

【指定テーマ】

海事産業における女性の活躍推進

北 田 桃 子
(世界海事大学助教授)

目 次

- 1 なぜ女性の活躍が必要か
- 2 海事産業と女性
- 3 アジア太平洋地域の国別に見る女性船員の現状と課題
- 4 日本の女性船員と展望

1 なぜ女性の活躍が必要か

あらゆる産業において、女性の活躍が重要だと叫ばれている。日本においても、安倍内閣が推進する「輝く女性応援会議」により、いわゆるSTEM¹分野の理数系科目への女子学生支援の他、農業で活躍する農業女子、女性トラックドライバーとして働くトラガール、建設産業の女性活躍PRなど、これまで男性中心だった分野で女性の参加を促している²。海事産業も例外ではない。2015年8月5日、横浜の日本丸メモリアルパークにおいて、国土交通省関東運輸局海事振興部主催「女性船員の懇談会（海の女子会）」第一回が開催され、近年深刻化している内航海運を支える船員不足を踏まえ、関東地区の内航船で働く女性船員、また内航船員を目指して勉強中の女子学生を含む10名が、海や船の職場の現状について意見交換を行い、船員という職業の魅力、更には女性船員の就労促進について話し合った。

海事産業で働く女性と一口に言っても、船員やサーベイヤー等の専門職として働く女性から、海上保険や船用機器等の海事関連産業で働く一般職の女性まで様々だ。本稿では、女性の活躍がなぜ必要とされているのかについて議論した後、海事産業における女性支援の世界的な動きと、各国の女性船員の現状と課題について考察する。最後に日本の女性船員の現状と展望について述べ、本稿のテーマである海事産業における女性の活躍の推進に

¹ Science, Technology, Engineering, and Mathematicsの頭文字を取って、STEM分野という。

² 首相官邸ウェブサイト「輝く女性応援会議」に様々な省庁の取り組みが掲載されており、例えば内閣府は「理工チャレンジ（女子高校生・女子学生の理工系分野への選択を応援!）」、厚生労働省は「育MENプロジェクト（イクメンの輝く社会は女性も輝く社会）」、農林水産省は「農業女子PJ（農業で活躍する農業女子を応援!）」、国土交通省は「トラガール推進プロジェクト（女性トラックドライバー「トラガール」の活躍を応援しています）」、建設産業戦略的広報推進協議会は「建設産業で働く女性がカッコイイ（建設業での女性活躍を応援しています!）」をPRしている。

http://www.kantei.go.jp/jp/headline/kagayaku_women/index.html#c4(2015年8月22日アクセス)

ついて、今後の課題提言を行う。

女性の活躍が海事産業のみならず広く望まれる背景には、政治的及び経済的な立場から国家や産業の「発展」には女性の参画が不可欠であるという議論がある。国際政治の立場から見ると、1979年以後187カ国が批准する「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（CEDAW）」が最も重要で、日本も1985年に批准した。また、男女平等を推進することは「スマート・エコノミクス」と知られ、開発目標のみならず、発展を促すツールと考えられている。世界銀行は経済的エンパワーメント³として、「市場が女性にとって機能するように働きかける」政策レベル、そして「女性が市場で競争力をつけるようにエンパワーメントする」エージェンシー⁴レベルの2つを挙げ、それに基づいた具体的なアクションプランを作成する方法を説いている⁵。

歴史を振り返ってみると、世界的に男性主導の政治や経済活動によって、確かに人類は近代への発展を遂げてきた。一方、戦争や紛争等の政治的、また格差拡大や貧困等の経済的要因から生存に影響を受けやすいのは女性であった。今日、人類は過去の反省から今までのような開発は永久に続かないことを学び、「持続可能な開発」を可能にするにはどうすれば良いかを真剣に考える時期に来ている。

2015年9月に開催される第70回国連総会では、17項目の持続可能な開発目標（SDGs: Sustainable Development Goals）が採択され、第5項に掲げられたのが「男女平等の達成とすべての女性および少女のエンパワーメント」である。女性の活躍推進については、これまでも1995年の第4回世界女性会議の北京宣言や、ミレニアム開発目標（MDGs: Millennium Development Goals）で強調されてきたテーマで、一定の成果を挙げている。具体的には、米国で6～12歳の少女の入学率を57%から88%に上げるのに約40年（1870～1912年）かかったところが、モロッコでは同じ年齢層の女子の入学率を同様に（58%から88%）上げるのにわずか10年余りで達成した⁶。この例が示すように、一般に高所得の国々で100年かかった男女平等主義が、20世紀後半の一連の国際的運動の中で、低・中所得の国々では40年で達成されたと言われている。

一方で、男女平等に関し一定の成果は確認できるものの、世界的にはまだまだ多くの課題が残る。社会的及び文化的に男女の役割分担が今なお根深い国においては、女性の社会参画には家長制度がもたらす女性自らの意思決定に関わる障害が多く、女性のエージェンシーを高める工夫が必要となる。日本も例外ではない。また、比較的男女平等が進んでいるとされる北欧諸国においても、女性の労働市場及び政治への参加、リーダーシップ発揮

³ エンパワーメントとは、「力（権限）を与える」という意味の「empower」の名詞形で、社会の構成員ひとりひとり、特に社会的弱者や被差別者が、自らの置かれている差別構造や抑圧されている要因に気づき、その状況を変革していく方法や自信、自己決定力を回復・強化できるように支援することを指す。1995年の第4回世界女性会議の「北京宣言」の中で使われ、女性差別撤廃に関しよく用いられるが、社会福祉やビジネス等他分野の文脈でも用いられる。

⁴ エージェンシーは社会学用語で、個人が自分の意思に従って自由に選択し、社会通念等に左右されることなく独立して行動することのできるキャパシティを指す。

⁵ Malhotra, A. et al. 2002. "Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development." Background paper for the World Bank Workshop "Poverty and Gender: New Perspectives." Washington, D.C.: World Bank

⁶ 世界銀行の教材「Gender Equality and Development」より引用。

等には更なる努力が必要だと言われている。

こうした流れを受けて、女性の管理職を増やそうという動きは、企業の社会的責任（CSR）の一環として、一般企業では多く見受けられるようになり、海事産業にも同じ傾向が見られる。例えば、三菱重工業はグローバル展開を加速し、高収益企業を目指す戦略として、多様性を追求するダイバーシティ・マネジメントを提唱し、その一環として女性の活躍を推進している。仕事と育児の両立を支援する育児休業制度や社内保育園などを整備に加え、全社の意識改革や女性のネットワーク構築支援、個別育成計画推進を打ち出し、数値目標として2020年までに女性管理職者数（課長相当職以上）を現状の3倍に引き上げる目標を設定した⁷。女性管理職の現在の人数にもよるが、「現状の3倍」という目標はいささか曖昧で、特に男性が多い海事産業などではももとの数字が小さいことから倍数で考えてもあまり効果的とは言えない。国際的にも叫ばれている女性の割合を「3割」にするといったような、もっと積極的な数値目標でなければならない。

数値目標は女性の活躍を促す上で非常に重要で、2015年8月に国会は「女性活躍推進法」を賛成多数で可決し、従業員301人以上の企業及び国や自治体は、女性の雇用状況を分析し目標設定を行うことが求められるようになった。従業員300人以下の中小企業にも努力目標として同内容を課している。一方で、日本の科学研究に関する政策においては、女性科学者・研究者を増やす数値目標が削除されようという事態が起きている⁸。海事分野については、物理学、原子物理学、工学の関連から、造船学、海洋学、海洋生物学、更には一般に海事科学と呼ばれる学術分野がある。海事科学は、航海学、機関学、気象学等の自然科学が圧倒的な位置を占めており、経済学、法学、心理学、社会学等の社会科学も認知されているものの、それらは分類上それぞれの学術分野にまとめられることが多く、海事科学の主流は自然科学分野である。いずれにおいても、海事産業のみならず日本の産業発展を進める上で欠かせない学術研究分野に貢献する女性の数を増やすことは、国家の重要政策の一つとして数値目標設定の回復が望まれる。

2 海事産業と女性

海事クラスター理論⁹が示すように、海事産業は造船、船舶運航、船用機器、港湾、ロジスティクス、オフショアなど様々な関連産業から成り立ち、更に行政機関や教育機関と密接な関係を持っている。主に技術的かつエンジニア的な分野で、STEM分野を学ぶ女子学生が少ないことから、女性の活躍は事務職以外の専門職としてはかなり少ない。しかし原因はそれだけではない。

⁷ <http://www.mhi.co.jp/company/policy/diversity.html> (2015年8月27日アクセス)に記載されている。

⁸ Normile, D. 2015. "Women In Science: Plan to drop goals for women roils Japanese Science." Science Magazine. July 10.

⁹ クラスターを提唱したマイケル・E・ポーターによると、クラスターとは「ある特定の分野における相互に結びついた企業群と関連する諸機関からなる地理的に近接したグループ」を指し、「これらの企業群と諸機関は、共通性と補完性によって結ばれている」という（ポーター, M. E.; 竹内弘高訳 1999.『競争戦略論II』ダイヤモンド社）。こうしたクラスター概念を海事社会構造に適用し、国際競争力を維持するための戦略として、1990年代よりノルウェーを中心に海事クラスターが提唱されるようになった。

海事産業は長く男性が担い手として活躍してきた。その背後には海事産業のイメージが男性的だという認識があり、いわゆる危険を伴う職業、あるいは体力が必要とされる職業は男性向きだと考えられてきた。今日、科学技術の進歩によって、安全管理による危険の軽減や、オートメーション化による普通の筋力の人間が遂行できるタスクの増加が達成されている。これにより、安全で筋力と関係のない職場環境は、女性の活躍を阻む根本的な理由がなくなったはずだ。ところが、海事産業には今なお男性が中心の価値観や基準が根深く残っており¹⁰、女性にとって必ずしも同じチャンスや機会が与えられているとは言い難い。

この文化的な問題は、海事産業のみならず多くの男性中心の職業に共通して見られる。例えば、消防士¹¹、警察官¹²、測量士¹³、陸軍士官¹⁴、海軍士官¹⁵といった危険と隣り合った現場での作業を伴う職業は、圧倒的に男性が多く活躍している。船員についても同様で、IMOが1992年に算出した推定値によると、世界の船員人口のうちおよそ1～2%が女性船員である¹⁶。その後、2009年に出版されたレポートによると、世界の船員人口の98.07%は男性船員で、残り1.93%を占める女性船員についてその内訳を見ると、多く(1.81%)がクルーズ船やフェリーを含む旅客船で働くレストランやホテルスタッフで、貨物船で実際に船舶運航に携わる女性船員はわずか0.12%に過ぎない。1997～2001年に女性船員をいくつかの国別に調査したレポートによれば、北欧出身の女性船員が多く、スウェーデン23.3%、デンマーク15.1%、ノルウェー10.0%、イギリス8.3%、フィンランド5.6%、ベルギー4.4%、ドイツ4.2%、イタリア1.2%となっている¹⁸。前述の通り、これらの数値は旅客船で勤務する一般スタッフも含まれており、2001年に貨物船で船舶運航に携わる女性船員を調べた結果、ポルトガルの船社Aに雇用されている船員61人中4人(6.55%)、ドイツの船社Bでは900人中7人(0.77%)、イギリスの船社Cでは1,395人中7人(0.50%)、バミューダの船社Dでは2,401人中1人(0.04%)、香港の船社Eでは2,898人中1人(0.03%)だった¹⁹。また、ブルガリア、ドイツ、リトアニア、ノルウェー、スウェーデン、イギリスの6カ国を対象にした2011年の調査によると、女性航海士は全体の1.07%、女性機関士は0.28%に留まっている。これらの数値が示すように、女性船員の数は世界的に見ても非常に少なく、

¹⁰ Kitada, M. 2010. Women seafarers and their identities. PhD thesis. Cardiff University.

¹¹ Yoder, J. D. and Aniakudo, P. 1995. The responses of African American women firefighters to gender harassment at work. *Sex Roles*. 32(3-4) : 125-137. 及び Yoder, J. D. and Aniakudo, P. 1996. When pranks become harassment: the case of African American women firefighters. *Sex Roles*. 35(5-6) : 253-270.

¹² Holdaway, S., Parker, S. K. 1998. Policing women police: uniform patrol, promotion and representation in the CID. *British Journal of Criminology*. 38(1) : 40-60.

¹³ Rees, T. 1992. *Women and the Labour Market*. London: Routledge.

¹⁴ Pettersson, L. et al. 2008. Changing gender relations: women officers' experiences in the Swedish armed forces. *Economic and Industrial Democracy* 29(2) : 192-216.

¹⁵ Newell C. E., Rosenfeld, P., Culbertson, A. L. 1995. Sexual harassment experiences and equal opportunity perceptions of navy women. *Sex Roles*. 32(3-4) : 159-168.

¹⁶ Belcher, P. et al. 2003. *Women Seafarers: global employment policies and practices*. Geneva : ILO.

¹⁷ Drewry, ILO, and ITF. 2009. *Manning 2009*. London: Drewry.

¹⁸ Belcher, P. et al. 2003. *Women Seafarers: Global employment policies and practices*. Geneva : ILO.

¹⁹ *ibid.*

女性の活用が遅れていることがわかる。

近代化が進む21世紀において、海上で活躍する女性船員の数が乏しい一方で、女性船員は一体いつ頃から現れたのだろうか。商船隊の歴史に女性船員が記述されたのは19世紀になってからで、Mary Ann ArnoldやEllen Wattsという名前が残されている。しかしもっと以前の17世紀以降、海賊の一部に女性がいたこともわかっている。18世紀の海軍には、男性に身をやつした女性Hannah Snellが登場する²⁰。20世紀に入ると、主にロシア海軍で活躍する女性が増え、第二次世界大戦で活躍した²¹。その後、多くの商船学校では男子のみ門戸を開いていたが、1960～1970年代になってようやく一部の国で女子学生を受け入れ、商船の運航に携わる船員として教育訓練するようになった。

このように今からおよそ50年前から、世界の一部の地域で女性船員の育成がわずかながらスタートしたが、その数は思うように伸びなかった。この状況を改善するため、最初に動き出したのが国際海事機関（IMO）だった。1988年、IMOは海事分野への女性の統合を目的としたプログラムをスタートさせ、国連が目指す男女平等の思想を海事産業へ取り入れるため、制度作りや意識向上を図った。更に次のステップとして、女性の海事産業への参画を促すキャパシティー・ビルディングと地域主導の協力体制を築いた²²。この結果、地域主導の女性支援組織が太平洋地域を始め、西・中央アフリカ地域、アラブ地域、東・南アフリカ地域、アジア地域、南米地域と次々に誕生し、2015年春にはカリブ海地域で、ウイメン・イン・マリタイム（WIMA）の組織がIMOの地域活動の担い手として活動をスタートした²³。これら地域主導の女性支援組織は、海事産業のあらゆる職業に就く女性を対象としており、IMOの戦略的な女性支援計画の一部であるものの、各組織の運営や活動は自主性に任されている。一方で、船員に特化した戦略としては、2008年に立ち上げた「Go to Sea」キャンペーンがあり、この中に「より多くの女性を船員として活用すべく考慮するよう促す」という項目を盛り込んだ²⁴。更に、2013年に韓国の釜山で、女性船員のためのグローバル・ストラテジー開発と題したIMO地域会議を実施し、12のアジア太平洋地域の代表による女性船員の現状に関する国別報告と、会議の最後に女性船員を増やすための意見をまとめた釜山宣言を採択した²⁵。

この韓国で開催されたIMO地域会議は、新しい知識の創造及び情報共有という観点から非常に意義深いものだった。日本からの参加がなかったのが悔やまれるが²⁶、12の参加国はオーストラリア*、中国、韓国*、インド*、インドネシア*、マレーシア*、タイ、

²⁰ Cordingly, D. 2002. *Heroines & Harlots: Women at Sea in the Great Age of Sail*. London : Pan Books.

²¹ Aggrey, H. A. 2000. *Women in the Maritime Industry: A review of female participation, and their role in Maritime Education and Training (MET) in the 21st Century*. MSc, World Maritime University.

²² Tansey, P. 2015. *Women at the Helm: 25 Years of IMO's Gender Programme*. In: M. Kitada et al. *Maritime Women: Global Leadership*. London : Springer.

²³ IMO. 2015. *Women strengthen Caribbean resources*. IMO News. 2 : 36.

²⁴ DeSimone R (2010) *Technology removes romance from time-honoured profession*. Lloyd's List, 02 November

²⁵ 北田桃子 2013.『日本の女性船員をもっと国際舞台へ!! “Go to sea TOGETHER”』KAIUN. 1030.

²⁶ 同会議に世界海事大学代表として参加した著者は、なぜ日本の代表がいないのかを訊ねたところ、「日本に女性船員がいるとは知らなかった」という回答が返ってきた。日本から海外への情報発信不足が懸念される。

ミャンマー、フィジー*、パプアニューギニア、フィリピン、シンガポール*で、うち7カ国(*印)からは女性船員が参加していた。前述の通り、女性船員に関する文献はヨーロッパを中心にしたものが多い。その意味でIMO主導により、ほとんど知られていないアジア太平洋地域の女性船員に関する情報共有は貴重な機会だった。本会議において発表された内容から、女性船員のおかれた現状と課題について次項で分析する。

3 アジア太平洋地域の国別に見る女性船員の現状と課題

女性船員の雇用に比較的優しい国として、オーストラリア、シンガポール、インドネシアの例がある。これらの国では、女性が海上で働くことに関し一定の理解があることが共通している。女性船員保護の法的規則がある韓国、女性船員優遇政策を実施するインドの例も注目したい。全ての国に共通の課題として挙げられるのは、船員という職業は女性に不向きだというイメージ、社会や家族の理解の欠如、女子キャデットの受け入れ不足、男性中心の職業文化、セクハラ問題、女性船員雇用に消極的な船社の姿勢、結婚や出産に関する不安、ロールモデルの不足、メンタリング制度の不足などがある。

【オーストラリア²⁷】オーストラリアは世界最大の島国で、物流の99%は海上に依存している。女性船員に関する特別な政策はないが、Work Place Gender Equality Actの適用がある。オーストラリアの船員資格を持つ9,191人のうち、117人(約1.27%)が女性船員だ。これは世界平均の0.12%と比較すると、単純に10倍である。しかしランク別の内訳を見ると、117人の女性船員の内79人は通信士で、海上で現役として活躍しているとは考えられない。通信士を除くと、船長9人とチーフオフィサー5人を含む航海士が17人、機関士は2人、部員クラスは19人で、計38人となり、女性船員の比率は0.41%と下がるが、それでも世界平均の3.4倍となる。商船学校に入学する女子学生は、毎年300人強の入学者に対し、15~30人程度である。商船学校で船員教育訓練を受けるところまでは男女平等に基づく権利と機会はある程度保証されているが、キャデットとして乗船履歴をつけるのが難しいと言われる。キャデットとして船社から雇用される必要があり、それ以外のプログラムがないため女性キャデットに不利に働くことが多い。実際に過去20年間、オーストラリアの船主は女性キャデットの雇用を実施していない。また船員を支援するオーストラリア海事安全局では、海上安全、海洋環境保護、海上及び航空による捜索救難を担当しているが、2000年には全体の20%しかいなかった女性を、2012年には33%にまで増やすことに成功した。

【シンガポール²⁸】海事産業はシンガポールの国内総生産の約7%に相当し、150,000人もの雇用を創出している。このことからわかるように、シンガポールは国を挙げて船員を支援しており、オープンマインドな国としても知られる。機会均等を始め、シンガポールの船社は女性船員や女子キャデットに好意的だ。政府と民間の共同プログラム「マリタイムワン」の中には、長期航海で家庭を離れたくない船員に向けて、特別に設計された内航海運スポンサーシップコースがあり、主に地域周辺を定期航路とするタンカーで実施されている。

²⁷ オーストラリア代表発表資料より抜粋。

²⁸ シンガポール代表発表資料より抜粋。

【インドネシア²⁹】インドネシアの船員人口は、2011年の統計で373,434人、この内外国船に乗り組む船員は77,727人（オフィサー 15,906人、部員 61,821人）と推定されている。ジャカルタ高等教育訓練機関では、1966年より女子学生を受け入れており、インドネシアでは入学要件は一部の例外を除いて常に男女平等に扱われてきた。例外とは、航海学科及び機関学科への入学要件の中に最低身長が設けられており、男子は165cmのところ女子は160cmとなっている。卒業生の約15%が女子であるが、女性船員や女子キャデットを特別に促進する政策はない。船社とのキャデット契約についても女子への優遇はなく、国内及び海外の船社共に男女平等の機会となっている。地理的にシンガポールと近いことから、シンガポールに拠点を置く女性船員雇用経験の豊富な船社などに雇用される機会にも比較的恵まれている。インドネシアは、イスラム教徒が中心の国にあって女性船員が活躍する数少ない国である。イスラム教社会の女性は男性が中心の職場で働くことが困難かと思えば、船員という職業に対する理解が、独身の場合は父親、既婚の場合は夫から得られさえすれば、話を聞く限り女性の自由度は高いと感じた。女性船員がいる船は雰囲気も単一でなく、職場に良い効果があるとインドネシアの女性船長は話す。一方で女性であることを利用されないよう、女性は誇りを持ち、気を引き締めると同時に、上級オフィサーは船内平等を徹底させるよう努めなければならない、と強調した。

【中国³⁰】中国の女性船員データを、外航・内航・内陸河川に分類すると、女性船員の延べ数はそれぞれ613人、538人、92,465人で、2013年時点の数は外航72人、内航382人である。更にホテルやレストラン部門で働く女性船員は11,773人である。また、女子の航海学科への入学を唯一許可している上海海事大学の女子卒業生は、2013年時点で190人である。中国最初の女性船長は1953年より乗船し、1976年に船長資格を取得したKong Qingfenだ。中国は歴代数々の女性船員を輩出しているが、今なおその道のりは容易ではなく、課題として、伝統的な考え方や文化的束縛、近代化による陸上職の増加、女性の体力的要因、女性船員雇用に消極的な船主を挙げている。

【韓国³¹】韓国海事大学では1995年に初の女子学生が入学して以来、女子の入学人数は年々増加している。2012年には397人中61人（15.37%）が女子で、1995～2012年の統計では女子の卒業生は586人（8.70%）だった。この内151人（25.77%）は卒業後に海上職に就いており、数年にわたり長く船員を続けている。女性航海士は商船に、女性機関士は海上保安庁により多く就職する傾向も見られる。また、韓国女性がポートステートコントロールオフィサー（PSCO）及び海上交通サービスオフィサー（VTSO）として雇用されたのは2002年のことだ。近年、PSCOの約7.62%、VTSOの約11.00%が女性である。他にも女子卒業生の進路として、造船所、船用機器・部品メーカー、船級協会への就職が増加している。また韓国は、妊娠中の規定など女性船員保護に関する法的規則が存在する世界的に珍しい国である。

【フィリピン³²】フィリピンはIMOの呼びかけに応え、海事産業における女性支援をアジア太平洋地域の中で最も積極的に行っている国である。自国の女性支援組織（WIMA-Phil）は海事産業で働く女性や、沿岸部に暮らす女性、商船学校的女子学生やインストラ

²⁹ インドネシア代表発表資料、及び筆者の女性船長へのインタビューより抜粋。

³⁰ 中国代表発表資料より抜粋。

³¹ 韓国代表発表資料より抜粋。

³² フィリピン代表発表資料より抜粋。

クター、船員の妻、環境保護を唱える女性などから構成されている。WIMA-Philが30の商船学校を対象に2008～2011年にかけて実施した調査によると、マリンエンジニアリング学科では8,850人の卒業生の内女子は5人（0.56%）、マリントランスポーション学科では13,083人中女子卒業生は123人（0.94%）だった。また船社を対象に行った調査では、100社中実際に回答があったのは10社のみで、無回答の船社は女性の雇用に興味がないか、女性の応募者が少ないことを理由にしている。2008～2010年に8社に26人の女子キャデットが雇用され、ABから二等航海士あるいは三等機関士まで様々なポジションで採用された。調査を実施したWIMA-Philは、フィリピンの女性船員の成功要因として、困難に打ち勝つ決意、優れた教育訓練、同乗するオフィサーからの敬意、の3点を挙げている。2011年に配乗された369,104人の船員のうち、女性船員は1%にも満たない。またフィリピン海事産業庁（MARINA）によると、2013年時点で登録のある船員736,182人中、女性は40,937人（5.56%）いるが非海事系の船員もこの数値には含まれている。WIMA-Philによると、商船学校を卒業した128人の女子（2008～2011年）のうち、実際に女性船員として雇用されたのは32人（25%）で、残りの女子卒業生は海上職を得られなかった。このことから今後の課題として、海事産業への女性の活用を促進する国策や、船社及び海事関連企業を対象に女性活用の啓蒙活動、女子キャデットへのメンタリングを推進する必要がある。

【マレーシア³³】 船員不足に 대응する為、マレーシアの商船学校が女子学生を受け入れ始めたのは近年になってからで、2009年に最初の女性船員13人が誕生した。2013年時点で162人の女子キャデットが登録され、女子の比率は航海学科で9%、機関学科で6%である。実際にライセンスを取得したマレーシアの女性船員は124人で、この内航海士と機関士がそれぞれ29人ずつとなっている。同じイスラム教社会のインドネシアと異なり、マレーシアの国文化が職業観に与える影響が大きい。海運の主たる担い手である男性船員もシャイな性格が多く、外国船舶での勤務を避ける傾向があるという。2012年の記録によると、マレーシアの約半数の船舶がマレーシア人船員によって運航され、残りの半数は主にインドネシアとフィリピンからの外国人船員が占めている³⁴。

【タイ³⁵】 タイの女性船員の多くはレストランや清掃、事務、サービス業に従事しており、運航要員としての雇用機会是非常に低い。これは社会的及び文化的に女性の役割に対する偏見が強いためである。タイの女性船員の多くが4～7年乗船し、船社の多くは慣習的に40才以上の女性船員を雇用しないため、労働市場は主に若い女性をターゲットに機能している。

【ベトナム³⁶】 ベトナムの商船学校では航海科、機関科共に男女に関する入学制限がないにも関わらず、2011～2012年度の乗船系学科の女子学生はゼロで、乗船系以外の学科で3割程度を女子が占めている。乗船系学科は女子に不向きという社会通念があり、一部の船社には女性船員の応募を断る非公式の方針が存在する。女性船員の課題には、性的差別やセクハラ問題、両親の反対のほか、昇進機会が限定された低賃金の仕事に追いやられる傾向がある。そうした困難に打ち勝ち、ベトナム初の女性船長となったNguyen Thi Hongは

³³ マレーシア代表発表資料より抜粋。

³⁴ 2012年2月11日付 New Straits Time Malaysiaより。

³⁵ タイ代表発表資料より抜粋。

³⁶ ベトナム代表発表資料より抜粋。

20年以上乗船し、嵐で遭難する人々を救出した功績により英雄の称号を得た。2012年時点で、ベトナムの海事行政で働く女性は32.39%、海事系民間企業で働く女性は14.99%である。

【ミャンマー³⁷】ミャンマー海事局に登録された船員資格保持者は2012年のデータで87,283人にのぼるが、女性船員はまだ1人もいない。一方、海事局の職員や、船員を教育訓練する講師やインストラクターは圧倒的に女性が多い。海事局職員2,432人中女性は1,622人（66.69%）、ミャンマー海事大学の職員305人中女性は209人（68.52%）、ミャンマー商船大学の職員140人中女性は63人（45.00%）である一方、ミャンマー国有船社であるファイブスターラインは1,120人中女性はわずか181人（16.16%）である。ミャンマー船員連盟は、商船における女性船員雇用に関するデベートを実施した。社会的及び文化的背景から、多くのミャンマー女性は今なお伝統的な生活スタイルを維持しており、乗船アクセスも男女平等ではない。海事産業におけるミャンマー女性を促進する中長期計画、雇用機会均等法の整備が急がれる。また、練習船の導入により女性船員の乗船機会を保証したいという案もある。更にミャンマー女性問題連盟やミャンマー女性実業家協会でも、海事産業における女性の推進を提唱している。

【インド³⁸】インドの船員人口125,000人中、訓練生も含めた女性船員は336人（0.27%）で、その多くが女性船員雇用に経験のある特定の船社である。数は少ないとはいえ、インド政府及びその他の国内そして国際的な機関の努力により、1998年に3人の女性船員を生み出したのを皮切りに徐々に数を伸ばし、2008年には136人の女性船員を世に送り出すことに成功した。商船学校に入学する学生は、4,000人中60人程度（1.50%）が女子である。女性船員に対する保守的な意見や、農村部における船員という職業に関する知識の欠如、結婚等への不安など課題も残るが、インドの政府及び民間による女性船員優遇政策がとられている。その一例を紹介すると、学費の半額免除、年齢制限の緩和（2年）、女子寮、インド政府の女性船員支援姿勢、商船学校へ入学する女子を支援するマスメディア発信、インド海運省管轄のインド海事大学航海科及び機関科学士号及び修了証書への女子学生奨学制度（学費及び寮費全額免除）などがある。

【パプアニューギニア³⁹】パプアニューギニア海事大学は毎年約150人の入学者がいるが、この内女子は3～5人、約4%程度だという。女性が船員として活躍することに対する偏見もあるが、女性船員を促進する国策などは特にない。数は少ないものの、船長を含む女性船員は2013年時点で15人存在し、その他にも埠頭管理者、水路測量技師、海事監査人として女性が活躍している。採鉱、石油、LNGのプロジェクト効果から海事産業の労働者ニーズは増加しており、女性の活躍も望まれる。IMOが推進する地域主導の、最初の女性支援組織である太平洋地域ネットワークに加盟するパプアニューギニアは、自国の支部（WIMA-PNG）を持ち、海事産業における女性支援を積極的に推進している。パプアニューギニアでは市民の安全管理の知識不足から、過積載やエンジン故障、悪天候、燃料不足等で命を落とす者が絶えない。また海洋環境保護への意識もまだ低く、漁法やダイナマイト、毒性ロープの影響、プラスチックや缶そして残骸の海中投棄などの問題がある。社会的問題や健康問題等、海事産業の労働者や家族、村落への影響も関連する。このことから、海事産業に携わる女性たちがWIMA-PNGを通じて、海上安全、海洋環境保

³⁷ ミャンマー代表発表資料より抜粋。

³⁸ インド代表発表資料より抜粋。

³⁹ パプアニューギニア代表発表資料より抜粋。

護、男女平等、雇用機会均等、健康への意識向上、女性及び子どもへの非暴力に関する地道な活動を行っている。

4 日本の女性船員と展望

ヨーロッパ及びアジア太平洋地域の女性船員の現状を眺めてきたが、日本の女性船員はどうだろう。日本で初めて商船大学に女子学生を受け入れたのは、1980年東京商船大学（現、東京海洋大学）だった。その後、1982年神戸商船大学（現、神戸大学海事科学部）、1985年商船高等専門学校も女子学生に門戸を開いた⁴⁰。その後、外航船を中心に女性船員の数は少しずつ増えている。2014年の船員労働統計を基に、2014年6月の一ヶ月間に実際に内航船及び外航船を運航していた日本人船員のデータを男女別に示したのが表である。これによると、内航船の女性船員比率は0.81%で、外航船の9.72%と比較して極めて少ない。更に内航及び外航船共に女性船員の多くは部員（旅客船のサービス要員等を含む）として乗船しており、職員はわずか7人だった⁴¹。海外では女性船員の職場として内航船の人気は高い。外航船ほど長期にわたり家族と離れることがなく、短い航海を繰り返すため一時的に帰宅することも可能だからだ。日本の内航船員は高齢化による大量離職が見込まれ⁴²、内航船員不足が深刻化することから、女性船員の活用を積極的に考慮すべきだろう。

表：内航及び外航に占める日本人女性船員数と比率（2014年6月調査）
（国土交通省平成26年船員労働統計より筆者作成）

	調査船舶数	男性	女性	合計
内航船	458	3,185 (99.19%)	26 (0.81%)	3,211 (100%)
外航船	33	288 (90.28%)	31 (9.72%)	319 (100%)
内航・外航船	491	3,473 (98.39%)	57 (1.61%)	3,530 (100%)

2015年7月の海の日に安倍内閣総理大臣はスピーチを行い、現在2千人程度とされる日本の海洋開発技術者の数を、2030年までに5倍の1万人程度に引き上げることを目指すと宣言した⁴³。第一項で述べたように、この数値目標にとりわけ女性船員の割合に関する数値目標も盛り込んでほしい。現状分析を基に戦略的に女性船員を増やすには、具体的なアクションプランを船社に提出するよう義務付け、定期的に経過をモニタリングしながら、女子キャデットのメンタリングや女性船員のネットワーク強化、更には未来の日本海運を支える子供たちに海事産業のキャリアオプションを伝えていく努力が必要だ。

⁴⁰ 土井全二郎 2012.『船乗りに関する十二章⑩ 女性船員の航跡』月報Captain 409号（6/7）

⁴¹ 表に示す女性船員の数には運航要員に加え、事務員や旅客に対してサービス業務を行う部員、司厨長、調司手又は調司員等も含まれる。運航要員に限れば、内航船員の場合、3,211人中女子は9人（0.28%）、外航船員の場合、319人中女子は2人（0.63%）となる。

⁴² 2015年の海事レポートによると、2013年において内航船員総数約2万7千人のうち50歳以上が約50%、60歳以上が約20%と高齢化が著しい。⁴³ http://www.kantei.go.jp/jp/97_abe/statement/2015/0720uminohi.html（2015年8月30日アクセス）