

「船員らしさ」の再定義

～女性船員のマスキュリニティと海運業界の職場文化～

石田依子*¹

Redefining “Seafarer Identity”: Female Masculinity and Workplace Culture in the Maritime Industry

Yoriko ISHIDA

Abstract

This study investigates the roles, practices, and identities of female seafarers in the maritime industry through the theoretical lens of “masculinity” and workplace culture. The maritime industry has historically been defined by the ideology of “seafarers as men,” which is deeply rooted in hegemonic masculinity. This ideology not only marginalizes women but also reinforces rigid occupational norms that constrain diversity. Despite growing attention to gender equality, the proportion of female seafarers remains exceedingly low, and the industry's organizational culture continues to perpetuate fixed gendered roles. These systemic barriers prevent women from fully exercising their unique skills and perspectives, limiting both their career opportunities and the potential for broader workplace innovation. To explore these dynamics, this study conducted interviews with female seafarers from various vessels and companies, focusing on how they navigate, adapt to, and challenge male-dominated workplace norms. Drawing on Connell's theory of “masculinities,” which posits that masculinity is not a singular or fixed trait but a dynamic construct shaped by cultural and social contexts, the analysis reveals that female seafarers embody diverse masculinities. They integrate traditionally “masculine” qualities such as discipline and leadership with qualities often coded as “feminine,” such as flexibility, empathy, and interpersonal collaboration. These practices not only expand the definition of “seafarer identity” but also highlight the potential for more inclusive and sustainable workplace cultures. At the same time, the research underscores a critical paradox: while female seafarers challenge hegemonic masculinity, they are also compelled to conform to its norms in order to gain acceptance in male-dominated environments. This dual dynamic exposes the ongoing tension between the reproduction of existing power structures and the potential for their transformation. By redefining “seafarer identity” through their actions, female seafarers offer a pathway to rethinking the rigid occupational ideologies of the maritime industry. Ultimately, this study demonstrates that integrating diverse masculinities is not only crucial for achieving gender equality but also for addressing labor shortages and fostering a more innovative, flexible, and equitable workplace culture in the maritime sector.

Keywords: *female seafarers; masculinity; seafaring; maritime industry; gender inclusion; occupational identity*

* 1 宮城学院女子大学 教授・大島商船高等専門学校 名誉教授

1 はじめに

海運業界は、その歴史的・文化的背景から「男性の職場」という特質が顕著であった。この傾向は固定観念にもなり、船員業における「船員＝男性」という価値観を生み出し、女性の雇用を阻害する大きな要因となり、今もその状況は継続されている。現在でも女性船員の割合は全体の一桁代前半にとどまる状況が続いており、業界全体の男女共同参画が実現しているとは言い難い。平成29年、国土交通省 海事局 船員政策課は「女性船員の活躍推進に向けた女性の視点による検討会」を設置し、ジェンダー・インクルージョンの促進に向けた政策的な取り組みを進めた¹⁾。しかし、こうした施策にもかかわらず、実質的な進展は依然として限定的である。

進展が乏しい理由の一つは、物理的な労働環境として挙げられる船内設備の未整備や女性特有の生活要件を満たす配慮の欠如である。また、女性の離職率の高さも大きな課題となっている²⁾。しかし、それ以上に、「船員＝男性」という根強いイデオロギーが女性の参入を阻害していることが指摘される。このイデオロギーは単なる文化的偏見を超え、業界全体の組織文化に深く根付き、女性船員の存在を「例外的」あるいは「男性化」した存在とみなす風潮を生み出している。その結果、女性が本来持つ独自の視点や能力を十分に発揮できない状況が生じており、海運業界におけるジェンダー・インクルージョンが実現する道を遠ざけているのだ。

ジェンダー研究、とりわけ「男性学」においては、「マスキュリティ（男性性）」は男性の固定的特質ではなく、文化的・社会的文脈の中で多様に構築される概念であると解釈されている³⁾。この視点から考えると、「船員＝男性」という固定観念は再考されるべきであり、性別に囚われない新たな職業観が生まれる可能性を秘めているのではないだろうか。本研究の目的は、「マスキュリティの多様性」という概念を基軸に、女性が独自の「マスキュリティ」を駆使して、男性とは異なる視点や能力を活かし、海運業界で活躍する条件を探ることである。女性船員の増加がもたらす効果としては、人材不足の解消のみならず、柔軟で包括的な職場文化の形成が挙げられる。これらを踏まえ、女性船員の存在がもたらす学術的意義と実務的応用の可能性を探求する。

2 海運業界におけるジェンダー規範

2.1 歴史的背景

「船員＝男性」というイデオロギーは、海運業界の

歴史的背景と社会的文化の影響によって形成され、長年にわたり基本的な価値観として根付いてきた。このイデオロギーの根幹には、航海という仕事の性質が深く関与している。航海は、長期間にわたる海上での隔離生活や厳しい自然環境、突発的なトラブルへの対処を伴う極めて過酷な職務であり、身体的にも精神的にも堅固な能力が求められる。こうした環境においては、体力や耐久力、危機管理能力が重要視され、その適性が自然と「男性的」と見なされてきたのである。このため、船員とは男性が担うべき職業であるという概念が定着し、男性中心の職場構造が形成されてきた。

洋の東西を問わず、海運業界の歴史には軍事的背景も色濃く反映されている。近代以前において、航海は単なる商業活動にとどまらず、しばしば戦争や植民地拡大の手段として位置づけられた。その結果、海運業界では「規律」「服従」「強さ」といった、いわゆるヘゲモニックなマスキュリティ（支配的男性性）(hegemonic masculinity)の価値観が深く浸透し、「船員＝勇猛な男性の仕事」というイメージが社会的に共有されるようになった。このような職業観は、女性が船員としての役割を排除される構造を長年にわたり維持する要因ともなった。日本の海運業界でも、このような文化的背景の影響を受けてきたことは言うまでもなからう。明治期における西洋化の過程で、日本の海運業は欧米の軍事的・商業的航海文化を模倣する形で構築され、その中で「男性が主役を担う」という価値観が制度的に定着した。特に日本社会では明治以降でも、男性が外で稼ぎ、女性が家庭を守るべきという「性別役割分業」の思想が広く浸透しており、これが海運業界においても当然のごとく受け入れられ、長期間、家庭から遠ざかるという船員独特の就業形態を鑑みれば、そこに女性が入り込む余地など微塵もなかったのである。その後、経済の多様化が進んだ20世紀においても、海運業界はその伝統的価値観を維持し続け、職場におけるジェンダーの多様性という点で他の産業よりも遅れをとる結果となった。

2.2 ジェンダー意識の変革

現代においても、「船員＝男性」というイデオロギーは、海運業界全体の職場文化や組織的慣習に深く浸透している。この固定観念は、職場環境における女性の少数性によってさらに強化されていると言える。女性船員の存在が稀であること自体が、男性が担うべき職業というイメージを再生産することになり、女性が「例外的存在」として扱われる状況を生

み出しているのだ。こうした状況下では、女性船員が職業的アイデンティティを構築する際に、男性的な特性や行動を模倣せざるを得ないという二律背反が生じる。その結果、女性船員の働きが「例外的な成功例」として認識される一方で、職場文化そのものの変革にはつながりにくい現状が続いているというのが実情であろう。

また、女性船員の雇用を促進する政策が提案されているものの、職場文化や固定観念がその実現を妨げているという問題がある。たとえば、長期間の乗船生活への適応が困難であるとする偏見が依然として固着している。また、女性の増加が「職場の秩序」を乱すのではないかという懸念も指摘されている⁴⁾。このような認識は、特に日本の内航海運業界において顕著である。多くの中小零細企業が財政的な余裕を欠き、女性雇用のための投資を進めることが難しい現実も、女性船員の進出を制限する要因となっている。

こうした「男性中心」の職場文化が続く中で、女性船員の存在はしばしば象徴的なものにとどまり、彼女たちの具体的な業務上の役割や成果が過小評価されることがある。そのため、海運業界における女性の進出は単なる雇用数の増加を狙うものではなく、職場文化全体の再構築という課題と向き合うことが必要となってくる。社会的・文化的構造そのものが「船員＝男性」という価値観を再生産している現状を変革するためには、ジェンダー・インクルージョンの推進に向けた具体的な取り組みが不可欠なのである。これらの課題を克服するためには、歴史的に形成されてきた「船員＝男性」というイデオロギーの背景を明らかにし、その脱構築を目指した包括的な方策を提示することが求められる。特に、性別に依存しない職業観を再定義し、男女問わず柔軟に適応可能な職場環境を構築することで、海運業界のジェンダー構造を変革する可能性が開かれるのである。

さらに、「船員＝男性」という固定観念とそれを支える職場文化を根本的に変革するには、職業観やジェンダー秩序の背後にある理論的背景に目を向けることも重要であろう。特に、マスキュリティ研究は、男性性がどのように職場文化や社会構造の中で構築され、維持されているかを明らかにする視座を提供する。この視点を船員業界に適用することで、支配的なジェンダー秩序がいかに形成され、またそれに対して女性船員がどのように適応、あるいは抵抗しているかを解明する手がかりが得られるだろう。

次節では、マスキュリティ研究を基に、船員業界におけるジェンダー秩序の形成とその影響につい

て論じる。

3 船員業とマスキュリティ研究の関連性

すでに述べたように、「船員＝男性」という固定観念は、船員業界の職場文化を形作る中心的な価値観として機能してきたのであるが、この背景には、「ヘゲモニックなマスキュリティ」の構造が深く関与している。マスキュリティ研究において、「マスキュリティ」が単一化された固定的なものではなく、複数の要素を内包していることを指摘したのは R.W. コンネルである。コンネルが指摘する「ヘゲモニックなマスキュリティ」とは、特定の社会や文化において「理想的な男性像」として機能し、力や支配、規律といった特性を通じて他の男性性や女性性（フェミニティ）(femininity)を抑圧し、ジェンダー秩序の構造において頂点に君臨してきた⁵⁾。これに対し、「代替的な男性性（オルタナティブ・マスキュリティ）」(alternative masculinity) は、ヘゲモニックなマスキュリティの価値観に挑戦し、共感や協調性、柔軟性といった特質を重視する新しい男性像を提案するものであり、ジェンダー秩序を変革する可能性を秘めている^{注1)}。特にオルタナティブなマスキュリティは、ヘゲモニックなマスキュリティを頂点とした既存のヒエラルキーを緩和し、性別に囚われない多様なジェンダー表現の構築に寄与する点で重要である。これらの理論は、マスキュリティを単なる固定的特質ではなく、社会的な交渉や文化的背景の中で構築される複数性として捉え、より包括的なジェンダー理解を可能にしている。

この枠組みを船員業界に当てはめるなら、力強さや規律、忍耐力、リーダーシップといった特性が重要視されてきたという意味において、まさに船員業はヘゲモニックなマスキュリティの支配が顕著な職場文化として存在してきたと言えるのである。これらの特性がヘゲモニックなマスキュリティとしての「船員らしさ」を定義し、これに挑戦し得るマスキュリティやフェミニティが排除されるといった職場文化が形成されてきたのである。その結果、女性やオルタナティブなマスキュリティが排除される構造が形成されてきたことは容易に推測できる。しかし、現代の職場では女性船員の参入や労働環境の変化を通じて、従来のマスキュリティだけでなく、オルタナティブなマスキュリティが表れる兆候も見られる。前時代とは異なり、自動化・電子化された船舶が主流である現在では、いわゆる「身体的強靱性」の要求水準が相対的に緩和されている。つまり、身体的能力よりも、船員間の協力や対話、

感情的支援を重視する行動が求められるようになり、柔軟性や共感を基盤とする新しい価値観を提示し始めている。このような動きは、従来の規律や力を重要視するヘゲモニックなマスキュリニティに対して異なる可能性を示唆するものと考えられる。オルタナティブなマスキュリニティは、一枚岩的に優勢であったヘゲモニックなマスキュリニティの圧力を緩和し、既存のジェンダー秩序に挑戦する可能性を持つとも言えよう。

ヘゲモニックなマスキュリニティに挑戦するアプローチとして、オルタナティブなマスキュリニティを挙げるのが可能であるなら、近年、少しずつでも増加しつつある「女性船員」はどのような位置付けになるのであろうか？ この問いは、船員業界におけるジェンダー秩序の再編に向けた鍵となり得る。女性が「男性的」とされる行動をとることで、支配的なジェンダー秩序を部分的に揺るがす可能性があるからだ。しかしその一方で、これらの行動が「模倣」とみなされる場合は、それは既存の秩序を補強する結果にもなり得る。女性船員の存在そのものが、このような矛盾をはらむ行動の象徴的な事例となり、極めて複雑な状況を生み出しているということが指摘できる。彼女たちは職場での信頼を得るために、力や規律、リーダーシップといったヘゲモニックなマスキュリニティの要素を取り入れる必要がある反面、近年の船員業では柔軟性や共感といった女性的な特性を活用する場面も多くなっている。この二重性は、女性船員独自のマスキュリニティを形成し、既存の職場文化において境界的な存在として特異な位置を占めているとも言える。すなわち、女性船員のマスキュリニティは、ヘゲモニックなマスキュリニティやオルタナティブなそれとは異なる次元に位置していると解釈できるのである。彼女たちは、伝統的な「船員らしさ」に含まれる男性的特質を部分的に取り入れることで職場内での役割を築きつつも、柔軟性や共感、対話を通じた問題解決といった特質を組み合わせている。このような振る舞いは、ヘゲモニックなマスキュリニティをそのまま補強するリスクを伴う一方で、「船員＝男性」という固定観念に挑戦する側面も持つ。女性船員が注目されるのは、男性優位の職場文化に対する挑戦者であり、しばしば「例外的存在」として扱われ、職場で孤立するリスクを伴いながらも、彼女たちが「船員」という職場文化を脱構築する存在であるからだ。また、彼女たちが示す柔軟性や感受性といった特性は、特に自動化や電子化が進む現代の船員業界において、従来の「船員らしさ」を再定義する契機となる可能性が

ある。身体的能力ではなく、コミュニケーション能力や協力が重視される職場環境では、女性船員が持ち込む新しい価値観が評価されるべき新たな基盤となり得る。

以上の点を念頭に置き、女性船員が船上においてどのように独自のマスキュリニティを構築し、職場文化に影響を与えているのかを明らかにするために、インタビュー調査を実施した。本調査では、女性船員が「船員らしさ」をどのように体現し、ヘゲモニックなマスキュリニティや職場文化の固定観念にどのように適応、あるいは挑戦しているのかを探った。また、ヘゲモニックなマスキュリニティが職場文化内でどのように再生産されているのか、そして女性船員の行動が職場のジェンダー秩序にどのような変革をもたらしているのかを検討した。

次節では、これらのインタビュー調査の結果に依拠し、女性船員のマスキュリニティの特徴や、その行動が職場文化に及ぼす影響について具体的に分析する。

4. インタビュー調査の分析

本研究では、海運業界における女性船員の職場文化やジェンダー秩序に関する実態を明らかにするため、インタビュー調査を実施した。調査対象は、内航の海運業界で勤務する女性船員および管理職と人事担当者であり、計 33 名（内訳は、女性船員が 16 名、管理職および人事担当者が 17 名である）に対して実施した。調査対象者は、以下の基準で選定した。

1. 内航海運を中心とした海運業界での実務経験が 3 年以上ある女性船員。
2. 業務内容が異なる船種（貨物船及び客船）で働く女性船員。
3. 企業側の視点を補足するため、女性船員を雇用する企業の管理職や人事担当者。

インタビューは、半構造化面接法を用いて実施した。具体的には、事前に設定した質問項目に基づきつつも、対象者の自由な意見表明を重視した形式で行った。質問項目は、以下のテーマを中心に構成された。

- 女性船員にとっての「船員らしさ」とは如何なるものか
- 職場文化におけるジェンダー意識の変化についての意見
- 女性船員がもたらす新しい価値観や可能性

についての意見

インタビューは、2021年12月から2022年3月にかけて、オンラインおよび対面形式で実施した。1回のインタビューの所要時間は約60分であり、内容は全て録音し、逐語録としてテキスト化した。その後、テキストデータをテーマごとにコード化し、質的分析を行った。調査にあたり、全ての対象者には事前に研究目的と倫理的配慮（匿名性の確保、データの研究目的以外への不使用）を説明し、同意を得た上で進めたため、本稿中においても、匿名で記載する。なお、本稿の分析において引用する回答は、象徴的または代表的とみなされる回答を抜粋したものである。

4.1 女性船員のマスキュリニティとジェンダー秩序への挑戦

インタビュー調査から、女性船員が「船員らしさ」を体現する姿勢は、従来の船員業におけるマスキュリニティを受け入れつつも、それに独自の特性を加えたものであることが明らかになった。

まずは具体例として、RoRo 船に乗船する女性船員のインタビュー結果を分析する。彼女たちがどのように「船員らしさ」を体現しつつ、従来の職場文化に新たな価値観を持ち込んでいるかが語られている。以下では、彼女たちの経験を通じて、ヘゲモニックなマスキュリニティと女性船員独自のマスキュリニティとの相互作用を検討する。

「入社した時の目標は、もちろん今もそうなんですけど、様々なシチュエーションで臨機応変な対応ができることで、それは非常に重要だと思っています。RoRo 船の場合、13人～15人で回していますが、いつも同じ条件の海象ではないですし、状況が色々変わった時に自分がどういうふうに働けるのか、その動き次第で荷役が効率的だったり、船の運航にも影響することが出てきますので、どのような状況でも適切に対応できる乗組員になりたいと思っています。これは男女関係ないと思います。それから、コミュニケーションをとることも大事ですね。言ったことがちゃんと伝わらないと危険なことにつながる可能性もあるので、そういうことをなくすために、対話は重要と思います。危険な作業もありますので、経験のある先輩の言うことはきちんと聞く、また後輩たちにも伝えていけるような船員になりたいです」

(A氏・RoRo 船・二等航海士・30歳代)

RoRo 船に乗船する A 氏は、危険を伴う荷役作業や

運航管理といった過酷な環境で、迅速かつ的確な判断力を発揮する必要があると語っている。この適応力と責任感は、従来の船員文化において重要視されてきた「規律」や「力」といった基本的特質を体現している点で、ヘゲモニックなマスキュリニティの要件を一部満たしているように見える。しかし、彼女の発言に注目すれば、これが単なる男性性の模倣にとどまらないことが分かる。たとえば、「臨機応変な対応」や「対話の重要性」を強調する姿勢は、従来の規律重視の文化に対して、柔軟性やコミュニケーションを付加するものとして位置付けられる。

さらに、「男女関係ない」との発言は、彼女がジェンダーを超えた普遍的な「船員らしさ」を追求していることを示している。これにより、従来の「力」に偏重した船員文化に新しい価値観を持ち込み、職場文化の再定義に貢献している点が特徴的である。彼女の実践は、従来の規範を受け入れつつも、それを柔軟に再解釈し、自らの経験を反映した働き方を確立する挑戦的な行為である。このような実践は、「規律」や「力」に代わる新しい「船員らしさ」の可能性を提示し、ヘゲモニックなマスキュリニティの一枚岩的な性質を揺るがす一助となる。

しかし、女性船員の実践が職場文化に新たな価値観をもたらす一方で、依然として職場環境や性別役割の固定観念に直面する場面もある。以下の発言は、女性船員が直面する物理的な制約やジェンダーに基づく職務分担の現実を示すものである。

「女性であることに不利を感じるのは、腕力が持てないということですね。そこは男性の船員にお願いするしかありません。男女は身体的な作りも違うので、差別ではなく、区別は必要だと思います。船内設備の面で言えば、私は気にしないので良いのですが、男性の方が気にする場合は難しいかもしれませんね。弊社の船では、たとえば荷役スペースのところにあるトイレが男性用の小便タイプなので、女性は使えませんから不便だなと思うことはあります。それから、船内の医薬品の管理などでは、コンドームを置くのにナプキンは置かないのがおかしいと思っています。ちなみに、私は生理痛もなく丈夫な方なので、生理が仕事に差し支えたことはありません」

(B氏・RoRo 船・二等航海士・30歳代)

B 氏の発言は、職場におけるジェンダー規範の複雑さを明確にしている。まず、「腕力が持てない」という発言は、女性自身が身体的な違いを認識し、それを「差別ではなく区別」として捉えている点で興味深い。これにより、彼女は男性中心の職場文化に

おける固定的な役割分担に適応しつつも、それをジェンダーインクルージョンに基づく問題提起としては考えていないということだ。しかし、客観的に見れば、それはヘゲモニックなマスキュリニティが職場文化内で再生産されているということでもある。

一方、船内設備や医薬品管理における「コンドームはあってナプキンはない」といった指摘は、性別による不平等な配慮に対する批判を示しており、従来の職場文化における男性中心的な視点に一石を投じるものである。このような発言は、女性船員がヘゲモニックなマスキュリニティの枠組みに適応しながらも、それに挑戦し、新しい価値観を職場文化に持ち込む姿勢を示していると言える。

また、ヘゲモニックなマスキュリニティは、船員業界において「強さ」「忍耐」「規律」を備えた「理想的な船員像」を形成することを鑑みると、「生理痛がないので仕事に差し支えない」という発言は、身体的な制約や困難を感じることなく仕事を遂行できるという点で、既存の支配的な「理想像」に合致する。つまり、この発言は、女性がヘゲモニックな基準に適応し、その枠組みに沿って自身を証明する行為と解釈できるため、その規範を補強する側面がある。B氏が「生理痛がない」という事実を強調することで、結果的に自らを「船員として適切である」と証明する形となっているが、これは、他の女性船員が同じ状況にない場合（例えば生理痛で業務に支障をきたす場合）、B氏自身は「例外的存在」として扱われる可能性を生じさせる。女性全体ではなく「例外的な女性」が船員として認められる状況は、ヘゲモニックな枠組みをそのまま維持する働きを持ってしまうのである。

このように、B氏の実践は、職場文化におけるジェンダー規範の変革と維持の両面を同時に示していると言える。「区別」を強調する発言は職場文化の現状維持に寄与する一方で、設備や管理体制に対する批判は、固定観念に揺さぶりをかけ、新しい「船員らしさ」の構築につながる可能性を示している。

次に、LPGタンカーに乗船する女性船員の状況について考察してみたい。

「男性に比べて腕力がないと覚えることはあります。特に力仕事で自動化されていなくて、人力でやらなければならない時に感じます。ウォッチなどでは、あまり男女の差はないと思います。船に乗っていると法律に関わることが多くあります。特に船は安全運航が重要なので、法規をしっかり理解して、基本に忠実な船員でありたいと思います。海事法規の知識をしっかりと身につけ、様々な場面で

応用できるようになりたいと思います」

(C氏・LPGタンカー・二等航海士・20歳代)

力仕事において男性に頼らざるを得ない場面があることを認めながらも、C氏は「知識や応用力」を駆使して業務を遂行していると述べている。このアプローチは、身体的な制約を補うだけでなく、専門的な知識や分析力を重視する新しい働き方として職場文化に影響を与え、従来の「力」を基盤とする船員文化を補完し、柔軟性や創造力を取り入れることで、知識活用型の「船員らしさ」を構築している点が独自性を示すものである。同時に、身体的能力に依存してきた伝統的な船員文化の限界を浮き彫りにし、職場文化の新しい方向性を提示する^{注2)}。

さらに、彼女の柔軟性や知識の活用は、「船員＝男性」という固定観念を切り崩し、性別に囚われない「船員らしさ」を提示する挑戦的な実践として位置づけることができる。このような取り組みは、男性中心の職場文化において、知識や柔軟性を通じてジェンダー規範を緩和する役割を果たし、女性船員が単なる「例外的存在」ではなく、職場文化の多様性と新しい働き方のモデルを提示する存在であることを示唆している。

貨物船であるRoRo船やLPGタンカーでは、荷役作業や運航管理といった業務が中心となり、迅速な判断力や知識の活用が求められる一方、フェリーのような客船では、運航業務に加え、乗客対応という特有の業務が含まれるため、求められる「船員らしさ」の性質にも大きな違いがある。このような環境の違いは、女性船員が発揮する特性やその実践が職場文化に与える影響にも反映されている。フェリーの女性船員は、接客業務を伴う職場特有の文化の中で、柔軟性や共感力といった特性をどのように活かしているのだろうか。

「私たちは日帰りの乗組員なのですが、毎日運航に関わる甲板や機械のチェックを細かくできることが船員にとって重要かと思います。お客様にも接しますし、弊社のフェリーは日常の交通の足となっており、高齢の方なども多いので（日々の通院など）、お客様に気を配ることはとても重要です。男女の力の差はあると思います。自動車の誘導とか、船内清掃は男性と同じだと思いますが、台風が襲来したときなのでメンテナンスは力が必要なもので、性差を感じますが、男性船員がフォローしてくれます。みんなが、それぞれができることを頑張れば良いという考え方なので、仕事はしやすいです。お客様に対しても、乗組員に対しても、いつも笑顔で接することができれば良いか

などと思います」

(D氏・フェリー・甲板員・40歳代)

フェリーに乗船するD氏は、接客業務を含む日常業務において「笑顔で接すること」を重視しており、柔軟性や共感力を活用する姿勢を見せている。一見すると、このような実践はフェミニニティ的な行動として理解されがちである。しかし、彼女たちは「笑顔」を単なる受動的な役割ではなく、職場内外の人間関係を積極的にコントロールし、業務の効率化や円滑化を図る戦略的ツールとして活用している。この点で、フェミニニティ的要素を基盤としながらも、職場内での主導性や調整力を発揮する新しい「関係性重視型のマスキュリニティ」を体現していると言える。フェリーの女性船員たちの実践は、接客業務を伴う職場特有の文化に根差したものであるが、その柔軟性や共感力に基づくアプローチは、他の船員文化にも新たな視点を提供する。たとえば、RoRo船の女性船員が「知識や応用力」を駆使して職場文化に貢献しているのと同様に、フェリーの女性船員は「関係性の構築」という新しい価値観を提示しているのである。このような働き方は、従来の「力」や「規律」を重視してきたヘゲモニックなマスキュリニティを補完しつつ、「船員らしさ」の多様性を広げる重要な試みである。さらに、フェリーという接客業務を伴う環境で生まれるこうした特性は、従来軽視されてきたフェミニニティ的要素を積極的に職場文化に組み込む可能性を示している。それは単なる受動性の枠を超え、船員文化全体の再定義を促す実践として機能していると言えよう。

女性船員の中には、「船員らしさ」や「女性であること」を特に意識していない、あるいはそれについて深く考えたことがないと回答する者も見られた。このような回答は、職場文化やジェンダー秩序の中で、女性船員がどのようにマスキュリニティを体現し、適応しているかを考察する上で重要な示唆を含んでいる。まず、こういった回答は、女性船員がヘゲモニックなマスキュリニティを無意識に内在化し、職場文化に溶け込む中で、自身の性別や「船員らしさ」を意識的に問題化していない可能性を示している。彼女たちは、従来の「力や規律」を重視する船員文化に適応する一方で、これを疑問視することなく受け入れているため、性別やジェンダー規範を特別に認識しないまま日々の業務をこなしているのかもしれない。この場合、「何も考えない」という回答は、ヘゲモニックなマスキュリニティが職場内で依然として強く機能していることを示唆している。

一方で、船員らしさについても意識せず、性別も意識していない、あるいは何も考えていないという回答は、女性船員が既存のマスキュリニティの枠組みを超越し、ジェンダーに囚われない「船員らしさ」を体現しているとも解釈できる。職場で性別や「船員らしさ」を意識しないという姿勢は、彼女たちがジェンダーに基づく規範を超えた、柔軟で中立的な職業人としてのアイデンティティを確立しているとも考えられるからである。こうした状況では、ヘゲモニックなマスキュリニティに完全に適応するのではなく、性別を意識しない働き方を通じて、無意識のうちに「多様なマスキュリニティ」の実践が職場で実現されているとも言える。さらに、この「意識しない」という姿勢は、職場文化における新たなマスキュリニティの兆候として捉えることもできる。たとえば、柔軟性や共感力といった特性が「船員らしさ」の一部として受け入れられるようになり、従来のヘゲモニックなマスキュリニティの価値観に挑戦する土壌が形成されつつあるのかもしれない。この場合、女性船員は意識的ではないにせよ、結果的に職場文化の再定義に貢献している可能性がある。

しかし、こうした無意識の姿勢は、ジェンダー規範に関する批判的な視点を欠いているという点で、ヘゲモニックなマスキュリニティの維持に間接的に寄与しているリスクもある。性別や「船員らしさ」を意識的に再構築しないまま既存の文化に適応することで、ヘゲモニックなマスキュリニティの枠組みが暗黙のうちに再生産される可能性がある。このような状況では、女性船員が「例外的存在」として扱われることで、固定観念が温存される危険性がある。

結局のところ、「船員らしさ」や性別を意識しないという回答は、マスキュリニティの体現が多様であることを反映している。これは、既存の職場文化に対する適応戦略である場合もあれば、性別を超えた新たな職業アイデンティティの兆候である場合もある。この曖昧さを抱えながらも、女性船員が職場文化に柔軟性や多様性をもたらす可能性を示している点は注目に値する。

以上のように、インタビュー調査を通して得た結果から、女性船員たちの行動は、「船員らしさ」の多様性を広げる可能性を示しつつ、職場文化全体に新しい価値観を持ち込む重要な役割を果たしていることが明らかになった。J. ハルバースタムの「女性マスキュリニティ」(female masculinity)に関する理論を援用すれば、女性船員が示す柔軟性や共感力、直感力といった特性は、単なるフェミニニティとして扱われるべきものではない。むしろ、これらは男

性の模倣や補完ではなく、ヘゲモニックなマスキュリティが持つ特権性や普遍性を揺さぶり、ジェンダー規範の脆弱性を可視化する潜在的な力を持つものと解釈できる。一方で、女性船員が「船員らしさ」を体現しつつ職場文化に挑戦する実践は、ジェンダー秩序に攻勢をしかける一方で、既存のヘゲモニックなマスキュリティの再生産に寄与する矛盾も内包していることが示唆された。たとえば、ハルバースタムが指摘するように、女性マスキュリティの実践は既存の男性性を補強するリスクを持ちつつも、それ自体がジェンダー規範に新しい視座を提供する可能性を秘めている⁶⁾。この二重性は、女性船員が既存の文化に適応しながらも、新たな価値観を創出するプロセスの中で、職場文化とジェンダー秩序の変革を同時に進めている状況を反映していると言えよう。次節では、女性船員のこれらの実践が職場文化やジェンダー秩序全体に与える影響について考察を進める。特に、女性船員が柔軟性や共感力といった新しい価値観を船上に持ち込む一方で、ヘゲモニックなマスキュリティがどのように維持され、再生産されているのかを具体的に分析する。

4.2 女性船員が職場文化とジェンダー秩序に与える影響と課題

前節において考察してきたように、女性船員の実践は、職場文化に柔軟性や共感力といった新しい価値観をもたらす一方で、ヘゲモニックなマスキュリティの再生産と相互作用している。これにより、職場文化が部分的に変化する一方で、固定観念や伝統的価値観が維持されるという複雑な状況が露見する。まず、女性船員が職場文化にもたらす新しい価値観として、柔軟性や共感力を活かした取り組みが挙げられることがインタビューから明らかになった。さらに、自動化や電子化が進む現代の船員業界では、身体的能力よりも知識や応用力、コミュニケーション能力が求められる傾向が強まりつつあることも確認された。たとえば、C氏のように、海事法規や安全管理の知識を活用し、安全運航に貢献していると述べており、女性船員が新たな「船員像」を提示する可能性を示唆している。また、一部の職場では、女性船員の存在が「個々の強みを活かしたチーム作り」を促進しており、職場全体の協働の仕方にも影響を与えている。たとえば、D氏が勤務するフェリー会社では、女性船員が柔軟性や共感力を発揮することで、男性船員に対しても「新しい働き方」を示唆し、それはオルタナティブなマスキュリティが重宝されるという可能性も提示する。このように、

女性船員の実践は、ジェンダーに基づく役割分担を再交渉する試みとして、職場文化に変化をもたらしているのだ。

しかし、女性船員が新しい価値観をもたらす一方で、固定観念や制度的・物理的課題も依然として残されている。とりわけ、物理的課題は船社の経営状況と深く関わるため、女性船員雇用のために船の改築をするにも限界があり、このことが船員業におけるジェンダー・インクルージョンを実現することの障壁となっている。たとえば、E船社の人事担当者は次のように発言している。

「弊社では船員の性別は全く気になりません。エンジンは力仕事がありますが、それでも女性もそれなりに頑張れると思います。航海士の場合は、なおさらです。弊社では、採用の時に女性だからと言って色眼鏡で見ることはありません。確かに、結婚や出産で辞めていく女性船員はいますが、それはそれで仕方ないと思っています。簡単な気持ちで船員になってみようかという女性は長続きしませんが、それは女性だからというのではなく、男性でもそういう者は結構います。船員という仕事に対してどのように向き合っているかは、性別は全く関係ないと思います。弊社については、特に女性が離職率が高いという傾向はないですね。ただ、弊社が運航している船はそれほど大きな船ではないので居住区は限られています。新造船については、女性船員専用の部屋、トイレやバスなど、女性専用の区画を設けることはできますが、既存の船を改造することは現実には困難なので、どうしても男女を完全に分けることはできません。その場合は、女性船員に状況を説明して、それでも良いかという了解を取るようにしています。あと、弊社では、配乗については柔軟に対応するようにしています。頭の硬い船長のいる船で女性船員がうまく働けない場合は、すぐに変えますし、男女に関わらず、相性というものがあるので、そこは柔軟に対応しています。相性ばかり重視しているのは配乗はできませんが、ある程度はそういうことも考えながら配乗しています」

(E船社・人事担当者・男性・船長経験)

E船社の事例では、女性船員の採用や配乗において性別に関する柔軟な対応が取られている一方で、性別特有の制約や設備面での不備が課題として浮かび上がる。たとえば、既存船舶では女性専用の居住区やトイレの設置が難しく、女性船員に状況を説明し、了承を得る必要があるという対応が取られている。このような物理的制約は、女性船員の勤務継続を困難にする潜在的な要因となり得る。また、配乗

「船員らしさ」の再定義

においても相性を考慮した柔軟な対応が行われているが、これが女性船員を「例外的存在」として扱うことにつながるリスクも否定できない。こうした状況は、職場文化における性別役割の固定観念を維持し、ヘゲモニックなマスキュリニティの再生産を助長する。

E 船社の取り組みは、男女関係なく「船員としての適性」を重視し、性別に基づく差別を排除する姿勢を示している。しかし、物理的環境や性別特有の調整を「特例」として扱う傾向が、女性船員を全体の職場文化に統合する取り組みを制約する要因にもなっている。こうした課題を克服するためには、性別に依存しない職務環境の整備や、柔軟性と共感力を職場全体の価値観として定着させる取り組みが求められる。

また、海運業界における女性船員の雇用促進には、企業側の実務的な課題が深く関係している。特に、女性特有のライフイベントである妊娠や育児が、職場の人員管理や労務運営に影響を与える現実が指摘される。こうした現状について、ある女性の人事担当者は以下のように述べている。

「国交省が推進する女性船員の活躍推進について、弊社の事情及び海運界全体の状況を考えた場合、本音を言うと、困るなあと思うところはあります。もちろん女性には活躍してもらいたいし、弊社も女性の雇用はやぶさかではないのですが、管理体制の立場としては、困るところは多々あります。能力的な問題ではありません。やはり、女性の場合、出産や育児がありますからね。結婚しても仕事を続ける女性は少なくありませんが、妊娠すると産休や育休に入ります。その後復帰したとしても、再度の出産・育児があると、弊社の方が特に難色を示さなくても、女性自身が居づらくなってやめてしまうということもあります。だからと言って、女性である以上、妊娠や出産、育児はあるわけですから、それは仕方ないことなのですが、会社の方に人数的余裕があれば、それほど困ることもないのですが、人数的にも余裕があるわけではないので、どうしても女性に頻繁に産休や育休で抜かれると困ってしまうということはありません」

(F 船社・人事担当者・女性・一等航海士経験)

F 船社は比較的多くの女性船員を雇用しており、女性の活躍推進に向けた取り組みを進めている船社の一つである。しかしながら、同社の人事担当者は、産休や育休に伴う労働力不足や管理体制の難しさを挙げており、「管理体制の立場として困ることも多々ある」と述べている。このような現実には、女性船員

の雇用促進が単なる意識改革に留まらず、柔軟な労務管理や制度的な支援を必要とすることを物語っている。F 船社の事例は、女性船員の雇用を推進する上での課題と可能性の両面を示していると言えよう。同社が比較的多くの女性船員を雇用している点は、ジェンダー・インクルージョンに向けた重要な実践と言えるが、その背景には労働力不足や職場環境の制約といった現実的な困難も存在しているということだ。この事例は、女性船員の雇用促進が、性別を超えた柔軟な職場文化を構築するための重要な一歩であることを示すと同時に、労務管理や制度設計の面でさらなる取り組みが求められることを顕在化させている。

こうした課題は、単に制度や物理的環境を整備するだけでは解決しきれない。女性船員の雇用を通じて職場文化を変革し、柔軟性や共感力を価値として定着させるには、時間と努力が必要である。一つの船社が女性船員の雇用に踏み切り、女性船員の存在に慣れるまで、それなりの時間がかかるのが現実であろう。女性の側も男性中心の船員業に慣れる努力を求められるが、同時に企業側も女性船員の重要性を理解し、受け入れるまでには試行錯誤が伴う。その意味では、海運業界における女性船員の活躍推進は「痛みを伴う構造改革」とも言える。

しかし、こうした課題を克服してまで女性船員を雇用する必要はあるのか、という疑問が浮かぶかもしれない。その答えは明確に「イエス」である。ここで重要なのは、単に女性船員の数を増やすことではなく、性別に関わりなく船員として活躍できる土壌を構築することである。そして、その第一歩は「女性を雇用する」ことに他ならない。すべての女性が船員として優れた能力を発揮するとは限らないかもしれないが、性別に関係なく個人の才能を開花させるための手続きとして、女性船員の雇用促進は不可欠なのである。

5. 結論

本研究を通じて明らかになったのは、海運業界における女性船員の存在が、「船員＝男性」という固定観念やヘゲモニックなマスキュリニティの構造に一石を投じつつも、依然としてその枠組みによって規定される状況に置かれているという現実である。女性船員は職場文化に柔軟性や共感力、対話といった新しい価値観を持ち込むことで、「船員らしさ」を再定義する可能性を示しているが、その過程ではヘゲモニックなマスキュリニティに適応し、時にその再生産に寄与せざるを得ないという矛盾も抱えている。

特に注目すべきは、船社側の人事担当者のインタビューから、「職場内での規律や力強さが『船員らしさ』として強調されている一方で、むしろこれが男性船員に過剰な期待やプレッシャーを与える要因ともなっている可能性が示唆された」点である。この指摘は、R.W.コンネルの男性性理論とも一致する。コンネルによれば、ヘゲモニックなマスキュリニティは、単に女性や他の男性性を抑圧するだけでなく、その支配的な規範に従うことを男性自身に強制する仕組みを持つとされる⁷⁾。この抑圧的作用は、男性船員が「船員らしさ」を証明するために、規律や力強さを過剰に体現しなければならないというプレッシャーとして現れていると解釈できる。つまり、海運業界においても、ヘゲモニックなマスキュリニティの規範が、男性自身を含む全体の職場文化に重い影響を及ぼしていると言える。

このような状況において、女性船員の柔軟性や共感力に基づく新しい働き方は、男性船員にとっても新たなモデルを提示し、職場文化全体の再構築に寄与する可能性がある。すなわち、女性船員が示すマスキュリニティは単なる男性性の模倣ではなく、ジェンダー秩序における新たな実践として理解できる。彼女たちは職場で力や規律を体現する一方、柔軟性や共感を基盤とした働き方を提示し、性別に囚われない「船員らしさ」の多様性を拡張している。このような独自のマスキュリニティは、既成概念に挑戦しつつ、職場文化におけるジェンダー・インクルージョンの促進に重要な示唆を与えるものである。

今後の課題として、女性船員が示す新たな価値観を職場文化に定着させるためには、企業側の制度整備や意識改革が実行されることが挙げられる。また、ヘゲモニックなマスキュリニティが持つ抑圧的要素を見直し、柔軟性や共感といった新しい要素を「船員らしさ」の中核に位置付けることが必要である。女性船員の存在は、職場文化に新しい価値観を持ち込む実践を通じて、ジェンダーに基づく職場文化の再構築を推進する鍵となり得る。また、その柔軟性や共感力に基づく働き方は、海運業界の持続的な発展にも寄与する潜在的な力を秘めている。ヘゲモニックなマスキュリニティが生む課題に挑みつつ、新しい「船員らしさ」を提示する女性船員の実践は、ジェンダー・インクルージョンの推進と業界全体の革新を目指す上で重要な示唆を提供しているのである。

参考文献

1) 女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会、

「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による提案」, pp.3-4, (2018)

2) 石田依子・前畑航平, 「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」(日本航海学会『NAVIGATION』第216号, p.6, (2021)

3) 田中俊之, 『男性学の新展開』(青弓社), p.47, (2016)

4) 女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会, 「課題の整理」, p.1, (2017)

5) Robert William Connell (Raewyn Connell), *Masculinities* (Polity Press), pp.78-79, (2005)

6) Jack Halberstam, *Female Masculinity* (Duke University Press), p.2, (2018)

7) 前掲, *Masculinities*, p.78.

注記

注 1) R.W.コンネルの男性学理論では、「代替的」

(alternative) という表現を用いる代わりに、「抗議的」(protest) という語が使用されている。いずれもヘゲモニックなマスキュリニティと何らかの対立や関係性を持つ概念であり、支配的男性性に従わない、あるいはそれに対抗する側面を共有しているという点では共通している。また、どちらも支配的男性性を享受できない男性や、周縁的立場に置かれる男性が発揮する行動や特性に注目するものである。しかし、「抗議的男性性」は、支配的男性性への反発や適応の一形態として位置づけられ、支配的男性性の価値観を内面化する場合が多い一方、「代替的男性性」は、支配的男性性の枠組みそのものを否定、もしくは超越し、新しい男性性を提案する点で本質的に異なると言える。本稿では、以上のような相違点に依拠して、「抗議的男性性」ではなく、「代替的男性性」を採用した。

注 2) 平成 29 年に実施された国土交通省による 358 船社に対する調査では、女性船員と男性船員の体力、技術、知識の差について次のような意見が示された：体力面では、63.5%の事業者が荷役作業などで男女の「差がある」と回答した一方で、技術や知識の差については、それぞれ 50.7%および 61.7%が男女の「差はない」と評価した。このことは、女性船員が知識や技術を駆使して職場に貢献できる可能性を示唆しており、LPG タンカーの女性船員の回答とも整合性があると考えられる。

謝辞

インタビュー調査に協力して頂いた女性船員の皆様、および内航船社の皆様には、厚く御礼申し上げます。ご協力、ありがとうございました。

付記

「船員らしさ」の再定義

本稿は日本学術振興会 科学研究費補助金 基盤研究(C)
「船員業におけるマスキュリニティの多様性に関する実
証的研究」(21K12521) による研究成果の一部である。