

弓削商船高等専門学校・商船学科学生 就職指導の考察

寶珠山 輝生*

Examination of Leading Job for Nautical Students of NIT, Yuge College

Teruo Houshuyama*

Abstract

Almost all nautical students of NIT, Yuge College hope to get the shipping industry job. And almost students become a officer or crew of ship. But leader's guidance of the job is necessary for their hope of work. Therefore the leader must have the skill of guidance of job. I will find out what leader have to do for the guidance of job.

1. 概要

船員不足による人員供給の問題が表面化する時代になった。船員数の現状及び問題について考えてみると、①団塊世代船員の大量退職、②現在の船員数不足の現状、③少子化による後継ぎ問題、④社会の中での船舶・海運業界の知名度の低さ、⑤教育機関による船員養成数の制約、等が挙げられる。これらの影響から、船員の平均年齢の高齢化及び船員数の減少という好ましくない状況にあるとされている。しかし、海運・海事関連業界ごとに状況が違うので、ここではその業界の船員数の概要について、簡単に紹介したい。

外航海運の世界では船舶運航数に対する人員不足及び日本籍船増加政策等から、日本人船員数を引き上げようとする動きがある。図1は外航日本人船員数の状況を示したグラフである。2009年までは緩やかな減少傾向にあった日本人船員数も、以降については2100人前後で人数が保たれるようになってきている。しかし、今後の予測では世界人口増加に伴い、世界の物流が更に増加することが予想されており、現状の傾向では、世界船員数は不足するといわれる。このような状況から、日本人船員確保にも今後は多少影響が出ることが予想される。

また内航海運の世界では、団塊世代の大規模な退職と、バブル崩壊及びリーマン・ショック時代の採用数の制限による影響で、内航海運の人口数が急激に減少する傾向にある。図2は内航海運船員数の状況を示したものであるが、この8年前後で約3000人の内航船員が減少していることがわかる。この減少は海運会社の運用に大きく影響を与え、乗員不足により船舶運航に支障が出る会社が現れるようになった。このような状況から、海

運業界から船員人口増加のための対応が叫ばれるようになり、現在は国土交通省もその対応策に必死に取り組んでいる状況である。

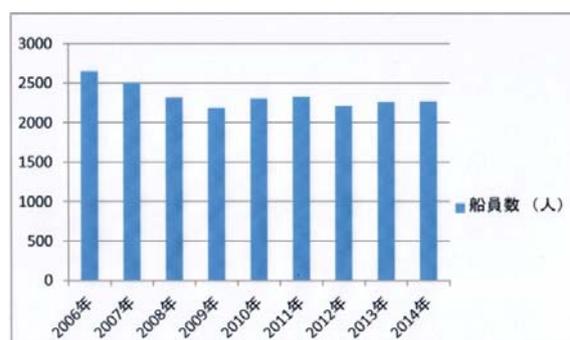


図1 外航海運の船員数の最近傾向

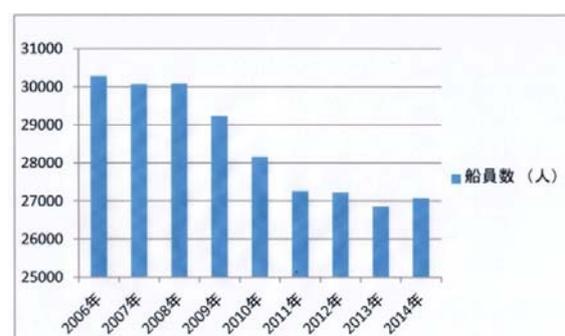


図2 内航海運の船員数の最近傾向

漁業関連の業界でも、水産高校系列学校も学校統合や縮小で新卒採用が非常に厳しい実情がある。後継者や新人乗員の不足から、水産系列の学校のみならず、商船系列の学校にも募集を行うような事例もある。国土交通省から船員不足解消の

策の一つとして六級海技士の養成機関が登場するようになると、水産業陸上事務担当者も臨時船員として対応出来るように、また一般学校や転向した社会人に六級海技士等を扱う技術学校に入れて、免許の取得を行うことで船員増加の対策を行っているという。しかし、それでも人材不足の状況は変わらないので、苦肉の策として、外国人船員を雇うことで業務を維持している会社もある。

また官庁船等の世界でも、団塊世代の大量退職等で急遽人材を求めている状況であるが、他の船舶会社の世界と同様に、組織によってはその現場の運用に支障が出る状況まで追い込まれる場合もあるといわれている。

そのため各業界の会社からは、若手船員供給の強い要望があるが、海技免状が取得できる大学・商船高専・海技大学校・海上技術短期大学校・海上技術学校・水産及び海洋高等学校等の養成人数の制約及び在校生の海上指向性の問題もあり、その新人船員供給数も十分ではないと言われている。表1は商船系学校の年間卒業生数、図3はここ数年の新規求人数を示す。

表1 商船系学校の年間卒業生数

系列学校種別	学校数	取得海技免状	年間卒業生数
商船系大学	2	3級海技士	160
商船高等専門学校	5	3級海技士	200
海技大学校(専攻)	1	3級海技士	10
海技大学校(専修)	1	4級海技士	10
海技大学校(海上技術)	1	4級海技士	20
海上技術短期大学校	3	4級海技士	230
海上技術学校	4	4級海技士	140
海技大学校(6級航海専修)	1	6級海技士	40
合計数	15		810

表1の年間卒業生数は入学時の定数をそのまま示したもので、現実には定数総計810名が卒業するものではなく最大数として見るべき数値である。更に現実には進学や陸上就職等に進む卒業生もいるので、将来新規船員として採用される若手人材数は更に低下することになる。

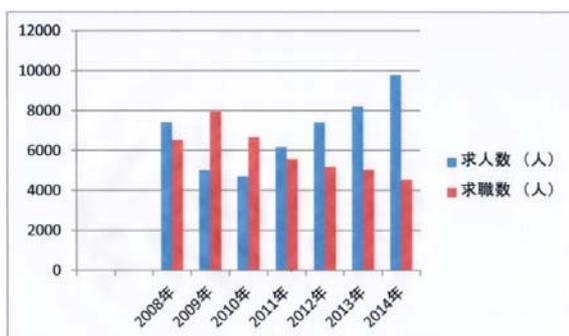


図3 船員新規求人・求職数の最近傾向

図3は新規求人数及び求職数を示したグラフである。国土交通省海事局・海事レポートの「船員職業紹介状況の推移」のデータを利用したグラフであるが、新規求人数が千人単位であることがわかる。また求人数が求職数を上回る年が多く見受けられる。

船員採用は表1の商船系学校卒業生数のみならず、中途採用者数及び水産系の学校年間卒業生数及び社会人船員転職数等も加味する必要があるが、それでも、図3の「船員職業紹介状況の推移」によれば、2014年で新規求人数は9786人、対する新規求職数は4524人で、船員数減少の問題が千人単位の開きがあることがわかる。慢性的な船員不足の時代とは言われているが、海運業界は、それだけ深刻な人材不足の時代に入ったのである。その影響で、運営規模の小さな海運会社では船員の確保が難しいということで、廃業に追い込まれる会社もあるといわれる。

このような状況の中で、海技免状取得可能な学校として、いかに海上指向性の高い学生を育て、そして海上業界の世界にいかに多く送り出すかが問題となる。ここでは後者のテーマを中心とした、弓削商船高等専門学校のここ数年実施した、就職指導の手法について考察したい。

2. 在校生の就職希望傾向について

弓削商船高等専門学校の学生は基本的に海上指向性が高い傾向にあることを前任の就職担当者からよく聞いていた。それは赴任して間もない頃に小職も肌でそれを感じることができた。本校5年生の進路状況及び職種内定状況は図4の通りである。

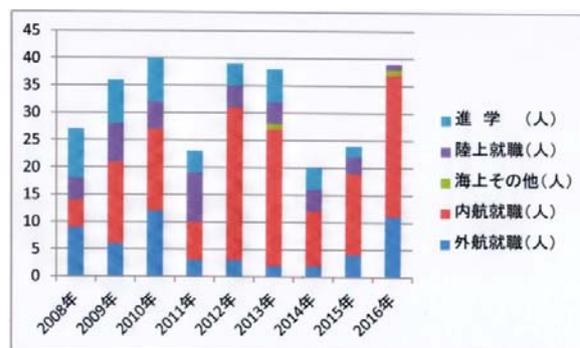


図4 弓削商船高専近年の5年生進路状況

その雰囲気は、この数年の就職指導から以下のように感じられた。

2.1 全体的な傾向

海運会社を志望する学生が多い。その年によってばらつきはあるが、商船学科内では就職志望先

が海運会社であるという考え方が基本である。その時のクラスの雰囲気にもよるが、基本的に海上指向性が高い気質を備えている。それは、授業や実習で学んだ知識や技術を将来に生かしたいという希望傾向が強く、また将来が進学希望者であっても、進学後はより良い条件で、海運会社に就職することを目標にしているケースが多い。この数年は商船学科では外航志望者が2~3割、進学もしくは陸上志望者が1割前後、残りが内航・作業船等志望者の傾向にある。

2.2 航海コースの学生の傾向

進学や特殊な事情がない限り、殆どの学生は海運会社を志望する。その理由は、(1) 船や船舶関係業務でなければ学んだことが有効に活用できない。(2) 求人票の数が多く、志望する海運会社に就職できる可能性が大きい。(3) 教員や先輩から有効な情報が得られている。(4) 陸上職と比較して給料が多い。等の理由がよく聞かれた。

2.3 機関コースの学生の傾向

その年により、若干数の学生は進学もしくは陸上職を志望する学生もいるが、それ以外は、海運会社を志望する。その理由は、(1) 海運業界の機関士不足による求人数が多いこと、(2) 教員や先輩から有効な情報が得られていること、(3) 陸上職の求人も多いが、陸上職より多くの給料が得られること、等の理由がよく聞かれた。

これらについて、学生アンケートを行うことを希望していたが、就職指導業務に忙殺され、チャンスを失い、調査することが出来なかった。今後機会があれば、このようなアンケート調査を行いたい。

しかし、海上指向性が強い雰囲気の下台があっても、学生には殆ど知られることがない海運業界について、ある程度の就職指導が出来なければ海運業界への興味を大きく削がれることになる。よって就職指導教員も海運業界の概要を理解しておく必要がある。ここ数年、就職担当を行った際の就職指導手法を次章に示す。

3. 就職指導について

本校については比較的、海上指向性の強い学生が多いので、初歩的な指導は不要であると思う。しかし、入学してから就職までの期間までにその気持ちを持続させる行動と具体的な各個就職指導を行う際の手際良い指導が要求される。この手法に誤りがあれば、学校の指標の一つである就職状況に大きな影響を与えることになるので、大切な部分でもあると思う。前職場での経験を生かした手法であるが、この数年実施した就職指導につ

いて項目ごとに示す。

3.1 就職担当の海運会社の理解と情報の収集

ごく基本的な話であるが、就職指導担当者は海運業界の世界について、ある程度把握をしていなければならない。特に商船高専が関わる海運業界の場合は大きく分けて、外航と内航の双方の業界が関わっており、それぞれの組織の特徴について把握する必要がある。その詳細については機会があれば改めて紹介したい。

更には、その時の経済の状況や募集担当の交代等により、採用の考え方、手続手法及び採用状況が変わるケースもある。このようなことから、出来る限り多くの会社との接触と情報交換を行っておくと、後の海運業界の予測や学生への情報提供がスムーズに行うことが出来るようになる。よって、会社からの学校訪問対応の他、国土交通省や海運業界が開催する合同説明会の参加、学校からの会社訪問等の業務は必要不可欠な手段であると思い、今まで行動している。また、会社訪問した後は、出来る限りその時に得た情報を報告書として取りまとめ、学生に公開するようにしている。その報告書のフォームを図5に示す。

会社訪問（学校訪問）報告書

1. 会社名： ○○○フェリー株式会社
2. 日時： 平成28年 10月 10日 1330~1600
3. 対応者： 船舶部 海務課 課長 山田 太郎 (寶珠山対応)
4. 連絡先： 0123-45-6789
5. 内容：

(1) 会社の概要について

- ① ○○県の××港～△△県の△△港の航路(所要時間2時間50分)の航路を有するフェリー会社である。船舶は全航路併せて4隻の船舶で運航している。船の寿命は会社では20年前後と捉えており、大体5年に1回の割合で船の新替えを行っている。
- ② 3日勤務1日休暇制の勤務を基本としている。(乗船日0900乗船、乗船2日目は1日勤務、乗船3日目0900下船、休業開始、乗船4日目が休暇で、その次の日の朝0900乗船日となり1ローテーション勤務となる。)これは、内航船の3ヶ月勤務、一ヶ月休暇とさほど内容は変わらないことがわかると思う。ただし、この運航では長期休暇等は期待できない。
- ③ 一部からは「きつい」等の噂話があるようだが、慣れるとそのようなことはない。また休暇等の状況から、休暇期間が変則的な部分の海運会社より、確実に休暇が取得出来る船会社であるとも言える。また夜間勤務等もあるので夜間航海(業務)手当等の取得が期待できる。
- ④ 会社訪問可能。希望があれば体験乗船可能だが、事前に会社に連絡が必要。

(2) 就職試験等について

- ① 女子の採用は船内設備等も問題から採用は考えていない。
- ② 学生や求人希望者対応合同での説明確認であったので、更なる詳細事項を確認したい場合は会社訪問等で確認、給料等労働条件等は求人票を参照のこと。

図5 会社訪問報告書 フォーム例

3. 2 学生への情報発信の機会

授業の合間やホームルーム・放課後時間を利用しての就職に関わる心構えについて可能な限り話すことにしている。その内容は学年ごとやその時の求人状況により異なるが、その手法については以下のような内容を提供もしくはテーマを与え、将来について考えさせるように対応した。ここでは各学年の就職指導の話題について簡単に紹介する。

3. 2. 1 低学年1・2年生の対応

「就職は遠い先の話」というような雰囲気があるが、この頃からある程度海運に関わる基本的な話題を行うように心掛けている。小職の場合、外航と内航の違いとそれに伴う取得すべき各種免許・免状の話題、航海士・機関士の特性についての話題、船員の業務内容の特性と人間的資質の話題及び現在の先輩の就職状況の話題などを行うように心掛ける。併せて、海運業界で利用される基本的な専門用語等についても出来る限り提供するように心掛けている。

3. 2. 2 低学年3年生の対応

本校では、3年時から本人の希望により、航海コース・機関コースに分別される。この段階で現在の日本経済や海運業界の現状、更には卒業生の就職状況を伝え、数年後は就職試験があることを伝える。その上で、外航・内航・陸上・進学いずれの進路を目指すか考えるように意識させる。可能であれば、具体的な会社名や希望する船種についても調査もしくは話題として提供し、今後の学生の将来行うべきことについて考えさせる。また海技試験（上級筆記試験）やその他必要な免許等の取得時期を迎えている事を伝え、必要と認める学生には受験を促すようにしている。

3. 2. 3 高学年4年生の対応

3年生の時よりも、更に詳細な外航業界と内航業界についての説明を行う。運航業者（オペレータ）と船主（オーナー）の関係及び、外航については、船会社及び船舶管理会社について、内航海運については船種や組合等の説明を行い、海運業界が複雑な組織構造であることを理解させる。学生はこれらの情報を勘案し、自分が希望すべき具体的な会社名を調査させ、希望順位をつけさせる。このように目標を設定させると、個人が行うべき行動の発見や、取得すべき免許等の勉強やモチベーション向上等の効果が期待できる。後期なれば、会社訪問等も対応可能であったので、希望者については会社見学もしくは会社訪問も促すようにした。

併せて、来年度就職なので、インターンシップをはじめ、国土交通省や海運業界の合同説明会の情報や経団連の就職活動解禁日等の動向や前の先輩の就職試験の情報等の公開もその都度紹介

し説明を行っている。

3. 2. 4 高学年5年生の対応

各自が希望する企業等の調査を行い、それに則した行動を取るように周知する。その後は学生各個人との個人対応の機会が多くなり、就職担当としても、一番業務が激しい時期となる。今まで対処した行動について以下分野別に示す。

① 希望会社の会社訪問

就職担当に事前申請を行った上で、候補もしくは希望する会社訪問・見学を行わせた。五月雨式の学生訪問では会社に迷惑がかかるので、出来る限り希望者を募る形で一括訪問を行うように指示している。逆に会社から学校に企業説明を行うような事があった場合、学生に指定した日時・場所を伝え、希望者は参加するように伝えている。学生へのアドバイスとして、可能であれば採用試験前に会社訪問等の形で、一度会社に挨拶を行うようにした方が良いことを説明している。

② 海運会社やイベントの紹介及び参加

①まで踏み込めない、もしくは海運業界や会社が十分に把握できない・自信がないという場合は内航の場合、国土交通省運輸局等が催す「めざせ、海技者セミナーイン（開催地）」、外航もしくは船舶管理会社の場合、日本船員雇用促進センター等が主催する「外国日本人船員確保・育成スキーム合同説明会」等の参加を呼び掛けている。その他、これに類する情報等があれば、出来る限りの情報公開を行っている。

③ 学生への就職心構えの説明

会社訪問や採用試験に際し、以下の必要事項について、説明を行っている。

- 服装・身だしなみについて
- 履歴書の記載方法指導
- 採用試験等の面接対応等説明

各項目の説明の詳細は省略する。これらの説明や指導をしっかり行わなければ、会社からの学校のイメージや信用に大きな影響を与えるので、十分な配慮をしながら説明を行っている。

④ 学生への会社情報の公開

各会社から送られる求人票や情報の学生公開は非常に難しい部分である。掲示物の場所・資源の制約、各コースのクラスへの周知、学生に見易い会社の業界グループ分別でどのように学生に伝えるか、等の公開スタイルに今まで悩んできた。出来る限り就職担当業務の業務内容をコンパクト化することや、最新情報の維持に努めるため、個人研究室前に大型のホワイトボードを設置し、

そこに業界グループ別に記載した求人票提出業者一覧を作成し、掲示するようにしている。その付近に、グループごとに整理した求人票ファイルを設置し学生に情報公開を行っている。その求人票ファイルは持ち出し厳禁としている。

併せて、「3. 1 就職担当者の海運会社の理解と情報の収集」の最後に示した報告書を取りまとめ、学校訪問・会社訪問を行った会社の概要及び最新情報の差し替え等の作業も併せて行っている。

当然このような求人票や報告書の追加や変更があった場合、その都度クラスには報告するようにしている。

最近の学生はスマートフォン等を利用して必要データや情報を取得している。

⑤ 学生との個人面談

①～④の項目はクラス全体の共通周知・行動事項である。しかし、最終的には個人の事情や視点からの相談や質問等が一番の重要事項である。よって最終的にはこの面談が一番大きな業務であり、かつ学生が一番求めている部分である。については、就職担当者が企業の情報がある程度握っていなければ、うまく指導が出来ない。

また、面談は企業情報説明のみならず、採用試験に対する不安や緊張の打ち明け及び試験結果が不採用で路頭に迷う学生の訪問のケースもある。この部分についてはその不安を取り除いたり、励ましたりもしくは支えたりすることも必要である。

しかし、この対応を行う場合、個人の放課後以降の時間は全てこの時間に費やすことになるので、就職活動の期間は思うように他の業務が出来ないことが多い。

4. 就職指導の利点と欠点について

個人的には、第3章の手法による学生希望に沿った就職指導を行ってきた。かつては就職指導者による成績判定や学校生活評価を基準にした採用試験会社の指定や決定が行われていたという時代もあったことを聞いている。しかし、この手法では納得が得られない学生も多くなるため、小職はこのやり方を採用していない。よって、個人的には学生の成績の如何に関わらず、まず希望する会社に採用試験を受けさせることが基本であると思いき、それに従った就職指導をしてきた。ただし、受験の際は、不採用の覚悟も持つように注意を与えている。この手法についての個人的評価を以下に示す。

4. 1 利点

一番の利点は学生が希望する会社に自由に受

験できることである。仮に、結果が不採用であっても、該当学生はその現実について納得することが出来る。また個人レベルの対応で忙しくはなるが、学生全体の希望状況や学生から見た会社訪問や採用試験報告による会社の雰囲気や状況を併せて知ることが出来る。よって、就職活動に関わる学生の動向・会社の状況や動向が良くわかる手法であると思っている。

併せて、5年生については学生と緊密な状態で話すことになるので、学生とのコミュニケーションの機会としては非常に有効な機会が得られると思っている。

4. 2 欠点

しかし、この手法は就職担当者からすれば、授業以外の大半の時間は就職関係業務に向き合うことになるので、就職担当者はかなりハードな業務に向き合うことになる。

海運業界は非常に複雑な組織であるので、それを理解するには、かなりの時間を必要とする。このような状況から、担当者が二人以上の場合、就職担当経験者と共に業務を行うスタイルが好ましい。

学生個人の対応とは言え、その所用時間が1時間以上になるケースも多い。よって就職の個人指導についても、時間的な制約がどうしても生じることがある。

最後に、学生への情報提供についても、書類の取りまとめ、ファイルへの書類整備等、常に神経を使わなければならないし、またこれらについても非常に時間がかかる問題もある。

4. 3 欠点項目についての考察

欠点をなくすためには、まず、業務を効率的に処理するシステム作りやマニュアルが不可欠であると思う。それは、業務役割分担や、初心者でもわかるような説明が必要であると思われる。また、担当者は2名以上、それも可能であれば、航海科と機関科の各教員が担当者であることが好ましいと思われる。一時的に、1人で就職担当をしていた時期もあるが、航海科教員の小職では、機関科関係の内容について、十分納得のいく指導等はできなかった。このような教訓からその必要があると思われる。

また学生については授業等で船会社の組織等を理解させるための時間が必要であると思われる。外航部門については船社と船舶管理会社の違い、内航部門については運航業者と船主の関係並びに組合の有無について最低伝えておくべき事項であると思われる。また内航の場合は船種により考え方や業界の特徴的な慣習等もあるので、共通認識できる部分は学生に周知しておく必要があるものと思われる。可能ならば、彼らが会社訪

問もしくは採用試験受験の際にどのような体験をしてきたかレポートさせる必要があると思われる。一部の学生はそのような資料を要求するケースもあり、これに対応したいが、個人的には業務に忙殺され、実現には至っていない。現在の業務に余裕が出来るのならば、これについても対応したいと考えている。

これらについては、就職担当者としても、能力の限界があるので、学級担任からの就職説明時間の提供や他の教員による就職試験の面接対策等の協力も必要である。

5. 就職指導の効果について

欠点部分の考慮や改善も必要であるが、この手法による効果は、学生に対する有効性と学校・就職指導教員に対する有効性に分けて評価する。双方の効果が良ければ、その学校の海上就職率に繋がるとともに、海上関連会社も有効な効果が得られることが期待される。

5.1 学生に対する有効性

教員側から強制的に会社受験を指定されるようなスタイルに比べ、学生は納得のいく進路選定として受け入れられる。そしてその採用結果についても本人の納得のいく事実であると思われる。また、その過程で指導教員の対応をはじめ、会社説明会、会社訪問及び採用試験等の経験を通して、海運業界の一端を肌で感じることができると思う。それは後の自信となり、後輩への進路アドバイスや海上指向性の更なる向上等にも貢献している。

しかし、それまでには、状況によっては進路選定等で大いに悩んだり、不採用で落ち込む学生もいるケースもあるが、そのような経験を踏まえ、更に前向きになることから、精神的にもそれなりに良き経験が得られるものと思われる。

5.2 学校・就職担当教員の有効性

業務の内容は学生の相談対応・状況掌握、各業者の学校訪問対応・会社訪問及び学生公表用のメモの作成及び書類整備等行う項目が非常に多いと思える。非常に忙しい状況ではあるが、それ故に海運業界について広い知識を得ることが出来る。

また、会社担当者との接触により、個人や学校を業界に広くPRする機会を得ることもある。またこれにより、学校への求人票の増加や会社からの問い合わせ等、就職担当窓口としての重要度が向上する。業務に直接反映する機会は少ないが、学校情報、求人数及び卒業生の質は業界内の同業者の繋がりで拡散しているケースを数回経験しているので、このような地味な努力により、学校PRにも繋がっているものと考えられる。

6. これからの就職指導についての考察

就職指導業務の世界はあまりにも広く、全ての情報を掌握することは非常に難しい上に、一個人の能力では限界がある。

有名会社であっても、訪問や挨拶の機会を逃し、求人票等を得られないケースもある。

また求人票を頂いても、9月卒業に対して4月採用というような採用予定日の隔たりで対応できないケースもある。

このようや隙間やミスマッチについて考察したい。また膨大な業務の引き継ぎや今後練習船実習のタイミングについて、いろいろと問題もある。これらの件についてここでは考察したい。

6.1 各商船高専間の情報交換

現状は、他高専との就職担当との情報交換等を行っていないので、他はどのような就職指導スタイルなのかは不明であるが、一部は協力体制及び相互の情報交換等があっても良いのではないかと思われる。例えば、就職情報の共有や大手や人気の会社の採用試験受験者の人員調整等の連絡調整があった方が、会社や学校について効果的な部分もあると思われる。また会社には個人所属の商船高専として会社にPRするのではなく、5校の商船高専をPRするような方式に改めても良いのではないかと思われる。

6.2 官庁船及び造船・港湾業務等対応について

官庁船関係の求人票(募集案内)は毎年、数多く送付される。しかし、その多くは小型船舶の乗員・職員の募集で、かつ原則4月採用とあって、商船高専の現状に沿わないケースが多い。理由として、公務員採用日が4月1日という慣例及び募集対象が水産高等学校や海上技術短期大学校を基準にしている理由からと思われる。しかし、高専でも、小数ながらこのような官庁船希望者が出る場合もあるので、それを踏まえて機会がある都度、学校の卒業時期等の説明を行う必要があると思われる。

併せて、職務上は陸上職であるが、港湾等のフォアマンや造船所等でも人材が求められ、荷役積み付け指揮者、船用各種機器メンテナンス、造船所での船舶設計及びドックマスター等の人材希望の会社の学校訪問が多く見られる。それは、陸上関係者より、商船関係の知識を有する学生の方が有利な職務であることから、この業界の求人も多い傾向にある。海運業界を主眼に見れば、二次的な職業かもしれないが、船舶サービスや運用上必要不可欠な陸上支援設備の人材も併せて不足しつつある状況がここでも見受けられる。船舶の知識を有する人材の確保が難しいため、船の知識

のない人が港湾作業や船舶への貨物積み込み監督を行っているような実情も、港湾関連会社から聞いたことがある。学校の目標は、船員養成数であることはよく言われるが、このような船舶関連陸上業界にも、併せて視野を広げなければならないとも思われる。

6. 3 就職業務の引き継ぎ手法について

一時、前任者がいたので、就職関係業務はある程度円滑に行えた。しかし、引継書がないので、分からない所は個人スタイルの手法を確立しつつ、その後の業務を行うケースが多かったが、それは非効率的な場面に遭遇することが多々あった。業務のシステム化を行えばある程度負担が軽減される状態で業務遂行が出来ると思う。例えば、ガイドラインや業務引き継ぎや対応している膨大な業者のデータをある形式で引継ぐ等のひな型があれば、初めての担当者にとっては参考になったり、引継ぎ易くなったりすることが考えられる。

また複数の担当者での運用である場合は経験者の内の1名を残しスムーズに引き継げるような配慮が必要であると思われる。

6. 4 長期練習船実習と就職指導のタイミング

現状では、海技教育機構練習船長期実習の期間が今までの就職準備期間と重なるようになった。3年生後期・もしくは4先生前期に就職指導を行わなければ、間に合わない状況である。しかし学生の心構えの期間としては、少々早いようにも思える。これからの試行錯誤もあるが、4年生の前半の時期に、ある程度の集中就職指導を行い、希望する学生については、3月のある時期に事前就職活動の説明会等の実施等の工夫が必要と思われる。

7. まとめ

この数年、小職が行ってきた就職指導について述べたが、それは就職指導の一つのスタイルとして紹介してきた。それぞれの教員の方々の手法があるが、その指導の下敷もしくは、参考になる部分を取り入れてもらえて、効率化されるならそれは非常に有り難いことであると思う。今までの経験から、無駄な努力や会社に迷惑がかかるような失敗も行ったが、このような経験からいろいろな業界の知識が吸収され、学生から就職に関して信用が置かれたと思う。それぞれの担当者の試行錯誤が要求されると思われるが、それが「無駄な努力」であっても、是非前向きに取り組んでもらいたいと思う。

現状は、海運業界で船員不足の状況にあることに加え、陸上現場の技術要員の募集も激しい状況

にあるので学生の視点で見れば、求人状況は好調であると言える。しかし、今後の景気状況や海運業界の進展状況でどのように変化するか分からない。また少子化で今後、学生数が更に減る状況に直面することも考えられる。どのような状況でも、将来の状況を予測し、それに対応出来る視点も必要であると思われる。

学校としては、非常に重要な位置にある業務窓口であるので、就職担当者についてはその大きな責任を認識し、業務に励んでもらいたいと思う。

参考文献

- [1] 国土交通省海事局：海事レポート
2015. pp-208-214, 2015
- [2] 国土交通省海事局：海事レポート
2014, pp-206-213. 2014