

I. 国民の職業動向の変化と船員職業の社会的位 置づけについて — 船員と海運関係者の船員職業の見通し —

目 次

A. 調査の概要	1
B. 青少年の船員職業イメージ の推察	1
C. 今後の船員給源と船員確保 について	4
D. 新人船員への期待	6
E. 今後の船員の雇用と管理 について	11
ま と め	12

A. 調査の概要

1. 調査の目的

船員および海運関係者が、今後、外航船員の職業、給源、雇用、管理について、どのような見通しを持っているかについて、前年度の男子高校生の意識調査結果を活用しながら調査し、将来の船員職業の社会的位置づけにあたっての資料を提供することとした。

2. 調査対象

外航2船主団体の休暇中船員（以下、船員層）

同上総務系、海務系の部課長（以下、陸員層および総務部課長級、海務部課長級）。

海員組合本部、支部の部課長（以下、海員組合層）。

海事団体の役職員（以下、海事団体層）。

海員組合層および海事団体層は、あわせて、組合団体層。

3. 調査時期

本質問：1984年12月，再質問：1985年1月。

4. 調査方法

質問紙郵送止置法：本質問，再質問（本質問において意識に大きな食い違いがあった項目の再調査）。

5. 有効資料

本質問(再質問)，船員層 278人，陸員層 132人(103人)，海員組合層51人(30人)，海事団体層 30人(30人)，回収率総数 68.0%(50.6%)。

B. 青少年の船員職業イメージの推察

船員職業に関する一般高校生，商船大学新入生，世間一般の人々のイメージ，評価を船員および船員関係者がどの程度正確に把握・推察しているかを主テーマとした。

1. 一般高校生男子のみの船員職業イメージの推察

a. 過去の船員志向経験率の推察

一般高校生の“かつて船員になってみたいと思ったことがある”の比率は35%ほどであった。これに対し，船員および船員関係者全体の推察では“10%以下”36%，“10～24%”36%，“25～49%”21%，“50～74%”7%，“75%以上”1%という推察結果で，正解率は21%であった。また25%以下を推定した過少評価は72%，50%以上を推定した過大評価は8%で，10人中7人が過少評価していることにある。過少評価は船員のOBである海事団体層に特に目立っている（87%）。

b. 現在の船員志望率の推察

一般高校生 560 人中、船員を希望職業の第 1 位にあげた者は 4 人で、全体の 0.7% にあたる。推察結果では“1%以下”が53%、“1～4%”40%、“5～9%”6%、“10%以上”1%で正解率は53%と2人に1人ほどであった。

c. 船員職業イメージの推察

一般高校生に図にみる職業の10側面に対し“そう思う”か否かを5段階で評価してもらい、“そう思う”の実態比率を推察してもらったところ、結果は図-1のとおりであった。推察値と実態値の差が10%以下であれば、ほぼ正しい推察とみなし、またその差が10%以上であれば楽観的（過大）評価か悲観的（過少）評価とみなし整理すれば、次のようである。

<ほぼ正しい推察面>

“将来性のある職業”、“世間の船員職業”、“スマートな職業”、“カッコいい職業”など4側面

<高校生評価よりも10%以上楽観的に推察した側面>

“日曜・休日のない職業”（+36.5%）、
“能力発揮（+32.5%）、“カッコいい職業”（+26.0%）、“収入の多い職業”（+20.5%）、
“若者向き”（10.7%）の5側面である。

<高校生評価よりも10%以上、悲観的に推察した側面>

“親の反対する職業”（-20.1%）

2. 商船大学新入生の入学動機・進路の推察

神戸商船大学57年度新入生に対するアンケート結果を参照し、最近の新入生の入学動機、

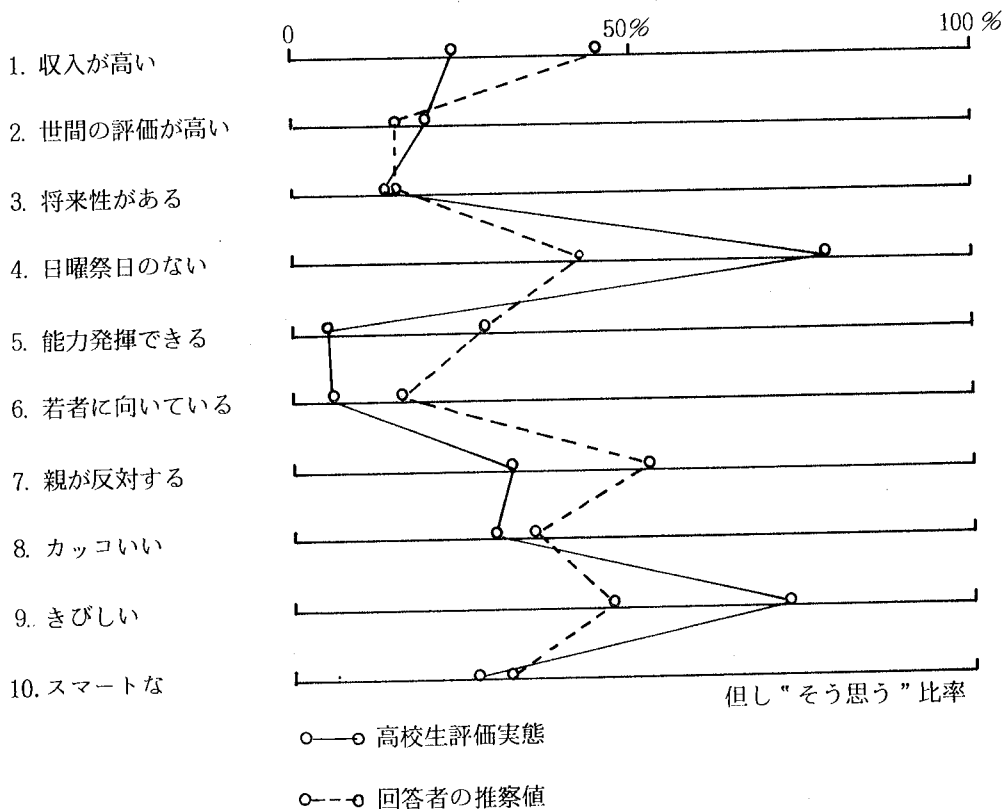


図1 船員職業イメージ

卒業後の進路意志の推察を依頼した。

〈入学動機の推察〉

航海学科，機関学科，新入生の入学動機実態は1位“外国にいける”，2位・3位がほぼ同率で“学費が安い”，“性に合っている”であった。回答者の推察結果でもほぼ同順位であった。

〈卒業後の進路の推察〉

航海学科と機関学科の新入生の卒業後の海上就職希望者（“船に乗る”）は，63%で，“陸上就職希望者”，“わからない”はそれぞれ8%，28%であった。この海上就職希望者の比率を推察してもらったところ，全体では“10%以下”8%，“10～24%”21%，“25～49%”34%，“50～74%”29%，“75%以上”8%という推察結果で，正解率は29%となる。回答者の層別推察結果からみると，船員層の過少評価が目立ち，特に部員にこの傾向が強い。また船員層も甲機部別にみれば甲板部の職部員のほうがより乗船希望率を高め推察する傾向がある。

3. 世間一般の人々の大型船舶長に対する職業的地位の推察

職業の社会的地位を示す指標に職業的地位がある。職業的地位は職業間の比較から判断され，職業威信スコアが算出される。この結果によれば，大型船舶長のそれは74.8点（最高100から最低1）で，82の比較職業中，上位8番目に格付けされている（第3回「S S M全国調査」1975年）。

そこで大型船舶長よりも高く格付けされた職業，同格の職業，より低く格付けされた職業を次のように選んだ。

〈船長の方が低い〉—大学教授（84点），医師（83点）

〈船長と同格〉—飛行機のパイロット（75点），小中学校校長（74点）
公認会計士（73点）

〈船長の方が高い〉—大企業の課長（66点），
中小企業の社長（63点），自然科学研究者（63点），一般技術者（62点），市役所の課長（62点）

これら10の職業と大型船舶長を比較した時，①一般の人々はどのように評価したと思うか（世間評価の推察），②回答者自身はどう思うか（自己評価）を2回に分けて評価を依頼した。

a. 世間評価の推察

図2は大型船舶長と10職業を比較した場合，世間一般はどちらをより“高く”，“低く”又は“同じくらい”と評価したかを推察してもらった結果である。整理の仕方は，世間の評価（職業威信スコア）を基準に一致評価，過少評価，過大評価に分け，その比率で示した。

まず大型船舶長より高いと評価されている大学教授，医師との比較でみると，それぞれ77%，80%の一致率が示され，回答者の多くは，両職業と大型船舶長の地位格差を適正に推察していることがわかる。なお，両職業と“同じくらい”，“船長の方が高い”と推察した場合は，大型船舶長は過大評価されたと思なされ，それぞれは23%，20%であった。

飛行機パイロット，小中学校校長，公認会計士の3職業は，大型船舶長と同じ職業威信スコアであるので，“同じくらい”が一致評価となり，船長の方が“低い”が過少評価，船長の方が“高い”が過大評価となる。結果

によれば、一致評価は3職業とも24~26%で、回答者の推察は大きくはずれている。そして残りの75%ほどは、過少評価と過大評価に分れる。パイロットとの比較では、船長は著しく過少評価され(67%)、小中学校校長との比較では、過少評価が過大評価の2倍ほどに達し、また、公認会計士との比較では、過少評価と過大評価が半々という結果である。つまり、世間一般は、これら3職業と大型船船長は同格であると評価したが、回答者は船長の方が低い(過少評価)と世間一般が考えていると推察していることになる。

大型船船長の方が“高い”地位があると世間が評価している比較職業についてみると、一般技術者と市役所課長に対しては、世間評価を適正に推察(一致率でそれぞれ72%、64%)している。しかし、中小企業社長、自然科学研究者との比較では、一致評価率は19%、22%と極端に低く、回答者の80%ほどは、大型船船長の方が“低い”又は“同じくらい”という過少評価の推察結果となっている。一方大企業課長との比較では、一致評価46%、過少評価54%に二分され、過少評価の方向に傾いている。

以上にみるように、世間一般の大型船船長に対する格づけを推察してもらったが、結果的には、回答者自身の大型船船長に対する評価が多分に反映され、必ずしも“世間評価の推察”結果とは言い切れない。このことは、次にみる回答者自身の評価傾向から十分うかがうことができる。

b. 回答者自身による大型船船長の職業的地位評価

図3は、第2回調査の回答者(船員層含まず)自身による大型船船長と10職業との格づ

け比較結果である。前項でみた推察結果と比較すると、過少評価率の若干の減少と過大評価率の若干の増大という変化はあるものの、評価全体の傾向は著しく類似している。つまり、一般技術者と市役所課長との比較では船長の方が“高い”(71%、68%)という評価を下し、逆に大学教授、医師との比較では船長の方が“低い”(68%、60%)という評価をはっきり下している。しかし、同格にある飛行機パイロット、小中学校校長、公認会計士との比較では、“同じくらい”、船長の方が“高い”、“低い”の3評価に分れ、推察結果と比べれば“高い”が若干増大し、“低い”が減少しているものの全体的には類似した評価結果がある。また、大型船船長の方が一般には高く格付けされているにもかかわらず、中小企業の社長、自然科学研究者との比較では、“同じ”、又は“船長の方が低い”という過少評価率が75~80%を占め、推察結果と同様に大型船船長は大きく過少評価されている。

C. 今後の船員給源と船員確保について

1. 新人確保の見直し

将来、新人船員を量的に確保できるかどうか。職員については、「十分確保できる」26.6%、「まあまあ確保できる」48.6%、「不足する」23.0%と、いちおう明るい見通しを立てている。部員については、それぞれ19.3%、34.9%、42.0%となっており、かなり暗い見通しとなっている。

将来、新人船員を質的に確保できるかどうか。職員については、「十分確保できる」14.0%、「まあまあ確保できる」35.0%、「不足

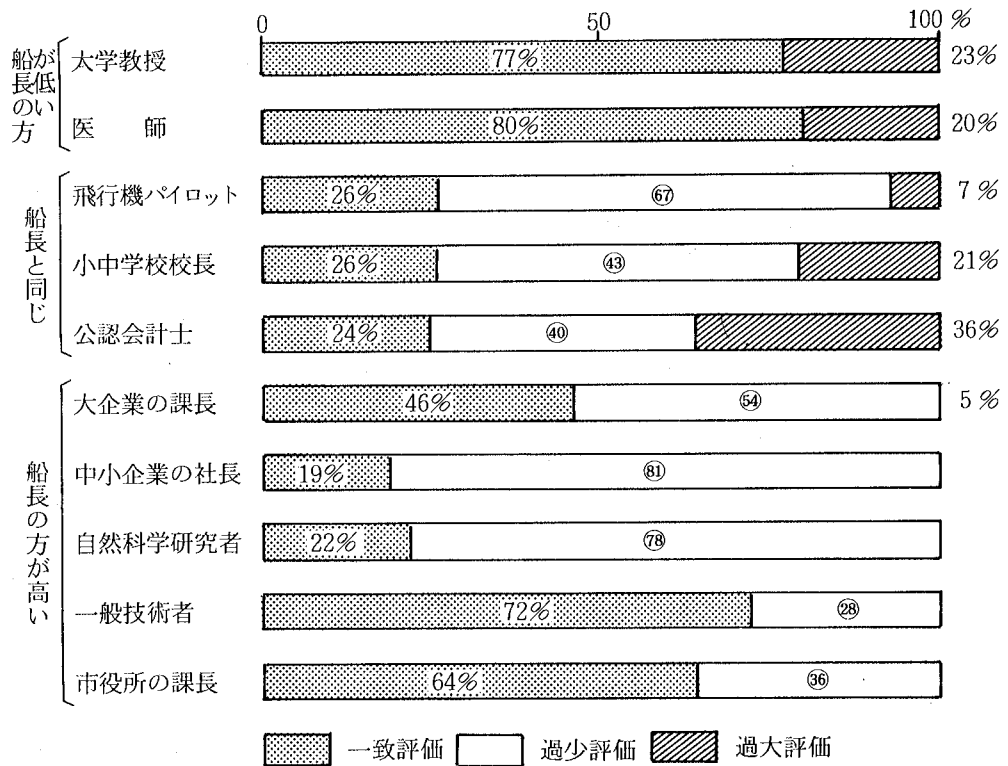


図2 大型船船長の職業的地位とその推察

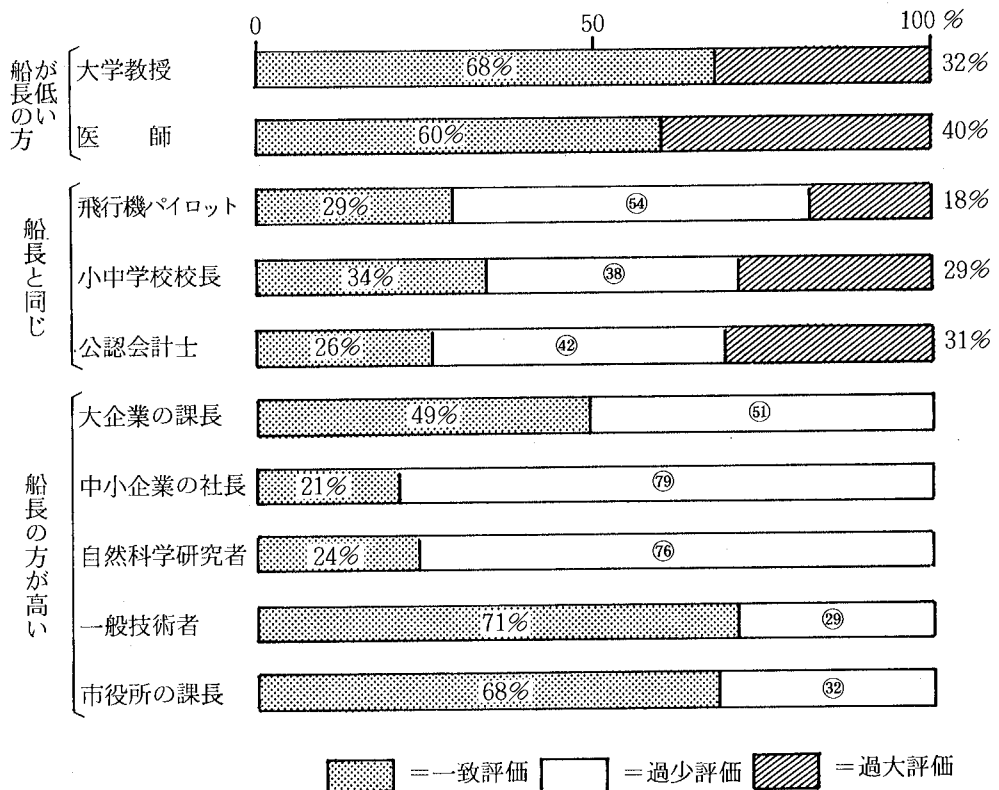


図3 大型船船長に対する船員関係者の職業的地位評価

する」47.6%と、かなり悲観的である。部員については、それぞれ11.7%、24.8%、56.1%と、きわめて悲観的である。

船員層や海事団体層は他に比べ若干、楽観的であるが、陸員層や海員組合は他に比べ若干、悲観的である。

2. 新人供給不足対策

新人船員が量的に不足する場合、どのような対策を立てるか。全体では、「船員の労働条件を大幅に改善する」76.0%、「企業自ら努力して船員給源を開発する」46.2%、「外国人船員の雇用量を増す」33.6%の順である。

船員層と海員組合層は、ほぼ一致して、「労働条件改善」約90%、「自社給源開発」約50%強であるが、陸員層は「外国人雇用」72.0%、「労働条件改善」45.5%であり、きわめて対称的な状況にある。

次に、質的に不足する場合はどうか(表1参照)。職員については、全体で「労働条件改善」77.3%、「自社給源開発」50.9%であり、陸員層と海員組合層、海事団体層とのあいだで、大きな違いはない。しかし、部員については、陸員層は「外国人船員雇用」69.9%、「労働条件改善」43.7%、「自社給源開発」35.0%であるが、組合団体層は「労働条件改善」66.7%、「自社給源開発」58.3%、「外国人船員雇用」30.0%となっており、きわめて対称的な状況にある。

3. 海員学校志願者の動向など

海員学校が、中卒対象で修業年限3年の高等科と高卒対象で修業年限1年の専修科に改組されることを踏えて、その志願者はどうか。全体で、「高校卒業者が多くなる」55.2%、「中卒と高卒が半々ぐらい」22.0%、「中卒がやはり多い」16.0%となっている。

陸員層は組合団体に比べ、中卒志願者が多いとし、逆に組合団体層は高卒志願者が多くなるとしていることが、特徴的である。

女子船員を採用するかしないか。全体では、「女子船員が就労できる職種から採用していけば良い」46.2%、「女子船員は扱いが難しいので採用は無理である」38.1%となっている。船員層のうち、機関部船員は他に比べ採用に否定的な傾向が強い。

4. 優秀な船員の吸収構造

第1に、「海運企業は、その必要に応じて、船員養成機関の応募者を探し出して、採用を内定した上で、入学させる」について、全体で「必要である」は、職員の場合41.2%、部員の場合22.6%であった。

第2に、「その他、海運企業は特定の高校に働きかけて、わが社の船員になるよう結びつきを強める」について、全体では「必要である」は、職員の場合20.2%、部員の場合36.8%となっている。

第3に、「今後の部員の養成は、海員学校だけに頼らず、社内教育でもって養成して行く」について、全体では「必要である」60.0%、「必要でない」25.3%であった。

このように、部員の社内養成以外の措置については、あまり支持がえられなかった。

D. 新人船員への期待

1. 期待される新人船員の気質・性格面
期待される新人船員の気質・性格の10側面を“決断の早い方——じっくり考える方”のように相反する方向で設定し、5段階で期待する程度をそれぞれ選択してもらった。なお整理にあたってはそれぞれの方向の“非常に”

表1 新人の質的供給不足に対する対策

- 選択肢： 1. 船員の労働条件を大幅に改善する 5. 外国人船員の雇用量を増す
2. 企業自ら努力して船員給源を開発する 6. その他 ()
3. 退職船員の再雇用を拡大する 7. わからない
4. 女子船員の導入をはかる 0. 不明

(選択肢：前表に同じ) (単位：人，%)

選択肢番号	職員の場 合								合計	部 員 の 場 合								合計
	実数	0	1	2	3	4	5	6		実数	0	1	2	3	4	5	6	
外労協陸員合計	128	25.0	70.3	51.6	6.3	6.3	20.3	20.3	200.0	128	23.4	43.8	43.8	7.8	6.3	67.2	7.8	200.0
中小労陸員合計	78	33.3	74.4	43.6	5.1		17.9	25.6	200.0	78	41.0	43.6	20.5	2.6	5.1	74.4	12.8	200.0
総務部課長合計	54	11.1	48.1	85.2			37.0	18.5	200.0	54	22.2	29.6	40.7	7.4	7.4	70.4	22.2	200.0
海務部長級合計	86	39.5	79.1	32.6	11.6	7.0	9.3	20.9	200.0	86	39.5	44.2	30.2	2.3	4.7	74.4	4.7	200.0
海務課長級合計	66	27.3	81.8	39.4	3.0	3.0	18.2	27.3	200.0	66	24.2	54.5	36.4	9.1	6.1	63.6	6.1	200.0
海務部課長合計	152	34.2	80.3	35.5	7.9	5.3	13.2	23.7	200.0	152	32.9	48.7	32.9	5.3	5.3	69.7	5.3	200.0
陸員 総 計	206	28.2	71.8	48.5	5.8	3.9	19.4	22.3	200.0	206	30.1	43.7	35.0	5.8	5.8	69.9	9.7	200.0
海員組合合計	60	20.0	90.0	50.0	13.3		3.3	23.3	200.0	60	20.0	86.7	53.3	6.7		13.3	20.0	200.0
海事団体合計	60	6.7	83.3	60.0	26.7	6.7	10.0	6.7	200.0	60	13.3	46.7	63.3	13.3	10.0	46.7	6.7	200.0
組合団体総計	120	13.3	86.7	55.0	20.0	3.3	6.7	15.0	200.0	120	16.7	66.7	58.3	10.0	5.0	30.0	13.3	200.0
総 合 計	326	22.7	77.3	50.9	11.0	3.7	14.7	19.6	200.0	326	25.2	52.1	43.6	7.4	5.5	55.2	11.0	200.0

と“やや”の比率を合算した。

図4は新人に期待する10側面の気質・性格のそれぞれの方向を選択した比率を示したものである。“決断が早い”——“じっくり考える”では、全体の66%が“決断が早い”タイプを期待し、“じっくり考える”タイプを期待したのは12%、また“どちらともいえない”は22%であった。従って、3人に2人は“決断”タイプを期待し、“じっくり”タイプの期待は少数派であることがわかる。このように整理していくと、“独立心が強い”(75%)、“物事にこだわらない”(72%)、“決断が早い”(66%)、“仕事重視”(66%)、“何んでも興味を示す”(65%)の5側面については、3人に2人以上がこの方向への期待であることがわかる。従って、この方向の逆である“依存心が強い”、“じっくり考える”、“趣味重視”、“1つに専念する”タイプは

船員としてあまり歓迎されていないことになる、また、“人付き合い重視”か“機械いぢり”タイプかでは、“人”53%、“どちらともいえない”37%、“機械”10%で、人付き合い重視タイプに大きく傾くが、“どちらともいえない”も3人に1人と無視できない比率である。

以上の6側面については、はっきりした方向が期待されていると見てよいが、次の4側面については、意見が分れている。

“まじめ人間”か“気楽人間”かでは、前者38%、後者30%、“どちらともいえない”の中立派32%と3つの意見に分散している。但し、年齢別にみると若年層ほど“気楽人間”を、高齢層ほど“まじめ人間”をより期待し、2分化されている。

同時に“感情を抑える”タイプか“明けっぴろげ”タイプかの軸でみると、前者28%、

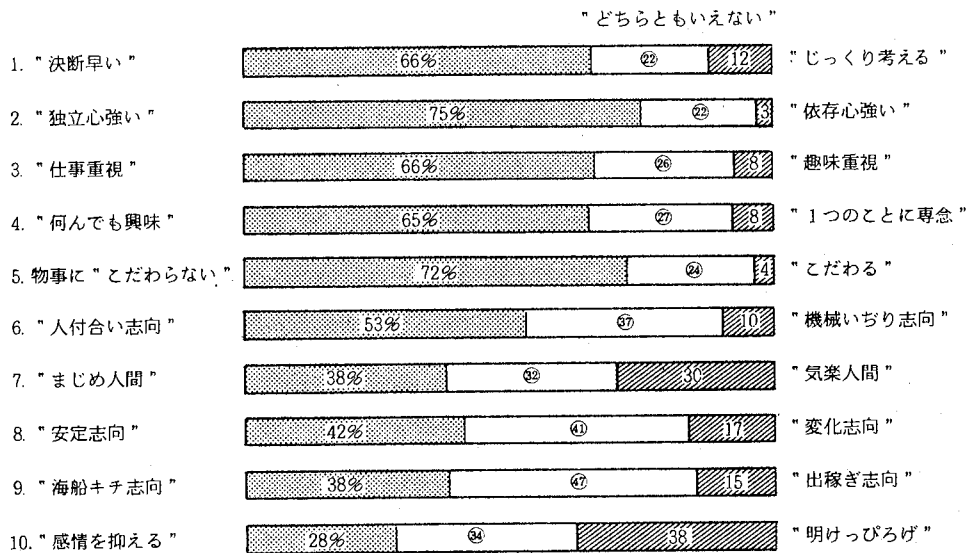


図4 期待される新人像（気質・性格）

後者38%，中立派34%と“明けっぴろげ”タイプが10%ほどより多く選択されているが、中立派も34%と多く、意見が分かれている。感情抑制タイプと感情解放タイプは現実的にも並存しているし、両タイプのプラス面、マイナス面を考慮すれば、いずれが一方的に好ましいということではない。なお第2回目調査において、“どちらともいえない”を除いていずれかの方向を選んでもらった結果によれば、抑制タイプ支持31%，解放タイプ支持69%であった。この結果からみると、感情解放タイプの方がより期待されているといえる。

では“安定志向”と“変化志向”ではどちらがより期待されているであろうか。結果は前者42%，後者17%，中立派41%であった。第2回目調査で、“どちらともいえない”を除いて、いずれかを選んでもらった結果では、安定志向61%，変化志向39%で、安定志向期待派がより多いものの、この割合は3対2で、

いずれかを一方的に期待するという関係ではない。両タイプが同時に並存することが期待されているといえよう。

“海・船キチ”タイプか“出稼ぎ”タイプかの軸では、圧倒的に前者が期待されると予想されたが、結果によれば、前者38%，後者15%，中立派47%と、“どちらともいえない”が多数派を占めた。しかし、どちらかといえば“海・船キチ”タイプがより期待されているといえる。

2. 期待される新人船員の職業志向

では職業志向という面からみると、今後の新人船員にどのような方向に、どの程度の志向性を期待しているであろうか。前項と同様に、職業志向の10側面を相反する方向性で示し、5段階で応答を求め、整理にあたっては、同一方向の“非常”と“やや”の応答率を加算した。

図5は各10側面に対するそれぞれの方向へ

の応答率の分布を示したものである。昇進意欲についてみると、昇進意欲の“強い”タイプと“こだわらない”タイプに対する期待は45%と25%で、“どちらともいえない”の中立派が31%ということになる。このように見ていくと、いずれかの方向に期待が集中する側面は集団への“貢献重視”タイプへの期待と船員職業は“一生の仕事”と考えるタイプへの期待の二側面だけである。他の側面は、相反する方向への期待が二分され、両方向性期待となっている。また“どちらともいえない”の中立的意見も30~40%と多く、一概にいずれの方向がより好ましいかは断定できないという結果である。そこで、第2回目調査では、“どちらともいえない”の中間的選択肢を省き、相反する方向性だけを提示して、いずれの方向を期待するかで応答を求めたところ、次のようであった。但し船員層の回答を含んでいない。

決定に忠実	⇔ 新しいことに挑戦	49%対51%
何んでもこなす	⇔ 専門を深める	89%対11%
頭をつかう	⇔ 体を使う	61%対39%
収入重視	⇔ 仕事重視	21%対79%
経験重視	⇔ 合理性重視	29%対71%
秩序維持タイプ	⇔ 現状改革タイプ	60%対40%

以上にみるように、相反する方向のいずれかを選択すると、“何んでもこなす”（ジェネラリスト）タイプ、“仕事重視”、“合理性”重視の3側面は、かなりはっきりした期

待方向として評価された。しかし“決定に忠実”タイプか“新しいことに挑戦”するタイプかは、全くの折半となり、両方向が同時に期待されている。一方、“頭”重視か“体”重視では、“頭”重視タイプが、“秩序維持”タイプか“現状改革”タイプかでは、“秩序維持”タイプが相対的により期待されている。このように、応答方法を変えて、期待する方向のいずれかを選択すると、方向性がより明確になる。この結果を念頭において、先の第1回調査（中立意見“どちらともいえない”含む）結果を、方向性の偏り度、つまり、一方の方向から他方の方向の応答率を減算した差を（4%）大きな順に並べかえたものが図6である。

すでにみたように、集団への“貢献重視”タイプ、船員は“一生の仕事”と考えるタイプへの期待は明らかで、4%は61%、53%である。同様に、昇進意欲は“強い”タイプ、学業成績は“優秀”なタイプ、“頭をつかう”タイプが20.4%ほどで続き、これら3側面は相反する方向に比べ2倍ほどの期待率となり、方向性ももっているとみなされる。また“仕事重視”、“秩序維持志向”、“合理性重視”の期待も偏り度は10%台であるが、第2回目調査でみたように、この方向への期待は明らかかなようである。“ジェネラリスト志向”か“スペシャリスト志向”かの軸は、確かに両方向性期待といえるし、また“決定に忠実”タイプか“新しいことに挑戦”タイプの軸も明らかに両方向性期待である。但し、“ジェネラリスト志向”を“何んでもこなすタイプ”に置きかえ、スペシャリスト志向”を“1つのことに専念するタイプ”に置きかえた。第2回目の評価結果では、明らかに“何んでも

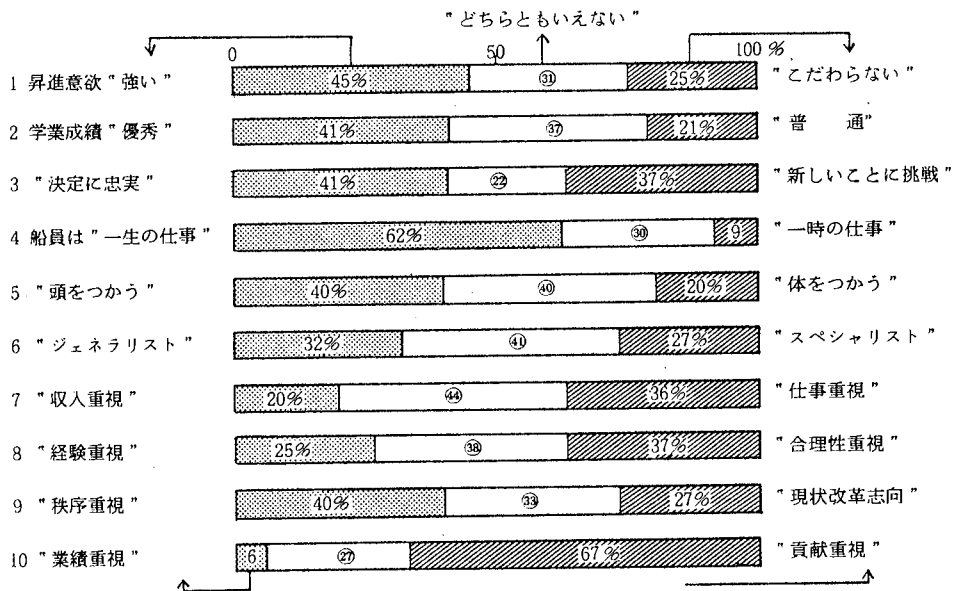


図5 期待される新人船員の職業志向

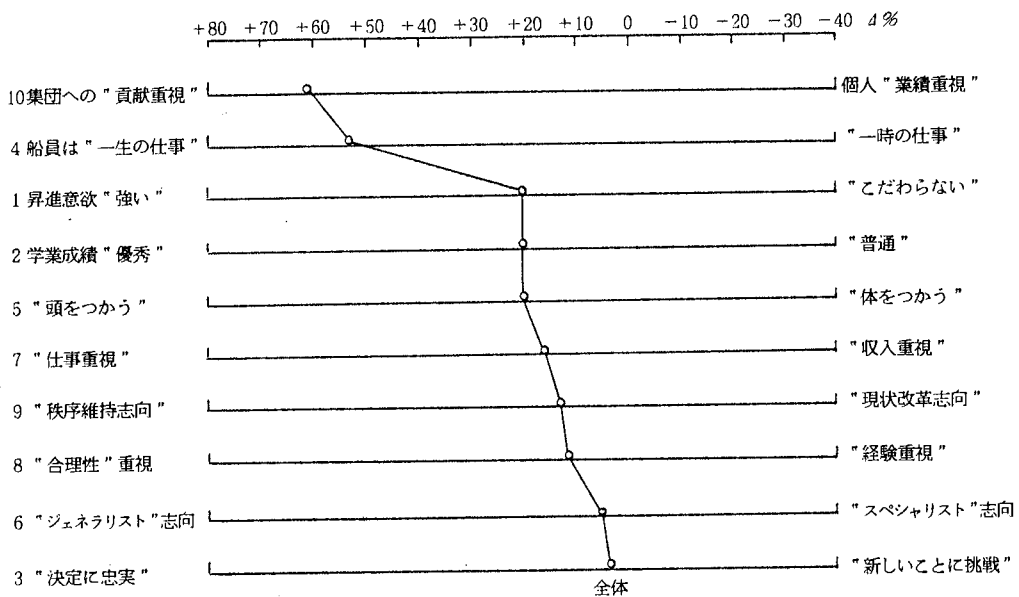


図6 期待される新人船員への職業志向 (全体)

こなすタイプ”への期待が圧倒的で、両軸は異なる意味合いをもっていることが確認されている。

E. 今後の船員の雇用と管理について

1. 優秀な新人船員の導入対策

優秀な新人が積極的に船員になるようにするための方針や対策の有効度について、質問した。15項目のうち、それが有効とされた比率の高い項目は、「一般産業との収入格差を十分確保する」87.4%；「計画的な新人の採用を含む安定した雇用対策を用意する」76.2%、「船内生活設備や船員福祉制度を充実する」67.4%、「仕事にもっと幅をもたせ、やりがいのあるものとする」62.3%、「計画的な教育訓練をおこない、船長職まで昇進できるようにする」55.4%であった。

有効とされた比率から無効とされた比率を差し引いた修正有効度が、すべての層にわたって約50%を上回る項目は、「陸上との収入格差の確保」船員層89.9%、陸員層69.7%、組合団体層93.8%、「仕事にいきがい」46.0%、57.6%、63.0%、「計画採用安定雇用」70.1%、71.2%、87.7%であった。その場合、各層において有効度の違いがあることが、注目される。

2. 船員制度近代化の進展に伴う不安

船員制度近代化の進展にともなって、船員がどのようなことに不安を持っているか（図7参照）。

船員層においては、「雇用不安」54.0%、「精神的不安」53.2%、「肉体的負担」45.0%を上げている。それに対し、陸員層は「雇用不安」62.1%、「落ちこぼれ発生」54.5%、

「精神的不安」51.5%、組合団体層は「雇用不安」64.2%、「精神的不安」63.0%、「落ちこぼれ発生」42.0%と「落ちこぼれ発生」により注目していることが、特徴となっている。

3. 船員制度近代化と部員の昇進

船員制度近代化のもとで、部員がどの職階まで昇進しうるか。まず、既存部員の場合、船員層は、「三航機士級」27.7%、「二航機士級」42.8%、「一航機士」8.6%、「船機長級」4.0%としている。それに対し、陸員層は「三航機級」39.4%、「二航機士」46.2%と低くみているが、組合団体層はそれらを21.0%、56.8%としており、逆に高くみている。

次に、新人部員については、船員層は「三航機士級」8.3%、「二航機士級」25.2%、「一航機士級」29.9%、「船機長級」19.1%としている。それに対し、陸員層は「二航機士級」38.6%、「一航機士級」40.2%、また組合団体層は「一航機士級」39.5%、「船機長級」23.5%としており、船員層以上に上位職への昇進が期待されている。

4. 今後の船員の雇用形態

今後、日本船員の雇用形態が、どう変化するか。まず、職員の場合、全体では「従来通り終身雇用が続く」54.2%、「終身雇用と継続雇用の組合せとなる」23.2%、「終身雇用と属船雇用の組合せとなる」6.9%であった。部員の場合は、「従来通り終身雇用」27.7%、「終身雇用と継続雇用」26.7%、「終身雇用と属船雇用」17.1%となっている。すなわち、終身雇用は後退して、他の形態が増加して行くということを認めつつ、特に部員についてはそれがかなり進むのではないかとみている。

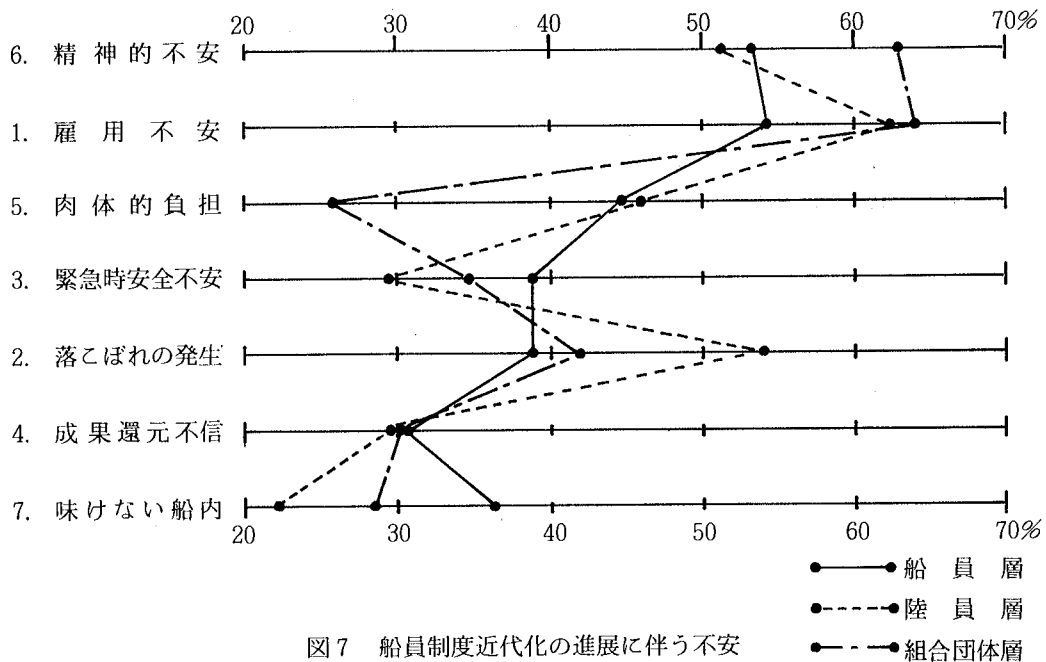


図7 船員制度近代化の進展に伴う不安

5. 日本人船員数と外国人船員雇用の見通し

今後、日本人船員数は増加するかしないか。船員層は、5年後23.1%、10年後36.4%減とみているが、陸員層は23.3%、39.4%減、また組合団体層は22.5%、34.0%減とみている。これら層のあいだでは、それほど大きな違いはないが、その減少程度を海務部課長級が最も高く、逆に海員組合層が最も低く見積っている。

次に、外国人船員の雇用はいつまで続くか。職員の場合、全体では「今後5年」12.4%、「今後10年」24.2%、「相当長期」48.1%である。次に、部員の場合、それぞれ5.7%、17.1%、62.5%となっている。一般に、外国人船員の雇用はかなり長期にわたって続くと思われているが、なかでも部員は職員にくらべさらに長期に続くと思われている。

まとめ

今後の船員給源と確保に関しては、量的にも質的にも優秀な新人船員の確保は容易でないと推察しているが、それに伴う措置については労働条件の向上、人事管理の改善、外国人との代替などに意見が分かれた。また、今後の船員の雇用と管理に関しては、今後の日本人船員の雇用量、優秀な新人船員の導入対策、雇用形態の弾力化などの見通しについて、意見の広がりが見られた。全体として、今後の船員職業や船員雇用について大変、憂慮しているにもかかわらず、その対策のあり方については一定の方向を見出しがたいという状況にある。

一方、青少年が船員職業をどのように考えているかの実態を推察してもらったところ、概して実態値よりも好意的に評価する傾向が示された。但し、大型船船長の社会的地位評価の推定及び本人自身の評価は概して過小評

価に傾いている。また、今後に期待する新人船員の気質、職業志向は、応答者の属性により異なるものの、方向性としては、“独立心が強い”、“物事にこだわらない”、“仕事重視”、“好奇心”などの気質を3人に2人以上が支持している。また職業志向では、“生涯船員志向”、“集団貢献重視志向”、“何んでもなすタイプ”などが、明確な期待方向となっている。

このように、船員職業の将来的な社会的位置づけとそれともなう船員給源の開発促進にあたっては、最近における青少年の職業観

や職業選択の動向、さらには高学歴・高年齢化社会における人びとの職業生活の見通しを、海運関係者は十二分に見極めるとともに、それらをめぐる意識の相異を調整しながら、優秀な青少年を受け入れうる海運産業（企業）の職業環境づくりに、早い機会に着手すべきことが示唆されたといえよう。

（昭和59年度「国民の職業動向の変化と船員職業の社会的位置づけについて ― 船員と海運関係者の船員職業の見通し ―」，執筆担当者篠原陽一，青木修次の要約である）。