

令和 3 年 5 月 6 日現在

機関番号：55502

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2020

課題番号：18K11913

研究課題名(和文)女性船員のワーク・ライフ・バランスを実現可能にするための実践的研究

研究課題名(英文)Practical Research for a Work-Life Balance of Women Seafarers

研究代表者

石田 依子(Ishida, Yoriko)

大島商船高等専門学校・一般科目・教授

研究者番号：40370027

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究において、男女共同参画が今ひとつ推進しきれていないのは、「家父長制」と「性別役割分業」のイデオロギーがいまだに根強く存在していることが原因となっているということがわかった。船社の組織内で性別役割分業のイデオロギー解体に向けて男性船員の意識を啓発することは、必然的に男女共同参画への意識が高まることにもつながり、性別役割分業の意識が少しずつでも解体されていけば、女性船員は、出産後の育児や家事労働のために船員業からの離職を余儀なくされることもなくなる。WLBの取組みという意味では、海運業界は、方策の工夫と意識の啓発次第で社会における既存概念を根底から覆す刷新的業界にもなり得るのである。

研究成果の学術的意義や社会的意義

船員労働の特殊性は、内航、外航ともに数ヶ月に及ぶ勤務(乗船)後に、長期休暇が与えられるという「特殊な勤務形態」にあり、それは、乗船中は長期にわたってプライベート・ライフから断絶されるということの意味する。一般的な職業以上に、「船員業」においては、女性は結婚や出産のために離職を余儀なくされる確率が高いということである。船員としてキャリアパスを志す女性たちが、離職することなく仕事を継続するためには、船員業のWLBを実現させることが最重要課題であると考えられるが、本研究における社会的・学術的意義は、女性船員のWLB実現への方向性を明らかにしたことである。

研究成果の概要(英文)：It is an exaggeration to say that WLB is in vogue like gender equality. Also, in academic fields in Japan, Europe, and the United States, WLB studies have been vigorously discussed, and a number of papers have been published since the 21st century. However a WLB policy has been misconstrued as applying only to women because the ideology of the sexual division of work has not been totally dispelled; many women work away from home compared to the old days. This gives a false impression that if working women can easily take maternity leave or childcare leave, many women will have an opportunity to work, which appears to result in gender equality in society. In this interpretation, it has been considered important that company quality should be improved to make maternity leave or childcare leave available to female employees. This study could show that seafaring could be an initial strategic move to realize real gender equality in the workplace.

研究分野：ジェンダー学

キーワード：女性船員 ワーク・ライフ・バランス 海運業界 男女共同参画 性別役割分業 家父長制

1. 研究開始当初の背景

我が国の海運業界、とりわけ内航海運においては、船員の高齢化が顕著であり、将来的な船員不足も懸念されているところである。また、海運における男女共同参画が意識され始めて久しいが、我が国の女性船員の比率はわずか2%にとどまっており、女性の船員としての就労が促進されている状況にはなっていない。そもそも、海運業界が男社会として発展してきたという背景には、船員の労働環境・仕事内容が女性よりも男性に適しているという固定観念があったということが指摘できる。そのような観念が定着してしまっている業界で女性が船員になろうとするのであれば、相当の覚悟が必要になり、可能な限り既存の組織文化に対応するということが求められてきたのが現状である。つまり、海運業界における「男女共同参画推進」といっても、どうしても、女性が男性のルールに従わざるをえない構造になっており、本来の「共同参画」にはなっていないのである。そこで、重要なキーワードとなるのがWLBの実現であると考え。いかなる職業においても、個人がキャリアパスを目指していくには、WLBは重要事項である。ましてや、先述したように、特殊な勤務形態をとる船員業においては、女性が仕事を続けてキャリアを形成し、且つプライベートな生活も充実させていこうとする場合、WLBが実現できるかどうかは死活問題に関わる。また、雇用される側の女性にとってだけでなく、雇用する側の船舶会社にとっても、WLBの実現を可能にすることは、将来的に性別に関わらず優れた人材を確保する足がかりにもなり、現在の海運業界で問題となっている人員不足の解消にもつながるだろう。本研究の着想の背景は、以上のような問題意識を抱いたことがある。

2. 研究の目的

本研究の目的は、海運業界における男女共同参画推進のために、「船員業」のWLBを実現可能にする具体策を探り当てることである。これまで、海運業界の男女共同参画推進については考察がなされ、「男性船員と女性船員の比率」、「なぜ女性船員が少ないのか?」、「どのような事業者が女性船員を雇用しているか?」などの結果は提供されてきたが、「それでは、根本的に問題を解決するにはどうすれば良いのか」という核心には触れられてこなかった。つまり、特殊な勤務形態ゆえに(たとえば、内航であれば3ヶ月~4ヶ月、外航であれば6ヶ月以上の連続勤務であることが挙げられる)船員業におけるWLBはまず不可能だと諦められてきたのではないだろうか。WLBの実現において重要なことは、本来、WLBとは特定の個人、つまり、性別や未婚などの個人の事情に関わらず全個人が意欲的に仕事に取り組むことができる職場を目指すために不可欠なものでなくてはならないということだ。本研究は「男女共同参画推進」という観点から「女性船員」にとってのWLBの実現と題してはいるが、「女性船員」がWLBを実現できるということは、「男性船員」にとっても同様のことであり、それは現在問題となっている船員不足の解消へとつながっていくのである。本研究の重要性は、海運業界という既に確立されてしまった組織文化の変容可能性を探り、そのメカニズムを根本的に脱構築し、柔軟な勤務体系を構築し直すことにある。

3. 研究の方法

本研究では、次ぎの点を明らかにしていきたい。(1)平成30年度に、研究の基礎として、1985年に我が国で「男女雇用機会均等法」が施行されて以降、WLBの概念がどのよう

に解釈され、陸上の企業ではどのように実践されてきたのかということ、文献を通して調査する。陸上企業の取り組みを調査する目的は、それが船舶会社に対しても応用可能であるかを検討するためである。(2) 国内における実践的な調査としては、平成30年度と31年度に、船舶会社に対して半構造型アンケート調査を実施する。この調査で重要なことは、各船社のWLBに対する認識度および取り組み状況を明らかにし、課題を整理することである。(3) 最終年度の平成32年度には、得られたデータを分析することによって、実践的に仮説検証する。調査で明らかになった我が国の海運業界のWLBに対する現状を踏まえ、陸上企業の取り組みが船舶会社においても応用可能であるかを検討する。最終的に、船員業が特殊な労働であることを踏まえ、WLBの実現を目指すにあたっての海運業界の位置付けを明らかにする。

4. 研究成果

本研究において、令和元年に外航・内航含めて294船社に対して実施した調査によると、「男女共同参画」を「意識していない」と回答した船社は2割ほどにとどまっていたが、実行しているか否かということに注目した場合、7割以上の船社が「実行していない」ということがわかった。さらに、実際に女性船員を雇用している船社となると、過去の雇用を含めたとしても、4割にも届かなかった。女性船員数の伸び悩みの背景として、船員業という労働形態の特殊性、当該業界の閉鎖的性質、情報発信の不足、社会における固定的なイデオロギー等、いくつもの理由が挙げられるところであるが、女性船員の雇用に二の足を踏む船社が挙げる理由は、船内設備の整備が負担であるということが圧倒的に多いという現状がある。しかしながら、海運業界での男女共存がなかなか進まない理由は他にもある。女性が船員として雇用されても離職率が高いということ、本研究ではこれこそが女性船員数の伸び悩みの中核にあるということが判明した。

本研究の調査によると、一旦雇用された女性船員が離職してしまう理由は、船員という業務そのものに対する向き・不向きよりも、「結婚・妊娠・出産・介護等」等の家庭の事情が理由であることが圧倒的に多いということが判明した。つまり、女性が離職する理由は、「女性」と「船員業」との相性の悪さではなく、文化的・社会的イデオロギーが深く関わっているということだ。船員業とは数ヶ月に及ぶ勤務(乗船)後に、長期休暇が与えられるという特殊な勤務形態であることがほとんどである。「出産」や「育児」が多くの女性によって人生の重要事項である限り、女性が船員として採用されたとしても、船員業と家庭の両立は難しく、いずれは離職することを余儀なくされるということは必定である。また、船員業と家庭の両立の困難な女性が「結婚しない」、「子どもを産まない」などの選択をすれば、結果として当然少子化が進むことになる。したがって、女性船員の活躍推進については、雇用以前(女性船員の採用)と雇用以降(女性船員の離職)というように、問題を分けて考えねばならないということが本研究を通して明らかになったと考える。前者においては、「性差別」や「女性蔑視」という体質はもはや姿を消している一方で、女性雇用に必要とされる資金的な事情が障壁となっているが、「女性船員の離職率」となれば、我が国だけに限らず多くの文化に強く根付いている「家父長制」と「性別役割分業」というイデオロギーの問題に立ち返るということだ。そして、WLBの推進は、単なる「仕事」と「生活」のバランスをとるための方策と理解するのではなく、性別役割分業を支持するイデオロギー解体に寄与する方法として活用されねばならない。

本研究において、女性就労に対する障害を根本から絶つには、性別役割分業のイデオロ

ギーが解体されることが必須であり、そして海運業界におけるWLBの取組みはその解体に一役買うことができるのではないかとわかった。産休はやむを得ないとしても、育児休暇については、女性がその制度をとりやすい状況を構築してしまうと、女性＝家内労働という構図がより定着することになり、性別役割分業をより固定させてしまうことになる。女性が家内労働を担当するものだという固定観念がなくなっはじめて、男性も女性も家外での就労に平等な立場で従事できるようになるのだ。両性による家事分担を実現するには、男性に家内労働に慣れてもらわねばならない。つまり、男性が家内労働に専念するには、男性の育児休暇（長期休暇）取得を推進する必要がある。本研究の船社への調査によると、圧倒的多数の事業者がWLBの必要性を理解していた。必要性を理解しているのであれば、管理職の意識を変えることも可能であるし、そうなればその船社に所属する男性船員の意識啓発が実現する。そして、それは、性別役割分業解体に大きく貢献するのだ。なぜならば、船員業の場合は、夫がわざわざ育休を取らなくても、既存の休暇期間が長期に及び、それは家内で暮らす時間が長くなるということだ。つまり、既存の休暇中だけでも、家庭内では性別役割分業を解体する機会が生まれるということだ。船社側は、せめて、船員の休暇のスケジュールを計画的に設定すればよい。それに基づいて船員側も家族とスケジュールの設定が可能となるように配慮すればよい。もちろん、男性船員自身が性別役割分業を固辞するようでは意味がない。男性船員への意識啓発の重要性がここで生きてくるのだ。さらに、組織内で性別役割分業のイデオロギー解体に向けて男性船員の意識を啓発することは、必然的に男女共同参画への意識が高まることにもつながる。

妻が船員業に従事し、夫が家内労働を担う夫婦は、社会における本来の男女共同参画推進の布石となるだろう。「男女共同参画」は職場における労働においてのみ実現すべきことではない。女性が男性と同等に職場に参画するということの裏側には、男性が女性と同等に家事労働に参画するということだ。これが実現しなければ、社会において本来の「男女共同参画」は実現しない。WLBの取組みという意味では、海運業界は、一見したところ最も縁遠い業界であるかように見えるかもしれないが、当該業界こそ、方策の工夫と意識の啓発次第で社会における「性別役割分業」という既成概念を根底から覆す刷新的業界にもなり得るのである。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計6件（うち査読付論文 4件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 石田依子・前畑航平	4. 巻 216
2. 論文標題 海運業界における男女共同参画とワークライフバランスの現状と将来的展望～組織文化の変容とメカニズムの脱構築のために	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本航海学会『ナビゲーション』	6. 最初と最後の頁 65-76
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 Yoriko Ishida	4. 巻 1-2
2. 論文標題 Realization of Gender Equality in the Workplace Feminist Perspectives of a WLB	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Education, Language and Sociology Research	6. 最初と最後の頁 23-40
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.22158/eIsr.v1n2p23	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 Yoriko Ishida	4. 巻 6-1
2. 論文標題 Conditions of Women Seafarers in Japan: From the Viewpoint of the International and Domestic Shipping Industry	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 International Journal of Innovative Studies in Sciences and Engineering Technology (IJISSET)	6. 最初と最後の頁 48-51
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 石田依子	4. 巻 209
2. 論文標題 「内航海運業界の男女共同参画推進は可能か？～国土交通省による「女性船員の活躍推進に向けた女性の視点による検討会」における結果と分析」	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本航海学会『ナビゲーション』	6. 最初と最後の頁 59-69
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 石田依子	4. 巻 1084
2. 論文標題 「内航海運における女性船員活躍の可能性」	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 KAIUN	6. 最初と最後の頁 70-73
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Yoriko Ishida	4. 巻 3-1
2. 論文標題 Precursors of Women Seafarers in the Western Maritime History: Seafaring Heroines as Navigators and Lighthouse Keepers	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 Transactions of Navigation	6. 最初と最後の頁 25-30
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.18949/jintransnavi.3.1_25	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件)

1. 発表者名 石田依子
2. 発表標題 なぜ内航海運では女性が敬遠されるのか? ~国土交通省海事局船員政策課 における検討会を踏まえて~
3. 学会等名 日本航海学会秋季大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Yoriko Ishida
2. 発表標題 Employment of Women Seafarers in European and Asian Countries: From the Viewpoint of the Merchant Shipping
3. 学会等名 The 17th Hawaii Interantional Conference on Arts and Humanities (国際学会)
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 Yoriko Ishida	4. 発行年 2019年
2. 出版社 Lambert Academic Publishing	5. 総ページ数 175
3. 書名 Women at Sea beyond Gender Politics	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------