

産業心理学における問題点*

近 藤 貞 次

産業心理学は隣接科学との **Grenzgebiet** にぞくする研究対象をいろいろ持っている。その **Grenzgebiet** にぞくする研究対象には今後研究すべき問題が含まれている。今回はその主なる問題を考えて見たい。今回、とりあげる問題に関連した隣接科学としては、職業心理学、人間工学、社会心理学が挙げられる。

今、「人間工学」という幅広い意味を持った学問を挙げたけれども、人間工学の内容は、心理学者が人間工学を扱う場合と、生理学者が人間工学を扱う場合と、それから工学者が人間工学を扱う場合とで、多少扱う角度がちがっている。また、わが国では人間工学という言葉が広く使われているけれども、外国では必ずしも一定した言葉が使われているわけではない。例えば、大島正光教授らの編集している「人間工学ハンドブック」によると、**Human engineering, Human factors engineering, Human conditioning, Ergonomics, Motion and Time study engineering, Biotechnology, Man-machine system** などがある。

しかし、比較的広く使われている言葉というものはある。アメリカでは **Human factors engineering** という言葉がよく用いられ、ヨーロッパでは **Ergonomics** という言葉がよく用いられているという。それから、その内容にしても、先に、いろいろあると述べたが、最大公約数的なものがないわけではない。その最大公約数的なものを、矢張り、大島正光らの編集になる「人間工学ハンドブック」によって見ると次のようになっている。「人間工学とは……人間の特性にあった機械や道具の設計をする総合的な学問であり、そして人間の適性と訓練の問題も含めて、人間と機械との間に合理性を維持させ、人類がつくった機械のどれいとなり果てないための、いわば機械文明のなかに人間性の復興を求める総合科学の一つである」と。また、ある本（金子秀彬ら「人間工学入門」）では、「人間工学とは本来『能率的で安全で快適な』道具ならびに環境をつくり出すための工学であって、そこに流れている一貫した思想の中に『人間は機械の主人』であるというヒューマニスティッ

クな一面のあることを忘れてはならない」となっている。

さて、述べようとする問題点とは次の如きものである。

A. 労働者の心理

労働者の心理は産業心理学においても扱われるし、職業心理学においても扱われる。言葉を換えれば、労働者の心理の問題は、産業心理学と職業心理学の **Grenzgebiet** にぞくする問題である。例えば、労働者の心理をモラルの問題として扱えば、産業心理学における人事管理の一側面の問題となろう。また、労働者が生活活動としての職業に如何に努力を傾注し、職業活動を中心に一日の生活時間的スケジュールを如何に立て、職業生活を中心に生活のパターンを確立し、また、労働者が自己の能力にはけ口をもとめ、自己の所有する能力と職業の要求する能力とがマッチしたとき、劣等感もなく、それかといって退くつ感もなく働き得ること、労働者もまた一人の人間として自我感情を高く評価していること、同じく人間として、例えば、人に認められたいという要求、社会的地位（これには職場内の地位も含まれる）を得ようとする要求、集団所属の要求（この要求には公式 **formal** な集団に所属したいという要求とともに、職場内の非公式 **informal** な集団に所属したいという要求も含まれる）、活動と休憩の正しいリズムに対する要求、等を持った存在であり、これらの労働者の心理は職業の選択に具現される、という風に労働者の心理が扱われればそれは職業心理学の問題となろう。

わたくしの考えでは、職業心理学というのは生活活動としての職業をいとなむ人間行動の一切を研究する学問であり、産業心理学の問題は大きく二つの分野に分けられる。一つは生産に関係した分野であり、今一つは人事管理に関係した分野である。生産に関係した分野では、快適に、高能率に、安全に、生産に従事するには人は如何に行動したらよいかを研究する分野であり、人事管理の分野は、意欲的に、誠実に、安定感、信頼感、満足感を以て労働者が働くためには労働者を如何に管理したらよいかを研究する分野である。

* 最終講義要項

B. 疲労の問題

疲労の問題は、一つには、産業心理学と人間工学との *Grenzgebiet* にぞくする問題である。疲労の研究は産業心理学が人間工学的研究をとりいれた最初の分野である。わが国で、疲労の研究が初めて産業心理学にとりいれられたのは、大正10年(1921)田中寛一博士が「人間工学」を公にした時である。博士によると、作業時間を算術級数的に増加すると休憩時間を幾何級数的に増加しなければならぬというのである。その後、作業時間と休憩時間との関係の研究がいろいろなされている。疲労の測定についてもフリッカー法などの発達によって進歩した。しかし、問題はまだ残されている。その問題の一つは休憩時間の与え方があまり画一的ではなからうかという問題である。疲労のあらわれ方にしても早い者、遅い者個人差がある筈である。一定のルールをきめて作業をしている所で、一定の時間をきめて休憩させるのも一つの方法であろうが、作業の許すかぎり、労働者の疲れたときに休ませるといふことはできないものであろうか。話に聞いたのであるが(東海大学教授〔元東工大教授〕塩谷宗雄氏談)、現に、イタリアなどには、労働者が疲れたときに随時運動場に出て軽い体操をして帰って来て作業することを許している所があるとのことである。この話のあとで、もしわが国でそんなことをしたら工場長は首になってしまうだろうという話が出たが、イタリアでは今のような休憩方法で生産は落ちていないとのことであった。もちろん、このような休憩方法が生産に支障なく行なわれるためにはいろいろの問題が伴ない、それらの問題を解決する方策が考えられてからでないとならないであろう。ここで言いたいことは、従業員の休憩のあり方について、休憩の存在しなかった時代から休憩の存在する時代へと変り、それが画一的休憩方法の時代から、従業員の活動と休憩のリズムに対する要求にマッチした休憩方法の時代へと変るのではないかと予想される時代的動きに注意したいことである。

次に、休憩時間のすごし方の問題がある。休憩時間をどのようにすごしたらよいかの研究は少ないようである。いろいろの試みはあるようであるが、科学的な研究は少ないようである。この原因にはいろいろあるであろうが、その一つは、会社は生産の研究には力をいれるが、休憩の研究には力をいれないということである。今一つ考えられることは、今述べたことと関連することであるが、休憩の意義は認めるにしても、研究に要する金と時間が勿体ないということである。しかし、研究は一時的なことであり、生産は永久的なことである。一時、

多少の金と時間がかかっても、永久的な生産がうまく行けば研究に費された金と時間は少しも損にならない筈である。

わたくしは、従来、100の製品が100の疲労で生産されていたものが、50の疲労で100の製品が生産されるようになれば、ある意味で能率は向上したといふことができると思っている。

さて、話を本論にもどして、休憩方法の問題であるが、今の休憩方法は、多くの場合、会社から与えられた休憩方法であり、労働者のもとめている休憩方法でないことがある。休憩方法は個人により、作業の種類によりいろいろある筈である。ゴロリと寝ころぶのが唯一の休憩方法のものもあろう。一本のたばこをくゆらすのが休憩方法のものもあろう。軽い体操をするのが休憩方法のものもあろう。何かの飲物をのむのが休憩方法のものもあろう。どの方法が真にその労働者にかなった休憩方法であるかは、個々の従業員について、例えば、いろいろの休憩方法を間にはさんでその前後のフリッカー値を見ることによってきめるのも一つの方法であろう。フリッカー値が疲労値を示す最善の方法でないにしても。

他方、疲労感と生理的疲労とは必ずしも並行しないとされるから、従業員の中には、自己の疲労の来る時間のリズムとか疲労回復の自己にかなった方法を知らない者が案外存在するのではないか。従って、従業員各自が自己の疲労発生のリズムとか疲労回復の方法を客観的な方法で確めておくことは有効なことであろう。

また、*on-the-job training* という言葉があるように、*on-the-job rest* という言葉があつてよいように思う。これは、仕事をしながら、一寸した休憩を間にはさむことをいうのである。わたくしは若い頃ある役所の属官をしたことがあるが、この頃は、朝出勤して一度机に向かったならば、馬車馬のようにわき目もふらずに机にしがみついているのが成績のよい属官とされた。周囲の属官たちを見るとそれが苦痛でないかのようであった。しかし、わたくしはそれが苦痛で、時々わき見をしたり、窓の外をながめたりして、元気をとりもどしては仕事をしたのである。今にして見れば、わたくしの仕事の仕振りは人間工学的の仕事の仕振りであったのである。椅子に腰をおろして仕事をするような場合、時々、椅子の背もたれによりかかって脚をのぼして背伸びをすることは、疲労を回復して、働く意欲を長つづきさせるよい方法なのである。ここに、背もたれの動く椅子がよいか、背もたれの動かない椅子がよいかの問題を解決するかぎの一つがあるようにも思う。とに角、疲労に関しても、人間工学をとりいれることによって研究が一だんと進歩

するものと思う。

C. 心的飽和の問題

以上は主として身体的疲労についての話のつもりであったが、この話は、労働者の心的飽和の問題にもあてはまる。心的飽和の対策としても休憩が非常に重要な問題である。もちろん、ここでは心的飽和の対策を全部列挙しようという意図はない。産業心理学がもっと人間工学をとりいれるべきであるということを理解する範囲にとどめる。心的飽和について、休憩の他に問題になるのは職場音楽 Back ground music (BGM) の問題である。如何なる音楽を流したら労働者の倦怠感を救うことができるか。これについても科学的研究は少ないようである。この場合も会社が与えている音楽が多くて従業員がもともとめている音楽が必ずしも流されているとは限らないようである。テレビなどで喜ばれている音楽がそのまま BGM として適当かどうか研究の余地がある。第一、如何なる職場にも職場音楽が必要だとは限らない。心的飽和が起るような職場において、心的飽和を解消するのに役立つ時にのみ、心的飽和を解消するのに役立つような音楽が流されればよいのである。産業レクリエーションの問題も最近方々でとりあげられるようになったが、あまり関心をもたない会社もある。

身体的疲労にとり組んでいるところでも、心的飽和の事実が軽く扱われることがあるが、このような場合には、人間工学が人間に身体と心理の両方面からアプローチしていることを忘れてはならない。

D. 作業条件の問題

従来の、作業条件の分析で、産業心理学上、最も実り少ないものは労働省の行なっている職務分析 job analysis である。職務分析の結果を記述した職務解説書によると、例えば、ある作業において「坐っている」—0—40%と書いてある。これはその作業に坐っていることが普通程度(0)必要で、一日の作業時間中の40%は坐っているという意味である。しかし、坐っているにもいろいろの坐り方がある。キーパンチャーのように、仕事に注意を集中しつつキーを打ちながら坐っているという坐り方もある。座席の左側から原料をとって、前面の机の上で作業をし、でき上がったものを座席の右側に移すというように常にからだを動かしている坐り方もある。一日中カードに記入しているという坐り作業もある。坐り方のいろいろによって、血液の循環、気分の変動もちがっている。坐り方によって、疲労の経過、心的飽和の進み方もそれぞれちがっている。産業心理学には人間

工学的な職務分析が有用なのである。「歩く」といっても、手ぶらで歩くのか、物を持って歩くのかの区別が重要である。物を持って歩くということになれば、物の持ち方が問題である。片手に全部のものを持ったほうがよいのか、荷物を二つに分けて両手に持ったほうがよいのか、肩にかついだ方がよいのか、小わきにかかえた方がよいのか、が研究されている。同様に、「物を引っぱる」というのも引っぱり方が問題である。ローブにかけられて流れてくる部分品をとり外して組立作業を行なうような場合には、何よりも流れる速さが問題である。手をのばす距離、角度が問題である。要するに、人間工学的な職務分析を行なった場合の作業条件を明かにすることが重要である。

E. 従業員のパーソナリティの問題

産業心理学の隣接科学になっている今一つの学問は社会心理学である。従来も、産業心理学に社会心理学はとりいれられていた。作業集団の研究、監督者と従業員との関係の研究、監督者のあり方の研究、コミュニケーションの研究などがその一例である。このように社会心理学の重要性が認識され、その研究成果が生産の面や人事管理の面に生かされている。しかし、知っていることと実行することとは別問題である。このよい例の一つが従業員のパーソナリティの認識の問題である。人は常に他の人との関係において行動して居り、相手の出方によってこちらの出方もちがってくる。パーソナリティは普通個性的概念として定義されている。ところが、個人は、相手の示す行動や態度によって、その個人の、その相手の行動や態度に応じたパーソナリティの面を示す。この意味で、パーソナリティは個性的側面と同時に人間関係的側面を持っている。だから、パーソナリティは個性的概念であると同時に人間関係的概念である。このように順を追って説明すれば、パーソナリティは一つには人間関係的概念であることは理解されるのであるが、実際場面になると、なかなかそうはいかないで、個性的概念としてのパーソナリティが強調されるのである。

例えば、従来は、ある従業員が何か望ましくない行動をしたりすると、ただちにその従業員のみが責められ、そのパーソナリティに歪みのあることが指摘され、その従業員の「悪い面」を引き出すのに努力が払われた。しかし、その望ましくない行動は、他の従業員の挑発的刺激によって生まれたのかも知れないし、職業集団の運営の仕方が誤っていたために生まれたのかも知れない。もし、ここで社会心理学的認識が徹底して居れば、ある従業員に望ましくない行動が見られても、ただちに、単に

近藤貞次先生略歴, 研究業績

その従業員のみを責めないで、周囲の対人関係や職業集団のあり方を検討することが思い浮ぶ筈である。産業心理学に社会心理学がとりいれられているといっても、実

際面ではまだ取り残された問題が多いと思われるのである。

近藤貞次先生略歴, 研究業績

略 歴

(明治37年 8月21日 新潟県三条市に生まれる)

大正15年 3月31日	新潟高等学校文科甲類卒業	26年10月15日	岡山大学評議員
昭和 4年 3月31日	東京帝国大学文学部心理学科卒業	27年 9月 1日	名古屋大学教授併任 (教育学部)
7年 4月 1日	東京帝国大学大学院入学 帝国女子専門学校講師 (昭和11年 3月31日まで)	28年 2月 1日	名古屋大学教授 (教育学部)
11年 4月20日	東京帝国大学大学院終了	28年 4月 1日	名古屋大学教育学部附属中学校長並びに高等学校長 (昭和31年 3月31日まで)
12年 8月 5日	司法属 (大臣官房・保護課)	30年 5月 1日	名古屋大学大学院委員会委員 名古屋大学評議員 (昭和32年 3月31日まで就任)
13年 7月29日	北海道庁技師 (学務部・社会課)	33年 4月 1日	名古屋大学 附属 図書館 商議員 (昭和35年 3月13日まで)
15年12月21日	陸軍教授 (昭和20年 8月29日まで)	34年12月 5日	名古屋大学教育学部長 (昭和37年1月 4日まで)
22年 5月14日	厚生技官 (職業安定局・雇用安定課)	39年12月 5日	名古屋大学 附属 図書館 商議員 (昭和41年12月 4日まで)
22年 9月 1日	労働技官 (職業安定局・雇用安定課)	43年 3月31日	停年退官
24年 9月 1日	人事院専門試験委員		
25年10月31日	文部教官岡山大学教授 (教育学部)		
26年 5月24日	岡山大学教育学部長代理 (昭和26年 9月 8日まで)		

研究業績

- 社会心理学の一実験的研究, 心理学研究 (1929)
社会心理学から見た教授法の問題, 教育心理 (1929)
社会心理学の領域についての文献的研究, 教育心理 (1929~30)
社会心理学の研究方法, 心理学研究 (1930)
社会心理学の文献的研究, 教育心理 (1931)
実験社会心理学, 現代心理学第2巻, 河出書房 (1942)
職業に関する諸問題と適性, 職業問題研究 (1946)
身体障害者と職業の問題, 職業問題研究 (1948)
産業奉仕とこれからの職業指導, 雇用問題研究会(1948)
学校における職業紹介の実際, 雇用研究 (1949)
身体障害者の能率は低くない, 日本能率 (1949)
アメリカ合衆国 安定局編 一般職業適性検査 (General Aptitude Test Battery (GATB) をわが国の「労働省編職業適性検査」に翻案 (1950)
新適性検査について, 労務研究 (1950)
公共職業安定所と職業指導 (年少者の職業指導と労働保護), 日本職業指導協会 (1950)
就職問題と教育, 雇用研究 (1950)
職業心理学, 雇用問題研究会 (1951)
職業心理学講座, 職業研究 (1951)
特殊教育と社会心理学, 千輪先生還暦記念論文集「最近心理学の諸問題」, 非売品 (1952)
職業選択能力と職業教育, 職業研究 (1952)
雇用面接の在り方, 職業研究 (1952)
職業と人格形成, 児童心理 (1952)
職業の社会心理的考察, 桐原博士還暦記念論文集「最近の産業心理学」, 金澤書店 (1953)
新入社員および採用者に望む, 労働の科学 (1954)
社会心理学, 朝倉書店 (1955)
青年の職業選択の態度, 労働の科学 (1955)
職業心理学と職業指導, 職業指導講座第2巻, 中山書店 (1955)
勤労青年の生活心理, 青年心理学講座第4巻, 金子書房 (1955)
教育心理学方法論 (社会心理学の立場から), 続有恒編「現代の教育心理学」, 国土社 (1956)
年少者の職業問題, 職業研究 (1956)
役割とリーダー, 児童心理 (1956)
職場生活, 教育と医学 (1957)
夫婦間の問題についての調査(1) (共同研究), 名大教育学部紀要 (1957)
面接の技術, 職業研究 (1957)
交友指導の心理と技術, 現代教育心理学大系第13巻, 中山書店 (1958)
模倣と暗示, 現代社会心理学第3巻, 中山書店 (1958)
夫婦間の問題, 依田新編「家族の心理」, 培風館 (1958)
夫婦間の問題についての調査(2) (共同研究), 名大教育学部紀要 (1958)
仲間はずれの心理と指導, 児童心理 (1959)
夫婦間の問題についての調査(3) (共同研究), 名大教育学部紀要 (1959)
社会心理学の歴史, 現代社会心理学 第1巻, 中山書店 (1959)
僻地の中学生の対家族関係 (共同研究), 名大教育学部紀要 (1960)
労働者の人格形成, 永丘智郎編「産業心理学」, 朝倉書店 (1961)
教師の問題児に対する態度 (共同研究), 名大教育学部紀要 (1961)
適性検査のあり方, 職業研究 (1962)
高等学校卒業者に対する企業内教育の機能I, 名大教育学部紀要 (1962)
高等学校卒業者に対する企業内教育の機能II, 名大教育学部紀要 (1963)
職業心理学, 雇用問題研究会 (1964)
企業における教育必要の調査研究, 名大教育学部紀要 (1964)
質問紙法に関する基礎的研究 (共同研究), 名大教育学部紀要 (1966)
産業人事心理学の意義・人間関係管理と人間性, 近藤貞次・松浦健児共編「産業人事心理学」, 朝倉書店 (1966)
教育心理学概論 (監修), 朝倉書店 (1996)