

なお、理想的な海洋エキスパートとは言え、その根幹となる基礎学力、技術、国際感覚、管理能力等は、講義・演習・乗船実習等を組み合わせた“商船教育”によって唯一達成されものと私は考えている。140年にわたる挑戦と創出を繰り返

えてきた日本の商船教育は、新たなる海洋エキスパートの育成にも大きく貢献するものと期待している。

(大貫 伸委員 記)

Ⅱ．大学における商船教育の課題

海事世界が多様化し、技術の変革が進む中で、商船教育における現状の問題点・課題を整理して、対応策・解決策を検討する必要がある。そのため、最近の若者がおかれている現状や学校教育との関係、大学に求められる役割と課題、社会で求められる即戦力やグローバル性への対応など、教育機関としての大学における人材育成のあり方、問題点等を考察する。

1. はじめに

日本の船員数は、ピーク時の1974年（昭和49年）に約27.8万人であったが、その後減少を続け、2014年（平成26年）の船員数は約6.4万人で、その後は微増傾向となっている。外航船員は、2012年の2,208人から微増してきていたが2016年に2,188人に減少した。これは1974年の外航船員数（56,833人）の3.8%であり、外航船員数の減少は顕著である。内航船員は、2013年に26,854人の最小数の後は微増傾向となっている。漁業の船員数は減少傾向が継続しており、2016年には19,055人であった。

図1は男女別の日本の人口ピラミッドで、左側が1970年、右側が2030年の予想である。図中に、20歳を中心とした長方形で大学在学時の年代を示しており、2030年のこの年代の人口は、1970年代の約48%と予想されている。

本章では、このような背景にある大学の商船教育における人材育成の在り方、問題点を整理して、解決に向けた検討へと繋げていければと考える。但し、本章の内容は筆者の個人的な検討であり、大学の方針を示しているものではない。

2. 現状の若い世代の状況

今どきの35歳以下の若い世代の状況の特徴として、次のようなことが言われている。①生まれた時代にはすでにバブルが終わっていた、②年金を払えば損をすることが確定している、③老後の生活が不安でしかたない、④年収が低いため結婚はおろか恋人もできないと感じる者も多い、⑤子供の時からインターネットがある。そのため、安定志向で、消費を抑える傾向があり、ネットに依存している、という特徴がある。

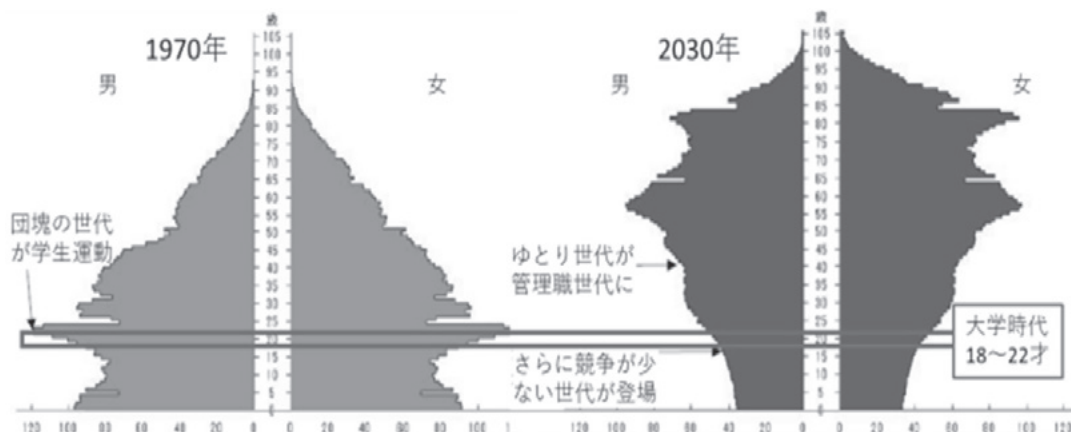


図1 1970年（左）と2030年予想（右）の人口ピラミッド
（人口問題研究所（<http://www.ipss.go.jp/>）より）

また、文部科学省「学校基本調査（2018年度）」によると、四年制大学（以下、四大と記す）への進学率は、2018年で約53.3%（専門学校等を含むと70%）である。但し、東京では7割以上であるが、東北や九州一部では3割台、新潟などは4割台で、鹿児島県の女子の四大進学率は34.1%（最小値）であり、地域による差が大きくなっている。この四大進学率は、1970年は17.1%であったが、1974年～1990年は24%～26%でほぼ一定であり、この頃は学力や経済力が一定程度以上の人々が進学していた。1991年以降は上昇傾向であり、1990年以前は「せめて高校だけは」という考え方であったが、今は「せめて大学だけは」という考えになりつつある。地域差はあるものの、半分以上が大学進学する状況では、経済的にも厳しい家庭からも進学しており、そのため親は子ども保険や教育ローンを利用し、学生（子ども）は奨学金の利用やアルバイトの負担が増えている。特に最近は、「奨学金＝借金」とも言われていることから、各種免除制度の利用が好まれ、アルバイトによる収入で生活費をまかなおうとする学生も増えてきている。

このような状況で学生や就職したての若い世代が「職業」に期待するものとして、「安定した収入」と「先の見通し」が考えられる。

3. 船員教育と商船教育と大学の役割

船員職員に関連する教育については、「船員教育」と「商船教育」に分類できる⁽¹⁾。船員教育は、海技免状などの資格に代表される船員職業に直結した教育であり、海技教育機構（旧海員学校、海技大学校および航海訓練所が統合した組織）による国土交通省の教育機関による教育・訓練であるといえる。「商船教育」は、船員教育を包含しつつも科学的・技術的知識の伝授と探求（商船学）を重視し、旧商船大学系と商船高専系における文部科学省の教育機関による教育で、前者より教育期間が長く、学校教育法第一条に規定する「一条校」における教育であるが、船員教育に限りなく近いもの（またはその逆）もあるとされている。

また「大学」は、「教育基本法」や「学校教育法」において定義されているが、まとめると、大学は学術の中心であり教育と研究を通して成果を

広く社会に提供することにより社会の発展に寄与するものである、となる。ここで、船舶職員養成施設である大学における教育は、技術的スキル（船舶職員が職業として日常的に行使する経験を伴う技能で、職業上の必要条件）もある程度は必要であるが、専門職理論（船舶を運航するための一般理論の研究・教育で、職業上の十分条件）と、なにより高度な技術（船舶・運航システムを科学的に高度化するための技術研究・教育）が必要であると解されている⁽²⁾。つまり、船舶職員養成機関である大学は、船員教育を包括する商船教育を行い、かつ大学としての教育、研究、そして社会貢献を展開する必要がある。

4. 大学における課題

上記の技術的スキルの一例として、大学は卒業後に船舶職員として就職する学生に対して、各種免許講習やSTCW条約改正への対応を提供する必要がある。これらは内容や時間数が設定されており、授業時間に組み込むことでその理解や習熟に対応しているが、あまり多くなると他の授業時間への影響が懸念されることもある。

一方、学生の進路が海事クラスター全般から、一般陸上部門へと広がるに従い、専門職理論から高度な技術に関する教育が要求されている。これらは高等学校までの基礎科目に土台があるが、上記の少子化、進学率の向上そしてゆとり教育の影響により学生間の学力の差が広がっている状況もあり、その凹凸を埋めながらの教育も必要となっている。

また、船舶運航において情報や工学分野における先端技術が導入されるとともに、それを扱う船員にも、これまでとは異なる知識や能力が要求されるようになってきている。大学としては、船舶をシステムとしてとらえた安全管理や運航管理から、国際条約への対応や労務管理の基礎知識などを含め、昨今の情報技術の発達によるICTやIoTへの対応、データの取り扱いに関する知識、新しい機器類への対応などの能力を有することでハイリスク船やいわゆる高度な船舶を取り扱うことが可能となるとして、相当する教育を行おうとしているところである。

船舶運航の世界は、もともと国際的（グローバル）な環境であり、英語に関する能力は以前から

必要とされていた。しかし、外航船の労働環境は外国人船員との混乗が一般化しており、大学卒業時の学生の能力が不足しているという評価になることも多い。英語教員の尽力に加えて、英語に関連する授業科目の増加や海外インターンシップなどの機会を増やすことでモチベーションを上げるなどの工夫を行っているが、さらに検討が必要な段階に来ていると考える。

また、2016年4月施行「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（2016年4月施行）」に基づき、大学においても、障害者への「不当な差別的取扱い」及び「合理的配慮の提供」が法的義務ないし努力義務となっている。大学としてはできる範囲の様々な対応を行う必要があり、船舶職員養成施設としての方向性とかなり異なる部分も生じているが、これに対しても新たな課題としての対応や労力が必要となっている。

上記の問題に共通して、教育側の人員の減少と能力の変化が影響している。大学教育においては、必ずしも船舶職員の免許を有した教員のみが必要とは考えないが、各組織におけるその人数の割合の減少は、各人が商船教育を担当する割合の増加となる。これは個々への負荷の増大となり、その他の大学人として果たすべきことへの影響も少なくない。若手の教員は、短艇実習や実験演習の担当に加え、研究活動や外部資金調達に奔走しなければならない。シニアといわれる教員は、さらに大学運営や各種委員会活動への寄与が加わることとなる。これらについても、教員の人数の減少は大きな影響を与えている。但し、現在の社会構造からすると、このような問題は大学に限ったことではないと認識しており、その中でこなしていくことが必要と考えている。

5. 今後の取り組みへ

五つの高等専門学校商船学科では、四つの海事関連団体と連携した海事教育改善の取り組み（大学間連携共同教育推進事業（平成24年度文部科学省採択））である「海事人材育成プロジェクト」⁽³⁾を、2012年度～2017年度に実施した。このプロジェクトでは、「柔軟で高度な海事技術者」の育成のために、グローバル化に対応した新たな海事技術者に必要な「資質の涵養」と技術革新に対応した「知識・技能の育成」および海事教

育機関である高等専門学校・商船学科として必要となる新たな海事技術者を確実に継続的に育成し得る「質の高い海事教育システム」の実現を目指している。

大学においては、それぞれの学部や学科で、カリキュラムの改正や組織の見直しも行われ、大学としてどのように商船教育を実施していくかを継続的に検討している状況である。一例として、東京海洋大学の海事システム工学科では、2014年度より、船舶職員に関連する特有の科目を卒業要件外の単位として設定し、船舶職員を目指す学生は通常の卒業単位より30単位程度多くの単位を履修しなければいけないカリキュラムとしている。これにより、船舶職員を目指す学生はより多くの内容を勉強し、それをこなしている学生になっているといえる。

このような背景の中での大学の商船教育において、いわゆる「潮気」が減ってきている状況があり、それを補ってもらうことを海技教育機構の練習船による船舶実習に頼っている部分がある。しかし、その船舶実習においても、対応しなければいけないカリキュラムは増加していると考えられる。また、大学や高専の学生に加えて、新3級と呼ばれる一般大学から船社社員として船舶職員となる実習生や海技大学などからの実習生などの多様な実習生が同乗することもあり、練習船の教員の指導は多岐にわたるものと考えられる。

6. まとめ

本章では、今後の商船教育における対応策・解決策の検討へ繋がるような問題点・課題の整理が目的であったが、とてもそこまでまとめきれず、筆者が普段直面している問題点の羅列にとどまったと反省している。時代や社会のニーズを取り入れながら、それぞれの教育機関がそれぞれの立場でできうることを検討かつ実践しているところであるが、まだまだ課題の整理や対応ができていないとは言えない。今後、それぞれの立場でどのような方向に針路を向けるべきかについては、互いに情報を共有し、協力しながら、最適な教育方法を選定していく必要があると考える。

(注)

- (1) 雨宮洋司 (富山大学)、海運政策と商船教育研究 - 先進国型商船教育研究の内容は何か - 富山大学教育学部紀要、56,31-42、2002.
- (2) 安井正巳、技術革新と船員労働、日本海事セ

ンター、1974.

- (3) 海事人材育成プロジェクト <https://www.nc-toyama.ac.jp/project/mpt-pro/index.html>

(庄司るり委員 記)

Ⅲ . 複雑化する教育訓練現場

1. 船員制度の変革及び環境変化

(1) 船員教育訓練の変遷

はじめに、船員制度の改革に伴う船員教育訓練の対応について簡単に述べたい。

昭和 54 年から始まった船員制度近代化の議論により、委員会から得られた答申を受け、政府は関係法令 (船員法、船舶職員法) の一部改正案を国会に提出し、昭和 57 年 4 月に可決、5 月に公布、昭和 58 年 4 月施行された。

これを受けて船員教育機関は、W/O 教育 (甲・機両用教育) を昭和 58 年から商船高専が、昭和 59 年から商船大学 (当時) が開始し、昭和 60 年 1 月から航海訓練所 (当時) での W/O 教育課程の実習訓練が開始され、かつ STCW 条約に対応したカリキュラムの改正等も進めてきた。

これにより練習船実習生は、三級海技士のプロパー系ライセンス及び反対系 (当直限定) ライセンス取得のため、履修期間には変わらない中で努力によって必要な知識・技術を習得していった。育てられた「船舶職員」は、各船社近代化船の中でその技能を發揮し海運の発展に貢献するとともに、技術革新に対応しながら海上・陸上問わず広い分野において現在もおその技能を發揮している。

昭和 54 年の議論から始まった船員制度近代化は、混乗近代化船の誕生後、平成 9 年に一定の区切りをつけ、国際船舶制度へとバトンが渡る。

一方、船員教育制度にあっては、平成 7 年に設置された「将来の船員教育に関する検討会」が平成 9 年に「新たな船員教育のあり方」を、また平成 9 年設置の「将来の海員学校教育に関する検討会」が平成 10 年に報告書をまとめ、これらを受けて運輸大臣から海上安全船員教育審議会に対し、我が国の海運をめぐる情勢の変化に対応した

船員の教育訓練のあり方について諮問され、同年 12 月に中間答申が出された。

これと平行して、練習船においては ODA 教育開始のためカリキュラム及び TRB (Training Record Book) を策定し平成 9 年から ODA 実習を開始、平成 22 年度に終了するまで 13 期生を育成した。また平成 19 年からは MAAP* 学生も受け入れ 5 期生を育てた。

(*MAAP; Maritime Academy of Asia and the Pacific; フィリピンの海員組合 (The Associated Marine Officers and Seamen's Union of the Philippines (AMOSUP) の資金提供を受け 1998 年に創設した船舶職員養成校)

海安教審の中間答申によると、

- ・外航日本人船員に求められる役割は、これまでの近代化運航業務から乗船時の外国人船員の管理業務や、陸上における船舶管理、営業支援業務へと拡大している。
- ・船員教育機関における両用教育についてはその有用性は認めつつ、見直し (廃止) する一方で、新たに日本人船員に求められる役割に対応した教育、GMDSS に対応した教育、加えて基本的な他部の教育を残すこととされた。

勿論のこと練習船では GMDSS はもとより、外国人船員管理及び海事英語訓練などもカリキュラムに取り入れ航海訓練を実施してきた。

(2) 環境の変化

このように、船員教育訓練の制度が変わる中、学生 / 実習生が肌身を感じる環境も変化してきた。「環境」という括りは、様々な視点で論じられると考えるが、とりわけ練習船実習生の航海訓練に影響したと思われる環境を挙げたい。

平成 8 年から行政改革が進められ、平成 13 年 1 月には省庁が再編された。続いて船員教育機関のうち国土交通省所管の 3 機関 (海技大学校、航

海訓練所及び海員学校)は、同年4月に独立行政法人に移行し、文部科学省所管の商船大学及び商船高等専門学校を含む全国の高等専門学校は、平成15年と16年に統合・集約(東京商船大学と東京水産大学は統合され東京海洋大学に、神戸商船大学は神戸大学へ集約された)されて、やはり独立行政法人となった。独立行政法人制度は、「各府省の行政活動から政策の実施部門のうち一定の事務・事業を分離し、これを担当する機関に独立の法人格を与えて、業務の質の向上や活性化、効率性の向上、自律的な運営、透明性の向上を図ることを目的とする制度であり、独立行政法人の業務運営は、主務大臣が与える目標に基づき各法人の自主性・自律性の下に行われるとともに、事後に主務大臣がその業務実績について評価を行い、業務・組織の見直しを図る。」とある。(総務省ホームページより)

この中で、業務の効率性向上の追求から、練習船においては練習船定員に対する乗船人数(乗船率)を上げることが評価として取り上げられ、独法移行年の平成13年に約62%(それ以前の商船系の大学及び高等専門学校の定員減の影響もある)であったそれは3年後の平成16年には80%以上に跳ね上がり(練習船編成が6隻から5隻に減少し定員減少、実習生乗船数は逆に約10%増)、10年後の平成26年には90%を越え(大成丸定員が140名から120名に定員減少、実習生乗船数は逆に約5%増)、現在も維持されている。

平成4年から海員学校本科及び専修科の乗船実習の延長(9月)、海技大学校三級養成課程(本科卒者の進学)新設、更には平成17年に新三級課程、平成20年三級養成課程(専修科卒者の進学)が新設されたことによる多科配乗に加え、乗船率増は一船での実習訓練を複雑化させた。

この環境変化に対し、とにかく実機を直接触って操縦/操作、分解/手入れ/組み立て・運転調整することによって技術を習得させることが使命の練習船現場ではこの基本を維持すべく、多人数の実習生を小人数グループ(5~7名程度)に細分化(分断実習)し、実習生一人一人が手を出し触れる工夫を行ったが、細分化すればするほど訓練に要する回数・時間が増える欠点も抱えた。

また多科配乗の弊害は、学校ごとに一隻にまとめて乗船させることが叶わず、3級/4級の取得ライセンスごとにまとめるのが精一杯で、それで

も混乗させざるを得なく、さらには訓練時機が異なることにより、訓練の順次制に配慮する必要があり、教官の人数に限りがある中、まさに教授すべき基本的な内容に止まった航海訓練となっていたのかもしれない。3級ライセンス取得(大学、高専)の両用教育は約10年で終止符を打ちプロパー教育に戻ったため、カリキュラムにも内容の深度化を取り入れられたが、新たに加わった訓練項目もあったため深度化の内容は微少に止まった感はある。しかも多人数多科配乗が解消されたわけではなかった。

一方、業務の自律的な運営から、国からの予算(運営費交付金)は年々削減され独立行政法人移行後14年間で約3割の減少となった。それでも業務を継続的に運営し、かつ航海訓練に係わるサービス低下を招かぬよう努力・工夫を凝らしたが予算が限られる中、燃料油価格高騰も相まって、使用燃料油量を圧縮せざるを得なく、実航海日数の減少を来すことになった。今現在も年々予算が縮小される中、燃料油価格の変動に合わせ、航海速度、航海規模などの調整により航海訓練を実施している。

2. 練習船での人材育成

冒頭で定義される近未来の海洋人材が、例えば「総合エキスパート」であるならば、船員教育が担う責任は重大である。技術が進歩すればするだけ新たな機器に関する訓練が取り入れられ、新たな分野に需要が高まれば、その分野に特化した知識・技術能力が求められる。そのような求めに応じた人材育成に変化していくことは至極当然のことである。

練習船では、毎年外航・内航船社の役員又は人事担当の方々に航海訓練内容が要求(業界のニーズ)に沿っているかを視察いただいている。概ね良好である評価は頂いているが、今後とも連携を密にし船社の求める人材を踏まえ航海訓練の実施について工夫していく。視察の中で、多人数・多科配乗・教官数不足についてご指摘いただく一方、実船、実機を動かして行う練習船ならではの航海訓練を充実させるよう要望もある。

船社視察でもご指摘頂く「練習船ならではの人材育成」について幾つか挙げたい。

(1) コミュニケーション能力

近年特に「コミュニケーション能力」の高い人材を世間一般に求める声大きいことは誰もが感じるところであろう。では、現代の若者は会話が出来ないのか、それとも話し下手なのか、どちらであろう。

専門的知識が無い個人的見解で恐縮だが、「コミュニケーション」は単に「情報を共有する」に止まらず、目的を持ったコミュニティーの中で行動する場合、人と人との関わりの中で、意志、思考、知識等の情報を持って如何に目的達成への路筋を作るか、物の見方、考え方、責任、判断等無形の能力育成に繋がるものであり、さらにはパートナー/チーム/会社/社会との協調をもって有形の成果物を生むまで、人ひとりの人材育成全てに係わるものであるから重要視されると考えている。人と情報交換するには“勇気”が必要であり、専門的な“知識”が要る。相手がどう考えるか“洞察”し、その考えを受け止め(“寛容”)効率的、効果的な手段を模索し成果を生む。つまり社会人たる人材形成までも行うツールである。よって早い段階でコミュニケーションの本質を理解させるのが良い。

練習船生活は否が応でも多人数の一員となり、休息するプライベートな空間はたかが一畳足らず、必然的に人と関わらねばならず、時には勝手にかつ多様な意見に揉まれる。揉まれ克服することで人材が育成される。また幅広い年齢層、キャリアの異なる職員も同じ空間で生活するので、相応の対話もある。船員を目指す一人として、社会人となっても環境は同じ、ならばそのコミュニケーションから逃げられないし、逃げてはならない。

過去にこのような経験をした。船内で定めた規律を守らない実習生(A)ときちんと守った実習生(B)とが談笑して暴露甲板に出てきたのを見かけ、実習生(A)に注意を与え、実習生(B)には、「規律違反が判っていながら何故助言しないのか」と尋ねたところ、「人間関係が気まずくなるので注意は教官がしてください」と当然のように答えた。この傾向が全ての実習生のものとは言わないまでも、グループで行う研究課題や調査等でもややもすると何も話し合わないまま、個々が勝手にやり易い課題からとりかかり、結局一つ

の成果としてまとまっていけないこともある。人との関わりからの逃避である。

(2) リーダーシップ能力

リーダーシップについて当稿で述べるまでもないが、国際条約(STCW)においても“安全な航海の維持”のために要求されている能力要件であるから、船の組織を指揮するトップリーダーのみならず船員ならば発揮されるべき能力である。

リーダーシップを解説するモデルに幾つかある中で、練習船で育成するリーダーシップを説明するには「機能的リーダーシップ」が適当と考えている。機能的リーダーシップにおけるリーダーシップは、一個人がリーダーを担って発揮するという観点でなく、どのようにして組織や仕事をリードしていくかに主眼があり、「リーダーシップとは何か?」ではなく、「何をすることが集団を成功へと導くか?」という行動を基本とすることに主眼があるからである。四六時中集団の中に身を置く訓練にあって、まさに格好の場であると捉えている。個々の“行動”そのものが成功を掴む鍵である。

一般的に、殆どのリーダーの質は訓練と経験で延ばすことが出来るのであって完結を見ることはなく生涯続くことされる。機能的リーダーシップモデルによると、リーダーシップは成すべき任務、仲間、個人が重なり合った部分でリーダーシップが発揮される。任務というものはチームで遂行するもので、チームの結束だけでは高い成果を生めるわけではなく、チームメンバー個々の育成が成り立っていることが必要であり、その個々人には高い目標を成し遂げる動機付けが必要である。

船内業務管理をする立場の一等航海士/機関士、機関長、最高責任者である船長の持つべきリーダーシップは相応の訓練と経験が必要であり、真のリーダーたる質は、任務に対する姿勢で得られた乗組員からの信頼そのものである。初任の職員としては、先ずは担当任務を“責任”を持って遂行する“覚悟”と将来発揮すべきリーダーシップのため未熟な部分を補おうとする旺盛な“行動”と柔軟な“思考”であろう。練習船での航海訓練を含め、教育訓練中は簡単な近道を進むことをせず回り道をするくらい取って多様な課題を課し、達成しようとする“苦勞”と達成した“感謝”を味わい、多人と接触し多様な意見を聞

くことで“幅”を知ることが、将来決定的な判断を自ら下す力となろう。これは生涯続けるべき行動である。

(3) 社会人としての人材輩出

乗船実習の最終船は“新社会人の準備”である。その中で、実習生自らが自己を成長させようとする意欲と気力とを持って船員（新社会人）となる“基礎”を植え付けることこそが練習船実習なのではなかろうか。基礎が備わった新人船員は、責任を自覚しており目の前の仕事を苦勞しながらでも処理するだろう。そして自らの社会人としてのキャリアパスにおいて次のステップに登る展望を持って行動するだろう。更には、時代や環境（求める資質、考え方、ニーズ）の変化、目まぐるしく進展する技術（デジタル化、自動運航、ビッグデータ、AI）に向き合い、対応する術を見いだすだろう。そのような基礎教育（人材育成）こそが我々練習船の使命であると考えている。

3. 航海訓練現場の現状

次に育成者側の立場での考えであるが、実習生の志向に触れてみたい。

最近の実習生の質について問われることがある。それは多種多様であり、一概に言うことは極めて困難である。年間約800名の実習生のうち、誰の何を切り取るかによって異なるし、ネガティブな意見を言えば、そうでない者も多数いる。ポジティブな意見を言えば、そうでない者も多数いる。航海訓練現場の現状を三つの視点で整理してみた。

(1) 実習生の実習満足度

練習船では、航海訓練についての問題点を把握し必要な改善をすることで、より良い環境を整える目的で、実習生に対し各乗船実習毎の実習終期に「実習訓練アンケート」を実施している。

多科多人数乗船である等のため、アンケートの集計方法が一定せず、また、ある時期アンケートの設問を変更しているため過去との比較、在学中の追跡はできなかったが、データを抜き出して解析すると以下の点が判った。

◆ 職業選択（船員へ）の志向性について

東京海洋大学及び神戸大学の学生は、学年が上がる毎に船員への志向は高まっていくものの7割止まり（機関科にあっては5割に満たない）である。4学年は、就職先もほぼ決定し志向のある実習生の集団であろうが、それでも7割強である。短期実習を導入した5高専生にあっては、いずれも6割半であった。

◆ 乗船実習に対する印象について

アンケートでは単に“印象”との設問であるため、実習全般（実習・船内生活・寄港地など）を考えての印象と捉えられ、船員となるために必要十分な印象として扱うことは出来ないが、2大学、5高専生共に乗船前は殆どの者が“嫌な/悪い印象”であったが実習終期には“楽しい/良い印象”に感情が変化している。

◆ 実習の満足度について

2大学、5高専生共に実習・講義及び総合満足度は7～8割を示しているが、船内生活については6割が満足に感じていない現状が見て取れる。

(2) 多種・多課・多様・多人数の影響

幾度も記したが、この問題は練習船の航海訓練の本質に関わってくるものと考えられる。つまり、多種・多課・多様・多人数（1船に最大8種類、乗船率90%超）であるがゆえ、実習生それぞれの「特性（学力、理解力等）」に見合った実習を行いたいのが困難な状況であり、例えば、教育の最大の理想である「個別指導」に近づけるための「分団実習」は、ソフト面の「教官」とハード面の「実習実施場所」のそれぞれの数により環境整備は制限される。

また、課程にて取得を目標とする級は“3級”と“4級”の2種類に大別されるが、実習生の中にはさらに上級取得を目標とする者がおり、3級課程には“1級・2級を目標”とする者と“3級を目標”とする者が混在する。同じ課程であっても、理解し、習得するまでの過程には、実習生本人の能力・資質の差が現れる。この差を理解し意識して、指導方法・説明方法を変えられる教官がいる一方、多種・多課・多様・多人数がゆえ出来ないこともある。

(3) 教官指導力の限界

一言で言えば、教官数が、実習生の人数に見

合っていない。1人の教官が同時に指導できる人数は、教官の能力差もあるが、どの教官にも限度があり、これを超えると指導内容の質の低下（理解できた者の割合の低下）につながる。実習生の多種・多様・多課化に対して、教官は依然として「ほぼ単科」として指導する傾向がある。

実習生世代の思考、悩み、行動特性を上手く拾えずに、とかく自身および自身に近い者の考え方が「適正である」と考えてしまいがちな若手教官もあり、これは教官育成上の課題でもある。航海訓練現場の教官にとって指導方法の研究と改善は永遠のテーマである。

4. 今後の課題

近未来の海洋人材について、その期待は大きい。大きいと同時に、少子高齢化も相まって個人に寄せる能力が膨大になりすぎてしまいか。船員として必要な能力要件は何ら変わっていない。技術が進歩しても何か省略されたわけでもないだろう。人材育成の仕組みや方針は変わってもよいが、しかし当の人材の考え方も変わっていることも知らねばならない。人材育成の考え方を以下の3点に整理してみたい。

① 人材育成に新たなもの（能力）を求めるのなら、必要な能力を明確にし座学-練習船-船社の連携のもと、それぞれが持ちうる環境（時間、空間）と資源（設備、人材）に見合った役割を定め、どう育成するか整理する必要がある。

生来、必要なものが整えられている昨今、要求すれば何でも身近にあり便利といえるが汗をかかなさ過ぎる時代ではないだろうか。現代は簡単に志向も変えられるので一職業に固執することもないのかもしれない。

② 実習生の練習船実習に対する印象も、また乗船実習の総合的な満足度も向上しているが、それが職業を船員として見据えたものとは別物と捉える必要がある。海事広報として様々な手法を用い活動を行っている。船、船員、海上輸送、資源というキーワードはメディアにも多く見られるようになり、今後も一翼を担うべく活動していくが、一方で積極的に広報しているもののそれを切っ掛けに船員養成系学校に入学した学生が意外と少ないとのデータがあるのも事実である。「魅力」というものはどのように伝わるのか、伝える

べきか模索は続く。

まずは自分が大事、テリトリーを守ろうという傾向だとは結論づけないが、社会全体が他人との関わりにもあまりにも希薄になっているのではないかと感じる。現状、船を職場とする船員の方がよっぽど人間くさいのかもしれない。自動化船が今後どのように発展するかは別として、船は人間くさくなければ特に安全は保てない。というのは古い考えなのだろうか。もちろん世の中の変化同様に育まれる人材も変化してる訳であるから、柔軟な考え方を持つことも必要である。

③ 一方、足下の課題は、航海訓練を実施する側の立場として教官の育成も挙げたい。練習船の教官は「育む」という部分を個人がぶれぬようしっかり捉え、教育者であるという自覚をもって実習生に相対する教官に育成することが必要である。

実習生十人は十色であるので、例えば、練習船で身につける必要がある項目が100個あり、下船までにその100個を習得するならば、その順番は10人10色であるから、一人一人の未習得項目を洗い出し、未習得を自覚させ、個人の弱点を潰していくことが教官には求められている。

5. まとめ

船員制度の変革及び環境の変化に対応してきたが、少子高齢化を含め我が国の社会情勢が変化している中、人材育成の観点から求められる教育訓練の体系が、グループを対象とした体系から、個人個人の知識、技能の習得状況及び資質を、これまで以上に考慮した体系に移行していると感じる。

特に、練習船における教育訓練においては、知識及び技能を習得することはもちろんであるが、陸上と異なる船員の置かれている特殊環境に順応し得る資質が必要となる。24時間生活を共にする船上の職場は、“船”という一つのコミュニティであり、その一員として信頼関係を構築することができる資質のかん養が重要と考える。

そしてその資質は将来、海上または陸上において船舶に関わる仕事に携わる上で必要であり、人材育成に重要なファクターに繋がると確信している。

練習船現場での課題に対しては、制度的、組織