

I 外航船舶に乗り組む日本人船員のキャリア志向と 職業的アイデンティティに関する調査 －質問紙調査調査－（2年計画 最終報告）

目次

A 調査の概要	61
B 船員のキャリア開発調査	
－船社への質問紙調査から－	
1 混乗船への配乗についての問題	62
2 新人船員の採用	62
3 海技者のキャリア開発プラン	62
4 社内への海技者に対する 役割要請の変化	62
5 海技者の確保・養成の今後	63
C 船員のキャリア志向と職業的 アイデンティティ	
－船員への質問紙調査から－	
1 回答者のプロフィール	63
2 船員教育機関に入る前の様子	64
3 船員教育機関に在籍中の様子	64
4 入職後の全般的な様子	66
5 まとめにかえて	69

A 調査の概要

(1) 調査目的とその内容

第1編と同様の目的に基づき、第2年度は、1年度目の知見をもとに、キャリア、職業的アイデンティティについてのアンケート調査を日本人外航船員を雇用する船社及び日本人外航船員に対して実施し、数量的データの分析を行うこととする。

(2) 調査対象と配布数

船社については、日本船主協会労務幹事に所属する外航海運事業者14社(船員に関する労務あるいは人事担当者記入)に対して、また船員については同事業者に所属する日本人外航船員に対して768名分の調査票を配布した。

(3) 調査方法

船社及び船員に対する調査はともに質問紙調査である。

(4) 調査時期と回収状況

2月半ばに発送し、3月末に締め切った(ただし、その後到着した分についても集計に含めた)。回収状況は、282通の回収で、約37%の回収率である。

B 船員のキャリア開発調査

－船社への質問紙調査から－

1 混乗船への配乗についての問題

混乗船への配乗について、船社として、切実な問題となってくると思われる問題を優先順位をつけて回答していただいたところ、次のような結果となった(Q1)。

優先順位1位には、「外国人の混乗船キーマンの養成・訓練」(5社)が一番多く、次いで、「船機長職の養成・人数確保」(4社)、「相手国クルーの安定的確保」(3社)がつづく。優先順位の2位では、ま

ず、「相手国クルーに対する教育訓練」(5社)があがり、次いで、「外国人の混乗船キーマンの養成・訓練」(3社)、「船機長の混乗船マネジメント能力」(2社)、「相手国クルーの安定的確保」(2社)となる。優先順位3位となると、「陸上における船舶管理能力」(6社)がもっとも多く、「船機長の混乗船マネジメント能力」(4社)、「外国人の混乗船キーマンの養成・訓練」(2社)となる。

2 新人船員の採用数

5年後の自社の配乗隻数や年齢構成などを勘案すると、ここ5年間を視野に入れた場合、毎年何人くらいの新人船員を採用していくことが望ましいと考えられるかという質問に対しては、以下の結果である(Q2)。

採用すると回答した船社は11社で、人数の内訳は、1人、2人といった定数採用が6社、4人以上という回答は5社である。

採用の計画が全く立たないという回答は3社であった。その理由としては、「経営状況の悪化」を挙げる会社、あるいは「日本人の乗船する船舶が増えない限り余剰船員を抱えている現在、採用計画はない」という回答であった。ただし、後者の場合、「理想的には定年退職者がいることも考え、毎年2-3人は採用するのが望ましい」と添えている。

3 海技者のキャリア開発プラン

船社に対する調査の核心となる、将来を見越しての海技者のキャリア開発プランを持っているかという質問については次のようになった(Q3)。

平成2年度調査では、実施中が4社、検討中が26社、必要性を認めながらも計画できないが5社という結果であった(無回答は2社)。8割以上が検討中という回答であった。

今回の調査では、要員計画に基づき、プランを実施していると回答した船社は8社で7割弱を占めている。現在検討中というのは1社、必要性を感じていても具体化できないという回答が3社である。実数が今回の場合は少ないが、6割以上が何らかのキャリア開発プランを実施しているという結果には、平成2年以降の船社のキャリア開発計画及びその実施に対しての努力が現れているように思われる。

必要性を感じていても、具体化できないという回答者の挙げる具体的な理由として、「会社経営上、船員費の低減を強く求められており、将来必要な要員確保が難しい」というキャリア開発プラン以前の将来の要員確保そのものに対する困難な状況を指摘する回答や、「SIの能力開発を考えているが具体的なプランは無」という回答があった。現在既にプランを実施している船社は、その理由を「将来的な陸上に於ける船舶管理能力者として養成のため」と述べている。

4 海技者に対する役割要請の変化

社内の海技者に対する要請が今後どのように変化していくと考えられるか、7項目(その他を除く)について、その変化の程度を回答していただいた。

「かなり変化する」と「やや変化する」をあわせると、まず、変化することが予想

される海技者への要請として、最も回答の多かったものは、船舶管理技術者としての役割がこれまで以上に高くなる(「ロ. 船舶管理技術者として役割比重増」13社)、であった。次いで多いのは、会社内で技術スタッフとしての役割が増す(「ホ. 社内の技術スタッフとして役割増」8社)という回答である。

現在と変わらない、同じという回答が多いのは、関連の会社に対する人員や海技の支援要請が強まってくるというものである(「ハ. 社内他部門への人・海技の支援要請増」8社)。運航要員としての役割増や社内の他の部門への支援要請が強まるという回答が、その後が続いている(「イ. 船舶運航要員としての役割比重増」6社、「ハ. 社内他部門への人・海技の支援要請増」6社)。

予想ができないという回答は、海務部門が別会社化する要請が強くなるというもの(「ハ. 海務部門の別会社化の要請強まる」6社)、海上職と陸上職の人事管理が一本化する方向へ向かうというもの(「ト. 海陸人事の一本化に向かう」6社)が多かった。

5 海技者の確保・養成の今後

最後に、今後の海技者の確保・養成を考える上で、どんなことを日頃感じているかということを中心に記入していただいた。

トピックとしては、何らかの意味で、コスト・採算に関わるものが一番多いと言える(6社)。まとめると、<船社は国際競争力をつけるために、コストの削減におわれる。海技者を最小限まで削減してしまえば、将来の海技者の確保育成は二の次になってしまう。そのために、何らかの援助・補助

を求める必要があるのではないか>といった内容である。コスト削減と海技者の確保・要請の間で板挟みになっている担当者の姿が浮かび上がる。

英語能力の向上についての回答も見られた(2社)。通信添削やTOEICの受験などを義務づけているが効果が上がらないといったものや、英語能力の向上に努力しているものが少ないといった指摘がある。

キャリアがらみでは、S I (スーパーインテグレーション)の育成の必要性を感じているが、知識が多すぎて取得に時間がかかるという意見もある。海陸で活躍できる海技者の養成方策として、しっかりした海技力を持つことを指摘する回答もあった。

若年日本人船員を育てる実地の場が少ない、また、20代の若手に対して、30代、40代のよき見本となる船員が不足している、という回答もみられた。

C 船員のキャリア志向と職業的アイデンティティ

1 回答者のプロフィール

a 年齢

回答者の平均年齢(Q2)は41.7歳(標準偏差8.17)である。年齢階級で見ると、20歳代7%、30歳代34%、40歳代37%、50歳代21%である。

b 最終学校

学歴(Q5)については、商船高校9%、商船高専22%、商船大学50%、海技大学校6%、その他13%である。

c 未既婚

未婚既婚の別は、既婚者が85%、未婚者は15%である(Q3)。既婚者の平均結婚年齢は27.8歳(標準偏差3.48)である。子供の数は平均1.9人(標準偏差0.29)で、子供2人が44%、3人が19%、1人は11%であった。

d 出身地・居住時

出身地と居住地(Q6)については、出身地は45都道府県に及んでおり、5%以上の県は東京8%、大阪8%、兵庫6%、山口5%である。出身地に比べ、居住地かなり限定されている。全体では37都道府県に散っているが、神奈川34%、千葉15%、東京11%に集中している。

e 職位

現在の職位(Q7)は、船長24%、1等航海士25%、2等航海士10%、3等航海士5%、機関長11%、1等機関士15%、2等機関士4%、3等機関士1%、「その他」4%である。「その他」の中には司厨長や通信士が含まれていた。

f 勤務形態

現在の勤務状況(Q4)については、乗船中が29%、陸上勤務中70%である。乗船中の回答者の乗船期間は3ヶ月以内が多く、5割を占めている。乗船中の(もしくは最後に乗船した)船の船種(Q1)については、「タンカー・LPG・ケミカル」41%が最も多く、「コンテナ船」22%、「鉱石・石炭・セメントなど専用船」20%といったところである。

2 船員教育機関に入る前の様子

a 幼少時の経験

幼少時に海や船あるいは船員などに日常的にふれるような経験が「あった」という

回答は40%であった(Q8)。

年齢階級で見ると、40歳代・50歳代は20歳代や30歳代よりも幼少時に海や船に接する機会が多かったと言える。

そうした海や船との日常的なふれ合いの具体的な経験(Q8_2)の中には、父親あるいは兄弟、親戚といった身近な人が媒介者となっている場合が多いようである。そうした媒介者が(漁)船員だったりする場合もあるが、父親のプレジャーボートであったり、海釣りや海水浴であったりしている場合もある。

b 船員教育機関の学校選択

船員教育機関の学校を選択するにあたって、影響を受けた人(Q10、複数回答)をたずねると、最も多いのが「いない」38%であった(無回答を除く)。次に多いのは、「親・兄弟」25%であり、「友人・知人」22%が続いている。

進学が決まったときの船員職業に対するイメージ(Q11)については、以下のように答えている。すぐに目に付く回答は、外国へ行けるというものである。そして、高収入。休暇をまとめてとれるというのも多い。こうしたイメージの反対は、回答から類推するにサラリーマンとなるようである。回答している方たちは、総じて前途洋々といった明るいイメージを抱いていたことがうかがわれる

3 船員教育機関に在籍中の様子

a 船員教育機関で得たもの

船員教育機関で得たもののうち、一番重要だと考えるものは、知識33%、精神力27%、先輩・友人等とのつながり25%となっ

ている。技能、体力はいずれも5%前後しかない。

年齢別に見ると、20歳代の方は「先輩・友人等との繋がり」43%が高く、逆に「知識」14%の比率が低い点が特徴的と言える。30歳代・40歳代は全体平均と比べ特に目立った特徴は見られない。50歳代は「精神力」36%の比率が高く、「先輩・友人等との繋がり」17%が低い結果となっている。

b 寄宿生活の経験

寄宿舎生活の経験(Q13)については、「経験していない」という回答は6%で、9割以上が寄宿舎生活の経験者である。

経験者たちが、寄宿舎生活の中でよかったと思っている点(Q13sq1、複数回答)は、「団体生活を経験できたこと」が圧倒的に多く72%を占めている。次いで、「先輩後輩関係の重要性を知ったこと」が44%である。その他の中で指摘されていたのは、親からの自立と生活費の安さである。

年齢階級別に見て特徴的なのは、30歳代では「団体生活を経験できたこと」81%や「先輩後輩関係の重要性を知ったこと」56%が、全体平均に比べ高い結果を示している。また、30歳代は「規則正しい生活が身についたこと」3%が極端に低いことも特徴と言えるだろう。40歳代を見ると、「規則正しい生活」26%がやや高いほか、そう目立つ点はない。50歳代では、「団体生活を経験」63%と「先輩後輩関係の重要性」31%が全体平均と比べ低いと言える。

逆に、寄宿舎生活の中で、受け入れにくかった点(Q13sq2、複数回答)は何かというと、「プライバシーがないこと」49%が最

も多く、「先輩後輩関係が堅苦しいこと」と「生活が乱れやすいこと」がともに26%で続いている。「勉強する時間が取りにくいこと」も23%あった。

年齢階級で見ると、20歳代の方は「プライバシーがないこと」29%の比率が全体平均と比べかなり低い。30歳代では、「先輩後輩関係が堅苦しいこと」33%と「生活が乱れやすい」34%が若干高いと言えるだろう。40歳代では特徴は見られない。50歳代になると、「生活規則が細かいこと」15%がやや高い。「生活が乱れやすい」14%の比率が低いことも特徴と言える。

c 中途退学の理由

船員教育機関を途中でドロップアウトした人たちの原因(Q14)については、「船や船員のイメージが当初のイメージと違った」という回答が25%で最も多い。続いて、「船員以外の目標を見いだした」19%、「寄宿舎生活に耐えられない」18%が並んでいる。「船員としての適正の問題」も15%ある。「その他」の中には、「最初から無目的」という指摘が複数見られた。

d 練習船実習

練習船実習というのは船員教育の中で最も実践的な部分であると思われるが、その実習の中で、船員教育機関を出た後の船員生活の糧となったことがら(Q15)として、一番多いのは「船内生活の実感がもてたこと」で、41%を占めている。次いで、「仕事の上での自然環境を肌で感じることできたこと」28%が高い比率である。それ以外の「自信がついたこと」、「船内での人間関係の難しさがわかったこと」、「仕事

の責任の重さがわかったこと」などはどれも1割に満たない結果である。

e 船員教育機関在籍中のキャリアステージについての予想

船員教育機関在籍中にイメージしていた船員のキャリアステージと年齢との関連(Q16)をたずねると、現在船長・航海士の回答者では、2等航海士には平均27歳(標準偏差2.04、実数146)、1等航海士には平均33歳(標準偏差3.39、実数147)、船長には平均42歳(標準偏差4.22、実数155)といった年齢を予想していたようである。

機関長・機関士の場合は、2等機関士には平均27歳(標準偏差2.39、実数60)、1等機関士には平均34歳(標準偏差3.73、実数62)、そして機関長には42歳(標準偏差4.27、実数69)という結果であった。航海士、機関士ともほとんど同じキャリアステージを描いていたようである。

d 船員教育機関を卒業したときに、何歳まで船員を続けようと思っていたかという質問(Q17)に対しては、平均では56.9歳(標準偏差17.58)であった。比率で見ると、55歳が22%で最も多く、50歳18%、60歳16%と続いている。

4 入職後の全般的な様子

a 現在までのキャリアステージと年齢

まず、現在の職位にいたる経歴(Q18)を年齢とともに見ると、船長・航海士の場合、3等航海士就任時の平均年齢は23歳(標準偏差3.48、実数179)、2等航海士では平均年齢27歳(標準偏差2.96、実数174)、1等航海士は平均年齢33歳(標準偏差3.75、実数150)、そして船長は平均年齢44歳(標準

偏差3.00、実数72)となっている。先ほどの、予想年齢と比べ、船長就任年齢が2年ほど遅れているがほぼ予想通りにキャリアステージを上っている。

機関長・機関士では、3等機関士に就任した年齢は平均24歳(標準偏差5.05、実数82)、2等機関士には平均28歳(標準偏差4.67、実数82)、1等機関士には平均34歳(標準偏差4.18、実数68)、そして機関長には43歳(標準偏差2.73、実数27)という結果であった。予想年齢と比較して、機関長・機関士の場合も1、2年の差は見られるが、そう大幅な違いは見られない。しかし、船長・航海士の場合も機関長・機関士の場合も、船員教育機関卒業時に予想した場合に比べ、標準偏差は広がっている。現実それぞれキャリアステージにたどり着く年齢は、就職した船社の事情によって違ってくるのが見て取れると言えるだろう。

b 初乗船で受けた印象

船会社に入ってから最初の乗船で、最も印象に残っていることをたずねた(Q19)。

仕事に関連する部分では、責任の大きさと職務の難しさに関連する回答が目立つと言える。具体的には、積み荷の難しさであったり、船橋当直を1人で任されたことであったり、スケジュールの厳しさであったりする。外地での上陸というのも多い回答である。抱いていた1つの夢がかなったわけである。大時化や船酔いというものもある。最初の航海で自然の厳しさや体力なさなどを思い知らされた経験となっている。

c 乗船中の辛い経験

乗船中、これまでで一番辛いと感じられ

たこと(Q20)については、「乗船中に家族に心配事があったこと」29%、「仕事上のミス」27%、この2つが並んで高い比率である。次いで、「船内での日本人船員とのトラブル」17%、「その他」15%である。ちなみに、「船内での外国人船員とのトラブル」は1%しかなかった。

年齢階級別で見ると、20歳代の方は「仕事上のミス」52%に特徴が見られる。30歳代は「日本人船員とのトラブル」26%がやや高い。50歳代では「家族の心配事」42%や「ひどい荒天」17%の比率が高くなる。

d 陸上勤務

陸上勤務についていくつか質問(Q21)をしているが、まず、現在何回目の陸上勤務かをたずねたところ(SQ1)、陸上勤務の経験なしが6%、1回が30%で最も多く、2回は27%、3回18%と続いている。4回以上は合わせて15%であった。陸上勤務1回あたりの期間は、平均で3.3年(標準偏差1.25)、通算の平均は、7.5年(標準偏差4.16)である。

年齢階級別に見ると、30歳代の方は平均5.6年、40歳代7.9年、50歳代では9.8年、年代があがる毎にほぼ2年程度ずつ陸上勤務期間が加算されている。

次に、陸上勤務の仕事内容(SQ3)について、陸上勤務の回数とそのときの年齢との関連を見ることにする。

陸上勤務の回数と年齢との関係は、1回目31歳(標準偏差5.31、実数251)、2回目は37歳(標準偏差5.77、実数168)、3回目41歳(標準偏差4.63、実数97)、4回目44歳(標準偏差5.43、実数41)、5回目47歳

(標準偏差5.45、実数15)といった結果である。

次に、陸上勤務の回数と仕事の内容に目を向けると、1回目で最も多い仕事は、「海務・総務・労務関係」23%で、次いで「海技関係」12%、「船舶工務関係」10%、「船舶管理関係」6%、「営業関係」6%といった結果である。

陸上勤務の意味(SQ4)はどう捉えられているのだろうか。最も多かったのは「陸上・海上の区別をつけない新たな船員のイメージをもたらす」31%である。続いて、「陸上での経験をあくまで船でいかす」26%、「陸上からの船のコントロールを了解する」17%、「特別な意味は持たない」15%である。

年齢階級別では、30歳代の方に「陸上・海上の区別をつけない新たな船員のイメージをもたらす」40%の回答が多いようである。40歳代では「特別な意味は持たない」23%がやや高い。

e 船に乗っていたい年齢

現在、何歳まで船に乗っていたいかという質問(Q22)に対しては、55歳29%が最も多く、50歳19%、60歳12%と続いている。45歳も6%ほどある。

先に見たように、船員教育機関卒業時には、55歳22%、50歳18%、60歳16%であり、傾向・比率とも大きな違いは見られない。

f 船を下りた後の仕事

最終的に船を下りたとき、その後どのような職に就きたいかという質問には、「海運関係の仕事」が39%で最も多い。「海運以外の働き場所を求める」のは17%であった。

「何とも言えない」という態度保留組は36%で、「仕事には就かない」という回答者も7%あった。

航海士・機関士別で見ると、航海士の方は「海運関係の仕事に就きたい」49%という回答が多いのに対して、機関士の方は「海運以外の働き場所を求めたい」27%の回答が多くなるのが特徴と言えるだろう。

海運関係の仕事に就きたいという回答者が具体的に挙げている仕事は次のようなものである(SQ1)。航海士では圧倒的にパイロットである。年齢・最終学校別に見てもほとんど同じ傾向である。機関士では、船舶管理業や工務関係が多くなっている。

海運以外の働き場所を求めたい(SQ2)という回答者の場合、分散が大きく、農業・漁業、福祉関連の仕事、喫茶店経営など自営業、自由業、陶芸家、花に関連する仕事、といったように多彩である。

最後に、仕事に就こうと思わないという回答者が、最終的に船を下りた後、念頭に描いている生活(SQ2)は、複数の回答者が「悠々自適」という言葉を用いていたが、自分の経験を生かしたボランティアとか自分の能力を自由に生かしたいと考えているようである。

g 意識に影響を及ぼす要因

船員としての自分の意識には様々な要因が影響を与えていると考えられるが、今回の調査では21の質問項目それぞれに対して、影響の度合いを4段階で評価して回答していただいた。

「非常に影響を受ける」と「かなり影響を受ける」を合わせて、60パーセント前

後の項目は「1 危険な環境であること」、「2 海気象の変化が激しいこと」、「6 長期にわたり陸上社会から離れて生活すること」、「15 上の人のかんてで船内の雰囲気が大きく変わってしまうこと」、「20 日本人外航船員の数が急激に減少していること」である。船員の仕事を取り巻く自然条件・社会的条件・経済的条件などが色濃く映し出されている。

逆に、「ほとんど影響を受けない」という項目では、「8 毎航海、乗組員が変わり、職場が安定しないこと」、「9 船内集団がパート別、職・部員別にタテ・ヨコに分かれていること」、「10 船員になったときの職種を変えにくいこと」が挙げられるだろう。

昭和58年度調査では、上位3つの項目として、「上司の影響」、「騒音・振動」、「離社会性」が指摘されていた。「騒音・振動」については、船体そのものの改良等によって、今回の調査では登場していない。ほとんど影響を受けないという項目については、ほぼ同じ項目が挙げられている。

h 生きがい

現在の外航船員は、生きがいについてどう感じているのだろうか。最も単純に、仕事の方に生きがいを感じるか、それとも仕事以外の生活の方に生きがいを感じるか、という2分法で答えていただいた。仕事の方に生きがいを感じるという回答は48%、仕事以外の生活の方に生きがいを感じるという回答は51%である。

i 船員の待遇

船員の現在の待遇については、よい方だ

という回答者が29%なのに対して、よくないと答えている回答者は66%であった。

年齢階級別で特徴を見ると、30歳代の方は「よくない方」75%の比率が高くなっているのに対して、50歳代では「よい方」39%の比率がやや高い。30歳代と50歳代とは、40歳代を挟んで、意見を異にしている。」 **最も大きな影響を与えた出来事**

船員生活に一番大きな影響を与えた出来事(Q27)として、回答者が記入している内容は様々である。巨視的に、海運のおかれた状況の厳しさや制度上の問題を指摘しているものもある。混乗船が主流となったことで、外国人船員と仕事面や生活面で接触することになったことで感じたことなども指摘されている。陸上勤務についても肯定的な意見が多いようである。また、巨視的なことばかりではなく、回答者の個人的な指呼途上の体験やプライベートな事柄(家族のことや結婚など)についての感想なども見られる。

k これからの外航船員に求められること

これからの外航船員に求められること(Q28)として、混乗船が前提になっていることもあって、英語力を含め、外国人船員をしっかり管理できる能力・知識・経験を自主的に養っていくことといった指摘はかなり見られる。コミュニケーションの取り方、国際性の豊かさ、リーダーシップ、(外国人船員の)マネジメント、人間関係の管理能力など、こうした言葉は総じて混乗船の文脈で現れている。もう1つ特徴的に見られるのは、海陸対応の船員というイメージであろうか。例えば、「スペシャリス

トであることとゼネラリストであることを今まで以上に要求されてくる」とか、「海・陸どこでも通用する知識と技能が要求される」、「陸上部門で要求される管理能力の取得」、「海陸連結して考えられる知識」など、この10年間の変化に対応しようとする船員の姿が浮き彫りにされている。

5 第1編及び第2編のまとめにかえて

a 方法上の問題として(省略)

b キャリア志向について

船社のアンケート結果によれば、海技者に対して何らかのキャリアプランを実施しているという回答が14社中8社から得られた。その具体的な内容については各社の事情もあり、明らかにできないが、平成2年度報告書によれば38社中4社が実施中という回答であり、その点だけを比べても船社の努力の跡がうかがえると言えるかもしれない。ただ、この10年間の日本人外航船員を雇用している船社の数の減少を考えると、自然淘汰という印象も拭えない。

インタビュー調査においては、キャリア志向について、必ずしも多くが語られているわけではない。その点については第1編の中で<船に乗るといふ物語>と<エンジニアといふ物語>で類型化した。それぞれの<物語>は、アンケート調査の中では、船員教育機関卒業時におけるキャリアステージの予想、そして現実のキャリアステージの歩みを具体的に年齢とともに記入していただいているが、平均で見る限り、航海士・機関士ともに予想と現実とはそれほど大きな違いは見られなかった。船に乗っていた年齢でも、55歳、50歳、60歳といった節

目に回答が当然のことながら集まっている。これも船員教育機関卒業時の予想と違わない。

陸上勤務を考慮してキャリアを考えなければならないが、今回の調査対象者(平均年齢42歳)の陸上勤務の回数は1回と2回を合わせて6割弱を占めていた。1回あたり平均3.3年で、30歳代の人を通算陸上勤務期間は5.6年で、40歳代、50歳代と年齢が上がるに従って、ほぼ2年間ずつ陸勤期間が加算されていく結果となっていた。その具体的な内容については、1回目では、航海士の場合は「海務・総務・労務関係」が多く、機関士の場合は「船舶工務関係」が多くなっていた。航海士は2回目以降の陸勤でも同じだが、機関士は2回目には海務等の仕事が多くなっている点に特徴が見られた。最終的に船を下りた後で、海務関連の仕事に就きたいと考えている回答者は4割を占め、航海士ではパイロット、機関士では船舶管理業あるいは工務関係につきたいと回答している人が多かった。海運以外の仕事という回答者は2割弱だが、記入されている回答は様々であった。

現在、船員は航海士・機関士とも従来のキャリアステージを上がりながら、陸上勤務の経験を積んでいく。50歳代になると、陸勤だけで通算10年のキャリアを積み上げていることになる。航海士で船を下りたものは、その先のキャリアとしてパイロットを志向するという伝統的な姿が浮かんでくる。機関士は船舶管理・工務関係を志向するという姿であるが、機関士の方が陸上勤務での経験をより活かしやすくなっている

と考えることもできるかもしれない。第1編で記述されているこの点についての2つの〈物語〉が、幾分かでも数量データを補うことになるだろう。

c 職業的アイデンティティについて

今回の調査では、初年度のインタビュー調査も今年度のアンケート調査においても、職業的アイデンティティを形成のプロセスと現在の在り様という観点から捉えようとしている。インタビュー結果と照応させながら、今年度のアンケート調査の結果を見ると、社会化前期の段階では、やはり海や船への憧れといった感覚的なものが多く見られる。しかし、〈出会いの偶然性〉を語り得るような回答は見あたらない。社会化後期では、例えば、寄宿舎生活については団体生活を経験できたことがよかったと回答しているものが多いが、この回答は幾分なりとも〈秩序づけられた物語〉と重なり合うところがあるだろう。また、寄宿舎生活に対して受け入れにくかった点として「生活が乱れやすいこと」や「勉強する時間が取りにくいこと」をそれぞれ5人に1人、4人に1人が挙げていることを見ると、〈失意の物語〉と重なり合う点が見られるのである。練習船実習については、数量データの結果そのものが〈実感の物語〉を裏付けている。船社に入ってから初乗船については、仕事や責任の重さや練習船とのギャップや知識・能力のなさを指摘する回答が多かった。こうした内容は〈挫折を経た独り立ちの物語〉を当然ながら想像させるものと言えるだろう。キャリア志向については既にふれた。

次に、現在の職業的アイデンティティの位相として描かれたそれぞれの〈物語〉について見ると、アンケート調査では、例えば、船員としての意識に影響を与える要因についてたずねた質問から〈国際性〉という因子が抽出されていたり、これまでの船員生活で最も大きな影響を与えた出来事についての質問やこれからの外航船員に求められることについての質問などでは、やはり混乗を反映して、国際性の豊かさとか(外国人船員との)コミュニケーション等についての指摘が多く見られている。インタビューの結果で示した、混乗についての〈完成の物語〉を直接語る記述は見あたらないが、書かれている内容はより高い完成を志向しているものが多いと言える。近代化や情報通信の革新といったことへの記述は少なかった。海陸交互勤務については、アンケート調査の中で陸上勤務の意味についてたずねている質問があるが、その結果は「陸上・海上の区別をつけない新たな船員のイメージをもたらす」が3割、「陸上での経験をあくまで船でいかす」が2割5分、「陸上からの船のコントロールを了解する」が1割5分であった。アンケートの結果は、〈船中心の物語〉や〈陸中心の物語〉よりも船=陸一体の物語〉を語っているように思われる。インタビューからは、新たな船=陸一体の物語〉が船員たちの中で描かれようとしているのかわからないという結論にいた

ったが、数量データは新たな〈物語〉の始まりを示しているようにも思われるのである。

方法論上の問題でもふれたように、今回の調査でまとめられた職業的アイデンティティに関するいくつかの知見は、海運界に身をおく方々にとってことさら目新しいと考えられるものではない。ご自身の経験や同僚、先輩、後輩との話の中で、いくつかの〈物語〉については語ったり、語られたりしている、その意味で、自明とされている事柄に属することが多いかもしれない。それを認めた上で、今回のこの調査は、日本人外航船員についての職業的方向性や職業的な自己意識を、限られたケースから(インタビュー調査もアンケート調査も)、描き出そうとしたのである。なぜならば、自明と思われる事柄や経験的な意味内容を様々な方法で記述し堆積していくことによって、これからの外航船員の職業生活を考えていくために必要な1つの基礎資料となりうるからである。

(本稿は、(財)海上労働科学研究所報告書：平成11年度「外航船舶に乗り組む日本人船員のキャリア志向と職業的アイデンティティに関する調査」第2編(執筆担当：金崎一郎、久宗周二)の抜粋・要約である。)