



牧 正英 教授

牧 正英教授略歴・主要業績

— 略 歴 —

学 歴

- 1932年 5月 大阪市で生まれる。
- 1948年 4月～1951年 3月 私立高槻高等学校卒業
- 1951年 4月～1955年 3月 関西学院大学文学部社会学科卒業（文学士）
- 1955年 4月～1957年 3月 関西学院大学大学院文学研究科社会学専攻修了（文学修士）
- 1972年 9月～1973年 9月 米国ミシガン州立大学に留学（学院長期留学）

職 歴

- 1955年 4月～1959年 3月 関西学院大学文学部助手補
- 1959年 4月～1960年 3月 関西学院大学文学部嘱託助手
- 1960年 4月～1965年 3月 関西学院大学社会学部専任講師
- 1965年 4月～1973年 3月 関西学院大学社会学部助教授
- 1973年 4月～ 関西学院大学社会学部教授
- 1983年 4月～ 関西学院大学大学院社会学研究科博士課程前期課程指導教授
- 1985年 4月～1988年 3月 関西学院大学評議員（学部選出）
- 1986年 4月～1987年 3月 関西学院大学総合教育研究室副室長
- 1992年 4月～1994年 3月 関西学院大学評議員（全学選出）
- 1987年 4月～1995年 3月 関西学院大学総合教育研究室室長
- 1995年 4月～1999年 3月 関西学院大学社会学部長
- 1995年 4月～1999年 3月 関西学院大学評議員（学部長としての学部評議員）

学会および社会における活動

- 日本社会学会会員
- 関西社会学会会員
- 日本労使関係研究協会会員
- 日本労務学会会員
- 経済社会学会会員
- 社会政策学会会員
- 数理社会学会会員
- 1987年 6月～1988年 6月 豊中市人権教育推進委員協議会委員
- 1988年 4月～1991年 3月 日本私立大学連盟教育研究活性化部会委員
- 1997年 4月～現 在 関西学院大学出版会評議員
- 1997年 4月～現 在 関西学院同窓会評議員

— 著 書 —

高齢化社会と労働問題
——職場組織活性化の研究—— 恒星社厚生閣 1994年5月

— 翻 訳 —

ウイリアム・A. フォーンズ著
産業社会と疎外 法律文化社 1975年6月

— 修士論文 —

R. ベイルズのスモール・グループに於ける相互作用分析 1957年3月

— 学術論文 —

システムの局面運動に関する一考察 関西学院社会学第四輯 1958年12月
関西学院大学社会学研究室

小集団の組成 その(一) 関西学院社会学第五輯 1959年5月
関西学院大学社会学研究室

問題解決集団における課題役割と社会的役割
・ ・ R. ベイルズの実験結果を中心として ・ ・ 社会学部紀要創刊号 1960年11月
関西学院大学社会学部

小集団理論と調査 社会学部紀要第3号 1961年9月
関西学院大学社会学部

大企業停年退職者の流出過程 社会学部紀要第9・10号 1964年11月
関西学院大学社会学部

わが国の定年制の諸問題 論 攷 第 12 号 1965年10月
・ ・ 特に銀行業種の定年制に関する一考察 ・ ・ 関 西 学 院 大 学

現代社会学 ・ 資料と解説 ・ (編集 居安正・間場寿一) 現代社会学資料と解説 1978年4月
V. 産業化と労働問題 (分担執筆) アカデミア出版会

高齢化社会と労働問題 社会学部紀要第46号 1983年3月
・ ・ 職場組織の活性化問題を中心として ・ ・ 関西学院大学社会学部

高齢化社会と労働問題 社会学部紀要第49号 1984年12月
・ ・ 加齢と職業能力 ・ ・ 関西学院大学社会学部

高齢化社会と労働問題 社会学部紀要第52号 1986年3月
・ ・ 加齢と職業能力に関する社会的アプローチ ・ ・ 関西学院大学社会学部

高齢化する日本社会 社会学部紀要第59号 1989年3月
・ ・ 将来に向けての問題点 ・ ・ 関西学院大学社会学部

高齢化する日本社会 社会学部紀要第63号 1991年3月
・ ・ 大企業と中小企業の中高年労働者について ・ ・ 関西学院大学社会学部
社会学部設立30周年記念論文集

シニア労働の活用と課題 オムニマネジメント 1995年1月
(分担執筆) 社団法人日本経営協会

高齢化社会の雇用保障について： 社会学部紀要第80号 1998年3月
日本人事行政研究所「高齢化社会にふさわしい人事管理
制度の在り方と移行過程」の調査資料との比較研究 関西学院大学社会学部

高齢化社会と労働問題に関する実証的研究—そのⅠ— 社会学部紀要第84号 1999年12月
関西学院大学社会学部

高齢化社会と労働問題に関する実証的研究—そのⅡ— 社会学部紀要第86号 2000年3月
関西学院大学社会学部

—共同執筆—

最近アメリカにおける文化人類学の一般的研究 (倉田和四生)	関西学院社会学第二輯 関西学院大学社会学研究室	1956年12月
神戸市在住華僑の生態 (張光夫)	社会学部紀要第8号 関西学院大学社会学部	1964年1月
酒造りの労働の組織 ・・産業社会学的研究・・ (萬成博)	社会学部紀要第15号 関西学院大学社会学部	1967年12月
地方官庁における変動過程に関する調査研究 (I) (遠藤惣一)	社会学部紀要第22号 関西学院大学社会学部	1971年3月
地方官庁における変動過程に関する調査研究 (II) (遠藤惣一)	社会学部紀要第24号 関西学院大学社会学部	1972年3月
歯科医師の行動様式 (遠藤惣一・西山美瑛子) ・・実証研究のためのパイロット・スタディー・・	社会学部紀要第39号 関西学院大学社会学部	1979年12月
データ分析による歯科医師研究の一試論 (遠藤惣一・西山美瑛子)	社会学部紀要第40号 関西学院大学社会学部	1980年3月
某市歯科医師の意識調査結果概要 (遠藤惣一・西山美瑛子)	第34巻4号 日本歯科医師会	1981年7月
歯科患者に関する社会学的実証研究 (I) ・・患者通院圏マッピング分析および患者実態・意識調査 全体集計結果・・ (遠藤惣一・西山美瑛子)	社会学部紀要第44号 関西学院大学社会学部	1982年3月
歯科患者に関する社会学的実証研究 (II) ・・患者実態・意識調査クロス集計分析・・ (遠藤惣一・西山美瑛子)	社会学部紀要第45号 関西学院大学社会学部	1982年12月
歯科患者に関する社会学的実証研究 (III) ・・多変量解析および自由意見回答のKJ法的分析・・ (遠藤惣一・西山美瑛子)	社会学部紀要第46号 関西学院大学社会学部	1983年3月
歯科患者の実態・意見調査結果からみた「通院パターン」に 関する多次元解析 (遠藤惣一・西山美瑛子)	第37巻1号 日本歯科医師会	1984年3月
学生アルバイトに関する実証的研究 (その1) ・・関西学院大学社会学部のケース・スタディー・・ (遠藤惣一・西山美瑛子)	社会学部紀要第60号 関西学院大学社会学部	1998年10月
歯科医療の現状と課題 ・・社会学的実証研究・・ (遠藤惣一・西山美瑛子)	社会学部紀要第64号 関西学院大学社会学部	1991年11月
地域医療における歯科医師の実態と役割 (遠藤惣一・西山美瑛子)	第44巻11号 日本歯科医師会	1992年2月
学生アルバイトに関する実証的研究 (その2) ・・中京以西アルバイト学生4000人の実態・意識調査結果 の分析・・ (遠藤惣一・西山美瑛子)	社会学部紀要第70号 関西学院大学社会学部	1994年3月

—調査報告書—

いすゞ木曜ナイターの効果測定 (監修) ・・受け身の分析と自動車会社のイメージ・・	白光社企画調査室	1962年7月
大阪府職員意識アンケート調査結果の概要 第一次報告書 (遠藤惣一)	大阪府総務部 人事課	1969年12月
大阪府職員意識アンケート調査結果の概要 第二次報告書 (遠藤惣一)	大阪府総務部 人事課	1970年5月
大阪府職員意識アンケート補完調査結果の概要 (遠藤惣一)	大阪府総務部 人事課	1970年8月

第2章大分地方における活性化 第2節潤いのある町づくりの湯布院(地方文化の総合的研究 —維持・変容と活性化の条件—研究代表者 越井郁朗)	平成元年度・2年度文部省科学研究費 補助金総合研究(A)研究成果報告書 所収 1991年3月
大学活性化への提言 ・・教員人事制度の改善に向けて・・	社団法人日本私立大学連盟 1991年10月
第IV章 教育研究条件の整備 (分担執筆)	
第3章 北海道におけるもう一つのリゾートの実績と構想 第4節 帯広市(リゾート文化の開発と地域社会の変貌 ・・もう一つのリゾート北海道の場合) 研究代表者 金屋平三	平成5・6年度科学研究費補助金総合 研究(A)研究成果報告書所収 1995年9月

—教育関係 担当ゼミ別報告書—

労働生活の質「労働生活の質」調査報告シリーズ NO.1 ・・化学工業の従業員意識調査・・	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1981年1月
尼崎市歯科患者調査結果報告書 (遠藤惣一・西山美瑛子)	社会学部産業社会学研究室 地域医療研究会	1981年10月
労働生活の質「労働生活の質」調査報告シリーズ NO.2 ・・縫製工業A社従業員意識調査・・	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1982年1月
定年延長の実態と最近の動き	地方自治にしのみや第20号 西宮市管理職員等職員組合教宣部	1982年4月
労働生活の質「労働生活の質」調査報告シリーズ NO.3 ・・縫製工業TS社従業員意識調査・・	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1983年3月
労働生活の質「労働生活の質」調査報告シリーズ NO.4 ・・縫製工業TS社従業員意識調査： 多変量解析による分析結果——	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1984年3月
労働生活の質「労働生活の質」調査報告シリーズ NO.5 ・・電気機器製造業某社の従業員意識調査： 単純、クロス集計および多変量解析による分析結果—	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1985年3月
労働生活の質「労働生活の質」調査報告シリーズ NO.6 ・・化学工業の従業員意識調査分析多変量解析： 数量化Ⅱ類による分析結果・・	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1987年3月
労働生活の質「労働生活の質」調査報告シリーズ NO.7 ・・縫製工業A社従業員意識調査分析多変量解析： 数量化Ⅱ類による分析結果・・	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1988年3月
歯科患者の社会学的実証研究 ・・関西大都市圏某市の患者意識実態調査の多変量解析—	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1989年3月
学生アルバイトに関する調査研究(No.1) ・・関西学院大学社会学部学生全体調査クロス集計・・	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1990年3月
学生アルバイトに関する調査研究(No.2) ・・関西学院大学社会学部学生全体調査多量解析・・	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1991年3月
日本の歯科医師の意見と現状についての調査研究(その1) ・・3大都市圏地域の歯科医師1505人の意見と実態に ついての集計結果と多変量解析・・	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1992年3月
日本の歯科医師の意見と現状についての調査研究(その2) ・・北海道、秋田、福井、福岡、鹿児島、沖縄1道5県の 歯科医師1,184人の意見と実態についての集計結果と 多変量解析	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1993年3月
歯科患者の社会学的実証研究 ・・関西大都市圏A市の患者意識実態調査の多変量解析—	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1994年4月
学生アルバイトに関する調査研究(No.3) ・・中京以西アルバイト学生4,000人の実態意識調査の地 域別、国公私大別にみた多変量解析研究	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1995年3月

学生アルバイトに関する調査研究 (No 4) ・中京以西アルバイト学生の実態意識調査の 多変量解析結果	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1996年3月
学生アルバイトに関する調査研究 (No 5) ・中京以西アルバイト学生の実態意識調査の 多変量解析結果	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1997年3月
学生アルバイトに関する調査研究 (No 6) ・中京以西アルバイト学生の実態意識調査の 多変量解析結果	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1998年3月
学生アルバイトに関する調査研究 (No 7) ・中京以西アルバイト学生の実態意識調査の 多変量解析結果	牧・遠藤・西山ゼミナール 関西学院大学社会学部	1999年3月

—学会発表—

システムの局面運動に関する一考察 ・特に R. ベイルズの理論を中心として・	関西社会学会第9回	1958年5月
社会体系の概念について ・その基礎的諸課題の検討・	関西社会学会第10回	1959年5月
小集団の組成と変動	日本社会学会第32回	1959年10月
リーダーシップの概念について	関西社会学会第15回	1964年5月
大企業定年退職者の流出過程	日本社会学会第37回	1964年9月
定年制に関する意識調査	関西社会学会第16回	1965年5月
伝統産業における重点部会 ・酒造りの労働の組織・ (萬成博・清野正義)	関西社会学会第18回	1967年5月
官庁における変動過程に関する調査研究 (遠藤惣一)	日本社会学会第43回	1970年10月
官庁の組織研究 ・一地方官庁における実証研究・ (遠藤惣一)	関西社会学会第22回	1971年6月
官庁の組織研究 ・一地方官庁における実証研究・ (遠藤惣一)	日本社会学会第44回	1971年10月
重点部会 産業構造の変革にともなう労働者の態度と行動 繊維産業労働者の定着意識 ・縫製品工業の事例における定着意識・ (代表・萬成博)	関西社会学会第23回	1972年5月
歯科医師の行動様式 ・実証研究のためのパイロット・スタディ・ (1) 社会的背景 (職業的条件) (遠藤惣一・西山美瑛子)	日本社会学会第52回	1979年10月
今日の大学教育 民主教育協会近畿支部昭和62年度 IDE 学生生活研究セミナー ・学生への評価・ 入学選抜による評価		1987年8月
学生アルバイトについての実証的研究 (西山美瑛子)	関西労務学会西部部会	1991年12月

—研修歴—

G. W. Hewes University of Colorado, Recent Trends in American Anthropology	京都アメリカセンター	1955年7月修了
M. J. Levy, The Structure of Society	京都アメリカセンター	1960年7月修了
S. M. Lipset Class Structure in America and Social Change and Social Mobility	京都アメリカセンター	1963年7月修了

Peter I. Rose Smith College
Perspectives on Race, Nationality and American Dream

京都アメリカセンター 1970年7月修了

—その他—

倉田和四生教授記念号によせて	社会学部紀要第76号 関西学院大学社会学部	1997年3月
西山美瑛子教授記念号によせて	社会学部紀要第77号 関西学院大学社会学部	1997年3月
オーギュスタン・ベルグ名誉博士特集号によせて	社会学部紀要第78号 関西学院大学社会学部	1997年10月
杉山貞夫教授記念号によせて	社会学部紀要第79号 関西学院大学社会学部	1998年3月
張 光夫教授記念号によせて	社会学部紀要第80号 関西学院大学社会学部	1998年3月
船本弘毅教授記念号によせて	社会学部紀要第81号 関西学院大学社会学部	1998年10月
村川 満教授記念号によせて	社会学部紀要第82号 関西学院大学社会学部	1999年3月

牧正英教授記念号によせて

社会学部長 高 坂 健 次

牧先生は1951年に、関西学院大学文学部社会学科にご入学になりました。その後、大学院に進学され、1955年には文学部助手補、59年には嘱託助手となられました。1960年には社会学部の創設とともに専任講師として着任されました。1965年には同助教授、1973年には教授、1983年には大学院社会学研究科博士課程前期課程指導教授となられました。社会学部に就任されてから数えましても40年間、学生・院生時代を含めると実に半世紀もの間、関学とともに歩んでこられたのであります。それも、単に関学とともに歩んだというのではなく、関学のため、社会学部のため一筋に尽くしてこられたと申しあげるべきでしょう。

先生は、1995年以来学部長として2期4年間をおつとめになりました。社会福祉学科が発足したのは1999年の4月ですが、その実質的な準備をなさったのはすべて牧学部長の時代です。また、一昨年11月には日本社会学会大会に関学で開催いたしました。関学は以前1971年にも大会を開催いたしました。そのときにも牧先生は敏腕を振るわれましたが、今回は大会委員長をおつとめになりました。在職中に二度にわたって日本社会学会大会のお世話をされた社会学者は、日本のなかでも牧先生はお一人ではないかと思えます。

その他、学内にあっては、合計7年間にわたって大学評議員をおつとめになりましたし、総合教育研究室副室長(86-87)、同室長(87-95)として要職をこなされました。海外に目を向けては、学部長時代、ドイツ・ボン大学やパリの日本研究所との国際的な学術交流をお進めになりました。

地域にあっては豊中市人権教育推進委員会協議会委員を、全国にあっては日本私立大学連盟の教育研究活性化部委員をおつとめになりました。

先生のご専門は、中小企業論、産業社会学、労働問題であります。多くの関連の調査をなさってこられました。企業の従業員の意識調査、歯科医師の調査、官庁の調査、酒づくり労働組織調査、学生アルバイト調査、などです。その成果のごく一端は『高齢化社会と労働問題—職場組織の活性化問題の研究—』という著書にまとめられています。もっとも、お若いときには大道安次郎先生のご指導のもと、タルコット・パーソンズやとりわけベールズなど理論的な研究にも従事されました。このベールズの研究は、日本の社会学者としてはもっとも早いものだったのではないかと思えます。

社会学部が創設されて、2000年には満40周年を迎えます。創設のときからのスタッフとしては牧先生が最後です。その牧先生がこのたび退官されるということで、社会学部も大きく世代代わりをすることになりました。先生は最終講義のときに、学部が守っていくべき点を「3つのお願い」と称してご指摘になりました。一つは、親密性に支えられた共同性を維持すること[創設期の社会学は実際にも雰囲気的にもこじんまりとし、人間的な結びつきが濃密でした]、二つ目は、学院運営に関心をもつべきこと[牧先生は学部内では財務諸表をまともに読むことのできたおそらくは唯一の先生でした]、三つ目は学部創設以来の伝統であつ

た、海外との学术交流の持続です〔牧先生自ら、ドイツやフランス、人民大学との学术交流にご尽力されたことは上にも述べました〕。

私たちは、先生ご自身がお引きになった路線とこうした「3つのお願い」をしっかりと守りつつ、また新しい時代の使命にも応えることができるよう努力していきたいと思っております。

高齢化社会と労働問題に関する実証的研究—そのⅡ—*

牧 正 英**

目 次

前84号承前

- 4 我が国中小企業グループの事例研究
 - a 日本カノマックス・グループの概要
 - b 調査対象企業N社の概要と単純集計
 - c マルチ レスポンス（多項目選択質問）集計
 - d クロス集計
 - e 年齢を外的基準とした林数量化理論第Ⅱ類の判別分析
 - f 自由回答

第3章 高齢化社会に向けてあるべき人事労務管理を考えるための基礎調査

- 1 研究の主題と方法
- 2 調査実施の概要と分析の方法
- 3 単純集計
- 4 クロス集計
- 5 クラスタ分析（Rモード）
- 6 従業員数を外的基準変数とした林数量化理論第Ⅱ類の判別分析
- 7 資本金を外的基準変数とした林数量化理論第Ⅱ類の判別分析

第4章 むすび

参考文献

前84号承前

我が国の高齢化社会の労働問題は、いつに高齢者の雇用問題が重要な課題となっている。前84号では、これらの課題について、我が国の中小企業の事例を中心に考察を進めてきた。この結果、高齢者の雇用問題は、経済的な要因と労働条件の要因、そのなかでも、労働条件の内容は高齢者の就業を左右する要因であることがわかった。

今回の研究は、この点の検討をさらにめざしたもので、第3章で新たに実施した中小企業調査においては、人事担当者的高齢者雇用についての考えを聞くことも重要との考えから調査を行った。この結果、我が国の中小企業の人事担当者や前号の事例研究での中小企業に働く高齢者は、高齢者の再教育や再訓練という方法が雇用対策上必要であるということが労使双方の意見として判明した。

4 我が国中小企業グループの事例研究

さて、今一つの団地内企業をとり上げたので前号と同様に分析を行ないたい。

a 日本カノマックス・グループの概要

大阪府吹田市にある調査対象の中小企業は日本カノマック・グループ¹⁾に属し、精密計測機器の研究・開発、製造、国内外への販売を行なっている中小企業で、創業は昭和9年である。企業名はここではN社とする。従業員総数は135名（1985年現在）である。今回、この企業を選定した理由は、精密計測機器の研究・開発の分野で先端をいく中小企業であり、このような先端分野での高齢者の雇用の実態を明らかにすることがその目的である。

b 調査対象企業N社の概要と単純集計

調査対象者は30歳以上の男子従業員で、その内訳は営業4、製造10、事務13、技術25、その他部門1の計53名である。調査方法は自記式質問紙法と留置法で、53名全員に配布した。有効回収は全票であった。

質問票は、高齢者の雇用状況を比較するために用意されたF社と同様の調査票を使用した。そして、分析方法は、単純集計、マルチ レスポンス（多項目選択質問）の集計とクロス集計（年齢別にみた中高齢者の職

*キーワード：終身雇用制、労働市場、年収

**関西学院大学社会学部教授

務遂行能力等を中心としたもの)と自由回答、そして数量化理論第Ⅱ類による判別分析である。

そのなかでも判別分析では、中小企業に働く高齢者が自分の仕事や定年後の問題についてどのような考えをもっているか、また、高齢者にとってどのような要因が就業のきめてになっているかをみるために、クロス集計から得られた本人の継続雇用の要因の中心となっていた経済的側面についてあわせて検討を行なった。まず以下はその単純集計からみよう。

仕事感と会社・同僚に対する満足度

現在の仕事感については、自分の能力が発揮できるとする人が全体の56.6%、6割弱を占める。また、会社に役立っているのは7割を超え、会社の本人の仕事に対する評価は約3割の26.4%、仕事満足度は22.6%、会社に対する満足度は24.5%である。同僚に対する満足度は20.8%である。(表1)

現在のくらしむき等について

現在の生活等については、くらしむきは大いにとまあ満足を含めて45.3%が満足、健康状態は43.3%の人が満足しており、住居は58.4%が満足感をいだし、職業人としての誇りは34%である。レジャー活動をする人34%、家族との人間関係は67.9%が満足感をもっている。そして、生活の全体満足度は47.2%である。以上のように、くらしむきや健康状態はやや満足であるが、職業人としての誇りについては3割台で前号のF社の場合と比べるとその割合は低くなっている。し

かしながら、家族との人間関係については満足している者は6割を超え、その割合は逆にF社よりも高い結果となっている。(表2)

次に、高齢者の働く意識については、60歳を超えても働けるとする人が48名で全体(53名)の90.6%を占めている。また、作業条件や労働条件に配慮を加えれば²⁾60歳以上も働けるとする人は43人の81.1%である。そして、60歳以降の場合、普通に働けると思われる年齢は、60歳から64歳まで働けるとする人は35人の66%、65歳以上が14人の26.4%であった。この結果はF社と同じ傾向である。(表3)

定年退職にそなえて行なうべき事柄について調べたところでは以下の様な結果がえられた。定年退職にそなえて行なうべきことの3位までの結果をみると、1位趣味や楽しみをつくるが全体の37.7%、2位は貯えの35.8%、3位は次の仕事にそなえて資格をとるが32.1%であった。このように、多くの人がF社の場合と同じように自分達の先々の生活を考えている結果が出ている。(表4)

定年退職後の生活については、すぐ仕事につくという人が全体の37.7%、何らかの仕事につくとする人35.8%で、これらの人々の**仕事の内容**は1 常勤として働く、13人(33.3%)、2 非常勤、パートの仕事をする、12人(30.9%)、3 内職の仕事をする、1人(2.0%)という結果がえられた。このように、何らかの形で、仕事につきたい人が多いというF社の高齢者と同じ結果がみられた。そして、次に**仕事につく理由**としては、健康によいから10人(28.0%)、仕事をする

表1 仕事感と会社・同僚に対する満足度

人、()%

1. 今の仕事は自分の能力を発揮できる	1 30(56.6)	2 20(37.7)	3 3(5.7)	NA
	そう思う	どちらとも いえない	そう思わない	0 (0.0)
2. 私の今やっている仕事は会社に役立っている	1 40(75.4)	2 11(20.8)	3 1(1.9)	NA
	そう思う	どちらとも いえない	そう思わない	1 (1.9)
3. 会社は私の今の仕事を高く評価してくれている	1 14(26.4)	2 34(64.2)	3 3(5.7)	NA
	そう思う	どちらとも いえない	そう思わない	2 (3.7)
4. 私は今の仕事に満足している	1 12(22.6)	2 31(58.5)	3 9(17.0)	NA
	そう思う	どちらとも いえない	そう思わない	1 (1.9)
5. 概していえば、私は今の会社に満足している	1 13(24.5)	2 25(47.2)	3 14(26.4)	NA
	そう思う	どちらとも いえない	そう思わない	1 (1.9)
6. 概していえば、私は会社の同僚に満足している	1 11(20.8)	2 33(62.3)	3 8(15.0)	NA
	そう思う	どちらとも いえない	そう思わない	1 (1.9)

自信があるから7人(19.4%)、働けるうちは働いていたから6人(16.6%)であった。この結果、健康や働けるうちは働きたいとする考えがうかがえた。(表5)

人事管理の問題については、1 多くの部門を経験させるためとする人、56.6%、2 専門知識を高めるため、同一部門に長くおく、30.2%であった。これからしてやはりN社の従業員もF社と同じくゼネラリスト

型の人事管理を望んでいるのではないかと考えられる。(表6)

中高年対策の課題についての結果を3位まででみると、1位は能力開発、再教育訓練することによって能力の改善を計るべきとする人、30.1%、2位は定年後の生活に対する指導や教育とする人と人事・組織の活性化とする人、そして健康の増進とする人がそれぞれ

表2 現在のくらしむき等について 人、()%、NAは削除。

	大いに満足	まあ満足	どちらともいえない	やや不満	大いに不満
1. あなたの現在の経済的なくらしむきについてはどうですか	1 (1.9)	23 (43.4)	5 (9.4)	20 (37.7)	4 (7.5)
2. あなたの健康状態についてはどうですか	4 (7.5)	19 (35.8)	14 (26.4)	15 (28.3)	1 (1.9)
3. あなたが現在お住みになっているお住まいについてはどうですか	4 (7.5)	27 (50.9)	7 (13.2)	8 (15.1)	6 (11.3)
4. あなたの職業人としての身分についてはどうですか	1 (1.9)	17 (32.1)	21 (39.6)	9 (17.0)	3 (5.7)
5. あなたの現在のレジャー活動についてはどうですか	1 (1.9)	17 (32.1)	15 (28.3)	13 (24.5)	6 (11.3)
6. あなたのご家族との人間関係についてはどうですか	6 (11.3)	30 (56.6)	9 (17.0)	2 (3.8)	2 (3.8)
7. 全体としてみた場合、あなたの現在の生活についてはどうですか	1 (1.9)	24 (45.3)	16 (30.1)	9 (17.0)	2 (3.8)

表3 高齢者の働く意識

	1. 働ける	2. 働けない	人()%
	48(90.6)	5(9.4)	
労働条件等に配慮を加えた場合			
	1. 働ける	2. 働けない	NA 6(11.3)
	43(81.1)	4(7.5)	
→ その年齢は			
	1. 60~64歳まで	2. およそ65歳以上	NA 4(7.6)
	35(66.0)	14(26.4)	

表4 定年退職にそなえて行おうべき事柄 (多重回答3つまで)

	人、()%
1. 貯金したり、株券、債券を買ってできるだけ多くの貯えをしておく	19(35.8) NA 1(1.9)
2. 年金制度や医療改善を求めてその筋に働きかける	3(8.7) NA 1(1.9)
3. スポーツや禁酒、禁煙をして自分でも健康管理をおこなう	9(17.0) NA 1(1.9)
4. かかりつけの信頼できる医者をもつ	3(5.7) NA 1(1.9)
5. 定年後の再就職にそなえて何らかの資格を身につけておく	17(32.1) NA 1(1.9)
6. 自分で真剣に就職口を探す	3(5.7) NA 1(1.9)
7. 若いときから趣味や楽しみをつくっておく	20(37.7) NA 2(3.8)
8. 仕事以外にも社会的活動をおこなう	6(11.3) NA 1(1.9)
9. 定年後住宅づくりの負担を少なくする	3(5.7) NA 1(1.9)
10. よい友人、知人をもつようにする	8(15.1) NA 1(1.9)
11. 夫婦、親子、親族との関係をよくしておく	10(18.9) NA 1(1.9)
12. その他(具体的に: _____)	1(1.9) NA 1(1.9)
	↓ 内訳(記入なし 1)

同率の17%、3位は再就職のあっせんとする人、13.2%であった。N社の従業員は高齢者に能力開発や再教育訓練することを望んでいる結果となっている。(表7)

職務遂行能力に必要なものという問いに対しての回答は、1位 企画力・判断力とする人、45.3%、2位 知識・理解力とする人、26.4%、3位 適応力・学

習とする者、9.4%で、高齢者の職務遂行能力としては企画力や判断力が必要としている。(表8)

定年後の生活のイメージについて、どちらともいえないのをのぞいてみると、かなり明るい7.5%とやや明るい22.6%、非常に明るい1.9%の合計は32%、これに対してかなり暗い5.7とやや暗い15.1%、非常に暗い3.8%

表5 定年退職後の理想の生活 人、()%

1. 定年退職後すぐ仕事につく	20(37.7)
2. 定年退職後しばらく仕事をせず、その後何らかの仕事につく	19(35.8)
3. 定年退職したらもう仕事をしない	7(13.2)
4. わからない	7(13.2)
仕事の種類は	
SQ1(上で1, 2とお答えになった方に) 計39人の方	
1. どこかの会社に常勤として働く	13(33.3)
2. どこかの会社で非常勤、パート程度の仕事をする	12(30.9)
3. 会社にはつとめないで、自営業などを始めていく	13(33.3)
4. 会社にはつとめないで、内職程度の仕事をする	1(2.5)
5. その他(具体的に: _____)	0(0.0)
仕事につかない理由	
SQ2(上で3. とお答えになった方に)	
それでは、どのようにくらししていきたいですか。つぎの中から1つを選んで下さい。	
1. のんびりくらししていきたい	3(42.8)
2. 趣味などを積極的に生かした生活をしてみたい	4(57.2)
3. 宗教活動、町内会活動、社会奉仕、ボランティア活動などに精を出したい	0(0.0)
4. その他(具体的に: _____)	0(0.0)
→定年退職後すぐ仕事につく理由(再度、1, 2とお答えになった方に)	
1. 働くことは、健康によいから	10(28.0)
2. 自分のやりたい仕事が見つけられそうだから	2(5.5)
3. 仕事をする自信があるから	7(19.4)
4. 働けるうちは働いていたから	6(16.6)
5. 家で何にもせずいても仕方がないから	2(5.5)
6. 家族のものが働くように望んでいるから	5(4.0)
7. 働かざるを得ないから	2(5.5)
8. その他(具体的に: _____)	2(5.5)
内訳 ←	
{ 働かなければ食べてゆけないから	1 }
{ 思考力の低下を防ぐため	1 }

表6 人事管理の問題 人、()%

1. どちらかといえば、幅広い知識を得させるため、多くの部門を経験させるのはよい	30(56.6)
2. どちらかといえば、専門知識をたかめるため、同一部門にながく置くようにするのはよい	16(30.2)
3. わからない	7(13.2)

表7 中高年対策で重視する課題 人、()%

1. 再就職のあっせん	7(13.2)
2. 定年後の生活に対する指導や教育	9(17.0)
3. 人件費等経費増への対応	2(3.8)
4. 人事・組織の活性化	9(17.0)
5. 能力開発、再教育訓練	16(30.1)
6. 健康の維持増進	9(17.0)
7. その他(具体的に: _____)	0(0.0)
NA	1(1.9)

の合計は24.6%で、定年後の生活について暗いとする人が4人に1人となっている。(表9)

会社の高齢者対策について、どちらともいえないのをぞいてみると、企業年金制度に満足する人、5.7%、不満とする人、60.3%、また、会社の定年年齢(55歳)に満足する人、7.6%、不満とする人、52.8%、再就職のあっせんに満足する人、7.5%、不満とする人、51%で、企業年金制度、会社の定年年齢、再就職のあっせん等いずれも不満を抱いている結果となっている。(表

10)

c マルチ レスポンス (多項目選択質問) 集計

勤労者本人が自分の定年退職にそなえて行うべきものの3位までをみると、1位、若いときから趣味や楽しみをつくっておくとする人19.6%、2位、貯金や株券を買って貯えをする人18.6%、3位、定年後に備えて何らかの資格を身につけておく人16.7%である。このように健康的な要因や経済的要因そして資格取得の

表8 職務遂行能力に必要なもの 人、()%

あなたが最も必要と思われるものに◎、そのつぎのものに○をつけて下さい。(合計2つまで)

1. 知識・理解力	◎ 14(26.4)	○ 14(26.4)
2. 企画力・判断力	◎ 24(45.3)	○ 5(9.4)
3. 適応力・学習	◎ 5(9.4)	○ 10(18.9)
4. 他人との協調性	◎ 3(5.7)	○ 13(24.5)
5. 筋力	◎ 0(0.0)	○ 0(0.0)
6. 機敏性	◎ 1(1.9)	○ 0(0.0)
7. 持久力	◎ 2(3.8)	○ 3(5.7)
8. 集中力	◎ 4(7.5)	○ 8(15.1)
9. 視聴覚能力	◎ 0(0.0)	○ 0(0.0)
10. 手先の器用さ	◎ 0(0.0)	○ 0(0.0)

表9 定年生活のイメージ 人、()%

	非常に	かなり	やや	どちらとも いえない	やや	かなり	非常に	
1. 明るい	1 (1.9)	4 (7.5)	12 (22.6)	22 (41.5)	8 (15.1)	3 (5.7)	2 (3.8)	NA 1 暗い
2. 楽しい	0 (0.0)	4 (7.5)	12 (22.6)	23 (43.4)	6 (11.3)	5 (9.4)	2 (3.8)	NA 1 苦しい
3. さみしい	0 (0.0)	3 (5.7)	8 (15.1)	23 (43.4)	11 (20.8)	5 (9.4)	2 (3.8)	NA 1 さみしくない
4. たいくつな	1 (1.9)	3 (5.7)	8 (15.1)	23 (43.4)	8 (15.1)	8 (15.1)	0 (0.0)	NA 2 充実した
5. 静的な	1 (1.9)	2 (3.8)	15 (28.3)	20 (37.7)	8 (15.1)	5 (9.4)	0 (0.0)	NA 2 動的な
6. 重要な	1 (1.9)	4 (7.5)	9 (17.0)	27 (50.9)	7 (13.2)	3 (5.7)	0 (0.0)	NA 2 重要でない
7. 解放された	3 (5.7)	11 (20.8)	20 (37.7)	16 (30.2)	1 (1.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	NA 2 束縛された
8. 美しい	1 (1.9)	3 (5.7)	10 (18.9)	29 (54.7)	6 (11.3)	1 (1.9)	1 (1.9)	NA 2 みにくい
9. ゆとりのある	1 (1.9)	1 (1.9)	13 (24.5)	17 (32.1)	13 (24.5)	4 (7.5)	3 (5.7)	NA 1 ゆとりのない
10. 自立的な	1 (1.9)	6 (11.3)	19 (35.8)	20 (37.7)	3 (5.7)	1 (1.9)	0 (0.0)	NA 3 依存的な
11. 社会の中で	0 (0.0)	1 (1.9)	11 (20.8)	26 (49.1)	10 (18.9)	2 (3.8)	1 (1.9)	NA 2 家庭の中で
12. 活発な	0 (0.0)	2 (3.8)	7 (13.2)	22 (41.5)	16 (30.2)	3 (5.7)	1 (1.9)	NA 2 ゆったりした

要因をあげている。(表11)

d クロス集計

表12は、年齢別にみた定年退職にそなえて行うべきことのクロス集計(多重式回答)結果である。これを見ると30歳台は若いときから趣味や楽しみをつくっておくとする人が多く、40歳台は何らかの資格を身につけることと、貯金や株券を買って貯えをするものの比率がそれぞれに高い。50歳台は貯金や株券を買って貯えをするとする人の比率が高い。

次に、表13は中高年齢者の職務遂行能力についてケース数%でみると、1位、企画力・判断力、90.6%、2

位、知識・理解力、52.8%、3位、適応力・学習18.8%となっている。

表14は年齢別にみた職務遂行能力とのクロス表で、30歳台は企画力・判断力、40歳台は企画力・判断力と知識・理解力をあげている。

e 年齢を外的基準とした林数量化理論Ⅱ類の判別分析

表15は多変量解析の結果、図1は外的基準年齢別にみた要因分析結果である。相関比³⁾は0.265で、判別力としては26%を示している。(表15) 次の図1の結果から、年齢30歳から39歳と40歳から44歳別にそれぞれの

表10 会社の全般的な施策について 人、()%、NAは削除。

	大いに満足	まあ満足	どちらともいえない	やや不満	大いに不満
1. あなたの会社の福利厚生	0 (0.0)	3 (5.7)	9 (17.0)	28 (52.8)	13 (24.5)
2. あなたの会社の健康管理	0 (0.0)	5 (9.4)	16 (30.2)	23 (43.4)	9 (17.0)
3. あなたの会社の企業年金制度	0 (0.0)	3 (5.7)	15 (28.3)	20 (37.7)	12 (22.6)
4. 退職金の額	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (28.3)	16 (30.2)	21 (39.6)
5. 今会社からもらっている給与	0 (0.0)	8 (15.1)	15 (28.3)	22 (41.5)	7 (13.2)
6. 中高年齢者のための再就職あっせんに対するあなたの会社の取り組み方	0 (0.0)	4 (7.5)	19 (35.8)	17 (32.1)	10 (18.9)
7. あなたの会社の持家制度への取り組み	1 (1.9)	3 (5.7)	17 (32.1)	15 (28.3)	16 (30.2)
8. あなたの会社の定年年齢	1 (1.9)	3 (5.7)	20 (37.7)	21 (39.6)	7 (13.2)

表11 勤労者本人が自分の定年退職にそなえて行うべきもの (多重回答式で2つまで選択 N=52)

カテゴリー	度数	反応数%	ケース数%
貯金	19	18.6	37.2
年金	3	2.9	5.8
スポーツ	9	8.8	17.6
かかりつけの医者	3	2.9	5.8
定年後の再就職に備え何らかの資格	17	16.7	33.4
自分で探す	3	2.9	5.8
趣味等	20	19.6	39.2
社会活動	6	5.9	11.8
住宅	3	2.9	5.8
友人	8	7.8	15.6
夫婦、親子、親族との人間関係	10	9.8	19.6
その他	1	1.0	2.0
計	102	100.0	200.0

注) MISSING CASES 1 VALID CASES 52
反応数%、ケース数%の計算式はF社の表11と同じ。

特徴をカテゴリー・スコア（以下スコア）からみていくと、前者の年齢では、現在の仕事、能力発揮ができるのそう思わないのスコアが1.59と最も高く、次いで、60歳を超えても働く自信の働けないが1.42と続き、そして、労働条件や作業条件等に若干の配慮を加えれば、60歳以上も働けるかの働けないのスコアが0.48、中高年者対策の再就職転換が0.47、専門職化の内容での多くの部門の経験、0.32、60歳以降の働ける年齢での65歳以上、0.20の順となっている。

これに対して、後者の年齢は、入社経路の知人等の

紹介のスコアが-0.78と最も高く、ついで会社勤務年数の1年から5年未満のスコアが-0.71、そして、専門職化の内容では、同一部門に長くが-0.60、居住地は市内の-0.56、中高年者対策の能力開発、再教育訓練の-0.41、現在の仕事、能力発揮にはどちらともいえないの-0.35の順となっている。

以上のように、N社の高齢者は、現在の仕事や自分の能力発揮について、また、60歳を超えても働く自信があるかどうかについて、二つの年齢層ともに、労働の内容と仕事への意欲といった要因が判別の基準と

表 12 勤労者本人が自分の定年退職にそなえて行うべきもの（年齢別 N=52）（下段の％はケース数％）

	貯金	年金	スポーツ	かかりつけ の医者	資格	自分で探す	趣味等	社会的活動	住むづくり	よい知人を 持つ	夫婦等の 人間関係	その他
30～39歳 (N=16)	3 18.8	0 0.0	4 25.0	2 12.5	4 25.0	1 6.3	11 68.8	2 12.5	2 12.5	1 6.3	1 6.3	1 6.3
40～44歳 (N=24)	9 37.5	3 12.5	3 12.5	0 0.0	11 45.8	1 4.2	5 20.8	2 8.3	1 4.2	6 25.0	6 25.0	0 0.0
45～49歳 (N=9)	5 55.6	0 0.0	2 22.2	1 11.1	2 22.2	1 11.1	3 33.3	2 22.2	0 0.0	0 0.0	2 22.2	0 0.0
50～54歳 (N=3)	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0
計 (N=52)	19 36.5	3 5.8	9 17.3	3 5.8	17 32.7	3 5.8	20 38.5	6 11.5	3 5.8	8 15.4	10 19.2	1 1.9

注) MISSING CASES 0 VALID CASES 52
年齢別のケース数％の計算式は表11の注)と同じ。

表 13 高齢者の職務遂行能力
(多重回答式で2つまで選択 N=53)

カテゴリー	度 数	反応数	ケース数％
知識・理解力	14	26.4	52.8
企画力・判断力	24	45.3	90.6
適応力・学習	5	9.4	18.8
他人との協調性	3	5.7	11.4
機敏性	1	1.9	3.8
持久力	2	3.8	7.6
集中力	4	7.5	15.0
計	53	100.0	200.0

注) MISSING CASES 0 VALID CASES 53

表 14 高齢者の職務遂行能力（年齢別 N=53）（下段の％は反応数％）

	知識・理解力	企画力・判断力	適応力・学習	他人との協調性	機敏性	持久力	集中力
30～34歳 (N=16)	2 12.5	8 50.0	3 18.8	1 6.3	0 0.0	0 0.0	2 12.5
35～39歳 (N=25)	8 32.0	12 48.0	1 4.0	1 4.0	1 4.0	1 4.0	1 4.0
40～44歳 (N=9)	3 33.3	3 33.3	1 11.1	1 11.1	0 0.0	1 11.1	0 0.0
45～49歳 (N=3)	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3
計 (N=53)	14 26.4	24 45.3	5 9.4	3 5.7	1 1.9	2 3.8	4 7.5

注) MISSING CASES 0 VALID CASES 53

表15 数量化Ⅱ類による判別分析(多変量解析計測結果)

N社 外的基準 年齢

[計測グループ:全体]

[1] 外的基準およびサンプル数

30歳~39歳 N₁=25

40歳~44歳 N₂=16

N=41

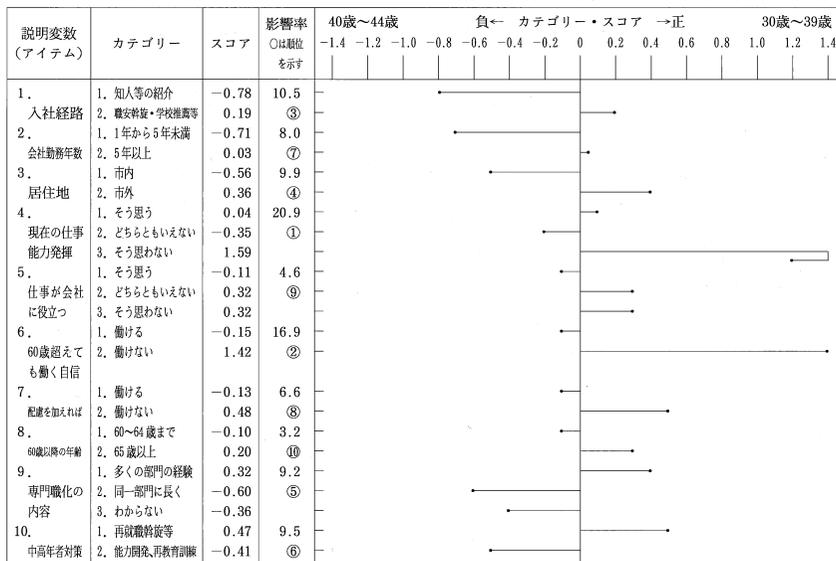
[2] 相関比=0.265 [3] 的中率=75.6%

説明要因、外的基準反応サンプル数、スコア、レンジ、
影響率および偏相関係数

○数字は順位を示す

説明変数 (アイテム)	カテゴリー	外的基準反応サンプル数			スコア	レンジ	影響率 %	偏相関係数
		計	1. 30歳~39歳	2. 40歳~44歳				
1. 入社経路	1. 知人等の紹介	8	5	3	-0.78	0.97	10.5	0.199
	2. 職安斡旋・学校推薦等	33	20	13	0.19		③	⑤
2. 会社勤務年数	1. 1年から5年未満	2	1	1	-0.71	0.74	8.0	0.082
	2. 5年以上	39	24	15	0.03		⑦	⑧
3. 居住地	1. 市内	16	7	9	-0.56	0.92	9.9	0.227
	2. 市外	25	18	7	0.36		④	③
4. 現在の仕事 能力発揮	1. そう思う	22	13	9	0.04	1.94	20.9	0.245
	2. どちらともいえない	16	9	7	-0.35		①	②
	3. そう思わない	3	3	0	1.59			
5. 仕事が会社に 役立つ	1. そう思う	30	17	13	-0.11	0.43	4.6	0.100
	2. どちらともいえない	10	7	3	0.32		⑨	⑦
	3. そう思わない	1	1	0	0.32			
6. 60歳を超えて も働く自信	1. 働ける	37	22	15	-0.15	1.57	16.9	0.222
	2. 働けない	4	3	1	1.42		②	④
7. 配慮を加えれ ば	1. 働ける	32	18	14	-0.13	0.61	6.6	0.137
	2. 働けない	9	7	2	0.48		⑧	⑥
8. 60歳以降の年 齢	1. 60から64歳まで	27	16	11	-0.10	0.30	3.2	0.080
	2. 65歳以上	14	9	5	0.20		⑩	⑩
9. 専門職化の 内容	1. 多くの部門の経験	25	16	9	0.32	0.92	9.2	0.206
	2. 同一部門に長く	9	4	5	-0.60		⑤	④
	3. わからない	7	5	2	-0.36			
10. 中高年者対策	1. 再就職斡旋等	19	14	5	0.47	0.88	9.5	0.248
	2. 能力開発、再教育訓練	22	11	11	-0.41		⑥	①

図1 年齢別の要因分析



なっているように思われる。

したがって、高齢者の就業行動については、両社高

齢者は労働条件の内容が左右しているものと考えてよ

いように思われる。

f 自由回答

N社高齢者は、公的年金制度の問題や安定した老後の生活がおくれることを望むとしている。

○高齢者への厚生年金制度をこれ以上改悪しないことをのぞんでいます。

(製造職 一般社員 54歳 中学卒 勤務年数20年)

○定年から年金受取り迄に空白期間がある会社がまだまだ多いと感じる。空白がない社会(会社)が望ましい。

(製造職 チーフ 44歳 中学卒 勤務年数30年)

○一番肝要なことは「誰もが安定した老後が送れる」ように、不安感が取除けるよう個人も努力し、国・市町・村(広く社会)もバックアップしていく施策を採ることである。

現在はその殆どすべてが個人負担になってしまっている。

(事務職 事務部長 54歳 大学卒 勤務年数1年)

○自分のことは自分で処理するしかない。誰に何を期待するのですか。もう少し世間の生活の中身をよく理解する必要があるのでは。

(技術職 マネージャー 44歳 高校卒 勤務年数20年)

○必要もない防衛費に金を使うより老人対策費として使うべきである。また関係機関ももっと真剣にとらえ、活動すべきである。

(技術職 部長 34歳 大学卒 勤務年数10年)

(以上、原文のまま)

第3章 高齢化社会に向けてあるべき人事労務管理を考えるための基礎調査

さて、次に高齢者の人事労務管理を中心に行なった調査について述べることとする。事例として愛知県中小企業団体中央会の事例研究をとり上げる。

1 研究の主題と方法

まずこの研究の中心は、人事労務管理に関するものであるが、さらにしぼって少しく論を展開したい。そこで使われた研究方法についても述べることとする。

さて、近年、60歳定年制についての社会的合意は、ほぼ整ったものとみられるが、近い将来に予想される我が国の人口構成の急激な高齢化の傾向は、今後の雇用のあり方を根本的に変更せしめる位深刻な事態をま

ねきかねない。企業は、60歳定年制の下での安定した人事労務管理制度を構築、整備することを喫緊の課題¹⁾としているのであるが、更に引き続いて、定年退職者に就労の場を提供することが強く要請されることがが必至である。そのために企業は、その時期に備えて、職務や処遇体系等の再編成について、十分に研究しておくことが肝要と思われる。

さらに、これを国際的にいえば、すでに、15年前(1981年)のILO総会において、企業が労働者の退職後の生活についてまで介意することが合意されている。にもかかわらず、我が国の雇用制度の中枢をなす人事労務管理制度は、現在、改革の真只中にある。

本調査では、これまで数多く行なわれてきた労働者を中心とした意識調査を踏まえながら、調査対象を高齢者の雇用に積極的な中小企業経営者もしくは人事担当者に焦点をあて、彼らがどのように考え、また、どのように問題点を捉えているかを考察の対象とした。したがって、本調査は中小企業の経営者もしくは人事担当者からみた高齢者の雇用のあり方についての実態調査というべき性格を持っている。

以上の問題意識の上に立って、高齢化社会に向けてあるべき人事労務管理についての調査領域とは、(1)社会的属性、(2)雇用条件、(3)賃金と年金の条件、(4)雇用行動、(5)経営条件の4つである。次に、上記の領域の調査アイテムと内容について説明する。

(1)社会的属性

調査アイテム	業種
	従業員数
	資本金
	創業年
	経営者、人事担当者の年齢
	正規従業員の平均年齢
	55歳以上の従業員の占めるパーセント パートタイマー等非正規従業員の占めるパーセント

社会的属性は、中小企業の持つ企業的特性であり、各企業にとっての特徴と考える。たとえば、従業員数、資本金、創業年等はその企業活動と関連するから経営条件とかかわりがある。また、55歳以上の従業員等の占めるパーセントやパートタイマー等の占めるパーセントはその企業の高齢者の雇用状況ならびに態度を示すものと考えられる。更に、経営者、人事担当者の年齢は高齢化社会における企業方針や人事方針のあり方

と何らかの関連があると考えられる。

(2)雇用条件

調査 アイ テム	定年年齢
	定年制開始年月
	雇用保障の有無
	雇用保障の年齢
	雇用保障の必要性
	雇用保障実施予定
	雇用保障形態
	フルタイム（正規労働者）と恒常的パート タイマー
	中途採用予定と中途採用理由

雇用条件では、高齢者雇用の手段や、雇用実態としての定年、その開始時期、雇用保障の有無、雇用保障の必要性、実施予定、雇用保障形態等が、その企業の高齢者雇用活動を規定している。したがってこれらの手段は直接その企業のあり方を反映している。

(3)賃金と年金の条件

調査 アイ テム	年金考慮の有無
	賃金と年金等を合わせた月收入

次に、高齢者雇用条件として直接関連のあるのが年金の問題である。賃金と公的高齢年金および企業年金を合わせた月收入は高齢者の企業選択を左右する。

(4)雇用行動—再就職のための専門性と職業訓練

調査 アイ テム	事務系職員の「専門性」形成の方針
	管理職の知識習得の方法
	定年退職予定者のための配慮—相談制度、幹施
	高齢者職業訓練の実施状況—訓練開始時期等
	高齢者の対象範囲と受け入れ状況
職業訓練の内容と訓練費の有無	

高齢化に伴う企業側の新しい課題として、専門的能力形成のための教育や定年退職者に対する相談制度や再就職幹施、職業訓練等があげられる。ここでは中小企業の領域においてこれらの新しい制度がどの程度考えられているかについて検討する。

(5)経営条件—終身雇用制度は高齢者雇用を妨げるか

終身雇用制度問題は、日本の経営の一つである。我が国においては主として大企業における日本の経営のあり方としてこれまでは説明されてきた。しかしこの

調査 アイ テム	終身雇用制度に対する態度類型
	妨げる
	妨げない
	その理由

問題は、中小企業においても同じことが指摘できるのではないと思われる。

そこで、高齢化社会に向けての人事労務管理を考えると、この基礎調査は高齢者雇用の基本的条件について調べたものである。このための調査対象として、愛知県中小企業団体中央会をとりあげたことは既に述べたが、次にその中央会と選択の理由を説明する。

中央会²⁾は、中小企業等協同組合法に基づいて、全国に1（全国中小企業団体中央会）、47の都道府県に各1（都道府県中小企業団体中央会）が設置されており、地区内の中小企業団体を会員とする公益性の高い特別法人で、国・県等と連絡を取りながら行なう中小企業組織化の指導とその関連事業を主な業務としている。また、その運営には組織会員からの会費と国・県からの組織化補助金が充てられている。

この愛知県中小企業団体中央会は、1956年（昭和31年）1月に設立されて以来、数多くの中小企業組織化を進め、指導業務には内容に応じて巡回指導員（34人）、労働指導員（7人）、商店街指導員（7人）が携わり、組合等の設立・運営をはじめ経営、税務、労務等の諸問題についても相談に応じ、中小企業施策の紹介・幹旋、業界や組合の直面している問題等に関する調査、新技術・新市場等の開発促進、労働環境の改善、青年部活動の推進、情報化対策など中小企業に関する様々な事業を展開してきている。

会員数は1996年（平成8年）1月現在で、一種（組合）1,447団体、二種（組合外）29団体、計1,476団体である。組合構成は、会長1人、副会長6人、専務理事1人（専従）、常任理事10人、理事33人、監事3人、その他顧問、参与、評議員と事務局として上に述べた以外の職員が19人、そして、専門委員会として総務、税務、労働、金融、流通、環境の各委員会が15人単位で構成されている。事務所は、名古屋市、支所が豊橋市および岡崎市にある。

今回の調査対象協同組合については、愛知県中小企業団体中央会の振興部、振興課に依頼した。この愛知県中小企業団体中央会から所属の組合を選び、調査対

象とした理由は2つある。筆者の行なった先行研究の場合と同じ規模、内容の中小企業協同組合所属の企業を比較検討の対象としたことである。今1つの理由は、前回の調査業種は2社とも製造業であったが、今回は製造業、御・小売、建設、サービス、運輸と近年の中小企業組織化の特徴ともいえる異業混合型企業を加えて考察することにした。

2 調査実施の概要と分析の方法

調査期間は1996年（平成8年）4月16日（火）から1996年5月30日（火）までの約1ヶ月半で、調査対象者は愛知県中小企業団体中央会所属企業会員172組合であった。方法はあらかじめ定めておいた6業種（製造業、御・小売業、建設業、サービス業、運輸業、異業混合型企業）から各業種別にランダムサンプリング法によって対象会社を抽出した。配布回収状況は調査票の配布回収を各組合単位ごとに行い、最終的に配布総数は172票で、回収票は122票となった。有効回収票は回収票全票の122票で有効回収率は70.93%である。調査結果の集計法は有効回収票を数量化し、コーディング・サンプル表にしたがってSPSS バッチジョブ・プログラムを作成し、集計を行なった。集計は項目別単純集計を全項目について行い、フェイス・シート項目とその他の項目など必要と考えられる場合は特定項目間の χ^2 検定を行なった。なお、回答企業の産業別、規模別と資本金別、業種別とのクロス集計、およびクラスター分析（Rモード）、林数量化理論第Ⅱ類による判別分析を行なった。

3 単純集計

単純集計からその特徴をみることにする。正規従業員³⁾の平均年齢は、50歳台が最も多く、全体の4割を占めている。企業の従業員数は、29人以下と30人から99人の小規模企業が三分の一強を占め、資本金は1,000万円クラスが最も多い。パートタイマーは、全体の三分の一強を占めている。このことから、愛知県中小企業団体中央会に所属する小規模企業は高齢者を多く抱えていることがわかる。さらに、この点を愛知県中小企業団体中央会発行の平成7年度の『愛知県中小企業の労働事情⁴⁾』でみると、55歳以上の高齢者雇用率は19.7%で、また、規模別では小規模になるにつれその比率は高くなり、中小企業で働く労働者の年齢構成が高齢化していることを示している。次に、定年制と雇

用保障制度では、60歳が定年である企業が全体の8割を占め、雇用保障を行なっている企業が6割弱、その保障年齢は60歳から65歳であり、その雇用の具体的な形態は恒常的パートタイマーとして、実質的には定年延長を計っている。

さらに、生産労働者（標準的には老夫婦2人世帯）の場合、賃金と公的高齢年金および企業年金を合わせた月の収入は、30万円台である。やや古いデータであるが、日本人事行政研究所⁵⁾の行なった1981年（昭和56年）の調査によると、同じ規模の企業での結果をみると、その月收入は20万円台で、この調査年と本調査の行なわれた時点での貨幣価値を換算してみるとほぼ同額ではないかと思われる。

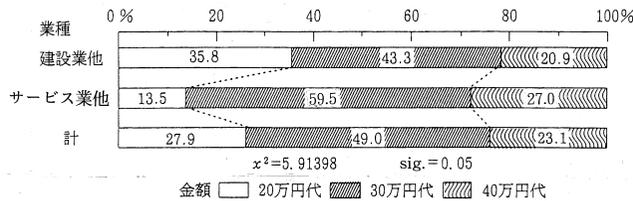
中小企業では今後も中高年転職者の採用が、さらに増えることが推測される。本調査では中途採用は2社に1社の割合で会社方針としては変わらず、採用理由としては、本人の専門知識・技能64.8%が高く、次いで、職務経験62.3%となっており、本人の持っている知識・技能・経験が最も重視されている。今回の調査の重要な目的の一つの専門性の形成については、企業の方針としては変わらずとして同一部門に長く置くとしている会社が52.5%の半数を超えている。2020年に、中高齢者は総人口の半数を超える見通しである。このような点からみると高齢者を採用する中小企業は今後更に増えるであろう。

次に、再就職のための専門性形成と職業訓練については、とりわけ、後者の高齢者の職業訓練や相談制度を実施しており、管理職の知識習得訓練の教育・訓練の比率の高い（46.7%）ことが目につく。

最後に、終身雇用制度が高齢者雇用を妨げるかの質問に対しては、経営者のもしくは人事担当者のうち、妨げるとしたのは、全体のわずか5.7%であり、一方妨げないとするは17.2%、無回答が77%もあった。従って、この点については、明確な傾向は見出せなかった。

中小企業は大企業に比べて、独自の年功制度があり、高齢者の本格的雇用をしやすいと考えているのかもしれない。たとえば、中小企業では人をポストではなく、専門能力で処遇するという点についてみても、また組織が柔軟で、経営者の裁量余地が大きいので有利だと⁶⁾か、また大組織になっていないだけ、多様な働き方を許容する度合いが強いかからだとか、個々の高齢者の希望に従った労働時間の設定がしやすいなどと考えられているのではないだろうか。いずれにしても、これら

図1 業種別にみた高齢者の賃金と老齢・企業年金を合わせた月収入のめど



の点についての検討は、今後の課題⁷⁾として残される。以上が単純集計からみた概要である。なお、単純集計表は紙幅の都合上割愛した。

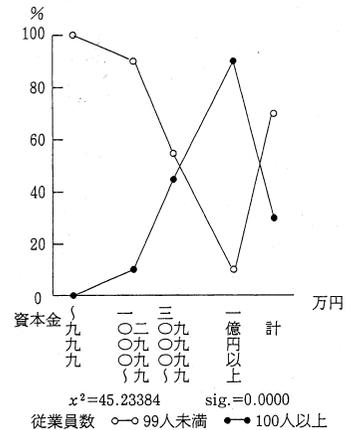
4 クロス集計

高齢者が雇用条件として最も注意を払うのが月収入の賃金額といわれている。ここではこの月収入を業種別にみた。図1にそれを示す。これによると、建設業、製造業、電気・ガス・水道業、運輸・通信業の7業種30万円台が最も高く、その割合は43.3%でおよそ2社に1社の割合である。これに対して、卸売・小売業、飲食店、サービス業の4業種では、平均して30万円台が59.5%で半数を超えている。このサービス業種他で月収入が高い結果になっているについては多くの議論があろう。たとえば、労働時間の長さや、労働条件の違いなどが考えられる。

次に、資本金規模別からみた特徴について述べる。図2は資本金規模別の従業員数である。これによると、資本金規模1000万円未満の企業の従業員数は99人未満であり、これに対して、資本金1億円以上では従業員数は100人以上となっている。この調査では、中小企業の基準を平成7年度の中小企業白書⁸⁾から、資本金規模を、大規模と中小規模に二分し、前者の場合は、建設業と製造業の1億円以上、卸売・小売業の3000万円以上、サービス業の1000万円以上とした。後者の中小規模の場合は、建設業と製造業の1億円未満、卸売・小売業の3000万円未満、サービス業の1000万円未満とした。これらの基準から、もう一度、図2のクロス結果をみると、資本金規模の小さい企業は、中小規模のサービス業、資本金規模の大きい企業は大規模の建設・製造業であることがわかる。

近時、高齢者活用のために、「専門職」⁹⁾に関する議論が非常に多い。そこで、ここでいう専門性については、次のように定義づけた。第1には資格保持についてである。たとえば弁護士とか教師等の職業は社会的に認知された専門職である。これに対して第2のものは、

図2 資本金規模別からみた従業員数の状況

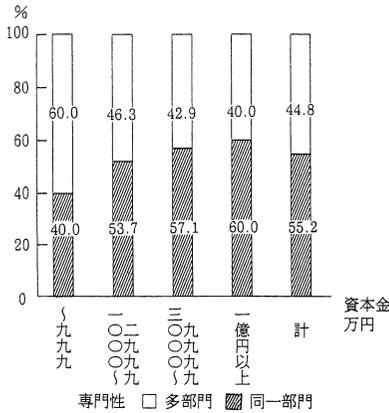


企業での営業や技術・製造といった比較的明確な専門的活動である。我が国の場合、大企業ホワイトカラーでのゼネラリスト型とスペシャリスト型という言葉で表わしている専門性の概念がある。このように、この概念を整理した場合、ここで使っている専門性とは、後者の概念に属している。

今回の調査では、企業側の事務系職員の専門性形成方針について、検討することを主眼としている。そして、これを「多部門」の経験と「同一部門」の経験とに分け、資本金別にみたものが図3である。人事担当者の回答によると、規模が大きくなるにつれて、多部門の経験の比率は減少し、同一部門での経験の比率は増加しているが、とりわけ中小規模の場合、多部門の経験の比率が6割と高く、これに対して、大規模の場合、同一部門の経験の比率が6割と対照的な結果となっている。そして、以上のような専門性形成の方針の将来像について次に調べたところ、中小規模と大規模ともにその方針は「変わらない」とする比率が高く、とりわけ、中小規模ほど「変わらない」とする割合が8割台となっている。(図4)

図5は再雇用保障の有無について従業員数からみたものであるが、その従業員規模を前述の愛知県中小企

図3 資本金別からみた事務系職員の専門性の形式について



業団体中央会の『1955年会員名簿』によってみると、そこでは99人未満を中小零細企業とし、100人から300人までを中小企業とした基準を使っている。その基準でみると、両企業ともに雇用保障が有とする比率が高い。なかでも中小企業では、その比率は8割台である。

高齢者の雇用保障が進んでいる実態がよくうかがえる。

次に、この進んだ雇用保障を近年、いわれている65歳までの雇用延長の実施予定の未定をのぞいてみると、中小零細企業は5年以内が31.4%と最も高く、中小企業では、5年から10年で実施予定とするものが31%と高くなっている。このように両企業で実施予定年の幅に相違のあることがわかった。(図6)

そこで、前述の単純集計の月収入をここでもう一度みると月収入額は30万円台であった。これを55歳以上の従業員の占める雇用割合を10% (1~9%) 未満と10%以上の企業別にみたところ、いずれの割合ともに30万円台の比率が半数を超えていた。(10%未満51.9%、10%以上53.4%) (図7)

先の単純集計の特徴でみたように、将来の中小企業では、中途採用者の増加が予想されている。そこで、高齢者を抱えた中小企業では、将来の中途採用の実施予定について経営者の考えを聞いたのが図8である。これによると、高齢者を一人も採用していない企業(零

図4 資本金別からみた専門性の形成方針は将来も変わらないか

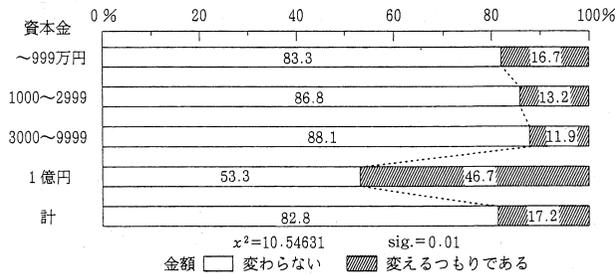


図5 従業員数からみた再雇用などの雇用保障の有無

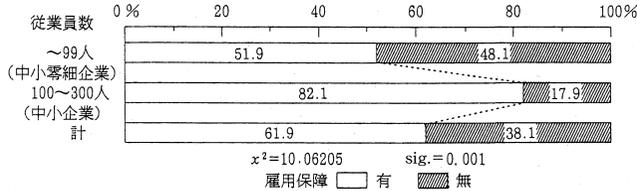


図6 従業員数からみた65歳位までの雇用保障の実施予定

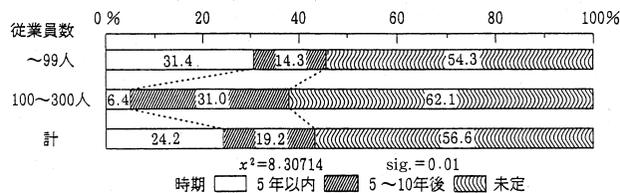


図7 55歳以上の従業員の占める割合からみた賃金と老齢、企業年金を合わせた月収入のめど

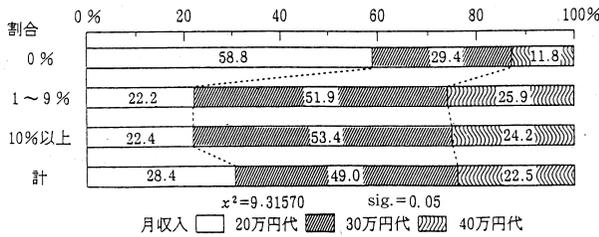


図8 55歳以上の従業員の占める割合からみた中途採用実施予定の状況

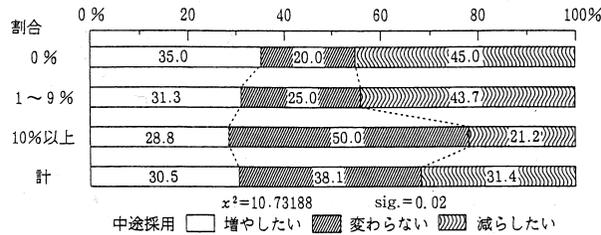
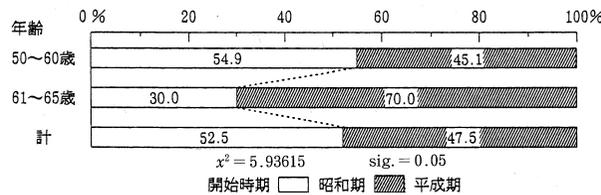


図9 定年年齢と定年制の開始時期



パーセント)を非活用型企业とし、多数の高齢者を採用している企業を活用型企业(10%以上)としてみると、現在、非活用型企业で採用予定が35%と高い結果がみられ、これに対して、活用型企业では、28.8%という結果がみられる。いずれにしても、今後、非活用型企业に採用実施予定のあることがみてとれる。最後に、図9は定年年齢と定年開始年度の状況をみたもので、状況は近年の定年延長の実情を反映した結果がみられた。すなわち、定年年齢の61歳から65歳への延長は、定年開始が平成になってからであるものが7割を占め、近年の65歳までの定年延長という時代の流れをくみとることができる。

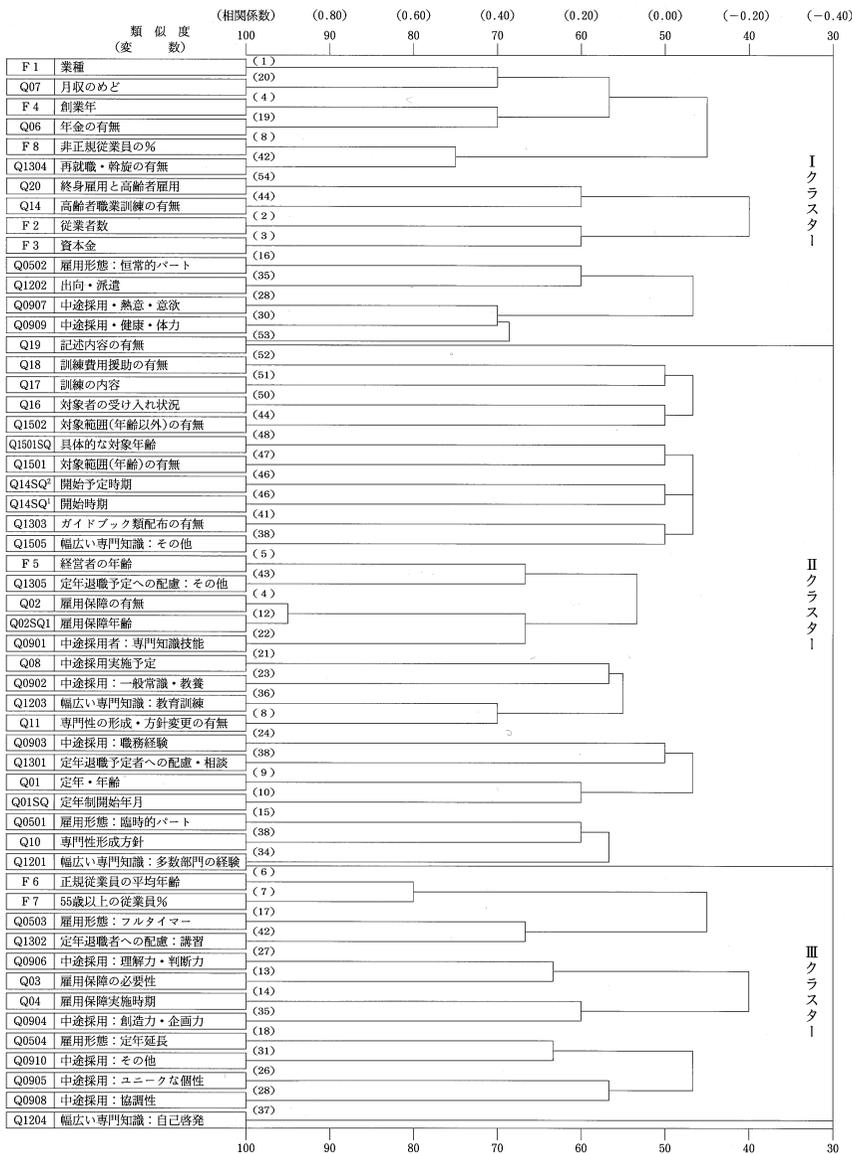
5 クラスタ分析 (Rモード)

調査項目全体のそれぞれの関連をみるために、フェイスシート8項目¹⁰⁾と20質問項目についてクラスタ分析を行なった。その目的は、後掲の多変量解析(林数量化理論第Ⅱ類)での被説明変数を求めることにある。図10はその結果であるが、通例は樹状図¹¹⁾(デ

ンドログラム)で示されている。今回はこれをわかりやすくみるために要約図を作成した。クラスタの意味は変数間の類似性や非類似性から変数をより少ないグループに分類することにある。このクラスタの広がりぐあいとクラスタ間の距離が横軸で表わしている。そのまとめは、大きく3つのクラスタにわけられるが、第Ⅰのクラスタでは、「非正規従業員(パートタイマー)」、「雇用形態である再就職・斡旋の有無」、「業種」と「月収入の用途」、第Ⅱのクラスタでは、「雇用保障の有無」と「雇用保障の年齢」が、第Ⅲのクラスタでは、「正規従業員の平均年齢」、「55歳以上の従業員の比率」などがまとまっていることがわかる。次節、多変量解析での被説明変数は以上の結果をもとに選定された。

さらに、この高齢者雇用項目のクラスタ分析の結果から特徴をみた場合、高齢者雇用と高齢者職業訓練の有無の項目がかなり強い関連を示し、そのクラスタの項目数は54、44と多く、さらに、職業訓練の内容の項目の数も50を超えており、定年退職予定者への配慮

高齢者雇用調査 (クラスターのアイテム数54) **図10 平均距離法によるクラスタリング** (VALID OBSERVATIONS=36) (MISSING OBSERVATIONS=86)



の中で講習会の開催についての項目も40となっている。

そこで、高齢者雇用については、以上のクラスタ分析の結果から次のような図式 (74頁) にまとめることができる。

これらの項目は、また、前述のクロス集計においても、有意な相関がみられたものである。そして、このクラスタ分析での項目間類似性の高い項目についてさらに綿密に調べるために、次の段階として、従業員

数と資本金とを外的基準変数とした、それぞれに「中小零細企業」と「中小規模」、「大規模」別に林数量化理論第II類の方法による判別分析を行なった。

6 従業員数を外的基準変数とした林数量化理論第II類の判別分析

外的基準としての従業員数を外的基準変数とした多変量解析計測結果がどれだけの判別力をもっているかを調べるためには、「中小零細企業」と「中小企業」別

外的基準（中小企業・中小零細企業）と説明変数の関連図式

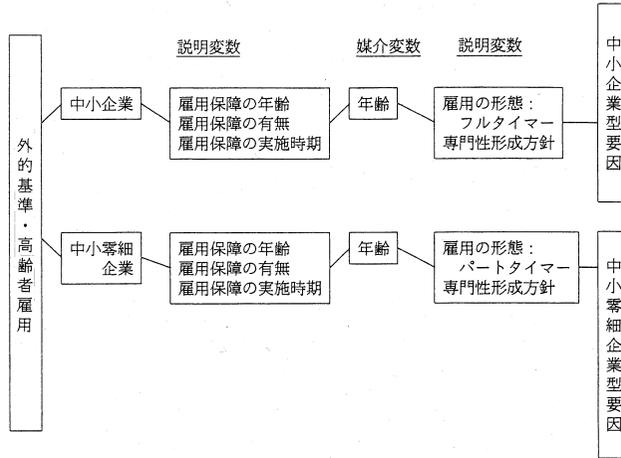


表1 高齢者雇用調査 外的基準 従業者数

[1] 外的基準およびサンプル数
 99人未満 $N_1=83$ (中小零細)
 100人~300人 $N_2=39$ (中止企業)
 $N=122$

[2] 相関比=0.3227 [3] 的中率=68.85%
 (VALID OBSERVATIONS=122)
 (MISSING OBSERVATIONS=0)

説明要因、外的基準反応サンプル数、スコア、レンジ、影響率および偏相関係数

○数字は順位を表わす

アイテム	カテゴリー	外的基準反応サンプル数			スコア	レンジ	影響率 %	偏相関係数
		計	1. 99人未満	2. 100人~300人まで				
雇用保障の有無	1. 行っている	73	41	32	-0.248	0.618	11.2	④
	2. 行っていない	49	42	7	0.370			
雇用保障年齢	1. 60歳~65歳	57	31	26	-0.244	0.458	8.3	⑥
	2. 66歳~70歳	65	52	13	0.214			
雇用保障の必要性	1. はい	92	59	33	-0.116	0.474	8.6	⑤
	2. いいえ	30	24	6	0.358			
雇用保障実施時期	1. 5年以内	24	22	2	1.152	1.752	31.7	①
	2. 5年~10年後	19	10	9	-0.600			
	3. 未定	79	51	28	-0.205			
65歳までの雇用形態：フルタイム	1. 選択	28	12	16	-1.061	1.377	24.9	②
	2. 非選択	94	71	23	0.316			
中途採用実施予定	1. 増やしたいと採用したい	36	30	6	0.430	0.842	15.2	③
	2. 現状と変わらない	48	29	19	0.004			
	3. 減らしたいと予定なし	38	24	14	-0.412			

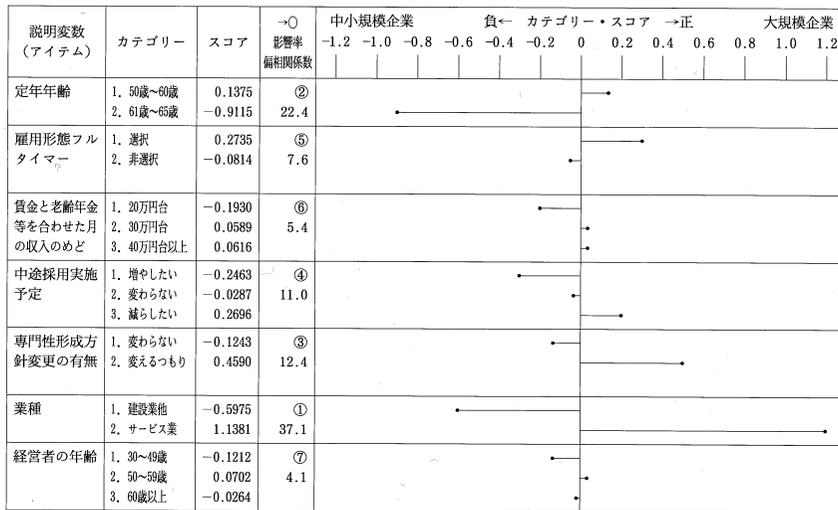
のサンプルスコアの度数分布表と累積度数グラフを用意せねばならない。

その結果の概略をここで述べておくと、すべてに回答した計122人のサンプルスコアの計測値の度数分布をもとに、どのように中小零細企業グループと中小企業グループとがタイプ分けされているかをみる場合の判別力は68.85%で回答グループ内にややかたよりがみられたが、判別の精度としてはほぼ良好と推測される。

なお、サンプルスコアの度数分布表等は割愛した。

この結果から、次に、表1の多変量解析の計測結果と図11の説明変数の要因分析をみる。まず、表1にある相関比は、0.3227で判断力はおおむねあることがみられ、これは、従業者数を外的基準として6つの説明変数で約32%の確率で説明できることを示している。そこで、次の図11の説明変数の要因分析から中小零細企業の示している特徴をカテゴリー・スコア順にみる

図12 説明変数の要因分析



から70歳というかなりの高齢までを考え、中途採用者を今より増やしたいとしている。これに対して、中小企業では、雇用形態はフルタイマーの雇用を重視し、雇用保障実施の時期は5年から10年後という長い期間で、その年齢は60歳から65歳までとしている。又、中途採用実施予定については、減らしたいとしている。

説明変数の影響率の順位と偏相関係数の結果から、次に高齢者雇用は、どのような要因によって中小零細企業と中小企業を判別しているかについてみることにする。まず、影響率と偏相関係数の3位まででみると、第1位が雇用保障の実施時期で影響率は31.7%、偏相関係数0.361、第2位は65歳までの雇用でそれぞれ24.9%と0.361、第3位は中途採用の実施予定についてであってそれぞれ15.2%と0.220である。この結果から推測できることは、中小零細企業と中小企業の判別は高齢者雇用の労働条件に関する内容に関する要因であることがわかる。以上の結果から、上述の関連図式はほぼ説明できるものと考えられる。

7 資本金を外的基準変数とした数量化理論第Ⅱ類の判別分析

この結果は表2、図12に示す。まず、7つの説明変数の判断力は79.50%で、この比率はいくら以上であれば分析が可能であるという基準¹²⁾はないのだが、経験的に述べるとそれが75%以上あるのがよいとされ、この点からみるとかなりのよい精度であるといえる。つまり、経営者や人事担当者の100人に79人ほどは、大規

模企業か中小規模企業かをかなりの確に推測できる結果になっている。

次の相関比¹³⁾0.3823については、資本金を7つの説明変数で38%の確率で説明できること¹⁴⁾を示している。そして、ここでは資本金の大規模企業か中小規模企業かを定める要因を表2にあるレンジの大きさ¹⁵⁾からみると、「業種」の値(1.735)が最も高い。そこで、業種は判別の基準となるが、大規模企業と中小規模企業の特徴については、次の図12の説明変数の要因分析からみると、大規模企業は、定年年齢は「50歳から60歳」で、雇用の形態は「フルタイマー」、月収入は30万円台から40万円台の線であり、中途採用の実施予定としては、中途採用を「減らしたい」とし、専門性形成の方針変更の有無では、「変えるつもり」であるとし、その業種は「建設業や製造業」ということになる。

これに対して、中小規模企業では定年年齢は61歳から65歳で、雇用形態はフルタイムでなく、月収入は「20万円台」となっている。また、中途採用の実施予定については、「増やしたい」と「変わらない」であって、専門性形成の方針変更の有無では、「変わらない」とし、その業種は「サービス業」、「卸・小売業」となる。このように、大規模企業では、本調査の一つの目的である専門性形成方針について変更のあることがうかがえ、逆に、中小規模企業では、変わらないとしていることが対照的である。

日本人事行政研究所の示す今後の人事労務管理の方針によると、多くの企業が高齢化社会を迎えて方針を

変えろとし、教育訓練や自己啓発が必要であるとしている。たしかに調査対象企業とサンプル総数は異なるけれど、今回の調査でも、すでにみてきたように、高齢者の活用方法として、教育訓練や自己啓発といった労働条件に関する内容の問題が指摘されており、これらは今日の一つの方向性を示唆しているものと思われる。

付記

この調査に関しては、愛知教育大学教授 竹内登規夫氏、愛知中小企業団体中央会振興部振興係課長後藤正宣氏に多くのご協力をいただいたことを感謝したい。また、調査票の集計、データ解析の作業は、社会学部1996年度牧ゼミ卒業生で、現在、名古屋大学国際開発研究科生の竹内規彦君に協力を得たことをあわせて記しておきたい。

第4章 むすび

我が国の高齢者の雇用は、急速な人口高齢化に対する対応を企業に迫ることは必定である。すでに前84号で述べたように、カナダの事例研究や日米の比較研究の結果によると、雇用政策と年金政策のあり方、高齢者の就業又は早期退職を捉える上で重要であることがわかっている。さらに、雇用保障制度が高齢者の就業に影響があることも明らかにされている。

今後、我が国のこれらの人々の就業行動については、これらの諸点を参考にしなくてはならない。また、高齢者の現状の雇用問題については、高齢者の再教育と再訓練が今後重視されねばならないことが今回の調査から判明した。このように、これらは企業経営者の高齢者に対する再投資に関する企業システムの改革であり、我が国の産業構造との関連で、今後、さらに議論を重ねる必要がある。

本調査結果からは、中小企業に働く高齢者の職業意識や労働意識について、これまでの多くの調査結果と同じく大変に旺盛である一方、定年退職後の生活のイメージが非常に暗いこともわかった。換言すると、それは生活の不安にかかわるものであって、企業や社会の、とりわけ政治の責任が重いことが推察された。

働くこと自体についての結果では、年齢別（60歳前半層と後半層）に一定のパターンがみうけられた。すなわち、両年齢層には、労働の内容や働けるかどうか

といったことがそこに働く者の意識の中に共通して存在していた。

一方、経営者や人事担当者の意識には、高齢者の雇用の処遇について、一定のパターンのあることがうかがえた。すなわち、中小企業のなかでの大規模と中小規模の2つのカテゴリーに別けて考察したように、両者に大きな差がみうけられた。

すなわち、職業専門性については、これまでのゼネラリスト型を大規模型では変えるべきとし、これに対し、中小規模型では、変えないでこれまでのやり方を存続するという姿勢がうかがえた。また、雇用の形態面については、中小規模型では、高齢者集団（60歳台後半層）が多く、労働形態はパート型が多いのに対して、大規模型ではフルタイム型となっている。

以上の結果から、我が国の中小企業では、高齢化社会に備えて高齢者雇用やその活用について、中小企業なりの対応をしようとしている側面がうかがえた。

おわりに、平成8年版の労働白書¹⁾によると、人材育成と能力利用を通じた経済構造の変化過程の中で、人口高齢化に対応した職業開発の課題として、高齢者の職業能力開発、60歳定年を基盤とした65歳までの継続雇用を考へて、そのマンパワーを企業内で有効に活用する必要性、早い段階から能力開発を行なうことなどが必要とされるなどが指摘されている。さらに、離職者に対してその就業ニーズに応じた適切な能力開発を行なうことによって円滑な再就職を実現をするなどもあげられている。

これらは、本調査結果と矛盾するものではなく、また、今後の責務の中に再教育と再訓練という視点が導入されなければならないことを示唆している。

参考文献

- 4 我が国中小企業グループの事例研究
 - 1) KANOMAX GROUP パンフレット 1985年.
 - 2) 拙著 前掲書、38-44頁.
 - 3) 三宅 一郎・中野 嘉弘・水野 欽司・山本 嘉一郎『SPSS統計パッケージ II 解析編』東洋経済新報社、1979年、180-194頁.
- 第3章 高齢化社会に向けてあるべき人事労働管理を考えるための基礎調査
 - 1) 財団法人 日本人事行政研究所『将来のあるべき人事管理を考えるための基礎調査報告書』1981年3月 i頁. 人事労働管理という用語は、近年の人事管理を広くとらえている津田真激によっている。津田真激『新・人事労働管理』有斐閣、1998年.

- 2) 愛知県中小企業団体中央会『中央会総合案内—中央会の事業と中小企業組織』平成7年度.
 - 3) 総務庁の『労働力調査特別調査』(1996年度)によれば、正規労働者は「フルタイム労働者」「正社員」、非正規労働者は「パートタイマー」「契約社員」「派遣社員」「嘱託」「登録社員」「臨時」「日雇い」などと呼ばれている
 - 4) 愛知県中小企業団体中央会 平成7年度『愛知県中小企業の労働事情—労働実態調査報告書』 4頁.
 - 5) 財団法人 日本人事行政研究所『前掲報告書』1981年3月 5頁.
 - 6) 清家 篤 前掲書、11頁.
 - 7) 高田 一夫は終身雇用は高齢者雇用を妨げるかで、その論点の一つとして、中高年の雇用問題の雇用の解決には終身雇用をやめなければならないとすることについて、終身雇用がなくなることは、単に大企業で解雇がふえるということで、その廃止は解決にならないとしている。また、雇用延長に伴う賃金の調整のパターンで年功賃金の変質をあげ、高齢層では昇給停滞を示唆している。
高田 一夫「高齢者の雇用はどうなるのか」日本労働研究雑誌 No. 414 8月号 1994年、13—16頁.
 - 8) 平成7年度『中小企業白書—新たなる可能性へのチャレンジャー』凡例の項より.
 - 9) 高田 一夫 前掲論文、18頁.
 - 10) 被説明変数の選定には、クラスター分析の結果以外に、4のクロス集計の χ^2 の検定結果をも参考とした。
 - 11) 三宅 一郎・山本嘉一郎他著『SPSS 統計パッケージ II 解析編』東洋経済新報社 1979年、236頁.
 - 12) 菅 民郎『多変量解析』(株)社会情報サービス 1989年、97頁.
 - 13) 小野寺 孝義 山本嘉一郎編著『データ情報ミニマムエッセンス SPSS で学統計手法』ナカニシヤ出版、1996年、98頁.
 - 14) 遠藤 惣一、西山 美瑛子、牧 正英「歯科患者に関する社会的実証研究(Ⅲ)」関西学院大学社会学部紀要 46号、1983年3月、185—187頁.
 - 15) 本多 正久著『インフォメーション・アナリストのための多変量解析の実際』能率大学出版部 1933年、168—169頁.
- 第4章 むすび
- 1) 労働省編 平成8年版『労働白書』 112—198頁.

An Empirical Study of an Aging Society and Labor Problems (Ⅱ)

ABSTRACT

This paper examines the labor problems of an aging society in Japan. An important part of the research for maintaining prosperity in an aging society will involve encouraging people to work longer by making it financially more attractive for them to do so.

Key words: Lifetime Employment System, Labor Market, Annual Income