

V 女子船員の就労実態等の調査 (2年計画 第1年度)

目次

A 調査の概要	
1 調査目的	126
2 調査対象	126
3 調査方法	126
4 調査票の回収状況	126
B 事業者編	
1 事業者の概要	126
2 採用希望の学歴と職種	127
3 募集・採用及び選考	127
4 配置・昇進	127
5 育成・教育訓練	128
6 職場環境等	129
7 その他	130
C 女子船員編	
1 船員自身について	130
2 男女雇用機会均等法について	134
3 船員職業の満足度	138
D まとめ	138

A 調査の概要

1 調査目的

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。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

平成11年8月現在の運輸省(現国土交通省)に登録されている女子船員1208名、及び事業所246社全数を対象に調査を行った。

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。

2000年12月 各社に郵送

2001年2月15日 締め切り

未回収船社にはがきで催促

2001年3月15日で締め切る

4 調査票の回収状況

◎ 事業者回収率

事業者 72社/246社 (29.3%)

◎ 女子船員の回収率

船員 334人/1208名 (27.6%)

B 事業者

1 事業者の概要

業種別では、カーフェリー等の21者

(29.1%)、内航貨物の19者(26.3%)、内航旅客の18者(25.0%)、となっている。船隻数別での回収状況は1隻以下の22者(30.5%)でもっとも多く、続いて2~3隻が21者(29.1%)、4~5隻の15者(20.8%)となっている。

女子船員の雇用しているかどうか(Q7)では、「雇用している」が57者(79.2%)、「雇用したことがある」が10者(13.9%)、「無記入」が5者(6.9%)となった。

自者船員数では100人以上で女子船員を雇用している率が高い。業種別ではカーフェリー等で比率が高い。

2 採用希望の学歴と職種

採用する女子船員の学歴は次のどれが適当だと思うか(Q7sub4複数回答可)では、「他の専門学校、高校卒」27者(37.5%)、「海員学校卒」22者(30.6%)、「学歴不問」20者(27.8%)、「商船高専(商船大学)卒」3者(4.2%)、「他の大学卒」3者(4.2%)、「海技大学校卒」1者(1.4%)、「その他」2者(2.8%)となった。業種別ではカーフェリーで「他の高校卒」比率が、内航旅客で「学歴不問」の比率が高い。

採用する女子船員の職種は次のうちどれが多くなるか(Q7sub5 複数回答可)では、「司厨部(主に旅客サービス)」22者(30.6%)、「甲板部部員」13者(18.1%)、司厨部(主に調理)」12者(16.7%)、「甲板部職員」9者(12.5%)であった。

3 募集・採用及び選考

採用計画の立案にあたり、人事担当者が船内の意向を聞く際に、船内の管理者等に対し、男女の雇用の機会は均等であることを

周知徹底しているか(Q1)では、「いる」が42者(58.3%)、「いない」が16者(22.2%)、「無回答」が16者(22.2%)となった。

募集要項、求人広告、会社案内等の内容は、女子船員の活躍を期待すること而言及しているか(Q3)では、「いる」が21者(29.2%)、「いない」が35者(48.6%)、「無回答」が16者(22.2%)となった。

4 配置・昇進

船内設備(ロッカー設備、休憩室、トイレ等)について女子船員への配慮をしているか(Q4)では、「いる」が41者(56.9%)、「いない」が15者(20.8%)、「無回答」が16者(22.2%)となった。

船員の希望等を把握するため、自己申告制度や企業内公募制度等を設けているか(Q7)では、「いる」が21者(29.2%)、「いない」が35者(48.6%)、「無回答」が16者(22.2%)となった。

配置転換に際して、家族的責任(子供の養育や介護等)を負う船員に配慮しているか(Q8)では「男女とも配慮している」が37者(51.4%)、「男性のみ配慮している」が2者(2.8%)、「男女とも配慮していない」が11者(15.3%)、「無回答」が22者(30.6%)となった。

昇進・昇格等の人事考課の基準を作成しているか(Q9)では、「いる」が30者(41.7%)、「いない」が27者(37.5%)、「無回答」が15者(20.8%)となった。昇進・昇格等の基準を全船員に周知しているか(Q10)では、「いる」が24者(33.3%)、「いない」が33者(45.8%)、「無回答」が15者(20.8%)となった。

昇進・昇格試験（国家試験等）を行っている場合、受験に関する情報を全ての該当者に提供しているか(Q11)では、「いる」が21者(29.2%)、「いない」が27者(37.5%)、「無回答」が24者(33.3%)となった。

5 育成・教育訓練

女性も男性と同様に育成していく考え方により、女子船員に仕事を与えているか(Q1)では、「与えている」が53者(73.6%)、「与えていない」が5者(6.9%)、「無回答」が14者(19.4%)となった。

女子船員を会議、打ち合わせ等から除外する等、女子船員に不公平感や疎外感を感じさせることはあるか(Q4)では、「ある」が2者(2.8%)、「ない」が56者(77.8%)、「無回答」が14者(19.4%)となった。

船内の職長（管理職等）に対して、女子船員の育成に関する研修を行っているか(Q6)では、「行っている」が20者(27.8%)、「行っていない」が35者(48.6%)、「無回答」が17者(23.6%)となった。

教育訓練について対象者全てに情報が伝わるようにしているか(Q7)では、「いる」が52者(72.2%)、「いない」が3者(4.2%)、「無回答」が17者(23.6%)となった。

結婚、妊娠または出産した女子船員は、社内で働き続けているか(Q4)では、「続けている」が15者(20.8%)、「続けていない」が31者(43.1%)、「無回答」が26者(36.1%)となった。

結婚、妊娠または出産した後も貴社内で働き続ける女子船員は、増加しているか(Q5)では、「増加している」が1者(1.4%)、

「変わらない」が40者(55.6%)、「減少している」が3者(4.2%)、「無回答」が28者(38.9%)となった。

優秀な人材として活躍が期待されている船員が退職を申し出たとき、女子船員についても退職を思いとどまるよう説得する努力をしているか(Q7)では、「いる」が46者(63.9%)、「ない」が10者(13.9%)、「無回答」が16者(22.2%)となった。

女子船員の活躍の場を広げていく上で、継続就業が大切であることを女子船員に説明しているか(Q8)では、「いる」が40者(55.6%)、「いない」が16者(22.2%)、「無回答」が16者(22.2%)となった。

女子船員に対しても、日頃から自分が会社にとって必要な存在であると意識させるように教育しているか(Q9)では、「いる」が45者(62.5%)、「いない」が12者(16.7%)、「無回答」が15者(20.8%)となった。

この1年間で育児休業制度は利用されているか(Q10)では、「されている」が1者(1.4%)、「されていない」が51者(70.8%)、「無回答」が20者(27.8%)となった。また、利用した人数は男性1名であった。

育児休業制度の利用者が出た場合、その部署の人員構成を考えて、休業中の人員補充等の措置を講じているか(Q10sub2)では、「講じている」が20者(27.8%)、「講じていない」が21者(29.2%)、「無回答」が31者(43.1%)となった。

この1年間で介護休業制度は利用されているか(Q11)では、「されていない」が52者(72.2%)、「無回答」が20者(20.8%)となった。利用者数の記入はなかった。

船員が育児・介護サービスを利用したときの経済的支援や育児・介護に関する相談、情報提供等、育児や介護を行いながら働きやすい制度はあるか(Q13)では、「ある」が4者(5.6%)、「ない」が47者(65.3%)、「無回答」が21者(29.2%)となった。具体例の記入はなかった。

育児休業・介護休業を利用した船員の多くは、その後仕事を続けているか(Q14)では、「続けている」が1者(1.4%)、「利用者なし」が48者(66.7%)、「無回答」が23者(31.9%)となった。

育児休業・介護休業を利用した船員が復職する場合、陸上勤務に転換する等の制度があるか(Q15)では、「ある」が6者(8.3%)、「ない」が43者(59.7%)、「無回答」が23者(31.9%)となった。

退職後の職場復帰に関して、何らかの配慮をしているか(Q16)では、「いる」が26者(36.1%)、「いない」が23者(31.9%)、「無回答」が23者(31.9%)となった。

育児・介護休業等の理由で退職した船員のための再雇用制度はあるか(Q17)では、「ある」が11者(15.3%)、「ない」が39者(54.2%)、「無回答」が22者(30.6%)となった。年次有給休暇や生理休暇の申し出がしやすくなっているか(Q18)では、「なっている」が35者(48.6%)、「なっていない」が15者(20.8%)、「無回答」が22者(30.6%)となった。

両立支援制度に対する会社の考え方を船員にアピールしているか(Q20)では、「いる」が14者(19.4%)、「いない」が34者(47.2%)、「無回答」が24者(33.3%)となっ

た。

6 職場環境等

事業主は、女性も大切な人材であることを船員に徹底しているか(Q1)では、「いる」が50者(69.4%)、「いない」が5者(6.9%)、「無回答」が17者(23.6%)となった。

職場の同僚男性や管理職に対し、女子船員を補助者でなく、対等なパートナーと認識するよう意識啓発を行っているか(Q2)では、「いる」が46者(63.9%)、「いない」が8者(11.1%)、「無回答」が18者(25.0%)となった。

女子船員に対し、職業意識の向上を図っているか(Q3)では、「いる」が46者(63.9%)、「いない」が8者(11.1%)、「無回答」が18者(25.0%)となった。

清掃等を女性の仕事として女子船員のみにもさせているか(Q4)では、「いる」が1者(1.4%)、「いない」が53者(73.6%)、「無回答」が18者(25.0%)となった。

女子船員に私用や雑用を言いつけるようなことはあるか(Q5)では、「ある」が7者(9.7%)、「ない」が47者(65.3%)、「無回答」が18者(25.0%)となった。

船員が仕事に対する提案や、就業環境について、意見・要望を遠慮なく申し出る環境ができているか(Q6)では、「できている」が48者(66.7%)、「できていない」が7者(9.7%)、「無回答」が17者(23.6%)となった。これまでに、女子船員からの職場・就業環境についての意見・要望を取り上げ、改善したことがあるか(Q7)では、「ある」が18者(25.0%)、「ない」が32者

(44.4%)、「無回答」が22者(30.6%)となった。

就業規則において、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事項を規定しているか(Q8)では、「いる」が11者(15.3%)、「いない」が41者(56.9%)、「無回答」が20者(27.8%)となった。

船員の心得やマニュアル等の服務規律を定めた文書にセクシュアルハラスメントを禁止する旨を記載する等、その防止に対する会社の考え方を船員に周知・啓発しているか(Q9)では、「いる」が21者(29.2%)、「いない」が30者(41.7%)、「無回答」が21者(29.2%)となった。

セクシュアルハラスメントに関して、研修等で取り上げているか(Q10)では、「いる」が17者(23.6%)、「いない」が35者(48.6%)、「無回答」が20者(27.8%)となった。

セクシュアルハラスメントで困ったとき、社内で相談を受けることができる相談窓口を社内に設けてあるか(Q11)では、「設けている」が22者(30.6%)、「設けていない」が31者(43.1%)、「無回答」が19者(26.4%)となった。

相談・苦情が持ちかけられやすいように相談窓口の担当者に女性を含めているか(Q12)では、「含めている」が16者(22.2%)、「含めていない」が33者(45.8%)、「無回答」が23者(31.9%)となった。

過去にセクシュアルハラスメントに関する訴えや相談はあったか(Q13)では、「あった」が9者(12.5%)、「なかった」が44者

(61.1%)、「無回答」が19者(26.4%)となった。訴えや相談の件数は、1件が2者、2件が2者、5件が1者であった。

7 その他

(1) 女子船員の定着、退職について

女子船員の定着率(Q1)では、「男性に比べてよい」が2者(2.8%)、「男性と変わらない」が22者(30.6%)、「男性と比べてよくない」が27者(37.5%)、「無回答」が21者(29.2%)となっている。

女子船員の退職理由(Q2)では「家庭の事情のため」23者(31.9%)で最も多く、続いて「結婚や出産のため」が10者(13.9%)、「健康に問題があるため」8者(11.1%)、「職場の人間関係に問題があるため」5者(6.9%)、「その他」3者(4.2%)、「収入や労働条件が合わないため」2者(2.8%)、「仕事上の不満のため」2者(2.8%)、「無回答」が19者(26.4%)となっている。

D 女子船員編

1 船員自身について

年齢(Q1)は、全体平均は29.5歳であった。学歴別では、海員学校、水産高校卒(以下海員学校卒と略す)22.2歳、商船大、水産系大学、商船高専卒(以下商船大学卒と略す)33.7歳、他の大学、専門学校卒(以下、他の大学卒と略す)27.6歳、他の高校卒31.5歳であった。船種別では、貨物船37.4歳、旅客船、フェリー28.4歳、その他の船舶32.6歳となった。平成7年の女子船員の調査では、全体平均は22.7歳、学歴別では、海員学校卒21.5歳、商船高専卒

23.9歳、商船大学卒27.2歳であった。

未婚・既婚の別(Q2)では、既婚者は60人(18.2%)で、年齢区分別では18-21歳0%、22-24歳1.0%、25-32歳6.2%、33-歳69.6%であった。

学歴(Q4)については、その他の高校卒、170人(51.5%)、海員学校卒50人(15.2%)、その他の専修、専門学校卒48人(14.5%)であった。

所有している資格について(Q5複数回答質問)は、回答数140件で、主なものは、救命艇手94人、調理師16人(41.6%)、航海3級10人(22.1%)、航海4級15人(14.3%)であった。

船員職業に就こうとした理由(Q6複数回答)として、主なものは、「給料がいいから」136人(41.2%)、「海や船が好きだから」127人(38.5%)、「学校で紹介」52人(15.8%)、「知人、友人に船員」51人(15.5%)、「何となく」51人(15.5%)、「船員のイメージがよかった」32人(9.7%)であった。学歴別で見ると、商船大学卒の人は「海が好き」、「資格が役に立つ」の比率が高い。年齢別で見ると、18-24歳の人に「給料がいいから」の比率が高い。職種別の関連では、甲板部職員は「学校での勉強が役に立つから」の比率が高く、甲板部部員は「海や船が好きだから」の比率が高い。司厨部(調理)の人は「給料がいいから」の比率が、また司厨部(旅客サービス)の人は「給料がいいから」、「何となく」の比率が若干高い。

業種(Q7)は、「外航」10人(3.0%)、「内航」221人(67.0%)、平水89人(27.0%)、そ

の他3人(0.9%)であった。

船種別(Q8)では「旅客船・カーフェリー」288人(87.3%)、「その他貨物船」13人(3.9%)、「タンカー」11人(3.3%)、「専用船」7人(2.1%)であった。学歴別では、商船大学卒で「タンカー」の比率が若干高く、他の大学、他の高校卒で「旅客船・カーフェリー」の比率が高い。職種別では、甲板部機関部職員、部員で「専用船」、「その他貨物船」の比率が若干高く、司厨部員で「旅客船・カーフェリー」の比率が高い。

a 雇用状況について

船員経験年数

船員になってからの経験年数(Q10)は、平均5.9年(標準偏差7.0年)、学歴別では、他の高校卒の勤続年数が長い。船種別では、貨物船の勤続年数が長い。

就職することになったきっかけ(Q11)については、主なものは、「学校の求人募集で」182人(55.2%)であった。年齢別では、18-21歳の人に「学校の求人募集で」の比率がやや高く、33-歳の人には「その他」の比率が高くなる。学歴別では、商船大学卒業者に「その他」の比率が若干高い。職種別で見ると、機関部職員は「その他」の比率が、また、司厨部は「学校の求人募集で」の比率が、それぞれ高い。

職場での重視点(Q12 複数回答可)は、「職場の雰囲気」256人(77.6%)、「給料の高さ」140人(42.4%)、「男女差別がない」91人(27.6%)、「労働時間の短さ」73人(22.1%)、「職場の施設」42人(12.7%)となった。雇用関係について(Q13)は、定めのない雇用(常用、終身雇用)260人

(78.8%)、定めのある雇用(期限がある場合)30人(9.1%)、その他12人(3.6%)、無回答28人(8.5%)となった。

現在の職種(Q14)については(複数回答可)、甲板部職員17人(19.5%)、機関部職員10人(3.9%)、無線部職員2人(5.2%)、甲板部部員18人(11.7%)、機関部部員7人(3.9%)、司厨部部員(主に事務)40人(9.1%)、司厨部部員(主に調理)28人(9.1%)、司厨部部員(旅客サービス)194人(29.9%)、司厨部部員(その他)14人(1.3%)、その他35人(3.9%)という構成であった。職務の分類では、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。

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(Q15)については、「希望どおりだった」113人(34.2%)、「ほぼ希望通りだった」142人(43.0%)、「希望とは違った」55人(16.7%)であった。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ようである。

到達希望の職位(Q16)の主なものは、「船長」10人(3.0%)、「航海士」10人(3.0%)、「司厨長」8人(2.4%)、「事務長」7人(2.1%)であった。「特にない」という回答は249人(75.5%)に及ぶ。年齢別では、25-32歳で「特にない」の比率が若干高い。

学歴別では、他の大学の卒業生は「特にない」の比率が若干高い。商船大学の卒業生は「船長」比率が高い。職種で見ると、甲板部職員に「船長」や「航海士」の比率が高い。司厨部(乗組員関係)、司厨部(旅客食調理)、司厨部(旅客サービス)

の人は、「特にない」の比率が高い。

b 職場生活について

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(Q20)は、「予想よりよかった」21人(6.4%)、「予想どおりだった」66人(20.0%)、「少しあてがはずれた」55人(34.5%)、「非常にあてがはずれた」55人(16.7%)となった。年齢別では、33歳の人に「予想よりよかった」の比率が高い。職種別では、甲板部職員は「予想どおりだった」の比率が高く、司厨部部員の人では「少しあてがはずれた」の比率が高くなっている。

船員になってみて、陸上企業に就職した友人と比較してどう感じたかについて(Q21)は、「自分の方がよい」61人(18.5%)、「友人の方がよい」27人(8.2%)、「どちらでもない」197人(59.7%)となった。

船員の職業上のメリットとして挙げられた主なもの(Q22複数回答)は、「休暇をまとめてとれること」200人(60.6%)、「収入が人並みまたはそれ以上であること」200人(60.6%)、「通勤が楽」166人(50.3%)、「衣食住の心配がない」107人(32.4%)、「自然や海にロマンを感じる」71人(21.5%)となった。年齢別で見ると、25-32歳の人には「休暇をまとめて取れる」の比率が高い。学歴別では、海員学校卒業者に、「休暇がまとめて取れる」の比率が高い。

職場生活で重要視するポイント(Q23複数回答可)は、「職場の雰囲気や上司・同僚に恵まれること」256人(77.6%)、「給料の高さ」140人(42.4%)、「男女差別がないこ

と」91人(27.6%)、「労働時間が短いこと」73人(22.1%)であった。年齢別で見ると、18-32歳の人では「職場の雰囲気や上司・同僚に恵まれること」の比率が高い。職種別では、甲板部職員、部員は「職場の雰囲気や上司・同僚に恵まれること」の比率が若干高い。

船員として働いてきたなかで不満なこと(Q24複数回答可)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いがあった」91人(27.6%)、「職場に若い人や同性が少ない」57人(17.3%)、「女子に対する差別があった」56人(17.0%)、「配乗が公平でなかった」49人(14.8%)、また「そうしたことはなかった」という回答は86人(26.1%)あった。長所と比較して、短所の指摘は少ないようであった。年齢別では、33-歳の人に「そうしたことはなかった」の比率が高く、22-24歳の人に「配乗が公平でなかった」と「先輩や上司との間でいさかいがあった」の比率が高い。職種別に見ると、司厨部(主に事務)の人は「先輩や上司との間でいさかいがあった」の比率が高い。

トラブルがあった相手は(Q25複数回答可)は、「50歳代以上」65人(19.7%)、「20歳代」46人(13.9%)、「30歳代」24人(7.3%)であった。トラブルの相談相手は(Q26複数回答可)は、「職場の先輩、同僚」188人(57.0%)、「学校の恩師、他の友人」112人(33.9%)、「家族」92人(27.9%)であり、「相談しない」32人(9.7%)あった。

年齢別で見ると、22-24歳の人では「職場の先輩、同僚」の比率が高い。職種別で

は、甲板部職員、機関部職員部員は「学校の友人など」の比率が高い。

c 今後の職業生活について

転職の経験は(Q27)は、「あった」13人(3.9%)、「なかった」302人(91.5%)であった。2回以上の転職経験はなかった。年齢別で見ると、25-歳の人では「あった」の比率が若干高い。職種別では、司厨部部員(主に調理)の「あった」の比率が若干高い。これからも船員として現在の会社に働きたいかの質問では(Q28)は、「働きたい」80人(24.2%)、「転職したいこともあるが、ずっと働き続けるだろう」68人(20.6%)、「機会があれば転職したい」107人(32.4%)、「すぐ転職したい」26人(7.9%)であった。年齢別で見ると、22-24歳の人では「機会があれば転職したい」の比率が高い。

職種別では、甲板部職員、司厨部(主に事務)、司厨部(主に旅客サービス)で「機会があれば転職したい」の比率が若干高い。

Q28で「機会があれば転職したい」または「すぐ転職したい」としたのは、どのような理由からか(Q28-2複数回答可)では、主な理由として、「会社の将来に不安がある」48人(14.5%)、「仕事がつづく、忙しい」44人(13.3%)、「労働条件が悪い」37人(11.2%)、「仕事がつまらない」36人(10.9%)、「人間関係がうまくいかない」35人(10.6%)あった。年齢別では、33-歳の人に「会社の将来に不安」の比率が高く、18-21歳の人に「人間関係がうまくいかない」と「会社の将来に不安」の比率が高い。

職種別に見ると、司厨部（主に調理）の人は「仕事がきつく、忙しい」の比率が高い。

これからも船員として現在の会社に働きたいかの質問では(Q29)は、「陸上の職業に転職したい」215人(65.2%)、「再就職する気ない」37人(11.2%)、「もう一度船員として働く」30人(9.1%)、「他の学校などに入学したい」12人(3.6%)であった。年齢別で見ると、33歳の人では「再就職する気ない」の比率が高い。職種別では、甲板部部員、機関部部員で「もう一度船員として働く」の比率が若干高い。

2 男女雇用機会均等法について

a 会社での採用選考について

採用選考にあたり、男女で差を設けているように感じたか(Q1)では、「あった」36人(10.9%)、「なかった」269人(81.5%)であった。年齢別で見ると、25歳の人では「あった」の比率が若干高い。職種別では、甲板部職員、部員、機関部部員、司厨部部員（その他）で「あった」の比率が若干高い。

面接終了後も、女性だけ個別に面接の続きのような質問を受けたか(Q2)では、「あった」3人(10.9%)、「なかった」301人(91.2%)であった。

結婚の予定や家族や家庭の状況等、職務能力に関係ないと思われる事項を質問されたか(Q3)では、「あった」51人(15.5%)、「なかった」250人(75.8%)であった。学歴別で見ると、商船大学卒、海員学校卒では「あった」の比率が若干高い。職種別では、甲板部部員、機関部部員で「あった」の比率が若干高い。

「結婚や出産をしても会社を辞めないように」などの約束をさせられたか(Q4)では、「あった」8人(2.4%)、「なかった」295人(89.4%)であった。学歴別で見ると、商船大学卒、海員学校卒では「あった」の比率が若干高い。

不快感を与えるような質問、態度や行為をした面接担当者がいたか(Q5)では、「いた」20人(6.1%)、「いなかった」282人(85.5%)であった。

面接・選考担当者の中に女性もいたか(Q6)では、「いた」17人(5.2%)、「いなかった」286人(86.7%)であった。

b 配置・職務

後任が男性になったり、男性の後任をあなたが任されたケースがあったか(Q7)では、「ある」63人(19.1%)、「ない」234人(70.9%)であった。年齢別で見ると、22-32歳の人では「あった」の比率が若干高い。職種別では、甲板部職員、部員、機関部職員、部員、司厨部部員（主に調理）で「ある」の比率が若干高い。

船内設備（ロッカー設備、休憩室、トイレ、浴室等）について女性への配慮がなされていると思うか(Q8)では、「思う」205人(62.1%)、「思わない」97人(29.4%)であった。職種別では、司厨部部員（主に事務）、（主に調理）、（主に旅客サービス）で「思う」の比率が高い。

配置転換（転船）にあたっては、十分な説明や配慮されているか(Q9)では、「されている」116人(35.2%)、「されていない」166人(50.3%)であった。学歴別で見ると、海員学校卒では「されている」の比率が若

干高い。職種別では、司厨部部員（主に事務）、（主に旅客サービス）で「されている」の比率が若干高い。

c 昇進・昇格

昇進・昇格等の基準があなたにも周知されているか(Q10)では、「されている」122人(37.0%)、「されていない」163人(49.4%)であった。年齢別で見ると、25-32歳の人では「されている」の比率が若干高い。職種別では、甲板部職員、部員、機関部部員、司厨部部員（主に調理）、（主に旅客サービス）、（その他）で「あった」の比率が若干高い。

昇進・昇格に際し国家試験の合否などを参考に行っている場合、会社は受験に関する情報は男性と同様にあなたに提供されているか(Q11)では、「されている」26人(7.9%)、「されていない」25人(7.6%)、「わからない」237人(71.8%)であった。

女性の昇進・昇格にあたっては、会社は固定観念を持つことなく、男女同一に成果や能力で評価していると思うか(Q12)では、「思う」58人(17.6%)、「思わない」74人(22.4%)、「わからない」160人(48.5%)であった。年齢別で見ると、22-24歳の人では「思わない」の比率が若干高い。職種別では、甲板部職員で「思う」の比率が若干高い。

d 育成・教育訓練

上司は、女性も男性と同様に育成するという考えで、あなたに仕事を与えているか(Q13)では、「思う」119人(36.1%)、「思わない」77人(23.3%)、「わからない」106人(32.1%)であった。職種別では、甲

板部職員、部員で「思う」の比率が若干高い。

上司は、女性も男性と同様に、仕事の意味の説明やミスに対する的確な指導をして、日常業務を通じて女子船員の育成に努めているか(Q14)では、「思う」145人(43.9%)、「思わない」70人(21.2%)、「わからない」89人(27.0%)であった。職種別では、甲板部職員、部員で「思う」の比率が若干高い。

会社や上司は、あなたを一人前の船員とみなしていないと感じるか(Q15)では、「感じる」128人(38.8%)、「感じない」166人(50.3%)であった。年齢別で見ると、22-24歳の人では「感じる」の比率が若干高い。職種別では、機関部職員、司厨部部員（主に事務）で「感じる」の比率が若干高い。

会議、打ち合わせ等から除外する等、不公平感採や疎外感を感じたか(Q16)では、「ある」47人(14.2%)、「ない」256人(77.6%)であった。職種別では、司厨部部員（その他）で「ある」の比率が若干高い。

女性のことは女性に任せるという考えで、あなたを指導するのが女性の上司や先輩の担当になっているか(Q17)では、「なっている」106人(32.1%)、「なっていない」187人(56.7%)であった。学歴別で見ると、商船大学卒で「なっている」の比率が高い。職種別では、司厨部部員（主に旅客サービス）で「なっている」の比率が若干高い。

企業で実施する自主参加講習の受講が女子船員にも奨励されているか(Q18)では、「いる」126人(38.2%)、「いない」134人

(40.6%)であった。学歴別で見ると、商船大学卒で「いる」の比率が高い。職種別では、甲板部職員、司厨部部員（主に事務）で「いる」の比率が若干高い。

e 継続就業

女子船員に対して、結婚、妊娠または出産を理由とする退職奨励が行われているか(Q19)では、「行われている」148人(44.8%)、「行われていない」110人(33.3%)であった。学歴別で見ると、商船大学卒では「行われていない」の比率が高い。職種別では、甲板部職員、部員、機関部部員で「行われていない」の比率が若干高い。

社内結婚では、どちらかが退職する慣行があったか(Q20)では、「ある」167人(50.6%)、「ない」106人(32.1%)であった。年齢別で見ると、33歳の人では「ない」の比率が若干高い。職種別では、司厨部部員（主に調理）で「ある」の比率が若干高い。女子船員が結婚すると、働きにくくなるような雰囲気はあるか(Q21)では、「ある」151人(45.8%)、「ない」142人(43.0%)であった。年齢別で見ると、25-32歳の人では「ある」の比率が若干高い。職種別では、司厨部部員（主に事務）で「ある」の比率が若干高い。

女子船員の活躍の場を広げていく上で、長く勤務することが大切であることを、会社はあなたに説明しているか(Q22)では、「している」70人(21.2%)、「していない」220人(66.7%)であった。年齢別で見ると、22-24歳の人では「している」の比率が若干低い。職種別では、機関部職員、司

厨部部員（主に事務）で「している」の比率が若干高い。

f 職業生活と家庭生活との両立支援

育児休業制度を利用したことがあるか(Q23)では、「利用した」2人(0.6%)、「利用していない」280人(84.8%)、「利用する予定」10人(3.0%)であった。

介護休業制度を利用したことがあるか(Q24)では、「利用した」1人(0.3%)、「利用していない」286人(86.7%)、「利用する予定」9人(2.7%)であった。

育児・介護等の理由で申し出により陸上勤務に配置転換できる制度があれば利用するか(Q24)では、「ある」131人(39.7%)、「ない」154人(46.7%)であった。職種別では、甲板部職員、司厨部部員（主に事務）で「ある」の比率が若干高い。

船員が育児・介護サービスを利用したときの経済的支援や育児・介護に関する相談、情報提供等、育児や介護を行いながら働ける制度があるか(Q26)では、「ある」36人(10.9%)、「ない」190人(57.6%)であった。

年次有給休暇や生理休暇は取得しやすくなっているか(Q27)では、「なっている」45人(13.6%)、「なっていない」236人(71.5%)であった。

g 職場環境等

職場の同僚男性や上司から、性別によらず対等なパートナーと認識されていないと感じるか(Q28)では、「感じる」118人(35.8%)、「感じない」174人(52.7%)であった。年齢別で見ると、22-24歳の人では「感じる」の比率が若干高い。学歴別では商船大学卒で「感じる」比率が高い。職種

別では、甲板部職員で「感じる」の比率が若干高い。

船内において、これまで男性船員から遠慮や気遣いを受け、疎外感を感じ、逆に迷惑をかけてしまったと感じるか(Q29)では、「疎外感を感じた」30人(9.1%)、「迷惑をかけた」64人(19.4%)、「どちらでもない」180人(54.5%)であった。年齢別で見ると、22-24歳の人では「疎外感を感じる」の比率が若干高い。

船内において、あなたに対し、遠慮や気遣いをしている男性船員の世代は次のどれだろうか(Q30)では、「若い世代」23人(7.0%)、「ほぼ同世代」24人(7.3%)、「上の世代」103人(38.2%)、「気遣いはない」126人(38.2%)であった。職種別では、甲板部職員、司厨部部員(主に事務)で「上の世代」の比率が若干高い。

会社では、仕事に対する提案や、職場環境の改善等について意見・要望を遠慮なく申し出ることができ(Q32)では、「できる」163人(49.4%)、「できない」135人(40.9%)であった。年齢別で見ると、18-21歳の人では「できない」の比率が若干高い。

女子船員からの仕事に対する提案や職場環境の改善等の要望等を、会社が取り上げ採用したことがあるか(Q34)では、「ある」140人(42.4%)、「ない」136人(41.2%)であった。職種別では、甲板部職員、部員、司厨部部員(主に事務)で「ない」の比率が若干高い。

h セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントを受けたこと

があるか(Q35)では、「ある」167人(50.6%)、「ない」145人(43.9%)であった。年齢別で見ると、22-24歳の人では「ある」の比率が若干高い。職種別では、甲板部職員、部員、司厨部部員(主に調理)で「ある」の比率が若干高い。

セクシュアルハラスメントを受けた後、どのような対応をとったか(Q36 複数回答可)では、「会社に訴えた」2人(0.6%)、「上司や家族、友人などに相談した」36人(10.9%)、「行政機関に相談した」38人(11.5%)、「相手に注意した」74人(22.4%)、「相手を無視した」75人(22.7%)、「何もせず」25人(7.6%)であった。

セクシュアルハラスメントまでの意識はなくとも、同僚から、女性であることへの興味などにより、質問や意見などを受けたことがあるか(Q37)では、「ある」185人(56.1%)、「ない」121人(36.7%)であった。年齢別で見ると、33-歳の人では「ない」の比率が若干高い。職種別では、甲板部職員、機関部部員で「ある」の比率が若干高い。

陸上社員、陸上作業員や旅客から、女性であるために、迷惑行為を受けたことがあるか(Q38)では、「ある」114人(34.5%)、「ない」190人(57.6%)であった。年齢別で見ると、25-32歳の人では「ある」の比率が若干高い。職種別では、甲板部部員で「ある」の比率が若干高い。

セクシャルハラスメントの相談相手は(Q39 複数回答可)は、「会社の労務担当」289人(87.6%)、「職場の先輩、同僚」

184人(55.8%)、「上司」95人(28.8%)、「学校の恩師、他の友人」83人(25.2%)、「家族」65人(19.7%)であり、「相談しない」31人(9.4%)あった。職種別では、甲板部職員、部員、機関部部員は「学校の友人など」の比率が高い。

過去にセクシュアルハラスメントに関する訴えや相談をしたことがあるか(Q40)では、「ある」45人(13.6%)、「ない」263人(79.7%)であった。

会社は、セクシュアルハラスメントに対する対策が十分になされていると思うか(Q41)では、「十分になされている」44人(13.3%)、「不十分である」150人(45.5%)、「全くない」97人(29.4%)であった。

会社では、セクシュアルハラスメントで困ったとき、社内の相談窓口が設けられているか(Q42)では、「設けている」43人(13.0%)、「設けていない」249人(75.5%)であった。

3 船員職業の満足度

13の項目について、5段階尺度で評定した結果を、△%をとって表した。満足している比率が高い項目は、「賃金などの収入」、「下船休日・休暇の長さ」、「雇用の安定性」といったところであった。この点は、船員職業の長所で指摘された項目に対応している。逆に、不満足の方に偏っている項目は、「労働時間の長さ」、「船内の居住施設」、「仕事の内容」、「男子との公平さ」「労働時間の長さ」「船内の人間関係」などであった。

「若年船員調査」では、満足している側に偏っている項目はなかった。不満足の方に

大きく偏っていたのは「世間の船員評価」と「船内の居住設備」、それに「労働時間の長さ」といったところであった。

E まとめ

本調査での事業者と女子船員の関連する項目を比較すると、採用の際の不適切な質問や、不快感などは事業者、女子船員ともに少なかった。船内設備では、事業者、女子船員とも6割が配慮されていると回答していた。昇進については、女子船員が「男女同一に評価されている」が17.6%、事業者の65.3%が「昇進の機会は男女均等」として、相違がみられた。この点については、自由回答欄でもいくつかみられた。女子の育成については、「一人前とみなされていないと感じるか」については女子船員の38.8%感じると答えているのに対し、事業者の77.8%は「一人前とみなしている」と答えて、相違がみられた。同様に、「講習会の参加奨励」については女子船員の38.2%がいると答えているのに対し、事業者の54.2%が「女子船員も奨励している」と答えて、相違がみられた。

継続就業では、「結婚などを機会に退職奨励が行われている」が女子船員の

5.8%が行っていると答えているのに対し、事業者の70.8%が行っていないと答えて、相違がみられた。「結婚後、働きにくくなる雰囲気があるか」では女子船員の45.8%があると答えているのに対し、事業者の

70.8%がないと答え、相違がみられた。「雇用継続の重要性」が女子船員の21.2%

がしている答えているのに対し、事業者の55.6%がしていると答えて、相違がみられた。育児、介護休暇についてはまだ制度も利用実績も少ない。「有給の取り易さ」については、女子船員の13.6%がなっていると答えているのに対し、事業者の48.6%がなっていると答えて、相違がみられた。

「女子船員がパートナーとして意識されていない」が女子船員の35.8%が感じていないと答えていた。「意見や提案が申し出ることができる」には女子船員の42.4%がなっていないと答えているのに対し、事業者の66.7%がなっていると答えて、相違がみられた。「セクシャルハラスメントの相談窓口」が女子船員の30.6%があると答えているのに対して、事業者の43.1%があると答えて、相違がみられた。女子船員の「退職したい理由」は、「会社の将来に不安がある」14.5%、「仕事がきつく忙しい」13.3%、「給料や休日など労働条件が悪い」11.2%となっているのに対して、事業者は「家庭の事情のため」31.9%、「結婚や出産のため」13.9%、「健康上の問題のため」11.1%となっている。

今後の進め方として、事業者と女子船員の相違が多くみられた点を考えると、事業

者は、男女雇用機会均等法に実施を行っているが、現場である船内とその船長などの上司、同僚まで伝わっていないと考えられる。現場と本社のギャップを埋めるような施策を考えていかなければならない。その手段として、パンフレットによる男女雇用機会均等法の周知徹底、様々な事例での対応方法を載せたマニュアルの配布（これらは、漫画を多用しビデオにして分かりやすくする）などにより、現場での啓蒙と、男女平等の認識を高める。これらのマニュアルを配布しアンケートや聞き取り調査を行い、改善事例を作るなどの具体例が考えられる。自ら希望して、船員になったために一生の仕事と考えている人たちもおり、今後はその人達を生かせるような就労環境の整備が重要な課題と考えている。

参考文献

- (1)「女子船員に関する全般的な調査報告書」
海上労働科学研究所報告書 平成8年3月
- (2)「若年外航及び内航船員の意識調査」
海上労働科学研究所報告書 平成6年3月

(本稿は「女子船員の就労実態等の調査」
(2年計画 第1年度)執筆担当:久宗周二の要約である。)