

I. 若手外航及び内航船員の意識調査

目 次	
A 調査の概要	1
B 若手船員のプロフィール	2
1 個人についての属性	2
2 地理的環境(出身地・居住地)と家族環境	2
3 職業的環境について	3
4 乗船している船の属性等	3
C 入職前後と現在の意識	4
1 船員職業に対する志向とその動機	
—職業選択から見た若手船員の4タイプ—	4
2 会社選択のポイント	8
3 脱職業か脱会社か	8
—転職意識の周辺—	8
4 若手船員は船員を継続するか	
—船員定着志向のパターン： 安定・浮遊・流出について—	9
D 職場／職業の評価、職業イメージ	
そして職業満足度	11
1 職場／職業の評価	11
2 職場関係と職場生活	
—職場で何が大切か—	12
3 船員職業のメリットと気に入らないポイント(略)	15
4 船員職業のイメージ	15
5 船員職業に対する満足度	17
E ライフスタイル	19
1 余暇生活	19
2 仕事か脱仕事か、生きがいの行方	19
3 地域への愛着度(略)	19
F 職業や会社についての意見、提案、その他(自由記入)	20
G 外航船員に対する特別アンケートについて	21
1 混乗船について	21
2 近代化船について	23
3 陸上勤務について	24
4 混乗船・近代化船についての自由意見	24
H ま と め	
—若手船員の4タイプと意識の諸相—	25
A 調査の概要	
1 調査目的とその内容	
海運界にとって、外航、内航を問わず、円滑に事業を運営しつづけるためには、若年船員の確保・育成・定着について、適切に対処する必要が認められる。外航にあっては、近代化船と混乗船、海陸交互勤務、内航にあっては労働時間の短縮、下船休暇の取得など変貌する労働環境において、若年船員が自らの職業生活全般について、どのような意識を抱いているかを調査し、この課題解決のための基礎資料とすることにある。	
2 調査対象と配布数	
船主団体に加盟する海運企業に雇用されている30歳未満の船員を調査対象とした(実際の分析に際しては、30歳を含めた)。その全	

数は、運輸省船員部「船員需給総合調査結果報告書」によれば、1992(平成4)年10月1日現在、約2,500人であった。そのうち、外航労務協会、中小船社会、内航労務協会、一洋会の船員については全数とし、大型カーフェリー労務協会の船員は一部、割愛し、調査票の配布数を1,998通とした。

3 調査方法と調査時期

調査票は、乗船者については研究所→事業者→船員(記入)→事業者→研究所、また予備員や陸上勤務員については研究所→事業者→船員(記入)→研究所の経路をもって、配布、回収した。調査票は、1994(平成6)年9月上旬に発送し、予備員や陸上勤務員については同月末をもって、また乗船者については3か月後をもって、回収することとした。

4 調査票の回収状況

1994(平成6)年11月末をもって回収を締め切ったところ、回収数は930通、回収率46.5%となった。そのうち、有効資料は926通(46.3%)であった。

B 若手船員のプロフィール

1 個人についての属性

a 年齢と性別

調査対象者の年齢は、平均で24.0歳(男子24.7歳、女子20.9歳)、範囲は17歳から30歳である(Q4)(調査対象者の年齢は30歳未満とされていたが、30歳のものが相当数いたため、30歳を範囲に入れることとした)。分析に際しては、年齢階層を、21歳以下26%、22歳-24

歳26%、25歳-27歳31%、28歳以上16%に4分位にした。

性別は、男子が82%、女子が18%であった(Q5)。年齢別に見ると、23歳以上になると、女子はほとんどの年齢層で5%に満たない数である。

b 学歴と職位

学歴は、商船大学20%、商船高専19%、高等学校19%、水産高校16%、海員学校15%で、それ以外は2%前後である(Q8)。

年齢階層別に見ると、高等学校と水産高校は21歳以下の階層で、商船高専は22歳-24歳と25歳-27歳で、商船大学は25歳-27歳38%と28歳以上30%の階層で、それぞれ高い。性別には、高等学校で女子79%が圧倒的に高い。

職位については、甲板部職員31%、機関部職員19%、事務部職員3%、甲板部部員21%、機関部部員7%、司厨部部員(サービス)16%で、それ以外は1%前後である(Q12)。

年齢階層別に見ると、甲板部職員は25歳-27歳50%と28歳以上43%で、機関部職員は28歳以上31%で、甲板部部員は21歳以下31%、司厨部部員(サービス)は21歳以下36%が、それぞれ高い。性別には、司厨部部員(サービス)で女子75%が高い。

2 地理的環境(出身地・居住地)と家族環境

a 出身地と居住地

若手船員の出身地を見ると、男子では東北14%、北九州14%、四国13%、関東臨海11%、近畿臨海11%、中国山陽10%、とかなりいろいろな地域に分散している(Q6)。一方女子は、北海道が30%で最も多く、次いで北九州25%、南九州15%の順である。女子の場合、

出身地は北と南で7割を占めている。

出身地を3つに大分類すると、北海道・東北24%、大都市圏(関東内陸・臨海、東海、近畿内陸・臨海)26%、四地方(北陸、中国山陰・山陽、四国、北九州、南九州)49%であった。それを年齢別に見ると、四地方は21歳以下56%、大都市圏では25歳-27歳が39%と高い。性別には、大都市圏で男子が、北海道・東北で女子が、それぞれ高い。学歴別に見ると、北海道・東北は高等学校34%、海員学校31%、水産高校46%、大都市圏は商船大学64%、四地方は高等学校64%、商船高専60%が、それぞれ高くなっている。

現在の居住地は、性別にも年齢階層別にも、出身地と大きな変化はない(Q6)。出身地と現在の居住地が同じ若手船員の割合は小分類の場合で83%、3分類で89%であった。

b 家族環境(同居している人、兄弟、未婚既婚)(略)

3 職業的環境について

a 親の職業

若手船員の親の職業は、民間企業の非管理職15%、会社・団体役員12%、民間企業の管理職(課長以上)11%、農林漁業10%、商船船員9%が1割以上を占める(Q14)。

年齢階層別に有意差が見られるのは、会社・団体役員と「その他」で、21歳以下が22%と19%である。性別には、会社・団体役員は女子23%の割合が高い。学歴別には、会社・団体役員で高等学校は21%、民間企業の管理職(課長以上)は商船大学が22%、民間企業の非管理職は商船高専23%、「その他」は高等学校が20%と、それぞれ高い。職位別には、親が

民間企業の管理職(課長以上)は甲板部職員で19%、農林漁業は甲板部部員17%、また会社・団体役員は司厨部部員(サービス)22%で、それぞれ高い。

b 船員の知り合い

自分のまわりに船員の知り合いがいるかをたずねた質問では、友人56%、親戚27%、父15%、近所12%、兄弟7%、祖父6%で、「なし」が24%であった(Q15複数回答)。

年齢階層別や性別には、「なし」の回答に21歳以下32%と女子39%が多く、学歴と職位別に見ると、「友人」は海員学校64%、水産学校67%、甲板部部員63%、「親戚」は海員学校37%、水産高校42%、甲板部部員38%、「父」は水産高校28%、甲板部部員22%、「近所」は水産高校22%で、それぞれ高く、「知り合いなし」は高等学校が34%と高くなっている。

4 乗船している船の属性等

a 船種

船種は、貨物船3%、コンテナ船・RORO船8%、タンカー・LPG・LNG・ケミカル27%、鉱石・石炭・セメント・自動車・石灰石など専用船17%、カーフェリー・旅客船44%である(Q1)。

性別に見ると、162人の女子回答者のうち、カーフェリー・旅客船に乗船している者が154人(95%)である。鉱石等専用船には6人(4%)で、コンテナ船等、タンカー等はそれぞれ1人ずつであった。男子は、カーフェリー等とタンカー等がそれぞれ33%、次いで鉱石等専用船20%である。年齢階層別には、カーフェリー等で21歳以下が65%、タンカー等は28歳以上が38%と高い。

b トン数

トン数については、699トン以下2%、700-999トン3%、1000-1999トン4%、2000-9999トン42%、10000トン以上48%である(Q2)。

c 企業所属団体

若手船員の勤務する企業が所属する団体は、外航労務協会(大手5社)21%、外航労務協会(5社以外)10%、中小船社会5%、内航労務協会14%、一洋会8%、大型カーフェリー労務協会36%である(Q3)。性別には、大型カーフェリー労務協会が女子73%が高い。年齢階層別には、外航労務協会(大手5社)で、25歳-27歳36%、内航労務協会と大型カーフェリー労務協会が21歳以下がそれぞれ22%、47%で高くなっている。

C 入職前後と現在の意識

1 船員職業に対する志向とその動機

一職業選択から見た若手船員の4タイプ

a 最終学校入学時における船員志向

最終の学歴となる学校に入学した頃、船員になりたいと思っていたかという質問に対して、「ぜひ船員になりたいと思っていた」30%、「船員になってもよいと思っていた」22%、「まだはっきりとは決めていなかった」20%、「船員になるつもりはなかった」25%、という結果であった(Q17)。半数の者は、それぞれの最終学校入学時において、船員職業につくことを念頭に置いていたことになる。

b 船員になったときの志望順位と親の態度

船員職業についたとき、それは若手船員たちの思った通りの進路だったのだろうか

(Q18)。回答は、「第1志望」65%、「第2志望」14%、「第3志望」3%、「その他」16%、という結果である。

船員になったときの志望順位の属性的特徴と、先の学校入学時の船員志向における属性的特徴とは、ほとんど変わらない。「船員になるつもりはなかった」の回答者の属性は、そのまま「その他」の回答者の属性に一致する。「その他」という回答に、多くの女子の若手船員はどんな心情を込めているのであろうか。船員職業に就いたとき、その職業選択は「志望」という言葉で意味されるような主体的な動機に基づくものではないこと、つまり、就きたい職業に対する何らかの主体的な選択項目があるとすれば、その項目から除外された職業として船員職業は意識されている、と言えるのではないだろうか。大型カーフェリーや旅客船でサービス・クルーとして勤務する女子の若手船員たちは、高校での3年間の中で、おそらくは3年生になって就職が現実感をもって迫ってきたときに、船員職業を消去法的に選択せざるをえなかったのだと考えられる。

次に、船員になったときの親の態度はどうであろうか(Q19)。父親の態度は、賛成54%、反対7%、「どちらでもない」33%、母親の態度は、賛成48%、反対11%、「どちらでもない」38%である。母親の方が若干賛成の割合が低いようである。年齢階層別には、父親の態度では有意差が見られなかった。母親の方は、賛成は21歳以下が56%、「どちらでもない」は25歳-27歳が45%と高い。性別には、特に有意な差は見られないが、母親の態度賛成で、女子(54%)は男子(47%)と比べ7ポイント

ント高い。学歴別に見ると、父親の態度で、賛成は水産高校68%、商船高専62%で、「どちらでもない」では商船大学が43%で高い。母親の態度の方は、賛成は高等学校58%、水産高校61%、「どちらでもない」では商船大学51%が高い。職位別には、父親で、賛成は甲板部部員60%、母親で、賛成は司厨部部員(サービス)58%がそれぞれ高い。

船員職業に対して親和的な環境にいるかどうか、そして船員職業の選択に際して、内的な契機にもとづいているかどうか、という2つの基軸によって次のような分類ができるだろう。

図表C-1-b1

入職時における若手船員のタイプ			
内的な契機			
環 境	あり	なし	
親 和 的	A	C	
非親和的	B	D	

単純化して言ってしまうと、親が船員であったり、あるいは海運関係者であったり、身近に船員が多かったりといったように、自己の成長過程の中で船員職業に対して直接・間接の接点をもちうるような環境にいて、なおかつ自己の内的な欲求に基づくかたちで船員職業を選択したものはAタイプ、そのような環境にはおかれていなかったが、何らかの内的な欲求に基づき主体的に船員職業を選び取ったものはBタイプ、主体的に選択したのではなく、いわば成りゆきとして自然選択的に、船員職業に対する親和的な環境にいたことによって船員職業を選んだものはCタイプ、親和的な環境にいたわけでも、主体的に選んだ

わけでもないものはDタイプ、という分類である。

若手船員は船員職業に就いた時点において、あるいは職業選択という点から見て、どのタイプに分類されるのであろうか。調査結果に基づき、分類してみることにしよう。

内的な契機の有無を、最終学校入学時における船員志向と船員になったときの志望順位で見ると、A/Bに分類されそうなのは商船高専出身者及び商船大学出身者で、C/Dに分類されそうなのは海員学校出身者と高等学校出身者である。次に、環境の親和性を、船員の知り合いと親の職業から見ると、親和的に当てはまるA/Cは、海員学校出身者と水産高校出身者(父親や親戚が船員であったり、近所に船員の知り合いがいる)である。非親和的なB/Dは、高等学校出身者である。商船大学と商船高専は、環境との親和性をみる質問に対して有意差が見られなかったが、親の態度を参考にすれば、親が賛成の方に有意であった商船高専の出身者は親和的環境に、「どちらでもない」の方に有意であった商船大学出身者は非親和的環境に、それぞれ含めることができるだろう。従って、若手船員を職業選択のタイプから、次のように分類できる(水産高校については、タイプAかタイプCのいずれであるかははっきりしないが、ここではタイプCに含めておく)。

職業選択にあたって、内的な契機があったかどうかは、その後のその職業に対する愛着やアスピレーションの高さなどと関連があり、簡単に定義できる内容のものではないが、操作的な定義に基づく、上のような質問項目との対応によって得られたこのような分類は、

図表C-1-b2 若手船員の職業選択の4タイプと基本属性

タイプA＝親和的環境・主体選択タイプ

商船高専の出身者(22-24歳、四地方出身)

タイプB＝非親和的環境・主体選択タイプ

商船大学の出身者(25-27歳、28歳以上、大都市圏出身)

タイプC＝親和的環境・自然選択タイプ

海員学校と水産高校の出身者(21歳以下、北海道・東北出身)

タイプD＝非親和的環境・自然選択タイプ

高等学校の出身者(21歳以下、北海道・東北出身、四地方出身)

現実に若手船員と接触している海運関係者にとって、それほど違和感のある分類ではないだろう。以下の分析で、意識の様々なポイントと各タイプとの対応関係をみていくことになるが、操作的に、学歴を標識として対応づけることにする。

c 船員になろうとした理由

船員になろうとした理由について見ると、「海や船が好きだから」52%、「給料がいいから」52%、「学校での勉強が役に立つから」23%、「何となく」22%、「外国に行けるかもしれないから」20%、といった項目が多く選択されている(Q20複数回答)。

「海や船が好きだから」と「給料がいいから」は2人に1人が挙げている項目であるが、前者は精神的あるいは感性的な動機で、後者は生活に密着した現実的な動機だと言えるだろう。属性的特徴から、若手船員の(職業選択の)4タイプについて、それぞれのタイプの船員になろうとした動機が浮かび上がってくる。

まずタイプBは、「海や船が好き」、「学校での勉強」、「外国に行ける」を理由に挙げているが、「海や船が好き」と「外国に行ける」は

感性的・ロマン的な動機であるのに対して、「学校での勉強」は効率的・合理的な動機だと言えるだろう。タイプBはその動機から、感性(ロマン)派と合理派(効率派)とに更に分類できそうである。タイプAは「学校での勉強」を理由に挙げている(他に有意な項目はない)ことから、合理派(効率派)である。タイプCは、「何となく」と「外国に行ける」であるが、気分派(とやや感性派)と言えるだろう。タイプDは、「給料がいい」と「何となく」で、実利派(とやや気分派)と呼べる。整理すると、以下ようになる。

船員になって、どの職位までめざそうそうとしているのか、「あなたが到達したいと思う職位は」という質問に対して、「船長」39%、「機関長」20%、「その他」14%で、あとは若干である(Q21)。「その他」の項目の中心的な担い手と思われる「21歳以下の高等学校出身者で、女子司厨部部員(サービス)」の若手船員たちは、タイプDであるが、明らかに、船員としてのアスピレーション・レベルを異にしている。タイプAとタイプBはともにアスピレーション・レベルは高い。

図表C-1-c1 「船員になろうとした理由」の属性的特徴

	「海や船が好き」	「給料がいい」	
全 体	52%	52%	
年齢階層		21歳以下64% 減	
性 別		女子64%	
		女>男(差15%)	
学 歴	商船大学63%	高等学校23%	
職 位	甲板部職員65%	司(サービス)	

	「学校での勉強」	「何となく」	「外国に行ける」
全 体	23%	22%	20%
年齢階層		21歳以下31% 減	28歳以上34% 増
性 別		女子30%	
学 歴	商船高専36%	高等学校30%	海員学校27%
	商船大学39%	海員学校32%	商船大学33%
職 位	甲板部職員35%	甲板部部員31%	甲板部職員30%
	機関部職員38%	司(サービス)29%	

(注1)属性的特徴としてあげた項目は、サンプル数30以上100未満では平均を7%上回るもの、サンプル数100以上では平均を5%上回るものを列挙してある。なお、サンプル数が30未満のものは除いた。同様の図表において、特に断りのない限り、同じ基準で列挙してある。

(注2)司厨部は「司」と略記。

(注3)有意差の見られない項目については省略。

(注4)年齢階層内の「増」は、年齢上昇とともにその割合が増加することを示し、「減」は年齢上昇とともにその割合が減少することを示す。

(注5)性別(あるいは未既婚)における、例えば、女>男(差15%)という記述は、女子が男子より15%高いということを示している。

図表C-1-c2 4タイプの若手船員の動機類型

若手船員の4タイプ	動機の類型
タイプA (親和的環境・主体選択型)	＝ 合理的動機
タイプB (非親和的環境・主体選択型)	＝ 感性的動機と合理的動機
タイプC (親和的環境・自然選択型)	＝ 気分的動機
タイプD (非親和的環境・自然選択型)	＝ 実利的動機

(注) やや傾向がみられるという動機は省略

2 会社選択のポイント

a 会社選択にあたって

船員職業につくということ、現実的には、船会社に入社することを意味するわけだが、船員職業についての年次と今の会社に入社した年次とから、若手船員の8割が、今の会社で、船員職業についていることがわかる(Q24)。では、何を重視して若手船員は会社を選んだのだろうか(Q23)。多い順に見ると、「会社の規模が大きい」34%、「初任給や給与が高い」32%、「経営が安定している」29%、「将来性がある」28%、「会社のイメージがよい」24%で、「休日や休暇が多く、残業が少ない」19%などが多い項目である。質問紙にある選択肢はどれも現実的であるが、ここで選ばれている項目を見ると、若手船員は、会社選択にあたって、まず自分の生活基盤の安定性を重視していること、そして過去から将来へと生活基盤が保証される可能性が高いと考えられる企業を選んでいると言えるだろう。

b 今の会社で働くきっかけ

現在の会社に勤務するようになったきっかけをたずねると、「学校の先生の推薦」37%、「学校の求人募集を見て」25%の2つが顕著に多く、つづいて「家族や親戚の紹介で」13%、「先輩や友人に誘われて」8%である(Q25)。性別に、大きな差があるのは、「先生の推薦」で男子は42%、女子は18%、「求人募集」では男子が23%、女子が35%である。「先生の推薦」では男子が、「求人募集」では女子が、それぞれ高い。

3 脱職業か脱会社か ― 転職意識の周辺 ―

a 転職意識について

意識を見る前に、まず若手船員の雇用状況など実態的な側面をいくつか押さえておく。1年間船員として働いた船員に対して、昨年度の年収をたずねたところ、平均で約475.0万円である(Q30)。4分位に階層化すると、400万円未満17%、400万円台15%、500万円台16%、600万円台16%である。同様に、年間の乗船日数、陸上勤務日数、休日・休暇日数(→休日日数)などをたずねると、それぞれ平均で、249.1日(階層化すると、228日以下14%、229-249日15%、250-274日11%、275日以上19%)、7.8日、98.5日(80日以下15%、81-94日13%、95-125日16%、126日以上15%)であった(Q31)。

次に、「これまでに、今の職業を変わりたと思ったことがありますか」という質問に対しては、「ない」が37%、「ある」が62%であった(Q26)。6割以上の若手船員が現在の職業を変わりたと思ったことがある。転職したと思った若手船員に、実際に求職活動をしたかどうかをたずねると、「した」16%、「しなかった」82%である。転職の気持ちはあっても、実際の行動にうつるものは少ないようである。

現在、船員職業をずっと続けたいと思うかという質問に対して、「今の職業をずっと続けたい」23%、「別の職業に変わりたいと思うこともあるが、このまま続けることになる」41%、「機会があったら別の職業に変わりたい」31%、「どうしても別の職業に変わりたい」4%という結果である(Q27)。積極的に今の職業にとどまろうとしている若手船員が2割、

いわば”慣性的に”あるいは”惰性的に”(転職を念頭に置かずに)今の職業にとどまることになるというものが4割、(転職を念頭に置いて)チャンスを待っているもの3割、今の職業に全く否定的なものが若干、といったところである。

b “転社”について

今の会社を変わりたいと思ったか、といういわば”転社”意識をたずねる質問に対して、「ずっと続けたい」27%、「機会があったら変わりたい」31%、「変わりたいと思うこともあるが、このまま続けることになるだろう」36%、「どうしても変わりたい」5%という結果である(Q28)。職業の継続意識と差がない。「このまま」の項目は、年収別で、400万円台が45%と高かった。

c 再就職の行方

どのような事情があったかは問わないという仮定の下で、現在の会社を辞めて再就職する際の進路をたずねたところ、「陸上職業に転職する」が45%で圧倒的に多かった。次いで、「自営業をおこす」11%、「カーフェリー船員として再就職」11%、「内航船員として再就職する」7%、「外航船員として再就職する」7%、「旅客船船員として再就職する」5%とい

う結果である(Q29)。現在の会社を辞めても船員職業を続けるものの割合は3割、つまり会社を一度やめた場合、船員に復帰するものは10人中3人にすぎないことになる。属性的特徴は、以下の通りである。

4 若手船員は船員を続けるのか

—船員定着志向のパターン：安定・浮遊・流出について—

a 船員定着志向のパターンの構成

船員職業の継続(Q27)と会社の継続(Q28)の結果をそれぞれ見てきたが、この2つの質問の回答から若手船員の職業継続意識のパターン(定着志向のパターン)を見ることにする。

職業の継続と会社の継続を組み合わせて、〈安定型〉、〈浮遊型〉、〈流出型〉の3つの類型を作ると、〈安定型〉19%、〈浮遊型〉29%、〈流出型〉30%、〈その他〉22%という割合であった。〈安定型〉は船員職業も会社も「ずっと続けたい」もの、〈浮遊型〉はどちらも「変わりたいと思うこともあるが、このまま続けることになるだろう」というもの、〈流出型〉はどちらも「機会があったら変わりたい」または「どうしても変わりたい」ものであり、〈その他〉はそれ以外の組み合わせ

図表C-3-c 「再就職する場合の進路」の属性的特徴

	「陸上職業」	「カーフェリー船員」	「外航船員」	「その他」
全 体	45%	31%	7%	10%
年齢階層	21歳以下51%			減
性 別	女子61%			女子20%
	女>男(差20%)			女>男(差12%)
学 歴	高等学校61%	商船高専20%	商船大学19%	高等学校20%
職 位	機関部部員55%			
	司(サービス)63%			

のものを指している。

b 定着志向のパターン、その中心的な担い手

次に、3つの定着志向のパターンの中心的な担い手を統計的に分析したところ、以下のような結果であった。

この図表では、定着パターンに最も有意な属性変数が、各定着パターンの右に並んでいる。〈安定型〉を例にとって説明すると、職位のうち、甲板部職員、機関部職員、甲板部

部員、司厨(その他)、その他、のいずれかの職位のものが671人いることを示している(無回答を含む)。これが〈安定型〉にとって第一に有意な属性項目となる。次に定着志向のパターンに関連性が強い属性が学歴で、この671人のうち、商船大学、電波系学校、海技大学校、その他のものが221人いることがわかる。この221人の定着パターンを見ると、〈安定型〉が35%を占めている。全体の割合と比べ16ポイントもこの層では高いことがわ

図表C-4-b1 定着志向パターンの中心的な担い手(単位 人)

		[最も有意な属性]		[次に有意な属性]			
		{職位}		{学歴}			
〈安定型〉 19%	甲板部職員	291	商船大	183	〈安定型〉 35%		
	機関部職員	171	(電波系学校	2)			
	甲板部部員	192	(海技大学校	6)			
	(司厨(その他)	10)	その他	30			
	(その他	2)		計221			
	(無回答	5)					
		計671					
		{職位}		{学歴}			
〈浮遊型〉 29%	甲板部職員	291	(中学校	13)	〈浮遊型〉 36%		
	機関部職員	171	(高等学校	26)			
	甲板部部員	192	水産高校	118			
	(司厨(その他)	10)	(無回答	3)			
	(その他	2)		計160			
	(無回答	5)					
		計671					
		{職位}		{年齢階層}			
〈流出型〉 30%	(事務部職員	28)	21歳以下	138	〈流出型〉 48%		
	機関部部員	62	22-24歳	64			
	(司厨(乗組員	11)		計202			
	(司厨(旅客食)	10)					
	司厨(サービス)	144					
		計255					

かる(＜流出型＞)の場合は、職位の次に関連性の強い属性は年齢である)。

この図表から、定着パターンのそれぞれの中心的な担い手が浮かび上がってくる(図表中、()内はサンプル数が30未満なので除外)。＜安定型＞の中心的な担い手は、甲板部か機関部の職員かつ商船大学の出身者である。＜浮遊型＞は、甲板部か機関部の職員あるいは甲板部の部員で、水産高校の出身者である。＜流出型＞は、司厨部部員(サービス)か機関部部員で、年齢階層が21歳以下か22歳-24歳のものである。これを若手船員のタイプで見ると、以下のような対応になる。

D 職場／職業の評価・職業イメージ・職業満足度

1 職場の評価

a 現在働いているの職場の評価(Q22)については、「予想よりよかった」8%、「予想通りだった」21%、「少しあてが外れた」35%、「非常にあてが外れた」21%、「わからない」14%という結果である。

b 若手船員にとって理想の仕事は何か

6割近くの若手船員が今の仕事は予想と異なると思っているわけだが、それでは逆に、どんな仕事を理想的と考えているのだろうか

(Q32)。

2人に1人が「仲間と楽しく働ける仕事」48%と回答している。次いで、「高い収入が得られる仕事」38%であり、「健康を損なう心配のない仕事」26%、「専門知識や特技が生かせる仕事」22%、「失業の心配がない仕事」21%、と続いている。若手船員にとって理想的な仕事とは、ひとまず仕事そのものを棚に上げて、仕事を取り巻く人間関係を第一に重視して考えているということである。次に生活安定の手段となる収入、なのである。有意差の見られた項目の属性的特徴をまとめると以下のようになる。

この中で、「仲間と楽しく」は、性別に見て、男子が43%に対して女子が69%で、26ポイントも女子が高い。このことから、「仲間と楽しく」仕事するのを理想とする人間関係依存派は、21歳以下の女子船員(司厨部のサービス)である。「高い収入」は生活安定志向派で、水産高校の出身者や機関部部員に多い。「専門知識」は自己実現派で、商船大学出身者や機関部職員に高い。「世の中のためになる仕事」は全体での割合は少ないが、理想の仕事社会に求める社会志向派で、商船大学出身者に多い。

船員のタイプで見ると、次のような対応が見られる。

図表C-4-b2 若手船員の4タイプと定着志向のパターン

若手船員の4タイプ	定着志向パターン
タイプA (親和的環境・主体選択型)	≡ (有意な項目なし)
タイプB (非親和的環境・主体選択型)	≡ 安定型
タイプC (親和的環境・自然選択型)	≡ 浮遊型と流出型
タイプD (非親和的環境・自然選択型)	≡ 流出型

図表D-1-b1 「理想的な仕事」の属性的特徴

	「仲間と楽しく」	「高い収入」	「専門知識」	「世の中のため」
全 体	48%	38%	22%	9%
年齢階層	21歳以下59%		28歳以上29%	
性 別	減 女子69%		増	
	女>男(差26%)			
学 歴	高等学校60%	水産高校48%	商船大学39%	商船大学19%
職 位	司(サービス)67%	機関部部員55%	機関部職員33%	

図表D-1-b2 若手船員の4タイプと「理想の仕事」

若手船員の4タイプ	理想の仕事
タイプA (親和的環境・主体選択型)	= (有意な項目なし)
タイプB (非親和的環境・主体選択型)	= 自己実現派と社会志向派
タイプC (親和的環境・自然選択型)	= 生活安定派
タイプD (非親和的環境・自然選択型)	= 人間関係依存派

2 職場関係と職場生活

—職場で何が大切か—

a 職場関係

若手船員は職場関係をどのように見ているのだろうか。若手船員が職場生活で何を重視するかをたずねたところ、次のような結果である(Q35複数回答)。2人に1人以上が挙げている項目は、「よい上司に恵まれること」58%と「よい同僚にめぐまれること」51%である。次いで、「労働時間や休暇」41%、「自分の能力を発揮する場があること」41%、「収入の多さ」41%、「仕事自体の生きがい」40%、「職場施設や設備が十分なこと」39%、「職場の安定性」22%、と続いている。最初に挙げられている2項目は、明らかに、職場で人間関係を重視していることの表れである。他の40%前後の項目は、労働条件・仕事自体・仕事環境といった要因と関係している。

次に、属性的特徴は、以下のようになる。「理想の仕事」に対する回答と符合している。

b 相談相手と上司

仕事上の悩みを相談する相手として、若手船員は誰を選ぶのであろうか(Q33複数回答)。割合の多い順に見ると、「職場の同僚」39%、「職場以外の友人・先輩」38%、「職場の先輩」31%、「上司」21%、「父・母・兄弟」20%という結果であり、「誰とも相談しない」、「妻・夫」は1割程度である。

有意差の見られた項目の属性的な特徴は、以下のようになっている。

上司に仕事上の悩みを打ち明ける若手船員は5人に1人であるが、一般的に、上役との関係についてはどう思っているのだろうか。「上司と仕事以外の関係があった方がよいですか」という質問に対して、「あったほうがよい」は55%、「ないほうがよい」は41%である

図表D-2-a 「職場で重視する要因」の属性的特徴

	「よい上司」	「よい同僚」	
全 体	58%	51%	
年齢階層	やや	21歳以下58% 減	
性 別		女子71% 女>男(差25%)	
学 歴		高等学校66%	
		その他64%	
職 位	甲板部部員64%	司(サービス)69%	

	「能力を発揮」	「仕事自体」	「施設や設備」
全 体	41%	40%	39%
年齢階層	28歳以上51% 増	25-27歳48% 増	
		28歳以上50%	
性 別	男>女(差16%)	男>女(差9%)	
学 歴	商船大学54%	商船大学66%	水産高校49%
職 位	機関部職員53%	甲板部職員53%	
		機関部職員48%	

図表D-2-b1 「仕事上の相談相手」の属性的特徴

	「職場の同僚」	「職場以外の友人先輩」	「職場の先輩」
全 体	39%	38%	31%
年齢階層		21歳以下44% 減	
性 別	女性55% 女>男(差19%)	女性52% 女>男(差18%)	
学 歴	高等学校50%	高等学校47%	
職 位	司(サービス)53%	司(サービス)49%	

	「上司」	「父・母・兄弟」	「妻・夫」
全 体	21%	20%	10%
年齢階層	28歳以上28%	21歳以下30% 減	28歳以上26%
性 別		女性31% 女>男(差14%)	
未 既 婚	既婚者29%		既婚者49%
	既>未(差10%)		
学 歴	商船大学31%		
職 位	機関部職員28%		

(Q34)。属性的に見ると、年齢階層別には、上司とのつきあいに対して、20代後半では肯定の意見が多く、20歳前後は否定的な意見に傾いている。

「職場生活での重視項目」、「仕事上の相談相手」、「上司との仕事以外の関係」についての回答から、若手船員がどういう人間関係を重視しているかを理念的に捉えることにする。人間関係を、職場内と職場外に分け、次に対等関係と上下関係とに分けると、以下のような図式ができる。

まず、「職場生活での重視項目」と「仕事上の相談相手」についての回答から、それぞれの類型に該当する（有意な）項目を対応させると、類型1には同僚（高等学校）、類型2には友人（高等学校）・妻（28歳以上、既婚者）、類型3には上司（商船大学）が、それぞれ当てはまると言えよう（職場以外の友人

先輩は友人の項目に含めた、また、類型4に父・母（21歳以下、女子）を対応させることもできるが、父・母との関係は、別の考察を必要とすると思われるのでここでは扱わないことにする）。次に、上司との仕事以外の関係についての回答を対応させて、それを若手船員のタイプで見ると、タイプC（親和的環境・自然選択型）は特定するのが難しいが、タイプA（親和的環境・主体選択型）は類型4に、タイプB（非親和的環境・主体選択型）は類型3と類型4に、タイプD（非親和的環境・自然選択型）は類型1と類型2に対応している。タイプDは職場内・外を問わず、人間関係において、対等関係を重視していることがわかる。タイプAは職場内で上司との上下関係を、タイプBは職場内・外において、上司との関係を重視しているのである。

図表D-2-b2 「上司との仕事以外の関係」の属性的特徴

	「あったほうがよい」	「ないほうがよい」
全 体	55%	41%
年齢階層	25-27歳63% 増 28歳以上63%	21歳以下54% 減
性 別	男性63%	女性77% 女>男（差44%）
学 歴	商船高専66% 商船大学72%	高等学校67%
職 位	甲板部職員64% 機関部職員70%	司（サービス）74%

図表D-2-b3 人間関係の類型

人間関係の場	人間関係の位相	
	対等関係	上下関係
職場内	1	3
職場外	2	4

図表D-2-b4 若手船員の重視する人間関係の位相

若手船員の4タイプ	重視している人間関係の位相
タイプA (親和的環境・主体選択型)	= 類型3 (職場内上下関係)
タイプB (非親和的環境・主体選択型)	= 類型3 (職場内上下関係) と 類型4 (職場外上下関係)
タイプC (親和的環境・自然選択型)	= (有意な項目なし)
タイプD (非親和的環境・自然選択型)	= 類型1 (職場内対等関係) と 類型2 (職場外対等関係)

3 船員の職業上のメリットと気に入らないポイント (略)

4 船員職業のイメージ

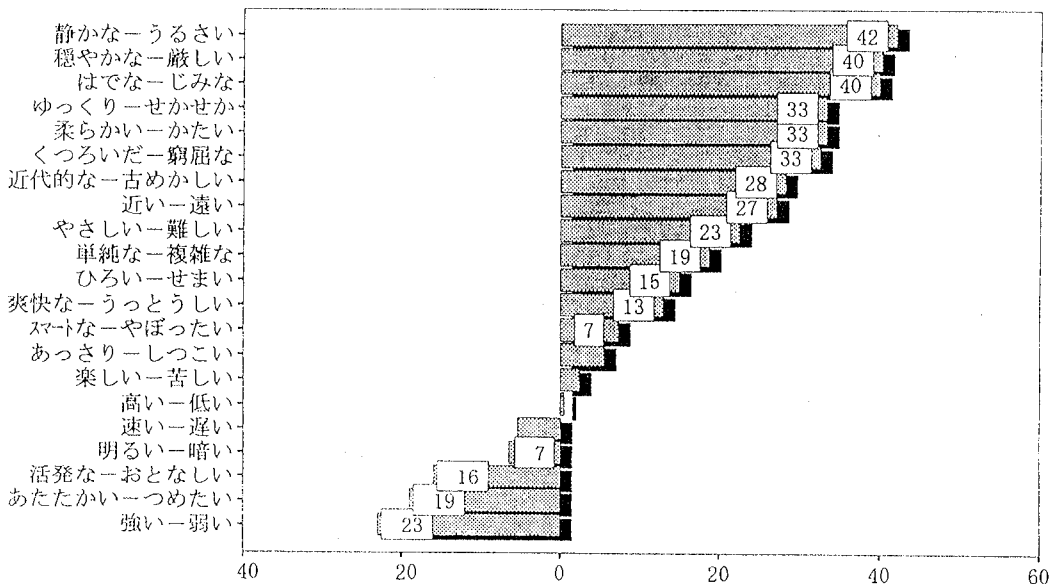
a 形容詞対から見たイメージの偏りと変化

若手船員の船員職業に対するイメージを、21対の形容詞によって5段階尺度で回答してもらった。その△%をとってグラフにしたのが図表D-4-aである。

図表から「静かなーうるさい」、「穏やかなーきびしい」、「はでなーじみな」では、「うるさ

い」、「きびしい」、「じみな」のイメージが圧倒的に強いことがわかる。「近代的なー古めかしい」、「柔らかいーかたい」、「ゆっくりーせかせか」の3つの形容詞対も同様に、対の右側の形容詞のイメージに偏っている。逆に、「強いー弱い」、「あたたかいーつめたい」、「活発なーおとなしい」の3つの形容詞対は、左側の「強い」、「あたたかい」、「活発な」といったイメージに偏っている。「明るいー暗い」、「速いーおそい」、「高いー低い」、「楽しいー苦しい」、「あっさりしたーしつこい」、「スマー

図表D-4-a Q38形容詞対の△%



トな「やぼったい」の形容詞の対は、イメージがそれぞれ左右拮抗している。

b イメージの構造

形容詞の対は、感性的に対象のイメージを表現するのに適しているが、上の分析だけでは個々の形容詞の対についての情報しか得られない。それぞれの形容詞が何らかのイメージを表しているとすれば、逆に、そのイメージが、ある形容詞対に対して右側に偏らせたり、左側に偏らせたりしていると考えることができる。個々の形容詞対の偏りだけでなく、若手船員が船員職業に対してもっているイメージの構造を全体的に捉える必要があるだろう。そのために因子分析をおこなったところ、4つの因子が抽出された(因子分析は、主成分

分析でオブリミン回転を用いた)。

21の形容詞対に対して、最も大きな説明力を持つ第Ⅰ因子(寄与率26.3)は、因子負荷量の高さから、図表中の第Ⅰ因子の下に書かれた9つの形容詞対から成る。各形容詞対(特に因子負荷量の高い形容詞対)の内容から、第Ⅰ因子は、広い海の上でそして広い空の下で働く船員という最も素朴なイメージ、〈ロマンとしての船員〉イメージと考えてよいだろう。ここではそれを、「爽快性」イメージと呼ぶことにする。第Ⅱ因子(寄与率9.8)は、〈船員気質・動静〉についてのイメージと考え、「快活性」とする。第Ⅲ因子(寄与率6.7)は〈仕事内容〉についてのイメージと考えて「容易性」、第Ⅳ因子(寄与率5.6)は〈仕事環

図表D-4-b イメージの因子とそれを構成する形容詞対第Ⅰ因子

〈ロマンとしての船員〉=爽快性	第Ⅲ因子 〈仕事内容〉=容易性
725 (4) そう快な-うっとりしい	709 (19) やさしい-むずかしい
721 (7) あたたかい-つめたい	677 (12) おだやかな-きびしい
634 (6) 強い-弱い	596 (3) 単純な-複雑な
612 (9) 楽しい-苦しい	579 (11) やわらかい-かたい
608 (18) あっさりした-しつこい	476 (13) 静かな-うるさい
606 (5) 明るい-暗い	474 (21) ゆっくりした-せかせかした
590 (20) スマートな-やぼったい	
507 (2) くつろいだ-きゅうくつな	第Ⅳ因子 〈仕事環境〉=閉塞性
444 (21) ゆっくりした-せかせかした	-726 (1) ひろい-せまい
	-689 (14) 近代的な-古めかしい
第Ⅱ因子 〈船員気質・動静〉=快活性	-634 (2) くつろいだ-きゅうくつな
644 (16) 活発な-おとなしい	-562 (13) 静かな-うるさい
642 (8) 速い-おそい	-456 (12) おだやかな-きびしい
559 (10) はでな-じみ	-436 (17) 高い-低い
554 (17) 高い-低い	-424 (5) 明るい-暗い
409 (15) 近い-遠い	-415 (4) そう快な-うっとりしい

(注) () 内は質問項目の番号、() の前の数字は因子負荷量を1000倍したものの。因子負荷量は0.4以上を有意とした。

境〉のイメージで「閉塞性」と、それぞれ呼ぶことにする(第Ⅳ因子は因子負荷量がすべてマイナスであることから形容詞対の右側にウェートが高く、そのため最も因子負荷量の高い形容詞対である「ひろいーせまい」から「閉塞性」と名付けた)。21の形容詞の対から、その元を成すと考えられる4つのイメージ因子が抽出されたわけである。先程も述べたように、この4つのイメージの因子によって21の形容詞対に対する意見の散らばりが説明される。しかし、散らばりのすべてが説明されるわけではなく、その48.3%が説明されるにすぎない(各イメージ因子の寄与率の合計値=48.3)。4つのイメージ因子の関係を見ると、第Ⅰ因子は、第Ⅲ因子と弱い正の関連(関連係数0.210)があり、また第Ⅳ因子とは負の関連(関連係数-0.299)が見られる。第Ⅲ因子は第Ⅳ因子と負の弱い関連(関連係数-0.235)がある。第Ⅱ因子は、他のどの因子とも関連を持たず、独立しているようである(関連係数

0.2以下)。若手船員のイメージの構造の全体は、〈ロマンとしての船員像〉を表す「爽快性」イメージを中心にして、〈仕事内容〉を表す「容易性」イメージと〈仕事環境〉を表す「閉塞性」イメージとが相互に関連しあった1つの構造があり、その構造とは独立に〈船員気質・動静〉を表す「快活性」イメージが存在している、と考えることができるだろう。

c イメージの強度 (略)

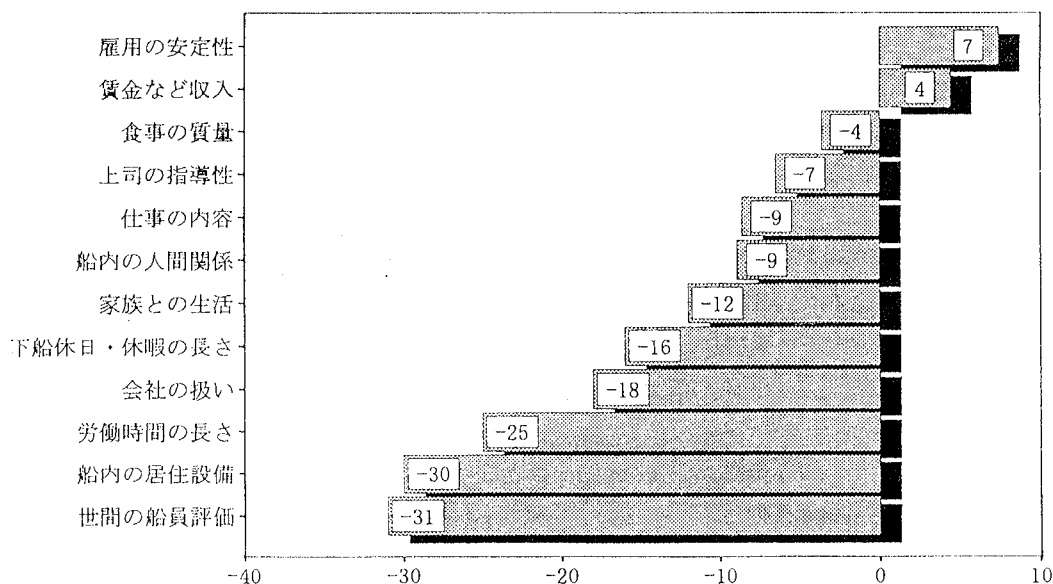
5 船員職業に対する満足度

a 満足度の偏り

これまでの船員職業における経験の中で、12の項目についてどの程度満足しているかを5段階で評価してもらった(Q39)。満足の割合から不満足の割合を引いた△%をグラフにしたものが図表D-5-aである。

図表から、「雇用の安定性」、「賃金などの収入」、「食事の質量」、「上司の指導性」、「仕事の内容」、「船内の人間関係」は、満足と不

図表D-5-a Q39満足度の△%



満足との差が10%以内であり、意見が2分していることがわかる。「非常に不満足」に偏っている項目は「労働時間の長さ」、「船内の居住設備」、「世間の船員評価」の3つである。「家族との生活」、「下船休日・休暇の長さ」、「会社(雇主)の扱い」は不満足の方にやや偏っているとと言えるだろう。

b 定着志向、イメージから見た満足度

「満足」を+2点、「やや満足」を+1点、「普通」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として、12項目について合計し、それに基づき各サンプルについて満足度得点を求めた。

その分布から満足の程度を「低い」24%、「中位」29%、「高い」31%に3分位した。その属性的特徴、また定着志向やイメージとの関連は、以下の通りである。

この図表から、満足度は、定着性やイメージと関連があることがわかる。定着志向別に見ると、満足の程度が「低い」若手船員は、＜流出型＞で41%である。逆に、満足度が「高い」ものは、＜安定型＞で47%である。イメージ別に見ても、明確な関連がある。特に「閉塞性」イメージでは「強い」ものが「低い」54%で、平均との差は20ポイントもある。同じく

図表D-5-b1 「満足の程度」の属性的特徴

	＜満足の程度＞	
	「低い」	「高い」
全 体	24%	31%
年齢階層		
性 別	男>女(差8%)	
未 既 婚	既婚者31%	
学 歴	海員学校31%	
	水産高校32%	商船大学44%
職 位		甲板部職員36%
年 収	400万円台35%	600万円以上40%
ト ン 数		10000トン以上36%
船 種		鉱石等専用船38%
団 体	内航労務協会35%	外労協(5社)41%
		外労協(他)47%
定着志向	流出型41%	安定型47%
爽 快 性	弱い42% 減	強い54% 増
快 活 性	弱い35% 減	強い47% 増
容 易 性	弱い31% 減	強い44% 増
閉 塞 性	強い54% 増	弱い52% 減

(注)「増」及び「減」とは、例えば、爽快性イメージにおいて、満足の程度が「低い」では、イメージの強度が「弱」から「強」へと変化するにつれて、「低い」の割合が減少することを示し、同じ爽快性イメージで、満足の程度「高い」は、イメージの強度が「弱」から「強」へと変化するにつれて、「高い」の割合が増加することを示している。

図表D-5-b2 若手船員の4タイプと満足度

若手船員の4タイプ	満足の程度
タイプA（親和的環境・主体選択型）	≡（有意な項目なし）
タイプB（非親和的環境・主体選択型）	= 高い
タイプC（親和的環境・自然選択型）	= 低い
タイプD（非親和的環境・自然選択型）	≡（有意な項目なし）

「弱い」ものでは「高い」52%で、差は21ポイントである。

船員のタイプで見ると、タイプB（非親和的環境・主体選択型）は満足度が高く、タイプC（親和的環境・自然選択型）は満足度が低いことがわかる。

E ライフスタイル

1 余暇生活

船員職業のメリットとして、5人中4人近くが、「休暇をまとめてとれること」を挙げているが、若手船員は余暇をどのように過ごしているのだろうか(Q43複数回答)。

回答の多い項目としては、3人に2人が「友人とともに過ごす」61%を挙げ、2人に1人が「ハイキング、ドライブなど小旅行を楽しむ」50%と「のんびり過ごす」48%を挙げている。次いで「商店街をぶらついたり、ショッピングを楽しむ」38%、「家族とともに過ごす」35%、「読書をしたり、音楽を聴いたりする」32%、「特に何もせず、ぶらぶらしたり、ねころがっている」30%、「スポーツをして楽しむ」25%、「スポーツ、映画、演劇などを見る」23%という結果であり、他の項目は「その他」15%以外、1割以下である。

2 仕事か脱仕事か、生きがいの行方

a 生きがい

若手船員にとって、生きがいのウェートは仕事にあるのか、それとも仕事以外の生活の方にあるのか、どちらであろうか(Q41)。「どちらかといえば、仕事の方に生きがいを感じる」ものが29%、「どちらかといえば、仕事以外の方に生きがいを感じる」ものは69%であった。倍以上の若手船員が仕事以外の生活に自分の生きがいを見いだしている。図表E-2-aから、年齢が上昇するにつれて、仕事の方に生きがいのウェートがかかるようである。

定着志向、満足度、4つのイメージ因子と「生きがい」は、関連が強いと言える。「仕事の方」に生きがいを見いだしている若手船員は、定着志向が安定型で満足度が高く、船員職業に対するイメージが「よい」と言えるものの割合が高い。「仕事以外の方」に生きがいを見いだしているものは、定着志向は流出型で満足度が低く、イメージが「よくない」ものにその割合が高い。

若手船員のタイプで見ると、以下のようになる。

b 暮らし方（略）

3 地域への愛着度（略）

図表E-2-a1 「生きがい」の属性的特徴

	「仕事の方」	「仕事以外の方」
全 体	29%	69%
年齢階層	増	減
性 別	男>女(差8%)	
未 既 婚		
学 歴	商船高専40% 商船大学40%	高等学校77% 海員学校75% 水産高校76%
職 位	甲板部職員38%	甲板部部員75% 機関部部員79% 司(サービス)76%
定着志向	安定型51%	流出型85%
満 足 度	高い39% 増	低い80% 減
イメージ		
爽快性	強い42% 増	弱い78% 減
快活性		弱い74%
容易性	強い37%	
閉塞性	弱い39% 減	強い80% 増

図表E-2-a2 若手船員のタイプと生きがい

若手船員の4タイプ	生きがい
タイプA(親和的環境・主体選択型)	= 仕事
タイプB(非親和的環境・主体選択型)	= 仕事
タイプC(親和的環境・自然選択型)	= 仕事以外
タイプD(非親和的環境・自然選択型)	= 仕事以外

F 職業や会社についての意見、提案、その他(自由記入)

自分の職業や会社について、日頃抱いている感想や意見を自由に記入してもらった。その内容を、以下の15項目に分けて集計した。総記入数は436件(N=333)であった(複数回答)。

「3<労働条件、給料・休日・乗下船サイクル等についての不満>」、「7<船内の生活について>」、「12<混乗・近代化、あるいは

制度上の問題について>」、「13<船員社会の体質や船員職業全般について>」、「14<会社・組合への一般的な意見・不満・要望について>」の属性的特徴は、以下の通りである。

労働条件などについての不満が最も多く、3人に1人が不満等の感想意見を述べている。属性的には、水産高校、商船高専の出身者、機関部の職員と部員に多く見られる。船員社会の体質や船員職業全般についての意見は28歳以上、商船大学出身者に多い。

所属団体別で見ると、内航では3<労働条件>に対して、外航は12<混乗・近代化>に対して、カーフェリーは14<一般的な意見>に対して、それぞれ関心が高いようである。

定着志向や満足度で見ると、3<労働条件>では、定着志向は浮遊型で、満足度が低い層に多いようである。9<充実感>を述べているは、定着志向が安定型で、満足度が高い層に多い。また、12<混乗・近代化>についての意見は、満足度が高い層に、多く見られた。

G 外航船員に対する特別アンケートについて

以下は、外労協及び中小船社会に所属する企業の船員(外航船員)に対する調査結果である。

る。

1 混乗船について

a 認識と経験

「外航海運企業に就職することによって、外国人船員と混乗することになることをあらかじめ知っていましたか」という質問に対して、「十分承知していた」56%、「一応承知していた」33%、「就職してから知った」6%、という結果であった(Q1)。属性的特徴から、混乗がほとんど一般化している最近の現状を反映してか、20代前半の階層で「十分承知していた」割合が高い。

今までに乗船したことがある船の種類をたずねたところ、「全員日本人の在来船(日本船)」35%、「全員日本人の近代化船(日本船)」70%、

	件数	(%)
1 <若手船員に関わる意見や不満について>.....	25	8
2 <海運界や会社の将来への不安・不満等の表明について>.....	17	5
3 <労働条件、給料・休日・乗下船サイクル等についての不満>.....	118	35
4 <船内の設備や備品関連についての不満>.....	18	5
5 <世間・会社の船員評価についての意見や不満>.....	25	8
6 <本社・陸上とのコミュニケーション不足について>.....	7	2
7 <船内の生活について>.....	25	8
8 <仕事・職務についての意見や不満>.....	13	4
9 <充実感・満足感・内面的な向上等の表明について>.....	26	8
10 <女子船員に関わる問題について>.....	17	5
11 <上司との関係について>.....	13	4
12 <混乗・近代化、あるいは制度上の問題について>.....	27	8
13 <船員社会の体質や船員職業全般について>.....	32	10
14 <会社・組合への一般的な意見・不満・要望について>.....	61	18
15 <その他>.....	12	4

(注) それぞれの項目の具体的な記述例は付属資料に添付してある。

図表F 「自由記入意見の項目」の属性的特徴

	3<労働条件>	7<船内生活>	9<充実感>
全 体	36%	8%	8%
年齢階層		21歳以下19%	
学 歴	水産高校60% 商船高専46%	高等学校17%	
職 位	機関部職員52% 機関部部員65%		
所属団体	内航57%		
定着志向	浮遊型43%		安定型23%
満 足 度	低い46%		高い16%

	12<混乗・近代化>	13<船員社会>	14<一般的な意見>
全 体	8%	10%	18%
年齢階層	増		
学 歴	商船大学16%	商船大学24%	
職 位			
所属団体	外航16%		
定着志向			
満 足 度	高い15%		

(注) サンプル数10未満を除外。

「全員日本人の外国船」8%、「混乗近代化船」10%、「混乗マルシップ」35%、「混乗外国船」34%、「その他」1%、である(Q2複数回答)。

b 外国人労働者について

「今後も、混乗船に乗ってみたいと思いませんか」という質問に対して、「混乗船は自分に向いているので、希望してでも乗船したい」24%、「社命あるいは頼まれれば、仕方がないので乗船する」31%、「他に乗る船がないので、乗船せざるをえない」11%、「できることなら、乗りたくない」3%、「二度と乗りたくない」1%、という結果であった(Q5)。進んで乗るといふ積極派が4人に1人、「仕方がない

「乗船せざるをえない」の諦め派はあわせて42%で、積極派の倍近い割合である。属性的特徴を見ると、年齢が上昇するにつれて、積極派が減少し、諦め派が増える。また、未婚者の方が既婚者より積極派の割合が多く、逆に既婚者は未婚者より諦め派が多いようである。

c 混乗船のメリット、デメリット

混乗船のメリットを挙げてもらったところ、「相手国の文化に接することができる(→文化)」33%、「乗組員が若く、船内に活気がある(→活気)」32%、「対人関係がさっぱりしている(→対人関係)」28%、「語学が上達する(→語学)」24%、「相手国の船員は、指示や命令に

忠実であること」16%、「国際感覚が身につく」13%、「仕事にやりがいや達成感がある」10%、「自分の能力を十分に発揮できる」7%、「特にならない」6%、という結果である(Q3複数回答)。

次に、デメリットの方は、「相手国の乗組員の仕事意欲や責任感が低い」27%、「予想できないトラブル発生の不安がつきまとう」23%、「相手国の乗組員の仕事能力が低く、苦勞が多い」21%、「文化・習慣、衛生観念があわない」19%、「言葉が不自由で、つきあいもむずかしい」18%、「食事の内容に不満がある」16%、「特にならない」11%、「相手国の乗組員の権利意識・自己主張が強い」8%、「日本に寄港する機会が少ない」6%、「日本人乗組員に対する対抗意識が強い」2%、「日本人乗組員がまとまりにくい」2%である(Q4複数回答)。

2 近代化船について

a 近代化船に乗りたいか

「あなたは、近代化船に乗りたいですか、

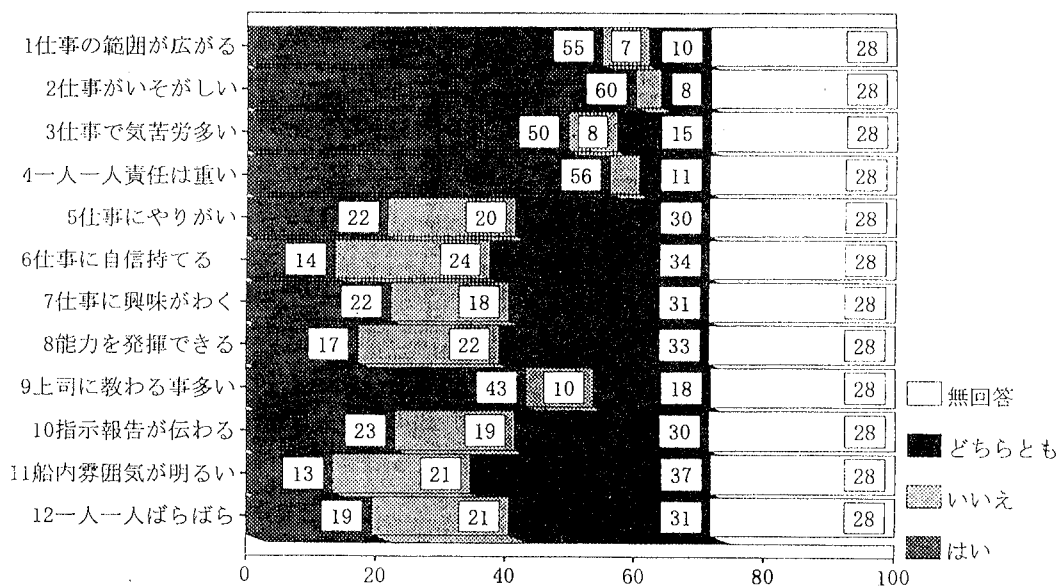
それとも航海、機関といった伝統的な縦割りの職務により、運航されている船(→在来職務船)に乗りたいですか」という質問に対して、「なるべく近代化船に乗りたい」6%、「なるべく在来職務船に乗りたい」47%、「どちらでも」36%、という結果であった(Q8)。

b 近代化船の評価

近代化船について、12の項目を肯定/否定で評価してもらったところ、以下のような結果であった(図表G-2-b)。

肯定と否定とを比較して、肯定の評価が40%を超える項目は、「仕事の範囲が広がる」55%、「仕事が忙しい」60%、「仕事の上で気苦勞が多い」50%、「一人一人の責任は重い」56%、「上司に教わることが多い」43%であり、最後を除く4つの項目は2人に1人以上が肯定している。この5つのうち、若手船員にとって肯定が概してデメリットと感ぜられる項目は、「仕事の上で気苦勞が多い」、「仕事が忙しい」、「一人一人の責任は重い」であろうか。

図表G-2-b Q7近代化船の評価(%)



「上司に教わることが多い」は、メリットと考
えてよいだろう。「仕事の範囲が広がる」とい
う項目の肯定は、自分の仕事の守備範囲を広
げたいと思うものにはメリットだが、守備範
囲で専門性を高めたいと考えるものにとつて
は、デメリットになると思われる（「一人一人
の責任は重い」の肯定もメリットとデメリッ
トがあると思われるが、ここではデメリット
に含めておく）。否定の評価に傾いている項
目は、「仕事に自信が持てる」と「船内の雰
囲気が明るい」の2つであり、明らかに、否定
はデメリットの意味を持つ。以上から、近代
化船についての若手船員の大方の評価をまと
めると、＜近代化船は、(仕事の範囲が広が
って)、仕事が忙しく、気苦労を伴い、責任が
重くのしかかるだけで、仕事に自信が持てな
くなる。そのためか、船内は暗い雰囲気が漂
う＞というデメリットの側面を評価するもの
と、＜(仕事の範囲が広がったことで)上司に

教わるが多く、とても勉強になる＞とい
うメリットの側面を評価するものがあるこ
とになる。

3 陸上勤務について

- a 陸上勤務についての認識（略）
- b 可能な陸上勤務

陸上勤務が可能な部門、職場、職種、仕事
など、自由に記入してもらった結果は、以下
の通りである。総記入件数は305件(N=190)
であった(複数回答として整理)。

10%以上の項目の内、1＜船舶工務関係＞
と4＜海務・総務・労務関係＞に属性的な特
徴が若干見られる。可能な陸上部門の仕事は、
機関部職員は＜船舶工務関係＞、甲板部職員
は＜海務・総務・労務関係＞と言えるだろう。

4 混乗船・近代化船についての自由意見

混乗船や近代化船について、日ごろ思っ

	件数	(%)
1 <船舶工務関係>	30	16
2 <営業関係>	49	26
3 <運航管理関係>	12	6
4 <海務・総務・労務関係>	73	38
5 <研究開発関係>	18	10
6 <コンピューター関係>	13	7
7 <海技関係>	12	6
8 <配船関係>	8	4
9 <船舶管理関係>	19	10
10 <船舶建造関係>	9	5
11 <ターミナル関係>	12	6
12 <整備関係>	14	7
13 <荷役関係>	3	2
14 <安全関係>	4	2
15 <その他>	29	15

いることを自由に記入してもらった。その回答を整理した結果は、以下の通りである。総記入件数は192件(N=133)であった(複数回答で整理)。

H ま と め

－若手船員の4タイプと意識の諸相－

職業選択時の前後から現在に至る若手船員の意識の位相に注目して、統計的に有意な差があると思われる特徴を、それぞれの位相についてみてきた。最後に、職業選択の理由

(動機)、理想の仕事、船員職業のイメージ、職業満足度、重視する人間関係、船員定着志向のパターン、生きがい、といった主だった意識の位相について、若手船員の4タイプとの関連をまとめておくことにする。4タイプとの対応をまとめたものが図表Hである。

まずタイプBから概観すると、このタイプは職業選択から「非親和的環境・主体選択型」と呼んだものだが、職業を選ぶにあたって、船員職業へのプッシュ要因が必ずしもあるとはいえない環境にあって、何らかの内的な欲

	件数	(%)
[混乗船関連]		
1 <混乗：一般的な肯定的意見>	19	14
2 <混乗：外国人船員関係についての肯定的意見>	8	6
3 <混乗：近代化船と比べての肯定的意見>	5	4
4 <混乗：一般的な否定的意見>	10	8
5 <混乗：外国人船員関係についての否定的意見>	8	6
6 <混乗：近代化船と比べての否定的意見>	1	1
7 <混乗：責任、負担、ストレスについての否定的意見> . . .	5	4
8 <混乗：一般的な要望・提言>	8	6
9 <混乗：日本人船員の立場、増員についての要望・提言> .	8	6
10 <混乗：外国人船員関連に対する要望・提言>	8	6
11 <混乗：食事などに対する要望・提言>	5	4
12 <混乗：日本人の国際性や語学力などについての意見> . . .	8	6

	件数	(%)
[近代化関連]		
13 <近代化：一般的な肯定的意見>	7	5
14 <近代化：混乗船と比べての肯定的意見>	2	2
15 <近代化：一般的な否定的意見>	39	29
16 <近代化：職務についての否定的意見>	17	13
17 <近代化：要望・提言>	5	4
18 <近代化混乗：否定的な意見>	9	7
19 <労働条件などの改善の一般的な要望>	6	5
20 <その他>	14	11

求に基づき船員職業を選びとったものである。学歴でみると、商船大学出身者がこのタイプに該当した。このタイプの職業選択の動機は、感性的(ロマン的)な動機と合理的(効率的)な動機とがみられた。「海や船が好き」といった”ロマン派”であり、「学校での勉強」が役立つという”合理派”である。理想の仕事については、「専門の知識を生かす」自己実現と「世の中のため」という社会への志向を重視する。彼らの職業満足度は高い。船員職業の<爽快性>イメージも強い。職場内外で上下関係を重視し、定着志向パターンは安定型で、生きがいは仕事である。

次に、タイプAは「親和的環境・主体選択型」であり、船員職業へのプッシュ要因があるような環境にいて、なおかつ何らかの内的な欲求が働いて船員になったものである。商船高専出身者がこれに該当した。動機をみると合理的(効率的)であり、船員職業についての「爽快性」イメージは弱い。職場内で上下関係を重視する。生きがいは、タイプBと同じく、仕事である。

タイプCについては、「親和的環境・自然選択型」で、船員職業へのプッシュ要因がある環境にいて、内在的な契機に媒介されずに、船員になったものであった。このタイプに該当するのは、海員学校出身者と水産高校出身者である。動機は「何となく」という気分的なものである。生活が安定する仕事を理想とし、船員職業に対しての満足度は低い。定着志向のパターンは浮遊型と流出型で、仕事以外の生活に生きがいを感じる。

タイプDは「非親和的環境・自然選択型」であるが、船員職業に対する親和的な環境にい

たわけでもなく、また船員になる意志もなかったもので、(主に女子の)高等学校出身者が該当した。船員になった動機は「給料がいい」という実利的な動機である。理想の仕事については、仕事そのものよりも仕事をとりまく人間関係に依存し、その点から仕事は評価される。職場内外で対等的人間関係を重視する。定着志向のパターンは流出型で、生きがいは仕事以外の生活である。

以上の4つのタイプについて、類似している意識の相と離反している意識の相を比較する。職業選択における主体選択/自然選択の点から見ると、タイプAとタイプB、タイプCとタイプDという組み合わせが考えられる。それぞれの類似点と相違点は、以下のようになる(有意差のない項目については省略)。

タイプAとタイプB

類似点：動機、重視する人間関係、
生きがい

相違点：イメージ

タイプCとタイプD

類似点：定着志向、生きがい

相違点：動機、理想の仕事

次に、環境の親和性と非親和性で見ると、AとC、BとDという組み合わせである。

タイプAとタイプC

類似点：なし

相違点：動機、生きがい

タイプBとタイプD

類似点：なし

相違点：動機、理想の仕事、重視する人間関係、定着志向、
生きがい

タイプAとタイプBは、動機・重視する人

図表H 「若手船員の4タイプと意識の諸相」

若手船員の4タイプ	〈動機の種類〉	〈理想の仕事〉	〈船員職業のイメージ〉	〈満足度〉	〈重視する人間関係〉	〈定着志向パターン〉	〈生きがい〉
タイプA(親和的環境・主体選択型)	合理的	<input type="checkbox"/>	弱	<input type="checkbox"/>	職場内上下関係	<input type="checkbox"/>	仕事
タイプB(非親和的環境・主体選択型)	感性的	自己実現派	強	高	職場内上下関係	安定型	仕事
タイプC(親和的環境・自然選択型)	合理的	社会志向派	<input type="checkbox"/>	低	職場外上下関係	浮遊型	仕事以外
タイプD(非親和的環境・自然選択型)	気分的	生活安定派	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	流出型	仕事以外
	実利的	人間関係依存派	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	職場内対等関係 職場外対等関係	流出型	仕事以外

[爽快性]

(注1) は有意な項目がないことを表す。

(注2) イメージは爽快性イメージのみ記載。

間関係・生きがいにおいて共通する点があるが、船員職業のイメージで意識の違いが見られる。タイプCとタイプDは、定着志向のパターン、生きがいでも共通するが、動機と理想の仕事で意識が異なっている。タイプAとタイプCは共通する点がなく、動機・生きがいでも意識を異にする。最後のタイプBとタイプDも、共通する点がなく、ここで議論している全ての意識の相で異なった在り様を見せている。タイプAとタイプBとは親縁性が見られるが、タイプBとタイプDとはまったく親縁性が見られない。どういう実態的な側面が類似点や相違点に影響を及ぼすのかは、今後解明されるべき課題と言えるだろう。

〔本稿は、海上労働科学研究所報告書：平成6年度「若手外航及び内向船員の意識調査」(執筆担当 金崎一郎の要約である。〕