

第3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  
議事概要

日 時：令和8年2月10日（火）13：00～14：50

場 所：国土交通省9階海事局第5会議室

出席者：【委員】

今井委員、岩瀬委員、遠藤委員、小沼委員、釜井委員、越水委員、  
田中委員代理、鈴木委員、田口委員、田中委員、逸見委員

【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

議事次第に沿って、事務局から資料の説明を行った後、意見交換を行った。主な意見は以下のとおり。

議事概要：

- ・ イベント情報等の集約・共有について、主体や実施方法は明確になっているか。
- ・ 体験乗船等の拡大について、各団体が日本海事広報協会へ依頼をすれば実施いただけるということか。もしくは日本海事広報協会において実施する体験乗船等について拡充を行うということか。
- ・ 検討チーム終了後のアンケート調査等については国が実施するのか。また、アンケート結果の周知方法、周知タイミングは明確になっているか。継続的にPDCAサイクルを実施できるようにしていただきたい。
- ・ イベント情報等の集約・共有については、国において全体を把握したうえで、日本海事広報協会に連絡し、協会のHPに掲載することを想定している。日本海事広報協会のHPをご覧いただければ良いようにしつつ、加えて、別途Excel等にて関係団体に情報共有することも可能である。具体的なイベント情報の集約作業については別途、国から各団体へ事務的に連絡する。
- ・ 体験乗船等の拡大については、現在、地方運輸局において実施しているものについて、予算上実施できていないものがある。こうした状況を踏まえ、日本海事広報協会において全てに対応できる訳ではないが、予算を確保いただいたため、日本海事広報協会と連携することで地方運輸局における体験乗船等の拡大を図ることを考えている。
- ・ アンケート調査については、国において質問項目を検討するが、各教育機関でアンケートを実施して頂き、結果の集約、分析および関係団体への共有については、国

が行う。

- ・PDCA サイクルについては、基本的に国において各取組の評価、改善を検討していく。結果の共有、意見交換のための会合等の開催については、今後、検討をしていきたい。
- ・本検討チームを通じて業界全体でどのような取組が実施されていて、どのような取組が足りないかという点が明確になったと思う。現時点で業界全体の取組を全て網羅できてはないが、各団体における取組を把握するための仕組みを作ることは大変意義のあることと考える。
- ・本戦略においては国が主体となって業界全体の取組を把握し PDCA サイクルを実施することが最も重要であると考えているため、この点は国において確実に実施していただきたい。そのうえで国から関係者へ取組改善のための情報を共有していただき、各団体において取組のブラッシュアップや連携等を検討していければと思う。おそらく半年～1年程度実施をしていかなければ業界全体における連携は出来てこないと思われるため継続的な取組が必要になってくると考える。
- ・PDCA サイクルについては国が主体となって実施すると思うが、検証結果や分析の考え方等について意見交換をする場を作っていただきたい。本検討チームのような形式に限らず関係者が前向きに行動できるようにお願いをしたい。
- ・関係者への PDCA サイクルの結果共有、意見交換の方法については検討していきたい。特に船員教育機関の入学者、卒業予定者へのアンケート結果等は関係者において重要な情報になるため結果の共有は実施していきたいと考えている。1年程度実施していく中で情報共有や意見交換のタイミング、実施方法等を検討していきたい。
- ・小学校教員への出前講座に関する記載について「社会科教員」という文言は存在しないものと思われるため「社会科の教科に関する」等の記載が良いのではないかと思う。
- ・PDCA の仕組みについて検討するにあたって、「何をやったか」に加えて、「どのようにやったか」、「子ども達に届くデザイン・編集になったか」という軸の評価も含めた PDCA サイクルを実施いただけると良いかと思う。
- ・社会科を専攻している教員や社会科を重点的に実施している教員が集まる委員会・勉強会において実施しているところ、誤解のないような表現に修正したい。
- ・「社会科教員」という表現の場合、担当外の教員が参加をしない可能性があるため

なるべく間口を広げる表現にすると良いと考える。

- ・ イベント情報の発信については、WEB サイトを見やすくできるよう、海事広報協会と相談していきたい。
- ・ PDCA サイクルを実施するにあたっては、いつまでに、何をするのかを明らかにした方が良いのではないかと考える。例えば第1ステップとして、現在のイベント情報を3か月以内に集約・共有することや各団体のイベントやコンテンツの時期や内容が重なっていた場合にどのように連携、調整を図るか等を明確にすると良いのではないかと考える。各団体の取組を止めるということではないが、重なった場合の調整、判断を行うコントロールセンターのような機能が必要なのではないかと考える。加えてWEB サイトのUIの見やすさによって必要な人に必要な情報を届くようになっていくことが美しいのではないかと考える。
- ・ 船員のイメージについて、もう少し発展的な内容を入れてもいいのではないかと考える。EV船等の参入によって操縦する人だけでなく、コントロールや監視をする人も業界に入ってくるという未来があるため、そのような点についても広報を行っても良いのではないかと考える。
- ・ PDCA サイクルの実施にあたっては時期も設定したほうが良いと考えるが予算執行等もあるため少なくとも1年後には検証を行ってもらおうとともに話し合う場を設けていただきたい。
- ・ イベントやコンテンツが重なった場合の対応について、各団体においてそれぞれの事情で実施しているものを調整するという事は困難であるため、取組状況を把握するとともに実施主体へ情報を共有することが重要であると考えます。重なった場合の調整については実施主体において実施可否や連携を検討すればよいと考える。
- ・ 船員のイメージについて、未来志向も重要であると思うが、無人運航できるということの大々的に打ち出すと、船員を目指すことをやめてしまう場合も想定されるためネガティブに捉えられないような配慮をいただきたい。
- ・ PDCA サイクルの期限については、情報集約は初めての試みであり、また予算執行の関係もあるため、何カ月までに実施ということは現時点で見えない状況である。そのため、本戦略においては、まずは実施すべき方向性を打ち出すこととしたい。
- ・ 重複するイベント、コンテンツの調整については、国が全体を把握するが、各団体の事情があって実施しているものと思われるため、国が個別に調整することは難しいと考える。そのため、まずは各実施主体において重複等を把握してもらったうえで

で実施主体同士にて連携等について話をしてもらいたい。

- ・船員教育機関における入学時のアンケート調査について、尾道海技学院においても、入学のきっかけ・情報入手方法を調査しているところ。新規学卒者と転職者を対象としたアンケート調査において全ての項目を統一することは難しいため、アンケート項目については当学院で検討したうえで、結果の集計については国にお任せしたい。
  - ・新規学卒者と転職者ではアンケート項目は異なるものと認識しており、引き続き、ご相談させていただきたい。
- 
- ・体験型のイベントについて「興味のない層はそもそも参加しない」という記載があるが、船員自体に関心がなくとも休日に保護者が子ども達をイベントに参加させる場合もあるため、「そもそも」という解釈は違うのではないかと思う。
  - ・検討チーム・WGの意見を踏まえて記載していたところ、文言については検討する。
- 
- ・船員教育機関を対象としたアンケート調査については、商船高専と商船系大学も含めていただきたい。そのうえで商船系大学の場合は船員になろうと思わない学生が大多数であると思われるため、そのような学生の入学理由も調査いただきたい。
  - ・アンケート調査については、商船高専、商船系大学も含めて実施することを考えている。入学理由等も調査項目を検討する上で考慮させていただく。
- 
- ・船員のイメージについて、医者・パイロットは普段生活をしていてその職業に関する情報が何となくあるが、船員職業については情報がない。加えて船員は航海士や機関士など職種が多岐に渡るため、ひとつのキャリアモデルとして外航の航海士等における事例を抜き出して働き方、賃金の実例を提示してもよいのではないか。保護者に対しても大きなインパクトになると思う。
  - ・給与については、学生も保護者も関心があるため、アピールポイントとして打ち出してよいのではないかと考えており、キャリアデザインと共に給与水準も提示していきたい。
- 
- ・義務教育段階で海に関する授業を重点的に取り組んでいる自治体において、義務教育卒業後の大学生等に調査を行ったところ、船員教育機関以外の一般学校に進学し

ている場合でも船員になりたいという生徒がいた。理由としては、小学校段階で船員という職業がおもしろいと感じたことに加えて、給与が高いと知って船員を目指したとのことであったが、逆に船員の給与がよく分からないという生徒は船員を目指していなかったため給与について打ち出すことは有効であると思う。

- ・まとまった休暇が取れるという点も魅力に感じているとのことであるため、工夫して表現していければと思う。
- ・休暇についても重要であると認識している。対象によってアピールポイントを変えていく必要があると考えているが、長期休暇はアンケート結果でも魅力的であるという結果が出ているため打ち出すことは有効であると考えている。
- ・戦略において記載している船員のイメージは業界内で最低限、共通認識として持ちたいものであり、外航ならワールドワイドに活躍できることをアピールしたり、EV船を持っている企業はその点をアピールしたりするなど、個々のアピールポイントはあると考える。
- ・転職者向けの6級海技士短期養成課程があるが、船員においては資格の有無によって給与に差があり無資格の場合、転職前の陸上職よりも給与が高くなるということはほぼなく、会社側も無資格・無経験者を採用することは少ない。その中で6級海技士短期養成課程は受講期間が半年程度であることに加えて100万円以上の費用がかかるが、離職者給付金・奨学金等の支援制度を知らない人もいる。そのため既存の支援制度の周知を行うとともに新たな支援策を創設することも有効であると思う。
- ・転職者に対しては船員のどのような点をアピールするかは対象者によって変える必要があると考える。転職者に対するバックアップ体制は国としても既存の制度を含め、各団体と制度設計にあたっての検討をしていきたい。
- ・トラックドライバーの労働時間規制の際はネガティブな報道が多く流れたところであった。そのうえで2027年には重油規制が始まるため、新燃料船舶へシフトする流れになりそのような話題が出てくると思う。そのような中で新たな技術を取り入れていくことや、新たな技術を取り入れるにあたってどのような人材が必要であるかということを整理し業界全体で共有することで先々の変動へ対応できるようになると考える。
- ・現在、国においてはアンモニアや水素等の新燃料船に乗り組む船員が安全に活動できるように基準を策定することや新燃料船に対応できる人材を確保、育成してくこ

とが求められているため、新たな技術に対応できる人材が必要であるということも伝えて行ければと思う。

以上