

Ⅱ. アンケート調査結果の再集計

第 1 章

設立時期による再雇用・勤務延長制度の違い：制度化理論の枠組みから

要 約

本論では、再雇用・勤務延長制度を導入した企業について、導入時期で企業を分類し、それによって導入の背景・理由や、導入された制度の内容、さらには定年退職者の継続雇用のために行うその他の活動などの特徴を分析した。具体的には、制度が導入された期間は、本稿で用いられたデータでも、1942年から2001年までにおよび、それを、普及の程度（普及率）が約25%ずつ増加した時点で区切り、全4期（1942～88年、1989～94年、1995～98年、1999～01年）に分類した。

分析の結果、わが国の定年退職者に対する継続雇用制度（再雇用・勤務延長制度）の制度化プロセスについて、以下の3点が明らかになった。まず、第1に制度の導入にあたって、企業独自の方針に基づいて積極的に制度を導入する企業の割合が減少し、社会的な責任や労働組合の要求などへの対応、他社に遅れをとらないために制度を導入するといった「外圧」的理由で制度を導入する企業が増えた。

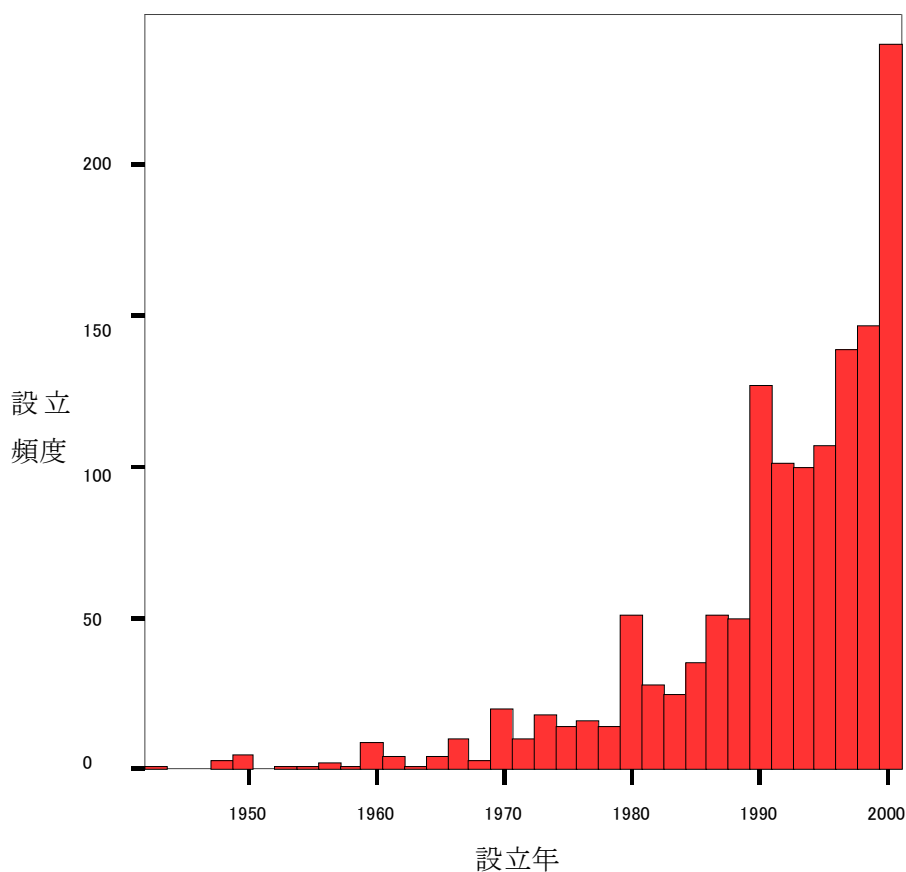
第2に、導入時期が新しくなるほど、「希望者全員」を適用対象とする企業が増加するが、逆に、他の労働条件については、労働者により厳しい方向に変化していく傾向が観察された。仕事の内容と場所（職場）、労働時間、勤務日数、賃金（年収）など多様な労働条件において、労働者にとって厳しい方向での変化が見られる。そして、第3に、最近再雇用・勤務延長制度を導入した企業は、継続雇用への取り組みにともない、企業や企業グループ全体での継続雇用のための取り組みを行い、キャリアカウンセリングなど、個人への働きかけも含めて、その他の施策も同時に取り入れている傾向がみられた。

1. はじめに

急速に進展する人口高齢化にともなって、高年齢者を継続雇用するための枠組みについての議論が行われている。そして、そのなかでも定年の延長や廃止などに比較して、企業が導入し易い方法としての、再雇用制度や勤務延長制度についての関心が高い。

だが、こうした再雇用制度や勤務延長制度の導入は決して最近始まったことではない。今年度の質問紙調査データでも、再雇用制度や勤務延長制度の導入時期で最も早いのは、1942年であり、図 II-1-1にあるように、その後1980年あたりまで、こうした制度を導入している企業は、順調に増加している。そして、その後、1980年あたりを境にして、爆発的に導入企業数が増加している。

図 II-1-1 再雇用・勤務延長制度の設立状況



では、いったいこうした導入時期の違いは、再雇用や勤務延長制度の内容や性格になんらかの関連があるのだろうか。別の言い方をすれば、こうした導入時期により導入されるプログラムの内容に違いがあるのだろうか。もし違いがあるとすれば、わが国における高年齢者の雇用継続の一方法としての、導入時期による再雇用・勤務延長制度の変遷が見られるはずである。

本論では、こうした問題意識に基づき、導入時期と再雇用・勤務延長制度の内容との関連を分析する。用いるデータは、今年度の質問紙調査である。また、理論的な背景として、経営学の分野で、さまざまな現象の普及過程に関して、多くの研究がなされている制度化理論の枠組みを用いる。制度化理論によれば、多くの新しい制度や施策は、時間をおって普及率が高まることで、制度として、規範的な性格を帯び、そのため、新たにその仕組みを採用する企業や組織は、規範的なプログラムや施策として認知された内容に近い制度や施策を採用せざるを得ない。仮に、高年齢従業員の再雇用・勤務延長制度についても規範の明確化が起きているとすれば、導入時期による違いをみることで、普及率が高まるにしたがって、どのような内容の再雇用・勤務延長制度が、より一般的となり、これから新しく採用する企業の規範となってきたのかを議論することができよう。また、逆に大多数の企業が採用するプログラムからの逸脱が見られるとすれば、時間の経過によって、多くの企業が採用するプログラムの内容が規範からどうずれてきているのかを議論することができよう。

2. 再雇用・勤務延長制度の導入時期

図 II-1-1に示されるように、再雇用・勤務延長制度の導入時期は、本稿で用いられたデータでカバーされた期間だけでも、1942年から2001年までにおよぶ。まずはじめに、約60年にわたる導入の時期を分類しよう。その場合、問題になるのは、分類のために、60年間をほぼ同一の長さの期間でいくつかに分けるのか、それとも、普及の程度（普及率）によって分けるのかである。後者の場合は、例えば、25%に普及した時点、50%に普及した時点、などの分類方法を使うことになる。

2つの選択肢のうち、制度化理論によれば、後者の分類が選択される。なぜならば、制度化理論が関心をもつのは、採用される制度やプログラムの「規範性」に関心があるのであり、規範性は、採用率によって決まると考えるからである。もちろん、採用率と規範性の関係が、1次関数的になっているかは明確ではないが、いずれにしても、採用率の変化によって、時期を分類する作業を行う。そのため、本論でも、表 II-1-1に示されたように、設立時期をおおよそ20%強ずつ採用率が増える毎に、5時期に段階に分類した。なお、第5カテゴリーは今後再雇用・勤務延長制度の導入を予定している企業である。また、サンプル全体で、1,521社が欠損値として扱われているが、そのうち559社（全体の20.6%）が、今後も設立の予定がないと回答している。明確な制度採用拒否企業である。だが、以後の分析では、採用された制度の特徴に関心があるため、明確に設立意志の無い企業と、無回答欠損値のある企業とは分けることはしない。以下の分析では、表 II-1-1に示された設立時期による再雇用・勤務延長制度の違いをみていく。

表 II-1-1 設立時期による制度の分類

設立時期	頻度	%	有効%	累積%
1. 1942～88年に設立	346	12.8	22.7	22.7
2. 1989～94年に設立	359	13.3	23.6	46.4
3. 1995～98年に設立	329	12.1	21.6	68.0
4. 1999～01年に設立	304	11.2	20.0	88.0
5. 今後設立予定	183	6.8	12.0	100.0
小計	1521	56.1	100.0	
欠損値	1188	43.9		
合計	2709	100.0		

3. 導入の背景

1) 企業特性（規模・業種・労働組合の有り無し）などの変化

まず、制度の導入次期によって、企業の規模、業種、組合の有り無しなどに違いがあるのだろうか。基本的な側面を確認しておこう。まず、図 II-1-2は、業種との関連である。あまり明確なパターンは見られないが、初期に再雇用・勤務延長制度を導入する企業が主に、非製造業であったのに対して、製造業の割合が増加し、ここ2、3年に導入をした企業では、製造業と非製造業がかなり接近している。また、図 II-1-3は、企業規模との関連だが、ここでも明確なパターンは見られない。時系列で見ると、100人から300人未満の企業の割合が減って、それよりも大きな企業の割合が増えた程度だろう。

これらに対して、労働組合の有無や、労働組合が雇用延長の要求をだしているかと、設立時期の関連を見た図 II-1-4は、時系列に明確なパターンがみられる。より最近、再雇用・勤務延長制度を導入した企業では、労働組合が存在する割合が高く、また雇用延長の要求をしている割合も高い。もちろん、既に再雇用や勤務延長など、継続雇用の制度が整っている企業では、労働組合がさらに要求を出す可能性が少ないことが当然予想されるが、労働組合の有無に関する結果は、初期に制度を導入した企業の多くは、労働組合の要求無しに、継続雇用の施策を講じたことになる。したがって、このパターンは、次にみる設立理由とも関連して、勤務延長・再雇用制度の導入が、企業自身の内的な必要性や考え方に基づくものから、労働組合の要求などの、社会的な圧力に基づいた結果であることを示唆している。

2) 導入理由

そこで、導入の動機や理由が、時系列的に変化している様子を、図 II-1-5でみよう。図 II-1-5は導入理由をマルチアンサーで答えた回答である。ここで注目されるのは、「経営者の方針による」という理由の割合が、時系列で見ると減少し、逆に「(年金の支給開始年齢上昇への対応などの)社会的責任」や「労働組合や従業員の要求」という理由が増加して

いることである。特に、「経営者の方針」と「社会的責任」は、第4期（1999－2001）で逆転をしている。この質問では、回答する項目が自由にいくつでも選択できることから考えると、この結果は注目に値する。

また、同様の結論が、図 II-1-6の分析からも導かれる。図 II-1-6は再雇用・勤務延長制度を導入した企業について、企業の経営層の、制度導入時における態度を聞いたものである。結果は、明確に、「積極的に推進しようとしていた」という回答が、時系列で見て減少しており、逆に、「他社の動向を見ながら、他社に遅れをとらないようにしていた」という答えが増加している。最近になって制度を導入した企業の経営層が、社会的な要請や圧力を動機として、再雇用・勤務延長制度を導入した様子が観察される。また、図表には示していないが、60歳台前半層の継続雇用に関する実質的な責任者が、社長から取締役クラスにシフトしている過程が観察される。それまで社長が責任者であるという回答の割合が最も多かったが、第4期で逆転し、わずかではあるが、取締役(35.5%)が社長(29.0%)を追い抜いている。

この結果から示唆されることは、再雇用・勤務延長制度が、経営者の積極的な方針や、企業独自の考え方に基づく理由から導入されるケースが減少し、年金の変化などへの対応や労働組合の要求などの“外圧的”要因での導入が増加していることである。施策やプログラムの制度化がすすむにしたがって、導入にあたって、規範的なファクターが重要になり、企業の人材活用上のニーズや独自の考え方に基づく導入の可能性が減るのであろう。

4. 導入された制度の特徴

1) 適用対象者の範囲

では、次に導入次期による再雇用・勤務延長制度の特徴の違いをみよう。まず、図 II-1-7で、適用対象者について、希望者全員か、なんらかの会社の選抜があるのかの違いである。結果を見る限り、適用対象者が「希望者全員」である企業の割合が、第4期まで増加しており、逆に選抜のある企業（特に、「会社が特に必要と認めたもの」）の割合が減っている。この結果を見る限り、より最近再雇用・勤務延長制度を導入した企業ほど、希望者全員を適用対象者にする可能性が高く、その意味で、より広範囲な対象を企業が前提としているようである。また、「希望者全員」の場合に、事前調整をしているかどうかについても、「事前調整をしない」の割合に特に変化はない。このように適用対象者の範囲については、採用される制度の内容という点では、第4期に入って、規範に混乱が起こってきたといえよう。つまり、希望者全員に適用者を定める企業が増加しており、これまでの「会社が必要と認めたもの」の割合が減っている。

ただ、第5期（設立予定）の企業は、これまでのパターンが逆転し、特に必要と認めた者を選抜する割合が高まり、希望者全員の割合が減っている。今後再雇用・勤務延長制度を取り入れる企業の厳しい見方をしめすものだろう。もちろん、このあとの分析も同じだ

が、第 5 期（設立予定の企業）は、考慮中の制度についての回答であり、多くの分析で、実際に制度を導入した企業の時系列パターンとは異なった結果を示すことが多い。その意味で、結果の解釈にあたっては注意を要する。

2) その他の労働条件

ただ、適用対象者の範囲以外の条件については、これまで実際に制度を導入した企業（第 4 期までの企業）がより希望者全員を対象にするのは、必ずしも定年退職者にやさしい制度づくりを目指したものでは無いようである。導入された制度の特徴について、他の面を探ってみると、希望者全員を受け入れることと、トレードオフの関係にあるのかもしれないと思わせる多くの時系列的な変化が見られる。言い換えれば、その他の特徴を見た場合、雇用延長や再雇用を適用された従業員に厳しい制度の内容がみられるのである。

まず、図 II-1-8にある雇用契約の期間については、まず、最高雇用年齢を定めている企業の割合がわずかだが、増加しており、同時に雇用契約の期間を定めていると回答する企業の割合も少しづつ増えている。また、雇用契約の期間を定めていると答える企業のなかで、契約の更新について、自動更新か、更新審査を厳密には運用しない（寛容な運用を行う）企業の割合が減り、特に第 4 期でそれが目立っている。また逆に、更新審査を厳しく運用したり、原則として、更新をしない企業の割合が、これも特に第 4 期に目立って増えている。言い換えれば、近年こうした制度を導入した場合、再雇用や勤務延長を希望者全員対象で行っていても、契約期間を定めて、契約の更新にあたって、能力や仕事の有る無しを、厳密に審査するようになってきたといえよう。契約期間を定めるという規範は強く残るなか、その後の更新についての考え方に厳しい方向での変化がみられる。

さらに、同様に働く人にとって、厳しい結果は、仕事の内容や、職場、労働条件を見た場合に、顕著である。図 II-1-9は、仕事の内容、職場、労働時間（1 日の労働時間および月あたり勤務日数）について、変化があるかを見た結果である。結果は、すべての項目について、時系列的にみて、定年前と変わらない、と回答する企業の割合が減っている。逆に、図 II-1-9には示していないが、仕事の内容については、「定年まで担当してきた仕事とは、違う仕事」の割合が増加し、職場については、「当社内の定年前とは異なる職場」が増えている。仕事の内容についても、職場についても、定年前と異なった経験をする労働者が増えているということであろう。

もちろん、労働時間については、定年前からの変化が、一概に「厳しい」とは言えず、変化がないことが良いことであるかはわからない。図 II-1-9には示されていないが、変化なしが減って、逆に、1 日あたりの労働時間についても、勤務日数についても、少なくなると答える企業が増加しているからである。だが、一般的に言って、仕事の内容が変化し、職場も変わり、労働時間が減少する、というケースは、より周辺的な業務への転換を意味するだろう。その意味で、図 II-1-9のパターンは、働く人にとって、厳しい条件への転換を示している可能性が高いと考えなくてはならない。図 II-1-9に示された 4 つの内容について

ては、明確にこれまでの多くの企業が採用してきた制度内容に関する規範が崩れている様子が観察される。

そこで、次に、労働条件のうちで、最も関心が高いと考えられる賃金をみよう。図 II-1-10がその結果である。結果をみると、年収で見た場合の定年退職者の賃金が減少すると回答する企業の割合が、時系列で増加している。もちろん、年収が減少すると回答する企業の割合は既に高く、その意味で、上昇には限度がある。だが、同時に賃金減少の程度もわずかだが上昇しており、結果として、より多くの企業が、より多くの年収削減を再雇用・勤務延長対象者に実施している。第4期で制度を導入した企業の、96%以上の企業で、年収が減少する仕組みであり、その減少率は、40%弱である。制度の内容に関する規範という点でみれば、この結果は、年収を低減させるという規範がより明確化していく様子を示す。

ここまでみてきたように、再雇用・勤務延長制度の特徴を、制度の導入時期によって分析すると、「希望者全員」を適用対象者とするという意味では、より広範囲の定年退職労働者にかかれた制度が導入されるようになってきている反面、内容については、職場や仕事内容の変化、労働時間の減少、年収の低下など、最近導入された制度ほど、労働者にとって厳しい内容になっていることが観察される。もしこうした時系列的なパターンが、制度内容が規範化していく様子を示すのであれば、それは、希望者全員を対象にするという形で、社会的な要請にこたえながらも、同時に内容を厳しくすることで、より企業にとって導入しやすい制度を模索してきた企業の行動が示されているのだろう。

5. 継続雇用のために行う他の施策

次に、再雇用・勤務延長制度を導入した企業が、定年退職者の勤務延長のために行う、他の施策や行動に、導入の時期によって違いがあるかを見よう。こうした施策などは、再雇用・勤務延長制度の導入を円滑にしたり、また仕事の開発をする活動などが含まれる。

まず、60歳台前半の従業員の、仕事開発や、キャリアを開発するために何をしているかを見てみよう。仕事の開発は組織としての仕事の提供をスムーズに行う活動であり、また、キャリア開発は、労働者個人に焦点をあてたキャリア後期での職務転換をスムーズにする働きかけである。その意味で、対象が違い、目的が違う。

まず、企業としての仕事開発の取り組みについての結果は、図 II-1-11に示されている。結果は興味深い。まず、「特に取り組んでいることはない」と回答する企業の割合は減っていて、60歳台前半の従業員の仕事を開発するために何らかの対策をとっている企業の割合が、近年再雇用・勤務延長制度を取り入れた企業で、多くなっていることを示唆している。だが、同時に、こうした取り組みを職場レベルで、検討している企業の割合も同時に減っており、再雇用・勤務延長制度を最近取り入れた企業では、60歳台前半の仕事開発のための取り組みの場面が、次第に職場から、企業全体での取り組みに移行していることを示唆するのかもしれない。

また、個人への働きかけについては、調査票では、7つの選択肢（「自分自身のキャリア

開発を考える機会（キャリアセミナーなどの実施）」、「上司とのキャリア面談」、「公的資格取得支援」、「自己啓発支援」、「教育訓練プログラムの充実」、「仕事配置における従業員の希望の考慮」、「独立開業支援」）を用意して、取り組んでいるものをすべて回答してもらった。そこで、7つのうち、いくつに○がついたかを単純に合計すると、第1期から第3期までの平均実施数が、7つ中、1.50～1.53であったのに対して、第4期は1.90（統計的な有意差あり）と増加している。最近、再雇用・勤務延長制度を取り入れた企業で、より積極的に個人への働きかけを行っている状況が観察される。また、具体的な施策としては、「自分自身のキャリア開発を考える機会（キャリアセミナーなどの実施）」、「自己啓発支援」、「教育訓練プログラムの充実」などが、第4期に制度を導入した企業で、より頻繁に併用されている。その意味で、このカテゴリーの企業は、勤務延長と共に、従業員のスキルやキャリアを開発することに積極的になる傾向があるのだろう。

また、こうした個人への働きかけは、ある程度効果を示しているようである。再雇用・勤務延長制度がある場合に、制度を利用して、その会社で働きつづけたと思っている定年退職者の割合は、第1期から第3期に制度を導入した企業の場合、56～57%であるのに対して、第4期に制度を導入した企業では、53%とやや低下（統計的な有意差あり）している。個人への働きかけは必ずしも、制度利用希望を抑制する目的ではないだろうが、個人の意識の変革を通じて、必ずしも同一企業での雇用を求めない意識を促進するのかもしれない。

同様に最近になって再雇用・勤務延長制度を導入した企業は、企業グループ内での、再雇用制度を取り入れている確率も高い。図 II-1-12に示された結果によれば、グループ内での、再雇用制度が存在したり、高年齢従業員の派遣会社をもっている割合がともに高くなっている。最近、勤務延長の取り組みをした企業は、企業グループがある場合、グループ全体を利用して、雇用機会を提供する可能性が高いといえる。

最後に、再雇用・勤務延長などを通じて、60歳台前半層の継続雇用を進める企業が、どのような媒体や機関から、情報を得ているのかを設立時期によってみてみよう。図 II-1-13が結果である。特徴的なのは、最近、再雇用・勤務延長制度を取り入れた企業は、国や都道府県などの労働関連部署から情報を得る割合が減り、逆に専門雑誌や書籍から、情報を得る可能性が増えている。再雇用・勤務延長制度が普及するにしたがって、情報を他企業の事例から、得ることが多くなり、その結果、国や都道府県の労働関連部署にたよる程度が減るのだろうか。でも、高年齢者雇用開発協会への依存度はそれほど変化していない。

まとめると、最近になって、継続雇用のために再雇用や勤務延長制度を取り入れた企業は、企業全体での仕事開発の取り組みを行い、個人に他社への転進も視野に入れたキャリア開発を行い、さらに、企業グループがある場合は、グループ内での再雇用を活用して、定年退職者の勤務延長を行っている可能性が高い。その意味で、総合的な勤務延長対策をとっている企業だと言えるだろう。こうした取り組みは、定年退職者への勤務延長を可能にするためには、単純に自社内の再雇用や勤務延長制度を提供するだけでなく、従業員

一人ひとりへの働きかけを含めた総合的な取り組みであることが、認識され、制度化されはじめたと考えられよう。

6. まとめ

本論では、再雇用・勤務延長制度を導入した企業について、導入時期で企業を分類し、それによって導入の背景や理由、導入された制度の内容、さらには定年退職者の継続雇用のために行うその他の活動などの特徴を分析した。ここまでの分析の結果として、わが国の定年退職者に対する継続雇用制度（再雇用・勤務延長制度）の制度化プロセスについて、以下の点が明らかになった。先にものべたように、制度化とは、新しく採用される施策やプログラムが、普及率の高まりと共に規範性を帯び、ひとつの形態に収束していくプロセスである。

まず、第1に制度の導入にあたって、企業独自の方針に基づいて積極的に制度を導入する企業の割合が減少し、社会的な責任や労働組合の要求などへの対応や、他社に遅れをとらないために制度を導入するといった理由で制度を導入する企業が増えた。つまり、導入理由として、経営者の方針などの内的な理由から、年金の支給開始年齢上昇などにともなう企業の社会的責任や労働組合や従業員の要求などに移行していく様子が観察され、また、導入時のトップマネジメントの態度でも、積極的な推進が減少し、逆に他社への遅れをとらないという回答が増えた。新しい制度を導入するにあたって、企業内部的な要因のウェイトが減少し、「外圧」重視に転換することは、これまで多くの制度化研究において、実証されており、その意味で新しいことではない。そうすると、今後、再雇用・勤務延長制度などの継続雇用施策をより普及していくためには、社会における規範作りなど、より外圧を重視した施策を考えて行く必要があるのだろう。

そして、第1の発見事実は、第2の発見事実と関連させるときに、興味深い結論を導く。第2の発見事実とは、制度の導入時期が新しくなるほど、「希望者全員」を適用対象とすること以外は、労働者により厳しい方向で労働条件が変化していく傾向が観察されることである。結果をみると、第4期で、希望者全員を適用対象者とする企業が、会社が特に必要と認めたものを対象者とする企業の割合を追い抜いている。だが、仕事の内容、職場、労働時間、勤務日数については、定年前と変化し、さらに労働時間と勤務日数については、減少すると回答する企業が増えている。また、賃金（年収）を下げると答える企業は、大多数であり、その割合も、下げ幅も増加している。さらに、雇用契約の期間を定めて、契約の更新にあたって審査を厳しくしていく企業も増えてきている。

いいかえると、多くの企業で、適用対象者が希望者全員の制度を取り入れつつも、同時に制度の内容を変化させ、継続雇用後の、労働条件を労働者に厳しくしている様子が観察される。最近継続雇用の制度を導入した企業は、制度導入によるコスト増大を、労働条件の厳格化で補っているのだろう。

第3に、最近再雇用・勤務延長制度を導入した企業は、継続雇用への取り組みにともな

い、企業全体での継続雇用のための取り組みを行い、その他の施策も同時に取り入れている傾向がみられる。その他の施策としては、「自分自身のキャリア開発を考える機会（キャリアセミナーなどの実施）」、「自己啓発支援」、「教育訓練プログラムの充実」などの個人がキャリアを考え直し、転換のためのスキルを磨くためと思われる施策の導入率が高くなっている。また、高年齢労働者派遣会社も含めて、企業グループ内で雇用を促進していく傾向がみられる。最近、再雇用や勤務延長制度を取り入れた企業は、継続雇用を効果的に推進していくためには、単純に自社内の、再雇用や勤務延長制度を提供するだけでは充分でなく、従業員一人ひとりへの働きかけを含めた総合的な取り組みが必要であることが、認識され、制度化されはじめたといえる。

以上、本稿の分析においては、再雇用・勤務延長制度の導入時期に注目し、導入の背景や制度の内容、企業行動の変遷を描写した。用いられたデータの制約もあって、規範化の内容までは、充分議論ができなかったが、いくつかの興味ある発見が得られたと思われる。企業の時系列的な変遷を一言でまとめるとすれば、希望者全員を適用対象者にするという制度の導入が規範になり、企業は、そうした規範や社会的プレッシャーに応じて再雇用・勤務延長制度を導入していく反面、再雇用・勤務延長対象者の労働条件を厳しくしたり、個人への働きかけを行うという、より総合的な取り組みをすることで、柔軟に継続雇用制度採用のコスト増に対応している、ということである。

(一橋大学大学院商学研究科 守島 基博)

図 II-1-2 業種と設立時期

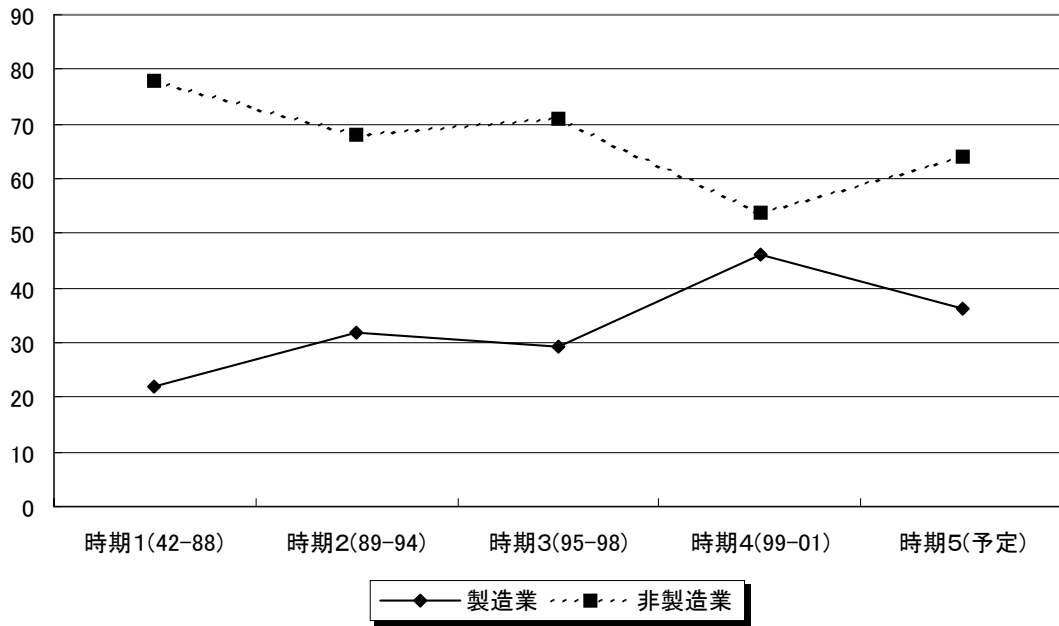


図 II-1-3 企業規模と設立時期

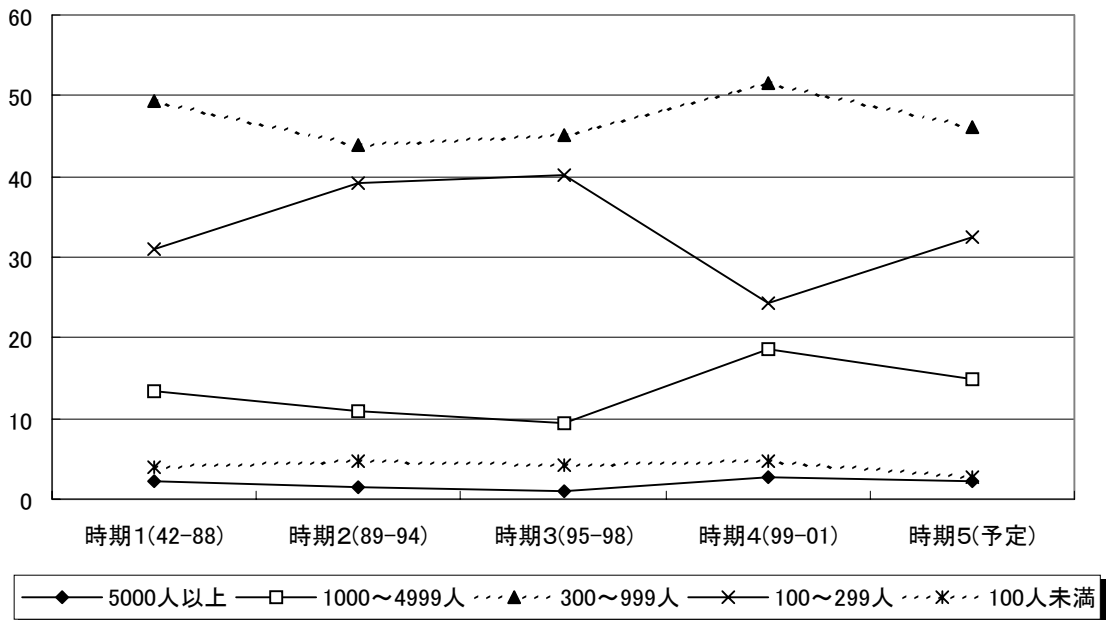


図 II-1-4 労働組合と設立時期

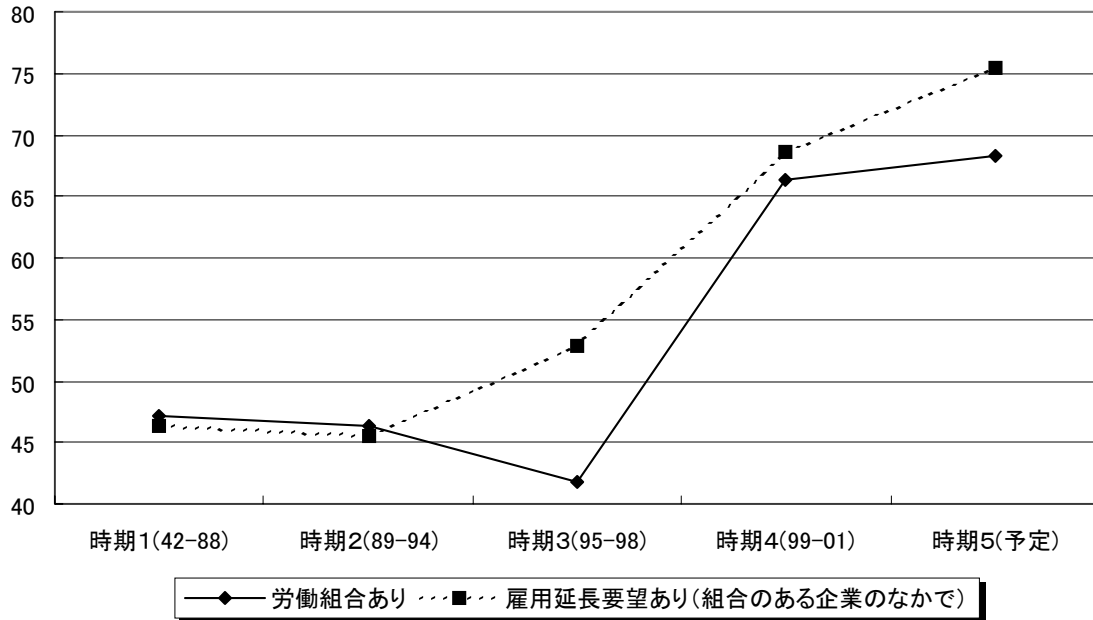


図 II-1-5 制度の実施理由と時期

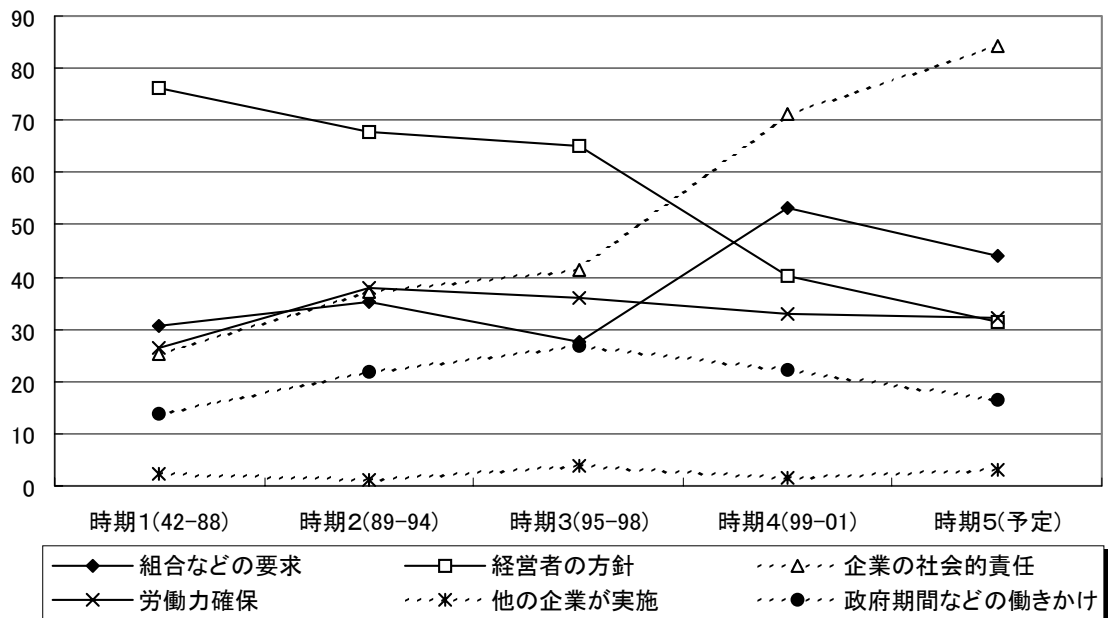


図 II-1-6 導入時における経営層の態度

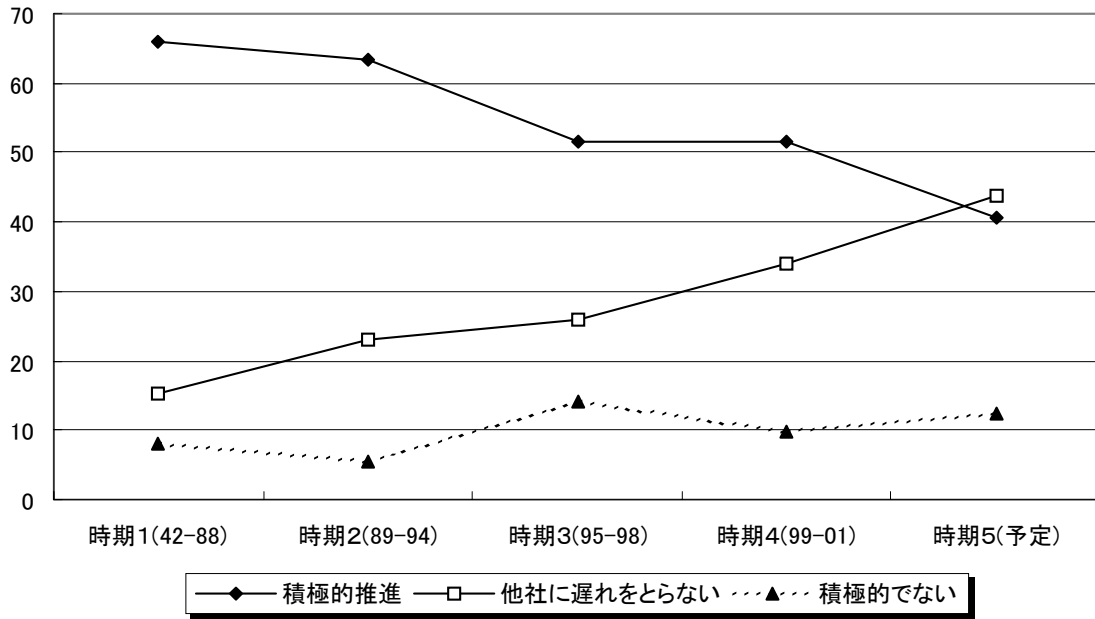


図 II-1-7 適用対象者と設立時期

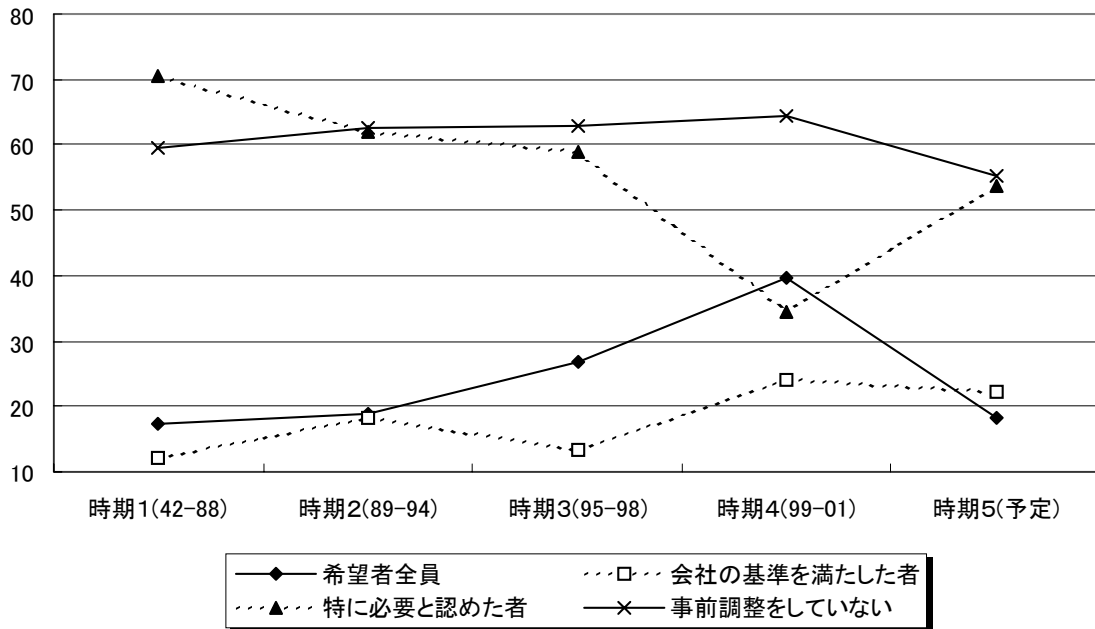


図 II-1-8 雇用契約の形態と設立時期

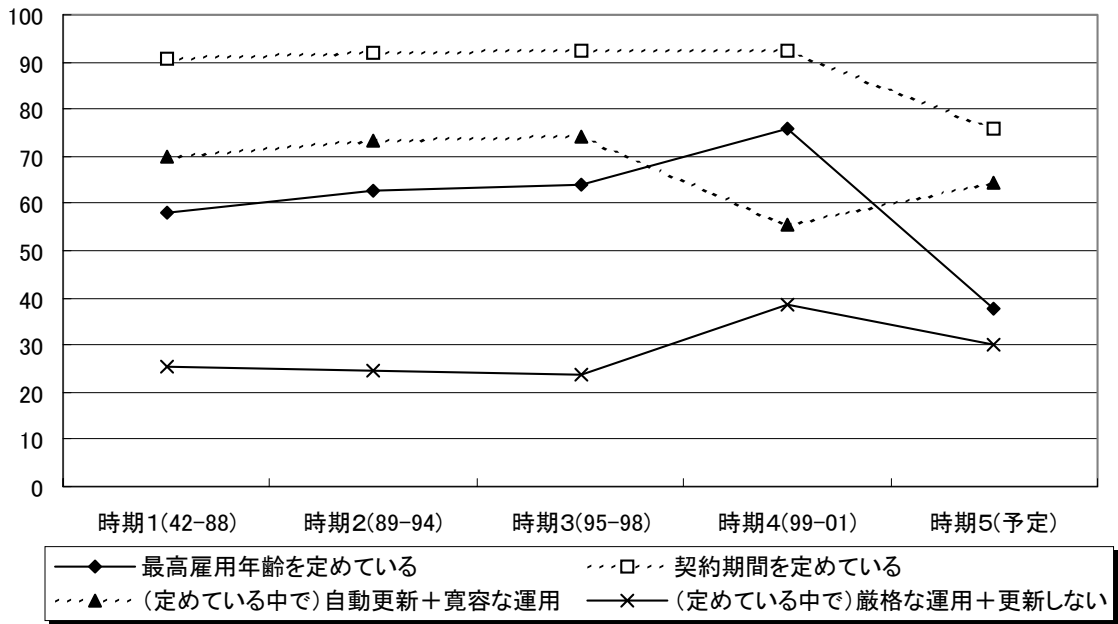


図 II-1-9 仕事の内容・労働時間と設立時期

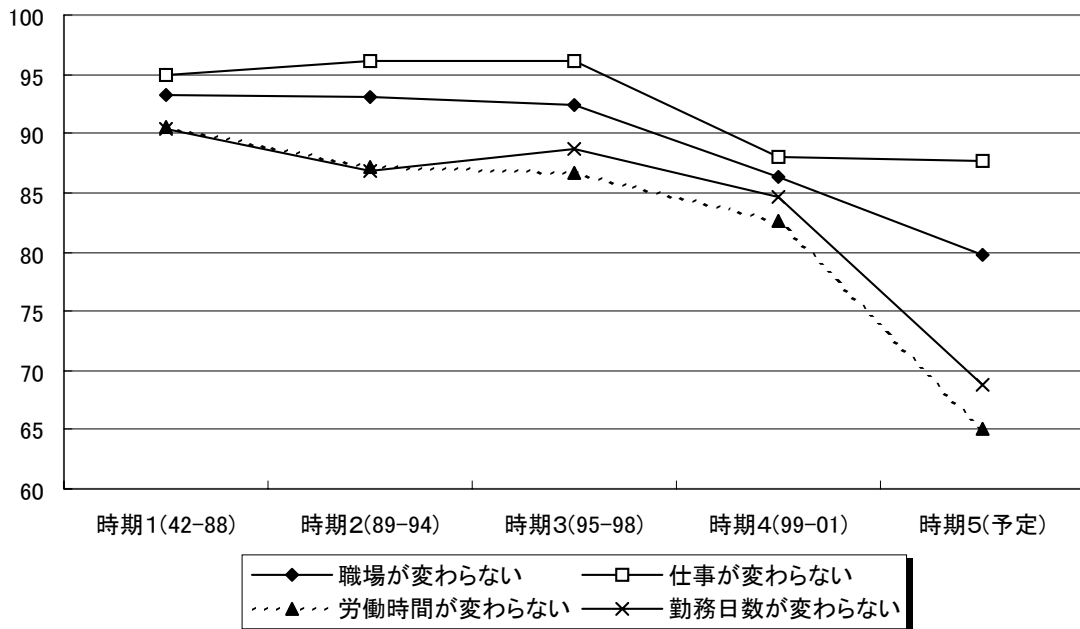


図 II-1-10 年収の減少と設立時期

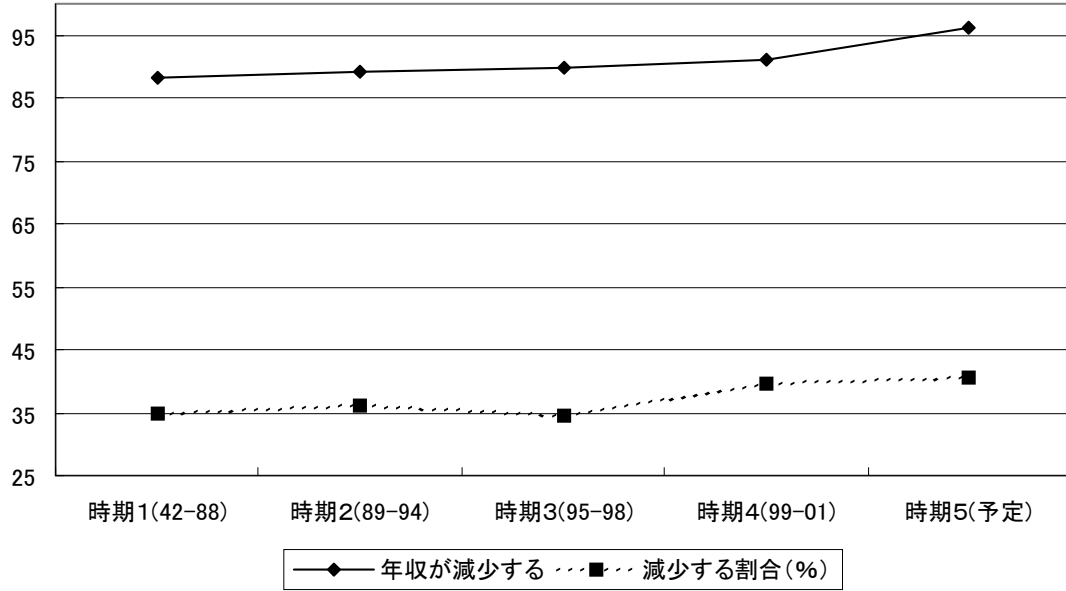


図 II-1-11 仕事開発への取り組み

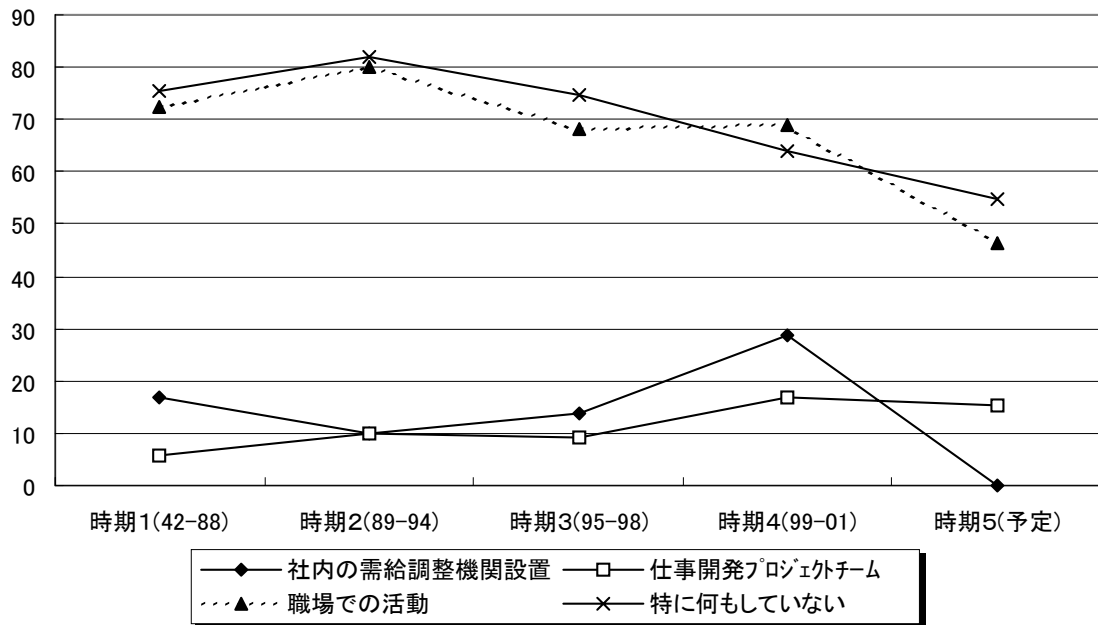


図 II-1-12 グループ内での再雇用制度の有無

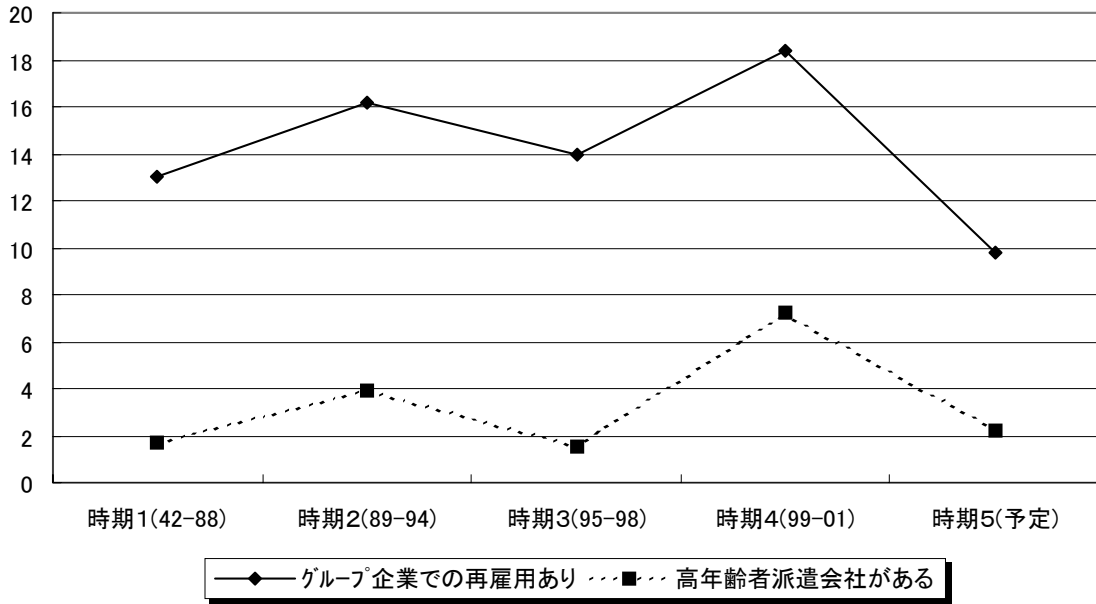


図 II-1-13 継続雇用を進める上で、情報を得る媒体・機関

