

第25回

意見が違っていても 良好なコミュニケーションが可能か



岩井 紀子 (いわい のりこ)

大阪商業大学 JGSS 研究センター センター長、大阪商業大学総合経営学部 教授
専門は社会心理学、家族社会学。主著は『調査データ分析の基礎』（岩井紀子・保田時男、有斐閣、2007年）、『日本人の意識と行動』（谷岡一郎・仁田道夫・岩井紀子編、東京大学出版会、2008年）、『データで見る東アジアの健康と社会』（岩井紀子・埴淵知哉編、ナカニシヤ出版、2013年）。訳書は『多文化世界』（G.ホフステード、G.J.ホフステード、M.ミンコフ著、岩井八郎・岩井紀子訳、有斐閣、2013年）。



上ノ原 秀晃 (うえのはら ひであき)

大阪商業大学 JGSS 研究センター 主任研究員
専門は政治学、政治行動論。主著は『日本におけるインターネット政治』（サミュエル・ボブキン、蒲島郁夫、谷口将紀編『メディアが変える政治』東京大学出版会、2008年）、『2009年総選挙：誰が自民党政権を終わらせたのか』（谷口将紀・上ノ原秀晃・境家史郎、『世界』798号、2009年）、『日本のインターネット選挙運動』（『情報通信学会誌』第28巻第2号、2010年）。

前回に引き続き、東アジア諸国に進出した企業が直面すると思われる課題について取り上げよう。前回では韓国・中国・台湾の会食文化を日本と比較した。今回は、会食の場に限らず、立場や地位の異なる人とのコミュニケーションのあり方に注目する。データは今回も、2012年の東アジア社会調査(EASS)を参照する。

JGSS(日本版総合的社会調査)は東アジア社会調査(EASS)プロジェクトに参加しており、日本・韓国・中国・台湾の4カ国・地域の間で共通する質問群を、2006年以降毎年(隔年)の調査に組み込んでいる。調査では、社会問題や出来事について知り合いと意見が違っていても話すことができるかを尋ねた。選択肢は「よく話せる」「ある程度話せる」「あま

り話せない」「まったく話せない」の4段階である。

国・地域による違い

図-1は、有業者の回答である。それぞれの国・地域について、自分よりも相手の「地位が高い」、自分と相手の「地位がほぼ同じ」、自分よりも相手の「地位が低い」場合に分けて、話せる程度の分布を示している。

4カ国・地域に共通する傾向からみてみよう。いずれの国・地域においても、自分と相手の「立場や地位がほぼ同じ」場合に、意見が違っていても「よく話せる」、すなわち良好なコミュニケーションをとれる人が最も多い。自分と立場や地位の異なる人に対しては、自分よりも地位の高い場合よりも、

低い場合の方が、意見が違っていても「よく話せる」人が多いことも共通している。

4カ国・地域で異なる点に注目すると、意見が違っている場合、地位の高い人に対しても、低い人に対しても、「よく話せる」人は中国において最も多い。台湾でも、日本以上に「よく話せる」人が多い。一方、韓国では、意見の異なる人と「よく話せる」人の割合は最も少ない。とくに自分よりも地位の高い相手の場合は、「よく話せる」人は1割を切り、「ある程度話せる」を合わせても4割に満たない。韓国では、立場や地位が高い相手と意見が一致しない場合には、会話そのものを控える傾向が強いことがうかがえる。

グラフには示していないが、職種別にみると、管理職や専門職は、

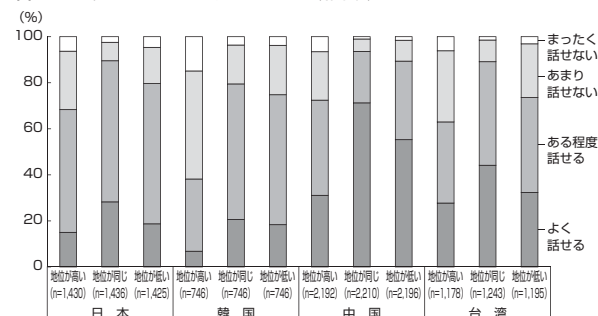
事務職・販売職やブルーカラーとは異なる傾向がみられる。日本・中国・台湾では、管理職や専門職にある人は、自分よりも地位の高い人と意見が違ってても、「よく話せる」人が、ほかの職種に比べて多い。ただし韓国では、管理・専門職は他の職種に比べて、自分と意見の異なる地位の高い人と「よく話せる」人の割合は少ない。管理・専門職というコミュニケーションが重要な職種における、この傾向は意外である。

男女差をみると、日本と台湾では、意見の異なる相手と地位の違いがある場合には、男性よりも女性の方が「よく話せる」人が少なく、「あまり話せない人」が多い。相手と地位が同じ場合には男女差は小さい。一方、中国と韓国では、男女の違いはほとんどみられない。

世代による違いは 地域によって異なる

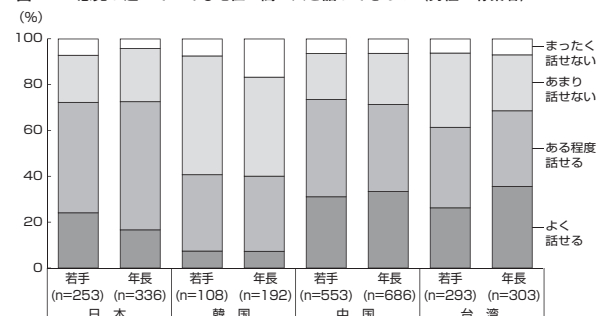
図-2は、男性有業者に絞って、地位の高い相手と意見が違う場合にどの程度話せるかを世代別に表している。日本では、若手世代の方が、意見の異なる地位の高い人とのコミュニケーションがとれている。韓国では「よく話せる」人と「ある程度話せる」人の割合には世代差がみられないが、意見の異なる地位の高い人とは「まったく話せない」人の割合は、年長世代では6人に1人にのぼる。一方、台湾では年長世代の方が「よく話

図-1 意見が違っていても話ができるか(有業者)



資料：大阪商業大学 JGSS 研究センター「EASS-2012」(以下同じ)
(注) EASSとは、日本のJGSSのほか、韓国、中国、台湾の社会調査に共通する設問群のデータである(以下同じ)。

図-2 意見が違っていても地位の高い人と話ができるか(男性・有業者)



(注) 若手は20-39歳、年長は40-59歳としている。

せる」人が多く、若い世代の方が意見の異なる地位の高い人とのコミュニケーションに消極的な傾向が認められる。

以上の結果は、東アジアで事業展開している企業にいくつかの示唆を与えてくれる。韓国では社員は、自分と意見が異なると、上司とスムーズに話ができない傾向がみられ、とくに、管理・専門職で

その傾向が強い。上司との間に日ごろから意見の相違を感じている場合には、上司がうっかり見落としたミスに部下が気づいても、指摘してくれない可能性がある。

また、台湾では、若い社員の方が意見の異なる上司に遠慮がちであるため、管理者は、若い部下と意見が異なっても、丁寧に彼らの話を聞く姿勢が求められる。

第26回

外国人労働者の受け入れに対する意識の違い



眞住 優助 (ますみ ゆうすけ)

大阪商業大学 JGSS 研究センター ポスト・ドクトラル研究員
専門は社会学、国際社会学。主著は、「How Does Labor Migration Occur in Japan? Policy and Labor Demand in the Seafood Processing Industry」(Ph.D. Dissertation, Department of Sociology, the University of California, San Diego)、「産業再編成とアメリカ中西部農村地域へのメキシコ人移民の流入—食肉加工業の再編成戦略に着目して」(『社会学評論』第57巻第1号、2006年)。

日本では、近年、外国人労働者の受け入れについて、政策的関心が高まっている。例えば、2012年には、高度な知識や技術をもつ外国人の受け入れ促進を目指して、高度人材ポイント制が導入された。これは、外国人の学歴や職歴、年齢などを数値化して、一定のポイントに達した外国人に対して、高度専門職分野での就労に優遇措置を与える政策である。また、人口の高齢化によって予期される介護労働の需要や、東京オリンピックに向けた建設ラッシュなどによる将来の人手不足を背景に、政府は2014年に、外国人技能実習制度の改正に取り組み、今後、その拡充が見込まれている。

日本の人口が減少するなかで、外国人労働者を頼りにする状況が今後ますます進むと思われる。そこで今回は、外国人労働者の受け入れに対する日本人の意識を探る。同じく東アジアに位置し、外国人労働者の積極的な確保に乗り出している韓国や台湾と比べつつ、日

本人の意識の特徴を浮かび上がらせてみよう。

日韓台の外国人受け入れ意識

JGSS (日本版総合的社会調査) は韓国・中国・台湾とともに東アジア社会調査 (EASS) プロジェクトに参加しており、2006年以降、これら四つの国・地域で共通する設問群を調査票に組み込んでいる。2008年調査のテーマは、「東アジアの文化とグローバル化」である。外国人労働者の受け入れ意識については、「あなたの国(地域)で働く外国人は増えた方がよいと思いますか、減った方がよいと思いますか」という設問で、「大いに増えた方がよい」から「大いに減った方がよい」まで5段階で尋ねている。

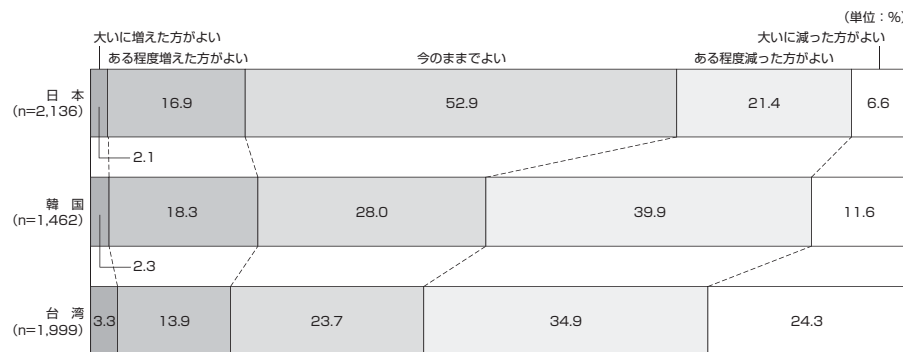
図は、外国人労働者の受け入れに対する日韓台の人々の賛否の程度を示したものである。「大いに増えた方がよい」と「ある程度増えた方がよい」を合わせた受け入れ

肯定派は、3カ国・地域^(注)とも、全体の2割程度かそれ以下と少数派である。一般に、経済発展を遂げ外国人を受け入れる国々では、彼らの増加に対する国民の支持は高くない。日韓台の結果も、この一般的傾向に沿うものである。ただし、日本で特徴的な傾向として、「今のままでよい」という現状維持派の割合が高いことが挙げられる。現状維持派は約半数を占めており、この結果は、受け入れ否定派が5割を占める韓国や6割近い台湾とは対照的である。日本に居住する外国人の割合は、韓国や台湾のそれと大差はない。この違いを生み出す背景には、また違った理由があると思われる。

受け入れ意識を規定する要因

次に、どのような人々が、どのような受け入れ意識をもっているのかをみてみよう。これには、共通性ととも国・地域ごとの違いがある。まず韓国と台湾では、英

図 外国人労働者の受け入れに対する意識



資料: 大阪商業大学 JGSS 研究センター「EASS-2008」
(注) EASSとは、日本のJGSSのほか、韓国、中国、台湾の社会調査に共通する設問群のデータである。

会話能力に自信をもち、教育年数が長く、グローバル化が自国・地域に経済的利益をもたらすと考えている人ほど、受け入れに対して肯定的な意識を抱く傾向がある。年齢や自分の国・地域に対する愛着の強さは、受け入れ意識とは関連がなかった。

韓国では、雇用主は他の有業者や非有業者に比べて、受け入れに肯定的であるが、台湾ではこの傾向はみられない。しかし台湾では、女性よりも男性が、また東アジア地域に愛着を抱いている人ほど、肯定的な意識をもつ傾向がみられた。

日本は韓台に比べ、少し事情が特殊である。韓国と台湾では、上に挙げた要因が、否定派と現状維持派そして現状維持派と肯定派の人々の違いを段階的に説明するのに対し、日本では、そのような直線的な関係はみられない。つまり、

日本では、否定派と現状維持派、そして現状維持派と肯定派の人々の差異を説明する要因には違いがある。

現状維持派と肯定派の比較では、英会話能力に自信があり、教育年数が長く、グローバル化は日本経済にとってよいと考える人ほど、肯定的立場をとる傾向にある。さらに、女性より男性のほうが、そして日本に愛着をもつ人ほど、受け入れに肯定的である。

現状維持派と否定派の違いに着目すると、グローバル化は経済にとってよいと思う人ほど現状維持を望む傾向にあるが、性別や英会話に対する自信、教育年数に大きな違いはない。その代わり、年齢が高く、日本に愛着をもつ人ほど、受け入れに対して否定的であることがわかった。

つまり、現状維持派に比べて、

肯定派も否定派もともに、日本に対する愛着を強くもっている。雇用主か否か、また有業者か否かという違いは、日本人の受け入れ意識とは関連がなかった。

外国人を労働者として受け入れる側の国における受け入れ意識は、そこで暮らす外国人の生活に影響を与える可能性がある。このデータでは、詳細な理由までは明らかにできないが、意識の程度や規定要因には、共通性だけではなく、国・地域レベルで違いがあることがわかった。今後、日本が外国人の受け入れ拡大を図るのであれば、外国人に対する社会の寛容性を育むことが欠かせない。そのためには、日本の実情に即した国レベルでの取り組みが不可欠である。

(注) 中国は外国人労働者の受け入れがまだ少ないため、今回の比較対象からは除外した。

第27回

自分の体型に対する意識と 体型管理の努力



岩井 紀子 (いわい のりこ)

大阪商業大学 JGSS 研究センター センター長、大阪商業大学総合経営学部 教授

専門は社会心理学、家族社会学。主著は『調査データ分析の基礎』（岩井紀子・保田時男、有斐閣、2007年）、『日本人の意識と行動』（谷岡一郎・仁田道夫・岩井紀子編、東京大学出版会、2008年）、『データで見る東アジアの健康と社会』（岩井紀子・埴淵知哉編、ナカニシヤ出版、2013年）。訳書は『多文化世界』（G.ホフステード、G.J.ホフステード、M.ミンコフ著、岩井八郎・岩井紀子訳、有斐閣、2013年）。



眞住 優助 (ますみ ゆうすけ)

大阪商業大学 JGSS 研究センター ポスト・ドクトラル研究員

専門は社会学、国際社会学。主著は、"How Does Labor Migration Occur in Japan? Policy and Labor Demand in the Seafood Processing Industry" (Ph.D. Dissertation, Department of Sociology, the University of California, San Diego)、「産業再編成とアメリカ中西部農村地域へのメキシコ人移民の流入—食肉加工業の再編成戦略に着目して」（『社会学評論』第57巻第1号、2006年）。

2014年12月に厚生労働省が公表した「国民健康・栄養調査」によると、女性では「やせ型」（体重(kg)を身長(m)の2乗で割ったBMI数値が18.5未満）が12.3%で、この項目の調査を開始した1980年以降最高となった。とくに20歳代女性では5人に1人が「やせ型」という。男性では、「やせ型」は4.7%である一方、「肥満型」（BMI25以上）が28.6%を占める。

今回は、性・年齢別にみた日本人の体型に対する意識を取り上げてみよう。データは、2010年のJGSS（日本版総合的社会調査）を用いる。

自分の体型を 気にする程度

JGSS-2010では、20歳から89歳までの男女に対して、身長と体重

に加えて、自分の体型についてどの程度気になるかを、「非常に気になる」「ある程度気になる」「少しは気になる」「まったく気にならない」の4段階で尋ねている。

図-1は、BMIと自分の体型に対する意識について、性別・年齢別の平均を示している。BMIに注目すると、冒頭のデータでも示唆されたように、どの年齢層でも平均値は男性の方が女性よりも高い。会食や接待など仕事上の付き合いを反映してか、男性のBMIは20歳代から30歳代にかけて大きく増加する。ピークは40歳代で、その後70歳代にかけて徐々に減少する。女性では50歳代までの増加が大きく、70歳代でピークを迎える。

体型に対する意識をみると、男性は女性に比べ、BMIが高いにもかかわらず、自分の体型を気にす

る程度は低い。体型に対する男性の意識の変化は、BMIの変化とほぼ連動している。BMIが高い年齢では気にする程度も高い。一方、女性では、加齢とともにBMIが増加傾向にあるにもかかわらず、年齢が高くなるにつれて、自分の体型に対する関心は低くなる。

体型を気にする理由

JGSS-2010では、自分の体型が「気になる」人にその理由を尋ねている（図-2）。男女とも、どの年齢層においても、「見た目に対する周りの人の目」（図では省略）よりも「見た目に対する自分自身の気持ち」を理由に挙げた人がはるかに多い。20歳代の女性では、8割が自分自身の気持ちを挙げているが、約半数は服の問題なども選

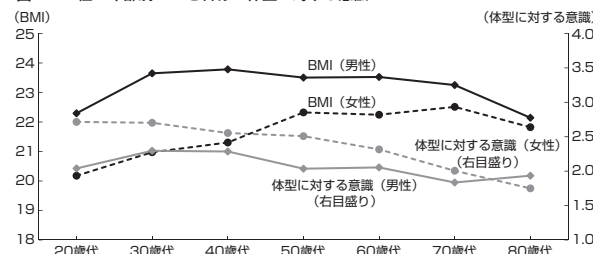
でいる。冒頭のデータと合わせて考えると、自らが望む体型を実現し、好きな服を着こなしたいという思いが、20歳代女性の「やせ型」傾向に結びついているのであろう。

自分自身の気持ちや服の問題を挙げる人は、男女とも、年齢とともに減少する。男性は50歳代で、女性では60歳代で、自分自身の気持ちの割合が大きく減る。男女とも、年齢が上がるにつれ、健康問題の理由が増加する。男性の方が女性に比べてBMIが高いことを反映して、健康問題の割合は、どの年齢層でも男性の方が高い。BMIが大きく上昇する年代（男性30歳代、女性50歳代）になると6割の人が健康を理由に挙げている。

体型管理に対する 取り組み

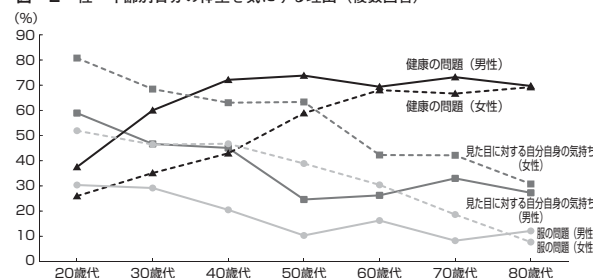
自分の体型が「気になる」人は体型管理のために何をしているだろうか。運動、食事の量や質のコントロール、サプリメントの摂取という三つの選択肢のうち、男女とも、食事のコントロールによる管理が最も多い。女性では80歳未満のどの年齢でも半数弱の人が、食事をコントロールしている。男性では、BMIがピークとなる40歳代で、食事のコントロールと運動を取り入れる割合が増加して4割を超える。その後は50歳代で一度おさまるが、60歳代以降再び高まる。一方、30歳代と40歳代の女性では運動を取り入れる割合が低い。育

図-1 性・年齢別 BMI と自分の体型に対する意識



資料：大阪商業大学 JGSS 研究センター「JGSS-2010」（以下同じ）
（注）体型に対する意識は、「非常に気になる」を4、「ある程度気になる」を3、「少しは気になる」を2、「まったく気にならない」を1とした平均値。

図-2 性・年齢別自分の体型を気にする理由（複数回答）



児あるいは家事と就労の両立に迫られている時期には、運動のための時間を確保することが難しいのであろう。50歳代を超えると女性でも体型管理に運動を取り入れる人が増える。運動を行う頻度は、50歳代・60歳代では男性よりも女性の方が多く（60歳代女性は月に6.14日、男性は5.75日）。

体型管理のためにサプリメントを摂取する割合は、男性では50歳代までは1割弱、60歳代と70歳代で2割に増える。女性では、30歳代と70歳代は約1割、その他の年齢

では約2割である。
このように、自分の体型が気になる程度、気になる理由と体型管理のために心がけていることは、性別や年齢によって異なる。20歳代の女性は、自分自身の気持ちとして、自分の体型に対する意識が高く、食事を気にかけている。高齢者は、気にする程度は減少するが、健康への意識が高まり、体型管理のために、運動に取り組んでいる。この結果は、健康関連ビジネスの需要を把握するうえで、さまざまな示唆を与えてくれるだろう。

第28回

東アジアにおける
環境汚染に対する意識

岩井 紀子 (いわい のりこ)

大阪商業大学 JGSS 研究センター センター長、大阪商業大学総合経営学部 教授

専門は社会心理学、家族社会学。主著は『調査データ分析の基礎』（岩井紀子・保田時男、有斐閣、2007年）、『日本人の意識と行動』（谷岡一郎・仁田道夫・岩井紀子編、東京大学出版会、2008年）、『データで見る東アジアの健康と社会』（岩井紀子・埴淵知哉編、ナカニシヤ出版、2013年）。訳書は『多文化世界』（G. ホフステード、G.J. ホフステード、M. ミンコフ著、岩井八郎・岩井紀子訳、有斐閣、2013年）。



眞住 優助 (ますみ ゆうすけ)

大阪商業大学 JGSS 研究センター ポスト・ドクトラル研究員

専門は社会学、国際社会学。主著は、"How Does Labor Migration Occur in Japan? Policy and Labor Demand in the Seafood Processing Industry" (Ph.D. Dissertation, Department of Sociology, the University of California, San Diego)、「産業再編成とアメリカ中西部農村地域へのメキシコ人移民の流入—食肉加工業の再編成戦略に着目して」（『社会学評論』第57巻第1号、2006年）。

中国では、現在、環境問題への関心が高まっている。大気汚染はいまだ深刻なレベルにあり、中国環境保護省の報告によると、2014年にPM2.5（微小粒子状物質）の年間平均濃度が環境基準内に収まったのは、主要74都市のうち8都市にとどまった。

一方、日本は高度経済成長期に深刻となった公害問題に取り組んだ経験を経て、環境を保全する技術を磨いてきた。2010年の上海万博では、日本館と大阪府・大阪市が水質浄化のシステムや機器を紹介した。中国では、日本製の空気清浄機の販売台数が大きく伸びている。

今回は、2010年の東アジア社会調査（EASS）のデータを基に、環境汚染に対する意識について中国を中心として、韓国・台湾・日本と比較してみよう。

環境汚染に対する意識

この調査では、「あなたがお住まいの地域で、次の問題はどの程度深刻ですか」として、大気汚染、水質汚染、騒音被害のそれぞれについて、「とても深刻」から「まったく深刻ではない」まで4段階で尋ねている。

表は、国・地域別に人々が感じている環境汚染の深刻度の平均を示している。中国では、環境汚染はどの項目についても、内陸部（西南・西北）に比べて、工業化が進んでいる東部（華北・東北・華中・華南）の方が高い。とくに北京を含む華北において高く、とりわけ大気汚染（2.47）と騒音被害（2.33）の認知度が高い。実際に、大気汚染は華北地域で顕著である。中国

環境保護省の先の発表によると、同地域の13の都市では、大気環境基準を満たさなかった日数が年間の57.2%に上った。

環境汚染は、華北だけではなく、韓国や台湾の都市でも認知されている。いずれの項目についてもソウル特別市と仁川広域市における汚染認知度は、北京市を上回っている。韓国の全体平均は、中国の全体平均より高い。台北市での大気汚染（2.41）と騒音被害（2.44）の認知は、ソウルや北京よりは低い。上海市より高い。

一方、日本では、全体平均は2を下回り、あまり深刻ではないと感じられている。東京23区の平均も2をわずかに上回る程度で、北京市や上海市よりも低い。中国の都市部から日本を訪れた観光客が、青空や飲料可能な水道水や静

表 国・地域別環境汚染に対する意識

国・地域		大気汚染	水質汚染	騒音被害
中国	華北 (n=533)	2.47	2.17	2.33
	北京市 (n=183)	2.55	2.28	2.53
	東北 (n=462)	2.15	1.99	2.10
	華中 (n=1,108)	2.11	2.14	2.15
	上海市 (n=168)	2.24	2.09	2.35
	華南 (n=906)	2.12	2.10	2.08
	西南 (n=531)	1.93	1.94	1.90
	西北 (n=317)	1.68	1.76	1.83
韓国	ソウル特別市・仁川広域市 (n=377)	2.59	2.34	2.69
	全体平均 (n=1,575)	2.33	2.23	2.51
台湾	台北市 (n=210)	2.41	2.06	2.44
	全体平均 (n=2,196)	2.15	2.03	2.19
日本	東京23区 (n=120)	2.13	2.03	2.04
	全体平均 (n=2,468)	1.90	1.85	1.85

資料：大阪商業大学 JGSS 研究センター「EASS 2010」

(注) 「とても深刻」を4、「ある程度深刻」を3、「あまり深刻ではない」を2、「まったく深刻ではない」を1として算出した平均値。

けさに強く印象付けられる理由はここにあるのだろう。

環境汚染の認知と教育

人々が環境汚染を感じる程度は、性別、年齢、教育年数によって違うのだろうか。地域による違いを統制したうえでこの関係をみてみると、大気汚染・水質汚染・騒音被害のすべてについて、国・地域ごとに共通するパターンが観察された。

中国では、環境汚染の認知に対して、教育年数の影響が非常に強い。教育年数が長い人ほど、環境汚染をより深刻に感じている。汚染認知と教育年数の関係は、台湾においても認められる。台湾では、性別によっても異なり、男性に比べて女性の方が環境汚染を意識している。

一方、日本と韓国では、教育年数による違いは全く認められず、年齢の影響が強い。若い人ほど、環境汚染に敏感である。日本では、台湾と同様に、男性に比べて女性の方が環境汚染を意識している。韓国では、大気汚染と水質汚染について性差は認められないが、騒音被害については、女性よりも男性の方がより深刻に感じている。

環境汚染の認知に対する教育の影響が中国と台湾において顕著なのは、これらの国では環境問題への注目が、より最近の事柄であるからかもしれない。学歴の高い層ほど、環境汚染についての知識をもち、ニュースに敏感なのだろう。

一方、少なくとも日本では、環境教育は小学校の段階から行われるようになって久しい。学校を基礎とした国際的な「環境のための地球学習及び観測プログラム」

(1994年)に参加し始めたのは、日本と韓国は1995年、台湾は2013年である。日本と韓国において若年層ほど環境汚染への懸念が認められるのは、環境問題についての早期教育が浸透している世代だからであろう。

世界の中で経済的影響力を増す東アジアにおいては、環境問題への取り組みが今後ますます重要になる。上海万博のテーマは、「Better City, Better Life (より良い都市、より良い生活)」であった。トイレは汚い場所という中国でのイメージを打破するために、日本産業館では金色のトイレを含む展示と、使い方についての丁寧な説明（おもてなし）が試みられた。経済発展がある段階に達した都市部の人々は、「お金では買えない空気と水」を含む、生活の快適さに目を向け始めている。

第29回

身についた能力と 身につけたい能力



岩井 八郎 (いわい はちろう)

大阪商業大学 JGSS 研究センター 運営委員、京都大学大学院教育学研究科 教授
専門は教育社会学、ライフコースの社会学。主著は『親密圏と公共圏の再編成』（共著、京都大学学術出版会、2013年）、「働く>は、これから」（共著、岩波書店、2014年）、「教育の社会学」（共著、放送大学教育振興会、2015年）。主訳書は『多文化世界』（共訳、有斐閣、2013年）。

学生と企業との 意識の違い

大学教育の現場では今、卒業後に社会で求められる能力についての関心が高い。「社会人基礎力」や「学士力」といった言葉が用いられているように、大学教育によって何を身につけるべきかを定義して、授業の有効性を向上させようとしている。逆にみれば、卒業後の職場や社会生活一般の中で求められる能力があいまいであり、不確実性が高まっているからこそ、何らかの対応に迫られているのである。

経済産業省は「社会人基礎力」を提唱している。その定義をみると、「基礎学力」「専門知識」に加え、それらをうまく活用し、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」とある。またそれは、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の三つの能力から構成され、さらに12の要素に区分され

ている。

しかし社会で求められる力については、学生と企業側との間で意識にギャップがある。企業は学生に対して「主体性」「コミュニケーション力」「粘り強さ」「チームワーク力」といった能力が不足していると感じているのだが、学生の側は、それらは十分であり、「ビジネスマナー」「語学力」「業界に関する専門知識」「PCスキル」といった能力が不足していると感じている。一方企業側としては、それらは「出来ている（これからでも良い）」との認識である（経済産業省、2009）。

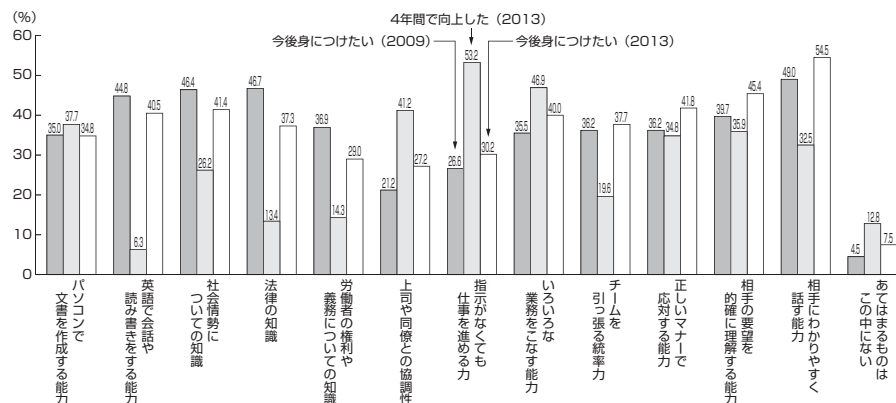
身についた能力と 身につけたい能力

JGSS-2009（日本版総合的社会調査）の特別調査として実施したライフコース調査では、28歳から42歳の調査対象者に、「今後身につけたい、あるいは現在の能力を高めたいと思う」知識や能力について、12項目から複数回答で尋ね

た。そして、2013年に実施した追跡調査では、同じ項目について、4年間で「向上した」と思うものと、さらに「今後身につけたい、あるいは現在の能力を高めたいと思う」ものを尋ねている。調査対象者は、成人としての重要な年齢を過ぎて32歳から46歳になっている。自分の能力についての意識はどのように変化しているのだろうか（図）。

英語力は、「身につけたい、高めたい」と思っているが、4年間で向上したとはいえず、「今後身につけたい」との回答の割合が高い。とくに4年間で向上した者が6.3%と低く、身につけたいという意識とのギャップが最も大きい。「社会情勢についての知識」「法律の知識」「労働者の権利と義務の知識」についても同じ傾向がある。先に示した経済産業省の調査では「語学力」や「業界の専門知識」は、学生の側は不足していると認識しているが、企業側は学生に求めている（これからでも良い）能力

図 身についた能力と身につけたい能力



資料：大阪商業大学 JGSS 研究センター「JGSS-2009 ライフコース調査」「JGSS-2009 ライフコース調査 2013 年継続調査」

であった。しかし、学生側が身につけたいとするこうした能力が仕事の中であまり身につけていないことを、企業側は理解する必要があるだろう。

職場における仕事力は、「4年間で向上した」とする回答が多くなっている。「指示がなくても、仕事を進める力」が向上したと半数以上が回答している。「上司や同僚との協調性」や「いろいろな業務をこなす能力」も40%以上が向上したとしている。これらは、4年前に身につけたいとした回答をかなり上回る結果になっている。企業側が学生に求める、「主体性」や「粘り強さ」と関係する能力については、職業生活を通して、期待以上に身につけているという結果である。今後も向上させようとする意識も高い。

年齢とともに重要となる コミュニケーション力

2013年調査で今後身につけたいとする回答が最も高いのは、「相手にわかりやすく話す能力」（54.5%）である。2009年調査でも約半数が身につけたいと回答していたが、4年間で向上したとする回答は32.5%であった。「相手の要望を的確に理解する能力」についても、同じような傾向がある。対人関係に関する能力、つまり「コミュニケーション力」は、年齢とともに重要性が増すのであろう。今後も、さらに向上させたい能力となっている。企業側が、学生に対して「コミュニケーション力」を期待する点は、この結果からも理解できる。しかし、学生時代から職業生活を通して、常に向

上させることが求められる点も強調すべきであろう。

「チームを引っ張る統率力」も4年間で向上したとする割合が低い、今後高めたい能力となっている。調査対象者の年齢を考えた場合、これからますます重要になると予想される。

社会人が「身につけたい」と思う能力と、実際に職業生活を通して「身についた」能力には違いがある。さらに「身につけたい」と思う能力も、職業生活を通して変わってくる。企業側としては、こうした意識の変化を踏まえつつ、従業員の能力向上をサポートする体制を築くことが必要となろう。

参考文献
経済産業省（2009）「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」

第30回

チームで働く力を
高めたい

岩井 八郎 (いわい はちろう)

大阪商業大学 JGSS 研究センター 運営委員、京都大学大学院教育学研究科 教授

専門は教育社会学、ライフコースの社会学。主著は『親密圏と公共圏の再編成』（共著、京都大学学術出版会、2013年）、「<働く>は、これから」（共著、岩波書店、2014年）、「教育の社会学」（共著、放送大学教育振興会、2015年）。主訳書は『多文化世界』（共訳、有斐閣、2013年）。

経済産業省が提唱している「社会人基礎力」は「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の三つの能力から構成されている。そのなかでもチームで働く力は「多様な人々とともに、目標に向けて協力する力」と定義されており、さらに「発信力（自分の意見をわかりやすく伝える力）」「傾聴力（相手の意見を丁寧に聴く力）」「柔軟性（意見の違いや立場の違いを理解する力）」「状況把握力（自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力）」「規律性（社会のルールや人との約束を守る力）」「ストレスコントロール力（ストレスの発生源に対応する力）」の六つの要素に分類されている。

2013年に実施したJGSS（日本版総合的社会調査）働き方と暮らしについての調査の継続調査では、2009年に尋ねた12項目の「今後身につけたい、あるいは現在の能力を高めたいと思う」「知識や能力について、4年間で「向上した」と思うもの、「今後身につけたい、

あるいは現在の能力を高めたいと思う」ものを尋ねている。そのなかで、「チームを引っ張る統率力」「正しいマナーで応対する能力」「相手の要望を的確に理解する能力」「相手にわかりやすく話す能力」の4項目は、社会人基礎力のチームで働く力に関係している。

チームで働く力に対する
男女の意識差

前回紹介したように、チームで働く力に関する4項目は、2009年時点で今後身につけたいと思っていた回答の割合よりも4年間で向上したという回答の割合が低く、今後身につけたい、高めたい能力とする回答の割合が高い項目であった。たとえば、「相手にわかりやすく話す能力」は2009年調査で49.0%が今後身につけたいとしていたが、4年間で向上したとする回答は32.5%であり、54.5%が今後身につけたい、高めたいとしている。

チームで働く力を身につけ、高めたいとする意識は、多様な働き

方があるなかで、32歳から46歳の回答者で共通しているのだろうか。性別や企業規模、従業員上の地位によって、どの程度違いがあるのだろうか。チームで働く力の4項目それぞれについて、4年間で向上したかを男女別に比較すると、男性のほうが向上したとしている（表-1）。「チームを引っ張る統率力」は、男性で32.0%が4年間で向上したと答えているのに対して、女性では12.6%となっている（とくに非正規雇用の女性で低い）。「相手の要望を的確に理解する能力」「相手にわかりやすく話す能力」も向上したとする割合は、男性が女性を上回っている。

しかし今後高めたいかについて見ると、「チームを引っ張る統率力」以外は男女の差はない。「正しいマナーで応対する能力」は43.9%、「相手の要望を的確に理解する能力」は45.8%、「相手にわかりやすく話す能力」は57.3%の女性が今後向上させたいと答えている。ただし、「チームを引っ張る

統率力」は男性が54.4%、女性が28.6%と男女差が顕著になっており、職場において女性がリーダーシップを発揮する機会を改善する必要がある点を示している。

今後高めたい
チームで働く力

では、チームで働く力の4項目に関して、今後高めたいとする意識は、男女別・従業員上の地位別・従業員先規模別にどの程度異なるのであろうか。中小企業で働く人たちに何か顕著な特徴は見られるのであろうか。以下の分析では、従業員上の地位を正規雇用と非正規雇用（パート、派遣、契約社員を含む）に分け、従業員先規模を中小企業（従業員数300人未満）と大企業（従業員数300人以上、官公庁を含む）に分けて、それぞれの能力を今後高めたいとする回答者の割合を検討している。

分析結果を見ると、中小企業で働く男女ほど「正しいマナーで応対する能力」を高めたいとする傾向が顕著に現れている（表-2）。男性で正規雇用として中小企業で働いている回答者のなかで47.2%、女性で正規雇用として中小企業で働いている回答者の54.0%が今後高めたいとしており、大企業で働く回答者より高い。統計的には有意ではないが、同様の傾向は非正規雇用で働く女性にも見られる。

「相手の要望を的確に理解する能力」については、とくに中小企

表-1 チームで働く力に対する意識（男女別）

（単位：%）

	男性（n=272）		女性（n=429）	
	4年間で向上した	今後身につけたい 高めたい	4年間で向上した	今後身につけたい 高めたい
チームを引っ張る統率力	32.0	54.4	12.6	28.6
正しいマナーで 応対する能力	38.6	41.2	33.8	43.9
相手の要望を 的確に理解する能力	43.8	47.8	32.4	45.8
相手にわかりやすく 話す能力	41.9	53.6	27.7	57.3

資料：大阪商業大学JGSS研究センター「働き方と暮らしについての調査 2013年継続調査」（以下同じ）

表-2 今後高めたいチームで働く力（男女、従業員上の地位、従業員先規模別）

（単位：%）

	男性（n=209）		女性（n=252）			
	正規雇用		正規雇用		非正規雇用	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
チームを引っ張る統率力	58.4	61.7	42.9	55.0	25.0	27.0
正しいマナーで 応対する能力	47.2	35.0	54.0	36.7	47.8	35.1
相手の要望を 的確に理解する能力	56.2	39.2	55.6	48.3	42.4	51.4
相手にわかりやすく 話す能力	50.6	52.5	68.3	61.7	56.5	51.4

（注）1 網掛けは中小企業、大企業の差が有意水準5%の項目。
2 男性回答者の非正規雇用は、ケース数が少ないので除外している。

業で働く男性が今後高めたいとする傾向が顕著である。正規雇用として中小企業で働いている男性の56.2%が、この能力を今後高めたいと回答しており、大企業で働く男性の39.2%より、有意に高い。女性でも正規雇用の場合、同じ傾向が見られるが、非正規雇用の場合、大企業で働く回答者でやや高い結果となっている（統計的には有意差なし）。

「相手にわかりやすく話す能力」は、性別、従業員上の地位、従業員先規模にかかわらず、今後高めたい能力と判断されている。とくに中小企業で正規雇用として働く女性

のなかで、この能力を高めたいとする割合が68.3%と最も高い。

「チームを引っ張る統率力」は、大企業で正規雇用として働く男性の61.7%が今後高めたいと回答している。また女性においても大企業で正規雇用として働く回答者の55.0%が今後高めたいとしていて、非正規雇用の女性との差が大きい。

対人関係に関する能力を高めることは、個人の力を向上させ、さらにチームとしての企業の力を強化することになるだろう。とくに中小企業で働く人々に対して、対人関係に関する能力を高める機会が男女ともに求められている。

第31回

非正規雇用女性に見られる
職場環境意識の改善

岩井 八郎 (いわい はちろう)

大阪商業大学 JGSS 研究センター 運営委員、京都大学大学院教育学研究科 教授

専門は教育社会学、ライフコースの社会学。主著は「親密圏と公共圏の再編成」(共著、京都大学学術出版会、2013年)、「<働く>は、これから」(共著、岩波書店、2014年)、「教育の社会学」(共著、放送大学教育振興会、2015年)。主訳書は「多文化世界」(共訳、有斐閣、2013年)。

働き方の多様化が進み、働くことの意味も一人ひとりが職業キャリアの中で問い直しをする時代になっている。働くことは、生活の糧となる報酬の源であり、苦をともなうが、同時に人間関係を形成し、自己の能力を発揮し、達成感を得ることにもなる。また年金や福祉の現状を考えると、自分を守る手段でもある。

現在の職場環境は、多様な働き方へのきめ細かな対応が求められている。企業は合理的に収益を上げなければならぬが、従業員の能力を十分活用するためにも長時間労働を抑制し、働く人たちの安全や健康を守り、仕事と家庭の両立ができるよう職場環境を整備する必要がある。

非正規雇用女性の
職場環境意識

2013年に実施したJGSS(日本版総合的社会調査)ライフコース調査の継続調査では、2009年に尋ねた、16項目の職業環境についての

意識を再度調査している。2013年調査においても、それぞれの項目について「あなたの今の職場には、次のことがどの程度あてはまりますか」と尋ねた。各項目はスコア(1~4点)が高いほど「あてはまる」ことを示している。2013年調査の男性正規雇用、女性正規雇用、女性非正規雇用を取り上げ、2009年と2013年の平均値を比較した。結果をみると、2013年において非正規雇用(パート・アルバイト、派遣社員、契約社員)として働いている女性において、職場環境意識が良好になっている(表)。

まず、「勤務時間を柔軟に決められる」「仕事の手順を自分で決められる」「仕事の量を自分で決められる」「休日や休暇を自分で決められる」の4項目は仕事の自己裁量・柔軟性に関する項目である。2013年の非正規雇用の女性の場合、4項目とも得点が上昇し、それぞれ2009年との間で統計的に有意な差となっている。つまり、非正規雇用の女性では、仕事の自己裁

量・柔軟性が高くなっている。柔軟な勤務時間と休暇の自己管理は、非正規雇用の特徴と考えられるが、仕事の手順と量の自己管理も向上して、手順については、2009年にあった正規雇用の女性との差が小さくなり、量については正規雇用の女性を上回っている。

次に、人間関係に関して、非正規雇用の女性では「上下関係に関係なく、自由に話し合える」とする傾向が高くなっており、正規雇用の女性よりも高い。また表には示していないが、「考え方や方針を十分に説明してくれる上司がいる」と「指導や助言をしてくれるベテランがいる」については、2009年よりも値が上昇して、正規雇用の男性、女性よりも高い。このように非正規雇用の女性は、職場の人間関係について良好との意識を示している。「仕事と生活の時間配分のバランスがとれている」も、非正規雇用の女性の値が最も高く、正規雇用の男性と女性よりもかなり高い値となっている。

2009年との統計的な有意差はないが、「努力しだいで昇進できる」や「自分がどれだけ成果を上げたかで、収入が変わる」は、やや数値が低下しており、正規雇用の男性や女性との差は大きい。

このように見ると、2013年調査時点で非正規雇用として働いている女性の職場環境意識は次のようになる。昇進や成果主義の昇給の可能性は乏しいが、仕事の自己裁量・柔軟性が認められ、人間関係も良好であり、仕事と生活とのバランスも確保できている。この結果には、4年間で非正規雇用の職場環境が変化した側面と、回答者がこのような職場に移動したという側面の両方が反映している。

正規雇用者の
職場環境意識

正規雇用の女性について、2009年と2013年の職場環境意識を比較してみよう。「努力しだいで昇進できる」と「自分がどれだけ成果を上げたかで、収入が変わる」は二つの時点で統計的に有意な差がある。正規雇用の女性にとって、昇進と昇給の見通しは向上していると意識されている。女性の地位向上のための施策が反映していると考えてよいだろう。ただし「自分の仕事の負担をこなさないで、同僚の負担が増える」については、2013年でやや高くなっており、統計的には有意傾向がある。統計的な有意差は認められないが、仕事の手順や量の

表 職場環境に対する意識

		女性非正規雇用 (n=154)	女性正規雇用 (n=130)	男性正規雇用 (n=216)
勤務時間を柔軟に決められる	2009年	2.24	1.90	2.05
	2013年	2.54 ***	1.87	2.05
仕事の手順を自分で決められる	2009年	2.29	2.80	2.94
	2013年	2.54 **	2.79	2.92
仕事の量を自分で決められる	2009年	1.85	2.24	2.26
	2013年	2.18 ***	2.17	2.27
休日や休暇を自分で決められる	2009年	2.56	2.43	2.40
	2013年	2.82 ***	2.47	2.40
自分の仕事の負担をこなさないで、 同僚の負担が増える	2009年	2.81	2.85 *	2.95
	2013年	2.85	3.01	3.00
上下関係に関係なく、 自由に話し合える	2009年	2.61	2.76	2.91
	2013年	2.86	2.80	2.88
努力しだいで昇進できる	2009年	1.86	2.21	2.53
	2013年	1.80	2.43 **	2.53
自分がどれだけ成果を上げたかで、 収入が変わる	2009年	1.56	1.70	2.12
	2013年	1.51	1.88 **	2.19
お金のためというより、 仕事を楽しみから働いている	2009年	2.12	2.18	2.18 **
	2013年	2.24	2.20	2.08
仕事と生活の時間配分の バランスが取れている	2009年	2.71	2.50	2.47
	2013年	2.93 **	2.41	2.32 **

資料：大阪商業大学 JGSS 研究センター「JGSS-2009 ライフコース調査」「JGSS-2013 ライフコース調査 2013 年継続調査」

(注) 1 2009 年と 2013 年の差について、*** は 1%、** は 5%、* は 10% での有意を示す。
2 男性回答者の非正規雇用は、ケース数が少ないので除外している。

自己管理、仕事と生活のバランスといった項目を見ると、2009 年より 2013 年の数値が低下している。正規雇用の女性の場合、2013 年では昇進や昇給の見込みは高まっていたものの、仕事の柔軟性や自己裁量がやや低下している。この 4 年間で仕事からのプレッシャーがやや高まったと考えられる。

正規雇用の男性についても見ておこう。「お金のためというより、仕事を楽しみから働いている」と「仕事と生活の時間配分のバランスが取れている」の 2 項目について、2009 年より 2013 年の数値が低下している。統計的に有意な差は認められ、正規雇用の女性よりも低い値である。その他の項目は、

4 年間で差異が認められない。正規雇用の男性にとって、4 年間で仕事の楽しさも生活とのバランスも低下したことになる。年齢が 4 歳上がり、仕事の責任や負担が大きくなったといえるだろう。

以上のように分析結果を見ると、非正規雇用の女性にとっての職場環境は、2013 年では非正規としての自分の働き方を肯定できるように認識されている。一方、正規雇用の男性と女性では、仕事からのプレッシャーが高まっている。仕事と生活の調和を促進することが重要な政策課題となってきた。こうした課題の解決は正規雇用の男性と女性に今まさに求められるのである。

第32回

多様な道筋に分かれる女性の職業経歴

岩井 八郎 (いわい はちろう)

大阪商業大学 JGSS 研究センター 運営委員、京都大学大学院教育学研究科 教授
専門は教育社会学、ライフコースの社会学。主著は『親密圏と公共圏の再編成』（共著、京都大学学術出版会、2013年）、『＜働く＞は、これから』（共著、岩波書店、2014年）、『教育の社会学』（共著、放送大学教育振興会、2015年）。主訳書は『多文化世界』（共訳、有斐閣、2013年）。



日本人女性の年齢別労働力率が、子育ての年齢段階に谷のあるM字型から台形型に変化してきたことは、すでによく知られている。近年になって、M字型のくぼみの底はかなり上昇している。それは晩婚化にともない、就業を継続する未婚女性が増加した結果によるところが大きいのだが、子育て世代の就業率も増加を続けている。女性の就業継続が推進され、それを阻む要因を取り除こうとする施策が実施されてきた。女性の活躍を促すことが、日本経済を再生する道だとの声も高まっている。しかしその一方で、正規雇用の拡大は進まず、非正規雇用が増加し、雇用期間が短い場合、職業経歴の不安定化が問題になる。

1990年代前半まで、M字型の左肩では正規雇用が多く、右肩では非正規雇用が増加していた。しかし1990年代後半以降、M字の左肩でも非正規雇用が増加している。2012年の総務省「労働力調査」における、女性の年齢別労働力率の

就業形態別内訳は、20～24歳の35.6%が正規雇用、28.4%が非正規雇用、25～29歳の45.3%が正規雇用、26.2%が非正規雇用である。

女性の就業形態の変化

このような女性の就業形態の変化の時期や特徴については、職業経歴を出生年の異なるグループ間で比較するとより明瞭になる。2009年に実施したJGSS（日本版総合的社会調査）ライフコース調査を用いた分析によれば、1990年代後半以降に学校教育を終え職業生活を開始した1976-80年出生から、20歳代の非正規雇用が増加し、女性のライフコースのプロフィールが大きく変化していた。そして、2013年に実施した継続調査のデータを用いると、2009年調査時点から13年までの4年間における年次ごとの職業的地位の推移を視覚化して示すことができる。2009年時点で就業していなかった女性が、年次ごとにどの程度の割合で就業

を始めるのか、非正規雇用としての再就業がどのように増加するのか。2009年時点で就業していた女性は、同じ従業先で働き続けているのか、従業先移動はどの程度生じているのかといった問題を出生年の異なるグループ間で比較して、時代の変化を検討してみよう。

図の①は、次のように読む。1966-70年出生の女性は、2009年調査時点で23.6%が正規雇用として働き、37.0%が非正規雇用として働いていた。また無職は、33.3%であった。2013年までに正規雇用として2009年の勤め先で働き続けている「正規1」は、17.0%になる。また2013年まで非正規雇用として2009年の勤め先で働き続けている「非正規1」は、24.2%である。2009年調査時点で33.3%が就業していなかったが、無職の割合は2013年までに21.2%となる。2009年調査時点で就業していなかったが、正規雇用として働き始めた「正規New」は、1.2%とわずかなが、非正規雇用として働き

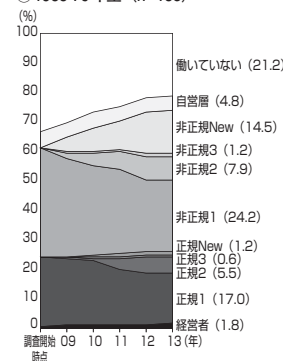
始めた「非正規New」は、2013年には14.5%になる。正規雇用として勤め先を1回変わった「正規2」は5.5%、非正規雇用として勤め先を1回変わった「非正規2」は7.9%であるが、2回以上の移動は正規、非正規ともほとんどない。自営層の割合は一定である。1966-70年出生の場合、2009年時点での年齢が38歳から42歳である。4年間の変化は、40歳代前半の動きでもある。

1971-75年出生もよく似た傾向がある（図は省略）。非正規雇用として働き始める「非正規New」が2009年から13年までの4年間に15.4%になる。就業率は高まるが、大半が非正規雇用として就業を始めている。1971-75年出生の場合、30歳代後半であるから、子どもがいる場合、子どもの年齢と関係して非正規雇用が増加している。

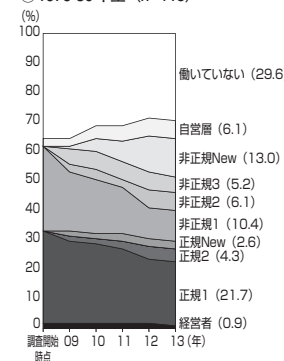
1976-80年出生の女性について示した図の②は、図の①とは異なる図柄となっている。まず、非正規雇用として2009年の勤め先で働き続けている「非正規1」の割合が低くなっている。2009年の調査時点で28.7%が非正規雇用であったが、13年に同じ勤め先で働いている割合は10.4%になる。非正規雇用として、4年間で勤め先を移動した「非正規2」と「非正規3」を合計すると、2013年には11.3%（1回移動＋2回以上移動）になっている。非正規雇用として働き始める「非正規New」が

図 4年間の仕事の変化（女性）

① 1966-70年 生 (n=165)



② 1976-80年 生 (n=115)



正規1：正規雇用、2009年時点の勤め先を継続
正規2：正規雇用、4年間で1回勤め先を移動
正規3：正規雇用、4年間で2回以上勤め先を移動
非正規1：非正規雇用、2009年時点の勤め先を継続
非正規2：非正規雇用、4年間で1回勤め先を移動
非正規3：非正規雇用、4年間で2回以上勤め先を移動
非正規New：2009年調査以降、正規雇用で勤め始める

資料：大阪商業大学JGSS研究センター「JGSS-2009 ライフコース調査」「JGSS-2009 ライフコース調査 2013年継続調査」
(注) 括弧内の数字は2013年の数値。

2013年までに13.0%になっている。正規雇用として同じ勤め先で働いている「正規1」も、2009年調査時点の31.3%から2013年には21.7%に低下している。1976-80年出生の場合の4年間は30歳代前半であり、職業経歴が多様な道筋に枝分かれしている。

多様な道筋に分かれる女性の職業経歴

2009年の調査時点から2013年までの職業経歴の変化に従業先の地位と従業先の移動とを組み合わせると、近年の特徴が理解できる。1976-80年出生から20歳代の非正規雇用が増えていたが、非正規雇用として従業先の移動も

高まって、職業経歴のルートの多様化が進んでいる。正規雇用として同じ勤め先で働く層は20%程度であり、それ以外では、非正規としての移動が増加している。

前回、非正規雇用女性の職場環境に対する意識を取り上げた。2009年から13年にかけて、非正規雇用女性の中では、職場において仕事の柔軟性や自己裁量が認められ、人間関係も良好で、仕事と家庭のバランスも取れているとの意識が強くなっていた。非正規雇用女性の移動の増加には、職業経歴の不安定化が進んでいる面と、好ましい職場へ移動できる機会が高まっているという面の両方が含まれている。

第33回

チャレンジ精神が高い自営層と
中小企業の正規雇用女性

岩井 八郎 (いわい はちろう)

大阪商業大学 JGSS 研究センター 運営委員、京都大学大学院教育学研究科 教授
専門は教育社会学、ライフコースの社会学。主著は『親密圏と公共圏の再編成』（共著、京都大学学術出版会、2013年）、『働く>は、これから』（共著、岩波書店、2014年）、『教育の社会学』（共著、放送大学教育振興会、2015年）。主訳書は『多文化世界』（共訳、有斐閣、2013年）。

近年、若者の間で安定志向が高まり、内向きで堅実な人生設計を好む傾向が強いと指摘されている。しばしば紹介されるデータでは、海外留学する学生が減少し、終身雇用を求める新入社員が増加し、専業主婦を希望する女性も増えている。〈図〉日本生産性本部が実施している「新入社員意識調査」では、2015年度に「自分には仕事を通じてかなえたい「夢」がある」という質問に「そう思う」と回答した新入社員は58.9%であり、2010年の72.9%から5年間で急激に低下していた。また「人並み以上に働きたいかどうか」に対しては、「人並みで十分」とする回答が53.5%であり、1969年の調査開始以来、最高の値になっている。今日の雇用情勢を背景とすれば、このような回答には若者の現実的な適応が示されているのだろう。しかし、経済の活性化やイノベーションの担い手が「人材」であって、長期的な視野に立った人材養成が日本社会の課題とするなら、若者がより高

い「チャレンジ精神」を発揮できる職場環境が求められるだろう。

年齢とともに低下する
チャレンジ精神

2013年に実施したJGSS（日本版総合的社会調査）ライフコース調査の継続調査では、2009年に尋ねた「自分についての評価」に関する八つの質問項目を再度調査している。その中に「あらゆることにプラス思考で挑戦する」「他人とは違う」「自分流」のものを持っている」「ある程度はつらい思いをしないと成長できないと思っている」の三つの項目が含まれている。「自分流」があれば個人として「挑戦」が可能であり、「挑戦」には「つらい思い」が伴うであろう。この意味で、三つの項目は「チャレンジ精神」に関係すると考えられる。調査ではそれぞれの項目に対して「あなたにどれくらいあてはまりますか」（1点～4点）と尋ねており、スコアが高いほど「あてはまる」ことを示す。

まず、「あらゆることにプラス思考で挑戦する」の分析結果を見よう。現在仕事をしている回答者について、男女別に2009年と2013年の平均値を比較すると、男性の場合、2.77点から2.67点に低下するが（統計的に有意差あり）、女性の場合は2.74点と2.73点で変化がない（統計的に有意差なし）。つまり4歳年齢を重ねることによって、男性のほうが、「チャレンジ精神」を低下させる傾向がある。

表の上段は、回答者の従業上の地位を正規雇用、非正規雇用（パート、派遣、契約社員を含む）、自営層（家族従業者を含む）の3グループに分け、さらに雇用者については従業先規模を中小企業（従業員数300人未満）と大企業（従業員数300人以上、官公庁を含む）に分けて、八つのグループを構成して、男女別に2009年と2013年の平均値を比較している。

男性では中小企業、大企業、自営層とも4年間で平均値が低下している。とくに中小企業の正規雇

用では、2.78から2.63に低下している。一方、女性では中小企業の正規雇用、大企業の非正規雇用、自営層において、平均値がやや高まっている（統計的な有意差はない）。とくに自営層の女性の平均値が最も高く、中小企業の正規雇用の平均値が次に高い。つまり自営層の女性と中小企業の正規雇用女性において、チャレンジ精神が高く維持されている。

表には示していないが、「自分流のものを持っている」については、男性の平均値が女性より高い。しかし、4年間で有意に低下する（2009年3.03→2013年2.94）。女性の場合は変化がない（2009年と2013年とも2.72）。グループ別では、男女とも自営層のスコアが高く、女性では中小企業の正規雇用のスコアもやや高い。

「ある程度はつらい思いをしなければ成長できないと思っている」は、男女とも4年間で平均値が有意に低下する。しかしグループ別では、自営層の男性と中小企業の正規雇用女性の平均値は低下していない。

2009年調査対象者の年齢は、28歳から42歳であり、2013年調査では32歳から46歳になっている。年齢とともにチャレンジ精神が低下する傾向は否めない。しかしそのなかであって、自営層の女性と中小企業の正規雇用の女性において、チャレンジ精神が比較的高いといえる。

表 チャレンジ精神に関する質問（男女別、従業上の地位別、従業先規模別）

		男 性			女 性				
		正規雇用		自営層 (n=40)	正規雇用		非正規雇用		自営層 (n=34)
		中小企業 (n=94)	大企業 (n=119)		中小企業 (n=65)	大企業 (n=63)	中小企業 (n=93)	大企業 (n=37)	
あらゆることに プラス思考で 挑戦する	2009年	2.78	2.79	2.90	2.83	2.78	2.66	2.62	2.91
	2013年	2.63	2.69	2.83	2.86	2.73	2.56	2.73	3.00
長期的な視野で 物事を考えるほうだ	2013年	2.75	2.57	2.83	2.52	2.49	2.51	2.51	2.82
リスクがあっても 挑戦するほうだ	2013年	2.50	2.44	2.50	2.46	2.22	2.09	2.30	2.68

資料：大阪商業大学JGSS研究センター「JGSS-2009ライフコース調査」「JGSS-2013年継続調査」

（注）1 男性回答者の非正規雇用は、ケース数が少ないので除外している。
2 質問項目のあてはまり度合を1点～4点で回答させた結果の平均値。

チャレンジ精神が
高いグループ

2013年調査では、新たに「長期的な視野で物事を考えるほうだ」と「リスクがあっても挑戦するほうだ」の2項目が追加されている。表の下段はそれぞれについて、男女別、従業上の地位別、従業先規模別に平均値を求めた結果を示している。「長期的な視野で物事を考えるほうだ」については、男性の場合、大企業の正規雇用が2.57と三つのグループの中では、最も低い。女性では、自営層が2.82と高い。その他のグループ間で差はほとんどないが、大企業の正規雇用女性の平均値が八つのグループの中で最も低い値である。

「リスクがあっても挑戦するほうだ」についても見ておこう。男性の場合、三つのグループの間で

大きな違いがないが、大企業の正規雇用では2.44とやや低い。女性では、自営層が2.68と八つのグループの中で最も高い値である。また中小企業の正規雇用で2.46となっていて、大企業の正規雇用は2.22と低い。

このように、男女とも大企業の正規雇用では長期的視野が乏しく、チャレンジ精神も低い。それに対して、自営層の男女が長期的視野を持ち、さらに自営層の女性でチャレンジ精神が高い。中小企業の正規雇用女性においても、チャレンジ精神が高い点が明瞭である。

一般に流布している安定志向の高い若者像は、男女ともに大企業の正規雇用の特徴を反映していると考えられる。自営層や中小企業の正規雇用女性のチャレンジ精神の高さに注目して、その精神が活かされる条件の整備が望まれる。

第34回

性別で異なる 資格の役立ち方



阿形 健司 (あがた けんじ)

大阪商業大学 JGSS 研究センター 嘱託研究員、同志社大学社会学部 教授

専門は教育社会学、職業社会学。主著は「青少年・若者の自立支援」(共著、世界思想社、2009年)、「働く」を学ぼう」(共著、人文書院、2011年)、「生涯学習における職業資格の二側面」(『日本生涯教育学会年報』35号、2014年)。

幅広い資格の種類

労働市場における男女間の処遇格差が存在することはよく知られている。よりよい処遇を求めているが、資格はどのように役立つのだろうか。今回は、2013年に実施したJGSS(日本版総合的社会調査)ライフコース調査の継続調査を用いて、資格がどのように役立っているかを確認しよう。

この調査対象者の81%に当たる579人が「何か資格を持っている」と答えている。調査では三つまで具体的な資格名を答えてもらった。複数の資格を答えた人について、それぞれを別ケースとみなして足し合わせた、延べ1,183人を分析の対象とする。

対象者が持っている資格は幅広く、159種にのぼる。10人以上取得者がいる資格は32種あり、全体の7割を占める。取得者数の多い

順に挙げると、「第1種普通自動車運転免許」327人(27.6%)、「日商簿記検定2級」29人(2.5%)、「フォークリフト運転者」28人(2.4%)などとなる。

これらの資格を内容により5領域に分類すると、それぞれの占める比率は「教育・医療・福祉・衛生」23.3%、「保安・運輸・通信」33.9%、「経理・事務・情報処理」21.1%、「工業・技術・土木・建築」16.6%、「語学・生活・教養」5.1%となる。特定の職業との関連が強い資格から「英語」や「書写検定」などからなる語学・生活・教養のような特定の職業との関連が弱い資格まで幅広く存在する。後ほど資格でも自己肯定感を得られるなどの意義があるので、すべての資格を対象に含めて分析する。なお、突出して多い「自動車免許」を除いて分析しても、以下に述べる結果に大きな違いはない。

資格の役立ち方は、10種類の場面設定をし、役立った場面をすべ

て選んでもらった。仕事のうえで役立っただけでなく、資格を取得して「自分に自信を持てた」「生きがいや目標を持てた」という、仕事とは必ずしも直結しない役立ち方も尋ねているのが特徴である。

性別による 資格の役立ち方の違い

まず、全体の結果を概観すると、最も多くの人が役立ったと答えたのは「初めての就職に役立った」の27.6%であり、次に多いのが「自分に自信を持てた」の23.8%、「技能の証明に役立った」の20.9%である。「転職に役立った」「一度仕事をやめたあとの再就職に役立った」「給与や手当の面で優遇された」「希望する仕事を任せてもらえた」「生きがいや目標を持てた」の5項目は10%台、「自営独立に役立った」「昇格・昇進に役立った」の2項目は5%台である。

これを男女別にみると多くの項目で男女差が認められる(図)。男

性の方が女性より多いのは、「自営独立」「給与の優遇」「昇格・昇進」「技能の証明」の4項目、女性の方が男性より多いのは、「転職」「再就職」「自分に自信」「生きがいや目標」の4項目である。ここまでの結果は、男女で資格の使い方が異なることを表している。

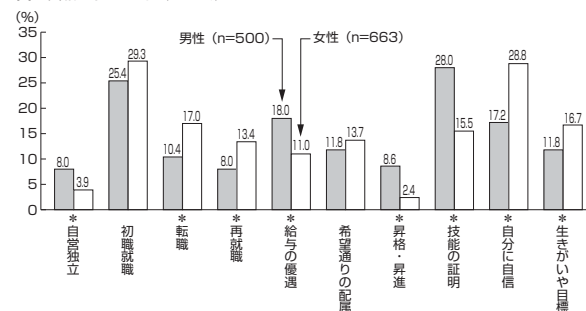
男性は、就業後の継続的な職業経歴に資格を活かしている。自営業を始めた、職場で昇進したりというように職業経歴のうえでステップアップを図る場面や、給与面での優遇や技能の証明といった他者からの能力認知の場面で資格を役立てている。一方、女性は転職や再就職など、職業経歴に転換や中断を伴う場面で役立てるか、仕事とは必ずしも直結しない「自分に自信」や「生きがいや目標」という自己肯定感を得る場面で役立てている。

男性は、仕事を継続するのが当然という社会の暗黙のルールの範囲でキャリアを展開するために資格を利用し、女性はそのルールに従いにくいというハンディを背負っているため、キャリアの転換や中断を余儀なくされた際に積極的に資格を活用しているといえる。

資格の領域ごとの 役立ち方は男女で異なるか

また、資格によっても役立ち方は異なり、先ほど示した5領域ごとにそれぞれ特徴がある。なかでも教育・医療・福祉・衛生は際

図 資格の役立ち方(男女別)



資料：大阪商業大学 JGSS 研究センター「JGSS-2009 ライフコース調査 2013 年継続調査」
(注) 1 男性と女性との間に有意水準 0.1~5% で有意差がある項目について * を記している。
2 「資格の役立ち方」に答えなかった人がいるので、合計は 1,183 人にならない。

立っている。「初職就職」「転職」「再就職」「希望通りの配属」の4項目で他の領域よりも役立ったと思う人が多い。保安・運輸・通信と経理・事務・情報処理は顕著な特徴がみられない。工業・技術・土木・建築は「給与の優遇」「昇格・昇進」「技能の証明」の3項目で、語学・生活・教養は「自分に自信」「生きがいや目標」の2項目で他の領域よりも役立ったと思う人が多い。

教育・医療・福祉・衛生と語学・生活・教養を持っているのは7~8割が女性で、工業・技術・土木・建築は9割が男性である。

資格の領域ごとの役立ち方の違いは、領域別の男女構成比の違いに由来するのだろうか。すなわち、取得者に女性が多いため、教育・医療・福祉・衛生は「転職」「再就職」に、語学・生活・教養は「自分に自信」「生きがいや目標」に役立ち、男性取得者が多いために工

業・技術・土木・建築は「給与の優遇」「昇格・昇進」「技能の証明」に役立つといえるのだろうか。

事態はもっと複雑である。同じ資格の領域のなかで男女を比較すると教育・医療・福祉・衛生と語学・生活・教養では役立ち方の男女差が消える。工業・技術・土木・建築は「技能の証明」のみ男女差が認められたが「給与の優遇」「昇格・昇進」では男女差が消える。つまり、資格全体でみたときの役立ち方の男女差は、領域ごとにみるとなくなるのだ。

男女差が消えてしまうことは、労働市場では一般的に不利な女性にとって、ある種の資格を持つことにより「男性並み」に資格を活用できる可能性を示している。労働市場全体において資格は必ずしも強力なツールにはならないが、場面に応じて的確に活用すれば資格は有効性を発揮することがある。

第35回

教育と職務内容の
ミスマッチ

岩井 八郎 (いわい はちろう)

大阪商業大学 JGSS 研究センター 運営委員、京都大学大学院教育学研究科 教授

専門は教育社会学、ライフコースの社会学。主著は『親密圏と公共圏の再編成』（共著、京都大学学術出版会、2013年）、『働く>は、これから』（共著、岩波書店、2014年）、『教育の社会学』（共著、放送大学教育振興会、2015年）。主訳書は『多文化世界』（共訳、有斐閣、2013年）。

わが国ではすでに大学進学率が50%を超えているが、この進学率の上昇は労働市場における人材のニーズに応えた結果ではない。現在の高等教育のなかで、特定の職業に適合する人材を養成する学部や学科は限定されている。近年新設された大学や学部を見ると「環境」「文化」「情報」「人間」などの名称が使われていて、卒業後の仕事との関係ははっきりしていない。高校教育についても、コース、学科の新設やスーパーサイエンスハイスクールの指定など、多様化政策が実施されてきた。しかし、卒業後の職業との密接な関係を前提とした施策ではない。

ポスト工業社会において拡大するセールスやプロモーション、広報活動、個人サービスなどの職種では、社交的な技能、スピーチ、マナー、服装といった学校教育以外で学習される能力が重視される。学校教育が職場で求められる技術や知識を教育・訓練する場であるとする見方が当てはまらない状況

となっている。仕事の能力は、職場の実践のなかで改めて発見される場合が多いのではないだろうか。

教育と職務内容の
ミスマッチ

2015年に実施したJGSS（日本版総合的社会調査）の調査項目に、「あなたが受けた学校教育は、あなたの現在の職務内容に見合っていると思いますか」と「あなたの仕事上の能力は、あなたの現在の職務内容に見合っていると思いますか」の2問が含まれている。現在働いている20歳代から50歳代の回答者について調査結果をみると、学校教育については「見合っている」が48.4%、「職務内容に求められる以上の学校教育を受けた」が16.5%、「職務内容に求められるほどの学校教育を受けていない」が35.1%となっている。一方仕事上の能力では、「見合っている」が66.8%、「職務内容に求められる以上の能力を持っていると思う」が16.7%、「職務内容に求

められる能力をもっていないと思う」が15.6%である。半数以上が、学校教育と職務内容がマッチしていないと回答しているが、3分の2が、仕事の能力と職務内容がマッチしていると回答していることになる。

表-1は二つの質問項目について、男女別と年齢段階別（20・30歳代と40・50歳代に区分）に分析した結果を示している。まず「学校教育」についてみると男性の場合、20・30歳代では「見合っている」とする回答が37.6%であり、それに対して「求められる以下」が42.2%、「求められる以上」が20.2%となっている。そして職業経験を積んだ40・50歳代では、「見合っている」が47.7%とやや高くなって、「求められる以下」が34.4%、「求められる以上」が17.9%になっている。男性回答者の46%が大学卒にもかかわらず、20・30歳代では「求められる以下」が多い点の特徴であろう。

女性の場合では、年齢段階の違

いがなく、「見合っている」が50%以上、「求められる以下」が30%以上となっている。女性の場合、40・50歳代の大学卒（短大は除く）が16%であるのに対し、20・30歳代では33%に上昇している。それにもかかわらず、「求められる以下」に年齢差はない。女性の大学進学率が高まって、職務内容とのミスマッチは解消されていないようだ。

次に「仕事上の能力」についての分析結果をみよう。男性の20・30歳代では58.2%が、40・50歳代では65.6%が「見合っている」と回答しており、学校教育の場合よりもマッチングの程度は高い。ただし、20・30歳代では、「求められる以下」が23.2%と40・50歳代よりも高くなっている。女性の場合は、二つの年齢段階で70%以上「見合っている」としており、「求められる以下」は14.5%と低くなっている。

以上のように、学校教育と職務内容、仕事上の能力と職務内容の関係を検討すると、職務内容に見合うような学校教育を受けた者は必ずしも多くなく、高等教育進学率が高まって、学校教育が提供してくれるレベルは職務内容が求める以下だとみなす傾向がある。一方、仕事上の能力と職務内容の一致度は学校教育との一致度よりもかなり高い。つまり、職場環境のなかで男女とも仕事上の能力に見合う職務を得ていることになる。

表-1 職務内容とのマッチング（男女別・年齢段階別）

(単位：%)

	性別	年齢段階	見合っている	求められる以上	求められる以下
学校教育は 職務内容に 見合っている	男性	20・30歳代 (n=218)	37.6	20.2	42.2
		40・50歳代 (n=285)	47.7	17.9	34.4
	女性	20・30歳代 (n=200)	52.5	14.3	33.0
		40・50歳代 (n=289)	54.3	13.8	31.0
仕事上の能力は 職務内容に 見合っている	男性	20・30歳代 (n=220)	58.2	18.6	23.2
		40・50歳代 (n=285)	65.6	23.5	10.9
	女性	20・30歳代 (n=200)	71.5	14.5	14.0
		40・50歳代 (n=291)	74.6	10.0	15.5

資料：大阪商業大学 JGSS 研究センター「JGSS-2015」（以下同じ）

(注)「無回答」を省いているため、ケース数が異なる場合がある（以下同じ）。

表-2 職務内容とのマッチング（企業規模別）

(単位：%)

	性別	企業規模	見合っている	求められる以上	求められる以下
学校教育は 職務内容に 見合っている	男性	中小企業 (n=249)	34.1	20.9	45.0
		大企業 (n=237)	54.0	16.9	29.1
仕事上の能力は 職務内容に 見合っている	男性	中小企業 (n=250)	61.6	23.6	14.8
		大企業 (n=285)	63.4	18.5	18.1

大企業・中小企業の違い

表-2には男性について、企業規模別に学校教育と職務内容、仕事上の能力と職務内容の関係を分析した結果を示している（女性の場合、企業規模別の違いはない）。中小企業（従業員数300人未満）では職務内容に「求められる以下」の学校教育とする回答が45.0%と高く、「見合っている」は34.1%である。一方、大企業（従業員数300人以上、官公庁を含む）では「見合っている」が54.0%である。しかし、仕事上の能力と職務内容との関係をみると、企業規模別に違いはなく、60%以上が仕事上の能力と職務内容がマッチしていると回答している。中小企業の場合、

多くが職務に求められるほどの学校教育を受けていないが、職場環境のなかで仕事の能力と職務内容とのマッチングが進むのであろう。大学進学率が上昇し、社会の高度化が進んでいるとしても、卒業後の職務内容との関係では、求められるほどの、もしくはそれ以上の学校教育を受けたとする傾向は強くない。教育はむしろ不足していると認識されているのだが、今日の職場環境の変化を考えると多様な職務内容に見合うような学校教育を提供することは難しい。能力と職務とのマッチングは、職場環境のなかで進む。学校教育が貢献できるのは、「適時に適所に」いて「適材」になりうる、一定の能力を備えた人材を労働市場に送り出すことであらう。

第36回

既婚女性の就労継続と 三世代近居の関係

佐々木 尚之 (ささき たかゆき)

大阪商業大学 JGSS 研究センター 運営委員、大阪商業大学総合経営学部 講師

専門は生涯発達学。主著は「The supermom trap: Do involved dads erode moms' self-competence?」(Takayuki Sasaki, Nancy L. Hazen and William B. Swann Jr., *Personal Relationships*, Volume 17 (2010), pp.71-79)、「不確実な時代の結婚 ―JGSS ライフコース調査による潜在的稼働力の影響の検証―」(『家族社会学研究』第24巻第2号、2012年)。



2015年3月、少子化社会対策基本法に基づいて、少子化社会対策大綱が閣議決定された。総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の指針であり、およそ5年ごとに見直されている。

今回の見直しでは、世代間の助け合いを図ることを目的に、「三世代同居・近居の促進」が盛り込まれた。これまでに、住宅ローン金利の優遇、不動産所得税の減免、新築・リフォーム費用への補助、引越越し費用への助成金など、祖父母世帯と親世帯の同居および近居を促す取り組みが自治体によって行われている。今回の大綱では、子育て支援の一環として、経済的・精神的負担の緩和を目指して三世代同居・近居が推進されており、一歩踏み込んだ内容となっている。

実際に、子育て期の親世帯が祖父母と同一世帯もしくは近隣に居住することによって得られるメリットが大きいことは想像に難くない。とくに共稼ぎ夫婦の場合、

子どもの急な体調不良や保育所の送迎など、いざという時に祖父母の存在は心強い。一方で、親世帯と祖父母世帯の物理的接近性は、価値観やライフスタイルの違いによる摩擦を引き起こすこともある。

三世代同居・近居は、祖父母世帯、親世代双方に大きな影響があるにもかかわらず、その実態はあまり理解されていない。各種施策の立案のための基礎資料となる国勢調査においても、親族の居住地間の距離や時間は捕捉されていないのが実情である。

2015年の2月から4月にかけて実施されたJGSS(日本版総合的社会調査)では、回答者の両親および子どもと別居している場合に、通常利用する交通機関での所要時間が30分未満(近居)かどうかを尋ねている。以下では主にこのデータを用いて、近居者の状況について分析する。子育て期の親世帯と祖父母世帯の居住関係に注目するために、20~49歳の有配偶者に限定した。

2000年以降の 同居の動向

JGSSでは、2000年から2015年までのすべての調査で、三世代同居は一般的に望ましいかどうかを尋ねている。各調査年度の20~49歳の有配偶者のうち、三世代同居が望ましいと回答した有配偶者は、いずれの調査年度においても、男性でおよそ7割、女性でおよそ6割であり、明確な規則的傾向は認められない。

しかし、実父・実母との同居の割合を男女別に確認すると(図-1)、男女ともに減少傾向であり、とくに、既婚男性の減少幅が目立つ。2000年時点では、既婚男性のうち25.3%が実母と同居し、16.0%が実父と同居していたものの、2015年時点では、実母・実父ともに10%を下回っている。長男が家を継ぐべきとの規範から、妻方に比べて、夫方の親との同居割合の方が高かったものの、そのような差はほとんどなくなってきている。

近居の規定要因

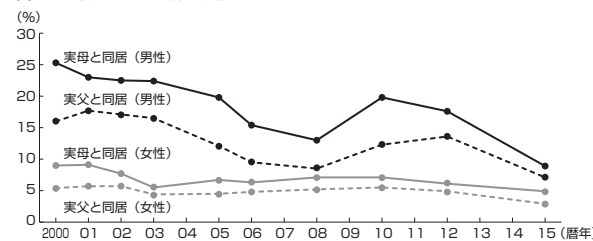
三世代同居の減少は世代間関係の希薄化を意味するのだろうか。

図-2は、2015年調査のデータのみを用いて、既婚者と実母の居住状況を性別、都市規模別に示したものである。男女ともに、都市規模が大きくなるほど、母親から離れて暮らしている。町村部の既婚男性を除いて、いずれの地域においても、実母との同居割合は非常に低いものの、中小都市や町村部に暮らす夫婦の半数前後は、日常的な接触が可能な距離に実母が住んでいる。近年、このような「近居」は、子育て世代を中心に支持されつつあることがさまざまなデータからも明らかになっているが、三世代の住まいの形として、同居から近居へシフトしてきていることがうかがえる。

では、どのような人たちが近居を選択しやすいのだろうか。学歴、働き方、きょうだいの有無など複数の要因を考慮した上で解析すると、明確な男女差があった。男性の場合、自身や配偶者の状況は実母との近居と明確な関連はない。一方、女性の場合、自身の働き方とライフステージが実母との近居に大きく影響していた。

具体的には、専業主婦やパートタイムで働く既婚女性に比べて、フルタイムで働く既婚女性は2.2倍近居を選択しやすく、第一子が小

図-1 親との同居割合の推移



資料：大阪商業大学 JGSS 研究センター「JGSS 累積データ 2000-2015」
(注) 2004年、07年、09年、11年、13年、14年は調査を実施していない。

図-2 既婚者の実母との居住状況

		(単位: %)		
		同居	近居	遠居
男性	町村 (n=60)	21.7	46.7	31.7
	中小都市 (n=93)	4.3	50.5	45.2
	大都市 (n=60)	5.0	26.7	68.3
女性	町村 (n=80)	3.8	61.3	35.0
	中小都市 (n=134)	5.2	42.5	52.2
	大都市 (n=69)	7.2	21.7	71.0

資料：大阪商業大学 JGSS 研究センター「JGSS-2015」

学生以上もしくは子どもをもたない既婚女性に比べて、第一子が未就学児の既婚女性は2.1倍近居を選択しやすいことがわかった。つまり、幼い子どもをもつ母親にとって義母ではなく実母の近くに住めるかどうか、フルタイムでの継続就労を左右するようである。

分析対象者の人数が少ないため、限定的な分析にとどまるものの、既婚者の半数近くは母親と近居していることが明らかになった。ただし、その割合は都市規模により

大きく開きがあり、都市部では大多数が別居している。また、女性にとって、近居する相手が実母か義母かによって、双方に求められている役割が大きく異なることが示唆された。三世代同居・近居に関するデータの蓄積が十分ではないことから、今後、同居・近居・別居ごとに、祖父母世代と親世代双方のニーズを分析し、いずれの居住形態であっても子どもを生み育てやすい環境を整備することが望まれる。

第37回

職種別にみた 外国人労働者の受け入れ意識



眞住 優助 (ますみ ゆうすけ)

大阪商業大学 JGSS 研究センター 主任研究員

専門は社会学、国際社会学。主著は、"How Does Labor Migration Occur in Japan? Policy and Labor Demand in the Seafood Processing Industry" (Ph.D. Dissertation, Department of Sociology, the University of California, San Diego)、「産業再編成とアメリカ中西部農村地域へのメキシコ人移民の流入—食肉加工業の再編成戦略に着目して」(『社会学評論』第57巻第1号、2006年)。

日本社会は現在、世界でも類をみない速度で人口の減少と高齢化を経験している。将来的に予測される生産年齢人口の縮小を背景に、現在、外国人労働者の受け入れに対する政策的関心が高まっている。2015年3月には、外国人技能実習制度の実習生受け入れ期間を3年から5年に延長する案が閣議で決定し、また、介護や自動車整備、総業製造など、対象職種を追加する方針が示された。同時に、日本で介護士資格を取得した外国人に在留資格を与える方針も定められた。同年4月には、建設業を対象に、東京オリンピックのある2020年までの時限処置として、技能実習生の受け入れ拡大措置が正式に決定した。

今後日本では、さまざまな分野で就労する外国人の増加が見込まれるが、かれらの受け入れに対して、人々はどうのような意識をもっているのだろうか。今回は、外国人を受け入れる職種の違いに着目して、この問いを探ってみよう。

介護・看護職で低い 受け入れ意識

2015年に実施されたJGSS(日本版総合的社会調査)では、外国人労働者を五つの職種(「工場労働者」「建設作業員」「農林漁業従事者」「介護・看護サービス従事者」「高度専門職従事者」)に分類して、それぞれの職種での受け入れ意識を、「積極的に受け入れる」から「受け入れたくない」までの3段階で尋ねている。

図は、性別・年齢層別に、各職種での外国人労働者の受け入れ意識の平均値を示したものである。一般に、若年層ほど外国人の受け入れに寛容であることが知られているが、それは今回の調査でも確認できる。例外はあるものの、全般的な傾向として、男女ともに20歳代や30歳代では、各職種の受け入れに積極的である。

各性別・年齢層での職種別受け入れ意識を比較すると、図にある5職種のうち、他に比べて顕著な差

がみられるのは、「介護・看護サービス従事者」である。男性では20～40歳代の年齢層で、女性では70歳代を除く年齢層で、他の職種と比べて顕著に受け入れに消極的である。厚生労働省の発表(「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(確定値)について」)によると、2025年には、37.7万人の介護人材の不足が予測されている。その一方で、要介護者の介助には、高いコミュニケーション能力が必要と考えられ、介護・看護職への受け入れに対する消極的な態度は、外国人介護士との日本語による意思疎通を不安視する意見を反映しているのかもしれない。

ただし男性の場合、50歳代を境に、介護・看護職種への受け入れ意識と他職種との差はほとんどなくなる。詳細な理由は検討が必要であるが、要介護者となる可能性がより高い高齢者層の間では、受け入れに対して決して消極的ではないことは、留意する必要がある。

次に「高度専門職従事者」の受

け入れ意識をみると、介護・看護職を除き、他の職種(工場労働・建設作業・農林漁業)との間に目立った差はない。政府はこれまで、高度な専門性や技能をもつ外国人に対しては、積極的な受け入れ姿勢を示しており、2012年には、高度人材ポイント制の導入による受け入れ優遇処置を講じるなど、一層の受け入れ拡大を図っている。しかし、一般の人々の間では、そうした外国人の受け入れに対して、必ずしも高い支持はみられない。

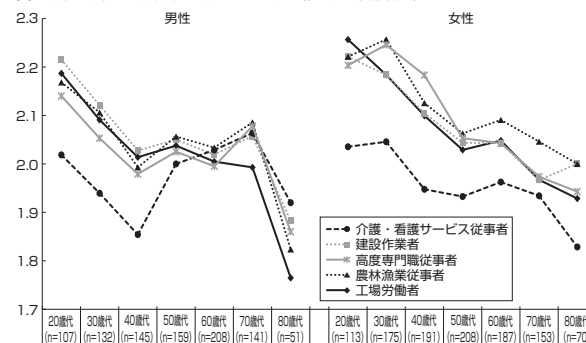
産業別・外国人労働者の 有無による意識の差

回答者が就業する産業や、職場に外国出身の労働者がいるか否かによって、受け入れ意識は異なるだろう。年齢の影響を統制するため、60歳未満の回答者に限定して外国人の受け入れ意識を比較したところ、次のことがわかった。

第1に、回答者の就業産業を農林漁業・建設業・製造業・サービス業などに分類して、男女別に、受け入れ意識の差をみたところ、産業別には、どの職種の外国人受け入れ意識にも、有意な差は確認されなかった。例えば、製造業に従事する人は、他の産業で働く人に比べて、外国人の工場労働者の受け入れに対して、積極的とも消極的ともいえない。

一方、外国人労働者の職場での有無による差に着目すると、表にあるように、女性の場合、有意な

図 職種別外国人労働者の受け入れ意識(性別・年齢層別)



資料:大阪商業大学JGSS研究センター「JGSS-2015」(以下同じ)

(注) 図中の数値は、「積極的に受け入れる」を3、「ある程度受け入れる」を2、「受け入れたくない」を1として算出した平均値である。「無回答」の有無により、ケース数が異なる場合がある。

表 職種別外国人労働者の受け入れ意識(性別・職場の外国人労働者の有無別)

	男 性			女 性		
	職場の外国人労働者			職場の外国人労働者		
	いる (n=129)	その他 (n=414)	有意差	いる (n=109)	その他 (n=577)	有意差
工場労働者	2.17	2.04		2.19	2.11	
建設作業員	2.22	2.06	*	2.17	2.12	
農林漁業従事者	2.22	2.03	**	2.21	2.15	
介護・看護サービス従事者	2.10	1.90	**	2.05	1.97	
高度専門職従事者	2.19	2.00	**	2.26	2.15	

(注) *は0.5%、**は0.1%有意水準。

差はなかったものの、男性の場合、工場労働者の受け入れ意識を除き(ただし10%水準では有意)、すべての職種への受け入れ意識において、外国人労働者がいる人ほど、その他の人(非有業者を含む)に比べて受け入れに積極的であった。

確かに、これらの要因の効果の精緻な測定には、学歴などを含めた、他要因の影響を考慮した分析が必要であるが、外国人との就労経験の影響に関する結果は、職場での外国人の存在は、必ずしも職

の就労に対する懸念を高めるのではなく、むしろ、偏見を取り除き、積極的な受け入れ意識につながる可能性を示唆している。

ただし、外国人労働者が今後増加することで、かれらとの就労経験が逆に偏見を高める可能性もまたあるかもしれない。外国人労働者の存在が、日本の経済社会でさらに必要とされるならば、職場において、日本人と外国人の間に友好的かつ建設的な関係を築き上げる努力が、一層重要になるだろう。

第38回

職場の パワーハラスメント



穴戸 邦章 (ししどくにあき)

大阪商業大学 JGSS 研究センター 運営委員、大阪商業大学総合経営学部 准教授
専門は社会学、社会老年学。主著は『共生型まちづくりの構想と現実』（三沢謙一編著、晃洋書房、2006年）、
「日本人の幸福感—階層的 APC Analysis による JGSS 累積データ 2000-2010 の分析—」（穴戸邦章・佐々木
尚之、『社会学評論』第 62 巻第 3 号、2011 年）、「高齢者の社会的サポート・ネットワークと社会保障政策へ
の意識—JGSS-2010 に基づく分析—」（『季刊社会保障研究』第 48 巻第 3 号、2012 年）。

増える職場での いじめ・嫌がらせ

厚生労働省が公表している「個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、2014 年度の総合労働相談件数は約 103 万 3,000 件であり、そのうち民事上の個別労働紛争相談件数は約 23 万 8,000 件である。個別労働紛争の相談内容別の件数を 2002～2014 年度の期間でグラフ化したものが図である。これまでは「解雇」に関する相談件数が多かったが、2012 年度以降は「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が最も多くなった。

職場でのいじめ・嫌がらせは、和製英語のパワーハラスメント（以下、パワハラ）として認識されており、バブル経済崩壊後の平成不況期に起こったリストラ問題をきっかけに出現した言葉である。「職場において、地位や人間関係で弱い立場の相手に対して、繰り返し精神的又は身体的苦痛を与えることにより、結果として働く人

たちの権利を侵害し、職場環境を悪化させる行為」と定義される（金子、2009）。

ひどくけなされたり 怒鳴られたりした経験

JGSS（日本版総合的社会調査）の 2008 年版と 2015 年版から、パワハラの実態を探ってみよう。JGSS では、過去 5 年間に、ひどくけなされたり怒鳴られたりした経験がある尋ねている。そのような経験がある場合には、加害者との関係も尋ねている。

表-1 は、現在仕事をしている 20～64 歳の回答者に限定して、「職場の上司」「職場の同僚や部下」から被害を受けた率を示したものである。2008 年と 2015 年を比較すると、職場の上司からけなされたり怒鳴られたりした回答者が増加していることがわかる。特に、20～34 歳の若年男性で上司からけなされたり怒鳴られたりした経験のある人が多い。なお、パワハラ被害は非正規雇用者よりも

正規雇用者に多く、回答者が勤務する企業の従業員規模との関連は明確ではなかった（表は省略）。

表-2 は、上司からのパワハラ被害の有無別に被害者のメンタルヘルスの状態を示したものである。上司からのパワハラ被害があると回答したグループでは、「将来の希望がもてない」と回答する割合が高く、「ゆううつな気分」（いつも、ほとんどいつも）であり、現在の仕事に満足している人の割合が低い。現在の会社にとどまって働き続ける意識も低くなっている。上司のパワハラは被害者のメンタルヘルスに重大な負の影響を与える。

パワハラは個人の問題 ではなく組織の問題

職場内のコミュニケーションが円滑で、人権に対する意識が高い組織では、パワハラは起きにくい。パワハラは職場環境や組織のあり方の問題である。パワハラを訴える従業員を会社から追い出したとしても、職場環境が改善していな

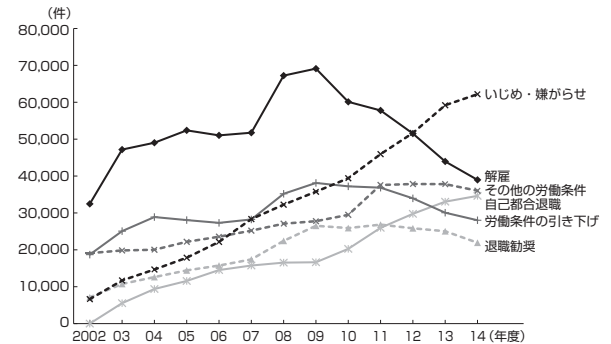
ければ、同じ問題が次々と発生する。表-3 は上司からのパワハラ被害の有無別に勤務先の特徴を示したものである。上司からパワハラを受けたと回答した対象者の勤務先は、人事上の決定において従業員の意見が反映されておらず、従業員が不足気味で多忙であり、女性が管理職として働きやすい環境にはなく、体調が悪い時でも仕事を休みにくいという特徴がある。

厚生労働省が作成した『パワーハラスメント対策導入マニュアル』（2014 年度）によれば、パワハラ予防には、①トップメッセージ（組織のトップがパワハラを職場からなくすべきであることを明確に示す）②ルールを決める（就業規則に規定を設ける、ガイドラインを作成する）③実態を把握する（アンケートなど）④教育する（管理職への研修など）⑤周知する（組織の取り組みについて啓発する）のステップが必要なようである。

近年、パワハラは労働相談にとどまらず、裁判の場で争われることも多くなっている。また、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害での労災保険の支給決定件数も増加している。経営者や管理職に対して、職場環境への配慮義務が問われている。

参考文献
金子雅臣（2009）『パワーハラスメント
なぜ起こる？ どう防ぐ？』岩波書店

図 個別労働紛争の相談内容別の件数



資料：厚生労働省「個別労働紛争解決制度の施行状況」

表-1 ひどくけなされたり怒鳴られたりした経験

		職場の上司		職場の同僚や部下		回答者数	
		2008 年	2015 年	2008 年	2015 年	2008 年	2015 年
男 性	20～34 歳	23.0%	33.5%	2.4%	4.3%	126	164
	35～49 歳	16.0%	28.3%	4.6%	5.9%	238	205
	50～64 歳	7.6%	14.1%	5.1%	6.1%	276	213
	全 体	13.8%	24.6%	4.4%	5.5%	640	582
	20～34 歳	9.5%	20.9%	4.0%	3.1%	126	129
女 性	35～49 歳	9.0%	14.7%	4.0%	5.5%	201	217
	50～64 歳	4.6%	6.9%	3.6%	4.3%	197	188
	全 体	7.4%	13.5%	3.8%	4.5%	524	534

資料：大阪商業大学 JGSS 研究センター「JGSS-2008、2015」（以下同じ）

表-2 上司からのパワハラ被害の有無とメンタルヘルス

	男 性		女 性	
	被害あり (n=143)	被害なし (n=437)	被害あり (n=72)	被害なし (n=461)
将来の希望がもてない	26.6%	15.1%	18.1%	10.6%
落ち込んで、ゆううつな気分である	18.2%	5.7%	9.8%	6.2%
現在の仕事に満足している	58.8%	72.1%	52.8%	73.2%
今の会社をやめるつもりはまったくない	44.1%	54.7%	20.8%	45.0%

表-3 上司からのパワハラ被害の有無と勤務先の特徴

	男 性		女 性	
	被害あり (n=142)	被害なし (n=415)	被害あり (n=71)	被害なし (n=448)
人事上の決定は従業員の意見を反映していない	50.0%	39.0%	59.2%	32.4%
従業員が不足気味で多忙だ	59.2%	51.2%	62.5%	49.1%
女性が管理職として働きやすい	14.8%	17.3%	22.5%	36.1%
体調が悪い時に仕事を 1 週間休むことができる	58.5%	68.1%	61.1%	77.6%

第39回 (最終回)

地域が抱える問題と その未来

岩井 紀子 (いわいのりこ)

大阪商業大学 JGSS 研究センター センター長、大阪商業大学総合経営学部 教授

専門は社会心理学、家族社会学。主著は『調査データ分析の基礎』(岩井紀子・保田時男、有斐閣、2007年)、『日本人の意識と行動』(谷岡一郎・仁田道夫・岩井紀子編、東京大学出版会、2008年)、『データで見る東アジアの健康と社会』(岩井紀子・埴淵知哉編、ナカニシヤ出版、2013年)。訳書は『多文化世界』(G.ホフステード、G.J.ホフステード、M.ミンコフ著、岩井八郎・岩井紀子訳、有斐閣、2013年)。



大阪商業大学JGSS研究センターが、2000年以降、ほぼ隔年実施している日本版総合的社会調査(JGSS)ならびに東アジア社会調査(EASS)のデータを基に、人々の意識や行動を紹介する連載の最終回である。この3年余りに取り上げたトピックは、①雇用と職場、②社会の動向、③ライフスタイル、④国際化と東アジアにかかわるものである。

①は、東日本大震災が仕事に与えた影響から始まり、職業経歴、資格、研修、職務能力、向上意欲、職場環境、ワークライフバランス、正規と非正規、若年層・中高年・女性の雇用、外国人労働者の受け入れ意識など。②は、少子化、介護・育児などの社会保障、教育費、節約行動・消費意欲、寄付行動、再生可能エネルギーの利用、階層意識、幸福感など。③は、体型管理、健康行動、ゆとり・癒やし探究、国内旅行、ペットの飼育など。④は、グローバル化への意識、英語力、東アジア人意識、会食文化、

コミュニケーションの取り方、環境汚染、コンテンツ産業の文化交流などである。

人口規模別にみた問題

最終回では、2015年2～4月に全国300地点で実施したJGSS-2015の調査データを基に、人々がそれぞれの居住地域で深刻であると考えている問題について探る。

図は、それぞれの問題が「とても」または「ある程度」深刻であると回答した割合を、回答者の住む自治体の人口規模別に示している。「高齢化」については、大都市(東京都区部と20の政令指定都市)においても4人のうち3人が深刻にとらえており、町村ではその割合は9割を超える。地域の抱える問題の多くは、自治体の人口規模と関連している。人口の少ない自治体に住む人ほど、人口の流出、公共交通機関の不便さ、耕作放棄地の増加、山林の維持管理、鳥や獣(猪、鹿など)による被害を深

刻に受けとめている。

人口規模との関連が最も強い公共交通機関についてみると、深刻と考えている人は、大都市19%、20万人以上の市28%、20万未満の市47%、町村65%である。通勤手段を尋ねたJGSS-2012によると、電車通勤は大都市ほど多いのに対して、自動車通勤は町村での重要な手段である。

町村に住む55%が耕作放棄地の増加が深刻であり、人の気配が少なくなった里山を越えて猪や鹿や狼が田畑や庭に入り込み、深刻な被害を与えていると約4割が感じている。日本では、戦争と戦後復興のために森林が大量に伐採された後、国土の緑化と木材需要に対応すべく森林の整備が進んだ。しかし、価格の面で輸入木材におされ、山村の人口流出や高齢化と相まって、植林された山林が各地で放置されている。町村に住む4割が山林の維持管理が深刻な問題だとしている。

空き家の増加と買い物の不便さ

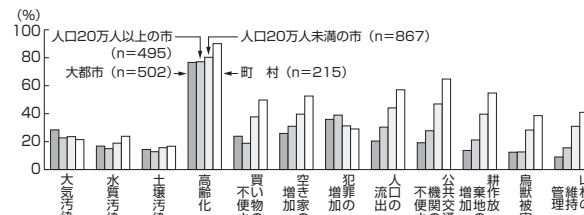
も、深刻とする人は町村で多いが、空き家の増加は大都市でも26%が懸念している。地元の商店街やスーパーの閉店により食料品や日用品の買い物が近くできない、いわゆる「買い物難民」の問題は、大都市でも24%が指摘している。一方、犯罪の増加は、人口規模が大きいほど深刻に考えられている。

地域ブロック別にみた問題

表は地域の問題の深刻さを地域ブロック別に示した。高齢化はすべてのブロックで75%以上が懸念している。人口の流出は、北海道・東北と中国・四国で半数が深刻と考え、公共交通機関の不便さは北海道・東北に次いで中部で半数近くが深刻としている。市町村合併により自治体の範囲が拡大していることにもよるが、中部では政令指定都市においても高齢化、人口流出、空き家、買い物問題が深刻である。大気汚染は大陸からのPM2.5の被害を受けやすい九州では4割が深刻であるとしている。

耕作放棄地の増加は、関東と近畿以外では、3割以上が懸念し、鳥獣被害と山林の維持管理は、中国・四国と九州で3割以上が懸念している。耕作放棄地、鳥獣被害、山林の維持管理問題は、都市部から遠いところだけで起こっている問題ではない。大阪府の都市近郊の住宅地に近い農山林地域においても、豊作を祈る祭りの主役とな

図 地域において深刻であると感じている人の割合(居住する自治体の人口規模別)



資料: 大阪商業大学JGSS研究センター「JGSS-2015」(以下同じ)

表 地域において深刻であると感じている人の割合(居住する地域別)

	大気汚染	水質汚染	土壌汚染	高齢化	買い物の不便さ	空き家の増加	犯罪の増加	人口の流出	公共交通機関の不便さ	耕作放棄地の増加	鳥獣被害	山林の維持管理
北海道・東北 (n=293)	17.8	16.4	15.0	83.8	35.9	42.3	27.7	53.8	47.0	38.0	18.8	28.1
関東 (n=608)	25.1	19.0	17.5	75.5	23.0	28.4	37.7	22.8	26.9	20.9	14.8	15.6
中部 (n=408)	16.3	15.6	11.4	76.9	36.9	32.2	32.6	38.5	46.4	32.6	20.9	19.3
近畿 (n=318)	29.3	22.1	16.1	83.0	27.8	36.0	36.9	32.7	32.2	24.7	22.8	19.4
中国・四国 (n=203)	23.8	14.4	10.0	84.2	35.8	44.1	28.4	49.3	40.6	45.0	35.8	37.3
九州 (n=249)	37.0	18.7	15.4	81.7	35.5	43.1	35.8	40.0	41.2	37.0	30.5	33.7

る子どもたちが少なく、みこしの担ぎ手が高齢化し、毎晩のように現れる鹿よけ対策や伐採されることのない植林針葉樹林が豪雨によってえぐられる姿を目にする。耕作放棄地、山林の維持管理、空き家問題は、相続人や相続税の負担の点から、日本各地で今後、さらに深刻な問題となる可能性がある。

このように、日本列島に住む人々は、それぞれ地域の問題を抱えているが、これはビジネスチャンスでもある。高齢化と人口流出に悩んでいた地域で、情報通信技術を活用し、多様化した価値観とグ

ローバル化した経済のなかで、地域独自の魅力や価値を活かすアイデアは生まれないだろうか。徳島県上勝町の「葉っぱビジネス」、和歌山県のJA直売所、鳥根県隠岐郡海士町の「島会議」と定住者促進など、地域を元気にする取り組みが生まれている。

総務省は、外部専門家の招聘により、地方に新しい人の流れを作ること支援する財政措置を2015年度から拡充した。外部専門家が触媒となりながらも、地域に住む人々と地域の産業の取り組みが、地域の今後を決める。