



2024年度 船主連絡協議会 貨物船部会 オペレーター訪問 議事概要

開催日	2024年11月26日(火)		ページ	項目
訪問先	主要オペレーター3社		1~2	I. 開催にあたり
訪問者	担当副会長	岡本	3	II. 熊本大会の報告について
	委員	(部会長) 日浦 (副部会長) 渡邊 / 埜野 / 浦山	4~7	III. オペレーターとの意見交換
	事務局	(事務局長) 高橋 / (事務局長代理) 古賀	8	IV. 総括

参考資料

2024年度 オペレーター訪問
【会議資料一式】



https://drive.google.com/file/d/1SWj64HqXgQD8z_FsqkKH2EyBmLISSjQP/view?usp=sharing

2024年度 熊本大会
【議事概要】

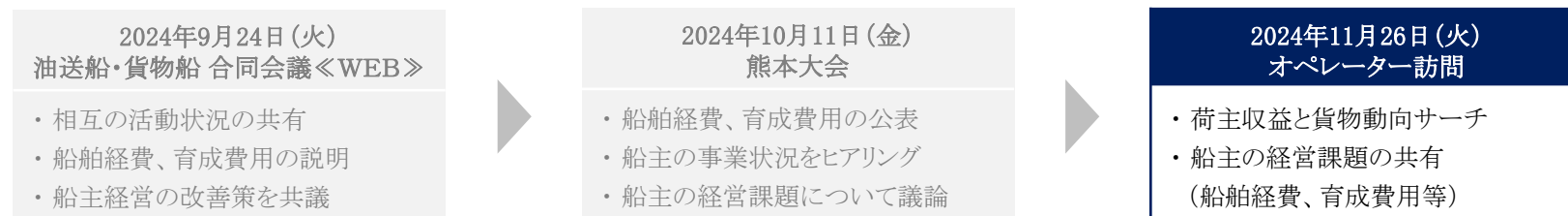


<https://drive.google.com/file/d/10m87e4buJThSu4kh2Hx2l8P8Y7lmyGV/view?usp=sharing>

I. 開催にあたり

◆開催主旨

本オペレーター訪問にて、2024年10月11日(金)に開催した地方大会(以下、熊本大会)にて挙げた船主が抱える課題や要望等を共有させて頂き、各オペレーターのご意見等を伺うと共に意見交換を行い、船主が抱える諸問題の解決に向けた協力方要請を行うものである。



◆当日の流れ

1. 岡本副会長(船主連絡協議会/担当副会長)より開会挨拶
2. オペレーターから自社の船団、及び荷動きの概況について説明
3. 熊本大会におけるグループディスカッションの報告、及び船主が抱える諸問題に対して意見交換
4. 船主に対する要望の確認

※ 今年度は、熊本大会の資料説明は簡略化し、オペレーターとのコミュニケーションを図るべく意見交換の時間を多く割いた。

※ 熊本大会で挙げた意見等についてオープン、且つ、ざっくばらんに話し合いが出来るよう「談話形式」とした。

※ 各社、約90分間に亘り、船主の課題はもちろん、業界全体の課題や現況について意見交換を行った。

I. 開催にあたり

◆ 冒頭挨拶

冒頭、岡本副会長（船主連絡協議会/担当副会長）より、本オペレーター訪問承引への謝辞を述べると共に、概要以下の通り挨拶を述べた。（船主数について）

- ・ 船員不足も課題であるが、今年度の貸渡業者数については、4年前と比較して28%減少しており、こちらも業界として危機感が募る数字である。
- ・ 自身の地元（広島県）においては、来年度に向けて支部海運組合における統廃合も検討しており、更に船主の数が減少していくと懸念している。

（船員数について）

- ・ 「13歳のハローワーク」と題したインターネットサイトでは、子供たちが選ぶ人気職業上位100位まで様々な職業が挙げられているが、残念ながら、一度も「船員」という職業がランクインしたことがない。
- ・ 総連合会の広報委員長を担う立場としても「船員」という職業の認知度を高め、今後、職業選択のひとつとして選択してもらえるよう広報に傾注しているところではあるが、オペレーターの皆様にも広報等のご協力をお願いしたい。

※ [人気職業ランキング\(2024年11月\)【13歳のハローワーク公式サイト】](https://13hw.com/jobapps/ranking.html) <https://13hw.com/jobapps/ranking.html>

◆ 各社の船団、及び荷動きについて

熊本大会報告の前にオペレーター各社の船団、及び荷動きの概況について尋ねた。

尚、B社及びC社においては船連協委員より「現行の船の数と輸送事情のバランス」について尋ね、以下の通り回答があった。

	A社	B社	C社
船団	<ul style="list-style-type: none">・ 約140隻（鋼材船、原料船、ケミカル船）	<ul style="list-style-type: none">・ 社船/傭船を含め、約75隻。・ 30社程度の船主と取引中。・ 新造船に関しては、リプレースまで契約継続。・ 全て貨物船（主に鉄鋼原料、鉄鋼製品、石炭灰、セメント）	<ul style="list-style-type: none">・ 社船/傭船を含め、約190隻。・ 将来は船主の廃棄リスクがある一方で、カーボンニュートラル等の新たな物流が生まれる可能性に期待。
荷動き	<ul style="list-style-type: none">・ 昨年9月に京浜工場の高炉が停止したものの、輸送量は前年度比で増加。・ 自動車は問題ないが、建設や造船所関係は芳しくなく、人手不足や働き方改革による労働時間短縮の影響で工期が延びている。	<ul style="list-style-type: none">・ 鉄/セメント共に芳しくない。・ 昨年より、石炭火力発電所が稼働、バイオマスが原料高で抑制されていることから石炭灰が増加。・ トータルとしては若干減であるものの、輸送距離が伸びている為、船の稼働状況は変化なし。	<ul style="list-style-type: none">・ 自動車は緩やかに回復しているものの、特に土木関係が回復しておらず、今後も続くであろう国内経済の低迷、及び中国の景気減速による鋼材輸出増が影響を及ぼしている。
回答		<ul style="list-style-type: none">・ 足元のバランスは取れており、問題は無い。	<ul style="list-style-type: none">・ 程よいバランスを維持。

II. 熊本大会の報告について

◆ 熊本大会の報告について

船連協委員より、各社の経営状態や雇用状況の実態も交えながら、各自が担当した熊本大会のグループディスカッションの報告、及び船主から挙げた意見・要望等をオペレーターへ伝え、オペレーターの理解や協力を求めると共に、それ以外で船主全体を取り巻く環境について意見交換を行った。グループディスカッションの報告内容は概要以下の通り。

1 経営状態

- ① 比較的経営状況が安定している。
- ② 事業継続、及び後継者問題に直面している。
- ③ ドック費用の修繕費、部品費の著しい高騰により、船主経営の負担となっていることから、修繕費アップを備船料に反映して欲しい。
(背景として、船用メーカー側の技術者不足も拍車をかけている)

2 船員確保

- ① 概ね、船員数は確保できている。
- ② 一部では、船員の平均年齢は40～50代。
- ③ 運輸局の求人は期待できない状況。
- ④ 既存船員からの紹介、新6級制度をフル活用。
- ⑤ 家族船員（なんとか経営維持している）
- ⑥ 雇用船員（船員確保問題に直面している）

3 船員育成

- ① 「企業版ふるさと納税」への協力。
(寄付金の一部を船員育成活動費用に充当している実績を紹介)
- ② オペレーターが船員不足に理解を示し応援（支援）してくれる。
- ③ 若手船員を引きつける為には船内環境（Wi-Fi）の整備は必須。
- ④ オペレーターと共に船員育成を行いたい。

4 要望

- ① 小中学生及び水産高校の学生を対象とした「船の見学会」や「乗船体験」を実施して業界PRを行っているが、地元まで船を移動航行するまでにオンハイヤー扱いにして頂きたい、オペレーターへの理解・協力を要望。
- ② 油送船のオペレーターがドック中に実施する安全教育（半日・1日）に於いては、「オンハイヤー扱い」であることから、貨物船に於いても同様の取り組みを要望。

5 課題

- ① 船舶検査官不足により、タイムリーに検査を受けることが出来ず、ドック期間を延長するケースが出ており、結果的にオフハイヤーの日数が増加している。
- ② 不評だった油送船が今は学生に大人気となり、貨物船の巻き返しが課題。
(油送船が人気の理由: 給与面（高給・作業手当が高い）、休暇の扱い、新造船を学生に見せることで魅力をアピール等)

6 その他 (熊本大会で挙げた項目以外の内航業界における課題等)

- ① 求人関係（一般WEBサイト及び学卒や退職自衛官の採用実態、船員引抜きの実態、国交省における有料職業紹介事業解禁の是非）
- ② 学生や父兄向け貨物船PR活動（地方公共団体と連携し、小中学生向けのイベントや船員就職セミナーの実施内容、船の見学会）
- ③ 目下の造船所における状況変化から見える業界の課題（4～5年先まで船台確保が困難）

Ⅲ. オペレーターとの意見交換

A社 特に注目した項目： 船員確保 / 船員育成 / その他

質問者: 船連協

船員確保・育成について、御社の船団の状況は如何か。

回答者: オペレーター

船員供給は、① 既に免状があり即戦力となる船員 ② 免状が無く新規育成する船員、の2種があり、① の場合は、船主内にてグループラインを作成し、例えば、退職者の中で弊社船団への就労希望者が居る場合にはご紹介できるよう掲示板を作成している。② については、海技学校への進学やヒューマン・リソースに係る諸コストについて一部弊社負担している。船員数を増やす努力をしている船主には、オペレーターとしてサポートを実施。

質問者: 船連協

御社船団の船員数の増減はどのような状況か。

回答者: オペレーター

隻数は変わらず、予備員の確保や若手育成を行う船主が増加傾向にある為、雇用総数としては増加しているのではないかと史料。

質問者: 船連協

目下の造船所への船台確保が数年先まで埋まっている状況を踏まえ、今後、船の建造等については、どのような見通しか。

回答者: オペレーター

現状が継続されるのであれば、廃業以外については早目のリプレースを意識し、計画性が必要となる。

質問者: オペレーター

全体の船員数が減少しているが、現在、マンニングで雇用されている船員は増えているのか。

回答者: 船連協

実態数は変わらないが、天草地方では、元々マンニングで会社を運営していたが、船主に業種変更するパターンが増加している。

質問者: オペレーター

一般の求職者に対して「船員」という職業をきちんとアピールできているのか。

回答者: 船連協

実際に、自社にて民間の有料求人サイトにて海技免状を必要としない未経験者を募集し、応募者数が多いことから、意外と認知が進んでいるものと思料する。

要望: 船連協

御社の工場がある地区においては、地域貢献でのイベント開催の際に、近隣の小中学生を対象に貨物船の見学会を開催して頂きたい。(多くの小中学生や父兄に船員という職業並びに船内を理解・PRする重要な活動である。)

回答者: オペレーター

不明な場所もあるが、一部地区では既に実践している。

要望: 船連協

熊本大会では、船員育成等について努力している船主に対して、インセンティブを求める船主の声も挙がった。

回答者: オペレーター

インセンティブの付け方は非常に難しく、弊社としては船員の年齢構成や将来性に対してインセンティブを設けるのではなく、船員雇用の絶対数を増やす為の努力をして頂ける船主に対して、個別に支援を実施していく。

要望: オペレーター

一杯船主の方は、家族船員等で船員育成が困難なことから、船連協メンバーの皆様や力のある船主には、船員の母数を増やす活動(一般校からの採用含)を是非取り組んで欲しい。船員雇用総数を増やして頂きたく弊社に於いては、費用負担の実施、その支援システムも改善している。

Ⅲ. オペレーターとの意見交換

B社 特に注目した項目： 船員確保 / 船員育成 / 求人関係 / その他

質問者: 船連協

御社の雇用船員の状況、及び起用している船社船主における船員の受給率について如何か。

回答者: オペレーター

雇用船員は、子会社含め約150名。
新卒採用は、毎年5～10名程度。
▶ 若年船員の定着率が芳しくなく、早いケースでは、1～3年で陸上に転職する傾向もある為、結局、採用した人数分が退職していく為、総体的に船員数は増えていない。

質問者: 船連協

150名の中に女性船員はいるか。

回答者: オペレーター

▶ 現在、3名の女性船員が在籍。
女性船員向けの設備が整っている宣伝を行っているものの、反応が鈍く、想定した程の応募がない。

質問者: 船連協

一杯船主の船員問題について、傘下船員は、どのような状況か。

回答者: オペレーター

▶ 親族を強制的に呼び戻すケースや、家族船(父・母・息子)に女性船員を乗せることで、女性船員からは「家の中に居るみたいで良い」と、うまく機能しているケースも見受けられる。

質問者: 船連協

目下の造船所への船台確保が数年先まで埋まっている状況を踏まえ、今後、船の建造等については、どのような見通しか。

回答者: オペレーター

▶ 延命工事を行いつつ、結論を先送りするケースが増えてきている。
船価決めについては今後の課題である。

質問者: 船連協

働き方改革にご理解を示されているが、御社船員や傘下船員の中で「育児休暇の対応が難しい」という課題は出ているか。

回答者: オペレーター

▶ 船員の育児休暇取得については、規則に則った対応をしており、毎年数名取得している。

要望: 船連協

オペレーターと協力して船員育成活動を継続していきたいという要望が出ているので、継続的にお願いしたい。
小中学生向けに船を見せる見学会を実施する機会を検討頂きたい。貨物船を理解してもらうことは大変困難であり、実際に船を見る機会があることが一番良い。

回答者: オペレーター

▶ 京浜地区でもイベントを実施できればと思料。
日常的に船を目にする機会が無い為、一般の方に理解を求めることは非常に困難である。

意見: オペレーター

現在、国交省では、有料職業紹介事業の解禁が検討されているが、一部では、想定される弊害が大きく、業界秩序の崩壊を招くことになりかねないとの理由で断固反対の姿勢を示している。本事業の解禁は、新卒や船員未経験者であれば問題ないが、船員が船主会社を渡り歩く、もしくは転職を煽る様な恐れが十分に考えられると懸念する。

Ⅲ. オペレーターとの意見交換

C社 特に注目した項目：経営状態 / 船員確保 / 船員育成 / 企業版ふるさと納税 / タンカー業界の特性 / その他

質問者:オペレーター

家族船員については、船員問題等は発生しにくいと考えるが、実際、どのような状況か。身内経営は非常に良い印象があり、実際に安定していたと思うが、後継者問題等が発生した場合、オペ側はどの様に対応したら良いか。
地方船主に組合からの情報が届いているか疑問。実際に、情報を把握していない船主もあり、オペレーターからの情報提供が初見というケースもある。

質問者:オペレーター

従来、油送船船員が貨物船へ流れていたが、昨年頃より、その流れが止まったことに疑問を感じていたが、要因は何か。

質問者:船連協

新卒者の採用人数は、どれ程か。全体的に船員数は安定しているか。

質問者:オペレーター

船員確保において、既存船員からの紹介を受け、新たに船員の就職が決まった際、紹介した船員に対して報酬を支払う行為は、禁止されている。
現在、国交省では、有料職業紹介事業の解禁が検討されているが、一部より、想定される弊害が大きく、業界秩序の崩壊を招くことになりかねないとの理由で断固反対の姿勢を示しているが、中小型船主の事業者は、有料職業紹介事業の解禁についてどのように考えているのか。

質問者:船連協

事故発生の確率は、自社船員、もしくは派遣船員のどちらのケースが多いか。

要望:船連協

小中学生及び水産高校の学生を対象とした「船の見学会」や「乗船体験」を実施して業界PR事業を行っているが、地元まで船を移動航行するまでにオンハイヤー扱いとして頂きたくご理解ご協力を要望。

要望:船連協

御社の工場がある地区においては、地域貢献でのイベント開催の際に、近隣の小中学生を対象に貨物船の見学会を開催して頂きたい。(多くの小中学生や父兄に船員という職業並びに船内を理解・PRする重要な活動である。)

回答者:船連協

親族の内、ひとり抜けてしまうと船を止めざるを得ない等、特に高齢船員を抱える場合には、脆弱な経営状態の事業者も存在する。近年、何の前触れもなく、突然、事業廃止する事業者も増えている。
組合からは情報過多、また内容が難しい場合もある為、必要最低限な情報について、分かりやすい表現で伝える工夫も必要。

回答者:船連協

貨物船との比較で、タンククリーニングの作業費分で、手当が厚く、最近では、「3ヶ月乗船・1ヶ月休暇」ではなく「7日間の内1日は必ず接岸して仮バース休暇が取れる」等、具体的な休暇スタイルを打ち出たPR活動を実施、油送船業界として待遇改善を図っていると思料。

回答者:オペレーター

毎年、採用人数は異なるが、4名程度採用する年もある。
今年から配乗期間を短縮したことにインパクトがあったようで、応募者数が増加し、中途採用者は勿論、各水産高校等の就職担当の先生からの反応も良い。

回答者:船連協

未経験者の採用であれば問題ないが、海技士免許取得者の転職斡旋については、関係者で十分に議論を尽くす必要がある。

回答者:オペレーター

共に発生しており、ベテラン船員の事故も発生する。事故の発生については、自社/派遣は関係なく、船主がきちんと現場を管理していれば、事故発生率は少なくなると思料。船員同士のコミュニケーション不足も一因と推測。

回答者:オペレーター

PR活動は大変重要な事業であり、もちろん新造船が魅力的であるとは思いますが、就航後の船をPR活動希望地に取って配船する形であれば、本課題解決になるのでは。

回答者:オペレーター

弊社として出来ることから速やかに検討・実施したい。

Ⅲ. オペレーターとの意見交換

◆ 船主に対する要望、及び来年度における備船料の方向性について

本意見交換の最後に、各社より船主に対する今後の対応や見直し、要望事項等について尋ねた。
尚、A社及びB社においては、来年の備船料の方向性について率直な意見を尋ね、以下の通り回答があった。

	A社	B社	C社
要望等	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 船員確保・船員育成 ・オペレーターとして補助は行うので、船員数の確保(母数の増員)及び育成を要望。 ・リプレース時期であれば、船員室の増加等も配慮したい。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 安全安定運航の徹底 ・「オペレーターとして備船料を上げる努力」「荷主に対して運賃を上げてもらう努力」は行っており、船主の意見を荷主に反映し、きちんと運賃をもらう努力をしている上で、船主にもそれに見合う形として安全安定運航の徹底を要望。 ・海洋環境保護の為、スカッパープラグを閉める対応を従前よりお願いしているものの対応頂けないところもある。「安全なくして船会社は成立しない」為、船主には船員指導を含め、しっかりした対応を要望。 ✓ 積極的なコミュニケーション ・今後も船主とのコミュニケーションを図っていきたい。 ✓ 長期的観点での会社経営のお願い ・リプレース後に「配乗する船員が居ない」と、後から報告されるパターンがある為、長期的な視点での会社経営をお願いすることで、オペレーター側としても余計な心配を抱えず、且つ、安全安定運航にも繋がると思料する。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 安全安定運航の徹底 ・絶対条件として、安全安定運航の徹底。 ・特にオーナー系の船主に関しては、事故発生の際、現地へ足を運び、現場目線/船員目線で船の安全管理、並びに状況確認を行い、安全対策をしっかりと行って欲しい。 ✓ 備船料について ・オペレーターと共通の課題を認識しながら、自らの考えを開示、発信することが出来る船主が、これからも内航業界の中で残っていくと思料する。我々オペレーターはその様な船主に期待し、支援をしていきたいので、備船料に見合う付加価値を付けた姿勢を見せて欲しい。 ✓ 内航の将来について ・カーボンニュートラル等の課題に立ち向かうにはオペレーターだけでなく、船主の協力理解が必須であり、「船主とオペレーター」が強いタッグを組んでいけるよう、お互いに内航の将来について真剣に考えなければならぬ。 ✓ 双方の関係性 ・対話に基づいた関係性の維持を要望。
回答	<ul style="list-style-type: none"> ・今後の物価上昇の動きを踏まえて、荷主との相談も含めて検討していきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・コストアップが避けられないような状況である一方で、1月の通常国会開始から春闘までの間、政府の動向・方向性が見えてくるまでは、様子見としたい。 	

船主とオペレーターの双方により、お互いの要望を受け入れ、それらに応える良き関係性を構築、維持することで、サステナブルな内航海運に繋がる。



ヒト

船員



モノ

船

○ 船員確保

- ◆ 船員雇用総数を増やす
 - 後継者不足による廃業に歯止め。
 - 安全安定運航が可能。

○ 船員育成

- ◆ 船員指導の徹底、質の高い船員育成
 - 事故発生率が下がり安全安定運航が可能。
 - オペレーターが安心でき、信頼関係が生まれる。

○ 目下、造船所への船台確保が4~5年先まで埋まっている状況

- この現状から、造船会社の新規参入もなく、既存造船所数の減少、造船所の建造能力が落ちてきていると推察。
- 当面の間、早目のリプレースを意識し、計画性が必要となる。



カネ

備船料/インセンティブ/
船員育成費用



今後の課題・ヒント

○ 修繕費分を含めた備船料

- 修繕費や部品代、その他諸経費の値上がりが激しく、経費の増加が船主経営を圧迫。

○ 効率的なオペレーションを実行する船主に対して安全運航へのインセンティブ強化

○ 「企業版ふるさと納税」への協力

- 上天草市にて、寄付金の一部を船員育成活動費用に充当している実績あり。

○ 油送船に劣らない貨物船の魅力のアピールする戦略の検討が必須

○ 全ての船主に情報が行き渡るシステム作り

- 地方船主に組合からの情報が届いていない(見ていない・見ることができない)実態がある。
- 組合は発信の工夫が必要。(情報過多)
- 内容が難しい場合には、分かりやすい表現で伝える工夫が必要。

○ 小中学生への投資

- 「船員」という職業の認知度を高め、今後、子供たちに職業選択のひとつとして「船員」を選んでもらいたい。
- 船主/オペレーター/組合、それぞれが出来るPR活動を継続実施することが重要。