

IV. 女子船員に関する全般的な調査報告書

第1部 女子船員調査

目次

A 調査の概要	54
B 船員教育機関における女子の入学 ・卒業及び海運事業者への就職状 況について	55
C 女子船員個人及び所属企業等に 関する基本属性について	55
D 船員志望の状況や職業選択について	56
E 雇用状況について	57
F 職場生活について	58
G 船員職業の長所と短所について	59
H 船員職業のイメージと職業満足について	59
I 今後の職業生活について	60
J 自由記入回答について	60
K まとめにかえて	64

A 調査の概要（事業者調査も含む）

1 調査目的とその内容

近年、女子船員が運航クルーとして乗船するようになり、今後さらに増加することが予想される。それにもかかわらず、それら女子船員の实態について、いまだ調査が行われたことがない。そこで、この10年間に船員養成機関を卒業した女子船員の海運企業における受け入れ状況、及びそれら女子船員の職歴、就労、意識などの状況について、全般的な調査を実施、女子船員の就労環境を整備するに

あつての基礎資料を提供することとする。

この目的に即して、女子船員個人に対しては、個人の属性、船員志望の形成、企業選択の要因、就業状況、労働条件、職業イメージ、職業満足、職業・企業定着などを調査し、女子船員の受け入れを含む事業者に対しては、女子船員の採用・退職状況、女子船員の受け入れ意識と今後の採用、女子船員の人事管理の状況と今後の方針、人材上の期待などを調査する。

2 調査対象と配布数

全国の海員学校、商船高専、商船大学に対して、この10年間（昭和60年度から平成6年度）に海運企業に就職した女子卒業生とその就職先について調査し、それによって、調査対象となる女子船員と事業者を確定した。調査対象として確定された女子船員は、177名であった。また、事業者の方は、女子船員を受け入れている事業者として確定できた数は、54者である。事業者にいたっては、特に、調査対象数が少ないため、女子船員の雇用について不明の事業者をランダムに81者選び、重複する事業者を除いて、合わせて124者を調査対象とした。

3 調査方法

調査票は、女子船員については、研究所→事業者→女子船員（現役・元を含む）（記入）

→研究所、事業者については、研究所→事業者（記入）→研究所の経路をもって、配布、回収した。

4 調査時期

調査票は、女子船員、事業者とも1995年12月中旬に発送し、翌年1月末をもって、回収した。

5 調査票の回収状況

女子船員については、回収数は90通で、その内有効資料数は77通、有効資料回収率は43.5%である。事業者は回収数101通、有効資料数94通、有効資料回収率は75.8%であった。

B 船員教育機関における女子の入学・卒業及び海運事業者への就職状況について

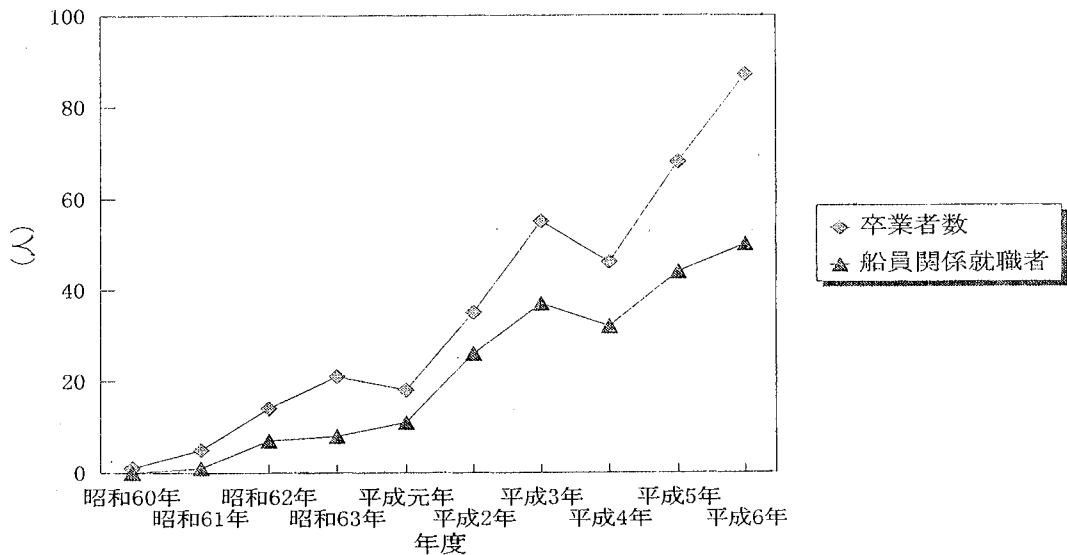
商船大学・商船高専・海員学校的女子卒業生の数は、平成元年以降、急速に増えていることがわかる。船員関係就職者数も同じような傾向を見せているが、平成5年以降、若干、上昇傾向に歯止めがかかっているように見える。

C 女子船員個人及び所属企業等に関する基本属性について

1 所属企業等について

所属企業の所在地別の、船種、トン数、業種については、以下の表の通りである。

海事教育機関合計



2 年 齢 (Q7)

全体平均は22.7歳で、現役船員22.0歳、元船員24.6歳である。職務別では、甲板部23.7歳、機関部22.2歳、事務部22.2歳であった。

3 学 歴 (Q9)

学歴は、海員学校卒55人(71.4%)、商船高専卒12人(15.6%)、商船大学卒10人(13.0%)という構成である。

4 現在(あるいは最終の)職種 (Q13)

甲板部職員15人(19.5%)、機関部職員3人(3.9%)、事務部職員4人(5.2%)、甲板部部員9人(11.7%)、機関部3人(3.9%)、司厨部(乗組員関係)7人(9.1%)、司厨部(旅客食調理)7人(9.1%)、司厨部(旅客サービス)23人(29.9%)、司厨部(その他)1人(1.3%)、その他3人(3.9%)という構成である。職務で分類すると、甲板部24人(31.2%)、機関部6人(7.8%)、事務部42人(54.5%)、その他3人(3.9%)となる。

5 所有している資格 (Q14複数回答質問)

その主なものを見ると、調理師32人(41.6%)、航海3級17人(22.1%)、小型4級13人(16.9%)、機関当直3級12人(15.6%)、航海4級11人(14.3%)、機関4級9人(11.7%)である。

D 船員志望の状況や職業選択について

1 親の職業 (Q15)

その主なものは、「民間企業の非管理職」18人(23.4%)、「会社・団体役員」15人(19.5%)、「商工業の個人経営者」14人(18.2%)であった。

2 船員志望の程度 (Q17)

最終学校入学時における船員志望の程度(Q17)をたずねると、「ぜひ船員になりたいと思っていた」27人(35.1%)、「船員になってもよいと思っていた」23人(29.9%)、「まだはっきりとは決めていなかった」18人(23.4%)、「船員になるつもりはなかった」9人(11.7%)という結果である。

3 最終学校在学中の船員志望の変化 (Q18)

最終学校在学中の船員志望の変化についての質問に対しては、「変化はなかった」44人(57.1%)、「変化があった」33人(42.9%)となった。船員志望の程度別で、在学中のその志望程度の変化を見ると、船員になることに<否定的>だった人の内、かなりの人に変化が見られる。船員教育機関にいてことで、船員志望の程度が強化されていると言える。

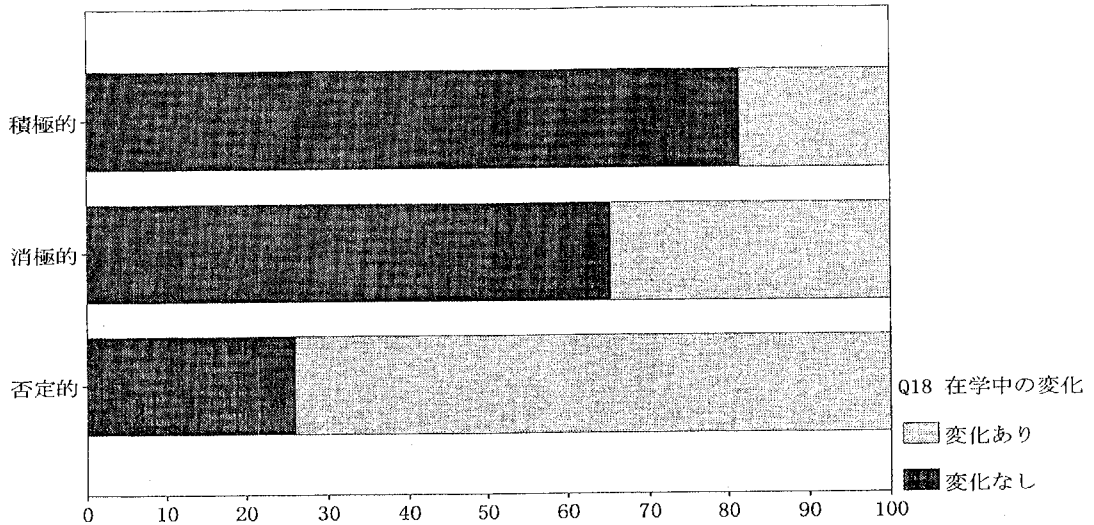
4 卒業時の希望業種 (Q19)

「外航」13人(16.9%)、「内航」14人(18.2%)、「旅客船・カーフェリー」38人(49.4%)、「業種問わず」8人(10.4%)、「その他」4人(5.2%)である。

5 希望との一致 (Q20)

実際に就職した会社が、どのくらい希望通りだったかという質問(Q20)については、「希望どおりだった」22人(28.6%)、「ほぼ希望通りだった」31人(40.3%)、「希望とは違った」23人(29.9%)である。10人中7人は、希望の、あるいは希望に近い会社に就職している。

図表Q18 船員志望の程度別、志望の変化 (%)



6 到達希望の職位 (Q24)

主なものは、「船長」8人(10.4%)、「一等航海士」9人(11.7%)、「二等航海士」3人(3.9%)、「一等機関士」3人(3.9%)である。「特にない」という回答は43人(55.8%)に及ぶ。

7 船員職業に就こうとした理由 (Q23複数回答)

主なものは、「海や船が好きだから」53人(68.8%)、「給料がいいから」28人(36.4%)、「学校での勉強が役に立つから」22人(28.6%)、「外国に行けるかもしれないから」17人(22.1%)、「その他」14人(18.2%)であった。

8 会社選択にあたって重視する要因 (Q25複数回答)

具体的に会社を選ぶ際に、何を重要視しているか(Q25複数回答)となると、「女子船員に理解がある」22人(28.6%)、「経営が安定

している」16人(20.8%)となり、「将来性がある」、「初任給や給与が高い」、「事業内容に興味がある」がそれぞれ15人(19.5%)で続いている。また、「その他」24人(30.8%)をあげる人も多い。

E 雇用状況について

1 経験年数 (Q27)

船員になってからの経験年数は、1年未満16人(28.6%)、2年未満18人(32.1%)、3年未満9人(16.1%)、3年以上11人(19.6%)である。在社年数は、1年未満15人(26.8%)、2年未満18人(32.1%)、3年未満7人(12.5%)、3年以上11人(19.6%)である。

2 年収 (Q28)

平成6年に、一年間船員として働いた人(有効回答者数37人)の、年間の収入(賃金あるいは給与で、航海日当を含み、税金や社会保険を控除する前の額)(Q28)は、平均で

350.6万円、標準偏差は96.3万円である。階層化すると、280万円以下11人(19.6%)、350万円以下11人(19.6%)、450万円以下11人(19.6%)、600万円以下4人(7.1%)となる。

3 乗下船日数 (Q29)

平成6年に、一年間船員として働いた人(有効回答者数26人)の年間乗下船日数(Q29)で、平均乗船日数は237.5日(標準偏差20.9日)、平均休日・休暇日数は、118.3日(標準偏差35.2日)である。

4 労働時間 (Q30)

1週間の労働時間(Q30)についての回答(有効回答数39人)を見ると、平均で6.9時間(標準偏差3.1時間)である。階層化すると、0-4時間7人(17.9%)、5-7時間11人(28.2%)、8時間7人(17.9%)、9時間7人(17.9%)、10-11時間7人(17.9%)である。1週間の合計時間の平均は、48.5時間(標準偏差21.6時間)であった。

F 職場生活について

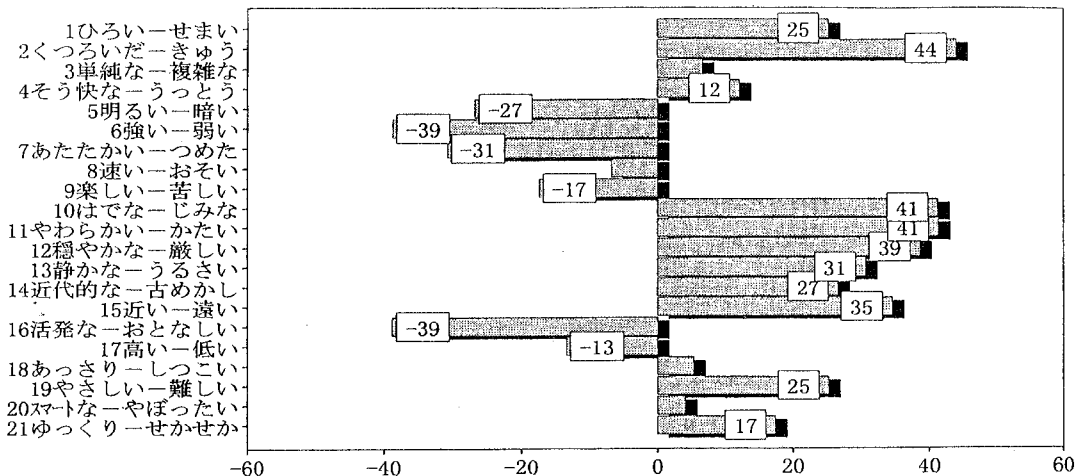
1 仕事や職場についての評価 (Q31)

自分の予想と比較した場合の船員の仕事や職場についての評価(Q31)は、「予想よりよかった」10人(13.0%)、「予想どおりだった」17人(22.1%)、「少しあてがはずれた」28人(36.4%)、「非常にあてがはずれた」7人(9.1%)となった。

2 職場生活で重要視する要因 (Q33複数回答)

職場生活で重要視するポイント(Q33複数回答)は、「職場が楽しいこと」52人(67.5%)、「仕事自体の生きがい」44人(57.1%)、「よい上司に恵まれること」38人(49.4%)、「よい同僚に恵まれること」34人(44.2%)、「自分の能力を発揮する場があること」27人(33.8%)、「労働時間や休暇」25人(32.5%)である。

Q36 職業イメージの△%



(注) マイナスは形容詞対の左に、プラスは右に偏っていることを示す

G 船員職業の長所と短所について

1 船員職業の長所 (Q34複数回答)

職業上の長所として挙げられた主なものは、「休暇をまとめてとれること」59人(75.3%)、「収入が人並みまたはそれ以上であること」39人(50.6%)、「下船するときの解放感」22人(28.6%)、「仕事に達成感や責任があること」16人(20.8%)、「いろいろな人々と友人になれたこと」14人(18.2%)といったところである。

2 船員職業の短所 (Q35複数回答)

船員として働いてきたなかで不快だったこととして挙げられている主なものは、「先輩や上司との間でいさかきがあった」18人(23.4%)、「女子に対する差別があった」18人(23.4%)、「配乗が公平でなかった」13人(16.9%)、「職場に若い人や同性が少ない」10人(13.0%)、また「そうしたことはなかった」という回答は11人(14.3%)あった。

H 船員職業のイメージと職業満足について

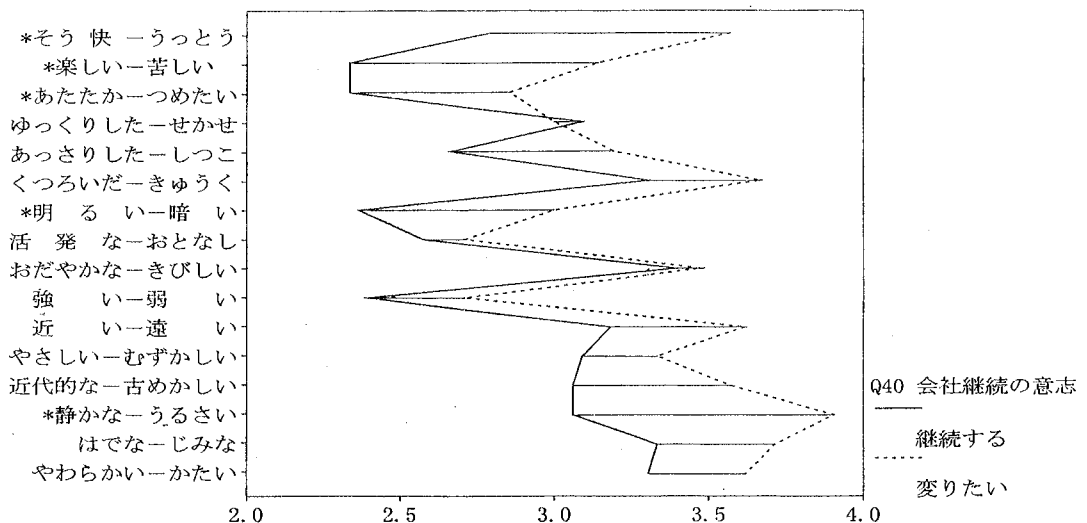
1 船員職業のイメージ (Q36)

21対の形容詞によって表される職業イメージで、特徴的に見られた形容詞は、「強い」「活発な」「きゅうくつな」「じみな」「かたい」であった。また、因子分析によって、4つの因子を抽出し、現役船員と元船員とでイメージの差を見たところ、〈全体的評価〉の因子と考えられた第I因子と〈活動性〉の因子と考えられる第II因子に差が見られた。会社継続の意志別(「継続する」と「変わりたい」に分割)に、イメージの見たところ、第I因子と〈親近性〉を表すと考えられる第II因子に差が見られた。

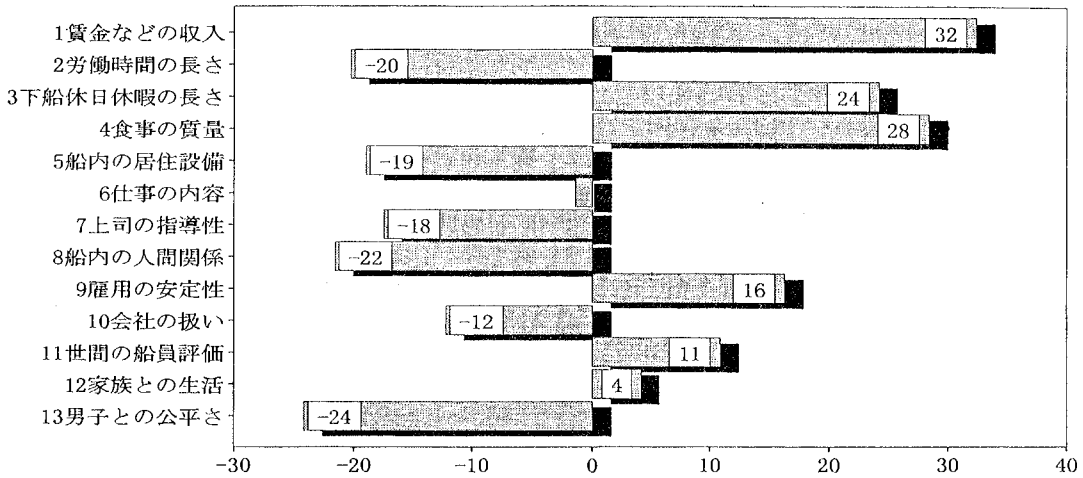
2 職業満足度 (Q37)

満足している比率が高い項目は、「賃金などの収入」「食事の質量」「下船休日・休暇の長さ」といったところである。この点は、船

Q36 継続意志別、職業イメージのプロフィール(平均値)



Q37 職業満足度の△%



(注) プラスは満足の方への、マイナスは不満の方への偏りを示す

員職業の長所で指摘された項目に対応している。逆に、不満の方へ偏っている項目は、「男子との公平さ」「労働時間の長さ」「船内の人間関係」などである。

うこともあるが、このまま続けることになるだろう」15人(26.8%)、「機会があったら変わりたい」20人(35.7%)、「変わりたい」1人(1.8%)という結果である。

I 今後の職業生活について

1 転職経験 (Q38)

転職経験については、「ない」70人(90.9%)、「ある」6人(7.8%)となった。

2 過去の転職意志 (Q39)

これまでに現在の会社を変わりたいと思ったこと(Q39)が「ある」人は26人(46.4%)、「ない」人は29人(51.8%)である。

3 会社雇用の継続 (Q40)

現在雇われている会社に引き続き雇われていたかどうか(Q40)については、「ずっと続けたい」19人(33.9%)、「変わりたいと思

4 再就職の進路 (Q41)

再就職を仮定した場合、その進路は、「船員職業」「陸上職業」「その他」に分けると、それぞれ21人(27.3%)、32人(41.6%)、17人(22.1%)となった。

J 自由記入回答について

1 女子の船員職業への適応性 (Q42)

自由記入に見られたコメントの基調となるトーンは、適応性はある、という肯定的なものであった。ただし、それにはいくつかの条件がつく。第1に、筋力とか体力の問題である。「旅客部員であれば問題ないが、デッキなどでは体力的なことなど・・・あると思いま

す」「体力的に少しきついと思った」「力仕事などでは多少男子船員との差があるかもしれない」「体力的に確実に劣る面もある」など。第2に、職種や船にもよるといふもの。「事務部サービス関係は女子が必要」「客船やフェリーなどは特に女の人の目があった方がより細やかなサービスができる」「客船の職員ならば女性にも可能な職種」といったように客船やフェリー関係における司厨部のサービスとしての適応性や必要性を指摘している。第3に、結婚や出産というライフサイクル上の問題。「結婚、出産に関しては陸上職とは大きく異なり両立は極めて難しい」「結婚、出産するまでの仕事で一生（は）続けられない」「結婚や出産という事情が現実としてのしかかってくる」など。女子の船員職業に対する適応性については、体力差や結婚・出産（にともなう退職）については仕方がないが、それ以外では、「男性とそう変わらない」という回答者の印象を受ける。結婚や出産に関わる女子船員が今後増加し、職業の継続に強い意志を持つようになれば、制度的にどのようなサポートが可能かを考えなければならないだろう（逆に言えば、サポート体制を整えることで、女子が船員職業にとどまるチャンスは高くなるとも考えられる）。

適応性についてもう1点つけ加えておかなければならないことは、女子の船員職業への適応性ということに対して、「性別ではなく個人の能力や適性で考えるべきこと」「男、女の問題ではなく一個人として対応できればよく・・・」「個人の性格次第で適応していける」「個人の適応能力の問題」という指摘が目立った点である。男にもいろいろいる、女にもい

ろいろいろいる、みんな一人一人違うのだといった、個の異質性の主張に、それが一部の女子船員であっても、性別という枠にとらわれず、個としてコミットする職業アイデンティティの力強さも感じられる。

2 船員職業に対する不満（Q43）

船員職業の短所(Q35)の質問では「先輩や上司との間でいさかきがあった」「女子に対する差別があった」といった項目の比率が高く、船員職業の満足度(Q37)の質問で不満足度が高い項目は、「男子との公平さ」「労働時間の長さ」「船内の人間関係」であった。自由記入のこの質問で見ると、最も多く見られたのは「給与・手当の低さ」「労働時間の長さ」「休みの少なさ」「居住設備の悪さ」に対しての不満である。給与については、船員職業についての長所(Q34)や職業満足度(Q37)で肯定的な評価を得ている項目は「収入」とか「まとめて休みが取れること」であったが、ここでは逆の指摘がされている。この点については、労働時間の割に陸上職との差がないという指摘も散見されたことから、比較準拠の問題や回答者の偏りと関連があると思われる。

また、特に注意をひいた指摘は、「自らが特殊であると思ひこみ、内向的になる体質」「非常に閉鎖的なところがある」「外の風に対してあまりにも硬直している」というものである。船という閉鎖的な集団に潜む「男社会」の自己満足的な雰囲気や、異質の存在としての女子船員は鋭く感じとっているのかもしれない。男女を含めた「若手船員調査」でも、自由記入回答で同様の指摘がなされているが。

3 女子船員に対しての差別や、いわゆる「セクハラ」など (Q44)

「一人前として扱ってもらっている」というコメントもあったが、会社が「同期入社的女子より男子の指導に力を入れている」とか「…だから女はダメだ」と自分のいないところで言われていてとても残念、「女性扱いされすぎ、他の男子船員から文句を言われた」という指摘の方が多く、「個人の努力ではどうにもならない」ことを訴えている。しかし、そうしたコメントの基調にあっても、「女性も職業人としての自信と自覚を持てばそういう事(差別)は避けられるのでは」、また「本人の自覚の問題である」「こういう問題は自分次第」というように、個人的に対処すべき問題として女子船員への差別を考えている意見も見られた。

また、いわゆる「セクハラ」といった事態については、日本のように、一般的にまだその内容が周知化されていないような状況にあっては、確かに「人の捉え方による」部分が大きいと言えるだろう。「セクハラはあると思うけど、その人自身が特に気にしていない人もいれば、気にする人もいるので、判断するのは難しい」という意見はその通りである。ある人たちは、「スキンシップだと考えているのでセクハラだとは思っていません」「スキンシップの1つだと思う」「少々の猥談はコミュニケーションの内だと思っています」「会話など冗談で言っている程度ならば潤滑剤としてよいのではないか」とコメントしている。

しかし、意見を寄せた女子船員の多くは「非常に不愉快なことを平気で言う」「聞くに

耐えない会話をする人がたくさんいる」といった「言葉のセクハラ」を指摘している。中には、「嫌らしい話くらいはセクハラではないと言っている」など、その発言者の常識を疑うばかりのコメントや、身体にまでおよぶようなセクハラを訴えているものもあった。特に、船内における女性の数の少なさや、職階等から、「後のことを考えると強く言えない」という弱者の立場につけ込んだ性的な嫌がらせにいたっては、その数は少ないとしても、見逃すことができない問題である。ただ、ここでの意見が全て否定的なものだったわけではなく、「個人的には女子船員に対して周囲は好意的であり気を使っていたいている」という好意的なコメントも見られる。「セクハラは実際ありましたがほんの一部の人です」といった言葉が、おそらくは実態をついているのではないだろうか。

4 海運会社等の、船員教育機関の女子卒業者に対する募集状況や募集の仕方について

募集状況については、ほとんどコメントがなかったが、現実には女子の募集は「少ない」とか「公に大々的にはどこもしていない」ようである。そのため、「会社はもっと視野を広くして女子を募集してほしい」といった要望や希望の意見の方がずっと多かった。

募集の仕方では、「(女子を)採用するつもりがないならばはっきり示してほしい」「求人の際、女子は採用しないと明記してほしい。希望してから女子は不可という会社が多い」「うそつきが多い。求人には本当のことを書いてほしい」といった怒りとも言えるような

コメントが目をついた。体裁を繕った求人に振り回された苦い経験が感じられるコメントである。同様に、「会社のアピール目的での募集はやめてほしい」「宣伝のために若い人を集める会社」「会社側は宣伝のためにのみ雇った」という指摘も多い。単なるポーズとして男女の求人を出している企業が多いということだろうか。もう1つ「船員の少ないときのみ女子を募集するのですか」という、事業者の女子船員に対する基本的な姿勢を問いかけるコメントがあったことを紹介しておきたい。真摯にそして誠実に船員職業にたずさわろうとしている人の眼差しは、場当たり的でその場しのぎの対応の本質を見抜いているのかもしれない。

5 現役あるいは元女子船員の立場からの、海運界や海運事業者に対する要望その他 (Q46)

要望として多くかつ具体的なものは、居住設備の改善である。先の船員職業に対する不満でも見られたものであるが、興味深いのは、他の不満項目である「給与・手当の低さ」「労働時間の長さ」「休みの少なさ」といった内容については、この質問の中では全くと言ってよいほどできていない点である。「気持ちよく乗れるような船を造ってほしい、お風呂など鍵がかかるような」「女子のための設備をもう少し充実させてほしい。風呂、洗濯場、トイレ等」「風呂、トイレと部屋さえあれば何とかやっていける」「狭い居住区」など、女子にとっては居住設備の改善は他の何よりも切実な要望のようである（ただ、職場生活で何を重視するかをたずねた質問で、

「職場の施設や設備が十分なこと」の比率は11項目中7番目の比率であった。)

女子を見る目については、「船の世界がもっと広い目で女の人を捉えてくれたら」「女子しかできない強いところを育てて決して甘やかさず、きびしく育てる」「男女ではなく人間として船員にむくむかないかをみていただければ」「船員職を熱望しかつその能力のあるものには性別を超え評価が得られることを期待します」「会社全体の女子への理解ができていない」「男女の差別をなくしてほしい」など、先の質問と呼应する回答である。

女子の雇用についても「(女子にもっと)職場を開く努力を」「女子船員の増加」「もっともっと女性船員の雇用を増やして」など、多くのコメントがあった。この点に関連して、「女子の就職はほとんどないのに学校は女子学生をとりすぎと思う」「女子船員の未来が明るくないならば、入学者数に制限を設ける等の処置が必要」といった指摘がいくつか見られた。養成機関と受け入れ企業側の連携の不備を実感としてついている。

労務管理の面では、昇進についての要望が見られた。上で指摘された「評価が得られる」という点にも関係するだろう。「同期で同じ職に就いた男性船員と仕事の差が年々開いてしまい、結局、女子特別職のようなよけいな職種で終わることのないようにしてほしい」など。どちらかという、このようなケースは例外なのかもしれないが。

対外的なアピールを要望するものがいくつかあった。「海運界は海運のイメージアップに努めてほしい」「大いにアピールすべき」「船のアピールをもっとした方がよい」など

である。職業満足度の調査結果からは、「世間の船員評価」については満足・不満足いずれの側にも偏っているとは言えなかった（このことは、「普通」という回答者を除くと、満足している人と不満足の人とがほぼ同じ比率だということを意味する）。しかし、職業イメージでは、第Ⅳ因子として〈アピール性〉が現れていることを考え合わせると、先の分析を質的に補足していると考えることができる。コメントの中には、「この職業の内容をもっとたくさんの方々に知ってほしい」といった船員職業の社会的な（さらなる）認知を望む声や、「海運国日本の国民の多くが、日本を海運国と理解してない現在では船員の地位向上は望めない。だから優秀な人材は集まらないし、職場環境も改善されない」といったより厳しい現状批判の意見もあった。

結婚・出産が、退職あるいは船員をやめるということを必然的にもなわざるを得ない出来事として、女子船員に実感として認知されていることは先に見たとおりであるが、この点について、「出産後も船で働けたらいいのですが」「育児休暇の制度はあるが現実的にはとれるような状態ではない」という要望や現状の報告もあった。結婚後もまた出産後も船員として働きたいという女子船員に、これからどう答えていくか、たとえ今そうした女子船員が少ないとしても、船員職業が開かれた職業であるからには、この問題に海運事業者としての答えを用意しなければならないし、すでにその時期に入っていると言えるだろう。

K まとめにかえて

まとめにかえて、この調査結果の中で注意をひいた点を3つほど指摘して終わりたい。

第1に、船員教育機関の機能についてである。本文中、船員志望の程度の個所でも触れたが、船員職業につくことに〈否定的〉だった人のうち、かなりの人が船員になることに、たとえ、〈消極的〉ではあっても、前向きになっていることである。これは、船員教育機関の機能のひとつと考えられる学生の職業的な社会化に、かなり成功していることを示しているのではないだろうか。

第2は、女子船員の職業的アスピレーションについてである。到達したい希望職種で「特にない」という回答は5割以上に及ぶ。その代表的な回答者は、18-21歳で、海員学校卒、司厨部に所属する人たちである。彼女たちは、事務長にも司厨長にもなりたと思っているわけではない。なりにくい（あるいは、なれない）という主観的な現状認識があって、彼女たちの職業上の目標からそうした職位が落ちているのであろうか（現状を変えることはできないから、自分の目標を別のものにすり替える）。それとも、そもそも職業上の目標を持っていないのだろうか（現状において、昇進は可能であるが、自分にその気がない）。職業上の目標に魅力を感じられないのか、魅力を感じても現実が許さないのか、いずれにしろ、この人たちに多くを依存する事業者にとって、無視できない問題である。

第3は、退職理由についてである。元船員の退職した2大理由は、「人間関係、気に入らない人がいる」と「結婚あるいは出産」であった。別に、未婚者について、近いうちに

結婚する意志がありますか、とたずねているが、回答した元船員について見ると、結婚する意志があると答えている人は15人中2人にすぎない。実数が少ないため、断定的には言えないが、退職理由の「結婚あるいは出産」は、少なくとも、形式的に円満にやめるための口実にすぎないのかもしれない、とも考えられる。

〔本稿は、(財)海上労働科学研究所報告書：平成7年度「女子船員に関する全般的報告書」第1部女子船員調査（執筆担当 金崎一郎）の要約・抜粋である〕