

# 多様な働き方の実現

---

- 若年層のライフスタイル、育児・介護等のライフステージの変化に対応した短期乗船等の多様な勤務体系の導入に向けて、今後どのような取組みが可能か。

- これまでの船員部会においては、多様な働き方の実現についての必要性を指摘するご意見が多くみられた。
- 一方で、多様な働き方の対応については、荷主・オペレーターも交えた検討も必要であるといったご意見等があったところ。

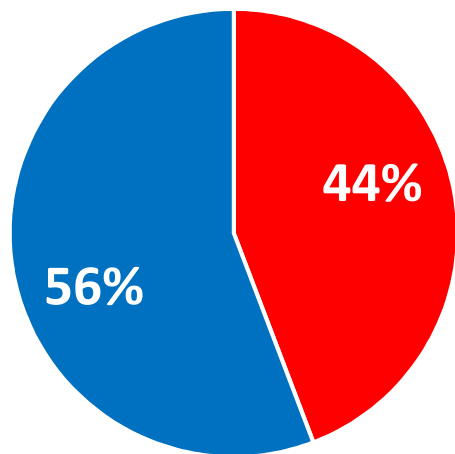
## <10月、11月の部会における委員からの主なご意見>

- 多様な働き方の実現については、内航海運としても努力していきたい。
- 若い船員を内航に定着させるためには環境の改善は必要であり、短距離航海をしている内航船では、短期乗船は可能なのではないか。
- 育児休業中や介護休業中の短時間乗船が可能となれば、潜在的な労働力の確保につながる。
- 多様な働き方への対応には予備船員増が不可避であり、原資も必要となることから、荷主・オペレーターも交えた検討が必要。

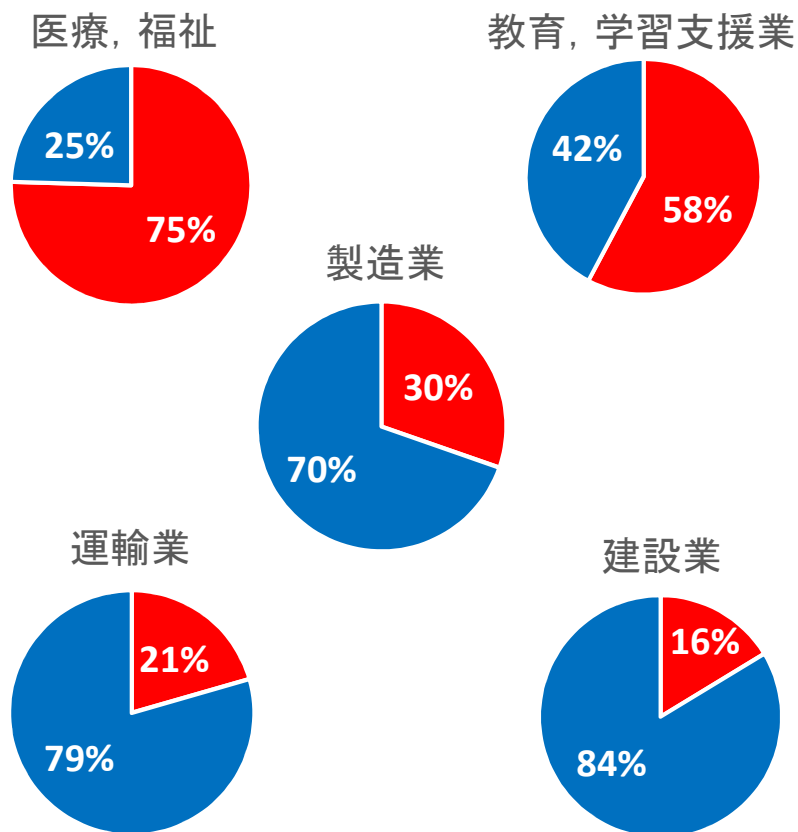
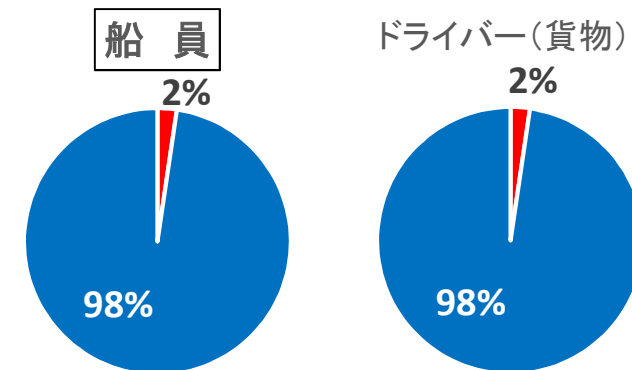
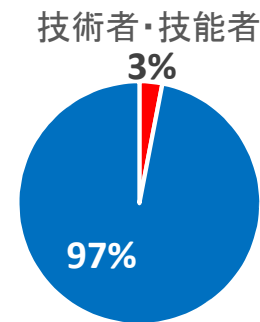
# 1. 女性船員の現状等

# 各産業における就業者の男女比率

- 女性就業者の比率は、全産業では全体の約半数を占めているが、「運輸業」では2割程度にとどまっている。
- また、運輸業のうち、現業職である船員やドライバー（貨物）における女性就業者の比率は、全体の2%程度にとどまっている。

**全産業**


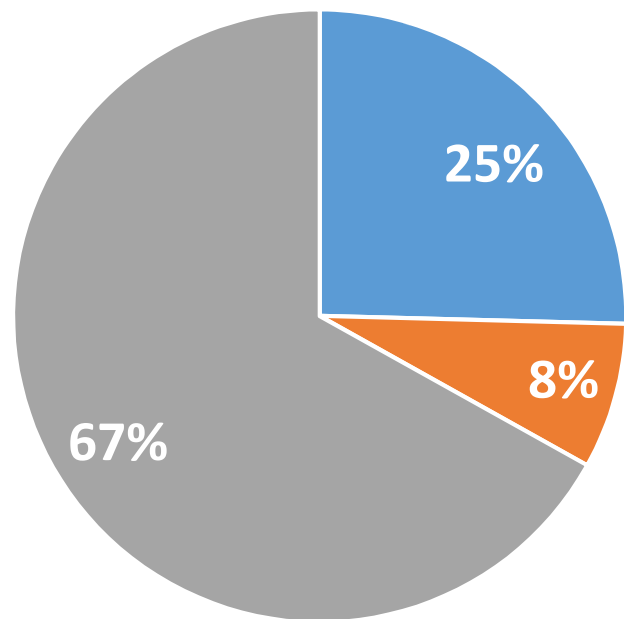
■ 女性 ■ 男性  
(以下同じ)

**産業別**

**産業内詳細**
**運輸業**

**建設業**


# 船員の部門別内訳の男女比較

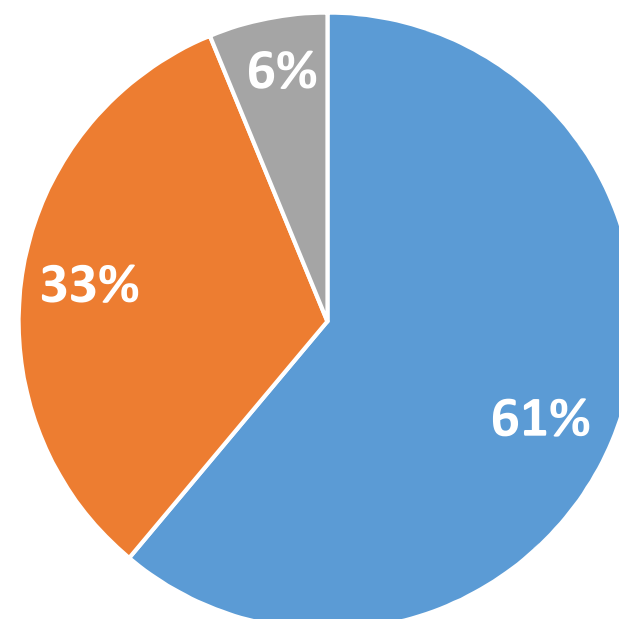
○ 船の運航に携わる、甲板部又は機関部に従事する者の割合は、女性においては全体の3割程度にとどまっている。

女性



■ 甲板部 ■ 機関部 ■ その他

男性

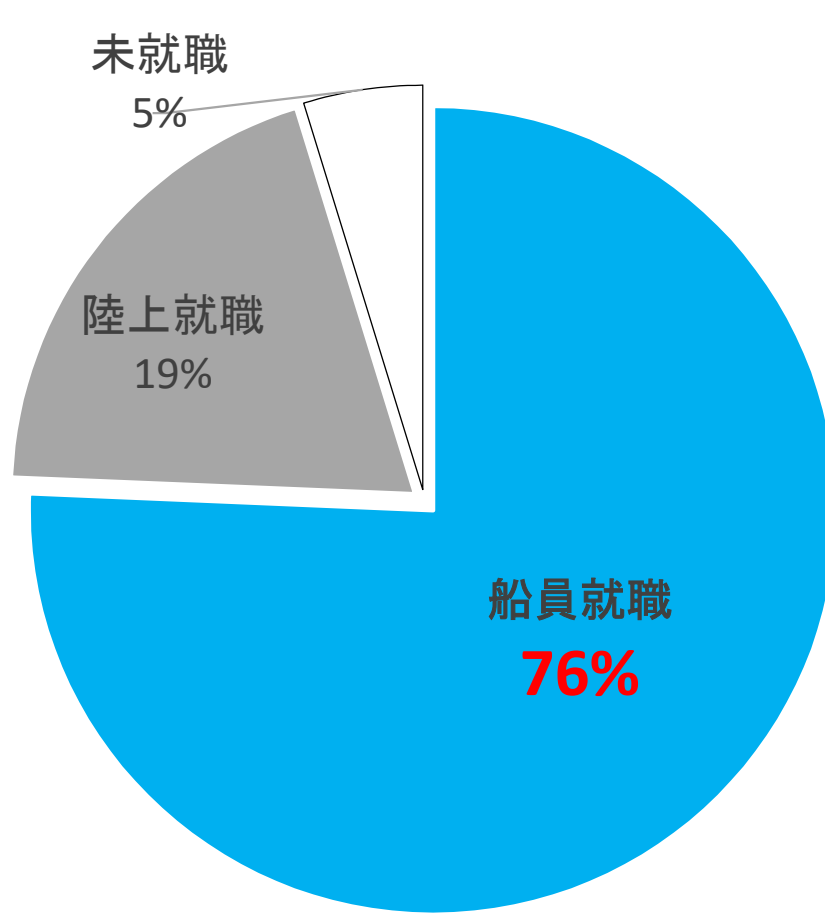


■ 甲板部 ■ 機関部 ■ その他

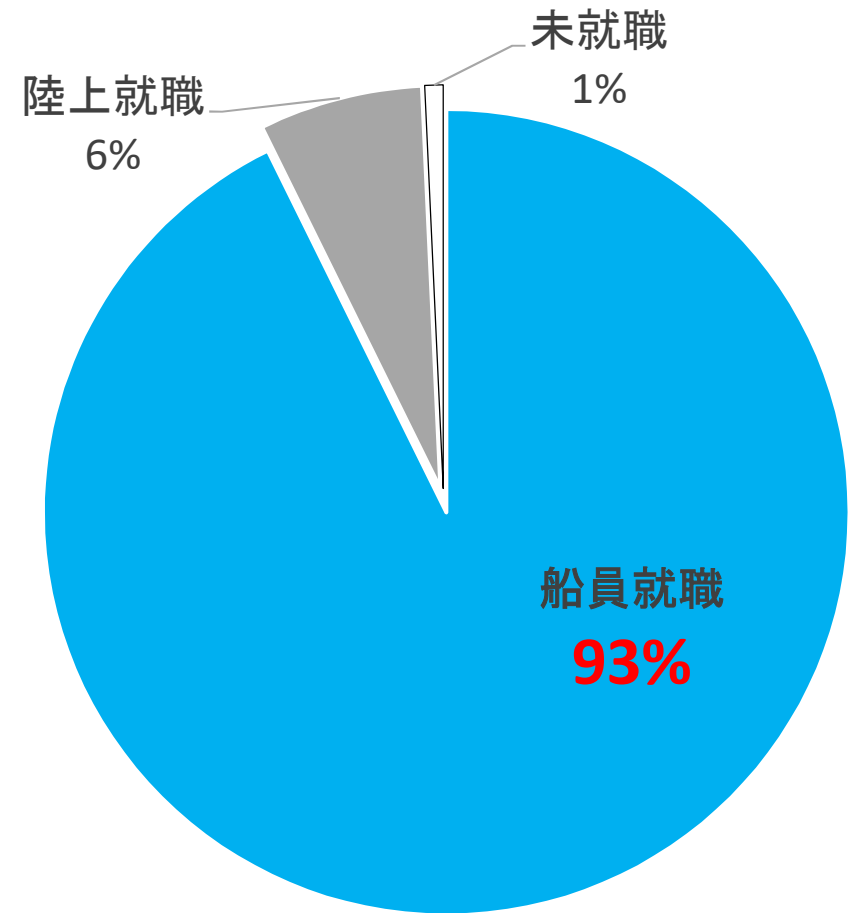
# 船員教育機関卒業生の就職状況

○ 船員教育機関卒業生のうち、船員として就職した者の割合は、男性は9割超を占めるが、女性は約76%にとどまっている。

**女性**の船員教育機関卒業生の就職状況  
過去5年の就職希望者数189人の内訳



**男性**の船員教育機関卒業生の就職状況  
過去5年の就職希望者2,754人の内訳



(出典) 海事局調べ。

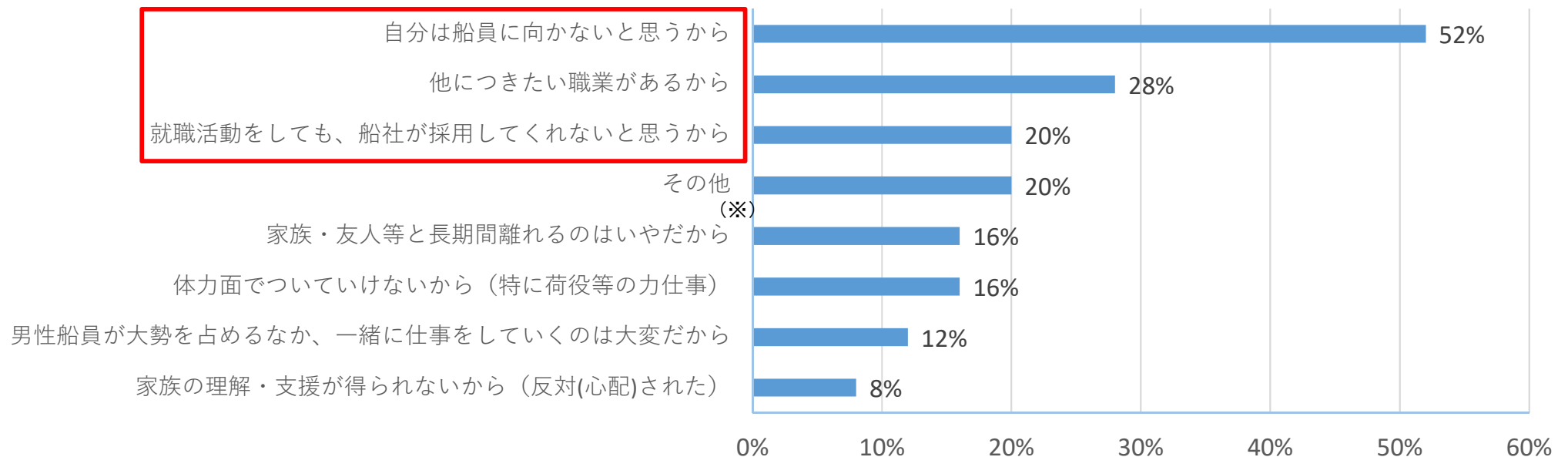
注：船員教育機関卒業生とは、商船系大学、商船系高専、海上技術学校、海上技術短期大学校、海技大学校（海上技術コースの卒業生のみ）である。

過去5年の就職希望者とは、平成26年度～平成30年度の卒業生のうちの就職希望者を対象としている。

# 就職に関する女子学生の意識

- 船員教育機関に在籍する女子学生(77人)を対象にした意識調査において、「就職先として、船員への就職を希望しますか」との質問に対し、約3割が「いいえ」と回答している。
- 「いいえ」と回答した者に対し、その理由を質問したところ、「自分は船員に向かないと思うから」(52%)、「他に付きたい職業があるから」(28%)、「就職活動をして、船社が採用してくれないと思うから」(20%)との回答が上位を占めた。

## 船員への就職を希望しないのはなぜですか。(船員を希望しない者のみ回答。複数回答可)



### ※「その他」の具体例

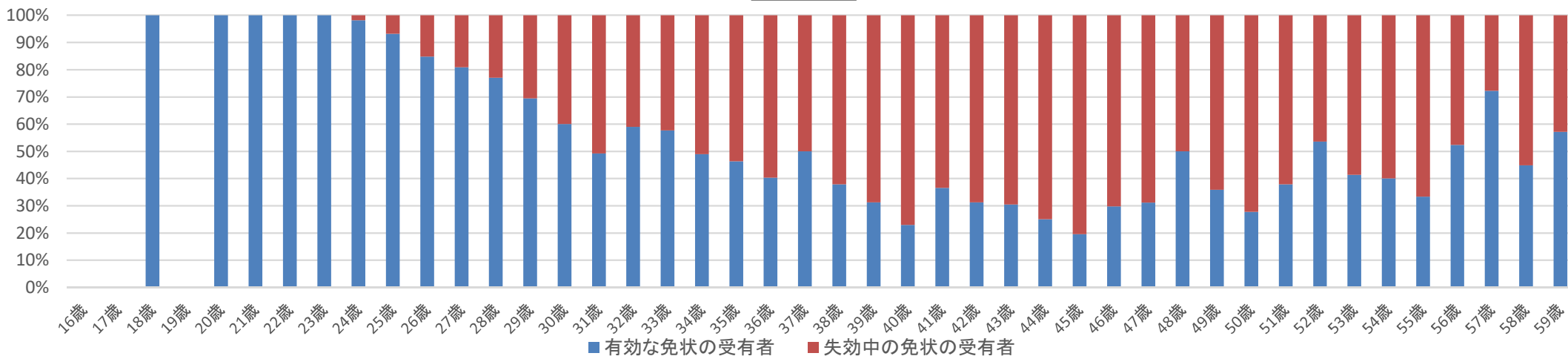
- 船会社の採用に落ちた。
- 結婚・出産などで仕事を辞めたり休んだりしたくないから。
- 娯楽や趣味ができなさそう。
- 体が合わなさそう。



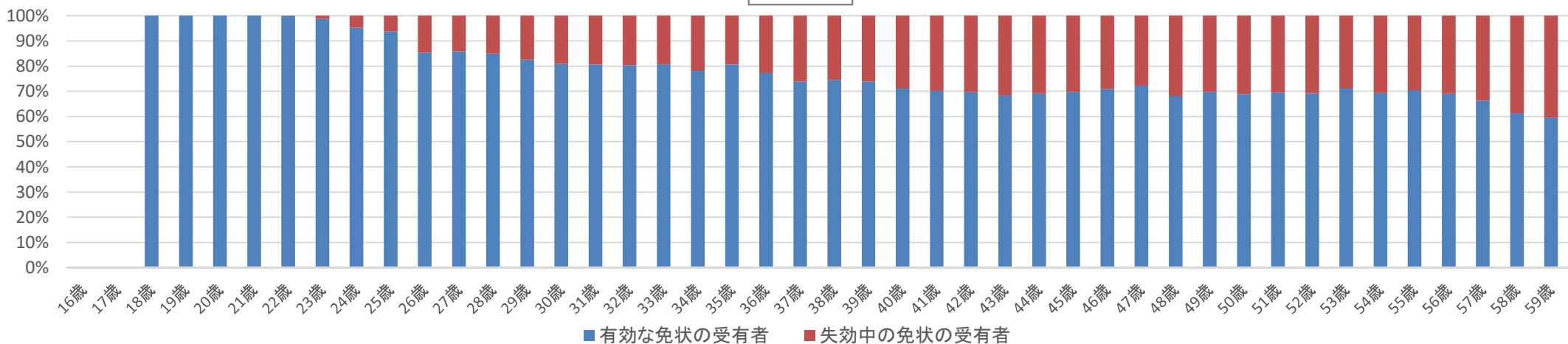
# 有効な海技免状の受有者の比率(年齢別)

○ 有効な海技免状の受有者の比率を年齢別で見ると、男性はいずれの年代でも7, 8割の水準を維持しているが、女性は30代以降は過半数を割っている。

## 女性



## 男性

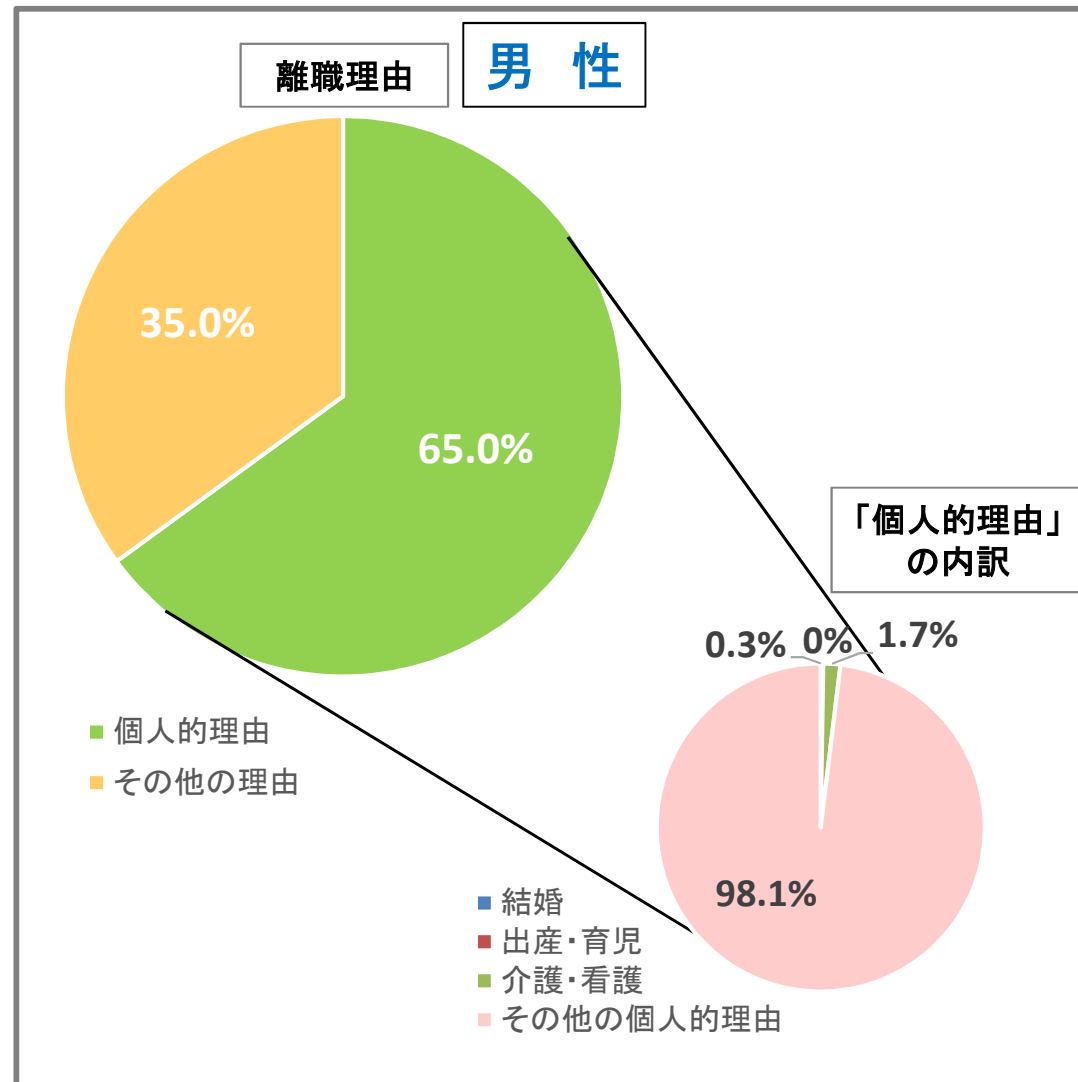
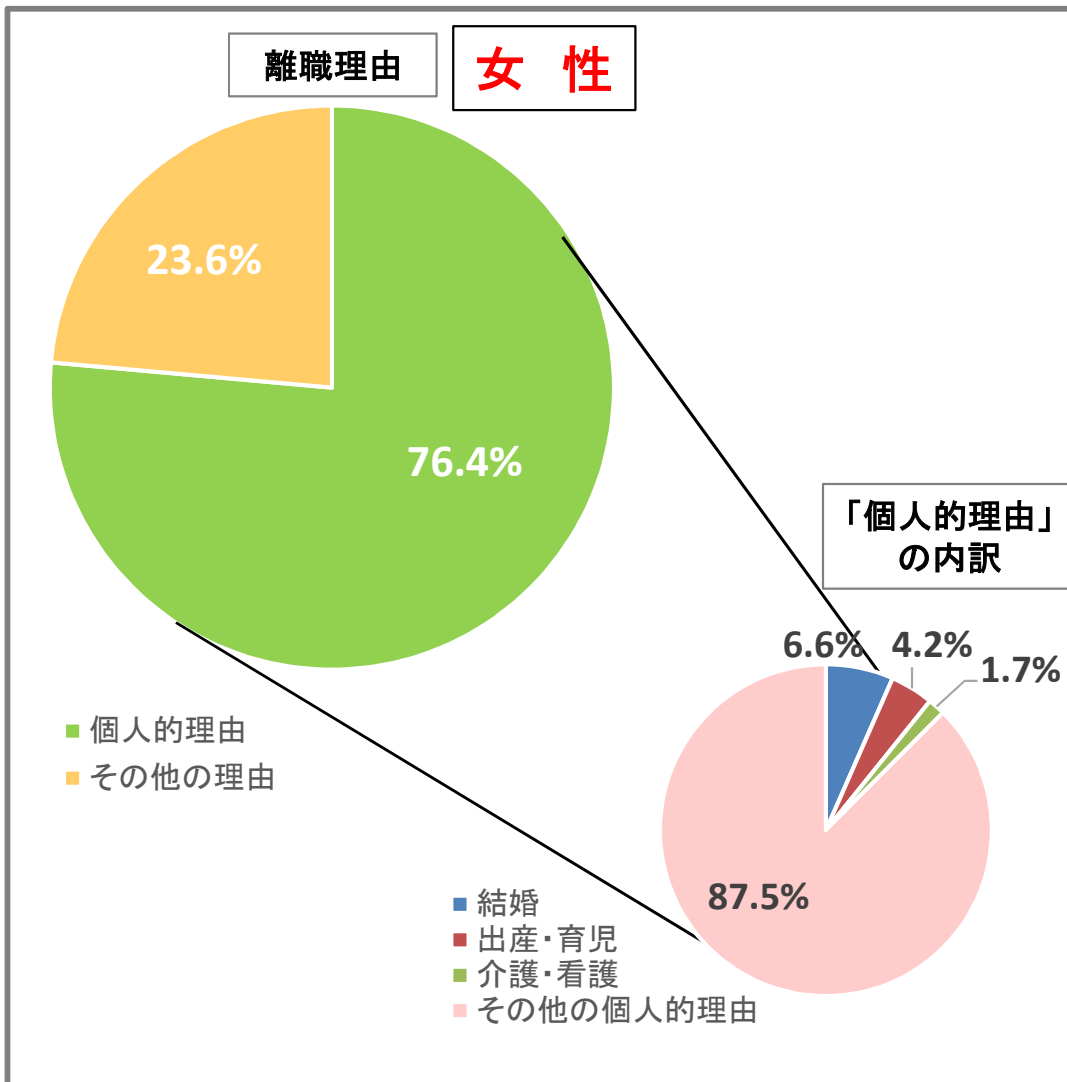


(出典) 海事局調べ(2019年12月31日現在)。

注 海技免状は5年毎に更新手続きを行わないと失効するが、登録海技免状失効再交付講習を受講の上、失効再交付申請を行うことにより、再び有効な海技免状を受有することが可能。

# 離職理由について

○ 離職理由の内訳を見ると、女性は「結婚」、「出産・育児」の割合が男性に比べて高い。



(出典) 厚生労働省「雇用動向調査」(2017年 年計)を基に海事局作成。

# 女性の活躍推進に関する政府全体の動向

- 我が国政府の基本方針においても、女性の活躍推進のためには、働き方改革を通じた「仕事と家庭が両立できる環境の整備」の必要性が指摘されている。

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(平成27年9月25日閣議決定)(抜粋)

### 3 女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

#### (3) 女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会

##### ー就業希望など働く場面における女性の思いを実現するー

トップの意識改革や男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどにより、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない約300万人に上る女性の希望の実現が図られる。また、責任ある地位での活躍を希望する女性の割合が高まり、女性の登用が促進される。

このように、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等、自らの意思によって働き又は働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図る。

#### (4) 事業主の取組に必要な視点と行政の役割

##### ○ 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。

長時間労働を前提とした現在の働き方は、女性が、家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活において評価され活躍することを困難にするものであり、結果として、女性に職業生活か家庭生活かの二者択一を迫る大きな原因となっている。

また、少子高齢化の進展や共働き世帯の増加とともに、今後、男性も育児や介護といった家庭生活での役割を担わなければならない状況が増えていくものと考えられる。

このように、男性も含めて、時間制約のある労働者の増加が見込まれる中、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍するためには、これまでの働き方を抜本的に見直す必要がある。

このため、長時間労働の是正や多様な働き方の構築を始めとする働き方の改革を進め、男女が共に自らの希望に応じた形で職業生活と家庭生活の両立を図るとともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場を実現する。

## 2. 「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会」 及び海事分野における女性の活躍推進の取組み

- 女性の視点により、船員や船員になろうとする者、海運事業者それぞれの立場から課題を整理し、女性船員の活躍促進に向けた提案をとりまとめることを目的に「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会」を設置。
- 平成29年6月以降、計3回の検討会を開催し、女性船員を巡る現状や課題について、自らの船員としての経験や雇用者としての考え、教育現場からの視点等から検討を実施。積極的な情報発信等を内容とする「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点からの提案」をとりまとめ、平成30年4月に公表。

## 委員

(五十音順 敬称略)

### 学識経験者

- 石田 依子 (独)国立高等専門学校機構大島商船高等専門学校教授
- 河野真理子【座長】 早稲田大学法学学術院教授
- 堀木 幸代 東京海洋大学海洋工学部海洋電子機械工学科教授

### 船員経験者

- 岡部 涼子 福寿船舶(株)海運部課長
- 加納明日美 国土交通省海事局総務課海技試験官
- 木村 幸江 全日本海員組合関東地方支部

### 海運業界

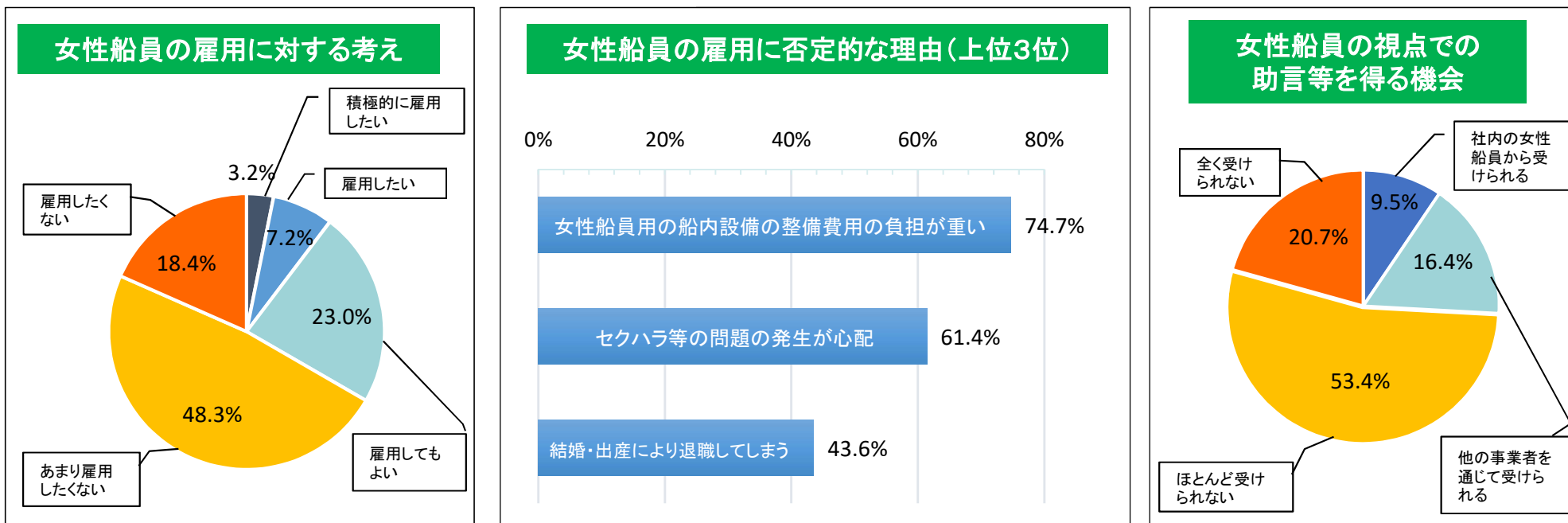
- 泉尾 光香 (一社)日本船主協会海務部
- 福田 正海 協同商船(株)代表取締役専務

注: 役職等は平成30年4月現在

平成29年 6月30日	第1回	検討会の設置目的・スケジュール等について、女性船員の現状等について、女性が船員として就業するための課題について
平成29年11月 1日	第2回	女性船員の雇用に係る意識調査の結果について、諸外国における女性船員の現状について、他モードにおける女性の活躍促進の取り組みについて、課題の整理について
平成30年 3月26日	第3回	提案のとりまとめについて
平成30年 4月11日		「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による提案」(検討会とりまとめ)公表

## 現状①

### 【事業者に対する意識調査の結果(抜粋)】



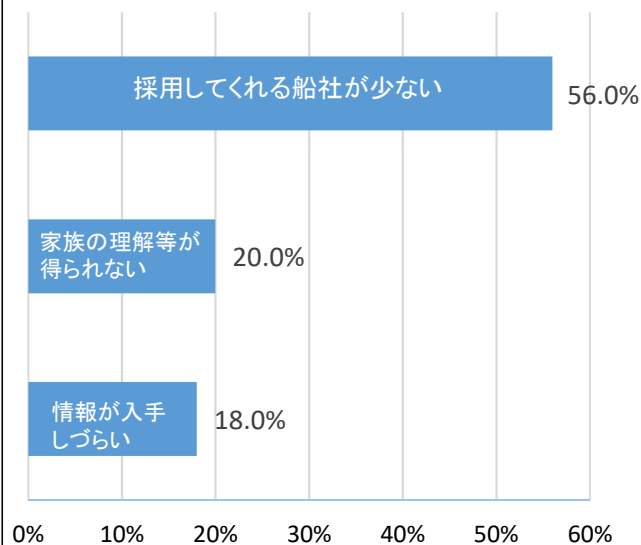
- 事業者を対象とした意識調査においては、79.9%が女性船員の雇用経験がなく、66.7%が雇用に対しても否定的。その理由として、女性船員に対する設備面・心理面双方での配慮の負担が重いことを挙げる回答が多い。
- 一方、検討会では、女性船員への対応については、合理的な配慮がなされればよく、過度の対応は不要であり、船内秩序の面でも特段の問題は生じていない等、事業者の意識とはギャップがあるとの意見が出されている。
- 女性船員の活躍を促進するためには、雇用に否定的な事業者の意識を変えることが必要だが、多くの事業者は、女性船員の視点からの助言を得る機会が乏しく(74.1%)、実情が十分に伝わっていないことが、女性船員の雇用を敬遠させる一因となっている。

注 男女雇用機会均等法において、募集・採用、配置・昇進等について、性別を理由とした差別的取り扱いが禁止されている。

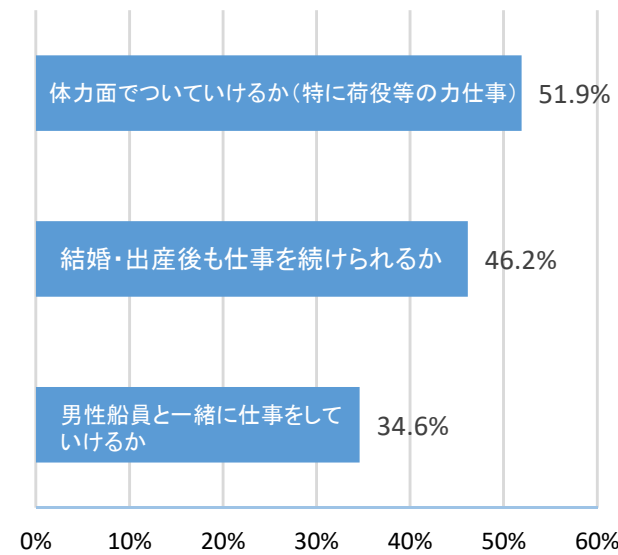
## 現状②

### 【船員教育機関の女子学生に対する意識調査の結果(抜粋)】

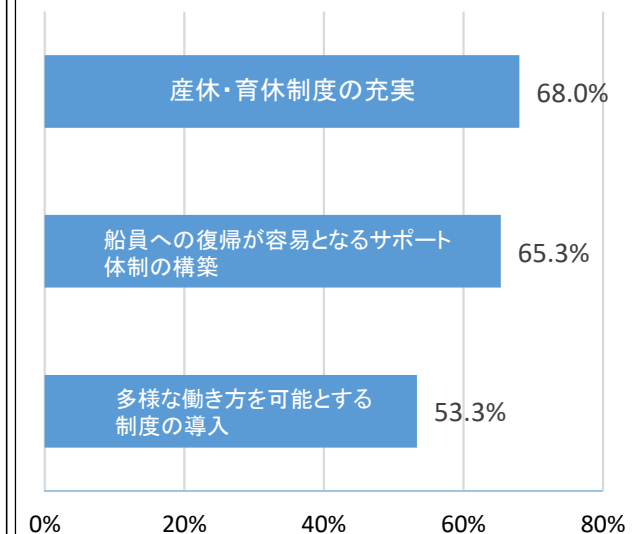
#### 就職活動で困っていること(上位3位)



#### 船員として仕事をしていく上で心配な点(上位3位)



#### 女性が船員として就職し、働き続けていく上で必要なもの(上位3位)



- 船員教育機関の女子学生を対象とした意識調査においては、32.5%が船員への就職を希望しないと回答している。就職活動においては、採用してくれる船社が少ないことや、欲しい情報が入手しづらいことに困っていると回答が多い。
- 体力面の問題や結婚・出産後も仕事を続けられるかを心配する回答も多いが、船員への就職を希望する女性が必要とする情報が十分に入手できる状況にないことが、女性船員の活躍促進を阻害する一因となっている。
- 女性が船員として就職し、働き続けられる環境を構築するため必要なものとして、ライフステージの変化に対応した体制・制度の充実を求める回答が上位を占めており、また、検討会においても同様の意見が出されている。

# 「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による提案」③

## 1. 事業者の積極的な女性船員の雇用を促進するための情報の発信

### 【課題】

- 事業者の積極的な女性船員の雇用を促進する為の情報をどのように発信していくか。

### 【提案】

- 女性船員の活躍促進に向けた取り組みを実施している事業者による、他の事業者への積極的な情報提供・情報共有。
- 事業者における、社員(特に船員)に対する、男女共同参画に関する周知。
- 女性船員の活躍促進に係る講演会の開催や冊子の作成等、事業者に対する周知。
- 女性船員の活躍促進に関するサイトを設置し、事業者に対する情報を発信。

## 2. 船員という仕事を職業として選択してもらうための女性船員に関する情報の発信

### 【課題】

- 女性に船員という仕事を職業として選択してもらうために、女子学生等に対し、どのように情報を発信していくか。

### 【提案】

- 事業者による、自社における女性(特に船員)の活躍促進に向けた取り組みに関する積極的な情報公開。
- 船員教育機関における、学生及び教職員に対する、男女共同参画に関する周知。
- 女性船員の活躍促進に係る講演会の開催等、船員を志望する女子学生等に対する周知。
- 職業紹介における、女性求職者に対する積極的な情報発信。
- 女性船員の活躍促進に関するサイトを設置し、船員を志望する女子学生等に対し、情報を発信。

## 3. 女性船員が働き続けられる環境の構築

### 【課題】

- 女性船員が結婚・出産を含むライフステージの変化に合わせて働き続けられる環境をどのように構築していくか。

### 【提案】

- 結婚・出産等のライフステージに合わせ、本人の希望に応じた乗船期間の短縮や海上勤務と陸上勤務の円滑なリンクへと繋げる取り組み。
  - 事業者による、船内の居住設備(浴室、トイレ等)等、男女を問わず働きやすい船内環境構築の取り組み。
  - 結婚・出産後に海上勤務を希望する場合における、ニーズや実態を踏まえたサポート体制の構築。
  - 女性船員の多様な働き方のニーズに応じたマッチングが図られる体制の構築。
  - 居住環境や離家庭性の改善に向けた海上での通信環境の改善、労働環境の改善に向けた船内作業の自動化・省力化等の取り組み。
- また、女性船員の潜在的労働力を最大限に引き出すべく、女性船員の就業促進に取り組みに対する支援が求められる。



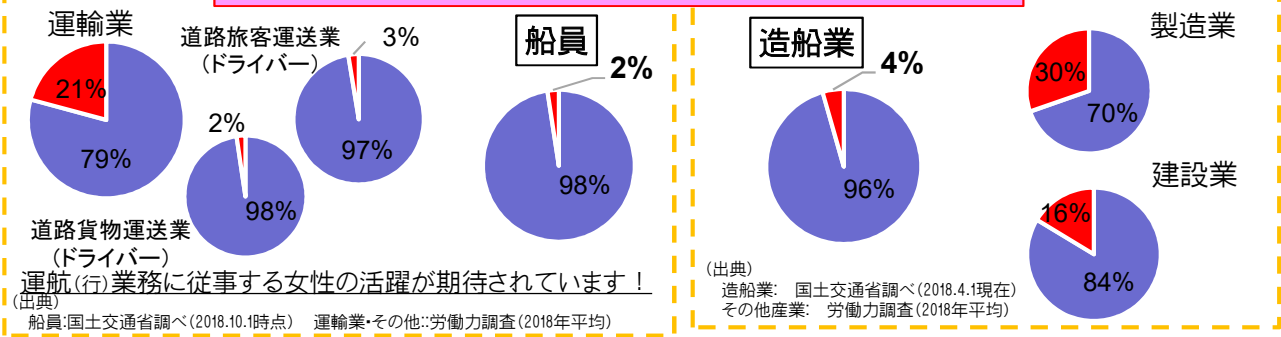
- 船員等、海事産業で働く女性の活躍推進のため、平成30年4月より「輝け！フネージョ★」プロジェクトを開始。
- 「海事産業における女性活躍推進の取組事例集」の作成・配布や海事局HPへの掲載等、海事産業における女性の活躍について広く社会に発信する等の取組みを実施中。

- 「働き方改革」の一環として、あらゆる分野における女性の活躍を目指した女性が働きやすい魅力ある職場づくりが、オール・ジャパンで進められています。
- 船の運航や造船、舶用品製造などは、「男性中心の職場」、「身体的負担の大きい作業が多い」等のイメージが定着しているからか、他産業に比べて女性の活躍が少ない産業です。
- しかしながら、最近は、福利厚生充実や就労環境、施設改善など事業者の前向きな取り組みにより少しずつ女性就労者は増えています。

## 海事産業のイメージや疑問点

- ・男性並みの体力が必要なんじゃないの…！
- ・更衣室や休憩室は綺麗なかな…？
- ・女性用の船内施設や女子寮はあるのかな…？
- ・結婚や出産しても働き続けられるの…？
- ・実際に働いている女性の声が聞いてみたい…！

## 他産業に比べるとまだまだ女性の力が必要な業界です！



安心してください！

具体的な取り組みや先輩の声を紹介します

## 海事産業における女性活躍推進の取組事例集

### 「輝け！フネージョ★」プロジェクト

国土交通省は、海事業界の取り組みや先輩女性の声を広く紹介する「**海事産業における女性活躍推進の取組事例集**」を作成し、国土交通省ホームページで公表！

海事業界への就職を検討する貴女！ 女性にとって魅力ある職場づくりに悩む経営者の皆さん！ 是非、取組事例集を手にとって下さい！

経営者の皆さん！ 本事例集に貴社の取り組みを掲載しませんか？

- ～定期更新にあわせて追加掲載を行えます！
- ～所属団体や最寄りの運輸局にお問い合わせ下さい。



- 地方運輸局等においても、「輝け！フネージョ★」プロジェクトの一環として、座談会等のイベントの開催や、取組事例集等の配布による周知等の取組みを実施。

## 取り組み例

- 船員等海事産業で活躍している女性による座談会等のイベントを開催
- 学校への出前授業などの際、海事振興に係る取り組みの一環として、「輝け！フネージョ★」プロジェクトの紹介等、女性船員の活躍推進について周知を実施
- 業界関係者や教育機関等の関係者に対し、「海事産業における女性活躍推進の取組事例集」を配布し、女性船員の活躍推進の取り組みの働きかけを実施
- 海技者セミナーや海フェスタ等のイベントの際、来場者に対し「海事産業における女性活躍推進の取組事例集」を配布し、周知を実施

## 最近の取組事例

### 【第5回 海の女子会(令和元年7月)】

- 「海洋都市横浜うみ博2019」のステージイベントとして、小中学生や保護者に向け、海で活躍する女性を講師に迎え、海の仕事やその魅力、やりがいなどについて講演する「海の女子会」を開催
- 会場では、多くの聴講者が見つめる中、内航船船員、水先人、練習船教官、海上保安官及び船舶検査官の5名の方から、自身の仕事、船内の暮らしや生活環境、船で働いてよかったことなどについて話してもらうとともに、将来の選択肢の一つとして「海に関する職業」を加えていただくよう呼びかけももらった。



講師の紹介



会場の模様

### 【中学生を対象とした海事講座(令和2年2月)】

- 登別市立幌別中学校において、道内の海事産業で働く女性が講師となり、中学生を対象とした海事講座を開催
- 若年者の海事産業への理解醸成を図るとともに、女子生徒にも「海に関する職業」について意識してもらうことで、将来的な女性活躍に向けた動機付けとなることを意図

# 船員教育機関における女性の活躍推進の取組事例

- 船員教育機関においても、女性の活躍推進に向け、講演会(説明会)の開催や、職業紹介・就職指導における積極的な情報提供等の取組みを実施。

## 男女共同参画に関する内部周知

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性職員の採用比率の増加、仕事と生活の両立を図りやすい労働環境の整備等を実施
- 教職員を対象としたハラスメント防止研修会の開催

## 女性船員の活躍促進に係る講演会の開催等、船員を志望する女子学生等に対する周知

- 学内で実施する企業説明会、就職セミナー、インターンシップ説明会等において、現役の女子船員に講師を依頼し、アドバイスを受けている。
- 企業説明会の際、女性船員が活躍している事業者があれば、その内容や労働状況についても説明を依頼
- 理系の女子向けのHPのページの掲載やオープンキャンパスの実施
- OB(OG)の講演会やキャリア教育セミナーを開催し、女性の活躍も含め、仕事内容について説明をしてもらう。

## 職業紹介・就職指導における、船員を志望する女子学生等に対する積極的な情報提供

- 事業者に対し、女子学生の採用の可否をヒアリングし、結果を女子学生にフィードバック
- 過去に女子学生を採用した事業者や女子学生採用可の事業者のリスト化
- 過去数年分の女子生徒・学生の就職先一覧表を作成し、校内就職ガイダンス等で女子生徒・学生に周知
- 船員として活躍するOGにインタビューを行い、現状を把握
- 企業との面談の機会を利用し、女性学生の採用について意見交換を実施
- 求人のため来校した事業者に対し、女子学生の採用意思を確認するとともに、採用検討を依頼

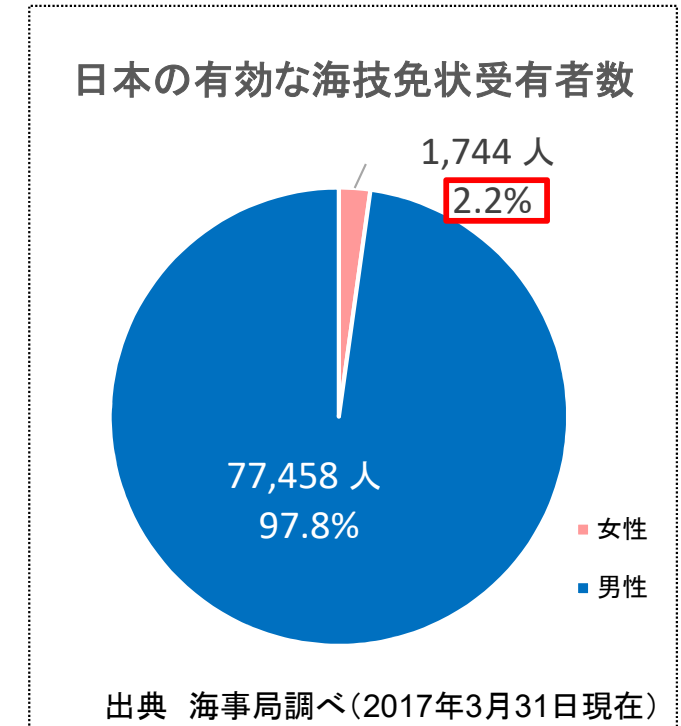
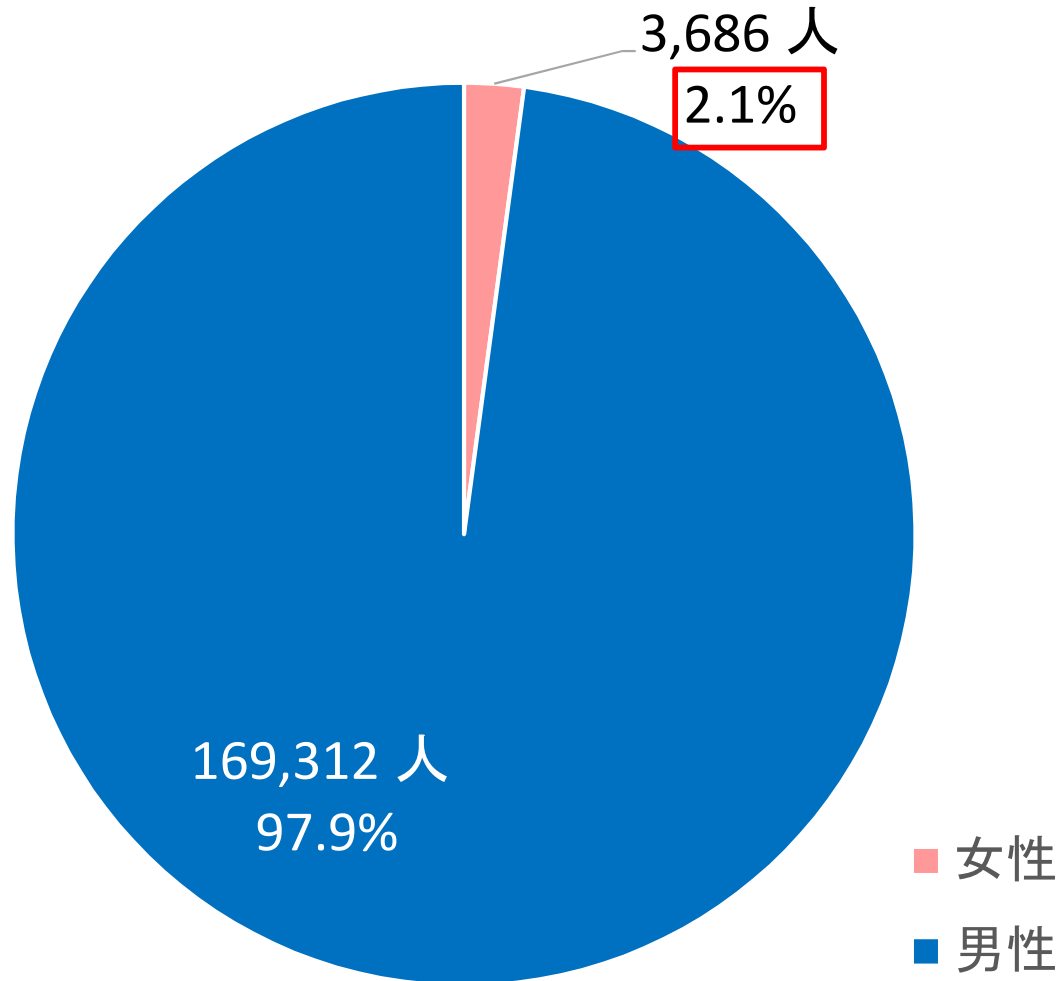


校内就職ガイダンスの様相((独)海技教育機構)

# 諸外国における船員の男女比

○ EU諸国においても、女性船員の比率は全体の2%程度にとどまっており、我が国とほぼ同じ水準にある。

## 有効な資格証明を持つ船長、船員の男女比(EU加盟国26ヶ国、2017年)



(出典) EMSA (European Maritime Safety Agency) 「Seafarers ‘ Statistics in the EU Statistical review (2017 data STCW-IS)」(2019年8月公表)を  
基に海事局作成。

# 海事産業における女性活躍推進に関する国際的な取組み

- IMOなどの国際機関において、各種イベント等を通じ、海事産業における女性の活躍推進に向けた情報発信を実施。

## IMO(国際海事機関)

### 【2019年世界海の日】

- 2019年の世界海の日(World Maritime Day)のテーマを“Empowering Women in the Maritime Community”として、女性の海事社会への進出を促進
- 2019年9月26日には、IMO本部で世界海の日記念式典を開催し、当該テーマに沿ったパネルディスカッションなど実施
- 9月15日から17日に、コロンビアで世界海の日パラレルイベントを開催
- このほかにも、当該テーマに関連したイベントを2019年中に多数開催



2019年の世界海の日テーマをPRするバナー



世界海の日パラレルイベントの様相

### 【キャパシティビルディング】

- 海事社会への女性進出を促進するため、世界海事大学(WMU)の女子学生に対するフェローシップの付与のほか、世界各国の海事訓練教育への女性参加を支援
- これらの支援を受けた女性のプロフィールをSNSを通じて紹介

## WMU(世界海事大学)

### 【女性活躍促進のイベント】

- ” Achieving Gender Equality Through Empowering Women in the Maritime Community”を2019年4月に開催(於WMU(スウェーデン、マルメ市))
- 世界70カ国から350人以上が参加し、海事産業で主要なポジションに就いている女性による基調講演や、SDGsのひとつである”gender equality”を実現するための議論などを実施



イベントの様相

## 3. 他業種における女性活躍推進の取組み

# 他業種における女性活躍推進の取組み①(貨物自動車運送事業) 国土交通省

## 【「女性ドライバー等が運転しやすいトラックのあり方」について(H31.4.4取りまとめ)】

- トラック運送業における多様な人材が働きやすい環境の整備に資するよう、平成30年3月に「女性ドライバー等が運転しやすいトラックのあり方検討会」を設置。
- 運送事業者、女性や高齢ドライバーに対して行ったアンケート、ヒアリング結果等を踏まえて、平成31年4月に女性ドライバー等が運転しやすいトラックのあり方について取りまとめ。

### 取りまとめポイント

**ポイント①** アンケート結果では、最新のトラックについては、運送事業者、女性・高齢ドライバーから高評価。

- 最新のトラックでの高評価事項 (※「参考資料」参照)  
例: ①キャビンの乗降性、②運転に適したシートの調整範囲、③ミラー・メーター・スイッチ類の見やすさ 等

**ポイント②** 多様なニーズに対応するオプションが存在するものの、運送事業者側に知られていない。

- 運送事業者側にあまり知られていないオプション (※「参考資料」参照)  
例: ①格納式リアステップ、荷台昇降用グリップ(高さがある荷台に安全に乗降できる)、  
②2面鏡式ミラー(車体側面の視界エリアの拡大)、③荷台の赤色LEDライト(荷役作業中の転落防止) 等
- 対応事例や取組事例集の周知により、情報の共有化を図る。

**ポイント③** 運送事業者、女性・高齢ドライバーから、更なる改善の要望あり。

- 主な改善要望  
例: ①収納スペース(小物入れ等)の充実や日差しへの配慮、②あおり・後部ドア等の開閉時の負担軽減、  
③ステップ・はしごの設置等による荷台の乗降性改善 等
- 上記の要望にも配慮された車両・架装の開発・普及が望まれる。

### 今後の継続的な取組み

- 様々なニーズや新技術の開発等も生じうることを踏まえ、定期的に国土交通省、業界団体、メーカー等が意見交換を行い、取組事例集のアップデートやニーズのフィードバックを行うなど、運転しやすいトラックの普及を図る。

参考資料

ポイント① 最新のトラックにおいて高評価された点の例

①キャビンの乗降性



大きなステップ



ロンググリップ

②運転に適したシートの調整範囲



足が屈きやすい

窮屈に感じない

③メーターの見やすさ



文字サイズ  
拡大

メーター  
径拡大

メーター類の大型化

ポイント② 車両メーカーや架装メーカーが用意しているオプションの例

①格納式リアステップ、荷台乗降用グリップ



②2面鏡式ミラー



視界拡大エリア

2面鏡式ミラー

死角になりやすい後部下方をカバー

③荷台の赤色LEDライト



荷台の縁を赤色灯火で知らせること等により転落等を防止



# 他業種における女性活躍推進の取組み③(タクシー事業)

## 【女性ドライバー応援企業認定制度の創設】

- 女性ドライバーの新規就労・定着に取り組む事業者を認定する「女性ドライバー応援企業認定制度」を創設。

### タクシードライバーに対する固定観念

- ・長時間労働／勤務時間の調整が難しそう  
(子どもの行事等に合わせた休暇を取りたい)
- ・福利厚生がよくなさそう
- ・年配男性が多く、女性が少ない(2.7%)

### 目指すイメージ

- ・パートタイム勤務等、柔軟なシフト設定が可能
- ・スキルを活かしたサービス提供が求められている  
(子育て・マタニティタクシー、観光タクシー等)
- ・一部タクシー事業者では保育所と連携
- ・女性ドライバーを応援する企業が増加

## 女性ドライバー応援企業認定制度

- 認定事業者を国土交通省HPで紹介
- 認定事業者に対して、勧誘パンフ・キャラクター※の使用権を提供
- 認定基準
  - ①雇用目標：女性ドライバーの雇用目標を設定していること
  - ②労働環境：女性ドライバーを含め、従業員が働きやすい施設・勤務形態の整備等に取り組んでいること、または整備に向けた目標が明確であること
  - ③情報提供：労働環境に係る情報（勤務形態、福利厚生等）を公表していること
- 認定状況
  - ・平成28年6月～令和2年2月現在：**705社**



# 他業種における女性活躍推進の取組み④(事業者団体)

○ 他業種では、事業者団体においても、女性活躍推進に向けた情報発信を自主的な取組みとして実施。

## 【他業種における事業者団体の取組み(トラック、建設業の例)】

(出典) (公社)全日本トラック協会HP

(出典) (一社)日本建設業連合会HP

## 4. 多様な働き方の実現に向けた課題

- 事務局において、育児中の女性船員、退職した元女性船員、女性船員を雇用している事業者等を対象にヒアリングを実施。

◇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

◇ヒアリング項目： 女性船員の雇用状況、育児を行う船員等に対する会社独自の取組、女性船員が抱える働き方等に関する悩み等についてヒアリングを実施。

※ヒアリング結果は参考資料参照。

# これまでの検討やヒアリング等を通じて明らかとなった課題

- これまでの検討やヒアリング等を通じて明らかになった女性船員の働き方に関連する課題を整理すれば、以下の通り。
- ヒアリングを行った女性船員からは、家庭や地域の育児サポートの有無・程度など、置かれている状況は船員一人一人異なるため、一律の対応では不十分との意見もあり、女性が船員として活躍し続けるためには、船員一人一人の実情に応じたきめ細やかな対応が求められる。

## 就職活動・入社

- ①事業者にとって、女性船員の視点からの助言を得る機会が乏しい ⇒P17,P18
- ②どの事業者が女性船員の採用に積極的なのか分からない ⇒P19,P30,P31,P32
- ③女性船員の求人が少ない ⇒P33
- ④女性であることを理由に客扱いされることがある ⇒P33
- ⑤どの事業者が短期乗船等を採用しているのか分からない ⇒P30,P31

## 結婚

- ①結婚・出産後の働き方に関するロールモデルが少ない ⇒P17,P18
- ②証書類の氏名の変更手続きが煩雑 ⇒P34

## 出産・育児

- ①育児休業の取得に関する制度や事例の情報が不足 ⇒P35~P37
- ②育児休業に関する周囲の理解が不足 ⇒P35~P37
- ③男性の育児休業の取得が特に少ない ⇒P35~P37
- ④育児休業中も会社との接点が欲しい ⇒P37

## 復職

- ①社内研修等の復帰に向けたサポートが欲しい ⇒P38
  - ②復帰後の各船員の実情に応じたサポートが欲しい ⇒P36,P37
- ・乗船期間の段階的引上げ  
 ・短期乗船の導入  
 ・一時的な陸上勤務  
 ・陸上職員による訪船  
 等

仕事と家庭の両立に関する課題については、性別にかかわらず取り組みが必要

# 求人票における事業者の取組みの「見える化」

○ 若者や女性等が求めている、より働きやすい条件が求人票から容易に把握できるよう、「船内設備面における男女別の対応状況」、「乗下船サイクル」等の項目を求人票に追加。(令和2年4月頃より開始予定)

(注) 男女雇用機会均等法において、募集・採用等において、性別を理由とした差別的取扱いは禁止されている。

## 求人票(現行)

(第3号様式)(太線内のみ記入して)

求人申込年月日		年	月	日	紹介期限	年	月	日	
名称又は氏名									
住所	〒		電 話						
			F A X						
			メールアドレス						
面接等人事担当		部			課 (氏名)				
加盟船主団体									
労働協約締結		有 (組合名)		無		就業規則		有・無 給与規定 有・無	
加入保険		健保・厚年保・労災保・雇保・船保・その他( )							
保有船舶数		隻・総数		ト		雇用船員数		人	
定年制		有 (定年年齢 歳)・無							
受付番号		※ 求人件数		件目					
船種		航行区域		総数		ト			
機関・出力		キロワット		乗組員数		人			
主要航路又は主な操業海域		選考方法							
主要積載貨物又は漁業種類									
賞与		年 回 ( ヶ月分又は		円 )		昇給		年 回	
就業時間(操業中を除く)		1日平均		時間		残業		1月平均	
休日		1月あたり		日		休暇		1年あたり	
職種		求人数		人		年齢		歳 ~ 歳	
雇用期間		常用雇用・期間雇用 ( 年 月 ~ 年 月 )							
海技免状		級 ~ 級		海上実歴		要 ( 年以上 ) ・ 不要			
その他特に必要とする資格又は経験									
月額手取賃金		円 ~		円					
備考									

## 求人票(改正イメージ)

(第3号様式)(太線内のみ記入して下さい)

求人申込年月日		年	月	日	紹介期限	年	月	日	
名称又は氏名									
住所	〒		電 話						
			F A X						
			メールアドレス						
面接等人事担当		部			課 (氏名)				
加盟船主団体									
労働協約締結		有 (組合名)		無		就業規則		有・無 給与規定 有・無	
加入保険		健保・厚年保・労災保・雇保・船保・その他( )							
保有船舶数		隻・総数		ト		雇用船員数		人	
定年制		有 (定年年齢 歳)・無							
受付番号		※ 求人件数		件目					
船種		航行区域		総数		ト			
機関・出力		キロワット		乗組員数		人			
司厨専門の乗組員の乗船状況		乗船※1		不在		※1乗船の場合、下記補足事項欄に「常駐」や「乗船期間」等を記載すること			
船内LAN,Wi-fi設備への対応状況		対応済※2		未対応		※2対応の場合、下記補足事項欄に対応内容を記載すること			
船内設備面における男女別の対応状況		対応済※2		対応予定					
主要航路又は主な操業海域		選考方法							
主要積載貨物又は漁業種類									
賞与		年 回 ( ヶ月分又は		円 )		昇給		年 回	
就業時間(操業中を除く)		1日平均		時間		残業(時間外)		1月平均	
休日		1月あたり		日		休暇		1年あたり	
職種		求人数		人		年齢		歳 ~ 歳	
雇用期間		常用雇用・期間雇用 ( 年 月 ~ 年 月 )							
海技免状		級 ~ 級		海上実歴		要 ( 年以上 ) ・ 不要			
その他特に必要とする資格又は経験									
月額手取賃金		円 ~		円					
備考									

「船内設備面における男女別の対応状況」

「乗下船サイクル」

※ 同時に複数の求人申請する場合は、二件目以降の求人については、より下の欄のみ記入を要する。なお、その場合は求人件数欄に件数を記載すること。

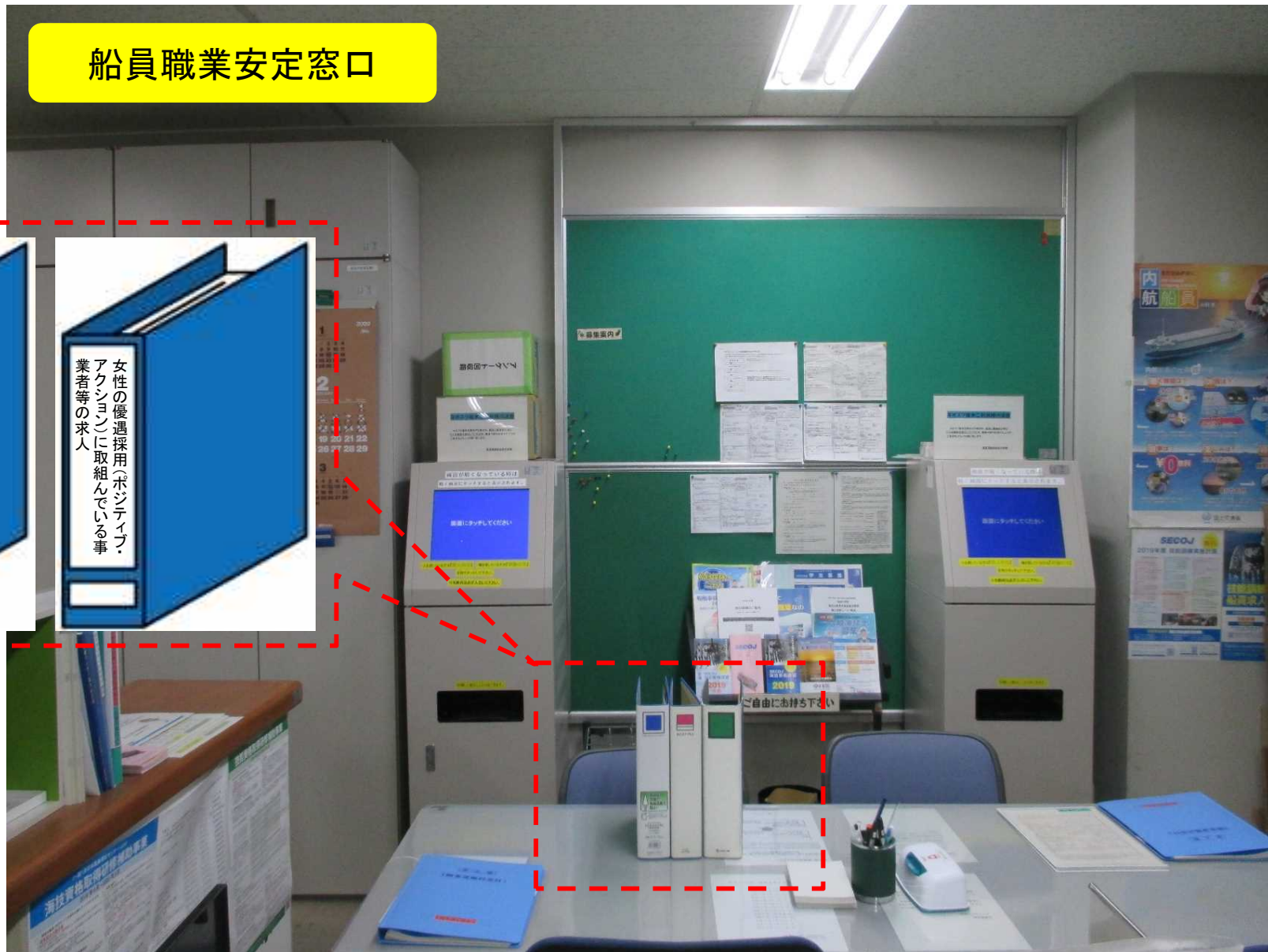
※ 同時に複数の求人申請する場合は、二件目以降の求人については、より下の欄のみ記入を要する。なお、その場合は求人件数欄に件数を記載すること。

# 船員職業安定窓口における事業者の取組みの「見える化」

- 求人・求職の特色、求職者のニーズ等に応じた求人票を種類毎にまとめたファイルを船員職業安定窓口  
に配置。(令和2年4月頃より開始予定)

## 船員職業安定窓口

(イメージ)



# 船員安全・労働環境取組大賞(トリプルエス大賞)

(Award for Special effort on Safe and Smart working environment for Seafarers)

- 「船員安全・労働環境取組大賞(トリプルエス大賞)」として、事業者における船員の健康管理及び労働支援等に係る優れた取組について毎年度表彰を実施。
- 受賞者は、船員安全・労働環境取組大賞(又は特別賞)の専用ロゴマークを使用することができるとともに、毎年9月の「船員労働安全衛生月間」においてその取組を広く紹介するなど、事業者の積極的な取組みの「見える化」や横展開を実施。
- 女性の就労支援等も表彰の対象とされており、今後、女性の新規就労や定着に積極的に取り組む事業者についても、トリプルエス大賞等を通じて支援・PRを実施。

## <応募対象>

- ① 船員災害防止(例:ヒヤリハット事例の水平展開、作業省略撲滅のPDCAなど)
- ② 安全運航(例:当直引継時の指差呼称の徹底、ブラックアウト訓練、船員の安全教育など)
- ③ 健康管理(例:生活習慣病予防目標の掲示、感染症予防の取組、栄養バランスある供食による健康管理など)
- ④ 労働支援(例:船内のライブカメラを通じた陸上からの作業支援、**女性の就労支援**、居住区の向上など)

## <過去3年間の受賞者>

平成29年度:【大賞】浪速タンカー(株) 【特別賞】アジアパシフィックマリン(株)、(株)Aシップ

平成30年度:【大賞】宮崎カーフェリー(株) 【特別賞】(株)菅原組

令和元年度:【大賞】宮崎カーフェリー(株) 【特別賞】(株)アズーロジャパン、日本郵船(株)





# 女性の活躍推進を図るための事業者の積極的な取り組み(ポジティブ・アクション)

- 募集・採用、配置、昇進、教育訓練等の分野において、性別を理由とする差別は、男女雇用機会均等法により禁止されているところ。(妊娠・出産を理由とする差別や実質的に性別を理由とする差別(間接差別)も禁止。)
- ただし、男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う女性のみを対象とした取扱い(ポジティブ・アクション)については認められているところ。
- 女性活躍の推進を図るためには、事業者による本制度の趣旨・内容の正しい理解と取り組みの促進が求められる。

- 船員に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(平成19年国土交通省告示第279号)より

船員の募集及び採用、配置、昇進、教育訓練等に関し、対象を男女のいずれかのみとすることや条件を男女で異なるものとするなどなどの措置を講ずることは、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)第5条により禁止されている。ただし、募集及び採用、配置、昇進、教育訓練について、次のような措置をとることは、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置(ポジティブ・アクション)として、同法第5条及び第6条の規定に違反することとはならない。

## 【違反とならない場合(ポジティブ・アクション)】

- 女子船員が男子船員と比較して相当程度少ない場合における募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。
- 女子船員が男子船員と比較して相当程度少ない職務に新たに船員を配置する場合に、当該配置の資格についての試験の受験を女子船員のみ奨励すること、当該配置の基準を満たす船員の中から男子船員より女子船員を優先して配置することその他男子船員と比較して女子船員に有利な取扱いをすること。
- 女子船員が男子船員と比較して相当程度少ない職位への昇進に当たって、当該昇進のための試験の受験を女子船員のみ奨励すること、当該昇進の基準を満たす船員の中から男子船員より女子船員を優先して昇進させることその他男子船員と比較して女子船員に有利な取扱いをすること。
- 女子船員が男子船員と比較して相当程度少ない職務又は職位に従事するに当たって必要とされる能力を付与する教育訓練に当たって、その対象を女子船員のみとすること、女子船員に有利な条件を付すことその他男子船員と比較して女子船員に有利な取扱いをすること。

# 船員に関する証明書等の氏名の変更手続

- 結婚時の改姓手続については、現行では一つ一つの資格等についてそれぞれ書類を用意した上で申請が必要。
  - 手続の申請者の負担軽減を図るため、手続の一元化など、実現可能な方法を検討。
- ※ 証明書等は国際的にも有効なもので、各国の検査等において身分証明書機能を果たすこともあるため、条約との整合性や身分証明書機能への影響等を勘案の上、実現性等を今後検討。

## 資格等の例

### 船員手帳

航海当直部員

危険物等取扱責任者

特定海域運航責任者

旅客船教育訓練修了者

ロールオン・ロールオフ旅客船教育訓練修了者

船舶料理士

救命艇手

衛生管理者

衛生担当者

消火作業指揮者

船舶保安管理者

## <改姓手続に係る申請書(船員手帳の例)>

第十三号書式（第三十一条関係）（日本産業規格A列4番）

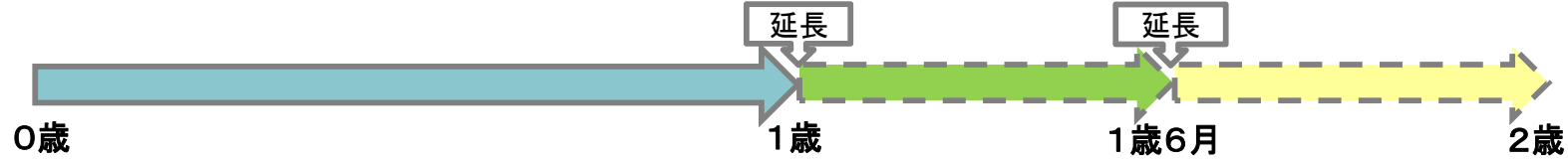
収 入 印 紙	船 員 手 帳 訂 正 申 請 書	年 月 日
殿		
申請者氏名		印
現住所		
船員手帳の訂正を受けたいので、船員法施行規則第31条の規定により申請します。		
記		
1 船員手帳番号		
2 訂正を受けようとする事項		
新		
旧		
3 訂正を必要とする理由		

記載心得

- 1 氏名の変更について訂正を申請するときは、新氏名にふりがなを附すること。
- 2 訂正を必要とする理由は、「何年何月何日転籍」等と記載すること。
- 3 指定市町村長に対して申請するときは、収入印紙をはらないこと。
- 4 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができる。

# 育児に係る休業制度等①

- 男女を問わず、労働者は、子供が1歳に達するまでの育児休業の取得の権利等が保障されているところ。
- 事業者が、船員からの育児休業の申出を拒むことや申出による不利益な取扱いを行うことは禁止されている。

育児休業	
休業の定義	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 労働者が、原則としてその1歳に満たない子(※)を養育するためにする休業</li> </ul> ※特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含む
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 日々雇用を除くすべての労働者。ただし有期契約労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要</li> <li>①入社1年以上</li> <li>②子が1歳6か月(2歳までの育児休業の場合は2歳)に達する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと</li> </ul> また、有期契約雇用でなくても、労使協定の締結により、以下の者が対象外となる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>①入社1年未満の労働者</li> <li>②申出の日から1年以内(1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月)に雇用期間が終了する労働者</li> </ul>
期間・回数	 <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 原則、子1人につき1回。子が1歳に達するまでの日。保育所等に入所できない等の理由がある場合1歳6か月で、2歳まで再延長可能</li> <li>➤ 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間の1年間、取得可能(パパママ育休プラス)</li> <li>➤ 子の出生後8週間以内に産後休業をしていない労働者が最初の育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても、再度の取得が可能(パパ休暇)</li> </ul>
手続き	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 労働者は、休業開始予定日の1か月前(延長の場合は2週間前)までに書面等により事業主に申出。事業主は申出を拒むことができない(申出による不利益取扱は禁止)</li> </ul>

注 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)」(育児・介護休業法)関係法令に基づき作成。

## 育児のための所定労働時間の短縮措置＜船員に関する制度のみ＞

措置の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 3歳に満たない子を養育する労働者に関して、所定労働時間の短縮措置を講じなければならない(申出による不利益取扱は禁止)</li> <li>➢ 所定労働時間の短縮措置は、船舶の停泊中における1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければならない。</li> <li>➢ 労使協定の締結により、業務の性質・実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難な労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないこととする場合、当該労働者に対し、育児休業に関する制度に準ずる措置又は短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置を講じなければならない。</li> </ul>
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 労働者(日々雇用及び1日の労働時間が6時間以下の労働者を除く)</li> <li>➢ 労使協定の締結により、以下の者は対象外となる。             <ol style="list-style-type: none"> <li>①入社1年未満の労働者</li> <li>②業務の性質・実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難な労働者</li> </ol> </li> </ul>
代替措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 育児休業に関する制度に準ずる措置</li> <li>➢ 短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置は、次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。             <ol style="list-style-type: none"> <li>①船員の申出に基づき適用する短期間の航海を行う船舶に乗り組ませることのできる制度その他これに準ずる制度を設けること。</li> <li>②保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと。</li> </ol> </li> <li>➢ また、指針(注)において、短距離航路等に就航する船舶に従事し自宅から通勤可能な船員以外の船員にあっては、子の養育を就業しつつ行えないことにかんがみ、法第23条(所定労働時間の短縮措置)の措置に準じて、勤務状態の変更(短期間航海船舶への配置替え、陸上支援要員、ぎ装員への配置転換等)、休暇の付与の際の配慮(連続休暇の付与など休暇制度の弾力的な運用)、船員の希望に応じられるよう計画的な配乗計画が行われるよう配慮することとされている。</li> </ul>

注 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる船員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成22年国土交通省告示第703号)

# 事業者による制度の適切な運用ときめ細やかな対応

- 育児休業等の制度においては、船員も陸上と同様に扱われている。また、同制度の活用に向けた船員一人一人への周知も事業主の努力義務とされている。(育児・介護休業法)
- 人事担当者はもちろんのこと、経営層においては、同制度を正しく理解し、就業規則等が最新の制度内容を適切に反映できているか確認するとともに、同制度の活用について労働者への周知を徹底することが必要。
- また、女性船員等へのヒアリングでは、同制度の適切な運用に加え、事業者による船員一人一人の実情に応じたきめ細やかな対応が必要とのご意見があったところ。
- こうした事業者の意識改革、理解促進、きめ細やかな対応を促すためには、例えば事業者団体を中心とした取組みや、労務管理責任者(仮称)に対する研修の実施等、環境整備を図っていくことも必要。

## 【「育児・介護休業等に関する規則の規定例」(平成30年9月 厚生労働省)の概要】

モデル就業規則においては、育児・介護休業等の取扱いについては、別途、定めることとされており、「育児・介護休業等に関する規則の規定例」において、そのモデルが示されている。

- 原則、子1人につき1回、子が**1歳に達するまでの日**。保育所等に入所できない等の理由がある場合**1歳6か月で、2歳まで再延長可能**。
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が**1歳2か月に達する日までの間の1年間**、取得可能(パパ・ママ育休プラス)
- 子の出生後8週間以内に産後休業をしていない労働者が最初の育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても、**再度の取得が可能**(パパ休暇)。

注 育児休業制度については、船員も陸上と同様の取扱い。

※ 育児・介護休業法第21条の規定により、事業主には、就業規則等に定めた育児・介護休業等の制度について、個々の労働者に周知することが努力義務として課されている。

## 【ヒアリングにおける主なご意見(事業者によるきめ細やかな対応)】

- 長期にわたり船員を離れた者への復帰時の社内研修の実施。
- 育児を行う船員に対する柔軟な対応(乗船期間の短縮、一時的な陸上勤務の準備、復帰後の乗船期間の段階的な引上げ)。
- 陸上職員による訪船や相談役の配置等の船員一人一人との十分なコミュニケーションの確保。

# 船員の復帰支援に活用可能な訓練・講習の取組み事例

- 育児等を理由に長期にわたり乗船していない船員にとっては、仕事へのスムーズな復帰に向けて、船舶の運航に係る最新の知識・技能の再習得が課題。
- 日本船員雇用促進センターでは技能訓練を実施しており、海技教育機構においても復帰支援にも活用が可能な短期間の訓練・講習を来年度より新たに実施。

## 内航海運への就職支援のための海技資格保有者への再教育の実施((独)海技教育機構海技大学校)

◇ 海技士資格を取得したものの、現在、陸上で就職している者(船員経験者、船員未経験者)及び離職者に対し、再教育※を実施。(R2年度～)(受講期間: 1~2週間程度を想定)

※ 既存の海技大学校で実施されている運航実務コースの中から実習と座学(基本知識、技術のリフレッシュのための講義等)を組み合わせる実施。

運航実務コース(例)



BRM訓練



ERM訓練

### 運航実務コース

- ・既に船員となっている者等に対し、海技に関する短期教育を実施
- ・講習・研修数 航海系: 33コース、機関系: 30コース (2020年2月現在。免許講習除く)
- ・講習・研修の例 航海 : 操船シミュレータ、ECDIS訓練、BRM訓練等  
機関 : ERM訓練、機関開放、ガス溶接等

## 日本船員雇用促進センターが行う技能訓練

参照URL((公財)日本船員雇用促進センター): <http://www.secoj.com/training>

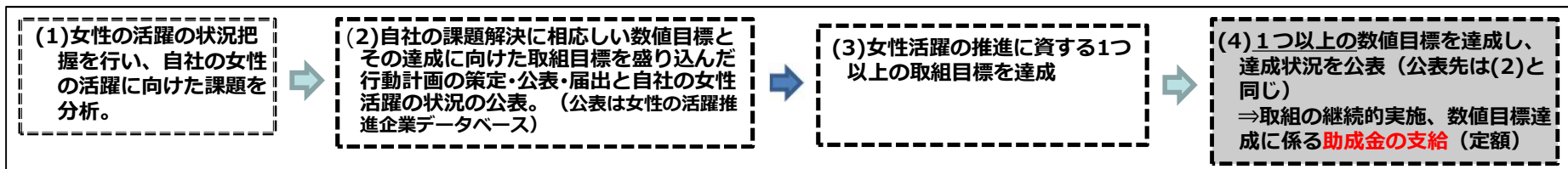
日本船員雇用促進センターが、雇用船員、船員保険任意継続加入者及び離職船員(船員保険未加入者)を対象に、技能の向上及び資格取得を促進するために行う講習。

- (訓練例)
- ECDISシミュレーション訓練(受講期間: 5日間。開催場所: 関西)  
ECDISの能力・性能・制約事項等の理解、シミュレーションによる適切な使用法・操作方法を習得。
  - STCW条約基本訓練講習(対象者: 雇用船員のみ)(受講期間: 2日間。開催場所: 関東、関西、九州)  
5年ごとに基本訓練(「個々の生存技術」「防火と消火」)を受講することにより、緊急時における退船や消火活動を適確に実施できるようにするための講習。

○ 各種支援制度において、女性の活躍推進や従業員の職業生活と家庭生活の両立に取り組む事業者を支援。(船員についても活用可能)

## 女性活躍加速化コース

女性活躍に向けた取組目標、数値目標を盛り込んだ行動計画を策定・公表し、数値目標を達成した中小企業事業主に支給する。



### 支給対象となる目標・助成額

#### 【数値目標】各社の女性活躍に向けた課題解決に相応しい目標

- ・自社の状況把握・課題分析に基づいて設定。(現状把握時及び一定の基準よりも高い目標値が必要)  
⇒採用者に占める女性比率、女性の少ない職種に占める女性比率、女性管理職者数・比率、男女別職種・雇用形態転換制度の利用実績数 等

#### 【取組目標】各社の課題解決に必要な取組

- ・設定した数値目標に応じた取組(職域拡大や管理職登用にに向けた研修の実施、女性が使いやすい設備・機器等の導入、大学の工業系学部等と連携した女子学生向けセミナー等の実施、総合職へのコース転換を目指す一般職社員を対象とする研修等の実施 等)

#### 【助成額】

令和元年度

令和2年度

	中小企業
①2つ以上の取組目標達成時	38万円<48万円>
②数値目標の達成時	28.5万円<36万円>
女性管理職比率の基準値を達成した場合(管理職に占める女性の割合が行動計画策定時よりも上昇し、かつ、15%以上となっていること)	47.5万円<60万円>

	中小企業
数値目標達成時	47.5万円<60万円>

※中小企業：常時雇用する労働者が300人以下の事業主

生産性要件\*を満した場合は<>の額を支給

- \* 生産性要件：直近の会計年度の生産性が、その3年前に比べて6%以上伸びていること又は一定の場合にその3年前に比べて1%以上(6%未満)伸びていること。生産性は次の計算式で計算。

$$\text{生産性} = (\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産} \cdot \text{不動産賃借料} + \text{租税公課}) / \text{雇用保険被保険者数}$$

# (参考)女性の活躍推進等に取り組む事業者に対する支援制度②

※生産性要件 (P39 \* 参照) を満たした事業主は < > の額を支給。

## 育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った中小企業事業主に支給する。

①**育休取得時** ②**職場復帰時**：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合

<職場支援加算>：育休取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合

③**代替要員確保時**：育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

<有期契約労働者加算> 育児休業取得者が期間雇用者の場合

④**職場復帰後支援**：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上(A:20時間、B:3万円)利用させた場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	職場支援加算19万円<24万円>
③代替要員確保時 (1人当たり)	47.5万円<60万円>	有期労働者加算9.5万円<12万円>
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助

※①②は1企業2回まで(無期雇用者、有期雇用者)支給。

③は1企業当たり1年度10人まで5年間支給。

④A・Bは最初の支給申請日から3年以内に5人まで。さらに1企業当たりAは200時間<240時間>、Bは20万円<24万円>が上限。

## 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。

	中小企業	中小企業以外
①1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
②2人目以降の育休取得	5日以上 14.25万円<18万円> 14日以上 23.75万円<30万円> 1ヶ月以上 33.25万円<42万円>	14日以上 14.25万円<18万円> 1ヶ月以上 23.75万円<30万円> 2ヶ月以上 33.25万円<42万円>
③育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

※①は当該事業主の下で初めて生じた育児休業取得者。

②は1企業当たり1年度10人まで支給。(支給初年度のみ9人まで。支給初年度において①に該当する労働者がいない場合は、②のみの支給)。過去に男性の育児休業取得実績がある企業も対象。

③は1企業1回まで。

※①～③は、いずれも2020年までの時限措置の予定。

## 再雇用者評価処遇コース(カムバック支援助成金)

妊娠、出産、育児、介護又は配偶者の転勤(転居を伴う転職を含む)を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、従来の勤務経験が適切に評価・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給する。

	中小企業	中小企業以外
①再雇用者1人目	38万円<48万円>	28.5万円<36万円>
②再雇用者2~5人目	28.5万円<36万円>	19万円<24万円>

※上記の額を、継続雇用6ヶ月後・継続雇用1年後の2回に分けて、半額ずつ支給。

※退職後1年以上経過している者を再雇用し、無期雇用者として継続雇用した場合に支給。

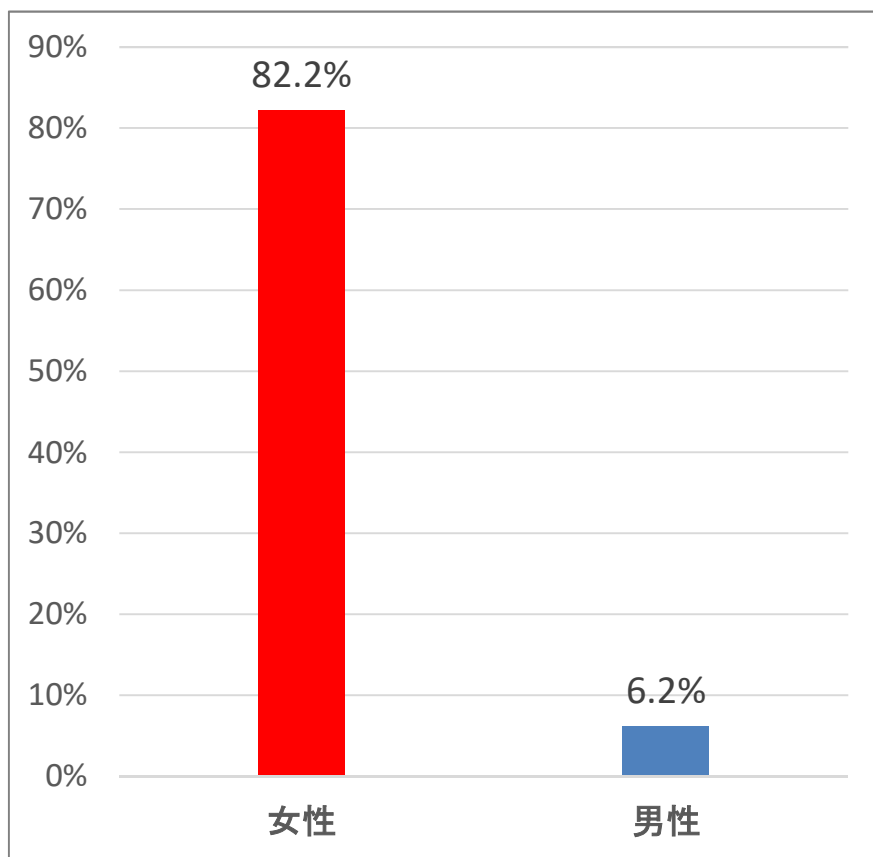
注 制度については、令和元年度現在。



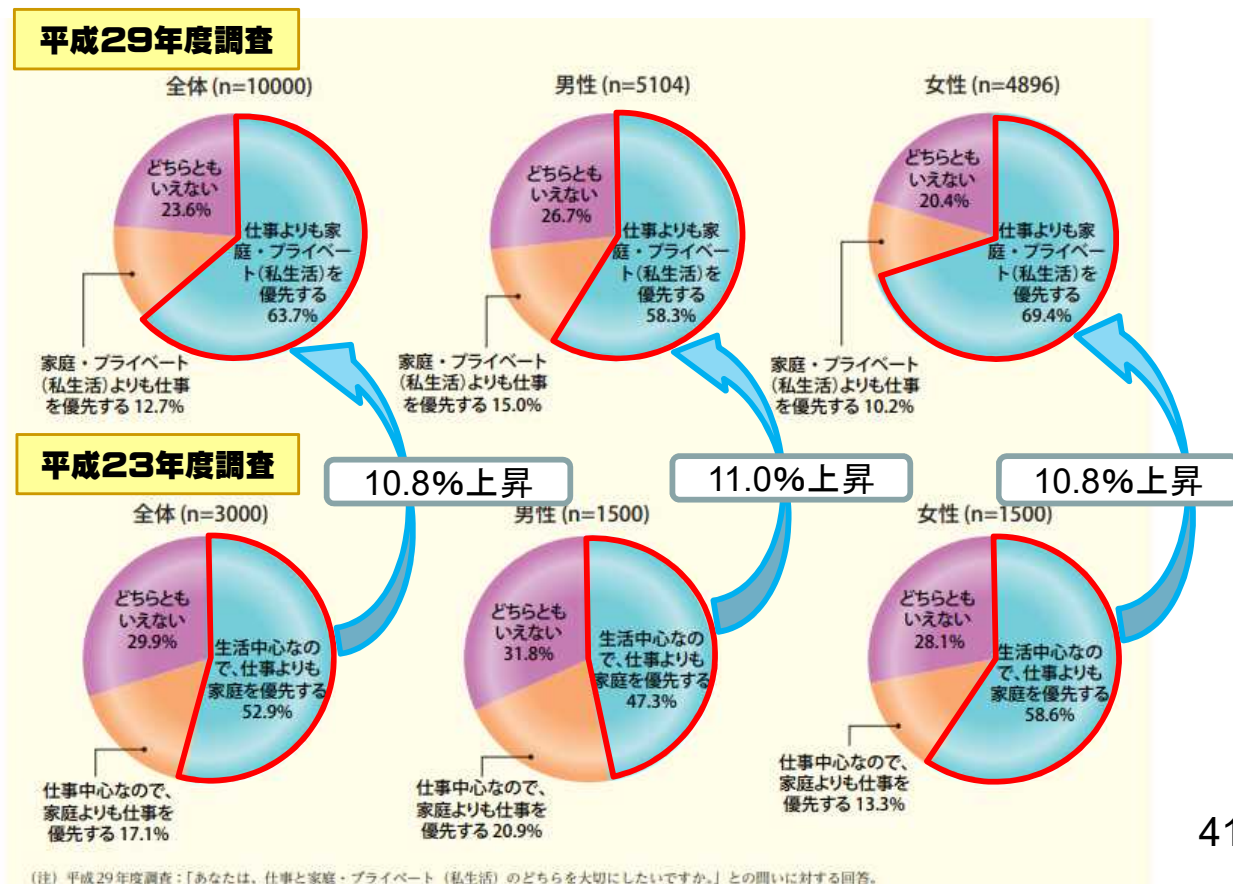
# 性別を問わない「仕事と家庭の両立」の実現

- 我が国における男性の育児休業の取得率は女性に比べて依然として低い水準にあるが、仕事よりも家庭・プライベート(私生活)を重視する若者は、女性に限らず男女ともに近年増加傾向にある。
- これまでの女性船員へのヒアリングでも、男性船員が育児休業を取得した事例もあるものの、まだ少ないといった声や、女性が働き続けるためにも男性の育児休業の取得がもっと進んでほしいといったご意見があったところ。
- 仕事と家庭の両立に関する課題については、性別を問わず取り組んでいくことが必要。

## 育児休業の取得率



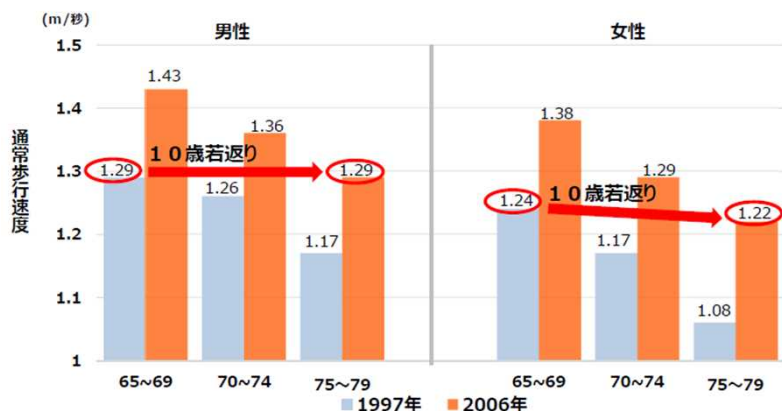
## 仕事と家庭・プライベートとのバランス



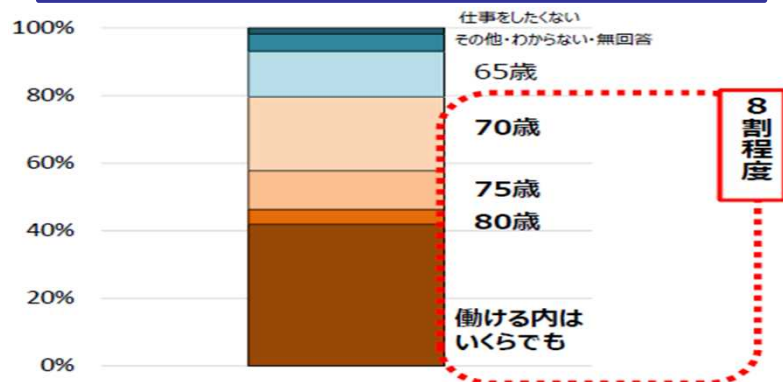
○政府における議論では、世代にかかわらず、全ての国民が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会の実現に向けて、高齢者についても健康面や意欲、能力など本人の事情に応じた活躍の場を広げることが必要との方向性が示されている。

○ 60歳以上の就労者を対象とした調査によれば、身体年齢は以前より若く、高齢者の就業意欲は高い中、65歳以上の労働者の多くは「自分の都合の良い時間に働きたい」という意向をもっている。また、船員のように「専門的な技能等をいかせる」雇用形態を望む者も多くいる。

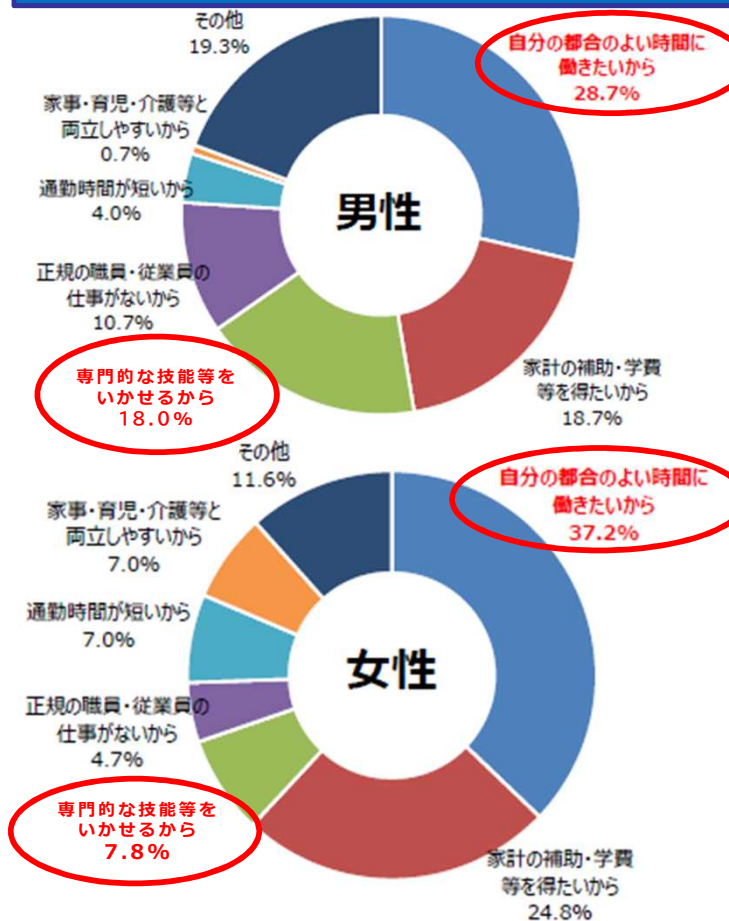
## 高齢者の通常歩行速度の変化



## 何歳くらいまで働きたいか (現在就労している60歳以上の方に質問)



## 非正規の職員・従業員の高齢雇用者が現在の雇用形態について理由



- 陸上では各種分野において様々な取組が行われており、物流業界においても、高齢者の従業員向けに本人の希望に応じた選択式の勤務体系を導入するなど、多様な働き方の実現に向けて取り組んでいる。
- 高齢者は、健康面や意欲、能力などの面で個人差があるため、こうした本人の意向や事情に応じた柔軟かつ多様な働き方を実現することが求められる。

## 事業者における高齢者の多様な働き方の実現に向けた取組みの例

### ➤ <旭川通運>引越し隙間事業専門部門の設立と短時間勤務の実現

- ・外注していた引越しの付帯作業(荷造り等)を高齢従業員が直接担当する部門を設立。
- ・勤務形態は、交替勤務制度とし6時間/1人/日の2交替。

### ➤ <JFE物流>シニア・エキスパート制度の導入

- ・シニア・エキスパート制度を導入。フルタイム勤務と勤続日数(月間14日以内)が少ない勤務を社員が選択。
- ・定年退職者の7割がシニア・エキスパートとして勤務することを希望、うち1割が月間14日以内の勤務形態を希望。

### ➤ <日本通運株式会社>短時間勤務制の採用

- ・「フルタイム勤務」の他に「短時間勤務」を採用。
- ・「短時間勤務」は、三つのパターンがあり、本人の意向や事情によってに応じて選択。

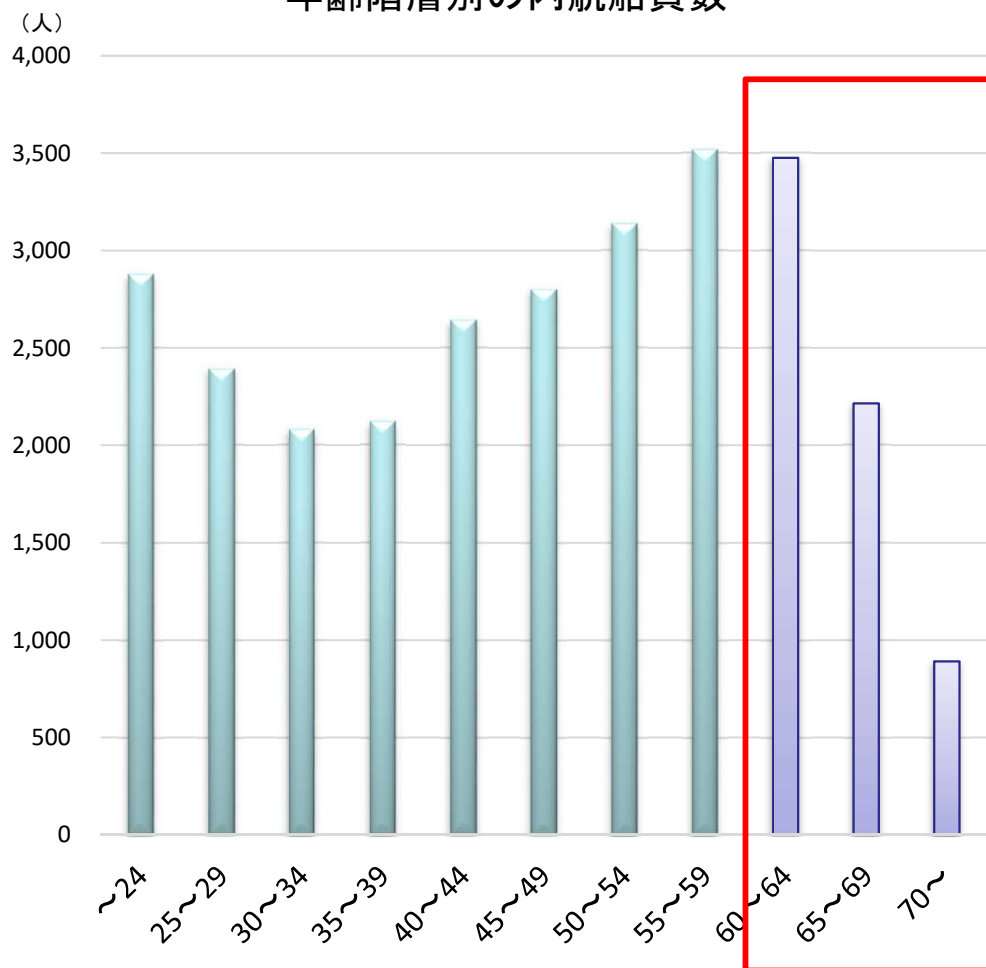
(出典)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「高年齢者の多様な働き方事例集」、「高年齢者就業形態開発好事例集」の参考事例

## (参考)船員の最低賃金減額特例

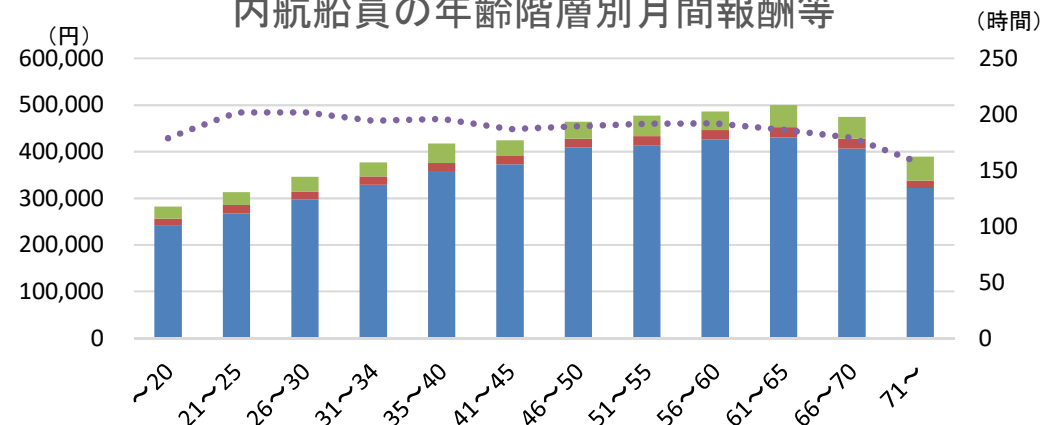
- 船員の希望に対応した短時間・期間の勤務形態の導入により、所定労働時間が特に短くなる場合は、地方運輸局長の許可を受けることで、本来適用を受ける最低賃金額から事情を考慮した率を乗じて得た額を減じた額を特例的に最低賃金額として設定することが可能。

- 60歳以上の内航船員は全体の23.4%と、多数の高齢者が船員として活躍している状況にある。
- また、船員労働統計によれば、月間報酬についても、船員としての経験を長く積んできて、責任ある職務を任されていることが多いと考えられる61歳～65歳の年齢階層が、全年齢階層のうち一番高い水準にある。
- 高齢化社会を迎え生産年齢人口が減少する中、働き続けることを望む高齢船員に引き続き活躍してもらうためにも、船員一人一人の実情に応じた働きやすい環境づくりが求められる。

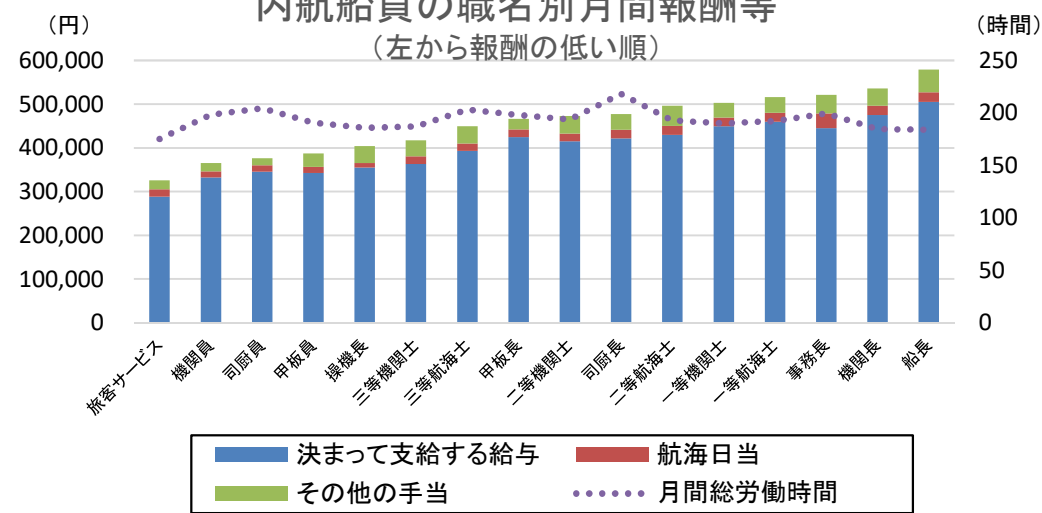
### 年齢階層別の内航船員数



### 内航船員の年齢階層別月間報酬等



### 内航船員の職名別月間報酬等



■ 決まって支給する給与    ■ 航海日当  
■ その他の手当    ●●●● 月間総労働時間

(出典) 船員労働統計NO.210(平成30年6月分)を基に海事局作成。

○ 女性、若者、高齢者など多様な人材が働きやすい職業として、船員の魅力を高めるためには、これまでの船員の労働慣行にとらわれないことが必要であり、まずは事業者が柔軟な発想をもつことが求められる。また、事業者による積極的な取組みを促すため、行政としても必要な環境整備を図っていくこととする。

## ＜事業者等による取組みの例＞

- ・経営層や人事担当者等の意識改革
- ・育児休業等の制度への理解促進や適切な運用
- ・船員一人一人の実情に応じたきめ細やかな対応、陸と船との十分なコミュニケーション
- ・業界団体を中心とした周知・普及活動

等

## ＜行政による環境整備の例＞

- ・求人票の様式の改訂等を通じた事業者の取組みの見える化
- ・労務管理責任者(仮称)に対する研修等を通じた理解促進、意識啓発
- ・表彰制度等を通じた事業者の取組みの横展開
- ・結婚に伴う改姓手続の簡素化の検討

等