

II 技術革新に対する態度と職業意識

目 次

A	はじめに	13
B	技術革新にたいする態度	14
C	船員職業にたいする態度	17

A はじめに

1. 調査の目的

一般的傾向として、生活意識や職業意識が最近、著しく変化してきているが、これらの意識の変容は技術革新に影響されながら、そしてまた、逆に技術革新の進展に影響していく。本調査は、船員の生活意識や職業意識の実態を明らかにすると同時に、船舶の技術革新にたいする態度との関連を明らかにすることを目的としている。

2. 調査対象

各社より専用船、タンカー、定期船の船種別に、1社平均5～6隻を抽出した。6社全体の対象船舶は36隻で、そのうちわけは、昭和36年以前の建造船が10隻、37年以降が26隻、船種別には、定期船10隻、専用船12隻、タンカー12隻、コンテナ船2隻で、船員数は1,237名である。

3. 調査方法

各船ごと一括して郵送した。記入済調査表は各自で密封の上一括して研究所あて返送する方法で行なった。

4. 調査時期

1969年11月～1970年1月

5. 回収率

調査対象船舶36隻、船員数1,237名のうち、回収したのは32隻、864名で、船員数の場合の回収率は69.8%である。また、そのうち集計を行なったのは31隻、851名で対象船員の68.8%である。

6. 調査対象の属性

調査対象の所属会社、職種、年齢、学歴構成及び未既婚別構成は表II-1～5に示すとおりである。

表II-1 会社別構成

		以下同じ 比率 () 内実数	
A	社	14.3	(122)
B	社	16.5	(140)
C	社	21.5	(183)
D	社	18.8	(160)
E	社	13.7	(117)
F	社	15.2	(129)
計		100.0	(851)

表II-2 職 種

職 員	甲板部	12.5	(106)
	機関部	12.0	(102)
	その他	6.6	(56)
	不明	1.2	(1)
	小計	31.1	(265)
部 員	甲板部	27.1	(231)
	機関部	23.4	(199)
	事務部	14.7	(125)
	不明	1.6	(14)
	小計	66.9	(569)
合 計		100.0	(851) ※

※職員・部員別不明の17を含む

表Ⅱ-3 年 令

～19才	54(46)	45～49才	8.3(71)
20～24	18.1(154)	50～54	4.5(38)
25～29	16.0(136)	55才以上	2.1(18)
30～34	13.6(116)	不 明	1.6(14)
35～39	15.0(128)		
40～44	15.3(130)	計	100.0(851)

表Ⅱ-4 学 歴

大 学	商 船 大	11.5 (98)
	その他の大学※	4.1 (35)
	小 計	15.6 (133)
高 校	商 船 高	9.9 (84)
	水 産 高	6.6 (56)
	電 高	2.2 (19)
	普 通 高	5.4 (46)
	小 計	24.1 (205)
海 抜 大 学 校	3.5 (30)	
海 員 学 校	34.8 (296)	
中 学 校 以 下	17.5 (149)	
不 明	4.5 (38)	
計	100.0 (851)	

※ その他の大学には短大3名が含まれる。

表Ⅱ-5 未・既婚別

未 婚	34.2 (291)
既 婚	62.5 (532)
計	100.0 (851)※

※未・既婚不明の28を含む

B 技術革新にたいする態度

技術革新にたいする態度としてⅡ-1～Ⅱ-10までのそれぞれの項目についての結果は、表Ⅱ-6のとおりである。これらの項目のうち技術革新にたいして否定的な考え方より肯定的

な考え方が多いのは、Ⅱ-7、(何はともあれ、現在進行しつつある自動化の傾向に対し船員はもっと積極的にうけ入れてゆくべきでしょう)Ⅱ-2(技術革新の導入により生産性が高まり、その結果、従業員の収入が増大し、より高度な文化的生活ができるようになるという考え方は、十分なつくのいくものです)Ⅱ-4(自動化は仕事を単純化し、つまらないものにしてしまうといわれていますが、実際には仕事の守備範囲を広め、自分の能力を発揮できる機会を以前にも増して与えていることにも注目すべきです)Ⅱ-10(コッテナ-船、M0船、コンピュータ-船など時代の先端をゆくこれらの船にだれよりも一刻も早くのりたいというのは、船員としての人情です)の4項目で、否定的考え方が多いのはⅡ-3(経営は船舶の自動化を技術革新という名のもとにおし進めてきましたが、ほんとうのねらいは定員合理化という“人べらし”“労働強化”にほかなりません)Ⅱ-5(めまぐるしい技術革新の将来を思う時、船員の職業的魅力はますます少なくなり、明るい見通しは全く期待できません)Ⅱ-8(新しい技術の導入は、仕事のやり方を変え、船内生活にまで大きな影響をおよぼすのですから、船員に強い反発や不満がおこるのも当然のことでしょう)Ⅱ-1(資本主義の世の中では、会社の政策がたとえ従業員に不利に働くことがあっても、これらにいちいち反発したり、さからってみても結局むだになるでしょう)Ⅱ-6(経営者と労働者の利益は、とどのつまりは一致するでしょう)の5項目である。肯定、否定の間に差がみられないのはⅡ-9(過去の船舶自動化は結局、船員を不利な状況に追い込んでしまったという評価はそれ程正しいとはいえません)の1項目で

ある。

肯定、否定の差が大きいのは、肯定が多い項目ではⅡ-7, 2, 4, 10の順であり、否定が多いのは、Ⅱ-3, 5, 8, 6, 1の順である。

職員、部員別にとくに差のみられるのはⅡ-4, Ⅱ-1, Ⅱ-6で、Ⅱ-4は部員の場合、職員と比較して肯定的意見が減少し、否定的意見が増加している。Ⅱ-1, すなわち、会社の政策がたとえ従業員に不利に働くことがあっても反発したり、さからってもむだになるという考え方に反対するのは部員は45.3%にたいして、職員は55.1%で、職員に反対が多い。Ⅱ-6の「経営者と労働者の利益は、とどのつまりは一致するでしょう」は部員は賛成が20.7%にたいして、反対が45.9%で反対が多いが、職員の場合、賛成と反対の間に差がみられない。

技術革新にたいする態度をしめす得点の分布は表Ⅱ-7のとおりであり、全体の平均点は2840で、職員と部員の間に差はみられない。これら

の得点群を上位から25%, 下位25%, 中間50%に分け、H群, L群, M群とし、職種別、及び年齢別にその分布をみると、職員の甲板部、機関部以外のその他の部ではL群が41.8%をしめ、他の職種と比較して多く、H群は16.4%で、職員の甲板、機関部と比較して少ない傾向がみられる。その他に含まれる通信、事務部は職員の中では人員削減による合理化が、早期から行なわれている部であり、その影響は大きいと考えられる。

年齢と技術革新にたいする態度との間には明らかに関連がみられ、低年齢層ほど低得点群が多く、高年齢層ほど高得点群が多い傾向がみられる(表Ⅱ-9)。もっとも高得点群が多いのは40~44才層であり33.8%が、H群に含まれ、一方、H群がもっとも少ないのは24才以下で、19.2%のみである。

今後の技術革新の担い手として、もっとも重要な若年層に技術革新にたいする態度で低得点群が多いことは問題を含んでいるといえよう。

表Ⅱ-6 技術革新にたいする態度

	職 員					部 員					合 計				
	賛成	どちら らえ とぬ	反 対	不 明	計	賛成	どちら らえ とぬ	反 対	不 明	計	賛成	どちら らえ とぬ	反 対	不 明	計
Ⅱ-1	31.3	12.1	55.1	15	1000(265)	32.3	19.9	45.3	2.5	1000(569)	32.1	17.4	48.2	2.4	1000(851)※
Ⅱ-2	54.7	21.9	21.5	19	〃	53.6	26.4	17.8	2.2	〃	53.8	24.9	18.8	2.6	〃
Ⅱ-3	70.6	15.8	11.3	2.3	〃	65.2	13.2	19.3	2.3	〃	67.1	14.0	16.5	2.5	〃
Ⅱ-4	60.8	21.5	15.5	2.2	〃	49.7	25.5	22.5	2.3	〃	53.1	24.0	20.4	2.5	〃
Ⅱ-5	67.2	14.0	17.0	1.8	〃	66.4	16.9	14.1	2.6	〃	66.4	16.0	15.0	2.6	〃
Ⅱ-6	35.8	19.6	41.9	2.7	〃	20.7	29.9	45.9	3.5	〃	25.4	26.4	44.8	3.4	〃
Ⅱ-7	73.2	14.3	10.2	2.3	〃	67.1	17.0	13.2	2.7	〃	68.7	16.0	12.6	2.7	〃
Ⅱ-8	65.3	19.2	13.6	1.9	〃	66.8	17.9	12.1	3.2	〃	66.0	18.2	12.8	2.9	〃
Ⅱ-9	36.6	26.0	35.1	2.3	〃	33.6	28.1	35.0	3.3	〃	34.5	27.3	35.0	3.2	〃
Ⅱ-10	41.5	26.0	29.8	2.7	〃	41.5	27.8	28.6	2.1	〃	41.1	27.4	29.0	2.5	〃

※職員・部員不明の17を含む

- II-1 資本主義の世のなかでは、会社の政策がたとえ従業員に不利に働くことがあっても、これらにいちいち反発したり、さからってみても結局むだになるでしょう。
- II-2 技術革新の導入により生産性が高まり、その結果従業員の収入が増大し、より高度な文化的生活ができるようになるという考え方は、十分なつくいくものです。
- II-3 経営は船舶の自動化を技術革新という名のもとにおし進めてきましたが、ほんとのねらいは定員合理化という“人べらし”“労働強化”にほかなりません。
- II-4 自動化は仕事を単純化し、つまらないものにしてしまうと言われていますが、実際には仕事の守備範囲を広め、自分の能力を発揮できる機会を以前にも増して与えていることにも注目すべきです。
- II-5 めまぐるしい技術革新の将来を思う時、船員の職業の魅力は、ますます少なくなり、明るい見通しは全く期待できません。
- II-6 経営者と労働者の利益は、とどのつまりは一致するでしょう。
- II-7 何はともあれ、現行進行しつつある自動化の傾向に対し、船員はもっと積極的に受け入れてゆくべきでしょう。
- II-8 新しい技術の導入は、仕事のやり方を変え、船内生活にまで大きな影響をおよぼすのですから、船員に強い反発や不満がおこるのも当然のことでしょう。
- II-9 過去の船舶自動化は結局、船員を不利な状況に追い込んでしまったという評価はそれ程正しいとはいえません。
- II-10 コツテナー船、MO船、コンピューター船など、時代の先端をゆくこれらの船に、だれよりも一刻でも早くのりたいたいというのは、船員としての人情です。

※ 表II-6のII-1～II-10の内容は上記の通りである。

表II-7 技術革新にたいする態度 —— 得点別

得点の範囲	職 員	部 員	計
10～14	1.1	1.2	1.3 (11)
15～19	6.4	7.9	7.5 (64)
20～24	17.4	15.8	16.5 (140)
25～29	26.4	28.8	27.8 (237)
30～34	28.3	31.3	30.1 (256)
35～39	12.8	9.8	11.0 (94)
40～44	5.7	1.6	2.8 (24)
45～	0.4	0.6	0.5 (4)
不 明	1.5	3.0	2.5 (21)
計	100.0	100.0	100.0 (851)
全 体	平均 = 28.40	S. D = 6.34	
職 員	平均 = 28.95	S. D = 6.65	
部 員	平均 = 28.15	S. D = 6.14	

注：S. Dは標準偏差

表Ⅱ-8 技術革新にたいする態度——職種別

			L	M	H	計
職 員	甲 板 部		21.9	42.9	35.2	100.0 (105)
	機 関 部		20.6	49.0	30.3	100.0 (102)
	そ の 他		41.8	41.8	16.4	100.0 (55)
		計	25.6	45.0	29.4	100.0 (262)
部 員	甲 板 部		25.9	47.8	26.3	100.0 (232)
	機 関 部		23.9	56.9	19.3	100.0 (197)
	事 務 部		26.6	53.2	20.1	100.0 (124)
		計	25.3	52.3	22.4	100.0 (553)
合 計			25.4	49.9	24.7	100.0 (815)

表Ⅱ-9 技術革新にたいする態度——年令別

	L	M	H	計
～24才	32.1	49.7	19.2	100.0 (193)
25～29	31.9	50.4	17.8	100.0 (135)
30～34	25.7	50.4	23.8	100.0 (113)
35～39	23.2	51.2	25.6	100.0 (125)
40～44	20.0	46.2	33.8	100.0 (130)
45～	18.2	52.1	29.7	100.0 (121)
計	100.0	100.0	100.0	100.0 (817)

C 船員職業にたいする態度

1. 船員職業にたいする態度

a 船員職業にたいする評価

表Ⅱ-10のイ～ワの13項目について船員の場合と、現在の能力や学歴でつける可能性の高い陸上の職業とを比較して評価させた結果、職員の場合に陸上の仕事より船員の方が高く評価された項目は、「自分に適している」「経済的に安定した生活がおくれる」「気楽にやっていける」の3項目で「気楽にやっていける」については47.5%がプラスに評価しており、3項目のうちでもっとも高い。部員の場合には、

「高い教育、能力が必要だ」「自分に適している」の2項目で、プラスに評価しているのは、それぞれ32.8%、41.8%である。職員、部員に共通してプラスの評価が高いのは「自分に適している」点である。

陸上の仕事と比較して船員の方がマイナスであると評価している項目は、職員では「高い教育、能力が必要」「能力を発揮できる」「社会的地位」「仕事に面白さ」「職場が安全」「仕事がらく」「将来性」「家庭生活にめぐまれる」「夢がある」で、とくにマイナスの評価が高い項目は、「家庭生活にめぐまれる」であり96.2

％にもほっている。ついで「将来性」が64.7％「社会的地位」が59.3％、「夢がある」が59.0％である。部員の場合も職員と同様に、「家庭生活にめぐまれる」が91.6％、「将来性」が71.5％、「夢がある」が66.4％でマイナス評価が高い項目である。家庭生活、将来性、夢がある、の3項目は職員、部員に共通してマイナス評価の高い項目である。陸上の仕事と船員との間に評価の差がみられないのは職員では「賃金」、部員では「経済的に安定した生活がおくれる」で、この「経済的に安定した生活がおくれる」は職員の場合にはプラスの評価が高い項目である。

これらの項目のうち、96.2％がマイナスに評価している家庭生活については、非常に重視している者が多く、船員職業における必然性とはいいながら、つねに、このマイナス面を補っていく対策が重要となろう。

b 船員継続にたいする態度

表Ⅱ-11, 12, 13に示すように「なるべく早くやめたい」が44.9％、「停年まで」が22.6％、「かなり長期間にわたり」が12.6％であるが、各社別に差がみられ「やめたい」は31.6％～50.8％までに分布しており、「停年まで」「かなり長期間にわたり」は28.2％～52.1％に分布している。年齢別には「早くやめたい」は、当然のことであるが45才以上では少なく27.4％のみである。もっとも多いのは30才代で、58.3～60.0％が「やめたい」と考えている。

この船員継続にたいする態度は、船員職業にたいする評価、職務内容にたいする評価、現在の生活状態にたいする評価などに関連がみられる。

c 仕事におけるやり甲斐

仕事に興味をもち、仕事の中にやり甲斐を見つけることは重要なことであるが、仕事がおもしろい、あるいは、やり甲斐があると感じる時、また逆に、いやな気がする、あるいは、やり甲斐がなくなるのは、表Ⅱ-14に示すような時であった。すなわち、仕事がおもしろい、やり甲斐があると感じるのは、むしろ仕事をやりに終えた時、自分の仕事が終わってから認められた時、仕事を通じて自分が成長した感じをもった時、仕事仲間とうまくいった時で、いやな気がする、やり甲斐がなくなる時は、仕事仲間とうまくいかない時、仕事のできないいやな上役についた時、自分の仕事が終わってから認められない時、設備や居住環境のわるい船に乗船した時である。仕事にたいするやり甲斐、あるいは、やり甲斐のなさに影響する要因として、I～Vまでの13項目があげられているが、ヘルツバーグ(F. HERZBERG)らの研究によって、これらの項目は動機づけ要因と衛生要因とに分けられ、仕事のおもしろさ及びやり甲斐に影響する要因と、いや気及びやり甲斐のなさに影響する要因の二要因は連続的關係にあるのではなく、独立した別々の要因であり、仕事のおもしろさ及びやり甲斐は動機づけ要因につよく影響され、いや気及びやり甲斐のなさは衛生要因につよく影響されていることが明らかにされている。これらの13項目のうちI～Vまでの7項目は動機づけ要因、VI～Xまでの6項目は衛生要因として位置づけられる。

船員の場合も仕事がおもしろい、やり甲斐があるについては動機づけ要因が60.3％、衛生要因が39.8％で動機づけ要因が多く、いや気あるいは、やり甲斐のなさについては、動機づ

け要因が36.2%，衛生要因が63.8%で衛生要因をあげる率が高く，一般的にいわれている傾向と一致する。

職員，部員別にみると（表Ⅱ-15）やり甲斐に動機づけ要因をあげているのは部員では56.9%にたいして職員は66.3%である。動機づけ要因のうち，とくに差がみられるのは「むずかしい仕事をやり終えた時」で，職員は21.6%がこれをあげているのにたいして，部員では13.1%のみである。逆に，「仲間とうまくいったとき」をあげているのは職員より部員に多い傾向がみられる。さらに，職種別には部員の中で機関部員は，甲板部，事務部と比較して動機づけ要因を多くあげている傾向がつよい。年齢別には明らかな傾向はみられないが（表Ⅱ-16）25-29才層では30才代以上と比較して動機づけ要因をあげている率が高い。30才代以上となり仕事自体に慣れるにしたがって，むしろ仕事への動機づけ要因は減少すると考えられる。

いや気，あるいは，やり甲斐のなさの条件としては職員，部員ともに衛生要因が多いのは一致した傾向であるが，いや気の原因として動機づけ要因をあげているのは部員より職員に多い。また，年齢別にはいや気の原因として，動機づけ要因をあげているのは40才以上に多い傾向がみられる。

2. 技術革新にたいする態度と船員職業にたいする態度

技術革新にたいする態度によって船員職業評価に差がみられる項目は，「適している」「能力を発揮できる」「仕事に面白さがある」「賃金が高い」「将来性がある」「経済的に安定し

た生活がおくれる」「夢がある」の7項目で，このうち「将来性」「夢がある」の2項目以外は，いずれもH群はL群と比較して船員職業をプラスに評価しているものが多く，マイナス評価が少ない傾向がみられた。「将来性」「夢がある」はプラス評価については差がみられないが，マイナス評価はH群と比較してL群に多い。「能力を発揮できる」「仕事に面白さがある」の2項目はH群といえども，陸上の仕事をプラスに評価している率が高い。「自分に適している」はH群では51.0%が船員の仕事をプラスに評価しており，陸上の仕事の方が能力を生かせると考えているのが23.8%であるから，その差は大きい。「賃金が高い」についてはH群でも「船員の方が高い」が32.8%，「陸上の仕事の方が高い」が31.4%でその差はなく，L群では「船員の方が高い」は17.9%のみで，「陸上の仕事の方が高い」は46.7%である。「経済的に安定した生活がおくれる」はH群では船員の方がプラスであるとしているが37.9%にたいして，陸上の仕事の方がプラスであるとしているのは19.7%であり，船員をプラスに評価している率が高いが，L群では船員がプラスであるとするのが27.8%，陸上の仕事が良いとするのが29.7%で，差はない。

これらの結果から，技術革新にたいする態度において，低得点群よりも高得点群に，船員職業について，能力発揮，適性，仕事に面白さがあるなどの自己実現の側面，賃金，経済的生活などの経済的側面を高く評価している者が多い傾向がみられた。このことは，逆に，船員という職業にこれらの側面をよりプラスに評価しうる条件が減少したときに，技術革新にたいする態度にも大きな影響を及ぼすことをしめしてい

るといえよう。

表Ⅱ-17は職務内容にたいする評価の結果である。

職務内容を「自分の仕事の段取りを自由に計画できる」など5項目によって、仕事にたいする自由度、(個人がコントロールできる程度)「自分の仕事が会社のなかで、どのような役割を果たしているか知っている」など5項目によって、関与度、(他者および、より大きな集団の仕事と自分の仕事のかかわりあい)「個人的に仕事の計画をたてる機会が与えられている」など5項目によって、責任度(個人がどの程度、仕事に責任をもち、また、自主的に行なえるか)をとらえた。その度合は5点から25点までに分布するが、その結果は表Ⅱ-17の通りである。

この職務内容にたいする評価と技術革新にたいする態度の間には関連がみられ、技術革新にたいする態度でH群(高得点群)はM群(中得点群)、L群(低得点群)と比較して、自由度、関与度、責任度にたいする評価が高かった。

職務内容にたいするこれらの評価は、技術革新における人間—機械系と関連し、責任度は職務満足と関連するということが、他の調査によって明らかにされている。

このことから、評価と事実との関連が問題にはなるが、仕事内容における自由度、関与度、責任度の減少は、技術革新にたいする態度にマイナスに働く要因となろう。

生き甲斐及び生き甲斐をなくす要因である動機づけ要因、衛生要因の分布は技術革新にたいする態度による差がみられなかった。

船員継続意識と技術革新にたいする態度との間には、明らかな関連がみられ、技術革新にた

いする態度得点が高くなるにしたがって、継続希望が増加し、早くやめたいという離職希望が減少する。

船員職業にたいする評価、職務内容にたいする評価、船員職業継続意識は技術革新にたいする態度と関連することが明らかになった。しかし、仕事におけるやり甲斐及びやり甲斐のなさを形成する要因とは、なんら関係がなかった。

表Ⅱ-10 船員職業にたいする評価

	職 員			計	部 員			計
	船員のラ スが	どもち いらえ とぬ	陸の上 方が の仕 事		船が 員の ラ ス	どもち いらえ とぬ	陸の上 方が の仕 事	
イ	17.4	56.8	25.8	100.0(267)	32.8	46.2	21.0	100.0(570)
ロ	39.4	34.1	26.5	〃	41.8	31.9	26.3	〃
ハ	25.4	39.8	34.8	〃	19.0	38.4	42.6	〃
ニ	4.5	36.2	59.3	〃	5.6	40.0	54.4	〃
ホ	22.5	32.4	45.0	〃	21.5	31.3	47.2	〃
ヘ	10.9	42.3	46.8	〃	10.8	40.6	48.6	〃
ト	24.2	42.3	33.6	〃	18.1	44.6	37.3	〃
チ	31.6	39.9	28.6	〃	20.0	36.5	43.5	〃
リ	2.6	32.7	64.7	〃	2.9	25.6	71.5	〃
ヌ	35.1	47.9	17.0	〃	29.0	42.6	28.4	〃
ル	0.4	3.4	96.2	〃	0.7	7.7	91.6	〃
オ	47.5	33.8	18.6	〃	31.1	40.3	28.7	〃
ク	6.8	34.2	59.0	〃	7.8	25.8	66.4	〃
計	20.6	36.6	42.8	100.0(3471)	18.6	34.7	46.7	100.0(7410)

- イ 高い教育や能力が必要だ
- ロ 自分に適している
- ハ 能力を発揮できる
- ニ 社会的地位が高い
- ホ 仕事に面白さがある
- ヘ 職場は安全である
- ト 仕事がらくだ
- チ 賃金が高い
- リ 将来性がある
- ヌ 経済的に安定した生活がおくれる
- ル 家庭生活に恵まれる
- オ 気楽にやっている
- ク 夢がある

表Ⅱ-11 船員継続にたいする態度

停年まで	22.6
かなり長期間	12.6
やめた	44.9
わからない	19.2
不明	0.8
計	100.0 (851)

表Ⅱ-12 船員継続にたいする態度 — 年令別

	停年まで	かなり長期間	早くやめた	わからない	計
～24才	5.1	14.7	46.2	34.0	100.0 (197)
25～29	1.5	20.0	46.7	31.9	100.0 (135)
30～34	9.6	13.0	60.0	17.4	100.0 (115)
35～39	16.5	11.0	58.3	14.2	100.0 (127)
40～44	33.6	9.2	48.1	9.2	100.0 (131)
45～	61.3	6.5	27.4	4.8	100.0 (124)
計	19.8	12.7	47.5	20.0	100.0 (829)

Ⅱ-13 船員継続にたいする態度 — 職種別

		停年まで	かなり長期間	早くやめた	わからない	計
職員	甲板部	9.7	25.2	39.8	25.2	100.0 (103)
	機関部	18.6	18.6	40.2	22.5	100.0 (102)
	その他	26.8	14.3	46.4	12.5	100.0 (56)
	計	16.9	20.3	41.4	21.5	100.0 (261)
部員	甲板部	19.1	11.5	47.7	21.7	100.0 (235)
	機関部	22.2	7.4	49.0	21.3	100.0 (202)
	事務部	22.0	9.4	54.3	14.2	100.0 (127)
	計	20.9	9.6	49.6	19.9	100.0 (564)

表Ⅱ-14 仕事におけるやり甲斐及びやり甲斐のなさ

	仕事がおもしろい やり甲斐がある	いや気がする やり甲斐がなくなる
イ 自分の仕事がまわりから認められた（認められない）時	14.0	11.1
ロ むずかしい仕事をやり終えた（できなかつた）時	16.3	5.0
ハ 仕事を通じて自分が成長した（進歩しない）感じをもった時	10.6	5.8
ニ 昇進した（昇進できなかつた）時	2.5	2.4
ホ 興味ある（興味のわかない）仕事を与えられた時	5.5	3.8
ヘ 責任ある（責任のない）仕事を与えられた時	9.7	3.3
ト 会社の考え方と自分の考え方が一致した（くいちがった）時	1.7	4.8
チ 設備や居住環境のよい（わるい）船に乗船した時	5.2	10.4
リ 予想以上に収入が多い（少ない）時	6.2	8.2
ヌ 安定した職業（将来が不安になる職業）と感じた時	1.3	8.3
ル 有能な部下（仕事のできない部下）をもった時	3.6	4.8
ロ 仕事や仲間とうまくいった（うまくいかない）時	14.9	17.7
ワ 仕事のできる立派な（仕事のできないいやな）上役についた時	8.6	14.4
計	100.0 (1868)	100.0 (1838)

表Ⅱ-15 やり甲斐，いや気の要因 — 職種別

		やり甲斐			いや気		
		動機づけ要因	衛生要因	計	動機づけ要因	衛生要因	計
職 員	甲板部	68.0	32.1	100.0 (290)	43.0	57.0	100.0 (293)
	機関部	64.7	35.4	100.0 (252)	42.2	57.7	100.0 (246)
	その他	66.0	33.9	100.0 (147)	37.1	63.1	100.0 (143)
	計	66.3	33.6	100.0 (689)	41.5	58.6	100.0 (682)
部 員	甲板部	53.7	46.2	100.0 (498)	30.6	69.4	100.0 (481)
	機関部	64.0	36.1	100.0 (407)	35.6	64.4	100.0 (397)
	事務部	51.7	48.2	100.0 (238)	35.0	65.0	100.0 (237)
	計	56.9	43.0	100.0 (1143)	33.1	66.8	100.0 (1115)

表Ⅱ-16 やり甲斐, いや気の要因 — 年令別

	やり甲斐			いや気		
	動機づけ要因	衛生要因	計	動機づけ要因	衛生要因	計
～24才	61.1	38.9	100.0 (468)	35.8	64.1	100.0 (465)
25～29	67.2	32.8	100.0 (345)	35.7	64.4	100.0 (337)
30～34	57.8	42.1	100.0 (247)	32.9	67.1	100.0 (246)
35～39	56.1	43.9	100.0 (280)	32.7	67.3	100.0 (278)
40～44	59.2	40.9	100.0 (272)	40.0	60.0	100.0 (255)
45～	59.7	40.2	100.0 (226)	41.5	58.6	100.0 (217)
計	60.6	39.4	100.0 (1838)	36.1	63.9	100.0 (1798)

表Ⅱ-17 職務内容にたいする評価

		～10点	11～15	16～20	21～25	計	
自由 度	L	15.0	31.4	41.1	12.6	100.0 (207)	HL HM ※
	M	9.7	34.4	38.2	17.7	100.0 (390)	※は H群とL群 H群とM群の間にそ れぞれ有意差がある ことを示す。 HL HM ※
	H	5.0	26.6	48.2	20.1	100.0 (119)	
	計	9.9	31.7	41.5	16.9	100.0 (796)	
関 与 度	L	6.8	23.7	52.2	17.4	100.0 (207)	
	M	3.3	26.4	48.5	21.8	100.0 (390)	※は H群とL群 H群とM群の間にそ れぞれ有意差がある ことを示す。 HL HM ※
	H	3.0	14.1	42.2	40.7	100.0 (199)	
	計	4.1	22.6	47.9	25.4	100.0 (796)	
責 任 度	L	14.5	32.9	36.2	16.4	100.0 (207)	
	M	11.3	27.4	39.2	22.1	100.0 (390)	※は H群とL群 H群とM群の間にそ れぞれ有意差がある ことを示す。 HL HM ※
	H	4.0	24.1	39.7	32.2	100.0 (199)	
	計	10.3	28.0	38.6	23.1	100.0 (796)	
		～39点	40～49	50～59	60～	計	
L		21.7	30.0	29.0	19.3	100.0 (207)	HL HM※
M		13.3	34.9	31.0	20.8	100.0 (390)	
H		8.0	22.6	34.2	35.2	100.0 (199)	
計		14.2	30.5	31.3	24.0	100.0 (796)	

表Ⅱ-18 船員継続にたいする態度 得点別

	停年まで	なるべく 長期間	早くやめ た	わからない	計
L	10.7	10.7	57.5	21.0	100.0 (214)
M	20.0	10.8	48.4	20.8	100.0 (409)
H	28.8	20.5	32.7	18.0	100.0 (205)
計	19.8	13.2	46.9	20.2	100.0 (828)

(神田道子(青木修次)なお、本調査研究は
船員職業適応研究会で行なった高度な技術革新
の進展にともなう職業適応と労務管理に関する

調査研究のうち、第Ⅲ編、技術革新、職業、生
活意識の一部で、D.労務管理にたいする態度、
E.生活意識、F.おわりに、は省略されている。)