

神戸運輸監理部管内の旅客船事業における人手不足の  
現状と課題に関する調査

報 告 書

令和7年3月

国土交通省 神戸運輸監理部



# 目 次

1. はじめに .....	1
1.1 調査の目的 .....	1
1.2 調査概要 .....	1
2. 船員教育機関への就職動向等に関するヒアリング調査 .....	3
2.1 調査の概要 .....	3
(1) 調査の方法 .....	3
(2) 調査結果のとりまとめ .....	5
2.2 船員教育機関別の整理 .....	6
(1) 商船系大学・商船高専 .....	6
(2) 海技短大・海技学校・水産系高校 .....	10
3. 旅客船事業者等への人手不足の現状と対策に関するアンケート調査 .....	14
3.1 調査の概要 .....	14
(1) 調査の方法 .....	14
(2) 調査結果のとりまとめ .....	15
3.2 旅客船事業者等別の整理 .....	16
(1) 生活航路（離島航路） .....	16
(2) 生活航路（一般定期船） .....	22
(3) 生活航路（中長距離フェリー） .....	25
(4) 観光航路（遊覧船） .....	31
(5) バス .....	37
4. 他地域等の人手不足対策の事例調査 .....	39
4.1 調査の概要 .....	39
(1) 調査方針 .....	39
(2) 調査の概要 .....	39
4.2 対策・課題別の事例整理 .....	41
(1) 雇用・労働環境の改善事例 .....	41
(2) 採用活動の工夫改善事例 .....	42
(3) 離職防止の改善事例 .....	45
(4) 離島航路の存続対策事例 .....	46
(5) 業界の PR 事例 .....	48
4.3 他地域等の人材不足対策の活用可能性 .....	50

5. 調査結果のまとめと今後の課題.....	51
5.1 各調査結果のまとめ .....	51
(1) 船員教育機関へのヒアリング調査 .....	51
(2) 旅客船事業者等へのアンケート調査.....	53
(3) 他地域等の人手不足対策の事例調査.....	57
5.2 今後の課題.....	59
(1) 調査結果のまとめ.....	59
(2) 今後の課題.....	62
■参考資料集.....	65
1. 船員教育機関への就職動向等に関するヒアリング調査票.....	67
2. 旅客船事業者等への人手不足の現状と対策に関するアンケート調査票.....	71
3. 旅客船事業者等への人手不足の現状と対策に関するアンケート調査・更問調査 .....	77

## 1. はじめに

### 1.1 調査の目的

我が国は人口減少局面に入り、様々な産業で人手不足が深刻化し、国民生活に影響を及ぼし始めている。公共交通事業に目を向けると、長期的な人口減に加え、コロナ禍に係るライフスタイルの変化による利用者減等により輸送需要が減少し、公共交通事業者の経営環境は一層厳しさを増している。また、路線バスや鉄道では、人手不足による路線の廃止や運休が相次ぎ、安定的な公共交通の維持が困難になっている。

とりわけ、中小零細事業者が多い旅客船事業では、決済、運航管理、保守管理及び労務管理等のDX化への取組が遅れ、人手不足が一層深刻化する恐れがある。今後、地域住民の足を確保し、持続可能な旅客船事業としていくためには、人手の需要と供給の現状を踏まえた効果的な対策に取り組んでいく必要がある。

このため、船員教育機関における学生の就職動向等や管内旅客船事業における人手不足の現状を調査し、人手に関するニーズやギャップを明らかにするとともに、他の地域や輸送モードの人手不足対策もとりまとめ、これらを分析することで人手不足の課題を得ることとする。また、旅客船事業者や地域の関係者が対応方策を検討する際の基礎資料として活用することも目的とする。

### 1.2 調査概要

#### ①船員教育機関への就職動向等に関するヒアリング調査

全国の商船系大学（海技大学校を含む。）、商船系高等専門学校（以下「商船高専」という。）、海上技術短期大学校（以下「海技短大」という。）、海上技術学校（以下「海技学校」という。）、水産系高校から調査対象とする船員教育機関を設定し、ヒアリング調査を実施し、学生の就職動向等を把握する。このヒアリング調査結果を踏まえて、教育機関ごとの特性に留意しつつ、船員となる学生に関する課題を明らかにする。

#### ②旅客船事業者等への人手不足の現状と対策に関するアンケート調査

兵庫県内の一般旅客定期航路事業者等を調査対象として、船員の人手不足の現状と対策に関するアンケート調査を実施するとともに、離島航路については事業者ヒアリングを実施し、旅客船事業者等における人手不足の現状と課題を明らかにする。

#### ③他地域等の人手不足対策の事例調査

神戸運輸監理部管外の旅客船事業者、他モード交通事業者、他産業等における人手不足対策事例を10~20程度収集し、今後の人手不足対策の検討に資するよう分類整理する。

#### 【謝辞】

本調査事業の実施にあたって、神戸大学大学院海事科学研究科 石黒准教授には、調査の各段階において適切なアドバイスをいただいた。ここに深く感謝の意を表すとともに厚く御礼を申し上げます。

< 神戸運輸監理部管内の旅客船事業における人手不足の現状と課題に関する調査概要 >

神戸運輸監理部管内の旅客船事業における人手不足の現状と課題に関する調査  
【地域公共交通直轄調査事業】



調査の背景

- ▶ 我が国は人口減少局面に入り、様々な産業で人手不足が深刻化し、国民生活に影響を及ぼし始めている。
- ▶ 公共交通事業者の経営環境は、長期的な人口減やコロナ禍に係るライフスタイルの変化による利用者減等により輸送需要が減少し、一層厳しい状況となっている。
  - ※国内旅客船の利用者数は、H2に比べ70%落ち込んでいる状況
- ▶ 路線バスや鉄道では、人手不足を要因とする休廃止などの動きが拡大しており、安定的な公共交通の維持が困難になっている。
  - ※旅客船事業者にも減便等の影響あり
- ▶ 中小零細事業者が多い旅客船事業では、決済、運航管理、保守管理及び労務管理等のDX化への取組が遅れ、人手不足が深刻化する恐れがある。
- ▶ 今後、地域住民の足を確保し、持続可能な旅客船事業としていくため、現状を把握・分析し、対策を検討していく必要がある。

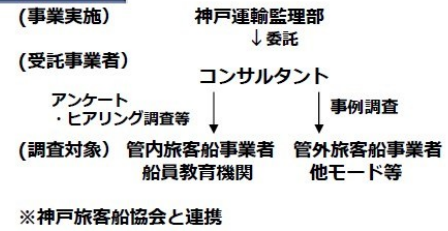
調査の目的

・旅客船事業の人手不足を巡る背景や現状を把握・分析し、旅客船事業の人手不足の課題を抽出する。

調査の概要

- (1) 旅客船事業者等における人手不足の現状と対策についての調査
  - ① 船員教育機関へのヒアリング調査  
船員教育機関で把握している求人の現状と学生の就職に関する動向等について調査を行い、実態を把握、分析する。  
＜調査項目例＞  
求人の現状、学生の就職動向、離職状況 等
  - ② 旅客船事業者へのアンケート調査  
管内旅客船事業における船員等の人手不足の現状と実施している対策について調査を行い、実態を把握、分析する。  
＜調査項目例＞  
人手不足の現状、従業員の構成、離職状況、人手確保の取組 等
- (2) 他地域等の人手不足対策の事例調査  
管外の旅客船事業者や他の輸送モード等の対策事例を収集し、整理・分析する。  
＜収集例＞  
求人活動強化事例、情報発信強化事例、他者との連携事例 等

調査体制



目指すべき成果

旅客船事業の人手不足の課題を抽出することによって、今後、地域住民の足を確保し、持続可能な公共交通サービスの確保・維持に向けた対策に繋げる。

## 2. 船員教育機関への就職動向等に関するヒアリング調査

### 2.1 調査の概要

#### (1) 調査の方法

「船員教育機関への就職動向等に関するヒアリング調査」は、船員教育機関の学生はどのような職場を希望し、どのような企業に就職しているか、離職する卒業生の傾向やその後の動向などを把握するため、次の調査方法で実施した。

#### < 船員教育機関への就職動向等に関するヒアリング調査の調査方法 >

項目	調査の方法
調査対象	・海技教育機構本部、商船系大学、商船高専、海技短大、海技学校、水産系高校など19団体
調査時期	・令和6年7月～11月
調査項目	・就職動向、学生の志望動向、就職先確保の取組、その他
実施方法	・ヒアリング

#### < 船員教育機関への就職動向等に関するヒアリング調査票 >

ヒアリング項目	
設問① 教育機関の概要	概要 募集定員・応募者数
設問② 卒業生の就職状況の概要	卒業生の就職先 求人状況 就職支援の取り組み
設問③ 学生の就職先に対する意識	就職先の優先順位 選定時の優先順位 重視する情報源
設問④ 学生の就職先確保の取組	1. 学校が実施している取組の評価 2. 学校が実施したい取組 1. 企業が実施している取組の評価 2. 企業に実施してほしい取組
設問⑤ 卒業生の離職・転職状況	卒業生の離職状況
設問⑥ 卒業生の離職防止対策	学校での卒業生の離職防止の取組 企業での離職防止の取組
性別に起因する特徴的な事柄	
その他	旅客船事業における人手不足解消等に向けた提案・助言等 国・自治体への要望事項

＜船員教育機関ヒアリング調査状況＞

区分	No.	学校名	所在地	R6 募集 人員	調査方法
本部	-	海技教育機構本部(JMETS)	神奈川県横浜市	-	7/25 機構訪問
商船系大学	1	東京海洋大学	東京都江東区	118 人	11/14 WEB
	2	神戸大学	神戸市東灘区	200 人	11/22 WEB
	3	海技大学校	兵庫県芦屋市	20 人	9/13 学校訪問
商船高専	4	富山高等専門学校	富山県射水市	40 人	10/10 WEB
	5	鳥羽商船高等専門学校	三重県鳥羽市	40 人	9/25 WEB
	6	広島商船高等専門学校	広島県豊田郡	40 人	9/25 WEB
	7	大島商船高等専門学校	山口県大島郡	40 人	9/25 WEB
	8	弓削商船高等専門学校	愛媛県越智郡	40 人	8/20 神戸来訪
海技短大	9	小樽海上技術短期大学校	北海道小樽市	40 人	9/30 WEB
	10	宮古海上技術短期大学校	岩手県宮古市	45 人	10/2 WEB
	11	清水海上技術短期大学校	静岡県静岡市	115 人	7/26 学校訪問
	12	波方海上技術短期大学校	愛媛県今治市	90 人	9/17 WEB
	13	唐津海上技術短期大学校	佐賀県唐津市	45 人	10/22 WEB
海技学校	14	館山海上技術学校	千葉県館山市	40 人	9/30 WEB
	15	口之津海上技術学校	長崎県南島原市	30 人	10/2 WEB
水産系高校	16	静岡県立焼津水産高等学校	静岡県焼津市	80 人	7/25 学校訪問
	17	兵庫県立香住高等学校	兵庫県美方郡	40 人	9/20 学校訪問
	18	香川県立多度津高等学校	香川県仲多度郡	30 人	9/17 WEB

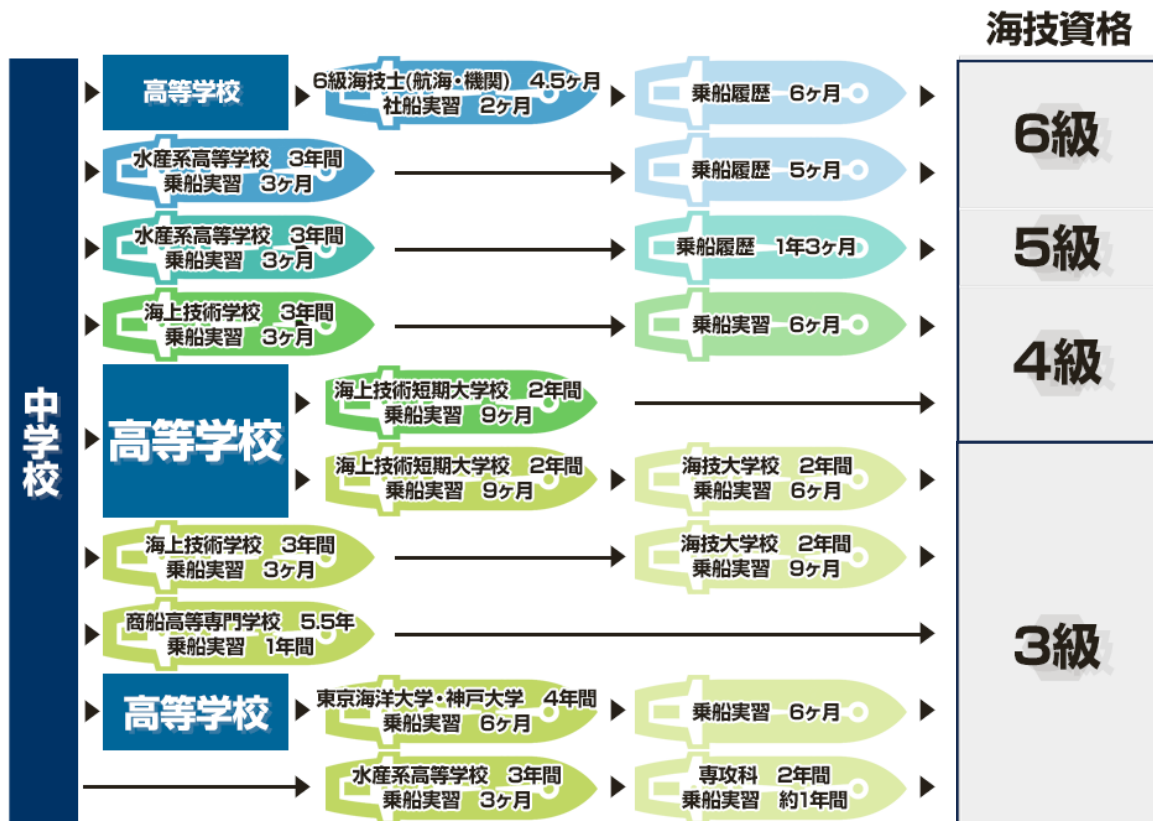


(2) 調査結果のとりまとめ

卒業時の海技資格取得状況を踏まえ、船員教育機関を商船系大学・商船高専（3級海技士の取得資格）と海技短大・海技学校・水産系高校（4級海技士以下の取得資格）の2グループに区分して調査結果を整理する。

< 船員教育機関別の海技士の取得資格（筆記試験免除） >

船員教育機関



資料：日本内航海運組合総連合会ホームページ (<https://www.naiko-kaiun.or.jp/crew/crew05/>)

## 2.2 船員教育機関別の整理

### (1) 商船系大学・商船高専

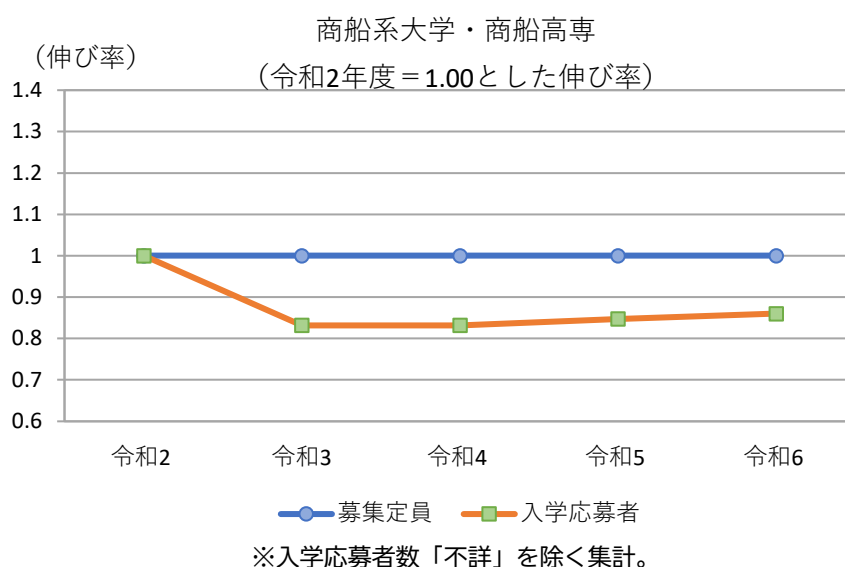
商船系大学・商船高専については、商船系大学 3 校（東京海洋大学、神戸大学、海技大学）、商船高専 5 校（富山高等専門学校、鳥羽商船高等専門学校、広島商船高等専門学校、大島商船高等専門学校、弓削商船高等専門学校）の 8 校を対象に調査結果を整理した。

#### 設問① 教育機関の概要

##### 【募集定員・応募者数】

- ・商船系大学・商船高専の令和 2～6 年度の募集定員は、各校とも変化していない。
- ・応募者数は、年度、学校により異なるが、令和 2 年度を 1.0 とした伸び率をみると、減少しており、令和 2 年度と 6 年度を比較すると入試倍率は低下している。
- ・入学者数は、ほぼ募集定員と同数となる。

#### <商船系大学・商船高専の募集定員・応募者数の推移>



#### 設問② 卒業者の就職状況の概要

##### 【卒業生の就職先】

- ・近年（令和元～5 年度）の就職先の構成比は、次のとおりである。
- ・商船系大学は、外航貨物船が多く 5 割以上となっている、次いで内航貨物船は 2～4 割、フェリー・旅客船は 1 割弱となっている。商船系大学では、いわゆる邦船三社をはじめとする大手船社に就職している学生が多い。
- ・商船高専では、内航貨物船が最も多く 4～5 割程度、外航貨物船は 1～2 割程度、フェリー・旅客船は 1 割程度である。なお、進学は 1～2 割程度となっている。

##### 【求人状況】

- ・どの学校も求人数が卒業生を上回るいわゆる「売り手市場」となっている。商船高専では、学生一人当たりの求人が 10 人を超えるところもある。

### 【就職支援の取り組み】

- ・商船系大学では、学生が進路を見据えて学べるよう授業や就職の支援を行い、会社訪問の実施、船舶の見学、インターンシップの参加など就職のための早めの準備を奨励している。
- ・商船高専では、低学年からガイダンス等を実施し、海技者セミナーへの参加、インターンシップの参加などを奨励している。

## 設問③ 学生の就職先に対する意識

### 【就職先の優先順位】

- ・商船系大学では、以前から外航貨物船の人气が高く、次いでフェリーや一般旅客船、内航貨物船などの優先順位が高くなっている。なお、陸上の海事産業関連への就職希望者も増加している大学もある。
- ・商船高専も以前から外航貨物船の人气が高く、次いでフェリーや一般旅客船、内航貨物船などの優先順位が高くなっている。なお、内航貨物船が外航貨物船より順位が高くなっている学校もある。

### 【選定時の優先順位】

- ・商船系大学では、まず邦船三社を目指すため、船種・トン数が重視される。そのほかでは、給与額（船種・トン数と関連する。）、労働条件を重視している。
- ・商船高専では、各学校により違いはあるものの、近年は給与額よりも労働環境や労働条件を重視する傾向が強くなっている。

### 【重視する情報源】

- ・商船系大学では、過去の卒業生からの情報やインターネットからの情報を重視している。
- ・商船高専では、在学期間が長く、卒業生とのつながりがあるため、過去の卒業生からの情報を重視している。

## 設問④ 学生の就職先確保の取組

### 【学校が実施している（実施したい）取組の評価】

- ・商船系大学では、学生の業界や企業への理解を高めるため、学内合同企業研究会や学内個別説明会を実施している。また、就職担当教員と企業の人事担当者との面談も実施し、学内個別説明会の開催や学生へのインターンシップ、求人紹介につなげている。さらに、外航貨物船への就職を目指すため、上級海技免状（2級海技士）の取得や英語能力の向上に取り組んでいる。
- ・今後実施したい取組として、大手企業のエントリー時に必須となる SPI 試験などの対策をあげている大学もある。
- ・商船高専では、学校担当者から学生に海技者セミナーへの参加、会社訪問の参加、インターンシップへの参加、上級海技免状取得などを奨励している。また、商船高専 3 校合同で合同企業セミナーの開催などを実施している。さらに、今後実施したい取組

として、低学年対象の企業説明会の開催などをあげている学校もある。

#### 【企業が実施している（実施してほしい）取組の評価】

- ・商船系大学では、企業が実施しているインターンシップや職場見学は、学生が実際に企業の現状を体験できることから、とても有意義であると捉えている。
- ・今後実施してほしい取組としては、学生が気軽に参加できる学内個別説明会やオンラインによる説明会の実施をあげている。
- ・商船高専では、会社説明会の開催、インターンシップの実施、海技者セミナーの実施は、就職後のミスマッチをある程度防ぐことができると評価している。また、SNS による情報発信は、学生も SNS を利用しているので一定の効果があると捉えている。
- ・今後実施してほしい取組としては、低学年（1～3年生）対象のインターンシップ、または体験乗船などをあげている。

#### 設問⑤ 卒業生の離職・転職状況

##### 【卒業生の離職状況】

- ・卒業生の離職・転職状況については、どの学校も記録や把握活動はしていないため、定量的な情報は持っていない。このため、卒業生の離職・転職状況は、卒業生からの伝聞により個別の事例を知る程度となっている。
- ・商船系大学の卒業生は、外航貨物船や内航貨物船から陸上職への転職の相談がある場合がある。転職・離職の理由としては、ライフサイクルの変化や人間関係の問題などがあげられている。
- ・商船高専の卒業生は、内航貨物船からフェリーへの転職など比較的海上から海上への転職が多い。離職の理由は、人間関係、パワハラ、乗船期間の長さなどが多い。

#### 設問⑥ 卒業生の離職防止対策

##### 【学校での卒業生の離職防止の取組】

- ・商船系大学では、職業や企業に対する理解を深めるため、インターンシップ、会社訪問、OB 訪問、現場説明会などを積極的に行い、会社の現状を把握するよう指導している。
- ・商船高専では、ミスマッチを防ぐために、会社訪問、船舶の見学、インターンシップへの参加を推奨している。

##### 【企業での離職防止の取組】

- ・商船系大学では、労働条件や待遇の改善、研修制度の充実などが行われているという印象を持っている。また、各社でミスマッチを防ぐため、会社訪問を受け入れてもらっていることが、離職防止の効果が大きいと捉えている。
- ・商船高専では、各社で会社訪問を受け入れ、勤務形態・労働条件・環境の改善（ハラスメント対策、企業内での相談先の設置、乗船期間の短縮、Wi-Fi など）などを行っていることが離職防止に効果があると捉えている。

## 性別に起因する特徴的な事柄

- ・近年は男女の差が少なくなってきたおり、女子学生を採用する会社は増加傾向にあるが、女子学生が就職可能な会社は限られる。
- ・こうした状況を踏まえ、商船高専では、会社への女性採用の取組などを確認するようにしている。

## その他

### 【旅客船事業における人手不足解消等に向けた提案・助言等】

- ・旅客船事業の人材をどうやって確保するかが問題となるが、業種によるメリット、デメリットを上手く伝えることが必要だ。
- ・小学生や中学生の段階から、旅客船と触れ合う機会を作ることが必要だ。
- ・SNSやYouTubeを見て好印象を持った学生もいることから、そうした取組をより深めていくことが大事だ。
- ・SNSやYouTubeでは、働いているところをみせる動画がアップされているが、加えて生活リズムが陸上と違うことをメリットとしてPRする、たとえば長期間休める船員の良さを発信してはどうか。
- ・旅客船事業も離島航路からクルーズ船までを含むので多様だが、船員が今、何人いて何人不足していて、数年後には何人まで増やすというはっきりとした数値を掲げて取り組む方が良い。
- ・旅客船・フェリー企業でのハラスメントの防止、労働条件の改善などの実施が必要だ。
- ・旅客船業界から船員教育機関に教員を派遣し、業界の現状や魅力等を紹介してはどうか。

### 【国・自治体への要望事項】

- ・船員という職業の認知度の向上が不可欠である。国・自治体は、旅客船事業のファンリテーターになってほしい（小中学校の職業体験、見学会などの実施）。
- ・人手不足は旅客船事業に限らず発生している。小・中・高校生や一般の人への積極的なアピールが必要だ。
- ・人手不足の解消に向けて、どこにどのようにお金をかけていくのかを選択して決めていかなければいけない。
- ・離島航路については、県道、国道扱いにして保持できるようにしなければいけない。

## (2) 海技短大・海技学校・水産系高校

海技短大・海技学校・水産系高校（以下この項において「高校」という。）については、海技短大 5 校（小樽海上技術短期大学校、宮古海上技術短期大学校、清水海上技術短期大学校、波方海上技術短期大学校、唐津海上技術短期大学校）、海技学校 2 校（館山海上技術学校、口之津海上技術学校）、高校 3 校（焼津水産高等学校、香住高等学校、多度津高等学校）の 10 校を対象に調査結果を整理した。

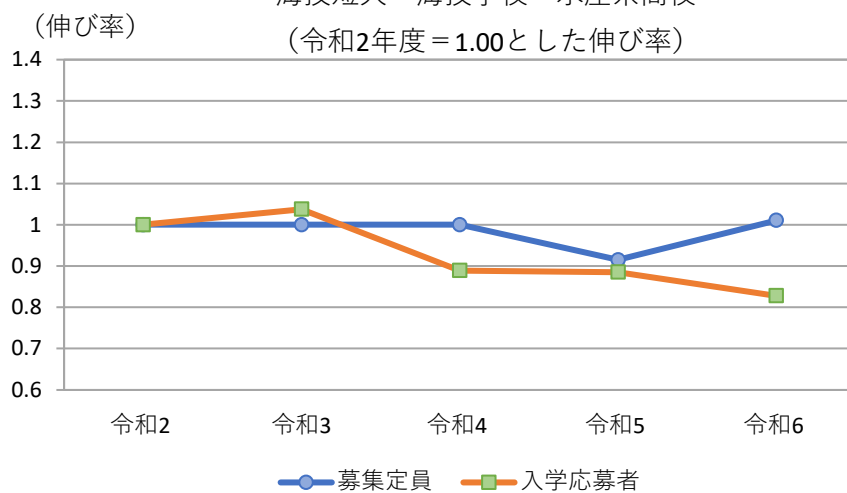
### 設問① 教育機関の概要

#### 【募集定員・応募者数】

- ・海技短大・海技学校・高校の令和 2～6 年度の募集定員は、大きくは変化していない。
- ・応募者数は、年度、学校により異なるが、令和 2 年度を 1.0 とした伸び率をみると、令和 3 年度以降は減少しており、令和 2 年度と 6 年度を比較すると入試倍率は低下している。
- ・入学者数は、ほぼ募集定員と同数となるが、高校などでは定員割れも生じている。

#### <募集定員・応募者数>

海技短大・海技学校・水産系高校



※入学応募者数「不詳」を除く集計。

## 設問② 卒業者の就職状況の概要

### 【卒業生の就職先】

- ・近年（令和元～5年度）の就職先の構成比は、次のとおりである。
- ・海技短大と海技学校では、内航貨物船が最も多く7割、フェリー・旅客船は1割程度となっている。
- ・高校では、進学が最も多く4～5割程度、内航貨物船は2～3割程度、フェリー・旅客船は1割以下となっている。

### 【求人状況】

- ・どの学校も求人数が卒業生を上回るいわゆる「売り手市場」となっている。海技短大・海技学校・高校のいずれでも、学生一人当たりの求人は10人を超えている。

### 【就職支援の取り組み】

- ・どの学校も卒業生と就職先のミスマッチを防ぐため、早期から就職ガイダンスの実施、海技者セミナーへの参加、会社訪問の実施、船舶の見学、インターンシップへの参加などを奨励している。
- ・卒業生や船社の社員が学校訪問した際には、可能な限り話を聞く機会を設けるようにしている。

## 設問③ 学生の就職先に対する意識

### 【就職先の優先順位】

- ・就職先の優先順位では、どの学校も近年での大きな変化はない。
- ・海技短大は、いずれの学校も内航貨物船の優先順位1番となっているが、2番目以降は各学校により特徴が出ている。2番が水産系、3番が官公庁船となる学校や、2番が官公庁船となる学校、2番がフェリー、3番が一般旅客船となる学校などがある。
- ・海技学校は、内航貨物船が1番で、フェリーまたは一般旅客船の順となっている。
- ・高校は、内航貨物船が1番で、次いで水産系、フェリー、一般旅客船、海事産業関連などとなっている。

### 【選定時の優先順位】

- ・各学校により違いはあるものの、5年前と比べ近年は給与額よりも労働環境や労働条件を重視する傾向が強くなっている。

### 【重視する情報源】

- ・概ね学校の求人情報をもとにインターネット等で情報を得る、卒業生から情報を得る、会社訪問などで生の情報を得るなど複数の情報源を活用している。

## 設問④ 学生の就職先確保の取組

### 【学校が実施している（実施したい）取組の評価】

- ・海技短大・海技学校では、学校担当者の海事団体との意見交換会への参加、会社訪問

や学校訪問などによる企業と就職担当者との情報交換を実施している。

- ・学校担当者から学生に対しては、海技者セミナーへの参加、会社訪問の参加、インターンシップへの参加の推奨などを行っている。
- ・求人票を出したことがない会社に連絡し、求人票の提出を依頼するなどの取組を行っている学校もある。

#### 【企業が実施している（実施してほしい）取組の評価】

- ・各学校とも、会社説明会の開催、インターンシップの実施、海技者セミナーの実施、SNS による情報発信などは、学生に現場を知ってもらうことが出来る取組であると評価している。
- ・企業に実施してほしい取組は、海運業界や船員という職業を知ってもらうための PR などをあげている。
- ・旅客船事業者に実施してほしい取組としては、旅客船のターミナルや待合室、船内への学生募集パンフレット等の設置などをあげている。

#### 設問⑤ 卒業生の離職・転職状況

##### 【卒業生の離職状況】

- ・各学校とも、卒業生の離職・転職状況の記録や把握活動はしていない。このため、卒業後の状況は、卒業生からの伝聞により個別の事例を知る程度となっている。
- ・内航貨物船からフェリーへの転職など比較的海上から海上への転職が多い。
- ・離職の理由は、人間関係、パワハラ、乗船期間の長さなどが多い。

<参考>

- ・海技学校・海技短大の卒業生の離職率と一般高校・短期大学卒業生の離職率を比較すると、海技学校・海技短大の卒業生の離職率が高い状況ではない。

分類		離職率
高校卒	海技学校	卒業後 2 年(31 年卒)13.0%、卒業後 4 年(29 年卒)33.3%
	一般高等学校	卒業後 1 年(31 年卒)16.2%、卒業後 3 年(29 年卒)39.5%
短大卒	海技短大	卒業後 2 年(31 年卒)16.9%、卒業後 4 年(29 年卒)32.8%
	一般短大	卒業後 1 年(31 年卒)17.7%、卒業後 3 年(29 年卒)43.0%

資料：海技教育機構の卒業生に対する卒業後の動向に関するアンケート調査結果  
(令和 3 年 3 月 29 日、独立行政法人海技教育機構)

#### 設問⑥ 卒業生の離職防止対策

##### 【学校での卒業生の離職防止の取組】

- ・各学校では、ミスマッチを防ぐために、会社訪問、船舶の見学、インターンシップへの参加を推奨している。
- ・会社訪問した会社のみを応募可能とするなどの取組を行っている学校や、規律の厳守や協調性の大切さ、船員の労働環境の現状などを学生指導の中で伝えることを実施している学校などがある。



### 【企業での離職防止の取組】

- ・各学校では、企業が実施しているハラスメント対策、乗船期間の短縮、陸上職員と海上職員のコミュニケーション、相談窓口の設置、乗船前の新人教育の実施、労働環境の改善などを評価している。
- ・今後、企業に実施してほしい取組として、陸上企業に遅れをとらないような福利厚生や休暇体制の充実、ハラスメントの防止、賃上げをあげている。

### 性別に起因する特徴的な事柄

- ・近年は男女の差が少なくなってきたが、女子学生が就職可能な会社は限られる。
- ・女子学生には就職先を早めに意識させるよう指導している。また、求人票に記載がない場合は学校側から会社に問い合わせている。さらに、女子学生が優秀なことを会社に説明することなどを実施している。

### その他

#### 【旅客船事業における人手不足解消等に向けた提案・助言等】

- ・旅客船への就職を希望する学生は、小さい頃から旅客船にふれ合う機会があり、その経験を基に旅客船への就職を希望する傾向がある。このため、旅客船事業について、小・中・高校生や一般の人への積極的なアピールが必要である。
- ・旅客船は内航貨物船と比較して、給料が高くないため敬遠されている状況もある。
- ・ハラスメントの防止、労働条件の改善などの実施が必要である。

#### 【国・自治体への要望事項】

- ・海運業界全体の状態を一般の人に知ってもらえるような取組をしてほしい。船員教育機関の手前の部分、即ち、海運業界を目指そうとする人材の発掘や動機付けを国や業界が積極的に行ってほしい。
- ・旅客船に限らず「船員」という職業の認知度を上げていかなければ、入社はおろか、船員教育機関への入学者も減る。もっと官も民も危機感を持って真剣に取り組まなければ、今後衰退していく業種と考える。

### 3. 旅客船事業者等への人手不足の現状と対策に関するアンケート調査

#### 3.1 調査の概要

##### (1) 調査の方法

「旅客船事業者等への人手不足の現状と対策に関するアンケート調査」は、旅客船事業者等の雇用環境、労働環境、離職・採用など人手不足に関する現状と対策、国・自治体への要望を把握するため、次の調査方法で実施した。

#### <旅客船事業者等への人手不足の現状と対策に関するアンケート調査の調査方法>

項目	調査の方法
調査対象	・神戸運輸監理部管内各港に寄港する旅客船事業者（許可事業者）など19社（路線バス運行会社も含む）
調査時期	・令和6年10月～12月
調査項目	・船員の人数、採用・離職状況、人材確保に関する取組、人手不足の状況、その他
実施方法	・アンケート及びヒアリング

#### <旅客船事業者等への人手不足の現状と対策に関するアンケート調査項目>

分類	調査項目	調査内容
船員の人数、採用・離職状況等	①人数・年齢	・船員の人数（男性、女性） ・船員の年齢構成
	②求人	・求人方法 ・求人条件（資格・技能等の保有）
	③採用	・採用対象（新卒採用（海技免状の有無） （中途採用（船員か否か）） ・主な採用ルート
	④退職	・直近5年間の船員の退職者数（性別、年齢別） ・船員の主な退職理由 ・再雇用者数
船員の人材確保に関する取組等	⑤キャリアアップ支援	・支援制度の有無、支援制度の概要 ・支援制度の効果の有無、理由
	⑥船員確保の取組	・船員確保の取組内容 ・効果のあった取組 ・今後の取組 ・取組にあたっての問題
船員の人手不足の状況等	⑦船員の人手不足の状況	・船員不足の状況、特に不足している職種 ・人手不足の原因 ・人手不足の影響 ・業務量変化への対応
	⑧陸員・事務員の人手不足の状況	・陸員や事務員の人手不足の状況
その他	⑨行政等の取組	・海技者セミナーの開催時期・開催場所についての要望 ・インターンシップの開催方法や運営についての要望
	⑩行政への要望事項	・人手不足に対応する観点からの行政（国・自治体等）に対する要望

＜旅客船事業者等への人手不足の現状に関するアンケート調査対象事業者＞

分類	No.	名 称	主な旅客船事業内容	ヒアリング 対象
生活航路 (離島)	1	沼島汽船株式会社	一般旅客定期航路事業	○
	2	高速いえしま株式会社	一般旅客定期航路事業	○
	3	有限会社高福ライナー	一般旅客定期航路事業 旅客不定期航路事業(貸切)	○
	4	坊勢渡船有限会社	一般旅客定期航路事業 旅客不定期航路事業(遊覧、貸切)	○
	5	坊勢輝汽船株式会社	一般旅客定期航路事業	○
生活航路 (一般定期船)	6	株式会社淡路ジェノバライン	一般旅客定期航路事業 旅客不定期航路事業(遊覧、貸切)	○
	7	株式会社こうべ未来都市機構	一般旅客定期航路事業	—
生活航路 (中長距離フェリー)	8	四国フェリー株式会社 (小豆島フェリー株式会社)	一般旅客定期航路事業	—
	9	ジャンボフェリー株式会社	一般旅客定期航路事業	—
	10	株式会社商船三井さんふらわあ	一般旅客定期航路事業	—
	11	阪九フェリー株式会社	一般旅客定期航路事業	—
	12	宮崎カーフェリー株式会社	一般旅客定期航路事業	—
観光航路 (遊覧船)	13	株式会社神戸クルーザー (株式会社 Sevens seas cruiser)	旅客不定期航路事業(遊覧、貸切)	—
	14	神戸ベイクルーズ株式会社	旅客不定期航路事業(遊覧、貸切)	—
	15	ジョイポート淡路島株式会社	旅客不定期航路事業(遊覧、貸切)	—
	16	高山知久(輝観光)	旅客不定期航路事業(貸切)	○
	17	早駒運輸株式会社	旅客不定期航路事業(遊覧)	—
	18	株式会社赤とんぼ観光	旅客不定期航路事業(遊覧) 貸切バス事業	—
バス	19	本四海峡バス株式会社※	高速バス事業、路線バス事業 (あわ神あわ姫バス運行受託)	○

※参考：過年度公共交通調査事業協力会社

(2) 調査結果のとりまとめ

各旅客船事業者等の航路状況を踏まえ、生活航路を離島航路・一般定期船・中長距離フェリーごとに分けるほか、観光航路、及びバスの業態ごとに区分して調査結果を整理する。

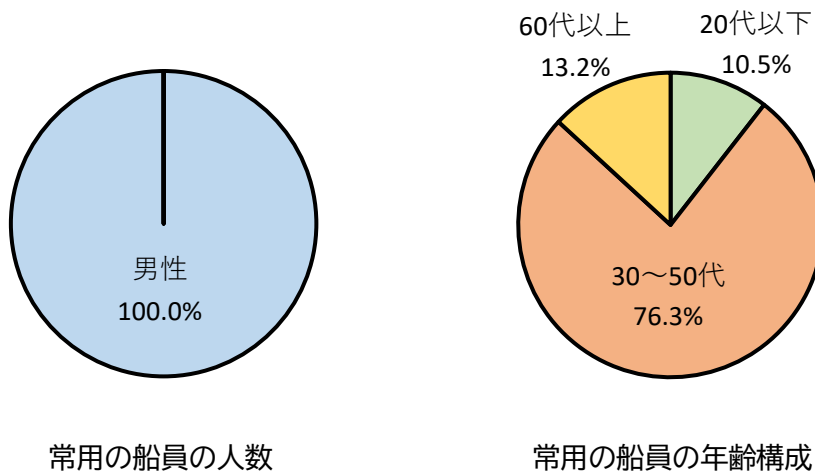
### 3.2 旅客船事業者等別の整理

#### (1) 生活航路（離島航路）

生活航路（離島航路）については、沼島の沼島汽船株式会社と家島諸島の高速いえしま株式会社、有限会社高福ライナー、坊勢輝汽船株式会社、坊勢渡船有限会社の 5 社を対象に調査結果を整理した。

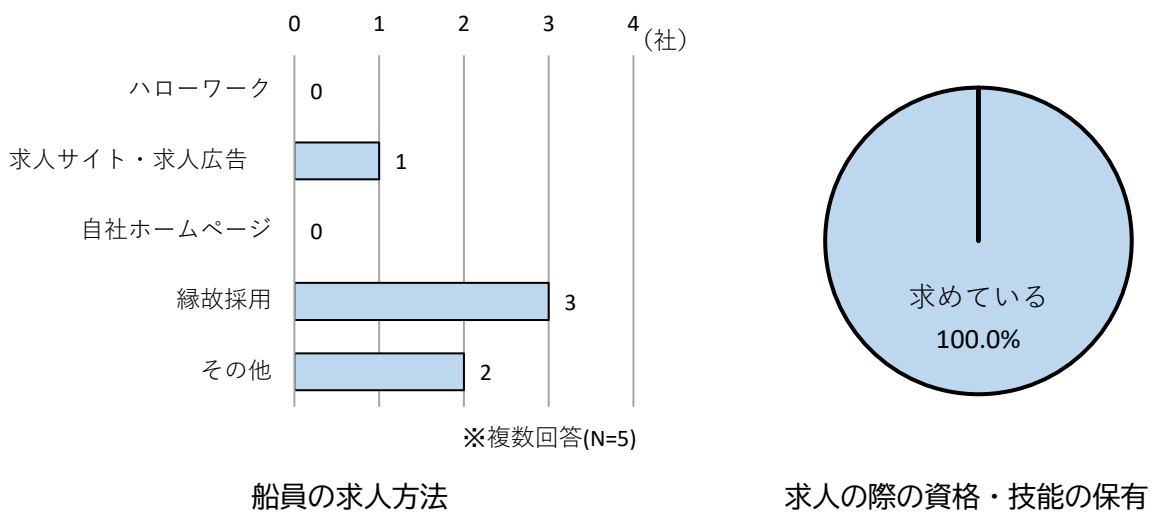
#### ①人数・年齢

- ・常用の船員の人数は、5~11人で平均7.6人、全て男性となっている。
- ・年齢構成は、20代以下が11%、30~50代が76%、60代以上が13%となっている。



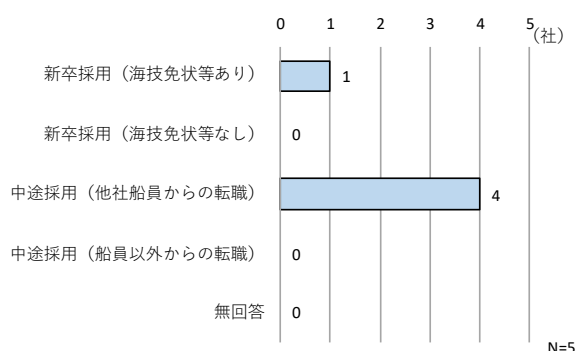
#### ②求人

- ・船員の求人は、縁故採用が3社、その他の方法（掲示板、張り紙、地元 LINE ネットワークの活用）が2社、求人サイト利用が1社となっている。
- ・求人条件としては、5社全てが一級小型船舶操縦士以上の資格を持っていることを条件としている。また、船長の場合は6級海技士以上、機関長の場合は5級海技士以上の資格を持っていることを条件としている事業者が1社あった。

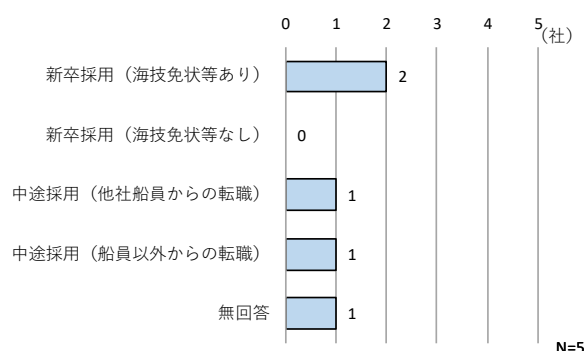


### ③採用

- ・採用する人材は、5社全てで中途採用（他社船員からの転職）、3社で新卒採用（海技免許及び小型船舶操縦免許（以下「海技免許等」という。）あり）を行っている。このうち4社が中途採用（他社船員からの転職）を重視し、1社が新卒採用（海技免許等あり）を重視している。
- ・また、1社では中途採用（船員以外からの転職）も行っている。
- ・なお、新卒採用（海技免許等あり）では、求人サイトの活用や地元の学校への求人を行った事業者があった。

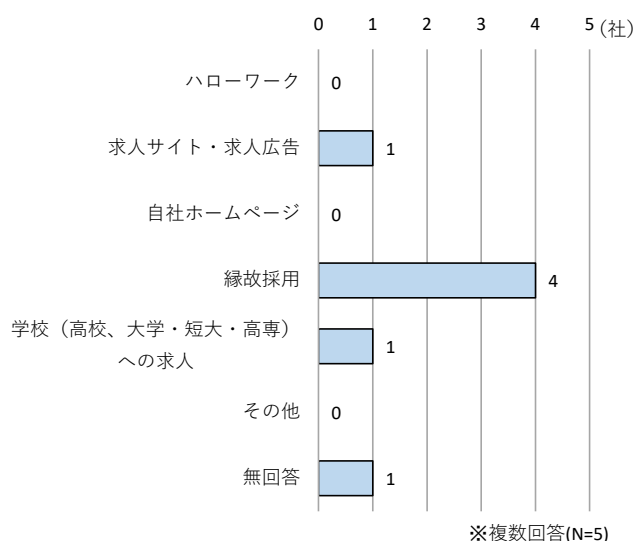


(1つめ)



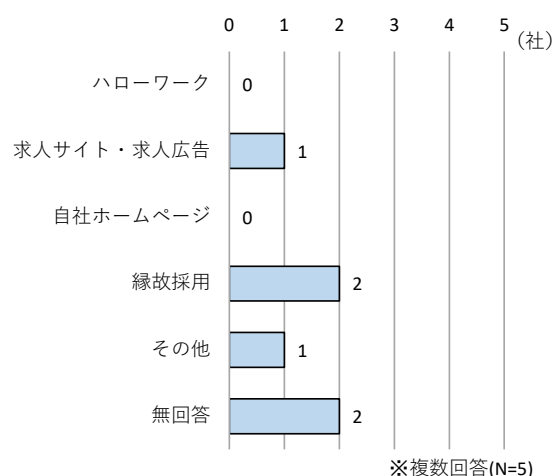
(2つめ)

船員の「採用」（定年後の再雇用除く。）について主なもの



※複数回答(N=5)

船員のnew採用者の主な採用ルート

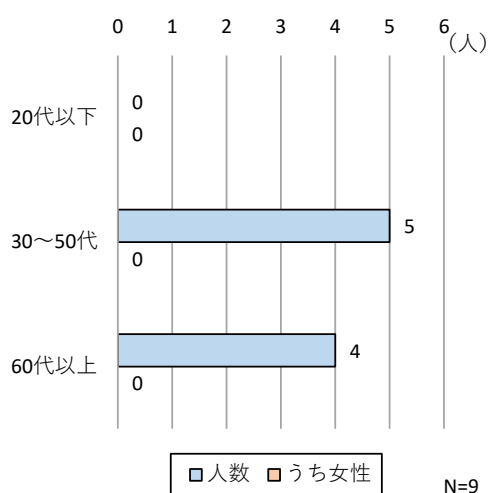


※複数回答(N=5)

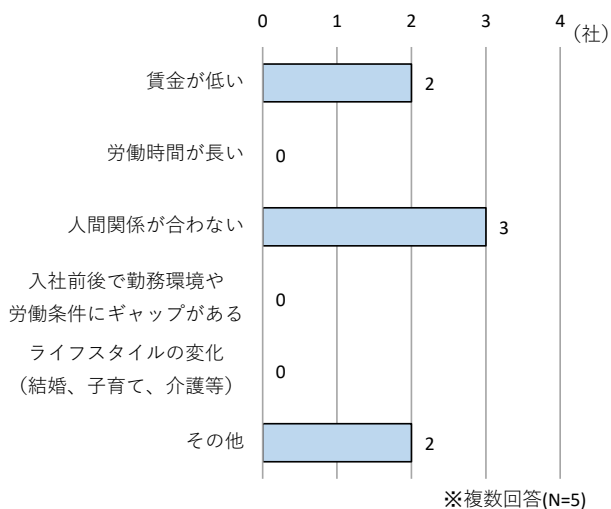
船員のnew採用者（船員以外からの転職者に限る。）の主な採用ルート

### ④退職

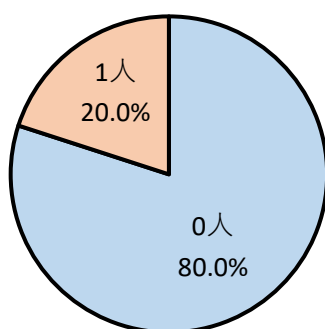
- ・直近5年退職者数（定年後の再雇用を除く。）は、5社で9人、このうち、30～50代が5人、60代以上が4人となっている。
- ・退職理由については、「人間関係が合わない」が多く、次いで「賃金が低い」をあげている。「その他」では、高齢であるため、体調不良などがあげられている。
- ・定年制度は2社が設けており、2社ともに60歳定年としているが、希望により健康に問題がなければ再雇用している。



直近5年間の船員の退職者数（定年退職を除く。）



船員の主な退職理由（定年退職以外）

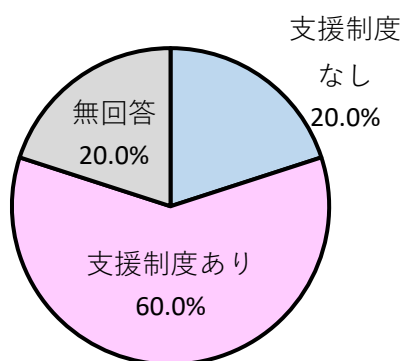


現在の定年後の船員の再雇用者数

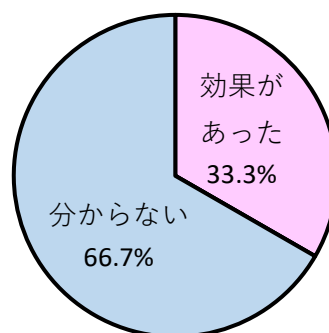
### ⑤キャリアアップ支援

・船員のキャリアアップの支援については、海技士国家試験の受験費用や講習受講費用を出している事業者が2社、講習受講中に給与支給している事業者が1社、また、操船習熟のため自社研修を行っている事業者が2社で、5社中4社は何らかのキャリアアップ支援を実施している。

[新卒採用者]

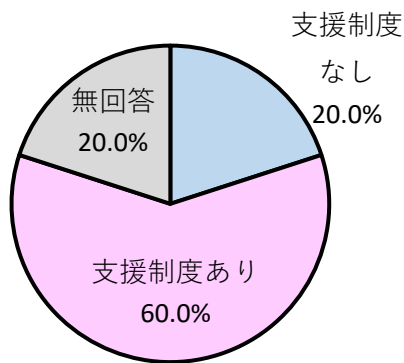


船員のキャリアアップのための支援制度

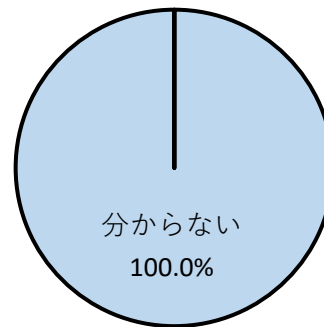


支援制度の効果

[中途採用者（船員以外からの転職者に限る。）]



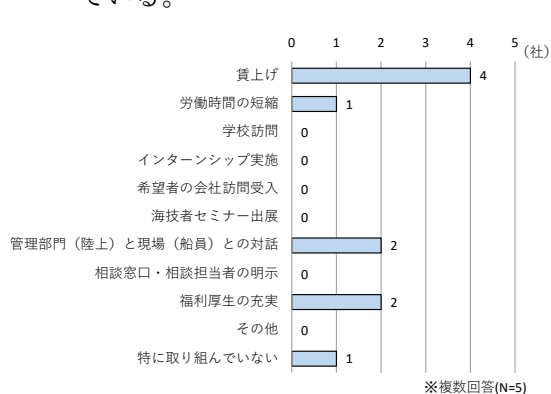
船員のキャリアアップのための支援制度



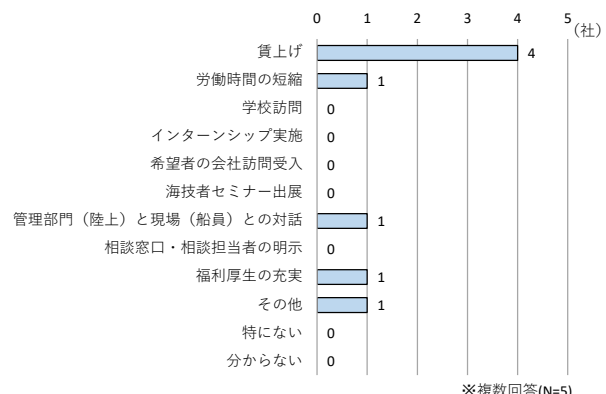
支援制度の効果

### ⑥船員確保の取組

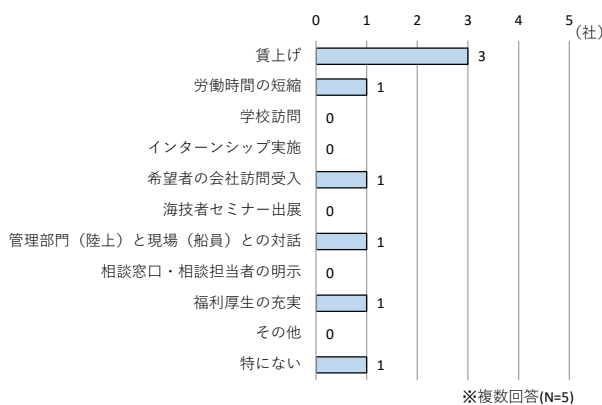
- ・船員確保の取組としては、4社で賃上げ（給与のベースアップなど）を行っている。
- ・その他の取組として、各社の状況に応じて労働時間の短縮、管理部門（陸上）と現場（船員）との対話、福利厚生充実などが実施されている。また、船員確保のために社宅の準備、休日の確保などを行っている事業者もある。
- ・今後の取組としては、引き続き賃上げを行うことや、労働時間の短縮などの実施を検討している。取組での実施上の問題としては、原資が不十分、人員の不足などがあげられている。



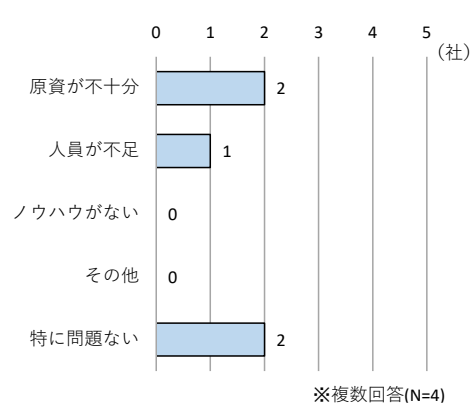
船員確保のために取り組んでいること



船員の定着・確保のために効果があったもの2つ



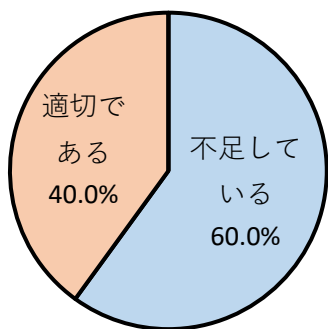
今後、力を入れて取り組みたいこと



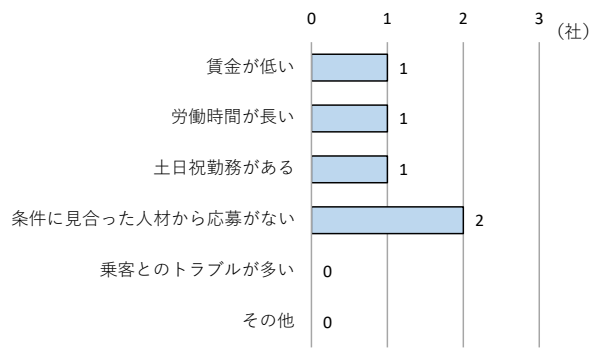
取り組むにあたりどのような問題があるか（①～⑨と回答された方）

### ⑦船員の人手不足の状況

- ・船員が不足している事業者は 3 社である。ただし、現在、船員数は適切である事業者でも、高齢者の船員が多いため近い将来の人手不足を懸念する事業者や、補充要員がいないため新たな船員の確保を進めている事業者がある。
- ・船員不足の事業者では、安定した運航を行うため、船長が出来る船員、中型船の機関長が出来る船員を求めているが、なかなか適切な人材は見つからない。
- ・人手不足の原因としては、条件に見合った人材から応募がないことのほか、労働時間（待機など拘束時間）が長いこと、土日祝勤務があること、ガット船と比較し給料が低いことや人命を運ぶことの負担感があげられる。
- ・人手不足により残業の増加が生じている。たとえば、機関長が体調不良で働けない場合などには、他の機関長の残業で対応している。

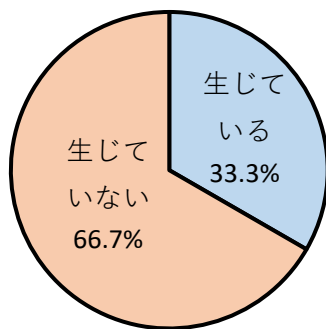


現在、船員は不足しているか

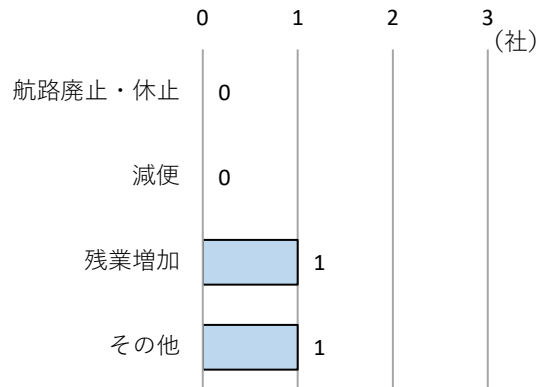


※複数回答(N=3)

船員の人手不足の原因

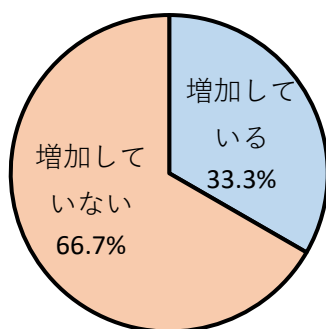


人手不足により、事業への影響

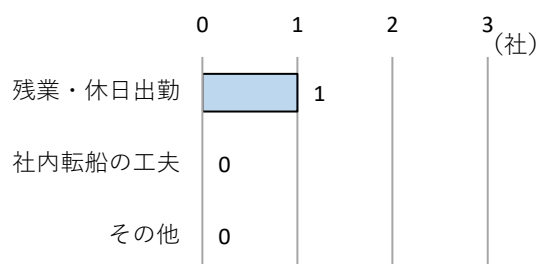


※複数回答(N=1)

具体的な影響（「①生じている」と回答された方）



人手不足によって船員一人当たりの業務量が増加しているか



※複数回答(N=1)

業務量の増加への対応



#### ⑧陸員・事務員の人手不足の状況

- ・いずれの事業者も、陸員の高齢化と島内の人口減少の影響により、代わりの要員の確保が難しい状況にある。人手不足に対応するため、船員の家族がボランティアで手助けしている事業者もある。
- ・扶養控除の範囲内で働きたい等といった従業員の意向もあり、余計に人員を確保しないとイケない状況も生じている。

#### ⑨行政等の取組

- ・海技者セミナー、インターンシップに関しては、各社とも特に要望はない。

#### ⑩行政への要望事項

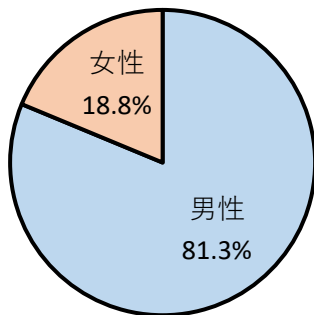
- ・航路は離島住民の足であり、事業継続が難しくなった場合は県や市が運営してもらえる仕組み（船舶を自治体が所有するなどの方式）だと助かる。
- ・法律による運航に係る要件が厳しくなると、対応が必要なため、行政の各種支援がないと経営が難しくなる。
- ・定期的な船舶検査にも費用が掛かるため、事業の継承の不安材料の一つとなっている。
- ・その他海技士国家試験について、要望があった。

## (2) 生活航路(一般定期船)

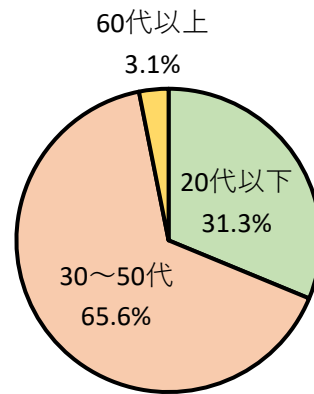
生活航路(一般定期船)については、株式会社淡路ジェノバライン、株式会社こうべ未来都市機構の2社を対象に調査結果を整理した。

### ①人数・年齢

- ・常用の船員の人数は、13~19人の平均16人で、1社は男性のみ、1社は男性68%、女性32%となっている。
- ・年齢構成は、20代以下が31%、30~50代が66%、60代以上が3%となっている。



常用の船員の人数



常用の船員の年齢構成

### ②求人

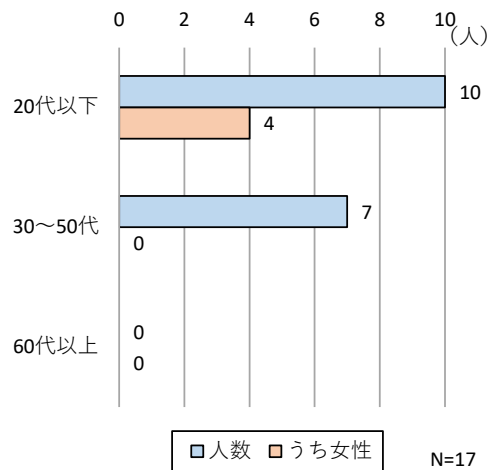
- ・求人方法は、ハローワーク、求人サイト・求人広告、縁故採用、学校への求人である。
- ・求人にあたっては、6級海技士(航海)以上、5級海技士(機関)以上の資格や、4級海技士(航海・機関両用)を求めている会社もある。

### ③採用

- ・採用する人材は、中途採用(他社船員からの転職)、新卒採用(海技免状等あり)を行っている。新卒採用(海技免状等あり)では、学校への求人を行っている。

### ④退職

- ・直近5年退職者数(定年後の再雇用を除く。)は、17人、このうち、20代以下が10人(うち女性4人)、30~50代が7人となっている。
- ・退職理由については、「人間関係が合わない」、「ライフスタイルの変化」、「その他(乗りたい船が変わった)」をあげている。



直近5年間の船員の退職者数（定年退職を除く。）

### ⑤キャリアアップ支援

- ・船員のキャリアアップの支援については、新規採用者および中途採用者に海技資格取得の支援、自社・外部研修制度の実施を行っている。

### ⑥船員確保の取組

- ・船員確保の取組としては、賃上げをはじめ、労働時間短縮、学校訪問、会社訪問受入、海技者セミナー出展、管理部門と現場の対話、福利厚生の充実（休憩室、仮眠室、Wi-Fi設備の拡充）と各種の取組を実施している。
- ・今後の取組としては、賃上げを実施するとともに、引き続き、学校訪問、インターンシップ、会社訪問受入、海技者セミナー出展などを検討している。実施上の問題としては、原資が不十分で、人員も余裕がなく、ノウハウがないことを挙げている。

### ⑦船員の人手不足の状況

- ・現在、適切な船員数を確保している。ただし、定年が近い世代が多いため、次の時代を担う人材が欲しいと考えている。

### ⑧陸員・事務員の人手不足の状況

- ・陸員は不足していない。
- しかし、陸員の多くが65歳以上であり、今後、人手不足となることを予想している会社がある。シルバー人材センターに依頼しているが、「勤務場所が海に近い場所や係船作業が危険でシルバーには勧められない」との理由で、人材を得ることが出来ないとの意見もあった。

### ⑨行政等の取組

- ・海技者セミナーについては、開催時期の多様化（現在は神戸運輸監理部管内では冬季となっている開催時期を、春や夏など他の時期での実施）、開催場所の拡大（神戸運輸監理部管内の他の地域やオンライン形式を取り入れる。）を図ることで、より多くの学生が参加できるのではないかと意見があった。

⑩行政への要望事項

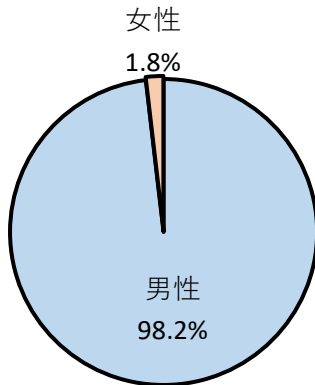
- ・特になし。
- ・その他海技短大に対する要望として、「教育設備や支援体制（船社での実習）の充実」等といった学生への支援強化をあげている会社もある。

### (3) 生活航路（中長距離フェリー）

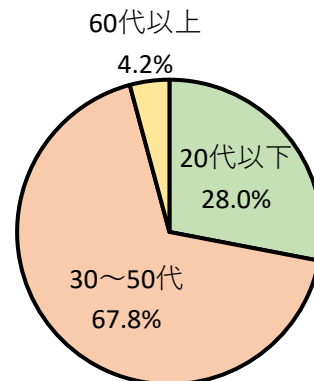
生活航路（中長距離フェリー）については、四国フェリー株式会社（小豆島フェリー株式会社）、ジャンボフェリー株式会社、株式会社商船三井さんふらわあ、阪九フェリー株式会社、宮崎カーフェリー株式会社の5社を対象に調査結果を整理した。

#### ①人数・年齢

- ・ 常用の船員の人数は、16~333人と事業者規模の違いから多岐に渡っており、性別では男性が大半を占めている（男性98%、女性2%）。
- ・ 年齢構成は、20代以下が28%、30~50代が68%、60代以上が4%となっている。



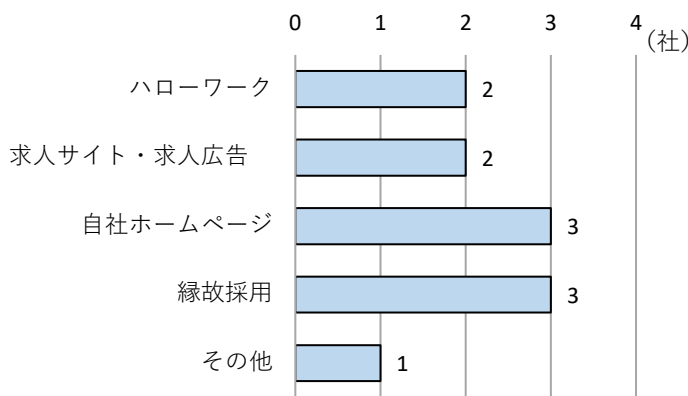
常用の船員の人数



常用の船員の年齢構成

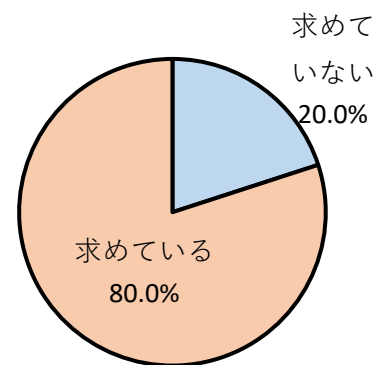
#### ②求人

- ・ 船員の求人は、ハローワークが2社、求人サイト利用が2社、自社ホームページが3社、縁故採用が3社、その他（海事系各校へ求人票提出）が1社となっている。
- ・ 求人条件としては、3社が3級海技士以上、1社が3級~4級海技士を持っていることを条件としている。



※複数回答(N=5)

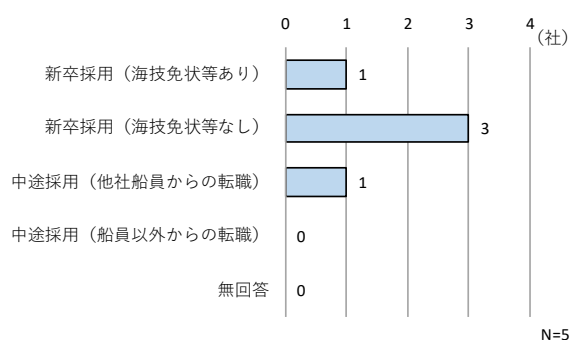
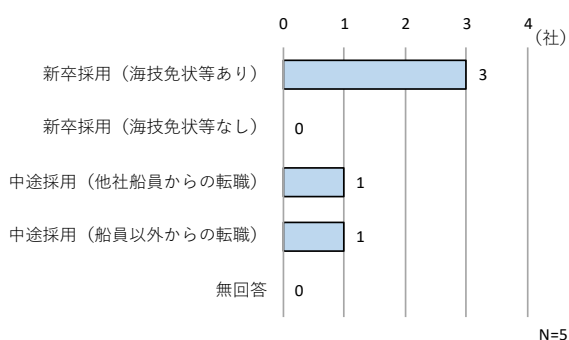
船員の求人方法



求人の際の資格・技能の保有

### ③採用

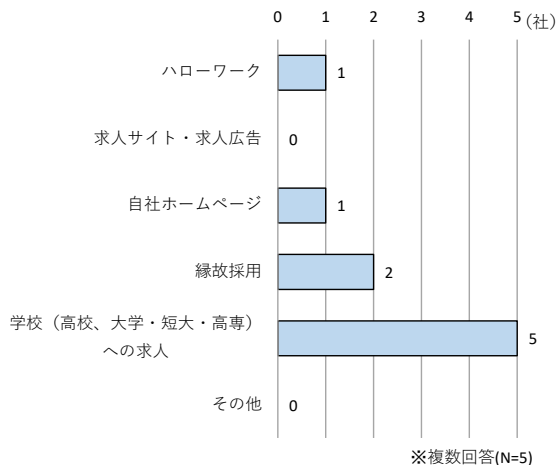
- ・採用する人材は、主なものとして 3 社が新卒採用（海技免状等あり）、1 社が中途採用（他社船員からの転職）、もう 1 社が中途採用（船員以外からの転職）をあげている。次の採用としては、3 社が新規採用（海技免状なし）、1 社が中途採用（他社船員からの転職）、もう 1 社が新規採用（海技免状等あり）をあげている。
- ・このように、中長距離フェリーでは、新卒採用の割合が高いことが特徴となっている。
- ・新卒採用では、5 社とも学校への求人をあげており、そのほか、ハローワーク、自社ホームページ、縁故採用もある。
- ・中途採用では、自社ホームページ、求人サイト、縁故採用、ハローワークなど多様な方法を活用している。



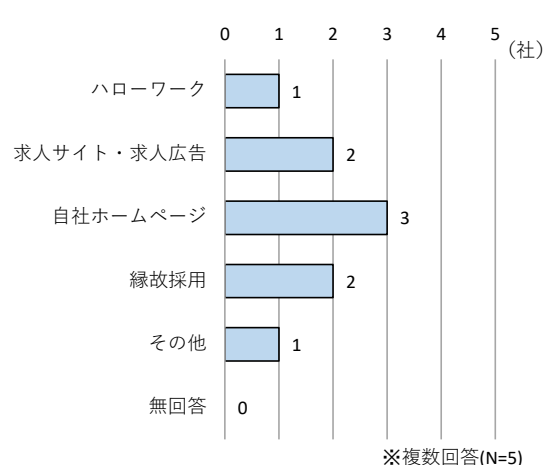
(1つめ)

(2つめ)

船員の「採用」（定年後の再雇用除く。）について、主なもの2つ



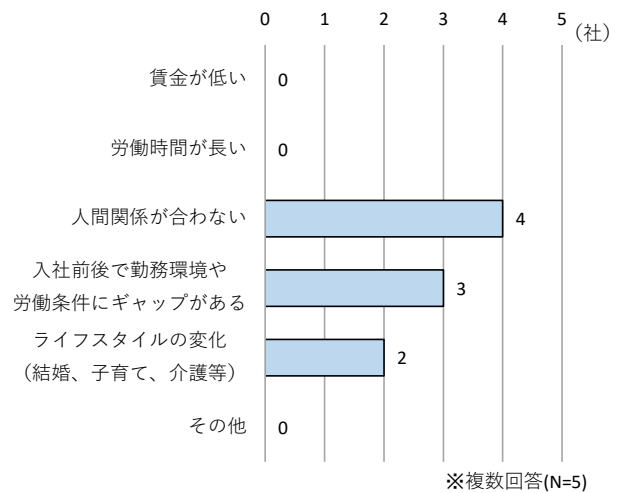
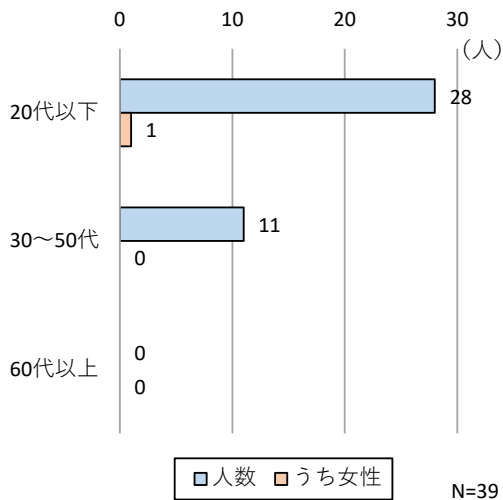
船員の新卒採用者の主な採用ルート



船員の中途採用者（船員以外からの転職者に限る。）の主な採用ルート

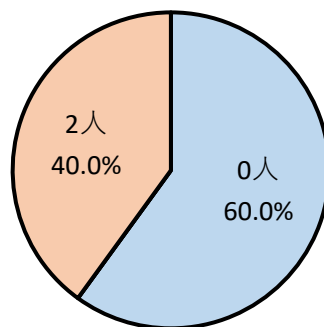
### ④退職

- ・直近 5 年退職者数（定年後の再雇用を除く。）は、5 社で 39 人、このうち、20 代以下が 28 人（女性 1 人）、30～50 代が 11 人となっている。20 代以下の退職者が多い事業者と、30～50 代の退職者が多い事業者に分かれている。
- ・退職理由については、「人間関係が合わない」が多く、次いで「入社前後で勤務環境や労働条件にギャップがある」、「ライフスタイルの変化」をあげている。
- ・定年後の再雇用者については、2 社でそれぞれ 2 人となっている。



直近5年間の船員の退職者数(定年退職を除く。)

船員の主な退職理由(定年退職以外)

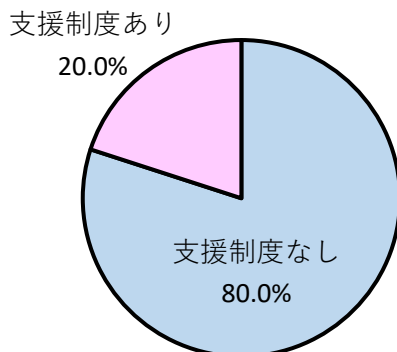


現在の定年後の船員の再雇用者数

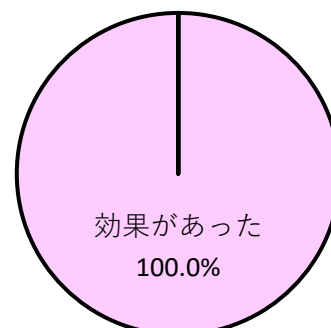
### ⑤キャリアアップ支援

- ・船員のキャリアアップの支援については、上級海技資格取得支援、試験費用等を補填している事業者が1社で、新規採用者と中途採用者の両方を対象としている。このうち、新規採用者については、この支援制度により、上級資格を受験する人数が増えたと思えると回答している。

#### [新卒採用者]

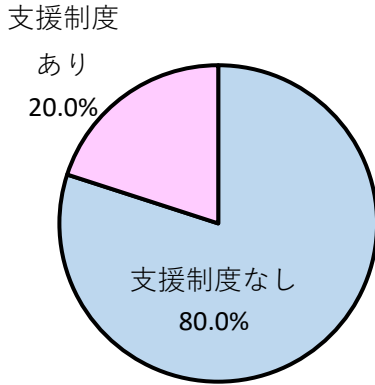


船員のキャリアアップのための支援制度

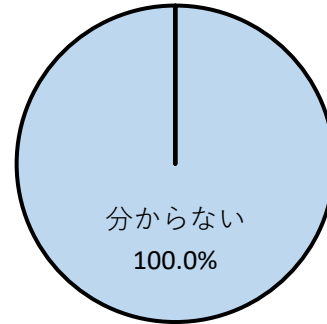


支援制度の効果(②と回答された方)

[中途採用者（船員以外からの転職者に限る。）]



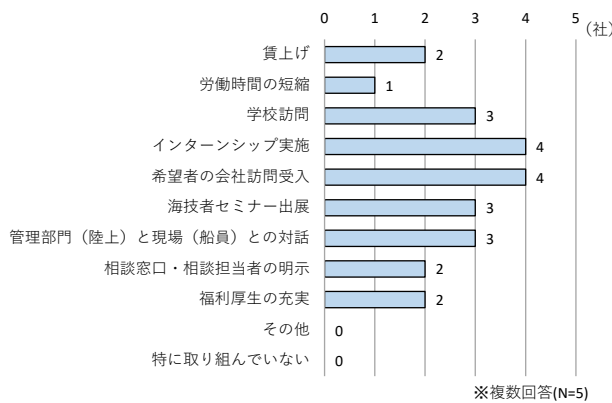
船員のキャリアアップのための支援制度



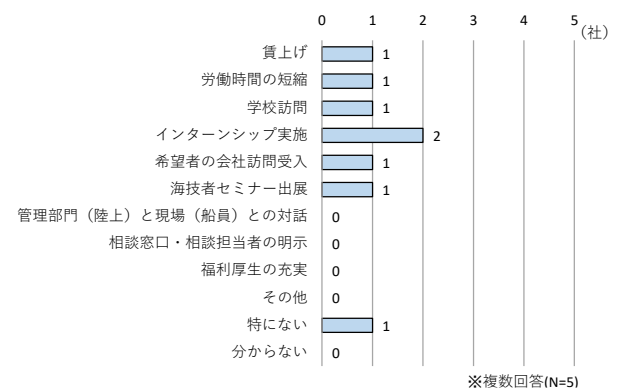
支援制度の効果（②と回答された方）

⑥船員確保の取組

- ・船員確保の取組としては、各社で多様な取組を行っており、取組別にみると「賃上げ」が2社、「労働時間短縮」が1社、「学校訪問」が3社、「インターンシップ実施」が4社、「会社訪問受入」が4社、「海技者セミナー出展」が3社、「管理部門と現場の対話」が3社、「相談窓口の明示」が2社、「福利厚生充実」が2社となっている。
- ・船員の定着・確保に効果があった取組については、各社で評価が異なるが、「賃上げ」、「労働時間短縮」、「学校訪問」、「インターンシップ実施」、「会社訪問受入」、「海技者セミナー出展」が、効果があったとしている。
- ・今後取り組みたいことについても、各社で多様な取組をあげている。なかでも「会社訪問受入」と「管理部門と現場の対話」が4社と多くなっている。
- ・今後の取組を行う上での問題点としては、1社が「原資が不十分」をあげている。

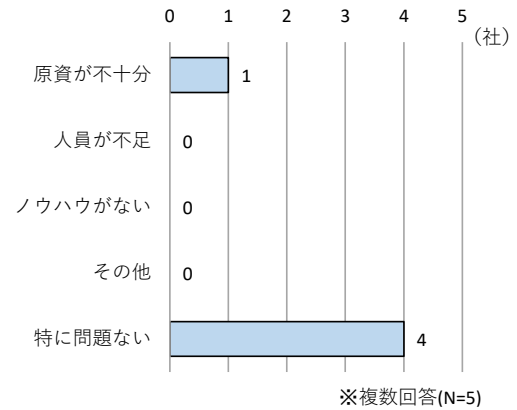
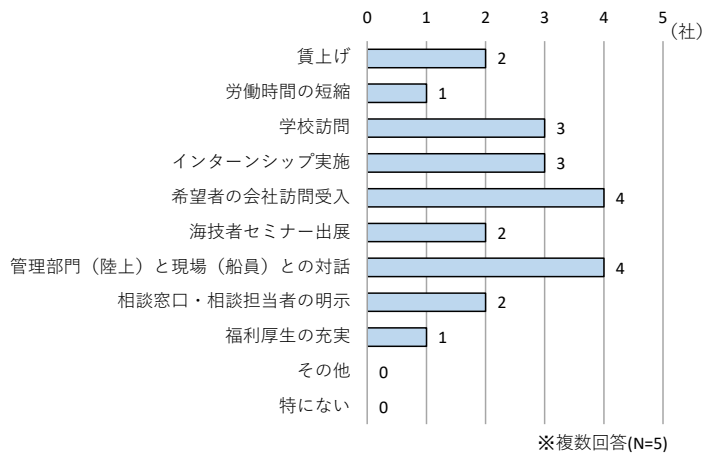


船員確保のために取り組んでいること



船員の定着・確保のために効果があったもの



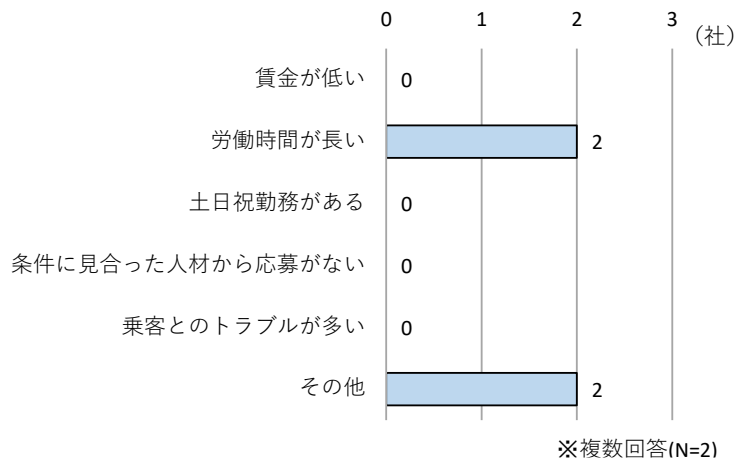
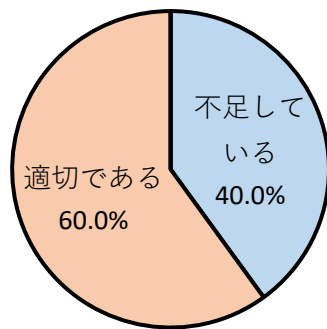


今後、力を入れて取り組みたいこと

取り組むにあたり、どのような問題があるか (①~⑨と回答された方)

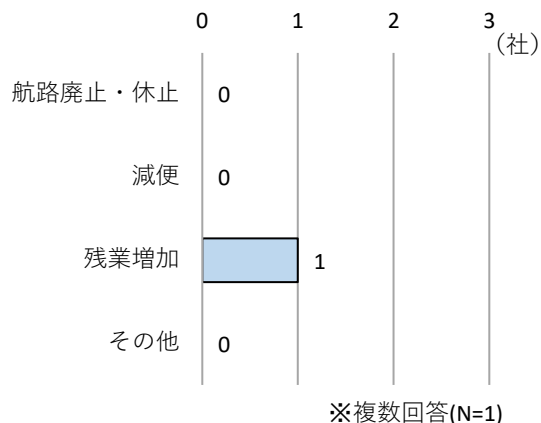
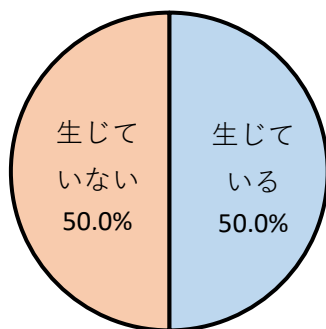
### ⑦船員の人手不足の状況

- ・現在、船員は不足している事業者は 2 社である。具体的には、1 社は機関員の不足、もう 1 社は 20 代甲板部員の定着が悪いため不足気味としている。
- ・人手不足の原因としては、労働時間が長いこと、毎日家に帰れないこと、新卒者が船内生活に馴染めないことをあげている。
- ・人手不足による影響がある事業者は 1 社で、人手不足には船員の残業・休日出勤で対応している。



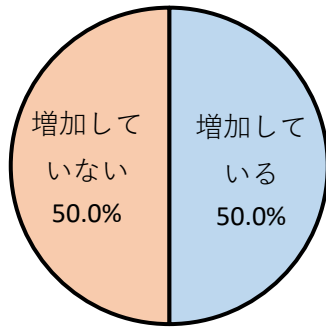
現在、船員は不足しているか

船員の人手不足の原因

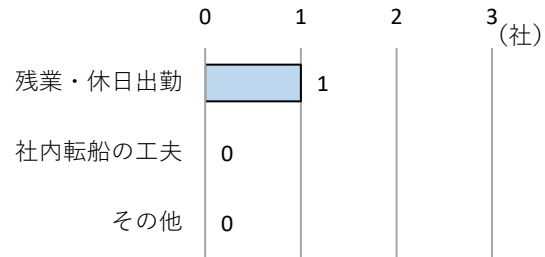


人手不足による事業への影響

具体的な影響 (「①生じている」と回答された方)



人手不足によって船員一人当たりの業務量が増加しているか



※複数回答(N=1)

業務量の増加への対応  
 (「①増加している」と回答された方)

### ⑧陸員・事務員の人手不足の状況

- ・3社から陸員・事務員の人手不足の状況について、次のような回答があった。
  - ・今のところ人員は充足しているが、平均年齢が高いため、今後若い社員の採用が必要になる。
  - ・業務が朝夕に集中するため、労働時間管理が難しい。パートタイマーでつなぎを行っているが、パートの募集に応募者が少ない。
  - ・現場作業を伴う業務である事や深夜帯も業務を行うため、求人を行っても募集が少ない。また、採用に至っても他の部署と比較すると離職率が高い傾向がある。事務員についても随時募集を行っている状態となっている。

### ⑨行政等の取組

- ・海技者セミナーは、神戸運輸監理部管内で年1回ではなく2回開催してほしい、就職活動前の12月頃に開催してもらいたいとの意見があった。
- ・インターンシップについては、参加学生への交通費の補助、多客期でないときの実施との要望があった。

### ⑩行政への要望事項

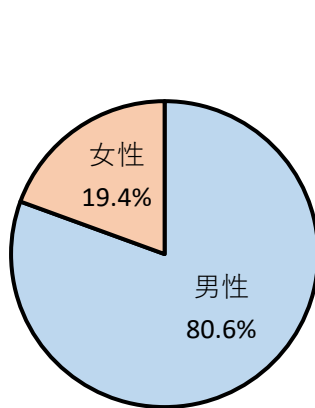
- ・3社から、次のような行政への要望があった。
  - ・小学中学高校生の時点で船員という職業にもっと興味を持ってもらえるようなイベントを行ってほしい。
  - ・少子化により海事系学校の生徒数も減ってきているため、海事系職業の存在価値を小・中学生にPRすることで生徒数を増やす活動を行っていただきたい。
  - ・その他船員教育機関への要望があった。

#### (4) 観光航路(遊覧船)

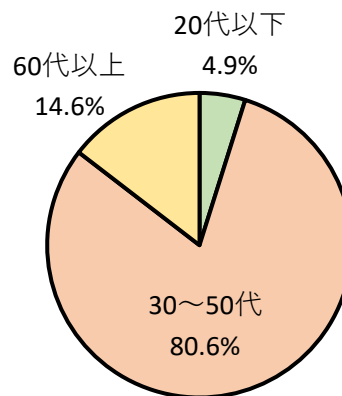
観光航路(遊覧船)については、株式会社赤とんぼ観光、株式会社神戸クルーザー（株式会社 Sevens seas cruiser）、神戸ベイクルーズ株式会社、ジョイポート淡路島株式会社、高山知久氏（輝観光）、早駒運輸株式会社の6社を対象に調査結果を整理した。

##### ①人数・年齢

- ・常用の船員の人数は、2~64人と事業者規模の違いから多岐に渡っており、1社平均が17.2人、男性が81%、女性が19%となっている。
- ・年齢構成は、20代以下が5%、30~50代が81%、60代以上が11%となっている。



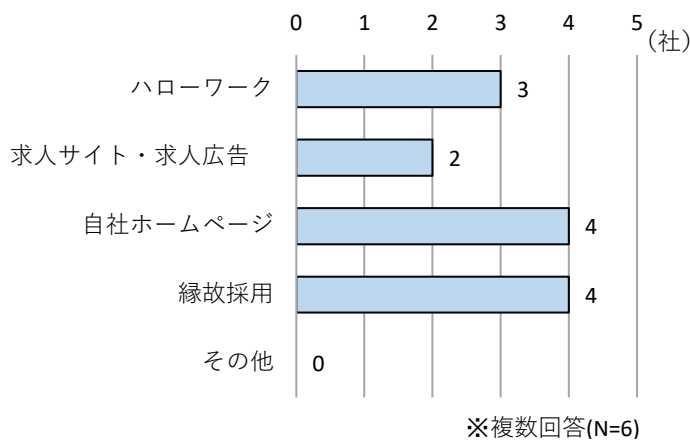
常用の船員の人数



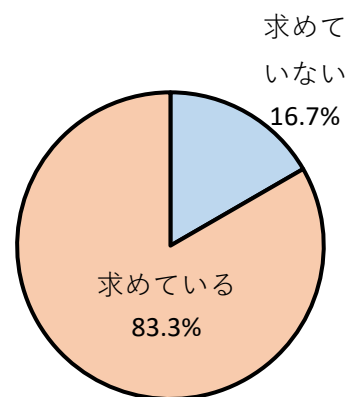
常用の船員の年齢構成

##### ②求人

- ・船員の求人は、ハローワークが3社、求人サイト利用が2社、自社ホームページが4社、縁故採用が4社、となっている。
- ・求人条件としては、6社中5社で運航に関する免許を求めており、一級小型船舶操縦士、5級海技士以上、4級~6級海技士、4級海技士、海技免状（等級不明）を求めている事業者がそれぞれ1社である。



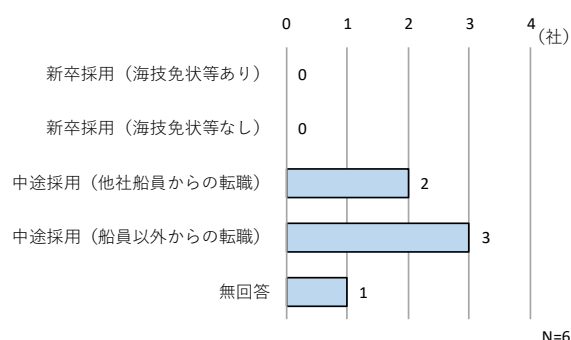
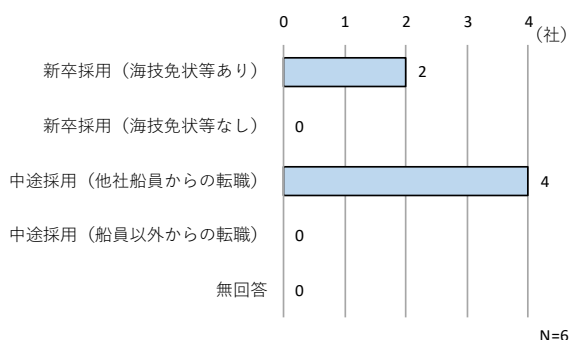
船員の求人方法



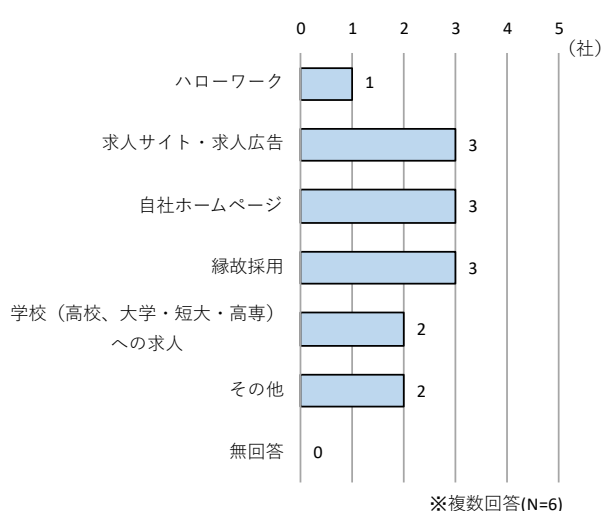
求人の際の資格・技能の保有

### ③採用

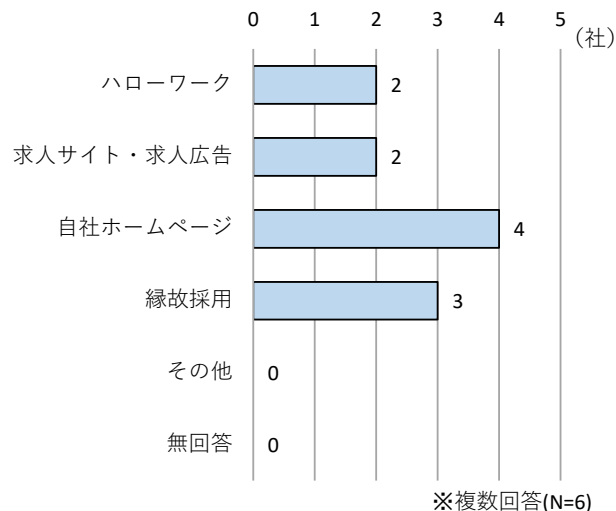
- ・採用する人材は、主なものとして 2 社が新卒採用（海技免状等あり）、4 社が中途採用（他社船員からの転職）をあげている。次の採用としては、2 社が中途採用（他社船員からの転職）、3 社が中途採用（船員以外からの転職）をあげている。
- ・このように、観光航路（遊覧船）では、中途採用の割合が高いことが特徴となっている。
- ・新卒採用では、各社の状況に応じてハローワーク、求人サイト、自社ホームページ、縁故採用、学校への求人など多様な方法を活用している。
- ・中途採用でも、ハローワーク、求人サイト、自社ホームページ、縁故採用など多様な方法を活用している。



(1つめ) (2つめ)  
船員の「採用」(定年後の再雇用除く。)について主なものから2つ



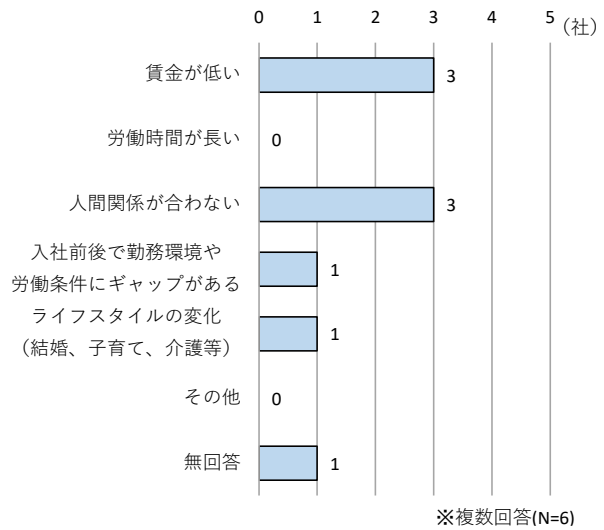
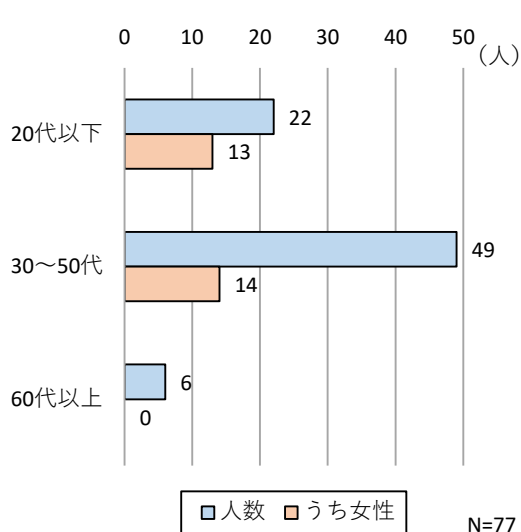
船員の新卒採用者の主な採用ルート



船員の中途採用者 (船員以外からの転職者に限る。)の主な採用ルート

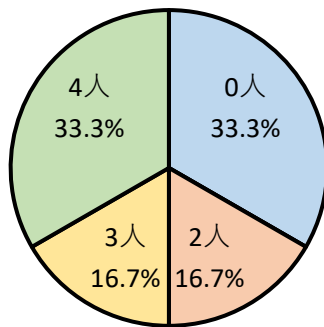
### ④退職

- ・直近 5 年退職者数（定年後の再雇用を除く。）は、6 社で 77 人（船員数の多い事業者での退職が多い）、このうち、20 代以下が 22 人（女性 13 人）、30～50 代が 49 人（女性 14 人）、60 代以上が 6 人（女性 2 人）となっている。
- ・退職理由については、主な理由では「賃金が低い」「人間関係が合わない」が多く、次いで「入社前後で勤務環境や労働条件にギャップがある」、「ライフスタイルの変化」をあげている。
- ・定年後の再雇用者については、4 社でそれぞれ 9 人となっている。



直近5年間の船員の退職者数 (定年退職を除く。)

船員の主な退職理由 (定年退職以外)

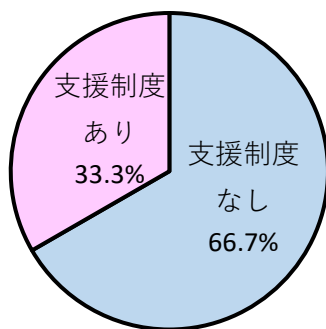


現在の定年後の船員の再雇用者数

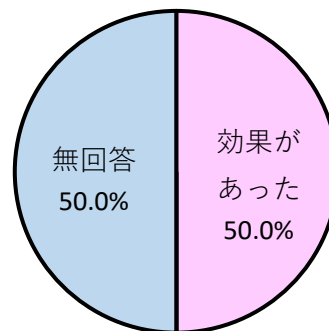
### ⑤キャリアアップ支援

- ・船員のキャリアアップの支援については、新規採用者と中途採用者の両方を対象として2社で行っており、1社が上級海技資格取得支援、もう1社が上級海技資格取得支援と外部研修制度を実施している。このうち、1社については、支援制度が人材確保に効果があったと回答している。

[新卒採用者]

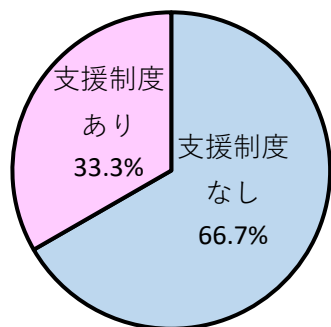


船員のキャリアアップのための支援制度

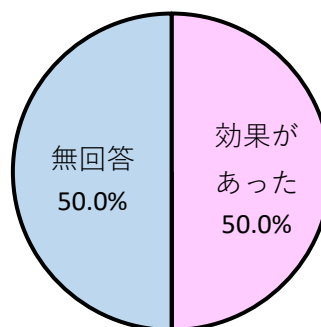


支援制度の効果 (②と回答された方)

[中途採用者（船員以外からの転職者に限る。）]



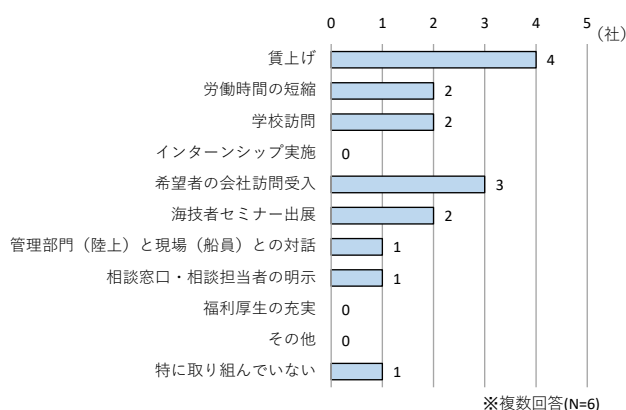
船員のキャリアアップのための支援制度



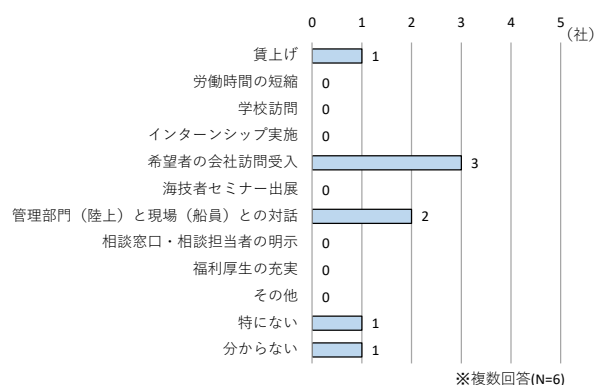
支援制度の効果（②と回答された方）

### ⑥船員確保の取組

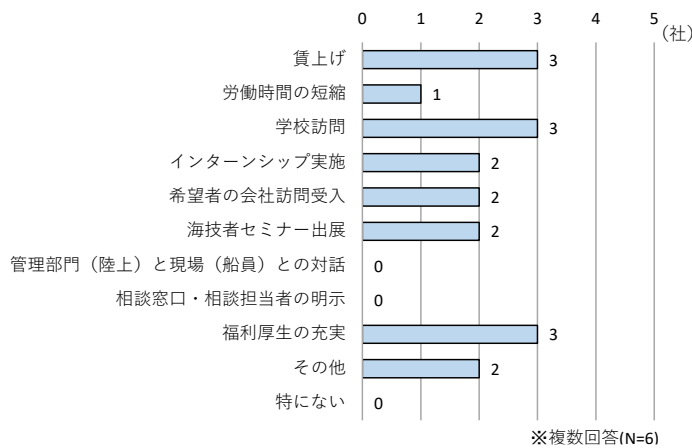
- ・船員確保の取組としては、各社で多様な取組を行っており、取組別にみると「賃上げ」が最も多く4社、「労働時間短縮」が2社、「学校訪問」が2社、「会社訪問受入」が3社、「海技者セミナー出展」が2社、「管理部門と現場の対話」が1社、「相談窓口の明示」が1社となっており、「インターンシップ実施」と「福利厚生充実」を行っている事業者はなかった。
- ・船員の定着・確保に効果があつた取組については、「賃上げ」が1社、「会社訪問受入」が3社、「管理部門と現場の対話」が2社で効果があつたとしている。
- ・今後取り組みたいことについても、各社で多様な取組をあげている。なかでも「賃上げ」、「学校訪問」、「福利厚生充実」は、それぞれ3社と多くなっている。
- ・今後の取組を行う上での問題点としては、「原資が不十分」が3社、「人員が不足」と「ノウハウがない」がそれぞれ1社となっている。



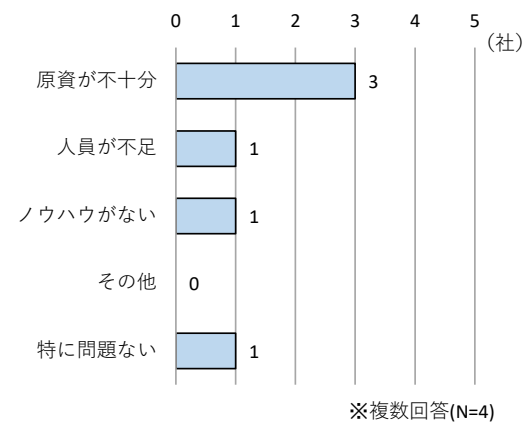
現在、船員確保のために取り組んでいること



船員の定着・確保に効果があつたもの2つ



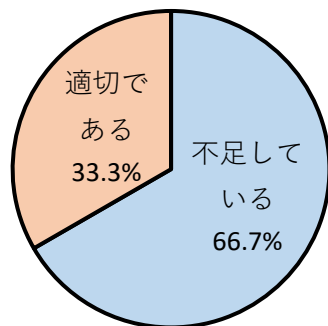
今後、力を入れて取り組みたいこと



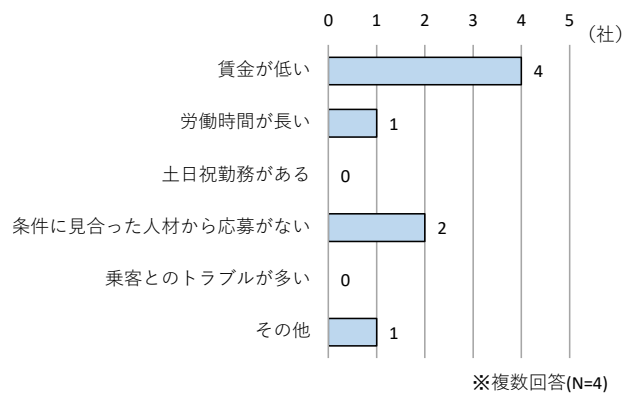
取り組むにあたり、どのような問題があるか (①~⑨と回答された方)

### ⑦船員の人手不足の状況

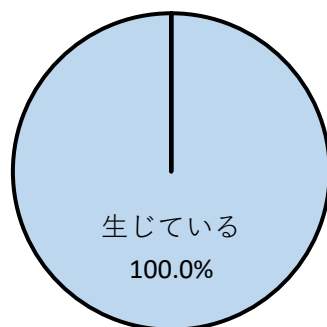
- ・現在、船員は不足している事業者は 4 社である。具体的には、船長、機関長の不足、30代、40代の職員（航海、機関）の不足、20代、30代、40代の甲板員の不足をあげている。
- ・人手不足の原因としては、4社ともに「賃金が低い」をあげており、そのほか「条件に合った人材から応募がない」、「労働時間が長い」などをあげている。
- ・4社ともに人手不足による影響があり、減便などが生じている。また、業務量の増加に対しては、船員の「残業・休日出勤」や「社内転船の工夫」などで対応している。



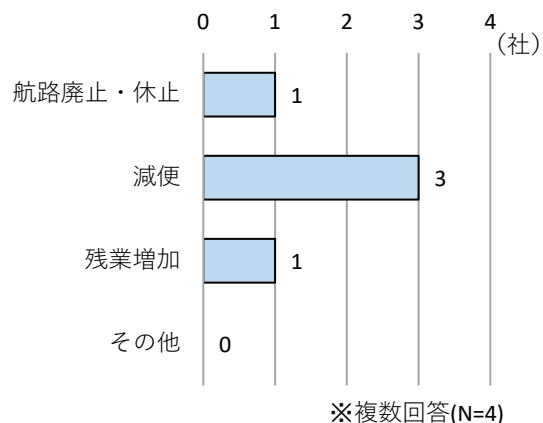
現在、船員は不足しているか



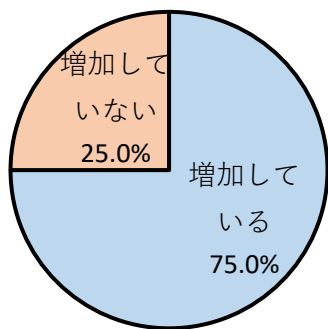
船員の人手不足の原因



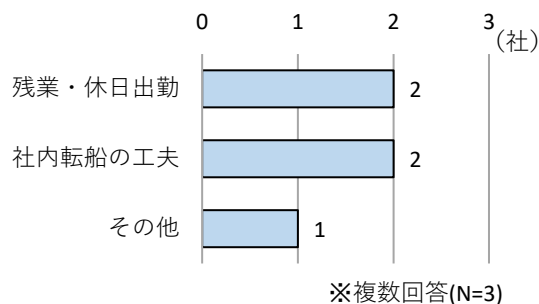
人手不足により、事業への影響が生じているか



具体的な影響 (「①生じている」と回答された方)



人手不足によって船員一人当たりの業務量が増加しているか



業務量の増加への対応

#### ⑧陸員・事務員の人手不足の状況

- ・4社から陸員・事務員の人手不足の状況について、次のような回答があった。
  - ・第一課題は、船舶の稼働率回復を図ることである。現状では人員増は見込めない。
  - ・陸員・事務員を募集している人材募集団体との契約費用が高い。
  - ・条件に見合った人材からの応募がない。
  - ・陸員は労働時間が長いいため定着率が悪く、その影響もあり船員とのコミュニケーションがうまくいかない。

#### ⑨行政等の取組

- ・海技者セミナーについては、「神戸で実施するなら、練習船が係留している岸壁近くが好ましい。」との意見があった。

#### ⑩行政への要望事項

- ・船員教育機関の予算確保や教職員の待遇改善、その他補助金等について要望があった。



## (5) バス

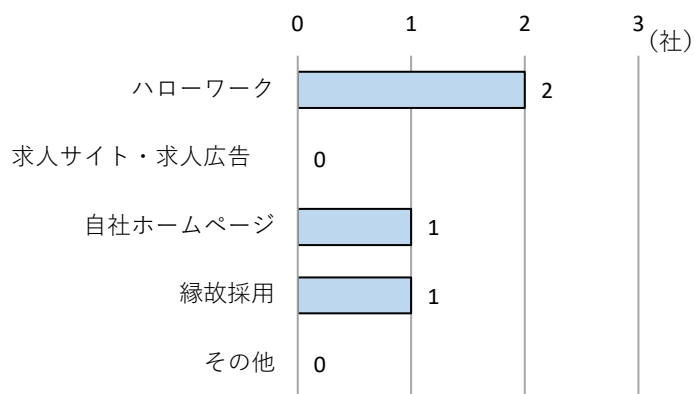
路線バスについては、株式会社赤とんぼ観光（バス交通事業者）、本四海峡バス株式会社の2社を対象に調査結果を整理した。

### ①人数・年齢

- ・常用の運転手の人数は、1社が数人、もう1社が約90人で、2社ともに男性のみとなっている。
- ・年齢構成は、20代以下が1%、30～50代が86%、60代以上が13%となっている。

### ②求人

- ・求人方法は、ハローワークが最も利用されており、そのほか自社ホームページ、縁故採用も活用している。
- ・また、バス業界全体では、「バスまつり」などのイベントで、運転手募集のチラシを配布したり、求人ブースを設けたりしている。
- ・求人にあたっては、2社ともに大型二種免許を求めている。



※複数回答(N=2)

実施している運転手の求人方法

### ③採用

- ・採用する人材は、中途採用（他社運転手からの転職）が主体で、バスやトラックの運転手、ホテル送迎バスなどからの転職が多い。中途採用（運転手以外からの転職）も行っている。

### ④退職

- ・直近5年退職者数（定年後の再雇用を除く。）は、2社で12人、このうち、30～50代が7人、60代以上が5人となっている。
- ・退職理由については、「人間関係が合わない」、「労働時間が長い（待機時間が長い）」をあげている。

### ⑤キャリアアップ支援

- ・運転手のキャリアアップの支援については、運行管理者、危険物取扱者の免許取得の受験料補助を行っているものもある。

#### ⑥運転手確保の取組

- ・運転手確保の取組としては、「賃上げ（定期昇給以外のベースアップ）」を実施している。
- ・今後の取組としては、「賃上げ」を実施していきたいとしている。

#### ⑦運転手の人手不足の状況

- ・現在、運転手は不足している状況である。具体的には、土・日曜日等、休日に運行するドライバーや次の時代を担う人材の運転手が不足気味としている。
- ・人手不足の原因としては、労働時間が長いこと、土日祝勤務があることをあげている。
- ・人手不足には運転手の残業・休日出勤で対応している。

#### ⑧事務員の人手不足の状況

- ・事務員の人手不足は、特に生じていない。

#### ⑨行政等の取組

- ・特になし。

#### ⑩行政への要望事項

- ・新規にバス運転手を採用した際に、国からバックアップ（補助金など）があると助かる。

## 4. 他地域等の人手不足対策の事例調査

### 4.1 調査の概要

#### (1) 調査方針

旅客船事業をはじめ、公共交通事業などでの人手不足に対して、どのような対策を行っているかを把握し、今後の管内旅客船事業者の人手不足対策検討の参考とするため、神戸運輸監理部管外の旅客船事業や他の輸送モード等の事例を収集し、事例の分析を行う。

分析にあたっては、旅客船事業者等への人手不足の現状と対策に関するアンケート調査、船員教育機関への就職動向等に関するヒアリング調査との関連性に留意しつつ、対応可能性の事例について即応性、汎用性、持続性等の観点から評価分析を行う。

#### (2) 調査の概要

##### ①収集対象

他地域等の人手不足対策の事例収集対象は、神戸運輸監理部管外の旅客船事業者をはじめ、バス・タクシー・鉄道等の交通事業者、他産業などの事例とする。

##### ②整理・分析の視点

整理については、「対策名称、実施地域、対策分類、対象事業、実施主体、取組内容」などを整理し、各事例を比較できるようにカルテ形式で整理した。

##### ③収集事例一覧


他地域等の人手不足対策の事例として、次の 18 事例を収集整理した。


<他地域等の人手不足対策の収集事例一覧>


No.	事例名称	事業者分類
<b>(1) 雇用・労働環境の改善事例</b>		
No.1	女性ドライバーの雇用促進	他モード交通事業者 (タクシー)
No.2	多様な勤務シフトの導入	他モード交通事業者 (タクシー)
No.3	従業員の意見を踏まえた働きやすい職場環境の構築	他モード交通事業者 (バス)
<b>(2) 採用活動の工夫改善</b>		
No.4	行政の UI ターン促進活動と連携した乗組員の確保	旅客船事業者
No.5	自社資源を活用した就職体験イベント	他モード交通事業者 (鉄道)
No.6	インターンシップを通じた新卒大学生・高校生の雇用促進	その他事業
No.7	運輸のお仕事魅力発見バスツアー	旅客船事業者 他モード交通事業者
No.8	沖縄県交通事業者運転手等確保支援事業補助金	旅客船事業者 他モード交通事業者
No.9	岡山市地域公共交通運転手養成事業補助金	旅客船事業者 他モード交通事業者
<b>(3) 離職防止の改善</b>		
再掲 No.2	多様な勤務シフトの導入	他モード交通事業者 (タクシー)
再掲 No.3	従業員の意見を踏まえた働きやすい職場環境の構築	他モード交通事業者 (バス)
No.10	信頼関係重視した早期離職の防止	その他事業
<b>(4) 離島航路の存続対策事例</b>		
No.11	ふるさと納税を活用した離島航路支援	旅客船事業者
No.12	離島航路の民間から公営への経営移管	旅客船事業者
No.13	離島航路の公営から民営への経営移管	旅客船事業者
No.14	地域おこし協力隊としての船長候補募集	旅客船事業者
No.15	母港の本土移転による船員採用の円滑化	旅客船事業者
<b>(5) 業界の PR 事例</b>		
No.16	魅力発信のためのパンフレット、DVD の作成	旅客船事業者 他モード交通事業者
No.17	京都市公共交通担い手確保広報	他モード交通事業者 (バス、タクシー)
No.18	映画「つぎとまります」の上映	他モード交通事業者 (バス)

## 4.2 対策・課題別の事例整理


### (1) 雇用・労働環境の改善事例

対策名称	No.1 女性ドライバーの雇用促進	
実施地域	東京都（タクシー）	
対策分類	<input checked="" type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input type="checkbox"/> 5. 業界の PR	
対象事業	<input type="checkbox"/> 旅客船事業 <input checked="" type="checkbox"/> 公共交通事業（ <input type="checkbox"/> 鉄道、 <input type="checkbox"/> バス、 <input checked="" type="checkbox"/> タクシー） <input type="checkbox"/> その他事業	
実施主体	タクシー事業者（従業員 301 人以上、車両 101～300 台）	
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性ドライバーや女性求職者の声を実現するため、運営を外部に委託した企業内保育所の設置や多様な勤務時間の設定を行う。</li> <li>女子更衣室を設置するため、近隣マンションの部屋を借り上げ、シャワー等も完備された快適な労働環境を整えた。</li> </ul> <p><b>【成果】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性乗務員 20 名採用</li> </ul>	
出典	働きやすい職場認証制度 認証事業者取り組み事例（一般財団法人 日本海事協会） p2～3	

対策名称	No.2 多様な勤務シフトの導入	
実施地域	鳥取県	
対策分類	<input checked="" type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input checked="" type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input type="checkbox"/> 5. 業界の PR	
対象事業	<input type="checkbox"/> 旅客船事業 <input checked="" type="checkbox"/> 公共交通事業（ <input type="checkbox"/> 鉄道、 <input type="checkbox"/> バス、 <input checked="" type="checkbox"/> タクシー） <input type="checkbox"/> その他事業	
実施主体	タクシー事業者（従業員 51～100 人、車両 31～50 台）	
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>正社員の勤務体系は限られていたが、乗務員の定着率向上のため、多彩な勤務シフト制（日勤専属、夜勤専属、隔日勤務、介護の必要な家族のいる社員用勤務形態など）を導入した。</li> <li>人材募集にあたっては 60 歳以上向け、女性向け、氷河期世代向け、障がい者向けなど 16 種ほどの勤務体系を準備している。</li> </ul> <p><b>【成果】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>多彩な勤務体系により、若い人や女性の応募者増加につながっている。</li> <li>さらに、採用女性の相談担当者を置き、採用女性の定着を図っている。</li> </ul>	
出典	働きやすい職場認証制度 認証事業者取り組み事例（一般財団法人 日本海事協会） p26～27	

対策名称	No.3 従業員の意見を踏まえた働きやすい職場環境の構築
実施地域	鳥取県
対策分類	<input checked="" type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input checked="" type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input type="checkbox"/> 5. 業界の PR
対象事業	<input type="checkbox"/> 旅客船事業 <input checked="" type="checkbox"/> 公共交通事業 ( <input type="checkbox"/> 鉄道、 <input checked="" type="checkbox"/> バス、 <input type="checkbox"/> タクシー         ) <input type="checkbox"/> その他事業
実施主体	バス事業者 (従業員 31~50 人、車両 10 台以下)
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・より風通しの良い職場環境を構築するため、職場環境改善に関するアンケートなどを実施し、ドライバー・事務員全員が肉体的・精神的に元気よく働けるよう、女性休憩室の設置、タイムカードからタブレット端末やスマートフォンに切り替えるデジタル化により労務管理の簡素化を行った。</li> </ul> <p><b>【成果】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年間事故件数「ゼロ」の達成。</li> <li>・ドライバーの定着率の大幅な向上。</li> </ul> 
出典	働きやすい職場認証制度 認証事業者取り組み事例 (一般財団法人 日本海事協会) p8~9

## (2) 採用活動の工夫改善事例

対策名称	No.4 行政の UI ターン促進活動と連携した乗組員の確保
実施地域	佐賀県唐津市 (定期船「ニューたかしま」)
対策分類	<input type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input checked="" type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input type="checkbox"/> 5. 業界の PR
事業分類	<input checked="" type="checkbox"/> 旅客船事業 <input type="checkbox"/> 公共交通事業 ( <input type="checkbox"/> 鉄道、 <input type="checkbox"/> バス、 <input type="checkbox"/> タクシー         ) <input type="checkbox"/> その他事業
実施主体	唐津市移住定住・交通政策課、佐賀県庁移住支援室、ふるさと回帰支援センター (東京)、佐賀玄海漁業協同組合
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「さが暮らしセミナーVol.10 SIMPLE LIFE 唐津」令和3年12月の中で、島に移住し島民の足となる定期船を支える乗組員を募集。</li> </ul> <p>○島ならではのお仕事について 唐津の本土側と高島を結ぶ定期船「ニューたかしま」の乗組員を募集しています。本土と高島を一日6往復しているニューたかしまは、島民のくらしの足を支える大事なお仕事です。船の運転免許を取得する支援がありますので、免許を持っていない方でも応募いただけます。</p>  <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・行政の取組と協働することで、費用負担を軽減しながら活動を行っている。</li> </ul>
出典	四国地方における地域交通の人手不足の現状と対策に関する調査報告書【概要版】② サガスマイル HP ( <a href="https://www.sagasmile.com/event/archives/65">https://www.sagasmile.com/event/archives/65</a> )


対策名称	No.5 自社資源を活用した就職体験イベント
実施地域	香川県高松市（ことでん）
対策分類	<input type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input checked="" type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input type="checkbox"/> 5. 業界の PR
対象事業	<input type="checkbox"/> 旅客船事業 <input checked="" type="checkbox"/> 公共交通事業（ <input checked="" type="checkbox"/> 鉄道、 <input type="checkbox"/> バス、 <input type="checkbox"/> タクシー） <input type="checkbox"/> その他事業
実施主体	高松琴平電気鉄道株式会社
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>就活サイト系等のブースでの合同説明会形式だと、実際の就業イメージが伝わりにくく多額の費用もかかることから、自社の車両を使った車内放送やドアの開閉体験、運転台見学などの就職体験イベント（運転士、車掌、工務係の先輩社員と対談できる機会も設定）を実施。</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>直接採用に繋がりやすい取組を事業者自らが率先して取り組んでいる。</li> </ul>
出典	<p>四国地方における地域交通の人手不足の現状と対策に関する調査報告書【概要版】⑦</p> <p>ことでんホームページ （<a href="https://www.kotoden.co.jp/publichtm/kotoden/new/2024/syokubataiken20240127/index.html">https://www.kotoden.co.jp/publichtm/kotoden/new/2024/syokubataiken20240127/index.html</a>）</p>



対策名称	No.6 インターンシップを通じた新卒大学生・高校生の雇用促進
実施地域	長野県（トラック事業者）
対策分類	<input type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input checked="" type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input type="checkbox"/> 5. 業界の PR
対象事業	<input type="checkbox"/> 旅客船事業 <input type="checkbox"/> 公共交通事業（ <input type="checkbox"/> 鉄道、 <input type="checkbox"/> バス、 <input type="checkbox"/> タクシー） <input checked="" type="checkbox"/> その他事業
実施主体	トラック事業者（従業員：301人以上、車両：101～300台）
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>大学生のインターンシップ（1, 2, 5日の3バージョン）、または高校生の職場見学の受入を行うことで、トラックドライバーの魅力を紹介し、慢性的なドライバー不足の問題を改善する取組を実施している。</li> <li>自治体が進めるインターンシップの学生募集に賛同し、自治体のHP上に掲載。地元大学では当社のインターンシップに参加すると単位認定される取組を開始。</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>インターンシップの参加者は100%、物流業界へ就職している。</li> </ul>
出典	働きやすい職場認証制度 認証事業者取り組み事例（一般財団法人 日本海事協会） p22～23



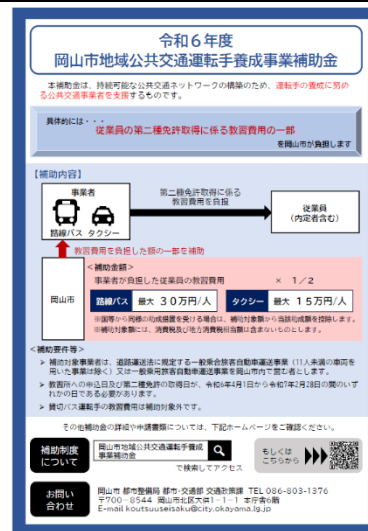


対策名称	No.7 運輸のお仕事魅力発見バスツアー
実施地域	愛媛県
対策分類	<input type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input checked="" type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input type="checkbox"/> 5. 業界の PR
対象事業	<input checked="" type="checkbox"/> 旅客船事業 <input checked="" type="checkbox"/> 公共交通事業（ <input checked="" type="checkbox"/> 鉄道、 <input checked="" type="checkbox"/> バス、 <input type="checkbox"/> タクシー） <input checked="" type="checkbox"/> その他事業
実施主体	愛媛県
取組内容	<p>【概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>県内のトラック、バス、鉄道、旅客船の各業務現場を巡り、実際に働く人の経験談を聞ける職場見学バスツアーを開催。</li> <li>定員 30 名に対し毎回 20 名以上の参加があり、参加者は高校生や大学生や 20 代中盤が多い。</li> </ul> <p>【ポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>実際の就業現場に行ってみることができ、求職者にとってイメージが掴みやすい。</li> </ul> 
出典	四国地方における地域交通の人手不足の現状と対策に関する調査報告書【概要版】④ Logistics Today ホームページ ( <a href="https://www.logi-today.com/398681">https://www.logi-today.com/398681</a> )

対策名称	No.8 沖縄県交通事業者運転手等確保支援事業補助金
実施地域	沖縄県
対策分類	<input type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input checked="" type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input type="checkbox"/> 5. 業界の PR
対象事業	<input checked="" type="checkbox"/> 旅客船事業 <input checked="" type="checkbox"/> 公共交通事業（ <input type="checkbox"/> 鉄道、 <input checked="" type="checkbox"/> バス、 <input checked="" type="checkbox"/> タクシー） <input checked="" type="checkbox"/> その他事業
実施主体	沖縄県
取組内容	<p>【概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>県民のライフラインである交通の確保・維持が更に厳しい状況となっていることから、交通事業者の人材確保の取り組みを支援し、県内交通の確保・維持を図ることを目的として、下記の事業への補助を行う。</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>①人材確保推進事業：求人誌を発行する事業者に対する広告宣伝費、就職説明会、乗車イベント等の開催を案内する情報発信に必要な印刷製本費、広告宣伝費等、人材採用に係る助言等を依頼する外部専門家に対する謝金等</li> <li>②人材発掘支援事業：交通事業者の PR の取組に必要な会場借用料、車両使用料、交通費、人件費等</li> <li>③資格取得支援事業：交通事業者等の資格取得に繋がる取組を実施する事業</li> </ol> <p>【ポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>申請は先着順とし、予算がなくなり次第、申請の受付を終了。</li> </ul>
出典	沖縄県ホームページ



対策名称	No.9 岡山市地域公共交通運転手養成事業補助金
実施地域	岡山県岡山市
対策分類	<input type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input checked="" type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input type="checkbox"/> 5. 業界の PR
対象事業	<input checked="" type="checkbox"/> 旅客船事業 <input checked="" type="checkbox"/> 公共交通事業（ <input checked="" type="checkbox"/> 鉄道、 <input checked="" type="checkbox"/> バス、 <input checked="" type="checkbox"/> タクシー） <input type="checkbox"/> その他事業
実施主体	岡山市
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>岡山市では、持続可能な公共交通ネットワークの構築のため、運転手の養成に努める公共交通事業者を支援している。</li> <li>具体的には、従業員の第二種免許取得に係る教習費用を事業者が負担する場合、その一部を岡山市が補助する。</li> <li>同じ HP 上で、運転手を募集している市内の公共交通事業者の紹介している。</li> <li>補助金額：補助対象経費に 1/2 を乗じて得た額。大型二種免許の場合は 30 万円/人、普通二種免許の場合は 15 万円/人を補助上限額とする。</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>継続的に実施中。</li> </ul>
出典	岡山市ホームページ <a href="https://www.city.okayama.jp/0000053803.html">https://www.city.okayama.jp/0000053803.html</a>




### (3) 離職防止の改善事例

対策名称	No.10 信頼関係重視した早期離職の防止
実施地域	埼玉県（トラック）
対策分類	<input type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input checked="" type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input type="checkbox"/> 5. 業界の PR
対象事業	<input type="checkbox"/> 旅客船事業 <input type="checkbox"/> 公共交通事業（ <input type="checkbox"/> 鉄道、 <input type="checkbox"/> バス、 <input type="checkbox"/> タクシー） <input checked="" type="checkbox"/> その他事業
実施主体	トラック事業者（従業員：101～300人、車両：101～300台）
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>退職者へのアンケートを実施したところ「寂しい、相談相手がいない、会社になじめない」という声があり、「孤独感」が退職の大きな要因の一つとなっていることが分かった。</li> <li>新人一人ひとりにベテラン先輩社員が一对一で指導する独自の制度を導入し、社内でもより早く人間関係および信頼関係が構築できるようにしている。</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本制度の導入により、社員の定着率が向上した。社員の習熟度が高まり、効率化が図れ、結果として労働時間の短縮にもつながっている。</li> </ul>
出典	働きやすい職場認証制度 認証事業者取り組み事例（一般財団法人 日本海事協会）p42～43



(4) 離島航路の存続対策事例

対策名称	No.11 ふるさと納税を活用した離島航路支援
実施地域	新潟県粟島浦村（粟島汽船株式会社）
対策分類	<input type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input checked="" type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input type="checkbox"/> 5. 業界の PR
対象事業	<input checked="" type="checkbox"/> 旅客船事業 <input type="checkbox"/> 公共交通事業（ <input type="checkbox"/> 鉄道、 <input type="checkbox"/> バス、 <input type="checkbox"/> タクシー） <input type="checkbox"/> その他事業
実施主体	新潟県粟島浦村
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>約 350 人が暮らす粟島は、粟島汽船株式会社が運航する高速船（所要時間 55 分）とフェリー（同 90 分）が島と新潟県本土の村上市を結んでいる。</li> <li>新型コロナウイルス感染症が全国的に流行するなか、島へ渡る観光客が激減。粟島航路が経営危機に陥り、航路存続が危ぶまれた。粟島浦村は、ふるさと納税によるガバメント・クラウドファンディングを立ち上げ、人や物資を運び、島の暮らしと基幹産業を支える航路を守るチャレンジを開始した。</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>粟島航路の存続。</li> <li>ふるさと納税「粟島汽船 1 日船長ご招待」、「粟島航路フェリーニューあわしま乗船チケット（往復大人 1 名）」を実施中。</li> </ul> 
出典	NPO 法人 離島経済新聞社ホームページ、 <a href="https://ritokey.com/kurashi/20425">https://ritokey.com/kurashi/20425</a> ふるさと納税ガイド <a href="https://furu-sato.com/niigata/586">https://furu-sato.com/niigata/586</a>

対策名称	No.12 離島航路の民間から公営への経営移管
実施地域	大分県津久見市（保戸島航路）
対策分類	<input type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input checked="" type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input type="checkbox"/> 5. 業界の PR
対象事業	<input checked="" type="checkbox"/> 旅客船事業 <input type="checkbox"/> 公共交通事業（ <input type="checkbox"/> 鉄道、 <input type="checkbox"/> バス、 <input type="checkbox"/> タクシー） <input type="checkbox"/> その他事業
実施主体	大分県津久見市
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>保戸島航路の民間事業者は、運航管理者及び職員・船員の高齢化により事業撤退を表明した。撤退表明後、津久見市が事業者公募を行ったが、申し込みがなかったことから、津久見市が事業主体となり、今まで運航していた民間事業者に運航委託し、津久見市営として 2022 年 10 月から運航開始した。</li> <li>経営移管後は、減便、運航ダイヤの改正が行われるとともに、始発地が保戸島から本土側の津久見港に変更された。</li> </ul> <p><b>【成果】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現在も保戸島航路は、運航継続中。</li> </ul>
出典	『地域共創学会誌』 vol. 10. 89-100, 2023 【論説】 民間事業者が撤退した離島航路事業の公営への経営移管について-大分県津久見市保戸島航路を対象として-行平真也

対策名称	No.13 離島航路の公営から民営への経営移管
実施地域	香川県・観音寺市（伊吹観音寺航路）
対策分類	<input type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input checked="" type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input type="checkbox"/> 5. 業界の PR
対象事業	<input checked="" type="checkbox"/> 旅客船事業 <input type="checkbox"/> 公共交通事業（ <input type="checkbox"/> 鉄道、 <input type="checkbox"/> バス、 <input type="checkbox"/> タクシー） <input type="checkbox"/> その他事業
実施主体	旅客船事業者
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・観音寺港と伊吹島をつなぐ航路は、これまで観音寺市が1日4往復で船を運航し、2020年度は延べ8万7000人を運んでいたが、航路の維持は年々難しくなった（船長等の急な離職等により、船員の確保が難しい状況など）。</li> <li>・このため、観音寺市は民営化を検討し、「プロポーザル方式」での選考などを経て、貨物輸送などを行う「真鍋海運」が事業者に決定し、2021年10月に民営化された。</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、1日5往復で、伊吹観音寺航路の運航を継続。</li> </ul>
出典	<a href="https://news.ksb.co.jp/article/14451860">https://news.ksb.co.jp/article/14451860</a> KSB 瀬戸内海放送ホームページ



対策名称	No.14 地域おこし協力隊としての船長候補募集
実施地域	滋賀県近江八幡市
対策分類	<input type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input checked="" type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input type="checkbox"/> 5. 業界の PR
対象事業	<input checked="" type="checkbox"/> 旅客船事業 <input type="checkbox"/> 公共交通事業（ <input type="checkbox"/> 鉄道、 <input type="checkbox"/> バス、 <input type="checkbox"/> タクシー） <input type="checkbox"/> その他事業
実施主体	近江八幡市 沖島通船（自治会が運航）
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・琵琶湖にある同市の有人島・沖島と対岸を結ぶ定期船の船長候補となる「地域おこし協力隊」（沖島に住んで活動する隊員2人）を自ら船長や乗務員となって定期船「おきしま通船」を運航する人材として募集。</li> <li>・現在の船長は50～60歳代の3人。来年（2025年）、定年を迎える船長がいるなど人員確保を迫られており、市が支援に乗り出した。</li> <li>・今後に備えて、さらなる船長候補の確保や通船の利用促進、沖島への移住を呼びかける情報発信や活動にも取り組む。</li> </ul>
出典	読売新聞オンライン（2024年11月13日） <a href="https://www.yomiuri.co.jp/national/20241113-OYT1T50015/">https://www.yomiuri.co.jp/national/20241113-OYT1T50015/</a>



対策名称	No.15 母港の本土移転による船員採用の円滑化
実施地域	山口県光市
対策分類	<input type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input checked="" type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input type="checkbox"/> 5. 業界の PR
対象事業	<input checked="" type="checkbox"/> 旅客船事業 <input type="checkbox"/> 公共交通事業（ <input type="checkbox"/> 鉄道、 <input type="checkbox"/> バス、 <input type="checkbox"/> タクシー） <input type="checkbox"/> その他事業
実施主体	山口県光市 牛島海運（社長・光市長）
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>山口県光市の離島、牛島と本土側の室積港を結ぶ牛島航路「うしま丸」のダイヤが10月1日から改正される。うしま丸の母港も牛島から室積港に変更し、これまで船員は牛島に下宿しなければならなかった条件を解いて、新しい船員の採用の円滑化に努めていく。</li> <li>島内に船員として働ける人がいない中、島内への居住条件が船員採用のネックとなっており、牛島海運はこれを解決するために母港を本土側の室積港に移すことにした。</li> </ul>
出典	<p>日刊新周南 電子版（2022年05月30日）  <a href="https://www.shinshunan.co.jp/news/politics/hikari/202205/014388.html#:~:text=%E5%B1%B1%E5%8F%A3%E7%9C%8C%E5%85%89%E5%B8%82%E3%81%AE,%E5%8C%96%E3%81%AB%E5%8A%AA%E3%82%81%E3%81%A6%E3%81%84%E3%81%8F%E3%80%82">https://www.shinshunan.co.jp/news/politics/hikari/202205/014388.html#:~:text=%E5%B1%B1%E5%8F%A3%E7%9C%8C%E5%85%89%E5%B8%82%E3%81%AE,%E5%8C%96%E3%81%AB%E5%8A%AA%E3%82%81%E3%81%A6%E3%81%84%E3%81%8F%E3%80%82</a></p>



#### (5) 業界の PR 事例

対策名称	No.16 魅力発信のためのパンフレット、DVD の作成
実施地域	愛媛県
対策分類	<input type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input checked="" type="checkbox"/> 5. 業界の PR
対象事業	<input checked="" type="checkbox"/> 旅客船事業 <input checked="" type="checkbox"/> 公共交通事業（ <input checked="" type="checkbox"/> 鉄道、 <input checked="" type="checkbox"/> バス、 <input checked="" type="checkbox"/> タクシー） <input type="checkbox"/> その他事業
実施主体	愛媛県
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>運輸業界で働く人々の1日をクローズアップし、働き甲斐にスポットを当ててスタイリッシュにまとめたパンフレットやDVDを作成。</li> <li>県内の学校等に配布するほか、現地説明会や四国運輸局の公共交通キャンペーン等で設置、配布している。</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>魅力や個人の働き甲斐や人生観をまとめることで、業界のイメージアップに貢献している。</li> </ul>
出典	四国地方における地域交通の人手不足の現状と対策に関する調査報告書【概要版】⑮



対策名称	No.17 京都市公共交通担い手確保広報
実施地域	京都市
対策分類	<input type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input checked="" type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input checked="" type="checkbox"/> 5. 業界の PR
対象事業	<input type="checkbox"/> 旅客船事業 <input checked="" type="checkbox"/> 公共交通事業 ( <input type="checkbox"/> 鉄道、 <input checked="" type="checkbox"/> バス、 <input checked="" type="checkbox"/> タクシー ) <input type="checkbox"/> その他事業
実施主体	京都市
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>京都市では、公共交通の担い手不足解消のため、路線バス・タクシー乗務員のイメージアップと求職喚起を図る PR を実施した。</li> <li>路線バス・タクシー運転手の魅力を発信するため、「#もしもあの時、バス・タクシーがなかったらキャンペーン」を行い、応募のあったエピソードを基に採用に関する PR 資料を作成した。</li> <li>この広報に合わせて、京都市内を運行する各交通事業者の採用情報も掲載している。</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一般の人を巻き込んだ取組。</li> </ul>
出典	京都市ホームページ <a href="https://www.city.kyoto.lg.jp/tokei/page/0000323906.html">https://www.city.kyoto.lg.jp/tokei/page/0000323906.html</a>



対策名称	No.18 映画「つぎとまります」の上映
実施地域	全国
対策分類	<input type="checkbox"/> 1. 雇用・労働環境の改善 <input type="checkbox"/> 2. 採用活動の工夫改善 <input type="checkbox"/> 3. 離職防止の改善 <input type="checkbox"/> 4. 離島航路の存続対策 <input checked="" type="checkbox"/> 5. 業界の PR
対象事業	<input type="checkbox"/> 旅客船事業 <input checked="" type="checkbox"/> 公共交通事業 ( <input type="checkbox"/> 鉄道、 <input checked="" type="checkbox"/> バス、 <input type="checkbox"/> タクシー ) <input type="checkbox"/> その他事業
実施主体	
取組内容	<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>バス運転士の不足により全国的にバス路線の維持が難しくなっている中、映画「つぎとまります」はバス運転士という職業を多くの方々に知ってもらおうきっかけとなる映画である。</li> <li>作品には、舞台となった地域のバス会社だけでなくバス業界全体の思いが込められており、バス会社や地域の協力を得てリアリティを表現している。</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>京都シネマ上映 (9/13~11/28) 77日間ロングラン上映。</li> <li>2024 全国 7 箇所上映。2025 広島・横川シネマ決定。など</li> </ul>
出典	映画「つぎとまります」ホームページ <a href="http://www.a-nicola.com/movie/">http://www.a-nicola.com/movie/</a>



#### 4.3 他地域等の人材不足対策の活用可能性

事例調査で示した人手不足対策については、今後の管内旅客船事業者への人手不足対策の参考となる事例である。各事例の海運業界への展開可能性を検討し、下表に整理した。

##### < 他地域等の人手不足対策事例の活用可能性 >

No.	事例名称【対象事業】	海運業界への展開可能性
<b>(1) 雇用・労働環境の改善事例</b>		
No.1	女性ドライバーの雇用促進 【他モード交通事業者（タクシー）】	・女性船員の雇用促進に活用可能
No.2	多様な勤務シフトの導入 【他モード交通事業者（タクシー）】	・離島航路や陸員勤務に活用可能
No.3	従業員の意見を踏まえた働きやすい職場環境の構築 【他モード交通事業者（バス）】	・海運業界全体で活用可能
<b>(2) 採用活動の工夫改善</b>		
No.4	行政の UI ターン促進活動と連携した乗組員の確保 【旅客船事業者】	・本地域でも活用可能
No.5	自社資源を活用した就職体験イベント 【他モード交通事業者（鉄道）】	・海運業界全体で活用可能 (船舶の活用など)
No.6	インターンシップを通じた新卒大学生・高校生の雇用促進【その他事業】	・海運業界全体で活用可能
No.7	運輸のお仕事魅力発見バスツアー 【旅客船事業者・他モード交通事業者】	・海運業界全体で活用可能
No.8	沖縄県交通事業者運転手等確保支援事業補助金 【旅客船事業者・他モード交通事業者】	・本地域でも活用可能
No.9	岡山市地域公共交通運転手養成事業補助金 【旅客船事業者・他モード交通事業者】	・本地域でも活用可能
<b>(3) 離職防止の改善</b>		
再掲 No.2	多様な勤務シフトの導入 【他モード交通事業者（タクシー）】	・離島航路や陸員勤務に活用可能
再掲 No.3	従業員の意見を踏まえた働きやすい職場環境の構築 【他モード交通事業者（バス）】	・海運業界全体で活用可能
No.10	信頼関係重視した早期離職の防止 【その他事業】	・海運業界全体で活用可能
<b>(4) 離島航路の存続対策事例</b>		
No.11	ふるさと納税を活用した離島航路支援 【旅客船事業者】	・本地域でも活用可能
No.12	離島航路の民間から公営への経営移管 【旅客船事業者】	・本地域でも活用可能
No.13	離島航路の公営から民営への経営移管 【旅客船事業者】	—
No.14	地域おこし協力隊としての船長候補募集 【旅客船事業者】	・本地域でも活用可能
No.15	母港の本土移転による船員採用の円滑化 【旅客船事業者】	・本地域でも活用可能
<b>(5) 業界の PR 事例</b>		
No.16	魅力発信のためのパンフレット、DVD の作成 【旅客船事業者・他モード交通事業者】	・海運業界全体で活用可能
No.17	京都市公共交通担い手確保広報 【他モード交通事業者（バス、タクシー）】	・海運業界全体で活用可能
No.18	映画「つぎとまります」の上映 【他モード交通事業者（バス）】	・海運業界全体で活用可能

## 5. 調査結果のまとめと今後の課題

### 5.1 各調査結果のまとめ

#### (1) 船員教育機関へのヒアリング調査

設問別に整理すると、次の傾向が伺える。

設問	回答の概要
設問① 教育機関の概要	<b>【募集定員・応募者数】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・近年の募集定員は、各学校とも変化はないが、応募者数は全体として倍率は低下傾向。入学者数は、ほぼ募集定員と同数だが、水産系高校などでは定員割れも生じる。</li> <li>・3級海技士の取得資格が得られる商船系大学・商船高専と、4級海技士以下の取得資格となる海技短大・海技学校・水産系高校では、就職先の選択などで違いが生じている。</li> </ul>
設問② 卒業生の就職状況の概要	<b>【卒業生の就職先】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・商船系大学では、3級海技士の取得資格を活かして外航貨物船への就職割合が多い。</li> <li>・商船高専では、外航貨物船もあるが内航貨物船の方が多い。</li> <li>・海技短大・海技学校・水産系高校では、内航貨物船が多い。</li> <li>・フェリー・旅客船への就職は、いずれの学校も1割程度。</li> </ul> <b>【求人状況】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・いわゆる「売り手市場」で、学校の違いによる大きな違いはない。</li> </ul> <b>【就職支援の取り組み】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ほとんどの学校で、就職のミスマッチを防ぐため、早期から就職ガイダンス、海技者セミナー、会社訪問、船舶見学、インターンシップなどへの参加を奨励。</li> </ul>
設問③ 学生の就職先に対する意識	<b>【就職先の優先順位】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・商船系大学・商船高専では、外航貨物船を目指すため、外航貨物船の優先順位が高い。</li> <li>・海技短大・海技学校・水産系高校では、内航貨物船が1番。一般旅客船は2~3番目となる。</li> </ul> <b>【選定時の優先順位】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・邦船三社を目指す商船系大学では、船種・トン数を重視。</li> <li>・多くの学校では、近年は給与額よりも労働環境や労働条件を重視する傾向が強い。</li> </ul> <b>【重視する情報源】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校による多少の違いはあるものの、学生は複数の情報源を活用して就職先を検討。</li> <li>・商船高専や商船系大学では、在学期間が長く、卒業生とのつながりがあるため、「過去の卒業生からの情報」を重視している。</li> </ul>

設問	回答の概要
設問④ 学生の就職先確保の取組	<b>【学校が実施する取組】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各学校とも就職担当教員と企業の人事担当者との面談や、海事団体との意見交換会への参加などを実施。</li> <li>・海技短大・海技学校・水産系高校では、求人票の提出がない会社に連絡し、求人票提出の依頼などを実施。</li> <li>・学生に対しては、海技者セミナー、会社訪問、インターンシップへの参加などを奨励。</li> <li>・商船系大学・商船高専では、さらに上級海技免状の取得を奨励。</li> </ul> <b>【企業が実施する取組】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各学校とも、会社説明会の開催、インターンシップ、海技者セミナー、SNS による情報発信などは、学生に現場を知ってもらうことが出来る取組であると評価。</li> </ul>
設問⑤ 卒業生の離職・転職状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各学校とも、卒業生の離職・転職状況の記録や把握活動は実施していない。卒業後の状況は、卒業生からの伝聞等により個別の事例を知る程度。</li> <li>・転職は、海上職から海上職への転職が比較的多く、離職・転職の理由は、人間関係の問題、パワハラ、乗船期間の長さなどが多い。</li> </ul>
設問⑥ 卒業生の離職防止対策	<b>【学校での離職防止の取組】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各学校では、ミスマッチを防ぐために、現場を知るための会社訪問、船舶の見学、インターンシップへの参加を推奨。</li> </ul> <b>【企業での離職防止の取組】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各学校とも、各企業でのハラスメント対策、乗船期間の短縮、陸上職員と海上職員のコミュニケーション、相談窓口の設置、乗船前の新人教育の実施、労働環境の改善などを評価。</li> </ul>
性別に起因する特徴的な事柄	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各学校とも、「近年は男女の差が少なくなっているが、女子学生が就職可能な会社は限られる。」と認識。</li> <li>・海技短大・海技学校・水産系高校では、女子学生には就職先を早めに意識させる指導、女子受入についての学校側から問い合わせ、会社に女子学生が優秀であることの説明などを実施。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○旅客船事業における人手不足解消等に向けた提案・助言等               <ul style="list-style-type: none"> <li>・旅客船事業について、小・中・高校生や一般の人への積極的なアピール</li> <li>・旅客船事業のメリット、デメリットの提示・伝達</li> <li>・ハラスメントの防止、労働条件の改善などの実施</li> </ul> </li> <li>○国・自治体への要望事項               <ul style="list-style-type: none"> <li>・海運業界全体の状態を一般の人に知ってもらう取組の実施</li> <li>・船員教育機関入学前の海運業界を目指す人材の発掘や動機付けの実施</li> <li>・旅客船事業のファシリテーターとして船員の認知度向上の取組実施（小中学校の職業体験、見学会など）</li> </ul> </li> </ul>



## (2) 旅客船事業者等へのアンケート調査

設問別に整理すると、次の傾向が伺える。

なお、バス事業者にあつては、船員を「運転手」と読み替えるものとする。

### 【船員の人数、採用・離職状況等】

#### ①人数・年齢

分類	船員数	性別	年齢
生活航路 (離島航路)	5~11人 平均8人	男性100%	20代以下11%、30~50代76%、 60代以上13%
生活航路 (一般定期船)	13~19人 平均16人	男性81% 女性19%	20代以下31%、30~50代66%、 60代以上3%
生活航路 (中長距離フェリー)	16~333人 平均119人	男性98% 女性2%	20代以下28%、30~50代68%、 60代以上4%
観光航路	2~64人 平均17人	男性81% 女性19%	20代以下5%、30~50代81%、 60代以上15%
バス	2~89人 平均46人	男性100%	20代以下1%、30~50代86%、 60代以上13%

#### ②求人

分類	求人方法	資格条件
生活航路 (離島航路)	①縁故採用 ②その他 ③求人サイト等	・求める：5社 ・求めない：0社
生活航路 (一般定期船)	①ハローワーク ②求人サイト等・縁故採用・その他	・求める：2社 ・求めない：0社
生活航路 (中長距離フェリー)	①自社HP・縁故採用 ②ハローワーク・求人サイト等	・求める：4社 ・求めない：1社
観光航路	①自社HP・縁故採用 ②ハローワーク ③求人サイト等	・求める：5社 ・求めない：1社
バス	①ハローワーク ②自社HP・縁故採用	・求める：2社 ・求めない：0社

#### ③採用

分類	採用
生活航路 (離島航路)	①中途採用(他社船員) → ①縁故採用 ②求人サイト等 ②新卒採用(海技免状等あり) → ①縁故採用 ②求人サイト等 ③学校
生活航路 (一般定期船)	①中途採用(他社船員) → ①ハローワーク ②求人サイト等 ②新卒採用(海技免状等あり) → ①学校
生活航路 (中長距離フェリー)	①新卒採用(海技免状等あり) → ①学校 ②縁故採用 ②中途採用(他社船員) → ①自社ホームページ 中途採用(船員以外) → ②求人サイト等・縁故採用
観光航路	①中途採用(他社船員) → ①自社HP ②縁故採用 ②新卒採用(海技免状等あり) → ①縁故採用・求人サイト等・自社HP
バス	①中途採用(他社船員) → ①ハローワーク

#### ④退職

分類	人数	理由
生活航路 (離島航路)	①30～50代 ②60代以上	①人間関係 ②賃金 ③その他
生活航路 (一般定期船)	①20代以下 ②30～50代	①ライフスタイルの変化 ②人間関係 ③その他
生活航路 (中長距離フェリー)	①20代以下 ②30～50代	①人間関係 ②入社前後のギャップ ③ライフスタイルの変化
観光航路	①30～50代 ②20代以下、③60代以上	①人間関係 ①賃金 ③入社前後の ギャップ・ライフスタイルの変化
バス	①30～50代 ②60代以上	①人間関係 ②労働時間の長さ ③その他

#### 【船員の人材確保に関する取組等】

##### ⑤キャリアアップ支援

分類	新卒採用者	中途採用者
生活航路 (離島航路)	支援制度あり：60% 効果あり：30%、不明：67%	支援制度あり：60% 効果あり：0%、不明：100%
生活航路 (一般定期船)	支援制度あり：100% 効果あり：100%、不明：—	支援制度あり：50% 効果あり：50%、不明：—
生活航路 (中長距離フェリー)	支援制度あり：20% 効果あり：100%、不明：—	支援制度あり：20% 効果あり：—、不明：100%
観光航路	支援制度あり：33% 効果あり：50%、不明：50%	支援制度あり：33% 効果あり：50%、不明：50%
バス	支援制度あり：50% 効果あり：0%、不明：—	支援制度あり：0% 効果あり：—、不明：—

##### ⑥船員確保の取組

分類	現在の取組
生活航路 (離島航路)	①賃上げ ②陸上と船員の対話・福利厚生の充実 ③労働時間短縮
生活航路 (一般定期船)	①賃上げ ②労働時間短縮・学校訪問・会社訪問受入・海技者セミナー出展・陸上と船員の対話・福利厚生 of 充実 ③は省略
生活航路 (中長距離フェリー)	①インターンシップ・会社訪問受入 ②学校訪問・海技者セミナー出展・陸上と船員の対話 ③は省略
観光航路	①賃上げ ②会社訪問受入 ③労働時間短縮・学校訪問・海技者セミナー出展
バス	①賃上げ ②特に取り組んでいない

【船員の人手不足の状況等】

⑦船員の人手不足の状況

分類	不足状況	原因	事業への影響
生活航路 (離島航路)	不足：60% 適切：40%	①応募がない ②賃金・労働時間・休日勤務	生じる：33% 生じない：67%
生活航路 (一般定期船)	不足：0% 適切：100%	—	—
生活航路 (中長距離フェリー)	不足：40% 適切：60%	①労働時間 ②その他	生じる：50% 生じない：50%
観光航路	不足：67% 適切：33%	①賃金 ②応募がない ③労働時間・その他	生じる：100% 生じない：0%
バス	不足：100% 適切：0%	①休日勤務 ②労働時間	生じる：100% 生じない：0%

⑧陸員・事務員の人手不足の状況

分類	陸員・事務員の人手不足の状況
生活航路 (離島航路)	・どの事業者も、陸員の高齢化と島内の人口減少の影響で要員の確保が難しい。
生活航路 (一般定期船)	・陸員の多くが65歳以上で、今後の人手不足が予想される。シルバー人材センターに依頼しても人材を得ることが出来ない。
生活航路 (中長距離フェリー)	・人員は充足しているが、平均年齢が高いため若い社員の採用が必要。パートの募集に応募者が少ない。
観光航路	・陸員・事務員の募集团体との契約費用が高い。条件に見合った人材からの応募がない。陸員は労働時間が長く定着率が悪い。
バス	・事務員の人手不足は、特に生じていない。

【その他】

⑨行政等の取組

分類	海技者セミナー、インターンシップに関する要望
生活航路 (離島航路)	・各社とも特になし。
生活航路 (一般定期船)	・海技者セミナーは、神戸運輸監理部管内での開催時期の多様化、開催場所の拡大を図ることで、より多くの学生が参加できるのではないかと。
生活航路 (中長距離フェリー)	・海技者セミナーは、神戸運輸監理部管内で年2回の開催（就職活動前の12月頃に開催）を要望。 ・インターンシップは、参加学生への交通費の補助、多客期外の実施を要望。
観光航路	・海技者セミナーは、神戸で実施するならば、練習船が係留している岸壁近くが好ましい。
バス	・—

⑩行政への要望事項

分類	要望事項
生活航路 (離島航路)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・離島航路の事業継続のため、県や市が運営する仕組み（船舶を自治体が所有）だと助かる。</li> <li>・法律による運航要件が厳しくなると、行政の各種支援がないと経営が難しくなる。</li> <li>・その他海技士国家試験について要望あり。</li> </ul>
生活航路 (一般定期船)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・海技短大に対して、学生への支援強化等の要望あり。</li> </ul>
生活航路 (中長距離フェリー)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学生時代から団体行動を重んじる教育制度を構築してほしい。</li> <li>・小学中学高校生の時点で船員という海事系職業に興味を持ってもらえるようなイベント・PRを行ってほしい。</li> </ul>
観光航路	<ul style="list-style-type: none"> <li>・船員教育機関の予算確保や教職員の待遇改善、その他補助金等について要望あり。</li> </ul>
バス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規にバス運転手を採用した際に、国からバックアップ（補助金など）があると助かる。</li> </ul>

### (3) 他地域等の人手不足対策の事例調査

対策・課題別に事例内容を整理すると、次の傾向が伺える。

#### ①雇用・労働環境の改善

取組	取組の概要
○女性の雇用促進のための労働環境改善(事例No.1、No.2、No.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内保育所の設置(運営は外部委託)</li> <li>・多様な勤務時間の設定</li> <li>・女子更衣室の設置(近隣マンション借上げ、シャワー等完備)</li> <li>・女性休憩室の設置</li> <li>・採用女性の相談担当者の設置による定着化</li> </ul>
○多彩な勤務シフト制の導入(事例No.2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日勤専属、夜勤専属、隔日勤務、介護家族のいる社員用勤務形態などの多様なシフト制を導入</li> <li>・人材募集では60歳以上向け、女性向け、氷河期世代向け、障がい者向けなど16種ほどの勤務体系を準備</li> </ul>
○従業員の意見を踏まえた働きやすい職場環境の構築(事例No.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場環境改善に関するアンケートなどの実施</li> <li>・労務管理の簡素化(デジタル化:タイムカードからタブレット端末やスマートフォンへの切り替え)</li> </ul>

#### ②採用活動の工夫改善

取組	取組の概要
○行政との連携による募集活動の実施(事例No.4、No.9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政のUIターン促進活動(離島への移住促進)と連携した定期船を支える乗組員の募集活動の実施(乗組員募集の費用負担の軽減)</li> <li>・行政のHP上で運転手を募集している公共交通事業者を紹介</li> </ul>
○自社資源を活用した就職体験イベントの実施(事例No.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自社資源(鉄道車両)を用いた車内放送やドアの開閉体験、運転台見学などの就職体験イベントの実施</li> <li>・併せて、運転手、車掌、工務係の先輩社員と対談機会を設定</li> </ul>
○インターンシップ実施による雇用促進(事例No.6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インターンシップによる職種の魅力の紹介</li> <li>・自治体のインターンシップの学生募集と連携したPR(自治体のHP上への掲載)</li> <li>・地元大学におけるインターンシップ参加の単位認定化の取組</li> </ul>
○行政による職場見学バスツアーの開催(事例No.7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トラック、バス、鉄道、旅客船の各業務現場を巡り、現役職員の経験談を聞く職場見学バスツアーの開催(県が実施主体)</li> </ul>
○行政の運転手確保のための補助金(事例No.8、No.9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・交通事業者の人材確保の取組(人材確保活動費、資格取得費など)に対する補助制度の実施(沖縄県)</li> <li>・従業員の第二種免許取得に対する事業者負担の一部を補助する制度の実施(岡山市)</li> </ul>

### ③離職防止の改善

取組	取組の概要
<b>【再掲】</b> ○多彩な勤務シフト制の導入(事例No.2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日勤専属、夜勤専属、隔日勤務、介護家族のいる社員用勤務形態などの多様なシフト制を導入</li> <li>・人材募集では 60 歳以上向け、女性向け、氷河期世代向け、障がい者向けなど 16 種ほどの勤務体系を準備</li> </ul>
<b>【再掲】</b> ○従業員の意見を踏まえた働きやすい職場環境の構築(事例No.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場環境改善に関するアンケートなどの実施</li> <li>・女性休憩室の設置</li> <li>・労務管理の簡素化(デジタル化：タイムカードからタブレット端末やスマートフォンへの切り替え)</li> </ul>
○新人指導体制による早期離職の防止(事例No.10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新人一人ひとりにベテラン先輩社員が一对一で指導する独自制度の導入(新人の人間関係・信頼関係の構築に寄与)</li> </ul>

### ④離島航路の存続対策

取組	取組の概要
○ふるさと納税の活用による離島航路の支援(事例No.11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・航路存続のための地元自治体のふるさと納税によるガバメント・クラウドファンディングの導入(ふるさと納税「1日船長ご招待」、「乗船チケット」)</li> </ul>
○離島航路の民間から公営への経営移管(事例No.12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民間の事業撤退に伴い、自治体が事業主体となり、事業撤退した民間事業者に運航委託して運航を実施(公営化)</li> </ul>
○離島航路の公営から民営への経営移管(事例No.13)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公営航路が船員確保の難しさなどから航路維持が困難となったため、自治体が「プロポーザル方式」で貨物輸送などを行う事業者に経営移管を実施(民営化)</li> </ul>
○地域おこし協力隊としての船長候補募集(事例No.14)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期船の船長候補となる「地域おこし協力隊」(離島に住んで活動する隊員2人)を、自ら船長や乗務員となって定期船を運航する人材として募集</li> </ul>
○母港の本土移転による船員採用の円滑化(事例No.15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・離島航路の母港を離島から本土に変更し、これまで船員は離島に下宿しなければならなかった条件を解いて、新しい船員の採用を円滑化</li> </ul>

### ⑤業界のPR

取組	取組の概要
○行政によるパンフレット、DVDの作成(事例No.16)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政(県)による運輸業界で働く人々の1日をクローズアップし働き甲斐にスポットを当てたパンフレット、DVDの作成</li> </ul>
○行政による公共交通担い手確保広報の実施(事例No.17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政(政令市)による路線バス・タクシー乗務員のイメージアップと求職喚起を図る広報の作成(一般人からの募集したエピソードをもとにPR資料を作成)</li> </ul>
○バス業界、運転士をテーマとする映画上映(事例No.18)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・バス運転士という職業を知ってもらいきっかけとなる映画の上映(バス会社や地域の協力を得たリアリティある作品)</li> </ul>

## 5.2 今後の課題

### (1) 調査結果のまとめ

#### ①海運業界全体の現状と課題

船員教育機関へのヒアリング調査、旅客船事業者へのアンケート調査、他地域等の人手不足対策の事例調査の3つの調査結果から、人手不足の現状と課題を整理する。

海運業界全体として、人手不足に対応するためには、次の3つの取組が重要となる。

- (i) 就職前の就職先選択のミスマッチ防止の取組
- (ii) 就職後の離職・転職防止の取組
- (iii) 船員教育機関入学前の船員希望者の増加の取組

#### (i) 就職前の就職先選択のミスマッチ防止の取組

- ・各学校では、ミスマッチを防ぐため、学生には早期から就職ガイダンス、海技者セミナー、会社訪問、船舶見学、インターンシップなどへの参加を奨励している。また、企業で実施している会社説明会、インターンシップ、海技者セミナー、SNSによる情報発信などを学校側は高く評価している。
- ・学生は、手軽なインターネット上の動画による説明会やインターンシップを希望しているが、必ずしも多くの会社に取り組んでいるわけではない。また、近年、給与額よりも労働環境や労働条件を重視しており、先輩等がいるなど人間関係（雰囲気）が良い会社を選ぶ傾向がある。
- ・他の運輸系業種でも、車両など自社資源を活用した就職体験イベントの実施、インターンシップ実施による雇用促進、行政による職場見学バスツアーの開催、行政との連携による募集活動の実施などを行っている事例がある。

#### 【課題】

- ・学校で実施している効果的な取組の船員教育機関全体での情報共有と取組の拡大
- ・学生希望の動画による説明会やインターンシップ開催や、他業種での事例をもとにした取組の実施

#### (ii) 就職後の離職・転職防止の取組

- ・各学校では、卒業生の離職・転職状況の記録や把握活動は実施していない。このため、卒業後の状況は、卒業生からの伝聞等により個別の事例を知る程度となっている。
- ・退職理由は、卒業生からの伝聞および企業アンケートから「人間関係が合わない」、「パワハラされた」などが多いことがわかった。
- ・こうした状況から、各企業ではハラスメント対策、乗船期間の短縮、陸上職員と海上職員のコミュニケーション、相談窓口の設置、乗船前の新人教育、労働環境の改善などを実施しており、学校側はこうした取組を評価している。
- ・他の運輸系業種でも、多彩な勤務シフト制の導入、従業員の意見を踏まえた働きやすい職場環境の構築、女性の雇用促進のための労働環境改善、新人指導体制による早期離職の防止などを行っている事例がある。

#### 【課題】

- ・卒業後の離職や転職状況を把握できるようにする体制づくり・取組の実践
- ・評価の高い離職・転職防止策の共有化と多くの企業での実施
- ・他業種の離職・転職防止策を参考にした海運業界での取組実施

#### (iii) 船員希望者の増加の取組

- ・各学校の募集定員に変化はないが、応募者数は低下傾向であり、船員の確保が年々難しくなりつつある。一方で、学生の就職先はいわゆる「売り手市場」となっており、就職先を選択しやすい状況にある。
- ・他の運輸系業種でも、行政によるパンフレット・DVDの作成、行政による公共交通担い手確保広報の実施、行政の運転手確保のための補助金制度の活用、バス業界、運転手をテーマとする映画上映など多様な取組事例がある。

#### 【課題】

- ・船員教育機関入学前の海運業界を目指す人材の発掘や動機付けの実施
- ・海運業界全体の状態を一般の人に知ってもらう取組の実施

### ②旅客船事業の現状と課題

#### (i) 離島航路

- ・船員数は、男性のみで少人数である。船員の高齢化が進んでおり、今後、更なる高齢化による離職を懸念している。このため、船員確保のため賃上げなどを実施している。
- ・求人は縁故採用がほとんどで、航路の実情が分かる島内の人材を求める傾向が強い。
- ・陸員についても高齢化が進み、島内人口の減少の影響もあって確保が難しい状況にある。
- ・会社は小規模であるため、学生の就職先としてほとんど認識されていない。
- ・船員確保のため、離島航路の維持にも繋がる県や市による支援なども求めている。
- ・他地域の離島航路では、行政による人材確保の支援のほか、航路維持に向けて、ふるさと納税の活用による離島航路の支援、離島航路の民間から公営への経営移管、離島航路の公営から民営への経営移管などの事例がある。

#### 【課題】

- ・離島航路の特性を踏まえた人手不足対策の検討
- ・離島航路維持のための県や市の支援策のあり方の分析

#### (ii) 生活航路（一般定期船）

- ・船員数は、平均16人、男性が8割で、求人はハローワーク等を活用している。
- ・陸員の多くが65歳以上で、今後の人手不足が予想されるが、人材確保が難しい。
- ・小規模な一般定期船は、学生の就職先として認識されていないと想定される。

#### 【課題】

- ・小規模な一般定期船の特性を踏まえた人手不足対策の検討・実施
- ・船員教育機関の学生に就職先として認識してもらうための方策の検討・実施



### (iii) 生活航路（中長距離フェリー）

- ・ 船員数は、会社の規模によって大きく違いがある。船員の大半が男性で、求人は自社 HP などを活用している。人員は充足しているが、平均年齢が高く、若い社員の採用が必要となっている。
- ・ 陸員についても高齢化が進み、今後若い社員の採用が必要。朝・深夜帯の業務があるため、応募が少ない。
- ・ 学生の就職先優先順位をみると、一般旅客船・フェリーは内航貨物船や外航貨物船に次いで2～3番目となっている。しかしながら、各学校の卒業生のフェリー・旅客船への就職は、いずれも1割程度にとどまっている。
- ・ 国等に対しては、旅客船事業のファシリテーターとして、職業としての船員の認知度向上の取組（小中学校の職業体験、見学会など）を要望する声もある。

#### 【課題】

- ・ 小・中・高校生や一般の人への積極的なアピール、旅客船事業のメリット、デメリットの提示・伝達などの実施
- ・ 船員以外にも多様な職種があるなど旅客船事業の特性を踏まえたハラスメントの防止、労働条件の改善などの実施

## (2) 今後の課題

前述のように、海運業界全体として、人手不足に対応するためには、就職先選択のミスマッチ防止、離職・転職防止、船員希望者の増加の3つの具体的な取組対策が、今後の検討課題となる。

- (i) 就職前の就職先選択のミスマッチ防止対策の検討
- (ii) 就職後の離職・転職防止対策の検討
- (iii) 船員教育機関入学前の船員希望者の増加対策の検討

更に、旅客船事業（離島航路、一般定期船、中長距離フェリー）に着目した船員確保方が検討課題となる。

### <旅客船事業の人手不足対策に関する今後の検討課題>

分類	検討課題の概要
①海運業界全体	(i) 就職前の就職先選択のミスマッチ防止対策の検討 ○ミスマッチ防止対策の検討 ・船員教育機関における取組の情報共有・拡大 ・企業における効果的対策の拡大 <追加調査> ・船員教育機関の現状把握（水産大学校、東海大学、水産系高校など）
	(ii) 就職後の離職・転職防止対策の検討 ○離職・転職防止対策の検討 ・離職・転職状況把握の体制づくり・取組の実践 ・評価の高い離職・転職防止策の共有化と多くの企業での実施
	(iii) 船員教育機関入学前の船員希望者の増加対策の検討 ○船員希望者増加対策の検討 ・海運業界を目指す人材の発掘や動機付けの実施 ・海運業界を一般の人に知ってもらう取組の実施 <追加調査> ・船員教育機関学生への船員志望動機の把握（学生へのアンケート調査の実施など）
②旅客船事業	(i) 離島航路の人材確保方策 ○離島航路の特性を踏まえた人手不足対策の検討 ・船員確保方策、陸員確保方策 <追加調査> ・九州、四国地方など他地域の離島航路の現状把握 ・離島航路を抱える自治体の状況把握
	(ii) 一般定期船の人材確保方策 ○旅客船事業の特性を踏まえた人手不足対策の検討 ・小規模な一般定期船での対策の検討・実施 ・船員教育機関の学生に就職先として認識してもらうための方策の検討・実施
	(iii) 中長距離フェリーの確保方策 ○旅客船事業の特性を踏まえた旅客船事業のPR ・小・中・高校生や一般人を対象としたPR ○旅客船事業の特性を踏まえた労働環境等の改善

<調査結果のまとめと今後の課題>

項目	現状			課題	
	船員教育機関	海運企業	他交通手段・他地域の事例		
①海運業界全体	就職前の就職先選択でのミスマッチの防止の取組	○学生には、早期から就職ガイダンス、海技者セミナー、会社訪問、船舶見学、インターンシップへの参加などを奨励。 ○学生は、次の傾向にある。 ・インターネット上の動画による説明会、インターンシップを希望 ・給与額よりも労働環境や労働条件を重視 ・先輩等がおり、人間関係（雰囲気）が良い会社を選ぶ	○次の取組を行い、学校側は高く評価しているが、一部の会社の取組に留まっている。 ・会社説明会、インターンシップ、海技者セミナー、SNSによる情報発信など	○自社資源を活用した就職体験イベントの実施 ○インターンシップ実施による雇用促進 ○行政による職場見学バスツアーの開催 ○行政との連携による募集活動の実施	○ミスマッチ防止対策の検討 ・船員教育機関における取組の情報共有・拡大 ・企業における効果的対策の拡大 <追加調査> ・船員教育機関の現状把握（水産大学校、東海大学、水産系高校など）
	就職後の離職・転職防止の取組	○卒業生の離職・転職状況の記録や把握活動は実施していない。 ・卒業後の状況は、卒業生からの伝聞等により個別の事例を知る程度 ・退職理由は、「人間関係が合わない」、「パワハラされた」などが多い	○退職理由は、「人間関係が合わない」、「パワハラされた」などが多い。 ○次の取組を行い、学校側は評価している。 ・ハラスメント対策、乗船期間の短縮、陸上職員と海上職員のコミュニケーション、相談窓口の設置、乗船前の新人教育、労働環境の改善など	○多彩な勤務シフト制の導入 ○従業員の意見を踏まえた働きやすい職場環境の構築 ○女性の雇用促進のための労働環境改善 ○新人指導体制による早期離職の防止	○離職・転職防止対策の検討 ・離職・転職状況把握の体制づくり・取組の実践 ・評価の高い離職・転職防止策の共有化と多くの企業での実施
	船員教育機関入学前の船員希望者の増加対策の取組	○募集定員に変化はないが、応募者数は低下傾向で、船員の確保が年々難しくなりつつある。 ○「売り手市場」で、学生は就職先を選択しやすい。 ○国等への要望 ・海運業界全体の状態を一般の人に知ってもらう取組の実施 ・船員教育機関入学前の海運業界を目指す人材の発掘や動機付けの実施	-	○行政によるパンフレット、DVDの作成 ○行政による公共交通担い手確保広報の実施 ○行政の運転手確保のための補助金 ○バス業界、運転手をテーマとする映画上映	○船員希望者増加対策の検討 ・海運業界を目指す人材の発掘や動機付けの実施 ・海運業界を一般の人に知ってもらう取組の実施 <追加調査> ・船員教育機関学生への志望動機の把握（学生へのアンケート調査の実施など）
②旅客船事業	離島航路	○小規模であるため、学生の就職先としてほとんど認識されていない。 ○提案・助言 ・ハラスメントの防止	○船員数は5~11人（平均8人）で、男性のみ。高齢化が進んでおり、今後の船員の高齢化による離職が懸念。 ○求人は縁故採用がほとんどで、航路の実情が分かる島内の人材を求める傾向が強い。 ・船員確保のため、賃上げなどを実施 ○要望 ・船員確保や航路維持に繋がる県や市の支援	○行政による人材確保の支援 ○ふるさと納税の活用による離島航路の支援 ○離島航路の民間から公営への経営移管 ○離島航路の公営から民営への経営移管	○離島航路の特性を踏まえた人手不足対策の検討 ・船員確保方策、陸員確保方策 <追加調査> ・九州、四国地方など他地域の離島航路の現状把握 ・離島航路を抱える自治体の状況把握
	一般定期船	○小規模な一般定期船は、学生の就職先として認識されていないと想定される。 ○提案・助言 ・ハラスメントの防止	○船員数は平均16人、男性が8割、求人はハローワーク等を活用。 ○陸員の多くが65歳以上で、今後の人手不足が予想。人材確保が難しい。	-	○旅客船事業の特性を踏まえた人手不足対策の検討 ・小規模な一般定期船での対策 ・学生への就職先認識向上方策
	中距離フェリー	○フェリー・旅客船への就職は、いずれの学校も1割程度。学生の優先順位は2~3番目。 ○提案・助言 ・小・中・高校生や一般人への積極的なアピール ・旅客船事業のメリット、デメリットの提示・伝達 ・ハラスメントの防止、労働条件の改善などの実施	○船員数は会社の規模によって大きく違う。大半が男性、求人は自社HPなどを活用。 ○人員は充足しているが、平均年齢が高く、若い社員の採用が必要。 ○要望 ・旅客船事業のファシリテーターとして船員の認知度向上の取組（小中学校の職業体験、見学会など）	-	○旅客船事業の特性を踏まえた旅客船事業のPR ・小・中・高校生や一般人を対象としたPR ○旅客船事業の特性を踏まえた労働環境等の改善



## ■参考資料集

1. 船員教育機関への就職動向等に関するヒアリング調査票
2. 旅客船事業者等への人手不足の現状と対策に関するアンケート調査票
3. 旅客船事業者等への人手不足の現状と対策に関するアンケート調査・更問調査



1. 船員教育機関への就職動向等に関するヒアリング調査票

## 船員教育機関への就職動向等に関するヒアリング調査票

※調査票への記載にあたり、記載欄が狭い場合は適宜拡大してください。  
 ※説明用の資料等がございましたら、ご提供ください。

■貴校の概要、卒業者の就職状況などについて、お教えてください。

設問① 教育機関の概要

名称					
連絡先	【所属・担当者名】 【TEL】                      【e-mail】				
年度	令和2	令和3	令和4	令和5	令和6
募集定員	人	人	人	人	人
入学応募者	人	人	人	人	人

設問② 卒業者の就職状況の概要

◆近年の卒業生の就職先をお教えてください。 ※記載人数は、海技教育機構(JMETS)から提示頂いた人数をもとに記載しています。						
年度		令和元	令和2	令和3	令和4	令和5
海上職	貨物船	外航	人	人	人	人
		内航	人	人	人	人
	カーフェリー・旅客船	人	人	人	人	人
	官庁船	人	人	人	人	人
	水産系	人	人	人	人	人
陸上職	海運産業関連	人	人	人	人	人
	その他陸上	人	人	人	人	人
進学	海事関連分野	人	人	人	人	人
	その他	人	人	人	人	人
合計		人	人	人	人	人
【特記事項】・主な企業名などがございましたら、記載いただくか、資料をご提供ください。 ・貴校の近年の傾向や特徴があれば、肌感覚で結構ですので記載ください。						
◆近年の求人の状況をお教えてください。						
年度		令和元	令和2	令和3	令和4	令和5
求人	会社数	社	社	社	社	社
	求人者数	人	人	人	人	人
【特記事項】・主な企業名などがございましたら、記載いただくか、資料をご提供ください。 ・求人会社の業種別の求人者数が分かる資料等がございましたら、ご提供ください (例：令和元年 内航貨物船●社●人、カーフェリー○社○人等)。 ・作業膨大、数値不明等の場合、肌感覚で結構ですので近年の傾向を記載ください。 (例：外航貨物船の求人が急増、内航貨物船の機関部の求人が近年増加等)						

◆入学時から就職先決定までの期間で、学生に対する就職支援の取り組み方について、お教えください。

(例示) 1～3年生に至る期間の就職支援プログラム、学生への船員になることの意識付け、企業からの求人の紹介方法、民間企業に対する学校からの学生の推薦の仕方、など

設問③ 学生の就職先に対する意識

◆学生が希望する就職先の分類は、近年どのように変化していますでしょうか。学生が希望する就職先の優先順位をお教えください。

・学生の希望する就職先として多い順に上位3つまで番号をつけてください。

就職先の分類		記入例	5年前	近年
海上	貨物船	① 外航	2	
		② 内航	1	
	旅客船	③ 一般旅客	3	
		④ カフェリー		
		⑤ 遊覧船		
	⑥ 水産系			
	⑦ 官公庁			
陸上	⑧ 海事産業関連			
	⑨ その他			

【特記事項】近年の特徴や、具体的な企業名、希望の多い就職先などを記載ください。

◆学生が就職先を選定する主な理由は、近年どのように変化していますでしょうか。学生が就職先を選定する際の優先順位をお教えください。

・学生の選定理由として多い順に上位3つまで番号をつけてください。

就職先の選定理由	記入例	5年前	近年
A. 船種・トン数	2		
B. 職種（航海士、機関士、陸上職）			
C. 地域（地元、地元以外）			
D. 勤務形態（日帰り、日帰り以外）			
E. 給与額	1		
F. 労働条件（労働時間や休日数）			
G. 労働環境（船内居住環境や通信環境）	3		
H. その他（ ）			

【特記事項】近年の特徴や、具体的な選定理由などを記載ください。

◆学生が就職にあたって特に重視した情報源について、1つ○を入れてください。

① インターネット
② 学校の求人情報
③ 過去の卒業生からの情報
④ その他（ ）



設問④ 学生の就職先確保の取組

◆学生の就職先確保に向けて、貴校が実施している（実施していた）取組について、どのように評価されていますか。また、今後、貴校が実施したい取組がございましたら、お教えください。）		
1. 学校が実施している（実施していた）取組の評価		
	取組の概要	取組の評価
取組(1)		
取組(2)		
取組(3)		
2. 学校が実施したい取組		
	取組の概要	実施したい理由
取組(1)		
取組(2)		
取組(3)		
特に旅客船事業の就職先確保に向けて実施する（したい）取組がありましたら、ご記載ください。		
◆学生の確保に向けて、企業が実施している取組について、どのように評価されていますか。また、今後、企業に実施してほしい取組がございましたら、お教えください。 （例）インターンシップ、会社説明会の開催など		
1. 企業が実施している取組の評価		
	取組の概要	取組の評価
取組(1)		
取組(2)		
取組(3)		
2. 企業に実施してほしい取組		
	取組の概要	実施してほしい理由
取組(1)		
取組(2)		
取組(3)		
特に旅客船事業者に実施してほしい取組がございましたら、ご記載ください。		

■上記設問③～⑥についてお聞きします。

性別に起因する特徴的な事柄がございましたら、お教えてください。

設問	性別に起因する特記事項
設問③ 学生の就職先に対する意識	
設問④ 学生の就職先確保の取組	
設問⑤ 卒業生の離職・転職状況	
設問⑥ 卒業生の離職防止対策	

■その他

旅客船事業における人手不足解消や人材定着についてお聞きします。

◆旅客船事業における人手不足解消等に向けた提案・助言等ございましたらお教えてください。

◆旅客船事業における人手不足解消等に向けた国・自治体への要望事項などがございましたら、お教えてください。

※設問は、以上です。ご協力ありがとうございました。



中途採用	<p>・船員の中途採用者（<u>船員以外からの転職者に限る</u>）の主な採用ルートについて、当てはまる番号をすべてご記入ください。</p> <p>①ハローワーク      ②求人サイト・求人広告          ③自社ホームページ      ④縁故採用          ⑤その他（内容：                      ）</p>	回答欄

④退職

退職者数	<p>・直近5年間の船員の退職者数（定年退職を除く）をお教えてください。</p> <table border="1"> <tr> <td>①20代以下</td> <td>②30～50代</td> <td>③60代以上</td> </tr> <tr> <td>[      ]人</td> <td>[      ]人</td> <td>[      ]人</td> </tr> <tr> <td>うち女性（      ）人</td> <td>うち女性（      ）人</td> <td>うち女性（      ）人</td> </tr> </table>			①20代以下	②30～50代	③60代以上	[      ]人	[      ]人	[      ]人	うち女性（      ）人	うち女性（      ）人	うち女性（      ）人
	①20代以下	②30～50代	③60代以上									
	[      ]人	[      ]人	[      ]人									
うち女性（      ）人	うち女性（      ）人	うち女性（      ）人										
退職理由	<p>・船員の主な退職理由（定年退職以外）について、当てはまる番号を2つご記入ください。</p> <p>①賃金が低い    ②労働時間が長い    ③人間関係が合わない          ④入社前後で勤務環境や労働条件にギャップがある          ⑤ライフスタイルの変化（結婚、子育て、介護等）          ⑥その他（内容：                      ）</p>											
	回答欄											
再雇用	<p>・現在の定年後の船員の再雇用者数をお教えてください。</p> <p>[      ]人</p>											

■船員の人材確保に関する取組等について、お教えてください。

⑤キャリアアップ支援

新規採用者	<p>・船員の新規採用者に対するキャリアアップのための支援制度は、ありますか。当てはまる番号をご記入ください。</p> <p>「②支援制度あり」の記載例：上級海技資格取得支援、自社・外部研修制度等</p> <p>①支援制度なし          ②支援制度あり          （制度概要：                      ）</p>	回答欄
	<p>・上記で②と回答された方にお聞きします。その支援制度は効果がありましたか。当てはまる番号をご記入ください。</p> <p>①効果があった          （理由：                      ）          ②効果がなかった          （理由：                      ）          ③分からない</p>	回答欄

中途採用者	<p>・船員の中途採用者（<u>船員以外からの転職者に限る</u>）に対するキャリアアップのための支援制度は、ありますか。当てはまる番号をご記入ください。 「②支援制度あり」の記載例：海技資格取得支援、自社・外部研修制度等</p>	<table border="1"> <tr> <td>①支援制度なし</td> <td>回答欄</td> </tr> <tr> <td>②支援制度あり (制度概要： )</td> <td></td> </tr> </table>	①支援制度なし	回答欄	②支援制度あり (制度概要： )		
	①支援制度なし	回答欄					
②支援制度あり (制度概要： )							
<p>・上記で②と回答された方にお聞きします。その支援制度は効果がありましたか。当てはまる番号をご記入ください。</p>	<table border="1"> <tr> <td>①効果があった (理由： )</td> <td>回答欄</td> </tr> <tr> <td>②効果がなかった (理由： )</td> <td></td> </tr> <tr> <td>③分からない</td> <td></td> </tr> </table>	①効果があった (理由： )	回答欄	②効果がなかった (理由： )		③分からない	
①効果があった (理由： )	回答欄						
②効果がなかった (理由： )							
③分からない							

⑥船員確保の取組

<p>船員確保の取組 本省の問 14</p>	<p>・現在、船員確保のために取り組んでいることは何ですか。当てはまる番号をすべてご記入ください。</p>	<table border="1"> <tr> <td>           ①賃上げ            ②労働時間の短縮            ③学校訪問            ④インターンシップ実施            ⑤希望者の会社訪問受入            ⑥海技者セミナー出展            ⑦管理部門（陸上）と現場（船員）との対話            ⑧相談窓口・相談担当者の明示            ⑨福利厚生充実（内容： )            ⑩その他（内容： )            ⑪特に取り組んでいない         </td> <td>回答欄</td> </tr> </table>	①賃上げ ②労働時間の短縮 ③学校訪問 ④インターンシップ実施 ⑤希望者の会社訪問受入 ⑥海技者セミナー出展 ⑦管理部門（陸上）と現場（船員）との対話 ⑧相談窓口・相談担当者の明示 ⑨福利厚生充実（内容： ) ⑩その他（内容： ) ⑪特に取り組んでいない	回答欄
①賃上げ ②労働時間の短縮 ③学校訪問 ④インターンシップ実施 ⑤希望者の会社訪問受入 ⑥海技者セミナー出展 ⑦管理部門（陸上）と現場（船員）との対話 ⑧相談窓口・相談担当者の明示 ⑨福利厚生充実（内容： ) ⑩その他（内容： ) ⑪特に取り組んでいない	回答欄			
<p>船員の定着・確保</p>	<p>・船員の定着・確保のために効果があったものから順に番号を2つご記入ください。</p>	<table border="1"> <tr> <td>           ①賃上げ            ②労働時間の短縮            ③学校訪問            ④インターンシップ実施            ⑤希望者の会社訪問受入            ⑥海技者セミナー出展            ⑦管理部門（陸上）と現場（船員）との対話            ⑧相談窓口・相談担当者の明示            ⑨福利厚生充実（内容： )            ⑩その他（内容： )            ⑪特にな            ⑫分からない         </td> <td>回答欄</td> </tr> </table>	①賃上げ ②労働時間の短縮 ③学校訪問 ④インターンシップ実施 ⑤希望者の会社訪問受入 ⑥海技者セミナー出展 ⑦管理部門（陸上）と現場（船員）との対話 ⑧相談窓口・相談担当者の明示 ⑨福利厚生充実（内容： ) ⑩その他（内容： ) ⑪特にな ⑫分からない	回答欄
①賃上げ ②労働時間の短縮 ③学校訪問 ④インターンシップ実施 ⑤希望者の会社訪問受入 ⑥海技者セミナー出展 ⑦管理部門（陸上）と現場（船員）との対話 ⑧相談窓口・相談担当者の明示 ⑨福利厚生充実（内容： ) ⑩その他（内容： ) ⑪特にな ⑫分からない	回答欄			

今後の取組	・今後、力を入れて取り組みたいことは何ですか。 当てはまる番号をすべてご記入ください。	
	①賃上げ ②労働時間の短縮 ③学校訪問 ④インターンシップ実施 ⑤希望者の会社訪問受入 ⑥海技者セミナー出展 ⑦管理部門（陸上）と現場（船員）との対話 ⑧相談窓口・相談担当者の明示 ⑨福利厚生の充実（内容： ） ⑩その他（内容： ） ⑪特にない	回答欄
	・上記で①～⑨と回答された方にお聞きします。取り組むにあたり、どのような問題がありますか。当てはまる番号をすべてご記入ください。	
	①原資が不十分 ②人員が不足 ③ノウハウがない ④その他（内容： ） ⑤特に問題ない	回答欄

■船員の人手不足の状況等について、お教えてください。

⑦船員の人手不足の状況

人手不足の状況	・現在、船員は不足していますか。当てはまる番号をご記入ください。	
	①不足している ②適切である →設問⑧へお進みください ③余っている →設問⑧へお進みください	回答欄
人手不足の原因	・上記で、①と回答された方にお聞きします。特に不足感が強い職種は何ですか。 記載例：40代の機関士がいない	
	・船員の人手不足の原因は、何ですか。 主なものから順に番号を2つご記入ください。	回答欄

人手不足の影響	<p>・人手不足により、事業への影響が生じていますか。 当てはまる番号をご記入ください。</p> <table border="1"> <tr> <td>①生じている</td> <td>回答欄</td> </tr> <tr> <td>②生じていない</td> <td></td> </tr> </table>	①生じている	回答欄	②生じていない				
	①生じている	回答欄						
②生じていない								
<p>・上記で「①生じている」と回答された方にお聞きします。具体的な影響とは何ですか。 当てはまる番号をすべてご記入ください。</p> <table border="1"> <tr> <td>①航路廃止・休止</td> <td>回答欄</td> </tr> <tr> <td>②減便</td> <td></td> </tr> <tr> <td>③残業増加</td> <td></td> </tr> <tr> <td>④その他（内容：_____）</td> <td></td> </tr> </table>	①航路廃止・休止	回答欄	②減便		③残業増加		④その他（内容：_____）	
①航路廃止・休止	回答欄							
②減便								
③残業増加								
④その他（内容：_____）								
業務量変化への対応	<p>・人手不足によって船員一人当たりの業務量が増加していますか。 当てはまる番号をご記入ください。</p> <table border="1"> <tr> <td>①増加している</td> <td>回答欄</td> </tr> <tr> <td>②増加していない</td> <td></td> </tr> </table>	①増加している	回答欄	②増加していない				
	①増加している	回答欄						
②増加していない								
<p>・上記で「①増加している」と回答された方にお聞きします。業務量の増加へはどのように対応していますか。当てはまる番号をすべてご記入ください。</p> <table border="1"> <tr> <td>①残業・休日出勤</td> <td>回答欄</td> </tr> <tr> <td>②社内転船の工夫</td> <td></td> </tr> <tr> <td>③その他（内容：_____）</td> <td></td> </tr> </table>	①残業・休日出勤	回答欄	②社内転船の工夫		③その他（内容：_____）			
①残業・休日出勤	回答欄							
②社内転船の工夫								
③その他（内容：_____）								

⑧陸員・事務員の人手不足の状況

人手不足の状況	<p>・陸員や事務員の人手不足について、困っていることがあれば、ご記入ください。</p> <p>記載例：高齢化で網取り要員の確保に苦労している、人件費高騰で事務員を雇えない</p>
---------	--------------------------------------------------------------------------------------------

■その他

⑨行政等の取組

<p>海技者セミナー</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>神戸運輸監理部では、年1回冬に、海技教育機構の実習船が神戸港に入港する際、船員を目指す方と海運事業者の雇用のマッチングを支援するため、神戸港で企業説明会と就職面接会を兼ねた「めざせ！海技者セミナー in KOBE」を開催しています。</li> <li>海技者セミナーの開催時期・開催場所について、ご要望がありましたら、お教えてください。</li> </ul> <div data-bbox="419 465 1370 712" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>記載例：学生の就職活動前の〇月頃の開催が良い、場所は〇〇が良い</p> </div>
<p>インターンシップ (就業体験)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自治体や関係団体等が事業者の協力を得て、インターンシップを適宜実施しています。</li> <li>インターンシップの開催方法や運営について、ご要望がありましたら、お教えてください。</li> </ul> <div data-bbox="419 801 1370 1048" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>記載例：参加者の交通費等を負担して欲しい。</p> </div>

⑩行政への要望事項

<p>要望事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人手不足に対応する観点からの行政（国・自治体等）に対するご要望がありましたら、お教えてください。</li> </ul> <div data-bbox="419 1216 1370 1415" style="border: 1px solid black; height: 80px;"></div>
-------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

※質問は以上です。ご協力ありがとうございました。



### 3. 旅客船事業者等への人手不足の現状と対策に関するアンケート調査・更問調査

#### 旅客船事業者における人手不足の現状に関するアンケート補足調査票

貴社名	
連絡先	【所属】 【担当者】 【TEL】 <span style="float: right;">【E-mail】</span>

※連絡先欄は、前回と同様の場合は空欄で結構です。異なる場合のみご記載ください。

#### 採用前の取組

<b>■会社の説明会やインターンシップについて</b>
<b>【現 状】</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生は、就職前に仕事の内容を知りたいので、時間に縛られず参加できるインターネットでの動画による説明会や、実際に仕事や働く環境が体験できるインターンシップを希望。</li> <li>・ 学校は、説明会やインターンシップで積極的に情報を手に入れるよう学生に働きかけている。</li> <li>・ 会社の多くが、これらの取組に対応できていない。</li> </ul>
<b>【ギャップ】</b>
学生から見れば、インターネット等で気軽に情報を得られなければ、会社を知る機会がないのと同じで、そもそも就職先の選択肢に上がらない。



●説明会やインターンシップを実施している会社にお尋ねします。

<b>【質 問 ①】</b>
具体的にどのように取り組んでいますか。
<b>【回答欄】</b>
(記載例：youtube で申込不要型の説明会や船員の一日を配信した、夏休みに大学3回生5名に対し船内見学と船員による仕事紹介を実施し、就職に繋がった)
<b>【質 問 ②】</b>
実施を検討中の会社に対して、次の観点からのアドバイスをお願いします。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 導入・実施にあたって困ったことや良かったこと</li> <li>・ アイデア</li> </ul>
<b>【回答欄】</b>
(記載例：良かったことは視聴回数が伸びたことで船員のモチベーションが上がった、困ったことは当初動画のやり方が分からなかった。アドバイスは、諦めず若手を中心に少しずつ始めることが良いと思う。)

●説明会やインターンシップを実施していない会社にお尋ねします。

<b>【質問】</b>
実施していないのはなぜですか。
<b>【回答欄】</b>
(記載例：そもそも実施する発想がなかった、実施したかったが仕方が分からなかった、少ない社員数でそこまでできない等)

## 採用後の取組

<b>■船員の不満・悩みの軽減、コミュニケーションの活性化について</b>
<b>【現状】</b>
退職理由は、「人間関係が合わない」、「パワハラされた」、が多い。 学生は、最近各種ハラスメントが社会的に注目されている影響もあり、先輩等がいて人間関係（雰囲気）が良い会社を選ぶ傾向。 学校は、会社の次の取組が船員の評判が良いと挙げている。 ・相談窓口を設置し、船員に知らせる ・船員と陸上職員が積極的にコミュニケーションとる 会社の多くが、これらに対応できていない。
<b>【ギャップ】</b>
学生は、快適な職場環境作りに取り組んでいる会社を重視している。一方で、会社は個人間の問題、あるいは、船内という限られた空間で生活を送るため人間関係の問題が発生してもやむを得ないとして対応が遅れている。



●船員の人間関係改善の取組を実施している会社にお尋ねします。

<b>【質問 ①】</b>
具体的にどのように取り組んでいますか。
<b>【回答欄】</b>
(記載例：相性を考慮して配乗を組む、乗船期間を2ヶ月から1ヶ月に短縮、船長・機関長/士官/部員別に外部講師によるパワハラ研修を実施、担当を決めて積極的に船員の面談を実施等)
<b>【質問 ②】</b>
実施を検討中の会社に対して、次の観点からのアドバイスをお願いします。 ・導入・実施にあたって困ったことや良かったこと ・アイデア
<b>【回答欄】</b>
(記載例：良かったのは、人間関係を直接改善するのは難しいのでできるだけコミュニケーション

ヨンを増やす視点で対策を考えたこと 等)

●船員の人間関係改善の取組を実施していない会社にお尋ねします。

【質 問】

実施していないのはなぜですか。

【回答欄】

(記載例：そもそも人間関係は相性の問題だと思っていた、実施したかったがどうしたら良いのか分からなかった)

※質問は以上です。ご協力ありがとうございました。