが当社採用の船乗りです。新卒は商船系の学校から採っています。
44	1411	海洋調査船は全員日本人です、掘削船は半分外国人で、フィリピン人です。
12	1403	たまたま寮の同じ階にサルベージに行った人が二人いたので、サルベージはどうかなと思っているところで、そういう話があったのです。そのときはあまり船に乗りたいたとは思っていませんでした。とくに船会社というわけでもなかったのですが、デッキはつぶしが利かないで、倉庫会社とか物流とかしかなく、魅力を感じない職種でしたので、当時サルベージ3社から求人があり、どちらにしようかと思っていたところ縁があってここに来ました。
1	1409	(動機は)たいした理由はなくて、ただサラリーマンはいやだったからで、船に乗るという気持ちはなくて、学校を選定したときも、とにかく自然を相手にする仕事をしたかったのが、海か山を望んでいて、サラリーマンはいやということで、海の方を選択して、選択したと言うより、一期は受けたが落ちて、引かなかったのが学校と言うことです。

番号	コード	21 育成：経験重ねて責任職の拡大
7	2101	入ったときは救助と工事でしたが、救助は仕事が不安定で、30年前からはじめた海洋事業部配属です。
50	2102	現場力は経験知で、まだ途上にある。取り組んできているうちにだんだんと分かって来たところですよ
49	2103	航海士はDPOが強みで、研修を受けてライセンスを得るまで1年半、それから一人前になるのに3年くらいです。
26	2104	海外ではプロモートを考えて転籍するというのを当たり前のようにやっています。日本の労働環境は特殊です。
6	2105	サルベージの技師になるという前提で技師の見習いで上席主任技師についてOJTで学ぶということです。
14	2106	技師のアシスタントとして救助や工事の現場に派遣され、基本的にOJTで、習うより、慣れるというものです。
16	2107	10年目途に大きな船の主任をするが、個人差と経験の差がありま、全員が全然違う経験を踏んできています。
13	2108	やっても、やっても先が見えないという世界で、常に新しいものを、常に新しいことをしていきます。
48	2109	海洋調査船は普通の船で海運とそれほど変わらず、乗って早々に一人前の航海士機関士になれるということです。
25	2110	能力がなくて辞めるのも多いです、辞めるという言葉が簡単に出てきます。社会環境が恵まれているのでしょう。
53	2111	プロパーの人間はそこまで育ててきていないので、本社に頼っている部分があります。
50	2102	(現場力は)経験知で、まだ途上にある。(育て方は)この掘削船がすべてではないしスタンダードでもなく、それぞれにあると思う。取り組んできているうちにだんだんと分かって来たところですよ。最初に集まった人間がそれに慣れてきてというわけだが、その人間が5、10年おなじポジションにいるかと言え、そうはいきませんし、当時関わった人が抜けて行きますので、次に担う人は下から上げなければなりません、それを維持するのに頑張っているということです。
14	2106	いまは技術士といっているが、当時は技師という部署に配属でした。上の技師のアシスタントとして救助や工事の現場に派遣されました。基本的にOJTで、習うより、慣れるというもので、最初に1週間くらいの新人教育があってからです。一つの現場期間はいろいろです。長いので6カ月間というのがありました。最近では会社の方で考えてくれて、長くなれば途中で交代をしてくれます。(入ったときのイメージは)どうかな、最初は思っていたより悪かったです。きついか)そうですね、それからプライベートがない。事故がいつ起こるか分からないので、

番号	コード	41 キャリア：マネジメントと技術能力が重要
23	4101	ワールドワイドに活動しており、個々で力をつけて、その環境に放り込まれ結果出してこいという世界です。
19	4102	高卒でダイバーとかの人が多く、最近ちょっと溶け込めない人もいるが、入ってやらなければいけません。
20	4103	救助の現場はきりきり舞いし感情的になったりする、そういうときにも笑いが出るくらいでないとやれない。
42	4104	掘削の世界はフリーランスで動いている人が多く、マーケットからできるだけいい人を集めようという話です。
52	4105	管理が上手下手はあるが、難しいこともあるがそういうのに適応してもらわなければなりません。
54	4106	乗っている人数も関係者も多いですし、船長がトップでやっている組織でもないし、とても難しいと思います。
27	4107	PI保険は引き抜きと、処遇を考えて移るとというのが顕著に現れています。あれは日本的な感覚じゃないです。
23	4101	ワールドワイドに活動している会社で、(海外適応は)一から積み揚げで、個々で力をつけていくしかない、その環境に放り込んで、結果出してこいという世界ですから。ずっとそういう技術的な困難とは別の問題としてあるわけです。経験が非常にものをいう世界でもあるわけです。(同級生も)特別な英語教育を受けたわけでもなく、みな同じように海外に出ている。船の世界を選んだということは、外国人と接触するということを前提にして、そういう道を選んでいくわけです。
42	4104	(技術マスターは)外国の技術者は特定のパートナー会社の人でしたが、そうでなくなってJDCと組んだきっかけで、いまいる外国人は掘削会社が独自に雇ってきた全くのフリーランスです。掘削の世界はフリーランスで動いている人が多いので、マーケットからできるだけいい人を集めようという話なのですが、ブラジルの海洋開発など、ものすごいブームですので、サプライが少ないので、どんどん賃金があがって、「ちきゅう」の技術者も流れていく。

番号	コード	51 学校教育：教育目標の明確が必要
61	5101	内航は安い高齢者が続けており若者は入ってこない。大学出ても職がない人には甲板部でどうかと言える。
56	5102	商船教育のニーズがないなら学校を減らし、その上での商船教育にすれば今のようにはならなかった。
60	5103	大きなボリュウムが国内にあるわけで、それがどうなっているのだということだが、取り組まれている。
47	5104	一種の作業船ですので、掘削会社の特殊船と同じで、作業員は必要ですので、甲板部は残るでしょう。
46	5105	非常に困っているのは、日本人の若者に頑張ってナンバンになれとか司厨長になれとかいえないことです。
58	5106	海上技術短期大は離職率が高く、当社でも半分ほど辞めた。楽しくなければ早いうちに転職した方がよい。
57	5107	うちは分かりやすい船なので、乗りたいと入ってくる人が多い。やってみて辞めるのなら早いうちがよい。
61	5101	職はあるわけで、内航は何かしなければいけない。安い高齢者が続いているという職場では若者は入ってこない。内航に外国人も乗るときでも船長は確保しないといけないので、別の育て方がある。大学を出て海員学校に行く人がかなりのパーセントいる。部員職が残っているの、大学出ても職がないという人には、甲板部で頑張ってとやる、だが、賄いとしてはなかなか言えない。
57	5107	(離職は)それはかわらない。特殊な世界で、そのわりには低いと思う。うちは分かりやすい船なので、乗りたいと入ってくる人間が多い。やってみて辞めるのなら早いうちがよいと、辞めるのを否定しない。やってみないと分からないでしょうと、肌が合えば続ければいいし、だめなら若いうちに辞めて転職を考えた方がよい。

番号	コード	52 教育内容：幅広い技術教育と寮生活経験が必要
15	5201	航海より運用的なことウエイトが大きい。学校の勉強をあまりしていなかった、強く後悔しました。
33	5202	神戸大出て入社した子は勉強できるそうだが、下関から4人いるが、全然勉強していないのが分かる。
34	5203	帆船とか、ヨットを教育に持ってくるという発想が昔からあるのですが、ああいうのが有効だと思っています。
32	5204	学校教育は荷物を運ぶ船が中心で、事故を起こさないための教育で、事故が起こったときの話がない。
18	5205	寮生活はよかった、あのいやな寮生活、理不尽な寮生活が。冬に裸足でタンソーやった経験も良いと思います。
35	5206	学校に人事とかガイダンスなどで行きます。若い方がよいと言われたので部下が行きました。
15	5201	(教科では)どっちかというと運用です、航海より運用的なことが求められそのウエイトが大きい。学校の勉強をあまりしていなかった、強く後悔しました。(サルベージに行って)やっていることはずっと変わらないです。(ヘッドになるには)対象の規模が小さければ若くても3、4年ほどで、独りで内航の499の事故のようなことはやれます、会社が状況をみて、シビアでなければ、ちょっとやってみようということで、習うより、慣れろといったふうにはやっています。私が一人で行ったのは数ヶ月で、タグボートの船長はいるのですが、責任者として
34	5203	(海岸実習は)週1で午後一杯使って、カッター、帆走、ワイヤーのアイスブレイスなどをしました。帆走合宿はしていません。水泳実習1週間合宿はありました。(そういうのは大事)そう思います。学校ではヨットに乗っていて、商船大出て独りでヨットを渡されても乗れる人が意外に少ない、帆船とか、ヨットを教育に持ってくるという発想が昔からあるのですが、割と実現するのが大変ですが、ああいうのが有効だと思っています。船遊びをすればいいのにと、小さい船に乗ると自分がどういう風に乗るかでスピードが変わってきますから、何人よいか分かりません。

番号	コード	61 経営：事業展開の拡大
8	6101	ケーブルは他種類あり、陸から離れた仕事ターゲットです。ROVを使ったりして雑多な作業をしています。
9	6102	事業部は営業とか他の部署にもマネジメントなどで関わります。私も現場にも行くが陸上でマネジメントします。
37	6103	ブラジル沖の深海の油が火付けで海洋資源ブームで、いまの技術では経済性が見合うと活況になっている。
31	6104	大きく変化した船会社も環境問題で信用なくしたら会社がつぶれかねない。社会に環境優先と示さないといけない。
62	6105	国が科学目的の調査船をもっていろいろな調査船を運航して、そのときに参画して会社を設立し運航を担った。
28	6106	世界は民間ベースで競い合っている。日本はそこまでいっていないので基盤が脆弱です。
30	6107	サルベージは国内のマーケットはほとんど無くなり、海外に行く力をつけていかないと太刀打ちできません。
29	6108	大手3社はいろいろな形でオフショアに絡んでいます。各々特質があって違うことをしています。
39	6110	科学掘削の船を作ったことが、JAMSTECとの関係で、運航を引き受けたということです。
41	6111	我々は船の運航はできるが、掘削はそちらがやるということで、その2社がジョイベンを作ったりしました。
55	6112	運航で事故を起こさないようにしています。掘削会社も非常に気を遣っています。
40	6113	調査船毎に目的が違って作られ、いろいろな特色をもっています。当社は遠くの所の観測をやっています。
43	6114	掘削会社は商業ベースで業務リグで商売をしている。当社はオーナーさんがいて、純粋に船舶管理会社です。
62	6105	掘削船の話はブラジルのブームとは関係なく、国が科学目的の調査船をもっていろいろな調査船を運航しています。その中で海洋調査船がでて、そのときに参画して会社を設立し、海洋調査船の運航を担った。
30	6107	(当社の海洋事業は)今のところ国内からの受注で、国の事業の一部です。サルベージは国内のマーケットはほとんど無くなり、それに頼れませんから、海外に出て行かざるを得ないから、海外に行く力をつけていかないと太刀打ちできません。船も損害に対応するために重要な社会的信用を得るために、環境汚染の方に力をいれないといけないので、そのお金に弁護士でもサーベイヤーでも何でもくっついていく。財物中心から海難対応でPIがどんどん額も意向も強く反映されるようになって、大きく変わってきています。

番号	コード	62 運営：特異な社会的使命を担う
36	6203	サルベージの場合は同じ仕事がほとんど無い、常にそういうことをやるにはチャレンジするやりがいがある。
24	6204	商売抜きに社会的に貢献している、海洋環境を守るために貢献しているということが旗印です。
17	6205	やりがいは達成感で、苦労した分だけよかったと感ぜられる、知らないところにも行けるしということでしょう。
36	6203	(学生へのアピールは)時代によって状況が変わるので、世代が求めることも変わりますが、自分としてはおもしろいです。例えばサルベージの場合などは同じ仕事がほとんど無いです。近年の傾向としては、いままでやったことのないような大きな救助のケースとかが出てきていますから、常にそういうことをやるにはチャレンジ精神がないとできませんから、常に目標とする課題があります。それにチャレンジしながらキャリアを高める、ニッチな分野ですから、活躍している人も少ないので、すぐにトップになれるので、やりがいがあります。(後輩へ)休
17	6205	(やりがいは)達成感で、苦労した分だけよかったと感ぜられる。(海洋事業では)むずかしい、うまく伝えようと思うと、難しいと思うんですけど、まあ、船の知識が活かして、荷物を運ばないけど、(動機は)もともと乗り物で遠くに行きたかっただけで、西宮に住んでいて、一番近い国立大学はということで大学にいった。この仕事は、知らないところにも行けるしということでしょうか。(動機は)私は、神戸の偏差値が自分の学力に合致して、私立は学費が高いので、学校のパンフレットをもらい、愛知ですが、帆船とかがあって、日本丸とか海王丸にこうい

文科省学校

番号	コード	11 学力低下：志願者と選択科目の減少でレベル低下対応必要
87	11010	今は全国区でなくなり関東が圧倒的で、高校生も外に出たがらない。早稲田大学も問題視しているようです、
85	11020	倍率はやや上がっているが偏差値は同じです。倍率が低いと裾野が広がり下の方を採らなければいけない。
35	11030	高専はそれほど高いレベルは要求しないが、ある程度の学力レベルと、モチベーションを持っていることです。
30	11040	昔とは全然気質が違います。3年生にコース分けするが、気持ちが変わってくるのは4年になってからです。
31	11050	県立高校と併願できます。偏差値45、中学校の中くらい、入試基準はオール3以上が望ましいとしています。
8	11060	商船科は志向性の強い学生を取るために、推薦を受けてもらう。その方が進路も成績もしっかりしてる。
138	11070	小中学で学んだことを知らない学生もいる。それで1年生から地勢学とか海事社会学を概論的な教育をいれた。
113	11080	授業にはまじめだが、それでもレベルが上がってはいない。いくところがないからきているのかもしれない。
139	11090	学力レベル差が大きいので1年生に英語の入学直後の学力に応じてレベル分けしたクラスで行う。
140	11100	高校で理系教育と文系教育があるので、大学の物理でもツーパターンに対応する教育をしている。
105	11110	。優秀な学生に「外国で発表してきなさい」と言う、思いもよらないことを言うてくるので。とにかく変わりました。
2	11120	重工長大からの政策転換で情報系をつくり高い倍率を維持できた。商船も1/3に縮小してなんとか確保できた。
28	11130	瀬戸内の三校は併願でき助かっています。特に低い学校はなくそれぞれ大手の採用もあります。
90	11140	成績がよいのは船乗りコース、ステータスが高いという認識があり、就職に有利という発想がある。
30	11040	(最近の入学者は)昔とは全然気質が違います。3学科のうち1学科が商船学科で、3年生になるときに(機関と航海の)コース分けするが、ゆとり世代というか、子供というか、3年生までは普通の高校生と変わらない。勉強に対しても就職に対しても、気持ちが変わってくるのは4年になってからです。
139	11090	(高校とダブルでないか)学力レベルの差が比較的大い傾向にあるので、今年の1年生から本学部での英語では、基礎教育は神戸大でやっているが、そこでは入学直後の学力に応じてレベル分けしたクラスで行う考えを導入している。高いレベルの人に退屈な授業をしても意味ないし、レベルに到達していない人にハイレベルなことをしても差が広がってしまう。
30	11040	(最近の入学者は)昔とは全然気質が違います。3学科のうち1学科が商船学科で、3年生になるときに(機関と航海の)コース分けするが、ゆとり世代というか、子供というか、3年生までは普通の高校生と変わらない。勉強に対しても就職に対しても、気持ちが変わってくるのは4年になってからです。

番号	コード	12 入学動機：職業志向低下し学校ランクで選択
134	12010	高校生が職業に直結して大学を選ぶのはそう多くない。世の中全体がそういうのが強くなってきている。
133	12020	統合で変わっていない。ネームバリューは若干あるかもしれないが、前にも国立、神戸にあるという学生もいた。
159	12030	海運が国際物流の97%であるとか、が全然社会に浸透していない。高校の社会の先生すら知らない。
63	12040	後期試験合格者は、商船系期待志願者の枠を食っちゃって、1年半のあいだに考えるかということもない。
62	12050	本当は工学部にいきたかったが、マリンエンジニアリング来て、成績順で、そちらが埋まれば、機関科にくる。
60	12060	うちはこういことですよとって、分かって来て下さいよということを書いてあげないと、無責任になってしまう。
56	12070	海志向は一定にいるとは思。第一希望は、本学工学部や阪大などだが、受からないだろうからここにした。
58	12080	船に乗って仕事をしてみたいというのが海志向と思っているが、航海系と機関系の学生は志向して入っている。
59	12090	マリンやロジはネームバリューによるものが多いが、後輩に勧めるかというところでもない。
57	12100	誰に聞いた聞くと、高三の夏休み以降で、ここも工学部と同じようだという案内で変わってくる。
32	12110	入試の方法は大学のAOのような体験学習が多く、学力はほとんどない。就職できれば良いという感じです。
6	12120	即戦力、給料とか休暇、外国に練習船でいけるとかアピールしている。知り合いにOBが1割くらいいる。
56	12070	(神戸のネームバリューで入り、海志向が少ない)われわれも思っているが、定量的な話としては、コンスタントにいるとは思。海運なんか調査の「海どう思いますか」のような簡単なアンケートでは、日本の若者全体の興味もそんなに高くないというようなこと。(大学も)母数がそうだから、卒論でしらべた結果では、第一希望は半分以下、第一希望は、本学工学部や阪大、京大の工学部、徳島など地方大学の医学部を希望していたが、受からないだろうからここにした。
59	12090	彼女の主眼は目的を持って入ったかであって、たしかにマリンやロジはネームバリューによるものが多いです。その先どう進むかということに関して、彼女はもう変な雰囲気を感じていて、目的というものを明確にイメージできないで入っているというのが大きなことのように。専門の勉強をするが、後輩に勧められるかという、どちらでもないというのが一番多いシェアで、志向性をもって入った人もそうでないひととも差が無く、勉強をしていて積極的になるものもいるが、後輩に勧めるかというところでもない。
6	12120	(中学の学校説明会では)即戦力をつくることと、世界に行ってみようというのと、給料とか休暇、外国に練習船でいけるとかね。後は、卒業生が親戚にいたりとかOBだというのが1割くらいいる。近所にもPRして、一緒に来る人もいる。

番号	コード	13 ガイダンス、学校訪問で説明強化
1	13010	平成20年から23年まで、3学科で定員割れをした。航海だけじゃなく電子も情報も定員割れしれるんです。
86	13020	今年高校訪問した先生の報告では、まだ海洋大の名前が全国に知られていない。昔の商船大学かといわれる。
158	13030	我々の期待しているほど学校を理解して入っている状況にないように見受けける。
27	13040	船主協会に場所、教育委員会に共催を頼んで地域の新聞に広告出し中学校にパンフレットを郵送しています。
26	13050	船主協会の資金援助で、ガイダンスを東京と神戸、今年は広島と仙台で催します。少しレベルが上がりました。
3	13060	高専の工業系は各県に1つくらいあるが、近隣の過疎少子化が影響して(また志望者が減ってます)。
5	13070	他と違って、うちは実習船を使った実習に各学科ともに行っており、他学科も船舶関連の会社に就職している。
86	13020	倍率を上げようと高校訪問とか、かなりやっているのですが、今年訪問してもらった先生の報告を受けると、まだ海洋大という名前が全国に知れ渡っていない。関東いちゃんとかはある程度知れ渡っているが、遠くの地方に行くとか、昔の商船大学ですか、ということで、つながっていない。訓練所の方をお願いして、港で船の一般公開するときにパンフレットを置いてもらったり、特に帆船では、全部、人が集まるので、パンフレットを配ってもらうようなことはしています。
26	13050	(入ってくるのは満足できる状況)レベルは、だめですね、低いです。ちょっとはましになってきた。船主協会の資金援助で、合同進学ガイダンスを東京と神戸がメインで、あと1箇所くらい、今年は広島と仙台で催します。(反応は)仙台は全然ダメで、東京は集まりが悪かったですが、広島と神戸は今年非常に良かったです。そのガイダンスを始めたくらいから少しレベルが上がりました。

番号	コード	21 上級教育： 修士課程活用期待と高専の選択肢増
155	21020	修士、博士課程を全て英語でやるプログラムを文科省の補助を得て実施していることも影響している。
156	21020	学部内の構成と学科名を変え、ほとんどが修士課程に進学することになるので、大学院の改組も想定している。
68	21030	社会は学部卒で就職を求めるが、大学は修士に行ってるなんぼの世界だが商船系は4年半で修士に行かない。
7	21040	3年での進路変更、5年で就職、編入、専攻科もある、学生からすると選択肢はいっぱいある。
33	21050	進学は大学生と同じ学士で就職したほうが有利、もう一つは海上職に専攻科に行ってお直すパターンです。
156	21020	(組織は)この春に学部内の構成と学科名を変え、学年振興の新制をして、4年間の後にほとんどが修士課程に進学することになるので、大学院の改組も想定している。新しい1年生は、これまで海技資格教育1学科2コースを、輸送とエンジニアリングの学科に分ける。
7	21040	(進路を固めない)それもウリです。3年で進路変更もできるし、5年で就職もできるし編入もあるし、専攻科もあるし。(編入狙いの子もいる)そうですね。専攻科にはトップクラス残してそのままマスターですね。大学もかなりPRしてくるみたい。学生からすると枝はいっぱいある。PRにいけばいろんな学問やっていることは知っている。

番号	コード	22 就職状況： 高専は船志向で内航、大学は実績会社
4	22010	8割は船員志望です。60%は外航です。外航受けて、落ちて船に乗りたから内航となる。
25	22020	官庁船は厳しくなった。以前は10月に合わせもらい、ほぼ全員が採用された。それができなくなった。
100	22030	学生が望めば必ず就職できる。フリーターでよいという就職率が下がる、こちらとしてはきちんと就職させたい。
34	22040	高専卒は、外航大手への就職は厳しいが、でも中堅 には可能性あります。
38	22050	ここ1、2年は、外航は厳しくて、内航が最近とってくれるので、航海コースの7、8割は海上に就いている。
145	22060	運輸、保険、造船とか非常に幅広いところで働いて、活躍しており、後輩としてかわいがられるとよく聞かれる。
101	22070	海事クラスターに送り込みたいが、向こうからの推薦が減ったため、そういうことをずっとやってこなかった。
23	22080	5商船高専とステークホルダーを含めた連携が多くなっている。それをどうチームワークとるかを進めています。
39	22090	高専は外航船向けに3級を取らせる教育であり、3級取れば内航でも働ける。
15	22091	コミュニケーションがとれない、愚痴とかを船内でいえない、内航は思っていたのと違うので辞めたそうです。
106	22110	卒業生が遊びに来たときとか、就職試験が終わると情報が入ってくる、態度が悪いとか、いわれます。
4	22010	(内航に学生はどうですか)微妙ですね。アンケート取ると8割は船員志望です。60%は外航です。外航受けて、落ちて船に乗りたから内航となる。採用枠自体が大手3社が20ずつくらいあるが、最近では新3級が多くなって、採用枠の中に入って25とかになって、だいぶ縮小している。
145	22060	(就職状況は)よい。(氷河期は)厳しい状況はあったが、社会的に言われているほどではなかった。いまでも厳しいときでも5、6月にはほぼ大半が落ち着いている。(先輩の業界は)運輸、保険、造船とか非常に幅広いところで働いて、活躍されているおかげで、後輩だということでもかわいがられるという話がよく聞かれる。本学部10周年記念に、できるだけ多くの卒業生に母校の現況を理解され、社会で活用してもらえるような催しをする。
101	22070	学生はネットでいろんな情報をみてるので、海事クラスターに関係するところに送り込みたいがそういうことをずっとやってこなかった。(切れちゃう)それが心配です。(先輩がいるところが多い)そうです。向こうからの推薦というのが減ったためです。こちらも推薦が来たら、あるよといって昔は決まっていたのですが、いまは決められなくなったので、就職先が分散するのが現状です。

番号	コード	23 就職活動：ウェブ利用と会社訪問で賛成関与減少
11	23010	大手はESで集めて面接で選ぶが、インターンシップでかなり評価している。内航も見学や会社訪問を求める。
12	23020	専用船の会社や大手の子会社を選択します。内航は忙しいみたい。学生が欲しいと言われている。
29	23030	外航船社のうち学力で判断するのは大手はエリートでないとらないが、人物重視の大手や中堅会社がある。
13	23040	内航の場合、学生には食事の自炊か賄いがあるか指導する、高専生は生活の訓練を受けていないので。
40	23050	年々内航志向が多くなり、船員以外の仕事を覚えるような外航は行きたくないといってくるのが多くなっている。
146	23060	クラス担任、就職指導の制度はあるが、企業がウェブで求人し、学校に関係なく順調にいくパターンが増えた。
102	23070	担任のような先生を、1学年3人あてて、途中の就学指導とか、ゼミ、面談をやって就職指導をしています。
11	23010	(就職する段階で会社の説明は)外航の場合は去年までは12月だけ協定をむすんで来年は1月からになった。大手はESかいて集めて、セレクトして面接です。よ大手はインターンシップのときにかなり評価をつけている。内航も見学や会社訪問を求めている。
40	23050	学生にしてみれば(我慢を求める会社)それでもいいという学生もいるし、タグ会社がないですかという学生もいる。学校は勤めているわけではないが本人が言ってくる。年々内航志向が多くなっている。外航は乗れば外国人だらけ、上がった船員以外の仕事を覚えるようなとこ、行きたくないですといってくるのが多くなっている。特にエンジンの方、同じエンジン扱うなら内航で良い。耐えると言うことが無く生きてきた若い子が、ガーンと怒られたり、人格を否定されたりするようなことを言われたことはまずないですから。そこで挫折してしまう。
146	23060	我々の時代と同じく、求人が来てクラス担任、就職指導の制度を設けているが、同時にインターネットの普及で、多くの企業がウェブでの求人制度を整えていて、いろんな所に手を上げられるようになって、学校にかかわらずに順調にいくパターンが増えてきた。

番号	コード	31 実習教育：リスク回避とスタッフ不足で海洋実習の減少
153	31010	来年の1年生の海技実習では、カッターを漕ぎ、結索をする、そういう技能とかだけで無く応力とかを育成します。
130	31020	商船大機関科で6カ月の実習をしたが、乗船実習科は行かなかった。造船所勤務後に大学に勤めている。
19	31030	4月採用で社船実習をするが、高専卒は時期が合わずそれができないといわれた。
91	31050	乗船実習科は35人だが実習科にいかない、航海システムに行くとか就職に有利だという発想で選びます。
18	31060	実習が短期分散型になって、商船は専攻科もあるから、社船実習も内定者以外にもできたらと思う。
76	31080	0ベースの人をある程度分かるところまでもってくるのが学校と訓練所の役割といっているんです。
144	31090	カッターの帆走実習は航海、外洋型のヨットは学部全体2年生までに課している。海・船に親しむ科目です。
70	31090	訓練所と大学で棲み分けて連携して、大学でなくてもいいということがあればそれでよい。
108	31091	若い教員が入ってきたら学生と一緒に端艇実習に入れて、やらせるという仕組みを作っている。
107	31092	入った学生の危機感の低さ、先生の技量の低下などから、富浦で出来ず、荒川でセーリングをしている。
24	31100	造船所に就職した卒業生が、配管から全部みられる、商船の子がここまでできるとおもわなかったといわれた。
80	31110	3年生がカッターをマネジメントし、2年生がオペレーションという、たて系列のカリキュラムを進めている。
143	31120	水泳実習は全学生に課していたが、設備の経費負担、遊べることの根拠などから必ずしも必要ではない。
111	31130	教育でのリスクに向かう経験が、社会に出てからのリスク管理に活きの、そういったものがなくなってくる。
81	31140	(海洋実習は)学部全体のベクトルが離れてきて、カッターに2泊乗るプログラムにだんだん協力しなくなった。
110	31150	商船大学はリスクとどう対峙するか教育であり、冬のカッター訓練が暗いから廃止は問題です。
137	31160	国交省に登録養成施設の登録しており、乗船実習科の部分を社船に任せるには法律改正が伴必要です。
91	31050	そのあと船に向いているかどうかはあまり考えていないのです。乗船実習科は35人ですが、実習科にいかないのです、短期はやるのですが後の昔で言う長期実習に行かない。航海システムに行くとか就職に有利だという発想で選ぶ、だから35人が実習科に行ったらライセンスを取るかというところでもない。
108	31091	(昔の海岸教室は)あるのですが、助手・技官の人数は減っています。(実習の技能伝承)一回途切れると二度と出来ないと、それで今のような帆走実習を残しながら、どう教員を育てるか、若い教員が入ってきたら学生と一緒に端艇実習に入れて、全然知らなかった先生にも、新人で入ってきたときにはやらせるという仕組みを作っている。面白い先生を取りました、防大出で、上智、東大を経た英語の先生で、カッターを漕ぎますとかいっています。
107	31092	(実習)カッターを引っ張っていけるけど、曳航には艇間や索の緊張を保つなどの技術が必要なこと、学生が入ってきたときの危機感の低さ、先生の技量の低下などから、富浦で出来なくなって、荒川でセーリングをしている。この状態でやったら大きな事故になって大変なことになるという判断でした。でも帆走実習を止めると復活できなくなるだろうと、どうにか残して、その間にスキルのある先生を育てようとしている。

番号	コード	32a 専門教育：カリキュラム編成に苦慮
46	32010	3級前提ならばカリキュラムを変えるのは非常に厳しい、どこまで高専がやるべきかが問題です。
45	32020	いまの高専のがちがちのカリキュラムで、国家試験のための設備でいらぬものがいっぱいある。
22	32030	実際のものみせてあげれば、学生も想像力が高まる。シラバスとかに縛られて自由度がなくなっている。
43	32040	コアカリキュラムのようなものが設定されて、教えている方もそうだが、習う方もおもしろみがないです。
42	32050	高専のモデルコアカリキュラムは、全高専が一緒に取り組む標準化と評価で客観的にレベルを維持する。
16	32060	3級を100%取らせることをアピールするけど、それ以上の免状を選択の材料にするのはおかしい。
93	32070	カリキュラムは、船員養成施設という縛りがあって、実習をそれを卒業要件に含めないようにしたのです。
123	32071	訓練所は1、2年の手取り足取りの船乗りの導入教育だけをやればよい4年からの実習は社船でやればよい。
124	32072	基礎を練習船でやることは座学に戻ってもいいことです。設備やその使い方を早い時期にやるのが理想です。
135	32080	2年の後期に分かれる。乗船実習科は希望者に対するもので、定数は90だが約半分です。
136	32090	学科を改組し、船舶職員コースは最後の実習を卒業の必修ではなくし、学生が自主的に選べるようにしました。
43	32040	(仕組みから変える)だからいま大変ですよ。コアカリキュラムのようなものが設定されて、全て、あせいこうせい のようになって、教えている方もそうだが、習う方もおもしろみがないですね。決まったことだけ教えるのかかいと いうことになって。高専だと机に向かう授業だけで無く、創造実験、実習もある。(自分で計画する卒研はよかったと いうが)うちはみなそうです。極端な話ボクはテーマまで自分に考えさせる。

番号	コード	32b 実務教育：実習と資格対応との調整
72	32100	講義でSTCWの要件がないと、クオリティスタンダードシステム運用しなさいと言われ、しなければならない。
73	32101	STCWの内容は各授業に全部対応づけシラバスにしてある。だがそのとおりやるかは各先生の取り組みです
94	32120	履修モデルは選択できるが、その科目は絶対受けることと、海技免許はオプションで採りなさいということです。
92	32130	航海システムコースと機関システムコースをなくした。一つは船舶管理系の教育と海事工学系教育に分ける。
95	32140	科目を絞って、がちがちに固めて、これは勉強しましたという形にして、たとえ船に乗らなくともそうするのです。
122	32151	4年で実務専門科目を入れ、会社の人、実務経験がある人に、実際に就こうとしている職業について学びます
157	32160	新しい学科はこれまでにないコンセプトで、エネルギーとか環境とかを集中的に教育していく。
152	32170	タービン船実習で専任教員から蒸気プラントの運動を現場で教えてもらい、面白さとイメージができてよかった。
149	32180	ECDISであるとか、救命、消火とかは、大学教育ではなくて、資格教育だと思う。
69	32190	ほとんど実務教育を航海訓練所に外注しているに等しい。本当に実務教育が始まるのは就職してからです。
150	32200	養成登録の教育はオーバーラップしているので、大学教育で内燃機関、流体工学とかの基礎をしっかりとやる。
10	32202	商船学科の場合はエンジニアのイメージが中学生にないから入学でわけられないので、3年で専攻を決める。
148	32210	社会人の修士、博士課程教育に積極的に取り組んでいる。博士課程は、留学生、高専の教員などがいます。
132	32220	博士課程が設置されたが、以前は神戸大、阪大、九大、中京大に通って学位をとっている人がほとんどです。
117	32230	学部出ではないが海技免許をもってある程度船に乗れば、海洋開発にも転職するとかはある。
72	32100	授業の内容は先生の所掌ですが、問題があったのは研究の講義でSTCWの要件がないということでした。授業参 観できないので、いまはピュアレビューといのがあるが、先生がいいですよといったときですが、この問題はまずい と言うことで変えたことがある。必要なことがやられているか確認できていない。今回STCWでクオリティスタン ダードシステム運用しなさいと言われていて、本来しなければいけないですよ。訓練所に依頼していることはうちが 養成施設なので査察しなければならぬことになるよって、いま調整中ではじめようとしている。
150	32200	養成登録の教育部分に関してはオーバーラップしているので、大学教育で内燃機関とか、流体工学とかの基礎を そのまましっかりやって、執務一般とか特化したものを少しやれば問題無い。昔は高専の3級海技士と大学の3級 海技士は訓練所も含めて教育プログラムが違って、国交省も違うとらえていた。いまは高専も海大も3級海技士 はおなじと、非常にわかりやすし、それでよいと思う。

番号	コード	33 教養教育： 取り組みの困難さと改善
97	33010	教養課程が廃止され専門の先生を入れたのでなかなか元に戻せないが、専門に必要な教養がある。
125	33011	キングスポイント卒はアメリカの会社の経営者になることを研究し、その良いところを取り入れよと言われた。
104	33020	学校の特徴を出さないと行けないのと思うが、施策がそういう方にいかず一般化の方に走っています。
37	33030	高専は基礎学力が、中学校レベルで止まっている。高学年でも伸びていない。試験さえこなすというふうです。
36	33040	好きで入った学生は中学校で勉強が出来なくても、それなりにがんばる、自覚して3、4年生から出てきます。
151	33050	人文系の先生は統合によって専門学部に移った。1年生の時週4日は本部に通い1年次に採るようにしている。
99	33060	教養を検討するグループは範囲が広がって、なかなかまとまらないのです。今回は学科内でできる改正です。
98	33070	昔の教養科目をみるときちっとしています。海外にいく船員は教養をもっていなければならないということです。
79	33080	英語の先生はプレゼンテーション課題をあたえるとか、ディベート形式の航法演習などをしている。
	33030	高専は基礎学力、数学にしても英語にしても、大学なら受験勉強で身につけているが、高専は中学校レベルで止まっている。高学年になっても力が伸びていない。試験さえこなしていれば良いというような。就職戦線では歴然とした差が出てしまう。これは商船に限らず高専全体です。いま高専、商船は置いてきぼりにされているが、工業系はモデルカリキュラムをとりいれて、一般のところからレベルを上げる取り組みを始めたところ。
98	33070	商船大学の百年史があるが、昔の教養科目をみるときちっとしています。海外でつきあえるかどうかと言うことが問題になる、ということで船員は一番教養をもっていなければならないと、商船大でやっていたことが、いつのまにかそれが薄らいで言ってしまった。(技術屋さん部分だけになった)そうです。グローバル化で英語だとか言っているが、英語だけじゃないのです。皆、執行部の人も英語だと思っている、あれは手段であって、目的じゃないのです。

番号	コード	34 全寮制廃止後の取り組み
142	34010	全寮制の廃止、個室化している影響もあるが、時代の変化と家庭の少子化とかの影響が複合的にある。
88	34020	昔、寮があったから、全国から受け入れる状態だったが、統合したので他学部も狙って綱引きがあります。
9	34030	寮は個室で、600定員で寮生は380人くらいです。商船はおおいですね。他は近隣が多いので。
112	34040	部活はキャンパスが違うので一種にやるのは難しいです。昔に比べると活動が落ちているかと思います。
141	34050	クラブも旧商船大学と神戸大のクラブが一緒になって、例えばカッター部は旧商船大学が本拠地は深江です。
20	34060	全員にクラブ活動参加を強制し、ヨットとカッター部の活動が盛んで、社会活動をする学生は大手に行っている。
41	34070	いまさら全寮制は考えられない。教育次第と思う。寮にいろいろいいまいが、あとは本人の気質と思う。
53	34080	ヨット部の運営が問題になったが、うちにきてか海技免状をとった海洋大出の新人に顧問になってもらった。
44	34090	危なくて先生自身が見ていないと不安で、若い先生が、学生ができる機会を奪っているのかも知れない。
109	34100	親の質も変わって、個人の活動の事故で、大学としてはやることはやっているのに、法外な要求をしってくる。
142	34010	(打たれ強くないとか)それは全寮制の廃止だとか、個室化しているとか言われが、その影響もあるかと思うが、時代の変化と家庭の少子化とかの影響が複合的にあるので、例えば神戸商船大学が全寮制でなくなったとか、個室化したとか、統合で寮が全学化されたとか、そこに結論づけやすいけれど、本当にそれが正しいか疑問である。
44	34090	そういう学習にもっていかなせる、意識をもたせるというところが難しい。何して良いかわかんないと止まってしまう。(自分でする帆走など進めては)それも一つでね。ただボクはそう思って他の先生に見ていけば良い、学生にやらせというが、いまの若い先生ができません、危なくてという、先生自身が見ていないと不安なわけです。事故があったら困るし、それがいろんな場面出でてきて、学生にやらせ、考えさせろというが、今の学生たちは考えませんから、ある程度お膳立てしてやらないという。若い先生が、学生ができる機会を奪っているのかも知れない。海

番号	コード	41 キャリア教育： 社会人教育と学部キャリア教育の未熟
116	41010	学部からマスターに行くのが評価されないで、一回社会に出てから学び社会に戻ることが考えられている。
115	41030	学部出は低いので、マスター出を採って活躍の場を用意してもらうことを、海運界や海事クラスターに望みたい。
48	41040	キャリアパスを考えたらステップアップする機会がある。社会人入学のシステムを会社が考えてくれるとよい。
14	41050	初年次教育で週に1、2時間中学復習、一コマのキャリア教育、3年生に企業の経験を授業中にも話している。
47	41060	高専の低年齢からの教育で、マネジメントの理解は難しい。現場プロ教育を主眼でやらなければいけない。
17	41070	船舶管理の先のキャリアは民間でしてと、学校では面倒見きれないから。ベースは3級免状の取得です。
51	41080	商船に進まないことを吹き込む先生がいるといわれたが、思っている人はいても表だって言わない。
119	41090	キャリア教育は文科省から言われてやっているの、効果を考えたキャリア教育にはあまりなっていない。
61	41100	2年でコース選択で、1年半だけ猶予があるが、それで画期的に変わるかといったら、それは変わらないです。
48	41040	本人たちのキャリアパスを考えたらどっかでそのステップアップする機会がある。社会人入学のシステムを会社が考えてくれるとよい。(自助努力でそれをしたら)アメリカではその後の受け入れがあるじゃ無いですか、日本はそれがあろうとない。うちの卒業生で、3年ほど会社について船に乗っていて、いまのまま陸上に上がっても何も知識ないので、一端止めて学校にいくといっていたが、もうすこし経験積んでからにしたらと言った。会社がそういう仕組みを作ってくれたら一番良い。
61	41100	(入ってからのコース選択)いまは2年でコース選択ですから1年半だけその猶予があります。いまの1年からは1年しかなくなる。差は半年ですがね、いずれにしても時間は作っていますね。時間は作っているが、それで画期的に変わるかといったら、それは変わらないですね。1年は特別選抜を除いて皆同じで、練習船の士官のカッコよさをみてコロッと変わって、デッキ、エンジンと来る人もいることもあるが、全然メジャーでない。

番号	コード	51 組織運営：組織方針と運営の改善要す
126	51010	基礎的な部分を減らして、改革をやっているところにお金をつけますと、文科省はいています。
75	51011	委託は一人、一か月3千円で、それが値上げ方向にある。見返りとはいえなくとも委託費としています。
89	51012	財務省が国立大学の狙いを要求している。工学部は専門職業人、科学部は研究重視と二兎を追っている。
65	51020	ここは研究大学院ですと言われが、職業教育重視は出口論で固めていくしかない。関係者のサポートを望む。
114	51030	国立大学は学部の4年間は高校と変わりなくなって、マスター教育をしないと昔の学生までとり着かない。
67	51040	大学ランキングの上に行こうとがんばってといっています。重点校指定を申請しているようです。
120	51041	教育機関のお客は学生、親、国であるという意識がない、お客が自分たちというような気持ちでやっている。
52	51050	ヨット部でない学生でもヨットであそんでいた。いまは教員も減りそうといった機会を与えることが難しい。
82	51060	商船系の先生の研究業績が少なすぎるのは、海岸のそんなことをやっているからだといっている。
66	51110	この研究大学院の分野が工学系というが、工学専門の先生にはそうだが、そうでない先生は面食らっている。
161	51120	いまの大学の状況について理解のために交流を申し入れたら、船会社もウェルカムで迎えてくれた。
74	51130	訓練所の現場の人と話す必要がある。時々来ていたが今はなくなった。互いの事情を理解したい。
77	51140	一般社会の人がこれ必要なだと言ってくると、内部の人にもそうかといって振り向いてくれる。
160	51150	SDをもっと進めたいが、職員の定数が激減して、逆に職務は増えて、ものすごく負担が増えている。
129	51160	FD、SDは文科省が言っている。講演会があるから誰か行けという状態です。
118	51161	先生方対象に話をしてもらい意識を変えたい。狭い研究に閉じこもっているのは社会でどう発展するか見えない。
126	51010	(収入) 毎年1%減、H28年の3期中期目標から交付金の配分法を変えたいといわれています。基礎的な部分を減らして、改革をやっているところにお金をつけますと、文科省はいています。文科省の危機感は18歳人口が減るので大学の規模はこれで良いのかということで、潰そうとしている。つぶし方として、お金を絞って、やるつもりでしょう。教員の数も減られるが、船員教育は労働集約型の教育で、実習などの科目は教員の頭数が多く必要な教育という理解がない。
67	51040	(ランキングの上に行こうと) だから一生懸命がんばってといっていますよ。運営している、トップの方は。(東京海洋大学はそのようなレースから) 外れているかも知れないが、重点校指定を申請しているようです。東京のある先生は、それは失敗しているねといっているが、他の先生などが進めているようです。
74	51130	(両機関のトップが話し合う必要がある) トップダウンの話と、我々の分かっている人が船に乗って、現場の人と話さないと、会議の場で顔あわしてもそこではちゃんとやっているというしかないわけで、そこでぼろが出ちゃうとあーだ、こーだとなっちゃう。トップダウンは完璧に機能しない部分がある、ボトム同士で交流しとかないと。ボクも実習船船長も郵船で、船長は1年半練習船に出向していて、そこは違う。訓練所のポジションがあって時々来ていたが今はなくなった。向こうの事情もあるしこちら事情もある。(先生が実習船に来る枠) それがあった

番号	コード	52 教育姿勢：教育軽視の改善要す
49	52010	専攻科ができるとき教員は博士号をとれといわれ、研究に時間を費やして学校のことはしない先生が増えた。
96	52020	船を知っている先生が半数を切っている。先生のレベルの問題もある。海運界が沈下していく可能性がある。
103	52030	唯一論文の数が重視され、それが大学院の教育の資格審査に引っかかる、皆は早くそれを取ろうとする。
50	52040	商船学科は組織的に動きます。商船系の先生がまだ多いので、声かけていやすという先生はいない。
21	52050	企画係があるけど、外部とのつながりなんかをサポートしてくれる。少ない中でカバーしてくれている。
64	52060	商船系以外の先生がメジャーになっている。商船系に居場所がないので商船系を薄めて自分居場所を作った。
84	52070	教育型と研究型を申請で選ぶ方法があるが、学長は教育型で転職しようとしてもないよと新聞に書いている。
121	52071	カリキュラム改革このままいくと航海系が低迷するが自分だけが良ければというので説得資料を作りました。
128	52072	文科省は給与体系の見直しをしているが、評価がきちっと出来ないと、ものすごく偏ったことになってしまう。
54	52080	海がすきだという先生は少ないです。海関係の大学出てもほとんど経験無いです。
127	52080	昔の商船教育は時代とともに変わるところが議論されれば。いろんなところが見えてくるだろうと思います。
154	52090	英語のネイティブ教師は常勤の准教授一人と特任教授が一人いる。TOEIC700はざらにいる。
83	52100	80年代の海運不況の中で、倉庫とかにいつかがんばってくれた先輩いて、それが取ってくれています。
147	52100	早く辞めるのは、選択肢が増え、終身雇用制の弱まり、正規職員ばかりでない社会の流れの影響もある。
49	52010	(研究偏重と権威主義は) 高専もそういうところはある。専攻科ができるときに教員は博士号をとれといわれて、研究にかなりの時間を費やして、そのながれがあって研究はするけど学校のことはしないという先生が増えた。同じ組織の中にいて、オーダーがでているのに断って済むのかいって。ボクには考えられないんだけど、特に機械系は、商船系はそんなことはないですが、一般大学から出てきた人は非常に多いです。
96	52020	(船を知らない先生) そのとおりです。高専もそうですが、ライセンス持ちというか、船を知っている先生が半数を切っている。先生のレベルの問題もある。基礎学力と教養がない、大学の先生には教養が必要で、先生はただ専門だけ教えるのではないのです専門の所だけでは優秀ですが、それ以上伸びるかなという感じで、人を探すのが非常に大変です。同じく並べて面接などをすると見劣りするのです。そういうことで海運界が沈下していく可能性がある。
64	52060	(看板が薄まった) 海事科学部にするとときに苦労があったという話もあるが、言葉尻の問題では無く、中にいる人間が、商船系じゃない先生がシェアとしてメジャーになっているが、その人にとっては商船系に居場所がないので、商船系を薄めて自分のいられる場所を作った。(マイナーになった) そのとおり。僕らの方が異端になってきました。(船員教育という部分が顧みられない) 全然みられない。自分たちの分野を、当然一番に見ては話しますが、工学部の何とかということに、今のシステムではなりませんよね。東京では海洋科学部のほうでも同じようなこと
54	52080	(海の好きな人材発掘) 海がすきだという先生は少ないです。海関係の大学出てもほとんど経験無いです。修士課程を出ている必要ある。免許もないですし。(外国人は) 考えても良いですね。英語で外国人先生はどこの学校でも非常勤か常勤ですが、工業系は専門でもいる、大島は機関コースに韓国人がいる。国籍条項はないが、ただ教員募集が国内版なので。ボクが科長で採用した先生はまとまって機能しているが、以前に採用された教員でそうでない人がいる。

国交省学校

番号	コード	11 学力低下：リメディアル教育、内容簡易化
25	1101	すこしダメな子には入学前に課題を与えて入学してから空き時間に通信教育をさせています。物理単位などを勉強
12	1102	高校総合学科卒は、なんでもやっていますが、なにもできない、理数離れです。
49	1103	簡単な計算を間違える、忘れる人もいるし身についていない。電卓、パソコンやiPadなどの問題がある。
16	1104	失敗をしたがらない、絶対評価のために先生のいうことをよく聞くなど、先生が扱いやすい生徒が多いです。
51	1105	理由を説明しないと動かないので、タンツウの蹲踞や裸足、掃除の安全衛生面などの説明をしています、
15	1106	手伝いをやったことない子は、実習も(課題だけ)やって終わりという感じで、前後のことをしようとしません。
50	1107	難しいと付いてこれないので、天測などは表にして、テクニックを教えるという感じになっています。
27	1108	海技短大生は船で稼ぎたいというのが多ので、社会人経験者の話なども聞いてモチベーションも上げています。
25	1101	(基礎学力は)全員には必要ないですが、すこしダメな子には入学前に課題を与えて入学してから空き時間に通信教育をさせています。そのあとプラスアルファで、物理単位を勉強するよとかたちでやらせています。小学校の先生が算数の基本を理解させず、計算法を教えています。(専門の基礎は)やる時間はないので、一通り説明して資料をわたすだけです。通信教育はパソコンを使い、授業時間内に本部とここと、学生がやりとりをしています。(分からないことがあれば)我々に中学数学みたいなことを聞いてきます。
51	1105	(商船大の良さが減った)いままでの流れのとおりですが、タフであるとかは練習船に乗ったら、ある一定期間船に閉じ込められて、環海でくらすので、ある程度おなじで、タンツウもやっているし、朝晩2回の掃除はやっています。昔の人たちも、考えてみたら、いい加減なところもあったが、そういったたくましさもあっていいと思いますが、今の子は変にまじめなところがある。理屈っぽくて、なぜこんなことをやってなければいけないかと言うのもいます。理由を説明しないと動けないので、大分前から、タンツウの蹲踞や裸足、掃除の安全衛生面などの説明しています

番号	コード	32 専門教育：シラバス調整とシーマンシップ教育
47	3201	訓練方針は、知識、技能の育成とともに旺盛な精神力、体力、すぐれた指導力と行動力を体得させます。
63	3202	教務課で船の行動とあわせ船毎にシラバスを作っています。学校との関係はかなり整理はしてきています。
46	3203	毎年、マネジメントレビューをやって、会社からの要望とかの結果を受けて、年度はじめに目標を決めています。
90	3204	高専は大学と棲み分けが必要です。高専の成績が下がり、当校も倍率が高いときの生徒とは全然違う。
36	3205	船員は頭でっかちの職員、職員になれない部員など、学校や船で差をつけることはしないで欲しいと思います。
81	3206	高専5校はみな中途半端です。工業高専の方がメインのようで、定員は1/3になり、先生も島に住んでいない。
91	3207	高専は、レベルが低くて転科できる状況でないと聞いたが、商船という特色で無いと生きていけないだろう。
80	3208	高専の専攻科2年間は無駄、実習終わった後に座学をやっても意味が無い。
87	3209	欧州では船員がオフショアに逃げている言っている。日本ではどこがやるかという問題がある。
46	3203	(育てきた環境とギャップが大きい)そうですね。(訓練所としては)資質教育という形では、全体としてQMSといってSTCWで定められている、クオリティマネジメントスタンダードというのがあって毎年、マネジメントレビューをやっています。その中で、会社からの要望とかの結果を受けて、今年度の例えば3年生にどう行くことをやるということを、年度はじめに目標を決めています。教務課が担当し、その中で、例えばある船から上がってきた、こういった与えられてテーマに、シーマンシップの育成に取り組みなさいとか、そして各船でこういった
87	3209	(オフショアは)デンマークでもオランダでも、船員がみな向こうに逃げていると先生が言っている。(船員教育を受けた人が必要)だが、日本ではどこがやるかという問題がある。当校は独法だが、全て国が認めないとできない。年度計画や5年ごとの中期計画などの制限があり、大きな変化は難しい。

番号	コード	34 全寮制：ゆとり世代強化策の実践
45	3401	資質は、コミュニケーション、忍耐力を寮で鍛えられたが、練習船で何とかしてくれといわれている。
42	3402	寮もあって、先生方も一緒に頑張ってやっています。寮もきれいにしている。
14	3403	全寮制ではないが、朝6時50分に起きて点呼・体操・掃除・朝飯を続けている。保護者は寮に入れたがらない。
92	3404	全寮制に変わってチームワーク、リーダーシップのBRM、ERM、クラブ活動などがあります。
28	3405	何年間かは調理を担当する会社もあるので、調理講習を3日間します。学生は楽しんで取り組んでいます。
45	3401	(気質の変化は)数年社会全体がゆとり教育世代、26歳以下が、そういう人たちが来ていて、育った環境がゆとりで、忍耐強くないとか、我慢強くないとか、感じられ、会社の方からは、意見交換などで聞いたりしています。まず基本的な航海当直とか、整備など、基本的なところを教えてくださいといわれ、それに加えて、資質と言われるような、コミュニケーションできるとか、忍耐力、昔は多少寮で先輩から理不尽な目に遭った、学校の寮は寮でなくなり練習船で何とかしてくれといわれているのが、何とかはするが理不尽なことは出来ません。
14	3403	(学生気質)昔ながらの教育で対応できるかなと思っています。全寮制ではないけれど、いまだに朝6時50分に起きて点呼・体操・掃除・朝飯を続けています。大半が寮生で収容人数一杯です、今は1年生だけです6月まで2カ月は2年生と一緒に、同学年の4人部屋です。(学生が運営)そうでもないですが、学生が自主的にしています。学校側としてはよい経験をしていると思うが、保護者が寮は大変だといって入れたがりません。通学生とはどこか違うので、寮で学ぶことが多いと思います。2か月だけ2学年ですから、同学年が同室のほうが運営しやすい

番号	コード	35 資格教育：STCW対応教育の過密化
1	3501	若い時に筆記だけとって履歴ができてから口述試験を受ける人で、そのスタンスは変わっていない。
70	3502	エンジンをモニタリングできるエンジン1名の船は保守はできないから、免状さえ持っていたら誰でもよくなる。
22	3503	フェリーに行きたい学生を頼みに行ったら、2級をもってきたら採ると言われたので、それは高専でしようと言った。
68	3504	内航も大型化して、3級が必要な内航もある。ローロー、セメントの船機長は3級が要ると会社が言っている。
41	3506	海大は海員学校での人と社船の人で、新3級の人もあるが、なるべく一緒にとは考えています。
48	3507	(GPA)筆記試験をします。その他、教務課がマニラ改正に対する変更を準備しています。
84	3508	ECDISジェネリックはインストラクター養成で、民間研修機関のスタッフも受けて研修を事業にしている。
85	3509	当校はIMOのモデルコースどおり行い日本政府認証を得る。タイプスペシフィックは2機種5日間でやる。
69	3510	単発のBRMとERMとかも一杯いっぱいです。それに水先養成や更新講習があり、水先区毎に支援を受ける。
26	3511	学校での勉強1年で4級の航海・機関免許講習、小型無線、溶接をする、それにECDISを加えることはできない。
65	3512	基本訓練の施設とかは、学校に足りていない。逆にフィリピンのトレーニングセンターはちゃんとやっています。
64	3513	救命艇講習、レーダ・ARPA講習などは国交省の告示で練習船でやっても認められない。学校でやっているはず。
68	3504	海員学校卒と、それよりやや多い再教育の方、海員学校出て乗った人、もしくは漁船に乗ってきた人で4級から3級にグレードアップする人、6級から5級、6級から4級もある。6級の人が4年くらい乗船履歴ついて上の免許を取り出して4級で卒業した人が何人もいます。6級だけでは船が限られるし、内航も大型化してきている。3級が必要な内航もある。ローロー、セメント、船機長になるには3級が要ると会社が言っている。
64	3513	(STCWの教育の仕分けは)訓練所なりのSTCWに沿ったものでやっているの、救命艇講習や、レーダARPA講習などは、国交省の告示にあり、練習船でやってもそれとは認められないと書いてあるので、学校でやっているはずになっています。どこまでやっているか疑問はありますが、今後、告示が変わる可能性があって、学校から依頼されてこちらがやるとかいう案もあります。まじめにやっていると、そうならざるを得ないでしょう。

番号	コード	36 社船教育：新3級、新6級指導者育成
2	3602	海技大の6級は船会社に雇用された人でないと入れない。ハードルが高いので民間型で、と話があった。
3	3603	海技学院のなかに専門学校の船員科があったから、そこで学科教育だけして社船に乗ることでした。
4	3604	船関係でないかたがこられるが、自費なので結構辛抱される。
7	3605	船長・機関長に教員研修をやりまして指導員にしています。6時間の研修と訓練手引書があります。
5	3606	社船実習は700トン以上でなければなりません。船会社にすれば、使える人間かどうか見ることができます。
40	3607	給料を払わず、学生としてくるから会社にはメリットがある。国交省で決めている教員要件は難しい。
39	3610	短期大学の専修科の6名が内航船社の実習で、そのままその会社に行く人です。
2	3602	(履歴つけるのが難しい)神戸の海技大が6級の養成を履歴をないかたをするけれども、この場合は船会社に雇用された人でないと入れない。そうすると現状では少なく、定員にならないので開講していない。入るハードルが高い。雇用証明がないと受け入れない。こちらの中海連は全国的に船員が足りない。それで当学院に、学院でノウハウがあるから、6級を立ち上げて内航の船員を民間型でやりませんかと話があった。練習船の実習が必要なので、船主グループの社船で実習をさせるということが、平成21年7月に国交省から登録をいただいて、取り組んでいます。
40	3607	(移行の初期)そうですね。社船実習(後に)会社に行くので、お給料を払って自分の会社でするより、学生としてくるから、会社にはメリットがあります。ですがなかなか難しいところもあるようです。国交省で教員要件というのを決めているんで、それが難しい面があるようです。(手続き代行)共育センター作っていますね。

番号	コード	41 キャリア教育：会社受け入れ対応改善望む
18	4101	求人票は本部から送られてくる。学校を指定しているのもあり、つながりとか、卒業生が多いところは送りやすい。
9	4102	海員学校を出た人は大手の内航に採用され、小型船には来てくれない。給料の良い方に流れます。
19	4103	船種選びに学校はまったくタッチしていない。学校は求人票を提示し、内航は一つの大きな会社だと言ってます。
23	4104	船に乗りたい学生がおらず、訓練所もやる気がない学生に困っているそうです。
75	4105	乗りたくないといったら船舶管理会社がある。船の経験が無い人が船舶管理をやっているのがそうとうある。
56	4106	会社が決まって練習船で実習する意味が無いと思っている学生がいて、足を引っ張る方になってしまう。
29	4107	海運実務でオベの説明とかするが、船乗りになりたくて来ているので、今の高専や大学とは違うと思います。
13	4108	保護者も勧め、船員やオーナーの子供が増えています。陸上がないから船もいいぞと給料もいいとなりました。
20	4109	学生は情報を集めて他社と比べて、辞める子は辞めていきます。その原因が会社にあったらしかたないことです。
55	4110	実習生は来年は千名になるかも知れない。機構は半分ぐらいで、ほとんど内航に乗っていると思います。
78	4111	新三級は辞めない、乗りたいという決断して入ってきているし、キャリアパスも分かっているだろうろうから。
17	4112	過去に比べ即戦力を求め過ぎていると思う。100人採って10人残ればいいというような会社には送りたくない。
55	4110	(実習生は)いま年間700名ぐらい、来年は1000名になるかも知れない予定です。機構は半分ぐらいで、ほとんど内航に乗っていると思います。外航は100名にいないが、船関連は半分以上行っているでしょう。昔は船に乗りたかったが行けない人がいたが、最近では陸上の方がよいと言う人も、高専は1／3が進学で、1／3が船、1／3が陸上です。進学が増えています。最初からそうで入学している人も、商船系だけでなく科学技術大学などもあります。
17	4112	(定着率は)学校の問題にされても違うと思います。ももとの環境が全然違うから、過去に比べられると厳しい、社会も厳しく、即戦力を求め過ぎていると思います。100人採って10人残ればいいというような会社はブラック企業で、学校はそのような企業に送りたくないと思っています。会社を定めず、船種で選ぶならば、誰でも希望したところに行くことができます。

番号	コード	51 運営：予算削減に自助努力と集中組織
61	5101	練習船で一緒だったよねという仲は結構長いこと続く。商船という特徴がなくなったら何もなくなる。
59	5102	シミュレータ訓練は実海域を見た上での訓練ならよいが、初めての子がするとゲームになってしまいます。
66	5102	予算が右肩下がりで、海洋基本計画も新しくなって、資源に注目が集まっているが、人材育成は注目されない。
58	5103	学校は教室で教科、うちは練習船で訓練で、重なっている部分がないので統一のメリットはないです。
67	5104	運営費交付金が年間3%ずつ減っているの、稼がないと予算が足りない。
86	5105	国が船員教育しなければならないか、という話がでるが、乗船履歴をつける練習船は民間では出せないだろう。
83	5106	ERMなどもはじまり非常勤が多くなっている。授業料の値上げを準備し、人件費を含める予定である。
88	5107	オランダなどでは国が1つのシミュレータセンターで行っている。各学校に小さなシミュレータをもつ時代ではない。
61	5101	帆船実習は、例えば東京と神戸の学生が、あのときは練習船で一緒だったよねという仲は結構長いこと続く、東京は商船出の先生が少なくなって、神戸もいるにはいるが、大きな大学の一部の組織になって、どうなるのかなという感じがあります。頑張ってくれている先生もいるのですが、商船という特徴がなくなったら何もなくなります。学校教育の中で、水泳実習はや帆走訓練は非常に良かったと思うのですが、神戸は水泳実習がなくなったそうですし、東京の帆走訓練も先生がいなくて、その辺でやっているそうです。富浦にも行けないとい悲しい状況です。
88	5107	(船員教育)国交省と文科省の両方でやる必要があるのか、オランダなどでは国が1つのシミュレータセンターを作って有効に使っている。日本は各学校に小さなシミュレータをもっているが、そういう時代ではない。フィリピンの学校と比べたらとにかく落ちる。国交省と文科省が手を握ってやれないかと思う。

番号	コード	52 スタッフ：新人教員獲得とOB活用
31	5201	先生が必要なら求人に出向きます。学校に魅力があればここで教鞭をとりたいと思う人も出るでしょう。
33	5202	就職が悪い時期のころの先生は少なくなり、あと5年で変わりますが、そのあとが大変です。
32	5203	職員の希望キャリア調査で自由に意見を書く欄は理事長まで持ち上がるのでそれを活用しています。
35	5204	神戸なくして東京一本にすればいい、魚もとるけど、商船も動かすということで、いいと思います。
6	5205	外航船に乗船しました。他の教官も、知識と経験があるので、ほとんど外航の船員のOBの非常勤講師です。
62	5207	会社への研修に3カ月いきましたが、いまは人がいなくて、来てもらって実習ができていますということ。
82	5208	予算削減が5年で5%、人件費も減られ常勤と非常勤が1:2ほどです。各水先区から9名来てもらっている。
33	5202	先生は、最初の数年どういう経験したか、どういう学校で育ったか、そのときのメンバーはどうだったか、で違います。(就職が悪い時期)そのころの先生は少なくなり、私が一番若く、あと5年で変わりますが、そのあとが大変です。(民間の専門学校は)それでどれくらいまで教育できるかです、一般の専門学校にはマニア的で仕事じゃなくて好きなだけの学生が多いようです。本学にも船マニア、軍艦マニアが入ってきましたが、やっぱりマニアはあくまでマニア止まりで、船員にはなりませんでした。(それは入学時に)わかります、話ぶり趣味とかで。
62	5207	(社船への派遣は)だいぶ途切れていますが、会社への研修という形で3カ月くらい、いまは人がいなくて、来てもらってはいますが、それでなんとか足りているということで、さらに来てもらえたら行けるという状況です。航海士は郵商Kから4名、エンジニアはそれに少しプラスで6人くらいです。会社から来ていただいた方には会社の話を学生にも教官にもしていただいと言っています。派遣教官以外に、陸上社員にも来ていただき、始めて乗るような人たちに会社の話をしていただいた。

資料Ⅲ 各国の教育機関

資料Ⅲ－1 各国の海技教育機関の概要（中間報告抜粋）

3. 各国の海技教育

我が国の将来の海技教育を検討するために、主な海運国の海技教育の現状を調査した。調査対象は、アジアで韓国2校と中国1校、米国2校、英国3校、欧州で5か国6校の合計14校である。調査内容は学校組織と運営、教育内容、乗船実習、就職などについて、調査票を送付し、その後訪問して面談調査を実施した。その結果の概要を以下に記す。

(1) アジア

韓国と中国の高等教育は、高い社会的地位を得るのに強く影響するため就学意欲が高く、韓国はほとんどが高等教育を受け、中国もその比率は低いものの人数は多い。卒業生は官公庁や大企業志向が高く、一流大学が有利であることから、入学選抜の競争は激しい。

韓国の海技教育は、教育科学技術所管の韓国海洋大学と木浦海事大学、運輸省所管の海技大学校および自治体所管の2つの海事高校で行っている。大学は海技教育を中心に他の海事関係学部を設けた。入学志願者の学業成績は高く、特に海技資格教育コースは他学部より高い。海技資格教育コースの年間卒業生数は両大学から約400名であり、3年間の船員就業義務に就き兵役が免除され後に海事関連産業に移動するものが多い。

中国の海技教育は国立の大連海洋大学と州立の上海海洋大学があり、後者は最近大規模な総合大学となり、両大学が同様の規模になった。海技資格教育から造船をはじめ関係学部も設けた大規模な総合大学となり、就職が有利なために比較的高い成績の志願者を得ている。新鋭の大規模な教育施設を備え、大量の実習に対応している。海技資格教育コースの卒業生は約1000名あり、拡大する中国海運業界に就職している。

(2) 米 国

学制は基本的に日本と同じであるが、後期中等教育と高等教育は3・3制の組み合わせや職業コースなどが多様である。高校までの学業を標準的に評価するシステムによって高等教育への入学が決定するが、高等教育の教科単位の相互認定などによって転学もできる

大学間の競争が厳しく、大学の評価が強く意識され、教育内容を向上し学生の学習成果を高めている。そのため、入学が容易でも授業の出席や成績評価は厳しく、所定の年限を過ぎる場合が多い。

海技教育機関は国立大学1校と州立大学5校がある。国立大学は国の安全保障のための輸送部隊に位置付けられ、全額国費で卒業後は5年間の船員等への就業義務と予備役義務がある。州立大学は海技教育コースの他に海運や造船などの海事関連の学部を増やし、州からの補助はあるが自立的経営を求められており、奨学制度やローンを世話し学費収入を確保している。卒業生は州やその近隣の海事産業の就職先が多く、修士課程を挟んで就職した業界でキャリアアップしている。

(3) 英 国

高等教育は財団の寄付などによる民間経営が基本で、少数のエリート教育であったが、近年、高等教育の改革によって大衆化の方向に向かっており、進学コースでない高等学校や職業教育からの進学も可能になっている。学生の増加に対して財政支援は少なく、学校経営による収入を多くしなければならなくなり、学生の教育費負担は大きい。そのため公的な奨学制度を拡大しているが、教育産業的傾向が問題視されている。

海技教育は、かつての海技教育機関が大学化を図り、4つの海技教育機関が総合大学の職業カレッジになっている。学部間の単位共通制度などによって海技教育コースで学士号を取得することが可能（追加単位取得を要する場合もある）で、総合大学の一部として細々と維持しているケースと、外国人船員の教育に拡大しているケースとがある。学生は海運会社からの派遣がほとんどで、乗船実習は社船の研修生として行う。

(4) 欧州

欧州連合は教育の相互交流を進め、国をまたぐ単位の互換制度などを確立した。基本的に教育は学生負担が無い或少なくして機会均等を目指しており、高等教育の需要は高いために財政負担が大きいことや、高い

失業率で在学年数が長くなっていることが問題になっている。

デンマークやオランダなど海運に関わる仕事が多い国は海技教育に力を入れると同時に、オフショアや他の海事産業の学部も増やしている。伝統的に船員キャリアは、実務と教育の繰り返しで高めている。さらにそのキャリアを海事関連業界で活かすために、ビジネスの修士コースなどで学ぶ。

4. 各国の海技教育からの示唆

以上の調査から、我が国の海技教育を考えるうえで参考になる特徴を抽出して記す。

(1) 組 織

多くの海技教育機関が総合大学の一単科大学または学部となったものが多い。海技教育に海技関連学部を増やした大学には、独立性をもって海技関連学部を増やしたものと、海技教育対象を国際化して拡大したものがある。カリフォルニア州立大学商船大学では、海技教育部門は外国人を受け入れて定員を維持し、さらに海運をベースにした国際経営やロジスティクス関係の学部を増やし、さらに社会人を対象にした経営学修士課程（MBA）を新設し、従来の定員の2倍以上に増やしている。英国のワース・サッシュ・商船大学では、ほとんどが海技教育であるが、マンドモデルの研修施設のほか実習設備を充実させ、IMOのモデルコースを忠実に教育課程とし、学士教育と短期研修コースを設け、会社と契約した大量の外国人学生を受け入れている。ノルウェーやポーランドは海技教育を中心に、他分野に拡張したり他学部を取り込んだりして拡大している。

一方、我が国のように、海技教育の定員を工学系の専攻に分散させて縮小したものもある。リバプール・ジョン・モース大学工学・技術・海事大学は総合大学の工学部の二つの専攻になっているが、機関系は海技資格専攻のほかに、学生の関心が高い自動車などのエンジニアとして教育も取り入れている。欧州では、オフショアの需要が多く、給与や休暇などの労働条件もよいために学生に人気のある職業になっていることなどから、オランダやポーランドの大学では、掘削船などの位置をコントロールする操作（グランド・ポジショニング）のシミュレータを導入して教育に取り組んでいる。

(2) 運 営

韓国や米国の国立大学は国策として海技教育が支援されており、学生には優遇措置が講じられ卒業後の就労義務がある。州立大学や民間の公立大学は公的資金と授業料とその他の事業費収入の比率がおおよそ1.5:1:1であり、学生負担は大きい。そのため、奨学金、ローン、船社負担などによってまかなわれる。これらは相当な額となり、大半は卒業後に支払い義務が生じるので、職業志向を強めることになり、キャリアプロセスで有利な船員や海運関連業に就くことを促していると思われる。

欧州の大学は、高等教育のニーズが増しており、教育の水準を維持してそれに対応するため、単位互換システムを運営している。大学は基本的に授業料の負担がなく、一般の学部と同じ条件で就学できるので、他学部の人気が高く、海技教育を希望する若者が減少しており、一国で実習施設を維持する負担を緩和するために、このシステムを用いて、他大学での実習を可能にしている。

(3) 教 育

米国は一般教養教育が多いが、他は職業教育が中心であり、一等航海士・機関長に進む段階に学校に戻り、修士課程や追加教育の中で経営やマネジメントなどを学ぶ2段階方式である。この方式は実務の場面を経験しており、実感と必要性とを強く感じるため強い学習意欲をもたらす。

英語やコミュニケーションなどの基礎教育は、標準より低い場合には補講を行ったり、最低基準のクリアを課したりしている。クロアチアでは英語を日常語になるほど授業時間を取り、専門教育の教材には英語版を用いている。

デンマークでは海洋開発分野の技術者教育によって高給技術者を育てており、韓国も海技教育の一部でオフショア技術者教育を開始した。他にはロジスティクス、国際ビジネスなど海運業から展開した分野の教育への拡張が多い。発展する国際物流への進出が期待される。

多くの大学はマリナーとしての素養を重視しており、乗船履歴に含まない小型船や曳船での実習、課外活動でのヨットなどの海洋スポーツなどを行っており、海や船に対する慣れ、感性、楽しみなどを育む効果を期待している。ポーランドの帆船実習は、欧州の若者の乗船を募り、世界的な帆船のイベントなどに参加している。

(4) 実 習

乗船実習はほとんどが社船実習で、学校の練習船による実習は多くても半年間である。韓国は練習船の実習中に講義を行い、米国でも大学の教科を課して多くの単位を与えている。これらは、乗船実習の中身を濃くする効果がある。韓国の両大学では、寮生活も教科単位としており、規律や集団運営などの教育を行っている。木浦海事大学は、キャリア教育やリーダーシップを重視し、自律的な寮運営と生活の試みを行っている。アメリカ合衆国商船大学は、社船の実習であるが、実習ノートやレポートなどを課して、技術的な教科以外にヒューマニティなど人間関係やフォロワーシップやリーダーシップなどの強化も含めている。

(5) 就 職

韓国と米国は授業料免除に対し、卒業後の船員等就労義務を課しており、男子の全員が船員となり、義務を果たした後も海運その他の海事クラスター業界の職に就いている。英国では就職を前提にした就学支援を受け、他の大学も学校が社船実習の受け入れなどを通じて就職先を見出す支援を行っており、ほとんどが船員職業に就く。欧州では大学がマンニング会社と連携し、卒業後の就職を斡旋し、船員職業の道を提供している。

欧州では、オフショアで働く海技者の需要が多く、厚遇で迎え入れられるために、グランド・ポジショニングの訓練等を受ける学生が多く、海技者の主要な就職先の一つようになっている。

船員キャリアは、その後に陸上職や港湾関係の仕事へのプロセスとしており、船長や機関長になる前に経営学修士課程（MBA）の修学などを経てマネージャークラスや経営幹部にキャリア・アップしている。このようなキャリアプロセスを周知することで学生募集に活かしている。

資料Ⅲ－２ 各国の各海技教育機関の概要（中間報告資料編 Ⅱ 抜粋）

I アジア

1. 韓国海洋大学
Korea Maritime University College of Maritime Sciences (Pusan)
2. 木浦海事大学
Mokpo National Maritime University (Mokpo)
3. 大連海事大学
Dalian Maritime University (Dalian)

II 米国

4. アメリカ合衆国立商船大学
U.S. Merchant Marine Academy (New York)
5. カリフォルニア州立大学商船大学
The California Maritime Academy (California)

III 英国

6. リバプール・ジョン・ムーア大学商船大学
Liverpool John Moores University/Maritime Academy (Liverpool)
7. サウス・タインサイド大学
South Tyneside College (Newcastle)
8. サウサンプトン・ソレント大学ワースッシュ商船大学
Southampton Solent University/ Warsash Maritime Academy (Southampton)

IV 欧州

9. ウィレン・ベルツ商船大学
Maritime Institute Willen Barentsz (Netherlands:Terschelling west)
10. オランダ・ロッテルダム商船大学
Netherlands Maritime University Rotterdam (Netherlands: Rotterdam)
11. スベンボー国際海事大学
Svendborg International Maritime Academy (Denmark: Svendborg)
12. リエカ商船大学
University of Rijeka, Faculty of Maritime Studies (Croatia:Rijeka)
13. ベスト・フォールド大学
Vestford College (Norway: Vestford)
14. グディニア海事大学
Gdynia Marine University (Poland: Gdynia)

I アジアの教育

韓国の教育

高等教育の概要^{1,2}

(1) 教育システム

教育制度は我が国と同じ6・3・3制と高等教育であり、高等教育は2または3年制の専門大学および4年制大学である。教育機関の所管は、教育科学技術省である。

高等教育は戦後整備され、学歴社会のエリート校であったが、1960年代に私立大学と職業学校が始まり、私立大学と学生数は1970年から2000年まで増え続け、進学率は約88%に達している。4年制男子大学生は1990年まで増加し続けたが、それ以降は横ばいで、最近は専門大学の学生が増加してきている。

表 韓国の高等教育の規模

機関種別	国立			公立			私立			合計		
	学校	学生	教員	学校	学生	教員	学校	学生	教員	学校	学生	教員
大学	23	388,767	13,135	2	22,908	568	149	1,531,762	40,628	174	1,943,437	54,331
産業大学	5	81,379	113	-	-	-	8	80,497	183	13	161,876	296
教育大学	10	24,116	812	-	-	-	-	-	-	10	24,116	812
専門大学	2	4,229	77	8	22,473	380	137	745,152	11,643	147	771,854	12,100
放送・通信大学	1	272,550	38	-	-	-	-	-	-	1	272,550	38
技術大学	-	-	-	-	-	-	1	132	-	1	132	-
各種学校	-	-	-	-	-	-	3	1,279	23	3	1,279	23

出典：MEST and KEDI（2008，592-593）

(2) 運 営

入学選抜については厳しい規制があり、独自試験と出身高校選別と寄付の要請が禁止されている。入試は、大学修学能力試験、学校生活記録、論述試験の3種だけで行われる。入学希望者は試験成績を証明する書類を希望大学（3校まで）に送付し、大学の基準に達していれば入学が認められる。都市部大学への集中、受験競争の激化、就学費用の増加を引き起こしている。

政府は国立大学に対して目標設定、資源配分、機関の設立・拡大についての権限を有し、教育内容等にはそれぞれの機関が権限を有する。4年制国立大学と私立大学は、国庫交付金はそれぞれ55%と11%、授業料収入が28%と65%である。初年度学費は国公立大学工学系3.7～8.6百万ウォン（うち、入学金は0.1～0.4百万ウォン）、私立工学系は5.6～10.8百万ウォン（うち、入学金は0.3～1.1百万ウォン）である。国立大学は、大学が自由裁量で使用できる予算である「期成会費」が認められており、学生から年間3.1～5.6百万ウォン徴収する。

現在は都市と地方の大学格差や授業料の高騰が問題になり、国立大学定員の抑制に取り組んでいる。運営に対して、大学総合評価、競争的資金獲得指標評価（BK21、NURI）、メディアランキング、国際基準評価（AACSB、EFMDなど）が行われる。7年に一度行われる大学総合評価は社会的信頼と予算獲得に影響する重要な評価である。

(3) 教育と就職

4年制大学は、ホワイトカラーや専門職の教育を行っており、2または3年制の専門大学は日本の短期大学と異なり、職業教育の、特に実務教育に重点を置いた教育を行っている。学生に人気のある就職先は公務員で、10%が公務員試験を受け、若年者の失業の20%が公務員浪人である。科学技術関連業界の不振、大企業志向、労働需要と進路希望のミスマッチなどによる就職難が指摘されている。

¹ 水田健輔 他：韓国における高等教育制度と大学の設置形態、<http://www.zam.go.jp/n00/pdf/ni007002.pdf>

² 有田 伸：韓国の教育と社会階層、東京大学出版会、2006

1 韓国海洋大学 (KMA : Korea Maritime University)

調査日:平成 24 年 11 月 12、13 日(視察・ヒアリング)

調査者:山崎祐介 委員、村山義夫 委員会事務局員

面談者: Prof. Jin-Soo Park (Director of Global MET Support Center) 、
Assist. Prof. Youg-Soo Park (Training Center)

(1) 組 織

戦前の商船教習所が戦後に学校組織となり 1947 年に 4 年制の国立大学となった。1992 年から海技資格教育以外の海運や造船など海事関係の単科大学を開設し、今では 5 単科大学からなる総合大学である。1992 年に修士課程、2000 年に博士課程を開始した。現在の職員は 679 名(教職員は 422 名)、学生総数は 9,199 名である。

(2) 運 営

教育科学技術省の所管で、現在の年間予算は 108 百万ドルであり、国庫交付金は 41 百万ドル、授業料収入は 27 百万ドル(期成会費を含む)、研究助成費は 32 百万ドルである。海事に関する研究重点大学であり、研究助成金の占める割合が大きい。学生の負担は年間授業料が年間 800 ドル、期成会費が年間 4,000 ドルであるが、商船学部は入学金 200 ドルと授業料が免除される。年間 1,000 ドルの奨学金を 66%が得ている。

入学選抜は、統一試験の成績によって行われる。入学者の成績レベルは高い。特に海技資格教育の学部は本学の他学部より高く、全国の大学のトップ 20%以内であり、ソウルのトップレベルの大学に入ることができる入学者も多い。

(3) 海技教育

海技資格取得に必要な教育内容は運輸省と大学が協議して決めるが、海上技術研究所がそれをサポートする。航海海技資格教育コースの定員は海上輸送学科 90 名と航海学科 90 名とコーストガード専攻 20 名であり、船舶機関士海技資格教育コースは海洋機関学科 80 名、海洋システム工学科 80 名、オフショア専攻 20 名である。オフショア専攻は将来のニーズを見込み、国と協議して新設したが、学生定員増が認められず、仕事の内容を考慮し、海洋機関学科の一部とした。海技資格教育の職員は 84 名(うち、教職員は 69 名)である。

(4) 教科内容

各学科の専門教育の他に海技資格教育科目を行っているが、単位数の制限から基礎科目の単位を減らし、海技資格に必要な BRM や GMDSS などの研修を取り入れている。国際ビジネスで活躍する人材育成をめざし、英語教育に力を入れ、TOEIC 700 点を卒業条件にしている。英語教育は、英語文章力教育(2 単位)、英会話・発表(3 単位)、英語による講義(6 単位)、ネイティブ教師による講義(3 単位)である。

日本にはないオフショア学科(Off-Shore Plant Operation)は、沖合の石油リグ施設等の関する教育に特化した学科である。その教育内容は、General Physics(物理)、Introduction to Naval Architecture(造船学概論)、Introduction to Electric(電気工学概論)、Terrestrial Navigation(地文航海学)、Engineering Mathematics(エンジニアリング数学)、General Chemistry(化学)、Introduction to Ocean Engineering(海洋工学概論)、Introduction to Business Administration(経営管理)、Shipping Management maintenance(海運管理・維持修繕)、Hydraulic & Pneumatic Engineering(水力・空力工学)である。

(5) 乗船実習

乗船実習は学校所有の 6 千総トン級と 3 千総トン級の 2 隻を用いて 2 年次に半年間行い、3 年次に半年間の社船実習を行う。練習船の実習では岸壁係留中に船内の教室で教科学習を並行して行う。練習船の実習費は寮費負担と同じであり、社船実習中は期成会費以外の負担はない。

(6) 訓練施設

航海関係では、3 機が連動できるフルミッション・ブリッジ・シミュレータ、PC ベースの荷役シミュレータが 9 機、PC ベースの eNAV が 20 機である。機関関係では、フルミッション機関シミュレータが 1 機である。消火訓練は、近くの海技大の施設を利用する。

(7) 就 職

卒業後 3 年間、船員として働く義務があり、成し遂げれば韓国の男子全員に課せられている兵役の義務は免除される。そのため、男子卒業生は全員船員になるが、3 年の義務を果たした後に航海系卒業生は海運や港湾など、機関係卒業生は造船業などに移動する者が多い。

人気ある就職先の業種は、一般的に ①商業 ②情報 ③製造 ④建設 ⑤エネルギーの順であるが、本学の学生は①運輸 ②製造 ③商業 ④情報 ⑤エネルギーであり、船員のキャリアを積んだ後に、これらの業種で 30%

はマネージャー、10%は経営者にキャリア・アップしている。

調査のまとめ

本学は、国策によって、国家安全保障の輸送役割を担うための船員を育成する教育機関に位置付けられている。3 年間船員になることによって兵役が免除され、しかも卒業生が海運会社の経営トップかナンバーワンになっていること、韓国の大学生が就職難にあることなどから、優秀な学生が入学している。

船員キャリアを国際ビジネスに活かすキャリア発達を期して、英語教育に力を入れている。しかし一方で、IMOモデルコースの教育内容の取り込みによって基礎教育が少なくなったことや、英語学習への過度な傾倒ことなどの問題点の指摘もある。

練習船による実習は、これまで1年間、大学所有の練習船で行っていたが、会社と学生の希望により、半年分は社船実習として実践的な教育とした。海運会社は、研修生の受け入れや社船実習中の経費や手当の支給などを行っている。

以上のことから、国と民間と他の海事関係機関との連携を密にして協調し、海事教育を中心として優秀な学生を育成しているが、一方で、海技資格教育の比重が増して、そのような基礎教育が難しくなっているといえる。

2 木浦海事大学 (MNMU : Mokpo National Maritime University)

調査日:平成24年11月15、17日(ヒアリング・視察)

調査者:山崎祐介 委員、村山義夫 委員会事務局員

面談者:Associate Prof. Jung Sik Jeong (Maritime Transportation System)、

Dr. Byong – Won Ahn (Maritime Engineering)、Prof. Hong Ryeol, Kim (Training Ship)

(1) 組 織

1950年に水産と商船の海技教育機関として発足し、1933年に3年制の商船大学(専門大学)となった。2005年に2学部の学士課程からなる4年制大学となり、順次、修士課程と博士課程の5専攻を新設した。教職員140名(うち、非常勤34名)、学生2,616名(定員2,564名)であり、わずかにパートタイム学生がいる(28名)。

(2) 運 営

教育科学技術省の所管で、現在の年間予算は23百万ドルであり、収入は国庫交付金3百万ドル、事業収入8百万ドル、授業料(期成会費を含む)5百万ドル、寄付金4百万ドル、雑収入3百万ドルである。学生負担は入学金が145ドル、授業料610ドル(商船学部は免除)、期成会費2,952ドルであり、年間1,342ドルの奨学金を114%(延べ数、複数あるため100%を超える)の学生が受給し、1,374ドルのローンを13%の学生が利用している。入学選抜方法は韓国海洋大学と同様であり、入学者の成績は韓国海洋大学よりやや低いが全国の上位40%以内で、9段階に分けると3位にあたる。

(3) 海技教育

海技資格取得に必要な教育内容は運輸省と大学が協議して決める。学生の定員は、航海系は海上輸送学科100名と国際海上輸送学科100名、機関系は海洋機関学科200名である。学部の教職員は73名(うち、非常勤13名)、事務職員は19名である。

(4) 教科内容

教科の単位配分は、一般教養科目11%(人文学、社会科学、理化学、表現力など)、専門基礎科目29%(流体力学、材料力学、海洋学など)、専門科目60%(航海学、船用機関学、造船学、ORなど)、実務科目1%(インターンシップ、特別科目など)である。航海系の2学科の教科内容は少し異なる程度である。

国際的な教育科目は、国際関係(5単位)国際経済(9単位)、コミュニケーション、(6単位)である。英語教育は、英語文章力教育(1単位)、英会話・発表(2単位)であり、TOEICの650点以上を求めている。

全寮制で寮生活が1単位となっており、生活態度が評価される。生活時間や共同作業などが決められており、寮規則違反はその内容に応じて一定期間の退寮処分があり、就職にマイナスになる。最近新築した寮では、寮運営と生活を自主的に行うことや、その1フロアは英語使用を義務づけ、自律性と国際性を育む実験的取り組みを進めている。

(5) 乗船実習

乗船実習は学校所有の4千総トン級と3千総トン級の2隻を用いて2年次に半年間行い、3年次に半年間

の社船実習を行う。練習船の実習中は岸壁係留中に船内の教室で教科学習を並行して行う。船外から電力が供給され、静かな船内の教室で学習することができる。練習船の実習費は寮費負担と同じであり、社船実習中は期成会費以外の負担はない。

(6) 訓練施設

航海関係では、5 機が連動できるフルミッション・ブリッジ・シミュレータ、PCベースのe-NAVが40 機ある。機関関係では、PCベースの機関シミュレータが6 機ある。

(7) 就 職

卒業後3 年間、船員として働く義務があり、成し遂げれば男子全員に課せられている兵役の義務は免除される。そのため、男子卒業生は全員船員になるが、3 年の義務を果たした後に航海系卒業者は海運や港湾など、機関係卒業者は造船業などに移動する者が多く、船員(40%) 船員以外(5%)、その他、内航海運会社など(55%)である。船員を経験して、経営者10%、管理者10%、一般職20%、一般職50%ほどの割合でキャリア発達を成し遂げる。

調査のまとめ

本学は韓国海洋大学と同様に国策としての船員育成を担う主要な大学と位置付けられ、3 年間船員になることによって兵役が免除され、しかもその後の就業機会も多く、韓国の大学生の就職難などから、比較的優秀な学生が入学している。

海運会社は、研修生の受け入れや社船実習中の経費や手当の支給などを行っている。兵役免除の撤廃の動きに大学と海運会社がともにそれを阻止する活動をした。また、会社の寄付金が多く、構内への引き込み道路(通称「現代道路」)や図書館なども寄付によっている。このように学校と海運会社は強く連携・協調している。

寮生活による教育が徹底し、これまでの軍隊式寮生活の他に、新しく建設した寮では、学習目的や計画、卒業後のキャリアプランなどについてのレポートで選別した学生を入寮させ、英語使用を条件にするなど自律的自己確立と国際性の育成を促そうとしている。

以上のことから、キャリア発達も見込める優秀な学生に対し、産学官の協働により、教育内容の充実と新しい教育への革新を図っていることがうかがえる。

中国の教育

高等教育の概要

(1) 教育システム

中等教育までの教育制度は基本的に我が国と同じで、義務教育が6・3 制、後期中等教育は3 年制の普通高級中学か中等職業教育であり、一部の中等職業教育は5 年制である。高等教育は普通高級中学から3 年制大学(専科)か4 年制大学(本科)へ、またはいずれかの中等教育から3 または4 年制職業技術学院に進む。このほか成人の教育コースもある。初級中学卒業生(1~3 年生の在籍者数1,717 万人)のほぼ全員が後期中等教育(1~3 年生の在籍者数1,707 万人)に進み、そのうち約半数は普通高級中学(1~3 年生の在籍者数836 万人)であり、この割合が増えてきている。

高等教育は「改革・解放」政策以降に改革を繰り返し、特に1990 年代後半から高等教育の拡大政策を進め、国立大の他に州やその他自治の公立大学、私立などの設立を推進し、私立は2 割強(1997 年時点)に達している。各大学の平均在籍者数は約2 万人のマンモス大学である。学生数は約7 倍になった。普通高級中学の8 割ほどが全日制高等教育に進み(専科の1~3 年生および本科の1~4 年生に662 万名)その1 割強が大学院に進む。

(2) 運 営

政府は「人的資源強国戦略」を掲げ、公財政支出教育費の増加を図っているが、これまで高等教育在学者の増加によって学生あたりの公費配分は減少し、かつては無料であった授業料が年々増え続けてきた。高等教育の学費は2000 年ですでに1997 年の2,100 元から5,000 元になっている。2011 年の教育部の予算は1,484 億元であり、46%に当たる690 億元が授業料を含む事業収入である。2011 年の主な就学支援は、奨学金が108.7 億元/731.6 万人、就学支援金が124.4 億元/631.6 万人、貸与奨学金が113.6 億元/209 万人である。

高等教育の入学選抜は、いくつかの州がまとめて統一試験を実施し、志願者の成績と希望大学の入学水準との比較によって行われる。伝統的な国立大学出身者は立身出世に有利で、大学が序列化され、「一人っ子」政策の影響もあり、特に都市部では初等教育から教育熱心である。

最近、このような受験競争による家庭生活や児童生徒の精神的荒廃、知識学習の偏重が問題になり、地区ごとに自主的に、特定校だけでなく全体の教育を充実させる制度（「社区」教育、上海市が顕著）によって、経営層から労働者層まで、生産能力を高める基礎作りに取り組み始めた。

（3）就学と就職³

公務員人気が高く、公務員試験の受験倍率は約 10 倍に達している。大都市と地域経済の格差が大きいため大都市志向が高く、大都市部の競争が激しい。従来のような期待される社会的地位に相当する職業は少なく、このような職種では大卒者が超買い手市場になっている。一方、地方の求人ニーズは満たされないままである。

中国の一般企業は、有名大学の卒業生以外については、即戦力重視で、新卒より経験者を積極的に採用する傾向がある。大卒の学歴と進学した大学のレベルを評価する社会的な見方が根強く、大学生としての優位性を過大評価されており、学生には、厳しい仕事内容やポスト、社会的に地位が低いと見られるポストに就くことを敬遠する傾向をもたらしてしまう。

3 大連海事大学（DMU：Dalian Maritime University）

調査日：平成 25 年 1 月 8 日（ヒアリング・視察）

調査者：矢吹英雄 東京海洋大学名誉教授、吉本誠義 委員会事務局員

面談者：Prof. Wang Fengwu (Navigation College)、Prof. Wu Guitao (Marine Engineering College)

Associate Prof. Liu Shun (Seafarer Training Center)、

Mr. Yang Chuanyong、Ms. Li Jiuling (International Cooperation and Exchange Office)

（1）組織

約 100 年の歴史を持つ交通部所管の船員教育機関で、1994 年に教育部の認可を得て、海事産業全般にわたる教育分野を包括する 19 の単科大学（College）または専攻（School）を統合した国立総合大学となり、名称を大連海事大学とした。1 キャンパスで、学士課程 50 プログラム、修士課程 90 プログラムと博士課程 28 プログラム、ポストドク 4 プログラムを運営し、学生定員は 2 万 7 百人で在籍学生数は約 2 万 5 千人、事務職員数は 983 名、教職員数は 1,225 名（教授・准教授 760 名、他教職員 465 名、いずれも常勤）の巨大総合大学である。

（2）運営

回答によると 5 年間の予算総額は 13 億元（年間、約 2.6 億元）である⁴。学生負担は、授業料年間 500 元（海技資格教育コース）であり、授業料の他に教材費が年間 500 元である。学費支援は国と民間会社の奨学金があり、40%の学生が受給している。入学選抜は、志願者の州統一試験と希望大学の入学水準との比較によって行われる。

（3）海技教育

海技資格教育は、4 年制の航海大学（Navigation College）と船用機関大学（Marine Engineering College）で行われており、定員はいずれも 1 学年あたり 600 名である。事務職員は 311 名、教職員は 285 名（教授・准教授 98 名、他教職員 187 名）であり、全て常勤である。

（4）教科内容

航海系は、以下の 3 つの専攻によって内容がやや異なる。航海技術専攻（Marine Navigation）は、海洋英会話、海事英語の読書、海洋力学、電気工学、機械図面、船の無線技術、船用機関、海事専門数学、船舶原理、シーマンシップの訓練、海洋科学、海洋構造物・機器、操船、船の衝突回避と義務、海洋気象学・海洋学、海洋の安全管理、船用機器、船舶航行レーダー、GMDSS 通信機器と業務、船貨物、海運事業や海洋法、ブリッジリソースマネジメント、電子海図システムである。

海事専攻（Maritime Safety Administration）は、2007 年に中国の海上の安全の監視と管理のニーズに応じて設けられた、海事局、海上保安法令及び国際条約の管理に関わる主要な海事専門コースであり、安全管理理論、法律の基礎の基礎を学ぶ。

³ 富士総研 趙：中国における大学生の就職現状

<http://jp.fujitsu.com/group/fri/report/china-research/topics/2012/no-162.htm> より 1

⁴ 授業料収入が回答予算の 1/2 となり、一般に国庫収入は約 1/2、一般に授業料収入は約 1/4 であることからすると、回答は国庫収入部分に該当する。

地理情報システム専攻 (Geographic Information System) は、トラフィックおよびナビゲーション情報の分野に適応するための専門的な訓練で、主な教科は、地理情報システム、リモートセンシングの理論とアプリケーション、GPSの原理と応用、測量、電子海図技術、海洋科学、海洋気象学や海洋学、海洋管理、GIS (測位装置)、画像処理、データベース、VTS (航行管制)、GISとリモートセンシング・AISの実践と応用である。

機関系の主要な専攻は、船用機関 (Marine Engineering) であり、STCW条約マニラ改正の新しい要件と一致する教科内容としており、主な内容は、海事英語、船用電子、船舶修理、海洋発電、補助船、タービン、船用プラント、熱力学・流体力学、熱電力、電力機器、マリン電気工学などであり、三菱造船の技師を招いた特別講義なども行っている。

(5) 乗船実習

6千総トン級の練習船 (定員 ; 実習生 196 名、乗組員 40 名) を所有し、2 年次 1 カ月と 4 年次 5 カ月の計 6 カ月の乗船実習を月平均 180 名の学生に対して行っている。海技資格教育コースの学生で、海運会社への就職を希望する 80~90%の学生は、4 年次の乗船実習を商船で行う。乗船実習を担当する教職員は乗組員の 40%にあたる 16 名である。運航費と実習費は交通部が 100%負担 (20~23 百万元、人件費を除く) し、学生の実習費負担はない。

(6) 訓練施設

航海関係はフルミッション・ブリッジ・シミュレータ 1 機とそれに連携する 15 機のブリッジ・シミュレータがある。他のフルミッション・シミュレータは、荷役 (LNG 含む) シミュレータ、e-NAVシミュレータがあり、これら全ての種類に PC ベースのシミュレータがある。機関関係は 3 機のフルミッション機関シミュレータと数多くの PC ベース機関シミュレータがある。

(7) 就 職

卒業後に海事産業で就労する義務はない。卒業生の 80%は船員となり、造船業や海洋事業など各海事関連産業に 5%ずつ就労している。

航海系の航海技術専攻は、主に海事安全管理、船級協会、パイロットと海事機関および関連業務に従事する海運企業や海上輸送にも従事している。海事管理専攻は、海運セクターの海事管理、漁港の監督、海運会社、輸送機関と貨物輸送会社、港湾と海運企業や機関など関連する業務に従事する。地理情報システム専攻は、輸送、海洋、港湾管理、海洋管理、物流、マッピング、海洋、環境モニタリング、計画、管理、地理情報システムの分野を担当する研究機関や高等教育機関における科学研究や教育の仕事に従事する。

機関系は、大学の研究が盛んであり、船舶機関士のみでなく、船用機器や電力機器の開発など幅広い分野での活躍が期待されている。

調査のまとめ

本学は長い歴史がある商船大学を中心に、1995 年から海事に貢献する学問と職業分野の教育を取り込み、巨大な総合大学となった。従来からの航海関士海技資格教育は、増大する海運の需要を背景に、充実強化し、STCW条約のマニラ改正にも対応させている。一方で、海事マネジメントや海洋情報システムなどの新しい分野の教育も拡大・充実強化させている。船舶機関士資格教育も、同様であるが、工学研究や施設の運営を強化し、褒賞や特許を得ている。

以上のことから、本学の海技教育は、それを基本に関連学問や職業分野に拡大し、逆に、関連分野が海技教育を深め、相乗的に発展しつつあるといえる。

Ⅱ アメリカの教育

高等教育の概要^{5, 6}

(1) 教育システム

教育制度は州単位で定められ、義務教育は9～12年間の幅があり10年間が多い。ミドルスクールを経て4年制ハイスクールあるいは下級ハイスクールを経て上級ハイスクールなどの後期中等教育を受ける。卒業後、総合大学、リベラルカレッジ、専門大学（学部）及び短期大学の高等教育に進む。高等教育の歴史は古く、私立大学から始まり、州立大（国立大はわずか）は州から提供された土地を資本に始め、州が管理している。高等教育への進学率は高く、在籍者数は18万人で、76%は州立大、10%は公的助成を得ている私立大、15%は公的助成のない私立大である

(2) 運 営

私立大学はハーバード大学のように経営に関与する理事会によって事業収入で運営される。州立大学は州議会が任命する理事会が運営するが、教育評価機関による評価をもとに州の交付金が決定される。私立のハーバード大学やコロンビア大学の収入は、授業料が20%前後、30%弱が投資や病院の収益、20%前後が寄付や研究委託（政府補助を含む）である。州立のUCバークレー大学やミシガン大学の収入は、13～15%が授業料、病院収入が45%の後は10%それがない前者は35%が州交付金である。

入学選抜は志願者が提出する所定の書類を個別に審査して行う。その情報で標準テスト（SAT、ACT）成績は大きなウェイトを占め、学部によって科目の成績レベルを指定する場合もある。他に卒業する高校に対する公的評価レベルや卒業までの志願者の学業成績を加重する場合もある。

就学の財政支援は無償奨学金（59%が受給しているが額には大差ある）、ローン（45%が利用）、在学中に大学内外の就業を保証するワークスタディ（11%が従事）があり、これらを利用しない学生は28%である。軍と高等教育の結びつきが強く、大学への研究補助や、軍務の前後や間に就学する学生には授業料免除や奨学金がある。

(5) 教育と就職⁷

教科は、一年次に入門コース（番号100番台）、その後の一般（200番台）、上級（300番台）、個別指導・演習・自主研究（400番台）に分けられ、1年間に45単位、合計180単位履修することができる。成績評価はA+の4点からFの0点までの評価点数に単位数を乗じるか換算ポイントを与えた総計によって行う。ただし、「楽勝科目」を選択しやすいことや大口寄付者や有力者の指定を優遇する「ジェントルマンC」の慣習などが問題視されている。

大学卒業後には、日本のような新卒者一括採用システムでないで、卒業後から就職まで間が開くことが多く、短期的にはかなり低い就職率となっている。また、「米ノースイースタン大学の経済学教授によると、就職した25歳以下の大学卒業生のうちの52%は2012年時点で、大学学位を必要としない職種に就いていた。この比率は、2007年は47%、2000年は40%だった。ただ、経済政策研究所は、最近の大学卒業生の就職難は適切な教育や技術習得の欠如より、製造品やサービス産業での需要減が原因と分析している。」との報告をシンクタンク（CNNMoney）が発表している。

4 アメリカ合衆国立商船大学⁸

（USMMA: United State Merchant Marine Academy）

調査日：平成24年12月 日（ヒアリング・視察）

調査者：マッシュュー・ルックス 神戸大学海事科学部専任講師、村山義夫 委員会事務局員

面談者：Dr. Shashi N. Kumar (Academic Dean)

(1) 組 織

1874～1993年に政府支援による海技教育をしていた。1934年の大規模海難事故をきっかけに1986年に米商船船員研修隊を結成し、1942年にキングスポイントに学校を設立し、1949年に学士号を与える4年制大

⁵ 文部科学省：諸外国の教育動向 2011年版、明石書店、2012

⁶ National Center for Education Statistics : Condition of Education, <http://nces.ed.gov/programs/coe/overview.asp>

⁷ 谷 聖美：アメリカの大学、2006

⁸ USMMA 2011-2012 Catalog; http://www.usmma.edu/sites/usmma.edu/files/docs/Combined%20Catalog_2011-2012_s.pdf

学となった。学校の所管は運輸省海事局であり、海技資格教育の所管は米国コーストガード (USCG) である。1 キャンパスの単科大学で、航海系コースと機関係コースがある。学生は、年間 250 名が入学し、初年度の 1 学期の導入訓練で 20% 近くが適性不足で退学するため在籍学生総数は約 950 名である。組織は、6 部門と事務局からなり、120 名（現職、科長職以下）の職員によって構成されている。各部の職員数は「海上運送部」30 名、「機関係」28、「人文部」12 名、「数学・科学部」13 名、「海洋科学部」13 名、「体育スポーツ部」22 名、「キャリア開発サービス部」5 名、「事務局」50 名である。

(2) 運 営

収入は国庫交付金であり、最近まで国の税収の落ち込みで少しずつ減少していたが、施設の改修や更新などが必要で、これから徐々に増やす予定である。5 年間の改善計画をたて、今年度に財務改善に 22.9 百万ドルを得て、予算総額 85.2 百万ドルに達している。学生の負担は、1 年次にパソコンなど個人の教材とサービスなどで 2,905 ドル、後の 3 年間に 2,760 ドルだけである。

志願者は推薦機関に入学希望を申込み、推薦機関は標準試験 (SAT1 または ACT) の成績とスクリーニングのインタビューによって大学に推薦する。入学者の 82% は卒業した高校の学校レベルが上位 40% の卒業生である。

(3) 海技教育

USCG の海技資格基準は、米国の運輸省と民間会社が要求する技能要件を満たすもので、STCW 条約の資格基準より高水準である。マニラ改正で求められる教育に対しては、3 年前から大学と USCG が一緒に検討しており、次年度から実行することになっている。技能に対する要求は数多くあるが、単位数は上限に達しており、個別にとりあげてこれ以上増やすことはできない。これまでのカリキュラム内に組み込んでいくという方針である。

履修課程は 5 つの専攻 (Major) があり、航海系は Marine Transportation (以下、海上運送学科) と Logistics and Intermodal Transportation (以下、国際流通学科) で 1 学年約 120 名、機関係は Marine Engineering (以下、海洋機械学科) と Marine Engineering Systems (以下、海洋システム工学科) と Marine Engineering and Shipyard Management (以下、海洋・造船管理学科) で 1 学年約 120 名である。修士課程はないが、20 単位の遠隔講座がある。

(4) 教科内容

1 年を 3 学期とし、8 年間就学する。海上運送学科の A 群 (A-Split: 冬スポーツクラブ群、他に、B-Split: 春・秋スポーツクラブ群がある) のカリキュラムを例にみると下表のとおり、理学系科目 (表中の緑色部分、以下同様) は 1 年次に多く、人文・社会科学系科目 (ピンク色) が上級学年ほどやや多い。技術系科目 (青色) は 2 年次に多く他は 1/3 の割合である。語学・コミュニケーションは、英語 1 と英語 2 の各 3 単位、海事コミュニケーション 4 単位 (教室 3 時間、ラボ 2 時間) であり、関連する教科として倫理、リーダーシップ、マネジメント、人材管理があり、人間関係 (英文では Humanities) は乗船実習を単位としている。

海洋機関係学科の A 群のカリキュラムを例にみると下表のとおり、1 年次は人文・社会科学系科目、理学系科目と専門科目が同程度にあり、2 年次以上は専門科目が多く、人文・社会科学系科目が少しずつ取り入れられている。英語 1 と 2 各 3 単位、コミュニケーションに関連する教科として倫理、リーダーシップ、マネジメント、人材管理があり、乗船実習で人間関係 (英文では Humanities) を単位としている。

(5) 乗船実習

基礎的な海上実習は、大学が所有している小型作業船 (サブライボート仕様) 「Liberty Star」で、例えばスペースシャトルの下段ロケットの回収作業時などの機会を利用して行っている。他に、小型帆船や数多く持っているヨットを用いた課外活動なども行っている。

海技資格に必要な乗船履歴を満たす乗船実習の大半は米国の海運会社の船で行う。海運会社は実習生を受け入れる義務があり、大学から実習生を派遣する。海軍やコーストガードに進む一部の学生は、それらの船で実習を行う機会がある。A 群の実習は、2 年次の 1 学期間と 3 年次の 2 学期間の合計 11 カ月を海上実習とし、1 カ月をシミュレータ訓練としている。B 群は A 群より 1 学期前に乗船実習を行う。これら実習によってそれぞれ 22.5 単位 (A 群)、22 単位 (B 群) が修得できる。

(6) 訓練施設

航海関係は 3 種のシミュレータがある。・ブリッジ・シミュレータは 1 機でデータ管理 2 機、レーダ・ARPA 10 機、AIS 機能付 ECDIS 10 機、他一般の機器を備える。e-NAV シミュレーションは、学生 24 名が行う DGPS と AIS の PC ベースシミュレータ (MLT1)、大画面のワークステーションが他船のス

ーションとリンクするシミュレータ（MLT2）である。GMDSSシミュレータは、各種通信機器を備え、船橋シミュレータと連携してSARの訓練ができる学生用15機と教官用1機である。

機関関係は、エンジンシミュレータ1機で、実機コンソール、中央と遠隔とコンピュータのワークステーションで船橋と連携できる。

荷役等は2種のシミュレータがある。荷役シミュレーションは、LNGを含むあらゆる液体貨物のタンカー荷役、油とLNGのターミナル荷役の訓練ができるソフトウェア（TRANSAS 4000）の親機1機と数多くの学生が個々に利用するステーションである。荷役シミュレーションは、コンテナ積載、バラスト、復元性、船体強度、危険物積み付け、燃料消費のソフトをもつPCベースのシミュレータで、この訓練によって24種の資格が得られる。

(7) 就 職

卒業後5年間、米国籍船の船員として、あるいは海軍、コーストガードまたは国が認める職場で働く義務がある。大半は海運会社、少数が海軍とコーストガードに進み、船員になる。船員のキャリアが活きる職場は、海運をはじめ港運業や製造業など多くあり、しかも能力が高く評価され、重要なポストに就いている卒業生が多い。経営幹部となりCEOに就くものもあり、彼らの多くは船員のキャリアに加えて経営学修士（MBA）コースで学ぶケースが多い。

調査のまとめ

本学の主な目的は米国を防衛する輸送部隊の要員を育成することにあるため、予算はすべて国庫でまかなっている。米国経済の落ち込みで最近まで削減していたが、施設設備の改修や導入などのために増額をはじめ巨額の予算となっている。

学生の教育は、軍人に必要とされる規律と統制を身に付けるため1年次の前半に徹底して行う。これに適應できない学生は振るい落とすことを、はじめから前提にしている。運動施設とスタッフが充実しており部活動が盛んで、海上実習と合わせて、上級性になるにしたがってチームワーク、リーダーシップ、マネジメントの資質を高めている。

海上輸送の2コースと海上技術の3コースに特化しているが、特に海上輸送のコースでは人文・社会科学系の授業が1/3と大きな比率を占め、各学年で学んでいる。曳船作業船や小型帆船やヨットなどがあり半分以上の学生がヨットを楽しんでおり、海上での基礎技能や海に親しむ活動が活発で、マリナーとしての資質育成に熱心である。乗船実習は海運会社等の船で4カ月と7カ月行い、15科目22.5単位（海上輸送学科）を割り当てている。1カ月はシミュレータ訓練で合計12カ月の海上履歴としている。

卒業後は、就業義務のため何らかの船員職業などに就き、その後もその職歴が活かせる分野で活躍して重要なポストを得る人が多い。

以上のことから、国の全面的支援を受け、優秀な学生を受け入れて軍教育に準じた伝統的な教育と、海事産業で活躍する動機を高める海洋教育や課外活動を進めている。同時に、技術の進歩、海運業の国際展開、海技資格教育の高度化などに対応して内容をリニューアルさせ、世界をリードする海技教育を維持しているといえる。

5 カリフォルニア州立大学商船大学

(CSUM; California State University Maritime Academy)

調査日：平成24年12月17日（ヒアリング・視察）

調査者：マシュー・ルックス 神戸大学海事科学部専任講師、村山義夫 委員会事務局員

面談者：Dr. Jim Burns (Dean, Sponsored Projects and Extended Learning)

Ms. Kathy Arnold (Graduate Program Coordinator Office of Graduate Studies)

他挨拶：Mr. Stephen J. Kreta (Associate Vice President for Academic Affairs)

Capt. Bruce G. Clarn (Maritime security director)

Dr. Robert Blue G. Clark (Maritime Security Director)

(1) 組 織

1929年にカリフォルニア海事学校が承認され、練習船を建造し、1931年に開校し、1970年代に4年制単科大学となった。1995年にカリフォルニア州立大学に統合し、その22番目のキャンパスとなり、米国西部大学連携に加わって単位互換性などを確立した。2003年から海技資格教育以外の学科を開設して6学科になり、学生数は約500名から次第に増え、現在は890名である。

教育組織は9部門で、それらと別に練習船等の運営を行う海上実習施設運用事務所がある。

新しく開設した学科は、国際輸送経営学科 (International Business & Logistics)、国際海事学科 (Global Studies & Maritime Affairs)、施設管理工学科 (Facilities Engineering Technology)、機械工学 (Mechanical Engineering : 含む、海技資格教育オプション) である。

修士課程は、運送工学経営コース 2011 年に開設し、10 年ほどの実務経験者向けの専門教育として、2013 年秋に学生の受け入れを開始する。

(2) 運 営

収入は、学生1人当たり年間5,970ドルの授業料で、合計5.3百万ドルであり、UCカリフォルニアの2001年の総額に占める比率13%から予算総額を推定すると40.8百万ドル、寄宿寮費と乗船実習費を加えると50.2百万ドルで、USMMAの約2/3である。

入学選抜は、SATまたはACTの得点と、出身高校の評価得点に係数を乗じた得点を加えた得点によって行う。ネイティブ英語でない学生は約3割おり、その学生にはTOEFLが500点(筆記)、63点(インターネット)、173点(コンピュータ)以上を求め、さらに入学前に補講する。

(3) 海技教育

就学年数は4年で、航海士資格教育は海上輸送学科 (Maritime Transportation) 1コース45名、機関士資格教育は、2コース90名の内、海上機械工学科 (Maritime Engineering & Technology) 全員と機械工学 (Mechanical Engineering : 海技資格教育オプションがある) の希望者である。

(4) 教科内容

1年間を2学期とし、3年次まで各学年とも2カ月を乗船実習にあて、他の十州と合わせて9カ月で30単位前後を習得する。海上運送学科の教科は下表のとおりである。教科の内容別の単位配分は、人文系科目が約1/4で4年次に多い、理系科目は1/8で3年次以外の各年次に分散している、専門科目は5/8ほどで各年次に分散しており3年次がやや多い。

海洋機関係の教科分野別の単位数配分は、人文系科目は約1/8で1年次と4年次にほぼ同じ割合であり、理系科目は約1/8で1年次が大半で2年次に2科目8単位であり、専門科目は大半が2年次と3年次である。

(5) 乗船実習

乗船実習は、大学所有の練習船で1年生から3年生までの各学年に2カ月、合計6カ月行う。機関係はその内2カ月または4カ月は陸上会社での研修であり、乗船実習は大学所有の練習船で行う。

練習船は、海軍から1996年に譲渡された総トン数15,821総トンの地磁気等調査船で、学内の海洋事務所で運営され、学生の実習と受託研究(年間2.68百万ドル)に利用される。乗組員数は職員が25名、部員が21名の合計46名である。各学年の人数と乗船実習期間から推定される月平均の乗船実習生人数は36名(実習生人数×乗船実習期間/12カ月)である。実習に対する学生の費用負担は、1回2カ月の実習費4,000ドルである。

(6) 訓練施設

航海系のシミュレータは、フルミッション・ブリッジ・シミュレータが360度画面2機、225度画面1機である。ARPA、GMDSS、ECDISなどe-NAVに関するシミュレータが8機である。機関係のシミュレータは、フルミッション・タービン・シミュレータ1機、フルミッション・ディーゼル・シミュレータ1機、蒸気プラントシミュレータ1機である。貨物関係は、フルミッション危険物荷役シミュレータ、流出油等防除対策シミュレータ1機である。

(7) 就 職

海技資格教育コースの男子卒業生は船員または認められた特定の海事関係社員として就業する義務があり、ほぼ全員が船員職業に就く。主に海運会社であり、25%は海軍またはコスタガードで、他に港湾の曳船会社などに就職する。そのまま船員を継続する場合もあるが、就職した業界で陸上管理職に就くものが多い。西海岸には多くの港があり、西海岸唯一の商船大学であるため就職先が多い。

調査のまとめ

本学は、長年船員教育に取り組み、戦後は州立単科大学として高度な船員教育を行ってきた。大学は調査研究船を兼ねた練習船を所有し、受託研究などを運営費として乗船実習を行っている。

米国全体で高等教育が大衆化すると同時に就職の難しさが増して、職業教育のニーズ強まった。西海岸の海運業及び関連産業のスペシャリストを育成することであり、カリフォルニア大学の1キャンパスになって、かつての船員教育に経営などの分野を拡大し、修士課程も開始した。西海岸の海運業と港湾業等の海事産業

から人材ニーズは多く、カリフォルニア大学との連携によって入学者や転学部する者が増え、学生数は増加している。留学生の受け入れにも力を入れている。商船大学から海事大学へ移って、海技資格コースでない学生も増えたが、夏学期に1カ月の乗船研修を受け、海事クラスターでの仕事の素養を育んでいる。

以上のことから、海米国西岸の海事クラスターの海技教育に対する根強いニーズを背景に、従来どおりの規模で海技資格教育を継続すると同時に、その歴史とカリフォルニア大学との交流を活かして幅広い海事クラスターで活躍する人材育成に拡大し、しかも高度な社会人教育も展開し、成長し続けているといえる。Ⅲ

Ⅲ イギリスの教育

高等教育の概要^{9、10}

(1) 教育システム

義務教育は16歳までの6・5年制である。その後、21歳まで就業しながら学ぶ欧州の伝統である徒弟制度の継続教育カレッジか、大半が2年間のシックス・フォーム、少数が継続的に2年間のアップースクールかパブリックスクールに進む。後2者は2年間就学の後、3年間の高等教育カレッジまたは大学に進む。

高等教育は、伝統的大学とカレッジ連合、市民大学、工科大学などがあり、少数精鋭のエリート教育であった。1988と1992年の改革によって職業学校（ポリテクニク）を高等教育カレッジにしやすくし、研究機能の基準を要しない大学を認めた。改革以前の「旧大学」に対し「新大学」と称される。

設立や変革の経緯によって多様な組織形態をとっている。旧大学形式では、いくつかのカレッジが連合した総合大学であり、新大学もいくつかのポリテクニクがカレッジとなって、同じような形態になっている場合と、高等教育カレッジにポリテクニクが加わったものなどがある。そのため呼び名は、University、College、Faculty、Department、Academy、School、Courseなど様々であり、後の名称ほど職業教育の傾向が強いようである。

高等教育への進学者が増え続け、1960年代に5%から15%に増え、1990代に再び増え続け、現在は35%を超えている社会人教育のニーズも多くパートタイム学生の比率は約2/3になっている。

(2) 運 営¹¹

高等教育機関は、基本的には地方税または個人資産による公的資金による経営で、国庫からの補助を受ける。1998年から授業料が有償になり、高等教育の拡大とともに、学生一人あたりの公的財政支援比率が減少し、学生負担が増している。2012年度から大学は0～5,000ポンドの間で自由に設定できることとなり、例外的に9,000ポンドまで認められる。学生の負担増に対する支援も多くなり、8割の学生が年間1千ポンド弱の貸与奨学金（学資ローン）を約8割の学士が受給している。卒業後に年間21,000ポンドを超えた時点から、超過分（年収－21,500ポンド）の9%を雇用主が源泉徴収して歳入・関税庁に納付する。

高等教育の入学選抜は、中等教育機関の学習内容と学力を評価する全国統一テスト（Aレベル・テスト）に合格して通常シックスフォーム（sixth form）と呼ばれるGCE受験に向けて2年間の準備課程を経て、GCE-A（Advanced）レベル（上級）またはGCE-AS（Advanced Supplementary）（準上級）の結果によって行われる。名門私学や塾による教育格差が問題視されている。

進路の決定要員は第一に学業能力、高等学校の教育評価あるいは資金、次いで生育環境であるといわれている。選抜の基準は高等学校学業成績、論述試験である。

(3) 教育と就職¹²

旧大学は学術研究が中心の教育で、新大学は職業教育が中心であり、後者は就職に有利で、進学者数を伸ばしている。一方で、大学評価によって公的資金配分が異なることや、学士以上の教育に対するニーズが強く、新大学も修士課程や博士課程を設けるようになってきた。

英国高等教育統計部（HESA：Higher Education Statistics Agency）によると、就職率は、卒業直後は52%、卒業の頃が21%、卒業後が27%となっており、大学の就職部が就職支援としてカバーできる対象は日本よりも限られている。英国では、採用する側は、大学で学んだ専門分野、実務・労働経験、学業成績を重視している。

⁹ 文部科学省：諸外国の教育動向 2011、2012

¹⁰ 佐貫 浩：イギリスの教育改革と日本、2002

¹¹ 秦由美子：英国における高等教育制度と大学の設置形態、<http://www.zam.go.jp/n00/pdf/ni007007.pdf>

¹² （独）労働政策研究研修機構：高等教育と人材育成の日英比較、2005、
http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/documents/038_03.pdf より

6 リバプール・ジョーン・モーレス総合大学 工学・技術・海事大学

(JMU: The School of Engineering, Technology and Maritime Operations)

調査日：平成 24 年 11 月 20 日

調査者：吉本 誠義 委員会事務局員、村山 義夫 委員会事務局員

面談者：Dr. Raimin Riahi (Senior Lecturer in Marine Engineering)、
Prof. Phil Russ (Director, Lairdside Maritime Center)

挨拶：Dr. Ian Jenkinson (Director, School Engineering, Technology and Maritime Operations)
Dr. Alan Wall、Prof. Farhan Saeed、Dr. Gary Colquhane、Prof. Vikas Patra、
Dr. Zaili Yang

(1) 組織

本学は、リバプール地域にある多くの職業専門大学が「新大学」となって統合した巨大なユニバーシティ・カレッジである。3 キャンパスで、芸術、教育、健康、科学、工学の 5 単科大学からなり、学生総数は約 2 万 4 千人である。本学の前身の海技資格教育の歴史は古く 1892 年から海事関係の調査と海技教育を行ってきた。この連合によって、工学・技術・海事大学(The School of Engineering, Technology and Maritime Operations)の海事学部となり、看護学部と同じ 1 キャンパスにある。本学の学生数は 1,200 名であり、職員数は 300 名である。学士課程は 3 コース、修士課程は 5 コースである。

(2) 運営

「新大学」の収入平均の内訳で授業料は収入総額の 30%であることから概算すると、本学の推定予算総額は 36 百万ポンド (9 千ポンド×1,200 名×100%/30%) である。学生の年間授業料は 9,000 ポンドであり、国からの奨学金 2,000 ポンドや大学による学費ローン 9,000 ポンドなどを利用している。海技資格教育コースの学生は船会社から授業料の支援を受ける。大学の学業評価はテスト成績と取得単位が同等に重視される。

(3) 海技教育

海事学部の海技資格教育を専攻すれば、英国海事・沿岸警備局 (MCA: Maritime Coastguard Agency) の海技資格を取得できる。基準に必要な基準に沿った教科内容である。海技資格教育は、4 年制の航海職員資格専攻 (Deck Officer Certificate Course) 100 名と機関職員資格専攻 (Engineering Officer of Watch) 50 名であり、准学士を取得できる。その他に短期の航海士訓練専攻 (Deck Officer Certificate Course) 20 名と実務を経た後に学士が取得できる一等航海士専攻 (Deck Officer Certificate Course) 60 名がある。

(4) 教科内容

4 年制の航海職員資格専攻の教育訓練は、以下のスケジュールと内容で行われる。単位数は MCA の海技資格要件に合致するよう下表のように配分されている。また、機関係は一般の工学系教科と実習の他に、機械工作実習と海技資格試験教科の 3 種の座学と口述試験準備講義の合計 12 単位を追加する。

(5) 乗船実習

乗船実習は 1 年次後半の夏、2 年次の夏・秋・冬の合計 12 カ月間、社船で研修生として行う。会社の支援を受けている学生はその会社、そうでない学生は大学がマンニング会社と連携して研修できる社船を斡旋する。実習経費の学生負担はなく、会社が手当てを給付する場合もある。

(6) 訓練施設

航海関係の施設は校舎から車で 15 分ほど離れた外貿埠頭に単独の建屋のセンターにあり、7 名で運営している。ブリッジ・シミュレータは英国唯一の 360 度スクリーン・フルミッション 1 機とそれと連動する 2 機のブリッジ・シミュレータがある。レーダ・ARPA、AIS 機能付 ECDIS、他一般の機器を備えている。機関関係は PC ベースのエンジン・シミュレータで、大型の機器はない。

(7) 就職

大学全体が職業教育を中心にしており、高い就職率を誇っている。就職のためにリクルート会社を活用している。乗船実習を受け入れた会社、パイロット、海運関連会社などへ就職している。

調査のまとめ

本学は、国が定める限度いっぱいの高い授業料であるが、高い就職率を誇っており、多くの学生が入学している。大学がローンサービスを提供し、入学を促す資金的サポートも強化している。

長年の船員教育をしてきた実績がある。英国船の減少と若者の海離れで、次第に学生が減少し質も低下してきており、外国人学生を受け入れるとともに、教員にもインド人や中国人など外国人が加わっている。船舶機関士専攻では船員教育以外の工業系教育を強化し、海技資格はオプションとして取り組んでいる。

以上のことから、高等教育のニーズに合わせて職業教育カレッジが集合して学士を授与できる大学となったが、就職機会を求めるニーズに合わせて職業教育を中心とし、船用機関技術教育を広い分野に応用できる教育に進んでいるが、船員職業機会の縮小と若者の海離れによって、海技教育の維持が水かしくなりつつあり、外国人学生募集や外国人教師の活用などの工夫をしているといえる。

7 サウス・タインサイド大学

(S T C : South Tyneside College (Newcastle))

調査日:平成 25 年 2 月 18 日

調査員:ピーター・プラットリィー 神戸大学海事科学部客員教授、吉本誠義 委員会事務局員

面談者:Prof. Gary Hindmarch (Vice Principal, Maritime and Higher Education)

(1) 組 織

1861 年に設立され商船教育を開始し、1953 年に公立の海事・海技大学となった。1985 年にヘバーン工芸大学と統合し現在名の職業専門大学となった。教育は英国教育水準局、海技資格教育は英国海事安全局 (M C A) が所管している。5 学科 (学群) で海事はエンジニアリング、運送、海事の 3 学科である。学生はフルタイム 5,500 名であり、うち海事は 2,200 名である。事務職員は常勤 25 名と非常勤 10 名、教員職員は常勤 69 名と非常勤 11 名である。

(2) 運 営

財政審議会からの資金が 36%、授業料等が 27%、研究補助等が 16%である。授業料は 2011 年の 3,100 ポンドから現在の 9,000 ポンドに上がった。イギリスにおける海技資格教育の年間 940 名のうち大きな一翼を担っている。

予算は国庫交付金が 15%、職員給与交付金 45%、授業料収入 40%である。学生負担は、入学金 500 ポンド、年間授業料 8,465 ポンドである。ただし、海技資格教育コースの学生は乗船実習を引き受ける契約をした会社が負担する。

募集活動は、学校紹介マガジン、ウェブサイト、オープンキャンパスの順で利用されている。入学選抜基準は高等学校成績のみで、数学と英語および各専門課程が指定する科目の A S レベルと A2 レベルの成績が A レベル全体で 50%以上、一般の大学同様グレード C 以上としている。英語能力は入学時に I E L T S レベルが 5.5 以上である。

大学で重視することは、第一に就職、次いでキャリア発達、実務能力、文化についての教育である。教育評価は国の評価機関が行う。インターンシップは社船実習であり実施率 100%である。

(3) 海技教育

就学年数は 3 年 (または 3 年半) で、国家海技資格、准学士学位、機関、海事、電気の連携大学教育課程交換プログラムの資格が得られる。1 年の追加学習で学士学位が得られる。航海系の学生数は 3 年コース 170 名 (定員) と 1 年コース 80 名 (同)、機関係学生数は 3 年コースが 250 名と 1 年コース 180 名、電気技士学生数は 3 年コース 30 名である。これらの学生は、会社に支援され、授業料は会社が負担し、そのほかに生活支援金が毎月 100 ポンド支給される。

専攻は、機関係の Marine Engineering Beng、Marine Engineering HND、航海系の Marine Operations FdSc、Nautical Science HND、電気技士の Marine Electrical and Electronics Foundation Degree がある。電気技士は社会の強いニーズがあり強化した。

(4) 教科内容

教科内容は、一般教養科目が 20%、専門基礎科目が 30%、職業科目が 45%、実務実習が 5%を占める。ノンテクニカル教育として人的資源管理 (HRM) とクルーリソースマネジメント (CRM) 教育訓練をしており、前者はチームワーク、リーダーシップ、状況認識、意思決定、コミュニケーションの教育であり、後者はブリッジと機関室の連携の教育である。S T C W 条約の強制要件に含まれない訓練として提供している V T S 教育訓練は、情報提供、船位通知、警告など陸上の管制を教育している。ダイナミックポジショニング訓練では、掘削船、ケーブル施設、サプライ船その他 17 種類の操船訓練を、学生・研修生の必要性に応じて行っている。

(5) 乗船実習

大学は練習船を所有せず、乗船実習は各学生が船会社と契約して就学支援を受けている会社の船で行う。航海系は 1 年次に 4 カ月と 2 年次に 8 カ月の合計 12 カ月、機関係と電気技士は 1 年次に 3 カ月と 2 年次に 5

カ月の合計 8 カ月である。実習経費は実習を受け入れた会社が負担し、大学および学生の負担は全くない

(6) 訓練施設

訓練施設はマリン・シミュレータ・センターに、ブリッジとエンジンルームを連携した訓練シミュレータがあり、タグボートなど多様な使用が可能である。360 度スクリーンのフルミッション・ブリッジ・シミュレータ 2 機、PC ベースの E C D I S 等が 12 機、他に、ダイナミックポジショニング、氷海操船、テロ対応、S A R 訓練シミュレータがある。

機関関係は、大型船ディーゼル機関 (MAN)、発電機、ボイラー、ガスタービン、その他補機のシミュレータ、音響効果がある 2 層区画のフルミッション機関シミュレータ 1 機、PC ベース 2 機あり、日常運転とイメージンシー対応訓練を行っている。低速回転の大型船からオフショアサプライ船など多様な船種の訓練ができる。各種の実習室・実験室があり、技能訓練や実際の保守の訓練を行っている。安全訓練センターにはプール (18×10m、深さ 4m) とそこで行うサバイバル訓練設備 (ヘリコプター脱出訓練等を含む)、消火訓練施設がある。

(7) 就 職

海技教育全体の最近の卒業生の就職先は、運輸が 300 名、エンジニアが 350 名、造船が 20 名、電気が 100 名であった。海技資格教育を受けた学生の就職先で多いのは、海運が第一、次いで電力、運輸、教育である。初級船舶職員になることができ、他の職にくらべて最も高給であるため 85～90% は船員になる。各専攻の専門とする業界への就職率は、海運系では 70%、造船系では 100%、オフショア系では 70% である。卒業後の就学は修士課程が 5% ある。

調査のまとめ

英国では高等教育のニーズが高まり、多くの職業専門大学と同様に、本学も 2 つの職業専門大学が統合して 3 年または 3 年半の准学士課程、さらに 1 年の学士課程を設け、連携する他大学との転学も可能にした。

海技資格コースは伝統的な教育システムに、S T C W 条約に対応した短期講習を組み合わせている。海運会社から授業料等の給付が受けられる学生に対して教育するが、学生を受け入れる会社は減り、定員の確保が難しくなっている。一方、造船業やオフショアの技術者としての需要が多く、待遇も良いので、就職する学生が増している。

欧州では高等教育卒業生の就職難が起こっており、本学も就職を重視した教育に取り組んでいる。船舶機関士の教育が多く技術分野で活かされており、そのための専攻を設けている。また、会社の支援が未定や専攻が不確定な学生が機関コースの基礎を学び、支援会社を得て専攻に向かう課程「Pre-Cadet」¹³も新設した。

以上のことから、社会のニーズの変化に海技教育の実績を活かし、会社との新しい関係を模索しつつ訓練施設を維持し、ニーズにそった専攻を増やして変化し続けているといえる。

8 サウサンプトン・ソレント大学ワーサシュ商船学校

Southampton Solent University・Warsash Maritime Academy

調査日:平成 25 年 2 月 21 日

調査員:ピーター・プラットリィー 神戸大学海事科学部客員教授、吉本誠義 委員会事務局員

面談者:Dr. David Gatfield (Head, Maritime Training)

(1) 組 織

サウサンプトン・ソレント大学は、サウサンプトン周辺にあった工芸などの職業専門大学が統合 1986 年に統合して総合大学となったもので、3 キャンパスに 5 学部、12 分野 (Art & Design、Business & Law、Computing、Engineering & Construction、Entertainment Technology、Maritime、Media、Social Sciences、Sport & Tourism、Teaching & Learning、Research) に計 156 コースがある。

学生定員総数は 2 万人、在籍数は 2 万人 (うち、フルタイム学生 1 万 2 千人)、教職員は 720 名 (常勤教授・准教授 31 名、常勤教員 465 名、非常勤教員 224 名)、事務職員は 660 名 (常勤 465 名、非常勤 152 名) の総合大学である。海技教育部門は、サウサンプトン港にあった商船学校が 1946 年にワーサシュに移転し、1986 年にこの大学の 1 学部の 1 キャンパスとしてワーサシュ商船学校 (Warsash Maritime Academy) となった。

¹³ S T C ウェブサイト : <http://www.stc.ac.uk/sites/default/files/A5%20Pre-Cadetship%20web.pdf>

(2) 運 営

総合大学は、公的民間資金による設立で大学が運営し自治体が管理する。教育は大学内と欧州で共有できる単位制度を全面的に採用しており、学内での転部、欧州連合国への転学が可能である。多くの卒業生が就職してから修士課程で学んでいる。入学選抜はUCAS得点で行われる。年間予算は330百万ポンド（授業料の推算と一般の予算配分からの推定）、授業料は年間6,400ポンド（パートタイム学生は2,000ポンド）である。ただし、ワーサシュ商船学部は授業料はコースによってさまざまであるが、学生を受け入れた会社が負担し、寮費と生活支援金も毎月400ポンド支給する。

(3) 海技教育

本学部は全て海技資格教育であり、石油会社等はSTCW条約の資格要件以上の教育を求めており、それを満たす高度な海技教育を実施している。商船運用（Merchant Vessel Operation (Deck)）と商船機関（Merchant Vessel Engineering）の教育部門がある。STCW条約の運用レベルの海技資格教育は、3年間の学位基礎コース（航海士、機関士、電気士）、3年（機関士）と3年半（航海士）の准学士コースがあり、在籍学生数は、航海士系学生と機関係学生と合わせて280名である。そのほかに短期コースの学生がいる。常勤事務職員は45名、教職員は常勤60名と非常勤45名である。それぞれの海技資格取得に必要な海技教育コースと実務経験のプロセスは、3段階または2段階になっており、短期コースはSTCW条約の運用レベルの教育の後に管理レベルの海技資格に必要な教育である。

(4) 教科内容

3年間の教科内容は、学位基礎コースの3年間に、航海職員教育は166週（うち82週は海上実習）、機関士と電気技士教育は153週（うち48週は海上実習）であり、ほとんどが実務教育である。准学士コースは学位準備コースよりレベルの高い教科の単位取得を要し、そのうえ航海士は乗船実習が少なく座学期間が半年間長くなる。准学士を取得後、1年の実務を経てさらに1年間の学士コースを修了すると学士号が取得できる。

(5) 乗船実習

大学は練習船を所有せず、乗船実習研修生を受け入れている会社の船で行う。航海士コースの乗船実習は、運用レベルの海技資格は19週目からのフェーズ2に35週間と63週目からのフェーズ4に19週間の計12カ月、管理レベルはフェーズ2が同じでフェーズ4が47週間である。機関士コースは27週目からのフェーズ2に25週間と83週目のフェーズ4に23週間、電気技士は62週目のフェーズ2に24週間である。乗船中の課題を示す訓練ノートを所持して、実施内容を記録する。実習に関する費用は全て会社の負担によって行われる。

(6) 訓練施設

ワーサシュに移転した後、1996年に所有地を売却した資金でシミュレータなどの設備を新設した。STCW条約の海技資格教育に必要な以下の訓練施設は1キャンパス内に完備されている。

フルミッション・ブリッジ・シミュレータ6機の統合システム、
PCベース・ブリッジ・シミュレータ36機、フルミッション・エンジン・シミュレータ1機、
PCベース・タンカー荷役シミュレータ6機、フルミッション・e-NAVシミュレータ6機
PCベース・e-NAVシミュレータ24機、その他VTS、LNG、GMDSSシミュレータのPCベースが12機、フルミッションが2機ある。安全訓練のため、消火、救命艇、ワークショップ、サバイバル訓練施設がある。その他に、離れた人造湖にマンドモデル操船訓練施設がある。

(7) 就 職

海運会社と契約して就学を支援される学生の入学が基本であり、その会社に就職することになっている。しかし、大学卒業が目的の学生もいて、全てがそうであるとは限らず船員にならない者もいる。

調査のまとめ

本学はソレント大学の一部であるが、離れたキャンパスで独立採算的運営と、船員職業に特化した教育をしており、そのための教育訓練施設を充実させている。世界的に学生を集め、新人教育の他に社会人教育を数多くの短期コース、eラーニングで提供し、会社のニーズに沿うことによって運営費を得ている。英国海事安全局との連携が強く、安全に関するテキストの作成や実験などの協力をしている。海外の研修機関との協力関係も幅広く、当センターのERM教育DVD作成にも協力している。

以上のことから、世界の海技教育をリードする機関であり、縮小している英国の船員資格教育の分野で成長し続けている希少な取り組みといえる。

IV 欧州の教育

高等教育の概要^{14、15、16、17}

(1) 教育システム

欧州各国の教育制度では、12 または 13 歳までの初等教育と前期中等教育の後に、職業科または普通科の後期中等教育に進む。職業科の後期中等教育は徒弟制度の伝統を引き継ぐものであり、見習いなどの実践を挟む場合もある。いずれの後期中等教育からも 3 年制または 4 年制の高等職業教育または大学に進むことができる。

高等教育は主にエリート校であったが、1970 年代から高等教育の需要が増して、従来の大学が次第に量的拡大を進めるとともに、私立大学が増えた国もある。また、1990 年代に入って、高度化する産業技術への対応なども作用し、高等教育への需要は一層高まる中、高等教育の学術交流、質向上と効率的資産運用を図るために、ヨーロッパ圏（EU 連合とノルウェーなどを含む欧州経済領域 EEA およびトルコ）で高等教育の学位制度（学士号、修士号、博士号）や単位互換制度（European Credit Transfer System : ECTS）の共通枠組みを定めるボローニャ宣言に、ヨーロッパ 29 カ国の教育担当省が 1999 年に署名し、2010 年を目途に教育改革を実行してきた（エラスムス計画と称される）。

(2) 運 営

欧州の教育は個人を無償で国が育てるという考えがあり、国や教会組織による公立学校が基本で、国費やその他の公費によって運営される。高等教育もかつてはそうであり、北欧では維持しているが、欧州の大半は、学生の増加や就学年数の長期化が財政運営を困難にしており、競争原理の導入などが進められている。入学選抜は、後期中等教育の学習程度を示す評価によって行われるため、高いレベルの後期中等教育機関での就学が有利であるが、アジアの受験競争のような状況ではなく、個々人の進路に対する考えが大きく影響する。

(3) 教育と就職

ボローニャ・プロセスによって、ヨーロッパ圏内の高等教育機関で履修した単位は、このシステムを採用している教育の交流を促し、資源の効果的活用や研究活動の向上を促している。ECTS 単位の学習時間を定め 1 年間で 60 単位を取得することを基本とし、学業評価は合計 7 段階評価を採用している。

就職状況は、各国とも厳しい状況にあり、大学卒に見合う職業が少なく、失業状態を続ける者が多い状況である。「若い人々は、労働市場のニーズに応えるために、現場実習、実務と結びついた職業訓練といった形で支援を求めており、将来の就職のために必要な資格を取得するための更なる勉強に対するアクセスを求めている。」¹⁸との指摘もある。

オランダ

高等教育の概要^{19、20}

(1) 教育システム

教育制度は、8 年間の義務教育の後、4～6 年の中等教育を経て、職業訓練校、中等職業訓練校、高等職業訓練校、または大学に進学する。高等教育は、大学（WO = Wetenschappelijk Onderwijs）14 校と高等職業学校（HBO = Hoger Beroepsonderwijs）39 校であり、海技教育は高等職業訓練校の高等専門学校（Hogeschool）で、アムステルダム、ロッテルダム、フラッッシンゲン及びテューシェリングと他に 2 校ある。

(3) 運 営

大学教育機関（WO）の学士プログラムで学ぶには、6 年間の大学進学準備教育（Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs : VWO）、他のコースの場合は高等職業教育の 1 年間の 60 単位が必要であり、進学率は低い（高等教育全体で約 30%、うち大学は 6%）。

¹⁴ 文部科学省：諸外国の教育動向 2011、2012

¹⁵ アルベルト・アマラル：欧州の高等教育における最近の動向、2009；<http://www.zam.go.jp/n00/pdf/nf008010.pdf>

¹⁶ 田中萬年：働くための学習、2007

¹⁷ フリア・ゴンザレス他編（深掘 他訳）：欧州教育制度のチューニング、2012

¹⁸ 田中信世：最近の EU の雇用情勢と雇用対策；<http://www.iti.or.jp/kikan77/77tanakan.pdf> より引用

¹⁹ Jos のオランダ講座；<http://josnederland.web.fc2.com/NLonderwijs.htm>

²⁰ （独）学生支援機構；http://www.jasso.go.jp/study_a/oversea_info_ne_a.html#c

学校の授業料 (collegegeld) は、年間 1,565 ユーロ (2009 年) であり、奨学金制度 (studiefinanciering) は充実し、30 歳未満、オランダ国籍、一年以上全日制の学校に通うという条件に合致し、希望すれば誰でも受給できる。最大で 900 ユーロ程度、そのうち 200 ユーロ程度は返却不要、残りを 10 数年で返却する。

(4) 教育と就職

大学教育 (W0) はアカデミックな教育が中心で 3 年間 (180 単位)、高等職業教育 (HB0) 機関特定のキャリアを目指した実践重視の教育で 4 年間 (240 単位) である。ボローニャ協定の導入により、高等職業訓練校でも準学士または学士を授与する。大学が Bachelor of Arts や Master of Science といった学術学位を授与するのに対して、高等職業訓練校の学位は単に「Bachelor」あるいは「Master」と称される。高等職業教育機関はオランダ語の大学を意味する「Universiteit」を使うことはできないが、英語の「University」にはそういった制約が無いので、英語名で「University of (職業分野名)」と称している。

就職のため、3 年目にはインターンシップや企業研修の機会を設けている。4 年目には最終プロジェクトまたは専攻論文に取り組む。採用は個人々人を対象に、実務能力を重視して行われるので、採用時期も学習期間も様々である。

9 アムステルダム応用科学大学海事コース

Hogeschool van Amsterdam (of the University of Applied Science NHL, the School of Technology)

調査日:平成 24 年 12 月 3 日(月)

調査員:引間俊雄 委員、吉本誠義 委員会事務局員

面談者:Mr. Henny Krul (Educational Manager Maritime Education)

(1) 組織

アムステルダム高等専門学校は、アムステルダム、ロッテルダム、フラッシーンゲンおよびテューシェリングの 4 キャンパスがあり、中心のアムステルダム校は 7 学部があり、学生総数は 4 万 6 千人で、オランダで一番大きな規模の高等職業訓練校である。400 年の歴史がある商船教育はその技術学部 (Techniek) に属している。海技資格免許講習等の実務教育は北海入口の Maritime Academy IJmuiden で行っている。

(2) 運営

技術学部 (Techniek) は、空輸、航空、経営工学、エンジニアリング、事業構造、土木工学、科学研究、IT、工業デザイン、物流、海技、商業デザイン (アルファベット順に記す) の 12 学士教育プログラムがある。4 年制の学部学生は 5,600 名、職員は 375 名でその内 280 名が教員、95 名が事務職員である。10 年程前に、海技資格教育コースの学生数が減少しコースを閉鎖した経緯があるが、景気に左右されない需要がある船員職業が見直され入学者数が増している。

総予算は 39 百万ユーロ、うち国庫交付金が 29 百万ユーロ、授業料は年間一人あたり 1,771 ユーロで合計約 10 百万ユーロである。学生の負担は、他に研修費 44 ユーロ、教材費 900 ユーロがある。

(3) 海技教育

オランダの海技教育制度は、日本でいう国土交通省、文部科学省及び Water Management 部門の共同により管理されている。STCW 条約の海技資格教育とアカデミック教育の部分が分離されている。海技資格を取得できる教育は 4 年制で、定員は航海コース 90 名と機関コース 90 名の定員である。

(4) 教科内容

教科は、自然科学、技術、倫理、社会、経済、文化、物理に分類され、入学時の就学資格によって一部免除される。海技資格教育内容については 6 年ごとに STCW 監査を受けるが、欧州海上保安機関 (European Maritime Safety Agency、略称: EMSA) による監査は 5 年ごとであり 4 年目から監査の準備をしなければならず大変であることから、同じ年にするように要望している。オランダでは、甲機両用教育を継続しているが、卒業生の多くが採用される NEDLLOYD 社(オランダ)が MAERSK 社(デンマーク)に吸収され、甲機両用制度が採用されなくなったため、乗船実習終了後 2 年間で甲機のどちらか片方を選べるシステムとしている。STCW 条約に対応して ECDIS 講習を実施している。

(5) 乗船実習

50 総トン、全長 30m の小型実習船で 1 泊 2 日の導入教育を行う。海技資格教育に向けた乗船実習は、学生を受け入れた会社の船で 3 年次と 4 年次に各 3 カ月間行い、4 年次にシミュレータで 2 カ月間行うことによって海技資格の海上履歴を満たしている。シミュレータ訓練は、テューシェリングにある Maritime Institute Willem Barentsz (MIWB) シミュレータセンターで行う。

(6) 訓練施設

ブリッジシミュレータはフルミッション 1 機と PC ベース 6 機、機関シミュレータと荷役シミュレータは PC ベース各 14 機、e-NAV シミュレータは PC ベース 6 機、その他マルチタスクの PC ベースシミュレータ 16 機ある。STCW 条約で必要とされる講習のため、高圧配電盤 (ABB 製 High Voltage: 6,600 [V]) のシミュレータも 10 月に設置し調整中である。

MIWB シミュレータセンターは、オランダの海事シミュレータ・トレーニング・センターを兼ね、各種シミュレータが設置されており、学生は MIWB の寄宿舍を利用しそれらの施設で訓練を受けている。他の海事教育機関及び一般大学であるデルフト工科大学の学生も同様にこの施設を利用している。

(7) 就 職

オランダの NEDLLOYD 社がデンマークの MAERSK 社 (デンマーク) に吸収されたが、引き続き船員としての就職先となっている。

調査のまとめ

オランダ最大の学生数 4 万 6 名の約 1/10 を占める技術系学部 12 学科の一つとなり、およそ全体の 1/100 にすぎない。一次は閉鎖されたが、根強い船員需要があったために継続できている。教育訓練に必要な施設は各学校に各種機能を分散し、高価な設備の効率的配備と有効活用しているとともに、大規模シミュレータ装置などは他学の施設を利用して経費の削減を図っている。

以上のことから、現在は船員職業の就職先が維持されて、他学の施設などを利用して継続しているが、巨大な大学の一部であるために、就職の状況によっては他学科に吸収される可能性があるといえる。

10 ウィレム・バレンツ商船大学

(NHL : the University of Applied Sciences NHL, Maritime Institute Willem Barentsz)

調査日:平成 24 年 12 月 4 日 (火)

調査員:引間俊雄 委員、吉本誠義 委員会事務局員

面談者:Dr. Stephen Cross (元 Director)

Dr. G. A. van Leunen (Director)

(1) 組 織

本学は、文部省が所管する高等職業訓練校であり、教育・コミュニケーション、健康管理・福祉、工学技術、ビジネス・マネジメントの 4 学部 (Institute) の 1 キャンパスと、離れた海事学部 (Maritime Institute) の 1 キャンパスからなる大学で、学生総数は約 1 万 1 千人である。

海事学部は、16 世紀にアイスランドを発見したオランダの有名な探検家でバルト海の名前になっている Willem Barentsz 氏が生まれた、アムステルダムから車で 2 時間、Harlingen からフェリーで 2 時間の小さな島にある。前述のアムステルダムで海技教育を行う高等職業訓練校等と提携し、ナショナル・シミュレータセンターを運営している。

(2) 運 営

本学の方針は実践教育、革新的カリキュラム、プロジェクトの小集団学習、良質なコーチング、高水準の学生調査である。エラスムス教育連携をしており、ECTS の単位システムで、1 学期 30 単位、年間 60 単位の教育をしている。ECTS の連携大学との交流や外国人学生の受け入れを強化している。

(3) 海技教育

学士教育の海技資格教育は、航海科 (Maritime Officer)、海洋技術科 (Ocean Technology)、船用機関科 (Maritime Technique) であり、キャリアアップのための短期教育も行っている。アムステルダムから離れた島にあるため、学生と講習を受講する船員のための学生寮、宿泊設備を持ち、学生に提供している。学費は 500 ユーロの受験費用と 1,771 ユーロの入学金である。

(4) 教科内容

運用レベルの航海士、機関士の海技免状が取得でき、再教育で管理レベルの免状を取得できるシステムである。航海科 (Maritime Officer) は、船用電子、航海、浚渫技術、船舶工学、オフショアオペレーション、多目的・オフィサー、海洋技術である。海洋技術科 (Ocean Technology) は、海事についての他、ダイナミックポジショニング、アンカーハンドリング、水路学、海洋構造物の安定性、技術的な面はガスタービン、水力学、中電圧電動機、環境と技術である。船用機関科 (Maritime Technique) は、構造学、マリンエンジニアリング、設計と製造、流体力学等である。学部の 4 年生前期には選択した専攻 (Minor) の教科を学ぶ。

(5) 乗船実習

以前は2,000トン以上の大きな練習船を所有していたが、常に港などをドレッシングする必要があるオランダ特有の港湾事情により、現在は小型の練習船「Octans」(187総トン、全長30m、サプライボート)を所有している。本船は、船員になるための導入教育のため使用され、学生8名ずつ乗船し夜航海を含む1泊2日の実習を2年次に行っている。

学生は1、2年生の間は島と船で仲間や乗組員と共同生活し、座学教育を受け、海技免状を取得するのに必要な乗船履歴は、学生を受け入れた社船で、3、4年次の間に研修生として乗船実習を行う。海技士資格取得に必要な12カ月の乗船履歴のうち10カ月は乗船実習、2カ月はシミュレータ訓練としている。社船実習の経費は、海外で乗船する飛行機代、障害保険などを含む全て会社が負担し、実習生の個人負担は全くない。

(6) 訓練施設

ブリッジ・シミュレータは、フルミッション6機とPCベース20機で、4名が1グループで実施している。機関シミュレータはフルミッション1機とPCベース20機で、フルミッション・シミュレータは3D画像システムのバーチャルタイプの最新式である。荷役シミュレータはフルミッション1機とPCベース20機である。e-NAVシミュレータはブリッジ・シミュレータに備えられたものと、PCベースの20機がある。シミュレータメーカーのKongsberg社と共同開発を行うなど強固なつながりを持って各種のシミュレータを保有し、効果的に運用している。

(7) 就 職

海技資格教育の卒業生のほとんど(90%)が船員職業に就き、他にはわずかに海運5%、港湾3%である。海洋技術科では、ダイナミック・ポジショニング・シミュレータの教育を受ければオフショア業界で通常の船員の2倍から3倍の高収入が得られ、年に6カ月勤務、6カ月有給休暇等の労働条件が与えられるため受講者が多い。オランダも経済状況が悪くなったが船員職業は、景気の波にあまり影響を受けないということから、落ち込んでいた海技教育コースの入学者も増加し始めている。また造船業界も人気が出始めており、日本とよく似ている。

調査のまとめ

都市部から離れた島にあるが、オランダの海技教育の中心となって他学の訓練を支援するシミュレータセンターと寄宿舎を運営し、施設の拡充を進め、他の海技教育機関の訓練も引き受けている。教科内容も従来の海技教育に加えて、海洋技術の教育にも拡大し、それら全てに多様な専門分野を設け、業界のニーズを取り込んだプロジェクトとして教育している。特に海洋技術を求める業界のニーズが強く就労条件も良く、教育が拡大している。

以上のことから、業界のニーズに敏感に対応し、新しい技術教育に必要な施設を効果的に活用しつつ、メーカーとの連携によってそれらを拡充し、海技教育を発展させている希有な機関といえる。

デンマーク

高等教育の概要

(1) 教育システム

義務教育は6・3制であり、その後の後期中等教育の高等学校は18歳までの3年間の普通高等学校課程(非職業教育課程:Gymnasium)と、成人も対象としている2年間の高等教育試験課程(HF)がある。この他、更に高度な高等技術系教育試験(HTX)と高等商業教育試験(HHX)を目指す専門高等学校がある。

大学は、高等学校の修了試験(Studentereksamen)合格者が進むことができる3年間の学士課程、2年間の修士課程、3年間の博士課程である。

デンマーク国家機関(Studyindenmark.dk)は、高等教育機関を①Universities、②University level institutions of fine and performing arts, design and architecture、③University Colleges、④Academies of Professional Higher Educationに分けて紹介している。海事教育は③である。

(2) 運 営²¹

高等教育機関はほとんどが国立で、政府からの交付金で運営されている。教育の公平性を期して授業料は、自国の学生とEU、EEA(欧州経済領域)およびスイスの留学生は無料で、その他の国は年間6,000~16,000ユーロである。就学支援のため各種の奨学金制度があり、容易に利用できる。

²¹ 丸山文裕：デンマーク高等教育の資金配分、<http://www.shidaikyo.or.jp/riihe/research/arcadia/0339.html>

入学選抜は、それぞれの機関が独自の方法と判断で行っているが、高等教育の間口は広く、入りやすい。高等教育進学率は約 50%であるが、退学率が高く、学士課程で 40%以上（2000 年）であり、卒業の達成度で学校が評価され、国庫交付金が重みづけされる。

多様な奨学金制度を利用できる。大学の教育は 9 月～12 月の 1 学期と、1 月～6 月の 2 学期である。教育は一般的に自由な雰囲気で行われ、自由な発想や自己表現を重視した教育をしている。

11 スヴェンボー国際海事大学

(S I M A C: Svendborg International Maritime Academy)

調査日:平成 24 年 12 月 4 日(火)

調査員:引間俊雄 委員、吉本誠義 委員会事務局員

面談者: Prof. Jan Askholm (Vice President, Academic)

Ms. Susie Simonsen (Quality and Internationalization Manager)

(1) 組 織

本学は、デンマークの中央に位置するFyn 島にあるデンマークで最大の海技教育機関である。デンマークで唯一、大型商船の航海士と機関士の海技資格教育を行っている。

(2) 運 営

本学の方針は、教育環境の改善、国際的な高度な教育プログラム、教員の資質向上とチームワーク、確かな基本姿勢と行動、業界の専門的パートナーとしての価値向上である。大学には 3 教育部門があり、564 名の学生と常勤教職員 36 名を含む 90 名の職員が在籍している。収入総額は 57 百万デンマーククローネで、半分以上が国庫交付金である。授業料収入は EU 等以外の学生からのみで約 5 百万 DKK であり、他は学生及び関係会社のニーズに対応して収入を得ている。

入学には、学業成績がカレッジ C レベル (GB) または 高校 C レベル (US) で 6 番目以上、そして海運会社から乗船実習受け入れの合意を得る必要がある。

(3) 海技教育

S T C W 条約の運用レベルの航海士資格と機関士資格の要件を共に満たす航機両用教育と、海事産業界からの要望に応じて多くの実務教育コースを実施している。なお、自国のコペンハーゲンに本社を置く世界最大の海運会社 MAERSK 社は、航機両用制度を採用していない。

航機両用教育コースは、座学教育 24 カ月、技能訓練 6 カ月、乗船実習 15 カ月を 4 年間でを行い、S T C W 条約の航海士と船舶機関士の運用レベルの海技資格を満たす航機両用資格の職員 (Ship's Officer) になることができる。卒業して 1 年以上の実務経験後、船長、機関長または両用の教育を選択して各資格 (航機資格所有者を Dual purpose-Ship's Manager と称している) を得ることができる。各資格に必要な教育機関はそれぞれ 6 カ月、12 カ月、18 カ月である。

航海科コースは、理論教育 27 カ月、技能訓練 3 カ月、海上実習 15 カ月を 3 年 9 カ月で行い、S T C W 条約の運用レベルの航海士資格を取得でき、実務経験後に船長資格が得られる。

機関科コースは、理論教育 33 カ月、技能訓練 9 カ月、海上実習 12 カ月を 4 年半で行い、S T C W 条約の運用レベルの船舶機関士資格を取得でき、実務経験後に機関長資格が得られる。

(4) 教科内容²²

教科は、欧州の単位互換制度を採用した E T C S 単位によっており、全体で約 240 単位である。内容は航海科コースの場合は、技能・乗船 95 単位、基本知識 13 単位、航海関係 39 単位、技術関係 15 単位、リーダーシップ 33 単位、安全等 10 単位、特別科目 5 単位、学士研究 15 単位の計 225 単位である。

(5) 乗船実習

練習船を所有しておらず、会社が乗船実習を受け入れていることを入学資格要件としている。乗船実習は、その会社が提供する社船で在学中に以下に記す所定の時期に必要な期間だけ実施する。乗船期間は、航機両用コースでは 1 年次に 3 カ月と 3～4 年次に 12 カ月の計 15 カ月、機関士科コースでは 1～2 年次に 9 カ月と 5 年次に 3 カ月の計 12 カ月、航海科コースでは 1 年次に 6 カ月と 3～4 年次に 9 カ月の計 15 カ月である。乗船実習の費用は全て会社が負担する。

(6) 訓練施設

²² 津金正典：日本とデンマークの海事教育の比較、2010

訓練設備は、ブリッジ・シミュレータはフルミッション 2 機と P C ベース 4 機、機関シミュレータはフルミッション 2 機と P C ベース 15 機である。

(7) 就 職

デンマークでは船舶機関士が不足しており、現在、機関士を希望する学生を確保するための取り組みを行っている。日本と同じように船員という職業を知らない学生が多いため、高校を訪問し船員職業の仕事とその内容について説明を行っている。その結果、船舶機関士を希望する学生が増加している。

調査のまとめ

世界全域を網羅する最大規模のコンテナ船会社 MAERSK (600 隻以上を保有) 及びクルーズ船パール・オブ・スカンジナビアを運営する DFDS Seaways を有する世界トップクラスの先進海運国であり、EU の一員でもある。自国をはじめ EU 諸国の海運会社への就職が可能であり、船員職業のための伝統的な船長・機関長教育と両用教育及び短期講習を行っている。

STCW のマニラ改正案の作成時には、オランダとともに、海洋環境に対する人的要因に関する提案を行っており、また、EU 各国が賛成した電気技士の資格導入についても、独自の意見を持ち、反対しており日本と似通っている。

船員職業からマネージャーへとキャリアアップすることを目指しているが、マネージャーとしての教育は不足しており、欧州の単位互換制度などの活用が必要になる。

以上のことから、本学は自国の海運会社の船員需要に支えられて地道に海技資格教育に取り組んでおり、IMO への提案をするなど、海技資格教育に対する意識とレベルは高い。ただし、教育を船舶職員教育に限っており、海運会社が船舶管理やロジスティクスなどに拡大している動きには対応はこれからといえる。

クロアチア

高等教育の概要

(1) 教育システム

教育制度は 8・4・5 (3+2) 制で、義務教育は 13 歳まで 8 年間、後期中等教育の高校は 14 歳～17 歳の 4 年間である。高校までは授業料が無料のため、高校進学率は 9 割である。高校は 3 年で卒業可能であるが、その場合には進学資格試験合格が必要である。高校から高等教育への進学率は高く、78% である。

(2) 運 営

公立総合大学はリエカ大学を含む 7 校、公立職業大学 (Public polytechnic) は 12 校、公立単科大学は 3 校、私立大学は 3 校、私立職業大学は 4 校、私立単科大学は 25 校であり、伝統的な公率大学に加えて私立単科大学が多い。公立の高等教育は国庫による運営が基本で、授業料は無料であり、職員給与の低さが問題になっており、民間等の研究助成などを得る自助努力が行われている。

(3) 教育と就職

公立総合大学は教専門教育と研究、他は専門教育と職業教育に重点を置き、私立単科大学は業種分野別の小規模大学である。

12 リエカ大学商船学部

(University of Rijeka, Faculty of Maritime Studies)

調査日：平成 24 年 11 月 20 日 (視察・ヒアリング)

調査者：吉本誠義 委員会事務局員、村山義夫 委員会事務局員

面談者：Prof. Serdjo Kos (Dean)、Prof. Axel Luttenberger (Vice Dean)、

Assistant Prof. Dragomir Martiovice (Vice Dean)、

Ms. Marija Simic Hlaca (Head of Maritime Training Center)

(1) 組 織

リエカ大学は、クロアチアの主要都市にある 7 つの総合大学の一つであり、5 学部とそれぞれに修士課程と博士課程がある。学生定員総数は 1,900 名で 1,711 名在籍 (うち、パートタイム学生は 389 名) である。教職員は 121 名 (うち、非常勤 36 名)、事務職 35 名である。リエカ大学商船学部の前身は 1949 年に設立されたリエカ商船訓練大学であり、1978 年に多くの学問分野をリエカ大学に加わりその一学部となった。

(2) 運 営

本学は州立大学で、エラスムス計画に早くから参加し、欧州各国との緊密な関係をもっている。学校予算

は、交付金、授業料、研究助成金でまかなわれる。年間授業料は 7, 370 クローナ（1 クローナ 16 円、国民平均所得は日本の 1/2 強²³⁾）であり、奨学金制度の利用は少なく、10%の学生が政府奨学金 9, 600 クローナを受給している。

(3) 海技教育

就学年数は 3 年である。航海系の海技資格コースは航海学研修所の海事・輸送科学専攻で学生は 80 名、機関係は機械・エネルギー工学研修所の海事工学・輸送専攻で合計 50 名である。資格コース以外に運輸、ロジスティクス、電気通信など 3 専攻がある。

(4) 教科内容

英語教育に多くの時間をあて、英語の講義や実習と e ラーニング教材により会話と作文の基本を学んだ上に、専門科目の英語による講義などを行い、TOIEC の得点では表せないほどネイティブ英語に近くなるように教育している。

(5) 乗船実習

大学は練習船を所有しておらず、卒業後に国営海運会社や民間会社の社船で行う。自国籍船が少ないので外国のマンニング会社を通じて乗船研修を行う場合が多い。

(6) 訓練施設

航海系は、フルミッション・ブリッジ・シミュレータ 1 機 (Navi-Trainer Professional 3000) に連携するブリッジ・シミュレータ 2 機、荷役シミュレータ 1 機、フルミッション eNAV1 機と PC ベース e-NAV8 機である。機関係はフルミッション機関シミュレータ (ERS4000)、ディーゼル・シミュレータ 1 機である。救命艇訓練設備は港にある。

(7) 就 職

タイタニック号海難事故の犠牲者が 30 名ほどであった歴史があるように、長年にわたって外国船への船員供給を行ってきた。現在も、自国外航船はほとんど無く、ほぼ全ての卒業生が外国の海運会社に就職している。

調査のまとめ

教職員は研究熱心で、大学の研究紀要に多くの論文が収録されている。欧州連合との連携に力を入れており、共同研究プロジェクトを運営している。現在進めている大きなプロジェクトは、大太陽のフレアと欧州のサテライトシステムの位置誤差との関係についての研究である。その情報を配信する役割を担っている。欧州以外との連携にも積極的であり、我々の今回の調査に前向きで、情報交換機会を望んでいた。

以上のことから、本学は伝統的な商船大学でありながら、研究や他大学との連携を深め、変化する世界の海運で働く有能な海技者教育を進めているアクティブな大学といえる。

ノルウェー

高等教育の概要²⁴⁾

(1) 教育システム

教育制度は 16 歳までの 10 年間の義務教育、19 歳までの高等教育準備コースか 20 歳までの職業訓練コース（うち 2 年は見習い）である。義務教育を終了した生徒の約 60%が高等教育準備コースに進み、その 90%以上が高等教育を受ける。高等教育は 3 年制で、少数の総合大学と数多くのカレッジがあり、カレッジが集合したユニバーシティ・カレッジが多くなっている。国立が 4 大学と 6 専門大学、26 自治体公立ユニバーシティ・カレッジ（学生数 200~8,000 名）などである。海技教育は、ベルゲン、オーデセン、トロムソの職業教育とベストホルドの学士教育にある。

(2) 運 営

ノルウェーは平等思想が強い国であり、後期中等教育まで授業料は無料、高等教育も授業料はほとんど無く、その他の学費を支援する奨学金制度が手厚く、学生は自立して学ぶ。外国人に対しても同様であり、そのためか、オスロ市内には多くのフィリピン人学生が見かけられる。高等教育進学率は男性より女性の方が高く、生活パートナーや子供がいる比率が多い（調査対象大学では前者が約半数、後者が 3 割）。

(3) 教育と就職

²³⁾ MEMORVA ウェブサイト ; http://memorva.jp/ranking/unfpa/who_2012_gni_gross_national_income.php

²⁴⁾ 在ノルウェー大使館 ; <http://www.norway.or.jp/studywork/study/higher/>

ボローニャ・プロセスの施策を早く進め、2003年には新たな学位制度、欧州単位互換制度を実施している。

ノルウェー籍の外航船舶数は1,660隻で世界の総トン数の6.6%を占める。船員数は66,250人でノルウェー人は25%にあたる15,100人である。

海運業に従事する10,700人の半々が自国内と外国の事務所で働いている。海技教育は、職業学校20と自治体公立学校26のうちの4校で行っている。

13 ベストフォールド大学 (Vestfold University College)

調査日:平成25年3月12日(火)

調査員:引間俊雄 委員、村山義夫 委員会事務局員

面談者:Prof. Oddar Kristiansen (Head, Department of Maritime Study)

Prof. Lars Cristian Iversen (Senior Adviser, Department of Maritime Technology and Innovation)

Ms. Maija Heinila (Head of International Relations)

(1) 組織

ノルウェーの大学のうち中規模の自治体公立大学群大学として1994年に3単科大学が統合して設立された。専門職の職業教育を主とし、さらに専門教育の基礎教育を目的としている。学部構成は、工学・海事学部、人文・教育学部、健康学部、経済・社会科学部、教育学部の4学部であり、それぞれが並列した4棟の各ビルディングにある。学生総数は4,500名であり、職員数は約500名(うち教授29名、准教授51名、助教授39名)である。

(2) 運営

大学は自治体の管理で運営されている。工学海事学部は国庫交付金55～60百万NOK、事業収入30～40百万NOKで運営している。リサーチセンター、消火訓練センターを建設し、民間会社に貸し出して収益を得ている。リサーチセンターでは現在コンピュータグラフィックスを360度表示する施設を利用した各種のシミュレーションサービスを提供する事業を展開している。2015年までに連合するカレッジを増やし4キャンパスとし、学生数9,000名、職員数900名にする予定である。

(3) 海技教育

工学海事学部は海事学科、船用機関学科、工学科、マイクロ・ナノシステム学科の4部門あり、8つの学士プログラム(5工学専攻と3海事専攻)に850名、2修士課程コースと1博士課程コースに30名の学生と、130名の職員がいる。STCW条約の海技資格教育は海事職業専攻と海事工学専攻で行い、航海士と船舶機関士の資格を、2年間の職業教育座学と2年間の乗船研修によって取得するコースと、3年間の学士コースと1年の海上履歴で取得するコースがある。

(4) 教科内容

単位の内容は、1学期に教養科目と職業専門科目が15単位ずつの30単位で、3年間に180単位が学士取得の原則である。1単位は15時間の講義または演習などであり60時間の自学を含む。そのためか、学内では一人やグループで学習している光景が多く見られる。

(5) 乗船実習

練習船は所有しておらず、乗船実習は、2年間の就学を終えてから、海運会社の船で2年間行う。

(6) 訓練施設

シミュレータ設備は、フルミッション・ブリッジ・シミュレータ、PCベースe-NAV(ECDIS and navigation)、フルミッション・エンジンシミュレータ、PCベースエンジンシミュレータ、GMDSSシミュレータがある。その他、ダイナミックポジショニング等の最新装置による訓練は、シミュレータメーカーのKongsberg社²⁵との共同研究と利用契約を結んで行っている。消火訓練等は先に記した民間運営のトレーニングセンターで行うが、その費用は大学が得た施設使用料を学生に給付して、学生負担を無くしている。

(7) 就職

ノルウェーの産業のトップは石油採掘、海運、水産の順であり、石油業界の労働条件の好待遇に人気が集まり、海運への就職が多い。またその他の海事クラスターも幅広く、就職も多い。そのため船員の高齢化が進んでいる。

調査のまとめ

²⁵ <http://www.km.kongsberg.com/ks/web/nokbg0240.nsf/AllWeb/B2F29B3742D75297C1257315003C3F6F?OpenDocument>

ボローニャ・プロセスへの取り組みが早く、小規模カレッジが連合してユニバーシティ・カレッジが急速に拡大しており、本学もその潮流にあり、今後も拡大し続ける予定である。海技教育コースにナノ・テク工学専攻を加え、海技教育の実績を他分野に活かす取り組みを進めている。シミュレータメーカーや訓練機関などの海事クラスターの連携が強い。一方で船員は高齢化し、船員経験者の海技教育スタッフの減少などによる海技教育が難しくなる懸念がある。

これらのことから、本学は高等教育の量的拡大と専門領域の広範化によって発展しているが、海技教育は縮小する可能性があるといえる。

ポーランド

高等教育の概要^{26, 27}

(1) 教育システム

義務教育は7歳から19歳までの6・3・3制で、この間の授業料は無料である。最後の後期中等教育は3年間の高等学校または高等専門学校と3年間の職業学校である。高等教育は総合大学、技術大学、専門大学、工科大学およびカデミーであり、最初の3年間で学士号、続く2年間で修士号を取得する。

(2) 運 営

高等教育への進学は、高等学校か高等専門学校を修了したものが、統一試験（マトウーラ）の合格によって可能になる。進学率は約53%である。（OECDの統計によると進学率は79%で所要年限での卒業は49%（日本は46%と39%））²⁸ 1990年代から国立大学の学生定員増の他に、私立大学の増加によって進学率の上昇を可能にした²⁹。

(3) 教育と就職

基礎職業学校と総合高等学校の振り分けの時期を1年遅らせるため、1999年に8・4制から6・3・33制へ移行し、基礎職業学校に進学する生徒は29%まで減り、学校間の成績のばらつきは50.7%から14.9%へ減少し（2003年）、一番グレードの高い総合高等学校へ進学する生徒は16.8%まで増えた。このことがポーランドの躍進の原動力となっているとの指摘がある。

ボローニャ・プロセスに取り組んでおり、ECTSの単位取得が可能であり、国外留学の交流を推進している。

14 グディニア海事大学 (Gdynia Marine University)

調査日:平成25年3月14日(木)

調査員:引間俊雄 委員、村山義夫 委員会事務局員

面談者:Prof. Adam Weintrint (Dean of Faculty of Navigation)

Prof. Bogumit Laczynsky (Deputy Dean of Faculty of Navigation)

Pro. Piotr Jedrzejowicz, Dr. Boleslaw Dudojc, Mr. Tomasz Degorski

(1) 組 織

本学は1920年に商船学校として設立され、練習帆船を所有して商船士官になる伝統的教育をしてきた。1958年に高等職業学校となり、1968年に高等教育のアカデミーとなり、2001年までの間にアカデミックな大学とするため、教職員の研究資質能力を高め、校舎・施設を拡充し、博士コースを開始し、海事総合大学となった。

2キャンパスに4学部(Faculty)がある。各学部の学科は、航海学部(Navigation)5学科、海洋工学部(Marine Engineering)4学科、海洋電子工学部(Electrical Engineering)4学科、起業と管理工学(Entrepreneurship and Quality Science)学部7学科であり、それらをサポートする語学学科と心理学・体育教育学科がある。修士課程は25コース、博士課程は1コースである。フルタイム学生3,217名とパートタイム学生3,416名の合計6,953名が在籍しており、事務職員は常勤のみで118名、教授・准教授は324名、

²⁶ 外務省: 諸外国・地域の学校情報、http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/world_school/05europe/infoC54000.html

²⁷ きょういくじん会議ホームページ: PISA 読解力調査で大躍進—ポーランド教育の秘密、
<http://www.meijitosho.co.jp/eduzine/kaigi/?id=20070434> より

²⁸ OECD ウェブサイト: Statistics、<http://www.oecd.org/statistics/>、OECD Reviews of Tertiary Education Poland、

²⁹ 労働政策研究・研修機構: 国別情報、<http://www.jil.go.jp/jil/kunibetu/kiso/2000/porandoP02.htm>

その他教職員は常勤のみ 113 名、練習船乗組員 44 名、サービス職員は 57 名である。これらのうち約 80 名が海技資格所有者である。

(2) 運 営

国立大学で、予算は 79.9 百万 PLN であり、内訳は国庫交付金 50.6 百万 PLN、公的助成金 3.8 百万 PLN、授業料収入は 25.5 百万 PLN である。授業料はフルタイム学生は無料、パートタイム学生は年間 2,000PLN である。教育奨学金 1,000PLN を 35%、社会奨学金 1,000PLN を 30%の学生が受給している。

(3) 海技教育

海技資格教育は 1 学年 2 学期の 4 年間である。航海コースの卒業生は年間 80～100 名、海洋工学コースも同じ 80～100 名、海洋電子工学コースは 70～90 名である。海技教育課程 3 学科を含む学部で職員すべて常勤で総数は 303 名、教授・准教授は 52 名、他の教職員は 156 名である。全てフルタイム学生であり授業料は無料である。

(4) 教科内容

航海コースは 35 科目、機関系コース（船用機関コースと電力・オフショアコース）は 43 科目あり、学期毎にそれぞれの内容が分けられて、一番多い英語は 7 学期、少ないものは 1 学期だけ取り組むことになる。5 ないし 7 科目の一般教養教育、7 ないし 11 科目の専門基礎科目、20 ないし 25 科目の専門科目で構成されている。航海コースは、教養科目が各学年に分散し、専門基礎と専門科目が 1・2 年次から取り組まれ、3・4 年次には専門科目のみになる。機関系コースは 1・2 年次に一般教養と専門基礎科目が大半で、3・4 年次にはほとんどが専門科目である。

英語教育に力を入れており、英語科目は航海系が 454 時間、機関系が 180 時間であり、その上専門科目の大半が英語で講義が行われている。

(5) 乗船実習

2 千総トン級帆船 1 隻と百総トン級汽船 1 隻を所有し、この練習船と社船によって実習を行う。航海コースでは 1 年次に 1 カ月、2 年次に 2 カ月、3 年次に 1 カ月、4 年次に 8 カ月の合計 12 カ月、機関コースは 3 年次に 6 カ月と 4 年次に会社の工場実習である。練習船の職員は 52 名で、人件費以外の練習船運営費は 136 千 PLN であり、全て国庫交付金でまかなわれている。いずれの実習でも学生の費用負担はない。

(6) 訓練施設

ブリッジ・シミュレータはフルミッション 1 機と PC ベース 1 機、機関シミュレータはフルミッション 1 機と PC ベース 1 機、荷役シミュレータはフルミッション 1 機と PC ベース 2 機、e-NAV シミュレータはフルミッション 1 機と PC ベース 2 機、PC ベース GMDSS シミュレータ 1 機 PC ベース Ship Management シミュレータ 1 機がある。このほかに、湖にマンドモデル操船訓練施設がある。

(7) 就 職

海技資格コース卒業生は全て船員になり、内訳は海運会社が 88%、オフショアが 10%、2%は公務である。これらのほとんどが外国の会社への就職である。

調査のまとめ

海技教育機関として欧州一の規模を誇っており、帆船実習をしていることや、学長などが練習船の制服で調査員に應對していたことにみられるように、伝統的航海教育を大切にしている。

一方で、グダニスク造船所は閉鎖されたが、その跡地に大規模なコンベンションセンターを建設するなど、自国内の技術産業の振興も急ピッチで進められている、それを担う技術者教育も目指しており、海運の新しい技術や分野の教育、航海教育から起業家教育や管理工学教育への展開など、航海教育をベースにした新時代への革新を遂げている。

英語教育の重視やボローニャ・プロセスの推進によって、国際的に活躍する専門技術者教育を行い、多くの卒業生が国外で活躍している。

これらのことから、国際的に活躍する航海者教育であり、共産主義時代の停滞から発展に転ずる社会の中心になって活躍する技術に地道に取り組んでいるといえる。

資料Ⅳ 提案等に関する参考資料・文献の紹介

調査法

① 伊藤哲司 他 編、2005：動きながら知る、関わりながら考える、ナカニシヤ出版

質的研究のはじめ一歩は見て聞いて考える（1章）、ねらいはこれまでの研究法の考えを含み発展させる（2章）。データは、資料集め（3章）、フィールドに関わる（4章）、5感を働かす（5章）、語りに耳を傾ける（6章）、量的データと関連づける（7章）ことによって収集し整理する。分析は、データの意味を読み込む（8章）、KJ法などの分析法を応用する（9章）、考えてデータに行きつ戻りつつ文章化する（10章）、調査以外への適用を評価しながら質を高める（11章）、レポートは一般の研究報告と同じだが事例などで具体化する（12章）。質的研究の教育は、実習プログラム例を活用する（13章）、卒論で実践する（14章）。

2001、2004年の日本心理学会で質的研究のワークショップの編者3名が出会い、204年医「日本質的心理学会」が設立などの経緯から本書が編纂された。これまでの量的研究中心の心理学ではとらえきれな複雑なフィールドを研究する要求から発した潮流で心理学のパラダイム転換出ると編者が記している。その普及を念頭に経験のある研究者が分担執筆したもので、導入、実践、教育と全般を網羅している。「先輩研究者から」と「学生の声」というコラムによって、実践の具体例や問題克服などが理解できる。実験や調査表調査の量的研究に馴染んだ人のもつ質的研究の客観性や論理性に対する疑問に別の光を与えるように思われる。

② S. B. メリアム 著（堀 薫夫 他訳）、2004：質的調査法入門、ミネルヴァ書房

質的調査は、量的調査が実証を目指すのに対し、探索による意味の理解を目指す。その種類を、多分野の実績を踏まえて理論的背景に従って一般的、エスノグラフィ、現象学、グラントセオリー、ケース・スタディに分け、それぞれの基本的概念、方法を解説し、有効性の確保、倫理、報告への道筋などを、事例を示しながら解説している。

著者の教育界に対する長年の質的調査の経験を踏まえ、調査の意義と方法が具体的によく理解することが出来る。まだ概念が不明な現象を解明する道筋の説明によって、調査と報告の社会に対する有効性をもたらす仕組みがわかる。

③ 加藤一郎、2004：語りとしてのキャリア、白桃社

これまでのキャリア研究を「ジグソウパズル」、「階段」、「旅」に類型分類しその基本的論理構造と内容を解説している。いずれも組織的な構成には寄与したが、枠組みに個を当てはめるものであり、複雑な実態を理解しえないとし、シュッツの理解社会学の観点で、ライフヒストリーのインタビューを意味構成のプロセスとして解釈し、当人のキャリア形成への効果、組織によるきめ細かなキャリア支援への活用を提案している。

従来のキャリア論の内容とその発達経緯がよく理解できる。それらは一定の経路をたどり、より発達へと進むという基本的考えにもとづいているが、実態は停滞や逆行や迷いなど様々であり、組織はそれを含め運営に取り組む必要性のあることが理解できる。意味を理解する質的研究の具体例である。しかし意味理解から対応へのギャップは大きい。

職 業

④ 岡田昌毅、2013：働く人の心理学

働くとは、生計維持、個性の発揮、役割の遂行のため行うつらくて楽しいこと、成長することであり、動機は各種欲求と要因により説明されが、組織や環境要因と個人の意志や情熱がエネルギーとなる（1章）。キャリアの視点には、特性因子、パーソナリティ、状況／社会、意志決定論、発達論的などあるが、社会的文脈でのトランジションモデルも考えられる（2章）。発達にはさまざまなパターンがあるがトランジションには螺旋式発達モデルが注目される（3章）。トランジション経験者のインタビュー調査から経験の積分モデルが成り立つ（4, 5, 6章）。トランジションの心理的特徴は変化の自覚、ポジティブ・ネガティブ感情などが影響する（7章）。キャリア段階ごとの研修やカウンセリングが効果的（8, 9章）。

キャリアカウンセリングの実務経験と大学での研究成果からキャリアトランジションの要因と効果をまとめたものである。キャリアの変化が激しい現代社会を重視したタイムリーな研究で有り、キャリア形成の成功やストレス問題解決にも関連するもので、我が国の事情を明らかにする貴重な研究成果である。ストレス対処と同様に自身の内的エネルギーのコントロールの重要性が分かる。

⑤ 都築 学、2008：働くことの心理学

高校・高専は進学率増加、短大・大学は就職率増加しているが共に非正規雇用が増加し、集団性の再構築が望まれる（1章）。長時間労働やストレスからの逃避の実態（2章）、学校教育より社会に出て組織外を含む社会性を伸ばす（3章）、一方で仕事に対する曖昧な不安を抱き保身する（4章）、不安状況で自己実現を夢想する（5章）、ワークバランスを考慮したキャリア開発が求められる（6章）。女性にはいまだ「ガラスの壁」があり関係者が努力するポジティブアクションが必要（7章）。働くことと発達を合わせて考える心理学が求められる（8章）。

発達心理を専門とする研究者が、現代の若者が置かれている状況を客観的に俯瞰した上で、からえらが置かれた不安定な状況と、その逆説的な影響を含む現象を説明し、その解決につながる施策を抽出している。その基本は社会における現実から逃避せずに適応するすべを身につけるキャリア発達の意識であり、それを受け入れる環境整備である。社会はとにかく若者の弱点をなじりがちであるが、サポートする必要性に思い至らせる出だろう。

⑥ ピーター・コレット、エイドリアン・ファーンハム

（長田雅喜、平林進訳）、2001：仕事の社会心理学、ナカニシヤ出版

仕事に関する主な社会心理学研究分野の知見を解説している。社会生活（社会化）（1, 9章）、パーソナリティ（2, 3章）、リーダーシップとマネジメント（4章）、海外のイギリス人（5章）、イギリス人とアメリカ人の賃金満足（6章）、海洋油田従業員の労働と福利（7章）、職務要求と不安（8章）、環境影響（10章）、社会的スキル（11章）、心理学の実践（12章）、年齢（13章）、仕事の社会（14章）の社会心理学への提案である。

社会心理学者マイケル・アージルの引退記念論文集である。社会心理学が仕事や職業生活に影響する影響要因を多面的にとらえ、適応と、よい仕事をするための心理学的実践への貢献を促している。パーソナリティと適応に関する研究や海洋油田従業員の調査は海技者の職業を社会心理学的にとらえる上で示唆に富む。

⑦ 日本能率協会 編、2010：働くことの喜びとは何か、日本能率協会マネジメントセンター

日本能率協会の「潜在能力の組織的発揮」の研究会が経営者と社員が心をつなげて高業績を上げている会社の調査をもとに「『働くことの喜び』が生まれる経営」の提言としてまとめた。第一部は「働くことの喜び」と潜在能力の発揮についての基本的考え方、第二部はそれを実践する会社の事例、第三部はその主な構成要素の事例による説明、第四部はこれらを総合した三つの提言をしている。第一の提言は人の本性（働く意欲、協働、情動、自己変革）、第二の提言は自然体（自発性）の「独自能力」（適材適所、楽しく・真剣に、査定主義でない）、「仕事集団」（三項関係、ゆらぎ、共育）の重視である

バブル崩壊後の緊急避難的経営のもとで進んだ、人を育てず短期の目標に駆り立てられる中で孤立化と意欲の低下を招いている現状は、アジアの産業の興隆に耐える企業経営にとって危機的であり、これからは改善することをめざす必要があるとしている。人を育て、人が働きに喜びを感じる結果として、長期的な成長を果たすことになる。それには人間の生き物・人としての本性にしたがい、三者よしの関係で、協働を促す自然体の経営を訴えている。特に、効率性ではなく、本人の幸せと社会的本性を強調している点に共感を覚える。

⑦ リンダ・グラットン 著（池村千秋 訳）、2012：ワーク・シフト、プレジデント社

未来を左右する 5 要因として、テクノロジー進化、グローバル化、人口構成、社会変化、エネルギー・環境問題について説明し、漠然と流れに任せた場合の時間圧、孤独、落ちこぼれの可能性、主体的に臨んだ場合のコ・クリエーション、共感・バランス、創造的人生の可能性のモデルを構想し、後者に進むには、連続スペシャリストになる努力をする第一のシフト、協力し合えるコミュニティを作る第二のシフト、消費から意味への価値転換をする第三のシフトが必要である。第一のシフトでは十分な修行により暗黙知を身につけたプロフェッショナルであり、遊びを通じ隣接分野に応用する連続スペシャリストになること、第二のシフトでは多様な人間関係づくり、第三のシフトでは仕事と生活の優先内容の模索が必要としている。

MBA教師の筆者が息子たちの進路選択への助言をきっかけとして記した設定で、その未来社会（2025年）の変化を想定した仕事と生活のあり方と前向きの生き方への処方箋を記している。社会の変化の要因を組み合わせることで予想される職業生活を予測する方法をパッチワーク作業と称し、その変化の30年隔てた過去との比較で浮き出させる説得力ある方法（熱い湯のカエル）が参考になる。

人 材

⑨ ハーシー P. 他 (山本成二 他 訳)、2000 : 行動科学の展開、生産性出版

組織マネジメントとリーダーシップの基本とそれに有用な行動科学を概説し、意欲に関する理論と実践の歴史を振り返り、その統合としてレヴィンとメイヤーの理論を中心とした統合論を呈示し、同様にリーダーシップについても総括し、状況対応リーダーシップを重視した状況毎の運営法と導入を詳細に解説している。

リーダーシップ研究センターの創設者の筆者が30年前に著した初版本の改訂7版であり、オーソドックスなマネジメントとリーダーシップ理論を総覧している。その上で、実際の場面で見られる状況毎に運営の方法を示しており、実践的理解に役立つ。詳細な説明などもあることからリーダーシップ指導者の参考書としても有効であろう。

⑩ レイサム G. (金井壽宏 監訳)、2009 : ワーク・モチベーション、NTT出版

1900年代を4期に分け、動機に関する主な研究を紹介している。第1期は効果の法則、第2期は態度と欲求の階層、第3期は期待、第4期は認知への変遷を経てきた。今後はパーソナリティ、認知、社会的認知の側面を深め、感情を加える「無境界心理学」の発展を促すことである。このような研究は実践と相補的であり、互いにいづれに対しても有効であり、実践のレパトリを増やす。

行動主義の古典的実験による目標設定が実践的に有効だった経験などを踏まえ、研究の歴史的経緯の知識が有効であることを示しており、実践と理論の関係が理解できる。これからは多文化で重視される理論と技法が重要になることを示し、そのために社会心理学や組織行動学などに分化した成果を横断的に活用する必要性が理解できる。

⑪ 太田 肇 編、2007 : 承認欲求、東洋経済新聞社

人は他人からの承認を求める潜在的欲求があり、それはどういうことを求めているのかを説明し、実際の効果、それを促す文化、方法について解説している。承認の文化として京都モデルと農村モデルを提案し、その突出を嫌う風土がある故にそれを越えて承認を得る欲求が生まれ、傑出した人物が出る。

経営者などに対するセミナーなどを多く経験し、実務者の実際に理解できるように平易で印象が残りやすい記述である。自身の経験と研究から見出した、承認の欲求の重要性、その源泉と効果が例によって理解できる。特に日本の人間関係重視の文化で顕著であり、しかも農村モデルのような逆説は考えの幅を広げるであろう。

⑫ コーネリアス, R.R. (齋藤 勇、堀内久美子 訳)、1999 : 感情の科学、誠信書房

感情の発現を、生物の進化過程で生存のためとするダーウィン説、その生理的反応とするジェームズ説、不利か有利かの認識によるとする認知説、社会生活の関係からとする社会構築説を説明し、恐れ、怒り、愛、希望の4つを基本感情として、これら4つの説の調和的統合を見通した。

感情研究の歴史を整理し、具体的な研究や身近な例を示した総合的で分かりやすい解説である。しかもこれら4説の中での違いや説の間の違いが分かると同時に相互の関連性も理解することができ、現実社会の複雑な事象に対する幅広い視野が開ける。特にストレスに関係する部分は実用的でもある。

⑬ 鈴木 忠、2008 : 生涯発達のダイナミズム、東京大学出版会

知能検査で測定できる知能でも訓練や社会的条件によって変わる(1,2章)。経験は知能のリソースを費やさない熟達化をもたらすがそれは自己研鑽でおこる(3章)。経験は暗黙知をもたらす成長は一般の試験と発達は無関係である(4章)。サクセスフルエイジングはポジティブな認知が影響する(5章)。情報処理はその

ままの記憶と意味づけの記憶がある（6章）。英知は個人的成長と環境統制が影響する統合をもたらす知識と関心である（7章）。生物は環境との関係で発達の仕方を変える（8章）。進化論と獲得形質の遺伝の議論を超えて、生物は個及び種として発達する（9章）。

発達心理学者である著者によって、知能に関する心理学実験などの豊富な資料から、加齢、社会、態度などとの関係を整理し、これまで一般に行われてきた知能検査や試験は定式化した知識や問題の解決手続きという分析的知能であり若年者が得意な内容である。他に問題を設定する創造的知能、経験から手際よく解決する実践的知能があり、これら3者は相互に相関が低い。これまでの社会は後の2者の測定が難しく分析的知能が偏重された。「エリート」の愚挙の防止や職業的発達に示唆を与えている。

⑭ 林伸二、2005：人材育成原理、白桃書房

人材育成の枠組みにはこれまでの数多い研究成果が活用できるが、それらの実効性は学習者の動機に係っており、育成者との信頼関係が前提になる。我が国の会社での問題は、この動機づけの他にトータルシステムとしての観点が弱いことである。トータルシステムとするには、外部環境要因と内部環境要因を考慮し、組織的目標を持ちとプロセスを運用することである。

人材育成に関わるこれまでの研究をレビューし、その結果に基づく総合的なシステムを理解することができる。プロセスに必要な事柄が表にまとめられ、事例によって具体的に理解することができる。

⑮ 高橋俊介、2011：21世紀のキャリア論、東洋経済新聞社

最近の仕事では想定外、仕事内容の変化、労働者の変化、専門分化が起こることが多く、キャリアプロセスには目標よりキャリアを積み上げる習慣、全体に生きる普遍的な学習、明確な仕事観が重要になっている。そのため、キャリア教育は職業の適不適より節目で選択する能力、根本を考え得る「地頭」と生涯を通じたプロフェッショナル、仕事に生き甲斐を感じる仕事の意味と規範を身につけることが必要である。

技術分野のコンサルで活躍した実績を元に、産業界の変化に対して実際に取り組んでいる人的資源管理の問題点を指摘し、よりよい方法を広めるための基本とハウツーをバランスよく記している。いまの就活を「キツネとタヌキの化かし合い」と言い、表層を流れる現状に対し、マックスウェーバーなどの著作やキャリア評価調査等を引用し、規範の役割など現象追従ではない基本の重要性を分かりやすく解説している。

⑯ ピーター・B. スミス他（笹尾敏明 他 訳）、2003：グローバル化時代の社会心理学 第2版、北大路書房

社会の文化を客観的心理学的測定の方法と実績を紹介し、アジアのパイロットのリーダーシップは米国と違って、権威的でトップダウン型コミュニケーションと協調というアジアの「勢力差」の強さが反映すること、フィリピン人は「不確実性の回避」が強く”pakikisama”（内集団でうまくやっていく）といった態度を紹介している。

異文化について、その測定法と各種の調査実績の比較を理解することができる。個人主義と集団主義は多くのことがらを説明できるが、他の視点の実績が増えているアジアの関係を重視する発想は個人主義に対峙する集団主義の範疇でない根本的な発想の転換の必要性が感じられる。

⑰ ヒュー・ローダー 他（編） 広田照幸 他（編訳）、2012：

グローバル化・社会変動と教育 1ー市場と労働の教育社会学ー、東京大学出版会

根本的な問題に目を向けない現状が教育を経済の奴隷にしてきたことの反省を促す（序）。民主主義を支える教育は生存と尊厳を与えるものである（1）。偏狭な職業教育主義は「教育の福音」の期待に反するだろう（2）。グローバルな高等教育の拡大は収益低減に向かう（3）。知識経済で・社会での労働・生活にとって鍵となるのは、共同作業でありコミュニケーションである（4）。ヨーロッパの高等教育ニーズは拡大し接続が多様化し、さらに上級教育も拡大している（5）。消費者主義は学問的な革新や水準を脅かし大学の威信を低めるであろう（6）。学習社会は到達点を目指すものだけではない（7）。教育拡大は広い範囲の諸要因に条件

付けられており、広範な理論的な理解を要する（8）。世界銀行は人的資本論を基盤に環境整備に取り組んだが、グローバル教育産業の取り組みは費用便益という原点から離れさせる（9）。個人化とグローバル化は密接に関係して進行し、多様なイデオロギーが併存し、ネオリベリズムを含め教育に作用している。教育社会学は、政治、世界、日本の特徴について深める必要がある（解説）。

英国の教育社会学者たちが編んだ10部に分けた71編の論文集から、日本の教育社会学者が22編を選び2巻に分けて翻訳した論文集である。同様の論文集が戦後から約20年間隔で、教育機会格差、権力と再生産、ジェンダー・エスニシティと、時代毎に重要なテーマを中心に3度編纂されている。グローバル化を「技術と知識社会」、「多国籍企業の成長」、「帝国とアメリカ合衆国」といった複眼的視点で広くカバーし、その中での教育の現状を捉え、国民国家の再創造と教育をテーマにしている。最も強大な影響力としてネオリベリズムを見、シチズンシップの重要性、白人中心の脱却、を唱え、葛藤論の範囲内あるジェンダー、エスニシティ、帝国主義といったことを含む議論を促している。我が国におけるグローバルの視野は、「多国籍企業の成長」から発想される教育のメリトクラシーが中心で視野の狭さが自覚され、教育についても同様であることが分かるため一読したい本である。

⑩ 伊藤一雄、2011：キャリア開発と職業指導、法律文化社

職業は知識労働と単純労働の2局と組織化の進行（1章）、キャリアは持続的に形成する職業経歴で、共通教育・広義の職業教育・狭義の職業教育の3層が順に土台となり、職業指導と実践により発達する（2章）。職業適性は職業に必要な資質で各種の検査があるが自分を見失わないこと（3章）。現状の職業のキャリアガイダンスからキャリア開発のガイダンスにウェイトをおく必要がある（4章）。欧州は職業への移行の長期化と多様化が進み専門家によるキャリアガイダンスが行われ、米国はふるい落としのキャリア選別からキャリア教育ガイダンスへ進んでいる（5章）。

職業指導の研究者6名による分担執筆の教科書的解説書といえる。欧州の上流階級と労働者階級の労働は分かれ、前者は教養教育、後者は職業教育とされ、職業教育が低くみられた歴史が尾を引いて、我が国でも軽視されてきた。両教育の関係は土台と応用の関係で双方不可欠で、職業教育を総合的な教育とする必要がある。密接に関係する学問は経済学、社会学、心理学としているが、さらには生物学も関わるであろう。

管 理

⑱ エドワード・L. デシ他著（桜井茂夫 他訳）、1999：人を伸ばす力、進曜洋社

第Ⅰ部：パズル解き実験で報償は興味を弱めた。それは報償が統制として働き、自律を阻害し、内的動機を弱めるからである。人には生得的に内的動機があり有能さを求める。それを活かす自律を促すことが望ましい。第Ⅱ部：自律は個人主義と異なり、人が生得的にもつ関係への欲求を含む。養育や教育、人間関係づくりにおいて、内在化された自己に統合して行くような過程が重要であり、周りはそれを支援する必要がある。第Ⅲ部：前2部をまとめ、内発的動機づけを促す方法には「相手の立場になって自律を援助すること」を勧める。貧困環境から奉仕活動する「現代のリンカーン」、祖国を離れず民主化を願ったサハロフ夫人などを自律の見本として示している。

心理学を動因、行動と2分すると後者であった筆者が、行動の実験を通じて内的動機を考える必要性から両者の統合的視点として自律を提唱した。それは人が本来もっている欲求によるものとしている。一方、報償はそれが欲求の対象となり、自律を阻害する統制として働く。現代社会は個人の利益を阻害しないという個人主義が優勢で、この統制の罠に落ち込んでいる。これらの問題や対応に向けた事例を示している。人に対する温かい眼差しと希望を述べる人間主義、現実を直視する客観主義が読み取れる書であり、多くの人に精読されることを望む。

⑳ 高橋俊介、2012：人が育つ会社を作る、日本経済出版社

組織で人が育ちにくくなったのは、上下関係、閉鎖的ネットワークが弱くなりOJTがしにくい、若者の立場が不安定で焦りや思いこみのキャリア志向、要求される能力の変化、これらに対応できない育成姿勢が関係している（1章）。成長実感をもつ経験、自分で向かう姿勢を育むポジティブ評価、職種に相応しい目標と達成指標が成長を促す（2章）。プロフェッショナル化、キャリアチェンジ、気づきなどによる多様な成長パターンがある（3章）。変化が社会でのキャリアは、自律的に求める課程であり、そのための能力が必要である（4章）。これからの会社は、新たな人材育成の仕組みを創出する（5章）。

米国でMBAを修めてコンサルを経験した筆者は、社会の変化は日本の育成がしにくくなったため、米国の大会社のようにOJT以外の教育に資金を向けることを勧める。終身雇用的キャリアではない、挑むことによって開拓し続けるキャリアを発達させる能力育成が重要である。トヨタのディーラーや世界的なネスレの取り組みなどを具体的に示している。まだまだOJTにたよっている現状に、いかにしてそのような幹部の意識を変えるかが若者の育成より難しいかもしれない。そのような幹部にお勧めの書といえよう。

㉑ M. パーチェル／J. ロビン 著、（伊藤健市 他 訳）、2012：最高の職場、ミネルヴァ書房

会社で働く人にとって良い職場はビジネス的にもよいことではあるが、多くの企業の調査を根拠に、それが正しいことであるとする。そのための基本的要因は、信用と尊敬と公平からなる信用、誇り、連帯という3つの基本軸と3つの副軸である。それぞれの軸は、信用には信じられるリーダー、尊敬には協働、公平には正義などが必要であり、具体的事例で説明する。誇りは、チームと仕事に対するものであり、行動から生まれる。連帯感、仲間意識であり、親しみやすさや思いやりが作用する。これらは英米の企業を元にした見解であるが、その他の調査事例にも拡張されている。

経営コンサル会社の企業経営の調査から、従業員が良い職場と感じる状況を、3つの基本軸と3つの副軸に整理し、その結果からベスト100社を抽出して1984年に「アメリカで最も働きがいがある会社ベスト100」（「フォーチュン100」ともよばれる）を発表した。その分析法はプラグマティックに事例を丹念に精査して整理した専ら実証的分析である。結果は、かなり日本的経営に対して指摘された人を大切にする経営と職場運営と思われる。事例が豊富で、説得力が高い内容といえる。

②② 福谷正信、2013：技術者人事論、泉文堂

日本の産業界も知識社会のフロントランナーとしての企業経営が必要となり、独創性のある知識労働者が求められ、その重要な役割を担う開発研究者の人事論を解説している。プロフェッショナルの特性とその人事の実態を俯瞰し、複線的キャリア形成、個人処遇、そのために人材マップなどの重要性を強調している。

生産性本部などで長年調査した経験を踏まえ、実態を定量的に説明し、自身の主張を加えている。従来の日本型人事から、プロフェッショナルを重視する人事への転換が想定される。そのためには属人的でない俗事的発想の重要性が指摘されており、研究開発技術者のみならず、一般の人事にもつながる示唆に富んだ内容である。

②③ 原井新介、2002：キャリアーコンピテンシーマネジメント、日本経団連出版

コンピテンシーが注目されるに至ったのは環境変化が影響し、人材管理に新たな軸が必要になったことである。社員と会社の関係が双方プラスの関係になる施策として、社員の成長と成果に寄与する概念としてコンピテンシーが活かされる。その運用には内容を具体的にし、その運用を定めることである。

年功序列とバブル経済後の改革は成果主義がもてはやされたが、そのための労働環境がないために多くの問題が指摘され、新たな基軸の評価が注目された。その経緯を実際に人事に携わった経験から指摘している重要なポイントは形式にならない知恵であることが理解できる。

②④ 元井 弘、2012：コア人材の人事システム、生産性出版、生産性出版

コア人材とは、「起業において、事業や経営におけるコアポジション・コアジョブを担当し、高度なスキル・キャリアと自ら動機づけられた『事業家あるいは経営マインド・志』を持ち、自立的にミッションを果たす人材のことをいう」と定義し、そのための人事が求められるグローバルなどの事業環境を解説した上で、エイジフリーの属職システムとして、ジョブステージとキャリアランクの組み合わせで育て、処遇する方法を解説している。

長年、生産性本部で行った数多くの会社のコンサル経験をもとに、最近の企業経営環境においてコア人材の重要性についての理解と実践の定着を促している。人事に必要な基本的な方法と豊富なバリエーションを具体的に示している。種々のプロフェッショナル像を示し、生涯プロフェッショナルとしての実働部隊であることが原則で、年功ではない役割と実績による働き方への転換を強調しており、キャリア概念の転換を迫る。

②⑤ 樋口美雄、2012：グローバル社会の人材活用・育成、勁草書房

グローバル社会の人材育成・活用 樋口美雄 勁草書房 2012 就学期の教育では、初等中等教育効果の評価は自治体活動（1章）、アジアの学力比較から直接支援とその効果評価の必要性（2章）を示す。就業への移行では、大卒採用の企業側の対応変革（3章）を要す。就業期の教育では、企業の人材育成はJモードの再認識（4章）、人的資本のジョブカード活用（5章）が有効。人材の競争力には、高等教育の改革として質保証のための調査と学業評価の向上（6章）、英語教育の多様化（7章）でできる。人材育成・活用には、学歴の世代間移動の不平等を考慮した教育政策（8章）、イギリスの資格とその教育の明瞭化（9章）、フランスの改革の失敗（10章）、スイスの各界連携した職業教育とその活用（11章）、日本の自社が育成する文化の向上（12章）、OECDの人的資本ストックの進展（12章）が考慮される必要がある。

財務省の研究機関が2010年に開催した研究会の議論に基づき執筆されたもので、研究会の発表論旨を手がかりに網羅的にまとめたとしている。「・・・個々人の知恵、力を結集し国の財産トイして将来へ託す・・・」といった趣旨であり、国の人的資本としての発想に基づく議論であり、反論も多いであろうが、国の施策の姿勢にたいする認識を得ることが出来る。

②⑥ 鈴木義幸 監修、2009：コーチングの基本、日本実業出版社

コーチングのねらいと進め方の概要、コーチが持つべき視点、コーチングの3原則、プロセス、スキルと実践、組織へのコーチングに分けて、実際のやりとりを摸した会話や、実際のケースを挿入して分かりやすく、また重要なポイントにフォーカスを当てて解説している。コーチは教えるのではなく相手が求めることを支援することである。

教えることと指導の違い。知識と行動の違いを理解するなど基本的考え方から具体的実践例まで理解できるため、OJTなどにあたっては是非読んでおきたいものである。

②⑦ 拓殖智幸、2013：「ゆとり」世代が職場に来たら読む本、日経BP社

低い学力と緩い人格は教育と環境が生んだ（1章）。きたえるための心がけは自立、つらさ、期待、怒られ上手を伝える（2章）。起こりやすい業務が進まないというとき（3章）、人間関係（4章）の問題に対する教え方としかり方の具体的方法である。

筆者は専門学校を出て社員研修のコンサル会社をゼロから起業し、苦労の末に徐々に顧客を増やした実績をもとに、その間に蓄積した事例をふんだんにとりあげてわかりやすく解説している。嘆くばかりでなく、相手を理解して、その人のために思って、いかに鍛えるかという視点であり、建設的である。現場の人には是非読んでいただきたい書である。

教 育

㊸ 速水俊彦 編、2013：教育と学びの心理学，名古屋大学出版会

1部は、遺伝・環境（1章）、知（2章）、社会性（3章）、パーソナリティ（4章）、青年期の自己形成（5章）、教育者と親・子との相互関係（6章）について知性と情意の発達と教育との関係を説明する。2部は学びの心理学的理論で、言語・記憶・思考（7章）、問題解決・学習（8章）、動機づけ（9章）、学力（10章）、友人関係（11章）、教師との関係（12章）、課外活動（13章）、異文化（14章）の学習促進について説明する。第3部は、キャリア発達（15章）、キャリア教育（16章）、問題行動（17章）、発達障害（18章）、教育のマネジメント（19章）、メンタルケア（20章）の心理的問題の生徒指導部ニャでの対処を説明する。

現代的問題を含む教育学の全分野にあたり、各分野の専門家が各章をコンパクトに分担執筆したものである。各章には「トピック」欄が設けてあり、実際に現場で発生する事柄を示しながら、その章の解説にそった説明がなされ、理解を深めることが出来る。また、巻末には主なキーワードが10行ほどで説明されており、教育学の常識を識ることができる。教職者にとって必読の書といたい。

㊹ 斉藤 孝、2007：教育力、岩波書店

教育の基本は向学心を促すことである（1）。教育力は 知識の習得だけではなく学ぶ力をつけることであり、まねることと段取りの会得（2）、探求と人間や文脈の関係づけ（3）、自分を理解する（4）、洞察の経験（5）、文化をつなぐ（6）、行動の適度な自由度（7）、らしさをはぐくむ（8）、文字・記号化の訓練（9）、心身状態の構え作り（10）である。

筆者は、大学教員の職を得るまでに多くの文章を手がけ、話題が豊富であり、説得力ある。教員のあこがれが伝染すると向上心がわき、それをさらに進める力をつけることである。宮沢賢治の未完の短編の逸話は教育が動的であり双方向的であることを具体的に理解させる。現場教員の啓発書として勧めたい。

㊺ ショーン D.A. (柳沢昌一・三輪健二監訳)、2007：省察的实践とは何か、鳳書房

プロの権利の正当性を損なう行為や価値の対立への説明が求められる（1章）。専門知識と実践のギャップは行為の蓄積で埋まる（2章）。建築デザインは標準療育を当てはめ変更を加える（3章）。精神療法は行動解釈を組み立て転生し鉛樹の介入をデザインする（4章）。省察は選んだ知識枠組を客観化し問題とのギャップを組み込む（5章）。科学的専門職業は既知の問題から未知の問題のモデル化（6章）。都市計画は競技の経験を取り込む（7章）。マネジメントは状況との対話による行動（8章）。不確かさの克服には省察を拡大すること（9章）。これからのプロフェッショナルは、これまでの客観的知識技術の達成者としてではなく、それと未知の問題との関係を省察できる実践者としてのプロフェッショナルである（10章）。

各種のプロフェッショナル研修の講師としての経験を通じて得た、各専門職の実践を重視する根拠の解説であり、今後のプロフェッショナルと社会の在り方についての提言である。時代と共にプロフェッショナル人口は増えて 2000 年には 25%になるという専門家がいることを紹介すると共に、社会的信頼失墜や対立を引き起こしている事実があり、今後のプロフェッショナル像をもつ必要性が分かる。その本質に「省察」（顧みて新たな知を構成する）概念を提案している。経験による知の構築が重視されており、学校教育への期待や会社の実践教育に熟慮を促すであろう。

㊻ 松尾 睦、2008：経験からの学習、同文館出版

「スパルタ農法」の「根っこ」を育てる人材育成の研究結果から方法を記す（序章）。メタ知識を獲得する熟達化とプロフェッショナルリズムに関する実践についての先行研究の解説（1部）。経験学習における10年ルールを検証、学習を促す経験、学習を方向付ける信念、学習を支える組織に関する質的調査と量的調査の結果から人材育成のポイントを整理（2部）。以上の記述をまとめ、10年ルールの後半の経験、仕事信念、

組織特性の重要性を指摘し、目標志向、顧客志向、内部競争の相互連関をもたらす運営を勧める（3部）。

販売、IT、コンサルなど顧客と向き合う職業の熟達者に対するインタビューから学習のポイントを抽出し、調査表調査から因子分析で重要な基軸を抽出し、それらの相互連関と熟達化のプロセスを考察した。熟達の5段階モデル（ドルファイ）の過程を確認しそれに働く要因が明らかになる。その中で特に、信念の形成には学習の能力を高める経験が重要である。理論的先行研究に調査結果を合わせた感もあるが、分析的に裏付けており、その方法も結果の解釈も大変参考になり、精読して参考に活用したい。

③② 本田由紀、2005：多元化する「能力」と日本社会、NTT出版

近代の産業社会は、業績を向上する能力をめざして業績主義というメトリクラシーを求めてきた。ポスト近代社会は近代社会を徹底する情報化・消費化が進む中で、これまでの標準化された能力、近代型能力ではない、価値を創造し変化に対応するポスト近代型能力を求めている。この状況下で、若年者に、子供の努力姿勢の低下、対人能力の低下、社会的地位の拡散、女性の子育て問題などが起こっている。ポスト近代社会のハイパーメトリクラシーという「圧力釜」で生きるには、翻弄されず、逃避する「ダメ連」でもない、専門性を盾に生きるという方法がある。

労働研究機構での教育社会学研究履歴のある筆者は、現代若者の教育環境や現象などについての実証的研究を踏まえ、現代社会の負の面を分析している。誰でも知っていることや感じていることの表層的なことがらに対し、それをもたらす社会の仕組みや動機を示しており、とかく表層的水掛論的議論になりがちな問題について、理解を深め、根本問題を考えるきっかけになる。

③③ 田中萬年、2007：働くための学習、学文社

明治以降の近代国家建設に向けた教育制度の知識重視が戦後改革の底流にあり、実学軽視の普通教育に偏重し、職業的自立に問題が生じている。この経緯を、欧米の職業教育を解説して世界の教育を俯瞰した上で、戦後改革の「教育を受ける権利」という受動的姿勢の問題点を指摘し、「教育に対する権利」とした受け身的教育では無く「学習する権利」ととらえるとともに、職業において学ぶことも必要である。これは一人ひとりの自立のための職業をめざす学習を援助する活動「エルゴナジー」である。

筆者自身、定時制高校卒業後、職業訓練大学校で学び、その研究員、教授を歴任し、長年にわたって職業教育に携わり、現代の学校教育の問題点を分析してきた。教育の根本問題を、職業人としての自立から掘り下げ、教育の制度とそれをもたらす無自覚的な、日本の教育に関する理解の問題点を暴いている。皮相的に語られる教育問題の混迷から脱する上で、参考になる。

③④ 田中智志、2009：社会性概念の構築、東信堂

19世紀末の米国には機能的分化という社会構造による有用性に対する志向があり、中産階級がハイスクールにメリトクラシーを求めた（1章）。ブランボーの進歩主義教育改革は、職業教育ではなくデモクラシー教育論であり、職業教育の有用論に対し社会性を重視している（2章）。カウンツの社会的構築論はプロテスタント倫理に基づくデモクラシーの教化である（3章）。デューイの社会性概念は成長を促す「子供中心主義」である（4章）。現代の社会理論によって裏付けられる社会的協同体の構築である（終章）。

著者の10年近くにわたって取り組まれた、19世紀末から20世紀初頭の米国の進歩主義教育論の系譜をたどり社会理論との関連づけを行った研究の結果である。強化するメリトクラシーの要求によって職業教育から資格教育へという流れの「進歩主義」は優性学や知能検査そして現代のSATへと引き継がれたが、それに対して、子供の可能性によるデモクラシー社会への教化を促す倫理的姿勢を呈示した進歩主義の呈示である。これら双方の考えは今でも併存し、拮抗的あるいは相補的に、健全な社会人への教育を維持しているようである。

③⑤ 石田靖彦（早見俊彦 編）、2001：生きる力をつける教育心理学、ナカニシヤ出版

発達、生理的、遺伝的、社会的関係で段階的に進行する（1章）、それは知性（2章）、感情（3章）、社

会性（4章）、自己意識（5章）を形成する。学びを深めるには、動機づけ（6章）、知識と理解の構造化（7章）、学習の指導（8章）、個に応じた指導（9章）、明確な目標と評価（10章）が必要である。学校運営では、生徒の友人関係（11章）、教師による生徒理解（12章）、教師と生徒の相互作用（13章）、教師のリーダーシップ（14章）、規範の形成（15章）が必要である。これから特に求められるのはパーソナリティの理解（16章）、ストレス対処（17章）、いじめ・非行の要因管理（18章）、進路指導の深化（19章）、カウンセリング（20章）である。

教職課程の教育心理学のテキストとして、比較的若い教育学者 20 名が各章を分担執筆したものであり、基本的な事項が広範囲に解説されている。最近重視されている「生きる力」にかかわる事柄に重点をおき、現状の実態とそれに向けた実践を解説しており、さらにそれぞれの章で解説した内容から現状に対する取り組みの提案が章末に掲げられている。さらに 4 部に分けられた各部の末に現場の教員からの考えが紹介されており、実務者にとっても参考になる。

③⑥ 新村洋史、2013：人間力を育む教養教育－危機の時代を生き抜く－、新日本出版

自身の経験を通じた自己形成という教養教育の必要性（序章）。経済成長を基本目標とするのではなく発育のシステムの形成（1章）、国は「教育改革」を進めているが関与は抑制的であるべき（2章）。ファシズムなどの危機ではヒューマンイズムの教養論が主張されたがそれをいま重視すべき（3章）。教養論の歴史は人間の全面発達を目指してきた（4章）。教養教育は「人間力」をもたらす「自己形成力」、「社会力」、「健康力」、「知的視力」を高める実践的授業が有効（5章）。社会トータルのヴィジョン、人間形成のヴィジョンを探究する場にしなければならない（6章）。

教育社会学者として、教育制度や運営に関する各種委員会や研究会で活躍した筆者が、自身の教育実践を通じて成果を上げている教養教育の理論的背景、現状分析、実践の事例を解説している。1970 年代以降の能力主義や最近の新自由主義のメリトクラシーに教養教育も巻き込まれる状況で「自由にものが言えない」社会・学校を変えなければいけないと主張する。加藤周一の「操作する知的な軽業の訓練場となるだろう。」との言を引き合いに技術文明下の学校の問題を指摘し、新自由主義はそれに拍車をかけるといった見方は教養の本質を捉える視野を拓くであろう。

③⑦ 鹿毛雅治、2013：学習意欲の理論、金子書房

学習意欲は、動機づけの心理学（1章）、価値や期待をもたらす意味づけの認知科学（2章）、興味をもたらす情動の感情科学（3章）、パーソナリティと社会行動の欲求論（4章）により根拠づけられる。それらに働きかける教育環境として自律的学習の意欲と態度を培う支援、評価によって強化することができる（5章）。

教職課程センター長の著者が長年の文献調査をもとに、学習意欲にかかる理論の根拠を幅広くレビューし、教育環境と実践に置いて重要なことを示している。特に「興味」の重要性を強調し、それに対して教師がどのように関与するか、実際にどのようなことが求められるかが示されており、参考になる。豊富な引用文献と巻末注が示されており、一般の読者の導入としても有効であろう。

③⑧ OECD 教育研究革新センター 編（立田慶裕・平沢安政監訳）、2013：学習の本質 研究の活用から実践へ、明石書店

発達している学習の研究と政策・実践の「大断絶」（1章）に対し、「適応的コンピテンス」に向けた統合（2章）を目指し、「認知科学」（3章）「動機づけ」（4章）「脳科学」（5章）研究の成果を学習に活用する意義を示し、「形成的アセスメント」（6章）「共同学習」（7章）ICT など「テクノロジー」（8章）「調べ学習」（9章）「サービス・ラーニング」（10章）の有効性と課題を示し、「家庭と学校のパートナーシップ」（11章）「イノベーションの実践」としてのカーネル・ルーチン（13章）などを提起している。

「本書は学習の本質を明らかにする研究の知見とともに、それらを効果的な学習の実現に結びつけるために留意すべき事項をほぼ網羅的にカバーしている。学びのイノベーションに向けて、21 世紀に求められる教育

改革の筋道を明確に照らし出しているのである。ぜひ全体を熟読していただき、今後の教育改革に活用していただきたいと願っている。」(監訳者「あとがき」)。OECD の「人的資本」としての教育のスタンスであり、全人格の教育というスタンスからすれば狭いという批判もあろう。

㊸ 祖父江孝男、梶田正巳 編、1995：日本の教育力、金子書房

基礎学力は開かれた学校で育む創造力など(1章)。たくましさは独自性と社会性の調和的強化(2章)。「自己成長力は経験と支援による意欲が基盤(3章)。教員は、米独のスペシャリスト、多様なキャリアが参考になる(4章)。癒す力は不適応を克服するもので教師への支援が必要(5章)、国際コミュニケーション教育は教師間連携が効果的(6章)、80年代の教育改革は英米では統制強化、日本では個性化と、歴史や社会状況でことなるが、競争社会の反映は共通(7章)、日米の教育場面の映像の差違から学ぶことが出来る(8章)。

日米の教育研究者が'94年までの3年間にわたって行った8つの研究プロジェクトの成果の解説である。教員の視察、ヒアリング、ディスカッション、学生生徒を含むアンケート調査など、多様なアプローチがある。新自由主義の教育改革の途中にあって、その取り組みに参考になる事例や考え方を示しているが、その改革のプラス・マイナス側面の現状や予測が客観的に示されている。全般に教育を学力より資質にウェイトをおいており、特に「成長力」などの教育を強調している。

㊹ フリア・ゴンザレス他著(2010)、竹中 享 他 訳、2012：欧州教育制度のチューニング、明石書店

欧州単位互換・累積制度(E T C S)は学生本位の原則にもとづく市民性と雇用可能性のための教育の等価性を保証する(1,2章)。学生、教員、雇用者の調査でコンピテンスを明らかにした。重要視することは学生と雇用者は類似し問題解決力などであり、学校の基本的知識などと違いがある。3者の連携を求めている(3章)。基礎学力の単位は学習量と対応する(4章)。一般的コンピテンスと専門的コンピテンスの授業と成果評価がある(5章)。妥当性、等価性と互換性、透明性によって質を保証する(6章)。

ボローニャプロセスを運営するメンバーによる解説で、その基本的考え方や施策を理解できる。翻訳者は欧州圏外のメンバーとして歴史学教育などについて参加し、我が国の教育との比較で、学習成果の設定、一般的コンピテンス、教育プロセス全体の視点には見習うべきものがあると指摘している。第2章でチューニングのモットーを「多様性と自律性の基盤のうえに、教育制度と学習プログラムを調和(チューニング)させること」であり、同質性を求めるものではないことを表明しており、欧州には自由の伝統があり、我が国への導入にあたっては自由への配慮に十分な注意を要する。

㊺ 植上一希、2011：専門学校教育とキャリア形成ー進学・学び・卒業後、大月書店

専門学校教育は、従来学校教育領域から職業領域への橋渡しの「傍系」とされ「即戦力」教育が求められたが、しつけを含む青年期教育を勧めた(序章)。制度的に中等教育への位置づけや実態として高等職業教育との結びつきによって変化した(1章)。国家資格教育と興味ある職業の能力開発教育に分けられ、前者は自由度のない教育内容だが手堅い就職状況があり、後者は特徴を出した教育ができるが就業機会は不安定である(2章)。進学には家計と成績が影響している(3章)。教育は実践力より基本と職業人としての態度が求められる(4章)。就職後に即戦力としての効果より学生生活が評価されている(5章)。狭義の職業教育としてより現代青年のキャリア教育として見直す必要がある(終章)。

各種の専門学校の教務担当社者、その学校の在學生と卒業生に対する専門学校の進路選択、教育、就職等についてのインタビューによる調査の結果をまとめたものである。専門学校は後期中等教育の補完的教育、視覚教育などから時代状況とともに変化して、最近では若者の職業選択の遅延と希薄化に対して進路選択を確立する過程として機能し、大卒者も1割ほどいる。全国的な傾向は会議教育機関の運営にも参考になる部分もあると思われる。

④② 雨宮洋司、2000：商船教育時評、海文堂

1章「いまどきの商専学生」は現代っ子一般の傾向をもちかつての学生とは変わっている、2章「航海、機関学生の輝きと戸惑い」は入学時の期待に過重な要求、3章「商船学校らしさの維持」は練習船教育や国際性にある、4章「船員教育機関の現状と変容」は時代のニーズに合わせて教育課程を変更している、5章「教育指導の実践の記録」は寮生活、教育、進路指導、実習、社会活動のエピソード、6章「商専教育の到達点ところから」は学科増設、博士課程設立を経て将来の海洋市民育成へのとりくみについて記す。

商船高専の教員として国際流通学科の増設に尽力した経験をもつ筆者の経験をもとに、商船高専と学生の現状を紹介している。従来の商専教育を活かした海洋市民の育成に向けたメッセージである。実際に経験したエピソードを交えて説明しており、教育現場の状況を体感でき、入学する学生や教官になる人に参考になる。

学 校

④③ 飯吉弘子、2008：戦後日本産業界の大学教育要求、東信堂

3つの経済団体が教育について提言した内容を、社会状況と関連づけながら解説し、経済と教育政策の視点から、時代を6区分に分け、一貫して求めてきた教養教育内容の変化、グローバル化による求める能力の変化を示し、創造性が重視されるようになったことを強調している。この背景にはこれまでの日本のキャッチアップ型事業から開発や発信を担うフロントランナー型事業への転換が必要とされていることがある。

産業界の事情とそこから出される教育への要求内容を把握し、その背景がよく理解できる。高度経済成長を支える人材に対し、高等教育は新制大学で新旧概念の混沌にあったこと、大学紛争後の両者の取り組み、専門教育重視の圧力と教養教育の形骸化、最近の反省などである。しかし、最近の立て続けに出される教育界への要求は、教育界にどう作用しているか疑問が多く、教育界の事情も調べる必要性が感じられる。

④④ 本田由紀・平沢和司 編、2007：学歴社会・受験競争、日本図書センター

これまで「社会と受験競争」の関係は、学歴が上層ホワイトカラーの再生産に寄与し (1)、それは経済格差に関係し (2)、メリトクラシーを強化している (3)。教育はキャリアにおける職業威信スコア (4)、所得 (5)、地位 (6)、社会意識 (7) と相関する。学校重視の就職採用慣行 (8, 9)、フリーター経由などによるその変化 (10)、初期キャリアの多様化 (11) などが見られる。格差による自己効力感と学習のパラドクス (12)、生活構造の多チャンネル化 (13)、経済による教育アスピレーションの縮小 (14)、親の経済による階層化 (15) が進行している。学歴影響の日英米比較では学齢期影響は比較的少ないが平等化は進んでいない (16)、階層維持型のアスピレーション (17)、下位校の意欲低下 (18) があり、「教育のソフト化」が進むであろう。

2006年までに発行された教育学に関する論文、図書の著者による抜粋の転載である。基本的に調査実績を元としている。研究の問題意識と調査の方法などについて示唆を得ることが出来る。本田氏のハイパーメリトクラシーに対する提起、刈谷氏の格差による自己効力感と学習意欲の屈折した関係など、今後の課題に対し示唆に富む

④⑤ 金子元久、2007：大学の教育力、筑摩書房

職業志向：専門志向：教養志向、縦割り志向：総合志向、自立志向：制御志向、探求：習得これらの組み合わせがあり多様である (序章)。古代・中世・近代で組織化と分化しフンボルト理念が根強く残った (1章)。アメリカは一般教育と専門教育を合わせた多様な運営でビジネス系が旧人文系から分化し凌駕した (2章)。日本は職業教育から発し、戦後アメリカ型を導入したがマス化などの変化に対応出来ない (3章)。教育を取りまく環境は大きく変っている (4章)。日本は大学の専門知識と会社の中核能力育成の2系列 (Jモード) だったが、機能しなくなり統合モデルが必要 (5章)。インパクトを与える教育力 (6章)、そのための運営 (7章) が必要。

大学の教育力は受容型・疎外型の若者の射程を変え、インパクトを与えることであるとし、3つの「かまえ」：学力、社会人認識、自己認識をはぐくみ自己一貫性を高めることである。これは選抜性が高い大学は必ずしもそうなるというものではなく、学生生活は成長の途上であり、選抜は決定的なものではないことを示しており、偏重されている偏差値の呪縛を解くであろう。このような主張を裏付けるため、歴史的経緯や実態などを解説し、社会の変化に応じた大学教育を提案しており、教育者や運営者に一読して欲しいものである。

④⑥ 亀山俊朗、吉田 文 (広田照幸 編)、2013：教育する大学

マス大学化で学習意欲低下やグローバル化への対応を含め、大学改革が求められ、「学校化」が進んでいる

が「自律」にはマイナスで議論を要す（序論）。教育問題は、ユニバーサル化、教育の質を保証するという物象化、研究と教育の乖離、異世代間相互生成状況の変容、技術合理主義による「学校化」やマネジメント、公共性のミスマッチのため（1）。従来の専門職モデル、教養モデル、探求モデルの基盤が緩み、学問教育の原則は揺らぎコンピテンスモデルが台頭しているが、学問と職業の主従関係の逆転を避け、積み重ねの関係を保持する必要がある（2）。専門的職業大学としての法科大学院は理念としての成功例はあるが現実的対応、工学系技術者は国際的な資格制度などへの対応が迫られている（3）。民主主義を支えるシチズンシップ教育が国際的に協調される中、日本の教育に対する評価は厳しいが、「新自由主義」でないポスト福祉国家に向けたコミュニティ型大学への関心は薄く、この現状を打破する必要がある（4）。現在改革は国が予算を操作して進めようとしているが、大学の運営に対する「有志」による連合体によって、今の社会における学問と教育の課題へ対応する必要がある。

教育学者8名による大学改革に対する社会的要請の背景やそれに対する各人の見解と提案である。一般に、その時々々の社会情勢によって「教育改革」が唱えられ、制度的縛りによって進められる場合が多く、その期待とは別の結果を生むことが多い。そのような経験を踏まえた各種の議論と、社会体制などをも包含する学問の位置づけがしっかりしており、落ち着いて議論する姿勢をもたらしであらう。

④⑦ 井門富士夫（杉谷祐美子 編）、1985：大学の学び、玉川大学出版会

我が国の戦前の高等教育で一般教育はごく一部でしか無く戦後に米国型の一般教育が取り入れられたが、その理念や教授法の問題などで専門教育志向の「改革」によって教養教育は消滅したが、いま見直されている（1部）。専門教育は細分化してきたが職業との結びつきは弱く、グローバルな知識基盤社会における「学士力」の教育の「質の保証」が求められ、その取り組みが始まっている（2部）。専門に分かれた「学部教育」から基礎力を土台とした「学士課程教育」に向けたカリキュラム改革が始まりシラバスと評価を明示するようになってきた（3部）。ユニバーサル化に対応する授業が必要となり授業デザイン、学生参加型授業の取り組みが広がっている（4部）。世界的な教育改革は「大学の学校化」にあり、相互性を重視する「脱学校化」との間の模索にありFD、評価が検討されている（5部）。

2010年までの教育学の論文から大学の教育に関する5つの領域についての25編を抽出して紹介している。文献研究、実態調査などを踏まえた客観的情報を根拠にしており、とかく主観や価値観からの主張が多くなりがちな教育問題に対し、状況を冷静に捉えることが出来る。井門氏は米国の「デパートメント」は日本の「学部」とは異なり科目群であって共通の修了水準を示しており、日本の教育機能の喪失と縦割りが問題である。

④⑧ 猪木武徳、2009：大学の反省、N T T出版

高等教育のマスプロ化の過程で授業料問題から社会問題へと学生紛争が起こり、対応として学生寮解体、専門重視、教養教育軽視が起こり、大学生の学力低下や定員割れが起こった。さらに改革はセンター試験や研究重点化施策などを進め、高等教育の教養教育・専門教育・研究教育のバランスを失い、研究に従属した視野の狭い専門教育に陥っている。困難や正義の価値判断などに不可欠な教養をもたらし教育が必要で、現代と関連づけて古典を読み教育が出来る人材と教育態勢が必要である。

高橋是清が第二次世界大戦に突き進む陸軍士官の教養の問題を糾弾した逸話を示し、大学紛争後の改革は日本の政府や産業界が経済優先で教育の混乱を終息させた発想が、産業社会全体、日本社会の民主主義の未熟などから生じていることが理解できる。教育は確かさと活力をもたらしといっているが、活力は就活のようであっては問題である。教養教育の重要性についてはキケロの言だけで無く、現代に対しての説明も欲しいものである。

④⑨ 東海高等教育研究所 編：大学を変える、大学教育出版

大学政策と大学の将来像では、学問の自由と学生中心主義の理論と歴史、大学評価の効果的運用、FD・SDによる教職協働運営の展開について、最近の高等教育改革の問題点を示し、将来の課題と方策を示す（1部）。大学教育論・学生論・大学の教育力・「質」保証では、教養教育の歴史、教養教育の意義を深める各種教育実践、メトリクラシーの問題を詳解し、教養教育の充実化方を示す（2部）。大学づくりの歩みと課題では、大学自治の意義と運営、高大接続の2極化問題の克服、地域とwinwinの運営例を示す（3部）。

本書は、近畿地方の高等教育関係者が運営する1990年に発足したNPO法人の研究会で発表された報告などを収録したものである。1980年代に始まった「遠山プランの教育改革」の問題点を分析し、本来の高等教育を現代社会の情勢に応じて運営することをめざした理論的、実践的な検討の成果を、将来の高等教育運営に活かすことを意図しており、高等教育の原則を知り、実践に参考になる事例を学ぶことが出来る。特に、受験教育を脱する学習力を高める学生中心の生き活きた運営は印象的である。

⑤⑩ 河合塾 編、2013：「深い学び」につながるアクティブラーニング、東信堂

志望校選び理由の第3位である「教育内容・教育力」を明らかにするアクティブラーニング調査結果、事例、課題、課題抽出と解決策のワークショップ報告である。課題解決の知識活用、質の保証、自律・自立化を評価基準とし、良好な事例の内容を示している。その成果を示し、効果的な授業形態を分類した。ワークショップでは、実践した教員の課題と解決策の発案をKJ法によって整理した結果を紹介している。

調査表調査2,130学科（952回答）の実施内容と時期、30学科の訪問調査の事例と内容評価であり、各学科の科目で行っている具体的内容の例示は参考になる。ワークショップは実践経験からの課題解決策であり、これから取り組む場合や、課題を抱えた場合の参考になる。



財団法人 海技振興センター

〒102-0083 東京都千代田区麹町4-5 海事センタービル5階

TEL.03-3264-3871 FAX.03-3264-3808

<http://www.mhrij.or.jp>

<http://www.maritime-forum.jp>