

女性船員の活躍促進に向けた 女性の視点による提案

平成30年4月

女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会

目 次

| | |
|---|---|
| 1. はじめに | 1 |
| 2. 現状 | 2 |
| 3. 課題 | 3 |
| (1)事業者の積極的な女性船員の雇用を促進するための情報の発信 | 3 |
| (2)船員という仕事を職業として選択してもらうための女性船員に関する情報の発信 | 4 |
| (3)女性船員が働き続けられる環境の構築 | 4 |
| 4. 提案 | 5 |
| (1)事業者の積極的な女性船員の雇用を促進するための情報の発信 | 5 |
| (2)船員という仕事を職業として選択してもらうための女性船員に関する情報の発信 | 5 |
| (3)女性船員が働き続けられる環境の構築 | 6 |
| 5. おわりに | 7 |

1. はじめに

少子高齢化が進み、人口減少社会を迎える中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、国民一人ひとりが、その個性に応じた多様な能力を発揮できる社会の構築が不可欠である。特に、女性は最大の潜在力であり、その能力が十分活かされていなければならない、女性が社会のあらゆる分野で活躍できるよう、女性の参画拡大のための取り組みを一層強力に推進することは政府の方針としても示されているところである。

現在、女性の就業割合は約43%となっている(総務省平成29年4月「労働力調査(基本集計)」より)が、海運業界においては、女性船員の比率は僅か2.4%にとどまっており、必ずしも女性船員の就労が進んでいる状況とはいえない。

一方、船員教育機関に入学する女子学生は毎年一定数程度存在していることから、出口となる就労環境を整備していくことは必須と考えられ、船員への就業を希望する全ての女性が活躍できるよう環境を整備していくことが課題である。

本検討会は、平成29年6月に国土交通省海事局においてとりまとめられた「内航未来創造プラン」において、上記の認識に基づき、女性の就労を促進するための検討を行い、女性が活躍できるような労働環境の実現に向けた提案をとりまとめることとされたことを受け、まずは、女性の視点により、船員や船員になろうとする者、海運事業者それぞれの立場から課題を整理し、有識者の意見を伺いながら、女性船員の活躍促進に向けた提案をとりまとめることを目的に設置されたものである。

平成29年6月に第1回を開催以降、これまで3回の検討会を開催し、女性船員を巡る現状や課題について、自らの船員としての経験や雇用者としての考え、教育現場からの視点等から検討を行ってきた。今般、この検討の成果を「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点からの提案」としてとりまとめたものである。

今後、国、事業者、事業者団体及び関係機関において、本提案に基づき積極的な取り組みがなされることを期待する。

2. 現 状

海運業に従事する船員 29,827 人中、女性船員は 708 人となっており、全体に占める割合は、2.4%にとどまっている。(平成 28 年 10 月現在)

有効な海技免状を受有する船員の年齢構成についても、男性は各年代において一定程度の分布が見られるのに対し、女性については、20 代をピークに減少する傾向にある。

欧州(EU24 カ国、2015 年)においても、有効な資格証明を有する女性船員は 2.2%となっており、その年齢構成についても、日本とほぼ同様に 20 代後半をピークに減少する傾向であり、女性の活躍が進む欧州においても、海運業における女性進出は進んでいない状況にある。

女性の船員教育機関の卒業生の就職状況については、過去 5 年間にける船員への就職者数は 133 人であった。就職希望者に占める船員への就職率は 69%となっており、男性の 91%に比べ、低くなっている。

内航海運事業者を対象とした女性船員の雇用に係る意識調査の結果においては、79.9%が「女性船員の雇用経験がない」と回答している。

「女性船員の雇用について消極的な事業者」は 66.7%であり、その理由として、「女性船員用の船内施設の整備の負担の重さ」(74.7%)や「セクハラ等の問題の発生が心配」(61.4%)、「採用しても、結婚や出産で辞めてしまうから」(43.6%)といった回答が上位を占めた。

また、74.1%が、「女性船員の視点からの助言が、ほとんど、あるいは全く受けられない状況にある」と回答しており、女性船員に関する固定観念があっても、それを是正する機会が乏しい。

女性船員に対する意識については、63.5%が「男性船員と女性船員では体力差があると思う」と回答する一方、「技術の差があると思う」との回答は 11.3%、「知識の差があると思う」との回答は 5.6%にとどまった。

船員教育機関の女子学生を対象とした女性船員の雇用に関する意識調査の結果においては、67.5%が「船員への就職を希望」している。その理由として、「海や船が好きだから」(63.2%)や「給与面での魅力」(44.7%)に加え、「まとまった休みが取れる」(42.1%)ことを

挙げる者も多く、船員という仕事に対し、その独特の労働形態を含め、好意的な意識を有する女性が一定数存在することが見受けられる。

一方で、就職活動で困っていることとして、「女性を採用してくれる船社が少ない」と回答した者が 56.0%、「欲しい情報が入手しづらい」と回答した者が 18.0%であり、就職活動において、必要な情報を得ることが困難な状況にある。

船員として仕事をしていく上で大変そうだと思うところや心配なところとしては、「体力面で行けるか(特に荷役等の仕事)」(51.9%)、「結婚・出産後も仕事を続けられるか」(46.2%)と回答する者が多かった。

女性が船員として就職し、働き続けられる環境を構築するために必要なものについては、「産休・育休制度の充実」(68.0%)、「結婚・出産・育児等により一時的に船員を辞めても、復帰が容易となるサポート体制の構築(リハビリ訓練の充実や乗船期間の短縮等の配慮)」(65.3%)、「結婚・出産・育児等の各ライフステージに合わせた多様な働き方ができる制度の導入」(53.3%)等、ライフステージの変化に対応した体制・制度の充実を求める回答が上位を占めた。

3. 課題

これまでの検討会における議論及び意識調査の結果等を踏まえ、女性船員の活躍促進に向けた課題について、以下のとおり整理した。

(1) 事業者の積極的な女性船員の雇用を促進するための情報の発信

内航海運事業者を対象とした意識調査においては、女性船員の雇用に否定的な回答が多かったが、その理由として、女性船員に対する設備面・心理面双方での配慮の負担が重いことを挙げる回答が多い。

一方、これまでの検討会での議論において、女性船員への対応については、合理的な配慮がなされればよく、過度の対応は不要であること、女性が乗船しても、船内秩序の面でも特段の問題は生じておらず、むしろ、船内環境が改善されるなどの好影響が生じている等、事業者の意識とはギャップがあるとの意見が出されている。

女性船員の活躍を促進するためには、雇用に否定的な事業者の意識を変えることが

必要だが、多くの事業者は、女性船員の視点からの助言を受ける機会が乏しく、実情が十分に伝わっていないことが、女性船員の採用を敬遠させる一因となっていると考えられる。

このため、事業者の積極的な女性船員の雇用を促進するための情報をどのように発信していくかが課題となっている。

(2) 船員という仕事を職業として選択してもらうための女性船員に関する情報の発信

船員教育機関の女子学生を対象とした意識調査においては、船員という仕事に対し、その独特の労働形態を含め、好意的な意識を有する女性が一定数存在する。

一方で、体力面の問題や結婚・出産後も仕事を続けられるかを心配する回答も多かったが、船員への就職を希望する女性が必要とする情報が十分に入手できる状況にないことが示されており、女性船員の活躍促進を阻害する一因となっていると考えられる。

このため、女性に船員という仕事を職業として選択してもらうために、女子学生等に対し、どのように情報を発信していくかが課題となっている。

(3) 女性船員が働き続けられる環境の構築

これまでの検討会での議論において、海上労働の特殊性(船員の離家庭性)からくる結婚・出産による離職の問題、個々の希望に合わせたキャリアプランの必要性及び結婚・出産後に海上勤務を希望する場合の支援の必要性等についての意見が出された。

女子学生を対象とした意識調査においても、結婚・出産により、働き続けることが困難になることを懸念する回答が多く、女性が船員として就職し、働き続けられる環境を構築するため必要なものとして、ライフステージの変化に対応した体制・制度の充実を求める回答が上位を占めた。

このため、女性船員が結婚・出産を含むライフステージの変化に合わせて働き続けられる環境を、どのように構築していくかが課題となっている。

4. 提 案

これらの課題に対し、本検討会におけるこれまでの議論を踏まえ、以下の提案をとりまとめた。

なお、海上という特殊な労働環境において、女性も活躍していくためには、船員という職業が有する労働環境・業務内容・キャリアパスを関係者が正確に理解した上での男女共同参画の意識が必要であり、また、女性船員が働きやすい環境は男性船員にとっても働きやすい環境であるとの認識のもと、労働環境・就業環境の改善についても男女問わず取り組むことが重要である。

(1) 事業者の積極的な女性船員の雇用を促進するための情報の発信

以下の取り組みを実施してはどうか。

- 女性船員の活躍促進に向けた取り組みを実施している事業者が、他の事業者に自社の経験・成功事例を紹介するなど、事業者間での積極的な情報提供・情報共有。
- 事業者において、関係者の意識の向上のため、社員(特に船員)に対し、男女共同参画に関する周知。
- 女性船員の活躍促進に係る講演会の開催や冊子の作成を行うなど、事業者に対する周知。
- 女性船員の活躍促進に関するサイトを設置し、事業者に対し、海技資格等の種別毎の取得方法、女性船員のキャリアパス・ロールモデル・インタビュー・写真等、業界・事業者の取り組み等の情報発信。

(2) 船員という仕事を職業として選択してもらうための女性船員に関する情報の発信

以下の取り組みを実施してはどうか。

- 事業者が、自社における女性(特に船員)の活躍促進に向けた目標や活動方針を策定し、それに向けた取り組みを自社のHPに掲載する等、積極的な情報公開。
- 船員教育機関において、関係者の意識の向上のため、学生及び教職員に対し、男女共同参画に関する周知。
- 女性船員の活躍促進に係る講演会や女子学生等を対象とした事業者の説明会の開催、冊子の作成など、船員を志望する女子学生等に対する周知。

- 職業紹介において、事業者が求人を実施する際、求人票に女性船員の労働環境に係る情報を提示する等、女性求職者に対する積極的な情報発信。
- 船員という仕事を就職先の一つとして選択してもらえるよう、女性船員の活躍促進に関するサイトを設置し、船員を志望する女子学生等に対し、海技資格等の種別毎の取得方法、女性船員のキャリアパス・ロールモデル・インタビュー・写真等、業界・事業者の取り組み等の情報発信。

(3) 女性船員が働き続けられる環境の構築

以下の取り組みを実施してはどうか。

- 産休・育休制度の充実や、女性船員の人生設計を考慮した配置を行えるよう、事業者において船員の意思を定期的、あるいは時宜に応じて柔軟に確認するスキームを構築し、結婚・出産等のライフステージに合わせ、本人の希望に応じた乗船期間の短縮や海上勤務と陸上勤務の円滑なリンクへと繋げる取り組み。
- 職業紹介や派遣制度を活用した、結婚・出産後に海上勤務を希望する場合のサポート体制、結婚・出産後に海上勤務を希望する場合にそれを容易にするための研修の充実及び有効な海技資格の維持等、ニーズや実態を踏まえたサポート体制の構築。
- 事業者側の女性船員の需要と女性船員側の多様な働き方のニーズに応じたマッチングが図られる体制の構築。
- 事業者による、船内の居住設備（浴室、トイレ、洗面設備、洗濯機等）等、男女を問わず働きやすい船内環境構築の取り組み。
- 居住環境及び離家庭性の改善の一助として、海上における通信環境の改善に向けた着実な取り組みや、労働環境の改善に向けた、荷役業務における陸側との役割分担の明確化、船内作業の自動化・省力化の取り組み。

また、労働意欲ある女性船員の潜在的労働力を最大限に引き出すべく、女性船員の就業促進に取り組みに対する支援が求められる。

5. おわりに

本検討会においては、平成 29 年6月以降、計3回に渡り、女性船員の活躍促進に向けた課題について活発な議論を行い、検討の成果を「提案」としてとりまとめた。

少子高齢化の進展に伴う生産年齢人口の減少に対応していく上で、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現が緊要な課題となっている。この点に鑑み、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を推進していくことが重要である。

女性船員の活躍促進もその一環であり、今後、この提案を踏まえ、海運業界を中心に取り組みを進めていくこととなるが、海上という特殊な労働環境においては、男女を問わない取り組みが必要となることから、個々の事業者のみならず、全ての関係者が共通の理解に立ち、連携の下、各種取り組みを着実に実施していくことが不可欠である。

高度な船舶運航技術を有し、海運業に果敢に挑む全ての女性船員が、またこれからチャレンジする女子学生が、日本を支える海運業界で更なる活躍を果たすことを祈念し、本提案の結びとする。

【女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会】

委員名簿

(敬称略 五十音順)

学識経験者

石田 依子 (独)国立高等専門学校機構大島商船高等専門学校教授
河野真理子【座長】 早稲田大学法学学術院教授
堀木 幸代 東京海洋大学海洋工学部海洋電子機械工学科准教授

船員経験者

岡部 涼子 福寿船舶(株)海運部課長
加納明日美 国土交通省海事局総務課海技試験官
木村 幸江 全日本海員組合関東地方支部

海運業界

泉尾 光香 (一社)日本船主協会海務部
福田 正海 協同商船(株)代表取締役専務

検討経過

- 平成29年6月30日(金) 第1回女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会
- ・検討会の設置目的・スケジュール等について
 - ・女性船員の現状等について
 - ・女性が船員として就業するための課題について
- 平成29年11月1日(水) 第2回女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会
- ・女性船員の雇用に係る意識調査の結果について
 - ・諸外国における女性船員の現状について
 - ・他モードにおける女性の活躍促進の取り組みについて
 - ・課題の整理について
- 平成30年3月26日(月) 第3回女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会
- ・提案のとりまとめについて