

第2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12月22日(月)10時00分～12時00分

場所：中央合同庁舎2号館 1階 共用会議室3A

1. 訴求強化戦略の方向性について

2. その他

・議事次第

・資料1 委員名簿

・資料2 スケジュール案

・資料3 訴求強化戦略の方向性について

## 第2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  
巣籠 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】

後藤 章文 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】

公益社団法人 日本海洋少年団連盟  
公益財団法人 日本船員雇用促進センター  
公益財団法人 日本財団  
全国水産高等学校長協会

## 資料2

### 船員養成・就業拡大に向けた訴求強化戦略

#### 策定検討チームスケジュール案

4月25日 第1回検討チーム

6月11日 第1回検討チーム WG

9月30日 第2回検討チーム WG

11月19日 第3回検討チーム WG

12月22日 第2回検討チーム

1月～2月 第3回検討チーム

# 訴求強化戦略の方向性について

令和7年12月22日  
海事局船員政策課

## 1. 全般

- ・訴求強化の取組としては、4つのステージ(①若年層に対して船員を目指す人を増やす活動、②船員教育機関等の学生を確実に海上就職させるための活動、③就職者(船員)が確実に定着するための活動、④陸上職からの転職者を増やす活動)があり、各ステージに応じた効果的な活動を行う必要がある。
- ・授業の中で少しでも海運、船員について取り扱い、認知してもらうことが重要。他方、学校の先生は、船員という仕事をほとんど理解していないため、先生に船員という仕事を理解してもらうことが重要と考える。

## 2. イベント等の集約・発信

- ・若年層に対する活動は一般の人を対象としているため、効果的に実施することは難しいと思うが、各団体がバラバラに活動していることから効果的なものとはなっていない。
- ・各団体において、船員の訴求強化に係る活動を新たに始める際、既に他の団体で実施されているものか、また、他団体と連携して実施できるのかなどが分からずの状況である。
- ・各団体の取組を相互に認識することが重要である。また、各団体の取組をまとめることにより、参加する側としても、また企画する側としても効果的なものになると考える。
- ・取組のスケジューリングも重要であると考える。どのタイミングで実施しているのか、また効果的なタイミングはどの時期なのかを細かく吸い上げて、実施スケジュールに落とし込むことで取組の効果を最大限発揮できるのではないか。
- ・各団体が様々な取組をしているが、SNSで船員を調べると様々な団体のWEBサイトが出てくるため、どれを見ればいいのか分からず。
- ・各団体が単独でアプローチをしても、効果的なものとはなっていないため、各団体のHPにおいて掲載することや、海事局において情報を集約した上でまとめて掲載することで、より効果的なものになると考える。
- ・既存の取組の集約に加えて、取組を編集、デザインし、各ターゲットに届けて行くことで効果的なものとなる。

## 重点的に取り組むべき訴求対象・訴求内容・訴求手法

### 1. 訴求手法等

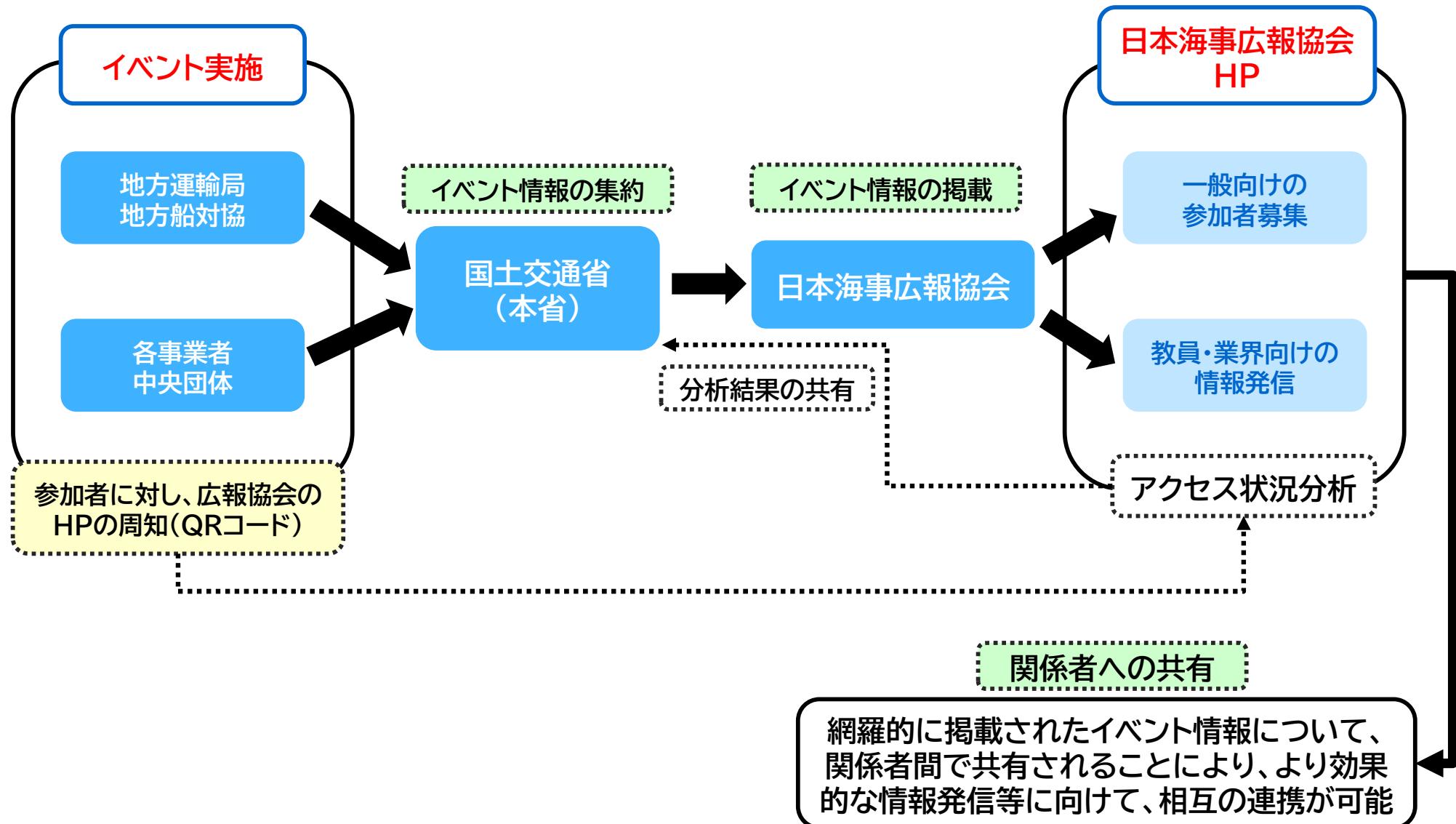
- ・体験型イベントは、視覚的にも印象に残るため効果的。
- ・各船社が連携して見学の受け入れが可能な場所・日程を広く確保することで、各学校からの見学依頼に対応でき、見学の機会を増やしていくのではないか。
- ・小中高生でそれぞれ広報の仕方が変わってくる。
- ・SNSは有効であるが、小学生以下に対してSNSを見てもらうことを前提とすることは困難。
- ・船員を知っている人と知らない人で分けて広報することが重要。
- ・船員に興味のある方は見学会に積極的に参加するが、興味のない方はそもそも参加しないため、(船員へ興味のない)小中学生に対しては授業(社会見学、体験学習)を活用することが有効。
- ・小中学校の教員に対して出前授業等を行うことも有効ではないか。
- ・女性船員のキャリアは家庭や環境により様々であるため、学生に対して統一的に説明することが困難。
- ・小中学生を対象とした将来船員になってもらうための内容と、船員教育機関の学生を対象とした確実に船員へ就職してもらうための内容があるため線引きが必要。

### 2. イベント情報の集約・発信

- ・イベント情報を集約したサイトが必要。
- ・海事関連サイトは自ら調べなければたどり着かないため、船員に興味がない人に対する海事関連サイトへの導線づくり(各団体のサイト同士でのリンク掲載、X、Instagram、LinkedIn等のSNSとの連携)が必要。
- ・就職サイト等の外部のポータルサイトと連携することも有効。

(媒体)		ハローワークと連携したセミナー開催 (運輸局、SECOJ)					
限定的	転職者	転職者セミナー					
就職段階	就職セミナー	合同面談会					
	会社説明会						
	就業体験 インターン シップ						
進路段階	学校説明会						
		5商船高専合同進学ガイダンス (船主協会、5商船高専)	内航海運オンライン合同企業説明会 (船主協会)	商船系大学オープンキャンパス (各学校)	海上技術学校オープンキャンパス (JMETS)	海上技術短大オープンキャンパス (JMETS)	水産高校体験入学 (各水産高校)
理解醸成段階	出前講座				教員へのアプローチ強化 教員への出前講座・見学会 → 運輸局と海事広報協会が連携して拡大【調整中】		
		人材確保・育成推進協議会 [運輸局、内航総連、海事広報協会等]	水産高校の参画	出前講座 (日本郵船)			
	体験乗船 施設見学	海事イベント 「船・海運・船員について知ろう」	出前授業	海洋キャリア教育セミナー 「海の仕事へのパスポート」	海運事業者による職業講座		
		フェリー船内見学	一日船長体験	帆船「みらいへ」体験乗船会	練習船「海技丸」体験航海		
		海の日記念行事 (国交省、各団体、各事業者)	キッザニア福岡出展 (日本郵船)	海王丸海洋教室 (海技教育財団)	海王丸体験乗船 (海技教育財団)		
訴求対象	一般人 (海事全般の理解醸成)	大阪・関西万博出展 (商船三井)	商船三井ミュージアム ふねしる (商船三井)	海洋少年団向け海事講座、海事産業見学会 (海洋少年団、船主協会)			
	一般人 (船員の理解醸成)			船内見学会、施設見学会 (川崎汽船)			
	小学生			オンライン職業体験 (商船三井)			
HP 広告	中学生						
	高校生						
	大学生・社会人						
広域的	船員						
進路段階	SNS 特設サイト	パンフレット・教材配布 (地方運輸局、海事広報協会等)					
		J-CREWプロジェクト (国船協・全日海)					
就職段階		朝日新聞社「おしごと年鑑」への掲載 (内航総連)					
		サイコ～かよ？！ナイコ～船！ (内航総連)	仕事紹介サイト「シゴトのトピラ」への掲載 (内航総連)				
転職者		バーチャル訪船コンテンツ (船主協会)	YouTubeでの水産高校紹介 (海技教育財団)	スタディサプリ及びYouTubeでのJMETS紹介 (海技教育財団)			
		</td					

# イベント情報等の集約・共有について



## 「船員」・「船員の仕事」の社会の受け止めの現状認識

- ・船員という職業の社会的認知度の低さを感じる。
- ・船がないと生活が成り立たないということが理解されていない。

## 新たな船員のイメージの提示

- ・昔の汚い・きついというようなイメージを払拭できていない。
- ・船員の労働環境の改善については、船員を知らなかつた方に今まで劣悪な環境であったかのような誤解を生まないような発信が必要。
- ・船員は社会のインフラを支える重要な存在であることが認知されれば、船員という職業が多くの人に選ばれる。
- ・海運の重要性を認識してもらった上で、就職することで定着率も上がるのではないか。
- ・船員へ関心のある方と関心の低い方や地域ごと、年齢ごとなど、それぞれに提示する内容の仕分けが必要。
- ・様々な勤務形態があることを認知してもらうことが重要。
- ・内航・外航や客船・貨物船・離島航路等それぞれでイメージが異なる。
- ・船員に関心をもってもらう入口としては、給与・待遇が良いという点を打ちだすことも良いのではないか。
- ・ミッション・ビジョン・バリューと関連付けた方がよい。

## 構築すべきPDCAサイクルの提示

- ・人材確保・育成推進協議会等への水産高校の参画については可能。

## 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

- ・副教材を学校へ配布し、授業で活用いただくことで船員に対する興味を持つてもらえる。

# アピールすべき船員像

船員の魅力(アピールポイント)を関係者間で共通認識として持つことを目的として策定。このアピールポイントを活用し同じ認識で広く発信していくことが重要。

## アピールすべき船員像

Vision

船員は、海と社会をつなぐプロフェッショナル。多様な働き方と新技術のもとで、使命感を持ち、日々専門性を磨きながら、国民生活を支え続ける存在。

### 社会的使命

Mission Value

### 高い専門性や希少性

- ・船員は、我が国の経済、国民生活に不可欠な海上輸送を支えている存在であり、なくてはならない仕事。  
例)海外から99.5%、国内でも基礎物資の約8割が海上輸送。
- ・特に離島航路は地域の足であり、地域社会を維持するために船員はなくてはならない仕事。

- 船員がやりがいのある仕事である点を魅力に感じている者は5割程度
- 船員が社会に役立つ仕事である点を魅力に感じている者は4割程度

- ・航海士、機関士になるには資格が必要。取得すれば就職に困らない。
- ・特に機関士の資格・能力は陸上でも汎用性が広い。

### 選択可能な働き方

- ・多様な働き方  
(長期休暇から陸上職と同様の働き方)  
例)外航船:4か月乗船／2か月休暇  
内航船:3か月乗船／1か月休暇  
※乗船期間中も寄港地での上陸は可能  
離島旅客船:陸上と同様の勤務形態(日帰り)  
タグボート:陸上と同様の勤務形態(日帰り)

- 就職時に働き方(休暇)を優先する若者は4割以上
- 船員の働き方(長期乗船・長期休暇)については、4割以上が魅力的に感じる回答
- 内航海運会社に求める事項としては、「適度な休暇取得」と「高収入」が並んで最多
- 就職先を検討する際に知っておきたい事項は、「労働時間や休日、休暇(乗下船)などの雇用形態」が8割程度

### 特殊な環境を踏まえた待遇

- ・魅力的な給与水準 (対陸上比)  
例)外航船員:約70万円、  
内航船員:約50万円、  
陸上職平均:約35万円  
※月額、海事局調べ

- 学生も保護者も就職時に給与を優先する者は7割程度
- 船員の給与が高いイメージを持っている学生は5割程度
- 船員の給与が高い点を魅力に感じている者は8割程度

- 一般アンケート結果
- 海技教育機構アンケート結果

【誤ったイメージ(3K:従来のきつい、汚い、危険)の払拭】※必要に応じて使用  
○船内での生活環境は、多くの船舶において、近年、大きく改善。

例)スマート、パソコン、電話は使用可能であり、個室が完備。  
作業は、機械の操作が中心で自動化が進んでいる。  
仕事の時間は、きちんと管理されている。