

船員養成・就業拡大に向けた訴求強化戦略

令和8年2月

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

I. はじめに.....	1
II. 重点的に取り組むべき訴求強化の方向性.....	1
1. これまでの情報発信の取組.....	1
2. これまでの取組における課題等.....	1
3. 今後の対応の方向性.....	2
4. 具体的な取組.....	3
(1) 訴求対象に応じた訴求手法等.....	3
(i) 船員に関心がある層に向けた取組.....	3
(ii) 船員についてよく知らない、船員への関心が低い層に向けた取組.....	3
(iii) 水産高校への進学対象者に向けた取組.....	3
(iv) 転職者に向けた取組.....	4
(v) 女子学生に向けた取組.....	4
(2) 関係団体との更なる連携強化.....	4
III. アピールすべき船員像.....	6
1. 基本的な考え方.....	6
2. 船員や船員の仕事のイメージ等.....	6
3. 今後の対応の方向性.....	6
IV. 構築すべき PDCA サイクル.....	8
1. 基本的な考え方.....	8
2. 今後の対応の方向性.....	8
(1) 新たに実施する取組.....	8
(2) 入学時のアンケート調査等の実施.....	8
V. おわりに.....	8

I. はじめに

少子高齢化により労働市場全体が厳しさを増す中、海技人材についても、深刻な船員不足に直面しており、将来にわたって安定的に海技人材を確保していくことは、我が国にとって喫緊の課題となっている。このため、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との問題意識に基づき、令和6年4月に「海技人材の確保のあり方に関する検討会」を開催し、8回にわたる議論を経て、令和7年6月にとりまとめを行ったところである。

本とりまとめでは、既存の養成ルート強化や間口の拡大といった方向性が示されるとともに、海技人材の担い手となり得る者の裾野の拡大を図ることなどが重要とされ、そのための戦略を策定すべきとされたところである。

検討会における議論の方向性を受け、令和7年4月、官労使の関係者に加え、教育・リクルーティング等の専門家からなる「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」を立ち上げ、その後、3回のWGを開催し意見交換を行い、その結果を踏まえ、令和7年12月には第2回検討チームを開催し、令和8年2月に開催した第3回検討チームにおいて、「船員養成・就業拡大に向けた訴求強化戦略」をとりまとめたものである。

II. 重点的に取り組むべき訴求強化の方向性

1. これまでの情報発信の取組

国や海事関係団体・企業においては、国民の目に触れる機会が少ない海洋や海事産業に目を向けてもらい、理解増進を図るため、次世代を担う子どもや若者を中心とした国民に対する海洋・海事への理解と関心の醸成を図ってきたところである。

国では、海事広報の体制として、平成19年に海事関係団体を含む幅広い海事関係者からなる「海事産業の次世代人材育成推進会議」を立ち上げ、次世代人材の確保に向けた広報の基本方針を策定し、それに基づき、地域においては、地方運輸局等が中心となって、推進会議に参加している組織の地方組織や地方自治体、教育機関等と連携して、「人材確保・育成推進協議会」を設立し、海事分野における次世代人材育成のための広報活動を推進してきたところである。

各地域における具体的な取組としては、体験乗船会などのイベントを開催し、海や船に触れる機会を創出するとともに、学校を訪問し、海での仕事を紹介する出前講座等を行っている。また、国土交通省海事局では、海と船のポータルサイト「海ココ」や各種SNSを通じた情報発信を行っている。

2. これまでの取組における課題等

検討チームやWGにおける議論を通じて、体験型イベントの効果が再確認される一方、以下の課題等が顕在化してきており、その対応が必要となっている。

- ・体験乗船会などのイベントについては、多くの海事関係団体・企業において実施されているが、そうした取組を統一的に把握し、相互に共有する仕組みがない

め、全体として効果的な取組となっていない可能性がある。WEB サイトでの情報発信についても同様の状況にある。

- ・学校の教員は、船員という仕事をほとんど理解していないため、教員向けの対応が必要である。
- ・船員に関心のある層は、イベントに積極的に参加するが、興味のない層は参加しない。また、海事関連サイトも、自ら調べなければ、そこまでたどりつかないため、興味のある層向けの情報発信ツールになっている。
- ・船員を知っている層と知らない層で分けて広報することが必要である。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である。

3. 今後の対応の方向性

これまでの体験乗船会など、各団体・企業が実施してきたイベント等は、子供たちが肌で海を感じ、船のスケールを体感できる、訴求効果の高い手法であるが、訴求対象の多くが、海や船、それらに関連する仕事に関心のある層に限られるとの課題がある。少子化が進む我が国の状況を踏まえると、関心のある層向けの取組だけでは、これまでと同程度の船員数を確保していくこと自体も困難となることが見込まれる。加えて、船員の働き方改革がさらに進めば、これまで以上に船員を確保していく必要があるため、船員についてよく知らない、船員への関心が低い層を今後の重点的な訴求対象として情報発信等を強化していく必要がある。

また、船員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、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、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、特に水産高校（専攻科を含む）においては、多くの学校で定員割れが生じている。水産高校が内航海運に多くの人材を輩出していること、不足感の強い5級海技士の養成を担っていることなどを踏まえ、水産高校に進学する可能性のある者を今後の重点的な訴求対象として情報発信等を強化していく必要がある。

中学校・高校の新規卒業生を前提とした、これらの養成ルートでは、まずは、定員の確保に取り組む必要があるが、少子化が進む状況において、直ちに定員を大幅に拡大することは困難と考えている。定員が限られている中で、できるだけ多くの入学生に海上就職を選択してもらうことが重要となるが、男子学生に比べて女子学生の海上就職率が低い状況にあるため、養成機関の女子学生を重点的な訴求対象として取り組んでいく必要がある。

同時に、海上就職をさらに拡大していくためには、陸上からの転職者を海上に呼び込むことが必要と考えており、陸上からの転職者を今後の重点的な訴求対象として情報発信等を強化していく必要がある。

こうした取組を各地域で実施していく上で、既に各地域に設置されている「人材確保・育成推進協議会」の枠組みを最大限活用していくことが適当と考えている。

4. 具体的な取組

(1) 訴求対象に応じた訴求手法等

(i) 海や船、船員に関心がある層に向けた取組

基本的には、これまでの取組を継続しつつ、体験乗船等のニーズがあれば、関係者間で連携して、体験乗船会等の更なる拡充に取り組む。また、イベントを実施する際には、海の仕事や船員について理解を深める上で、できるだけ多くの保護者や教員にも、体験乗船してもらうことが重要である。

また、体験乗船会などのイベント情報については、国で把握し日本海事広報協会の WEB サイトに集約し、主なイベント情報に誰もが一元的にアクセスできる環境整備を図る。併せて、各団体が作成している主な動画や発行物についても、同協会の WEB サイトを通じてアクセスできるようにする。

さらに、イベントのチラシ等に、同協会の QR コードを記載し、イベントの参加者が同協会の WEB サイトを訪問するきっかけを作るとともに、同協会において、新たにサイトにアクセスした件数、属性等を分析し、イベント実施団体等へのフィードバックを行う方向で対応する。

(ii) 船員についてよく知らない、船員への関心が低い層に向けた取組

そもそも船員についてよく知らない、知っていても船員という職業に関心が低い学生に対してリーチしていくためには、学校の授業の中で、取り上げてもらうことにより、学生に船員という職業について知る又は再認識する機会を作ることが効果的である。特に小中学校では、職業調べという授業があるため、学校又は学年単位で、当該授業の中で取り上げてもらえるよう取り組んでいく。また、そのために必要な副教材等については、日本海事広報協会など、多くの知見と関連教材を有する団体と連携して対応する。

また、学校の授業の一環で地方運輸局、内航船員確保対策協議会等が連携して実施している体験乗船会や出前講座などは、学生に対して発信できる場であり、船員についてよく知らない、船員への関心が低い学生に対しても、リーチできる重要な機会であるが、予算上の制約で実施回数が限られている、一クラス単位での取組になっている。また、海事広報協会が社会科教育研究会等に参加される小学校の教員に実施している出前講座も、効果的な取組となっているが、一団体での取組には限界がある。これらの取組についても、引き続き、継続して行うことが重要であり、拡充についても検討していく。

この他、マスメディアを通じた不特定多数向けの情報発信も効果的な手法であるが、費用面での課題もあるため、如何にマスメディアに取り上げてもらえるかの工夫が必要である。全国放送でなくとも、ローカル放送の枠で取り上げてもらえるよう、地域で工夫して取り組んでいくことが重要である。

(iii) 水産高校への進学対象者に向けた取組

水産高校（含む専攻科）は、内航海運における新規就業者数の約 36%を占め

るなど、内航船員の確保において基幹的な役割を担っている。一方、近年、応募者数は、大きく定員割れをしており、また、高校授業料無償化の動きの中で、水産高校では、これまで以上に入学志願者の確保に取り組む必要がある。まずは、官労使が一体となり、水産高校と連携して効果的な取組を進めていくため、今後、水産高校の全国団体には、海事産業の次世代人材育成推進会議への参加を促す。同時に、個別の水産高校単位では、各地域に設置されている人材確保・育成推進協議会に参加している学校もあるが、地域によって対応が異なることから、全ての地域において、関係する水産高校に協議会への参加を促していくこととする。

(iv) 転職者に向けた取組

これまで転職者向けの海技資格として短期間で取得可能な6級海技士については、民間の養成機関が中心となり、国や日本内航海運組合総連合会、日本船員雇用促進センターが連携して支援してきたが、引き続き、養成数の拡大に向けて情報発信等に取り組む。加えて、6級と同様に不足感の強い5級海技士についても、独立行政法人海技教育機構が本年中に新たに短期養成コースを設ける予定であるため、同センターと連携して、その周知・活用を図る。併せて、雇用保険の被保険者期間を有する方は、海技教育機構の海技大学校や海上技術短期大学校などの受講費用の一部を保険給付として受けられる制度があるため、こうした制度について転職者への周知を強化する。

また、国では、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におけるモデル連携事業に取り組んでいるが、さらに同センターと連携したマッチングセミナーの開催等についても新たに実施する。

(v) 女子学生に向けた取組

近年、船員養成機関に入学する女子学生の割合は、商船高専で約2割、JMETSで約1割であるが、増加傾向となっている。一方で、就職する際の海上就職率については、女子学生は男子学生と比べて低い状況となっている。また、学生へのアンケート調査では、結婚や子供の誕生などのライフステージに応じた勤務形態について、女子学生の関心が高い状況にある。こうした点を踏まえ、例えば、結婚や出産に伴い、柔軟に陸上勤務が選択できるなど、特に女性のライフステージに応じた勤務形態を用意している企業もあるため、そうした企業のキャリアパスや船内作業の自動化などの労働環境改善の取組等を示すことにより、女性が活躍できる職場である旨の情報発信を強化し、女子学生の海上就職率の向上を図る。

(2) 関係団体との更なる連携強化

国では、本戦略に基づく取組を具体化していく上で、日本海事広報協会、海技教育財団及び日本船員雇用促進センターの協力を得て、既存の取組を拡充するとともに

に、本戦略に基づく新たな取組をこれらの関係団体と連携して実施することとしている。必要な予算については、各団体の予算の組み換えなどを行うことにより、各団体の支援を受けながら来年度から実施する。この他、海での体験活動に関心のある青少年が多く参加している日本海洋少年団連盟との連携強化を図ることとする。各団体と連携した取組は以下のとおり。

【(公財) 日本海事広報協会】

日本海事広報協会は、全国 11 の地方海事広報協会において、体験乗船会や海事産業関連施設の見学会などを実施している。今後、学校からの要望はあるが、予算上、地方運輸局等で対応できていない体験乗船会等について、同協会の協力を得て実施回数の拡大を図る。

また、同協会が社会科教育研究会等に参加される小学校の教員に実施している出前講座については、非常に効果的な取組であるため、地方運輸局等と連携して実施回数の拡大を図る。

【(公財) 海技教育財団】

海技教育財団では、スタディサプリーなど進学する学生がアクセスする進学情報サイトに、海技教育機構の海上技術短期大学の情報を掲載し、船員についてよく知らない、船員への関心が低い層に対しても情報が届く取組を積極的に行っているが、水産高校においても船員になれることを知らない層に対して、YouTube で発信するなど、水産高校への進学を勧めるための取組についても新たに実施する。

【(公財) 日本船員雇用促進センター】

日本船員雇用促進センターでは、国や日本内航海運組合総連合会と連携し、6 級海技士の養成に関し受講者への支援を行っているが、今後、海技教育機構が本年中に新たに設ける 5 級海技士の養成についても同様に受講者への支援を行う。

また、国では、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におけるモデル連携事業に取り組んでいるが、同センターと連携したマッチングセミナーの開催等についても、ニーズに応じて新たに実施する。また、国や日本内航海運組合総連合会、日本船主協会が連携して新たに実施する児童養護施設の施設長・自立支援担当職員向けの海事セミナー等への協力を行う。

【(公社) 日本海洋少年団連盟】

日本海洋少年団連盟は、昭和 26 年の設立以降、海洋国家日本の次世代を担う全国の少年少女への海事思想の普及に取り組んできており、現在、多くの団員、指導者等が全国 78 の単位団ごとに海を拠点に活動している。カヌーやカッターなどの体験活動が基本であり、大型船に乗船する機会が少ないところ、もともと海に関心のある子どもたちに、体験乗船等を通じて、海の仕事や船員の活動について知ってもらう機会を設けるため、地域の単位団と人材確保・育成推進協議会と

の連携を強化し、体験乗船等の機会の拡大を図る。

Ⅲ. アピールすべき船員像

1. 基本的な考え方

今後、船員の担い手となる子どもたちに、船員という職業を選択してもらう上で、船員についてどのような内容を発信し、子どもたちに船員の何をアピールしていくかは、情報発信において最も重要なことのひとつである。これまで、様々な関係団体・企業がそれぞれの考え方に基づき、船員についての発信を行ってきたが、船員のアピールポイントについて、改めて関係者間で一定の共通認識を持って、発信していくことが重要と考えている。他方、発信する内容は、その対象者が船員に関心を持っているか、そもそも船員を知らないか、知っていても関心が低いかによって、また、対象が小学生、中学生、高校生、大学生、保護者、転職者、学校の教員などによって、伝えるべき内容やアピールポイントなどを変えていく必要がある。こうした点を十分に踏まえた上で、訴求効果を高めるべく、アピールすべき船員像について共通認識を持つこととしたものである。なお、アピールすべき船員像については、「Ⅱ. 重点的に取り組むべき訴求強化の方向性」の訴求内容に当たるものであるが、その重要性に鑑み、別建てとして記載している。

2. 船員や船員の仕事のイメージ等

【一般向けのアンケート結果】

- ・海運業への就職について、社会的貢献ができると思っている学生は8割程度、やりがいがあると思っている学生は7割程度
- ・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
- ・就職時に働き方（休暇）を優先する若者は4割程度
- ・船員の働き方（長期乗船・長期休暇）について、魅力的に感じる者は4割程度、魅力的に感じない者についても4割程度
- ・船に関わる職業について、ネガティブな印象（休みが少なそう、勤務時間が不規則になりそう）を持っている学生は2割程度

【海技教育機構の学生向けのアンケート結果】

- ・船員の給与が高い点を魅力に感じている者は8割程度
- ・まとまった休暇がとれる点を魅力に感じている者は6割程度
- ・海技教育機構に入学した理由が海技資格がとれるからという者は6割程度
- ・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
- ・船体の操縦や機関の操作ができる点を魅力に感じている者は4割程度

3. 今後の対応の方向性

アピールすべき船員像として、船員は、海と社会をつなぐプロフェッショナルであり、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（MVVのVision^{※1}に相当）とする。また、そうした海のプロフェッショナルとしての誇りを持ち、社会を支える使命感や公共性、専門性の研鑽、それを通じて判断力を磨くことなどを意識し行動（MVVのValue^{※2}に相当）することが期待される。アピールすべき点については、上記2.の船員や船員の仕事のイメージ等や委員からのご意見を踏まえ、以下の4点を共通認識として持ちながら、対象者や場面に応じて、効果的に発信を行っていくことが適当と考えている。これら以外にも、外航船であれば、スケールが大きく、ワールドワイドに活躍できるなど、個々の団体や地域の違いによって、アピールすべき点があると思われるが、あくまで最低限の共通事項として、関係者と認識を共有するために、以下の4点を挙げたものである。特に、船員についてよく知らない、船員への関心が低い層に対しては、社会的使命や待遇面をアピールすることが効果的と考えているが、船員に関心のある層に対しては、以下の4点を対象者の関心に合わせて、発信していくことが効果的と考えている。

① 社会的使命

- ・ 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（MVVのMission^{※3}に相当）である。また、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である。

② 特殊な環境を踏まえた待遇

- ・ 魅力的な給与水準であり、一般的に、陸上より給与が高い。
（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
※これは、海事局調べ（月額）の結果であるが、一つの参考例として記載したものであり、実際どのような数字を用いて説明するかは個別の状況に応じて判断する必要がある。

③ 高い専門性や資格の希少性

- ・ 航海士、機関士になるには資格が必要であり、取得すれば就職に困らない。

④ 選択可能な働き方

- ・ 船種によって多様な働き方がある。例えば、4か月乗船して、その後まとめて2か月の休暇を取る外航船での働き方、3か月乗船して、その後まとめて1か月の休暇を取る内航船での働き方がある。
- ・ また、陸上勤務のように、平日は運航し、シフトによって週末に休日を取れる離島旅客船での働き方がある。また、主に湾内で業務を行うタグボートでの働き方は、通勤勤務が可能である。

なお、船員の悪いイメージを払しょくするため、新たな船員のイメージを打ち出していくことが必要との考え方もあったが、逆に船員を知らない方に、今まで劣悪な環境で働かされていたかのような誤解を与えかねないため、保護者から聞かれた場合や明らかに誤ったイメージを持たれている場合において、例えば、以下の点などについて、事実に基づき、発信していくことが適当と考えている。

（例）

- ・ 船内での生活環境は、多くの船舶において、近年、大きく改善しており、具体的に

は、スマホ、パソコン、電話は基本的には使用可能である。

- ・ほとんどの船舶において個室が完備されている。
- ・船内作業は、機械の操作が中心で自動化が進んでいる。
- ・仕事の時間は、きちんと陸上で管理されている。

※1 「MVV」とは、「ミッション・ビジョン・バリュー」それぞれの頭文字をとったものである。企業や組織の存在意義や果たすべき使命、目指すべき方向性、行動指針を言語化したもので、経営指標の一つ。Vision（ビジョン）は、「将来的にどのような姿を目指すのか」を示す理想の未来像のこと。

※2 Value（バリュー）は、ビジョンの実現に向け「どのような価値観や行動を大切にするのか」を示すもの。

※3 Mission（ミッション）は、「なぜ存在するのか」を示す根本的な目的や意義のこと。

IV. 構築すべき PDCA サイクル

1. 基本的な考え方

本戦略を確実に実施していくためには、PDCA サイクルにより継続的な改善を図ることが重要である。本戦略については、「海事産業の次世代人材育成推進会議」の広報戦略の一環と位置付けており、各地域の「人材確保・育成推進協議会」において、地域の関係機関と連携して本戦略を実施していくこととしている。取組結果については、毎年度評価を行い、必要に応じ、本戦略を見直ししながら、改善していくこととしている。

2. 今後の対応の方向性

本戦略の取組内容の全体について、PDCA サイクルにより継続的に検証していくが、以下の点については、新たな取組であることや新たな評価方法であることから、取り扱いについて留意する必要がある。

（1）新たに実施する取組

4.（2）の関係団体との更なる連携強化において、新たに計上した予算執行の評価については、その取組に要した経費に対する効果検証を個別に行い、取組の継続や改善の要否について、毎年度国においても検討する。

（2）入学時のアンケート調査等の実施

本戦略の取組の結果により、どのような媒体を通じて、船員のことを知って、入学を決めたのかなどについては、入学者に対するアンケート調査を水産高校を含む各船員養成機関において実施することにより検証を行う。また、各船員養成機関の卒業予定者に対しても調査を行い、本戦略の効果を検証することとする。

V. おわりに

本検討チームは、令和7年4月から、WGでの議論も含め、約1年間にわたり、精力的な議論を行い、今回、本戦略をとりまとめたものである。今後は、国において本戦略に基づき、労使の関係者とも連携を図り、適切にPDCA サイクルを回しながら、本戦略の着実な実施に取り組んでいくこととする。

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（開催状況）

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

2月10日 第3回検討チーム

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 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 事業部長
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