

女性船員の雇用に係る意識調査の 結果について(事業者)

平成29年11月1日
海事局

女性船員の雇用に係る意識調査(事業者)結果

○ 内航海運において高い比率を占めること及び旅客に比べて女性比率が低いことから、内航海運事業者(貨物)を対象に調査を実施

回答事業者数: 358事業者(調査票配布先2, 101事業者)

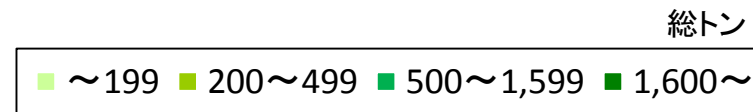
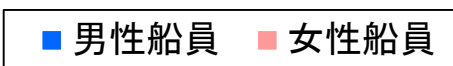
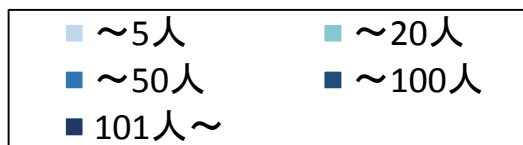
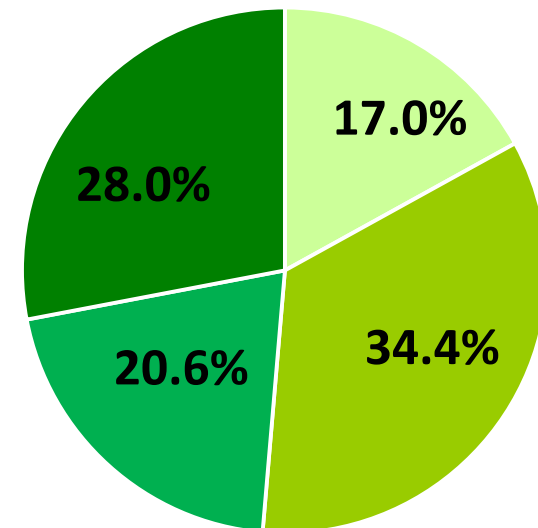
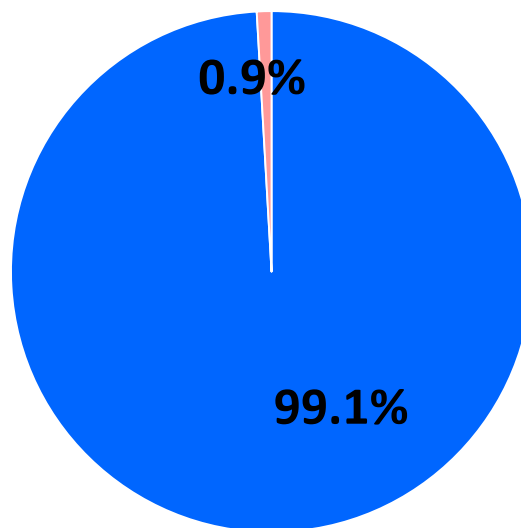
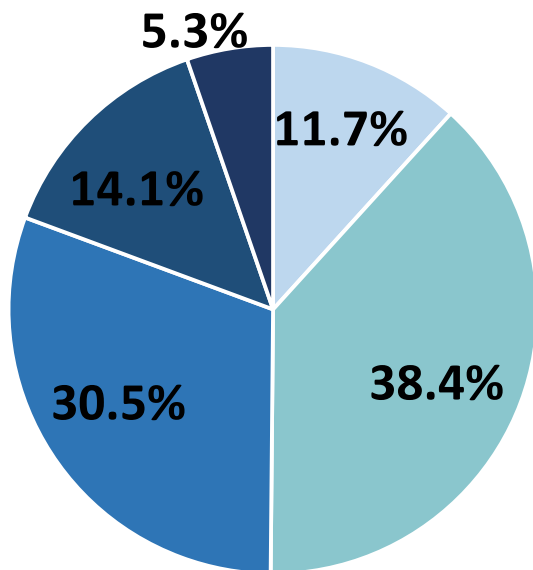
総雇用船員数: 10, 892人

総船舶数: 1, 145隻

雇用船員数規模

雇用船員男女比

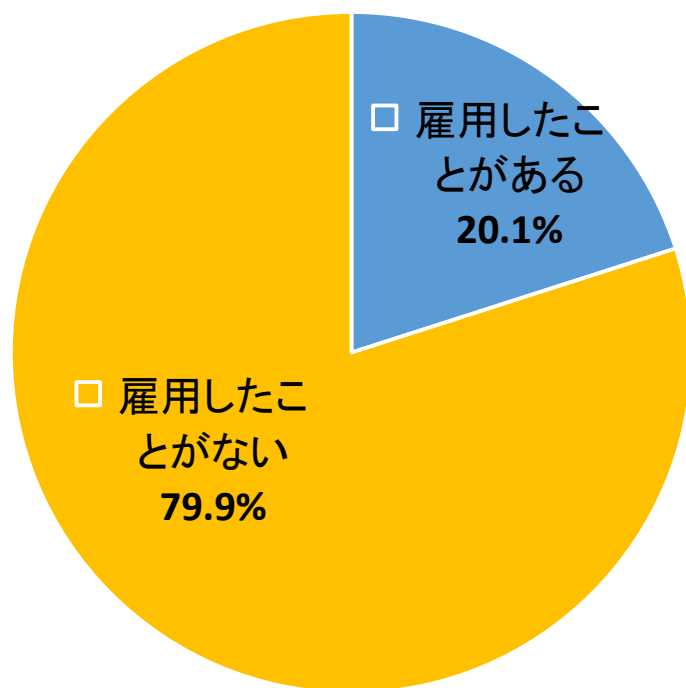
総トン数別保有船舶割合



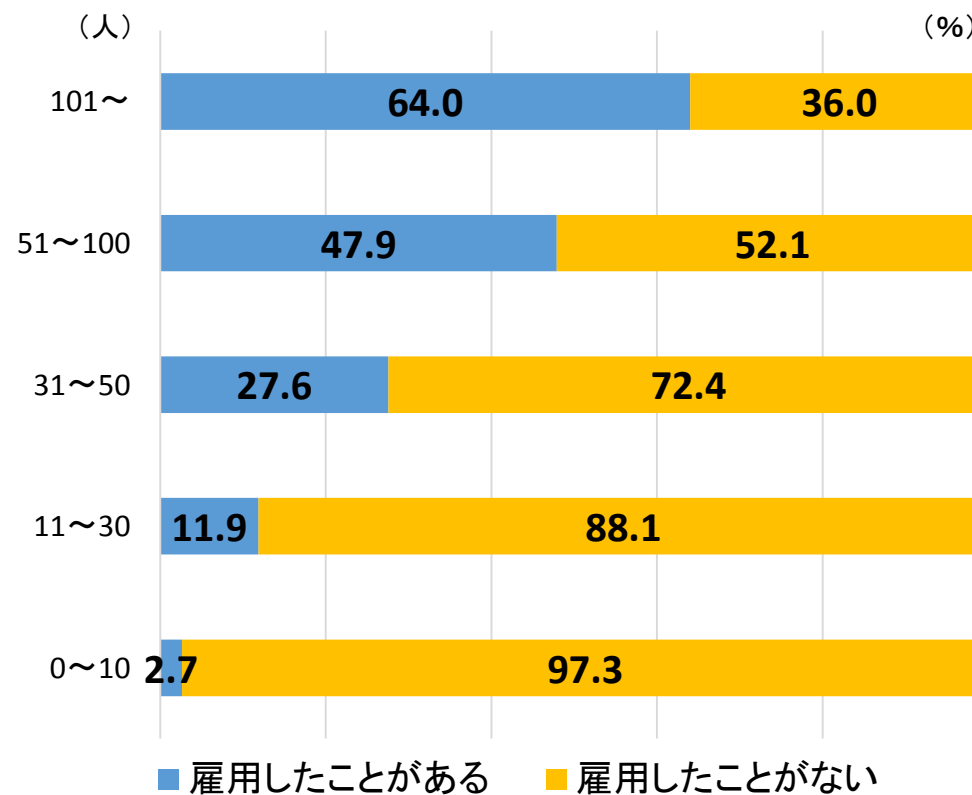
1. 女性船員を雇用している、又はしていたことがありますか。

→ **8割が雇用経験なし。**

ただし、事業者規模(雇用船員数)が大きくなるほど、『雇用したことがある』。



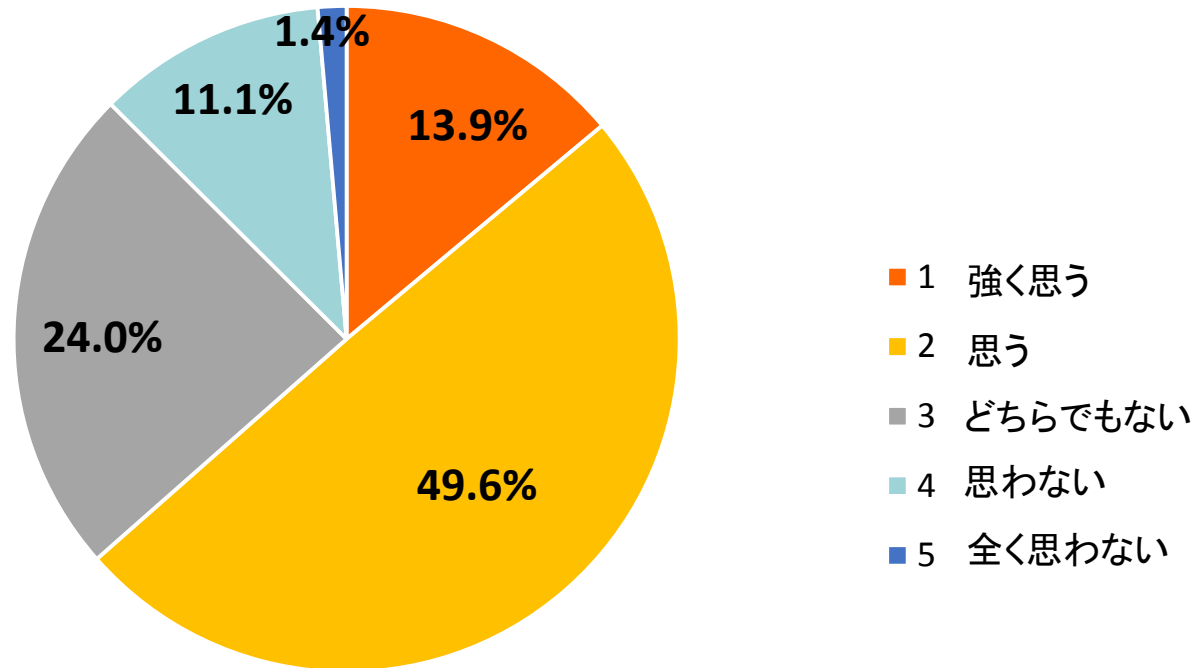
雇用船員数別



2. 男性船員と女性船員の体力差は大きいと思いますか。

→ 半数以上が、『体力差あり』

○ 事業者の規模に関わらず、荷役作業等で『体力差あり』との回答が63.5%を占める。



<「強く思う」「思う」の意見>

- ホース荷役、重量物運搬、ロープワーク等で差を感じる
- 男性のように毎日同じ体調でない

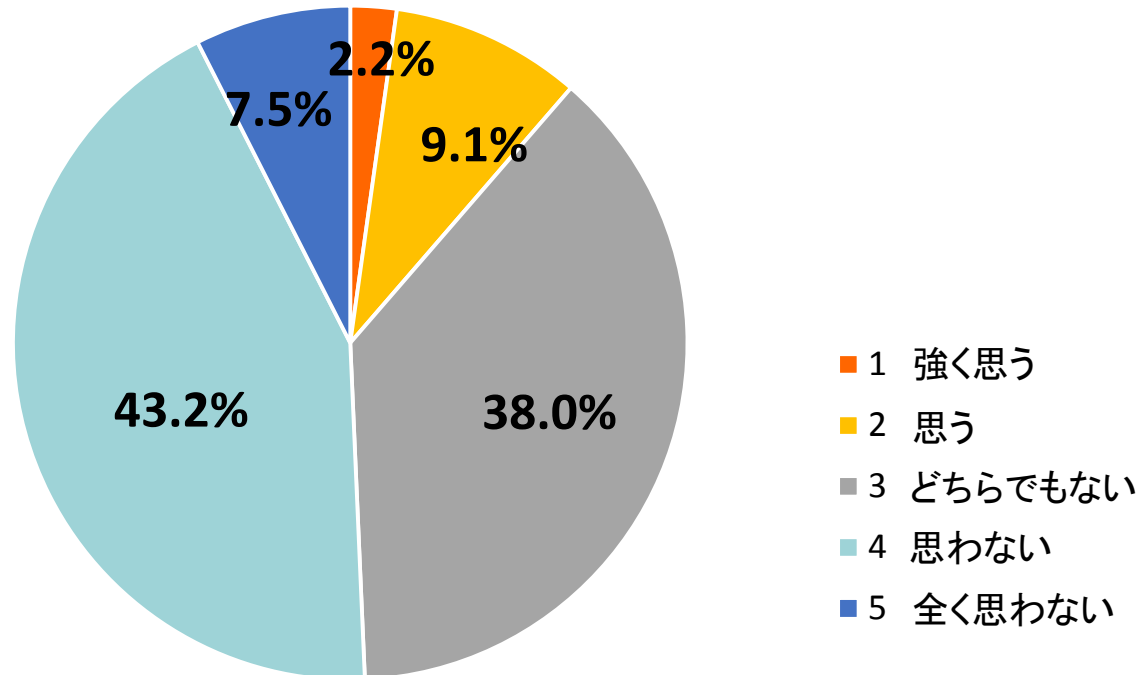
<「思わない」の意見>

- 男性でも体力が続かない者がいる
- 高年齢の男性と若手女性では差は少ない

3. 仕事を行う上で、男性船員と女性船員の技術の差は大きいと思いますか。

→ 半数が、『技術の差なし』

○ 事業者の規模に関わらず、『技術の差なし』との回答が50.7%を占める。



<「強く思う」「思う」の意見>

- 判断力に差がある
- 女性の方が器用、判断力が優れている、方向性にブレがない
- 経験値と理解力は男性の方が早く習得するように感じる

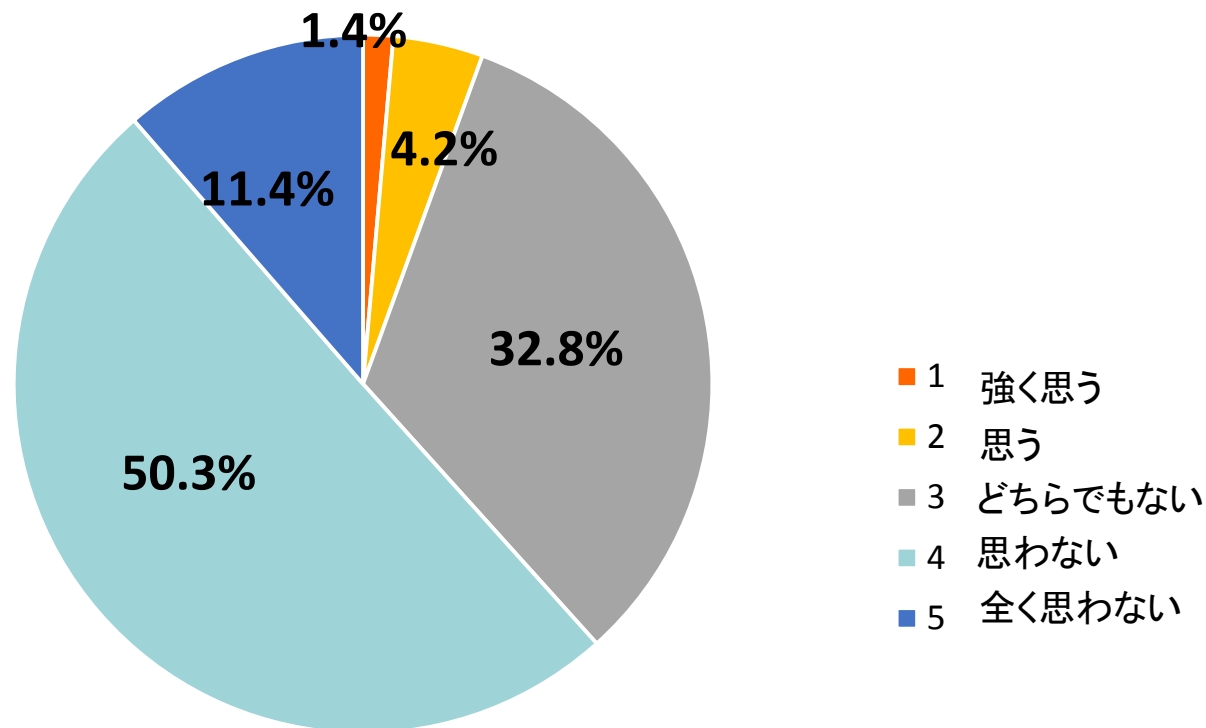
<「どちらでもない」の意見>

- 実務と経験の量の差で、性差ではない

4. 仕事を行う上で、男性船員と女性船員の知識の差は大きいと思いますか。

→ 半数以上が、『知識の差なし』

○ 事業者の規模に関わらず、『知識の差なし』との回答が61.7%を占める。



<「強く思う」「思う」の意見>

○ 小さい頃からの環境の違い

○ 危機管理意識に違いがある

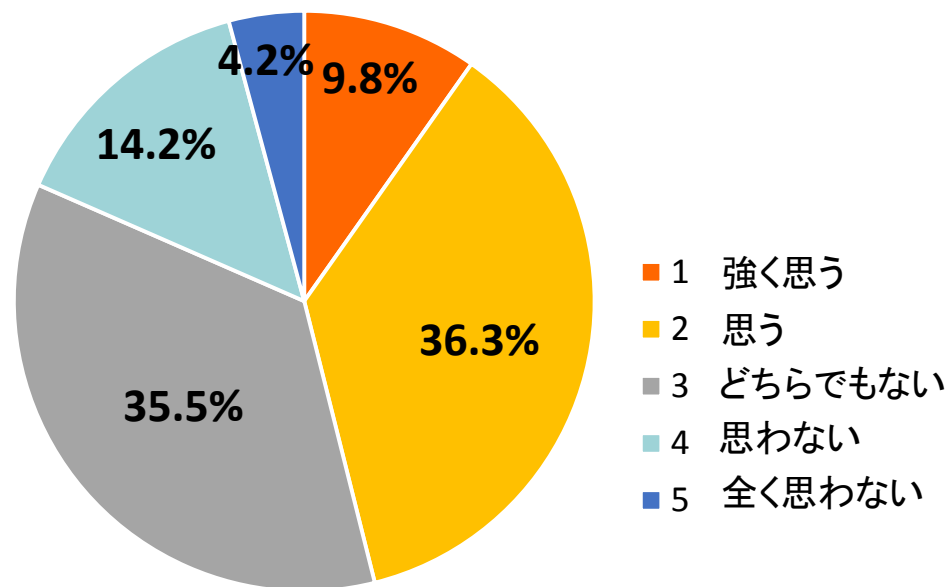
<「どちらでもない」の意見>

○ 勉強と経験の差であり、性差ではない

5. 船内に女性がいた場合、船内融和、又は船内秩序において問題があると思いますか。

→ 約半数が、『問題あり』

○ セクハラ等の『問題がある』との回答が46.1%を占める一方で、『どちらでもない』が35.5%。



<「強く思う」「思う」の意見>

- 閉鎖空間・狭い空間で、過剰に意識／気を遣う。ストレスになる
- セクハラ・パワハラ問題、男女の問題の発生がある／可能性が大きい。
- 古い考えも依然として残っている(掃除や書類作業等について女性に任せがち、指導者側が男女平等に扱わないので、不平不満が出る)

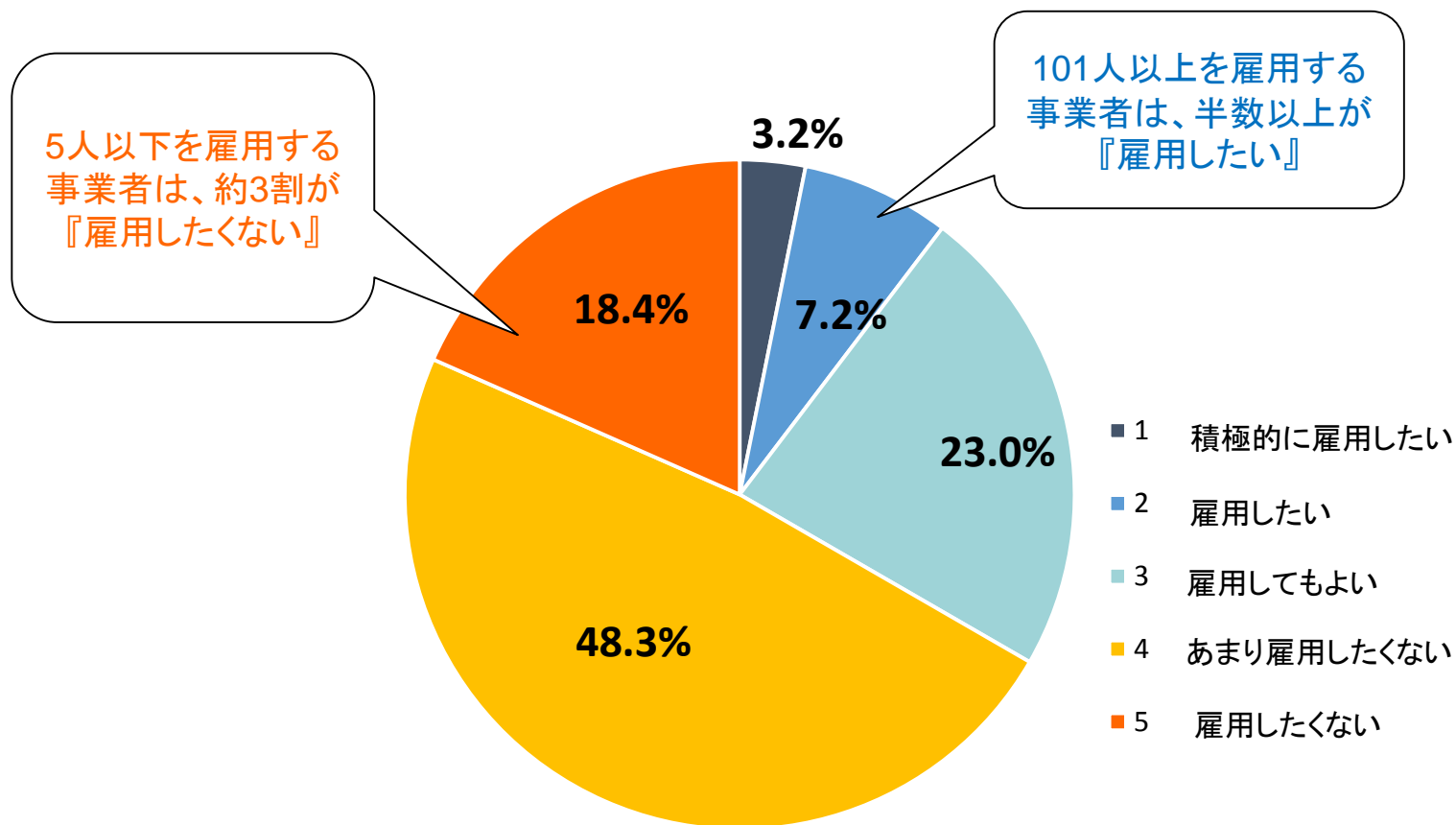
<「どちらでもない」「思わない」の意見>

- 実際、人間対人間の付き合いなので、配乗で変化する
- 個別の問題。男性ばかりでも融和・秩序が保たれている船とない船まちまち
- 男性が一同僚として扱い、女性も性別を表面上に表さないよう服装等に気を遣えば問題の発生は少ない

6. 女性船員の雇用について、どのようにお考えですか。

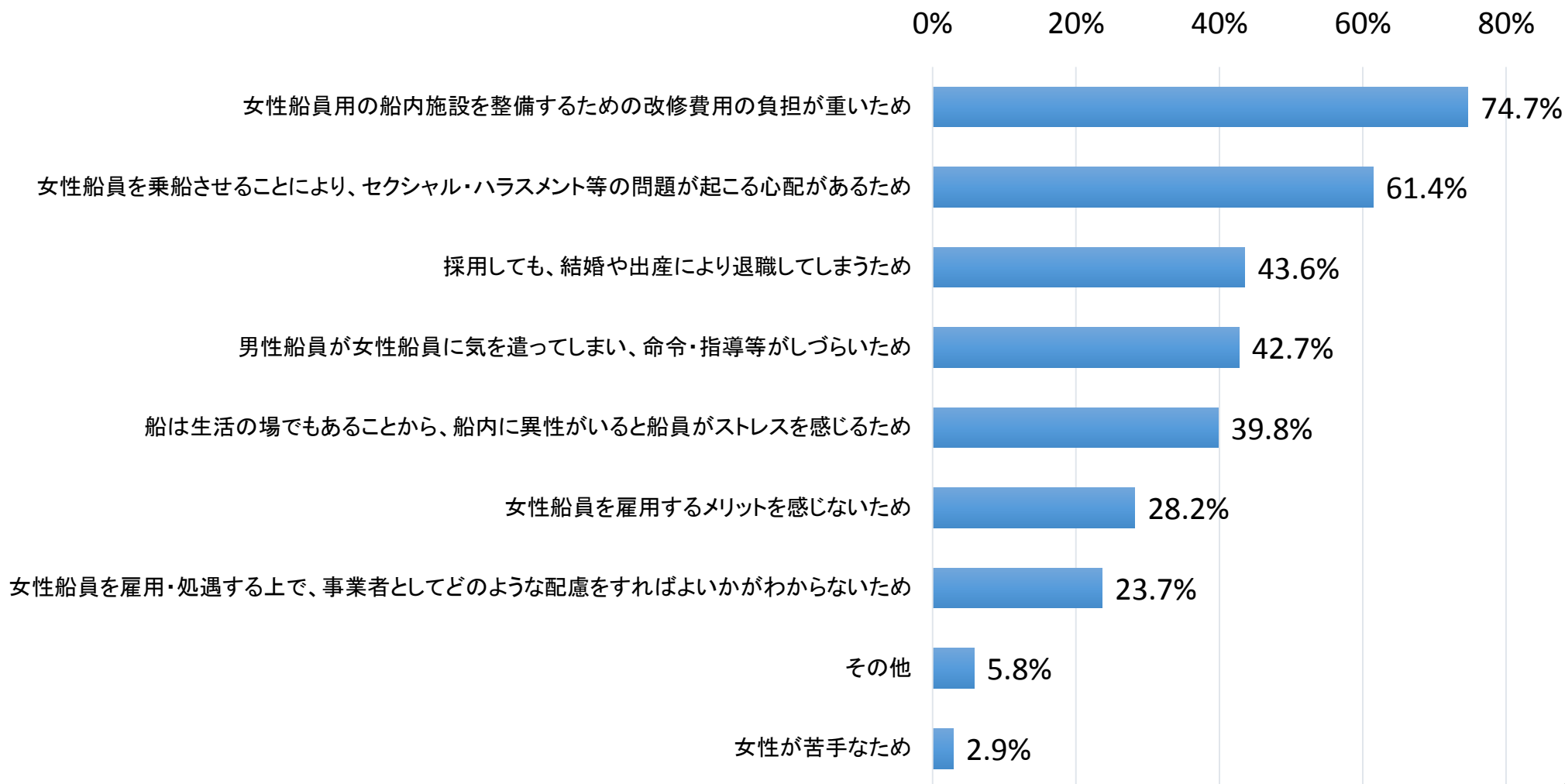
→ 約7割が、雇用には消極的

○ 設備改修費やセクハラ問題等を理由に雇用には消極的な事業者が66.7%。ただし、事業者の規模(雇用船員数)によって差があり、大規模事業者は半数以上が『雇用したい』。



7. 「あまり雇用したくない」「雇用したくない」理由は何ですか。(複数回答可)

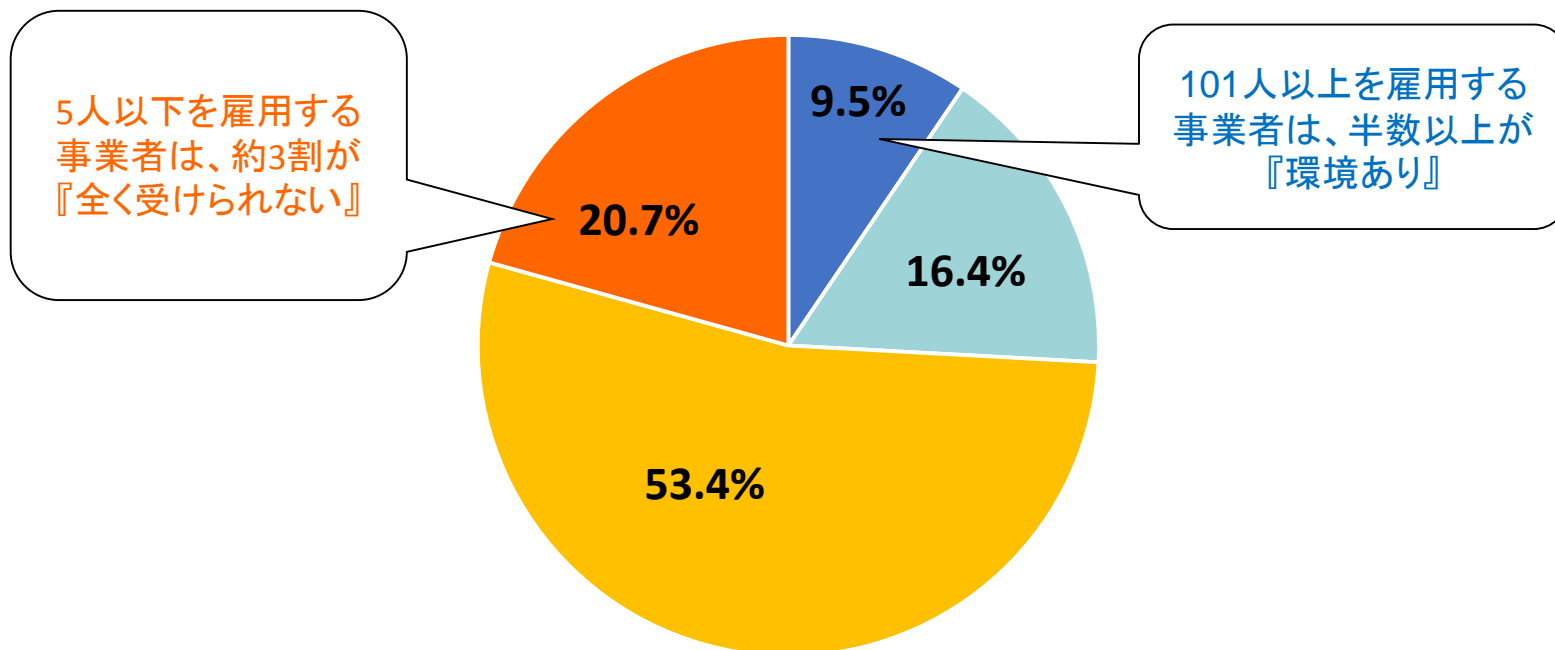
→ 設備改修費やセクハラ問題を理由とする事業者が半数以上。



8. 女性船員の雇用・処遇等について検討する(しようとする)際、女性船員の視点での情報の提供や助言等を受けられる環境はありますか。

→ 約7割が、『環境がない』

○ 事業者の74.1%が『環境がない』。ただし、事業者の規模(雇用船員数)によって差があり、大規模事業者は『環境あり』が半数以上。



- 1 社内の女性船員(又は船員経験のある女性社員等)から受けられる
- 2 他の事業者等を通じて受けられる(取組例の共有、他の事業者の女性船員に話を聞く機会がある等)
- 3 ほとんど受けられない
- 4 全く受けられない

9. 海運分野において女性船員の雇用を促進していく方法について(自由記載)

◎記載が特に多かった意見

○記載は多くないが有効と考えられる意見

- ◎ 居住区等の環境の充実、プライベート空間の維持、魅力的な職場づくり
- ◎ 上記設備投資や産休・育休時の補助や助成金の創設
- ◎ 乗組員、企業トップの意識改革(乗組員への船内教育の実施)
- ◎ 海で働く女性船員の広報、船内設備の情報提供
- 船員になろうとする者の家族の意識改革(学校訪問等の際、父兄の参加を依頼する等)
- ◎ 女性船員受け入れの居住環境のモデルケースやガイドライン、マニュアルの発信
- 出産休業及び育児休業後、海上復帰できるプロセスづくり
- (休業中の代替)船員の融通、派遣が容易にできるような仕組みづくり
- 平水の日帰り船や、短距離のフェリーなど、陸上に近い環境の船から裾野を広げる
- ◎ 女性船員のための船の実現
- 特別な方策は必要なく、男女それぞれの役割を尊重し調和する必要性について周知