

(参考資料)

女性船員等へのヒアリング結果

(参考)女性船員等及び事業者に対するヒアリング概要

◇実施時期： 令和元年12月～令和2年1月

◇実施方法：

アンケートに記入して頂く方法、対面、電話又はWeb会議によるヒアリング

◇ヒアリング対象：

- ① 育児中の海上勤務中の女性船員 2名
- ② 育児中の陸上勤務中の女性船員 2名
- ③ 退職した元女性船員 2名
- ④ 女性船員を雇用している内航海運事業者及び外航海運事業者 3社

◇ヒアリングを行った女性船員又は元女性船員の状況：

- 配偶者は船員又は陸上職
- 育児の担い手は自身、配偶者又は親

(参考)女性船員及び元女性船員へのヒアリング結果①

配乗・勤務形態

- 育児休業から復帰後、3ヶ月乗船+1ヶ月休暇及び4ヶ月乗船+2ヶ月休暇を経験。働きやすさは両者変わらない。
- 出産前は6ヶ月乗船+2-3ヶ月休暇、出産後は人事の配慮により2-3ヶ月乗船。2-3ヶ月だと乗ってすぐ下船となり落ち着いて仕事ができないので、6ヶ月乗船の方が個人的には性に合う。
- 出産前は6ヶ月乗船+3ヶ月休暇。出産後は3-4ヶ月乗船+1-2ヶ月休暇。
- 出産前は9ヶ月乗船+3ヶ月休暇。出産後は1年間に合計9ヶ月乗船するものの、3回に分けて乗船。
- 乗船期間の好みは人による。男女問わず、若年層を中心に短期乗船を好む者が多くいる。
- 世界的な乗船期間の通例は4ヶ月乗船+2ヶ月休暇や2ヶ月乗船+2ヶ月休暇という中で、6ヶ月のように長い乗船期間は日本とフィリピンくらい。
- 6ヶ月の長期乗船は、男女問わず役職が上になり職責が重くなると精神的な負担も大きい。
- 女性だけでなく、男性も含め、育児を行う船員に対し、フレキシブルな対応ができるようにしてほしい。例えば、乗船期間の短縮、一時的な陸上のポジションの準備など。

(参考)女性船員及び元女性船員へのヒアリング結果②

育児との両立

<乗船中の子供との関わり>

- 入港時に子供が訪船し、会うことができる。
- 入港する港がばらばらなので、乗船中は子供に会えなかった。
- 乗船中は子供とメールやテレビ電話等でやりとり。
- 心配してしまうので、子供の様子や体調を詳しくは聞かないようにしている。

<勤務中の育児の担い手について>

- 夫に育児を担ってもらっている。
- 親のサポートを得ている。
- 今後も長く船員を続けるのであれば、居住地の変更、夫の転職、専業主夫も選択肢のひとつ。
- 配偶者も船員で乗船のタイミングが重なるならば、どちらかが陸上職となるか、休職するしかない。
- 最近では育児休業を取得する男性船員も現れ始めた。

(参考)女性船員及び元女性船員へのヒアリング結果③

キャリア

- 経験を積むため、船長になるまで妊娠しないと決めていた。
- 出産後に海上職をしたいと考えるなら、出産前に育てる環境も自分のキャリアも整えておくべき。女性船員本人の本気度が求められる。
- 育児休業でキャリアアップが遅れることは致し方ない。
- 結婚と船員の二択と思っていたが、配偶者の理解もあり、船員を続けられている。
- 定年まで海上勤務又は陸上勤務で働きたい。
- 陸上勤務もありえるが、海が好きで、船員として勤務したい。
- 子供の面倒を見たいということと、ロールモデルがいなかったため、結婚・育児で退職するのが当然と思って退職したが、会社から復職をもちかけられて、復職の希望をもつようになった。海が好きなので、船員に戻り、定年まで働きたい。子供がある程度大きくなったら復職希望。復職まで何らかの形で会社とつながっていることが望ましい。

(参考)女性船員及び元女性船員へのヒアリング結果④

復帰後の組織のサポート①

<人事上のサポート>

- 育児休業から復帰前に人事担当のヒアリングの機会があり、希望を聞いてくれた。人事については、一方的ではなく、話し合いをしながら柔軟に対応してくれている。
- 配乗の希望を聞いてくれたり、休暇を優遇してもらったり、自宅に帰りやすい場所に寄港する船舶に乗せてもらうなど、乗船については人事や周囲の船員の配慮を感じる。仕事で還元したい。
- 配偶者と同じ会社に勤務しているため、海上勤務が重ならないよう配慮してもらっている。
- 出産後の初乗船時には不測の事態(緊急下船)に備えてもらえるよう会社に要望していた。
- 予備船員が多い会社でないと海上職への復帰が困難。
- 復帰時期については、会社が子供が小学生になるまで休むよう言ってくれたが、実際には自身の意向で早期に復帰した。

(参考)女性船員及び元女性船員へのヒアリング結果⑤

復帰後の組織のサポート②

<研修の実施>

- 復帰後の研修などは特になかったが、前任者からの引継書を読む、一緒に乗船する職員から教わる等して、1ヶ月ほどリハビリを行った。
- 復帰時の研修は、船長になってからの書類管理システムの変更・改善点やミーティング実施に関してなど、管理面の内容がほとんど。非常に助かった。
- 復帰時の社内研修は、船員が陸上勤務後に復帰する際に受講する標準的なもののみ。
- 長期間ブランクを経た後の復職の際は、法律等の変更点の知識は独学で身に付くので、計器類の研修等のサポートが欲しい。

<復帰時の勤務形態>

- 育休後の海上職への復帰にあたり、下位の職員を一定期間経験してから本来の職位に復帰した。
- 復帰後は人事の配慮により、徐々に乗船期間を延ばしていった。
- 船員のブランクが長い場合、復職後は3ヶ月程度はヘルプ要員で乗船し、徐々に乗船期間を延長していけば、乗船可能。

(参考)女性船員及び元女性船員へのヒアリング結果⑥

体力面

- 機関部は力仕事も多いが、チームワークが基本。ピストン抜き等の大がかりな作業は複数名で行うこと、管理者の立場で全体を見て作業者の安全を確認する役割もあることから、女性を理由に苦勞することはない。
- 力が必要な作業は男性が、細かい作業がある電気関係の作業は女性が行うなど、個々の能力に応じて役割分担すればよい。
- 男性船員が閉めた水道の蛇口が開けられず、男女の力の差を感じたこともあったが、男性船員にお願いして開けてもらった。肩肘を張らず、個々の能力に応じて補い合えば良い。
- 女性を理由に業務上苦勞したことは特に無い。
- 大型船の場合、荷役などで力仕事は特にない。
- 通常、力仕事はあまりなく、基本的にはフォークリフトで運ぶので問題ない。
- 内航船で航海職員が全員女性のときも問題はなかった。パワースーツがあると便利かもしれない。
- 女性船員も乗船中に自然に鍛えられるので、力はつく。
- 後輩の女性船員が、着棧時に、先取りロープを遠くまで投げられないことがあったが、遠心力やてこの原理など女性ならではの視点でコツを教えれば、できるようになった。

(参考)女性船員及び元女性船員へのヒアリング結果⑦

業界等に対する意見・要望①

＜育児のためのサポート＞

- 「育児を行う船員」といっても皆環境は違うので、ひとくりにせず、ヒアリングを行い、最適なサポート方法を見つけるべき。
- 入港した際の家族の訪船制度(金銭的サポート)を希望。
- 女性船員が海上勤務中の場合の育児の担い手である配偶者が、より仕事を続けやすい環境づくりに力を入れた方が持続可能性は高い。
- 船員である自身よりも、家族へのサポートを充実させてほしい。
- 育児休業を子供の年代に合わせてまとまった期間(例えば6歳から8歳の間に半年等)取得できるよう検討してほしい。
- 入社2～3年の若手船員でも周囲の目を気にせず育児休業が取れるような会社風土ができればよいと思う。制度上は取得可能であるが、経験がキャリアに直結する仕事なので、男女問わず若いうちにキャリアを中断し難い。
- 陸上での女性の働き方や意識も少しずつ変化している中で、今までは船員を辞めなければならないと感じていた人達が、「続ける選択肢もある」、「不可能ではないのだ」と少しでも思ってもらえれば良い。
- 船にベビーシッターを乗せれば良いのでは。
- 男性も育児をし、仕事を調整できれば、女性も海上職に復職できる可能性が見えてくるのではないかと思う。
- 産後6ヶ月間育児に携わった男性は、その後子供が大きくなっても育児をすると思うので、男性船員が育休をとることは積極的に育児参加できる職種としてアピールにもなり、女性が働きやすくなるかもしれない。

(参考)女性船員及び元女性船員へのヒアリング結果⑧

業界等に対する意見・要望②

<証書類の改姓手続>

- 改姓手続が大変。旧姓と新姓が同一人物であることを証する紙が1枚あればよいと思う。
- 改姓手続の面倒さは半端なく、免状等を旧姓使用できるとありがたい。海技免状2種類と船員手帳、無線関係に加え、規則やメジャー要求などに基づく書類や訓練記録等がたくさんある。
- 証書類の改姓に伴う変更手続はすべて行ったが、非常に大変であった。

<その他>

- 最近では、女性用の設備を整えるなど、船社からも女性を採ろうとする姿勢を感じる。
- 結婚しても子供がいても、女性が船長になれる。平等に見てほしい。
- 結婚・出産しても、一度退職しても、また働けるという周知は大切。
- 広報等により男女とも子育てのしやすい事例や制度を広めることも有効と考える。

(参考)女性船員を雇用する事業者へのヒアリング結果①

協同商船株式会社

会社情報

所在地： 東京都杉並区
 業務内容： 船舶貸渡業、船舶管理業
 運航管理船舶数： 4隻
 船員数： 計47名、うち女性船員3名
 (令和2年2月現在)

取組紹介



運航管理船「成秀丸」(総トン数748トン)



アシストスーツを着用して作業を行う船員

休暇取得の配慮

○船員同士が結婚する際、結婚前の段階から、自発的に申し出た場合には、休暇を同時期に取らせるようにしている。

アシストスーツの導入

○男女問わず使用しており、腰痛等の防止に有効。
 ○3万円程度のもので2通りのサイズを各船に配置。

(参考)女性船員を雇用する事業者へのヒアリング結果②

七洋船舶管理株式会社

会社情報

所在地: 兵庫県姫路市
 業務内容: 船舶管理、船員派遣
 運航管理船舶数: 16隻
 船員数: 計33名、うち女性船員3名
 (令和2年2月現在)



運航管理船「HKL若葉」(総トン数223トン)
 短時間航路で運航中

取組紹介

女性船員採用

- 女性船員を初めて採用する際、まだ採用が決まっていない段階から、現場に女性船員の採用の可能性について伝達していた。社内には女性船員の採用について反対の声やとまどいがあったが、採用後の約半年間は、訪船を中心に陸上勤務に就き、船員と顔見知りになった頃合いをみて、1航海ごとの試し乗船をさせたことにより、男性船員が女性船員に慣れ、協力的になった。
- 女性船員に採用活動に協力してもらうことで、次の女性船員の採用につなげている。
- 陸上と同様に女性だからといって採用面で構える必要はない。男女問わず能力を見て採用している。

陸上からの管理

- 陸上職員の頻繁な訪船を実施しており、男女問わず個々の船員からヒアリングを行うことにより、船員同士のトラブルを抑止するよう努めている。
- 女性船員が相談しやすいよう、年齢が離れすぎでない陸上の女性職員を相談役として配置している。

乗船期間の工夫

- 3ヶ月乗船とすると、急な欠員が出た場合に船員の無理が利かなくなるため、基本的に45日乗船+15日休暇としている。
- 船員を育成するために活用している短時間航海(昼航海で2~7時間)の船舶があり、将来的には育児中の女性船員を配乗させることを視野に入れている。