

第1回船員養成・就業拡大に向けた訴求強化戦略策定検討チーム 議事次第

日時：令和7年4月25日(金)10時～11時30分

場所：国土交通省 9 階海事局第5会議室

1. 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の設置経緯と目的
2. 労働市場全般・船員不足に係る要因・課題とその対応
3. 検討の進め方
4. 各団体にて実施した既存のアンケート結果等の報告
5. 意見交換

・議事次第

- ・資料 1 委員名簿
- ・資料 2 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の設置経緯と目的
- ・資料 3 労働市場全般に係る我が国の人手不足の要因・課題とその対応について
- ・資料 4 船員不足に係る要因・課題とその対応について(労働市場全体との比較)
- ・資料 5 検討の進め方
- ・資料 6①～③ 各団体にて実施した既存のアンケート結果

第 1 回船員養成・就業拡大に向けた訴求強化戦略策定検討チーム

委員名簿

(順不同 敬称略)

【委員】

今井 未来 株式会社博報堂 室長補佐
岩瀬 恵一郎 一般社団法人 日本旅客船協会 労海務部長
遠藤 飾 全日本海員組合 総合政策局 総合政策部長
岡野 祥士 長崎県立長崎鶴洋高等学校 校長
小沼 勝之 公益財団法人 海技教育財団 事務局長
釜井 由景 一般財団法人 尾道海技学院 常務理事
國枝 佳明 富山高等専門学校 校長
越水 豊 一般社団法人 日本船主協会 常務理事
小林 浩 リクルート進学総研 所長
巢籠 大司 独立行政法人 海技教育機構 企画課長
鈴木 幸子 公益財団法人 日本海事広報協会 事務部長
田口 康大 東京大学 特任講師
田中 伸一 全日本海員組合 組合長代行
逸見 幸利 日本内航海運組合総連合会 海務部長

【行政】

角野 浩之 国土交通省 海事局 船員政策課長
前田 良平 国土交通省 海事局 雇用対策室長
野村 秀 国土交通省 海事局 海洋教育・海事振興企画室長

【オブザーバー】

公益財団法人 日本財団

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の設置経緯と目的

令和7年4月25日
海事局船員政策課



海技人材の確保のあり方に関する検討会中間とりまとめ(概要) (R6.12)

船員不足の深刻化等の環境変化を踏まえ、我が国の国民生活・経済を支える海上輸送を、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今後のあり方として、5つの方向性に沿って対応策を講じていくことが必要

5つの方向性と対応策

①海技人材の養成ルート強化

海技人材の確保の基幹的な役割を担う船員養成機関による養成ルートを、社会経済情勢の変化や海技人材のニーズの変化等にあわせて強化。

- 一般大学の卒業生に対応する養成ルートの強化
 - ✓ JMETS海技大(3級(一般大卒))の拡大
- 水産高校との連携強化(4級・5級)
 - ✓ 入学志願者の拡大に向けた取組 等
- 陸上からの転職者等を念頭に置いた養成ルートの強化
 - ✓ 5級海技士養成の拡大策の検討
 - ✓ 6級海技士短期養成課程による養成数の拡大 等

②海技人材確保の間口の拡充

今後の少子化の進展等も見据え、陸上からの転職者等も視野に入れて海技人材の確保の間口を拡充。

- 船員職業安定制度の見直し
 - ✓ 地方公共団体の無料職業紹介事業の導入
 - ✓ 求人情報等の的確表示の義務付け 等
- ハローワークとの連携強化
- 退職海上自衛官の活用推進 等

③海技人材の養成・就業拡大に向けた訴求強化

海技人材の担い手となるための養成を受け就業していく者の拡大を図るため、官労使が一体となって情報発信等を強化。

- 船員の養成・就業拡大に向けた訴求強化戦略(仮称)の策定
- 海技免状保有者へのアプローチ強化 等

④海技人材の多様な働き方の促進と職場環境の改善

船員の就職希望者の増加や若手船員の定着等を図るため、女性を含む幅広い層にとって働きやすく魅力ある職場環境形成のための取組等を促進。

- 快適な海上労働環境形成の促進
- 女性特有の健康問題への対応 等

⑤新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成

国際基準の整備を待つことなく、我が国として新燃料(アンモニア・水素等)に対応可能な船員の教育訓練体制を整備するための基本的考え方を整理。

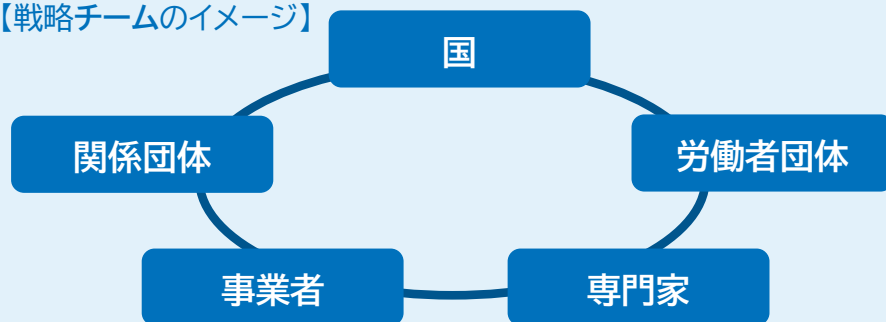
- 新燃料に対応可能な船員教育訓練体制の基本的な考え方の整理
 - ✓ 国際ルールの設定を待つことなく、我が国独自の船員教育訓練の体制を暫定的に整備 等

- 船員養成・採用拡大に向けた訴求強化を図るため、関係者による検討チームを立ち上げ、「船員養成・就業拡大に向けた訴求強化戦略(仮称)」を策定し、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。

「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。

【戦略チームのイメージ】



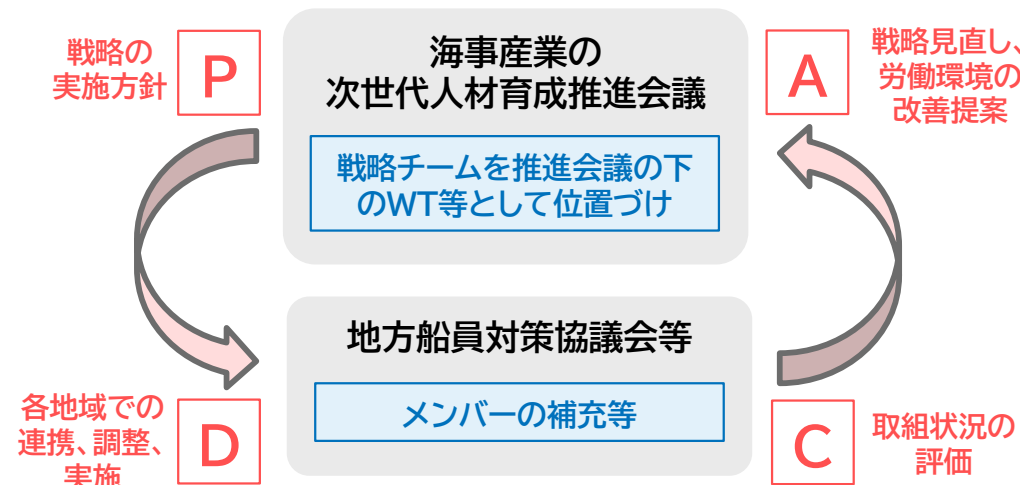
【戦略の内容のイメージ】

- 「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
- 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)

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。

【実施体制のイメージ】



海技人材の養成・就業拡大に向けた訴求強化の目的

定量の視点

船員数の
増加

【KPI】

・内航船員の新規就業者数
の増加の指標

定性の視点

船員への興味・
関心の増加

【市場調査】

・学生(中高大)
・非船員(有資格・無資格)
・船員

新たな海に
関わる
仕事への興味・
関心の増加

を対象に実施

労働市場全般に係る我が国の人手不足 の要因・課題とその対応について

令和7年4月25日

人手不足の要因とその背景にある我が国の現状

人手不足の要因①

少子高齢化が進んでいる中で、特に大都市圏以外の生産年齢人口が大きく減少することにより人手不足が生じる「**地域における生産年齢人口減少及び人口構成の変化**」によるもの

我が国の現状

- 我が国では、少子高齢化が進行しており、2050年における15歳未満人口は2020年と比較して約7割の人口となることから、生産年齢人口の減少は今後も長期にわたって続くことが見込まれる。
- 特に地方の生産年齢人口は、大都市圏と比較して大きな減少となっていること、生産年齢人口が転出超過となっていることから、地方における生産年齢人口の減少は、今後、より深刻な状況になると考えられる。

人手不足の要因②

専門的人材に対する求職者が少ないことから人手不足が生じる「**企業が求める技能とのミスマッチ**」によるもの

我が国の現状

- 我が国では人手不足の状況にはあるものの、職種でみると、状況に差がある。有効求人倍率を職種別にみると、専門的・技術的職業従事者、輸送・機械運転者、生産工程従事者等は1倍を大きく上回っている。
- 企業は、専門的な人材を求めることが多いが、それらに対する求職者は少なく、企業が求めている専門的なスキルを持った求職者が少ない。

人手不足の要因③

様々な制約や労働者の就業意識が多様化している中で、働く労働者に対応した職場環境等の整備ができていないことから人手不足が生じる「**職場環境のミスマッチ**」によるもの

我が国の現状

- 女性について、非正規雇用者で「家事・育児・介護等と両立しやすいから」を理由にしている者は約222万人、「就業希望はあるが求職していない無業者」と「無業の求職者」約800万人のうち、59歳以下の女性では「出産・育児・介護・看護のため」を理由にしている者が多い状況。
- 若年層は、就職の際に在宅勤務やリモートワーク等の柔軟な働き方ができるのか、という点を重視。また、子育て世代は、テレワークを利用したい声が多く、20代～40代で自分の状況に応じた多様な働き方をしたいとの声が多い。
- 様々な制約や労働者の就業意識が多様化している中で、企業での働き方が様々なライフイベントに応じていないことが継続的就業を阻害か？

人手不足の要因④

労働者が求めるキャリアや職務内容などが企業情報から把握できないといった情報の非対称性から人手不足が生じる「**情報のミスマッチ**」によるもの

我が国の現状

- 入職経路別の入職者数をみると、令和5年度では、広告、縁故、職業安定所の順で入職者が多く、雇用仲介機関を経由した入職が増加。
- 企業は仕事内容などをしっかりと求職者に情報が伝えられていないことにより、情報面において、企業と労働者との間のミスマッチが生じている可能性。(例)①地元でどのような仕事があるかわからず、仕事がないと思い込む、②中小企業の求人は求人サイトに掲載されず、労働者にとって求人情報を探しにくい。③賃金カーブや休職の状況、企業内でのキャリアプランが公表されていないことが多い。

人手不足の要因と解消に向けた課題①

人手不足の要因①

少子高齢化が進んでいる中で、特に大都市圏以外の生産年齢人口が大きく減少することにより人手不足が生じる「**地域における生産年齢人口減少及び人口構成の変化**」によるもの

課題①ー1 地方における賃金等の労働条件の低さや情報発信の不足

- 賃金を始めとした労働条件の低いことなど「良質な雇用」の不足が考えられる。。その背景として、地方では、専門性の高い職種や成長産業等の生産性の高い分野での雇用機会が少ないことがある。
- 情報発信の在り方も課題。地方の若年層を中心に、地方には自分がつける職種がないというイメージが強いという声が多く、一度東京などに出てしまうと地方の情報に触れる機会も少ない。特に、高校生、大学生は地元の仕事を知る機会が限られ、どのような仕事か知らないことが多い。
- なお、都市部では民間の職業紹介経由が多いのに対して、地方ではハローワークを通じた入職者割合が高い傾向にある。

課題①ー2 社会インフラ維持に必要な産業・職種における賃金等の労働条件の低さ

- JILPT(独立行政法人労働政策研究・研修機構)が行った将来推計によると、2040 年にかけて、全体の労働力人口は減少するものの、産業別における建設業、運輸業、小売業、医療福祉業等の社会インフラ維持に必要な分野においては、例えば、医療・福祉で少なくとも現在よりも200 万人以上の雇用者の増加が見込まれている。一方で、運輸業、建設業、飲食店業・宿泊業などでは雇用者の減少が見込まれている。
- 身近な生活関連サービスの供給体制を維持し、我が国全体の経済社会の持続可能性を確保するためには、社会インフラ維持に必要な現場人材(建設・採掘従事者、輸送・機械運転、運搬・清掃、保健医療、介護等の職種)のキャリアに応じた処遇の改善が必要である。

人手不足の要因②

専門的人材に対する求職者が少ないことから人手不足が生じる「**企業が求める技能とのミスマッチ**」によるもの

課題② 専門的な人材のミスマッチ

- 地方や中小企業を中心に、専門的なスキルを持つ労働者を求めているが、それらの求人に対する求職者が少なく、特に地方では、専門的なスキルを持つ労働者について人手不足が生じている。地方では都市部と比較して専門的・技術的職業従事者等の専門的な人材に対する求職者が少ないことから企業が求める技能とのミスマッチが生じている可能性が高い。
- 少子高齢化が進む中では、これまで以上に都市部と比較して人口が少ない地方や労働者が少ない中小企業では、自分たちで育てることや人材を獲得することが難しくなる。

人手不足の要因と解消に向けた課題②

人手不足の要因③

様々な制約や労働者の就業意識が多様化している中で、働く労働者に対応した職場環境等の整備ができていないことから人手不足が生じる「**職場環境のミスマッチ**」によるもの

課題③-1 地方・中小企業における多様で柔軟かつ安心な働き方の不足

- 労働者のニーズに対応した職場環境の整備が不足していることが考えられる。労働者の就業意識が多様化し、労働時間の限定や就業地の限定など様々な限定がある中で働くことを希望する者が増えているものの、地方・中小企業では、都市部・大企業と比較すると、労働者のニーズに対応した雇用管理が進んでいない状況にある。
- また、共働き世帯が専業主婦世帯を上回って推移している中では、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方へのニーズが高まっている。
- 地方や中小企業において、多様な人材が働くことができる柔軟かつ安心な働き方が十分に確保されていないと考えられる。

課題③-2 固定的な性別役割意識を背景とした若年女性等の都市部への流出

- 地方の生産年齢人口の転出超過をみると、特に、若年女性の都市部への転入が男性に比べ進んでいる。この背景としては、地域間・男女間の賃金差異があることに加え、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見などにより、女性の居場所と出番を奪っていること、地方の企業経営者や管理職等の理解が足りず女性にとってやりがいを感じられない環境であることなどが考えられる。
- このように、地域社会の中で、無意識のうちに求められる様々な制約によって、特に、若年女性に対して働きづらさや暮らしにくさを感じさせていることが都市部への流出につながっている可能性がある。

人手不足の要因④

労働者が求めるキャリアや職務内容などが企業情報から把握できないといった情報の非対称性から人手不足が生じる「**情報のミスマッチ**」によるもの

課題④ 情報ギャップの解消

- 地方の中小企業では、専門的な技術を持っている企業であっても、知名度が低い等により、地方の企業の魅力が若年層をはじめとした求職者に十分伝わっていない。
- 労働者が求めるキャリアや職務内容などが企業情報から把握できないといった情報の非対称性が企業と労働者の双方に生じていると考えられる。
- 労働者に必要な情報が届いておらず、企業と労働者との間で情報格差が存在するため、この格差の解消が求められる。

人手不足の解消に向けた課題への対応①

- 課題①ー1 地方における賃金等の労働条件の低さや情報発信の不足
- 課題①ー2 社会インフラ維持に必要な産業・職種における賃金等の労働条件の低さ
- 課題② 専門的な人材のミスマッチ

労働生産性の向上

- 都市部よりも相対的に劣っている賃金を上昇させ、労働条件を魅力的にすることが重要。
- そのためには、賃金上昇の原資となる企業の利益の増加や職務内容を踏まえた労働者の必要な技能の向上が必要であり、これらを通じた「労働生産性の向上」により、特に地方や中小企業における企業の稼ぐ力を向上させていくことが求められる。

具体的な取組み

AIの活用

- 企業規模を問わず、AI への対応を考えていくことが急務であり、企業は、AI の導入を踏まえた生産性の向上を考えることが必要。
- 様々な経営課題をワンストップで相談できるようにするとともに、課題解決に向けて適切な支援機関を紹介できる環境整備が重要

社会インフラ維持に必要な職種における雇用の安定化

- 国・地方公共団体や企業などを含む社会全体で、賃金、雇用形態を含めた処遇面の改善に取り組むことにより、雇用の安定化を図り、一人一人が活躍できる力を高めていくことが重要。

企業の競争力強化につながる人材育成の誘導

- 企業が人材育成を行う際には、長時間労働を抑制しつつ、効果的で生産性が高い人材育成を進め、企業の競争力強化につなげていくことが重要。

労働者への助言機能・マッチング機能の強化

- 転職しない理由は「自分にあった仕事が見つからない」が最も多い。
- キャリア形成や労働者のスキル取得のための助言支援やマッチング機能の強化が重要。

市場における賃金相場形成機能の強化

- 更なるスキルの明確化を図るとともに、賃金とスキルの関係に係る情報を掲載するなど求人企業、求職者、求職者支援サービスそれぞれの立場の方が使いやすい形でスキル・賃金等の見える化を進め、アップ・スキリングやリ・スキリングに向けた機運を醸成。

現場人材におけるキャリアラダーの形成

- 各業界内におけるスキルの標準化とキャリアラダーの構築を進めることでスキルを明確化するとともに、業界ごとにスキルと賃金が連動する形の仕組み作りを行っていくことが必要。

労働者へのスキル取得の支援の充実

- 労働需要に応じた労働移動の実現のためには、労働者のスキルが労働需要に応じたものになっていることが必要であり、職業訓練等の充実を通じた労働者への支援の更なる推進が重要。

セーフティネットの強化が必要

- 労働移動が円滑かつ安全に行われるためには、雇用保険をはじめとしたセーフティネットの強化が必要。
- 雇用保険基本手当の給付制限が解除される場合の周知が重要。



人手不足の解消に向けた課題への対応②

課題③-1 地方・中小企業における多様で柔軟かつ安心な働き方の不足

労働参加率の 向上

- 働き手の減少の継続が想定される中、柔軟で多様な働き方を推進するとともに処遇の改善を行うことが重要。
- そのためには、企業が多様な人のニーズを踏まえた柔軟な働き方を推進することが必要であり、これにより、様々なライフステージに合わせた働き方が可能となり、結果として、より多くの働き手を増やすことにつながる

具体的な取組み

多様なニーズに対応した働き方の推進

- 女性や高齢者を含めた更なる労働参加の推進には、多様なニーズに対応し、ワーク・ライフ・バランスがとれる働き方ができるよう、長時間労働の抑制、処遇の改善、仕事と家庭の両立支援が重要。

商慣行の見直し及びカスタマーハラスメント対策の推進

- 商慣行の見直しは、労働時間等設定改善法に基づく事業主の努力義務の周知を図るほか、社会全体で取組みを行うことが重要。
- カスタマーハラスメント対策について積極的な取組みが重要。

課題③-2 固定的な性別役割意識を背景とした若年女性等の都市部への流出

ジェンダー ギャップの解消

- 新たに企業で多様な働き方に関する制度が創設されたとしても、女性がその制度に固定化されてしまう懸念。
- 地方の社会全体で固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスをはじめとした「ジェンダーギャップの解消」を進め、多様な働き方を推進し、女性の労働参加率の向上を図ることが必要。

具体的な取組み

社会全体での取組みの推進

- 担い手が、性別や年齢等により役割が固定化されないことが必要。
- 男性の家事・育児の積極的な参画など女性が活躍できるような環境整備を進めることが必要

地方公共団体による地域密着型の取組みへの協力

- 地域密着型で、職場のみならず、家庭・社会における慣習や慣行も含めて見直すことで、「ジェンダーギャップの解消」を進めていくことが効果的

課題④ 情報ギャップの解消

情報ギャップの解消

- 企業が情報発信や情報開示をしていないため、労働者を獲得できないという現状もみられ、労働条件等を含めた情報発信、情報開示が重要

具体的な 取組み

積極的な情報開示や一元的な労働市場情報の活用

- 求職者に企業を知ってもらい、人材確保につなげる観点から企業情報について、企業自らが積極的に公開し、企業の情報発信、情報開示が、求職者に効果的に伝わる必要がある

若年層との対話等による情報発信

- 学生に興味を持ってもらえる仕事内容等を伝えていくことが必要であり、企業と学生が直接交流する機会を持つイベントを開催し、企業認知度を高めることが有効。 5

船員不足に係る要因・課題とその対応について(労働市場全体との比較)

令和7年4月25日

人手不足の原因	課題	船員分野の状況
地域における生産年齢人口減少及び 人口構成の変化	地方における賃金等の労働条件の低さや情報発信の不足	賃金は他産業に比して、高い水準にあることは地方部において特に強みとなるものの、労働時間等の条件が厳しく、情報発信も不足
	社会インフラ維持に必要な産業・職種における賃金等の労働条件の低さ	
企業が求める技能とのミスマッチ	専門的な人材のミスマッチ	船員分野も同様、海技士資格を必要とする一方で、資格保有者数は限定的
職場環境のミスマッチ	地方・中小企業における多様で柔軟かつ安心な働き方の不足	船員の仕事のライフサイクルは最近の若年層や子育て世代の就業意識と大きなギャップ
	固定的な性別役割意識を背景とした若年女性等の都市部への流出	女性の船員分野への進出は進んでおらず、受け皿となれていない
情報のミスマッチ	情報ギャップの解消	船員分野も同様、地元で一定の所得を得られる職業であるものの、認知度等の問題を抱えている 海洋国家日本を支える職業として社会の幅広い関心を得られていない

船員の強み・弱みを整理し、若年層や転職を希望する者に届けるメッセージや
アプローチの仕方を検討し、具体的なアクションにつなげることを目指す

検討の進め方

令和7年4月25日

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

大まかな方向性を検討するチームを立ち上げ

- 有識者(海洋教育、就職・採用活動、コミュニケーション)
- 海運関係の労使団体
- 個別の海運事業者
- 船員養成機関



ワーキンググループ(WG)

現に実務として、船員の採用活動等に従事されている方を構成員とした具体的な取組みを検討するチームを立ち上げ

検討スケジュール(案)

4月	第1回検討チーム	・訴求強化に向けての問題意識や、これまでのリソース(各団体によるアンケート結果)の共有 ・市場調査方針(訴求強化の目的、目的達成の手段として市場調査の必要性(仮説設定の必要性、訴求対象・調査対象の考え方など)の確認 ・各団体の詳細な活動内容の整理・検討を依頼。
5月～6月	WG	・市場調査の設計に関する議論等(複数回実施することを視野に検討)
6月～7月	市場調査	・日本財団の調査事業との連携
8月～9月	WG	・市場調査の結果分析、戦略素案(具体的な訴求強化案)の議論
10月	第2回検討チーム	・WGのまとめた戦略案(具体的な訴求強化案)の議論
11月	WG	・第2回検討チームでの議論を踏まえた対応の検討
12月	第3回検討チーム	・戦略策定

第1回 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

令和7年4月25日
日本内航海運組合総連合会



内航船の船型別登録船の推移

船型	平成26年3月31日				令和6年3月31日											
	隻数(構成比%)		総トン数(構成比%)		油送船(注)				貨物船(注)				合計			
					隻数(構成比%)		総トン数(構成比%)		隻数(構成比%)		総トン数(構成比%)		隻数(構成比%)		総トン数(構成比%)	
～19総トン	1,428	34.1	20,120	1.3	91	7.7	1,529	0.1	1316	34.0	18,631	0.6	1,407	27.8	20,159	0.5
20～99総トン	360		25,237		120	10.1	9,580	0.8	132	3.4	8,442	0.3	252	5.0	18,022	0.4
100～199総トン	863	16.4	149,930	4.2	162	13.7	27,247	2.2	366	9.5	62,073	2.0	528	10.4	89,321	2.1
200～299総トン	293	5.6	75,246	2.1	36	3.0	9,579	0.8	317	8.2	83,532	2.7	353	7.0	93,111	2.1
300～399総トン	194	3.7	67,935	1.9	74	6.3	25,731	2.1	118	3.0	40,774	1.3	192	3.8	66,505	1.5
400～499総トン	1,018	19.4	497,811	13.8	246	20.8	120,801	9.6	793	20.5	389,566	12.6	1,039	20.6	510,367	11.7
500～699総トン	193	3.7	124,259	3.4	41	3.5	24,041	1.9	127	3.3	77,301	2.5	168	3.3	101,342	2.3
700～999総トン	377	7.2	307,293	8.5	229	19.3	190,674	15.2	264	6.8	208,315	6.7	493	9.8	398,989	9.2
1,000～1,999総トン	138	2.6	203,847	5.6	30	2.5	46,446	3.7	144	3.7	204,362	6.6	174	3.4	250,808	5.8
2,000～2,999総トン	73	1.4	193,225	5.4	19	1.6	48,558	3.9	58	1.5	147,656	4.8	77	1.5	196,214	4.5
3,000～4,499総トン	168	3.2	618,620	17.1	127	10.7	472,195	37.7	59	1.5	224,188	7.2	186	3.7	696,383	16.0
4,500～6,499総トン	60	1.1	307,438	8.5	4	0.3	18,107	1.4	58	1.5	307,449	9.9	62	1.2	325,556	7.5
6,500総トン～	84	1.6	1,018,064	28.2	5	0.4	257,756	20.6	119	3.1	1,325,541	42.8	124	2.5	1,583,297	36.4
合計	5,249	100.0	3,609,025	100.0	1,184	100.0	1,252,244	100.0	3,871	100.0	3,097,830	100.0	5,055	100.0	4,350,074	100.0
うち100総トン以上	3,461	65.9	3,563,668	98.7	973	82.2	1,241,135	99.1	2,423	62.6	3,070,758	99.1	3,396	67.2	4,311,893	99.1
平均総トン	688				1,058				800				861			

(注) ①内外航併用船及び港運併用船を含み、通関前の塩の二次輸送船、原油の二次輸送船及び沖縄復帰にかかわる石油製品用許認可船を含まない。

②20総トン未満の営業船を含む。

③ここでは油送船に油送船、特殊タンク船の数値の合計を、貨物船にセメント専用船、自動車専用船、土・砂利・石材専用船、その他貨物船の数値の合計を計上している。

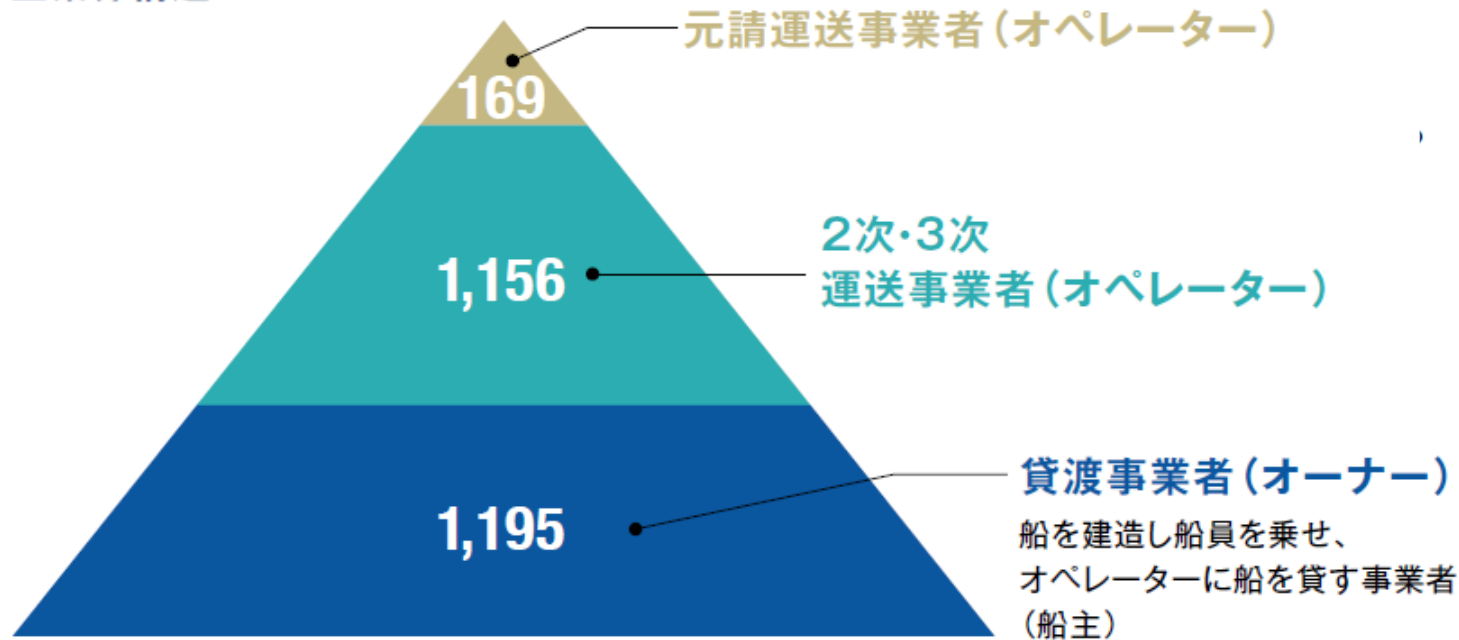
令和6年度版 内航海運の活動
-日本内航海運組合総連合会より

内航船の船型別構成を100総トン以上の登録船でみると隻数比で安全最小定員が5名以下となる499総トン以下の船舶数は全体の62.2%となっております。



内航海運事業者数

■業界構造



内航海運は、6割以上が499総トン以下の小型船であるとともに、6割近くが一杯船主という構造になっています。

荷主と契約し貨物を運送する事業者の上位約60社の運送契約量は総輸送量の8割を占めています。

■内航海運実事業者数

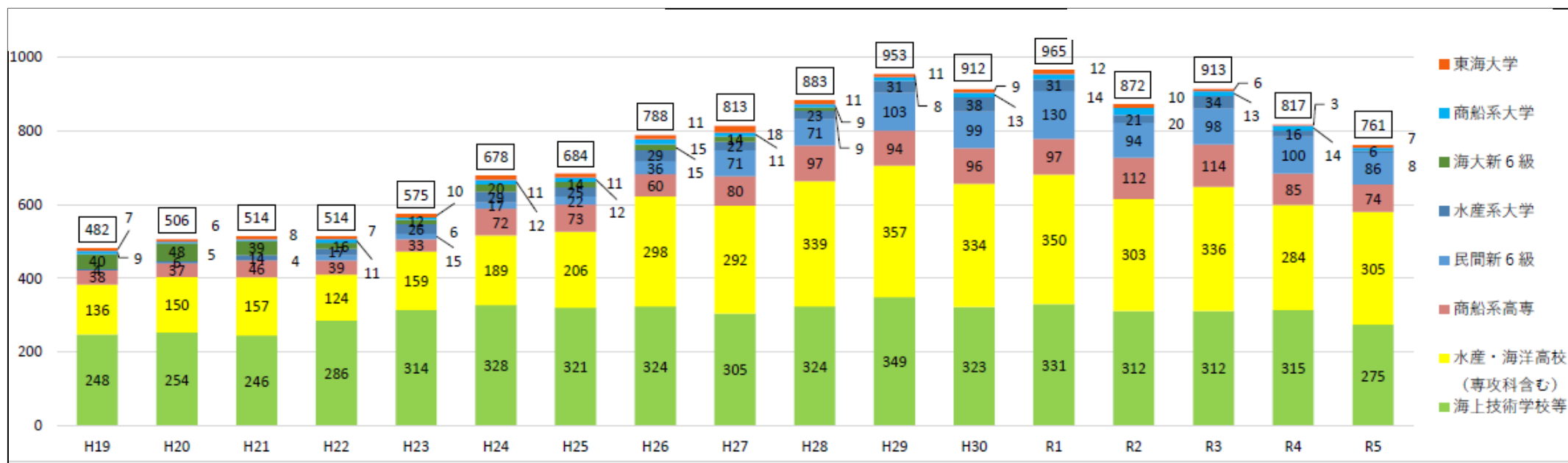
令和6年3月31日現在

区分	登録事業者	届出事業者	合計
運送事業者数	717	608	1,325
貸渡事業者数	867	328	1,195
船舶管理事業者数	173	2	175
合計	1,757	938	2,695

令和6年度版 内航海運の活動
-日本内航海運組合総連合会より



内航の新規就業者数の推移



海事局資料より

国土交通省海事局、船員教育訓練機関、海事関係者の弛まぬ努力により、平成19年度以降増加傾向にあった内航船の新規就労者数は、令和元年のコロナウイルス感染症の流行以降減少に転じています。

内航総連が実施している船員確保と育成対策についての紹介

1. 商船系高等専門学校との連携強化について
2. 水産高校との連携強化について
3. ジェンダーレスな視点による船員対策検討会の設置について
4. 内航船員の定着化に向けた教材等の開発及びその活用方法について
5. 内航船員確保対策協議会における活動助成について



内航総連が実施している船員確保と育成対策についての紹介

1. 商船系高等専門学校との連携強化について



2. 水産高校との連携強化について

3. ジェンダーレスな視点による船員対策検討会の設置について

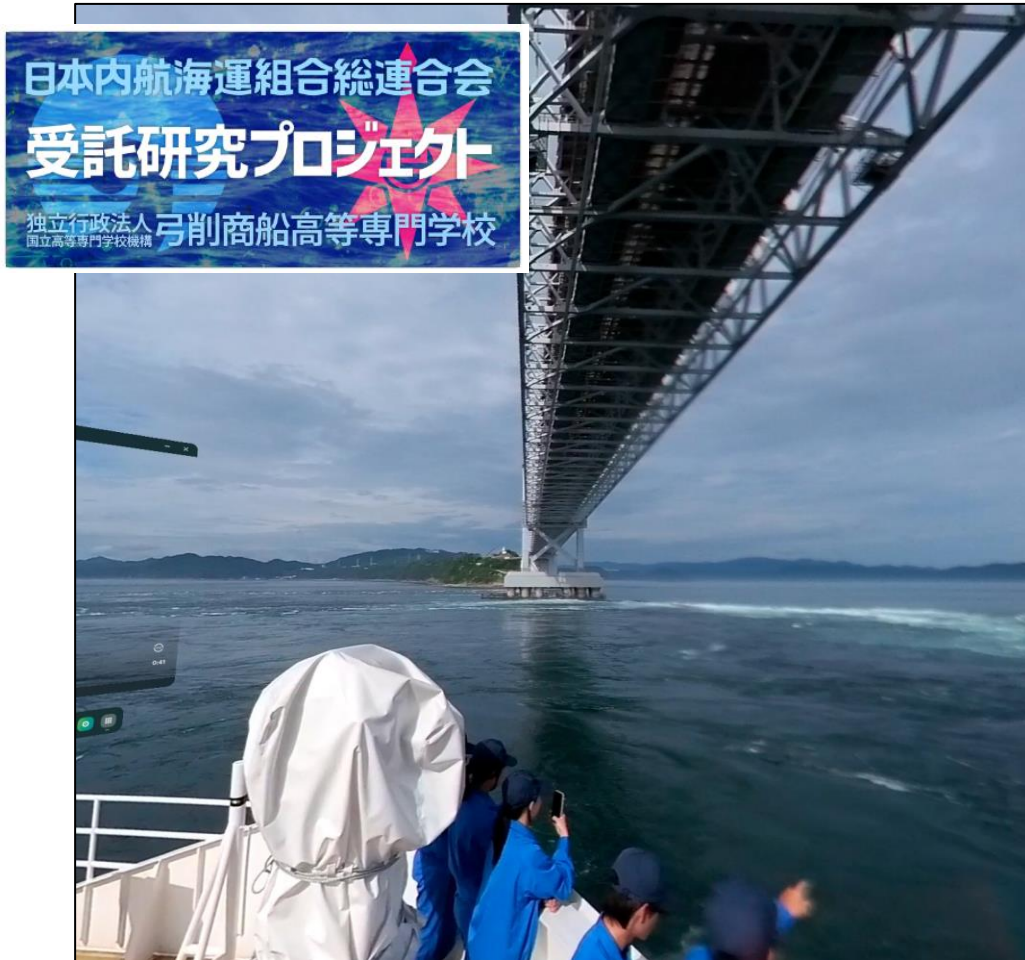
4. 内航船員の定着化に向けた教材等の開発及びその活用方法について

5. 内航船員確保対策協議会における活動助成について



商船系高等専門学校との連携強化について(1)

VR・AR技術を活用した仮想乗船体験、船内見学システムの構築



橋の下を航過する弓削丸のVR動画



尾道におけるVR体験イベント風景

小中学校の生徒を対象に練習船弓削丸のVR航海体験が可能なコンテンツなどを無料で提供させて頂いております。

商船系高等専門学校との連携強化について(2)

VR・AR技術を活用した仮想乗船体験、船内見学システムの構築



作成中のVR機関室見学
国立弓削商船高等専門学校

コンテンツの作成は、小中学生に興味を持って頂けるように、弓削商船高専の学生目線で作成頂いております。

今後も様々なコンテンツをリリース予定です。

全てのコンテンツは希望者に無料で提供致します。



商船系高等専門学校との連携強化について(3)



弓削商船ホームページより

弓削商船の要請により、**内航総連・中国地区内航船員対策協議会**では、令和6年度に広島県内の2か所の児童養護施設の児童・学生、引率教員に対して、体験乗船を実施するとともに海運業界の説明、各種船員養成施設の紹介及び各学校の奨学金制度の説明を実施しました。

本年度は、広島県の後援を受け、中国地区内航船員対策協議会の主催で2回の乗船体験を実施予定しており、弊会では実施費用の助成を行います。

内航総連が実施している船員確保と育成対策についての紹介

1. 商船系高等専門学校との連携強化について

2. 水産高校との連携強化について

3. ジェンダーレスな視点による船員対策検討会の設置

4. 内航船員の定着化に向けた教材等の開発及びその活用方法について

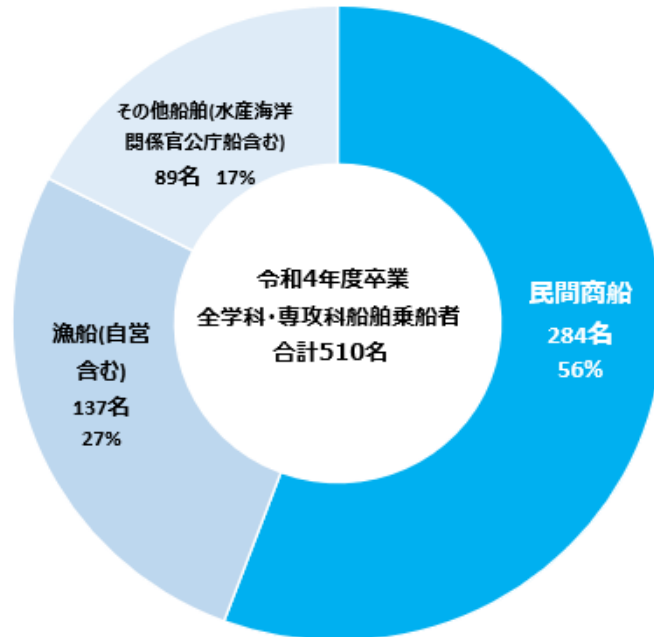
5. 内航船員確保対策協議会における活動助成について



水産高校との連携強化について(1)

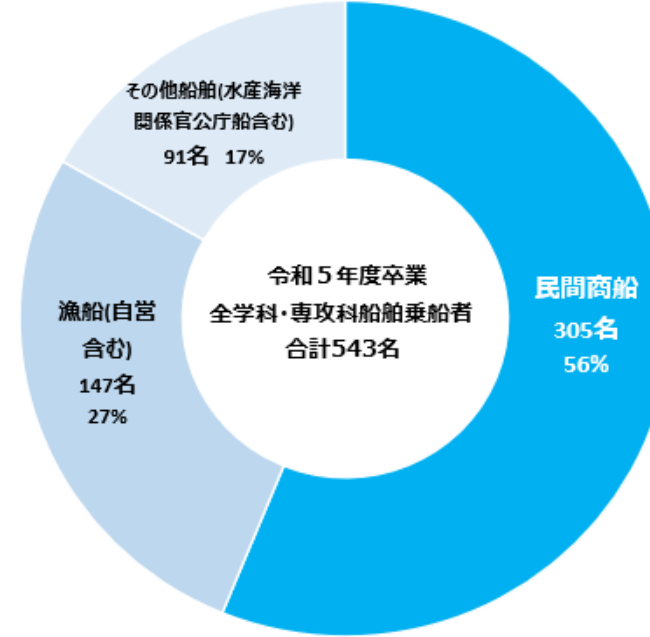
漁船(自営含む)	137
民間商船	284
その他船舶(水産海洋関係官公庁船含む)	89
合計	510

※令和4年度全学科・専攻科卒業生数は2,952名



漁船(自営含む)	147
民間商船	305
その他船舶(水産海洋関係官公庁船含む)	91
合計	543

※令和5年度全学科・専攻科卒業生数は2,822名



卒業生（入学生）の総数は毎年減少しているものの民間商船への就職人数は増加しています。

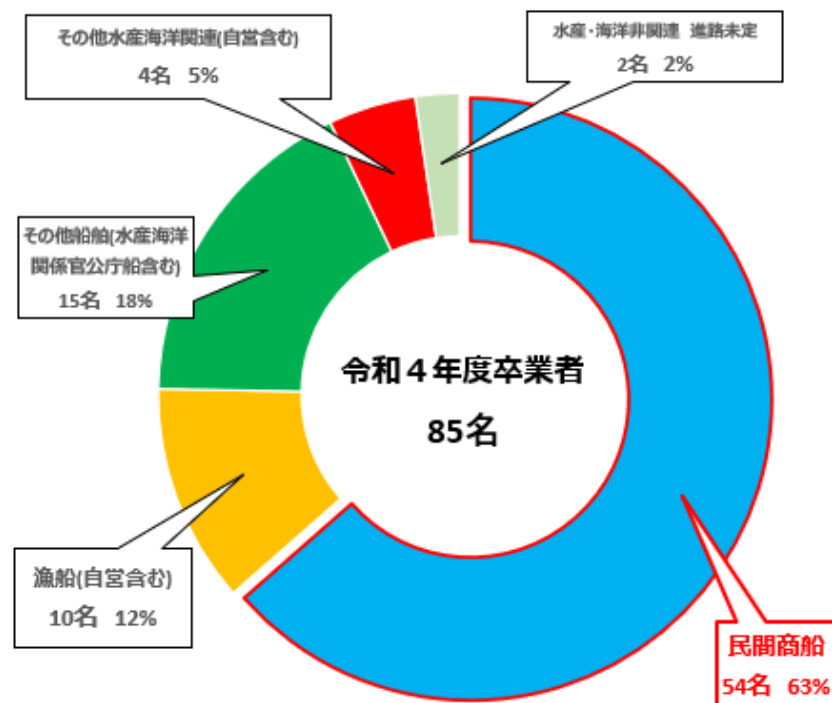
水産高校との連携強化について(2)

令和4年度(令和5年3月卒業)海洋工学系専攻科卒業生進路

民間就職 自営・公務 その他	漁船(自営含む)	10
	民間商船	54
	その他船舶(水産海洋関係官公庁船含む)	15
	その他水産海洋関連(自営含む)	4
合計		83

水産・海洋非関連・進路未定	2
---------------	---

卒業生合計	85
-------	----

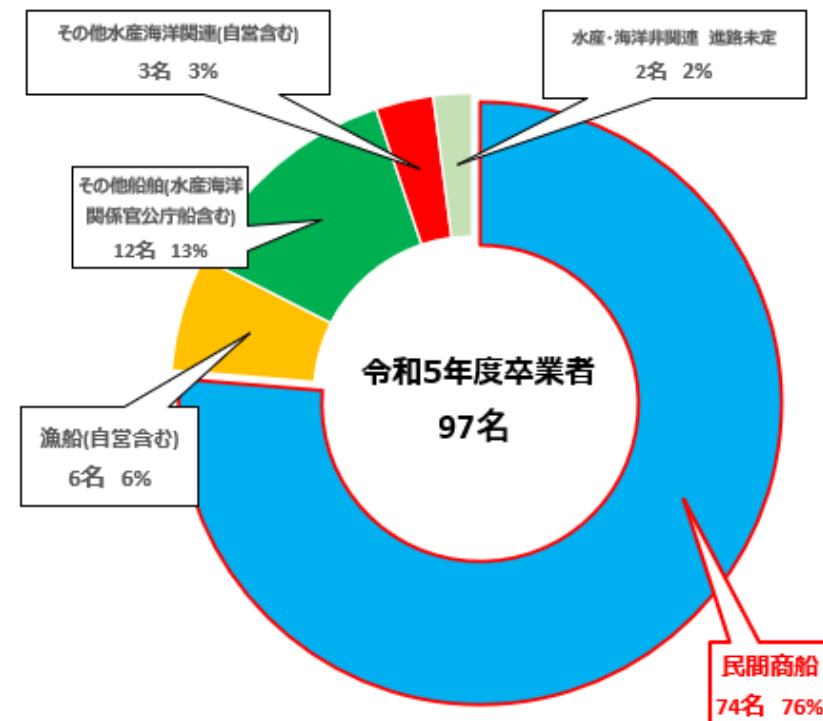


令和5年度(令和6年3月卒業)海洋工学系専攻科卒業生進路

民間就職 自営・公務 その他	漁船(自営含む)	6
	民間商船	74
	その他船舶(水産海洋関係官公庁船含む)	12
	その他水産海洋関連(自営含む)	3
合計		95

水産・海洋非関連・進路未定	2
---------------	---

卒業生合計	97
-------	----



水産高校との連携強化について(3)

水産高校校長会との意見交換会における要望に応え、令和5年度より、国土交通省地方運輸局が主催する「めざせ海技者セミナー」の全ての管区内において、水産系高校の学生の皆様に参加頂けるよう、貸し切りバスの手配を開始しました。海運事業者と学生が直接お話ができる機会の創生を今後も積極的に支援いたします。

海技者セミナーへの参加企業ブース数増加、抽選漏れ企業の求人情報を掲載した冊子の作成にも助成させて頂いております。

また、海技者セミナーが開催されていない中国地区においては、該当区域の水産高校3校を対象とした独自の企業説明会を1昨年度から開催しており、数多くの学生に参加企業への就職をして頂いております。



昨年の神戸会場の様子



内航総連が実施している船員確保と育成対策についての紹介

1. 商船系高等専門学校との連携強化について
2. 水産高校との連携強化について
- 3. ジェンダーレスな視点による船員対策検討会の設置について**
4. 内航船員の定着化に向けた教材等の開発及びその活用方法について
5. 内航船員確保対策協議会における活動助成について

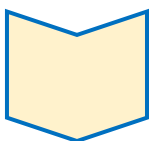




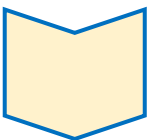
ジェンダーレスな視点による船員対策検討会



日本内航海運組合総連合会



船員対策委員会



ジェンダーレスな視点による
船員対策検討会

ジェンダーレスな視点による 船員対策検討会

内航海運業を営む女性経営者をメンバーの中核とし、各種船員養成機関を卒業する女子生徒・学生に積極的に意見聴取を行い、魅力ある職業として内航船員を選択いただくため、船員対策委員会へ提言します。

- 船内居住設備への改善や労務・荷役軽減
- 積極的に女子船員雇用する船主による企業説明会開催
- 女子船員を採用する企業用、内航海運業界に就職を希望する女子学生用の就職活動マニュアルの作成
- 結婚・出産により海運業界より離れた海技免状保有者の再就職活動支援等を検討





ジェンダーレスな視点による船員対策検討会



清水海上技術短期大学校女子学生
との意見交換会

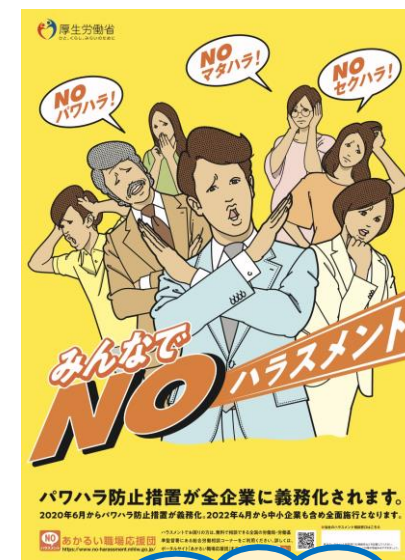
女子船員の
割合は3%



船内居住設備
の改善



育児・介護休暇
結婚後も働けるの？



ハラスメント対応



女子学生を採用する船主による合同WEB企業説明会

参加費なし！
事前登録必要なし！

女性
歓迎
12社参加

商船系高等専門学校女子学生のための合同企業説明会
2024.6.23(日) 13:00～16:00

	Channel 1	Channel 2
13:00～13:25	宮崎産業海運株式会社	株式会社イコース
13:25～13:50	株式会社YKシッピング	上野トランステック株式会社
14:05～14:30	株式会社デュカム	NS ユナイテッド内航海運株式会社
14:30～14:55	神鋼物流株式会社	浪速タンカー株式会社
15:10～15:35	三ツ浜汽船株式会社	北星海運株式会社
15:35～16:00	岡本海運株式会社	佐渡汽船株式会社

6.1 特設サイト開設！企業情報を事前に知ることができます

当日は特設サイトの視聴リンクからお入りください

パスワード：jyosi

特設サイト



商船系高等専門学校女子学生のための
合同企業説明会



	Channel 1	Channel 2	Channel 3
13:00～13:25	平成商運株式会社	稲寿船舶株式会社	上野トランステック株式会社
13:30～13:55	神鋼物流株式会社	アキ・マリン株式会社	串洋汽船株式会社
14:00～14:25	泉汽船株式会社	NS ユナイテッド内航海運株式会社	浪速タンカー株式会社
14:30～14:55	太平洋汽船株式会社	株式会社三原汽船	三ツ浜汽船株式会社
15:00～15:25	宮崎産業海運株式会社	イノガストランスポート株式会社	株式会社デュカム
15:30～15:55	エスオーシー・マリン株式会社	イースタンマリンシステム株式会社	株式会社イコース

日本内航海運組合総連合会

特設サイトの視聴リンクからお入りください
パスワード：JMETS



海技教育機構女子学生のための
合同企業説明会

意見交換会における女子学生の要望に応え、本年度から女子船員の雇用を予定する船主による合同企業説明を商船系高等専門学校、ならびに、海技教育機構と開催しました。

本年度は商船高専側からの要望に従い、女子学生と女子船員の意見交換会も企画中です。



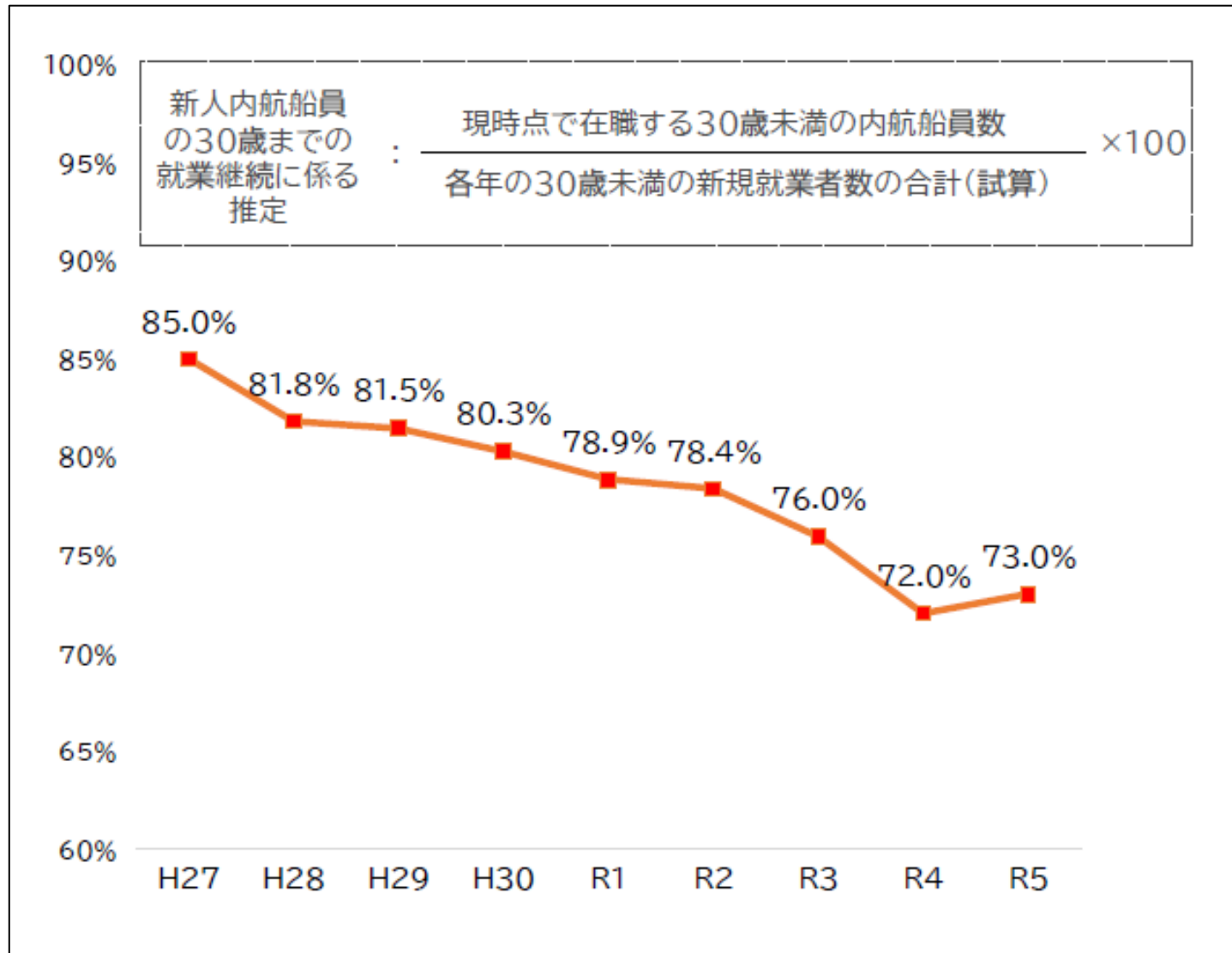
日本内航海運組合総連合会
Japan Federation of Coastal Shipping Associations

内航総連が実施している船員確保と育成対策についての紹介

1. 商船系高等専門学校との連携強化について
2. 水産高校との連携強化について
3. ジェンダーレスな視点による船員対策検討会の設置について
- 4. 内航船員の定着化に向けた教材等の開発及びその活用方法について**
5. 内航船員確保対策協議会における活動助成について



内航船員の定着化に向けた対応



長い年月をかけて育成される船員教育訓練機関の卒業生をいかにして業界内に留めるかが非常に重要な課題です。

海事局資料より

若手船員の定着化に向けた調査（日本海洋科学）

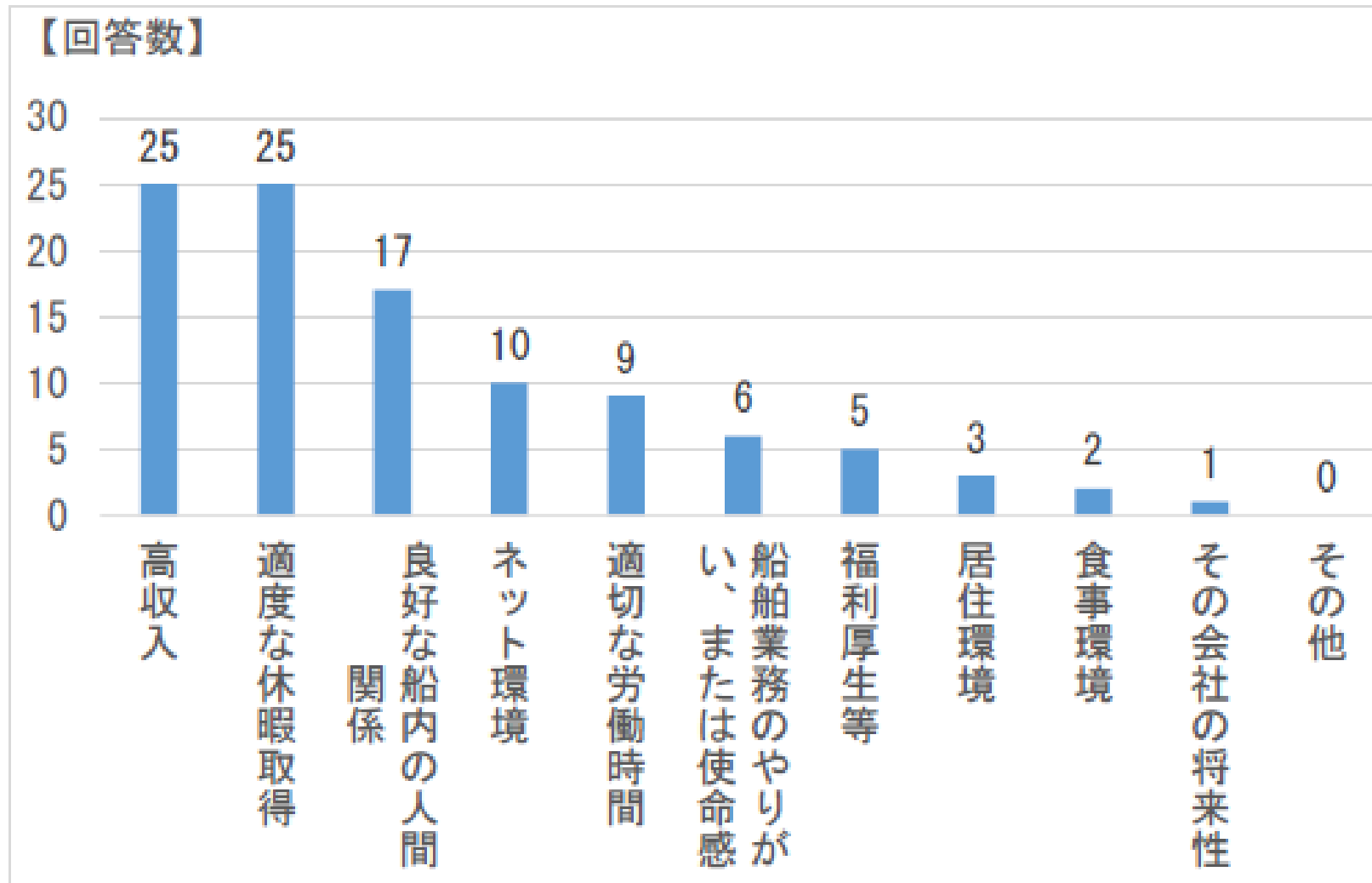
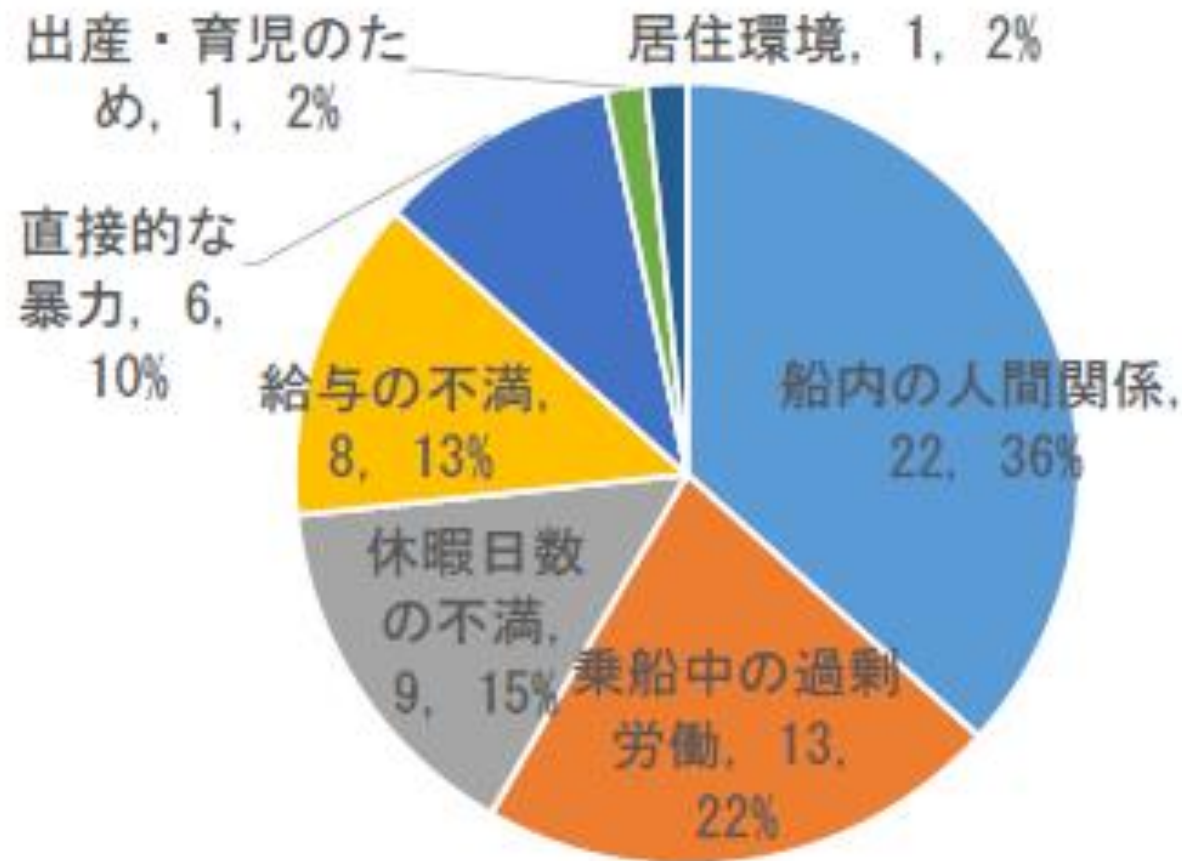


図 5.3.3 学生が内航海運会社に対する要望事項（N=103）

若手船員の定着化に向けた調査（日本海洋科学）



前頁の「学生が内航海運会社にたいする要望事項」の中の第4位にネット環境整備がありますが、退職理由にはネット環境が無いのは上がっておりません。そもそも若手船員はネット環境を設備していない船社には就職していない事がわかりました。

暴力に関する対応は、海運業界として真っ先に取り組む課題と認識しており、組合員に向けたハラスメント講習を各地で開始しております。

図 5.3.10 就職後 3 年以内に内航海運会社を退職した卒業生の退職理由 (N=60)

若手船員の定着化に向けた調査（日本海洋科学）

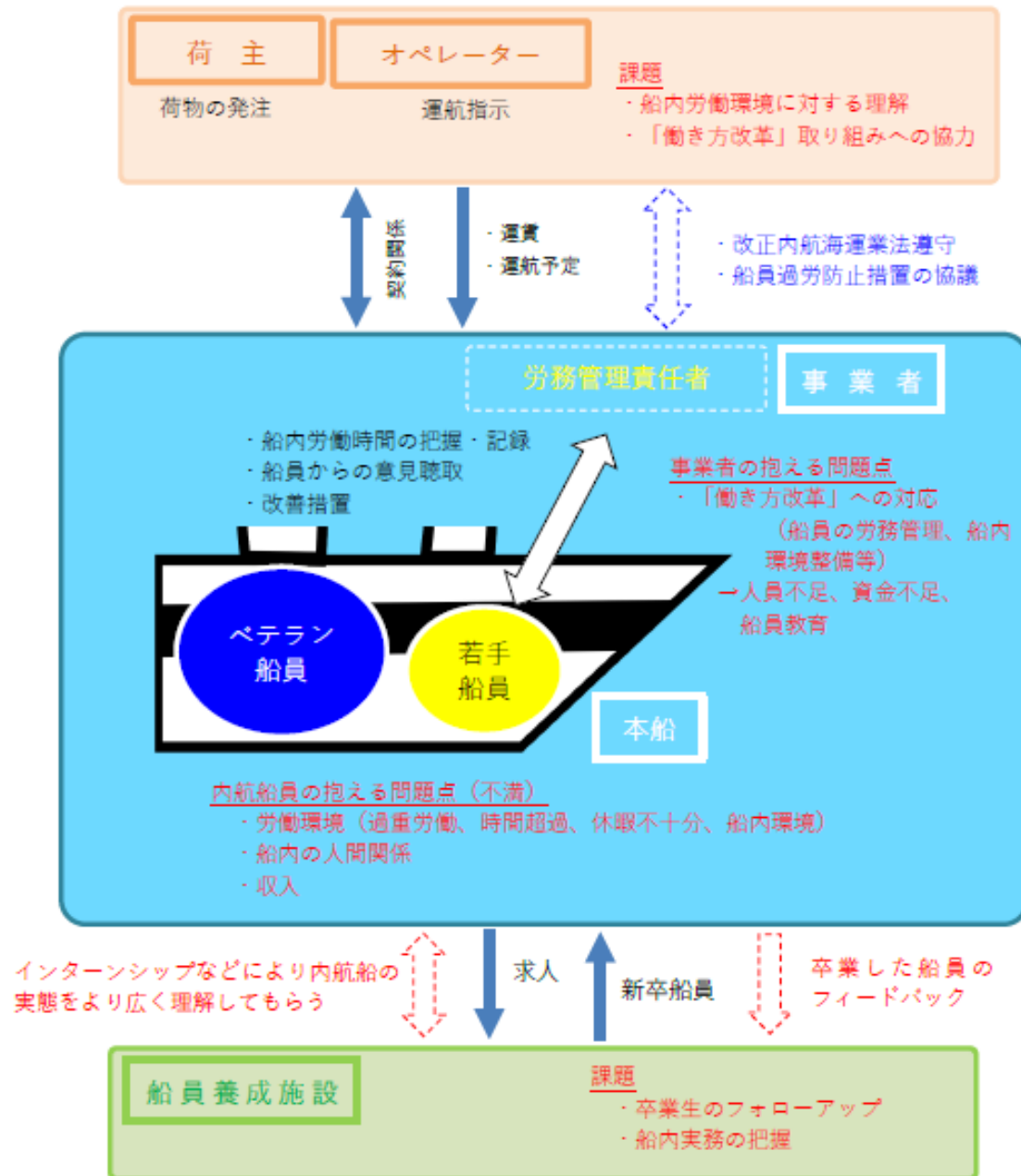


図 7.1 内航海運業界における諸問題相関図

調査報告書による課題提言

1. 荷主・オペレーターへの改正内航海運業法順守の働きかけ
2. 内航海運業務の学生向けPR活動
3. コンプライアンスなど教育に係わる講習会の主催やオンライン配信
4. 船内のWi-fi 環境整備支援
5. 船員養成施設との密な情報共有
6. DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進支援
7. 船員教育・訓練マニュアルの作成

船員教育・訓練マニュアルの作成(海技教育機構)

独立行政法人 海技教育機構

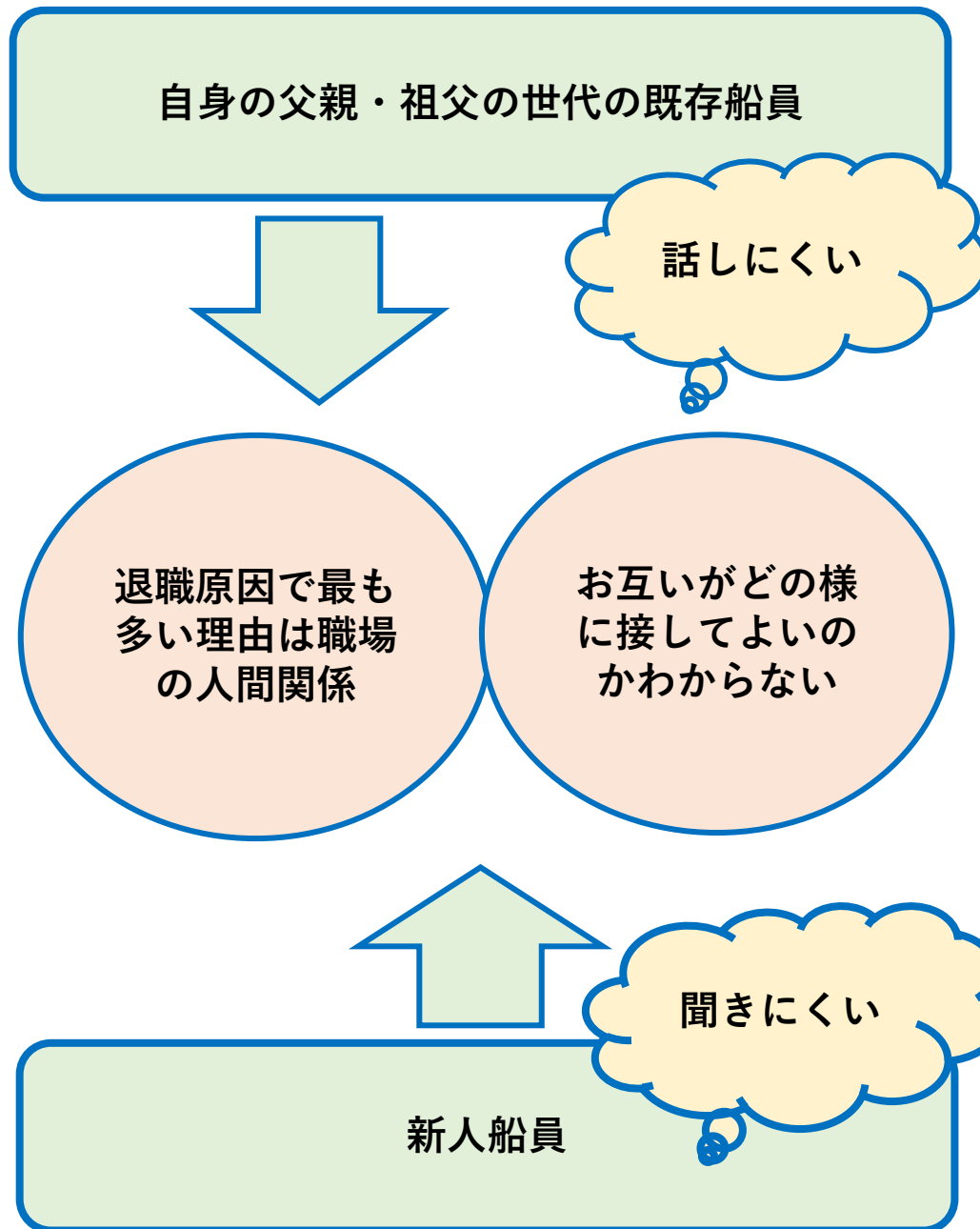
日本内航海運組合総連合会

内航総連が海技教育機構とおこなう様々な活動

- 内航貨物船への夏休み体験乗船（ミスマッチの解消）
- オープンキャンパスへの事業社、学校卒業船員の派遣
- 海技教育機構学生を対象とした内航貨物船見学会の実施
- 練習船乗船中の実習生に対する特別講義
- 海技教育機構－日本内航海運組合総連合会 意見交換会
- その他、各種イベントやPR活動における協力

船員養成機関として学生目線で最も有用な情報収集が可能であり、様々な知見を有する海技教育機構と内航船員の定着化に向けた教材等の開発および活用に関する研究を委託する事としました。

船員教育・訓練マニュアルの作成



船員教育・訓練マニュアル、ビデオ等の作成

1. 大型船（2名航海当直）へ乗船する新卒乗組員に対する教育・訓練マニュアル
2. 大型船（2名航海当直）へ乗船する新卒乗組員を迎える既存船員に対する教育・訓練マニュアル
3. 小型船（1名航海当直）へ乗船する新卒乗組員に対する教育・訓練マニュアル
4. 小型船（1名航海当直）へ乗船する新卒乗組員を迎える既存船員に対する教育・訓練マニュアル

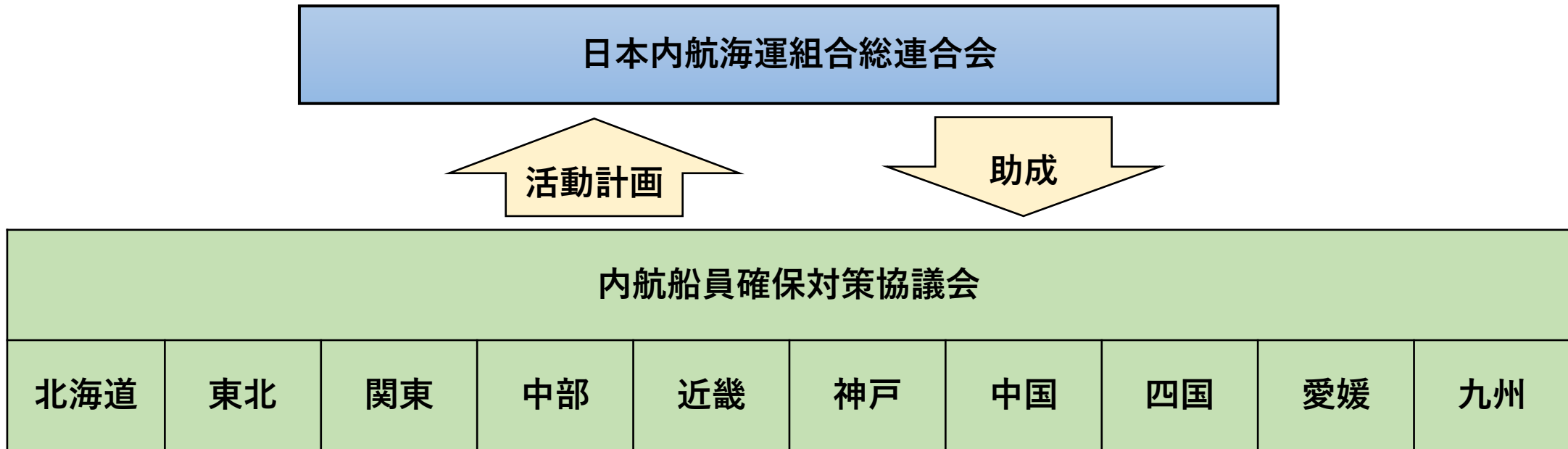
離職に悩む若手船員が
気軽に相談可能な連絡窓口の開設を検討しています。

内航総連が実施している船員確保と育成対策についての紹介

1. 商船系高等専門学校との連携強化について
2. 水産高校との連携強化について
3. ジェンダーレスな視点による船員対策検討会の設置について
4. 内航船員の定着化に向けた教材等の開発及びその活用方法について
- 5. 内航船員確保対策協議会における活動助成について**



内航船員確保対策協議会



主な活動内容

- めざせ海技者セミナー運営
- 船員訓練機関に対するオープンキャンパスへの人員派遣
- 海事関係者、学校教育関係者との意見交換会
- 近隣小・中学校への出前授業の企画
- 児童養護施設の児童・職員を対象とした出前講座、体験乗船の企画
- 各地海運関係イベントへの参加及び内航海運業界のアピール
- 各種広報グッズの作成及び配布
- その他

内航船員確保対策協議会とは

地方運輸局、地方海運組合等によって構成され、地域特性を生かしながら、船員という職業の紹介、船員の確保に関する様々な活動を行っています。



各種活動における問題点と解決に向けた要望

- 内航総連では、独自で様々な活動を行うとともに、傘下5組合並びに下部組織、内航船員確保対策協議会への支援、水産高校や商船高専との意見交換会における要望事項の実践に鋭意取り組んでいる。
- しかしながら、それぞれの活動において、必ずしも集約的な広報が行われておらず、活動が重複する事も散見される（船員教育機関においても複数回の対応が必要となっている）。
- また、他の海運関係団体と活動に関する連携が行われていないことから、同様の活動が重複して行われていることも確認されている。

この様な、状況を改善するために、国が海運関係団体の活動を集約したポータルサイトの構築を進め、それぞれの海運関係団体が今、何を実施しようとしているのかを広く周知する事を可能とするとともに、複数海運関係団体が共同・協賛して活動する事が可能な事業において調整頂く事を要望致します。



Japan agency of Maritime Education
and Training for Seafarers

第1回船員養成・就業拡大に向けた訴求強化戦略
策定検討チーム 資料6②

第1回 「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」 説明資料

独立行政法人 海技教育機構



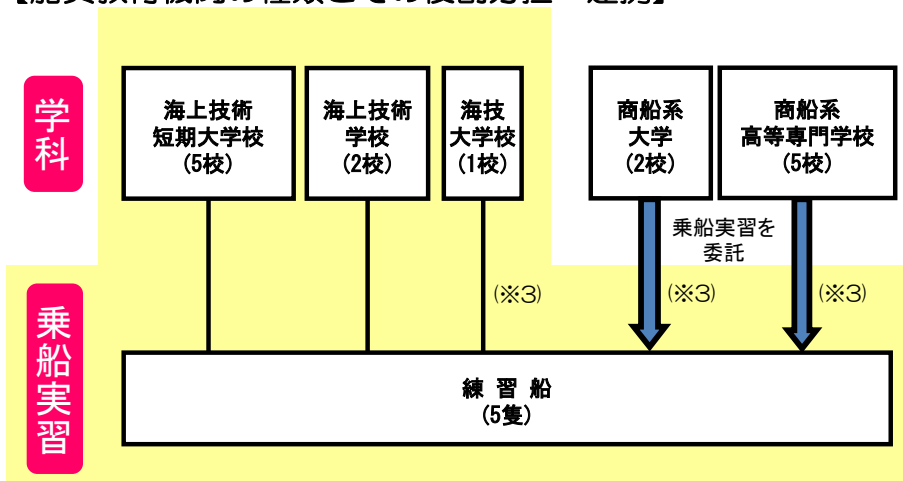
Japan agency of Maritime Education and Training for Seafarers

1. 教育機関の概要 ①学校数、学生数、教官数 ②施設概要、保有船舶 ③教育内容・教育課程 商船系の新人船員教育体制^(※1,2)と、海技教育機構の役割

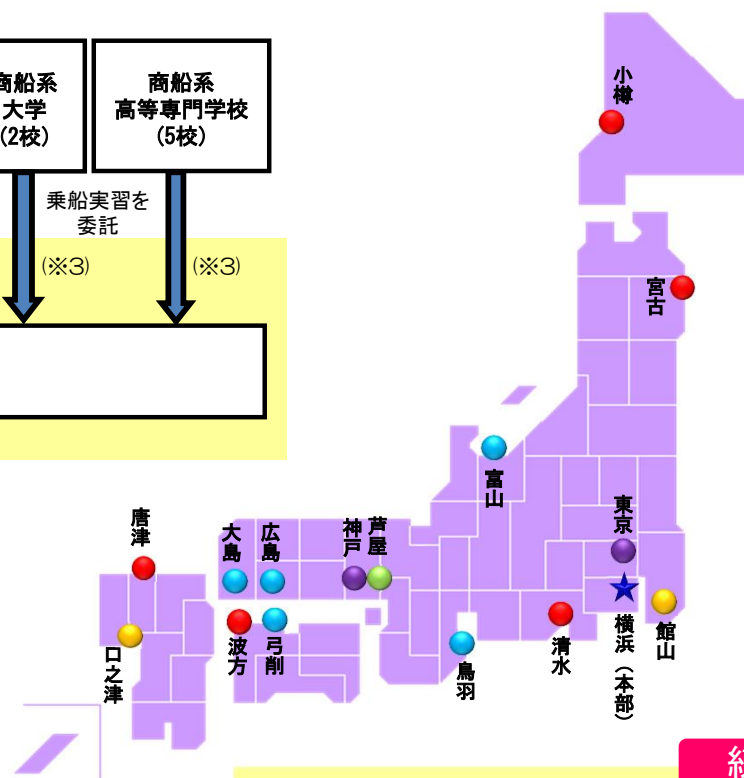


- 船員となるための海技士免状（国家資格）を取得するには、学科（理論の習得）と乗船実習（運航技能の習得）が必要
○これらについて、次のとおり、船員教育機関が役割分担の上で、連携して実施
- ・学 科：15校にて行う（内訳は、海技教育機構の3種類8校、商船系大学2校、商船系高等専門学校5校）
 - ・乗船実習：上記15校の学生を対象として、海技教育機構の練習船5隻にて行う
- 背景が黄色で表示された部分が、海技教育機構の施設や船舶

【船員教育機関の種類とその役割分担・連携】



【学校の種類と所在地】



【学校・練習船の定員、養成対象等】

学校

- 海上技術短期大学校（5校） 定員335名
◆4級養成、高卒以上
■修業期間 2年
（うち、航海科は、学科1年3月、乗船実習9月）
航海専科は、学科1年6月、乗船実習6月）
- 海上技術学校（2校） 定員70名
◆4級養成、中卒以上
■修業期間 3年6月
（うち、学科2年9月、乗船実習9月）
- 海技大学校（1校）
◆専修：3級養成、海上技術短期大学校卒 定員20名
◆専攻：3級養成、大卒以上&船社推薦 定員若干名
■修業期間 2年
（うち、学科1年、乗船実習12月）
- 商船系大学（商船系学部+乗船実習科）（2校）
◆3級養成、高卒以上 乗船実習科定員160名
■修業期間 4年6月（学部4年、乗船実習科6月）
（うち、学科3年6月、乗船実習12月）
- 商船系高等専門学校（商船学科）（5校）
◆3級養成、中卒以上 商船学科定員200名
■修業期間 5年6月
（うち、学科4年6月、乗船実習12月）

（定員はR6年度のもの）

練習船

帆船(2隻)



実習生定員120名



実習船定員108名

汽船(3隻)



実習生定員120名



実習生定員180名



実習生定員180名



- (※1) 新人船員教育体制のうち水産系のものについては、ここには記載していない
(※2) 商船系の船員に対する再教育の多くは、海技教育機構の海技大学校が担っているが、ここには記載していない
(※3) 一部の学生の乗船実習の後半は、海技教育機構の練習船ではなく、船社が運航する船舶において行われる（いわゆる「社船実習」）

2. 応募者・入学者の状況

① 応募者数・入学者数・定員の推移

○4級養成

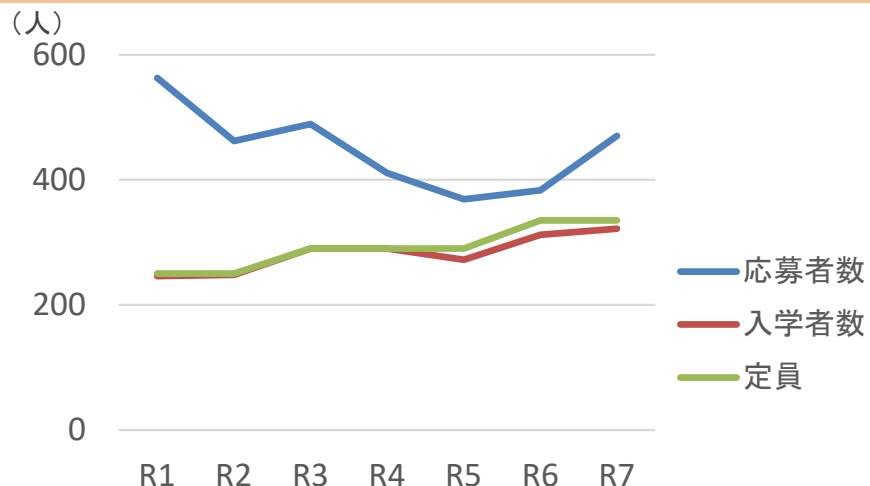
- ・定員は、学校の再編により、海上技術短期大学校（以下「海技短大」）で増加、海上技術学校（以下「海技学校」）で減少
- ・応募者数は、いずれも減少していたが、R7年度についてはSNSでの情報発信や入試シーズン早期からの応募者確保、既卒の応募者の増加により、応募者が増加した。

○3級養成

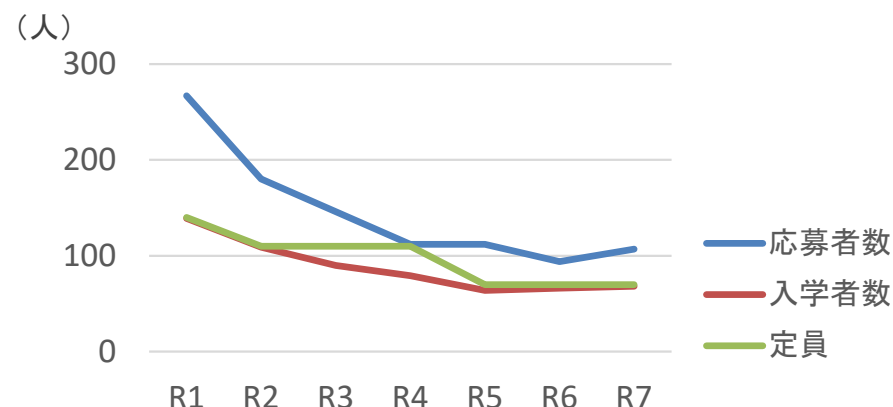
- ・海技大学校（専攻）（以下「海大専攻」）の定員は若干名だが、船社の推薦人数の増、練習船の受入可能枠捻出等により、実質的に増加
- ・海技大学校（専修）（以下「海大専修」）と海大専攻は、応募者数と入学者数がほぼ同数で推移

4級養成

【海技短大】

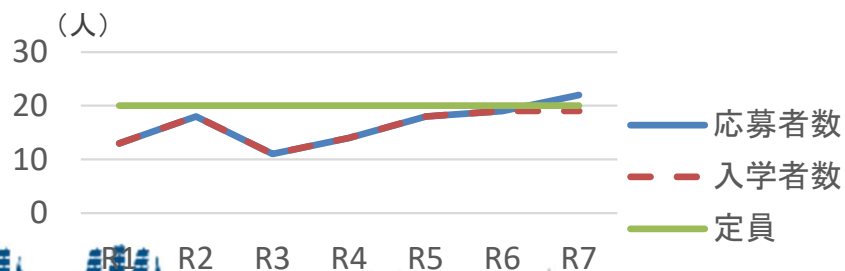


【海技学校】



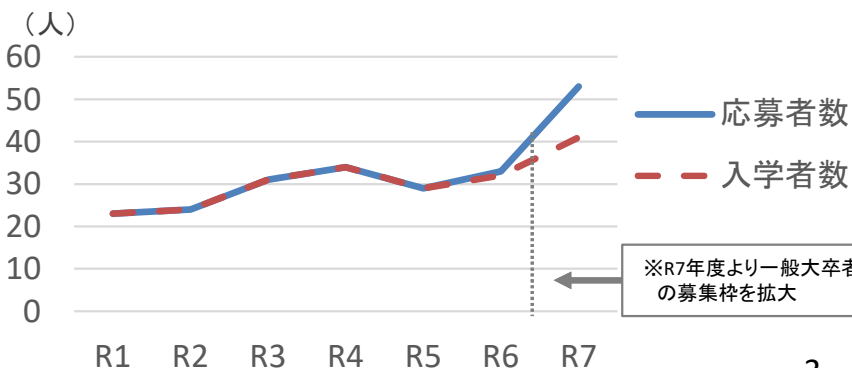
3級養成

【海大専修】

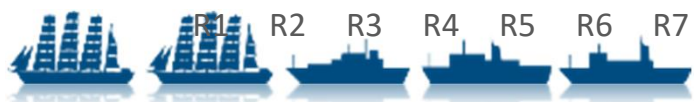


3級養成

【海大専攻】



※R7年度より一般大卒者の募集枠を拡大



2. 応募者・入学者の状況

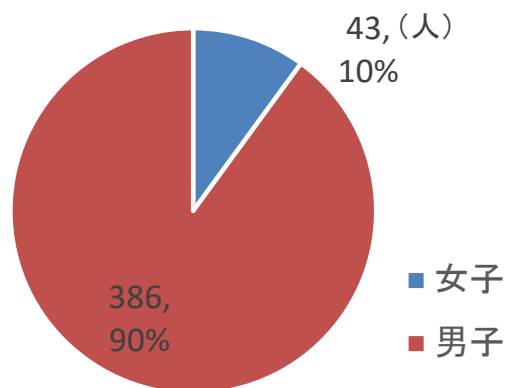
② 入学者の属性(性別、出身地)

○ 入学者の性別

- ・ 女子の割合は、どの学校も概ね10%程度
- ・ 3級養成（海大専修と海大専攻）でやや高い

【海技教育機構の8校全体】

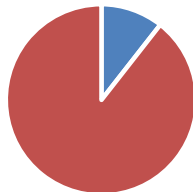
(R6年度入学者)



4級養成

【海技短大】

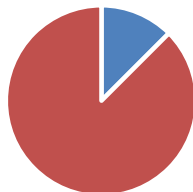
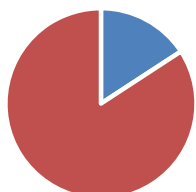
【海技学校】



3級養成

【海大専修】

【海大専攻】

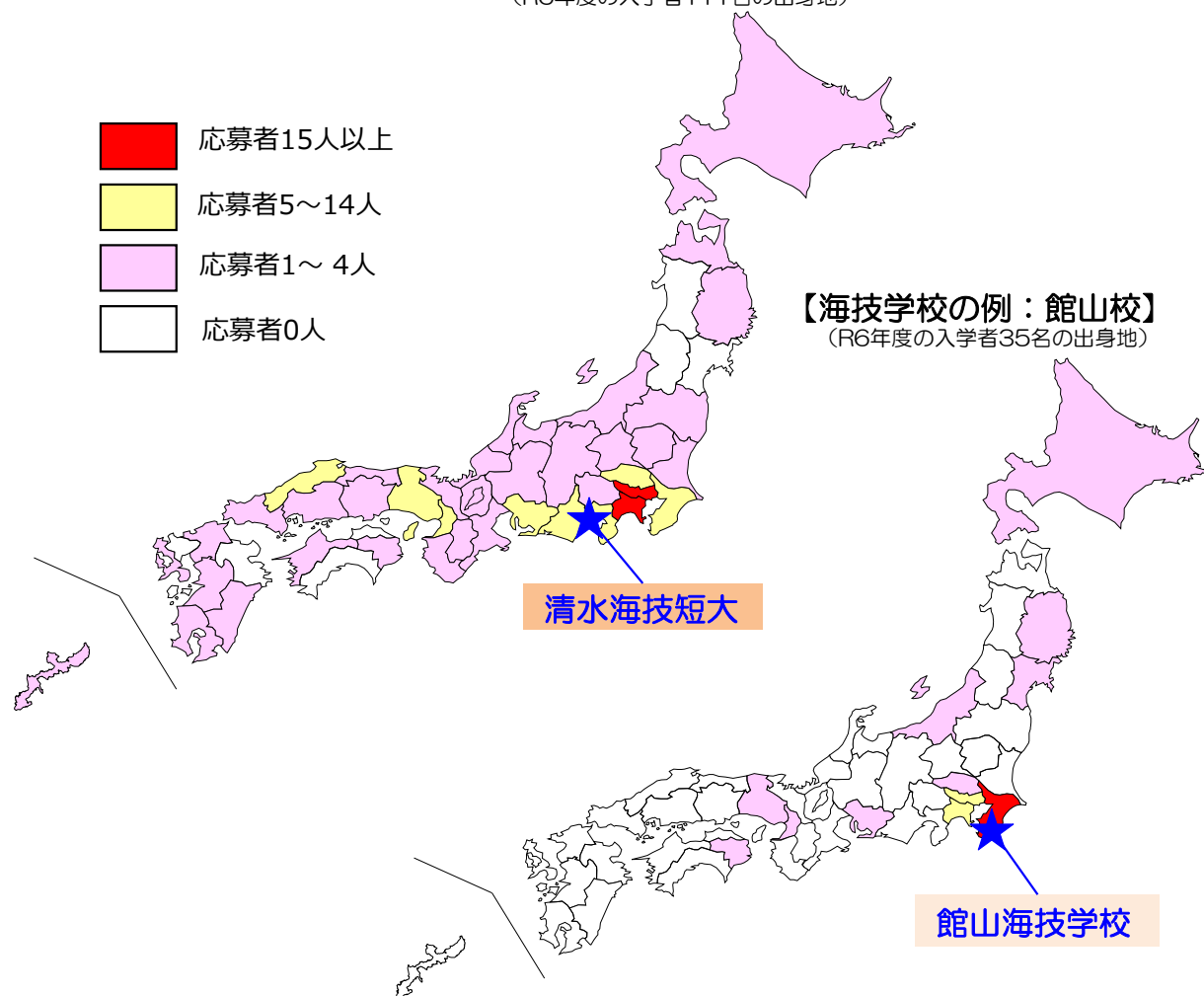


○ 入学者の出身地

- ・ 海技短大は、学校所在地の近傍が比較的集中しているが、広域的に分布
- ・ 海技学校は、学校所在地の近傍にかなり集中

【海技短大の例：清水校】

(R6年度の入学者111名の出身地)



2. 応募者・入学者の状況

③入学者の応募理由、④応募者・入学者を増やす取組

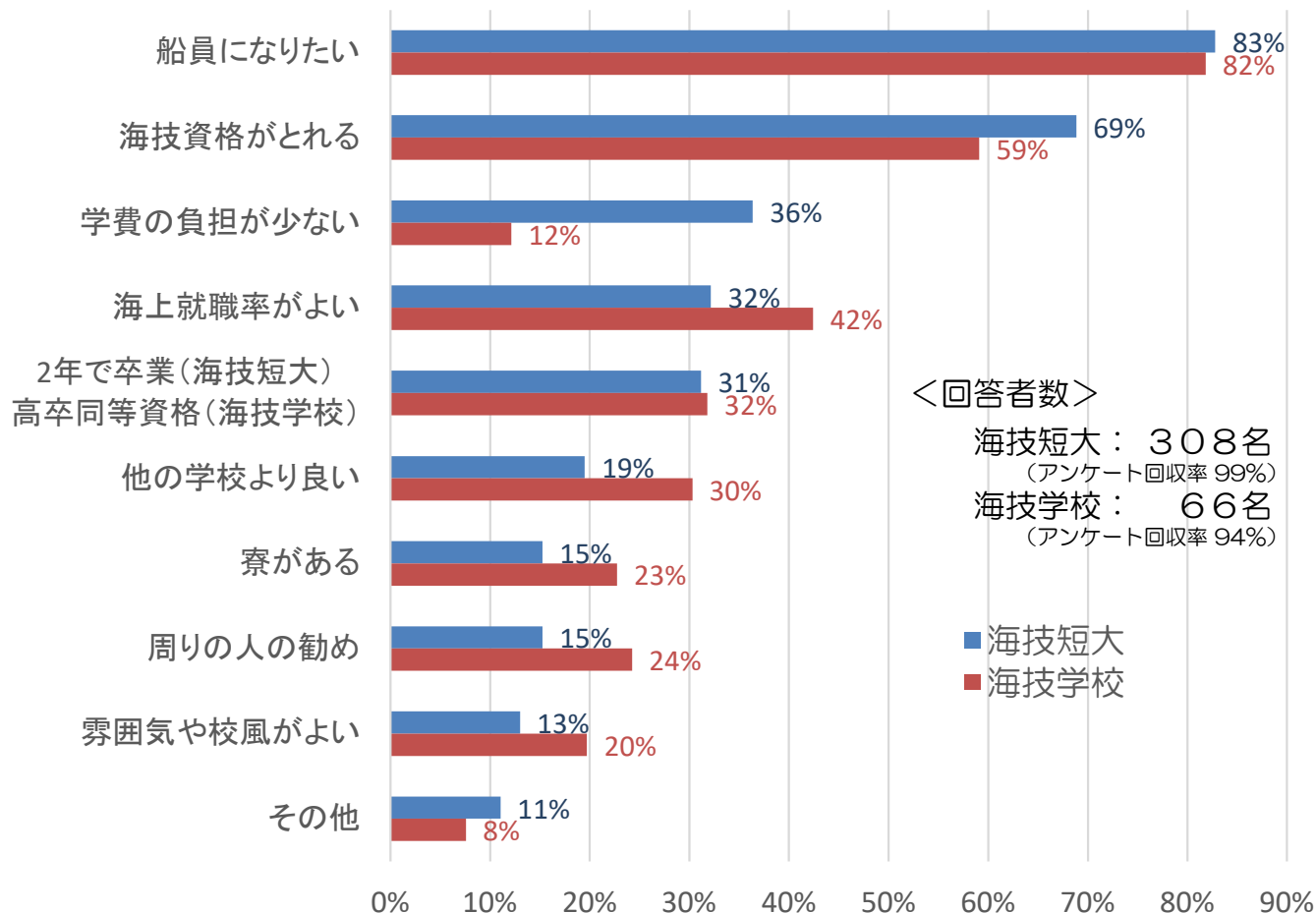


○初めて船員教育機関の門戸をたたいた者を受け入れる海技短大と海技学校は、その入学者の8割以上が「船員になりたい」、6～7割が「海技資格がとれる」、3～4割が「海上就職率がよい」を志望理由として挙げており、入学の段階から船員になろうという志向が非常に強い

○海技短大と海技学校への応募者・入学者を増やすため、様々な取組をしている

○なお、海大専修は、海技短大卒業後にさらに上級の資格を取得しようとする者が、海大専攻は、一般大学卒業後に船社の推薦を受けた者が、それぞれ入学するので、船員になろうという志向は明確

【海技短大と海技学校のR6年度入学者の志望理由に関するアンケート結果】
(複数回答)



【応募者・入学者を増やすための取組】

1. 生徒や保護者を対象とした直接的な学校情報の提供
・学校説明会、オープンキャンパス等の開催 65回(R6年度実績)
2. 高校・中学の進路指導の先生を対象とした個別訪問や資料送付による学校情報の提供
3. 進学情報ウェブサイト、SNS等を活用した学校情報の発信
4. 地域との関わり
・シップスクールや校内練習船見学会の開催 38回(R6年度実績)
・地域行事への参加・協力 24回(R6年度実績)
5. 一般の人が船舶や船員に触れる機会の提供
・大型練習船の一般公開 25回(R6年度実績)
6. 出口(4級海技士資格取得、海上就職)における高い実績の確保(p.6,7参照)



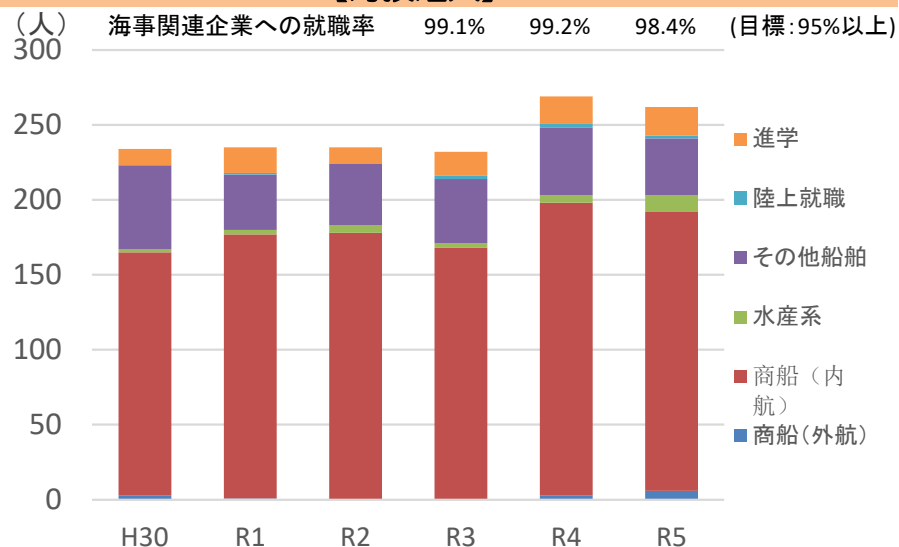
3. 卒業生の状況

①進路の状況の推移

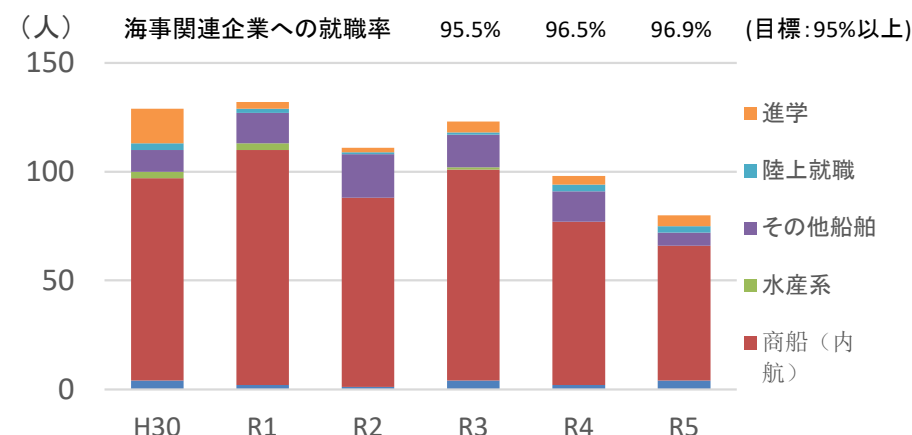
- 海技教育機構は、中期計画において、課程ごとに、海事関連企業への就職率について、非常に高い目標に掲げているが、ほぼ達成している
- 海技短大と海技学校は、商船（内航）^(※1)が卓越して多く、その他船舶^(※2)も多いが、商船（外航）や陸上就職は少数。卒業生数は学校再編で増減
- 海技短大は、海大専修に進学する者を含め進学者も相当数いる
- 海大専修は、商船（内航）と商船（外航）が多く、その他船舶も一定数いるが、年度ごとに振れ幅大
- 海大専攻は、外航船社から推薦された者が入学しており、修了後はもっぱら商船（外航）へ

4級養成

【海技短大】

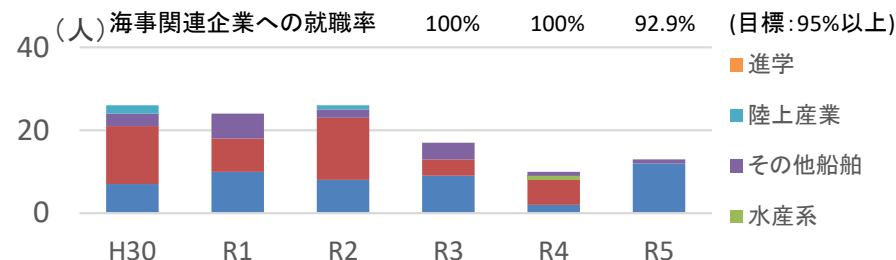


【海技学校】



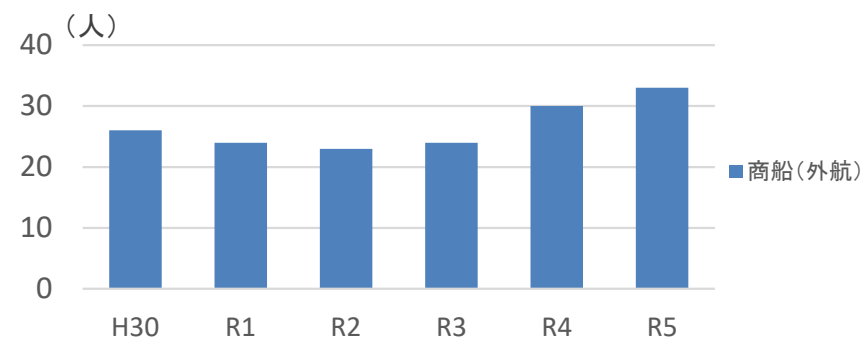
3級養成

【海大専修】



3級養成

【海大専攻】



（※1）「商船（内航）」には、タグを含む

（※2）「その他船舶」には、カーフェリー、観光船、官公庁を含む



3. 卒業生の状況

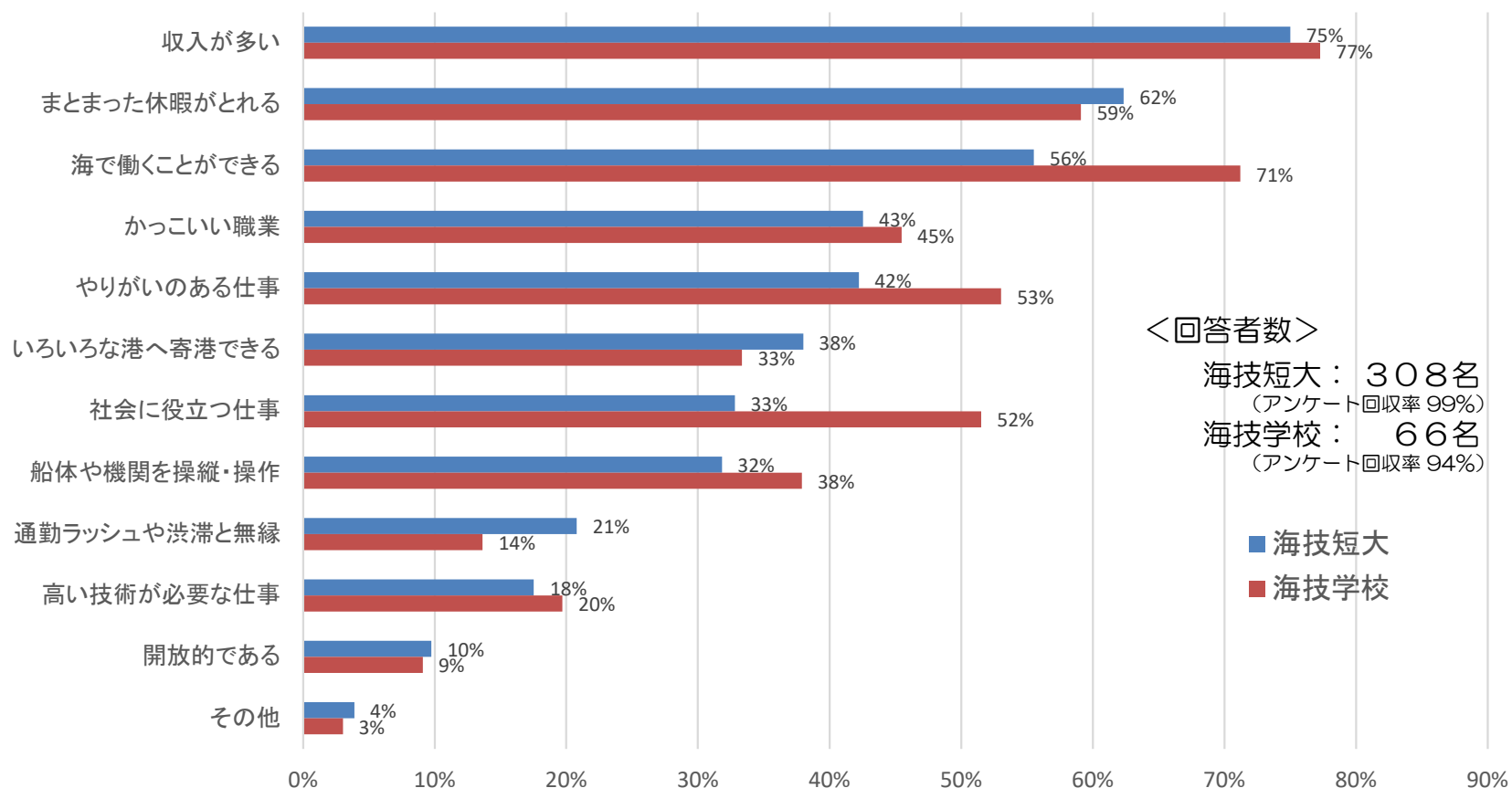
②各進路を選択した理由



○海技短大と海技学校の入学者の多くは、船員になりたい、海技資格がとれる、海上就職率がよい等の志望理由をもって入学してくる（p.5参照）が、出口としての船員という職業について、7割以上が「収入が多い」、6割程度が「まとまった休暇がとれる」ことに魅力を感じているとともに、3～5割が「カッコいい職業」「やりがいのある仕事」「社会に役立つ仕事」という良いイメージを持っている

○なお、海大専修は、海技短大卒業後にさらに上級の資格を取得しようとする者が、海大専攻は、一般大学卒業後に船社の推薦を受けた者が、それぞれ入学するので、ほとんどが進路として船員を選ぶ（p.7参照）

【海技短大と海技学校のR6年度入学者の船員の魅力に関するアンケート結果】（複数回答）



海や船に関する仕事への興味に 関するアンケート(令和2年度調査)

国土交通省 海事局
総務課海洋教育・海事振興企画室
令和7年4月25日

「海と船の情報ポータルサイト」(<https://c2sea.go.jp/dantai/>)に掲載中

本調査は、海事産業における若年人材確保に向けた取り組み一環として、学生の就職活動における行動様式等に関する文献調査を行うとともに、就職活動を控えた学生達を対象に意識調査を行うことで、海事産業に対する認知や理解の度合いを測りつつ、一定程度学生の理解を高めた上で海事関連業界への就職について検討してもらい、今後の人材確保を進めていくうえで改善・強化が必要な広報施策等を分析するものである。

調査① 就職活動に関する行動様式等について

学生（高校・大学）就職活動に関する行動様式について、先行調査や関連統計、公開資料等により文献調査を行い、把握する。

調査② 就職を控えた学生の海事産業への理解度及び同産業への就職に対して有する意識について

就職活動を控えた学生（高校・大学生）の、海事産業に対する認知や海事産業の重要性に関する理解の度合い、就職先として検討した場合に魅力的に感じる項目等について把握するための調査として、学生1,000名に対し、インターネットアンケートを行う。
アンケート実施にあたり、調査対象である学生達が、海事産業について十分な知識や理解を有していないことが予想されたため、海に関わる仕事の種類や特徴、働きがいなどを教材として新たにまとめ、アンケート調査の一環として学習してもらったうえで、就職先としてどのような認知を持つか、集計・分析を行う形式とした。



学生に提供した教材の例

調査実施の流れ

> 調査① 就職活動に関する行動様式等について

> 調査② 就職を控えた学生の海事産業への理解度及び同産業への就職に対する意識について

先行調査（文献調査）

学生（高校・大学）の就職活動について、就職先の検討や実際の就職までのスケジュールなどについて、公開資料等で文献調査

事前調査

本調査前の「学生の海事産業全般への就職の興味について」把握

学生への教材提供

本調査を通じ階産業「SEA-GOTO」の一部を教材として学生に提供

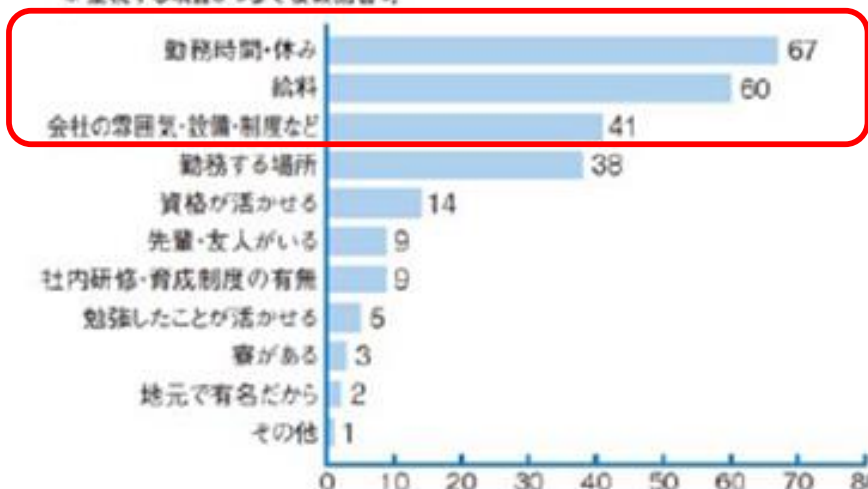
アンケート調査

学生が就職先として海事産業を考えた際のイメージや認知度の変化等を調査・集計

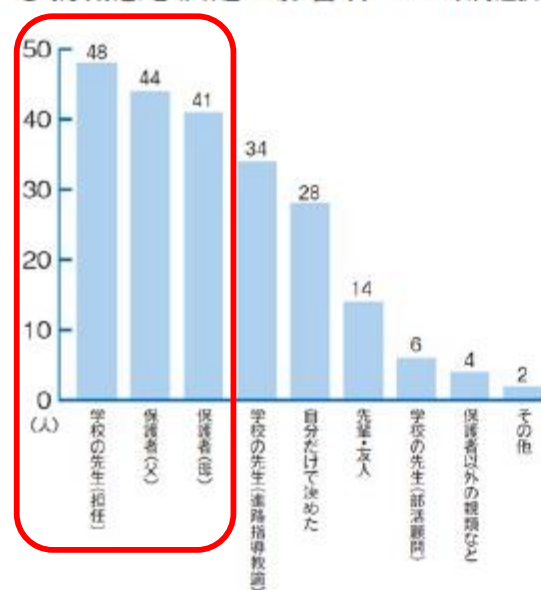
※高校生の場合

●会社を選択する際に重視する項目は何ですか？

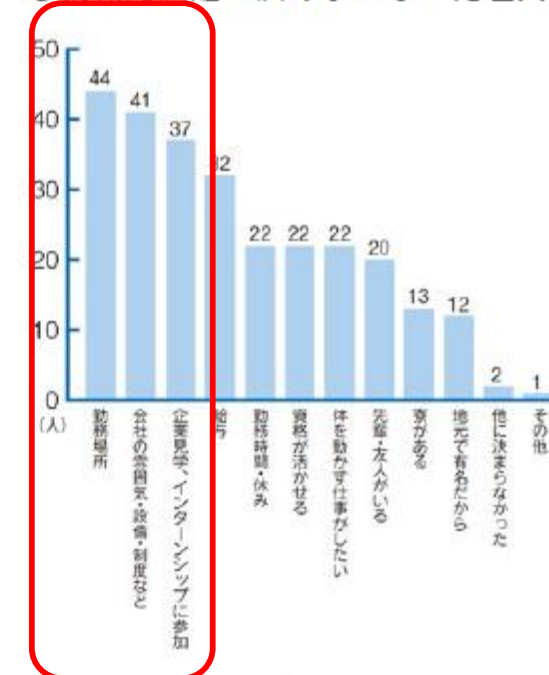
※重視する項目3つまで複数回答可



●就職意思決定の影響者 ※3つ以内選択



●就職先決定の決め手になった理由



- ✓ 学生は就職先を選択する際、「勤務時間・休み」「給料」「会社の雰囲気・設備・制度」を重視している。
- ✓ 就職の意思決定に、「学校の先生」「保護者」が大きく影響を与えている。
- ✓ 就職先決定の決め手になった理由として、「勤務場所」と「会社の雰囲気・設備・制度」の次に「企業見学・インターンシップ」が挙げられている。

※高校生の場合

未成年者であり、家族以外の社会人と接する機会が少ない高校生について、進路や就職先企業を検討する上でニーズのある情報や不安要素などについて、先行調査により把握した。

これから就職先を決めるにあたり、不安に思っていることは何ですか。（自由記述）

- 人間関係に馴染めるか不安
- その会社を選んで後悔しないか
- 自分が社会に通用するのか不安になる
- 休みたいときに休めるのか心配
- 社会という組織に自分が押しつぶされないか不安
- 給料は上がっていくのだろうか
- 仕事ができるか、パソコンがちゃんと使えるか、上達していけるか心配
- 先輩とちゃんとコミュニケーションをとって、なかよくできるか不安
- 複数の会社を見学できないので、最初からひとつに絞るのは不安
- 会社が倒産することはないか、急に解雇されることはないか心配に思う
- 残業時間が多いのではないかと心配になることがある
- 現場で失敗しないか不安
- 会社に対するイメージがはっきりしていないことが不安
- まだまだ仕事を覚えなければいけないこともあり、朝も早いので、自分の体調管理をしっかりしようと思うが、ちゃんとできるか不安
- 今の段階では分からないことばかりが多くて、何もかもが不安

就職活動をしていて、「こんな情報があればいいのに」と思うことはありますか。（自由記述）

- 身近な先輩からの情報を聞く機会を増やしてほしい
- 知りたい情報を直接会社の方に聞ける手段があればいいと思う
- ホームページに実際の作業風景の動画があるといいと思う
- ホームページに入社1～2年くらいの社員の生の声があったらよいと思う
- 地方へ就職する際の情報が少ないように感じる
- 地方の会社への行きやすいようにしてほしい
- 平均残業時間
- パンフレットがあるとわかりやすかった
- 会社の雰囲気や上下関係が知りたい
- 会社に勤めている人の感想や、やっておいた方がいいことのアドバイス
- ホームページの内容が難しいように感じた
- 職場の写真や作業中の写真が見れるパンフレットやホームページがあるといいと思う



- ✓ 学生は就活を行う上で様々な悩みを抱えている。
- ✓ 「身近な先輩からの情報」や「知りたい情報を直接会社の方に聞ける手段がほしい」という声があり、より詳しい情報提供の機会が必要と思われる。

高校生の就職活動に関する行動様式

令和4年3月新規高等学校卒業者の就職に係る 採用選考期日等について

- ・ハローワークによる求人申込書の受付開始 6月1日
※高校生を対象とした求人は、ハローワークにおいて求人の内容を確認したのち、学校に求人が提出されます。
- ・企業による学校への求人申込及び学校訪問開始 7月1日
- ・学校から企業への生徒の応募書類提出開始 7月5日
(沖縄県は8月30日)
- ・企業による選考開始及び採用内定開始 9月16日



POINT

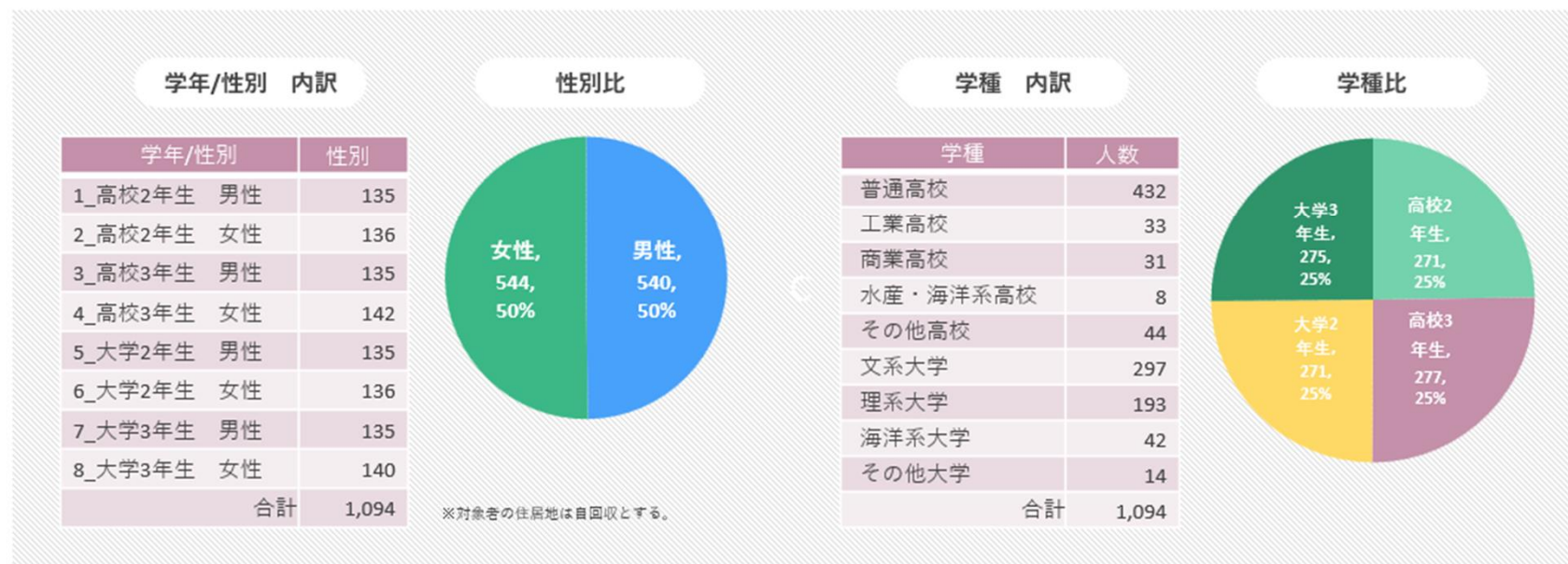
高校生向けの求人情報は、主に高校の進路指導室に集まるため、
高校生のほとんどは学校斡旋での就職活動を行うことになる。

- ✓ 高校生に対して船員への就職を誘導するためには、学校関係者との連携が必要。
- ✓ また、担任が就職の意思決定に大きく影響を与えていることから、船員が担任から生徒にお勧めできる職業と認知されることが重要。

調査②-1 | 調査概要/回答者属性

就職を控えた学生の海事産業への理解度及び同産業への就職に対して有する意識について

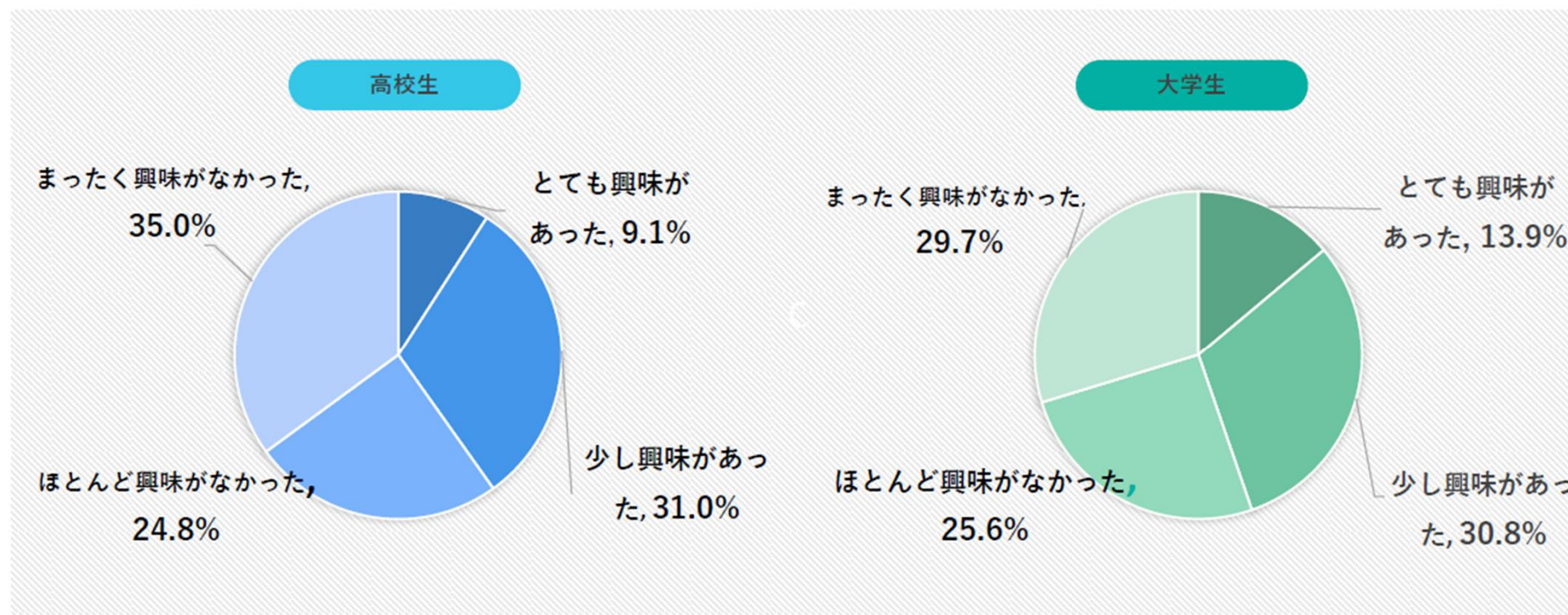
調査名	海や船に関する仕事への興味に関するアンケート
調査方法	インターネット調査（Web上のアンケートフォームより入力）
調査期間	2021年2月12日～2021年2月20日
調査対象	全国の高校2年生、高校3年生及び大学2年生、大学3年生（内定者除く）
回答数	1,094名（高校2年生 271人、高校3年生 277人、大学2年生 271人、大学3年生 275人）



- ✓ 就職を控えた学生1000名程度を対象に、「SEA-GOTO海のシゴトガイドブック」の一部を読んでもらい、関心度を調査。
- ✓ 一定の知識をもってもらった上で、知識を得る前と後でのイメージの変化を比較した。

調査②-2 | 事前調査 (学生の海事産業全般への就職の興味について)

問10 アンケートの実施前に、海運業や造船産業等の海事産業（海や船に関する業種）への就職に興味を持ったことはありますか。



- ✓ 「ほとんど興味なかった」・「まったく興味なかった」の回答を合わせると、高校生・大学生それぞれ全体の半数以上を占めており、海事産業が就職先として学生から高い関心を得られていないことが判明。

基本情報

- ✓ 問1～問9. 学年、性別、学種等

事前調査 | アンケート前の「学生の海事産業全般への就職の興味について」

- ✓ 問10. このアンケートの実施前に、海運業や造船産業等の海事産業（海や船に関する業種）への就職に興味を持ったことはありますか

アンケート調査 | 教材を提供後のアンケート「海運業への就職の興味について」

世界の物流を支える社会インフラ「海運業」について、次の5枚の資料を御覧ください。

我が国、そして世界の日常生活や経済活動に必要な不可欠な社会インフラである海運業への就職について、どのような印象をお持ちですか。それぞれの項目について、5段階でお答えください。

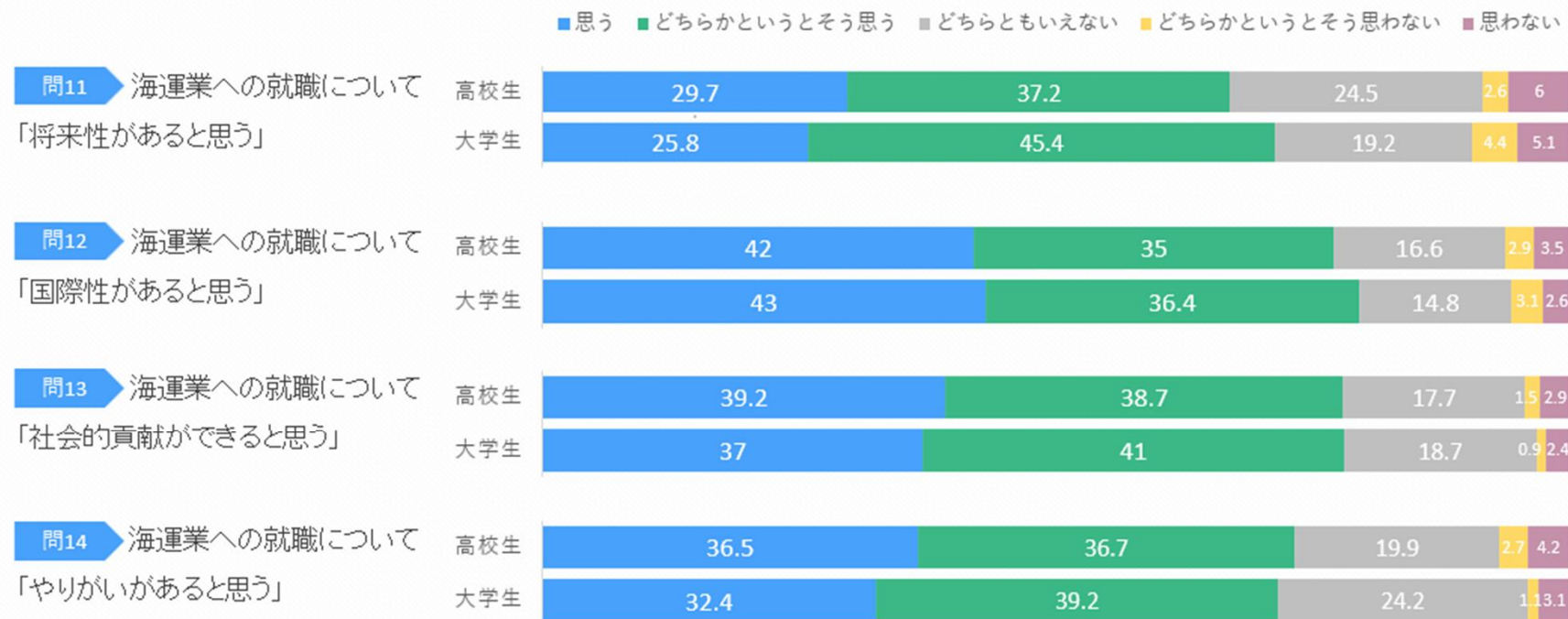
- ✓ 問11. 海運業への就職について「将来性があると思う」
- ✓ 問12. 海運業への就職について「国際性があると思う」
- ✓ 問13. 海運業への就職について「社会的貢献ができると思う」
- ✓ 問14. 海運業への就職について「やりがいがあると思う」
- ✓ 問15. 海運業への就職について「収入が高いイメージがある」
- ✓ 問16. 海運業への就職について「体力が必要だと思う」
- ✓ 問17. 海運業への就職について「語学力が必要だと思う」
- ✓ 問18. 海運業への就職について「女性が活躍できると思う」
- ✓ 問19. 海運業への就職について「就職先としてのイメージがよい」
- ✓ 問20. このような社会的貢献度の高い職業に興味がありますか。
- ✓ 問21. 船員の仕事は、例えば、6か月乗船して3か月の連続休暇が取得できるなど、特殊な勤務体制ですが、就職先として魅力を感じますか。
- ✓ 問22. 海運業では、「船員」だけでなく、運航管理やマーケティングなどを担当する「陸上職」も重要な役割を担っていることをご存じでしたか。

アンケート調査 | 教材を提供後のアンケート「海事産業全般への就職の興味について」

- ✓ 問35. このアンケートの実施後における、海運業や造船産業等の海事産業（海や船に関する業種）への就職に対する興味はいかがですか。
- ✓ 問36. 今回の調査を通じて海事産業について知ったことで、将来の仕事として関心をもった職種はありますか？当てはまるものをすべてお選び下さい。
- ✓ 問37. 海や船にかかわる仕事について、今後どのような情報機会があれば、見てみたい/参加してみたいですか？当てはまるものをすべてお選び下さい。

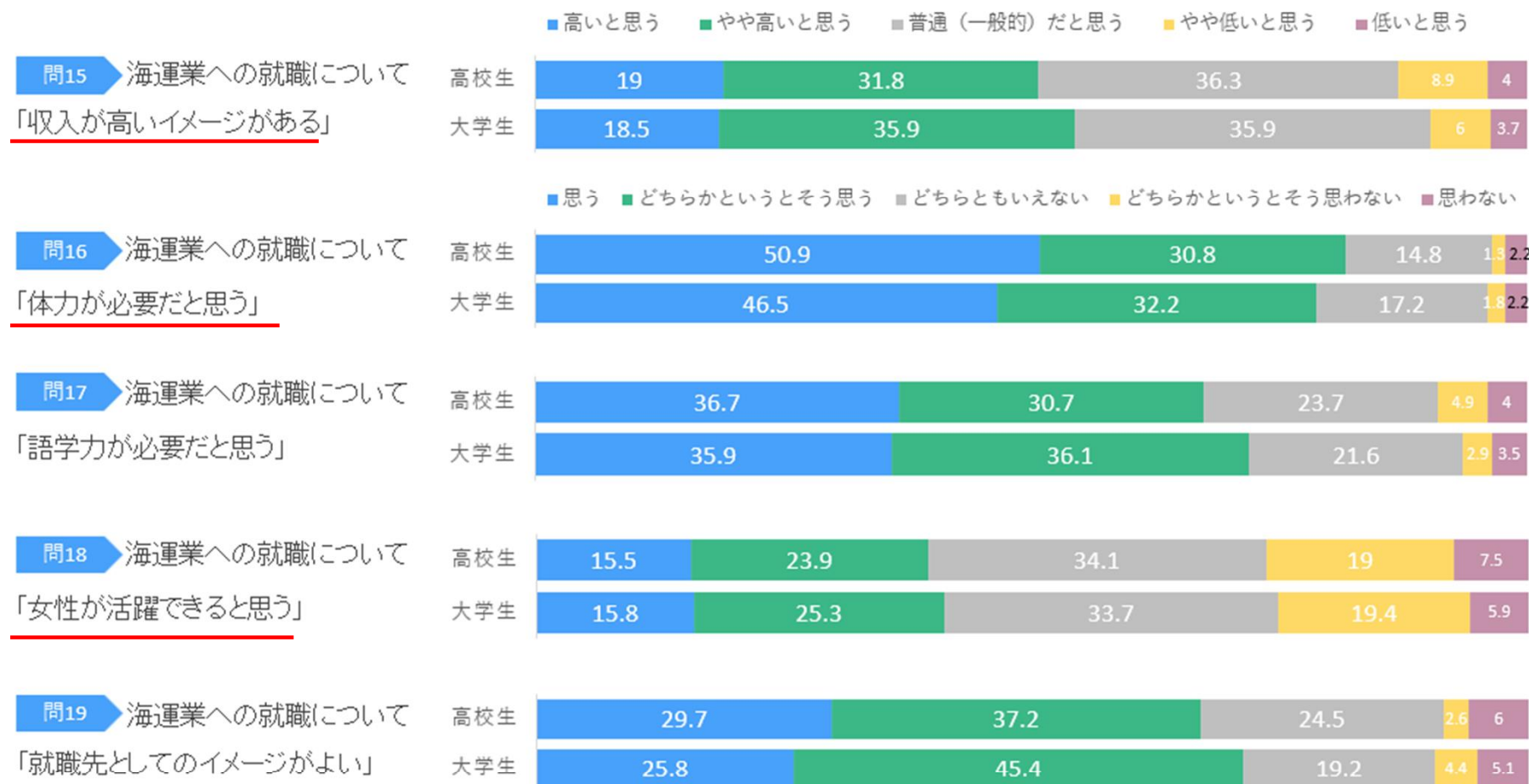
調査②-5 アンケート結果 | 海運業への就職の興味について

世界の物流を支える社会インフラ「海運業」について、次の5枚の資料を御覧ください。
我が国、そして世界の日常生活や経済活動に必要不可欠な社会インフラである海運業への就職について、
どのような印象をお持ちですか。



✓ 「思う」・「どちらかというと思う」との回答を合わせると、いずれも7割程度またはそれ以上を占めることから、学生らに教材を読んでもらうことで、海運業に対して「将来性」・「国際性」・「社会貢献度合い」・「やりがい」といった肯定的なイメージを持ってもらう結果となった。

【3-2】アンケート調査からわかったこと(高校生・大学生)



✓ 大多数の学生が海運業について体力が必要な力仕事と認識(問16)。また、海運業が高収入であることや女性の活躍が進んでいることも十分に認知されていないことが判明(問15・18)。

→海運業(船員)が力仕事ばかりではなく、女性も活躍できる仕事であることや給与水準が高いこと等の認知度の向上を図ることが必要。

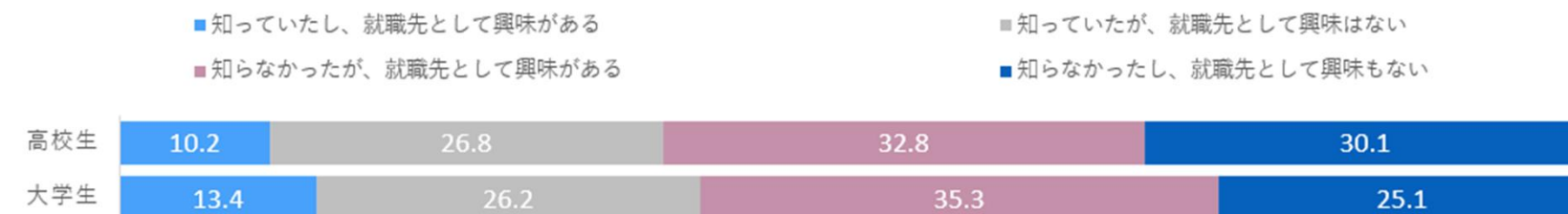
問20 このような社会的貢献度の高い職業に興味がありますか。



問21 船員の仕事は、例えば、6か月乗船して3か月の連続休暇が取得できるなど、特殊な勤務体制ですが、就職先として魅力を感じますか。

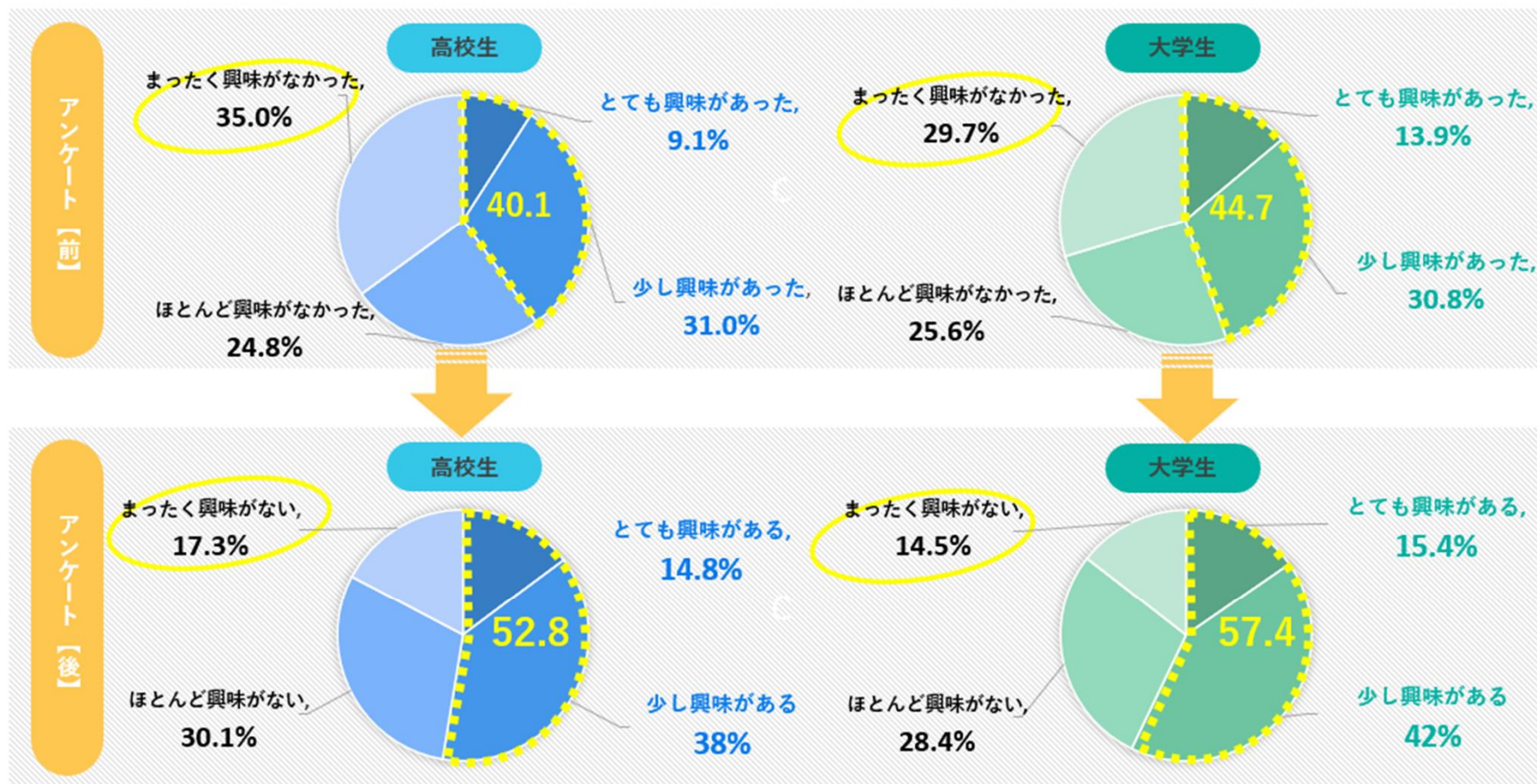


問22 海運業では、「船員」だけでなく、運航管理やマーケティングなどを担当する「陸上職」も重要な役割を担っていることをご存じでしたか。



- ✓ 船員の長期乗船・長期休暇については、約4割が魅力的に感じている。
- ✓ 陸上職に対する認知度は4割程度(問22)。認知した上で、就職先として興味を持っている人はそのうち3割程度。→陸上職についても認知度向上を図ることで、就職先としての関心を高められる可能性がある。

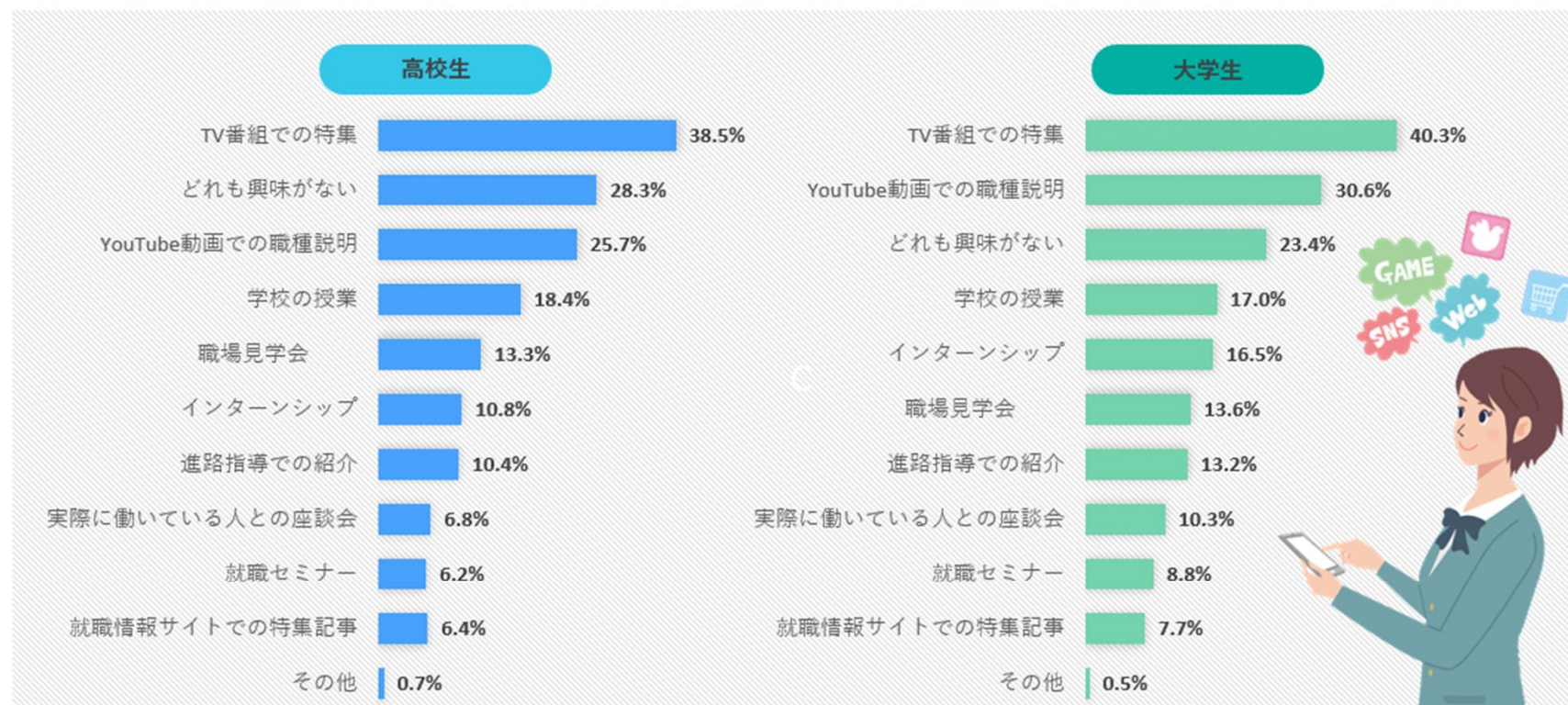
調査②-8 アンケート結果 | 海事産業全般への就職の興味について ※造船業含む (調査前との比較)



✓「とても興味がある」・「少し興味がある」とのポジティブな回答が、高校生・大学生それぞれで教材提供後に上昇。

→海事産業の認知度向上を行い、学生が就職先として検討する上で重要な情報を積極的に発信することで、海事産業への興味を喚起することができると思われる。

問37 海や船にかかわる仕事について、今後どのような情報機会があれば、見てみたい/参加してみたいですか？
当てはまるものをすべてお選び下さい。＜複数選択可＞



- ✓ 学生のニーズとして、TV番組やYouTubeなど、「動画素材」による情報機会の人気が高いことが分かった。特にYouTubeは無料かつHP・説明会で繰り返し活用が可能であり、情報発信手段として価値が高いといえる。
- ✓ また、「進路指導での紹介」、「職場見学会」、「インターンシップ」については、いずれも学校や授業を通じて学生に提供可能であり、「学校の授業」と合わせると学生のニーズは5割以上。

- ✓ 「適切な情報発信により海事産業への興味を喚起することができる」という調査結果を踏まえ、今後も主にポータルサイトやSNSを通じて若者のニーズに沿った情報発信を継続していく。
- ✓ 船員の担い手確保に向けて、近年「作業のDX化」・「女性が働きやすい環境作り」を含む働き方改革が進んでいる点や「給与水準が高い」・「休暇が長い」といった船員の仕事の良い点を積極的に訴求していく。
- ✓ 学校の担任や親といった身近な大人から若者へお勧めできるような職業となるよう、船員政策課と協力して船員のイメージアップを行う。
- ✓ 特に高校生については、学校幹旋での就職活動が行われていることや学校現場における情報提供のニーズが高いことを踏まえ、学校関係者との連携が有効。インターンシップや出前講座等の既存の取組も継続していく必要。
- ✓ 動画素材による情報機会が好まれていることを受け、CtoSeaプロジェクトを通じたYouTubeやInstagramを含む動画形式の情報発信を今後より充実させていく。

- 海離れが指摘されている子どもや若者を始めとした国民全体に対して、海・船への興味・関心をより一層高めるとともに、海事観光や海洋レジャーの市場拡大していくため、平成29年夏に「C to Seaプロジェクト」を開始。
- 国土交通省と海事関係26団体が官民一体となった「海事広報活性化協議会」を設立して、海や船に触れる機会の創出と、海事・海洋に関する情報発信を行っている。
- 国民の海や船への関心を喚起する＝「海ってイイね！」の共感を広げていくことで、海洋教育の推進や海事産業の人材確保等に寄与することを目指す。

※本プロジェクトは、国土交通省や日本財団等を中心に産学官民共同で行う「海と日本プロジェクト」の一環です。

【シンボルマーク】



「国民 (Citizen)、子供達 (Children)、文化 (Culture) などの様々な「C」を「Sea (海)」につなげる。

専用ポータルサイト・SNS運用



フォロワー1万人達成！



@c2_sea_project
フォロワー: 約12,503人



@c2.sea.project
フォロワー: 約2,445人



海ココちゃんねる
フォロワー: 約1560人



(R7.4.4現在)

アンバサダーの任命



「C to Seaプロジェクト」
アンバサダーとしてSTU48が就任
(2018年2月～)

海事観光サイトの新設



「船に乗りたい」、「海で遊びたい」など「やりたい！」ことから探す「海の旅」サイト

海事産業の仕事紹介



- リアルな海の仕事集「SEA-GOTO」
- 全国の公立中学校に1万部配布

マリンアクティビティ啓蒙



- マリン体験紹介冊子「umiasoBe」
- 誰でも気軽に「海遊び」を楽しむ方法を紹介

民間事業者の賛同企画



若者向けマリンレジャー・船旅需要喚起のためのサービス「マジ部」(19～22歳無料体験)
(主催: (株) リクルート)



御船印めぐりプロジェクト
(一社)日本旅客船協会 公認プロジェクト (主催: 御船印めぐりプロジェクト事務局)

(参考2) 情報発信 C to Seaプロジェクト

【機密性2】

海と船のポータルサイト「海ココ」

(2018年4月～)



SEA-GOTO



海事観光 (マリナクティビティ) UmiasoBe



海ココキッズ

海や船に関わる仕事の紹介、イベント情報など、幅広い情報を発信中。
【海事観光】【うみあそびい】【海のシゴト-SEA GOTO-】【海ココキッズ】など様々な特集ページを開設



YouTube「海ココちゃんねる」

(2019年11月～)

海事局職員が企画・取材し、海事産業や船旅の魅力をPR!



(最新動画) 「ミス海の日と造船所内を潜入取材！」

X(旧Twitter)

c2_sea_project (2018年4月～)

海や船を身近に感じてもらうことを目的に、海にまつわる小ネタ、海事産業の紹介、港や船のイベント情報など、真面目な話題からゆるい話題まで平日ほとんど毎日更新中。



その日にまつわる時事ネタ



全国のイベント情報



公式アンバサダー・STU48と連携した情報発信

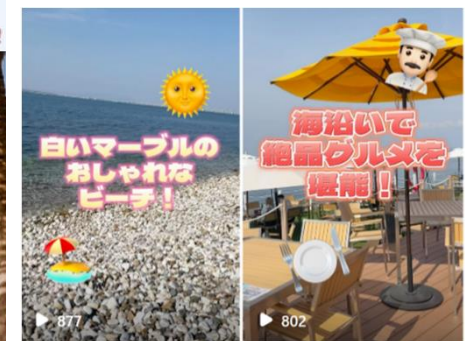
Instagram

海の絶景や船の魅力を写真で発信。我ら海の子展の受賞作品なども紹介。

c2.sea.project (2018年4月～)



写真コンテストなど参加型企画も開催!



流行りの「リール動画」で海事観光をプロモーション中!

Grasp(グラスプ): <https://www.magazine.mlit.go.jp/interview/>

Vol.55「テーマ:海事振興・船員の担い手確保」

前編

「面白そう、楽しそう」からスタートした船長への道

川崎汽船株式会社

船長

野口 枝里



周囲を海に囲まれた日本。貿易量（輸出入合計）の99%以上を海上輸送が占めているため、船舶は日本の物流にとって不可欠の存在ですが、「船の仕事」について具体的にイメージできる人は少ないのではないのでしょうか。船の仕事にはどんな魅力があるのか。船の仕事に就くにはどうしたらいいのか。「船乗りになる」という夢を叶え、現在は川崎汽船株式会社に自動車の運搬に携わる船の船長としてご活躍中の野口枝里さんにお話をうかがいました。

＼2025年5月8日より公開予定！／

（Angle B）女性船長へのインタビュー記事：

- ✓ 船員になったきっかけや迷い
- ✓ キャリアパス
- ✓ 女性の船員として、育児との両立
- ✓ 船員のやりがい
- ✓ 今後の目標や夢

（準備中👉）

（Angle A）タレント枠

（Angle C）国交省職員枠 も順次掲載予定！

～ 政府広報の活用 ～

読売中高生新聞 2024.7.26

政府広報オンライン 2024.7.12

