

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成25年6月22日現在

機関番号：55502
 研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：平成22年度～平成24年度
 課題番号：22510299
 研究課題名（和文）：船舶におけるジェンダー形成の分析—女性船員の受容と育成に関する国際比較研究
 研究課題名（英文）：Analysis for Gender Formation in the Shipping World: International Comparative Research on Acceptance and Education on Women Seafarers
 研究代表者
 石田依子（YORIKO ISHIDA）
 大島商船高等専門学校・一般科目・准教授
 研究者番号：40370027

研究成果の概要（和文）：かつて船員業は男子絵の領域と考えられてきたが、女性も海に出たことが記録されている。女性が最初に士官候補生として雇用されたのは1960年代後半になってからであり、その後、海運業が船員として男性を雇用することに深刻な困難を経験し始めた1990年代後半になって女性船員は再び登場することになった。これらの女性たちは機会を与えられれば女性ができることを示している。

研究成果の概要（英文）：Although maritime history has treated seafaring as a solely male domain in the past, it has been recorded that women also went to sea. Only in the late 1960s were women first recruited as officer cadets and this was mainly in response to the drop in numbers of young male recruits in Europe, and it was not until the late 1990s, when the industry began to experience serious difficulty in recruiting men as seafarers, did attention turn once more to women. They also showed what women could do when given the chance.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2011年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2012年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	2,900,000	870,000	3,770,000

研究分野：総合人文社会

科研費の分科・細目：ジェンダー

キーワード：ジェンダー・女性船員・船舶・商船教育・男女共同参画・労働

1. 研究開始当初の背景

昔から「海」や「船」が男性の領域として認識されてきた一方、海事史の近年の研究では、18世紀中頃から欧米では多くの女性たちが海や船と関わりをもっていたことが明らかになっている。しかし、日本においては、女性船員に関する調査や、船舶におけるジェンダー形成に焦点を当てた研究はほとんどない。そこで、本研究では、船舶におけるジェンダー形成を欧州と日本を中心に国際的

に比較分析する。欧州を選んだ理由は、他の地域に比べて女性船員の活躍が顕著であるからだ。欧州において女性船員の活躍が顕著な理由を分析し、それを我が国の状況と比較検討することで、船舶におけるジェンダー形成を国際的且つ学際的に論じる。

2. 研究の目的

(1) 本研究の目的は、船舶の世界においてジェンダー形成がいかんして行われてきたのか、今後、

海運界ではジェンダーはどのように認識されるべきかということ、欧州と日本を中心に国際的に比較しつつ分析することである。具体的には、海事史において女性船員がどのように存在してきたかを考察し、さらに現在の欧州の国々と我が国における女性船員の状況と海事教育機関の女性船員育成の取り組みを分析する。最終的には、船舶における女性船員の存在意義と社会的受容を過去から現在へと系統的に論じる。

(2) 本研究では、以下の点を明らかにしていきたい。

①18～20世紀において、欧州を中心とした海事史における女性船員の変遷をたどる。

②女性船員の歴史を踏まえた上で、現在、欧州諸国と我が国における船舶業界で、どの程度の女性船員が、どのような状況で存在しているかを調査し、過去の歴史と系統的につなげて論じる。

3. 研究の方法

(1) 欧米で出版された海事史関係の文献を収集する。

(2) 国際海事機関 (IMO)、国際労働機関 (ILO)、国際運輸労連 (ITF)、船員国際研究センター (SIRC)、Women's International Shipping and Trading Association (WISTA)などによる女性船員の就労状況の調査・研究の資料を収集する。さらに我が国の女性船員については、内航・外航含めてフィールドワークを実践する。ここでは主にインタビューによる調査が中心となる。

4. 研究成果

(1) 女性船員の歴史的推移

古来より「船」や「海」が男性によって支配される領域であると認識されていたことは事実である。ところが、海事史においては最近の研究では非常に多くの女性たちが実際に海に出ていることが明らかになっている。我々が読み取るべきことは、航海術を身につけていた女性が存在したということであり、すなわち、女性でも機会が与えられた際にはその能力を十分に発揮できるということである。航海士や機関士としてではないものの、客室乗務員や洗濯係として女性が初めて正式に客船の乗組員に雇用されたのは1900年頃の汽船時代のことであった。女性が最初に士官候補生として雇用されたのは1960年代後半になってからであるが、これは主にヨーロッパで男性船員の数が減少したことに対する対策であった。1970年代から80年代にかけて、女性船員は減少の一途をたどるが、その主な原因としては当時アジアから多く

の船員を雇用したことが挙げられる。今一度、女性に注意が向けられるには、海運界が男性船員を雇用することに深刻な困難を実感し始めた1990年代後半まで待たねばならない。

(2) 世界の女性船員の状況

IMOが1988年に女性雇用促進の姿勢を打ち出して以来、すでに20年以上が経過しているが、全体として、船舶における女性の参加率は低いままのようである。現在、世界の船員数150万人のうち、女性はわずか1パーセントから2パーセントに過ぎず、しかもこれらの女性のほとんどが先進国の女性であるということが概算されている。つまり、女性船員数は、15,000人から20,000人という計算になるが、ただしこの数字は純粋な「船乗り」の数を示すのではない。図1が示すように、1～2パーセントの女性船員数の中で圧倒的な数を占めるのは、クルーズ船などのホテル部門で勤務する女性たちだからである。

表6から明らかなように、世界でも女性船員の多くは欧州に集中している。欧州の8カ国（ベルギー、デンマーク、フィンランド、ドイツ、イタリア、ノルウェー、スウェーデン、イギリス）の中で、全船員数の中で平均的な女性の率は9.15パーセントであるが、平均数が今ひとつ伸び悩んでいるのは、スウェーデンとデンマークに女性船員が比較的多い反面、イタリアでは女性船員の数が少ないことに原因があるようだ。

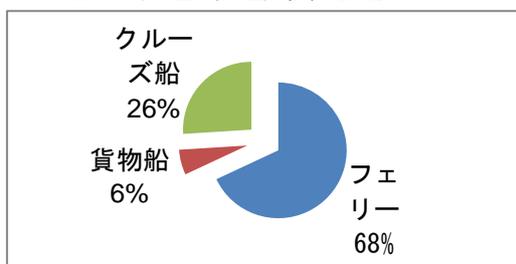
このように、欧州では比較的女性船員数は多いと言えるものの、それ以外の地域では、そうではない。SIRCとILOの調査によると、ラトビアとインドネシアではそれぞれ5パーセントで、オーストラリアでは約3パーセント、ニュージーランドでは0.5パーセントである。1998年のインドでは、国家に登録されている船員は43,000人であったが、女性は3人だけであった。世界でも有数の船員供給国と考えられているフィリピンでも、230,000人の船員の中で女性はわずか225人である。ブラジルでは全船員119,835人のうち、女性は1,279人であり、他の地域よりは多いように見えるが、船員労働人口のわずか1.1パーセントに過ぎない。

SIRCの船員データベースによると、世界の女性船員の大多数は客船で雇用されている。図1で確認したように、貨物船がわずか6パーセントであるのに比べて、こちらは94パーセントを占めている。女性は客船に、しかもホテル部門に集中しているという傾向はいずれの国にも当てはまる。この事実を客観的に解釈すると、クルーズ船やフェ

表1 欧州諸国の女性船員の割合

国	全体の船員数	女性船員数	女性船員の割合 (%)
スウェーデン	15,117	3,518	23.3
デンマーク	9,809	1,478	15.1
ノルウェー	20,352	2,016	10
イギリス	14,442	1,202	8.3
フィンランド	5,218	294	5.6
ベルギー	1,350	60	4.4
ドイツ	10,415	434	4.2
イタリア	25,000	300	1.2
合計	101,703	9,302	9.15

図1 船種別女性船員の割合



リーなどでは、女性がつまやかな心遣いや温かな雰囲気は重宝されているということではないだろうか。確かに、クルーズ船やフェリーにおいて女性船員が重宝されることは、船の世界全体の女性船員の活躍にもつながるといえる意味ではポジティブな傾向ではあるが、その反面、女性としての特性が目される結果をもたらすという点では、皮肉なパラドックスが成り立っているとも言える。IMOの姿勢を男女の性別にこだわることなく、個人の資質や適性を第一に考慮すべきだと理解した場合、女性特有の性質ゆえに女性が客船で好まれるとすれば、それは個人の資質というよりも単に女性ゆえに客船の乗務員として採用されているのではないかという考えも成り立つからである。これは明らかに、「仕事や人生で成功するということは、男性であるとか女性であるという問題ではなく、個人として保有している素質の問題である」という姿勢とは逆の方向を向いている。その意味では、IMOの目的は未だ達成されていないと言わざるを得ない。士官（職員）と部員の割合が男性と女性では大きく差があることは、女性特有の性質に目を向けるのではなく、航海士や機関士とし

てその個人に資質があるかどうか見きわめる土壌が未だ整っていないということを物語っていると言える。

(4) 我が国における女性船員の状況

デンマークやスウェーデンのようなごく一部の国を除いて、世界的に女性船員が占める割合は非常に少ないということは明らかであるが、我が国においてはその傾向はさらに顕著であり、特に内航海運においてはよりはっきりしている。

2010年6月から9月初旬までの約3ヶ月間に、我が国の内航海運業界について調査を実施した。対象にした企業は、客船は除外して内航貨物を運航している100社を『2010年海事関連業者要覧』から無作為に選抜し、訪問及び電話によるインタビューで調査を実施した。周知のように日本には3000社を超える内航事業者が存在し、そのほとんどが零細経営であると言える。調査を実施した事業者のうちで、女性を雇用している企業、あるいは過去に雇用していた企業の数はわずかに桁台にとどまった。しかも、女性を機関士として雇用している事業者は2社のみであった。この数社を除くそれ以外の事業者は、女性を雇用することに難色を示したか、もしくは女性雇用について考えたことも無いというのが実情であった。表2は、それぞれ我が国の内航・外航を含めて貨物船における船員を性別と階級別で分け、人数とパーセンテージを示したものである。日本の商船隊（貨物）において女性船員が極めて少数であるということはこの表から明らかであるが、筆者はその原因を調査した。図2は我が国の内航船社が女性の雇用に対して難色を示す主な理由を示す。ここで多くの事業主があげる主要な理由は、「女性を乗船させるだけの設備が船内に整っていない」ということである。先述したように、内航の事業主は零細企業が多くを占めるので、会社をやり繰りするだけでも精一杯で、多額の費用をかけて女性の雇用のために船を改造して設備を整えるということは、実際問題のところ不可能なのである。

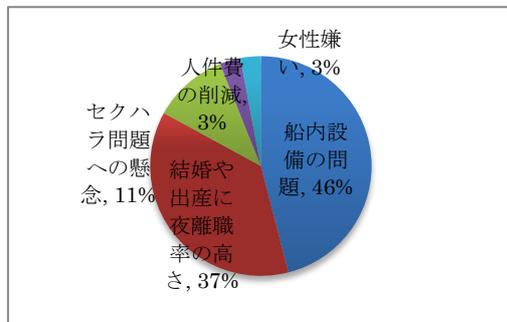
さらにそのような経営難は設備整備の問題だけではなく、人件費削減を余儀なくさせているが、グラフ中の「人件費削減」の意味は、女性を雇った場合、その女性が船員として一人前になるために、彼女たちを教育・訓練するだけの十分なスタッフが準備できないということである。女性雇用を促進するIMOの姿勢は、それはそれで歓迎すべきものであることは間違いないが、理想と現実とは全く違うということである。特に我が国の内航

海運においては、まさに「官」の姿勢と「民」の実態があまりにもかけ離れているのではないかと、いう印象を得た。

表2 日本における性別と階級別による船員数内訳

外航（人数）		内航（人数）	
男性職員	1,625	男性職員	16,407
女性職員	14	女性職員	99
男性部員	139	男性部員	4,307
女性部員	0	女性部員	47

図2 内航船社が女性を雇用しない理由

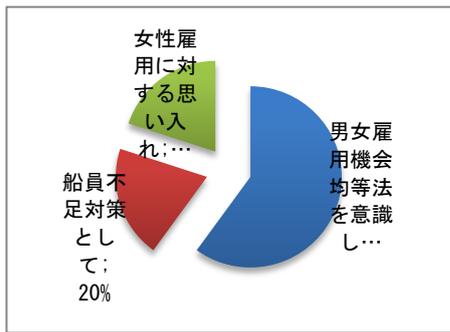


加えて、女性が乗船した場合に起こるかもしれないセクシャル・ハラスメントの問題を過剰に気にする傾向も強いように思える。これは主として、外航の大手企業よりも内航船社に顕著であるが、その理由として考えられるのは、外航大手企業と内航零細企業との格差があまりにも大きいことではないだろうか。我が国では外航大手企業は、陸上勤務の職員も含めて海上勤務の船員もその会社に就職したこと自体がエリートとして受けとめられ、社員としての待遇もよく、過酷な職業に就いているという印象はほとんどないように思える。当然、船員たち自身もそれなりの学歴や資格を有している訳である。つまり、言い換えると、大手の場合は企業イメージ・アップのためにも、「男女共同参画」という社会的風潮を無視するわけにはいかないという理由も挙げられるが、何よりも定期的に女性を雇用するだけの体力も十分備わっているゆえ、それが可能となっているのだ。しかしながら、内航の零細企業で雇用されている船員の場合、事情は違う。

さらに図2の中で注目しなければならないことは、「結婚や出産による離職率の高さ」である。残念ながら、日本では非常に多くの女性が結婚や出産を機に仕事をやめ、それまで積んできたキャリアを手放してしまうという傾向が強い。欧米に比べて、日本では専業主婦の数が圧倒的に多いのはそのためであろう。そしてこの傾向は、特に船の世界では特に顕著かもしれない。船員業と他の職業の間で、最も著しい相違点は、船員はいったん航海に出ると、長期にわたって家族から離れなければならないということである。このことは外航に比べて期間は短いものの、内航にも当てはまる。つまりそれは、女性にとっては、独身の場合はいざしらず、結婚した後、特に子供をもうけた後では仕事を続け難いということ意味する。そして、女性の離職率が男性のそれに比べて高いことは、企業側にとっても大きなデメリットをもたらすのだ。大英断の末、雇用した女性が、社内での訓練後、ようやく使い物になった頃に「結婚しますので退職させてください」と言われたのではなかったものではない。前述したように、内航船社はぎりぎりのところで会社を運営している企業が多いので、人員も常に余裕を持って抱えているわけではない。そのような中で、離職率の高い女性をあえて雇用する気にはなれないということには十分に納得がいく。この点に関しては、企業側の「ジェンダー平等」の意識が低いというよりも、女性側のプロ意識の低さの方が責められねばならないだろう。

では、どちらかという、女性を積極的に雇用している内航船社はどのような考えに基づいているのだろうか。図3は女性雇用の実践している内航船社が提示した3つの主な理由を示している。最も高いパーセンテージを占めるのは、「男女雇用機会均等法」を意識して女性の雇用に踏み切った例であるが、この理由を提示した事業主は内航海運の中でも比較的規模が大きな船社であった。第二の理由は、男性船員を確保することが困難なゆえに、女性に目を向けたことである。これは一見すると、IMOの提唱に従って、船員不足という深刻な問題を実感した企業がその対策として女性船員を雇用したように見えるかもしれない。今後我が国の内航海運を襲うかもしれない停船の危機を思えば、男性船員だけにこだわる姿勢は馬鹿げているように思うが、だからといって、闇雲に女性に目を向けるのがいいということではない。まずここで留意すべきことは、労働力の不足を補うという意味で女性を雇用している事業主も、その

図3 内航船社の女性雇用の動機



本音は「できれば女性を船員として雇用することは避けたい」ということである。ある内航の中堅企業はいみじくもこう述べた：「船員を雇うのに、本当はピチピチした若い男性のほうが良いに決まっていますよ。でも、今じゃなかなかそういう男性が確保できないから、仕方なく女性も雇うんですよ」。「船員不足対策」として女性を雇用しているという事実だけを見れば、IMOの提唱が実践されているように見える。しかし、本当にそうであろうか。「仕方なく女性を雇った」という表現の裏側には、船員としての能力や資質の備わった女性は男性にも決して引けを取らないという認識が欠如していることを示す。女性船員に目を向けることは、単に数合わせの問題でなく、人間としての女性が持つ「素質」が正当に評価される土壌を整えるということなのだ。内航事業者に求められていることは、いわゆる「ジェンダー」にこだわることなく、その個人がもつ資質を見極めることができるかどうかということだ。それが可能にならない限りは、女性の雇用を船員不足対策の一つとして導入しても意味はない。

(5)おわりに

過去における世界の歴史で、海で活躍してきたのはほとんど男性であり、女性は船の世界では極めて稀な存在であったのは、「女性蔑視」という思想面の話ではなく、もっと現実的な話であったようにも思える。たとえば、前時代の船の場合は、船を航行させるためには今では考えられないほど過酷な労働を強いられたことなどを思えば、実際問題として一般的には女性が船乗りになることは難しかったという側面もある。そういった問題は船の構造が進化した現代では払拭されたかもしれないが、その代わりに今日では、経済的な問題等、別の問題が台頭している。どこの国でも、その国を代表するような外航大手企業はほんの一握りである。その一握りの企業が積極的に女性を雇

用しても、女性船員全体のパーセンテージを高めるという意味では焼け石に水のようなものである。つまり、船舶数を算出するときに小型船を加えた場合、その数が爆発的に増えるという事実が示すように、船舶業界の多くを占めるのは内航船社なのではないだろうか。少なくとも我が国においてはそうであると思う。内航船社が女性の雇用に目を向けない限りは、女性船員がメジャーな存在になることはないと言える。しかし、内航船社の多くは、仮に事業主がそれを望んだとしても、現実に女性を雇用するだけの体力に乏しい。ここが最大の難点であると筆者は感じた。そして、雇用される側の女性にも問題がある。個人的な理由でいとも簡単に離職していくプロ意識の無さは、女性自身が女性自身の足を引っ張る結果になっているのだ。船舶業界だけではなく、あらゆるビジネスの分野で今一つ女性に信頼が置かれないのは、決して男性が一方的に女性を蔑視しているという一方通行の現象ではなく、女性の方がむしろそういった土壌を築いてきてしまったというべきかもしれない。このように、雇用する側（男性事業主）と雇用される側（女性）の両方が意識改革をしない限り、船におけるジェンダー意識を脱構築することはできないのではなだろうか。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計13件)

- ① 石田依子「女性航海界を救うか？」日本船長協会『キャプテン』、査読有、第400号、2010、45-50
- ② 石田依子「WISTA Conference 2010 in Athens: 2010年ー「船員の年」に寄せて」日本航海学会『ナビゲーション』、査読有、第176号、2011、84-91
- ③ 石田依子「内航海運から女性が姿を消した時～船舶におけるジェンダー意識の脱構築」日本船長協会『船長』、査読有、第129号、2011、20-37
- ④ 石田依子「船乗りになった女たち～伝説の女海賊アン・ボニーとメアリー・リード」日本船長協会『キャプテン』、査読有、第406号、2011、77-80
- ⑤ 石田依子「船乗りになった女たち～男装の女海軍兵ハンナ・スネルの一生」日本船長協会『キャプテン』、査読有、第407号、2011、68-72
- ⑥ 石田依子「陰りゆく内航海運～船員不足の背景とその対策を探る」日本海難防止協会『海と安全』、査読有、第554号、2012、18-26
- ⑦ 石田依子「もう一人の女海軍兵メアリー・アン・タルボット」日本船長協会『キャプテン』、

査読有、第408号、2012、72-75

⑧ 石田依子 「人命救助のヒロイン灯台守の女たち(イギリス編)」日本船長協会『キャプテン』、査読有、第409号、2012、93-97

⑨ 石田依子 「人命救助のヒロイン灯台守の女たち(アメリカ編)」日本船長協会『キャプテン』、査読有、第410号、2012、113-115

⑩ 石田依子 「嵐の中で舵を取った女性～その1」日本船長協会『キャプテン』、査読有、第411号、2012、98-102

⑪ 石田依子 「有事の中で舵を取った女性～その2」日本船長協会『キャプテン』、査読有、第412号、2012、90-93

⑫ 石田依子 「中国の女海賊」日本船長協会『キャプテン』、査読有、第413号、2013、108-110

⑬ 石田依子 「古代に生きた海上の女戦士たち」日本船長協会『キャプテン』、査読有、第414号、2013、87-80

[学会発表] (計8件)

① 石田依子 “The Conditions of Women Seafarers in Japan: From the Viewpoint of the International and Domestic Shipping Industries” (Women’s Internatioanl Shipping and Trading Association (WISTA)) 2010年9月30日、Athenes, Greece.

② 石田依子 “Enterprising Women under Sail: The Gender Conventions in the Maritime World in the Late Nineteenth and Early Twentieth Centuries” (Hawaii International Conference on Arts and Humanities) 2011年1月10日、Honolulu, Hawaii, USA.

③ 石田依子 「船舶におけるジェンダー形成—日本と欧州の比較研究」(女性史総合研究会) 2011年4月9日(2010年度3月例会として) ウィンダス京都

④ 石田依子 「女性の活躍する社会」(徳山海陸運送株式会社社員研修会) 2011年7月16日、徳山海陸運送株式会社

⑤ 石田依子 「本当のジェンダー平等～日本の現実社会の中でなすべきこと」(NPO 法人やまぐち男女共同参画会議) 2011年12月9日、柳井市市役所

⑥ 石田依子 “Establishment of WISTA Japan and Women Seafarers in Japanese Shipping Industries” (Women’s International Shipping and Trading Association) 2012年3月10日、Singapore

⑦ 石田依子 “The Establishment for WISTA Japan” (Women’s Internatioanl Shipping and Trading Association (WISTA)) 2012年10月3日、Paris, France

⑧ 石田依子 “The Conditions of Women Seafarers in Japan: In Connection with the Mritime Education for FemaleStudents” (Hawaii International Conference on Education) 2013年1月9日、Honolulu, Hawaii

[図書] (計 件)

[産業財産権]

○出願状況 (計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

○取得状況 (計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

[その他]

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者 ()

研究者番号：

(2) 研究分担者 ()

研究者番号：

(3) 連携研究者 ()

研究者番号：