

男女の意識のギャップが及ぼす 女性船員のキャリア形成

村上知弘 * , 池田悠歩 ** , 柏原美伽 **

Career Formation of Female Seafarers influenced by Gender Consciousness Gap

Tomohiro MURAKAMI*, Yuho IKEDA** and Mika Kashiwara**

Abstract

It has been a long time since women's social progress was proposed, but women's progress is still not as high as in other industries. Recently, the number of female seafarers has increased, however it is hard to say that they are playing an active role yet. Currently, only 2.4% of all sailors are women. In this study, we conducted a questionnaire about the current situation and female seafarers from female graduates and students. From these results,

As a result, it became clear that there was still a decline in consciousness on the part of working men as well as the lack of facilities at the site where women worked. It became clear that there is a great difference in gender awareness in the shipping industry.

1. はじめに

女性の社会進出が叫ばれて久しい。現在女性の就業率は全体の 43% となっている。一方、海運業界で見ると船員 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% である。近年増加傾向が見られるとはいえるが、女性船員の割合は依然としてわずかである^[1]。ただし、これは日本だけの問題ではなく、世界的な問題であり EU24 か国を調べた女性船員の現状でも 2.2% である^[2]。一方、令和元年度の本校商船学科女子学生は、商船学科 204 名中 25 名であり、12.3% となっている。学年によっては 20% 程度占めている。本校をはじめとして船員教育機関に入学する女性は徐々にではあるが増えてきている。1980 年に当時の東京商船大学に初めて女子学生が入学した。本校ではその 5 年後の 1985 年に女子学生が初めて入学している。つまり、海運業界に女性が進出して 30 年以上経っている

^[3]。このように海事産業業界にも女性の社会進出が徐々に進んでおり、造船所やメーカーなどと同様に女性船員はわずかながら増加傾向にある^{[4]-[6]}。しかし、海運業界では他の業界より女性の進出速度が遅いように思われる。国土交通省（以後国交省に略す）の報告では一部の船会社では女性を受け入れる設備や制度が整っておらず、女性船員を歓迎しないとの報告もあり、まだまだ海運業界での女性進出は難しい面もある^{[7]-[8]}。

そこで、本研究では本校の女性卒業生及び女子在校生から女性船員のキャリア形成に関するアンケート調査を行った。卒業生には現状及び会社での女性船員への対応等についてアンケート調査を行った。一方、女子在校生には就職活動を行ったものと行っていないものに分け、それぞれの海上職への就職に対する考え方を調査した。

これらの調査をまとめ、今後の女子学生そして、女子船員のキャリア形成の助けとなることを目的とした。

* 商船学科

** 商船学科 5 年

令和元年11月29日 受理

2. アンケート調査

2-2 調査対象人数

卒業生へのアンケートは平成 16 年～30 年卒業の女子学生 31 名中、所在地が判明した 24 名を対象に行いアンケートを送付し、13 名から回収した。回収率は 54.2% である。

一方、令和元年度商船学科在籍女子学生 25 名のうち就職活動を終えた 5 年生とそれ以外とでは大きく意識が違うことが予想され、別々に調査した。4 年生は女子学生が 0 名なので、3 年生以下の学生 17 名を対象に行った。回収率は 100% であった。就職活動を終えた 5 年生女子 8 名を対象にアンケートを行った。回収率は 100% である。本研究におけるアンケート対象者は 49 名中、38 名から回答が得られ、回収率 77.6% となった。

2-3 卒業生へのアンケート調査

平成 16 年度以降の女性卒業生に以下のようなアンケートを行った。

- 二級又は一級の海技士(筆記)を卒業する際に持っていましたか。
- 卒業後の経歴をお書きください。
- 現在も新卒の会社で働いていますか。
 - 現在も働いている
 - 現在は転職し、別の会社で働いている
 - その他の理由で現在は働いていない(妊娠、出産など)
 - 就職していない
- 転職又は離職したと答えた方のみ、新卒の会社に何年務めたかお書きください。
- 給料はどのくらいでしたか(新卒時)
 - 200～300 万円
 - 300～400 万円
 - 400～500 万円
 - 500～600 万円
 - 600～700 万円
 - それ以上
- 入社時に他の女性船員は在籍していましたか。
 - 在籍していなかった
 - *在籍していた()人
- 新卒で入社した会社に育休はありましたか。また、その期間はどのくらいでしたか。

- *有()カ月・無
- 船内の女性設備について詳しくお書きください。
- 男性社会で働くにあたり、困ったことや工夫していたことがあればお書きください。
- 現在の女子学生に伝えたいことがあれば自由にお書きください。
- なぜ転職されましたか(転職され船関係の仕事に就いた方のみお答えください)
 - 給料面に不満があった
 - 仕事内容に不満があった
 - キャリアアップのため
 - 結婚したため
 - 出産・育児のため

の、11 項目について質問した。

卒業生に行ったアンケートでは、女子船員の現状を把握すべく質問を作成し、多くの意見を得た。海運業界では現状でも女性が働くことが難しく、また女性船員の受け入れも困難であるとの意見があった。

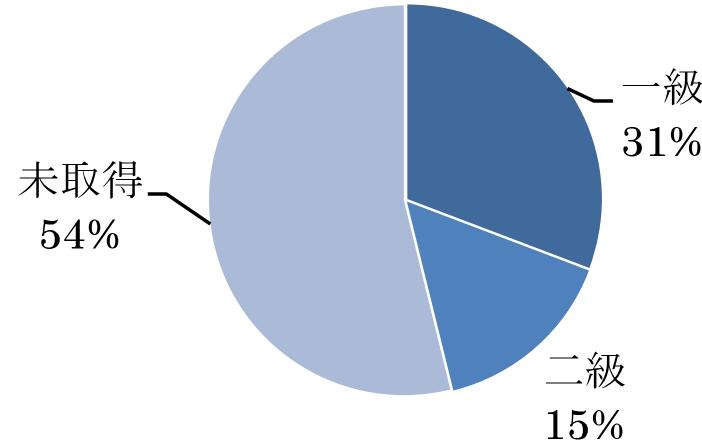


図 1 海技士取得状況

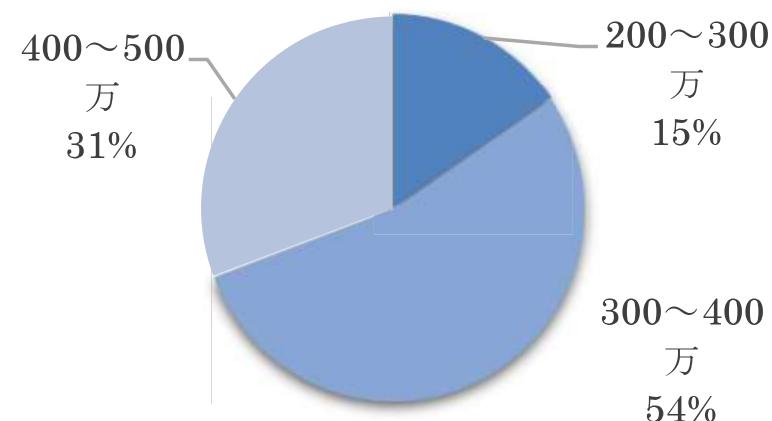


図 2 新卒 1 年目の年収

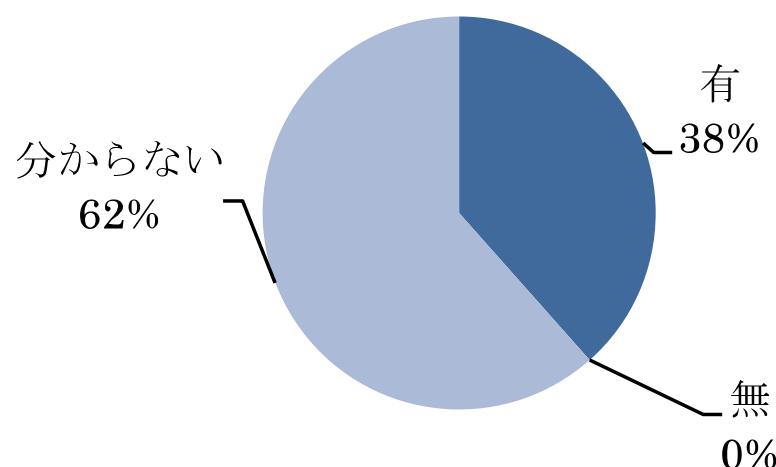


図3 会社の育児休暇について

図1に上級海技士取得状況を示す。近年、クラスの上級海技士取得率は、20~30%程度である。一方、女子卒業生は46%と非常に高い取得率となっている。図2では、新卒1年目の年収を示している。一般社会人1年目とも同様かそれ以上の額を稼いでいると言える。図3に会社の育児休暇の有無を示す。半分以上の人人が自分の会社の育児休暇について知らないことが明らかとなった。むしろ在校生の方が関心が高く、卒業生が入社した頃はそんなに重視した要件でなかったことが伺える。

次に設問の船内での女性設備について以下のようなコメントが得られた。

- 女子専用の居室がある。女子専用の洗濯機がある。
- 居室は一人部屋、シャワートイレ付
- 特になかったため、洗濯機を買ってくれた
- 個室に風呂、トイレあり・洗濯機は男女別・船によってはトイレ、ふろ、洗濯機は一緒（男女別）
- 不自由なし
- トイレ・風呂は男女共同で、男性船員が使用時は入口を常時開放しているが、女性船員が使用する際は入口の扉を閉めて、扉に「女性船員使用中」の張り紙を掲示してある。洗濯機は女性船員専用が用意されている。
- 船では個室にトイレ、シャワーがあり、部屋は他の男性船員たちとは別のデッキであった。
- 女性専用トイレ、個室

設備に関しては、会社によって大きな差があり、一概に言えるものではない。しかしながら、

近年着実に整備されてきているだけは理解できる。

さらに設問の男性社会で働くにあたり、困ったことや工夫していたことに関しては、以下のようないコメントが得られた。

- 体力
- 男性との適切な距離感をとるのが難しかった。セクハラを受けた。必ず、第三者に相談すべき。
- 特に困ったことは無し
- 自分に合ったゴム手袋を持参。高くて手が届かないところは脚立を持っていく
- 船内生活は、仕事とプライベートの区別をしっかり行った。

船内でセクハラを受けたことがある人は、少なくない。しかしながら男社会に入ったのだから多少は我慢すると考える人も一定数いる。近年、一昔前のようなセクハラは減ったと思うが、年配の人に昔のスキンシップの感覚が抜けない人がいると聞く。今後女性船員がさらに増えていけば、これらの問題もなくなっていくと思われる。

2-4 在校生（1-3年）へのアンケート調査

女子在校生では、4年生は0名の為、1年生から3年生と5年に対して行った。アンケート実施時期は夏休みの9月であったため、5年生は全員企業に内定が決定していた時期であったこともあり、5年生だけに別のアンケートを行った。

令和元年度の商船学科1年生から3年生に在籍する女子学生に対して以下の内容のアンケートを行った。

- 海上職と陸上職どちらを希望しますか。
 - 海上職
 - 陸上職
 - 未定
- 海上への就職は難しいと思いますか
- 上記の理由について当てはまると思うもの全てに丸を付けてください。
 - 男性と知識に差がある
 - 男性と力に差がある
 - 採用してくれる会社が少ない
 - 海上労働の特殊性に不向きである

- 育児や家事に参加しにくい
 - 家族の反対
 - 就職活動について不安に思っていること全てに丸を付けてください。
 - 雇用情報を得にくい
 - 女子の在籍人数が少ない
 - 船内の女性設備が不足している
 - 育休や産休制度について
 - 陸上勤務の有無
 - 就職活動をするうえで自分が優先することはなんですか。(優先順位をつけてください)
 - 海上勤務をする際に不安だと思う事全てに丸を付けてください。
 - 体力面
 - 男性社会で働くこと
 - セクハラの被害にあう可能性がある
 - 家族と離れる事
 - 労働環境が悪いかもしれない
 - セクハラ・パワハラについて該当すると思うものに丸を付けてください。
 - まだ結婚しないの？子供はまだ？などと聞く
 - 女性を○○ちゃんと呼ぶ
 - 肩に手をかける
 - 性的な話を大声でする
 - 彼氏とどう？などプライベートに関してしつこく問いただす
 - 露出の多い服を着る
 - 飲みの席でお酌を強要する
 - 大声で指導される
 - 小突かれる
- の、7項目について質問した。

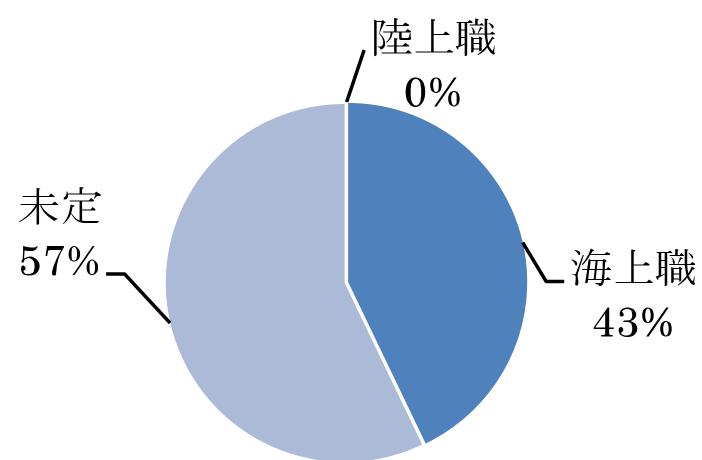


図4 1年生の将来の希望職

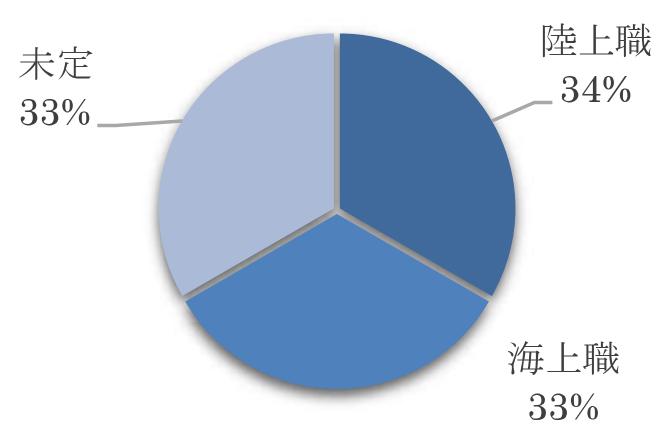


図5 2年生の将来の希望職

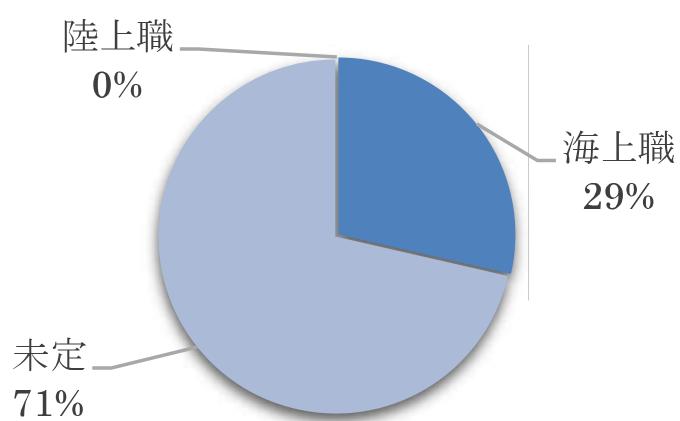


図6 3年生の将来の希望職

図4から図6に1年生から3年生の将来の希望職の分布を示す。1年生は4割以上が海上職をしているのに比べ、2、3年生は3割程度が海上職で、未定が多くなっている。これは学年が上がるほど社会への不安も大きくなっているものだと考えられる。

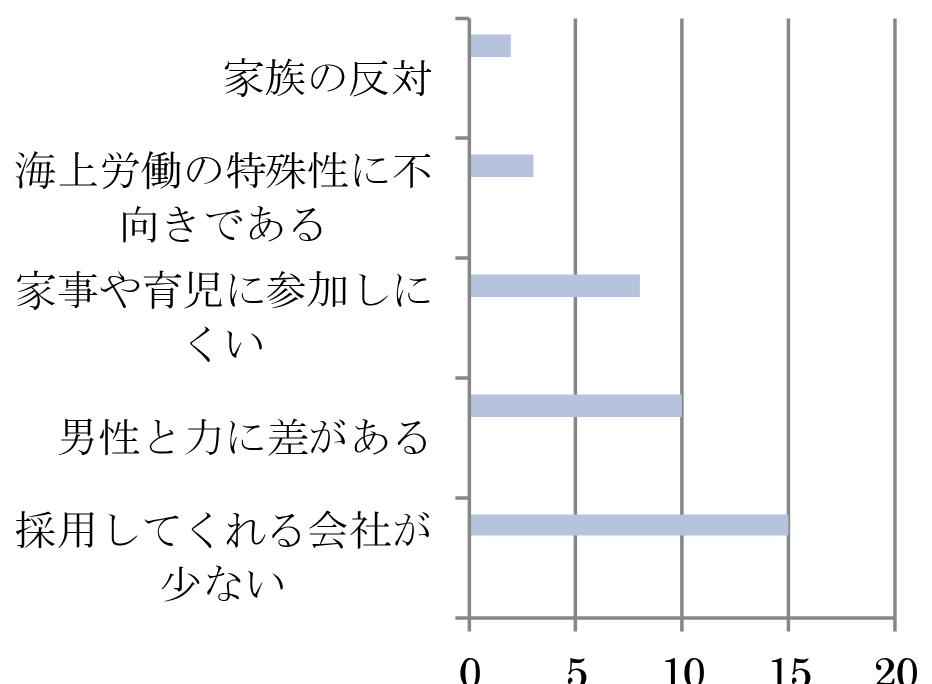


図7 海上職が難しいと思う理由

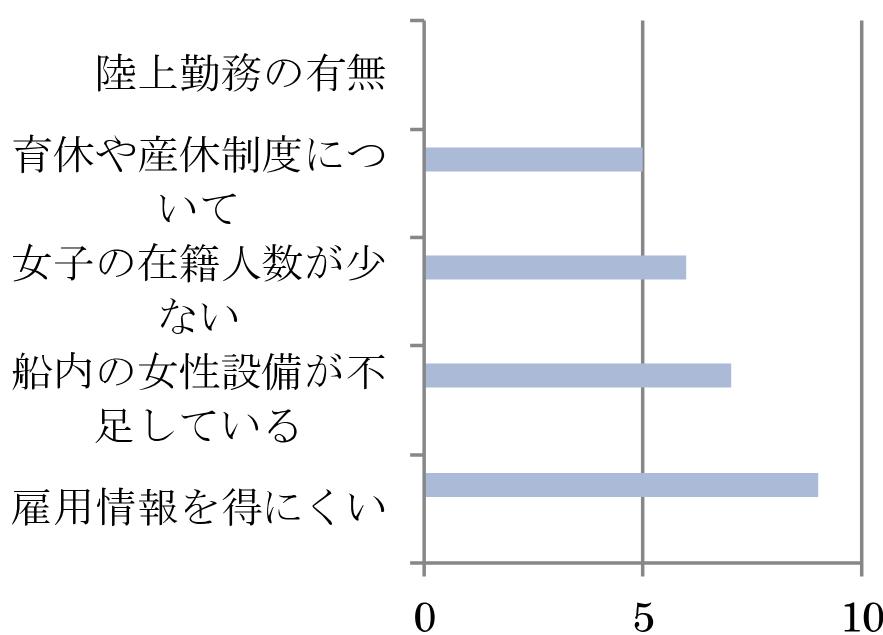


図 8 就職活動への不安要素

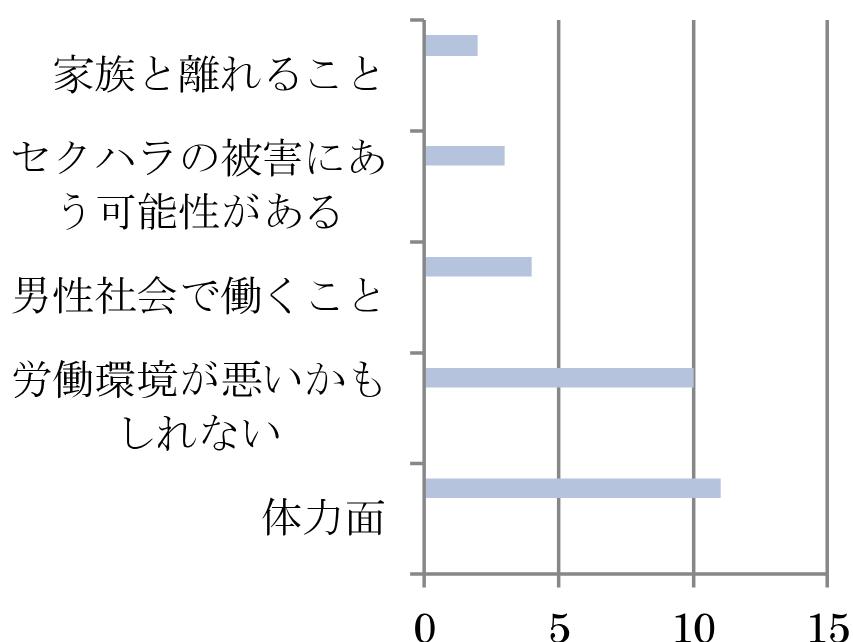


図 9 海上職への不安要素

図 7 では海上職が難しいと思う理由を示す。また海上職への就職が難しいと考える学生が 1~3 年生で、95.3% であった。しかし、1~3 年生のアンケートにおいて海上職への就職を希望する学生が一定数おり、その間には大きなギャップがあることがわかる。さらに、男性に比べ力に差があること、採用してくれる会社の少なさ、家事育児への参加が難しいことなどを問題視していることが分かる。

図 8 には就職活動への不安要素を、図 9 では海上職への不安要素を示す。1~3 年生に就職活動で不安なことは、女性の雇用情報を得にくいことや、女性設備の不足などが上位に挙がっていた。

卒業生に行ったアンケートでセクハラに対する意見があったため、在校生にセクハラに対する意

識調査を加えた。図 10 にセクハラ・パワハラだと思うことを示す。その結果、女性を○○ちゃんと呼ぶという項目だけ 0 人という認識でありその他の項目はセクハラになりうることが分かる。

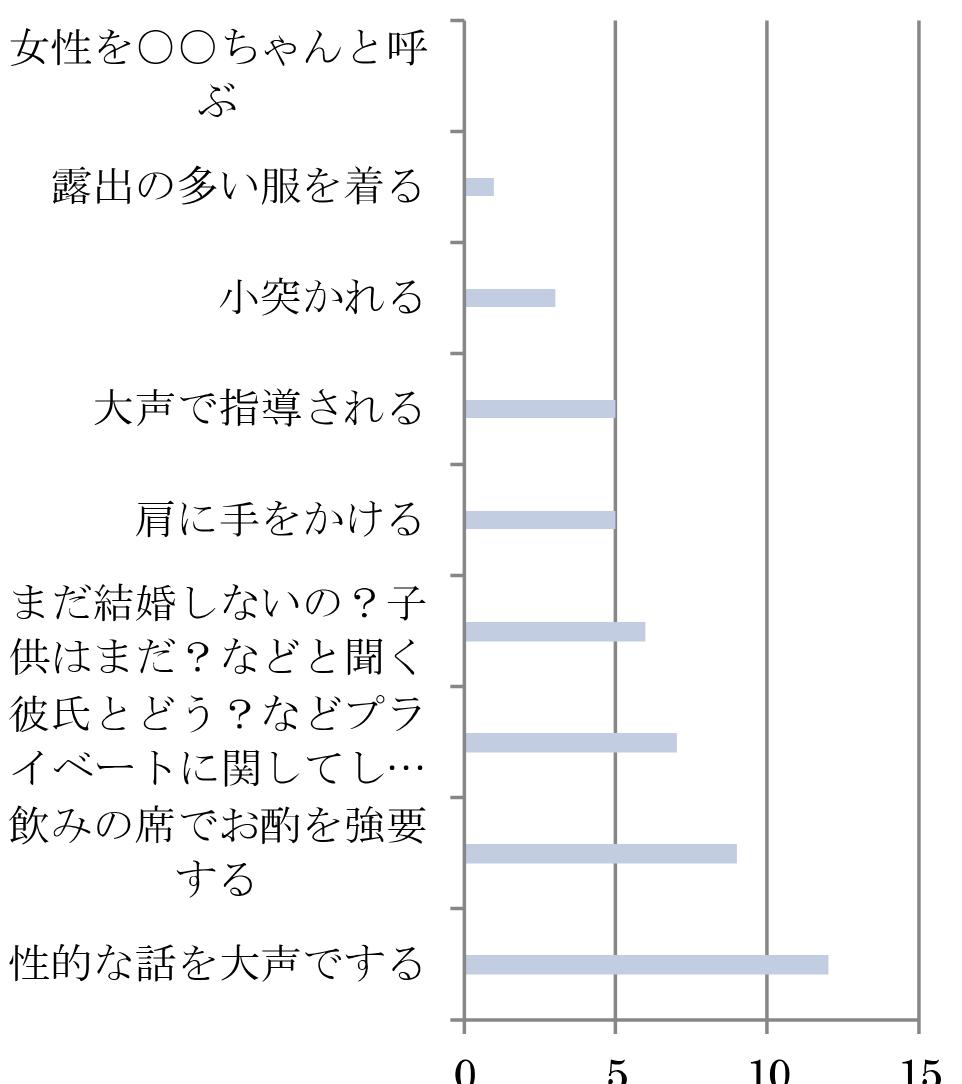


図 10 セクハラ・パワハラだと思うこと

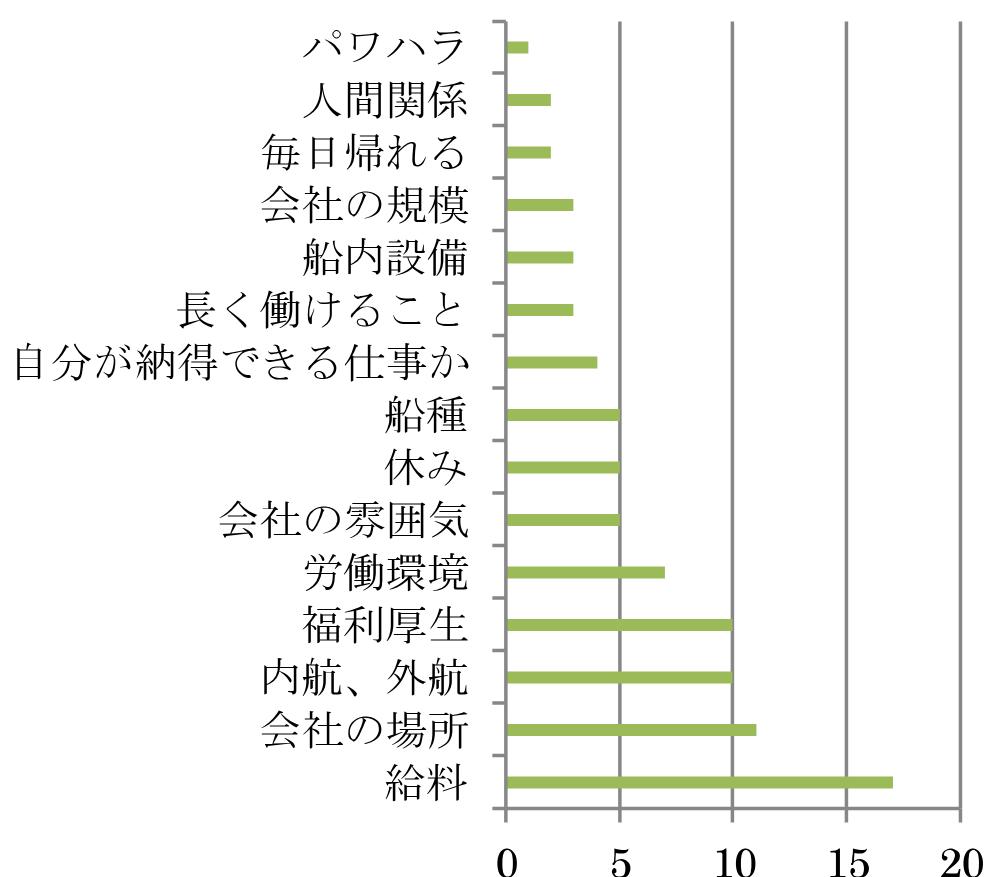


図 11 就職先選びの優先順位

図 11 に就職先選びの優先順位を示す。やはり

圧倒的に就職先選びの基準が給料であることが示された。労働環境への意識も高い。それらに比べると船内設備や人間関係・パワハラなど、身近に感じていないことが示された。働き始めたとき、実はこれらが一番のストレスとなるが就職時にはほとんど考えていないことが明らかとなった。

2-4 在校生（5年）へのアンケート調査

一方、就職活動を終えた5年生女子へは以下のようないアンケートを行った。

- 海上職と陸上職どちらですか。
 - 海上
 - 陸上
- 以下の当てはまると思うものに丸を付けてください。
 - 男性と知識に差がある
 - 男性と力に差がある
 - 採用してくれる会社が少ない
 - 海上労働の特殊性に不向きである
 - 育児や家事に参加しにくい
 - 家族の反対
 - その他
- 就職について不安に思っていること全てに丸を付けてください。
 - 女子の在籍人数が少ない
 - 船内の女性設備が不足している
 - 育休や産休制度について
 - 陸上勤務の有無
 - その他
- 就職活動するうえで自分が優先したことはなんですか
 - (優先順位をつけてください)
- 海上勤務をする際に不安だと思うこと全てに丸を付けてください。
 - 体力面
 - 男性社会で働くこと
 - セクハラの被害にあう可能性がある
 - 家族と離れること
 - 労働環境が悪いかもしれない
 - その他
- セクハラ・パワハラについて該当すると思うものに丸を付けてください。
 - まだ結婚しないの？子供はまだ？など

- と聞く
- 肩に手をかける
- 女性を○○ちゃんなど呼ぶ
- 性的な話を大声でする
- 彼氏とどう？などプライベートに関してしつこく聞いたり
- 露出の多い服を着る
- 飲みの席でお酌を強要する
- 大声で指導する
- 小突かれる
- 就職活動で一番大変だったことを自由に書いてください。

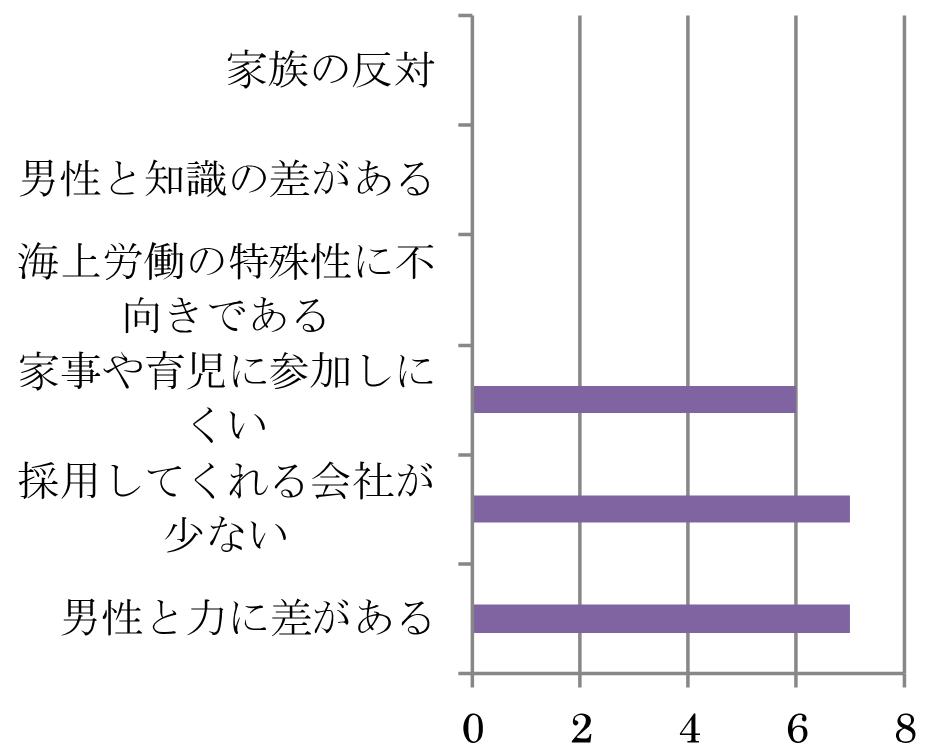


図1-2 海上職への就職が難しいと考えること

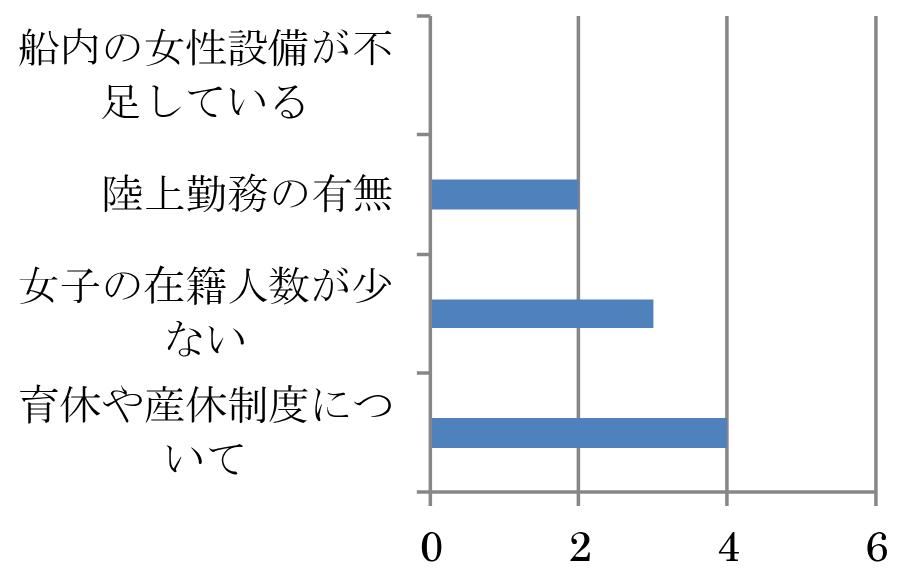


図1-3 就職後の不安要素

図1-2に海上職への就職が難しいと考えることを示す。就職活動を終えた5年生も同様に、体力面や、男性社会で働くことへの不安を持っていた。図1-3に就職後の不安について示す。ここでは、産休や育児休暇について、取得できるかどうか

かなど、より身近な関心事として上位に挙がった。

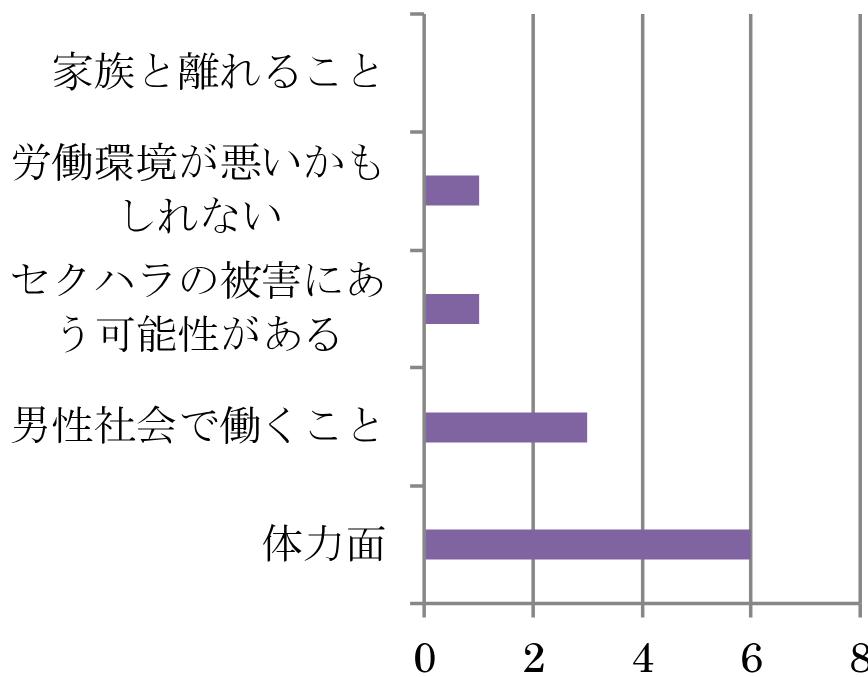


図 1 4 海上職への不安要素

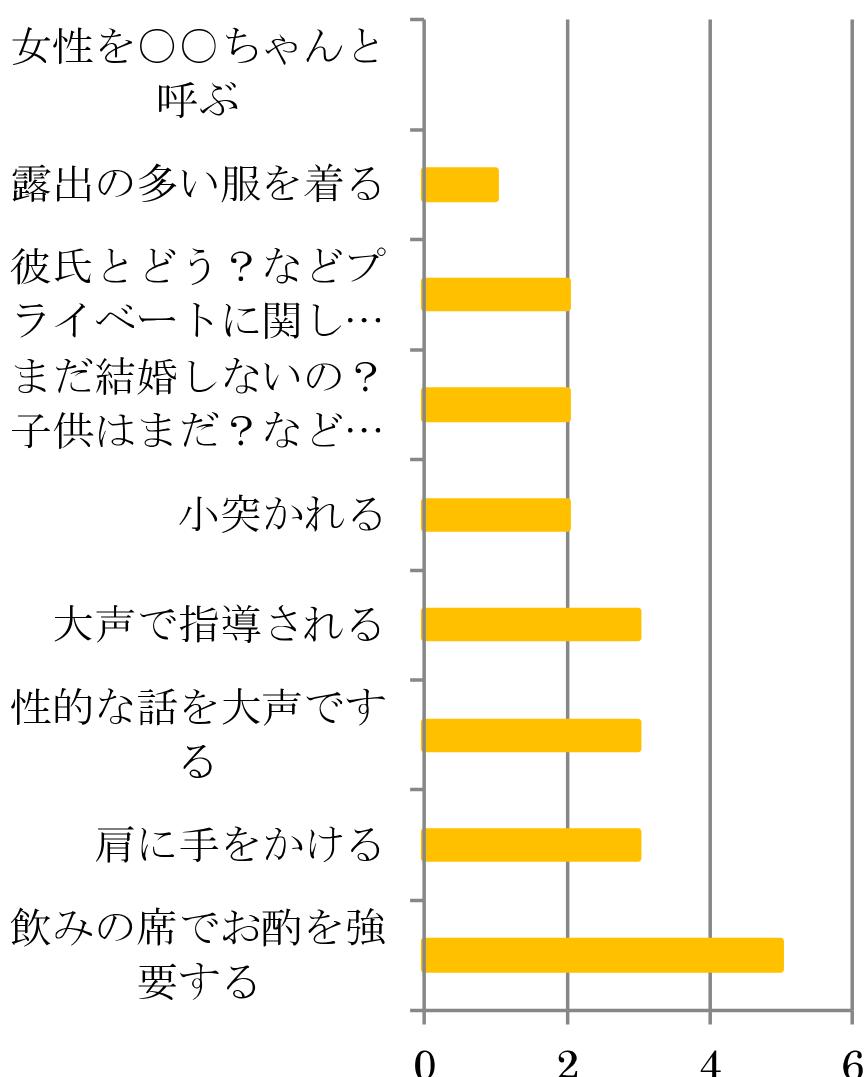


図 1 5 セクハラ・パワハラの基準

図 1 4 では海上職としての不安について、体力面が一番となっているが、国交省の「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会」報告書[1]の中でも、「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」とあり、本校女子学生だけの悩みでないことが明らかとなつた。

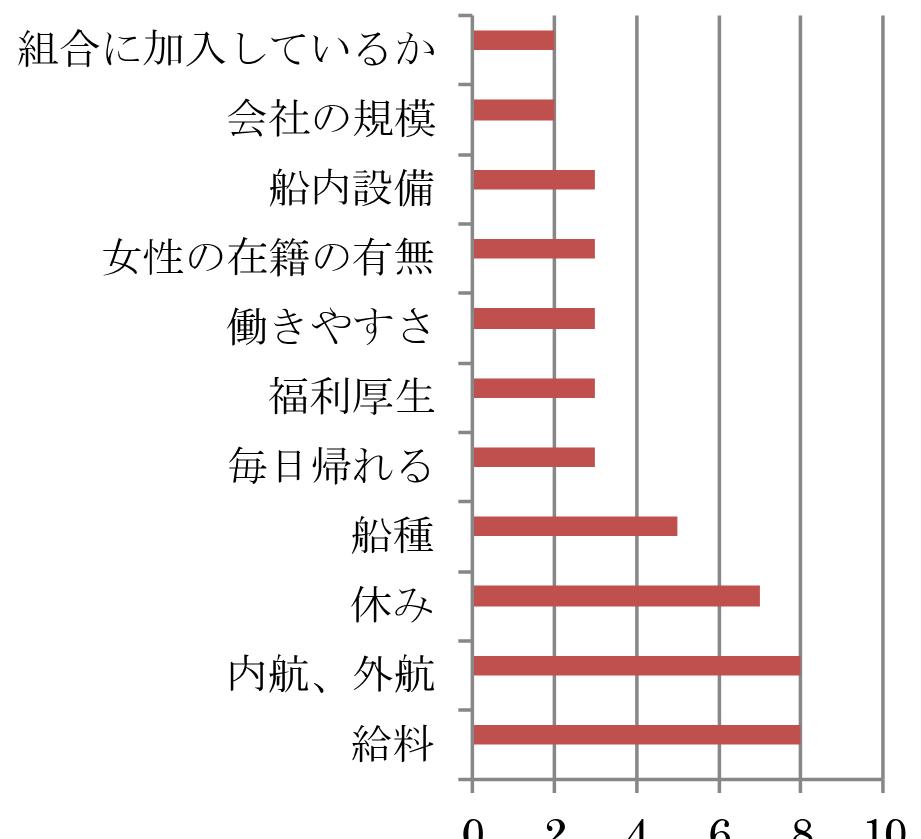


図 1 6 就職活動で優先したこと

図 1 5 では、セクハラ・パワハラの認識を示すが、まだ参加したことない学生が飲みの席でお酌をすることを強要することが一番いやだと感じていることが明らかとなった。一方、個人的な話を聞くことに関しては、そこまで気にしない学生が多いことも示された。

また、就職活動する上で重視した点という項目では、上位 5 位の結果が 1~3 年生までと 5 年生で差が出ており、1~3 年生の結果では、5 年生の項目になかった会社の場所を重視していたが、5 年生は船種や休みなどを重視し、会社での生活をより具体的に感じていることが明らかとなった。

5. まとめと考察

在籍女子学生からのアンケート結果では、船員になりたいと考える学生が一定数いるにもかかわらず、女性船員を受け入れることが容易であると考える会社は多くない[1,2]。実際、就職活動を行った 5 年生も同様に感じており、卒業生のアンケート結果からも、女子船員の受け入れは少ないことがわかる。しかし、これから日本人船員の増加を

目指す上で、さらなる女性の活躍を進めていくべきであろう。では、なぜ船員という職業がこれまで女性を受け入れる体制になかったのだろうか。それは、船員という職業の特殊性のためであろう。実際、一昔前の船員は力仕事も多く、女性の体力では難しいこともあっただろう。しかし、今現在は自動化や機器の発達により必ずしも女性ができないという仕事ではなくなってきている。現在、実際働く上で問題となるのは、女性用の船内設備の確保や育休や産休などの制度、そしてパワハラ・セクハラ問題だと思われる。育児休暇やパワハラなどは現在女性特有の問題ではなく、男性も同様である。

育休や産休制度の充実は、まだまだ難しいと考える。卒業生からのアンケートでは、育休・産休の有無を分からぬもしくは未回答が大多数であった。それだけ、前例が少ないということであろう。近年では男性も育休を取れる制度が定められたが、現在の日本では残念ながらあまり普及が進んでいない。男性の育児休暇取得がニュースになるくらいで、船員の場合はさらに稀であるといえる。船員の特性で大きいものに離家庭性があるが、育児の問題はこれに大きく影響する。その期間を陸上勤務にするなど、現在も考慮している企業があることも理解しているが、決して多くはない。一方、育休産休の前例があまりない会社では周りの理解を得られないため、女性船員は会社を辞めざるを得えない。他業界でも育休産休によるキャリア問題は近年話題となっているが、船員はそれがより顕著であると言える。この問題の解決には業界全体の理解と、制度の構築、そして個人の意識の改善が必要不可欠であり、それには膨大な時間と労力を要することが考えられる。これから、女性船員となる私たちはその一端を担うことを心得、男女ともに働きやすい業界を目指す必要がある。

パワハラ・セクハラ問題では、「セクハラに過敏になりすぎることで、男性船員が女性船員に対し接しづらくなっている」という意見があった。セクハラ問題は個人の判断に委ねられることが多いが、最近では個人の判断ではなく、セクハラ行為そのものが不良行為と定義される。これらの解決のためには、普段から活発にコミュニケーションを取り、友好的な人間関係を築いた上で、男女と

もにマナーを守ることが大切である。男性だから、女性だからという理由で何かを決めるのではなくお互い助け合い、マナーやルールを順守することでより働きやすい環境にすることがこれからの海運業界全体に求められるのではないだろうか。

今回、本調査を本校女子学生対象に行ったが、国交省では、大きな関心ごとであり多くの調査や会議を有識者も交えて行っている。国交省のホームページにも数多くのデータがある^[2-7]。これらのデータと比較しても本研究データとほとんど変わりがなかった。つまり海事産業を志す女性の意見はどこも変わりなく、本校のデータで十分に説得力があると言える。最後に海運業界へ従事する女性を増やすために、女性にとってより働きやすい環境をつくることが業界全体にとって重要であるといえる。

参考文献

- [1] 国土交通省、女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による提案, 2018.
- [2] 国土交通省、諸外国における女性船員の現状について, http://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk1_000062.html, 2019.11.28.
- [3] 逸見誠、「わが国外航海運における女性船員の雇用 -何故、女性船員の雇用は伸びないのか-」山縣記念財団編『海事交通研究』第64集 P23~32, 2015.
- [4] 国土交通省、海事産業における女子活躍の取り組み事例集, https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk5_000060.html, 2019.11.28.
- [5] 国土交通省、海事産業における女子活躍の取り組み事例集, Vol.2, https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk5_000060.html, 2019.11.28.
- [6] 国土交通省、海事産業における女子活躍の取り組み事例集, Vol.3, https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk5_000060.html, 2019.11.28.
- [7] 国土交通省、女性船員の現状について, <http://www.mlit.go.jp/common/001191928.pdf>.
- [8] 北田桃子、海事産業における女性の活躍推進、<https://www.ymf.or.jp/wp-content/uploads/64-3.pdf>, 2019.11.28.