

2002 年度

産業調査実習 報告書

産業調査実習報告書の刊行にあたって----- (1)

論文

行政と NPO の協働における事業委託の位置づけ

----- 後藤 大介・小田切康彦 (2)

被虐待児増加に伴う養護施設の労働環境と求められる能力

----- 石橋 恵 (15)

NPO における高齢者の自己実現と活動促進に関する実態調査

----- 井川 隆司・今西 理・右田 元樹・立野 良人 (29)

情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業に関する実態調査

----- 岩井 満典・榊田 俊介・宮崎 常・米田 佳代 (42)

ライフコースの違いから見た就職活動の状況に関する調査

----- 岡澤 立江・深堀 充亮・今村 崇義・川崎 一成 (56)

資料

調査票 ----- (78)

同志社大学文学部社会学科
産業関係学専攻

産業調査実習報告書の刊行にあたって

このたび、2002年度産業調査実習報告書を刊行することになりました。今年度は、登録者が例年の倍に増加したこともあり、担当教員2名、大学院生のティーチング・アシスタント(TA)2名のチームで取り組んでまいりました。TAの2名は、2000年度の産業調査実習の受講生でもあり、その成長振りを嬉しく、また頼もしく感じております。

いまだ行き届かない点多々ございますが、学生と共に試行錯誤を重ねた1年間が、多くの方々のご尽力でこのような形にまとまりましたことを、心から感謝申し上げます。特に、お忙しい中、調査にご協力を賜りました皆様には、厚くお礼申し上げます。本当にありがとうございました。

掲載いたしました5編の論文は、いずれも拙い内容ではございますが、学生が全力で取り組んだ成果でございます。是非お目通しの上、忌憚のないご意見をいただけましたら幸いです。

また、「行政とNPOの協働における事業委託の位置づけ」および「NPOにおける高齢者の自己実現と活動促進に関する実態調査」の2編の論文につきましては、2003年1月19日「NPO研究フォーラム2002年度第8回例会(於：大阪大学)」および2003年3月14～16日「日本NPO学会第5回年次大会(於：帝塚山大学)」での報告が予定されております。

今後とも、本学の教育に格別のご理解とご協力を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

2003年1月

浦坂 純子・小野 晶子
同志社大学文学部社会学科産業関係学専攻
「産業調査実習」担当教員

堀内 映志・栗田 季史
同志社大学大学院総合政策科学研究科博士課程前期
「産業調査実習」ティーチング・アシスタント

〒602-8580 京都市上京区今出川通烏丸東入
TEL : 075-251-3449 FAX : 075-251-3066
E-MAIL : jurasaka@mail.doshisha.ac.jp

行政と NPO の協働における事業委託の位置づけ

- 行政と NPO の実態比較から -

後藤 大介・小田切康彦

はじめに

近年、特定非営利活動促進法の整備、国が NPO を明確に位置づけた緊急地域雇用特別基金事業などを契機に、行政と NPO との協働が進められている。またテレビ番組や新聞などのメディアを通して、行政と NPO との関わりについて報道される機会が増え、社会的にも注目されている。

協働の枠組みの中でも、特に行政と NPO との直接的接触を伴う事業委託については、NPO への関心の高まりとともに様々な調査や研究が行われている。だが、その内容は行政を中心に展開したものや、全体の傾向を調査したものが多い。NPO からの視点や、行政と NPO との双方の視点の比較を扱ったものは、ごく少数である。

そこで本調査では、行政と NPO との事業委託における問題点を、先行調査サーベイ、独自に実施したヒアリング調査を通して具体的に取り上げ、委託した事例、委託への姿勢、現場担当者の意識などを、双方の立場から比較、考察し、行政と NPO の効果的な協働関係の構築に多少なりとも寄与することを目指す。

本稿では、まず で問題意識を述べ、 で行政視点および NPO 視点の先行調査をサーベイし、疑問点を挙げる。それらを踏まえた上で、 と で独自に実施したヒアリング調査の結果をまとめた。 で協働と事業委託について考察を行い、最後に今後の展開について取り上げている。

問題意識

現在、行政から NPO へ協働を行う目的で推進されている活動は、事業委託が大きな割合を占めている。行政の事業を NPO に委託して実施するというこの事業委託では、NPO の持つ専門性による行政サービスの拡大や、NPO 自身のサービス拡大などの効果が期待できる。また、行政と NPO との協働について模索段階にある現時点では、この事業委託が、行政と NPO が直接的接触を伴う事例として価値があり、情報交換や相互理解の機会としても効果があると考えられる。

事業委託を協働という枠組みで見た場合は、どのような位置づけができるのだろうか。世古 [2001] は、「協働とは NPO を支援・育成することではなく、同じ公共サービスの担い手として、対等な関係を持つことを大前提としている。」と述べている。行政セクターと

NPO セクターが独立し、対等な関係が維持されることが協働であるといえる。しかし、事業委託というシステムは、事業の主体が行政であるので、行政主導の事業になりがちである。行政からはコスト削減のために下請け化され、NPO にとっても単なる行政依存の事業となってしまう危険性も考えられる。

このような現状の事業委託を、協働という枠組みで捉えるためには、事業において、双方の目的意識、事業の成果などを明確にし、1 セクターとして対等な関係を保つことが必要になると考えられる。では、事業委託の現状として、具体的にはどのような方法で協働への取り組みが行われているのだろうか。また、その際どのような問題が発生しているのだろうか。

先行調査サーベイ

ここでは、行政と NPO の双方からの視点で協働について検証するため、行政側の先行調査として、東京都生活文化局都民協働部 [2002]、特定非営利活動法人市民フォーラム 21・NPO センター・NPO と行政協働研究会 [2001] の各調査を取り上げ、全国的な傾向を把握した。また、NPO 側の先行調査として、特定非営利活動法人長野県 NPO センター [2002]、京都府府民労働部府民労働総務課 [2000] の各調査を参考にし、多様化する NPO の特徴を検証した。そして、先行調査からの疑問点、課題点を踏まえた上で、行政、NPO 双方へのヒアリング調査を行い、考察を試みた。

1 行政における協働形態と事業委託の認識

東京都生活文化局都民協働部 [2002]¹は、行政における NPO との協働について次のような結果を報告している。NPO と協働を行っている自治体は、都道府県で全体の 87.2%、政令・中核市で 85.4% を占めている。協働の形態としては、委託を行っている都道府県が 95.1% (複数回答可)、同じく政令・中核市が 80% (複数回答可) であり、「その他の協働形態」として挙げられている情報提供・情報交換や実行委員会・協議会、共催、そして事業協力などと比べ際立っている。調査結果から、多くの自治体は協働しているという認識を持っており、協働を形態別で見た場合、「NPO へ委託を行っている」と回答した自治体が際立って多い。これは、自治体が委託を協働の枠組みに含めて考えていて、その中でも特に重視していることのあらわれである。

また、特定非営利活動法人市民フォーラム 21 他 [2001]²によると、NPO へ事業委託を行う主なねらいとして、「NPO の持つ専門性に期待している」という自治体は全体の 35% で最も高い割合を占めている一方で、「NPO 支援策の一環」とする回答も 26% あり、支援という趣旨による事業委託導入事例が、大きな存在感を占めていると指摘している。また、

¹ 47 都道府県、41 政令指定都市・中核市を対象としている。

² 47 都道府県、12 政令指定都市、36 市町村を対象としている。

事業実施後にNPOの自発的なサービス継続維持への期待を求める回答も 15%あることから、先例づくりとして事業委託を捉えている傾向もある。

2 NPOにおける協働形態と事業委託の認識

NPOの視点から協働について捉えた調査としては、京都府が行った実態調査³がある。行政との協働に関する認識については、次のような結果が報告されている。京都府とNPOが関わる具体例として、「補助金・助成金の資金援助を受けている」が 31.3%、「行政主催の行事に参加している」が 29.1%と、高い割合になっている。「委託事業を受けている」という回答は 9.1%である。NPOにとっては、事業委託よりも資金的な支援を受ける機会や、行政参加をする機会の方が多いたことが分かる。

NPOの望む京都府との関わり方としては、「団体が困っている活動資金を直接個別に提供する」が 36.5%、「活動環境が良くなるよう市町村や企業に働きかける」が 34.3%と、NPOの資金面や環境整備に関する回答が高い割合を占めているが、「府の事業をNPOに委託する」という回答は 7.7%である。意識としても、行政の事業を受託するより、直接的な資金提供を望むNPOが多い。

また、NPOの事業委託に対する認識について、特定非営利活動法人長野NPOセンターが調査⁴を行っている。2000～01年の2年間に、行政から委託された事業を受託したNPOは、全体の 29.3%である。委託のなかったNPOが約 7割を占めるが、その理由として、「事業委託を考えていない」ことや「提案方法がわからない」などが挙げられている。これらは、同センターが前回行った調査から、割合的にはさほど進展はないと指摘されている。

また、今後の行政事業の受託については、「積極的に事業提案していきたい」とするNPOが 34.5%で最も高い割合ではあるが、「提示事業に対し応募を検討」という回答も同程度の割合を占め、「委託以外で関係づくり」と答えるNPOもあった。行政事業の受託に対して、積極的な姿勢のNPO、また、検討中のNPO、消極的なNPOなど、見通しが分かれる結果となっている。

3 先行調査における疑問点

先行調査のサーベイにおいては、事業委託と協働について、行政とNPO双方の認識を確認することができた。行政側では、NPOと協働実績を持ち事業委託を行っている行政が多数ある、行政側の認識はNPOとの協働という枠組みに事業委託を含んでいる、NPO支援策として事業委託を実施する行政機関もある、などの傾向がみられた。また、NPO側では、行政の事業を積極的に受託するNPOは少数である、事業委託よりも直接的な資金援助などを求めるNPOが多い、今後の事業の受託への見通しはNPOによって異なる、

³ 京都府府民労働部府民労働総務課 [2000] は、京都府の非営利活動団体のうち、法人格を有しない 2000 団体を対象としている。

⁴ 特定非営利活動法人長野県NPOセンター [2002] は、長野県内の特定非営利活動法人 81 団体を対象としている。

などの傾向がみられた。

これらの調査では、調査対象が統一されていないので、全体的な傾向を把握するにとどまるが、行政が必要性感じて事業委託を推進しているのに対し、NPO にとって事業委託は、行政に比べて重要視されていないという結果が得られている。これは、協働における事業委託の位置づけが、行政と NPO では異なっているということであり、NPO 側には進んで受託しにくい状況があることを示唆している。では、一体その受託しにくい状況をつくる要因とは何であろうか。この点を、独自に実施するヒアリング調査を通じて探っていくことにする。

事例調査

表1 ヒアリング調査の概要

ヒアリング対象	対象人数	時間	日時
京都府府民労働部府民労働総務課府民相談係	1名	3時間	2002年10月23日
京都市総合企画局パートナーシップ推進室	2名	1.5時間	2002年10月31日
鴨川を美しくする会	1名	3時間	2002年10月29日
特定非営利活動法人きょうとNPOセンター	1名	1.5時間	2002年11月19日
特定非営利活動法人気候ネットワーク	1名	1時間	2002年12月2日

1つの自治体内における協働および事業委託の特徴を具体的に掴む目的で、行政、NPO、さらにNPOの中でも、業務内容が行政とNPOの中間的役割を担う中間支援組織へヒアリング調査を行った。調査の概要は表1に示す通りである。

行政では、都道府県と市町村ではNPOに対する方針や対応が異なると考え、京都府から京都府府民労働部府民労働総務課府民相談係、京都市から京都市総合企画局パートナーシップ推進室を対象に選択し、各担当者へヒアリング調査を行った。

また中間支援組織では、特定非営利活動法人きょうとNPOセンターを調査対象とした。特定非営利活動法人きょうとNPOセンターは、行政と同様のサービスであるNPOの基盤強化と発展を目的とする団体であり、過去における多量の事業委託の経緯より、行政との結びつきが強いことが推測された。そこで、事業受託経験を踏まえての行政との協働について聞くことを目的に対象に選択した。

最後に、NPOでは、まちづくり、福祉、国際支援など多様な分野が存在する中、特に環境分野に焦点を当てた。同じ環境分野で、NPO法人格の有無、歴史の長短などが、いかに行政との協働関係に影響しているかを比較するために、1998年設立、翌年にNPO法人格を所有し、なおかつ行政からの委託事業を引き受けている特定非営利活動法人気候ネットワークと、1964年設立、NPO法人格は所有していないが、「鴨川納涼」といった大きな事業を例年独自で行っている鴨川を美しくする会を対象とした。

1 行政（京都府・京都市）の事例

(1) 活動内容と協働の実績

【京都府府民労働部府民労働総務課】

京都府府民労働部府民労働総務課は、京都府における特定非営利活動法人の認証を行う窓口である。また市民活動の企画・推進を行うと共に、ボランティアに関する情報の発信源の役割も担っている。京都府内の他の部署との関係については、「NPOの全体的な支援、NPOが活動しやすい環境を整えることなど、全体的に係わる分野に関して府民労働部府民労働総務課が担当する。一方個別のNPOが自分の活動において、例えば京都府と色々協働する場合は、それぞれの活動に関する部署と一緒にやっていっているのが現状。」であるという。京都府における平成13年度(2001年度)の事業委託は、合計12件であった。その中から、NPOに委託した事例を表2に挙げた。特に、京都府府民労働部府民労働総務課が実施した「NPOマネジメント講座」については、詳細に触れる。

表2 平成13年度京都府の委託事業(入手資料から筆者が整理作成)

担当課	事業名	受託者名	事業の内容
府民労働総務課	NPOマネジメント講座	特定非営利活動法人きょうとNPOセンター	NPOの人材マネジメント能力の向上による組織力の強化を目的とする。
府民労働総務課	NPO実態調査事業	特定非営利活動法人きょうとNPOセンター	府内に事務所を置くNPOの現状、意識などを調査し、今後のNPO政策立案に役立てる。
環境企画課	自然環境保全企画基礎調査	関西自然保護機構	府内の生態系、地形、地質、自然環境の状況把握、今後の保護対策の検討。
環境企画課	京滋地球環境カレッジ	特定非営利活動法人気候ネットワーク	京都府・滋賀県の環境学習講座を通じて、環境配慮活動を推進する人づくりを進める。

「NPOマネジメント講座」について

NPOのマネジメント能力・経営能力(会計・財務・労務管理など)の向上を目的に予算化された事業である。NPO支援に関して、専門的スキルを持つ特定非営利活動法人きょうとNPOセンターに、単年の特命随意契約の形式で委託が行われた。

事業は毎月1回実施され、事業実施後には(非公式ではあるが)講義の内容、参加人数、参加者の反応に至る詳細な情報が報告された。次年度からは、委託先であった特定非営利活動法人きょうとNPOセンターが、その専門性・経験をいかし、独立して事業を行うこととなった。

【京都市総合企画局パートナーシップ推進室】

京都市総合企画局パートナーシップ推進室は、平成11年(1999年)4月に、市民の公益的活動および市民の市制参加を促進することを目的に設立された。現在は、主に市民活動の推進支援や、平成15年春に開設される「市民活動支援センター」の準備を行っている。府民労働総務課とは異なり、NPOからの窓口ではなく相談業務は行っていない。そのため、ここでは京都市における事業委託を全て把握していない。

東京都生活文化局都民協働部[2001]によると、「市民活動情報システム整備検討調査」

「京（みやこ）のアジェンダ 21 フォーラム」「西大路を美しくする会」の 3 つの事業委託が記載されており、そのうち京都市総合企画局パートナーシップ推進室が委託元である「市民活動情報システム設備検討調査」については、特に詳しくお聞きした。

「市民活動情報システム設備検討調査」について

京都市内に事務所を持つ NPO の実体を把握し、行政と NPO、また、NPO 同士の情報交換システム構築のための調査である。委託金は 180 万円で、調査委託として特定非営利活動法人きょうと NPO センターに委託が行われた。また、この調査結果を踏まえ、「市民活動情報システム構築事業」も、引き続き特定非営利活動法人きょうと NPO センターに委託予定である。

（2）協働に対する考え方と取り組み

【京都府府民労働部府民労働総務課】

京都府における協働の現状については、「歴史が古く、新しい試みを行うことは困難ではあるが、徐々にでもバランスを取りながら協働を進めようとしている。」という意見であった。また NPO との協働は、「より複雑化した社会に対応するための手段」であり、「NPO 側の資源（企画・アイデアなど）と行政側の資源（お金）を持ち寄って一緒にサービスをする事」である。また京都府の協働の推進には、事業委託の推進を含めた「NPO の支援・育成」「政治の中に市民の意見を取り入れる市民参加」「PFI・PDP などに代表される企業と NPO を 1 つの対象として公平に見た上での行政のアウトソーシング」があるという認識であった。しかし NPO は、未だ政策提言能力、企画力、事業運営能力の向上が不十分であり、それに向けて支援を行っている段階である。NPO とのよりよい協働を目指して、試行錯誤しているのが現状である。

市民情報の収集の手段としては、「フォーマル」な部分と「アンフォーマル」な部分の 2 種類の使い分けが重要であり⁵、「行政としては、公平性・公正性を重視しなければいけないが、個別の NPO との接触・相談が、今後の政策立案能力に極めて需要である。多様化する市民のニーズを正確に反映するには、このような 2 つの部分を使い分けて行く必要がある。ただし、過度の接触には注意を払わなければいけない。」という。現に、平成 13 年度（2001 年度）の事例をみても、行政よりも質の高いサービスを提供できる NPO がごくわずかである現状も影響しているが、事業委託が一部の NPO に偏っている傾向がある。その対策の 1 つとして、「平成 14 年度（2002 年度）社会貢献活動団体業務委託推進モデル事業」が挙げられる。この事業は、新しい試みとして企画コンペ方式を実施し、京都府での先例となることを目的としている。

⁵ 「フォーマル」な部分とは、Public Comments や NPO との審議会などのルール上で、手順を踏みながら情報を得ることであり、「アンフォーマル」な部分とは、個別の NPO とチャンネルを持ち、非公式で市民の情報を得ることである。

課題は、まず NPO の事業実施能力の向上、次に二重行政や行政サービスの偏りを避けるための市町村、都道府県の枠組みを越えた行政間のネットワークの構築である。また、NPO との情報収集の際の「フォーマル」「アンフォーマル」な部分の使い分けが挙げられよう。

【京都市総合企画局パートナーシップ推進室】

NPO との協働は、「共通の領域でお互いの特性を認識することで、市民参加の促進と行政サービスの向上、スリム化につながるものである。」とし、事業委託については、「NPO は行政と共通の領域で行政以上のサービス提供を行うものであり、決して行政の手下（下請け）ではない。協働に対する指標は必要であり、今後京都市としても推進されるだろう。」としている。

京都市総合企画局パートナーシップ推進室では、市民参加の促進・NPO との相談業務・NPO 同士の連携交流が、今後の市民活動推進への中核的な業務になると考えられている。その業務遂行の役割を期待し、平成 15 年（2003 年）4 月に公設民営の「市民活動支援センター」が設立される。この施設は、公開企画コンペを用いて特定非営利活動法人きょうと NPO センターに委託されたものである。設立目的は、特定の分野や領域を超えて NPO を初めとする市民の広範かつ多様な公益活動を総合的に支援することであり、現在その整備が進められている。

「市民活動支援センター」の設立は、市民の市民活動への関心を高めるとともに、活動を起こす場所を提供する。さらには多種多様な分野の個人との交流が、個人や組織の能力の向上に繋がることが期待されている。京都市には、行政と NPO が情報交換をするためのルール・システムが未だ構築されていないのが現状であり、課題として挙げられる。しかしながら、現在推進している市民活動情報システムの構築や市民活動支援センターの設立が、現状の課題を打破する手段として期待される。

2 中間支援組織（特定非営利活動法人きょうと NPO センター）の事例

（1）活動内容と協働の実績

特定非営利活動法人きょうと NPO センターは、平成 10 年（1998 年）に民設民営として設立され、翌年に NPO 法人となった。様々な市民活動を行う団体への助言、援助を行うとともに、中間支援組織として NPO からの相談窓口的な業務も行っている。NPO の基盤強化の推進と、企業や行政との対等な協働への拠点となる組織を目指し、活動を行っている。

設立以来、NPO と行政との中間組織として行政との結びつきが強く、数多くの事業を受託している（表 3）。残念ながら、委託金の詳細については把握することができなかった。これらの事業は、あらかじめ行政との積極的な意見交換が行われたうえで同法人に受託される形式が多く、NPO の活動基盤の向上を目的とした事業や、NPO の実態を調査する事業が大半を占める。

表3 特定非営利活動法人きょうと NPO センターにおける行政からの受託事業

委託元	京都市	京都府	その他
平成 11 年 (1999 年)			NPO 勉強会の企画・運営
平成 12 年 (2000 年)	京都シティハーフ マラソン関連事業		舞鶴西市民プラザマネジメントスクール 舞鶴市 NPO 勉強会の企画・運営
平成 13 年 (2001 年)	市民活動情報 基盤調査	市民活動マネジメント講座 NPO 実態調査	市民活動ハンドブック作成 勤労者マルチライフ支援事業
平成 14 年 (2002 年)	市民活動情報提供 システム構築事業		

(2) 協働に対する考えと取り組み

「行政との協働は推進すべきであるが、必要がある所とない所の区別はつける必要」があり、同法人としては「特別進んで協働事業はせず、要求のある行政と、必要がある時に協働について考えて」いる。NPO 同士でも同じという。また事業委託に関しては、「あくまで委託者が権利を有する仕事であり、事業実施の際に要望が加えられることは当然である。」という意見であった。

平成 15 年度(2003 年)に、京都市から、先述の「市民活動支援センター」が委託される。委託金 2500 万円の大規模事業であり、委託の契約内容に常時 4 人の職員を配置することが義務づけられている。現在有給職員が 6 人であることを考えると、今後新たな委員職員の採用など事業拡大が行われるだろう。

民設民営である同法人は、「全ての NPO の中間組織ではなく同法人の活動に共感・賛同する団体との中間組織」であることを基本理念としている。しかし「市民活動支援センター」は公設市民営であり、全ての NPO の中間支援を目的としている。基本理念を尊重しつつ、この委託事業を遂行できるのかが、課題として注目すべきところであろう。

3 NPO (特定非営利活動法人気候ネットワーク・鴨川を美しくする会) の事例

(1) 活動内容と協働の実績

【特定非営利活動法人気候ネットワーク】

平成 9 年(1997 年)に京都で開かれた COP3 を契機に結成された気候フォーラムの後を継ぎ、平成 10 年(1998 年)に設立、翌年 NPO 法人となった。現在、地球温暖化などの環境問題の分野で、グローバルな活動を行っている。活動資金は、地球温暖基金などの助成金や企業からの補助金が多く占める。環境分野における NPO の中間支援を目的として設立されたが、財政基盤が未だ安定せず、約 150 団体のネットワーク会員との情報交換・連携は行われていないのが現状である。

同法人の平成 13 年度(2001 年度)の事業受託事例は、以下の 2 つであった。委託に関しては、「委託の規模が小さい場合には、正式な手続きがなく、随意契約として委託されることがあり、透明性は高くない。」という見解を持っている。

「城陽市環境コーディネーター事業」について

城陽市が、市民参加の基本条例の制定に向けて、入札の形式で同法人に委託した事業である。行政と市民の間に、コーディネーターとしての専門家が入ることにより、スムーズな情報の共有と業務遂行を目的としていた。

「地球環境カレッジ事業」について

京都府から急な要望もあり、予算・事業内容があらかじめ決まっている事業を受託した。同法人にとっては、委託前に行政からの相談がなく、対応の難しい委託事業だった。推測ではあるが、本来京都府と滋賀県との間で計画されていた「京滋カレッジ」の急な破棄と関連しているのではないかとと思われる。

【鴨川を美しくする会】

昭和 39 年（1964 年）に、鴨川を美しくすることを目的に設立した歴史・実績ともに優れた団体である⁶。現在は寄付金、募金、補助金、協賛金などを活動資金に、NPO法人格を持たずに活動しているが、歴史のある団体であるがゆえに、これまでも行政との協働と呼べる実績が数多くある。その中で、古い歴史をもつ「鴨川納涼」と「河川パトロール」について詳細にお聞きした。

「鴨川納涼」について

鴨川納涼とは、毎年 8 月に鴨川沿いの清掃を行う環境保全・美化に関する啓発運動である。毎年、京都を初めとする 100 以上の環境団体が参加し、15 万人にもおよぶ見物客が足を運ぶ。この事業は同会が主催しており、市民の環境体験や、平成 15 年（2003 年）開催予定の「世界水フォーラム」の PR などが行われた。府民運動や環境保全といった行政の活動だけでなく、低公害車の展示や友禅流しといった様々な啓発活動の場でもあった。

「河川パトロール」について

平成 14 年（2002 年）10 月 29 日に、鴨川上流の現状調査と産業廃棄物処理場の視察を目的に行われた。この活動には、京都府、京都市をはじめ漁協、奉仕団体などから 21 人が参加した。パトロールの主催は同会であり、呼びかけにより行政やマスコミ、環境団体が集まる形となった。

(2) 協働に対する考えと取り組み

【特定非営利活動法人気候ネットワーク】

⁶ 平成 11 年（1999 年）に NPO 法ができた際、京都府が歴史・実績に優れた鴨川を美しくする会に、京都府第 1 号の NPO 法人になる事を要望した経緯がある。

協働には「通常の信頼関係に基づく協働と『お金がからんだ』協働の 2 種類」あり、本来 NPO は「行政の下請けとして安い値段で行うのではなく、またすべての業務内容を行政の仕様に合わせるものでもない」という。対等の立場で意見交換しながら作っていくことこそ、同法人が考える協働であるという意見であった。また、「対等な連携として行政と協働する場合には、委託金の支払方法、事業の実施方法などに関する一定のルールは必要である。」という見解を持っていた。

京都府と京都市の相互連携の薄さ、行政内部の同法人に対する認識不足などが、今後の課題であるとしている。現状の協働方法には上記のような不満があるが、環境分野での中間支援組織として活動できるだけの事業基盤の安定を実現するためにも、行政との協働は今後も必要としている。

NPO 全体として、同法人のような専門性の極めて高い分野においては、競争相手が少ないのが現状である。NPO の能力向上のためにも、今後 NPO 自身の透明性の向上と、外部からの事業評価が必要であると考えられる。

【鴨川を美しくする会】

鴨川を美しくする会には、「鴨川を美しくしようとする意思をもっている人間の集まりが鴨川を美しくする会である」という基本理念が存在する。その基本理念を軸に、目的を達成するべく各行政機関などと協働している。また、行政と NPO が協働しなければ実現しないことも存在する。NPO 法人取得の是非に関係なく、行政が市民団体のパートナーシップをどんどん後押しすべきだと考えている。

同会では、設立の基本目的に沿って活動を行うことが第一であり、協働については消極的である。しかし、鴨川全体の管理は本来国が行うものであり、京都府の出先である京都土木事務所に移管されている。それゆえ鴨川を美しくするためには、同会だけの活動にとどまらず、内容に応じて柔軟に協働を行う必要がある。しかし、もちろんその根底には、あくまでも先述の基本理念に基づく対等な意識が存在している。

事例調査の小括

まず、調査対象の協働に対する姿勢について整理したい。行政側は、京都府、京都市共に、事業委託の際に NPO の意見を尊重して事業に反映させるなど、協働へ積極的に取り組んでいた。現状は NPO との効果的な協働に向けての様々な模索段階にあるが、NPO に対する姿勢や現場担当者の意識には共通する部分が多かった。

中間支援組織として一般的に認識されている特定非営利活動法人きょうと NPO センターは、行政から多くの事業を受託し、活発な活動を行っていた。ただ、行政が求める全ての NPO と行政との橋渡しの活動よりも、1 つの NPO として必要部分へサポートを行うことが目的であり、支援的な行政の事業を多数受託していた。提供するサービス分野が似

ていることもあり、行政としても事業を委託し易いNPOであると考えられる。

環境分野のNPOは、特定非営利活動法人気候ネットワークが法人格を持ち、環境NPOのネットワークづくり見据えた基盤拡大を目指しているのに対し、鴨川を美しくする会は、法人格を持たず、歴史や実績を活かして大規模な活動を行っているという、調査対象の組織基盤に大きな違いがあった。後者は組織基盤が安定しているため、行政に対しても対等な立場で協議することができる。行政との協働には、NPOの組織基盤が安定していることも、1つのポイントとして挙げられるだろう。

次に、各委託事業の特徴を整理したい。京都府府民労働部府民労働総務課から特定非営利活動法人きょうとNPOセンターへ委託された「NPO マネジメント講座」や、城陽市から特定非営利活動法人気候ネットワークに委託された「城陽市環境コーディネーター事業」では、双方ともに委託という形態をとっているものの、事業実施の際、NPO側と行政側で企画や運営に関して協議する機会を設ける努力がなされていた。事業の主権は委託者にあるとしても、企画段階から受託者が積極的に参加できれば、対等性を保つ糸口となるのではない。

反面、特定非営利活動法人気候ネットワークが受託した「地球環境カレッジ事業」では、行政との協議が少なく、一方的とも見て取れる事業であった。この事業では、予算、企画、運営などについてNPOの意見が反映されず、協働という意味では疑問が残る。

また、委託の枠からは少しはずれるが、鴨川を美しくする会の「河川パトロール」では、同会が主催者であり、呼びかけによってマスコミが集まり、行政がバスを貸し出して参加するなど、様々な点で協働が行われていた。同会では、協働における行政との対等性を強く意識しており、行政主導になりがちな現状を考えると、今後の行政とNPOとの協働関係の構築の参考となるといえる。

今回のヒアリング調査で捉えた協働の枠組みでは、明確に影響づけるような結果は得られなかったが、事業委託について、先述の各事業への取り組み方が重要なポイントとなると考えられる。以下では、これらを踏まえて考察を行った。

考察

先行調査サーベイとヒアリング調査から得られた結果より、行政とNPOの協働における事業委託の位置づけについて考えたい。

先にも触れたが、特定非営利活動法人気候ネットワークが受託した「地球環境カレッジ事業」は、委託というシステムの不平等性が前面に出た事例であろう。行政が事業の委託を決定した背景には、NPOの持つ専門性に期待するという一般的な要因以外に、NPOの活動基盤拡大を目指す行政の意図する「NPO支援」としての意味合いが強かったのではないだろうか。基盤の安定しないNPOは、できるだけ多くの事業の受託を希望する現状も影響したと推測できる。事業委託をNPO支援として捉えることは、NPOの基盤が弱い現状

では、行政による NPO の先導という意味で有効であるのかもしれない。しかし、委託というシステムは、事業権利が委託者側にあり、委託者の権限が強いのが普通である。それに加えて、行政があくまで「支援」という強い認識で事業を展開すれば、事業における立場は不平等にならざるを得ない。行政側の目的である「支援」と NPO 側が求める「対等性」とは、委託システムの中では微妙な関係を保っており、相反する可能性を秘めている。先行調査のサーベイで疑問点として取り上げた「NPO が積極的に事業を受託しない要因」として、このような行政からの一方的な事業展開による委託への懸念が推測される。今後、このような状況が常態となるのであれば、対等な関係を構築すべき協働そのものが危ぶまれる。

一方、「NPO マネジメント講座」「城陽市環境コーディネーター事業」についてはどうだろうか。これらの事業も委託という形態であることに違いはない。事業の権利は行政にあり、NPO はあくまで受託者である。これらの事例では、事業を委託するにあたり、企画段階から行政と NPO の間で協議が行われていた。少しでも良い環境で事業を実施し、成果をあげたいという NPO と、企画段階から NPO の意見を取り入れることによって、より専門性のある効果的な地域サービスを提供したいという行政の目的が合致したため、このような協議を踏まえた事業展開になったといえる。この委託が、NPO の活動基盤拡大のための支援的な意味を持つ事業であり、事業の主権が行政側にあるとしても、その事業委託における行政と NPO の目的とを重ね合わせる部分を増やしていければ、「対等」の領域に近づくことができ、協働への道も開けるのではないかと考えられる。

同じ事業委託という枠組みの中でも、行政、NPO 双方の取り組み方次第で協働へとつながる可能性が大いにあり、これからも事業委託と協働との効果的な関係について模索していく必要がある。

おわりに

今回の調査は、行政と NPO の協働という枠組みの中から、事業委託について絞り込む形で進めてきた。協働という言葉が一人歩きする状況で、旧来のような行政主導による事例も見られたが、双方が歩み寄り、1 つの事業を成功させようとする努力もあり、協働に対する考え方がうかがえた。また、行政と NPO それぞれの現場担当者が協働について模索し、有益な関係を構築する意識を持っていることが分かり、大きな収穫となった。

ただし、協働への姿勢や意識といった部分での実態は把握できたが、事業における委託金額、契約方法、実施過程での課題、事業後の評価などの具体的内容については、把握するまでに至らなかった。事業の企画・実施過程でどのような取り組みがなされ、どのような問題に直面したのかを分析することは、協働関係の構築を考察する上で必要不可欠であり、課題として残されている。また、自治体によって NPO への支援条例、施策などが大きく異なるので、京都府との比較という観点から、他都道府県について調査することも求め

られるだろう。今後、これらの課題を踏まえて研究を展開していきたい。

謝辞

本調査にあたり、行政や NPO の担当者の方々をはじめ、多くの方々のご協力を賜りました。この場をお借りして厚くお礼申し上げます。

参考文献

1. 世古一穂 [2001], 『協働のデザイン』, 学芸出版社 .
2. 東京都生活文化局都民協働部 [2002], 『他自治体における協働事業事例等調査結果報告書』 .
3. 特定非営利活動法人市民フォーラム 21・NPO センター・NPO と行政協働研究会 [2001], 『行政 - NPO の協働関係と事業委託のルール - 』 .
4. 特定非営利活動法人長野県 NPO センター [2002], 『長野県内の NPO 法人と行政とのパートナーシップ及び事業委託等の実態と課題に関する調査報告書』 .
5. 京都府府民労働部府民労働総務課 [2000], 『京都府における NPO 活動実態調査報告書』 .
6. 谷本寛治・田尾雅夫 [2002], 『NPO と事業』, ミネルヴァ書房 .
7. 京都新聞 [2002], 「鴨川の現状は？美しくする会がパトロール」, 10 月 30 日付記事 .
8. 京都市・京都市市民活動支援センター（仮称）管理法人の選定のための「公開プレゼンテーション（2002 年 9 月 17 日）」各種資料 .
9. 京都府 HP (<http://www.pref.kyoto.jp/>) .
10. 京都市 HP (http://www.city.kyoto.jp/koho/ind_h.htm) .
11. 特定非営利活動法人きょうと NPO センター HP (<http://www.npo-net.or.jp/center/>) .
12. 特定非営利活動法人気候ネットワーク HP
(<http://www.jca.ax.apc.org/~kikonet/index-j.html>) .
13. 世界水フォーラム推進京都実行委員会 HP (<http://www.wwf3kyo.com/index.html>) .

被虐待児増加に伴う養護施設の労働環境と求められる能力

石橋 恵

はじめに：調査の目的

近年、児童・乳幼児虐待が大きな社会問題になっている。多くの被虐待児が保護される児童養護施設の在所率も、昭和 59 年から平成 5 年までは減少していたが、平成 6 年以降は増加に転じ、平成 12 年では全国平均 85.3%となっている¹。これらの入所児童の増加やケースの複雑化・多様化は、福祉の現場で働く人々に「慈善」「善意」だけでは対応できないほど大きな影響を与えている。ここでは、児童養護施設で働く職員の疲労・負担を調査することを通じて、このような変化が職場や職員に与えている影響を把握し、労働環境の変化に伴ってどのような能力や技術が必要とされているのか、子ども達の援助をより行き届いた効果的なものにするには、現在の労働環境にどのような課題があるのかを明らかにしたい。

本稿では、まず で児童養護施設の歴史と役割を述べ、 で調査方法、対象者について説明する。 で事例調査を通じて得られた施設の役割の変化、Vで施設職員にかかる負担の実情を報告する。 では結論にかえて児童養護施設の課題を明示する。

児童養護施設役割の歴史的変遷

1 明治～戦前

児童養護施設の歴史は、四天王寺の施薬院が聖徳太子によって設立された西暦 593 年までさかのぼることができ、その歴史は深い。ここでは、近代以降のあゆみに焦点を当てていくことにする。

明治 7 年に初めて制定された全国的な救済制度「恤救規則」は、その中で「人民相互の情誼」を基本とし、「極貧独身・労働不能の 70 歳以上の者・障害者・病人・13 歳以下の児童」という「無告之窮民」のみを対象とした慈恵的制限扶助主義な救貧法であった。「恤救規則」は、子ども達を施設へ入所させることは義務付けていなかったが、この時期にキリスト教や仏教などの宗教家、篤志家により、たくさんの児童保護施設が設立された²。

大正 7 年の米騒動、大正 12 年の関東大震災等による不況により社会不安は一層深まり、生活困窮・貧困による児童労働や身売り、親子心中は激増した。この社会情勢の中で社会

¹ 季刊児童養護，第 32 巻，第 3 号，p.49.

² 高橋・才村 [2001]，p.68.

事業は発展し、近代化のあゆみを開始することになる³。この流れの中、一般家庭を対象とした児童保護に関しては、大正 8 年に大阪市立児童相談所が設立され、育児相談、子どもの健康相談等の相談事業が始まった⁴。

昭和 4 年の世界大恐慌は、続く不況に更なる追い打ちをかけ、失業者の増加を招き、子ども達にも悪い影響を及ぼした。同年にようやく「恤救規則」が改定され、政府は「救護法」を制定した。「救護法」は、その対象を「恤救規則」と同じく「13 歳以下の児童」とし、貧民の施設入所を認め、民間の社会事業家の施設運営への費用補助を公式に認めた。昭和 8 年には「児童虐待防止法」が制定され、14 歳未満の「児童ヲ保護スベキ責任アル者児童ヲ虐待シ又ハ著シク其ノ監護ヲ怠リ因テ刑罰法令ニ触レ又ハ触レル虞アル場合」は、訓戒もしくは保護者から子どもを引き離して施設に入所させることを定めている⁵。

しかし、これらの法的対策は、この頃台頭してきた軍部政権によって制定されたものであり、現代のような個人の尊厳を守るという理念に基づくものとは異なって、いわゆる「子どもはお国の宝」といった、戦争に勝つための人的資源確保を目的としたものであった。

2 戦後

第 2 次世界大戦後の国民生活は混乱を極め、困窮した社会、戦災による孤児や浮浪児、引き揚げ孤児が大量に出現した。この状態を打破すべく昭和 21 年 4 月 15 日に、駅や公園を巡回し、徘徊する浮浪児を発見、保護するといった応急措置対策を含んだ「浮浪児その他児童保護等の応急措置実施に関する件」が社会局長から各地方長官に通達された。同年 9 月 19 日には、「主要地方浮浪児等保護要綱」により上野駅で定期的に浮浪児の一斉発見を図り、児童収容保護所や施設に保護する方策が採られた。しかし、ここでいう施設での処遇は、「保護」というより「収容」であり、教育・養育をされることはなく、雨露と飢えをしのがせることに終始していた。「収容」された子ども達は、施設での窮屈な処遇を嫌い、街での自由気ままな生活を求めて施設から脱走を図った⁶。

昭和 20 年から GHQ による間接統治が本格的に始まり、昭和 22 年（1947 年）「児童福祉法」が制定され、今でいう「児童養護施設」の前身である「養護施設」が児童福祉施設として設立された。昭和 26 年（1946 年）5 月 5 日には、「児童は、人として尊ばれる。児童は、社会の一員として重んぜられる。児童は、よい環境の中で育てられる。」という前文からなる「児童憲章」が制定された。ようやく児童が人間として尊重されるようになったのである⁷。

3 現代

³ 同上, p.71 .

⁴ 同上, p.72 .

⁵ 同上, p.73 .

⁶ 同上, p.74 .

⁷ 同上, p.75 .

昭和 48 年（1973 年）のオイルショック以降の経済停滞に続くバブル崩壊という経済破綻により出生率は低下し、児童人口は減少、高齢化が一気に進んだ⁸。

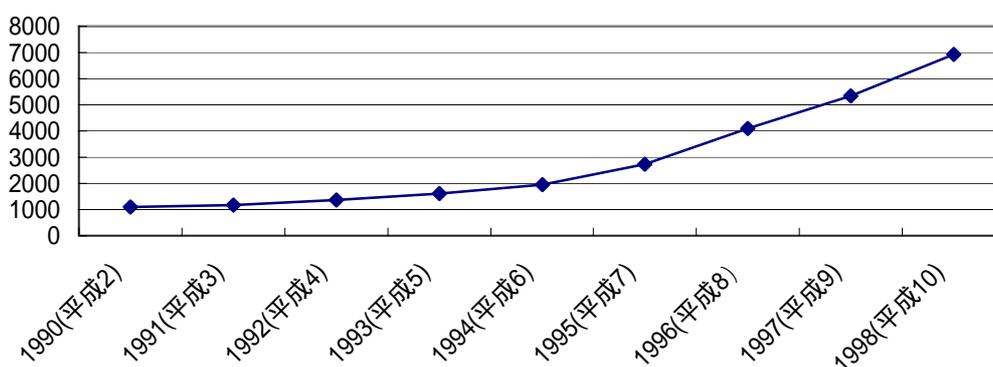
1997 年に改正された「児童福祉法」は、従来からの「養護施設」「虚弱児施設」に自立支援を強化して「児童養護施設」として統合・改称した。「児童養護施設」に保護される対象者は、児童福祉法第 41 条において「乳児を除いて、保護者のない児童、虐待されている児童その他環境上養護を要する児童。」とし、その目的を「入所させて、これを養護し、あわせてその自立を支援すること。」としている⁹。

近年は、少子化の進行と並行して児童虐待という新たな課題がある。児童虐待は、保護者等による子どもへの虐待であり、身体的虐待、心理的虐待、性的虐待、養育の怠慢（ネグレクト）の 4 種類に分けられる。

厚生労働省によると、児童虐待の発生の背景には、親の側の要因（親自身の被虐待体験・経済的困難・親族・近隣・友人からの孤立）、子どもの側の要因（望まぬ妊娠から生まれた・頑固で育てにくい等育児に負担を感じやすい・低体重・多胎など養育に苦労が多い子ども等）、親子関係の要因（親または子どもが病気などで長期入院していたため・親子関係が形成されにくい等）の 3 要因があるとしている¹⁰

厚生労働省大臣官房統計情報部『社会福祉行政業務報告書』によると、児童相談所において対応した相談処理件数は、平成 10 年には 6932 件と平成 2 年の 1101 件の 6 倍強となっており、虐待の発生件数が急増している（図 1 参照）¹¹。

図1 児童相談所における児童虐待に関する相談処理件数の推移



厚生労働省では、児童虐待の早期発見や適切かつ早期の対応を図るために、これまでに地域住民や学校教員・保健婦等に対する通告義務の周知等、「子ども虐待対応の手引き」を作成し、児童相談所等における早期の適切な対応の確保、地域子育て支援センターなど身近

⁸ 同上， p.76 .

⁹ ミネルヴァ書房編集部編 [2001]， p.177 .

¹⁰ 厚生労働省 [2000] .

¹¹ 同上 .

な地域での相談・支援の整備等の措置を講じている¹²。しかし、「通告義務」はあるものの、通告しなかった場合の罰則や、通告した者に対するプライバシーの保護などが徹底されていない。

このように、急激に変化する社会とケースの多様化、暴力にさらされた児童たちへの対応、社会的に高まる福祉ニーズ、新たに加わる査定の眼などにより、職員が感じる精神的負担は増えてきている。また福祉職は、その仕事の特異性から、勤務時間が終わってから子ども達のことを頭から離れず、オンとオフの割り切りもつきにくい。どこからどこまでを勤務時間として区切るのか、どこまでが労働報酬として支払われるのか。この2点が極めて曖昧である。

調査方法と対象

2002年10月に関西の児童養護施設3施設、母子生活支援施設1施設へ行き、ヒアリング調査を行った。面接の時間は、1人当たり約1時間、計7名に実施した(表1)。

表1 調査対象者一覧

名前	施設	勤続年数	役職	施設のデータ
Aさん	U	7年目	直接処遇員	定員40名 処遇員数14名
Bさん	U	26年目	施設長	
Cさん	X	26年目	業務主任	定員60名 処遇員数12名
Gさん	X	4年目	施設長(市役所38年勤務後引き抜き)	
Dさん	Y	5年目	直接処遇員	定員30名 処遇員数8名
Eさん	Z	4年目	直接処遇員	定員25名 処遇員数13名
Fさん	Z	23年目	施設長(小学校教員6年勤務後就任)	

事例調査：施設の制度と役割の変化

1 直接処遇員の基本的役割

表2 直接処遇員の1日の業務

時間	活動	時間	活動
7:00	起床	18:00	夕食
7:30	朝食	19:30	幼児自室に戻る時間
12:00	昼食	21:30	小学生自室に戻る時間
15:00~16:00	おやつ・TVを見る・遊ぶ・宿題		中学生お茶の時間(職員も一緒)
16:30	幼・小学生はお風呂(中高生は18:00~23:00頃まで)	22:00	高校生お茶の時間(職員も一緒)

現在の児童養護施設では、子どもに接するのは直接処遇員である。この直接処遇員の1

¹² 同上。

日の業務を、調査対象である施設の1つを例に挙げると表2のようになる。これは、平均的スケジュールである。このように、直接処遇職員は、子ども達の生活全てに関わる仕事をこなす。子どもの関わりが主な仕事内容になるが、ただそばにいればいいというのではなく、家庭での親の役割を果たすことを要求される。

家庭的に何らかの問題があって入所してくる子ども達に対し、施設の職員は、直接処遇・間接処遇を問わず父親・母親になり代わり、父性・母性に基づいて子ども達の育成を目指すのである。

2 残業

9~5時までというのが、企業における一般的な勤務時間である。企業では、概ね利潤を追求し、割り切って仕事をするという人も多い。自分が業務を終えれば、その業務はおのずと停止する仕事もある。しかし、児童養護施設で扱うのは生身の人間である。児童養護施設での仕事は、「何が業務で何が業務でないかが難しい」(Cさん)仕事である。子どもと喋っていて、5時になったから「はい仕事終了」といって子どもとの関わりを途中で切り上げて帰るわけには行かない。当然残業になるわけである。

- ・ 「9時までだけれど、10時くらいまでならいつでもいる。10時に帰るのが普通。泊まり明けとかは、人がいなかったら昼まで残っている。」(Aさん)
- ・ 「月150時間を越えることはないけれども、それくらいでしょうねえ。」(Bさん)

何が収入の得られる仕事であって、何がそうでないのかという線引きがとても難しい。このような働き方の中で、超勤手当がつくのは下のようなケースである。

- ・ 「超勤の評価の仕方が難しい。会議であるとか、行事であるとかの方が書きやすいですね。例えば、子どもと話をしていて超勤1時間しましたなんていうのはやりづらいね。」(Cさん)
- ・ 「超勤がつくのはまず会議ですね。そのときは、1日出るのが2時間になっています。手当がつくのは2時間まで。会議とかする場合には、必ず上に申請していれば、その分はきちんと2時間までつくってというのは決まっています。」(Eさん)

今回の調査対象に限定すると、子どもと関わっていて遅くなったという理由では手当はつかない。では、残業代を正確に申請できる雰囲気なのだろうか。

- ・ 「超過勤務は認めてくれる。自己申告やね。遠慮しながらつけている。保証されている部分は記入しているけれど、毎日10時まで残っているってつけている人はいない。」(Aさん)

調査を行ったほとんどの施設では、会議以外の超勤手当はつかないということだった。しかし、超勤手当がつかなくても、専門知識を使い、どんな接し方がその子にとって適切かということを考えながら子ども達と関わっているのである。職員は、保障された超勤申請ですら遠慮しながらつけているという現状である。

3 宿直

児童養護施設は入所施設であり、子ども達は、学校に行っている時間以外は24時間そこ

で生活している。したがって、夜間の生活もあり、職員が毎日宿直員として泊り込んでいる。泊り込む職員の人数は、大抵 1 人と決まっており、宿直手当もつく。

- ・ 「基本的には 12~6 時までには休憩（就寝）時間のはずやのにね。3~4 時まで起きている子もいるし、夜出て行ったりする奴もあるし、落ち着かない。結局、それも子ども達が帰ってこなかったりしたら一晩中起きているし、それでなくても記録とかそういうのでほとんど寝ていない。」(A さん)
- ・ 「なかなか眠れない。24 時間の電話相談をやっているんですよ。まあ、そんなんが電話かかってきたら寝られないし、子どもがおしっこで起きてくれば行くでしょ。仮眠ができるのは 3~4 時間。夜は寝ているっていう状況では全くない。」(B さん)

これらの回答から、なかなか睡眠時間が確保できないことが分かる。子ども達の夜更かしは日常生活の中でのことで、夜更かしをしている本人は好きでやっているのだから大して負担にはならないだろうが、職員は多くの子どもに対する責任を一身に背負って泊り込む。その負担の大きさは、容易に想像できるだろう。

また、虐待が増加している昨今、夜中にフラッシュバックでパニックを起こす子どももいる。パニックといっても、例えば暴れたりするものから自傷行為、石のように固まって動かなくなったり、失禁したりと様々である。

- ・ 「付き合うしかないよなあ。まあ、ちっちゃな子だったら抱きかかえながらヨシヨシして付き合ったりするのだけれど。大きな子がパニックになったら、大暴れするんだよね。で、高校生とかようあるんだけど、カーッとなってこっちにつかかかってきたことがあって、その時は押さえつけて動けなくするのだけれど。でも、それは本当に危険やなあと自分でも思うしね。本当に 1 対 1 で、職員がいない夜中とか、屋上で、とかね、そういう時もあるんやね。ここで殴られて死んだらやばいよなあ、とかね。」(A さん)

被虐待児の場合、感情を律することが難しい傾向がある。身体的、精神的暴力にさらされてきた子どもの場合、やはり信頼関係を築くのに時間がかかる。時に職員は、そういった子ども達の感情を受け止めなければならないこともあり、その場合は、いくら彼らより年長であっても、1 人の人間と対峙することへの緊張感は大きい。

4 研修

直接処遇員は、大学で社会福祉について専門的に学んできたり、短大で児童保育について専門的に学んできたりした者がほとんどである。しかし、学生のうちに自らボランティアなどで現場に入らない限り、正式に職につくまでの現場での学習時間は圧倒的に足りない。施設での仕事のトレーニングは、主に OJT で行われる。今日では、従来の社会福祉士・保育士養成で得られる知識だけでは追いつかないほどケースが多様化していることもあり、このような状況に対応するために研修が導入されている。

研修には全国レベルから近畿や県内など様々な規模があり、内容は実務研修や虐待の研修会、心理的なことをテーマにした研修会などがある。また、大抵の施設では、自ら受けた研修があれば相談して、許可が出れば行くことができる。研修に行けなかった職員に

も、職員会議を通じて報告したり、報告書が作られたりするようだ。

研修は、大抵勤務時間内に行かされる。しかし、勤務している人数がただでさえ少ないのに、研修で人数が減ったりすることが、周囲に多大な影響を与えることになる。研修に行くのに人数的な余裕があるのか聞いてみたところ、

- ・ 「本当はないですよ。でも、それをやりくりしながらね、やっていくしかないの。」(Bさん)
- ・ 「無差別に無制限にできるのかといわれると、なかなか難しい。でも、年間計画の中で、大体宿泊研修を皆が1回ずつくらいはできるようにしようということで計画しています。」(Cさん)

といった答えが返ってきた。ある直接処遇員さんは、「日常勉強です。」とおっしゃっていた。しかし、子ども達が日々成長し、変わっていているのと同様、施設では毎日毎日新しいことが起こっている。職員は、十分な技能を身につけていないにもかかわらず、子ども達の日常に関わらなくてはならないのである。

5 第3者評価

施設での生活が閉鎖的にならないようにするために、また、施設の中で子ども達への適切な指導が行われ、利用者が何らかの不満を持った時に苦情を訴え易くするために、2002年4月から第3者評価が制度化された。

表3¹³ 第3者評価：受信申し込み後の流れ

自己評価（施設側自己評価・利用者アンケート）	第2回実地調査
書面審査・事前打ち合わせ（立ち入り調査日程打ち合わせ）	最終評価結果の決定
第1回実地調査	結果通知
第1回調査に基づく課題の提示	評価結果の公表
改善に向けた取り組み（約6ヶ月間）・改善計画書提出	

第3者評価という新たな査定の眼に対して、職員はどう感じているのだろう。肯定的な意見もある一方で、疑問も出てきている。

- ・ 「(プレッシャーは)あると思います。一定の歯止めになっていると思いますね。で、僕は必要だと思います。職員でもやっていいことと悪いこと、ここまでは限界だよ、と。これは作る必要があるし、そういう意味での枠組みっていうのは必要なんだと思いますね、その一定の枠組みを作る1つの役割が、第3者委員だと思います。」(Cさん)
- ・ 「仕事はどんどん増えるけれど、結局僕らの体制みたいなものはどうしてくれるねん、みたいなものはあります。」(Aさん)
- ・ 「研修会が全国であった時に、フロアからは『今のこの労働時間とかこの状況で、この評価表に書かれたようなことが本当にクリアできるのか？そちらを放置しといて、評価だけ進めるのはおかしいんじゃないか？』という意見がたくさん出たんです。」(Bさん)

第3者評価は始まったばかりであるが、評価された結果が行政に送られることはない。

¹³ <http://www.i-kosodate.net/search/hyouka/pdf/beshi12.pdf> (児童福祉施設第3者評価事業の流れ)

したがって、行政からの指導や改善のための資金援助もないのである。そのため、評価を委託しなかったからといって罰則があるわけでもなく、評価が低い点が改善されなくても行政からは何ら処分は行われない。

6 職員間の情報交換とチームワーク

児童養護施設には様々なケースで入所してくる子ども達が存在し、集団生活が営まれている。直接処遇員も当然複数存在し、そこには自ずと役割分担が生じる。この役割分担が、チームワークである。児童養護施設での仕事は、チームワークであるとよくいわれる。では、そのチームワークとは一体どういうものなのか。U施設では、情報を1人で抱え込むのではなく、それを皆に提供して共有する。週1回の職員会議と毎日の打ち合わせ会、朝礼の中で情報交換をしている。

- ・ 「職員会議だけでなく職員間の連絡の中でね。色んな業務との報告とか、連絡とか、相談とか、そういうことがいかにできるかによって、チームワークってのはできていくんですね。」(Bさん)

X施設では意志の疎通を重視し、見えない所で常に「今こういう風にしていますよ。」ということを伝えられる関係を目指している。

- ・ 「行事の企画係とか日用品の係であるとか、そういう目に見えるチームワークと目に見えないチームワークとが両方できて、初めて本当のチームワークなんです。」(Cさん)

先述の「児童憲章」により、子ども達個人の自由を尊重すべく、最低限の規則のみで、それぞれ自由に生活できるように保障されている。子ども達の健やかな生活を図るためには、指導者、つまり処遇員の判断のもと、適切な指導や関わりが要求される。今、その子どもにとってどんな接し方がふさわしいのか。判断材料になるのは、その子どもに関する情報である。この情報の交換がチームワークなのである。しかし、人間同士の関わりの中で、価値観や考え方の相違による意見の衝突は避けられない。グループにおける職員間のトラブルや負担も、大抵は話し合いや情報交換を通じて解決していく。

- ・ 「もう、そんなんしょっちゅうですよ。1人の子どもに対する見方っていう部分では、例えばA君、石橋さん(筆者)に対する対応と僕に対する対応は違うわけでしょう？そしたら同じA君だけでも、僕が持つA君のイメージと石橋さんの持つA君のイメージはズレてきます。それが一定範囲内だと別に大したものじゃないけど、思春期の子ども達になると、その辺がかなり大きくズレてきたりするのね。そうすると対応の仕方が全然違ってくる。だから、絶えず話し合いをしておかないと、その子自体が見えなくなってくる。そこからのトラブルっていうのがありますね。」(Cさん)

児童養護施設の処遇員は、人間という不安定なものを扱っている。そしてそれを扱う方も、それぞれ違った考え方を持つ複数の人間である。自分に接する大人達がトラブルを起こしていて、何らかの負担を感じていれば、子どもにも悪影響を及ぼしかねない。このような事態を回避するためには、処遇員同士の意思の疎通が不可欠である。

7 施設の役割の変化

現在、施設では様々なケースが増え、混乱した家庭問題を抱える子ども達が多く入所している。先述した時代の流れの変化は、現場で働く職員、施設にどのような影響を及ぼしているのだろうか。職員の話では、以前は子どもの衣食住の面倒だけを見るのが施設の役割であったが、現在では傷ついた子どもを療育すると共に、親子関係の修復も担わなければならないようになってきている。職員は、以下のような実感を持っていた。

- ・ 「管理的な生活の流れを、うちの権利委員会みたいなものが、施設生活を見直していこうという動きの中で、門限とか制限の枠をはずしていった。(中略)自分自身に課題のある子ども達が多くて、自分のことしかできない、自分のこともままならない子ども達が、こうして集団生活になると、昔だったら健康的な集団の中にしんどい子どもが入っても、自然に何となくまとまって行って自立していくっていうのがあったんやけど。今、本当にバラバラの中で、それに合わせるのがしんどくなってきた。昔でいえば連帯責任とか、そういうのを辞めていこうという流れなので。」(Aさん)
- ・ 「(子どもの)数は全然増えていないんですけど、ケースがですね、もう全然違いますからね。その当時まだ養育の代替っていうかさ、衣食住と教育の提供が業務の中心だったんですね、私達の仕事の。ところが、今やその入所児童の半数以上が虐待を受けたケースなんですよ。うちの場合だと、もう70%近くがそうなんですよ。そういう子ども達と関わるためには、高い専門性とですね、子ども達に任せおくってことができない。子どものトラブルもたくさんあるし、そういうものにも日常的に巻き込まれていくわけですね。」(Bさん)

入所するケースの傾向が変わってきているのは、児童養護施設だけではない。同じく児童福祉施設である母子生活支援施設にもケースの変化がみられる。近年の母子生活支援施設の動きとして、入所理由が夫からの暴力というDV(ドメスティック・バイオレンス)のケースの増加が目立ってきている。

- ・ 「今はもう様々なお母さん方が多い。確かに入居する前の生活から比べたら数段は改善されているはずで、心の安定とか(が必要)あるんやけれど。求めれば求めるほどついていかへん。もっと能力的に大きな問題抱えてはる人を、うちでは対応しきれへんという状況はあると思います。」(Dさん)

施設には、もはや衣食住の提供のためだけでなく、精神的に傷を負った子どもへの癒しの場、親子関係を修復させる場としての機能が求められている。

事例調査：職員の負担と解消方法

1 負担の要因

施設で働く職員は、子どもからの暴言、職員同士の考え方の違いによるトラブル、親からなかなか理解を得られないなど、様々な負担の要因を抱えている。ケースの複雑化・多様化に伴い、施設に求められる本来の役割の守備範囲を超えた、過大な職務要求に起因する負担が大きい。

- ・ 「うちは障害児施設ではないのに、知的障害の子ども達がたくさんいる。軽度の子もいるけれど、療育手帳を持っている子うちには3人いる。ただ、そこまで受け入れる僕らの準備というか、体制は

できていない。やるけれど、人は圧倒的に少ない。虐待の子ども達への対応とか、本当に努力はしているけれど、やはり限界はあるし。もっと人とお金をつぎ込んでもらわない限り、事故があってもおかしくない状況やしね。手におえないっていうか、限界はあるなっていう感じはあるよ。」(Aさん)

- ・ 「虐待のケースとして入ってきている子どもは、全体としてすごく増加しています。知的障害に関しても、うちで考えると増えていますね。知的障害の子どもは、障害児施設に5人通っています。」(Eさん)

虐待ケースの増加は、ケースの複雑多様化、困難化、重複化を招いている上に、知的障害のケースも増加している。その理由として、本来の知的障害児施設での重度化が進んでおり、軽度のケースに関しては児童養護施設に回されるという背景が挙げられる。他に、どんな時に負担を感じるのだろうか。

- ・ 「今だったら子ども達からの暴言とかね、注意することが当たり前のことを注意しても、暴言として返ってくる。それがやっぱり傷つくわけね。昔は『これではダメだよ』といえ『わかった』というようなことが『わかりにくい』(理解されにくい)というのは感じていて、どうしたらいいんだろうとか。」(Aさん)
- ・ 「方向性が見出せないっていうか、この子がどう変わっていくのか、どういう風に親と接していくのかとか、この子の将来的な自立に向けてどうしていったらいいんだろうとか、その方向性を見出せない時っていうのはすごく負担になりますね。何度同じことを繰り返し話しても同じことをするとか、同じことを繰り返し繰り返しやる。完全に話を拒否されてしまうとか。」(Bさん)

自分が十分に子どもと関わってあげられないのを辛いと思うこともある。また、思うように状況の改善が進まないことへの苛立ちも挙げられる。

- ・ 「皆、このこと話したい、あのこと話したいってぶつけてくる時に、同時にいわれた時とか困りますね。時間がある時はいいんですけど、まっケンカしたり泣いたりするんですけど、泣いたりしている時に、そこに仲裁に入らなければいけない。そこに『なっなっ』って普通の会話なんですけれど、それがちょっとできなかつたりすると『あっ申し訳ないな』っていう気持ちになりますし。」(Eさん)
- ・ 「帰る状況がととのわない。うちでは6歳までですが、それまでに叶わずに、次の施設、大きい所に移っていかなくゃならないのが辛い。」(Fさん)

表4 職員の負担の要因

要因	事例
日常的に蓄積される要因	子ども達からの暴言。 自分の仕事に対する他の職員の間。 何度も同じことを注意しなければならない。 子どもの将来に不安を感じる時。
過大な職務要求による要因	子どもの要望に応えられなかった時。 知的障害ケースへの対応。

また、「自分の子どもに対する関わり方を先輩職員とか他の職員はどう評価しているんだろうという戸惑い」を持つなど、子ども達の態度以外にも職員間の人間関係や成果の見え

にくさも大きな負担となっている。どんなに辛い仕事でも、「やり遂げた」という達成感があれば、「辛さ」は「やりがい」に変わる。施設で働く処遇員は、仕事の達成感をどう感じているのだろうか。子ども達との関わりの中で達成感は見えてくるのだろうか。なかなか見えてこないことへの焦りはないのだろうか。この疑問に対して、「見えるよ。けれど日々の中で大変なことが多すぎてなかなか。」(Aさん)という答えが返ってきた。今回の調査から、負担になる要因を表4にまとめた。

2 負担の解消方法

様々な負担に日々接しながら職員達は働いているわけであるが、負担が重なって精神的な限界を迎えた時、休暇を自ら取ることができるのだろうか。体力的、精神的に余裕がなくなってきた場合、休暇を申請できるのかという質問をしてみたところ、「倒れたらなあ、休めるけどな。」(Aさん)という答えが返ってきた。施設には配置基準によって決められた人数しか職員がおらず、余裕のない状態で各自何とか休みを取りながら働いている。1人が現場から抜けると、他の職員にその負担が振り分けられることになるのだ。ゆえに、少々風邪でもマスクをつけて出勤することになる。また、たとえ限界がきて休みを取ったとしても、施設のことが頭から離れないということもある、Dさんは、「休んで部屋にいるからといって進展しないじゃないですか。それやったら、出勤してバタバタしてキッカケ(を見つける)っていうのがあるやろうしね。」という。「解消する時間がないってのが本当のところ。」とAさんはいう。休みを気軽に取れる条件でもなく、ストレスは容赦なくかかってくる。その負担をどのように解消しているのだろうか。答えを整理すると表5のようになる。また、施設長であるFさんは、モチベーションを高めるために、この仕事がとても大切であるという「社会的な価値」を常に職員に伝えているという。

表5 負担要素の解消方法

	解決方法	事例
チームで解決する	皆に聴いてもらう	「個人でやるんじゃなくて、集団を使って皆に聴いてもらう。」(Aさん)
	結果評価を公正にする	「結果評価ってというのがきちんとできていれば、確かにしんどい仕事やと思うけれど、逆にやりがいのある仕事やなというふうになっていくんじゃないかと思うんですね。」(Cさん)
	カウンセラーに聴いてもらう	「セラピストの半分ぐらいの業務はですね、職員のセラピーですね。」(Bさん)
自分で解決する	趣味を持つ	「休みの日の過ごし方。趣味を持ったりして、そういう気分転換・ストレスの発散方法はきっちりみつけてやっていこうねって話にはよくしています。」(Dさん)
	研修に行く	「私達が専門的な知識・情報を得れば、ストレスが随分軽減される方だと思います。」(Fさん)

職員が求めるもの：結論にかえて

児童養護施設の歴史を振り返り、その労働環境の変化の結果、どのような負担を職員が感じているのかについて現状を見てきた。ここでは、施設職員が何を求めているのかについて、自らの意見をまじえて課題を明示し、結論に代えたい。

1 賃金について

施設処遇員の給与は、「措置費」の中から支払われる。「措置費」は、施設運営に必要な費用として、国から5割、都道府県から5割が支給されている。内容は表6の通りである。

実際、ある施設を例に出すと、資格を有する大卒の初任給は17万円である。ここでいう資格とは社会福祉士のことであり、国家試験受験資格を取得するためには、4年制大学においておよそ20科目の授業を履修しなければならない。資格を取るために、多くの時間と授業料が費やされるのである。

- ・ 「養護施設の職員給与ってというのは、国家公務員に準ずるような形で算定されているわけですよ、そうすると、ただでさえ今まで低かった給与が全然上らない。彼ら（直接処遇員）の働きに見合うだけの十分な保障をしてやれない。給与的な保障もね。」(Bさん)

児童養護施設の直接処遇員という仕事は、1人の人間の人生に大に関わる仕事であり、入所している子どもに与える影響や責任はとても大きい。青少年の育成という重要な仕事でありながら、その給与に対して「社会的に見たら少ないと思います。」(Fさん)という実感を、与える立場にある施設長は持たざるを得ない。直接処遇員Aさんは、給与について「金儲けでやっていると思わないけれど、金も要るなあ。」と漏らしていた。

表6 措置費の内容¹⁴

措置費	直接費	事業費	一般生活費・児童用裁断費
		人件費	所長・保育士・調理員その他の職員の人件費
	間接費	管理費	庁費・管理費・職員研修費・被服手当・補修費・保健衛生費・職員健康管理費等

2 職員配置基準について

児童福祉法ができた当時、児童養護施設が対応しなければならない子どもは、ほとんど保護者のない児童、孤児だった。ゆえに、施設には指導員、保母、あるいは調理師など、子どもの生活ケアにしか関わらない職員しか配置されなかった。しかし、現在では90%以上が保護者のいる子ども達である。にもかかわらず、職員配置基準は昭和51年以来変わっていない。直接処遇職員の定数は、子どもの数(定員)に対して表7のように決められている。

昭和51年当時の施設の所定労働時間は52時間であったのに対して、現在は40時間と12時間減少している。ケースの多様化に伴い仕事量が増加したのに、人数はそのまま時間だけ減少し、結果的に時間外労働が増加した。「やりたいこと、現状として施設の入居者

¹⁴ 高橋・才村 [2001], p.102.

に対して十分には、やっぱりできる人数ではないなと思う。」とDさんは語る。

また、配置基準だけでは不足する人材については、職員の給与を抑えて多くの人員を導入したり、地域の施設間でネットワークを作り、職員の精神的な負担を軽減するために精神科医にボランティアでカウンセリングをしてもらったり、施設の守備範囲を超えた業務要求に他の専門家の力を借りたりなど、これまでに挙げた労働環境の課題に対して、現場では色々な対策が講じられている。しかしながら、やはり人手不足の感は否めない。

労働環境がととのわないからといって、良い仕事ができないといういい訳は通用しない。どのような労働環境であろうとも、社会、子ども達、親にとって必要な仕事をしなければならないのである。しかし、客観的に見て必要な援助ができるだけの環境作りも同時に必要不可欠であり、時代の変化には当然対応していかなければならない。

表7 児童養護施設の職種別職員定数表¹⁵

職種	職員の定数
施設長	1人。ただし、定員が30人未満の場合は、児童指導員の兼務とする。
児童指導員 保育士	定員6人につき1人。ただし、定員45人以下の施設については、この定数のほか1人を加算する。ただし、3歳未満児2人につき1人。年少児（3歳以上の就学前幼児）4人につき1人。
職業指導員	職業補導設備を有する施設にあつては、別に定めるところにより必要な人員を加算する。
栄養士	1人。ただし、定員41人以上の場合に限る。
事務員	定員150人未満の場合は1人。定員150人以上の場合は2人。
調理員等	定員90人未満の場合は4人。以下同様に30人ごとに1人を加算する。
嘱託医	1人。

3 人材育成について

児童養護施設における仕事の担い手はまさに人である。その人を育てることも、大きな課題の1つであることも認識しなければならない。

施設の能力の基盤となるものとして、資格が挙げられる。時代の変化によって、要求される資格内容は変化する。保育士という資格で20年前に期待されていた内容が、現在では通用しない。また、新たなニーズに応えるために、例えば「臨床心理士」といった新しい職種の導入なども必要であろう。

また、それぞれの資格のブラッシュアップやスキルアップのための教育訓練制度を積極的に取り入れることも不可欠である。人として職業人としての豊かな人間性を身につけるための取り組みも同様であろう。

おわりに

¹⁵ 出典 『児童保護措置費・保育所運営費手帳（平成14年度版）』、児童福祉法による児童入所施設措置費等国庫負担金について（平成11年4月30日厚生省児発第86号、各都道府県知事・各指定都市の市長・各中核市の市長あて）厚生事務次官通知一部改正、平成14年11月11日厚生労働省発雇児第1111002号、別表2、p.107。および 『児童福祉法による児童入所施設措置費等国庫負担金について』、通知の施行について（平成11年4月児発第416号、各都道府県知事・各指定都市の市長・各中核市の市長あて）厚生省児童家庭局長通知一部改正、平成14年11月11日雇児発1111002号の第1、2の（2）、p.113。

今回のヒアリング調査では多くの現場の方にお話を聞くことができ、ここで触れた以外の様々な事例についても大変参考になった。児童養護施設の労働環境は思った以上に深刻であり、掘り下げるほど、きりのないその現状に圧倒されてしまう恐れがある。分析に混乱をきたすことがないよう、制度などに関する情報の正確な把握を心がけた上で、児童養護施設以外で傷ついた児童の入所している情緒障害短期療養施設や自立支援施設なども調査対象とし、今後も継続的な研究課題として取り組んでいきたい。

謝辞

今回のヒアリング調査では、児童養護施設、母子生活支援施設の現場で働く方に、非常に長時間にわたってご協力いただきました。また、同志社大学文学部社会福祉学専攻小山隆先生、櫛田匠先生には、調査の準備段階や論文作成段階で貴重なご助言をいただき、調査を成功に導いてくださいました。この場を借りて厚くお礼申し上げます。

参考文献

1. 佐本花寿子 [2001], 「福祉労働者と心の健康 - 永松孝先生にメンタルヘルスについて聞く - 」, 福祉のひろば, 5月号, pp.15-21 .
2. 吉田千秋[2001], 「新しい労働の困難さと健康問題」, 福祉のひろば, 5月号, pp.22-27 .
3. 森望[2001], 「子どもたちを守りきるために」, 季刊児童養護, Vol.31, No.4, pp.17-21 .
4. 高橋重宏・才村純編著 [2001], 『子ども家庭福祉論』, 建帛社 .
5. ミネルヴァ書房編集部編 [2001], 『改訂版社会福祉小六法』, ミネルヴァ書房 .
6. 村井美紀 [2002a], 「児童養護施設の『パニック』の実態と職員の対応」, 季刊児童養護, Vol.32, No.3, pp.5-7 .
7. 村井美紀[2002b], 「職員へのサポートの必要性」, 季刊児童養護, Vol.32, No.3, pp.16-19 .
8. 水澤都加佐[2002], 「もえつきの構造と回復のプロセス」, 月刊福祉, 3月号, pp.17-21 .
9. 厚生労働省 [2000], 『厚生白書』(平成12年度版) .
10. 幸重忠孝 [1999], 「児童援助者のメンタルヘルスケア - 養護施設をとりまく環境システムから - 」, 花園大学大学院社会福祉学研究科修士論文 .

NPO における高齢者の自己実現と活動促進に関する実態調査

- 大阪府における NPO 法人と活動参加者の調査分析 -

井川 隆司・今西 理・右田 元樹・立野 良人

はじめに

平成 14 年 9 月 15 日現在における日本の 65 歳以上人口（推計）は 2362 万人であり、総人口の 18.5% を占めている。平成 13 年 9 月 15 日と比べ、高齢人口は 78 万人増加、高齢人口の占める割合は 0.5% 上昇しており、わが国がいかに急速に高齢社会の道を進んでいるが示されている¹。また、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、65 歳以上人口の割合は今後も上昇を続け、国際的に見てもそのスピードは極めて速いと予測されている。

現在の日本において、高齢者という言葉にネガティブなイメージを持っている人は少なからず存在する。しかし、要支援・要介護者が高齢者の中で占める割合は、全体の 15% 未満でしかなく、約 8 割以上の高齢者が、体力的にも問題なく自立しているのである²。そのことから、高齢者に対するネガティブなイメージと実態に大きな隔たりがあることが分かる。高齢者という言葉だけで、社会のお荷物というような考えを持つことはあってはならない。高齢者には、長い人生を通じた素晴らしい経験がある。にもかかわらず、例えば就業を希望したとしても、適当な雇用機会を見つけることは容易ではない。また、地域社会における活動に関しても、高齢者の参加は、高齢者の問題だけにとどまらず、社会全体に対して重要な意味を持つ。高齢者活動の重要な要因は、年齢が高くなるにつれて生じる、人間としての本質的な欲求ともいうべき「生きがい」を得たいと強く願う気持ちである。

近年、高齢社会の進展と共に、広く高齢者の自己実現や社会参加の場が求められており、その対象として NPO が注目されている。NPO では、社会貢献を合言葉に各々の団体が設立理念を掲げ、日々活動を展開している。高齢者が求める「生きがい」を一概に定義することはできないが、社会貢献をしたい一心で NPO 活動に参加する人、家に閉じこもり閉鎖的な環境で生活することが嫌で NPO 活動に参加する人、漠然とした不安の中で NPO 活動に参加する人など、様々な理由で NPO 活動に参加する高齢者は確実に増加している。

調査の目的・視点・方法

1 問題意識

多くの高齢者は、過去の就業による経験、能力、知識があり、時間的、経済的余裕を保

¹ 総務省 [2002] .

² 田中・安立 [2000] .

持っている。しかし、その能力や就業意欲の高さに比して、現状における活躍の場は極めて限定されているといわざるを得ない。一方、NPOは、主な収入が会費などであることから財政基盤が不安定になりがちであり、専門のスタッフによる人材育成・雇用には困難が伴う。そこで、NPOが高齢者の切望する活動フィールドを提供することによって、実務経験豊富な、貴重な人材としての高齢者を、即戦力として活用するという構図を描くことができる。

しかしながら、NPO活動に参加する高齢者には、NPOを単なる自己実現や社会参加の場として捉える傾向も見られ、目的意識において、本来NPOの目指す「社会貢献」と高齢者の「社会参加」の間に温度差が発生する恐れもある。そのため、NPOと高齢者の目的意識にズレが生じた場合、特に高齢者側が柔軟に対応できず、活動への積極的参加を果たせないまま辞めてしまうことも多い。無給職員、すなわちボランティアとは、好きな仕事だけを選び、好きな時に活動し、好きな時に休むことができる立場である。それゆえ、社会貢献をしたいという情熱こそが何よりも重要となる。有給職員には給与というインセンティブが働くが、同時に無給職員に比べて明確な責任も発生するため、やはり個々の社会貢献に対する情熱が必要不可欠となる。

また、高齢者を受け入れる側のNPOにおいても、活動希望者の目的意識および知識・能力を正確に把握することは極めて困難である。高齢者に蓄積された人的資本を、結果的に有効に活用できないどころか、場合によっては弊害さえ生じる例があることも十分に予想される。

2 検定仮説

高齢者のNPOへの参加動機が、「社会貢献をしたい」「設立理念に深く共感した」「使命感を持った」といったNPOの設立理念に合致するものである場合、NPO活動において積極的な参加が果たせる。

調査概要

表1 調査概要

調査対象	大阪府下のNPO法人89団体および所属する55歳以上の個人740人 (2002年8月21～27日の予備調査の結果)
調査方法	郵送による調査票調査
調査時期	2002年8月21日から12月3日まで
回収率	団体票39.3%(35団体)・個人票19.4%(144人)

1 調査対象

本調査の調査対象は、大阪府下のNPO法人および所属する(有給職員・無給職員は問わずボランティアを含む)55歳以上の個人である。一般的には65歳以上が高齢者と定義されるが、ここでは早期退職者のセカンドライフの実態把握を考慮したため、55歳以上の個人

をまず調査対象とした。また、高齢者と NPO の目的意識におけるミスマッチにも着眼し、該当する個人が所属している NPO 法人も調査対象とした。

2 調査方法

大阪府下の NPO 法人に所属する高齢者数を事前に把握するため、日本 NPO センターが運営する NPO データベース「NPO 広場」に 2002 年 8 月 21 日付で登録されている大阪府下の年間財政規模 500 万円以上の NPO 法人 243 団体を抽出した。それらの団体に電話による予備調査を実施したところ、55 歳以上の個人³が合計 1763 人活動していることが分かった。

しかし、対象者が 1 人しか所属していない団体は、その 1 人が理事である可能性が高く、逆に対象者が 31 人以上いる団体は、同一団体内で類似した回答が多くなる可能性が高まるため、今回の調査対象からは除外した。最終的に 89 団体、740 人に対して郵送による調査票調査を行った。なお、個人票は、各団体に所属する調査対象者の人数分を団体宛にまとめて送付し、団体を通じて該当者に配布してもらう旨依頼した。

単純集計結果

1 個人票

(1) 性別

男性 57 人 (41.0%)、女性 82 人 (59.0%) であり、女性が多い結果となった。一般的に NPO には、女性活動者が多いといわれている。それは、営利組織に対して男女間賃金格差が小さいことや時間的拘束が少ないこと、また女性はやりがいや生きがい、自己実現を社会活動に求める傾向が強いことなどの要因が挙げられている。このような要因を否定することはできないが、実証することは非常に困難である⁴。

(2) 年齢

55～59 歳が 45 人 (31.5%)、60～64 歳が 47 人 (32.9%) と 64 歳以下が半数以上 (92 人・64.4%) を占めている。一方、65 歳以上は 51 人 (35.7%) であった。

(3) 現在の NPO 以外の活動状況

現在の NPO 以外の活動状況を尋ねたところ、「現在の NPO における活動のみである」が 51 人 (35.9%)、「他の NPO で活動している」が 12 人 (8.5%) と NPO のみで活動している高齢者が約半数 (63 人・44.4%) を占めている。また「企業・団体などで正規従業員として働いている」が 16 人 (11.3%)、「企業・団体などで非正規従業員 (パートなど) として働いている」が 15 人 (10.6%) であり、他の企業や団体に働きながら NPO で活動

³ ここでは、職員の有給、無給を問わず、ボランティアも含む。

⁴ 山内 [2000] にも同様の主旨の記載がある。

している高齢者は 31 人 (21.9%) であった。

(4) 労働所得

昨年(2001年)の労働所得は、「なし」が 25 人(17.9%)、「1~49万円」が 27 人(19.3%)、「50~99万円」が 24 人(17.1%)、「100~199万円」が 23 人(16.4%)と年間労働所得が 200万円未満(「なし」を含む)の高齢者が全体の約 70%を占めている。

(5) 非労働所得

昨年(2001年)何らかの非労働所得があった高齢者は 82 人(58.2%)であり、「なし」が 59 人(41.8%)であった。非労働所得があった高齢者のうち、最も回答が多かったのは「1~49万円」の 21 人(14.9%)であった。

(6) NPO 活動で活かしていると思うもの(3つまで複数回答)

「協調性」57人、「柔軟性」33人、「順応性」20人といった人間関係に関する能力を選択する高齢者が多く、社会生活の中で蓄積してきた経験を活かしていると判断している高齢者が多い。しかし、団体側に「高齢者に不足しているもの」を尋ねたところ(後述)、不足しているものに協調性(7団体)、柔軟性(6団体)、順応性(6団体)を挙げる団体もあり、高齢者側と団体側で見解の相違が発生していると推測できる。また、「専門能力」を選択した高齢者も多い(39人)。「専門能力」は、高齢者が長年培ってきた人的資本の蓄積であり、若年層と比較した場合の強みであるといえる。さらに、「体力」を選択した高齢者も多いが(31人)、その一方で、「NPOにおける活動で困っていること」を尋ねたところ(後述)、体力的に無理を感じると回答する高齢者もやはり多数存在する(32人)。継続性(43人)や忍耐力(34人)と回答する高齢者も多い。

(7) NPO 活動に対する家族の考え

「大いに賛成している」が 58 人(42.3%)、「やや賛成している」が 48 人(35.0%)と、NPO で活動することを好意的にとらえている家族が多い(106人・77.3%)。

(8) NPO 活動をしはじめた理由(もっとも重要な理由から3つまで複数回答)

NPO 活動をしはじめた理由として、「社会貢献や助け合いにかかわる活動がしたかったから」が 102 人と最も多い。ついで「知識・資格・専門知識が活かせるから」が 49 人となり、「時間的余裕ができたから」「NPO の設立理念や活動内容に共感できたから」が共に 47 人、「知人・知り合い・家族などから紹介されたから」が 44 人の順となった。

(9) NPO 活動に対する満足度

「大いに満足している」が 21.3%(29人)、「やや満足している」が 44.1%(60人)と

なり、NPOにおける活動に対して満足している高齢者が全体の65.4%を占めた。一方、「やや不満である」が13人(9.6%)、「大いに不満である」が3人(2.2%)となり、NPO活動に対して不満を抱く高齢者は11.8%(16人)となった。

(10) NPOにおける活動で困っていること(2つまで複数回答)

NPOにおける活動で困っていることを尋ねたところ、「特になし」と回答した高齢者が35人と最も多い。また、「特になし」と回答した高齢者は、先の「NPO活動に対する満足度」において、「大いに満足している」が12人、「やや満足している」が18人となり、NPOにおける活動で困っていることが「特にない」高齢者は、概ねNPO活動に満足(30人)している。ついで「体力的に無理を感じる」が32人、「給料が十分ではない」が30人となっている。

2 団体票

(1) 高齢者に期待するもの(3つまで複数回答)

「高齢者に期待するもの」として最も多いのは「活動分野の専門知識・技術」(24団体)であった。これを個人票の回答と比較した場合、各々が持つ専門性を活かせると回答する高齢者(「(6)NPOで活かせていると思うもの」での「専門能力(39人)」やこれまでのキャリア(経験)での「その他の専門的な業務に従事した(66人)」が多かったことから、団体側が求める人材像と合致していると判断できる。また、高齢者が過去の就業経験や社会活動などで構築した「人的ネットワーク」(15団体)や「ボランティアコーディネーター能力」(10団体)のような組織をまとめる能力に期待する団体も多い。反面、中若年層と高齢者層との区別をしていないと回答する団体もあった。

(2) 高齢者に不足しているもの(3つまで複数回答)

「高齢者に不足しているもの」を尋ねたところ、「特になし」と回答する団体(14団体)が最も多かったものの、一方で協調性(7団体)や柔軟性(6団体)、順応力(6団体)といった人間関係を形成する能力や、組織を円滑に運営する能力が不足していると回答する団体も目立った。

(3) 高齢者の人的資本活用度

若年・中年層の活動参加者と比較した場合、高齢者の人的資本を有効に活用できていると回答する団体は20団体であり、若年・中年層の活動参加者と同じような活用程度であると回答する団体は12団体であった。NPOにおける高齢者の人的資本活用は、比較的良好のようである。

高齢者のNPO活動に対する満足度決定要因

1 変数および推定方法

ここでは、高齢者の NPO 活動に対する満足度決定要因の推定を行う。まず、満足度を表す変数として、個人票の「あなたは現在の NPO における活動に満足していますか。」という設問に対して、「大いに満足している」「やや満足している」という回答をしたサンプルを 1 とする満足ダミーを設定し、被説明変数とした。また、説明変数として、男性を 1 とする性別ダミー、65 歳以下を 1 とする年齢ダミー、50 歳以降に受け取った退職金、2001 年の非労働所得を設定した。さらに、「あなたが現在の NPO で活動しはじめたのはどのような理由からですか。」という設問に対して、「社会貢献や助け合いにかかわる活動がしたかったから」「NPO の設立理念や活動内容に共感できたから」「使命感を持ったから」と回答したサンプルを、NPO に積極的な動機で参加した高齢者と考え、積極的参加動機ダミーを 1 とした。また、「現在の NPO における活動以外に何をしていますか」という設問に対して、「現在の NPO における活動のみである」「他の NPO で活動している」「家事・育児・介護などに従事している」と回答したサンプルを、一般労働市場から所得がなく、主として NPO 活動に従事している高齢者と考え、NPO 中心ダミーを 1 とした。現在の NPO 活動に対する家族の評価が良好な場合は、家族賛成ダミーを 1 としている。以上の変数を用いて、Probit 推定を行った。

表2 変数リスト

満足ダミー	「大いに満足している」「やや満足している」のいずれかを回答したサンプル=1
性別ダミー	男性=1
年齢ダミー	65歳以下=1
50歳以降に受け取った退職金	10ランクデータの中央値
2001年の非労働所得	15ランクデータの中央値
積極的参加動機ダミー	「社会貢献や助け合いにかかわる活動がしたかったから」「NPOの設立理念や活動内容に共感できたから」「使命感を持ったから」のいずれかを回答したサンプル=1
家族賛成ダミー	「大いに賛成している」「やや賛成している」のいずれかを回答したサンプル=1
NPO中心ダミー	「現在のNPOにおける活動のみである」「他のNPOで活動している」「家事・育児・介護などに従事している」のいずれかを回答したサンプル=1

2 記述統計量

2001年の非労働所得の平均は101万9716円である。また、何らかの非労働所得があるサンプルのみの平均では175万3414円であった。主に年金による収入であると推測できるが、1999年度の厚生年金受給者の平均年金額は244万3200万円(月額20万3600円)であることから、サンプルの非労働所得の平均は、それを下回る低い水準にとどまっている。

また、日経連(現在の日本経済団体連合会)によると、2000年における60歳大卒者の平均退職金額(民間企業)は2563万円であるが、本調査での退職金(なしを含む)の平均

は 667 万 8571 円、退職金を受け取ったサンプルのみ平均では 1494 万 7278 円であった。

表 3 記述統計量

	標本数	平均	標準偏差	最小値	最大値
満足ダミー	136	0.6544118	0.4773178	0	1
性別ダミー	139	0.4100719	0.4936253	0	1
年齢ダミー	143	0.6573427	0.4762662	0	1
積極的参加動機ダミー	143	0.5874126	0.4940302	0	1
家族賛成ダミー	137	0.7737226	0.4199562	0	1
50 歳以降に受け取った退職金	140	667.8571	1102.418	0	4250
2001 年の非労働所得	141	101.9716	149.0321	0	650
NPO 中心ダミー	143	0.5594406	0.4981993	0	1

3 推定結果

7 つの説明変数のうち、満足ダミーに対して有意な結果が得られたのは、年齢ダミー、積極的参加動機ダミー、家族賛成ダミー、2001 年の非労働所得、NPO 中心ダミーである。係数の符号を見ると、積極的参加動機ダミーと家族賛成ダミーが正であり、年齢ダミー、2001 年の非労働所得と NPO 中心ダミーが負となっている。

NPO に参加した動機が「社会貢献や助け合いにかかわる活動がしたかったから」「NPO の設立理念や活動内容に共感できたから」「使命感を持ったから」といった積極的な動機のいずれかであれば、NPO 活動に対する満足度は高くなると考えられる。さらに、家族の賛成があることによっても満足度は高くなる。

年齢については、高齢になるほど満足度が高くなるといえる。NPO 以外の活動との関係については、NPO 活動のみや家事・育児・介護と NPO 活動を行っている高齢者よりも、(家事・育児・介護を除く)他の活動(主に就業)を行いながら NPO 活動を行っている高齢者の方が、満足度が高い。また、非労働所得が低いほど満足度は高くなる傾向にある。

表 4 推定結果

	満足ダミー (probit)
性別ダミー	0.2633565 (0.75)
年齢ダミー	-0.5437149* (-1.73)
積極的参加動機ダミー	0.6083347** (2.26)
家族賛成ダミー	1.040586*** (3.28)
50 歳以降に受け取った退職金	0.000228 (1.30)
2001 年の非労働所得	-0.002519** (-2.21)
NPO 中心ダミー	-0.5867172* (-2.07)
標本数	126
擬似決定係数	0.2033

1. 有意水準*10%**5***1%。

2. () 内は t 値。

4 考察

以上の結果より、高齢者の NPO 活動に対する満足度の決定要因として、年齢、参加動機、家族の賛成、NPO 以外の活動、非労働所得が考えられる。そのうち、まず年齢、参加動機、NPO 以外の活動について考察を行う。

高齢になるほど満足度が高くなる傾向については、年齢を重ねるにつれて本質的な人間の生きがいを求めがちになることから、現在参加している NPO 活動に打ち込むことに起因するのではないだろうか。参加動機については、「社会貢献や助け合いにかかわる活動がしたかったから」「NPO の設立理念や活動内容に共感できたから」「使命感を持ったから」といった積極的動機が、公益性を持った幅広い活動を展開する主体である NPO の設立理念や目的と合致するため、満足度が高くなると考えられる。さらに、NPO 活動以外に就業している高齢者は、稼得や単なる社会参加はすでに就業を通じて達成されているため、そのみを目的とした NPO 活動への参加は考えにくい。つまり、就業と NPO 活動を同時に行っている高齢者は、NPO 活動に具体的な目的を持って参加していると考えられる。

また、非労働所得が低いほど満足度が高くなる結果については、有給職員の場合、収入による満足度の高まりであると考えられるが、無給職員の場合、そのような処遇面からの説明がつかない。今後、有給・無給の分類、所得などの影響に関する詳細な検討が求められる。同様に、家族の賛成についても明確な相関が見出せるが、周囲の反応が本人の満足度にどのような形で影響を及ぼしているのかは、本調査の範疇を超える内容である。具体的な分析を、今後の課題として指摘しておきたい。

結論

高齢者の NPO 活動に対する参加動機、セカンドライフの実態に注目し、実態調査を実施することによって、第一に、NPO が高齢者の生きがいを達成させる場となり得るということを実証できたといえよう。社会貢献が目的で NPO 活動に参加した人や設立理念に共感した人は、活動に対する満足度が高いという結果が得られた。満足度が高いということは、生きがいを感じて活動しているともいえるのではないか。もちろん、ただ社会参加がしたくて NPO 活動に参加した人でも、活動を継続するうちに満足感を持つことはあるだろう。

では、他にどのような要因によって満足度が高まるのだろうか。大前提になるのは、社会貢献を果たしたいという意識であるが、家族の賛成が得られている人は満足度が高いという点も見落としてはならない。最も身近な存在である家族に認めてもらおうということは、自分自身の価値を再認識でき、大いなる励みとなっているはずである。

今後、ますます多くの高齢者が、バラエティに富んだ動機付けで NPO 活動に参加することになるだろう。就業、家事、育児などの第一の人生に目処をつけた後、第二の人生における選択肢の 1 つに NPO 活動があるということを、多くの人が認識することこそが求められている。全ての高齢者が NPO 活動を行えばいいということでは決してない。

高齢者の NPO 活動をより充実させるためには、まず高齢者自身が自らの能力、経験など

を分析しなければならない。社会貢献を目指してそれらを最大限活用することが、社会にとっても望ましいことである。多種多様な NPO が存在する中、例えば就業で得た知識や経験を活かすことができるのはどの分野なのかということ、誰よりも自分がしっかりと把握しておく必要がある。

本調査の結果から、NPO は高齢者を即戦力として認識し、活動分野の専門知識・技術を期待しているということが判明した。しかし、高齢者の視点では活かしていると認識されている協調性などの能力が、団体の視点では不足している能力と判断されるなど、高齢者と NPO の間に無視できない見解の相違が存在している。これは、高齢者の NPO 活動を組織における活動としてとらえる意識の欠如や、長い人生経験による価値観の固定化が原因であるかもしれない。

何よりも重要なことは、高齢者の NPO 活動に対する参加動機が、単なる社会参加ではなく、社会貢献を行うという NPO の基本理念と根底でつながっていることだろう。本稿では、単に社会参加したかったなどの消極的な動機で NPO 活動に参加した場合、満足度が低いという結果を明示的に導き出すことができなかった。この点が確認できれば、NPO が高齢者を採用する際にも有用な判断基準の 1 つとなり、社会貢献を通じた NPO と高齢者相互のさらなる発展に寄与することが期待できる。

謝辞

今回の調査では、大阪府下の NPO 法人、スタッフの皆様、貴重な時間を割いてご協力いただきました。心より厚くお礼申し上げます。

参考文献

1. 跡田直澄・福重元嗣 [2000], 「中高年のボランティア活動への参加行動アンケート調査個票に基づく要因分析」, 季刊社会保障研究, 36 (2), pp.246-255 .
2. 経済企画庁 [2001], 『平成 13 年度版国民生活白書』, 大蔵省印刷局 . pp.28-37 .
3. 杉沢秀博・秋山弘子 [2001], 「職域・地域における高齢者の社会参加の日米比較」, 日本労働雑誌, 43 (1), pp.20-29 .
4. 総務省 [2002], 「統計局インフォメーション No.175」, (<http://www.stat.go.jp/data/guide/5-3.htm>).
5. 田中尚輝 [1994], 『高齢者時代のボランティア』, 岩波書店 .
6. 田中尚輝 [1994], 『ボランティアの時代 - NPO が社会を変える - 』, 岩波書店 .
7. 田中尚輝・安立精史 [2000], 『高齢者 NPO が社会を変える』, 岩波ブックレット 523 .
8. 通産省産業講座構造審議会小委員会 [2000], 「21 世紀の産業政策高齢者が参画する就業制度目指せ - 官民ともに再雇用制度の導入が必要 - 」, 賃金・労務通信, 53, pp.33-38 .

9. 塚本一郎 [2001], 「現在社会と NPO」, 地域経済研究センター年報, 12, pp.33-39 .
10. 内閣府 [2001], 『平成 13 年度 高齢社会白書』, 財務省印刷局 .
11. 中田宗一郎 [2001], 「高齢者共同組合の挑戦 (NPO の取り組みの現状と課題)」, 地域経済研究センター年報, 12, pp.104-114 .
12. 日本 NPO センター [2002], 「NPO 法人データベース (<http://www.npo-hiroba.or.jp/>) .
13. 山内直人 [1998], 『NPO データブック』, 有斐閣 .
14. 山内直人 [2001], 「ジェンダーからみた非営利労働市場 - 主婦はなぜ NPO を目指すか? - 」, 日本労働研究雑誌, 43 (8), pp.20-29 .
15. 山内直人編 [2002], 『日本の NPO 労働市場』, 日本 NPO 学会 NPO 労働市場研究会 .
16. 山岡義典 [2002], 『NPO 実践講座 2』, ぎょうせい .

参考資料

1 個人票記述回答 (現在の NPO 活動開始前に NPO に対して持っていたイメージ)

主な意見として最も多かったのが「NPO 活動をよく知らなかった。認識していなかった。」で 14 人だった。次に多かった意見は「NPO は非営利で活動をし、社会に対して奉仕ができる場所。」の 10 人であり、「以前からボランティア活動をしており、NPO 活動を特別に意識していなかった。」「NPO を単なるボランティア活動として捉えていた。」という意見も見られた。以下に具体的な意見を紹介する。

- ・ すでに団体があり活動していたが、それが発展的に NPO 組織に移行したので、特別なイメージを持っていたわけではない。
- ・ 事務所が途中から NPO 法人資格を取ったが、それ以外の活動と特別変わったことはない。開設当初から非営利の団体であったため。
- ・ 約 10 年前からボランティアとして参加していた団体が NPO となったので、それなりに納得していたと思う。ただ、小さいボランティアなどの活動に対して、行政からの補助が受けられなくなると、今後は無償のボランティアが減っていくのでは……と不安に思っている。
- ・ 有償であることに対する責任感、規則でがんじがらめといった組織を描いていたが、実際は今までしていたボランティアと変わりなく、目的に向かって邁進する精神の団結力が動力源なのかと感じた。
- ・ 使命感を持ち、NPO 法人としての一定のルールと確固たる組織の運営ができる。
- ・ 市民が主体になって社会貢献をする活動。
- ・ 理念を大切にし、利益を優先しない。
- ・ 他の人の役に立って喜んでいただける仕事で、やりがいがあり、一生懸命やればそれだけのものが返ってくる、また、自分の成長にも役立つと考えていた。
- ・ あまり理解できていなかった。色々な NPO があることを知らなかった。NPO は金と時間がたくさんいるのではないかと等々、理解不足でした。

- ・ 興味も持っていなかったしNPOのことは知らなかった。活動を考える中でNPOへの関わりとなった。
- ・ NPOに対し漠然としか分かっていません。ボランティア活動を大勢で協力するようなイメージでした。
- ・ 特別なイメージはなかったけれど、NPOに入ったために枠にはめられてしまうというデメリットもあるということを知った。
- ・ 介護だけでなく、色んな方面、教育とかボランティア活動をもっと積極的に広げて欲しい。老人や障害者のグループホーム、日本の将来を担っている子ども達の教育など、多方面にわたって活動しているものと思っていましたが、あまり活動していないように感じました。
- ・ NPO活動に対しても、国、行政機関から何らかの補助金、助成金が給付されていると考えていた。
- ・ NPOという言葉も知らなかったし、無論何も関心はなかった。ただ、在宅サービスボランティア活動をしているうちに、私どもの事業を拡大発展して地域社会に奉仕していくには、どうしてもNPOの認可を受ける必要があることを痛感した次第である。
- ・ 自分の余暇を有効に活用できる場と考えていた。60才定年以降、有意義な第二の人生を送るために、格好の場になりそうなイメージを持っていた。NPOの構成メンバーは、献身的で正義感の強い人がほとんどと想像していた。
- ・ 行政や営利事業では手の届かない人たちの受け皿という認識を持っていたが、実際に関わってみると営利事業と変わらず利益追求で、仕事内容ばかり多い。給料は安いのでやめてしまいたいぐらいだが、対象者のことを考えて踏み止まっています。

2 団体票記述回答（NPO団体とNPO団体で活動する高齢者との間で改善したい課題）

「高齢者だからといって、他の活動者と差はないし、特に問題はない。」という意見が多かった。それに対して「高齢者は評論的態度の人が多い。」「金銭問題がある。」「人間関係に問題がある。」などの意見も少数ながら見受けられた。多くの団体は、他の年齢層と高齢者を特別に区別しているわけではないが、高齢者特有の問題、あるいは逆に利点も少数ながら指摘されている。

- ・ 当団体は助け合いを中心としたNPO団体で、高齢者だからといって特別な役割を期待しているわけではなく、その人その人の経験や能力に応じて活動していただいています。活発に動ける人は活発に、少ししかダメな人は少しでもという風に……。ですから、特に課題は存在していません。
- ・ 皆、よくできた人ばかりで、特にない。これから助けてもらう活動者が、現在活動している高齢者との人間関係ができていない人の中から推薦を受けると思われるので、さしあたり問題は出ないだろうと思われる。
- ・ 特に意識して高齢者を採用してはいないため、特有の改善すべきことはありません。それぞれの事業内容によって、スタッフの年齢層に差が生じると思います。
- ・ 当協会の活動目的を理解してもらえることが第一で、その目的を理解していただけない時は参加をお断りする。ボランティア活動（NPO）は、よほど心を通わせないと無理があり、相互に傷つくことになる。まず人間関係から。

- ・ ボランティアとして多くの方に助けてもらっているが、問題は様々ある。責任を追及できないような事故や金銭トラブル、勤めていただく時間等、個人個人で多様なケースがあり、コーディネーターが苦勞するケースを解決していきたい。また、無償では難しく、交通費程度は支給している現状から、やはり守秘義務等の制約も理解してもらうことが必要。
- ・ 話し合いをする機会が少ないように思う。上下の関係でなく対等で話し合えれば良いと思うが、双方が遠慮するきらいがあって難しく考えてしまう。
- ・ 素朴に協力してくれている時はいいが、新しく参入する人との人間関係やボランティアと有給職員の関係など、常に話し合い、合意点をつみ重ねる必要があり、この点に結構時間を要する。

3 個人票自由回答（NPO と NPO で活動する高齢者との関係に対する意見）

「50～55 才以上は自己の考えで活動する人が少ない。」「生きがい。」「将来は NPO は必ず社会にとって必要になる。」という意見や高齢者独自の意見も多く見られた。

- ・ 創意工夫と持続性が大切。
- ・ 現在の適齢者（50～55 才以上）の方は会社人間（サラリーマン）になりきっている。**自らの考えで活動できる方々が少ない**。自己が社会から受けた数々の事柄を振り返り、自己のできる範囲で活動すべきです。戦後 50 年の教育、権利要求のみを取り上げ、選挙等のあり方にも目先の物欲しさを求めすぎた方々が多いため、特に労働組合等の指導が悪すぎた点の反省が必要である。
- ・ NPO で活動することは間違っていないが、NPO ということによって要求される活動が曖昧になることが多いと感じられる。立ち上げから運営と関わって来たが、**運営方針の曖昧さについていけないと感じている**。活動とボランティアの区別がぼかされる現在の日本に行き詰まりを感じている。もっと民主的な活動と考えていたが、全くそうでないことに失望している。
- ・ たまたま 55 才なので該当すると答えましたが、ここで対象としているのは高齢者のボランティア活動についてのことではないでしょうか。NPO 活動と捉えることに無理があるように思います。
- ・ これからもずっと続けられたらと願うが、年月が経つにつれて**自分の体力が落ちてきたの**を感じる。いつまで続くか心配。
- ・ NPO 活動は**生きがい**の 1 つ。
- ・ NPO の認可は社会的信用度が高い。この認可を大切に、そのもとで事業を積極的に拡大して、地域の信用ある奉仕団体として地域貢献していくことに、NPO と一体化していきたい。しかし、私も現在 75 才である。**今は健康であるが、あと 5 年もすれば他人にやってもらわねばならぬはず**。後継者を育てていきたい。
- ・ **生きていくために共に支えあう努力は、人間社会の生活環境に欠かせないもの**と考えております。いずれは昔話になる時が訪れます。求められる人になって、時が来れば求める立場で昔話にできるように努力を重ねていきたい。

4 団体票自由回答（NPO と NPO で活動する高齢者との関係に対する意見）

「高齢者でも能力が高い人が多い。」「十分活動に貢献してくれている。」という意見が多かったが、それに対して「柔軟性・強調性に欠け、偏見をもっている人もいる。」という厳しい意見も少数ではあるが見受けられた。

- ・ NPO に参加する**高齢者の方は、社会への参加意欲が非常に高く、特に問題はない**と思いますが、家にもっている人（高齢者）をいかに外に出すか、NPO などに参加していただくきっかけを作るかに大変苦心しています。
- ・ 高齢者といっても、活動できる人は大抵健康な 70 歳前半までの人であるので、とりたてていうことでないと思う。ただ、**柔軟な考え方ができて協調性があり、忍耐力が強く、責任感と健康な体力を持つ人が望ましい**。
- ・ 高齢者は**視野が広いといわれる反面、独善的あるいは偏見の傾向**がある。子どもの学習と同様、今後の長期にわたる社会に対する学習が必要である。
- ・ **能力の高い高齢者が多数存在する**。年齢だけで社会の第一線を退いた方々の活動の場を作りたい。
- ・ NPO は、職域経験者である高齢者に、積極的に参加意欲を起こさせる活動をすべきでしょう。
- ・ その人物が持っている能力に適した作業では大きな戦力になるが、**思っていた仕事でなかった時に話し合いが難航することがある**。協調性、柔軟性、順応性などを養ってもらえれば理想的だと考える。
- ・ それまでの経験・専門技能、余裕のある時間を活かすことで、**NPO 活動への参加が高齢者の生きがい充足の大きな方法になる**と思うが、実際にこのような形の参加はまだまだ少ない。賃金の支給で促進できればと思うが、当 NPO では不可能。
- ・ NPO 活動が高齢者に望むのは、**人的ネットワークや活動分野の専門知識**と考える。そうなると、社会経験豊富な人材が該当することとなり、適切な人材確保はかなり難しいのではと考える。

情報サービスおよびソフトウェア関連

ベンチャー企業に関する実態調査

- 資金調達・人材確保・人事制度からのアプローチ -

岩井 満典・榊田 俊介・宮崎 常・米田 佳代

資金調達方法：自己資金創業と外部調達資金創業の比較（米田）

1 はじめに

バブル崩壊以降、金融機関の中小企業向け貸出残高は減少傾向にある。1995年の約350兆円をピークに減少し始め、2001年には301兆円にまで落ち込んだ¹。このような中小企業向け貸出残高伸び率の低下要因として挙げられるのが、金融機関の高い不良債権比率と低い自己資本比率である。これらの負の遺産を背負った金融機関は、リスクの高い中小・ベンチャー企業に対する貸出しを抑制し、より安定した規模の大きい企業への貸出しに焦点を合わせていく。また、土地価格の下落が担保価値を減少させ、この傾向に拍車をかけている。このような民間の金融機関のいわゆる「貸し渋り」に対応する形で、政府系の金融機関は融資を補完する役目を担っている。また、これらの政府系金融機関における資金調達の円滑化を導く機能の他にも、新創業融資制度²や創業者向け保証制度³、またエンジェル税制など様々な施策が打ち出されている。

今日、このように創業支援の活性化がなされているが、最も創業者の頭を悩ませているのが「自己資金不足」や「創業資金の調達」といった資金関連の問題である⁴。このような創業環境の中で、事業内容や経営者の能力等が買われ、企業としての成長を見込まれて外部からの資金調達に成功した企業も存在する。また一方で、外部からの評価を受けにくく、創業者のみが考えた事業内容、アイデア等に傾く傾向の強い、自己資金のみで創業した企業も存在する。これら2タイプの企業は、将来的な成長率に自ずと格差が生じてくるのではないだろうか。なぜなら外部からの資金調達を行った場合、資金供給者という第三者の目が入ることにより、その事業の真価がより厳密に評価されることになるからだ。ここでは、これら2タイプの企業について、それぞれの成長率を見ていきたい。

2 検定仮説

¹ 中小企業庁 [2002], p.160 .

² 担保の有無や過去の勤務経験等の形式的な要件に依存しないで、事業計画が的確であれば担保や保証を取らず、本人保証もなしで、国民生活金融公庫が550万円を限度に融資を行う制度。

³ 創業者に対する支援措置として、新事業創出促進制度で1500万円、産業活力再生特別措置法で1000万円について無担保保証枠を設け、保証を行う制度。

⁴ 中小企業庁 [2002], p.53 .

創業時に企業の将来性を見込まれて外部から資金調達することができた企業と、外部からの評価に関係なく自己資金で創業した企業とでは、将来的な成長率が異なる。

3 調査結果および考察

(1) 情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業の傾向

中小企業庁 [2002] によると、開業時の資金調達に関して、中小企業全体では創業者自身の資金を投下する企業が約 80%と高い割合を占めている。その他、私的な資金調達グループ⁵からの資金調達が大きな役割を占めており、公的な資金調達グループ⁶からの資金調達は、民間の金融機関以外は少数にとどまっている⁷。では、情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業に特化した場合、これらの傾向はどのように変化するのだろうか。

調査結果から、90%の企業が創業者自身の資金⁸を投下していることが分かった。また、創業時の資本金を全額自己資金でまかなった企業は 79 社中 44 社で、外部資金調達を利用した企業は 79 社中 35 社である。この 35 社中 33 社が私的な資金調達グループからの調達であり、2 社が公的な資金調達グループからの調達である。つまり情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業に関しても創業者自身の資金投下率が高く、私的な資金調達グループが大きな役割を果たしていることが分かる。

三井 [1997] によると、起業予定者で創業資金の調達について「自己資金」と回答する者は 81.0%であり、実際の起業者の 83.0%よりもやや低い値を示している。このことは、外部資金調達が円滑に進まなかった者がいることを示唆している⁹。情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業は、比較的少額の資本金で起業することが可能であるという特徴があると推測できるが、それでも全額自己資金でまかなうことに対する負担は大きいだろう。次に、外部から認められ資金調達に成功し創業できた企業と、外部からの評価に関係なく起業可能である自己資金で創業した企業の成長率の比較をしてみたい。

(2) 自己資金企業と外部資金企業の成長率比較

創業時の資本金を全額自己資金でまかなって創業した企業（以下、自己資金企業）と外部資金調達も利用して創業した企業（以下、外部資金企業）の成長をみる 1 つの指標として、まず創業 1 年後の年商（実績値）の目標に対する達成度を尋ねてみた。

調査結果から、自己資金企業は「ほぼ予定通り」が約 70%と高く、「目標の 75%以下」が約 18%となっている。一方、外部資金企業は「目標の 75%以下」が全体の約 23%となり自己資金企業に比べて高いが、逆に「目標の 125%以上 150%未満」という企業も見受けられ

⁵ 私的な資金調達グループとして、親・兄弟・親戚、友人・知人、取引先、元の勤務先、これら以外の私的なつながりのある個人・法人を定義する。

⁶ 公的な資金調達グループとして、ベンチャーキャピタル・地方公共団体・政府系金融機関・民間の金融機関を定義する。

⁷ 中小企業庁 [2002], p.55 .

⁸ 今回の調査における資金とは、創業時の資本金を指す。

⁹ 三井 [1997], p.17 .

る。自己資金企業は、全体として目標通り年商を達成している傾向にあるといえるが、外部資金企業は、目標の上下に年商がばらついている。

次に、現在の収益動向(黒字基調か赤字基調か)を聞いた。自己資金企業は32社(約74%)が黒字基調であり、11社(約26%)が赤字基調であった。また、外部資金企業は29社(約88%)が黒字基調であり、4社(約12%)が赤字基調という結果であった。これらの結果から、外部資金企業の収益性は自己資金企業のそれに勝っていたと考えられる。

さらに上記で黒字基調と回答した企業には、開業後初めて黒字基調になった時期を尋ねてみたところ、平均は約3年後であった。自己資金企業で3年以内に黒字基調になった企業は24社(約80%)であるのに対して、外部資金企業は17社(約65%)であり、全体の平均の3年よりも黒字基調を達成するために長期間を要している。

続いて、創業年から2001年までの1年当たり経常利益の伸び¹⁰を見てみよう。1年当たり経常利益の伸びの平均は、自己資金企業、外部資金企業それぞれ約280万円、約484万円である。この結果から、1年当たり経常利益の伸びの差は204万円となり、外部資金企業がより成長していると考えられる。この結果は、創業時に外部から将来性や収益性を認められ創業した企業の予定通りの成果と思われる。

最後に、創業年から2001年までの1年当たり資本金の伸び¹¹を見てみよう。1年当たり資本金の伸びの平均は自己資金企業、外部資金企業それぞれ約714万円、407万円である。この結果から、1年当たり資本金の伸びの差は307万円となり、自己資金企業の方が成長率は高いといえる。資本金の増加には、自社の活動から得た資金と、出資者または株主から調達した資金の双方の増加が該当するので、一概に利益をあげているとはいえないが、一般的に資本金の増加は事業内容の拡大につながり、企業の収益を増大させる側面を持つことも確かである。

4 おわりに

これまで報告したように、自己資金企業と外部資金企業の成長率に関して著しい格差は認められなかった。つまり、創業時の事業内容やアイデア等に大差はなく、将来的に同一のレベルまで発展する可能性は等しくあるということかもしれない。であるならば、外部からの資金調達を可能にするような支援政策を発展させるべきである。しかし、公的な資金調達グループの1つである民間の金融機関は、情報の非対称性に起因するリスクを回避するための担保主義に迎合する面があり、そこから起業家が十分な資金調達をすることは難しい。つまり、ベンチャーのようなリスクの高い事業分野に属する企業の創業初期における資金供給は、民間の金融機関に求めるべきではないのである。これらの分野に関しては、キャピタルゲインを通じたリターンを獲得を可能とする出資形態である直接金融のシステムを早急に整備することが必要不可欠である。企業の多様な資金需要に対応可能な、間接

¹⁰ (2001年度の経常利益 - 創業年度末の経常利益) / (2001 - 創業年) で算出。

¹¹ (2001年度の資本金 - 創業時の資本金) / (2001 - 創業年) で算出。

金融、直接金融のそれぞれの特性を活かした資金供給システム構築が今後の課題であろう。

5 参考文献

1. 石黒憲彦 [2000], 『ベンチャー支援政策ガイド』, 日経 BP 社 .
2. 鶴崎清貴 [1999], 『ベンチャー企業の資金調達』, 大分大学経済研究所研究所報 33 .
3. 三井逸友 [1997], 「創業支援の課題と現状」, 商工組合中央金融 , pp.4-47.
4. 惣那憲治・山田幸三・明石賢治 [1999], 『日本のベンチャー企業』, 日本経済評論社 .
5. 水野博之 [1998], 『ベンチャーハンドブック』, 日刊工業新聞社 .
6. 中小企業総合研究機構 [1955], 『中小企業家精神』, 中央経済社 .
7. 中小企業庁 [2001], 『中小企業施策総覧』, 中小企業総合研究機構 .
8. 中小企業庁 [2002], 『中小企業白書』, ぎょうせい .
9. 柳孝一・山本孝夫 [1996], 『ベンチャーマネジメントの変革』, 日本経済新聞社 .

人材確保：研究・開発部門とそれ以外の部門の比較検討（岩井）

1 はじめに

企業経営にとって、人材をいかに確保し活用するかということがこれほど急務の課題となっている時代はない。技術革新が早く、先行きの動向が読みにくいことが背景にあるが、技術革新こそ潤沢な資金でも資本設備でもなく、人間によって生み出されるのである。人的資源戦略いかにによって企業業績が大幅に異なってしまうため、人的資源の活用は極めて重要であり、特に技術革新が著しく早い情報サービスおよびソフトウェア産業では、他業種より一層深刻な問題となっている。

一方、1995年5月に、日本経営者連盟は『新時代の「日本的経営」』の中で、新しい人的資源戦略（雇用の流動化）問題について言及し、雇用形態の多様化や需給関係の変化が新しいタイプの雇用システムを生み出していくと指摘している。そこでは、一元的な長期的雇用ではなく、短期的雇用も視野に入れた流動的な雇用形態が進むとされている。

このような認識のもとで、ここでは情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業の労働市場の実態を明らかにすることを目的とする。また、得られた調査結果から、今後の労働市場の展開とあり方についても検討したい。

2 検定仮説

情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業において、研究・開発部門では、基幹的な人材として正規従業員と非正規従業員を組み合わせた人材活用が行われているが、それ以外の部門では、依然として正規従業員を中心とした雇用システムを採用している。

3 調査結果

(1) 従業員の過不足状況

従業員の過不足状況について表 1 のような結果が得られた。正規従業員の過不足状況については、「やや不足である」がほぼ 4 割を占めていた。研究・開発部門では「やや不足である」との回答が多く、それ以外の部門では「やや過剰である」と回答した企業が 4 割を超えていた。つまり、正規従業員の不足状況は、研究・開発部門の人材不足から生じていると推測される。

では、具体的にどのような人材を確保することが難しいのだろうか。そこで、正規・非正規従業員のいずれかについて「不足である」「やや不足である」と回答した企業に対して、「人材確保に関して最も苦労している点」を選択してもらったところ、「専門的能力を備えた人材が採りにくい」(85%) に回答が集中した。この結果は、ベンチャー企業としての独自性と優れたコアコンピタンスを維持するために、継続的かつ重点的に研究・開発に取り組んでいる姿勢を反映したものと考えられ¹²、企業側の研究・開発人材に対する高い需要に対して、労働市場における供給不足が懸念されるといえよう。

表 1 従業員の過不足状況

	正規従業員		非正規従業員		研究・開発部門		それ以外の部門	
不足である	10	11%	1	1%	12	13%	1	1%
やや不足である	36	39%	5	5%	32	34%	8	9%
適当である	21	23%	36	39%	15	16%	11	12%
やや過剰である	6	6%	1	1%	4	4%	39	42%
過剰である	2	2%	1	1%	2	2%	5	5%
雇用していない	1	1%	28	30%	2	2%	4	4%
不明	17	18%	21	23%	26	28%	25	27%
計	93	100%	93	100%	93	100%	93	100%

(2) 自己都合退職者数

研究・開発部門とそれ以外の部門における 2001 年度の正規従業員の自己都合退職者数¹³を尋ねたところ、研究・開発部門(男性 2.2 人・女性 0.8 人・計 3.0 人)の方がそれ以外の部門(男性 1.0 人・女性 0.6 人・計 1.6 人)より多く、ほぼ 2 倍であった。しかし、ベンチャー企業は研究集約度が高く、この自己都合退職者数の格差は、労働力構成における研究・開発部門の占有率の高さに起因している可能性がある。今回の調査では、部門別の詳しい従業員自己都合退職者数が入手できていないため、この点の確認は今後の課題としたい。

(3) 従業員数の変遷

調査時の全従業員数の平均は 53.7 人で、創業時の 7.8 人に比べて 45.9 人増加している。

¹² 科学技術庁科学技術政策研究所 [2002], 『科学技術指標』では、研究集約度(売上高当たりの研究開発費の割合と従業員当たりの研究者の割合)が最も大きい業種は「ソフトウェア業」であるという調査結果が得られている。

¹³ 結婚・出産を契機に離職する女性が男性よりも多いことを考慮し、性別で分ける。

正規従業員数は、調査時 48.9 人、創業時 7.3 人で、共に全従業員数の 9 割を超える一方、非正規従業員数は、調査時 4.8 人、創業時 0.4 人で、共に 1 割程度を占めるに過ぎない。これはベンチャー企業としての特徴ではなく、情報サービスおよびソフトウェア関連企業としての側面が強いと考えられる。近年、正規従業員を抑制して非正規従業員を増加させることで人件費の削減を図る企業が多いが¹⁴、対照的な結果が出ているところが興味深い。

(4) 正規従業員の採用

正規従業員の採用にあたって重視する要素としては、研究・開発部門、それ以外の部門共に「専門的な技能や知識」「人柄」「前職の仕事経験」に回答が集中する結果となった。最も回答が多かったのは「専門的な技能や知識」であり、研究・開発部門では 55%、それ以外の部門では 27%で第 1 位であった。以下、「人柄」(研究・開発部門 14%・それ以外の部門 26%)、「前職の仕事経験」(研究・開発部門 12%・それ以外の部門 25%)と続く。

「専門的な技能や知識」を重視しているとはいえ、依然として「人柄」を見る傾向も強い。しかし、意欲・性格面を特に重視するといわれてきた¹⁵それ以外の部門においても、即戦力的な要素である「前職の仕事経験」が予想以上に重視されていることが分かった。これは、人材の企業内育成が困難であるベンチャー企業にとって、中途採用を視野に入れた労働市場の流動化が進んでおり、具体的な資格や能力の判断基準が設けにくいそれ以外の部門では、前職を参考にする採用方法が重視されつつあることを示唆している。

(5) 非正規従業員の採用

非正規従業員の採用理由は、表 2 の通りである¹⁶。非正規従業員を採用している企業は、研究・開発部門では 35 社 (37.6%) であり、それ以外の部門では 48 社 (51.6%) であった。この結果から、正規従業員同様、非正規従業員の研究・開発部門人材も、労働市場における供給不足が懸念される。研究・開発部門では基幹的人材活用のため、それ以外の部門では資金難のために採用している例が多く、採用理由の違いが明らかになっている。

表 2 非正規従業員の採用理由 (複数回答)

	研究・開発部門		それ以外の部門	
	社数	割合	社数	割合
欠員補充のため	10	18%	19	24%
資金難のため	15	28%	33	42%
基幹的人材活用のため	29	54%	27	34%
計	54	100%	79	100%

4 考察

本調査では、非正規従業員を採用している企業は 57 社であり、全従業員数に対する非正

¹⁴ 国民金融公庫総合研究所編 [1997].

¹⁵ 松本真作他 [2001].

¹⁶ 問 3-5 の選択肢 3・4 を「欠員補充のため」、2・5・8 を「資金難のため」、1・6・7・9 を「基幹的人材活用のため」として変換している。

正規従業員数の比率は、平均 10.6%¹⁷であった。この数値をもとに、非正規従業員の採用理由とクロス分析を行ったところ、興味深い結果が得られた（表 3）。

まず、非正規従業員の採用理由を基幹的人材としての活用と補助要員としての活用¹⁸に分類したところ、研究・開発部門では基幹的人材としての活用を目的とする傾向が強く（48.2%）それ以外の部門では補助要員としての活用を目的とする傾向が強い（71.5%）。また、非正規従業員比率が 10%以上の企業では、研究・開発部門において非正規従業員を基幹的人材として採用している割合が高く、非正規従業員比率が 10%未満の企業では、それ以外の部門において補助要員として採用している割合が高いことが明らかになった。

表 3 非正規従業員比率と非正規従業員の採用理由の関係

		非正規従業員比率	
		10%以上	10%未満（0%を含まない）
研究・開発部門	基幹的人材	38%	10%
	補助要員	28%	24%
それ以外の部門	基幹的人材	21%	7%
	補助要員	29%	43%

（研究・開発部門：29社 / それ以外の部門：42社）

研究・開発部門において、正規従業員と同様に非正規従業員も即戦力として採用されており、採用目的に差がなくなっていることを示している。研究・開発部門のコアになる人材は、あくまでも正規従業員を中心に構成はされているが（表 1）、労働市場における供給不足を背景とし、人材確保が困難であるがゆえに、長期的な正規従業員の人材確保戦略が行われていることを示している。つまり、従来の長期蓄積能力活用¹⁹からの正規従業員重視ではないのである。一方、それ以外の部門では、正規従業員と非正規従業員の採用目的が全く逆である。正規従業員は、やはり即戦力として採用されているが、企業内人材育成が資金・時間的に困難であることに起因する可能性が高く、即戦力となる一時的な人材確保という側面が強い。つまり、正規従業員を基幹的人材とし、非正規従業員を補助要員とする組織であり、従来の人的資源戦略と変わっていないように感じられる。

以上の結果より、長期的視点に立脚した人的資源戦略から、研究・開発部門では流動的な人材活用が行われ、それ以外の部門では硬直的な人材活用が行われると考えられる。今後、研究・開発部門では、多様な労働力構成の出現の可能性が高いという結論に至った。

5 おわりに

調査の結果、情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業では人材の即戦力化が強まっており、非正規従業員の基幹的人材としての活用傾向も確認することができた。

¹⁷（調査時の非正規従業員数） / （調査時の正規従業員 + 非正規従業員） × 100 で算出。

¹⁸ 問 3-5 の選択肢 2・3・4・5・8 を「補助要員」、1・6・7・9 を「基幹的人材」として変換している。

¹⁹ 長期継続雇用という考え方に立って、企業としても働いてほしい、従業員としても働きたいというグループ。（日本経営者連盟 [1995], 『新時代の「日本的経営」』。）

今後、流動的な雇用構造をにらみ、外部労働市場における専門的能力を備えた人材の供給不足解消と、必要な人材を「育成」するのか「採用」するのかを見極める、各企業固有の画一的ではない雇用システムの構築が重要な課題となるだろう。

6 参考文献

1. 国民金融公庫総合研究所編 [1997],『新規開業白書』,中小企業リサーチセンター ,pp.25.
<http://www.nistep.go.jp/achiev/ftx/jpn/rep066j/html/rep06607.html>
2. 総合研究開発機構 [1996],『雇用の流動化に関する法制度・政策についての研究 - 失業なき流動化への道 - 』, pp.2-20 .
3. 中小企業労務管理研究会 [1993],『21世紀の人材戦略 - 人育て・人活かし・企業づくり』,かもがわ出版 .
4. 富澤宏之・神田由美子 [2000],「第5章 産業における研究開発」,『科学技術指標』,科学技術庁科学技術政策研究所 .
5. 松本真作・蟹江教子・富田積子・太田さつき・小杉礼子・中島史明 [2001],『変革期の大学採用と人的資源管理 - 就職協定廃止と大学の採用・雇用管理の変化 - 』,日本労働研究機構 .

成果主義賃金制度：従業員規模と制度の浸透と運用の関係（梶田）

1 はじめに

近年、従来の年功制の基づく雇用システムが変化し、目標管理制度等による「成果主義賃金制度」を導入する企業が増加している。これは、仕事における成果を直接賃金に反映させる制度であり、従業員のインセンティブを刺激することで企業の成長を図ることを主な目的としている。しかし、制度の導入に際して様々な問題が発生しており、制度の変更を余儀なくされる企業も少なからず存在する。

一般に、情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業においては、比較的成果主義賃金制度が導入しやすく、浸透し始めているといわれているが、それは事実なのだろうか。失敗を恐れる従業員のチャレンジ精神低下、協調性の低下、部署ごとの不公平の発生など、様々な問題が発生しているのではないかと。さらに、小企業においては、制度の不整備などの理由から、うまく運用できている企業は少ないのではないかと考えられる。ここでは、その現状を明らかにし、分析を通じて今後の展望を述べていきたい。

2 検定仮説

情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業では、比較的成果主義賃金制度が導入しやすく、浸透し始めているといわれているが、期待通りに運用できている企業は少ない。特に、小企業に関しては、大企業と比較して賃金決定に関する制度の不整備、人事

部門の人材不足などの理由から、その傾向は強くあらわれている。

3 調査結果

はじめに、管理職の賃金が業績・成果にどの程度もとづいているかを見ていきたい。「おおむね業績・成果にもとづいている」と回答した企業が、給与 52%、賞与 62%と最も多く、成果主義賃金制度が積極的に取り入れられていることがうかがえる。給与と賞与を比較した場合、賞与のほうが「おおむね業績・成果にもとづいている」割合が高い。

成果主義賃金制度を導入した主な目的は、「従業員のインセンティブ向上」が 43%であり、その後「人事考課の透明化」30%、「社内競争の活発化」13%、「人件費の抑制」9%と続く。「人件費の抑制を主な目的として成果主義賃金制度を取り入れることは間違いである。」²⁰という通説があるように、今回の調査でもそのような企業は比較的少なかったようだ。

情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業全般における成果主義賃金制度の浸透に関する意識としては、「十分に浸透している」が 4%、「浸透し始めており、うまく運用できている」が 25%、「浸透し始めているがうまく運用できていない」が 62%、あまり浸透していない」が 9%であった。大半の企業で成果主義賃金制度を導入しているものの、多くはうまく運用できていないと感じていることが分かる。

その理由を、重要なものから順に 2 つまで回答してもらった。「職務の特性上、評価が難しいから」を第 1 に挙げた企業が 29 社 (32%)、第 2 に挙げた企業が 23 社 (25%)、全体では 34%を占めており、最も割合が高かった。ついで「従業員が評価に対して十分に納得していないから」を第 1 に挙げた企業が 19 社 (21%)、第 2 に挙げた企業が 11 社 (12%)、全体では 20%を占めている。以下「成果主義制度を形式的に登用しているから」「従業員の働きぶりや努力が評価されにくいから」「社内にポストの序列が存在しているから」「賃金決定に関する知識が乏しいから」「成果主義制度を取り入れることによるメリットが少ないから」と続いた。また、「その他」の具体的記述に、「賃金が会社業績に連動するため、業績悪化傾向にある場合、十分なインセンティブを与えられない。」という意見があった。個人の成果以外にも企業自体の業績が直接賃金に影響するというのは、ベンチャー企業特有の事情であるといえるだろう。

以上の調査結果から、大部分の企業において導入こそされている成果主義賃金制度が、必ずしもうまく運用されているわけではなく、試行錯誤が繰り返されているのは明らかである。したがって、情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業では、比較的成果主義賃金制度が導入しやすいという通説は、ごく一面的な見解であることが分かる。

4 考察

ここでは、大企業に比べて小企業のほうが、成果主義賃金制度をうまく運用できていないという仮説について考察したい。企業規模の尺度としての正規従業員数と給与制度、成果主義賃金制度運用に関する意識についてクロス分析を行った。

²⁰ 高橋 [1999], p.57.

表4では、管理職の給与制度を「業績・成果にもとづいていない」「業績・成果にもとづいている」に分け、企業規模との関係を見たところ、企業規模の拡大にしたがって「業績・成果にもとづいている」給与制度が増加していることが分かる。また、表5では、情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業全般における成果主義賃金制度の浸透に関する意識を「うまく運用できていない」「うまく運用できている」に分け、同様に企業規模との関係を見たところ、やはり企業規模の拡大にしたがって「うまく運用できている」という意識が増加していることが分かる。

表4 企業規模と管理職の給与制度との関係

正規従業員数	管理職の給与制度が 業績・成果にもとづいていない	管理職の給与制度が 業績・成果にもとづいている
～9人	21.4%	78.6%
10～49人	20.9%	79.7%
50～99人	7.7%	92.3%
100～149人	0.0%	100.0%
150人～	0.0%	100.0%

表5 企業規模と成果主義賃金制度の運用に関する意識との関係

正規従業員数	情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業全般において成果主義賃金制度がうまく運用できていない	情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業全般において成果主義賃金制度がうまく運用できている
～9人	80.0%	20.0%
10～49人	76.9%	23.1%
50～99人	76.9%	23.1%
100～149人	70.0%	30.0%
150人～	33.3%	66.6%

以上から、小企業は大企業に比べて給与制度が業績・成果にもとづいている割合が低く、さらに成果主義賃金制度がうまく運用できていると考える割合も低いといえる。直接的な原因としては、小規模ベンチャー企業においては、賃金の決定方法が正確な制度として確立していない²¹ということや、情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業全般において成果主義賃金制度がうまく運用できていない理由を尋ねた設問で、「小さなベンチャー企業というのは、管理部門、特に人事部門の人材が少なく、制度の制作や運営に苦労していると感じています。」という具体的記述があったことなどから、人事部門の人材不足が考えられる。

人事部門というのは、従業員の賃金などを決定する最重要部門の1つであり、その充実には常に最優先課題である。慢性的な人材不足に陥っている現状から、実現には相当な困難が予想されるが、社内で解決できないのであればアウトソーシングによる管理を検討するなど、今後は小企業においても明確な制度運用を目指すべきであろう。

²¹ Sun micro systems [2002].

5 おわりに

現在、成果主義賃金制度導入にあたって、様々な企業が試行錯誤を繰り返しているが、それは情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業においても同様であることが、本稿における検定仮説の実証を通じて明らかになった。特に、競争や生き残りが極めて激しいこの種の業界においては、どうしても管理部門が手薄になりがちだが、研究・開発、経営部門と同じく重要であることは論を待たない。今後、成果主義賃金制度浸透に向けて、管理部門の充実を図ること、従業員全員が納得できるような制度を明確化してインセンティブ向上につなげ、社内競争の活性化を進めるプロセスを構築することが課題となろう。

6 参考文献

1. 今野浩一郎 [1998], 『勝ち抜く賃金改革』, 日本経済新聞社 .
2. 太田肇 [2001], 『ベンチャー企業の仕事』, 中公新書 .
3. 熊沢誠 [1997], 『能力主義と企業社会』, 岩波新書 .
4. 高橋俊介 [1999], 『成果主義 - どうすればそれが経営改革につながるか - 』, 東洋経済新報社 .
5. 森谷正規・藤川彰一 [1997], 『ベンチャー企業論』, 放送大学教育振興会 .
6. 労働省労働基準局 [1998], 『新時代の賃金・退職金制度』, 労務行政研究所 .
7. Sun micro systems [2002], 『スタートアップナビゲーター』,
(http://sdc.sun.co.jp/depelopers/startupnavi/startup_management12.html).

成果主義人事制度における考課訓練・面談制度・異議申し立て (宮崎)

1 はじめに

バブル期までの従来の人事制度は、年功制を主体に処遇がなされることで組織が活性化し、企業の成長が従業員の生活が豊かさをもたらすという考えのもとに成立していた。何よりも右肩上がりの高度経済成長が、企業の利益拡大と従業員への年功序列、終身雇用の保障を可能にしてきたといえよう。

しかしながら、バブル崩壊と共に経済は平行、もしくは右肩下がりを示す「成熟期」へと移行し、これまでとは違うあり方でその重要性を増しつつある人事制度は、成果主義への一大転換期を迎えている。成果主義は、生産性を重視し、成果・業績によって個別に賃金管理することで目標を持たせ、インセンティブを向上させる。それは、従来の人事制度では見失われていた個人の仕事の成果を見つめ直す役割を果たす。反面、企業が個人をいかに的確に、お互いに納得できる評価をするかという困難な課題に直面しており、解決に向けて多くの企業が模索、検討を重ね続けている。ここでは、その実態を調査することを通じて、成果主義人事制度の現状を明らかにしたい。

2 検定仮説

成果・業績に至るまでのプロセスの評価方法として、確実性、納得性を高めるための考課訓練や、被評価者が自分の評価に直接参加する面談制度、異議申し立てなどがある。これらの評価方法は、有効に機能しているのだろうか。

3 調査結果および考察

成果主義人事制度が考案、導入される以前の評価方法は、一定のグループ内で定めた基準にしたがって評価する相対評価²²が主流であった。その評価は、当然のことながらグループ直属の管理職の責任で行われていた。しかし、そもそも人事評価は、評価者の主観や価値観に左右されやすい性質を持つため、評価者に任せる部分が多ければ、価値観の違いから評価に相当程度のばらつきが生じる恐れがある。それは、現在あらゆる企業の注目を集めている成果主義人事制度についても例外ではない。成果・業績に対して、評価者の主観や価値観をできるだけ排除し、的確かつ納得できる一定の評価基準を明確に提示することが望ましいのはいうまでもないが、そこに至るまでのプロセスの評価方法と異議申し立て²³との関連から、面談制度や考課訓練の現状について考察していく。

成果・業績に至るまでのプロセスの評価方法について、半数の企業が「直属の管理職の主観による評価」を採用しているが、より明確で平等性があると思われる「評価マニュアルによる直属の管理職の評価」は22%にとどまっている。興味深いのは、「過程(プロセス)」については特に評価しないと回答した企業が5%とかなり少ないことである。成果主義人事制度では、いかに的確かつ納得できる評価をするかが重要な要因となるが、現状ではその要因が満たされているとはいえない。そこで、直属の管理職の主観による評価において、異議申し立てがどの程度発生しているのかを見てみよう。

表6は、各評価方法を選択した企業1社当たりの異議申し立て件数を示している。「直属の管理職の主観による評価」を選択した企業1社当たりの異議申し立て件数は0.62人であった。それに対して、「評価マニュアルによる直属の管理職の評価」を選択した企業では2.70人と、その数は6倍以上であった。成果主義人事制度では、いかに的確かつ納得できる評価をするかが重要な要因となり、一定の評価基準を明確に提示することが望ましいと先述したが、そうであるならば、「評価マニュアルによる直属の管理職の評価」における異議申し立て件数が多数になる結果は予想に反する。この一見矛盾する結果を踏まえて、プロセスの評価方法と異議申し立て件数、その対策ともいべき考課訓練、面談制度といった話し合う機会との関連性についても見てみたい。

²² 複数の被評価者の業務活動から収集した客観的事実に基づいて、成績、執務態度、能力等を相互に比較し、各々の優劣をつけ、優れている順に序列化する評価方法(平井[2002], p.75)。

²³ 評価者と被評価者が話し合いによる面談制度などの導入によって歩み寄りを図り、評価に対する相互の納得性を向上させる制度。

表6 評価方法別異議申し立て件数

直属の管理職の主観による評価	0.62件(人)
評価マニュアルによる直属の管理職の評価	2.70件(人)
上司・同僚・部下の各視点からの評価	0.33件(人)

評価結果に対する面接制度など、被評価者と評価者が話し合う機会については、70%の企業が「導入している」と回答し、多くの企業で評価に対する的確性、納得性を高めようと努力していることがうかがえる。表7は、各評価方法を選択した企業1社当たりの異議申し立て件数を面接制度導入前後で比較している。異議申し立て件数は、導入前後で評価方法にかかわらず半数、もしくはそれ以下に減少しているが、導入後であっても「直属の管理職の主観による評価」を選択した企業より「評価マニュアルによる直属の管理職の評価」を選択した企業の異議申し立て件数のほうが7倍近く多く、その傾向は導入前から一貫している。たとえ面接制度を導入したところで、「評価マニュアルによる直属の管理職の評価」を選択した企業では、「直属の管理職の主観による評価」を選択した企業に比べて効果があらわれにくいと考えられる。

表7 面接制度導入前後の評価方法別異議申し立て件数

	直属の管理職の主観による評価	評価マニュアルによる直属の管理職の評価
導入前	10件(人)	30件(人)
導入後	2.5件(人)	17件(人)

考課訓練は、管理職が直接評価する際に、基準にのっとって的確に評価できるように、評価者の主観・価値観の平準化、評価基準・ポイントの明確化を図るための訓練であり、評価の精度向上を追求するならば実施すべき制度である。しかし、予想に反して「実施している」と回答した企業は23%に過ぎず、「実施していない」と回答した企業が73%に達する。考課訓練も、面接制度と同じく異議申し立て件数に影響を与えることが期待されるが、なぜ実施しないのだろうか。調査からは下記のような記述回答が得られている。いずれも評価者の主観や価値観を可能な限り平準化するといった、考課訓練の本来の目的を捉えていないように思われる。この記述回答が示唆するように、現状で実際に的確な評価がなされているのかどうかは疑問である。

- ・ベンチャー企業ということもあり、規模が小さいため考課訓練を必要としない。
- ・各部横断的な人事委員会が設置されており、そこで調整しているから。
- ・管理職の能力や経験値が高いため必要としない。
- ・評価マニュアルに完全にのっとっているので、必要ないと判断しているから。
- ・評価の最終決定までに段階をふみ、最終決定は役員全員で行っているため必要ない。

4 おわりに

考課訓練を実施していない企業に共通することは、いまだ管理職の主観に評価を任せてい

るということである。そのため、的確な評価を果たせていない側面が残存していることは否めない。一方、面談制度や異議申し立ては確かに多くの企業で導入されているものの、「直属の管理職の主観による評価」を選択した企業に比して、「評価マニュアルによる直属の管理職の評価」を選択した企業では、プロセスの評価方法として有効に機能していないという実態が明らかになっている。今後、ますます成果・業績が問われるようになり、そのプロセスに関してもよりの確な評価が望まれる。その変化に対応するためにも、成果主義人事制度の一層の成熟が必要となるだろう。

5 参考文献

1. 佐藤博樹 [2001], 『IT時代の雇用システム』, 日本評論社.
2. 楠田丘 [1998], 『成果主義賃金』, 経営書院.
3. 戸塚秀夫・中村圭介・梅澤隆 [1990], 『日本のソフトウェア産業』, 東京大学出版会.
4. 平井謙一 [2002], 『これからの人事評価と基準』, 生産性出版.
5. 労務行政研究所 [1992], 『若年層社員の人事管理研究』.
6. 労務行政研究所 [1994], 『若年層社員の人事管理研究』.

謝辞

調査にあたり、企業、経営者団体の関係者の皆様には貴重な時間を割いてご協力いただきました。厚くお礼申し上げます。

調査概要

調査対象	情報サービスおよびソフトウェア関連ベンチャー企業 355 社を『日経ベンチャービジネス年鑑 2002』より抽出
調査方法	郵送による調査票調査
調査時期	2002 年 10 月から 11 月まで (回収の目処は 2002 年 11 月 10 日)
回収率	355 社中 92 社 (27%)

ライフコースの違いから見た就職活動の状況に関する調査

岡澤 立江・深堀 充亮・今村 崇義・川崎 一成

家庭環境が希望勤務地に及ぼす影響（岡澤）

1 はじめに

生活水準がここ数 10 年で急激に高まり、経済状況とあいまってライフスタイルの多様化が叫ばれる要因となっているが、その根底には近代家族の基本的性格もたらす家庭内の抑圧が存在する。家族とは幸せなもの、家族とは支えあうものといった思い込みは、子育てや介護、生活水準の維持といった日常生活に関する様々な責任を家庭の中に閉じ込めた。その結果、住む場所、職業選択、働き方などが家庭環境によって制限されることとなり、家族というものに対するイデオロギーが人々の労働にもたらす影響は小さいものではなくなったが、そのことが明示的に取り沙汰されることはない。

高度経済成長期の若年層に比べ、豊かになりつつある親のもとで成長した低成長期以降の若年層は、親の代の経済格差が大きく、そのことが子どもの人生の隅々まで影響を及ぼしている。例えば、教育環境の格差は歴然であり、学歴信仰がいまだ根強く残る現在の社会において、その格差が子どもの就職・昇進などの将来に与える影響は小さいものではないだろう。また、家族構成や引越・1人暮らし経験などといった家庭・生活環境は、暮らすことに対する考え方に少なからず影響を及ぼすと考えられる。現代の資本社会において、暮らすことは働くことでもある。働いて賃金を得ることで生活をする。ゆえに、働くことを考えることは暮らすことを考えることでもある。

就職活動の早期化に伴って働くことを考える時期も早まっているのだろうが、例えば職種、給料、企業規模、女性であれば総合職と一般職の選択などに家庭環境はどう影響するのだろうか。ここでは、家庭環境と希望勤務地との関係に注目して考察したい。転勤のある働き方を選ぶのか否か、親元近くで働くのか否かなどの選択が家庭環境と関係するのであれば、賃金とも密接な関わりがあるだけに、不平等な結果が伴わないような企業の対応や国の社会保障が求められることになるだろう。

2 検定仮説

家庭環境は、希望勤務地に対する考え方に影響を及ぼす。

3 調査結果

末尾の参考資料で挙げた調査内容から、ここでの仮説検定に必要な変数を加工、修正または作成し、それらに関して単純集計を概説する。

(1) 性別ダミー (表1)

男女比はおよそ4:6で、女性が男性を若干上回っている。

(2) 親元考慮¹ (表2)

44.0%が親元に近いことを「大変考慮した」「ある程度考慮した」と回答しており、希望勤務地が親元と無関係ではないことがうかがえる。

(3) 兄弟ダミー (表3)

兄・姉がいるサンプルは、46.2%であった。

(4) 弟妹ダミー (表4)

弟・妹がいるサンプルは、50.4%であった。

(5) 両親の年間所得総額² (表5)

750万円が有効回答の43.92%と最も多かったが、回答としては欠損値として扱った「わからない」半数近くを占め、家計への関心の低さがうかがえる。

(6) 両親の平均年齢 (表6)

40歳代が26.7%、50歳代が71.2%で、60歳未満が大半を占める結果となった。

4 考察

希望勤務地が親元から近いことを考慮したかどうか(4ランクデータ)を被説明変数とし、性別や兄弟構成、両親の所得や年齢などが影響を及ぼすことを想定して、Ordered Probitモデルを適用した推定を行った。変数リスト、記述統計量、推定結果はA~Cの通りである。この結果から、男性で、両親の年間所得総額が高くなるほど、親元から近いことを考慮しないということになる。

兄弟構成を示す兄弟ダミー、弟妹ダミーがいずれも有意な結果を得られなかった原因としては、両親の所得を説明変数に加えたことでサンプルが半減し、十分なサンプル数が確保できず、推定結果自体が不安定になってしまったことが考えられる。また、これ以上のサンプル数減少を回避するため、祖父母と両親の同居期間を説明変数に加えることができず、親からの価値観の継承という要因を分析に加えられなかったことも少なからず影響しているだろう。加えて、あくまで同志社大学4年生を対象とした調査であるため、サン

¹ サンプル数確保のため、希望勤務地の有無に関する設問で「ない」と回答した91サンプルを、親元から近いことを「全く考慮しなかった」に含めた(調査票では親元から近いことを考慮したかどうかの設問に回答を求めている)。

² 1~5の選択肢で得た両親の年間所得総額についての回答を、各ランクの中央値に置き換えた。「6わからない」は、欠損値扱いとしている。

ルに偏りがあることにも考慮する必要がある。一般に、私立大学に通う学生の両親の所得は低いと予想される。比較的裕福な家庭のサンプルが多いことが、兄弟構成の及ぼす影響を相殺し、有意な結果が得られなかった可能性がある。より幅広いサンプリングを通じて、この点を確認する必要があるだろう。

両親の平均年齢が有意な結果を得られなかった原因としては、兄弟構成と同様、両親の所得を説明変数に加えたことによるサンプル半減に加えて、両親の平均年齢の平均値自体が51.9歳と若いことが指摘できる。別に回答を得た両親の健康状態についても「良い」という回答が大半を占めていることから、まだ両親に対する責任を実感する必要のない状態にあると考えられる。両親の所得のように直接、現在および将来の生活に影響を及ぼすことが明らかな要因に比べて、両親に対する責任は、大学生にとってはまだまだ漠然とした問題に過ぎないのではないかと。

A 変数リスト

親元考慮 (4ランクデータ)	「大変考慮した」=1 「ある程度考慮した」=2 「あまり考慮しなかった」=3 「全く考慮しなかった」=4
性別ダミー	「男性」=1
兄弟ダミー	「兄または姉がいる」=1
弟妹ダミー	「妹または弟がいる」=1
両親の年間所得総額	1=「250万円」 2=「750万円」 3=「1250万円」 4=「1750万円」 5=「2250万円」
両親の平均年齢	両親の年齢の平均値

B 記述統計量

	標本数	平均	標準偏差	最小値	最大値
親元考慮	227	2.85022	1.242513	1	4
性別ダミー	264	0.4128788	0.4932865	0	1
兄弟ダミー	264	0.4621212	0.4995101	0	1
弟妹ダミー	264	0.5037879	0.5009353	0	1
両親の年間所得総額	148	1027.027	522.5649	250	2250
両親の平均年齢	240	51.85208	3.164922	45	62.5

C 推定結果

	親元考慮 (ordered probit)
性別ダミー	0.7585801*** (3.479)
兄弟ダミー	-0.3561594 (-1.217)
弟妹ダミー	-0.2217567 (-0.791)
両親の年間所得総額	0.0004156* (1.928)
両親の平均年齢	0.0549312 (1.568)
標本数	121
擬似決定係数	0.0531

1. 有意水準*10%**5%***1%。
2. ()内はt値。

5 結論

結果として、希望勤務地に影響を及ぼすと想定していた家庭環境のうち、有意な結果が得られたのは両親の所得のみであった。性別の影響は予想通りであったが、改めてジェンダーというものを考えさせられる。大学生においても、意識のどこかに性別役割分業が根強く残っているのだろう。生物学的意味における性別のみによって土着思考が異なるというのは考えにくく、やはり性別によって当然とされること、こうあるべきだとされることの違いが、個人の姿勢に大きな影響を及ぼしているのではないか。仕事の内容や働き方、それらに対する個人の姿勢が希望勤務地と密接に関わるがゆえに、結果として性別で違いが生じたと考えられる。

さらに別の見方をすると、両親の所得が低ければ、希望勤務地が親元近くに制限される傾向にあるといえる。近年、地域限定総合職などの職種も生まれているが、一般に高給とされる大企業は、全国各地で事業を展開しており、転勤の可能性も広範囲にわたる。高所得が大企業でしか実現できないというわけではないが、両親の所得が低く、親元から近いことを考慮して勤務地を選ぼうとする人は、そうでない人よりも高所得となる可能性が低くなる。このことは、不平等の再生産に他ならず、努力すれば報われるという見通しを失わせ、社会全体に悪影響をもたらす恐れがある。企業は、両親の所得のみならず、介護や子育てなど家庭環境による所得格差を最小限に抑えるためにも、査定などの判断基準として、転勤など生活に大きく影響を及ぼすものを含まない配慮が求められるだろう。勤務地については、地域限定総合職の枠の普及、拡大がまずは有効であろう。生活を重視する他の先進国の状況を鑑みると、現在の日本では、生活を重視しながら働くための制度自体がまだ整備されていない。国は、その動きをサポートし、推進する制度を普及させ、人々の考え方に刺激を与えていくことが重要である。

日本では、標準家族モデルを前提する政策や提言が多く、その枠から外れる例は無視されがちである。ライフスタイルの多様化が進んでいるにもかかわらず、例えば子どもがいない、結婚していない、親や配偶者が長期にわたって寝たきりであるなどの状態に対する責任が、「あってはならないこと」や「本人の勝手」もしくは「不慮の事故」として家族の中に閉じ込められ、不幸な結果が生じてても社会が責任を負うものではないとされている。ある程度の年齢で結婚し、夫が家計を支え、妻は専業主婦か子育て後にパート程度の仕事をし、子どもを2~3人育て、60歳前後で引退し、年金生活に入り、子どものうち少なくとも1人は同居あるいは近居で、夫が先に倒れ亡くなるといった標準家族モデルを踏襲できる人が一体どれだけいるだろうか。この形態以外は全て「例外」とみなされ、どうすべきかのモデルもなければ、政策や提言もなく、親の所得が不平等の再生産につながっていることも自己責任の範疇に収められてしまっている。親の所得が低いために勤務地が限定された結果、高所得となる可能性が低くなることなど、星の数ある「例外」の中の1つではない。このままでは、標準家族モデルを踏襲できる人が、まさに特権階級となる。そのような2極化の社会構造に辿り着く前に、多様化するライフスタイルに対応する政策や制度が生まれること、そして何よりも人々が生活に対する認識を再確認することを願う。

6 参考文献

1. 山田昌弘 [2001], 『家族というリスク』, 勁草書房 .
2. 山田昌弘 [1999], 『パラサイト・シングル』, ちくま新書 .
3. 山田昌弘 [1996], 『結婚の社会学』, 丸善ライブラリー .
4. さらだたまこ [1998], 『パラサイト・シングル』, WAVE 出版 .
5. 佐藤俊樹 [2000], 『不平等社会日本～さよなら総中流』, 中公新書 .
6. 高井直美 [2001], 『大学生における親の価値の継承』, ノートルダム女子大学研究紀要 .
7. 橋本泰子 [2000], 『大学生と親世代におけるライフ・イメージの研究』, 日本科学研究 (文教大学人間科学部) .
8. 苅谷剛彦 [2001], 『階層化日本と教育危機 - 不平等再生産から意欲格差社会へ - 』, 有信堂 .

通塾経験が就職活動に及ぼす影響 (深堀)

1 はじめに

2002 年、総合的な学習の時間の導入におけるゆとり教育の開始で、従来の教育内容の 3 割が削減され、これまで以上に多くの「ゆとり」が確保されるようになった。この改革に対する評価は賛否両論であり、特に学力低下を懸念する親が、子どもを学習塾へ通わせたり、独自のカリキュラムを持った私立学校へ進学させたりすることが考えられる。よりレベルの高い大学へ進学するためにも、これらの選択がなされる可能性は高い。しかし、学校と塾という教育の 2 極化により、塾で与えられた課題をこなすことの比重が高まると、自発的な勉強の機会が減少するのではないだろうか³。

これに対して、新卒採用にあたり多くの企業が重視するのは、学力よりむしろ積極性などの性格面であるといわれている。与えられた課題をこなすだけでなく、自分で考え、自分の言葉で語り、自分で答えを出すといった自主性が重んじられるといえよう。

そこで、現在の大学生の幼少からの教育環境を通塾という点に着目して調査し、その環境が自発的な勉強の機会を減少させ、「やりたいことを探す」といった積極性が損なう結果を導いていないかどうか、そして、その意識形成が就職活動に対して影響を及ぼしていないかどうかを実証したい。さらに、就職活動に対して、どのような学生が、どのような意識を持つのかを分析し、その特徴を明らかにすることを通じて、過熱する学力競争の見直しを図ることを目指す。

2 検定仮説

学力より積極性などの性格面を重視する企業に対し、学校と塾という教育の 2 極化が引き起こす学力競争が、「大学合格」に象徴される目先の目標に重点を置き過ぎる傾向を助長

³ 中央教育審議会 [1996] .

し⁴、就職活動に無視できない影響を及ぼす。

3 調査結果

末尾の参考資料で挙げた調査内容から、ここでの仮説検定に必要な変数を加工、修正または作成し、それらに関して単純集計を概説する。

(1) 内定率 (表 7)

内定率 0% が全体の 25.0% と最も多く、就職難を反映した結果となった。

(2) 就職活動開始時期 (表 8)

3 年 1 月～3 月頃が 46.5% で最も多く、ついで 3 年 10 月～12 月頃が挙げられている (33.6%)。

(3) 小学生・中学生・高校生時代の通塾期間⁵ (表 9)

小・中においては、「2 年以上 3 年未満」が 37.4%、57.4% で最も多かったが、高においては、ほとんど期間に差が見られなかった。また、小・中・高を通しての平均通塾期間は 3.3 年となった。

(4) 小学生・中学生・高校生時代の塾での与えられた勉強量についての感じ方 (表 10)

塾での与えられた勉強量についての感じ方を小・中・高で比較すると、小学生時代に最も負担を感じているという結果が得られた。高校生時代は、比較的負担を感じていないようである。

4 考察

本稿の検定仮説における就職活動を「内定率」で評価することにし、通塾経験との関係を分析した。変数リスト、記述統計量、推定結果は A～C の通りである。

まず、小・中・高校生時代を通しての通塾期間 (通塾期間ダミー 1) に対し、内定率に関して平均の差の t 検定を適用したところ、小・中・高校生時代の通塾期間が長いほうが内定率は低いものの、有意な差は見出せなかったのに対し、早い段階から受験準備を開始したという意味で、小・中学生時代を通しての通塾期間 (通塾期間ダミー 2) に限定して、同様に t 検定を適用したところ、小・中学生時代の通塾期間が長いほうが、内定率が有意に低いという結果を有意水準 5% で得ている。

一方、就職活動を 3 年 10～12 月頃までの比較的早期に開始したこと (就職活動開始時期ダミー) に対し、内定率に関して平均の差の t 検定を適用したところ、やはり就職活動開始

⁴ 小椋 [2000]。

⁵ 通塾の定義については、調査票問 12 を参照のこと。

時期が早いほうは内定率が低いものの、有意な差は見出せていない。しかしながら、受験についても就職についても、早い段階から行動を開始しているほうが、むしろ内定率は思わしくないといえる。

そこで、通塾期間ダミー²と就職活動開始時期ダミーに²検定を適用したところ、有意水準5%で有意な結果が得られており、小・中学生時代の通塾期間が長ければ、就職活動開始時期が早いという関係にあることが分かった。このことから、受験に対する準備と就職に対する準備には、心構えに共通する特徴があることが推測される。早い段階からの行動の開始は、一見積極的であるものの、受験や就職に意識が偏ってしまっている可能性がある。性格的に幅広く物事をとらえることができない、不安感が強いといった要因が内在しており、それが通塾期間の長さや就職活動開始時期の早さにつながるとも考えられる。

A 変数リスト

内定率	問 5-1「内定数」/問 4-2「就職活動を行った社数」
就職活動開始時期ダミー	3年生 10月～12月頃までに開始した(活動開始時期が早い) = 1
通塾期間ダミー1	小・中・高校生時代を通しての通塾期間が長い = 1
通塾期間ダミー2	小・中学生時代を通しての通塾期間が長い = 1
勉強量ダミー1	小学生時代の塾での与えられた勉強量が多かった = 1
勉強量ダミー2	中学生時代の塾での与えられた勉強量が多かった = 1
勉強量ダミー3	高校生時代の塾での与えられた勉強量が多かった = 1

B 記述統計量

	標本数	平均	標準偏差	最小値	最大値
内定率	196	0.0972408	0.1679996	0	1
就職活動開始時期ダミー	226	0.4247788	0.4954066	0	1
通塾期間ダミー1	222	0.5225225	0.5006213	0	1
通塾期間ダミー2	218	0.4678899	0.5001163	0	1
勉強量ダミー1	156	0.5705128	0.4965972	0	1
勉強量ダミー2	167	0.4071856	0.4927876	0	1
勉強量ダミー3	116	0.4071856	0.4927876	0	1

C 推定結果

	内定率に関する 平均の差の t 検定：得られた t 値	就職活動開始時期ダミーとの ² 検定：得られた ² 値
就職活動開始時期ダミー	-0.442348264 (193)	
通塾期間ダミー1	-0.821820118 (164)	
通塾期間ダミー2	-2.026606333** (162)	5.041**
勉強量ダミー1	0.05996899 (113)	
勉強量ダミー2	-0.646620908 (125)	
勉強量ダミー3	-1.593019254* (87)	

1. 有意水準*10%**5***1%。

2. ()内は自由度。

また、塾での与えられた勉強量についての感じ方(勉強量ダミー1～3)に対し、内定率に関して平均の差の t 検定を適用したところ、小・中学生時代については有意な結果が得ら

れなかったが、高校生時代に塾での与えられた勉強量が多かったと感じているほうが、内定率が有意に低いという結果が得られた。高校生時代は、大学生にとって比較的最近の話である。その時期に、塾での与えられた勉強量を負担に感じていたことで、精神的余裕のない性格形成が促進され、就職活動に対しても直接の影響を及ぼしたことが考えられる。

5 結論

分析の結果、通塾経験に関わる様々な要因が、就職活動に影響を及ぼしているということが明らかになった。通塾期間の長さ、高校生時代における塾での与えられた勉強量の多さが、内定率を低下させる傾向にあるようだ。また、早期の通塾と就職活動開始時期にも関係があり、その行動の背景には、一見積極的にとらえられがちな性格面での特徴が絡んでいると考えられる。時代の流れもあり、通塾が悪影響を及ぼすとは一概にはいえないが、やはり本人の負担となる勉強量を与えるような、過度の通塾は避けるべきではないだろうか。学力競争の中、つい見落とされがちな人格形成を、本稿をきっかけとして少しでも見直すことにつながればと願う。

6 参考文献

1. 橋本哲史 [2001], 「現代大学生の就職に対する意識と活動の実態 - 就職協定廃止前後の比較分析から - 」, ソシオロジスト (武蔵野大学社会学部), 3 , pp.31-67 .
2. 中央教育審議会第一次答申 [1996], 「21 世紀を展望した我が国の教育の在り方について」 (http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/) .
3. 次山信男他 [1986], 「こんな「指示」が子供の自主性をつぶす (「指示」は子供の自主性をつぶすか < 特集 >) 」, 現代教育科学 (明治図書出版) .
4. 角方正幸 [1998], 「各種調査からみる採用行動の分析」, 日本労働研究雑誌 , 457 , pp.52-60 .
5. 日本労働研究機構 [1998], 『教育と能力開発』 .
6. 小椋宗一郎 [2000], 「就職しない学生たち - 社会に取り組む若者たちへのエール - 」, (<http://www.f4.dion.jp~so.o/syuusyoku.htm>) .
7. 天野一哉 [1999], 「模索 - 子供の自主性をどう引き出すか - 」, 週刊金曜日 , 284 , pp.12-15 .
8. 寿里茂 [1993], 『職業と社会』, 学文社 .
9. 結城忠・佐藤全・橋迫和幸 [1987], 『学習塾 - 子ども・親・教師はどう見ているか - 』 .
10. 堀尾輝久 [1991], 『人間形成と教育 - 発達教育学への道 - 』, 岩波書店 .
11. 「変わる企業の採用動向・変わる学生の職業意識 - 大学・高校に求められる教育とは - 」, (<http://www.keinet.ne.jp/keinet/doc/keinet/jyohoshi/gl/toku0011/A0011-14.html>) .
12. 「教育を取り巻く現状に関する資料 小・中学生の通塾の推移」, (http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chu...ijigaiyou/020302/011201f/1101f2_1_6) .

htm).

浪人経験が就職活動に及ぼす影響（今村）

1 はじめに

現代社会では、ほとんどの人間が受験を経験する。中でも大学入試は将来に対する影響力が大きいため、受験に失敗しても、浪人して再度挑戦しようとする者は少なくない。もちろん高校 3 年間で十分な学力をつけ、現役で合格し、大学生になる者もいる。両者が持つ大学入学時の学力の差は、ほぼないと考えてよい。

一方、企業における雇用のあり方は、資格の有無を考慮するなどの変化は見られるものの、積極性や責任感などの内面性を重んじる傾向がいまだに強い。採用面接において「たくさん聞かれたこと」は「性格や人柄」であると回答した学生が 62%なのに対し、「ゼミ・卒論に関して」（つまり大学で学んだ内容）は 21%と少ない。「何が内定の決め手となったと思うか」という設問に「大学の成績」と答える学生は、わずか 5%である。

そこで、ここでは就職に際して浪人と現役に差があるのかどうか、いい換えれば「浪人をして苦労の経験を積む人生は悪くない」という考えと「やはり現役で入学したほうが良い」という考えのどちらが就職時に有利なのかを検討したい。両者の就職に何らかの差があるのであれば、それは大学生の就職に対して新たな見解を加えることになるだろう。

2 検定仮説

浪人は、人生の 1 ステップで失敗したという経験が原因で、現役よりも保守的な就業意識を持ち、それゆえに安定性を求める傾向がある。しかし、企業は保守性を、社会状況を見る視点、自己実現を満たす上での自分自身の視点、フロンティア精神の欠落と見なし、積極的に評価しない。したがって、浪人経験が就職に対して優位に作用することはない。

3 調査結果

末尾の参考資料で挙げた調査内容から、ここでの仮説検定に必要な変数を加工、修正または作成し、それらに関して単純集計を概説する。

(1) 性別ダミー（表 1）

男女比はおよそ 4 : 6 で、女性が男性を若干上回っている。

(2) 就職活動・内定の有無（表 14）

8 割強が就職活動を行い、その活動を通じて 62.4%が内定を得ている。

(3) 内定率（表 7）

内定率 0%が全体の 25.0%と最も多く、就職難を反映した結果となった。

(4) 希望した企業からの内定の有無 (表 15)

希望した企業から内定を得ているのは、全体の 3 割であった。

(5) 浪人経験の有無 (表 16)

浪人経験を持つのは 26.1%であった。

4 考察

A 変数リスト

内定率	問 5-1「内定数」/問 4-2「就職活動を行った社数」
性別ダミー	「男性」= 1
浪人ダミー	「浪人」= 1
希望就職先内定ダミー	問 4-3「A.希望就職先」と問 5-2「A.内定先」の回答が重複する(希望先から内定をもらった)= 1
安定性ダミー	「人のためになる仕事をしたい」「社会に貢献したい」「人間関係の良い職場で働きたい」「労働時間を重視して働きたい」「安定した収入を得たい」「とにかく楽な仕事が良い」「生活に支障のない程度に働きたい」= 0 「働き甲斐を感じる仕事をしたい」「自分の能力を磨きたい」「仕事を通じて専門性を高めたい」「プライドもてる仕事をしたい」「規模の大きい企業で働きたい」「知名度の高い企業で働きたい」「高い収入を得たい」= 1 以上のように分類し、問 3-1 で選択した 3 つの数値の合計が 0 もしくは 1 である(安定的)= 0、2 もしくは 3 である(積極的)= 1。

B 記述統計量

	標本数	平均	標準偏差	最小値	最大値
内定率	196	0.0972408	0.1679996	0	1
性別ダミー	264	0.4128788	0.4932865	0	1
浪人ダミー	257	0.2607004	0.4398734	0	1
希望就職先内定ダミー	230	0.3782609	0.4860109	0	1
安定性ダミー	220	0.4636364	0.4998132	0	1

C 推定結果

	内定率 (regress)
性別ダミー	0.0485458** (1.993)
浪人ダミー	-0.0360362 (-1.306)
標本数	192
擬似決定係数	0.16745

1. 有意水準*10%**5%***1%。
2. ()内は t 値。

ここでの検定仮説は「浪人経験が就職に影響を及ぼすかどうか」である。そこで、就職に関わる被説明変数を 3 通り設定し、推定および検定を行った。変数リスト、記述統計量、

推定結果は A~C の通りである。

まず、被説明変数を「内定率」とし、最小二乗法を適用したところ、浪人ダミーと内定率に負の関係は見られるものの、有意な結果は得られなかった。次に、浪人ダミーと安定性ダミーに²検定を適用したところ、 $F = 0.5942$ 、有意確率 0.441 となった。したがって、帰無仮説「浪人経験の有無と安定性を求めるかどうかは関係がない」は受容され、「浪人経験者は安定性を求める」という結論には至らなかった。最後に、浪人ダミーと希望就職先内定ダミーに²検定を適用したところ、帰無仮説「浪人経験の有無と強く希望した企業から内定を得られたかどうかは関係がない」に対して、 $F = 3.9253$ となり、この帰無仮説は棄却され、有意確率は 0.048 で負の関係が見出せた。つまり、浪人経験者は強く希望する企業から内定を得にくいといえる。

5 結論

当初、周囲の浪人経験者に保守的なものの見方が目立ったため、就職に対しても保守的、安定的な見方をするだろうと考えた。しかし分析の結果、浪人経験と内定率との間に有意な関係は見出せず、浪人経験者が就職に対し保守的であるともいえないが、現役と比べて希望する企業から内定を得にくいことが明らかになった。その背景には、浪人経験者が就職に対して強い理想をもっていることがあるのではないだろうか。望みの薄い企業であっても、自分の理想を貫いたため、希望する企業からの内定を得にくいという結果につながってしまう。一方、現役は希望する企業を柔軟に変えていく。この柔軟性の違いが、希望する企業から内定を得られたかどうかに表出したのだと思われる。そもそも浪人経験者とは、現役時の自分の学力に相当する大学に対して満足できなかったため、浪人という道を選択した者のことである。つまり、大学に対して強い理想を持つ者であるといえよう。それが就職に対して強い理想を抱いたとしても、何ら不自然ではない。もう 1 つ考えられるのは、浪人経験者はチャンスに弱いということである。大学受験と同様、就職でも肝心なところで力を発揮できなかったのではないだろうか。いずれにせよ、これらの結果の解釈は推測の域を出ず、今後の検討課題として残されている。考え得る限りの浪人と現役の内的な差を明らかにし、検討を重ねていきたい。

6 参考文献

1. 橋本哲史 [2001], 「現代大学生の就職に対する意識と活動の実態」, ソシオロジスト (武蔵野大学社会学部), 3 , pp.31-67 .
2. 星沢哲也 [1998], 「企業における採用活動において」, 大学と学生 (文部省高等教育局第一法規出版), pp.18-22 .
3. 平沢和司 [2000], 「大学生の就業意識は変化したか」, IDE 現代の高等教育 (民主教育協), 418 , pp.36-41 .
4. 辻太一郎 [2001], 「延べ 10000 人を面接してきた元大手企業責任者が教える・就職活

- 動の常識と対策」, ダイヤモンド, 89(7), pp.137-139.
5. 千野信浩 [2002], 「人事部長アンケート・人事部長の本音・こんな学生はいらないという採用現場からの大学への要望」, ダイヤモンド, 90(18), pp.27-33.
 6. 入江一 [1999], 「人事部長が明かした、欲しいのは学力よりこの能力」, SAPIO, 9(6), pp.89-91.
 7. 小野善哉 [1999], 「視点論点・企業は学生の4年間の活動を評価して採用して欲しい」, 実業の日本(実業之日本社), 102(8), pp.6-8.
 8. 梶原孝子 [1997], 「企業が求める学生像」, 企業診断(中小企業診断協会同友館), 44(7), pp.100-103.
 9. 斉藤幸江 [2001], 「採用担当者の必見データ 2001年3月新規学卒者の採用活動・管理の実態」, 企業と人材(産労総合研究所), 34(777), pp.31-33.
 10. 永野仁・根本孝・木谷光宏・牛尾奈緒美 [2000], 『大学生の就職活動に関する調査結果報告』, 政経論叢, 70(1・2).

部活動での役職経験が就職活動に及ぼす影響(川崎)

1 はじめに

今回の調査目的である就職活動へのプラス面を考える際、部活動経験者と未経験者を比較したのでは、その割合が偏りすぎて適当ではないと考え、経験者の中でも、部長・キャプテンに代表される役職経験者に着目した。役職経験者であれば、所属期間や参加頻度などの条件をある程度網羅できており、その経験が就職活動において役に立つものであると予想したためである。特に、役職経験を表す指標としてリーダーシップ能力に注目し、その習得状況などを補助仮説として用いる。したがって、役職経験者が部活動を通してリーダーシップ能力を身につけることを想定し、それを就職活動でアピールすることによって生じる影響を、内定率や就職活動に対する満足度を被説明変数として分析することにする。

2 検定仮説

部活動・校外活動などにおける役職経験は、内定率にプラスの影響を及ぼし、かつ納得のいく(満足度の高い)就職活動をもたらす。

3 調査結果

末尾の参考資料で挙げた調査内容から、ここでの仮説検定に必要な変数を加工、修正または作成し、それらに関して単純集計を概説する。

(1) 性別ダミー(表1)

男女比はおおよそ4:6で、女性が男性を若干上回っている。

(2) 役職経験 (表 11)

中・高・大でそれぞれ 3 割程度が何らかの役職についている。大学で主務・会計などのポストが増えていることから、単に役職の数が増すという要因以外に、大学の活動がより自主的なものであると考えられる。

(3) 活動を通して身についたこと (表 12)

中・高・大を合わせると、「忍耐力」「協調性」がそれぞれ 2 割弱を占め、最も多い回答を得た。「忍耐力」は中・高で 1 位であったが、大では 4 位とバラツキが見られ、中・高と大での活動の質の違いが見て取れる。リーダーシップは、中で 5.3%、高で 5.1%、大学で 9.4%と全体的に低い数値にとどまっている。

(4) 就職活動でアピールできたことがら (表 13)

中・高・大を合わせると、「自主性・積極性」「協調性」「忍耐力」の順に多くの回答を得ており、その割合は、順に 16.6%、12.6%、9.9%であった。リーダーシップは 4.2%と、ここでも低い数値にとどまっている。

4 考察

役職経験で内定率を回帰分析してみたところ、有意な結果が得られたのは大学での役職経験のみであった。そこで、中・高・大の役職経験をクロス分析してみると、すべての世代において役職経験があるのはわずかに 14 サンプルであり、必ずしも連続して役職につくとは限らないことが分かった。また、大学での役職経験は、サークルに代表されるように、構成員の自主性が際立っている面を鑑みても、中・高の役職経験とは異なると考えられる。よって以下では、大学での役職経験について考察を進める。

変数リスト、記述統計量、推定結果は A~C の通りであるが、被説明変数である内定率に対して、性別、役職ダミー、受けた企業数が有意な結果を得ている。性別に関しては、男性であることが内定率に有意なプラスの影響を及ぼしている。同様に、大学での役職経験も内定率に有意なプラスの影響を及ぼしており、受けた企業数は、逆に内定率に有意なマイナスの影響を及ぼしていることが明らかになった。役職経験については後に詳述するが、役職経験者が高い確率でリーダーシップ能力を習得し、かつそれを就職活動でアピールできていることが原因であろう。企業もまた、リーダーシップ能力を持った人材を必要としているとも換言できる。受けた企業数に関しては、単に分母が増えれば内定率が落ちることが原因であると考えられる。

続いて、役職経験者がリーダーシップ能力を習得できているかを確認するために、役職ダミーとリーダーシップ習得ダミーに²検定を適用したところ、帰無仮説「役職経験と、リーダーシップ能力の習得は関係がない」に対して、 $F = 13.7669$ となった。よって、この帰無仮説は棄却され、役職経験がリーダーシップ能力の習得に不可欠であるという結果

に至った。

同様に、役職経験者が就職活動においてリーダーシップ能力をアピールできているのかを確認するために、役職ダミーとリーダーシップアピールダミーに²検定を適用したところ、帰無仮説「役職経験と就職活動の際にリーダーシップ能力をアピールすることは関係がない」に対して、 $F = 5.1121$ となった。よって、この帰無仮説も棄却され、役職経験がリーダーシップ能力のアピールの必須条件となっているという結論に至った。

A 変数リスト

性別ダミー	「男性」=1
団体活動ダミー	「団体活動」=1
リーダーシップ習得ダミー	活動を通して身についたことが「リーダーシップ」=1
役職ダミー	「主将・副主将など」「主務・会計など」「マネージャーなど」=1
就職活動開始時期ダミー	3年生10月～12月頃までに開始した(活動開始時期が早い)=1
リーダーシップアピールダミー	就職活動でアピールできたことがら「リーダーシップ」=1
受けた企業数	
内定率	問5-1「内定数」/問4-2「就職活動を行った社数」
自己採点	

B 記述統計量

	標本数	平均	標準偏差	最小値	最大値
性別ダミー	264	0.4128788	0.4932865	0	1
団体活動ダミー	182	0.521978	0.5008947	0	1
リーダーシップ習得ダミー	181	0.0939227	0.2925303	0	1
役職ダミー	264	0.2765152	0.4481241	0	1
就職活動開始時期ダミー	226	0.4247788	0.4954066	0	1
リーダーシップアピールダミー	212	0.1179245	0.3232821	0	1
受けた企業数	208	24.01683	19.71563	0	120
内定率	196	0.0972408	0.1679996	0	1
自己採点	217	6.256221	2.655231	0	10

C 推定結果

	内定率 (regress)	内定率 (tobit)	自己採点 (regress)
性別ダミー	0.0510016 (1.626)	0.735592** (2.016)	0.2846921 (0.710)
役職ダミー	0.0606958** (1.981)	0.782516** (2.195)	1.1433*** (2.878)
団体活動ダミー	0.0033458 (0.107)	0.0047 (0.129)	-0.0951342 (-0.239)
就職活動開始時期ダミー	0.137263 (0.441)	0.013282 (0.365)	0.3626164 (0.913)
受けた企業数	-0.036429*** (-4.822)	-0.0032732*** (-3.752)	0.013013 (1.348)
標本数	139	139	142
擬似決定係数	0.17449		2.2652

1. 有意水準*10%**5%***1%。
2. ()内はt値。
3. 考察には tobit で得られた結果を使用する。

さらに、リーダーシップをアピールできた場合に内定率にプラスの影響を及ぼすかどうかを推定したところ、有意な結果が得られなかった。しかし、リーダーシップアピールダミーと受けた企業数に²検定を適用したところ、リーダーシップをアピールできた人は多くの企業を受ける傾向にあり、それが原因で内定率への説明力を落としていると考えられる。実際、リーダーシップアピールダミーと内定数に²検定を適用してみると、リーダーシップをアピールできた人は多くの内定を得ており、リーダーシップ能力が就職状況にプラスの影響を及ぼすという意味では同義であるといえるだろう。

最後に、内定率と同様に、自己採点を被説明変数として回帰分析を試みたところ、役職ダミーのみ有意な結果が得られた。先の結果を参考にするならば、大学での役職経験者は多くの企業を受け、かつ多くの内定を得る傾向があるため、就職活動に対する満足度が高くなると考えられる。

5 結論

先述の考察を踏まえて、大学での役職経験は、内定率や就職活動に対する満足度にプラスの影響を及ぼしているということが明らかとなった。その補助仮説として、リーダーシップ能力の習得や、就職活動の際にそれをアピールができるということが挙げられる。本稿では、有意な結果が得られた変数についてのみ詳説したが、その他の変数の検討については今後の課題としたい。

6 参考文献

1. 角谷詩織・無藤隆[2001],「部活動経験者にとっての中学部活動の意義」,心理学研究, 72(2).
2. 西島央・藤田武志・矢野博之・荒川英央・羽田野慶子[1999],「中学校生活と部活動に関する社会学的研究」,東京大学大学院教育学研究科紀要, 39, pp.137-150.
3. 松本富子・石淵佳子[1995],「中学生・高校生の運動部活動に対する意識構造について」,群馬大学教育学部紀要, 30, pp.159-174.
4. 菅原豊[1984],『スポーツ社会学の基礎理論』,不昧堂出版.
5. T.M. ミルズ[1971],『小集団社会学』,至誠堂出版.

謝辞

本調査にあたり、お忙しい中調査票配布にご協力いただきました各学部の先生方、そしてご回答いただきました多くの4年生の方々に、この場を借りて厚くお礼申し上げます。

参考資料 - 単純集計および調査概要 -

表1 性別ダミー

	度数	%	有効%	累積%
男	109	41.29	41.29	41.29
女	155	58.71	58.71	100.00
小計	264	100.00	100.00	
欠損値	0	0		
合計	264	100.00		

表2 親元考慮

	度数	%	有効%	累積%
大変考慮した	47	17.80	20.70	20.70
ある程度考慮	53	20.08	23.35	44.05
あまり考慮なし	14	5.30	6.17	50.22
全く考慮なし	113	42.80	49.78	100.00
小計	227	85.98	100.00	
欠損値	37	14.02		
合計	264	100.00		

表3 兄弟ダミー

	度数	%	有効%	累積%
兄・姉がいる	122	46.21	46.21	46.21
兄・姉がいない	142	53.79	53.79	100.00
小計	264	100.00	100.00	
欠損値	0	0	0	
合計	264	100.00	100.00	

表4 弟妹ダミー

	度数	%	有効%	累積%
弟・妹がいる	133	50.38	50.38	50.38
弟・妹がいない	131	49.62	49.62	100.00
小計	264	100.00	100.00	
欠損値	0	0	0	
合計	264	100.00	100.00	

表5 両親の年間所得総額

	度数	%	有効%	累積%
250	18	6.82	12.16	12.16
750	65	24.62	43.92	56.08
1250	39	14.77	26.35	82.43
1750	17	6.44	11.49	93.92
2250	9	3.41	6.08	100.00
小計	148	56.06	100.00	
欠損値	116	43.94		
合計	264	100.00		

表6 両親の平均年齢

	度数	%	有効%	累積%
45	3	1.14	1.25	1.25
46.5	3	1.14	1.25	2.50
47	4	1.52	1.67	4.17
47.5	7	2.65	2.92	7.08
48	3	1.14	1.25	8.33
48.5	13	4.92	5.42	13.75
49	25	9.47	10.42	24.17
49.5	6	2.27	2.50	26.67
50	20	7.58	8.33	35.00
50.5	14	5.30	5.83	40.83
51	16	6.06	6.67	47.50
51.5	11	4.17	4.58	52.08
52	17	6.44	7.08	59.17
52.5	16	6.06	6.67	65.83
53	9	3.41	3.75	69.58
53.5	18	6.82	7.50	77.08
54	6	2.27	2.50	79.58
54.5	7	2.65	2.92	82.50
55	7	2.65	2.92	85.42
55.5	7	2.65	2.92	88.33
56	4	1.52	1.67	90.00
56.5	5	1.89	2.08	92.08
57	3	1.14	1.25	93.33
57.5	6	2.27	2.50	95.83
58	1	0.38	0.42	96.25
58.5	2	0.76	0.83	97.08
59	2	0.76	0.83	97.92
60	2	0.76	0.83	98.75
61	1	0.38	0.42	99.17
61.5	1	0.38	0.42	99.58
62.5	1	0.38	0.42	100.00
小計	240	90.91	100.00	
欠損値	24	9.09		
合計	264	100.00		

表7 内定率

	度数	%	有効%	累積%
0	49	18.56	25.00	25.00
1.67	2	0.76	1.02	26.02
1.82	1	0.38	0.51	26.53
2.00	9	3.41	4.59	31.12
2.17	1	0.38	0.51	31.63
2.22	1	0.38	0.51	32.14
2.50	9	3.41	4.59	36.73
2.86	2	0.76	1.02	37.75
3.33	18	6.82	9.18	46.93
3.57	1	0.38	0.51	47.44
4.00	3	1.14	1.53	48.97
4.12	1	0.38	0.51	49.48
4.29	1	0.38	0.51	50.00
4.76	1	0.38	0.51	50.51
5.00	18	6.82	9.18	59.69
5.71	1	0.38	0.51	60.20

6.00	2	0.76	1.02	61.22
6.45	1	0.38	0.51	61.73
6.67	12	4.55	6.12	67.85
7.5	1	0.38	0.51	68.36
8.00	1	0.38	0.51	68.87
8.33	2	0.76	1.02	69.89
10.00	18	6.82	9.18	79.08
11.11	1	0.38	0.51	79.59
12.00	1	0.38	0.51	80.10
12.50	1	0.38	0.51	80.61
13.33	3	1.14	1.53	82.14
14.29	1	0.38	0.51	82.65
15.00	2	0.76	1.02	83.67
20.00	9	3.41	4.59	88.27
25.00	6	2.27	3.06	91.33
30.00	2	0.76	1.02	92.35
33.33	5	1.89	2.55	94.90
50.00	2	0.76	1.02	95.92
57.14	1	0.38	0.51	96.43
66.7	2	0.76	1.02	97.45
80.00	1	0.38	0.51	97.96
100.00	3	1.14	1.53	100.00
小計	196	74.24	100.00	
欠損値	68	25.76		
合計	264	100.00		

表8 就職活動開始時期

	度数	%	有効%	累積%
2年10月～3月頃	4	1.52	1.77	1.77
3年4月～9月頃	16	6.06	7.08	8.85
3年10月～12月頃	76	28.79	33.63	42.48
3年1月～3月頃	105	39.77	46.46	88.94
4年から	25	9.47	11.06	100.00
小計	226	85.61	100.00	
欠損値	38	14.39		
合計	264	100.00		

表9 小学生・中学生・高校生時代の通塾期間

小学生時代	度数	%	有効%	累積
1年未満	21	7.95	13.55	13.55
1年以上2年未満	36	13.64	23.23	36.77
2年以上3年未満	58	21.97	37.42	74.19
3年以上4年未満	24	9.09	15.48	89.68
4年以上5年未満	6	2.27	3.87	93.55
5年以上	10	3.79	6.45	100.00
小計	155	58.71	100.00	
欠損値	109	41.29		
合計	264	100.00		

中学生時代	度数	%	有効%	累積
1年未満	35	13.26	20.71	20.71

1年以上2年未満	37	14.02	21.89	42.60
2年以上3年未満	97	36.74	57.40	100.00
小計	169	64.02	100.00	
欠損値	95	35.98		
合計	264	100.00		

高校生時代	度数	%	有効%	累積
1年未満	43	16.29	37.07	37.07
1年以上2年未満	32	12.12	27.59	64.66
2年以上3年未満	41	15.53	35.34	100.00
小計	116	43.94	100.00	
欠損値	148	56.06		
合計	264	100.00		

表10 小学生・中学生・高校生時代の塾での与えられた勉強量についての感じ方

小学生時代	度数	%	有効%	累積%
大変多かった	40	15.15	25.64	25.64
やや多かった	49	18.56	31.41	57.05
ちょうどよかった	50	18.94	32.05	89.10
やや少なかった	11	4.17	7.05	96.15
少なかった	6	2.27	3.85	100.00
小計	156	59.09	100.00	
欠損値	108	40.91		
合計	264	100.00		

中学生時代	度数	%	有効%	累積%
大変多かった	29	10.98	17.37	17.37
やや多かった	39	14.77	23.35	40.72
ちょうどよかった	85	32.20	50.90	91.62
やや少なかった	10	3.79	5.99	97.60
少なかった	4	1.52	2.40	100.00
小計	167	63.26	100.00	
欠損値	97	36.74		
合計	264	100.00		

高校生時代	度数	%	有効%	累積%
大変多かった	10	3.79	8.62	8.62
やや多かった	33	12.50	28.45	37.07
ちょうどよかった	52	19.70	44.83	81.90
やや少なかった	17	6.44	14.66	96.55
少なかった	4	1.52	3.45	100.00
小計	116	43.94	100.00	
欠損値	148	56.06		
合計	264	100.00		

表11 役職経験

中学・高校	度数	%	有効%	累積%	度数	%	有効%	累積%
主将・副主将など	55	20.83	85.94	85.94	45	17.05	70.31	70.31

主務・会計など	4	1.52	6.25	92.19	8	3.03	12.50	82.81
マネージャーなど	5	1.89	7.81	100.00	11	4.17	17.19	100.00
欠損値	200	75.76	100.00		200	75.76	100.00	
合計	264	100.00			264	100.00		

大学	度数	%	有効%	累積%
主将・副主将など	21	7.95	28.77	28.77
主務・会計など	42	15.91	57.53	86.30
マネージャーなど	10	3.79	13.70	100.00
欠損値	191	72.35	100.00	
合計	264	100.00		

表 12 活動を通して身についたこと

中学・高校	度数	%	有効%	累積%	度数	%	有効%	累積%
自主性・積極性	13	4.92	5.73	5.73	10	3.79	5.08	5.08
柔軟性	4	1.52	1.76	7.49	5	1.89	2.54	7.61
企画力・発想力	1	0.38	0.44	7.93	4	1.52	2.03	9.64
計画遂行能力	1	0.38	0.44	8.37	6	2.27	3.05	12.69
独創性	6	2.27	2.64	11.01	13	4.92	6.60	19.29
専門性	1	0.38	0.44	11.45	6	2.27	3.05	22.34
継続性	23	8.71	10.13	21.59	15	5.68	7.61	29.95
集中力	7	2.65	3.08	24.67	9	3.41	4.57	34.52
忍耐力	53	20.08	23.35	48.02	37	14.02	18.78	53.30
協調性	41	15.58	18.06	66.08	29	10.98	14.72	68.02
順応性	1	0.38	0.44	66.52	3	1.14	1.52	69.54
リーダーシップ	12	4.55	5.29	71.81	10	3.79	5.08	74.62
礼儀・振舞い	9	3.41	3.96	75.77	8	3.03	4.06	78.68
体力	32	12.12	14.10	89.87	13	4.92	6.60	85.28
特になし	23	8.71	10.13	100.00	28	10.61	14.21	99.49
その他(欄外記載)	0	0.00	0.00	100.00	1	0.38	0.51	100.00
小計	227	85.98	100.00		197	74.62	100.00	
欠損値	37	14.02			67	25.38		
合計	264	100.00			264	100.00		

大学	度数	%	有効%	累積%
自主性・積極性	23	8.71	12.71	12.71
柔軟性	8	3.03	4.42	17.13
企画力・発想力	9	3.41	4.97	22.10
計画遂行能力	3	1.14	1.66	23.76
独創性	9	3.41	4.97	28.73
専門性	5	1.89	2.76	31.49
継続性	10	3.79	5.52	37.02
集中力	7	2.65	3.87	40.88
忍耐力	14	5.30	7.73	48.62
協調性	33	12.50	18.23	66.85
順応性	9	3.41	4.97	71.82
リーダーシップ	17	6.44	9.39	81.22
礼儀・振舞い	3	1.14	1.66	82.87
体力	9	3.41	4.97	87.85
特になし	20	7.58	11.05	98.90

その他（欄外記載）	2	0.76	1.10	100.00
小計	181	68.56	100.00	
欠損値	83	31.44		
合計	264	100.00		

表 13 就職活動でアピールできたことから

1 つめ・2 つめ	度数	%	有効%	累積%	度数	%	有効%	累積%
自主性・積極性	82	31.06	38.68	38.68	9	3.41	4.52	4.52
柔軟性	18	6.82	8.49	47.17	21	7.95	10.55	15.08
企画力・発想力	6	2.27	2.83	50.00	12	4.55	6.03	21.11
計画遂行能力	13	4.29	6.13	56.13	10	3.79	5.03	26.13
独創性	6	2.27	2.83	58.96	18	6.82	9.05	35.18
専門性	5	1.89	2.36	61.32	9	3.41	4.52	39.70
継続性	13	4.29	6.13	67.45	22	8.33	11.06	50.75
集中力	5	1.89	2.36	69.81	6	2.27	3.02	53.77
忍耐力	15	5.68	7.08	76.89	28	10.61	14.07	67.84
協調性	15	5.68	7.08	83.96	32	12.12	16.08	83.92
順応性	7	2.65	3.30	87.26	11	4.17	5.53	89.45
リーダーシップ	5	1.89	2.36	89.62	4	1.52	2.01	91.46
礼儀・振舞い	9	3.41	4.25	93.87	10	3.79	5.03	96.48
体力	2	0.76	0.94	94.81	5	1.89	2.51	98.99
特になし	9	3.41	4.25	99.06	0	0.00	0.00	98.99
その他（欄外記載）	2	0.76	0.94	100.00	2	0.76	1.01	100.00
小計	212	80.30	100.00		199	75.38	100.00	
欠損値	52	19.70			65	24.62		
合計	264	100.00			264	100.00		

3 つめ	度数	%	有効%	累積%
自主性・積極性	8	3.03	4.32	4.32
柔軟性	9	3.41	4.86	9.19
企画力・発想力	11	4.17	5.95	15.14
計画遂行能力	8	3.03	4.32	19.46
独創性	9	3.41	4.86	24.32
専門性	6	2.27	3.24	27.57
継続性	12	4.55	6.49	34.05
集中力	8	3.03	4.32	38.38
忍耐力	16	6.06	8.65	47.03
協調性	28	10.61	15.14	62.16
順応性	23	8.71	12.43	74.59
リーダーシップ	16	6.06	8.65	83.24
礼儀・振舞い	17	6.44	9.19	92.43
体力	12	4.55	6.49	98.92
特になし	2	0.76	1.08	100.00
その他（欄外記載）	0	0.00	0.00	100.00
小計	185	70.78	100.00	
欠損値	79	29.92		
合計	264	100.00		

表 14 就職活動・内定の有無

	度数	%	有効%	累積%
就活・内定共に有	164	62.12	62.36	62.36
就活有、内定無	65	24.62	24.71	87.07
就活無、内定有	2	0.76	0.76	87.83
就活・内定共に無	32	12.12	12.17	100.00
小計	263	99.62	100.00	
欠損値	1	0.38		
合計	264	100.00		

表 15 希望した企業からの内定の有無

	度数	%	有効%	累積%
内定を得ていない	143	54.17	62.17	62.17
内定を得た	87	32.95	37.83	100.00
小計	230	87.12	100.00	
欠損値	34	14.78		
合計	264	100.00		

表 16 浪人経験の有無

	度数	%	有効	累積%
あり	67	25.38	26.07	26.07
なし	190	71.97	73.93	100.00
小計	257	97.35	100.00	
欠損値	7	2.65		
合計	264	100		

表 17 調査概要

調査対象	同志社大学在学中の大学4年生
調査方法	集合調査（直接回収と郵送による回収の併用）
調査時期	2002年10月22日から11月22日まで。原則として10月1日現在の状況で回答。
回収率	500サンプル中264サンプル（52.8%）