

課題の整理について

平成29年11月1日
海事局

1. 女性船員の視点による情報(女性船員に関する情報)の発信

【現 状】

- 前回検討会において、委員から、女性船員への対応については、合理的な配慮がなされればよく、過度の対応は不要であること、船内秩序の面でも特段の問題は生じていない(むしろ、船内環境が改善される。)等の意見が出された。
- 一方で、事業者を対象とした意識調査においては、女性船員を雇用したくない理由として、施設整備の負担の重さ(74.7%)やセクハラ等の問題(61.4%)を懸念する回答が多く、意識のギャップが見られる。
- 同調査においては、74.1%の事業者が、女性船員の視点からの助言が、ほとんど、あるいは全く受けられない状況にあると回答しており、女性船員に関する固定観念があっても、それを是正する機会が乏しい。



【問題点】

- 女性船員の活躍を促進するためには、雇用に否定的な事業者の意識を変えることが必要だが、女性船員の視点からの情報(女性船員に関する情報)が事業者十分に伝わっていない。
 - 情報不足が、女性船員の採用を敬遠させる一因となっているのではないか。



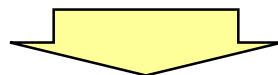
【課 題】

- 事業者や女子学生に対し、女性船員の視点による情報(女性船員に関する情報)を発信するためには、どのような施策が必要か。

2. 女性船員が働き続けられる環境の構築

【現 状】

- 第1回検討会において、委員から、結婚・出産による離職の問題、個々の希望に合わせたキャリアプランの必要性及び海上復帰への支援の必要性等に関する意見が出された。
- 事業者を対象とした意識調査においても、女性船員を雇用したくない理由として、43.6%が結婚・出産のために退職してしまうことを挙げている。
- 女子学生を対象とした意識調査においても、多くの回答者が、結婚・出産後も仕事を続けられるか心配しており(46.2%)、対策として、産休・育休制度の充実(68.0%)、海上復帰を容易にするサポート体制の充実(65.3%)及びライフステージに合わせた多様な働き方ができる制度の導入(53.3%)を求める回答が多かった。



【問題点】

- 事業者・女子学生とも、結婚・出産により、働き続けることが困難になるとの懸念を有する者が多く、特に事業者にとっては、女子船員の採用を敬遠させる一因となっている。
 - 結婚・出産後も働き続けられる環境の構築が必要ではないか。



【課 題】

- 女性船員が結婚・出産後も働き続けられる環境を構築するには、どうすればよいか。