

第 7 篇 船員家族に関する調査研究

I 船員家族の職業評価について

I 船員家族の職業評価 について

A	調査の概要	175
B	調査対象の属性	178
C	船員家族の職業評価	180
1.	夫の航路、職種別の職業評価	
2.	妻の年齢別の職業評価	
D	家庭生活の基本的条件にたいする希望	183
1.	賃金	
2.	一年間に一緒にくらす日数	
3.	別居間隔	
4.	別居間隔と日数	
5.	方法	
E	船員家族の職業継続観	185
1.	夫の職種・航路と職業継続観	
2.	妻の年齢・学歴・結婚年数と職業継続観	
3.	夫の転職の機会と職業継続観	
4.	職業継続観の理由	
5.	職業評価と職業継続観	
6.	職業継続観と希望条件	
7.	転職の機会と職業評価	
F	希望条件と職業継続観の変化	188
G	転職の条件	189
H	おわりに	190

A 調査の概要

1. 調査の目的

船員の定着率の低下、仕事に対するモラール低下の原因として、いくつかの調査によつて、海上労働の特性といわれる家庭生活の変則性が指摘されている。この点については、家族にた

いする影響は船員自身以上に大きいとさえいえる。妻が夫の職業を積極的に支持しているかどうかは、夫の、職業にたいする態度にも、かなり影響していると考えられる。この点については、やゝ資料として古いが、教師を対象にして行つた細谷氏の調査によると、夫妻の職業にたいする態度は関連が深いことが明らかにされている。

このような、家族の職業観は家庭生活をゆがめる危険がない場合には、それほど問題にする必要もないが、労働生活が家庭生活をゆがめる要因をもつにしたがつて、重要性をましてくる。

例えば、長期化したストライキの際に、収入減によつて、家庭生活がおびやかされるまでになると、家族のストライキにたいする態度は、夫の態度にかなり重要な影響を及ぼすと考えられる。

ストライキのような異常時態でなくても、技術革新の進展にともなつて増加している交替制勤務の場合にも、家族生活は不規則になる。この不規則な生活を家族がどう評価しているかは、働いている人自身の労働意欲を支える背後条件として重要になつてくるだろう。

船員は家庭生活への影響に関しては交替制の極端な例といつてよく、家庭生活への影響がつよいだけに、家族の職業観は、夫の仕事にたいする態度に影響していると推察される。

本調査では、次のことを明らかにすることを目的にしている。

1) 船員という夫の職業を妻がどう評価しているか。船員を続けることを積極的に支持しているか。

2) 船員を続けてほしいとか、やめてほしいという家族(妻)の職業継続観は、どのような構造をもっているのか。

③ 家族生活に強く影響する条件である家族が一緒に生活する日数、別居の間隔、賃金、一緒に生活する方法は、継統希望観にどの程度影響するか。

④ 労働協約の改訂によつて、家族が一緒に生活する日数、方法はどうか変化したか。(第1回調査との比較、本報告には除外されている。)

2. 調査の方法

郵送法による質問紙法

3. 調査対象及び回収率

調査対象は船員の妻で第1、2回調査に回答してきた妻を主にしたが、第1回の対象者カードは昭和36年に作られていること、第2回調査では子どものある妻に限定したことから、結婚したばかりの低年令層の妻が対象から落ちる恐れがあるため、新たに会社に依頼し、20才台の妻を抽出した。

調査対象数は、外航船主団体の外航労務協会、内航船主団体の火曜会、一洋会、内航外航混在している若葉会、23社会の3グループに分け、各グループ1000名づつ、計3000名である。

新たに20才台の妻を抽出するため、夫が船員である家族のうち、20才台船員家族のしめる割合をつかむことが必要であつた。第1回調査によると、夫妻の年令差は94.1%が同年令か、妻が年下であつたので、20才台の妻帯者船員を抽出することで、条件をみたすと考えられた。

既存資料として、全船員の年令別分布はあるが、妻帯者船員についてはないため、次のような操作によつて概数を推測した。

① 船主協会調査によつて、船主団体別職種別船員数に、第1回調査で明らかになつた職種別妻帯者率をかけあわせ、各職種別家族数を算出した。

② 船主協会調査でしめされている職種別平均年令を、その職種の船員の年代とし、夫が平均年令20才台の職種に該当する家族を、すべて20才台とし、全家族にしめる割合を算出したところ、約11.8%程度と推測された。したがつて20才台の妻の最低数は350人ぐらいと推測した。350人抽出は各グループ別に船員数に応じて42社を抽出、対象会社における20才台該当数は1500人と推定、5人に1人の割合で352人を調査対象者とした。他の対象者が第1回あるいは第2回回答者であるのにたいしてこの低年令層の回収率が下廻ることを予想して、さらに、第1回、第2回調査のうちから100人を加えた。

調査表送付数は3,000通であつたが、発送したうち361通が住所不明、転退職などのため返送されたので、実際には2,639通で、そのうち899通が回収され、回収率は34.1%であつた。このうち41通は不備のためのぞき、858名について集計を行つた。

4. 分析視点と調査表作製経過

第1に職業評価を行なう際に、職業を個人的経済的、社会的側面をもつものとしてとらえ、三側面についての評価を行なつたが、同時にその職業の特性ともいえる側面についての評価が必要であると考えられた。とくに、船員のばあいは明らかに特性といえるものが存在するし、これをどう評価するかは重要な意味をもっている。さらに、家族とくに妻が夫の職業を評価する際に、その職業が家庭生活に影響する側面をどう評価するかが入つてくると考えられた。

このような考え方にしたがつて、職業評価を職業観、職業特性観、家庭生活観の三つに分けた。

これらの職業評価が夫の航路、職種によつてどのようにことなるか、妻の年齢によつてどうことなるかの分析を行なう必要があると考えた。前者は労働条件、居住環境によつてもことなり、これらの要因が評価にどう影響しているかが問題として提起される。後者は妻の年齢によつて代表される船員家族としての経験を主として分析の要因として考えた。

つぎに、職業評価と継続観（夫に船員を続けたい、やめてほしい）がどう関連しているか、その際 転職の 機会の有無が職業評価と継続観の中間項として働き、継続観に影響すると同時に、転職の機会の有無に条件づけられた継続観は職業評価にも影響すると考えられる。

第3に、家庭生活にもつとも影響する要因をひき出し、これが継続観にどう影響するかを明らかにするために、別居間隔、賃金、年間家庭生活日数、方法について希望水準を出して分析する。などが考慮された。

その際に問題になるのは、A. 職業観を形成する基礎として、事実と評価との関連が追求されねばならない。職業観形成の一要因として賃金を例にとれば、家族が夫の賃金額をどの程度正確に知っているかが明らかにされ、ついで、この賃金額をどう評価しているかが必要なわけではない。B. 評価の基準として、何をおくべきか次のような尺度が考えられるが、どれが妥当か、①個人の満足という絶対的尺度にとる。②仕事のわりにというように仕事にとる。③他の職業と比較してというように他の職業にとるばあい、C. 職業観、家庭生活観に含まれる項目のうち、どれをもつとも重要視しているかが明らかにされねばならないだろう。例えば、賃金、社会的

地位がともにその職業のプラスの要因として出てきたとしても、その人にとつて、賃金が非常に重要な項目であり、社会的地位はそれほど重要な項目でないとしたら、同じプラス意見でも、両者の間には大きな違いがあるわけで、これをどうとらえたらよいか、などである。

このために、プリテストを2回行つた。

第1回プリテストは、40年5月24日に8名の妻に来所してもらい座談会方式によつて行つた。

その結果、1. 事実を知っているか否かをチェックする方法が難かしく、もし、正確に知らうとすると、船単位で調査表を抽出する必要があるが、今回は既存の家族カードを使用するために、妻が知っている事実にもとづく以外になく、この部分の不正確さはさげられない。2. 各項目間の重要度をすべての項目について行なうのはむづかしく、また、1位のみとればその順位は3位、5位までとつたばあいと同じ傾向をしめすとされているが、安全を見越して5位までとる。3. 評価の基準として、満足しているかどうかは、職業以外の要因の影響が大きく職業継続観との関連でとらえればあい、より明確に職業の影響がみられるように限定する必要がある。

第2回プリテストは、昭和40年6月、郵送法による質問紙法で80名を対象とし、42名の回収をえた。

第2回プリテストは、1. 職業評価の際の基準をどうおくか。具体的に「仕事のわりに」と「他の仕事にくらべて」とはどちらがうのか。2. 態度測定のための項目分析を目的とした。

その結果、1. の評価基準として「仕事のわりに」では、いずれも、マイナスに答えが集中す

ることが分かり、考慮の末、現在の職業を続けてほしい、やめてほしいというばあいの職業観の評価基準として、他の職業にくらべてとし、さらに明確にするため、御主人の能力でつける陸上のしごとにくらべて、船員のばあいどうかする。2. 態度尺度構成のために項目分析を行ったがエラー多く、尺度化は不可能であつたため、各項目別に比率を出すだけにする。3. 各項目の順位は、各項目と直接関連させて集計せずに、順位だけ別に集計する。

これらの結果にもとづいて、ページにしめした調査表が作製された。 192

5. 調査時期

昭和41年4月～6月

6. 調査内容

1) 基礎項目、妻の年令、学歴、夫の年令、学歴、職種、現住所など、 Q 1～Q 13

2) 1年間に夫と妻が生活をともにした日数及び方法 Q 15～Q 23

3) 職業継続希望観とその理由

4) 船員職業評価と項目の順位

5) 職業特性の評価と項目の順位

6) 職業に影響された家庭生活の評価と項目の順位

7) 職業観における重要な項目である賃金、家庭生活の方法、日数についての希望と継続希望観の変化

8) 転職機会と転職条件

B 調査対象の属性

1. 夫の職種 (表1)

内航、外航別の夫の職種は、表1にしめすとおりである。外航と比較して内航は船長、機関長、甲板長、操機長などの職長クラスが多く、

内航と外航ではやゝ職種構成がちがつている。

2. 夫妻の年令構成 (表2・3)

夫、妻とも30才が半数をしめ、ついで40才が多い。内航に職長クラスが多いことも関連して、夫妻ともに年令構成は外航より内航のほうが高年令層が多い。

3. 夫妻の学歴 (表4・5)

夫の学歴は職員部員で差があるのは当然であるが、職員部員のなかでも内航外航別に差があり、内航より外航船員の学歴がたかい。妻の場合も同様な傾向がみられ、内航部員の妻がもつとも低く、もつとも高いのは外航職員の妻であるが、内航職員と外航部員の妻の学歴は同程度である。

4. 子どもの有無 (表6)

子どもがない人が内航で4.9%、外航で12.6%であり、年令構成の差が子どもの有無の比率の差となつていていると考えられる。

5. 居住地 (表7・8)

居住地は内・外航、職員部員家族別に傾向が異なり、全体としては中部地方、中国、九州地方などに住んでいる率が高いが、北海道、東北地方は外航より内航の船員家族が多く、逆に港湾都市である大阪、兵庫県は外航家族が多い。同じく港湾都市の東京、神奈川県は外航職員、中部は部員、中国地方は内航職員、九州地方は内航部員の家族がそれぞれ他の職種、航路に従事する船員の家族よりも多い。居住地を地方別でなく、^{港湾}港からの時間数でとらえると、表8のように1時間以内に住んでいる家族が16.6%から17.8%で、2時間以内が $\frac{1}{2}$ をしめ、3時間以内が、41%から44.4%にもものぼる。一方、10時間以上もかゝる遠距離に居住している家族が14%強をしめている。2時間以内の港の周辺地域に住

んでいるのは部員より職員家族に多く、10時間以上の遠距離居住家族は職員より部員家族に多い傾向がみられた。

6. 家庭生活日数及び家庭生活の方法（表9・10・11、図1）

傷病をのぞく年間の家庭生活日数は、有給休暇の有無によつて非常に差がある。公暇をとれた人は、内航74.1%、外航77.5%で、約20%は最近の1年間に公暇をとつていない。公暇がとれた場合は年間家庭生活日数は内航船員家族は30日から59日が47.0%でもつとも多いが、これにたいして外航は60日から89日が36.3%でもつとも多く、航路別に差がみられる。外航では14.0%が年間120日以上 of 家庭生活日数を確保している。年間に公暇がとれていない20%の家族の家庭生活日数は29日以下が内航46.9%、外航56.5%にのぼつておりこの場合には航路別よりも職員部員別の差が大きく、部員家族では62.4%から65.3%が29日以下である。

7. 家庭生活の方法

さきにあげた公暇のほかには面会、夫の帰宅、ドック、自宅待機などが方法としてあげられる。

a 面会（表12・13・14）

この1年間に妻が夫の寄港地に面会にいったのは航路別に差があり、内航船員家族は44.9%にたいし、外航船員家族は73.7%である。内航のばあい、夫が帰宅するため面会の必要がないことのほかに寄港地が未決定だつたり、たとえば、寄港しても短時間で出港するなど面会の条件が備つていないことが理由として考えられる。面会にいった家族について、その回数でも同様に航路による差が明らかであり、内航では1回、2回が全体の52.2%をしめるが、外航では3回から5回が49.6%をしめている。外航の場合、

さらに職員部員家族で差があり、職員家族のばあい4.5回が平均をしめているのにたいして、部員家族は3回が平均をしめ、1回だけが21.5%で職員家族と比較して部員家族の回数は少ない。

面会日数は内航と外航の間に差がみられ、内航のばあいには1日から4日までが全体の35.9%をしめており、もつとも多い。外航のばあいには5日から9日までが22.4%でもつとも多いが、30日以上も14.8%で、内航のように強がある期間に集中する傾向はみられない。

b 乗船中の夫の帰宅（表15・16・17）

乗船中に夫が帰宅できるかどうかは、居住地すなわち、港を中心にして周辺地域に住んでいるかどうかでもつとも影響するが、航路別よりも職種別に差があり、部員より職員家族の方が夫の帰宅者は多い。もつとも少ないのは内航の部員家族である。表8にしめたように、職員家族は港の周辺地域に多く、部員家族は遠距離地域に多いためと考えられる。しかし、帰宅した人たちの回数、日数は外航より内航のほうが多く、内航では10回以上が33.3%をしめている。内航の場合定期航路でしかも、寄港地に近いところに住んでいれば、帰宅の機会が多い。一方、外航では航海日数が長く、日本に寄港する回数自体が少ないために、回数、日数ともに少なくなる。内航の船員家族の半数は面会にいかないが、このうち、職員家族の場合は夫が帰宅している率が高いが、部員家族のばあいは面会、帰宅ともに少なく、生活の方法として、面会、帰宅が重要であるだけに、年間家庭生活日数の多少に影響する。

c その他（表18・19・20・21）

船が定期検査のために、一定期間ごとにドックに入るが、この期間は船員の家庭生活の貴重

な機会となる。ドック地が自宅から近いばあいには、ドック中、夫が自宅から通勤することになる。遠いばあいには家族が面会に行くことになる。表 18 にしめすように、 $\frac{1}{4}$ は年間にドックがあり、外航船員家族の 76.0%、内航船員家族の 57.9%が 1 日から 20 日ぐらい、ドックを機会に家族と一緒に生活している。ドック地は会社によつてもちがい、内航は尾道、因島、玉野などの瀬戸内海ぞいをもつとも多いが、大阪神戸は内航より外航に多い。そのほか、公暇前後に配乗調整のために行われる自宅待機が年間にあつたのは、外航で 53.6%、である。しかし、自宅待機が長くなると、各種の手当がさしひかれ、実際の収入減となることなどから、自宅待機による家庭生活日数の延長はのぞましいことではなく、むしろ問題でさえある。したがつて、家庭生活の方法としては夫の帰宅、面会、公暇が主たる方法となる。

8. 経済状態 (表 22・23)

調査対象の家族のうち、年間収入を知っているのは 57.0%から 60.0%で、部員家族より職員家族に多く、両グループの間に 10%の差がある。送金額は表 23 のように賃金水準がちがうので、当然航路別、職種別に差があり、内航部員家族がもつとも少なく、年間手取り 40 万から 49 万円までが $\frac{1}{2}$ 弱をしめ、59 万円以下が 72.4%をしめている。ついで、外航部員家族では 59 万円以下が 66.9%でほとんど変わらないが、39 万円以下が、内航部員家族の 22.9%にたいして、14.1%と少なくなり、40 万円から 59 万円に集中している。職員家族のばあい、59 万円以下は内航では 45.2%、外航では 28.5%である。内航では 60 万円から 79 万円が 30.3%をしめており、外航では 31.2%で

ある。100 万円から 119 万円までは、両グループとも約 10%である。

C 船員家族の職業評価

1. 夫の航路、職種別の職業評価

A でのべたように、職業評価を職業特性、職業観、家庭生活観の三領域に分けてとらえている。

a. 職業観 (図 2、表 24)

仕事の内容、労働条件、社会的地位、夫の適性を内容とするに項目について、夫の能力でつける陸上の仕事と比較した結果を、船員のほうがプラスであると答えた率と船員の方がマイナスであると答えた率の差を図示したのが図 2 である。例えば調査表の S 1 の質問では、①船員のほうが非常に面白い。②や③面白いを⊕とし、④船員の方がや⑤面白くない、⑥非常に面白くないを⊖とし、①②に答えた人の比率と③④に答えた人の比率の差を図示した、同じだ、わからないも全体のなかに含まれている。夫の航路、職種をとわず⊕に答えた人が⊖に答えた人より多い項目は、しごとの興味深さ、職場環境、船員に必要な教育能力、船員への夫の適性、能力が仕事の上で認められているの 5 項目で、⊕より⊖の評価が多いのは、しごとの^と安全性、しごとのきつさ、有給休暇の 3 項目である。しごとの将来性、賃金、老後の保障、社会的地位については、航路、職種によつて差がみられ、しごとの将来性、賃金、社会的地位は職員家族は⊖より⊕に評価している率がたかいが、これにたいして、部員家族は⊖が多い。⊕に評価されている 5 項目は夫の航路、職種による差はみられない。これらの項目は、⊖に評価されている項目と比較すると、家庭生活への影響は間接的であ

るばあいが多。⊖に評価している率がたかい項目のうち航路、職種によつて、その程度に差がみられるのは、しごとのきつさ、有給休暇で両項目とも内航より外航に⊖の評価者が多。老後の保障は内航職員家族のばあいのみ、⊖に評価している率より⊕に評価している率がやゝ多、有給休暇、しごとのきつさと同じ傾向がみられた。

これらの職業観の12項目について、重要度によつて順位づけを行つた結果が図2の左にしめた数字である。その方法は12項目のうち1位から5位まで順位をつけてもらい、5位まで順位を完全につけた内航船員家族122名、内航部員家族83名、外航職員家族270名、外航部員家族383名について集計を行つた。各項目について、順位別に1位には5点、2位4点、3位3点、4位2点、5位1点を与え、選択した人数に点数をかけ合せ、各項目の総合計点を算出した。つぎに、12項目の総点のうち各項目の点数がしめる比率をだし、順位づけを行つたが、差がないものは同順位とした。その結果、順位では夫の職種、航路による差は認められず重要と考えられている項目は、安全性、賃金、ついで老後の保障、有給休暇などである。しごとの面白さ、船員に必要な教育、能力、社会的地位、しごとのきつさなどは重要度の順位はひくい。

これらの安全性、賃金、老後の保障のうち、安全性にたいする評価は非常に低い。比較的重要度の低い項目はプラスに評価している人が多い傾向がみられた。

賃金は職員部員家族の差であり、事実にもとづいた評価であると考えられる。

b 職業特性観 (図3・表25)

夫の職種、航路に関係なく、5項目についての評価が多い項目は、「いつも同じ人たちが集団で生活する」「ちがつた土地をまわることができる」の2項目で、「乗船中の私生活と職業生活が区別しにくい」「ある期間陸を離れて仕事に従事する」「家族と離れて仕事に従事する」は⊖に評価している率がたかい。これらの項目のうち、もつとも重要なのは、「家族と一緒にくらす機会が少ない」で、この項目についてはほとんどが⊖に評価している。⊕に評価されている2項目は、5項目のうち重要度は4、5位と低い。とくに家族との別居が特性評価のなかで重要視されている。

c 家庭生活観 (図4・表26)

航路、職種によつて、評価がまったく異なつていふような項目はみられない。7項目のうち、⊕に評価している率がたかいのは、余暇時間、生活の自主性、夫婦の愛情、経済状態で、⊖に評価している率がたかいのは、セックス、子どものしつけで、妻の精神的安定感⊕と⊖の評価の率がほとんど変わらない。これらの項目のうち、重要度ももつとも高いのは、経済状態、子どものしつけ・教育、ついで、夫婦の愛情などである。経済状態については、部員より職員家族に⊕に評価する率がたかい。子どものしつけ・教育は船員家族にとつて非常に重要な問題であることが、この結果から明らかである。余暇時間、生活の自主性、夫婦の愛情、セックスなどの項目による差は、航路、職種以外の他の要因が影響していると考えられる。

船員という職業が家庭生活に影響している

考えられる7項目をとりあげて、家族に評価させた結果から、船員家族問題として、妻の精神的安定、セックス、子どもの教育をとりあげることができる。

2. 妻の年令と職業評価

a 職業観(図5・表27)

妻の年代別にみた職業観は図5にしめすとおりである。年代によつて、⊕と⊖とにいちじるしく評価が分かれる項目はみられないが、20、30才台と比較して40才台の妻は⊕に評価している率が概して高い傾向がみられる。有給休暇については30才台の評価は他の年令層を比較してかなり低い。

12項目の重要度は妻の年令によつて明らかにちがっている。最重要とされる項目が安全性、賃金であるのはどの年代でも同様であるが、老後の保障は40才台以上では安全性、賃金と同順位としてあげられているが、30才台では安全性、賃金について第3位である。20才台では老後の保障は職場環境、有給休暇と同順位の6位で、これらの項目よりも、船員という現在のしごととに夫が適しているかどうか、しごとの将来性があるかどうか重要な項目としてあげられる。年代によつて順位が非常にちがう項目は、しごとの将来性、老後の保障、夫の適性、夫の能力がしごとの上で認められているかどうかなどで、老後の保障は年代が高いほど重要な条件になっている。このように、項目の重要度は、評価する家族にとつて身近な問題であるかどうか、強く影響していると考えられる。

b 職業特性観(図6・表28)

⊖より⊕にこたえている率がたかい項目は、夫の職種、航路別特性観と同様に、「いつも同じ

人たちが集団で生活する」「ちがつた土地をまわる」の2項目で、重要度の順位もかわらない。これらの特性にたいする評価は一般的傾向として40才台の妻にもつとも⊕の評価がたかい。船員家族としての生活が長くなるにしたがつて、生活にたいする慣れが作用し、現在の生活を積極的に評価する傾向がつよくなるのだろうか。

c 家庭生活観(図7・表29)

余暇時間、生活の自主性(自分の思うまゝに生活できる)、夫婦の愛情、経済状態については、妻の年令に関係なく⊖より⊕に評価する率がたかい。これらの項目のうち、夫婦の愛情については、⊕に評価しているのは、20才台より40才台に多くみられ、船員家族の愛情面における安定感をしめしている。妻の精神的安定は、妻の年令によつてもつとも評価が異なる項目で、年令が高くなるにしたがつて⊕の評価が増加している。40才台では⊖より⊕の評価が多いが、これにたいして30才台、20才台の妻は⊖の評価が多く、とくに20才台では57.4%が⊖に評価している。年令による差がみられた項目として、子どもの教育・しつけがあげられるが、20、30才台と比較して40才台以上の妻は、⊕に評価する率がたかい。このようにすでに子どもがかなり大きくなつた年令層の評価が高いということは、育児の過程で種々な問題が多いということであろうか。

家庭生活観をしめす項目の重要度は年令による差はみられず、子どものしつけ・教育、経済状態、夫婦の愛情の重要度がたかい。これらの重要度のたかい項目について、40才台は⊕の評価がたかい。家庭生活観は職業観、特性観と比較して夫婦の愛情、経済生活などの重要度の

たかい項目は、⊕に評価している率がたかい。

妻の年齢による職業評価の一般的傾向として20才台、30才台と比較して、40才台の妻は陸上のしごとと比較して現在のしごと、あるいは船員という仕事に影響された現在の家庭生活を⊕に評価している率がたかいといえる。この理由として、さきにもべたように、船員家族としての生活の慣れと同時に、あきらめが作用していることも考えられよう。また、40才台になると家庭の主婦としての安定感は、子どもの成長、経済生活、夫婦の愛情などを中心にして高まるのではないだろうか。一方、生活の慣れという点では30才台は結婚年数からいつて、40才台につぶくが、職業評価では、一定した傾向はみられない。とくに30才台の評価が低い項目はしごとの将来性、有給休暇、ある期間陸を離れて生活する。セックスの4項目で、しごとの将来性はやゝ性格がことなるが、他の3項目は家庭生活に関連しており、30才台の妻にとつて、家庭生活の機会が少ないことが特に大きな⊖要因となつていていることをしめしている。他の年齢層の妻と比較して20才台の妻にとくに⊖に評価している率がたかいのは、妻の精神的安定である。40才台の妻が他の年齢層の妻と比較してとくに⊖評価が多い項目はみられず、さきにもべたように⊕に評価する率が他の年齢層の妻と比較して一般にたかい傾向がみられた。とくに年代別にみて、⊖の評価がたかい項目は、20才台では精神的安定である。30才台では、明らかな傾向がみられず、精神的にも身体的にも非常に不安定な時期といえるのではないだろうか。しかし、40才台にな

ると船員にたいする職業評価も他の年齢層よりたかくなり、船員の妻として安定性が高まつてくることが考えられる。

D 家庭生活の基本的条件 に対する希望

家庭生活の基本的条件といえる年間の家庭生活日数、家庭生活の方法、別居の間隔、賃金にたいする家族の希望条件についてとりあげる。

1. 賃金 (表 30, 31)

夫の収入額を知つていている人のみについて、収入額、送金額と、船員としてわりにあうと考えている賃金額との関係を表30によつてみると職員家族では収入は100万円以下が、内航71.8%、外航54.9%である。これにたいして送金額は内航のばあい、50~59万円が $\frac{1}{2}$ をしめ、ついで49万円未満と100万円以上が多い。外航職員のばあいは100万円以上送金をうけている家族が $\frac{1}{2}$ で、ついで60万円から69万円までが多い。このような収入、送金にたいして、船員としてわりにあう賃金は内航、外航ともに100万円から159万円までが半数弱をしめており、ついで160万円以上が多い。とくに外航職員家族のばあいには $\frac{1}{2}$ が160万円以上を希望している。部員のばあいには内航外航ともに収入は50万円から79万円までが多く、約70%がこの範囲に含まれるが、これにたいして送金は49万円未満が内航で55.6%、外航で41.3%をしめ、ついで50~59万円が多い。船員に適した賃金は100万円から159万円が内航、外航ともにもつとも多いが、内航のばあいの方が希望額が低い傾向がみられる。

船員としてわりにあう賃金は航路、職種をとわず、平均的には100万から159万までがもつとも多い傾向がみられた。収入額、送金額、船

員に適した賃金のうち、もつとも比率のたかい金額を列記し、その関連をみると収入額にたいする送金額は7割程度が多く、船員に適した賃金としては収入額の1.6倍、送金額の2.2倍ぐらいがもつとも多い。

2. 年間家庭生活日数（表32・33、図8）

年間家庭生活日数にたいする希望は表32に示すように、内航家族は60日から89日、外航では90日から119日、ついで60日から89日が多い。同居希望日数と妻の年令との間には有意な関係がみられ、年令が低くなるにしたがつて希望日数が長くなる傾向がみられた。

家庭生活希望日数と、現在の家庭生活日数とを比較してみると、図7に示すように公暇をとれた場合には、内航、外航ともに現状より、一ランク上の希望がもつとも多い傾向がみられる。公暇が年間でとれていない内航の22.0%、外航の18.8%については、希望日数と現状とのずれは非常に大きいことはいうまでもない。家庭生活日数の増加はまず年間に公暇をとれるかどうか、もつとも影響しているといえる。

3. 別居間隔（表34）

希望する別居間隔は表34に示すように、2～6ヶ月に内航57.6%、外航69.6%が集中している。職員家族と部員家族の間には希望する別居間隔に差がみられ、部員より職員家族のほうが希望する間隔は短く、2、3ヶ月の間隔を希望している率がたかい。部員家族のばあいは4～6ヶ月の間隔を希望する家族が多く、とくに内航のばあいは2～3ヶ月が21.7%にたいして、4～6ヶ月は32.5%で有意な差がみられた。外航のばあいは、2～3ヶ月と4～6ヶ月の間に差はみられない。1ヶ月間隔の希望は外航より内航に多いが、外航では航海日数からいつて

1ヶ月ごとに内地で家庭生活をもつことは実際には不可能なためと考えられる。

一般的傾向としては、6ヶ月未満の希望が多いが、13ヶ月以上の希望もわずかであるがみられた。

妻の年令と希望する別居間隔のあいだには関連はみられなかつた。

4. 別居間隔と日数（表35・36）

表35は希望する別居間隔と日数との関連をしめしている。希望がもつとも多い3ヶ月未満と4～6ヶ月のばあいについてみると、3ヶ月以下の希望間隔では、内航の家族は60日から89日、外航は60日から89日、100日から109日の希望がもつとも多い。したがって、3ヶ月ごとに15日から20日、25日から29日の家庭生活を希望しているということになる。別居間隔4～6ヶ月では同様に60日から89日、100日から109日が多く、4ヶ月間隔のばあいには、4ヶ月ごとに20日から30日、33日から36日、6ヶ月のばあいには30日から40日、50日から55日の家庭生活を希望している家族が多い。

5. 方法（表37・38）

表37は希望する家庭生活の方法である。面会、夫の船に妻が乗船する、夫の帰宅のほかはその他を列記したが、その他については具体的説明がないため、三つの方法についてのべると一つの方法だけ希望するのは内航で73.6%、外航65.5%で、夫の帰宅を希望する家族が非常に多い。しかし、面会、妻の乗船のみの希望も予想以上に多い。2つの方法を希望しているのは内航19.0%、外航26.2%で、面会と夫の帰宅の二方法を希望する率がたかい。面会、夫の船に乗船、夫の帰宅の三方法すべてを希望するのは

内航 5.4%、外航 5.8%である。

このように、夫が帰宅するという単一な方法を希望している家族は非常に多く、ついで、面会と夫の帰宅の二方法の組合せを希望する率がたかい。表 3 8 は単一な方法、組合せに関係なく、それぞれの方法について対象者のうち何%が希望しているかをしめしている。夫が帰宅することを希望しているのは内航家族 86.8%、外航で 79.4%である。面会、乗船希望は夫の帰宅との組合せで希望する率がたかい。夫の船に乗船することを希望するのは、20才台の若い妻に多く傾向がみられる。乗船して一緒に生活するとか、面会に行くということが、希望方法としてあげられているということは、夫の帰宅が一般化された次の段階として考慮する必要があるのではないだろう。

継

E 船員家族の職業続観

1. 夫の職種・航路と職業継続観 (表 39・40)
夫の現在従事している職業を続けてほしいかやめてほしいかという職業継続にたいする希望は、職業評価の総合された形としてとらえることができる。表 3 9 は船員の妻の継続観である。ぜひ続けてほしいと考えているのは夫の航路、職種をとわず 1 割強で、続けてほしいと答えているのは内航家族 36.6%、外航 30.9%で、内航船員の家族のほうが多いが、この差はとくに、内航職員と外航部員家族との間にいちじるしく、外航部員のばあいは続けてほしいと考えている率が低い。ぜひ続けてほしい、続けてほしいにたいして、できればやめてほしいと考えているのは、内航 40.0%、外航 44.4%であるが、ぜひやめてほしいのは内航 3.4%、外航家族 5.7%と少ないが、とくに内航職員家族のばあい 0.8%のみで他のグ

ループより少ない。

ぜひ続けてほしい、当分続けてほしいという継続希望グループと、できればやめてほしい、ぜひやめてほしいという非継続希望グループに分けてみると、夫の航路、職種によつては二つのグループの間に有意な差はみられないが、内航職員家族のばあい、非継続希望よりも継続希望が多く、外航のばあいとは逆の傾向がみられた。

さらに、職種をこまかく分けてみると、表 40 にしめすように、継続希望がつよいのは内航の船長、外航の甲板長の家族で、とくに後者のばあい、^{船長}はずつと続けてほしいと答えている。内航職員家族では船長の家族に継続希望がつよいにたいして、機関長の家族はもつとも非継続希望がたかい。この傾向は外航職員のばあいにもみられ、船長、機関長との差だけでなく、甲板部と他のパートの差となつてあらわれている。内航部員家族のばあいは、対象者数が少ないために分析が困難であるが、外航部員では甲板長の家族に継続希望がとくにつよく、ついで司厨長の家族にたかい。その他の職種ではいずれも 60%弱がやめてほしいと答えている。これらの結果から傾向としては職員部員をとわず^{船長}甲板部の^{甲板長}の家族には肯定的態度がつよいといえよう。

2. 妻の年齢・学歴・結婚年数と職業継続観 (表 41・42・43)

妻の職業継続希望と年齢との間には有意な関係がみられ、20才台、30才台と比較して40才台以上の妻は継続希望が多く、非継続希望は20、30才台の54.7%、57.8%と比較して38.8%で少ない。したがつて、^{船長}弱は続けてほしいと考えており、全体の^{船長}はぜひ続けてほしいと考えている。

さきにもふれたように、職業評価でも40才台は他の年齢層よりも肯定的態度がつよく、継続観と職業評価とが関連していることをしめしていると考えられる。

妻の学歴と職業継続希望との間にも有意な関連がみられた。もつとも肯定的態度がつよいのは義務教育終了以下の低学歴層の妻で、やめてほしいと答えている率もつとも高いのは、旧制女学校、新制高校卒の妻である。これは夫の職種、航路と関連していると考えられ、義務教育以下の学歴の妻は内航の職員、部員家族に多く、この職種の妻は夫が職長クラスで、妻の年齢でも40才台以上の高年齢層が多いと考えられ、このような妻の学歴と関連する他の要因が影響していると思われる。

結婚年数と継続観との間にも有意な関係がみられ、結婚年数が長い妻には続けてほしいと考えている率がたかい。否定的態度がもつともつよいのは結婚年数4、5年の妻で64.5%にも達する。ついで3年以下が多く60.3%で、続けてほしいと考えている率よりもたかい。この続けてほしいと、やめてほしいの比率が逆になり、やめてほしいが続けてほしいより明らかに少なくなるのは、結婚年数16年以上で、この層ではずつと続けてほしいという強い肯定的態度が増加する。結婚後4、5年は船員の家族としての生活を経験的に知りえた段階といえようが、その段階でやめてほしいという否定的態度がもつとも強くなるということは充分考慮する必要がある問題である。

3. 夫の転職の機会と職業継続観(表44・45・46)

転職の機会の有無と継続希望との関係は表44にしめすように、夫に転職の機会があるグルー

プのほうが非継続希望がたかい。この傾向は内航、外航、職員、部員別にも明らかである。

転職の機会は表45・46にしめすように、甲板部は他の職種より少ない傾向がみられるが、さきにものべたように、継続希望はたかい。この原因が仕事の内容からか、転職の機会がないという消極的態度が影響しているのかは明らかでない。

その他の条件として、子どもの有無、港から自宅までの所要時間、乗船中に夫が帰宅したかどうか、妻が面会にいつたかどうか、年間の家庭生活日数の多少などとの関連をみたが、いずれも有意な関連はみられなかつた。

4. 職業継続観の理由(表47)

妻が夫に船員を続けてほしい、あるいはやめてほしいと考えている理由は、表47にしめすように、続けてほしい理由としては、賃金、船員以外のしごとになじめない、船員以外に適当な仕事がない、夫の適性などが重要な項目としてあがっている。これにたいして、やめてほしい理由としては、家庭生活、子どもの教育、賃金があげられている。二つの態度でいずれも上位にあがっている賃金にたいする評価は、のちのべるが、二つのグループの間で差があり、続けてほしいグループの評価はたかい。続けてほしいグループで上位にあがる理由のうち、とくに順位に差があるのは適性、「船員以外に適当な仕事がある、ない」である。逆に、やめてほしいで上位にあがる子どもの教育、家庭生活は、続けてほしいグループでは12項目のうち9位で、順位づけは非常にことなる。続けてほしい層では、賃金は積極的な肯定的理由であるが、ついで、船員以外の仕事になじめない、

船員以外に適当な仕事がないなどの消極的理由があがってくる。両グループとも妻の年齢による差はみられなかつた。

5. 職業評価と継続観 (図 9・10・11, 表 48 49・50)

妻が夫にたいして船員を続けてほしいと考えているグループとやめてほしいと考えているグループとでは、職業評価は非常にことなる。

図 9 は職業観について、⊕と⊖に評価した比率の差をしめているが、船員を続けてほしいと考えているグループ——継続希望グループ——は、やめてほしいと考えているグループ——非継続希望グループ——と比較して、すべての項目について⊕に評価している率がたかい。評価が⊕と⊖に分かれるのは、しごとの将来性、賃金、社会的地位で、とくに、しごとの将来性と賃金についての評価は、両グループの間で差がみられる。

項目の順位は両グループの間で差があるが、上位にランクされる安全性、賃金、老後の保障については差がない。下位項目の、しごとの面白さ、船員に必要な教育、能力、社会的地位、しごとのきつきでも差がみられず、両グループの間で差がみられるのは、有給休暇、しごとの将来性、船員に夫が適しているかどうか、夫の能力がしごとの上で認められているかどうかなどの項目である。夫の適性、しごとの上で認められているかどうかについては、非継続希望グループと比較して、継続希望グループのほうが、重要度の順位がたかい一方しごとの将来性、有給休暇は非継続希望グループのほうが重要度の順位がたかい。継続グループのほうが順位がたかい項目は、いずれも、⊕に評価している率がたかい。非継続グループで 4 位にランクされて

いる有給休暇は⊖の評価がたかく、しごとの将来性は両グループの間に差がみられ、継続グループが⊕に評価している人が多いのにたいして非継続グループは⊖に評価している人が多く、しかも重要度はたかい。

このように、職業観と継続観の間には、あきらかな関係がみられ、継続グループは非継続グループと比較して⊕に評価している率がたかい。この傾向は職業特性観、家庭生活観でも同様であるが、順位の差はみられない。

家庭生活観でとくに評価に差があるのは、妻の精神的安定で、継続グループは⊖よりも⊕に評価している率がたかいが、非継続グループは⊕より⊖に評価する率がたかい。重要度の順位でとくに差がみられるのは、自分の思うままに生活できる、夫婦の愛情で、いずれも船員家族生活では⊕の要因であるが、夫婦の愛情については、継続希望グループのほうが重要度の順位がたかく、自分の思うままに生活できることは非継続希望グループのほうが順位が高い。

6. 職業継続観と希望条件 (表 51・52)

継続グループと非継続グループの間には、希望条件についても差がみられる。表 51 は二つのグループに分けて、希望する家庭生活日数をしめしている。非継続グループは 90 日～119 日までが 37.6%でもつとも多いが、継続グループのばあいは 60 日～89 日が 38.6%をしめ、継続グループのほうが希望する家庭生活日数は短い傾向がみられる。この 2 グループの実際の年間生活日数は差がみられないし、また、面会、乗船中の夫の帰宅の有無でも差がない。したがって、希望日数の差が現在の年間生活日数の差に影響されているという考え方はなりたしない。それだけに非継続グループは現実の生活日数と

の差が大きい。

希望する別居間隔についても、両グループの間に差があり、非継続グループのほうが短期間の間隔を希望する率がたかく、51.4%が3ヶ月未満を希望している。

希望する別居間隔、年間生活日数で共通してみられたように、非継続グループのばあい、現状と希望条件の差が大きい。

7. 転職の機会と職業評価

船員を続けてほしい、やめてほしいという職業継続観のうち、それぞれ転職の機会の有無によつて職業評価に差があるかどうかについての分析を行った。その結果、継続グループでは転職の機会の有無による差は明らかでなかつた。また、非継続グループのばあいには一般的傾向として職業評価に影響していると考えられるが明らかでなく、さらに分析をすすめる必要がある。各項目の順位も、両グループとも転職の機会の有無によつて差はみられなかつた。

F 希望条件と職業継続観の変化

(表 53・54・55、

図 12)

船員としてわりにあう賃金、年間家庭生活日数、別居の間隔の三つの条件についての希望が実現されたばあいに、継続観はどう変化するだろうか。表 39 にしめたように、ずっと船員を続けることを希望しているのは10%強であつたが、希望する三つの条件がいれられたらという希望条件付継続観は内航 34.6%、外航家族では 35.2%に増加し、とくに内航部員家族では 14.5%から 41.0%に増加する。そして「できればやめてほしい」が減少し、内航家族が 40.0%から、12.7%に、外航家族が 44.4%から 13.5%になる。その結果、継続希望は内航では 49.8%

から 73.6%へ、外航では 43.0%から 73.2%へと増加し、非継続希望は内航で 43.4%から 13.7%へ、外航 50.1%から 16.0%に減少している。このことから、継続希望観に賃金、家庭生活日数別居の間隔がつよく影響していることがわかる。

表 5 4 は夫の航路、職種別に、継続希望観と希望条件が実現された場合の継続観の変化をしめしている。希望条件が実現されても、やめてほしいと考えているのは、内航職員家族で 30.4%、部員家族で 22.5%、外航では職員 29.9%、部員 21.1%で、部員家族と比較して職員の家族はやめてほしいという考え方に固執する傾向がよい。

希望条件の実現によつて、継続観が変化するグループと変化しないグループの差異はどこに求められるのだろうか。

転職の機会の有無、港から自宅までの所要時間による居住地、妻の年令、学歴、夫の年令、職種などとの関連をみた。表 5 5 は夫の職種別に継続観の変化をしめしているが、各職種に分けたため対象数が少なくなり、一般的傾向をしめしているとはいえないが、夫が甲板部、通信部のばあいに、希望条件が実現されても「やめてほしい」が「続けてほしい」に変化する率が低い傾向がみられた。また、港からの所要時間とのあいだには有意な関係がみられ、3時間未満の港に近い家族のばあい非継続希望が変化しない家族が多く、4、5時間のグループでは非継続——継続希望に変化する家族が多い傾向がみられた。

希望条件の実現によつて、非継続希望が変化するグループと変化しないグループについて、別居間隔、年間家庭生活日数、家庭生活の方法について比較したが、両グループの間に差はみ

られなかつた。しかし、両グループの希望条件と実情との間の差については分析していないので、明らかではない。

非継続希望グループのうち、28.8%は賃金、家庭生活日数、方法、別居間隔がその要因としてもつともつよいものではなかつた。このグループがどのような属性をもっているかについて職種、年齢などによつて分析したが、その結果、港から自宅までの所要時間との間に有意な関係がみられたほかは、はつきりした傾向はみられなかつた。たゞ、夫の職種では、非継続希望がもつとも多い機関部は、さきにあげた希望条件の実現によつて変化するのにたいして、甲板部、通信部は変化しない率が高い。

非継続希望の%強は(71.1%)、さきにあげた条件が、やめてほしいと考える大きな要因になつているといえよう。しかし、のこりの%弱は(28.8%)はこれらの条件以外の要因が、やめてほしいという考え方に作用しており、これらの層の属性について一致した傾向は明らかではない。単に推測の域を出ないが、この層の非継続の理由としては、夫が船員に適していないなどの個人的理由があげられるのではないだろうか。

G 転職の条件

(表 56・57・58・59・60・61)

すでに表 45・46 でふれたように、実際に今までに転職の機会があつた率は 34.5%にのぼつている。船員である夫に陸上のしごとで転職する話があつたばあい、家族はどのような条件を第 1 に考えるだろうか。問 34によつて、仕事の社会的評価、賃金、夫の適性、働く場所、仕事の内容、夫の将来性、老後の保障、その他の条件のうち転職に際して家族が重視する条件は、

表 5 6 にしめすように、賃金、適性、働く場所、そのしごとについたばあいの夫の将来性などで内航、外航、職員、部員家族の間に差はみられない。

とくに、非継続希望グループのみをとり出して、重要視する順位をみたが、対象者全体の順位と差がなかつた。この非継続グループをさらに、妻の年齢によつて分けてみると、年齢ではその順位づけは変化し、年齢がたかくなるにしたがつて、老後の保障の重要度がたかくなり、40才台以上では 3 位にランクされている。

グループのうち、実際に転職の機会があるグループと、ないグループについて、転職条件の順位をみたが、両グループの間にまったく差がみられず、賃金、夫がその仕事に適しているかどうか、その仕事における夫の将来性が上位にランクされた。

転職の条件として、第 1 位にあげられている賃金について、現在の賃金と比較してどの程度を考えているのだろうか。

表 5 8 にしめすように、今より多くないと困ると答えているのは、内航で 38.5%、外航家族 30.2%で、逆に今より少しぐらい少なくともよいと答えているのは内航で 21.5%、外航家族で 25.4%であるが、とくに、外航の職員家族の場合 33.7%にのぼり、他の職種との間に差がみられた。今より多くないと困ると考えているグループは逆に外航職員家族にもつとも少ない。内航部員家族のばあいは 47.0%が賃金は今より多くないと困ると答えている。

転職にさいしての賃金にたいする希望条件は、継続希望観によつて差がみられ、(表 5 9) 継続希望グループでは今より多くないと困るが 42.2%で、非継続希望グループの 26.4%と比較して非常に多い。転職に際しての賃金は今より

少なくてよいと考えているのは、継続希望グループでは18.2%のみであるが、非継続グループのばあい、33.8%にのぼっている。

非継続希望グループのみについて、転職に際しての賃金と夫の年令との関係を見ると、今の賃金より少なくともよいと考えているのは30才台、40才台以上とくらべて20才台以下に多く、今の賃金より多くないと困ると答えているのは、20才台よりも40才台以上に多い傾向がみられた。

非継続希望グループについてのみ、転職に際してボーナスを除いて月に最低いくら希望しているかをしめたのが表61である。年令別に分けたために対象者数が少なく、単にケースとしての意味しかもたないが、一般的傾向としてかなり低い。

H おわりに

これまでのべてきた結果を要約すると次のとおりである。

1. 職業評価

a 職業観

(1) 安全性、賃金が重要視されている。
(2) 老後の保障は年令が高くなるにしたがって重視される。

(3) 安全性にたいする評価は低い。

(4) 賃金にたいする評価は職員家族と部員家族でことなる。

b 職業特性観

(1) 家族と一緒にくらす機会がないことが、もつとも重要視されており、かつ評価は低い。

c 家庭生活観

(1) 経済状態、子どもの教育が重視されている。

(2) 経済状態の評価はたかい。

(3) 子どもの教育についての評価は低い。

(4) 評価が低いのは子どもの教育、セックスである。

(5) 妻の精神的安定観は低年齢層では評価は低い、年齢が高くなるにしたがって評価は高くなる。

2. 家庭生活の基本的条件にたいする希望

a 年間の家庭生活日数にたいする希望は現状より1ヶ月まじぐらいが多い。

b 低年齢層ほど希望する家庭生活日数は長い。

c 希望する別居間隔は職員家族は3ヶ月、部員家族は4～6ヶ月が多い。

d 別居間隔3ヶ月未満は1回に15～20日、4～6ヶ月未満では1回に20～45日、33～55日を希望する家族が多い。


e 家庭生活の方法は夫の帰宅を希望する家族が多い。


f 家族が船員として、わりにあう賃金と考えているのは現状よりかなり多い。

g 継続観によつて希望条件はことなる。「やめてほしい」ほうが条件がきびしい。


3. 職業継続観


a 船員をやめてほしいと考えている家族の傾向をまとめると、次のようになる。

(1) 妻の年令 低い  高い

(2) 妻の学歴 高い  低い

(3) 夫の航路・職種 外航職員、部員  内航職員

(4) 結婚年数 短い  長い

(5) 夫に転職の機会 ある  ない

子どもの有無、港から自宅までの時間、乗船中の夫の帰宅の有無、面会の有無、年間家庭生活日数では差がない。

b 希望条件では

- (1) 別居間隔 短い \longrightarrow 長い
- (2) 年間家庭生活日数 長い \longrightarrow 短い
- (3) 転職に際しての賃金 少ない \longrightarrow 多い

c 船員を続けてほしい理由は、賃金、船員以外のしごとになる、なじめない、船員以外に適当な仕事がある、ない。夫の適性があげられる。

d 船員をやめてほしい理由は、家庭生活、子どもの教育、賃金があげられる。

e 「やめてほしい」と「続けてほしい」によつて職業評価はことなる。「続けてほしい」は「やめてほしい」より評価がたかい。

4. 希望条件と職業継続観の変化

2の希望条件が入れられると仮定すると、職業継続観は変化し「続けてほしい」は全体の $\frac{1}{2}$ に増加し、全体の $\frac{1}{2}$ は「ぜひ続けてほしい」に変化する。このことは賃金、別居間隔、家庭生活日数、方法が継続観に影響している層が多いことをしめしていると考えられる。

5. 転職の機会と条件

a 全体の $\frac{1}{2}$ は今までに転職の機会をもっている。

b 陸上のしごとに転職する際に、家族がもつとも重視する条件は、賃金、適性、働く場所、夫の将来性などである。高年令層では老後の保障が重視される。

c もつとも重視される賃金は、今より少なくてもよいと答えているのは $\frac{1}{2}$ から $\frac{1}{2}$ で、「やめてほしい」という非継続グループでは $\frac{1}{2}$ である。

6. 職業評価と継続観は非常に密接な関連しあっていることは明らかになつたが、はじめに考えたように、転職の機会が職業評価と継続観

の中間にあつて両方に影響している点については明らかにはできなかつた。転職の機会の有無と継続観とは明らかに関連しているが、転職の機会の有無は職業評価に影響していない。このことから、継続観と職業評価の媒介項として転職の機会が働くのではなく、継続観を形成する一要因と考えられるが、明らかでなく、さらに分析が必要である。

(神田道子)

調 査 表

船員家族の職業観についての調査

船員家族の調査には、いつも御協力いただきまして、有難うございます。

最近、船員希望者が減つたり、陸上産業への転職者がふえています。船員を対象にした調査によりますと、その原因の一つとして、家庭生活にめぐまれない点あげられています。この点では妻も同じなわけで、妻のがわからず、船員という職業をどう考えているかを明らかにする必要があります。

この調査は、上のような目的によつて、奥様の考え方を知らるために3,000人の方におねがひしております。

ページ数は多いようですが、内容は非常に簡単で大部分は○印をつけるだけです。また全体の傾向をみるためですから、個人の考え方をとりあげることもありませんし、絶対に御迷惑をおかけすることはありません。御忙しいところ恐縮ですが、是非とも御協力下さいますよう御願ひ申し上げます。

記入済の調査表は、できるだけ早く同封の封筒に入れ、切手をはらずにポストに入れて下さい。どうぞよろしく御願ひ申し上げます。

昭和41年4月

記入上の注意

答は でかこまれていますので、該当するところに○印をつけて下さい。なお、かきこむところは が引いてありますので、そこにかき入れて下さい。

1. あなたの年令 才台

2. あなたの学歴は

- | | | |
|---------------------|-------------|------------|
| ①旧高小、新制中学校卒以下
以上 | ②旧女学校、新制高校卒 | ③高専、大学、短大卒 |
| ④その他 | | |

3. ご主人の年令 才台

4. ご主人の学歴は

①海員学校卒 ②旧中学校、普通商船、新制高校、商船高校卒 ③旧高等商船、高専 商船大学、大学卒以上 ④海技専門、海技大学卒 ⑤その他

5. ご主人の職種は

①船長 ②航海士 ③機関長 ④機関士 ⑤通信長、通信士 ⑥事務長、事務員 ⑦職員そ の他 ⑧甲板長 ⑨甲板部員 ⑩操機長 ⑪機関部員 ⑫司厨長 ⑬司厨部員 ⑭部員そ の他
--

6. あなたの御住所 都道府県

7. お子さんは ①ある ②ない

8. 最近1年間に、ご主人の船が入港した港のうち、お宅から一番近い港までいくのにかかる時
間は 約 _____ 時間 _____ 分

9. 結婚してから、今年で何年になりますか
 _____ 年

10. ご主人のことで、今までに船員以外の陸上のしごとに転職する機会がありましたか
 ①現在ある ②あつた ③ない、なかつた ④わからない

11. 今までに、ご主人は陸上勤務をしたことがありますか
 ①ある ②ない

結婚して何回ぐらい陸上勤務がありましたか。合計すると何年ぐらいになりますか
 _____ 回 _____ 年

12. ご主人の1年間の収入は（諸手当、ボーナスも含めて）手取りでいくらぐらいですか
 ①1年間 _____ 円 ②しらない

13. 家族に送金されるのはボーナス諸手当も含めて1年間に手取りでいくらぐらいですか
 1年間 _____ 円

14. (ご主人が外航の人だけ答えて下さい)

最近1年間にご主人は何回外国航路に就航しましたか

_____ 回

15. (ご主人が内航の人だけ答えて下さい)

最近1年間にお宅からもっとも近い港に、ご主人の船が入ったのは何回ありましたか

_____ 回

16' その港からお宅まで何時間ぐらいかかりますか

_____ 時間

(以下の質問は内航、外航の区別なく、すべての人が答えて下さい)

16. この1年間にドックをのぞいて何回面会にいき、何日ご主人と一語にぐらしましたか

① _____ 回 1年間 _____ 日 ②いかなかった

16' どの港にいき、どこに泊つたかを例のようにして記入して下さい

例	港	日数	場所
	神戸	5日	海員会館

17. この1年間に公暇以外で、ご主人が帰宅されたのは何回ありましたか。また、1年間で何日になりますか

①かえってきた _____ 回、1年間で _____ 日 ②かえつてこなかった

18. この1年間に、公暇でご主人と一緒にぐらしたのは何日ありましたか

①あつた _____ 日 (_____) 回 ②なかつた

19. この1年間にご主人の船はドックに入りましたか

①入つた ②入らなかつた ③わからない

19' ドックでご主人と一緒にぐらしたのは何日でしたか

① _____ 回で _____ 日 _____ ②一緒にくらさなかつた

19"ドックはどこでしたか

20. この1年間に、公暇後の自宅待機はありましたか。何日ぐらいご主人と一緒にくらししましたか。

①あつた _____ 日位 ②なかつた

21. この1年間に、ご主人が、けがや病気で一緒にくらししたことがありましたか

①あつた _____ 日ぐらい ②なかつた

22. 問16から問21までのほかに、特別休暇とか、その他のことで、ご主人と一緒にくらししたことがありましたか。

①あつた _____ 日ぐらい ②なかつた

23. この1年間に全部で何日ぐらい、ご主人と一緒に生活しましたか。問16～問22までをたした日数になります。

1年間にご主人と一緒に生活した日数 _____ 日ぐらい

24. あなたはご主人に船員を続けてほしいと思いますか

①ぜひずっと続けてほしい ②当分続けてほしい ③できればやめてほしい
④ぜひやめてほしい ⑤どちらでもよい ⑥わからない

25. なぜ、やめてもらいたいのですか。また、なぜ続けてもらいたいのですか。下の項目のうちから、あなたが考えている理由を5つえらんで、もつとも強い理由から弱い理由まで1～5までの順位を記入して下さい。

仕事の内容、 職業の社会的評価、 賃金、 船員以外の仕事になじめない、
あるいはなじめる、 船員以外に適当な仕事がある、あるいはない、 船員に適している、
あるいは適していない、 仕事の将来性、 夫の将来性、 家庭生活、
 賃金以外の労働条件、 子どもの教育、 その他

26. あなたからみて、ご主人は船員を続けたいと思つていますか

①ずっと続けたいと思つている ②当分続けたいと思つている ③できればやめたい

と思つている ④ぜひやめたいと思つている ⑤最初から長く続けようとは思つていない ⑥どちらでもよいと思つている ⑦わからない

S 1 から S 1 2 までの質問は、ご主人が働ける船員以外の陸上のしごとを比較してお答え下さい。

S 1. しごとの興味深さ（面白さ）という点ではどうですか。

①船員のほうが非常に面白い ②やゝ面白い ③船員の方がやゝ面白くない ④非常に面白くない ⑤同だ ⑥わからない

S 2. 安全性という点ではどうですか

①船員の方が非常に安全だ ②やゝ安全だ ③船員の方がやゝ危険だ ④非常に危険だ ⑤同じだ ⑥わからない

S 3. しごとのきつさではどうですか

①船員のほうが非常にきつい ②やゝきつい ③船員の方がやゝらくだ ④非常にらくだ ⑤同じだ ⑥わからない

S 4. しごとの将来性はどうか

①船員の方が非常にある ②やゝある ③船員の方がやゝない ④船員の方が非常にない ⑤同じだ ⑥わからない

S 5. 賃金はどうか

①船員の方が非常に多い ②やゝ多い ③船員のほうがやゝ少ない ④非常に少ない ⑤同じだ ⑥わからない

S 6. 職場の環境はどうか

①船員のほうが非常にととのつている ②やゝととのつている ③船員のほうがやゝととのつていない ④非常にととのつていない ⑤同じだ ⑥わからない

S 7. 老後の保障はどうか

①船員の方が非常によい ②やゝよい ③船員の方がやゝよくない ④非常によくない ⑤同じだ ⑥わからない

S 8. 有給休暇はどうか

①船員の方が非常に多い ②やゝ多い ③船員の方がやゝ少ない ④非常に少ない
⑤同じだ ⑥わからない

S 9. 教育、能力ではどうですか

①船員のほうが高い教育、能力が非常に必要だ ②やゝ必要だ ③船員のほうがやゝ
必要でない ④必要でない ⑤同じだ ⑥わからない

S 10. 世間では、あの職業は地位が高いとか低いとかいいますが、ご主人のしごとはどうですか

①船員のほうが地位が非常にたかい ②やゝたかい ③船員のほうがやゝ低い ④
非常に低い ⑤同じだ ⑥わからない

S 11. ご主人は現在のしごとに適していますか

①非常に適している ②やゝ適している ③やゝ適していない ④非常に適してい
ない ⑤どちらともいえない ⑥わからない

S 12. ご主人の能力はしごとの上で認められていますか

①非常に認められている ②やゝ認められている ③やゝ認められていない ④非
常に認められていない ⑤どちらともいえない ⑥わからない

S 13. 下の項目のうち、あなたにとって重要と思う項目を5つ選んで、重要と思う順に1から5位
までの番号を の中に記入して下さい。

社会的地位、能力が認められているかどうか、安全な仕事かどうか、
きつい仕事かどうか、賃金、職場環境、有給休暇、仕事の将来性、
老後の保障、夫が仕事に適しているかどうか、高い教育・能力が必要かどうか、
興味深い仕事かどうか

T 1. 船員は乗船中の私生活と職業生活が区別しにくいのですが、あなたはこのことをどう思いま
すか。

①非常によいことだ ②やゝよいことだ ③やゝよくないことだ ④非常によく
ないことだ ⑤どちらともいえない ⑥わからない

T 2. 船員は 4.6 時中、同じ人たちが集団で生活しますが、あなたはこのことをどう思いますか。

- ①非常によいことだ ②やゝよいことだ ③やゝよくないことだ ④非常によくないことだ
⑤どちらともいえない ⑥わからない

T 3. 船員はある期間、陸を離れて仕事に従事しますが、あなたはこのことをどう思いますか。

- ①非常によいことだ ②やゝよいことだ ③やゝよくないことだ ④非常によくないことだ
⑤どちらともいえない ⑥わからない

T 4. 船員はちがった土地をまわりますが、あなたはこれをどう思いますか。

- ①非常によいことだ ②やゝよいことだ ③やゝよくないことだ ④非常によくないことだ
⑤どちらともいえない ⑥わからない

T 5. 船員家族は父あるいは夫と一緒にくらす機会が少ないのですが、あなたはこれをどう思いますか。

- ①非常によいことだ ②ややよいことだ ③ややよくないことだ ④非常によくないことだ
⑤どちらともいえない ⑥わからない

T 6. 下の項目のうち、あなたにとって重要と思われるものから順に、1～5 位まで順位をつけての中にかき込んで下さい。

- 私生活と職業生活が区別しにくい、 4.6 時中同じ人たちが集団生活する、
ある期間陸を離れている、 ちがった土地に行く、 家族と一緒にくらす機会が少ない

以下の K 1～7 までのあなたの生活、家庭生活について、ご主人が船員以外の陸上のしごとについたばあいと比較して下さい。

K 1. あなたの余暇時間はどうか

- ①現在のほうが非常に多い ②やゝ多い ③現在のほうがやゝ少ない ④非常に少ない
⑤同じだ ⑥わからない

K 2. あなた御自身の生活はどうか

- ①現在のほうが自分の思うままに生活できる ②やゝ思うままに生活できる ③現在のほうがやゝ思うままに生活できない
④思うままに生活できない ⑤同じだ ⑥わからない

K 3. ご夫婦の愛情ではどうですか

- ①現在のほうが非常にうまくいく ②やゝうまくいく ③現在のほうがやゝうまくいかない ④非常にうまくいかない ⑤同じだ ⑥わからない

K 4. あなた御自身の精神的安定感はどうですか

- ①現在のほうが非常に安定している ②やゝ安定している ③現在のほうがやゝ安定していない ④非常に安定していない ⑤同じだ ⑥わからない

K 5. あなた御自身のセックスではどうですか

- ①現在のほうが非常にめぐまれている ②やゝめぐまれている ③現在のほうがやゝめぐまれていない ④非常にめぐまれていない ⑤同じだ ⑥わからない

K 6. おたくの経済状態ではどうですか

- ①現在のほうが非常にめぐまれている ②やゝめぐまれている ③現在のほうがやゝめぐまれていない ④非常にめぐまれていない ⑤同じだ ⑥わからない

K 7. (子どものいる方だけお答え下さい)

おたくの子どものしつけ、教育ではどうですか

- ①現在のほうが非常によい ②やゝよい ③現在のほうがやゝよくない ④非常によくない ⑤同じだ ⑥わからない

K 8. 下の項目のうち、あなたにとって、もつとも重要な項目を5つ選び、重要な順から1から5位の数字を の中に入れて下さい。

経済状態、 子どもの教育・しつけ、 セックス、 精神的安定感、 夫婦の愛情、 自分の思うままに生活できる、あるいはできない、 余暇時間

27. 面会の際の宿泊施設について、一般的にあなたは どう 思いますか。

- ①非常にととのつている ②やゝととのつている ③やゝととのつていない ④非常にととのつていない ⑤どちらともいえない ⑥わからない

28. 希望として、あなたはご主人と最低何日ぐらい一緒にくらしたいですか。

1年間に 日ぐらい

29. 希望として、一緒にくらす日数をどのように分けてほしいですか。

- ① 1年間に1回まとめて ② 6ヶ月に1回ぐらい ③ 3～6ヶ月未満に1回づつ
④ 一航海ごとに ⑤ その他

30. 希望として、ご主人と離れている期間は、もつとも長くてどのくらいまでならみとめられますか。

年 ヶ月

31. ご主人と一緒にくらす方法として、あなたはどんな方法を望んでいますか。希望する方法にいくつでも○印をつけて下さい。

- ①妻が夫の帰航地に面会に行く ②夫が帰宅する ③妻が夫の船に乗船する ④その他

32. 船員はしごとのわりに賃金が少ないといわれますが、諸手当、ボーナスも含めて、最低いくらぐらいもらったら、わりにあうと思いますか。

1年間に手取りで 円ぐらい

33. あなたが希望したような賃金、ご主人と一緒に生活する日数、別居期間の長さ、一緒に生活する方法が実現されたら、あなたはご主人が船員を続けるのをどう思いますか。

- ① ずっと船員を続けてほしい ② 当分続けてほしい ③ できればやめてほしい ④ ④
ぜひやめてほしい ⑤ どちらでもよい ⑥ わからない

34. もし、ご主人が陸上のしごとに転職する話があつたとして、その際、あなたにとって重要なことは何ですか。下の項目のうちから重要と思うものを5つ選び、 のなかに重要なものから順に1から5位までの数字を入れて下さい。

- 仕事の社会的評価 賃金 夫の適性 働く場所 仕事の内容
夫の将来性 老後の保障 その他

35. 希望として、転職に際して賃金はいくらぐらいまでならよいですか

- ① 今より少しぐらい少なくてもよい ② 今と同じならよい ③ 今より多くないとこまる

——月平均手取りで最低いくらぐらいまでならよいですか。（ボーナスは除く）

約 _____ 円

表 1 夫 の 職 種

		船 長	航海士	機関長	機関士	通信長 士	事務長 員	職員その他	計
職 員	内航家族	21.3	24.6	25.3	18.9	7.4	0.0	2.5	100.0(122)
	外航家族	11.5	27.8	16.3	22.2	18.5	3.3	0.4	100.0(270)
	計	14.5	26.8	19.1	21.2	15.1	2.3	1.0	100.0(392)
部 員		甲板長	甲板部員	操機長	機関部員	司厨長	事務部員	部員その他	計
	内航家族	22.9	26.5	18.1	10.8	13.3	4.8	3.6	100.0(83)
	外航家族	11.0	30.4	11.0	26.5	7.8	11.2	2.1	100.0(383)
	計	13.1	29.8	12.0	23.8	8.8	10.1	2.4	100.0(466)

表 2 夫 の 年 令

		20才台以下	30才台	40才台	50才台以上	不 明	計
内 航	職員家族	0.8	41.8	36.9	18.9	1.6	100.0(122)
	部員家族	4.8	45.8	32.5	16.9	0.0	100.0(83)
	計	2.4	43.4	35.2	18.0	1.0	100.0(205)
外 航	職員家族	19.3	38.1	30.7	11.9	0.0	100.0(270)
	部員家族	13.6	48.3	26.6	11.5	0.0	100.0(383)
	計	15.9	44.2	28.3	11.6	0.0	100.0(653)

表 3 妻 の 年 令

		20才台以下	30才台	40才台	50才台以上	不 明	計
内 航	職員の妻	12.3	45.1	27.9	13.1	1.6	100.0(122)
	部員の妻	10.8	59.1	20.5	8.4	1.2	100.0(83)
	計	11.7	50.7	24.9	11.2	1.5	100.0(205)
外 航	職員の妻	29.6	46.7	18.9	4.8	0.0	100.0(270)
	部員の妻	26.6	49.1	20.1	3.9	0.3	100.0(383)
	計	27.9	48.0	19.6	4.3	0.2	100.0(653)

表 4 夫 の 学 歴

		海員学校卒	旧中、普商 船、新制高 商船高卒	高等商船 高専、商船 大、大卒以上	海技専門 海技大卒	そ の 他	不 明	計
内 航	職員家族	10.7	41.0	11.5	12.2	23.0	1.6	100.0(122)
	部員家族	19.3	37.4	0.0	0.0	34.9	8.4	100.0(83)
	計	14.1	39.6	6.8	7.3	27.8	4.4	100.0(205)
外 航	職員家族	5.6	27.8	32.2	17.0	15.9	1.5	100.0(270)
	部員家族	38.7	32.4	1.0	2.1	23.2	2.6	100.0(383)
	計	25.0	30.5	13.9	8.3	20.2	2.1	100.0(653)

表5 妻の学歴

		旧高小、新 制中卒以下	旧高女 制高卒	高専、大学 短大卒以上	その他	不明	計
内航	職員の妻	38.5	45.0	2.5	10.7	3.3	100.0(122)
	部員の妻	55.5	28.9	0.0	12.0	3.6	100.0(83)
	計	45.4	38.5	1.5	11.2	3.4	100.0(205)
外航	職員の妻	9.3	72.2	9.6	7.8	1.1	100.0(270)
	部員の妻	40.0	45.1	3.1	8.9	2.9	100.0(383)
	計	27.3	56.3	5.8	8.4	2.2	100.0(653)

表6 子供の有無

		有る	無い	不明	計
内航	職員家族	95.9	4.1	0.0	100.0(122)
	部員家族	94.0	6.0	0.0	100.0(83)
	計	95.1	4.9	0.0	100.0(205)
外航	職員家族	86.3	13.7	0.0	100.0(270)
	部員家族	88.3	11.7	0.0	100.0(383)
	計	87.4	12.6	0.0	100.0(653)

表7 居住地

		北海道	東北	関東	東京 神奈川	中部	近畿	大 阪 庫	中国	四国	九州	不明	計
内航	職員家族	7.4	6.6	4.1	9.0	15.5	2.5	3.3	23.7	10.7	14.7	2.5	100.0(122)
	部員家族	7.2	7.2	2.4	8.4	26.6	2.4	3.6	8.4	10.8	21.8	1.2	100.0(83)
	計	7.3	6.8	3.4	8.8	20.0	2.4	3.4	17.6	10.7	17.6	2.0	100.0(205)
外航	職員家族	1.5	3.3	5.6	17.8	13.7	5.2	20.3	12.6	5.2	14.1	0.7	100.0(270)
	部員家族	2.3	4.4	4.4	8.1	23.9	2.9	14.6	16.0	7.3	13.8	2.3	100.0(383)
	計	2.0	4.0	4.9	12.1	19.7	3.8	17.0	14.5	6.4	13.9	1.7	100.0(653)

表8 港から自宅までの所要時間

		1時間 以内	2	3	4	5	6	7	8	9	10時 間以上	不明	計
内航	職員家族	19.7	19.7	10.6	8.2	3.3	11.4	6.6	2.5	1.6	9.8	6.6	100.0(122)
	部員家族	12.1	8.4	7.2	9.6	12.1	6.0	9.6	4.8	1.2	21.8	7.2	100.0(83)
	計	16.6	15.1	9.3	8.8	6.8	9.3	7.8	3.4	1.5	14.6	6.8	100.0(205)
外航	職員家族	23.0	20.4	13.0	8.5	5.6	4.8	5.9	5.9	2.2	8.1	2.6	100.0(270)
	部員家族	14.1	12.8	9.1	11.7	8.1	7.0	6.0	6.3	2.9	19.7	2.3	100.0(383)
	計	17.8	15.9	10.7	10.4	7.0	6.1	6.0	6.1	2.6	14.9	2.5	100.0(653)

表 9. 年間家庭生活日数

		1~29日	30~59日	60~89日	90~119日	120日以上	不 明	計	
公 暇 あ り	内 航	職員家族	7.8	45.7	26.6	16.6	3.3	0.0	100.0(90)
		部員家族	3.2	49.2	32.8	9.9	1.6	3.3	100.0(61)
		計	6.0	47.0	29.1	13.9	2.7	1.3	100.0(151)
	外 航	職員家族	2.4	22.7	36.5	21.8	13.3	3.3	100.0(211)
		部員家族	1.7	29.5	36.4	18.6	11.8	2.0	100.0(295)
		計	2.0	26.7	36.3	18.4	14.0	2.6	100.0(506)
公 暇 な し	内 航	職員家族	38.1	24.2	13.7	10.3	0.0	13.7	100.0(29)
		部員家族	62.4	18.8	0.0	0.0	6.3	12.5	100.0(16)
		計	46.9	22.2	8.8	6.6	2.2	13.3	100.0(45)
	外 航	職員家族	44.0	34.0	6.0	4.0	4.0	8.0	100.0(50)
		部員家族	65.3	16.6	4.2	5.6	1.4	6.9	100.0(72)
		計	56.5	23.8	4.9	5.0	2.4	7.4	100.0(122)

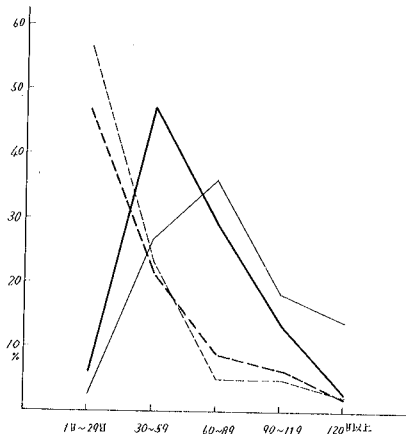


図1 年間家庭生活日数

公暇あり { ——— 内航
 - - - 外航
公暇なし { ····· 内航
 - · - 外航

表 10 公暇の有無

		有	無	不明	計
内 航	職員家族	74.6	23.8	1.6	100.0(122)
	部員家族	73.5	19.3	7.2	100.0(83)
	計	74.1	22.0	3.9	100.0(205)
外 航	職員家族	78.2	18.5	3.3	100.0(270)
	部員家族	77.0	19.1	3.9	100.0(383)
	計	77.5	18.8	3.7	100.0(653)

表 11 公 暇 日 数

		19日以下	20~24	25~29	30~59	60日以上	不 明	計
内 航	職員家族	7.7	9.9	15.4	58.2	6.6	2.2	100.0(91)
	部員家族	4.9	6.6	14.8	62.3	8.1	3.3	100.0(61)
	計	6.6	8.6	15.1	59.9	7.2	2.6	100.0(152)
外 航	職員家族	2.4	7.6	15.2	62.0	10.9	1.9	100.0(211)
	部員家族	1.7	7.8	15.3	59.3	12.2	3.7	100.0(295)
	計	2.0	7.7	15.2	60.4	11.7	3.0	100.0(506)

表12 面会の有無

		有	無	不明	計
内航	職員家族	49.2	45.1	5.7	100.0(122)
	部員家族	38.6	48.1	13.3	100.0(83)
	計	44.9	46.3	8.8	100.0(205)
外航	職員家族	74.8	21.9	3.3	100.0(270)
	部員家族	72.8	23.5	3.7	100.0(383)
	計	73.7	22.8	3.5	100.0(653)

表13 面会回数

		1回	2	3	4~5	6回以上	不明	計
内航	職員家族	28.3	23.3	11.7	18.3	16.7	1.7	100.0(60)
	部員家族	25.0	28.0	15.6	15.7	9.4	6.3	100.0(32)
	計	27.2	25.0	13.0	17.4	14.1	3.3	100.0(92)
外航	職員家族	15.8	16.8	24.3	29.2	12.9	1.0	100.0(202)
	部員家族	21.5	19.7	30.8	14.7	11.1	2.2	100.0(279)
	計	19.1	18.5	28.0	20.8	11.9	1.7	100.0(481)

表14 面会日数

		1~4日	5~9	10~14	15~19	20~29	30日以上	不明	計
内航	職員家族	35.0	13.3	16.7	8.3	11.7	10.0	5.0	100.0(60)
	部員家族	37.9	21.5	9.4	18.8	0.0	6.2	6.2	100.0(32)
	計	35.9	16.3	14.1	12.0	7.6	8.7	5.4	100.0(92)
外航	職員家族	11.9	20.3	17.8	10.9	19.3	18.3	1.5	100.0(202)
	部員家族	19.0	24.0	16.5	12.5	14.7	12.2	1.1	100.0(279)
	計	16.0	22.4	17.0	11.9	16.6	14.8	1.3	100.0(481)

表15 夫の帰宅

		有	無	不明	計
内航	職員家族	79.5	15.6	4.9	100.0(122)
	部員家族	47.0	47.0	6.0	100.0(83)
	計	66.3	28.3	5.4	100.0(205)
外航	職員家族	70.0	27.0	3.0	100.0(270)
	部員家族	56.7	39.4	3.9	100.0(383)
	計	62.2	34.3	3.5	100.0(653)

表 16 帰 宅 回 数

		1 回	2	3	4	5	6～9	10～19	20 以上	不 明	計
内航	職員家族	21.5	8.2	8.2	3.1	6.2	9.3	14.3	19.9	9.3	100.0(97)
	部員家族	15.4	17.8	15.4	0.0	7.7	10.3	15.4	15.4	2.6	100.0(39)
	計	19.8	11.0	10.3	2.2	6.6	9.6	14.7	18.4	7.4	100.0(136)
外航	職員家族	23.8	18.0	15.3	12.2	8.5	14.3	1.6	2.6	3.7	100.0(189)
	部員家族	36.4	18.0	17.5	8.3	7.4	5.5	2.8	2.3	1.8	100.0(217)
	計	30.5	18.0	16.5	10.1	7.9	9.6	2.2	2.5	2.7	100.0(406)

表 17 帰 宅 日 数

		1～4日	5～9	10～14	15～19	20～29	30日以上	不 明	計
内航	職員家族	21.7	11.3	20.6	7.2	12.3	17.6	9.3	100.0(97)
	部員家族	25.7	17.9	12.8	12.8	5.1	15.4	10.3	100.0(39)
	計	22.7	13.2	18.4	8.8	10.3	17.0	9.6	100.0(136)
外航	職員家族	26.9	22.8	13.8	6.3	10.6	12.7	6.9	100.0(189)
	部員家族	38.8	17.5	14.3	4.1	6.0	12.4	6.9	100.0(217)
	計	33.2	20.0	14.0	5.2	8.1	12.7	6.8	100.0(406)

表 18 ドックの有無

		有	無	不 明	計
内航	職員家族	77.9	15.6	6.5	100.0(122)
	部員家族	74.7	21.7	3.6	100.0(83)
	計	76.6	18.0	5.4	100.0(205)
外航	職員家族	82.2	16.3	1.5	100.0(270)
	部員家族	74.4	19.1	6.5	100.0(383)
	計	77.7	17.9	4.4	100.0(653)

表 19 ドックのために一緒にくらす日数

		0 日	1～4	5～9	10～14	15～19	20日以下	不 明	計
内航	職員家族	2.1	14.7	33.7	7.4	4.2	2.1	35.8	100.0(95)
	部員家族	3.2	4.8	27.3	12.9	3.2	3.2	45.4	100.0(62)
	計	2.5	10.8	31.2	9.6	3.8	2.5	39.6	100.0(157)
外航	職員家族	2.7	9.0	36.0	18.9	5.4	8.6	19.4	100.0(222)
	部員家族	4.6	12.6	36.1	19.6	1.4	4.6	21.1	100.0(285)
	計	3.7	11.0	36.2	19.3	3.2	6.3	20.3	100.0(507)

表 20 ド ッ ク 地

		東京 川崎	横浜 浦賀	大 神	阪 戸	尾 野	道 野	因 島	廣島	呉	名古屋	長 崎	その他	不 明	計
内 航	職員家族	7.4		9.5		25.3		13.7		1.0		0.0	38.9	4.2	100.0(95)
	部員家族	9.7		9.7		40.4		8.0		1.6		0.0	20.9	9.7	100.0(62)
	計	8.3		9.6		31.2		11.5		1.3		0.0	31.7	6.4	100.0(157)
外 航	職員家族	10.4		29.2		21.6		12.6		0.5		2.7	18.9	4.1	100.0(222)
	部員家族	10.2		29.4		22.4		7.4		2.1		3.2	17.9	7.4	100.0(285)
	計	10.3		29.3		22.1		9.7		1.4		3.0	18.3	5.9	100.0(507)

表 21 自 宅 待 機

		有	無	不 明	計
内 航	職員家族	34.4	58.2	7.4	100.0(122)
	部員家族	36.1	50.6	13.3	100.0(83)
	計	35.1	55.1	9.8	100.0(205)
外 航	職員家族	53.7	39.6	6.7	100.0(270)
	部員家族	53.6	37.3	9.1	100.0(383)
	計	53.6	38.3	8.1	100.0(653)

表 22 年 間 収 入 を 知 っ て い る か

		知 っ て い る	知 ら な い	不 明	計
内 航	職員家族	63.9	32.8	3.3	100.0(122)
	部員家族	54.2	38.6	7.2	100.0(83)
	計	60.0	35.1	4.9	100.0(205)
外 航	職員家族	62.6	33.3	4.1	100.0(270)
	部員家族	53.0	39.4	7.6	100.0(383)
	計	57.0	36.9	6.1	100.0(653)

表 23 送 金 額

		29万 円以下	30~ 39	40~ 49	50~ 59	60~ 69	70~ 79	80~ 89	90~ 99	100万 ~119	120~ 139	140~ 159	160~ 179	180万 円以上	不 明	計
内 航	職員家族	2.5	2.5	13.1	27.1	16.4	13.9	4.9	1.6	9.8	2.5	0.8	0.0	0.0	4.9	100.0(122)
	部員家族	3.6	19.3	29.0	20.5	10.8	6.0	1.2	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.4	100.0(83)
	計	2.9	9.3	19.5	24.4	14.1	10.7	3.4	1.5	5.9	1.5	0.5	0.0	0.0	6.3	100.0(205)
外 航	職員家族	1.1	2.2	11.1	14.1	18.2	13.0	9.3	5.9	10.7	5.9	1.9	0.7	0.0	5.9	100.0(270)
	部員家族	2.9	11.2	27.6	25.2	14.9	9.4	2.3	1.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	4.7	100.0(383)
	計	2.1	7.5	20.8	20.7	16.2	10.7	5.2	3.1	4.9	2.5	0.8	0.3	0.0	5.2	100.0(653)

年間の手取り額

重要度順位

夫の航路、職種と職業観

	内航		外航		
	職員家族	部員家族	職員家族	部員家族	
S 1 しごとの興味深さ(面白さ)	11.5	12	11	11.5	
S 2 安全性	1	1.5	1	1	
S 3 しごとのきつさ	9	9.5	9.5	9.5	
S 4 しごとの将来性	5.5	6.5	5	7	
S 5 賃金	2	1.5	2	2	
S 6 職場の環境	9	6.5	5	4.5	
S 7 老後の保障	3	3	5	3	
S 8 有給休暇	5.5	4	5	4.5	
S 9 船員に必要な教育能力	11.5	11	12	11.5	
S 10 社会的地位	9	9.5	9.5	9.5	
S 12 船員にたいする夫の適性がしごとの上で認められている	5.5	6.5	8	7	

$W=0.9306$ $\chi^2=41.858 \geq 0.01$

—— 内航職員家族 - - - 外航職員家族
 - · - · 内航部員家族 - · - · 外航部員家族

図2 夫の航路・職種と職業観

表24 夫の航路・職種と職業観

	内航				外航				註
	職員家族		部員家族		職員家族		部員家族		
	+	-	+	-	+	-	+	-	
S 1 しごとの面白さ	31.3	9.8	27.7	15.6	34.9	17.4	30.3	12.8	①② → + ③④ → -
S 2 安全性	17.2	59.1	16.9	51.8	14.0	58.6	16.0	56.7	//
S 3 しごとのきつさ	27.2	46.5	26.4	33.8	17.0	61.5	19.8	55.7	③④ → + ①② → -
S 4 しごとの将来性	41.0	21.3	26.5	31.3	34.4	27.8	28.9	31.1	①② → + ③④ → -
S 5 賃金	50.9	22.1	27.7	44.6	53.3	25.6	34.4	39.0	//
S 6 職場の環境	42.6	15.6	43.4	20.5	39.3	24.4	39.7	20.4	//
S 7 老後の保障	23.0	31.2	32.5	30.1	12.9	37.4	20.9	36.0	//
S 8 有給休暇	20.5	49.1	14.5	60.2	10.7	68.2	11.5	67.4	//
S 9 船員に必要な教育能力	58.2	1.6	62.6	4.8	60.3	4.5	57.5	3.4	//
S 10 社会的地位	25.5	25.4	10.8	32.5	27.4	26.7	16.2	34.2	//
S 11 船員にたいする夫の適性がしごとの上で認められている	68.0	4.9	59.1	7.2	68.0	6.0	58.3	8.3	//
S 12	77.1	0.8	59.0	1.2	69.7	4.4	57.2	3.1	//

対象数 内航職員家族 122 外航職員家族 270
 内航部員家族 83 外航部員家族 383

重要度順位

夫の航路、職種と特性観

	内航		外航		
	職員家族	部員家族	職員家族	部員家族	
T1 乗船中の私生活と職業生活が区別しにくい	2	2.5	2.5	2	
T2 4.6時中、同じ人たちが集団で生活する	4	4.5	5	4	
T3 ある期間、陸を離れて仕事に従事する	3	2.5	4	3	
T4 ちがつた土地をまわる	5	4.5	2.5	5	
T5 家族と一緒にくらす機会が少ない	1	1	1	1	

—— 内航職員家族 —— 外航職員家族
 --- 内航部員家族 ---- 外航部員家族

図3 夫の航路、職種と職業特性観

重要度順位

夫の航路、職種と家庭生活観

	内航		外航		
	職員家族	部員家族	職員家族	部員家族	
K1 余暇時間	6.5	6.5	6.5	6	
K2 自分の思うまゝに生活できる	6.5	6.5	6.5	7	
K3 夫婦の愛情	2	3.5	3.5	3	
K4 妻の精神的安定	4	3.5	3.5	4	
K5 セックス	5	5	5	5	
K6 経済状態	2	1.5	1.5	1.5	
K7 子供のしつけ	2	1.5	1.5	1.5	

$W=0.9764 \quad 0.01 \leq \chi^2 = 23.443 \leq 0.01$

—— 内航職員家族 —— 外航職員家族
 --- 内航部員家族 ---- 外航部員家族

図4 夫の航路、職種と家庭生活観

表25 夫の航路、職種と職業特性観

	内航				外航				註
	職員家族		部員家族		職員家族		部員家族		
	+	-	+	-	+	-	+	-	
T1 乗船中の私生活と職業生活が区別しにくい	8.2	42.6	15.6	48.3	5.9	56.7	7.9	46.0	① ② → ⊕ ③ ④ → ⊖
T2 いつも同じ人たちが集団で生活する	33.6	14.8	42.2	13.2	29.3	21.1	28.9	20.6	//
T3 ある期間、陸を離れて仕事に従事する	18.8	36.9	14.4	31.3	11.1	40.4	17.5	34.5	//
T4 ちがつた土地をまわる	52.4	8.2	50.6	9.6	62.9	4.9	61.1	6.8	//
T5 家族と一緒にくらす機会が少ない	1.6	82.8	4.8	83.2	4.1	82.6	4.1	79.4	//

表 26 夫の航路・職種と家庭生活観

	内航				外航				注
	職員家族		部員家族		職員家族		部員家族		
	+	-	+	-	+	-	+	-	
K 1 余暇時間	59.9	15.5	44.7	22.9	74.7	8.9	66.4	14.8	①② → (+) ③④ → (-)
K 2 自分の思うまゝに生活できる	59.9	20.5	50.5	30.2	64.5	14.4	63.8	14.9	//
K 3 夫婦の愛情	49.2	12.3	47.0	14.4	38.9	11.1	52.8	11.0	//
K 4 妻の精神的安定	36.0	44.3	42.2	39.8	34.0	49.7	40.7	41.0	//
K 5 セツクス	23.0	56.5	13.2	55.5	15.9	52.6	17.0	47.5	//
K 6 経済状態	67.2	13.0	50.7	21.6	70.0	8.9	59.6	17.7	//
K 7 子どものしつけ ※1	19.6	60.7	29.5	48.8	16.8	60.8	20.7	55.3	//

※1 子どもがある家族のみ

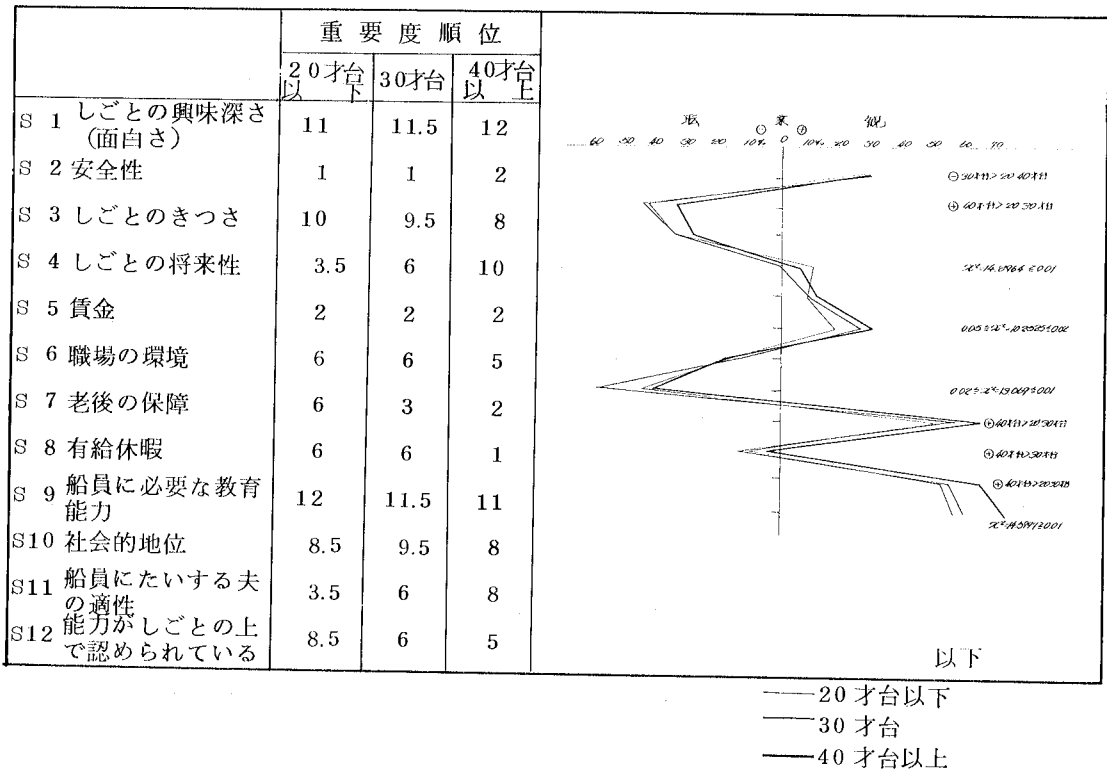


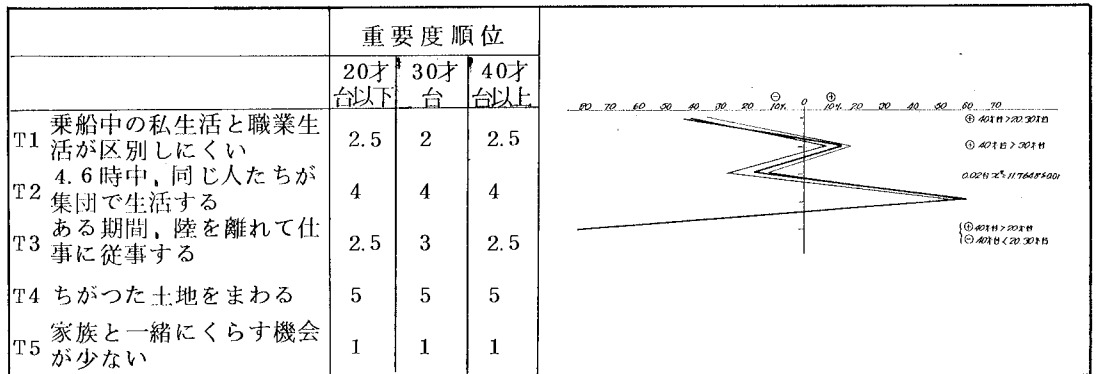
図 5 妻の年齢と職業観

表 27 妻の年齢と職業観

	20才台以下		30才台		40才台以上	
	+	-	+	-	+	-
S 1 しごとの面白さ	34.1	17.4	30.7	12.1	34.6	17.3
S 2 安全性	14.0	57.3	13.8	58.9	20.7	55.6
S 3 しごとのきつさ	19.4	54.4	20.3	54.9	23.4	52.8
S 4 しごとの将来性	37.4	27.6	28.0	28.3	37.9	32.4
S 5 賃金	40.1	31.4	42.2	33.6	44.6	33.6
S 6 職場の環境	42.8	25.7	37.3	21.8	46.0	16.5
S 7 老後の保障	17.4	33.7	19.4	32.5	24.3	42.5
S 8 有給休暇	16.1	61.8	9.9	70.3	15.8	57.6
S 9 船員に必要な教育・能力	55.4	6.0	59.5	3.4	66.3	17.3
S 10 社会的地位	22.0	32.0	17.7	30.9	26.3	30.8
S 11 船員にたいする夫の適性	60.6	8.4	61.3	7.5	69.6	5.2
S 12 能力がしごとの上で認められている	59.4	4.0	62.2	3.1	75.1	2.2

1) ⊕⊖の分け方は表-24と同じ

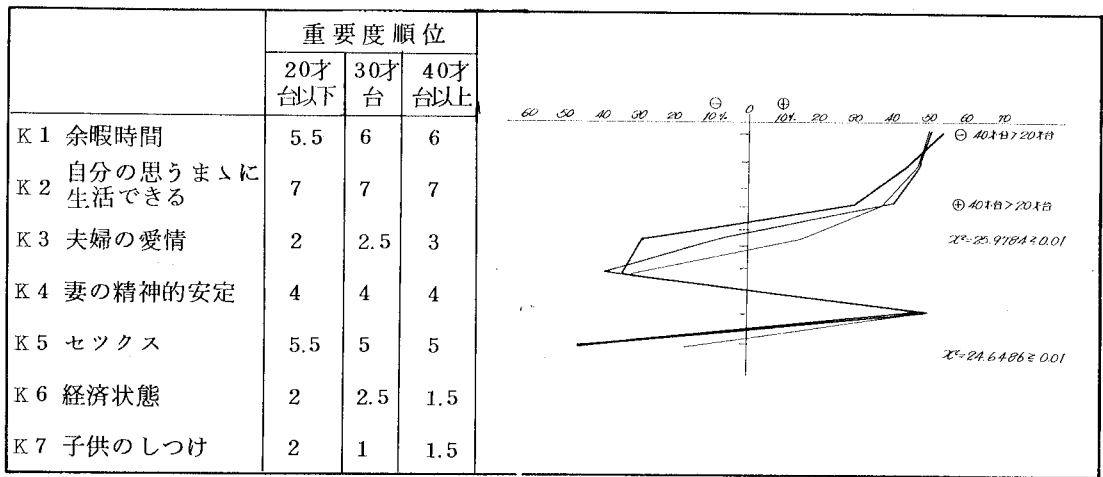
2) 対象者数 20才台以下 202名
 30才台 404名
 40才台以上 214名



W=0.9914 0.02 ≤ χ^2 = 11.895 ≤ 0.01

— 20才台以下
 — 30才台
 — 40才台以上

図 6 妻の年齢と職業特性観



$W=0.9772$

$X^2=17.586 \geq 0.01$

— 20才台以下
 - - 30才台
 ··· 40才台以上

図7 妻の年齢と家庭生活観

表28 妻の年齢と職業特性観

	20才台以下		30才台		40才台以上	
	⊕	⊖	⊕	⊖	⊕	⊖
T1 乗船中の私生活と職業生活が区別にくい	6.8	51.6	6.8	48.8	11.6	47.6
T2 いつも同じ人たちが集団で生活する	31.2	17.6	29.1	20.9	36.0	19.1
T3 ある期間陸を離れて仕事に従事する	15.5	33.2	13.2	41.3	22.2	35.7
T4 ちがった土地をまわる	63.6	4.5	59.9	7.1	63.0	8.2
T5 家族と一緒にくらす機会が少ない	1.5	84.7	3.9	83.4	6.3	77.5

表29 妻の年齢と家庭生活観

	20才台以下		30才台		40才台以上	
	⊕	⊖	⊕	⊖	⊕	⊖
K1 余暇時間	74.0	10.5	65.4	14.6	66.6	16.7
K2 自分の思うまゝに生活できる	61.2	18.2	63.0	16.1	65.1	18.6
K3 夫婦の愛情	43.6	14.7	48.9	9.3	50.7	13.4
K4 妻の精神的安定	28.9	57.4	37.9	44.2	49.3	34.1
K5 セックス	17.5	51.0	16.9	56.0	20.0	52.1
K6 経済状態	62.3	16.6	64.7	13.8	64.9	16.2
K7 子どものしつけ	14.8	60.4	18.4	65.3	30.2	47.0

表 30 収入・送金・船員に適した賃金額

		49万円以下	50~59	60~69	70~79	80~89	90~99	100~159	160万円以上	
職員	内航	現在の収入額	0.0	9.0	16.6	20.6	16.6	9.0	28.2	0.0
		" 送金額	19.3	24.3	16.7	14.1	5.1	2.6	17.9	0.0
		適した賃金	0.0	0.0	0.0	3.8	11.5	10.3	44.9	14.1
家族	外航	現在の収入額	0.6	4.1	13.6	13.6	11.2	11.2	38.0	7.1
		" 送金額	14.8	13.0	19.5	13.0	7.1	7.7	23.1	0.0
		適した金額	0.0	0.0	1.2	3.6	7.7	4.7	48.5	24.2
部員	内航	現在の収入額	15.6	26.7	24.4	20.0	8.9	4.4	0.0	0.0
		" 送金額	55.6	15.6	13.3	8.9	0.0	2.2	0.0	0.0
		適した賃金	0.0	0.0	6.7	15.6	17.8	11.1	35.5	0.0
家族	外航	現在の収入額	8.7	21.4	24.3	22.3	13.1	3.4	6.8	0.0
		" 送金額	41.3	28.5	14.1	10.7	2.4	1.0	1.0	0.0
		適した賃金	0.0	0.0	7.8	11.2	14.9	4.4	51.4	2.5

いずれも年間の手取り収入

表 31 収入・送金・船員に適した賃金

(もつとも比率のたかい額を列挙)

		収入額	送金額	船員に適した賃金
内航	職員家族	60~89万	50~59万	100~119万 80~99万
	部員家族	50~79	40~49	① 100~119 ② 70~89
外航	職員家族	60~139	100万以上、60~69	① 140~159 ② 200万~
	部員家族	50~79	40~59	100~119
計		60~79	40~59	100~119

表 32 希望する年間家庭生活日数

		1~29日	30~59	60~89	90~119	120~149	150日以上	不明	計
内航	職員家族	1.6	17.2	40.2	20.5	3.3	7.4	9.8	100.0(122)
	部員家族	2.4	19.3	31.4	18.1	7.2	12.0	9.6	100.0(83)
	計	2.0	18.0	36.5	19.5	4.9	9.3	9.8	100.0(205)
外航	職員家族	1.5	10.7	30.0	36.3	6.7	10.0	4.8	100.0(270)
	部員家族	2.3	11.5	29.0	33.8	4.7	11.7	7.0	100.0(383)
	計	2.0	11.2	29.4	34.8	5.5	11.0	6.1	100.0(653)

表 33 妻の年齢と希望する年間家庭生活日数

	59日以下	60~89	90~119	120~149	150日以上	計
20才台以下	7.8	29.3	37.7	8.4	16.8	100.0(191)
30才台	13.8	33.7	35.7	5.5	11.3	100.0(400)
40才台以上	27.8	36.1	25.4	3.9	6.8	100.0(205)
計	15.9	33.3	33.6	5.8	11.4	100.0(796)

$\chi^2 = 46.256 \geq 0.01$

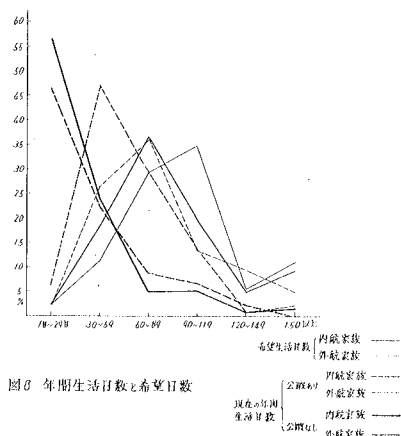


表 34 希望する別居間隔

		1ヶ月	2~3	4~6	7~9	10~12	13~15	16~18	19ヶ月以上	不明	計
内航	職員家族	14.8	36.9	23.0	1.6	13.1	1.6	0.8	0.0	8.2	100.0(122)
	部員家族	13.3	21.7	32.5	2.4	15.7	1.2	6.0	1.2	6.0	100.0(83)
	計	14.1	30.8	26.8	2.0	14.1	1.5	2.9	0.5	7.3	100.0(205)
外航	職員家族	4.4	44.1	28.9	2.2	11.9	1.5	1.5	0.7	4.8	100.0(270)
	部員家族	4.4	32.4	34.7	1.6	13.0	2.6	3.4	1.6	6.3	100.0(383)
	計	4.4	37.3	32.3	1.8	12.6	2.1	2.6	1.2	5.7	100.0(653)

内航

表 35 希望別居期間と希望家庭生活日数

	29日以下	30~59	60~89	90~99	100~109	110~119	120~149	150日以上	不明	計
3ヶ月以下	1.1	16.1	35.5	9.7	12.9	0.0	7.5	9.7	7.5	100.0(93)
4~6	3.6	16.4	41.8	7.3	18.2	0.0	3.6	5.5	3.6	100.0(55)
7~9	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	100.0(4)
10~12	3.4	27.6	41.5	0.0	6.9	0.0	0.0	10.3	10.3	100.0(29)
13ヶ月以上	0.0	50.0	20.0	0.0	10.0	0.0	0.0	10.0	10.0	100.0(10)
計	2.1	19.4	38.2	6.8	13.1	0.0	5.2	8.4	6.8	100.0(191)

表 36 希望別居間隔と希望家庭生活日数

外 航

	29以下	30~59	60~89	90~99	100~109	110~119	120~149	150日以上	不明	計
3ヶ月以下	1.5	9.9	24.6	11.0	24.6	0.0	7.7	17.4	3.3	100.0(272)
4~6	1.4	10.0	32.6	12.3	28.0	0.0	5.7	5.7	4.3	100.0(211)
7~9	0.0	8.3	16.7	25.0	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0	100.0(12)
10~12	3.7	12.4	44.5	14.8	14.8	0.0	1.2	3.7	4.9	100.0(81)
13ヶ月以上	2.5	30.0	32.5	0.0	17.5	0.0	5.0	5.0	7.5	100.0(40)
計	1.8	11.5	30.4	11.5	24.2	0.0	5.8	10.7	4.1	100.0(616)

表 37 希望する家庭生活の方法

	1 種類				2 種類				3種類	不明	合計
	面会	夫の帰宅	乗船	計	面会 夫の帰宅	面会 乗船	夫の帰宅 乗船	計	面会・帰宅 乗船		
内航家族	8.3	62.9	2.4	73.6	15.6	0.5	2.9	19.0	5.4	2.0	100.0(205)
外航家族	7.0	50.8	7.7	65.5	15.3	3.4	7.5	26.2	5.8	2.5	100.0(653)

表 38 三つの方法の選択率

	面 会	夫の帰宅	乗 船	不 明
内航家族	29.8	86.8	11.2	2.0
外航家族	31.5	79.4	24.4	2.5

比率は面会を希望する人が 29.8% で希望しない人は 71.2%

夫の帰宅を希望する人が 86.8% で希望しない人は 15.2%
という意味である。

表 39 妻の職業継続観

		ぜひ続けてほしい	当分続けてほしい	出来ればやめてほしい	ぜひやめてほしい	どちらでもよい	わからない	不明	計
内航	職員家族	12.3	38.5	39.4	0.8	3.3	1.6	4.1	100.0(122)
	部員家族	14.5	33.7	41.0	7.2	1.2	2.4	0.0	100.0(83)
	計	13.2	36.6	40.0	3.4	2.4	2.0	2.4	100.0(205)
外航	職員家族	10.4	34.1	43.7	7.4	1.5	0.7	2.2	100.0(270)
	部員家族	13.3	28.8	44.9	4.4	4.2	3.1	1.3	100.0(383)
	計	12.1	30.9	44.4	5.7	3.1	2.1	1.7	100.0(653)

表 40 夫の職種と妻の職業継続観

		ずっと続けてほしい	当分続ける	やめてほしい	計			ずっと続ける	当分続ける	やめてほしい	計
内航職員	船長	16.0	56.0	28.0	100.0(25)	外航職員	6.5	51.6	41.9	100.0(31)	
	航海士	10.3	48.3	41.4	100.0(29)		14.9	37.8	47.3	100.0(74)	
	機関長	18.5	29.6	51.9	100.0(27)		15.0	30.0	55.0	100.0(40)	
	機関士	16.7	38.9	44.4	100.0(18)		10.7	28.6	60.7	100.0(56)	
	通信長	0.0	22.2	77.8	100.0(9)		6.4	38.3	55.3	100.0(47)	
	事務員	0.0	0.0	0.0	0.0		0.0	22.2	77.8	100.0(9)	
	その他	0.0	66.7	33.3	100.0(3)		0.0	0.0	100.0	100.0(1)	
	計	13.5	42.3	44.2	100.0(11)		10.9	35.7	53.4	100.0(258)	
内航部員	甲板長	21.1	31.6	47.3	100.0(19)	外航部員	29.8	45.9	24.3	100.0(37)	
	甲板部員	19.0	38.1	42.9	100.0(21)		13.8	28.4	57.8	100.0(109)	
	操機長	14.2	42.9	42.9	100.0(14)		16.2	24.3	59.5	100.0(37)	
	機関部員	0.0	12.5	87.5	100.0(8)		12.2	28.9	58.9	100.0(90)	
	司厨長	9.1	36.4	54.5	100.0(11)		10.4	44.8	44.8	100.0(29)	
	事務部員	25.0	25.0	50.0	100.0(4)		12.5	27.5	60.0	100.0(40)	
	その他	0.0	66.7	33.3	100.0(3)		0.0	37.5	62.5	100.0(8)	
	計	15.0	35.0	50.0	100.0(80)		14.6	31.4	54.0	100.0(350)	

表 41 妻の年令と職業継続観

	ぜひ続けてほしい	当分続けてほしい	やめてほしい	計
20才以下	13.0	32.3	54.7	100.0(192)
30才台	10.4	31.8	57.8	100.0(394)
40才台以上	18.7	42.5	38.8	100.0(209)
計	13.2	34.6	52.2	100.0(795)

$$= \chi^2 = 22.419 \geq 0.01$$

表 42 妻の学歴と職業継続観

	ずっと続けてほしい	当分続けてほしい	できればぜひやめてほしい	計
旧制高小 新制中卒以下	15.1	39.8	45.1	100.0(279)
旧制高小 新制高卒	12.5	31.4	56.1	100.0(385)
新制高小 短大卒以上	10.0	40.0	50.0	100.0(40)
その他	13.0	33.8	53.2	100.0(77)
計	13.3	35.1	51.6	100.0(781)

$$0.05 \leq \chi^2 = 7.895 \leq 0.02$$

表 43 結婚年数と職業継続観

	ずっと続けてほしい	当分続けてほしい	やめてほしい	計
3年以下	9.6	30.1	60.3	100.0 (73)
4～5	12.7	22.8	64.5	100.0 (79)
6～9	12.6	36.6	50.8	100.0 (183)
10～15	10.8	32.4	56.8	100.0 (241)
16～19	17.3	38.3	44.4	100.0 (81)
20年以上	18.4	43.3	38.3	100.0 (141)
計	13.3	34.7	52.0	100.0 (798)

$$X^2 = 21.538 \geq 0.01$$

表 44 転職の機会と継続観

	ずっと続けてほしい	当分続けてほしい	やめてほしい	計
転職の機会がある、あつた	9.8	31.6	58.6	100.0 (275)
転職の機会がない、なかつた	16.2	35.9	47.9	100.0 (437)
わからない	10.1	36.7	53.2	100.0 (79)
計	13.4	34.5	52.1	100.0 (791)

5%の危険率で有意差があることをしめしている。以下同じ。

表 45 転職の機会

内 航

		ある・あつた	ない	わからない	不明	計
職 員	甲板部	23.2	67.9	8.9	0.0	100.0 (56)
	機関部	46.3	44.4	9.3	0.0	100.0 (54)
	その他	33.3	66.7	0.0	0.0	100.0 (12)
	計	34.4	57.4	8.2	0.0	100.0 (122)
部 員	甲板部	22.0	68.3	7.3	2.4	100.0 (41)
	機関部	33.3	62.5	4.2	0.0	100.0 (24)
	事務部	33.3	53.4	13.3	0.0	100.0 (15)
	その他	66.7	0.0	33.3	0.0	100.0 (3)
計		28.9	61.5	8.4	1.2	100.0 (83)

表 46 転職の機会

外航

		あ	る	あ	つ	た	な	い	わ	か	ら	な	い	不	明	計
職 員	甲板部	1.9	38.7	54.7	6.6	0.0	100.0	(106)								
	機関部	1.0	45.2	41.3	12.5	1.0	100.0	(104)								
	その他	0.0	41.6	56.7	1.7	0.0	100.0	(60)								
	計	1.1	41.8	50.0	7.8	0.4	100.0	(270)								
部 員	甲板部	3.1	24.5	57.9	14.5	3.1	100.0	(159)								
	機関部	1.4	36.1	50.7	10.4	2.8	100.0	(144)								
	事務部	0.0	33.3	52.8	12.5	1.4	100.0	(72)								
	不明	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	100.0	(88)								
	その他	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	100.0	(88)								
計	1.8	30.6	54.0	12.8	2.6	100.0	(383)									

表 47 妻の職業継続観の理由(順位)

	続	け	て	ほ	し	い	や	め	て	ほ	し	い				
1位	賃	金					家	庭	生	活						
2	船	員	以	外	の	仕	事	に	な	じ	め	る。な	じ	め	な	い。
3	船	員	以	外	に	適	当	な	仕	事	が	あ	る。な	い。		
4	適	性					賃	金								
5	社	会	的	評	価		社	会	的	評	価					
6	夫	の	将	来	性		夫	の	将	来	性					
7	船	員	以	外	の	仕	事	に	な	じ	め	る。な	じ	め	な	い。
8	仕	事	の	将	来	性		仕	事	の	将	来	性			
9	家	庭	生	活			家	庭	生	活						
10	子	供	の	教	育		子	供	の	教	育					
11	勞	働	条	件			勞	働	条	件						
12	そ	の	他				そ	の	他							

$W = 0.4438 \quad 0.70 \leq X^2 = 9.9645 \leq 0.50$

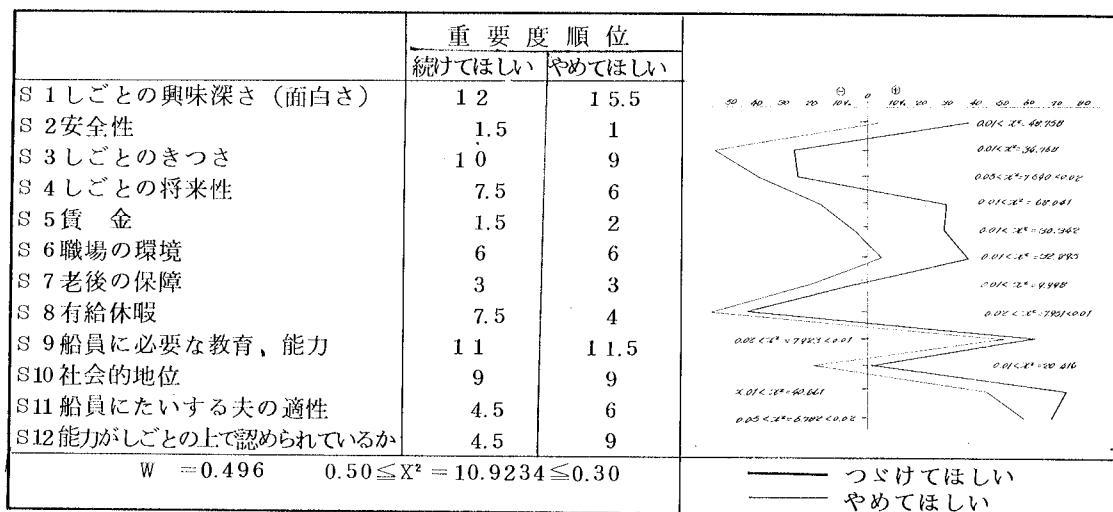


図 9 職業継続観と職業観

表 48 職業継統観と職業観

	内						外								
	職員家族			部員家族			職員家族			部員家族					
	つぎけてほしい	やめてほしい	つぎけてほしい	やめてほしい	つぎけてほしい	やめてほしい	つぎけてほしい	やめてほしい	つぎけてほしい	やめてほしい	つぎけてほしい	やめてほしい			
S 1 しごとの面白さ	47.4	3.4	21.3	41.3	3.4	19.5	26.8	47.3	15.2	27.0	19.7	43.8	5.9	22.4	4.4
S 2 安全性	29.6	52.4	6.1	69.4	44.2	7.3	60.9	22.6	51.3	7.2	65.5	19.9	49.3	10.2	64.6
S 3 しごとのきつさ	43.3	36.7	53.0	32.4	29.4	34.2	24.4	60.8	19.2	63.8	13.4	51.9	24.4	59.3	17.1
S 4 しごとの将来性	62.6	10.2	22.5	32.6	36.7	16.7	48.7	47.0	15.7	25.7	36.5	40.6	19.0	20.4	42.0
S 5 賃金	57.4	16.4	49.2	32.6	34.3	21.9	51.3	62.6	16.5	46.8	32.6	45.1	27.8	27.0	46.5
S 6 職場の環境	60.0	10.0	27.6	23.4	59.2	12.6	30.0	52.1	16.6	27.9	31.4	45.0	15.1	36.3	25.2
S 7 老後の保障	30.0	26.7	20.4	34.7	41.2	29.4	30.0	19.3	31.6	9.3	40.0	23.7	30.3	19.9	41.4
S 8 有給休暇	27.9	47.5	14.6	54.1	20.0	51.4	63.4	13.8	66.3	9.3	70.0	13.6	64.4	9.7	71.5
S 9 船員に必要な教育、能力	67.2	0.0	50.0	4.2	63.5	4.2	7.5	67.9	1.8	55.1	6.4	61.2	3.3	55.7	3.6
S10 社会的地位	36.1	14.8	16.7	39.6	9.4	31.2	36.6	31.2	19.7	24.5	34.5	18.8	27.9	14.6	41.4
S11 船員にたいする夫の適性	78.4	3.3	61.3	8.1	68.6	2.9	9.7	77.6	3.4	58.9	8.5	77.0	3.3	47.9	11.8
S12 能力がしごとの上で認められている	84.7	0.0	73.5	2.0	61.9	2.9	0.0	75.7	4.3	65.8	3.5	62.4	1.3	56.0	4.4
対象者数	62		50	35	41	116	141	156	188						

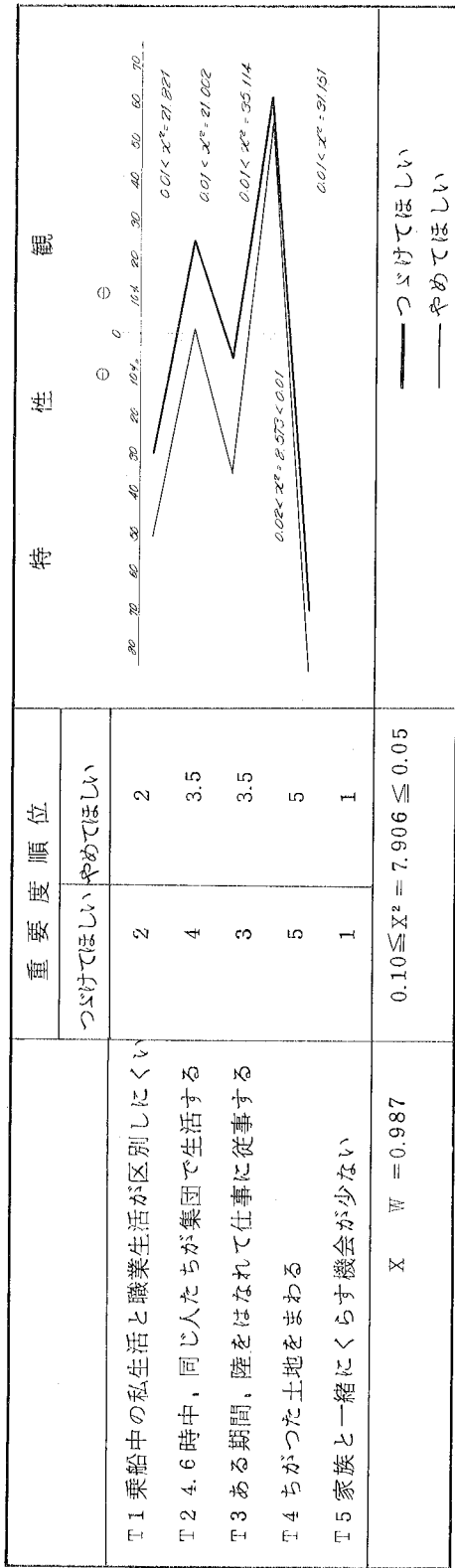


図 10 職業継続観と職業特性観

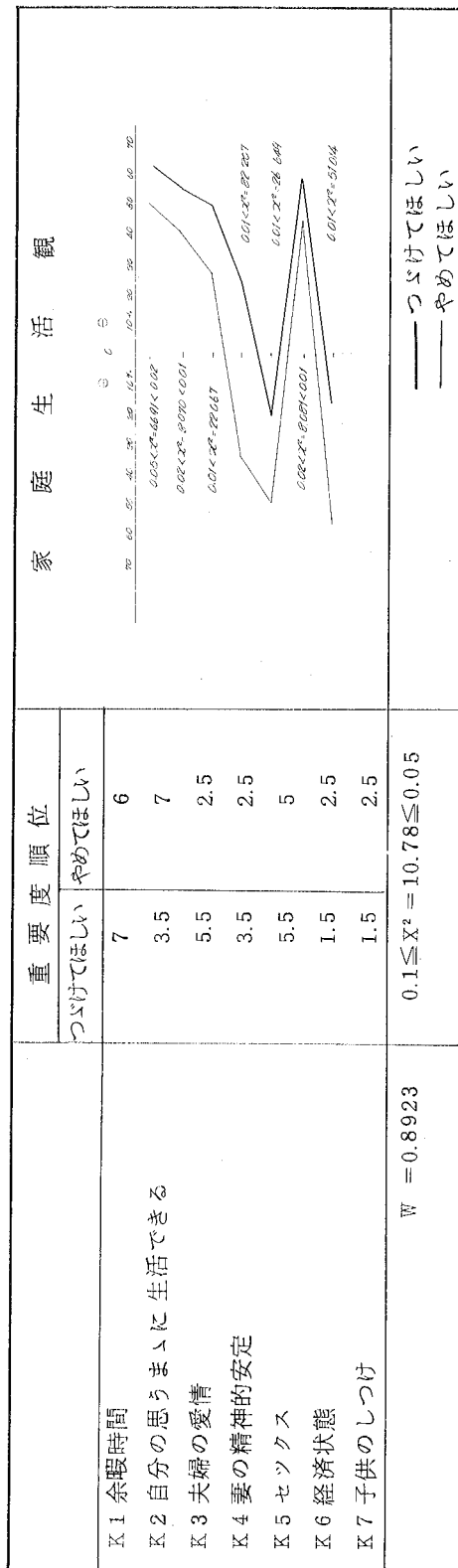


図 11 職業継続観と家庭生活観

表 49 職業継続観と職業特性観

	内 航						外 航									
	職員家族		部員家族		職員家族		部員家族		職員家族		部員家族					
	つゞけてほしい	やめてほしい	つゞけてほしい	やめてほしい	つゞけてほしい	やめてほしい	つゞけてほしい	やめてほしい	つゞけてほしい	やめてほしい	つゞけてほしい	やめてほしい				
T1 乗船中の私生活と職業生活が区別しにくい	⊕ 11.5	⊖ 42.7	⊕ 6.0	⊖ 50.0	⊕ 25.0	⊖ 25.0	⊕ 12.2	⊖ 53.6	⊕ 7.9	⊖ 48.2	⊕ 3.5	⊖ 65.1	⊕ 9.8	⊖ 40.6	⊕ 7.0	⊖ 56.8
T2 4・6時中同じ人たちが集団で生活する	46.0	9.8	24.0	20.0	51.6	6.0	34.1	22.0	37.1	16.4	22.2	25.7	34.2	17.1	24.8	23.1
T3 ある期間隣をばなれて仕事に従事する	28.0	33.4	12.2	47.0	24.3	30.3	10.3	35.9	14.5	29.8	7.2	55.1	27.1	26.4	12.6	43.7
T4 ちがった土地をまわる	53.5	7.2	54.1	12.6	57.6	9.1	47.5	12.5	73.2	2.7	58.2	5.8	69.6	5.4	58.7	7.6
T5 家族と一緒にくらす機会が少ない	1.7	81.3	2.0	90.0	2.9	76.5	4.9	90.2	3.5	78.2	3.5	90.1	6.6	71.0	2.7	87.1

表 50 職業継続観と家庭生活観

	内 航						外 航									
	職員家族		部員家族		職員家族		部員家族		職員家族		部員家族					
	つゞけてほしい	やめてほしい	つゞけてほしい	やめてほしい	つゞけてほしい	やめてほしい	つゞけてほしい	やめてほしい	つゞけてほしい	やめてほしい	つゞけてほしい	やめてほしい				
K1 余暇時間	⊕ 62.2	⊖ 18.2	⊕ 68.0	⊖ 17.1	⊕ 54.5	⊖ 21.2	⊕ 44.0	⊖ 26.9	⊕ 83.3	⊖ 4.4	⊕ 69.5	⊖ 13.8	⊕ 75.1	⊖ 11.8	⊕ 67.3	⊖ 17.4
K2 自分の思うまゝに生活できる	57.4	22.9	65.3	20.4	48.7	28.5	53.6	31.7	70.5	8.6	59.1	20.1	74.4	8.5	61.0	17.9
K3 夫婦の愛情	54.1	11.4	46.9	14.3	58.9	5.8	44.0	17.1	50.5	7.1	30.4	15.2	63.2	7.9	47.3	15.1
K4 妻の精神的安定	47.5	29.5	18.3	69.4	50.0	26.4	36.6	51.2	47.8	33.1	23.8	65.4	56.3	25.9	29.4	57.8
K5 セックス	29.3	53.5	16.3	73.5	27.6	37.9	5.0	80.0	21.6	46.9	12.5	62.5	26.2	45.0	13.3	56.4
K6 経済状態	75.4	9.8	64.6	18.7	58.8	11.8	48.7	29.3	75.2	7.1	69.1	9.4	66.6	14.4	58.4	21.1
K7 子どものしつけ	33.9	52.5	6.5	82.6	37.4	37.6	27.0	62.2	23.0	48.0	11.3	76.5	29.3	42.8	16.8	69.5

表 51 継続観と希望家庭生活日数

	29日以下	30~59	60~89	90~119	120~149	150日以上	計
つづけてほしい	2.9	18.1	38.6	29.8	4.1	6.5	100.0(342)
やめてほしい	1.5	9.3	29.3	37.6	8.0	14.3	100.0(399)
計	2.2	13.4	33.6	34.0	6.2	10.6	100.0(741)

表 52 継続観と希望別居間隔

	3ヶ月未満	4.5.6ヶ月	7.8.9ヶ月	10.11.12ヶ月	13ヶ月以上	計
つづけてほしい	38.0	34.3	2.0	18.6	7.1	100.0(350)
やめてほしい	51.4	32.5	2.0	9.1	5.0	100.0(397)
計	45.2	33.3	2.0	13.5	6.0	100.0(747)

表 53 希望条件と継続観

		ずっと船員をつづけてほしい	当分つづけてほしい	できればやめてほしい	ぜひやめてほしい	どちらでもよい	わからない	不明	計
内航	職員家族	30.4	39.4	13.9	0.8	5.7	4.9	4.9	100.0(122)
	部員家族	41.0	38.6	10.8	1.2	2.4	2.4	3.6	100.0(83)
	計	34.6	39.0	12.7	1.0	4.4	3.9	4.4	100.0(205)
外航	職員家族	34.4	37.8	15.2	3.3	7.4	0.4	1.5	100.0(270)
	部員家族	35.8	38.3	12.3	1.8	7.3	1.6	2.9	100.0(383)
	計	35.2	38.0	13.5	2.5	7.4	1.1	2.3	100.0(653)

表 54 希望条件と継続観の変化

		ずっと船員をつづけてほしい	当分つづけてほしい	できればやめてほしい	ぜひやめてほしい	どちらでもよい	わからない	計	
内航	職員家族	つづけてほしい	48.3	36.7	5.0	1.7	5.0	3.3	100.0(60)
		やめてほしい	15.2	41.4	30.4	0.0	6.5	6.5	100.0(46)
		計	34.0	38.7	16.0	0.9	5.7	4.7	100.0(106)
外航	職員家族	つづけてほしい	50.1	44.1	0.0	2.9	2.9	0.0	100.0(34)
		やめてほしい	37.5	35.0	22.5	0.0	0.0	5.0	100.0(40)
		計	43.1	39.2	12.2	1.4	1.4	2.7	100.0(74)
内航	職員家族	つづけてほしい	44.8	44.8	6.0	0.9	2.6	0.9	100.0(116)
		やめてほしい	24.1	34.3	24.1	5.8	11.7	0.0	100.0(137)
		計	33.6	39.1	15.8	3.6	7.5	0.4	100.0(253)
外航	職員家族	つづけてほしい	48.4	41.8	4.6	2.6	2.6	0.0	100.0(153)
		やめてほしい	25.0	40.0	20.0	1.1	11.7	2.2	100.0(180)
		計	35.7	40.9	12.9	1.8	7.5	1.2	100.0(333)

表 55 夫の職種と継続観の変化

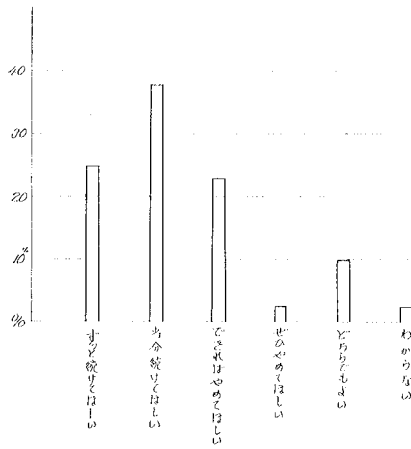


図 1 2 職業継続観の変化

	つづけてほしい	やめてほしい	計
船長	60.0	40.0	100.0(15)
航海士	57.1	42.9	100.0(42)
機関長	83.3	16.7	100.0(30)
機関士	73.0	27.0	100.0(37)
通信長	51.9	48.1	100.0(27)
事務員	75.0	25.0	100.0(8)
職その他	50.0	50.0	100.0(2)
甲板長	86.7	13.3	100.0(15)
甲板部員	74.6	25.4	100.0(63)
操機長	79.2	20.8	100.0(24)
機部員	77.4	22.6	100.0(53)
司厨長	70.6	29.4	100.0(17)
司厨部員	66.7	33.3	100.0(18)
部員その他	66.7	33.3	100.0(3)
計	71.2	28.8	100.0(354)

事務不明

表 56 転職の際に重視する条件 (順位)

	内航		外航	
	職 員 家 族	部 員 家 族	職 員 家 族	部 員 家 族
1 位	賃 金	賃 金	賃 金	賃 金
2	適 性	適 性	適 性	適 性
3	将来性	場 所	将来性	場 所
4	場 所	内 容	場 所	内 容
5	内 容	将来性	内 容	将来性
6	老後の保障	老後の保障	老後の保障	老後の保障
7	社会的評価	社会的評価	社会的評価	社会的評価
8	その他	その他	その他	その他

$W=0.9637 \quad X^2 = 26.959 \geq 0.01$

表 57 妻の年齢と転職条件 (非継続希望グループ)

	20才台以下	30才台	40才台以上
1 位	賃 金	賃 金	賃 金
2	適 性	適 性	適 性
3	内 容	将来性	老後の保障
4	将来性	場 所	場 所
5	場 所	内 容	将来性
6	老後の保障	老後の保障	内 容
7	社会的評価	社会的評価	社会的評価
8	その他	その他	その他

$W=0.2908 \quad 0.70 < X^2 = 6.08 \leq 0.50$

表 58 転職希望賃金

		今より少なくてよい	今と同じならよい	今より多くない	不明	計
内航	職員家族	23.8	36.8	32.8	6.6	100.0 (122)
	部員家族	18.1	28.9	47.0	6.0	100.0 (83)
	計	21.5	33.7	38.5	6.3	100.0 (205)
外航	職員家族	33.7	41.5	20.7	4.1	100.0 (270)
	部員家族	19.6	37.6	36.8	6.0	100.0 (383)
	計	25.4	39.2	30.2	5.2	100.0 (653)

表 59 妻の継続観と希望転職賃金

	今より少なくてよい	今と同じならよい	今より多くないと困る	計
つづけてほしい	18.2	39.6	42.2	100.0 (341)
やめてほしい	33.8	39.8	26.4	100.0 (405)
計	26.7	39.7	33.6	100.0 (746)

表 60 希望転職賃金と妻の年令

	今より少なくてよい	今と同じならよい	今より多くないと困る	計
20才台以下	43.7	35.9	20.4	100.0 (103)
30才台	30.9	42.2	26.9	100.0 (223)
40才台以上	29.5	37.2	33.3	100.0 (78)
計	33.9	39.6	26.5	100.0 (404)

表 61 夫の年令と転職に際して希望する最低月平均賃金額

(非継続グループ)

		3万円未満	～ 4	～ 5	～ 6	～ 7	～ 8	8万円以上	計	
内航	職員家族	30才台以下	0.0	16.7	41.7	25.0	8.3	8.3	0.0	100.0(12)
		40才台以上	0.0	6.9	17.2	27.7	24.1	10.3	13.8	100.0(29)
		計	0.0	9.8	24.4	26.7	19.5	9.8	9.8	100.0(41)
外航	部員家族	30才台以下	8.7	34.8	17.4	26.1	13.0	0.0	0.0	100.0(23)
		40才台以上	0.0	7.7	46.1	30.8	7.7	7.7	0.0	100.0(13)
		計	5.6	24.9	27.8	27.8	11.1	2.8	0.0	100.0(36)
内航	職員家族	30才台以下	3.1	32.8	23.4	18.8	12.5	6.3	3.1	100.0(64)
		40才台以上	0.0	0.0	11.4	20.5	15.9	25.0	27.2	100.0(44)
		計	1.9	19.4	18.5	19.4	13.9	13.9	13.0	100.0(108)
外航	部員家族	30才台以下	13.8	29.8	37.3	14.9	2.1	0.0	2.1	100.0(94)
		40才台以上	0.0	19.1	27.8	23.4	19.1	8.5	2.1	100.0(47)
		計	9.2	26.3	34.1	17.7	7.8	2.8	2.1	100.0(141)