

## II 外航船舶及び内航船舶における日本人船員の職業意識とその背景に関わる調査（2年計画、最終年度）

### 目次

A 目的	11
B 方法	
1. 調査対象	11
2. 配布方法	11
3. 調査票の回収状況	12
C 結果	
1. 調査対象者(船員)の属性	12
2. 船員職業の構造的特性と夫婦関係	22
3. 船員職業の心理的特性と夫婦関係	26
4. 妻の職業と夫婦関係 一 家族(配偶者)調査から	31
D まとめと残された課題	31

### A 目的

我が国海運界が抱える一つの課題である船員後継者、特に若年船員の確保という問題に取り組むための調査研究として、船員の職業意識とその背景となる環境との関わりという大きな枠組を設定した。第1年度においては、職業意識の背景となる環境の中でも船員の家族(配偶者)に焦点を置き、既存の調査研究・文献等を整理しつつ、第2年度の質問紙調査のための分析枠組をまとめ、合わせて船員あるいは元船員の配偶者に対して聞き取り調査を行い、家族の実態的な側面から補足を加えた。

第2年度は前年度の調査結果に基づき、船員職業とその背景要因との関わりを具体

的に探り出すために、船員個人と船員家族(配偶者)に対して、質問紙調査を行った。調査内容は、船員個人については、船員職業の構造的特性、心理的特性、そして夫婦関係を、船員の家族(配偶者)については、基礎的属性の他、配偶者の就業状態、夫婦関係などについてである。

### B 方法

#### 1. 調査対象

調査対象者は船員と船員の配偶者とした(但し、ここでの船員と配偶者は夫婦ではない)。船員個人については、船主団体に加盟する海運企業に雇用されている既婚の船員とし、外航労務協会に所属する事業者10社、内航労務協会に所属する事業者13社、大型カーフェリー協会に所属する事業者6社に対して、合わせて830通の調査票(船員個人用)を配布した。

船員の配偶者については、全日本海員組合海友婦人会のブロック・支部の中の14支部に対して、687通の調査票(船員家族用)を配布した。

#### 2. 配布方法

調査票は、船員個人については乗船者の場合、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者の場合は、研究所→事業者→船員(記入)→研究所の経路をもって、船員家族(配偶者)については、研究所→全日本海員組合

海友婦人会各支部→船員家族（配偶者）→研究所の経路で発送、配布、回収した。

### 3. 調査票の回収状況

船員個人・船員家族の両調査票とも1997(平成9)12月中旬に発送し、翌年2月下旬をもって回収した。

船員個人については、回収数508通（回収率61%）、船員家族については、回収率226通（回収率33%）であった。

## C 調査結果

### 1. 調査対象者（船員）の属性

#### a. 船員およびその家族の属性

##### (1) 船員個人の属性

平均年齢(Q7)は46歳（標準偏差7.5歳）で、年齢階層別に見ると、40歳代(43%)が最も多く、次いで50歳代(31%)である。40代・50代で7割半を占める。学歴(Q7)は、中学校(17%)、高等学校(15%)、海員学校(12%)、水産高校(17%)、商船高専(12%)、商船大学(9%)というようになかなか分散している。

出身地と居住地(Q8)については、出身地は東北(19%)、中国山陽(16%)、北九州(16%)がそれぞれ2割弱を占め、その他の地方は1割に満たない。居住地は関東臨海(18%)、東北(15%)、中国山陽(14%)、北九州(13%)となり、関東臨海の占める割合が高くなっている。

##### (2) 家族の属性

妻の平均年齢(Q7)は43歳（標準偏差7.6歳）で、年齢階層では40歳代(46%)がいちばん多く、30歳代(27%)、50歳代(18%)と続

いている。その学歴(Q7)は高等学校(49%)が5割を占め、次いで短大(14%)、中学校(9%)である。

家族周期(Q11)で見ると、まだ第一子が小学校入学前のいわゆる「幼児家族」が1割少々、第一子が小学生・中学生・高校生のいずれかである「学齢家族」4割半、18歳以上で未婚の子どもがいる「成長家族」が3割、既に子どもが結婚している「独立家族」が1割といったところである（無回答を除く）。

妻の職業(Q33、Q33SQ)については、専業主婦が63%、何らかの職業に就いているのが36%であった。職業の内訳（有職者について集計）は「臨時雇用・パート・アルバイト」(62%)、「常時雇用一般従業者」(22%)である。共働きの割合は多くはない。

妻の収入(Q36)については、平均収入は157万円（標準偏差160.1万円）であり、階層別に見ると、「50～100万円」(52%)が最も多く、次いで「101～300万円」(28%)である。

世帯の収入(Q13)を見ると、平均世帯収入は925万円（標準偏差272.5万円）で、階層別では「501～700万円」(50%)、「701～1000万円」(18%)、「300～500万円」(17%)であった。また妻の平均勤務年数は9年（標準偏差7.1年）である。

結婚の契機(Q10)は、恋愛結婚(52%)が半数以上で、お見合結婚(28%)はその半分弱である。結婚してからの年数(Q9)は、平均年数は17年（標準偏差8.3年）、階層別の比率は「5年以下」(12%)、「6～10年」(12%)、「11～15年」(17%)、「16～20年」

(19%)、「21～30年」(39%)、「31年以上」(3%)となる。

## b. 職業の心理的特性

### (1) 仕事の質

仕事の質(Q14)についての質問は8項目からなり、「そう思う」「どちらともいえない」「そう思わない」の自己評価である。

「職場のチームワーク」については64%がうまくいっていると答えているが、「仕事での疲労はたまらない」や「勤務時間が比較的短い仕事」については、「そうは思わない」という否定的な回答(それぞれ54%、62%)である。「職場での人間関係で心理的緊張することはない」という項目では「そう思う」(36%)、「そう思わない」(24%)で評価はやや二分されている。「世の中のためになる仕事に就くことができた」の項目も同様で、「そう思う」(29%)、「そう思わない」(25%)である。また、「どちらともいえない」という回答が半数を超えるのは「自分の能力や教養を高めるのに必要な情報が十分に得られる」(49%)、「自分の能力が思いきり発揮できる仕事に就くことができた」(59%)、「仕事を通じて自分の能力や知識を高めることができた」(48%)の項目である。総じて、仕事面での協調関係はあると感じるものの、疲労感は強い。そして、仕事から見た自己実現については、どちらともいえないという判断留保組が半数を占めている。

陸上のサラリーマン家族調査(男性=夫)[吉光、1997]と比較すると、「そう思う」という回答で差が見られるのは「チームワークがよい」(今回の調査64%、サラリ

ーマン家族の調査44%、以下同じ)、「心理的緊張することはない」(36%、47%)、「能力や教養高めるための情報が十分」(23%、34%)、「能力が発揮できる仕事」(23%、35%)、「能力や知識を高めることができた」(35%、56%)、「世の中のためになる仕事」(29%、43%)の項目である。「チームワークがよい」を除き、いずれの項目も1割以上の差で船員家族の男性(夫)は肯定的な評価が低くなっている。

### (2) 仕事への没入

仕事の心理特性を表す第2の指標として、仕事にどのくらい深く関与しているか(Q15)を5項目について調査した。「今の仕事のための勉強には身を入れている」と「今の仕事はお金を得るための手段にすぎない」の2項目は肯定的な評価(「その通りと思う」と「だいたいその通りと思う」の合算比率で、それぞれ65%、68%)で、「今の仕事をしている時間がいちばん幸せだ」(71%)、「今の仕事は私の生きがいである」(72%)は否定的評価(「あまりそう思わない」と「そうは思わない」の合算比率で、それぞれ69%、71%)である。また、「事情が許せば、今の仕事は早くやめたい」についてはやめたいと思っている者が55%、そうは思っていない者が43%とやや二分している。回答者の今の仕事と幸福感や生きがい感とは結びついておらず、あくまでも生活を支える手段としての意味が優先され、仕事のための勉強に身を入れるのもその手段としての有効性を増すためと思われる。従って、事情によっては今の仕事をやめたいと感じているものが5割を越え

ている。

再びサラリーマン家族の男性（夫）と比較すると、「仕事をしている時間がいちばん幸せだ」（今回調査29%、サラリーマン家族調査40%、以下同様）、「お金を得る手段」（今回調査68%、サラリーマン家族調査52%）、「早くやめたい」（今回調査55%、サラリーマン家族調査29%）の項目に差が見られる（「その通り」と「だいたいその通り」の合算比率）。船員家族の男性（夫）の方が仕事に対しての手段的労働観が強いようである。

### (3) 仕事の満足度

現在の仕事についての満足度(Q16)では、「自分の収入」、「昇進の可能性」については満足している回答者が5割以上いる（「満足」と「まあ満足」の合算比率で、それぞれ54%、59%）。逆に、「仕事に対する世間の尊敬」については不満足を表明している（「やや不満」と「不満」の合算比率で、64%）。「仕事の自由裁量の余地」については満足と不満足とが半々で2分されている。満足の回答の多い2つの項目が仕事の実質的なものについての評価だとすると、あとの2つの項目は仕事の主観的な側面についての評価だと考えることができる。サラリーマン家族の調査では、満足の割合（合算比率）を見ると、仕事についての実質的側面については「収入」（40%）、「昇進の可能性」（40%）、主観的側面については「世間の尊敬」（72%）、「自由裁量の余地」（63%）であり、実質的側面より主観的側面についての満足度が高いことがわかる。船員についての結果を見ると、船員

の方が実質的な点ではサラリーマンよりも満足度が高いが、主観的な側面については満足度が低いことを示している。

### (4) 夫の仕事について配偶者の認知と評価

夫（回答者）の職場での仕事(Q17)について、配偶者は「知っている」（「よく知っている」と「だいたい知っている」の合算）と考えている比率と「知らない」（「あまり知らない」と「知らない」の合算）と考えている比率がほぼ半々という結果である。5割が知っていると考えている結果は高いと言える。

今回一緒に行った船員家族（配偶者）の調査で見る(Q36)と、妻の方は夫の仕事について「知っている」という回答が多い（「よく知っている」と「だいたい知っている」の合算比率で70%）。かなり認知のズレが見られるが、ともかく夫が思っている以上に、妻は夫の仕事のことを知っているということを示している。

配偶者が船員（夫）の職業をどう評価しているか(Q18)については、回答者の「仕事の内容」、「仕事への意欲」、「収入」、「会社での地位」の4項目中、いずれも7割もしくはそれ以上が配偶者は評価していると回答（「評価している」と「まあ評価している」の合算比率で、それぞれ77%、78%、69%、70%）しているが、「内容」や「意欲」に比べると、ずっと可視性が高く、具体的に認知しやすい「収入」や「会社での地位」については、評価の比率はやや低くなるが、この点についてはサラリーマン家族の男性（夫）でも同様の傾向が見られ

ている。

船員家族（配偶者）調査の妻の回答を併記し比較すると、「仕事の内容」（夫79%、妻90%）、「仕事への意欲」（夫78%、妻92%）、「収入」（夫69%、妻80%）、「会社での地位」（夫70%、妻82%）という結果である

（「評価している」と「まあ評価している」の合算比率）。どの項目も1割以上の認知的なズレがあるが、夫が思っている以上に妻は好意的に評価しているようである。

仕事のことでの配偶者との言い争い(Q19)については、「会社での地位」（84%）、「仕事への意欲」（80%）については言い争いは「ない」という回答が8割を越える。それに対して、「帰宅時間」（71%）、「仕事上のつきあい」（68%）、「収入」（68%）については「ない」という回答が7割前後に低くなる。帰宅時間についての回答は、陸上勤務の経験が反映されているのかもしれないが、解釈しにくい。全体としては、サラリーマン家族の男性（夫）の場合とほぼ同じである（但し、「帰宅時間」を除く）。

### c. 夫婦関係の特性

家事分担、育児分担、家事決定の規範の側面と実態の側面について質問項目を作成した。以下それぞれについて見ていこう。

#### (1) 家事分担（規範と実態）

家事分担(Q20、Q21)について、比率を規範と実態とを併記して比較すると、「食料品、日用品の買い物」（規範72%、実態67%、以下同様）、「炊事」（89%、89%）、「食後の後かたづけ」（79%、82%）、「掃除」（72%、74%）、「洗濯・干し物」（83%、85%）、「日常生活に必要な金の出し入れ」（80%、82%）

については妻の役割と回答（「主として妻」と「すべて妻」の合算比率）している。

「日曜大工の仕事」（89%、88%）は夫の役割と考えられている（「すべて夫」と「主として夫」の合算比率）。家族内での性別役割分業の見直しや平等化などについて、いろいろなメディアを通じて報道されているが、大工作業は男性、他の家事は女性の担当という性役割分業規範は揺るぎないように見える。また、実態としてみても、「買い物」の比率が若干低くなる程度で、他の項目は規範とほぼ同じような比率を示している。総じて、家事分担については規範と実態とのズレはほとんど見られない。家事の分担についての満足度を見ると(Q29)、船員(夫)の側は95%が満足と回答している。

また、船員家族（配偶者）の調査で対応する質問項目(Q26)の結果では、家事分担について妻の側は72%が満足と回答している。夫と妻では家事分担の満足度に大きな差が見られるが、それでも7割以上の妻が今の家事分担に満足していることになる。更に、妻を有職者にしぼって見ても、その満足割合はほとんど変化しない。

家事の分担については、陸上のサラリーマン家族（夫）の場合も、今回の調査に比べて、個々の比率に若干の差はあるがほぼ同様の結果である。

#### (2) 育児分担（規範と実態）

次に、育児分担(Q22、Q23)について見ていくことにする。「子どもの言葉づかい」（規範69%、実態53%、以下同様）、「子どもを叱る」（59%、49%）、「子どもの勉強」（64%、48%）、「子どもの相談相手」（72%、

52%)の項目は「夫・妻同じくらい」の比率が高い。「子どものおむつの世話」(65%、71%)は、妻の役割と回答している。

「子どものおむつの世話」を除いて、育児については夫・妻とも同じくらい関わるべきだとする考えが60%~70%の比率を占めている。実態から見ると、「夫・妻同じくらい」の比率は1割から2割程度低くなり、その分「主として妻」と「すべて妻」の比率が高くなっている。

以上の項目の中で、比較的夫の参加度が高いのは「子どもを叱る」(規範13%、実態11%)である(「すべて夫」と「主として夫」との合算比率)。この点は陸上のサラリーマン家族についても同様の結果が示されているが、昔からの厳父慈母の名残と解釈している研究者もいる。

### (3) 家事決定(規範と実態)

家事決定(Q24、Q25)については6項目について調査したが、規範的には58%~74%が、実態的には49%~65%が「夫・妻同じくらい」決定に参加する、つまり夫婦相談型である。夫婦の権威構造を類型化したブラッドとフォルフの「一致型」に対応する権威関係が5割以上を占めていると言えるだろう。

サラリーマン家族の男性(夫)の場合、規範的には76%~91%が、実態としては64%~85%が夫婦相談して決めると回答していることからすると、今回の結果はそれと比較して、1割半から2割程度「一致型」の比率が低い。

項目ごとの「夫と妻同じくらい」の比率は「住宅の購入や転居の計画」(規範67%、

実態58%、以下同様)、「車の購入」(59%、49%)、「大きな家庭器具の購入」(70%、62%)、「貯金や保険の計画」(58%、51%)、「家族の旅行、レクレーションの計画」(68%、62%)、「子どものしつけの方針」(74%、65%)という結果である。このうち、夫の影響力がやや強いのは「住宅の購入や転居の計画」(29%、35%)と「車の購入」(37%、42%)、逆にやや妻の影響力が強いと思われるのは「貯金や保険の計画」(30%、35%)と「子どものしつけの方針」(19%、25%)である(夫、妻とも「すべて夫/妻」と「主として夫/妻」の合算比率)。

次に、全体としての夫婦の力関係(Q26)を見ると、夫の方が強く、10段階評価の6以上という回答が6割を占めている。

### (4) 余暇活動

夫婦の余暇をどのように過ごすのがよいかという質問(Q28)に対して、「できるだけ一緒」(49%)の方がよいという回答が半数を占めている。「いつも一緒」(13%)という回答を含めると、6割以上が夫婦で活動したいという願望を持っている。この比率は、陸上のサラリーマン家族(夫)の調査結果より1割程度高い(サラリーマン家族の夫の場合、「いつも一緒」(12%)、「できるだけ一緒」(39%)。

今回一緒に行った船員家族(配偶者)の調査(Q25)から、この点についての妻の回答を見ると興味深いことがわかる。夫婦で余暇を過ごしたいという妻の回答(「いつも一緒」(6%)、「できるだけ一緒」(33%))は4割にすぎず、夫の結果と比べ、2割も低い割合である。サラリーマン家族(有職の

妻)の調査では、女性(妻)の回答はほぼサラリーマン男性(夫)の回答と変わらず5割程度である(ただ女性に対する調査は実数が52人と少ないため、参考とされている)。

以上から、①船員家族の場合、夫の方が妻よりも余暇活動を一緒に行いたいという願望が強い、②船員家族の夫は、サラリーマン家族の夫よりもその願望が強い、③船員家族の妻は、サラリーマン家族の妻よりもその願望が弱い、と命題的にまとめることができる。船員家族の夫婦では、サラリーマン家族の夫婦と違って、余暇活動に対する願望に差があるのは何故かという問題は興味深い。一つの解釈としては、船員家族の妻の場合、夫が乗船期間中、個人的な趣味を得るなどして余暇を過ごすことが多くなり、一人もしくは同性グループなどで活動する機会が増えるからではないだろうか(この点は前年度の聞き取り調査からもある程度窺うことができる。平成8年度の本調査報告書(第1年度)を参照)。ただ、男性の場合「パートタイム市民」とよく言われるように、女性と比べ地域との関わりが比較的疎遠であることを考えると、余暇活動が夫婦単位を志向しやすいということは、程度の差を別とすれば、船員に限ったことではないかもしれないという点には注意すべきであろう。

個別的に、夫婦で行う余暇活動(Q27)について見ると、夫婦で「よくする」と回答している比率は、「百貨店などでの買い物」(35%)、「日帰りの行楽」(31%)、「レストランなどで食事」(24%)、「一泊以上

の旅行」(12%)、「夫婦だけの映画、観劇など」(4%)に見られるように、せいぜい3割を越える程度である。この点はサラリーマン家族(夫)の調査でもほぼ同様の結果を示している。

#### (5) 夫婦関係についての全般的な満足

夫婦の関係についての全般的な満足度(Q29)を4項目について調査した。「夫婦の家事の分担の仕方」、「夫婦の間での大事なことの決め方」、「夫婦の余暇活動」、「夫婦のコミュニケーション」のいずれの項目も、「満足」と「どちらかといえば満足」を合わせると、81%~93%と高いが、「満足」だけに限定すると「家事の分担」(40%)、「大事なことの決め方」(34%)、「余暇活動」(25%)、「コミュニケーション」(30%)となる。この中では「余暇活動」がいちばん低い比率であるが、上で見たように、夫側の夫婦一緒の願望の強さから見て、現状での実現度の低さが「満足」の比率の低さに現れていると思われる。

サラリーマン家族の調査では、男性(夫)の「満足」の比率は「家事の分担」(61%)、「大事なことの決め方」(60%)、「余暇活動」(35%)、「コミュニケーション」(37%)である。これと比較して、船員家族の男性(夫)の場合、4つの項目いずれも「満足」の比率が低い、特に、「家事の分担」と「大事なことの決め方」の項目における差が大きく、2割から3割弱の開きがある。

次に、今回の船員家族(配偶者)の調査(Q26)から、女性(妻)の全体平均を見ると、4項目それぞれの「満足」と「どちら

かといえ「満足」を合わせた比率は66%~72%であり、男性(夫)と比較して1割半から2割程度満足度が低いことがわかる。

「満足」に限定した場合、男性(夫)と違って、4項目それぞれの比率は21%~25%の範囲に収まりほとんど項目間に差が見られない。女性(妻)有職の別で見ると、まず、常時雇用の一般従業者としての仕事を持っている女性の場合(実数29人)は、満足の合算比率は59%~69%の範囲で全体平均より1割程度低くなる。臨時雇用・パート・アルバイトとして働いている女性(実数74人)では、その範囲は68%~78%で全体平均と変わらない。専業主婦(実数101人)でも、69%~81%と若干広がっている程度である。船員家族の妻の場合、専業主婦とパートやアルバイトといった臨時の仕事を持っている女性では、夫婦関係の全般的な評価についてはほとんど同じで、船員と比較して2割程度低いと言えるだろう。フルタイムで働いている女性の場合、実数が少ない関係で参考程度であるが、専業主婦やパートと比べても1割低いのであるから、船員との満足度の差は3割にも及ぶと言える。

サラリーマン家族調査(妻)でフルタイムで働く女性(妻)の場合は、「家事の分担」(「満足」23%)を除くと、残りの3項目の比率はサラリーマン家族の男性(夫)の結果とそう違ってないことから、船員家族の妻の結果は、サラリーマン家族の有職の妻と比較して、「大事なことの決め方」、「余暇活動」、「コミュニケーション」においてかなり満足度が低いと言える。特に、「大事なことの決め方」は3割近い

差が見られる。

以上の知見をまとめると、夫婦関係の全般的な評価において、①船員家族の男性(夫)はその女性(妻)よりも満足度が高い、②船員家族の男性(夫)はサラリーマン家族の男性(夫)よりも満足度が低い。③船員家族の女性の場合、フルタイムの仕事を持つ妻は専業主婦やパートタイムの仕事をもつ妻より、満足度が低い。また参考としてではあるが、④船員家族でフルタイムの仕事を持つ女性(妻)はサラリーマン家族のフルタイムの仕事を持つ女性(妻)よりも満足度がかなり低い(但し、「家事の分担」を除く)と言えるだろう。

#### d. 家族と仕事に関わる意識

##### (1) 大切な活動

実態として「家庭」、「仕事」、「自分の自由な時間」、そしてその組み合わせの中で、いずれを大切にしているかという質問(Q30)に対して、「家庭と仕事と自分の自由な時間」(30%)、「家庭と仕事」(29%)、「家庭と自分の自由な時間」(15%)、「家庭」(15%)の順で比率が高い。仕事人間とか会社人間と巷間で言われるが、実態としても、仕事だけという人は少ない(4%)。家庭と仕事の両立ばかりか、自分の自由な時間もバランスをとるようにしている。サラリーマン家族の男性(夫)では、「家庭と仕事」(35%)、「家庭と仕事と自分の自由な時間」(30%)、「家庭と自分の自由な時間」(15%)、「家庭」(14%)という結果であるから、「家庭と仕事」の項目に若干比率の差が見られる以外ほとんど同じである。



今回の船員家族調査での女性(妻)全体の回答は、「家庭と自分の自由な時間」(30%)、「家庭と仕事と自分の自由な時間」(28%)、「家庭」(24%)、「家庭と仕事」(12%)であった。船員(夫)と比べると、「家庭と自分の自由な時間」はほぼ同じ、「家庭」のウェートが高くなり、「家庭と仕事」のウェートが低くなっている。

これを仕事の有無別に見ると、まず専業主婦の場合(実数101人)、「家庭と自分の自由な時間」(50%)、「家庭」(32%)であり、大切な活動は家庭と自由な時間に振り分けられている。フルタイムで働く妻の場合(実数29人)は、「家庭と仕事と自分の自由な時間」(52%)、「家庭と仕事」(24%)、「家庭」(14%)である。パートタイムの仕事を持つ妻(実数74人)は「家庭と仕事と自分の自由な時間」(41%)、「家庭」(22%)、「家庭と仕事」(19%)、「家庭と自由な時間」(16%)となる。フルタイムで働く妻の場合、「家庭と仕事と自分の自由な時間」を半数の人があげているが、これは船員よりもまた妻の全体平均よりもずっと高い。パートタイムになると、フルタイムで働く妻では1割に満たなかった「家庭と自由な時間」の割合が増える。

また、サラリーマン家族調査でのフルタイムの仕事を持つ女性(妻)の場合は、「家庭」(29%)と「家庭と仕事と自分の自由な時間」(29%)が並び、次に「家庭と自分の自由な時間」(27%)、「家庭と仕事」(14%)と続いている。これと比べても、船員家族のフルタイムの女性では「家庭と仕事と自分の自由な時間」の比率が非常に高いことがわか

る。

## (2) 性別役割観

次に、女性(妻・母)と男性(夫・父)それぞれに対する役割観(Q31、Q32)について見ることにする。

まず、女性に対する役割観について。それぞれの項目を船員(夫)のデータと家族調査(配偶者)から得られた妻のデータとを併記しながら比較すると、「職業をもつ妻は、夫の都合が悪くなればいつでも仕事をやめるべきだ」(夫で賛成67%、妻で賛成56%)、「職業をもつ妻は、夫と同じように自分の職業について、長期的な計画を立てるべきだ」(夫で賛成61%、妻で賛成64%)、「小さな子どものある母親でも、父親と同じように働くべきだ」(夫で反対88%、妻で反対85%)、「小さな子どものある母親は、働くことが子どもにとってよくないと思ったときは、いつでも仕事をやめるべきだ」(夫で賛成87%、妻で賛成89%)という結果である(賛成は「賛成」と「やや賛成」の、反対は「反対」と「やや反対」の合算比率)。妻の回答の方が「職業をもつ妻は、夫の都合が悪くなればいつでも仕事をやめるべきだ」の項目で1割程度低いだけで、他の項目では差が見られない。

これを妻の職業の有無別に、フルタイムの仕事を持つ妻、パートタイムの仕事を持つ妻、専業主婦で見ると、「職業をもつ妻は、夫の都合が悪くなればいつでも仕事をやめるべきだ」(妻フルタイムで賛成34%、妻パートタイムで賛成54%、専業主婦賛成で77%)、「職業をもつ妻は、夫と同じように自分の職業について、長期的な計画を立

てるべきだ」(妻フルタイムで賛成79%、妻パートタイムで賛成69%、専業主婦で賛成56%)、「小さな子どものある母親でも、父親と同じように働くべきだ」(妻フルタイムで反対72%、妻パートタイムで反対84%、専業主婦で反対89%)、「小さな子どものある母親は、働くことが子どもにとってよくないと思ったときは、いつでも仕事をやめるべきだ」(妻フルタイムで賛成93%、妻パートタイムで賛成85%、専業主婦で賛成89%)という結果であった。この項目をとってもかなりフルタイムで働く妻、パートタイムで働く妻、専業主婦ではかなり差があることがはっきりしている。興味深いのは、フルタイムで働く妻は「小さな子どものある母親でも、父親と同じように働くべきだ」では最も反対が少ないにも関わらず、「小さな子どものある母親は、働くことが子どもにとってよくないと思ったときは、いつでも仕事をやめるべきだ」になると最も賛成が高くなる点である。実数の関係で参考の域をでないが、フルタイムで働いていても子どもに何かあった場合には、夫ではなく自分の仕事を犠牲にするのを当然と考えているように思われる(事情が許せば今の仕事ははやくためたいかという質問(Q12)に対して、7割がそうは思わないと回答している(!)にも関わらずにである)。この点はプレックのいう男性と女性それぞれの仕事役割と家族役割の間にある「非対称的な浸透的境界」の存在を裏付けている[Pleck, 1977; 第1年度報告書、1997、10頁]。

次に、サラリーマン家族の調査を参照し

ながら、フルタイムで働く夫・妻どうしの比較を行うことにしよう。サラリーマン家族の場合の比率は、男性(夫)とフルタイムで働く女性(妻)、船員(夫)と船員家族のフルタイムで働く妻それぞれのデータを併記して示すと、「職業をもつ妻は、夫の都合が悪くなればいつでも仕事をやめるべきだ」(サラリーマン夫で賛成70%、妻フルタイムで賛成48%) (船員夫で賛成67%、船員家族のフルタイムの妻で賛成34%)、「職業をもつ妻は、夫と同じように自分の職業について、長期的な計画を立てるべきだ」(サラリーマン夫で賛成71%、妻フルタイムで賛成77%) (船員夫で賛成61%、船員家族のフルタイムの妻で賛成79%)、「小さな子どものある母親でも、父親と同じように働くべきだ」(サラリーマン夫で反対91%、妻フルタイムで反対81%) (船員夫で反対88%、船員家族のフルタイムの妻で反対72%)、「小さな子どものある母親は、働くことが子どもにとってよくないと思ったときは、いつでも仕事をやめるべきだ」(サラリーマン夫で賛成94%、妻フルタイムで賛成81%) (船員夫で賛成87%、船員家族のフルタイムの妻で賛成93%)となる。サラリーマン家族の場合、夫と妻の間の差の範囲は6%~22%であるのに対して、船員家族の場合はその範囲が6%~33%とギャップが広がっている。特に差が見られるのは、「職業をもつ妻は、夫の都合が悪くなればいつでも仕事をやめるべきだ」(サラリーマン家族の夫・妻の差22%、船員家族の夫・妻の差33%)、「職業をもつ妻は、夫と同じように自分の職業について、長期的な計画を立てるべきだ」(サラ

リーマン家族の夫・妻の差6%、船員家族の夫・妻の差18%)である。サラリーマンの夫と船員(夫)では「職業をもつ妻は、夫と同じように自分の職業について、長期的な計画を立てるべきだ」の項目で1割程度の差が見られるほか、大きな差はないと言えるだろう。

次に、男性に対する役割観を見ることにする。上記と同様にそれぞれの項目を船員家族の妻のデータを併記して示すと、「妻が仕事で夫より帰宅時間が遅くなっても、夫はこだわるべきではない」(夫で賛成48%、妻で賛成78%)、「妻の収入が夫より多くなっても、夫はこだわるべきではない」(夫で賛成70%、妻で賛成79%)、「父親は、母親と同じくらいに子どもの面倒を見てやるべきだ」(夫で賛成77%、妻で賛成73%)、「父親には、母親以上に厳しく子どもをしつける責任がある」(夫で賛成61%、妻で賛成67%)という結果である。「妻が仕事で夫より帰宅時間が遅くなっても、夫はこだわるべきではない」という最初の項目では大きな差が見られる。それ以外では2番目の「妻の収入が夫より多くなっても、夫はこだわるべきではない」という項目で1割程度の差が見られるほか、大きな差は見られない。

船員の妻が仕事を持っているかどうかで見ると、次のようになる。「妻が仕事で夫より帰宅時間が遅くなっても、夫はこだわるべきではない」(妻フルタイムで賛成97%、妻パートタイムで賛成83%、専業主婦で賛成72%)、「妻の収入が夫より多くなっても、夫はこだわるべきではない」(妻フル

タイムで賛成83%、妻パートタイムで賛成78%、専業主婦で賛成80%)、「父親は、母親と同じくらいに子どもの面倒を見てやるべきだ」(妻フルタイムで賛成76%、妻パートタイムで賛成85%、専業主婦で賛成83%)、「父親には、母親以上に厳しく子どもをしつける責任がある」(妻フルタイムで賛成62%、妻パートタイムで賛成70%、専業主婦で賛成71%)。最初の「妻が仕事で夫より帰宅時間が遅くなっても、夫はこだわるべきではない」の項目のそれぞれの比率の差は著しいが、ほかの項目における比率差はそう大きいとは言えない。妻の帰宅時間についてを除くと、男性の役割規範に対しては、船員(夫)とその妻はかなり似たような意識を持っていると言えるだろう。

女性に対する役割規範の場合と同様に、サラリーマン家族の調査からフルタイムで働く夫・妻の比較を行うことにする。サラリーマン家族の場合の比率は、男性(夫)とフルタイムで働く女性(妻)、船員(夫)と船員家族のフルタイムで働く妻それぞれのデータを併記して示すと、「妻が仕事で夫より帰宅時間が遅くなっても、夫はこだわるべきではない」(サラリーマン夫で賛成44%、妻フルタイムで賛成81%) (船員夫で賛成48%、船員家族のフルタイムの妻で賛成97%)、「妻の収入が夫より多くなっても、夫はこだわるべきではない」(サラリーマン夫で賛成68%、妻フルタイムで賛成77%) (船員夫で賛成70%、船員家族のフルタイムの妻で賛成83%)、「父親は、母親と同じくらいに子どもの面倒を見てやるべきだ」(サラリーマン夫で賛成82%、妻フルタ

イムで賛成94%) (船員夫で賛成77%、船員家族のフルタイムの妻で賛成76%)、「父親には、母親以上に厳しく子どもをしつける責任がある」(サラリーマン夫で賛成72%、妻フルタイムで賛成69%) (船員夫で賛成61%、船員家族のフルタイムの妻で賛成62%)となる。サラリーマン家族の夫・妻の差の範囲は3%~37%、船員家族の夫・妻のそれは1%~49%と拡大している。一番大きな差は「妻が仕事で夫より帰宅時間が遅くなっても、夫はこだわるべきではない」という妻の帰宅時間についての項目で、サラリーマン家族の夫・妻で4割弱、船員家族の夫・妻で5割の差が認められる。サラリーマン家族では他に「妻の収入が夫より多くなっても、夫はこだわるべきではない」、「父親は、母親と同じくらいに子どもの面倒を見てやるべきだ」の2つの項目で1割前後の差が見られる。船員家族でも、妻の収入の問題ではやはり1割程度の差が見られる。男性の役割規範については、総じてサラリーマン家族の夫・妻より船員家族の夫・妻の方が意識の一致度が高いようである。

## 2. 船員職業の構造的特性と夫婦関係

### a. 船員職業の構造的特性 (職業資源)

職業の構造的特性とは構造的条件とも考えられるが、ここでは職業資源という見方に立って夫婦関係との関わりを探ることにしたい。分析に際しては、職業資源を表す変数として、職階(Q5)、収入(Q12)、所属業種(Q3)、船種(Q1)、総トン数(Q3)を取り上げた。それぞれの単純集計の結果は以下の通りである。

職階(Q5) = 職員(52%)、部員(47%)という

構成である。

収入(Q12) = 平均収入は817万円 (標準偏差187.2万円) で、「501~700万円」(56%)の階層が6割を占め、「300~500万円」(30%)が続く。

所属する企業の業種(Q3) = 外航(21%)、内航(50%)、カーフェリー・旅客船(29%)であった。

船種(Q1) = 「タンカー・LPG・ケミカル」(36%)、「カーフェリー・旅客船」(31%)、「鉱石・石炭・セメントなどの専用船」(17%)、「貨物船」(9%)、「コンテナ船」(3%)という比率の順である。

総トン数(Q2) = 「2000-9999トン」(51%)と「10000トン以上」(37%)で9割を占めている。

業種や総トン数などからも、今回のデータが日本人船員を代表するサンプルだとは言えないことがわかる。これは、多数の船員を雇用している事業者に調査を依頼したことによる偏りであるが、その点を踏まえて調査結果を解釈する必要がある。

### b. 夫の職業資源と夫婦の役割関係

夫婦関係については、夫婦の役割関係を表す<家事分担(規範と実態)(Q20)(Q21)>、<育児分担(規範と実態)(Q22)(Q23)>、<家事決定(規範と実態)(Q24)(Q25)>の3項目と、更に<余暇活動(Q27)>と<夫婦関係の全般的な評価(Q29)>の2項目を中心にみていくことにしたい。

#### (1) 合成指標の作成

<家事分担>については「食料品、日用品の買い物」、「炊事」、「食事の後かたづけ」など7項目について、<育児分担>

は「子どものおむつの世話」や「子どもの言葉づかい」など5項目、＜家事決定＞については「住宅の購入や転居の計画」、「車の購入」など6項目を、それぞれ規範・実態とも、回答の「すべて夫に」に-2点、「主として夫」に-1点、「主として妻」に+1点、「すべて妻」に+2点、「夫・妻同じくらい」と「夫婦別々」には0点を与えスコア化したうえで、＜家事分担スコア＞、＜育児分担スコア＞、＜家事決定スコア＞の合成指標を作成し、それぞれを夫婦の役割関係を示す指標とした（役割分担はマイナス点の高い方が夫寄り、プラス点の高い方が妻寄りを示す）。（なお、合成された指標の信頼性を表す統計量であるクロンバッハのアルファは、通常 0.7 以上の値を示すことが望ましいとされている。＜育児分担（規範）＞と＜家事決定（規範）＞の指標では、その値が 0.62 となり若干信頼性に欠けるが、一応許容できるものと考えた。その他の役割関係を表す指標はいずれも、指標として望まれる 0.7以上の値を示しているため、問題はない[ボーンシュテット&ノーキ、1990、308-9頁]。）

＜余暇活動＞は「百貨店などでの買い物」、「一泊以上の旅行」など5項目からなるが、回答の「よくする」、「時々する」、「めったにしない」に対して、それぞれ1点、2点、3点を与えスコア化し、夫婦の余暇活動の程度を表す指標とした（クロンバッハのアルファは 0.68）。

＜夫婦関係の全般的な評価＞は家事分担・家事決定・夫婦の余暇活動・夫婦のコミュニケーションについての総合的な評価を

求める指標であるが、回答の「満足」、「どちらかといえば満足」、「どちらかといえば不満」、「不満」に対してそれぞれ1点から4点を与えた（クロンバッハのアルファは 0.83）。以上の合成変数の記述統計量についてはここでは省略する（詳細は、(財)海上労働科学研究所発行の平成9年度の報告書を見られたい。以下の省略についても同様）。

#### b 職業資源と夫婦の役割関係

さて、こうした職業資源と夫婦の役割関係つまり＜家事分担＞、＜育児分担＞、＜家事決定＞、それぞれの規範と実態との関連を見る。結論を先に述べると、職階以外の職業資源変数との関連を示す統計的に有意な結果を得ることができなかった。陸上のサラリーマン家族の調査（夫）でも、今回の調査結果と同様に、夫の職業資源と夫婦の役割関係を明確に示すような結果は得られていない。

夫婦の役割関係と関連の見られた職階についても、その関連の程度はわずかである（以下、統計的な関連を見るに際しては、T-検定、もしくは一元配置の分散分析によったが、結果の詳細はここでは省略する。若干の関連が認められたのは、役割関係の中で＜育児分担（実態）＞と＜家事決定（規範）＞の2つにである（それぞれ、 $p=.069$ 、 $p=.078$ 、 $p$ 値は統計的検定における結果の確率を示し、その値は通常 0.5 あるいは 0.1 以下が統計的に有意な基準とされているが、本調査では 0.1 以下も基準として用いている）。育児分担については、職員は部員と比べると、その実態において、

夫の果たす役割が多くなっている（あるいは、部員は職員に比較し、育児分担の実態において、妻の果たす役割が多くなっている）。家事決定について言えるのは、職員の方が部員に比べ、夫の方が決定に際して主導権を握るべきだと考えているということである。

#### c. 夫の職業資源と夫婦の余暇活動、 夫婦関係についての全般的評価

次に、職業資源と夫婦の余暇活動及び夫婦関係についての全般的な評価との関連を探ることとする。まず、＜夫婦関係についての全般的な評価＞についてであるが、この指標と職業資源との間には統計的に有意な関連を見いだすことができなかつたことが指摘できる。

＜余暇活動＞については、船種と業種について強い関連が見られた( $p < .001$ )。統計手法の多重比較によって有意な差のある項目を調べると、関連が見られるのは「タンカー・LPG・ケミカル」と「カーフェリー・旅客船」の間であった( $p < .05$ )。このことは、乗船している船（あるいは最後に乗船した船）が「タンカー・LPG・ケミカル」の船員の方が、「カーフェリー・旅客船」に乗っている（乗っていた）船員よりも、夫婦の余暇活動に対する実行度が高いことを示している。

業種との関連( $p = .014$ )では、「外航」と「カーフェリー・旅客船」、「内航」と「カーフェリー・旅客船」の間に、それぞれに有意な差が見られた( $p < .05$ )。カーフェリー・旅客船は外航や内航に比べると夫婦の余暇活動の実行度が低いことが示され

ている（この点は先の船種からもある程度推察できる）。

#### d. 夫の就業パターンと夫婦関係

就業パターンは構造的特性の中でも条件の性格が強いと考えられるが、ここでは就業パターンを表す変数として、現在の勤務状態(Q4)と乗下船の日数等(Q6)を取り上げた。単純集計で見ると、現在の勤務状態は、「乗船中」(74%)、「休日以下船中」(3%)、「休暇以下船中」(8%)、「陸上勤務」(13%)であった。（乗船中の船員については、乗船期間は、平均4ヶ月(標準偏差4.8ヶ月)で、「1ヶ月以下」(34%)、「1から2ヶ月」(28%)、「3から4ヶ月」(22%)、「5～10ヶ月」(10%)、「11ヶ月以上」(6%)であった。）

現在の勤務状態を「乗船中」、「休日・休暇以下船中」、「陸上勤務」の3つのカテゴリーに再分類したうえで、夫婦の役割関係や夫婦の余暇活動、夫婦関係についての全般的な評価との関連を見たところ、勤務状態と夫婦関係の間には統計的に有意な差は認められなかつた。

勤務日数については、まず平均値と標準偏差を記すと、乗船日数210日(標準偏差90日、以下同じ)、陸上勤務日数42日(108日)、陸上休暇93日(51日)、その他日数21日(59日)であった。ここでは、年間の乗船日数と夫婦関係との関連を見ることにする。乗船日数を四分位数を用いて3分して、「短い(0～219日)」(23%)、「中位(220～261日)」(52%)、「長い(262～366日)」(21%)の3つのグループに分けたうえで、夫婦の役割関係との関連を調べた。統計的

に有意な差 ( $p < .05$ ) が認められたのは、< 育児分担 (実態) > についてである。年間乗船期間の長い者と中位の者の間に有意な差が見られた (長い者と短い者との間には  $p < .1$  でも統計的な差は認められない)。育児分担の実態において、乗船期間の長い者は中位の者に比べ、夫が協力的であったことを主張していることになるが、その解釈は難しい。

また、< 夫婦の余暇活動 > との関連も見られた ( $p = .020$ )。統計的に有意な差が見られたのは乗船期間が「短い」者と「長い」者との間である ( $p < .05$ )。年間乗船期間の「長い」船員の方が、「短い」船員よりも夫婦の余暇活動の実行度が高いという結果である。乗船期間の短い船員の場合、比較的いつでも実行できるという安心感が、逆に現実の実行度の低さに現れているのかもしれない。

#### e. その他の条件と夫婦関係

##### (1) 妻の職業の有無

職業的な構造的特性とは別に、夫婦関係に影響を及ぼすと考えられるのは、妻の就業状況であろう。妻が職業を持っているかどうかは夫婦関係に大きな影響を与えるということが陸上のサラリーマンについての調査で確かめられているが、船員に関してはどうか[吉光、1997、247-8頁]。今回の船員個人調査(Q33)で、妻が専業主婦と回答した船員は6割、何らかの仕事を持っていると回答した船員は4割弱であった。

夫婦の役割関係において、< 家事分担 > の規範で弱い関連 ( $p = .093$ )、実態で強い関連

( $p = .002$ ) が見られた。有職の妻を持つ船員の方が、実態において、家事分担への参加度が高いという結果である。更に、具体的に何を分担をしているのかを調べると、統計的に有意な差が見られたのは、「炊事」 ( $p < .001$ )、「食事の後かたづけ」 ( $p = .039$ )、「掃除」 ( $p < .001$ )、「洗濯・干し物」 ( $p < .003$ ) である。こうした項目の役割分担については、いずれも何らかの仕事を持つ船員の方が参加度が高いと言える。

##### (2) 結婚年数

次に、結婚年数と夫婦関係との関連を見ることにしたい。共有する経験が増えるにつれて夫婦の関係の意味付けに変化が生じうることは、日常的な実感にある程度裏付けされると思われる。ここでは共有する経験の増大を表す指標として< 結婚年数 (Q9) > を取り上げることにするが、結婚年数と年齢とが強い正の連関を有する (相関係数 .882,  $p < .01$ ) ため、年齢をコントロールした上で、結婚年数と夫婦関係の関連を調べることにした。有意な差が見られた項目は < 家事分担 (規範) > (相関係数 .0903,  $p = .050$ ) と < 育児分担 (規範) > の2つである (相関係数 .1235,  $p = .008$ )。 (年齢をコントロールしない場合は、< 家事分担 (規範・実態) > (それぞれ、 $p < .01$ ,  $p < .05$ )、< 育児分担 (規範・実態) > (それぞれ、 $p < .01$ ,  $p < .05$ )、< 余暇活動 > ( $p < .01$ ) に関連が見られたが、< 家事分担 (実態) >、< 育児分担 (実態) >、< 余暇活動 > については年齢の効果が夫婦関係に影響していたと考えられる。従って、結

婚年数と夫婦関係との関わりでは、結婚年数が増えるにつれて、家事分担や育児分担については、妻がイニシアティブをとるべきだという規範意識が強くなるようである。

この点を個別の質問項目で確認すると、まず<家事分担(規範)>では「食料品・日用品の買い物」(相関係数 .0927、 $p=.043$ )と「日常生活に必要な金の出し入れ」(相関係数 .1216、 $p=.008$ ) である。<育児分担(規範)>では、「子どものおむつの世話」(相関係数 .1362、 $p=.003$ )と「子どもの相談相手(相関係数 .1065、 $p=.021$ )」に、そしてかなり弱い「子どもの勉強」(相関係数 .0798、 $p=.086$ )にも関連が見られた。

### 3. 船員職業の心理的特性と夫婦関係

#### a. 職業の心理的特性と構造的特性

職業の心理的特性を表す尺度として、<仕事の質(Q14)>、<仕事への満足(Q16)>、<仕事への没入(Q15)>の3つを取り上げた。<仕事の質>は職場のチームワークや職場の人間関係等についての質問8項目に対して、「そう思う」、「どちらとも言えない」、「そう思わない」の回答を求めているが、回答それぞれに1点、2点、3点を与えた上で単純加算を行い合成指標を作成したところ、最小値8、最大値24、平均値15.94、標準偏差3.17で、中央値は16であった。得点を8から16までを仕事の質に対する「評価=高い」、17から24を「評価=低い」と2分割した。

<仕事への満足>は収入や世間の尊敬など4項目の質問からなる。回答は「満足」、「まあ満足」、「やや不満」、「不満」の

4段階で、それぞれに1点から4点までを与え、単純加算し合成指標を作成した。最小値4、最大値16、平均値10.42、標準偏差2.54、中央値10であった。得点の4から10までを「評価=高い」、11から16を「評価=低い」として2分割した。

<仕事への没入>については「仕事のための勉強に身を入れている」や「仕事をしている時間が一番幸せだ」といった5項目の質問をたずねているが、「その通りと思う」、「だいたいその通りと思う」、「あまりそう思わない」、「そうは思わない」の回答に対して1点から4点を与えた(但し、第3及び第4の質問項目は逆順序で配点)。単純加算によって得られた合成変数は、最小値5、最大値20、平均値13.62、標準偏差3.13、中央値は14であった。5から14を「評価=高い」、15から20を「評価=低い」と2分した。3つの合成指標の信頼性を表すクロンバッハのアルファはいずれも0.7以上を示しているため指標としての問題はない。

以上のような職業上の心理的特性を表す指標を構成した上で、夫婦関係との関連を調べるのが本節の目的であるが、その前に、職業の構造的特性を表す職業資源と心理的特性との関連を見ておくことにしたい(統計的手法である一次元配置の分散分析を行ったが、職業資源として今回取り上げている変数と心理的特性としての<仕事の質>、<仕事への没入>、<仕事への満足>といった合成指標との関連を示す統計的な数値については省略する)。



表 職業の構造的特性と心理的特性

	〈仕事の質〉	〈仕事への没入〉	〈仕事への満足〉
職 階	**	**	***
業 種	***	***	***
船 種	-	-	-
ト ン 数	***	***	**
乗 下 船	***	**	***
乗船日数	***	**	**
収 入	***	*	* **

(注) \* : p<.05 \*\* : p<.01 \*\*\* : p<.001。「\*」の多い方が関連が強い。

「-」は関連無しを示す。

「乗下船」とは、現在の勤務状態を示し、「乗船中」、「休日・休暇で下船中」、「陸上勤務」の3グループに分けられている。

「乗船日数」とは、年間乗船日数を示し、「短い」、「中位」、「長い」に分けている。

「存在が意識を拘束する」と言われるように、上の図表は船種を除くと、職業資源と職業についての心理的特性とは強い関連を持っていることを示している。陸上におけるサラリーマンの調査を分析した野村哲也も指摘しているように、心理的特性の先行要因として構造的特性を捉え、心理的特性を夫婦関係の関連を考察する際にも、その影響を考慮する必要がある[吉光、1997、251-2頁]。今回の調査の分析的な狙いは、職業の構造的特性と夫婦関係の関連、職業の心理的特性と夫婦関係の関連の2つをを評価する点におかれているが、後者の評価に際しては職業の構造的特性が職業の心理的特性を介して、夫婦関係へ影響を及ぼしている点を実は無視することができないということを確認しておきたい。

#### b. 夫の仕事の質と夫婦関係

上述した点を一応念頭に置きながら、職

業の心理的特性と夫婦関係との関連について見ていくことにしたい。まず、心理的特性のうち、船員個人が自分の仕事に対してどのように評価しているかを示す〈仕事の質〉との関連を見る。合成指標としての〈仕事の質〉（仕事の質への評価が「高い」、「低い」で2分されている）に対する、夫婦の役割関係を表す〈家事分担〉、〈育児分担〉、〈家事決定〉のそれぞれの規範・実態、及び夫婦の余暇活動を表す〈余暇活動〉と夫婦関係についての全般的な評価を表す〈夫婦関係全般の評価〉の平均値表はここでは省略するが、〈仕事の質〉についての評価の高低別に、それぞれのスコアの平均値の差を調べたところ、夫婦の役割関係の規範・実態に対して統計的に有意な差は認められなかった。仕事の質と夫婦の役割関係について今回のこの調査からは関連を見いだすことができなかったが、陸上サラリー

マンについての調査も同様の結果を示しており、船員職業についてのみ当てはまるとは言えないように思われる。

合成指標との関連は見られなかったが、<家事分担>、<育児分担>、<家事決定>の規範・実態をそれぞれ個別の質問項目毎に調べると、まず<家事分担(規範)>の「炊事」の項目と<仕事の質>との間に若干の関連が見られた( $p=.07$ )。仕事の質を高く評価している者の方が、炊事は妻が行うべきだと考えている。もう一つ関連が見られたのは、<家事決定(実態)>の「子どものしつけの方針」である( $p=.03$ )。この結果は、仕事の質についての評価の高い者の方が、実態として、妻が子どものしつけを分担していることを示している。

仕事の質と<余暇活動>の個別質問項目との間には統計的に有意な差は見られなかったが、<夫婦関係全般の評価>との間では、「夫婦の余暇活動」と「夫婦のコミュニケーション」の2つの質問項目に若干の関連が見られた(それぞれ $p=.065$ 、 $p=.056$ )。いずれにおいても、仕事の質についての評価の高い方が低い方より、夫婦の余暇活動やコミュニケーションに対する満足度が高いと言えそうである。

### c. 夫の仕事への満足と夫婦関係

前項の<仕事の質>の場合と同様に、<仕事への満足>によっても<家事分担>、<育児分担>、<家事決定>それぞれの規範・実態、及び<夫婦の余暇活動>には統計的に有意な関連は見いだせなかった。個別の質問項目との関わりを調べると、仕事の質と<家事決定(規範)>の「家族の旅行、

レクリエーションの計画」との間には若干の関連が見られた( $p=.09$ )。仕事に対しての満足が高い者の方が、旅行やレクリエーションの計画については妻が行うべきだと考えているようである。また、<家事決定(実態)>については、「車の購入」との間に若干の関連が見られた( $p=.09$ )。満足度の高い者の方が、実態として、車の購入に際しては夫が決定権を持っているという結果である。

<夫婦関係全般の評価>との関連では、仕事の満足度が高い者は低い者に比べ、夫婦関係全般に対しての評価が高いという関連が統計的に確かめられた( $p=.001$ )。それぞれの質問項目「家事分担」、「大事なことの決め方」、「夫婦の余暇活動」、「夫婦のコミュニケーション」との間にも有意な差が認められた(それぞれ、 $p=.007$ 、 $p=.003$ 、 $p=.001$ 、 $p=.090$ )。一般的に、職業体系と家族体系との関連を「仕事への満足」から捉える際に2つの視点があると言われている。1つは、仕事への満足が家族にネガティブな影響を及ぼすという視点で、もう1つは、その逆のポジティブな影響を及ぼすという視点である。今回の調査の結果は、船員職業について見た場合(但し、かなり大手の海運事業者に所属する船員という偏りはあるが)、後者の仮説を支持する結果となっている。

### d. 夫の仕事への没入と夫婦関係

夫の仕事への没入の程度と夫婦関係について見ると、以下のような統計量が得られたが、これも関連を示すような明証性は得られなかった。また、<仕事への没入>と

夫婦関係の個別質問項目の間でも関連は認められなかった。

#### (5) 配偶者による職業評価と夫婦関係

妻が自分の職業をどう評価しているかということは、直接的な職業に対する心理的特性とは言えないが、「重要な他者」である妻が夫の職業をどう評価しているかということは、間接的な影響を夫の職業観に与えていると思われる。質問では「仕事の内容」、「仕事への意欲」、「収入」、「会社での地位」の4項目について、「評価している」から「評価していない」まで4段階の尺度になっている。それぞれの回答に1点から4点までを与えてスコア化し、く仕事への妻の評価をを表す変数を作成したところ、平均値8.53、標準偏差2.23、中央値8であった。そこで、最小値の4点から8点までを「評価＝高い」、9点から最大値の16点までを「評価＝低い」と2分した上で、夫婦関係との関連を調べた（合成指標の信頼性を表すクロンバッハのアルファは0.77であり指標としての問題はない）。

夫婦の役割関係を示すく家事分担>、く育児分担>、く家事決定>の規範・実態を示す指標との関連は見いだされなかったが、夫婦のく余暇活動>やく夫婦関係全般の評価>とは強い関連が見られた（それぞれ、 $p=.002$ 、 $p<.001$ ）。いずれの指標に対しても、夫の仕事に対する妻の評価は高いと認知している船員の方が、夫婦の余暇活動の実行度が高く、夫婦関係についての全般的評価についても満足の度合いが高いと言える。

個別の質問項別に調べると、まずく余暇

活動>については、どれも10%以下の危険率では関連があったが、特に「百貨店などでの買い物」( $p=.026$ )と「夫婦だけの映画・観劇など」( $p=.009$ )はかなり強く上の関連を示している。く夫婦関係全般の評価>では、「夫婦の家事の分担の仕方」を除き、他の3項目「夫婦の間での大事なことの決め方」、「夫婦の余暇活動」、「夫婦のコミュニケーション」はすべて強い関連を示した（いずれも、 $p<.001$ ）。

#### e. 仕事についての配偶者との言い争いと夫婦関係

仕事についての言い争いに関して、「収入」、「会社での地位」、「仕事への意欲」、「仕事上のつきあい」、「帰宅時間」の5つの質問項目を用意した。回答は「ない」、「時々ある」、「よくある」の3段階で、それぞれに1点から3点を与えて合成指標く仕事をめぐる言い争い>を作成した。平均値は1.33、標準偏差0.47、中央値1であった。中央値を基準に2分割して言い争いが「ない方」と「ある方」とした（クロンバッハのアルファは.70）。

夫婦関係を表す指標の中では、く夫婦関係全般の評価>との強い連関が認められた（ $p<.001$ ）。個別の質問項目で見ても、「家事の分担」、「大事なことの決め方」、「夫婦の余暇活動」、「夫婦のコミュニケーション」の4項目いずれもが強い連関を示している（どれも、 $p<.001$ ）。仕事についての言い争いが「ない方」という船員は、「ある方」という船員よりも統計的に有意な差で夫婦関係全般に対して満足しているという結果である。

## g. 性別役割規範と夫婦関係

女性と男性それぞれに対する役割規範意識を、それぞれ4つずつの質問(Q31、Q32)を通してたずねた。女性に対する役割規範については「職業をもつ妻は、夫の都合が悪くなればいつでも仕事をやめるべきだ」、「職業をもつ妻は、夫と同じように自分の職業について、長期的な計画を立てるべきだ」、「小さな子どものある母親でも、父親と同じように働くべきだ」、「小さな子どものある母親は、働くことが子どもにとってよくないと思ったときは、いつでも仕事をやめるべきだ」という4項目の質問である。回答は「賛成」から「反対」まで4段階に分けて1点から4点までを与えスコア化した(但し、2番目と3番目は逆の配点を行った)。作成された合成指標<性別役割規範(女)>は、平均値7.71、標準偏差2.16、中央値7.00、また最小値は4で最大値は16である。中央値を基準にそれ以下を「伝統的」、それ以上を「近代的」と呼び、性別役割に対する規範意識を2分して指標としたが、指標の信頼性を示すクロンバッハのアルファ係数が0.5程度のため、この合成変数は指標としての信頼性に欠ける。そのため、以下の考察は参考程度の意味を持つものと考えたい。

まず、女性の性別役割規範と夫婦の役割関係との関連を調べると、<家事分担>の規範と実態、<育児分担>の規範とそれぞれ強い関連が見られた(それぞれ $p < .001$ 、 $p = .002$ 、 $p = .007$ )。女性に対する役割規範が「伝統的」な回答者は家事分担において、規範実態とも女性の果たす役割のウェート

が高くなっている。育児分担の規範についても同様の指摘ができる。夫婦の余暇活動や全般的な評価との間では、<夫婦関係全般の評価>と若干の関連が見られた( $p < .056$ )。女性に対して「近代的な」役割規範を持っている夫の方が、夫婦関係全般に対する満足度がやや高いと言える。

次に、男性に対する役割規範を見ることにする。「妻が仕事で夫より帰宅時間が遅くなっても、夫はこだわるべきではない」、「妻の収入が夫より多くなっても、夫はこだわるべきではない」、「父親は、母親と同じくらいに子どもの面倒を見るべきだ」、「父親には、母親以上に厳しく子どもをしつける責任がある」の4項目について、先ほどと同様に「賛成」から「反対」まで1点から4点を与えた(但し、4番目以外の質問に対しては逆の配点を行っている)。合成指標である<性別役割規範(男)>は、平均値10.79、標準偏差2.22、中央値11.00であった。<性別役割規範(女)>と同様に2分割した。この合成指標も、クロンバッハのアルファ係数が0.4以下の値しか示さないため、指標としての信頼性が疑わしい。従って、先と同様に以下の議論も参考程度の意味を持つものである。

夫婦の役割関係の中では、<家事分担>の規範と実態で関連が見られた(それぞれ、 $p = .048$ 、 $p < .050$ )。規範においても実態においても、男性について近代的な役割規範をもっている回答者の方が、家事分担に対する参加度は高いようである。余暇活用と夫婦関係全般についての評価では、<性別役割規範(女)>と異なり、<夫婦関係全

般の評価>ではかなり強い連関が認められた( $p=.006$ )(<余暇活動>についてはそれほど関連( $p=.092$ )は見られなかった)。男性に対して近代的な役割規範を持っている妻の方が、夫婦関係全般についての満足度の割合は高いと言える。

#### 4. 妻の職業と夫婦関係

##### — 家族(配偶者)調査から —

今回の調査では家族(配偶者)についても、職業的心理特性(有職者に対して)や夫婦関係など船員個人の質問項目に符合させた調査を行っているが、その結果については本稿では省略する。平成9年度「外航船舶及び内航船舶における日本人船員の職業意識とその背景に関わる調査(第2年度)」((財)海上労働科学研究所)を参照のこと。

#### D まとめと残された課題

最後に、今後の課題について一言しておきたい。今回の調査は、第1年度の報告書からもわかるように、吉光利之らの職業と家族の関連についての先行研究を指針にして行われている。職業の心理的特性や夫婦関係についての指標は先行研究の質問文に基づいて作成されているが、職業の構造的特性(職業資源)については船員職業の固有性に基づく指標を採用した。特に、構造的条件と考えられる就業パターンと年間の乗船日数の違いが夫婦関係にどう影響を与えるかという点は、「離家庭性」という従来から指摘されてきた船員職業の特性の家族への影響を考察するための一つの手が

かりを与える。今回の調査結果(あるいは分析)からは、その影響関係をはっきり認めることができなかったと言えるだろう。調査者は、夫婦関係全般に対しての評価に対して、その影響が現れるのではないかと予測していたが、統計的な関連は見られなかった。このことは何を意味しているのだろうか。今回の調査結果が「離家庭性」は家族生活にほとんど影響を与えていないことを示すと解釈するのは、いささか性急にすぎる結論であろう。調査者としては、「離家庭性」という特性はプラスとかマイナスといった一方向の特定のベクトルを持つのではなく、家族生活の様々な側面に応じながら、プラスやマイナスの影響を与えているという仮説を依然として持っている。夫が航海にでているとき、例えば、妻は精神的にも夫との親密さを失い、孤独を感じるとともに、自律性や独立心あるいは有能さを味わうことにもなるという[Gerstel & Gross, 1984]。これはアメリカの商船船員の妻の例であるが、調査者が昨年行った聴き取り調査でもその一端を窺い知ることができる点である。就業パターンなどについての新たな指標作りや分析上の工夫などは今後の課題として残されていると言える。その点は、構造的特性についての指標に対してのみ当てはまるのではなく、心理的特性を表す指標などについても別の角度から分析する必要もあるだろう。またそれだけでなく、更に聴き取り調査などで質的にデータを積み上げ、統計的な結果に対する解釈の妥当性を高める必要もある。今回の調査分析は、比較的仮説検証的な側面が強くて

ているが、もう1つの分析の仕方として、理論構成的なあるいは理論発見的な分析方法が存在する[グレイザー&ストラウス、1996]。今回得られたの数量データに基づく、その方向からのアプローチも今後の課題としておこななければならない。

(本稿は、(財)海上労働科学研究所の平成9年度「外航船舶及び内航船舶における日本人船員の職業意識とその背景に関わる調査(第2年度)」(執筆担当:金崎一郎 久宗周二に基づくものである)

## 参考文献

- Blood, R. O., Jr., & Wolfe, D. M., 1960,  
Husbands and Wives, The Free Press.
- Gerstel, N. & Gross, H., 1984,  
Commuter Marriage, The Guilford Press.
- Pleck, J. H., 1977,  
"The Work-Family Role System", Social  
Problems, vol. 24.
- グレイザー, B. G. & ストラウス, A. L., 1996  
(1967), 『データ対話型理論の発見』(後藤  
・大出・水野訳)、新曜社
- ボーンシュテット, G. W. & ノーキ, D., 1990  
(1988), 『社会統計学』(海野・中村)、ハー  
ベスト社
- 野村哲也, 1977,  
「サラリーマン家族における夫の職業と 夫  
婦関係、職業の心理的特性と夫婦関係」吉光  
利之編『職業と家族生活』(ナカニシヤ出版,  
1997年)所収
- 山本起世子, 1977,  
「自営業家族における夫の職業と夫婦関係、  
職業の心理的特性と夫婦関係」吉光利之編  
『職業と家族生活』(ナカニシヤ出版,  
1997年)所収
- 吉光利之(編), 1997,  
『職業と家族生活』、ナカニシヤ出版