

2004 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

- 公的機関における高齢者職業相談の実態-----橋本 直樹 (2)
- インターンシップ経験が就職活動に及ぼす影響-----廣畑 和彦 (16)
- 企業所属女子スポーツ選手に関する実態調査-----稲葉 駿 (23)
- 臨床研修必修化に伴う研修医の労働環境変化-----上條 真弘 (33)
- アルバイトからの正社員登用がもたらす可能性-----近藤 佳則 (44)
- パートタイマーで構成される職場の労働力管理-----中野麻衣子 (55)
- アルバイト・大学時の活動が就職活動に及ぼす影響-----高木 典明 (71)
- 京都市内保育所・幼稚園における外国籍児保育の実態-----長藤 沙耶 (78)
- 保育士の労働負担への影響 -

資料

- 単純集計表および調査票----- (92)

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、2004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、登録者数こそ例年通りだったものの、全員が異なるテーマを設定し、かつ調査票による予備調査を行ってから聞きとり調査に出向くなどの複合的な試みも見られ、結果的に大変な労力を費やす事態となりました。

そのため、1月18日(火)に実施された「産業調査実習報告会」までに、この報告書の作成が間に合わなかったことが反省としてはありますが、最後まで妥協することなく完成度を高めることを目指し、学生の努力の足跡を残すことができましたことを、何よりも嬉しく思っております。

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年間で、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8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。

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。

2005年3月

浦坂 純子

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

「産業調査実習」ティーチング・アシスタント一同

同志社大学大学院文学研究科修士課程

総合政策科学研究科博士課程前期

〒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

URL : <http://www1.doshisha.ac.jp/~jurasaka/>

公的機関における高齢者職業相談の実態

橋本 直樹

はじめに

景気が底を打ったとはいえ、失業率は依然高止まり傾向である。その中でも若年者層と高齢者層の失業率が特に高く、何らかの対策が求められている。若年者層に対する対策については、フリーター、ニートの存在がクローズアップされる中で、マスコミや公的機関などで、毎日のように若年者雇用についての問題や対策が議論されている。一方で、高齢者層についていえば、リストラによって大量の中高齢者が職場を去った時期は注目されていたものの、現在は社会的注目度が低いのが現状である。本稿では、このような高齢者の雇用環境の実態を明らかにすることを目的としている。なお、本稿における高齢者とは、定年もしくは早期退職制度によって会社を退職後も経済的事情により再就職せざるを得ない人を意味し、年齢では55歳以上を想定している。

問題意識

1 高齢者雇用の現状

現在、日本企業の7割近くが再雇用、定年延長制度など何らかの継続雇用制度を導入しており（厚生労働省 [2003]）、60歳以上の雇用確保に努めている。しかし、希望者全員を雇用する企業はまだ少数¹なのが現状で、外部労働市場へ再就職先を求めなければならない高齢者が存在している²。また、年金の受給開始年齢引き上げ、団塊の世代の大量定年により、外部労働市場へ再就職先を求める高齢者は今後増えていくことが予想される。

このような背景から、政府は高年齢者雇用安定法を改正し、年金受給開始年齢が引き上げられるのに合わせて、定年も引き上げられることが義務化された。しかし、労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可能となるので、結局のところ、基準次第では、再就職が必要な高齢者は生じてくるのである。

そのため、外部労働市場における高齢者の雇用確保が重要になってくるが、高齢者雇用の現状を見ると、60～64歳の完全失業率は7.5%、有効求人倍率は0.23倍と高齢者の外部労働市場での再就職は厳しいのが現状である（総務省統計局 [2004]）。政府は、高齢者の

¹ 厚生労働省 [2003]、「雇用管理調査」によると希望者全員が継続雇用される企業は、勤務延長制度実施企業で29.4%、再雇用制度実施企業で23.6%にすぎない。希望者全員を雇用できない理由は「(財)高齢者雇用開発協会アンケート調査結果」によれば、「高齢者にふさわしい仕事が少ない」「減らさなければならない状況だから」が上位に挙げられる。

² 厚生労働省 [2000]、「高年齢者就業実態調査」によれば、勤務先の斡旋によらずに別の会社などに再就職した人は、60代前半層での就業形態の11.1%を占める。

雇用を確保するため高齢者雇用に関する助成金制度、年齢不問の求人の推奨などを行い、高齢者の求人を増やそうと努力している。

求人を増やすことは重要である。しかし今回注目したいのは、労働者側と使用者側の意識の違いによる雇用のミスマッチが生じているため、高齢者再就職が促進されないのではないかという点である。もちろん、どの世代においても雇用のミスマッチは起り得る。しかしキャリア経験の有無などから、世代によってミスマッチの内容は変わり、それを和らげる取り組みも柔軟に変えていかなければならない。では、高齢者層においてどのようなミスマッチが生じ、またそれに対してどのような取り組みが行われているのだろうか。

2 高齢者雇用におけるミスマッチへの対策

ここでは、シニア派遣部門を設け、他の世代と異なる方法で高齢者派遣を行っている大手派遣会社の事例を採り上げたい(高齢・障害者雇用支援機構[2004])。この会社では「高齢者の意識改革」「年齢に関する問題」を、高齢者派遣でのミスマッチを解消するための最重要ポイントと位置付けている。「高齢者の意識改革」への取り組みとして、プライドを捨てることが挙げられている。高齢者の中には役職に執着がある人がいて、希望職種を尋ねると「部長」と答える人もいるという。また、「年齢に関する問題」では、派遣先の担当者は、人生の先輩でもあると同時にキャリアも上であるシニア労働者を使いにくいと感じ、シニア労働者は、派遣先の年下の指揮命令者からの命令に抵抗感を持つことが多い。

この会社では、このようなミスマッチへの対策として、シニア労働者に対し、登録の段階から雇用情勢の厳しさ、働く上での心構えを説明し、同意を得てから登録するようにしている。さらに登録後も個別のヒアリング(一種のカウンセリング)を繰り返し、意識改革を促している。派遣先が決まった後も、どのように指揮命令を出すかを派遣先とシニア労働者との間で両者が納得してもらうまで話し合い、その上で実際の業務に入っている。

このように、シニア派遣は一般の派遣とは違い、技能面よりも意識面での変革が必要であり、専門的知識を持った担当者とじっくり話し合うことが重要である。「プライド」や「年齢」などのミスマッチは、高齢者にとって、どの就業形態で再就職するにしても普遍的な問題であり、高齢者雇用を促進するうえで重要であると考えられる。

上記のように、高齢者再就職における背景が一般の再就職とは違うため、職業相談においても独自の対応が迫られる場面が生じる。また、資金面での負担を勘案すると、公的機関の充実が求められる。以上のことから、若年者と同様のきめ細かな公的職業相談サービスが、高齢者にも求められるといえる。

3 公的機関の高齢者に対する職業相談体制の現状

では現在、公的機関の高齢者に対する職業相談体制はどうなっているのだろうか。ここでは、京都府下で利用可能な ~ の公的職業相談機関を採り上げる³。このうち、運営主

³ 本稿における公的機関とは、無料で相談でき、非営利な機関であることを条件とした。

体が京都労働局である ～ は結びつきが強いと考えられる。また、京都府は地域の実情に合った取り組み、雇用能力開発機構は自分の技能に関するアドバイスが受けられるなど、機関ごと相談に特徴があると推測される。

ハローワーク
早期就職支援センター
高齢者職業相談室
京都高齢期雇用就業支援センター
京都経営者協会：京都府地域求職活動援助事業推進室個別相談会
京都府：個別相談会
雇用・能力開発機構京都センター：キャリア形成支援コーナー

4 検定仮説

京都府下における以上のような高齢者相談の特徴、相談機関の現状を踏まえ、「高齢者の再就職は厳しく、また若年者、中年者と違うきめ細かな相談が求められるため、高齢者を対象とする公的職業相談機関は数多く存在するが、相談機関によって取り組み方に違いがある。そのため、高齢者の相談内容に適した相談機関へ導くことが必要であるが、現時点では機関どうしの連携は弱い。」という仮説を設定した。

京都府下に 7 ヶ所の機関が存在し、事業主体が異なる点などから、人員面や設備面で施設間格差が生じ、取り組みにもばらつきがあるのではないかと推測される。また、各機関の弱いところを他の機関で補充しあう連携体制も整備されていないのではないか。

これらの仮説を実証するために、各機関がどのような体制で、どのような取り組みを行っているのか聞きとり調査を行なう。そして、どのような公的職業相談体制が高齢者の早期再就職を実現するのかという方策について考察したい。

調査結果

2004年10～12月に、～の公的職業相談機関（表1）を対象に、「各機関の業務の特徴」「相談実績・相談の流れ」「各機関間の人的交流や情報交換の状況」を中心に聞きとり調査を行った⁴。以下、各機関の具体的な取り組みについて整理する。

1 ハローワーク

(1) 概要と現状

ハローワークは、求人紹介の他に雇用保険の受給手続きを行う機関であり、失業者が最初に訪れる場所である。そのため、ハローワークが再就職活動のスタート地点となり、この機関の舵取り次第で、満足のいく再就職先にたどりつけるか否かが左右される。

⁴ なお、～については、運営主体である、京都労働局に聞きとり調査を行なった。

ハローワークは、一見職業相談機関とはかけ離れたイメージがあるが、実際には、きめ細かい相談ができるような努力を行っていた。ハローワークへ来る人は、とにかく早く再就職したい人と、じっくり考えてから再就職したい人の2通りに分かれるという。その要望に答え、比較的じっくり相談できるコーナーと、スピードを重視するコーナーに分かれていた。相談時間も最大1時間程度までは可能である。また、年齢によって求人状況が大きく異なるため、30歳未満専用コーナーと60歳以上専用コーナーが設置されていた。

調査時期が12月初旬の正午頃であったため、パソコンブース、相談ブース共に閑散としていた。12月はボーナス時期で、会社を辞める人は少なく、また昼時は利用者が少ないのだという。しかし、年明けになると混みあい、パソコンブースや相談ブースは満員になるということであった。

表1 調査対象機関の特徴

機関	運営主体	主な対象	人員体制	利用実績	目標数値
	京都労働局	特になし			あり (非公開)
	京都労働局	45歳以上			
	京都労働局	55歳以上	パートバンクを含め 訪問時2名		
	独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構	45歳以上	相談員4名 再就職支援 コンサルタント1名	【相談】682件(1月) 【個人・法人会員】640名 【セミナー】370名(36回) (各セミナー定員20名)	あり (非公開)
	京都経営者協会	30歳以上	雇用 コンサルタント4名	【相談者】 H15 129名 H16.10 86名 【セミナー】 H15 577名(8回) H16 200名(5回) (各セミナー定員50~100名)	あり (非公開)
	京都府	30歳以上	キャリア コンサルタント 訪問時2名	【相談者】H16.11 129名 【セミナー】185名(7回) (各回定員40名程度)	実雇用 300名 (H16)
	独立行政法人 雇用能力開発機構	特になし		【キャリア形成支援】 H15 3237件 H16.10 2618件	京都府の 失業者5% の相談

(2) 連携体制

ハローワークでは、季節によって多忙を極める点が重要である。周りに人が多く、気兼ねなく話せる環境が不十分であることも推測できる。ハローワークの主要業務は、あくまで求人紹介である点から、やはりきめ細かな相談機関としての取り組みには限界があり、他の相談機関との連携が必要であるといえよう。

そこで、ハローワークと他機関との連携について質問した。窓口に来た求職者に対して、他機関を紹介しているかについては、必要に応じて行っているそうである。窓口で他機関を紹介することは、それまで求人情報ばかりに目が行きがちだった求職者が、違った視線で再就職を考えるきっかけともなるであろう。後述する他の公的職業相談機関の多くの担当者が、ハローワーク窓口での紹介の重要性を指摘していた。しかし現状では、高齢者求職者の場合、シルバー人材センターや早期職業支援コーナー（労働局が運営）へは斡旋しているが、それ以外の機関を紹介することはあまりないということであった。また、公的職業相談機関を紹介した冊子の配置状況は、早期職業支援コーナーを紹介した冊子以外は見当たらなかった。

他の連携体制を見ていくと、ハローワークには雇用能力開発機構の職員が常駐しており、キャリア形成に関する相談を受け付けている。職員のほかにも、後述する雇用能力開発機構が開発したキャリア・インサイトというコンピューターを使った適正診断システムも設置していた。しかし、この職員には、仕事がなかなか回ってきていない。またキャリア・インサイトの設置状況を見ると、7つあるブースのうち若年者が使用できるブースにしかコンピューターは設置されておらず、一部の人しか使用できないなどの問題点があり、改善が必要と思われる。

2 早期就職支援センター

(1) 概要と現状

早期就職支援センターは、労働局が運営主体の施設であるため、ハローワークとの結びつきが強く、相談の申し込みもハローワークの相談窓口で行われている。施設は、高齢期就業支援センターと同じ建物内にある。他にもこの建物内には労働局が運営主体である専門職・管理職求人のみ扱う京都人材銀行、セミナーが開催されるキャリア交流プラザがあり、相談者がセミナーなどに参加しやすくなっている。

(2) 相談と求人紹介の直結

労働局管轄の機関であるため、求人紹介を相談と同時に行うことができるのがこの機関の強みである。相談によって引き出された相談者の就職ニーズや特徴を基に、「個別求人開拓推進員」が企業に出向いて相談者を売り込みに行くという、きめ細かい取り組みを行っている。このような取り組みや、人材バンクからの利用者が多いということもあり、相談者の就職率は 84.8%と高い値を示している。また、3 ヶ月という機関を定めて相談を行っ

ているのもこの機関の特徴である。同じ建物内にある高齢期就業センターとの連携、交流は一部ではあるものの、少ないということであった。

どの機関の相談員も、相談者の多くは、自己改革の必要性を感じる前に、いい求人を紹介してほしいという。このような利用者の要望を受け入れているのが早期就職支援センターである。他にも労働局管轄で高齢者職業相談室が存在するが、パートバンクというパート求人を扱う機関と一緒にっており、現状では高齢者職業相談室としての事業は、ほとんど行われていない。労働局も廃止・縮小の方向で考えているという。

3 社団法人京都府高年齢者雇用開発協会：高齢期雇用就業支援センター

(1) 概要と現状

高齢期雇用就業支援センターは、平成 15 年 10 月に運営主体が国から独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に移管されるのに伴って誕生した、まだ新しい施設である。社団法人京都府高年齢者雇用開発協会が運営を受託している。高齢期雇用就業支援センターは、主に在職者を中心とした 45 歳以上の中高年者を対象とすることを目指しており、定年退職後スムーズに、新たな職業生活に移れるよう支援することを理想としている。

相談支援のほかにも、セミナーが開催されている。雇用就業支援センターは会員登録制になっており、原則会員の申し込みをしないと、相談支援やセミナーを受講することができない。また、事業主に対しても、高齢者を職場でどう生かせばよいかなどの相談や講習援助を行っている。

(2) 理想と現実

雇用就業支援センターとしては、なるべく在職中に来てもらいたいのだが、現在在職者の比率は、個人会員登録者の 40%程度に留まっている。年齢的には 55～64 歳が約 75%を占め、その多くが求職中となっている。在職中は定年後のことは先のこととして考える人が多く、セミナーや相談を受ける時間的余裕がないなどの理由から、在職者会員は伸び悩んでいるようである。

このような状況に配慮し、雇用就業支援センターでは、現在求職中の会員向けに「面接の上手な受け方」「履歴書の作成方法」といったセミナーを定期的を実施したり、企業に向いて出張セミナーを行ったりするなど、柔軟に対応している。

(3) 多様な相談への対応力が鍵

開設後、約 1 年ということもあり、職業生活の設計を容易にするための助言や援助を行うという本来の相談業務に関して、一般利用者への認知がまだ十分ではない。まずは多くの利用、来場を実現し、相談を積み重ねていくことで、利用者と相談員の信頼関係を形成していくことが必要といえよう。

このように、高齢期雇用就業支援センターの業務、特に相談業務に関しては、解決すべ

き課題も多い。しかし、逆に解釈すれば、十分に時間をとって相談できること、また相談員も向上心を持って相談に臨んでいる状況が窺えることから、他の機関以上に親密な相談を受けることができるといえるのではないだろうか。

4 京都経営者協会：京都府地域求職活動援助事業推進室個別相談会

(1) 概要と現状

国の施策である地域求職活動援助事業に沿って行われているもので、京都府が地域の実情に見合った事業を企画し、京都労働局の同意・承認を経て、京都経営者協会が受託運営を行っている。しかし、現状は企画から運営まで京都経営者協会が一貫して行っている。このような地域求職活動援助事業は、各都道府県の実情に合わせた形で全国的に行われている。京都経営者協会では、平成13年4月から個別相談会をスタートさせ、様々な改善を試みながら、現在ではセミナー・個別相談・再就職説明会が一体化した支援体制に至っている。改善例としては、これまで適職検査を行っていたが、相談者の多くがある程度のキャリアを積んできた人であったため、行う意味合いが薄れ廃止したことが挙げられる。また、開設当初は高齢者の就業環境が厳しかったため40歳以上を主な対象としていたが、高齢者のリストラが一段落したため、30歳以上に対象を広げた例もあり、相談者の要望に応じた相談体制を築こうとしている。30歳以上を対象としたのは、30歳未満が若年者就業支援センターの対象年齢となっているからであり、これも一つの棲み分けといえるだろう。

(2) 柔軟な対応

公的機関ということもあって、経営者協会を始め多くの相談機関では、相談者の意向に則して柔軟に対応していた。経営者協会HPでは、基本的に月2回個別相談会が開催されていることになっているが、実際はその都度柔軟に応じているという。また何回でも相談することができ、中には20回近く訪れる人もいるという。30歳以上が主な対象だが、若年者の相談にも応じていて、利用者を世代別で見ると、20代が全体の15%と50代と60代を合わせた13%よりも高く、若年者も多く利用している。

(3) 入り口に重点を置いた支援

経営者協会では、再就職する上での基本となる心構えなどの意識面での取り組みに力を入れている。再就職する場合、大企業から中小企業へ移る人が圧倒的に多く、大企業に勤めていた時と仕事のスタイルが大幅に異なるため、仕事に対する心構えを変えることが重要となる。したがって、セミナーでは再就職市場の現状を指南するものや、再就職する上での気持ちの構え方など入り口のガイダンス的要素が強い。個別相談においても、現状認識に力を入れると同時に励ましも行い、相談者が落胆しないよう気を配っている。

(4) 高齢者に対する対応と特徴

高齢者に対する相談で特に重視しているのは、相手のことを尊重し、丁寧に接することだという。特徴としては、一般の相談時間が平均 30 分であるのに対して高齢者は 1 時間で、通常の 2 倍の時間をかけていることが挙げられる。高齢者は、若年者などに比べてより多くの相談時間が必要であるといえよう。相談員は皆 60 歳以上で、企業の人事関係に携わっていた人や、元ハローワーク職員である。したがって、職業相談のプロであり、年齢も近い相談員が配置されているので、高齢者にとっては話しやすい環境が整っている。他に高齢期就業支援センターでも年齢が近い相談員が配置されていた。

5 京都府：中高年齢者再就職総合支援事業相談会

(1) 概要と現状

この事業は、京都府の山田知事が選挙公約で掲げた「雇用創出 4 万人プラン」を基に行われているもので、京都府独自の取り組みである。このプランを実現するために、京都府では「雇用対策プロジェクト」を設置し、重点的に取り組んでいる。支援計画は、工場誘致などの産業振興による「雇用の受け皿づくり」、府が臨時的に失業者を雇い入れる「緊急雇用対策」、「雇用のミスマッチの解消」を 3 本柱にすえている。

当初の計画は 4 万人だったが、景気回復などにより計画は順調に推移し、現在では 4 万 3 千人に上積みされている。今回、調査対象とした相談会事業は、その中の「雇用のミスマッチの解消」の取り組みとして行われているもので、セミナーと再就職説明会が一体となっている事業の一部である。

(2) セミナー・相談会・再就職説明会が一体となった取り組み

先述した経営者協会と同様、京都府でもセミナー・相談会・再就職説明会の三位一体となった取り組みを行っている。京都府は、当初セミナーと相談会のみ開催していたが、利用者からの要望で、新たに総合対策事業として今年から再就職説明会を行うことにした。確かに、求人紹介がなければ、セミナーや相談を受けてミスマッチが緩和されても意味がない。したがって、再就職説明会を開催することは意義があるといえるだろう。また、セミナーについても、1 対 1 で行う個別相談に比べ、気軽に利用できる点、同じ悩みを持った人同士が集うため仲間作りに有効な場である点などから、個別相談では解決できない点を補充する効果があると思われる。したがって、セミナー・相談会・再就職説明会が一体となった取り組みは、有効な支援であると考えられる。

(3) 経営者協会の取り組みとの違い

経営者協会と京都府は、双方ともセミナー・相談会・再就職説明会一体型の取り組みを行っている。その取り組み方に違いがあるのか検証してみたい。

まず、再就職説明会であるが、これは経営者協会と京都府、労働局が共催している。求人は認可機関でないと紹介できないため、仮に経営者協会が再就職説明会を単独開催しよ

うと考えても、認可が下りなければ不可能となる。求人紹介が公的相談機関では認められていない現状を考えると、経営者協会・京都府・労働局が協力しあって再就職説明会実現にこぎつけたことは、連携体制がうまく機能したといえる。会場には、各就職希望者を担当している相談員が待機するなど、細かい配慮がなされている。

次にセミナーであるが、経営者協会のセミナーが、再就職する上での心構えなど入り口に関する内容に力を入れているのに対し、京都府のセミナーは実務的要素が強い。内容は、「標準コース」「営業コース」「販売コース」の三つに分かれており、LEC 京都校を会場とし、3日間の日程で民間の優れたノウハウを生かして開催されている。「標準コース」では、希望職種の検討、応募書類の作成など、「営業コース」「販売コース」では、それぞれ営業活動、販売活動の基本、営業、販売職を目指した面接対策などがあり、セミナー初日には基礎的なことも行われているが、やはり実務的色彩の強い傾向があるといえる。

営業と販売のみコースが設置されているのは、営業職、販売職に関する求人ニーズが非常に高いため、それに合わせた結果であるという。受講者のうち経験者は半分ぐらいで、残りの人は未経験者である。未経験者の受講動機の中には、求人ニーズに合わせるため新たに営業、販売について学ぼうと考える意欲的な人もいる。しかし、未経験者と経験者の差は歴然としていて、セミナーを運営していくのは大変であるという。募集時に経験者と未経験者に分けることも検討しているが、予算上厳しく、実現には至っていない。

最後に、個別相談については、取り組みにさほど違いは見られなかった。経営者協会と同じく、京都府でも柔軟な姿勢が見られた。京都府ではLECに委託して、LEC内に相談コーナーを常設し、LEC職員であるキャリアコンサルタントがいつでも、何度でも、無料で相談を受ける体制ができていた。高齢者相談の特徴と対応も、経営者協会とほぼ同じである。失業を経験するなどの苦痛を受けた人が多いため、丁寧に接し、嫉み節を初回で聞いてあげることが中高年者の相談では重要であるということだった。

(4) 苦心する広報活動

広報活動には予算制約もあり、京都府に限らず、どの機関も効果的な方法を見つけるのに苦心している。京都府では、京都新聞の広告、ハローワークに冊子を置く、府の広報で知らせるなどの広報活動を主に行っており、他機関も同様の広報活動を行っている。京都府では、独自の取り組みとして経営者協会のセミナーに出向き、京都府のセミナーの勧誘を行うなどの活動を行っている。また、ハローワークの議論でも触れたが、各機関からハローワーク職員に紹介を依頼しているものの、上手く連携ができていないようである。各機関の紹介冊子も、早期職業支援コーナー以外は置かれていなかったのが現状である。

新聞広告に関して、京都府では予算制約から今年度のセミナー告知の広告を全8回(1回はまだ未開催)のうち、最初に開催した4回分しか掲載できなかったという。そこで1~4回、5~7回の1回当たり平均セミナー参加者数を算出してみたところ、広告が掲載されたセミナーは31名(定員40名)、広告が掲載されなかったセミナーは25名(定員40人)と

という差が見られた。京都新聞への広告掲載には数十万円という多額の費用がかかるので、この広告効果には府民の間で賛否両論あるだろう。しかし、他に有効な手段がなく、限られた広報手段に依存しなければならない状況が、どの機関でも見受けられた。

6 雇用・能力開発機構京都センター：キャリア形成支援コーナー

(1) 概要と現状

キャリア形成支援コーナーは、各都道府県に設置され、全国的に行われている取り組みである。この機関の特徴は、これまでの培ってきたキャリアを見つめなおして、今後の方向性を確認し、それを実現するためには、今何が不足し、それを補うためには何をすればよいかが一元的に理解できる点である。したがって、自分が何に向いているのか分からない人はもちろん、自分の向いていることが分かっていると思っている人でも、本当にそれが向いているのか客観的に確認することができる。具体的にどのような取り組みを行っているのか見ていきたい。

(2) ハイテクコンピューターシステム

この機関は、コンピューターを使った客観的な診断ツールを用いて職業相談を行っている。高齢者にも対応する取り組みとして、若年者と高齢者では異なる診断ツールを使い分け、対応している。若年者に使用するツールは「キャリア・インサイト」と呼ばれるシステムであり、自分の適性を知ること重点が置かれていることが特徴である。一方、高齢者によく用いるツールは「STAR」と呼ばれるシステムで、自分の職業能力がどの程度あるか再確認することに重点が置かれている。

高齢者と若年者のツールが異なるのは、若年者はこれまでにキャリアの積み重ねがないため、どのような仕事が自分に向いているのか理解するのが中心になるのに対し、高齢者はこれまでのキャリアを棚卸しし、自己理解することが就職する上で重要だからである。しかし、最近はどのような仕事に向いているのか分からない高齢者もいるので、その場合は若年者向けの「キャリア・インサイト」を用いて柔軟に対応することもあるという。今後、十分な就業経験を積まないまま高齢期を迎える人の増加も予想され、高齢者に対しても「キャリア・インサイト」が大いに力を発揮する時代が到来することが推測できよう。

(3) 「キャリア・インサイト」システム

若年者向けの「キャリア・インサイト」システムには、3ステップが設けられている。

- | |
|--------------------------------------|
| ステップ1：自己理解と自分の職務遂行能力の確認、価値観・行動特性の診断。 |
| ステップ2：就きたい職業情報の検索、適正診断、資格取得への情報提供。 |
| ステップ3：その他の仕事への適性診断。 |

では、相談者の価値観や行動特性について診断する。相談者にリーダーシップがあるのか、また、人と関わる仕事に向いているのか、などについて確認するのである。また、

コンピューターの「4年勤務して長年にわたって変わらず、マンネリ化していることがある。あなたはどうしますか？」といった質問に、三択の選択肢が与えられ、その中から選ぶといった、診断もなされている。

では、なりたい職業と自分の性格・適性がマッチしているかを判定する。そして足りないものを補うためにはどうすればいいのかをコンピューターが提言する。例えば、資格が必要な場合、どこへ行けばその資格が取得できるかリストで表示される。

では、希望している職業の他にも、診断結果からどのような仕事が向いているのかマッチしている順に提示される。少し努力すればできそうな仕事であれば「可能コース」、かなり努力しないとできそうにない仕事は「満足コース」というように、コースごとにいくつかの仕事が自分の適性を基にリストアップされる。

他に長期プランニングシステムもある。20～60代まで10歳刻みで自分の各年代におけるプランを入力していくというものである。具体的に打ち込むことで、将来プランニングの機会になると同時に、それを実現するにはどうすればいいのか知ることできる。以上が一連の流れだが、個性を知りたい、仕事を知りたい、時間のない人などは、個別の項目のみを実施することも可能である。

(4)「STAR」システム

高齢者向け「STAR」システムは、大きく二つのステップで診断している。

ステップ1: 自分の職務遂行能力(具体的技術)の確認、その他の仕事への適性診断。 ステップ2: キャリアの再考、キャリアシートの作成。
--

まず、相談者はキャリアについて診断される。例えば、情報処理の仕事に携わってきた人には、システム管理、伝票計算などの情報処理に関する具体的仕事内容が表示される。この中から、いくつかの仕事ができるか選ぶことになるが、それが多ければ情報処理技術者としての技量を有していることになる。しかし、少ない場合は、残念ながら自分では情報処理ができると思っている、一般的に認められるほどの技量を有していないことになる。

ただし、情報処理のマッチング度が低い場合でも、他の仕事とのマッチング度がパーセンテージで出るようになってきている。したがって、財務管理の仕事へのマッチング度が高く、自分はこの仕事しか向いていないと思っていた人でも、客観的な診断によって新たな適職を見つけ出すことができる。

さらに、このシステムの長所は、相談者が情報処理の仕事をしていく上で何が足りないのか、その足りない所をどこに行けば伸ばすことができるのかがリストアップされることである。その教育機関の応募者は現在何名で、そのうち何名がその講座を受けられるのか、教科書代はいくらかかるのかなどの細かいデータも知ることができる。また、情報処理の仕事の基本情報も提供できるようになっていて、情報処理に従事している人の年齢層や都道府県別の人数が一目で分かるようになってきている。このようなシステムが構築できるのも、規模の大きい雇用能力開発機構ならではの強み。

次に、診断結果を基に、もう一度自分のキャリアについて考える作業を行う。これはパソコンのキャリアシートと紙に記入するキャリアシートを用いて行われ、二つのキャリアシートは相互に連動している。自分の興味やキャリア志向などを箇条書きでパソコンに列挙すると自動的にまとめられる。その後、家族の自分に対する見方やパソコンにまとめられた事項を、自分の頭や相談員のアドバイスを借りて、最終的に手書きのキャリアシートにまとめる。また、キャリアを再考する手段として自分史記入システムがある。年齢を打ち込むと自動的に年表ができ上がり、そこにこれまでの生い立ちを細かく入力していくことによって、自分史を分かりやすくきれいにまとめることができる。このようなキャリアシートや自分史年表は、自己理解を深める上で効果を発揮するツールであり、履歴書を書く際にも効果を発揮するだろう。

(5) 今後の展望と課題

これまでの雇用能力開発機構の取り組みは、どちらかといえば相談者に対してパソコンの技術指導のみで終わっていたが、今後は、身につけた技能を再就職先や社会で生かしていく方法についても力を入れたいという。具体的には、キャリア形成支援コーナーを発展させたものとして、4日間の就職支援合宿を考えているという。内容は、再就職市場の現状についての理解から始まり、自己理解、個別カウンセリング、情報収集方法、効果的な履歴書の書き方、面接の受け方ロールプレイ、決意表明など多岐にわたったカリキュラムを計画している。他にも、開発機構施設での技能訓練と意識改革の取り組みが一体となった、半年に渡る訓練カリキュラムなどを考えている。

一方、職業訓練を受けたい場合は、ハローワークへ手続きに行かなければならないなどの不便な面もある。また、キャリア形成支援コーナーでは求人紹介が認められていないため、求人紹介と一体となった支援ができない点が課題でもある。

考察

各相談機関を調査した結果、その取り組み方は様々であり、また温度差があることも分かった。セミナー・個別相談・就職説明会が一体となっている機関、コンピューターシステムを売り物にしている機関がある一方、手探り状態の機関もあった。

ハローワークを含め、京都市周辺に7ヶ所もの高齢者が利用できる公的職業相談機関があることから、利用者にとって魅力の感じることのできない相談機関は、廃止・統合、または高齢者が必要としている相談体制を早く確立していく必要がある。例えば、隣接しているにも関わらず、ほぼ同じ内容のセミナーを開催している機関があった。この場合は、両機関で話し合って棲み分けするか、合同セミナーという形で運営していく方が効率的だろう。また、機関ごとに取り組み方の特徴があることから、個々の求職者が抱えている悩みや問題の解決に最も答えてくれそうな機関へ導くこと、そのためにも様々な機関を求職

者に知ってもらうことが重要になる。

そこで、問われるのが各機関の連携体制と宣伝手段である。まず連携体制についてだが、調査結果が示すようにまだまだ手薄である。ある機関では、「私の所ですべての相談に対して対処できる」という回答が得られた。確かにどんな相談でも対処できる機関の存在も必要ではあるが、一つの機関内で全ての相談者の期待に応えることには限界がある。他機関に相談者を案内することで、より相談者の期待に応えられる可能性がある。各機関が様々な取り組みを行っているので、一機関で相談を完結させるのではなく、他機関と連携してベストの相談体制を目指す柔軟な姿勢が求められるのではないだろうか。

もちろん、各機関が連携を躊躇する制度上の問題点も指摘できる。それは各機関に定められた目標数値、すなわちノルマのことである。調査では、「ある機関では、就職させる人の数がノルマだから他機関に回さない。私の機関に回せば就職できる人が増えるかもしれない。」との回答も得られた。これは特殊なことではなく、多くの機関でノルマが定められている。ノルマの内容にもよるが、仮に一機関完結型の相談にせざるを得ないようなノルマが要求されていたとすれば、連携体制の大きな阻害要因となる。また、一部機関では、ノルマによって連携が阻害されている可能性が高い。したがって、連携体制を妨げないようなノルマが必要である。また、全ての相談にきめ細かく対処できる機関を創設することも一案である。この案は、何名かの相談員が今後のあるべき姿として挙げていた。

各機関が宣伝を行うことで利用者を増やす効果が期待できる一方で、利用者にとっても、それぞれの相談機関の特徴を理解し、自分に合いそうな相談機関を選ぶことが可能となるため、宣伝活動は非常に重要である。京都府の取り組みで触れたように、宣伝活動はどの機関でも苦心している。そして多くの機関で、「私どもは宣伝活動を一生懸命努力しているが、効果的な方法がなかなか見つからない。」という現状がある。

しかし、セミナー、個別相談などの利用者が少ない状況から考えると、各相談機関の宣伝活動は決して十分ではない。各機関とも、ハローワークに冊子を設置してPRしているという。しかし、実際には冊子が置かれていなかったこと、また、宣伝の依頼もしているが、ハローワーク職員が運営主体の異なる相談機関を薦めることが少ない実態から、宣伝活動の不足、さらには各機関の連携にも課題があるといえるだろう。これらを解決するためには、各機関の相互理解と連携体制の強化が求められるのではないだろうか。

おわりに

どの相談機関でも、相談者に対し親身になって相談に応じようとする姿勢が聞きとりの中で見受けられた。問題は、公的機関がどのようにその人員を生かした体制を作るかということである。今回は連携、広報活動から相談機関の活性策を考察したが、他にも策はあるだろう。今後、各相談機関がどのような取り組みを行っていくのか注目したい。

参考文献

1. 厚生労働省 [2003], 『今後の高齢者雇用対策に関する研究会報告書』.
2. 川口大司 [2003], 「年齢差別禁止法が米国労働市場に与えた影響 - 米国の実証研究のサーベイ - 」, 日本労働研究雑誌, No.521, pp.43-53 .
3. 渡辺三枝子 [2003], 「日本におけるキャリアカウンセリングの課題 - 専門職「キャリアカウンセラー」の再考 - 」, 日本労働研究雑誌, No.517, pp.4-13 .
4. 小林智明 [2003], 「アウトプレースメントにおけるキャリアカウンセリングの実態と課題」, 日本労働研究雑誌, No.517, pp.24-28 .
5. 山下昇 [2004], 「今後の高齢者雇用対策とその法的課題」, 労働法律旬報, No.1567, pp.54-59 .
6. 藤村博之 [2001], 「60 歳代前半の雇用継続を実現するための課題」, 日本労働研究雑誌, No.487, pp.31-43 .
7. 日本労働研究機構 [2003], 『実践的な労働政策評価のあり方、手法を求めて - 高齢者雇用就業政策を題材として - 』, 調査研究報告書, No.160 .
8. 総務省統計局 [2004], 『労働力調査 (<http://www.stat.go.jp/data/roudou/>)』.
9. 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 [2004], 『エルダー』, 7月号 .

インターンシップ経験が就職活動に及ぼす影響

廣畑 和彦

はじめに

1 背景

労働力の需給ミスマッチによる若年者の離職が社会問題になって久しく、大卒者の就職 3 年間の離職率が 95 年に 3 割を超え、現在も増え続けている¹。離職の理由としては「仕事が自分に合わない」(20.3%) が最も多く、次いで「健康上の理由、家庭の事情、結婚のため」(15.2%)、「人間関係がよくない」(13.0%)、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」(10.7%) が挙げられている²。これは、バブル崩壊後の不況に伴う企業の採用方針の転換によるものだろう。つまり、不況で企業が長期雇用や年功主義といった日本的雇用慣行を見直したことにより、新卒者の採用の入り口が狭くなり、正社員として希望していた業種・職種に就けなくなっていることがミスマッチにつながっていると考えられる。

ミスマッチを解消し、新卒労働者の早期離職を防ぐためには、大学において、学生の仕事に対する意識や知識をより高めるような職業教育の充実が重要になる。その方法として近年注目を集めている取り組みに、インターンシップの拡充が挙げられる。インターンシップとは、旧文部省・通産省・労働省によると、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと。」³と捉えられているが、一般的には、「学生が在学中に、教育の一環として、企業などで、企業の指導のもと、一定の期間行う職業体験およびその機会を与える制度。」(古閑 [2001]) といえるだろう。

2 インターンシップの普及

1997 年に行政は「経済構造の変革と創造のための行動計画」(5月16日閣議決定)、「教育改革プログラム」(1月24日文部省)、「21世紀を切りひらく緊急経済対策」(11月18日経済対策閣僚会議)において、インターンシップの総合的な推進を図ることにした(文部省 [2000])。以後、インターンシップは急速に普及し、2002 年度には大学におけるインターンシップ経験者が 3 万人を超え、全国の大学 317 校 (46.3%) が単位認定を行う授業科目として位置付けている(図 1)⁴。また、各企業が独自に実施するインターンシップやビジネスとしてインターンシップを斡旋する企業、そしてNPO法人によるインターンシップなどを含むと、インターンシップ経験者はさらに多い。インターンシップという言葉は、

¹ 厚生労働省、「若年者キャリア支援研究会報告書」。

² 同上。

³ 経済産業省、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」。

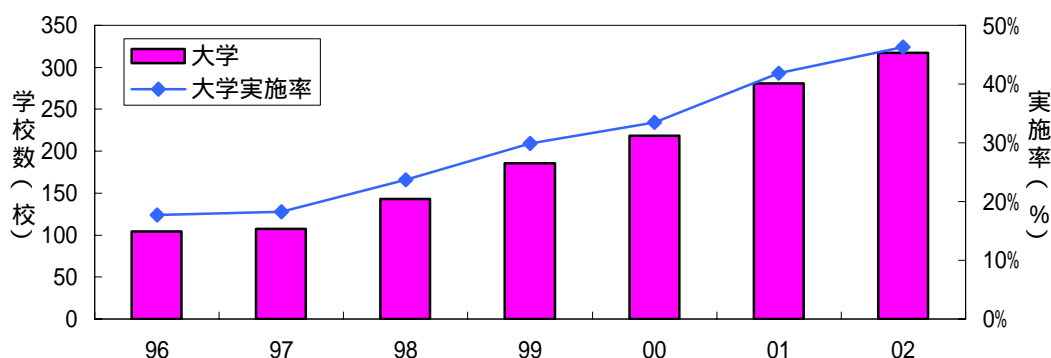
⁴ 文部科学省、「大学等における平成 14 年度インターンシップ実施状況調査結果について」。

学生の間では、もはや一般的なものになりつつある。

学生にとってインターンシップを経験することは、単に企業情報を得るだけでなく、現実社会を見つめ、自分自身のキャリアを考える機会となり、実社会において多くの人と接することにより、自立心や責任感が生まれ、また自己評価、自己認識を深めることができるといったメリットが存在するとされている（文部省 [2000]）。

一方、企業側にとってインターンシップ実習生を受け入れることは、従業員以外の者が参入することにより、企業自体の自己評価、自己認識が改まり、社会貢献というイメージを打ち出せば広報活動にもなる（文部省 [2000]）。そして採用に至った場合は企業への帰属意識が高く、内定辞退や入社後の離職率が少ないなどのメリットがあり、採用活動の一つになり得ると考えられている。

図1 インターンシップの実施校・実施率の推移



出所：「大学等における平成14年度インターンシップ実施状況調査結果について」（文部科学省）より作成。

問題意識

しかし、企業がインターンシップを実施しても、これらのメリットを得ることは難しい。インターンシップによる実習生を受け入れるためには、まず、その実施内容や方法などを練り、採用活動を行わなければならない。素人に対して業務の進め方などを教えなければならないことから、現場に大きな負担を与えてしまう恐れがある。また、機密事項の漏洩などの危険性もあることから、実際はインターンシップ実習生を受け入れる企業は少なく、年間に受け入れる時期や人数は限られている。また、正社員として選考、採用する際には、応募してくる学生の分母が大きく違うため、積極的に選考時のツールとして活用できない。

一方、学生も必ずしも興味があり、将来働きたいという企業、業種の実習に参加できるとは限らないことに加え、実習期間を 2 週間と短く定めている企業が多いことから（永野 [2002]）期待しているような実習を提供されないことも考えられる。さらに、インターンシップによる実習生を、単なるアルバイトより安い労働力として使うというような企業

も存在するといわれ⁵、前述したようなメリットの多くを享受できるとは考えにくい。

以上を踏まえ、インターンシップ実習生を受け入れている企業は少なく、実習を提供できる人数や業務は限られているという現状から、インターンシップ経験者はその実習に満足していない。したがって、インターンシップ未経験者と比べても、就職活動に対するモチベーションはさほど高まらず、就職活動の状況、結果、満足度に大きく影響を与えるほどの差はないと想定し、これを本稿における検定仮説とする。

調査結果⁶

1 インターンシップの経験の有無

経験が「ある」と回答したサンプルは29人(12.3%)であった。経験した回数は「1回」が最も多く18人(62.1%)、次いで「2回」6人(20.7%)、「3回」1人(3.4%)、「4回」1人(3.4%)であった。

2 インターンシップの実習先の業種

実習先の業種は、「情報・調査・専門サービス業」6人(20.7%)、「公務員」5人(17.2%)、「流通・販売(卸売・小売)業」5人(17.2%)、「マスコミ・新聞・出版・印刷業」3人(10.3%)、「金融・保険・証券・不動産業」3人(10.3%)、「製造・建設業」1人(3.4%)、「運輸・通信業」1人(3.4%)、「医療・保険・福祉業」1人(3.4%)、「NPO法人」1人(3.4%)となっている。政府が推進している施策だけあって、官公庁は比較的積極的に受け入れているのか、公務員のインターンシップを経験した学生が多い。

3 インターンシップの開始時期

開始時期は、「3回生の夏期休暇中」20人(69.0%)、「3回生の秋学期」4人(13.8%)、「3回生の春学期」2人(6.9%)、「3回生以前」1人(3.4%)となっている。永野[2002]と同様に、まとまった時間をとることができる夏期休暇中にインターンシップを経験している学生が多い。

4 インターンシップの期間

期間は、「5日以上2週間未満」が16人(55.2%)と最も多い。次いで「4週間以上3ヶ月未満」4人(13.8%)、「2週間以上4週間未満」3人(10.3%)、「5日未満」1人(3.4%)、「3ヶ月以上半年未満」1人(3.4%)、「半年以上」が2人(6.9%)であった。

5 インターンシップの実習先で行った主たる活動内容

⁵ 労働政策研究・研修機構,「基調報告 - 急速に普及しつつあるインターンシップ - 」。

⁶ 調査概要および単純集計表は、巻末の資料に掲載。

実習先で行った主たる活動内容は、「通常業務を一部体験」が 12 人(41.4%)と最も多く、以下「通常業務を全て体験」8 人(27.6%)、「学生用の擬似業務を体験」5 人(17.1%)、「企業・業界についての講習」1 人(3.4%)となっている。職場への負担が多く、機密漏洩の問題などがあることから、一般的にはインターンシップで行う業務は限られているといわれているが、本調査では、全ての業務を体験した人が意外にも多かった。

6 インターンシップを始めた動機(3つまで複数回答)

動機は、「社会経験を積みたかったから」17 人(58.6%)、「将来就きたい業種・職種について知りたかったから」13 人(44.8%)、「自分の適性を知りたかったから」12 人(41.4%)、「知識・能力を身につけたかったから」9 人(31.0%)と、高い就労意識が窺える。その他の動機としては、「就職活動に有利に働くと思ったから」9 人(31.0%)、「単位として認定されるから」5 人(17.2%)、「アルバイト以外の就労経験がしたかったから」5 人(17.2%)、「人脈を作りたかったから」2 人(6.9%)、「採用に直結すると思ったから」1 人(3.4%)、「友人・知人がしていた(しようとしていた)から」1 人(3.4%)となっている。

7 インターンシップ中の報酬の有無とその額

報酬が「あった」のは 7 人(24.1%)であり、多くは 1 日平均 5000 円未満であった。

8 インターンシップ中もしくは終了後の採用の打診の有無

企業から採用の打診が「あった」のは 5 人(17.2%)である。インターンシップを行う企業の幾らかは、採用活動の手段としてインターンシップを利用していると思われる。

9 インターンシップの満足度

「満足した」と回答したのは 12 人(41.4%)、以下「ある程度満足した」10 人(34.5%)、「どちらともいえない」2 人(6.9%)、「あまり満足しなかった」3 人(10.3%)だった。インターンシップに満足しているサンプルが約 75%を占めることから、インターンシップへの期待の有無に関わらず、経験者にとって良い効果を得ることができたようである。

就職活動満足度決定要因としてのインターンシップ経験

1 変数

インターンシップ経験が就職活動に及ぼす影響を推定するために、以下のように変数を設定した(表 1)。まず、説明変数として、インターンシップ経験があるサンプルを 1 とする「インターンシップ経験ダミー」と、インターンシップ先と就職予定先の業種が一致しているサンプルを 1 とする「業種一致ダミー」を設定した。被説明変数には、就職活動の満足度と内定状況、就職活動の開始時期を用いた。就職活動の満足度については、「満足し

なかった」「あまり満足しなかった」と回答したサンプルを1、「どちらともいえない」と回答したサンプルを2、「満足した」「ある程度満足した」と回答したサンプルを3とした。内定状況については、「就職活動を行って内定を得た」を1、「就職活動を行ったが内定を得ていない」を0とする内定状況ダミーを設定した。就職活動の開始時期については、3回生の12月以前に就職活動を開始したサンプルを1、それより後に開始したサンプルを0とする就職活動早期開始ダミーを設定した。各変数の記述統計量は、表2の通りである。

表1 変数リスト

就職活動の満足度	「満足しなかった」「あまり満足しなかった」=1 「どちらともいえない」=2 「満足した」「ある程度満足した」=3
内定状況ダミー	就職活動を行って内定を得た=1
インターンシップ経験ダミー	インターンシップ経験あり=1
業種一致ダミー	インターンシップ先と就職予定先の業種が一致している=1
就職活動早期開始ダミー	就職活動の開始時期が3回生12月以前=1

表2 記述統計量

	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
就職活動の満足度	188	2.63	0.716	1	3
内定状況ダミー	189	0.83	0.376	0	1
インターンシップ経験ダミー	203	0.14	0.351	0	1
業種一致ダミー	27	0.26	0.447	0	1
就職活動早期開始ダミー	192	0.68	0.467	0	1

2 推定結果

インターンシップの経験ダミーと内定状況ダミー、就職活動早期開始ダミーの関係について、²検定を適用したところ、インターンシップを経験した人の方が、内定を得ている割合が若干多く ($\chi^2=1.351$)、就職活動開始時期もやや早いものの ($\chi^2=0.119$)、有意な差は見出せなかった。しかし、就職活動の満足度に関しては、t検定を適用したところ、インターンシップを経験していない人に比べて1%水準で有意に満足度が高かった ($t=2.991$, $df=161$)。ただし、所属学部によって差がある ($F(3, 184)=3.784$, $p<0.05$)。各学部における就職活動をした学生の内定状況は、文学部 71.4%、経済学部 87.5%、法学部 96.0%、商学部 92.9%で有意な差が見られた ($\chi^2=15.215$, $df=3$, $p<0.05$)。重回帰分析で学部ダミーを説明変数として投入し、就職活動の満足度を説明すると、経済学部 ($\beta=0.196$, $p<0.05$)、法学部 ($\beta=0.215$, $p<0.01$) に所属していることが、インターンシップ経験以上に満足度を高める要因となっていた。また、業種一致ダミーと就職活動の満足度の関係について、t検定を適用したところ、有意な差は見られなかった ($t=1.000$, $df=21$)。

インターンシップ経験者と未経験者で、就職活動開始時期に差が生じなかったのは、多くの企業の採用活動開始時期が3回生の秋から冬にかけてであり、学生がインターンシップを経験する期間が3回生の夏期休暇中、またはその前後であるからだろう。また、内定状況にも差が生じなかったのは、大抵のインターンシップは期間が短く、その期間中に有用なスキルを身につけることはほぼ不可能であり、経験したこと自体がアピールになり得ないからだと考えられる。

しかし、経済学部や法学部に関しては、内定状況の良さが満足度にも大きな影響を及ぼしているが、インターンシップ経験者の満足度もまた高いのは間違いない。インターンシップ先と就職予定先の業種の一致に関して満足度に有意な差がないのは、少しでも企業に身を置き、業務を経験し、知識を身に付けることによって、職業に対しての見識が幾分変化したからではないかと考えられる。

ただし、なぜ経済学部や法学部の内定状況が良く、就職活動の満足度が高いのか。また、インターンシップを経験する学生としない学生のパーソナリティや属性の違いなどを明らかにするには、本調査では不十分であり、今後深く掘り下げて検証しなければならない。

おわりに

本調査では、インターンシップ経験が就職活動の開始時期や内定状況に影響を与えることはなかったが、満足度は高いという結果を得た。また、インターンシップ先と就職予定先の業種が一致していなくても、インターンシップ経験は満足度を高めていたことから、インターンシップ経験を通じて仕事に対する知識を得ること自体が重要だと考えられる。これは、若年者層の高い離職率を危惧し、職業観を養成するべくインターンシップを推進する文部科学省の目的を、ある程度達成していると思われる。ただし、本当にそうなのかは、インターンシップのさらなる普及を待って検証する必要があるだろう。

一方、就職活動の早期化や長期化が進む中で、大学側で職業教育（マナーや一般常識など）すなわち「職業観の養成」を行うべきだと要望する企業が多くなっている。しかし、そのような要望に沿っていると、大学教育の本来の意味が損なわれる恐れがあり⁷、インターンシップを含めた職業教育を行っている大学は、企業とパイプを作るためという理由で走り過ぎないようにしなければならない。昨今の大学では、学生にメールアドレスを割り当てるのが普通であり、全学生に対して、定期的に内外の就職セミナーなどの情報や、就職に対する意識を喚起するようなメールを送信する程度のことで有効ではないか。

企業側は、インターンシップを行うことで、自社のPRができるという利点はあるものの、負担する費用は大きく、社会貢献という位置付けをしている企業が多いので、学生、企業双方のモチベーションがどうしても上がらないという。また、京都商工会議所中小企業経営相談センターによると、特に中小企業は、インターンシップ実習生に指導できる要員が

⁷ 実際に職業教育を推進し、単位を認定する大学が増え、さらには必修としている大学もある。

少ない上に、実習先の企業に興味がなく、とりあえず仕事とはどのようなものかを知るためだけにインターンシップに応募する学生も少なくないという。これらの学生は、大企業に挑戦する前の踏み台としてインターンシップに参加し、実際の就職活動では実習先の企業に応募しないことがあり、インターンシップを行う意義は見出しにくい。

以上の課題を改善し、今後学生、企業の双方にとって、インターンシップを実施しやすい環境を整備するためには、インターンシップを推進している政府が何らかの支援をする必要があると考える。例えば、政府がインターンシップを積極的に行った企業を表彰したり、地方公共団体が、地元の中小企業が実施するインターンシップを広報誌に掲載しアピールしたりすると効果があるだろう。そのような支援により、企業には大きなPR効果生まれ、モチベーションも高まり、インターンシップを行う企業が増えるだろう。さらには、世間にインターンシップが認知され、関心が高まることによって、インターンシップが健全に実施されているかを監視する機能が働くようになり、学生もインターンシップを受けやすくなるのではないか。つまり、インターンシップを普及させるためには、まず世間にインターンシップの存在意義を認知させなければならない。

参考文献

1. 厚生労働省,「若年者キャリア支援研究会報告書」,
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/09/h0919-5e.html>).
2. 古閑博美 [2001],「インターンシップ - 職業教育の理論と実践 - 」,学文社.
3. 経済産業省,「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」,
(<http://www.meti.go.jp/press/olddate/industry/r70918a2.html>).
4. 永野仁 [2004],『大学生の就職と採用 - 学生 1,143 名,企業 658 社,若手社員 211 名,244 大学の実証分析 - 』,中央経済社.
5. 文部科学省,「大学等における平成 14 年度インターンシップ実施状況調査結果について」,(http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/15/11/03111801.htm).
6. 文部省 [2000],『インターンシップ・ガイドブック - インターンシップの円滑な導入と運用のために - 』,ぎょうせい.
7. 労働政策研究・研修機構,「基調報告 - 急速に普及しつつあるインターンシップ - 」,
(<http://eforum.jil.go.jp/documents/040723/suwa.pdf>).

企業所属女子スポーツ選手に関する実態調査

稲葉 駿

はじめに

2004年8月アテネで開催された第28回オリンピック競技大会は、世界中のトップアスリート達が17日間に渡って繰り広げた熱戦に世界中の人々が熱狂し、8月29日の夜、消える聖火と共に、記録に残る選手達の輝かしい成績や記憶に残り続ける感動を足跡としてアテネの地に刻み込み、静かに幕を閉じた。アテネ五輪は、日本にとっても、その五輪の歴史の中で大きな一歩を踏み出した大会となった。日本選手の金メダル16、銀メダル9、銅メダル12個という総メダル獲得数は、史上最多であった。また、金メダルにおいても、1964年に日本で開催された東京五輪に並ぶタイ記録となったのである。

特筆すべきは、競技の結果だけにはとどまらない。出場選手数においても、日本は今回の五輪で単にスポーツの歴史を超えるにとどまらない大偉業を果たした。総出場選手312名に占める女子選手数が171名と、単純に選手数だけ見ても女子は史上最多となったわけだが、それ以上に全体の54%という割合を占めて男子選手を凌駕したということがある。

近年、女性の社会進出が著しいのは周知の通りだが、その絶対数は男性をはるかに下回っているのが現状である。その中であって今回の女子選手達の躍進は、厳しい社会環境の中で働く全ての女性達に夢を与えたのである。

問題意識

1 検証の焦点：テーマ選定理由

着目すべき点は「女子選手数が男子を初めて上回ったこと」にある。日本の場合、スポーツ選手は企業に所属する例が一般的であるが、前述したように企業社会の中で働く女性の絶対数は非常に少ない。その中であって、この女子選手の動向は無視できるものではない。これは単純に各女子選手の体力年齢の維持・向上などの身体的な変化の影響だけではなく、女子選手を取り巻く何らかの社会環境の変化があったのではないかと考えた。その理由として、まず挙げられるのは、企業に所属するということは、「スポーツ選手」であると同時に「労働者」でもあるという点である。「労働者」に関わる変化として、女性の社会活動を支える法律の一つである「男女雇用機会均等法」の改正・施行が挙げられる。これは、企業社会で働く女性にとっては大きな変化ではあったが、企業所属のスポーツ選手にとっても、「労働者」であるという側面に影響を及ぼし、躍進に影響を与えたのではないか。

2 検定仮説

企業に所属する女子スポーツ選手の活躍（実績および平均年齢の向上）は、選手の体力年齢の維持・向上の他に、平成 11 年度の「男女雇用機会均等法」の大幅な改正・施行を中心とした近年の社会、特に企業社会の中で働く女性の環境変化に起因する。

予備調査

1 企業所属五輪女子代表選手の動向調査

上述した仮説を検証する前提条件として、実際に近年の女子スポーツ選手の状況、特に平均年齢に関して向上しているのかどうかを把握しておく必要がある。そこで Web サイトなどで公式に情報公開されているアテネ五輪および以前 4 回の五輪（夏：アトランタ・シドニー、冬：長野・ソルトレーク）出場選手の個人データを参照して、企業所属選手における各回の出場選手数および年齢に関して調査した。結果は冬季五輪に関しては顕著な変化は見られなかったものの、夏季五輪においてはアトランタから今年度のアテネの間において平均年齢にして約 2 歳の向上が認められた。

表 1 企業所属五輪女子代表選手の動向

	選手数	平均年齢	年齢別選手数			
			23 歳以下	24-27 歳	28-31 歳	32 歳以上
1996 アトランタ	80	24.8	35	26	16	3
2000 シドニー	50	26.5	10	24	13	7
2004 アテネ	126	26.9	30	46	37	10

2 アテネ五輪女子代表選手所属企業に対する予備調査

2004 年 8 月に前述と同様の方法で選手個人データを参照して、選手が所属している企業 48 社を対象に調査票を用いた予備調査を実施した。予備調査は、選手の扱いに関して、契約関係、雇用期間、就業時間中のトレーニング時間の扱い方の 3 点を明らかにすることによって、企業内での選手の具体的な状況を把握し、聞きとりによる本調査を行う際の対象として、スポーツ選手であると同時に「被雇用者」という側面を持つ女子選手を擁する企業を選定することを目的としている。なお、17 社より有効回答を得て（回答率約 29%）、10 社より本調査協力への賛同を得た。表 2 が予備調査の結果である。

(1) 契約関係別の人数

問 1 では、選手が完全に「スポーツ選手」として扱われているのか「労働者」と「スポーツ選手」という二つの側面から扱われているのかを明らかにするために、企業と選手との契約関係について尋ねた。結果は、「スポンサー契約選手」が 4 名、「雇用契約選手」が 29 名であり、大部分の選手達が企業に「雇用」されているということから「労働者」の側

面を持っていた。

表2 予備調査結果

企業名	選手数	契約種類		雇用期間		就業時間中のトレーニング時間の扱い方			
		スポンサー	雇用	有期	無期	常に就業時間の全て	常に就業時間の一部	特定時期のみ就業時間	なし
資生堂	1	0	1	1	0	1	0	0	0
三洋電機	4	0	4	0	4	0	4	0	0
ヨネックス	2	0	2	0	2	0	0	2	0
ダイキ	2	0	2	2	0	2	0	0	0
レオパレス	2	0	2	0	2	0	2	0	0
ルネス金沢	1	0	1	0	1	1	0	0	0
ワコール	2	1	1	0	1	0	1	0	0
住友生命	1	0	1	1	0	1	0	0	0
島精機	2	2	0	0	0	0	0	0	0
日本電気	5	1	4	0	4	0	4	0	0
ゲラツ・ミスクリン	1	0	1	1	0	0	0	0	1
セントラルスポーツ	1	0	1	1	0	1	0	0	0
J T	1	0	1	1	0	1	0	0	0
田崎真珠	5	0	5	0	5	0	5	0	0
日立情報	1	0	1	0	1	1	0	0	0
追手門大学	1	0	1	1	0	0	0	1	0
不明	1	0	1	0	1	0	0	1	0
合計（選手数）	33	4	29	8	21	8	16	4	1
合計（企業数）	-	1	14	7	9	7	5	3	1
		2							

(2) 雇用期間別の人数

問2では、選手の競技生活引退後の待遇を明らかにするために、選手達の雇用期間について尋ねた。結果は、「有期雇用」が8名、「無期雇用」が21名となり、多くの選手達が引退後の通常業務就業を前提とした雇用形態のもとで選手活動を行っていた。

(3) 就業時間中のトレーニング時間の扱い方別の人数

問 3 では、選手の「労働者」としての就業時間の扱われ方を明らかにするために、選手達の就業時間中のトレーニング時間の扱いについて尋ねた。結果は、「常に就業時間の全てをトレーニング時間として扱われている選手」が 8 名、「常に就業時間の一部をトレーニング時間として扱われている選手」が 16 名、「特定時期（大会前など）のみ就業時間をトレーニング時間として扱われている選手」が 4 名、「就業時間をトレーニング時間として扱われていない選手」が 1 名となり、大部分の選手達が「労働者」の側面があるとはいえ、就業時間に関しては「選手」としてトレーニング中心の生活を送っていた。

3 考察および本調査対象企業の選定

これらの予備調査結果を総括して考えられることは、大部分の選手達が形式上は「労働者」の形をとっているものの、内実はスポンサー契約選手と同様にトレーニング中心のスポーツ選手としての扱いにほぼ等しいということである。とはいえ、個々の質問項目から選手達の置かれている状況を推察すると、その様相は千差万別である。まず、雇用期間に関して、有期雇用選手は無期雇用選手と比較すると、「労働者」として企業が拘束するのには限界があると考えられる。その理由として第一に挙げられるのが、雇用期間の違いによる就業時間中のトレーニング時間の扱い方に関する特徴的な傾向である。集計結果から、無期雇用選手より有期雇用選手のほうが就業時間中のトレーニング時間の占有率が高いことが分かる。また選手側にしても、競技引退後の進退に関して保障がないという意味では、その性格はむしろスポンサー契約選手に近い。それゆえ企業は、様々な待遇面において、有期雇用選手を「労働者」という拘束から相当程度切り離して考えているのではないかと。

これらの考察は、いずれも推察の域を脱し得ないが、大部分の選手が企業において「労働者」という立場にある以上、近年に見られる平成 11 年度の「男女雇用機会均等法」の大きな改正・施行を含めた企業社会の中で働く女性労働者の環境変化の影響を、相当程度受けているという可能性は十分に考えられる。

こうした観点から、本調査対象企業の選定においては、それぞれ異なる環境に身をおく選手の状況を調査する必要があることから、予備調査の問 2、問 3 の回答において顕著な違いが見られる複数の企業を取り上げるという方針により、資生堂、三洋電機、ヨネックスの 3 社を候補とした。この 3 社は、予備調査の回答の差異の他に、それぞれ企業としても特徴的な性格を持っている。化粧品メーカーである資生堂は、かねてから多数の女性社員を擁する企業であり、扱いに関しても法改正もあいまって一般社員、スポーツ選手に対して特段の配慮があることが予想される。また企業の中での女性社員数のバランスに着目すると、推察の域を脱し得ないが資生堂と電気機器メーカーである三洋電機の 2 社は対照的であるといえるだろう。スポーツ用品メーカーであるヨネックスは、業種自体がスポーツ活動支援に積極的であると考えられる反面、スポーツ選手雇用に関しては宣伝目的の感が払拭しきれず、他の 2 社とは、女子選手の扱いに関してまた異なる見解があることも十分に考えられる。以上の理由により、この 3 社を聞きとりによる本調査の対象企業とした。

「男女雇用機会均等法」改正事項 - 質問項目の検討 -

仮説で述べたように、この法律の改正は、企業社会の中で働く女性の環境変化の一番の焦点である。そこで、法律の個々の条文の変更点に着目して、その内実の具体的な変化を把握した上で、それがどのように女子スポーツ選手に影響を及ぼすのかを検討したい。

表3 「男女雇用機会均等法」改正事項と改正前後の比較

条番	条文および変更点
4条	募集及び採用に係る女性労働者に対する差別の禁止（努力義務→義務化）
6条	配置、昇進及び教育訓練に係る女性労働者に対する差別の禁止（努力義務→義務化）
12条	女性少年室長による紛争の解決の援助（規程なし→解雇、その他の不利益な取引の禁止）
13条	調停制度の改善（双方の同意が条件→一方申請で可）
20条	事業主の講ずる措置（ポジティブ・アクション）に対する国の援助の新設（規定なし→国による援助）
21条	職場におけるセクシャルハラスメントの防止（規定なし→事業主の配慮義務）
22・23条	妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（努力義務→義務化）
26条	公表制度の新設（規定なし→企業名の公表）

表3は、法改正前後の比較項目を簡略化したものである。女子選手に影響を及ぼす事項を大別すると、「募集・採用」「配置・昇進」「セクハラ防止」「健康管理」の4点が中心であると考えられる。募集・採用に関する差別の禁止は、選手雇用の拡大化、配置・昇進の禁止は、特に引退後の通常就業が前提となっている無期雇用選手の基本賃金の向上、セクハラ防止は、一般女性社員・スポーツ選手を含めて、企業内において女性の過ごしやすい環境整備、健康管理の措置は、選手の出産後の競技活動継続を支援することによる競技活動期間の長期化にそれぞれつながり、総じて女子選手のスポーツ活動を支援する内容であると十分に考えられる。また逆説的ではあるが、スポーツ選手も「社員」という枠内にあるといえども、やはり一般社員とは異なる管理があるとも考えられ、法改正以前から上記の事柄に関しては優遇されている点もあるかもしれない。その点においては、逆に一般社員より優遇された「差別」がなくなることによる引退後の通常就業へ与える効果が見込まれる。確かにそれが直接的に現役の選手活動には影響を与えることは少ないかもしれないが、企業選手の約2/3は無期雇用選手である。それは、引退後の人生に関わる事実に対しての安心を与え、その安心がひいては選手活動の向上には繋がらないだろうか。これらの考察はいずれも推測の域を脱し得ないが、何らかの因果関係は存在すると考えている。

また法改正の影響は、単に個別の項目の罰則事項の強化に終始することなく、企業内における女性社員に対する意識の変革、人権意識の啓発など、個別の対応においても法改正を起点に特色のある考え方が生まれ、差別のない管理活動に繋がったかを見ることで推察

できるだろう。

本調査の質問内容は、以上の 4 点を中心とする考察を踏まえて、法改正における直接的な影響、周辺環境への波及、またそれに付随する企業活動の変化などに関して展開する。これらの変化が、どのようにして企業所属スポーツ選手の活動に影響を与えているのかを明らかにしていきたい。

本調査

1 調査概要

2004 年 10 月 19 日に資生堂人事部長 O 氏、26 日に三洋電機文化部マネージャー U 氏に対して、聞きとり調査を行い、ヨネックス総務部 K 氏に対しては、18 日に聞きとりと同様の調査を、電子メールを通じて行った。

現在、各企業が支援するスポーツおよび所属女子選手数は、資生堂が陸上競技(中・長距離・マラソン)14 名、三洋電機がバドミントン 10 名、ヨネックスがバドミントン・ソフトテニス 14 名である。

2 調査結果

まず、各企業のスポーツ活動に対する考え方を知るために、スポーツ活動支援の目的について尋ねたところ、共通した回答が「スポーツ・文化活動を支援することによる社会貢献」「一般社員への元気づけ」「会社の宣伝」の 3 点であった。また資生堂では「女性の生き方支援」、ヨネックスでは「会社の扱い種目競技普及活動や製品・企業イメージの高揚」というように、各企業の業種が大きく影響を与えていた。

予備調査の回答に関しても、確認のため以下(1)～(3)の補足的質問を行った。契約内容・就業時間の扱いから、選手達の雇用内容の違いが、予備調査後に考察したように「スポーツ選手」と「労働者」という二面性を持った選手に対する企業の考え方の違いにそのまま繋がっているということである。その上で、男女雇用機会均等法において企業所属選手との関連性が高いと考察した「募集・採用」「配置・昇進」「セクハラ防止」「健康管理」の 4 点を中心に、(4)～(11)の質問を行った。

(1) 契約内容(種類・期間)

(有期雇用契約：資生堂)「もともとは通常の社員だった人達を、段階を置いて有期雇用の選手に移行していった。通常の正社員であると、レベルが上がるにつれてトレーニングと通常業務がどちらも半端になってしまうという理由から、正社員から契約社員へと希望者を変えていった。スポーツ活動は競技生命のピークが短いために、正社員として定年まで残り、退職金を支払うよりも、その分を選手活動に報いてあげられるように、活躍中にまとめて払おうという考えになった。OB は、一般社員として働いている人も数名いるが、現在の選手は皆、自分の意志で『契約選手』を選択している。」

(無期雇用契約：三洋電機)「スポーツ活動中のみという限定的な雇用の考え方ではなく、引退後

に会社を辞める、通常の業務に就く、会社で開いているバドミントンの講師に就くなどの人生選択を選手自身に決めてもらいたいという考えを持っている。」

(無期雇用契約：ヨネックス)「個人の競技レベル向上の他に、会社業務として販売促進活動の比重が高く、スポンサー契約となると『拘束』に限界があるためである。」

(2) 就業時間の扱い

(常に就業時間の全てをトレーニング時間)「有期雇用による『契約選手』として扱っているために、基本的に就業時間は全てトレーニングに当てている。」

(常に就業時間の一部をトレーニング時間)「週に1~2回、午前中に会社に来て関係記者のインタビューを受けさせることや、パソコンで広報のスポーツ記事を書かせるなど、あくまでスポーツ選手活動の一環という形で仕事をさせている。またパソコンの文字打ちなどの操作が、引退後のための勉強にもなると考えている。」

(特定時期のみ就業時間をトレーニング時間)「1年中トレーニングをしているわけではなく、大会直前に集中的に行う程度。普段は、学校訪問(実技指導)や各種講習会の会社業務を行っている。」

(3) 他の企業所属選手との扱いの差異

五輪出場ということでの選手への特別扱いは、3社とも講じていない。配慮はするものの、明文化されているルールに関しては、基本的に他の所属選手と同様の方針で対応している。

(4) 採用動向

採用数や方法に関しては、法改正による特段の影響は見られなかった。企業のチーム編成に関しては、法律の影響は薄いと考えられ、傾向に変化がないのは当然かもしれない。

「強いチームを作るという目的はなく、あくまで1人1人の選手を大事に育てようという考え方があるので、選手として入っているのは、毎年1~2名。この方針で、以前から変化はない。」

「採用方法は『スカウト』方式をとり、毎年1~2名入る。」

「実業団出場を前提にチームを編成するので、団体戦出場必要数+予備1~2名。人員は、競技引退者を補充する形が多いため、数年来ほぼ同程度の人員数で推移している。」

(5) 競技年数

五輪に関する選手の動向と変わらず、企業所属選手の競技年数も全体的に長期化傾向にあることが認められた。また、資生堂の有期雇用選手における競技年数の決定打は、いうまでもなく更新契約の有無によるものであるが、会社側の考えとしては、勿論競技成績は加味するものの、結果のみに終始するのではなく、あくまで選手本人の意思を尊重するということであった。著しく成績が下がるようなことを除けば、会社は競技活動の継続を望む選手を支援するという。企業としてのスポーツ支援理由にもあるように、女性の生き方を応援するという考え方に通じているようだ。

「現在の選手の平均年齢は約 27 歳。以前と比較するとだいぶ上がってきている。」

「多くの選手は 18 歳（高校卒）で入り、28～30 歳まで競技を続ける。約 10 年間の活動。以前の平均の現役期間は約 4 年であったから、年数は格段に上がってきている。」

（6）賃金および報酬

雇用内容の違いから「スポーツ選手」「労働者」の二面性を持つ中であっても、有期雇用選手はプロ、無期雇用選手は一般社員としての性格が色濃く現れている。また、以下のように、無期雇用選手に支払われる金銭に関して男女差がないことに関しては、不当な差別がなされることなく、法律が遵守されているといえるだろう。

（有期雇用契約）「賃金は年棒制であり、年齢給＋競技成績に応じて決まる。その他、大会優勝などの際には、インセンティブとして報奨金を出す。」

（無期雇用契約）「基本給は一般社員と同様。その点についても、男女差はない。また、選手活動に対する特別手当や住居（マンション1ルーム）、食事（朝・夕）の提供、大会優勝などへのインセンティブは、グレードに応じて支払われる。グレード査定に関しても、男女別の種目による差はない。」

（7）怪我などによる活動中断中の待遇

有期雇用選手は前年の成績が考慮されるので、中断による給料の激減はない。無期雇用選手は、基本給の部分が直接選手活動と連動しているわけではないので、その部分での変化はないが、選手としての成績給は、その年の活動がなければ、前年までの成績が給与査定に加味されるものの、ある程度の減額はあるということである。どちらの場合も活動中断ということに対しての減額措置はある程度認められるものの、この点でプロ契約選手との性格の違いがあることは確かである。

（8）引退後の待遇

有期雇用選手は、一般社員として継続採用されることはなく、競技活動を引退すれば退社という形になるが、無期雇用選手は、通常の業務に就くということである。その後の配置に関しては、一般社員と同様の扱いになり、昇進に関しても、男女同様の扱いを受ける。また三洋電機は、選手時代には昇進はさせないという。その理由として「一般社員は試験を受けて昇進という形を取るが、選手にそれを当てはめると、競技成績評価がそのまま昇進試験代わりとなり、五輪出場など好成績をおさめると、上級クラスに昇進させなくてはならない。しかし、引退後にそのポストでの業務というのは、現実的には不可能だと考えている。」と述べている。その点では、考察したように現役時代への直接的な因果関係は認められない。確かに、選手の引退後の人生設計に与える、通常業務の平等処遇からくる生活ベースの安定と安心感などは、客観的な数値での検証が不可能であるゆえに、現役の競技生活との関連性を見出すことは、いささか困難ではあるが、決して不透明ではない保障がある個々の選手達のその先の人生観に、数値として明示されることのない結果へのアプローチが存在するのではないか。

(三洋電機) 通常業務に就く。それに際して、選手活動への特別手当や住居・食事の提供はなくなる。給与面では、主に初年度の新卒採用者と同様の扱いを受けるが、年齢給の部分である程度差別化がある。」

(ヨネックス)「基本給などは、そのまま継続する。職務変更が伴う場合は、営業手当が不支給になることもあるが、あくまで職種に応じているもので、他社員と同一基準である。」

(9) 出産後の復帰支援

現時点では、出産後に競技活動に復帰したという選手は確認できなかった。しかし、以下の回答のように、法制度による環境の整備がなされているということもあり、選手の継続の意思さえあれば、復帰支援をしていくということである。

(資生堂)「前例がないため規定がない。しかし、近年の選手年齢の延長から、そのようなケースも出てくると考えている。復帰に関しては、怪我と同様に本人の意思を一番に尊重するので、そのための支援はしていきたい。現在も産休・育児制度は法律以上に整備されていて、事業所内にも育児施設を設けている。これらの制度、施設を一般社員は十分に利用していて、もしも選手が出産、育児ということになって、これらを利用しながら競技活動へ復帰、継続するという可能性も十分にあると考えている。」

(10) セクシャルハラスメントの防止

セクハラに関しては、選手、一般社員の区別に関わらず、女性全体の問題である。3社とも法改正により、社内における環境整備の動きが確認された。厳格な基準が明記されていなかった改正前と比較すれば、その差は歴然である。また、回答にCSRという考え方が目立つ。企業が果たすべき社会的責任という考えのもと、近年になって多くの企業で取り組まれている。その中で、女性に対する不当な行為の禁止は、法改正ともあいまって当然の流れといえるだろう。

「人権啓発グループや、均等法改正後にできたCSR部を中心に、女性のセクハラ問題を含めたプログラムの作成や研修会を行っている。以前と比較すると、セクハラに関しては格段に厳しくなっている。配慮は、選手に対しても同様である。」

「CSR部によって度々講習会が開かれ、セクハラやパワハラ防止の啓発を促している。改正前はなかったことである。」

「会社のコンプライアンス(法令遵守)の観点から、法務部が中心となって社内教育を行っているところである。」

(11) 企業内規

法改正に準じて、通常の年度ごとの改訂の他、特に資生堂においては、女性社員への扱いに関して年々変化があることが確認された。

結論

以上の知見を総括すると、仮説に対する結論としては、本調査質問項目の機軸とした改正男女雇用機会均等法の影響と、企業所属女子スポーツ選手の動向との直接的な因果関係は、予測していたものほど強い関係性は認められなかった。当初、選手に影響を及ぼすと考えていた「募集・採用」「配置・昇進」「セクハラ防止」「健康管理」の4点に関しても、前者はあくまで一般女性社員に対して強い影響を及ぼす項目であり、後者も制度面での充実という点で選手活動を支える項目ではあるものの、現段階においては、決定要因と呼ぶにはいささか強引であると思われる。しかしながら、予備調査として行った女子五輪代表選手の動向にあるように、近年の女子スポーツ選手の躍進は明らかな事実であり、またそれは単に競技能力の向上だけではなく、目まぐるしい勢いで社会進出を遂げてきた女性達を支えた社会環境の変化の影響を確かに受けていると断言しても過言ではないだろう。

そうした女性の社会進出を支えるものは、法律や制度のような明文化されたものだけではなく、現場に身を置く当人達には確かに感じることでできる空気のようなものがあるのではないかと。CSR という、近年に入ってから求められている、企業が社会の中で果たすべき責任という意味においての男女共同参画活動の支援、文化活動への貢献など、決して単なる結果や利益のみに捕らわれることのない方針が、広く女子選手の競技活動を支援しているとも考えられる。これは、確かに法律ではない。しかしながら、そのような理念ができたということは、女性を差別しないという時代の潮流の大きな変化なのである。法律の潮流と時代の潮流の、どちらが先行要因になるのかは分からないが、そのような議論自体は、あまり大きな問題ではないのかもしれない。

「セクハラ防止」「健康管理」の2点においては、以前に比して格段に充実感があるものの、企業間でまだまだ格差があると思われる。将来的な展望になるが、その格差がなくなれば、女性の一般社員ひいてはスポーツ選手において、成績、年数などの面において一段と競技活動の向上が期待できるだろう。

いずれにせよ、企業社会において、女性の活動を支える制度という名の「芽」は出ている。それが誰にも納得できるような、数値化、明文化された結果という「花」が咲くのは、スポーツ選手においても、あるいは一般女性社員に関しても、まだまだこれからなのかもしれない。そして我々は、「水」を遣り続けることを怠ってはいけぬ。それは、現在多くの企業が進行形で取り組んでいる課題なのではないだろうか。

謝辞

本稿作成に当たり、ご多忙の中、調査票による予備調査および聞きとりによる本調査にご協力いただきました企業の担当者の皆様には、この場を借りて厚くお礼申し上げます。ありがとうございました。

臨床研修必修化に伴う研修医の労働環境変化

上條 真弘

問題意識

医学部を卒業後、医師国家試験を合格してから1～2年目の医師は「研修医」と呼ばれる。2003年にその研修医を題材にした「ブラックジャックによろしく」というテレビドラマが放映され話題になった。また、関西医科大学病院の研修医が、過労による心筋梗塞で死亡するという事件がマスコミに取り上げられており、「研修医」という言葉を頻繁に耳にするようになっている。

「ブラックジャックによろしく」における研修医は、月給3万8千円、1日の平均労働時間が16時間という過酷な労働条件で働いていた。過労死した研修医の労働条件は、亡くなるまでの2ヶ月半の時間外勤務が388時間30分、深夜勤務が54時間、休日勤務が126時間という過酷さであった(日本弁護士連合会[2003])。その一方で、支給を受けた給料は、奨学金名目の月額6万円と、宿直1回あたり1万円であり、雇用保険も未加入であった。このような状況を見る限りでは、「研修医は過酷な労働をしている」というイメージを持たざるを得ない。

事実、このような働き方は、研修医にとってごく当たり前であったといえる。2002年に日本弁護士連合会が研修医を対象に行った調査では、月給が5万円以下という研修医が約30%も存在している。生活が成り立たない研修医は、別の医療機関で当直のアルバイトをして賃金を得るなどしていた。勤務条件という側面から見ると、約40%の研修医が休みなく毎日医療機関に出勤している。1日あたりの労働時間では、12時間以上医療現場に身を置いている研修医が約80%にも及ぶ。

低賃金・長時間勤務という働き方の背景には、二つのことが考えられる。第一に、研修医の身分の曖昧さである。卒後研修は努力規定とされ、強制ではない。しかし、ほとんどの医師が研修医としてスタートするのは、臨床経験を積む、つまり医療現場での経験を積むためである。よって、研修医は患者を診察するという労働者としての側面と、治療手技を学ぶという学生の延長に似た側面を有している。いわば研修医は半人前なのである。治療手技を学ぶという側面が強く表出した場合、過労死した研修医のように、給与が奨学金名目になる、雇用保険や健康保険に加入できないなど、労働者としての側面が弱まる。低賃金の背景には、研修医は学生であるという考えが存在しているためである。

第二に、研修医の働き方に対する考え方である。医師の間では「医師の世界に『労働』などという世間の常識を持ち込んではいけない」「過酷な勤務が嫌ならば辞めてしまえばいい」とする考えが存在しており、研修医も「一人前になるためだから仕方ない」と考えて

しまう（塚田 [2002]）。これが研修医の長時間勤務の要因と考えられる。しかしながら、研修医は、確かに「学ぶ」という側面を有してはいるが、同時に患者を診察するという「労働者」としての側面も有している¹。また、長時間勤務は身体にかかる負担が大きい。そのような状態で患者を診察しては、医療ミスを誘発する。そして何よりも、低賃金で長時間労働を強いることは、研修医を安価な労働力と見ていることに他ならない。何よりもこのような働き方自体が異常であるといえる。

しかし、このような研修医の環境に転機が訪れている。2004 年度から新しい医師卒後初期臨床研修制度が始まったのである²。新制度導入に際して、今までは「努力規定」とされていた卒後研修が「必修」へと変わり、厚生労働省は、研修内容など多くの事項を制度化した。今まで病院任せであった研修医の働き方に、国がルールを定めたのである。制度の変更点は後述するが、卒後研修に際して、多くのことが制度化されたのは、実は今回が初めてである。低賃金・長時間勤務で過労死まで生んだ今までの研修制度が、どのように変化した、また、新制度の導入に際して今現在どのような問題が発生しているのだろうか。

研修制度改正後の主な変更点

1 研修内容に関する制度改正後の変更点

それでは、新制度が旧制度とはどのように変わったのかをみていきたい。厚生労働省が 2003 年に交付した「臨床研修に関する省令の施行について」に示されている変更点をおおまかにまとめると、表 1 になる。

まず、新制度に伴い、厚生労働省は「改正医師臨床研修に専念できる環境を整備し、医師としての基盤形成の時期に、プライマリ・ケアへの理解を深め、患者を全人的に診ることが出来る基本的な診療能力を身につけられるようにする。」ことを制度改正の中心事項とした。これにより、今までは研修病院任せであった研修プログラムに明確な基準が設けられ、その基準に満たない病院は研修医を雇うことができなくなった。具体的な研修目標と施設に基準ができたことは、大きな前進であるといえる。

次に、患者を全人的に診るという目的のために、研修方式が変わった。それまでの卒後研修は、ストレート研修と呼ばれる自分の専門とする科の診療を行うやり方であった。これでは自分の専門とする患者しか診ることができない。そのため、新制度の下での研修は様々な診療科を回る必要があり（ローテート方式）内科・外科・小児科・産婦人科・精神科・麻酔科・地域医療を必ず回るように決められた。

研修医を教える指導医には、「指導医の臨床経験については、7 年以上³、プライマリ・ケアを中心とした指導を行うことのできる経験および能力を有していること。」と「指導医は、

¹ これらは、大阪地裁堺支部による 2001 年 8 月 29 日の判決、大阪地裁による 2002 年 2 月 25 日の判決でも認められている。

² 歯科医師は平成 18 年 4 月 1 日から。

³ 平成 19 年 3 月 31 日までは 5 年以上。

プライマリ・ケアの指導方法などに関する講習会を受講していることが望ましいこと。」が条件として加えられた。また、指導手当が保障されることも決められた。

表1 研修内容に関する変更点⁴

	改正前	改正後
研修位置づけ	医師は免許取得後、2年以上、大学病院または臨床研修指定病院で臨床研修を行うよう努める（努力規定）。	診療に従事しようとする医師は、2年以上、大学病院または臨床研修指定病院で臨床研修を受けなければならない（必修化）。
研修医募集方法	規定なし	マッチング方式（利用しなくてもよい）
研修プログラム	規定なし	内科、外科、救急部門を基礎診療科として、小児科、産婦人科、精神科および地域医療を必修科目とする（内科は6ヶ月以上が望ましい）。
指導医	規定なし	<ul style="list-style-type: none"> ・ プライマリ・ケアを教育する能力をもち、臨床経験7年以上で、勤務体制上、指導時間を十分にとれるもの。 ・ 指導医1人につき5人まで。 ・ 指導手当を保障する。

2 研修医処遇に関する制度改正後の変更点

では、低賃金、長時間という旧制度の勤務条件は、どのように変更されたのであろうか。変更点をおおまかに表2にまとめた。

賃金に関して厚生労働省は、「研修医については教育的側面も有するが、一般的には、労働者性が認められる。」とし、研修医に対して、月額平均30万円の線で、研修病院の勤務医の初任給との均衡に考慮し、少なくとも最低賃金以上の研修手当を支払うように取り決めをした。そして、「平成15年度の処遇が年額360万円以下の病院」へ財政補助を行うとし、2004年度の国の予算では、前年の4倍増となる171億円の研修予算が確保された。一部の特定の病院だけが補助の対象になるのは問題であるが、研修医の処遇が改善されるのは大きな前進である。この賃金の改善により、研修医のアルバイトは原則禁止となった。

一方で、労働時間に関しては、「労働者としての位置づけを再認識し、充実させる。」という表現があるだけである。それぞれの変更点に関しては、基準、規則が設けられているのに対して、労働時間に関する細かい規定はない。労働者としての位置づけであるのなら、労働基準法が適応されるとも考えられる。しかしながら、教育的側面も持っている研修医は、労働時間の管理が難しく、厚生労働省の会議でもこの点に関して、果たして労働基準法または病院の就業規則通りに機能するのか不安視されている（厚生労働省[2002]）。

⁴ 全日本民医連HPより抜粋。

例えばアメリカでは、1984年にニューヨーク・コーネル大学病院で過剰労働のレジデント（研修医）の投薬ミスから患者が死亡する事故が起き、裁判では、過剰労働をさせているシステムおよび指導医の監督不足が問題であるとされた。それを受けて1989年にニューヨーク州法でレジデントの労働時間を「週80時間以内の労働時間厳守、連続24時間以上の労働の禁止。」とした。2003年からは、ニューヨークだけでなく、全米にも広がっている（週刊医学界新聞[2003]）。他方欧州では、欧州議会で研修医の労働時間を48時間以下に引き下げることが決定され、その努力がすでに始まっている（谷川・後藤[2004]）。

このように欧米では、研修医の労働時間に関して、明確な基準を設けている一方で、日本には、その基準が存在していない。これらを踏まえて、「研修医の勤務条件は、賃金に関しては、改善されているものの、労働時間に関しては、現在も改正前と同じように長時間勤務を続けており、労働時間に対して、何らかの基準を設けることが必要とされている。」という検定仮説を設定した。

表2 研修医の処遇に関する改正点⁵

	改正前	改正後
研修医の 処遇	不安定 <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的に日雇い。給料は国公立大学病院20万円台、私立大学その半分以下。 ・ アルバイトで生計をたてる。 ・ 社会保険未加入の施設もある。 ・ 週40時間を超える労働は常態化。 	安定 <ul style="list-style-type: none"> ・ 給与は30万円の線で検討。 ・ アルバイトは禁止。 ・ 労働者としての位置づけを再認識し、賃金、労働時間、保険加入を充実させる。

調査結果

検定仮説を実証するため、近畿2府4県の研修指定病院で働く研修医を対象とする調査票調査を実施した。まず、研修指定病院を把握するため、財団法人医療研修推進財団のHPから112の研修指定病院を抽出した。その112の研修指定病院に調査依頼の文書を郵送し、23の病院から調査の協力が得ることができた。後日、協力を得られた病院に勤務する研修医226人に対して郵送による調査票調査を行い、41人から回答を得た（回収率18%）。その内訳を年度別で見ると、2004年度からの研修医が33人、2003年度以前が8人である⁶。また、研修している医療機関の種類では、国公立大学病院3人、私立大学病院6人、国公立病院18人、日本赤十字や済生会などの公的病院3人、私立病院10人、その他の病院1人で、国公立病院の割合が高い。

⁵ 全日本民医連HPより抜粋。

⁶ 2003年度以前の研修医は、今回の制度改正の対象者ではない。

1 勤務条件の変更点

まず、「労働者性が認められる」とされた研修医の勤務条件はどのように変わったのだろうか。賃金面を見ると、「10～19万円」3人、「20～29万円」22人、「30万円以上」15人であった。今回の調査では、10万円以下の研修医はいなかった。中でも薄給とされる私立大学病院の研修医は、2004年度からの研修医に限れば20～30万円と答えている⁷。

図1 研修医療機関へ赴く日数

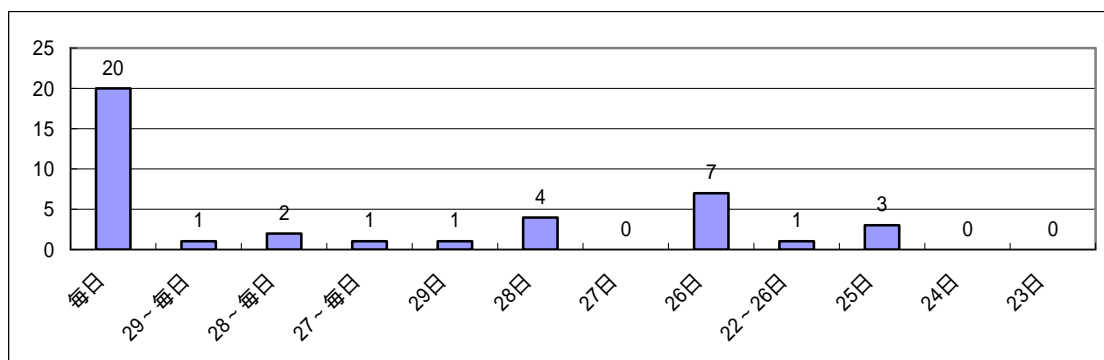
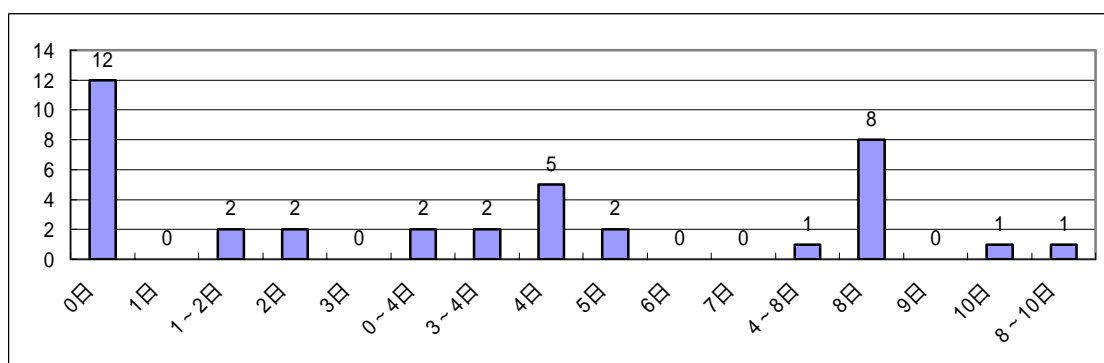


図2 休日数



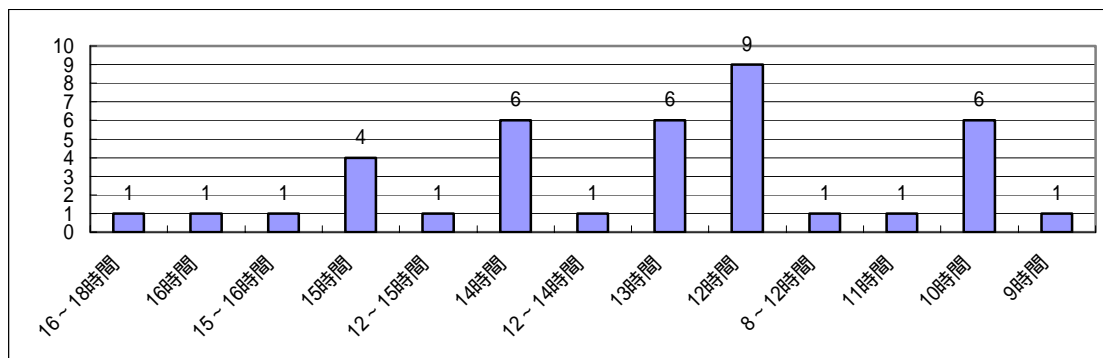
1ヶ月当たりの労働日数と休日に関しては、約半数である20人の研修医が毎日研修病院へ出向いていることが分かった(図1)。また、休日に関しては、12人が「休日なし」と答えている(図2)。研修病院へ出向く日数と休日の日数にズレが生じているのは、「勤務日に限らず医療機関へ赴く日数」で回答を求めたためである。このズレから「日曜でも病院へ行く現実」「一応、日曜・祝日は休みだが、重症がいれば行くので、実際全く病院へ行かないのは1～2日。」「一応土日は休みということになっているが、行かざるを得ない。」などの意見にあるように、休日を休日として過ごせない研修医の生活が浮かび上がってくる。

勤務日の拘束時間を聞いたところ、12時間以上の研修医が30人を超えている(図3)。依然として長時間労働が続いていることが分かる。また、当直明けの休日が「ない」と答

⁷ 2003年度以前の私立大学病院の研修医に関しては、10～19万円と答えている。

えている研修医が 31 人（77%）おり、少なくとも 24 時間以上の連続勤務となる。

図 3 勤務時間（病院にいる時間）



2 指導体制の変更点

次に、診療時における指導体制であるが、これは臨床経験の少ない研修医が単独診療をしているのか、また、しているとすればどのようなことをしており、問題がおきた場合、指導医がどのように対応しているのかを、病棟診療時、当直診療時に分けて質問した。同時に、単独診療をする研修医には、どのようなときに不安を感じるかについても質問した。

病棟診療時、単独診療を行っている医師はほぼ全員の 38 人であった（表 3）。「ほとんど単独診療である」という 1 年目の医師が 6 人もいる。単独診療の中身は、1 年目の研修医に限れば、注射・処方などの日常業務や、侵襲的行為（手術など）以外の行為を行っていることが分かった（表 3）。また、問題が発生したときの指導医の対応は、電話などで連絡がつく「オンコール体制」が保たれている（表 4）。

当直診療時の指導体制については、「研修医休日・夜間の当直における指導体制については、電話などにより指導医又は上級医に相談できる体制が確保されるとともに、研修医 1 人で対応できない症例が想定される場合には、指導医又は上級医が直ちに対応できるような体制（オンコール体制）が確保されていること。また、休日・夜間の当直を 1 年次の研修医が行う場合については、原則として指導医又は上級医とともに、2 人以上で行うこと。」（厚生労働省 [2003]）と定められている。病棟診療時に比べて指導医の管理下にある割合が高いといえる。しかし、一方で単独診療を行っている研修医が多いことも事実である。また、単独診療の中身も、注射・処方などの行為より重要な行為を単独で行っている。夜間当直は、病院内に医師が少ない。このような状況下で単独診療を行っていることを考えると、研修医にとってかなりの負担であると考えられる。

単独診療時に不安を感じる研修医は 33 人（80%）いる。不安を抱えながらの単独診療は、命を扱うという職業柄からみて、相当のストレスであると考えられる。不安に感じる内容の多くが、「自分のした判断に不安を感じる」というものである。

表3 単独診療の有無と中身

	病棟時 (人)	当直時 (人)		病棟時 (人)	当直時 (人)
指導医が常に側についている	2	12	日常業務に限られる	13	5
単独診療を行うことがある	29	25	侵襲的な検査・治療手技に制限	21	17
ほとんどが単独診療である	9	2	侵襲的な検査・治療手技に制限なし	2	4

表4 問題発生時の指導医の対応

	病棟時(人)	当直時(人)
すぐにその場へ来て対応してくれることが多い	18	13
電話などで指示を出し対応させ状況によってその場へ来ることが多い	19	12
電話などでの指示のみであることが多い	1	1
指導医を呼ぶ体制が整っていない	0	0

3 現在の労働環境の問題点

「研修医の労働環境に問題はあるか」という質問について36人(88%)が「問題がある」と答えている。その内容は、「労働時間の長さ」20人、「休日の少なさ」16人、「給料などの経済的保障」15人、「自分の勉強時間が確保できない」13人、「指導体制の不備」12人、「雑用の多さ」6人、「その他」6人であった(複数回答)。やはり、労働時間の長さから、自分の時間を満身に確保できない現実がある。その他にも、病院自体が新しい研修制度に馴れておらず、上手く機能していないという意見もあった。

考察

1 検定仮説に関して

「研修医の勤務条件は、賃金に関しては、改善されているものの、労働時間に関しては、現在も改正前と同じように長時間勤務を続けており、労働時間に対して、何らかの基準を設けることが必要とされている。」これが本調査の検定仮説であった。今回の調査票調査を通じて明らかになったことは、現在の研修医の勤務条件は、賃金面は改善の傾向があるものの、労働時間面では、依然として過労死まで引き起こした「毎日休みなく長時間働いている」という改正前と同じような勤務条件で働いているということである。研修医からは「サービス残業が当たり前の環境」「定期的な休日がない」「本を読む時間がない」などの声がある。充実した研修を受けるためには、安定した勤務条件を示す必要がある。

2 調査を通じて表出した問題点

調査を進めていくうちに、制度改正のシステムそのものに問題点があるという意見が多く見られた。図4は大阪府内の国公立病院の研修カリキュラムである。研修医が多くの科を回らなくてはならないために、1ヶ月で次の科へ回らざるを得ない科もある。そのため、研修医からは「各カリキュラムが短い。1クール10週間で回ればもっと身に付くのではないだろうか。」「科によっては指導する気がなく、回っていて時間の無駄に感じる。」など、今回の制度改正を疑問視している声もあった。多くの基礎的能力を身につけ、あらゆる症例に対応できる医師を養成するはずが、期間が短すぎるために、多くの症例に触れることができず、中途半端なままその科の研修を終えるという皮肉な結果になってしまっている。

また、新制度の浸透にも問題点が見られた。「今までの制度をこなした医師が制度を理解しておらず、制度そのものに否定的。」という意見に代表されるように、新制度が実際の医療現場までうまく馴染んでいない様子が見受けられた。

図4 大阪府の国公立病院の研修カリキュラム⁸

一年次	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
	内科系						外科			救急		
二年次	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
	小児科	産婦人科	精神科	地域医療	麻酔科		選択科1			選択科2		

3 問題点から見る改善案

今回の調査で判明したことの第一は、労働時間は減っていないということ。第二は、「制度の決定から実施までの期間が短く、どこの施設も対応がきちりと決まっていらないように思う。当院でも研修が始まってからやってはいけないことが決まったり、先生によっては、この制度を理解していなかったり、反対していたりして、研修しづらい面もある。」という研修医の意見にあるように、現時点で新制度がうまく機能していないことである。

これらの解決策として二つが考えられる。一つ目は、労働基準法または病院の就業規則に従うというのではなく、欧米のように、時短に関する明確な規則を設けることである。過労による研修医の健康が失われ、集中力を欠いた状態での研修は、研修医自身にとって充実した研修を行うことができない。

二つ目は、「新制度がうまく機能していない」という問題の解決策でもあるのだが、病院で行われている研修に対して「公表されているプログラム通りに研修が実施されているか」「勤務条件は守られているか」などを調査し、評価・指導を行う第三者機関を設ける必要がある。これにより、研修制度が初めて機能すると考えられる。その際には積極的に情報

⁸ (財)医療研修推進財団HPより抜粋。

開示をしていくことも必要である。このような体制をとっている国にアメリカがある。

アメリカには「ACGME」という全米卒後医学教育認定評議会という機関があり、研修プログラムをチェックしている。もし、基準を満たしていないと判断すれば、認定を外すことができる。認定を外されると、病院にとっては国からの補助金が出ない、研修医にとっては、専門医になるための試験資格が得られないなど、双方にとって不利益が出る。そうになると当然研修医は病院へ集まらなくなるため、病院にとっては労働力不足となる。それを避けるため、アメリカの研修病院は、プログラムの維持・向上に懸命になる。アメリカではこのようにして研修体制が維持されている（塚田 [2002]）。

日本でもこのような機関を設置し、指導・改善を行う環境を作るべきである。このような第三者評価制度の導入が、安定した労働環境を確保する最善の策であろう。

おわりに

今回の調査で、研修医の労働時間は、制度改正後も変わっていないことが明らかになった。休日のない状況、長時間勤務が続いている状況を改善するためには、労働時間に関するルールを定めること、研修がきちんと行われているかを監視する第三者機関を設ける必要があることは、先述の通りである。労働条件に関して、明確なルールを作り、それを監視する機関が存在してこそ、研修制度をうまく機能させられるのではないだろうか。

また、今回の調査は、研修医を対象に行ったものであるが、調査の過程で、研修医だけでなく、病院に勤務している医師全体が残業をしている問題も明らかになった。「研修医に限らず、指導医も忙しすぎるので、指導する時間や体力的・精神的余裕がなく、病院によっては十分に指導してもらえないのが現状である。」という意見もあり、安定した勤務条件が必要なのは何も研修医だけではない。医師全体の労働環境が健全なものであることが、国民の健康につながるのではないか。

謝辞

本調査にあたり、お忙しい中調査票調査にご協力いただいた病院、研修医の方々に、この場を借りて厚くお礼申し上げます。ありがとうございました。

参考文献

1. 厚生労働省 [2002], 「新医師臨床研修制度検討ワーキンググループ 第1回処遇等小委員会」 (<http://www.mhlw.go.jp/>).
2. 厚生労働省 [2003], 「医師法第16条の2第1項に規定する臨床研修に関する省令の施行について」 (<http://www.mhlw.go.jp/>).

3. 週刊医学界新聞 [2003], 10 月 13 日付記事 .
4. 日本弁護士連合会 [2003], 「研修医制度改革についての意見書」.
5. 谷川智行・後藤慶太郎 [2004], 『研修医』, 新日本出版社, p.50 .
6. 財団法人医療研修推進財団ホームページ (<http://www.pmet.or.jp/>).
7. 塚田真紀子 [2002], 『研修医はなぜ死んだ』, 日本評論社, pp.65-66 , pp.181-182 .
8. 全日本民医連 HP , 「新医師臨床研修制度骨格」(<http://www.min-iren.gr.jp/>).

参考資料（調査票記述回答）

1 単独診療をしていて不安を感じる場面

- ・ 全ての患者が 1 人 1 人違う病態であり、同じ薬でも同じだけの効果が得られないとき。
- ・ 診断に悩むとき。未経験の病態にあたったとき。
- ・ 知識がないのに 1 人で診察したり、患者の質問に答えたりするとき。
- ・ 侵襲的、非侵襲的に関わらず、初めて行う手技をしなければならないとき。
- ・ 的確に診断できたか、治療は本当に正しいか不安になる。それと、重大な疾患を見逃していないかがストレスになる。
- ・ 治療方針の決定、侵襲を伴う手技。
- ・ 暴力的な行為をされるときが時々あり、不安を感じることもある。
- ・ 患者が来院してきて治療を行うまでに数多くの判断が必要であり、その判断に自信がないとき。
- ・ このまま帰してよいのか（また急変して戻ってくるのでは）。
- ・ 上級医にコンサルトのタイミング（こんなしょうもないことで夜中に起こすな）。
- ・ すぐに対応できなかったらどうしようという不安。
- ・ 患者さんの症状、検査異常を論理立てて説明できないとき。
- ・ 実際の処方仕方の仕方。容量、用法について。
- ・ 自分の手技・判断が適切かどうかを不安に思う。
- ・ オーダーができない。
- ・ 1 年目で自分の治療に全て自信を持てるわけがない。
- ・ 患者を主治医としてもつことがないため、物事を決定するのに馴れていない。
- ・ 指導医の方々の考えも様々で、当たり前のことを聞くといらだつ方もいるし、「分からないのは当たり前」という態度で丁寧に教えて下さる方もいる。「簡単なことは調べてから聞け」といわれても即座に対応しなければならないケースもあり、そういう指導医と当直につくときは不安を感じる。
- ・ 医師になったばかりで、患者の診察、診断、処方をし、正しい判断をしているのか、フィードバックをかけてくれる人や機関がない。
- ・ 外来に来院した患者が急に苦しみだしたとき。どうすればいいかわからなかった。
- ・ 相談する指導医によって治療方針が異なるとき。誰に相談すべきかわからない。

2 研修制度に対する意見

- ・ 残業が当たり前の状況を改善して欲しい。無理ならせめて残業手当を出して欲しい。
- ・ 定期的な休日を設けるべき。
- ・ じっくりと本を読む時間が欲しい。強制的にスーパーローテートしなければいけないというのはおかしいと思う。必修化するにしても、ストレート研修も選択できるようにして欲しかった。
- ・ 受け入れ病院の体制が整っていないまま制度が導入されたため、本来修得すべきプライマリ・ケア手法が身に付かないように思われる。また科が多すぎて、1つの科を知る前に他の科へ移ってしまう。大学での研修とあまり変わらないところがあり、時間がもったいないようにも思う。大学での研修をもっと充実させ、研修医の研修をもう少しレベルアップさせるべき。プライマリ・ケアを学ぶには、救急・外来・内科だけを2年間回るといいと思う。
- ・ 研修医に限らず、医師全体の労働環境（サービス残業している勤務医）が劣悪だと感じる。上級医が残業している中、研修医が帰れるわけがない。
- ・ 必修化における内容が、実際と公表されていることの間に差がある。つまり「させてはならないこと」をさせている。現実的に、それでない病院が回らないならば、それを必修化させる国に問題がある。
- ・ 制度の決定から実施までの期間が短く、どこの施設も対応がきちりと決まっていなように思う。当院でも研修が始まってからやっではいけないことが決まったり、先生によっては、この制度を理解していなかったり、反対していたりして、研修しづらい面もある。
- ・ 各カリキュラムが短い。1クール10週間で回ればもっと身に付くのではないだろうか。
- ・ 制度の変化が急激すぎる。
- ・ 給料がきちんと確保されると聞いていたが、実際は今までと変わらない（去年より下）の状況。
- ・ 選ぶ職場が全く異なるため、真剣に選んだほうがよい。忙しいが、私は望んでやっている。
- ・ 過労死の時くらいしか話題に上がらず、医療関係者以外の方には、なかなかピンと来ないと思います。また以前、今よりも過酷であろう生活を以前の先生ができたこともあり、改善の傾向に向かわないと思います。もし興味があるのなら、一度生活形態を体験してみるとよいかと思います。
- ・ 将来志望している科が決まっている人で、特にマイナー外科（眼科・耳鼻科・皮膚科など）志望の人は、内科や外科をローテートしないといけないので、人によっては将来に直結しないので、やる気のない人がたまにいてやや問題を感じる。
- ・ 労働量に見合った給料が欲しい。
- ・ 確約される休みの数を増やして欲しい。
- ・ 医者勤務観・仕事観が変わらないと、研修医制度を変更しても無意味。

3 （2003年度以前の研修医に対して）改正後に自身の労働環境が変化した点

- ・ 小児科のみで研修を行っているが、自分以外は全てローテーターになってしまっている。そのため、医療を行うスタッフが減り、小児医療のクオリティーは低下しているように感じる。
- ・ ローテートの必修化によって各医局に（専属の）研修医が丸2年入局しなくなったので、医局員の少ない医局では、深刻な人手不足。2003年の入局者は、3年間1番下で過ごすこととなり負担増。

アルバイトからの正社員登用がもたらす可能性

近藤 佳則

はじめに

日本では、新卒者の離職の割合が、1990年代後半から現在まで、中卒で7割、高卒で5割、大卒で3割にのぼっている。特に、新規大学卒業労働者の入社後3年以内における離職率は、1995年から30%を超え始め、2000年には36.5%に達している(厚生労働省[2004])。

このような状況の中、旧総務庁が1998年の9月と10月に行った『求職状況実態調査報告書』では、若年(15~34歳)の離職について、「他にやりたい仕事や、やりたいことがあった。」(15%)、「解雇や人員整理」(11%)などの理由が挙げられている。ここで注目すべきは、「仕事内容が就業前に想像していたのと労働条件が違っていた。」(20%)という理由が最も多く、就業前に得ていた情報と実際の仕事内容における労働者と企業の認識の違いが浮き彫りになっていることである。この点に関して玄田・太田[1999]は、「就業前に得ていた情報が就業後異なっていたことによる情報のミスマッチが若年の離職に影響を及ぼしている。」と指摘している。

さらに厚生労働省[2003]では、1年以内で離職する若年者の離職理由について、「仕事が自分に合わない、つまらない。」(39.1%)、「賃金や労働時間などの労働条件がよくない。」(32.6%)、「人間関係がよくない。」(28.3%)という結果が得られている。企業は、こういった仕事における新卒労働者と企業とのミスマッチを防ぐために、インターンシップ制、職種別採用、自己申告制度、社内公募制などによる新入社員の離職防止を試みている。

問題意識

1 調査の背景

若年者の離職率が特に高い産業として、「雇用保険の被保険者資格の得喪データから、産業別では、建設業、サービス業、小売業・飲食店で平均よりも高い水準となっている。」という調査報告(厚生労働省[2003])がある。

調査対象とするアパレル販売店大手のG社では、1998年からの店舗拡大に伴う人員増のため、当初から正社員を経験者の中途採用で確保してきた。近年、未経験者に対して採用対象の拡大、さらに4年制大学の新卒採用も開始した。しかし、2001年になると新卒採用で入社したマネージャーの退職が目立ちはじめ、2年間で半数以上が退職する事態に見舞われ、新卒採用者の離職が問題となった。そこで、離職した社員への面接を行ったところ、理由は「実際の仕事が説明会の内容と違っていた」「3シフトの勤務時間や小売業という仕

事が自分に合わない」という職務とのミスマッチであった。G社ではこの経験を踏まえて、2001年に正社員のほぼ100%をアルバイト従業員からの内部昇進に切り替えた。その結果、マネージャーの離職率は大幅に低下し、2001年の離職率は10%を下回り、新卒・中途採用者の離職率の半分以下となった（中島〔2003〕）。

2 新卒採用を全く行わないことの問題点

G社の事例から、正社員を自社のアルバイト社員から登用することは、労働者と企業との情報の非対称性を防ぐ有効な手段の一つと考えられる。なぜならば、アルバイトの時点で業務を経験しているため、仕事における情報の非対称性は、新卒採用者に比べて明らかに緩和されるからである。さらに、新卒採用にかかる莫大な費用や、総人件費を抑制することもでき、労使双方にとって利益となる要素が大きい。

しかし一方で、アルバイトからの正社員登用は、特に情報の非対称性が深刻化している小売業界において普及していない。そこには、正社員を全てアルバイトから採用することによる問題点が、主に2点存在すると考えられる。第一に、アルバイトからの正社員登用は、最初から採用幅を限定していることとなり、その結果、新卒一括採用に比べて多種多様な人材確保が困難になる可能性がある。第二に、企業が登用したいと思うアルバイトが正社員を希望しない可能性がある。以上の二つの問題点を、G社ではどのような施策をもって克服しているのだろうか。今回、実際にG社へ聞きとり調査に赴き、これらの問題点への対応について考察を深める。さらに、G社と同じアパレル販売店業務を行う企業4社に対しても聞きとり調査を実施し、新卒採用を行わず、正社員をほぼアルバイトからの内部昇進とすることの利益、不利益について、それぞれの見解を整理する。

検定仮説

新卒採用を行わず、正社員をアルバイトから内部昇進させるG社では、アルバイトの採用段階で、他社の新卒採用と同じような選考を行っている。つまり、アルバイトの採用時点で既に厳しい選考を行い、潜在能力の高い人材を採用しているため、社内キャリア形成が他社の新卒採用者のキャリア形成と同じである可能性がある。

さらにG社では、アルバイトから正社員への登用に非常に魅力的なインセンティブが存在する。つまり、必要な人材をアルバイトから正社員に登用するために、魅力的なインセンティブを与えることによって確保している可能性がある。

調査概要

ここでは、アルバイトからの正社員登用実施を前提に比較するために、G社と同業であるアパレル販売業の他社を検討し、聞きとり調査に5社の協力が得られた。調査概要およ

び各企業の正社員採用方法は表 1 の通りである。また、各企業のパート・アルバイト従業員（契約社員含む）数、正社員数、正社員登用の実績、日本国内全店舗数を表 2 に示す。

表 1 調査概要および正社員採用方法

企業名	担当者	実施日	アルバイトからの内部昇進	新卒採用	中途採用
G 社	人事部 N 氏・I 氏	11 月 9 日	有	無	有
Y 社	人事総務部 Y 氏	11 月 10 日	有	有	有
W 社	人事部 K 氏	11 月 8 日	有	有	有
E 社	人事総務部 S 氏	11 月 10 日	有	無	有
Z 社	人事 H 氏	11 月 16 日 (電話による)	有	有	有

表 2 構成従業員数・国内店舗数（括弧内は各数値の調査時点）

企業名	全店舗数	パート・アルバイト 従業員数（人）	正社員数（人）	正社員登用の 実績（人）
G 社	約 130	約 4500（2004/12）	約 700（2004/12）	約 100（2002） 約 80（2003）
Y 社	約 630（2004/12）	約 20000（2004/11）	約 1800(2004/11)	約 30（2002） 約 40（2003）
W 社	約 1200(2004/11)	約 5000（2004/11） 契約社員除く	約 2500(2004/11) 契約社員含む	約 460(2004/11)
E 社	約 40(2004/01)	約 500（2004/08）	約 140（2004/08）	約 10(2004/02)
Z 社	約 85（2004/12）	約 3200（2004/11）	約 600（2003/09）	2（2004）

聞きとり調査

G 社人事部長である中島豊氏が、中島 [2003] において G 社の人事制度を記しており、この文献を元に G 社への聞きとり調査をまず実施した。以下、文献と聞きとり調査の結果とを織り交ぜながら、G 社の正社員登用制度を中心に報告する。

1 調査対象企業概要

外資系日本法人企業である G 社では、社員区分と格付けによって職務を区分けし、それぞれに異なった処遇、待遇を用意する職務主義を採用している。つまり、正社員とアルバイトは、職務が明確に区別されている。例えば、各売り場店舗の正社員は店舗の管理監督業務を行い、店長はその店舗の全責任を負う。接客は、基本的に一切行わない。一方、ア

アルバイトは、販売を行ったり、販売ができるように品物を倉庫から出したり、在庫管理といった顧客に直接サービスを提供する職務を担っている。つまり、アルバイトが売り場を管理するというような正社員が行う職務は一切行わない。

G社の各売り場店舗における人員構成は、店長1人に対して平均4~5人の副店長、あるいは副店長見習いが正社員として存在し、その下に1店舗平均60人のアルバイトスタッフ（セールス・アソシエイト：以下アルバイト）が配置されている。G社では、正社員をマネージャー、つまり管理職と位置づけており、以前行われていた新卒採用では、新卒者は管理職として、店舗において平均60人、年齢も18歳から70歳代までに至るアルバイトの管理監督を行わなければならなかった。アルバイトの中には長年働いている者もあり、アルバイトに対してリーダーシップを発揮するのは並大抵のことではなく、そういう事情が新卒者の退職率の上昇に繋がったと中島[2003]は指摘している。

そのような背景から、G社では従業員の大半を占め、業務内容、さらにG社の企業文化を十分理解していると考えられるアルバイトの中で、能力があり、本人も正社員となることを希望している従業員を登用する方式に切り替えた。以前もアルバイトから正社員に登用される例はあったものの、その基準は曖昧で、上司である店長の恣意的な判断に委ねられていた。そこで、採用方法の変更と同時に、人事部門が正社員への登用プロセスである「セレクション・デイ」という正社員登用制度を開発した（中島[2003]）。

一方、婦人・紳士・子供服の企画販売を行うW社は、2004年度から新たな採用方法を開発した。正社員を各ブランド店舗でアルバイトとして働く従業員から内部昇進という形で採用するという制度である。さらにW社では、新卒で採用（2004年度700人採用予定）した人材に対して、正社員ではなくアルバイトとして入社させ、他のアルバイトと同様の処遇と待遇で雇用するという採用方法を導入した。W社では、能力次第でアルバイトが正社員の行う業務内容の一部を任されることがあるという。つまり、アルバイトと正社員との職務の違いがはっきりと定められていない。

カジュアル衣服の製造から販売までを行い、独自のブランドを確立したY社では、年度によって変動はあるものの、毎年約200~250人の正社員を新卒採用している。アルバイトからの正社員登用は存在するものの、実際にアルバイトから正社員に昇進する者は年間20~40人程度である。つまりY社では、正社員は主に新卒から採用するということである。Y社でも、W社と同様に、アルバイトの中には正社員と同じような職務を行なう者もいるという。

さらに、米国本社との共同出資によるカジュアルウェアの店舗販売および通信販売事業を行うE社では、G社と同様に正社員を新卒からではなく、ほぼアルバイトから採用している。E社でも、職務内容がアルバイトと正社員では明確に区別されており、アルバイトは正社員が行うような職務には従事しない。アルバイトにはランク付けがなされており、個人の業績によってランクが上がる。最終ランクに到達した者から、店長の推薦のもと上層部が正社員への登用を判断する。最終ランクまで到達しているアルバイトのほとんどがフ

リーターであるという。2004年2月末時点でのE社における店舗勤務の正社員は、男女合わせて84人であるのに対して、契約社員47人、アルバイト394人である。E社では、店舗によっては正社員が店長1人だけで、あとは契約社員、アルバイトなどの非正規社員で運営しているという。

2 正社員登用制度

G社では、毎年6月と11月の2回だけ実施され、平均10店舗を一地区として管轄している各地区長(2003年では13人)が、数名の優秀なアルバイトを各店長の情報を基に推薦して参加させる。推薦基準は、本人の選考への参加希望を前提とし、月1回行われる過去数ヶ月の各店舗におけるアルバイトの能力を評価するランキング順位が5位以内に入っていることがおおよその目安となる。そして「働きぶりをみている直属の上司の管理職として今後育つ可能性ある、管理職としての能力を持っているといった判断。」によって選ばれる。能力の定義には「コミュニケーション能力がある、複数のロケーションを同時に管理することができる能力、モチベーションをあげることができるなど。」などが挙げられた。推薦の際には、後述する年1回必ず行われる店長との評価面談において話し合わせ、その際に「将来的にどうしたいか」などの話も行われる。その他の採用基準としては、アルバイトとして「何年働いたかというのは一切関係なく、潜在能力が高いと判断された人材。」を適宜推薦するという形であるという。

この制度は、半日かけて二つの課題をこなす形で行い、アルバイトとしての優秀さではなく、管理職としての素質や能力を評価する。どのような課題が出され、どのようなポイントを評価するかは、予め全員に通知されている。課題は以下の通りである。

自分の担当する地区以外からきたアルバイトに対して行われる地区長によるインタビュー。これは、店舗の売り場において、アルバイトに対する店舗の運営や人材マネジメントについての管理職としての視点について評価を行う。

アルバイト同士のグループ・ディスカッション。これは、予め与えられたテーマに基づいて、数人ずつに分けられた参加者が討議をするものであり、その様子を複数の地区長が多面観察を行い、リーダーシップの能力などを評価する。

この登用制度によって、かつての曖昧な基準と恣意的な判断に代わって、アルバイトを客観的、相対的に観察した上で、管理職としての素質を評価することができると考えられる。各地区長が推薦するアルバイトの基準も、この制度を通して「自分がどこを評価しなければならないのかを再認識し、同時に各地区長の目線を合わせていくことが可能になる。」ということである。また、この選考では、最終的には参加した人材の8~9割が半年以内に正社員になることを目標としており、その結果は 管理職が即時可能である、6ヶ月~1年以内に可能である、1年以上経って再評価を行う、という3段階で決定され、と判断されたアルバイトから順に、適当な正社員のポジションが空き次第昇進する。また、と判断された者には、インタビューを担当した地区長が、本人と直属の上司である

店長が同席する場で面談を行い、正社員になるために必要な能力開発に関するフィードバックを行う。この面談により、本人の直属の上司である店長が、アルバイトの「正社員として必要な能力」を客観的に判断するための基準について、微調整が可能になる。

こうして年間約 150～200 人がこの登用制度に挑戦し、「約 80～100 人のアルバイトが正社員として登用されるようになり、登用された者のほとんど全員がフリーターであった。」という。また、店舗の正社員に対しては、登用後に約 6 ヶ月にわたる世界共通のプログラムによって訓練を行っている。登用された正社員の 2002 年の離職率は 10%を割り、新卒・中途採用を行っていた当時の離職率の半分以下となった。ちなみに「当時新卒採用で正社員となって、現在でも G 社の正社員として働いている者は 10 人ほどである。」という。しかし、雇用のミスマッチが原因で退職者が生じた結果、この人数しか残らなかったとはいにくい（中島 [2003]）。

一方 W 社では、各売り場の店長はアルバイトに対して、半年に 1 回、予め作成されている評価シートに基づいて働き振りに対する評価面談を行う。その評価結果はポイント制で、各評価項目に対する達成度合いを数値にして算出される。そして、一定のポイント水準に達した者から順次格上げがなされ、最終的にポイントが貯まれば正社員登用の選考対象となる。正社員登用の選考では、最終的にポイントに達した社員から随時面接を行うという。その際、W 社が求める人材が正社員登用に気乗りしない場合は、給料や勤務地など、本人の希望を聞きながら適宜対応するということである。

E 社では、アルバイトに対する格付けが 4 段階存在し、入社後 3 ヶ月を試用期間として扱うという。3 ヶ月ごとに個人の売り上げなどを参考に勤務評価を行い、昇給や昇格が決められる。最終段階まで達すると、次は契約社員という雇用形態になり、ボーナスが新たに付与される。正社員になるためには契約社員に属していることが条件であり、能力があるものを随時積極的に登用していくという。2004 年の 2 月末までに、契約社員 50 人中、約 10 人が正社員に登用された。

Y 社でもアルバイトに対する格付けが行われており、各段階にそれぞれ昇格試験が用意されている。昇格試験の受験に際して、店長がアルバイトの働き振りを見て予め作成した業務評価表に基づき、期待されている仕事ができているかどうかを判断する。その評価項目を全てクリアできた者が昇格試験の受験資格を有することになり、最終的に筆記試験を受けることが可能になる。その結果の如何によって、昇給や昇格が決められる。このような形で試験を繰り返し、契約社員まで格付けが上がると、次の正社員への道に繋がる。契約社員への昇格試験では、業務評価の後に筆記試験があり、さらに集団面接が行われる。契約社員数は、1 エリア（6～7 店舗）に 2 人いるかどうかという相当狭き門である。さらに正社員となると、契約社員の中から店長代理試験に合格した者だけが店長になる資格を得る仕組みになっている。Y 社では、アルバイトからの昇格者が正社員と呼ばれる格付けになるには、店長という役職に就くしかない。つまり、例え店長代理試験に合格しても、正社員とはいえない。ただし、Y 社の新卒採用者は、例え未経験者であっても正社員として職務

に就く。この差については、新卒採用者とアルバイトとでは、採用段階での基準が全く異なるからだという。つまり、後述するが、新卒では潜在能力の高い人材を獲得するために選考を何度も繰り返し、時間をかけて採用するのに対し、アルバイトの採用では、1回の面接のみで、しかも採用基準も緩いということである。

スポーツ用品・用具、紳士服、婦人服、子供服の販売を行っているZ社では、アルバイトから段階を経て契約社員となった者に対して、Z社の教育小冊子が配布する。正社員への選考を受けるには、その小冊子を全て終了していることが条件となる。また、契約社員にはSPIのような適性試験を受験させているという。最終的に、本人の希望と店長の推薦によって正社員への選考を受けることになり、地区長の面接を通じて決定される。

3 アルバイト採用

(1) 募集方法

以上から、G社では正社員登用制度の導入に伴い、採用の重点がアルバイトに移行した。アルバイトの採用選考は、各店舗の店長に完全に委ねられている。アルバイトスタッフの候補者を安定的に確保するために、G社では様々な工夫がなされている。

その一つが、正社員登用制度と同時期に導入されたインターンシップであり、衣料品の流通業で働くという社会体験を目的としている。期間は概ね2~3週間で、学生は販売や在庫管理などのストアにおける業務を幅広く体験する。実施にあたっては、学校との相談の上、学生への参加インセンティブとなるようカリキュラムの一部として単位取得を可能にしている場合がほとんどである。実施校は4年制大学、短大もあるが、現在では学んだ知識を十分に生かせるファッション系の専門学校との提携に積極的である。インターンシップ後、G社の会社風土が気に入ればアルバイトとして働く機会を与え、できれば卒業時に正社員登用制度を経て正社員として勤務できるようになることを願っているという。インターンに関しては、「今までで約200人の受け入れをして、約100人が引き続きアルバイトとして残っており、今のところインターンを経験して正社員となった者は1人である。」とのことであった。

さらにアルバイト採用の選考方法として、店舗によく買い物にくる顧客に正社員が積極的に話しかけて、人材募集のお知らせをすることもある。そのような形で「全国で月200人位を採用するようにしている。」という¹。また、以前G社でアルバイトとして勤務し、様々な理由で既に退職した人材に対しても、再雇用の案内を送っている（中島 [2003]）。

(2) 採用方法

G社においてアルバイトの選考時に導入されたのが「セレクション・オン・ザ・フロア」であり、これまで事務所で行われていた面接を実際の店舗の売り場に移し、店長が2~3人のグループを引率して歩きながら質問を行う採用方法である。質問は、例えば「あそこに

¹ 1店舗当たり月平均2人位。

見えるお客様は、今どんなサービスを受けたいと考えていると思いますか。」や「この店内で、私に薦めるのに最適な商品を持ってきてください。」といった内容で、より販売スタッフとしての能力が必要とされる。この方法によって、「実際に応募者が店の雰囲気合うか合わないかを見分け、実際の店の中で、店の状況に即した質問をして販売のセンスを見極め、G社の働き方にその人が合っているかどうかをここで判断し、選別する。」という。この方法でアルバイトして採用される者は「全応募者の内の30%程」であり、アルバイト採用の段階で、G社が求める能力を有した者を、ある程度選考して採用する形になっている。

アルバイト採用者には、親しみをもって接する、お客様の手助けをする、豊富な知識を身につける、迅速に行動する、という四つのサービス行動に即した行動や態度をワークフォーマットと呼ばれる図にし、G社における日常的な様子が描かれた絵を見ながら仮想体験して、G社でのサービス行動とは何かを学ぶ教育プログラムが用意されている（中島 [2003]）。

W社では、アルバイト採用の際、応募者に対して1次面接、2次面接が行われる。1次面接では、各地域担当の人事部が直接面接を行う。そこで選考が行われ、2次面接では、各ブランド責任者が面接を行い、採用、不採用が決定する。面接では、将来的にW社において正社員として働く意思があるかどうかを尋ねるといふ。そして、経験のないアルバイトに対しては、W社が子会社と創設した人材教育専門会社の専任スタッフが教育プログラムを作成し、指導している。

Y社では、応募者に対して各売り場店長が店舗において面接を行う。採用基準は、一般的な小売業がアルバイト応募者に対して行う基準と変わらない。つまり、シフトの問題と最低限のコミュニケーションができるかなどが基準となる。Y社では、全店舗共通のアルバイト教育プログラムが用意されているかどうかは確認できなかったものの、教育に関しては各売り場の店長の裁量の範囲ということであった。

E社では、各売り場で応募者を数人のグループに分け、店長が一度に面接を行う。E社の場合は、採用時の基準を高くしておらず、むしろ入社後の教育に非常に力を入れている。専任のアルバイト教育スタッフが存在し、様々なプログラムが行われているという。

Z社では、アルバイト採用時に各店舗の店長の面接と一般常識を問う筆記試験が行われる。面接では、学校や親の許可を得ているか、2ヶ月以上働くことができるか、意気込みなどを基準に判断する。

(3) アルバイトに対する処遇と評価制度

G社では、アルバイトに対して「セールスアソシエート・パフォーマンス・アセスメント・フォーム」と呼ばれる評価表による業務評価に基づき、年1回、店長がその他の正社員とのミーティングなどを通して評価面談を行う。その面談の結果、アルバイトに対する処遇や給与の増額が決定される。G社では、正社員に対しても成果主義に基づく目標管理制度を採用しているので、アルバイトに対しても同様の制度が取り入れられているといえ

る。アルバイトと正社員との賃金は、時給換算にして倍近くの差があり、正社員には格付けに応じてそれぞれ異なったインセンティブが与えられている。G社では、職務が明確に分かれているため、アルバイトと正社員との賃金格差についてアルバイトが不満を持つことはないという。仕事が異なるので賃金も異なるという共通認識が浸透している。一方、Y社でのアルバイトと新入社員の初任給を時給換算して比較すると、アルバイトの格付けによって異なるが、最大で約1.5倍の開きがあった。なお、新卒採用、アルバイトからの内部昇進に関する利点および欠点に対する各企業の見解を、表3にまとめておく。

表3 新卒採用・アルバイトからの内部昇進に関する各企業の見解

企業名	新卒採用		アルバイトからの内部昇進	
	利点	欠点	利点	欠点
G社	<ul style="list-style-type: none"> 特にない。 	<ul style="list-style-type: none"> 情報の非対称性による離職率の高さ。 余剰人員の増大。 教育が行き届かない。 未経験者であること。 	<ul style="list-style-type: none"> 情報の非対称性を防ぐ。 企業文化の理解。 安心感がある。 価値観・働き方が分かる。 新卒採用コスト減。 	<ul style="list-style-type: none"> 文化が固まる。 組織間学習が困難。
Y社	<ul style="list-style-type: none"> 潜在能力の高い人材が発掘可能。 母数が多い。 まとめて人材確保ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 情報の非対称性による離職率の高さ。 	<ul style="list-style-type: none"> 情報の非対称性を防ぐ。 学生アルバイトに対して早期の接触ができる。 企業文化の理解。 価値観・働き方が分かる。 	<ul style="list-style-type: none"> 潜在能力の高い人材の発掘が困難。 人員確保が困難。
W社	<ul style="list-style-type: none"> まとめて人材確保ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 情報の非対称性による離職率の高さ。 未経験者であること。 	<ul style="list-style-type: none"> 離職率の低下。 情報の非対称性によるコスト減。 	<ul style="list-style-type: none"> 人員確保が困難。
E社	<ul style="list-style-type: none"> まとめて人材確保ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 未経験者であること。 離職率の問題。 	<ul style="list-style-type: none"> 即戦力になる。 必要に応じて正社員を得られる。 	<ul style="list-style-type: none"> 文化が固まる。
Z社	<ul style="list-style-type: none"> 一定水準の基礎学力、社会との関わりあり。 小売業として高い教育が可能。 		<ul style="list-style-type: none"> 即戦力になる。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用幅が狭くなる。

考察

1 仮説の検証

以下、二つの仮説について検証する。

第一の仮説である「G社では、アルバイトの採用時点で既に厳しい選考を行い、潜在能力の高い人材を採用しているため、社内キャリア形成が他社の新卒採用者のキャリア形成と同じである可能性がある。」だが、調査の結果、やはりG社では特徴的なアルバイト採用方法が適用されていた。それは、応募者に対する面接を事務所で行うのではなく、実際の売り場において販売のセンスを試すための質問をし、適性を判断するということである。他社の新卒採用方法とは異なるもの、G社ではアルバイト採用時にすでに選考が行われ、ある程度潜在能力を持った人材を採用していることになる。採用率が約30%であるという点からも、他社と比しての特長が顕著である。さらに、G社ではアルバイトの教育が制度化されており、アルバイトの戦略化がなされている。アルバイトは、販売に関する十分な教育が授けられており、この段階で非常に高い能力が期待されているといえる。

第二の仮説である「G社ではアルバイトから正社員への登用に非常に魅力的なインセンティブが存在する。つまり、必要な人材をアルバイトから正社員に登用するために、魅力的なインセンティブを与えることによって確保している可能性がある。」だが、アルバイトと正社員との賃金格差が時給換算にして倍近くあるという点が、アルバイトに対する魅力的なインセンティブとなっているのではないか。加えてG社では、正社員をほぼ100%アルバイトから採用するという点で、正社員への道が開けていること自体がアルバイト、特にフリーターにとってはインセンティブであると考えられる。なぜならば、フリーターという言葉自体が、マイナスのイメージで捉えられているからである。

2 今後の展望

G社、E社が、正社員を新卒採用ではなく、主としてアルバイトからの内部昇進や中途採用で雇用する理由としては、アパレル未経験者をいきなり正社員、特に両社の場合、管理職として雇用するリスクを回避するためであった。そのことによって、アルバイト、特にフリーターには正社員への道が開かれ、企業としてはリスクによるコストの削減が可能になり、労使の利害が一致する結果を導いたといえる。

しかし、E社では、「現在の店舗展開では、正社員数は足りているが、今後急速に店舗展開が行われるのであれば、アルバイトからの正社員登用だけでは人材確保が困難である。」と限界を匂わせた。G社でも「今後店舗展開が加速していくのであれば、人材確保について考えなければならないだろう。」と話す。

一方、Y社では、新卒採用の利点を強調しつつも、アルバイトからの正社員登用、特に学生アルバイトに対する仕掛けを考えており、ゆくゆくは学生アルバイトからの正社員登用枠を増やしていきたいということであった。その理由としては、約20000人もアルバイトがいる中で、現在までに正社員登用される者が少なく、その中に潜在能力の高い人材が存在していた可能性があるからだという。しかしながら、Y社の店舗展開を鑑みれば、アル

バイトからの正社員登用を主としていては必要な人材確保が困難であり、限界がある。

Z社を除くG社、E社、Y社では、それぞれアルバイトからの正社員登用の限界を示唆していたが、W社では、アルバイトだけでは困難である人材確保を新卒採用も行うことによって補おうとしている。先述した通り、W社では新卒採用者でも最初はアルバイト扱いとなる。これは、試用期間としてまずはアルバイトを経験してアパレルの仕事内容を理解し、ある程度経験を積んだ上で正社員として雇用したいという思惑がある。そこには、例えば1人当たりの採用費用が増加しても、情報の非対称性によるリスクを考慮すると合理的であるという考えがあるように思われる。いわば、W社の採用方法が最も理想的なのではないだろうか。ただし、G社のN氏が指摘したように、新卒採用者がアルバイト扱いされることに対して納得がさせられるかが最大の問題である。W社では、2004年度からこの制度を導入しているが、今後の展開が非常に興味深い。

さらに特徴的であったのは、G社、E社、W社共にアルバイトの教育に力を注ぎ、E社、W社に至っては、専門の人材育成部門が存在するということである。こうした事実から、今後、アルバイトに対する戦略化、つまり人材教育がますます進んでいくのではないだろうか。ある小売店では、アルバイトに対しても研修制度を取り入れているという²。

ここでは、アパレル小売業界に特化して調査を行ったが、今後、紹介予定派遣や中途採用などの正社員採用の多様化に伴い、アルバイトが数多く就業する小売業界において、アルバイトからの正社員登用がますます増加していくのではないだろうか。

謝辞

調査にあたり、お忙しい中ご協力いただきました5社の人事担当の方々に、この場を借りて厚くお礼申し上げます。数々の失礼があったにも関わらず、誠実なご回答をお寄せいただき、心より感謝いたしております。誠にありがとうございました。

参考文献

1. 厚生労働省 [2004], 「新規学卒就業者の離職状況 - 2003年時点 - (職業安定局労働市場センター業務室)」, 労政時報.
2. 玄田有史・太田聡一 [1999], 「就業と失業 - その連関と新しい視点 - 」, 日本労働研究雑誌.
3. 厚生労働省 [2003], 『若年者のキャリア支援に関する実態調査』, (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/09/h0919-5f.html>).
4. 中島豊 [2003], 『非正規社員を活かす人材マネジメント』, 日本経団連出版.
5. 各調査対象企業 HP.

² 労務事情 [2002] 所収の「小売・専門店のパート活用戦略」による。

パートタイマーで構成される職場の労働力管理

中野 麻衣子

問題意識

1 正社員とパートタイマーとの比較

パートタイマーを雇うことは、正規のみで社員を構成する場合と比べて、職場の労働力を維持するという点においてマイナス要因になると考えられる。原因は様々であるが、パートタイマーは多様な属性を持っているということがまず挙げられる。つまり、正社員であれば職場のことを常に優先してもらうことができるが、パートタイマーに対してはそれができない。パートタイマーは、企業で働くことを最優先にできない生活をしており、だからこそ、そのような就業形態を選択しているということを企業は理解する必要がある。例えば、主婦であれば家事や育児の合間にしか働くことができない。学生であれば卒業までの間だけという働き方になる。そのために短期雇用を前提にせざるを得なくなることが多い。当然1~2年では作業の手際も熟練に達しない。頻繁に新しいパートタイマーを雇うとそれだけ訓練の手間がかかる。また、人の入れ替わりによって職場の雰囲気も安定せず、従業員同士の理解や信頼関係も深まりにくい。

その点、職場の労働力をすべて正社員で構成すれば上記のような問題はない。しかしそれでは、様々な面において非効率である。単純作業にもすべて正社員を配置すると、成果の割に人件費がかかりすぎる。フルタイムで働く正社員を深夜業務に就かせることは、非常に難しい。また時間帯や時期によって繁閑の差がある職場では、それに合わせての柔軟な人数調整が必要になるが、正社員では対応が難しい。

このような事情から、パートタイマーを職場の労働力にしたいと考える企業は増加している。一方で、正社員としてではなく、パートタイマーとして働きたいと考えている労働者も同様に増えている。今まで以上に、これらの問題を抱える職場が増えるに違いない。パートタイマーを中心に構成される職場の労働力を維持するために、どのようなことが必要となるのだろうか。

2 パートタイマーを雇う企業の人事管理 - 調査対象について -

非正社員比率が高く（正社員は店長だけという職場も多い）常にパートタイマーを雇用している職場には、多種多様な生活や労働条件の希望を持った労働者が存在する。例えば、コンビニエンスストア、ファミリーレストラン、スーパーマーケットなどが挙げられる。しかし、このような職場で労働者達を管理しているのは、人事を専門とはしていない店長などが多く、パートタイマー同士で行っている場合もある。人事管理の中で、管理者側と

労働者側共に、感覚や勘に頼ることや、妥協をすること、また相手に押し付けることが発生する可能性がある。

3 調査目的

それぞれの職場は、同一企業内であっても様々で、一律のマニュアルで対応することはできない。そのため、職場の性格を読み、感覚で人事を行うことは時に有効であり、またそうせざるを得ないこともある。更に、多くの人が集まる場所であるから、全員の意見が通るはずがなく、結局は誰かが妥協しなくてはならないという現実がある。だからといって、お互いに過度のストレスや不信、不満が発生するのは良くない。「シフトが希望通りにならない」「職場のやり方が気に入らない」という声を頻繁に聞くが、パートタイマーであるからという理由で、管理者側と労働者側共に、不満の中にある問題点をはっきりさせようとしなないことがある。パートタイマーがあくまで正社員の補助のような役割であったこれまでの、それでも職場は機能していた。しかしパートタイマーが労働力の中心ともなれば、これらのような問題を抱えては、その内に職場が成り立たなくなる。

そこで今回、このような職場の実態調査を行い、実際にどのようなパートタイマー管理が行われていて、どのようなことがパートタイマーで構成される職場の労働力を安定させるのに有効なのかを明らかにしたい。これからはますますパートタイマーが雇用され、その比率が高まる職場が増えると考えられているが、聞きとり調査を通じて、パートタイマーを雇う職場の現状を仮説に基づいて分析し、職場の戦力を維持することに繋がるものは何かについて考察する。

先行研究でも挙げるが、パートタイマーの人員、戦力不足は、残されたパートタイマーの仕事を通り過ぎて、それによって他の者も辞めてしまうという悪循環を引き起こす。当然、十分なサービスができなくなり、客の満足度も下がる。つまり、安定した労働力は、良い経営のための不可欠な条件であるといえる。

自分はパートタイマーであるから、企業の都合に振り回されるのは仕方がないと思うのは間違いである。パートタイマーを希望する労働者がいるのと同様、これからは企業にとってもパートタイマーの存在が不可欠となる。しかし、今回の調査からは、パートタイマーの管理も決して企業の都合だけを考えたものでなく、職場を最良の状態に保つための努力の結果であることが明らかになるはずである。それをパートタイマーも理解して、そのようにして職場が運営されていることを意識しなくてはならない。使用者とパートタイマーとの間だけではなく、パートタイマー同士も、お互いの生活や事情などを理解し合って協力することが求められる。

先行研究

これまでパートタイマーといえば、単純作業が多く、あくまで正社員の補助的立場であ

った。しかし最近では、仕事内容は正社員とほぼ変わらないが、企業に拘束されない働き方を求めてパートタイマーを選ぶ労働者や、補助的な単純作業でなくても、人件費の関係で、労働者を正社員ではなくパートタイマーとして雇う企業が増えている。パートタイマーといえども、一口にはまとめきれないほど立場や考え方が多様化した。また、職場のパートタイマー比率の増加も注目すべき傾向である。

したがって、パートタイマーへの対応も単純にはいかない。例えば、正社員との処遇格差について、基幹的な仕事をパートタイマーに任せられるか、どのようにすればパートタイマーのやる気を引き出し戦力化できるか、などの論点がある。これらの問題を取り上げた調査や研究は多岐に渡っている。パートタイマーで構成される職場の労働力を安定させるにはどうしたらよいかについて、パートタイマーの労働力について取り上げた先行研究を基に、以下の四つの視点から整理する。

1 パートタイマーの特徴

パート・アルバイトは、短期・短時間でしか働かないということを繰り返し述べているレポートが多いが、最近ではフルタイムで働くパートタイマーも確実に存在し、その特徴を忘れがちである。企業との繋がりが正社員よりも薄い分、パートタイマーは長期戦力になりにくく、定着率が悪い。特に若年フリーターの勤続期間は非常に短い。その点を前提にせず、パートタイマーを正社員と同様に考えて労働力を編成すると、すぐに体制が崩れることになる。

アイデム情報企画部編 [2003] に、企業のパートタイマーに対する意見で、「突発で休まれるのが怖い」というのがある。パートタイマーという就業形態を選択するのは、企業に縛られた働き方をするのが自分の生活の中で困難であると考えた結果であるため、パートタイマーが仕事のために家庭や学校を犠牲にすることはほぼない。パートタイマーの雇用に消極的な企業は、パートタイマーに対して、仕事に対する責任感が希薄、作業効率が良くないなどという見方をしている。さらに、そのような状態では雇用管理も煩雑になってしまうとも考えている。

一方、パートタイマーへの1日の労働時間、1週間の出勤日数は希望通りであるかという質問に対しては、「希望通りの時間や曜日で働ける」「おおむね希望通り」という回答が多い。パートタイマーが満身に働ける環境が整っているように見える結果であるが、実際には、職場が合わない場合はすぐに辞めていることを意味している恐れがある。

もちろん、なるべく同じ職場で、やりがいを持って、適当に評価されて働きたい人もいる。特に、主婦のパートタイマーに多い。このように、可能な限り企業との繋がりを保障されることを望むパートタイマーは、そのためにも企業に自分の意思を伝えたいと思っている。しかし、労働組合などに未加入であれば、個人で対応せざるを得ず、不安を感じているパートタイマーもいるだろう。

2 企業側の事情

パートタイマーは低賃金、かつ業務の繁閑に合わせた雇用調整も容易なので、その比率を高めることに企業は積極的だ。最近では、長時間営業への対応のためにもパート化が進行している。24時間営業を支えるパートやアルバイトは、特にコンビニやファミリーレストランにおいて欠かせない存在になった。短期・短時間が基本のパートタイマーを戦力にするには、企業も努力が必要である。あらゆる情報の伝達は、全ての従業員にもれなく行き届くようにしなければならない。コミュニケーション不足は、パートタイマーの退職の大きな原因となり、教育熱心な店舗とそうでない店舗では、定着率にも差がある。正社員では得られない利点をパートタイマーに求める以上、モチベーションや定着率を高めるような工夫を続けなければならない。

3 異質なパート集団

職場の戦力に薄さを感じた場合は、パートタイマーの配置や確保に問題がある。主婦ばかりでは夕方以降や休日が手薄になり、学生は平日の昼間に勤務できない。異質なパート集団間の分業と管理、即ち補完を目指すことが職場の労働力を維持する鍵である。パート集団間の分業を考慮して、様々な属性を持つ人々を過不足なく採用することが求められる。

4 適当な人員確保

職場の労働力を維持するための方策は、全ての企業で同じとは限らない。育成より採用を重視する企業もあれば、「定着力」「教育力」「採用力」の順で重視する企業もある。いずれにせよ、辞めてから募集するのでは遅い。「誰が」というのではなく、「いつ」「どのくらい」というレベルで離職に見当をつけて、早めに募集計画を立てなければならない。年末や年度末など、離職周期は一つの参考になる。辞めてから募集すると、採用までの現場戦力が手薄になり、店舗運営が滞る。クレームが増え、売り上げも減り、仕事の厳しさから他の者も辞めていくという悪循環をも招くことになりかねない(山口[2002])。

パートタイマーに関わる法

1 パートタイマーの雇用

企業は、人件費の抑制や人員整理を効率よく行えるように、労働者の一部をパートタイマーとして雇う。パートタイマー側も、正社員としての就業では得られない利点があるので、処遇面などは承知で働き始める。しかし実際に働いてみると、「給料が全然違うのに正社員とほとんど同じ仕事をさせられる」「正社員には有休があるのにパートタイマーは自由に休みを取ることもできない」「人手が足りないからといって辞めさせてもらえない」などの不満を持つことが多い。それらの不満をどのように主張したらいいのか分からず、そのまま我慢し続けるか、辞めるしかないと思っていることが通例である。

そこで各企業は、正社員とパートタイマーそれぞれの、処遇や働き方などの違いをはっきりと提示し、このような不満が後から出てこないよう双方の理解を促さなければならぬ。安西 [2002] は、「なぜ私的な定義すなわち各企業の中でも、『当社でいうパートタイマーとはこのような従業員であります』ということを決めなければならないのか……パートタイマーについては一般社員とは違った取り扱いをするということになると、その違った取り扱いをする対象であるパートタイマーとはどういう人をいうのかを決めておかないと、適用上混乱が生じ、ひいては差別待遇という法律違反の問題を生じかねないことになってしまう……」と説明している。現在のところ、法律において「パートタイマー」という名称で定めた規定はないので、法令に反しない限りで自由に決められることができる。

2 パートタイマーの権利

パートタイマーも企業に雇われている労働者であるので、労働基準法の第 9 条に「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下『事業』という）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」とあるように、正社員と同じ最低労働条件が保障されることになっている。使用者の主張にパートタイマーは反論しようがないと思われがちであるが、必ずしもそうではない。労働契約の時に定められる労働条件については、使用者と労働者の合意で決定されなくてはならない。契約は、当事者双方の同意によって結ばれるという大原則がある。その時々事情に合わせて、両者の同意の上での変更は可能であるが、使用者側からの一方的な労働条件の変更の申し入れなどは認められない。

3 パートタイマーの応募条件

シフトを確実に、効率よく完成させるには、学生や主婦、フリーターといったパートタイマーの属性の違いを考慮して、現在の職場の労働力に足りない人材を採用するのが重要であると述べた。そこで実際に、職場に足りない属性のパートタイマーの雇用を考えたとき、企業は募集要項に「学生不可」「30 代まで」「フリーター優遇」などの応募条件を載せる。時には「25 歳までの女性」とかなり限定している場合もあるが、このような制限は法律違反にならないのか。この点について、労働契約を結ぶ当事者双方には、契約の自由（契約締結の自由・相手方選択の自由・契約内容の自由）がある。つまり使用者側にすると、いかなる者をいかなる条件で雇うかについて、原則として自由に決定できることになる。しかし、法律その他による特別な制限もある。代表的なものに男女雇用機会均等法があり、公序良俗(民法 90 条)に反するようなことも当然認められない。自由には責任が伴うので、不当に自由の主張をすると、社会的に信用を失うことになる。

4 退職と解雇

(1) 契約期間

パートタイマーとしての採用時や契約更新時に、契約期間などについて契約書に署名を

する。しかしパートタイマーは、その契約期間を意識して働き続けたり、辞める時期を選んだりすることはほとんどない。また企業が、契約期間が残っていることを理由に働き続けさせるといふのもあまり聞いたことはない。パートタイマーの契約期間は、どのような意味を持っているのか。この点について、民法 628 条「当事者力雇傭ノ期間ヲ定メタルトキト雖モ已ムコトヲ得サル事由アルトキハ各当事者ハ直チニ契約ノ解除ヲ為スコトヲ得但其事由力当事者ノ一方ノ過失ニ因リテ生シタルトキハ相手方ニ対シテ損害賠償ノ責ニ任ス」にしたがうと、期間の途中でパートタイマーが一方的な理由で辞めることは契約違反とされ、損害賠償をしなければならない。企業も、期間の途中で解約する場合には、その解約に正当な理由がなければ、残りの期間について損害賠償をしなければならない。しかしパートタイマーの雇用の場合、その性格上、前述のような契約は双方にそぐわない。なお、民法によれば、期間の定めのない契約は、いつでも解約の申し入れをすることができる。そこで企業ごとに、このような民法で定められた当事者双方の拘束がある雇用契約期間とせず、双方とも解約の自由のある契約の終期としての期間であると、合意の下、定めておくことは可能である。

(2) 解雇

パートタイマーといえども、解雇に該当する行いは、解雇権濫用法理により、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は無効となる。客観的に合理的な理由とは、例えばパートタイマーを業務上必要としなくなった場合、企業は採算を無視してまでパートタイマーの雇用を継続しなければならない法律上の義務はないので、これらの労働者を解雇できる。また、仕事量減少を理由とする解雇の場合、パートタイマー雇用は臨時的な性格を持っているので、その解雇は一般には正当であると解されている。しかし、あくまでも客観的とあるように、理由の正当性については、裁判所によって様々に解釈されることがある。

検定仮説

パートタイマーで構成された職場の労働力を安定させるために最も重要なことは、先行研究などから、各人の定着力よりも、人が入れ替わっても労働力を変わらず安定した状態に保つシステムを作ることであり、職場に必要な属性を持つ人材の構成や人数を意識して、過不足なく採用し続けることではないかと考えた。

経験や資格の有無だけでなく、学生であるか、フリーターであるか、主婦であるかなど、パートタイマーの属性にまつわる事情を理解して、その時その職場に必要な属性を持つパートタイマーを採用することが肝要である。いくら主婦の定着率が良いからといって主婦ばかりを採用しては、深夜や休日の労働力が足りなくなる恐れがあるように、様々な属性を持つパートタイマーをバランスよく雇わなければ職場は成り立たない。また、それ

それぞれの生活を意識するのは採用時に限らない。コミュニケーションを怠らず、常に各パートタイマーの事情を把握しておかなければ、その時点での職場の労働力を把握していることにならない。労働力の状態が分からなければ、適切な採用計画も立てられず、不測の人員減少などにより、労働力衰退の悪循環が始まる可能性がある。

以上を明らかにするために、各職場がどのようなパートタイマー管理の方針を持っているのかについて聞きとり調査を実施する。どのような人材をどの位の人数で雇い、どのようにシフトを組み立てるのか、採用時における各人の事情への理解、採用してからのコミュニケーションなどについて、多くの職場で共通する方針はあるのか。特有の取り組みもあるだろう。それを捉えることが、今後のパートタイマー管理を考える重要な素材になる。

また今回は、人材を採用し続けることの重要性についても注目したい。パートタイマーで職場の労働力を構成している以上、頻繁に起こる人の入れ替わりは避けられない。そうであったとしても、職場の労働力が落ちないように適正人数を常に揃えておくことで、残ったパートタイマーの負担も増えず、次々と辞めていくという悪循環を防ぐことができる。そのために、常に時間帯ごとの人数（労働力）を把握し、減ってからではなく減る前に採用し続けることを心掛けなければならないのではないかと。

調査概要

1 調査対象

今回は、短期雇用のイメージが強く、主に単純作業を行うパートタイマーの管理について調査するため、そのようなパートタイマーが従業員の多くを占めている職場を対象とする。熟練を要する仕事に従事するパートタイマーは、短期で辞めることを考えている人は少なく、正社員との差異が際立たないと考え、対象外とした。パートタイマー比率の高い職場を選んだのは、正社員が大半であると、労働力の維持が正社員によってなされ、その状態を微調整するためにパートタイマーを利用することが多くなり、パートタイマーによって全体の労働力を維持している職場の管理の現状を調査するという目的からずれるためである。調査概要は、表1の通りである。

表1 調査概要

	社員数	パートタイマー数	調査実施日
スーパーマーケット	多くの部門に分かれているため人数の把握無し		10月31日
コンビニエンスストア	オーナー1名・店長1名	22名	10月27日
ファミリーレストランA	店長1名・社員1名	22名	10月20日
ファミリーレストランB	店長1名・社員1名	27名	11月19日
ファーストフード店A	店長1名・社員1名・派遣社員3名	38名	10月21日
ファーストフード店B	店長1名	16名	11月4日

2 調査内容

職場の労働力を安定させるための要素は、先行研究などから、パートタイマーの属性を意識した採用や管理、コミュニケーション、採用活動のタイミングや頻度を想定した。これらの要素の下にキーワードを基にした項目を作成し、各項目に関する質問を中心に聞きとりを構成する。

(1) パートタイマーの属性別による採用

それぞれのパートタイマーが望む働き方

パートタイマーの属性に使用者の配慮がないと、パートタイマーを職場の労働力にするということは成立しない。それぞれの生活の特徴を理解した上で、企業に合った人員構成を考えないと、適切な労働力を維持できない。

予定勤務期間

勤務期間の予定や希望についても、採用段階から使用者とパートタイマーとの間に合意があれば、退職時にもお互いに不満が出にくいのではないかと。労働力が減る前に募集するためにも重要である。

採用基準

質の良い労働力を構成するために、採用時に何を考慮(性格・能力など)しているのか。

(2) パートタイマーの管理・コミュニケーション

使用者とパートタイマーのコミュニケーション

使用者とパートタイマーが、業務内容やシフト作成に関する意見や要望を率直に伝え合い、時には譲り合うことで、良好な関係を成立させ、不満が原因の退職を回避できるのではないかと。

退職

パートタイマーが、退職時に使用者と揉めると、残されたパートタイマーにも影響し、職場の雰囲気が悪化するのではないかと。

人の入れ替わり

熟練したパートタイマーが辞め、入れ替わりが生じると、職場の環境の乱れが生じるのではないかと。

(3) 採用活動の頻度

適正人数

人の入れ替わっても、職場の労働力が落ちないように適正人数を常に揃えておくことで、残ったパートタイマーの負担も増えず、次々と辞めていくという悪循環を防ぐことができるのではないかと。

(4) その他

長期勤続パートタイマー

人の入れ替わりで労働力が落ちたり、繁忙期の業務量が増大したりした場合、長期勤続パートタイマーにしわ寄せが来る可能性がある。同じ職場のパートタイマーの中で、負担や責任が異なると不満がでるのではないか。

職場の現状

職場の正社員とパートタイマーの比率、店長の労働時間なども、職場の労働力の安定度を測る目安となる。

調査結果

1 各職場の比較

調査した六つの職場のうち五つは、従業員がほぼパートタイマーで構成されていた。パートタイマーが、正社員の補助ではなく職場の中心となっている。その中で、スーパーAは正社員が比較的多いが、現在、社員の仕事のパートタイマーへの移行を進めている。業務のコンピューター化、仕事内容のマニュアル化を確立し、できる限り人件費の嵩む正社員をパートタイマーに置き換えることは、どの職場でも観察される取り組みである。

パートタイマー雇用には、パートタイマーを職場の戦力にできるシステム、つまりマニュアル整備が第一条件となるが、その説明は後に回し、まずはどのようなパートタイマーを雇うのかについて述べる。レストラン A では、2 ヶ月未満の短期雇用も活用されているが、その他は全て勤続1年が前提となっている。最短期間を明確には提示していなくても、1~2 ヶ月では採用しないところが多い。それ以外の採用条件はほとんどない。特に、どのくらいの頻度で出勤できるかなどは、面接の時点で確認はするが、採用条件にはなっていない。調査した六つの職場が全て接客業中心であったこともあり、採用時に注目する点は、第一印象の良さ、明るさ、挨拶ぐらいであるところが多い。しかし、この性格面もあまり重視しないという職場もあった。挨拶や笑顔も訓練で身につけられるという。

職場で雇っておく人数についての方針は2通りある。一つが、運営できる必要最低限の人数を雇うという方針である。本稿の仮説の段階では、自分の生活や予定に合わせて勤務できる週ごとの変動シフトのほうが、パートタイマーに適すると考えていたが、時間の都合のつけ易さよりも、収入や労働時間の安定性を重視するパートタイマーの方が実際には多いようだ。使用者側も、最低限の人数で大いに働いてもらったほうが、各人の能力と定着力が上がると考えている。加えて、雇用人数が多いと、店長がパートタイマー一人一人に目をかけられず、十分な指導やコミュニケーションが難しくなる。

もう一つが、突然の退職に備えてパートタイマーを大目に雇っておく方針である。元々の雇用人数が少ないと、一人都合が悪くなるだけでも代替要員がいない。職場の人手不足による綻びは、各人の努力にも関わらず表出し、顧客に迷惑をかける結果となる。調査で

も、「多く雇うことができればそれに越したことはない」という意見が大勢を占めていた。

傾向として、後者の方針による職場はシフトが変動的であり、収入の変動にも耐えてもらおうという形を採っている。一方、前者の方針による職場はシフトが固定的であり、収入も一定額確保できる仕組みになっている。人が急に減ってもすぐには採用をせず、現存のパートタイマーで負担することになる。パートタイマーそれぞれの生活にいずれの方針が合うのか、応募の時点で見極めておく必要がある。そうすることで、後々の使用者との意見の食い違いを減らすことができる。

パートタイマーのみの問題ではないが、急な都合で出勤できなくなることがある。病気などでも、急な欠勤をせざるを得ない場合は、本人が他のパートタイマーに直接頼み、代理を立てなければならぬ。日々のシフトの穴は、当人同士の融通などですぐに埋めることができる。しかし、急な退職があった場合や、繁忙期に人が足りない状態になった場合は、現存するパートタイマーの勤務時間の調節、つまり数時間勤務を延ばしたり、1日勤務日を増やしたりして、パートタイマーの負担増加（勤務増加がむしろ好都合であるパートタイマーもいると思うが）で解決することになる。他には、チェーン店では系列店に応援を頼むという方法、フランチャイズ店では開いた穴を店長か社員が負担する方法を採る傾向が強い。後者は、人件費が直接利益に影響するため、パートタイマーを新たに増やさず、店長が働いて人件費を抑えようとする。どの企業でも例外なく、人をむやみに多く使うと人件費が膨れ上がる。そのため、どうしても店長が負担をせざるを得ない状況へと追い込まれている。

2 職場の管理方法

従業員がほぼパートタイマーで構成されている職場は、人の入れ替わりが激しい。半年、1年で顔ぶれが半分程度変わってしまうことも少なくない。そのような中でも、職場の雰囲気、システムを安定して保つことが、職場の労働力を安定させることに繋がる。

人の入れ替わりによって職場の雰囲気を変えないために、どのような生活や働き方の希望を持ったパートタイマーでも対応可能な、揺るぎないシステムが必要である。本稿の仮説の段階では、パートタイマーを雇う職場は、その管理を系統的にすればするほど良いと予想していた。パートタイマーとのコミュニケーションから得た生活状況や可能な勤務形態に関する情報を、そのシステムの要素として扱うことで、職場の労働力の現状を把握し、それに応じた運営システムを実行することが理想的だと考えていた。

しかし実態は、ほとんどの職場で違っており、良い意味でより「狭い管理法」を行っていた。マニュアルよりも、店長のその時の判断が尊重され、従業員も自分のことだけでなく、できる限り職場のことを考えて協力をする。人数が減っても、その時在籍している従業員で対処し、それが困難であれば知り合いや系列店に依頼するというように、内部での解決を優先する。全ての職場が、システム化された雰囲気ではなく、アットホームであり、人と人との繋がりが重視されていた。職場は、働く場所であると同時に、人が集まる場で

もある。店長とパートタイマーとの関係も、単なる使用者と労働者という側面だけではない。ある店長も、「特に学生アルバイトにとっては、初めて接する社会人ではないかと思うので、こちらもそう見られていることを意識している。」とおっしゃっていた。特にパートタイマーは、家の近くの職場を選びがちなので、職場が生活の一部になる。店長の多くは、「パートタイマーの方にとって、ここは働き甲斐のある職場であり、皆と集まって話す場所であり、居心地の良い場所であって欲しい。」と口を揃えておっしゃっていた。

このような雰囲気、パートタイマーの職場への思いを強めて、定着力を上げる一方で、何かがすれ違くと、簡単に職場への理解がなくなり、感情的な退職に繋がりがねない。調査結果から、様々な属性を持つパートタイマーが集まる一つの職場の安定的な運営に必要なのは、客観的に理解できるマニュアルやシステムと同時に、主観的に愛着のわくアットホームな職場の雰囲気であるとの結論に至った。

3 社員の仕事をパートタイマーに移行できるシステム作り

生活も、年齢も、働き方も、ともかく一様でないのがパートタイマーの特徴である。職場、つまり企業は、パートタイマーの都合を受け入れることで、低い人件費による雇用を達成できる。現在、数多くの企業が、正社員の仕事のパートタイマーへの移行を目指しているが、そのためには移行可能な業務を選定し、その数、範囲を拡大しながら、それらにパートタイマーを配置するシステムを確立することが重要になる。確立すべきシステムの内容とは、まず日々の時間ごとの人員の配置、シフト体制である。パートタイマーの性格は一様ではないため、多種多様な時間の都合や働き方の希望を持つ者が、一つの職場に集まって、その中で過不足のない人員配置を継続させなければならない。方法としては、職場がある程度時間区分を行い、それに合わせてパートタイマーが勤務可能な時間帯や曜日などを選ぶシステムや、パートタイマーが最大限勤務可能な時間をシフト作成者に伝え、それを職場が柔軟にシフトに具現するシステムがある。ただし後者の場合は、比較的大人数のパートタイマーがいることが前提となる。いずれも募集段階、あるいは日々のコミュニケーションによって、職場が設置したシステムへのパートタイマーの理解を確認しなければならない。採用段階では良くて、生活や事情の変化により、後になってそのシステムと齟齬をきたすこともあるだろう。職場がその希望を受け入れられるのが望ましいが、対応しきれない場合は、自分に合ったシステムを持つ職場へ移るのが良いといわざるを得ない。そのような、ある意味で柔軟な形が、これからのパートタイマーの労働市場なのではないか。

教育は、パートタイマーに限らず、正社員でも重視されている。ただし、正社員の場合は、教育の時期は一定で、一斉であることが多い。パートタイマーの場合は、採用が不定期になりがちで、常に同じ条件で、同じ人間が教育を担当できるとは限らない。適切な教育ができなければ、周囲のパートタイマーへの負担が増える。パートタイマー自身が教育を担うという負担がまずあり、新人のミスや不足分を補うという負担もある。もちろんそ

のような状態は、新人への負担やプレッシャーも大きい。採用後、即戦力になるということとは通常見込めないので、採用から教育にまつわるシステム、つまり採用の時期や、研修制度などが確立していないと、かえって職場の負担が大きくなる。

教育も同じだが、パートタイマーの活用には、単に指導するだけでなく、パートタイマーの行った仕事の、また職場全体の最終的な責任を持つ役割を担う者の存在が重要である。基本的に、パートタイマーは職務内容が異なる場合が多いため、自身が行った仕事や職場全体に対する責任を担わさないほうが良いのではないかと感じるかもしれない。職務内容が異なると、それに対する責任の大きさも当然異なり、他と比較して不公平であると感じるかもしれない。また、能力があるにも関わらず、その責任の大きさから一定以上の仕事に取り組まない恐れもある。それは、職場にとって極めて非効率であり、パートタイマーに移行する業務の拡大も見込めない。パートタイマーとはいえ、労働者として、自分の仕事に責任を持つのは正社員と変わらない。しかし、誠実に行った仕事の結果に対する責任は、正社員、それよりは企業が担うというシステムが良いと考える。

4 パートタイマーの役割

学生など短期勤務の多い中で、どの職場にもベテランの長期勤続パートタイマーがいる。パートタイマーが中心の職場では、頻繁に人の入れ替わりが起こるが、長期勤続者はさらに継続して勤務し、その一方で短期のパートタイマーが入れ替わっているという場合が多い。したがって、人の入れ替わりによる人員不足や新人への訓練負担は、全員が均等に担うというよりも、常に安定した長期勤続パートタイマーが請け負うことになる可能性が高い。そのような長期勤続パートタイマーに対して、職場はどのように対応し、どのような役割を期待しているのか。

同じ雇用形態であれば、立場も仕事内容も全く同一にしている職場もあるが、パートタイマーの能力向上を目的に、勤続年数や能力に応じてランク評価を行っている例も多い。同じ職場で働き続けるほど、こなせる仕事は増加する。スキルは上がっているのに、仕事内容を全員平等にとどめておくのは、職場の不利益でもあり、パートタイマーのやりがいをも損ねる。パートタイマーを適切に評価し、その能力に応じて高度な仕事を任せることで、単純な作業の中で窮屈になりかねないやりがいを維持し、さらなる能力向上を目指すのである。しかしながら、仕事内容の高度化が責任の増大を伴えば、それはやりがいではなく負担に直結する。パートタイマーへの評価制度、仕事内容の高度化、リーダーなどの役職付けは、あくまでも働き振りの正当な評価、能力向上を目的として実施されるべきであって、責任を重くすることが目的ではない。

調査では、長期勤続パートタイマーには、職場のリーダー的存在であることを期待する意見があった。パートタイマーが中心の職場では、頻繁に人の入れ替わりが起こるが、その度に職場そのものの雰囲気やシステムまでが動揺することのないよう、職場をまとめて安定した雰囲気を作ることができるのが、長期勤続パートタイマーである。

5 パートタイマーの待遇

パートタイマーは、家から近い職場を選ぶことが多い。今まで顧客として利用してきて、ここで働きたいと思ったところに応募する。つまり、これまでの顧客が従業員になるのである。パートタイマーとして働いていても、顧客になり得る。さらに退職後も顧客として利用し続ける。ただしそれは、その店で働いたパートタイマーが、職場の裏や従業員の実態を見てもなお評価できた場合に限られ、顧客の立場で持っていた良い印象が、そこで実際に働くことによって悪化したとすれば、その後の利用はなくなるだろう。

従業員だからといって、パートタイマーに無理な労働を押し付けたり、使用者が偉そうに振舞ったりすると、いくら顧客に見える部分の対応には注意を払っても、パートタイマーの辛そうな働き方や雰囲気悪さで必ず実態が表出する。表向きの店の印象は良くても、例えば裏で不正を行っているのをパートタイマーが目撃してしまうと、そこで働き続けることはおろか、顧客としての利用からも遠ざかり、周囲に実態を吹聴することも十分あり得る。たった一人のパートタイマーでも、そのような噂は一瞬で広まる。

同じ職場で働く仲間として、至らない部分を指摘する配慮が求められるだろう。使用者と雇用者であるパートタイマーの関係から、指示もしなくてはならず、パートタイマーの管理は、正社員の管理以上にシステムティックになりがちである。ただし、いくら効率的なシステムだからといって、その対象であるパートタイマーを単なる構成要素のように扱うのは得策ではない。「パートタイマー＝顧客」であり、辞めた後も顧客として利用し続けてもらえるよう、パートタイマーをも顧客のように迎える魅力的な、さらに働き甲斐もある職場を目指さなければならない。

考察

最後に調査の総括として、先に提示した検定仮説に対する結論を述べる。

まず、パートタイマーで構成される職場では、各人の定着力よりも、人が入れ替わっても労働力を変わらず安定した状態に保つシステムを作ることが重要なのではないかと、という仮説について、やはり人の入れ替わりが激しいというのは事実であった。さらに、個人経営でない限り、店長も長くて2~3年で交代するという事も分かった。同じ職場に変わらず存在し続けるのは、長期勤続パートタイマーと、職場特有のシステムだけである。しかし、店長や多くのパートタイマーが入れ替わる中で、長期勤続パートタイマーだけが職場を支え続けるのでは負担が大き過ぎる。また、職場特有のシステムにしても、パートタイマーとのコミュニケーション法や、採用の基準などは、どうしても管理者（例えば店長）によって方針にばらつきが見られる。ただし、そのシステムティックになり過ぎないアウトホームなコミュニケーションや面接の形が、むしろ良い側面を持つともいえる。

もちろん問題点は多々ある。パートタイマーで構成される職場の従業員数はいずれも最小限にとどめられており、うち一人が店長であるが、その店長の労働時間が非常に長く、

休みが不規則である。その原因は、パートタイマーの人数や構成が十分でなく、一人の都合の変化を他のパートタイマーがカバーできないところにある。いくらコミュニケーションが良好でも、それを頼みに無理にシフトに入らせれば良いのではない。事情を勘案して、シフトを検討し直すなり、人数を増やすなりすることが理想的である。現在、多くの企業が、正社員の仕事をパートタイマーに移行したいと考えている。パートタイマーを利用することで確かに人件費は抑制できるが、その労働の成果が正社員を下回り、残った正社員にしわ寄せがなされるようでは全く意味がない。正社員の仕事をパートタイマーに移行させたからには、労働力を十分に、かつ安定的に確保しないと、人件費抑制の成果面での代償が無視できない事態となる。

そのためにはやはり、もう一つの仮説である職場に必要な属性を持つ人材の構成や人数を意識して、過不足なく採用し続けることが、システム運用の鍵となるのではないか。調査では、予想以上に人数が減る前に採用しておく職場が少なく、むしろ人数が減っても現存するパートタイマーでの調節を優先し、店長は人件費抑制のため自ら率先して働いていた。職場のために、通常より多く働いてシフトを支えることは、個人的にはさほど大きな苦痛ではないのかもしれない。しかし、店長はやはり働き過ぎであり、時間が長いだけでなく不規則である。パートタイマーも、今後担う役割や範囲が大きくなれば、これまでのような小さな負担ではカバーしきれない。企業がパートタイマーの活用を目指し、基幹的な位置に近づけるほど、その調整自体も簡単には済まなくなり、正社員の働き方まで調整する必要が生じる。職場に必要な属性を持つ人材の構成や人数を意識して、過不足なく採用し続けることは、パートタイマー活用が一層進むと思われる今後、特に必要ではないか。

パートタイマーの質を考慮し、適切な構成を考えることで、パートタイマーの労働力は格段に上がり、単なる人件費抑制の帰結ではなくなる。その結果、店長も余裕のある働き方ができるようになるのではないか。調査では、「店長もパートタイマーと接することが好きでないと勤まらない」ということを聞いた。それもパートタイマー管理には重要な要素だろう。パートタイマーも、店や仕事に魅力がなければ続けられない。パートタイマーが、仕事と自身の生活とを両立させることができる職場が求められている。

謝辞

お忙しい中、長時間にわたって本調査にご協力を賜りました皆様には、この場を借りてお礼申し上げます。誠にありがとうございました。

参考文献

1. アイテム情報企画部編 [2001], 『パートタイマー白書 平成13年版』, アイテム人と仕事研究所.

2. アイテム情報企画部編 [2002], 『パートタイマー白書 平成 14 年版』, アイテム人と仕事研究所 .
3. アイテム情報企画部編 [2003], 『パートタイマー白書 平成 15 年版』, アイテム人と仕事研究所 .
4. アイテム情報企画部編 [2004], 『パートタイマー白書 平成 16 年版』, アイテム人と仕事研究所 .
5. 安西愈 [2002], 『トラブルを起こさないパートタイマーの雇用と法律実務』, 日本経営協会総合研究所 .
6. 浜村彰他 [2004], 『ベーシック労働法』, 有斐閣 .
7. 本田一成 [2001], 「パートタイマーの量的な基幹労働力化」, 『日本労働研究雑誌』, 494号, 日本労働研究機構, pp.31-42 .
8. 藤原久嗣 [2002], 「「パート労働の課題と方向性」をどう読むか」, 『労務事情』, 39(1018), 産業労働調査所, pp.32-33 .
9. 厚生労働省 [2002], 「パートタイム労働研究会」最終報告, 「資料 パート労働の課題と対応の方向性」, 『労務事情』, 39(1018), 産業労働調査所, pp.34-55 .
10. 大村博 [2002], 「パートタイマー戦力化のポイントはこれだ!」, 『労務事情』, 39(1018), 産業労働調査所, pp.23-28 .
11. 山口広太 [2002], 「解説 パートタイマーの戦力化・モチベーションマネジメント」, 『労政時報』, 3551, 労務行政研究所, pp.38-46 .
12. 「小売・専門店のパート活用戦略 採用・雇用管理から定着、社員登用までのノウハウ」, 『労務事情』, 39(1018), 産業労働調査所, pp.10-12 .
13. 「できる、支える、考える パートタイマー」, 『販売革新』, 04 年 12 月号, 商業界, pp.28-55 .

	スーパーマーケット	コンビニエンスストア	ファミリーレストランA	ファミリーレストランB	ファーストフード店A	ファーストフード店B
どのようなパートタイマーを雇うのかについて	社員をほとんどパートに移行していく。そのため教育を進めていく。自分の仕事でプライベートを持って働いてもらいたい。	第一印象がまず大事。いったん何がきちんとできるかどうか。一緒に働きたいと思える人かどうか。属性はあまり考慮しない。	同じ属性の人で固めすぎないように。性格はあまり考慮しない。身だしなみ程度。入ってからトレーニングで身に付けてもらう。	応募者が面接のために考えてきた話を聞いても実際のところ分からない。目を見てその人を判断する。属性など、現在のメンバーとの相性も考慮する。	高校生は稼働率がよく戦力となるので雇う。主婦やフリーターは生活が掛かっているので良く働く。性格はセンスから来るので採用時に見る。	短期より長期を優先。熟練を期待。接客業なので第一印象重視。明るさ、元気さ。属性別で働くことへの積極度は違おうと思うがあまり関係ない。
職場のパートタイマーの人数について	職場の人手不足をお客さんに感じさせてはいけないので多めに雇う。家族の扶養内で働きたい人が多いので、不満はあまり出ない。	職場を運営できるギリギリの人数を保つ。人を増やすのは簡単、しかし辞めてもらうのは難しい。1人1人の勤務時間が減ると双方良くない。	必要最低限の人数で運営する。定着と教育につながる。人数が多いと時間配分が煩雑になり、それぞれの収入も減ってしまう。	多いのかもしれないのも一長一短。店に人が少ないとお客さんに迷惑がかられる。多すぎるとパートに対して目が届かなくなる。定着や熟練にも響く。	売り上げに応じた必要人数を割り出す。急に辞めることを考え多めに雇っておく。時期により稼げるときには稼いで、他の時は我慢してもらう。	必要最低限の人数で運営する方針。人件費の問題もあるし、それぞれの勤務日数が減ることで収入面の不満が出てくる。
シフトの組み方について		曜日、時間帯を週単位で完全に固定。都合が悪い時は他の人に自分で頼む。代わりを立てられないのなら用事は入れるという方針。	基本的に曜日と時間帯を固定。都合が悪い時は当人が代わりを探す。どうしても埋まらなかつた時間帯は店長が指名で頼む。週周期で作成。	シフトはパートが作成する。店長は包括的に現場を見るが、実際に働くのはパートなので、自分達の都合に合わせて作成するのが良いのでは。	予定提出は半月、作成は週周期。試験時期や早朝、深夜は埋まりにくい。その時は再募集か個人的に指名で頼む。コンピュータで打ち出す。	半月周期。できれば1ヶ月にしたいが学生は予定が立てにくいので。主婦なら1ヶ月でも良いだろうが。生活の事情は理解する方針。お互い様。
職場の人数が足りないときの対処法について	横のつながりで、他の支店に応援を頼む。後は、今いるパートの時間を調整して穴を埋める。	現在いるパートを優先的にシフトの穴に入れる。どうしても開いた穴にはオナー、店長が入る。	現在いるパートの時間を調整。パートの知り合いを紹介してもらい、短期で入ってもらう。他には、系列店からの応援。	足りないことより、むしろ時期により余ってしまうことが多い。だから仮に足りない時も、むやみに増やせない。そのような時は店長が負担する。	都合が悪い時は自分で代わりを見つける。最終手前は店長の負担となる。そうでなければ職場の運営に支障が出る。お客さんに迷惑が掛かる。	都合が悪ければ自分で代わりを。忙しくてもパートに入ってもらおうと人件費が掛かるので、そのような場合は店長がはいることが多い。
店長の勤務時間について	1日の勤務時間	10時間	9時間	8時間	9時間	10時間
	週休	ほぼ無い	1日	2日	2日	2日
	残業：週回	ほぼ毎日	ほぼ毎日	時期による	3回程度	2回
	残業：1日時間	6時間	5時間	月に10時間程度	2～3時間	2～3時間
勤務日以外の出勤	ほぼ毎日	特に無い	特に無い	月に2～3回	月に2～3回	月に3回程度

アルバイト・大学時の活動が就職活動に及ぼす影響

高木 典明

はじめに

ここ数年、大学は変革の時代に差し掛かり、その気運が高まってきている。多種多様な分野における大学の 신설や学部改変に加えて、私立においては、AO (Admission Office) 入試や得意科目を利用して受験できるシステムを採用する大学も増加している。このような変化が見られる大学に入学し、教育を受けた学生の多くは、4年後に就職活動を経て、一社会人として羽ばたいていく。

大学に入学してから卒業するまでの間に、学生には様々な機会が与えられている。例えば、部活動やサークルに熱を入れる学生もいれば、アルバイトに精を出す学生、大学のゼミや資格取得、留学を目指す学生もいる。大学在学時における学生の活動は枚挙に暇がなく、社会に出ることを見据えつつも、与えられた4年間を満喫しているといえよう。

問題意識

多くの大学生は、大学4年間に何かしらの活動を行い、当然のことながら充実した毎日を送りたいと考えている。これらの活動は、学生が数多くの中から自由に取捨選択でき、強制されるものではなく、その活動を通じて何かを得たいという動機が継続の理由となる。これらの自らが選択した活動が、4年後に向き合わなければならない社会人としての第一歩である「就職活動」に、どのような影響を及ぼすのだろうか。特に、代表的な活動である「アルバイト」に着目し、この疑問に回答を与えることに本稿の目的はある。したがって、大学在学時における様々な活動の経験者、とりわけアルバイト経験者は、その選択や動機に関わらず、就職活動¹における内定状況に、直接的ないし間接的な影響を及ぼし、その満足度の形成に有効に寄与するという検定仮説を構築し、これを実証する。

調査結果

1 性別

235人中男性が126人(53.8%)、女性が108人(46.2%)であり、男性がやや多い²。

¹ 就職活動の定義に関しては、巻末の調査票を参照されたい。

² 性別不明者が1人存在した。

2 内定状況³

内定を得たサンプルが 67.7%、内定を得ていないサンプルが 25.1%であった。性別で見ると、男性は 6 割強、女性は 8 割強と、女性の内定状況のほうが良好であった。

3 就職活動の満足度

就職活動を行ったサンプルでは、就職活動に「満足している」(35.7%)という回答が最も多く、続いて「ある程度満足している」(25.5%)という回答と合わせると 6 割を超え、就職活動の満足度の高さがうかがえる。

4 アルバイト経験

アルバイト経験「あり」が 90.6%と大多数を占めており、ほとんどの学生がアルバイトを経験していると考えられる。最も力を注いだアルバイトの職種で多かったのは「営業・接客」(43.0%)であり、次いで「教育・福祉」「販売」であった。その継続期間は、1 年以下が 29.4%、1~2 年以下が 28.1%であり、同じアルバイトを継続する割合は比較的低いように思われる。この結果は、1・2 回生と 3・4 回生でキャンパスが異なるという同志社大学の文系学部の事情によってもたらされているという可能性も否定できない。

アルバイトを始めた動機を 3 つまで尋ねたところ、「収入を得るため(77.9%)」「勤務時間の都合が良い(43.0%)」「勤務に融通がきく(23.4%)」の順に多く、金銭面や時間がアルバイト選択の主な動機になっていることがうかがえる。やはり 3 つまでの複数回答で、アルバイトを通じて身についたことを尋ねたところ、「コミュニケーション能力(52.8%)」「責任感(51.1%)」「忍耐力(29.8%)」の順で多かった。

5 大学生活で最も力を注いだ活動

大学生活で最も力を注いだ活動では、「体育会系部活動」「体育会サークル」「ゼミ」が 14.0%と同率で最も多かった。さらに「文科系サークル(11.9%)」「特になし(9.8%)」と続き、何かしらの活動を行っている者もいる一方で、特に何もしていない者も 1 割いるなど、決して少なくない数字となっている。その継続期間は、「3 年以上」が 56.2%と最も多かった。参加頻度は、「週 1~3」が 35.3%と最も多く、それに「週 4~6(24.7%)」「毎日(11.9%)」を加えれば 70%を超え、少なくとも週 1 回以上はその活動に携わっている例が一般的であることがうかがえる。

6 成績

春学期までの学業成績(総合平均点)を尋ねたところ、「84~75 点」が 65.5%で、「74~65 点」が 22.1%であった。回答を、各選択肢の中央値に置き換えて換算したところ、平

³ 問 3 で「就職活動を行っていないが、内定を得ている。」と回答したサンプルは、「就職活動を行って内定を得た。」サンプルとあわせて内定を得たと判断している。

均 78.0、標準偏差 5.5 であり、分布は比較的平均付近に集中していると考えられる。

就職活動の満足度の決定要因

1 変数（表 1）

ここでは、就職活動の満足度を決定する要因に関する推定を行う。就職活動の満足度については、「満足しなかった」「あまり満足しなかった」「どちらともいえない」と回答したサンプルを 1、「ある程度満足している」と回答したサンプルを 2、「満足している」と回答したサンプルを 3 とし、これを被説明変数とした。

説明変数のうち、「志望一致ダミー」は、就職活動を行う以前に志望していた業種、職種、動機（第 1 志望）と就職予定先とが一致しているサンプルを 1 としている。また、「アルバイト経験ダミー」は、アルバイト経験があるサンプルを 1、「大学在学時活動ダミー」は、大学在学時に何らかの活動を行っていたサンプルを 1 とした。後者に関しては、何らかの役職に就いていたサンプルを 1 とする「役職ダミー」も設定する。成績に関しては、各選択肢の中央値に置き換えて換算したものを採用した。内定状況については、「内定数」そのものと、就職活動の有無に関わらず内定を得たサンプルを 1、「就職活動を行ったが内定を得ていない」サンプルを 2、「就職活動を行っていないし、内定も得ていない」サンプルを 3 とする「内定状況」を設定した。さらに、就職活動終了時期から開始時期を差し引いて「就職活動期間」を算出し、変数化した。なおコントロール変数として、男性を 1 とする「性別ダミー」も取り入れる。各変数の記述統計量は、表 2 の通りである。

表 1 変数リスト

性別ダミー	「男性」=1
就職活動期間	就職活動終了時期 - 開始時期
志望一致ダミー	就職活動を行う以前に志望していた業種、職種、動機（第 1 志望）が就職予定先のそれぞれのカテゴリと一致 = 1
アルバイト経験ダミー	アルバイト経験あり=1
役職ダミー	何らかの役職経験あり=1
就職活動の満足度	「どちらともいえない」「あまり満足しなかった」「満足しなかった」= 1 「ある程度満足した」= 2 「満足した」= 3
成績	各選択肢の中央値
在学時活動ダミー	大学在学時に何らかの活動を行っていた=1
内定数	-
内定状況	「内定を得た」= 1 「就職活動を行ったが内定を得ていない」= 2 「就職活動を行っていないし、内定を得ていない」= 3

表2 記述統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
性別	234	1	2	1.46	0.500
就職活動期間	191	2.5	19.0	6.9660	3.28476
志望一致ダミー：業種	156	0	1	0.40	0.491
志望一致ダミー：職種	156	0	1	0.40	0.492
志望一致ダミー：動機	148	0	1	0.27	0.446
アルバイト経験ダミー	235	1	2	1.09	0.292
役職ダミー	201	1	2	1.4975	0.50124
成績	226	69.5	89.5	78.0841	5.47597
在学時活動ダミー	229	.0	1	0.8996	0.30124
就職活動の満足度	188	1	3	2.2128	0.79936
内定数	213	0	8	1.39	1.315
内定状況	218	1	3	1.3945	0.69915

2 推定結果

ここでは、推定結果を詳述する。有意な結果が得られた説明変数は、就職活動期間、志望一致ダミーのうち業種、職種（第2志望も）、動機（第2志望も）、内定数であった。就職活動期間に関しては、負の相関が観察され、短期間であるほど就職活動の満足度は高い（ $r=-0.279$ ， $p<0.01$ ）。志望一致ダミーに関しては、業種、職種、動機のいずれの変数についてもt検定で有意な結果が得られた。また、第2志望に関しても確認したところ、職種と動機で有意な結果が得られた（表3）。就職活動以前に抱いていた志望が実現すれば、就職活動の満足度も高まるといえる。第1志望でなくても、動機が一致していれば満足度は高く、重要な決定要因であると考えられる。内定数に関しては、就職活動の満足度と正の相関が見られた。（ $r=0.298$ ， $p<0.001$ ）内定数が多いほど、満足度は高まるといえる。

表3 希望一致ダミーと就職活動の満足度

	t値	自由度	有意確率
志望一致ダミー：業種	2.248	141.353	0.026*
志望一致ダミー：職種	3.110	144.249	0.002**
志望一致ダミー：動機	3.326	83.120	0.001**
（職種第2志望）	2.045	110.421	0.043*
（動機第2志望）	2.299	62.019	0.025*

有意水準：*5% **1% ***0.1%

以上から、就職活動期間や内定数のみならず、特に就職活動以前の職種、業種、動機に

関する志望達成が、就職活動の満足度を決定し得ることに注目する一方で、「在学時活動ダミー」「アルバイト経験ダミー」「成績」に関しては、就職活動の満足度における有意差が観察されなかった。この結果は、被説明変数を内定状況に置き換えても同様であった。これらの要因が就職活動の満足度に及ぼす複合的な影響を推定するために、重回帰分析を行った(表4)。

表4 重回帰分析の結果

説明変数	標準化係数 (β)
性別ダミー	0.013
志望一致ダミー：業種	0.007
志望一致ダミー：職種	0.030
志望一致ダミー：動機	0.206*
(職種第2志望)	0.017
(動機第2志望)	-0.044
就職活動期間	-0.121
内定状況	-0.410***
決定係数	0.260

有意水準：*10% **5% ***1%

4 考察

推定結果を見ると、就職活動の満足度は、「内定状況」に最も左右されると考えられる。内定を得た人は、得ていない人に比べて満足度が高いのは当然として、特筆すべきは動機に関する「志望一致ダミー」である。満足度を決定するもう一つの要因として、就職活動以前の動機が重要である。つまり、就職活動以前にいかに関心の動機を明確にするかが、満足できる就職活動を展開する上で求められることを示している。第1志望の動機では、「働きたい職種であった(17.9%)」「働きたい業種であった(15.7%)」「働きがいがある(13.6%)」の順に回答が多く、自分が就きたい職業、働きがいを動機とするサンプルが多いことにも留意すべきだろう。就職活動の満足度は、大学在学時の活動やアルバイト経験、成績ではなく、就職活動そのもの、ないしは動機の範囲内で構成されているといえる。

大学在学時の活動・アルバイトと就職活動の満足度および内定状況

就職活動の満足度が就職活動そのもの、ないしは動機の範囲内で構成されているとはいえ、本当に大学在学時の活動やアルバイト経験とは無関係なのだろうか。直接的な影響ではないにせよ、何かしらの影響を及ぼしているのではないだろうか。

先に「在学時活動ダミー」「アルバイト経験ダミー」「成績」に関しては、就職活動の満

足度における有意差が観察されなかったと述べた。確かに、これらの説明変数を単独で扱うと有意な結果が得られなかったのだが、大学在学時の活動とアルバイトの両方を経験したサンプルを1とするダミー変数を設け、満足度および内定状況について分析したところ、大学在学時の活動とアルバイトの両方を経験したサンプルのほうが、内定状況が良好で、かつ満足度も高いという結果を得た（表5）。

表5 大学在学時の活動・アルバイトと就職活動の満足度および内定状況⁴

	内定状況に関する 2 検定	就職活動の満足度に関する t 検定
大学在学時の活動&アルバイト	0.050*	0.029** (2.258)

有意水準：*10% **5% ***1%

結論

就職活動の満足度の決定要因と、設定した検定仮説に基づいて、大学在学時の活動やアルバイト経験の就職活動に及ぼす影響を分析した結果、大学在学時の活動やアルバイト経験は、単独では就職活動に目立った影響は及ぼさないものの、両者が重なることによって、内定状況や就職活動の満足度に有意な差が生じた。これは、ただ様々な活動やアルバイトだけを経験していれば良いというわけではないことを意味する。アルバイトという形で、実社会における就労経験を少しでも積み、かつ自分の興味のある活動に注力することによって、初めて就職活動に好影響を及ぼすのではないか。それらの経験を、大学時代の大きな課題でもある就職活動で十分に発揮することによって、充実した成果を獲得することができるだろう。大学時代に取り組む活動に対して、いかに高い意識を持ち、それをいかに充実したものにするのか、そして、就職活動に入る前にいかに自分の中で明確な動機付けができるかが、就職活動を超えた将来的な活動においても、一定の効果を及ぼし得ると考える。

謝辞

本調査にあたり、4回生の卒業論文指導などでご多忙のところ、貴重なゼミの時間を割いてご協力いただきました各学部の先生方、そして稚拙な調査票をご回答いただきました4回生の皆様方に、この場を借りて厚く御礼申し上げます。ありがとうございました。

参考文献

1. 榊原清則[2000],「大学卒業生の就職と会社への初期適応過程」,『日本労働研究雑誌』.

⁴ ここでは、内定の有無によるダミー変数を作成している。

2. 黒澤昌子・玄田有史 [2001], 「学校から職場へ」, 『日本労働研究雑誌』.
3. 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).
4. 豊田義博 [2003], 「大卒就職はどう変わる? - 学生と企業の多様性がもたらす未来形 - 」, 労働調査.
5. 大久保幸夫 [2002], 『新卒無業。 - なぜ、彼らは就職しないのか - 』, 東洋経済新報社.
6. リクルートワークス研究所, (<http://www.works-i.com/>).
7. 労働政策研究・研修機構, (<http://www.jil.go.jp/>).

京都市内保育所・幼稚園における外国籍児保育の実態 - 保育士の労働負担への影響 -

長藤 沙耶

はじめに

ある時、ドイツ出身の教師が授業中に尋ねた。「私は何人ですか。」この問いに、私達学生は「ドイツ人だ。」と答えた。このやり取りに違和感を持つ日本人は少ないのではないか。しかし、その教師は「ドイツでなら、『さあ、わかりませんねえ。パスポートを見せてください。』というだろう。」といった。そして「日本では、『外人』はいつまでたっても『日本人』にはなれない。これは歴史的な違いから来るものだ。」と説明した。この教師の発言は、外国人に対して閉鎖的な日本社会の姿勢をよく示している。

日本も国際化などといいながら、外国籍住民が日本国民に占める割合は、まだ 1.5%程度に過ぎない。そのため、人々は外国人に日常的に接する機会を余りもたない。行政も、外国人を対象とする施策や制度を提供することに慣れていない。他方のドイツは、ヨーロッパの中央に位置しているため、古くから国境を越えたつながりが多い国々とあり、人の移動も激しかった。さらに、第二次世界大戦後に大規模な外国人労働者や難民の受け入れを行ってきたため、外国籍のパスポートを持つ住民だけでも、全住民の約 9%を占める¹。そのため、社会に外国籍住民を受け入れるための体制が整っている。

国際比較においては、日本に住む外国籍住民はまだ多くはない。しかし、1995 年には 373 万 2450 人であった正規入国者数が、2003 年には 572 万 7240 人に増加し、外国人登録者数も 136 万 2371 人（1995 年）から 191 万 5030 人（2003 年）へと増加している²。この登録者を在留資格別に見ると、「留学」「研修」目的が特に増加する傾向にある。これらの数字からもわかるように、短期的に「客人」として日本を訪れる外国人だけでなく、比較的長期にわたって滞在する「生活者」としての外国人も増加している。そして、この傾向は、グローバル化、人口減少による外国人労働者の増加などによってさらに強まると考えられている。本稿では、このような「生活者」として日本に滞在している外国人について考察し、今後増加する外国籍住民とのつきあい方を模索していきたい。

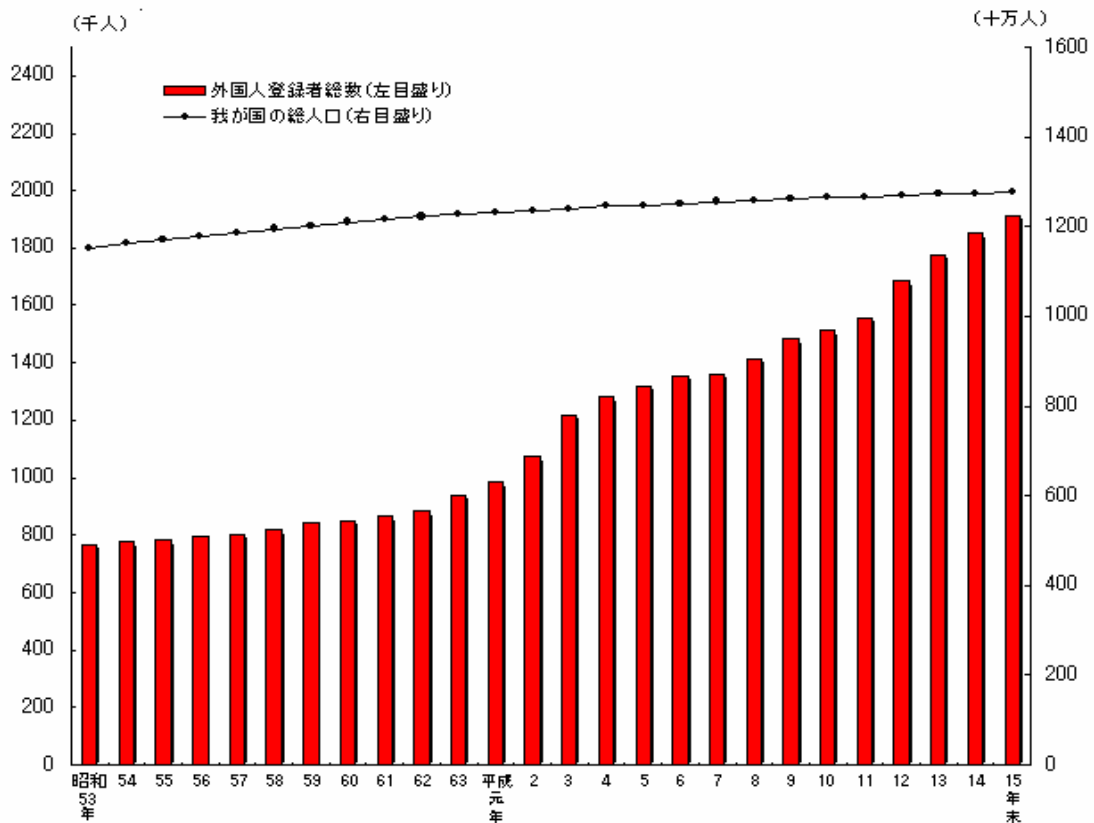
日本社会は、外国人受け入れにまだまだ慣れていないため、共により良い関係を作っていくには課題も多い。例えば、就労、留学などを目的とする非永住者が単身ではなく配偶者、子どもと共に日本に来る場合、家族の受け入れが大きな課題となる。就労、留学などの受け入れを行っている機関では、日本語教室などの整備が進んでいる。しかし、それらは留学生本人のみを対象とする場合が多く、同伴者への配慮がまだ十分ではない。同伴者は、来日直

¹ Statliches Bundesamt [2003] 参照。

² 法務省HP参照。

後は特に日本社会との接触が少なく、なかなか馴染みにくい。また、特に留学目的の場合、滞在期間が半年から数年と比較的短い場合が多く、無理に日本社会に入る必要がないということもあるのかもしれない。

外国人登録者総数・我が国の総人口の推移



法務省、「外国人登録者統計について」。

ここで問題となるのが、子どもの教育である。日本の義務教育は、外国籍児童を対象としないために、義務教育年齢にある外国籍児童の20～30%が通学していない実態がある。その事実は、現在多くの教育関係者が深刻に受け止めており、文部科学省、外務省の対応が求められている。では、就学前児童の場合はどうだろうか。日本人の5歳児の約9割が保育所または幼稚園に通っている。また、1997年人口問題審議会の少子化への対応に関する報告は、「仕事優先を求める企業風土」や「固定的な性別分業」など、これまでの日本社会のあり方そのものを批判し、保育制度や育児休業制度の整備など、子育てを社会で支える新しい地域社会や家族のあり方を求めている³。ここには、もちろん外国籍住民も含まれるはずである。その上、両親が就労していること、留学生であることが多い外国籍児は、保育所・幼稚園が必要な場合が多い。保育所・幼稚園は、就学前の重要なステップであると同時に、

³ 厚生労働省HP参照。

日本社会に溶け込むための重要な場所となり得るはずである。しかし、日本にまだ慣れていない子どもとその親、そして保育士、幼稚園教諭という三者が満足する関係を築くには、文化の違いや日本語の問題、さらには親の日本社会への適応問題などに特別な配慮が必要となる。では、その配慮、努力は誰が行うべきか。前述の三者に、地方自治体などの行政が支援を行うという形で行われるべきではないか。しかし、まだ特殊例と見なされている外国籍児保育は、実際には担任保育士、幼稚園教諭と親の個人的な努力に頼ることが多いと考えられる。ここでは、「努力」を保育士、幼稚園教諭の労働負担の増加という側面から見たい。

本稿では、外国籍児への対応に伴う保育士、幼稚園教諭の労働負担増加の問題を、特に京都市に焦点を当て、後述するような京都市の地域性と行政からの支援などの状況を踏まえながら明らかにすることを目的としている。で問題意識を述べ、で調査票を用いた予備調査の概要および検討内容を詳述する。で予備調査の結果を踏まえて実施した聞きとり調査の概要および結果を述べ、では全ての調査結果を受けての考察を試みる。

問題意識

1 外国籍住民の増加と多様化

ここでは、近年の外国籍住民の増加の歴史を、志水 [2004] にならって三つの時期区分を設定して見ていく。

第 1 期は、1970 年代末～80 年代前半に、ニューカマー⁴の流入が始まった時期である。そこでは、フィリピンやタイからの風俗・サービス業に従事する女性達、インドシナ難民、中国からの帰国者、欧米からのビジネスマンという四つのグループの流入が顕著だった。

第 2 期は、1980 年代後半～90 年代初頭のバブル崩壊時の低賃金者の流入期である。入管法改正によって大量に流入した南米諸国からの日系人労働者の他、アジアや中東諸国からの非正規外国人労働者や、留学生、就学生を中心とする自己実現型の外国人の入国が増加した。

第 3 期は、バブル崩壊～現在である。この段階では、低賃金労働力の重要性は低下する一方で、国際結婚と日本の海外進出に伴う外国人雇用による流入が目立つようになった。

結果として、今の日本には世界中の極めて多様な地域の出身者が住民として居住するようになった。同時に、日本の中で外国籍住民の人口比に地域差が見られるようになってきている。一般に、外国籍住民は都市部に多く、東京都を 1 位とする上位 10 都府県 (134 万 5375 人) に 70.3% が住んでいる⁵。また、地域によってその属性にも違いが見られる。群馬県大泉町や静岡県浜松市は、日系人労働者が多いことで有名である。また、大阪市には、在日韓国・朝鮮人児童が大多数を占める学校があり、首都圏ではニューカマーの子ども達の比率が数割に達する幼稚園、小学校が存在するようになってきている。国籍の多様化が進むと共に、

⁴ = 新来外国人。「非永住者」と法的にカテゴリー化される人々で、「オールドカマー」といわれる在日韓国・朝鮮人、在日中国人に対応した呼称。

⁵ 法務省HP参照。

来日目的による居住地域の違いが明らかになってきている。

2 京都市の地域性について

京都市在住の外国籍住民は、京都市内人口 146 万人中 4 万 3000 人（約 3%）である。うち約 8 割が定住している（在日）韓国・朝鮮人であり、残り 2 割のうちの多くを留学生とその家族が占めることが特色として挙げられる。現在、約 2500 人の留学生が京都で勉強しており、留学先としては、国費留学生の受け入れ先である京都大学が圧倒的に多い。留学生は、通常半年から数年で帰国したり、違う地域に移動したりすることが多いため、留学生自身も受け入れる側の地域住民も「日本に来ているお客」として考えていることが多い。「通りすがりの外国人」なのである。留学生は、一般的に外国人住民の増加で懸念される違法入国や違法行為などに関わる可能性も比較的低い。京都市での外国籍住民との関係を考える際の重要な課題は、よく耳にする議論とは別のところにある。つまり、このような外国籍住民の属性から、短期間しか居住しない多様な背景、ニーズをもった人々に、いかにして「同じ市民として同じサービスを受ける機会」を提供するかであるといえよう。

3 先行調査

先行調査としては、厚生省の補助事業である日本保育協会 [2000] があり、保育の国際化、外国人保育などに関する調査研究を行い、保育所保育の充実と向上に資することを目的としている。各都道府県、指定都市、中核市における外国人児童が入所している保育所数、外国人児童数、国籍、対応状況などについて、また、保育所における受け入れの状況、外国人保育の方針・配慮事項、マニュアルなどの利用状況、職員の配置状況、外国人保育への考えなどについて調査票調査を行い、地域比較を行うと共に、外国籍児保育に関する全国的な傾向を明らかにしている。この調査から、保育所における外国籍児保育は増加傾向にあり、それに伴う問題点、課題は多岐にわたること、外国籍児への対応に関して地域差が見られることなどが明らかにされている。

幼稚園・保育所に通う外国籍児の親に対して行われた聞きとり調査に植田 [1995] がある。この調査は、神戸市を中心に在住する外国人園児の親 20 人に対して行われ、出身国の違いや日本社会への適応の深度差によって生じる親の幼稚園、保育所に対する態度の違いに触れ、相互的な異文化理解の必要性を訴えている。

また、地域限定の調査として、愛知県における神田・中川・山本 [1997]、北海道における宮内 [1995] がある。先述の通り地域によって外国籍住民人口や属性にばらつきがあるので、これらの調査にも地域性が現れている。特に、地域社会、地方自治体からの協力など制度面での差は、外国籍児保育の現状に大きな違いをもたらすと考えられる。

このような外国籍住民の増加と多様化の現状、京都市の地域性、先行調査を踏まえて、本稿における問題意識を再度整理すると次のようになる。

外国籍住民、特にニューカマーの増加に伴い、保育所、幼稚園に在籍する外国籍児も増加

し、日本とは異なった文化背景、言語、生活習慣などを持つことに起因する様々な問題が生じている。外国籍児が、幼稚園、保育所で「同じ市民として同じサービスを受ける機会」を得るためには、地方自治体などの行政、保育所と幼稚園、保育士と幼稚園教諭、親の協力が必要である。しかし、京都市の特性にあった協力体制が十分ではないので、保育士、幼稚園教諭と親、つまり現場により大きな負担が強いられていると考えられる。

4 検定仮説

以上の問題意識より、本稿では、「保育士・幼稚園教諭には、外国籍児とその親との関わりを持つことに対して負担がかかっている。それを軽減するために、地域としての協力体制の強化が求められている。」という検定仮説を設定し、聞きとり調査による実証を試みた。

ここでは、外国籍児の在籍する保育所、幼稚園に対して、保育所・幼稚園について、保育士・幼稚園教諭について、児童とその家庭について、園での生活について、言語について、文化に対して、の6項目について聞きとりを行い、～で現状を把握すると共に、保育所・幼稚園および保育士・幼稚園教諭の外国籍児に対する姿勢を確認する。その上で、～によって実際に外国籍児と関わる中での保育士・幼稚園教諭に特別な対応が求められる点などを明らかにする。さらに、～で言語と文化という、特に保育士・幼稚園教諭に労働負担が増加すると考えられる点について詳しく聞きとりを行う。

言語に関して、特に外国語を労働時間外に学んでいる場合、保育士・幼稚園教諭が独自に会話集を作っている場合や、文化に関して、親との間に問題が起きた際に労働時間外に解決するための話し合いの場を設けている場合、保育所・幼稚園で文化紹介を行うために労働時間外に準備を行っている場合などは、検定仮説における労働負担の増加が起こっていると考える。現在困っていることや、実際に行政からの支援を利用しているかなどについても全体的に尋ね、そこから地域における協力を強化できる部分を考える。

予備調査

2004年9月に、京都市伏見区、南区、西京区、左京区、右京区にある保育所・幼稚園計243ヶ所を対象に予備調査を行った。これらの保育所・幼稚園は、外国籍住民人口の多い順に上位5区を選び、タウンページおよび京都市保育園連盟HPから抽出した。この予備調査は、外国籍児の在籍状況、その外国籍児の在日年数、両親の国籍を把握し、聞きとりによる本調査を行う際の対象として、在日年数の短い児童の在籍する保育所・幼稚園を選定することを目的としている。なお、116ヶ所から有効回答を得た（回収率：47.7%）。

1 在籍状況（問1）

両親が共に外国籍である児童が在籍しているかを尋ねたところ、「在籍している」が25ヶ所、「在籍していない」が81ヶ所、「わからない」が10ヶ所であった。「在籍していない」

「わからない」には、片親が外国籍という回答も 4 ヶ所含まれている。片親が外国籍であるという選択肢を作っていたならば、恐らく 4 ヶ所よりも多かっただろう。また、「現在は在籍していない」「昨年是在籍していた」というコメントも見られた。その他、「特に国籍を尋ねていないのでわからない」という回答もあった。以上より、外国籍児が在籍している(していた) 保育所・幼稚園は少なくないと思われる。

2 児童の日本滞在期間(問2)

両親が共に外国籍である児童が在籍している保育所・幼稚園に対して、児童の延べ日本滞在期間を尋ねた。複数の児童が在籍している場合は、延べ日本滞在期間の最も短い児童 1 人について回答を求めたところ、「半年未満」「半年以上 1 年未満」がそれぞれ 2 ヶ所、「1 年以上 2 年未満」「わからない」がそれぞれ 3 ヶ所、「2 年以上」が 15 ヶ所であった。

3 両親の国籍(問3)

問2の回答に該当する児童の両親の国籍について尋ねたところ、中国 8 人、大韓民国 5 人、台湾・インドネシア各 2 人、朝鮮民主主義人民共和国・モンゴル・タンザニア・エジプト各 1 人、無回答(わからない) 4 人であった。

問2~3の回答から、外国籍児を大きく二つのカテゴリーに分けることができよう。一つは、日本滞在期間が長い在日韓国・朝鮮人、中国人など、いわゆるオールドカマーで、半数以上を占めていると思われる。「在日三世です」「韓国・北朝鮮についてはわからない」などのコメントも目立つ。もう一つは、世界の様々な国から京都に来てまだ日の浅い人々(ニューカマー)で、こちらも半数近くに迫っているという点には注目すべきである。後者に出身国の偏りなどは余り見られず、その属性が多様であることが確認できた。

4 調査対象の選定

以上の結果を踏まえて、外国籍児の在籍している保育所・幼稚園の中でも、日本滞在年数の短い児童の在籍する保育所 4 ヶ所(左京区 3 ヶ所・伏見区 1 ヶ所)、幼稚園 1 ヶ所(右京区)を調査対象として選定した。その理由は、先述の通り、本調査が、特に日本に来て日が浅く、日本語、日本の生活習慣などに慣れていない児童とその親への、保育士、幼稚園教諭の対応について検討することを目的としているからである。

また、京都市公営保育所から予備調査に関して相談を受けた京都市保健福祉局子育て支援部保育課には、行政の保育所への配慮に関するお話を、京都市交流協会には通訳の派遣に関するお話をうかがうことによって、多角的な視点から調査を進めることを試みる。

聞きとり調査

1 調査概要(表1)

2004年10～11月に、保育所4ヶ所、幼稚園1ヶ所に対して聞きとり調査を実施した。また、10月26日に京都市保健福祉局子育て支援部保育課課長補佐X氏と保育担当課長Y氏、12月1日に京都市国際交流協会事業課情報サービス係主任Z氏からお話をうかがった。

表1 調査対象保育所・幼稚園と外国籍児の在籍状況

調査対象者	在籍する外国籍児	施設	児童数
園長 担任	6歳児 両親：インドネシア人	保育所A	定員：60人 入所児童数：68人
園長 担任 担任 担任 担任	3歳児 両親：台湾人 6歳児 両親：インドネシア人 1歳児 母親：中国人・父親：イスラエル人 0歳児 両親：中国人	保育所B	定員：60人 入所児童数：74人
主任 担任	2歳児 両親：ネパール人	保育所C	定員：90人 入所児童数：93人
主任 担任	3歳児 両親：インドネシア人 (10月に帰国)	保育所D	定員：120人 入所児童数：143人
園長 担任 担任	4歳児(双子) 両親：韓国人 4歳児 母親：日本人、父親：アメリカ人	幼稚園	児童数：145人

2 過去における外国籍児の在籍状況

調査対象となった保育所、幼稚園には、毎年数人の外国籍児が在籍しており、親の来日理由などにより、途中入所、退所も多いようである。感覚的に、在籍が増えたのはここ数年だという声もあった。「去年は ちゃんがいる、一昨年は ちゃんと ちゃん……あ、結構いっぱいだね。」というように、その場で考えて思い出している保育士も多かった。これは、調査に際して幾度も耳にした「外国人だからといって特別視したり、特別な扱いをしたりしているわけではない。」という考え方の表れの一つだろう。

園長は、勤続10年以上というベテランの方が多かったため、外国籍児との関わりに慣れている様子であった。また、担任も、過去に複数の外国籍児を担当した経験がある方が多かった。そのため、「こういう時には、このようにしたらいい。」というような、現場感覚ともいべき方法で対処している。しかし同時に、子どもによって全く状況が違っているので、マニュアル化できる部分は余り多くないようである。

3 入所・入園の経緯

一般的に、保育所に子どもを入所させる場合、まず福祉事務所で申し込みを行う。保育所を見学してどこに入所したいかを伝えることはできるが、現在入所定員より希望が多い「待機児問題」があるため、実際には空きが出るのを待って、そこに入所するということになる。今回の調査対象でも、全ての保育所で入所定員を超える児童が在籍していた。

外国籍住民が子どもを入所させたいと思った場合も同様である。まず福祉事務所で「保育所入所申し込みのご案内」⁶を貰い、入所申込書などの必要書類を受け取る。今回の調査対象では、保育所Bにおいて、同じ所に住んでいる国籍の違う留学生2家族が以前から知り合いで、評判を聞いて入所を希望してきていた。また、保育所A、Dにおいても、以前から知り合いだということで入所してきた児童がいた。しかし、先述のように待機児童の問題があるため、例え同じ国籍の友達の在籍している保育所を希望しても、なかなか希望通りにはいかないだろうという話だった。

保育所によっては、キリスト教や仏教主義に基づいて保育を行っている場合もあるので、そのことも最初の見学や入所説明時に伝え、了解を得る。特に、児童の家族がイスラム教徒である場合、食べ物に関しての戒律があるため、給食に対しての理解を求める。イスラム教徒が豚肉を食べないことは有名だが、牛肉、鶏肉であっても本来は一定の手順によって処理されなければならない。また、調味料としての酒も戒律に反する。しかし、このような厳密な対応は給食では難しいので、豚肉を避けることはアレルギー児童に対する除去食と同様に工夫をするが、それ以上は理解を求め、どうしても無理な場合は昼食持参をお願いする、などの説明もする。このように、予め話し合っておくべきこと、説明すべきことが多いため、日本語が不自由な親には、通訳を同行してもらうことも多い。通訳については、後で詳述する。

4 親の状況

今回の調査事例においては、親の来日目的が留学である場合が最も多かった。片親が京都大学の留学生として来日し、それに伴って来日した配偶者が、日本語を学びながらアルバイトをしたり、通訳などの仕事を見つけたりしている例が多かった。これは、調査地域が左京区と伏見区で、京都大学に近接しているという事情がある。他にも、右京区には立命館大学関係の留学生、教授などの外国籍住民が多い傾向がある。留学目的での来日ということで、少なくとも片親は日本語が話せる場合が多かった。また、当初は余り話せなくても、1年程度で日常会話に不自由はなくなるようである。

5 親同士の関係

外国籍児が複数在籍する場合、その親同士が親しくなる場合があるかについて尋ねたところ、「登園、降園時刻が違うため、お互い余り会わないが、会えば少し話している時もある

⁶ 5ヶ国語（中国語・ハンゲル・英語・ポルトガル語・スペイン語）で入手可能。

ようだ。」という意見からうかがえるように、外国人同士だからといって特に親しくなるわけではない。その一方で、「(中国人の母親同士)日本語が難しい時に、通訳をお願いすることがある。」(保育所 B)「(違う国籍の親同士)日本語で仲良く話している。日本人の親に対しては、少々遠慮する時もあるようだ。」(保育所 C)というように、言語面などで助け合っている場合、親近感を持って親しくしている例もある。日本人の親とは、迎えに来た時に話したり、行事の時に「　　ちゃんのお母さんですね。」という形で親しくなったりすることもある。しかし、日本語が余り話せない親に対しては、日本人の親からはなかなか話しかけにくいということもある。そのような中で、日本語が不得意であっても、積極的に話しかけて親しくなろうと努力している親もいた。

6 子ども同士の関係

全体的に、子どもの方が親よりも保育士や他の子ども達との関係における問題、課題が少ない。言葉についても、0~1歳児に対しては言葉以外の関わりが多く、それ以上の年齢でも、日本語を驚くほど早く習得する。「言葉がわからなくても、不思議と皆で仲良く遊んでいる。」というように、子ども同士はうまくコミュニケーションをとっているようである。成長するにつれて、子どもが持つ習慣の違いなどは大きくなる。その点も関係するのか、最初はなかなか皆で遊べない子もいるが、それは外国人だからというよりも、本人の個性や保育所に入所するまでの生活環境による部分が大きいという意見があった。そのような場合には、その子の好きな遊びを近くでして誘うようにはするものの、余り強制的にはならないように、自然に皆で遊べる環境を作るようにするということがあった。

7 園での生活・規則などに関して

離乳やおむつを外す時期、方法など、子育てに関する文化の違いがある場合の対応の仕方を尋ねたところ、「園の方針を伝える。それに対してきつく反対されることは今までなかった。」(保育所 A)という答えが返ってきた。「ここでは、7:30~8:30に登園することになっている。しかし、以前に外国人で、よくその時間を過ぎてから登園させる方がいた。こちらとしても、園児の生活に予定があるので、決まった時間に来てくれるようにという話をしたことがある。きっと、時間の感覚や保育所に対する認識が違ったのだろうと思う。」という話もあった。保育所 B では、通常入所後の6月に個人面談を行っているが、9月に途中入所をした児童の親とは、個人面談は行っていないということであった。

8 言語

少なくとも片親は日本語を話せる場合が多い。しかし、普段送迎をしている親が話せるとは限らないため、身振り手振り、英語の単語を交ぜながら話す、単語を重ねて長い複雑な文章は避けて話すなどの工夫を各自が行っていた。また、保育所 C では、英会話が得意な人に通訳を頼むこともあるということだった。また、挨拶や子どもがよく口にする言葉などの

意味を聞いて、単語集を作っている保育所も多い。しかし、子ども、親共に日本語を習得する努力をしており、上達が早いので、特に外国語を学んだ例は1人しかなかった。保育所 B では、逆に他の児童が、いくつかの単語をヘブライ語でいうようになったそうである。

(1) ガイドブック・リーフレット

京都市から、ガイドブック、リーフレットが中国語、ハングル、英語、ポルトガル語、スペイン語で作成、配布されている。ガイドブックの内容は、保育所の基本的なルール、持ち物、日常会話集などである。どの保育所もその存在は知っているが、余り使用していない。韓国語、中国語は使ったことがあるが、本当に必要な言語はもっと違う、マイナーな言語なのではないかという意見もあった。

(2) 通訳

京都市国際交流協会に通訳を依頼することはできる。しかし、調査対象となった保育所では、実際に利用した例はなかった。この通訳はボランティアであるため、保育所などの施設を通さない個人的な依頼は受けていない。その理由としては、「職業ではないため、通訳範囲、責任の所在など難しい面があるから。」(Z氏)ということであった。親が通訳を必要とする場合、知り合いに通訳を頼んで来てもらうことが多い。その場合、日本に長期滞在し、日本語もよくわかる同じ出身国の留学生や、日本人でその言語のわかる人など様々である。保育所 A では、入所時と就学に関する相談の2回、担任、親、通訳、園長の4者で懇談を行った。この通訳は、親が個人的に連れてきた。この親から月1回話をする場を作って欲しいとの要望が出ており、もう少し会う回数が欲しいと保育士も考えているが、頻繁に通訳を連れてくるには難しい側面があるようである。

(3) 連絡方法

親が日本語を余り話せない場合、急な病気などで迎えが必要だったり、親から病気で休ませるなどの電話をかけてきたりした緊急時には、どのように対応しているのだろうか。「台風時に警報が出て、子どもを迎えに来てもらわなければならない時、『ハリケーン』と聞いてとにかくわかってもらえるように必死に電話をした。」「日本語で電話するが、初めのうちはしんどかった。」(保育所 A) 一方、日常的な連絡は、どこの保育所、幼稚園にも連絡帳があり、初め英語で頑張って書いていたという担任もいたが、平仮名で書いているという意見が大半を占めた。連絡帳には、子どもの様子を伝える役割と、持ち物の指示などを行う役割の二つがある。後者に関しては、きちんと親が理解しているか、送迎時に確認をする、前日に電話をかけるなどの配慮をしている場合が多かった。また、全員に対する保育所からの配布物は漢字で書かれており、特に難しいため、個別に重要な部分を口頭で説明するなど工夫している。また、親も友人、同僚に聞くなどの努力をしている。

9 国際交流

自国の言語や料理、文化などを紹介する取り組みを行っているかを尋ねた。保育所 B では、以前に英語を教えたいという親がいた。幼稚園では、韓国の歌やフィリピンの歌・踊り、カナダ出身の親から言葉を教えてもらうなどの交流を行ったことがある。遊びに取り入れるなど、機会を見つけてナチュラルに行うようにしているという。保育所 D では、インドネシアの手遊びや外国の歌を生活発表会で発表したことがある。また、地図を使って、その子の国がどこにあるかという話をするなど、特に意識をせずに取り入れている姿勢が見られた。

考察

「保育士・幼稚園教諭には、外国籍児とその親との関わりを持つことに対して負担がかかっている。それを軽減するために、地域としての協力体制の強化が求められている。」これが、本調査における検定仮説であった。調査を通じて明らかになった実態として、現場の忙しさから、保育士は当事者として親との関わりを持つことに消極的であり、過重な負担を回避しようとしていたことが挙げられる。行政としても、個別の問題に対して支援を的確に行うことは難しく、現場任せになる部分がある。X 氏、Y 氏によると、平成 6 年頃から増え始めた外国籍児保育に対し、保育課がガイドブックの作成、保育士に対する指導などを行ってきたが、現在は「外国籍であることも一つの個性として考える」という方針となっている。

確かに、外国籍児を特別視することは差別に繋がる危険性を持っている。だが、一人一人違うのは個性、日本語ができないのも個性という言葉が通じないことを放置するのは、「同じ市民として同じサービスを受ける機会」を提供するという京都市の理念に反すると考えられる。このような、障害児保育においても見られるような「特別視しないこと」と「必要なサポートを行うこと」のバランスの難しさを改めて感じた。

調査を進める中で、現場から行政に対して援助して欲しい内容について尋ねた。最も多かった希望は、通訳制度の充実である。英語、中国語などは話せる人が増えているが、「マイノリティの言葉の面でのサポートが必要」と感じている保育所が多かった。そこには、子どもを送迎時に日常的に話すことによって、親とより良い関係を築き、子どもが過ごしやすい保育を行おうとする保育士達の姿勢が現れている。単語の積み重ねや簡単な文章だけのコミュニケーションでは、微妙なニュアンスが伝わりにくく、理解度に不安を抱くことも多い。一方で、対処すべき問題を抱えた児童は日本人にも多く、一人にそれほど長い時間をかけられないという様子もうかがえた。とりあえず、その子どもが特に問題なく通園してくれていたら良い、親との関係で問題が発生したら、その時に考えるという雰囲気もあった。

留意すべき点は、外国籍住民の横の繋がりが予想していたよりも弱いことである。保育所 A では、緊急時に助けを求められる友達がいないために、子どもが病気で早退すべき場合でも、仕事の都合で迎えに来られない親がいるという話を聞き、保育所と家庭だけでは、より良い子育て環境の整備には不十分であると思われた。このような場合、日本人であれば近所

の人や親戚などに頼ることができるだろう。それに代わるものとして、外国人コミュニティがあるのではないかと想像していたが、実際には孤立してしまっている実態もあることがわかった。このようなことから、さらに幅広い視点での地域社会のサポートが必要である。

おわりに - 今後の展望 -

今後、ますます外国籍住民の増加が予想される中で、私達はどうすれば保育士、児童とその親がより良く過ごせる環境を作ることができるのか。ここで、いくつかの提案を示したい。

一つは、通訳ボランティアのさらなる可能性である。現在、京都市国際交流協会の通訳は、全てボランティアによって行われている。ボランティアの通訳とプロの通訳は、やはり違う。前者は、自分の保持する語学力や時間などを使って世の中に役立つものを提供し、そのことによって提供者と依頼者の双方がより幸せになれるように活動する。後者は、自分の保持する能力のうちの一部（通訳翻訳能力）を「売って」お金を得ることを目的としている。このような目的もしくは動機の違いから、パフォーマンスにも差が生じる。良いか悪いかではなく、何を最優先にして通訳翻訳を行うかという面で差があるということである。

現状を考えると、ボランティアを依頼する人（もしくは社会）には、プロとボランティアの違いに対する認識がまだまだ浅い。依頼者がプロを求めている場合にボランティアが派遣されても、双方が満足できないため、予め求めるものをお互いの共通認識とする必要がある。この点が、現在ボランティアコーディネートを行う上での難点となっている。

ボランティアには、皆がより幸せになるために活動を行うという意識があるため、保持する能力の特定の部分にこだわらず、総合的な援助が可能である。「京都に住んでいる一市民として、ボランティア活動に参加する。」という視点から考えた場合に、ホスピタリティーや通訳業務を超えた関わりというものは、ボランティアだからこそできるのではないか。そこで、通訳能力に余りこだわらない、社会生活の支援を行う「メンター」などの制度に発展させ、困ったときに力になってもらえる関係を見つける「場」とすることを提案したい。ここに、例えば、京都在住の留学生の参加をもっと呼びかけ、留学生同士が知り合い、助け合えるように機能させることも可能ではないか。

もう一つは、全ての人々が積極的に参加することである。児童の親が通訳や協力者を見つける努力をしても、最終的には保育所、幼稚園に「当事者意識」がなければ、「地域全体で保育所を運営し、子育てをしていく。」という時代の流れを本当に作っていくことは難しいのではないか。感覚的、抽象的な話ではあるが、皆で協力するという意識を持って、行政、保育所・幼稚園、親に加えて、NPOなども協力することによって、何らかの成果が期待できると思われる。今年から京都市内の病院2ヶ所で、「医療通訳システムモデル事業」が行われている。これは、京都市、NPO、京都市国際交流協会が協力して実施しており、完全なボランティアではないが、通訳として京都在住の中国人留学生らが参加する形をとっている。このような協力体制を子どもの教育関連他の分野でも築くことによって、少しでも保育士・

幼稚園教諭、外国籍住民への負担が軽減されるのではないかと考える。

参考文献

1. 網野武博 [2001], 「子ども・家庭・地域 外国人保育の課題と展望 - わが国における行政の対応状況と保育所での受け入れ - 」, 『月間福祉』.
2. 植田都 [1995], 「日本の幼稚園における外国人園児の親に関する研究」, 『聖和大学論集 教育学系』, 23A .
3. 神田直子・中川美子・山本理恵 [1997], 「国際化社会にふさわしい保育のあり方と課題 - 愛知県内の保育所における外国人児童の親、及び保育者からの聞きとり調査より - 」, 『児童教育学科論集』, 第 31 号 .
4. 駒井洋・渡戸一郎編 [1997], 『自治体の外国人政策 - 内なる国際化への取り組み - 』, 明石書店 .
5. 志水宏吉 [2004], 「4 章 外国籍住民の子育てと教育」, 大沢真理他編, 『講座 新しい自治体の設計 6 ユニバーサル・サービスのデザイン』, 有斐閣 .
6. 日本保育協会 [2000], 『保育の国際化に関する調査研究報告書』.
7. 宮内洋 [1995], 「北海道における外国児の現状 - 幼稚園に対する聞きとり調査をもとに - 」, 『北海道大学教育学部紀要』, 第 68 号 .
8. 朝日新聞, (<http://www.asahi.com>).
9. 外務省, (<http://www.mofa.go.jp>).
10. 厚生労働省, (<http://www.mhlw.go.jp>).
11. 法務省, (<http://www.moj.go.jp/>).
12. 海外子女教育・帰国児童生徒教育などに関する総合 HP ,
(http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/clarinet/).
13. 財団法人京都市国際交流協会, (<http://www.kcif.or.jp/index.html>).
14. 日本保育協会, (<http://www.nippo.or.jp>).

付録 保育所・幼稚園に対する調査項目（要約）

保育所・幼稚園について

- 1 児童数
- 2 開園時間・保育時間
- 3 外国籍の児童の在籍状況
- 4 園での年中行事について

保育士・幼稚園教諭について

- 1 勤続年数
- 2 現在までに何人の外国籍児を受け持ったか

児童とその家庭について

- 1 児童の親の国籍 / 出身国
- 2 児童の親の職業
- 3 在園児の年齢
- 4 在園期間
- 5 今後の在日予定
- 6 来日の理由 就業目的(できれば具体的に) / 留学など
- 7 園児の親から聞いたことがあれば

園での生活について

- 1 園児は幼稚園・保育所での生活を楽しんでいるか
- 2 園に2人以上の外国籍児がいる場合よく一緒にいるか / 親同士はどうか
- 3 親との関係で困ったことはあるか

言語について

- 1 日本語について
- 2 その園児の母国語 / 英語について
- 3 園で園児の親向け / 保育士向けのガイドブック・リーフレット
- 4 園への通訳・カウンセラーの派遣
- 5 園と親との連絡方法
 - 日常的に：連絡帳・学級便り・家庭訪問・参観
 - 非常時：病気などによる欠席・遅刻・早退

文化に対して

- 1 園全体でその園児の国の文化を紹介するような取り組み
- 2 給食などの習慣について
- 3 外国籍児がいることでのほかの園児に対しての影響は

大学在学時の就労経験から見た就職活動の影響に関する調査

調査概要

本調査は、就職活動のある程度終えていると考えられる同志社大学 4 回生の男女を対象とした。ただし、神学部は学生数が極めて少ないこと、工学部は同一のキャンパスではなく、調査実施が困難であることを考慮し、今回は対象から除外した。

2004 年 11 月初旬～12 月初旬に、4 回生演習担当教員に電子メールで依頼文を発送し、了承を得た演習の学生に対して、演習時に調査票を直接配布、もしくは教員を通じて配布した。概ね演習時に回答を依頼し、そのまま回収したが、担当教員の意向により返信用封筒による郵送回収も併用した。306 人中 235 人から回答を得たため、回収率は 76.8%であった。

単純集計表

問1 性別をお答えください。

	Freq.	%		Freq.	%
男	126	53.6	N.A.	1	0.4
女	108	46.0	Total	235	100.0

問2 所属している学部・学科・専攻をお答えください。

学部	Freq.	%		Freq.	%
文学部	109	46.4	商学部	65	27.7
経済学部	28	11.9	Total	235	100.0
法学部	33	14.0			

学科	Freq.	%		Freq.	%
文化学科	20	8.5	政治学科	16	6.8
社会学科	89	37.9	商学科	65	27.7
経済学科	28	11.9	Total	235	100.0
法律学科	17	7.2			

専攻	Freq.	%		Freq.	%
国文学	15	6.4	社会福祉学	14	6.0
教育学	5	2.1	産業関係学	20	8.5
社会学	40	17.0	N.A.	127	54.0
新聞学	14	6.0	Total	235	100.0

問3 現在までの就職活動状況と内定数をお答えください。

就職活動状況	Freq.	%
就職活動を行って内定を得た。	157	66.8
就職活動を行ったが内定は得ていない。	32	13.6
就職活動を行っていないが、内定を得ている。	2	0.9
就職活動を行っていないし、内定も得ていない。	27	11.5
N.A.	17	7.2
Total	235	100.0

内定数	Freq.	%		Freq.	%
0社	59	25.1	5社	1	0.4
1社	68	28.9	6社	3	1.3
2社	53	22.6	8社	1	0.4
3社	21	8.9	N.A.	22	9.4
4社	7	3.0	Total	235	100.0

問4 就職活動を開始した時期をお答えください。

	Freq.	%		Freq.	%
2回生以前	1	0.4	4回生以降	13	5.5
3回生4～9月	20	8.5	N.A.	43	18.3
3回生10～12月	110	46.8	Total	235	100.0
3回生1～3月	48	20.4			

問5 就職活動を終了した時期をお答えください。

	Freq.	%		Freq.	%
3回生11月以前	0	0.0	4回生10～11月	11	4.7
3回生12～3月	4	1.7	現在活動中	22	9.4
4回生4～5月	86	36.6	N.A.	44	18.7
4回生6～7月	47	20.0	Total	235	100.0
3回生8～9月	21	8.9			

問6 就職活動以前に志望していた業種・職種・志望先を第1志望から順に3つまでお答えください。

第1志望の業種	Freq.	%		Freq.	%
公務員	21	8.9	医療・保険・福祉	6	2.6
製造・建設	29	12.3	教育	3	1.3
流通・販売	18	7.7	自営・家業	1	0.4
金融・保険・証券	25	10.6	特殊法人	1	0.4
マスコミ・新聞・出版	29	12.3	希望なし	2	0.9
運輸・通信	10	4.3	その他	1	0.4
電気・ガス供給	2	0.9	N.A.	78	33.2
情報・調査	9	3.8	Total	235	100.0

第1志望の職種	Freq.	%		Freq.	%
一般事務	19	8.1	専門職	12	5.1
経営・経理	1	0.4	希望なし	5	2.1
企画・編集	27	11.5	わからない・未定	10	4.3
人事・総務・法務	5	2.1	その他	1	0.4
広報・宣伝・渉外	5	2.1	総合職	2	0.9
営業・接客・販売	67	28.5	N.A.	79	33.6
業務補助・軽作業	1	0.4	Total	235	100.0
研究・開発・技術	1	0.4			

第1志望の動機	Freq.	%		Freq.	%
働きたい職種	42	17.9	福利厚生	2	0.9
働きたい業種	37	15.7	給与が理想的	1	0.4
働きがい	32	13.6	勤務・残業時間	1	0.4
能力・専門生かせる	4	1.7	勤務地	2	0.9
キャリアアップ	6	2.6	親・知人の勧め	2	0.9
海外に活躍の場	3	1.3	教育・研修制度	1	0.4
会社の発展性	3	1.3	その他	6	2.6
会社の安定性	4	1.7	N.A.	87	37.0
会社の知名度	2	0.9	Total	235	100.0

第2志望の業種	Freq.	%		Freq.	%
公務員	7	3.0	医療・保険・福祉	4	1.7
製造・建設	27	11.5	教育	2	0.9
流通・販売	16	6.8	自営・家業	2	0.9
金融・保険・証券	27	11.5	特殊法人	1	0.4
マスコミ・新聞・出版	12	5.1	希望なし	1	0.4
運輸・通信	13	5.5	その他	1	0.4
電気・ガス供給	2	0.9	N.A.	111	47.2
情報・調査	10	4.3	Total	235	100.0

第2志望の職種	Freq.	%		Freq.	%
一般事務	16	6.8	専門職	8	3.4
経営・経理	1	0.4	希望なし	4	1.7
企画・編集	14	6.0	わからない・未定	7	3.0
人事・総務・法務	2	0.9	その他	1	0.4
広報・宣伝・渉外	3	1.3	総合職	1	0.4
営業・接客・販売	5	2.1	N.A.	111	47.2
業務補助・軽作業	61	26.0	Total	235	100.0
研究・開発・技術	1	0.4			

第2志望の動機	Freq.	%		Freq.	%
働きたい職種	27	11.5	福利厚生	1	0.4
働きたい業種	31	13.2	給与が理想的	1	0.4
働きがい	21	8.9	勤務・残業時間	1	0.4
能力・専門生かせる	5	2.1	勤務地	1	0.4
キャリアアップ	10	4.3	親・知人の勧め	1	0.4
海外に活躍の場	5	2.1	教育・研修制度	2	0.9
会社の発展性	1	0.4	その他	2	0.9
会社の安定性	5	2.1	N.A.	114	48.5
会社の知名度	4	1.7	Total	235	100.0

第3志望の業種	Freq.	%		Freq.	%
公務員	7	3.0	医療・保険・福祉	6	2.6
製造・建設	21	8.9	教育	1	0.4
流通・販売	11	4.7	自営・家業	1	0.4
金融・保険・証券	21	8.9	特殊法人	2	0.9
マスコミ・新聞・出版	10	4.3	希望なし	1	0.4
運輸・通信	7	3.0	その他	2	0.9
電気・ガス供給	1	0.4	N.A.	139	59.1
情報・調査	8	3.4	Total	235	100.0

第3志望の職種	Freq.	%		Freq.	%
一般事務	10	4.3	専門職	5	2.1
経営・経理	1	0.4	希望なし	7	3.0
企画・編集	12	5.1	わからない・未定	1	0.4
人事・総務・法務	3	1.3	その他	1	0.4
広報・宣伝・渉外	6	2.6	総合職	1	0.4
営業・接客・販売	46	19.6	N.A.	139	59.1
業務補助・軽作業	1	0.4	Total	235	100.0
研究・開発・技術	3	1.3			

第3志望の動機	Freq.	%		Freq.	%
働きたい職種	21	8.9	福利厚生	2	0.9
働きたい業種	17	7.2	給与が理想的	2	0.9
働きがい	20	8.5	勤務・残業時間	2	0.9
能力・専門生かせる	3	1.3	勤務地	1	0.4
キャリアアップ	7	3.0	親・知人の勧め	1	0.4
海外に活躍の場	3	1.3	教育・研修制度	1	0.4
会社の発展性	2	0.9	その他	1	0.4
会社の安定性	4	1.7	N.A.	141	60.0
会社の知名度	6	2.6	Total	235	100.0

問7 就職予定先の業種・職種・決定要因をお答えください。

業種	Freq.	%		Freq.	%
公務員	9	3.8	医療・保険・福祉	5	2.1
製造・建設	28	11.9	教育	3	1.3
流通・販売	16	6.8	自営・家業	1	0.4
金融・保険・証券	42	17.9	特殊法人	1	0.4
マスコミ・新聞・出版	8	3.4	その他	7	3.0
運輸・通信	5	2.1	N.A.	91	38.7
電気・ガス供給	3	1.3	Total	235	100.0
情報・調査	16	6.8			

職種	Freq.	%		Freq.	%
一般事務	21	8.9	専門職	37	15.7
経営・経理	2	0.9	希望なし	3	1.3
企画・編集	4	1.7	わからない・未定	6	2.6
人事・総務・法務	3	1.3	その他	3	1.3
広報・宣伝・渉外	59	25.1	総合職	6	2.6
営業・接客・販売	4	1.7	N.A.	88	37.4
業務補助・軽作業	6	2.6	Total	235	100.0
研究・開発・技術	2	0.9			

決定要因	Freq.	%		Freq.	%
働きたい職種	19	8.1	休日・休暇日数	1	0.4
働きたい業種	20	8.5	勤務・残業時間	1	0.4
働きがい	25	10.6	勤務地	7	3.0
能力・専門生かせる	9	3.8	OB・OG繋がり	1	0.4
キャリアアップ	8	3.4	親・知人の勧め	2	0.9
海外に活躍の場	3	1.3	教育・研修制度	2	0.9
会社の発展性	4	1.7	仕方なく	7	3.0
会社の安定性	11	4.7	その他	6	2.6
会社の知名度	1	0.4	N.A.	103	43.8
福利厚生	4	1.7	Total	235	100.0
給与が理想的	1	0.4			

問8 就職活動の満足度をお答えください。

	Freq.	%		Freq.	%
満足している	84	35.7	満足していない	15	6.4
ある程度満足している	60	25.5	N.A.	47	20.0
どちらともいえない	18	7.7	Total	235	100.0
あまり満足していない	11	4.7			

問9 大学入学後のアルバイト経験の有無をお答えください。

	Freq.	%		Freq.	%		Freq.	%
あり	213	90.6	なし	22	9.4	Total	235	100.0

問10 最も力を注いだアルバイトの職種をお答えください。

	Freq.	%		Freq.	%
一般事務	6	2.6	営業・接客	101	43.0
販売	29	12.3	業務補助	13	5.5
企画・編集	1	0.4	警備	2	0.9
教育・福祉	45	19.1	その他	2	0.9
イベント・設営	4	1.7	N.A.	27	11.5
広報・宣伝・渉外	1	0.4	Total	235	100.0
生産・技能	4	1.7			

問11 問10で回答したアルバイトの(11月1日現在までの)勤続期間をお答えください。

月数	Freq.	%		Freq.	%		Freq.	%		Freq.	%
0	1	0.4	14	3	1.3	28	1	0.4	44	2	0.9
1	7	3.0	15	2	0.9	29	2	0.9	45	1	0.4
2	1	0.4	16	2	0.9	30	5	2.1	46	3	1.3
3	2	0.9	17	1	0.4	31	1	0.4	49	1	0.4
4	4	1.7	18	11	4.7	32	2	0.9	50	1	0.4
5	3	1.3	19	4	1.7	33	1	0.4	53	1	0.4
6	15	6.4	20	6	2.6	34	2	0.9	60	1	0.4
7	1	0.4	21	2	0.9	36	13	5.5	62	1	0.4
8	4	1.7	22	4	1.7	37	3	1.3	75	1	0.4
9	6	2.6	23	2	0.9	38	4	1.7	96	1	0.4
10	6	2.6	24	27	11.5	39	7	3.0	N.A.	24	10.2
11	1	0.4	25	4	1.7	40	3	1.3	Total	235	100.0
12	18	7.7	26	2	0.9	42	6	2.6			
13	2	0.9	27	2	0.9	43	5	2.1			

問 12 問 10 で回答したアルバイトを始めた動機を 3 つまでお答えください。

N.A. 23 (9.8%)	非選択		選択	
	Freq.	%	Freq.	%
収入を得るため	29	12.3	183	77.9
勤務時間の都合が良い	112	47.7	101	43.0
職場の雰囲気が良い	168	71.5	45	19.1
職場の知名度が高い	203	86.4	10	4.3
通勤がしやすい	127	54.0	86	36.6
勤務に融通がきく	157	66.8	55	23.4
業種が希望と合致	182	77.4	30	12.8
スキルアップの可能性がある	174	74.0	38	16.2
まかないがある	202	86.0	10	4.3
正社員登用の可能性がある	210	89.4	2	1.9
その他	197	83.8	15	6.4

問 13 問 10 で回答したアルバイトを通じて身についたことを 3 つまでお答えください。

N.A. 24 (10.2%)	非選択		選択	
	Freq.	%	Freq.	%
責任感	91	38.7	120	51.1
ビジネスマナー	169	71.9	42	17.9
コミュニケーション能力	88	37.4	124	52.8
自立性	194	82.6	17	7.2
目標達成能力	193	82.1	18	7.7
資格	211	89.8	0	0.0
専門知識	186	79.1	25	10.6
リーダーシップ	194	82.6	17	7.2
体力	187	79.6	25	10.6
忍耐力	141	60.0	70	29.8
順応性	157	66.8	55	23.4
企画力・発想力	206	87.7	5	2.1
社会常識	153	65.1	58	24.7
特になし	209	88.9	2	0.9
その他	203	86.4	8	3.4

問 14 インターンシップ経験の有無とその回数をお答えください。

経験	Freq.	%		Freq.	%		Freq.	%		Freq.	%
あり	29	12.3	なし	174	74.0	N.A.	32	13.6	Total	235	100.0

回数	Freq.	%		Freq.	%		Freq.	%
1回	18	7.7	3回	1	0.4	N.A.	209	88.9
2回	6	2.6	4回	1	0.4	Total	235	100.0

問 16 問 15 で回答したインターンシップ先の業種をお答えください。

	Freq.	%		Freq.	%
公務員	5	2.1	医療・保険・福祉	1	0.4
製造・建設	1	0.4	教育業	0	0.0
流通・販売（卸売・小売）	5	2.1	農林水産業	0	0.0
金融・保険・証券・不動産	3	1.3	NPO 法人	1	0.4
マスコミ・新聞・出版・印刷	3	1.3	特殊法人	0	0.0
運輸・通信	1	0.4	その他	0	0.0
電気・ガス供給	0	0.0	N.A.	207	88.9
情報・調査・専門サービス	6	2.6	Total	235	100.0

問 17 問 15 で回答したインターンシップの開始時期とその期間をお答えください。

開始時期	Freq.	%		Freq.	%
3 回生以前	1	0.4	3 回生秋学期	4	1.8
3 回生春学期	2	0.9	N.A.	208	88.5
3 回生夏期休暇	20	8.6	Total	235	100.0

期間	Freq.	%		Freq.	%
5 日未満	1	0.4	3 ヶ月以上半年未満	1	0.4
5 日以上 2 週間未満	16	6.9	半年以上	2	0.9
2 週間以上 4 週間未満	3	1.3	N.A.	208	88.5
4 週間以上 3 ヶ月未満	4	1.8	Total	235	100.0

問 18 問 15 で回答したインターンシップ先で行った主たる活動内容をお答えください。

	Freq.	%
通常業務を全て体験	8	3.4
通常業務を一部体験	12	5.1
学生用の擬似業務を体験	5	2.1
企業・業界についての講習	1	0.4
工場などでの実習	0	0.0
工場などの見学	0	0.0
N.A.	209	88.9
Total	29	100.0

問 19 問 15 で回答したインターンシップを始めた動機を 3 つまでお答えください。

N.A.207 (88.1%)	非選択		選択	
	Freq.	%	Freq.	%
採用に直結するから	28	11.9	0	0.0
採用に直結すると思ったから	27	11.5	1	0.4
就職活動に有利に働くと思ったから	19	8.1	9	3.8
親・先生・友人などに勧められたから	28	11.9	0	0.0
社会経験を積みたかったから	11	4.7	17	7.2
自分の適性を知りたかったから	16	6.8	12	5.1
単位として認定されるから	23	9.8	5	2.1
知識・能力を身につけたかったから	19	8.1	9	3.8
人脈を作りたかったから	26	11.1	2	0.9
友人・知人がしていた(しようとしていた)から	27	11.5	1	0.4
将来就きたい業種・職種について知りたかったから	15	6.4	13	5.5
アルバイト以外の就労経験がしたかったから	23	9.8	5	2.1
その他	25	10.6	3	1.3

問 20 問 15 で回答したインターンシップ中の報酬の有無と合計金額をお答えください。

報酬	Freq.	%		Freq.	%		Freq.	%		Freq.	%
あり	7	3.0	なし	22	9.4	N.A.	206	87.7	Total	235	100.0

1日平均	Freq.	%		Freq.	%		Freq.	%
2000円	1	0.4	5000円	1	0.4	N.A.	229	97.4
3000円	1	0.4	10000円	1	0.4	Total	235	100.0
4000円	2	0.9						

問 21 問 15 で回答したインターンシップ期間中、もしくは終了後、採用の打診の有無についてお答えください。

	Freq.	%		Freq.	%		Freq.	%		Freq.	%
あり	5	2.1	なし	23	9.8	N.A.	207	88.1	Total	235	100.0

問 22 インターンシップの満足度をお答えください。

	Freq.	%		Freq.	%
満足した	12	5.1	満足しなかった	0	0.0
ある程度満足した	10	4.3	N.A.	2	6.9
どちらともいえない	2	0.9	Total	235	100.0
あまり満足しなかった	3	1.3			

問23 大学生活で最も力を注いだ活動をお答えください。

	Freq.	%		Freq.	%
体育会系部活動	33	14.0	ゼミ以外の授業	7	3.0
文化系部活動	15	6.4	校外活動	15	6.4
体育会サークル	33	14.0	特になし	23	9.8
資格取得	9	3.8	その他	4	1.7
ボランティア活動	14	6.0	アルバイト	8	3.4
文化系サークル	28	11.9	N.A.	6	2.6
留学	7	3.0	Total	235	100.0
ゼミ	33	14.0			

問24 問23で回答した活動の継続期間をお答えください。

	Freq.	%		Freq.	%
半年未満	4	1.7	3年以上	132	56.2
半年以上1年未満	9	3.8	N.A.	28	11.9
1年以上2年未満	28	11.9	Total	235	100.0
2年以上3年未満	34	14.5			

問25 問23で回答した活動の参加頻度をお答えください。

	Freq.	%		Freq.	%		Freq.	%
月1以下	9	3.8	週4～6	58	24.7		N.A.	31
月2～3	26	11.1	毎日	28	11.9		Total	235
週1～3	83	35.3						

問26 問23で回答した活動で、最終的に経験した役職をお答えください。

	Freq.	%		Freq.	%
団体長たるべき役職	37	15.7	その他	5	2.1
一部門長たるべき役職	23	9.8	一般部員	100	42.6
会計・庶務たるべき役職	29	12.3	N.A.	34	14.5
マネージャーに類する役職	7	3.0	Total	235	100.0

問28 春学期までの学業成績（総合平均点）についてお答えください。

	Freq.	%		Freq.	%		Freq.	%
95点以上	0	0.0	74～65点	52	22.1	N.A.	7	3.0
94～85点	20	8.5	64～60点	2	.9	Total	235	100.0
84～75点	154	65.5						