

第5回 海技人材の確保のあり方に関する検討会 議事次第

日時：令和6年 11 月8日(金)13時～15時

場所：国土交通省11階特別会議室

1. 対応策の検討の進め方
2. 対応策の検討
3. 意見交換
4. 今後の進め方
5. その他

- ・配席図
- ・議事次第
- ・委員名簿
- ・資料 1 対応策の検討の進め方
- ・資料 2 対応策の検討
- ・資料 3 今後の進め方

「海技人材の確保のあり方に関する検討会」委員名簿

- | | | | |
|---|------------|------------|--------------------|
| ○ | 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 | 明治大学専門職大学院法務研究科 教授 |
| | 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

(五十音順 敬称略)

対応策の検討の進め方

対応策の検討の進め方

論点1 今後、確保・育成していくことが求められる海技人材とはどのような者であるか。

1 新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成

第6回検討会で
対応策の方向性を議論

2 新技術に対応可能な海技人材の確保・育成

自動運航船検討会で
検討

論点2 少子化(生産年齢人口の減少)・高齢船員の退職等を見据え、海技人材をどのように確保するのか。

1 「海運」・「船員」の認知度向上と「船員」のイメージの刷新

本日、対応策の方向性を議論
(対応策③)

2 海技人材を確保するためのルートが多様化と制度の改善

① 一般大学・高校の卒業生や陸上企業・団体からの転職希望者を対象とした海技士資格の取得ルートの拡充等

本日、対応策の方向性を議論
(対応策①)

② 「海技人材」の仕事等の認知度向上、適正・円滑なマッチングの実現のための船員職業安定制度の見直し等

本日、対応策の方向性を議論
(対応策②)

③ 女性船員の増加のための環境整備に向けた対策の検討等

第6回検討会で
対応策の方向性を議論

論点3 船員養成・機関のあり方についてどのように考えるか。

1 船員養成機関の連携強化・訓練機関との役割分担を踏まえた船員養成体制の整備

本日、対応策の方向性を議論
(対応策①)

2 (独)海技教育機構の中期的なあり方

JMETSの中期的なあり方に
関する検討会で検討

論点4 船員の確保・労働環境改善のための原資をどのように確保するのか。

1 内航海運業の事業基盤強化

安定・効率輸送協議会等を
活用して検討

2 荷主や一般社会の理解醸成

第6回検討会で
対応策の方向性を議論

論点1 今後、確保・育成していくことが求められる海技人材とはどのような者であるか。

1 新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成

課題

- 水素・アンモニアをはじめとしたGHG排出ゼロやカーボンニュートラルを実現するための導入が求められる新たな燃料を適切かつ安全に活用できるようにするための環境を海技人材の面からも整備することが必要
- 国際機関（IMO）における議論の動向や今後の新燃料に対応した船舶の就航予定、現状を踏まえつつ、新燃料に対応するための教育・訓練・資格等の仕組み作りが必要

船員養成機関、採用船社、訓練機関、造船・船用メーカーの役割分担を整理の上、
本検討会において船員の安全確保の観点を踏まえた仕組みの基本的なあり方を検討

2 新技術に対応可能な海技人材の確保・育成

課題

- 自動運航や陸上からの遠隔監視等の新たな技術を適切かつ安全に活用できるようにするための環境を整備することが必要
- 国際機関（IMO）における議論や民間部門における研究開発の動向を踏まえ、船員労働負担の軽減や航行の安全性の向上を図りつつ、2030年頃までの本格的な商用運航の実現を図るためには、船員・陸上要員の配置や役割分担、新たな技術が搭載された船舶の運航に従事する者（既存の海技人材を含む。）の教育・訓練のあり方のほか、船舶・遠隔監視に関する基準・検査方法の検討など自動運航や陸上からの遠隔監視に関する多種多様な議論が必要

自動運航や陸上からの遠隔監視等の新たな技術に特化した検討体制を
本検討会とは別途整備し、船舶・遠隔監視に関する基準や船員・陸上要員の要件・資格・配置等を検討

※「船舶管理業務など陸上勤務要員の確保」・・・「論点2」において整理

※「新燃料に係る方向性の明確化と必要な技術開発の推進」・・・グリーンイノベーション基金を活用したゼロエミッション船等の導入に必要な技術開発や新燃料の供給・利用に関する調査なども踏まえつつ、別途検討

論点2 少子化(生産年齢人口の減少)・高齢船員の退職等を見据え、海技人材をどのように確保するのか。

1 「海運」・「船員」の認知度向上と「船員」のイメージの刷新

課 題

- 少子化(生産年齢人口の減少)・高齢船員の退職等を見据え、将来の海技人材の担い手となり得る者の裾野を拡大するため、「海運」や「船員」の認知度向上を図る対策(体験乗船・体験学習等の記憶に残る教育等)、若年層をはじめとした各世代の興味・関心に合わせたアプローチによる情報発信が必要
- 「船員」のイメージを刷新するためには、船員のイメージを再定義するとともに、船員の魅力を伝えるための情報コミュニケーションの専門家を活用したチーム体制の整備が必要

本検討会において、認知度向上やイメージ刷新に向けた情報発信の取組みを
官労使一体となって進めるためのスキームを検討

2 海技人材を確保するためのルートの多様化と制度の改善

課 題

- 海技人材を確保していくためには、船員養成機関における養成のほか、一般大学・高校の卒業生や一般企業からの中途採用の強化に取り組むとともに、船舶管理業務など陸上勤務要員を確保することが必要。
- 一般大学・高校の卒業生や陸上企業・団体からの転職希望者が「海技人材」を目指すことへのハードルを引き下げるための対策を講じることが必要
- 女性船員の増加に向けた労働環境の整備・改善や育児・介護に参加できる環境整備が必要

本検討会において、以下の取組みを進めるためのスキームを検討

- ①一般大学・高校の卒業生や陸上企業・団体からの転職希望者を対象とした海技士資格の取得ルートの拡充や新たなコースの創設のほか、教育訓練給付制度をはじめとした支援制度の周知と活用
- ②「海技人材」の仕事や「海技士資格の取得ルート」の認知度向上と適正かつ円滑なマッチングを実現するため、公共職業安定所と地方運輸局等の連携強化、船員職業安定制度の見直し(民間有料職業紹介事業者の活用等)
- ③女性船員の増加のための環境整備に向けた対策の検討、ファミリーサポートセンター事業等の育児支援制度の周知と活用

論点3 船員養成・機関のあり方についてどのように考えるか。

1 船員養成機関の連携強化・訓練機関との役割分担を踏まえた船員養成体制の整備

課 題

- 外航と内航のそれぞれの特性に応じた船員養成制度への変革
- より効果的かつ効率的に安定した船員の養成を進めるため、船員養成機関の連携強化を図るとともに、訓練機関や採用船社との役割分担の整理による船員養成の効率化が必要
- 船員養成機関における教育基盤の整備（教員・教官の確保と待遇改善、学生・生徒の居住環境）
- 多科多人数配乗の解消やシミュレーターの活用等による練習船実習の効率化

本検討会において、以下の点を整理した上で、効率的かつ効果的な船員養成体制のあり方を検討

- ① 業種や規模に応じて異なる船員に求められる能力・資格に応じた船員養成体制
- ② 船員養成機関の保有する資源の活用のあり方（特に乗船実習に用いる練習船の今後のあり方）

2 (独)海技教育機構の中期的なあり方

課 題

- (独)海技教育機構の応募者の確保・養成規模・教育内容の高度化・訓練環境の改善等を踏まえた今後の学校運営や練習船隊のあり方
- (独)海技教育機構の学校・練習船の教員（教官）の確保
- (独)海技教育機構が船員を持続的に養成するための財務基盤の安定化

令和8年度から新たにスタートする次期中期目標期間を見据え、
(独)海技教育機構の中期的なあり方に係る検討体制を本検討会とは別途整備し、対応を検討

論点4 船員の確保・労働環境改善のための原資をどのように確保するのか。

1 内航海運業の事業基盤強化

課 題

- 内航海運業者が、船員確保・育成に要する費用を確保するための原資となる運賃・用船料を適正に収受するための環境整備が必要

2 荷主や一般社会の理解醸成

課 題

- 内航海運業者が、運航に要するコストを運賃・用船料に適切に反映させるため、荷主に対して、当該コストの必要性を説明し、理解を得ることが必要
- 荷主や一般社会に対して、荷主との協議会の場合等を活用して、「海運」の担っている役割とその重要性を説明し、理解を得ることが必要
- 特に内航海運業者は寡占化が進む荷主に対して価格交渉力が弱いことを踏まえた対応が必要

「安定・効率輸送協議会」等を活用し、対応を検討

対応策の検討

船員需要の現状等について p.2-p.8

対応策の検討① p.9-p.17
【海技人材の養成ルート強化】

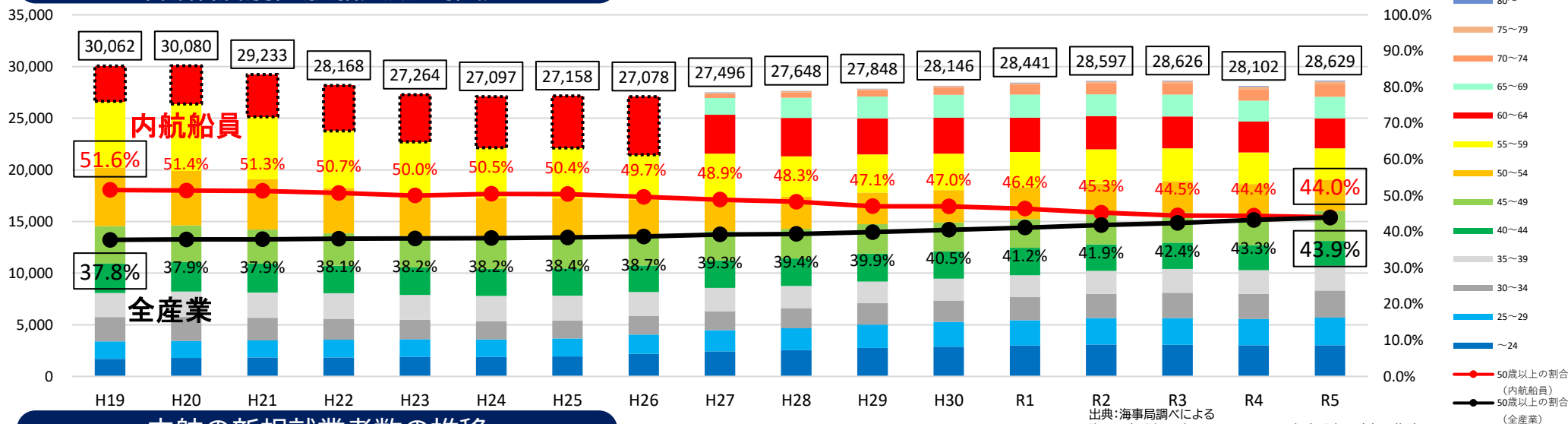
対応策の検討② p.18-p.25
【海技人材の確保ルート拡充】

対応策の検討③ p.26-p.31
【海技人材の養成・就業拡大に向けた訴求強化】

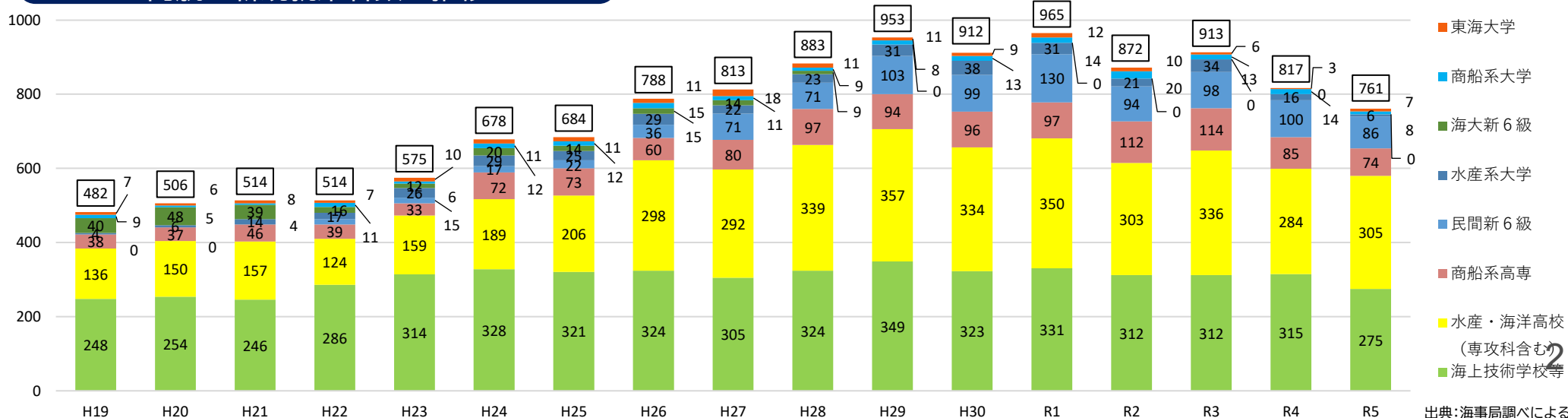
内航船員数の推移

- 内航船員の総数は漸増傾向。新規就業者数も堅調に増加してきたが、近年伸び悩みも見られる。
- 内航船員全体の年齢構成は徐々に若返りが進んでおり、近年では50歳以上の割合は全産業と同等の水準。

年齢階層別内航船員数の推移



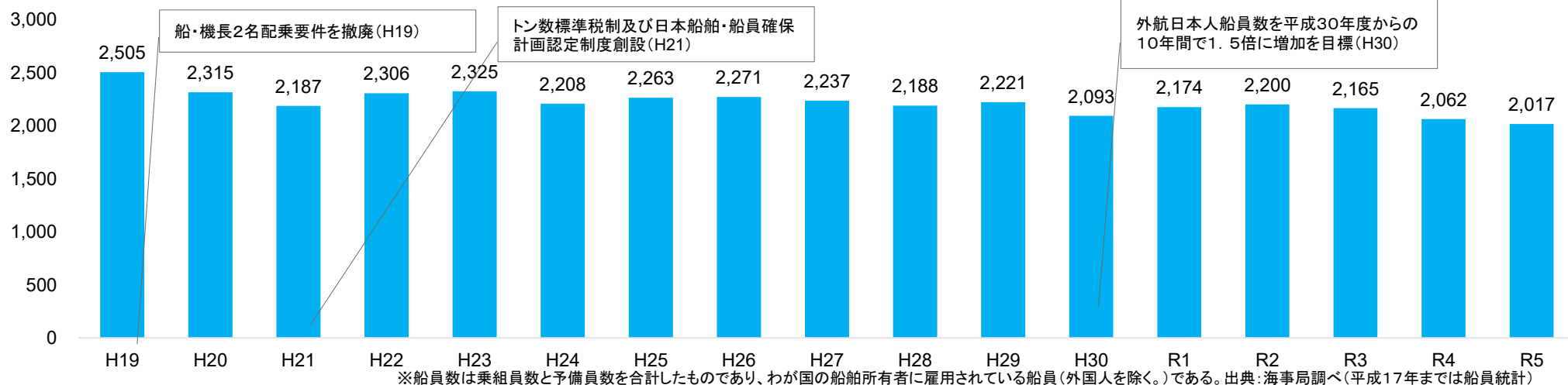
内航の新規就業者数の推移



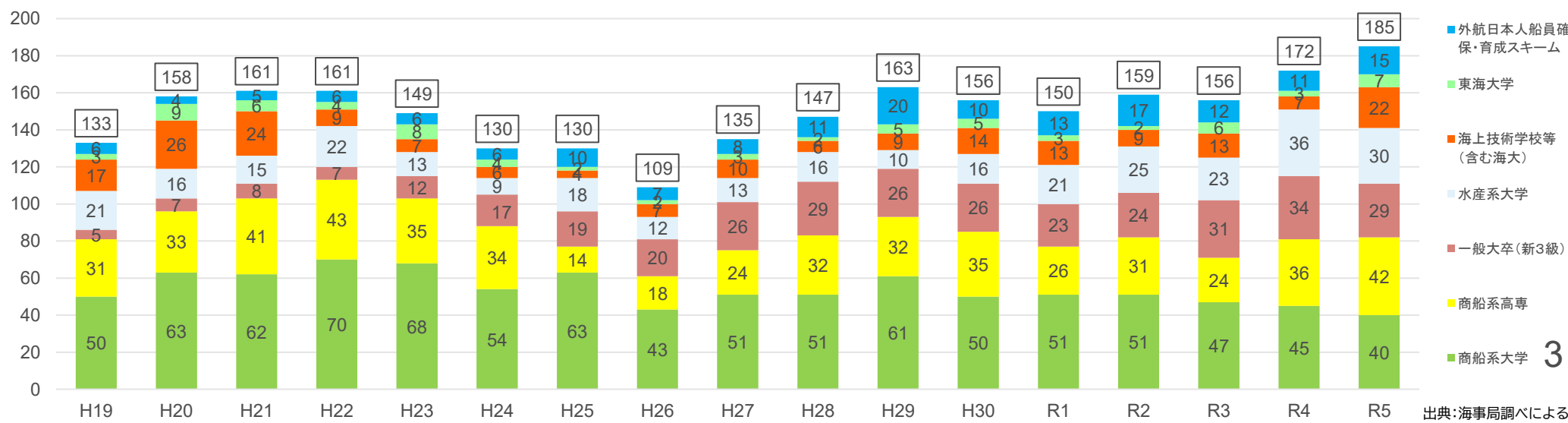
外航船員数の推移

- 外航船員の総数は近年横ばい。新規就業者数は近年増加傾向。

外航日本人船員数の推移



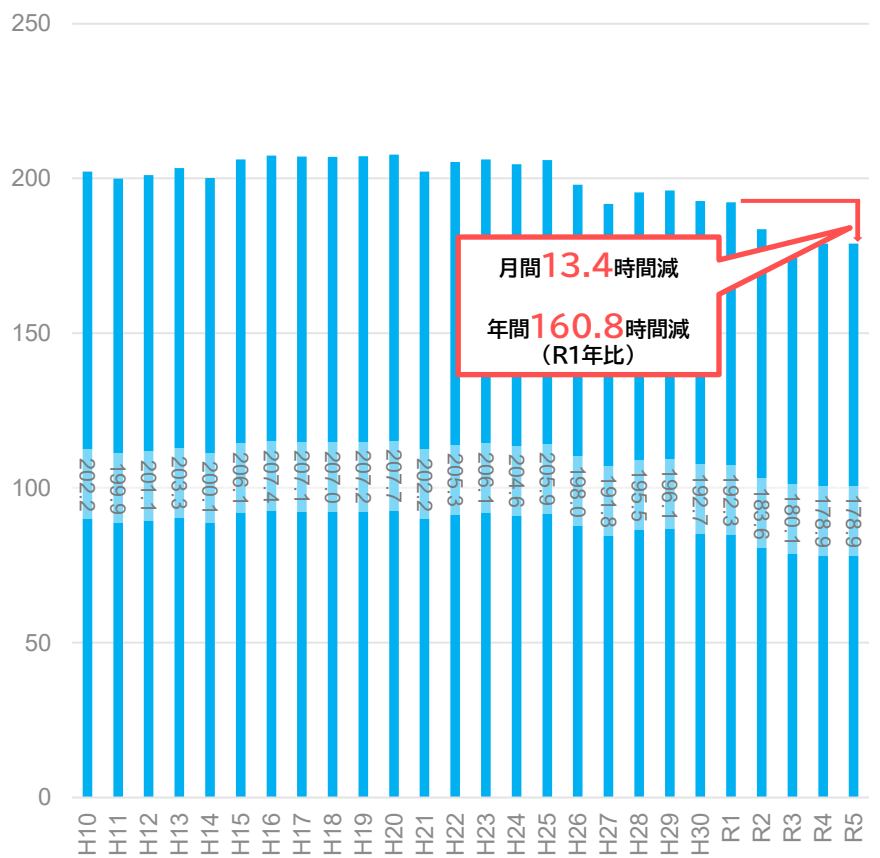
外航の新規就業者数の推移



船員の総労働時間と有効求人倍率の動向

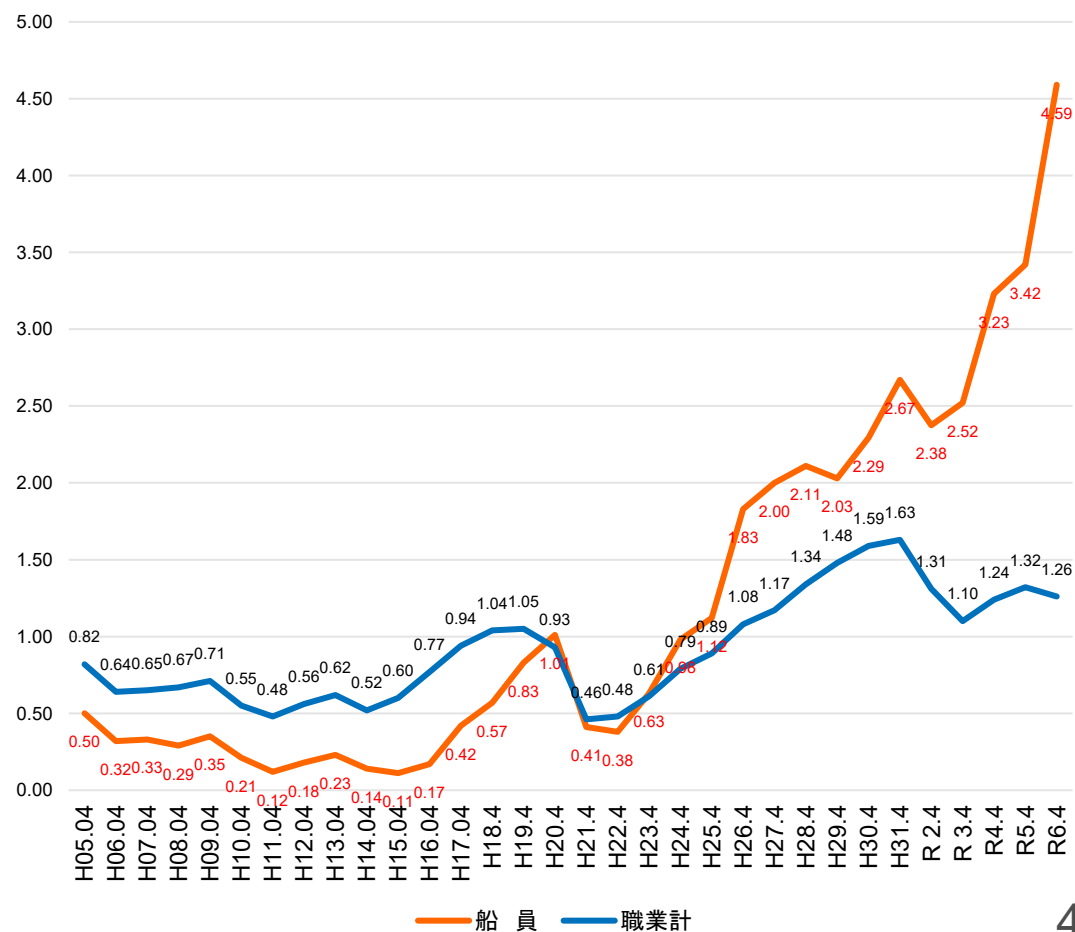
- 船員の働き方改革による適正な就労体制の確保等が進む一方で、船員の総労働時間は近年減少。
- 有効求人倍率も近年大きく上昇している。

月間総労働時間の変化(毎年6月)



出典: 船員労働統計

船員の有効求人倍率の推移(毎年4月)



出典: 一般職業紹介状況

内航貨物に従事する海技免状受有者・船舶隻数

- 内航船員の需要の中でも大きな割合を占める内航貨物では、隻数ベースで大きな割合を占める総トン数200～1,600トンを中心として支える4級・5級海技士うち、5級海技士の数が大きく減少。

内航貨物船総トン数別隻数

	5,000トン以上	1,600トン以上 5,000トン未満	500トン以上 1,600トン未満	200トン以上 500トン未満	5トン以上 200トン未満	合計
H18 (隻)	94	253	573	1,322	1,417	3,623
割合	2.6%	7.0%	14.8%	36.5%	39.1%	100%
R5 (隻)	146	246	477	1,191	570	2,630
割合	5.6%	9.4%	18.1%	45.3%	21.7%	100%

船舶職員の乗組み基準(配乗表)(甲板部)

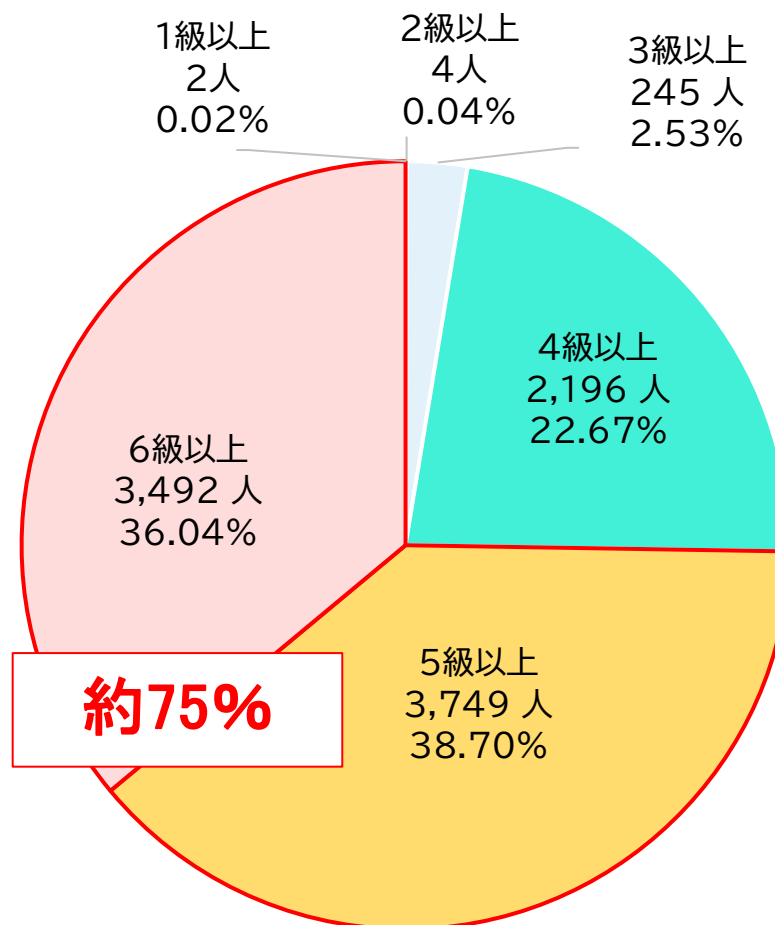
甲板部	遠洋区域				近海区域				沿海区域		平水区域	
航行区域	甲区域				乙区域				丙区域		丁区域	
船舶職員	船長	一等航海士	二等航海士	三等航海士	船長	一等航海士	二等航海士	三等航海士	船長	一等航海士	二等航海士	三等航海士
総トン数	長	一級	二級	三級	長	一級	二級	三級	長	一級	二級	三級
(G/T)												
5,000	一級	二級	三級	三級	一級	三級	四級	五級	三級	四級	五級	四級
1,600	二級	二級	三級	四級	三級	四級	五級	五級	四級	五級	五級	五級
500	二級	三級	四級		三級	四級	五級		四級	五級	六級	五級
200	三級	四級	五級		四級	五級			四級	五級	六級	六級
	四級	五級			五級				五級			

内航貨物船海技免状受有者数

	一級	二級	三級	当直三級	四級	五級	六級	合計
H18 (人) (A)	380	570	4,342	51	6,841	5,398	1,177	18,759
R5 (人) (B)	260	409	4,510	46	7,791	3,089	2,316	18,421
B/A	0.68	0.72	1.04	0.90	1.14	0.57	1.97	0.98

- 船員の新規求人では5級・6級の海技士に堅調なニーズがある。

新規求人状況(令和5年度)



出典:海事局調べによる

船員に求められる能力の変化

- 船員に求められる能力として、とくに外航を中心に、従来の船舶の運航に必要な知識・能力に加えて、船内での船員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がより一層必要とされている。

外国人船員のマネジメント

- 外航船・漁船においては外国人船員の活用が一般的
- 日本人船員は船長又は機関長として外国人船員を指揮

乗組員計20数名程度
(5,000トン以上)

大半が外国人

 **船長**
キャプテン



機関部

 **機関長**
チーフエンジニア

 **一等機関士**
ファーストエンジニア

 **二等機関士**
セカンドエンジニア

 **三等機関士**
サードエンジニア

甲板部

※通信長兼務

 **一等航海士**
チーフオフィサー

 **二等航海士**
セカンドオフィサー

 **三等航海士**
サードオフィサー

職員

部員

操機長

操機手

操機員

甲板長

甲板手

甲板員

司厨長

司厨手

司厨員

船舶の管理に関する業務

- 貨物を安全・スムーズに運ぶとともに、船と乗組員の安全を守る仕事
- 自社所有船舶のほか、他社から調達した船舶も管理
- 「①最も効率の良いスケジュール」と②「最適な船舶の手配と船員の配乗」を一元的に管理
- 船の運航は天候に大きく影響されるので、毎日、航路の天候や海の状態をチェック

毎日、航路の天候
や海の状態を確認



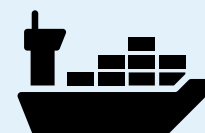
船舶管理事務員

運航や作業の状況
をレポート

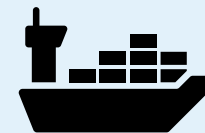
船が立ち寄る港や
航路を示す運航スケ
ジュールを提示



自社船舶



A社(他社)船舶

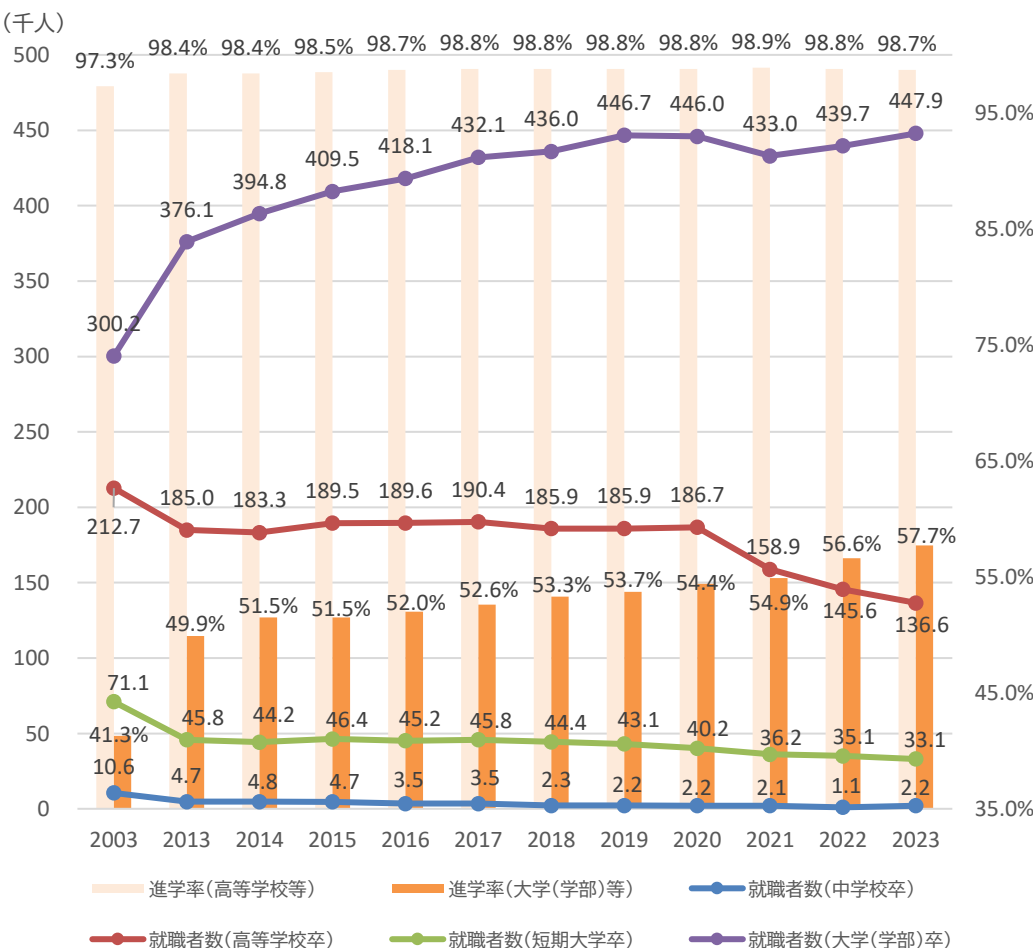


B社(他社)船舶

各種学校卒業生の就職者数、転職者数・転職等希望者数等の推移

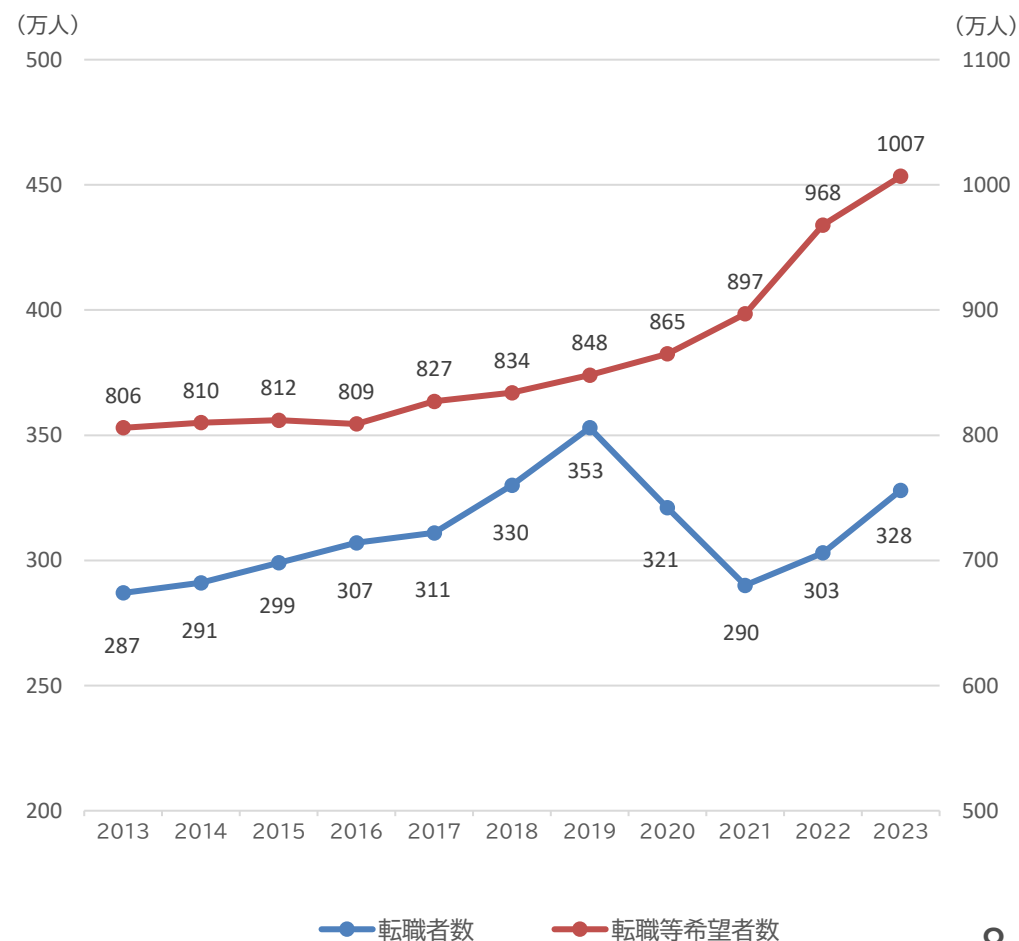
- 大学(学部)等への進学率の上昇が続いている一方で、中学校・高等学校・短期大学卒の就職者数は近年減少している。
- 転職者数は2年連続で増加。転職等希望者数は7年連続で増加。

各種学校への進学率、各種学校からの就職者数の推移



出典: 文部科学省「学校基本調査」を基に海事局作成

転職者数・転職等希望者数の推移



出典: 「労働力調査結果」(総務省統計局)を基に海事局作成

対応策の検討①

【海技人材の養成ルート強化】

論点2 少子化(生産年齢人口の減少)・高齢船員の退職等を見据え、海技人材をどのように確保するのか。

論点3 船員養成・機関のあり方についてどのように考えるか。

第3回検討会で提示した検討の方向性

海技人材を確保するためのルートの多様化と制度の改善

- 一般大学・高校の卒業生や陸上企業・団体からの転職希望者を対象とした海技士資格の取得ルートの拡充や新たなコースの創設

船員養成機関の連携強化・訓練機関との役割分担を踏まえた船員養成体制の整備

- 船員養成のニーズや船員養成機関の保有する資源の活用状況を踏まえ、効率的かつ効果的な船員養成体制のあり方を検討

船員養成課程の現状(主な流れ)

- 現在の船員養成ルートは、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、また、3級海技士・4級海技士の養成を中心としている。

主な船員養成機関	志願者	養成期間		養成対象の 海技士等級
1 6級海技士短期養成課程	社会人 (一般高校・大学卒)	4.5カ月	乗船履歴 6カ月	6級
2 JMETS海技大学校 (一般大卒)	一般 大学 卒業	2年		3級
3 商船系大学	一般 高校 卒業	4.5年		3級
4 JMETS海技大学校 (JMETS短大等卒)		4年		3級
5 JMETS海上技術短期大学校		2年		4級
6 JMETS海上技術学校	中学校 卒業	3.5年		4級
7 商船系高専		5.5年		3級
8 水産高校(本科+専攻科)		5年		3級
9 水産高校(本科)		3年	乗船履歴 1年9カ月 乗船履歴 1年3カ月	4級 5級

船員養成機関の卒業生の進路

- 内航はJMETS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主要な供給機関。
- 外航は、商船系大学、JMETS海技大(一般大卒)、商船高専が主要な供給機関となっている。
- 卒業生に占める内外航就職者・海上産業就職者の割合は、各養成機関ごとに特徴あり。

	内航への就職者数(人)			外航への就職者数(人)			卒業生に占める 内外航就職者 の割合 (R3-R5の平均)	卒業生に占める 海上産業就職者 の割合 (R3-R5の平均)	卒業生に占める 陸上産業就職者 の割合 (R3-R5の平均)	卒業生に占める 進学者の割合 (R3-R5の平均)
	R3	R4	R5	R3	R4	R5				
① 6級海技士短期養成課程	98	100	86	-	-	-	-	-	-	-
② JMETS海技大学校 (一般大卒)	-	-	-	31	34	29	100%	100%	-	-
③ 商船系大学	13	14	8	47	45	40	74.6%	83.9%	5.8%	7.6%
④ JMETS海技大学校 (JMETS短大等卒)	5	6	1	9	2	12	85.4%	97.6%	-	-
⑤ JMETS海上技術短期大学校	200	224	210	0	3	6	83.6%	91.4%	0.9%	6.9%
⑥ JMETS海上技術学校	107	85	64	4	2	4	84.4%	88.9%	2.2%	4.4%
⑦ 商船系高専	114	85	74	24	36	42	68.1%	68.8%	14.0%	16.2%
	商船への就職者数			漁船への就職者数			卒業生に占める 商船就職者 の割合 (R3-R5の平均)	卒業生に占める 漁船就職者 の割合 (R3-R5の平均)	卒業生に占める 船舶乗船者 の割合 (R3-R5の平均)	卒業生に占める 専攻科進学者 の割合 (R3-R5の平均)
	R3	R4	R5	R3	R4	R5				
⑧ 水産高校(本科+専攻科)	138	160	136	25	22	26	69.8%	11.7%	88.9%	-
⑨ 水産高校(本科)	155	167	131	86	70	70	15.1%	7.5%	23.0%	21.0%

※①②の数値は、海事局調べによる。

※③の数値は、東京海洋大学「海事システム工学科」、「海洋電子機械工学科」及び神戸大学「海洋政策科学部」に係るもの。交通政策審議会海事分科会船員部会資料による。

※④⑤⑥の数値は、交通政策審議会海事分科会船員部会資料による。

※⑦の数値は、商船学科【航海コース及び機関コース】に係るもの。交通政策審議会海事分科会船員部会資料による。

※⑧⑨の数値は、水産高校の本科・専攻科のうち海洋漁業系学科及び水産工学系学科に係るもの。全国水産高等学校長協会提供資料を基に海事局作成。

船員供給の現状： 船員養成機関の定員に対する応募・入学状況

- 水産系高校(本科)において、応募者が定員を満たしていない状況が生じている。

	R5(人)			R4(人)			R3(人)		
	定員	応募	入学	定員	応募	入学	定員	応募	入学
① 6級 6級海技士短期養成課程 (尾道海技学院)	-	-	54	-	-	61	-	-	73
② 3級 JMETS海技大学校 (一般大卒)	-	-	29	-	-	34	-	-	31
③ 3級 商船系大学	318	1,145	321	318	1,201	331	318	1,332	324
④ 3級 JMETS海技大学校 (JMETS短大等卒)	20	-	18	20	-	14	20	-	11
⑤ 4級 JMETS海上技術短期大学校	290	369	272	290	411	290	290	489	290
⑥ 4級 JMETS海上技術学校	70	112	64	110	112	79	110	146	90
⑦ 3級 商船系高専	200	282	210	200	266	206	200	282	209
⑧ 3級 水産高校(本科+専攻科)	-	-	197	-	-	225	-	-	207
⑨ 4級 5級 水産高校(本科)	483	380	359	522	479	452	443	437	362

※①の数値は、尾道海技学院提供資料による。

※②④⑤⑥の数値は、交通政策審議会海事分科会船員部会資料による。

※③の数値は、東京海洋大学「海事システム工学科」、「海洋電子機械工学科」及び神戸大学「海洋政策科学部」に係るもの。交通政策審議会海事分科会船員部会資料による。

※⑦の数値は、商船学科【航海コース及び機関コース】に係るもの。交通政策審議会海事分科会船員部会資料による。

※⑧⑨の数値は、水産高校の本科・専攻科のうち海洋漁業系学科及び水産工学系学科に係るもの。全国水産高等学校長協会提供資料を基に海事局作成。

応募者・入学者の状況

- 商船系大学・商船高専・JMETSにおいては、応募者が定員を上回る状況を維持。
- 水産高校では、15歳人口の減少割合を上回る割合で水産高校(本科)の生徒数が減少(10年間で26.4%)。入学時点での定員に対する入学者の倍率は、本科全体・海洋漁業系(航海系)・水産工学系(機関係)のいずれも0.8倍程度。
- 尾道海技学院では、雇用・内定船会社からの紹介が約半数。陸からの転職者が半数程度。年齢層は20代、30代が多い。
- 応募者・入学者を増やすための取組みとして、いずれの機関も広報の重要性を指摘。商船高専は事業者団体等とも連携した取組みを実施。

卒業生の資格取得・進路の状況

- 商船系大学では、乗船実習科まで進む学生は80%程度が船舶職員として就職。
- 商船高専では、海上就職者数は就職希望者の81~87%、全卒業生の67~75%。学校内におけるキャリア教育、JMETS練習船における乗船実習を通じて、海技資格の取得および船舶職員としての活躍を強く意識するものが多い。
- 水産高校では、本科・海洋漁業系の卒業生の50%前後、本科・水産工学系の20~30%が漁船・商船・その他の船舶・専攻科進学。いずれも商船が漁船を上回る。専攻科(海洋漁業系・水産工学系)では70%程度が船舶乗船者。商船への進路の割合は、本科と比較しても更に高くなる。
- JMETS・尾道海技学院は、卒業生・修了生の90%以上が海事関連企業へ就職。
- 海上就職(とくに商船)への進路選択の理由としては、収入が多い、会社の規模やネームバリュー、ライフスタイル(まとまった休暇等)等。
- 海上就職(とくに商船)を増やすための取組としては、在学中のキャリア教育(インターンシップ、体験乗船、業界セミナー等)等の他、海運業界の求人の質と数の確保、船員の働き方改革(長期航海の縮減や労働環境改善)を求める声もあり。

今後の海技人材の確保に向けた課題(船員養成機関の連携のあり方など)

- 練習船や教員がひっ迫しており他の機関の学生を受け入れるのは困難。船員労働環境の改善、処遇の改善によって若者があこがれるような「カッコいい」職業としての船員像の提示する必要あり。(東京海洋大)
- 練習船の運航要員や関連する教員の不足が顕在化。人事交流等による解決策を模索中。(神戸大)
- 海事教育機関を志望する若者を増やすことが何より重要。関係者間の連携した広報等の事業を継続。予算的制約もある中で工夫を重ね実施。卒業生が船員以外の進路選択をする際に「非効率的」などの価値観が強く打ち出されるべきでない。「次世代の海洋人材の育成に関する事業(高専機構事業)」は有効、今後も本事業を強化・推進すべき。(商船高専)
- 水産高校が選ばれなくなっており、関係者と連携して生徒募集に力を注ぐ必要あり。教官・教員が不足。各所と連携協定を結ぶことで指導者を派遣できないか。(水産高校)
- 6級養成について、民間事業者と連携しながら養成数の一層の拡大を進めたい。また、近郊の高専の施設・設備の利活用について連携を模索できないか。(尾道海技学院)

(独)海技教育機構の中期的なあり方に関する検討会

- 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。
- 本検討会における、今後の海技人材の確保のあり方に関する官民一体となった幅広い議論と並行して、JMETSについて、令和8年度を期首とする次期中期目標の策定に当たり、持続可能な船員養成の実現に向け、学識経験者及び関係者の意見を聴取。

開催状況

- 第1回 6月24日 海技教育機構の現状
- 第2回 9月13日 関係者ヒアリング
- 第3回 10月18日 論点整理
- 第4回 12月(予定) 骨子(案)

論点

- 論点1 海技教育機構と採用船社との間における人材育成に関する役割分担のあり方
- 論点2 海技教育機構の応募者の確保、養成規模、教育内容の高度化等と、今後の学校運営のあり方
- 論点3 海技教育機構の養成規模、訓練環境の改善等と、今後の練習船
- 論点4 海技教育機構の学校・練習船の教員(教官)・乗組員の確保
- 論点5 海技教育機構が船員を持続的に養成するための財務基盤の安定

対応策の方向性(案)

3級(一般大卒)の拡大

- 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強化するため、JMETS検討会での議論も踏まえつつ、JMETS海技大学校において実施している3級(一般大卒)の養成数の拡大を目指すこととしてはどうか。

水産高校との連携強化 (4級・5級)

- 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、とくに入学志願者の拡大に向けた海運業界の官労使が一体となった取組等を強化することとしてはどうか。

5級養成の拡大策の検討

- 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こととしてはどうか。

6級海技士短期養成課程 による養成数の拡大

- 陸上企業・団体からの転職者に対応する養成ルート強化していくため、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べきではないか。

船員養成機関の保有する 資源(施設・設備等)の有効活用策の検討

- 船員養成機関の保有する施設・設備等について、他の船員養成機関等も活用することで全体として効率的・効果的な船員養成につなげることができないか、施設・設備等の利用状況や稼働状況等の実態の調査を含め、検討していくこととしてはどうか。
(※JMETSの保有する施設や設備等の活用のあり方については、JMETS検討会において議論)

対応策の検討②

【海技人材の確保ルートの拡充】

論点2 少子化(生産年齢人口の減少)・高齢船員の退職等を見据え、海技人材をどのように確保するのか。

第3回検討会で提示した検討の方向性

海技人材を確保するためのルートの多様化と制度の改善

- 適正かつ円滑なマッチングを実現するため、公共職業安定所と地方運輸局等の連携強化、船員職業安定制度の見直し（民間有料職業紹介事業者の活用、船員の募集情報等提供の改善等）

職業安定制度と実施体制の比較(船員とそれ以外)

- 船員とそれ以外(陸上)では、職業安定に係る制度・実施体制に相違あり。求職者である船員の利益保護を図りつつ、陸上企業・団体からの転職希望者を念頭に人材の確保ルートを拡充する観点から対応策を検討する必要あり。

職業安定制度

職業紹介事業

求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることを業として行うこと

	民間団体等	船員 許可制(船員職安法)	陸上 許可制(職安法)
無料の 職業紹介事業	地方公共団体	×	通知制(職安法)
	学校等	届出制(船員職安法)	届出制(職安法)
有料の職業紹介事業		禁止(船員職安法)	許可制(職安法)

募集

労働者を雇用しようとする者が自ら又は他人をして労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘すること

委託募集 (船舶所有者が、その被用者以外の者に報酬を与えて船員の募集を行わせること)	許可制(船員職安法)	許可制(職安法)
特定募集情報等提供事業	自由(規制なし)	届出(職安法)

派遣事業

自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることを業として行うこと(当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まず)

許可制(船員職安法)	許可制 (労働者派遣法、港湾 派遣法、 建設派遣法)
------------	----------------------------------

職業安定業務の実施体制

国による職業安定業務の実施窓口

就職希望者を支援するための職業紹介・雇用保険・求職者支援・雇用対策を実施。「船員のみ」に係る職業紹介は、地方運輸局等が実施。

地方運輸局等 57カ所 求職者0.35万人 成立数856件	公共職業安定所等 (ハローワーク) 544カ所 求職者約450万人 成立数約120万件
--	---

船員職業安定制度の充実(船員職業安定制度の見直しに係るアンケートの結果)

船員職業安定制度の見直しに向けアンケートを実施

対象者	事業者(外航事業者、内航事業者、漁業者)向け	船員向け
回答数	359者	361者
実施期間	令和6年9月中旬～下旬	令和6年10月上旬～10月中旬

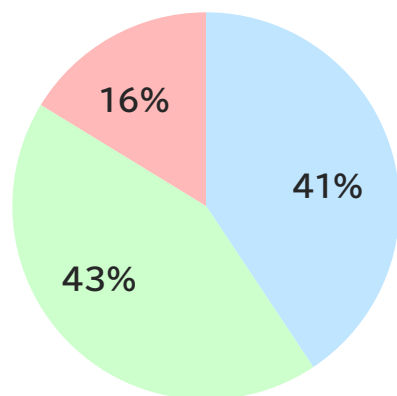
アンケート結果 概要

① 有料の船員職業紹介関係

Q. 一般の民間企業が船員の雇用のあっせんを行うに際して、一定のルールの下で、求人者から紹介料を徴収することについて認めることに賛成ですか、反対ですか。

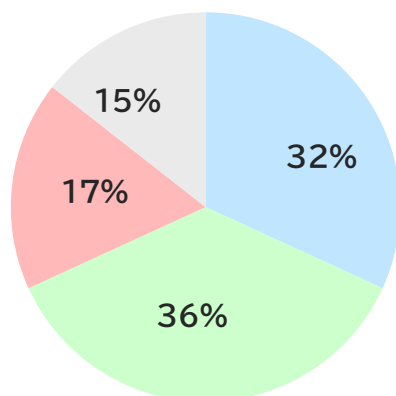
事業者からの回答

■ 賛成 ■ どちらでもよい ■ 反対



船員からの回答

■ 賛成 ■ どちらでもよい ■ 反対 ■ わからない



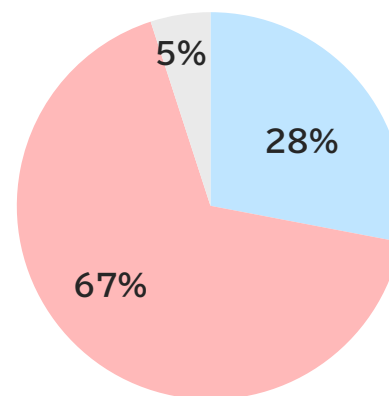
現行制度で禁止されている有料職業紹介事業について、事業者・船員ともに導入について「賛成」が「反対」を上回り、「どちらでもよい」をあわせると過半数を超える回答があった。

② 船員の募集情報等提供関係

Q. 求人情報サイト等に船員の採用の募集を出したことがありますか？

事業者からの回答

■ ある ■ ない ■ わからない



顕在化した課題

- ・船員の募集情報に関する労働条件などの虚偽記載(いわゆる釣り広告)
- ・乗船履歴等の船員特有の条件に関する情報の不足
- ・適格性や安全性を担保されていない事業者が運営する求人情報サイト等の利用に対する不安
- ・掲載する募集情報に対する責任感の欠如
- ・船員職業紹介に抵触する行為
- ・苦情に対する事業者の不適切な対応

募集情報等提供事業について、利用しやすいツールとして一定程度活用されていると考えられる一方で、トラブルの事例の報告もあつた。

- 令和5年3月1日より、「海のハローワークネット」の運用を開始(海事局船員政策課が運営)。
- 求人情報については、船員職業安定窓口に来訪しなくても、インターネット上で自由に検索が可能。
- 求人・求職の申込みもオンラインで可能に。

告知ポスター

表示画面

海のハローワークネット
3/1 始まります!

～オンラインで船員の求人・求職の申込みが可能に!～

海のハローワークネットのメリット

- 【これまで】
・求人・求職申込みや紹介依頼のために
地方運輸局への来訪が原則必要
・開庁時間しか情報が見られない
- 【これから】
・いつでも、どこでも、PCやスマートフォンで
求人・求職の申込みが可能!
・求人・求職情報は24時間リアルタイムで
検索・閲覧可能!
・マイページから申込み状況等が確認でき

利用の流れ

求人検索
利用登録(マイページログイン)
求職登録
(求人詳細検索)
紹介依頼

船員の仕事をお探しの方(求人)
船員を採用したい事業者の方(求人)
利用登録(マイページログイン)
求人票登録
求職者検索
紹介依頼

すべて海のハローワークネット内で対応可能

求職者・求人者のマッチング
面接など
採用

問合せ先
お近くの海のハローワーク(船員職業安定窓口)まで
海のハローワークネットから問合せ先一覧へアクセスできます。

URL: <https://umino-hellowork.mlit.go.jp>

国土交通省

求人内容検索

船種(大分類) 船種(中分類) 船種(小分類) 職種(大分類) 職種(中分類)

航行区域 船員経験 海上実務(～年以上) 海技免状職務 海技免状級数

月額手取賃金(～円以上) 月平均時間外労働時間(～時間以下) 年間有給休暇数(例 20) 月間休日数 賞与

雇用期間区分 年齢 初任員の乗船 船内設備 男女別船内設備

公開日 求人番号 管轄局

未経験者求人検索

船員未経験求人をお探しの方はこちらのボタンが便利です。
※検索結果として表示される求人に未経験者だけでなく求人が含まれる場合があります。

検索

求人番号	船種(小分類)	航行区域	船種1(中分類)	船種2(中分類)	海技免状職務	海技免状級数	月額手取賃金(下限)	月額手取賃金(上限)	雇用期間区分	賞与	求人条件登録
2453974	タンカー	出港	機関士	二機士	機関	5	1	500,000	600,000	実用	
	タンカー	出港	機関士	二機士	機関	5	1	250,000	300,000	実用	
	タンカー	出港	機関士	二機士	機関	5	1	280,000		実用	
	タンカー	出港	機関士	二機士	機関	5	1	285,000		実用	

⑨詳細の表示

募集内容

求人番号: 2453974
求人条件登録日: 2024/11/01
紹介期限: 2025/01/31
機関: ディーゼル

船種: タンカー
航行区域: 出港
総トン数: 499.00
乗組員数: 5
乗組員の乗船: 不在
船内LAN等の対応: 対応済み

出力数(キロワット): 735
主要船内設備の対応予定: 東京湾～静岡
主要搭載貨物/漁業種類: 潤滑油/白油
機関長: 希望なし

家族内容: 機関長務・航海士・荷役作業

年齢下限(歳): 20
年齢上限(歳): 70
海技免状職務: 機関
その他特に必要な資格/経歴: ー

- 求人を選択すると上記のような詳細画面が表示

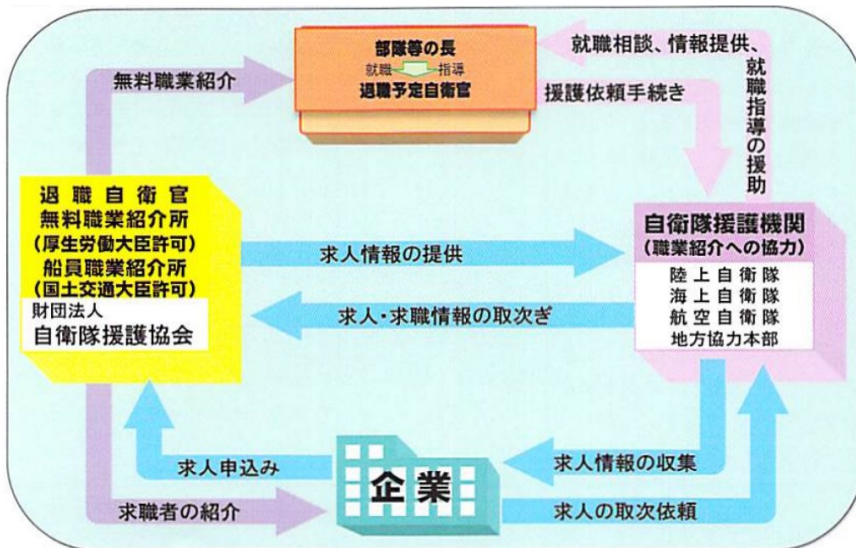
実績

- ページビュー数 月平均 72万件
 - アクセス数 月平均 1万6千件
 - 求人数 月平均 701件
 - 求職者数 月平均 235件
- ※令和5年3月～令和6年9月実績

退職海上自衛官の船員分野における活用について

- 自衛隊においては、若年定年制及び任期制を採っており、退職する自衛官の多くは、退職後の生活基盤を確保するため、再就職が必要。
- 海上自衛官の中には、海技免状を有する者や、海技士国家試験の受験や航海当直部員の認定に必要な乗船履歴を有する者が一定数いる。
- 退職海上自衛官の船員分野への再就職支援として、海技免状取得の円滑化やマッチングの促進に取り組んでいるところ。

退職自衛官に係る船員職業紹介の流れ



退職海上自衛官の船員への就職状況(令和4年度)

海上自衛官の 退職者数

1,252人 ①若年定年制(50代半ば以降で退職)962人
②任期制(20～30代半ばで退職)290人

退職者のうち、海技免状を有している者の数
58人 (①航海45人 ②機関13人)

求人求職状況

・求人申込141件 ・求職申込54件 ・成立数46件

現在取り組んでいる再就職支援

海技免許取得の 円滑化

- 自衛艦における乗船経験の乗船履歴認定
- 海上自衛隊の術科学校の課程・講習の修了による一部の筆記試験・講習の免除

マッチング機会 の創出

- 海上自衛隊地方総監部等と連携した海運企業説明会・船員職業説明会の実施
- 主催する海技者就職セミナーへの積極的な参加の呼びかけ
- 退職海上自衛官の積極的な活用に向けた事業者団体等への呼びかけ

対応策の方向性(案)

船員職業安定制度の見直し

- 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、以下のとおり、船員職業安定制度の見直しをすることとしてはどうか。

- 1 有料の船員職業紹介事業の解禁**
(一定のルール下で陸で認められている有料職業紹介の仕組みを船員の転職市場にも導入し、海運事業者が転職希望者にリーチする機会を拡大) (参照：船員職業安定制度の充実(24ページ))
- 2 船員の募集情報等提供の改善**
(船員の転職市場で行われている募集情報等提供の適正な実施を確保するため、不適切なマッチングを排除する仕組みを導入)
- 3 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等を海運事業者が活用できる環境を整備)
- 4 求人者等への通知制度の新設**
(有料船員職業紹介事業者・派遣元事業者による求職者や派遣船員の海技資格等の受有状況の確認とその結果を求人者等に通知する仕組みを導入)

公共職業安定所と地方運輸局等の連携強化

- 海運事業者が陸の転職希望者にリーチできる機会を創出するため、公共職業安定所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こととしてはどうか。(参照：モデル事業のイメージ(25ページ))

海のハローワークネットの情報掲載方法の改善

- 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こととしてはどうか。

退職海上自衛官の活用推進

- 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、とくに関係者の相互理解と連携強化を図る観点から、これまでの取組をより一層強化していくこととしてはどうか。

有料の船員職業紹介の解禁にあたっては、例えば、以下のようなルールを設けることとしてはどうか。

許可の基準

- 有料の船員職業紹介を適正に遂行することができる能力(財産的基礎、個人情報 の適正な管理、海上労働に特有の知見等)を有すること

許可の欠格事由

- 刑事罰を受けた者、許可の取消処分を受けた者や処分逃れの廃業を行った者等の参入を5年間制限すること等

手数料の制限

- 手数料は求人者(船舶所有者等)からのみ徴収可能で、求職者(船員・船員になろうとする者)から徴収してはならないこと
- 求人者(船舶所有者等)からの手数料の徴収方法は、国土交通大臣にあらかじめ届け出た手数料表等によること
- 手数料表に基づく手数料が、著しく不当である等の場合は、その手数料表の変更を命ずることができること

許可の有効期間その他

- 許可の有効期間は「3年」とすることとし、引き続き事業を継続する場合は許可の有効期間の更新を受けること
- 許可証の交付と当該許可証の事業所への備付けと求められた場合の提示義務
- 取り扱う職種・業種(外航・内航・漁業の別等)の範囲を限定する場合の届出義務
- 船員職業紹介責任者の選任義務
- 許可の取消し、名義貸しの禁止、事業計画の変更時等の場合における届出義務その他事業監督に関して一般的に必要な規制措置

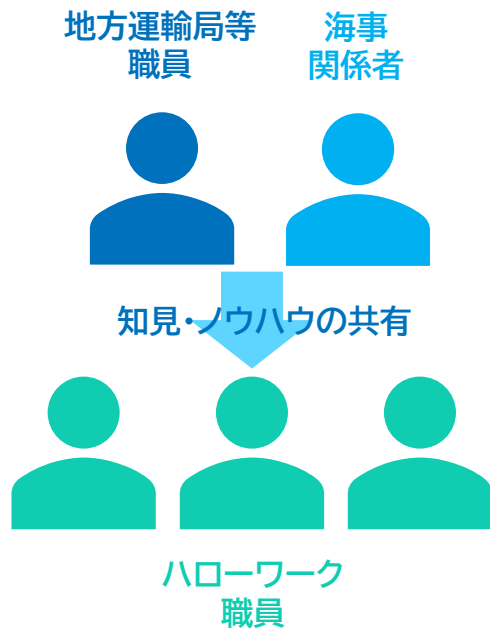
船員職業あっせんに係る公共職業安定所等・地方運輸局等のモデル連携事業(仮称)(イメージ)

- 全国5カ所程度の地方運輸局等・公共職業安定所等(ハローワーク)を選定
- 地方運輸局等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、船員の求人・求職のあっせんと、その効果の促進に資する活動を実施
- モデル事業による効果を検証し、拡大を検討

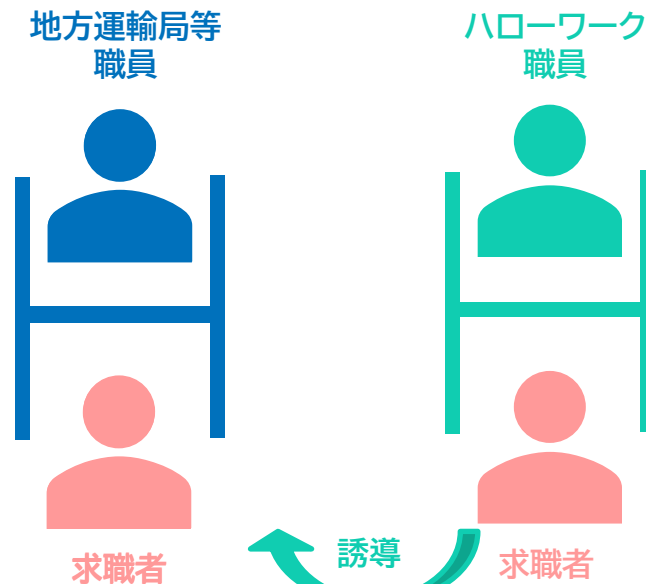
モデル事業イメージ

公共職業安定所等(ハローワーク)

HW職員に対する船員の求人・求職
あっせんに係る知見・ノウハウの共有



専用カウンターでの船員の求人・求職あっせん
求職者のニーズ・適性等を踏まえたHW職員による誘導



・ 船員求人・求職あっせんを実施

・ 船員就職の適性・ニーズ等を確認し、
地方運輸局等職員カウンターに誘導
(不在時には地方運輸局等に連絡)

求職者に対するセミナーの実施、
職場体験会の案内等



※一部の地方運輸局等ではすでに実施

対応策の検討③

【海技人材の養成・就業拡大に向けた 訴求強化】

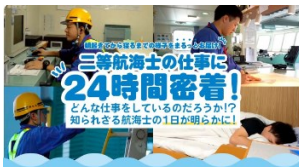
論点2 少子化(生産年齢人口の減少)・高齢船員の退職等を見据え、海技人材をどのように確保するのか。

第3回検討会で提示した検討の方向性

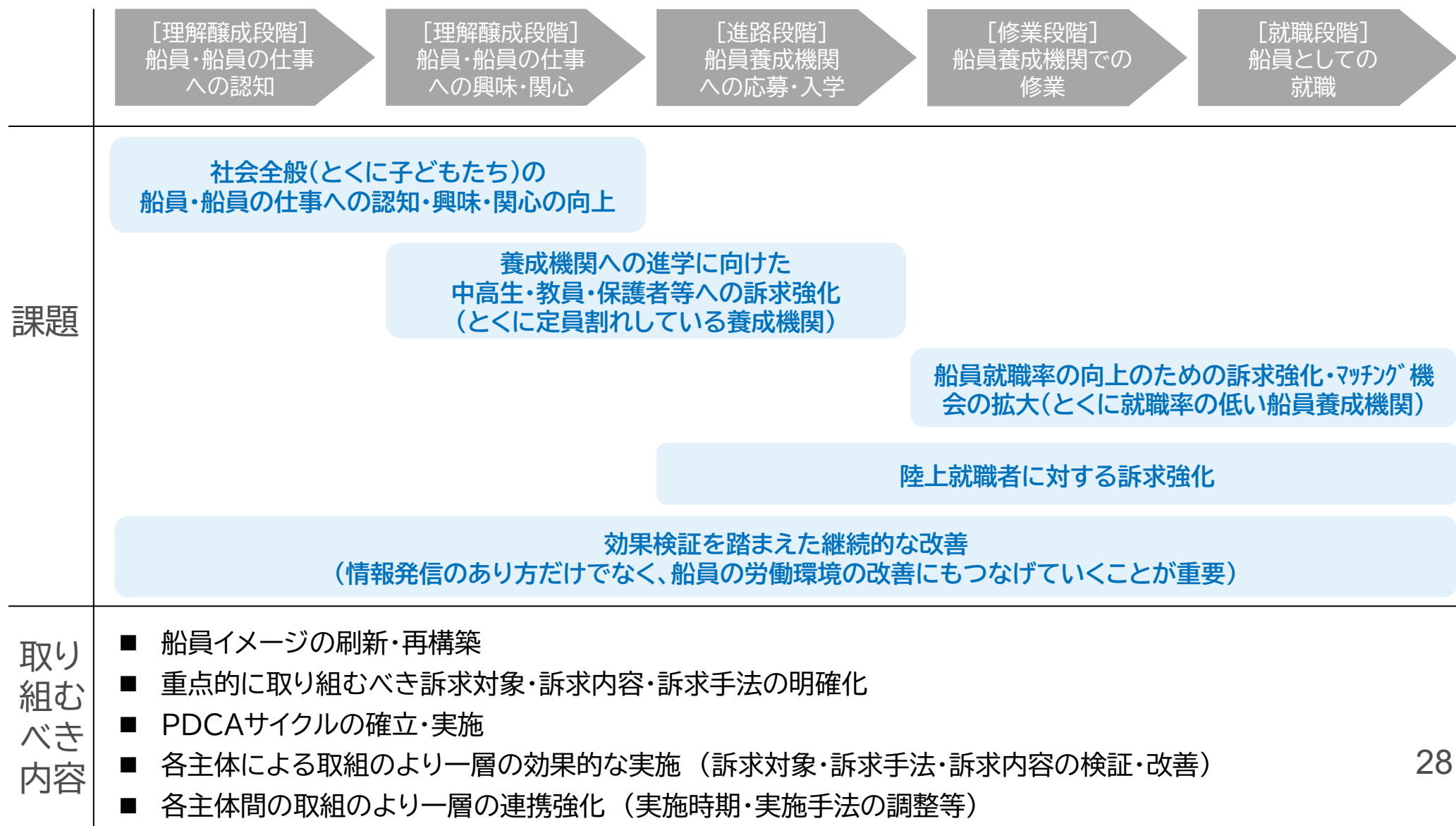
「海運」・「船員」の認知度向上と「船員」のイメージの刷新

- 認知度向上やイメージ刷新に向けた情報発信の取組みを官労使一体となって進めるためのスキームを検討

● 理解醸成段階・進路段階・就職段階など各段階に応じて、関係団体等において、様々な取組を実施されている。

	〔理解醸成段階〕 船員・船員の仕事 への認知	〔理解醸成段階〕 船員・船員の仕事 への興味・関心	〔進路段階〕 船員養成機関 への応募・入学	〔修業段階〕 船員養成機関での 修業	〔就職段階〕 船員としての 就職
手法	SNS／動画発信 等	体験乗船会 出前講座 施設見学会 等	学校説明会 体験入学 等	職場体験 インターンシップ 等	企業説明会 就職セミナー 等
主な取組事例	国際船員労務協会 全日本海員組合 J-CREWプロジェクト ・小中学生向け ・外航船員(商船高専・商船系大学)の魅力を広告等で発信 	船主協会 人材・確保育成推進協議会 (海事広報協会・地方運輸局) 施設見学 ・小中学生向け ・船の役割や、海運の重要性について知ってもらう 	船主協会・商船高専 商船高専合同ガイダンス ・中学生とその保護者向け ・商船高専で学べることや卒業後の就職先について説明 	人材・確保育成推進協議会 (内航総連・地方運輸局) フェリー・タンカー船員業務体験 ・船員教育機関の学生向け ・船員の実態や魅力を体験してもらい、船員への就職を促す 	外航日本人船員確保・育成協議会 (船主協会、国船協、全日海、国交省) 外航基幹職員養成事業 (合同面談会) ・船員教育機関の学生向け ・企業説明会及び就職面接会を実施し、外航船員の雇用のマッチングを図る 
	内航総連 ナイク～海運CH ・若年層向け ・内航海運業界及び内航船員の魅力をYouTubeで発信 	人材・確保育成推進協議会 (海事広報協会・地方運輸局) 体験乗船・ 船員についての出前講座 ・小中学生向け ・船の役割や、船員の仕事について理解を深めてもらう 	各水産高校 水産高校体験入学 ・中学生とその保護者向け ・水産高校で学べることや、卒業後の就職先について説明 	人材・確保育成推進協議会 (内航総連) 内航海運事業者との意見交換会 ・船員教育機関の学生向け ・学生と内航海運事業者との意見交換会を実施し、内航海運についての理解を深めてもらう 	内航総連・地方運輸局 めざせ！海技者セミナー ・船員教育機関の学生向け ・企業説明会及び就職面接会を実施し、内航船員の雇用のマッチングを図る 

- 地域ごとに各主体が実施する取組について、より一層効果的に実施するため、各段階の流れに沿って、それぞれ取り組むべき重点課題を明確化したうえで、取組内容を整理すべきではないか。



海事産業の次世代人材育成推進会議

国土交通省	海上保安庁	(一社)日本船主協会	(一社)日本外航客船協会	日本内航海運組合総連合会	(一社)日本旅客船協会	(一社)日本船長協会	(一社)日本船舶機関士協会	全日本海員組合	(一社)日本造船工業会
(一社)日本中小型造船工業会	(一社)日本船用工業会	日本基幹産業労働組合連合会	(一社)日本マリン事業協会	(一財)日本海洋レジャー安全・振興協会	(公財)マリンスポーツ財団	(独)海技教育機構	(公財)海技教育財団	東京海洋大学	神戸大学
鳥羽商船高等専門学校	(公財)ブルーシー・アンド・グリーンランド財団	(公社)日本海洋少年団連盟	(公財)日本海事科学振興財団	(公財)日本海事広報協会	(公財)日本海事センター				

人材確保・育成推進協議会一覧

	北海道	東北	関東	北陸信越	中部	近畿	神戸	中国	四国	九州	沖縄
名称	北海道海事産業人材確保・育成推進協議会	東北海事産業人材確保・育成推進協議会	関東地方船員対策協議会	北陸信越地区海事産業次世代人材育成推進協議会	中部海事産業次世代人材育成推進協議会	近畿若年内航船員確保推進協議会	神戸海事地域人材確保連携協議会	中国地方海事産業の次世代人材育成協議会	四国地域海事産業次世代人材育成推進協議会	九州海事産業次世代人材育成推進協議会	沖縄海事産業人材確保・育成推進協議会
構成員	北海道海事広報協会	東北内航海運組合	関東沿海海運組合	北陸信越運輸局	中部運輸局	近畿運輸局	神戸大学海事科学研究所 准教授 公益社団法人神戸海事広報協会	中国海事広報協会	四国運輸局	九州旅客船協会連合会	琉球海運(株) ※貨物
	北海道旅客船協会	(公社)東北海事広報協会	千葉県内航海運組合	北陸信越旅客船協会	東海北陸旅客船協会	大阪海運組合	公益社団法人神戸海事広報協会	中国旅客船協会連合会	四国旅客船協会	九州地方海運組合連合会	大東海運(株) ※旅客
	北海道内航海運組合	東北旅客船協会	横浜地方海運組合	新潟内航海運組合	中部沿海海運組合	近畿内航船員対策協議会	神戸市港湾局	中国地方海運組合連合会	四国地方海運組合連合会	全国内航タンカー海運組合 西部支部	(株)りゅうせき ※貨物
	北海道小型船舶工業会	東北港運協会	全日本内航船主海運組合	(一社)北陸信越小型船舶工業会	東海内航海運組合	近畿旅客船協会	(一財)神戸観光局 港湾振興部	全国内航タンカー海運組合 中国支部	四国造船協議会	九州地方港運協会	一般社団法人沖縄旅客船協会
	北海道教育庁	(一社)東北小型船舶工業会	全国内航輸送海運組合	北陸信越船用工業会	東海港運協会	(公社)近畿海事広報協会	神戸市教育委員会	全日本内航船主海運組合 中国支部	(一社)四国小型船舶工業会	(一社)九州小型船舶工業会	沖縄地方内航海運組合
	北海道船用工業会	東北船用工業会	全国内航タンカー海運組合	新潟造船株式会社	東海倉庫協会		(独)海技教育機構海技大学校	中国地方港運協会	四国船用工業会	(一社)日本造船協力事業者団体連合会九州地方支部	沖縄県教育庁県立学校教育課
	北海道港運協会	東北運輸局	内航大型船舶送海運組合	(一社)日本マリン事業協会 関東支部新潟地区部会	東海冷蔵倉庫協議会		(独)海技教育機構神戸分室	中国地方倉庫協会連合会	四国船舶電装協議会	九州船用工業会	沖縄県立宮古総合実業高等学校長
	北海道運輸局		全国海運組合連合会	(公社)北陸信越海事広報協会	(一社)東海小型船舶工業会		(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部 (一財)港湾労働安全協会 港湾技能研修センター	中国冷蔵倉庫協議会	四国地方船員対策連絡協議会	九州船舶電装協議会	沖縄県立宮古総合実業高等学校長
			関東運輸局	新潟県立海洋高等学校	中部船用工業会		(一財)日本船舶職員養成協会 中部	中国地区造船協議会	愛媛地方内航船員対策連絡協議会	九州地方倉庫連合会	公益社団法人沖縄海事広報協会
					(一財)日本船舶職員養成協会 中部		川崎汽船株式会社	中国小型船舶工業会	(公社)四国海事広報協会	九州冷蔵倉庫協議会	全日本海員組合沖縄支部
					(公社)中部海事広報協会		神鋼物流株式会社	中国船用工業会	香川県教育委員会事務局	海の駅ネットワーク九州連絡会	沖縄総合事務局運輸部
							株式会社Sevensesa cruiser	中国マリン事業協会	香川県立多度津高等学校	国立唐津海上技術学校	
							尾道海技学校	中国船用工業会	全日本海員組合高松支部	国立口之津海上技術学校	
							商船港湾株式会社	中国船用工業会	全日本海員組合高松支部	全日本海員組合九州福岡地方支部	
							森倉倉庫株式会社	中国船用工業会	全日本海員組合高松支部	(公社)九州海事広報協会	
							全日本海員組合関西地方支部	中国船用工業会	全日本海員組合高松支部	(公財)九州運輸振興センター	
							神戸海洋少年団	中国船用工業会	全日本海員組合高松支部	九州運輸局	
							大阪湾水先区水先人会	中国船用工業会	全日本海員組合高松支部		
							近畿地方整備局 神戸港湾事務所	中国船用工業会	全日本海員組合高松支部		
							神戸運輸監理部	中国船用工業会	全日本海員組合高松支部		
							神戸地区内航船員確保対策協議会	中国船用工業会	全日本海員組合高松支部		

- 有効な海技免状保有者数に対して、雇用船員数には比較的大きな差がある。

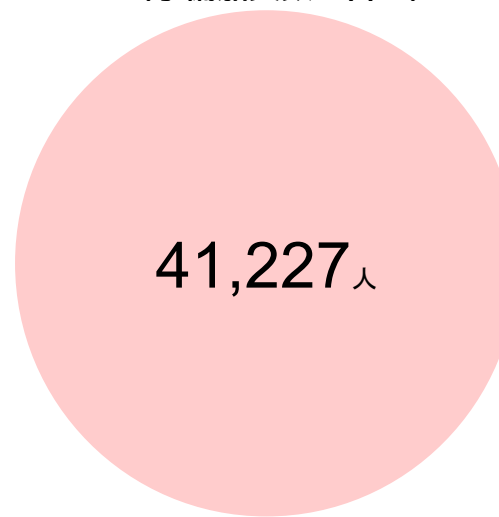
有効な海技免状の保有者と雇用船員・予備船員数の比較

有効な海技免状の保有者数



出典:海事局調べによる

海技免状を有している
雇用船員数
(予備船員数を含む)



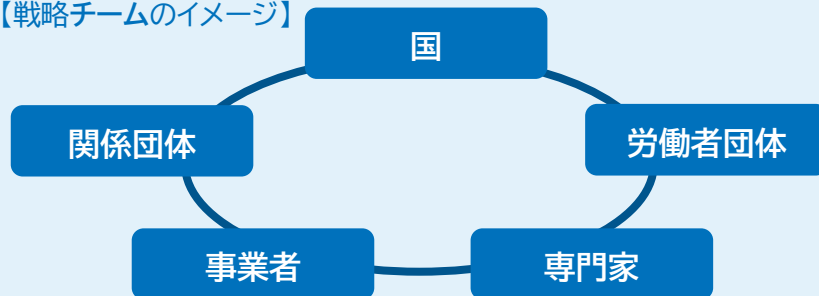
出典:海事局調べによる

対応策の方向性(案)

「船員養成・就業拡大に向けた訴求強化戦略」(仮称)の策定・実行

- 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・策定することとしてはどうか。

【戦略チームのイメージ】



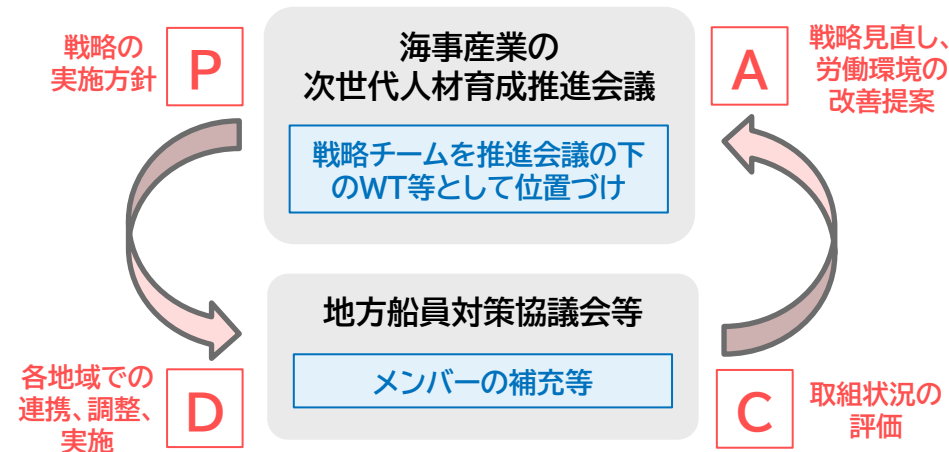
【戦略の内容のイメージ】

- 「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

戦略実施のための体制構築・戦略実行

- 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、既存の枠組みを活用しながら効率的・効果的な体制を構築していくこととしてはどうか。

【実施体制のイメージ】



海技免状保有者へのアプローチの強化

- 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こととしてはどうか。

今後の進め方(事務局案)

4月26日(金)	第1回	海技人材の人材確保・活用に関する現状と課題
5月24日(金)	第2回	委員ヒアリング
6月20日(木)	第3回	論点整理（検討の方向性の提示）
10月28日(月)	第4回	船員養成機関ヒアリング
11月8日(金)	第5回	具体的な対応策の検討①
11月29日(金)	第6回	具体的な対応策の検討②
12月中旬頃	第7回	中間とりまとめ