

2008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

Jリーガーのセカンドキャリア支援 藤野正典・奥川翔 (2)

テレワーク(在宅勤務)は女性に優しい働き方か  
平賀淳子・野村真理菜・高橋美輝 (15)

外国人留学生に対する大学の就職支援 川村未来・永安麗香 (38)

音楽配信が業界を変えた？  
- 今求められるCD小売の労働のあり方とは - 松吉俊亮 (51)

高齢者雇用をめぐる企業の事例調査  
- 高齢者雇用制度の導入プロセスと高齢者雇用を妨げる問題への対応 -  
篠原宏彰 (63)

サークル活動によるボランティア活動は大学生に有用であるか  
宇都宮広嗣・山下友真那 (76)

保育者の労働条件と継続意識 中里祐也・山根匡博 (87)

---

同志社大学社会学部産業関係学科

## 産業調査実習報告書の刊行にあたって

このたび、同志社大学社会学部産業関係学科の実習科目、「産業調査実習」の2008年度の報告書を刊行することになりました。お忙しい中、学生の調査票調査、聞き取り調査にご協力いただきました皆様に心より感謝申し上げます。

また、思い通りに研究が進まず落ち込んでいる学生たちに、温かくも厳しい助言を与えて励ましてくれた、ティーチング・アシスタントの大学院生のお二人（岩月真也さん、板倉由貴さん）にも心から感謝したいと思います。皆様本当にありがとうございました。

今年度は、13名の学生が個人もしくはグループで、それぞれのテーマを掲げて7本の調査研究をおこない、ここにその成果を報告書としてまとめました。

調査テーマを模索することから始まり、先行研究の探索・調査事項の検討・調査の依頼と実施・調査結果の集約と報告書論文執筆という一連の過程は、なかなか思うようには進まず、一時はどうなることかと心配いたしました。ご協力いただいた皆様のおかげで何とか最後までたどり着くことができました。

今回調査に応じていただいた方々との出会いを通じて、学生たちは座学では得ることのできない貴重な経験を積むことができたに違いありません。何事にも誠実に、そして真摯に向き合ってこそ得られるものがあるということ、学生のみならず、私たちが改めて実感する1年間でした。厳しい課題が連続する中、投げ出さずにやり抜いた達成感は、今後歩いていく上での大いなる自信となることでしょう。

この報告書の内容はまだまだ拙いものであり、私たちの指導が十分に行き届かなかったのではないかと反省しております。とはいえ、学生たちが精一杯取り組んだ結果できあがった作品でございます。お目通しをいただき、忌憚のないご意見・ご感想をいただければまことにありがたく存じます。

最後になりましたが、改めて調査にご協力をいただきました皆様に厚く御礼申し上げます。今後とも、本学の教育に格別のご理解とご協力を賜りますよう、よろしく願い申し上げます。

2009年3月

同志社大学社会学部 産業関係学科  
「産業調査実習」担当教員

阿形健司

浦坂純子

〒602-0047 京都市上京区新町通今出川上ル

TEL : 075-251-3561 FAX : 075-251-3066

E-mail : kagata@mail.doshisha.ac.jp

## Jリーガーのセカンドキャリア支援

藤野正典・奥川翔

### 1. 問題意識

日本に初めて、プロのサッカーリーグ（Jリーグ）が誕生したのは1993年のことである。Jリーグ発足当初は、それまで有名なプロスポーツと言えばプロ野球などに限られていた当時の日本全国に大きな衝撃を与えた。試合には満員の観客が集まり、地上波のテレビ中継もゴールデンタイムを中心に頻繁に行われた。

その後、日本は悲願であったワールドカップ（サッカーの世界規模の大会）に1998年、2002年、2006年と3大会連続で出場を果たしており、1999年には新たにJ2（J1の一つ下のカテゴリー）が発足し、Jリーグ参加クラブの拡大を果たした。地元開催となった2002年FIFAワールドカップの開催によるサッカーブームが加わり、Jリーグは発足当初ほどの爆発的な盛り上がりはないものの、徐々にファンを増やすことに成功した。また、Jリーグ準加盟制度や「飛び級制度」（Jリーグ加盟を標榜するクラブに対する優遇措置）などで、Jリーグ加盟のハードルが以前よりも低くなり、その影響で全国各地にJリーグ加盟を目標とするアマチュアサッカークラブが多数誕生した。

ワールドカップへの3大会連続出場、Jリーグ参加クラブの増加、海外クラブへの移籍選手数の増加など、日本のサッカー界は大きな進歩を遂げた。しかしその一方で、1999年にJリーグ選手協会（JPFA）がJリーグに所属する日本人選手を対象に包括的意識調査を行い、「引退後の生活に不安はありますか？」と尋ねたところ、76.2%の選手が「不安がある」と回答している（望月・横山2005）。この調査は、約8割もの現役選手の引退後の生活の不安を顕著に明らかにした。その結果を受けてJリーグは、「引退した選手がその後も自立して社会生活を営んでいけるように、また、現役で活躍している間も充実した選手生活を送ることができるように」という目標を掲げ、2002年にJPFAと手を結び、現役および引退したJリーガーのセカンドキャリア支援を積極的に行う機関として、Jリーグ内に「Jリーグキャリアサポートセンター（CSC）」を発足させた。

サッカー選手は、プロ選手として活躍できる平均的な年数は短く、引退後にどんな社会生活を送るかということは選手にとって大きな課題となっている。プロ選手たちは、自分が現役選手であり続けたいという気持ちが大きく、選手でなくなってしまう自分をなかなか受け入れることができない（PSIKO編集部2003）。また、競技中心の生活を送るプロ選手には再就職に対する知識は少なく、また、就職に対する情報も少ないため、選手の引退後の進路は限られていると言える。さらに、引退後はサッカーに関する職に携わりたいと考える選手が多いようだが、その受け入れ先にも限りがあるため、他の多くの職業を視野にいれたセカンドキャリアについて考えなければならない。加えて、競技中心の生活を送

る選手の大半は、学生時代にもサッカー中心の生活をしてきた人たちがほとんどである。そのため、社会に関する知識が乏しく、引退後に一般の企業に勤めたとしても、即戦力として期待することは難しいと考えられる。そのような選手が大半であるという現状の中、現役期間中からのセカンドキャリアデザインは、大変大きな意味を持つのである。

CSC 設立から 6 年が経過し、選手たちの間にも CSC の存在やセカンドキャリアに関する重要性が浸透してきたことは確かであるが、果たして CSC の活動は「引退した選手がその後も自立して社会生活を営んでいけるように、また、現役で活躍している間も充実した選手生活を送ることができるように」という設立当初の目的とされていた機能を果たしているのだろうか。この調査では、スポーツ選手のセカンドキャリア支援について Jリーグに焦点を当て、その実態を明らかにすることを目的としている。

## 2．先行研究の検討

CSC に関する文献によくみられたのが、CSC という存在が選手たちにとってもネガティブに捉えられていたということである。土屋（2003）では、設立当時は認知度も低く、「なぜ現役中からセカンドキャリアについて考えなければならないのか？」また、「現役中からセカンドキャリアのことを考えてサッカーをプレーすることはどうなのか？」という選手たちの声が多かった。また、児玉（2005）では「多くの現役選手にとって、次のキャリアを考えることは『逃げ』になる」という意識があった。その中で CSC は、少しでも自分たちの存在をはっきりと理解してもらえるように選手一人ひとりと話す機会をもった。このことにより、選手たちは CSC の存在を身近に感じることができ、選手個人から「パソコン教室を開いて欲しい」などのポジティブな声も聞けるようになった。

しかしながら、CSC 設立前の引退選手の動向は所属していたクラブや現役選手にも全く分かっていなかったのである。自分たちの未来を考える上で、このことは足かせとなっていたのではないか。土屋（2003）では、「実際に引退した選手の現在の活動を積極的に紹介したい。現役選手たちに引退後の活動についての実例を出して現実感を得て欲しい」とある。やはり、実際に引退し、セカンドキャリアを歩んでいる人をモデルケースにできることは選手たちにとって大きな安心となっている。

## 3．仮説

CSC が設立されたのは 2002 年のことであり、それ以前の Jリーガーのセカンドキャリア支援というものが、クラブやサポート企業を通じてなされていたのかどうかは文献からは明らかにならなかった。先行研究によると、多くの Jリーガーは引退後にもサッカーに関係した職業に就きたいと望んでおり、それは、自分がサッカーをプレーしなくなっても、生涯にわたって「サッカー」に携わりたいと考えているということである。しかし、

サッカー関係の職業と言ってもその労働需要には限りがあり、すべての引退選手が本人の望んだセカンドキャリアに進むことは困難が予想される。

CSC 設立以前は選手のセカンドキャリアについて相談したり、アドバイスをしたりという環境が整っておらず、引退選手がセカンドキャリアを歩むことにおいて他人の意見を取り入れることも難しかったであろう。しかし、JPFA による包括的意識調査（1999）を経て CSC が設立されたことにより、セカンドキャリアに関して選手が誰かに相談できるという環境が整い、選手と仕事のマッチングをはかり、選手に対してアドバイスをすることが可能となった。つまり、CSC 設立以前は選手のセカンドキャリアデザインを行うにあたって、多くの選手が自分自身の考えで行動していたのに対して、CSC 設立後はプロの相談役、アドバイス役が存在することにより、他人の意見を取り入れた上での進路選択ができるようになったのである。そうともなれば、選手のセカンドキャリアの選択肢の幅も増えるはずであると私たちは考えたのである。よって、「CSC 設立後は、CSC 設立以前に比べ、選手が相談したりアドバイスを受ける機会が増加したことで、セカンドキャリアとして一般企業に就職する選手が増加している」という仮説を立てた。

#### 4．調査・調査結果

私たちは 2008 年 11 月 20 日に、東京の JFA ハウス社団法人日本プロサッカーリーグキャリアサポートセンターに聞き取り調査を行うために伺った。聞き取り調査をお受けくださったのは、CSC スタッフである神田義輝氏である。

以下では聞き取り調査に基づいて、4 - 1 では CSC の構成と活動内容の詳細について、4 - 2 では先行研究の不足点の検討及びサッカー関係のセカンドキャリアについて、4 - 3 ではデータによる考察と今後の支援策について述べることにする。

##### 4 - 1 CSC の構成と活動内容の詳細

###### (1) CSC の構成

CSC は東京を拠点に活動しており、そのメンバーはセントラルスタッフと呼ばれる 6 名のスタッフが中心となっている。そのうちの 4 名は、関東のクラブを担当し CSC のトップである中村裕樹氏、CSC を立ち上げ去年までトップを担っておられて今年から活動のリーダーとして勤められている八田茂氏、東海から北海道を担当している大淵勝仁氏、西日本を担当している神田義輝氏の 4 名である。他の 2 名は、J リーガー向けのキャリアサポートマガジン『Off The Pitch』を担当する方 1 名と、アシスタントの方 1 名である。以上の 6 名がセントラルスタッフとして、CSC の中心として東京を拠点に J リーガーのキャリアサポート支援活動をされている。

また、CSC にはセントラルスタッフとは別にサテライトスタッフと呼ばれる方たちが存在しており、その方たちは CSC の活動とは別に本業を持っており、ボランティアという

かたちで JFL (日本フットボールリーグ) や地域リーグにおけるセカンドキャリア支援を行っている。サテライトスタッフは、日本の各地域ごとに担当が決まっており、ガイダンスや説明会を行うときにはセントラルスタッフと協力して活動を進めている。また、「セントラルスタッフだから中心的な仕事を行い、サテライトスタッフだから補助的な仕事を行う」というような分担ははっきりとは区別されておらず、その時々によって柔軟な動きをとるようである。

## (2) 活動内容の詳細

CSC の構成について尋ねた後は、本格的な CSC の活動内容について尋ねた。ここでは聞き取りの内容と CSC で手に入れることができた『LIFE IS PITCH』という文献を基に述べたい。

CSC の活動には二本の柱が存在する。一つは「現役選手に対するキャリアデザイン支援」である。これは、現役のプロサッカー選手に現役時代からのセカンドキャリアに対する意識付けを行い、また、選手が行うセカンドキャリアに対する準備をサポートしている。

もう一つは「選手のセカンドキャリア支援」である。J リーグ引退を強いられた選手には大きく分けて二つの道が存在する。一つは、JFL や地域のクラブチームまたは社会人チームへの移籍を望む道。もう一つは、サッカー選手としての生活に終わりを告げ、新しい人生を模索する道である。そのような引退選手たちのセカンドキャリアが充実したものとなるように支援を行っている。つまり、「現役選手を対象に行っている支援」と「引退後の選手を対象に行っている支援」に分けられている。

### 現役選手に対するキャリアデザイン支援

CSC は、「サッカー選手として、いかに自己実現するか」、「社会人としていかに成長するか」をテーマに、現役選手に対しても、プロスポーツ選手としての在り方、また、一人の社会人としての人生設計を考える機会を提供している。現役を引退してからセカンドキャリアのことを考え出すよりも、現役の間に少しでも自分のセカンドキャリアについて関心を持ち、現役引退後の将来について考えていくことが重要である。しかし、現役中の選手は、自分のサッカースキルを磨くことに専念するため、現役選手である間に引退後のことを考えて準備したり、将来のライフデザインを描きながら選手生活を続けるという考えはなかなか持ちづらいものである。そのような選手たちに対して少しでもセカンドキャリアを意識させられるように取り組みを行っている。

主な活動内容としては、引退して様々な分野で活躍する J リーグ OB や他のスポーツ競技の OB との「キャリア交流会」、パソコンスクール、語学習得など学び環境の充実を促進する「就学支援制度」があり、さらには、オフシーズンに「インターンシップ(職場体験)」などを行っている。

### - 1 キャリア交流会

Jリーグ選手OBや他のスポーツ競技のOB、会社経営者が4月から6月にかけてと8月から11月にかけての2回、全クラブを訪問し、現役時代から現在の仕事にいたるまでの経験談を話してもらう交流会を実施している。

様々な局面で何を感じ、どのように判断したのか、現在、どんなやりがいを持って仕事と向きあっているか、ということを経験したOB本人に話してもらうことは現役選手自身にとってキャリアデザインする際の参考となる。また、その後OBの方々に、個人的に詳しい話を聞くなど情報収集の場ともなる。

### - 2 就学支援制度

就学支援金制度を設け、選手からの要望の多い「パソコン講座」や「英会話講座」、税金や年金、確定申告について学ぶ「税務講座」やJリーグ出身の解説者を招いての「サッカー解説講座」、また「マナー&コミュニケーション講座」や「一般常識講座」などの学習環境の充実を図っている。

04年シーズンからは、各クラブで希望者を募り、トレーニング前後にクラブハウスで各種講座を受講できるようなクラブハウス受講を行い、多くの選手が積極的に参加している。また、個人でも、パソコンのスキル習得、英語・スペイン語・フランス語などの語学学習や、中・大型自動車免許の取得、通信制大学への進学など、様々な形で学びに取り組んでいる。

### - 3 インターンシップ制度

オフシーズン（12月～1月）にスポーツメーカーや民間のサッカースクールなどのスポーツ業界から一般企業に至るまで、幅広い分野でインターンシップ（職場体験）を行い、日常で体験しているサッカーとは異なる環境で働くという実体験をすることで選手のキャリアデザインの参考としている。CSCが設立された2002年には、CSCの認知度もあまり高くなく、選手のセカンドキャリアに対する意識の低さや、現役時からセカンドキャリアのことを考えるというマイナス的な考えは受け入れられておらず、企業インターンシップの参加者への応募者は0人であった。しかし、現在ではCSCを知らない現役選手はならず、CSCの啓発のおかげで多くの現役選手がセカンドキャリアに関心を持つようになり、毎年シーズンオフの12月～1月にかけて多くの現役選手がインターンシップに参加するようになった。

#### 選手のセカンドキャリア支援

プロのサッカー選手としての道が閉ざされるには、チームから戦力外通告を受ける、年齢的に引退という道を選ぶなどの様々な理由が存在するが、自分が現役としてサッカー選

手を続けることができないことには変わりはない。このようにして毎年約 130 人の選手が J リーグに加入し、そしてそれとほぼ同数の選手が J リーグを離れ、新しい道を模索することになる。J リーグを離れた選手は、どのような道を今後歩んでいかなければならないのか、自分自身でその考えを模索し、その答えを自分なりに見つけ出さなければならない。そのようなあらゆる進路の中から本人の納得いく道を引き出すサポートを CSC が行っている。

主な活動内容としては進路を決めかねている選手に対して就職や就学の相談やカウンセリングを受け付けたり、それぞれの進路に向けてのフォローを行っている。また、元 J リーガーという人材を受け入れてくれるチームや企業など、彼らの新しい人生のスタート地点となる選手の受け入れ先を積極的に開拓することにも力を入れている。

#### - 1 進路相談会の実施

毎年 12 月～翌 3 月の間で、所属チームを退く選手を対象に、仙台・東京・名古屋・大阪・福岡などに CSC スタッフが出向き、進路相談会を行っている。

進路の相談、具体的な受け入れ企業情報、就職活動方法など、個人の必要に応じて情報提供している。また、希望者に対して 1 時間程度の個別カウンセリングを実施している。

#### - 2 キャリアサポートマガジン『Off The Pitch』発行

キャリアサポートマガジン『Off The Pitch』を年一回発行し、全選手に配布している。この『Off The Pitch』には J リーグ OB の経験談や指導者ライセンス取得方法などが紹介されている。現在、引退した OB 達がどのような職業についているか、それに至る経緯などが掲載されており、就職・就学に関するノウハウを提供している。また、民間企業求人情報、コーチ求人情報、専門学校・大学の就学情報も掲載している。

この『Off The Pitch』の中で特に採り上げているのは、J リーグ OB が語る引退から新たな道を歩むまでのエピソードである。OB たちが J リーガーを辞めてから新たな道を歩むまでに至った様子が、写真とともに詳しく紹介されている。現役選手たちに、先輩たちが引退後さまざまな場で活躍している様子を知ってもらうことで、自らのセカンドキャリアを考える必要性を意識してもらうことが目的である。

#### - 3 就職・就学先の拡大

CSC はサッカーの技能や経験を直接生かせるサッカーコーチという指導者としての受け入れ先を探すのはもちろんのこと、サッカーで培ってきた能力や経験をビジネスに転換して生かせる企業、仕事を通じて更なる能力開発ができる企業を積極的に探している。一方、高校生からプロになった選手が数年後、改めて就学し、学びたいという希望に応えるため、スポーツ推薦や社会人枠などで入学可能な大学を探している。また、各種資格取得のための優待入学が可能な専門学校の生徒募集情報も収集している。



2003 年度より、「サテライトスタッフ制度」をスタート。今までは細かくリサーチすることの難しかった地域の受け入れ企業を開拓し、訪問することを主な目的としており、北海道、東北、東海、関西、中国、四国、九州に人材系ビジネスの経験者を地区担当として設置した。

#### - 4 合同トライアウト

2002 年度から、Jリーグと JPF A が共同で、移籍先が決まらない選手に対して 12 月から 1 月にかけて、合同トライアウトを開催している。

プロ、アマチュアのスカウトの人達（Jリーグ、JFL のほか、地域リーグや学校関係など）がトライアウトを実施する競技場に集結し、実際に試合や練習を行い、選手の個人的な能力やプロサッカー選手としての能力を見極める。

現在 Jリーグのチームは J1・J2 あわせて 33 チームあり、各チームのスカウト担当者が選手全員を把握することは難しくなりつつある。そのため、スカウトする側からも、合同トライアウトの場は、いろいろな選手を生で視察することができる大切な場でもある。そして、この合同トライアウトにより毎年多くの選手が移籍を果たし、違うチームで新しいプロサッカー選手としての人生を歩んでいる。

### 4 - 2 先行研究の不足点の検討及びサッカー関係のセカンドキャリア

#### (1) 先行研究の不足点の検討

続いて、CSC 発足から現在に至るまでに変化したことや、選手の意識についてなど、先行研究からでは明らかにならなかったことについて尋ねた。これは、紙面やパソコンの画面では伝えることのできない、現場で働くスタッフだからこそ把握している事柄であり、私たちが研究を進めていく上で疑問に思ったことでもある。

設立から現在までに変化したことについて

「今までに無くなった活動はあるのか」

回答「無くなった活動というのは無い。むしろ、設立当初よりも CSC スタッフが増えたため、活動の種類は増えた。」

CSC のセントラルスタッフは現在 6 名と、決して多い人数ではない。調査を開始する以前は、「このような少人数で全選手に対して活動の働きかけをすることは可能なのだろうか」というイメージがあったが、メンバーが 6 人に増えたことで、導入された活動が増加したということ聞き少々驚かされた。

「Jリーガーのキャリアサポートを行う上で最も大変だったことは何か」

回答「選手にキャリア意識を持たせることが最も大変であり、それは CSC 発足から 6 年

が経った今でも課題として残っている。多くの選手たちは、サッカー関連の講習（指導者になるための資格講習など）においてはまじめな姿勢を見せるものの、一般の社会人に必要なスキルアップなどの講習においては消極的である。」

確かに、自らの日常生活においても、自分の興味のない分野や、自分にまったく関係がないと思っている事柄などには、耳を傾けないことが多いため、それと同じ感覚なのだろうと感じられた。土屋（2003）で述べられた、「なぜ現役中からセカンドキャリアについて考えなければならないのか、現役中からセカンドキャリアのことを考えてサッカーをプレーすることはどうなのか」や「多くの現役選手にとって、次のキャリアを考えることは『逃げ』になる。」（児玉 2005）のような意識をもつ選手が未だに多く存在していることを物語っているようである。そのような選手たちへの意識付けは、今後もさらに課題として残りそうである。

選手に与える影響について

「どの活動が選手にとって最も影響を与えていると感じるか」

回答「一つ一つの活動それぞれによって内容が異なるので、選手に与える効果も変わってくる。それぞれの活動にそれぞれの役割があるため、どれか一つを選ぶのは不可能である。」

確かに、すべての活動の効果が同じであれば、多くの種類を作る必要はない。それぞれの活動に対してそれぞれの意義があるからこそ、多くの活動が存在するのである。今後は、セカンドキャリア選択の視野を広げるためにも、現在選手の注目の浅い活動についてもっとPR活動を進める必要があるようである。

選手の意識について

「選手の年齢によって活動への取り組み方は異なるか」

回答「選手の年齢によって頑張りに差があるわけではなく、また、CSCのサポートも選手の年齢に左右されることはない。しかし、やはり登録外になってしまった選手には危機感が感じられる。すべては選手本人のやる気と意志次第である。」

CSCは、登録外になった選手だけでなく全選手に対する啓発活動を行うと同時に、危機感を持つ選手たちに対しても全力でサポートを行っているのである。

「インターンシップ制度はどのように運営されているのか」

回答「別にインターンシップに参加したから結果がよくなるというものではなく、CSCを通じずとも個人的に活動している選手も存在するため、このことに関してもすべては

本人次第である。また、インターンシップの受け入れ先企業の開拓に関しては、CSCの推奨する企業や、選手の希望する企業においては大抵の受け入れ先を網羅したため、新たな策が必要になってくるだろう。」

これについても上述の質問と同じく、選手個々人のやる気と意志次第なのである。CSCがどれだけ「頑張れ」と後押しをしたところで、当事者である選手にやる気がなくては、CSCも本格的な話に踏み込むわけにはいかないのである。

### (2) 先行研究の不足点の検討からの考察

つまり、すべての活動においてCSCができるのは、「セカンドキャリア意識の啓発」と「全力で頑張る選手を全力でサポートする」ことなのである。しかし、CSCは決して「相談にくる選手だけに対してサポートしている」のではない。全選手に対して啓発活動を行い、CSCやセカンドキャリアに興味を持ってくれた選手に対して全力でサポートをする。それプラス、戦力外になってから自分の状況に気づいた選手に対しても全力でサポートを行う。

「現役中からセカンドキャリアに関する活動を行う選手」と「戦力外通告を受けてからセカンドキャリアに関する活動を行う選手」の比率を比較したときに、後者の割合が大きいという現状を逆転させるべく、CSCは日々活動に取り組んでいるのである。

### (3) サッカー関係のセカンドキャリアについて

多くの選手がサッカー関係の職に就きたいと考える中で、どのような人々がサッカー関係の職に就くのかについて尋ねた。私たちの予測としては、サッカー関係の職に就く選手は、現役時代にある程度活躍したり知名度のある選手ではないかと考えていた。そのことについて神田氏は、「サッカー解説者になる選手は、選手としての知名度や肩書きが必然的に重要になる」と述べられた。「解説者には喋りのおもしろさや分析力が求められるが、それ以前に無名の選手が解説をするよりも、誰もが知っている有名選手が解説をする方が説得力が大きくなる」とのことである。またコーチ職については、「こちらも知名度や肩書きは必要であるが、コーチ職はどちらかというライセンスなどのスキルが重要視される」そうだ。それゆえ、サッカー関係のどの職においても、付加価値として知名度や肩書きはあるに越したことはないということである。

またインターンシップを行う企業の開拓は、たとえ一人の選手であっても「あの企業にインターンシップに行きたい」という要望があれば、それを実現するために最善の策をとるそうだ。CSCが選手に行きたくて欲しいと思うサッカー関連企業は開拓をし尽くしたため、新しい策を練ることが必要となってくるそうだが、ここでもやはり、最も重要なことは選手一人ひとりのマインド形成であると述べられた。ここでいうマインド形成とは、セカンドキャリアに対する意識付けや自発的な取り組みを意味する。神田氏によれば、CSCの最

終的な理想としては、「CSC というキャリアサポート機関が無くなったとしても、選手個人で自発的にセカンドキャリアをデザインできるようになること」だそうだ。

#### 4 - 3 データによる考察と今後の支援策

##### (1) データによる考察

ここでは、私たちが仮説で述べたことに関して、CSC 設立後の引退選手の進路を人数別に、また CSC の行う活動別の選手利用数について聞き取りを行った結果を呈示する。表 1 は、CSC 設立後(2002 年度～2007 年度)の引退選手の進路を先別に示したもので、表 2 は、CSC の行う活動別の選手利用数について示したものである。

表 1 CSC 設立後(2002 年度～2007 年度)の引退選手の進路 (単位：%)

|               | 2002年度 | 2003年度 | 2004年度 | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 |       |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 下部リーグ移籍       | 42.0   | 38.0   | 54.0   | 63.3   | 57.7   | 62.3   |       |
| チームスタッフ       | 21.0   | 23.0   | 21.0   | 13.3   | 16.9   | 12.3   |       |
| サッカー関連企業・一般企業 | 28.0   | 33.0   | 17.0   | 13.3   | 10.8   | 10.0   |       |
| 就学・復学         | 6.0    | 6.0    | 7.0    | 5.8    | 3.8    | 6.9    |       |
| その他           | 2.0    | 0.0    | 0.0    | 3.3    | 10.8   | 7.7    |       |
| 行き先不明         | 1.0    | 0.0    | 1.0    | 0.8    | 0.0    | 0.8    |       |
| 合計            | (%)    | 100.0  | 100.0  | 100.0  | 100.0  | 100.0  | 100.0 |
|               | (人数)   | 100    | 100    | 100    | 120    | 130    | 130   |

表 2 CSC の行う活動別の選手利用数 (単位：人)

|             | 2002年度 | 2003年度 | 2004年度 | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| インターンシップ    | 0      | 5      | 13     | 20     | 27     | 23     |
| 英会話教室       |        |        |        |        |        | 73     |
| パソコン教室      |        |        |        | 13     | 112    | 101    |
| その他(税務)     |        |        |        |        | 5      | 83     |
| その他(マナー)    |        |        |        |        |        | 27     |
| その他(サッカー解説) |        |        |        |        |        | 3      |

表 1 の引退選手の進路データを見ると、「サッカー関連企業・一般企業」に就職したという割合は 2002 年には 28%であったのに対し 2007 年では 10%と大幅な減少がみられる。それに比べ、「下部リーグへの移籍」を果たした選手は 2002 年は 42%だったが 2007 年は 62%に増加している。つまり、私たちが立てた「CSC 設立後は、CSC 設立以前に比べ、選手が相談したりアドバイスを受ける機会が増加したことで、セカンドキャリアとして一般企業に就職する選手が増加している」という仮説は証明されなかった。

下部リーグのチーム増加により選手の需要が高まり、選手を受け入れる受け皿が広がった。それに加え、選手側の現役を続けたいという考え方は変わらないためこの結果を生んでいるのではないか。

表 2 の活動の利用者数のデータを見ると、設立当初は 0 人であったインターンシップ参加者は 20 人を越えるまでに増えている。英会話教室やパソコン教室、サッカー解説に関しては、「まだ支援を始めて間もないため興味本位で参加している人も多い」と言われていた。

## (2) 今後の支援策について

今後の支援策について、何か考えや方針などは決まっているのかということを探ねた。それに対しては、「やはり一番の課題となっているのは選手一人一人のキャリア形成であり、設立当初は、選手が引退した後にどうするのかを考えていたが、それではやっぱり遅い。今は現役中からセカンドキャリアについて考えてもらえるようにやっているが、それでも足りないというのが本音。実現するかどうかは分からないが、今後は未来の Jリーガーになるであろう中学生ユース達に対しても何かやっていけたらいいと思う。」と神田氏は述べられた。つまり、サッカーと同じように小さいころからのコツコツとした積み重ねが選手自身のキャリア形成につながるということである。

また、「だからといって、プロの舞台でサッカーを始めたばかりの選手たちに『セカンドキャリアを考えると』というのも選手にとってみれば難しい話。彼らの一番の仕事は本業であるサッカーで活躍することであって、セカンドキャリアを成功させることが仕事ではない。だから、サッカーを頑張った上で次につなげられるように」という、サッカーが一番である選手の立場を考慮した意見も語られた。

そして最後に、神田氏に、選手たちの今後のセカンドキャリアについて意見を伺ったところ、「サッカーだけでなくキャリアも同じで、始めるのが早い方が後でよかったと思える。長い期間をかけてやる必要があるであり、早期対応が重要になってくる。若くて有名な選手だから CSC の活動に参加しないというわけでもない。有名・無名とか年齢は関係なく、すべては選手次第」と述べられた。

## 5 . 考察

まず初めに、今回の聞き取り調査では私たちの仮説は証明されなかった。というよりも証明するに至らなかったという言い方が正しい。私たちは設立以前と比べ、設立後は一般職に就職している人たちが増えていると推測していたが、設立以前のデータは CSC 自身が保有しておらず、どうしても手にすることができなかったからである。比較するデータがない以上、仮説の検証はできない。

しかし、CSC からいただいたデータ（表 1、表 2）と聞き取り調査により違った観点から現在の選手たちのセカンドキャリア支援のあり方というものが見ることができた。なぜならそこには、私たちが予測していなかった要因が存在したからである。現在、J2 に新規参入するために、JFL や地域リーグに新チームが次々に誕生しているという状況である。

それはちょうど、CSC が設立された頃くらいからの動きであった。それにより、現役を引退した選手であっても下部リーグでの選手の需要が高まっているため、サッカーを続けることができていることである。このような理由から私たちの仮説は証明されなかったわけだが、このことについて神田氏は、「新チームが誕生してくるのにも限りがあるし、その動きが止まればサッカー選手としての需要も減るだろうし、その時に一般企業への就職が増えることは十分ありうること」だと述べられた。

調査を計画した当初の仮説は証明されなかったが、今回の聞き取り調査において、私たちが知ることのできた CSC という組織についてまとめたい。CSC は、少人数で活動を行っている J リーガーのキャリアサポート機関であり、その活動では選手の声を第一に尊重し、その選手にとって最善のセカンドキャリアへと導いていると言える。選手が引退した時に困らないためには何ができるのか、選手が望むセカンドキャリアへ進ませるためには何ができるのか、サッカーに集中しながらも引退後の生活について考えてもらうためには何ができるのかなど、一番にはサッカー選手としての選手個人を尊重し、決して無理強いすることなく選手一人ひとりによって異なった柔軟な対応をとっているという印象を受けた。CSC が存在することで、どれだけの選手が安心してサッカーをプレーできているのか、引退する時に「CSC があってよかった」と思えるのかは想像するに難くない。CSC という組織がなくなっても、選手個人でセカンドキャリアについて考え、行動を起こせるようになる日も遠くないように思える。

## 6 . 謝辞

本調査にあたり、J リーグキャリアサポートセンター (CSC) の神田義輝様、同志社大学サッカー部の望月慎之監督と坂元要介コーチにはお忙しい中、ご協力を賜りました。この場を借りて厚くお礼申し上げます。誠にありがとうございました。

### <参考文献>

- 児玉小百合 (2005) 「キャリア開発の現場を見る(1) J リーグキャリアサポートセンター」『企業と人材』38 巻 (856 号) pp.38-43
- 田中ウルヴェ京 (2008) 「スポーツ選手の将来不安 - キャリアトランジションとストレス - 」『体育の科学』58 巻 6 号、pp.394-399
- 田中ウルヴェ京・清水栄子・福井千里 (2005) 「アスリートのためのキャリア・トランジション勉強会 第二回」5 月号 有限会社 MJ コンテス キャリア・トランジション勉強会事務局
- 土屋美絵 (2003) 「探検レポーター つちやみえの人事が丸見え J リーガーたちの再就職を支援する J リーグ・キャリアサポートセンター サッカー選手の『人生二度目のキックオフ』を協力アシスト」『人事マネジメント』10 月号、pp.86-92

- PSIKO 編集部 (2003)「『セカンドキャリアプログラム』とは何か - Jリーグの引退選手サポート (特集 引退の研究)」『PSIKO』4巻12号、pp.16-21
- A・プティパほか (2005)『スポーツ選手のためのキャリアプランニング』大修館書店
- 松村欣英・守本賢・澄川貴彦 (2003)「Jリーガーのセカンドキャリアに関する実態調査」『2003年度産業調査実習報告書』同志社大学文学部社会学科産業関係学専攻、pp.2-18
- 望月慎之・横山勝彦 (2005)「スポーツ選手のセカンドキャリアに対する環境設備 - Jリーグキャリアサポートセンターの試みを中心として - 」『同志社保健体育』43号、pp.1-26
- 横田千里 (2008)「元プロ、道の世界へ」(スポーツという職場 )『朝日新聞』(2008年9月12日付)朝刊 p.32
- 吉田幸司 (2008)「アスリートのセカンドキャリア支援の現在」『現代スポーツ評論』18号、pp.133-137
- JOC キャリアアカデミー アスリートプラス～トップアスリートのキャリアトランジションを考える～ (<http://joc-athlete.jp/index2.php>) 最終アクセス日 2009年1月31日
- J's GOAL Jリーグ公認ファンサイト (<http://www.jsgoal.jp/>) 最終アクセス日 2009年1月31日
- Jリーグキャリアサポートセンター (<http://www.j-league.or.jp/csc/>) 最終アクセス日 2009年1月31日
- 日刊スポーツドットコム (<http://www.nikkansports.com/>) 最終アクセス日 2009年1月31日
- Jリーグキャリアサポートセンター (2007)『OFF THE PITCH 2007』
- Jリーグキャリアサポートセンター (2008)『OFF THE PITCH 2008』
- Jリーグキャリアサポートセンター 『LIFE IS PITCH』

# テレワーク（在宅勤務）は女性に優しい働き方か

平賀淳子・野村真理菜・高橋美輝

## 1．はじめに

日本では、結婚・出産による女性の退職が多く、女性の就業率はM字のカーブを描いている。「M字」の底は、年々上昇傾向にあるが、未婚の増加・結婚時の雇用継続の増加・出産後の再参入の増加と早期化によるものであり、出産・育児の雇用継続は増加していない。近年、育児休業法・均等法・少子化対策を通じて、女性が結婚・出産しても雇用継続できるための支援拡大が進められているにも関わらず、未だに雇用継続が難しい傾向にある。それは、日本の雇用問題の大きな問題であり、疑問と同時に問題意識を持った。そこで、雇用継続を増加させるための一方策としてのテレワークに注目した。なぜなら、テレワークは、数ある女性の雇用推進策の中でも近年著しく推進されている施策であり、「就業者の仕事と生活の調和を図りつつ、業務効率の向上を実現する柔軟な就業形態」として注目されているからである。また、テレワークの普及を通じて、「少子・高齢化、さらには、地球環境などの社会問題の解決に向けた貢献までもが可能になる」として、期待されているからである。

## 2．問題意識

### 2 - 1 テレワークとは何か

テレワークとは、一般的に「情報通信機器を活用しながら、従来のオフィス以外で働く、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方」と定義される。

しかし、テレワークの分類に関しては、多様化しており、学術的あるいは法令的にも明確な定義されたものはない。よって、以下は佐藤（2008）から引用した分類である。この報告書では、以下の分類を採用する。テレワークは、大まかに分類すると4つのタイプに分けることができる。

1つ目は、「在宅勤務型」である。企業や役所などに雇われている従業員（ほとんどの場合は正社員）が、職場のオフィスだけでなく、自宅でも働くタイプのテレワークを指す。ただし、注意しておかなければならないのが、自宅での労働時間が、いわゆる「サービス残業」ではなく、正規の労働時間としてカウントされることが条件となることである。なお在宅勤務型については、さらに2つに分類される。労働時間の半分以上を自宅で勤務する「完全在宅勤務型」と、労働時間の半分未満を自宅で勤務する「部分在宅勤務型」である。

2つ目は、「モバイルワーク型」である。営業系の社員などが、職場や自宅だけでなく、移動中の乗り物内、顧客先などで事務処理をこなすタイプのテレワークである。直行直帰



型の働き方が、より徹底したものと言える。

3つ目は、「在宅ワーク型」である。自宅で仕事をするタイプであるが、企業などに雇われるのではなく、請負契約によって働くかたちを指す。個人で仕事を請け負う形態なので、不安定な雇用状況で、かつ低賃金労働になりやすい。

4つ目は「SOHO型」である。SOHOとはsmall office、home officeの略で、小規模オフィスや自宅などで行う事業を指す。個人で仕事を請け負う在宅ワーク型と異なり、企業としての法人格をもっていることが条件となる。自宅にオフィスを設置するという観点からテレワークに含めて考えられる事が多い。

また、以上の4タイプのテレワークを大きく分類すると2つに分けることができる。1つ目は、「雇用型テレワーク」で「在宅勤務型」と「モバイルワーク型」は企業に雇用されて働くことから、そう呼ばれる。それに対し、「在宅ワーク型」と「SOHO型」は、請負または自営での就業形態であるので「非雇用型テレワーク」と呼ばれる。

#### 雇用型テレワーク

##### 在宅勤務型

- ・完全在宅勤務型：労働時間の半分以上を自宅で勤務
- ・部分在宅勤務型：労働時間の半分未満を自宅で勤務

##### モバイルワーク型

#### 非雇用型テレワーク

##### 在宅ワーク型

##### SOHO型

## 2 - 2 テレワーク利用人口

国土交通省が2005年にテレワーク人口を推計している。同年時点のテレワーク人口(週8時間以上テレワークに従事)は、雇用型506万人、そして非雇用型168万人であり、合計674万人に達している。雇用者に占める雇用型テレワーカーの割合は9.2%であり、非雇用型テレワーカーの割合は16.5%である。全体では10.4%の労働者がテレワーカーだと見積もられている。この調査では、参考として週に8時間未満でもテレワークに従事する「広くとらえたテレワーカー」の推計も示しており、その推計では、雇用型・非雇用型を合わせて1847万人に達したという。なお、国土交通省の2002年実施の同種調査では、テレワーク人口は合計で408万人(雇用型311万人、非雇用型97万人)だった。厳密には比べられないが、2002年から2005年の3年間で1.7倍に増加したことになり、テレワークは増加傾向にあると言える。

では、企業のテレワーク導入率は、どのように推移しているのだろうか。総務省が2006

年末時点での状況を調べた「平成 18 年度通信利用動向調査」の企業調査によると、テレワークの導入状況は、「導入している」が 7.6%、「導入していないが、具体的に導入予定がある」が 2.2%となり、「導入していないし、具体的な導入予定も無い」は 89.9%だった。テレワークの導入率は、企業の規模が大きくなるほど高くなる傾向が見られ、2000 人以上企業では 29.9%が導入しているとされる。このテレワークを導入している企業に対しては、実際にテレワークを利用している従業員の割合を調べている。その割合は、「5%未満」の企業が 51.5%、「5～10%未満」が 11.9%、「10～30%未満」が 21.2%となり、「30%以上」は 14.5%であった。

### 2 - 3 企業視点のテレワークの目的と効果

企業はどのような目的でテレワークを活用しているのだろうか。JILPT が実施するビジネス・レーパー・モニター調査でモニター委嘱している民間企業を対象に行った「テレワークの制度や運用の課題についての調査(2007)」によると、テレワークの目的として、「勤務者の移動時間の短縮・効率化」が 66.7%、「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員への対応(離職防止)」が 58.3%、「創造的業務の効率・生産性の向上」は 50.0%、「勤務者にゆとりと健康的な生活を与える」では 41.7%などが挙げられている。目的ごとにその効果も調査しており、「大いに効果が上がっていると思う」「やや効果が上がっていると思う」と効果が上がっていると評価されている項目を見ると、「勤務者の移動時間の短縮・効率化」での効果がもっとも高く(「大いに効果」28.6%、「やや効果」57.1%)、「創造的業務の効率・生産性の向上」(大いに効果 14.3%、「やや効果」71.4%)も高い割合で効果が上がっているようだ。以上のように、導入目的を達成していると認識する企業の割合が高いことが分かる。

### 2 - 4 企業視点のテレワークの課題

JILPT が行った同調査によると、テレワークを実施している企業は 15%で、実施を検討している企業は 10%である。その他の 75%の企業がテレワークを導入しない理由として、「従業員の大多数が時間と場所の制約を受けている」「職場以外での業務はない」「大半の従業員が原則的に店頭勤務となっている」「製造部門が主体なので適用できる仕事に限定的」など、業種・職種的ななじまないことを挙げる企業が多い。また、「労働時間管理の面で課題が多い」「長時間労働の把握が困難」など労働時間管理の難しさをあげる意見や、「成果の把握が難しい」「仕事の成果を結果のみで評価する人事制度になっておらず馴染みにくい」など、人事評価への課題が挙げられている。また、「部下とのコミュニケーションの強化をめざしているのに馴染まない」「労働時間を自由にすればするほど、社員間の直接的コミュニケーションが減り、いわゆる人間的な深いつながりが形成されにくくなる」「マネジメントにおいては直接対話によるコミュニケーションが不可欠であり、その視点が減少するような就業形態は組織にとって大きなリスクを伴う」など、社内コミュニケーションへの

悪影響を懸念する意見も多い。実際にテレワークを実施している企業が、テレワークを実施する上での課題で、「コミュニケーションに問題がある」と回答したのが 58.3%と最も多く、「情報セキュリティの確保に問題がある」が 41.7%で、続いて「労働時間の管理が難しい」「テレワークのメリットが明確でない」がともに 25.0%などとなっている。

## 2 - 5 検定仮説

上記のように、テレワークには多くの利点があり、効果も上がっている。それに伴い、導入企業も増加傾向にある。企業の導入理由はさまざまだが、女性の雇用継続を挙げる企業が目立った。しかし、本当に女性の雇用継続の手助けになるのか、雇用継続を可能にしたとしても、それにより必ずしも働きやすい環境を提供できるとはいえないのではないかと疑問を抱いた。そこで、私たちは、「テレワーク（在宅勤務）が女性のワークライフバランスを実現するには限界がある」という仮説を立てた。「テレワーク（在宅勤務）」とあるように、テレワークの中でも在宅勤務型に焦点を絞り調査することにしたのは、在宅勤務型が特に女性の雇用継続に役立つとされているからである。在宅勤務型ならば、モバイルワーク型と違い、家で仕事ができるので、結婚や出産に伴う家事や、介護との両立がしやすく、在宅ワーク型や SOHO 型と違い、正社員として福利厚生や賃金の安定が約束されているのだ。そして、仮説を検証するために以下の 3 点を検定指標として設け、調査をすることにした。1 点目は、在宅勤務は時間管理が難しいということ。2 点目は、在宅勤務の前後には仕事内容に変化があるということ。3 点目は、在宅勤務後のキャリア形成にマイナスの影響を与えるということである。

まず 1 点目の「在宅勤務は時間管理が難しい」については、先行研究から管理者側の時間管理の難しさは言及されているが、在宅勤務者も管理者同様時間を管理することは難しいのではないかと考えた。なぜならば、在宅勤務では、プライベートと仕事の空間を遮断する事はできず、プライベートで仕事が中断されてしまうことが起こり、その結果在宅勤務者には、労働時間管理という負担が強いられると考えられるからである。オフィスにいる間は、プライベートを気にすることなく仕事に集中できるが、在宅勤務では、仕事の区切り目を自分で決めなければならず、オフィスで仕事をするよりも、時間がかかってしまうことが予想される。管理者が在宅勤務者の仕事の様子を見るために自宅にカメラを付けるという例もあり、在宅勤務者にとって、在宅で勤務する事が働きづらい環境になってしまう可能性があるのではないかと考えた。

2 点目の「在宅勤務前後には仕事内容に変化がある」については、在宅勤務で可能な仕事は、1 人でできる仕事に限られてしまうことが予想され、今まで総合職で働いていた人が、在宅勤務になった時同じ仕事はできない可能性があるのではないかと考えた。仕事内容の変化があれば、在宅勤務者にとって仕事のやりがいを失うことにもつながると言える。

3 点目の「在宅勤務後のキャリア形成にマイナスの影響を与える」については、実際に在宅勤務前後で仕事内容に変化があった場合、キャリア形成になんらかの影響を与えるので

はないかと考えられる。なぜならば、在宅勤務前キャリアを望み働いていた人が、在宅勤務をすることによって従来オフィスで行っていた仕事ができなくなり、キャリアがそこで止まってしまうからである。キャリア形成にマイナスの影響を与えるのであれば、キャリアを志望している女性にとっては、在宅勤務が優しい働き方になるとは言えない。

以上 3 点の仮説を検証するとともに、どのような労働者が在宅勤務によって、ワークライフバランスを実現しうるのか、また、女性のワークライフバランスを実現しうるワークスタイル(もしくはテレワーク)はどのようなものか、という点についても明らかにする。

### 3 . 調査方法

#### 3 - 1 調査概要

上記の仮説を検証するために以下の調査計画を立て、実行した。まず、調査票を郵送で、配布した。対象は、各企業のテレワーク担当者である、主に、人事部・総務部の担当者である。ここでは、企業の従業員数をはじめとする、企業の基礎情報や、テレワークの利用状況のごく基礎的な情報を得ることを目的とした。基礎情報を得ることに徹したのは、以下の 2 点のためである。まず第 1 に、回収率を上げることである。そのため、基礎的な情報でも確実に得ることができるよう注意した。しかし、回収率が上がっても、実態が分からなければ意味を成さない。では、この基礎情報を土台に、さらなる詳しい調査を行えばどうであろうか。つまり、第 2 の理由として、あくまでも調査票は第 1 歩であり、その先の詳しい調査で実態を知るといった計画があったからである。その詳しい調査の方法として選択したのが、聞き取り調査である。調査票の最後の質問で、今後の詳しい調査への協力の意志の有無を問うた。そこででの回答が「有」だった企業へ依頼の電話をかけ、日程調整をし、調査項目を練り直し、実施した。対象者は、テレワーク利用者・利用経験者と、調査担当者である。今回の調査で重要なのは、調査票で得た、企業がどのような制度でテレワークを導入しているのかという情報はもちろん、その制度を実際に利用者がどのように感じながら利用しているか、という情報である。後者をこの聞き取り調査で、テレワーク利用者・経験者に問うた。また、テレワーク担当者には、調査票で得ることができなかったテレワークの利用制度に関するさらに詳しい情報を問うた。

#### 3 - 2 調査票

社団法人テレワーク協会に表彰されている企業、またはテレワークを積極的に取り入れている企業、合わせて 50 社を対象に調査票を郵送で、配布した。企業の規模、テレワークの利用状況、利用制度を簡易的に調査した。また、調査票は、2 回の回収期日を設け、回収した。以下の表の通り、1 回目の回収期日は、10 月 15 日で、回収率は約 22% (11 社)であった。その後、回収できていない企業に、再度、電話での調査協力をお願いすると、10 月 27 日の 2 回目の回収期日までに、8 社の回答があり、回収率は、約 27%に上

がった。また、内容に関しては、調査票をそのまま参考資料として末尾に掲載したので、そちらを参照していただきたい。

### 3 - 3 聞き取り調査

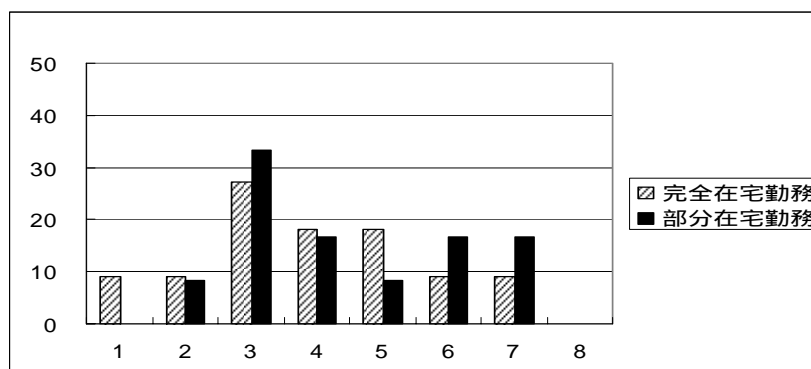
調査票では得ることができなかつたより詳しい情報を得るために対面式の調査を行った。この調査では、できるだけテレワーク利用者の協力を求め、経験者の生の声を聞いた。また、テレワーク担当者の方の同席により、管理者としての声を聞いた。つまり、ワークとライフの両面からの調査を行ったのである。もちろん企業の都合により、調査対象者は各企業により異なる。聞き取り調査は計4社(A~D社)に対して行ったが、1社目は、人事担当者のみである。そして、2社目は、広報担当の社員と、部分在宅勤務利用者、ワークライフバランス推進室の社員の3名であり、3社目は、人事担当者と、在宅勤務利用者2名の3名であった。最後の4社目は、人事担当者と在宅勤務利用者の2名であった。このように、調査対象者は異なるので、企業ごとに、調査項目を変え、調査の焦点を絞った。

## 4 . 調査票による調査結果

上記の検定仮説に則り、結果から考察したことを以下に順に述べる。

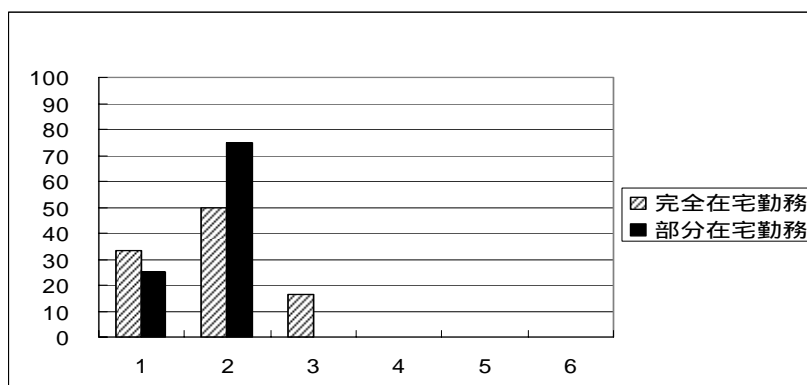
1つ目は、調査票の問6に当たる、テレワーク利用者のテレワーク利用中の仕事内容についてである。調査票の結果から、研究・開発・設計が部分在宅勤務では33%、完全在宅勤務では27%と、両方の勤務形態で最も多い仕事内容ということがわかる。一方で、営業は完全在宅勤務では9%、部分在宅勤務では0%と非常に低い数字となっている。また、販売・サービスは部分在宅勤務、完全在宅勤務共に10%に満たない。これらの結果により、テレワークの仕事内容は事務的な仕事やデスクワークが多いということ、また、テレワークを行う上で、営業や販売・サービスなどのようにデスクから離れて行う仕事は適していない、と考えられる。

図表1 テレワークの仕事内容(問6)



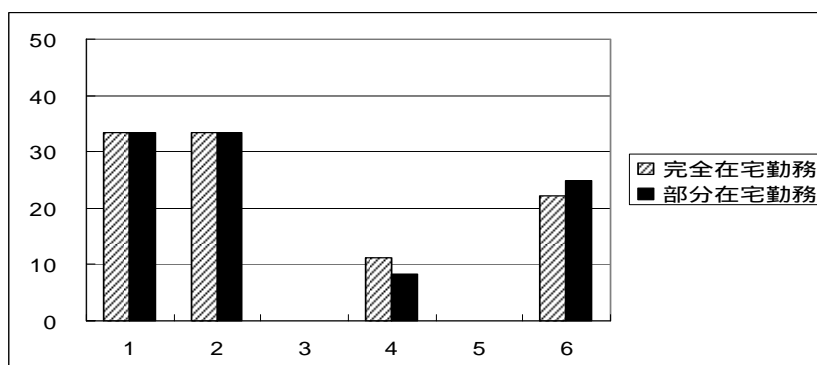
2つ目は、調査票の問7に当たる、テレワークを行う前と、テレワークを行った後での仕事内容の変化についてである。この仕事内容について、「全く変化が無い」と回答した人は部分在宅勤務では25%、完全在宅勤務33%であった。また、「ほとんど変化が無い」は、部分在宅勤務では75%、完全在宅勤務では50%と多くの回答がここに集中したといえる。一方で、「全員する」と回答した人は0%であった。このことから、テレワークを行う前とテレワークを行う後では、仕事内容に変化は無いと考えられる。

図表2 テレワーク利用前後の仕事内容の変化（問7）



3つ目は、テレワーク中の時間管理の方法についてである。どの企業も、就業報告は規則として挙げられており、最も多かったのは、メールや電話などで始業・終業時刻を会社に報告することや、情報通信機器を用いることにより常時連絡を取れる状態にしておくことであった。一方で、全くの放任状態を取っている企業や、家事や育児で仕事が中断したときなどの細かい連絡・報告を定めている企業は無かったため、テレワークの多くは、ある程度の管理下で、個人の裁量や労使の信頼関係の中で行われていると考えられる。

図表3 テレワークの勤務時間管理（問8）



このように、調査票からは、私たちの立てた検定仮説とは異なる結果が得られた。しかし、調査票だけでは詳しい取り組み内容などの情報や、ワークライフバランスを実現する

当人であるテレワーク利用者の生の生活状況などの情報を得ることができず、調査票だけで結果を言い切るのは危険であると判断した。この調査票から得た情報をもとに聞き取り調査に向け、さらなる調査項目を作成した。

## 5．聞き取り調査結果

調査票で得た結果をもとに検定仮説を検証する上で適している企業を選出し、企業の実態、つまり、在宅勤務に関する企業での具体的な取り組みや、実際にテレワークで働いている社員の話の聞き取り調査した。その結果を事例ごとに述べていく。その際、(1)企業及び調査概要、(2)調査結果という順で述べる。調査結果は、1 - 5で述べた検定仮説を検証するための3点の検定指標(時間管理の問題、在宅勤務前後の仕事内容の変化、在宅勤務後のキャリア形成への影響)に則り、述べる。

### 5 - 1 事例1：大手外資系メーカーA社

#### (1) 企業及び調査概要

A社は外資系消費財メーカーで、社員数は、4063人(2008年10月時点)である。調査を行ったのは、11月12日、調査時間は約1時間である。調査対象者は、人事部の方1名である。

A社では、就業時間および就業場所により幅広い柔軟性を与え、生産性を高めることを目的に、在宅勤務が行われている。企業理念に、全ての個人の尊重があり、それにより会社自体のビジネスを伸ばすという戦略の1つの策としてテレワークがある。1年以上勤務している社員はほぼ全員が対象で、就業時間の50%まで利用可能である。また、勤務中はメール・電話などで常に連絡がとれる状態を保っていることが条件となる。利用者は月間5~6人で、年間では延べ約40人である。

実際に、どのような人が利用しているか例を挙げる。まず、通勤時間の短縮のために利用している社員の例である。その社員には、幼い喘息の子どもがおり、その喘息を悪化させないためには、週に2回は徹底的な掃除が必要だそうだ。家でもできる仕事をするためにわざわざオフィスに通勤し、通勤時間を費やす代わりに在宅勤務をし、それを掃除の時間に当てるのである。また、同じく通勤時間の短縮のために利用しており、その代わりに、子供を幼稚園への送り迎えする時間を確保するために週に2回の在宅勤務を利用している。

#### (2) 調査結果

さて、この企業は、テレワーク(在宅勤務)で女性のワークライフバランスを十分に実現できるのであろうか。

まず1点目の「テレワーク(在宅勤務)は時間管理が難しい」であるが、オフィスで働く社員と変わらない。というのも、A社ではフレックスワーク制度を事務職・現業職を除

く社員に導入しており、コアワークアワー以外の勤務時間は日にち単位では自由に設定することができる。したがって、コアワークアワーは在宅・オフィスに限らず勤務をすることが求められるが、それ以外の時間（始業・終業時間）は個人の判断で決めることができる。厳密な時間管理はもともと存在しない。

2点目の「在宅勤務前後には仕事内容に変化がある」であるが、仕事内容に変化が生じない仕事のみ、在宅勤務の利用が可能であるから、利用許可が下りた社員の仕事内容に変化があるということはありません。また、外資系企業のため、グローバルなビジネス展開をされており、オフィスでの業務でも、国際電話会議やメールでの仕事が多い。よって、販売員や、工場勤務者などの現場労働者以外は、ほとんど仕事内容での利用制限はない。

3点目の「在宅勤務後のキャリア形成にマイナスの影響を与える」であるが、影響はない。というのも、この企業では、定期的に上司と話し合いの上に作成される業務計画書に対する成果で評価される制度がある。よって、成果を出せさえすれば査定やキャリアに影響はない、つまり働く場所が評価に加味されることは無いのである。

## 5 - 2 事例2：大手日本グループ IT 企業 B 社

### (1) 企業及び調査概要

B 社は、IT コンサルティング、システム開発などを行う IT 関連企業であり、社員数は 301 名（2008 年 10 月時点）である。調査を行ったのは 2008 年 11 月 25 日、調査時間は約 2 時間である。調査対象者は、広報担当社員 1 名、在宅勤務を行っている女性社員 1 名、ワークライフバランス推進室の女性社員 1 名である。

B 社は、2006 年という比較的早い時期に、部分在宅を検討し、わずか 2 ヶ月後に試行した。そして、2007 年には本格的に導入している。検討・試行からの導入のスピードは「やってみなければ何も分からないし始まらない」という企業文化に由来する。とはいえ、2006 年はまだテレワークを導入している企業は少なく、社員がこの制度を受け入れるのは難しいのではないかと考えられた。しかし、2009 年 1 月の申請率は約 30%と、テレワーク対象社員の 3 分の 1 という高い数値である。これは、トップダウンの推進方法をとったからである。社長はもちろん、管理職がテレワークを積極的に利用し、利用しやすい風土づくりを行ったのである。多様な働き方や人材の活用により、行動範囲を広げ、生産物の価値を向上させることを目的としている。テレワークで雇用に多様性を持たせたのである。原則、入社 3 年以上の社員で週 2 日は会社へ出勤することが可能な社員であれば、利用可能である。ただし、育児や介護など、特別な事情がある場合は、条件を撤廃する。テレワークの運用の流れとしては、まず、テレワーク利用希望日を所属長に事前申請し、承認を得る。そして、当日の連絡方法と業務内容が把握できる成果物を所属長に事前に届け出る。その後、テレワークを実施し、始業・終業連絡をし、翌日、テレワーク日報を提出するというものである。ちなみにテレワーク日報は簡単なもので、特に負担になるものではないという声もあった。ただし、注意する点として、セキュリティの確保を強調する。例えば、



イントラネットの伝言メモ・ToDo 機能による連絡・周知を行うこと、テレワーク用パソコンは基本的に持ち歩かないこと、テレワーク用パソコンは鍵のかかる場所に保管すること、データ（文書やメールを含む）は、情報管理規定を遵守すること、オフィスの自席にあるパソコンをリモートコントロールする機能の利用を推奨すること・USB 端子を無効化するなどの工夫（これによりテレワーク用パソコンにデータを残さない）、社外（自宅を含む）での印刷は一切禁止など多くの注意点がある。

## （２）調査結果

以上のような事例を踏まえた上で、検定仮説と照らし合わせていく。

１点目の「時間管理・評価が難しい」については、B社では立証されない。まず、管理者側の視点から見ると、テレワーカーだからと特別に課せられる時間管理法はない。また、前述したような「テレワーク日報」も特に負担になるものではない。始業・終業報告を行うことも特に負担になるものではない。テレワーク利用者側の視点から見ると、むしろ計画的に仕事を進めることができていると、時間管理面でメリットを強調する。ただし、幼児期の子育てや介護をしながらの在宅勤務は困難ではないかと思う、という証言もあった。というのも、利用者の子供が熱を出し、看病した際、つきっきりになったことがあったというのだ。月齢が低い時期や、元気がなくて布団にずっと寝ているような状態なら看病しながらのテレワークは可能だが、熱はあっても元気一杯な状態や、インフルエンザで登園許可をもらうまでの回復期間では難しいのではないかと、という感想を持たれたということであった。

２点目の「在宅勤務前後の仕事内容の変化」については、在宅勤務をしたいという要望による仕事内容の変化は認められないという証言から、立証されなかった。そもそも、B社では、テレワークを利用することができない部署は存在しないという。在宅勤務を行うことができる仕事内容は１人でもできる仕事は主にはなるが、１人でもできる仕事はどの仕事にも必ず含まれているからだ。在宅勤務をする際は、自分で業務遂行計画を立て、在宅勤務時にその仕事ができるように計画を進めるのである。ただし、テレワークの機会を見つけにくい部署として、アウトソーシングの部署が挙げられる。そこでは、顧客のデータを物理的に出力して直接扱う業務があり、セキュリティ面で問題が生じるのである。具体的に、直接大型マシンや磁気テープなどの媒体、印刷物を扱う仕事は、出社しなければ実施できない。ただし、管理業務として業務全体の約１割は、自分の勤務状況の管理や各種の申請、手続きなど、オンライン経由で可能な業務であるので、理論的には月に20日勤務のうち１割の2日間はテレワークが可能であるという見解で、やはりテレワークをできない部署はないという結論に至った。

３点目の「在宅勤務を行う前と、在宅勤務を経験した後との今後のキャリア形成への影響」については、A社同様、成果を出すことができれば、特にキャリアに影響はない。

### 5 - 3 事例 3 : 大手外資系 IT 企業 C 社

#### (1) 企業及び調査概要

C 社では、ビジネスソリューションを提供する IT サービス企業で、社員数は、4467 人（2008 年 10 月時点）である。調査を行ったのは、2008 年 12 月 2 日、調査時間は約 2 時間である。調査対象者は、人事部の方 1 名、在宅勤務を行っている女性社員 2 名である。

テレワークは 2006 年から試行され、2008 年から本格的に導入された。従業員に会社を続けてもらうためという人材の確保と、通勤時間の短縮によって、生産性・業務の向上を図ることを目的に行なわれている。勤続 1 年以上の全社員を対象としているが、対面業務が中心であったり、セキュリティ上、執務場所が限定されたりしているような社員は対象外としている。在宅での勤務は原則週 3 日以上である。

C 社の特徴として挙げられるものの 1 つに上司との相互理解の上での裁量的な働き方がある。在宅遂行の手段や方法、時間配分等は個人の裁量にゆだねられており、監視されることや、全ての業務を命じられたままに追行するという事は無い。これは、上司との理解のうえで成り立つ仕組みであり、予め、自分の能力と仕事の内容とを照らし合わせて上司と相談し、それぞれに合ったレベルと量の仕事に調整する必要がある。そのため、入社 1 年以内の社員は、上司との信頼関係や理解が不十分であると判断されるため、在宅勤務利用可能者の枠から除外されるのである。このように、上司との相談の上で立てた仕事のプランに対し、それなりの成果を出すことが出来れば評価され、逆に、プランを達成できなかった場合はそれだけ評価が下がる。つまり、報告と成果の指標（ルール）が決まっており、上司がその成果物を見て評価するシステムになっているのである。

C 社はもともと IT 企業ということで、オフィス内での連絡もメールで行う文化があった。そのため、メールなどの電子コミュニケーションツールを利用してコミュニケーションをとるということに関して抵抗は無かったため、在宅勤務は比較的定着、浸透しやすかったのではないかと考えられる。また、コミュニケーションだけでなく、仕事で使用する資料や連絡事項を記載した文書なども電子化することで、自宅でもオフィスでも同じ内容の仕事が出来るといえる。また、これにより、ペーパーレスが可能となるため、紙の消費を押しえた環境への配慮や、文書であった場合に起こる情報の流出や紛失を防ぐことが出来るといえる。このように、C 社は在宅勤務という 1 つの働き方を通して、多角的な視野で物事を捉えているということがわかる。そのような、柔軟な考え方を持つ C 社で行ったインタビューでの回答者は、人事担当者の男性 1 名、実際に在宅勤務制度を利用している女性社員 2 名であった。

女性社員は 2 名とも、家事・育児のために在宅勤務を利用していた。仕事内容はオフィスワークが中心であり、営業のような外回りを主にした職種ではない。女性社員 a の子どもは青年で、今は手のかからない存在となっている。そのため、在宅勤務の日は、通勤時間削減で浮いた時間で家事などを行う。入社した日は、仕事の都合上帰りが遅くなり、家族の団楽を持つことが出来なかったが、在宅勤務の日は必ず家で料理をすることが出来る

ため、家族との会話が増えたというメリットが生じている。女性社員 b は、女性社員 a と同様に子どもがいるが、いまはまだ幼いため、前者と比較すると手のかかる年頃であるといえる。制度適用前は短時間勤務で子供の送り迎えをしていたが、今は在宅勤務の日は通勤時間が無いのでその時間帯で、家事や子どもの送り迎えなどを行っている。在宅勤務を利用することによって、気持ちにゆとりが出来、また、自分の時間を持つことにつながったとインタビューからわかった。これらのことから、彼女たちは在宅勤務を、家族とのコミュニケーション、家族のケア、心のゆとりを持つ、自分自身の心のケアに役立てているということがわかる。それぞれが、ワークライフバランスを進めることで、自然に仕事の成果の向上につなげるというのも C 社の特徴の 1 つであるといえる。これらの事柄を踏まえて、検定仮説と照らし合わせると次のようになる。

## (2) 調査結果

まず、1 点目の「時間管理・評価が難しい」については、C 社では立証されない。なぜなら、時間管理方法は個人の裁量に任せられており、評価についても事前に設定した成果指標で管理可能であり、管理が難しいとはいえないためである。

2 点目の「在宅勤務前後の仕事内容の変化」については、仕事内容に変化が無いため立証されない。なぜなら、在宅勤務を行う際の上司との話し合いの際に、在宅勤務を行って生産性が落ちない職種であるか否かを上司が判断するためである。在宅勤務にシフトすることによって生産性の落ちるような仕事、あるいは、生産性が落ちると予想される社員は、最初から在宅勤務をすることが出来ないのである。故に、在宅勤務を行ったからといって仕事の内容が大きく変わるということは無いといえる。

3 点目の「在宅勤務を行う前と、在宅勤務を経験した後との今後のキャリア形成への影響」については、前述したように、在宅勤務を行う際に上司と相談するため、在宅勤務が原因となるキャリア形成の問題は起こらないといえる。

## 5 - 4 事例 4：大手外資系 IT 企業 D 社

### (1) 企業及び調査概要

D 社は、コンピュータソフトウェアの研究開発、IT コンサルティングなどを行う IT 関連企業であり、社員数は 2,135 名（2008 年 10 月時点）である。調査を行ったのは 2008 年 12 月 2 日、調査時間は約 2 時間である。調査対象者は、人事担当者 1 名と在宅勤務を行っている女性社員 1 名である。

D 社は、会社全体で「Work@Everywhere」と呼ばれる「どこでも働ける環境づくり」を目指しており、それを実現するための 1 つの方法として、2008 年に在宅勤務を導入した。D 社の在宅勤務の形態はフル在宅型と部分在宅型に分かれる。フル在宅型は、育児、介護、障害、療養等の特殊事情に対して適用するということが定められている。これは、人事本部長の承認があって始めて利用できるもので、個人ごとに適用される。また、原則

として、最低週 1 回の出社は義務づけられているが、基本的にはフル在宅である。これは、フル在宅型の労働者が会社に無理に来て病気や怪我を引き起こしてしまうこと、通勤で体調を崩してしまうことを防ぐため、つまり、社員の安全配慮のための原則である。一方、部分在宅型は、特殊事情が無い社員にも適用される。しかし、定期採用入社 1 年から 2 年の社員は原則として適用除外とされている。部分在宅型は、各部門（部署）で適用されるため、その適用部門の中で本人が申請をし、上司が承認することで在宅勤務制度を利用することが出来る。また、最低週 1 回の出社は必須であり、社員のほとんどが、週の半分以上出社しているのが現状である。調査を行った女性社員は部分在宅勤務を行っており、家事・育児を目的として利用している。在宅勤務は週に 2、3 回行っており、通勤時間の短縮につながっている。その結果、子どもの保育園の送り迎えや、家事に費やす時間が増大し、また、自分のプライベートな時間の確保にもつながったといえる。

## （2）調査結果

以上の事柄をもとに、検定仮説と照らし合わせていく。

1 点目の「時間管理・評価が難しい」については、仮説は立証されない。これは、D 社が裁量労働制をとっているためである。D 社は、メールで就業開始を自己申告し、上司が承認するという形をとっており、また、スケジュール管理システムへの入力や日報、週報などが部門ごとに決められている。オフィスの人間とは電話やメール、リアルタイムのコミュニケーションツールなどで連絡をとるため、在宅勤務を行う際に監視されることなどはない。

2 点目の「在宅勤務前後の仕事内容の変化」については、D 社は、在宅勤務を行うことが可能な職種に限り在宅勤務を認めているため、立証されない。IT コンサルティング、営業など、実際に顧客と対面したり出向いたりしなければならぬ仕事内容の職種の場合、在宅勤務は認められない。また、在宅勤務を行う前には、在宅勤務が可能な仕事内容であるか、在宅勤務により生産性が落ちない仕事であるかなどが基準となり、審査される。

3 点目の「在宅勤務を行う前と、在宅勤務を経験した後との今後のキャリア形成への影響」については、A 社同様、成果を出すことができれば、特にキャリアに影響はない。D 社では、全社員（在宅勤務の有無に関係なく）が年間を通して行う仕事の大まかな目標を定め、更に部署ごとに上司と対談し細かな目標を決めることになっている。それにより決められた仕事のプランに対してどれだけの成果を出すかで評価が決まるため、在宅勤務を行っているために、他の社員との間に不公平が生じることは無いといえる。

## 6. まとめ

では、いよいよこの調査を通して分かったこと、今後の展望を記述する。まず、今回の調査の当初の目的である検定仮説の証明ができたかどうかであるが、50 社への調査票によ

る調査、4社への聞き取り調査を通して、証明することはできなかったと言えるであろう。しかし、検定仮説が証明できなかったからと言って、テレワーク（在宅勤務）が完璧なものであると認識したわけではない。今回の調査で分かったことは、「テレワーク（在宅勤務）を効果的に利用するためには、様々な条件が不可欠であるということ」ということだ。その条件をこれから3点挙げる。

1点目は、「テレワークを利用する人間の仕事での能力の高さ」である。在宅勤務者である社員もオフィスにいる社員も給料や、キャリアに遜色はない、というのは、4.調査票による調査結果、5.聞き取り調査結果で述べたとおりである。それは両者の間の仕事内容に変化がないからだということもすでに述べたとおりである。しかし、全体としての生産性や質または、セキュリティ面の問題でオフィスでしかできない仕事と、自宅でもオフィスでも問題がない仕事がある。この2種類の仕事をコントロールし、在宅勤務を効率的に行うためには、この日に在宅勤務で、資料作成など個人で集中して行うような仕事をし、出社するあの日にオフィスでしかできない仕事をするなどという計画を立て、それに伴う目標を設定し、実行することが習慣づけられなければならない。つまり、企業が効率的に在宅勤務を導入・推進するためには、会社での時間管理、そしてそれに伴う仕事の効率化、自宅での時間管理ができる人間である可能性が高い。逆にそれ以外の人間に在宅勤務利用の許可を与えると、仕事の効率化を妨げ、会社の損失になり得る。実際に、テレワークが成功している企業では、自分で業務を管理できる人間かどうか、上司によって判断され、自己管理できると判断された人のみが在宅勤務を行える仕組みになっている。いくら制度が整っていても、人材力がなければ成り立たないと考えられる。

また2点目に、「各職務における成果の明確な定義があること」が挙げられる。在宅勤務を行うということは、労働時間の長短ではなく、成果物をもって評価するという姿勢が明確になることである。それぞれの職務で、どのような成果や貢献が期待されているかが明らかになっていれば、その成果をあげているかどうかで評価を検討することが可能になる。例えば、聞き取り調査の事例1の大手外資系メーカーA社では、定期的に上司と話し合い、社員1人1人が業務計画書を作成する。そして評価は、その業務計画書に対して成果が挙げられているかどうかでなされる。そうした確かな評価の指標があつてこそ、オフィスでの社員も在宅勤務を利用している社員も変わりなく仕事をするのであ

る。3点目に、「テクノロジー環境の充実」があげられる。自宅で行うためには、パソコン（特にセキュリティが確保されているもの）が不可欠である。自宅にいても、オフィスにいても同じ仕事をこなすためには、パソコンなどのITの充実が必要である。今回聞き取り調査を行った会社は、IT関連の企業が多かったため、パソコンの支給には積極的であり、またネットワーク環境も充実していた。

以上のように、テレワークを導入するための条件はいくつかあり、全ての企業がその条件を満たせるわけではなく、その恩恵を受けられない女性が多いという意味で、また、制

度が整っていたとしても、自分自身でマネジメントする能力、ある程度自分で仕事を進める能力など、在宅勤務をする側に求められるものも多くある、という意味で、テレワーク（在宅勤務）が全ての女性にとって優しい働き方であるとは言い切れない。

さらに言うならば、「条件に恵まれなければうまく機能しない」という点で、裁量労働制や、ホワイトカラーエグゼンプション、名ばかりの管理職などとの問題と議論が重なるであろう。これらの制度は、職種などの制度上の条件はもちろん、労使の意思の疎通がなければ、サービス残業が増える結果となる。例えば、名ばかり管理職問題であるが、「管理職」という定義が、法律と労働者と使用者の三者の間で一致していないことが原因の1つである。法律が定める管理職の条件は、経営者と一体的な立場、労働時間を管理されない、

ふさわしい待遇の3つである。記憶に新しいマクドナルドの名ばかり管理職事件を例に挙げよう。『マクドナルドの店長は管理職かどうか争われた裁判で、東京地裁は「店長は3条件を満たす管理職にはあたらない」と判断した。しかし一方で、3条件や判決に違和感を持つ企業は多い。同じように店長を管理職とみなしている企業はチェーンストア業界では珍しくなかったからである。法律では、管理職の定義は明記されているものの、現実の社会では、管理職の概念はより広く解釈され、社員の誇りややりがいにもつながってきたからだ。』このように労働問題は、職場の雰囲気や人間関係によって、法律や制度をなおざりにすることで、生じることが多い。しかし、成功への条件は1つでも欠けてはならないのである。テレワークの導入も同じことが言える。計画、目標の設定の条件が満たされなければ、それこそサービス残業の温床となり得るし、人材力の条件が満たされなければ、サービス残業の末に、キャリアへのマイナスの影響も生じ得るであろう。また、セキュリティの条件が満たされなければ、顧客に迷惑がかかり、自社の信用をなくし、損害を被る。もちろん自らの機密情報も損害の原因になり得るのである。このように、確かに、テレワーク（在宅勤務）導入成功への条件は多く、一般化は難しいかもしれない、という危惧はある。しかし、今回の調査対象である企業は、在宅勤務導入の成功事例で、条件を満たしており、在宅勤務者への聞き取りでは、「子どもの送り迎えが可能になった」「夕飯を家族で食べることができる」「仕事をより計画的に効率的に行うことができるようになった」などの利点が多かった。このように、企業努力により条件が整っている場合、在宅勤務は企業にとって利点の多いものであるといえる。一方で、在宅勤務者も自助努力をすることで、在宅勤務は利用者にとってワークライフバランスの実現に有効なものとなる。例えば、テレワークを実施するためには、あらかじめ当日の業務を計画する必要がある。そのため社員の計画能力向上を促すが、それにより計画能力を向上させるように努力する社員がいれば、それが企業としての成長につながるのである。故に、在宅勤務を有効なものとするためには、企業と在宅勤務者、双方の努力が必要であるといえる。

以上のことから、在宅勤務は女性のワークライフバランスの実現には有効な手段・方策であり、これからも条件を満たした上での推進を期待する。また、女性だけではなく、誰もが病気や怪我などで、突然長期間会社にいけなくなる可能性がある。まして災害時など

は、会社自体が崩壊してしまう可能性もあるのである。そうなった時、経済までもが止まってしまうと、日本全体が大きな損害を被るであろう。なにが起こるか分からないからこそ、女性だけではなく、全ての人に優しい労働環境づくりを進めていくことが大切である。

## 7. 謝辞

本調査にあたり、ご多忙の中、貴重な時間を割いて聞き取り調査にご協力いただきました A~D 社の社員の方々、そして、調査票をご回答いただきました企業の皆様に、この場を借りて厚く御礼申し上げます。本当にありがとうございました。

### <参考文献>

NHK スペシャル 名ばかり管理職

<http://www.nhk.or.jp/special/onair/080331.html>

神谷隆之「在宅勤務による女性の雇用継続 - 適正な仕事配分と労働時間規制の緩和の必要性 - 」

神谷隆之 (1997)「女性請負型テレワークの実態と課題 - 家内労働及びパート労働との比較検討 - 」『大原社会問題研究所雑誌』462号、pp.16-29

佐藤彰男 (2004)「国内における実証的テレワーク研究の展開」『大手門大学人文学科学部論集』4巻、pp.A165-180

佐藤彰男 (2007)「テレワークの光と影」『世界』762号、pp.134-143

佐藤彰男 (2008)『テレワーク「未来型労働」の現実』岩波書店

佐堀大輔・比嘉邦彦 (2004)「テレワーカーにおける業績向上要因に関する一考察」『経営情報会誌』pp.69-87

古矢眞義 (2006)「テレワーク (在宅勤務等) 入門 Q&A (上)」『労務事情』43巻 1103号、pp.5-21

古矢眞義 (2006)「テレワーク (在宅勤務等) 入門 Q&A (下)」『労務事情』43巻 1104号、pp.19-31

水島洋平 (2006)「在宅ワーク支援政策に関する一考察」『同志社大学政策科学研究』

堀眞由美 (2003)「テレワーク社会と女性の就業」『中央大学出版部』

堀眞由美 (2001)「テレワークの普及と女性労働」『白鳳大学論集』15巻 2号、pp.275-298

労働政策研究・研修機構 (2008)「ビジネス・レーパー・モニター特別テーマ調査 テレワーク導入企業は 15% (特集 在宅勤務とワーク・ライフ・バランス - 現状と新たな展開 - )」『ビジネス・レーパー・トレンド』pp.8-12

労働政策研究・研修機構 (2006)「育児期における在宅勤務の意義」『労働政策研究報告書』52号

社団法人日本テレワーク協会

[http://www.japan-telework.or.jp/info/zaitaku\\_chousa\\_st.html](http://www.japan-telework.or.jp/info/zaitaku_chousa_st.html)

在宅勤務について

<http://www2s.bilobe.ne.jp/~ouji/home/mol0029.html>

朝日新聞「テレワーク増える職場」2008年（平成20年）7月4日（金）



## テレワーク（在宅勤務）実施状況に関する調査

### <テレワークについて>

ここでは、以下の2つの勤務形態で働く正社員のみを調査対象としております。  
 完全在宅勤務（労働時間の半分以上を自宅で勤務）  
 部分在宅勤務（労働時間の半分未満を自宅で勤務）  
 これ以外の勤務形態、および非正規社員は調査対象外ですので、ご回答いただかなくて結構です。

問1 正社員数をお答えください。

男性  人      女性  人

問2 いつテレワークを開始しましたか。完全在宅、部分在宅に分けてお答えください。実施していない場合は、 を記入してください。

完全在宅                      年      月                      部分在宅                      年      月

実施していない                                            実施していない                     

問3 現在テレワークを利用している正社員数はどれくらいですか。完全在宅、部分在宅に分けてお答えください。（細かい内訳は、お分かりになる範囲で結構です。）

#### 完全在宅

|    | 総合職 | 一般職 | 合計 |
|----|-----|-----|----|
| 男性 | 人   | 人   | 人  |
| 女性 | 人   | 人   | 人  |
| 合計 | 人   | 人   | 人  |

#### 部分在宅

|    | 総合職 | 一般職 | 合計 |
|----|-----|-----|----|
| 男性 | 人   | 人   | 人  |
| 女性 | 人   | 人   | 人  |
| 合計 | 人   | 人   | 人  |

問4 テレワークを利用できるのはどのような社員ですか。完全在宅、部分在宅に分けてお答えください。

- 1 全社員
- 2 特定の職種・職務を担う社員
- 3 一定の職位以上の社員
- 4 入社後一定の年月が経過した社員
- 5 出産・育児・介護などの個人的事情のある社員
- 6 怪我などの個人的な事情のある社員
- 7 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

完全在宅                       部分在宅

問5 テレワーク利用者が実際に職場に通勤する頻度はどの程度ですか。完全在宅、部分在宅に分けてお答えください。

- |          |          |            |
|----------|----------|------------|
| 1 週に2回以上 | 2 週に1回程度 | 3 月に2、3回程度 |
| 4 月に1回程度 | 5 月に1回未満 |            |

完全在宅                       部分在宅

問6 テレワーク利用者は、現在（テレワークにおいて）どのような仕事に従事していますか。完全在宅、部分在宅に分けて、主なもの1つお答えください。

- |                    |           |            |
|--------------------|-----------|------------|
| 1 営業               | 2 販売・サービス | 3 研究・開発・設計 |
| 4 企画・調査・広報         | 5 情報処理    | 6 経理・会計    |
| 7 人事・労務・総務         |           |            |
| 8 その他（具体的に： _____） |           |            |

完全在宅                       部分在宅

問7 テレワークを利用する前と現在（テレワーク）で仕事内容に変化があった人は、テレワーク利用者全体でどのくらいですか。完全在宅、部分在宅に分けてお答えください。

- |             |             |         |
|-------------|-------------|---------|
| 1 全員変化がない   | 2 ほとんど変化がない | 3 半分くらい |
| 4 変化がある人が多い | 5 全員変化する    | 6 わからない |

完全在宅                       部分在宅

問8 テレワーク利用者の勤務時間をどのように管理していますか。完全在宅、部分在宅に分けてお答えください。(複数回答可。不要な欄は、空欄のままです。)

- 1 情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある(管理者側からのオンラインでの呼びかけにリアルタイムで対応できる状態)
- 2 始業・終業時間を電話や電子メール等で管理者に伝達する
- 3 家事等のために業務が一時中断する場合に電話や電子メール等で管理者に伝達する
- 4 一定時間ごとにまとめて業務報告などで報告する
- 5 特に何もしていない
- 6 その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

完全在宅 

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

 部分在宅 

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

問9 私たちは、今後さらに詳しい調査を行うことを考えております。その際、ご相談に応じていただけますか? にご相談に応じていただける場合は、 を記入してください。

|  |
|--|
|  |
|--|

調査は以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。  
2008年10月15日までにご返送ください。

お手数ですが、ご回答いただきました方につきまして、下欄のご記入をお願い申し上げます。ご回答に関する問い合わせ、今後の調査のご相談、および調査結果のフィードバックに使わせていただきます。

|        |               |     |               |
|--------|---------------|-----|---------------|
| 貴社名    |               |     |               |
| 所在地    | 〒             |     |               |
| ご回答者名  |               | ご所属 |               |
| TEL    | (     )     - | FAX | (     )     - |
| E-MAIL |               |     |               |

## 「テレワーク（在宅勤務）実施状況に関する調査」単純集計表

問1 正社員数をお答えください。

| 従業員数             | 社数 | %   |
|------------------|----|-----|
| 50人未満            | 4  | 28  |
| 50人以上 300人未満     | 1  | 6   |
| 100人以上 300人未満    | 0  | 0   |
| 300人以上 1000人未満   | 3  | 20  |
| 1000人以上 3000人未満  | 1  | 6   |
| 3000人以上 10000人未満 | 3  | 20  |
| 10000人以上         | 3  | 20  |
| 合計               | 15 | 100 |

平均従業員数：男性 5452人・女性 730人

問2 いつテレワークを開始しましたか。完全在宅、部分在宅に分けてお答えください。実施していない場合は、 を記入してください。

|            | 完全在宅勤務 |     | 部分在宅勤務 |     |
|------------|--------|-----|--------|-----|
|            | 社数     | %   | 社数     | %   |
| 実施している     | 11     | 69  | 12     | 75  |
| 実施していない    | 5      | 31  | 4      | 25  |
| 合計         | 16     | 100 | 16     | 100 |
| 平均開始時期（西暦） | 2005年  |     | 2004年  |     |

問3 現在テレワークを利用している正社員数はどれくらいですか。完全在宅、部分在宅に分けてお答えください。（細かい内訳は、お分かりになる範囲で結構です。）

|                 | 完全在宅勤務 | 部分在宅勤務 |
|-----------------|--------|--------|
| 利用者数合計（人）       | 409    | 1057   |
| 1社あたりの利用者数平均（人） | 58     | 176    |

問4 テレワークを利用できるのはどのような社員ですか。完全在宅、部分在宅に分けてお答えください。

|                         | 完全在宅勤務 |     | 部分在宅勤務 |     |
|-------------------------|--------|-----|--------|-----|
|                         | 社数     | %   | 社数     | %   |
| 1 全社員                   | 0      | 0   | 0      | 0   |
| 2 特定の職種・職務を担う社員         | 2      | 22  | 1      | 14  |
| 3 一定の職位以上の社員            | 1      | 11  | 0      | 0   |
| 4 入社後一定の年月が経過した社員       | 2      | 22  | 3      | 43  |
| 5 出産・育児・介護などの個人的事情のある社員 | 2      | 22  | 3      | 43  |
| 6 怪我などの個人的な事情のある社員      | 1      | 11  | 0      | 0   |
| 7 その他                   | 1      | 11  | 0      | 0   |
| 合計                      | 9      | 100 | 7      | 100 |

問5 テレワーク利用者が実際に職場に通勤する頻度はどの程度ですか。完全在宅、部分在宅に分けてお答えください。

|   |          | 完全在宅勤務 |     | 部分在宅勤務 |     |
|---|----------|--------|-----|--------|-----|
|   |          | 社数     | %   | 社数     | %   |
| 1 | 週に2回以上   | 2      | 29  | 6      | 75  |
| 2 | 週に1回程度   | 2      | 29  | 2      | 25  |
| 3 | 月に2,3回程度 | 2      | 29  | 0      | 0   |
| 4 | 月に1回程度   | 1      | 14  | 0      | 0   |
| 5 | 月に1回未満   | 0      | 0   | 0      | 0   |
|   | 合計       | 7      | 100 | 8      | 100 |

問6 テレワーク利用者は、現在(テレワークにおいて)どのような仕事に従事していますか。完全在宅、部分在宅に分けて、主なもの1つお答えください。

|   |          | 完全在宅勤務 |     | 部分在宅勤務 |     |
|---|----------|--------|-----|--------|-----|
|   |          | 社数     | %   | 社数     | %   |
| 1 | 営業       | 1      | 9   | 0      | 0   |
| 2 | 販売・サービス  | 1      | 9   | 1      | 8   |
| 3 | 研究・開発・設計 | 3      | 27  | 4      | 33  |
| 4 | 企画・調査・広報 | 2      | 18  | 2      | 17  |
| 5 | 情報処理     | 2      | 18  | 1      | 8   |
| 6 | 経理・会計    | 1      | 9   | 2      | 17  |
| 7 | 人事・労務・総務 | 1      | 9   | 2      | 17  |
| 8 | その他      | 0      | 0   | 0      | 0   |
|   | 合計       | 11     | 100 | 12     | 100 |

問7 テレワークを利用する前と現在(テレワーク)で仕事内容に変化があった人は、テレワーク利用者全体でどのくらいですか。完全在宅、部分在宅に分けてお答えください。

|   |           | 完全在宅勤務 |     | 部分在宅勤務 |     |
|---|-----------|--------|-----|--------|-----|
|   |           | 社数     | %   | 社数     | %   |
| 1 | 全員変化がない   | 2      | 33  | 2      | 25  |
| 2 | ほとんど変化がない | 3      | 50  | 6      | 75  |
| 3 | 半分くらい     | 1      | 17  | 0      | 0   |
| 4 | 変化がある人が多い | 0      | 0   | 0      | 0   |
| 5 | 全員変化する    | 0      | 0   | 0      | 0   |
| 6 | わからない     | 0      | 0   | 0      | 0   |
|   | 合計        | 6      | 100 | 8      | 100 |

問8 テレワーク利用者の勤務時間をどのように管理していますか。完全在宅、部分在宅に分けてお答えください。(複数回答可。不要な欄は、空欄のままで結構です。)

|   |                                       | 完全在宅勤務 |     | 部分在宅勤務 |     |
|---|---------------------------------------|--------|-----|--------|-----|
|   |                                       | 社数     | %   | 社数     | %   |
| 1 | 情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある               | 3      | 33  | 4      | 33  |
| 2 | 始業・終業時間を電話や電子メール等で管理者に伝達する            | 3      | 33  | 4      | 33  |
| 3 | 家事等のために業務が一時中断する場合に電話や電子メール等で管理者に伝達する | 0      | 0   | 0      | 0   |
| 4 | 一定時間ごとにまとめて業務報告などで報告する                | 1      | 11  | 1      | 8   |
| 5 | 特に何もしていない                             | 0      | 0   | 0      | 0   |
| 6 | その他                                   | 2      | 22  | 3      | 25  |
|   | 合計                                    | 9      | 100 | 12     | 100 |

問9 私たちは、今後さらに詳しい調査を行うことを考えております。その際、ご相談に応じていただけますか？ご相談に応じていただける場合は、 を記入してください。

|     |     |
|-----|-----|
| 記入  | 9社  |
| 未記入 | 7社  |
| 合計  | 16社 |

問1において、従業員数が不明の場合、算入しない。

問3において、在宅勤務を行っているが無回答、もしくは不明の場合、ゼロとした。

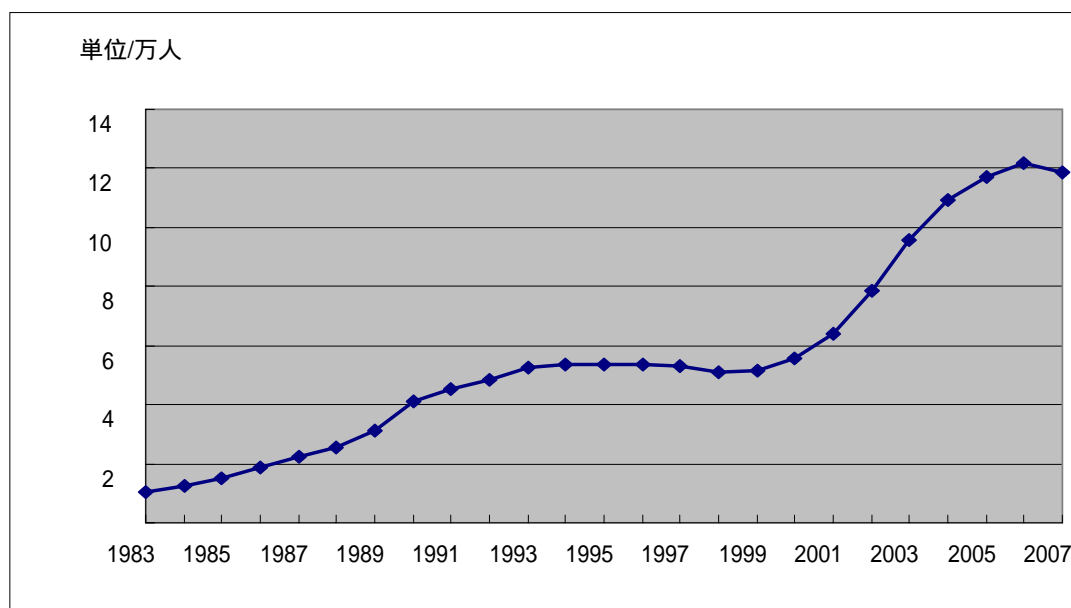
## 外国人留学生に対する大学の就職支援

川村未来・永安麗香

### 1. はじめに

近年、グローバル化によってボーダレスな人の移動が可能となり、日本を留学先を選ぶ外国人は年々増加している。朝日新聞によると、2008年の7月に文部科学省や外務省など6省は「留学生30万人計画」という骨子をまとめた。これには、日本へ留学を希望する学生に対してサービスの提供を強化し、大学の魅力を向上させて優秀な留学生を戦略的に獲得していくということ、また2020年をめどに留学生の受け入れ30万人を目指すことが記されている（朝日新聞7月8日付）。また、図表1は国費と私費の外国人留学生総数の推移を表したもので、独立行政法人日本学生支援機構の「平成19年度外国人留学生在籍状況調査結果」によるものである。図表1から分かるように、日本の留学生数は2007年には1997年の約2倍の11万8千人にとなっている。

図表1 外国人留学生数の推移



資料出所：独立行政法人 日本学生支援機構（2007b）

「平成19年度外国人留学生在籍状況調査結果」

このように、留学生数が年々増加していった中、留学生の受け入れ数をさらに増やすためには、それらの留学生を受け入れられるだけの体制を強化する必要がある。現在の日本では、受け入れ数を増加することには力を入れているが、留学生に対するサポート体

制については甘いのではないかという声もある。私たちは入学した外国人留学生に対して、大学側がどのようなサポートをしているのかということに興味を持った。サポート体制が整っていなければ、日本を留学先に選び、就職しようとする外国人留学生は少ないであろう。また、財団法人アジア人口・開発強化の「アジア各国からの留学生の雇い入れに関する実態調査報告書」によると、外国人留学生の8割は日本で就職したいという結果が出ており、多くの外国人留学生が日本での就職を希望しているということも分かる（労働政策研究・研修機構 2007）。この事については、「5. おわりに」で詳しく触れたいと思う。

日本における留学生数も増加し、また日本で就職したいという留学生も多くいることを知り、私たちは留学生に対する大学の就職支援について興味を持った。そこで大学の留学生に対する就職支援をテーマに設定し、日本人学生と留学生の就職に対する心構えや留学生に対する大学の就職支援について調査をすることにした。

## 2. 先行研究の検討と仮説の設定

大学の留学生に対する就職支援について文献などを調べていくうちに、先行研究からは特定の大学が留学生に対して就職セミナーや相談会を個別的に実施していること、また留学生がどのように就職活動を行ったのかという就職体験談などについて明らかになった。これらの大学は、留学生の受け入れに対して積極的であり、留学生のサポートに力を入れていることで有名な大学ばかりであった（日本学生支援機構 2008a）。しかし、それらの有名な大学以外の留学生に対する就職支援について詳しく述べている先行研究は見つからなかった。また、留学生が日本で就職した動機、就職活動を始めた期間、内定に至るまでにもっとも困難だったことなど、留学生の就職体験記などについては書かれていたが、大学の就職支援を利用したかどうかなどについては書かれていなかった（日本学生支援機構 2008b）。そこで、留学生にとって現在の大学の就職支援課はどの位役に立っているのか、また留学生への支援でどのような課題があるのか、今後日本で就職したいという留学生に対してより良い就職支援が提案できるのではないかと考え、留学生への大学の就職支援について調べることにした。

また、私たちは、留学生と日本人学生とでは就職活動を行う際に就職に対する何か違いがあるのではないかと考えた。そして、留学生が就職するにあたっての心構えが異なることから就職プロセスに違いが生じると考えた。そこで、留学生の就職に対する心構えや取り組み方、留学生との違いを比較するために日本人学生の就職プロセスを調べることにした。日本人学生の就職プロセスは、小杉（2007）を参考にして平均的な日本人学生の就職活動における活動スケジュール表を作成した（図表2）。これをモデルケースとして日本人学生と留学生との就職活動におけるプロセスの違いを調べていきたい。



図表2 日本人学生の就職活動スケジュール

|      |                                     |
|------|-------------------------------------|
| 9月～  | 社会・業界の動きを知る（業界研究）<br>筆記試験準備<br>自己分析 |
| 10月～ | 企業へ資料請求（エントリー開始）<br>就職情報サイトに登録      |
| 12月～ | 企業説明会・合同セミナー                        |
| 1月～  | 企業の採用試験（筆記・面接）<br>OB・OG訪問           |
| 4月～  | 内定                                  |

日本人学生の就職における活動としては、図表2から分かる様に9月ころから業界研究を始め、徐々に志望業界などを絞り込み、それと同時進行で筆記試験や自己分析など始める。そして10月からは就職情報サイトが開設されるので登録し、志望企業へのエントリーを始め就職に対する意識も高まり始める。また、12月からは企業説明会や合同セミナーなどが多く開催されるようになり、1月から3月にかけてはwebテストや適性検査などの企業の採用試験が始まり、本格的に就職活動を始め。そして、早い人は4月に内定を得るとというのが一般的な日本人学生の就職活動の流れである。

次に、仮説について述べてみたい。私たちは2つの仮説を立てた。1つめは、「外国人留学生と日本人学生では、就職に対する心構えに違いがあるので、就職プロセスは異なる」という仮説である。外国で就職するという事は、留学生にとって文化や言語の違いにおける問題など、様々な面において日本人学生とは異なるという状況にある。この様に日本人学生とは異なる状況にいる留学生が日本で就職するにあたって、日本人学生とは心構えが異なるのではないかと考えた。そのために、就職プロセスも異なるのではないかとすることでこの仮説を立てた。2つめは、「外国人留学生が日本で就職する際、大学の就職支援がなければ内定を得るのは難しい」という仮説である。日本で就職するためには、ビザの切り替えの申請や母国とは異なる文化のもとでの就職活動など様々な面で戸惑いもある。そのような場合、普段の生活の場となっている大学のサポート体制が整っているかどうかは留学生の就職活動において影響があるのではないかと考えた。そこで、留学生は大学の就職支援がなければ日本で就職することは難しいという仮説を立てた。

### 3. 聞き取り調査

#### 3-1 調査対象の設定方法

調査対象のひとつは、複数の大学の就職支援課（キャリアセンターまたはキャリアオフ

イス)にした。また、内定を得る際に大学名は多少なりとも影響を及ぼすと考え、偏差値55以上の大学を対象とし、5つの大学を選んだ。関西にあるA大学・B大学・C大学と、関東にあるD大学・E大学である。そして、各大学の就職支援課の外国人留学生就職支援担当の職員に話を聞いた。調査は2008年11月の初旬から中旬にかけて行い、それぞれの大学の就職支援課にて、一時間ほど聞き取り調査を行った。

次に、就職支援課の利用状況について知るために、就職活動を終えた文系学部在籍する中国人の正規留学生も調査対象とした。文系学部の留学生に絞った理由は、文系と理系とでは就職活動のプロセスが異なり、理系の場合は教授からの推薦で就職する場合もあるので参考になりにくいと考えたからだ。日本の大学の留学生は中国人留学生が大半を占めるということから、中国人留学生を調査対象とした。対象者は、A大学のFさん、C大学のGさんとHさん、E大学のIさんである。C大学のHさんには、聞き取り調査の質問項目と同じ内容を記載したシートを送り、記入してもらった。就職支援課と留学生に対する主な質問項目は以下の通りである。

#### 大学の就職支援課への主な聞き取り項目

- 就職した学生数・帰国した学生数
- 留学生の就職活動のプロセス
- 留学生のために行っている就職支援
- 今後の展望について

#### 留学生への主な聞き取り項目

- 留学生の基本情報・入社予定の企業について
- 内定を得るまでに行った就職活動
- 就職活動中で苦労したこと・力を入れたこと
- 大学の就職支援施設・制度において役に立ったこと

### 3 - 2 調査対象の大学と外国人留学生の基礎情報

まず関西の調査対象校について説明したい。A大学の学生総数は約25,000名で、そのうち留学生数は約550名で、2007年度における4回生の正規留学生数は約90名であった。A大学の就職支援課における留学生専任の担当者はおらず、9名のスタッフのうち2名が留学生の担当を掛け持ちしている。B大学の学生総数は約27,000名で留学生数は約280名在籍しており、4回生の正規留学生数は約90名である。また、B大学の就職支援担当者も日本人学生と掛け持ちで留学生の担当をしているという。C大学の学生総数は約33,000名で留学生数は約590名で関西では留学生数がトップクラスの大学である。4回生正規留学生数は約100名で、またC大学は今回調査した大学では唯一留学生専任の担当者がいた。

次に関東のD大学とE大学について説明する。D大学の学生数は約45,000名で留学生

数は約 2100 名と、日本では学生数・留学生数ともにトップクラスの大学である。4 回生の正規留学生は 07 年 9 月卒 + 08 年 3 月卒で約 160 名である。しかしながら、専任の留学生担当のスタッフはおらず日本人学生と掛け持ちしている。次に E 大学だが、学生総数は 31,000 名で留学生数は約 580 名で、最も就職登録カードの提出数が高かった大学である。4 回生の正規留学生は約 140 名となっている。詳しくは図表 3 にまとめた。

図表 3 調査対象 : 各大学による就職支援の概要

|                      | A 大学                    | B 大学                    | C 大学              | D 大学                           | E 大学                    |
|----------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------------|
| 地域                   | 関西                      | 関西                      | 関西                | 関東                             | 関東                      |
| 学生総数                 | 約 25,000 名              | 約 27,000 名              | 約 33,000 名        | 約 45,000 名                     | 約 31,000 名              |
| 留学生数                 | 約 550 名                 | 約 280 名                 | 約 590 名           | 約 2,100 名                      | 約 580 名                 |
| 4 回生の正規外国人留学生数(07 卒) | 約 90 名                  | 約 90 名                  | 約 100 名           | 約 160 名(07 年 9 月卒 + 08 年 3 月卒) | 約 140 名                 |
| 就職課の留学生担当者数          | 2 人<br>(日本人学生と留学生を掛け持ち) | 2 人<br>(日本人学生と留学生を掛け持ち) | 1 人<br>(留学生専任の担当) | 2 人<br>(日本人学生と留学生を掛け持ち)        | 2 人<br>(日本人学生と留学生を掛け持ち) |
| 就職登録カードを提出した留学生の割合   | 半数程度                    | 半数程度                    | 半数程度              | 不明                             | 74%                     |
| 留学生へのアプローチ           | 留学生に電話で説明会の実施を知らせた      | メーリングリスト                | メーリングリスト          | メーリングリスト、留学生の多い学部へ出前ガイダンス      | メーリングリスト                |

次に、聞き取り調査を行った留学生の基本情報について述べてい。

まず一人目である A 大学 4 回生の F さんは大手メーカーに内定しており、留学生採用枠はなかったという。F さんが日本を留学先に選んだ理由は、親が親日家であったということ、また日本が母国である中国から近いということであるそうだ。次に、二人目の C 大学 4 回生の G さんは 300 ~ 500 人程の従業員が勤務している中規模の商社に内定しているが、辞退して大学院に進学する予定である。G さんが日本を留学先として選んだ理由は高校の頃に日本語を学んだことがきっかけだという。三人目の C 大学 4 回生の H さんは金融業界に内定しており、留学生の採用枠があったという。日本を留学先に選んだ理由は、親戚

が日本で正社員として働いており、その後独立したということもあり、自分も日本で独立した親戚のように、外の世界で自分自身を鍛えたいと思い、日本に留学したそうだ。最後に、4人目のIさんはE大学院2回生で、大手の企業に内定しており、留学生の採用枠はなかったという。日本を留学先に選んだ理由としては、日本で働いている知り合いに話を聞いており日本に興味を持ったからだそうだ。以上の記述を図表4にまとめた。

図表4 調査対象 : 就職活動を終えた留学生

|     | 大学          | 内定企業の情報                  | 日本を留学先に選んだ理由             |
|-----|-------------|--------------------------|--------------------------|
| Fさん | A大学4回生      | 大手メーカー内定                 | 親が親日家で、日本が中国と近いから        |
| Gさん | C大学4回生      | 中規模の商社内定<br>(辞退し、院へ進学予定) | 高校時代に日本語学んだことがきっかけ       |
| Hさん | C大学4回生      | 金融業界内定                   | 親戚が日本に勤務しており、自分自身も興味を持った |
| Iさん | E大学院<br>2回生 | 大手企業内定                   | 日本で働いている知り合いに話を聞き、興味を持った |

#### 4. 調査結果からの考察

##### 4-1 仮説1の検証

各大学の就職支援課と留学生への聞き取り調査から、仮説1の「外国人留学生と日本人学生では、就職に対する心構えに違いがあるので、就職プロセスは異なる」について検証したいと思う。この仮説1に対応する質問と回答は以下の通りである。

##### 就職支援課への質問

「日本人学生と留学生の就職活動の項目や開始時期に違いはありますか？」

##### 【回答】

A大学：個人差が激しいが、一般的に遅いということが挙げられる。あまり準備をしないで就職活動をする学生もいる。また、中国や韓国の留学生の場合は夏休みの間に国に帰って、母国で就職活動を行う学生もいる。

B大学：一概には言えないが、一般的に留学生の方が就職活動の開始時期が遅いと言われている。

D大学：日本人と同様に就職活動の波にきちんと乗れている学生もいるが、就職活動を開始する時期が非常に遅い学生もいる。

上記以外の大学も含め、担当者全員の話と留学生の話から留学生は日本人学生に比べて就職活動の開始時期が遅いことがわかった。この理由は、進路を決める時期が遅いからである。留学生には、進学・日本での就職・帰国という3つの選択肢があり、そのため日本での就職を決めることは、容易ではない。また、決めた時期が遅いと就職活動をするにあたって、就職活動の波に乗ることが難しい。自己分析や企業研究もしなければならないが、開始時期が遅いと十分な準備ができない。就職活動に乗り遅れてしまった留学生は、就職情報サイトにも登録せず、また面接や自己分析などの準備をせずに飛び込みで筆記試験や面接を受ける。しかし、これでは行きたい企業の内定を得ることは難しい。そこで、就職支援課では留学生に対して、進路決定の早期化を促している。多くの大学では、留学生に対してメーリングリストを活用して、就職活動に役立つ情報を留学生に知らせている。

一方、留学生に対して日本人学生と異なる点があるかについて聞いたところ、A大学のFさんは面接のために社会人らしい喋り方をするように心がけていた。「ニュースなどの報道番組を見て時事問題について勉強するとともに、アナウンサーの後について復唱していた」という。また、時事問題などの社会における専門用語の勉強や、敬語などの勉強も大事であったようだ。学生同士で話す時の話し方から、社会人としての話し方へ転換することが大変だったそうだ。

これらのことから、仮説1について言えば、留学生にとって日本で就職するということを決めるということに対して様々な壁が存在することや面接対策に日本語能力を磨くなど、就職するにあたって日本人学生にはない心構えが留学生にはあると思われる。それらの壁を越えるために就職開始時期が遅れるということが分かった。

#### 4 - 2 仮説2の検証

##### (1) 就職支援課への聞き取り

次に仮説2の「外国人留学生が日本で就職する際、大学の就職支援がなければ内定を得るのは難しい」について検証したい。まず、就職支援課が留学生に対して行っている就職支援についてお聞きしたところ、以下のような回答を得た。

##### 就職支援課への質問

「留学生に対して一般的な広報だけでなく、留学生個人に対して積極的に就職活動の情報についてアプローチしていますか？」

##### 【回答】

A 大学：留学生個人に対して、留学生専用の就職活動に関する説明会があるということを電話で知らせた。

C 大学：就職活動を控えた留学生に対して、就職支援課からのメーリングリストを作成して随時進路に関する情報を広報している。また週に1度、留学生のみを対象とし

た進路相談会を開催している。

D 大学：留学生は就職支援課にあまり来ないので、留学生の多い学部就職支援課から出向いてガイダンスをしに行っている。

留学生が登録しているメーリングリストに就職に関するイベントの情報を知らせている。また、比較的求人が少ない国籍の学生に対しては情報をメーリングリストで流している。

就職支援課への質問 をまとめてみると、留学生個人に対しての就職活動についての積極的なアプローチとしては、たいていの大学ではメーリングリストを活用しているということが分かった。また、D 大学によると留学生は日本人学生と比べて就職支援課に足を運ばないということが多いということで、いかに就職支援課に来させるかということが課題であるようだ。

#### 就職支援課への質問

「以下の中から、外国人留学生への就職支援で実施していることを選んで下さい。」

- a. SPI についての説明
- b. エントリーシートの書き方
- c. 履歴書の書き方
- d. 留学生専用の就職活動に関する説明会
- e. 企業による説明会
- f. 就職活動を終えた先輩から話を聞く機会
- g. 筆記試験の対策
- h. 模擬面接の実施
- i. その他

#### 【回答】

A 大学：d、f (b、e は留学生に特化したものではない)

B 大学：c、d、f (b、e、h は留学生に特化したものではない)

C 大学：a ~f

D 大学：d、f (a、b、c、e、h は留学生に特化したものではない)

E 大学：a ~h

就職支援課への質問 によると全ての大学で、「d. 留学生専用の就職活動に関する説明会」を実施し、「f. 就職活動を終えた先輩から話を聞く機会」を設けているということが分かった。エントリーシートや履歴書の書き方などの説明会を実施していないと回答した大学では、説明会は実施していないが就職支援課の窓口にて個別に対応しているという。

#### 就職支援課への質問

「留学生が内定を得るために、最も重要だと考える就職支援は何だと思いますか？」

【回答】

- A 大学：日本で就職したい理由や目的を明確にするように促している。
- B 大学：企業が求めている人材かどうか、日本で就職したい理由、就職して何ができるのか、をしっかりと考えるように説明することである。それを企業にきちんと伝える必要がある。日本人とは文化的な違いなど、常識が全く違うので日本人の考え方やマナー、協調性についてもきちんと理解してほしい。
- C 大学：日本で働く理由、目的や期間をきちんと考えるように説明することが重要である。
- D 大学：日本で働くということに対する意識付けが大事である。留学生もきちんと自分の気持ちを整理し把握してから、就職活動を進めていくことが必要になる。
- E 大学：留学生専用の説明会を実施することが重要である。留学生に早めに進路を決定するように促している。

就職支援課への質問 から、多くの大学において日本で就職したい理由や目的を日本人学生以上に明確にするように促しているという回答を得た。留学生自身がきちんと自分の気持ちを整理し、把握してから就職活動を進めていくことが必要になってくるといふ。

大学3回生または大学院1回生の秋に就職登録カードを就職支援課に提出するということは、どの大学でも同じであった。留学生の場合、E大学以外は5割程度の留学生しか就職登録カードを提出していない。そのため実際に日本で就職したいと考えている留学生数はきちんと把握できていない。また、C大学とE大学では、留学生に特化した就職支援を多く行っていることがわかった。D大学は、2009年1月頃にはエントリーシートの日本語のチェックをする機関を設ける予定である。また、留学生のために電話のかけ方や面接での服装などについてのマニュアル本も作る予定である。以上のことと、就職支援課への質問 ~ に対する回答から、ほとんどの大学の就職支援課では、日本で就職する場合は母国ではなく日本で働きたい理由について、きちんと考えることが重要であると回答していた。そのためには、日本で就職することを決める時期や、就職活動を早期化するということがより良い就職活動を行うために必要になるといえる。

(2) 留学生への聞き取り

次に、留学生への聞き取り調査から仮説2を検証していきたいと思う。就職活動を終えた留学生に対する質問と回答は以下の通りである。

就職活動を終えた留学生への質問

「就職支援課は利用しましたか？また主にどのような支援が役に立ちましたか？」

【回答】

F さん：就職に関する説明会に参加した。数回相談に行った。企業セミナーに数回参加した。

G さん：1回だけ利用した。就職支援課に相談するよりサークルに留学生の先輩が多かったので、先輩たちに相談することが多かった。

I さん：企業セミナーに数回参加した。面接の前に不安があったので、4月に数回相談に行った。また、内定辞退についても2、3回相談に行った。

就職活動を終えた留学生への質問

「就職支援課に改善してほしい点はありますか？」

【回答】

F さん：「スタッフ数を増やしてほしい。あるいは、就職支援課のスタッフの代わりに企業の人事の方に相談する機会を設けてほしい」

G さん：「留学生向けの説明会の回数を増やしてほしい。具体的に言うと、留学生向けの内容は良いが、日本人と留学生の両方を知りたいので日本人のOB・OGも呼んで話してほしい。留学生採用枠を設けている企業は少なく、採用するとしても日本人と基準はほとんど変わらない。それをクリアするためには、留学生であることをアピールしても効果的ではない。共通する基準や日本的な考え方を知ることが必要であり、比較もできるので日本人の先輩の話は役に立つであろう」

今回、聞き取り調査した留学生の方々は、私たちが思っていたよりも就職支援課に相談に行く回数は少なかった。A大学のFさんによると、就職支援課のスタッフは、何年もエントリーシートを見てきているため、どのようにすれば内定を得ることができるか把握している。しかし、スタッフ数が少なく、日本人学生に比べて留学生はエントリーシートを見てもらう時間が何倍もかかってしまい、行きにくかったようである。そのため、Fさんは利用することに気が引けてしまい、あまり相談には行かなかったという。そして、自分をよく知っている友達や留学生の先輩、知り合いの社会人にエントリーシートを見てもらった。

就職支援課をあまり利用していないということから、仮説2は実証できたと断言できない。留学生は、日本人学生よりも就職支援課に相談に行く回数は少ないが、今回調査した留学生の話では、頻繁に就職支援課を利用している留学生もいる。そこで、私たちは調査をした留学生たちがあまり相談に行かなかった理由を考えた。それは、留学生の先輩や知人がいれば、相談に行かなくても就職活動について先輩からアドバイスをもらえるということもある。反対に、留学生の先輩や知人との交流が少ない場合や就職に対してかなり不安がある人は、就職支援課を利用するのであろう。

また、調査対象にした留学生は、大学が主催する就職に関する説明会や企業セミナーに



は参加していることや、就職支援課の担当者は就職ガイダンスで進路決定の早期化を留学生に対して促しているということから、留学生もそのガイダンスをきっかけに進路について考える場合もある。したがって、就職支援は役立っていると言えるのではないだろうか。

#### 4 - 3 今後強化したい就職支援

次に、就職支援課が今後強化したい点を挙げてみたい。A 大学は、国際教育課と就職支援課の連携が必要であると述べた。その理由は、2つある。1つめは、留学生にとって国際教育課の方が大学生活のことを相談に行くために就職支援課よりも身近な存在であり、この二つが協力し合い、情報共有ができることによってより良い支援が実現できるということを担当者は述べていた。2つめは、就職支援課のスタッフ数が他大学に比べて少ないため、より多くのスタッフを確保できるというものである。一方、C 大学は、日本語教育だけでなく英語教育にも力を入れることと述べた。C 大学に入学する時点で留学生は高い日本語能力を有しているため、今のグローバル社会に対応するためにも英語能力も高める必要があるという。さらに、D 大学は、外国人留学生を採用する企業を増やすように働きかけたいと述べた。そうすることによって、D 大学だけでなく全国の大学の利益になるからである。また、E 大学は、日本語やマナーの習得、日本人とのつながり、卒業生と在学生のつながりを強化することが今後の課題だと述べた。日本人学生は、内定を得た企業についてきちんと就職支援課に知らせるので、OB・OG 訪問のリストも豊富にあり、OB・OG とのつながりがある。しかし、留学生の場合は大学に内定先をあまり知らせないので卒業後、就職支援課とのつながりがなくなる。そのため、留学生の OB・OG が少ない。E 大学では、留学生の先輩が留学生に就職活動について話す機会を設けたいと考えている。

#### 5 . おわりに

今回の研究では、留学生に対する大学の就職支援はどのようなものであるかを知ること、また留学生が就職する際日本人学生と異なる就職プロセスがあるのではないかとすることを調べるために調査を進めてきた。留学生に対して就職情報をメールリストで知らせたり、留学生専用の説明会の実施を行っているという大学が多く、留学生が就職支援課に足を運ぶようにするということが課題であるとわかった。

次に仮説の実証についてであるが、仮説1の「外国人留学生と日本人学生では、就職に対する心構えに違いがあるので、就職プロセスは異なる」においては、留学生は帰国・進学・日本で就職する等、日本人学生よりも将来の選択肢が多いということなどから、日本人学生にはない心構えが必要となること、海外で就職するという困難を乗り越えるために、就職活動を開始する時期が遅れるということがわかった。したがって、仮説1は実証できたと言える。仮説2の「外国人留学生が日本で就職する際、大学の就職支援がなければ内定を得るのは難しい」は、就職支援課を利用していた留学生を見つけ出すことが出来なか

ったため、実証はできなかった。聞き取り調査を行った留学生のほとんどは、大学の就職支援は説明会に参加したという程度に利用した人がほとんどで、積極的に利用したという留学生はいなかった。大学の就職支援をあまり利用しなかった理由として、自分は外国人留学生であるために日本人学生よりも指導に時間を掛けてしまうので、利用するには気が引けたという理由が挙げられたことから、今後大学側としてはより留学生が利用し易い環境を整える必要があるのではないかと感じた。

1章で少し触れたように、私たちは8割もの留学生が日本で就職したいと考えているというデータに接して、その理由に興味を持った。そして、留学生が日本で就職したい理由を大学や留学生自身に聞き、主に4つの理由があることがわかった。1つめは、日本に帰化したいからである。2つめは、技術力を身につけたいからである。技術力の高い日本で、ビジネス習慣を身に付け、人材価値を高めたいと考えている。3つめは、経済大国日本で自分の力を試したいからである。4つめは、母国よりも日本の方が多くの収入を得られるからである。これらの理由から、多くの留学生は日本で就職を希望する。

今回の聞き取り調査を終えて質問項目以外にも興味深い話をいくつか聞くことができた。E大学のIさんは、面接の時に日本人学生らしさと留学生らしさを企業によってうまく使い分けていた。伝統のある大企業の面接では、留学生ならではの考え方と日本で身に付けた考え方をどちらもアピールするように心がけた。また、ベンチャー企業などの平均年齢が若い企業では留学生ならではのグローバル的な考え方、留学生らしい考え方を押し出して、面接に臨んでいた。このようにIさんは、企業によって中国人の考え方と日本人の考え方を使い分けていた。また、A大学のFさんは就職支援課から、次のようなアドバイスをされたという。留学生は、母国語と日本語など2ヶ国以上の語学力があるということによって内定しやすいと思いがちだが、自信を持ちすぎない方がいい。また、留学生だから日本語が日本人並みに話せないからといって、自信をなくさないことが大事だという。

また、調査対象とする大学を選定している際、「平成19年度外国人留学生在籍状況調査結果」から、留学生の55.6%が関東に集中していることがわかった。私たちは、有名な大学が東京に多いからだと思っていた。しかし、D大学によると、留学生が日本に来て大学に入学する前に1年程通う日本語学校が関東に多いからだということがわかった。また、関西が関東よりも不況が来る時期が早かった点が影響していることがあるという。

今回の調査を通して、留学生の就職に対する心構えを把握するために、留学生に対する説明会で進路決定の早期化を促し、留学生に就職に対する意識付けを行っていることがわかった。今後、大学が今までよりも積極的に留学生に働きかけたり、就職支援を強化することによって、留学生も日本で就職活動を早く始め、自己分析や企業研究などの準備をきちんとできるであろう。

最後になりましたが、お忙しい中ご協力頂きました5つの大学の就職支援課の留学生担当者の方、外国人留学生の方々に、この場を借りて厚く御礼申し上げます。誠にありがとうございました。

<参考文献>

- 厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課(2005)「外国人労働者問題啓発月間を迎えて」『職業安定広報』56巻11号、pp.2-9
- 小杉礼子(2007)『大学生の就職とキャリア - 「普通」の就活・個別の支援』勁草書房
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2007)「特集 企業における外国人留学生の活用」『Business labor trend』8月号、pp.3-21
- 独立行政法人 日本学生支援機構(2007a)「留学生の就職を支援する」『留学交流』19巻2号、pp.2-21
- 独立行政法人 日本学生支援機構(2007b)「平成19年度外国人留学生在籍状況調査結果」『独立行政法人 日本学生支援機構』  
[http://www.jasso.go.jp/statistics/intl\\_student/data07.html#no7](http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/data07.html#no7) 最終アクセス日2008年12月20日
- 独立行政法人 日本学生支援機構(2008a)『2009年留学生のための就職情報』
- 独立行政法人 日本学生支援機構(2008b)『外国人留学生の採用に関する調査』
- 平本照磨(2008)『J-Life』株式会社アルク
- 代々木ゼミナール(2008)「入試難易ランキング 2009年度用 大学入試難易ランクー一覧」『代々木ゼミナール入試情報』  
<http://www.yozemi.ac.jp/rank/daigakubetsu/index.html> 最終アクセス日2008年12月22日

## 音楽配信が業界を変えた？

### - 今求められる CD 小売の労働のあり方とは -

松吉俊亮

#### 1. はじめに

バブルの崩壊と言われた時代においても尚、売り上げを伸ばし続けていたパッケージビジネスも近年、売り上げ減少の一途を辿っている。不況の影響を全く受けていないとも考えにくい、1番に考えられるのは音楽配信の普及であろう。

音楽配信の始まりは1997年である。しかし、当初は販売目的のものは少なく、一般の消費者が利用することはほとんどなかった。2000年を過ぎた頃から、所謂デジタルオーディオが登場し人々は、ディスクではなくデータとしての音楽を持ち運ぶようになった。2000年中ごろになる頃には、人々の間でデジタルオーディオは一般化し、携帯電話でもCD音源のデータを取り込むことができるようになった。

そして音楽の楽しみ方の変化に伴い、音楽を売り出す仕組みにも変化が生じた。音楽配信の登場以前はパッケージビジネスしかなかったわけだが、近年は音楽配信ビジネスというものが誕生している。これは、インターネットを使い音楽を消費者に売り込むビジネスで、パッケージビジネスにおけるCDの製造・販売というパイプを必要としないビジネスでもある。これまでパッケージビジネスを守ってきたレコード会社もCD売り上げの低下と音楽配信の普及に伴い、パッケージビジネスと音楽配信ビジネスを共存させることで生き残ろうとしているのが現状である。

上で述べてきたが、音楽業界全体が劇的な変化を余儀なくされてきた主な理由は、音楽配信であることはわかるだろう。特に、CD販売において音楽配信の登場は驚異的なものであったはずである。実際、音楽配信の普及とCD売り上げの低下は比例しているし、CD小売店の廃業も身近なところで多くなってきた。そういった状況の中で、小売業界自体もCDの売り上げを伸ばそうとあらゆる打開策を打っている。それは、消費者に向けられたものだけでなく、そこで働く労働者にも向けられているのではないだろうか。文献を読んで知った実態の1つとして成果主義の導入がある。このことにより人員削減や店舗の削減、労働時間の増加などさまざまな影響があると考えられる。音楽配信の普及によるさまざまな変化や動向について述べられた論文や文献は数多く存在するが、現場レベルにまで目線を落とした調査については不明確である。私たちは、現場レベルでの労働の変容について着目してみたい。

#### 2. 現在の音楽業界

## 2 - 1 CD 売上の変化

1998 年当時、音楽 CD 販売の市場規模は約 6000 億円であった。(図表 1) この年をピークにレコード総生産金額は 9 年連続で下降している。2007 年時点では約半分の 3300 億円となっている。つまり、この 9 年間で日本のパッケージ市場は約半分の規模にまで縮小したことになる。レコードに代わる新しいメディアとして誕生した CD は、1980 年代後半期、バブル経済に便乗し、瞬く間に市場に流通した。そして、1990 年代のバブル経済崩壊後、日本経済が不況から脱却できずにいる中で、テレビをはじめとしたメディアとタイアップすることによりヒットを重ね、大規模な市場を形成した。社団法人日本レコード協会資料によるミリオンセラーの推移を見てみると(図表 2)、音楽 CD の販売のピークである 1998 年がミリオンセラーの数においてもピークであり、シングル 20 作品、アルバム 28 作品、計 48 作品ものミリオンセラーが出ている。しかし、その後は減少の一途であり、2006 年にはミリオンセラーは 7 作品となり、ミリオンセラーは KAT-TUN の『Real Face』のみである。このことからわかるように、パッケージビジネスの市場規模は減少し、誰もが知るヒット曲が消滅していったことがわかる。

なぜ、このようなことが起こってしまったのだろうか。バブル経済の崩壊が起こっても音楽産業は伸び続けたので景気的な因果関係を探るのは難しい。日本レコード協会において 2005 年に行われた「CD セル市場における年代別マーケットシェアの推移」の調査によると、市場規模が最大であった 1998 年当時、中学生～20 代の社会人の若年層は 57.5% と全市場において半数以上のシェアを占めていたが、年々、そのシェアを低下させていくことになる。そして、2003 年には中学生～20 代社会人のシェアが 30～40 代の年齢層に追い越され、以降、現在までこの状況は続いている。これは少子高齢化が起因していると考えられる。少子高齢化が進み、市場を盛り上げていた中学生～20 代の数が年々、減少していることも大きな原因となっている。

## 2 - 2 音楽配信の普及

2003 年 4 月に米国の apple 社が開始した音楽配信サービス(2003 年 4 月から米国、2004 年 6 月から欧州で開始)は、提供楽曲数の豊富さ、価格の安さ、緩やかな著作権管理等から爆発的なヒットとなり、2005 年 3 月には販売曲数が累計で 3 億曲を突破し、現状では 1 日 100 万曲を超えている。なお、米国では 2003 年 4 月以降、インターネットからの音楽購入が急増したが、その反面、後述にもあるように CD 販売の売上は急速に下降している。

日本においても、平成 16 年以降、多くの企業が音楽配信市場に新たに参入し、音楽配信の普及を促進させた。日本の音楽配信市場は、大手 2 社の平成 17 年 1 月の月間販売曲数が約 51 万曲と米国に比べてまだ低位にある。これは、日本の音楽配信サービスが利用者から見ても必ずしも魅力的なサービスになっていないことが原因と考えられる。楽曲の価格は、上記米国企業は 1 曲 100 円程度なのに対し、我が国では 200 円前後となっている。また、提供楽曲数は、上記米国企業の 100 万曲に対し、我が国では最も多いところでも 15

万曲にとどまっている。さらに、上記米国企業ではパソコンにダウンロードした個々の楽曲の携帯音楽プレーヤーへの転送や CD-R への書き込みが無制限となっているのに対し、日本では携帯音楽プレーヤーへの転送を制限されていることや、CD-R への書き込みを不可能としているところが多い。また、日本では、米国と異なりレンタル CD 店が普及しているという事情もある。このことは、MP3 プレーヤーの普及により、レンタル CD をパソコンにダウンロードし、それを MP3 プレーヤーに転送するという形を取るからである。

しかし、ネット音楽配信が日本でも普及し始めていることは事実であり、現在では、ダウンロードすることはできないが、無料で音楽を視聴できるようなサイトが若年層の間で人気となっている。

### 2 - 3 日本の市場をリードする携帯電話向け音楽配信「着うた」

前述にもあるように、日本はパソコン向け音楽配信サービスを開始してきたが、当時は普及のスピードは遅く、パソコン向け音楽配信による売り上げはほとんどなかった。今日、本格的なブロードバンド化が進み、iTunes ストアなどの人気音楽配信サービスが開始されるなど、ようやくパソコン向け音楽配信サービスも本格化してきている。

しかし、日本の音楽配信ビジネスの主力はパソコン向け配信サービスではなく、携帯電話サービスである。日本では、携帯電話のインターネットサービスが世界に先行して行われており、充実したコンテンツサービスが展開されている。したがって、日本の音楽配信ビジネスは、日本人にとって欠かすことのできないコミュニケーションツールである携帯電話を通して、大きな広がりを見せることとなる。

日本レコード協会による有料音楽配信売上実績 2007 年によれば、インターネットによるシングルトラックのダウンロード回数の約 5 倍も携帯によって行われているという実績がある（<http://www.riaj.or.jp/data/download/2007.html> 日本レコード協会）。

このように、携帯電話向け音楽配信市場が急速な成長を遂げた理由は、携帯の音楽配信が「低価格」「小型」「わかりやすい」点にあると考えられる。また、着うたの成功は音楽産業に大きな影響を及ぼすことになった。

## 3 . 音楽配信の影響を受けた CD 小売の現状

### 3 - 1 CD 小売企業の生き残りをかけた戦い

インターネットや携帯電話での音楽配信サービスが充実していくことによって、音楽小売市場は CD 小売、音楽配信サービス会社が入り乱れ、競争が始まった。

「2006 年 8 月、米大手レコードチェーン店のタワーレコードは、2004 年 2 月に続いて 2 度目の経営破たん追い込まれ、店舗や資産などを生産して廃業することになった。米タワーレコードの経営破たん要因は、音楽配信サービスの急速な拡大と、ウォールマートなどの大手ディスカウント・ストアとの熱烈な競争での敗北によるものといわれている。

アメリカの調査会社 NPD によると、2005 年 7～9 月のレコード小売ランキングにおいて、1 位ウォールマート、2 位ベストバイ、3 位ターゲット、とトップ 3 を大手ディスカウント・ストアが占める結果となった。(中略)米タワーレコードは、けた違いの店舗数をもつディスカウント・ストアとの熱烈な競争に加えて、iTunes ストアなどの音楽配信サービスに対抗する魅力的なサービスをユーザーに提供することができず、ユーザー離れを食い止めることができなかつたのである。

アメリカの小売業界と日本の小売業界とでは若干事情が異なる。日本のレコード小売業界には、アメリカのような大手ディスカウント・ストアは存在しない。」(八木 2007 : 64)

環境が違うが、音楽配信サービスが影響した結果に違いない。日本でも同様のことが懸念される。音楽配信が日本でも様々な形態のレコード小売企業が存在し、その形態を変えてきている企業も少なくないと見受けられる。

### 3 - 2 音楽配信との共存

日本のレコード小売業界の各企業が音楽配信の脅威に対して選んだ戦略は、音楽配信との共存を図ることであった。

2005 年 6 月、全国の CD 小売店が加盟する日本レコード商業組合は、NTT ドコモのインターネットサービス iモードに CD・DVD の通販サイト「レコ SHOP」と、音楽配信サイトの「レコうた」を開設した。「レコ SHOP」では、携帯電話からアクセスし、発売中の CD や DVD を検索し、注文することができ、またサイトを通じて近隣の店舗情報や地図なども入手することができる。また、「レコうた」では、「レコ SHOP」と連動して CD や DVD のパッケージ購入を誘うような機能も持っている。両者ともパッケージ販売促進のための役割を果たしており、加盟店舗の販売支援を狙いとしている。

このように、音楽配信サービスを導入して多様な販売チャネルを確保し、店頭での CD 購入者特典をつけたりするなど、店頭と音楽配信サービスを連動させることでパッケージ販売を促進している。CD 小売店は、パッケージ販売を基本としながらも音楽配信サービスを導入することで、店頭の活性化を図っていこうとしている。

CD 小売業界の中で、音楽配信サービス会社との業務提携よりもさらに踏み込んだ戦略的な音楽配信ビジネスを展開しているのが、日本全国に 80 以上もの店舗をもつ大型レコードチェーン店のタワーレコードである。現在、タワーレコードは 2005 年 11 月に NTT ドコモと提携し、2006 年 10 月より、音楽配信サービス、ナップスターを開始している。

日本のパッケージ市場におけるタワーレコードの販売力とブランド力は市場に大きく、タワーレコードのレコード会社に対する交渉力は非常に大きい。タワーレコードは、自らのブランド力や「買い手」としての交渉力が弱体化しないうちに、NTT ドコモやナップスターなどの国内外の有力企業とアライアンスを組むことで、これから訪れる危機を乗り越えようとしている。

日本の CD 小売業界の各企業は、音楽配信に真っ向から対抗するのではなく、音楽配信

サービス会社とアライアンスを組んだり、自らが音楽配信サービスを開始したりすることで商品の提供方法を多様化させ、ユーザー離れを防ごうとしている。つまり、音楽配信と共存することで生き残りを図ろうとしているのである。

しかし、CD 小売店にとって従来の CD 小売業に音楽配信を併用しただけでは音楽配信の脅威を取り除くことはできない。CD 小売店は、本業の CD 小売において、音楽配信サービスのユーザーにアピールするような魅力的なサービスや、音楽配信では得られない小売店ならではのユーザー体験を考案して、ユーザーに提供していくことが重要である。音楽に触れられるリアルな場所という強みを生かして、常に魅力的なサービスをユーザーに提供していくことが、CD 小売店の生き残りの鍵となるのである。

#### 4．問題意識と仮説

このようにインターネット・携帯電話における音楽配信の普及はめまぐるしく、様々な業種において形態の変革が求められてきている。音楽配信により、音楽を作る側のやり方も変わってきたであろうし、消費者の音楽に対する考え方も変わってきている。その中で、パッケージとして売る小売業は、産業の変化に大きくしわ寄せを被っているのではないだろうか。また、そこで働く労働が大きく変化しているのではないだろうかということを疑問に思い、仮説を「音楽配信の爆発的な普及が CD 小売店で働く人々への労働に負荷を与える」とした。この仮説を踏まえ、CD 小売業の対応として考えられる詳細な仮説を下記に示している。

##### 成果主義への移行

まず、前提として成果主義が導入されたのか否かである。CD 売り上げの減少に対し、労働者にインセンティブを与える必要性があったのではないか。また、導入されているとすれば、比較的客と接することの少ない小売の中でどのような成果を見出すのか。そして、店舗格差による労働環境格差が存在すれば、労働者に対する成果主義の導入は難しいのではないだろうか。

##### 人員構成の変化

業界低迷とあれば、組織をコンパクトにする必要がある。その中で、正規社員をリストラし、非正規社員（契約社員）を増やすことを余儀なくされたと考える。音楽配信の普及以前と現在のレコード小売店において、正規社員と非正規社員の割合に変化はあるのだろうか。

##### 小売店での裁量・権限

不景気が進む中で、人件費削減を余儀なくされ、また、小売店独自の対応を迫られ、小売店での 1 人あたりの労働量は以前より増すということが余儀なくされているのではないだろうか。また、アルバイトの採用など小売店での独自の判断はできなくなっているのだろうか。



## 音楽配信との共存と競争

音楽配信が普及する中で、CD 小売店でも音楽配信を利用することにより売り上げをとる試みや、音楽配信と相反する方法で消費者の購買意欲に働きかけようとする試みに、以前にもまして労働者の負担は増えているのではないだろうか。

## 5. 聞き取り調査

聞き取り調査は、配信後の変化がわかりやすいように、CD レンタル業や、その他、ゲームなどの娯乐的なものの販売と兼業していない小売企業を調査対象とし、主に人事的な側面と、売り場に即した聞き取りを求めているので、その趣旨に合う企業数社に調査を依頼したところ、1 社より人事と売り場での聞き取り調査を承諾していただくことができ、聞き取り調査を行うことになった。以下、A 社とする。

A 社は、元々、外資系の企業であり CD 大きく普及した 1990 年に第 1 号店が東京にオープンし、現在、全国で約 70 店舗ある。従業員数は約 1700 人と多く、業務内容としては CD・DVD・レコード・カセットテープ・ビデオテープなど、ミュージックソフトの販売及び付帯関連事業である。また、2008 年年末にも数店舗オープンし、店舗数をふやしている。そこで、A 社の人事部の方（東京本社勤務）と、小売店を統括するエリアマネージャーの方（聞き取りには京都店へ）2 人に聞き取り調査を行った。

### 5 - 1 A 社人事部における聞き取り調査

#### (1) 音楽 CD が普及した 1990 年以降から現在までの小売店での変化について

音楽産業が発展の一途を辿った様に、90 年代の後半は売上もよく、当時は現在より洋楽の人気があったため、外資系であった A 社は輸入していた CD で大きく売上を取っていた。90 年代初頭から、比較的規模が小さく、売り場面積が小さい小売店が閉店していく中、A 社は店舗数を増やしていった。当時は小さい小売店と大きい小売店との闘ぎ合いであったとおっしゃっていた。

2000 年頃を境に、音楽配信の影響もあってか売上が落ちていった。確かにその当時から音楽配信は右肩上がりに市場を拡大し、反面、パッケージビジネスが右肩下がりに落ちてきているが、人事の方の話によると、パッケージビジネスが音楽配信の普及によって低迷してきているというよりは、音楽産業全体の低迷が起こってきているのではないかとおっしゃっていた。

A 社の前社長によれば「メーカーの作り出しているもの自体の魅力が落ちているのでは？」という見解もあったという。

また、バブル期の影響としても質問をしたところ、バブル期の影響と感ぜられるものは特になく、「業界としてはあまり関係ないのではないかと。景気がよければ売れるわけでもないし。悪ければ売れないわけでもない。第二次世界大戦の焼け跡で、寝るところも食べる

ところもない時に、花屋が花を売ったら飛ぶように売れたという話がある。音楽とはあくまで娯楽であり、よほどの例外を除けば、お金がある、ないに関係なしに必要とされるものではないのか。」とおっしゃっていて、深く共感した。

#### (2) 音楽配信と“共存”に対するビジョンについて

方針としては共存という立場を取っていて、音楽配信事業も展開している。しかし、A社としては、あまり実績が上げられていないというのが現状らしい。むしろ、配信というより、ネット販売に力を入れていて、それに対し、組織を強化している。配信もやっているが、あまり期待はしていないということであった。

また、ネットでの販売においては、A社ならではのサービスが受けられるといった“特典”的なものをつける等して、顧客を掴む試みをなされている。

#### (3) 小売店における売り上げの内訳や変化について

A社ではCD販売のほかにDVD販売、書籍の販売も行っている。A社でのシングルの上は全体の10%ほどと少なく、大部分がアルバムによるものであり、その他、DVDや書籍で10%という割合である。上記にもあるように、90年代半ばまでは洋楽の売上の割合が70%を占めていたのだが、現在は、逆転し60%ほどが邦楽の売上になっているという。

#### (4) これまでの人事体系の変化について

配信の影響などで、人事面でのスリム化が行われたのかという質問をしたところ、特にリストラなど人事改革的なものは行っていないということであった。小売店においては元々、正社員は多くて3割程度であり、その他を契約社員でまかなってきたということであった。その後、小売店での正社員の数が減り、その分、本社などで増えたネットビジネスなどに人員を増やしたという。

店頭で働くスタッフの雇用区分としては、正社員と契約社員とパートタイマーで構成している。昔はパートタイマーというものは存在しなかったのであるが、2005年ごろからフルタイムで働く正社員、契約社員とは別に、パートタイマーという区分を設けたとおっしゃっていた。基本的には正社員、契約社員、パートタイマーで1:3:4位の割合である。

正社員登用制度としては、契約社員から正社員が普通であり、現在新卒採用は行っていない。2006年までは行っていたということである。現在、正社員になるためには、契約社員からとなっている。また、契約社員から正社員に昇格するためにはロールモデルがあり、そのOJTのなかで試験があり、正社員になることができる。

#### (5) 成果主義の導入について

CD小売という業務の中で、成果主義というものが当てはまりにくく、A社では行って

いないということであった。成果物を特定するのが難しく、売上で考慮するとしても、外部環境の変化もあるので一概に特定しにくいのが現実であるとおっしゃっていた。

やはり、アパレル販売や化粧品販売と違って対面販売というものではないので、個人の売上は選定しにくいということである。

しかし、インセンティブとしての評価制度は存在し、昨年度より大幅に売上を伸ばすといった結果があった場合には、利潤をわける意味合いとして、その時だけ軽く査定に反映されるとおっしゃっていた。これは、主にその店舗で働く正社員に反映される。

## 5 - 2 A 社小売店での聞き取り調査

### (1) 小売店における権限・評価・処遇について

アルバイトや契約社員の採用については小売店の判断で決めることができる。しかし、大凡の人件費が決められているので、店舗ごとによってスタッフの頭数は違えども、人件費予算の中で雇用していかなければならないということであった。

正社員の登用に関しては、登用に際し、店舗の店長が推薦し、任命は地区統括マネージャーや本社からの指示によるものというものだった。

### (2) 小売店における販促活動について

昔は店舗単位で自由にレイアウトを組むことができ、大きく本社からの指示はなかったが、90年代後半から全店でセントライズされ。ポップ1つ作るのも店舗単位であったのだが、メーカー（レコード会社）との協力が強くなってきているため、決められたものを打ち出すようになったとおっしゃっていた。

また、近年、インスタイベントも増え、それに人員が回されるということも少なくなかったという。しかし、都内店に比べれば関西ではその数も大幅に少なくいということであった。

また、音楽配信における店頭での対抗策として、いかに店に足を運んでもらえるかということを重視しているとおっしゃっていた。例えば、A社でCDを買うことでの特典をつけるということである。まず1つに、ポイントカードの導入である。また、タイアップ(いわゆるコラボレーション)などを企画して、A社でしか受けられない特典をつけることなどとおっしゃっていた。また、視聴機、エンタメなどの設置も増やしている。

### (3) 労働全体としての変化について

労働の内容としては、ポイントカードの導入、販売促進ツール(視聴機・エンタメ)等の設置においての変化というものはあるが、CDの販売枚数が下がっているから自店は何か特別なことをするといったことはない様で、基本的には本社からの指示で全店共通である打ち出しをすることが多い。

また、小売店における正社員の数は以前に比べると少なくはなっているが、店舗に対す

る人員の数に大きな変化があったわけではないので、労働の負荷が大きくなったというわけではない。

## 6. 考察

大きく仮説にしていた「音楽配信の爆発的な普及が小売店で働く人々への労働に負荷を与える」ということは、少なくとも立証はされたように感じる。音楽配信の普及により、様々な試作、レコード会社との提携が小売で働く人々の、仕事の幅を大きく増やす要因になっているのではないだろうか。しかし、仕事の量的な部分については大きく変わったとは言いきれない。また、販売流通のシステムなどの整備により、小売店での負荷も多少は減ったということもあるのではないだろうか。また、売り場だけでなくネットビジネスでの仕事の増大や、配信に対しての共存も常に考えなければならない。

近年、宅配レンタルサービスといったレンタルでさえ店舗に行かなくても出来る状況である中で、ネットビジネスはより必要性が高まっているであろう。そこで、店頭を含め、企業が“このサービスは良い”と消費者に思わせるようなブランドイメージたるものが重要となってくるのではないだろうか。

私を感じたこととしては、配信の普及に対して、小売店での労働というよりは、小売業全体の方針としての悩みの方が、次第に大きくなっているのではないだろうかということが大きかった。確かに、小売店での労働にも変化はあったことに違いはないが、“売る”または“店を回す”ということにあまり変化はないように感じる。

しかし、小売の現場の労働以上に、今後は様々な事業の展開に労働付加が加わってくるのではないかと考える。現段階では、共存もしつつ、小売を基盤とする形であるが、CDのあとにMDが出現し、着うた、i-podの登場のように、また新しい媒体が出てくるかもしれない。このようなことに対応していくためにも、音楽小売業界の労働とは他の業界よりフレキシブルな雇用制度や社員の育成が必要とされてくるのであろうか。

最後に、労働とは少し離れた見解にはなるがA社だけでなく音楽小売業界で新卒採用をしていない企業は少なくない。CD小売業に就職を志願する学生にとっては少し辛いものがあると感じられた。

## 7. おわりに

調査をしている中で、小売店での労働というものがいかに、生産に即した動きが必要とされているのかが強く伝わってきた。また、消費者と接する末端であるが、アパレル産業などとは違って、セールストーク云々ではないというのも現場で働くスタッフの難しいところである。

音楽配信の展開が広がれば、日本の音楽市場は、いずれ音楽配信の売り上げがパッケー

ジの売り上げを追い越してしまうのではないだろうか。しかし、だからといってパッケージはなくなってしまうというわけではない。音楽配信は低価格であることで消費者にとって手にしやすく、普及のスピードもめまぐるしいものがあった。前述にもあるように、シングル CD の売り上げ枚数は近年減ってきている。そして、今では着うたや着うた CD の代替品となっている。しかし、パッケージが音楽市場から消えることはないと考えられる。なぜなら、データとしてではなく「モノ」として所有したいと考える人も少なくはないと考えられるからである。

今後もパッケージが存在していくためには、A 社での聞き取りでもあったように、今まで以上に消費者を引き付ける付加価値が求められる。ただ単に音楽が入っているだけのパッケージでは難しい。最近では、プロモーションビデオなど特典映像が収録された DVD つきの CD がよく見られる。このことは、大きく消費者にアピールすることができているだろう。また、消費者がレコードや CD といったパッケージを購入する動機は、音楽が単純にかっこいいからだけでなく、視覚的に魅力的なレコードや CD のジャケットに魅かれて購入しているのである。中には、収録されている音楽は同じでもジャケット違いで何枚も購入するようなコアなファンも少なくない。

店頭でなく音楽を作り出す側が大きくパッケージというものを見直していかなければならないのではないだろうか。

また「現在の長期に渡る CD 不況の要因の 1 つとして、少子高齢化が挙げられる。そして、少子高齢化はパッケージ市場を激変させている。現在のパッケージ市場において、最大シェアを占める年齢層は 30～40 代の「エルダー層」である。これらエルダー層と 50～60 代の「中高年層」を合わせると市場の約 6 割を占めることになる。少子化によって、購買力のある中学生～20 代社会人の「若年層」の数が減少することはすでに予想されていたことであったが、音楽産業は、市場構造の変化に対して何ら対策を講じることなく若年層の売り上げに依存してきた」(八木 2007 : 212)。

確かに、音楽ヒットチャートを動かすのは若手アーティストがほとんどであり、音楽ジャンルも年々、多様なものに変化してきている。よく父から「最近の音楽は何を言っているのかわからない」と聞くことがある。

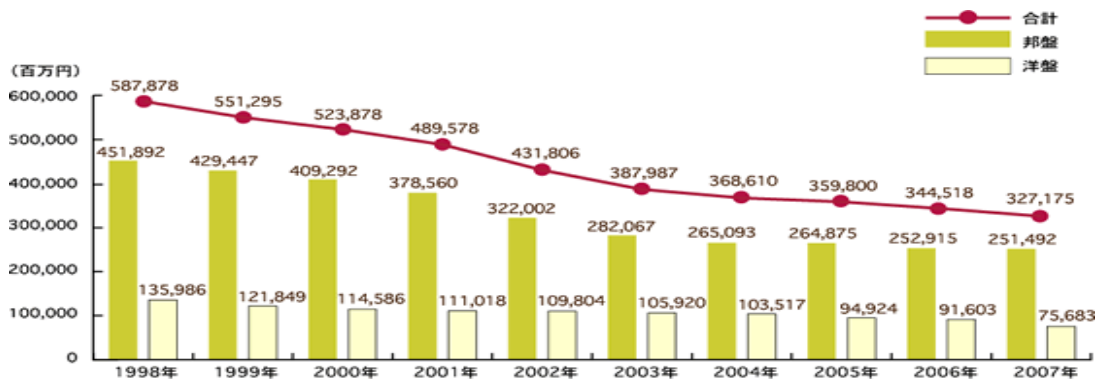
オリコンヒットチャートに挙がるような CD の売り上げが若年層によって作られるのならば、現在、少子化が続いていけば、ますます低迷の一途ではないかと考えられる。したがって、作者の言うエルダー層や中高年層の購買意欲を掻き立てるような音楽制作を今以上にすべきであり、その世代が入り易いような売り場が求められているのではないか。

このように、音楽業界においても、流行の変化、また人口の変化といった影響すら受けることがある。この中で、今後、小売業はどのような策略を取っていけばいいのか。A 社でも取り入れられていたように、ポイントカードの導入は、消費者のデータなどを集めることができるし、年齢、性別などのデータを取ることできれば、自店での傾向が見て取れるようになる。

働き方の安定を作るといことは、本当に難しいことである。時代によって新しい機器が生まれれば、業界も大きく変わる。今回の調査において、いかにフレキシブルな労働が必要とされているのかということ強く考えさせられた。

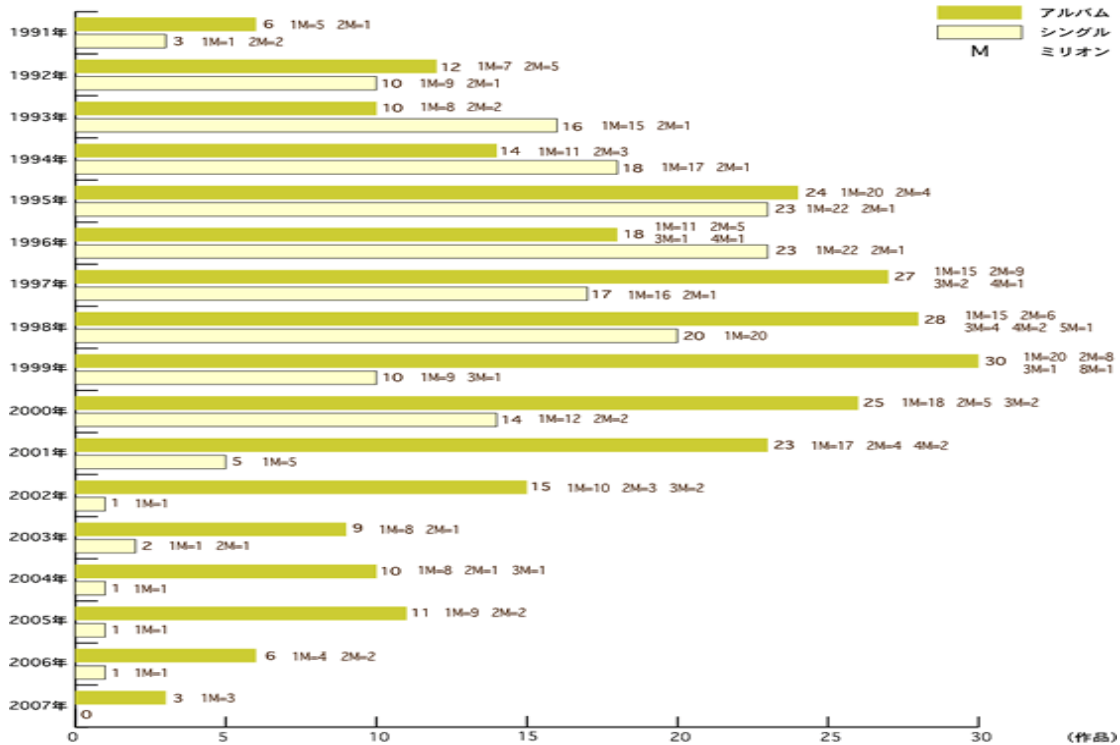
最後になりましたが、本調査にあたり、お忙しい中ご協力いただきました A 社の方々には、心より感謝しております。数々の失礼があったにもかかわらず、快く聞き取り調査を承諾して下さったことを、この場を借りて厚くお礼申し上げます。誠にありがとうございました。

図表 1 過去 10 年の生産実績



資料出所：社団法人日本レコード協会 『各種統計』

図表 2 ミリオンセラーの推移



資料出所：社団法人日本レコード協会 『各種統計』

<参考文献>

- 安藤和宏 (2003) 『インターネット著作権 Q&A』 リットーミュージック
- 生明俊雄 (2004) 『ポピュラー音楽は誰が作るのか—音楽産業の政治学 - 』 勁草書房
- 遠藤薫 (2007) 『グローバリゼーションと文化変容 - ファッション・音楽・労働から見る世界 - 』 世界思想社教学社
- 大川正義 (2006) 『図解入門業界研究 最新音楽業界の動向とカラクリがよ〜くわかる本』 秀和システム
- 落合真司 (2003) 『音楽業界ウラわざ』 厚徳社
- ジェイソン・トインビー (2004) 『ポピュラー音楽をつくる』 みすず書房
- 鳥賀陽弘道 (2005) 『Jポップとは何か—巨大化する音楽産業』 岩波書店
- 津田大介 (2004) 『誰が「音楽」を殺すのか?』 翔泳社
- 津田大介 (2005) 『デジタル音楽の行方』 翔泳社
- 増田聡 (2005) 『音楽未来系 デジタル時代の音楽文化のゆくえ』 洋泉社
- 毛利嘉孝 (2007) 『ポピュラー音楽と資本主義』 せりか書房
- 八木良太 (2007) 『日本の音楽産業はどう変わるのか - ポスト iPod 時代の新展開 - 』 東洋経済新報社
- 山崎潤一郎 (2007) 『ネットコンテンツビジネスの行方 動画。音楽配信のトレンドを聞く』 毎日コミュニケーションズ
- 湯浅政義 (2004) 『音楽ビジネス 仕組みのすべて』 オリコン
- 社団法人日本レコード協会「各種統計」 <http://www.riaj.or.jp/>、最終アクセス日 2008 年 12 月 21 日

## 高齢者雇用をめぐる企業の事例調査

### - 高齢者雇用制度の導入プロセスと高齢者雇用を妨げる問題への対応 -

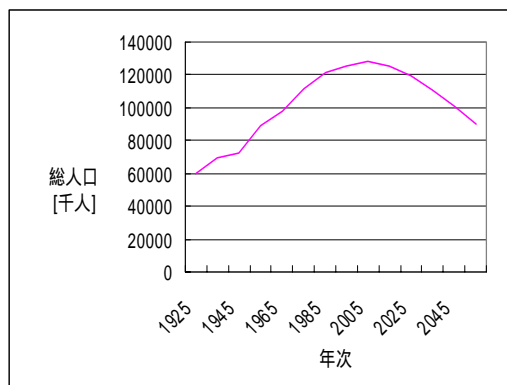
篠原宏彰

#### 1. はじめに

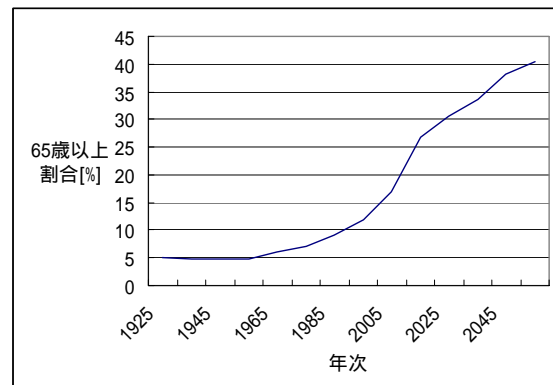
現在の日本では出生率が低下した結果、少子高齢化が進み、人口の減少や労働力の減少が起きている。例えば、国立社会保障・人口問題研究所による『日本の将来推計人口』（平成18年12月推計）によると、合計特殊出生率が現在と同水準の1.26で推移すれば、日本の総人口は今後も減少が続き、2040年代には1億人を割り込むとの予測もなされている（図表1）。加えて、高齢化の進展により、全人口に占める高齢者の割合は、2040年代には約40%にまで上昇するとの試算も出されている（図表2）。こうした一連の少子高齢化や人口減少によって、将来的には労働力不足が起き、そこから経済成長の鈍化や社会保障が持続困難になるとの意見も存在する。

また、近年行われている年金の支給開始年齢の引き上げや年金支給総額の減少に対応するためには、高齢者の雇用機会の確保も欠かせない。少子高齢化が進んだ結果、人口減少によって労働力が減少している事実や、高齢者の収入確保の必要性を踏まえると、これから総人口に占める割合が増加する高齢者の雇用環境の整備が重要となるのではないだろうか。そこで今回の調査では、高齢者雇用に関する調査を実施することとした。

図表1 日本の総人口の推移の予測



図表2 総人口に占める65歳以上の人口の割合



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所（2008・2009）

（今後の合計特殊出生率を1.26と仮定した中位仮定を元に資料を作成している）

#### 2. 先行研究の紹介

##### 2-1 変化する高齢者の雇用環境



高齢者の雇用に関するここ数年の大まかな傾向を見てみると、団塊世代の大量退職に伴う技能継承問題、厚生年金の基礎年金部分の給付開始年齢の引き上げ（60歳から63歳に変更）、そして2006年に行われた高年齢者雇用安定法の改正がある。

2006年に施行された改正高年齢者雇用安定法では、（1）定年の引上げ、（2）継続雇用制度の導入、（3）定年の定め廃止のうち、いずれか1つの実施が義務化され、各企業は対応に迫られている。法改正から約1年経った2007年6月の時点で調査された厚生労働省（2007）によると、調査の対象となる従業員数51人以上の企業90,351社のうち、高年齢者雇用確保措置の実施企業の割合は、96.2%に達しており、高齢者の雇用を確保する制度を実施する企業は拡大しているようである。

次に、企業の内部での制度の実施状況を見てみたい。労働政策研究・研修機構（2007a）では7割の企業が対象者の基準を設定し、6割の企業が希望者の「ほぼ全員」を継続雇用していること。厚生労働省（2007）では希望者全員が65歳以上まで働ける企業は39%であるという研究結果が発表されている。

このように、高齢者の雇用を確保するための制度を導入する企業は96%に達しており、高齢者雇用は一定の進展を見せている。しかし、各企業が高齢者に基準を設定するなどの対応を行った結果、改正高年齢者雇用安定法が進めようとしている希望者全員が働き続けることの出来る環境づくりにまでは至っていないことが分かる。

また、内閣府（2006：23）によると、企業が60歳以上の雇用に消極的である理由として、（1）高齢者に適した仕事が十分に掘り起こされていないこと、（2）高齢者の活用が若年層の育成や活用と両立しないと捉えられていること、（3）体力面での不利を補うような働き方が工夫されていないことの3点が指摘されている。

## 2 - 2 高齢者継続雇用制度の説明

ここでは、厚生労働省や労働政策研究・研修機構などの説明に従って、各種の高齢者雇用制度の説明を行う。高齢者雇用を進めるために導入されている制度が主に2点存在する。継続雇用制度は、（1）定年年齢に達したものをいったん退職させた後、再び雇用する「再雇用制度」と、（2）定年年齢に達したものを退職させることなく引き続き雇用する「勤務延長制度」が含まれる。勤務延長制度には、定年延長や定年廃止が含まれる。

続いて働く高齢者の就労ニーズについて考えてみたい。内閣府（2006：23）では、60歳以降になるとパート・アルバイトとしての就労を希望する割合が55～59歳と比較して大きく増加していることが指摘されている。福島（2007）では、高齢者が望む働き方として「長時間ではないこと」「重い責任ではないこと」「命令されないこと」「慣れない仕事ではないこと」といった就労ニーズが存在し、60歳以降の年齢層では、時間的な拘束や職務上の責任が比較的軽い仕事を希望する傾向があることを読み取ることが出来る。また、久保田（2006）では、2007年問題などで話題になっている製造業の技能継承への解決策として、高齢者の雇用環境の整備を挙げている。

一方で企業の目的は、利潤の追求である。そのため、経済合理性が確保されていなければ、わざわざ企業の負担となるような高齢者雇用は行わないのではないかとの疑問が浮かぶ。経済合理性とは、ある行動をとったときの「便益」(benefit)と「費用」(cost)を比較して、前者が後者よりも大きければ、その行動をとるというものである。逆であれば、その行動をとらない。行動の選択肢が複数ある場合は、「便益」と「費用」の効率が最大となるものを選ぶというものである。したがって、高齢者雇用を推進しようとする場合は、企業にとって何らかの経済合理性を用意しなければならない。高齢者の雇用環境整備を訴える際には、企業の社会的責任(CSR)として高齢者の雇用問題を訴えるのではなく、経営面での何らかの効果を提示しなければいけないのである。

以上の先行研究を振り返ると、個別企業の事例研究よりも、調査票を用いて多数の企業に対して高齢者雇用の実施状況を調査したものである。そこで、本論文では個別企業への聞き取り調査を通じ、各企業が高齢就業者を活用する制度を導入するプロセスを記述して説明することを目的とする。特に、各企業が高齢就業者を処遇するためにどのような問題に直面し、どのような対応策を行ってきたのかを聞き取り調査を通じて明らかにしたい。

### 2 - 3 調査の目的と方法

今回の調査の方法として、調査対象企業は厚生労働省の高齢者雇用開発コンテストの入賞企業や、企業の公式 web ページで高齢者雇用の事例を取り上げている企業など、高齢者雇用で実績のある3社に限定し、高齢者継続雇用制度に詳しい方にお話を伺うこととした。聞き取り調査では、仮説を設定して検証することはせず、調査対象者に高齢就業者の活用のためのプロセスや問題への対応策を自由に話していただくことを優先する。また、今回の聞き取り調査では、同業種間での制度の導入プロセスを比較するため、調査対象を製造業に統一した。図表3に調査対象企業の説明をする。

図表3 調査対象企業

| 調査対象企業         | A社 菓子メーカー            | B社 機械メーカー              | C社 重電メーカー                 |
|----------------|----------------------|------------------------|---------------------------|
| 調査実施日時         | 2008年12月9日<br>9時～11時 | 2008年12月12日<br>10時～11時 | 2008年12月19日<br>15時～16時30分 |
| 単独従業員数<br>(連結) | 約80人<br>正社員、パート社員計   | 約7000人<br>(約36000人)    | 約140人<br>(約25000人)        |
| 調査回答者          | 代表取締役社長D氏            | 人事部門E氏                 | 人事部門F氏                    |

## 3. 聞き取り調査

### 3 - 1 導入までの経緯

A社、B社、C社の順番で、各企業の制度導入までの経緯について説明する。

最初に A 社の事例を記述する。A 社は現在の経営者である D 氏が就任した 2005 年に定年延長（定年廃止に近い）を導入した。最初に経営者側の立場から制度の導入までの経緯を説明する。A 社の経営者である D 氏の経営上の理念は、「元気な間は働いて欲しい」「楽隠居はしないで欲しい」というものである。この理念にはいくつかのポイントがあり、中小企業（A 社の従業員数は合計 80 人ほど）では社内でのコミュニケーションの充実や自主的な目標管理が従業員の意欲の向上へとつながり、経営上の重要なポイントになると考えていること。年齢に関係なく有能な人材を確保したい狙いがあること。そして D 氏の持論として、「企業が年齢を唯一の基準として、能力や意欲のある従業員を無理矢理に退職させ、『隠居』させることは望ましくない」との立場を取っていることである。

次に従業員側の立場から制度の導入までの経緯を説明する。A 社では毎年 1 回、従業員と経営者が 1 対 1 で 2 時間程度に渡って様々な話題について話し合う機会を設けている。この話し合いの場で、従業員から賃金、職場環境、働き方、自身の体力などに関係する要望が出ることがある。その中で企業として解決に向けて取り組むことが出来るものにはなるべく対応しており、高齢者が働く機会を確保したいとの要望にも応えることとなった。

そこで、A 社では 65 歳定年が就労規則で定められているものの、65 歳以降の就労は、従業員が自ら退職する年齢を決定することを軸とした定年延長制度を 2006 年度から導入した。退職年齢を従業員が自主的に決定する定年延長制度を導入することによって、経験豊富な人材を確保するとともに、従業員が自身の体力と相談しながら働くことが可能になり、従業員の自主性の向上や就労意欲の向上を図る狙いがあるとの回答を頂いた。

図表 4 A 社の制度の概要

|            |                            |
|------------|----------------------------|
| 制度         | 定年延長（定年廃止に限りなく近い）          |
| 選択率        | 定年到達者のほぼ 100%（希望者のほぼ 100%） |
| 雇用形態       | 正社員のまま・パートのまま（労働時間や日数も同じ）  |
| 就労規則上の定年年齢 | 65 歳                       |
| 就労年齢の上限    | 上限なし（従業員が自主的に設定）           |
| 制度導入のきっかけ  | 経営上の方針、経営者の方針              |
| 賃金         | 65 歳で昇給停止、役職手当減額、賞与あり      |

資料出所：A 社の聞き取り調査および社内資料

続いて B 社の事例を記述する。B 社では人材の多様化（女性の活躍、外国籍、高齢者活用）が進む中で、ベテラン層の活用の推進が不可欠であり、対応が検討され、2001 年に 65 歳までの再雇用制度を導入した。背景には、B 社が 1990 年代中盤以降にバブル崩壊からの業績回復が顕著になり、海外事業の急速な拡大を実施したことがある。同時期に若手や中堅の従業員を新規に立ち上げた海外事業の担当としたこともあり、国内の事業所の人

員の「数」も「質」も不足気味になったそうである。B社では業績上昇や事業拡大に伴い、新卒や中途採用も積極的に行ってきたが、人材育成までの時間やコストを考えると新卒や中途採用のみで人材の「数」と「質」を確保することは難しい。そこで、長年の経験や人脈の蓄積があり、B社の企業文化にも親しんでいるベテラン従業員に、60歳の定年後も引き続き活躍してもらうことになったという。制度の方式が再雇用制度となった背景には、個人と会社のニーズ、そして従来からの流れをすり合わせた結果であるという。具体的には、これまでの60歳定年制が「当たり前」であると考えられてきた企業文化や、退職後は年金を受給しながらの自由な生活を考えていた従業員に配慮したことが影響しているという。

図表5 B社の制度の概要

| 制度の方式      | 再雇用                          |
|------------|------------------------------|
| 選択率        | 定年到達者の約80%（希望者のほぼ100%）       |
| 雇用形態       | 再雇用契約（1年ごとに契約更新、勤務時間や日数を選択可） |
| 就労規則上の定年年齢 | 60歳                          |
| 就労年齢の上限    | 65歳                          |
| 制度導入のきっかけ  | 人材の多様化に対応、ベテラン層の活用           |
| 賃金         | 60歳到達以前の50%～80%、賞与あり         |

資料出所：B社の聞き取り調査および社内資料

最後にC社の事例を記述する。C社では2001年に選択定年延長制度を導入した。当時のC社は、必ずしも業績的に余裕のある時期ではなかったが、それでも定年延長制度を導入した背景にはいくつかの事情がある。1点目は、少子高齢化で今後は若年世代の労働力人口が減少する一方であるという外部的な問題が議論されていたこと。2点目は老後の年金の支給開始年齢が引き上げられるなど高齢者への公的な保障が削減される中で、労働組合から高齢者の収入を確保するために雇用機会を整備して欲しいとの要望が寄せられ、企業としての対応を考慮していたこと。そして3点目は、企業年金の問題という内部的な問題である。2000年頃のC社の企業年金の運用利回りは見込みを下回る状況であった。当時のC社の企業年金の方式は、確定給付型年金であり、事前に定められた金額を退職者に支払わなければならなかった。さらに、現役従業員の人数と比較して、企業年金を受給している退職者の人数が多い（年金財政の成熟度が高い）状況であった。企業年金の財政が苦しく、企業年金のための資金を捻出していたため、経営上の負担となっていたのである。経営上の負担となっていた企業年金の財政状況を好転させるため、現役社員の割合を増やす必要があり、その対応策として高齢者雇用が注目された。雇用機会の確保と企業年金の安定と負担の軽減という、労使双方の利害が一致したのである。

図表6 C社の制度の概要（2001年旧制度）

|            |                                  |
|------------|----------------------------------|
| 制度の方式      | 選択定年延長                           |
| 選択率        | 定年到達者の約8%（希望者のほぼ100%）            |
| 雇用形態       | 正社員（週5日フルタイム）                    |
| 就労規則上の定年年齢 | 60歳                              |
| 就労年齢の上限    | 65歳                              |
| 制度導入のきっかけ  | 労働力不足懸念への対応、労組の要望、企業年金の改善、技能継承   |
| 賃金         | 60歳到達以前の50～55%程度（定額）賞与あり（一部査定実施） |

資料出所：C社の聞き取り調査および社内資料

### 3 - 2 利用実績

労働政策研究・研修機構（2007a）では、7割の企業が対象者の基準を設定し、6割の企業が希望者の「ほぼ全員」を継続雇用しているという研究結果が発表されている。3社の対応はどうだろうか。

3社とも基本的に同じで、定年到達者全員に定年後の働き方についての案内を行い、希望者全員を雇用しているという。基準についても、健康上問題のないこと以外には基準は設けておらず、A社とB社は健康診断書や雇用契約に関連する書類を担当部署に提出するのみで希望者のほぼ全員を雇用している。C社では2001年からの旧方式、後述する2006年からの新方式の双方で健康診断書の提出義務は無い。定年延長制度の適用の可否は会社ではなく本人の希望により決定されるが、企業業績の関係から、定年延長を希望しつつも60歳到達以前に人員削減施策などで退職を依頼せざるを得ない状況も過去には存在した。

結論として、現在では、3社ともに希望者全員の雇用機会の確保を目指している改正高齢者雇用安定法の目標を満たす運用状況であった。

### 3 - 3 各企業の制度の説明

ここでは各企業の高齢者雇用制度の説明を順番に行う。

まず、A社の定年延長制度の大きな特徴は、65歳以降も働く場合は、退職年齢を自由に設定することが可能な点である。A社の就労規則では、現在は65歳定年となっているものの、実際には正社員やパート社員といった雇用形態に関係無く、希望すれば全員が何歳まででも働き続けることが可能な制度を採用している。つまり、定年廃止に限りなく近い制度となっている。現在では正社員とパート社員の合計80人ほどの従業員のうち、最高で72歳になる方が正社員として営業部長を務められているほか、その他の正社員とパート従業員を含めると合計6名が65歳を過ぎても働かれているそうである。賃金の査定は定年前とは異なり、65歳以上の従業員への査定は行っていない。

B社では再雇用契約（再雇用制度）を導入しており、選択率を高めるための幾つかの対応策を実施している。1点目は、定年到達予定の全従業員を対象に再雇用の案内を行っていることである。遅くとも60歳に到達する半年前から、部署内での働き方や再雇用後に希望する職種などについてのヒアリングを行うこととしている。2点目は従業員の就労形態の多様性である。B社では従業員が再雇用を選択しやすいように、週5日フルタイムで働く「フル勤務」、パートタイムで働く「登録勤務」の働き方を選択できるようにしているほか、少日数勤務や短時間勤務も導入している。そして3点目は、定年前の評価が再雇用後の賃金に反映される制度である。定年前の評価に応じて再雇用後の賃金が定年前の50～80%で変動する賃金制度を取り入れている。こうした賃金制度を導入している背景には、「この人が退職してしまうと困る」「余人を持って代えがたい」といった重要な役割を担っている従業員に、賃金面で報いることで引き続き働いてもらうことを目的としている。4点目は従業員の経験や人脈の活用である。再雇用後も定年前と同じ部署で働き、長期間に渡って蓄積された従業員の持つノウハウや人脈を活かすことが可能なように取り組んでいる。具体的な例として、技術開発部門で働いてきた方が定年後に若手社員に対して製品の開発に係る実験の指導を行っているケース。人事部門で重要なポストを経験し、B社の社員や研修、および人事全般について深い知識を有している方が定年後に研修所の所長を務めているケース。知的財産部門で働いてきた方が、定年後に知的財産部門の若手従業員に対して特許申請の方法や特許の分析の指導を行われているケース。製造現場で高い技術を有している方を卓越技能者「マイスター」に認定し、溶接やロウ付けといった製造に欠かせない高度な技能を若手従業員に継承させるための指導を行っているケースなどが存在する。

C社では選択定年延長制度を導入している。2000年前後のC社の業績は必ずしも余裕のある状況ではなかったが、労使の合意を得た上でコストアップの抑制に主眼を置いて制度を設計したそうである。2001年に導入したC社の選択定年延長制度は、56歳到達時に面談を行い、定年年齢を60歳か63歳（経過措置、制度完成型においては65歳）の2つから選択し、63歳までの定年延長を選択した場合は、56歳以降の賃金が一部引き下げられ、60歳以降の賃金は定年前の50～55%程度で、査定は無く一律の固定であった。人事部門の悩みとして、業績下降局面でリストラを実行せざるを得ないような場面では、従業員への説明が心苦しい面もあったという。具体的には、部門の担当者と話し合って定年延長が決まった後に、決定を変更し会社側から定年前倒しでの退職を依頼するなどの事例があったという。一方、C社の選択定年延長制度の選択率を見てみると、高齢者継続雇用制度の当初の選択率は8%程度であった。選択率が決して高いとは言えなかったため、2005年に制度が改定されることとなった。

### 3 - 4 定年延長に伴う問題点と対応

まず、A社ではどのような問題に直面し、どのような対応策を取ったのであろうか。経

営者のD氏によると、現在は高齢者雇用を行うことによって得られる金銭的なメリットや目に見える効果は特に無いという。むしろ定年が延長されたことで、従業員の自主的な健康管理の推進や、勤労意欲の向上を期待しているそうである。

高齢者が体力的に衰えてきていることは否めない。しかし、A社では高齢者の持つ経験を活用し、次の世代に継承することに重点を置いている。具体的な例として、菓子の製造部門では通常の業務も重要ではあるが、若手従業員への指導や教育を期待しているという。高齢就業者は若い就業者と比較して体力的には劣っているが、菓子の製造工程では経験によって左右される部分もある。体力の衰えを経験でカバーし、仕事を通じて技能を次の世代に継承することを目標としているそうである。また、事務系の営業部門では72歳になる方が営業部長を勤められている。体力の衰えや長年の経験を考慮し、出張回数の抑制や部署で自由に判断できる裁量を大きくし、デスクワークを中心に次の世代への教育、指導や技能継承を行っている。こうした対応ができる背景には、A社が従業員数が80人程度と小規模であるため、毎年の定年到達者もごく僅かであることがある。1対1の話し合いや普段の業務を通じて定年到達者の希望を把握しているため、個別的な対応が可能だそうである。

一方、高齢者を雇用することによる課題は人件費の上昇であり、経営する上でも検討課題であるという。現在は65歳以上の従業員に対しては、役職手当の削減や昇給の停止で対応している。人件費の上昇を抑制するための方法は今後の検討課題であり、今後の就労規則の改定では、役職手当の削減だけではなく、65歳を一つの区切りとして役職からの引退や、退職金の査定を見直すことも課題になるそうだが、従業員や社会保険労務士との話し合いを踏まえて決定したいそうである。

次に、B社ではどのような問題に直面し、どのような対応を取ったのであろうか。

1点目はヒアリングの徹底である。人事部門のE氏によると、B社では2001年に65歳までの再雇用制度を導入後、定年退職者全員に再雇用の案内やヒアリングをしているという。しかしながら、制度の導入当初は従業員への浸透が十分ではなく、人事部門としても定年を迎える従業員が抱える個人的なニーズやライフプランについてのヒアリングが十分に出来ていなかった。結果として、一部の従業員から「60歳定年を前提に老後の生活を考えていたが、再雇用制度によってこれ以上働くのは想像していなかった」といった声もあったそうである。中には人事部門として十分な話し合いが出来ないまま再雇用を選択してもらえずに退職してしまい、現場の業務が順調に行かなくなったケースもあったという。制度の実施から数年が経過した現在では、従業員にも選択率を高めるためにヒアリングを重視し、個人のニーズを把握するようにしているという。退職の1年以上前に、部門の内部で従業員がどのような働き方をしているのかを分析し、少なくとも退職の半年前に、部門の管理職がヒアリングを行い、その時点で再雇用の気持ちがあるかどうか確認するようにしているという。そこで従業員に再雇用を希望する気持ちがあれば、退職の2ヶ月前以上に、どのような仕事をするかの確認や書類の提出を行い、再雇用に備えることとしてい

る。また、再雇用の選択者向けに定年後に1~3ヶ月程度のリフレッシュ休暇を設け、気持ちの切り替えを図った上で再び仕事に望んでもらうといった制度も導入している。

2点目は総額人件費の問題である。B社では再雇用した場合のコストとメリットの釣り合いが取れない恐れがあり、人件費が必要以上に増加するといった問題も検討された。そこで、総額人件費の抑制と定年到達者の再雇用率を高めるために、定年前の人事査定の結果に応じて、定年後の賃金を定年前の50~80%の水準で変動する方式を導入している。この方式を導入することで、一律ではなく評価に応じた賃金を支払うことが可能となっている。また、賃金と年金を合計したトータルの年収が、500万円程度に収まるような働き方を設定しているほか、短時間勤務や少日数勤務なども設け、高齢就業者の多様な就労ニーズに応える努力をしているという。

続いてC社の対応を見てみよう。2001年当時は8%であった定着率を高めるために、2006年に人事部門が中心となり定年延長制度についてのアンケートを実施した。対象は50歳未満の従業員、50歳から54歳の従業員、定年延長を選択した従業員、定年延長を選択しなかった従業員、退職済の元従業員など、合計で約3700人を対象とした大規模なものであった。そして労組との協議を行い、制度の見直しを実施した。

アンケートで寄せられた2001年の旧制度への意見の中には、「一度定年延長を決定したら変更することができない」「定年年齢を自由に決めることができない」「定年延長を選択すると56歳以降の賃金が下がる」「社内に高齢者を活用する風土がない」といった意見があり、対応可能なものについては新制度の設計に反映することとなった。

図表7 C社の制度の概要（2006年新制度）

| 制度の方式      | 選択定年延長                     |
|------------|----------------------------|
| 選択率        | 定年到達者の約50%（希望者のほぼ100%）     |
| 雇用形態       | 正社員（週5日フルタイム）              |
| 就労規則上の定年年齢 | 60歳                        |
| 就労年齢の上限    | 65歳（60歳から65歳までの範囲で自由に選択可能） |
| 制度変更のきっかけ  | アンケート調査、労組との協議             |
| 定年延長後の賃金   | 60歳以前の60%を基準、賞与あり（査定あり）    |

資料出所：C社の聞き取り調査および社内資料

見直した点は、「従業員が定年年齢を60歳から65歳までの範囲で自由に選択可能とする」「定年延長を選択した場合でも56歳から60歳までの賃金を減額しない」「定年前の50~55%と一律に決定していた定年延長後の給与に査定を入れて変動する」といった内容で、従業員の選択肢を増やすものであった。新制度導入後は選択率が約50%にまで上昇した。また、C社では57歳到達時に全ての従業員への面談を実施している。面談では、定



年延長の希望を把握する以外に、従業員からの要望も聞きとるように心掛けている。F氏によると、制度を円滑に運用していくためには、制度設計そのものも重要ではあるが、最終的には高齢就業者と上司、人事部門とのコミュニケーションを通じ、人事評価の納得性や透明性を高める必要があるという。

一方、高齢者雇用のデメリットとして総額人件費の増大が話題になることがあるが、C社では賃金体系を見直し、毎年の評価に応じて支払う賃金の変動する制度を導入しており、「従業員の働き（生産性）に見合った賃金の支払いを行っていれば、会社へのリターンに見合わないという意味での負担増にはならない」そうであり、総額人件費の問題はC社では特に問題とされていないそうである。

#### 4．調査結果の考察

##### 4 - 1 高齢者雇用の導入プロセス

高齢者雇用の導入プロセスを考察する。A社、B社、C社の3社とも、2006年の改正高年齢者雇用安定法の施行は特に意識しておらず、法律の施行以前から人事部門と従業員の双方から高齢就業者の活用を模索する動きがあった。特に、3社ともに年金受給開始年齢の引き上げや年金受給額の減額への対応が問題とされていた。その他には、組織の次の世代を担う若手従業員への技能継承や教育といった部分から高齢者雇用の議論がスタートしていることが分かった。

次に高齢就業者に期待されている働き方であるが、3社ともに高齢就業者の体力の衰えをある程度考慮し、高齢者に適した働き方や若手従業員への教育を期待している。これは、内閣府（2006：23）で高齢者の雇用を阻む要因として指摘されている3点についての対応策にもなっているのではないだろうか。高齢就業者が働くことが可能な年数は残り僅かである。企業規模に関係なく、3社とも組織を次世代に引き継ぐための努力を行い、若手への技能継承や教育を重視しているようである。

一方で、総額人件費の問題や、従業員に制度が浸透していないなどの問題も抱えつつも、多様な選択肢の提供、従業員と担当部署のコミュニケーション、制度の見直しなどを通じて高齢者就業者を活用している姿が浮かび上がる。高齢者雇用の導入に当たっては、目的や人事評価の透明性を確保することが重要である。具体的にはニーズの把握（企業側、従業員側双方）、高齢者雇用を通じた成果の設定、必要に応じた制度の見直し、運用にあたってのコミュニケーションの重視（従業員と担当部署）である。いずれにせよ、高齢就業者を活用することによって、高齢就業者と企業の双方がメリットを感じ、お互いにWin-Winの関係を築くことができることが望ましいことは言うまでもないであろう。

##### 4 - 2 企業規模と制度の関係

次に企業規模と制度運用の関係について考察する。各社の対応を見てみると、65歳の定

年を延長（定年廃止に近い）し、定年年齢を自由に決定できる（現時点で 72 歳の方が在職中）A 社は、従業員数が 100 人未満であり、定年到達者が毎年ごく少数であるため、定年到達者の希望を考慮した個別的な対応が可能である。

一方で、60 歳定年で 65 歳までの再雇用を実施している B 社と、60 歳定年で 65 歳までの定年延長を実施している C 社は、制度の対象となる多数の定年到達者の要望にあわせた個別的な対応を取ることは難しい。そこで、定年後の雇用の基準を「健康であること」といった程度にまで緩やかにし、働き方や仕事から完全に引退する年齢にも複数の選択肢を用意している。企業規模が大きな B 社と C 社では、以上のような対応策を通じて職業能力や健康面での個別化が大きい高齢就業者の多様な就労ニーズに応え、少しでも選択率を高めようと努力している実態が明らかになった。

#### 4 - 3 高齢者雇用を円滑に行うための対応策

続いて、問題への対応策を考察する。調査に伺った 3 社ともに共通して、高齢者雇用の対象者と担当部署との間でのコミュニケーションを重視していることが明らかになった。

A 社では、従業員と経営者が年に 1 回、1 対 1 で話し合う機会を設けており、ここで従業員側から出された職場環境の改善、賃金の改善、雇用機会の確保などの要望の中で企業として対応できるものには対応している。

B 社では、業績が上昇する局面という背景があったにせよ、定年到達者全員に再雇用の案内を行っており、希望者に対しては再雇用後に希望する職務などのヒアリングを行い、ミスマッチを防止している。また、定年前の評価に応じて再雇用後の賃金の変動する制度の導入や、勤務時間に幅広い選択肢を提供することで高齢就業者の利便を図っている。

C 社では、一度制定した定年延長制度を改定する際に、合計で約 3700 人にアンケート調査を実施し、従業員からの意見を集約して制度の改定を行った。その際、企業が過度な人件費負担を伴わずに対応可能な部分には応えるようにし、高齢就業者への利便を図っている。このような高齢就業者とのコミュニケーションを通じ、単に制度を制定するだけでは十分に確保できない賃金の透明性や納得性の向上につながることで、従業員の間で「高齢者雇用」という従来の 60 歳定年制では珍しかった新しい働き方が浸透することを期待していることが明らかになった。こうしたコミュニケーションを重視した結果として、高齢就業者の希望する働き方とのミスマッチを減らす目的もあるという。

#### 4 - 4 なぜ高齢者雇用が可能なのか

3 社に共通して存在している仕組みとして、従業員に多様な選択肢が提供されていると同時に、企業に過度な人件費負担につながらない仕組みを整えることにより、経済合理性を確保していることである。高齢就業者は若手従業員と比較して、健康状態、職業能力、ライフプランなどで個別化が進んでいる。そのため高齢者雇用の推進を考える上で、老後の生活にもつながる多様な選択肢の提供は重要であろう。例えば、定年年齢を自由に決定

できる制度、短時間勤務など労働時間に柔軟性を持たせるなど、全員一律ではなく個別的な事情に対応できる制度を企業が導入すれば高齢者雇用の拡大を促すことにもつながる可能性がある。しかし、個人の選択肢を多様にする際には企業側の労務管理などの負担が大きくなることもあり、検討が必要である。

各社の対応を見てみると、A社では65歳以降の定年年齢を従業員が自主的に決定することが可能であり、同時に65歳以降の役職手当を削減し、企業の過度な人件費の負担を抑制している。B社では働き方や労働時間の選択肢を多様にし、定年前の面談の結果や従業員の経験を踏まえた配置を行うと同時に、再雇用後の賃金を定年前の50～80%にし、年金とトータルで考えた賃金の支払いを行うことで、過度な人件費の負担を抑制している。C社では、処遇は正社員であるので労働時間の選択肢は少ない。そして、毎年査定によって支払われる賃金の変動する賃金制度を取り入れているため、生産性に見合った賃金を支払うことが可能であり、過度な人件費の負担を抑制している。

また、高齢就業者の雇用自体を最終目的とはせず、高齢就業者が働き続けることによって、技能継承を含む若手従業員への指導や教育（A社、B社、C社）、企業年金の財政の改善（C社）、多様な人材の活用を通じた職場の活性化（B社）といった別の目的を達成することを目指している。つまるところ、企業が高齢就業者に求める働き方を明確にし、高齢者に配慮し多様な高齢者の就労ニーズに応えること。労働時間や定年年齢に多様な選択肢を認める代わりに、賃金を引き下げながらも高齢者が納得できる賃金水準は保つことが高齢者雇用の進展に有効であると思われる。

## 5. おわりに

最初に、高齢者雇用の今後の展望について述べる。3社に共通して、高齢者雇用の必要性は次第に増加するとの考えを持たれていた。調査を行った3社に限らず、人口構成の変化や一生涯に見た年金の受給金額が減少していくことに伴い、企業と高齢者の双方から雇用機会を確保する声が高まることも予想できる。制度が整備されることによって、高齢者雇用はさらに拡大し、次第に年齢に関係ない就労が可能な雇用環境へと近づいていく可能性さえあるのではないだろうか。

次に、今後の自身の研究課題について述べる。今回の調査では高齢者雇用制度の導入プロセスや対応策に焦点を当てた調査を実施した。今後の4回生ゼミや卒論では、今回の調査では聞き取りを行うことができなかった働く高齢者一人ひとりに焦点を当てた調査や、制度の改定にあたっての労使協議などに焦点を当てた調査も検討したいと考える。また、実践や企業事例の調査を行う前に、人事・賃金制度を理論面から捉え直し、高齢者雇用を体系的に記述するための努力も欠かせないと感じている。

最後になってしまいましたが、今回の論文を作成するための調査に協力していただいた各企業の担当者の方々には、お忙しい中で事前の調査依頼から聞き取り調査の実施、更には論文の最終確認など、数多くのご教示をいただきました。調査を通じておぼろげながら

も、企業の担当者の方々が多様な人材を確保し、活用するために配慮されている部分を垣間見ることができました。自分たちが働く際に、多様な人材の活用には何が必要か、そして将来の高齢者雇用の形態や定年制度はどのように変わるのか、今後とも考え続けていきたいと思います。この場をお借りして感謝の気持ちを申し上げたいと思います。

そして、調査の計画から論文の最終チェックまでご指導いただいた阿形健司先生、浦坂純子先生、大学院生の岩月真也さん、同じく大学院生の板倉由貴さんにも感謝の気持ちを申し上げたいと思います。ありがとうございました。

#### <参考文献>

- 伊藤実（2008）「日本における高齢者雇用の政策と実態」『活力ある高齢化社会の構築』JILPT 資料シリーズ No.33、pp19-31
- 太田聡一（2006）「技能継承と若年採用その連関と促進策をめぐって」『日本労働研究雑誌』No.550、pp.17-30
- 久保田章市（2006）「団塊世代の引退による技能継承問題と雇用・人材育成」『日本労働研究雑誌』No.550、pp.31-41
- 国立社会保障・人口問題研究所（2008）『日本の将来推計人口』<http://www.ipss.go.jp/pp-newest/j/newest03/newest03point.pdf>
- 国立社会保障・人口問題研究所（2009）『人口統計資料集』
- 櫻庭涼子（2004）「高齢者の雇用対策」『日本労働研究雑誌』No.534、pp.17-26
- 福島さやか（2007）「高齢者の就労に対する意欲分析」『日本労働研究雑誌』No.558、pp.19-31
- 藤本真（2008）「高齢者就業の促進に向けた継続雇用の枠組みが機能する要件」『活力ある高齢化社会の構築』JILPT 資料シリーズ No.33、pp.153-162
- 大和総研（2005）「企業がみる 60 歳代雇用～『2007 年問題』の視点から」<http://www.dir.co.jp/souken/research/report/capital-mkt/capmkt/05071102capmkt.pdf>
- 労働政策研究・研修機構（2007a）「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査（企業アンケート）結果」<http://www.jil.go.jp/press/documents/20070402.pdf>
- 労働政策研究・研修機構（2007b）「60 歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査（57～59 歳の正社員アンケート）」<http://www.jil.go.jp/press/documents/20071119.pdf>
- 労働政策研究・研修機構（2008）「『団塊の世代』の 60 歳定年企業正社員の『この一年』」<http://www.jil.go.jp/press/documents/20080602.pdf>
- 内閣府（2006）『平成 18 年度版 国民生活白書』時事画報社、pp.20-29
- 厚生労働省（2006）「高年齢者雇用安定法の改正のお知らせ」<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/>
- 厚生労働省（2007）「65 歳までの高年齢者雇用確保措置は着実に進展、今後は『70 歳まで働ける企業』の普及・啓発」<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/10/h1019-1.html>
- （最終アクセス日は全て 2009 年 2 月 3 日）

# サークル活動によるボランティア活動は大学生に有用であるか

宇都宮広嗣・山下友真那

## 1. はじめに

近年、日本人の社会への帰属意識が薄れてきていることが問題視されている。核家族の増加や少子高齢化により、地域のつながりが少なくなっていることや、景気の悪化によって若年労働者の転職が増加していることから、会社への帰属意識から薄れていると言われている。このことは日本の深刻な社会問題であり、一刻も早く改善されるべき問題である。そこで、地域社会とのつながりを深化させるきっかけのひとつとして「ボランティア」が有用ではないかと考えた。なぜなら近年、ボランティアへの関心は高まりつつある。ボランティア活動は人々の交流を深めるきっかけになり、地域における暮らしの豊かさを高めるために大きな貢献をなし得ることから注目されている。その中でも私たちは一番身近である学生のボランティア活動に注目した。なぜなら、学生のような若いボランティアの担い手は、高齢化社会である現在の日本で、介護、福祉等のボランティア活動に参加することへの期待が高い存在であると考えられるからである。更に学生時のように若い時期にボランティア活動に参加することで、以前より充実した生活を送ることができ、その後の学生自身の将来においても大きな影響を与えるものであると考えたからである。したがって、学生のボランティア活動についてさらに詳しく調べることにした。

以下、学生について先行研究を見ていくこととする。

## 2. 先行研究

### 2 - 1 ボランティア活動者人口

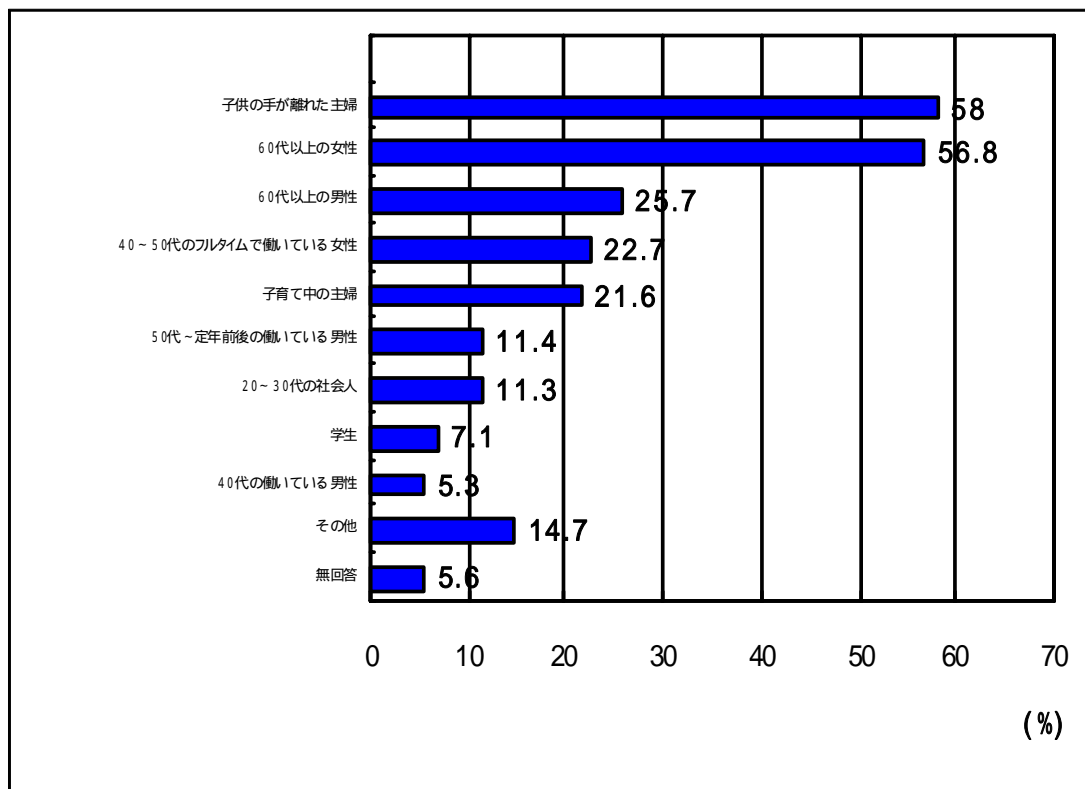
ボランティア活動者の人口推移は「全国ボランティア活動者実態調査」によると平成 17 年度のボランティア人口は約 740 万人で、調査が開始された昭和 55 年の活動者人口と比べると約 4.6 倍増加している（厚生労働省・全国社会福祉協議会）。

厚生労働省の「全国ボランティア活動者実態調査」（2002）によると、現在のボランティア活動に携わる人の割合は、労働者よりも、専業主婦や高齢者の平均参加率が高い。労働者からのボランティア参加者が少ないのは、時間や体力の面で仕事との両立が難しいことが理由であると考えられる。また性別による参加者を見てみると、女性参加者が全体の 7 割、男性が 3 割と男性参加者が少ない。これは、参加率の低い労働者の中に男性が多く、一方で主婦の参加率が高いためだと考えられる。これらのことから、ボランティア活動への参加者は非労働者が主であるといえる。

しかし、同じ非労働者であっても、60 歳以上の高齢者の参加率（男女平均）が 41.3%、

主婦の参加率（子育てをしている人としていない人の平均）が 39.2%であるのに対して、学生のボランティア参加率は 7.1%である（図表 1）。

図表 1 ボランティア活動グループの主なメンバー



資料出所：全国社会福祉協議会（2002）「全国ボランティア活動者実態調査」（厚労省委託）

## 2 - 2 学生のボランティア活動

上述の通り、学生のボランティア参加率は 7.1%と非常に低いことが述べられている。では、主婦や高齢者に比べて学生のボランティア活動への参加率が低い理由は何だろうか。ここでは学生のボランティア活動の特徴について述べる。佐々木（2003）によると、大きく分けて 2 つ挙げられており、1 つ目は自発性が低いこと、2 つ目は学業、サークル、アルバイトなどにかかる時間が多いことから時間的制約を感じているということである。

1 つ目の理由の「自発性の低さ」について述べる。学生はボランティアの主な担い手で、主婦や高齢者に比べて年齢が低い。そのために学生は、主婦や高齢者より人生経験が圧倒的に少なく、後者は自分の経験を生かすことのできるボランティア活動に積極的に参加できるのに対して、学生は経験が少ないために自分に適したボランティア活動を見つけることが困難であるといえる。そのため、年齢を重ねた主婦や高齢者に比べて学生は、自発的にボランティア活動に参加しにくいのである。

2 つ目の理由である「学業、サークル、アルバイトなどにかかる時間が多いことから時間的制約を感じているということ」については、学生は普通の授業やその他の課外活動に費やす時間があるため、主婦や高齢者に比べて時間的な余裕がない。学生生活において、ボランティアよりも優先してやるべきだと考えるものが多くあるため、自発的にボランティアをしようという意識が生まれにくいことが挙げられている。そのため学生の活動の特徴は、時間的な余裕がないことから、長期的なものより短期または期間限定での活動になりがちである。ボランティア活動に参加する人々の希望について、活動期間の観点から分析した調査によると、期間を限ってボランティア活動をしたいと考える人は全体 6 割であり、日常的にボランティア活動をしたいと回答した人の割合は、年齢が上がるにつれて高くなる傾向がある。一方、期間を限ってしたいという活動者の割合は、若い世代ほど高く、特に 10 代では 71.1%と 7 割を超えている。また、『国民生活白書』(2002)によると、活動の妨げとなる要因として「活動する時間がない」ことを理由にあげた学生は 75.4%と約 8 割に達している。

また佐々木(2003)は、ボランティア経験者と未経験者に対して、ボランティア活動を始める際に障害となったこと(または、仮にボランティア活動をするとしたら、障害になるだろうと思うこと)について調査を実施した。その結果、経験者と未経験者を比較してみると、「大学の時間が忙しい」「情報が不足している」「活動に要する技術や知識を持っていない」のそれぞれの未経験者の割合が際立って高いということが明らかになっている。

### 3. 調査目的

ここまで述べてきた学生のボランティア活動の特徴から、私たちは学生がボランティア活動をするには多くの問題や障害があるのではないかと考えた。そこで私たちは、次のような調査目的を持ち調査を行うことにした。すなわち「ボランティア活動を行っている大学生に聞き取り調査を行い、その実態を聞き取り、大学生がボランティア活動をする上でどのような問題があるのか、活動の障害になっているものは何なのかを明らかにする。これによって、ボランティアへの参加・関心が低い大学生が、今後ボランティアに参加するようになるにはどのような取り組みや支援が必要かを提言する。」ということである。

私たちは今回、サークル活動としてボランティア活動に取り組んでいる団体を調査対象とし、その中でも活動に積極的に取り組んでいると考えられる代表者、またはそれに準ずる方を調査対象者とし聞き取り調査を行うことにした。

サークル活動としてボランティア活動に取り組んでいる団体を調査対象とした理由は 2 つある。1 つ目は大学生にとってサークル活動としてボランティア活動を行うことが、どこかの団体に所属してボランティア活動を行うより容易であること。2 つ目は大学生のボランティア活動における障害となっている時間的制約の大きさの 1 つである、サークル活動に取り組む時間という項目に対して、このサークル活動の時間にボランティア活動を行

っており、大学生にとってボランティア活動を行う上で障害となっている部分をカバーしていること。

また、先行研究で大学生が他の職業の方よりボランティアへの参加率が低いと言われている理由として挙げた「自発性の低さ」と「時間的制約を感じている」というこの2つを明らかにするために、今回の聞き取り調査の際には調査項目を3つ設定して聞き取り調査を行った。調査項目は「きっかけ」「活動内容」「継続期間・継続理由」の3つである。

#### 4. 聞き取り調査

今回、聞き取り調査を3団体に行った。京都の学生団体でボランティア活動を積極的に行っている団体を調査対象とし、その中でも多くのボランティア活動経験がある各団体の代表者（それに準ずる方）の方に聞き取り調査を行った。聞き取り調査を行った3団体を順にA団体、B団体、C団体とする。A団体（国際ボランティア団体）には12月5日、B団体（教育、福祉、環境の3つの分野でボランティア活動を行っている団体）には12月8日、C団体（子供たちに対して野外活動を通じてボランティア活動を行っている団体）には12月12日に、それぞれの団体の代表者の方に聞き取り調査を実施した。A団体とC団体は京都市にある同志社大学の公認団体であり、B団体は京都の学生を対象にしているインカレ団体である。

##### 4-1 対象者と対象団体の基礎情報

図表2 インタビューリスト

| 実施日時                      | 対象団体<br>対象者               | 設立年<br>活動開始年   | 団体人数   | その他      |
|---------------------------|---------------------------|----------------|--------|----------|
| 2008.12.5<br>18:30～19:50  | 団体A（国際ボランティア）<br>会長・21歳男性 | 1997年<br>2006年 | 130人   |          |
| 2008.12.8<br>13:00～14:00  | 団体B（教育・福祉・環境）<br>会長・21歳男性 | 2002年<br>2006年 | 40～50人 | 20の大学で構成 |
| 2008.12.12<br>15:00～16:00 | 団体C（アウトドア）<br>副会長・21歳女性   | 1964年<br>2006年 | 100人   |          |

A団体で聞き取り調査に応じてくれたのはこの団体の会長であり、同志社大学3回生の男性である。A団体は、発展途上でインフラが整備されていない国に行き、現地で住居建設のボランティア活動、災害時のボランティア活動を行っており、国内では野宿生活者（いわゆるホームレス）といわれる方々へのサポート活動をしている。または普段の活動や活動現地の実情を知ってもらうために、学内外での写真展やプレゼンテーションなどの



広報（啓蒙）活動を行っているとのことである。団体人数は130人で、活動は全体での月2回のミーティングがあり、それ以外の活動は団体の中で分かれている5つのグループで行っている。それぞれのグループで活動する際は、母体の団体と連携して活動しているとのことであった。また全体で活動する際は、NPOと組んで活動しているとのことであった。

B団体で聞き取り調査に応じてくれたのはこの団体の会長であり、京都大学3回生の男性である。B団体は、教育、福祉、環境の3つの活動を行っており、毎週土日にこの3つの活動を順番に行っているとのことであった。また、これらの活動の打合せを、平日に週1で行っているとのことであった。団体の人数は40～50人ほどであった。

C団体で聞き取り調査に応じてくれたのはこの団体の副会長であり、同志社大学3回生の女性である。C団体は、大学の長期休暇（主に夏期休暇）の間、キャンプなどの野外活動を通じて子供たち（小学校1年生から中学校3年生の児童が対象）と触れ合うボランティア活動を行っており、長期休暇の時期以外では、週1で活動を行っているとのことであった。団体の人数は100人以上であるが、活動の主力である1回生から3回生で80人ほどであるとのことであった。

#### 4 - 2 きっかけ

岡本（2006）によると、人は欲求によって動機付けされていることから、きっかけを知ることが重要であると考え、どのようなきっかけでボランティア活動を行っている団体に所属したのかを担当者に聞いた。

図表3 聞き取り項目（きっかけ）

| 対象者 | サークルに加入するきっかけ                        | 興味・関心 | 知識・技術 |
|-----|--------------------------------------|-------|-------|
| Aさん | テレビの報道を見た<br>青年海外協力隊に興味があった          | 有     | 無     |
| Bさん | 身内に身体障害者の方がいた<br>小学生の時に大学生のボランティアを見て | 有     | 無     |
| Cさん | 子どもやアウトドア活動に興味があった                   | 無     | 無     |

興味・関心：活動参加以前からのボランティア活動への興味・関心があったか

知識・技術：活動参加以前からのボランティア活動に必要な技術・知識を持っていたか

A団体の担当者（Aさん）はテレビで海外の貧困地域、そこで貧困にあえいでいる人々を見たことから、青年海外協力隊に興味を持つようになり、入学当初から国際協力に強く惹かれるようになり、大学入学と同時にA団体に所属したとのことであった。

B団体の担当者（Bさん）は身内に障害をもっている方がいて、ボランティアに対してはネガティブなイメージはなく、ボランティアをやってみようという思いと、小学生の時

に大学生の人たちがボランティア活動で小学生と触れ合うというプロジェクトが印象的で、「自分も大学生になったので、やってみよう」という思いから、以前から興味があったボランティア活動が出来る団体を探しており、大学入学と同時に様々なボランティア活動を行っている B 団体に所属することになったとのことであった。

C 団体の担当者 (C さん) はもともとボランティアをしようとは考えておらず、入学当初サークル探しをしていた時に、自分自身が「子ども嫌いでもなく、アウトドアにも興味があったので、何気なくはいつてみた感じ」とのことであった。

この結果から A さん、B さんは大学入学以前からボランティアに興味をもっており、ボランティア活動が出来るサークルを探していた。一方、C さんは大学入学時にサークル探しをしている時に団体の活動に興味をもち、ボランティア活動を始めたとのことであった。

#### 4 - 3 活動内容

A 団体は、長期休暇を利用して海外の貧困地域でのインフラ整備の活動を手伝っており、海外では Habitat for Humanity International という世界規模の組織の下部組織として活動しているとのことであった。平常時においては、月に 2 回全体のミーティングがあり、その他は団体の中でチームに分かれており、それぞれ各自で活動しているとのことであった。災害時のボランティア活動、または普段の活動を知ってもらうために、学内外での写真展やプレゼンテーションなどを行っているとのことである。

B 団体の場合、教育の活動は京都市内の小学校に入って行って小学生と遊ぶもの。具体的には月に 2 回、小学生を対象にした活動で、全て学生で運営しており、その活動は小学校の年間スケジュールにも記載されているとのことであった。具体的には、理科の実験や大学見学などを行っているとのことであった。福祉の活動は高齢者や障害者の支援である。具体的には 2 つあり、1 つは介護施設に入って行ってコミュニケーションをとったり、勉強会をしたり、もう 1 つは知的障害を持った障害児が行っているアトリエ活動を支援するもので、福祉の活動も月に 3 回行っており、アトリエ活動は京都市の青少年活動センターが行っている活動を 1 ボランティアとして参加させてもらっているとのことであった。環境の活動は京都市内の各地を月に 1 回まわって市民の人たちと一緒に清掃すること。具体的には、京都市の環境局と企業の清掃グループと協力して活動しており、ゴミを拾うだけでなく、地域の人たちと繋がることで、街づくりという点からもゴミの少ない環境を作っていこうというコンセプトのもと活動しているとのことであった。3 つの分野のボランティアを行っている。参加に関しては任意であり、熱心な人であれば毎回参加しているが、そうでない人はほとんど来ないなど、参加頻度は人によって差があるとのことであった。

C 団体の活動内容は、長期休暇を利用して、小学校 1 年生から中学校 3 年生までの子どもたちとアウトドア活動を通して触れ合うものである。具体的には、京都市内の児童 (小学校 1 年生から中学校 3 年生まで) を対象に春休みや夏休み (7 月下旬から 8 月末まで) にキャンプを行い、飯盒炊爨やキャンプファイヤーを行ったりしている。またキャンプ以

外では、ハイキングや地域のお祭りを手伝い、冬であれば雪遊びなどをおこなっているとのことであった。活動には C 団体が主催するイベントと他の団体が主催しているイベントがあり、他の団体が主催するイベントには、C 団体が部員を派遣する形をとって活動しているとのことであった。活動頻度は人によってバラつきがあるが、傾向としては 2~3 回生になると積極的に参加するようになるとのことであった。

C 団体では渉外課、総務課、野外活動研究課、新キャンプ地設立課の 4 つの課があり部員はこの 4 つのどれかに所属することになっている。まず、渉外課の役割は外部の団体と交渉することである。総務課の役割は部員同士の交流を深めるためのイベントを計画することである。また、キャンプに同行する際には、日本赤十字の資格を持っているものが 1 人は同行することが義務付けられている。そのため、野外活動研究課では日本赤十字の資格取得を部員に促すとともに、キャンプ技術を指導する役割を担っている。新キャンプ地設立課は新しいキャンプ場を開拓する役割がある。

すべての団体において、強制力はなく活動は任意であることがわかった。B 団体は全体での活動が基本であるが、A 団体と C 団体は全体での活動と団体の中に存在するグループでの活動の 2 つの活動があることがわかった。これは A 団体と C 団体の規模が 100 人を超えている団体で、毎回全体での活動を行うのは困難であるからである。

2 つの団体の活動は、全体での活動が月に 2 回ほどあり、通常の活動はグループに分かれての活動がほとんどであるとのことであった。通常の活動においては、複数のグループに所属している人や、積極的に活動している人たちは、ほぼ毎日サークル活動を行っているとのことであった。

#### 4 - 4 継続期間・継続理由について

A さんは大学入学時から 3 回生の現在まで継続してボランティア活動を行っているとのことであった。継続理由は 3 つあり、1 つ目は彼が行っているボランティア活動が海外という異空間に飛び込んで行う活動で、その中で自分は何ができるのかという高揚感を持たせてくれることである。2 つ目は現地の人と触れ合うことが楽しく、さらにそれによって様々な価値観との出会いによる刺激があることである。また、3 つ目は団体員と活動を共にすることで、楽しさと刺激が得られることである。

B さんも大学入学時から 3 回生の現在まで継続してボランティア活動を行っているとのことであった。B さんは継続理由をこう述べている。「私の団体の中ではいくつか大切にしている姿勢があって、お互いにプラスになる活動をしようと心掛けている。そこで自分たちにとって何が見返りになるかという、やはり自分たち個人の成長であると考えている。そのために団体では活動時間と同じ長さの時間、その日の活動について振り返り、みんなで話し合う時間を取っている。そこで議論を交わすことで、個人が自分の成長に気づいたり、他の人たちから気付かされたりするので、何らかの見返りはあると考えている。」更に B さんによると、団体員は「サークル内に家族のような関係を築きたい」と考えており、

人としっかり繋がることで、活動が楽しくなり続けられるとのことであった。

Bさんはサークルの他の団体員と継続している理由について話したことがあり、団体への入部当初は「ボランティアをやりたい」「ボランティアに興味がある」と言って入ってくるが、入ってから続けている理由は、「ボランティアが楽しくて続けているわけではなく、団体員や活動を通じて出会う人たち、つまり人との関わりを楽しんでいる人が、団体としてボランティア活動を継続出来ている」と考えている人がほとんどであると述べた。

Cさんも大学入学時から3回生の現在まで継続してボランティア活動を行っているとのことであった。Cさんの継続理由は4つある。1つ目の理由は団体員（サークル員）といえるのが楽しいことであり、「8月の1ヶ月間ずっとサークル員と共に過ごすことで得られる達成感が何よりである」と述べている。2つ目の理由は活動による人との出会いが楽しいことであり、「活動を1回生から続けていくことで活動を通して1回生の時に出会った子どもたちに、次の年も会えて、そこで子どもたちが覚えてくれていると嬉しい」と述べている。3つ目の理由は、気軽に参加できることであり、「活動が強制でないため気楽に活動に参加することができる」と述べている。4つ目は、やりがい生まれることであり、「学年が上がると全員が何らかの企画の責任者になって、責務を果たすことでやりがい生まれること」と述べている。以上4つの理由が、ボランティア活動を継続出来ている理由であった。

調査の結果から「活動による出会い」と「団体員とのつながり」が三者共通の継続理由であることが分かった。

## 5. 考察

サークル内でのボランティアと、先行研究での大学生のボランティアの違いや特徴について述べる。また違いはどのように生じるのかについても述べる。

ここでは先行研究で述べられていた大学生のボランティア活動を再度、定義する。先行研究で述べられていた大学生のボランティア活動は、ボランティア教育をカリキュラムに取り入れている大学の学生を対象にしたものと、大学生ボランティアを受け入れている全国の施設・団体の責任者や担当者とそこでボランティア活動を行っている学生が対象となっている（佐々木 2003：221）。

私たちは当初、先行研究からボランティア活動をする上で学生という立場における時間的制約が活動の主な障害であると考えていた。この点に関しては、学生であるということから金銭的に余裕がないことから、アルバイトに時間を割かざるを得ないということはある。しかし、調査目的の理由の1つ目で「大学生にとってサークル活動としてボランティア活動を行うことが、どこかの団体に所属してボランティア活動を行うより容易であること」と述べたように、ボランティア活動がサークル活動として行われていることから、学生が従事しているその他のサークルと違いはなく、サークル活動の時間をボランティア活動の時間にとられるということは、複数のサークルに所属しない限り、障害にはならないとい

うことがわかった。

3 団体ともに活動への参加は任意で個人の自由になっており、学業とボランティア活動を両立させられるかどうかは、団体員の自己管理次第であるということもわかった。

また活動内容に関しては、A 団体は国際ボランティア、B 団体は教育・福祉・環境、C 団体はアウトドアを通しての教育、これらの活動は先行研究で挙げられている大学生のボランティアの活動分野の上位に占めている項目（佐々木 2003：230）と一致し、調査を行った対象団体の活動内容が多くの大学生にとって関心の持てる活動内容であると言える。また、大学生の立場からボランティア活動において何か障害があるかとの質問をしたところ、三者とも、「大学生でできる範囲での活動を行っており、それ以上のことは行わない」との回答であった。しかし、障害とまではいかないものの困ったことはあり、B さんは「学生と社会人では日常生活の活動時間が異なることから、外部の団体との連携に困った」と述べ、C さんは「今年に関しては大学生の夏期休暇が短縮され、夏期休暇の開始時期が遅くなったことが小・中学生の夏期休暇は昨年通りであったことで、夏期休暇の活動が困った」とのことであった。これら 2 つのことから、外部との連携が少し困難であると感じた。

今回聞き取り調査を行った 3 団体は、サークル活動としてボランティア活動を行っている団体であり、先行研究で述べられている大学生のボランティア活動（外部の団体に所属、またはカリキュラムとして取り組んでいる学生とは異なるものである）とは同じ大学生であっても、継続理由やボランティアに対する考え方は大きく違うことがわかった。

継続期間は三者ともにボランティア活動を始めたのは大学生になってからであることがわかった。継続理由は三者ともに共通したものが 2 つあった。1 つ目は「活動が楽しいから」というものであり、彼らにとって、ボランティア活動は無理をしてやっているものではなく、楽しいからやっているものであった。しかし、常に楽しいということではなく、苦しい時もあったが、それでも継続出来た理由が 2 つ目の理由であり、「団体員同士のつながり」「活動を通じての出会い」があるからとのことであった。

2 つ目の理由の「活動を通じての出会い」は、先行研究で述べられている大学生のボランティア活動の目的（佐々木 2003：277）の中で述べられている「自分自身の学習や成長・啓発のため」（84.7%）、「人や社会の約に立ちたいから」（74.9%）について 3 番目の「人や未知の世界との出会いを求めて」（59.5%）と一致するものである。

しかし、もう 1 つの「団体員同士のつながり」については、サークル活動でのボランティア団体ということから生まれるサークル特有なものであると考えられる。

現在のボランティアに対する社会の認識についてどう思うかという質問に対して、A さんはボランティアのイメージには「ネガティブなイメージが強い」、B さんは「ボランティアに対する考え方が変われば良いと思っていて、ボランティアが自己犠牲のものであるというイメージは実態が伴っていないので正しく評価してもらえれば良いと思う」と述べ、今のボランティアが好意的に評価されていないのではないかとの見解であった。上記の理由は、私たちにとって学生のボランティアの参加率が低い理由の 1 つになるのではと考え

させられるものであった。

また、現在ボランティア活動を行っていない大学生がボランティア活動を行うようになるには何をすればいいのかという質問に対しては、Aさん、Bさん共に、「無理をしてやるのではなく、楽しんでやるのが大切」とのことであった。

ここまで述べてきたように、多くの大学生にとってサークル活動は大学生活の大半をしめるものであり、大学生にとって学生生活の中でサークル員という仲間といる時間が貴重であると実感した。

これらのことから、サークル活動を通してのボランティア活動は、大学生にとっては他の団体に所属してボランティア活動を行うより参加しやすく、また継続して行うことが出来るといえる。なぜならサークルにおけるボランティア活動は、どこかの団体に所属してボランティア活動を行うより大学生にとってより身近であるからである。以上のことから、サークル活動によるボランティア活動は大学生に有用であるといえる。

ここまで述べてきたことから、ボランティアへの参加・関心が低い大学生が、今後ボランティアに参加するようになるには、ボランティアに対するイメージを変えることが必要であると考えた。このことは、「2. 先行研究」の中で、体験者と比べ未体験者がそれぞれの割合が際立って高い結果になっていることと一致するものである。しかし、今回聞き取りを行った対象者をみると、ボランティア活動を行う以前から活動に必要な技術や知識をもっていない。興味・関心があるという段階でサークルを始めたのである。サークルでのボランティア活動は、他のサークル活動と同じように体一つで参加できるものである。ボランティア未体験者にとっては、ボランティアに気軽に参加する機会を与えてくれる。未体験者はこのようにサークル活動としてボランティア活動を行っている団体を利用し、実際にボランティア活動を行ってみるべきである。

## 6. 謝辞

最後に、本調査にあたり大変お忙しい中ご協力いただきました3団体の方々には、心より感謝をいたしております。数々の失礼があったにもかかわらず、快く答えていただいたことを、この場を借りて厚くお礼申し上げます。誠にありがとうございました。

### <参考文献>

岡本榮一(2004)『ボランティア・NPO用語事典』中央法規

岡本榮一・菅井直也・妻鹿ふみ子編(2006)『学生のためのボランティア論』社会福祉法人大阪ボランティア協会

川中大輔(2001)「学生ボランティアとの協同に向けて」『月刊ボランティア』364号、pp221-232

川口清史・田尾雅夫・新川達郎編(2005)『よくわかるNPO・ボランティア』ミネルヴァ

## 書房

- 経済企画庁(2000)「平成12年度国民生活白書」『ボランティアを深める好縁』
- 厚生労働省・全国社会福祉協議会(2002)『全国ボランティア活動者実態調査』
- 国民生活選好度調査(2001)「ボランティアと国民生活」経済企画庁国民生活局
- 佐々木正道(2003)『大学生とボランティアに関する実証的研究』ミネルヴァ書房
- 為貞貞人(2000a)「中高年のボランティア活動への参加行動：アンケート調査に基づく原因分析」『季刊 社会保障研究』36号、pp.240-255
- 為貞貞人(2000b)「労働者のボランティア活動を捉える視点～そのアイデンティティを問う」『労働運動研究』372号、pp.22-25
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2004)『雇用と自営、ボランティア—その中間領域での多様な就業実態と問題の所在』
- 内閣府大臣官房政府広報室(1998-2005)『世論調査年鑑』財務省印刷局
- 似田貝香門(2006)『ボランティアが社会を変える』関西看護出版
- 野沢和弘(1995)「何のためにボランティアするのか」『週刊エコノミスト』73巻3209号、pp.97-100
- 柳下公男(1993)「大学開放と学生ボランティア活動」『大学と学生』409号、pp28-30

## 保育者の労働条件と継続意識

中里祐也・山根匡博

### 1. 問題意識

今日、世界的な経済不安の影響を受けた企業の業績悪化により、わが国の労働市場は多くの失業者を抱えている。しかし、長期的に今後の日本の労働市場を予測すると、人口の減少や少子化の進行により深刻な労働力人口の不足を招くことが予想される。この労働力不足を解消するために、外国人労働者の活用や高齢者雇用の促進などいくつかの対策が注目されているが、その中のひとつに女性の就業促進がある。結婚や家事、育児のために職場を離れ家庭に入ってしまう女性の労働力を活用しようというものだ。そして、女性の就業促進に必要な存在として、夫婦の子育てを支援する保育サービスの価値が注目されている。八木(2003)は、女性が働きながら結婚・出産ができる環境を作るうえで重要な役割を果たすのが保育所であろう(八木 2003: 1)と指摘している。また、内閣府国民生活局物価政策課(2008)では、家庭で乳児や幼児の子育てに追われる女性たちが保育所(園)を利用すると、女性の就業率は約40%高まると推測された(内閣府国民生活局物価政策課 2008: 199)。このように、かつてから共働きする夫婦の子育てを支援してきた保育サービスの役割が、女性の就業促進に期待が集まるなかで改めて重要視されているのだ。

女性の就業促進に保育サービスが大きく寄与することが確認され、その重要性が再認識されたことは、同時に、更なる保育サービスの充実へのニーズを高めている。厚生労働省が2008年に発表した「新待機児童ゼロ作戦」では、「今後3年間を重点期間として待機児童数縮小のための保育サービスの量的拡充を行い、同時に、保育の質を高めるため保育士の専門性の向上と質の高い人材の安定的確保に努める」という方針を掲げた。

女性が働きやすい環境を整備するために、保育サービスの充実が効果的であることは前述した通りだ。しかし、女性の就業促進を目的に論じられる保育サービスの量的・質的拡大政策は、決して保育現場の状況に即しているとは言えない。垣内他(2007)は次のように指摘している。昨今の保育政策について、保育の質の指標はあるのか、質を高めるためにはどのような改革が必要であるかなど、保育の質に関わる議論が盛んに行われている。しかし、保育者の実態と関わらせて、保育実践や専門性が議論されることは存外に少ない。量的拡大の議論や実態抜きの保育者資質期待論はあっても、生身の保育者論は埒外に置かれているような状況さえある。今日の状況に照らせあわせば、保育者の現状のあり様こそが保育の議論の軸にすえられるべきだ(垣内他 2007: 125)。

そして、保育サービスの提供を担っている保育者の労働条件は、政府の政策に対応できるだけの十分な余力を備えていないことを表すようなデータが先行研究から明らかになっている。垣内他が2005年に実施した「保育者の労働環境と専門性に関する調査」では、



休憩がほとんど取れていない保育者が40%おり、また、保育時間の延長などの影響で勤務シフト・ローテーションが複雑化し、有給休暇の取得状況も悪化していることがわかった（垣内他 2007：28-30）。健康状態については、不調を感じている人が25%おり、また、調査対象者全体のうち60%が日々の勤務による疲労が慢性化していると答えた。そして、全体の4人に1人は2年間で3ヶ月以上の通院を経験しており、鬱や神経症、ノイローゼ、不眠症などの神経的症状を訴える保育者も5~10%存在することもわかった（p.36）。処遇についても、正職員・臨時職員ともに回答した保育者の70%が専門性に見合った賃金が確保されていないと感じている（p.34）。

また、厚生労働省統計情報部（2008）によれば、保育者の所定内平均給与は21万円と大変低い。経験年数ごとに見ても、1年未満は17万円、1~4年は18万円、5~9年は20万円、10~14年は22万円と、昇給も非常に少ないことがわかる。

労働力不足によって高まる保育サービスの重要性や保護者のニーズの複雑化など、保育への要求水準・保育者の労働負荷は以前に比べ高まっている。保育現場への負担が増加する分、その増加分に対応する保育者側へのフォローも同等に必要であるはずだ。しかし、保育予算の削減とサービス拡大の流れの中で、保育者の労働条件は改善されるどころか年々悪化している。今後も保育者の過酷な労働条件が改善されず、保育現場の状況に即さない無理なサービスの拡大が進めば、将来的に保育者のなり手は減り、保育サービスそのものが手薄になるだろう。そして、それは同時に女性の就業促進に対してもマイナスの影響を与える。保育サービスが健全に維持・発展するためにも、保育者の過酷な労働条件を改善することが必要だ。

## 2. 調査目的と仮説設定・調査概要

保育サービスが健全に維持・発展するためには、保育者の過酷な労働条件を改善し、保育者の保育職に対する継続意識を向上できるような職場環境を確保することが必要である。仕事の継続意識に影響を与える要因は様々考えられるが、今回は「A)仕事への充実感」、「B)処遇」という二つの視点から保育者の継続意識にアプローチしたい。その理由として、保育者の仕事内容は専門性が高く、また、保育士資格取得の過程で保育思想や保育倫理について深く学習している。そのため、自分自身が理想とする保育実践が実施できるかどうかは仕事の満足感や充実感、精神的なストレス症状に影響を与え、仕事の継続意識を左右する要因になるのではないかと考えた。保育サービスの根幹にある保育理念や思想を無視し、表面的な量的拡大論に頼った保育政策の展開は、保育そのものの厚みを削ぐ。この点については垣内他（2007）も、保育実践や専門性、保育者論が昨今の保育政策において考慮されていないと問題視している。保育方針や保育理念、保育実践が保育者にとって非常に重要な意味を持ち、保育職の継続意識へ影響を与える要因であることを確認するため、「園の保育方針に賛同している保育者のほうが、保育職の継続意識が高い」という仮説を立てた

(仮説 A)。

また、過酷な労働条件のなかでも、賃金の引き上げは特に重要だ。専門性に見合った適切な処遇を行わない限り、保育に対する社会的な位置づけは高まらず、保育者の専門性の向上にも結びつかないだろう。仕事内容や専門性に見合った賃金を確保しなければ、保育者の離職が進み、保育サービスの維持が困難になるというプロセスを説明するために、「賃金への満足度が高い保育者ほど、保育職の継続意識が高い」という仮説を立てた(仮説 B)。

上記の仮説を検証するため、政令指定都市である A 市の私立認可保育園に勤務する保育者を対象に質問紙調査を実施した。保育者の労働に着眼した研究がまだほとんど行われていないため、調査票の内容は上記の仮説に対応した設問項目を設定した上で、基本的な労働条件について問う設問を中心に作成した。サンプリング台帳には、厚生労働省全国保育所データベース「子育てネット」に掲載されている A 市の認可保育園リストを利用した。リストから 5 分の 1 の確率で 50 の園を抽出し、うち、調査協力に応じてくださった 22 園の保育者 438 人に調査票を配布した。2008 年 10 月 25 日から配布を開始し、11 月 28 日に回収を締め切った。調査票の配布は全ての保育園に対し直接配布し、回収は返信封筒を用いて郵送で行った。有効回収部数は 224 部、有効回収率は 51%であった。

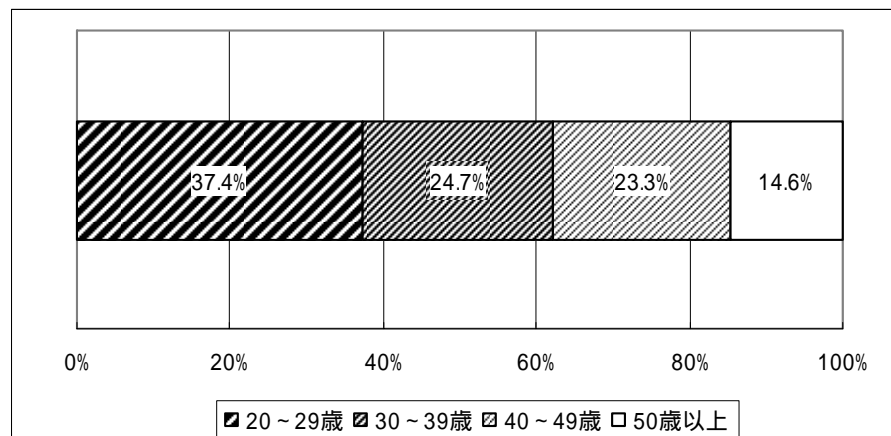
### 3. 調査結果の概要

保育労働における先行研究は未だ少なく、保育者の労働条件に関する研究データも収集が始まったばかりであるため、今回の質問紙調査では仮説の検証と同時に、保育者の労働条件に関する基礎的なデータの収集を行った。本章では、その調査結果について、基本属性、資格・キャリア、勤務時間、仕事の内容と負担感の順に記したい。

#### 3 - 1 基本属性

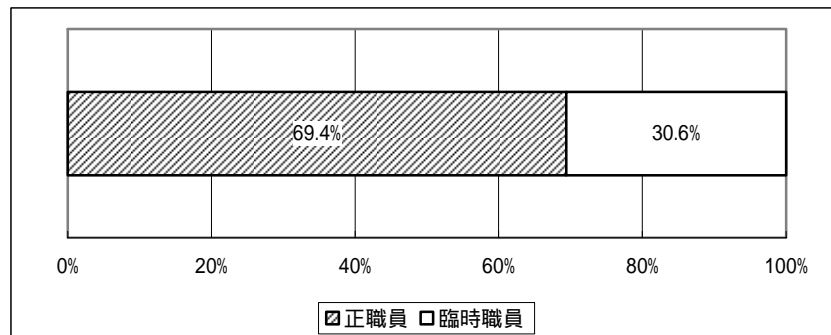
男女比は男性 5%に対し女性 95%であった。平均年齢は 36 歳であり、年齢層ごとの割合では 20～29 歳が 37%と最も高く、年齢が上がるにつれて割合も小さくなる、(図表 1)のような分布となった。

図表 1 年齢 (N=219)



また、雇用形態の割合は、正職員が 69%、臨時職員が 31%であった。ちなみに、調査票配布時に直接聞き取りをした正職員と臨時職員の人数の比率では調査対象者の 68%が正職員、32%が臨時職員であったことから、今回の回答者の集団は母集団とほぼ同じ雇用形態の比率となった。また、垣内他（2007）による東京都での調査では正職員が 87%、臨時職員が 13%であり、A 市の方が臨時職員の登用が進んでいることがわかる。

図表 2 雇用形態 (N=222)



賃金に関して、回答者の年収の平均金額は 304 万円であった（図表 3）。金額の算出にあたっては、「(19)昨年度の税込み年収に関する設問」の選択肢の中央値を、それぞれの年収とした（例として、「100 万以上 150 万未満」の場合は 125 万とした）。「50 万未満」は 25 万とし、「それ以上」は記述された額をそのまま用いた。「12 ヶ月に満たない場合」は、記述された額を年収に換算して全体に加えた。

図表 3 平均賃金 (N=173)

|              |       |
|--------------|-------|
| 20～29歳(N=65) | 207.3 |
| 30～39歳(N=37) | 320.3 |
| 40～49歳(N=43) | 358.7 |
| 50歳以上(N=28)  | 423.8 |
| 全体           | 304.1 |

### 3 - 2 資格・キャリア

持っている資格については、保育士資格は 99%、幼稚園教諭免許は 50%、小学校以上の教員免許は 7%が、それぞれ資格を有していることが分かった（図表 4）。今回の調査では、調査対象を保育士資格保有者に限定せず、資格を保有していない人も保育者として調査対象に含んでいたが、結果的に回答者のほとんどが保育士資格保有者となった。意向によって保育士資格保有者のみが調査に応じている園もあるため、実際は保育士資格保有者の割合がこの結果よりも低いと考えられる。また、全体の 4%が「その他」と回答してお

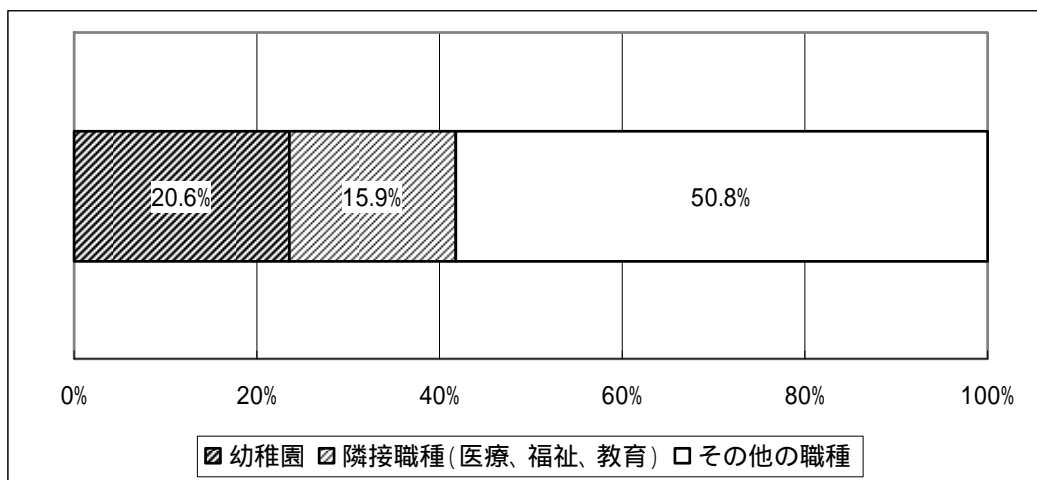
り、ホームヘルパー2級、児童厚生員、社会福祉士、調理師をあげていた。

図表 4 保有している資格 (N=222)

|            | 持っている | 持っていない |
|------------|-------|--------|
| 保育士        | 98.6% | 1.4%   |
| 看護師        | 0.5%  | 99.5%  |
| 幼稚園教諭免許    | 50.0% | 50.0%  |
| 小学校以上の教員免許 | 6.8%  | 93.2%  |

現在の職に就くまでの保育者のキャリア形成に関する設問には、29%が他の職業に就いた経験があると答えた。他の職業を経験した保育者のうち、21%が幼稚園での勤務、16%が医療・福祉・教育などの隣接職種であるのに対し、51%は事務・営業・販売などの「その他の職種」から保育職に転職していることがわかった(図表 5)。

図表 5 他の職業の経験 (N=55)

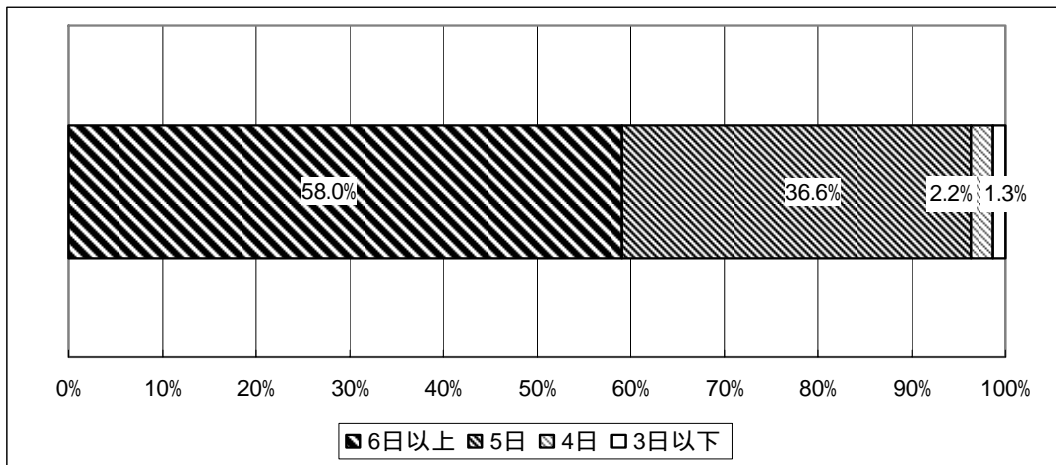


勤務した保育所の数は、現在の園も含めて 1 人当たり平均 1.6 園であった。保育の仕事の経験年数は平均 14 年であり、最も短い人で 2 ヶ月、長い人で 46 年となった。また、現在の園での平均勤続年数は 11 年であった。

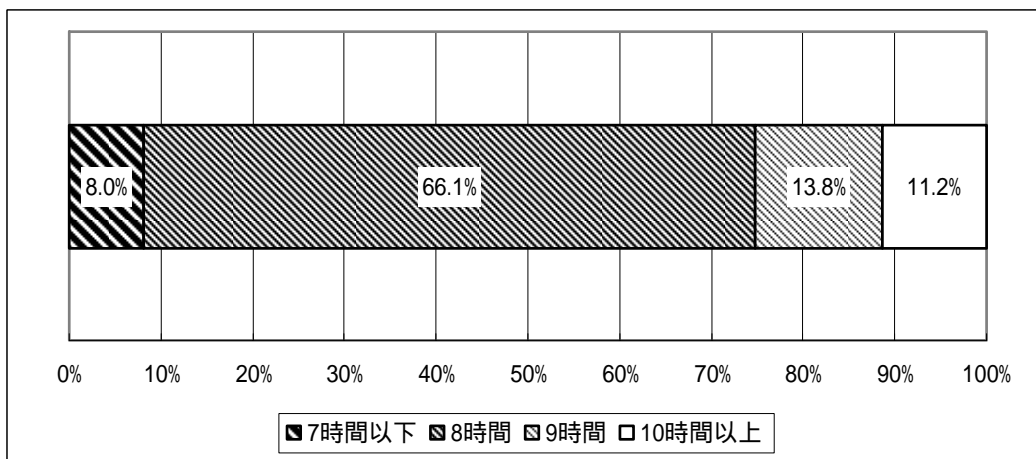
### 3 - 3 勤務時間

1 週間の勤務日数は、5 日が 37%、6 日以上が 58%と、6 割の人が週休 1 日の体制で勤務していることが分かる(図表 6)。1 日の勤務時間は 8 時間が 66%と最も多く、8 時間を越えて勤務する人も 25%存在する(図表 7)。休憩時間については、全体の 30%の保育者がほとんど取れておらず、厳しい労働条件であることを表している(図表 8)。

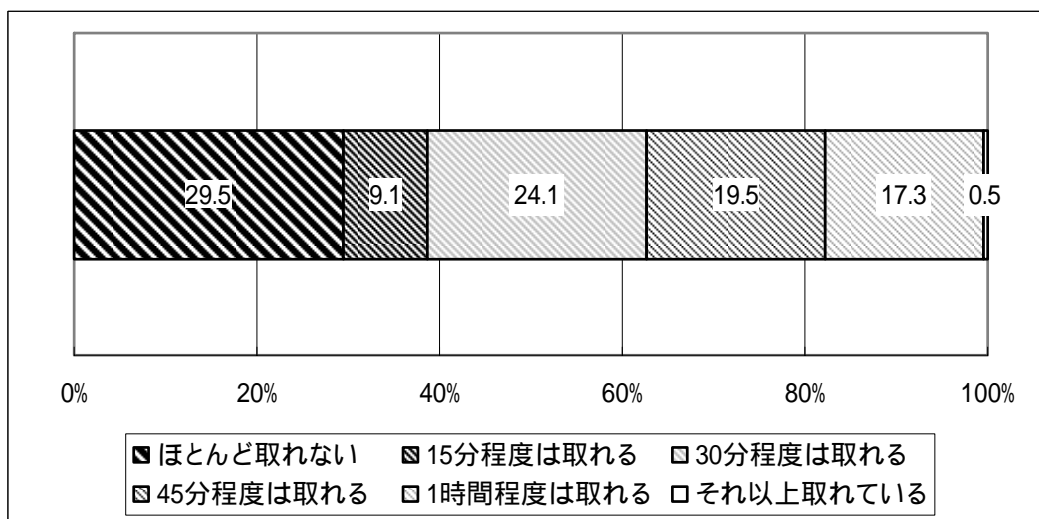
図表 6 一週間の勤務日数 (N=220)



図表 7 1日の勤務時間 (N=222)



図表 8 1日の休憩時間 (N=220)



1週間の勤務日数、1日の勤務時間、休憩時間のいずれにおいても、臨時職員に比べ正職員のほうが過密な労働を強いられている傾向がある。1週間あたり6日以上勤務をしている保育者のうち、87%が正職員であり、また、正職員全体のうち16%は1日10時間以上の勤務をこなしている。

労働基準法では、原則、労働時間が6時間超から8時間の場合は45分以上、労働時間が8時間超の場合には1時間以上の休憩時間を与えなければならないと定められている。また、休憩の与え方の条件として、自由に利用させなければならないことが定められている。調査対象となったA市では、勤務時間が6時間超から8時間の保育者の57%が、8時間超の保育者の89%が法定基準以下の休憩時間しか確保されていない。また、雇用形態別の比較では、サンプル数の多い6時間超から8時間の勤務時間で、臨時職員に比べ正職員の方が十分な休憩時間が確保されていないことが明確に示された(図表9)。

図表9 1日の労働時間と休憩時間の関係(N=210)

|          | 勤務時間       |           |          |           |
|----------|------------|-----------|----------|-----------|
|          | 6時間超～8時間以内 |           | 8時間超     |           |
|          | 正職員<br>%   | 臨時職員<br>% | 正職員<br>% | 臨時職員<br>% |
| 法定休憩時間未満 | 61         | 47        | 89       | 80        |
| 法定休憩時間以上 | 38         | 52        | 10       | 20        |
| 全体       | 100        | 100       | 100      | 100       |
| (回答者数:人) | (102)      | (55)      | (48)     | (5)       |

### 3-4 仕事の内容と負担感

担当している業務の負担感の程度について、5段階で回答する設問を設けた(質問紙設問15参照)。「3」のどちらでもないを基準に「1」に近づくほど負担感が大きく、「5」に近づくほど負担感の小さい業務だと判断できる。仕事内容間の負担感の大きさを比較するために、無回答と「(6)業務を担当していない」を除いて平均点を算出した。その結果をまとめたものが図表10である。この表を見ると、d、e、j、k、l、mの業務で負担感が大きいことがわかる。自由記述の内容を見ても、運動会や発表会などの行事の本番にストレスを感じている保育者が多い。自分の子どもに対して過度な期待を示す保護者の視線などに対して大きなプレッシャーを感じているようだ。また、自由記述欄の記述内容によれば「k)打合せ、保育引継ぎ、会議」などの業務は勤務時間外に行われている例が多く、そのことが負担感に表れていると分析できる。同様に、「m)週案や月案作成などの持ち帰り仕事」も、保育者の家庭での生活時間を大きく圧迫しているようだ。この業務は今回あげた業務群のなかでも特に高い専門性が要求される仕事であるが、正職員に限らず、7割の非正規職員がこの業務を担当していることが分かった。他の業務に関しても、正職員と臨時職員との間で負担感や担当しているかどうかには大きな違いはなかった。

図表 10 仕事の内容と負担感

|                       |         | 平均値  | 標準偏差  |
|-----------------------|---------|------|-------|
| a 室内遊びなど屋内での保育        | (N=218) | 3.57 | 1.089 |
| b 泥んこ遊びや水遊びなど、屋外での保育  | (N=217) | 3.54 | 1.093 |
| c 散歩など敷地外での保育         | (N=217) | 3.20 | 1.303 |
| d 発熱や腹痛、ケガをした子供への対処   | (N=221) | 2.78 | 1.276 |
| e アトピーや病気、障害を持つ子供への保育 | (N=217) | 2.66 | 1.237 |
| f おむつ交換やトイレ介助         | (N=216) | 3.90 | 0.942 |
| g お昼寝の介助              | (N=212) | 4.02 | 0.910 |
| h 子ども同士のトラブルへの対応      | (N=222) | 3.26 | 1.115 |
| i 保育準備                | (N=213) | 3.26 | 1.147 |
| j 運動会などの行事の本番         | (N=219) | 2.63 | 1.210 |
| k 打合せ、保育引継ぎ、会議        | (N=210) | 2.68 | 1.186 |
| l 保護者会など保護者との交流       | (N=209) | 2.69 | 1.089 |
| m 週案や月案作成などの持ち帰り仕事    | (N=193) | 2.39 | 1.118 |

#### 4. 仮説検証

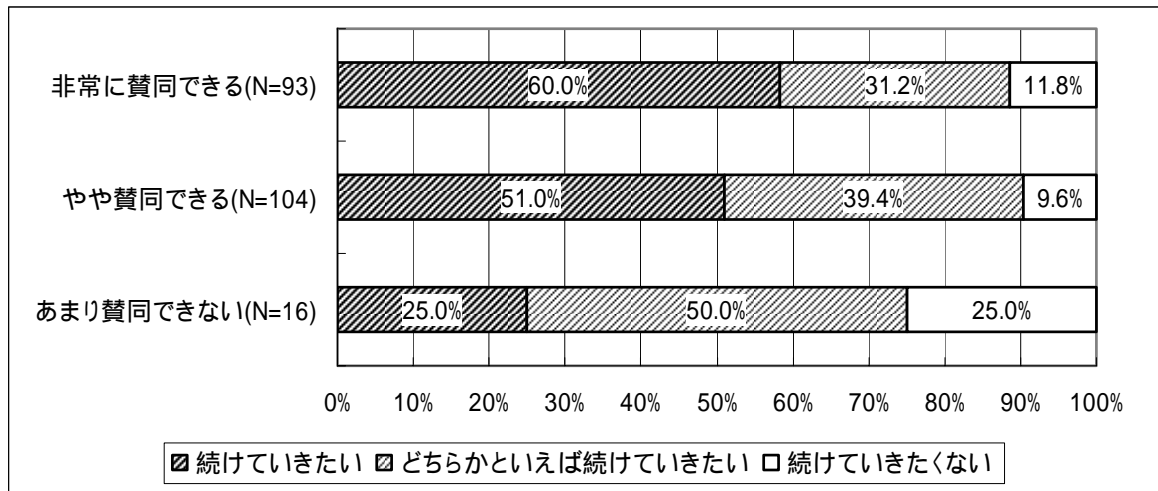
この章では、「(仮説 A) 園の保育方針に賛同している保育者のほうが、保育職の継続意識が高い」と「(仮説 B) 賃金への満足度が高い保育者ほど、保育職の継続意識が高い」の二つの仮説を検証することで、「仕事の充実感(仮説 A)」、「労働条件や待遇(仮説 B)」という2つの切り口によって、保育者の仕事の継続意識に影響を与える要因を分析する。分析には質問紙の設問 14、16、17、18 を利用した(102 ページからの質問紙参照)。なお、「(14)保育方針への賛同」では、「4.全く賛同できない」、「5.園の保育方針を知らない」と回答した人が少なかったため分析から除外した。「(16-a)労働条件(賃金)の満足度」は「1.大変満足である」と「2.やや満足である」、「4.やや不満である」と「5.大変不満である」をそれぞれ合併し、「満足である」、「どちらでもない」、「不満である」の3段階にして分析した。「(Q17)保育の仕事の継続意識」は「3.どちらかといえば続けていきたい」、「4.続けていきたい」の回答者が少なかったため合併し「続けていきたい」とした。

##### 4 - 1 仕事の充実感(保育方針への賛同)と継続意識の関連

まず、「(仮説 A) 園の保育方針に賛同している保育者のほうが、保育職の継続意識が高い」を検証するため、「(14)保育方針への賛同」と「(17)保育の仕事の継続意識」との関連を分析した(図表 11)。

分析の結果、尤度比<sup>2</sup>検定を行うと 10%水準で有意差は見られなかった。よって、勤務する園の保育方針に賛同している保育者の方が仕事の継続意識が高いという関係は検証できなかった。仮説Aは「保育方針への賛同」が「仕事の満足感や充実感」に影響を与え、その結果、「仕事の継続意識」を変化させるという理論に基づいている。今回の仮説検証ではその理論の下、「仕事の満足感や充実感」という中間部分を省き、「保育方針への賛同」と「仕事の継続意識」との関係性を直接分析し、関係性は認められないという結果に至っ

図表 11 (14)保育方針への賛同と(17)保育の仕事の継続意識の関連 (N=213)



尤度比  $\chi^2=7.17$   $p=0.127$

た。そのため、前提としていた論理展開の中で、「保育方針への賛同が仕事の満足感や充実感に影響を与える」、「仕事の満足感や充実感が仕事の継続意識を変化させる」のどちらが誤った認識であったかは、今回の質問紙調査では検証できない。よって、保育者にとっての保育理念と仕事の継続意識の間に直接的な関係性が無いことは確認できたが、そのロジックを解明していないため、この結果によって保育理念への賛同が保育者の仕事の満足感や充実感に無関係だと判断することはできない。

#### 4 - 2 処遇と継続意識の関連

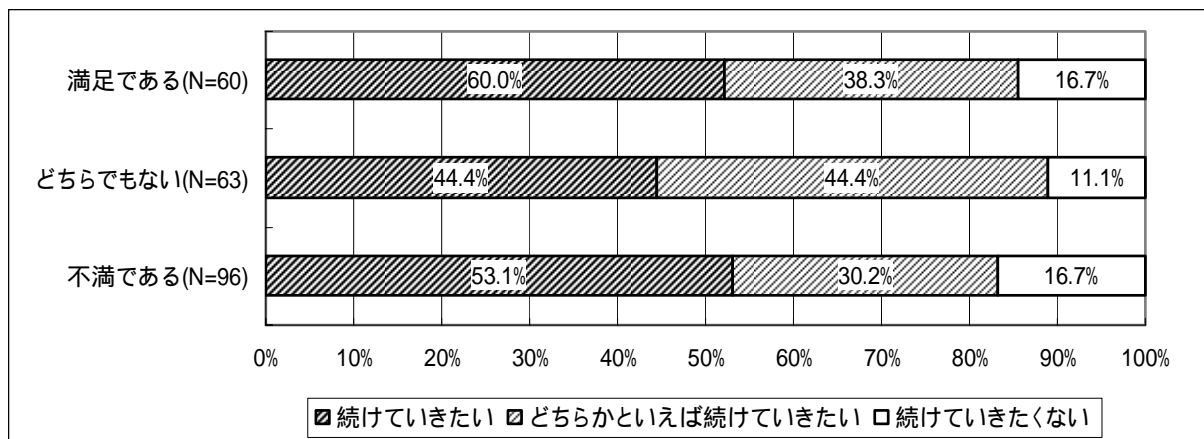
次に、「賃金の満足度が高い保育者ほど、保育の仕事の継続意識が高い（仮説 B）」という仮説を検証するため、「(16-a)労働条件（賃金）への満足度」と「(17)保育の仕事の継続意識」との関係性を分析した(図表 12)。

分析の結果、賃金の満足度が高いほど保育の仕事の継続意識が高いという関係性が表れた。尤度比  $\chi^2$  検定の結果、10%水準で有意となり仮説は採択されたといえる。仕事内容に見合った賃金が確保されなければ保育者の保育の仕事の続けたいという意識が低下し、更には、保育現場の人員不足や保育サービスの質の低下に発展するだろう。常識的な分析結果ではあるが、優秀な人材を持続的に確保し、質の高い保育サービスを提供するためには、仕事内容に見合った処遇がされにくいという保育業界の現状を打開することが必要だといえる。

さて、この分析結果には、もう一点、着眼すべき特徴が表れている。賃金の満足度に対して、「どちらでもない」と回答した人に比べ「不満である」と回答した人の方が、保育の仕事の「続けていきたい」と回答した割合が高くなっているのだ。これは、現状の処遇内容への不満や問題意識をも克服する何かそれ以上の動機付け要因を、多くの保育者が有し



図表 12 (16-a)労働条件(賃金)の満足度と(17)保育の仕事の継続意識の関連(N=219)



尤度比  $\chi^2=13.47$   $p=0.090$

ていることを意味している。そして、賃金への不満というマイナス要因をもつ条件の下で、「今後も保育の仕事の続けていきたい」という高い継続意識を示していることは、その動機付け要因が極めて大きな影響力を持っていることを示している。

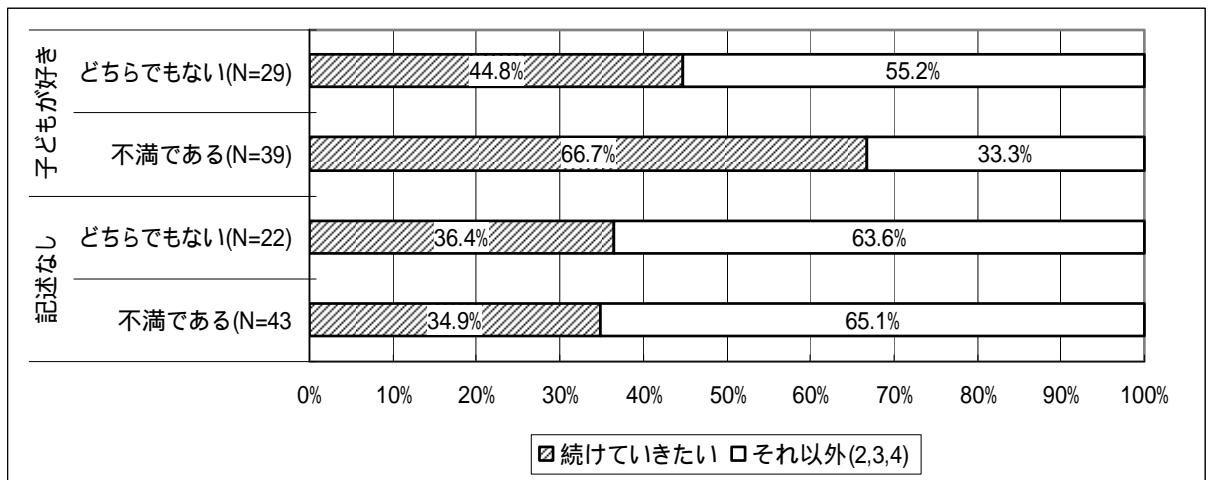
では、どのような要因が、そのように大きな影響力を持つ動機付けになっているのだろうか。動機付け要因を特定するため、「(18)保育の仕事の継続意識の理由に関する自由記述」の回答を記述された内容ごとにグルーピングした。そして、それぞれのグループごとに「(16-a)労働条件(賃金)の満足度」と「(17)保育の仕事の継続意識」との関連性を比較した。その結果、「子ども・保育の仕事が好きだ」という趣旨の記述のあるグループの回答者と記述のない回答者の間で差が現れた。

(図表 13)では、(図表 12)で現れた特徴の原因を明らかにするために、「(16-a)労働条件(賃金)の満足度」の回答のうち、「どちらでもない」グループと「不満である」グループのみを示した。

「子どもが好き記述なしグループ」では賃金への満足度と継続意識との間に関連が無い一方で、「子どもが好き記述ありグループ」の分析結果には(図表 12)で表れたものと同様の特徴が大きく表れており、且つ、尤度比  $\chi^2$  検定の結果も 10%水準で有意となっている。よって、(図表 12)で、賃金の満足度に対して、「どちらでもない」と回答した人に比べ「不満である」と回答した人の方が、保育の仕事の「続けていきたい」と回答した割合が高くなるという特性を牽引しているのは、「子どもや保育の仕事が好き」という気持ちであり、それが、厳しい労働条件の下で働く保育者にとって仕事の継続意識を高める強力な動機付けの要因になっていることが分かった。

図表 13 「子どもが好き」記述の有無別

「(16-a)労働条件（賃金）の満足度」と「(17)保育の仕事の継続意識」の関連（N=133）



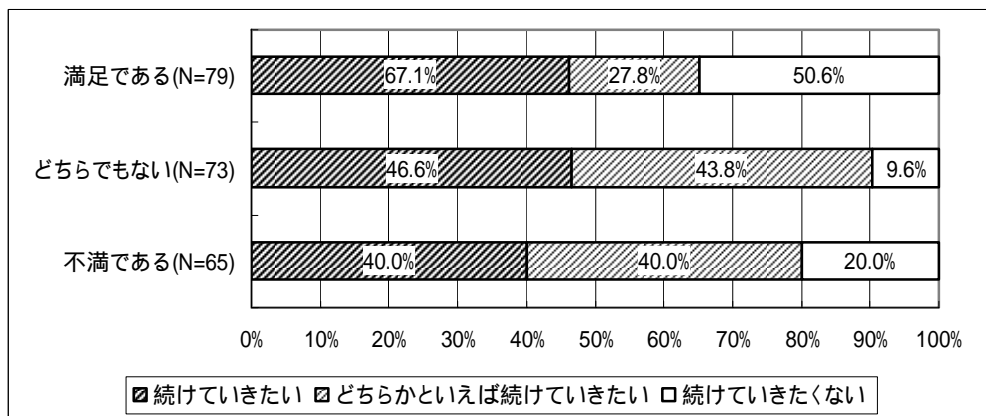
子どもが好き記述ありグループ 尤度比  $\chi^2=5.29$   $p=0.071$

記述なしグループ 尤度比  $\chi^2=0.71$   $p=0.700$

#### 4 - 3 職場の人間関係と継続意識

設問(16)にあげた「(a)賃金」以外の労働条件と「(17)保育の仕事の継続意識」との関係性を分析した結果、「(i)職場の人間関係」の満足度が低い保育者ほど、保育の仕事の継続意識が低いという関係性が表れた(図表 14)。

図表 14 (16-i)労働条件（職場の人間関係）の満足度と(17)保育の仕事の継続意識の関連（N=217）



尤度比  $\chi^2=15.69$   $p=0.03$

尤度比  $\chi^2$  検定の結果、5%水準で有意となり、明らかに「職場の人間関係の満足度」と「仕事の継続意識」とが関連を持つことがわかる。垣内他（2007）の調査結果では、「処遇の難しい子どもの問題」「親との関係」「職場の人間関係」「労働条件の問題」の4項目

中、最も多くの保育者がストレスを感じていたのが「職場の人間関係」であり、職員関係の安定が重要であると指摘されていた。今回の分析では、それに加えて「職場の人間関係」への満足度が保育の仕事が続けるかどうかという継続意識にも影響を与えていることが分かった。

#### 4 - 4 保育職の継続への不安

「(18)自由記述」の内容をグルーピングした結果、体力や精神力（集中力）に自信がなく、今後も保育の仕事が続けていけるかが不安であると言及した保育者が全体の15%存在していることが分かった。年齢別に見ると、20～39歳で9%、40～49歳で19%、50歳以上で28%という分布になり、年齢が高くなるほど不安感が増すことが表れている。また、「(17)保育の仕事の継続意識」とのクロス集計の結果、保育の仕事で「続けていきたい」と回答した保育者の中でも、約8%は体力や精神力の面で不安を感じていた（図表15）。

また、全体のうち9%の保育者が仕事の時間や量の面で今後も保育の仕事が続けていけ

図表 15 (18)継続意識の理由の自由記述と(17)保育の仕事の継続意識の関連(A) (N=184)

|      |                       | 「体力、精神力の面で継続に不安を感じる」と言及 |       |
|------|-----------------------|-------------------------|-------|
|      |                       | 言及あり                    | 言及なし  |
| 継続意識 | 続けていきたい(N=91)         | 7.7%                    | 92.3% |
|      | どちらかといえば続けていきたい(N=69) | 17.4%                   | 82.6% |
|      | 続けていきたくない(N=24)       | 33.3%                   | 66.7% |
| 合計   |                       | 14.7%                   | 85.3% |

るかが不安であると言及した（図表16）。1日の勤務時間とのクロス集計の結果、仕事の時間・量による不安に言及している保育者の全員が、1日8時間以上の勤務をこなしていることが分かった。だが、記述内容を読むと、これらの不安は単純な1日の勤務時間ではなく、時間外の仕事や持ち帰り仕事によるものだと考えられる。「家事、子育てとの両立はとても大変。持ち帰り仕事や時間外の仕事も多く、わが子や家に負担をかけながら続けていることに悩むことも多い」「持ち帰り仕事も増え、育児と家事と仕事を続けていく自信が本当に無い」など、類似の内容の記述が多く見られた。妻であり母親であるという側面を持つ保育者にとっては、周囲の理解を得られない限り保育の仕事と家庭との両立は非常に困難だといえる。

図表 16 (18)継続意識の理由の自由記述と(17)保育の仕事の継続意識の関連(B) (N=184)

|      |                       | 「仕事の時間・量の面で継続に不安を感じる」と言及 |       |
|------|-----------------------|--------------------------|-------|
|      |                       | 言及あり                     | 言及なし  |
| 継続意識 | 続けていきたい(N=91)         | 3.3%                     | 96.7% |
|      | どちらかといえば続けていきたい(N=69) | 11.6%                    | 88.4% |
|      | 続けていきたくない(N=24)       | 20.8%                    | 79.2% |
| 合計   |                       | 8.7%                     | 91.3% |

## 5 . 考察

賃金への不満が仕事の継続意識の低下をもたらす一方で、一部では賃金への満足度が低い人ほど仕事の継続意識が高いという結果が現れた。だが、この分析結果は、決して保育者の仕事の継続意識と労働条件の関係性を否定しているのではない。この点に関して、労働条件に不満を持ちながらも保育の仕事が続けたいという強い継続意識を示している保育者たちの記述内容を細かく読み解いた。その結果、彼・彼女たちは自分の労働条件のみに着目しているのではなく、保育という仕事に携わる人々や保育そのものの社会的立場づけに強い問題意識を持っており、その現状を打開しなければいけないという責任感と「子どもが好きだ」という気持ちが重なって高い継続意識を示していることが分かったのだ。

しかし、今回の調査で明らかになったような保育者の労働の過酷さや、それを支えている保育者の信条は、世の中にはほとんど知られていない。POSSE 編集部（2008）が行った聞き取り調査に答えたある保育士は次のように指摘している。保育の仕事を好んでやっているのではないのかという風潮が経営者側や社会全体にある。この流れのなかでは、嫌なら辞めてしまえばいいという理論が堂々と通用している。思い通り子どもと遊び、触れ合えているからいいのではないかという考えによって、保育者の仕事が仕事として見られずにいる。教育や保育の仕事は、仕事と仕事以外の活動の境目がなくなり、それが残業代を支払わない体質にもつながっている（POSSE 編集部 2008：42）。

保育者の大部分が、子どもや保育という自身の仕事に思い入れを持ち、好きだという気持ちを持って働いていることは、プロフェッショナルとして非常に尊いことだ。そして、保育者一人ひとりのその信条が、日々の過酷な労働条件を乗り越えさせ、今日まで保育サービスを維持させてきた。しかし、このような今日までの保育の仕組みは決して持続可能なものではないだろう。今回行った質問紙調査の自由記述欄からは、多くの 20 代の保育者は低い賃金に結婚後の生活への不安を感じており、30 代になると家事や育児との両立に悩んでいることが分かった。産休制度を充実させるなど、積極的なサポートを実施し保育者にとって働きやすい職場環境を整備している園も少なくない。しかし、賃金や保育者 1 人あたりに対する児童数の規定によって概ね決まってしまう仕事の量や休憩時間など、保育者の労働条件を圧迫している大部分の問題は現場や園単位では対応しきれないものだ。政府は 2008 年に発表した「新待機児童ゼロ作戦」の中で、今後 3 年間を重点期間として待機児童数縮小のための保育サービスの量的拡充を行い、同時に、保育の質を高めるため保育士の専門性の向上と質の高い人材の安定的確保に努めると発表した（厚生労働省雇用均等・児童家庭局 2008）。女性の就業率の上昇に合わせて、保育サービスの拡充を加速させる狙いだ。しかし、今日、保育の現場は限界を迎えつつある。垣内他（2007）が、保育者の専門性を向上させるためには、それを担保する労働条件の確保が必要だ（垣内他

2007:155) と指摘したように、「子どもが好きだ」という保育者の崇高な信条に依存するのではなく、専門性・仕事内容に見合った賃金、そして、仕事の負荷を軽減できるだけの人材の確保に向けた人件費予算の拡大を政府は念頭に置くべきだ。労働条件が適正化して保育者が安心して働ける環境が整ったとき、保育サービスの幹は太くなり、はじめてその質も高まるのだろう。

## 6. 謝辞

最後になりましたが、運動会などの行事とも重なり、非常にお忙しい時期にもかかわらず、本調査の趣旨にご理解頂きご協力いただきました A 市の保育園の園長先生方ならびに先生方には厚く御礼申し上げます。プライバシーに関わるような設問内容にも誠実なご回答を頂き、誠に感謝しております。また、今回、保育者の労働条件について調査するに当たり、東京都社会福祉会保育部会保育士会横井美保子様には、大変お忙しいなかご指導を頂きましたことを心から御礼申し上げます。

### <参考文献>

- 岡田博之(2006)「保育の質を問う」『週刊東洋経済』第6011号、pp.132-137
- 垣内国光・東京都社会福祉協議会保育部会保育士会(2007)『保育者の現在：専門性と労働環境』ミネルヴァ書房
- 厚生労働省大臣官房統計調査部(各年次版)『社会福祉施設等調査報告』
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2008)「新待機児童ゼロ作戦について」『厚生労働省Webサイト』  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/02/h0227-1.html>、最終アクセス日 2008年10月22日
- 厚生労働省統計情報部(2008)『賃金構造基本統計調査報告 3巻』
- 内閣府国民生活局物価政策課(2008)『サービス市場の現業と課題「保育サービス価格に関する研究会」報告書』
- 野坂勉・萩須隆雄・吉田眞理・太田嶋信之・東ヶ崎静仁・鷺見宗信(2007)『改正保育制度施行の実態お呼び保育所の運営管理に関する調査研究報告書』社会福祉法人 日本保育協会
- 普光院亜紀(2007)『変わる保育園』岩波書店
- POSSE 編集部「派遣の広がり 3つの業界から」(2008)『POSSE 創刊号』NPO 法人 POSSE、pp.39-52
- 八木匡(2003)『社会資本システムの整備における最適料金制度の研究』文部科学省科研費研究成果報告書
- 八代尚宏・鈴木亘・白石小百合(2006)「保育所の規制改革と育児保険」『日本経済研究』

No.53、 pp.194-220

著者不明 (2008)「 . 保育・健全育成」『日本子ども資料年鑑 2008』KTC 中央出版、  
pp.271-296

2008年9月

## 保育者の労働条件に関する調査 調査ご協力をお願い

拝啓、秋涼の候、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

この度、私たち社会学部産業関係学科 3 回生が受講しております「産業調査実習」の課題の一環として、標記の調査を計画いたしました。

労働力不足により女性の就業の必要性が高まっている今日、かつてから共働きをする親の子育てを手助けしてきた保育所(園)の役割は大きく、そして、それを支える保育者の労働も大変重要なものです。しかし、介護職など他のケアワークの人材不足や労働条件が世の中から注目をあび始めた一方で、同じような状況にある保育の現場の様子は、まだあまり知られていません。今回の調査は、保育の現場で働く保育者の労働条件の実情を詳しく把握し、保育者の労働条件と保育の更なる向上に寄与することを目的としています。

なお、調査内容は、研究目的以外には一切使用いたしません。データそのものが外部に漏れたり、回答された方や勤務する保育所(園)が特定される事がないように担当教員の指導の下、細心の注意を払って取り扱います。

ご回答が終わりましたら、この調査票が入っていた返信用封筒にて、**10月15日(水)**までにご返送ください。

ご多忙のところ誠に勝手なお願いで恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、何卒よろしくご協力を賜りますようお願い申し上げます。

敬具

調査担当：中里 祐也（同志社大学社会学部産業関係学科 3 回生）

山根 匡博（同志社大学社会学部産業関係学科 3 回生）

担当教員：阿形 健司（同志社大学社会学部産業関係学科准教授）

〒602-0047 京都市上京区新町通今出川上ル

同志社大学社会学部

TEL：075-251-3561 E-Mail：kagata@mail.doshisha.ac.jp



## アンケート記入に当たってのお願い

- ・以下の調査は保育所(園)で保育を担当とされている方を対象とする調査です。子どもたちに直接関わる方を対象としています。
- ・保育士の資格をお持ちでない方も、幼稚園教諭免許、看護師、保健師などの資格をお持ちの方も全てお答えください。また、正職員でない臨時職員(パートやアルバイトなど)の方もお答えください。
- ・今回は、園長や調理師、栄養士、用務などの方は調査の対象となりません。
- ・以下の調査は、2008年9月末日の状況でお答えください。
- ・特に指示のない場合は、該当する選択肢の番号を1つ選びをつけてください。
- ・( )内には当てはまる数字や言葉をご記入ください。
- ・お尋ねする内容はプライバシーに関わる内容が多く含まれています。可能な限りお答えいただくことを希望しますが、ご無理な場合はその項目を記入せず無回答としてください。

### [あなたご自身 のことについてお尋ねします]

1) あなたの性別をお答え下さい。

|       |       |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

2) あなたの年齢をお答え下さい。

|      |
|------|
| ( )才 |
|------|

3) あなたが、お持ちの資格は何ですか。当てはまるもの全てに をしてください。

|               |           |        |            |
|---------------|-----------|--------|------------|
| 1. 保育士        | 2. 看護師    | 3. 保健師 | 4. 幼稚園教諭免許 |
| 5. 小学校以上の教員免許 | 6. その他( ) |        |            |
| 7. いずれも持っていない |           |        |            |



4) あなたの勤務する保育所(園)は次のうちどれにあてはまりますか。

- |               |                      |
|---------------|----------------------|
| 1. 公設民営保育所(園) | 2. 民間(社会福祉法人立)保育所(園) |
| 3. その他( )     |                      |

**[あなたのお仕事のキャリアについてお尋ねします]**

5) 勤務先でのあなたの雇用形態は次のうちどれに当てはまりますか。

- |           |                      |
|-----------|----------------------|
| 1. 正職員    | 2. 臨時職員(パートやアルバイトなど) |
| 3. その他( ) |                      |

6) 今までに保育士以外の職に就いた経験がありますか。(学生時代のアルバイトを除く)

- |        |                  |
|--------|------------------|
| 1. ある  | 何の仕事をされていましたが( ) |
| 2. いいえ |                  |

7) 今お勤めの保育所(園)を含めて、今までいくつの保育所(園)に勤務したことがありますか。幼稚園にお勤めの経験がある方は右側の欄に分けてご記入ください。(パート、アルバイトを含む)

|           |          |
|-----------|----------|
| 保育園( )ヶ所、 | 幼稚園( )ヶ所 |
|-----------|----------|

8) あなたはこれまで何年間、保育の仕事をしていましたか。(パートアルバイトを含んだ累積年数でお答え下さい)

|      |       |
|------|-------|
| ( )年 | ( )ヶ月 |
|------|-------|





14) 現在お勤めの保育所(園)の保育方針について、あなたは賛同していますか。

|             |                |              |
|-------------|----------------|--------------|
| 1. 非常に賛同できる | 2. やや賛同できる     | 3. あまり賛同できない |
| 4. 全く賛同できない | 5. 園の保育方針を知らない |              |

15) 以下にあげたそれぞれの仕事に対してどれくらいの精神的負担を感じていますか。当てはまる数字にそれぞれ をしてください。

|                        | 大変負担を感じる | やや負担を感じる | どちらでもない | あまり負担を感じない | 全く負担を感じない | 業務を担当していない |
|------------------------|----------|----------|---------|------------|-----------|------------|
| a) 室内遊びなど、屋内での保育       | 1        | 2        | 3       | 4          | 5         | 6          |
| b) 泥んこ遊びや水遊びなど、屋外での保育  | 1        | 2        | 3       | 4          | 5         | 6          |
| c) 散歩など敷地外での保育         | 1        | 2        | 3       | 4          | 5         | 6          |
| d) 発熱や腹痛、ケガをした子供への対処   | 1        | 2        | 3       | 4          | 5         | 6          |
| e) アトピーや病気、障害を持つ子供への保育 | 1        | 2        | 3       | 4          | 5         | 6          |
| f) おむつ交換やトイレ介助         | 1        | 2        | 3       | 4          | 5         | 6          |
| g) お昼寝の介助              | 1        | 2        | 3       | 4          | 5         | 6          |
| h) 子ども同士のトラブルへの対応      | 1        | 2        | 3       | 4          | 5         | 6          |
| i) 保育準備                | 1        | 2        | 3       | 4          | 5         | 6          |
| j) 運動会などの行事の本番         | 1        | 2        | 3       | 4          | 5         | 6          |
| k) 打合せ、保育引継ぎ、会議        | 1        | 2        | 3       | 4          | 5         | 6          |
| l) 保護者会など保護者との交流       | 1        | 2        | 3       | 4          | 5         | 6          |
| m) 週案や月案作成などの持ち帰り仕事    | 1        | 2        | 3       | 4          | 5         | 6          |



16) 次のそれぞれの項目について、あなたはどの程度満足をしていますか。当てはまる数字にそれぞれ をしてください。

|                        | 大変満足である | やや満足である | どちらでもない | やや不満である | 大変不満である |
|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| a) 賃金                  | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| b) 雇用形態の種類（正職員、臨時職員など） | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| c) 職員の人数や配置            | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| d) 勤務時間やシフト            | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| e) 保育引継ぎ、打合せ、会議等の時間の確保 | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| f) 休憩時間                | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| g) 研修や勉強会等の機会          | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| h) 園の施設                | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| i) 職場の人間関係             | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |

17) あなたは今後も保育の仕事をしていきたいと思いませんか。次のうちからお選びください。

|                      |                    |
|----------------------|--------------------|
| 1. 続けていきたい           | 2. どちらかといえば続けていきたい |
| 3. どちらかといえば続けていきたくない | 4. 続けていきたくない       |

18) 前問(17)で、そうお答えになった理由をお書きください。

19) よろしければ、今お勤めの保育所(園)で得た、昨年度の税込み年収(ボーナス・一時金などを含む)を教えてください(賃金を得た月が12ヶ月に満たない場合は、賃金を得た月数と金額をご記入ください)。

- |                  |                                |
|------------------|--------------------------------|
| 1. 50万未満         | 2. 50万以上100万未満                 |
| 3. 100万以上150万未満  | 4. 150万以上200万未満                |
| 5. 200万以上250万未満  | 6. 250万以上300万未満                |
| 7. 300万以上350万未満  | 8. 350万以上400万未満                |
| 9. 400万以上450万未満  | 10. 450万以上500万未満               |
| 11. 500万以上550万未満 | 12. 550万以上600万未満               |
| 13. 600万以上650万未満 | 14. それ以上(約                  万) |

<12ヶ月に満たない場合(                  )ヶ月 (                  )円>



[この調査票で取り上げられていない、保育現場での負担の大きな仕事の内容や、保育者の労働条件に関する問題について、ご意見がございましたらご自由にお書きください。]



アンケートはこれで終わりです。ご協力ありがとうございました。記入漏れがないかをご確認のうえ、この調査票が入っていた返信用封筒にて、10月15日(水)までにご返送ください。

「保育者の労働条件に関する調査」単純集計表(有効回答者数 224名)

1) あなたの性別をお答え下さい。

|     | 人数  | %    |
|-----|-----|------|
| 男性  | 10  | 4.5  |
| 女性  | 212 | 94.6 |
| 無回答 | 2   | 0.9  |

2) あなたの年齢をお答え下さい。

|        | 人数  | %    |
|--------|-----|------|
| 20～29才 | 82  | 36.6 |
| 30～39才 | 54  | 24.1 |
| 40～49才 | 51  | 22.8 |
| 50才以上  | 32  | 14.3 |
| 無回答    | 5   | 2.2  |
| 平均(才)  | 219 | 36.1 |

3) あなたが、お持ちの資格は何ですか。当てはまるもの全てに をしてください。

|            | 人数  | %    |
|------------|-----|------|
| 保育士        | 219 | 97.8 |
| 看護師        | 1   | 0.4  |
| 保健師        | 0   | 0.0  |
| 幼稚園教諭免許    | 111 | 49.6 |
| 小学校以上の教員免許 | 15  | 6.7  |
| その他        | 9   | 4.0  |
| いずれも持っていない | 2   | 0.9  |
| 無回答        | 2   | 0.9  |

4) あなたの勤務する保育所(園)は次のうちどれにあてはまりますか。

|                   | 人数  | %    |
|-------------------|-----|------|
| 公設民営保育所(園)        | 14  | 6.3  |
| 民間(社会福祉法人立)保育所(園) | 207 | 92.4 |
| その他               | 0   | 0.0  |
| 無回答               | 3   | 1.3  |

5) 勤務先でのあなたの雇用形態は次のうちどれに当てはまりますか。

|      | 人数  | %    |
|------|-----|------|
| 正職員  | 154 | 68.8 |
| 臨時職員 | 68  | 30.4 |
| その他  | 0   | 0.0  |
| 無回答  | 2   | 0.9  |

6) 今までに保育士以外の職に就いた経験がありますか。(学生時代のアルバイトを除く)

|     | 人数  | %    |
|-----|-----|------|
| ある  | 63  | 28.1 |
| いいえ | 157 | 70.1 |
| 無回答 | 4   | 1.8  |

7) 今お勤めの保育所(園)を含めて、今までいくつの保育所(園)に勤務したことがありますか。幼稚園にお勤めの経験がある方は右側の欄に分けてご記入ください。(パート、アルバイトを含む)

|           | 人数  | %    |
|-----------|-----|------|
| 保育園 1ヶ所   | 145 | 64.7 |
| 保育園 2ヶ所   | 43  | 19.2 |
| 保育園 3ヶ所以上 | 34  | 15.1 |
|           |     |      |
| 幼稚園 0ヶ所   | 191 | 85.3 |
| 幼稚園 1ヶ所以上 | 31  | 13.7 |
| 無回答       | 2   | 0.9  |

8) あなたはこれまで何年間、保育の仕事をしていましたか。(パートアルバイトを含んだ累積年数でお答え下さい)

|            | 人数  | %    |
|------------|-----|------|
| 1年未満       | 8   | 3.6  |
| 1年以上5年未満   | 44  | 19.6 |
| 5年以上10年未満  | 48  | 21.4 |
| 10年以上15年未満 | 31  | 13.8 |
| 15年以上20年未満 | 24  | 10.7 |
| 20年以上25年未満 | 25  | 11.2 |
| 25年以上30年未満 | 14  | 6.3  |
| 30年以上      | 24  | 10.7 |
| 無回答        | 6   | 2.7  |
| 平均(年)      | 218 | 13.9 |

9) 今の保育所(園)に勤務してどのくらいの期間が経ちましたか。

|            | 人数  | %    |
|------------|-----|------|
| 1年未満       | 18  | 8.0  |
| 1年以上5年未満   | 67  | 29.9 |
| 5年以上10年未満  | 39  | 17.4 |
| 10年以上15年未満 | 31  | 13.8 |
| 15年以上20年未満 | 20  | 8.9  |
| 20年以上25年未満 | 22  | 9.8  |
| 25年以上30年未満 | 8   | 3.6  |
| 30年以上      | 14  | 6.3  |
| 無回答        | 5   | 2.2  |
| 平均(年)      | 219 | 11.0 |



10) ふだん、一週間に何日出勤されていますか。

|      | 人数  | %    |
|------|-----|------|
| 3日以下 | 3   | 1.3  |
| 4日   | 5   | 2.2  |
| 5日   | 82  | 36.6 |
| 6日以上 | 130 | 58.0 |
| 無回答  | 4   | 1.8  |

11) 1日の勤務時間は、だいたい何時間ぐらいですか。

|        | 人数  | %    |
|--------|-----|------|
| 5時間以下  | 5   | 2.2  |
| 6時間    | 2   | 0.9  |
| 7時間    | 11  | 4.9  |
| 8時間    | 149 | 66.5 |
| 9時間    | 31  | 13.8 |
| 10時間   | 12  | 5.4  |
| 11時間   | 6   | 2.7  |
| 12時間   | 3   | 1.3  |
| 13時間   | 2   | 0.9  |
| 14時間以上 | 1   | 0.4  |
| 無回答    | 2   | 0.9  |

12) 1日の休憩時間(子供から離れた時間)は、どのくらいとれますか。

|           | 人数 | %    |
|-----------|----|------|
| ほとんど取れない  | 65 | 29.0 |
| 15分程度は取れる | 20 | 8.9  |
| 30分程度は取れる | 53 | 23.7 |
| 45分程度は取れる | 43 | 19.2 |
| 1時間程度は取れる | 38 | 17.0 |
| それ以上取れている | 1  | 0.4  |
| その他       | 0  | 0.0  |
| 無回答       | 4  | 1.8  |

13) 現在お勤めの保育所(園)の保育方針について、あなたはどの程度ご存知ですか。

|         | 人数  | %    |
|---------|-----|------|
| よく知っている | 146 | 65.2 |
| 少し知っている | 65  | 29.0 |
| あまり知らない | 12  | 5.4  |
| 全く知らない  | 0   | 0.0  |
| 無回答     | 1   | 0.4  |

14) 現在お勤めの保育所(園)の保育方針について、あなたは賛同していますか。

|             | 人数  | %    |
|-------------|-----|------|
| 非常に賛同できる    | 93  | 41.5 |
| やや賛同できる     | 106 | 47.3 |
| あまり賛同できない   | 16  | 7.1  |
| 全く賛同できない    | 0   | 0.0  |
| 園の保育方針を知らない | 2   | 0.9  |
| 無回答         | 7   | 3.1  |

15) 以下にあげたそれぞれの仕事に対してどれくらいの精神的負担を感じていますか。当てはまる数字にそれぞれ をしてください。

|                        | 大変負担を感じる(1) | やや負担を感じる(2) | どちらでもない(3) | あまり負担を感じない(4) | 全く負担を感じない(5) | 業務を担当していない(6) | 無回答 |
|------------------------|-------------|-------------|------------|---------------|--------------|---------------|-----|
| a) 室内遊びなど、屋内での保育       | 3.1         | 17.0        | 17.9       | 40.2          | 19.2         | 1.3           | 1.3 |
| b) 泥んこ遊びや水遊びなど、屋外での保育  | 3.1         | 17.4        | 18.8       | 38.8          | 18.8         | 1.8           | 1.3 |
| c) 散歩など敷地外での保育         | 10.7        | 23.7        | 16.5       | 27.7          | 18.3         | 0.9           | 2.2 |
| d) 発熱や腹痛、ケガをした子供への対処   | 15.2        | 34.8        | 18.3       | 17.4          | 12.9         | 0.0           | 1.3 |
| e) アトピーや病気、障害を持つ子供への保育 | 1.7         | 35.7        | 17.0       | 17.9          | 9.4          | 2.2           | 0.9 |
| f) おむつ交換やトイレ介助         | 0.0         | 8.9         | 21.0       | 37.1          | 29.5         | 2.7           | 0.9 |
| g) お昼寝の介助              | 0.4         | 5.8         | 17.9       | 37.5          | 3.3          | 3.6           | 1.8 |
| h) 子ども同士のトラブルへの対応      | 3.1         | 26.3        | 27.2       | 26.3          | 16.1         | 0.0           | 0.9 |
| i) 保育準備                | 5.4         | 21.4        | 27.2       | 25.4          | 15.6         | 3.6           | 1.3 |
| j) 運動会などの行事の本番         | 1.7         | 35.3        | 22.3       | 13.4          | 9.8          | 0.9           | 1.3 |
| k) 打合せ、保育引継ぎ、会議        | 15.6        | 30.4        | 25.0       | 14.3          | 8.5          | 4.5           | 1.8 |
| l) 保護者会など保護者との交流       | 10.3        | 36.6        | 25.0       | 14.7          | 6.7          | 5.8           | 0.9 |
| m) 週案や月案作成などの持ち帰り仕事    | 18.3        | 35.3        | 18.3       | 8.9           | 5.4          | 12.9          | 0.9 |

|                        | 大変負担を感じる(1) | やや負担を感じる(2) | どちらでもない(3) | あまり負担を感じない(4) | 全く負担を感じない(5) | 業務を担当していない(6) | 無回答 |
|------------------------|-------------|-------------|------------|---------------|--------------|---------------|-----|
| a) 室内遊びなど、屋内での保育       | 7           | 38          | 40         | 90            | 43           | 3             | 3   |
| b) 泥んこ遊びや水遊びなど、屋外での保育  | 7           | 39          | 42         | 87            | 42           | 4             | 3   |
| c) 散歩など敷地外での保育         | 24          | 53          | 37         | 62            | 41           | 2             | 5   |
| d) 発熱や腹痛、ケガをした子供への対処   | 34          | 78          | 41         | 39            | 29           | 0             | 3   |
| e) アトピーや病気、障害を持つ子供への保育 | 38          | 80          | 38         | 40            | 21           | 5             | 2   |
| f) おむつ交換やトイレ介助         | 0           | 20          | 47         | 83            | 66           | 6             | 2   |
| g) お昼寝の介助              | 1           | 13          | 40         | 84            | 74           | 8             | 4   |
| h) 子ども同士のトラブルへの対応      | 7           | 59          | 61         | 59            | 36           | 0             | 2   |
| i) 保育準備                | 12          | 48          | 61         | 57            | 35           | 8             | 3   |
| j) 運動会などの行事の本番         | 38          | 79          | 50         | 30            | 22           | 2             | 3   |
| k) 打合せ、保育引継ぎ、会議        | 35          | 68          | 56         | 32            | 19           | 10            | 4   |
| l) 保護者会など保護者との交流       | 23          | 82          | 56         | 33            | 15           | 13            | 2   |
| m) 週案や月案作成などの持ち帰り仕事    | 41          | 79          | 41         | 20            | 12           | 29            | 2   |

16) 次のそれぞれの項目について、あなたはどの程度満足をしていますか。当てはまる数字にそれぞれ をしてください。

|                        | 大変満足である | やや満足である | どちらでもない | やや不満である | 大変不満である | 無回答 |
|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|-----|
| a) 賃金                  | 7.1     | 19.6    | 29.0    | 32.6    | 11.2    | 0.4 |
| b) 雇用形態の種類(正職員、臨時職員など) | 26.8    | 2.1     | 33.5    | 12.9    | 4.9     | 0.9 |
| c) 職員の人数や配置            | 11.6    | 17.9    | 28.6    | 32.1    | 9.4     | 0.4 |
| d) 勤務時間やシフト            | 10.7    | 23.2    | 35.3    | 25.0    | 4.0     | 1.8 |
| e) 保育引継ぎ、打合せ、会議等の時間の確保 | 5.8     | 11.6    | 41.1    | 27.7    | 10.3    | 3.6 |
| f) 休憩時間                | 12.5    | 22.8    | 29.9    | 19.6    | 12.5    | 2.7 |
| g) 研修や勉強会等の機会          | 11.6    | 21.4    | 46.4    | 13.4    | 4.5     | 2.7 |
| h) 園の施設                | 8.9     | 23.7    | 27.7    | 22.8    | 15.6    | 1.3 |
| i) 職場の人間関係             | 8.9     | 26.3    | 33.5    | 23.7    | 6.2     | 1.3 |

|                        | 大変満足<br>である | やや満足<br>である | どちらで<br>もない | やや不満<br>である | 大変不満<br>である | 無回答 |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----|
| a) 賃金                  | 16          | 44          | 65          | 73          | 25          | 1   |
| b) 雇用形態の種類(正職員、臨時職員など) | 60          | 47          | 75          | 29          | 11          | 2   |
| c) 職員の人数や配置            | 26          | 40          | 64          | 72          | 21          | 1   |
| d) 勤務時間やシフト            | 24          | 52          | 79          | 56          | 9           | 4   |
| e) 保育引継ぎ、打合せ、会議等の時間の確保 | 13          | 26          | 92          | 62          | 23          | 8   |
| f) 休憩時間                | 28          | 51          | 67          | 44          | 28          | 6   |
| g) 研修や勉強会等の機会          | 26          | 48          | 104         | 30          | 10          | 6   |
| h) 園の施設                | 20          | 53          | 62          | 51          | 35          | 3   |
| i) 職場の人間関係             | 20          | 59          | 75          | 53          | 14          | 3   |

17) あなたは今後も保育の仕事をしていきたいと思いませんか。次のうちからお選びください。

|                   | 人数  | %    |
|-------------------|-----|------|
| 続けていきたい           | 115 | 51.3 |
| どちらかといえば続けていきたい   | 80  | 35.7 |
| どちらかといえば続けていきたくない | 22  | 9.8  |
| 続けていきたくない         | 3   | 1.3  |
| 無回答               | 4   | 1.8  |

18) 前問(17)で、そうお答えになった理由をお書きください。

|      | 人数  | %    |
|------|-----|------|
| 記述あり | 189 | 84.4 |
| 無回答  | 35  | 15.6 |

19) よろしければ、今お勤めの保育所(園)で得た、昨年度の税込み年収(ボーナス・一時金などを含む)を教えてください(賃金を得た月が12ヶ月に満たない場合は、賃金を得た月数と金額をご記入ください)。

|              | 人数  | %     |
|--------------|-----|-------|
| 50万未満        | 6   | 2.7   |
| 50万以上100万未満  | 12  | 5.4   |
| 100万以上150万未満 | 17  | 7.6   |
| 150万以上200万未満 | 26  | 11.6  |
| 200万以上250万未満 | 23  | 10.3  |
| 250万以上300万未満 | 8   | 3.6   |
| 300万以上350万未満 | 18  | 8.0   |
| 350万以上400万未満 | 16  | 7.1   |
| 400万以上450万未満 | 13  | 5.8   |
| 450万以上500万未満 | 1   | 0.4   |
| 500万以上550万未満 | 7   | 3.1   |
| 550万以上600万未満 | 10  | 4.5   |
| 600万以上650万未満 | 13  | 5.8   |
| 650万以上       | 4   | 1.8   |
| 無回答          | 50  | 22.3  |
| 平均(万)        | 174 | 306.0 |