

#### IV 0歳，1歳児の育児の実態と育児についての意識

一般に、働く女性が妊娠・出産をのりこえ仕事を続けようとする上では、現在の労働条件は十分に整ってはいない。労働基準法では、産前産後休暇・育児時間を母性保護の措置として掲げているが、これは、最低の守られなければならない線であり、今後は是非とも拡充を要するものは数多い。しかし、それらが不十分な現状では、限られた条件下で母親が自分なりに生活や育児方法を工夫して、乗り切っているのではないだろうか。

そこで本調査では育児の実態を浮き彫りにするため0歳，1歳児をもつ会員に限定して、保育方法と、仕事と育児とを両立させるための生活上の工夫とについてたずねてみた。

また、現状では、仕事や家庭生活の面で母親が悩みをもつことも少なくない。しかし他面、子育てを通してつかんだものが仕事の面でプラスになって生かされることも、また多い。本調査では育児期のありようをより鮮明に浮かび上がらせたいと思い、実態把握に加えて、本人の意識も合わせて聞いた。

なお、ここで0歳，1歳児に限定したのは、0歳児保育が全国的にもきわめて不十分で、その期間の子育てが最も負担が大きいと思われたからであり、それだからこそとくにその時期の会員が仕事と育児とをどのようにして両立させているのかを明らかにしたいと思ったからである。

##### 1 保育の実態

###### 1) 保育方法

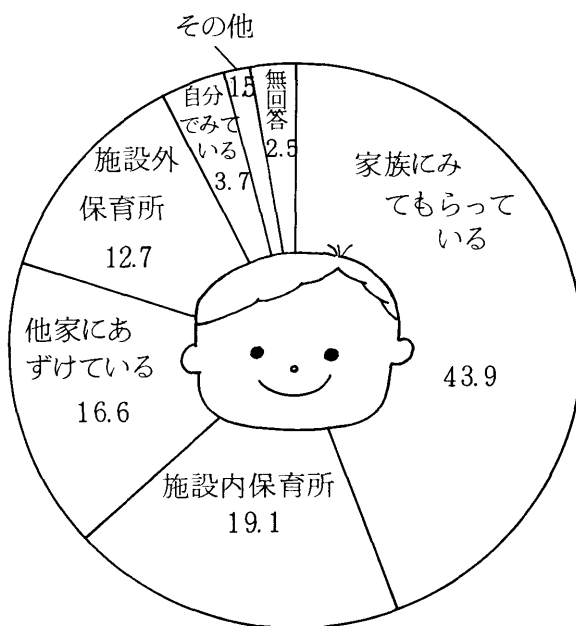
「家族がみている」者が43.9%と最も多い。これは親と同居しているケースと、別居ではあるが勤めに出ている間だけあずかるというケースの双方を含んでいる。「育児休業法の適用をうけて自

分で見ている」ものはわずか3.7%にすぎない〔図IV-1〕。ちなみに職場で育児休業制が認められている者でさえ、利用しているのは6.5%である。

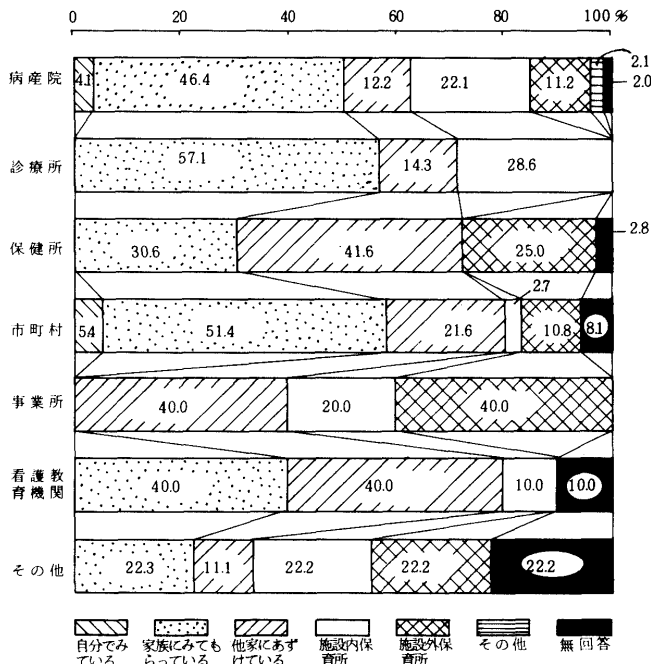
勤務場所別では「病産院」「診療所」勤務者は施設内保育所にあずけている者が2番目に多いが、「保健所」「市町村」では設置率の低さから利用も皆無かそれに近く、かわって「保健所」勤務者は「他家あずけ」が41.6%と高い〔図IV-2〕。

###### 2) 保育費用

他家や保育所にあずけているときの1人1ヶ月の保育費用は、全体的に無料から35,001円以上と、大きな幅がある。全体平均は20,592円である。保育方法別にみると、他家にあずけている者では25,001円以上が65.6%を占め、35,001円以上も22.4%あった。平均保育費用も26,908円と最も高い。「施設内保育所」では9,001円～20,000円に55.8%が集中し、「施設外保育所」は「15,001～20,000円」と「35,001円以上」に19.6%の2つの山がある。概して「施設内保育所」は安く、「他家あずけ」は高いようだ〔図IV-3〕。



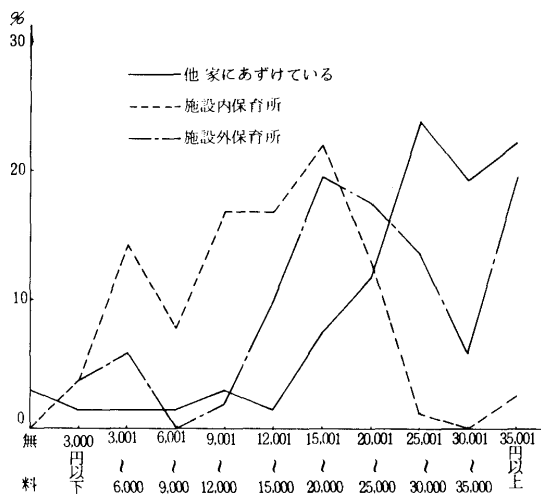
〔図IV-1〕 0歳，1歳児の保育方法(単位数%)



〔図Ⅳ-2〕 勤務場所別子どもの保育方法

また、「施設外保育所」では50.8%が「病気の時みてくれない」をあげ、他方「施設内保育所」は「病気の時みてくれない」が同様に高く41.6%を占めるが、加えて「夜間みてくれない」が他の2.5倍の32.5%に及んでいる。これら日祭日や夜間みてくれないことを問題としてあげているのは、看護職という勤務の特徴からくるものと思われる。いずれにしてもそれぞれの保育方法の特色や問題点が示されたといえるだろう〔表Ⅳ-1〕。保育所などの今後のあり方に一つの示唆

を与えるものと言えそうだ。



〔図Ⅳ-3〕 保育方法別1人1ヶ月の保育費用

### 3) 保育上困っていること

他家や保育所などのあずけ先の保育のことでは、0歳、1歳児を持つ看護職の大半が困っている。36.9%は「病気の時みてくれない」ことをあげ、次いで「日祭日みてくれない」と、「高費用」が続く。保育方法別では、前節を裏づけるように「他家あずけ」に「高費用」を訴える者が35.7%と高い。

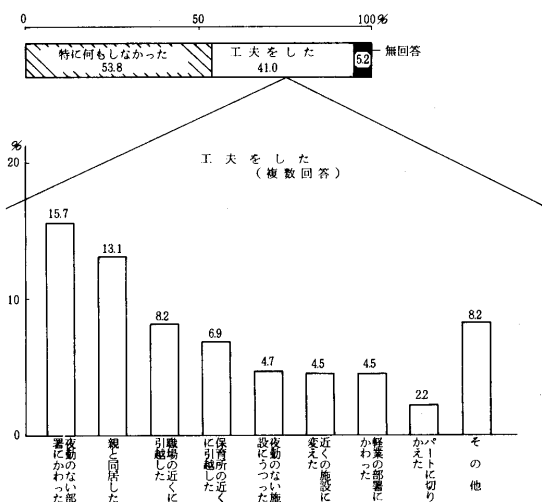
	特にな	夜間みてくれない	病気の時みてくれない	日祭日みてくれない	開く時刻遅い	離れ明けからみて	設備不備	専任保育士少ない	費用が高い	場所が遠い	育て方が合わない	家庭のことがしれない	その他
全体	10.3	21.0	36.9	25.1	10.3	5.1	10.3	10.3	25.1	9.7	4.1	0.5	3.6
他家にあずけている	26.9	13.4	20.9	11.9	1.5	1.5	1.5	1.5	35.7	14.9	7.5	1.5	6.0
施設内保育所	1.3	32.5	41.6	34.9	9.1	2.6	20.8	23.4	14.3	3.9	3.9	0	2.6
施設外保育所	2.0	13.7	50.8	27.5	23.5	13.7	5.9	2.0	27.5	11.8	0	0	2.0

〔表Ⅳ-1〕 保育上困っていること(複数回答)

### 2 子育てのための生活上の工夫

子どもを育てながら仕事を続けるにあたって、0歳、1歳児の母親の側としては「特に何もしなかった」者53.8%、何らかの工夫をした者、またはこれから何か工夫をしようと思っている者は41.0%である。工夫をした者では「夜勤のない部署に変わった(変わろうと思っている)」り、「親と同居した(しようと思っている)」割合が高い〔図Ⅳ-4〕。

「特に何もしなかった」のは勤務場所別では「市町村」勤務者に多く73.0%を占め、一方工夫をした者では「保健所」勤務者は19.4%が「保育所



〔図IV-4〕子育てのための生活上の工夫

近くに引越し」、「診療所」勤務者は「自宅近くの施設に」、「病産院」勤務者は20.4%が「夜勤のない部署に」移るなど、勤務場所による違いがみられる。

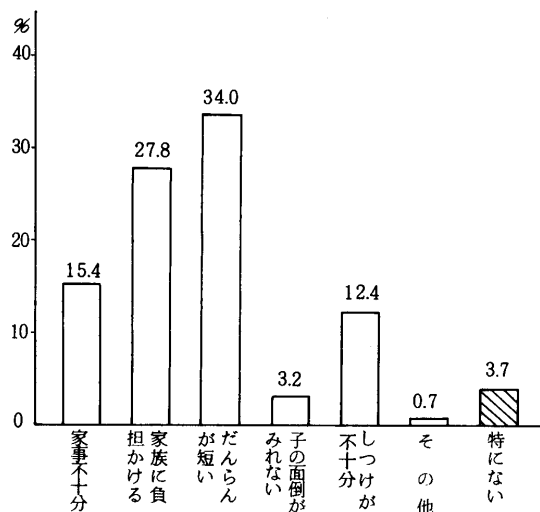
また、生活上の工夫と通勤時間の長さは微妙に関係し、1時間30分を越えると「自宅近くの施設にかえ」るか、「職場の近くに引越」そうとするなど職住接近を考える傾向がみられた。

### 3 悩み

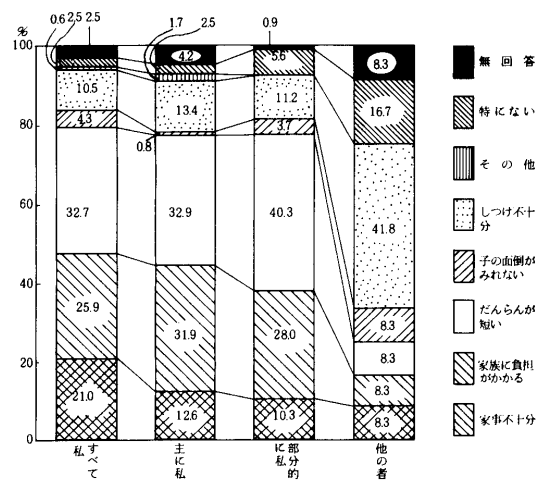
#### 1) 家庭生活についての悩み

0歳、1歳児をもつ母親の93.3%は悩みを持っている。内容では「家族との団らんが短い」と「家族に何かと負担をかけている」が、それぞれ3割前後を占める〔図IV-5〕。

そしてこの悩みの有無やその内容は、超勤時間、夜勤体制など職場の労働条件等にあまり左右されてはいない。やや差がみられたものとしては、実績有給休暇日数「4日以下」に、「家族に負担をかけている」という者が他より少し高い39.4%を占めているのにすぎない。



〔図IV-5〕0歳、1歳児のいる会員の家庭生活での悩み



〔図IV-6〕0歳、1歳児のいる会員の家事の分担と家庭生活上の悩み

半面、家庭での家族の協力の度合は、本人の悩みとかなりの関連がある。〔図IV-6〕にみられるように家族に家事をしてもらう割合が増えるほど「家事が不十分」という割合は低くなる。しかしその一方では、「ほとんど他の者がしている」という者は41.8%が、「子どものしつけが不十分」をあげている。家事を他の者に任せていると

いうことは、おそらく子どももその家族などがみているということであり、みではもらえるものの、自分の思うようなしつけができにくいということと考えられる。そしてまた家事を「他の者がしている」者は、悩みは「特にない」と答えた割合が高かった。

## 2) 仕事上の悩み

0歳、1歳児をもつ母親の92.6%は悩みをもっている。内容では「勉強するひまがない」が50.0%に及ぶ〔図IV-7〕。特に、看護教育者ではこれが72.7%にも上った。一方、助産婦では42.9%が「疲れやすい」または、「疲れがなかなかとれない」と訴えている。

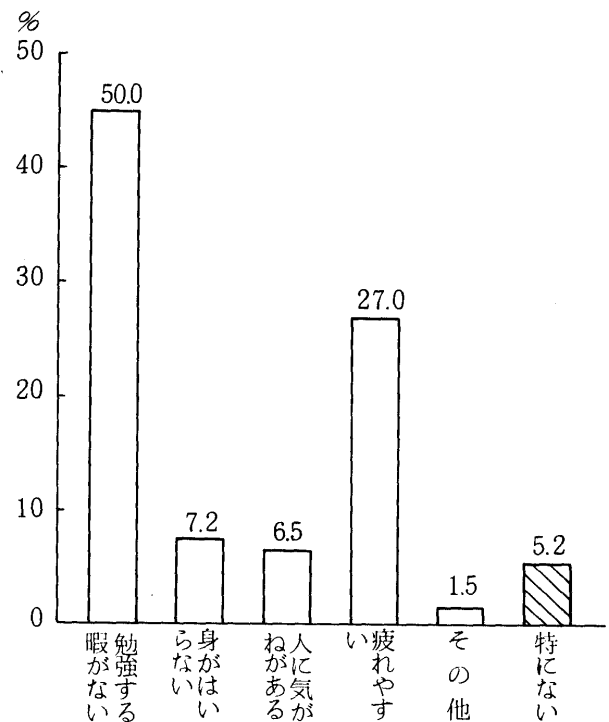
また、仕事の上での悩みと、現在たずさわっている仕事や職場への考え方の間では、興味深い関連がみられた。まず、〔図IV-8〕にみられるように、現在の仕事のやりがいや面白さを強く感じているものほど、勉強する時間をほしがっている。

そして彼女達は「疲れやすい」という割合も他より低い。仕事が面白くやりがいがあればこそ、日々さらに自分を研磨したいという気持ちにかられ、また、疲れもさほど感じずにすむというのかもしれない。似たような傾向は、仕事に誇りを持っているかどうかとの関係にもみられた。

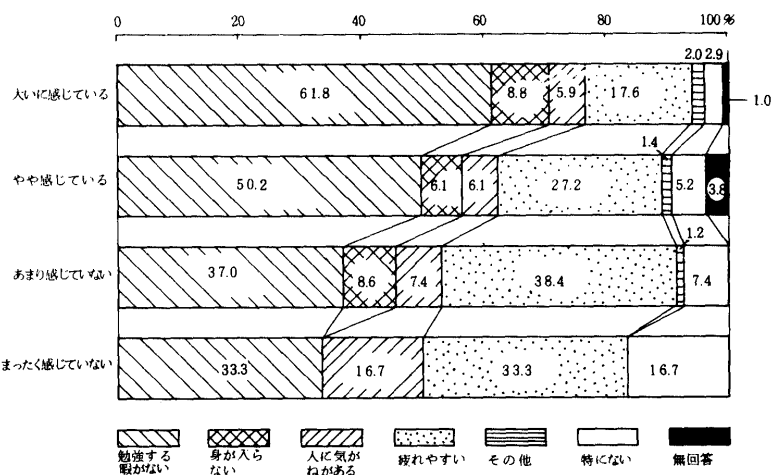
ではこうした仕事上の悩みはまわりの就業環境とどのように

関連しているだろうか。ここでは数量化理論Ⅲ類を用いて、仕事上の悩み4カテゴリーと、勤務場所や主に労働条件に関する40カテゴリー、計44カテゴリー間相互の近さをみてみよう。

〔図IV-9〕をみるとまずI軸の正方向には、

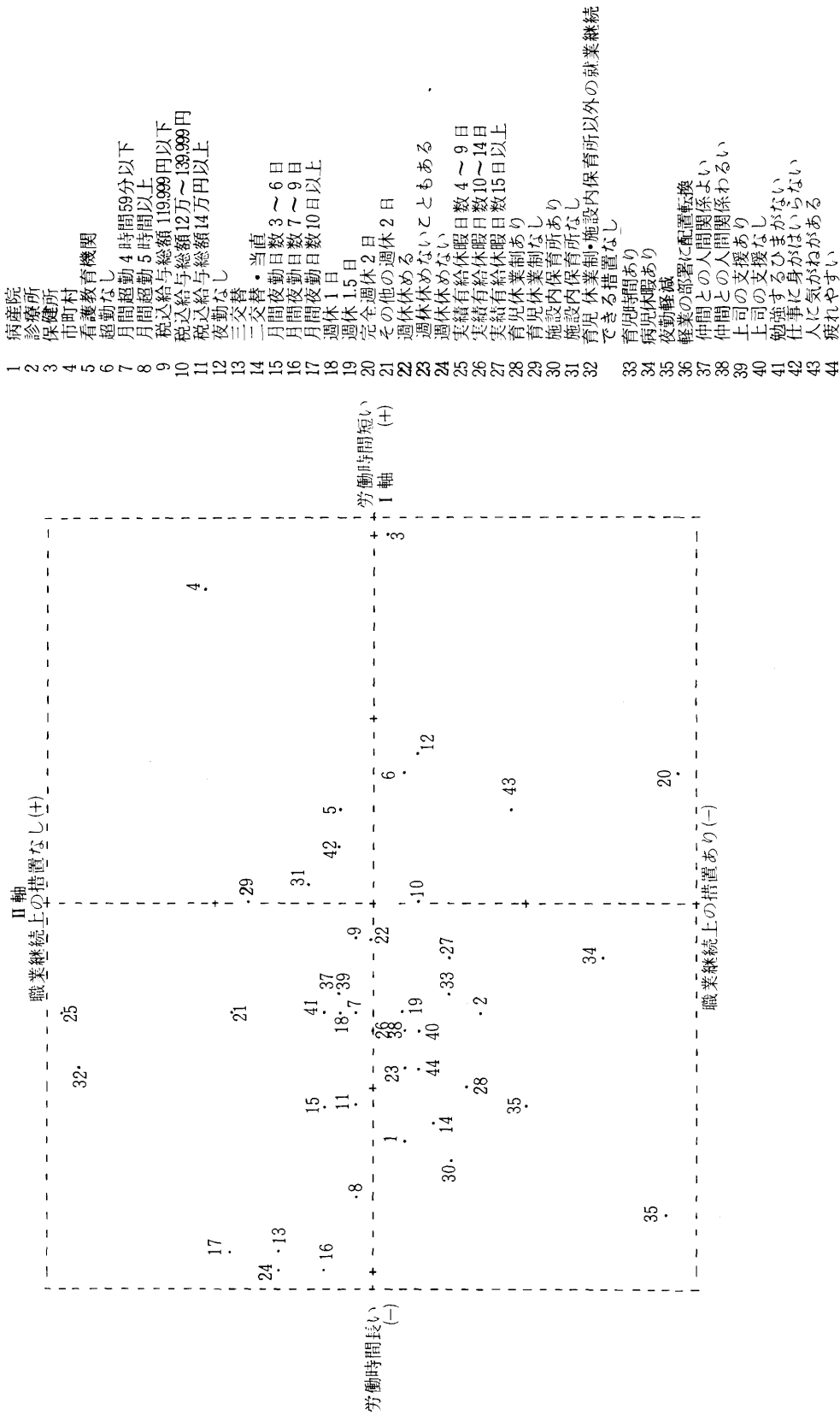


〔図IV-7〕 0歳、1歳児のいる会員の仕事の上での悩み



〔図IV-8〕 0歳、1才児のいる会員の仕事へのやりがい意識と仕事の上での悩み

「夜勤なし」、「超勤なし」、「完全週休2日制」など労働時間の面で比較的恵まれているカテゴリーが位置し、勤務場所では「保健所」、「市町村」が、悩みでは「人に気がねがある」、「仕事に身が入らない」が表われた。一方、負方向には夜勤や超



- 1 病院
- 2 診療所
- 3 保健所
- 4 市町村
- 5 看護教育機関
- 6 超勤なし
- 7 月間超勤4時間59分以下
- 8 月間超勤5時間以上
- 9 税込給与総額119,999円以下
- 10 税込給与総額12万～139,999円
- 11 税込給与総額14万円以上
- 12 夜勤なし
- 13 三交替
- 14 当直
- 15 月間夜勤日数3～6日
- 16 月間夜勤日数7～9日
- 17 月間夜勤日数10日以上
- 18 週休1日
- 19 週休1.5日
- 20 完全週休2日
- 21 その他の週休2日
- 22 週休休める
- 23 週休休めない
- 24 週休休めない
- 25 実績有給休暇日数4～9日
- 26 実績有給休暇日数10～14日
- 27 実績有給休暇日数15日以上
- 28 育児休業あり
- 29 育児休業なし
- 30 施設内保育所あり
- 31 施設内保育所なし
- 32 育児休業制・施設内保育所以外の就業継続できる措置なし
- 33 育児時間あり
- 34 育児休暇あり
- 35 夜勤軽減
- 36 軽業の部署に配置転換
- 37 仲間との人間関係よい
- 38 上司との人間関係わるい
- 39 上司の支援あり
- 40 上司の支援なし
- 41 勉強する心が強い
- 42 勉強する心が弱い
- 43 人に気がねがある
- 44 疲れやすい

〔図Ⅳ-9〕 0歳，1歳児のいる会員の仕事の上での悩みとまわりの就業環境  
 (相関係数  $r_{II} = 0.4444$ ,  $r_{II} = 0.3703$ )

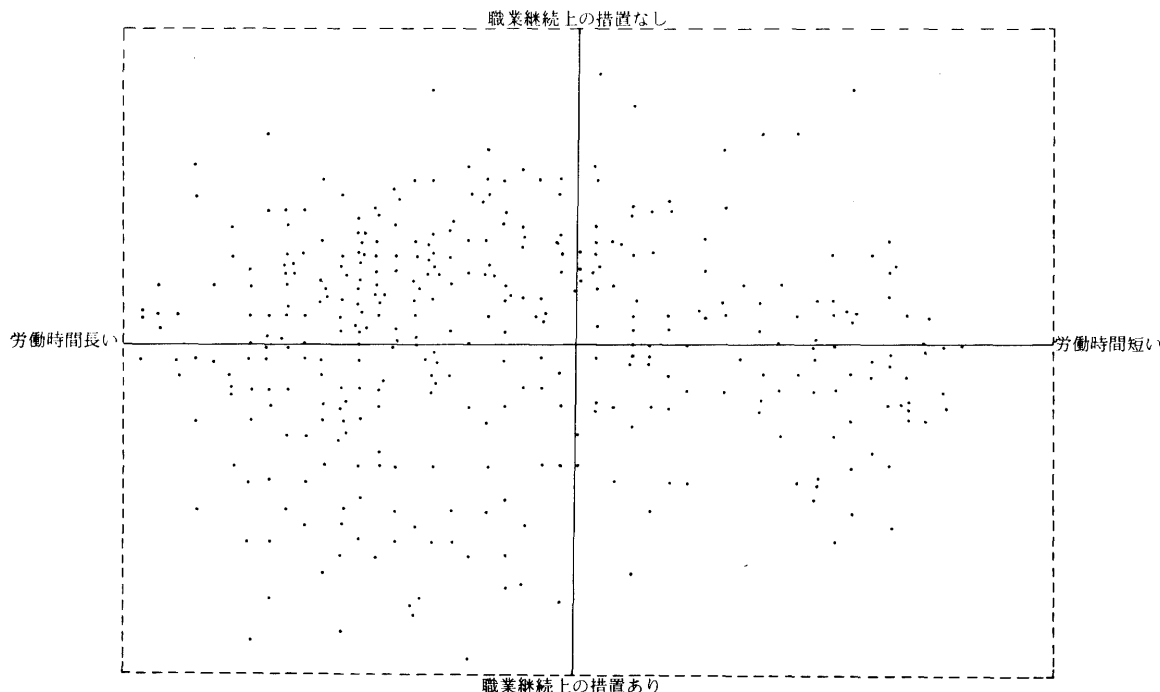
勤時間の長さを示すカテゴリーがみられ、勤務場所では「病産院」があり、「疲れやすい」「勉強するひまがない」という悩みが位置している。これらのことからⅠ軸には労働時間の長短が示されていると考えられる。これはおそらく夜勤や超勤など労働時間が長い者は、時間的にもゆとりがなく、体も疲れるので、それに関する悩みが表出し、一方短いものは、労働時間が長いことからくる悩みはないが、そのかわり労働時間の多少にかかわらずなく、子どももって働く女性が一般的に抱くような、気がねとか、仕事が思うように十分できない、という悩みが強く感じられていると推察される。

次いでⅡ軸をみると正方向には「育児休業制なし」、「施設内保育所なし」など職業継続する上での措置がないという項目が並び、負方向には、逆にあるものがあらわれている。Ⅱ軸はこの職場での措置の有無が表われているといえるだろう。そして悩みとの関連では、措置のないところでは、

「勉強するひまがない」が表われ、あるところでは「周囲に気がね」を感じている。措置のないところでは時間的にかなりきついこともあって時間に関連した「勉強するひまがない」が意識され、他方措置のあるところでは、時間的には比較的恵まれているため、時間に関連した悩みよりも、気がねや遠慮が強く意識されたのではないかと思われる。

一方、会員のバラつきをみるとⅠ軸については労働時間の長いところに、Ⅱ軸については仕事を続ける上での措置のないところに、つまりきわめて厳しい条件下にいる者が多かった〔図Ⅳ-10〕。こうした現状を好転させ悩みを解消していくには、やはり労働時間の短縮や仕事を続けられる措置を講じる必要があると思われる。

また、本調査では仕事上の悩みとして6つのカテゴリーを設定したが、これらを性質の類似したもの同士を合わせて「勉強するひまなし・疲れやすい」と、「仕事が思うように十分できない・チ



〔図Ⅳ-10〕 0歳、1歳児のいる会員の分布

〔表IV-2〕 0歳・1歳児のいる会員の仕事の上での悩みを分ける要因

順位	質問項目	カテゴリ	カテゴリ-数量	偏相関係数	順位	質問項目	カテゴリ	カテゴリ-数量	偏相関係数
1	超勤時間	超勤なし 4時間59分以下 5～14:59 15～24:59 25時間以上	-0.68207×10 <sup>-3</sup> 0.38949×10 <sup>-3</sup> 0.31684×10 <sup>-3</sup> 0.44390×10 <sup>-5</sup> -0.18607×10 <sup>-4</sup>	0.18578	5	週休休めるか	休める 休めないこともある 休めない 夜勤なし 三交替 二交替・当直	0.22942×10 <sup>-3</sup> -0.43679×10 <sup>-3</sup> -0.13191×10 <sup>-3</sup> 0.32175×10 <sup>-3</sup> -0.38658×10 <sup>-3</sup> 0.56945×10 <sup>-4</sup>	0.12813
2	子どもの保育法	自分でみている 家族にみてもらっている 他家にあずけている	0.16335×10 <sup>-2</sup> -0.17233×10 <sup>-3</sup> 0.30210×10 <sup>-3</sup>	0.15993	7	施設内保育所	あな ない	0.34579×10 <sup>-3</sup> -0.23826×10 <sup>-3</sup>	0.11712
3	勤務場所	施設内保育所 施設外保育所 病産院 診療所 保健所 市町村 看護教育機関	-0.21227×10 <sup>-3</sup> -0.74046×10 <sup>-4</sup> -0.20037×10 <sup>-3</sup> -0.82246×10 <sup>-3</sup> 0.76863×10 <sup>-3</sup> 0.42776×10 <sup>-3</sup> 0.13709×10 <sup>-2</sup>	0.14855	8	税込給与総額	119,999円以下 12～139,999 14～159,999 16万円以上	-0.10800×10 <sup>-3</sup> 0.23634×10 <sup>-3</sup> -0.22623×10 <sup>-3</sup> -0.36455×10 <sup>-3</sup>	0.10531
4	実績有休日数	4日以下 5～9 10～14 15～19 20日以上	-0.48030×10 <sup>-3</sup> -0.38463×10 <sup>-3</sup> 0.36702×10 <sup>-3</sup> 0.13080×10 <sup>-3</sup> -0.26482×10 <sup>-3</sup>	0.14114	9	家族の協力	協力的でない 協力的でない 1日 1.5日 完全2日 その他の2日	-0.20965×10 <sup>-4</sup> 0.39385×10 <sup>-3</sup> 0.63945×10 <sup>-4</sup> -0.47654×10 <sup>-4</sup> 0.28434×10 <sup>-3</sup> 0.56340×10 <sup>-4</sup>	0.03898
					10	所定週休日数	1日 1.5日 完全2日 その他の2日	0.63945×10 <sup>-4</sup> -0.47654×10 <sup>-4</sup> 0.28434×10 <sup>-3</sup> 0.56340×10 <sup>-4</sup>	0.02890
					11	仲間への気まずさ	問題ない 問題ある	0.14584×10 <sup>-4</sup> -0.19364×10 <sup>-4</sup>	0.00703
					12	育児休業制	あな ない	-0.11602×10 <sup>-4</sup> 0.16839×10 <sup>-4</sup>	0.00580

(相関比 0.3789)

ームに気がねがある・その他」，及び「とくになし」の3つの群に分け，何が悩みのちがいをもたらずのかについて数量化理論Ⅱ類を用いて調べてみた。〔表Ⅳ-2〕のように，偏相関係数の高い順から①超勤時間②子どもの保育方法，③勤務場所，④実績有給休暇日数，⑤週休が休めるかどうか，⑥夜勤体制，の順に並ぶ。そして，育児休業制の有無や，人間関係の良否，週休日数は低く，また，税込給与総額も比較的低い。

このように超勤時間の長短や子どもの保育方法，勤務場所の違いなどが悩みの種類を分けることに大きく作用しており，それら背景の違いによって悩みは異なってくると考えられる。前述Ⅲ類の分析結果を一面裏付けているといえる。

#### 4 子育てのメリット

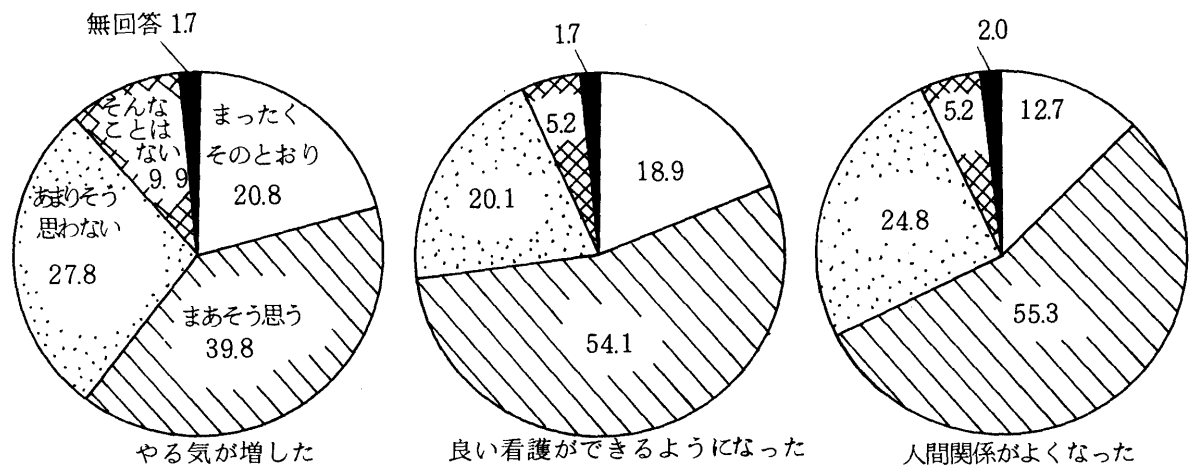
##### 1) 0歳，1歳児をもつ母親の意識

0歳，1歳児を持つ母親のうち「子どものいることが励みになりやる気が増した」という者は，「まったくその通りだ」「まあそう思う」を合わせて60.6%いる。同様に「母（父）親になってむしろよい看護ができるようになった」，「他人への思いやりが深まり，チーム（職場）の人間関係がうまくいくようになった」と答えた者も7割前

後あった。ともかくも，0歳，1歳の母親本人は6～7割が子どものいることが，仕事にプラスになっているという評価を下している〔図Ⅳ-11〕。また，今後もこの職場で仕事を「ぜひ続けたい」と答えた者のうち7～8割は，これらの三点についてもやはりプラスに転じたと答えている。以下少し詳しくみてみよう。

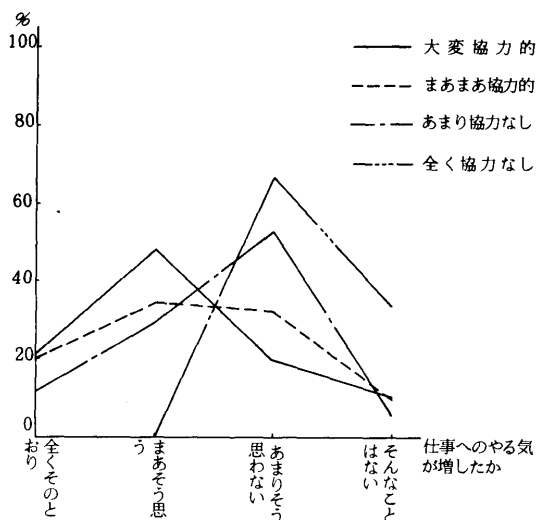
まず1番目の「やる気」については家族の協力が大きく支えられている。〔図Ⅳ-12〕のように，家族の協力が多き者ほどやる気は増し，少ない者ほどどんどん低下した。しかし，このやる気は，現在の仕事にそもそも誇りを感じているか，ということにも関係がある。「あまり誇りに思わない」「まったく誇りに思わない」者は，「大変誇りに思っている」者に比べ，「やる気が増した」という割合が約 $\frac{1}{2}$ の37.5%であった。

続いて「よい看護ができるようになったか」に関しては，前述の「やる気」同様に「誇り」の有無に大きく関係している。「大変誇りに思っている」者では「まったくその通り」が32.7%を占めるのに，「まったく誇りに思っていない」者では皆無である。また，ここでのもう1つの特徴は，業務別にみたときに，助産婦・保健婦・看護教育



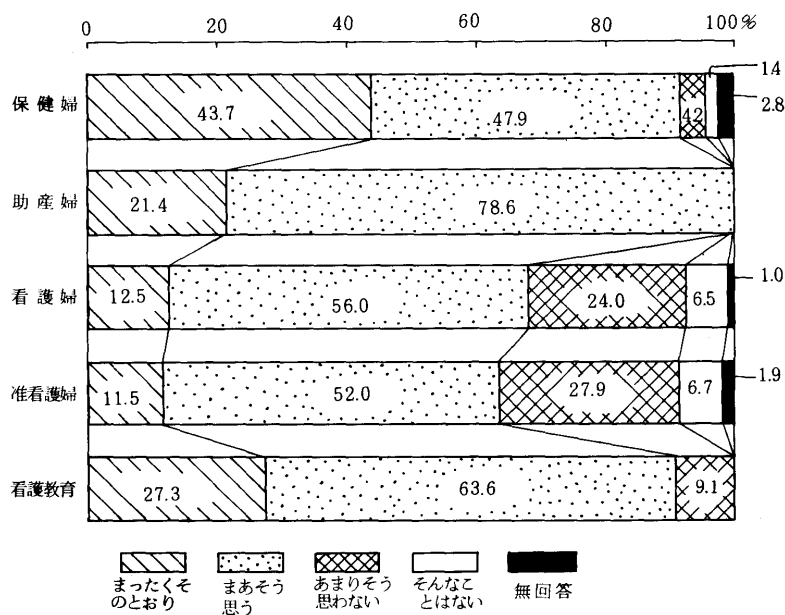
〔図Ⅳ-11〕 0歳，1歳児の母親がとらえる子育てのメリット





〔図IV-12〕 家族の協力と仕事へのやる気が増したか

者のグループと、看護婦・准看護婦のグループに分かれたことである。前者は、ほぼ全員が「良い看護ができるようになった」と答えており、自らの妊娠・出産・育児体験が看護業務をより充実させる1つの条件になり得ていると意識している〔図IV-13〕。



〔図IV-13〕 業務別よい看護ができるようになったか

3番目の「チームの人間関係」については、「職場近くに引越した」り「保育所近くに引越」すなど、親の側が生活上の工夫をした者に、人間関係がよくなったと答える率が8割強と高い。これは前述の「やる気」と「よい看護」にも同様にみられる。子育てを仕事の上でプラスに転化させ得るには、やはり職場に近いが、保育所に近いが、負担ができるだけ少ないことが前提条件になっているようだ。

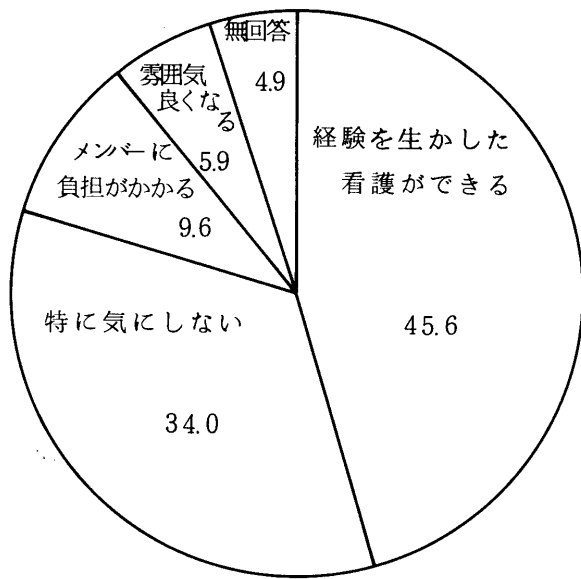
### 2) 母親看護職に対する周囲の評価

前項では0歳、1歳児をもつ母親本人の意識をたずねたが、次いで周囲は彼女達のような母親看護職がチーム（職場）で働くことをどのように見ているかを明らかにしたい。

0歳、1歳児のいる会員も含めて、会員全体は働く母親看護職を「母親としての経験を生かした看護ができる」、「その人が母親であるかどうかは特に気にをけない」と8割近くが答えており、全体的に好意的な印象を持っている〔図IV-14〕。

前項ですでに述べたように0歳、1歳児の母親本人は約7割が母親になってむしろよい看護ができるようになった」と答えていたが、これも本人の一人合点ではなく、周囲もかなり認めているということになる。

そしてこの傾向は未婚者よりも既婚有夫者、しかも子どものいる母親看護職に強くみられ、〔図IV-15〕のように、母親である看護職は5割以上が「経験を生かした看護ができる」と述べている。反面、母親でない看護職は「他のメンバーに負担が



〔図IV-14〕 母親である看護職がチームで働くことについての評価

かかる」という意見が少し高い。

職位別にみると、「管理職」「中間管理職」は、「メンバーに負担がかかる」という者が「非管理職」の2倍以上の15～6%を占めた。

### 5 保育に関する意見

子どもを育てながら働いて特に困った点、また

今後充実を望む施設・制度について0歳，1歳児の母親会員に自由に具体的に記入してもらったところ，該当者403人の回答中，保育に関するもの230，仕事についてのもの15，その他13，無回答145であった。ここでは，保育に関する回答230についてのみとりあげる。

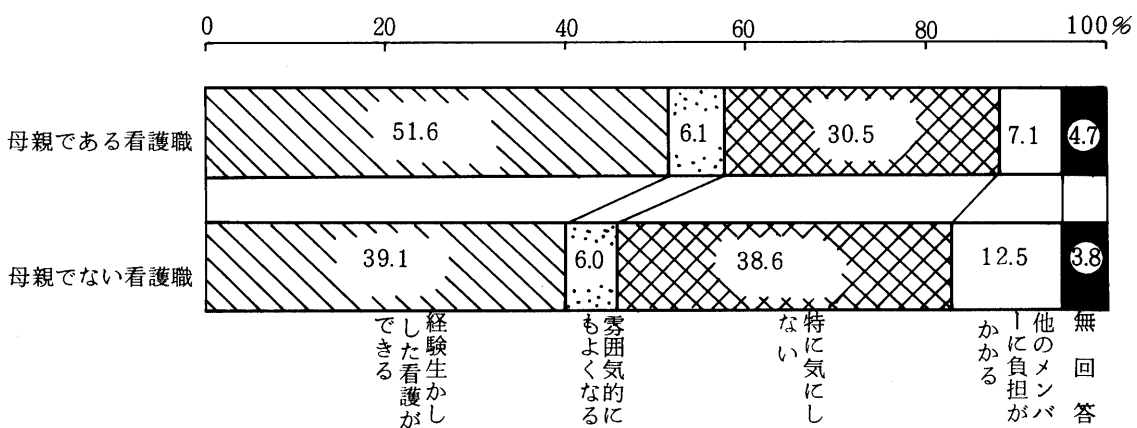
まず，その内容について概観すると，実に多岐にわたっている。大半は質量ともに保育施設の充実を願っており，内容では病児保育の確保が最も多く，次いで夜間・休日保育の要求がつづく。また，育児休業制の拡充の声もかなり強い。

以下，回答の記述にそいながら会員の肉声を聞いてみよう。

#### 1) 病児保育の確保

これをあげたのは，回答230人中 $\frac{1}{3}$ の85以上。内容は，保育施設では通常，病児をみないで

- ・子どもが急病の時 休みがとれにくい（勤務人員が少ない為）（看護教育者）。
- ・子供が病気になった時，ぎっしりつまった日



〔図IV-15〕 母親と母親でないものに分けてみた母親看護職がチームで働くことについての評価

程をみつめて、自分が休むか、夫が休むか思案に迷う(保健婦)。

と、休みがとれないことを問題にしている。そしてやっととれても

。(上司や仲間に)嫌味を言われたり、肩身のせまい思いをすることが度々ある(准看護婦)。

。0歳の子が入院したとき、有給休暇を全部つかいはたした(保健婦)。

など心を痛めることは限らない。

病児休暇要望の声は看護職に限らず、広く就業女性全般からも上がっているが、(職業研究所『乳幼児をもつ働く婦人と保育』1974年)今後、対策が強く待たれるものの1つといえる。

## 2) 保育施設の増設

33名が増設を訴えており、うち28名は施設内保育所、5名が国営などその他の保育所設置を望んでいる。就業継続希望者にとって、保育施設の確保が何にもまして具体的な問題であることは、昔も今も変わってはいない。

## 3) 夜間・休日保育

看護職は、交替制勤務があるため、夜間、休日保育希望が強い。31名がこれら時間外保育を望んでいた。

。保育所の開設時刻が遅く、また閉まるのが早い。日曜祭日はみてくれないことで、職場の人に勤務交替を無理にお願いしなければならない。保育所の充実は看護職を続けるうえで、大切なことと思う(看護婦)。

。保育施設が昼間のみのため、病棟勤務になったら仕事をやめなければならない(助産婦)。

## 4) 育児休業制の拡充

。どの職場でも、育児休業制が認められること、単に認められるだけでなく、チームのメンバー

に気がねなくその制度が利用できるようになること(保健婦)。

51名が育児休業制について記述し、中でもっとも多いのは、上記育児休業制の対象拡大である。とりわけ保健婦からは要望が強い。そしてその制度は、有給で気がねなく制度が活用できるよう、代替要員が用意されることを前提条件としている。

。1年間の育児休業制度があり活用したいが無給なので生活にもひびき、とれない(准看護婦)。

。せめて50%給与支給を希望する(保健婦)。

。人員不足のため、育児休業が自由にとれないことが不満である(看護婦)。

一方、実際利用した者は、次のような感想を述べた。

。育児休業3ヶ月間をとり、母乳授乳をつづけ現在1才半の娘も元気で過しており、本当にこの制度のありがたさがわかりました。大いに利用し、看護の道をつづけたいと思います(看護婦)。

この他、育児時間の確保、産休の延長、産休明け保育、産後一定期間の夜勤免除、保母の増加など、出された意見や要望は、枚挙にいとまがない。そして中には、「母乳育児を推進しなければならない立場にありながら、産休明けから人工乳に切り換えなければならなかった(その他)」とか「家庭をもって働くという事は誰よりも子供を一番犠牲にしているとつくづく思います(准看護婦)」など、自分への可責や嘆息にくれたりしているものもいくらかあった。

これら多くの問題は、すぐに解決できるというものではないが、今後母性保護措置の拡充を考えていくときの、1つの貴重な参考になろう。

## おわりに

今回はテーマとして職業継続をめぐる問題を取りあげ、どのような条件を整えば仕事を続けたい人が続けられるのかを探った。その結果今回の調査からは、仕事にやりがいを持っているかどうかなどが大きな要素として浮かび上がり、またとりわけ育児期の会員にとっては、労働時間の長さや、育児時間・夜勤軽減など職場に仕事を続けられる措置があるかどうか大きな要件となっていた。

しかしこの仕事にやりがいなどを持っているかどうかは、本人の仕事に対する姿勢の良否だけに求めることはできない。本人がやりがいを持てるような業務内容、及び様々な面での周囲の労働条

件が整備されることが是非とも必要であろう。今回の調査結果をふまえて、仕事にやりがいを持てるにはどのような条件を整備することが必要なのか、他日を期して明らかにしたい。

また今回の調査では職業継続の問題を取り上げたとはいえ、調査の対象となったのはやめずに現在も仕事を続けている会員である。この背後には続けたいとは思いつつも、様々な理由ではからずも職を去った者も少なくない。職業継続上の条件整備を考えるには、この離職者の側からの声も聞き、生かしていくことが重要だろう。2つの側面からのアプローチを考えていきたいと思っている。