

第 9 回東北地区船員就職支援懇談会・官学労使で情報共有②

6 月 13 日、ハーネル仙台で、第 9 回東北地区船員就職支援懇談会が開催された。本懇談会はこれまで「船員教育機関、海運・水産会社等関係者との懇談会」という名称で開催されていたが、議論の方向性をより明確化するため、今回から「東北地区船員就職支援懇談会」と改称して開催した。

懇談会には船員教育機関から 7 人、東北運輸局 1 人、水産庁 1 人、水産会社などの関係者 29 人、海員組合執行部 9 人の計 47 人が出席した。

会社・業界側からの主な意見

▽人事課、人事部門を新設し、東日本・西日本担当として各 1 名を配置し、リクルート活動を実施した。また定着に向けては担当者だけではなく、社員全員で研修を受け、若年船員を受け入れる体制づくりに取り組んでいる。

▽気仙沼の近海マグロはえ縄漁業では、これまで水産高等学校の実習船と社船での操業作業の違いが大きかったことが若年船員の離職につながっていると分析した。その違いを埋める「育成船」として実際に船員として雇入れを行い、作業時間を短縮して操業する場を設けた。採算性の観点から負担は大きいが 1 つのモデルにしたいと考えている。

▽カツオ一本釣り漁業は、遠洋の漁船で操業日数が一番短い業種として希望する学生は多いが、若年船員が同時に下船するタイミングもあるため、定着率を高めることが課題。

▽漁業ガイダンスにおいて、海技士資格の養成校ではない高等学校から熱意のある女子学生の参加があった。現時点では漁船として受け入れ体制が整っていないが、このような学生が先例となれば、漁船側の意識も変わるのではないかと思う。

▽漁業取締船での若手船員の定着については、およそ 3 年~5 年が経過し、仕事を覚えてきたところに違う船に乗ってみたいと下船してしまう場合が多い。10 年経過した時に残っている割合としてはおよそ 3 割から 4 割程度である。また乗組員へのヘルスケアやパワハラ研修を行っている。

懇談会では、教育機関と水産会社や業界側から、さまざまな意見と報告があり、有意義な情報交換の場となり、若者の船員職業選択に向けた課題や後継者確保、育成ならびに定着への取り組みへの情報を共有して終了した。

「海員だより」