

海技人材の確保のあり方に関する検討会
とりまとめ

令和7年6月

海技人材の確保のあり方に関する検討会

I. はじめに	1
II. 海技人材の確保のあり方を取り巻く環境の変化	2
1. 社会経済情勢の変化	2
2. 船員不足の深刻化	2
3. 海技人材のニーズの変化	3
4. 海技人材の養成ルート等の現状	3
5. 船員の労働環境改善の必要性	4
III. 海技人材の確保のあり方を取り巻く環境の変化を踏まえた対応策の5つの方向性	4
IV. 各対応策の方向性の「基本的な考え方」と「今後の対応策」	5
1. 海技人材の養成ルートの強化	5
(1) 基本的な考え方	5
(2) 今後の対応策	5
(i) 3級海技士養成（一般大学卒）のさらなる拡大	5
(ii) 水産高校との連携強化（4級・5級海技士）	5
(iii) 5級海技士養成の拡大策の検討	6
(iv) 6級海技士短期養成課程による養成数の拡大	6
(v) 船員養成機関の連携強化に向けた課題の整理・検討	6
2. 海技人材確保の間口の拡充	7
(1) 基本的な考え方	7
(2) 今後の対応策	7
(i) 船員職業安定制度の見直し	7
(ii) 有料の船員職業紹介事業に関する検討	8
(iii) 船員の募集情報等提供に関する周知	8
(iv) 公共職業安定所（ハローワーク）と地方運輸局等の連携強化	9
(v) 海のハローワークネットの情報掲載方法の改善	9
(vi) 退職海上自衛官の活用推進	9
3. 海技人材の養成・就業拡大に向けた訴求強化	10
(1) 基本的な考え方	10
(2) 今後の対応策	10
(i) 「船員養成・就業拡大に向けた訴求強化戦略」（仮称）の策定及び戦略実施のための体制構築	10
(ii) 海技免状保有者へのアプローチの強化	11
4. 海技人材の多様な働き方の促進と職場環境の改善	11
(1) 基本的な考え方	11
(2) 今後の対応策	11
(i) 快適な海上労働環境形成の促進に資する仕組みの導入	11
(ii) 女性船員の活躍推進のための情報発信の強化	12
(iii) ハラスメント対策の充実	12

(ⅳ) 女性特有の健康課題への対応	12
(ⅴ) 育児・介護休業法の見直しへの対応	13
5. 新たな海技人材ニーズへの対応（新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成）	13
(1) 基本的な考え方	13
(2) 今後の対応策	13
V. 他の関連する検討会等における検討状況	14
1. 自動運航船に対応可能な海技人材の確保・育成に関する検討	15
2. JMETS の中期的なあり方に関する検討	15
3. 船員の確保・労働環境改善のための原資の確保（内航海運業の事業基盤強化、荷主や一般社会の理解醸成）に関する検討	15
VI. おわりに	17
「海技人材の確保のあり方に関する検討会」 検討経緯	18
「海技人材の確保のあり方に関する検討会」 委員名簿	19

I. はじめに

四面を海に囲まれた我が国では、海運や造船をはじめ海事関連の多岐にわたる分野が有機的に繋がる「海事クラスター」が形成され、我が国経済・国民生活、経済安全保障等を支える重要な役割を担っている。船員などの海事人材は、「海事クラスター」を担い手の側面から支える中核分野であり、海運においては、船舶運航の担い手となる船員及びその養成を担う教官など船員としての素養を有する海技人材の存在が不可欠である。

海運は、我が国の貿易量の99.6%、国内の貨物輸送量の約4割を占めるとともに、離島航路等では地域住民にとって不可欠な交通インフラとして機能しているが、こうした安定的で安全な海上輸送は、船員をはじめとする海技人材によって支えられているものであり、海技人材を将来にわたって安定的に確保していくことは、「海洋国家」である我が国にとって極めて重要な課題である。

他方で、現在、海技人材の確保のあり方を取り巻く環境は大きな変化に直面している。我が国では、少子高齢化による中長期的な生産年齢人口の減少を背景に、様々な業種で担い手の確保が大きな課題とされており、船員についても、近年、有効求人倍率が急激に上昇するなど、その不足が深刻化している。また、海技人材に求められるニーズも、今後の海運分野におけるカーボンニュートラルへの対応や、自動運航船の実用化に向けた動きの進展にあわせて、変化していくことが避けられない。急速に進む少子化を見据えれば、中学校・高校の新規卒業生を受け入れることを中心とした現行の海技人材の養成ルートについても強化が必要である。さらに、船員の労働環境については、船員の働き方改革によって改善が図られつつあるが、社会全体として、今後、ますます担い手確保の競争が激化していくことが見込まれる中、職業として船員が選ばれるためには、多様な人材にとって働きやすい労働環境の実現が必要である。

このように、海技人材の確保のあり方を取り巻く環境変化に対応して、将来にわたって安定的に海技人材を確保していくための環境整備を図ることは、我が国にとって喫緊の課題であり、そのためには、今後の海技人材の確保のあり方について、官民一体となって幅広い検討を行い、必要な対策を早急に講じていく必要がある。このような問題意識に基づき、本検討会においては、令和6年4月から8回にわたって議論を行い、今般、本報告書を取りまとめるものである。

Ⅱ. 海技人材の確保のあり方を取り巻く環境の変化

1. 社会経済情勢の変化

我が国の生産年齢人口（15歳から65歳未満の人口をいう。以下同じ。）は、1990年の8,590万人から、2020年に7,292万人と大幅に減少し、2050年には5,540万人となり、1990年と比較すると、3分の2以下となると見込まれている。さらに、将来の生産年齢人口となる15歳未満人口は1990年の2,249万人から、2020年に1,496万人と大幅に減少し、2050年には1,041万人となり、1990年と比較して半数以下となる見込みであり、このように長期的にみて生産年齢人口が増加に転じる見込みが立たない状況にある。

我が国の海運事業者は、地方部に本拠を設けている者が多い傾向にある中、地方部の生産年齢人口は、生産年齢人口の転出超過を背景として、都市部と比較して大きな減少となっており、今後もその傾向に歯止めがかからなければより深刻な状況になると考えられる。

実際、厚生労働省の労働政策審議会労働政策基本部会が本年5月にまとめた報告書¹では、中小企業・地方の人手不足が大企業・都市部に比べてより深刻な状況にあるとしている。

また、同報告書では、労働市場の供給面について、労働力人口は1990年代と比較して若干増加しているが、一人当たり平均労働時間が減少していることなどから、就業者数と労働時間を乗じて算出した「総労働力供給」は1990年代以降緩やかな減少傾向で推移しているが、2010年代以降、女性や高齢者の就業者が大きく増えていることで、総労働力供給が維持されている状況にあるとしている。

また、労働市場に関する近年の環境変化としては、転職者数は2年連続で増加しており、転職等希望者数は7年連続で増加している状況にある。

我が国の各種学校卒業生の就業者数の推移について見ると、大学（学部）等への進学率は、2003年の41.3%から、2023年には57.7%と上昇が続き、大学（学部）卒の就職者数も増加している一方で、中学校・高等学校・短期大学卒の就職者数は減少が続いている。

2. 船員不足の深刻化

船員の有効求人倍率は、約5倍の水準に達しており、職業全体の約1倍を超える水準と比較しても極めて高い値となっている。

また、労働市場の需要面では、新規求人者は大幅に増加しており、特に5級・6級の海技士資格を有する者の求人が多い傾向があり、総トン数749トン未満の船舶を用いて事業を営んでいる内航の事業者の人手不足感が高まっていると考えられる。

さらに、労働市場の供給面では、全体として、船員の働き方改革による適正な

¹ 労働政策審議会労働政策基本部会 報告書 急速に変化する社会における、地方や中小企業での良質な雇用の在り方（令和7年5月8日 労働政策審議会了承）

就労体制等の確保が進む一方で、船員一人あたりの総労働時間は減少している。

船員数については、内航船員では、近年、新規就業者数が堅調に増加してきたこともあり、総数も漸増傾向にあり、全体の年齢構成も徐々に若返りが進み、近年では 50 歳以上の割合は全産業と同等の水準となっている一方で、隻数ベースで大きな割合を占める総トン数 200～1,600 トンを主に支える 4 級・5 級海技士のうち、5 級海技士の数が大幅に減少している状況がある。

一方、外航船員では、近年、新規就業者数は増加傾向にあり、総数はほぼ横ばいで推移している。

このため、特に内航船員において、船員不足は深刻化していると考えられる。

3. 海技人材のニーズの変化

特に外航船員において、従来の船舶の運航に必要な知識・能力に加えて、船舶管理や物資輸送の効率化等を担うためのマネジメント能力を併せ持った人材の需要が高まっている。

また、海運分野におけるカーボンニュートラルの実現に向け、アンモニアや水素といった新燃料への移行の動きを加速させていくため、今後の新燃料船の普及を見据えた海技人材の確保・育成を着実に進めることが必要となっている。

さらに、デジタル化の進展に伴い、海難事故の減少、船員労働環境の改善、我が国海事産業の国際競争力強化を目的とした自動運航船の実用化に向けた動きが具体化してきている。この動きに対応するため、船員・陸上要員の配置や役割分担、運航に従事する者の教育・訓練のあり方等の議論が必要となっている。

4. 海技人材の養成ルート等の現状

海技人材の確保において基幹的な役割を担う船員養成機関による養成ルートは、これまでの累次の制度拡充の取組により様々なルートが確立されてきており、内航船員については（独）海技教育機構（以下「JMETS」という。）海技短大等、水産高校、商船高専、6 級海技士短期養成機関が、外航船員については商船系大学、JMETS 海技大（3 級（一般大卒））、商船高専がそれぞれ主要な養成機関としての役割を果たしてきたが、これら現在の養成ルートは、中学校・高校の新規卒業生を受け入れることを前提としたものが多く、3 級海技士・4 級海技士の養成が中心となっている。

商船系大・商船高専・JMETS（海技学校・海技短大）の応募者数・応募倍率は減少傾向となっており、水産高校においては、他の船員養成機関と同様の傾向であることに加え、多くの学校で定員割れが生じている。

また、これら船員養成機関では、教員や練習船の運航要員の不足が顕在化する状況となっており、近隣の養成機関との間における施設・設備の利活用を含めた従来の発想にとらわれない課題解決に向けた連携や交流を深めていくことを求める声も上がっている。

さらに、我が国の船員養成の中核を担ってきた JMETS においては、応募者の減少、学校施設・練習船の老朽化やキャパシティの不足、教員・乗組員の不足、運営費交付金の逡減等の課題に直面している。

船員の需給調整機能を担う船員の職業安定制度は、陸上の職業安定制度と比較して、地方公共団体による無料の船員職業紹介事業の禁止や募集情報提供事業の位置づけがなされていないなどの制度面での相違点が存在するとともに、運用面においても窓口数や取扱い求職者数が少ないなどの課題を抱えており、陸上労働者の船員分野への呼び込み等をより困難なものとしている。

5. 船員の労働環境改善の必要性

適正な就労体制の確保のための船員労務管理の適正化等を内容とする船員の働き方改革が令和4年4月から施行されたが、近年、船員一人当たりの月間総労働時間の減少・年間取得休日数の増加といった変化が見られる一方、若手船員の定着促進は引き続き、大きな課題となっている。

女性船員数は微増傾向にはあるものの、全体に占める割合は約2%と長期的にみても大きな変化は見られない現状がある。船員養成機関への女性の入学者も増加傾向にあるものの卒業生に占める海上就職の割合は男性と比較すると依然として低い状況にある。また、今後の生産年齢人口のさらなる減少を見据えた上で、海技人材の担い手不足に対応していくためには、女性に限らず、多様な人材が活躍できる快適な海上労働の形成が必要である。

特に内航海運においては、寡占化された荷主企業・オペレーター・オーナーの専属化・系列化が進展しており、また、事業者の99.7%は中小企業で事業基盤が脆弱である。そのような中で、いかに船員の確保・育成と働き方改革を進めその定着を図っていくか、その取組のための原資の確保を含めて課題となっている。

Ⅲ. 海技人材の確保のあり方を取り巻く環境の変化を踏まえた対応策の5つの方向性

労働市場に関わる社会情勢の変化、船員不足の深刻化、海技人材に求められるニーズの変化など海技人材の確保のあり方を取り巻く環境の変化を踏まえ、我が国の国民生活・経済を支える上で大きな役割を果たす海上輸送を、将来にわたって安定的に確保していくためには、その担い手となる海技人材の確保のあり方においては、次の5つの方向性に沿って、対応策を講じていくことが必要である。

【5つの方向性】

- ① 海技人材の養成ルート強化
- ② 海技人材確保の間口の拡充
- ③ 海技人材の養成・就業拡大に向けた訴求強化
- ④ 海技人材の多様な働き方の促進と職場環境の改善
- ⑤ 新たな海技人材ニーズへの対応（新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成）

IV. 各対応策の方向性の「基本的な考え方」と「今後の対応策」

1. 海技人材の養成ルートの強化

(1) 基本的な考え方

海技人材の確保において基幹的な役割を担う船員養成機関での養成ルートは、現状、中学校・高校の新規卒業生を受け入れることを前提としたものが多く、また、3級海技士・4級海技士の養成が中心となっている。また、応募者については、いずれの船員養成機関においても、中期的には減少傾向であるほか、水産高校では定員割れが生じている。

このため、少子化、若者の就業開始年齢の上昇、転職者や転職等希望者の増加等といった社会情勢の変化、船舶運航の知識・能力に加えてマネジメント能力を有する海技士の養成ニーズや内航貨物の担い手として重要な5級海技士の不足感の高まり等も踏まえ、養成ルートの強化が必要である。

(2) 今後の対応策

次のような取組みを海技人材の養成ルートの強化に向けて推進していくことが適当である。

(i) 3級海技士養成（一般大学卒）のさらなる拡大

【対応策の内容】

船舶管理や外国人船員のマネジメント等に対応する質の高い船員へのニーズの高まりも踏まえ、一般大の卒業者に対応する養成ルートを強化するため、「(独)海技教育機構の中期的なあり方に関する検討会」での議論も踏まえつつ、JMETS海技大学校において3級（一般大卒で雇用関係のある場合とない場合の両方が対象）の養成数の拡大を目指す。

【今後の進め方】

令和7年4月、「(独)海技教育機構の中期的なあり方に関する検討会」において、とりまとめが行われ、JMETSが令和8年度を期首とする次期目標期間において取り組むべき方向性が示されたところ、JMETSが、次期中期目標に盛り込まれた内容を実施していく中で、3級海技士の養成数の拡大を目指す。

(ii) 水産高校との連携強化（4級・5級海技士）

【対応策の内容】

内航船員（4級・5級海技士）の養成において重要な役割を担っている水産高校との連携、特に入学志願者の拡大に向けた海運分野の官労使が一体となった取組み等を強化する。

【今後の進め方】

現在、官労使それぞれに取り組んでいる水産高校とのコミュニケーションの機会を踏まえつつ、令和7年度中に、下記3(2)(i)の「海技人材の養成・就業拡大に向けた訴求強化」の検討にあわせて、海運分野の官労使が一体

となった入学志願者の拡大に資する対策を検討する。

(iii) 5級海技士養成の拡大策の検討

【対応策の内容】

内航船員の中でも不足感の強い5級海技士の養成を強化するため、水産高校との連携強化に加え、陸上の企業・団体からの転職者を主として念頭に置いた新たな5級養成の拡大策を検討していく。

【今後の進め方】

「(独)海技教育機構の中期的なあり方に関する検討会」における議論、とりまとめの進捗状況を踏まえ、まずは、JMETSにおいて、来年度中に実施する方向で検討を進める。

(iv) 6級海技士短期養成課程による養成数の拡大

【対応策の内容】

陸上の企業・団体からの転職者に対応する養成ルートを強化していくため、6級海技士短期養成課程について、養成数の拡大に向けた動きがあることを踏まえ、国を含む関係者がこうした動きを後押ししていく。

【今後の進め方】

令和7年5月、登録船舶職員養成施設の教育の内容の基準等を定める告示の一部改正を行い、船上で行うジャイロコンパスに関する実習について、陸上においても、ジャイロコンパスの実機を使用して実習を行う場合には、乗船実習と同等と認めることにより、ジャイロコンパスを搭載していない多くの小型船についても、社船実習を可能とするなど、養成数の拡大に資する環境整備を実施した。

引き続き、国を含む関係者が内航業界における養成数の拡大に向けた動きを後押ししていく。

(v) 船員養成機関の連携強化に向けた課題の整理・検討

【対応策の内容】

船員養成機関同士の連携を強化し、従来の枠組みを超えた協働による船員養成につなげるため、これまでの取組事例等を検証し、施設・設備等の更なる有効活用など連携強化に向けた課題を整理し、解決策を関係者で検討していく。JMETSの保有する施設・設備等の活用については、「(独)海技教育機構の中期的なあり方に関する検討会」のとりまとめを踏まえ、対応する。

【今後の進め方】

令和7年度中に、船員養成機関が保有している施設・設備等の利活用の状況や船員養成機関同士の連携の強化に係る考え方等について意見交換を行い、持続可能な船員養成の実現に向けた連携強化に取り組むための解決策の検討を開始する。

2. 海技人材確保の間口の拡充

(1) 基本的な考え方

今後の少子化の進展に伴う生産年齢人口の減少も見据えて、船員不足の深刻化に対応していくためには、陸上の企業・団体からの転職者も視野に入れて海技人材の確保の間口を広げていくことが不可欠である。

船員の求人求職のマッチング機能を担う船員職業安定制度は、陸上の職業安定制度と比較して、職業紹介事業の範囲が制限されている一方、情報提供事業については的確な情報の表示を担保する仕組みがなく誤解を招くような求人情報の表示がなされている等の実態があり、強化・改善が必要である。

また、職業安定業務の実施面においても、地方運輸局等を窓口とする船員の職業安定業務は、陸の公共職業安定所（ハローワーク）を窓口とする陸上の職業安定業務と比較して、窓口数や取り扱い求職者数が少なく、機能の強化・改善が必要である。

加えて、政府全体で氷河期世代への支援の充実や退職自衛官の活用を推進していくこととしている中、海技人材の確保の間口拡大という文脈の中でもこれらの課題への対応が必要である。

(2) 今後の対応策

第 217 回通常国会に、船員職業安定制度の見直しを含む船員法等の一部を改正する法律案（以下「改正法」という。）が提出され、衆参両院における審議を経て、令和 7 年 5 月 14 日に公布された。

本検討会及び国会における議論を踏まえつつ、次のような取組みを推進していくことが適当である。

(i) 船員職業安定制度の見直し

【対応策の内容】

船員の転職市場における適正かつ円滑なマッチングを行える環境を整備するため、船員職業安定制度の見直しを行う。

【今後の進め方】

本検討会及び国会における議論を踏まえ、令和 7 年度中に、次に掲げる同法による改正後の船員職業安定法（以下「改正船員職安法」という。）による船員職業安定法の見直しについて、船員の確保に資するよう、関係法令及び指針等の整備や新たな制度の適切な運用を図るための環境整備に万全を期すとともに、適切な利活用を進める。

(イ) 地方公共団体による無料船員職業紹介事業の導入

地方公共団体主催の転職セミナーを海運事業者が活用できる環境等を整備するため、地方公共団体による無料船員職業紹介事業の導入に向けた関係法令の整備等を進めるとともに、地方公共団体における同事業の活用を促進するための周知に取り組む。

(ロ) 船員の募集情報提供に関する事業の制度化

海運事業者における利活用が進んでいるいわゆる求人サイト等の募集情報提供について、これを業として営む者が適切に対処するための指針を策定・公表するなどの環境整備に取り組む。

(ハ) 求人等に関する情報の的確な表示

船員の求人等に関する情報の的確な表示を確保するため、地方運輸局等、無料船員職業紹介事業者や船員募集情報提供事業者等に対して、「虚偽表示」や「誤解を生じさせる表示」を禁止し、提供する情報を正確かつ最新の内容に保つための措置の実施を求めるため、必要な関係法令の整備等に取り組む。

(二) 求人者等への通知制度の新設

求人者等と求職者等のミスマッチを抑制するため、地方運輸局等、無料船員職業紹介事業者や派遣元事業者に対して、求職者や派遣船員の海技免許等の受有状況の確認とその結果を求人者や派遣先事業者に通知する義務を課すために必要な関係法令の整備等に取り組む。

(ii) 有料の船員職業紹介事業に関する検討

【対応策の内容】

現行制度では禁止されている有料の船員職業紹介事業について、本検討会でのこれまでの検討において賛否が分かれたことを踏まえ、船員労働の特殊性や人材確保ニーズ、導入した場合に想定される効果・影響等を検証し、導入の適否等を検討する。

【今後の進め方】

今般の改正船員職安法により措置された、地方公共団体による無料船員職業紹介事業や船員募集情報提供事業の利活用の状況や、下記（iv）のハローワークと地方運輸局等との連携強化の状況、船員の確保に係る状況を勘案しつつ、必要に応じて、導入した場合に想定される効果・影響等を検証し、導入の適否等を検討する。

(iii) 船員の募集情報等提供に関する周知

【対応策の内容】

現行制度でも民間の求人情報サイト等を活用した船員の募集情報等提供は可能であるところ、円滑なマッチングの促進を図るため、その旨の周知を図る。

【今後の進め方】

今般の改正船員職安法において船員募集情報提供事業の位置づけの明確化が図られたことを踏まえ、令和7年度中に、船員募集情報提供と船員職業紹介の区分を整理・公表し、船員募集情報提供事業の適切な活用に向けた周知を行う。

(iv) 公共職業安定所（ハローワーク）と地方運輸局等の連携強化等

【対応策の内容】

海運事業者が陸上の転職希望者にリーチできる機会を創出するため、ハローワークと地方運輸局等の連携強化に向けたモデル的な取組を実施する。

【今後の進め方】

横浜・神戸・広島・高松・福岡の各都市において、地方運輸局等の職員がハローワークに定期的に出向き、ハローワーク職員や海事関係者とも連携しながら、求職者に対して、船員の求人を紹介し、あっせんを行うとともに、その効果促進に資する活動に取り組むモデル連携事業を、令和7年7月以降、順次開始する。

令和8年度以降、モデル連携事業の効果検証を行い、さらなる展開について検討する。

上記の取組みの他、地方運輸局等において、船員として就職するために必要な海技免許を有していない求職者を対象とした職業訓練の活用を促進する。

(v) 海のハローワークネットの情報掲載方法の改善

【対応策の内容】

船員の求人・求職あっせんにおいて重要な役割を果たしている海のハローワークネットについて、より効果的・効率的なマッチングを促進する観点から、求人情報等の掲載方法の改善を図る。

【今後の進め方】

令和7年度中に、海のハローワークネットに掲載される求人・求職情報の検索方法や結果表示について操作性の向上を図るための改修を行うとともに、船員の求人票に記載の情報について、陸上職の求人票の記載項目を踏まえた求人票の記載内容の見直しを進める。

(vi) 退職海上自衛官の活用推進

【対応策の内容】

退職海上自衛官の船員分野での活用を推進していくため、関係者の相互理解と連携強化を図る観点から、これまでの海技免許取得の円滑化やマッチング機会の創出といった取組をより一層強化していく。

【今後の進め方】

令和7年3月28日に締結した「海運業及び自衛隊における人材確保の取組に係る申合せ」に基づき、国土交通省、防衛省及び両者の地方組織である地方運輸局等、自衛隊地方協力本部等と、海運事業者団体の会員との間で、海運業における人材確保と退職予定自衛官の円滑な再就職支援に関する取組について一層の連携強化を図るとともに、令和7年度中に、退職予定自衛官の活用促進に向けた具体策を検討する。

3. 海技人材の養成・就業拡大に向けた訴求強化

(1) 基本的な考え方

将来の海技人材の担い手となり得る者の裾野の拡大を含め、海技人材の担い手となるための養成を受けて就業していく者の拡大を図ることが重要である。

海技人材の養成・就業拡大に向けた情報発信については、現在でも、理解醸成段階・進路段階・就職段階など各段階に応じて、関係団体等が様々な取組を実施されている。

各主体が実施する取組をより一層効果的に実施するため、情報発信する「船員」「船員の仕事」のイメージの再構築を図るとともに、重点的に取り組むべき訴求対象の明確化（例えば、定員割れてしている船員養成機関への志願者の増加を重点課題として共有する等）等を図ることが必要である

(2) 今後の対応策

本検討会及び国会における議論を踏まえつつ、次のような取組みを推進していくことが適当である。

(i) 「船員養成・就業拡大に向けた訴求強化戦略」（仮称）の策定及び戦略実施のための体制構築

【対応策の内容】

官労使の関係者に加え、教育・リクルーティング・コミュニケーション等の専門家も交えたチームを立ち上げ、船員の養成・就業拡大に向けた訴求強化のための全体戦略を検討・策定する。

また、PDCA による継続的な改善を図りながら戦略を着実に実行していくため、既存の「海事産業の次世代人材育成推進会議」²の枠組みを活用しながら効率的・効果的な体制を構築する。

＜戦略の内容のイメージ＞

- ・ 「船員」「船員の仕事」の社会の受け止めの現状認識
- ・ 新たな船員イメージの提示
- ・ 重点的に取り組むべき訴求対象・訴求内容・訴求手法
- ・ 構築すべき PDCA サイクルの提示
- ・ 学校教育における船員職業に関する学習の普及・充実に向けた取組（例えば、学習指導要領での記載の充実等）

【今後の進め方】

「船員養成・就業拡大に向けた訴求強化戦略策定検討チーム」が立ち上げられ、令和7年4月25日に第1回検討チームが開催された。

令和7年度中に、船員の養成・就業拡大に向けた訴求強化のための全体戦

² 全国レベルで、海の大切さ・海事産業の果たす役割について、強力な広報活動を一丸となって推進するために設置された会議体。海事産業関係団体を含む幅広い海事関係者の中央組織が参画。

略を検討・策定するとともに、戦略を着実に実行していくため、既存の「海事産業の次世代人材育成推進会議」の枠組みを活用しながら効率的・効果的な体制を構築する。

（ii）海技免状保有者へのアプローチの強化

【対応策の内容】

有効な海技免状を保有しているにもかかわらず船員として雇用されていない者が相当数存在することを踏まえ、海技免状の更新の機会をとらえて、就業の実態等を調査するとともに、求人関係の活動に関する情報提供を行う等、アプローチを強化する。

【今後の進め方】

令和7年2月から、主に船員として雇用されていない海技免状保有者が受講する更新講習の受講時において、就業実態の実態調査を行うとともに、海のハローワークの活用に向けた周知を実施している。令和7年度中に、実態調査結果を踏まえ、情報提供の強化策について検討する。

4. 海技人材の多様な働き方の促進と職場環境の改善

（1）基本的な考え方

船員の働き方改革以降、月間総労働時間の減少及び年間取得休日数が増加している一方で、新人内航船員の30歳までの就業継続の割合は低下傾向にあると推定されている。

船員不足の深刻化に対応するためには、陸上勤務者、高齢船員、女性船員など多様な人材が活躍できる環境を整えることが必要であり、特に女性船員数は近年増加傾向にあり、船舶の運航に必要な部門（機関部・甲板部）で働く人数も近年増加している

さらなる女性船員等の増加を図るためには、女性をはじめとした多様な人材が活躍できる環境を整えることが必要であり、若年船員の定着を図るためには、魅力ある労働環境の形成を促進するとともに、女性船員の採用・育成・登用の強化、ハラスメント対策の強化など安心して活躍できる就業環境の整備、仕事と育児などライフステージの変化に対応した両立支援が重要である。

（2）今後の対応策

本検討会及び国会における議論を踏まえつつ、次のような取組みを推進していくことが適当である。

（i）快適な海上労働環境形成の促進に資する仕組みの導入

【対応策の内容】

船内作業方法の改善や船内通信環境の改善等、快適な海上労働環境を形成するための措置を講ずることを船舶所有者に促す仕組みを制度として導入す

る。

【今後の進め方】

本検討会及び改正法に係る国会における議論を踏まえ、改正法の施行に合わせて、船舶所有者が快適な海上労働環境形成のために講ずる措置を適切かつ効果的なものとするための指針を作成・公表し、新たな仕組みが適切に運用されるよう取り組む。

(ii) 女性船員の活躍推進のための情報発信の強化

【対応策の内容】

平成 30 年に始まった「輝け！フネージョ★」プロジェクトの蓄積を活かしつつ、女性船員の活躍推進のための情報発信を強化していく。

【今後の進め方】

令和 7 年度中に、上記 3 (2) (i) の「海技人材の養成・就業拡大に向けた訴求強化」の動きと連携して、女性船員の活躍推進のための情報発信の強化策について検討を開始する。

(iii) ハラスメント対策の充実

【対応策の内容】

顧客等からのハラスメント（カスタマーハラスメント）や、就職活動中の学生や求職者等へのハラスメントは、船員の就業環境・就職活動の環境を害するものであることから、陸上の検討状況も踏まえつつ、船舶所有者の措置のあり方を検討する。

【今後の進め方】

第 217 回通常国会において、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案が成立し、令和 7 年 6 月 11 日に公布され、陸上労働者のみならず、船員についてもカスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付けること等の措置が講じられたほか、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務が定められた。

令和 8 年度に予定されている本法の施行に向けて、同法の施行に合わせて、今般の法改正により措置された事項を適切かつ効果的なものとするための指針を作成・公表し、新たな仕組みが適切に運用されるよう取り組む。

(iv) 女性特有の健康課題への対応

【対応策の内容】

女性船員の働きがいや仕事のパフォーマンス向上のため、陸上の検討状況も踏まえつつ、月経・更年期等に関する情報提供や早期受診を促す仕組みを検討するとともに、女性に係る一律就業制限について見直す。

【今後の進め方】

船員手続のデジタル化にあわせて健康証明書の様式の変更が予定されているところ（令和9年4月）、これに向けて、陸上の検討状況を踏まえつつ、プライバシーに十分配慮した上で、健康検査時の「就労実態申告書」に月経随伴症状や更年期障害等に係る質問を追加するよう検討する。また、女性に係る一律就業制限について、令和7年度中に見直しを検討する。

（ⅴ）育児・介護休業法の見直しへの対応

【対応策の内容】

今回の見直しで位置づけられる「テレワーク」の代替措置として新設した船員特例（陸上勤務等）に加えて、更なる船員固有の柔軟な働き方を実現するための措置の要否等について関係者のニーズを踏まえ検討する。

【今後の進め方】

船員固有の柔軟な働き方を実現するための措置に関し、関係者の意見を聴取・整理した上で、令和7年10月1日の施行に向けて、省令・通達等の改正を行い、船員固有の事情にも配慮した柔軟な働き方を実現するための措置を講じる。

5. 新たな海技人材ニーズへの対応（新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成）

（1）基本的な考え方

アンモニア燃料、水素燃料等の新燃料船に関して海技人材に求められる国際的な要件は、IMOにおいてこれから審議が開始される一方、国内においては実証運航が既に一部開始され始めている。

こうした段階においても、必要な安全を確保するためには、今後の新燃料の普及を見据えた海技人材の教育訓練体制（①教育訓練の枠組み、②教育訓練の内容、③教育訓練の実施体制）を整備することが必要である。

他方で、新燃料船の種別ごとに燃料の特性等も異なるため、具体的な教育訓練体制については、その都度、検討を行い整備していくことが必要となるが、我が国として予見可能性をもって、新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成を進めていくためには、一定の考え方の整理が必要である。

（2）今後の対応策

本検討会における議論を踏まえつつ、次のような取組みを推進していくことが適当である。

【対応策の内容】

新燃料に対応可能な海技人材に係る今後の教育訓練体制の基本的な考え方について、次のとおり整理する。

（イ）教育訓練の枠組み

- ・ 新燃料船への乗り組みに必要な船員の資格や教育訓練に関する国際基

準が整備されるまでの間、暫定的な取扱いとして、新燃料船に乗り組む船員は必要な教育訓練を受けるものとし、雇入れ届出の際に当該教育訓練を受けたことを国が確認する。必要な教育訓練の内容はあらかじめ国が認定し、当該教育訓練を修了した者には国から教育訓練修了証（仮）を交付する。

- ・ 新燃料に対応する船員教育訓練は、当面の間、化石燃料をベースとする基礎的な海技士養成の上乗せ部分として行うものとして位置づける。

（ロ）教育訓練の内容

- ・ 新燃料を適切に取り扱うためには、その特性等に係る知識習得が必要となるところ、国・船員養成機関・船社・訓練機関・造船・船用メーカー・研究機関・船級協会等を交えた協議体を立ち上げ、それぞれの知見やリソースを持ち寄りながら、教育訓練の内容を検討する。なお、協議体の立ち上げは、国と当該新燃料船の具体的な導入計画を有する事業者・事業者団体が主体となり行う。
- ・ 教育訓練の内容（知識習得・実践的訓練）については、取扱い難易度の高いLNG燃料について既に国際基準が存在し、共通化できる部分が多いこと等も踏まえ、合理的なものとなるよう検討する。なお、導入時においては、当該燃料船の乗船履歴等を積むことが現実的に困難であることから、他の手法による代替も検討する。
- ・ 協議体において検討・策定する教育訓練内容について、IMOでの審議動向を踏まえたものとするだけでなく、その内容を我が国から積極的にIMOに提案を行って審議に貢献することで、国際的な要件とも将来的に整合させるよう取り組む。

（ハ）教育訓練の実施体制

- ・ 新燃料を適切に取り扱うためには、取扱い習熟のために実践的な訓練も必要となるところ、新たに立ち上げる協議体において、それぞれのリソースを持ち寄りながら、実施体制を検討する。
- ・ 教育訓練に要する費用（初期費用を含め）について受益者が応分の負担を負うことを基本とする。

【今後の進め方】

国・船員養成機関・船社・訓練機関・造船・船用メーカー・研究機関・船級協会等を交えた協議体につき、新燃料船の具体的な導入計画を有する事業者・事業者団体の意向も踏まえつつ、令和7年度中に立ち上げる。

V. 他の関連する検討会等における検討状況

本検討会における議論の中で提示された論点のうち、次の3つの論点に関する検討は別途の検討会において検討が進められているところであり、それぞれの検討会

における議論を踏まえ、結論の出されたものについてはその実現に取り組むほか、継続して議論されているものについては、引き続き検討を進めることが適当である。

1. 自動運航船に対応可能な海技人材の確保・育成に関する検討

「自動運航船検討会」は、年々進化するセンシング、AI 等の技術を船舶の運航に活用することにより安全性の向上が期待されること、国内物流を支える内航海運の担い手確保、船員労働環境の改善、職場の魅力向上等が喫緊の課題であることを踏まえ、官民一体となった幅広い検討を行うことを目的として、令和6年6月に設置された。

検討会においては、こうした現状認識の下、商用運航において、自動運航や遠隔監視等を活用するための安全基準・検査方法、船員・陸上要員の必要な能力・配置、責任・保険等に関し、必要な検討を行っている。

令和7年6月に、実プロジェクト（実船検証）の実施に必要な事項について一定の結論を得たところであり、今後、実プロジェクトを通じた検証を行う。

2. JMETS の中期的なあり方に関する検討

「（独）海技教育機構の中期的なあり方に関する検討会」は、船員養成の中核を担ってきた JMETS において、応募者の減少、学校施設・練習船の老朽化やキャパシティの不足、教員・乗組員の不足、運営費交付金の逡減等の課題に直面していることを踏まえ、幅広い検討を行うことを目的として、令和6年6月に設置された。

検討会においては、「海技教育機構と採用船社の役割分担」「学校運営のあり方」「練習船隊のあり方」「教員（教官）・乗組員の不足解消」「財務基盤の安定」について議論を行い、令和7年4月21日に、JMETS の中期的なあり方に関する方向性がとりまとめられた。

令和7年度中に、国において、このとりまとめを踏まえ、JMETS の次期中期目標の策定に取り組むとともに、本とりまとめを契機として、これまで以上に、関係者の協力が進み、関係者と連携して持続可能な船員養成を確保していくことが強く求められている。

3. 船員の確保・労働環境改善のための原資の確保（内航海運業の事業基盤強化、荷主や一般社会の理解醸成）に関する検討

内航海運業者と荷主企業との連携強化を目的に、互いが内航輸送に関する課題等を共有し、中長期的視野に立ってその改善策等に取り組んでいく場として、内航海運業者、荷主企業、行政から構成される「安定・効率輸送協議会」を平成30年2月に設置し、これまでの間、継続的な協議を行っているところである。

令和6年度においては、内航海運業の取引環境の更なる改善に向けて、商慣習の実態及び改善事例の調査を行うとともに、「安定・効率輸送協議会」等を通じて検討した商慣習の改善方策等を「内航海運業者と荷主との連携強化のためのガイドライン」に反映し、内航海運業者及び荷主企業に周知した。

令和7年度以降、適正な運賃及び用船料の収受を促進するため、これらを構成する費目に係る「標準的な考え方」を策定する。

VI. おわりに

本検討会においては、令和6年4月から1年以上にわたり、精力的な議論を行い、今後の海技人材の確保のあり方について、対応策を講ずべき5つの方向性を示すとともに、それぞれの方向性に沿って講じていくべき個々の対応策とその進め方をとりまとめた。

国においては、本とりまとめで示された幅広い対応策について、同じく本とりまとめで示された今後の進め方を踏まえ、労使の関係者とも連携しながら、着実に実施することが求められる。また、対応策の進捗状況については、交通政策審議会海事分科会等の場を通じて、関係者に共有されることが求められる。

さらに、社会の様々な業種で担い手不足が大きな課題となる中であって、海技人材の確保を図るためには、本とりまとめで示された対応策に限らず、船員や教官などの海技人材が働きたい／働き続けたいと感じられる魅力ある環境づくりに向けて、官労使それぞれの関係者が、それぞれの立場で、これまでの慣行等にとらわれることなく、具体的なアクションを起こしていくことが重要である。

海技人材の確保のあり方を取り巻く環境が大きく変化する中、本とりまとめを契機として、官労使による取組が進み、将来にわたる安定的な海技人材の確保の実現につながることを強く期待して、本とりまとめの結びとする。

「海技人材の確保のあり方に関する検討会」 検討経緯

令和 6 年	4 月 26 日 (金)	第 1 回	座長、座長代理の選出 海技人材の人材確保・活用に関する現状と課題 検討会において議論いただきたい事項 今後の進め方
	5 月 24 日 (金)	第 2 回	海運業界・有識者からのヒアリング 今後の進め方
	6 月 20 日 (木)	第 3 回	海運業界・有識者からのヒアリングまとめ 検討の方向性 今後の進め方
	10 月 28 日 (月)	第 4 回	船員養成機関からのヒアリング・質疑応答
	11 月 8 日 (金)	第 5 回	対応策の検討の進め方 対応策の検討 今後の進め方
	11 月 29 日 (金)	第 6 回	対応策の検討の進め方 対応策の検討 今後の進め方
	12 月 17 日 (火)	第 7 回	対応策の検討 中間とりまとめ案
	12 月 24 日 (火)	中間とりまとめ	
令和 7 年	6 月 26 日 (木)	第 8 回	船員法等の一部を改正する法律の公布（報告） 海技人材の確保のあり方に関する検討会とりまとめ案

「海技人材の確保のあり方に関する検討会」 委員名簿

(五十音順 敬称略)

- | | | | |
|---|------------|------------|--------------------|
| ○ | かわの
河野 | まりこ
真理子 | 早稲田大学法学学術院 教授 |
| | くらもと
藏本 | ゆきお
由紀夫 | 日本内航海運組合総連合会 副会長 |
| | たぐち
田口 | こうだい
康大 | 東京大学 特任講師 |
| | たなか
田中 | しんいち
伸一 | 全日本海員組合 組合長代行 |
| | つたい
蔦井 | たかのり
孝典 | 一般社団法人日本旅客船協会 副会長 |
| | つちや
土屋 | けいじ
恵嗣 | 一般社団法人日本船主協会 副会長 |
| | とみなが
富永 | こういち
晃一 | 上智大学法学部地球環境法学科 教授 |
| ◎ | のがわ
野川 | しのぶ
忍 | 東京女子大学 副理事長 |
| | ふじた
藤田 | ともたか
友敬 | 東京大学大学院法学政治学研究科 教授 |

◎座長、○座長代理

【オブザーバー】

内閣府総合海洋政策推進事務局

厚生労働省職業安定局

文部科学省高等教育局

東京海洋大学

神戸大学

(独) 国立高等専門学校機構

全国水産高等学校長協会

(一財) 尾道海技学院

【事務局】

国土交通省海事局船員政策課