

## 第2部 事業者調査

### 目次

A 調査の概要	65
B 運輸局別回収状況	65
C 女子船員の雇用状況	65
D 不採用理由と今後の動向	65
E 雇用に関する障害	66
F 女子船員の定着、退職理由、 配乗時の配慮	66
G 船内配置、就業時間、休日・休暇の 配慮	67
H 管理上の注意点、女子船員の長所、 短所	68
I 女子船員の今後の需要、要望	68
J 女子船員の雇用数	68
K 考察	69

### A 調査の概要

#### 第1部参照

### B 運輸局別回収状況

解析を行うに際し、雇用している事業者数が40者と少なく、項目別の解析で更に少ない数値を扱うため、統計的解析が難しいサンプル数である。

94者の事業者のうち運輸局別では、関東が47者(50.0%)と半数を占め、続いて近畿13者(13.8%)、神戸12者(12.8%)となった。

船隻数別での回収状況は2~3隻が29者(30.9%)でもっとも多く、続いて4~5隻の20者(21.3%)、6~9隻の17者(18.1%)となっている。

自者船員数別では、25~49人が27者(28.7%)で最も多く、続いて100人以上の24者(25.5%)

%)、50~99人の22者(23.4%)となっている。

しかし、本調査では海事関係教育機関から資料を得てアンケートを行った35者あるため、実際にランダムサンプリングで行った、女子船員を雇用、またはかつて雇用したことがある事業者は差し引き5者(5.3%)であった。

業種別では、内航の38者(40.0%)、外航の25者(26.3%)、カーフェリー等の24者(25.3%)となっている。

カーフェリー事業者が多いために、隻数の割には自者船員数が多い事業者が多くみられる。

### C 女子船員の雇用状況

女子船員の雇用状況では、「雇用している」が37者(39.4%)、「雇用したことがある」が3者(3.2%)、「雇用していない」が54者(57.4%)となった。

### D 不採用理由と今後の動向

以下の設問は、「雇用していない」とした54者(57.4%)に対して行った。

女子船員の不採用理由では「船の居住施設上問題があるため」が31者(60.8%)で最も多く、続いて「体力面での問題が心配されるため」27者(52.9%)、「応募がなかったため」24者(47.1%)、「職務能力上の懸念から」15者(29.4%)、「船内での人間関係のトラブルを避けるため」13者(25.5%)となっている。

## E 雇用に関する障害

「雇用していない」とした54者(57.4%)に対して行ったうち、女子船員の不採用理由では「船の居住施設上問題があるため」が31者(60.8%)で最も多く、続いて「体力面での問題が心配されるため」27者(52.9%)、「応募がなかったため」24者(47.1%)、「職務能力上の懸念から」15者(29.4%)、「船内での人間関係のトラブルを避けるため」13者(25.5%)「雇用していない」とした54者(57.4%)に対して行ったのうち、女子船員の不採用理由では「船の居住施設上問題があるため」が31者(60.8%)で最も多く、続いて「体力面での問題が心配されるため」27者(52.9%)、「応募がなかったため」24者(47.1%)、「職務能力上の懸念から」15者(29.4%)、「船内での人間関係のトラブルを避ける」13者(25.5%)

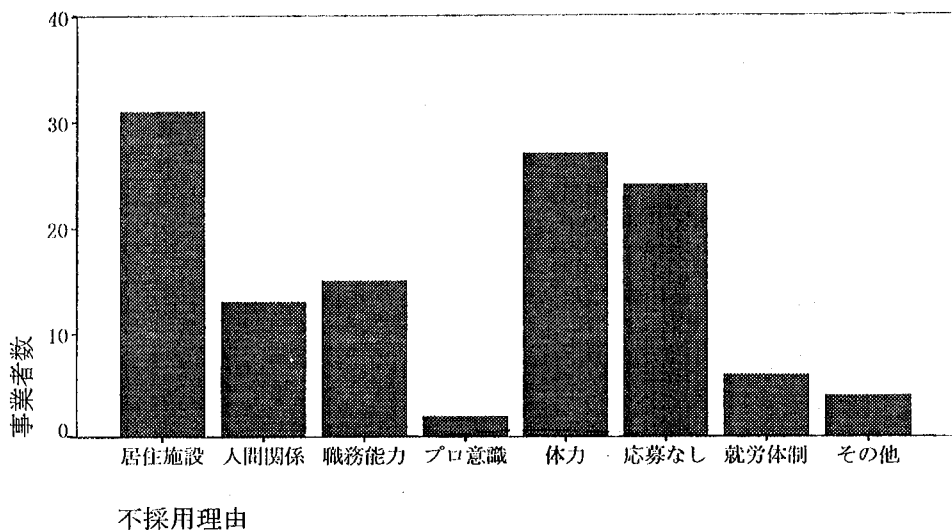
%)となっている。

また、自由回答を類別化すると(複数回答有り)、勤続年数などのライフスタイル上の問題12者(29.3%)、居住区などの設備の問題11者(26.8%)、体力の問題11者(26.8%)、船内の人間関係の問題9者(22.0%) (そのうち5者は船内の男女関係の問題)、海技免許等や、緊急時の対応方法に不安があるなど能力に係わる問題7者(17.0%)、労働条件4者(4.9%)、船主、船員の意識改革の必要2者(4.9%)となった。

## F 女子船員の定着、退職理由、配乗時の配慮

以下の設問は、女子船員を「雇用している」、「雇用したことがある」40者に対して解析を行った。女子船員の定着は、「定着率はよい

Q4-2 不採用理由



方だと思う」が8者(20.1%)、「定着率は普通だと思う」が21者(52.5%)、「定着率はよくない方だと思う」が9者(22.5%)となっている。

女子船員の退職理由では「結婚や出産のため」が32者(82.1%)で最も多く、続いて「人間関係に問題があるため」18者(46.2%)、「家庭の事情のため」12者(30.8%)、「健康に問題があるため」11者(28.2%)、「話し相手が身近にいないため」8者(20.5%)となっている。

また、女子船員の配乗や乗組員の組み合わせについて特に配慮しているかの設問に対しては、「配慮する」が13者(32.5%)、「男子船員と同じと考えて、特に配慮していない」が25者(62.5%)となった。

また、自由回答を類別化すると(複数回答有り)、ローテーション上の配慮4者(28.6%)、

教育上の配慮2者(14.3%)、設備上の配慮3者(21.4%)、休暇1者(7.1%)、就業時間1者(7.1%)となった。

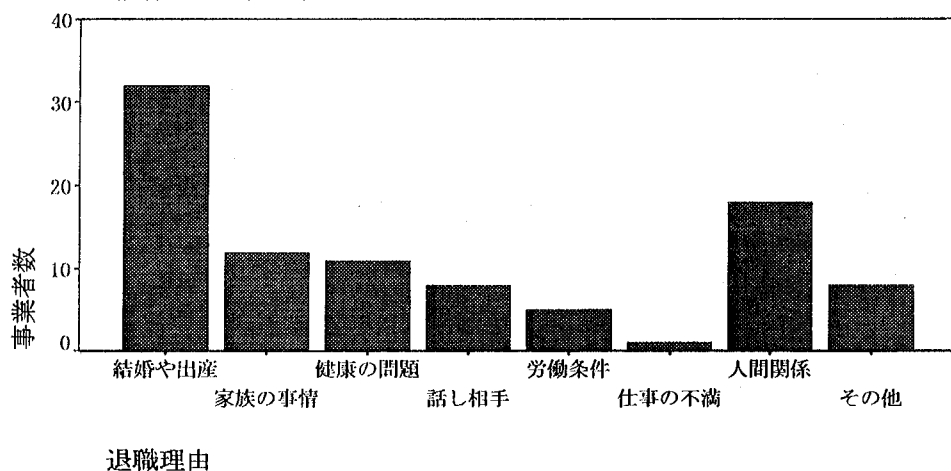
### G 船内配置、就業時間、休日・休暇の配慮

女子船員の船内での配置について、特に配慮しているかの設問に対しては、「配慮する」が13者(33.3%)、「男子船員と同じと考えて、特に配慮していない」が26者(66.7%)となった。

女子船員の就業時間について、特に配慮しているかの設問に対しては、「配慮する」が15者(37.5%)、「男子船員と同じと考えて、特に配慮していない」が23者(62.5%)となった。また、自由回答を類別化すると(複数回答有り)、深夜勤務の配慮10者(66.7%)、就業規則、船員法に基づく配慮2者(13.3%)、

### Q9 退職理由

(複数回答有り)



残業時間の配慮3者(20.0%)となった。

深夜勤務については、就業させているところも見受けられた。女子船員の休日や、休暇の付与について、特に配慮しているかの設問に対しては、「配慮する」が8者(20.0%)、「男子船員と同じと考えて、特に配慮していない」が30者(75.0%)となった。

また、自由回答を類別化すると(複数回答有り)、休暇を多めに取らず3者(37.5%)、自己申告による休暇2者(25.0%)、育児休暇・生理休暇1者(12.5%)、ローテーション通り2者(25.0%)、となった。

## H 管理上の注意点、女子船員の長所、短所

女子船員の特に注意している点はあるかの設問に対しては、「ある」が15者(37.5%)、「ない」が23者(57.5%)となった。

男子船員と比べて、女子船員に欠けている点があるかの設問に対しては、「ある」20者(50.0%)、「ない」が18者(45.0%)となった。

また、自由回答を類別化すると、体力、筋力不足9者(45.0%)、マナー、精神力などのメンタルな問題について5者(25.0%)、勤続年数が短いことについて4者(20.0%)となった。

男子船員と比べて、女子船員に優れた点があるかの設問に対しては、「ある」25者(62.5%)、「ない」が12者(27.5%)となった。

また、自由回答を類別化すると、女性らしさ、やさしさなどの女性のもつ雰囲気22者(88.0%)、精神面の強さ、モチベーションの高さ、5者(20.0%)となった。

## I 女子船員の今後の需要、要望

女子船員への需要について今後どのようになると思われるかの設問に対して、「増加すると思う」が19者(47.5%)、「増加することはない」6者(15.0%)、「わからない」13者(32.5%)となった。

また、自由回答を類別化すると、女性らしさ、やさしさなどの女性のもつ雰囲気を備えてほしい5者(26.3%)、やる気やモチベーションを高めてほしい6者(31.6%)、職業人として継続して働いてほしい6者(31.6%)、将来性を期待する5者(26.3%)となった。

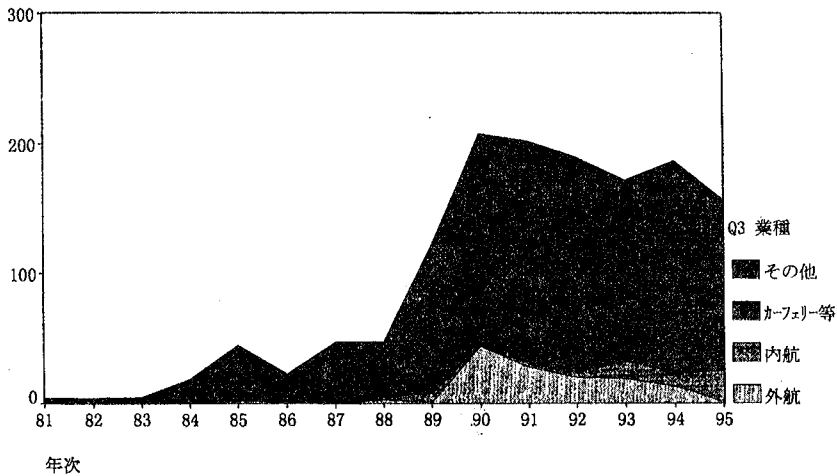
## J 事業者女子雇用数調査結果の分析

事業者に女子船員の雇用数を質問した、雇用状況調査についてまとめた。

学歴は、高等学校1102名(77.8%)、水産学校26名(1.8%)、海員学校94名(6.4%)、商船高専12名(0.8%)、商船大学14名(1.0%)、「その他」(専門学校等)168名(11.9%)となった。

職種別では、甲板部職員11名(0.8%)、事務部職員8名(0.6%)、甲板部部員18名(1.3%)、機関部職員3名(0.2%)、機関部部員6名(0.4%)、司厨部部員(乗組員関係)18名(1.3%)、司厨部部員(旅客船調理)25名(1.7%)、司厨部部員(旅客サービス)1333名(93.0%)、司厨部部員(その他)4名(部員18名(1.3%)、機関部職員3名(0.2%)、機関部部員6名(0.4%)、司厨部部員(乗組員関係)18名(1.3%)、司厨部部員(旅客船調理)0.3%)、その他7名(0.5%)となった。勤続年数別では、～1年344名(24.3%)、2～4年763名(53.9%)、5～9年232名(16.4%)、10～年77名(5.4%)となっ

入社年次・業種別の採用者数（人）



た。また、現役、退職の別では、現役船員542名(38.1%)、退職船員860名(61.9%)であった。以上は、女子船員個人調査と同様の傾向がみられた。

普通高校を出てから船員を職業として選んだ女子より、はじめから船員を職業として考え海事教育機関を（特に、商船大学、商船高専）を選んだ女子の方が、退職者の比率が低く、勤続年数も長いようである。

女子船員の平均値を示すと、入社時の年齢は19.49歳、平均勤続年数は3.83年となった。

## K 考 察

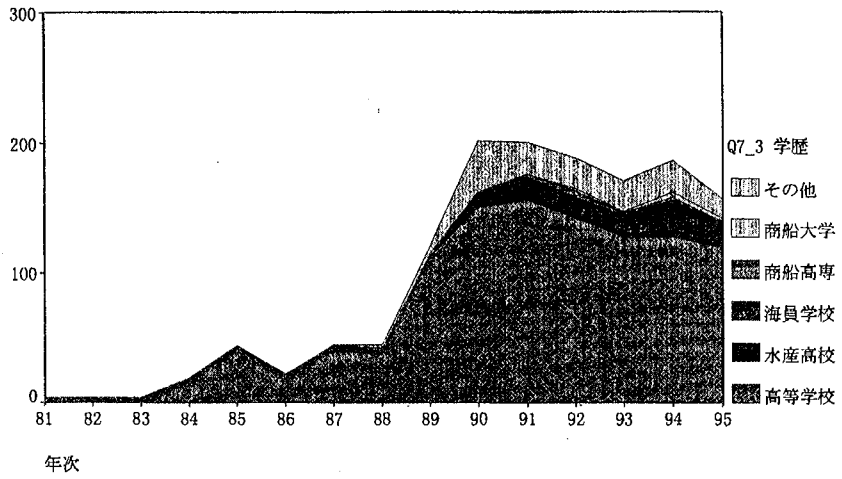
今回の研究では、女子船員を雇用している事業者が少ないために、傾向を見たに止めた。今後、時間を置いた追跡調査を行う必要があるだろう。

まだ、女性船員は登用されたばかりであり、対応についても、各事業者が試行錯誤を繰り返している。業者感に差はあるが、個室、シャ

ワー、バスなどの設備面での充実、深夜勤、ローテーションでの配慮、生理休暇、育児休暇制度の導入等、女子船員の受け入れに対して女子船員に対応した体制を整備しているようである。

経済環境が厳しい中での、設備、労働条件の整備、人員の増加はコストの上昇につながり、場合によっては経営を圧迫しかねない問題ではあるが、その一方で事業を続けて行くためには人材を確保、育成して行かなければならない。労働条件の改善、設備の充実により、女子船員の雇用が促進し、定着してくれば、男子を含めた日本の若者を船員として雇用を促進していく上での、一つの指標になり得ると考えられる。今後、海運の将来を考えると対処していかなければならないであろう。

入社年次・学歴別の採用者数（人）



〔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2部事業者調査（執筆担当 久宗周二）の要約・抜粋である〕