

外航海運の海事人材育成の課題

—使用者の立場から

越水 豊*



日本船主協会の越水と申します。本日はどうぞよろしくお願いたします。私自身は、日本船主協会で勤務を開始したのは2021年の4月からでして、それ以前は外航海運に36年ほど所属しておりました元船長です。森先生のお話にもありましたとおり、外航海運の船員は、入社してから退職するまでずっと船に乗って仕事をするという事はほとんどなく、多くの期間は、所属する会社で陸上勤務をしています。日本船主協会は、1947年に創立した海運事業者の業界団体で、2022年10月現在で126社が所属しております。海運税制、地球温暖化対策、海賊問題、海事人材の確保など、海運に関わるさまざまな課題に対応している団体です。今日は「外航海運の海事人材育成の課題」と題してお話をさせていただきます。

日本海運の概観

最初に日本海運を概観しますと、森先生のお話にありましたように、日本の貿易量のうち海上輸送の割合は貨物重量ベースで99.6%です。この99.6%の貨物を日本の商船隊がどれくらい運んでいるのかと言いますと、輸出に関しては39%、輸入については65%、輸出入を合わせて60%の貨物を日本の商船隊が運んでいます。

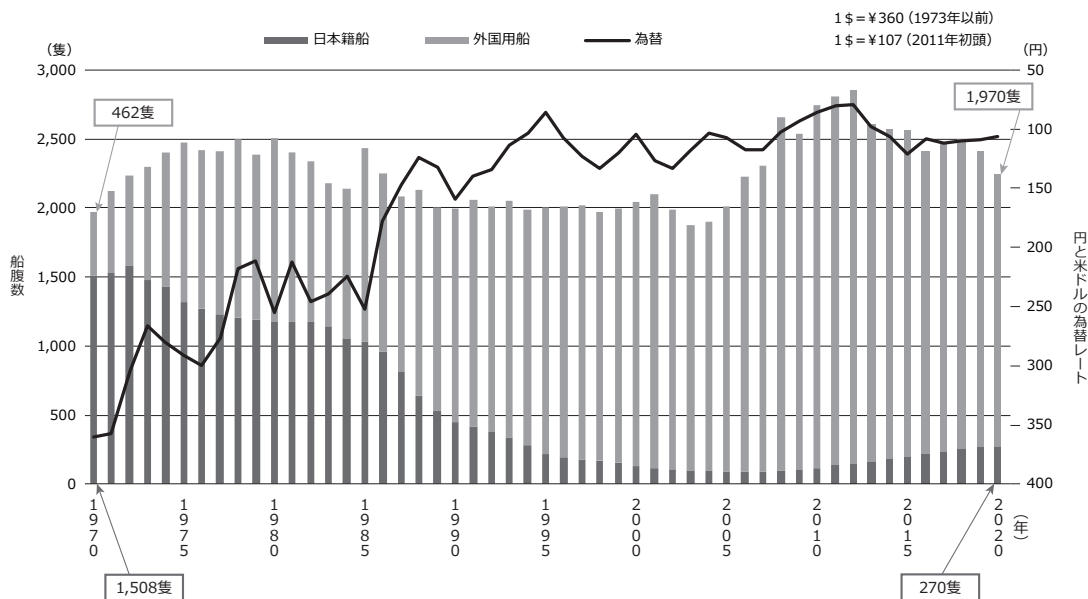
世界における日本海運の立ち位置を見ますと、日本の海運が実質支配する船腹量は世界で第3位、11%です。日本の造船所における商船建造量は、世界で第3位、18%です。日本商船隊の輸送量は世界全体の8%程度となっております。

次頁図1のグラフは、日本商船隊の船腹数の推移を示しています。縦の棒グラフが船腹数で、折れ線が円とドルの為替レートを表しています。これは若干古いデータで2021年初頭ののもので、1ドル107円と記載してありますが、今日現在、1ドル148円となっているのはご存じのとおりです。

この棒グラフの下の部分が日本籍船の数です。上の部分が外国籍船の数です。1970年代では日

*越水豊（こしみず・ゆたか）（一社）日本船主協会常務理事。1986年11月に日本郵船（株）入社。2003年4月同社の船長へ昇進。海上勤務と陸上勤務を繰り返し、海外勤務や社外出向も経験。2021年4月より（一社）日本船主協会に勤務。2022年6月に日本郵船（株）を退社、2022年7月より現職。

図1 日本商船隊の船腹数推移



隻数データ出典) 国土交通省海事局

本籍船の割合が多かったわけですが、2021年の段階では日本籍船は270隻、外国籍船が1,970隻と外国籍船の割合が圧倒的に多くなっています。

1985年のプラザ合意を境に急激な円高になったのを機に、日本籍船数が著しく減少していることが見てとれるかと思えます。それまで1ドル260円ぐらいだったのが一気に160円ぐらいまで跳ね上がり、日本海運の円ベースでの収益は激減しました。同時に日本人船員費がドルベースで倍増するというコストの急増に見舞われました。この結果、外航海運会社はコストのドル化と船員費の削減を迫られることになり、緊急雇用対策として日本人船員の早期退職を募る対策がとられました。それ以降、日本人の船員は急激に減少し、2005年以降は2,500人を切るような形となり、現在は2,200人程度の船員数になっていることは森先生のご説明でもお話があったとおりです。

1985年前にも段階的に日本人船員が減っているわけですが、これは戦後、大量に採用した時期の船員が自然に定年退職していった経緯があります。また、かつて日本人が乗る船は船員が全員日本人だったのが、外国人と一緒に乗る混乗化が始まったことがあげられます。同時に、船舶の近代化が始まり、当時は大型船でも12人ぐらいで運航できるようになっていました。そういったことがあって段階的に船員は減ってきていたのですが、1985年を境に急激に減ったという背景があります。

では、今どきの様な国籍の人たちが日本の外航船に乗っているかですが、日本商船隊2,300隻に乗っている船員は約5万人程度のうち、フィリピン人が70%を超えています。続いてインド人が10%程度、中国人が4%程度、次いでミャンマー、ベトナム、韓国、その他となっていますが、日

本人が乗船している割合は2%程度です。つまり、日本人の外航船員は約2,200人いるのですが、実際に船に乗っているのは900人ぐらいしかいません。残りの人たちは乗船待機中の人もいますが、その多くは陸上で勤務しています。

外航海運の直近の出来事

外航海運で生じた直近の出来事ということで、二つの話をしたいと思います。一つ目は「新型コロナウイルスの感染拡大」、二つ目が「ロシアのウクライナ侵攻」です。この二つの出来事は世界規模で物流障害が発生したとても大きな事件でした。経済安全保障において海運がきわめて重要だということが浮かび上がった出来事でもありました。

【新型コロナウイルス感染拡大】

実は、新型コロナウイルスの感染拡大前は、船は供給過剰になっていました。その調整のために、若干船を減らすような動きがありました。新型コロナウイルスの感染が拡大してからは、各国の水際対策強化によって、労働者がロックダウンなどで移動できなくなってしまいました。仕事をしたくてもできない状況が起きたのと、労働者自身が感染してしまって、労働力が不足しました。その結果、製品部材や部品の生産が低下し、供給が停滞しました。物流については、輸送効率が大きく低減したわけです。

船で積んでいた貨物は、特にコンテナの場合、港湾労働者がクレーンを使って船から陸揚げをします。陸に揚げた貨物は鉄道やトラックに積み替えて消費者のところまで運ばれます。こういった港湾労働者やドライバーが減ったことで、貨物がヤード内に滞留するなど、荷役効率が大幅に低減することになりました。その結果、船舶の港での停泊時間が長期化して、かつ貨物が港やターミナルに残ったままになってしまう状況が起きました。一時、2022年1月の段階では、アメリカのロサンゼルス／ロングビーチの港に100隻以上の船が滞船しているという状況になりました。

これに対して、海運界としては、輸送能力を強化したり、サプライチェーン全体で労働を融通するなどの改善策をとったり、また感染者が出ないようにワクチン接種を促すなど、対応を重ねてきました。そして9月末の段階でこの滞船状態も解消し、現在はほとんど待っている船はなくなったと聞いております。

こういった事態の裏で何が起こったかといいますと、船員交代が難しくなりました。乗組員というのはいったん船に乗ったらずっと乗っているわけではなく、だいたい4カ月から8カ月ぐらいで交代し下船するのですが、船員交代を妨げるさまざまな障害が発生しました。国際的なフライトが運航停止になったり、ロックダウンによって船員が国内移動できなくなったり、あるいは入港する港の感染防止の水際対策によって船員の下船が拒否されたりしました。また、船員が外国に向かうために、自ら隔離して、コロナ感染していないという状態を確認してから移動するなどの措置をとったために、船員の供給が見かけ上不足しました。これによって、実際に船に乗っていた船員が、下船できずに乗船期間が長期化することとなりまして、2020年9月のピーク時には、約40万人の船員が契約期間を超えても下船できないことになりました。

これに対して、船社も船主協会もさまざまな対応を行いました。船社としては、乗組員を交代させるためだけに、もともと入港する予定がないフィリピンに寄って船員を交代させたりしました。

また航空機をチャーターして船員交代のために供与する、乗船前の隔離措置の徹底、ワクチン接種を拡大して船員がコロナに感染しないようにするなどです。皆さんの場合、コロナのワクチンは国と公共団体が手配したものを接種されていると思いますが、外国では海運会社自らがワクチンを手配して船員に接種するという対策もとられました。

一方、船主協会としましても、船員交代の円滑化やワクチン接種の促進を要請してきました。国土交通省を通じて、外国人船員が日本国内において一定条件を満たせば交代できる体制を維持していただくようお願いをしたり、乗船中の日本人船員が接種期限にかかわらず、下船後にワクチン接種を受けられる体制を作るように働きかけたり、国際海運会議所を通じて国際海事機関に国際的に船員の交代が円滑に行われるような活動も行ってきました。ガイドラインを作成・配布して、船上における感染防止の徹底をはかる活動も行ってきました。そして、国際的な新たな感染者数も落ち着いてきて、この9月末の段階で船員の交代率もかなり回復し、今はコロナ前の98%ぐらいに戻ってきています。

本日のシンポジウムの参加申し込み者からいただいた事前の質問のなかで、コロナの影響で船員さんはどれぐらい辞めましたかというものがありません。大手海運で働いている船員で、コロナを理由に辞めたという事例は聞いておりません。ただ離職者はいないのかというところではなく、会社によっては10年間でおよそ10%程度が辞めていってしまうことがあると聞いております。では、外国人船員はどうかというと、外国人はもともと乗船するときに雇い入れをして、下船で雇い止めするという期間雇用関係です。外国人船員は1ドルでも多くもらえる船会社の船での勤務を選びますので、次の乗船の機会に戻ってくるかは確かではなく、コロナの影響でどのぐらいの人が船員の仕事から離れたかはわかりません。

【ロシアのウクライナ侵攻】

もうひとつの大きな出来事は、ロシアのウクライナ侵攻です。侵攻開始の翌日、日本関係船舶がウクライナ沖で被弾する事件が発生しました。ロシアの原油輸出量はサウジアラビアに次いで世界第2位です。ロシアもウクライナも小麦の輸出大国で、日本を含め60カ国以上が輸入しています。この侵攻によって、石油や天然ガスなどエネルギーの海上輸送や、小麦を中心とする穀物の輸出入に大きな影響が出ているのはご存じのとおりだと思います。

また、ウクライナ人船員、ロシア人船員の配乗にも、大きな問題が発生しました。ウクライナ人とロシア人は世界の船員の約14%を占めています。日本の商船隊も両国船員と大きな関係があります。2022年9月現在、ウクライナ人船員206人が約66隻に乗っており、ロシア人船員364人が約65隻に乗っているなど、両国船員は日本商船隊を維持するのに不可欠な存在となっています。

ロシアのウクライナ侵攻で生じたことは、コロナと同様、船員の交代ができない状況が続いたことでした。ロシアとウクライナの船員が出国することができずに、また両国のフライト規制によって、交代要員が確保できない問題が生じました。また、アメリカの一部の港では、ロシア人やウクライナ人が行方不明になっては困るということで船員の下船が禁止されたりしました。今も船会社は、フライトを確保したり、どこで交代できるか乗下船可能な寄港地を探したり、他の国の船員に配乗替えができないかなど、大変苦労している状況です。

また、給料支払いにも障害が生じました。船会社は当然、船員に給料を払うわけですが、

経済制裁によって、ロシアの場合は送金ができない問題が起きています。これについては、海外に口座を新たに作ってもらったり、制裁を受けていない銀行に振り込む、あるいは船上で現金で支払うなどの対策をとっている状況です。

このような大きな出来事があったとはいえ、外航海運は24時間365日、船を止めない、物流を止めない、という使命のもとで、海上輸送に従事する船員はエッセンシャルワーカーとして働いています。また、船の上の仕事だけでなく、船の安全や安定運航をサポートする陸上スタッフの仕事もとても重要です。外航海運は、大きな物流障害が発生している状況下でも、日本と世界の人々の暮らしを支えています。

外航海運の主課題

【安全運航】 では、外航海運の課題は何かとありますが、一番大事なのはやはり物流を止めないこと、すなわち「安全運航の確保」が最重要課題となります。当然、事故やトラブルを防止する対策活動を日夜行わなければなりません。たとえば昨年、日本の船主が所有している大型船がスエズ運河で座礁して、7日間ぐらいい閉塞してしまった事故が起きました。そういった事故が起これば国際的に物流を阻害しますので、事故を起こさないように深度を増して原因を究明し、対策を強化していく必要があります。

また昨今、DXなど最新技術を活用し船の状態を陸上でモニタしながらリスク低減と効率運航を追求したり、安全輸送環境を維持しなくてはなりません。しかし、そういった環境の維持も船会社単独ではできない問題があります。たとえばソマリア沖やアデン湾などでは海賊が出てくるリスクがあり、いろいろな国の軍が商船を護衛する活動が行われており、日本の自衛隊もここに派遣されて護衛や監視活動を行っています。そういった海賊テロに対する対応が必要です。また船舶自身が国際的なテロの標的になることがあって、これに対する防止対策も必要です。さらに情報技術の発達とともに、サイバーセキュリティも非常に大事な対策となっています。こういった技術革新も取り込みつつ、時代とともに多様化する安全確保の課題に対応しなければなりません。安全運航が最重要だからです。

【環境対策】 安全運航に加えて、早急に対応すべき重要テーマになっているのは「地球温暖化の抑止」です。船舶は、重油を燃料として燃焼させて、推進力を得ています。このCO₂の発生をいかに削減していくかということで、「2050年温室効果ガス ネットゼロへの挑戦」を海運業界で発表しております。長期的には、重油に代わる燃料として、水素燃料やアンモニア燃料へ代替しているという動きになっております。ただ水素燃料やアンモニア燃料はまだ供給がしっかりしておらず、重油に代わるほどの供給量がないということ、さらにこれらを燃焼させるのにエンジンの技術的な開発が必要で、まだ十分な対応ができていない状況です。それゆえCO₂を減らすために、当面、LNG燃料へ代替しようという動きがあります。このLNG燃料船に船員が乗れるようにするには特別な資格が要りますが、そういった資格の取得を促す活動も行っているところです。

さらに、アンモニアや水素を主燃料するためにアンモニア運搬船や水素燃料運搬船を開発したり、アンモニアや水素を重油に代わり燃焼させる環境に配慮した新たな船舶の開発を進めており、数年後に実用船が登場する見込みとなっています。また、多様なエネルギー源を活用してCO₂の

削減をはかろうと、たとえば風を利用する新たなタイプの船も出現しつつあります。

環境問題・環境対策といっても、「地球温暖化対策」だけではありません。エンジンや燃料を改善したり新たな装置を搭載したりして「NO_x/SO_x 大気汚染対策」も行ってきましたし、廃船を再資源化することで「資源循環への貢献」も必要です。「海洋汚染対策」としては油の流出を未然に防止したり、汚水や廃棄物をきちんと処理することも重要です。さらに「生物多様性への配慮」といった環境対策も海運会社に求められています。たとえば、生物多様性に関連して、バラスト水管理条約があります。船は安定性を確保するために海水をタンクに積んでいます。その水のことをバラスト水と呼ぶのですが、日本でバラスト水を積んでオーストラリアで排出したりすると、このバラスト水のなかにワカメやコンブと一緒に混じっていて、オーストラリアの港で今までなかったワカメやコンブが生息し始めたという問題がありました。外来生物が越境したということで、これを禁止するというのがバラスト水管理条約です。現在、バラスト水処理装置を全船に積むという対応をしているのですが、これがまた大変な作業であり、乗組員の船上での仕事の負荷をかなり上げることにもなりました。しかし、こういった環境関連への対応も外航海運にとっては重要な課題です。

【新たな事業への挑戦】 森先生のお話にもありましたように、海底資源の開発や再生可能エネルギーの利用など、海運会社も新たなビジネスへの挑戦が始まっています。探査船、ドリルシップ、シャトルタンカーなど、さまざまな船が活躍しています。また、洋上風力発電の支援船や、再生エネルギー事業への支援など、海洋・オフシア関連事業などで新しいビジネスに取り組んでいるところです。

海事クラスターを支える海事人材像

続けて「船員の労働」という本日のテーマに関わる、海事クラスターを支える海事人材についてお話しします。

外航船にどんな人たちが乗っているのかを示したのが次頁の図2です。これは船長以下約23名の乗組員が乗船している例です。最高責任者として船長が乗っていき、左側の部分は「航海士系」と呼ばれている船の運航に関わる人たちです。その下に甲板部員がいます。

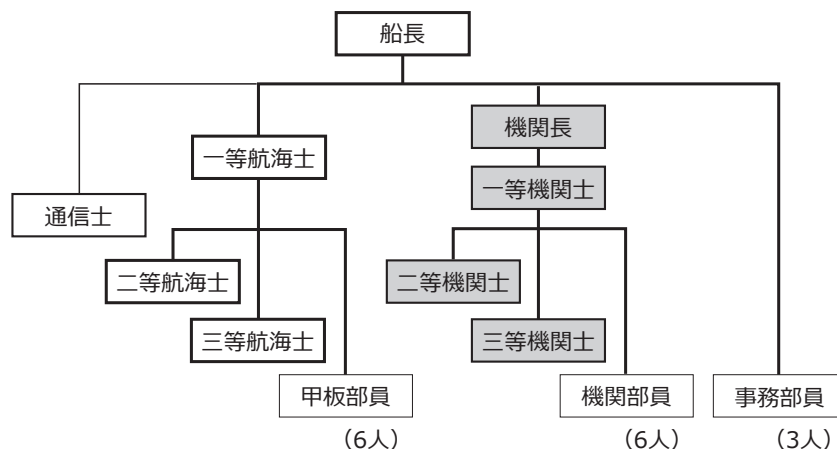
真ん中の部分は「機関部」と呼ばれまして、機関長をトップとする機関士がいて、その下に機関部員がいます。

一番右に記したのは「事務部」と呼ばれているもので、かつては事務局長が乗っていたのですが、今は事務局長は乗っておらず、その仕事を船長が行っています。事務部員が3人と書いてありますが、実質的には食事等を作る司厨部と呼ばれていて、そういった部員が乗っています。

一番左に細い線で「通信士」と記しましたが、今は外航貨物船には専門の通信士は乗っていません。航海士系の人が通信士の資格を取得して、航海士が通信士を兼務する形で乗っています。

よく「船にはドクターは乗っていないのですか」と聞かれるのですが、乗っていません。ドクターが乗っているのは客船だけです。この乗組員の図のうち、航海士や機関士は「職員」とも呼ばれるのですが、彼らは「船舶衛生管理者」という看護師相当の資格を持っており、さらに船のなかには、処方箋がないと買えないような抗生物質、血管拡張剤や収縮剤、点滴剤をはじめ、簡単な手

図2 船長以下約23名の乗組員が乗船している例



術もできる道具を積んでいます。もし怪我人や病人が出た場合は、無線を通じて陸上のドクターの指示を受けながら処方をする形で対応しています。

航海士と機関士という「職員」の仕事をもう少し説明しましょう。航海士は主に船橋（せんきょう）で操船する人で、効率の良い航海を心がけて、運航スケジュールの維持、荷役の監督業務を行います。勤務としては、24時間を4時間ごとに六つに割って、「0～4時」「12～16時」が二等航海士、「4～8時」「16～20時」は一等航海士が、船橋で当直します。三等航海士は「8～12時」「20～0時」に甲板部とペアになって船橋で操縦します。

機関士は、海の上の技術集団で、船の機関管理をする仕事です。船のメインエンジンはすごく大きなプラントで、発電所に相当するような大きな発電機を持っているわけですが、機関士はこういったプラントを運転してメンテナンスしています。機関士の勤務としては、航海士と同じように4時間ごとに機関室に当直に入る場合がひとつです。別の場合として、M0船と呼ばれる無人運転してよい船があります。そういった無人運転できる船では、朝の8時からお昼までと午後1時から5時までの間、機関の監視とメンテナンス業務をエンジンルームで行っています。

外航海運の船員は、このような航海士・機関士として、船に乗りますけれども、そのみが一生涯の仕事というわけではなく、入社してから退社するまでに多くの人が陸上で勤務します。つまり「船員」の資格と経験を持ち陸上で活躍する人たちを「海技者」と呼んでいます。そういった仕事をしているかを紹介すると、まず「①安全運航対策」です。運航の安全指針を作って船に指示を出したり、事故やトラブルがあるとこれを分析して同じような事故を起こさないための再発防止対策を考えます。「②船舶管理」の仕事もあります。船自身が大きな資産であり、また大規模なエンジンを積んでいますので、保守・整備の計画を立てたり、ハード面でのトラブル防止に努めています。加えて重要なのが「③配乗管理」です。多くの国籍の船員を配乗するわけですから、良質船員の配乗管理と教育訓練の手配・実施が不可欠です。また、貨物によっては「④貨物管理」が必要になってきます。適切な積み付けを検討したり、貨物の損傷防止を行う仕事です。それから、船は航

行して動きますので、経済運航を常に考える「⑤経済運航検討」が必要で、最適航路や速力の検討をして船に情報や指示を出したり、配船計画を立てる仕事もあります。加えて「⑥営業支援」もあります。海運会社も新規のビジネスも展開していかなければならないわけで、営業に対する技術的なサポートは船員の知識なくてはできません。すなわち、日本人船員の仕事は海の上だけでなく、海技者として、船舶の安全・安定運航を担保するために、お話ししたとおり大きく分けてこれら六つぐらいの仕事を陸上で行っています。

今、海技者とは陸上で業務し船舶の安全・安定運航を担保する存在だと申しましたが、これからはさらに「海のエキスパート」になっていくことが求められていると思います。「伝統」としては、船舶の運航者、つまり航海士や機関士として船に乗ることによって安全運航を達成する仕事でした。その仕事は陸上でも続いており、安全運航対策・船舶管理・配乗管理など海技者としての仕事がありました。いずれも船舶の安全・安定運航を支援するものでした。この「伝統」に加えて、これからの時代は「革新」に入っていきます。革新で求められるのは、「国際社会のニーズに沿った活躍・貢献」です。具体的には、環境対策、海洋エネルギー分野での活躍、デジタルイノベーション、国際ルールの形成です。このような革新的な分野を切り拓いていく「海のエキスパート」を、新しい海事人材像として描いているところです。

次世代を担う海事人材確保・育成の課題

このような新しい領域、革新的な分野を切り拓いていくためには、「海のエキスパート」の拡充が不可欠です。しかし、船員はすごく減っていて、日本人外航船員はいま2,200人程度しかおられません。これから新しいビジネスを展開していくには要員が足りず、どこの外航海運会社も人が足りなくて困っている状況です。

商船系の大学や高専など、海技免状を取得することができる教育機関への入学志望者も減ってきています。少子化という大きな理由もありますが、職業選択が多様化して、商船系大学や高専を卒業しても船員になりたいと思う人が減ってきているのが現状です。さらに、「新型コロナウイルス感染拡大」と「ウクライナ侵攻」が同時期に発生して、海上勤務の特殊性のうち、船員交代が困難になり乗船が長期化したなどの「負の側面」にフォーカスが当たってしまいました。海技者の仕事はとても魅力的なのですが、少なからずこれらは負の影響をもたらしてしまいました。それゆえ、よりいっそう「海のエキスパート」の魅力を発信して人材を確保することが急務です。いま各会社ではどうしているかと申しますと、本来は海技免状を持って船員として乗れる人を採用するわけですが、一般の大学を出て海技免状がない人も雇用して、船会社自らが海技大学校などに行かせて免許を取らせて、船に乗せるという自社養成も行っています。

「海のエキスパート」を増やしていくためには、次世代を担う若者に対して、時代に合致して選択可能なライフプランを提示できるかどうかを鍵だと思っています。日本人が外航海運会社に船員として雇用されると、入社して3年間ぐらいは三等航海士もしくは三等機関士として海上勤務します。その後は二等航海士・二等機関士に昇進し、多くの人は依然として海上勤務ですが、一部の人が陸上勤務を開始します。入社して6年ぐらいたつと一等航海士・一等機関士に昇進します。そうすると多くの人が陸上勤務に従事して、一部の人が海上勤務を継続するという感じになります。入

社して13年ぐらいたちますと、船長もしくは機関長に昇進しますが、ずっと陸上勤務する人と海上勤務する人に大きく分かれます。あるいは海上勤務だった人が陸上勤務になったり、陸上勤務だった人が海上勤務になったり、そういったことを繰り返すことになります。

今まではこういったキャリアパスを積んできたわけですが、これからの時代は、先ほどお話ししたような革新的な分野にも挑戦していかなければいけないわけで、新たな領域に対して若い人たちが魅力を感じてくれるかがポイントだと思っています。環境対策では、代替燃料や新技術への対応です。デジタライゼーションでは、正に取り組んでいるものとして、自律運航船・自動運航船があります。要は無人でも船を動かせるといった技術を開発しているところです。AI・サイバーセキュリティなどの分野も重要です。情報通信技術の発達にともなって、大量なデータを船から陸上に送ることができるようになりました。さらなる安全運航や効率運航を達成しようという動きも出ています。しかし、船の知識がない一般のプログラマーやシステムエンジニアだけでは、システムを作り上げることができず、結局、海技者がいろいろなシステムを作ったり分析を行ったりしています。つまり今後は、海上職務経験と技術的知識を兼ね備えた人材の確保・育成が課題です。

産官学が共有している課題として、海事教育機関の教育資源の充実があります。たとえば学校で使っている実習用の機材が非常に古くて、実際の船で使っているものではなかったりします。時代に即した実習機器を整備したり、実習教材を導入しなければなりません。また商船系の学校教育だけでは、国際条約で求められている知識の習得と乗船訓練を習得できず、海技教育機構が保有している練習船に乗って、免状を取得するのに必要な要件と乗船履歴を取得しています。しかし、海技教育機構が財政的に苦しい状況になっていて、十分な訓練ができない問題も生じており、財政基盤の充実が課題となっています。

もうひとつ、産官学が共有している課題は、海事人材育成の裾野の拡大です。これまで同様、船舶を運航できる船員を確実に育成していく教育の継続は必要です。加えて、それと同時に、今までとは違う分野の知識を持った人材を育成していく必要があって、大学でもカリキュラム等の見直しが必要なのではないかと考えております。多様な分野の知識を有した人材が必要となっているからです。

おわりに

外航海運というのは、人々の生活に直結する、非常に重要な業界だとわれわれは認識しています。2011年の東日本大震災のときには、原発の被害で、首都圏が停電したのを覚えておられますよね。その後もしばらく計画停電で電気が自由に使えない状況に陥りました。当時、電力を回復するには火力発電をフルに回すしかなく、日本に近い所にある東南アジアから、天然ガスを持ってくるしかないということで、私も陸上勤務していましたが、一時、陸上勤務している海技者をかき集めて、LNG（液化天然ガス）船へ緊急に乗船しLNGを運搬しなくてはという事態に陥ったことがありました。しかし、実際は既存LNG船と乗船中の船員をフル活動することで、幸い陸上勤務中の者を急遽海上勤務へ戻すまでにはいたらずに事態は回復しましたが、そういった日本の災害や万が一の有事の際に動けるのは、結局、日本人船員だと思いました。

東日本大震災の時に、もうひとつエピソードがあって、日本に在住するドイツ人やフィリピン人

には本国から日本からの退避命令が出たことを記憶しています。震災の数日後、私は船社の本店で勤務していましたが、知り合いのフィリピン人船長が私に直接電話してきて、今乗っている船が翌日横浜に入港しようとしているが、一緒に乗船しているフィリピン人船員たちが横浜に行けば放射線を浴びて皆死んでしまうから横浜に入港するのをボイコットすると言って困っていると言ってきました。私は笑いながら「大丈夫だよ。なぜなら私は今東京にいて仕事しているけど健康に問題ないよ。」と伝えました。その船長は「よし、わかった。」と言って、その船は翌日予定どおり横浜に入り、貨物を揚げ積みし、横浜を出港しました。

これらの出来事を通じて、さらに現在の色々な国際状況から、日本外航海運の船員の多くを外国人に委ねている状況で、日本の経済安全保障、特に物資やエネルギーを日本へ運ぶということは本当に大丈夫なのか、私は個人的に強い疑念を抱いています。しかし、これは簡単に改善することができない課題とも思っています。

以上で講演は終了させていただきます。ご清聴どうもありがとうございました。(拍手)