

隠岐航路人材確保対策計画

＜策定趣旨＞

隠岐島民の生活航路を担う隠岐汽船株式会社のフェリー３隻・超高速船１隻体制の通年運航に向けて、隠岐汽船株式会社及び隠岐広域連合、隠岐４町村は人材確保に向けて相互に連携協働し、あらゆる手段を講じて人材確保に努めるため、令和７年８月１日に「人材確保に関する確認書」を締結した。

船員不足に起因する減便が相次ぐ厳しい状況を踏まえ、人材の確保、定着支援の重要性について、関係機関が共有し、各々の役割や取り組むべき対策の方向性をしっかりと認識し、計画的に取り組みを進めていくために、本計画を策定する。

＜計画期間＞

令和７年度～令和９年度（３年間）を基本に必要なに応じて見直し

＜進行管理＞

隠岐航路振興協議会において評価・見直し

＜現状と課題＞

○ 船員不足の深刻化

〔全 国〕R6 有効求人倍率 4.78 倍 〔島根県〕R6 有効求人倍率 6.25 倍 <運輸局>
〔船員数〕R2 年度末 100 人 → R6 年度末 85 人 <隠岐汽船>

○ 低賃金、厳しい労働条件のイメージが先行

- ・賃金は他産業に比して、高い水準にあることは強みとなるものの、陸上勤務と異なる特殊な環境下での労働等の条件が厳しく、情報発信も不足。
- ・海運業界における賃金水準の中で旅客航路事業は外航貨物航路事業等より見劣りする。

○ 高い早期離職率

〔勤務年数〕４年未満 38%（R2-R7） 〔年齢別〕30代以下 71%（R2-R7） <隠岐汽船>
・船員の仕事のライフサイクルは、若年層や子育て世代の就業意識と大きなギャップ。
・船員は階級別給与体系のため、若くして業務責任者となれる好条件職場へ流出。

○ 地元採用者の減少

- ・地元で一定の所得を得られる職業であるものの、認知度等の問題を抱えており、求職者や学生に船員の魅力や就業環境が十分に伝わっていない。

○ 離島で働くことへの障壁

- ・島外からの求職の問合せに関して、供給できる住居が不足。

《対策の方向性》

人材確保、定着支援に重点を置き、次のことに取り組む。

1 採用活動の強化

- (1) 選ばれる企業となるための魅力発信
- (2) 海洋系高等学校との連携強化
- (3) 多様な人材の採用に向けた取組推進
- (4) 外部人材の活用

2 待遇の改善

- (1) 手当等の給付による賃金の向上
- (2) 海技資格と賃金が連動する仕組みづくり
- (3) 船員宿舎等の確保

3 職場環境の改善

- (1) 船員の定着化に向けた取組推進
- (2) 船員の省力化に向けた取組推進
- (3) 船内居住環境の改善

《本計画で達成する目標》

減便の解消に必要な船員数 97 人を令和 8 年度中に確保する。

	必要人員	現 状 (R7 年 11 月)	目標数 (R8 年 11 月)
甲板部	43 人	37 人	6 人
機関部	28 人	26 人	2 人
事務部	26 人	24 人	2 人
合 計	97 人	87 人	10 人

I 採用活動の強化

(1) 選ばれる企業となるための魅力発信

○ 採用活動強化に関する専門家の支援

- ・ 迅速・的確に人材確保を推進する体制を構築するため、専門家による伴走型支援を令和7年11月より実施

【主な取組】

⇒ 採用広報基盤の構築支援

船員採用特設ページの制作、会社紹介動画の制作、SNSアカウントの整備

⇒ 採用広報活動の支援

人材確保対策等の広告出稿、SNS運用、成果モニタリング

【財政支援】

- ・ 隠岐汽船の積極的な採用活動を支援するため、隠岐広域連合より伴走型支援に要する経費の一部を補助（隠岐航路維持振興基金を活用）

○ 関係機関への求人活動強化

- ・ 運輸局、海技教育機構、海洋系高等学校、海上自衛隊等へのトップセールスの実施によるマッチング機会の創出とネットワークの強化

【主な取組】

⇒ 隠岐汽船役員及び隠岐4町村長によるトップセールスの実施

○ 船員の魅力化に係わる情報発信の推進

- ・ 隠岐汽船で働く船員の魅力を積極的に発信することで、求職者が知り、就職先として選択される契機を創出

【主な取組】

⇒ 人に焦点をあてた会社紹介動画の制作、日常業務を紹介するSNS運用

(2) 教育機関との連携強化

○ 学生への情報発信の推進と船員の魅力訴求

- ・ 小中学校の時期から乗船体験や職場見学会など船員の魅力を伝える機会を提供し、高校生や海技教育機構学生へのインターンシップや出前講座等の実施など、早い段階から船員の働き方を知る機会を提供し、認知度を向上
- ・ 学校の担任や親といった身近な大人から学生へお勧めできるような職業となるよう、船員の仕事の良い点を積極的に訴求

【主な取組】

⇒ 隠岐汽船による乗船体験、職場見学会、インターンシップ、出前講座等の実施、就職説明会への参加

⇒ 人に焦点をあてた会社紹介動画の制作、日常業務を紹介するSNS運用<再掲>

(3) 多様な人材の採用に向けた取組推進

○ 受験対象者や試験内容の工夫

- ・ 未経験者、無資格者、中高年齢者、短時間勤務希望者など求職者の個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択できるよう、募集条件等を工夫

【主な取組】

⇒ 隠岐汽船によるカジュアル面談、オンライン面談の実施

○ 受験に要する費用補助による求職機会の確保

- ・ 遠方からの求職者の負担を軽減し、企業イメージの向上や人材確保を促進するため、受験に要した交通費及び宿泊費の全額を補助

【主な取組】

⇒ 隠岐汽船による受験に要する経費の補助を実施（令和 7 年 9 月から実施済み）

(4) 外部人材の活用

○ 船員派遣事業の活用

- ・ 短期的であるものの人材確保対策として即効性の高い船員派遣事業の活用に向け、船員派遣事業者へ派遣依頼を実施

【主な取組】

⇒ 隠岐汽船による船員派遣事業者への問合せの実施

○ 地域おこし協力隊、大人の島留学制度の活用

- ・ 自治体の採用ネットワークを活用した人材確保支援として、隠岐 4 町村において、隠岐汽船の船員として就労する地域おこし協力隊員、大人の島留学生の募集を実施

【主な取組】

⇒ 隠岐 4 町村による地域おこし協力隊員、大人の島留学生の募集

○ 外国人船員雇用に向けた要望活動の継続










- ・ 将来的に人材確保対策として重要な役割を果たすと考えられる外国人船員の雇用に向け、日本旅客船協会、全国離島振興協議会などを通じて、国への要望活動を継続

【主な取組】

⇒ 隠岐汽船による日本旅客船協会を通じた要望活動の継続

⇒ 隠岐 4 町村による全国離島振興協議会などを通じた要望活動の継続

《工程表》

対策項目	R7 年度	R8 年度	R9 年度以降
(1) 選ばれる企業となるための魅力発信 ○採用活動強化に関する専門家の支援 ○関係機関への求人活動強化 ○船員の魅力化に係わる情報発信の推進		 (見込)  	
(2) 教育機関との連携強化 ○学生への情報発信の推進と船員の魅力訴求			
(3) 多様な人材の採用に向けた取組推進 ○受験対象者や試験内容の工夫 ○受験費用補助による求職機会の確保		 	
(4) 外部人材の活用 ○船員派遣事業の活用 ○地域おこし協力隊、大人の島留学制度の活用 ○外国人船員雇用に向けた要望活動の継続		  	

2 待遇の改善

(1) 手当等の給付による賃金の向上

○ 船員就職給付金の支給

【対象者】 ※諸条件については検討中

- ・ 船員不足の解消を目指し、令和 7 年度から隠岐汽船に新たに就職した船員に適用
- ・ 各部の必要数に達する時まで

【支給額】

- ・ 海技資格 4 級（甲板部）又は 3 級（機関部）保有の有無に応じて、
資格あり 100 万円（3 年分割）を支給
資格なし 50 万円（3 年分割）を支給
- ・ 支給時期と配分は、在籍 1 年後に 5/10、2 年後に 3/10、3 年後に 2/10

【支給イメージ】

R7 採用の 場合	R8 1 年目	R9 2 年目	R10 3 年目	合計
資格あり	50 万円	30 万円	20 万円	100 万円
資格なし	25 万円	15 万円	10 万円	50 万円

【財政支援】

- ・ 隠岐汽船が新たに対象の船員を採用し、当該給付金を支給した場合、待遇の改善に係わる支援金として隠岐広域連合より同額を補助
(隠岐航路維持振興基金の活用)

○ 船員長期勤務報奨金の支給

【対象者】

- ・ 長く隠岐汽船に貢献した船員に対する感謝の意を表し、モチベーション及び会社への帰属意識の向上、人材の定着促進を図るため、令和 6 年度以前に隠岐汽船に就職し、勤務年数を満たした船員に適用

【支給額】

- ・ 5 年在籍者に 10 万円を支給

(2) 海技資格と賃金が連動する仕組みづくり

○ 海技士資格手当（海技資格保有者への報奨金）の支給

【対象者】

- ・ 賃金でのインセンティブにより、船員のスキル向上と資格取得を促進するため、隠岐汽船が指定する海技資格を保有又は取得する船員に適用

【支給額】

- ・ 海技資格に応じて、令和7年度から実施（遡及適用）
3級の場合 5,000 円／月を支給
4級の場合 3,000 円／月を支給

○ 海技資格取得に係わる経費補助

- ・ 隠岐汽船内における人材育成を促進するため、働きながら海技資格の取得を目指す船員をバックアップする制度を創設
- ・ 教育要員として配置することで受験しやすい環境づくりに配慮し、費用面では海技資格取得に要する関係経費を補助

【主な取組】

⇒ 隠岐汽船による資格取得に係わる補助制度の実施（令和7年9月から実施済み）

（3）船員宿舍等の確保

○ 本土側及び隠岐側での住居確保

- ・ 島外又は県外など遠方から応募される船員を雇用する場合、住居確保の支援は必須の取組

【主な取組】

⇒本土側については、

採用が確定した時点で、隠岐汽船において賃貸住宅等を借上げて貸与

⇒隠岐側については、

内定した時点で、隠岐汽船から該当町村へ住宅等の確保を依頼し、調整

《工程表》

対策項目	R7 年度	R8 年度	R9 年度以降
(1) 手当等の給付による賃金の向上			
○船員就職給付金の支給			(見込)
○船員長期勤務報奨金の支給			
(2) 海技資格と賃金が連動する仕組みづくり			
○海技士資格手当の支給			
○海技資格取得に係わる経費補助			
(3) 船員宿舍等の確保			
○本土側及び隠岐側での住居確保			

3 職場環境の改善

(1) 船員の定着化に向けた取組推進

○ 採用後における定着支援の強化

- ・ 早期離職は、企業のイメージダウン及び既存船員のモチベーション低下に繋がることから、メンター制度の導入により採用後のフォローを徹底

【主な取組】

⇒ 隠岐汽船によるメンター制度の導入

○ ハラスメント対策の充実

- ・ ハラスメントは、船員の職場環境、就職活動の環境を害するものであるため、相談窓口の設置、無記名アンケートによる調査、定期的な面談、ハラスメント講習会の実施により安心して活躍できる環境を整備

【主な取組】

⇒ 隠岐汽船による積極的なハラスメント対策の実施

(2) 船員の省力化に向けた取組推進

○ 業務効率化の推進と生産性の向上

- ・ 船員の働き方改革の推進やデジタル技術の活用により、限られた人員の中でも、業務の効率化と生産性の向上を図る

【主な取組】

⇒ 隠岐汽船業務効率化検討委員会において検討を実施

⇒ アナログ対応を刷新し、各種デジタル化を図るため、航路のシステム化に着手

【財政支援】

- ・ 航路のシステム化については、国補助事業等を活用し、隠岐広域連合よりシステム化に要する経費の全額を補助

(3) 船内居住設備の改善

○ 快適な船内居住環境の整備

- ・ 船内通信環境の改善等、快適な海上労働環境を形成するための措置を実施



【主な取組】

⇒ 隠岐汽船による船内設備改修等、労働環境の充実

【財政支援】

⇒ 隠岐汽船の積極的な環境改善の取組を支援するため、隠岐広域連合より改修整備に要する経費の一部を補助

《工程表》

対策項目	R7 年度	R8 年度	R9 年度以降
(1) 船員の定着化に向けた取組推進 ○採用後における定着支援の強化 ○ハラスメント対策の充実			
(2) 船員の省力化に向けた取組推進 ○業務効率化の推進と生産性の向上			
(3) 船内居住設備の改善 ○快適な船内居住環境の整備	