

# 参考資料

---

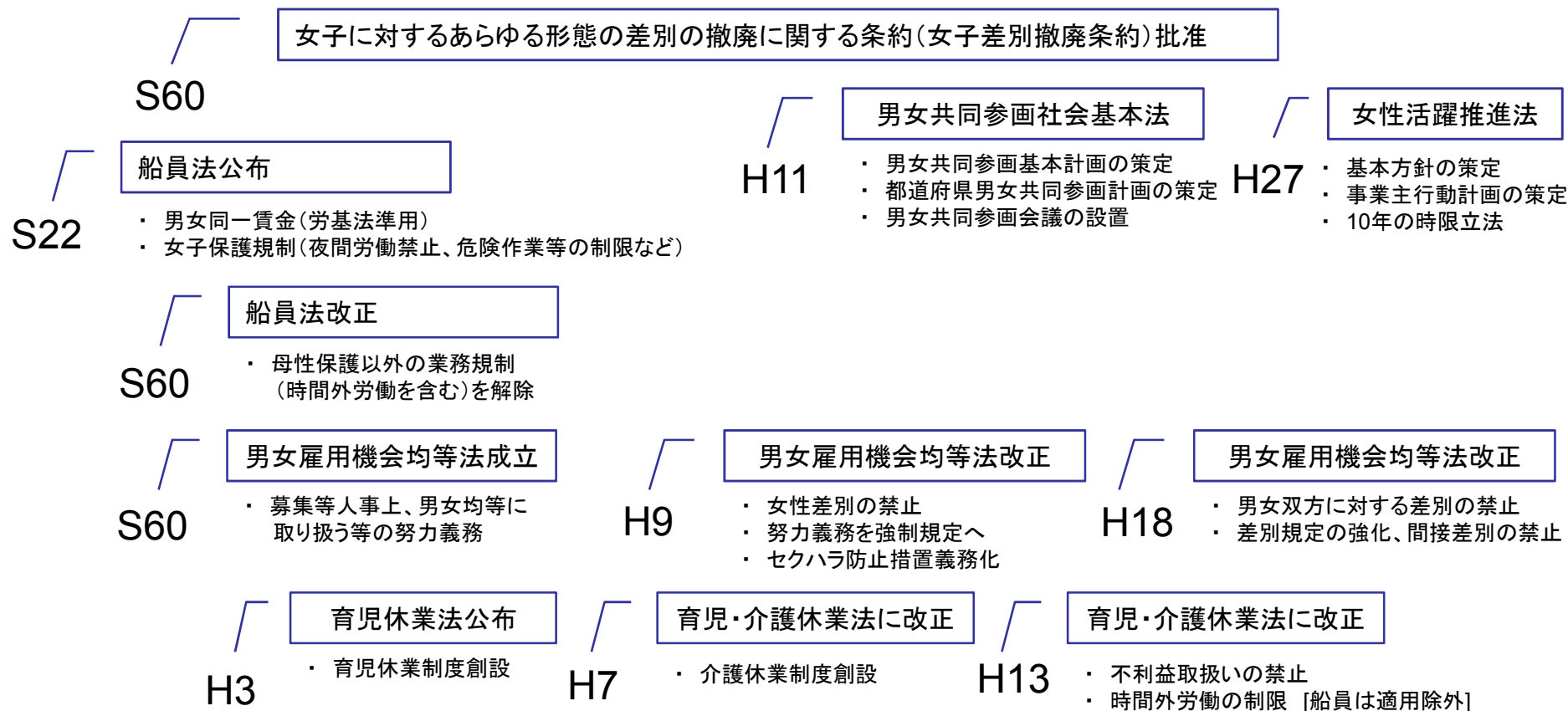
注)本資料は、「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会」  
における配布資料を基に編集したものである。

I	女性船員の現状等について	… 1
II	女性船員の雇用に係る意識調査の結果について(事業者)	… 7
III	女性船員の雇用に係る意識調査の結果について(女子学生)	… 17
IV	諸外国における女性船員の現状について	… 24
V	他モードにおける女性の活躍促進の取り組みについて	… 27
VI	参考	… 30

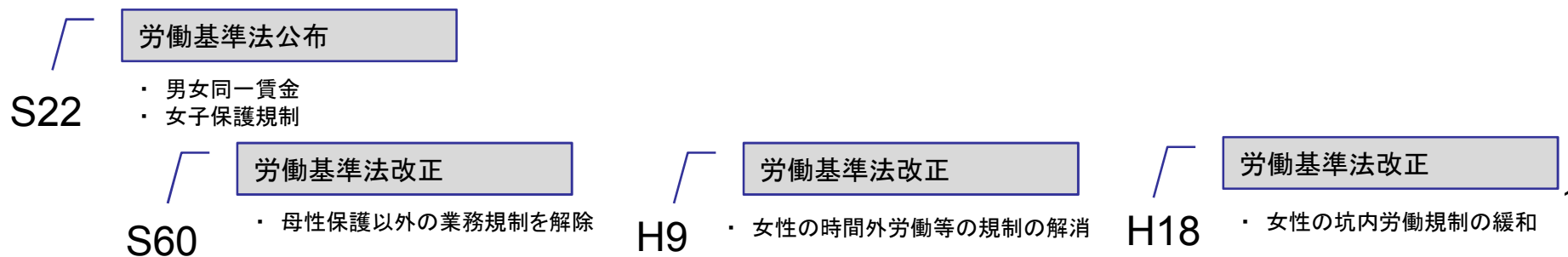
# Ⅰ 女性船員の現状等について

---

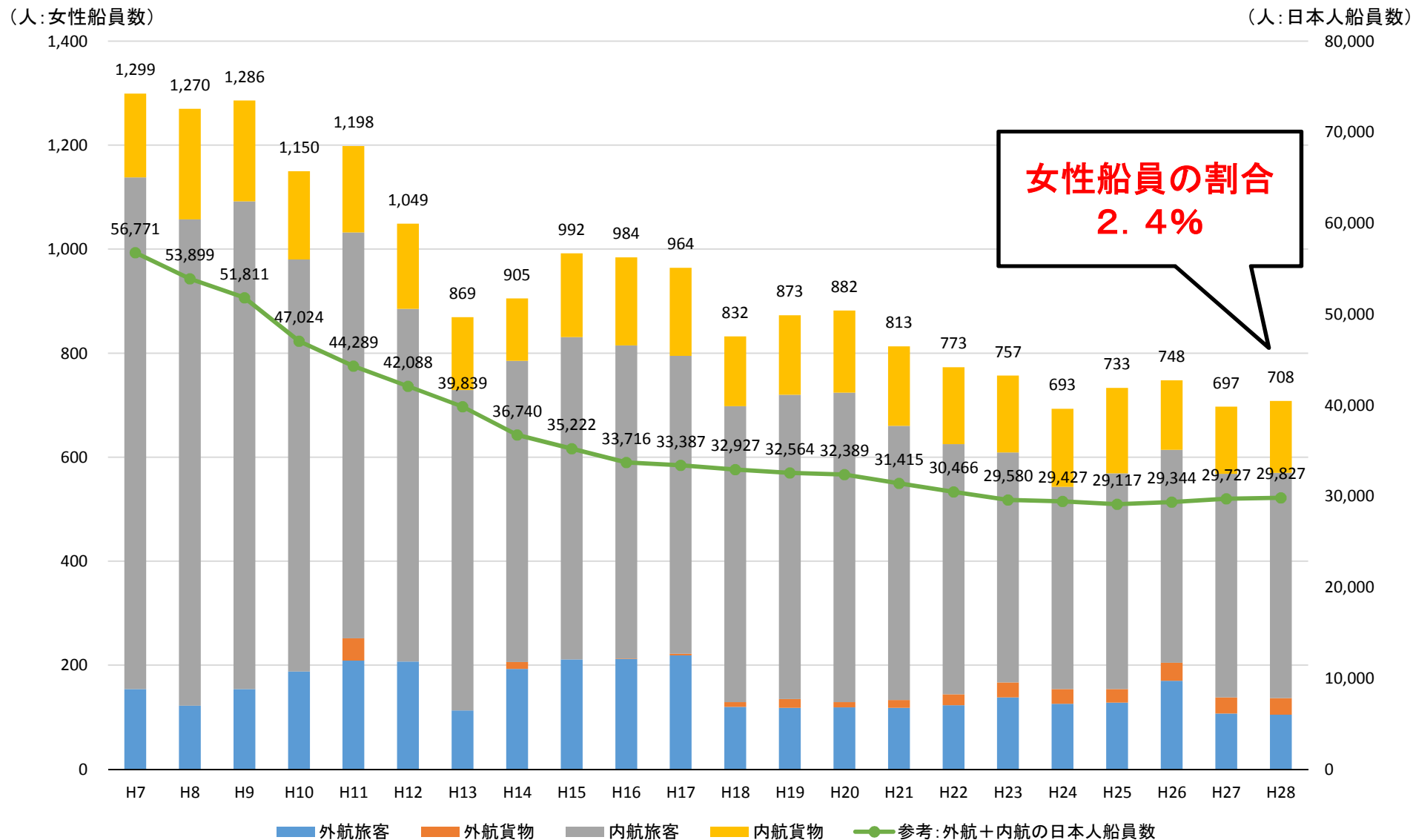
# 女性船員に関する法律の変遷



参考：一般労働者



# 海運業における女性船員数の推移

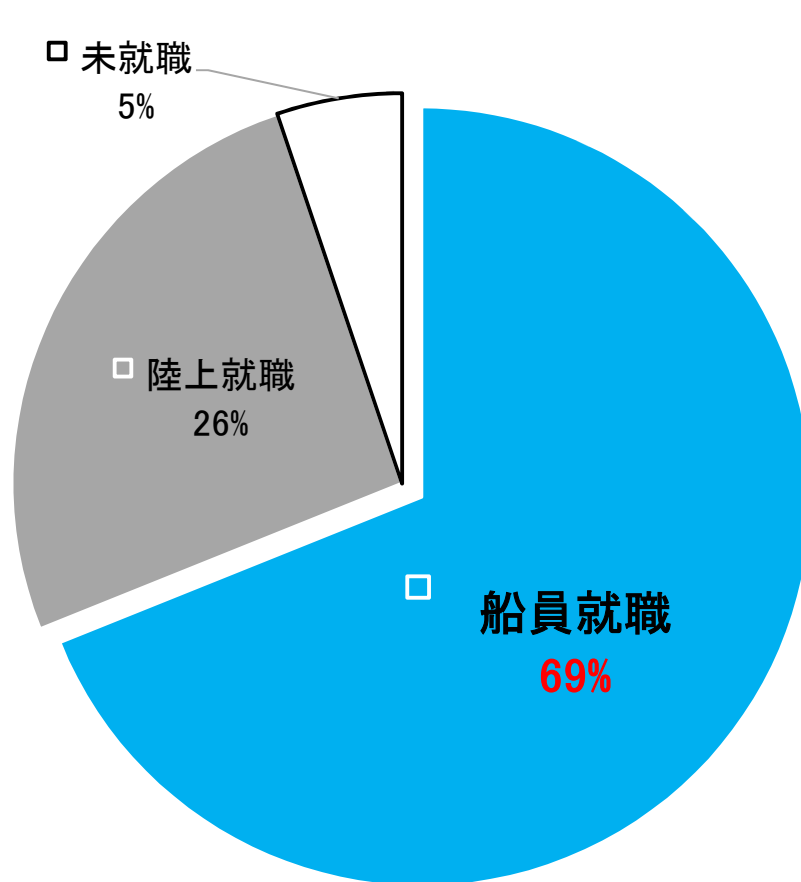


出典: 海事局調べ。(H17までは船員統計による。)

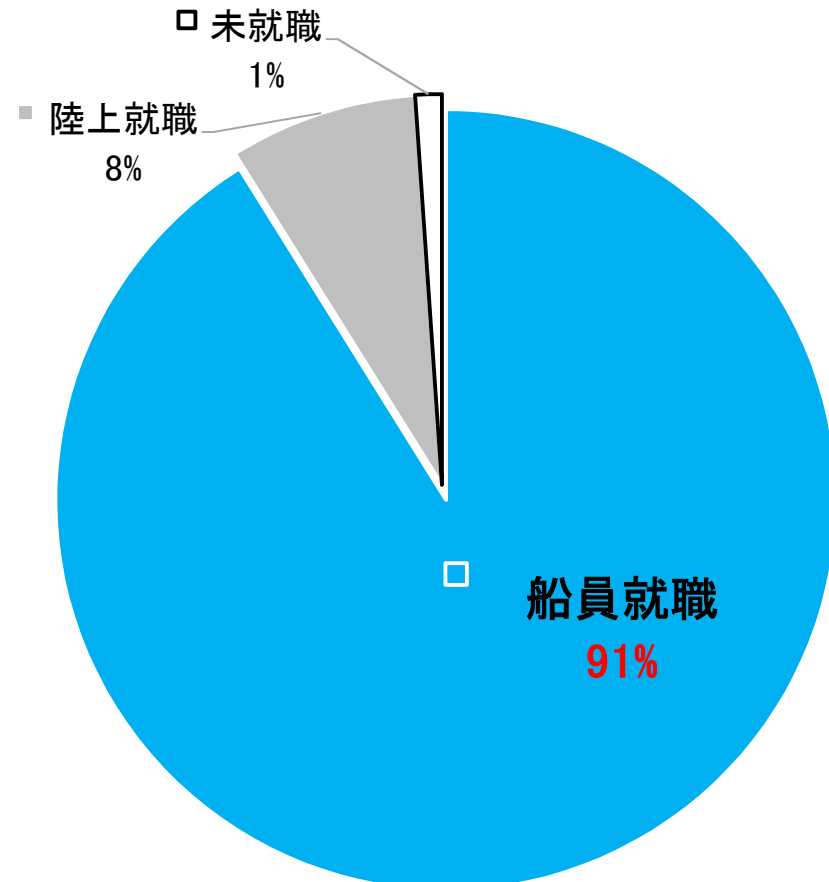
注: 棒グラフは女性船員数(平成18年以降は、国内に所在する船舶所有者に雇用される船員に限る。)を示しており、外国人を含んでいる。  
折れ線グラフは、外航旅客、外航貨物、内航旅客、内航貨物の日本人船員数を合計した数であり、男女の合計数である。

# 船員として就業しようとする女性の現状等

女性の船員教育機関卒業生の就職状況  
過去5年の就職希望者数193名の内訳



男性の船員教育機関卒業生の就職状況  
過去5年の就職希望者数2,645名の内訳



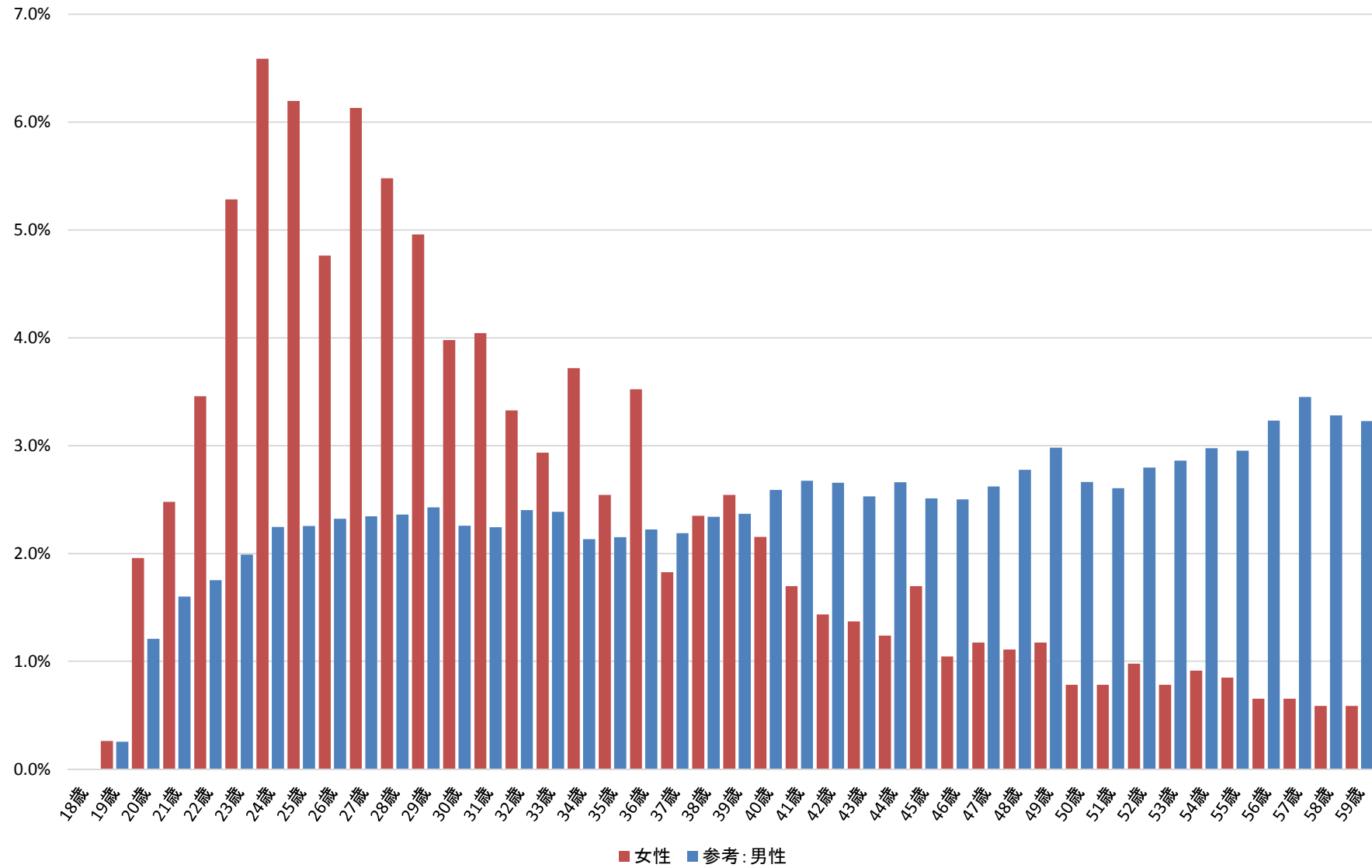
出典：海事局調べ。

注：船員教育機関卒業生とは、商船系大学、商船高専、海上技術学校、海上技術短期大学校、海技大学校（海上技術コースの卒業生のみ）である。

過去5年の就職希望者とは、平成23年度～平成27年度の卒業生のうちの就職希望者を対象としている。

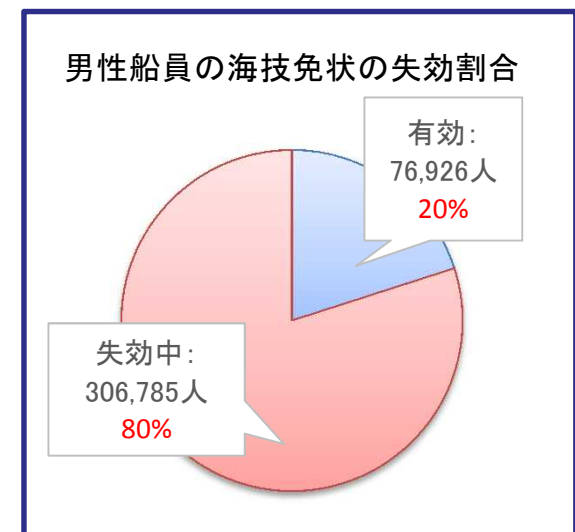
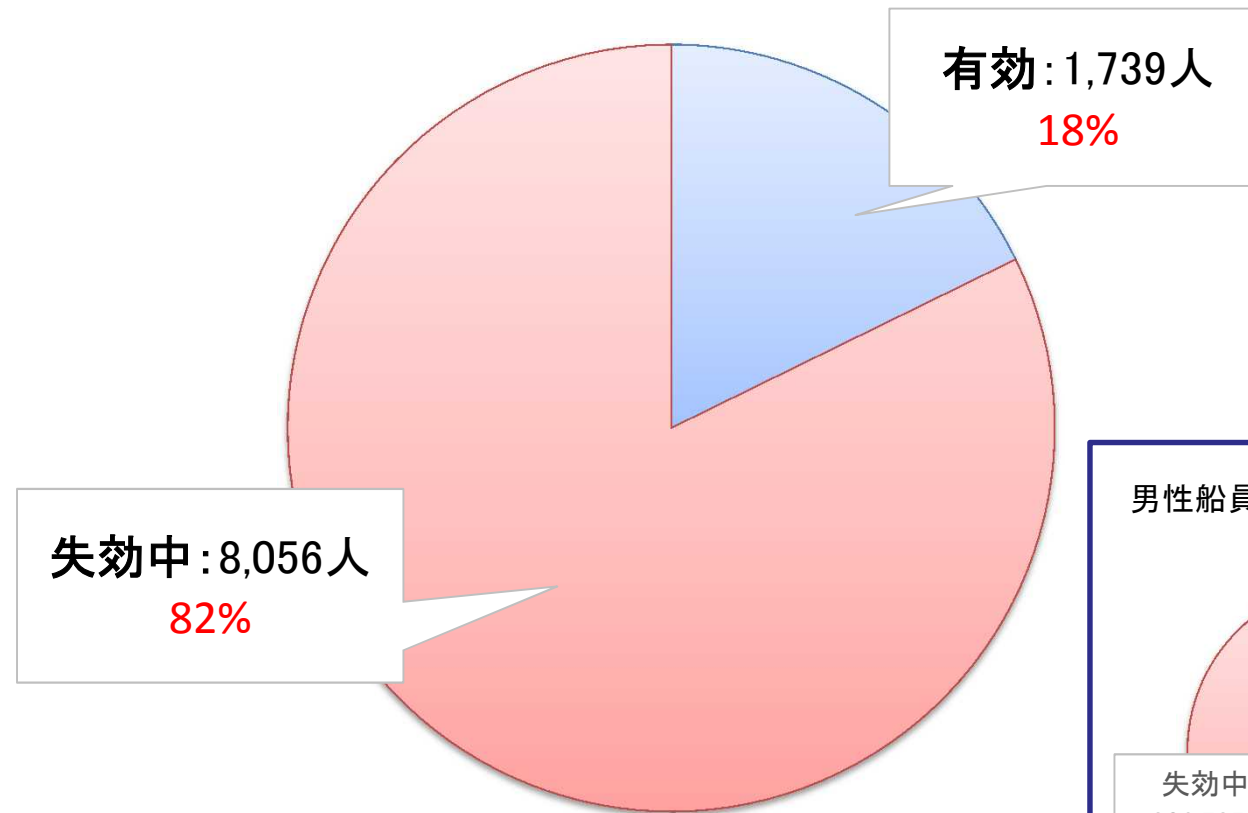
# 女性の海技免状有効者の年齢構成

## 60歳未満の海技免状保有者の年齢構成



出典: 海事局調べ。(2017年3月31日現在)

## 女性船員の海技免状の失効割合



出典：海事局調べ。平成28年3月31日現在

注：①「保有者数」は、有効期間が切れているものを含む

②「有効」は、海技免状が有効期間内のみ

③「失効中」は、①－②により算出



## 女性を就業させてはならない業務の範囲

労働基準	<p style="text-align: center;"><b>船員</b></p> <p style="text-align: center;">（船員労働安全衛生規則）</p>	<p style="text-align: center;"><b>一般労働者</b></p> <p style="text-align: center;">（女性労働基準規則）</p>
重量物業務	1人につき30キログラム以上の重量が負荷される運搬又は持ち上げる作業	以下の重量物を取り扱う業務 ・断続作業の場合：30キログラム ・継続作業の場合：20キログラム
有害物業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人体に有害な気体を検知する作業</li> <li>・腐しよく性物質、毒物又は有害性物質を収容した船倉又はタンク内の清掃作業</li> <li>・有害性の塗料又は溶剤を使用する塗装又は塗装剥離の作業</li> </ul>	鉛、水銀、クロム、砒素、黄リン、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、上記又は粉じんを発散する場所における業務
妊産婦	妊婦：原則、船内就業禁止。（医師が認めた場合も母性保護の業務規制有り） 産婦：母性保護の業務規制のうち、高所作業は就業可能	妊婦：母性保護の業務規制有り。 産婦：母性保護の項目のうち、ボイラー業務、揚貨装置の運転や高所作業等は就業可能

## II 女性船員の雇用に係る意識調査の結果について(事業者)

---

# 女性船員の雇用に係る意識調査(事業者)結果

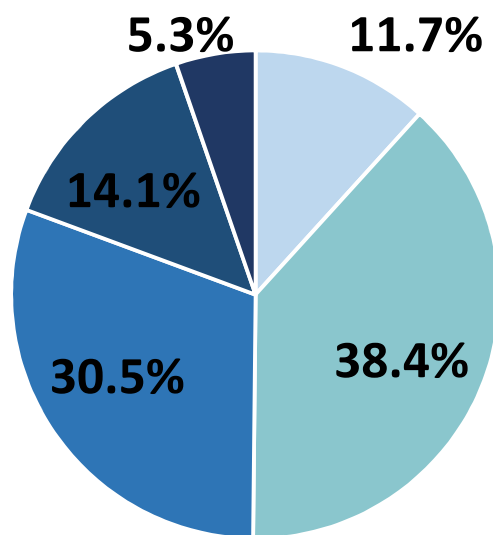
○ 内航海運において高い比率を占めること及び旅客に比べて女性比率が低いことから、内航海運事業者(貨物)を対象に調査を実施

回答事業者数: 358事業者(調査票配布先2, 101事業者)

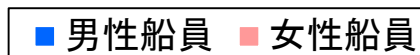
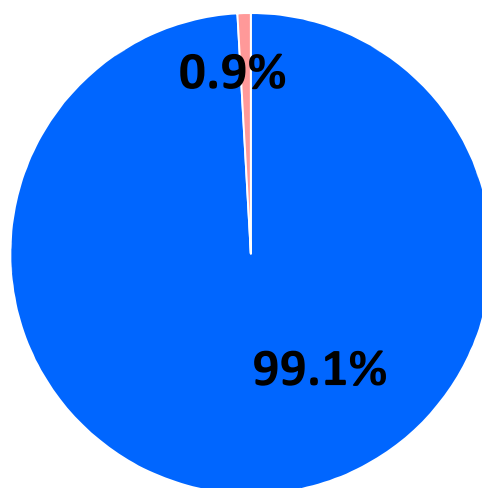
総雇用船員数: 10, 892人

総船舶数: 1, 145隻

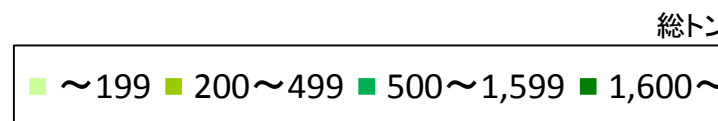
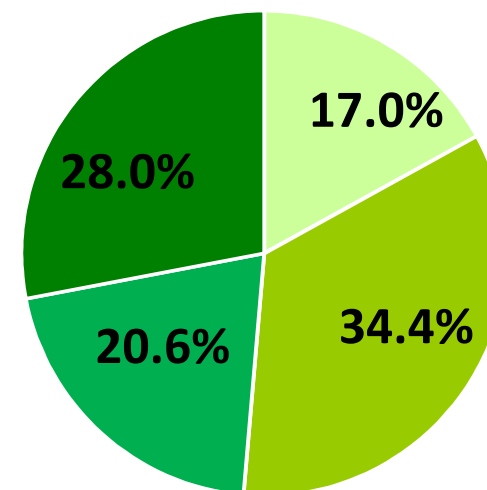
雇用船員数規模



雇用船員男女比



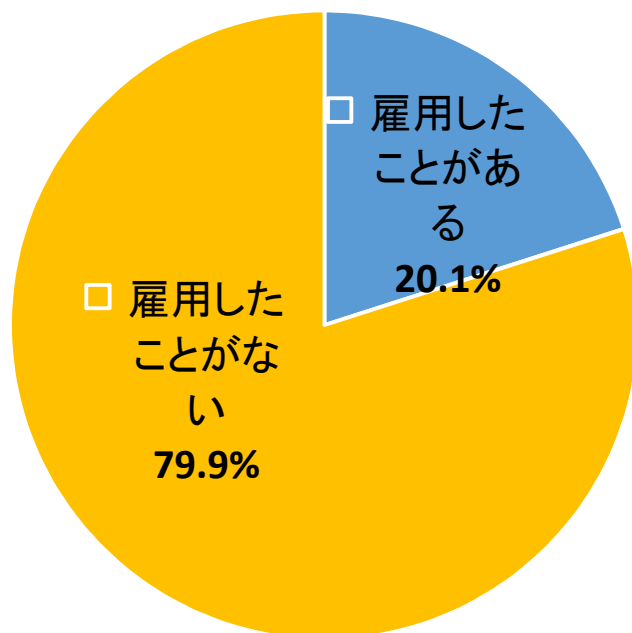
総トン数別保有船舶割合



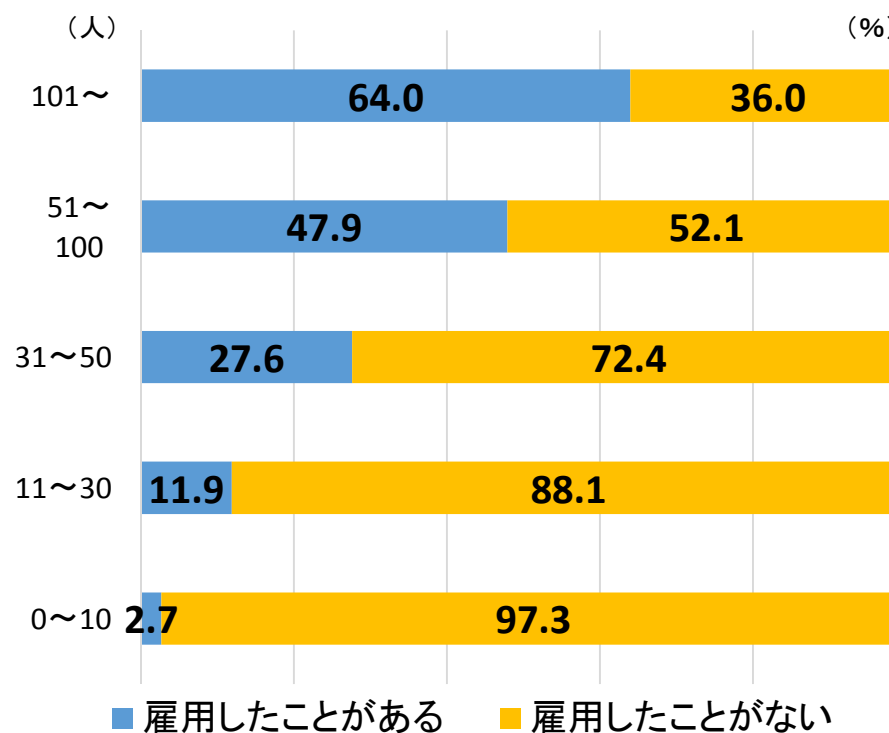
## 1. 女性船員を雇用している、又はしていたことがありますか。

→ 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』。



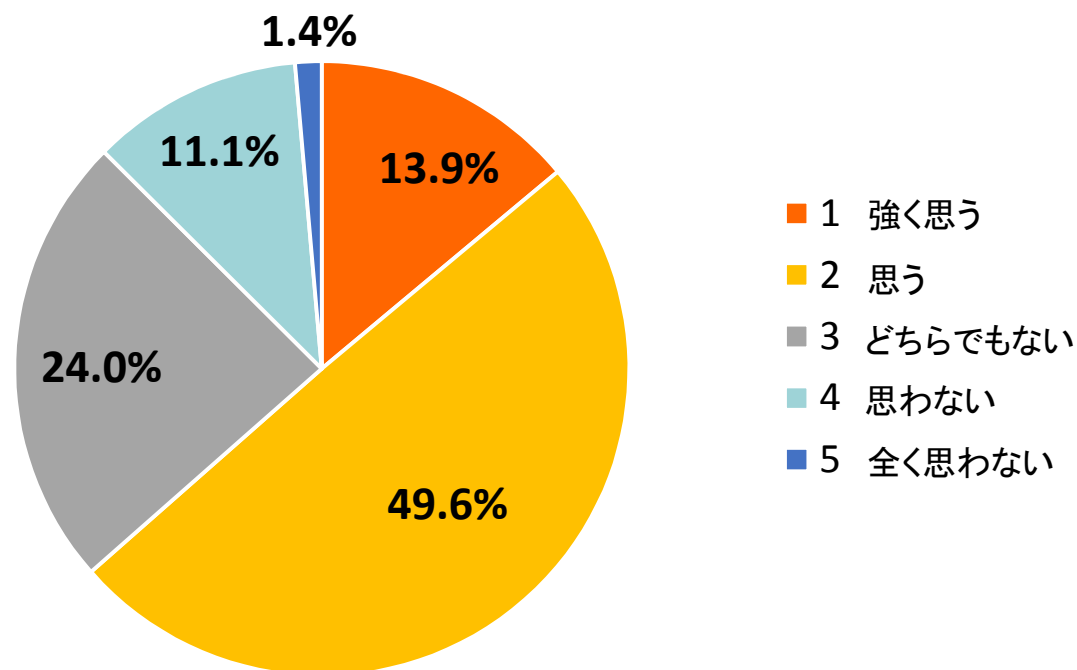
### 雇用船員数別



## 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

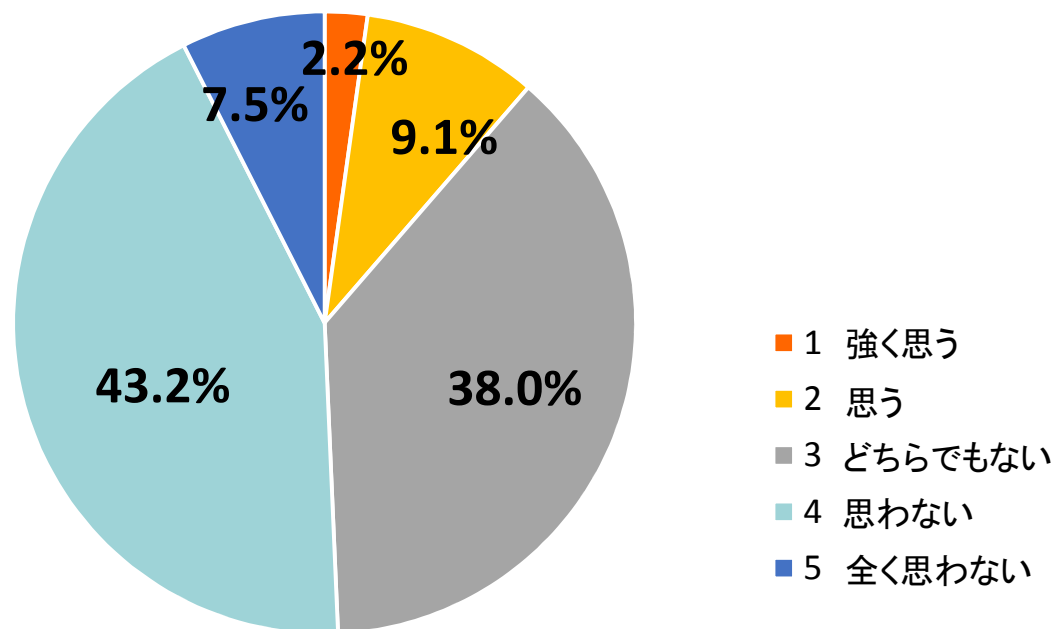
<「思わない」の意見>

- 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

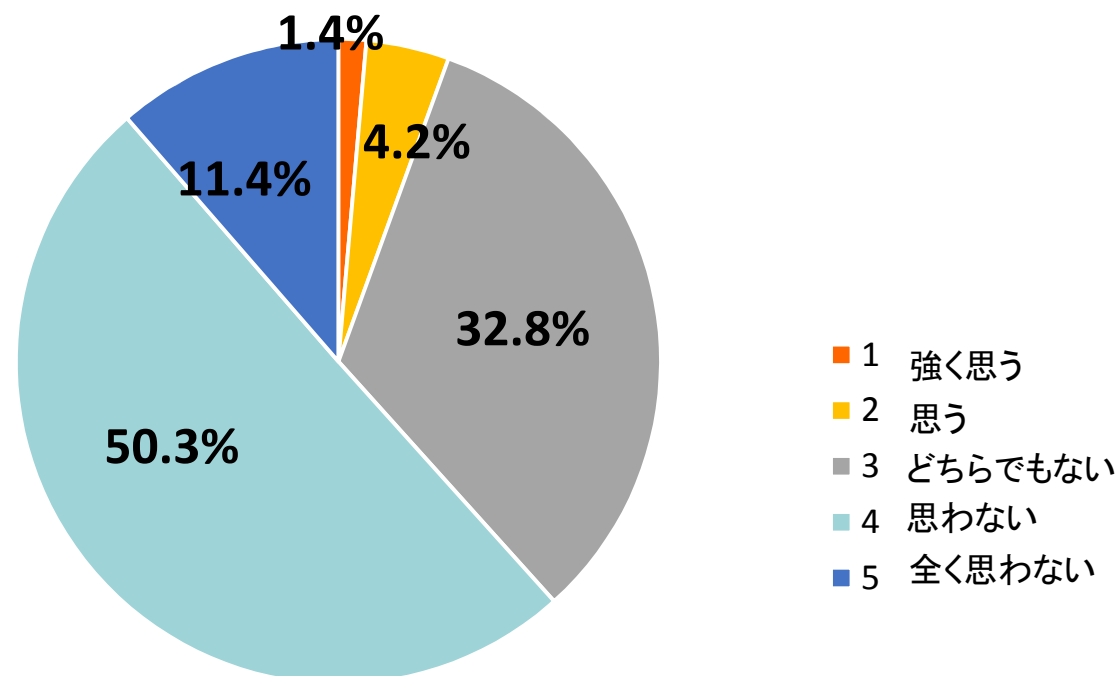
<「どちらでもない」の意見>

- 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

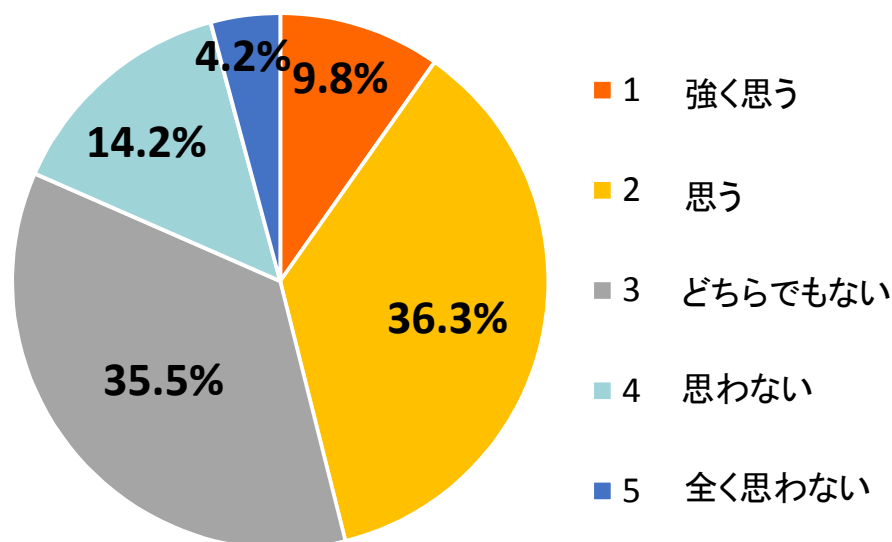
<「どちらでもない」の意見>

- 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

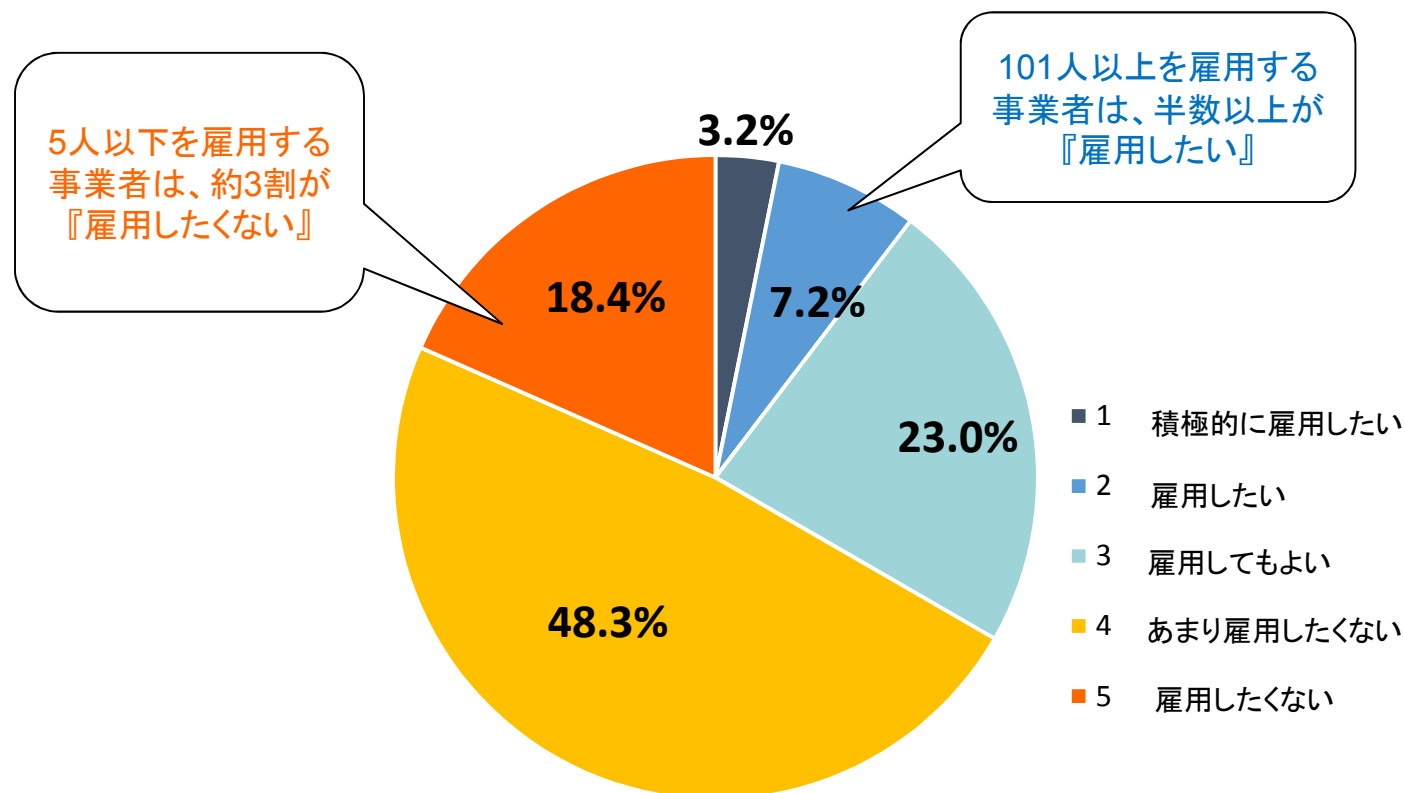


# 女性船員の雇用に係る意識調査(事業者)結果

## 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、雇用に消極的

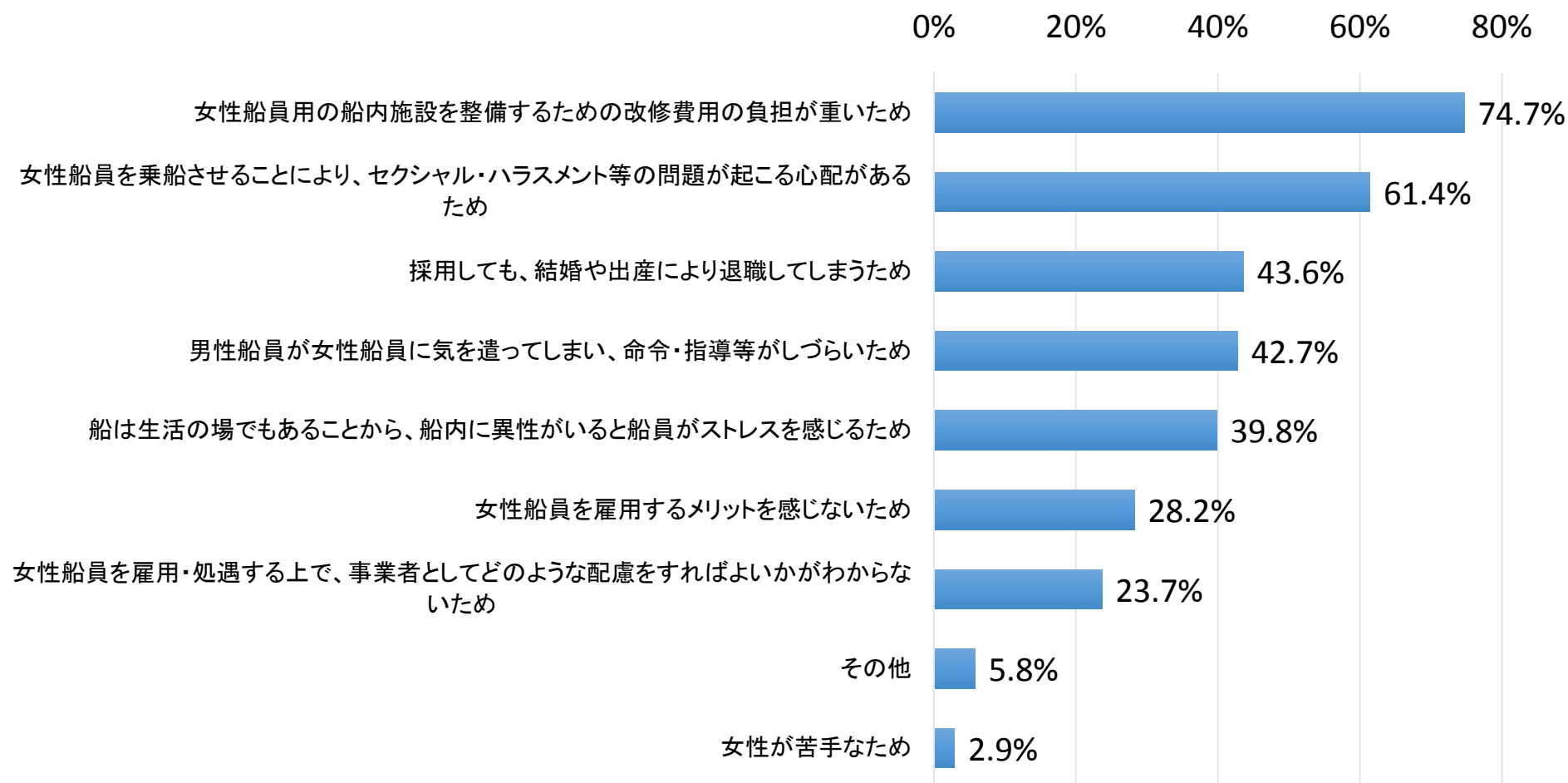
○ 設備改修費やセクハラ問題等を理由に雇用に消極的な事業者が66.7%。ただし、事業者の規模(雇用船員数)によって差があり、大規模事業者は半数以上が『雇用したい』。



# 女性船員の雇用に係る意識調査(事業者)結果

## 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)

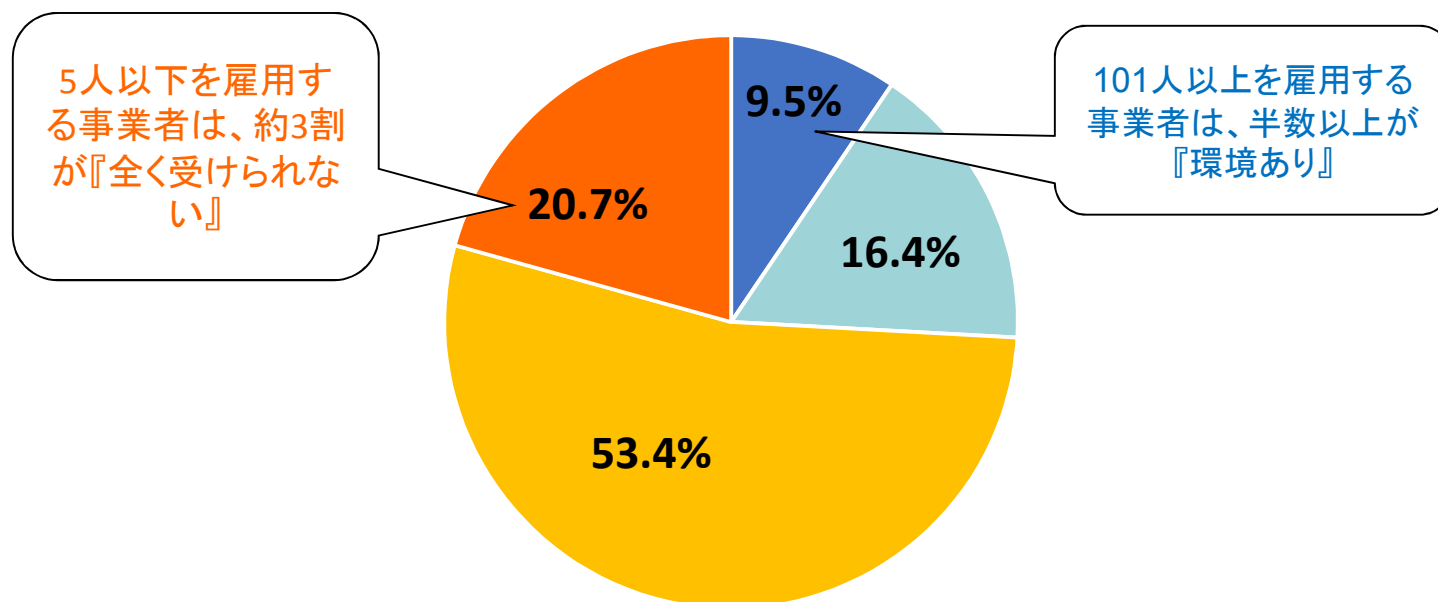
→ 設備改修費やセクハラ問題を理由とする事業者が半数以上。



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

# Ⅲ 女性船員の雇用に係る意識調査の結果について(女子学生)

---

# 女性船員の雇用に係る意識調査結果(女子学生)

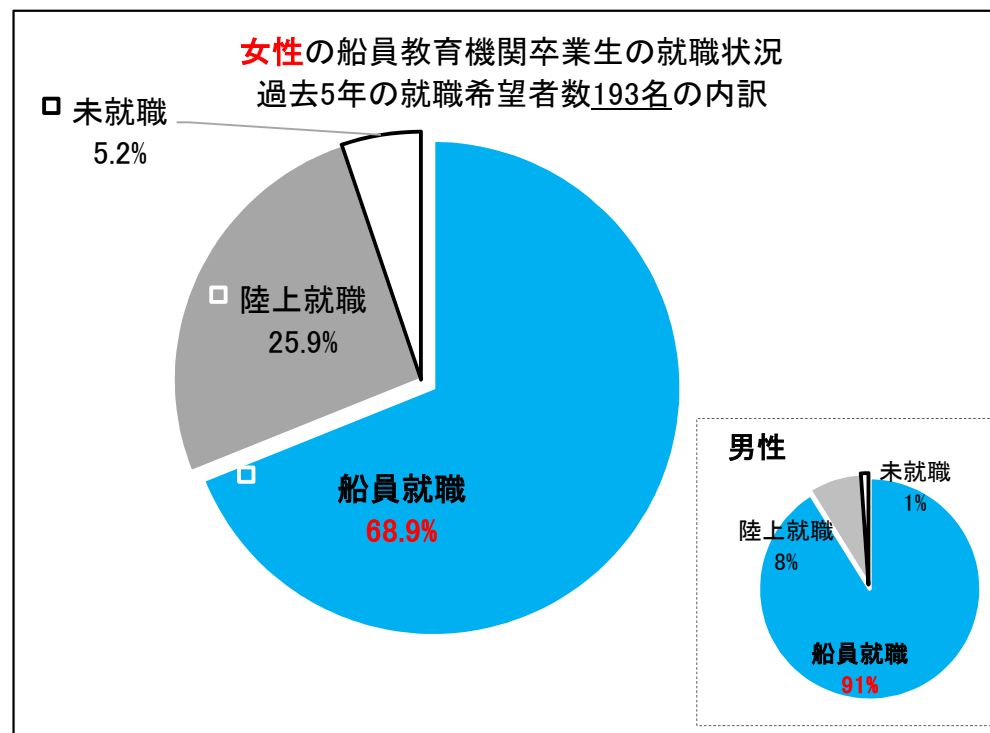
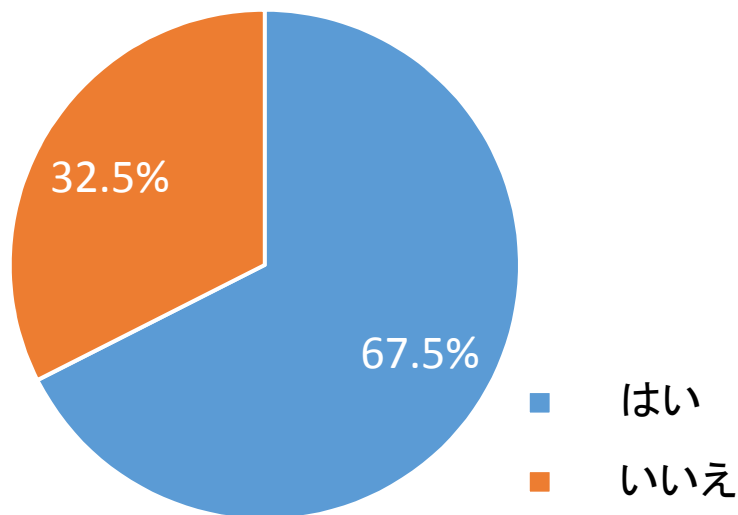
調査方法: 船員教育機関に在籍する女子学生(77人)を対象に、アンケート調査等を実施

## 1. 就職先として、船員を希望しますか。

→ 約7割が船員を希望

- 船員教育機関に在籍する女子学生の67.5%が、就職先として船員を希望。
- 女性の船員教育機関卒業生の就職状況(過去5年間の就職希望者の船員への就職実績)の68.9%に近い数値であり、学生の段階で船員を希望しない者が多いことが、女子学生の船員への就職率の低さに影響している。

【参考】

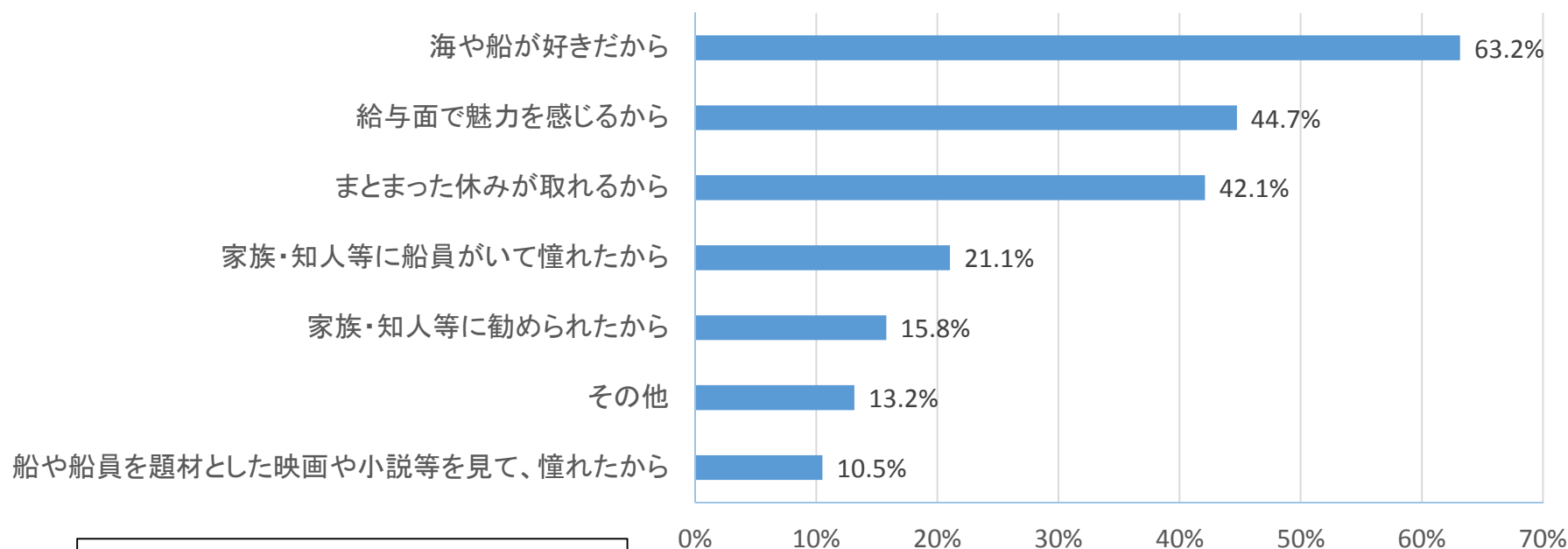


注 上記グラフは、第1回検討会資料を再掲したもの。

## 2. 船員への就職を希望する理由は何ですか。(船員を希望する者のみ回答。複数回答可)

→ 約6割が「海や船が好きだから」

- 船員への就職を希望する理由として、「海や船が好きだから」と回答した者が63.2%と最も多く、次いで「給与面で魅力を感じるから」と回答した者が44.7%であった。
- 「まとまった休みが取れるから」と回答した者も42.1%おり、船員の志望者には、船員独特の労働形態を好意的に捉えている者も多い。



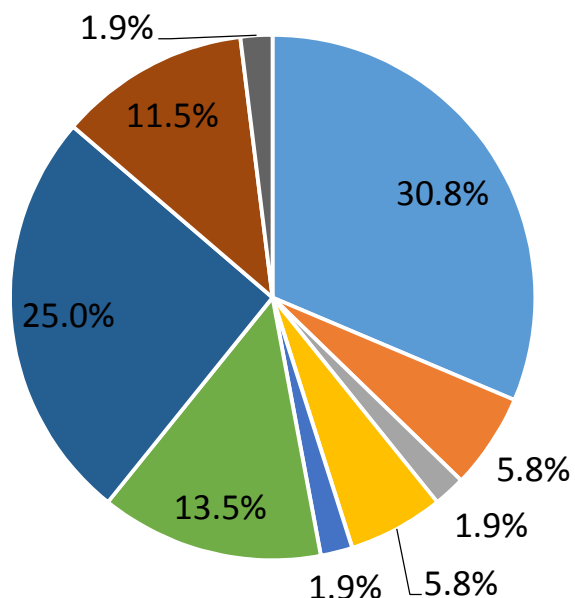
<「その他」の具体例>

- 商船系の大学に入学したから。
- 乗ってみていやじゃなかった。
- やりがいがある仕事だから。
- 乗船履歴が欲しいから。

## 3. いつまで船員として働くことを希望していますか。(船員を希望する者のみ回答)

### → 約6割が船員を長く続けたいと希望

- 「可能な限り長く」と回答した者が30.8%、「結婚・出産・育児等により、一時的に退職したり陸上勤務に就いたとしても、乗船可能な時期が来たら、再び船員として働きたい」と回答した者が25.0%となっており、船員を長く続けたいという意識を持つ者が多い。
- 「一定の履歴が付くまで」と回答した者も13.5%おり、水先人等への転職等、明確なキャリアパスのイメージを持つ者がいる一方で、「現時点では特に考えていない」と回答した者も11.5%いる。



- 可能な限り長く(定年まで等)
- 結婚するまで①(船社を退職し、船員も完全に辞める(復帰しない))
- 結婚するまで②(船員は完全に辞める(復帰しない)が、船社内で陸上勤務者として働きたい)
- 子供が生まれるまで①(船社を退職し、船員も完全に辞める(復帰しない))
- 子供が生まれるまで②(船員は完全に辞める(復帰しない)が、船社内で陸上勤務者として働きたい)
- 一定の経験・履歴が付くまで(経験・履歴を生かし、水先人等他の職業に転職したい)
- 結婚・出産・育児等により、一時的に退職したり陸上勤務に就いたとしても、乗船可能な時期が来たら、再び船員として働きたい
- 現時点では特に考えていない
- その他

#### <「キャリアパスのイメージ」の例>

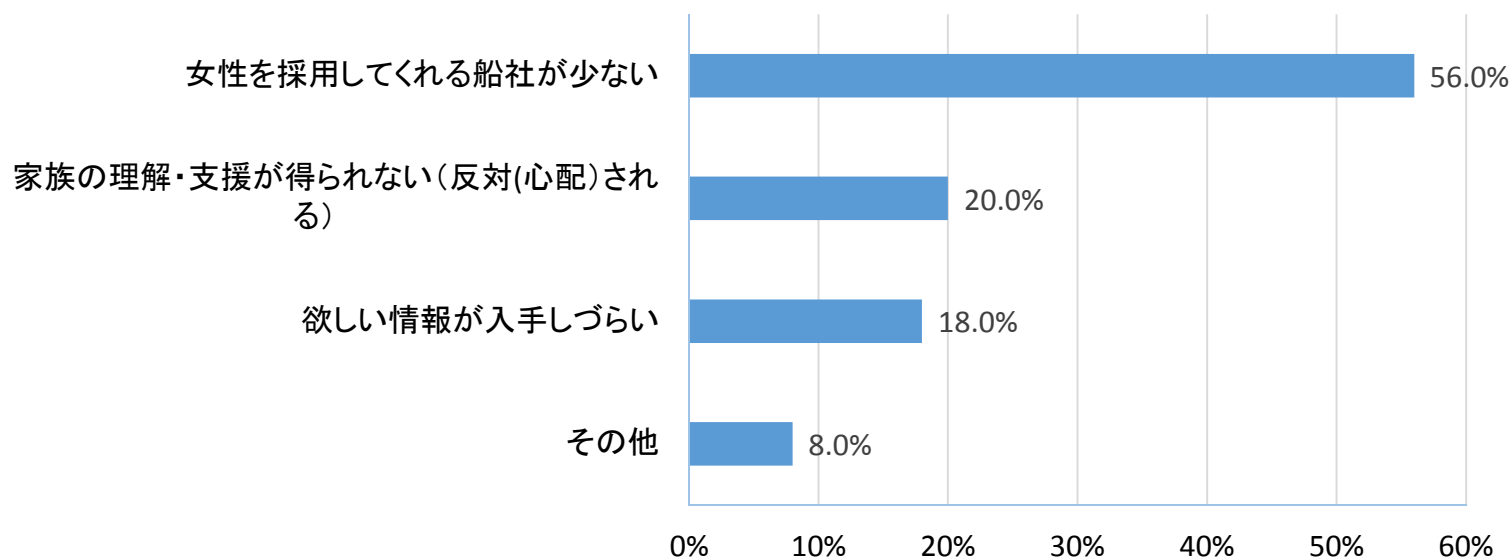
- 履歴を付けて、水先人になる。
- 外航船に乗った後、公務員になる。
- 外航船の女性船長になる。
- 客船の航海士になる。
- 船員として働き、時期が来れば結婚したい。仕事は続けたいと思うが、子供を産み育てるとすると陸にいたい。



## 4. 就職活動で困っている(困ると思いきそうな)ことは何ですか。(船員を希望する者のみ回答。複数回答可)

→ 約6割が「女性を採用してくれる船社が少ない」ことを心配

○ 「女性を採用してくれる船社が少ない」と回答した者が56.0%と圧倒的に多く、男子学生とは異なり、就職活動の段階で困難に直面している状況。



### <「欲しいと思う情報」の具体例>

- 女性の求人情報。(女性を採用してくれる企業)
- 女性船員の声。
- 産休・育休が取得できるのか。
- 希望すれば陸上勤務に就けるか。
- 設備が整っている会社か。

### <「その他」の具体例>

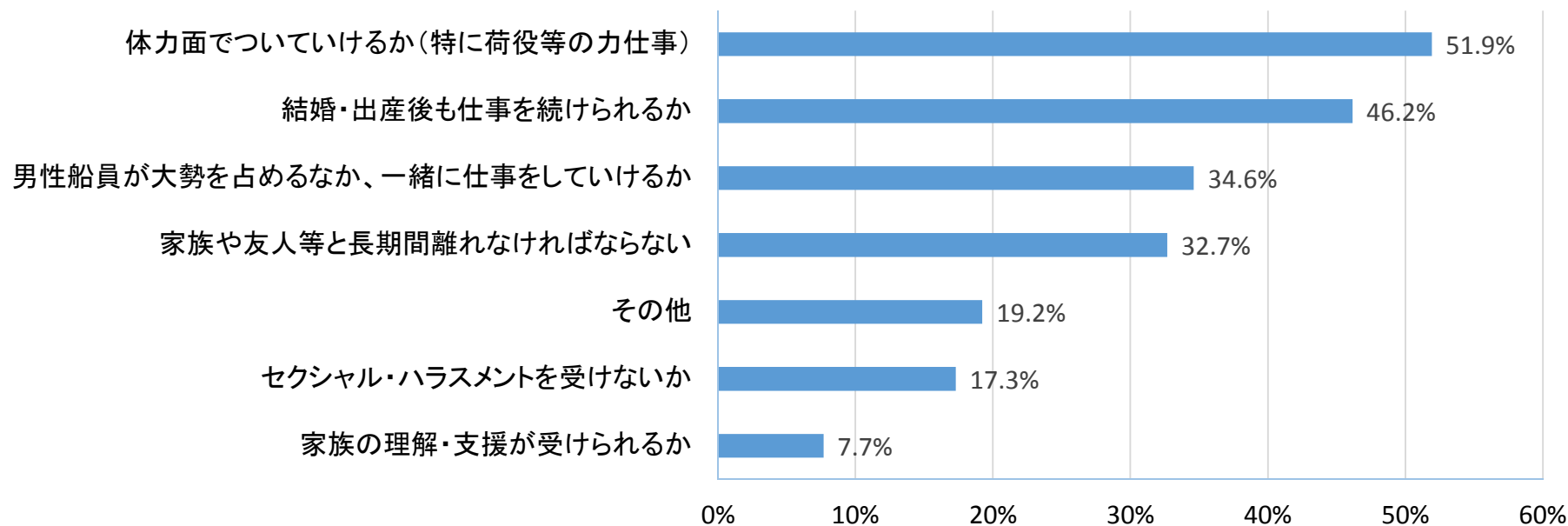
- まだわからない。
- 職場環境。
- 自分がやっていけるかどうか。
- 英語が苦手。

# 女性船員の雇用に係る意識調査(女子学生)結果

## 5. 船員として仕事をしていく上で、大変そうだと思うところや心配なところは何ですか。 (船員を希望する者のみ回答。複数回答可)

### → 約半数が体力面を心配

○ 「体力面についていけるか(特に荷役等の力仕事)」と回答した者が51.9%と最も多く、次いで「結婚・出産後も仕事を続けられるか」と回答した者が46.2%であった。



#### <「その他」の具体例>

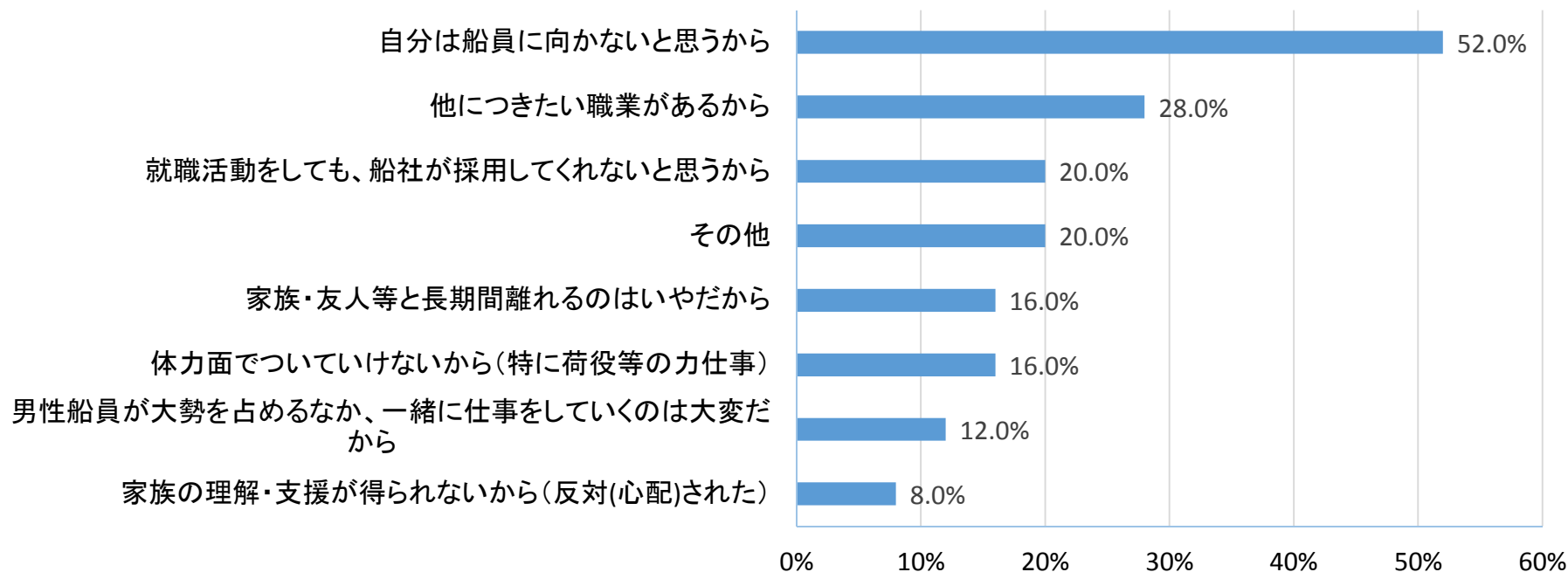
- 家族にもしものことがあったら不安。
- なめられないか。
- 責任が重いところ。
- 常に働いているところ。
- 世事に疎くなる。

# 女性船員の雇用に係る意識調査(女子学生)結果

## 6. 船員への就職を希望しないのはなぜですか。(船員を希望しない者のみ回答。複数回答可)

→ 約半数が「自分は船員に向かない」

○ 「自分は船員に向かないと思うから」と回答した者が52.0%と圧倒的に多く、次いで「他に就きたい職業があるから」と回答した者が28.0%であった。



<「その他」の具体例>

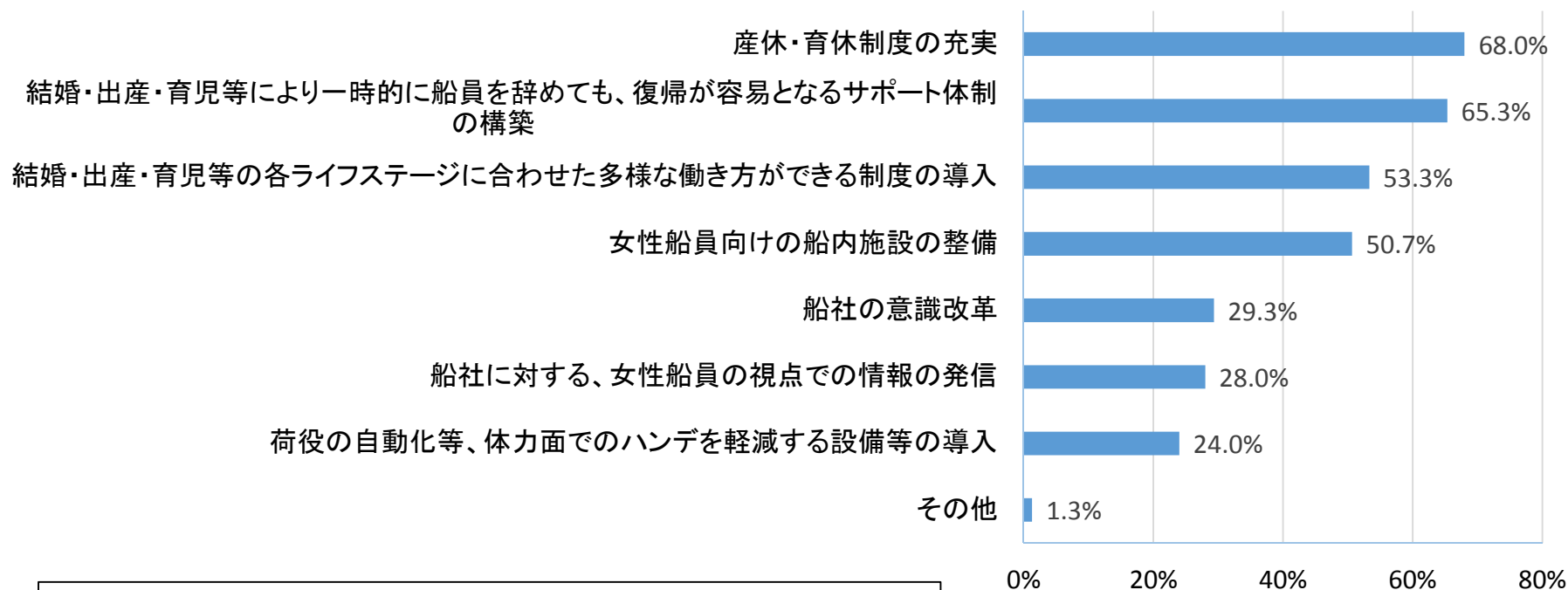
- 船会社の採用に落ちた。
- 結婚・出産などで仕事を辞めたり休んだりしたくないから。
- 娯楽や趣味ができなさそう。
- 体が合わなさそう。

# 女性船員の雇用に係る意識調査(女子学生)結果

## 7. 女性が船員として就職し、働き続けられる環境を構築するために必要なものは何ですか。 (複数回答可)

### → ライフステージの変化に合わせた対応を求める回答が上位

- 「産休・育休制度の充実」と回答した者が68.0%と最も多く、次いで「結婚・出産・育児等により一時的に船員を辞めても、復職が容易となるサポート体制の構築(リハビリ訓練の充実や乗船期間の短縮等の配慮)」と回答した者が65.3%であった。
- 上位3位までの回答が、結婚・出産・育児等、女性ならではのライフステージの変化に対応した体制・制度の充実を求めるものとなっている。



<「その他」の具体例>

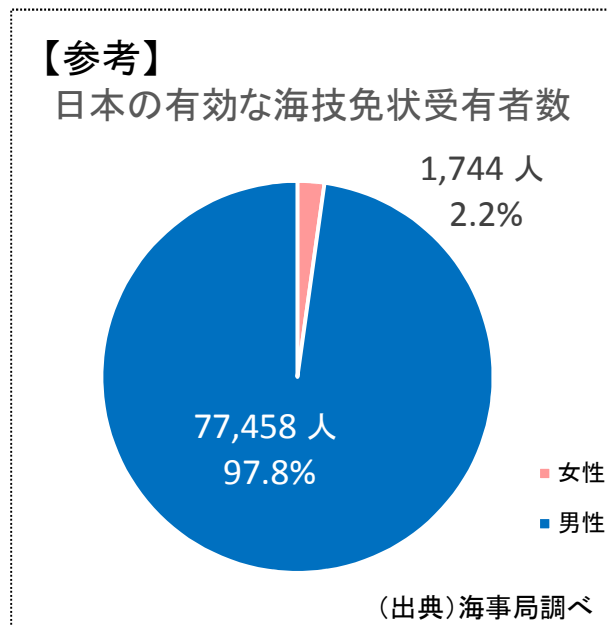
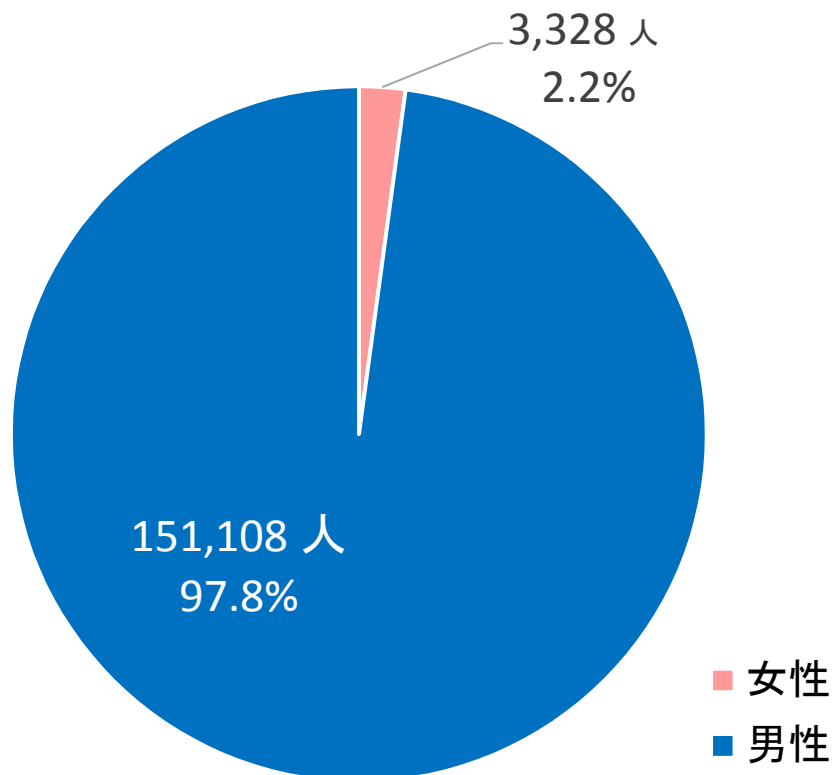
- 女性で船員になりたくないという人のマイナス意見をなくして欲しい。

# IV 諸外国における女性船員の 現状について

---

## 有効な資格証明を持つ船長、船員の男女比(EU24ヶ国、2015年)①

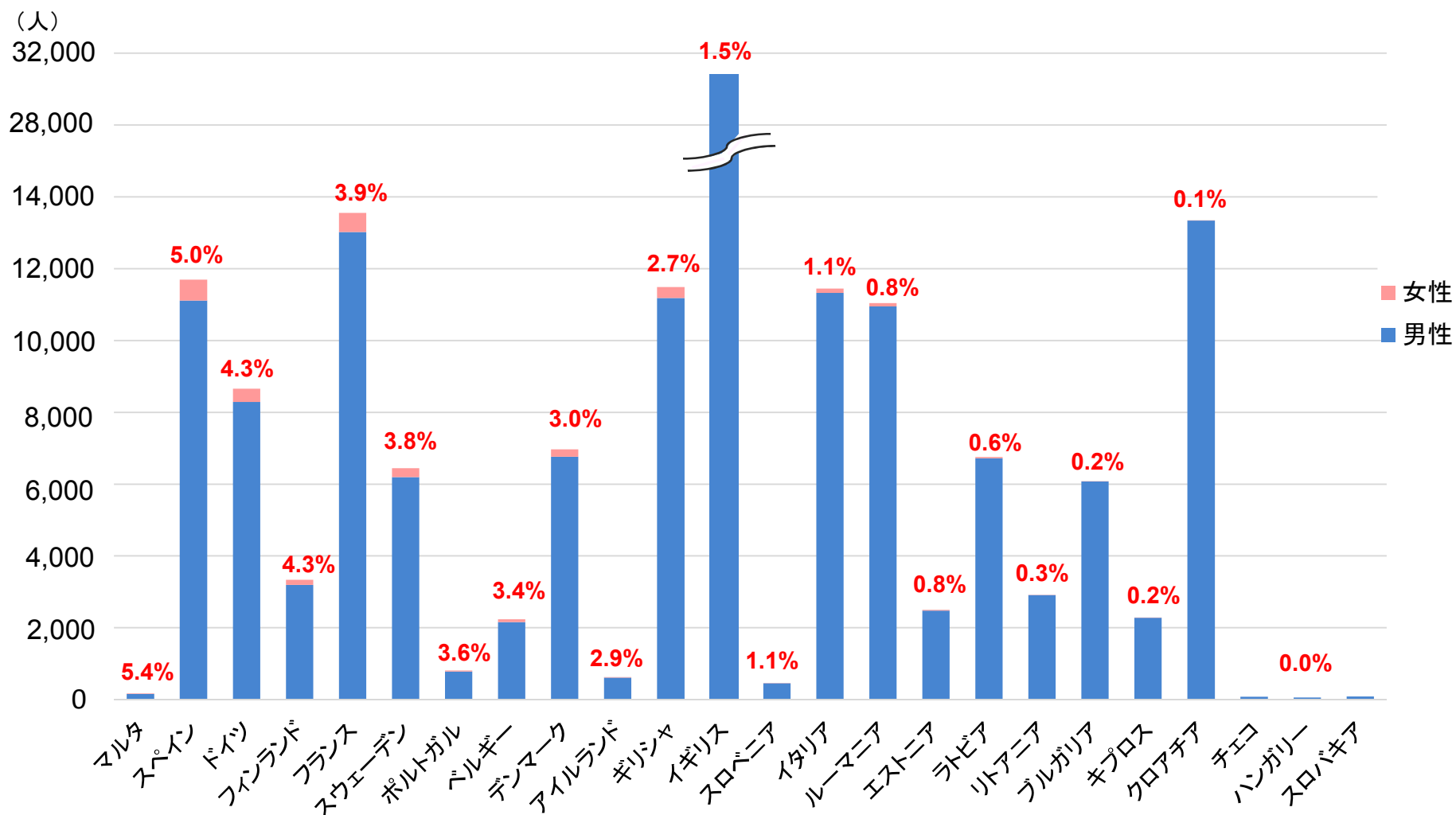
→ 日本と同様に、有資格の女性船員は2%台にとどまる。



(出典)EMSA (European Maritime Safety Agency)が2017年8月に公表した「Seafarers' Statistics in the EU Statistical review (2015 data STCW-IS)」のデータを基に海事局作成

# EUにおける女性船員の現状

## 有効な資格証明を持つ船長、船員の男女比(EU24ヶ国、2015年)②



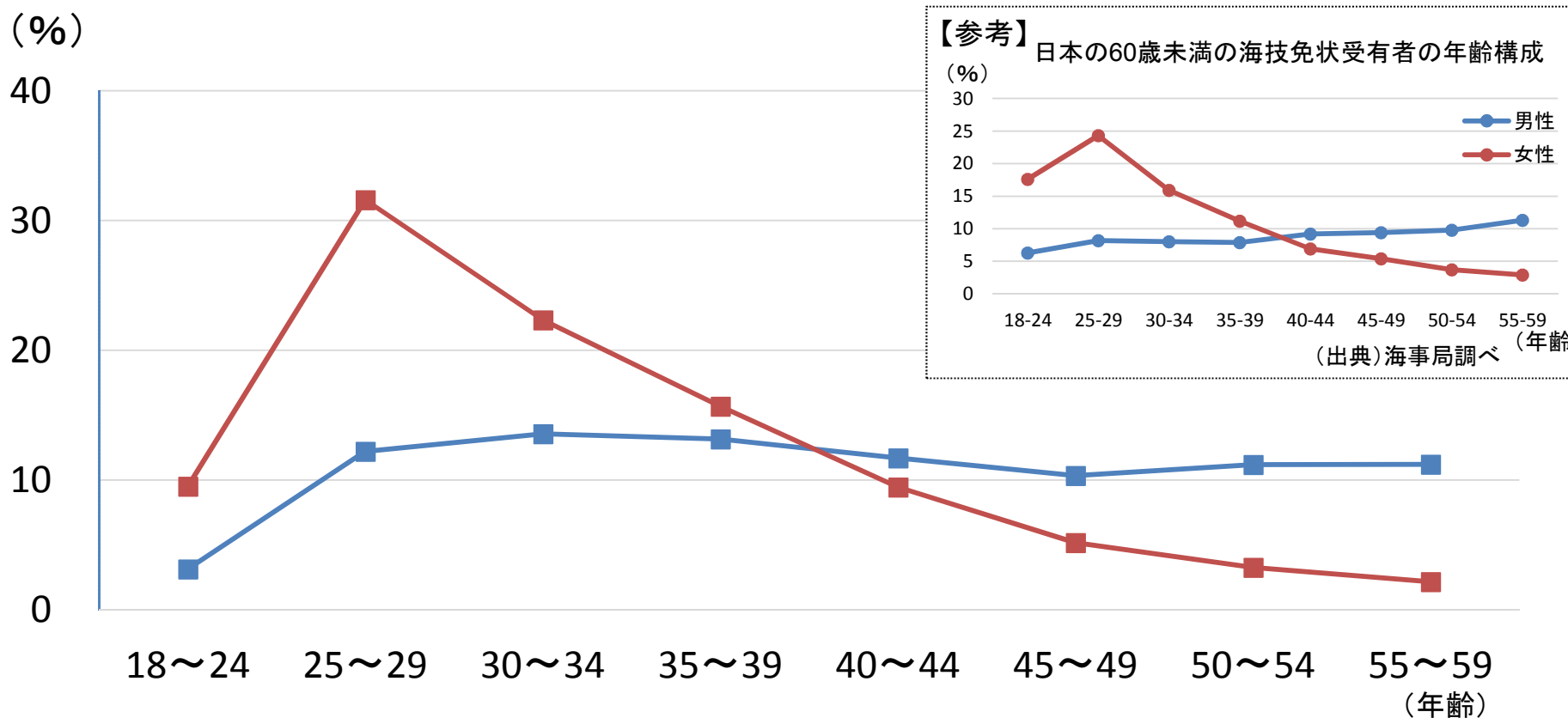
(出典)EMSA (European Maritime Safety Agency)が2017年8月に公表した「Seafares ‘ Statistics in the EU Statistical review (2015 data STCW-IS)」

のデータを基に海事局作成

# EUにおける女性船員の現状

有効な資格証明を持つ船長、船員の年齢構成 (EU24ヶ国、2015年)

→ 日本と同様に、女性船員は20代後半をピークに減少。



(出典) EMSA (European Maritime Safety Agency) が2017年8月に公表した「Seafarers' Statistics in the EU Statistical review (2015 data STCW-IS)」のデータを基に海事局作成

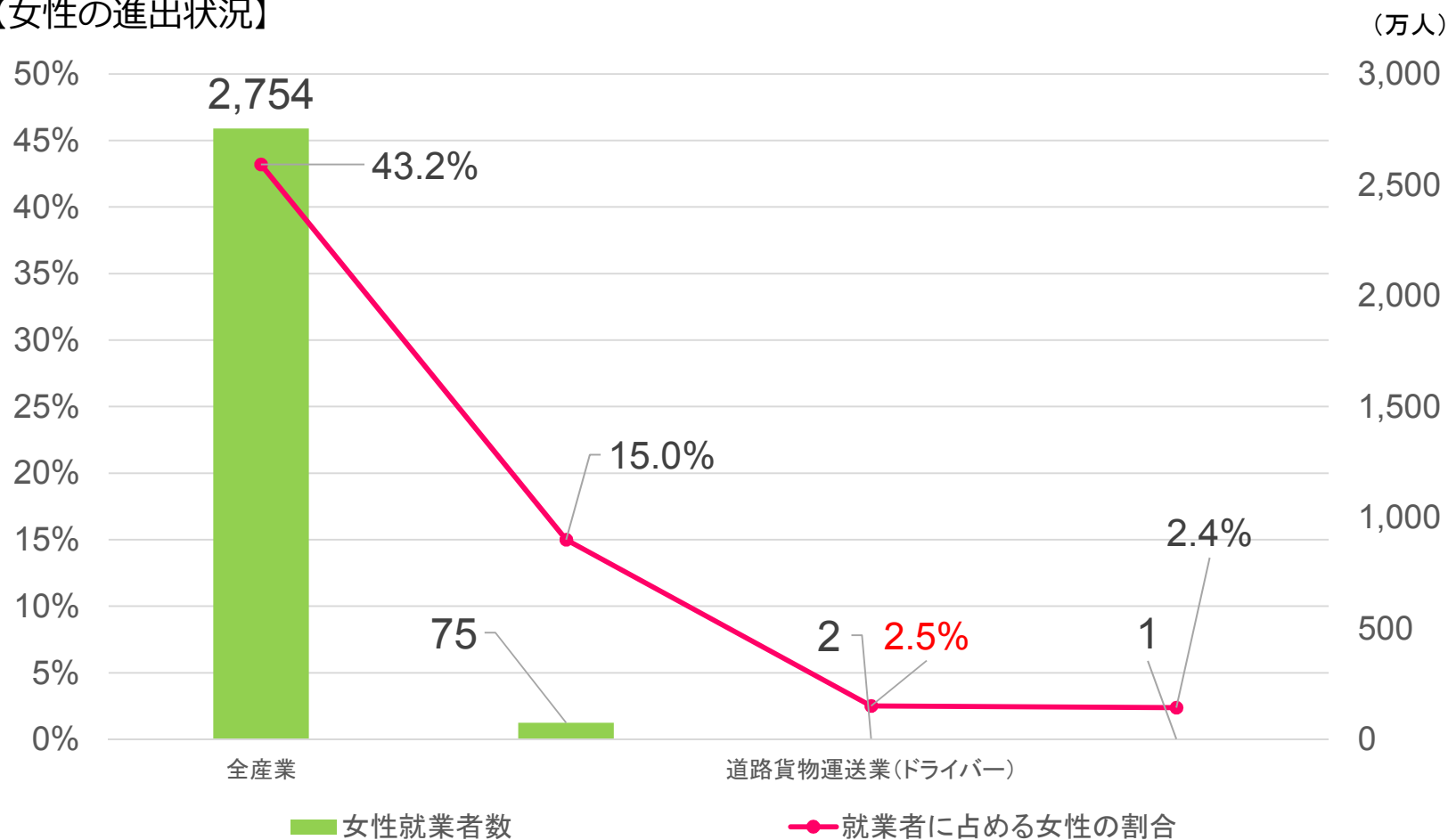


# V 他モードにおける女性の活躍促進の 取り組みについて

---

➤ 女性の割合は2.5%と、全産業と比べて極めて低い状況。

【女性の進出状況】



総務省「平成27年度 労働力調査」を基に自動車局作成

## トラガールサイトの開設(自動車局HP)

### ※トラガール:女性トラックドライバーの呼称

#### 【トラガールサイトのねらい】

- ✓ 全国で活躍する女性ドライバーを紹介し、トラガールを目指す女性に役立つ情報を提供。
- ✓ 女性ドライバーの活用について、経営者等が積極的に考える契機を作り、業界のイメージ改革を図る。
- ✓ また、配送中、女性用トイレが不足しているとの声もあるため、全ト協と連携し、荷主団体等へドライバーのトイレ使用等に係る協力要請を行い、協力企業をトラガールサイトで紹介するなどの取組を実施中。

#### 【トラガールサイトの主な内容】

- ・トラガールになるには…運転免許の種別毎の取得方法を解説
- ・トラガールの軌跡…全国のトラガールへのインタビューを写真とともに掲載
- ・事業者向け情報…女性雇用等に係る各種制度等を紹介



## 「中継輸送」

長距離運行を複数のドライバーで分担する輸送形態

労務負担の軽減や人手不足の緩和に資する

### 【実施に当たっての課題】

- 平成27年度から28年度にかけて「中継輸送実証実験モデル事業」を実施
- モデル事業を通じて、中継輸送の実施に当たっての具体的な課題が明らかに
  - ・中継輸送を行うトラック事業者同士のマッチングの場が十分でないこと
  - ・トラック事業者同士が交わす協定書の項目が明確でないこと

等

### 【普及・実用化に向けた取組】

#### 手引書の作成

平成29年3月に、中継輸送の実施に当たって検討すべき事項や必要となる資料等について、分かりやすく解説した手引書を作成

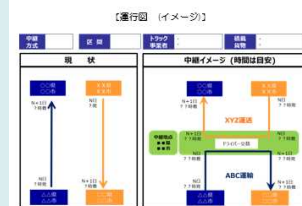
#### 【手引書の項目】

- ・中継輸送の実施ルール
- ・中継輸送の枠組み
- ・中継輸送の運用の詳細  
※協定書の項目例

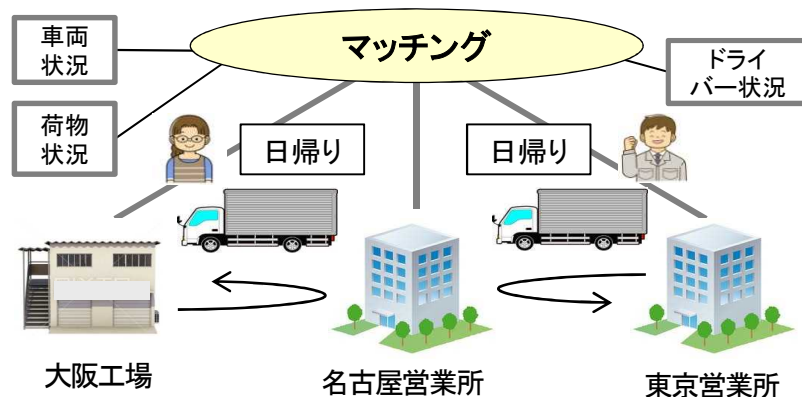
等

#### 手引書(抜粋)

■大まかに運行図を作ってみる  
ここまで決まった段階で、一度、大まかな運行図を作ってみよう。  
以降、相手のトラック事業者と詳細の検討をするにあたって、活用することができます。



### 【中継輸送のイメージ】



#### 周知・支援等

- 各都道府県等のトラック事業者の協同組合に対し、中継輸送のマッチング機能を担うよう働きかける
- 上記の手引書について、ホームページや説明会等を通じて、トラック事業者の利用を促していく

## VI 参考

---

## ➤ 女性活躍推進法(平成27年8月28日成立)

### 女性の職業生活における活躍とは

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること

## ➤ 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(平成27年9月25日閣議決定)

### 女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会

#### ～ 就業希望など働く場面における女性の思いを実現する ～

トップの意識改革や男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどにより、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない約300万人に上る女性の希望の実現が図られる。また、責任ある地位での活躍を希望する女性の割合が高まり、女性の登用が促進される。

このように、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等、自らの意思によって働き又は働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図る。

### (前段略)

建設業や造船業、運輸業、研究機関等、女性の参画が少ない分野での就業支援や、女性が働きやすい職場環境の整備を進めることとする。

## (参考)関係法令抜粋

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年七月一日法律第百十三号)(抄) [略称:男女雇用機会均等法] 第2条第1項

労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念

- 男女共同参画社会基本法(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)(抄) 第2条第1項

男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年九月四日法律第六十四号) [略称:女性活躍推進法] (抄) 第1条

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっている…(以下略)