

第15期調査研究

少子・高齢社会における 企業と地域社会の共生Ⅱ



平成 15 年 7 月

中 部 産 政 研

第15期 調査研究

平成15年 7 月

少子・高齢社会における
企業と地域社会の共生Ⅱ

中 部 産 政 研

序

この報告書は当研究会が平成14年度に行った「少子・高齢社会における企業と地域社会の共生Ⅱ」における調査研究成果をまとめたものである。本研究は、13年度に実施した「少子・高齢社会における企業と地域社会の共生」をさらに深め、具体的かつ・実践可能な提言を試みたものである。前年度に実施したアンケート調査も含め2年度に亘る膨大なアンケート調査を、改めてより深く分析し、併せて関係各方面へのヒアリングを行った。専門委員会では分科会方式を採用し、個別テーマを設定し、きめ細かな分析と検討を行った。

本テーマは、少子・高齢社会において、企業やそこに働く人々と地域社会が「明るく活力ある地域社会」づくりにどのようにかわり、共生していくべきかを探るものである。長寿化の進展により、企業引退後の生活はかなり長期間となる。またこうした地域の急速な高齢化は、地域社会の生活や行政の変質を促す大きなインパクトとなるであろう。特に豊田・刈谷地域においては、かつての生産拡大期に大量に入社した社員が定年を迎えることから、これまでとは異なる規模とスピードで彼らが地域社会に参加することになる。

企業・労働組合としても、これまでの地域への貢献といった枠組みのみではなく、生活者の視点から地域社会に主体的に参画する必要があるだろう。また働く者、従業員、組合員としてのみならず、生活者として捉える複眼的発想から、諸施策を考え直す時期に来ているといえよう。

本研究は南山大学総合政策学部教授 松戸武彦氏、金城学院大学現代文化学部教授 西下彰俊氏、および金城学院大学人間科学部教授 宗方比佐子氏を研究主査にお迎えして進めた。具体的な内容については、関係各方面への聞き取り調査とアンケート調査を実施し、企業労使の代表による専門員会での検討と議論を重ねてまとめたものである。

調査は、全トヨタ労連加盟の労働組合や当研究会に賛助いただいている東海地区を中心とした各企業・労働組合のご協力により、きわめて順調に進めることが出来た。心からお礼を申し上げる次第である。また、報告書をまとめいただいた先生方と、調査実施とその取りまとめにあたり、ご協力ならびに貴重なご意見をいただいた専門委員の皆様には厚くお礼申し上げたい。

この報告書が、明るく活力ある地域をつくるために、地域社会を構成する企業・労働組合・行政・NPO・各種団体、そして個々人それぞれが、今後の自らの活動を考える際に、一石を投じることができれば、と思っている。

平成15年7月

中部産政研 理事長 小田桐 勝巳

目 次

第1章 要約

1. 研究の課題と目的	1
2. 研究の視点	3
3. 研究の方法	5
4. 研究の成果	10
4-1 老後の生き方・ボランティア	10
4-2 少子化問題	16
4-3 高齢者雇用の柔軟化を目指して	22

第2章 提言

1. 老後の生き方・ボランティア	29
2. 少子化問題	30
3. 高齢者雇用の柔軟化を目指して	33

第3章 各論（本文）

1. 老後の生き方・ボランティア	35
1-1 課題の設定	35
1-2 老後の生き方と団体所属・幸福感	36
1-3 生き方としてのボランティア・社会貢献活動、 受け皿としてのNPO	41
1-4 結びに代えて	49
2. 少子化問題	51
2-1 問題の所在	51
2-2 アンケート調査の実施状況	52
2-3 回答者の属性	52
2-4 質問項目別にみた調査結果	59
2-5 尺度得点からみた結果	69
3. 高齢者雇用の柔軟化をめざして	75
3-1 問題の所在	75
3-2 企業社会の高齢者雇用	78

3-3	高齢者雇用を媒介にした、企業社会と地域社会の関係性	82
3-4	高齢者雇用を取り巻く企業と地域社会の関係性から見た戦略	84
3-5	結びに代えて	87

第4章 資料

1.	アンケート票	91
2.	アンケート調査	103
3.	調査対象者の属性	131

研 究 体 制

研究主査

松戸 武彦	南山大学 総合政策学部 教授 (全体総括・第3分科会担当)
西下 彰俊	金城学院大学 現代文化学部 教授 (第1分科会担当)
宗方比佐子	金城学院大学 人間科学部 教授 (第2分科会担当)

専門委員

第1分科会 (高齢者福祉・ボランティア)

中村 晋	豊田市議会議員	堀田 稔	豊田市民代表
小野 修	市豊田市社会部	中田 繁美	豊田市社会福祉協議会
池田 正巳	刈谷市福祉健康部	鈴木 盈宏	トヨタ自動車(株)総務部
橋本 正夫	トヨタ自動車労働組合	小山 剛史	(株)デンソー総務部
川村 博隆	アイシン労働組合	嶋口 忠弘	アイシン労働組合
新海 正光	(株)豊田自動織機総務部		

第2分科会 (少子化対策)

太田 稔彦	豊田市総合企画部	山口 芳子	豊田市市民代表
榊原 進	刈谷市企画部	内田 厚	中部電力労働組合
戸松 保晴	名古屋鉄道(株)経営企画部	中村 文彦	松坂屋労働組合
神戸 千隆	デンソー労働組合	山越 清則	トヨタ車体(株)総務部
塚本 高敏	アイシン精機(株)さわやかふれあいセンター		
高橋 勝将	全トヨタ労働組合連合会	吉野 博子	全トヨタ労働組合連合会

第3分科会 (高齢者雇用)

沖野 温志	刈谷市議会議員	青木 正道	豊田市社会部
松下 寿昭	中部電力(株)名古屋支店総務部	八代 俊夫	名古屋鉄道労働組合
南井 正之	トヨタ自動車(株)人事部	吉永 勤	トヨタ自動車労働組合
武田 清	トヨタ自動車労働組合	黒野 英明	豊田自動織機労働組合
磯村貴代静	豊田自動織機労働組合	畠山 満	トヨタ車体労働組合
濱口 誠	全トヨタ労働組合連合会		

事務局

願興寺皓之	(財)中部産業・労働政策研究会	事務局長
上中 健人	同	主任研究員 (02.12まで)
矢辺 憲二	同	主任研究員 (02.10より)

要 約

第1章 要 約

1. 研究の課題と目的

本研究プロジェクトは、少子・高齢化が進むなかで、「明るく、適度に活力ある地域社会」と企業との共生というテーマの下、その具体的デザインを労・使・行政の役割という観点から提示することを目的として2001年4月に発足した。プロジェクトは、「従業員意識調査」、「市民意識調査」、「退職者意識調査」という3種のアンケート調査、および関係各方面への聴取調査の実施、および結果の分析という経緯をたどった。その成果は、すでに中部産政研編『少子・高齢社会における企業と地域社会の共生』（2002年8月）に納められている。また、「提言案」を中心としたプロジェクトの骨子については、同様のテーマで昨年8月に行われたシンポジウムの際に提示されている。こうした経緯の中で多岐にわたる問題点、および論点が浮かび上がり、かつ検討されたが、とりわけ初年度においては、高齢者福祉・ボランティア活動にかかわる問題領域が取り上げられた。この中では、高齢社会で相応の幸福感をもって生活していくための条件、あるいはそれを支えていく福祉政策をコアとする社会の施策、および企業社会からの支援のあり方が模索された。また、ボランティア活動を中心とする地域社会への企業の働きかけの可能性、一言で言えば社会貢献活動に対する認識の前進要因が探られた。

これらの分析、検討、提言は少子・高齢化という問題枠組みの中で地域社会と企業・労働組合が共生、連携をしていくための基本的アイディアを提供するものであった。そして、2002年度はこうした「成果」を受け、提言案の中で提示されたようなアイディア、方向性を企業・労組・行政が実行する価値のあるものとして、あるいは実行可能なものとして認識しているのか、またそうした認識に基づいて具体的な動きを提示しうるのかを明らかにすることにプロジェクトの主眼を置いている。

2002年度のプロジェクトにおける、こうした基本方針の措置は、同種の研究においてよくみられる、次のような反省にたって行われたものである。つまり、しばしばこうした試みは、問題点の提示にとどまり、具体的なアクションへの展望にかけのきらいがあったという点である。この点で本プロジェクトは、このような限界を突破したいと考えた。その意味で、こうした問題領域にかかわる企業・労組、行政それぞれの組織の具体的な問題解決行動へのアプローチを試みたいと考えたのである。

まず、前年度の提言が構想、吟味される中で、以下の3点からなる問題意識が、より具体的な提言に結びつくものとして析出されてきた。

論点①組合、会社、行政が具体的に福祉や少子・高齢化にどのように援助ができるか。

論点②組合、会社、行政は高齢社会において情報の周知徹底の回路になれるのか。

論点③企業や地域の人たちが、福祉ボランティアを自分の問題として引き受けられるか。

動員ではなく自らを豊かにすることに結びつけられるか、組合、会社、行政はそういう人を養成できるか。

また、もう一つ2002年度のプロジェクトは、表記のテーマとの関わりではきわめて重要でありながら、昨年度のプロジェクトにおいて、相対的に手薄であった領域に関するアプローチも視野に置いている。それは、高齢者雇用と少子化対策の領域である。この2つの領域は、「少子・高齢社会における企業と地域社会との共生」というテーマにおいては検討が不可欠な分野にもかかわらず、昨年度のプロジェクトでは相当規模の調査遂行など、担当者への負荷の点から十分な配慮がなされなかったと言えよう。2002年度はこの点をできるだけ改善したいと考えた。

以上2つの問題意識を総合させるかたちで2002年度のプロジェクトは遂行することになった。すなわち、上述した論点①から③までの基本的問題意識を前提とし、検討の比重が相対的に低かった「少子化対策」、「高齢者雇用」という分科会を設け、2001年度の成果をより深めていく「老後の生き方・ボランティア」という分科会とあわせ、合計3つの分科会を設けることとした。これにより、よりインテンシヴなかたちでこの問題にかかわっていきたいと考えたのである。

まず、「老後の生き方・ボランティア」分野は、初年度のプロジェクトの中で比較的に重点をおいて検討してきたものである。したがって、初年度の提言をふまえ、中高齢期を生き、暮らす人々自体に焦点を当て、豊かな老後をどのように実現していくかを問題の中心におく。そして、その実現の前提となる社会的価値意識の妥当性を検討し、あわせてその社会的価値を実現していく手段、回路としての組織、集団の質、構造、および社会的意味を分析する。そして、そのような手段、回路として浮上してくる社会組織、集団、制度などに対して、労働組合を含めた企業社会や行政の支援としてどのようなものが可能なのか、あるいはどのような支援をしていくべきなのかを検討する。このような検討をふまえ、夫婦を中心とする、老後のライフスタイルにも、最終的には言及したいと考えている。

つぎに、「少子化問題」分野に関しては、初年度の研究の中で比較的比重が低かったことを考慮し、まず、問題点の発掘として、就労中の女性が、結婚・出産・就労に関してどのような意識を有しているかを確認することから始める。そして、この確認を通して、彼女たちが理想とする生き方を実現するために企業や行政、および地域社会からいかなる支援を期待しているのかを明らかにすることを課題にする。その際、少子化の原因として有力視されている、①「晩婚化」と②「未婚の増加」の背景に彼女たちのライフプラン問題が伏在していると考え、

現在就労しておりこれから結婚や出産を経験する可能性のある女性たちが、自分の将来の家庭生活や職業生活についてどのようなライフプランを描いているのか、もし結婚や出産にためらいを感じているとすればその理由は何なのかを明らかにし、企業と行政がなしうる援助の方策を提言するための資料を得ることを目的としている。

最後に「高齢者雇用」分野に関しては、高齢者が一定の充足感をもって日常生活を送っていく上での基礎的条件となる領域を扱うことになる、という認識から出発した。またこの分野は従来、企業、労働組合が主体となって、行政との連携の下で取り組むべき課題が、比較的明確化できる分野であると考えられてきた。しかし、厳しい雇用情勢の影響を受け、このような想定が現実性の持てるものであるのかを、まず検討課題として指定したい。このことは、「高齢者雇用」に関しては、単にたくさん雇用すれば良い、というだけの従来の取り組みに終始することの疑問から出発している。そうではなく、現在の社会情勢をふまえたうえで、また、我々の社会が高齢社会であるという現実に向き合ったかたちで、高齢者雇用の社会的意味の検討にまで踏み込み、目配りした議論を展開することをここでの課題とする。このことは、「高齢者雇用」に関するより、現実的な提言に結びつける一つの経路であると考えられるのである。

2. 研究の視点

以上のような「課題、目的」の設定をうけて、以下のような視点を2002年度研究の出発点として設定した。

まず、「老後の生き方・ボランティア」分野に関しては、「中高年齢期における充実した人生設計」という視点を考察の始点にした。これは、労組、企業、行政が、中高年齢期にさしかかり、あるいはその真っ只中にある人々に対して、性急なかたちで、支援策を提示することが果たしてよいことなのかという疑問から発している。つまり、このような「性急さ」がえてして、「労組、企業、行政」の価値観に立った「高齢者対策」の指定に結びついてきたという認識が下敷きにある。したがって、我々は、あくまで「豊かな老後とそこでの人生設計」という人間的視点を大事にし、その内実を価値意識の探索というかたちから始め、その価値意識を実現するための方策とその実現可能性という視点からプロジェクトを展開した。したがって、ボランティアに関する議論もこうした文脈上で考えられた。「労組、企業、行政」の協力、共生というテーマでのボランティア活動の扱いは、従来、老年層に対して、労働組合員のボランティア、企業従業員のボランティアはなにができ、行政はそれをどのように支援できるのか、という問題意識に支えられてきたように思う。しかし、このプロジェクトのように、「中高年齢期における充実した人生設計」という視点を考察の始点にした場合、問題の性質が全面的に異なってくる。つまり、まず、「中高年齢期における充実した人生設計」の中でボランティア活動とは

どのような意味があるのかが問われることになる。言い換えると、中高年齢期の人々はボランティアされる客体から、人生の充実をめざしてボランティア活動へ参与する主体への転換である。そして、問題設定に関するこのような視点の転換をすると、このようなボランティア活動への主体的参加に関して、「労組、企業、行政」はどのような回路を確保し、その意味で支援ができるのか、という新しい課題設定が見えてくるのである。この転換の背景には、ボランティアに関する「効率主義的見方」から「自己実現的見方」への転換、あるいはボランティア活動を「道具的視点」からみる見方から「表出的視点」からみる見方への転換が存在する。そして、このような視点の転換があってはじめて、「中高年齢期以前」の従業員、組合員、住民に関しても人生設計という時間的経過の文脈で自己の社会的貢献を位置づけることができることになる。そして、それはまた、若年期、壮年期における、ボランティアを含めた外社会、地域社会への社会貢献活動の「デビュー戦」として社会的意味も明らかにし、その文脈からの「労組、企業、行政」支援の社会的意味と必要性が論じられることになるのである。

つぎに、「少子化問題」分野に関しても、我々の視点を説明しておくことは有用である。ここでも、この問題を取り巻く従来の視点が往々にして「少子化対策」として措定されていたことへの疑問から出発する。もちろん、少子化という人口構成上の変化は、我々の社会が長い間前提としてきたような社会的活力の源泉に関して重大な変更をせまるものであった。分厚い生産年齢人口、あるいは若年層の存在は、生産の領域でも消費の領域でも発想の隠れた原点としての機能を背負っていたと考えられる。しかし、少子・高齢社会の現実化は、このような慣れ親しんで、血肉化した発想を無意味化しつつある。その意味で「対策」という視点がまず発想されることは当然の成り行きであった。生産の領域に関わる企業、労組、消費の領域に関わる地域社会、および行政が「対策」という発想のもとにこの問題性と向き合うのはとりあえずの視点としては有効であったのかもしれない。しかし、我々はこのような視点から一歩先に進みたいと考えている。それは、基本的に「老後の生き方・ボランティア」分野の発想と同じ線上に立つものである。つまり、それは、少子化を「人々のライフスタイルの選択の幅の変化」という問題としてとらえ、その中で中心的役割を演じる女性の価値意識のありかたと結びつけ、彼女たちのより充実した日常生活の実現という文脈で少子化を考えようとする視点である。ここでは、女性は「対策」の客体ではなく、「自分自身の人生を設計してゆく」主体であり、その文脈で「労組、企業、行政」の支援が考えられることになる。地域社会との共生という本プロジェクトの基本発想から言っても、自分たちの日常生活が展開される地域という場所で、彼女たち、あるいは彼女たちを一つの核とする家族がどのように主体として生活を広い意味でエンjoyできるのかが問題であり、その意味での「共生」を保障できる枠組みを形成していくことがここでの課題であるといえよう。とくに、ここでの調査が「職業生活と家庭生活の調和」という表題で行われたことを考慮すれば、「働く人々が安心して家庭生活をおくることが

できる社会環境を整える」という視点が強調されることになる。

最後に「高齢者雇用」分野に関してもその視点を解説しておく。もちろんここでの課題はまづもって、高齢者雇用の確保であるが、しかし、その際次の視点の導入が重要であった。それは、「高齢者雇用の確保」を労組・企業の地域との共生という文脈で考えるという視点の独自性である。ここでも従来このテーマに接近する場合、労組の活動範囲の中で、あるいは、企業の雇用政策の範囲で検討するという視点が一般的であった。また、それを行政という文脈で考えても、一般的な労働市場の中で高齢者の雇用をどのように確保するのかという問題設定が一般的であったと思われる。しかし、ここでも我々はあくまで、「豊かな老後とそのため的人生設計」という「人」と「その人が暮らす地域社会のあり方」に準拠点をおいた発想から出発する。このような考え方に立つ場合、それぞれの労組、企業、行政で展開される「高齢者雇用」の個別的施策への関心とともに、このような施策情報の地域社会での共有という問題が前面に出てくると考えられる。とくに最近のように、厳しい雇用情勢のもとで高齢者雇用を地域の問題としてとらえる場合、このような視点の導入は不可欠なものと考えられるのである。本プロジェクトにおいてもこのような視点を導入し、聴取調査の際にもこの点へのアプローチに比重をおいている。

また、いまひとつ「豊かな老後とそのため的人生設計」という「人」に準拠点をおいた研究は、「高齢者雇用」概念の再吟味という視点の導入も不可避なものにさせた。とくにここで言う豊かさが経済的な分野に留まらず、ライフスタイル全般に関わる総合的な意味で提起される概念である場合、「高齢者雇用」概念の再構築はぜひともしなくてはならない作業となった。いくつかの提言もこうした再構築に関する検討とその上に立った施策の提起というかたちでの展開になると考えられる。

3. 研究の方法

2002年度の研究は、2001年度の成果と研究上の比重を考慮し、それぞれの独自性を担保するため上述した分野ごとに適切な方法を勘案することにした。

まず、第1分科会は、2001年度のアンケート調査を中心とする研究の成果を踏まえ、当初は高齢者福祉に焦点の一つを当てることでスタートした。調査方法としては、2001年度のアンケート調査を補完する意味でインタビュー調査を軸に研究し考察を行なうことでスタートした。この段階では、介護保険制度下における在宅介護に焦点を当て、在宅介護者の自宅や喫茶店において、インタビュー調査を行なった。介護保険のホームヘルプサービスを利用しながら行なわれる介護、あるいはほとんど介護保険のサービスを利用しない中で展開される介護の実態を

聞き取りながら、介護をめぐる近隣社会（地域社会）とのかかわり、そこから見えてくる課題などを明らかにすることを目的とした。さらに、在宅福祉サービスのうち、デイ・サービス（通所生活介護）利用者の介護者へのインタビューを一宮市内のある老人保健施設内で実施し、通所介護サービス利用から見えてくる近隣社会（地域社会）とのかかわり、あるいは関連する課題などを明らかにすることを目的とした。

その後、高齢者福祉という切り口では、介護保険を中心とする制度政策論にウェイトがかかりすぎ、企業・労働組合、行政、地域社会との共生・連携という本来のテーマから乖離してしまうのではないかという危惧から、分科会における研究テーマを高齢者福祉にかかわる制度や利用者の問題から（インタビュー調査の対象1～8）、我々自身の普遍的問題としてより一般化した形で「老後の生き方・ボランティア」と研究テーマを再設定した。その結果、いくつかの福祉NPOへのインタビュー調査および鞍が池公園（豊田市）において展開されている市民活動の概要についてインタビュー調査を実施した（インタビュー調査の対象9～12）。この後半のインタビュー調査では、福祉NPOや市民活動と企業や行政あるいは地域社会との共生・連携に関する課題を明らかにすべく聞き取りが行なわれた。

インタビュー調査の概要は以下の通りである。

① 介護者K 様

目的：在宅介護の状況、介護保険サービスの具体的な利用状況、ケアプランに関する情報、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月4日（水） 14：00～16：00

場所：知立市

② 介護者Y・K 様

目的：在宅介護の状況、介護保険サービスの具体的な利用状況、ケアプランに関する情報、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月4日（水） 16：00～17：30

場所：名古屋市中村区

③ 介護者O 様

目的：在宅介護の状況、介護保険サービスの具体的な利用状況、ケアプランに関する情報、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月10日（火） 16：00～18：00

場所：岐阜市

④ S・K様の介護者 様

目的：在宅介護の状況、介護保険のサービスの具体的な利用状況、利用しているデイサービスに関する評価、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月27日（金） 9：30～10：10

場所：一宮市（老人保健施設「A」内会議室）

⑤ M・K様の介護者 様

目的：在宅介護の状況、介護保険のサービスの具体的な利用状況、利用しているデ
イサービス関する評価、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月27日（金） 10：10～10：50

場所：一宮市（老人保健施設「A」）

⑥ O・T様の介護者 様

目的：在宅介護の状況、介護保険のサービスの具体的な利用状況、利用しているデ
イサービス関する評価、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月27日（金） 10：50～11：30

場所：一宮市（老人保健施設「A」）

⑦ M・S様の介護者 様

目的：在宅介護の状況、介護保険のサービスの具体的な利用状況、利用しているデ
イサービス関する評価、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月27日（金） 11：30～12：10

場所：一宮市（老人保健施設「A」）

⑧ M・S様の介護者 様

目的：在宅介護の状況、介護保険のサービスの具体的な利用状況、利用しているデ
イサービス関する評価、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月27日（金） 12：10～12：50

場所：一宮市（老人保健施設「A」）

⑨ 中田繁美・専門委員

目的：豊田市社会福祉協議会の概要の説明を受けた上で、企業と地域社会の共生を
図る際に社会福祉協議会が果たすべき役割について聞き取り調査

日時：11月7日（木） 10：00～12：00

場所：豊田市社会福祉協議会

⑩ 専門委員・堀田様

目的：鞍ヶ池公園の整備および将来計画について市民運動のリーダーの一人である
堀田氏に会い、実際に現地を訪問し聞き取り調査

日時：11月7日（木） 12：30～15：00

場所：鞍ヶ池公園

⑪ NPO 法人『ゆいの会』

目的：愛知県でかなり早い時期に設立された特定非営利法人（NPO 法人）『ゆいの

会』を訪問し、活動内容の概要を聞き取り調査する。また NPO が定年退職後の高齢者や一般のボランティアをどの程度受け入れているか、受け入れていないとするならば何がネックになっているかを法人代表者である竹内俊就氏に聞き取り調査

日時：11月14日（木） 10：00～11：30

場所：知多市『ゆいの会』事務所

⑫ NPO 法人『地域福祉サポート知多』

目的：愛知県で早い時期に設立された数多くの特定非営利法人（NPO 法人）を支援するいわゆる中間支援団体である『地域福祉サポート知多』を訪問し、活動内容の概要を聞き取り調査する。出張中の代表者に替わり、スタッフから概要を聞き取り調査

日時：11月14日（木） 11：40～12：30

場所：知多市『地域福祉サポート知多』事務所

⑬ NPO 法人『ふれ愛』

目的：愛知県でかなり早い時期に設立された特定非営利法人（NPO 法人）『ふれ愛』を訪し、活動内容の概要を聞き取り調査する。また NPO が定年退職後の高齢者や一般のボランティアをどの程度受け入れているか、受け入れていないとするならば何がネックになっているかを法人代表者である佐々木幸雄氏に聞き取り調査をする。

日時：11月14日（木） 13：00～14：30

場所：東海市『ふれ愛』事務所

つぎに、「少子化問題」分野に関しては、「職業生活と家庭生活の調和」という表題のアンケート調査を主とし、そこから得られる知見を考察の主たる材料とした。その際、知見に対する、より包括的で、かつ奥行きのある解釈を可能にするためインタビュー調査も併用した。調査の概要など具体的には以下のとおりである。

【アンケート調査】

実施時期：2002年11月～12月

対 象：中部産政研会員企業31社（トヨタグループ28社＋中部電力、名古屋鉄道、松坂屋）

配布方法：会社、労働組合を窓口として従業員規模を基準にして配布。年齢は40歳以下とし、男女比、既婚者と未婚者の比率が同程度になるよう依頼した。したがって無作為抽出ではない。

質問紙配布数：1236 回収数：1182 回収率：95.6%

【インタビュー調査】

以下の3企業において、企業側から家族支援施策および女性従業員の活用等に関する説明を受けた後、女性従業員に就労と家庭生活の両立などについてインタビューするという2部構成で調査を実施した。

① (株)デンソー

日 時：2002年9月25日 13：00～15：00

場 所：株式会社デンソー

出席者：労働組合書記長 神戸千隆氏、女性職員2名

② アイシン精機(株)

日 時：2002年9月27日 13：00～15：00

場 所：アイシン精機(株)

出席者：さわやかふれあいセンター副センター長 塚本高敏氏、女性職員2名

③ 中部電力(株)

日 時：2002年9月27日 16：00～18：00

場 所：中部電力(株)

出席者：労働組合書記長 内田厚氏、女性職員3名

「高齢者雇用」分野に関しては、制度的な意味での現状を確認する作業から始めるため、企業、労組、行政に関する聴取調査を中心とした。聴取調査の概要に関しては以下のとおりである。

① OJT ソリューションズ

(株)OJT ソリューションズは、トヨタ自動車とリクルートが2002年4月に設立したコンサルティング、人材育成支援企業。55歳以上の技能系管理職をトレーナーとして活用している。従業員数 約30名

目 的：高齢者雇用実践企業事例の聴取

日 時：7月26日 15：00より約1時間半

場 所：(株)OJT ソリューションズ

出席者：専務取締役 海稲良光氏、管理部部長 山本志朗氏

シニア・エグゼクティブ・トレーナー 中村武嗣氏

② 愛知県産業労働部就業促進課

目 的：高齢者雇用に関する行政の取り組みを知るための聴取

日 時：10月8日 15：00より約1時間半

場 所：愛知県産業労働部

出席者：愛知県産業労働部就業促進課主任主査 山戸博志氏

③ 豊田市総合企画部行政経営課

目 的：高齢者の就労支援に関する行政の一般的方針、全体的枠組みに関する聴取

日 時：11月10日 1：00より約1時間半

場 所：豊田市総合企画部行政経営課

出席者：豊田市総合企画部行政経営課主幹 太田稔彦氏

④ 豊田市ヤングオールドサポートセンター

目 的：雇用を含めた、高齢者支援に関する行政の取り組みを知るための聴取

日 時：11月26日 10：00より約1時間半

場 所：豊田市ヤングオールドサポートセンター

出席者：豊田市ヤングオールドサポートセンター係長 青木正道氏

⑤ トヨタ自動車(株)人事部企画室

目 的：企業における高齢者雇用施策の聴取

日 時：11月26日 13：00より約1時間

場 所：トヨタ自動車(株)人事部企画室

出席者：トヨタ自動車(株)人事部企画室担当員 南井正之氏

⑥ 豊田自動織機労働組合

目 的：労働組合における高齢者雇用施策の聴取

日 時：11月26日 15：00より約1時間

場 所：豊田自動織機労働組合事務所

出席者：豊田自動織機労働組合 磯村貴代静氏

4. 研究の成果

4-1 老後の生き方・ボランティア

(1) 課題の設定

本分科会のテーマで議論すべき課題は、次の3点である。(1)我々にとって生きがいのあるQOLの高い豊かな生き方とはどのようなものであるかを明らかにすること、(2)老後の生き方との関連で、社会問題化している主として中高年男性（特にサラリーマン）の地域適応・地域参加をどのように進めればよいかを明らかにすること。この課題は、他都市にも共通する普遍的な問題としての検討にとどまらず、とりわけ、豊田市・刈谷市を中心にトヨタ・グループが高度経済成長期に多くの労働力を吸収し、吸収した団塊の世代が定年を契機に近い将来大量に

企業から放出することになるという地域事情を加味した検討として不可欠となる。(3)ボランティアという社会貢献活動が持つ、社会的な意味・個人的な意味は何かを明らかにすること。

いうまでもなく、いずれの課題も行政施策に取り込めるほどに明快な処方箋を提示することはきわめて難しい。事実、これまで、社会科学（とりわけ社会老年学）のテーマとしてその重要性は十分に認識されてきたはずであるが、めぼしい先行研究は見当たらない。

(2) 老後（退職後）の「ライフスタイルの多様化」現象と適応状態としての幸福感

2001年度に実施された調査研究の報告書『少子・高齢社会における企業と地域社会の共生』（中部産政研 2002年8月）によれば、老後あるいは退職後の望ましい生き方については、ボランティアや自治会を通じての社会参加を望むタイプだけでなく、専門を生かした生き方を望むタイプや夫婦・親子など家族との交流を深めることを望むタイプなど「老後（退職後）のライフスタイルの多様化」現象が確認できた。また、市民調査において、所属活動団体数の平均数の年齢階級別の変化を見たところ、男女ともに60歳～64歳層でいったん低下するものの、65歳～69歳で反転し平均値が上昇していることが確認できた。何らかの対処行動があるものの推測される。

こうした老後（退職後）のライフスタイルの多様化現象を前提としながらも、生き甲斐の感じられる QOL の高い豊かな老後（退職後）を望むのであれば、社会生活の中に貢献価値に裏打ちされた社会的行動の実践が必要不可欠であろう。つまり、老後（退職後）生活の中に、ボランティア活動や自治会活動を通じての社会参加・社会貢献という要素が含まれることが肝要である。

ところで、我々が自分を取りまく社会環境に適応できているかどうかを示すものさし（指標）として、「幸福感」を考えることができる。2001年度の調査で、この幸福感を質問している。「あなたは同年輩の人と比べて幸福ですか」と問い、1. 幸せである、2. やや幸せである、3. 他の人と同じ、4. あまり幸せではない、5. 幸せではない、の5つの選択肢の中から回答を得ている。この質問項目は、旧総務庁老人対策室が5年ごとに実施している『老人の生活と意識国際比較調査』で用いられており（ただし、2001年に実施された最も新しい調査では、ストレスの質問項目に何故か置き換えられてしまった）、比較が可能であるという理由から、本調査でも質問している。

本プロジェクトの退職者調査（60歳以上、男性192名、有為抽出法）では、1. 幸せであるが34.4%、2. やや幸せであるが25.9%、3. 他の人と同じが36.4%、4. あまり幸せではないが2.4%、5. 幸せではないが0%であった。筆者が現在参画しているある研究チームが実施した都内のある区の調査（60歳以上、男性、331名、有為抽出法）では、1. 幸せであるが34.1%、2. やや幸せであるが32.9%、3. 他の人と同じが19.9%、4. あまり幸せではないが9.1%、5. 幸せではないが3.9%であった。

幸福感の質問項目を引用した総務庁老人対策室『老人の生活と意識国際比較調査』（1996年、60歳以上74歳以下、男性418名、無作為抽出法）の日本データでは、1. 幸せであるが41.6%、2. やや幸せであるが21.8%、3. 他の人と同じが28.9%、4. あまり幸せではないが6.5%、5. 幸せではないが1.2%という分布であった。

上記3のデータとも、粗大生ごみ、濡れ落ち葉、核燃料と揶揄される高齢男性を対象とした調査であるが、幸福感を見る限り、男性高齢者世代というマスとしては問題がなさそうである。社会環境への適応を示す心理的状态として的高齢男性の幸福感は、今確認した通り問題はない。特に、退職者調査では、都内のある区の調査や『老人の生活と意識国際比較調査』と異なり、同世代の人と比べて幸せでないと答える割合が低くなっており問題はない。

しかしながら、社会環境の内実が、配偶者への全面的な依存に裏打ちされた幸福感でしかないのであれば、決して喜ぶべき状況にはない。配偶者の喪失というライフイベントに遭遇した時には、脆弱な基盤が脆くも崩壊し、急激な心理社会的な不適応状態に陥ることになりかねない。そうならないためにも、あるいは配偶者への依存のあるなしにかかわらず、社会環境という言葉の中に、地域社会や地域社会をベースとする NPO、地域を超えたサークル等々が含まれるような重層的、重疊的ネットワークを構築すること。このことこそ我々すべての課題である。

(3) ボランティア活動や自治会活動を通じての社会参加・社会貢献

2001年度のアンケート調査で、老後の生き方について選択肢を用意し質問した。実は、別の研究プロジェクトで、2002年度において、東京都内のある区でシルバー人材センターに登録している高齢者を対象に全く同じ質問項目を含めたアンケート調査を実施した。結果が公表されていないのでここで示すことはできないが、中部産政研の定年退職者調査と東京都内シルバー人材センター登録高齢者調査（以下、都内調査）、老後の生き方の選好について大きな乖離が見られた。すなわち、中部産政研の退職者調査（以下、産政研調査）では、ボランティア活動や自治会活動を通じての社会参加・社会貢献を望む割合が、都内調査に比べてかなり低い。逆に、専門性を生かした仕事、あるいは違う仕事をしたいと回答する高齢者が多い。このことは、トヨタ・グループの企業を定年退職した人々は、自らの専門性を生かした仕事、あるいはそれ以外の仕事への執着が強いわけであるが、問題はそうしたニーズを吸収できるだけの高齢者の就労のチャンスが整備されているかということである。この点は第3分科会の研究課題であるので、問題点の指摘にとどめることとする。

さらに、この論点は、退職した高齢者の就労の現時点での受け皿が整備されているかどうかという問題だけに帰着するのではなく、1. 課題の設定で述べたように、今後、5年後以降相対的に多くの団塊の世代が企業から離れていく中で、高齢者就労のための相対的に大きな受け皿が用意できるのかという深刻な問題も内包する。容易に予測できるように、受け皿は現時点でさえ小さく、まして団塊の世代が定年退職を迎える時期にはなおさら状況は逼迫する。仕事

を継続することによる生きがいの達成は難しいといわなければならない。これも第3分科会での研究成果が示すように、現時点でさえ、豊田市、刈谷市のシルバー人材センターでは、求職者数と求人数のバランスが取れていない。数の問題に加えて、今後増加の一途を辿るホワイトカラーの定年退職者のための仕事が、シルバー人材センターの求人に比べ圧倒的に少ないというマッチングの問題も無視し得ない。おそらくこの数と仕事内容のアンバランスという構造的な問題は全国的な傾向であり、厚生労働省レベルの社会政策問題である。

企業が地域社会や行政と有機的に連携しながら取り組むべき課題、共生の課題の一つがここにあると言える。つまり、生きがい就労だけではなく、「生きがいボランティア活動」や「生きがい自治会活動」などの「生きがい社会参加活動」というライフスタイルが老後を豊かにする生き方の重要な選択肢であることを、企業内での退職前準備教育や行政が主催する社会教育講座、地域福祉の要である社会福祉協議会が主催・共催する講座等でわれわれは学習していかなければならない。引退時期を自由に設定できる自営業は別として、サラリーマン（特に団塊世代サラリーマン）が退職後も仕事に執着することは、つぶしがきかないきわめてリスクの大きな選択であることを理解していかなければならない。こうした認識の共有は、企業や行政にとってプラスに機能するはずであり、企業内教育、社会教育として今後重点的に進めていく必要がある。もちろん、このような認識は、企業や行政の講座だけでは十分でなく、むしろ同僚や家族、近隣とのコミュニケーションの中で深められていくものである。

(4) 生きがいとしてのボランティア活動

仕事に従事している層にとって、ボランティア活動は非日常であるが、仕事に従事していない層、定年退職者層にとってボランティア活動は日常そのものである。福祉ボランティア活動、とりわけ高齢者や障害者へのボランティアに限定して言えば、ボランティアをしてもらう側は、ボランティアをしてもらうことが日常であり、そうしたボランティアの支援を受けることで、今日の人生を明日の人生に繋げていくことが可能となる。特定の専属ボランティアでないかぎり、支援してくれるメンバーの顔ぶれは多様である。数多くのボランティアに支えられて、日常生活を継続することができる。

時に、福祉のボランティア活動を一生懸命やっているのに、相手の高齢者や障害者からそれほど感謝してもらえないという嘆きの声を聞く。曰く、時間のやりくりをして、半年ぶりに汗びっしょりになりながらボランティア活動をしたのに、あまり相手に喜んでもらえなかった、感謝してもらえなかったと。

これほど極端ではないにせよ、ボランティア活動の経験があれば理解できることであるが、こうした印象に近いものを持つことも決して皆無ではない。ここでもう一度確認しておくと、ボランティア活動をする人は非日常の中でそれを実践することが多いが、ボランティアの支援を受ける人はそれが日常であり毎日の生活なのである。日常であるからこそ、淡々としている

場合もあるのだろう。

強調しておきたいのは、「ボランティア概念の再確認」ということである。よく言われるように、ボランティアは対象者のためにするのではなく、ボランティア活動をする当事者のためなのである。ボランティアは、ボランティア活動をする人のためにあると言えよう。

ここで、「対自的ボランティア」、「即自的ボランティア」という新しい用語の対を提示し、ボランティアについての考え方のあるべき方向を再確認しておきたい。先に示した嘆きの声は、ボランティアする人とボランティアされる人という社会関係、援助を梃子とする相手への貢献に重きを置く「対自的ボランティア」という発想から生ずる感覚である。他方ボランティアという社会的行動は、第一義的にボランティア活動をする人のためにあるという発想から生ずる感覚が「即自的ボランティア」という認識であるところでは規定しておきたい。生きがいとしてのボランティア活動という立場、本物のボランティアとしての立場、ボランティアについての認識のあるべき方向が「即自的ボランティア」であって、「対自的ボランティア」でないことは断るまでもない。総合学習の一環として行われる児童や生徒に対する福祉教育の現場では、これまでの「対自的ボランティア」的発想から抜け出し「即自的ボランティア」的発想を目指すことこそカリキュラムの要諦であり、このような共同研究を通してそのような方向に向けていくべきであろう。

(5) 企業と地域社会を架橋する第3の組織としてのNPOと社会福祉協議会

老後（退職後）のライフスタイルの多様化現象を前提としながらも、生き甲斐の感じられるQOL（クオリティ・オブ・ライフ）の高い豊かな老後（退職後）を望むのであれば、社会生活の中に貢献価値に裏打ちされた社会的行動の実践が必要不可欠である。つまり、老後（退職後）生活の中に、ボランティア活動（NPO活動）や自治会活動を通じての社会参加・社会貢献という要素が含まれることが肝要である。ただし、退職後の生き方・高齢期の生き方は退職者・高齢者本人が自己決定すべきものであって、決して社会参加や社会貢献が他者によって強制されてはならない。

ここでは、老後あるいは現在の時点で、生活の中における貢献価値に裏打ちされた社会的行動の実践を考えた場合、所属し活動する団体の1つの重要な選択肢としてNPO（Non-profit Organization）があると考えている。少子・高齢社会において、NPOは個人が社会・集団にコミット（社会参加）できる重要なチャンネルの一つである。NPOには、保健・医療・福祉、社会教育、まちづくり、文化・芸術・スポーツ、環境保全、災害救助、地域安全、人権・平和、国際協力、男女共同参画、こども健全育成、NPO支援など数多くの分野が存在するが（新たに、情報化、科学技術、経済活動、職業能力開発、雇用機会拡充支援が加わり近々全部で17分野となる予定）、そのうちここでは福祉NPOを事例的に取り上げ考察したい。

個人が社会・集団にコミット（社会参加）できる重要なチャンネルであること、上述した通

りメニューが豊富であることに加えて、さらに、社会参加（関わり方）の程度にも選択の幅があり自由に役割を選ぶことができる点でNPOは大きな特徴を有する。

まず1つ目は役員としてNPOに関わることができる。特定のNPOの代表、理事、監事となり、活動を支えることができる（例えば、東海市在宅介護・家事援助の会「ふれ愛」の佐々木幸雄代表(75歳)の事例を参照）。2つ目は、有償ボランティア（協力会員）として、労働者としてNPOに関わることができる。特に福祉NPOの場合、協力会員になり、有償ボランティア活動に従事することが可能である。特に、NPOが介護保険に係わる指定居宅サービス事業者として活動する部分では有資格者として希望すれば福祉労働者としてNPOに関わることができる。例えば、ふれ愛では、介護保険サービスの部分で男性が11名所属し活動している。男性11名全員がホームヘルパー2級取得者で、その多くが介護保険の訪問介護サービス提供者（労働者）として週3回通院しなければならない透析患者の移送サービスに従事している。彼らは、定年退職後にホームヘルパー2級を取得し就労しているが、退職前に企業内でホームヘルパー2級の取得が可能であれば、退職前準備教育として効果的であり、退職後スムーズに再就職し、就労を通じての地域社会参加が可能となろう。企業内でホームヘルパー2級を取得することが不可能であれば、少なくとも、資格取得のために休暇を取ることにに関して弾力的に運用すべきであろう。ホームヘルパー2級の講座を企業で行うことには副次的な効果もあるはずである。中高年男性が、講座での講義、ビデオ実習、同行訪問などのカリキュラムを通して、在宅介護やホームヘルパーの仕事などを理解することは成人に対する福祉教育として必要である。福祉教育は、青少年だけが対象ではない。さらに、そうした学習をしておくことは、配偶者が要介護状態になった時にもプラスに働くであろう。

介護保険の保険者である行政や、社会福祉協議会、他の民間企業と同様に、退職後の男性の就労の場合として、こうした福祉NPOがサービス提供の一翼をになっている点は評価されて良い。

(6) 地域参加インターンシップ制度の創設

企業（行政）が従業員（公務員）のために、「地域参加インターンシップ制度」を創設すべきである。自営業者に比べて、企業人も公務員も圧倒的に社会的ネットワークが小さく、同質性が高いと考えられる。企業人や公務員の社会的ネットワークの特性を考慮し、老後のソフトランディングに備える1つの方法として、「地域参加インターンシップ制度」を提案する。この制度は、数年に1度ぐらいの間隔で1週間から2週間程度、自分の住む地域のNPOやボランティアサークルに単独で（場合によっては夫婦で）インターンとして参加し、受け入れ先の代表者（あるいはスタッフ）から地域参加インターンシップ活動に対する評価（コメント）をもらうシステムである。このインターンシップ経験をきっかけに、仕事以外の生活世界あるいは老後の自分にとってどのような生活課題があるのかを発見したり確認したりすることが可

能となる。

(7) 社会環境としての配偶者との共生

心理的適応としての幸福感は、社会環境への適応の結果として得られるものである。ここでは、社会環境の一部として配偶者を位置づけることの重要性について指摘したい。配偶者がいる場合には、老後問題は夫婦の問題でもある。退職前は、それぞれ別個の生活世界があるために、連携を意識しなくても比較的良好に夫婦関係は維持される。一方、退職後の日中から途切れることのない同居生活は、一般的に言って配偶者にとって極めてストレスフルであり（例えば、毎日休みなく昼食を考えなければならないことは大きなストレスとなる）、夫婦関係に亀裂が生じかねない。職場生活に替わる生活世界を退職前から検討すべきであろう。自分にとってどのような第2の生活領域がふさわしいかを上記の地域参加インターンシップ制度を活用しながら、あるいはそれ以外の方法で見つけるべきである。

退職前における夫婦生活時間の絶対的な不足を補うために、退職後は配偶者とともに、貢献価値に裏打ちされた社会的行動に従事するというスタイルも望ましいであろう。配偶者がすでに地域参加・社会参加している場合には、配偶者の水先案内人としての機能も大きい。日中からの途切れることのない夫婦同一行動が、配偶者にとってストレスとならないようにするためには、良好な関係維持に向けての日々の絶え間ない努力が必要不可欠である。

4-2 少子化問題

(1) 課題の認識

「少子化問題」を扱う本分科会は、働く人々が安心して家庭生活をおくれる環境を整えることが少子化対策としても有効であるという視点に立脚し、仕事と家庭の両立を望む男女がどのような支援を企業と地域社会に求めているかを明らかにするために、「職業生活と家庭生活の調和」に関するアンケート調査およびインタビュー調査を実施した。

アンケート調査は20代と30代の男女従業者を対象に配布され、1,102（男性638、女性464）の有効データを得た。質問内容は、①「現在の職場」での満足度、②「現在の仕事や職場」に対する考え、③職場の環境認知（働きがい、働きやすさ）、④仕事をするうえで重要なこと、⑤仕事志向性、⑥将来にむけてのキャリア展望、⑦家庭志向性、⑧未婚の理由、⑨晩婚化の理由、⑩地域での子育て支援の必要性、⑪保育所の場所、⑫企業における子育て支援の必要性、⑬少子化に歯止めをかけるための変化、⑭女性の望むライフコース、⑮男性が女性に望むライフコース、であった。インタビュー調査は、組合役員および女性従業者を対象に、女性活用の実態、育児支援制度の利用状況、仕事と家庭の両立などについて尋ねた。本稿では、以下の問題意識に従い調査結果の概要を紹介する。

少子化対策として有望視されていることがらの1つとして、「働く女性を念頭においた子育て

てと仕事の両立支援」があげられる。つまり、女性が働き続けながら安心して子どもを産み育てることができれば、少子化に歯止めがかかるのではないかと考えられるからである。それでは、働く女性たちは結婚、出産、そして就労についてどのように考えているのだろうか。この点について、まず職業生活および家庭生活に対する人々の意識や行動の多様性に注目し、いかなるタイプの従業者が職務や職場に対して高い満足感や充実感を有しているのか、特に「仕事と家庭の両立を望む女性」が職務や職場をどのように捉えているのかを明らかにする。また現在就労中の女性たちが、将来の職業生活や家庭生活に対してどのような展望やプランをいदैいて働いているのかを知ることにより、働く女性のおかれた状況について考察する。

次に、働く男女が企業と地域にどのような子育て支援を期待しているかを明らかにする。特に、現在働きながら子どもを育てている女性が必要と感じている育児支援の内容から、これまでの育児支援の問題点や不足点を解明する。

少子化の原因は、主として「晩婚化」と「未婚の増加」にあるといわれる。そこで、アンケート調査結果に示された未婚の理由と晩婚化の理由から、未婚者の結婚観を探る。また、女性が結婚や出産をためらう背景には、女性の望む生き方や結婚生活のあり方と、男性のそれらとの間にミスマッチやギャップがあると推測されるので、男女の結婚観や家庭観を比較し、そのギャップを明らかにする。

最後に、男性の過重労働と将来不安の問題を取り上げ、男性の意識や行動が変化することによって少子化問題が改善される可能性について論じる。

(2) 職業生活および家庭生活に対する意識の多様性

働く人々の仕事と家庭に対する意識や行動は、働く事への動機づけの高さや組織への帰属意識の強さ、またその人のおかれた職場環境や生活環境など様々な要因によって非常に多様なものとなっている。そしてこのような仕事や家庭に対する意識の個人差は、職務遂行のレベルや積極性、職務満足感や充実感などと強く関連していることが予想される。ここではアンケート調査の結果を用いて、職業生活や家庭生活をどのように考えている人がより適応的で生産的な働き手なのかを検討するために、仕事志向得点と家庭志向得点の組み合わせから、①「仕事／家庭積極型」(WF型)、②「仕事中心型」(Wf型)、③「家庭中心型」(wF型)、④「仕事／家庭消極型」(wf型)の4群を抽出した。そしてこの4群で、「職務満足感得点」「働きがい得点」「働きやすさ得点」「職場認知得点(職場が恵まれた環境であると認知する程度)」を比較したところ、これらのすべてにおいて男女ともにWF型の得点が高いという結果が得られた(表1参照)。すなわち、WF型は男女にかかわらず仕事や職場を肯定的にとらえ、職務への満足感や充実感を強く感じる傾向にあることが示唆された。とりわけ女性のWF型はこの傾向が顕著であり、このことは見方を変えるならば、働きやすい職場、恵まれた環境で働いている女性は、仕事にも家庭生活にも意欲的になれるばかりでなく、仕事上の成果も高く期待できる

表1 タイプ別にみた各尺度得点 (男女別)

尺度	W F 型		W f 型		w F 型		w f 型		分散分析結果			
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	型	性別	交互	
	作用											
	(N=127)	(N=43)	(N=76)	(N=45)	(N=60)	(N=80)	(N=97)	(N=97)				
職務満足感得点	3.29	<u>3.43</u>	3.28	3.26	2.90	3.09	2.95	3.12	***	*		
働きがい得点	<u>3.88</u>	3.65	3.75	3.56	2.98	2.90	2.93	2.88	***	*		
働きやすさ得点	3.49	<u>3.65</u>	3.48	<u>3.58</u>	2.94	3.03	3.08	3.15	***	+		
職場認知得点	3.25	<u>3.39</u>	3.25	3.28	3.03	3.13	3.05	3.15	**	+		
注) 中間型となった 477 名はこの分析から除かれている					+ p<.10		* p<.05		** p<.01		*** p<.001	

注) 中間型となった 477 名はこの分析から除かれている + $p < .10$ * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

可能性があると考えられる。従って、仕事と家庭を両立する環境を整えることは、特に女性従業員の能力を有効に活用する上で重要な鍵をにぎるといえるだろう。

しかしここで注意すべきことは、女性のWF型が女性全体のおよそ1割にすぎないという点だ。しかも女性たちが将来にむけて予想するキャリア展望は、男性に比べて必ずしも積極的なものではない。将来のキャリア展望について、男性では「今の会社で専門職として自分の専門性を活かせる仕事をしたい」が約半数を占め、次に「今の会社で管理職や役員として活躍したい」17.9%が続くが、女性では最も選択率の高い「今の会社で専門職として自分の専門性を活かせる仕事をしたい」が24.2%にとどまり、次に多い「あまり考えたことがない」「成り行きにまかせたい」をあわせると34.3%にのぼった。Wf型の女性では「今の会社で専門職として自分の専門性を活かせる仕事をしたい」の割合が62.2%と高いが、WF型・wF型・wf型では「今の会社で定型的・補助的業務をしたい」が多くなる。男性と較べてWF型女性のキャリア展望が積極的でないのは、家庭責任が女性だけに偏りがちであること、職場で管理職になれる可能性が低いこと、教育・訓練の機会が少ないこと、などが原因として考えられる。全般的に女性の仕事志向性が低くキャリア展望が消極的である背景には、こうしたキャリア発達を阻害する要因が男性以上に複雑な形で存在するというを十分に理解し、女性を職業人としていかに育て活用していくかを検討することが今後の企業に課せられた重要な課題であろう。

(3) 企業に期待される子育て支援のあり方

働く男女がどのような子育て支援を企業に期待しているのかを、アンケート調査の結果からみると、多くの項目で、女性は男性より必要度を高く評定しており、特に子どものいる女性はこの傾向が顕著であった。女性が非常に必要だと感じているのは、「子どもの看護のための休暇」「半日や時間単位の有給休暇」「フレックスタイム」「再雇用制度」であることから、女性が企業に期待しているのは『育児に要する時間の確保』と『再雇用』が中心となっていることがわかる。一方男性では、「子どもの看護のための休暇」の他に「家族手当(子どものいる人対象のもの)」「保育費用の援助」「育児休業中の賃金補助」が必要度の高い項目であったこと

から、男性の場合には『経済的援助』が強調されているといえるだろう。

インタビュー調査において子育て経験者が強調していたのは、出産後に長期間にわたって完全休業するより、比較的早い段階から短時間勤務などを利用して徐々に職場復帰するソフトランディングの有効性であった。この点については、アンケート調査の結果で「子どもの看護のための休暇」「短時間勤務」「半日や時間単位の有給休暇」が「協定以上の育児休業」に比べ、必要度が高く評定されていたことから理解される。

また、インタビュー調査によると、育児しながら働く女性がさまざまな困難を乗り越えて働き続ける時に、直属の上司がいかに応援してくれるかが大きな決め手となることがたびたび指摘された。さらに、妊娠中あるいは復帰後の部署や配属も非常に重要であり、出産を考えるとどうかは部署の仕事内容や人間関係に大きく影響される可能性がある。管理職研修等において、女性の結婚・出産への理解を高め、出産をひかえた女性職員をどう支援するかといったテーマを取りあげるべきである。今回インタビューした企業では、出産・育児を経験した先輩が、それらに直面している後輩をサポートするインフォーマルなシステムを運用しているところもあった。上司や同僚による非公式で柔軟なサポートが、実は制度そのものより頼もしい支援となりうるであろう。

(4) 地域に期待される子育て支援のあり方

今回のアンケート調査の結果には、女性と男性で地域に期待する子育て支援の種類およびその必要度において大きな違いがみられた。多くの項目で男性は女性より必要度をかなり低く評定しており、この問題に対する男性の関心の低さが推測される。女性は一般的に地域の子育て支援の必要度を高く評定しているが、特に子育て中の女性はその傾向が強かった。子どものいる女性は、特に「安全・健全な遊び場の確保」「保育所の設置」「学童保育」「病気の時の一時保育」の得点が高いことから、地域に期待する子育て支援は、『乳幼児期から学童期にわたる長期的なサポート』であることがわかる。

「保育所の設置」を必要有りとした人に保育所の場所はどこがよいと思うかを尋ねた結果によれば、男性は「自宅の近く」を選んだ人が圧倒的に多かったが、女性では「母親の勤め先の中」「母親の勤め先の近く」も多かった。男女とも「父親の勤め先の中」「父親の勤め先の途中」「父親の勤め先の近く」を選ぶ人は皆無に近い状態であり、乳幼児の世話は母親中心におこなわれている現状が反映されている。

インタビュー調査では、「親が助けてくれているので、やれています」という声がある一方で、「親の援助が期待できないので、両立できるかどうかとても不安」という声が複数の方から聞かれた。家族による支援は両立を可能にするための重要な条件となるが、核家族化が進む今日ではさまざまな事情からそれを期待できない場合も多い。そういった血縁支援に代わるソーシャルサポートのシステムを整備することは、これからの地域社会が担うべき重要な課題

であり、働きながら子育てをするときに地域は非常に有効な支援を提供する可能性がある。その一例としては「保育ママの斡旋」のように、保育を必要とする個人とそれを手助けすることを希望する個人とを引き合わせるしかけを、地域がシステムティックに整備するというような施策がありうる。職場の近隣に居住する社員が多い企業の場合には、企業が地域との連携と協力のもとに保育所や児童施設を運営するといった新しいタイプの家族支援事業も検討の余地があると思われる。

(5) 未婚や晩婚化の理由

アンケート調査の結果をみると、未婚の理由として男女の多くが選んだ項目は、「適当な相手にめぐり会わない」「自由や気楽さを失いたくない」「趣味や娯楽を楽しみたい」であり、『独身でいることの利点』が強調されているように思われる。男性が女性より多く選んだ項目は、「結婚資金が足りない」「住宅のめどがたたない」といった『経済上の問題』と、「異性と出会う機会がない」「異性とうまくつきあえない」などの『対人関係上の問題』であった。

晩婚化の理由に関しては、男性の晩婚化について男女の7～8割が「独身生活のほうが自由」を選び、「世間へのこだわりがなくなった」が続いた。なお、37.2%の女性回答者は「親離れが出来ていない」を選択した。女性の晩婚化について、男女ともに選択率の高かったのは「独身生活の方が自由」「家事・育児がわずらわしい」「女性の社会的地位が向上した」「世間のこだわりがなくなった」であった。女性の晩婚化の理由に関しては、多くの項目で選択率が高くなっており、特に「家事・育児がわずらわしい」「女性の社会的地位が向上した」の選択率は男性の晩婚化の理由と較べて顕著に高かった。

今日の日本社会では、結婚や出産に対する社会的圧力は弱まり、若い世代は結婚しないことをそれほど不自然なこととは感じなくなっている。特に女性にとって、未婚であることは自由、経済力、仕事での自己実現などの利点と結びついており、一方結婚や出産は束縛、仕事が続けられない、精神的肉体的負担などの不利益が前面に出て、家庭生活の楽しさや子育ての喜びは意識されにくい状況にあるようだ。政府が「エンゼルプラン」等で働く女性を念頭においた子育てと仕事の両立支援を中心に少子化対策を推進しても、結局少子化はますます進行しているという事実は、この問題がそういった両立支援だけでは解決できない、または不十分であることを示している。結婚や子育てが文字通り「選択」となった以上は、そのことに積極的な魅力がないかぎり個人はそれを選ばないからだ。2002年9月に開催された「少子化社会を考える懇談会」では、男性を含めた働き方の見直し、地域における子育て支援、社会保障における次世代支援、若い世代の自立支援などが、今後見直すべき対策であると指摘された。つまり単に子育て負担の軽減を図るというアプローチには限界があり、家庭を持ち子育てをする生き方が個人にとって魅力的なものであると実感できる社会になることが求められている。

(6) 家庭観に男女でギャップ

女性を対象としてどのようなライフコースを望むかを尋ねたアンケート調査の結果によると、約半数が「子どもを持ちながら働く」を、3割弱が「出産退職し、子どもが成長してから働く」を選んだ。このことから、就労継続あるいは再就労への意欲の高い女性が多いことがわかる。特に、WF型の女性の77.3%、Wf型でも65.9%が「子どもを持ちながら働く」を選んでいることから、仕事志向的な女性は出産後も働き続ける意欲が高い。仕事志向性の低いwF型およびwf型女性でも4割弱が「子どもをもちながら働く」を選んでおり、「出産退職し、子どもが成長してから働く」の割合と同程度であった。wf型でも「子どもをもちながら働く」(6.2%)や「結婚しないで働き続ける」(3.1%)の選択率は低かった。以上のことから、現在就労中の女性の就労継続意欲は非常に強いといっていよう。

一方、男性が女性に望むライフコースの結果をみると、男性全体の55.2%が「子どもが大きくなったら再び働くほうがよい」を選んでおり、「ずっと働き続けるのがよい」は14.8%にすぎない。年齢層で比較すると、30代男性は20代男性より再就労型の選択がより多くなる。妻がフルタイムの男性でも、「ずっと働き続けるのがよい」と考えている人は32.8%であった。女性が望んでいる生き方と男性が女性に望む生き方との間には、大きなギャップがあることがこのデータからも読みとれる。

さらに、少子化に歯止めをかけるための変化について尋ねた結果においても、男女間には大きな相違がみられた。女性は「女性が働きながら子育てをすることに理解がえられること」「男性が家事や育児に積極的に参加すること」「地域が子育てをサポートすること」「職場が子育て支援を積極的に勧めること」の選択率が男性より顕著に高く、男性では「出産・育児に対する経済的支援があること」「将来的に経済的余裕を得る見込みがあること」「女性が結婚や出産に積極的な意識をもつこと」の選択率が高かった。すなわち、女性は『子育てに対する実際の支援が、企業や地域やパートナーから得られること』が少子化対策の基本的要件であると考えているのに対し、男性はむしろ『女性の意識の変化』や『経済的支援や経済上の不安軽減』が少子化に歯止めをかける対策であると理解しており、男女間のこのような意識のギャップが実は少子化進行の背景に伏在していると推測される。

今回のインタビュー調査では多くの女性たちから、「夫は忙しいので頼りにできない」という声がのびた。3歳以下の子どもをもつ日本男性の育児時間(1日平均17分)と家事時間(20分)は世界的にみても非常に短く、諸外国(カナダ育児時間90分、家事時間144分;スウェーデン72分、150分;ドイツ60分、150分;アメリカ36分、120分)に比べて育児・家事参加の低さが際立っている。反対に仕事時間は、諸外国ではおおむね6時間程度であるのに対して、日本男性は7時間36分と長い。幼い子どものいる年代はちょうどキャリア発達の土台となる時期でもあり、男性従業者はハードな働き方になりがちである。しかし、子どもの養育に関われる時期は限られており、この時期に子どもの世話をし子どもと接することは、男性自身の人間と

しての成長にとって非常に有益な経験となるはずだ。今回の調査で、女性の多くが「少子化に歯止めをかける変化」として「男性が家事や育児に積極的に参加する意識をもつこと」を選んでいるが、男性の家事・育児参加は妻や子どものためというより男性本人のためであるという意識が定着し、男性の家庭志向の高さが行動となって現れることが求められる。

(7) 男性の過重労働と将来不安

比較的若い年齢層の男性たちには将来の経済状態や雇用継続に対する強い不安感があり、それが少子化を進行させる一因ではないかということが、少子化対策分科会の討議において度々話題となった。先述のように、男性が「少子化に歯止めをかける変化」として強調したのは『経済的支援や経済上の不安軽減』であることから、多くの男性がこういった認識を共有していることが推測される。

またインタビュー調査からは、現在多くの男性が経験している非常に厳しい労働環境の実態が伝わってきた。例えば、与えられた職務をこなすために毎日深夜近くまで働き、家では寝るだけの生活を送っていたり、過重な仕事量と重い責任によりメンタルヘルスを害する男性社員が増加しているなどの現状が報告された。アンケート調査の結果において、「仕事と家庭の両立支援体制」「労働時間・休日」「賃金」の満足感が男性では比較的低い値にとどまっていることから、男性社員の労働環境の厳しさが読みとれる。出口の見えない深刻な経済不況の中で多くの企業は体力を失い、家族支援のための余力などはないというのが正直なところではないかと思われる。しかしそういった厳しい時代だからこそ、働く意味や働き方、職業生活と家庭生活の調和などを経営者も働く個々人も今一度問い直す必要があるのではないだろうか。そして、これからの企業はよい社員のイメージを大きく転換し、「仕事も家庭も大切にするバランスのとれた統合的な人間こそ有能な社員である」という発想に立ち、短時間で効率よく仕事を遂行し、家庭責任を積極的に果たすことを奨励する職場風土に移行していくことが切に望まれる。

4-3 高齢者雇用概念の柔軟化をめざして

(1) 課題の認識

本分科会の基本的スタンス：高齢社会の中で、高齢者が生き生きと生活できる社会を構築し、働く意志と能力のある人々については、本人の希望に応じて少なくとも65歳までは働くことができるように環境を整える。このような課題に対して「企業と地域の共生」という視点からアプローチする。

では、「企業と地域社会の共生」という枠組みの中で、高齢者雇用を考えるとすることは、どのようなことを意味しているのだろうか。確かに65歳以上人口の割合が増え、高齢社会に達した状況の中で高齢者の就業を考えることは必要なことである。

しかし、他方、現在の経済状況から見て、若年層、壮年層の雇用確保でさえままならない今、高齢者の雇用を特に取り上げる必要はどこにあるのだろうか。現在の時点で高齢者雇用を語る場合、このような問いに対して一定の回答なしに前に進むことは難しいのではないだろうか。事実、労働組合から出ておられる専門委員の方々の声を聞いても、「高齢者雇用の推進」は、いまひとつピンとこないテーマであるようだし、地域との共生となるとほとんど接点が困惑の方が先に立つテーマであるようにみえる。したがって、多くの場合、企業と地域（行政）、あるいは労働組合と地域は、別々のものとされ、このような経済情勢の中で、それぞれが高齢者雇用確保に関してどのくらいの能力があり、今後どの程度それが改善されていくのか、とか、企業としてどのような質の高齢者雇用を新たに開発していけるのか、などの論点が前面にたちやすかった。しかし、このような観点に立つ限り、いくつかの聴き取り調査の結果からは少なくとも明るい将来像は描けないように思う。では、「企業と地域の共生」を考えると、本プロジェクトにとって高齢者雇用を考えることは、あまり意味の無いことなのだろうか。むしろそうではないと考える。意味のないことではなく、「企業と地域の共生」という枠組みだからこそ、後述するように、この問いは、企業や労働組合が市民社会の中で社会的存在としての一定の位置を占め続けようとする場合にさけて通れない課題とその性質を明らかにさせているといえる。

(2) 人事管理の方向性と高齢者雇用の現状

第14回日本労働社会学会での高木朋代氏の報告によるとつぎのことが明らかになっている。まず、清家篤、玄田有史氏らによる、高齢者雇用に関する最近の研究は個別的、成果主義的人事管理の進展の中で、高齢者雇用の拡大に関してもこのような考えは、年齢によらない雇用関係を構築すると言う意味で有効であるとされてきた。これに対し、高木氏は、「多くの企業で雇用継続制度が設置されているにもかかわらず、なぜ高齢者雇用は進展しないのか」という問題意識を対置している。彼女はこのような問題意識に立脚し、数量的データの解析から次のような結果を明らかにしている。1. 個別的、成果主義的人事管理の進展は、確かに雇用継続制度の設置に関しては正の関係をもつ。しかし、2. 60歳以上従業員の在籍状況に対しては有意に負の影響をもつ。これらから、実質的な高齢者雇用は伝統的な人事管理志向の企業で進められているといえる。

彼女の論点を敷衍するなら、清家、玄田氏らの見解に反して、雇用継続制度は個別的、成果主義的人事管理の進展とセットになるならば、実際の高齢者雇用の拡大に関しては負の影響を与え、少なくとも正の影響は持たないと言うものであった。成果主義的人事管理が能力主義に基礎をおく競争的、選別的傾向を持つ以上、このような結果は、言われてみれば納得がいくものの、継続雇用制度の整備と実際の高齢者雇用が必ずしもストレートに結びつくものではないという指摘は意外であった。

(3) 高齢者雇用を媒介にした、企業と地域社会の関係性

そして、このことを地域社会にまで視野を広げてみると、企業業績向上と競争力維持のため、個別的、成果主義的人事管理方式を拡大せざるを得ない企業側の事情から、そのような選別の中で「選別されなかった」人々が大量に地域社会の中に出現してくることを意味している。そして、それは、定年という企業内の制度に介してもっともはっきりしたかたちで現れてくる。この人たちをどのように地域社会の中にスムーズに取り込んでいくかが、多くの自治体行政の施策立案にとって今後より大きな課題になっていくことは間違いない。(事実、豊田市の「高齢者の生きがいづくり施策提案報告」が出で来るそもそもの契機の一つにトヨタの採用計画の結果、定年によって企業から離れる人々が近い将来にまとまって出てくる可能性があったことは、ヤングオールドサポートセンターの青木氏への聴き取り調査から明らかになっている)とありあえずは、高齢者雇用を媒介にすると企業と地域社会はこのような関係性を持たざるを得ないといえよう。すなわち、昨今の厳しい経済情勢とそれとは多少文脈を異にする、経済のグローバル化の中で高パフォーマンスを志向する企業内人事改革を背景にして形成されてくる、人事・雇用政策における企業スタンスの変化(これにはそれへの対応としての労働組合としての取り組みも含まれよう一名鉄労組が置かれた状況、およびそれへの対応や豊田自動車機労組での聴き取りで明らかになった)と、他方でその中から生み出されてくる多数の元従業員＝地域住民にどのように受け皿を用意していくかという課題を背負う地域社会・あるいは行政という関係性である。

また、高木氏は高齢者雇用に関して、労働組合の効果は、実際に協議が行われている場合を除き、影響をもっていなかったことも明らかにしている。このことは、現在の高齢者雇用の進展は、原則的に経営指導の元で企業側からの論理が優先するかたちで実現されていることを意味している。したがって、データが示す限りで、現在のところ労働組合が高齢者雇用の進展に関して、多くの資源をかけていない、少なくともかけられないと言うことは間違いないところであり、この問題に関する、前述した専門委員の方々の反応も同方向を向いたものであるといえよう。

(4) 高齢者雇用を取り巻く企業と地域社会の関係性から見た戦略

さて、では高齢者雇用を取り巻く企業と地域社会の、このような関係性の中で改めて高齢者雇用を考えてみよう。

前述したように、地域社会の方から言えば、高齢者の就業に関する受け皿的役割は今後強まりこそすれ、減少することは無いようにみえる。いっぽう、そのような受け皿を保障する雇用口の増加に関しては、楽観的な展望は現実的ではない。とするならば、企業と地域社会の共生という枠組みからは、高齢者雇用に関するどのような戦略が描けるのであろうか。

この点でまず、豊田市をはじめとする多くの自治体が高齢者の就業に関して、いわゆる正規

の、常雇的な仕事から、シルバー人材センターを中心とした臨時的、軽作業の仕事の発掘に比重を移さざるを得ないようになっていることは認識する必要がある。この点で、正規の、常雇的な仕事をどんどん紹介すべく、企業への働きかけを中心に開拓していくというのは、重要な仕事であるが（この点でハローワークとの関係強化は重要である）、少数の例外を除いて現実的ではないだろう。むしろ、ここでは、このような現状を率直に認めて、高齢者雇用と言う概念を労働市場的制約から解放していく方向の方がより現実的で、企業と地域社会の共生という点でも実りあるものになる可能性があると考え。つまり、無償ボランティアから正規雇用まで、段階的に存在する、多種多様な「働き方」を高齢者就業という考え方の中に取り入り、交通費、お茶菓子代程度の対価のものも高齢者が「働くもの」と考え、高齢者雇用概念をより柔軟化して運用していこうという考え方である。

本プロジェクトでは、一定の明るさを維持した高齢社会を展望することが一つの課題になっている。この場合、高齢者雇用の問題は、（定年後という）心理的、社会的場におかれた人々をどのようにケアしていけるのか、また、高齢者の力量を地域社会の中でどのように生かして行くのか、という問題意識を必然的に内包している。上述した「高齢者雇用概念の柔軟化」は、このような問題意識に対して、行政側からも、企業側からも、より現実的な対応の可能性を増加させることが期待できる。

(5) 高齢者雇用概念の柔軟化を保证する現実的施策

そして、このことは以下の2点での新たな展開が前提として考えられる。一つは、行政内において、従来別の部署の仕事として考えられ、連携があまり視野に入っていなかった、労働部局と高齢者福祉部局の連携の必要性が浮かび上がる。したがって、ここでは、なぜ従来行政内でこのような部局の連携ができにくかったのかが探られなければならない。しかもこの点は、縦割り行政に代表される、いわゆる「官僚制」という行政機関に内在する一般的観点からの問題性と高齢者問題特有の個別問題のもつ難点が探求されなければならないと考えられる。

第2点は、上述した観点に立つと、高齢者雇用の問題は「企業と地域社会の共生」というこのプロジェクトにとって全く新しい光を当てられることになるということである。つまり、企業と地域社会の架け橋、あるいは重要な共生の回路として、柔軟化された高齢者雇用の概念を使っていこうという方向である。具体的に言うなら、企業、労働組合、行政、あるいは、地域社会の中で活動している各種の集団、組織が、柔軟化され、拡大された高齢者雇用概念を契機として、それに関する情報交換のネットワークの構築に参加していく方向である。これは、正規の雇用の増加という限定された課題に対しては、企業が、高齢者のボランティア活動に関してはそれを担当する組織がという限定された役割の振り分けを脱して、より効率的、かつ包括的な情報交流の場を形成していくことを意味している。お茶菓子代、あるいは交通費の実費程度しか出せない「仕事」も、正規の雇用も、無償ボランティアも高齢者の「仕事」という点で

くくられた情報としてネットワークの中に流され、いろいろな人がそこにアクセスできる態勢の整備がここでの現実的文脈である。

(6) ネットワーク形成と運用に関する問題点

この場合、このようなネットワークをどのように構築するかも大切な論点であるが、もう一つ検討せざるを得ない論点が聴き取り調査から浮かび上がってきた。

このようなネットワークに乗せるものとして、各種の仕事機会の提供情報と並んで、退職後の仕事と生活を展望した退職前の各種講習会、講座等の案内が考えられるが、このようなものを主催する組織と情報提供、および情報を取得する組織、および個人の間に存在する評価の問題である。自治体にしても企業にしても、労働組合にしても、このような試みをする場合、当該の講習会、講座、情報提供が、金銭に換算する必要は無くても一定の功績として評価される必要がある。平たく言えば、何人の参加者があったなどの「成果」は主催した組織、部局にとっては、組織、部局の拡大、維持、施策の正当性にとって重要な指標であろう。その点でこうしたネットワークの構築、運営はいくつかの難点を持っている。一つは、このようなネットワークへのアクセスで参加者や社会的関心が増えたとしても、本質的にはお互い様であるにもかかわらず、それはほとんどの場合、主催組織、部局の功績になり、情報を提供したネットワーク内参加集団の担当者の功績として勘案されてこない可能性が大きい。この点で、いろいろな施策、試みのネットワーク的状況下の評価という現代的評価基準の形成、整備が要請されているといえよう。端的に言えばそんなことをやっても自分たちが所属する組織、集団にどのような利益があるのか、良く理解できない上司や機構の存在はネックになることは間違いない。また、この場合、このようなネットワークの存在意義自体が現在のところ各組織の中でうまく説明できない可能性がある。この点でどのような方策があるか、検討する必要がある。

さらに、本質的にこのような、高齢者雇用に関する情報ネットワークは、雇用そのものではなく、それに関する情報である点から必然的に「縁の下の力持ち」的業務にならざるを得ない。その点で、このような業務を既存の組織の中でどのように評価していくのかの経験と準備がまだできていないように思う。これは、企業、労組、自治体いずれの分野でも現実的には大きな問題になっていると考えられる。今のところ「上司」と言われるような人でこのような試みの社会的価値を十全に理解している人は少ないように見える。

もう一つ、このようなシステムを運用する人材の問題がある。資金に関しては、当初は行政の援助が多少は期待できても、恒常的運営に入っているまでにこのようなネットワークをボランティアに構築、運用していくことができる人材はそれほど多くない、あるいは発掘しにくいと考えられる。この点でどのような可能性があるかも検討する必要があるだろう。また、実態の把握も必要である。

(7) 高齢者雇用概念の柔軟化の伴う問題点

ただし、このような観点に立つとき、高齢者の労働が体の良い低賃金労働の温床として使われる可能性があることは指摘しておかなければならない。そして、それを回避する意味でもネットワークの形成とその順調な運営の必要性が出てくると考えられる。つまり、そのような劣悪な条件で働くことへの他者からの眼差しの保証が必要となるのである。もちろん、その背後にはネットワークの中で検出された、問題を抱えた高齢者雇用に対する法的規制の確立があることは言うまでもない。

提 言

第2章 提 言

1. 老後の生き方・ボランティア

- 【1】生きがいのある QOL の高い豊かな老後のライフスタイルの1つとして、貢献価値に裏打ちされた社会的行動の実践を積極的に進めるべきである。貢献価値に裏打ちされた社会的行動の実践とは、ボランティア活動や自治会活動を通じての社会参加・社会貢献のことである。あるいはまた、就労を通じての社会参加のことである。

- 【2】貢献価値に裏打ちされた社会的行動が実践されるに際し、当該中高年者の「人の役に立つことをしたい」「地域に関わりたい」という気分・気持ちが最も尊重されるべきである。受け入れる地域社会や諸団体が、当該中高年者の「持てる能力」による選別をする、あるいは選別しようならば、せっかくの中高年社会参加・社会貢献の気分も霧消してしまう。すでに、地域に根ざしている住民や先輩中高年には、これから社会参加・社会貢献をしようとしている「手ぶら」の住民や後輩中高年に対し、暖かく歓迎する雰囲気作りが要請される。

- 【3】社会老年学では、サクセスフルエイジング(老いの成功)の理論として、活動理論(activity theory)、離脱理論(disengagement theory)、継続理論(continuity theory)という3つの理論を提唱してきた。活動理論の主旨は、(定年)退職等で自分の役割を喪失した場合には、何らかの役割で補完し、中年期同様の活動水準を維持することが、老年期における幸福感や生活満足感を高めるというものである。上記の提言【1】はこの3つの理論のうち、活動理論に基づくライフスタイルを重視し積極的に進めるものである。

- 【4】第3の組織である NPO は浮遊する個人が社会・集団にかかわる(参加できる)きわめて重要なチャンネルの一つであるので、既存の組織である行政と企業はその NPO の顕在的・潜在的パワー、社会的有効性を認め可能な限り多面的に支援すべきである。また NPO を支援する NPO である中間支援団体にも支援すべきである。

- 【5】NPO の社会的価値は、その活動内容の社会的重要性もさることながら、浮遊する個人が参加するに際して様々な領域(13領域)の様々なレベルの関わり方が出来る点にある。

- 【6】このような NPO の社会的価値を認め、国は例えばハンガリーが導入しているようなシステムを導入すべきである。ハンガリー方式とは、納税者が納める所得税の1%を、自

ら選んだ NPO への補助金とするシステム。NPO に対する社会的認知を高めるためには是非検討すべきである。

【7】企業（行政）が、従業員（公務員）のために、「地域参加インターンシップ制度」を創設すべきである。自営業者に比べて、企業人も公務員も圧倒的に社会的ネットワークが小さく、同質性が高いと考えられる。企業人や公務員の社会的ネットワークの特性を考慮し、老後のソフトランディングに備える1つの方法として、「地域参加インターンシップ制度」を提案する。この制度は、数年に1度ぐらいの間隔で、1週間から2週間程度、自分の住む地域の NPO やボランティアサークルに単独で（場合によっては夫婦で）インターンとして参加し、受け入れ先の代表者（あるいはスタッフ）から地域参加インターンシップ活動に対する評価（コメント）をもらうシステムである。このインターンシップ経験をきっかけに、仕事以外の生活世界であるいは老後の自分にとってどのような生活課題があるのかを発見したり確認したりすることが可能となる。

【8】配偶者がいる場合には、老後問題は夫婦の問題でもある。退職前は、それぞれ別個の生活世界があるために、連携を意識しなくても比較的良好に夫婦関係は維持される。一方、退職後の日中から途切れることのない同居生活は、一般的に言って配偶者にとって極めてストレスフルであり（例えば、毎日休みなく昼食を考えなければならないことは大きなストレスとなる）、夫婦関係に亀裂が生じかねない。職場生活に替わる生活世界を退職前から検討すべきであろう。自分にとってどのような第2の生活領域がふさわしいかを上記【7】の地域参加インターンシップ制度を活用しながら、あるいはそれ以外の方法で見つけるべきである。

【9】退職前における夫婦生活時間の絶対的な不足を補うために、退職後は配偶者とともに、貢献価値に裏打ちされた社会的行動に従事するというスタイルも望ましいであろう。配偶者がすでに地域参加・社会参加している場合には、配偶者の水先案内人としての機能も大きい。日中からの途切れることのない夫婦同一行動が、配偶者にとってストレスとならないようにするためには、良好な関係維持に向けての日々の絶え間ない努力が必要不可欠である。

2. 少子化問題

【1】働く人々が安心して家庭生活をおくれる環境を整えることが、少子化対策としても有効であると考えられるので、企業は仕事と家庭の両立支援を一層強化する必要がある。今

回の調査から、職業生活と家庭生活の調和に対する男女従業員の意識は多様であるが、仕事と家庭の双方に積極的な意識をもつ従業員は男女ともに、仕事や職場を肯定的にとらえ、職務への満足感や充実感を強く感じる傾向にあった。特に女性の場合にこの傾向が顕著なことから、仕事と家庭の両立支援整備は、女性従業員の能力を有効に活用する上で重要な鍵をにぎるといえるだろう。

【2】働く女性が企業に期待する子育て支援は、『育児に要する時間の確保』と『再雇用』ということに集約できる。就労を継続しながらの出産・育児を望む女性にとっては育児時間の確保が最も必要度の高い支援であり、出産・育児のために一時退職を考えている女性にとっては再雇用制度への期待度が高い。したがって、育児時間確保のための制度整備と再雇用制度の導入が強く望まれる。

また、「母親の勤め先の中」に保育所を希望する女性も多かったことから、企業内保育所の設置は検討の余地が大いにあると思われる。

【3】働く男性が企業に期待する子育て支援は、『経済的援助』が強調されていた。家計負担者という意識が男性には強いことを反映しているからであろう。少子化に歯止めをかける理由を尋ねた結果からも、男性には将来の経済状態や雇用継続に対する強い不安感があり、それが少子化を進行させる一因となっていることが推測された。したがって、安定した雇用と収入が保障されるという基本的な条件のもとで、さらに出産・育児への経済的支援制度の充実が望まれる。

【4】出産後の職場復帰について、長期間にわたる完全休業より、比較的早い段階から短時間勤務などを利用して徐々に職場復帰するソフトランディングを望む女性も多いことがインタビュー調査の結果から明らかにされた。そこで、個々の女性が置かれた環境や事情に対応できるような柔軟な職場復帰プログラムが工夫される必要があるだろう。

【5】女性従業員が出産前後にうまく職場適応できるかどうかは、直属の上司の理解が大きな決め手となる。したがって、上司が部下のマタニティー支援について学ぶための管理職研修を強化すべきである。

【6】出産・育児を経験した先輩が、それらに直面している後輩をサポートするインフォーマルなシステムの運用は効果的である。上司や同僚による非公式で柔軟なサポートが、実は制度そのものより頼もしい支援となりうる。したがって、出産・育児経験者らによる非公式なサポートチームの活用が望まれる。

- 【7】 今回の調査によると、女性と男性では、地域に期待する子育て支援の種類およびその必要度において大きな違いがみられ、多くの項目で男性は女性より必要度をかなり低く評定していた。このことから、この問題に対する男性の関心の低さが推測される。もとより育児期の男性は仕事中心になりがちであり、地域活動への参加は非常に少ない現状である。若い頃からの地域活動参加は男性の中高年期の生活を豊かにする可能性が高く、この面からも子育て期に父親を地域デビューさせることは意味があると思われる。企業はそのための時間を、行政は機会を提供すべきである。
- 【8】 女性が地域に期待する子育て支援は、『乳幼児期から学童期にわたる長期的なサポート』であり、その期待は非常に高い。つまり、乳幼児のための「保育所の設置」だけでなく、「学童保育所」や「安全・健全な遊び場の確保」が望まれている。少子化対策は、少なくなった子どもたちをいかに健全に育てるかという面からも検討される必要があると思われるので、母親が働いているか否かに関わらず、子どもが健やかに育つために行政は子育て支援を地域の中で大胆に展開すべきである。
- 【9】 核家族化が進む今日では、祖父母からの子育て支援を期待できない場合も多い。そういった血縁支援に代わるソーシャルサポートのシステムを整備することは、これからの地域社会が担うべき重要な課題である。その例としては、「夜間保育」「病気の時の一時保育」「保育ママの斡旋」などがあげられる。これらは一定の慎重さのもとに実施されることにより、非常に効果的な支援となるであろう。
- 【10】 未婚者を対象として未婚の理由を尋ねた結果によると、男女ともに『独身でいることの利点』が強調されていた。男性が女性より多く選んだ項目は、『経済上の問題』と、『対人関係上の問題』であった。男女ともに「適当な相手にめぐり合わない」の選択が多かったことを考えるならば、最近話題となっている行政による出会いの場づくりも検討の余地がある。
- 【11】 男性の晩婚化の理由は『自由』『こだわりのなさ』が、女性の晩婚化については『自由』『わずらわしさ』『女性の地位向上』が強調された。女性にとって、未婚であることは自由、経済力、仕事での自己実現などの利点と結びついており、一方結婚や出産は束縛、仕事が続けられない、精神的肉体的負担などの不利益が前面に出て、家庭生活の楽しさや子育ての喜びは意識されにくい状況にある。家庭を持ち子育てをする生き方が個人にとって魅力的なものであると実感できる社会になることが求められている。

- 【12】 調査結果によれば、就労継続あるいは再就労への意欲の高い女性が多いが、女性が望んでいる生き方と男性が女性に望む生き方との間には、大きなギャップがある。また、少子化対策に関しても男女の回答はかなり異なるものであった。女性は『子育てに対する実際的な支援が、企業や地域やパートナーから得られること』が少子化対策の基本的要件であると考えているのに対し、男性はむしろ『女性の意識の変化』や『経済的支援や経済上の不安軽減』が少子化に歯止めをかける対策であると理解しており、男女間のこのような意識のギャップが実は少子化進行の背景に伏在していると推測される。現在のところ日本男性の育児・家事参加の低さは際立っており、反対に仕事時間は、諸外国より長いが、今後は、男性の育児参加が一層期待される。
- 【13】 現在多くの男性は非常に厳しい労働環境のもとに置かれている。厳しい時代だからこそ、働く意味や働き方、職業生活と家庭生活の調和などを経営者も働く個々人も今一度問い直す必要があるだろう。これからの企業はよい社員のイメージを大きく転換し、「仕事も家庭も大切にするバランスのとれた統合的な人間こそ有能な社員である」という発想に立ち、短時間で効率よく仕事を遂行し、家庭責任を積極的に果たすことを奨励する職場風土に移行していくことが切に望まれる。

3. 高齢者雇用の柔軟化をめざして

- 【1】 従来のペースを大きく上回るかたちで生じてくる定年を迎える人たちを、どのように地域社会の中にスムーズに取り込んでいくかという課題認識を深め、高齢者雇用を媒介にした、企業と地域社会の関係性を形成することが必要である。そのため、高齢者雇用の基本戦略策定にあたっては、行政担当者のみでなく企業関係者、NPO 関係者を含めできるだけ多様な人々を構成員として確保することが重要である。
- 【2】 企業、地域での高齢者雇用施策の立案に際しては、柔軟化させた高齢者雇用概念から出発して進めるべきである。社会政策的アプローチから福祉政策的アプローチへの比重移行を考慮し、ハローワークなど、従来の職業紹介に限定されない高齢者雇用へのアプローチを開発する必要がある。例えば、無償ボランティアから正規雇用まで、段階的に存在する、多種多様な「働き方」を高齢者就業という考え方の中に取り入れ、交通費、お茶菓子代程度の対価のものも高齢者が「働くもの」と捉え、高齢者雇用概念をより柔軟化して運用していこうという考え方である。
- 【3】 高齢者雇用概念を、高齢者の「就労の機会」と柔軟化・拡大し、高齢者の「仕事」と言

う観点で括られた情報ネットワークを形成することが重要である。その際、企業、行政、労働組合ほか地域社会の中で活動している各種の集団、組織が、この情報交換のネットワークの構築に参加し、またアクセスできる体制を整備することが求められる。

【4】情報ネットワークの形成と運用は、必然的に「縁の下力持ち」的業務にならざるを得ないため、その評価基準を整備することが重要である。情報ネットワークが十分に機能し存続させるためには、このような業務を既存の組織の中でどのように評価するのかという経験と準備を進めていく必要がある。そのためには、ネットワーク運用に携わる人材の形成、供出について、企業、労組が貢献できる部分が多いと考えられる。

【5】高齢者雇用概念の柔軟化に伴い、高齢者の労働が低賃金労働の温床として使われる可能性も否定できないため、その弊害を排除するため、情報ネットワーク内の監視体制を確立することが必要である。またネットワークの中で検出された、問題を抱えた高齢者雇用に対する法的規制の確立があることは言うまでもない。

各論

第3章 各 論

1. 老後の生き方・ボランティア

1-1 課題の設定

本第1分科会のテーマで議論すべき課題は、次の3点であった。我々にとって生きがいのあるQOLの高い豊かな生き方とはどのようなものであるかを明らかにすること、(2)老後の生き方との関連で、産業廃棄物、粗大生ごみ、濡れ落ち葉、核燃料と言ったことばで揶揄され、社会問題化している主として中高年男性（特にサラリーマン）の地域適応・地域参加をどのように進めればよいかを明らかにすること。この課題は、他都市にも共通する普遍的な問題としての検討にとどまらず、とりわけ、豊田市・刈谷市を中心にトヨタ・グループが高度経済成長期に多くの労働力を吸収し、吸収した団塊の世代を定年を契機に近い将来大量に企業から地域社会に放出することになるという地域事情を加味した検討として不可欠となる。(3)ボランティアという社会貢献活動が持つ、社会的な意味・個人的な意味は何かを明らかにすること。

いうまでもなく、いずれの課題も行政施策に取り込めるほどに明快な処方箋を提示することはきわめて難しい。事実、これまで社会科学（とりわけ社会老年学）のテーマとしてその重要性は十分に認識されてきたはずであるが、めばしい先行研究は見当たらない。

1-2 老後の生き方と団体所属・幸福感

(1) 退職後のライフスタイルと適応状態を示す指標としての幸福感

老後あるいは退職後の望ましい生き方については、2001年度（第14期調査研究）の『少子高齢社会における企業と地域社会の共生』（中部産業政策研究会）により、ボランティアや自治会を通じての社会参加を望むタイプ、専門を生かした生き方を望むタイプ、夫婦・親子など家族との交流を深めることを望むタイプなど「老後（退職後）のライフスタイルの多様化」現象が確認できる。

具体的にデータで確認しよう。表3-1-1は、市民調査（男性）の結果である。年齢階層別に幸福感の平均値を示したものである。表の右端に、度数分布を示した。予め用意した8つの選択肢のうち、最も回答が多かったのは、8の「気楽に自由に生活したい」で27.5%、以下、「趣味を楽しむ生活がしたい」の26.2%、「配偶者や子どもとの交流を楽しみたい」の18.0%、「現在の専門性を生かしたい」の12.4%、「今までとは違う仕事がしたい」の6.9%、「ボランティア活動などで社会貢献したい」の3.1%、「自治会活動などで地域社会に貢献したい」の2.7%、「友人と交流する生活がしたい」の2.4%と続いている。9の「その他」は1%未満なので、上記の8つの選択肢で網羅されていると考えてよい。

豊田市、刈谷市を対象とする市民調査では、男性の場合、気楽に自由に生活したいという回

答と趣味を楽しむ生活がしたいという回答で半数を超えており、本分科会で提案している社会参加・社会貢献としてのボランティア活動や自治会活動は、残念ながらそれぞれ５％を下回っている。

次に、こうした希望する老後のライフスタイルを幸福感という観点から、さらにそれを年齢階層別に見てみよう。まず第１に分かることは、ボランティア活動などで社会貢献したい、あるいは自治会活動などで地域社会に貢献したいと回答するサンプルの幸福感の平均値が高いことである（配偶者や子どもとの交流を楽しみたいという回答も平均値が高い）。特に、年齢階層別では、60歳以上の市民について、社会参加・社会貢献としてのボランティア活動や自治会活動を望むライフスタイルの幸福感が高くなっている（もう一方で、友人と交流する、あるいは配偶者や子どもとの交流を望むライフスタイルも幸福感が高い）。

表３－１－１ 市民・男性が望む退職後の生活と幸福感

単位：平均値、（ ）内実数

	計	39歳以下	40－59歳以下	60歳以上	度数分布
１．現在の専門性を生かしたい	3.78 (56)	3.67 (6)	3.74 (28)	3.86 (22)	12.4% (56)
２．今までとは違う仕事がしたい	3.61 (31)	3.14 (7)	3.71 (17)	3.86 (7)	6.9% (31)
３．ボランティア活動などで社会貢献したい	3.93 (14)	3.00 (1)	3.75 (8)	4.40 (5)	3.1% (14)
４．自治会活動などで地域社会に貢献したい	3.83 (12)	3.33 (3)	4.00 (2)	4.00 (7)	2.7% (12)
５．趣味を楽しむ生活がしたい	3.76 (118)	3.37 (32)	3.86 (50)	3.94 (36)	26.2% (118)
６．友人と交流する生活がしたい	3.18 (11)	2.75 (4)	2.75 (4)	4.33 (3)	2.4% (11)
７．配偶者や子どもとの交流を楽しみたい	3.94 (81)	3.72 (25)	3.87 (32)	4.25 (24)	18.0% (81)
８．気楽に自由に生活したい	3.69 (124)	3.29 (28)	3.62 (42)	3.96 (52)	27.5% (124)
９．その他	3.50 (4)	4.00 (2)	4.00 (1)	2.00 (1)	0.9% (4)

表3-1-2は、市民調査（女性）の結果である。年齢階層別に幸福感の平均値を示したものである。表の右端に、度数分布を示した。予め用意した8つの選択肢のうち、最も回答が多かったのは、8の「気楽に自由に生活したい」で26.5%、以下、「趣味を楽しむ生活がしたい」の25.4%、「配偶者や子どもとの交流を楽しみたい」の22.6%、「友人と交流する生活がしたい」の8.8%、「現在の専門性を生かしたい」の6.4%、「ボランティア活動などで社会貢献したい」の4.5%、「今までとは違う仕事がしたい」の3.6%、「自治会活動などで地域社会に貢献したい」の0.9%と続いている。9の「その他」は1.3%なので、上記の8つの選択肢で網羅されていると考えてよい。

豊田市、刈谷市を対象とする市民調査では、女性の場合、気楽に自由に生活したいという回答と趣味を楽しむ生活がしたいという回答で半数を超えており、本分科会で提案している社会参加・社会貢献としてのボランティア活動や自治会活動は、残念ながらそれぞれ5%を下回っている。男性サンプルと全く同様の結果である。

次に、こうした希望する老後のライフスタイルを幸福感という観点から、さらにそれを年齢階層別に見てみよう。我々が自分を取りまく社会環境に適応できているかどうかを示すものとし（指標）として、「幸福感」はきわめて重要な指標である。まず第一に分かることは、ボランティア活動などで社会貢献したい、あるいは自治会活動などで地域社会に貢献したいと回答するサンプルの幸福感の平均値が著しく高いことである。現在の専門性を生かしたいという回答や配偶者や子どもとの交流を楽しみたいという回答も比較的平均値が高いが、ボランティアや自治会活動を望む場合ほど高くない。ボランティアや自治会活動を望むライフスタイルの幸福感が飛びぬけて高いことは、男性サンプルには見られない結果である。

年齢階層別では、60歳以上だけではなく、40歳以上の市民について、社会参加・社会貢献としてのボランティア活動や自治会活動を望むライフスタイルの幸福感が高くなっている。40歳以上では、配偶者や子どもとの交流を望むライフスタイルが、60歳以上では、気楽に自由に生活するライフスタイルも比較的幸福感が高い。

ところで、2001年度の調査で、この幸福感を質問している。「あなたは同年輩の人と比べて幸福ですか」と問い、1. 幸せである、2. やや幸せである、3. 他の人と同じ、4. あまり幸せではない、5. 幸せではない、の5つの選択肢の中から回答を得ている。この質問項目は、旧総務庁老人対策室（現内閣府）が5年ごとに実施している『老人の生活と意識国際比較調査』で用いられており（ただし、2001年に実施された最も新しい調査では、ストレスの質問項目に置き換えられてしまっている）、比較が可能であるという理由から、本調査でも質問している。

本プロジェクトの退職者調査（60歳以上、男性192名、有為抽出法）では、1. 幸せであるが34.4%、2. やや幸せであるが25.9%、3. 他の人と同じが36.4%、4. あまり幸せではないが2.4%、5. 幸せではないが0%であった。筆者が2002年度から参画しているある別の研

究チームが実施した都内のある区の調査（60歳以上、男性、331名、有為抽出法）では、1. 幸せであるが34.1%、2. やや幸せであるが32.9%、3. 他の人と同じが19.9%、4. あまり幸せではないが9.1%、5. 幸せではないが3.9%であった。

幸福感の質問項目を引用した前述の『老人の生活と意識国際比較調査』（1996年、60歳以上74歳以下、男性418名、無作為抽出法）の日本データでは、1. 幸せであるが41.6%、2. やや幸せであるが21.8%、3. 他の人と同じが28.9%、4. あまり幸せではないが6.5%、5. 幸せではないが1.2%という分布である。

表 3-1-2

市民・女性が望む退職後の生活と幸福感

単位：平均値、() 内実数

	計	39歳以下	40歳以上 59歳以下	60歳以上	度数分布
1. 現在の専門性を生かしたい	4.12 (34)	4.25 (8)	4.14 (21)	3.80 (5)	6.4% (34)
2. 今までとは違う仕事がしたい	2.82 (19)	3.29 (8)	2.50 (11)	0 (—)	3.6% (19)
3. ボランティア活動などで社会貢献したい	4.58 (24)	5.00 (3)	4.40 (15)	4.83 (6)	4.5% (24)
4. 自治会活動などで地域社会に貢献したい	4.60 (5)	0 (—)	4.33 (3)	5.00 (2)	0.9% (5)
5. 趣味を楽しむ生活がしたい	4.03 (135)	3.98 (59)	4.10 (52)	4.04 (23)	25.4% (135)
6. 友人と交流する生活がしたい	3.89 (47)	3.92 (12)	3.84 (19)	3.93 (16)	8.8% (47)
7. 配偶者や子どもとの交流を楽しみたい	4.11 (120)	4.22 (45)	4.18 (50)	3.88 (24)	22.6% (120)
8. 気楽に自由に生活したい	3.74 (141)	3.49 (35)	3.57 (63)	4.21 (43)	26.5% (141)
9. その他	3.86 (7)	3.00 (3)	4.00 (1)	4.67 (3)	1.3% (7)

上記3のデータとも、粗大生ごみ、濡れ落ち葉、核燃料と揶揄される高齢男性を対象とした調査であるが、幸福感を見る限り、男性高齢者世代というマスとしては問題がなさそうである。社会環境への適応を示す心理的状态としての高齢男性の幸福感は、今確認した通り問題はない。特に、退職者調査では、都内のある区の調査や『老人の生活と意識国際比較調査』と異なり、

同世代の人と比べて幸せでないと答える割合が低くなっており問題はない。

しかしながら、社会環境の内実が、配偶者への全面的な依存に裏打ちされた幸福感でしかないのであれば、決して喜ぶべき状況にはない。配偶者の喪失というライフイベントに遭遇した時には、脆弱な基盤が脆くも崩壊し、急激な心理社会的な不適応状態に陥ることになりかねない。そうならないためにも、あるいは配偶者への依存のあるなしにかかわらず、社会環境という言葉の中に、地域社会や地域社会をベースとする NPO、地域を超えたサークル等々が含まれるような重層的、重畳的ネットワークを構築すること。このことこそ我々すべての課題である。

(2) 所属団体数の変化

次に、市民調査において、所属活動団体数の平均数が年齢階層によってどのように変化したかを確認する。表 3-1-3 が、性別、年齢階層別にみた平均所属活動団体数である。

男性の場合、30歳以降59歳までは平均所属活動団体数が 1 を上回っているが、60-64歳のところで、1 を割ってしまう。しかし、65-69歳の段階で再び 1 を上回るように反転する。他方女性の場合は、35-39歳層で 1 を越え55-59歳層までその状態を維持するが、男性同様、60-

表 3-1-3 性別、年齢階層別にみた平均所属活動団体数

	男 性		女 性	
	実数	平均値	実数	平均値
15-19歳	6	0.167	6	0.667
20-24歳	15	1.167	27	0.478
25-29歳	26	0.750	54	0.700
30-34歳	32	1.310	43	0.810
35-39歳	32	1.276	49	1.261
40-44歳	34	1.484	58	1.404
45-49歳	39	1.314	48	1.267
50-54歳	64	1.603	71	1.180
55-59歳	52	1.182	71	1.033
60-64歳	60	0.941	41	0.912
65-69歳	54	1.234	35	1.000
70-74歳	27	1.143	24	0.870
75-79歳	16	1.429	10	1.778
80-84歳	10	1.444	12	0.700
85歳以上	4	1.000	6	3.000

64歳層で1を下回りいったん低下するものの、65歳～69歳で反転し再び1まで回復する。女性の場合は、男性と異なり、平均値の変動が激しくやや傾向を把握しにくい。

男女を含めたサンプル全体としては（表は省略）、所属活動団体数の平均が60～64歳で0.929と減少し、65～69歳で再び1.147と上昇しその後の年齢階層においても安定的に1を上回った状態を維持していることから、何らかの対処行動があるものと推測される。つまり、定年退職等をきっかけに、60歳前後で所属活動団体の数が減るものの（例えば、労働組合から離脱する）、その後に他の新しい団体に所属する（例えば、老人クラブや趣味のサークルに加入する）などして変化に対応していると言える。

(3) 所属活動団体数の量を規定する要因

市民調査での所属活動団体数の度数分布は、なしが31.7%（239名）、1つが35.2%（265名）、2つが21.8%（164名）、3つが8.0%（60名）、4つ以上が3.5%（26名）となっている。どのようなサンプルが、多くの団体に所属し活動しているのだろうか。表3-1-4は、所属活動団体数を被説明変数とする重回帰分析を行った結果である。標準化判別係数の値から分かるように、所属活動団体数の多寡に影響を及ぼすのは、性別、健康、学歴である。すなわち、女性であるほど、健康度自己評価が高いほど、学歴が高いほど、所属し活動する団体数は多い。女性はともともとソーシャル・ネットワークが広いので団体に参加するきっかけも多い。健康であるほど積極的に参加しようという意欲がわくし、学歴が高いほど周りの団体に関する情報も集めやすい、従って参加に結びつきやすいと考えられる。

表3-1-4 所属活動団体数を規定する要因

	標準偏回帰係数
性別	-0.037
年齢	0.064
健康度自己評価	0.044
学歴	0.027
配偶者の有無	0.059
世帯収入	0.135***
職業の有無	0.054

*** p < 0.001

1-3 生き方としてのボランティア・社会貢献活動、受け皿としてのNPO

(1) トヨタ・グループ退職者のライフスタイル・社会意識と問題性

2001年度のアンケート調査で、トヨタ・グループを定年退職したサンプルを対象に退職者調査（以下、産政研調査）を実施し、その中で老後の望ましい生き方について選択肢を用意し質問している。筆者が参加している別の研究プロジェクトで、2002年度において、東京都内のある区でシルバー人材センターに登録している高齢者を対象に全く同じ質問項目を含めたアンケート調査を実施した。結果が公表されていないのでここで詳細を示すことができないが、産政研調査データと東京都内シルバー人材センター登録高齢者調査データ（以下、都内調査）、では老後の生き方の選好について大きな乖離が見られた。すなわち、産政研調査では、ボランティア活動や自治会活動を通じての社会参加・社会貢献を望む割合が都内調査に比べてかなり低い。逆に、専門性を生かした仕事、あるいは違う仕事をしたいと回答する高齢者が多い。このことは、トヨタ・グループの企業を定年退職した人々は、自らの専門性を生かした仕事、あるいはそれ以外の仕事への執着が強いわけであるが、問題はそうしたニーズを吸収できるだけの高齢者の就労のチャンスが整備されているかということである。この点は第3分科会の研究課題であるので、問題点の指摘にとどめることとする。

さらに、この論点は、退職した高齢者の就労の現時点での受け皿が整備されているかどうかという問題だけに帰着するのではなく、1. 課題の設定で述べたように、今後、5年後以降相対的に多くの団塊の世代が企業から離れていく中で、高齢者就労のための相対的に大きな受け皿が用意できるのかという深刻な問題も内包する。

容易に予測できるように、受け皿は現時点でさえ小さく、まして団塊の世代が定年退職を迎える時期にはなおさら状況は逼迫する。仕事を継続することによる生きがいの達成は難しいといわなければならない。これも第3分科会での研究成果が示すように、現時点でさえ、豊田市、刈谷市のシルバー人材センターでは、求職者数と求人数のバランスが取れていない。数の問題に加えて、今後増加の一途を辿るホワイトカラーの定年退職者のための仕事が、シルバー人材センターの求人に比べ圧倒的に少ないというマッチングの問題も無視し得ない。おそらくこの数と仕事内容のアンバランスという構造的な問題は全国的な傾向であり、厚生労働省レベルの社会政策問題である。

企業が地域社会や行政と有機的に連携しながら取り組むべき課題、共生の課題の一つがここにあると言える。つまり、生きがい就労だけではなく、「生きがいボランティア活動」や「生きがい自治会活動」などの「生きがい社会参加活動」というライフスタイルが老後を豊かにする生き方の重要な選択肢であることを、企業内での退職前準備教育や行政が主催する社会教育講座、地域福祉の要である社会福祉協議会が主催・共催する講座等でわれわれは学習していかなければならない。引退時期を自由に設定できる自営業は別として、サラリーマン（特に団塊世代サラリーマン）が退職後も仕事に執着することは、つぶしがきかないきわめてリスクの大

きな選択であることを理解していかなければならない。こうした認識の共有は、企業や行政にとってプラスに機能するはずであり、企業内教育、社会教育として今後重点的に進めていく必要がある。もちろん、このような認識は、企業や行政の講座だけでは十分でなく、むしろ同僚や家族、近隣とのコミュニケーションの中で深められていくものである。

社会福祉協議会が地域福祉の要であることは断るまでもないことであるが、広い意味での地域社会教育の要であるという認識も必要不可欠である。筆者がインタビューした「豊田市社会福祉協議会」の場合は、まさに地域社会教育の要を目標としている。特に第1分科会が研究対象としている定年退職前の現役サラリーマンに向けての啓発講座を様々な地域団体と共催しながら定期的に行っている（例えば、「社会人のための元気が出るセミナー」）。豊田市社会福祉協議会の場合は、通り一遍の講座をただ漫然とこなしていくという無気力な姿勢ではなく、定年退職前の男性現役サラリーマンに危機感を抱いてもらい、自らの老後、老後の舞台となる「地域社会」に注目することの大切さを熱く訴えるという姿勢である。コアとなる職員の性格も少なからず影響していると思われるが、筆者も「社会人のための元気が出るセミナー」に参加して、その熱意には感心することしきりであった。

こうした社会福祉協議会や共催団体が、定年退職前の男性現役サラリーマンの素晴らしき水先案内人となるような関係づくりが今後とも継続されることを願っている。

もちろん、社会福祉協議会は地域特性に応じて、期待される役割は異なっている。介護保険における様々なサービスの提供主体であること、さらに地域権利擁護事業の主体であることが強く期待される場合もあるので、すべての社会福祉協議会が地域社会教育を全面に押し出した事業展開ができるわけではない。逆に言えば、非常に個性的な姿を社会福祉協議会は持つことが可能である。例えば、奈良市の社会福祉協議会は、音楽療法の講座を開き、市民に関心を持ってもらうことに熱心である。そうした地域ごとの特色ある社会福祉協議会造りが今要請されているのであり、豊田市社会福祉協議会もそうした流れの中であって、個性的な熱い地域社会形成に向けて、定年退職前の男性現役サラリーマンの素晴らしき水先案内人としての特色を今後とも継続的に強化してほしいものである。

(2) 社会環境としての配偶者との共生

前述した通り、心理的適応としての幸福感は、社会環境への適応の結果として得られるものである。ここでは、社会環境の一部として「配偶者」を位置づけることの重要性について指摘したい。配偶者がいる場合には、老後問題は夫婦の問題でもある。退職前は、それぞれ別個の生活世界があるために、連携を意識しなくても比較的良好に夫婦関係は維持される。一方、退職後の明るい時間から途切れることのない同居生活は、一般的に言って配偶者にとって極めてストレスフルであり、夫婦関係に亀裂が生じかねない。職場生活に替わるもう一つの生活世界を退職前から検討し構築すべきであろう。自分にとってどのような第2の生活領域がふさわ

しいかを上記の地域参加インターンシップ制度を活用しながら、あるいはそれ以外の方法で見つけるべきである。

また他方、退職前の現役サラリーマン時代における夫婦生活時間の絶対的な不足を補うために、退職後は配偶者とともに、貢献価値に裏打ちされた社会的行動に従事するというスタイルも望ましいであろう。配偶者がすでに地域参加・社会参加している場合には、配偶者の水先案内人としての機能も大きい。日中からの途切れることのない夫婦同一行動が、配偶者にとってストレスとならないようにするためには、良好な関係維持に向けての日々の絶え間ない努力が必要不可欠である。

(3) 生きがいとボランティア活動

仕事に従事している層にとって、ボランティア活動は非日常であるが、仕事に従事していない層、定年退職者層にとってボランティア活動は日常そのものである。福祉ボランティア活動、とりわけ高齢者や障害者へのボランティアに限定して言えば、ボランティアをしてもらう側は、ボランティアをしてもらうことが日常であり、そうしたボランティアの支援を受けることで、今日の人生を明日の人生に繋げていくことが可能となる。特定の専属ボランティアでないかぎり、支援してくれるメンバーの顔ぶれは多様である。数多くのボランティアに支えられて、日常生活を継続することができる。

時に、福祉のボランティア活動を一生懸命やっているのに、相手の高齢者や障害者からそれほど感謝してもらえないという嘆きの声を聞く。曰く、時間のやりくりをして、半年ぶりに汗びっしょりになりながらボランティア活動をしたのに、あまり相手に喜んでもらえなかった、感謝してもらえなかったと。

これほど極端ではないにせよ、ボランティア活動の経験があれば理解できることであるが、こうした印象に近いものを持つことも決して皆無ではない。ここでもう一度確認しておくと、ボランティア活動をする人は非日常の中でそれを実践することが多いが、ボランティアの支援を受ける人はそれが日常であり毎日の生活なのである。日常であるからこそ、淡々としている場合もあるのだろう。

強調しておきたいのは、「ボランティア概念の再確認」「ボランティア概念の再定義」ということである。よく言われるように、ボランティアは対象者のためにするのではなく、ボランティア活動をする当事者のためなのである。ボランティアは、ボランティア活動をする人のためにあると言えよう。

ここで、「対自的ボランティア」、「即自的ボランティア」という新しい用語の対を提示し、ボランティアについての考え方のあるべき方向を再確認しておきたい。先に示した嘆きの声は、ボランティアする人とボランティアされる人という社会関係、援助を梃子とする相手への貢献に重きを置く「対自的ボランティア」という発想から生ずる感覚である。他方ボランティアと

いう社会的行動は、第一義的にボランティア活動をする人のためにあるという発想から生ずる感覚が「即自的ボランティア」という認識であるところでは規定しておきたい。生きがいとしてのボランティア活動という立場、本物のボランティアとしての立場、ボランティアについての認識のあるべき方向が「即自的ボランティア」であって、「対自的ボランティア」でないことは断るまでもない。総合学習の一環として行われる児童や生徒に対する福祉教育の現場では、これまでの「対自的ボランティア」的发想から抜け出し「即自的ボランティア」的发想を目指すことこそカリキュラムの要諦であり、このような共同研究を通してそのような方向に向けていくべきであろう。

(4) NPO の聞き取り調査から見えてくるもの

1-2 で確認した、老後（退職後）のライフスタイルの多様化現象を前提としながらも、生き甲斐の感じられる QOL（クオリティ・オブ・ライフ）の高い豊かな老後（退職後）を望むのであれば、社会生活の中に貢献価値に裏打ちされた社会的行動の実践が必要不可欠である。つまり、老後（退職後）生活の中に、ボランティア活動（NPO 活動）や自治会活動を通じての社会参加・社会貢献という要素が含まれることが肝要である。ただし、退職後の生き方・高齢期の生き方は退職者・高齢者本人が自己決定すべきものであって、決して社会参加や社会貢献が他者によって強制されてはならない。

ここでは、老後あるいは現在の時点で、生活の中における貢献価値に裏打ちされた社会的行動の実践を考えた場合、所属し活動する団体の 1 つの選択肢として NPO (Non-profit Organization) があると考えている。少子・高齢社会において、NPO は個人が社会・集団にコミット（社会参加）できる重要なチャンネルの一つであると捉える。NPO には、保健・医療・福祉、社会教育、まちづくり、文化・芸術・スポーツ、環境保全、災害救助、地域安全、人権・平和、国際協力、男女共同参画、こども健全育成、NPO 支援など数多くの分野が存在するが（新たに、情報化、科学技術、経済活動、職業能力開発、雇用機会拡充支援が加わり全部で 17 分野となる予定）、そのうちここでは福祉 NPO を事例的に取り上げ考察したい。

個人が社会・集団にコミット（社会参加）できる重要なチャンネルであること、上述した通りメニューが豊富であることに加えて、さらに、社会参加（関わり方）の程度にも選択の幅があり自由に役割を選ぶことができる点で NPO は大きな特徴を有する。

まず 1 つ目は役員として NPO に関わることができる。特定の NPO の代表、理事、監事となり、活動を支えることができる。例えば、愛知県東海市在宅介護・家事援助の会「ふれ愛」の佐々木幸雄代表（75 歳）の事例をみてみよう。佐々木氏は、宮城県出身で最初新日鉄釜石に勤務していたが、38 歳の時に名古屋に転勤となった。転勤族であり地元地域にサポートネットワークがなかったため、配偶者が病気で入退院を繰り返した時に子育てと両方でたいそう苦労したそうである。58 歳で定年退職を迎えた後、半農半漁から鉄の街に変化した東海市には転

勤族が多いことから、自分と同じような苦労を他の人が経験しないように NPO を組織化した。転勤族であるために親・兄弟・親戚などのソーシャルサポートの社会資源がないわけで、こうした視点からの NPO の立ち上げは評価されてよい。同じような趣旨で退職前後の男性が NPO を立ち上げるケースがさらに増えてしかるべきであるが、数としてまだまだ少数のようである。佐々木幸雄代表が NPO を立ち上げるに際しては、東海市社会福祉協議会が多いに機能している。介護者養成講座の終了日に、担当する社協の職員の発案で今後の抱負を講座参加者50名に一人一人語る機会が設けられた。その修了生の中で10名がこの講座の経験を生かして活動したいと宣言し、佐々木幸雄氏はその10名とともに1990年に「ふれ愛」を立ち上げた。NPO 組織はいずれも同じで「ふれ愛」の事務所もきわめて狭隘である。今後、土地を買い取り、複合施設を建設する計画とのことである。

2つ目は、有償ボランティア（協力会員）として、労働者として NPO に関わることができる。特に福祉 NPO の場合、協力会員になり、有償ボランティア活動に従事することが可能である。特に、NPO が介護保険に係わる指定居宅サービス事業者として活動する部分では有資格者として希望すれば福祉労働者として NPO に関わることができる。福祉 NPO では、訪問介護（ホームヘルプサービス）やデイサービス（通所生活介護）を実施する場合が多い。また、福祉 NPO では、居宅介護支援事業者としてケアプラン作成に関わることも多い。

また、NPO の活動場所を提供したり、事務所で必要な什器類を提供することもボランティアと捉えることができる。こうした、NPO を間接的に支える活動も社会的に意味のあるボランティア活動であると位置付けることができる。

前述の佐々木氏が代表をつとめる「ふれ愛」（東海市）では、「くらしのたすけあいサービス」と「介護保険サービス」が活動の柱となっている。くらしのたすけあいサービスは、かつて住民参加型在宅福祉サービスと呼ばれていた互助のシステムである。くらしのたすけあいサービスに対しては、利用会員としてかかるか、協力会員としてかかる場合が多い。利用会員としては、年会費3,000円を払った上で、1時間あたり800円を利用料として（交通費は別途）「ふれ愛」に支払う。協力会員は、年会費3,000円（保険代金を含む）を払った上で、1時間あたり640円（交通費が別途支給）を「ふれ愛」から受け取る。こうした現金の授受以外に、「時間預託」（ふれあい切符）のシステムがある。介護保険が2000年4月に始まるまでは、協力会員が現金を受け取る代わりに、サービスを提供した時間を貯蓄し、老後に介護等が必要になった時に、その貯蓄した時間でサービスを受けようという発想も強かったが、介護保険がスタートしてからは、時間預託のシステムを利用する人はいなくなってしまっている。

たすけあいサービスの内容は、資料によれば、家事介助のすべて、子育て支援のすべて、移送サービスのすべて、生きがい活動、障害者（児）生活宿泊訓練援助、リフォーム、介護機器相談、その他のボランティアとある。たすけあいサービスの協力会員は、女性が多い。

他方、介護保険サービスとしては、先に述べたように、訪問介護、通所デイサービス、居宅

介護支援（ケアプラン作成）を実施している。ふれ愛では、介護保険サービスの部分で男性が11名所属し活動している。11名全員がホームヘルパー2級取得者で、その多くが介護保険の訪問介護サービス提供者（労働者）として週3回通院しなければならない透析患者の移送サービスに従事している。彼らは、定年退職後にホームヘルパー2級を取得し就労しているが、退職前に企業内でホームヘルパー2級の取得が可能であれば、退職前準備教育として効果的であり、退職後スムーズに再就職し、就労を通じての地域社会参加が可能となろう。企業内でホームヘルパー2級を取得することが不可能であれば、少なくとも、資格取得のために休暇を取ることに弾力的に運用すべきであろう。ホームヘルパー2級の講座を企業で行うことには副次的な効果もあるはずである。中高年男性が、講座での講義、ビデオ実習、同行訪問などのカリキュラムを通して、在宅介護やホームヘルパーの仕事などを理解することは成人に対する福祉教育として必要である。福祉教育は、青少年だけが対象ではない。さらに、そうした学習をしておくことは、配偶者が要介護状態になった時にもプラスに働くであろう。

介護保険の保険者である行政や、社会福祉協議会、他の福祉系民間企業と同様に、退職後の男性の就労の場所として、こうした福祉NPOがサービス提供の一翼をになっている点は評価されて良い。以上は、「ふれあい」での聞き取り調査をもとにした考察である。同じ時期に聞き取り調査を「ゆいの会」でも実施したので、以下このNPOについて考察する。

「ゆいの会」は、愛知県知多市にあり、1991年に松下典子氏が開設したNPOである。松下氏は、フェミニズム、ノーマライゼーション、生涯学習を理念の3本柱に、「誰もがその個性と人格を尊重される共生社会を実現するために、また、住み慣れた地域で心豊かに暮らし、困ったときにも安心して過ごせるまちづくりを進めるために」この「ゆいの会」を立ち上げた。氏は、NPOを支援する中間支援団体である「地域福祉サポートちた」の代表となり、現在は、竹内俊就氏が2代目の代表となっている。ゆいの会は、知多市内の古い織物工場跡を利用しているので、珍しいのこぎり屋根がトレードマークとなり、土間もうまく活用したユニークな構造になっている。

このNPOへの係わり方としては、まず、ゆいの会のスタッフになるというルートがある。スタッフとなって会の運営に有給でかわるか、ホームヘルパー2級等の資格があれば、介護保険の業務として、家事援助や身体介護といったホームヘルプサービスを提供し、給与を得る。

あまり深くは係われないという場合には、入会金1,000円、年会費3,000円を払い「協力会員」となって、家事援助、介助、子育て支援などのたすけあいサービスや移送サービス、配食サービス（夕食）といったサービスを提供する。サービスの対価としての給与は1時間600円である。なお、このゆいの会のサービスを利用する場合には、同じく入会金1,000円、年会費3,000円を支払い、たすけあいサービス等を利用する。家事援助、介助、子育て支援などのたすけあいサービスは1時間のサービス提供に対し800円、交通費1回300円を支払う。移送サービスは知多市内であれば片道800円、交通費1回300円を支払う。いずれのサービスも初回にはコー

ディネート料として2,000円が必要となる。配食サービス（夕食）は1食650円のみである。このNPOでは、ふれあい活動として、さをり織り、陶芸、絵手紙、パソコン、紙すきを有料で教えている。初代の松下代表が言う生涯学習を目的とした取り組みである。また、ユニークな取り組みとして、完全学校週5日制に対応し、土間で、小学生を対象に造形美術教室アトスコーレ「ゆい・こども館」を開講している。ゆいの会は、大人だけを対象とするのではなく、その子どもあるいは家族全体を含めて、「地域家族」を目指している点できわめて特徴的である。

以上、愛知県内の福祉関係のNPOに対するインタビューの結果から分かるように、NPOは地域社会における重要な社会資源である。地域にNPOやボランティア団体が存在することを情報として得ていても、現役サラリーマンの間はそうした社会資源に自ら自発的に飛び込んでいく時間的・精神的余裕がないこともまた否定できない事実である。

提言および要約でも示したように、地域参加インターンシップ制度の創設を提案する。具体的には、企業（行政）が従業員（公務員）のために、「地域参加インターンシップ制度」を創設すべきであるという提案である。自営業者に比べて、企業人も公務員も圧倒的に社会的ネットワークが小さく、加えて同質性が高いと考えられる。こうした企業人や公務員の社会的ネットワークの特性を考慮し、老後のソフトランディングに備える1つの方法として、「地域参加インターンシップ制度」を提案したい。この制度は、数年に1度ぐらいの間隔で1週間から2週間程度、自分の住む地域のNPOやボランティアサークルに単独で（場合によっては夫婦で）インターンとして参加し、受け入れ先の代表者（あるいはスタッフ）から地域参加インターンシップ活動に対する評価（コメント）をもらうシステムである。このインターンシップ経験をきっかけに、仕事以外の生活世界あるいは老後の自分にとってどのような生活課題があるのかを発見したり確認したりすることが可能となる。社会学的な表現を用いるならば、この地域参加インターンシップ制度は、定年退職者の地域適応のための予期的社会化の機能を持つことを意味し極めて有効な方法である。

(5) 介護者へのインタビュー調査から分かること

今回のヒアリング調査では、現在介護保険の在宅福祉サービスを利用しながら高齢者の介護を自宅でしている介護者にインタビューを行っている。インタビューの目的は2つある。一つは、介護者に対し介護という実践が、当該本人の老後の生き方やボランティア活動への志向性にどのような影響を及ぼしているのかあるいは及ぼしていないのかを明らかにするためである。もう一つは、現在の高齢者福祉の要となっている介護保険制度そのものについて、利用者である介護者から見た構造的欠陥、運用上の欠陥を明らかにし、そうした問題点を企業サイド・行政サイドから改善できる可能性があるかどうかを確認することである。

昨年度のアナケート調査では、介護経験者ほどボランティア活動への参加意欲が高いことが

確認できているので（「少子・高齢社会における企業と地域社会の共生：平成14年8月」p189参照）、そうした全体的な傾向が、有為に抽出されたサンプルに対して確認できるかが焦点となる。

① ケースK

このケースの場合、同居の祖母（84）が介護保険を利用している。要介護認定は、介護保険制度を利用し始めた2001年当時要介護5であったものが2002年には要介護1に変更されている。2001年当時は、週3回の訪問介護（身体介護1回60分）と週2回の訪問看護（1回60分）を利用し、車いす、特殊寝台、褥瘡予防用具といった福祉用具の貸与サービスを利用していた。2002年当時は、要介護1の枠内（区分支給基準限度額165,800円）で、週4回のホームヘルプサービス（身体家事120分）と週1回の通所介護を利用している。加えて、車椅子、特殊寝台、手すりの3種類の福祉用具の貸与サービスを利用しており、1か月の自己負担は、16,552円である。

介護者は夫の配偶者である。近所の70代後半の女性が毎日訪問してくれるので、社会的交流に関しては問題ない。介護者の夫は、現在病氣療養中で入院しているため、祖母の介護が終了してもなお、介護者は別の介護を続けることになる。一般的に在宅介護への無償ボランティアは少ないが、Kさんの場合も、ボランティアには逆に気を使ってしまうので、受け入れることはないとのことである。

② ケースY

現在実の父親（79）の介護を長女が行っているケースである。要介護認定は4である。要介護4の枠内（区分支給限度基準額30,600単位）で、現在週2回の訪問看護（1回90分）と特殊寝台の福祉用具貸与サービスを利用しており、1か月の自己負担は、13,174円である。痴呆症状はなく、歩行が可能であるのにもかかわらず、ベッドの上で過ごすことが多い。車いすもあるが自分から積極的に利用しようとはしないとのことである。

このケースでは、敷地内に借家があり、高齢者が一人で住んでいた。大家さんであるYさんは、店子である一人暮らしの高齢者を日常的に世話をしていた。このことを見聞きしていた近所に住むある女性が、当該の店子の高齢者が亡くなった後にYさんに頼み込み、九州に一人暮らしをしていた父親を引き取りこの借家に住ませ、日常的な介護をしているとのことである。この父親は足が悪いために、大家であるYさんは介護保険を使って住宅改修を行い、住みやすい環境を整えている。この父親は、要介護1であるが、1週間に2回の点滴を受けながら一人暮らしの生活を継続できている。

このケースは、介護経験者がボランティアへの志向性が高いことを裏付ける以上のケースである。一般的には、店子が高齢者である場合には、当該の高齢者が亡くなった後、若い人、少

なくとも介護の心配をしなくても良い状態の人に家を貸すのではないだろうか。

Yさんの場合は、介護の当事者であるにもかかわらず、同一敷地内の借家を要介護状態の高齢者に貸しているわけで、本来の地域福祉を地で行くケースであろう。稀なケースと考えられるが、このような家を貸す一借りるという垂直な社会関係が、介護する一介護されるという垂直な社会関係と並存しうることを示す好例であると言える。中には、家を借りる側が、家を貸す側の大家を介護するケースは存在しうると思われるが、このケースは逆で、家を貸す側の大家が家を借りる側の高齢者の介護の一部を遂行するという構造である。

③ ケースO

実の母親（76）を娘が介護しているケースである。母親は、20年以上も前からパーキンソン病を患っている。父親は2001年にがんにより死去している。要介護認定は5である。母親は、パーキンソン病で足が反ってしまって寝たきりであるにもかかわらず、介護保険がスタートする前の訪問調査（1999年10月実施）では、市から派遣された調査員がマニュアル通りにすべての項目を確認しようとしたこと、つまり母親にとって痛みを伴う過酷な調査になったことについては今でも憤りを感じている。

このケースでは、毎週末に定期的にショートステイ・サービスを利用し、平日は毎日3回のホームヘルプ・サービス（身体介護）と毎日1回のホームヘルプ・サービス（家事援助）を利用している。また、訪問リハビリと訪問看護をそれぞれ週1回ずつ利用している。介護者は、毎日夕方から翌朝までの介護を一人で担っている。

以上のケースインタビューでは、介護保険の利用実態を調べることが中心となり、ボランティアへの意向まではなかなか聞きだすことができなかった。今後、介護者としての役割が終了した時点で改めてインタビューすることにしたい。

1-4 結びにかえて

本分科会の研究成果としては以下の6点が指摘できよう。

まず第1に、男性サンプルに見られる退職後のライフスタイルと幸福感の関連性については、ボランティア活動などで社会貢献したい、あるいは自治会活動などで地域社会に貢献したいと回答するサンプルの幸福感の平均値が高いことである（配偶者や子どもとの交流を楽しみたいという回答も平均値が高い）。特に、年齢階層別では、60歳以上の市民について、社会参加・社会貢献としてのボランティア活動や自治会活動を望むライフスタイルの幸福感が高くなっている（もう一方で、友人と交流する、あるいは配偶者や子どもとの交流を望むライフスタイルも幸福感が高い）。豊かな老後を約束する一つのパターンが、ボランティアや自治会活動を通して、地域社会貢献することであるといえよう。とりわけ、女性については、ボランティアや自治会活動を望むライフスタイルの幸福感が飛びぬけて高いことは、特筆すべき傾向である。

年齢階層別では、60歳以上だけではなく、40歳以上の市民について、社会参加・社会貢献としてのボランティア活動や自治会活動を望むライフスタイルの幸福感が高くなっている。

第2に、男女を含めた市民サンプル全体について、所属活動団体数の平均が60―64歳で0.929と減少し、65―69歳で再び1.147と上昇しその後の年齢階層においても安定的に1を上回った状態を維持していることから、何らかの対処行動があるものと推測される。つまり、定年退職等をきっかけに、60歳前後で所属活動団体の数が減るものの（例えば、労働組合から離脱する）、その後に他の新しい団体に所属する（例えば、老人クラブや趣味のサークルに加入する）などして変化に対応していると言える。このことは、豊田・刈谷両市民が、サクセスフル・エイジング（老いの成功）の3つのパターンのうち、活動理論（activity theory）あるいは継続理論（continuity theory）に対応する適応パターンを得る可能性が高いことを示唆している。

第3に、トヨタ・グループを定年退職したサンプルを調べた退職者調査（以下、産政研調査）では、ボランティア活動や自治会活動を通じての社会参加・社会貢献を望む割合が、比較対照する都内のシルバー人材センター登録高齢者調査に比べて極めて低いことが明らかになった。表現を換えれば、専門性を生かした仕事、あるいは違う仕事をしたいと回答する高齢者が多い。このことは、トヨタ・グループの企業を定年退職した人々は、自らの専門性を生かした仕事あるいはそれ以外の仕事への執着が強いわけであるが、問題はそうしたニーズを吸収できるだけの高齢者の就労のチャンスが整備されているかということである。

第4に、ボランティア概念を再定義し、「対自的ボランティア」、「即自的ボランティア」という新しい対の用語を提示し、ボランティアについての考え方のあるべき方向を再確認する。ボランティアする人とボランティアされる人という社会関係、援助を梃子とする相手への貢献に重きを置く「対自的ボランティア」と、ボランティアという社会的行動そのものが第一義的にボランティア活動をする人のためにあるという発想から生ずる「即自的ボランティア」のうち、生きがいとしてのボランティア活動、本物のボランティア、ボランティアについての認識のあるべき方向が「即自的ボランティア」であることを確認しておきたい。

第5に、NPOは地域社会における重要な社会資源であることに鑑み、企業（行政）が従業員（公務員）のために、「地域参加インターンシップ制度」を創設すべきであることを提案した。自営業者に比べて、企業人も公務員も圧倒的に社会的ネットワークが小さく、加えて同質性が高いと考えられる。こうした企業人や公務員の社会的ネットワークの特性を考慮し、老後のソフトランディングに備える1つの方法として、「地域参加インターンシップ制度」が有効であろう。この制度は、数年に1度ぐらいの間隔で1週間から2週間程度、自分の住む地域のNPOやボランティアサークルにインターンとして参加し、受け入れ先の代表者（あるいはスタッフ）から地域参加インターンシップ活動に対する評価（コメント）をもらうシステムである。このインターンシップ経験をきっかけに、仕事以外の生活世界あるいは老後の自分にとってどのような生活課題があるのかを発見したり確認したりすることが可能となる。社会学

的な表現を用いるならば、この地域参加インターンシップ制度は、定年退職者の地域適応のための予期的社会化の機能を持つことを意味し極めて有効な方法である。

第6に、上記のインターンシップ制度とも関連するが、社会福祉協議会が広い意味での地域社会教育の要であるという認識が必要であり、特に定年退職前の男性現役サラリーマンに危機感を抱いてもらい、自らの老後、老後の舞台となる「地域社会」に注目することの大切さを熱く訴えることが不可欠である。社会福祉協議会が、定年退職前の男性現役サラリーマンの素晴らしい水先案内人となるならば、濡れ落ち葉、粗大生ごみ、産業廃棄物、核燃料と揶揄されるような社会的に問題のある男性を減らすことができる。

第7に、社会環境の一部として「配偶者」を位置づけることの重要性について指摘した。有配偶者の場合、老後問題は夫婦の問題でもあり、退職後の明るい時間から途切れることのない同居生活は概して配偶者にとってストレスフルである。夫婦関係に亀裂が入らないように、職場生活に替わるもう一つの生活領域を退職前から検討し構築すべきである。自分にとってどのような第2の生活領域がふさわしいかを上記の地域参加インターンシップ制度を活用しながら見つけるべきである。他方、退職前の現役サラリーマン時代における夫婦生活時間の絶対的な不足を補うために、退職後は配偶者とともに、貢献価値に裏打ちされた社会的行動に従事するというスタイルも望ましい。夫婦の共同行動が、配偶者にとってストレスとならないようにするためには、良好な関係維持に向けての日々の絶え間ない努力、共生への努力が必要不可欠である。

2. 少子化問題

2-1 問題の所在

「少子化問題」を扱う本分科会は、働く人々が安心して家庭生活をおくれる環境を整えることが少子化対策としても有効であるという視点に立脚し、仕事と家庭の両立を望む男女がどのような支援を企業と地域社会に求めているかを明らかにするために、「職業生活と家庭生活の調和」に関するアンケート調査を実施した。また、アンケート調査の結果を補完する目的からインタビュー調査も補足的に実施した。ここでは、主にアンケート調査の結果について報告する。

少子化対策として有望視されていることがらの1つとして、「働く女性を念頭においた子育てと仕事の両立支援」があげられる。つまり、女性が働き続けながら安心して子どもを産み育てることができれば、少子化に歯止めがかかるのではないかと考えられるからである。それでは、働く女性たちは結婚、出産、そして就労についてどのように考えているのだろうか。この点について、まず職業生活および家庭生活に対する人々の意識や行動の多様性に注目し、いかなるタイプの従業者が職務や職場に対して高い満足感や充実感を有しているのか、特に「仕事

と家庭の両立を望む女性」が職務や職場をどのように捉えているのかを明らかにする。また現在就労中の女性たちが、将来の職業生活や家庭生活に対してどのような展望やプランをいदैいて働いているのかを知ることにより、働く女性のおかれた状況について考察する。

次に、働く男女が企業と地域にどのような子育て支援を期待しているかを明らかにする。特に、現在働きながら子どもを育てている女性が必要と感じている育児支援の内容から、これまでの育児支援の問題点や不足点を解明する。

少子化の原因は、主として「晩婚化」と「未婚の増加」にあるといわれる。そこで、アンケート調査結果に示された未婚の理由と晩婚化の理由から、未婚者の結婚観を探る。また、女性が結婚や出産をためらう背景には、女性の望む生き方や結婚生活のあり方と、男性のそれらとの間にミスマッチやギャップがあると推測されるので、男女の結婚観や家庭観を比較し、そのギャップを明らかにする。

最後に、男性の過重労働と将来不安の問題を取り上げ、男性の意識や行動が変化することによって少子化問題が改善される可能性について論じる。

2-2 アンケート調査の実施状況

アンケート調査は2002年11月～12月に実施された。20代と30代の男女従業者を対象に1,236の調査票が配布され、1,182票が回収された（回収率95.6%）。これらのうち、欠損値の多かったものと年齢が対象範囲外であったもの（41歳以上のもの）を除外し、最終的に1,102（男性638、女性464）のデータを分析した。有効データ率は配布数の89.2%、回収数の93.2%であった。

質問内容は、①「現在の職場」での満足度、②「現在の仕事や職場」に対する考え、③職場の環境認知（働きがい、働きやすさ）、④仕事をするうえで重要なこと、⑤仕事志向性、⑥将来にむけてのキャリア展望、⑦家庭志向性、⑧未婚の理由、⑨晩婚化の理由、⑩地域での子育て支援の必要性、⑪保育所の場所、⑫企業における子育て支援の必要性、⑬少子化に歯止めをかけるための変化、⑭女性の望むライフコース、⑮男性が女性に望むライフコース、であった。

さらに回答者の属性に関しては、①性別、②年齢、③現在の会社での勤続年数、④転職経験、⑤通算勤続年数、⑥勤め先での地位、⑦仕事内容、⑧会社の従業員数、⑨最終学歴、⑩配偶者の有無と配偶者の仕事、⑪子どもの有無と人数、⑫理想の子ども数と現実の子ども数、を尋ねた。

2-3 回答者の属性

(1) 性別

回答者（1,102名）の性別は、男性638名（57.9%）、女性464名（42.1%）であり、男性が女性より15.8%多かった。

(2) 年齢

F 2 あなたの満年齢を教えてください（今日現在）。

年齢	全体	男性	女性
18～24歳	131(11.9%)	38(6.0%)	93(20.0%)
25～29歳	329(29.9%)	166(26.0%)	163(35.1%)
30～34歳	352(31.9%)	201(31.5%)	151(32.5%)
35～40歳	290(26.3%)	233(36.5%)	57(12.3%)
計	1,102(100.0%)	638(100.0%)	464(100.0%)
平均年齢	30.75	32.11	28.80

年齢構成をみると、全体では20代前半までが11.9%と少ないほかは、20代後半、30代前半、30代後半がそれぞれ3割程度を占めていた。男女別に年齢構成を比較すると、女性は男性に比べると若い年齢層が多く、男性は年齢が高いほど構成比が高かった。その結果、男女の平均年齢は、男性32.11歳（SD＝4.58）、女性28.80歳（SD＝4.78）と男性が3.31歳女性を上回った。今回の調査においては、調査対象の年齢構成を男女とも20代と30代が半数となるよう要望していたが、実際には上記のような不均衡がみられた。

(3) 現在の会社での勤続年数

F 3 あなたが、現在勤務している会社での勤続年数を教えてください。

勤続年数	全体	男性	女性
0～4年	196(17.8%)	74(11.6%)	122(26.3%)
5～9年	250(22.7%)	124(19.5%)	126(27.2%)
10～14年	388(35.3%)	229(36.0%)	159(34.3%)
15～19年	210(19.1%)	162(25.5%)	48(10.3%)
20～24年	56(5.1%)	47(7.4%)	9(1.9%)
計	1,100(100.0%)	636(100.0%)	464(100.0%)
N A	2	2	0
合計	1,102	638	464
平均勤続年数	10.04	11.72	8.58

現在勤務している会社での勤続年数は、男女ともに10年～14年が多いが、男性に比べると女性の方が勤続年数の低いものの割合が多い傾向にあり、平均勤続年数では男性11.72年（SD＝5.30）に対し、女性は8.58年（SD＝4.87）となった。これは主に男女の年齢構成の違いによってもたらされたと考えられる。

(4) 転職経験

F 4 転職された経験は何回ありますか

転職経験	全体	男性	女性
ない	1,025(93.6%)	585(92.4%)	440(95.2%)
1 回	41(3.7%)	26(4.1%)	15(3.2%)
2 回	16(1.5%)	11(1.7%)	5(1.1%)
3 回	8(0.7%)	7(1.1%)	1(0.2%)
4 回以上	5(0.5%)	4(0.6%)	1(0.2%)
計	1,095(100.0%)	633(100.0%)	462(100.0%)
N A	7	5	2
合計	1,102	638	464

転職経験を尋ねたところ、全体の93.6%が「ない」と回答した。3回以上の転職経験をもつものは全体の1%程度にすぎず、転職を繰り返してきた人は極めて小数であることがわかった。今回の調査対象者の殆どが新規採用による就業者であり、特に女性の場合には転職経験者は5%という低い割合であった。見方を変えるならば、今回の回答者が所属する職場は、女性の中途採用が少ない企業ということもできる。

(5) 通算勤続年数

転職経験者が非常に少なかったことから、他の会社での勤務も含めた通算の勤続年数は、先に述べた現在の会社における勤続年数とほぼ同様の回答となった。平均の通算勤続年数は全体が10.59年（S D＝5.46）、男性11.99年（S D＝5.44）、女性8.63年（S D＝4.86）であった。

(6) 勤め先での地位

F 6 あなたの勤め先での地位を教えてください。あてはまるもの一つに○をつけてください。

職位	全体	男性	女性
一般社員	779(70.9%)	350(54.9%)	429(92.9%)
班長、係長、主任など役職者	320(29.1%)	287(45.1%)	33(7.1%)
計	1,099(100.0%)	637(100.0%)	462(100.0%)
N A	3	1	2
合計	1,102	638	464

勤め先での地位職位は、全回答者の7割が「一般社員」であった。男女別に見ると、女性の92.9%が「一般社員」であるのに対して、男性は54.9%が「一般社員」、45.1%が「班長、職長、係長、主任などの役職者」であった。女性と比べて男性に役職者が多かったのは、男性の

平均年齢が女性より高いことにもよるが同年代の男女を比較した場合でも男性の役職者が多くなることから、会社の組織上の特性が関連していると推測される。

(7) 仕事内容

F 7 あなたの現在の仕事内容はどれですか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

職務内容	全体	男性	女性
製造作業職	340(31.3%)	266(42.3%)	74(16.1%)
事務職	373(34.3%)	76(12.1%)	297(64.7%)
営業職	14(1.3%)	13(2.1%)	1(0.2%)
技術職・専門職	339(31.2%)	262(41.7%)	77(16.8%)
販売職	1(0.1%)	1(0.2%)	0(0.0%)
その他	21(1.9%)	11(1.7%)	10(2.2%)
計	1,088(100.0%)	629(100.0%)	459(100.0%)
N A	14	9	5
計	1,102	638	464

仕事内容をみると、男性では「製造作業職」(42.3%)と「技術職・専門職」(41.7%)で8割強が占められているが、女性では「事務職」(64.7%)が多く、「製造作業職」(16.1%)と「技術職・専門職」(16.8%)はそれほど多くなかった。

(8) 会社の従業員数

F 8 あなたの会社の従業員数を教えてください。あてはまるもの一つに○をつけてください。

会社規模	全体	男性	女性
10人未満	1(0.1%)	0(0.0%)	1(0.2%)
10～100人未満	9(0.8%)	3(0.5%)	6(1.3%)
100～500人未満	48(4.4%)	21(3.3%)	27(6.0%)
500～1,000人未満	54(5.0%)	31(4.9%)	23(5.1%)
1,000～5,000人未満	99(9.2%)	69(11.0%)	30(6.6%)
5,000人～10,000人未満	135(12.5%)	78(12.4%)	57(12.6%)
10,000人以上	680(62.9%)	411(65.4%)	269(59.4%)
わからない	55(5.1%)	15(2.4%)	40(8.8%)
計	1,081(100.0%)	628(100.0%)	453(100.0%)
N A	21	10	11
計	1,102	638	464

会社規模をみると、10,000人以上という回答が男性の65.4%、女性の59.4%を占めており、1,000人未満は1割にすぎないことから、今回の調査対象の大多数が大規模企業に勤めている

ことがわかる。

(9) 最終学歴

F 9 あなたの最終学歴（中退を含む）を教えてください。あてはまるもの一つに○をつけてください。

最終学歴	全体	男性	女性
中学校	4(0.4%)	4(0.6%)	0(0.0%)
企業内訓練校	33(3.0%)	33(5.2%)	0(0.0%)
高校・専門学校	642(59.0%)	381(60.6%)	261(56.9%)
短大・高等専門学校	139(12.8%)	18(2.9%)	121(26.4%)
大学	213(19.6%)	141(22.4%)	72(15.7%)
大学院	57(5.2%)	52(8.3%)	5(1.1%)
その他	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
計	1,088(100.0%)	629(100.0%)	459(100.0%)
N A	14	9	5
合計	1,102	638	464

学歴は、男女共に「高校・専門学校」卒業者が最も多く（男性60.6%、女性56.9%）、次に男性では「大学」22.4%、女性では「短大・高等専門学校」26.4%が続く。男性の方が、学歴のばらつきが大きい傾向にある。

(10) 配偶者の有無と配偶者の仕事

F 10 あなたには配偶者がいらっしゃいますか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

配偶者	全体	男性	女性
いる	630(57.9%)	445(70.7%)	185(40.3%)
離別・死別	14(1.3%)	7(1.1%)	7(1.5%)
未婚	444(40.8%)	177(28.1%)	267(58.2%)
計	1,088(100.0%)	629(100.0%)	459(100.0%)
N A	14	9	5
合計	1,102	638	464

配偶者の有無を男女で比較すると、男性の70.7%が有配偶者であるのに対して、女性では58.2%が未婚者であった。この配偶者率の男女差は平均年齢の男女差に起因する側面もあるが、30代の男女を比較した場合にも女性の未婚率が高いことが確認された（男性84.8%、女性59.4%）ことから、働く女性の未婚率は男性より高いことが推測される。

F10-1 配偶者の方は仕事を持っていますか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

配偶者の就労状況	男性	女性
フルタイム	63(14.2%)	182(98.4%)
パートタイム	90(20.3%)	0(0.0%)
自営・家族従業員	6(1.4%)	3(1.6%)
無職	277(62.4%)	0(0.0%)
その他	8(1.8%)	0(0.0%)
計	444(100.0%)	185(100.0%)

配偶者の就労状況をみると、女性の98.4%が夫は「フルタイム」と回答したのに対し、男性の場合は62.4%が妻は「無職」と回答しており、妻が「フルタイム」で働いている男性は14.2%にすぎなかった。

(1) 子どもの有無と人数

F11 あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。

子ども	全体	男性	女性
いる	449(43.0%)	364(58.7%)	85(20.1%)
いない	594(57.0%)	256(41.3%)	338(79.9%)
計	1,043(100.0%)	620(100.0%)	423(100.0%)
N A	59	18	41
合計	1,102	638	464
子どもの数	全体	男性	女性
1人	163(36.5%)	114(31.6%)	49(57.6%)
2人	232(52.0%)	199(55.1%)	33(38.8%)
3人	47(10.5%)	44(12.2%)	3(3.5%)
4人	4(0.9%)	4(1.1%)	0(0.0%)
計	446(100.0%)	361(100.0%)	85(100.0%)
N A	3	3	0
計	449	364	85

子どもの有無と人数を男女で比較すると、子どもが「いる」と回答したのは男性の58.7%に対し、女性では20.1%にすぎなかった。子どもの人数は、男性では2人(55.1%)が多いのに対し、女性では1人(57.6%)が多かった。なお、30代男女で子どもの有無を比較すると、子どもが「いる」と回答したのは男性の75.6%、女性の39.6%であった。女性回答者の未婚率の高さについては先に述べたが、子どもの有無や人数にも大きな男女差があることが明らかとなった。

(12) 理想の子ども数

F 12 あなたは、理想として（希望がかなうなら）何人のお子さんをもちたい（もちたかった）とお考えですか。

理想の子ども数	全体	男性	女性
0人	18(1.7%)	11(1.8%)	7(1.6%)
1人	42(3.9%)	18(2.9%)	24(5.5%)
2人	614(57.7%)	346(55.4%)	268(60.9%)
3人	358(33.6%)	225(36.1%)	133(30.2%)
4人	21(2.0%)	15(2.4%)	6(1.4%)
5人	10(0.9%)	8(1.3%)	2(0.5%)
6人	1(0.1%)	1(0.2%)	0(0.0%)
計	1,064(100.0%)	624(100.0%)	440(100.0%)
N A	38	14	24
計	1,102	638	464

理想の子ども数は、男女回答者とも2人とする割合が高く、次に3人が続いた。4人以上を記入したものは小数であり、特に女性では非常に少なかった。1人または0人とする回答者も小数であったことから、ほとんどの回答者が子どもをもちたいと考えていることがわかった。なお、理想の子ども数を平均すると、男性では2.40人(SD=.78)、女性では2.27人(SD=.74)となった。

(13) 現実の子ども数

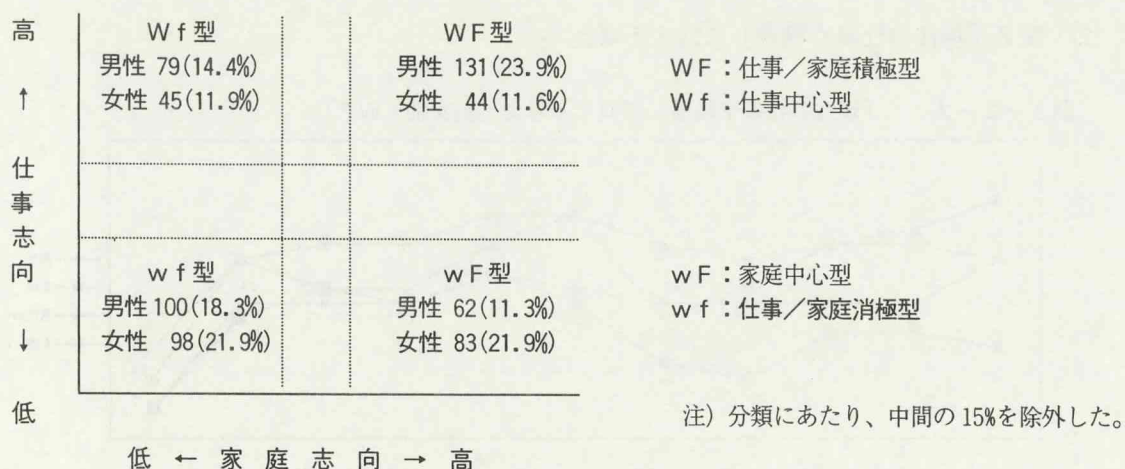
F 13 あなたは、現実には（最終的に）何人のお子さんをもつことになるとお考えですか。

最終的な子ども数	全体	男性	女性
0人	62(6.0%)	28(4.6%)	34(8.0%)
1人	145(14.1%)	60(9.9%)	85(20.1%)
2人	686(66.5%)	413(67.9%)	273(64.5%)
3人	126(12.2%)	96(15.8%)	30(7.1%)
4人	12(1.2%)	11(1.8%)	1(0.2%)
計	1,031(100.0%)	608(100.0%)	423(100.0%)
N A	71	30	41
合計	1,102	638	464

現実の子ども数は、2人とする回答者が男女ともに6割を越え、次に男性では3人が15.8%、女性では1人が20.1%と多かった。理想の子ども数に比べて現実の子ども数を少なく選ぶ人が多く、その結果として理想の子ども数の平均は、男性が2.00人(SD=.72)、女性では1.71人(SD=.72)となった。女性の場合には、理想も現実も男性より少ない子ども数を想定していることが印象的である。

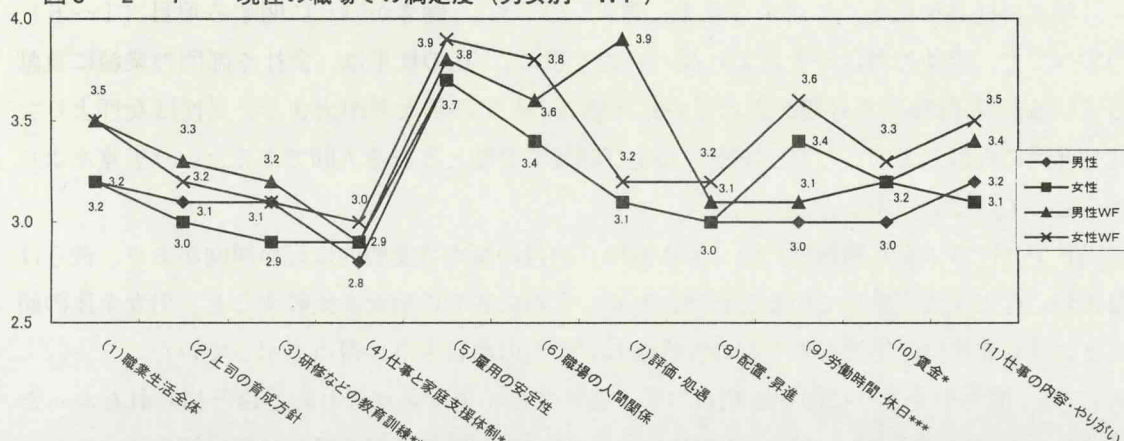
2-4 質問項目別にみた調査結果

ここでは、質問項目ごとに男女の回答結果を比較し、さらに必要に応じて年代や子どもの有無による比較を加える。また、「仕事に対する意識」(問5)と「家庭に対する意識」(未婚者は問7, 既婚者は問9)の側面から、下図に示すように回答者を①WF型(仕事/家庭積極型)、②Wf型(仕事中心型)、③wF型(仕事中心型)、④wf型(仕事/家庭消極型)の4群に分けた。これらの分類が関連をもつと思われる項目に関しては、群による比較結果についても言及する。



(1) 問1「現在の職場」での満足度

図3-2-1 現在の職場での満足度(男女別・WF)



注) 図中の数値は、回答者の4段階評定を数値化し平均を求めたものである。高いほど満足度が高いことを意味する。
*は男女差が有意であることを示す(*** P<.001 ** P<.01 * P<.05)。

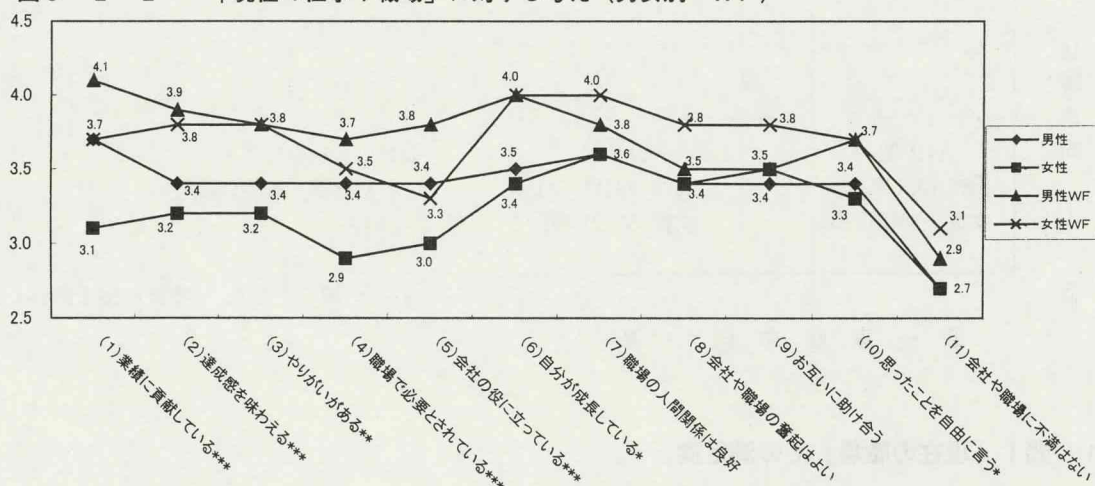
男女ともに満足度が高い項目は、「雇用の安定性」「職場の人間関係」であった。この結果は、今回の回答者の多くが安定した大企業で働いていることを反映していると考えられる。「研修

などの教育訓練」では女性の満足度が男性より低く、「労働時間・休日」「仕事と家庭支援体制」では男性の満足感が女性より低かった。男性は、厳しい労働条件の中で働いており、家庭生活との両立が難しいことを推測させる。一方で女性は、労働条件の面では不満がないが、仕事のやりがいや教育訓練の機会などに恵まれていない状況が窺える。

「評価・処遇」への満足度は、男性WF（仕事／家庭積極型）が飛び抜けて高かった。この点については、仕事にも家庭にも積極的な男性は、家族からの支援を十分に得て仕事上の成果をあげることができ、その結果として高い評価を得ているのではないと思われる。

(2) 問2「現在の仕事や職場」に対する考え

図3-2-2 「現在の仕事や職場」に対する考え（男女別・WF）



「現在の仕事や職場」に対する考え（問2）のうち、「働きがい」に関する項目（1～6）のすべてで、男性の得点が女性より高かった。特に、「私の仕事は、会社や部門の業績に貢献している」「私は職場で必要とされていると感じる」での男女差が大きく、男性は女性より会社や部門に貢献しているという実感、および職場で必要とされる人間であるという感覚をより強くもっているといえる。

WF型（仕事／家庭積極型）の「働きがい」項目の得点は全般的に高い傾向があり、彼らは働きがいをより強く感じていることがわかる。さらにWFの男女を比較すると、男女全体の傾向と同様、WF型の男性がWF型の女性よりいずれの項目も高い得点を示していた。

一方、「働きやすさ」に関する項目（7～11）では、男女差がほとんどみとめられなかった。ただし、WF型の男女を比較した場合には、女性WF型の得点が全般的に高い傾向にあった。つまり、仕事にも家庭にも積極的な女性従業者は、自分の職場を働きやすいと感じている度合いが高いわけであるが、働きやすいと感じられる職場だからこそWF型の女性が働き続けているとも解釈される。

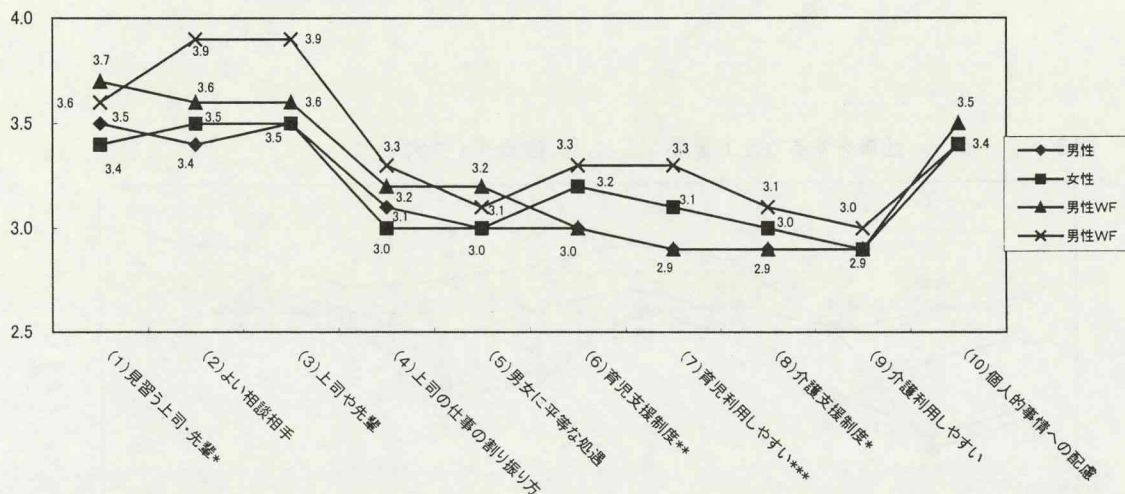
以上の結果から、男女ともWF型は「現在の仕事や職場」に対して肯定的な感情を有しており、「仕事を通じて自分が成長していると感じる」、「仕事を通じて達成感を味わうことができる」、「今の仕事はやりがいがある」とより強く実感しているといえるだろう。

(3) 問3 職場環境の認知（どの程度恵まれた環境か）

職場の環境をどの程度恵まれているとみなしているかという点について、男女差が検出された項目をみると、「育児支援制度を利用しやすい雰囲気」「育児支援制度」「介護支援制度」で女性が男性より恵まれた環境と認知しており、「見習う対象となる上司・先輩」では男性の方が恵まれた環境と認知している。男女が職場の環境を認知する際にこのような差異が表れる背景には、男女従業員がおかれた状況と職場に求める要件の違いが存在すると考えられる。今回、多くの女性回答者が自分の職場を家族支援の面で恵まれていると認識しているという点は、注目に値すると思われる。

WF型（仕事／家庭積極型）の男女は、職場環境をより肯定的に認知する傾向がみられたが、特にWF型の女性では「よい相談相手がいる」「上司や先輩・同僚の助言」の得点が傑出して高かった。このことから、仕事と家庭生活の両立をめざす女性にとって、相談相手や先輩・同僚の存在は働き続ける上で重要な役割をはたしている可能性が推測される。

図3-2-3 職場環境の認知（男女別・WF）



(4) 問4 仕事をするうえで重要なこと

仕事をするうえで重要なことについては、全体として、「職場の人間関係」「雇用の安定性」「労働時間」「賃金」「仕事の内容・やりがい」が重視されていることがわかる。男女差が検出された項目をみると、「仕事と家庭の両立のための支援体制」「職場の人間関係」で女性の重視度が高く、「研修などの教育訓練」「配置・昇進」「自分に対する上司の育成方針」では男性の重視度が女性より高かった。先述の満足度や職場環境認知の結果と合わせて考察すると、男女

が職場や仕事に対して求める条件は明らかに異なっていることが理解される。

男性を仕事家庭タイプ別に比較すると、ほとんど全ての項目でWF型（仕事／家庭積極型）の得点が高く、wf型とwF型の得点が低い。男性の場合には総じてタイプ間のばらつきが大きい。一方、女性をタイプ別に比較した場合には、「仕事と家庭の両立のための支援体制」ではWF型が高得点を示し、「職場の人間関係」「労働時間・休日」ではwF型の得点が高かったが、全体としてはタイプ間のばらつきが少なかった。以上の結果を総合すると、同じタイプでも男女によって重視する内容が異なっていると考えられる。

図 3-2-4 仕事をするうえで重要なこと（男女比較）

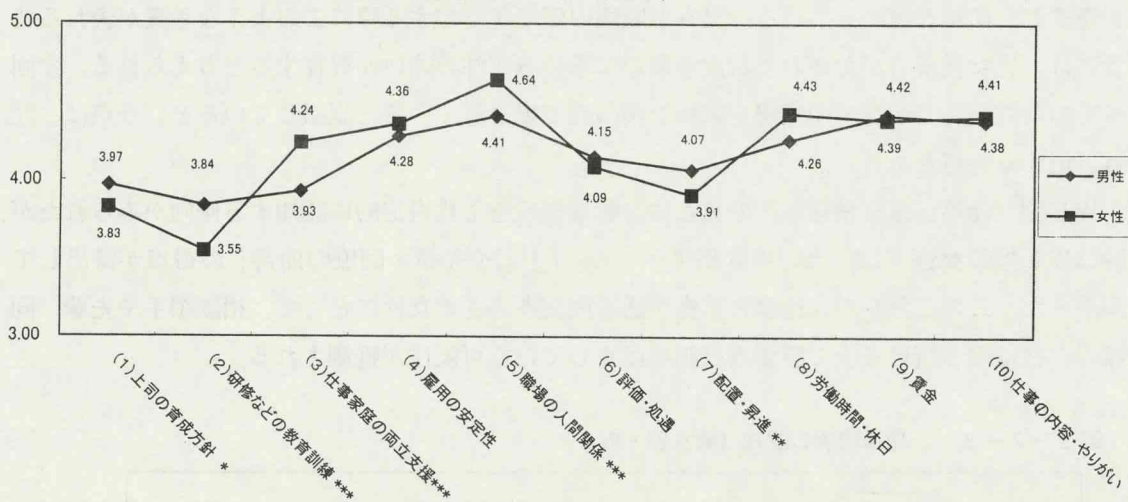


図 3-2-5 仕事をするうえで重要なこと（男性のタイプ別）

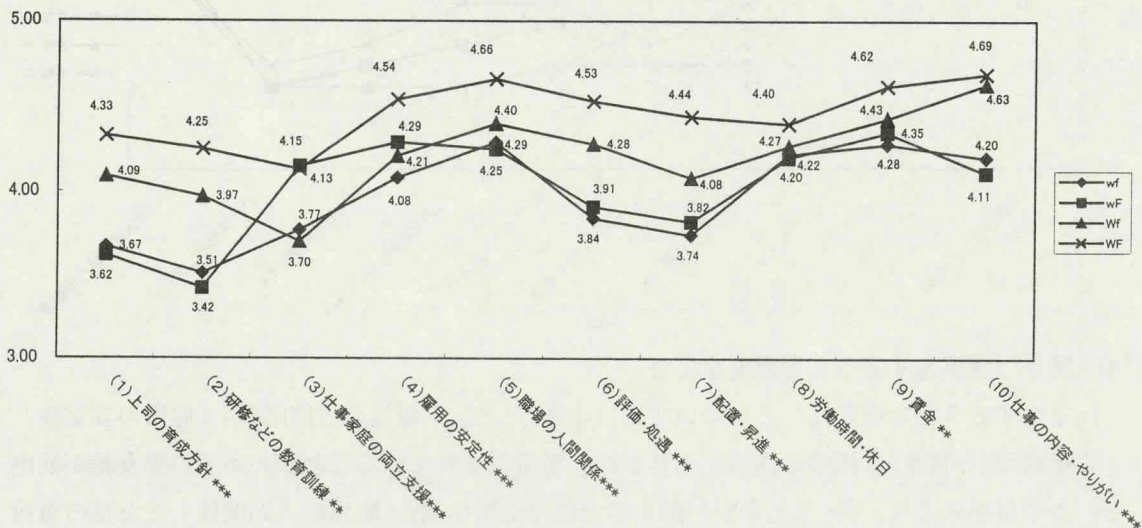
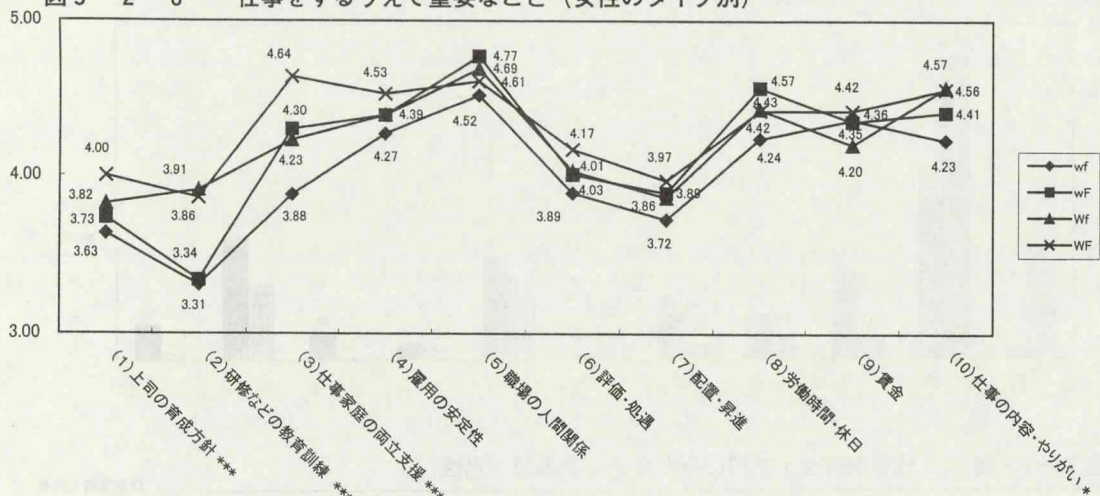


図 3-2-6 仕事をするうえで重要なこと（女性のタイプ別）



(5) 問 6 将来にむけてどのようなキャリア展望をもっているか

キャリア展望について男女の結果を比較すると、男性では、「今の会社で専門職として自分の専門性を活かせる仕事をしたい」が約半数を占め、次に「今の会社で管理職や役員として活躍したい」17.0%が続く。女性では最も選択率の高い「今の会社で専門職として自分の専門性を活かせる仕事をしたい」が24.2%にとどまり、次に多い「あまり考えたことがない」「成り行きにまかせたい」をあわせると34.3%にのぼることから、今回の調査対象でみるかぎり消極的なキャリア展望の女性が多いといえるだろう。

男性のキャリア展望をタイプ別に比較すると、WF型（仕事／家庭積極型）・Wf型（仕事中心型）で「今の会社で専門職として自分の専門性を活かせる仕事をしたい」「今の会社で管理職や役員として活躍したい」の割合が高く、wF型（家庭中心型）・wf（仕事／家庭消極型）型では「成り行きまかせ」「考えたことなし」が多くなる。女性のキャリア展望をタイプ別に比較すると、Wf型で「今の会社で専門職として自分の専門性を活かせる仕事をしたい」の割合が多く、WF型・wF型・wf型で「今の会社で定型的・補助的業務をしたい」が比較的多くなる。wF型・wf型では、「成り行きまかせ」「考えたことなし」が多くなる。男性と較べてWF型女性のキャリア展望が積極的でない理由としては、育児や介護などの家庭責任が女性により重く負わされている現状や、会社の中で管理職や役員になることが期待されておらずそのための教育訓練の機会も少ないことなどがあげられるだろう。

未婚の理由として男女の多くが選んだ項目は、「適当な相手にめぐり会わない」「自由や気楽さを失いたくない」「趣味や娯楽を楽しみたい」などであり、独身でいることのメリットが強調されているように思われる。男性が女性より多く選んだ項目は、「結婚資金が足りない」「住宅のめどがたたない」「異性と出会う機会がない」「異性とうまくつきあえない」であったことから、男性の場合には経済的な要因も未婚の理由として大きな位置を占めていること、異性とのつきあいに問題を感じて度合いが女性より高い点が特徴としてあげられる。

図 3-2-7 キャリア展望 (選択率%)

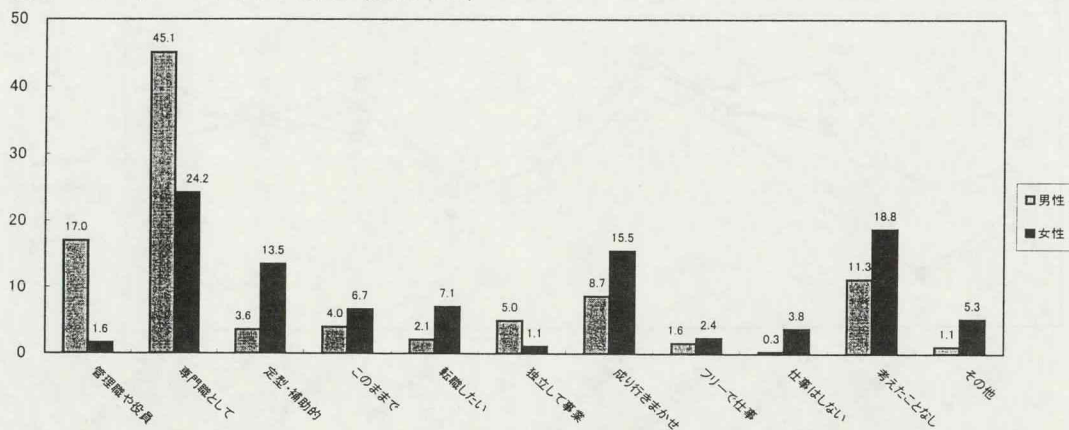


図 3-2-8 仕事家庭タイプ別にみたキャリア展望 (男性)

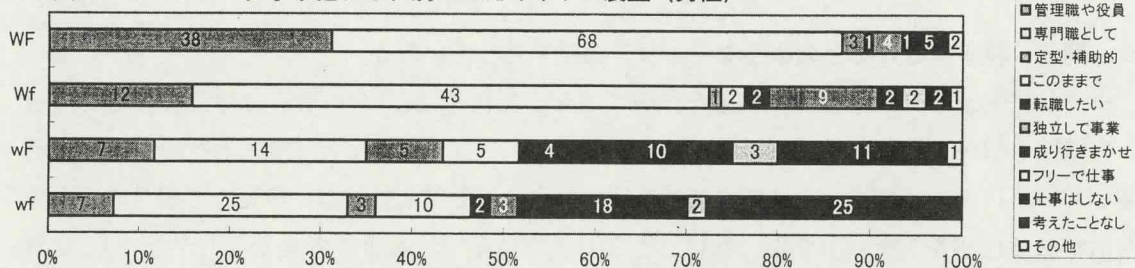
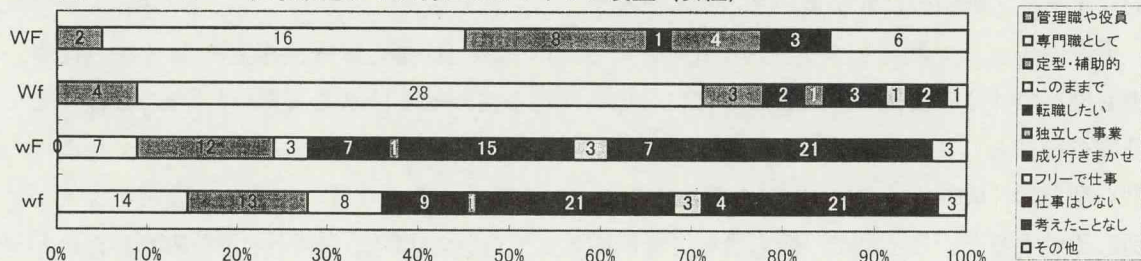
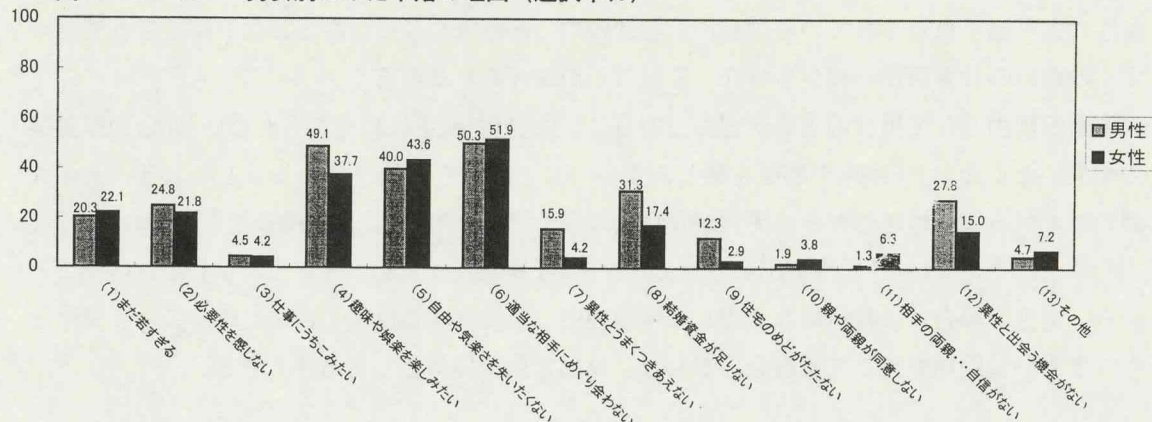


図 3-2-9 仕事家庭タイプ別にみたキャリア展望 (女性)



(6) 問 8 未婚の理由

図 3-2-10 男女別にみた未婚の理由 (選択率%)



(7) 問10 晩婚化の理由

晩婚化の理由を、男性の晩婚化と女性の晩婚化にわけて尋ねたところ、男性の晩婚化については、男女の7～8割が「独身生活のほうが自由」を選んでおり、次に「世間へのこだわりがなくなった」が続いた。37.2%の女性回答者は「親離れが出来ていない」を選択した。

女性の晩婚化について、男女ともに選択率の高いのは「独身生活の方が自由」「家事・育児がわずらわしい」「女性の社会的地位が向上した」「世間のこだわりがなくなった」であった。女性の晩婚化の理由に関しては、多くの項目で選択率が高くなっており、特に「家事・育児がわずらわしい」「女性の社会的地位が向上した」の選択率は男性の晩婚化の理由と較べて顕著に高かった。以上の結果は、男性より女性の方が結婚に対して消極的であることを推測させるものであるが、女性にとって家庭生活が魅力的なものと感じられない点に大きな原因があるということを今回の結果から示唆される。

図 3-2-11 男性の晩婚化の理由（選択率%）

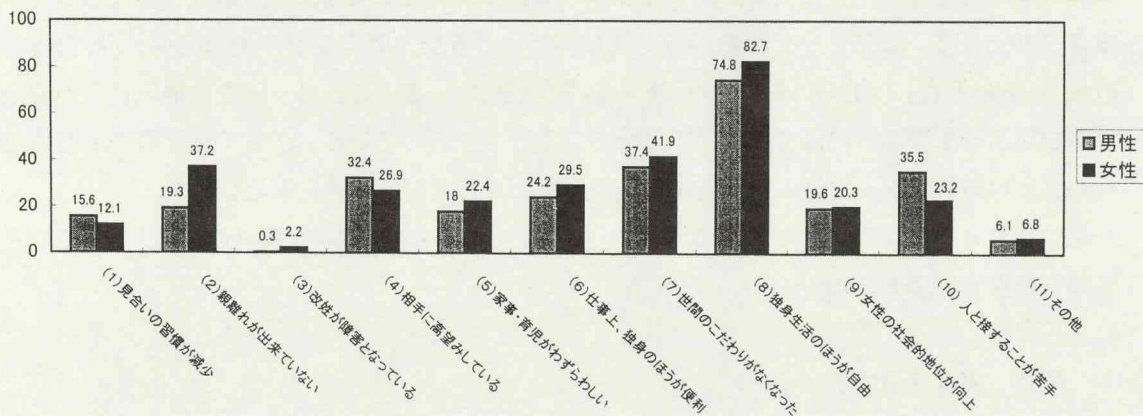
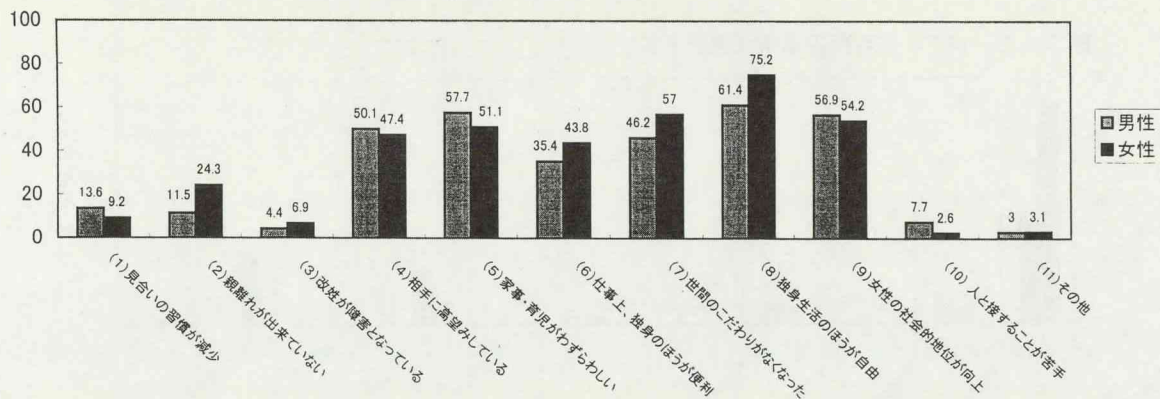
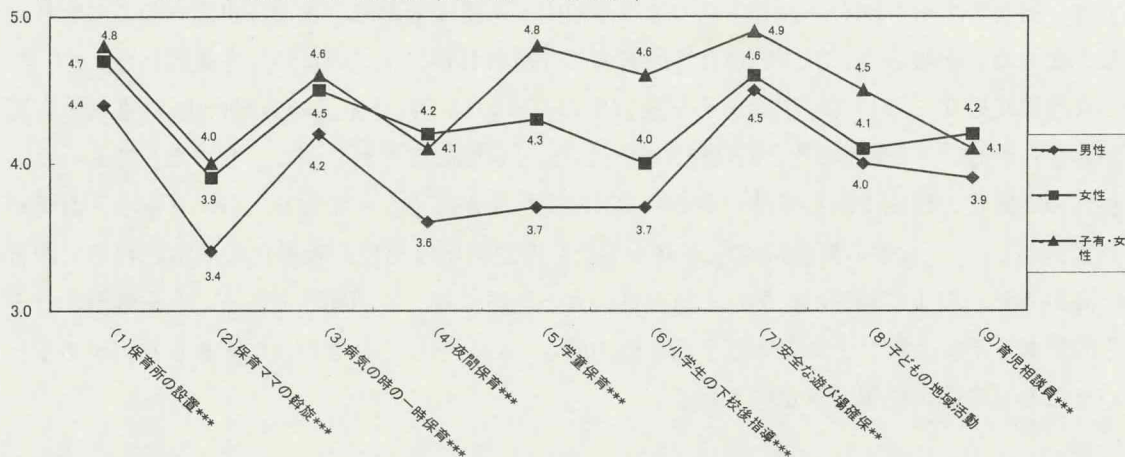


図 3-2-12 女性の晩婚化の理由（選択率%）



(8) 問11 「居住する地域での子育て支援」の必要度

図 3-2-13 地域の子育て支援（男女別・子有女性）



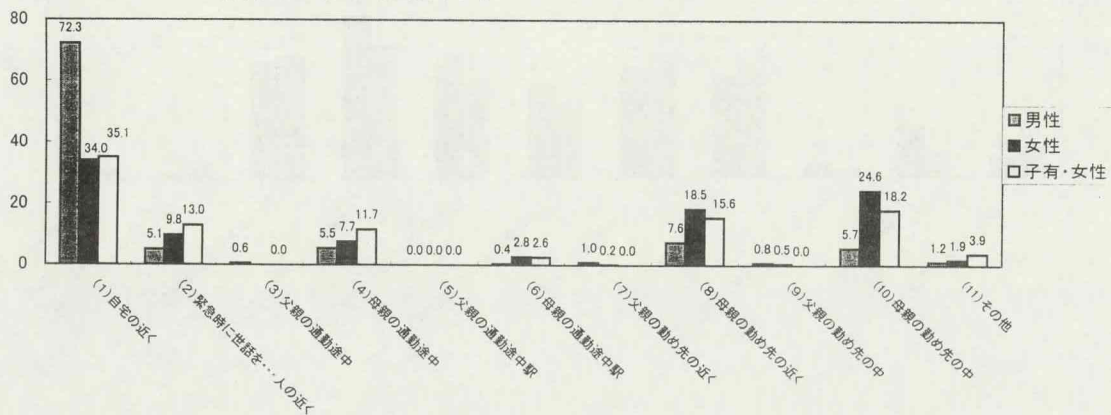
居住する地域での子育て支援に関する多くの項目で、女性は男性より必要性を強く感じていることがわかる。特に、子どものいる女性は、特に「安全・健全な遊び場の確保」「保育所の設置」「学童保育」「病気の時に一次保育」の得点が高い。このことは、現在の地域社会が安全な遊び場所や保育施設の面で非常に不十分であることを示している。子育てが家庭の中だけで行われている現状が、女性の育児負担感を思いものになっている可能性が高い。

男性でも必要度が高いとしているのは、「安全な遊び場の確保」「保育所の設置」「病気のときの一時保育」であった。

(9) 問12 保育所の場所

保育所の場所に関しては、男性は「自宅の近く」を選んだ人が圧倒的に多かった。女性では「母親の勤め先の中」「母親の勤め先の近く」も多かった。事業所内保育所については賛否両

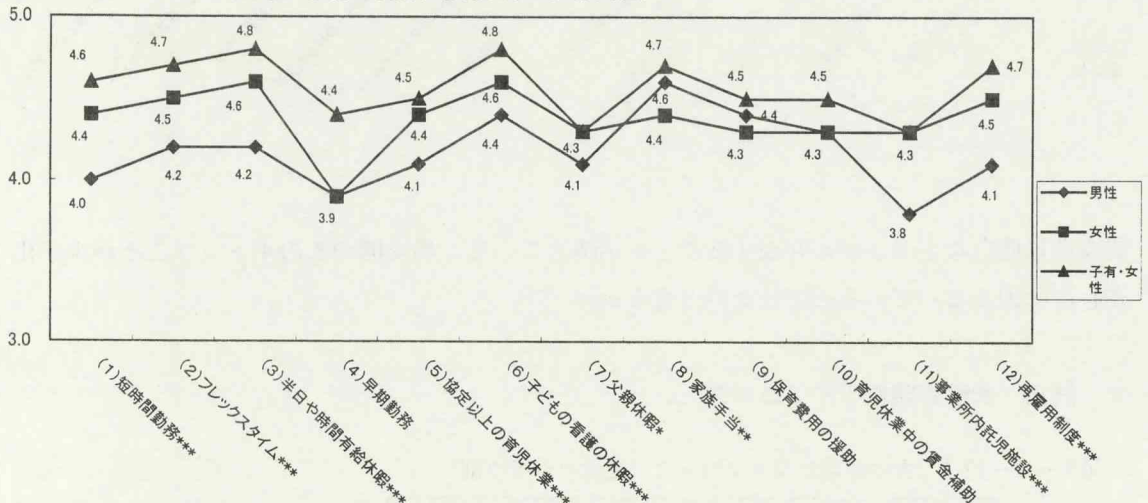
図 3-2-14 保育所の場所（選択率%）



論があり、また会社側の負担も大きい問題ではあるが、今回の調査結果によれば女性回答者の4分の1が希望していることから今後職場で検討すべき重要課題であると思われる。男女とも「父親の通勤途中」「父親の勤め先の中」「父親の勤め先の近く」などを選ぶ人はほとんどなく、これらの結果からも乳幼児の世話は母親中心におこなわれている現状が窺える。

(10) 問13 「企業における子育て支援」の必要度

図 3-2-15 企業の子育て支援（男女別・子有女性）

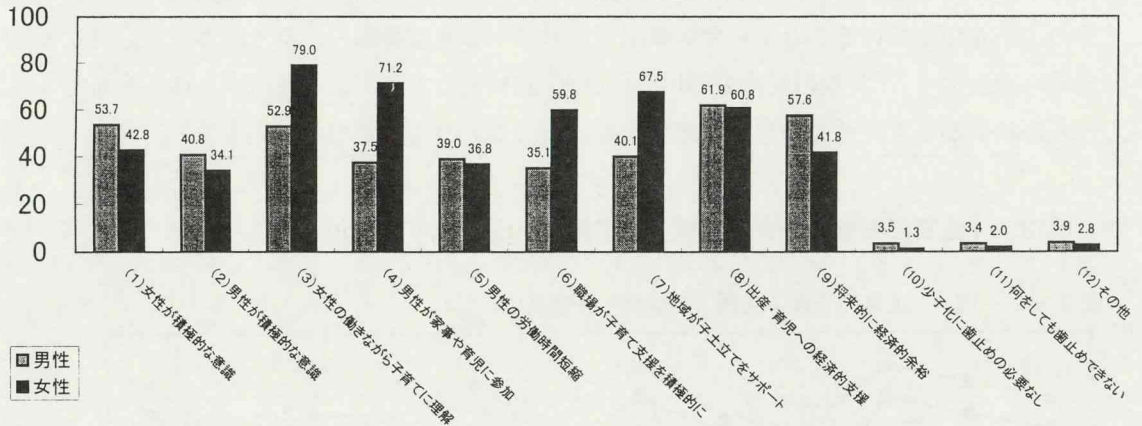


企業の子育て支援に関する多くの項目で、女性は男性より必要性を強く感じていることがわかる。特に、子どものいる女性は、「半日や時間単位の有給休暇」「子どもの看護の休暇」「フレックスタイム」「家族手当」「再雇用制度」の得点が高かった。出産後は長期間の完全休業より、比較的早い時期に職場復帰し、短時間で自由度の高い就労形態を望む声が強いことが読みとれる。男性の得点をみると、「事業所内託児施設」「早期勤務」「再雇用制度」「父親休暇」には消極的であることが推測される。

(11) 問14 少子化に歯止めをかけるための変化

少子化に歯止めをかけるための変化については、男女の選択率に違いがみられた。「女性が働きながら子育てをすることに理解がえられること」「男性が家事や育児に積極的に参加すること」「地域が子育てをサポートすること」「職場が子育て支援を積極的に勧めること」では、女性の選択率が男性より顕著に高かった。「出産・育児に対する経済的支援があること」は男女ともに選択率が高かった。「将来的に経済的余裕を得る見込みがあること」「女性が結婚や出産に積極的な意識をもつこと」は男性の選択率が高かった。以上の結果から、女性は家事と仕事の両立を可能にする実際的な支援や両立への理解が少子化防止の要件であると考えているのに対して、男性の場合には経済的な余裕や女性が家庭生活に積極的になることをあげており、

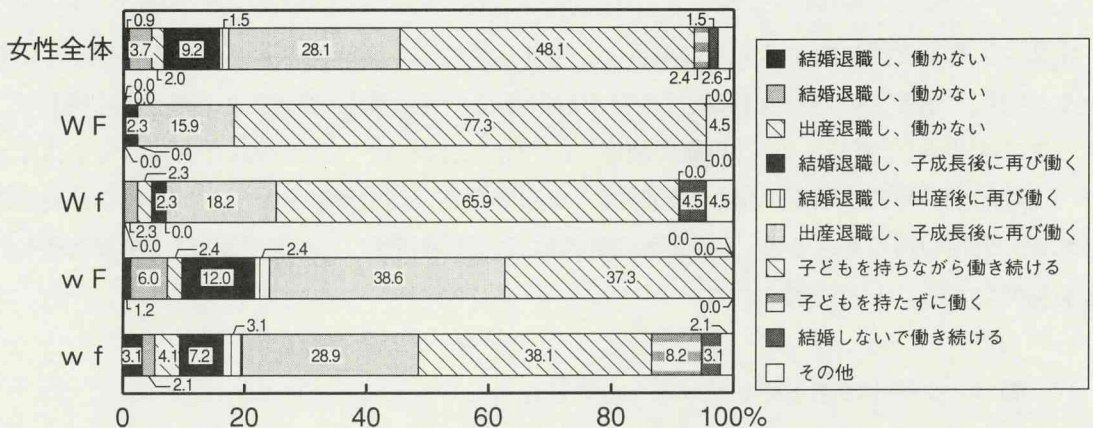
図 3-2-16 少子化に歯止めをかけるための変化（選択率％）



男女間に明白なギャップが存在することを示唆している。男女間のこのギャップこそが少子化進行の一因となっているのではないだろうか。

(12) 問15 女性の望むライフコース

図 3-2-17 女性が望むライフコース（全体とタイプ別）



女性が仕事・結婚・出産についてどのような生き方を望んでいるかを明らかにするために9つの選択肢から1つを選んでもらったところ、女性全体の約半数が「子どもを持ちながら働く」を選んだ。次に多かったのが、「出産退職し、子どもが成長してから働く」の29.1%であった。これらを合わせると約8割を占めることから、就労継続あるいは再就労への意欲の高い女性が多いことがわかる。

ライフコース選択を仕事家庭タイプで比較すると、WF型（仕事／家庭積極型）の女性の

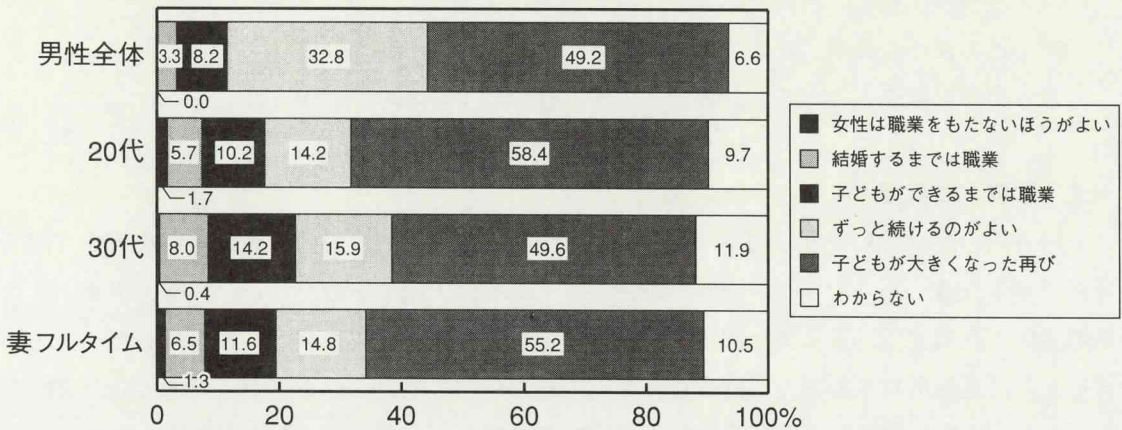
77.3%、W f 型（仕事中心型）でも65.9%が「結婚し、子ども持ちながら働く」を選んでおり、仕事意欲の高い女性が必ずしも結婚や出産に消極的なわけではないことが窺える。w F 型（家庭中心型）およびw f 型（仕事／家庭消極型）女性では、「出産退職し、子どもが成長してから働く」と「結婚し、子どもを持ちながら働き続ける」の割合が同程度になる。家庭志向が高く仕事志向が低い女性でも、働き続けることを望む人が4割弱もいることになる。w f 型（仕事／家庭消極型）でも「子どもをもたずに働き続ける」や「結婚しないで働き続ける」の選択率は低かった。

以上の結果をまとめると、女性が望むライフコースは仕事家庭タイプによって多様なものとなる傾向がある一方で、タイプに関わらず「結婚し、子どもを持って働き続ける」生き方は多数の支持を得ているといった面も読みとれる。

(13) 問16 男性が女性に望むライフコース

男性が女性に望むライフコースについては、男性全体の55.2%が「子どもが大きくなったら再び働くほうがよい」を選んでおり、「ずっと働き続けるのがよい」は14.8%にすぎない。年齢層で比較すると、30代男性は再就労型の選択がより多くなる。妻がフルタイムの男性でも、「ずっと働き続けるのがよい」と考えている人は32.8%であった。先にみた女性が望むライフコース選択の結果と総合するならば、女性が望んでいる生き方と男性が女性に望む生き方との間には、大きなギャップがあることが読みとれる。

図 3－2－18 男性が女性に望むライフコース（全体・年代別・妻フルタイム）



2－5 尺度得点からみた結果

(1) 尺度の構成

今回のアンケート調査に含まれた設問から以下の8つの尺度を構成した。

① 仕事志向尺度

問5の21項目に対する全回答者の得点を用いて因子分析（主成分分解、バリマックス回転）を行い、1因子を抽出した。以下に示すように、この因子に高い負荷量をもつ15項目を選び尺度を構成した。*印のあるものは逆転項目である。尺度得点の算出にあたり、各項目得点を高得点であるほど仕事志向になるように方向をそろえて合計し、項目数で除した。15項目からなる仕事志向尺度の信頼性係数（Cronbach α ）は0.87であり、十分に満足できる信頼性が確認された。

- (3) 自分の仕事に必要な技術や能力が何かを知っている
- (4) 将来は、（今以上に）責任のある仕事をまかされるようになりたい
- (5) 仕事で難しい問題に直面しても、前向きに解決している
- (6) 仕事に必要な技術を身につけるために具体的な努力をしている
- (7) 仕事に関して、自分の目標を実現するために、具体的な計画を立てている
- (8) できるだけ仕事の負担を軽くしたいので、必要以上のことはしない *
- (9) 自分がどんな仕事に向いているかがよくわからない *
- (10) 長期間にわたって、自分のキャリアを築いていきたい
- (11) 充実した職業生活になるよう、日頃から努力している
- (12) 仕事に必要な情報は日頃から積極的に入手するようこころがけている
- (13) これからの職業生活について、自分なりの見通しをもっている
- (14) なんとなく仕事に対する意欲がわかないことが多い *
- (15) 仕事に関係した研修や講習会には積極的に参加してきた
- (16) どのような職業人になりたいかイメージがはっきりしている
- (19) 自分が職業人として、最終的に何を目標にしているのかわからない

② 家庭志向尺度

未婚者用の家庭志向尺度は問7、既婚者用は問9の項目に対する回答者の得点を用いて因子分析（主成分分解、バリマックス回転）を行い、それぞれ1因子を抽出した。以下に示すように、未婚者用、既婚者用ともに第1因子に高い負荷量をもつ9項目を選び尺度を構成した。*印のあるものは逆転項目である。尺度得点の算出にあたり、各項目得点を高得点であるほど家庭志向になるように方向をそろえて合計し、項目数で除した。9項目からなる家庭志向尺度の信頼性係数（Cronbach α ）は、未婚者用が0.88、既婚者用が0.81であり、どちらも十分に満足できる信頼性が確認された。

<未婚者用項目>

- (1) 結婚して家庭をもつことは、自分にとって重要な意味をもつ

- (4) 子どもをもつことで、自分の人生は豊かになると思う
- (5) 結婚して自分の家庭をもつことに積極的になれない *
- (6) 子どもの成長をみることは、自分にとって大きな喜びとなるだろう
- (7) 将来、家庭生活が順調にいくよう努力を惜しまないつもりだ
- (9) 結婚しないとしたら、自分の人生はむなしと思う
- (10) 親になる喜びを味わってみたい
- (11) 結婚したら家庭生活を何よりも大切にしたい
- (12) 子どもをもつことに積極的になれない *

<既婚者用項目>

- (1) 私にとって、家庭はかけがえのない重要なものだ
- (2) 子どもには、あまり関心がわからない *
- (3) 家庭があるからといって、あまり束縛されたくない *
- (4) 子どもをもつことで、自分の人生が豊かになる（なった）と思う
- (6) 子どもの成長をみることは、自分にとって大きな喜びとなる
- (7) 家庭生活が順調にいくよう、いつも努力している
- (10) 親としての喜びを味わってみたい（味わっている）
- (11) 家庭のことを、できるだけ優先するように心がけている
- (12) 子どもをもつことに積極的ではない（なかった） *

③ 職務満足感尺度

問1の11項目（巻末資料）から尺度を構成した。尺度項目の1因子性は主成分分析によって確認した。尺度得点は、各項目得点を合計し、項目数で除したものである。11項目からなる職務満足感尺度の信頼性係数（Cronbach α ）は0.85であり、十分に満足できる信頼性が確認された。

④ 働きがい尺度

問2の1～6の項目を用いて尺度を構成した。問2の11項目を因子分析（主因子解・バリマックス回転）したところ、2因子が抽出され、一方が働きがい尺度に該当した。尺度得点は、各項目得点を合計し、項目数で除したものである。6項目からなる働きがい尺度の信頼性係数（Cronbach α ）は0.88であり、十分に満足できる信頼性が確認された。

⑤ 働きやすさ尺度

問2の7～11の項目を用いて尺度を構成した。問2の11項目を因子分析（主因子解・バリ

マックス回転)したところ、2因子が抽出され、一方が働きやすさ尺度に該当した。尺度得点は、各項目得点を合計し、項目数で除したものである。5項目からなる働きやすさ尺度の信頼性係数(Cronbach α)は0.87であり、十分に満足できる信頼性が確認された。

⑥ 職場環境認知尺度

問3の10項目から尺度を構成した。尺度項目の1因子性は主成分分析によって確認した。尺度得点(1～5)は、各項目得点を合計し、項目数で除したものである。高得点であるほど、職場環境を肯定的に認知していることを意味する。10項目からなる職場環境認知尺度の信頼性係数(Cronbach α)は0.86であり、十分に満足できる信頼性が確認された。

⑦ 企業の育児支援必要度尺度

問13の12項目から尺度を構成した。尺度項目の1因子性は主成分分析によって確認した。尺度得点(1～5)は、各項目得点を合計し、項目数で除したものである。高得点であるほど、必要度が強いことを意味する。12項目からなる企業の育児支援必要度尺度の信頼性係数(Cronbach α)は0.84であり、十分に満足できる信頼性が確認された。

⑧ 地域の育児支援必要度尺度

問14の9項目から尺度を構成した。尺度項目の1因子性は主成分分析によって確認した。尺度得点(1～5)は、各項目得点を合計し、項目数で除したものである。高得点であるほど、必要度が強いことを意味する。9項目からなる地域の育児支援必要度尺度の信頼性係数(Cronbach α)は0.83であり、十分に満足できる信頼性が確認された。

(2) 尺度間の関係

「仕事志向」と「家庭志向」の相関係数をみると、男性では統計的に有意な水準で正の相関(仕事志向であるほど家庭志向でもある)が認められたが、女性では両尺度間に関連がみられなかった。男女ともに、「仕事志向」は「職務満足」「働きがい」「働きやすさ」「職場認知」と高い正の相関がみとめられた。男女ともに、「家庭志向」は「地域の育児支援」「企業の育児支援」と正の相関がみられた。女性では「家庭志向」と年齢との相関係数は負の有意な値であることから、年齢が低いほど家庭志向であることといえるが、男性では正の有意な値であることから、年齢が高いほど家庭志向であることになり、家庭志向と年齢との関係は男女で反対の結果を示した。女性の場合には家庭志向である人が辞めていくために年齢が増すにしたがって家庭志向得点が低くなるのだと解釈される。

さらに女性の場合、年齢と「職務満足感」、年齢と「職場認知」との相関は負の有意な値であり、年齢が高いほど満足感が低く、否定的な職場認知となっている。男女ともに、企業規模

表 3-2-1 尺度間相関係数（男女別）

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	仕事志向	家庭志向	職務満足	働きがい	働きやすさ	職場認知	育（地）	育（企）	年齢	学歴	規模
1 仕事志向		.05	.25**	.51**	.30**	.21**	.09	.04	.13**	.15**	.01
2 家庭志向	.20**		.10*	.10*	.08	.10*	.18**	.30**	-.09*	-.01	.09
3 職務満足感	.26**	.01		.40**	.67**	.66**	.02	-.05	-.09*	.06	.21**
4 働きがい	.57**	.12**	.49**		.44**	.39**	.11*	.09	.15	.03	.03
5 働きやすさ	.30**	-.01	.58**	.48**		.61**	.14**	.07	.01	.02	.04
6 職場認知	.16**	-.03	.554**	.29**	.56**		.01	-.03	-.16**	-.07	.17**
7 育児支援（地域）	.16**	.18**	-.02	.11**	-.04	.23**		.49**	.19**	-.02	.09
8 育児支援（企業）	.06	.20**	-.08*	.04	-.06	.26**	.55**		-.05	-.09	-.05
9 年齢	.04	.09*	-.02	.05	-.07	-.01	.04	.00		.01	-.02
10 学歴	.09*	-.06	.03	.01	.03	.01	-.04	-.08	-.12**		-.04
11 企業規模	.00	.05	.26**	.02	.05	.13**	.00	-.01	.16**	-.02	

* p<.05 ** p<.01 左下：男性 右上：女性

と「職務満足」、企業規模と「職場認知」との相関は正の有意な値であり、大きな会社の従業者ほど職務満足が高く、肯定的な職場認知をしているといえる。また、男性では学歴と年齢が負の有意な相関値を示していることから、年齢が低いほど学歴が高いことがわかる。

(3) 尺度得点の男女比較、年代比較、子の有無による比較

表 3-2-2 男女別、年代別、子の有無別にみた各尺度得点の比較

			男性		男性		女性		女性	
	男性	女性	20代	30代	子無	子有	20代	30代	子無	子有
1 仕事志向	<u>3.31 > 3.05</u>		3.27	3.33	3.28	3.33	<u>2.99 < 3.14</u>		<u>3.01 < 3.20</u>	
2 家庭志向	4.08	4.05	<u>3.96 < 4.14</u>		<u>3.79 < 4.29</u>		4.07	4.02	<u>3.95 < 4.42</u>	
3 職務満足感	3.14	3.18	3.12	3.15	3.15	3.13	<u>3.22 > 3.13</u>		3.17	3.15
4 働きがい	<u>3.46 > 3.13</u>		3.41	3.49	<u>3.40 < 3.51</u>		3.10	3.17	3.10	3.22
5 働きやすさ	3.30	3.30	3.33	3.28	<u>3.37 > 3.26</u>		3.29	3.30	3.25	3.40
6 職場認知	3.15	3.21	<u>3.27 > 3.10</u>		<u>3.24 > 3.10</u>		<u>3.26 > 3.14</u>		3.18	3.24
7 育児支援（地域）	<u>3.93 < 4.27</u>		3.90	3.94	<u>3.84 < 3.99</u>		<u>4.19 < 4.37</u>		<u>4.23 < 4.48</u>	
8 育児支援（企業）	<u>4.18 < 4.38</u>		4.18	4.18	<u>4.09 < 4.23</u>		4.39	4.38	<u>4.34 < 4.57</u>	

「仕事志向」「働きがい」の尺度得点を男女で比較すると、男性の得点が女性より高かった。つまり、平均すると男性は女性より仕事志向的であり、働きがいを実感していることになる。一方、「地域の子育て支援」「企業の子育て支援」では女性の得点が男性より高いことから、子育て支援の必要度を強く感じている女性が多いことが理解される。

男性を年齢層で比較すると、「家庭志向」では30代が20代より高得点であることから、男性は年齢が増すと家庭へのコミットメントが高まる傾向があるといえるだろう。「職場認知」では20代の男性が30代の男性より高得点であることから、若い人の方が恵まれた職場環境であると感じており、20代より30代の働きぶりが厳しいことを推測させる結果である。女性の尺度得点を年齢層で比較すると、「仕事志向」「地域の育児支援」で30代が20代より高得点であり、「職務満足」「職場認知」では20代が30代より得点が高い傾向にあった。「仕事志向」の低い女性は早い時期に辞めていく可能性が高いので、その結果として年齢の上昇とともに仕事志向得点が高くなったと考えられる。その他の理由としては、働き続ける中で長期的なキャリアに対する動機づけが高まる可能性も存在する。

男性の尺度得点を子どもの有無で比較すると、「家庭志向」「働きがい」「地域の子育て支援」「企業の子育て支援」で子有り群の得点が高かった。年齢による変化に加えて、子どものいる状況になってはじめて子育てに対する関心が芽生えたことを伺わせる。これに対し、「働きやすさ」「職場認知」では、子無し群のほうが高得点であった。これは年齢による比較の結果とほぼ一致している。女性を子どもの有無で比較すると、「仕事志向」「家庭志向」「地域の子育て支援」「企業の子育て支援」のそれぞれで、子有り群の得点が高かった。子有り群女性の仕事志向得点が高いのは、相応の仕事意欲があるからこそ、子どもを育てながら働いているのだと理解できる。子ども無群には家庭生活に意欲の低い女性も含まれるので、子ども有群の家庭志向の高さも納得のできる結果である。また、子育て支援必要度得点の高さも当然と思われる。

(4) 仕事／家庭タイプ別にみた尺度得点

ここでは回答者を男女別、仕事家庭タイプ別に分けて各尺度得点を比較した。一元は1の分散分析をほどこしたところ、8尺度すべてにおいて、タイプの主効果が検出された。したがって、いずれの尺度ともタイプによる得点には差異がみられるといえる。「仕事志向」「職務満足」「働きがい」「働きやすさ」「職場認知」ではWF型とWf型の得点が高く、「家庭志向」「育児支援（地域）」「育児支援（企業）」ではWF型とWf型が高い得点を示した。

「地域の子育て支援」「企業の子育て支援」「職務満足」のそれぞれで性別の主効果が検出され、これらの尺度得点では女性の得点が男性より高いことが統計的に確認された。「働きがい」得点も性別の主効果がみとめられたが、こちらは男性の得点が女性より高いという結果であった。これらの他に、「仕事志向」では男性が女性より高得点であるという傾向が、「働きや

表 3-2-3 タイプ別にみた各尺度得点（男女別）

尺度	WF 型		W f 型		w F 型		w f 型		分散分析結果		
	男	女	男	女	男	女	男	女	タイプ	性別	交互作用
仕事志向得点	3.85	3.73	3.66	3.70	2.69	2.67	2.76	2.68	***	+	
家庭志向得点	4.68	4.72	3.46	3.54	4.67	4.71	3.47	3.73	***		
職務満足感得点	3.29	3.43	3.28	3.26	2.90	3.09	2.95	3.12	***	*	
働きがい得点	3.88	3.65	3.75	3.56	2.98	2.90	2.93	2.88	***	*	
働きやすさ得点	3.49	3.65	3.48	3.58	2.94	3.03	3.08	3.15	***	+	
職場認知	3.25	3.39	3.25	3.28	3.03	3.13	3.05	3.15	**	+	
育児支援（地域）	4.11	4.42	3.80	4.29	3.96	4.31	3.70	4.18	***	***	
育児支援（企業）	4.35	4.49	4.08	4.26	4.33	4.45	4.02	4.25	***	***	

+ p< .10 * p< .05 ** p< .01 *** p< .001

すさ」「職場認知」では女性が男性より高い得点であるという傾向がみられた。

いずれの尺度においても、タイプと性の交互作用（タイプによる差のあり方が性によって異なる）は認められなかった。男女ともWF型は、「職務満足」「働きがい」「職場認知」の得点が高く、積極的で充実した職業生活を送っていることが推察される。女性ではWF型とW f型の「働きやすさ」得点が高いことから、仕事志向の高い女性は、人間関係や雰囲気がよく、思ったことを自由に発言できる職場で働いているという実感があるようだ。w f型は、男女ともすべての尺度において低い得点を示す傾向がみられた。

3. 高齢者雇用の柔軟化をめざして

3-1 問題の所在

高齢社会の中で高齢者雇用を考えると、「活力ある社会」という語句がしばしば使われる。本プロジェクトにおいても適度という限定句がついているが、「活力ある地域社会」の形成をめざしていることにかわりがない。高齢（化）社会における、このような「社会的活力」にたいする危機感はすでに1989年の段階ではっきりと表明されていた。本格的な高齢化社会の到来を見据えなければならなくなった時期に当時の労働省（現厚生労働省）職業安定局長が編集した書籍が『活力ある高齢化社会をめざして』という表題であった⁽¹⁾。ここには、高齢（化）社会が社会的活力の点で問題が山積する社会であり、この点への取り組み無しに日本社会の安定的持続も展望できないという想定があったと考えられる。しかも、この本が労働関係の分野から出ていることからわかるように、ここで考えられている社会的活力が、まずもって雇用の問

題として提起されていることはまちがいない。冒頭で著者は、「経済社会の活力ある発展を実現する」ためには「高齢者の高い就業意欲」を活かしていくこと、そのために「長年培った知識、経験、能力が十分発揮できるような雇用・就業の場」を確保していくこと、を重要な課題としてすでに提起している⁽²⁾。高齢者雇用の問題に対する多くの論考の姿勢は、この考え方の中にほぼ凝縮されており、その後の展開はこの文章の線に沿って展開されてきた。

事実、『活力ある高齢化社会をめざして』からほぼ10年を隔てて公刊された本の冒頭でも「高齢者が、いきいきと生活できる社会を構築し、労働の意思と能力を有する高齢者については、本人の希望に応じて、少なくとも65歳まで働くことができるように環境を整えることが極めて重要な課題となっています」と指摘されている⁽³⁾。ここでは、問題がより高齢者自身に寄り添うかたちで提起されているが、高齢者雇用と社会的活力の連動性は明らかであろう。

岡部氏は上述した課題の解決のために国として推進している高齢者雇用対策を当時つぎのように整理している⁽⁴⁾。

1. 同一企業あるいは同一企業グループ内における65歳程度までの継続雇用の推進
2. 労働力需給調整機能の強化による再就職の促進
3. シルバー人材センターを通じた臨時的、短期的な就業機会の確保

この3種の高齢者雇用対策もまた、その後の高齢者雇用対策の基本線になっているし、現在も状況は基本的に変わっていない。

このうち1.の対策は、企業の雇用政策上の問題であり、労働組合の交渉能力も含めた企業努力が焦点となる分野である。従来、高齢者雇用対策としては、この分野における努力が主たる潮流をなしてきたことは疑いない。高齢者のおかれている社会的状況に関する解説として比較的ポピュラーな存在である『図説高齢者白書』⁽⁵⁾でも高齢者の就業・雇用の項は、「高齢者の高い就業意欲」と「企業の対応」に当てられている。また、ハウツーに傾斜した白沢氏の本も基本的には企業社会の枠内で高齢者雇用を扱っているのである。

ここで共通している考え方は、「高齢者の高い就業意欲」が「企業社会の努力・対応」によって充足され、その延長線上に「活力を保持した高齢社会」の展望を見る、という図式である。そして、この考え方を一歩進め、高齢者は慣れ親しんだ職場と仕事にこそ自分を最も適応させることができ、かつ自分を表現できる、という至極もっともな前提⁽⁶⁾を挿入させることにより、「高齢者の高い就業意欲」は、「企業社会の努力・対応」によって基本的に充足されるのが最も望ましい、という価値判断につながることになる。高齢者雇用政策の展開には、このような価値判断が暗黙の前提として働いていたと考えてよいだろう⁽⁷⁾。したがって、この範囲を越えたアプローチ、あるいは異なる分野からのアプローチを基本とする高齢者雇用論は「雇用」という言葉の持つ意味からしても主潮流になりにくかったと考えられる。

しかも、このように考えてくると基本的に行政の仕事だと考えられる2.の対策、つまり、「労働力需給調整機能の強化による再就職の促進」も1.の補完事業という色彩が強いことが

わかる。たしかに対策2. は、その後、世界的な産業的分業構造の変動およびそれらによって惹起された「日本的」人事・労務政策の変容を経験し、また、深刻な不況におそわれた日本の経済社会にあっては、高齢者雇用に限定されず、すべての労働力人口に対して喫緊な対策として展開されている。その意味では、より普遍的な雇用対策として昨今の施策の中心に据えられつつある感があり、事実期待も大きい。しかし、その論理構成からいうとやはり、企業努力の限界を見据えた上で、行政ができる仕事を提示するという構造になっているのである。そして、このような「労働力需給調整機能の強化」という業務の重要さと困難さを十分に認識すべきではあるが、施策の構造的な軸足はやはり企業社会にあると言えよう。

しかし、本プロジェクトにあっては、高齢者雇用に企業努力の点からのみ考えるという視点は、必ずしもとらない。というよりもとれないと言う方が正確であろう。もちろん後述するように、この分野において企業、労働組合が積み上げてきたものは大きい。また、「労働力需給調整機能の強化による再就職の促進」という分野での行政組織の奮闘は確かである。とはいえ、つぎの2点からして、このようなアプローチのみに本プロジェクトの高齢者雇用に関する議論を収斂することはできないと考えている。

まず、このように考える根拠の第一点は本プロジェクトの性質に由来する。つまり、本稿は、高齢者雇用に対して「企業と地域の共生」という視点からアプローチするという基本姿勢をもっている。したがって、企業社会とそれに連なる観点からのみで高齢者雇を論ずることは回避したいと考えているのである。むしろ、「企業と地域社会との共生」という枠組みの中で、高齢者雇を考えるとすることは、どのようなことを意味しているのだろうか、という視点から出発したいと考えているのである。確かに65歳以上人口の割合が増え、高齢社会に達した状況の中で高齢者の就業を考えることはそれ自体必要なことである。また、高齢者の雇用は、高齢者の経済生活における安定を意味するのであるから、彼らが暮らす地域社会の活性化につながることは確かである。しかし、ここでの試みは、この経路も含めて「共生」という観点から事態を見直してみようというものなのである。

第二点は、現在の経済状況から見て、若年層、壮年層の雇用確保でさえままならない今、高齢者の雇用を特に取り上げる必要はどこにあるのだろうか、という素朴な疑問から発している。現在の時点で高齢者雇を語る場合、素朴にせよ、このような問いに対して一定の回答なしに前に進むことは難しいのではないだろうか。厚生労働省の2003年1月現在の統計で全国レベルの有効求人倍率は0.6倍とほんの僅か対前年同月比で改善されているが、相変わらず低い水準にある。しかもこの改善は、有効求職者数の対前年同月比が1.9%減ということからもわかるように、そもそも求職をする人の減少という、より本質的な危機状況の反映にすぎないといえる⁽⁸⁾。また、2003年1月末の高卒内定率が74.4%と過去最低を記録したことも注目に値する。同時期に大卒内定率は、83.5%と前年同月比で0.6ポイント上昇しているが、これも従来高卒者が就職していた企業や職業に大卒者が進出した結果を反映している数値である⁽⁹⁾。総じて若

年層の就業状況は極めて厳しい状況にあることは言うまでもないことである。

事実、労働組合の立場から本プロジェクトに参画した専門委員の見解でも、「高齢者雇用の推進」は、いまひとつピンとこないテーマであるようだし、地域との共生となるとほとんど接点が困惑であるという感が先に立つテーマであるようにみえた⁽¹⁰⁾。したがって、多くの場合、企業と地域（行政）、あるいは労働組合と地域は、別々のものとされ、このような経済情勢の中で、それぞれが高齢者雇用確保に関してどのくらいの能力があり、今後どの程度それが改善されていくのか、とか、企業としてどのような質の高齢者雇用を新たに開発していけるのか、などの論点が前面にたちやすかった。要するに、前述した対策1. ないし対策2. の観点から高齢者雇用が考えられていたのである。しかし、このような観点到立つ限り、いくつかの聴き取り調査の結果からは少なくとも明るい将来像は描けないように思う⁽¹¹⁾。では、「企業と地域の共生」を考えると、本研究にとって高齢者雇用を考えることは、あまり意味の無いことなのだろうか。むしろそうではないと考える。意味のないことではなく、「企業と地域の共生」という枠組みだからこそ、後述するように、この問いは、企業や労働組合が市民社会の中で社会的存在としての一定の位置を占め続けようとする場合にさせて通れない課題とその性質を明らかにさせているといえるのである。本稿はこのような観点到立つて高齢者雇用の問題を扱うことにする。

3-2 企業社会の高齢者雇用

高齢者雇用に関する従来の主たる施策が、企業社会の枠内での努力に負うところが大きであったことは前節でみた。そして、このような立論の前提として、日本社会における「高齢者の就業意欲の高さ」が置かれていることも指摘しておいた。では、このような前提は、現在の時点でも確かなものとして確認できるのであろうか。われわれの検討もここから出発しようと思う。

まず、ほぼ最新の時点で確認できる高齢層の失業率、有効求人倍率を見してみる。厚生労働省の統計によると⁽¹²⁾全国レベルで見て、2002年10月現在で、60-64歳の失業率は8.1%（男10.5女4.1）、有効求人倍率は0.15であった。60-64歳で働く意志を表明し、かつ求職活動を展開している人の100人に8人は職に就けないことになっている。また、就労意欲との関連でより関係の深い数字である有効求人倍率では、100人の求職に対して15人しか職が無いことになる。若年層、壮年層においても厳しい雇用情勢が高年齢層においてはより厳しい状況におかれていることは明白である。しかし、この数値は求職活動を前提にした数値であるから、より就労意識の高低を論じられる労働力率を見てみよう。残念ながら全国レベルの数値しか無いが、つぎのような数値が出ている。

これを見ると、60-64歳、65歳以上ともに昭和から平成にかかる時点で急速に労働力率が落ち、その後横ばい状態ということがわかる。また、たしかに60-64歳クラスにおいて全体で55.6%、男性で72.3%は高い就業意欲を示していると言えよう⁽¹³⁾。『図説高齢者白書2002年度

図 3-3-1 60-64歳労働力率の変移

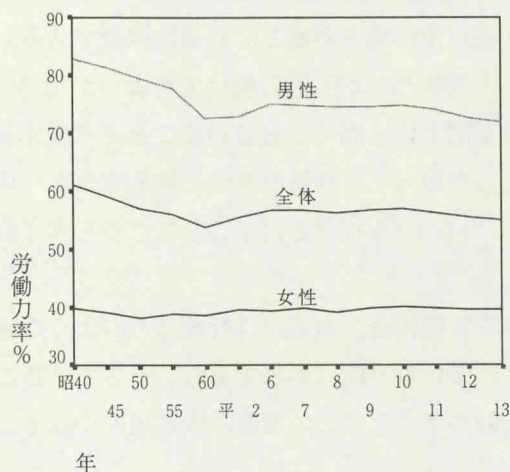
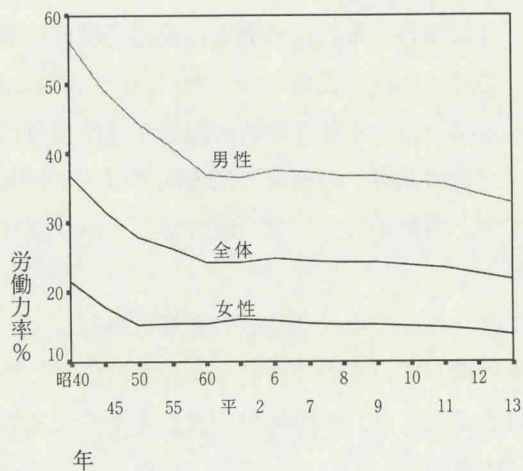


図 3-3-2 65歳以上労働力率の変移



版』が引用する国際比較でも今のところ他の先進諸国と比べて高い就業意欲が報告されている⁽¹⁴⁾。しかし、同じ部分で引用検討されている、厚生労働省（2000）の「高齢者就業実態調査」では「引退希望年齢」の推移からは（2001年度版も参照、そこでは1996年調査が引用されている）65歳以上引退希望の比率は減っており、継続就労希望の意欲は徐々にではあるが、低下していると考えられる。したがって、20数年前と比べて日本社会の就労意欲は下がったが、国際的文脈では、いまだ高い水準にあること、とはいえ徐々にではあるが低下の傾向が見えること、この2点が確認できよう。

さらに、2002年度の調査においては、今の気持ちに最も近いものを選択する方式で「定年退職後にしたい生活イメージ」を聞いている。これを各調査別に見るとつぎのような結果になっている⁽¹⁵⁾。

表 3-3-1 定年退職後にしたい生活イメージ

	現在の専門をいかした仕事	今までとは異なる仕事	仕事計	趣味を楽しむ
従業員調査	6.0%	11.0%	17.0%	37.1%
市民調査	8.9%	5.0%	13.9%	25.3%
退職者調査	14.1%	4.9%	19.0%	20.5%

「仕事計」で見ても、定年後の生活で最も優先したいものとしてあげるのは1/5弱の人にすぎないことになる。厚生労働省や産業界の思惑とは少しずれて、人生の中での仕事に対する意味付けは人々の中で確実に低下していると言える。ことに退職者調査においても20%を切る割合になっているのは注目したい。ただし、ここではまた、専門をいかした仕事を望む人が多いことも注目したい。このことは、生き甲斐との関係で後の部分で検討しなければならない課題である。

この結果は1998年に行われた総務庁長官官房高齢者対策室の「高齢者意識調査」における結果とほぼ符合する。この調査は企業退職経験者で60歳以上の者を対象とした全国調査である。そこでは、「もう一度働きたいか」という質問に対して、働きたいが9.6%、働いてもよいが20.3%となっている。中部産政研の調査が質問項目における限定性を高くとっていることを考慮すると「退職者調査」の結果とほぼ同じ傾向といえる。したがって、経済的条件に制約されない場合でも、退職後にも一定の就労意欲を示す層は1/5から1/4程度と言うことになると考えられる。

では、こうした就業意欲のあり方に対して、企業や労働組合、あるいは行政はどのような施策を展開しているのだろうか。とはいえ、展開されている事例は多様である。そこで、ここではよく見られ、かつ典型的だと考えられる事例に触れることでこの課題に取り組んでみることにする。

まず、労働組合の事例として取り上げるのは豊田自動織機労働組合の事例である⁽¹⁶⁾。ここでは、定年後の就労に関する「新しいしくみ（以下しくみ）」と「ホワイトプラン」が注目される。「しくみ」は、60歳定年後をつぎの4つの道に分ける仕組みである。つまり、スーパーキャリア社員、派遣社員コース、新規就職・地域活動、通常定年退職という4つのコースである。ここで重要なのは、このしくみが「当社で培った経験と技術を活かす道を開き、強い職場体制の構築を図る」ことを目的とし、会社のニーズを前提にしていることである。また、直接雇用のかたちをとる雇用延長と派遣会社からの派遣というかたちをとったコースの複線化も重要な要素である。したがって、この制度のもとでは、職場体制、会社のニーズ、本人の能力、および就労意欲という基準のもとに定年後のコースが分かれていくことになる。定年後の全員再雇用が、厳しい経済情勢の中で現実的ではないことを考慮すると、労働組合のこうした試みは現実的であり、妥当でもあるだろう。ことに、労働組合のもつ社会的意義からいっても企業社会の範囲内にせよ、こうした試みを積み上げていくことは、一つの社会的相場づくりという点でも今のところ重要であると考えられる。しかも、このプランは、聞き取った限りでは「ホワイトプラン」という退職後の生活設計支援プランと連動しているようである。これは、2日を費やして、しかもホテルに配偶者も含めたかたちでの退職前講習会である。そこでは、退職後の健康管理から退職金の計算、生涯経済プランなどがテーマになっている。総じて、組合員の定年後の生活設計に対して労働組合からの、支援も含めた事前教育という意味を持つものだろう。そして、重要なことは、しくみとプランが一緒になって、労働組合的な定年後の「生き生き人生」の演出を企図していることである。ただし、ここでは聴取対象者も認めているように地域社会との接点ははじめてから考慮の外になっている。労働組合による定年後の就労取り組みは多くの場合このような形態をとることになると考えられる。それは、定年前の従業員を組合員としていると言う要因だけでなく、労働組合が広い意味の企業社会の構成要素であると言

うことに由来するのである。

したがって、企業における事例も以上のような事例と方向性の上ではほとんどかわりが無いと言える。実際には、トヨタ自動車の事例を聞き取ったのであるが、定年退職者により幅広い活躍の場を提供するという基本線を維持しながら、OB社員の登録、派遣社員化がその内容と言ってよいだろう。また、事務系ではキャリア相談室をもうけていることは知勇目される試みであった。とはいえ、当然ではあるが、前述した労組の取り組み以上に企業社会の中での高齢者就労という問題設定がその基盤にあることはまちがいない。と言うよりも、企業サイドから言えば、現在のところこのような方向でしか高齢者雇用は論じられないと考えられる。この限界を企業の活動として越えるには、後述するような論理の転換が必要だと考えられる。

もう一つ、企業社会からの高齢者雇用に対するアプローチとして注文されるのがOJTソリューションズの例である。この会社は、トヨタ自動車とリクルートが2002年4月に設立した、従業員約30名のコンサルティング、人材育成支援企業である。この企業では、55歳以上の技能系管理職をトレーナーとして活用し、トヨタの退職従業員の高い能力を再活用しようとしているのである。設立の経緯はつぎのようものであった。トヨタとして、社内教育ビジネスを外販できないかという問題意識がはじめにあったという。強みとしてトヨタのプロダクションシステムがあり、人事部サイドとしても、経験豊かな人々にどのようなかたちでがんばってもらうか、という課題があった。長年勤務している中で培われた個人のノウハウには、大きな価値がある。特にトヨタのプロダクションシステムの中で働いてきた人々には、この点に関する大きな財産を持っているという認識が根底にあった。特に、従来の社内システムでは、工長クラスに関するその力量を生かすシステムが無かった。60歳から65歳ぐらいまでの活躍を期待し、スキル社会に恩返しをするという意味もあるという。また、カウンターパートとして、リクルートは顧客の幅広さがあった。トヨタでの経験を商品というかたちにできないか、という話は魅力があった。

この事例は、トヨタの生産システムに関するノウハウの外販化と従業員再雇用の受け皿のマッチングと考えることができる。また、高齢者雇用のキャパシティを増やすという点では文句なしにその通りといえる。従業員の労働能力、あるいは質の開発という点でも企業が展開し、自分たちの学んできたノウハウの社会的展開という点でも誇り生き甲斐と連動すると考えられる。その意味で中高年の人々の力量を生かしていくという方向性を体現している会社だといえよう。ただし、トヨタという生産システムのお手本企業に勤めていた強みが大きいことがこの試みの前提であることはまちがいない。したがって、能力、資格など限られた力量の持ち主に対象が限られるのである。また、この事例は高齢者雇用の拡大という文脈で考えるには少し異なった側面をもつ事例であろう。確かに、この会社の設立によって、高齢者の雇用は増加したに違いない。しかし、同時にこの試みは通常の企業活動から見て極めて効率的、合理的な行動と言えるのであり、高齢者雇用対策とは似ているが方向性を異にするものである。規模の大き

い、あるいは社内ノウハウの蓄積に強みがある企業にはこうした展開は可能であり、高齢者雇用の点からも非常に望ましい事例であるが、量としての高齢者雇用対策にはなり得ないと考えられる。むしろ、ここでは、企業内情報に関するリクルートの企業の参与がみえるのであり、これは、中高年マンパワーを生かす基礎資料の行政における蓄積という方向で地域社会との接点を創成することが今後の課題として有力になると考えられる。

では、このような企業社会の動きに対して行政側の姿勢はどのようなものであろうか。ここでは愛知県産業労働部での聴取から考えてみる。まず、いわゆるハローワークにおける職業紹介機能が話の前提にあることは確かである。しかし、これは通常の求職活動であり、ここでは、このほかの動きをレビューしてみる。愛知県産業労働部就業促進課では、大きく分けて2つの方向で高齢者雇用支援対策を行っていると思われる。一つは、高齢者の職業能力活用支援策といえるもので、雇用開発協会と連携して、職業講習、情報提供を一体化した就業支援プログラムの展開である。これは、職業講習と面接をセットにしたもので、企業は講習を終えた人を面接し採用を決めていくというシステムである。このような意味で、直接的な高齢者雇用対策である。もう一つがシルバー人材センターの活動である。これは、60歳以上の人を対象にした登録制のシステムで、臨時的、短期的、軽度の仕事を斡旋するというシステムである。本来国の事業として展開されているが、実際の業務は市町村レベルの人材センターで遂行されており、愛知県下では、7つをのぞいて他のすべての市町村に設置されている。ここでは、正規雇用は対象外であり、むしろ生き甲斐仕事や地域経済の活性化が主眼になっている。その意味で高齢者雇用の概念的拡大が見られるところである。このほか、産業労働部としてはほかに地域雇用対策や基金事業、あるいは事業所内訓練を通じた高齢者雇用対策を展開しているが、予算的規模においてここ数年後退を余儀なくされていることは否めないようである。

ここで、注目されるのは、シルバー人材センターに見られるような、従来の高齢者雇用概念からは少し離れるような事例が、高齢者雇用対策として行政の中で論じられていることである。このことは、もちろん厳しい雇用情勢を第一義的に反映したものであることはたしかであるが、同時に高齢者雇用のもつ意義、特に地域社会との関わりでこれを考えることに対して、一定の示唆を与えるものであると考えられる。というのも、このような試みが、雇用の正規性や継続性を基本条件としない故に、企業社会とは異なった論理と場所で高齢者雇用を考える契機を提供していると思われるからである。以下は、このような試みの持つ意味に「企業と地域社会との共生」という観点から光を当ててみたいと思う。

3-3 高齢者雇用を媒介にした、企業社会と地域社会の関係性

第14回日本労働社会学会での高木朋代氏の報告によると⁽¹⁷⁾つぎのことが明らかになっている。まず、清家、玄田氏らによる、高齢者雇用に関する最近の研究⁽¹⁸⁾では個別的、成果主義的人事管理の進展の中で、高齢者雇用の拡大に関しても、同様の考えは、年齢によらない雇用関係を

構築するという意味で有効であるとされてきた。これに対し、高木氏は、「多くの企業で雇用継続制度が設置されているにもかかわらず、なぜ高齢者雇用は進展しないのか」という問題意識を対置している。彼女はこのような問題意識に立脚し、数量的データの解析から次のような結果を明らかにしている。

1. 個別的、成果主義的人事管理の進展は、確かに雇用継続制度の設置に関しては正の関係をもつ。しかし、
2. 60歳以上の従業員の在籍状況に対しては有意に負の影響をもつ。以上の結果から、実質的な高齢者雇用はむしろ伝統的な人事管理志向の企業で進められているといえる。

彼女の論点を敷衍するなら、清家、玄田氏らの見解に反して、雇用継続制度は個別的、成果主義的人事管理の進展とセットになるならば、実際の高齢者雇用の拡大に関しては負の影響を与えるか、少なくとも正の影響は持たないと言うものであった。成果主義的人事管理が能力主義に基礎をおく競争的、選別的傾向を持つ以上、このような結果は、言われてみれば納得がいくものの、継続雇用制度の整備と実際の高齢者雇用が必ずしもストレートに結びつくものでは無いという指摘は意外であった。

そして、このことを地域社会にまで視野を広げて考えてみると、企業業績向上と競争力維持のため、個別的、成果主義的人事管理方式を拡大せざるを得ない企業側の事情から、そのような選別の中で「選別されなかった」人々が大量に地域社会の中に出現してくることを意味している⁽¹⁹⁾。そして、それは、定年という企業内の制度を介して最もはっきりしたかたちで現れてくる。この人たちをどのように地域社会の中にスムーズに取り込んでいくかが、多くの自治体行政の施策立案にとって今後より大きな課題になっていくことは間違いない。このような文脈が、後述する、豊田市の「高齢者の生きがいづくり施策提案報告」が出で来るそもそもの契機の一つになっている。トヨタの採用計画の結果として、定年によって企業から離れる人々が近い将来にまとまって出てくる可能性があり、そのことへの配慮無しに、豊田市の「高齢者の生きがいづくり施策」と言う発想は無かったと考えられる⁽²⁰⁾。

とりあえずは、高齢者雇用を媒介にすると企業と地域社会はこのような関係性を持たざるを得ないといえよう。すなわち、昨今の厳しい経済情勢とそれとは多少文脈を異にする、経済のグローバル化の中で高パフォーマンスを志向する企業内人事改革を背景にして形成されてくる、人事・雇用政策における企業スタンスの変化⁽²¹⁾と、他方でその中から生み出されてくる多数の元従業員＝地域住民にどのように受け皿を用意していくかという課題を背負う地域社会・あるいは行政という関係性である⁽²²⁾。

また、高木氏は高齢者雇用に関して、労働組合の効果は、実際に協議が行われている場合を除き、影響をもっていなかったことも明らかにしている。このことは、現在の高齢者雇用の進展は、原則的に経営指導の下で企業側からの論理が優先するかたちで実現されていることを意味している。したがって、データが示す限りで、現在のところ労働組合が高齢者雇用の進展に

関して、多くの資源をかけていない、少なくともかけられないと言うことは間違いないところであり、この問題に関する、前述した専門委員の反応も同方向を向いたものであるといえよう。

ところで、こうした文脈でできた豊田市の「高齢者の生きがいづくり施策提案」はその結果としてユニークな制度であり、部署である、ヤングオールド・サポートセンターを設立させたという意味で注目に値する。

「提案報告書」は、豊田市生きがいづくり推進会議のメンバーによってまとめられ、2001年8月に市長に提出されている。テーマは「就労による高齢期の生きがいづくり」ということになっており、明らかに就労と高齢期の生きがい＝福祉的施策が関連づけられていることがわかる。言い換えると就労の問題を生きがいとの関連で見るという視点の表明である。ここからは、「農林業に関わる就労施策の検討」「就業機会の拡大施策の検討」「就労コーディネーター体制の検討」という3つの課題が出てくる。そして、そのうちの「就労コーディネーター体制の検討」からヤングオールド・サポートセンター構想が具体化してくるのである。報告書のなかみをみると、ヤングオールド・サポートセンター構想につらなる個別提案としてつぎのようなものが提示されているのは興味深い。つまり、「豊田市を中心とするネットワークの構築」「高齢者人材登録制度の創設」「高齢者によるボランティアの点数貯金制度の創設」である。このうち2番目の提案はシルバー人材センターの発想とほぼ同じ方向性を持つが、他の二つは従来の高齢者雇用に関する議論からは出てこなかったものである。そして、いずれも就労と生活における生きがい問題を区別しないという視点で共通するものである。実際、こうした発想から生まれて来た、ヤングオールド・サポートセンターは、高齢者の総合的支援を基本理念としており、高齢者の生活上の多様なニーズに対応しようとする発想から生まれている。もちろんハローワークとの連携は非常に重要な業務の一環であるが、同時にボランティア団体との連携も「イメージ図」を見る限りで同等に重要である。さらにそのイメージ図では、各企業、各種職業訓練施設とも連携しているのである。高齢者雇用を企業社会と地域社会の共生という枠組みで検討していくときに、このような包括的発想の持つ意義は大きいと言えよう⁽²³⁾。

3-4 高齢者雇用を取り巻く企業と地域社会の関係性から見た戦略

さて、では高齢者雇用を取り巻く企業と地域社会の、このような関係性の中で改めて高齢者雇用を考えてみよう。

前述したように、地域社会の方から言えば、高齢者の就業に関する受け皿的役割は今後強まりこそすれ、減少することは無いようにみえる。いっぽう、そのような受け皿を保障する雇用口の増加に関しては、楽観的な展望は現実的ではない。とするならば、企業と地域社会の共生という枠組みからは、高齢者雇用に関するどのような戦略が描けるのであろうか。

この点でまず、豊田市をはじめとする多くの自治体が高齢者の就業に関して、いわゆる正規

の、常雇的な仕事から、シルバー人材センターを中心とした臨時的、軽作業的仕事の発掘に比重を移さざるを得ないようになってきていることは認識する必要がある。この点で、正規の、常雇的な仕事をどんどん紹介すべく、企業への働きかけを中心に開拓していくというのは、重要な仕事であるが、少数の例外を除いて現実的では無いだろう。むしろ、ここでは、このような現状を率直に認めて、高齢者雇用と言う概念を労働市場的制約から解放していく方向の方がより現実的で、企業と地域社会の共生という点でも実りあるものになる可能性があると考ええる。つまり、無償ボランティアから正規雇用まで、段階的に存在する、多種多様な「働き方」を高齢者就業という考え方の中に取り入れて、交通費、お茶菓子代程度の対価のものも高齢者が「働くもの」と考え、高齢者雇用概念をより柔軟化して運用していこうという考え方である。言い換えると、企業、地域での施策立案に際して、柔軟化させた高齢者雇用概念から出発するということである。

本研究では、一定の明るさを維持した高齢社会を展望することが一つの課題になっている。この場合、高齢者雇用の問題は、(定年後という) 心理的、社会的場におかれた人々をどのようにケアしていけるのか、また、高齢者の力量を地域社会の中でどのように生かして行くのか、という問題意識を必然的に内包している。上述した「高齢者雇用概念の柔軟化」は、このような問題意識に対して、行政側からも、企業側からも、より現実的な対応の可能性を増加させることが期待できるのである。

実際、丸谷肇氏の言及⁽²⁴⁾によると、高齢者雇用に関するアプローチをまとめた中原弘二氏は、社会政策的視点、経済政策的視点、社会福祉的視点の3点にまとめているという。そして、今日の政策的アプローチが伝統的な社会政策的アプローチから高齢者の「社会参加」や「生きがい」を問題にする福祉政策的アプローチに歴史的に展開してきたとしている。ここでも限定詞無しの高齢者雇用問題が、第一義的に所得保障の問題として立ち現れることを了解した上で、地域社会との共生という枠組みでみるとここでの福祉的アプローチの重要性を指摘できるのである。

そして、このことは以下の2点での新たな展開が前提として考えられる。一つは、行政内において、従来別の部署の仕事して考えられ、連携があまり視野に入っていなかった、労政部局と高齢者福祉部局の連携の必要性が浮かび上がる⁽²⁵⁾。したがって、ここでは、なぜ従来行政内でこのような部局の連携ができにくかったのかが探られなければならない。しかもこの点は、縦割り行政に代表される、いわゆる「官僚制」という行政機関に内在する一般的観点からの問題性と高齢者問題特有の個別問題のもつ難点が探求されなければならないと考えられるのである。

第2点は、上述した観点に立つと、高齢者雇用の問題は「企業と地域社会の共生」という本研究にとって全く新しい光を当てられることになるということである。つまり、企業と地域社会の架け橋、あるいは重要な共生の回路として、柔軟化された高齢者雇用の概念を使っていこ

うという方向である。具体的に言うなら、企業、労働組合、行政、あるいは、地域社会の中で活動している各種の集団、組織が、「柔軟化され、拡大された高齢者雇用概念」を契機として、それに関する情報交換のネットワークの構築に参加していく方向である。これは、正規の雇用の増加という限定された課題に対しては、企業が、高齢者のボランティア活動に関してはそれを担当する組織が担当するという限定された役割の振り分けを脱して、より効率的、かつ包括的な情報交流の場を形成していくことを意味している。お茶菓子代、あるいは交通費の実費程度しか出せない「仕事」も、正規の雇用も、無償ボランティアも高齢者の「仕事」という点でくくられた情報としてネットワークの中に流され、いろいろな人がそこにアクセスできる態勢の整備がここでの現実的文脈である。

この場合、このようなネットワークをどのように構築するかも大切な論点であるが、もう一つ検討せざるを得ない重要な論点が聴き取り調査から浮かび上がってきている。

このようなネットワークに乗せるものとして、各種の仕事機会の提供情報と並んで、退職後の仕事と生活を展望した退職前の各種講習会、講座等の案内が考えられる。そして、問題は、このようなものを主催する組織と情報提供、および情報を取得する組織、および個人の間に存在する評価の問題である。自治体にしても企業にしても、労働組合にしても、このような試みをする場合、当該の講習会、講座、情報提供が、金銭に換算する必要は無くても一定の功績として評価される必要がある。平たく言えば、何人の参加者があったなどの「成果」は主催した組織、部局にとっては、組織、部局の拡大、維持、施策の正当性にとって重要な指標であろう。その点でこうしたネットワークの構築、運営はいくつかの難点を持っている。一つは、このようなネットワークへのアクセスで参加者や社会的関心が増えたとしても、本質的にはお互い様であるにもかかわらず、それはほとんど場合、主催組織、部局の功績になり、情報を提供したネットワーク内参加集団の担当者の功績として勘案されてこない可能性が大きい。この点で、いろいろな施策、試みのネットワーク的状況下の評価という現代的評価基準の形成、整備が要請されているといえよう。端的に言えば、そんなことをやっても自分たちが所属する組織、集団にどのような利益があるのか、良く理解できない上司や機構の存在はネックになることは間違いない。また、この場合、このようなネットワークの存在意義自体が現在のところ各組織の中でうまく説明できない可能性がある。この点でどのような方策があるか、検討する必要がある。

さらに、本質的にこのような、高齢者雇用に関する情報ネットワークは、雇用そのものではなく、それに関する情報である点から必然的に「縁の下力持ち」的業務にならざるを得ない。その点で、このような業務を既存の組織の中でどのように評価していくのかの経験と準備がまだ十分にはできていないように思う。これは、企業、労組、自治体いずれの分野でも現実的には大きな問題になっていると考えられる⁽²⁶⁾。今のところ「上司」と言われるような人でこのような試みの社会的価値を十全に理解している人は少ないように見える。

もう一つ、このようなシステムを運用する人材の問題がある。資金に関しては、当初は行政の援助が多少は期待できても、恒常的運営に入るまでにこのようなネットワークをボランティアスティックに構築、運用していくことができる人材はそれほど多くない、あるいは発掘しにくいと考えられる。この点でどのような可能性があるかも検討する必要があるだろう。また、実態の把握も必要である。

3-5 むすびに代えて

最後に、高齢者雇用概念の柔軟化という、こうした戦略に関して、問題点を挙げておかなければならない。つまり、このような観点に立つとき、高齢者の労働がていの良い低賃金労働の温床として使われる可能性があることは指摘しておかなければならない。すでにその兆候はでており、結局のところ、短期的、臨時的であるはずの、シルバー人材センター業務の長期化、恒常化による正規労働、アルバイト労働の更なる低賃金化をまねいたり、あるいはシルバー人材センター業務の経験者が集まって起業する、高齢者による企業によって、従来の仕事の喪失が各地で出始めている。

そして、それを回避する意味でもネットワークの形成とその順調な運営の必要性が出てくると考えられる。こうした低賃金労働は、請負労働のかたちをとるため社会的な監視の網の目をくぐりやすい。また、このような労働を必要とする側から見れば、たいへん都合の良い労働である。そして、なによりもここでの労働が生計の中心になっていないという点で賃金の下方弾力性にあふれているのである。ようするにこうした労働には恒常的な需要があるということである。しかし、このことを無条件に認めるならば結局のところ地域社会での高齢者雇用の更なる展開も期待できない。その意味で、そのような劣悪な条件で働くことへの、地域社会内部で、他者からの眼差しの保証が必要となるのである。もちろん、その背後にはこのようなまなざしを持つ、ネットワークの中で検出された、問題を抱えた高齢者雇用＝就業に対する法的規制の確立があることは言うまでもない。

注

- (1) 岡部晃三編著『活力ある高齢化社会をめざして』日本労働協会 1989年
- (2) 岡部晃三1989 P. I
- (3) 白沢辰夫、白沢義之『60歳からの会社も本人も得する賃金の決め方』日本法令 1998年 P. I
- (4) 岡部晃三1989 P. I
- (5) 三浦文夫編『図説高齢者白書2002年度版』全国社会福祉協議会 2002年 P. 80-86
- (6) 中高年労働者が定年後も働き続けたい、と考えるときにもとの職場、仕事に強い愛着を示すことは、当然である。筆者は以前そのことの意味を別の角度から論じている。cf. 松戸武彦「人生設計の中の定年延長」『あいちの労働経済』No.37 愛知県労働部 1984年6月 P. 1-6 No.37
- (7) 事実、労働組合、企業関係者からの聴取においては、このような問題意識が語られることがほとんどだった。

- (8) 厚生労働省職業安定局雇用対策課が公表した一般職業紹介状況。2003年1月現在の数値。cf. ハローワークのホームページ。また、年齢別でみると、2002年10月現在で以下のようになっている。有効求人倍率に関しては以下の記述も職業安定局雇用対策課の公表した数値によっている。

年齢	完全失業率	有効求人倍率
25-34	6.7	0.64
35-44	4.4	0.84
45-54	4.0	0.36
55-59	4.3	0.19

さらに比較的恵まれている中部地区をみても、2002年12月現在で有効求人倍率は、0.87倍である。cf. 日経ネット中部版

- (9) cf. 読売新聞社 経済総合ニュース2003年3月14日。このほか飯田公共職業安定所の話では、この高卒内定率は対前年同月比で上昇しているが、この上昇が、就職をあきらめる高校生によって出てきた数値であると分析している。cf. 南信州サイバーニュース2003年2月28日
- (10) 本プロジェクトは、労働組合、企業、行政の関連部局の方々、およびNPOをふくめた市民団体の方々からなる専門委員会を検討のバックボーンを形成するための組織として構成している。ここでの聴取は、これら専門委員の方々との懇談の席で繰り返し語られた感想である。
- (11) 特に、豊田市行政経営課の太田氏から聴き取りはその感を深くした。急迫する市財政の問題は、政策施工の優先順位の問題に連なることは確かである。また、太田氏と懇談から、そもそも住民の間での、こうした政策に関する合意形成という点で大きな問題をはらんでいるという印象を受けた。
- (12) この数値は岡山県労働局職業安定課のホームページによる。豊田市、刈谷市については、注(23)参照
- (13) 厚生労働省労働統計要覧から作成
- (14) 三浦文夫編『図説高齢者白書2002年度版』Pp.81調査は総務庁(1996)「高齢者の生活と意識に関する国際比較」
- (15) cf. 中部産業・労働政策研究会『少子・高齢社会における企業と地域社会の共生』(財)中部産業・労働政策研究会 2002年
- (16) 聴取は労働政策部長の磯村氏からのもの。以下トヨタ自動車は人事部の南氏。OJTソリューションズは、主に管理部部長山元氏、シニアエグゼクティブトレーナー中村氏。愛知県労働部は、主任主査山戸氏。
- (17) 「個別的、成果主義的人事管理の進展が高年齢者雇用に与える影響」第14回日本労働社会学会 於宇都宮大学国際学部 また、cf. 高木朋代「高年齢ホワイトカラーの能力とキャリア雇用継続者選別の論理と条件」『日本労働社会学会年報』13号2002年11月
- (18) cf. 清家篤『高齢化社会の労働市場』東洋経済新報社1993年 清家篤「年齢差別禁止の経済学」『日本労働研究雑誌』No487 2001年 玄田有史『60歳台前半層の雇用延長の制度かを進めるための方策に関する研究報告書』第2部第2章 高年齢者雇用開発協会 2001年 藤村博之「60歳代前半の雇用継続を実現するための課題」『日本労働研究雑誌』No487 2001年
- (19) トヨタ自動車人事部での聴き取りからは、現在でも成果主義的な施策のみが人事政策の基本をなしているわけではない、という指摘があった。とはいえ、このような方向に企業の人事労務政策が方向付けられていることは、全体としては確かである。
- (20) このことは、「提案」から具体化された制度である。ヤングオールド・サポートセンターの青木正道氏への聴き取り調査から明らかになっている。

- (21) これには、企業スタンスの変化への対応として浮上する労働組合の取り組みも含まれよう。たとえば、名鉄労組が置かれた状況、およびそれへの対応や豊田自動織機労組の聴き取りで明らかになった新制度の導入など。
- (22) ここに企業からの援助金、あるいは補助金要求などの根拠がある。
- (23) ちなみに豊田市のハローワークの2002年実績で、55歳以上の有効求職者数は1,634名、有効求人数は8,728件(積み上げ方式で12ヶ月分)。全体の有効求人倍率は、2001年度月平均で1.04倍、2002年10月で1.22倍とやはり大きな企業を抱えている都市らしく1倍を越えている。ただし、2002年10月現在で、職業別でみると保安職、技能職、サービス職専門職で高く、事務職で0.5倍を切り、運輸職で0.5倍程度になっている。また、年齢別では、55-59歳で0.59、60-64歳で0.09、65-歳で0.76と60-64歳クラスが極端に悪くなっている。さらに、ヤングオールド・サポートセンターの相談室実績は2001年度で求人・求職件数が2,749件。就職者数が245名となっている。しかし、2002年度は低下することが予想され、40%程度の減が見込まれている。cf.『雇用情報豊田』2002年11月号。および青木正道氏から聴取。豊田市の65歳以上人口の人口構成比は10.9%で全国水準よりかなり低い。
- また、刈谷市に関しては、2002年12月現在の有効求人倍率が年齢別では、55-59歳で0.36、60-64歳で0.17、65-歳で1.35となっている。60-64歳では豊田市の極端に悪い数字に比べると多少のよい結果が出ているが、反対に定年直前の55-59歳で0.36と悪い数字になっている。豊田市と刈谷市の産業構造と企業規模の相違が反映していると考えられる。cf.『求人・求職バランスシート』2002年12月分 ハローワーク刈谷
- (24) 丸谷肇「鹿児島における高齢者雇用—企業の雇用管理を中心にして」鹿児島経済大学地域総合研究所編『地域のくらしと高齢化社会—鹿児島の社会生活環境と福祉』日本経済評論社 1997年 中原弘二氏の論考は「現代の高齢者雇用をめぐる諸問題」『佐賀大学経済論集』第26巻第1号
- (25) ここでも、前述した豊田市のヤングオールド・サポートセンターの事例が有効であろう。少なからず相談者は、そもそも福祉か就労かを意識せずに相談にくるものである。
- (26) 豊田市行政経営課の太田氏からの聴取から、豊田ボラネットという、ここでの発想と軌を一にするボランティアネットワークが必ずしもうまく機能していないことが報告されている。ここでも問題の一つはこうした施策に対する既存の組織の評価という問題に行き着くと思われる。

資料

1. アンケート票

調査研究「少子・高齢社会における企業と地域社会の共生Ⅱ」

アンケート（第2次調査）へのご協力をお願い

平成14年11月

（財）中部産政研

理事長 小田桐 勝巳

〔調査目的〕

中部産政研は、健全な産業と労使関係の発展に寄与することを目的として、トヨタグループ労使を中心に中部地区の主要企業労使の賛助を得て、1988年に労働省（現、厚生労働省）の認可財団法人として設立されました。以降、労使が共通にかかえる長期的問題を取り上げ、賛助会員各位のご協力をいただき解決に向けた課題と方策について提言を行なってきました。

現在、平成13年度より2年をかけて、少子・高齢時代の到来を目前に控えて、企業とそこに働く組合員が地域社会とどのように共生していくべきかを考えるプロジェクトに取り組んでおります。2年目にあたる本年度は、平成13年度の研究を通じて明らかにされた諸問題の解決に向けて、具体的方策を提言すべく鋭意研究進めておりますが、少子・高齢社会に対する総合的な視点から提言をまとめよういたしますと、平成13年度に行ないました調査に加えて、「少子化問題」への対応についても、追加調査を実施する必要があります。

つきましては、繁忙の中ではございますが、われわれ働く者の仕事と生活のバランスさらには将来の地域生活を考える上で、地域との共生のあり方を考えることは大変意義あることと思いますので、是非ご協力いただきますようお願い申し上げます。

尚、調査票の回答はすべて統計的に処理されますし、個別情報が外部に流出することはございませんので、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださる様重ねてお願い申し上げます。

〔回答にあたって〕

- あてはまる番号に○をつけてください。
- 「その他」にあてはまる場合は、お手数ですが（ ）に具体的な内容をご記入ください。
- ご記入後、アンケート用紙を添付の封筒に入れ、のり付けした後、労働組合へ提出してください。（提出期日は各組合にご確認下さい）
- 貴労組名をご記入ください。

労働組合

〔お問い合わせ先〕

（財）中部産業・労働政策研究会（略称 中部産政研） 担当 上中

〒471-0833 愛知県豊田市山之手8-131 全労済豊田会館3F

TEL (0565) 27-2731

FAX (0565) 27-2259

【あなたのお仕事や職場についておうかがいします】

問 1 あなたは「現在の職場」で、以下のことがらにどのくらい満足していますか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

	満足	まあ満足	普通	やや不満	不満
(1) 職業生活全体	1	2	3	4	5
(2) 自分に対する、上司の育成方針	1	2	3	4	5
(3) 研修などの教育訓練	1	2	3	4	5
(4) 仕事と家庭の両立のための支援体制	1	2	3	4	5
(5) 雇用の安定性	1	2	3	4	5
(6) 職場の人間関係	1	2	3	4	5
(7) 評価・処遇	1	2	3	4	5
(8) 配置・昇進	1	2	3	4	5
(9) 労働時間・休日	1	2	3	4	5
(10) 賃金	1	2	3	4	5
(11) 仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5

問 2 あなたは、「現在の仕事や職場」に関する以下のことがらについて、どのようにお考えですか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない
(1) 私の仕事は、会社や部門の業績に貢献している	1	2	3	4	5
(2) 仕事を通じて達成感を味わうことができる	1	2	3	4	5
(3) 今の仕事はやりがいがある	1	2	3	4	5
(4) 私は職場で必要とされていると感じる	1	2	3	4	5
(5) 私の仕事はお客様や社会の役に立っている	1	2	3	4	5
(6) 仕事を通じて自分が成長していると感じる	1	2	3	4	5
(7) 職場の人間関係は良好である	1	2	3	4	5
(8) 今の会社や職場の雰囲気はよい	1	2	3	4	5
(9) 職場ではお互いに助け合おうとしている	1	2	3	4	5
(10) 職場では思ったことを自由に言うことができる	1	2	3	4	5
(11) 今の会社や職場に不満はない	1	2	3	4	5

問3 あなたの職場は、以下のことがらについて、どの程度恵まれた環境ですか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

	恵 ま れ て い る	や や 恵 ま れ て い る	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 恵 ま れ て い な い	恵 ま れ て い な い
(1) 見習う対象となる上司・先輩	1	2	3	4	5
(2) よい相談相手	1	2	3	4	5
(3) 上司や先輩、同僚の助言	1	2	3	4	5
(4) 上司の仕事の割り振り方	1	2	3	4	5
(5) 男女に平等な処遇	1	2	3	4	5
(6) 育児支援制度	1	2	3	4	5
(7) 育児支援制度を利用しやすい雰囲気	1	2	3	4	5
(8) 介護支援制度	1	2	3	4	5
(9) 介護支援制度を利用しやすい雰囲気	1	2	3	4	5
(10) 病気や事故など個人的事情への配慮	1	2	3	4	5

問4 以下のことがらは、あなたが仕事をするうえでどのくらい重要ですか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

	重 要 で あ る	や や 重 要 で あ る	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 重 要 で な い	重 要 で な い
(1) 自分に対する、上司の育成方針	1	2	3	4	5
(2) 研修などの教育訓練	1	2	3	4	5
(3) 仕事と家庭の両立のための支援体制	1	2	3	4	5
(4) 雇用の安定性	1	2	3	4	5
(5) 職場の人間関係	1	2	3	4	5
(6) 評価・処遇	1	2	3	4	5
(7) 配置・昇進	1	2	3	4	5
(8) 労働時間・休日	1	2	3	4	5
(9) 賃金	1	2	3	4	5
(10) 仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5

問5 以下の項目についてあなたはどのようにお考えですか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない
(1) 10年後に自分がどのような職業人になっているかを想像することができない	1	2	3	4	5
(2) いつも仕事にたくさんの時間とエネルギーを費やしている	1	2	3	4	5
(3) 自分の仕事に必要な技術や能力が何かを知っている	1	2	3	4	5
(4) 将来は、(今以上に) 責任のある仕事をまかされるようになりたい	1	2	3	4	5
(5) 仕事で難しい問題に直面しても、前向きに解決している	1	2	3	4	5
(6) 仕事に必要な技術を身につけるために、具体的な努力をしている	1	2	3	4	5
(7) 仕事に関して、自分の目標を実現するために、具体的な計画を立てている	1	2	3	4	5
(8) できるだけ仕事の負担を軽くしたいので、必要以上のことはしない	1	2	3	4	5
(9) 自分がどんな仕事に向いているかが、よくわからない	1	2	3	4	5
(10) 長期間にわたって、自分のキャリアを築いていきたい	1	2	3	4	5
(11) 充実した職業生活になるよう、日頃から努力している	1	2	3	4	5
(12) 仕事に必要な情報は、日頃から積極的に入手するようこころがけている	1	2	3	4	5
(13) これからの職業生活について、自分なりの見通しをもっている	1	2	3	4	5
(14) なんとなく仕事に対する意欲がわからないことが多い	1	2	3	4	5
(15) 仕事に関係した研修や講習会には積極的に参加している	1	2	3	4	5
(16) どのような職業人になりたいかイメージがはっきりしている	1	2	3	4	5
(17) 仕事のために、他のことがある程度は犠牲になっても、やむをえないと思う	1	2	3	4	5
(18) どうしたら仕事がうまくいくのか、わからない時がある	1	2	3	4	5
(19) 自分が職業人として、最終的に何を目標にしているのかわからない	1	2	3	4	5
(20) 仕事でミスした時は、その原因を徹底的に考えるようにしている	1	2	3	4	5
(21) 休日でも仕事に関連したことをしたり、考えたりすることが多い	1	2	3	4	5

- (1) 今の会社で管理職や役員として活躍したい
- (2) 今の会社で専門職として自分の専門性を活かせる仕事をしたい
- (3) 今の会社で定型的・補助的業務をしたい
- (4) これ以上昇進せずこのままで行きたい
- (5) 他の会社に転職したい
- (6) やがて独立して、自分で事業を起こしたい
- (7) 成り行きにまかせたい
- (8) どこにも所属せずフリーで仕事をしたい
- (9) 仕事はしない
- (10) あまり考えたことがない
- (11) その他 ()

問7 未婚の方にうかがいます (→既婚の方は問9へお進みください)

そう思わない
あまりそう思わない
どちらともいえない
ややそう思う
そう思う

- 95 —

問 8 **未婚の方**にうかがいます

あなたが未婚である理由について、以下の中からあてはまるものすべてに○をつけてください。

- (1) まだ若すぎる
- (2) 必要性を感じない
- (3) 仕事にうちこみたい
- (4) 趣味や娯楽を楽しみたい
- (5) 自由や気楽さを失いたくない
- (6) 適当な相手にめぐり会わない
- (7) 異性とうまくつきあえない
- (8) 結婚資金が足りない
- (9) 住宅のめどが立たない
- (10) 親や周囲が同意しない
- (11) 相手の両親とうまくやっていく自信がない
- (12) 異性と出会う機会がない
- (13) その他 ()

問 9 **既婚の方**にうかがいます

以下の項目についてあなたはどのようにお考えですか。あてはまるもの一つに○をつけてください。(注) お子さんがいらっしゃる場合には、() 内を参考にしてご回答ください。

	そう 思う	やや そう 思う	どちら とも いえ ない	あ ま り そ う 思 わ な い	そ う 思 わ な い
(1) 私にとって、家庭はかけがえのない重要なものだ	1	2	3	4	5
(2) 子どもには、あまり関心がわからない	1	2	3	4	5
(3) 家庭があるからといって、あまり束縛されたくない	1	2	3	4	5
(4) 子どもをもつことで、自分の人生が豊かになる(なった)と思う	1	2	3	4	5
(5) 家庭のことが後まわしになってしまいがちだ	1	2	3	4	5
(6) 子どもの成長をみることは、自分にとって大きな喜びとなる	1	2	3	4	5
(7) 家庭生活が順調にいくよう、いつも努力している	1	2	3	4	5
(8) 子どもがいることで生じる制約や負担が気になる	1	2	3	4	5
(9) 結婚しなかったら、自分の人生はむなしかったと思う	1	2	3	4	5
(10) 親としての喜びを味わってみたい(味わっている)	1	2	3	4	5
(11) 家庭のことを、できるだけ優先するように心がけている	1	2	3	4	5
(12) 子どもをもつことに積極的ではない(なかった)	1	2	3	4	5

問 10 あなたは、「晩婚化」はどのような理由によると思いますか。

男性と女性のそれぞれについて、あてはまるものすべてに○をつけてください。

＜男性の晩婚化の理由＞

- (1) 見合いの習慣が少なくなった
- (2) 親離れが出来ていない
- (3) 改姓が障害となっている
- (4) 相手に高望みしている
- (5) 家事・育児がわずらわしい
- (6) 仕事上、独身のほうが便利
- (7) 世間のこだわりがなくなった
- (8) 独身生活のほうが自由
- (9) 女性の社会的地位が向上した
- (10) 人と接することが苦手な人が増えた
- (11) その他 ()

＜女性の晩婚化の理由＞

- (1) 見合いの習慣が少なくなった
- (2) 親離れが出来ていない
- (3) 改姓が障害となっている
- (4) 相手に高望みしている
- (5) 家事・育児がわずらわしい
- (6) 仕事上、独身のほうが便利
- (7) 世間のこだわりがなくなった
- (8) 独身生活のほうが自由
- (9) 女性の社会的地位が向上した
- (10) 人と接することが苦手な人が増えた
- (11) その他 ()

問 11 「居住する地域での子育て支援」として、以下の項目はどのくらい必要性があると思いますか。

あてはまるもの一つに○をつけてください。

	必要である	やや必要である	どちらともいえない	あまり必要でない	必要でない
(1) 保育所の設置	1	2	3	4	5
(2) 保育ママの斡旋	1	2	3	4	5
(3) 病気の時の一時保育	1	2	3	4	5
(4) 夜間保育	1	2	3	4	5
(5) 学童保育（小学生を預けること）の充実	1	2	3	4	5
(6) 小学生を対象とした下校後の活動指導	1	2	3	4	5
(7) 安全・健全な遊び場の確保	1	2	3	4	5
(8) 子どもを中心とした地域活動の活性化	1	2	3	4	5
(9) 育児相談員	1	2	3	4	5

問 1 2 (前問 (1) 保育所の設置で 1、または 2 とお答えになった方のみお答えください)

保育所はどこにあるのが一番よいと思いますか。

あてはまるもの一つに○をつけてください。

- (1) 自宅の近く
- (2) (祖父母など) 緊急時に世話をしてもらえる人の近く
- (3) 父親の通勤途中
- (4) 母親の通勤途中
- (5) 父親の通勤途中駅、またはその近く
- (6) 母親の通勤途中駅、またはその近く
- (7) 父親の勤め先の近く
- (8) 母親の勤め先の近く
- (9) 父親の勤め先の中
- (10) 母親の勤め先の中
- (11) その他 ()

問 1 3 「企業における子育て支援」として、以下の項目はどのくらい必要性があると思いますか。

あてはまるもの一つに○をつけてください。

	必要である	やや必要である	どちらともいえない	あまり必要でない	必要でない
(1) 短時間勤務	1	2	3	4	5
(2) フレックスタイム	1	2	3	4	5
(3) 半日や時間単位の有給休暇	1	2	3	4	5
(4) 早期勤務 (子どもの夏休みなどにあわせて 休暇をとる)	1	2	3	4	5
(5) 協定 (1 歳まで) 以上の育児休業	1	2	3	4	5
(6) 子どもの看護のための休暇	1	2	3	4	5
(7) 父親休暇 (子どもの出産に関する休暇)	1	2	3	4	5
(8) 家族手当 (子どものいる人対象のもの)	1	2	3	4	5
(9) 保育費用の援助	1	2	3	4	5
(10) 育児休業中の賃金補助 (企業独自の対応)	1	2	3	4	5
(11) 事業所内託児施設	1	2	3	4	5
(12) 再雇用制度	1	2	3	4	5

問 1 4 あなたは、今後どのような変化があれば、「少子化に歯止め」がかかるとお考えですか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

- (1) 女性が結婚や出産に積極的な意識をもつこと
- (2) 男性が結婚や出産に積極的な意識をもつこと
- (3) 女性が働きながら子育てをすることに理解が得られること
- (4) 男性が家事や育児に積極的に参加する意識をもつこと
- (5) 男性の労働時間が短縮されて家庭生活に時間がとれること
- (6) 職場が子育て支援を積極的に進めること
- (7) 保育施設の充実など、地域が子育てをサポートすること
- (8) 出産・育児に対する経済的支援があること
- (9) 将来的に経済的余裕を得る見込みがあること
- (10) 少子化に歯止めをかける必要はない
- (11) 何をしても少子化に歯止めをかけることはできない
- (12) その他 ()

問 1 5 女性の方にうかがいます (→男性の方は問 1 6 へお進みください)

あなたは仕事、結婚、出産についてどのような生き方を望んでいますか。

以下のライフコースの中から、あてはまるもの一つに○をつけてください。

- (1) 結婚退職し (子どもを持たない)、働かない
- (2) 結婚退職し (子どもを持つ)、働かない
- (3) 出産退職し、働かない
- (4) 結婚退職し、子どもが成長してから再び働く
- (5) 結婚退職し、子どもが産まれて再び働く
- (6) 出産退職し、子どもが成長してから働く
- (7) 結婚し、子どもを持ちながら働き続ける
- (8) 結婚し、子どもを持たずに働き続ける
- (9) 結婚しないで働き続ける
- (10) その他 ()

問 1 6 男性の方にうかがいます

女性が働くことについて、どのようにお考えでしょうか。

以下のライフコースの中から、あてはまるもの一つに○をつけてください。

- (1) 女性は職業をもたないほうがよい
- (2) 結婚するまでは職業をもつほうがよい
- (3) 子どもができるまでは職業をもつほうがよい
- (4) 子どもができてずっと職業を続けるほうがよい
- (5) 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい
- (6) わからない

【あなたご自身のことについておうかがいします】

F 1 あなたの性別を教えてください。

1. 男性

2. 女性

F 2 あなたの満年齢を教えてください（今日現在）。

歳

F 3 あなたが、現在勤務している会社での勤続年数を教えてください。 年
（1年未満は切り捨ててください。）

F 4 転職された経験は何回ありますか

1. ない

2. 1回

3. 2回

4. 3回

5.

4回以上

F 5 他の会社での勤務も含め、あなたの通算の勤務年数を教えてください。 年
（1年未満は切り捨ててください。）

F 6 あなたのお勤め先での地位を教えてください。あてはまるもの一つに○をつけてください。

- 1. 一般社員
- 2. 班長、職長、係長、主任などの役職者
- 3. 課長以上の役職者
- 4. アルバイト・パート
- 5. 派遣社員
- 6. その他（）

F 7 あなたの現在の仕事内容はどれですか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 製造作業職
2. 事務職
3. 営業職
4. 技術職・専門職
5. 販売職
6. その他 ()

F 8 あなたの会社の従業員数を教えてください。あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 10人未満
2. 10～100人未満
3. 100～500人未満
4. 500～1,000人未満
5. 1,000～5,000人未満
6. 5,000～10,000人未満
7. 10,000人以上
8. わからない

F 9 あなたの最終学歴（中退を含む）を教えてください。あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 中学校卒業
2. 企業内訓練校修了
3. 高等学校卒業・専門学校卒業
4. 短期大学卒業・高等専門学校卒業
5. 大学卒業
6. 大学院修了
7. その他 ()

F 10 あなたには配偶者がいらっしゃいますか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

- | | | |
|-------|---------------|----------|
| 1. いる | 2. 離別、または死別した | 3. 未婚である |
|-------|---------------|----------|

F10-1 (1. と答えた方におうかがいします)

配偶者の方は仕事を持っていますか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. フルタイム
2. パートタイム
3. 自営・家族従業員
4. 無職
5. その他 ()

F11 あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。どちらかに○をつけてください。

1. いる	2. いない
-------	--------

F11-1 (1. と答えた方におうかがいします)

お子さんの、性別と年齢(今日現在)を教えてください。

	第1子	第2子	第3子	第4子	第5子	第6子
性別	男・女	男・女	男・女	男・女	男・女	男・女
年齢	() 歳	() 歳	() 歳	() 歳	() 歳	() 歳

(男・女、どちらかに○をつけ、年齢をご記入ください。)

F12 あなたは、理想として(希望がかなうなら)何人のお子さんをもちたい(もちたかった)とお考えですか。

--

 人

F13 あなたは、現実には(最終的に)何人のお子さんをもつことになるとお考えですか。

--

 人

F14 あなたは、どのような方法で通勤していますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 車
2. バス
3. 電車
4. 自転車・バイク
5. 徒歩(駐車場から職場などへの短時間の徒歩は除きます)

ご協力ありがとうございました。

2. アンケート調査（2002年11～12月実施）

〈調査対象〉中部産政研会員企業における子育て層（40歳未満）の男女組合員。無作為抽出ではない。

調査票配布数	1236	
回収データ数	1182	（回収率＝95.6％）
有効データ数	1102	（配布数の89.2％）

問1 あなたは「現在の職場」で、以下のことがらにどのくらい満足していますか。
あてはまるもの一つに○をつけてください。

（1）職業生活全体

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
満足	30	4.72	21	4.56	51	4.65
まあ満足	197	31.02	144	31.24	341	31.11
普通	302	47.56	224	48.59	526	47.99
やや不満	89	14.02	54	11.71	143	13.05
不満	17	2.68	18	3.90	35	3.19
計	635	100.00	461	100.00	1096	100.00

（2）自分に対する、上司の育成方針

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
満足	39	6.13	28	6.05	67	6.10
まあ満足	167	26.26	109	23.54	276	25.11
普通	291	45.75	194	41.90	485	44.13
やや不満	105	16.51	100	21.60	205	18.65
不満	34	5.35	32	6.91	66	6.01
計	636	100.00	463	100.00	1099	100.00

（3）研修などの教育訓練

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
満足	23	3.61	15	3.25	38	3.46
まあ満足	142	22.26	58	12.58	200	18.20
普通	337	52.82	271	58.79	608	55.32
やや不満	116	18.18	98	21.26	214	19.47
不満	20	3.13	19	4.12	39	3.55
計	638	100.00	461	100.00	1099	100.00

（4）仕事と家庭の両立のための支援体制

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
満足	9	1.42	24	5.17	33	3.01
まあ満足	100	15.80	70	15.09	170	15.50
普通	294	46.45	227	48.92	521	47.49
やや不満	183	28.91	110	23.71	293	26.71
不満	47	7.42	33	7.11	80	7.29
計	633	100.00	464	100.00	1097	100.00

(5)雇用の安定性

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
満足	132	20.72	97	20.95	229	20.82
まあ満足	226	35.48	158	34.13	384	34.91
普通	223	35.01	178	38.44	401	36.45
やや不満	44	6.91	25	5.40	69	6.27
不満	12	1.88	5	1.08	17	1.55
計	637	100.00	463	100.00	1100	100.00

(6)職場の人間関係

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
満足	67	10.52	64	13.82	131	11.91
まあ満足	231	36.26	165	35.64	396	36.00
普通	260	40.82	162	34.99	422	38.36
やや不満	65	10.20	54	11.66	119	10.82
不満	14	2.20	18	3.89	32	2.91
計	637	100.00	463	100.00	1100	100.00

(7)評価・処遇

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
満足	25	3.92	24	5.18	49	4.45
まあ満足	151	23.67	93	20.09	244	22.16
普通	357	55.96	255	55.08	612	55.59
やや不満	85	13.32	73	15.77	158	14.35
不満	20	3.13	18	3.89	38	3.45
計	638	100.00	463	100.00	1101	100.00

(8)配置・昇進

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
満足	26	4.08	19	4.13	45	4.10
まあ満足	119	18.68	72	15.65	191	17.41
普通	350	54.95	264	57.39	614	55.97
やや不満	116	18.21	82	17.83	198	18.05
不満	26	4.08	23	5.00	49	4.47
計	637	100.00	460	100.00	1097	100.00

(9)労働時間・休日

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
満足	39	6.11	78	16.85	117	10.63
まあ満足	154	24.14	130	28.08	284	25.79
普通	244	38.24	175	37.80	419	38.06
やや不満	155	24.29	60	12.96	215	19.53
不満	46	7.21	20	4.32	66	5.99
計	638	100.00	463	100.00	1101	100.00

(10)賃金

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
満足	42	6.59	37	7.99	79	7.18
まあ満足	174	27.32	132	28.51	306	27.82
普通	238	37.36	200	43.20	438	39.82
やや不満	131	20.57	72	15.55	203	18.45
不満	52	8.16	22	4.75	74	6.73
計	637	100.00	463	100.00	1100	100.00

(11)仕事の内容・やりがい

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
満足	29	4.55	24	5.18	53	4.81
まあ満足	189	29.62	136	29.37	325	29.52
普通	295	46.24	206	44.49	501	45.50
やや不満	107	16.77	77	16.63	184	16.71
不満	18	2.82	20	4.32	38	3.45
計	638	100.00	463	100.00	1101	100.00

問2 あなたは、「現在の仕事や職場」に関する以下のことがらについて、どのようにお考えですか。

あてはまるもの一つに○をつけてください。

(1)私の仕事は、会社や部門の業績に貢献している

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	123	19.28	28	6.05	151	13.71
ややそう思う	267	41.85	144	31.10	411	37.33
どちらともいえない	188	29.47	171	36.93	359	32.61
あまりそう思わない	54	8.46	97	20.95	151	13.71
そう思わない	6	0.94	23	4.97	29	2.63
計	638	100.00	463	100.00	1101	100.00

(2)仕事を通じて達成感を味わうことができる

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	71	11.13	36	7.78	107	9.72
ややそう思う	267	41.85	163	35.21	430	39.06
どちらともいえない	193	30.25	140	30.24	333	30.25
あまりそう思わない	91	14.26	102	22.03	193	17.53
そう思わない	16	2.51	22	4.75	38	3.45
計	638	100.00	463	100.00	1101	100.00

(3) 今の仕事はやりがいがある

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	68	10.66	46	9.94	114	10.35
ややそう思う	241	37.77	147	31.75	388	35.24
どちらともいえない	227	35.58	158	34.13	385	34.97
あまりそう思わない	87	13.64	83	17.93	170	15.44
そう思わない	15	2.35	29	6.26	44	4.00
計	638	100.00	463	100.00	1101	100.00

(4) 私は職場で必要とされていると感じる

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	57	8.93	14	3.03	71	6.45
ややそう思う	221	34.64	114	24.68	335	30.45
どちらともいえない	268	42.01	197	42.64	465	42.27
あまりそう思わない	79	12.38	108	23.38	187	17.00
そう思わない	13	2.04	29	6.28	42	3.82
計	638	100.00	462	100.00	1100	100.00

(5) 私の仕事はお客様や社会の役に立っている

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	58	9.13	26	5.62	84	7.65
ややそう思う	222	34.96	103	22.25	325	29.60
どちらともいえない	261	41.10	190	41.04	451	41.07
あまりそう思わない	83	13.07	110	23.76	193	17.58
そう思わない	11	1.73	34	7.34	45	4.10
計	635	100.00	463	100.00	1098	100.00

(6) 仕事を通じて自分が成長していると感じる

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	67	10.55	49	10.58	116	10.56
ややそう思う	275	43.31	183	39.52	458	41.71
どちらともいえない	207	32.60	146	31.53	353	32.15
あまりそう思わない	74	11.65	62	13.39	136	12.39
そう思わない	12	1.89	23	4.97	35	3.19
計	635	100.00	463	100.00	1098	100.00

(7) 職場の人間関係は良好である

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	91	14.26	83	17.93	174	15.80
ややそう思う	270	42.32	179	38.66	449	40.78
どちらともいえない	203	31.82	138	29.81	341	30.97
あまりそう思わない	56	8.78	44	9.50	100	9.08
そう思わない	18	2.82	19	4.10	37	3.36
計	638	100.00	463	100.00	1101	100.00

(8)今の会社や職場の雰囲気はよい

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	62	9.75	68	14.72	130	11.84
ややそう思う	223	35.06	160	34.63	383	34.88
どちらともいえない	249	39.15	161	34.85	410	37.34
あまりそう思わない	80	12.58	50	10.82	130	11.84
そう思わない	22	3.46	23	4.98	45	4.10
計	636	100.00	462	100.00	1098	100.00

(9)職場ではお互いに助け合おうとしている

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	71	11.15	72	15.55	143	13.00
ややそう思う	248	38.93	171	36.93	419	38.09
どちらともいえない	213	33.44	135	29.16	348	31.64
あまりそう思わない	90	14.13	68	14.69	158	14.36
そう思わない	15	2.35	17	3.67	32	2.91
計	637	100.00	463	100.00	1100	100.00

(10)職場では思ったことを自由に言うことができる

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	81	12.70	47	10.15	128	11.63
ややそう思う	231	36.21	156	33.69	387	35.15
どちらともいえない	216	33.86	161	34.77	377	34.24
あまりそう思わない	95	14.89	73	15.77	168	15.26
そう思わない	15	2.35	26	5.62	41	3.72
計	638	100.00	463	100.00	1101	100.00

(11)今の会社や職場に不満はない

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	19	2.98	28	6.06	47	4.27
ややそう思う	110	17.24	73	15.80	183	16.64
どちらともいえない	258	40.44	167	36.15	425	38.64
あまりそう思わない	185	29.00	128	27.71	313	28.45
そう思わない	66	10.34	66	14.29	132	12.00
計	638	100.00	462	100.00	1100	100.00

問3 あなたの職場は、以下のことがらについて、どの程度恵まれた環境ですか。
 あてはまるもの一つに○をつけてください。

(1) 見習う対象となる上司・先輩

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
恵まれている	96	15.09	68	14.95	164	15.03
やや恵まれている	265	41.67	153	33.63	418	38.31
どちらともいえない	189	29.72	154	33.85	343	31.44
あまりそう思わない	72	11.32	55	12.09	127	11.64
そう思わない	14	2.20	25	5.49	39	3.57
計	636	100.00	455	100.00	1091	100.00

(2) よい相談相手

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
恵まれている	57	8.98	69	15.20	126	11.57
やや恵まれている	223	35.12	168	37.00	391	35.90
どちらともいえない	265	41.73	145	31.94	410	37.65
あまりそう思わない	75	11.81	51	11.23	126	11.57
そう思わない	15	2.36	21	4.63	36	3.31
計	635	100.00	454	100.00	1089	100.00

(3) 上司や先輩、同僚の助言

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
恵まれている	60	9.46	63	13.85	123	11.29
やや恵まれている	280	44.16	177	38.90	457	41.97
どちらともいえない	215	33.91	154	33.85	369	33.88
あまりそう思わない	67	10.57	54	11.87	121	11.11
そう思わない	12	1.89	7	1.54	19	1.74
計	634	100.00	455	100.00	1089	100.00

(4) 上司の仕事の割り振り方

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
恵まれている	35	5.51	31	6.83	66	6.06
やや恵まれている	147	23.15	99	21.81	246	22.59
どちらともいえない	307	48.35	204	44.93	511	46.92
あまりそう思わない	114	17.95	91	20.04	205	18.82
そう思わない	32	5.04	29	6.39	61	5.60
計	635	100.00	454	100.00	1089	100.00

(5) 男女に平等な処遇

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
恵まれている	31	4.90	33	7.24	64	5.88
やや恵まれている	98	15.48	90	19.74	188	17.26
どちらともいえない	394	62.24	208	45.61	602	55.28
あまりそう思わない	89	14.06	87	19.08	176	16.16
そう思わない	21	3.32	38	8.33	59	5.42
計	633	100.00	456	100.00	1089	100.00

(6) 育児支援制度

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
恵まれている	27	4.27	48	10.62	75	6.91
やや恵まれている	89	14.06	101	22.35	190	17.51
どちらともいえない	385	60.82	208	46.02	593	54.65
あまりそう思わない	102	16.11	65	14.38	167	15.39
そう思わない	30	4.74	30	6.64	60	5.53
計	633	100.00	452	100.00	1085	100.00

(7) 育児支援制度を利用しやすい雰囲気

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
恵まれている	24	3.79	50	10.96	74	6.80
やや恵まれている	75	11.85	102	22.37	177	16.25
どちらともいえない	376	59.40	199	43.64	575	52.80
あまりそう思わない	113	17.85	72	15.79	185	16.99
そう思わない	45	7.11	33	7.24	78	7.16
計	633	100.00	456	100.00	1089	100.00

(8) 介護支援制度

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
恵まれている	16	2.53	29	6.42	45	4.15
やや恵まれている	63	9.97	64	14.16	127	11.72
どちらともいえない	437	69.15	283	62.61	720	66.42
あまりそう思わない	91	14.40	48	10.62	139	12.82
そう思わない	25	3.96	28	6.19	53	4.89
計	632	100.00	452	100.00	1084	100.00

(9) 介護支援制度を利用しやすい雰囲気

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
恵まれている	12	1.90	28	6.19	40	3.70
やや恵まれている	58	9.21	49	10.84	107	9.89
どちらともいえない	427	67.78	279	61.73	706	65.25
あまりそう思わない	104	16.51	64	14.16	168	15.53
そう思わない	29	4.60	32	7.08	61	5.64
計	630	100.00	452	100.00	1082	100.00

(10) 病気や自己など個人的事情への配慮

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
恵まれている	69	10.87	52	11.43	121	11.10
やや恵まれている	216	34.02	135	29.67	351	32.20
どちらともいえない	271	42.68	208	45.71	479	43.94
あまりそう思わない	64	10.08	42	9.23	106	9.72
そう思わない	15	2.36	18	3.96	33	3.03
計	635	100.00	455	100.00	1090	100.00

問4 以下のことがらは、あなたが仕事をするうえでどのくらい重要ですか。

あてはまるもの一つに○をつけてください。

(1) 自分に対する、上司の育成方針

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
重要である	174	30.69	84	21.82	258	27.10
やや重要である	228	40.21	171	44.42	399	41.91
どちらともいえない	143	25.22	111	28.83	254	26.68
あまり重要ではない	19	3.35	17	4.42	36	3.78
重要でない	3	0.53	2	0.52	5	0.53
計	567	100.00	385	100.00	952	100.00

(2) 研修などの教育訓練

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
重要である	144	25.49	53	13.84	197	20.78
やや重要である	231	40.88	150	39.16	381	40.19
どちらともいえない	151	26.73	138	36.03	289	30.49
あまり重要ではない	32	5.66	39	10.18	71	7.49
重要でない	7	1.24	3	0.78	10	1.05
計	565	100.00	383	100.00	948	100.00

(3) 仕事と家庭の両立のための支援体制

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
重要である	166	29.33	173	44.82	339	35.61
やや重要である	225	39.75	139	36.01	364	38.24
どちらともいえない	147	25.97	69	17.88	216	22.69
あまり重要ではない	25	4.42	5	1.30	30	3.15
重要でない	3	0.53	0	0.00	3	0.32
計	566	100.00	386	100.00	952	100.00

(4)雇用の安定性

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
重要である	270	47.79	198	51.70	468	49.37
やや重要である	196	34.69	128	33.42	324	34.18
どちらともいえない	85	15.04	54	14.10	139	14.66
あまり重要ではない	13	2.30	3	0.78	16	1.69
重要でない	1	0.18	0	0.00	1	0.11
計	565	100.00	383	100.00	948	100.00

(5)職場の人間関係

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
重要である	299	52.73	267	69.35	566	59.45
やや重要である	207	36.51	97	25.19	304	31.93
どちらともいえない	53	9.35	20	5.19	73	7.67
あまり重要ではない	8	1.41	1	0.26	9	0.95
重要でない	0	0.00	0	0.00	0	0.00
計	567	100.00	385	100.00	952	100.00

(6)評価・処遇

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
重要である	209	36.93	128	33.33	337	35.47
やや重要である	244	43.11	169	44.01	413	43.47
どちらともいえない	102	18.02	80	20.83	182	19.16
あまり重要ではない	10	1.77	6	1.56	16	1.68
重要でない	1	0.18	1	0.26	2	0.21
計	566	100.00	384	100.00	950	100.00

(7)配置・昇進

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
重要である	188	33.22	99	25.78	287	30.21
やや重要である	245	43.29	167	43.49	412	43.37
どちらともいえない	117	20.67	102	26.56	219	23.05
あまり重要ではない	14	2.47	15	3.91	29	3.05
重要でない	2	0.35	1	0.26	3	0.32
計	566	100.00	384	100.00	950	100.00

(8)労働時間・休日

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
重要である	256	45.47	218	56.62	474	50.00
やや重要である	209	37.12	116	30.13	325	34.28
どちらともいえない	87	15.45	49	12.73	136	14.35
あまり重要ではない	9	1.60	2	0.52	11	1.16
重要でない	2	0.36	0	0.00	2	0.21
計	563	100.00	385	100.00	948	100.00

(9)賃金

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
重要である	306	54.06	209	54.29	515	54.15
やや重要である	202	35.69	122	31.69	324	34.07
どちらともいえない	49	8.66	50	12.99	99	10.41
あまり重要ではない	6	1.06	3	0.78	9	0.95
重要でない	3	0.53	1	0.26	4	0.42
計	566	100.00	385	100.00	951	100.00

(10)仕事の内容・やりがい

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
重要である	293	51.68	196	51.04	489	51.42
やや重要である	207	36.51	151	39.32	358	37.64
どちらともいえない	58	10.23	35	9.11	93	9.78
あまり重要ではない	8	1.41	1	0.26	9	0.95
重要でない	1	0.18	1	0.26	2	0.21
計	567	100.00	384	100.00	951	100.00

問5 以下の項目についてあなたはどのようにお考えですか。

あてはまるもの一つに○をつけてください。

(1)10年後に自分がどのような職業人になっているかを想像することができない

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	150	23.58	141	30.92	291	26.65
ややそう思う	196	30.82	139	30.48	335	30.68
どちらともいえない	174	27.36	110	24.12	284	26.01
あまりそう思わない	93	14.62	48	10.53	141	12.91
そう思わない	23	3.62	18	3.95	41	3.75
計	636	100.00	456	100.00	1092	100.00

(2)いつも仕事にたくさんのエネルギーを費やしている

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	142	22.36	70	15.35	212	19.43
ややそう思う	276	43.46	169	37.06	445	40.79
どちらともいえない	161	25.35	155	33.99	316	28.96
あまりそう思わない	49	7.72	52	11.40	101	9.26
そう思わない	7	1.10	10	2.19	17	1.56
計	635	100.00	456	100.00	1091	100.00

(3) 自分の仕事に必要な技術や能力が何かを知っている

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	109	17.19	46	10.09	155	14.22
ややそう思う	301	47.48	175	38.38	476	43.67
どちらともいえない	187	29.50	176	38.60	363	33.30
あまりそう思わない	29	4.57	44	9.65	73	6.70
そう思わない	8	1.26	15	3.29	23	2.11
計	634	100.00	456	100.00	1090	100.00

(4) 将来は、(今以上に)責任のある仕事をまかされるようになりたい

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	163	25.67	42	9.21	205	18.79
ややそう思う	227	35.75	145	31.80	372	34.10
どちらともいえない	175	27.56	169	37.06	344	31.53
あまりそう思わない	49	7.72	73	16.01	122	11.18
そう思わない	21	3.31	27	5.92	48	4.40
計	635	100.00	456	100.00	1091	100.00

(5) 仕事で難しい問題に直面しても、前向きに解決している

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	96	15.12	46	10.09	142	13.02
ややそう思う	296	46.61	202	44.30	498	45.65
どちらともいえない	206	32.44	162	35.53	368	33.73
あまりそう思わない	35	5.51	43	9.43	78	7.15
そう思わない	2	0.31	3	0.66	5	0.46
計	635	100.00	456	100.00	1091	100.00

(6) 仕事に必要な技術を身につけるために、具体的な努力をしている

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	65	10.22	19	4.19	84	7.71
ややそう思う	225	35.38	116	25.61	341	31.31
どちらともいえない	280	44.03	203	44.81	483	44.35
あまりそう思わない	58	9.12	91	20.09	149	13.68
そう思わない	8	1.26	24	5.30	32	2.94
計	636	100.00	453	100.00	1089	100.00

(7) 仕事に関して、自分の目標を実現するために、具体的な計画を立てている

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	34	5.37	9	1.99	43	3.96
ややそう思う	152	24.01	65	14.38	217	20.00
どちらともいえない	295	46.60	209	46.24	504	46.45
あまりそう思わない	121	19.12	134	29.65	255	23.50
そう思わない	31	4.90	35	7.74	66	6.08
計	633	100.00	452	100.00	1085	100.00

(8)できるだけ仕事の負担を軽くしたいので、必要以上のことはしない

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	23	3.65	14	3.08	37	3.41
ややそう思う	88	13.95	42	9.23	130	11.97
どちらともいえない	255	40.41	155	34.07	410	37.75
あまりそう思わない	195	30.90	179	39.34	374	34.44
そう思わない	70	11.09	65	14.29	135	12.43
計	631	100.00	455	100.00	1086	100.00

(9)自分がどんな仕事に向いているかが、よくわからない

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	50	7.86	55	12.06	105	9.62
ややそう思う	154	24.21	106	23.25	260	23.81
どちらともいえない	208	32.70	147	32.24	355	32.51
あまりそう思わない	160	25.16	114	25.00	274	25.09
そう思わない	64	10.06	34	7.46	98	8.97
計	636	100.00	456	100.00	1092	100.00

(10)長期間にわたって、自分のキャリアを築いていきたい

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	130	20.47	49	10.82	179	16.45
ややそう思う	242	38.11	134	29.58	376	34.56
どちらともいえない	204	32.13	176	38.85	380	34.93
あまりそう思わない	47	7.40	71	15.67	118	10.85
そう思わない	12	1.89	23	5.08	35	3.22
計	635	100.00	453	100.00	1088	100.00

(11)充実した職業生活になるよう、日頃から努力している

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	58	9.12	21	4.61	79	7.23
ややそう思う	205	32.23	129	28.29	334	30.59
どちらともいえない	305	47.96	227	49.78	532	48.72
あまりそう思わない	56	8.81	68	14.91	124	11.36
そう思わない	12	1.89	11	2.41	23	2.11
計	636	100.00	456	100.00	1092	100.00

(12)仕事に必要な情報は、日頃から積極的に入手するよう心がけている

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	90	14.15	40	8.77	130	11.90
ややそう思う	274	43.08	159	34.87	433	39.65
どちらともいえない	200	31.45	175	38.38	375	34.34
あまりそう思わない	63	9.91	72	15.79	135	12.36
そう思わない	9	1.42	10	2.19	19	1.74
計	636	100.00	456	100.00	1092	100.00

(13)これからの職業生活について、自分なりの見通しをもっている

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	30	4.72	18	3.95	48	4.40
ややそう思う	152	23.94	74	16.23	226	20.71
どちらともいえない	327	51.50	223	48.90	550	50.41
あまりそう思わない	104	16.38	105	23.03	209	19.16
そう思わない	22	3.46	36	7.89	58	5.32
計	635	100.00	456	100.00	1091	100.00

(14)なんとなく仕事に対する意欲がわからないことが多い

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	45	7.09	30	6.59	75	6.88
ややそう思う	135	21.26	106	23.30	241	22.11
どちらともいえない	260	40.94	180	39.56	440	40.37
あまりそう思わない	151	23.78	113	24.84	264	24.22
そう思わない	44	6.93	26	5.71	70	6.42
計	635	100.00	455	100.00	1090	100.00

(15)仕事に関係した研修や講習会には積極的に参加している

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	51	8.03	19	4.17	70	6.42
ややそう思う	171	26.93	71	15.57	242	22.18
どちらともいえない	286	45.04	157	34.43	443	40.60
あまりそう思わない	92	14.49	139	30.48	231	21.17
そう思わない	35	5.51	70	15.35	105	9.62
計	635	100.00	456	100.00	1091	100.00

(16)どのような職業人になりたいかイメージがはっきりしている

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	26	4.09	15	3.31	41	3.77
ややそう思う	123	19.37	52	11.48	175	16.08
どちらともいえない	324	51.02	165	36.42	489	44.94
あまりそう思わない	130	20.47	142	31.35	272	25.00
そう思わない	32	5.04	79	17.44	111	10.20
計	635	100.00	453	100.00	1088	100.00

(17)仕事のために、他のことがある程度は犠牲になっても、やむをえないと思う

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	32	5.05	9	1.98	41	3.76
ややそう思う	119	18.77	54	11.87	173	15.89
どちらともいえない	174	27.44	134	29.45	308	28.28
あまりそう思わない	182	28.71	142	31.21	324	29.75
そう思わない	127	20.03	116	25.49	243	22.31
計	634	100.00	455	100.00	1089	100.00

(18) どうしたら仕事がうまくいくのか、わからない時がある

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	76	11.97	49	10.75	125	11.46
ややそう思う	207	32.60	149	32.68	356	32.63
どちらともいえない	221	34.80	161	35.31	382	35.01
あまりそう思わない	105	16.54	78	17.11	183	16.77
そう思わない	26	4.09	19	4.17	45	4.12
計	635	100.00	456	100.00	1091	100.00

(19) 自分が職業人として、最終的に何を目標にしているのかわからない

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	63	9.92	76	16.74	139	12.76
ややそう思う	182	28.66	139	30.62	321	29.48
どちらともいえない	258	40.63	165	36.34	423	38.84
あまりそう思わない	101	15.91	50	11.01	151	13.87
そう思わない	31	4.88	24	5.29	55	5.05
計	635	100.00	454	100.00	1089	100.00

(20) 仕事でミスした時は、その原因を徹底的に考えるようにしている

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	109	17.14	68	14.91	177	16.21
ややそう思う	265	41.67	212	46.49	477	43.68
どちらともいえない	199	31.29	140	30.70	339	31.04
あまりそう思わない	56	8.81	32	7.02	88	8.06
そう思わない	7	1.10	4	0.88	11	1.01
計	636	100.00	456	100.00	1092	100.00

(21) 休日でも仕事に関連したことをしたり、考えたりすることが多い

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	61	9.59	23	5.04	84	7.69
ややそう思う	215	33.81	78	17.11	293	26.83
どちらともいえない	172	27.04	106	23.25	278	25.46
あまりそう思わない	117	18.40	120	26.32	237	21.70
そう思わない	71	11.16	129	28.29	200	18.32
計	636	100.00	456	100.00	1092	100.00

問6 あなたは、将来にむけてどのようなキャリア展望をお持ちですか。
あなたの考えに近いもの一つに○をつけてください。

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
(1)今の会社で管理職や役員として活躍したい	105	16.99	7	1.55	112	10.48
(2)今の会社で専門職として自分の専門性を活かせる仕事をしたい	279	45.15	109	24.17	388	36.30
(3)今の会社で定型的・補助的業務をしたい	22	3.56	61	13.53	83	7.76
(4)これ以上昇進せずこのままで行きたい	25	4.05	30	6.65	55	5.14
(5)他の会社に転職したい	13	2.10	32	7.10	45	4.21
(6)やがて独立して、自分で事業を起こしたい	31	5.02	5	1.11	36	3.37
(7)成り行きにまかせたい	54	8.74	70	15.52	124	11.60
(8)どこにも所属せずフリーで仕事をしたい	10	1.62	11	2.44	21	1.96
(9)仕事はしない	2	0.32	17	3.77	19	1.78
(10)あまり考えたことがない	70	11.33	85	18.85	155	14.50
(11)その他	7	1.13	24	5.32	31	2.90
計	618	100.00	451	100.00	1069	100.00

問7 未婚の方にうかがいます。以下の項目についてあなたはどのようにお考えですか。
あてはまるもの一つに○をつけてください。

(1)結婚して家庭をもつことは、自分にとって重要な意味をもつ

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	75	40.54	145	52.73	220	47.83
ややそう思う	56	30.27	71	25.82	127	27.61
どちらともいえない	39	21.08	36	13.09	75	16.30
あまりそう思わない	7	3.78	16	5.82	23	5.00
そう思わない	8	4.32	7	2.55	15	3.26
計	185	100.00	275	100.00	460	100.00

(2)子どもをもつかどうかは結婚相手の考え次第だ

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	16	8.65	9	3.27	25	5.43
ややそう思う	24	12.97	31	11.27	55	11.96
どちらともいえない	62	33.51	67	24.36	129	28.04
あまりそう思わない	36	19.46	67	24.36	103	22.39
そう思わない	47	25.41	101	36.73	148	32.17
計	185	100.00	275	100.00	460	100.00

(3)もし結婚するとしても、あまり束縛されたくない

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	56	30.27	86	31.39	142	30.94
ややそう思う	70	37.84	97	35.40	167	36.38
どちらともいえない	40	21.62	72	26.28	112	24.40
あまりそう思わない	13	7.03	14	5.11	27	5.88
そう思わない	6	3.24	5	1.82	11	2.40
計	185	100.00	274	100.00	459	100.00

(4) 子どもをもつことで、自分の人生は豊かになると思う

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	48	26.09	113	41.54	161	35.31
ややそう思う	65	35.33	78	28.68	143	31.36
どちらともいえない	57	30.98	64	23.53	121	26.54
あまりそう思わない	10	5.43	11	4.04	21	4.61
そう思わない	4	2.17	6	2.21	10	2.19
計	184	100.00	272	100.00	456	100.00

(5) 結婚して自分の家庭をもつことに積極的になれない

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	10	5.43	15	5.45	25	5.45
ややそう思う	29	15.76	25	9.09	54	11.76
どちらともいえない	61	33.15	67	24.36	128	27.89
あまりそう思わない	42	22.83	64	23.27	106	23.09
そう思わない	42	22.83	104	37.82	146	31.81
計	184	100.00	275	100.00	459	100.00

(6) 子どもの成長をみることは、自分にとって大きな喜びとなるだろう

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	81	43.78	153	55.64	234	50.87
ややそう思う	57	30.81	74	26.91	131	28.48
どちらともいえない	43	23.24	39	14.18	82	17.83
あまりそう思わない	3	1.62	5	1.82	8	1.74
そう思わない	1	0.54	4	1.45	5	1.09
計	185	100.00	275	100.00	460	100.00

(7) 将来、家庭生活が順調にいくよう努力を惜しまないつもりだ

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	71	38.38	138	50.18	209	45.43
ややそう思う	68	36.76	100	36.36	168	36.52
どちらともいえない	44	23.78	32	11.64	76	16.52
あまりそう思わない	2	1.08	5	1.82	7	1.52
そう思わない	0	0.00	0	0.00	0	0.00
計	185	100.00	275	100.00	460	100.00

(8) 子どもをもつことで生じる制約や負担が気になる

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	30	16.22	53	19.27	83	18.04
ややそう思う	54	29.19	98	35.64	152	33.04
どちらともいえない	56	30.27	75	27.27	131	28.48
あまりそう思わない	28	15.14	35	12.73	63	13.70
そう思わない	17	9.19	14	5.09	31	6.74
計	185	100.00	275	100.00	460	100.00

(9) 結婚しないとしたら、自分の人生はむなしいと思う

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	51	27.13	68	24.55	119	25.59
ややそう思う	41	21.81	58	20.94	99	21.29
どちらともいえない	49	26.06	78	28.16	127	27.31
あまりそう思わない	27	14.36	47	16.97	74	15.91
そう思わない	20	10.64	26	9.39	46	9.89
計	188	100.00	277	100.00	465	100.00

(10) 親になる喜びを味わってみたい

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	54	28.72	139	50.36	193	41.59
ややそう思う	68	36.17	82	29.71	150	32.33
どちらともいえない	53	28.19	38	13.77	91	19.61
あまりそう思わない	11	5.85	12	4.35	23	4.96
そう思わない	2	1.06	5	1.81	7	1.51
計	188	100.00	276	100.00	464	100.00

(11) 結婚したら家庭生活を何よりも大切にしたい

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	68	36.17	110	39.86	178	38.36
ややそう思う	62	32.98	87	31.52	149	32.11
どちらともいえない	48	25.53	65	23.55	113	24.35
あまりそう思わない	8	4.26	11	3.99	19	4.09
そう思わない	2	1.06	3	1.09	5	1.08
計	188	100.00	276	100.00	464	100.00

(12) 子どもをもつことに積極的になれない

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	5	2.66	11	3.99	16	3.45
ややそう思う	10	5.32	9	3.26	19	4.09
どちらともいえない	69	36.70	62	22.46	131	28.23
あまりそう思わない	49	26.06	79	28.62	128	27.59
そう思わない	55	29.26	115	41.67	170	36.64
計	188	100.00	276	100.00	464	100.00

(13) 結婚はしたくないが、自分の子どもは欲しい、育てたい

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	0	0.00	16	5.80	16	3.45
ややそう思う	17	9.04	31	11.23	48	10.34
どちらともいえない	48	25.53	52	18.84	100	21.55
あまりそう思わない	39	20.74	46	16.67	85	18.32
そう思わない	84	44.68	131	47.46	215	46.34
計	188	100.00	276	100.00	464	100.00

問8 未婚の方にうかがいます

あなたが未婚である理由について、以下の中からあてはまるものすべてに○をつけてください。

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
(1)まだ若すぎる	32	20.25	54	22.13	86	21.39
(2)必要性を感じない	40	24.84	53	21.81	93	23.02
(3)仕事にうちこみたい	7	4.52	10	4.17	17	4.30
(4)趣味や娯楽を楽しみたい	80	49.08	95	37.70	175	42.17
(5)自由や気楽さを失いたくない	66	40.00	109	43.60	175	42.17
(6)適当な相手にめぐり会わない	84	50.30	135	51.92	219	51.29
(7)異性とうまくつきあえない	25	15.92	10	4.18	35	8.84
(8)結婚資金が足りない	50	31.25	42	17.43	92	22.94
(9)住宅のめどが立たない	19	12.34	7	2.94	26	6.63
(10)親や周囲が同意しない	3	1.94	9	3.75	12	3.04
(11)相手の両親とうまくやっていく自信がない	2	1.31	15	6.28	17	4.34
(12)異性と出会う機会がない	44	27.85	36	15.00	80	20.10
(13)その他	7	4.67	17	7.17	24	6.20

問9 既婚の方にうかがいます。以下の項目についてあなたはどのようにお考えですか。

あはまるもの一つに○をつけてください。

(1) 私にとって、家庭はかけがえのない重要なものだ

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	385	84.62	145	78.80	530	82.94
ややそう思う	58	12.75	29	15.76	87	13.62
どちらともいえない	10	2.20	5	2.72	15	2.35
あまりそう思わない	2	0.44	4	2.17	6	0.94
そう思わない	0	0.00	1	0.54	1	0.16
計	455	100.00	184	100.00	639	100.00

(2) 子どもには、あまり関心がわかない

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	6	1.32	4	2.20	10	1.57
ややそう思う	10	2.20	5	2.75	15	2.35
どちらともいえない	33	7.25	17	9.34	50	7.85
あまりそう思わない	65	14.29	30	16.48	95	14.91
そう思わない	341	74.95	126	69.23	467	73.31
計	455	100.00	182	100.00	637	100.00

(3) 家庭があるからといって、あまり束縛されたくない

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	34	7.47	35	19.13	69	10.82
ややそう思う	126	27.69	51	27.87	177	27.74
どちらともいえない	121	26.59	42	22.95	163	25.55
あまりそう思わない	104	22.86	34	18.58	138	21.63
そう思わない	70	15.38	21	11.48	91	14.26
計	455	100.00	183	100.00	638	100.00

(4) 子どもをもつことで、自分の人生が豊かになる(なった)と思う

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	242	53.19	97	53.01	339	53.13
ややそう思う	123	27.03	51	27.87	174	27.27
どちらともいえない	68	14.95	26	14.21	94	14.73
あまりそう思わない	18	3.96	4	2.19	22	3.45
そう思わない	4	0.88	5	2.73	9	1.41
計	455	100.00	183	100.00	638	100.00

(5) 家庭のことが後まわしになってしまいがちだ

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	55	12.09	24	13.11	79	12.38
ややそう思う	151	33.19	52	28.42	203	31.82
どちらともいえない	122	26.81	38	20.77	160	25.08
あまりそう思わない	84	18.46	53	28.96	137	21.47
そう思わない	43	9.45	16	8.74	59	9.25
計	455	100.00	183	100.00	638	100.00

(6) 子どもの成長をみることは、自分にとって大きな喜びとなる

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	293	64.40	121	66.12	414	64.89
ややそう思う	113	24.84	36	19.67	149	23.35
どちらともいえない	43	9.45	20	10.93	63	9.87
あまりそう思わない	3	0.66	3	1.64	6	0.94
そう思わない	3	0.66	3	1.64	6	0.94
計	455	100.00	183	100.00	638	100.00

(7) 家庭生活が順調にいくよう、いつも努力している

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	151	33.19	63	34.62	214	33.59
ややそう思う	199	43.74	86	47.25	285	44.74
どちらともいえない	92	20.22	25	13.74	117	18.37
あまりそう思わない	11	2.42	6	3.30	17	2.67
そう思わない	2	0.44	2	1.10	4	0.63
計	455	100.00	182	100.00	637	100.00

(8) 子どもがいることで生じる制約や負担が気になる

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	33	7.25	40	22.10	73	11.48
ややそう思う	90	19.78	53	29.28	143	22.48
どちらともいえない	126	27.69	42	23.20	168	26.42
あまりそう思わない	124	27.25	30	16.57	154	24.21
そう思わない	82	18.02	16	8.84	98	15.41
計	455	100.00	181	100.00	636	100.00

(9)結婚しなかったら、自分の人生はむなしかったと思う

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	146	32.09	38	20.77	184	28.84
ややそう思う	94	20.66	28	15.30	122	19.12
どちらともいえない	131	28.79	59	32.24	190	29.78
あまりそう思わない	41	9.01	28	15.30	69	10.82
そう思わない	43	9.45	30	16.39	73	11.44
計	455	100.00	183	100.00	638	100.00

(10)親としての喜びを味わってみたい(味わっている)

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	250	55.07	118	64.48	368	57.77
ややそう思う	150	33.04	45	24.59	195	30.61
どちらともいえない	44	9.69	13	7.10	57	8.95
あまりそう思わない	7	1.54	5	2.73	12	1.88
そう思わない	3	0.66	2	1.09	5	0.78
計	454	100.00	183	100.00	637	100.00

(11)家庭のことを、できるだけ優先するように心がけている

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	124	27.31	48	26.23	172	27.00
ややそう思う	180	39.65	73	39.89	253	39.72
どちらともいえない	130	28.63	46	25.14	176	27.63
あまりそう思わない	14	3.08	13	7.10	27	4.24
そう思わない	6	1.32	3	1.64	9	1.41
計	454	100.00	183	100.00	637	100.00

(12)子どもをもつことに積極的ではない(なかった)

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
そう思う	11	2.42	11	6.04	22	3.45
ややそう思う	36	7.91	19	10.44	55	8.63
どちらともいえない	84	18.46	38	20.88	122	19.15
あまりそう思わない	78	17.14	39	21.43	117	18.37
そう思わない	246	54.07	75	41.21	321	50.39
計	455	100.00	182	100.00	637	100.00

問10 あなたは、「晩婚化」はどのような理由によると思いますか。

男性と女性のそれぞれについて、あてはまるものすべてに○をつけてください。

＜男性の晩婚化の理由＞	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
(1) 見合いの習慣が少なくなった	87	15.56	39	12.07	126	14.29
(2) 親離れが出来ていない	109	19.26	126	37.17	235	25.97
(3) 改姓が障害となっている	4	0.72	7	2.17	11	1.25
(4) 相手に高望みしている	186	32.40	89	26.89	275	30.39
(5) 家事・育児がわずらわしい	102	17.96	75	22.39	177	19.60
(6) 工作上、独身のほうが便利	139	24.22	98	29.52	237	26.16
(7) 世間のこだわりがなくなった	219	37.37	144	41.86	363	39.03
(8) 独身生活のほうが自由	450	74.75	306	82.70	756	77.78
(9) 女性の社会的地位が向上した	112	19.61	68	20.30	180	19.87
(10) 人と接することが苦手な人が増えた	206	35.52	78	23.21	284	31.00
(11) その他	34	6.06	22	6.83	56	6.34

＜女性の晩婚化の理由＞	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
(1) 見合いの習慣が少なくなった	59	13.56	36	9.16	95	11.47
(2) 親離れが出来ていない	51	11.51	99	24.32	150	17.65
(3) 改姓が障害となっている	19	4.37	27	6.92	46	5.58
(4) 相手に高望みしている	228	50.11	195	47.45	423	48.85
(5) 家事・育児がわずらわしい	263	57.68	215	51.07	478	54.50
(6) 工作上、独身のほうが便利	160	35.40	182	43.75	342	39.40
(7) 世間のこだわりがなくなった	213	46.20	245	57.00	458	51.40
(8) 独身生活のほうが自由	285	61.42	328	75.23	613	68.11
(9) 女性の社会的地位が向上した	263	56.93	231	54.22	494	55.63
(10) 人と接することが苦手な人が増えた	34	7.74	10	2.57	44	5.31
(11) その他	13	2.98	12	3.09	25	3.03

問11 「居住する地域での子育て支援」として、以下の項目はどのくらい必要性があると思いますか。

あてはまるもの一つに○をつけてください。

(1) 保育所の設置

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	360	57.23	365	79.87	725	66.76
やや必要である	161	25.60	74	16.19	235	21.64
どちらともいえない	93	14.79	17	3.72	110	10.13
あまり必要ではない	10	1.59	0	0.00	10	0.92
必要ではない	5	0.79	1	0.22	6	0.55
計	629	100.00	457	100.00	1086	100.00

(2) 保育ママの斡旋

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	105	16.96	138	30.94	243	22.82
やや必要である	150	24.23	136	30.49	286	26.85
どちらともいえない	301	48.63	150	33.63	451	42.35
あまり必要ではない	47	7.59	17	3.81	64	6.01
必要ではない	16	2.58	5	1.12	21	1.97
計	619	100.00	446	100.00	1065	100.00

(3) 病気の時の一時保育

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	265	42.40	275	60.44	540	50.00
やや必要である	239	38.24	133	29.23	372	34.44
どちらともいえない	102	16.32	41	9.01	143	13.24
あまり必要ではない	15	2.40	5	1.10	20	1.85
必要ではない	4	0.64	1	0.22	5	0.46
計	625	100.00	455	100.00	1080	100.00

(4) 夜間保育

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	161	25.84	230	50.77	391	36.34
やや必要である	169	27.13	111	24.50	280	26.02
どちらともいえない	195	31.30	86	18.98	281	26.12
あまり必要ではない	68	10.91	19	4.19	87	8.09
必要ではない	30	4.82	7	1.55	37	3.44
計	623	100.00	453	100.00	1076	100.00

(5) 学童保育(小学生を預けること)の充実

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	159	25.48	242	53.19	401	37.16
やや必要である	212	33.97	119	26.15	331	30.68
どちらともいえない	188	30.13	72	15.82	260	24.10
あまり必要ではない	48	7.69	19	4.18	67	6.21
必要ではない	17	2.72	3	0.66	20	1.85
計	624	100.00	455	100.00	1079	100.00

(6) 小学生を対象とした下校後の活動指導

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	134	21.61	168	37.00	302	28.12
やや必要である	214	34.52	142	31.28	356	33.15
どちらともいえない	213	34.35	111	24.45	324	30.17
あまり必要ではない	45	7.26	27	5.95	72	6.70
必要ではない	14	2.26	6	1.32	20	1.86
計	620	100.00	454	100.00	1074	100.00

(7)安全・健全な遊び場の確保

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	390	62.20	319	69.80	709	65.41
やや必要である	168	26.79	108	23.63	276	25.46
どちらともいえない	59	9.41	26	5.69	85	7.84
あまり必要ではない	5	0.80	3	0.66	8	0.74
必要ではない	5	0.80	1	0.22	6	0.55
計	627	100.00	457	100.00	1084	100.00

(8)子どもを中心とした地域活動の活性化

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	232	37.06	185	40.66	417	38.58
やや必要である	208	33.23	146	32.09	354	32.75
どちらともいえない	159	25.40	115	25.27	274	25.35
あまり必要ではない	24	3.83	7	1.54	31	2.87
必要ではない	3	0.48	2	0.44	5	0.46
計	626	100.00	455	100.00	1081	100.00

(9)育児相談員

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	183	29.23	188	41.14	371	34.26
やや必要である	244	38.98	161	35.23	405	37.40
どちらともいえない	175	27.96	103	22.54	278	25.67
あまり必要ではない	19	3.04	4	0.88	23	2.12
必要ではない	5	0.80	1	0.22	6	0.55
計	626	100.00	457	100.00	1083	100.00

問12 保育所はどこにあるのが一番よいと思いますか。

あてはまるもの一つに○をつけてください。

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
(1) 自宅の近く	371	72.32	145	33.96	516	54.89
(2) (祖父母など)緊急時に世話をしてもらえる人の近く	26	5.07	42	9.84	68	7.23
(3) 父親の通勤途中	3	0.58	0	0.00	3	0.32
(4) 母親の通勤途中	28	5.46	33	7.73	61	6.49
(5) 父親の通勤途中駅、またはその近く	0	0.00	0	0.00	0	0.00
(6) 母親の通勤途中駅、またはその近く	2	0.39	12	2.81	14	1.49
(7) 父親の勤め先の近く	5	0.97	1	0.23	6	0.64
(8) 母親の勤め先の近く	39	7.60	79	18.50	118	12.55
(9) 父親の勤め先の中	4	0.78	2	0.47	6	0.64
(10) 母親の勤め先の中	29	5.65	105	24.59	134	14.26
(11) その他	6	1.17	8	1.87	14	1.49
計	513	100.00	427	100.00	940	100.00

問13 「企業における子育て支援」として、以下の項目はどのくらい必要性があると思いますか。
 あてはまるもの一つに○をつけてください。

(1)短時間勤務

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	207	33.33	243	54.00	450	42.02
やや必要である	244	39.29	146	32.44	390	36.41
どちらともいえない	137	22.06	48	10.67	185	17.27
あまり必要ではない	22	3.54	11	2.44	33	3.08
必要でない	11	1.77	2	0.44	13	1.21
計	621	100.00	450	100.00	1071	100.00

(2)フレックスタイム

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	280	44.87	303	66.59	583	54.03
やや必要である	216	34.62	107	23.52	323	29.94
どちらともいえない	110	17.63	39	8.57	149	13.81
あまり必要ではない	11	1.76	4	0.88	15	1.39
必要でない	7	1.12	2	0.44	9	0.83
計	624	100.00	455	100.00	1079	100.00

(3)半日や時間単位の有給休暇

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	292	46.95	299	65.71	591	54.87
やや必要である	196	31.51	114	25.05	310	28.78
どちらともいえない	110	17.68	38	8.35	148	13.74
あまり必要ではない	13	2.09	2	0.44	15	1.39
必要でない	11	1.77	2	0.44	13	1.21
計	622	100.00	455	100.00	1077	100.00

(4)早期勤務(子どもの夏休みなどにあわせて休暇をとる)

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	207	33.50	144	31.79	351	32.77
やや必要である	213	34.47	158	34.88	371	34.64
どちらともいえない	164	26.54	120	26.49	284	26.52
あまり必要ではない	24	3.88	24	5.30	48	4.48
必要でない	10	1.62	7	1.55	17	1.59
計	618	100.00	453	100.00	1071	100.00

(5) 協定(1歳まで)以上の育児休業

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	250	40.06	280	61.40	530	49.07
やや必要である	215	34.46	110	24.12	325	30.09
どちらともいえない	139	22.28	55	12.06	194	17.96
あまり必要ではない	14	2.24	9	1.97	23	2.13
必要でない	6	0.96	2	0.44	8	0.74
計	624	100.00	456	100.00	1080	100.00

(6) 子どもの看護のための休暇

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	318	50.96	308	67.69	626	58.02
やや必要である	222	35.58	117	25.71	339	31.42
どちらともいえない	76	12.18	29	6.37	105	9.73
あまり必要ではない	5	0.80	1	0.22	6	0.56
必要でない	3	0.48	0	0.00	3	0.28
計	624	100.00	455	100.00	1079	100.00

(7) 父親休暇(子どもの出産に関する休暇)

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	265	42.54	219	48.24	484	44.94
やや必要である	220	35.31	154	33.92	374	34.73
どちらともいえない	112	17.98	65	14.32	177	16.43
あまり必要ではない	18	2.89	14	3.08	32	2.97
必要でない	8	1.28	2	0.44	10	0.93
計	623	100.00	454	100.00	1077	100.00

(8) 家族手当(子どものいる人対象のもの)

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	443	70.88	284	62.14	727	67.19
やや必要である	124	19.84	115	25.16	239	22.09
どちらともいえない	51	8.16	43	9.41	94	8.69
あまり必要ではない	0	0.00	9	1.97	9	0.83
必要でない	7	1.12	6	1.31	13	1.20
計	625	100.00	457	100.00	1082	100.00

(9) 保育費用の援助

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	367	58.72	251	55.16	618	57.22
やや必要である	172	27.52	126	27.69	298	27.59
どちらともいえない	70	11.20	61	13.41	131	12.13
あまり必要ではない	6	0.96	11	2.42	17	1.57
必要でない	10	1.60	6	1.32	16	1.48
計	625	100.00	455	100.00	1080	100.00

(10) 育児休業中の賃金補助(企業独自の対応)

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	300	48.08	243	53.29	543	50.28
やや必要である	204	32.69	135	29.61	339	31.39
どちらともいえない	106	16.99	62	13.60	168	15.56
あまり必要ではない	7	1.12	11	2.41	18	1.67
必要でない	7	1.12	5	1.10	12	1.11
計	624	100.00	456	100.00	1080	100.00

(11) 事業所内託児施設

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	189	30.24	243	53.52	432	40.04
やや必要である	177	28.32	120	26.43	297	27.53
どちらともいえない	205	32.80	73	16.08	278	25.76
あまり必要ではない	38	6.08	16	3.52	54	5.00
必要でない	16	2.56	2	0.44	18	1.67
計	625	100.00	454	100.00	1079	100.00

(12) 再雇用制度

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
必要である	258	41.21	285	62.64	543	50.23
やや必要である	214	34.19	122	26.81	336	31.08
どちらともいえない	136	21.73	45	9.89	181	16.74
あまり必要ではない	14	2.24	2	0.44	16	1.48
必要でない	4	0.64	1	0.22	5	0.46
計	626	100.00	455	100.00	1081	100.00

問14 あなたは、今後どのような変化があれば、「少子化に歯止め」がかかると思いますか。
 あてはまるものすべてに○をつけてください。

	男性	(%)	女性	(%)	全体	(%)
(1) 女性が結婚や出産に積極的な意識をもつこと	323	53.65	175	42.79	498	49.26
(2) 男性が結婚や出産に積極的な意識をもつこと	241	40.78	139	34.07	380	38.04
(3) 女性が働きながら子育てをすることに理解が得られること	316	52.93	353	78.97	669	64.08
(4) 男性が家事や育児に積極的に参加する意識をもつこと	220	37.48	309	71.20	529	51.81
(5) 男性の労働時間が短縮されて家庭生活に時間がとれること	229	39.01	153	36.78	382	61.51
(6) 職場が子育て支援を積極的に進めること	206	35.09	256	59.81	462	45.52
(7) 保育施設の充実など、地域が子育てをサポートすること	234	40.14	299	67.49	533	51.95
(8) 出産・育児に対する経済的支援があること	372	61.90	253	60.82	625	61.46
(9) 将来的に経済的余裕を得る見込みがあること	343	57.55	172	41.85	515	51.14
(10) 少子化に歯止めをかける必要はない	20	3.51	5	1.27	25	2.60
(11) 何をしても少子化に歯止めをかけることはできない	19	3.35	8	2.04	27	2.81
(12) その他	22	3.88	11	2.79	33	3.43

問15 女性の方にうかがいます。あなたは仕事、結婚、出産についてどのような生き方を望んでいますか。
 以下のライフコースの中から、あてはまるもの一つに○をつけてください。

	男性	(%)	女性	(%)
(1) 結婚退職し(子どもを持たない)、働かない			4	0.87
(2) 結婚退職し(子どもを持つ)、働かない			17	3.70
(3) 出産退職し、働かない			9	1.96
(4) 結婚退職し、子どもが成長してから再び働く			42	9.15
(5) 結婚退職し、子どもが産まれて再び働く			7	1.53
(6) 出産退職し、子どもが成長してから働く			129	28.10
(7) 結婚し、子どもを持ちながら働き続ける			221	48.15
(8) 結婚し、子どもを持たずに働き続ける			11	2.40
(9) 結婚しないで働き続ける			7	1.53
(10) その他			12	2.61
計			459	100.00

問16 男性の方にうかがいます。女性が働くことについて、どのようにお考えでしょうか。
以下のライフコースの中から、あてはまるもの一つに○をつけてください。

	男性	(%)	女性	(%)
(1)女性は職業をもたないほうがよい	8	1.28		
(2)結婚するまでは職業をもつほうがよい	41	6.54		
(3)子どもができるまでは職業をもつほうがよい	73	11.64		
(4)子どもができてずっと職業を続けるほうがよい	93	14.83		
(5)子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい	346	55.18		
(6)わからない	66	10.53		
計	627	100.00		

3. 調査対象者の属性

年 齢	全体	%	男性	%	女性	%
18～24歳	131	11.89	38	5.96	93	20.04
25～34歳	329	29.85	166	26.02	163	35.13
35～34歳	352	31.94	201	31.50	151	32.54
35～40歳	290	26.32	233	36.52	57	12.28
計	1102	100.00	638	100.00	464	100.00
平均年齢	30.75		32.11		28.80	

勤続年数	全体	%	男性	%	女性	%
0～4年	196	17.82	74	11.64	122	26.29
5～9年	250	22.73	124	19.50	126	27.16
10～14年	388	35.27	229	36.01	159	34.27
15～19年	210	19.09	162	25.47	48	10.34
20～24年	56	5.09	47	7.39	9	1.94
計	1100	100.00	636	100.00	464	100.00
NA	2		2		0	
合計	1102		638		464	
平均勤続年数	10.04		11.72		8.58	

転職経験	全体	%	男性	%	女性	%
ない	1025	93.61	585	92.42	440	95.24
1回	41	3.74	26	4.11	15	3.25
2回	16	1.46	11	1.74	5	1.08
3回	8	0.73	7	1.11	1	0.22
4回以上	5	0.46	4	0.63	1	0.22
計	1095	100.00	633	100.00	462	100.00
NA	7		5		2	
合計	1102		638		464	

職 位	全体	%	男性	%	女性	%
一般社員	779	70.88	350	54.95	429	92.86
班長、係長、主任など役職者	320	29.12	287	45.05	33	7.14
計	1099	100.00	637	100.00	462	100.00
NA	3		1		2	
合計	1102		638		464	

職務内容	全体	%	男性	%	女性	%
製造作業職	340	31.25	266	42.29	74	16.12
事務職	373	34.28	76	12.08	297	64.71
営業職	14	1.29	13	2.07	1	0.22
技術職・専門職	339	31.16	262	41.65	77	16.78
販売職	1	0.09	1	0.16	0	0.00
その他	21	1.93	11	1.75	10	2.18
計	1088	100.00	629	100.00	459	100.00
NA	14		9		5	
合計	1102		638		464	

会社規模	全体	%	男性	%	女性	%
10人未満	1	0.09	0	0.00	1	0.22
10～100人未満	9	0.83	3	0.48	6	1.32
100～500人未満	48	4.44	21	3.34	27	5.96
500～1000人未満	54	5.00	31	4.94	23	5.08
1000～5000人未満	99	9.16	69	10.99	30	6.62
5000～10000人未満	135	12.49	78	12.42	57	12.58
10000人以上	680	62.90	411	65.45	269	59.38
わからない	55	5.09	15	2.39	40	8.83
計	1081	100.00	628	100.00	453	100.00
NA	21		10		11	
合計	1102		638		464	

最終学歴	全体	%	男性	%	女性	%
中学校	4	0.37	4	0.64	0	0.00
企業内訓練校	33	3.03	33	5.25	0	0.00
高校・専門学校	642	59.01	381	60.57	261	56.86
短大・高等専門学校	139	12.78	18	2.86	121	26.36
大学	213	19.58	141	22.42	72	15.69
大学院	57	5.24	52	8.27	5	1.09
その他	0	0.00	0	0.00	0	0.00
計	1088	100.00	629	100.00	459	100.00
NA	14		9		5	
合計	1102		638		464	

配偶者	全体	%	男性	%	女性	%
いる	630	57.90	445	70.75	185	40.31
離別・死別	14	1.29	7	1.11	7	1.53
未婚	444	40.81	177	28.14	267	58.17
計	1088	100.00	629	100.00	459	100.00
NA	14		9		5	
合計	1102		638		464	

配偶者の就労状況	男性	%	女性	%
フルタイム	63	14.19	182	98.38
パートタイム	90	20.27	0	0.00
自営・家族従業員	6	1.35	3	1.62
無職	277	62.39	0	0.00
その他	8	1.80	0	0.00
計	444	100.00	185	100.00

子ども数(平均)	男性	女性
理想	2.40	2.27
現実	2.00	1.71

子ども	全体	%	男性	%	女性	%
いる	449	43.05	364	58.71	85	20.09
いない	594	56.95	256	41.29	338	79.91
計	1043	100.00	620	100.00	423	100.00
NA	59		18		41	
合計	1102		638		464	

子どもの数	全体	%	男性	%	女性	%
1人	163	36.55	114	31.58	49	57.65
2人	232	52.02	199	55.12	33	38.82
3人	47	10.54	44	12.19	3	3.53
4人	4	0.90	4	1.11	0	0.00
計	446	100.00	361	100.00	85	100.00
NA	3		3		0	
合計	449		364		85	

理想の子ども数	全体	%	男性	%	女性	%
0人	18	1.69	11	1.76	7	1.59
1人	42	3.95	18	2.88	24	5.45
2人	614	57.71	346	55.45	268	60.91
3人	358	33.65	225	36.06	133	30.23
4人	21	1.97	15	2.40	6	1.36
5人	10	0.94	8	1.28	2	0.45
6人	1	0.09	1	0.16	0	0.00
計	1064	100.00	624	100.00	440	100.00
NA	38		14		24	
合計	1102		638		464	

最終的な子ども数	全体	%	男性	%	女性	%
0人	62	6.01	28	4.61	34	8.04
1人	145	14.06	60	9.87	85	20.09
2人	686	66.54	413	67.93	273	64.54
3人	126	12.22	96	15.79	30	7.09
4人	12	1.16	11	1.81	1	0.24
計	1031	100.00	608	100.00	423	100.00
NA	71		30		41	
合計	1102		638		464	

第15期 調査研究

少子・高齢社会における企業と地域社会の共生Ⅱ

発行年月 平成15年7月

発行人 小田桐 勝巳

編集・発行 中部産政研

(財)中部産業・労働政策研究会)

〒471-0833 愛知県豊田市山之手8丁目131番地

全労済豊田会館3F

電話(0565)27-2731 FAX(0565)27-2259

<http://www.sanseiken.com>

印刷・製本 (有)第一プリント社
