

3. ワークライフバランスを重視した「23日乗船・7～8日休暇」の導入

- 船員をコストではなく貴重な経営資源であると位置付け、船員のワークライフバランスを重視した短期乗船(23日乗船・7～8日休暇など)を実施
- 乗船期間の短縮によって、乗船・休暇時の給与のばらつきをなくして月間給与も平準化・安定化

従来の課題

- 従来「3か月乗船・1か月休暇」の配乗ローテーションが一般的だが、長期間帰宅できない勤務形態が若い世代などに敬遠される傾向にある。
- 予期せぬ乗船期間の延長や休暇の短縮の積み重ねが退職理由となっているとの声が多く聞かれていた。
- 若年層が定着しなければ、将来的に中途求職者数も減少していくという危機感を持っていた。

POINT！ 常識とされてきた配乗ローテーションの見直し

取組内容

- 船上勤務と休暇のサイクルについて一般的な「3か月乗船・1か月休暇」よりも間隔が短く、ワークライフバランスを重視した「23日乗船・7～8日休暇」(大型液化ガス船の場合には「45日乗船・15日休暇」)を採用
- 船員が自らのワークライフバランスを維持しやすく、職場となる船に愛着を持てるように乗船する船舶が原則として変わらない「固定配乗」やBCPに配慮した予備員確保などの取組と併せて実施



図 配乗ローテーションについて記載した求人説明資料と同社塩酸専用船(出典:コーウンマリン)

効果

- 船員の平均年齢は43歳と業界平均並みながら、一部の輸送船では平均年齢が32歳と非常に若い世代で構成されるなど、若年船員を確保し安定的な運航を実現
- 東ソー物流、コーウンマリンとして令和4、5年度国土交通省「船員安全・労働環境取組大賞(トリプルエス大賞)特別賞」を連続して受賞

【参考URL】

<https://www.tosoh-logi.co.jp/wp-content/uploads/2022/12/kounmarine-companybrochure2022-23.pdf>
https://www.mlit.go.jp/report/press/kaiji04_hh_000284.html

6. クラウド型労務管理システムの導入

- 内航海運向け船員勤怠管理サービスを導入し、船員が日々の労働時間をスマホやタブレットから入力することで、労務管理責任者の作業負担を軽減
- 長時間労働の防止、就労状況の見える化、運航スケジュールの効率化などを期待できる環境整備として実施

従来の課題

- 従来、労務管理作業は紙ベースやExcelファイル上で行っており、作業が煩雑な上に残業の可視化が難しいこと等が課題となっていた。
- 2022年4月の改正内航海運業法施行により、オペレーターに対し船員の労働時間に配慮した適切な運航計画の作成が義務付けられたことなどを受け、船員の労働時間を適切に管理すること等が必要となった。

POINT！ 紙ベース等で行っていた労務管理作業からの脱却

取組内容

- コーウン・マリンが九州デジタルソリューションズの提供する船員の労働時間、作業内容、シフト管理、乗組員・船舶情報を一元管理できるクラウド型労務管理システム「Crewlog(クルーログ)」を導入
- システム導入にあたっては、PC操作の苦手感やデジタル化への抵抗感を持つ船員向けに、ドック入渠時の機会を利用した無料トライアルを実施し、疑問点や不安を解消

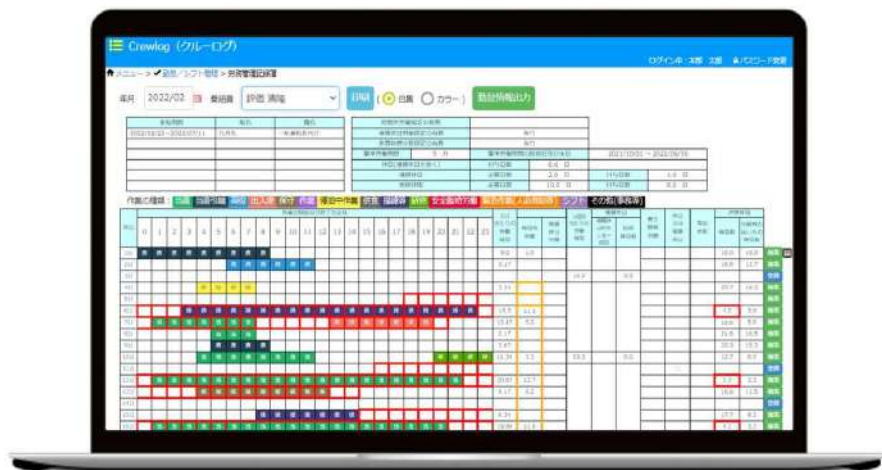


図 Crewlog(クルーログ)画面イメージと試験導入時に運航した「東優丸」
(出典:コーウンマリン、九州デジタルソリューションズ)

効果

- 船員が日々の労働時間をスマホやタブレットから入力することで、従来の紙ベースやExcelファイル上での作業負担を軽減すると共に、責任者の作業負担を軽減(労務管理作業のデジタル化)
- 長時間労働の防止、就労状況の見える化、運航スケジュールの効率化などへも波及する見込

【参考URL】

https://kyu-ds.com/case_crewlog.html