

第 2 章 調査結果

第2章 調査結果

第1節 勤労意識の動向

本調査においては、1999年の第1回調査から継続して勤労者意識の把握を実施してきた。勤労者意識の把握に当たっては、①戦後の我が国社会を支えてきた勤労規範としての日本型雇用の枠組み、②それを包摂する産業社会の枠組み（労働規範）、③来るべき社会の規範のあり方、の3つの側面からアプローチを行ってきた。

本調査は、こうした観点から勤労者意識・意識の変化の方向性を継続的に把握し、勤労生活の変化を捉える課題に対処することに資することを目的として実施しているものである。

1. 日本型雇用慣行の評価

<調査設計>¹

日本型雇用慣行を構成する様々な要素のうち、雇用保障、賃金保障、賃金体系、能力開発、組織へのコミットメントの5つに焦点を当て、従来型制度とその改革策の評価を次のとおり聞いた。

【質問】 日本的な働き方について、あなたのご意見をお聞かせください。

- (1) 1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用について、どうお考えですか。（終身雇用）
- (2) 勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金について、どうお考えですか。（年功賃金）
- (3) 「社宅や保養所などの福利厚生施設を充実させるより、その分社員の給与として支払うべきだ」という意見について、どうお考えですか。（福利厚生 of 給与化）
- (4) 「組織や企業にたよらず、自分で能力を磨いて自分で道を切り開いていくべきだ」という意見について、どうお考えですか。（自己啓発型能力開発）
- (5) あなたは会社や職場への一体感を持つことについて、どうお考えですか。（組織との一体感）

【回答】 1 良いことだと思う 2 どちらかといえば良いことだと思う 3 どちらかといえば良くないことだと思う 4 良くないことだと思う 5 わからない

<全体の傾向>

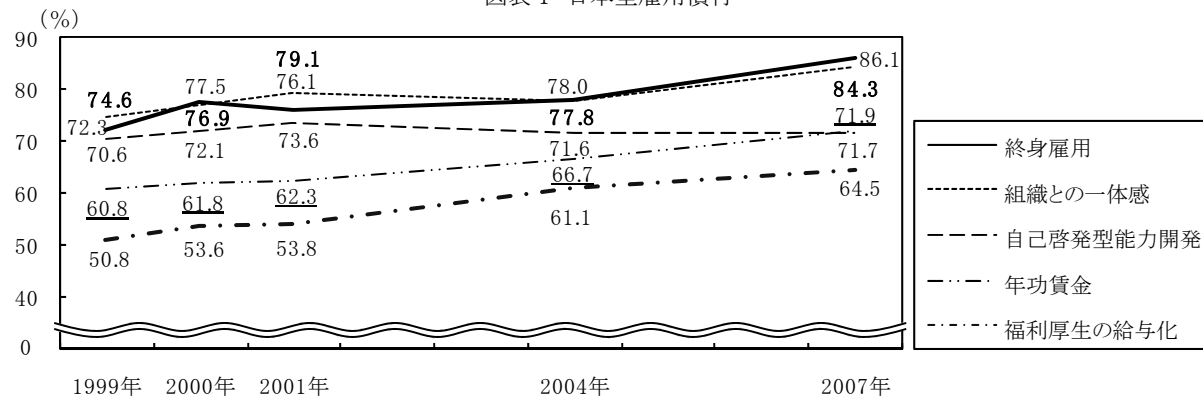
日本的な働き方について考えをきいたところ、「終身雇用」と「組織との一体感」を支持する（「良いことだと思う」と「どちらかというとも良いことだと思う」の合計）割合は、それぞれ2001年（76.1%）、2004年（77.8%）に一度低下した後に再び上昇に転じ、2007年には

¹ <調査設計>の詳細については、労働政策研究・研修機構（2004）『勤労意識のゆくえー「勤労生活に関する調査（1999,2000,2001）」ー』（労働政策研究報告書 No.2）を参照のこと。

9割弱（それぞれ86.1%、84.3%）となった。

賃金に関する項目では、「年功賃金」、「福利厚生との給与化」の2項目とも一貫して上昇している。（図表1）

図表1 日本型雇用慣行



終身雇用、年功賃金、組織との一体感：「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計
福利厚生との給与化、自己啓発型能力開発：「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

終身雇用：「1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用」

組織との一体感：「会社や職場への一体感を持つこと」

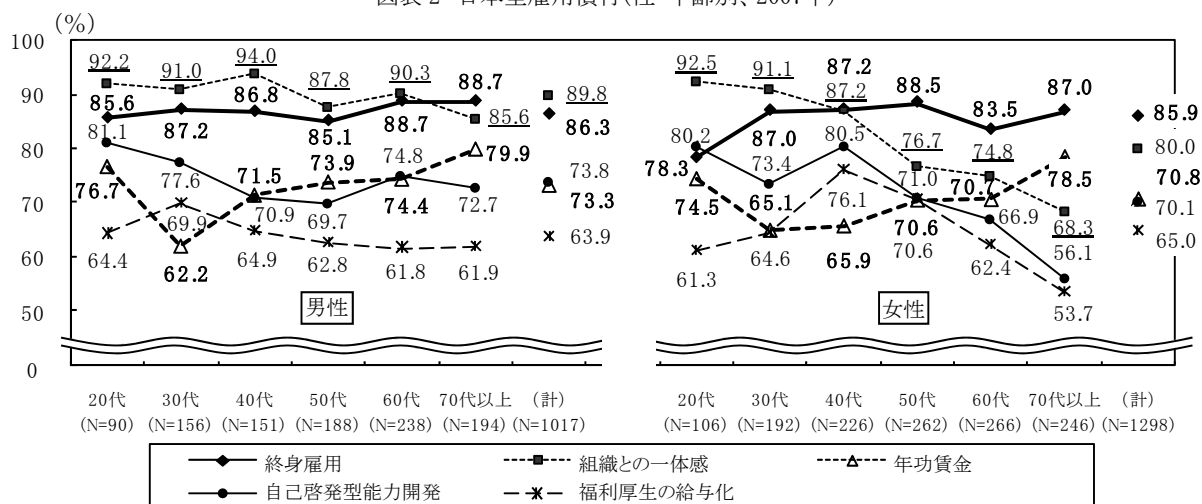
自己啓発型能力開発：「組織や企業にたよらず、自分で能力を磨いて自分で道を切り開いていくべきだ」

年功賃金：「勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金」

福利厚生との給与化：「社宅や保養所などの福利厚生施設を充実させるより、その分社員の給与として支払うべきだ」

2007年のデータを性・年齢別にみると、男性では「終身雇用」「組織との一体感」は年齢にかかわらず、概ね（8-9割弱前後）安定して支持されている。他方、女性では、「終身雇用」は安定して支持されているといえるものの（8-9割弱前後）、「組織との一体感」は年齢が高くなるほど支持する割合が低下している。（図表2）

図表2 日本型雇用慣行(性・年齢別、2007年)



終身雇用、年功賃金、組織との一体感：「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計
福利厚生との給与化、自己啓発型能力開発：「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

終身雇用：「1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用」

年功賃金：「勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金」

組織との一体感：「会社や職場への一体感を持つこと」

自己啓発型能力開発：「組織や企業にたよらず、自分で能力を磨いて自分で道を切り開いていくべきだ」

福利厚生との給与化：「社宅や保養所などの福利厚生施設を充実させるより、その分社員の給与として支払うべきだ」

2. 望ましい分配原理

<調査設計>

近年、格差の議論が活発になっているが、どのような格差を公正とみるかは支持する分配原理によっても異なる。望ましいとする社会的分配原理を4つに大別して次のとおり尋ねた。

【質問】どのような人が社会的地位や経済的豊かさを得るのがよいか、という点について、あなたはどのように思いますか。(1) から (4) のそれぞれについてお答えください。

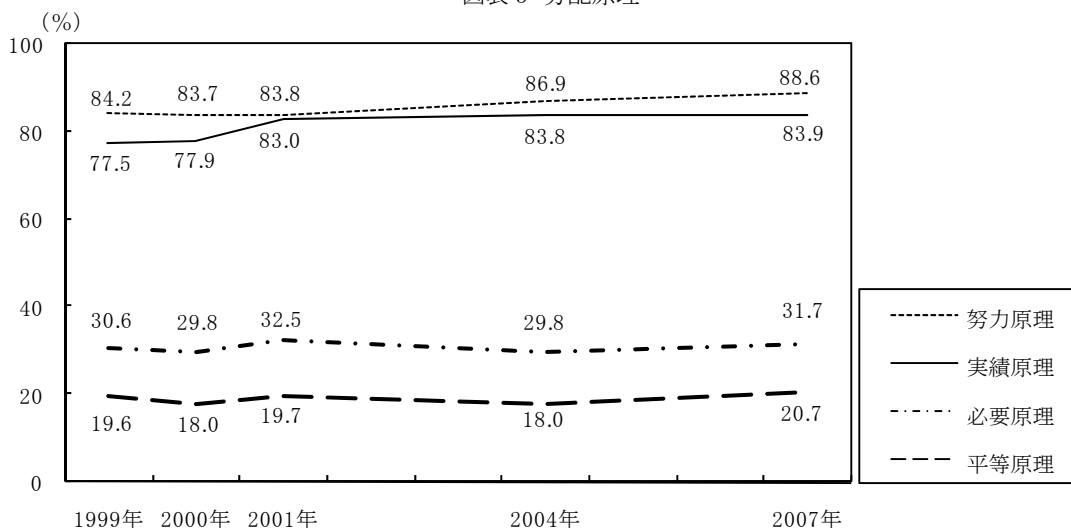
- (1) 実績をあげた人ほど多く得るのが望ましい (実績原理)
- (2) 努力した人ほど多く得るのが望ましい (努力原理)
- (3) 必要としている人が必要なだけ得るのが望ましい (必要原理)
- (4) 誰でもが同じくらいに得るのが望ましい (平等原理)

【回答】 1 そう思う 2 どちらかといえばそう思う 3 どちらかといえばそう思わない
4 そう思わない 5 わからない

<全体の傾向>

どのような人が社会的地位や経済的豊かさを得るのが良いかという分配の原理について、それぞれの原理に対する考えをきいたところ、「努力原理」、次いで「実績原理」への支持が一貫して高く、2001年以降双方とも8割を超えている(2007年では、努力原理88.6%、実績原理83.9%)。「必要原理」と「平等原理」の支持は約2割と相対的に低くなっている。長期的には1999年以降概ね横ばいで推移しているものの、2004年と比較すると2007年はわずかながら上昇している。(図表3)

図表3 分配原理



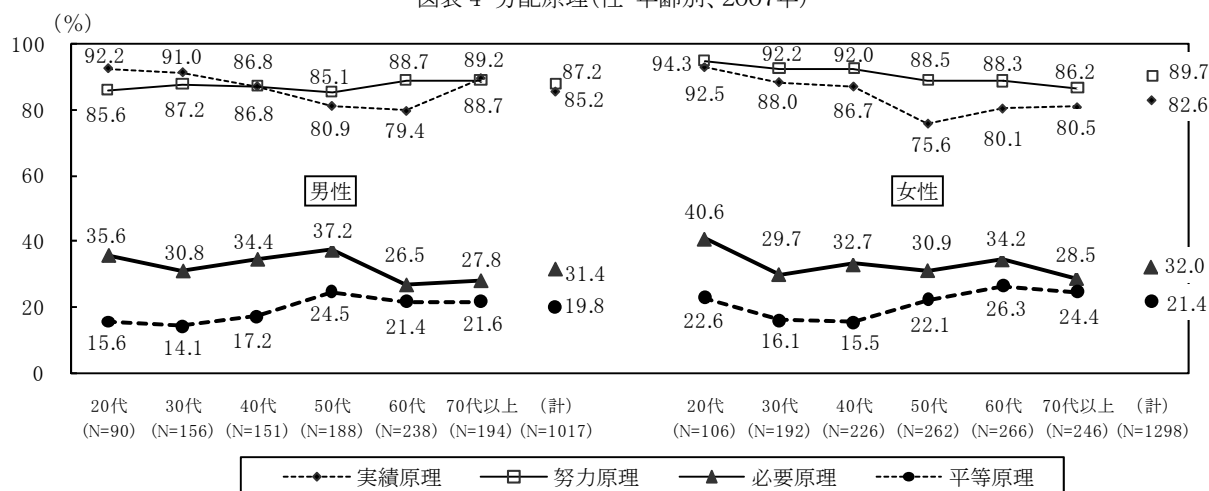
「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

努力原理:「努力した人ほど多く得るのが望ましい」
 実績原理:「実績をあげた人ほど多く得るのが望ましい」
 必要原理:「必要としている人が必要なだけ得るのが望ましい」
 平等原理:「誰でもが同じくらいに得るのが望ましい」

<性・年齢別>

2007年のデータを性・年齢別にみると、男女ともいずれの年齢層でも「実績原理」と「努力原理」を支持する割合が高い。男性では「実績原理」が「努力原理」を20代、30代、70代以上で上回り、50代、60代では「努力原理」が「実績原理」を上回っている。女性では「努力原理」が「実績原理」をいずれの年齢層でも上回っている。「実績原理」「努力原理」に次いで、「必要原理」が支持されており、男性では、50代(37.2%)、女性では、20代(40.6%)でもっとも高くなっている。「平等原理」はもっとも低く、年齢別では男性50代(24.5%)、女性60代(26.3%)でもっとも高くなっている。(図表4)

図表4 分配原理(性・年齢別、2007年)



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

実績原理:「実績をあげた人ほど多く得るのが望ましい」

努力原理:「努力した人ほど多く得るのが望ましい」

必要原理:「必要としている人が必要なだけ得るのが望ましい」

平等原理:「誰でも同じくらいに得るのが望ましい」

3. 生活意識

<調査設計>

物質的な豊かさを達成した社会では、心の豊かさを求める傾向が強いと言われる。本調査では、人々がどのような価値を重視し生活しているか把握するため、次のとおり尋ねた。

【質問】あなたにとって、(1) から (7) のような気持ちや考えは、どの程度あてはまりますか。

- (1) まごまごしていると、他人に追い越されそうな不安を感じる (地位競争不安)
- (2) うかうかしていると、自分がこれまで獲得したものを失ってしまいそうな不安を感じる (地位喪失不安)
- (3) もっと多くを手にするよりも、これまでに獲得したものを維持することの方が重要である (現状維持志向)
- (4) 他人が自分と異なった考えや生活様式を持っていることが気にならない (脱他人志向)
- (5) もっと多くの富や地位を求めてがんばるより、自分の納得のいく生活を送りたい (脱

地位志向)

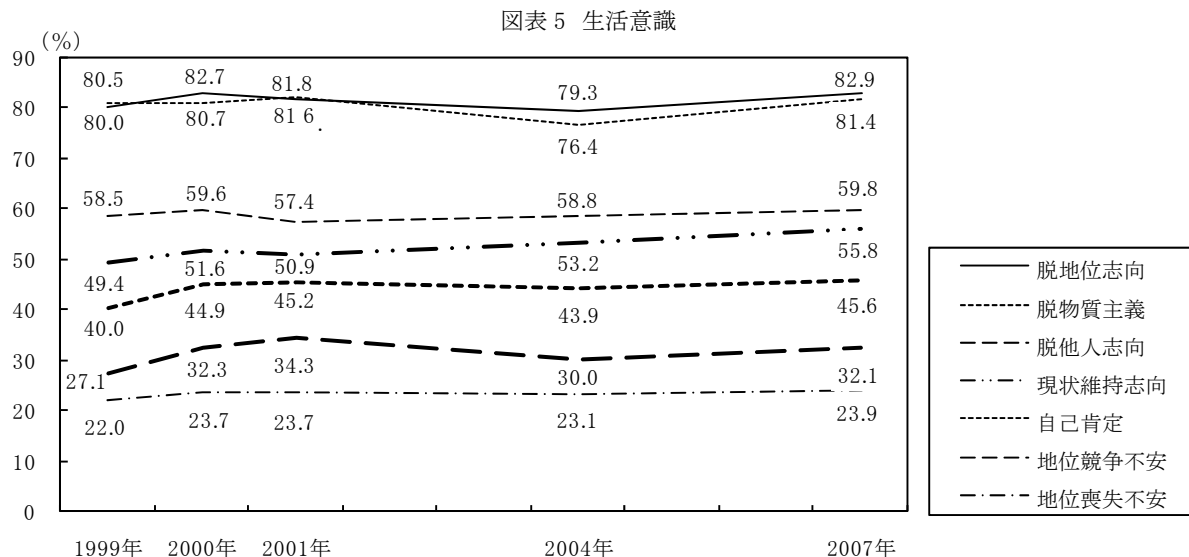
(6) 自分には、仕事以外で他人に誇れるものがある (自己肯定)

(7) これからは、物質的な豊かさよりも、心の豊かさやゆとりある生活することに重きをおきたいと思う (脱物質主義)

【回答】 1 よくあてはまる 2 ややあてはまる 3 あまりあてはまらない 4 まったくあてはまらない 5 どちらともえない 6 わからない

<全体の傾向>

生活意識については、「脱地位志向」「脱物質主義」が 2007 年には 8 割台(それぞれ 82.9%、81.4%)と高く、2004 年には一旦 7 割台に下降したものの再び上昇している。次いで、「脱他人志向」が 6 割程度 (59.8%) となっている。一方、「現状維持志向」は 6 割弱 (55.8%) と、わずかではあるが上昇傾向にある。(図表 5)



「よくあてはまる」と「ややあてはまる」の合計

脱地位志向:「もっと多くの富や地位を求めてがんばるより、自分の納得のいく生活を送りたい」

脱物質主義:「これからは、物質的な豊かさよりも、心の豊かさやゆとりある生活することに重きをおきたいと思う」

脱他人志向:「他人が自分と異なった考えや生活様式を持っていることが気になる」

現状維持志向:「もっと多くを手にするよりも、これまでに獲得したものを維持することの方が重要である」

自己肯定:「自分には、仕事以外で他人に誇れるものがある」

地位喪失不安:「うかうかしていると、自分がこれまで獲得したものを失ってしまいそうな不安を感じる」

地位競争不安:「まごまごしていると、他人に追い越されそうな不安を感じる」

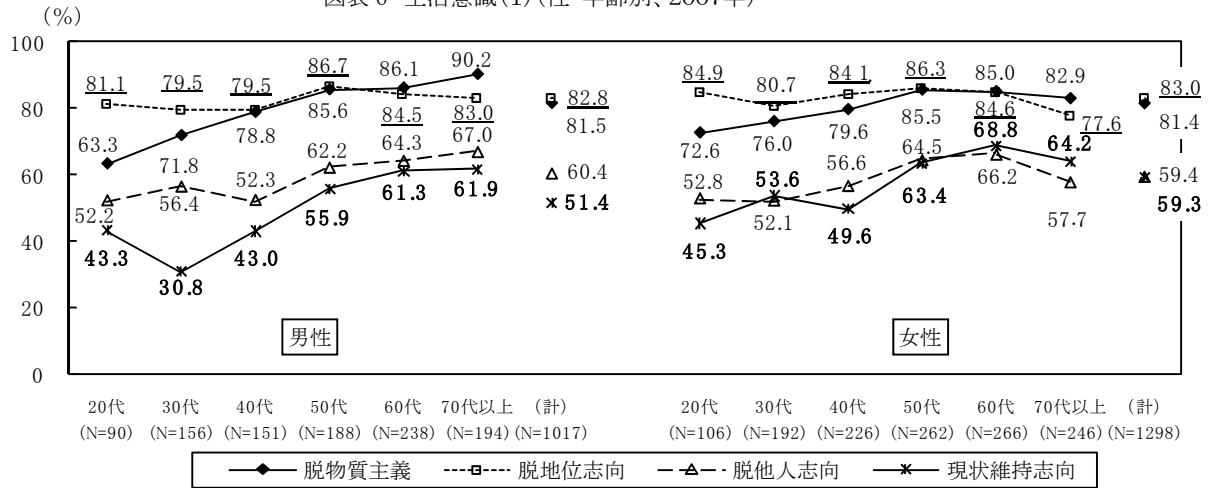
<性・年齢別>

2007 年のデータを性・年齢別にみると、「脱地位志向」は、性・年齢にかかわらず支持割合は 8 割程度となっている。「脱物質主義」は男女とも 50 代以上で 8 割を超える割合となっており、男性では年齢が高くなるほど、その割合が高くなる傾向にある。心の豊かさ、ゆとりある生活、自分の納得のいく生活を求める層が多数派を占めるととらえることができよう。

「脱他人志向」は年齢層が高くなるほど支持される傾向にあり、男性では 70 代以上、女性

では60代でもっとも高くなっている。一方、「地位競争不安」は年齢層が低くなるほど支持される割合が高くなっており、男性では30代、女性では20代でもっとも高くなっている。
(図表6)

図表6 生活意識(1)(性・年齢別、2007年)



「よくあてはまる」と「ややあてはまる」の合計

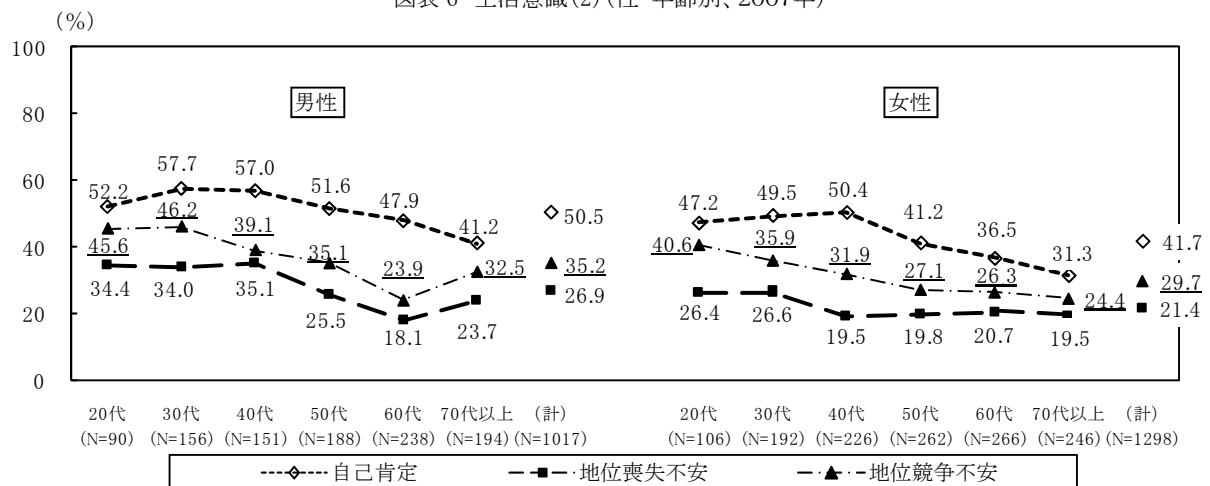
脱物質主義:「これからは、物質的な豊かさよりも、心の豊かさやゆとりある生活することに重きをおきたいと思う」

脱地位志向:「もっと多くの富や地位を求めてがんばるより、自分の納得のいく生活を送りたい」

脱他人志向:「他人が自分と異なった考えや生活様式を持っていることが気にならない」

現状維持志向:「もっと多くを手にするよりも、これまでに獲得したものを維持することの方が重要である」

図表6 生活意識(2)(性・年齢別、2007年)



「よくあてはまる」と「ややあてはまる」の合計

自己肯定:「自分には、仕事以外で他人に誇れるものがある」

地位喪失不安:「うかうかしていると、自分がこれまで獲得したものを失ってしまいそうな不安を感じる」

地位競争不安:「まごまごしていると、他人に追い越されそうな不安を感じる」

（参考）勤労意識の二つの層の動向

1999 年調査では、勤労意識について、これまでみてきた日本型雇用慣行、分配原理、生活意識の 3 側面から分析した結果、二つの層に分かれていることが明らかとなった。

第一の層は、終身雇用と年功賃金を支持し、努力原理、必要原理、平等原理への志向が強く、現状維持的で自分自身に自信がないことを特徴とする。これに対し、第二の層は、自己啓発型の能力志向が強く、実績原理を支持し、脱物質主義、脱地位志向が強く、自分自身に自信があること（自己肯定）を特徴としている。（詳細については、今田幸子（2000）「働き方の再構築－多様化し混迷する勤労意識のゆくえ」『日本労働研究雑誌』No.479 及び 労働政策研究・研修機構（2004）『勤労意識のゆくえ－「勤労生活に関する調査（1999, 2000, 2001）」－』（労働政策研究報告書 No.2）を参照のこと。）

ここでは、この二つの層の動向を明らかにするため、2007 年調査のデータから、二つの層を形成する意識変数同士の相関関係を求め、1999 年調査のデータとの比較を行った。

なお、分析にあたり、意識変数については、以下の要領で操作を加えている。

【意識変数】4 点尺度・5 点尺度の回答は、「そう思う」＝2 点、「どちらかといえばそう思う」＝1 点、「どちらかといえばそう思わない」＝－1 点、「そう思わない」＝－2 点、「どちらともいえない」＝0 点とし、「わからない」は分析から除外する。シングルアンサーとマルチアンサーの質問については、「選択」＝1、「非選択」＝0 とする

（1） 日本型雇用慣行について

1999 年調査においては、日本型雇用慣行をめぐる評価は、「終身雇用」・「年功賃金」を支持する層と、「自己啓発型能力開発」・「福利厚生 of 給与化」を支持する層に分化していた。（表 1）

表 2 は、2007 年調査における 5 項目間の相関係数である。全体、男女別ともに、1999 年同様、「終身雇用」と「年功賃金」の正の相関が最も高く、「自己啓発型能力開発」と「福利厚生 of 給与化」についても、1999 年同様、全体、男女別ともに正の相関がある。

この他、「組織との一体感」と「終身雇用」・「年功賃金」及び「自己啓発型能力開発」との間に正の相関がある点は、1999 年と同様である。一方、1999 年にみられた「自己啓発型能力開発」と「終身雇用」・「年功賃金」との負の相関は弱まり、2007 年では有意な相関はなくなっている。

これらのことから、5 項目間の関係に 8 年間で大きな変化はないが、「自己啓発型能力開発」と「終身雇用」・「年功賃金」の対極的な関係は弱まったと考えられる。

表 1 日本型雇用慣行5変数の相関関係(1999年)

		終身雇用	年功賃金	福利厚生 の 給与化	自己啓発型 能力開発	組織との一体感
終身雇用	全体	1				
	男性	1				
	女性	1				
年功賃金	全体	0.494 **	1			
	男性	0.510 **	1			
	女性	0.473 **	1			
福利厚生 の 給与化	全体	-0.030	0.005	1		
	男性	-0.058	-0.031	1		
	女性	-0.005	0.037	1		
自己啓発型 能力開発	全体	-0.078 **	-0.075 **	0.115 **	1	
	男性	-0.064 *	-0.090 **	0.127 **	1	
	女性	-0.086 **	-0.054	0.106 **	1	
組織との一体感	全体	0.172 **	0.173 **	0.004	0.048 *	1
	男性	0.198 **	0.165 **	0.012	0.035	1
	女性	0.162 **	0.205 **	0.004	0.051	1

**, 相関係数は 1% 水準で有意(両側)

*, 相関係数は 5% 水準で有意(両側)

表 2 日本型雇用慣行5変数の相関関係(2007年)

		終身雇用	年功賃金	福利厚生 の 給与化	自己啓発型 能力開発	組織との一体感
終身雇用	全体	1				
	男性	1				
	女性	1				
年功賃金	全体	0.435 **	1			
	男性	0.438 **	1			
	女性	0.434 **	1			
福利厚生 の 給与化	全体	0.009	0.022	1		
	男性	0.026	0.016	1		
	女性	-0.004	0.027	1		
自己啓発型 能力開発	全体	-0.037	-0.010	0.180 **	1	
	男性	-0.036	-0.029	0.199 **	1	
	女性	-0.039	0.005	0.166 **	1	
組織との一体感	全体	0.120 **	0.161 **	0.003	0.080 **	1
	男性	0.160 **	0.127 **	0.001	0.034	1
	女性	0.088 **	0.185 **	0.016	0.108 **	1

**, 相関係数は 1% 水準で有意(両側)

(2) 望ましい分配原理について

1999 年調査においては、分配原理への支持は「実績原理」・「努力原理」を支持する層と、「必要原理」・「平等原理」を支持する層とに分かれていた。(表 3)

表 4 は、2007 年調査における 4 項目間の相関係数である。全体、男女別ともに、1999 年同様、「実績原理」と「努力原理」、「必要原理」と「平等原理」の間に正の相関がある。

この他、「実績原理」と「平等原理」は、1999 年と同様に負の相関がある。「実績原理」と「必要原理」は 1999 年には正の相関があったが、2007 年では全体及び男性で有意な相関はなくなっている。また、「努力原理」と「必要原理」は、1999 年と同様に正の相関があるが、「努力原理」と「平等原理」との正の相関は弱まり、2007 年は男女別では有意な相関はなくなっている。

これらのことから、「実績原理」と「必要原理」、「努力原理」と「平等原理」の親和性は弱

表 3 分配原理4変数の相関関係(1999年)

		実績原理	努力原理	必要原理	平等原理
実績原理	全体	1			
	男性	1			
	女性	1			
努力原理	全体	0.179 **	1		
	男性	0.150 **	1		
	女性	0.210 **	1		
必要原理	全体	0.064 **	0.109 **	1	
	男性	0.063 *	0.107 **	1	
	女性	0.065 *	0.111 **	1	
平等原理	全体	-0.110 **	0.078 **	0.268 **	1
	男性	-0.101 **	0.057 *	0.236 **	1
	女性	-0.110 **	0.098 **	0.299 **	1

**、相関係数は 1% 水準で有意(両側)

*、相関係数は 5% 水準で有意(両側)

表 4 分配原理4変数の相関関係(2007年)

		実績原理	努力原理	必要原理	平等原理
実績原理	全体	1			
	男性	1			
	女性	1			
努力原理	全体	0.181 **	1		
	男性	0.154 **	1		
	女性	0.210 **	1		
必要原理	全体	0.036	0.125 **	1	
	男性	-0.001	0.117 **	1	
	女性	0.067 *	0.131 **	1	
平等原理	全体	-0.112 **	0.042 *	0.300 **	1
	男性	-0.146 **	0.025	0.324 **	1
	女性	-0.082 **	0.054	0.280 **	1

**、相関係数は 1% 水準で有意(両側)

*、相関係数は 5% 水準で有意(両側)

まったものの、4 項目間の関係に 8 年間で大きな変化はないものと考えられる。

(3) 生活意識について

1999 年調査においては、生活意識について、「脱物質主義」・「脱地位志向」を中核に、「脱他人志向」・「自己肯定」・「現状維持志向」が強い層と、「地位競争不安」・「地位喪失不安」を中核に、他人への関心が高く、自己への自信がなく、「現状維持志向」が強い層という二つの層が抽出された。(表 5)

表 6 は、2007 年調査における 7 項目間の相関係数である。「脱物質主義」と「脱地位志向」、「地位競争不安」と「地位喪失不安」は、全体、男女別ともに、1999 年と同様、強い正の相関がある。

この他、「脱物質主義」・「脱地位志向」と「脱他人志向」・「自己肯定」・「現状維持志向」との相関をみると、1999 年同様、正の相関がある。また、「地位喪失不安」・「地位競争不安」と「現状維持志向」との相関をみても、1999 年と同様に正の相関がある。

これらのことから、7項目間の関係に8年間で大きな変化はみられず、安定した構造を維持していると考えられる。

表5 生活意識7変数の相関関係(1999年)

		地位競争不安	地位喪失不安	現状維持志向	脱他人志向	脱地位志向	自己肯定	脱物質主義
地位競争不安	全体	1						
	男性	1						
	女性	1						
地位喪失不安	全体	0.658 **	1					
	男性	0.661 **	1					
	女性	0.651 **	1					
現状維持志向	全体	0.078 **	0.099 **	1				
	男性	0.110 **	0.112 **	1				
	女性	0.059 *	0.102 **	1				
脱他人志向	全体	-0.071 **	-0.088 **	0.129 **	1			
	男性	-0.068 *	-0.101 **	0.126 **	1			
	女性	-0.074 **	-0.077 **	0.134 **	1			
脱地位志向	全体	0.004	-0.011	0.232 **	0.247 **	1		
	男性	0.023	0.018	0.231 **	0.178 **	1		
	女性	-0.008	-0.032	0.228 **	0.312 **	1		
自己肯定	全体	-0.013	-0.015	-0.021	0.040 *	0.154 **	1	
	男性	-0.017	-0.014	-0.030	0.022	0.145 **	1	
	女性	-0.016	-0.027	-0.004	0.056 *	0.168 **	1	
脱物質主義	全体	-0.019	-0.043 *	0.185 **	0.171 **	0.404 **	0.204 **	1
	男性	-0.027	-0.038	0.183 **	0.154 **	0.338 **	0.229 **	1
	女性	-0.006	-0.040	0.181 **	0.189 **	0.467 **	0.186 **	1

**、相関係数は1%水準で有意(両側)

*、相関係数は5%水準で有意(両側)

表5 生活意識7変数の相関関係(2007年)

		地位競争不安	地位喪失不安	現状維持志向	脱他人志向	脱地位志向	自己肯定	脱物質主義
地位競争不安	全体	1						
	男性	1						
	女性	1						
地位喪失不安	全体	0.705 **	1					
	男性	0.696 **	1					
	女性	0.711 **	1					
現状維持志向	全体	0.138 **	0.135 **	1				
	男性	0.107 **	0.116 **	1				
	女性	0.173 **	0.165 **	1				
脱他人志向	全体	-0.059 **	-0.051 *	0.170 **	1			
	男性	-0.075 *	-0.064 *	0.129 **	1			
	女性	-0.046	-0.040	0.206 **	1			
脱地位志向	全体	0.000	-0.004	0.276 **	0.269 **	1		
	男性	0.006	0.013	0.204 **	0.236 **	1		
	女性	-0.001	-0.015	0.334 **	0.297 **	1		
自己肯定	全体	-0.036	-0.014	0.010	0.112 **	0.142 **	1	
	男性	-0.063 *	-0.048	-0.018	0.090 **	0.102 **	1	
	女性	-0.019	0.007	0.048	0.131 **	0.183 **	1	
脱物質主義	全体	-0.017	-0.037	0.268 **	0.181 **	0.400 **	0.190 **	1
	男性	-0.025	-0.040	0.243 **	0.159 **	0.369 **	0.208 **	1
	女性	-0.008	-0.031	0.287 **	0.200 **	0.426 **	0.179 **	1

**、相関係数は1%水準で有意(両側)

*、相関係数は5%水準で有意(両側)

(4) 勤労意識の二つの層について

(3) までは、日本型雇用慣行・分配原理・生活意識のそれぞれにおける二つの層の動向をみてきた。ここでは、日本型雇用慣行・分配原理・生活意識相互の関連をみることにする。

① 日本型雇用慣行と分配原理

1999 年調査においては、「終身雇用」・「年功賃金」と、「努力原理」・「必要原理」・「平等原理」を支持する層と、「自己啓発型能力開発」・「福利厚生との給与化」と「実績原理」を支持する層に分かれていた。(表 6)

表 7 は、2007 年調査における日本型雇用慣行 5 変数と分配原理 4 変数の相関係数である。「終身雇用」・「年功賃金」と「努力原理」との相関をみると、「努力原理」と「年功賃金」は、全体、男女別ともに 1999 年同様、正の相関があり、「努力原理」と「終身雇用」は、全体及び女性で正の相関がある。また、「平等原理」と「終身雇用」・「年功賃金」の相関をみても 1999 年同様、正の相関がある。「必要原理」と「終身雇用」・「年功賃金」との相関をみると、「終身雇用」との間には有意な相関がなくなっているが、「年功賃金」との正の相関は 1999 年と同様である。

さらに、「自己啓発型能力開発」・「福利厚生との給与化」と「実績原理」の相関をみると、「自己啓発型能力開発」と「実績原理」は、全体、男女別ともに 1999 年同様、正の相関があり、「福利厚生との給与化」と「実績原理」は、全体及び女性で 1999 年同様、正の相関がある。

これらのことから、8 年間で変化はあるものの、二つの層の基本的な構造は維持されていると考えられる。

他方、2007 年では、新たに、全体及び女性で「実績原理」と「年功賃金」・「組織との一体感」との間に正の相関がみられた。また、2007 年では、全体、男女別ともに「努力原理」と「福利厚生との給与化」・「自己啓発型能力開発」との間に正の相関がみられた。

「努力原理」は、「終身雇用」・「年功賃金」と「自己啓発型能力開発」・「福利厚生との給与化」の双方と正の相関を持つことから、「努力原理」に着目することで、二つの層の共通点を見出す足掛かりとなるといえよう。なお、「努力原理」と「終身雇用」については、全体及び女性で有意な正の相関がみられるが、男性では有意な相関ではなくなっており、この結びつきは弱まってきているといえる。

表 6 日本型雇用慣行5変数と分配原理4変数の相関関係(1999年)

		実績原理	努力原理	必要原理	平等原理
終身雇用	全体	0.032	0.114 **	0.095 **	0.124 **
	男性	0.045	0.077 **	0.100 **	0.084 **
	女性	0.028	0.155 **	0.090 **	0.156 **
年功賃金	全体	-0.016	0.101 **	0.075 **	0.166 **
	男性	-0.038	0.071 *	0.052	0.131 **
	女性	0.017	0.132 **	0.099 **	0.191 **
福利厚生との給与化	全体	0.096 **	0.029	0.057 **	0.024
	男性	0.123 **	0.019	0.036	-0.034
	女性	0.076 **	0.038	0.078 **	0.075 **
自己啓発型能力開発	全体	0.093 **	0.021	0.080 **	0.050 *
	男性	0.105 **	0.013	0.057	0.043
	女性	0.075 **	0.030	0.103 **	0.063 *
組織との一体感	全体	0.035	0.039	0.080 **	0.078 **
	男性	0.071 *	0.063 *	0.092 **	0.066 *
	女性	-0.015	0.018	0.069 *	0.106 **

**. 相関係数は 1% 水準で有意 (両側)

*. 相関係数は 5% 水準で有意 (両側)

表 7 日本型雇用慣行5変数と分配原理4変数の相関関係(2007年)

		実績原理	努力原理	必要原理	平等原理
終身雇用	全体	0.021	0.075 **	0.000	0.072 **
	男性	0.039	0.036	-0.020	0.077 *
	女性	0.004	0.112 **	0.018	0.068 *
年功賃金	全体	0.057 **	0.106 **	0.109 **	0.130 **
	男性	0.016	0.085 **	0.065 *	0.106 **
	女性	0.090 **	0.126 **	0.144 **	0.150 **
福利厚生との給与化	全体	0.071 **	0.076 **	0.042	0.027
	男性	0.059	0.078 *	0.019	0.027
	女性	0.085 **	0.072 *	0.060 *	0.023
自己啓発型能力開発	全体	0.075 **	0.089 **	0.053 *	0.028
	男性	0.072 *	0.101 **	0.043	0.049
	女性	0.076 **	0.082 **	0.062 *	0.014
組織との一体感	全体	0.075 **	0.042	0.034	0.023
	男性	0.021	0.029	0.034	0.009
	女性	0.109 **	0.060 *	0.041	0.043

**. 相関係数は 1% 水準で有意 (両側)

*. 相関係数は 5% 水準で有意 (両側)

② 日本型雇用慣行と生活意識

1999 年調査においては、「終身雇用」・「年功賃金」と「現状維持志向」を支持し、「自己肯定」と負の相関を持つ層と、「自己啓発型能力開発」を支持し、「脱物質主義」、「脱地位志向」が強く、「自己肯定」を支持する層に分かれていた。(表 8)

表 9 は、2007 年調査における日本型雇用慣行 5 変数と生活意識 7 変数の相関係数である。「終身雇用」・「年功賃金」と「現状維持志向」の相関をみると、「年功賃金」と「現状維持志向」は、全体、男女別ともに 1999 年同様、正の相関があり、「終身雇用」と「現状維持志向」は全体及び女性で正の相関がある。しかし、「終身雇用」・「年功賃金」と「自己肯定」の相関をみると、負の相関は弱まっており、「終身雇用」との間では有意な相関はなくなっている。

また、「自己啓発型能力開発」と「脱物質主義」の相関をみると、全体及び男性では 1999 年同様、正の相関があるが、「自己啓発型能力開発」と「脱地位志向」については、全体、男女別とも有意な相関はなくなっている。「自己啓発型能力開発」と「自己肯定」の相関をみると、全体では 1999 年同様、正の相関があるが、男性では有意な相関はなくなっており、反対に女性において有意な正の相関がみられる。

これらのことから、二つの層は基本的な性質を維持しつつも、「終身雇用」・「年功賃金」と「自己肯定」の対立構造や、「自己啓発型能力開発」と「脱地位志向」の結びつきを弱めたことがうかがえる。

他方、2007 年では、新たに、全体、男女別ともに「自己啓発型能力開発」と「現状維持志向」との間に正の相関がみられた。「現状維持志向」は、「終身雇用」・「年功賃金」と「自己啓発型能力開発」の双方と正の相関を持つことから、二つの層の新たな共通項として捉えることができよう。

表 8 日本型雇用慣行5変数と生活意識7変数の相関関係(1999年)

		地位競争不安	地位喪失不安	現状維持志向	脱他人志向	脱地位志向	自己肯定	脱物質主義
終身雇用	全体	-0.031	-0.054 **	0.139 **	0.015	-0.006	-0.104 **	0.044 *
	男性	-0.025	-0.012	0.156 **	0.031	0.015	-0.119 **	0.086 **
	女性	-0.027	-0.086 **	0.112 **	0.001	-0.033	-0.083 **	-0.006
年功賃金	全体	-0.027	-0.032	0.095 **	-0.002	-0.028	-0.104 **	-0.005
	男性	0.002	0.002	0.107 **	0.018	-0.009	-0.120 **	-0.008
	女性	-0.043	-0.051	0.069 *	-0.021	-0.056 *	-0.080 **	-0.010
福利厚生との給与化	全体	0.061 **	0.082 **	-0.006	0.000	-0.044 *	-0.009	-0.035
	男性	0.037	0.056	0.004	0.023	-0.030	0.031	-0.054
	女性	0.090 **	0.115 **	-0.020	-0.022	-0.060 *	-0.046	-0.019
自己啓発型能力開発	全体	0.034	0.034	0.010	0.032	0.063 **	0.058 **	0.098 **
	男性	0.022	0.016	0.054	0.020	0.095 **	0.093 **	0.112 **
	女性	0.040	0.045	-0.023	0.042	0.036	0.020	0.088 **
組織との一体感	全体	0.071 **	0.051 *	0.056 **	-0.003	0.031	0.047 *	0.078 **
	男性	0.109 **	0.063 *	0.078 **	0.000	0.055	0.035	0.092 **
	女性	0.025	0.021	0.060 *	-0.007	0.021	0.045	0.077 **

**、相関係数は 1% 水準で有意(両側)

*、相関係数は 5% 水準で有意(両側)

表 9 日本型雇用慣行5変数と生活意識7変数の相関関係(2007年)

		地位競争不安	地位喪失不安	現状維持志向	脱他人志向	脱地位志向	自己肯定	脱物質主義
終身雇用	全体	-0.032	-0.037	0.075 **	0.014	0.057 **	-0.022	0.066 **
	男性	-0.052	-0.063 *	0.044	0.042	0.098 **	-0.026	0.056
	女性	-0.016	-0.015	0.105 **	-0.009	0.020	-0.020	0.075 **
年功賃金	全体	0.002	-0.010	0.103 **	0.035	0.013	-0.058 **	0.038
	男性	-0.039	-0.047	0.091 **	0.036	0.035	-0.055	0.060
	女性	0.036	0.020	0.115 **	0.034	-0.005	-0.060 *	0.020
福利厚生との給与化	全体	0.029	0.046 *	0.061 **	0.048 *	0.038	-0.024	0.036
	男性	0.007	0.036	0.080 *	0.064 *	0.027	-0.015	0.012
	女性	0.053	0.060 *	0.034	0.033	0.044	-0.027	0.056
自己啓発型能力開発	全体	0.032	0.047 *	0.073 **	0.036	0.029	0.063 **	0.085 **
	男性	0.020	0.063	0.093 **	0.075 *	0.057	0.060	0.125 **
	女性	0.039	0.031	0.063 *	0.004	0.007	0.063 *	0.053
組織との一体感	全体	0.040	0.046 *	0.043	0.060 **	0.076 **	0.076 **	0.068 **
	男性	0.043	0.096 **	0.027	0.075 *	0.067 *	0.011	0.045
	女性	0.030	-0.005	0.079 **	0.051	0.094 **	0.112 **	0.093 **

**、相関係数は 1% 水準で有意(両側)

*、相関係数は 5% 水準で有意(両側)

4. 仕事についての意識

(1) 仕事満足度

<調査設計>

就業は経済的豊かさや社会的地位を獲得する手段であるため、給与や昇進などの待遇への満足度はこうした社会的資源の分配の結果を反映している。しかし、就業は能力を発揮したり、自己を成長させたり、社会的責任を担ったりする意味でも重要であり、こうした非物質的要素によって仕事にやりがいを感じ満足することもある。本調査では、「努力」「能力」「仕事」「責任」の4つの次元から「仕事満足度」を測定した。

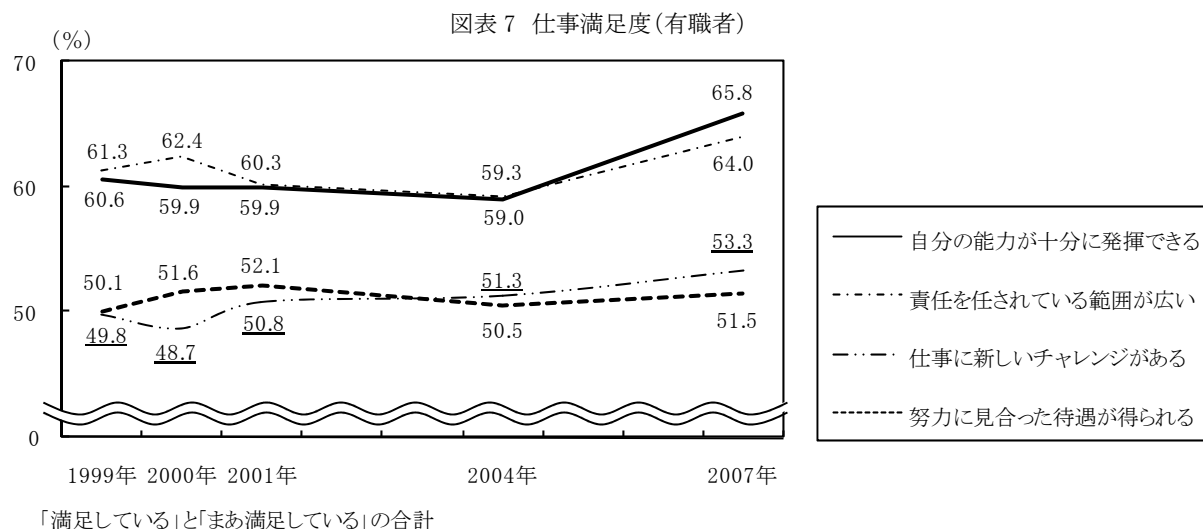
【質問】あなたがなさっている仕事（会社勤めや自営やパートなどの仕事）についておたずねします。(1) から (4) のような点で、仕事に満足していますか。

- (1) 努力に見合った待遇（給与・昇進）が得られる（努力の次元）
- (2) 自分の能力が十分に発揮できる（能力の次元）
- (3) 仕事に新しいチャレンジ（刺激）がある（仕事の次元）
- (4) 責任を任されている範囲が広い（責任の次元）

【回答】 1 満足している 2 まあ満足している 3 やや不満である 4 不満である
5 どちらともいえない 6 わからない

<全体の傾向>

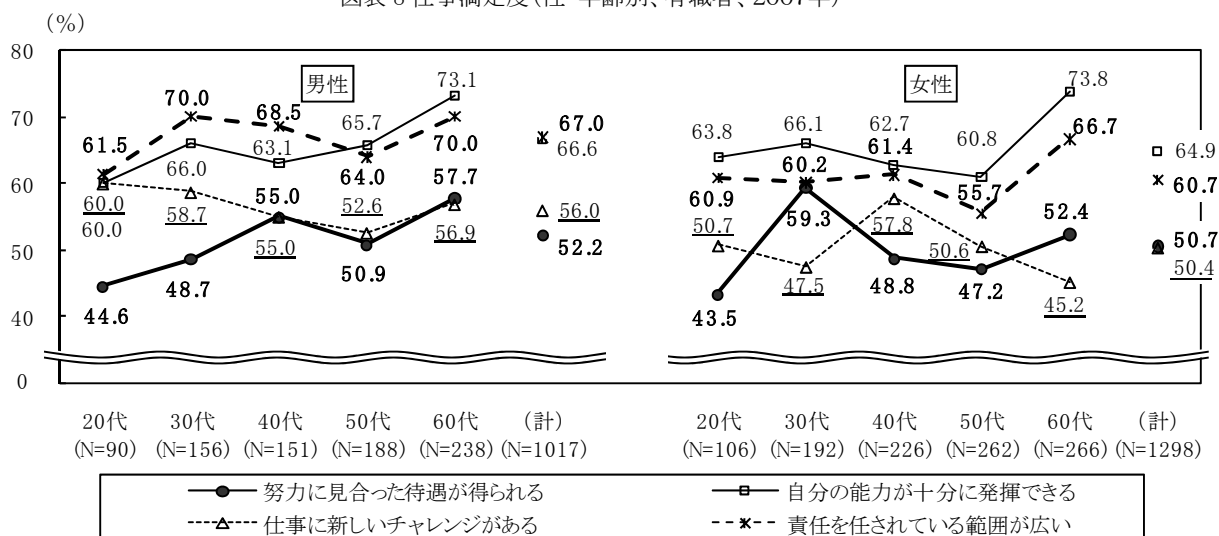
仕事への満足度をきいた設問では、自分がしている仕事に関して「自分の能力が十分に発揮できる」と「責任を任されている範囲が広い」に満足している有職者の割合が、2007年では6割強（それぞれ 65.8%、64.0%）と高く、2004年と比較してそれぞれ約5ポイント上昇している。一方、「仕事に新しいチャレンジがある」と「努力に見合った待遇が得られる」は、2007年には約5割（それぞれ 53.3%、51.5%）となっており、1999年調査以来概ね横ばいで推移している。（図表 7）



<性・年齢別>

2007年のデータを性・年齢別にみると女性では、「自分の能力が十分に発揮できる」が「責任を任されている範囲が広い」をいずれの年齢層でも上回り、もっとも高くなっている。一方、男性では、50代・60代を除き「責任を任されている範囲が広い」が「自分の能力が十分に発揮できる」ことに満足している割合を上回り、もっとも高くなっている。「努力に見合った待遇が得られる」とする割合は、50代を除くと男性では、年齢が高いほどその割合が高くなる傾向があり、女性では30代（59.3%）をピークとする山型になっている。（図表8）

図表8 仕事満足度(性・年齢別、有職者、2007年)



「満足している」と「まあ満足している」の合計

N=40以下の年齢層(70代以上)については省略した。((計)は70代以上を含む。)

(2) 望ましいキャリア形成

<調査設計>

一つの企業に定着して管理職になるという働き方は、経済成長期における日本型雇用慣行の進展とともに日本人のキャリア形成のモデルとなっている。しかし、成長型経済が終焉する中での日本型雇用慣行の動揺とともに、一つの企業に定着したキャリアを自明視することは難しくなりつつある。他方で、ある仕事の専門家になる場合は、必ずしも一つの企業に定着せず、いくつかの企業を経ながらキャリア形成する場合もある。また、独立・自営の道もある。本調査では、キャリア志向を「一企業キャリア（「1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」＋「1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース）」」「複数企業キャリア（「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」＋「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース）」」「独立自営キャリア（「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」＋「最初から独立して仕事をするコース）」の3類型から探ることとした。

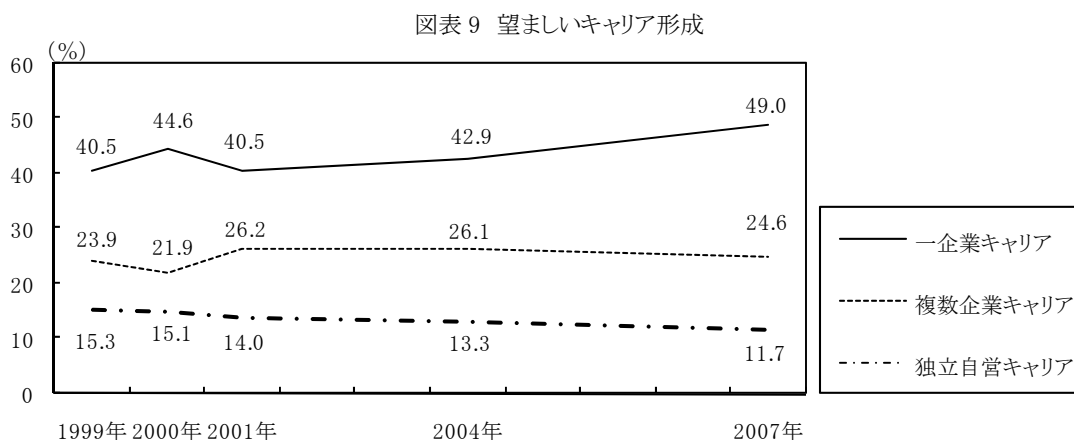
【質問】世の中には、いろいろな仕事のコース（職業キャリア）がありますが、この中からあなたがもっとも望ましいと思うものを1つあげてください。

【回答】

- 1 1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース
- 2 いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース
- 3 1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース
- 4 いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース
- 5 最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース
- 6 最初から独立して仕事をするコース
- 7 どちらともいえない
- 8 わからない

<全体の傾向>

もっとも望ましい職業キャリアとしては、「一企業キャリア」が1999年から一貫して高く、2007年は約5割（49.0%）となっている。2004年と比較すると6.1ポイントの上昇となっている。次いで、「複数企業キャリア」で2割強（24.6%）となっており、2004年よりわずかに低下している。「独立自営キャリア」は、1999年から下降傾向にあり2007年には約1割（11.7%）となっている。（図表9）



一企業キャリア:「1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」+「1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」

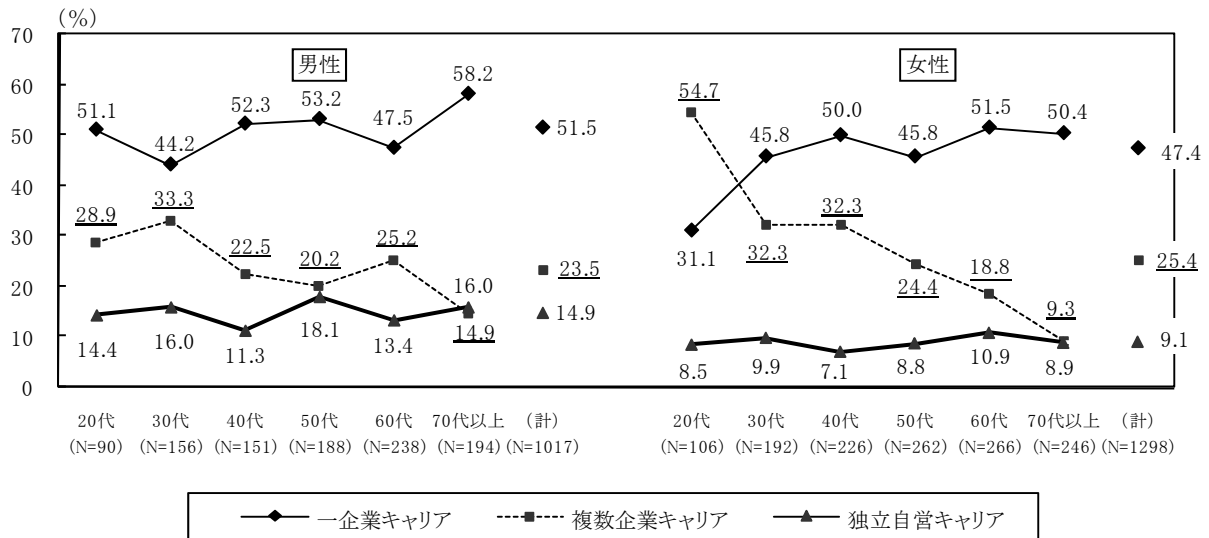
複数企業キャリア:「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」+「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」

独立自営キャリア:「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」+「最初から独立して仕事をするコース」

<性・年齢別>

2007年のデータを性・年齢別にみると、男性では、いずれの年齢層においても「一企業キャリア」を挙げる割合が高い。「複数企業キャリア」は20代、30代の層で高くなっている。女性では、20代で「複数企業キャリア」の支持割合が高いが（54.7%）、年齢が高くなるにつれ支持割合が低下し、特に20代～30代及び40代以上の低下が目立っている。逆に、30代以上では、「一企業キャリア」を挙げる割合がもっとも高くなっている。（図表10）

図表 10 望ましいキャリア形成(性・年齢別、2007年)



一企業キャリア:「1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」+「1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」
 複数企業キャリア:「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」+「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」
 独立自営キャリア:「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」+「最初から独立して仕事をするコース」

(3) フリーター観

<調査設計>

フリーターという働き方については、自由な働き方とする肯定的な評価がある一方、不安定な働き方とする否定的な評価がある。本調査ではこの点について意見を聞いた。

【質問】最近、若者を中心に定職につかない、いわゆるフリーターが増加しています。こういう働き方に関する(1)、(2)それぞれの意見について、あなたはどのようにお考えですか(学生アルバイトや主婦のパートタイマーは除きます)。

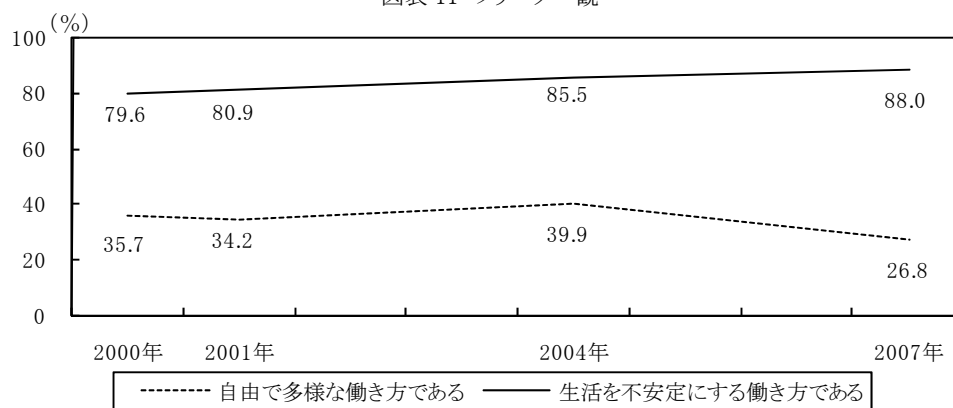
- (1) 自由で多様な働き方である
- (2) 生活を不安定にする働き方である

【回答】 1 そう思う 2 どちらかといえばそう思う 3 どちらかといえばそう思わない
 4 そう思わない 5 わからない

<全体の傾向>

フリーターという働き方については、「生活を不安定にする働き方である」を肯定する者の割合が上昇傾向にあり、2007年には88.0%と高い水準になっている。他方、「自由で多様な働き方である」を肯定する者の割合は下降傾向にあり、2007年には2004年に比べ約13ポイントの減少となっている。(図表11)

図表 11 フリーター観

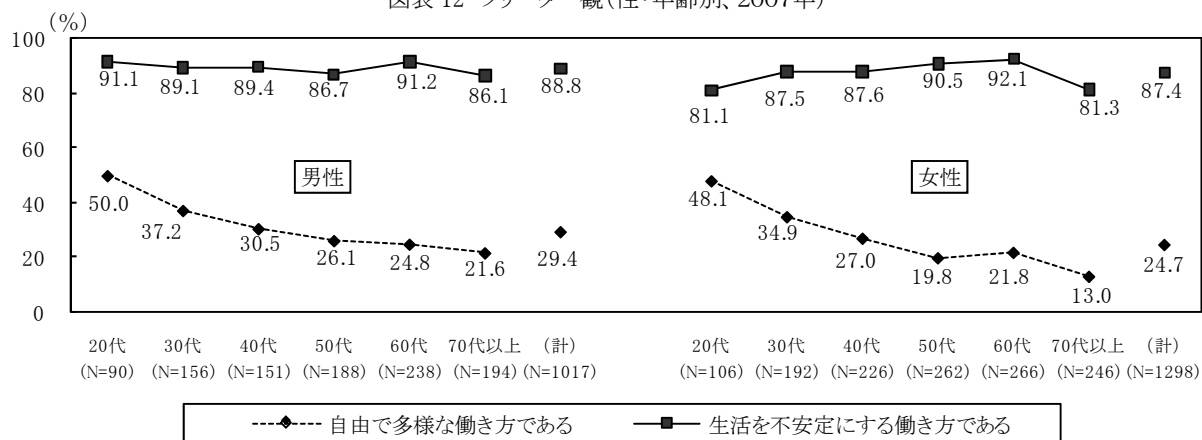


「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

<性・年齢別>

また、2007年のデータを性・年齢別にみると「生活を不安定にする働き方である」とする考えを支持する割合は、男女ともにどの年齢層でも8～9割と高い割合となっている。一方、「自由で多様な働き方である」とする考えを支持する割合は20代では男女ともに約5割となっているが、年齢が高くなるほどその割合が低下し、かつ、女性では男性と比べてその割合は全ての年齢層で若干低くなっている。(図表 12)

図表 12 フリーター観(性・年齢別、2007年)



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

5. 失業についての意識

(1) 失業のイメージ

<調査設計>

失業に対する否定的イメージとして、「経済的困難（生活が経済的に困難になる）」、「社会的つながりの喪失（社会とのつながりを失う）」、「アイデンティティの喪失（生きていく価値を失う）」を取り上げるとともに、失業を前向きに捉えるイメージとして「キャリアのやり直し（人生をやり直すきっかけになる）」を取り上げた。

【質問】あなたは失業についてどのようなイメージを持っていますか。(1) から (4) のそれぞれについてお考えに近いものを選んでください。

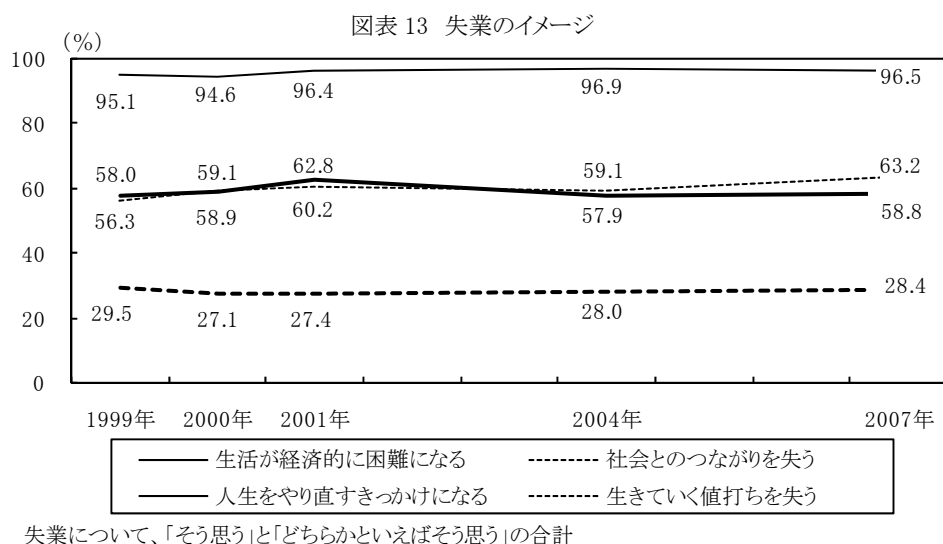
- (1) 生活が経済的に困難になる
- (2) 社会とのつながりを失う
- (3) 生きていく値打ちを失う
- (4) 人生をやり直すきっかけになる

【回答】 1 そう思う 2 どちらかといえばそう思う 3 どちらかといえばそう思わない
4 そう思わない 5 わからない

<全体の傾向>

失業のイメージは「生活が経済的に困難になる」が 1999 年から 9 割強と一貫して高い。また、否定的イメージである「社会とのつながりを失う」は約 6 割程度、「生きていく値打ちを失う」の比率は 3 割弱程度で推移している。一方で、「人生をやり直すきっかけになる」が 6 割弱となっており、必ずしも失業を否定的イメージのみでとらえているわけではないことがうかがえる。なお、いずれの項目も 1999 年の調査開始以来、概ね横ばいで推移している。

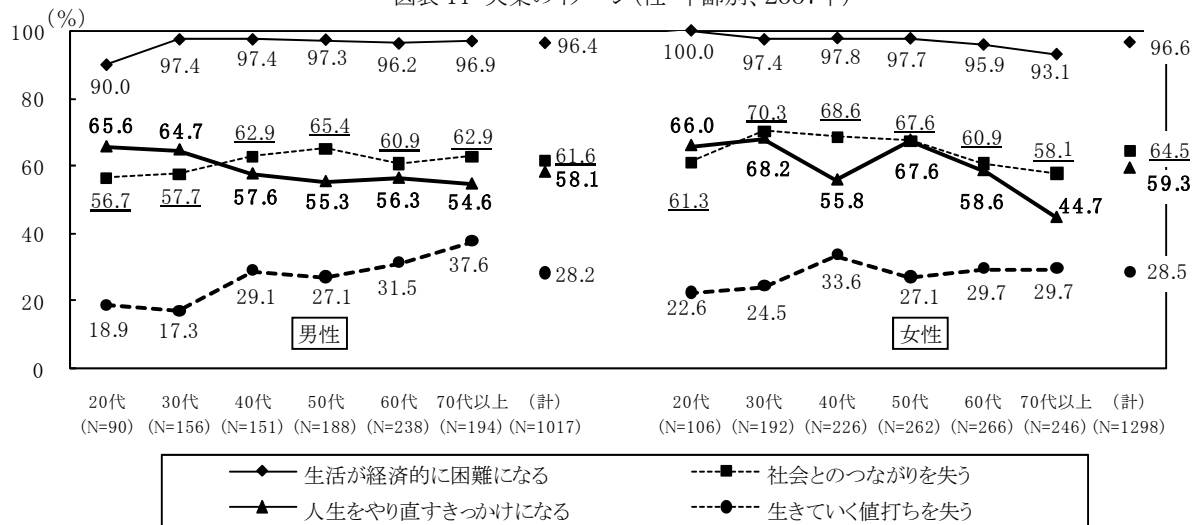
(図表 13)



<性・年齢別>

2007 年のデータを性・年齢別にみると、男女ともいずれの年齢層でも「生活が経済的に困難になる」を支持する割合がもっとも高く 9 割以上となっている。「人生をやり直すきっかけになる」とする割合は、男性では、20 代で 65.6%ともっとも高くなっており、年齢が高くなるほど低下している。女性では、30 代 (68.2%) でもっとも高くなっている。「社会とのつながりを失う」とする割合は、男女、年齢で大きな差はみられず、6—7 割程度となっている。「生きていく値打ちを失う」とする割合は、男性では、年齢が高くなるほどその割合が高くなる傾向にある。他方、女性では、40 代 (33.6%) がもっとも高くなっている。(図表 14)

図表 14 失業のイメージ(性・年齢別、2007年)



失業について、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

(2) 失業への対応

<調査設計>

失業により失うものは、経済的にも社会的にも、キャリアの継続という観点からも大きい。しかし、キャリアのやり直しという観点から失業をとらえるならば、失業を回避するあまり現在の仕事に固執しすぎると、新しいキャリアのチャンスも逸してしまうという見方もできる。そこで、近い将来（1年以内）の失業不安とともに、失業への対応を、できるだけ失業を避けたいか、現在の仕事に不満なら失業もやむなしとするか人々の態度を探った。

【質問】失業に関するこのようなことがらについて、あなたのお考えはどれに近いでしょうか。(1) から (3) のそれぞれについてお考えに近いものを選んでください。

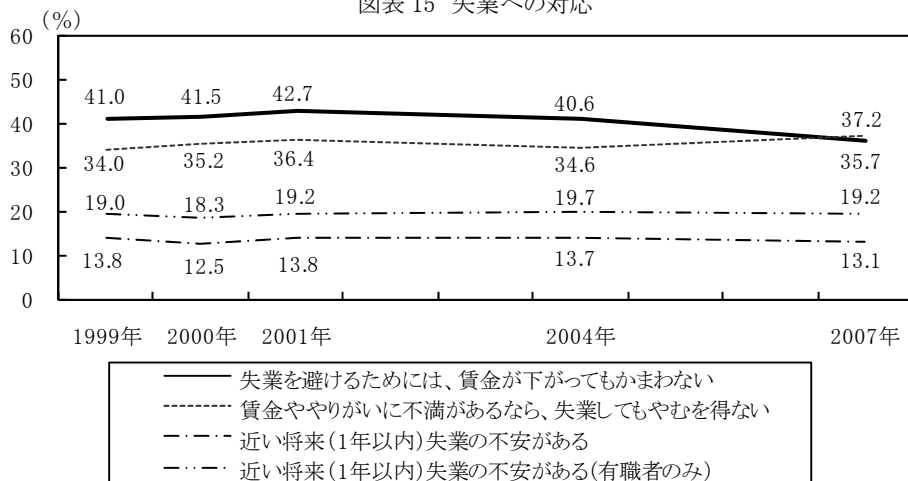
- (1) 近い将来（1年以内）失業の不安がある
- (2) 失業を避けるためには、賃金が下がってもかまわない
- (3) 賃金ややりがいにも不満があるなら、失業してもやむを得ない

【回答】 1 そう思う 2 どちらかといえばそう思う 3 どちらかといえばそう思わない
4 そう思わない 5 あてはまらない 6 わからない

<全体の傾向>

失業に対する考えは、2004年までは、「失業を避けるためには、賃金が下がってもかまわない」（約4割）が、「賃金ややりがいにも不満があるなら、失業してもやむを得ない」（3割強）より高い水準で推移してきたが、2007年には、これが逆転し、「賃金ややりがいにも不満があるなら、失業してもやむを得ない」とする割合の方が高くなっている。失業を回避したいとする態度の一方で、不満があるなら失業もやむを得ないという態度も強くなっている。また、2007年では有職者のうち、2割弱（19.2%）の者が「近い将来（1年以内）に失業の不安がある」とし、この割合は調査時点にかかわらずほぼ一定で推移している。（図表 15）

図表 15 失業への対応

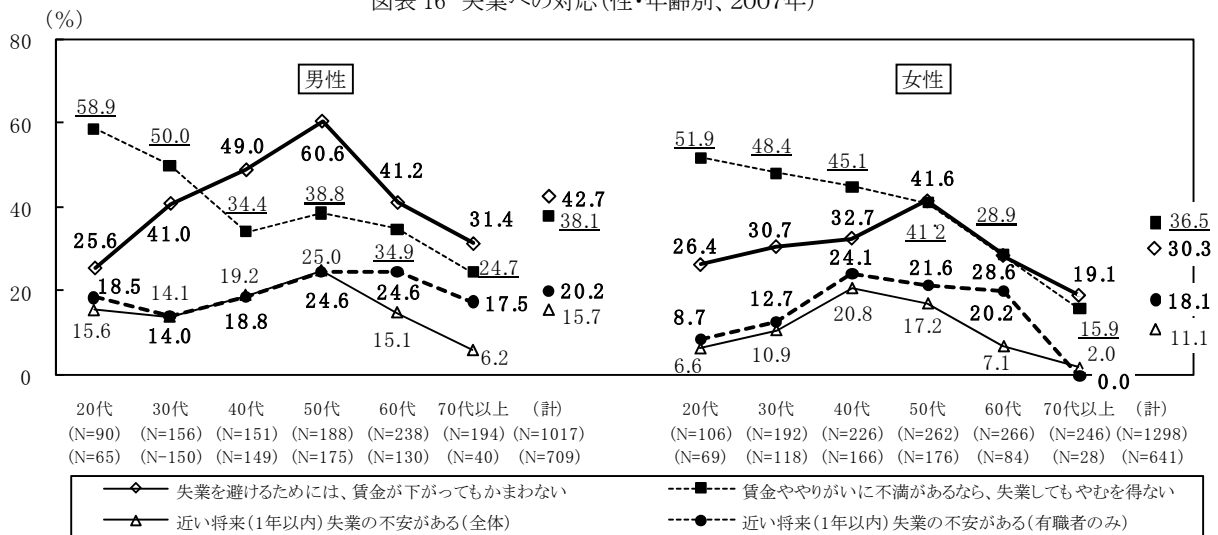


「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

<性・年齢別>

2007年のデータを性・年齢別にみると、「失業を避けるためには、賃金下がってもかまわない」とする割合は、男女とも50代をピークとする山型となっている（男性60.6%、女性41.6%）。他方、「賃金ややりがい不満があるなら、失業してもやむを得ない」とする割合は、20代では5割超、30代では5割程度と男女とも年齢が低いほど支持する割合が高い傾向にある。（図表16）

図表 16 失業への対応(性・年齢別、2007年)



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

N数下段は、有職者のみの数値

(3) 失業後の事後対応

<調査設計>

失業後にできるだけ早く再就職することは、そのダメージを回復する重要な戦略である。しかし、実際は、再就職できればどのような仕事でも良いわけではない。賃金や仕事内容など、人にはそれぞれ自分自身のキャリアへの選好がある。ここでは人々が失業した場合、そ

の後にどのような対応をしようと考えているかを探った。

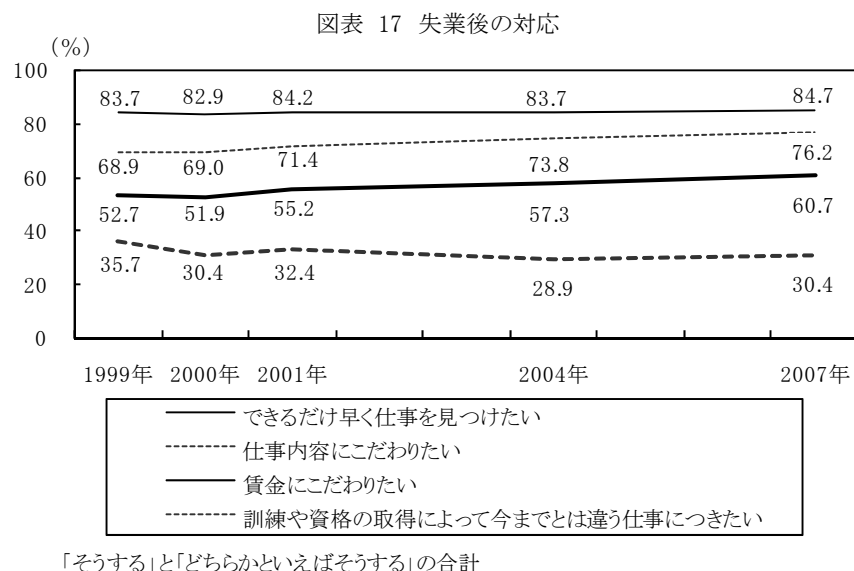
【質問】仮にあなたが失業した場合、どのような対応をすると思いますか。(1) から (4) のそれぞれについてあなたのお考えに近いものを選んでください。

- (1) できるだけ早く仕事を見つけない
- (2) 賃金にこだわりたい
- (3) 仕事内容にこだわりたい
- (4) 訓練や資格の取得によって今までとは違う仕事につきたい

【回答】 1 そうする 2 どちらかといえばそうする 3 どちらかといえばそうしない 4 そうしない 5 わからない

<全体の傾向>

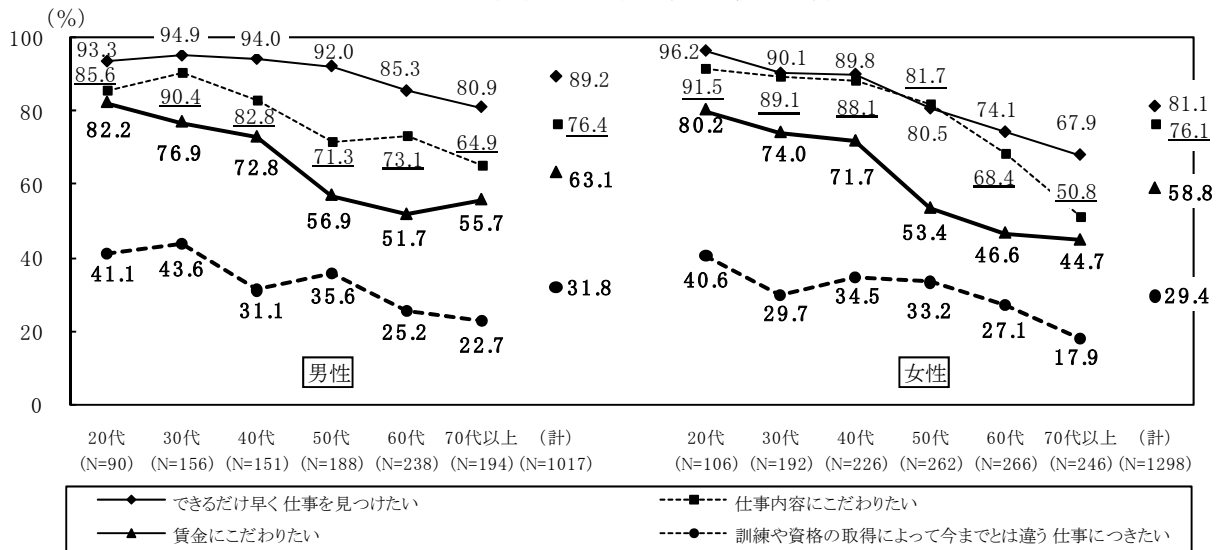
仮に失業した場合の対応としては、1999 年の調査開始以来、一貫して「できるだけ早く仕事を見つけない」を支持する割合がもっとも高く 8 割強で推移している。次いで、「仕事内容にこだわりたい」が 7 割前後、「賃金にこだわりたい」は 6 割前後、「訓練や資格の取得によって今までとは違う仕事につきたい」は 3 割前後で推移している。なお、「仕事内容にこだわりたい」と「賃金にこだわりたい」は、2000 年以降わずかながら上昇傾向にある。(図表 17)



<性・年齢別>

2007 年のデータを性・年齢別にみると、男女ともいずれの項目でも年齢が低いほど支持する割合が高くなる傾向にある。若者は、仕事内容や賃金に対するこだわりだけでなく、早期再就職の意欲も高いことがうかがえる。(図表 18)

図表 18 失業後の対応(性・年齢別、2007年)



「そうする」と「どちらかといえばそうする」の合計

(4) 失業支援

<調査設計>

失業者支援においては、失業保険の給付は重要な支援策であるが、それ以上に失業者を減らすための支援が重要である。では、人々はどのような支援策を望んでいるのだろうか。7つの支援策を取り上げて人々の意識を探ってみた。

【質問】ここにあげるような失業支援について、あなたが重要だと思われるものを3つまであげてください。(M.A.)

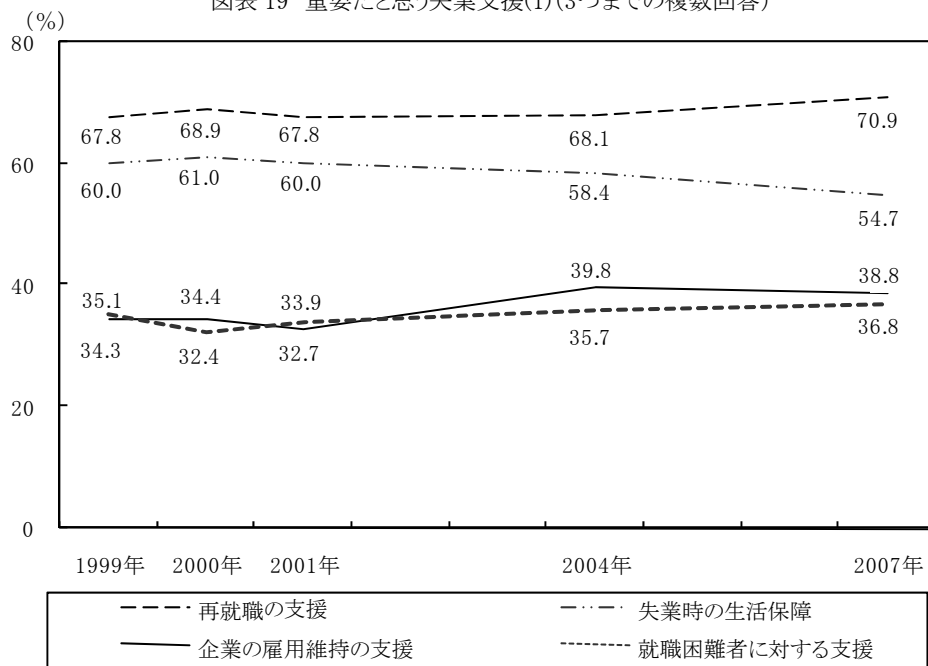
【回答】

- 1 企業の雇用維持の支援
- 2 新規雇用機会の創出の支援
- 3 再就職の支援（職業紹介、情報提供）
- 4 適職や職業能力についての相談（カウンセリング）
- 5 就職困難者（長期失業者、高齢者等）に対する支援
- 6 職業訓練
- 7 失業時の生活保障
- 8 ない、わからない

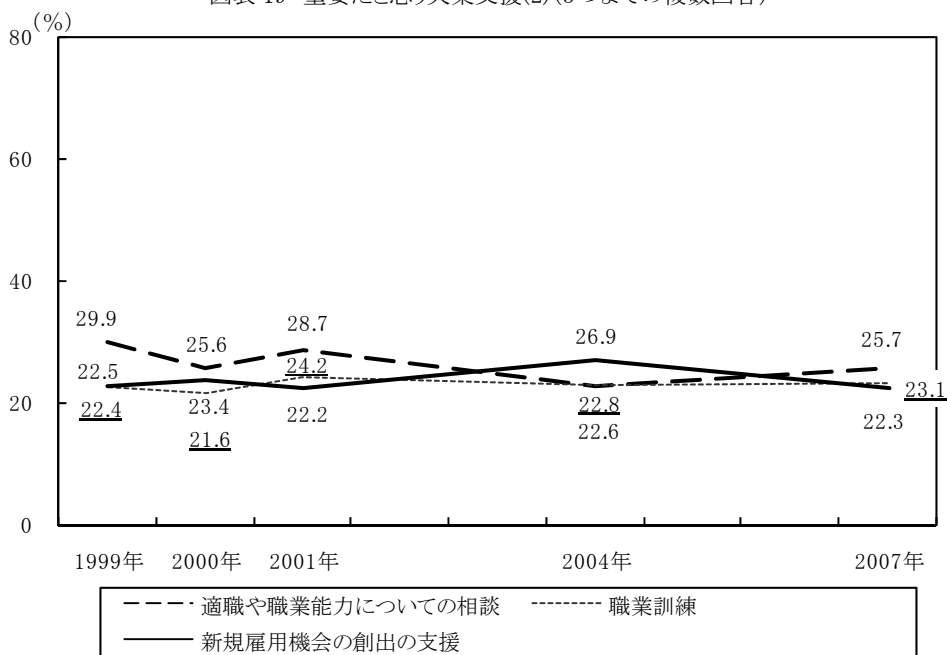
<全体の傾向>

重要だと思う失業支援をきいたところ（3 つまでの複数回答）、「再就職の支援」が 2007 年では、約 7 割（70.9%）でもっとも高く、2001 年以降わずかながら上昇傾向にある。次いで、「失業時の生活保障」が過半数（2007 年では 54.7%）となっているがその割合は 2000 年以降下降傾向にある。その他の支援では、「企業の雇用維持の支援」「就職困難者に対する支援」は 2007 年で約 4 割（それぞれ 38.8%、36.8%）などの順となっている。（図表 19）

図表 19 重要だと思う失業支援(1)(3つまでの複数回答)

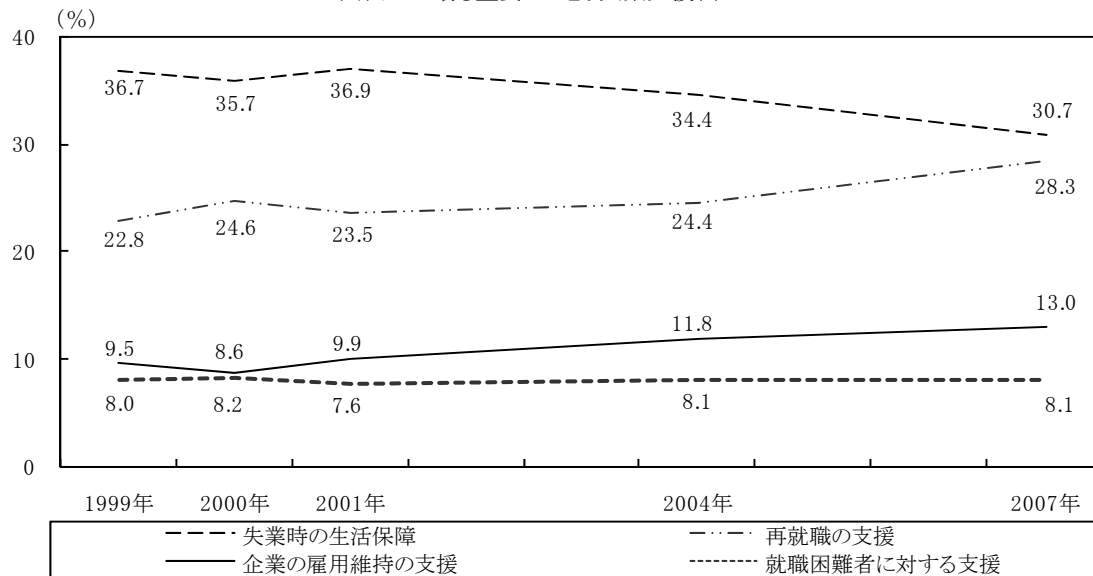


図表 19 重要だと思う失業支援(2)(3つまでの複数回答)

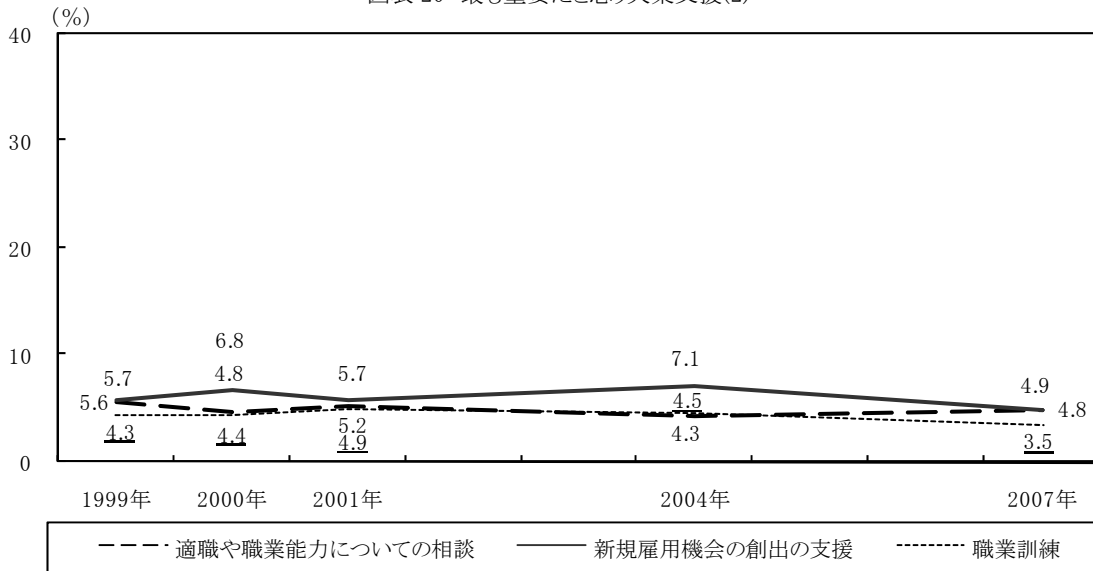


そのうち、最も重要だと思う失業支援として挙げられたものは「失業時の生活保障」(2007年で30.7%、2001年以降、低下傾向)がもっとも高く、次いで、「再就職の支援」(2007年で28.3%、2001年以降、上昇傾向)、「企業の雇用維持の支援」(2007年で13.0%、2000年以降、上昇傾向)などの順となっている。(図表 20)

図表 20 最も重要だと思う失業支援(1)



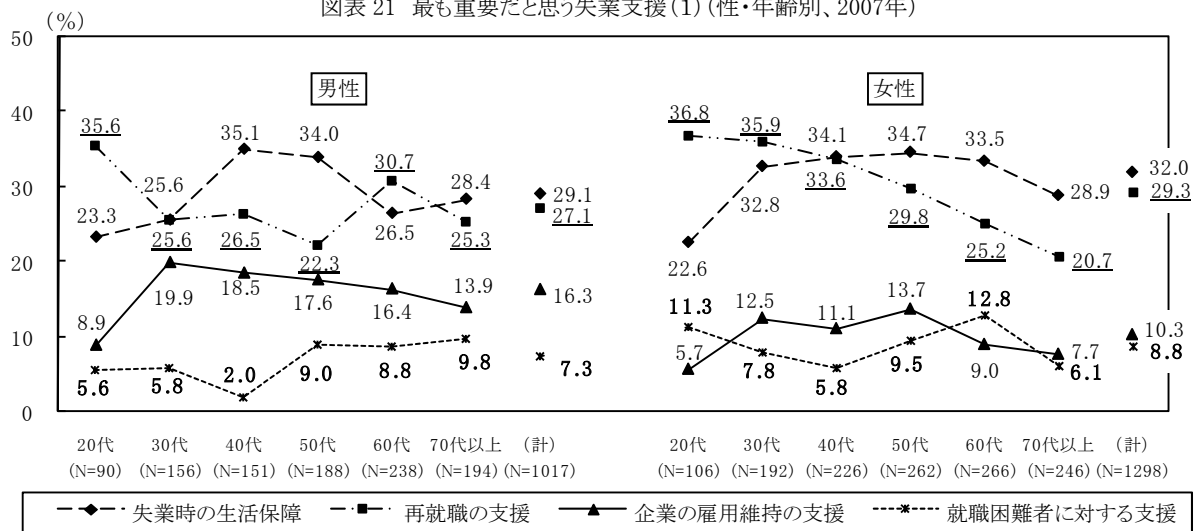
図表 20 最も重要だと思う失業支援(2)



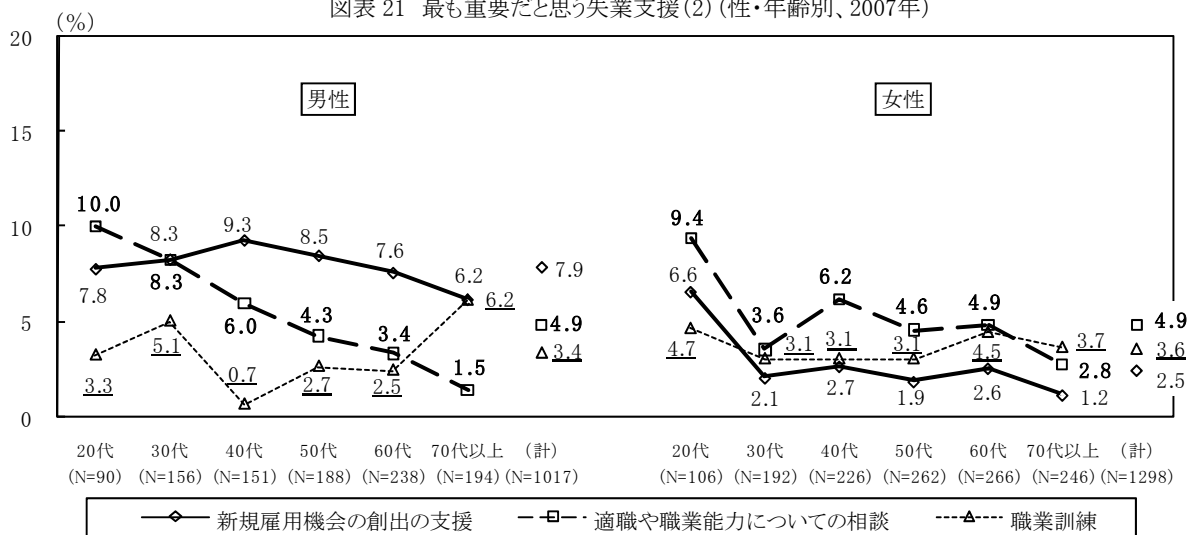
<性・年齢別>

最も重要だと思う失業支援について 2007 年のデータを性・年齢別にみると、男女とも「失業時の生活保障」と「再就職の支援」を支持する割合が高くなっている。「失業時の生活保障」は、男性は 40 代（35.1%）、女性は 50 代（34.7%）でもっとも高くなっている。「再就職の支援」は、男女とも 20 代（男性 35.6%、女性 36.8%）でもっとも高くなっており、特に女性では、年齢が高くなるほど割合が低下する傾向にある。「企業の雇用維持の支援」は、いずれの年齢層においても男性の方が女性より相対的に割合が高くなっており、男性では 30 代（19.9%）、女性では 50 代（13.7%）でもっとも高くなっている。「新規雇用機会の創出の支援」は、男性では 20 代から 50 代まで 10%程度の支持となっているが、女性では 20 代（6.6%）を除き 2-3%程度と割合が低くなっている。（図表 21）

図表 21 最も重要だと思う失業支援(1) (性・年齢別、2007年)



図表 21 最も重要だと思う失業支援(2) (性・年齢別、2007年)



(5) リストラのルール

<調査設計>

昨今の日本では、会社のスリム化のための人員整理（リストラ）が珍しいものではなくなりつつある。しかし、このリストラはどのようなルールで行われればコンセンサスを得ることができるのか探ることとした。

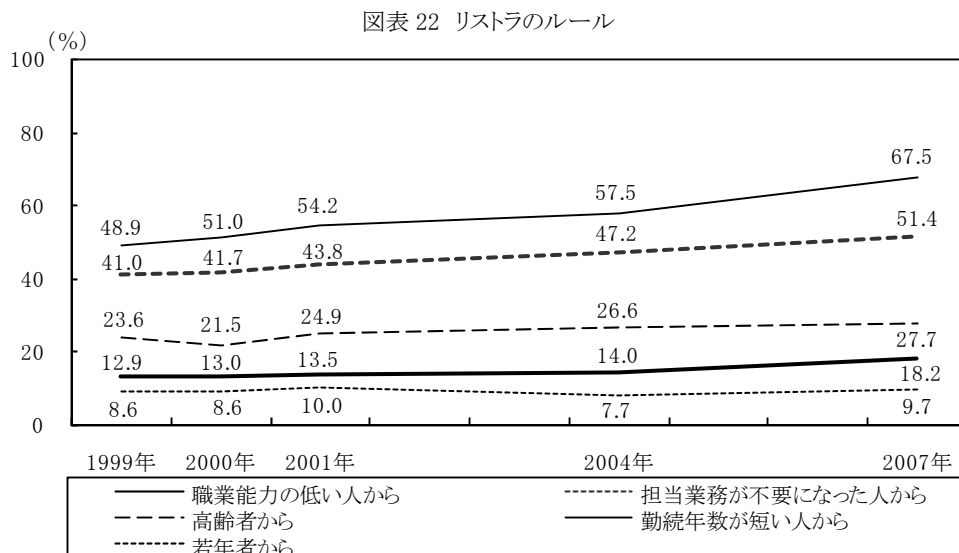
【質問】あなたは、会社の業績不振による人員整理や解雇について、どうあるべきだとお考えですか。(1) から (5) のそれぞれについてお考えに近いものを選んでください。

- (1) 勤続年数が短い人から職を失うべきである
- (2) 職業能力の低い人から職を失うべきである
- (3) 若年者から職を失うべきである
- (4) 高齢者から職を失うべきである
- (5) 担当業務が不要になった人から職を失うべきである

【回答】 1 そう思う 2 どちらかといえばそう思う 3 どちらかといえばそう思わない
4 そう思わない 5 わからない

<全体の傾向>

会社の業績不振による人員整理や解雇について考えをきいたところ、2007年でもっとも支持率が高いのは、「職業能力の低い人から」で7割弱（67.5%）あり、1999年以来一貫して上昇傾向にある。次に「担当業務が不要になった人から」が2007年で約5割（51.4%）となっており、同様に上昇傾向にある。次いで2007年では「高齢者から」が3割弱（27.7%）、「勤続年数が短い人から」が2割弱（18.2%）、「若年者から」が1割弱（9.7%）の順となっている。人員整理が行われるなら、職務遂行と関連した理由が許容される傾向にあるといえる。（図表 22）



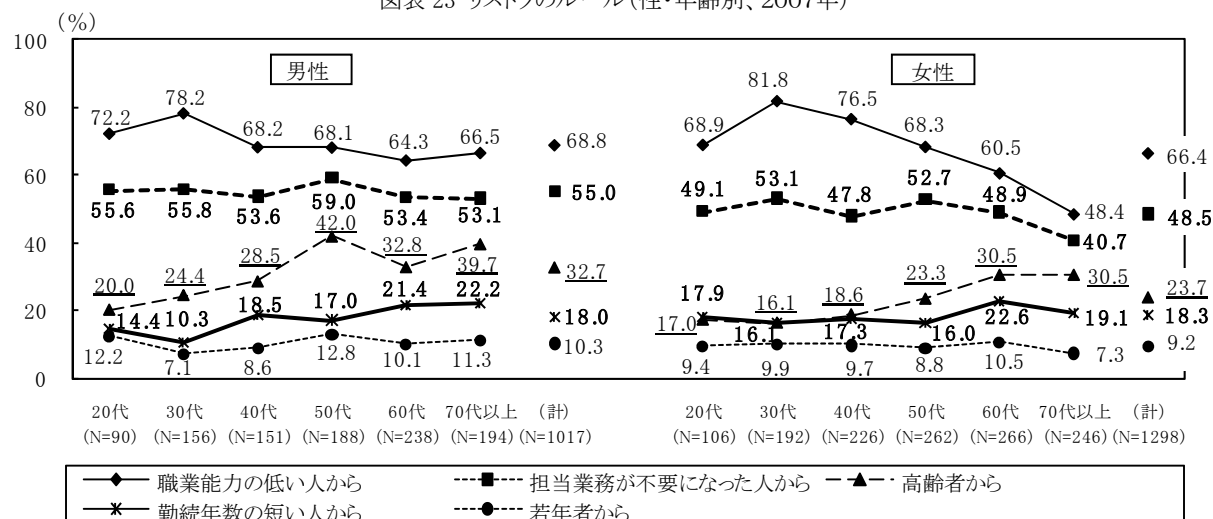
会社の業績不振による人員整理や解雇について、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

職業能力の低い人から:「職業能力の低い人から職を失うべきである」
 担当業務が不要になった人から:「担当業務が不要になった人から職を失うべきである」
 高齢者から:「高齢者から職を失うべきである」
 勤続年数の短い人から:「勤続年数の短い人から職を失うべきである」
 若年者から:「若年者から職を失うべきである」

<性・年齢別>

2007年のデータを性・年齢別にみると、女性では20代を除き、「職業能力の低い人から」が年齢が低いほど支持されている。男性ではいずれの年齢層でも6～7割程度の支持となっている。他方、「高齢者から」は、男女とも年齢が高くなるほど支持される傾向にあり、いずれの年齢層についても女性より男性のほうが割合が高くなっている。（図表 23）

図表 23 リストラのルール(性・年齢別、2007年)



会社の業績不振による人員整理や解雇について、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

職業能力の低い人から:「職業能力の低い人から職を失うべきである」

担当業務が不要になった人から:「担当業務が不要になった人から職を失うべきである」

高齢者から:「高齢者から職を失うべきである」

勤続年数の短い人から:「勤続年数の短い人から職を失うべきである」

若年者から:「若年者から職を失うべきである」

6. 社会についての意識

(1) 階層帰属・社会意識

<調査設計>

階層帰属意識は中流意識が広く浸透してきたといわれるが、この傾向は変化しているのか。社会が公平に運営されていると感じているかと併せて意識を探ることを目的とした。

【質問 1】 かりに現在の日本の社会全体を、このように 5 つの層に分けるとすれば、あなた自身は、この中のどれに入りますか。

【回答 1】 1 上 2 中の上 3 中の中 4 中の下 5 下 6 わからない

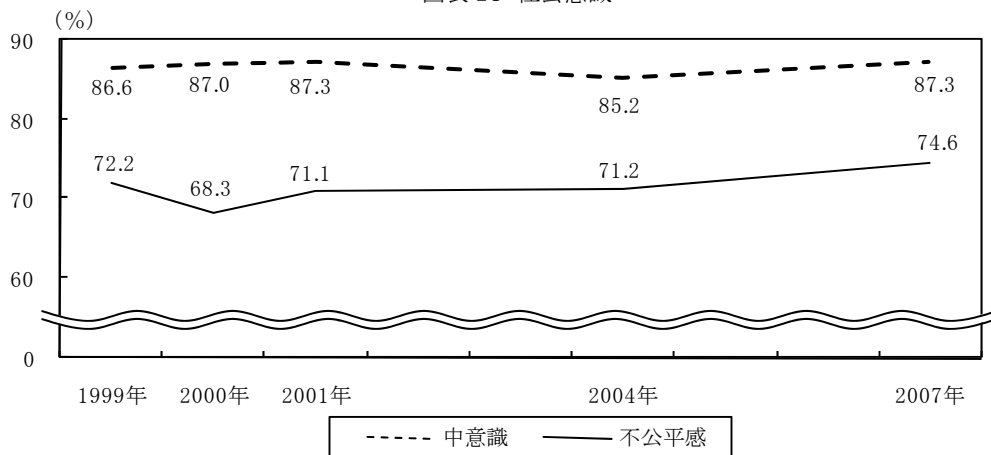
【質問 2】 一般的にいて、いまの世の中は公平であると思いますか。

【回答 2】 1 公平である 2 だいたい公平である 3 あまり公平でない 4 公平でない
5 わからない

<全体の傾向>

日本の社会全体を 5 つの層（上、中の上、中の中、中の下、下）に分けた場合に自分自身が入る層をきいたところ、1999 年から 2007 年まで、ほぼ安定して 9 割弱の人が自分は「中（「中の上」、「中の中」、「中の下」だと思ふ人の合計）」に属しているとみなしている。他方、一般的な社会については「不公平感（「あまり公平でない」と「公平でない」と思ふ人の合計）」を感じる人が 2007 年に 7 割強（74.6%）となっており、調査開始以降緩やかな上昇傾向にある。（図表 24）

図表 24 社会意識



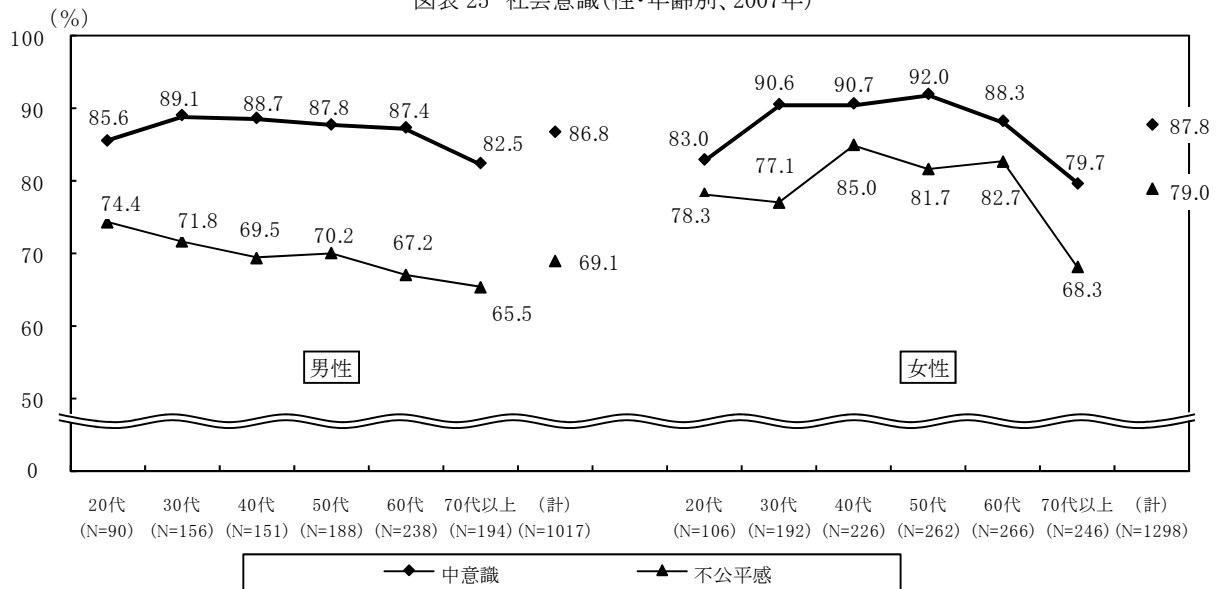
中意識: 日本の社会全体を5つの層(上、中の上、中の中、中の下、下)に分けた場合に自分自身が入る層が、「中の上」、「中の中」、「中の下」だと思う人の合計

不公平感: 一般的にいていまの世の中について「あまり公平でない」、「公平でない」と思う人の合計

<性・年齢別>

2007年のデータを性・年齢別にみると男女とも「中」に属するとする割合がいずれの年齢でも8—9割程度と高い割合となっている。「不公平感」は男性では年齢が低いほど高くなる傾向にある。女性ではいずれの年齢層についても男性より「不公平感」を感じる割合が高くなっている（男性平均約7割、女性平均約8割）。（図表 25）

図表 25 社会意識(性・年齢別、2007年)



中意識: 日本の社会全体を5つの層に分けた場合に自分自身が入る層が、「中の上」、「中の中」、「中の下」だと思う人の合計

不公平感: 一般的にいていまの世の中について「あまり公平でない」、「公平でない」と思う人の合計

(2) 処遇の不公平感

<調査設計>

(1) に続き、「性」「年齢」「学歴」「職業」「所得」「資産」「家柄」「国籍・人種」の8分野において社会が公平に運営されていると感じているかを探った。

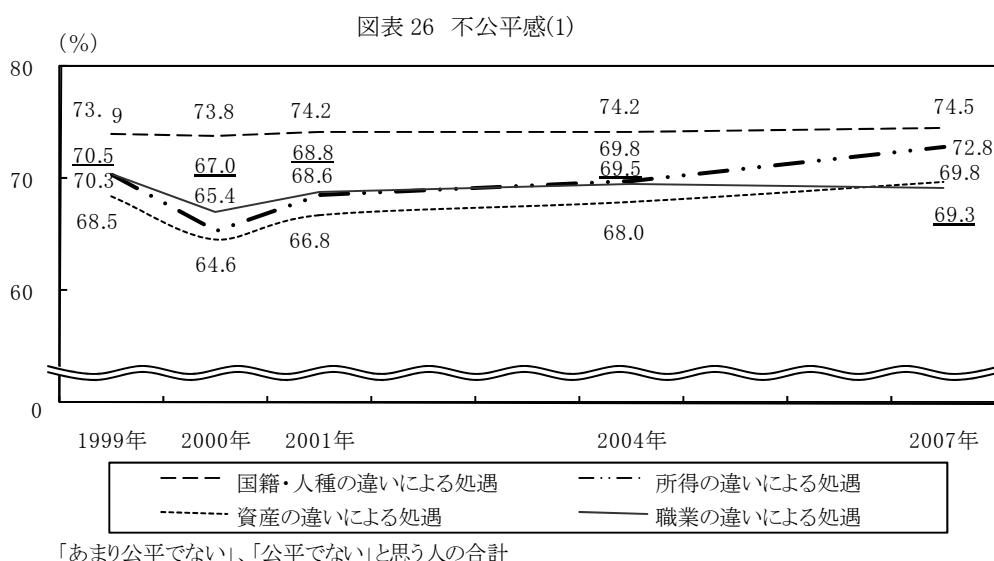
【質問】(いまの世の中は公平だと思いますか) このような点についてはどうですか。

- (1) 性の違いによる処遇について
- (2) 年齢の違いによる処遇について
- (3) 学歴の違いによる処遇について
- (4) 職業の違いによる処遇について
- (5) 所得の違いによる処遇について
- (6) 資産の違いによる処遇について
- (7) 家柄の違いによる処遇について
- (8) 国籍・人種の違いによる処遇について

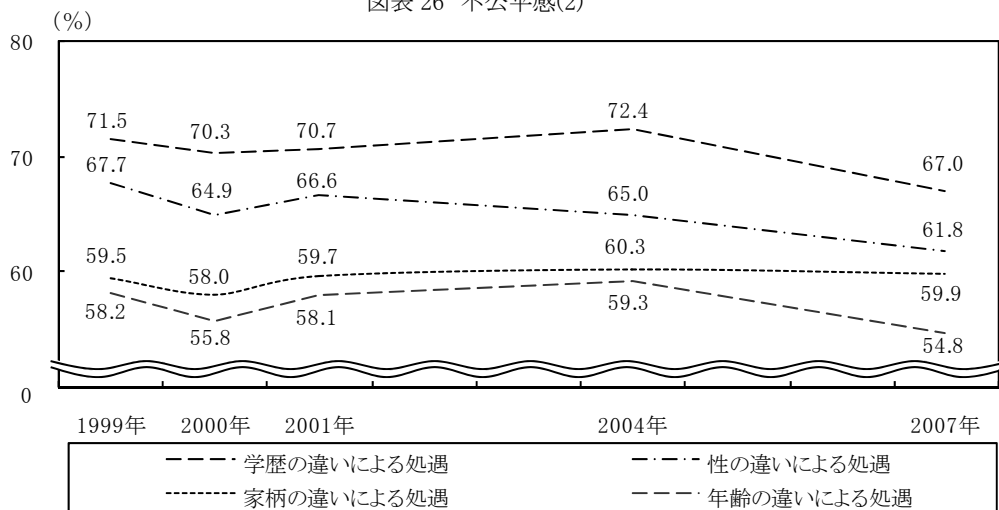
【回答】 1 公平である 2 だいたい公平である 3 あまり公平でない 4 公平でない
5 わからない

<全体の傾向>

「国籍・人種の違いによる処遇」への不公平感が1999年の調査開始以来一貫して、もっとも高くなっており、2007年では74.5%となっている。次いで、「所得の違いによる処遇」(72.8%)や「資産の違いによる処遇」(69.8%)、「職業の違いによる処遇」(69.3%)、「学歴の違いによる処遇」(67.0%)の違いによる不公平感も高く、2000年以降、「所得の違いによる処遇」「資産の違いによる処遇」の不公平感は一貫して上昇傾向にある。他方、「家柄の違いによる処遇」(59.9%)や「年齢の違いによる処遇」(54.8%)の違いによる不公平感は低くなっている。「学歴の違いによる処遇」「性の違いによる処遇」「年齢の違いによる処遇」による不公平感は2004年と比較すると低下傾向にある。特に、「学歴」による不公平感は、今回調査で「資産」「職業」によるものを下回った。(図表26)



図表 26 不公平感(2)



「あまり公平でない」、「公平でない」と思う人の合計

(3) 日本が目指すべき社会

<調査設計>

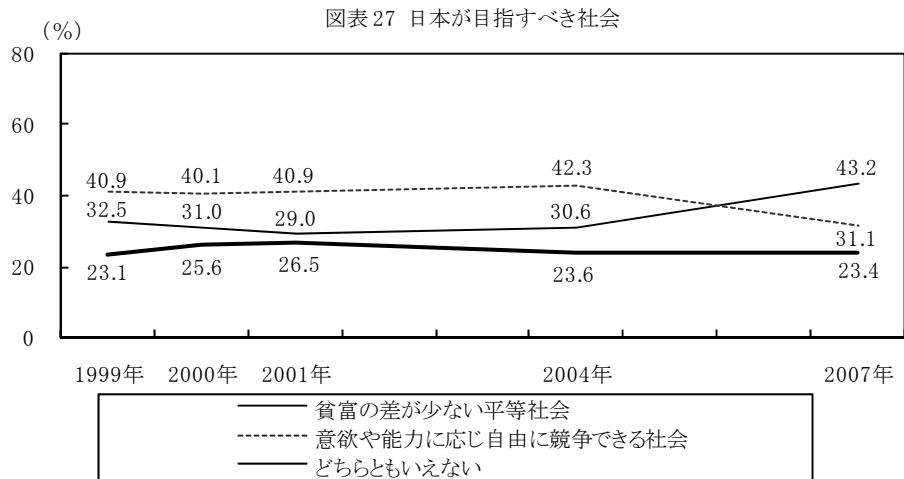
自由と平等は近代社会の基本理念であるが、必ずしも両立しない関係にある。本調査では、これからの日本が目指すべき社会を「貧富の差が少ない平等社会」と「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」の2つに分けてどちらを支持するか聞いた。

【質問】これからの日本が目指すべき社会のあり方として、あなたのお考えはこの中のうちどちらに近いでしょうか。

【回答】1 貧富の差の少ない平等社会 2 意欲や能力に応じ自由に競争できる社会 3 どちらともいえない 4 わからない

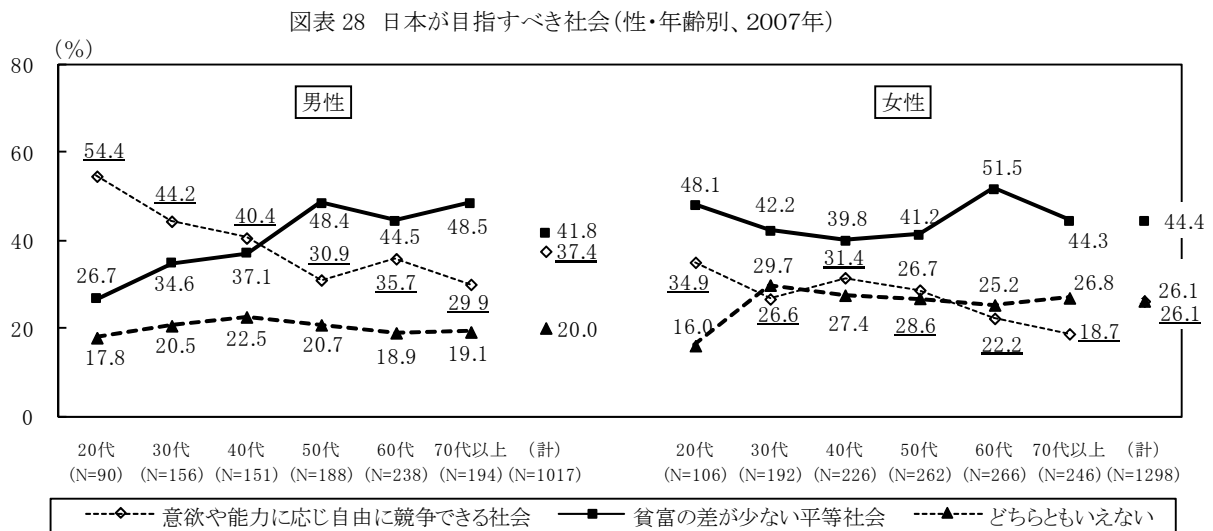
<全体の傾向>

これからの日本が目指すべき社会のあり方についてきいたところ、1999年から2004年までは「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」が4割程度で、「貧富の差が少ない平等社会」を上回って推移していたが、2007年には、これが逆転し、「貧富の差が少ない平等社会」が大きく上昇（約13ポイント上昇）した一方で、「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」が大きく低下している（約11ポイント低下）。（図表27）



<性・年齢別>

2007年のデータを性・年齢別にみると、いずれの年齢層においても男性の方が女性より「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」を支持する割合が高い（男性 37.4%、女性 26.1%）。また男性では、年齢が低いほど「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」を支持する割合が高い傾向にあり、「貧富の差がない平等社会」は年齢が高くなるほど支持する割合が高くなる傾向にある。なお、女性では、「貧富の差がない平等社会」がいずれの年代でも「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」を上回って支持されている。（図表 28）



7. 生活についての意識

(1) 生活重視度

<調査設計>

人々が生活領域において何を重要とみなしているのか、活動領域や日常生活を「家族」「社会活動」「収入」「レジャー」「財産」「職業」「学歴」の7分野に分けて、重点を置いている分野を探った。

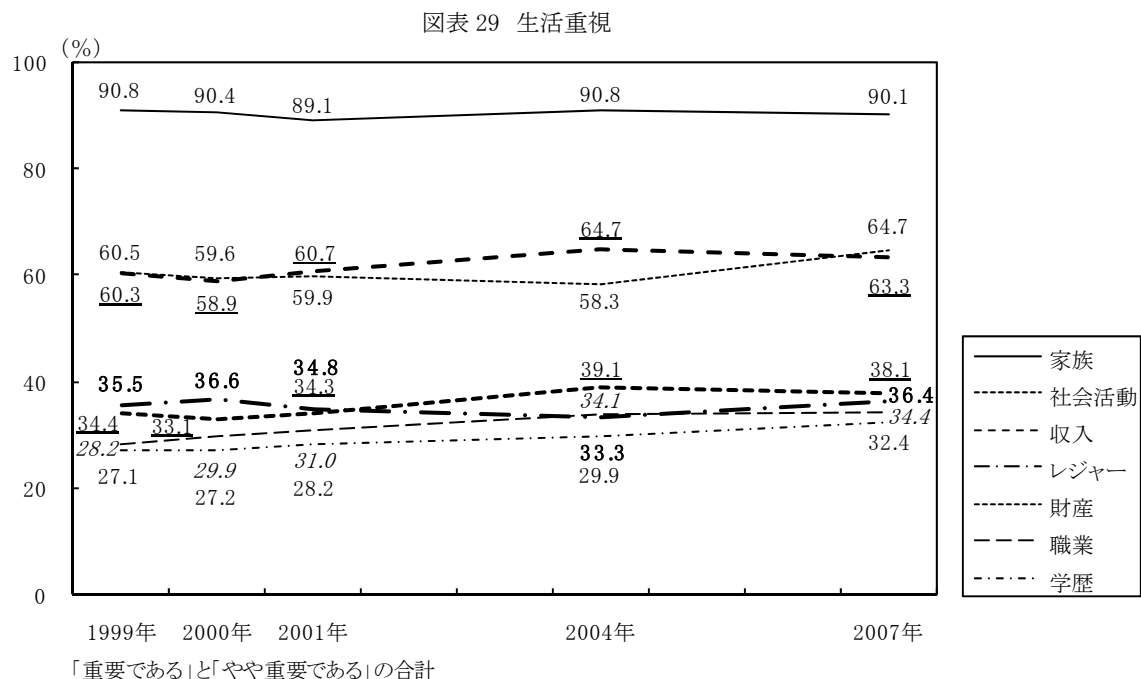
【質問】 ここにあげる（１）から（７）のようなことがらは、あなたにとってどのくらい重要ですか。

- （１） 社会的評価の高い職業につくこと
- （２） 高い収入を得ること
- （３） 高い学歴を得ること
- （４） 家族から信頼と尊敬を得ること
- （５） ボランティア活動、町内会活動など社会活動で力を発揮すること
- （６） 趣味やレジャーなどのサークルで中心的役割を担うこと
- （７） 多くの財産を所有すること

【回答】 １ 重要である ２ やや重要である ３ あまり重要でない ４ 重要でない ５ わからない

＜全体の傾向＞

生活の中で重要であると考えている事項をきいたところ、2007 年では「家族」が約 9 割（90.1%）でもっとも高い。次いで、「社会活動」と「収入」が 6 割強となっている（それぞれ 64.7%、63.3%）。他方で、「レジャー」、「財産」、「職業」、「学歴」の各項目は 3 割前後となっている。なお、いずれの項目も 1999 年から 2007 年にかけて概ね横ばいで推移している。（図表 29）



家族：「家族から信頼と尊敬を得ること」

社会活動：「ボランティア活動、町内会活動など社会活動で力を発揮すること」

収入：「高い収入を得ること」

レジャー：「趣味やレジャーなどのサークルで中心的役割を担うこと」

財産：「多くの財産を所有すること」

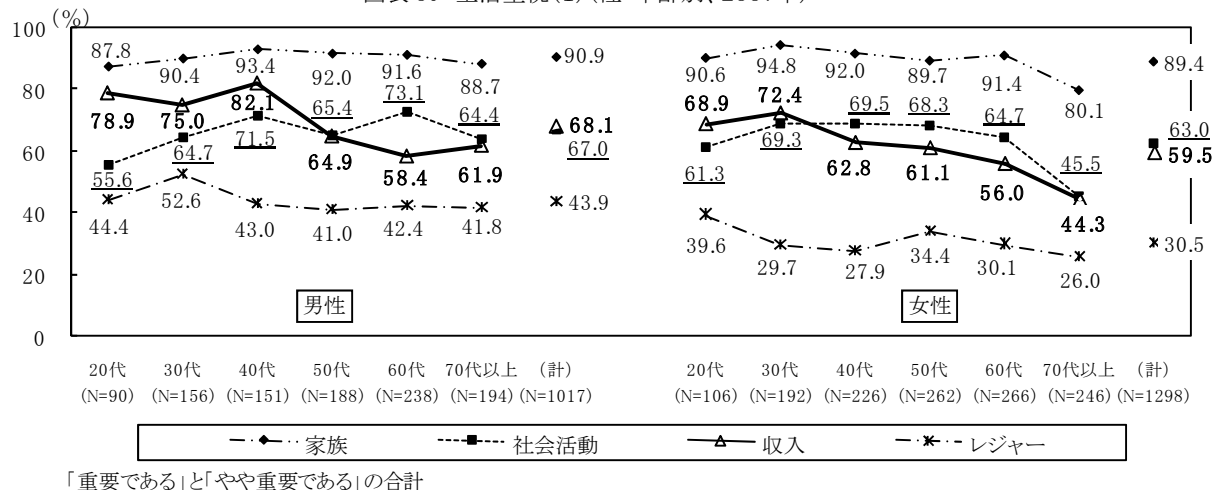
職業：「社会的評価の高い職業につくこと」

学歴：「高い学歴を得ること」

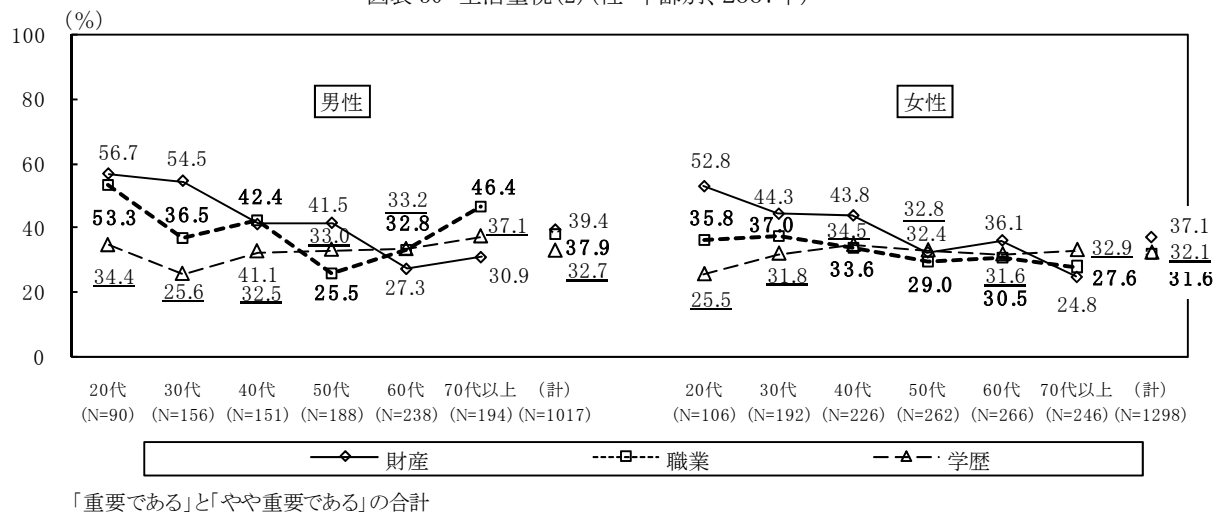
<性・年齢別>

2007年のデータを性・年齢別にみると女性より男性の方が、相対的に「収入」(男性 68.1%、女性 59.5%)、「職業」(男性 37.9%、女性 31.6%)を重視する割合が高い。とりわけ、「収入」は、男性 40代(82.1%)で高く、「職業」は男性 20代(53.3%)で高くなっている。「レジャー」は全ての年齢層で男性の方が女性より高い(男性 43.9%、女性 30.5%)。(図表 30)

図表 30 生活重視(1)(性・年齢別、2007年)



図表 30 生活重視(2)(性・年齢別、2007年)



(2) 生活充実感

<調査設計>

現代の日本では、仕事と他の生活との調和を図る意識が徐々に主流になりつつある。こうした中、実際には、日々のどのような活動から充実感を得ているのか、「日頃、従事している

仕事」「家庭生活」「社会とのつながりのある活動」「趣味やレジャーなどの自由時間活動」「生活全体」の5分野について充実度を聞いた。

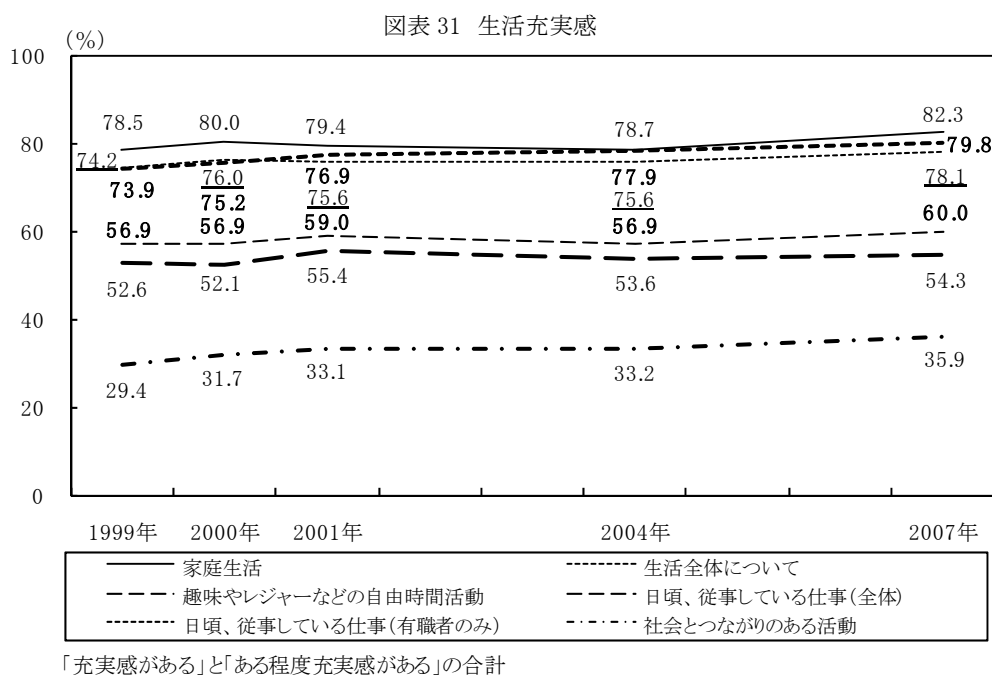
【質問】あなたは、ここにあげる（1）から（5）のような活動や生活について、どのくらい充実感をお持ちですか。

- （1） 日頃、従事している仕事（会社勤め・パート・自営の仕事などで、家事労働は含まない）
- （2） 家庭生活
- （3） 社会とつながりのある活動
- （4） 趣味やレジャーなどの自由時間活動
- （5） 生活全体について

【回答】 1 充実感がある 2 ある程度充実感がある 3 あまり充実感がない 4 充実感がない 5 どちらともいえない 6 あてはまらない 7 わからない

<全体の傾向>

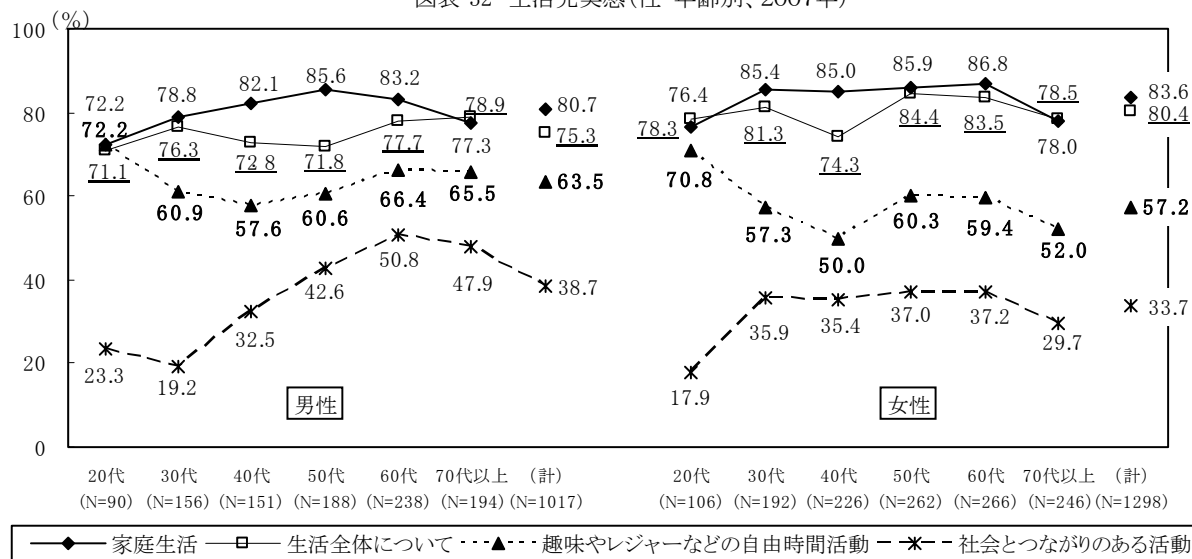
生活の中で充実感を得ていると感じている割合がもっとも高いものは、2007年では「家庭生活」で8割強（82.3%）となっている。「生活全体」についての充実感は8割弱（78.1%）である。次いで、「趣味やレジャーなどの自由時間活動」（60.0%）などの順となっている。ただし、有職者のみでみると「日頃、従事している仕事」の割合が約8割（79.8%）と高くなっている。なお、いずれの項目も2004年から2007年にかけ、わずかながら上昇傾向にある。（図表31）



<性・年齢別>

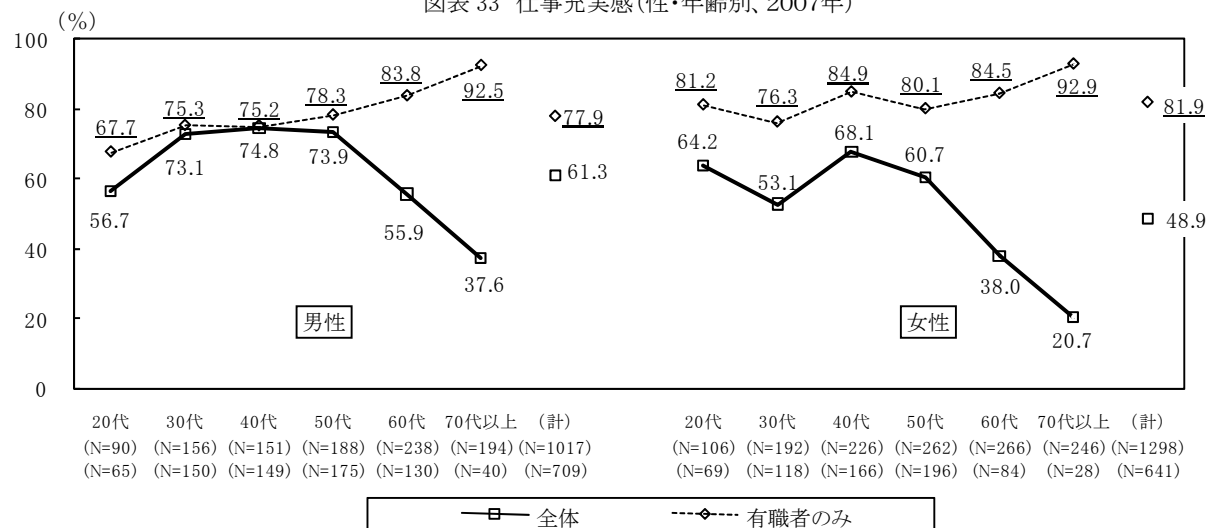
2007年のデータを性・年齢別にみると、「家庭生活」、「生活全体」についての充実感 は 20代から 60代にかけては女性の方が男性より高くなっている。一方、「趣味やレジャーなどの自由時間活動」は、いずれの年齢層についても男性の方が女性より充実感が高い。また、男性では、年齢が高くなるほど「社会とのつながりのある活動」の充実感の割合が高まる傾向にある。(図表 32)

図表 32 生活充実感(性・年齢別、2007年)



なお、仕事充実感を有職者のみでみると、男女ともいずれの年齢層でも 7~9 割程度と総じて高い割合となっている。また、男性では年齢が高くなるほど仕事充実感が高くなっている。(図表 33)

図表 33 仕事充実感(性・年齢別、2007年)



「日頃、重視している仕事」について、「充実感がある」と「ある程度充実感がある」の合計
 N数下段は有職者のみの数値

(3) 生活不安

<調査設計>

現代社会では、多くの不安が生活のストレスの原因となっている。健康、経済、人間関係の3つの観点から、人々がどのような生活不安を抱えているかを探った。

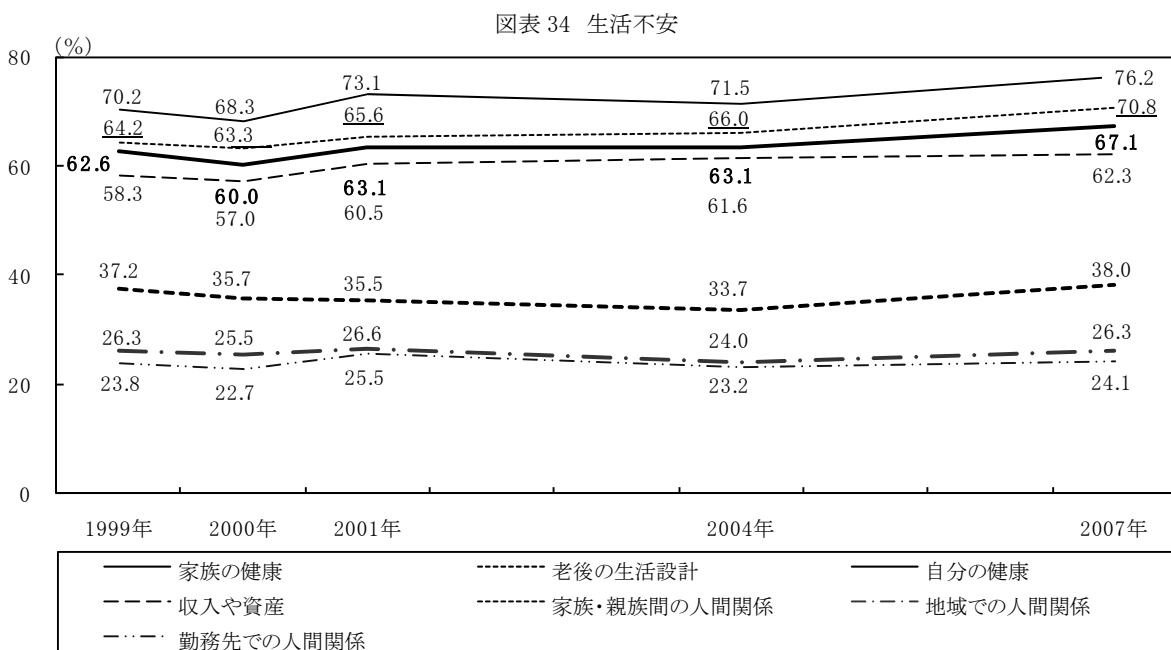
【質問】あなたは、日頃の生活の中で、ここにあげる(1)から(7)のようなことについて、不安を感じていますか。

- | | |
|-------------|-----------------|
| (1) 自分の健康 | (5) 家族・親族間の人間関係 |
| (2) 家族の健康 | (6) 勤務先での人間関係 |
| (3) 収入や資産 | (7) 地域での人間関係 |
| (4) 老後の生活設計 | |

【回答】 1 感じている 2 やや感じている 3 あまり感じていない 4 感じていない
5 わからない

<全体の傾向>

日頃の生活の中で『不安』(不安を「感じている」と「やや感じている」の合計、以下同様。)を感じていることとしては、2007年では「家族の健康」が8割弱(76.2%)と最も高い。ついで、「老後の生活設計」で約7割(70.8%)、「自分の健康」が7割弱(67.1%)、「収入や資産」で6割強(62.3%)となっている。「家族・親族間の人間関係」「地域での人間関係」「勤務先での人間関係」は相対的に低くなっている。なお、いずれの項目も2004年と比較すると上昇傾向にある。(図表34)

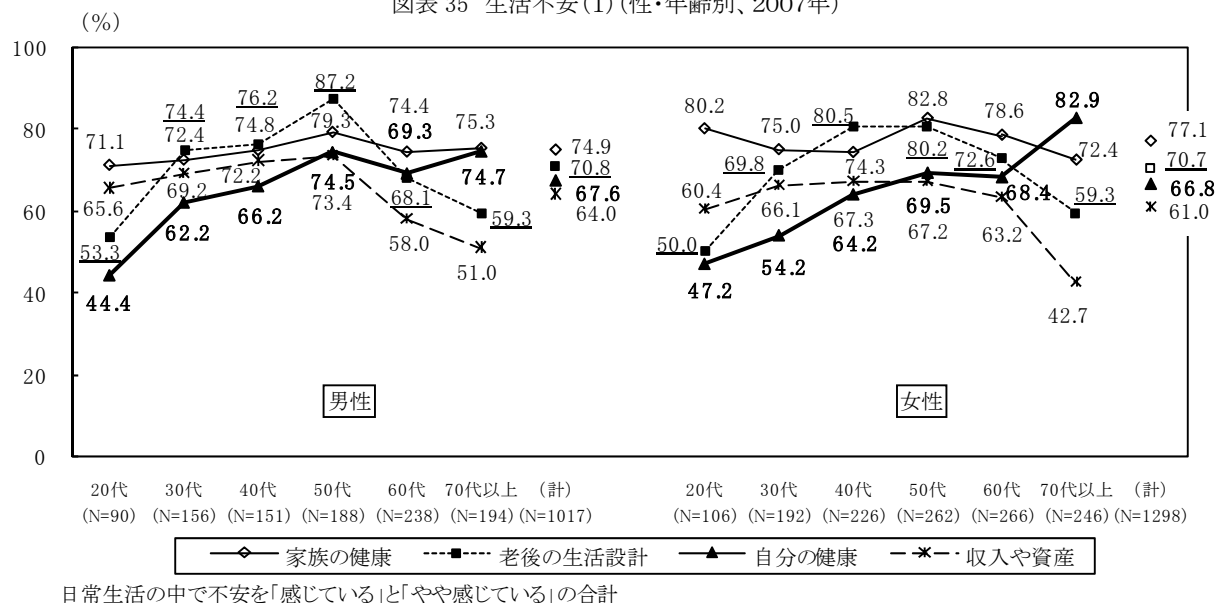


日常生活の中で不安を「感じている」と「やや感じている」の合計

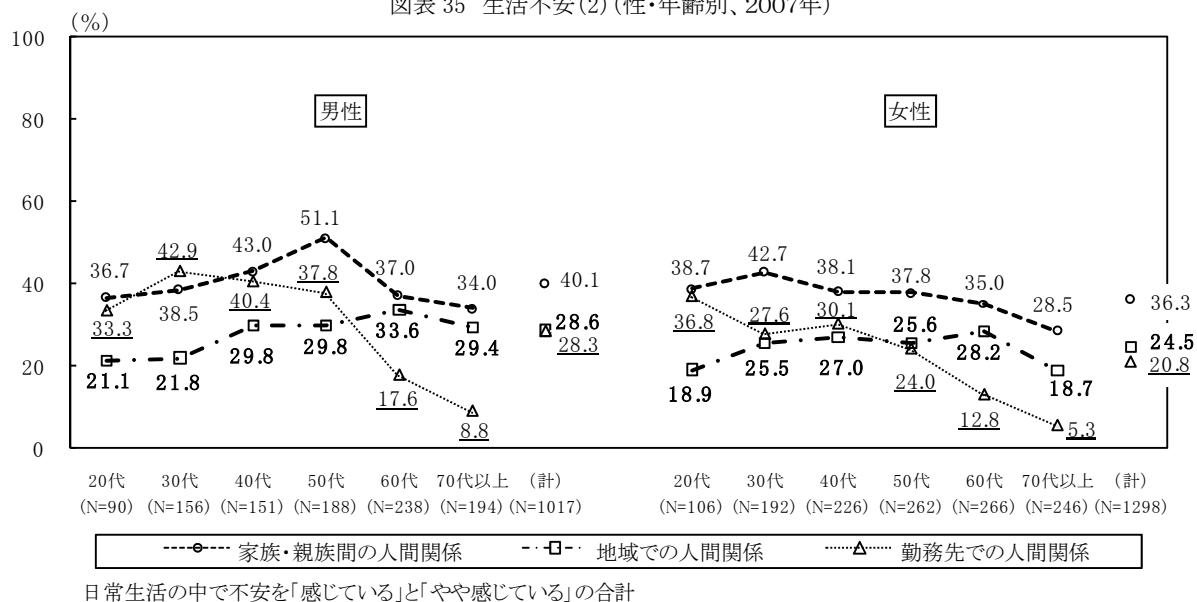
<性・年齢別>

2007年のデータを『不安』と感じている者が5割を超えているものについて性・年齢別に特徴的なものをみると「老後の設計」及び「収入や資産」について『不安』を感じる割合が、男性では50代（それぞれ87.2%、73.4%）、女性では40代（それぞれ80.5%、67.3%）で割合がもっとも高くなっている。また、「家族の健康」については、男女とも50代（それぞれ79.3%、82.8%）でもっとも高くなっている。（図表35）

図表 35 生活不安(1) (性・年齢別、2007年)



図表 35 生活不安(2) (性・年齢別、2007年)



(4) 新しい仕事感

<調査設計>

家族が無償で行う活動やボランティアのように無報酬とされてきた活動を、人々は「労働」ととらえているか、「親の介護」「育児」「家事」「ボランティア活動」「消費者・市民活動」「地

域貢献活動」の6つに分けて聞いた。

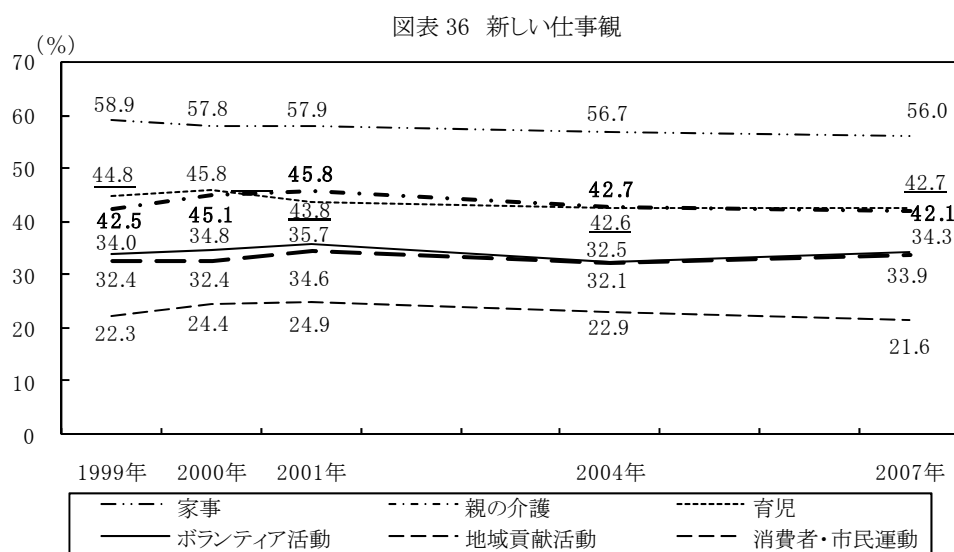
【質問】あなたにとって、ここにあげる（1）から（6）のような活動は「働くこと」にあてはまりますか。

- | | |
|----------|--------------|
| （1） 親の介護 | （4） ボランティア活動 |
| （2） 育児 | （5） 消費者・市民運動 |
| （3） 家事 | （6） 地域貢献活動 |

【回答】 1 あてはまる 2 どちらかといえばあてはまる 3 どちらかといえばあてはまらない 4 あてはまらない 5 どちらともいえない 6 わからない

<全体の傾向>

無報酬の諸活動が働くことに該当するかをたずねた設問では、2007年では「家事」が6割弱（56.0%）でもっとも高い。次いで、「育児」「親の介護」がそれぞれ4割強（42.7%、42.1%）となっている。他方で、「ボランティア活動」「地域貢献活動」は3割強（それぞれ34.3%、33.9%）、「消費者・市民運動」は約2割（21.6%）となっており、働くこととする意識は高くない。いずれの項目も1999年以降概ね横ばいで推移している。なお、「ボランティア活動」と「地域貢献活動」は2004年と比較してわずかながら上昇している。（図表36）



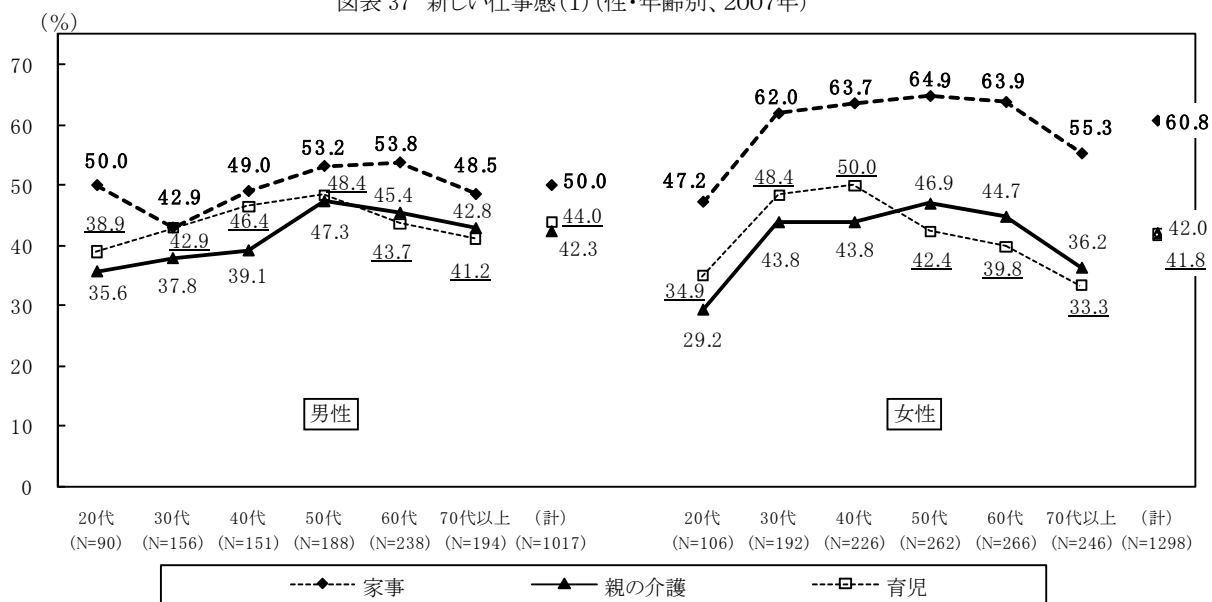
働くことに「あてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」と回答した人の合計

<性・年齢別>

2007年のデータを性別にみると男性より女性で「家事」を働くことにあてはまるとする割合が高い（男性 50.0%、女性 60.8%）。また女性より男性で「育児」、「ボランティア活動」、「地域貢献活動」、「消費者・市民運動」を働くことにあてはまるとする割合が高い。なお、性・年齢別にみると、「育児」は男性では50代、女性では30代及び40代がピークとなっている。「ボランティア活動」、「地域貢献活動」、「消費者・市民運動」は、概して男性では、年

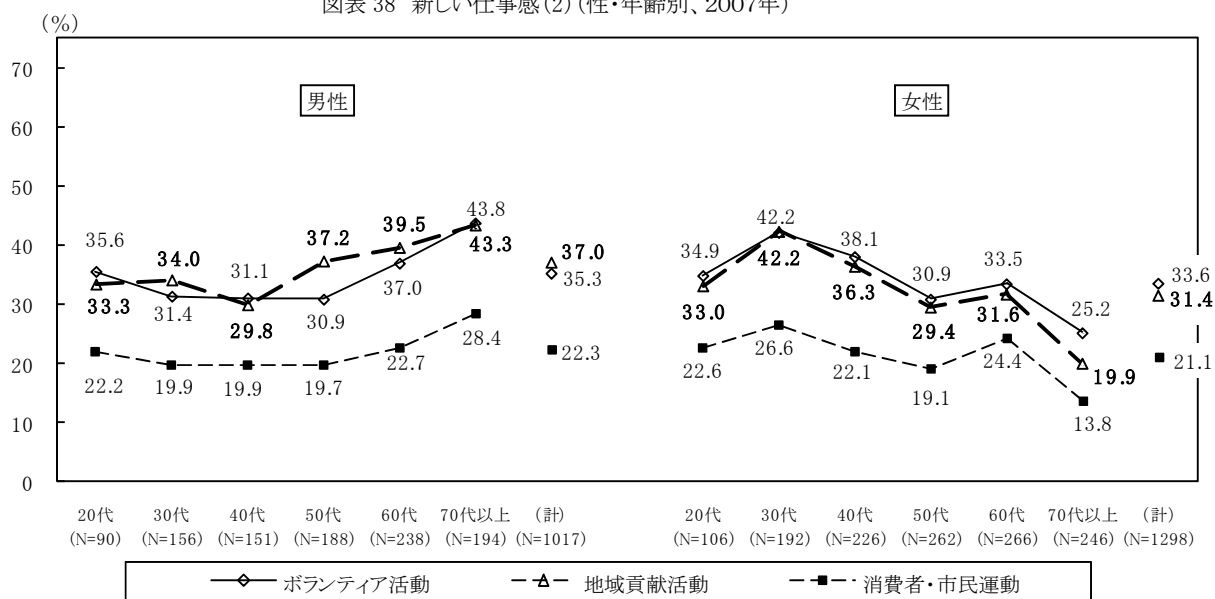
齢が高くなるほど相対的にその割合が高くなり、逆に女性では年齢が高くなるほど相対的に割合が低くなる傾向にある。(図表 37)

図表 37 新しい仕事感(1) (性・年齢別、2007年)



働くことに「あてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」と回答した人の合計

図表 38 新しい仕事感(2) (性・年齢別、2007年)



働くことに「あてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」と回答した人の合計

第2節 ワークライフバランスの現状と希望

1 ワークライフバランスの現状とニーズ

(1) 仕事と生活の両立困難に関する意識【有職者】

<調査設計>

仕事と生活の調和について、有職者を対象に、仕事の家庭生活への干渉、家庭生活の仕事への干渉、仕事と家庭生活の両立の3側面から次のとおり聞いている。

【質問】家事・育児・介護と仕事の調和についてうかがいます。現在、あなたは、次のように感じることはありますか。

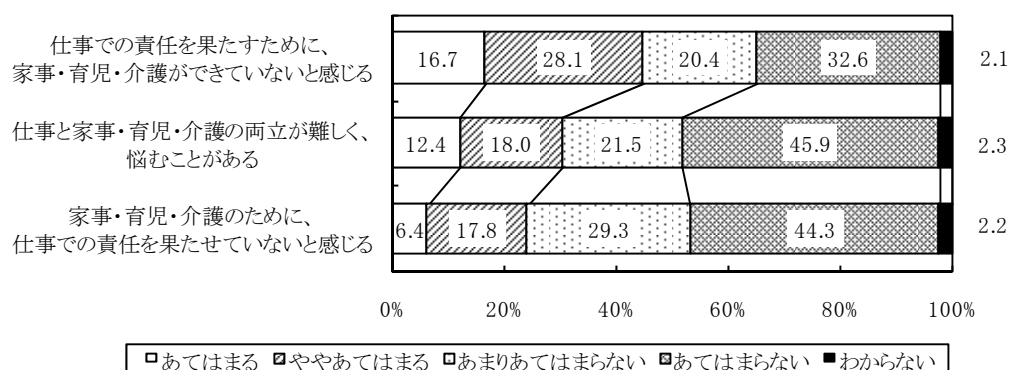
- (1) 仕事での責任を果たすために、家事・育児・介護ができていないと感じる
- (2) 家事・育児・介護のために、仕事での責任を果たせていないと感じる
- (3) 仕事と家事・育児・介護の両立が難しく、悩むことがある

【回答】1 あてはまる 2 ややあてはまる 3 あまりあてはまらない 4 あてはまらない
5 わからない

<全体の傾向>

『あてはまる』（「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計、以下同様。）とする者の割合は、「仕事での責任を果たすために、家事・育児・介護ができていないと感じる」で4割強（44.9%）、「仕事と家事・育児・介護の両立が難しく、悩むことがある」で約3割（30.4%）、「家事・育児・介護のために、仕事での責任を果たせていないと感じる」で2割強（24.1%）となっている。（図表38）

図表38 家事・育児・介護と仕事の調和について（有職者、N=1,350）

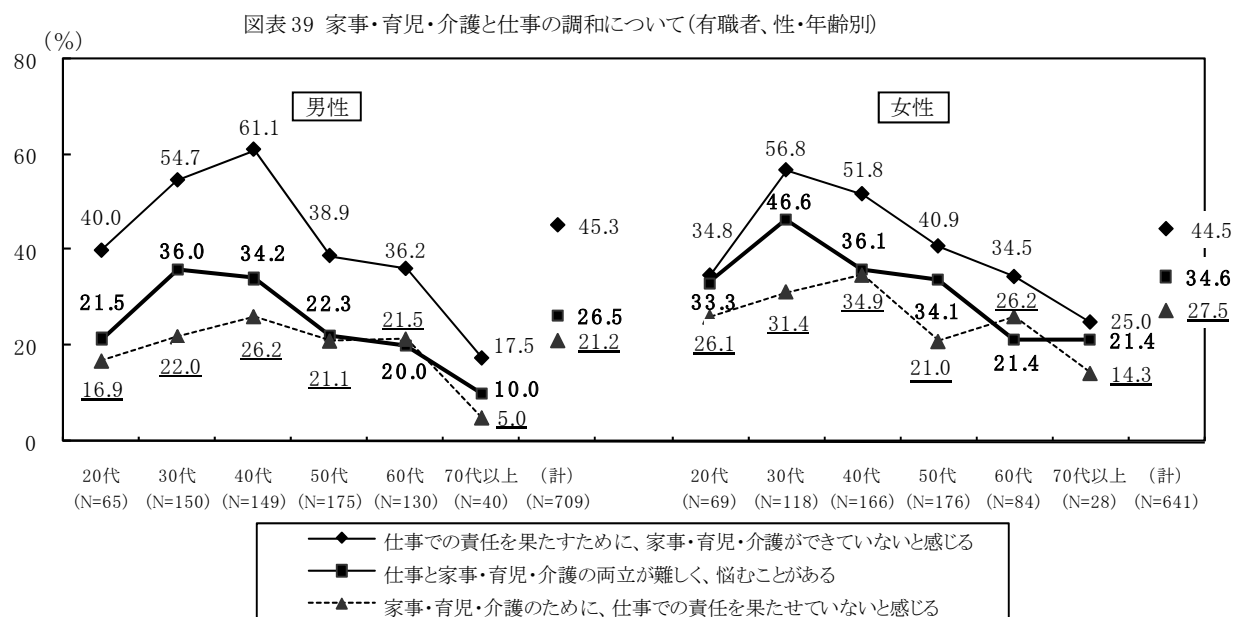


<属性別>

『あてはまる』とする者の割合を性・年齢別にみると、「仕事での責任を果たすために、家事・育児・介護ができていないと感じる」は、女性においては30代が6割弱（56.8%）ともっとも高く、男性においては40代が約6割（61.1%）ともっとも高い。また、「仕事と家事・育児・介護の両立が難しく、悩むことがある」は、男女とも30代（男性36.0%、女性46.6%）

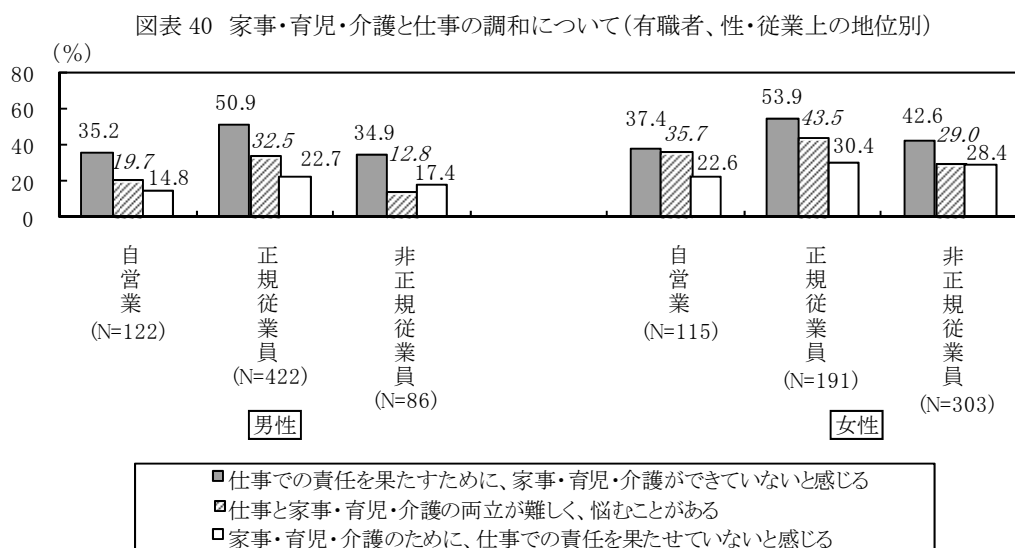
がピークとなっている。(図表 39)

なお、女性全体に比べ、男性全体では、「仕事と家事・育児・介護の両立が難しく、悩むことがある」と回答する割合は低い（男性 26.5%、女性 34.6%）が、「仕事での責任を果たすために、家事・育児・介護ができていないと感じる」と回答する割合は同程度に高くなっている（男性 45.3%、女性 44.5%）。男性では、実際に仕事と家事・育児・介護の両立に悩む割合は女性ほど高くないものの、両立できていないと感じる割合は高いことがうかがえる。



「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計

なお、これを性・従業上の地位別にみると、男女ともに、いずれの項目についても、正規従業員においてその割合がもっとも高くなっている。(図表 40)



「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計

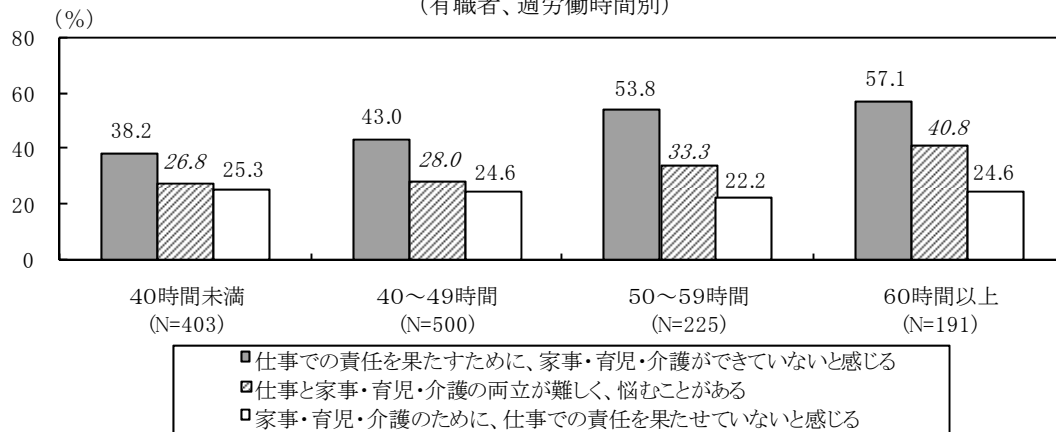
自営業:「自営業」+「家族従業員」+「自由業」+「内職」

正規従業員:「正規従業員」

非正規従業員:「非正規従業員」(パート、アルバイト等)+「派遣社員」

週労働時間別にみると、「仕事での責任を果たすために、家事・育児・介護ができていないと感じる」、「仕事と家事・育児・介護の両立が難しく、悩むことがある」について、労働時間が長くなるほど、割合が高くなる傾向にある。(図表 41)

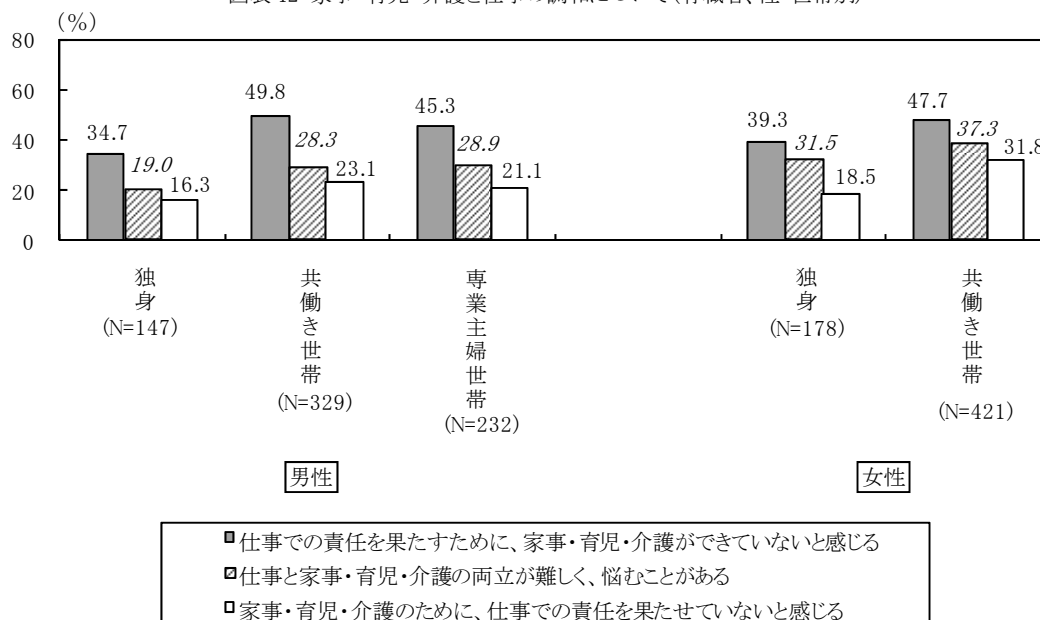
図表 41 家事・育児・介護と仕事の調和について
(有職者、週労働時間別)



「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計

性・世帯別にみると、「仕事での責任を果たすために、家事・育児・介護ができていないと感じる」については共働き世帯の男性で、「仕事と家事・育児・介護の両立が難しく、悩むことがある」、「家事・育児・介護のために、仕事での責任を果たせていないと感じる」については共働き世帯の女性で、その割合がもっとも高い。(図表 42)

図表 42 家事・育児・介護と仕事の調和について(有職者、性・世帯別)



「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計

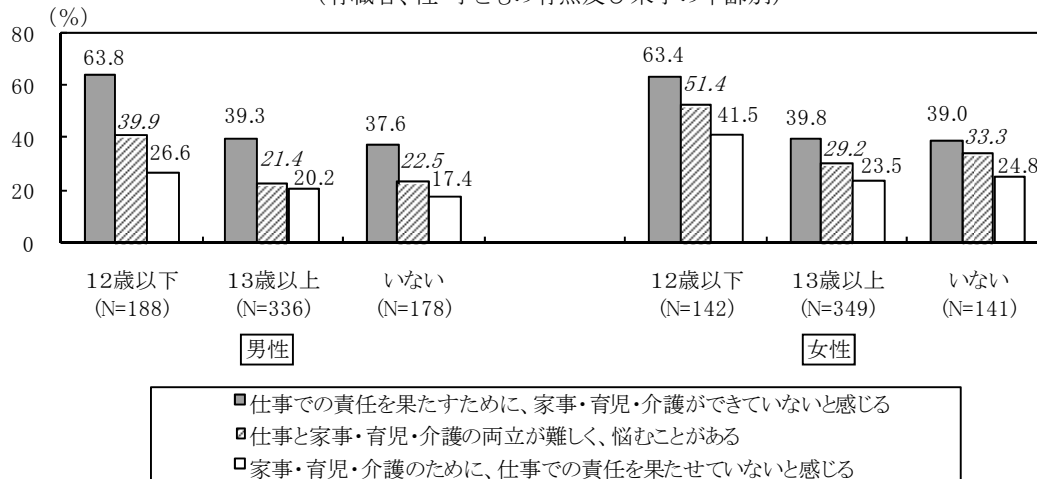
独身:「離・死別者」+「未婚者」

共働き世帯:「有配偶」、かつ「有職」、かつ配偶者が「仕事をしている」

専業主婦世帯(男性):「有配偶」、かつ「有職」、かつ配偶者が「仕事をしていない」

性・子どもの有無及び末子の年齢別にみると、「仕事での責任を果たすために、家事・育児・介護ができていないと感じる」、「仕事と家事・育児・介護の両立が難しく、悩むことがある」、「家事・育児・介護のために、仕事での責任を果たせていないと感じる」のいずれについても、男女ともに12歳以下の子どもがいる者で、その割合がもっとも高い。(図表43)

図表43 家事・育児・介護と仕事の調和について
(有職者、性・子どもの有無及び末子の年齢別)



「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計

12歳以下:子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「12歳以下」と回答した者

13歳以上:子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「13歳以上」と回答した者

いない:子どもが「いない」と回答した者

(2) 仕事と生活の調和に関するニーズ

<調査設計>

仕事と生活の調和を、生活時間の配分という観点からみた場合、こういったニーズがあるだろうか。自由時間活動に費やす時間、家庭生活に費やす時間、学習活動に費やす時間、社会活動に参加する時間、仕事の時間の5つについて、増減の希望を尋ねている。

【質問】もしもご自分の時間の過ごし方を変えられることができれば、以下の項目に費やす時間を増やしたいですか、減らしたいですか、それとも今のままでよいですか。

- (1) 家庭生活に費やす時間
- (2) ボランティアや町内会活動など社会活動に参加する時間
- (3) 趣味やレジャーなどの自由時間活動に費やす時間
- (4) 自己啓発のための学習活動に費やす時間
- (5) 仕事の時間（会社勤め・パート・自営の仕事などで、家事労働は含まない）

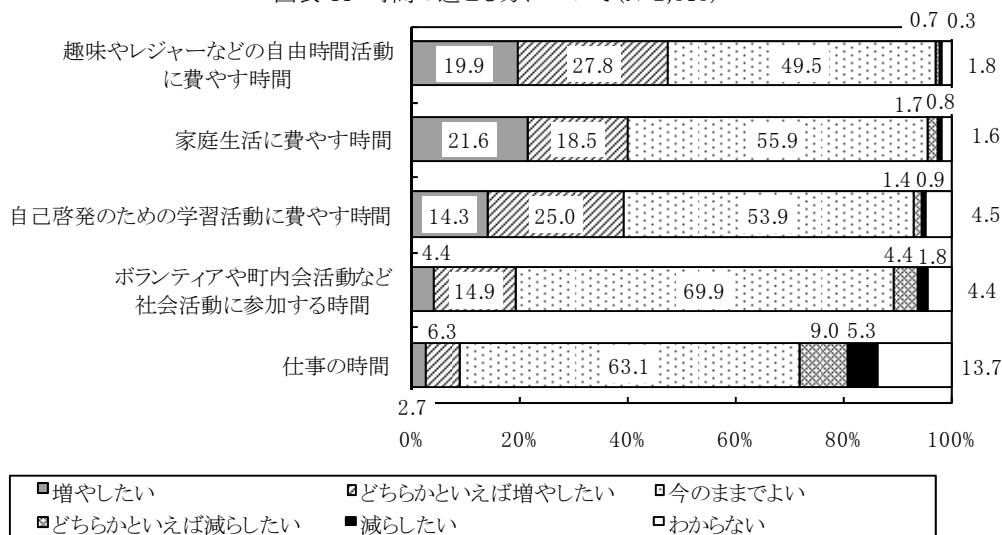
【回答】1 増やしたい 2 どちらかといえば増やしたい 3 今のままでよい 4 どちらかといえば減らしたい 5 減らしたい 6 わからない

<全体の傾向>

各事項について『増やしたい』（「増やしたい」と「どちらかといえば増やしたい」の合計、

以下同様。)とする者の割合は、「趣味やレジャーなどの自由時間活動に費やす時間」で約 5 割 (47.7%)、「家庭生活に費やす時間」で 4 割 (40.0%)、「自己啓発のための学習活動に費やす時間」で約 4 割 (39.4%)、「ボランティアや町内会活動など社会活動に参加する時間」で約 2 割 (19.4%)、「仕事の時間」で約 1 割 (9.0%) となっている。(図表 44)

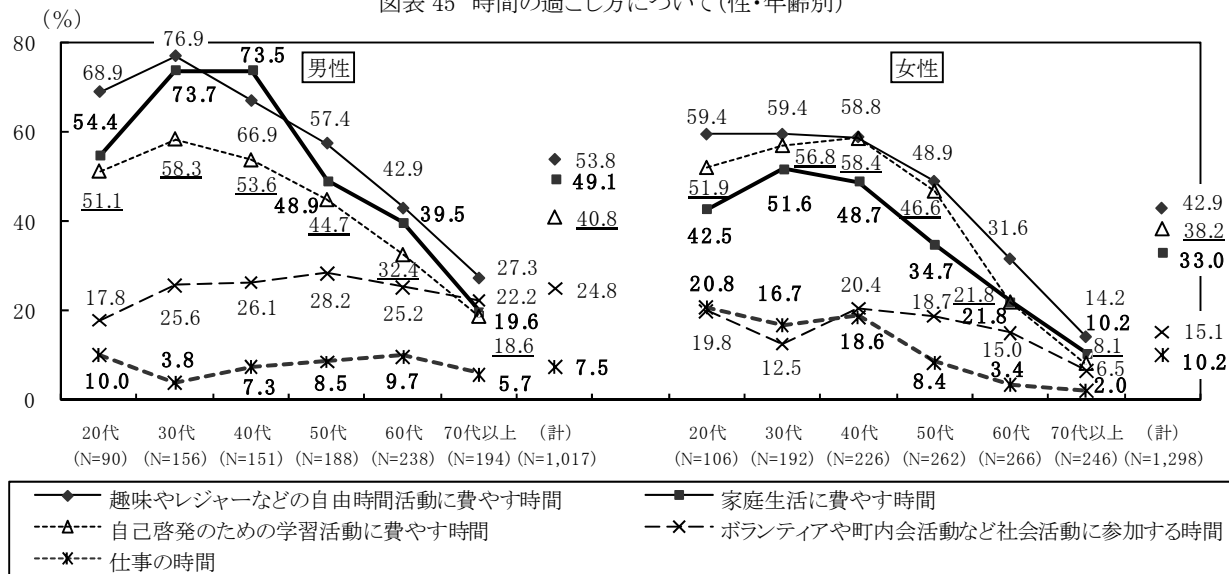
図表 44 時間の過ごし方について(N=2,315)



<属性別>

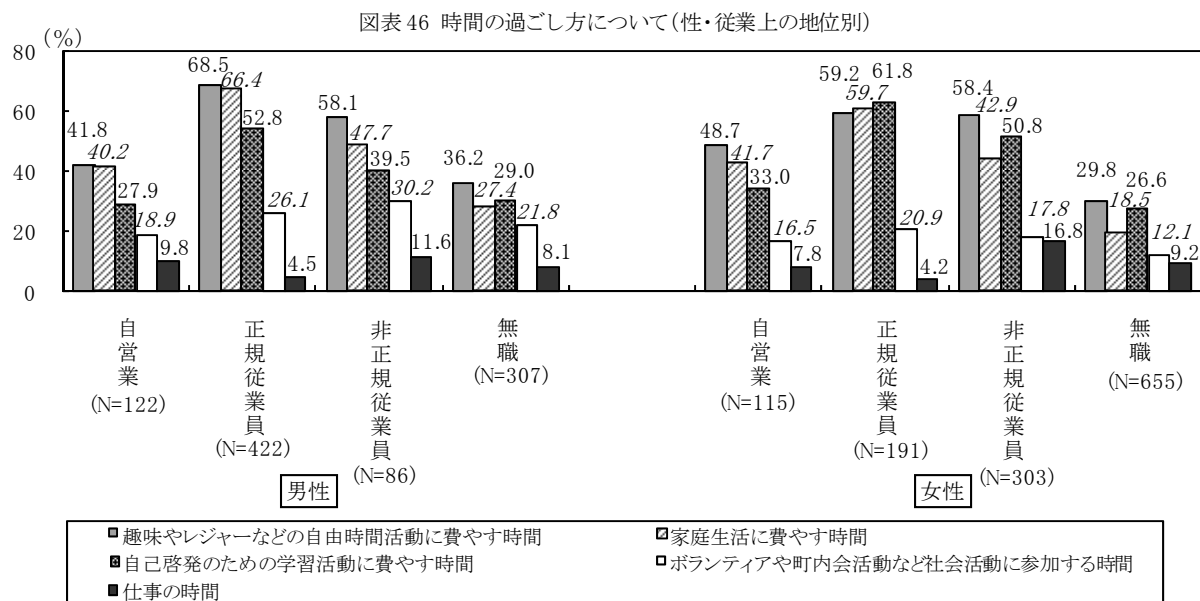
『増やしたい』とする者の割合を性・年齢別にみると、「趣味やレジャーなどの自由時間活動に費やす時間」は、男女ともに 20 代・30 代の層で高い。(男性 30 代 76.9%、20 代 68.9%、女性 20 代・30 代それぞれ 59.4%)。「家庭生活に費やす時間」は、男女とも 30 代・40 代で高くなっている。特に 30 代・40 代男性では 7 割を超える割合となっている(30 代男性 73.7%、40 代男性 73.5%)。「仕事の時間」は、20 代～40 代の女性で比較的高い割合になっている(20 代女性 20.8%、30 代女性 16.7%、40 代女性 18.6%)。(図表 45)

図表 45 時間の過ごし方について(性・年齢別)



「増やしたい」と「どちらかといえば増やしたい」の合計

時間」、「家庭生活に費やす時間」、「自己啓発のための学習活動に費やす時間」は、男女ともに正規従業員でもっとも高くなっている。(図表 46)



「増やしたい」と「どちらかといえば増やしたい」の合計

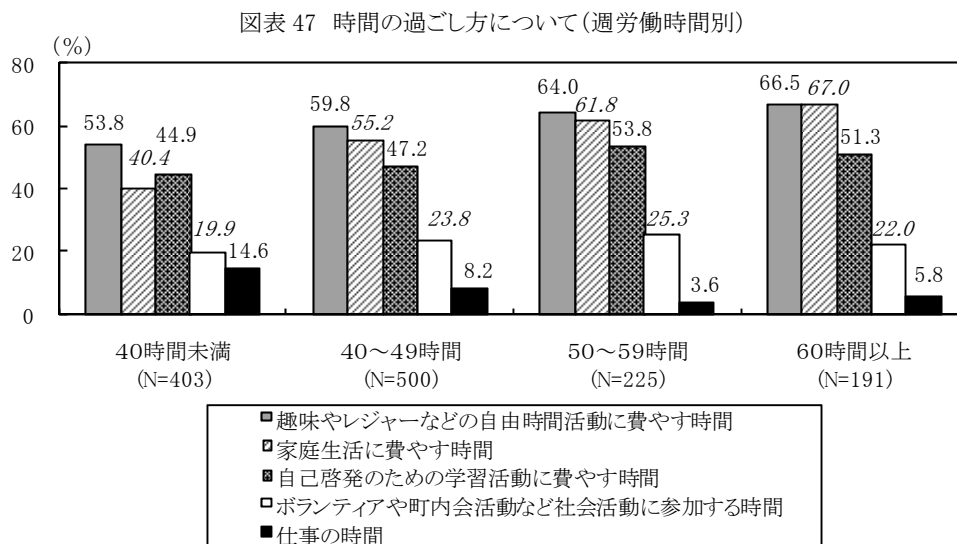
自営業:「自営業」+「家族従業員」+「自由業」+「内職」

正規従業員:「正規従業員」

非正規従業員:「非正規従業員」(パート、アルバイト等)+「派遣社員」

無職:「無職」+「学生」

週労働時間別にみると、「趣味やレジャーなどの自由時間活動に費やす時間」、「家庭生活に費やす時間」については、労働時間が長くなるほど、割合が高くなる傾向にある。(図表 47)

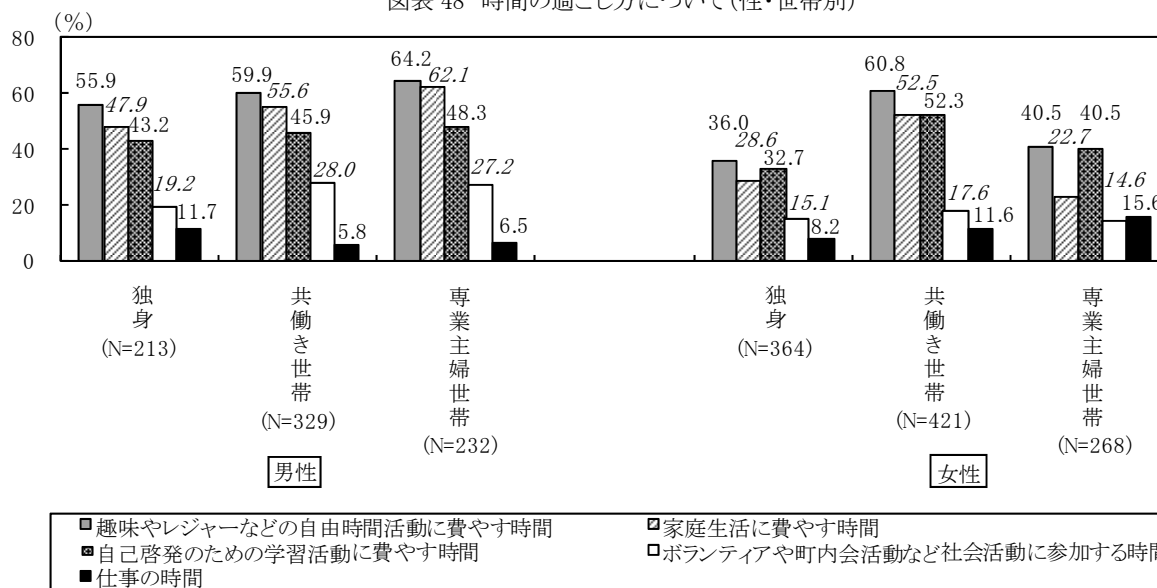


「増やしたい」と「どちらかといえば増やしたい」の合計

性・世帯別にみると、「趣味やレジャーなどの自由時間活動に費やす時間」、「家庭生活に費やす時間」は、専業主婦世帯の男性で約 6 割 (それぞれ 64.2%、62.1%) ともっとも高い。

「自己啓発のための学習活動に費やす時間」は、共働き世帯の女性 (52.3%)、「仕事の時間」は、専業主婦世帯の女性 (14.6%) でもっとも高くなっている。(図表 48)

図表 48 時間の過ごし方について(性・世帯別)



「増やしたい」と「どちらかといえば増やしたい」の合計

独身:「離・死別」+「未婚者」

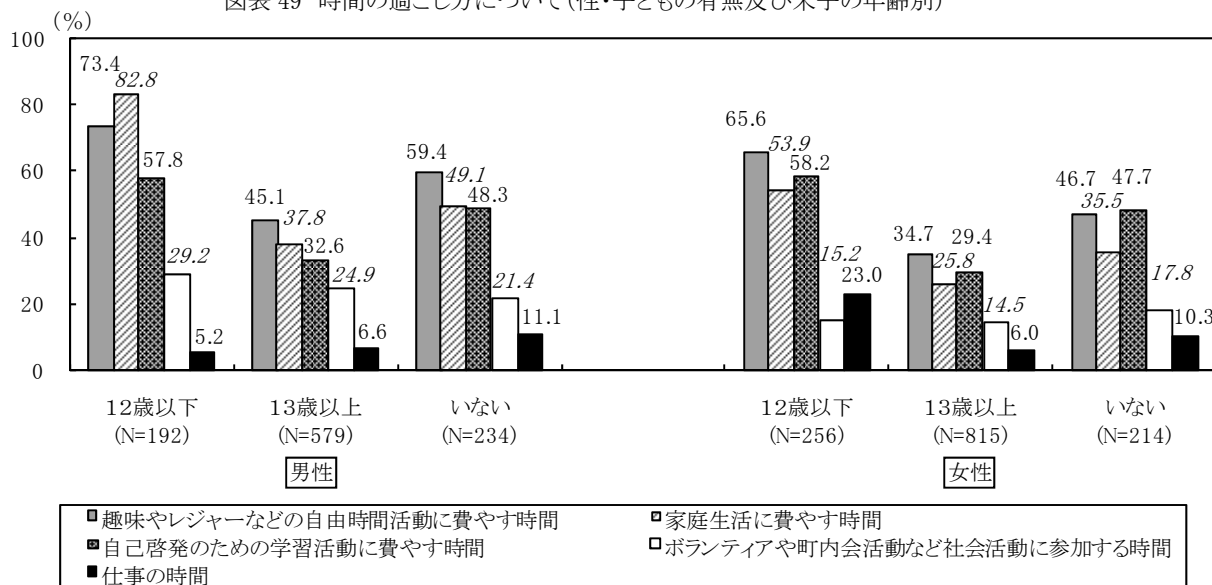
共働き世帯:「有配偶」、かつ「有職」、かつ配偶者が「仕事をしている」

専業主婦世帯(男性):「有配偶」、かつ「有職」、かつ配偶者が「仕事をしていない」

専業主婦世帯(女性):「有配偶」、かつ「学生」または「無職」、かつ配偶者が「仕事をしている」

性・子どもの有無及び末子の年齢別にみると、「趣味やレジャーなどの自由時間活動に費やす時間」、「家庭生活に費やす時間」については、12歳以下の子どもがいる男性で、それぞれ7割強(73.4%)、8割強(82.8%)と最も高く、「自己啓発のための学習活動に費やす時間」、「仕事の時間」については、12歳以下の子どもがいる女性で、それぞれ6割弱(58.2%)、2割強(23.0%)と最も高くなっている。(図表 49)

図表 49 時間の過ごし方について(性・子どもの有無及び末子の年齢別)



「増やしたい」と「どちらかといえば増やしたい」の合計

12歳以下:子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「12歳以下」と回答した者

13歳以上:子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「13歳以上」と回答した者

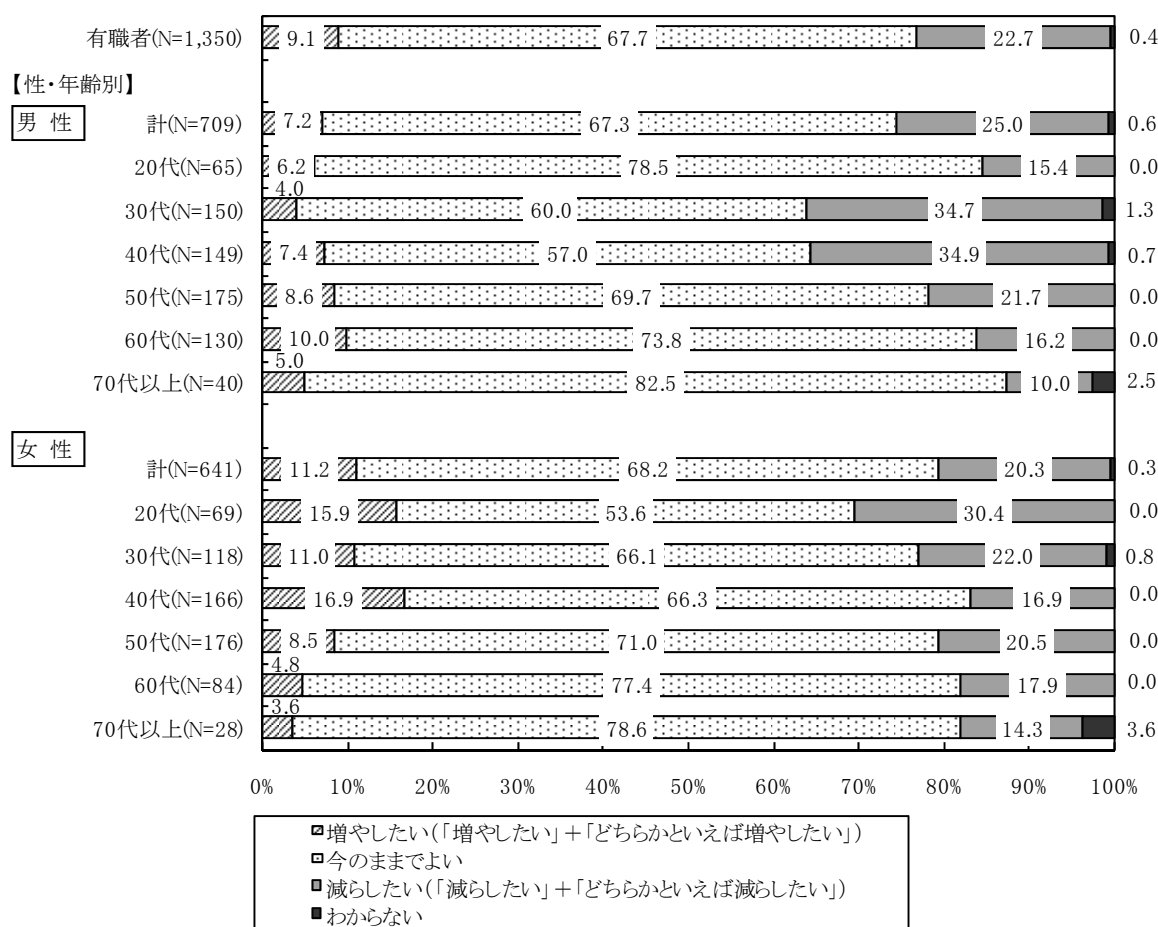
いない:子どもが「いない」と回答した者

(3) 仕事時間の削減に関する希望【有職者】

<仕事時間の削減を希望する割合>

「仕事の時間」について、有職者のうち『減らしたい』（「減らしたい」と「どちらかといえば減らしたい」の合計、以下同様。）とする者の割合は、2 割強（22.7%）となっている。これを性・年齢別にみると、男性においては 30 代、40 代で 3 割を超えて高くなっている（30 代男性 34.7%、40 代男性 34.9%）。一方、女性においては 20 代で約 3 割（30.4%）と最も高い。（図表 50）

図表 50 仕事の時間について(有職者、性・年齢別)



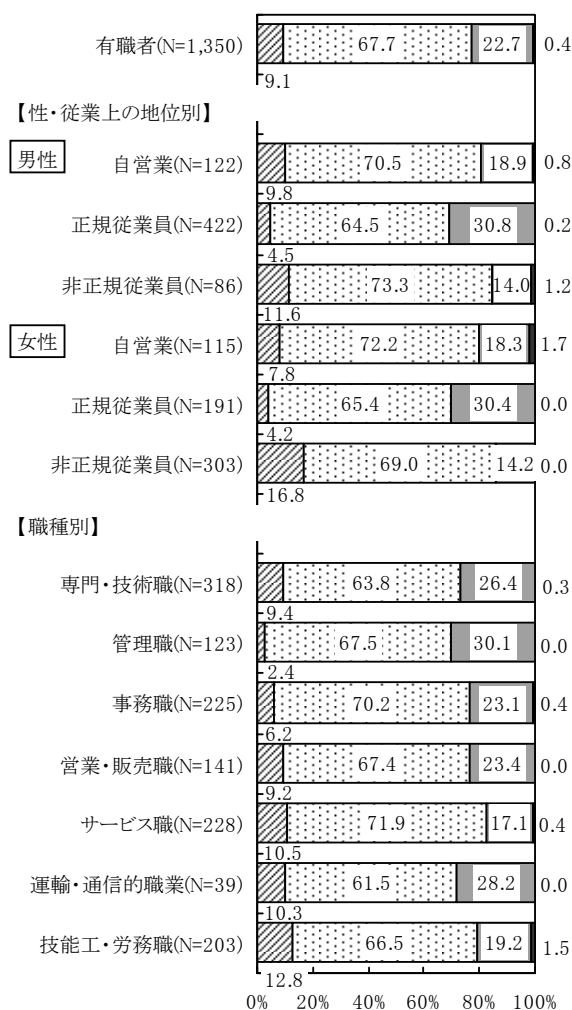
参考表 週平均労働時間(性・年齢別)

(時間)

	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上
男性	49.3	51.5	51.0	48.1	41.4	41.3
女性	42.6	36.3	34.7	35.8	32.5	34.4

性・従業上の地位別にみると、男女とも正規従業員で約 3 割（正規従業員・男性 30.8%、正規従業員・女性 30.4%）と最も高く、職種別にみると、管理職で約 3 割（30.1%）と最も高い。（図表 51） また、週労働時間別にみると、労働時間が長くなるほど、その割合が高くなる傾向にあり、性・子どもの有無及び末子の年齢別にみると、12 歳以下の子どがいる男性で 3 割強（34.6%）と最も高くなっている。（図表 52）

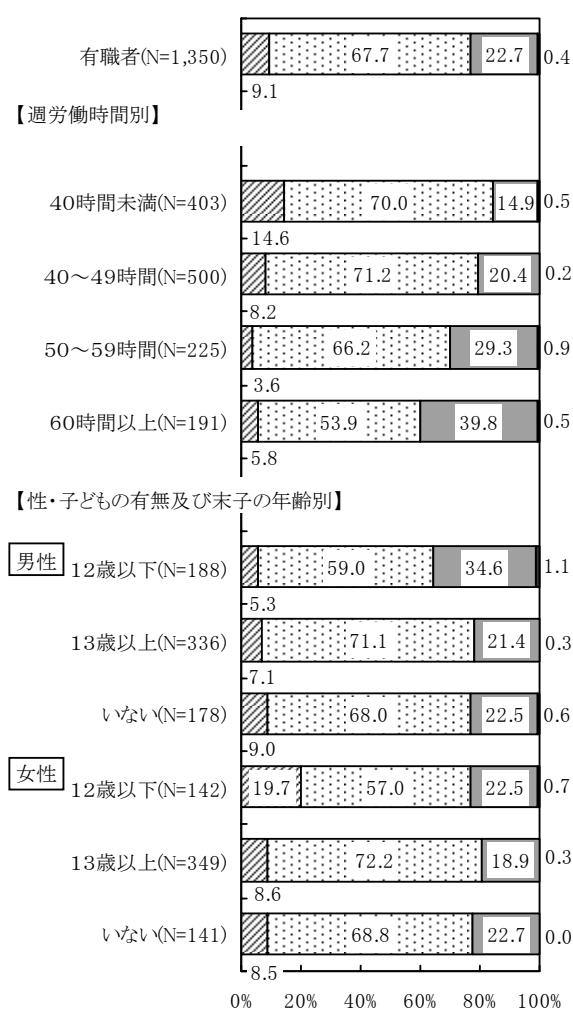
図表 51 仕事の時間について
(有職者、性・従業員上の地位別、職種別)



☒ 増やしたい(「増やしたい」+「どちらかといえば増やしたい」)
☐ 今のままでよい
☐ 減らしたい(「減らしたい」+「どちらかといえば減らしたい」)
☒ わからない

N=15 以下の職種(保安的職業)については省略。
 自営業:「自営業」+「家族従業員」+「自由業」+「内職」
 正規従業員:「正規従業員」
 非正規従業員:「非正規従業員」(パート、アルバイト等)
 +「派遣社員」

図表 52 仕事の時間について(有職者、週労働時間別、性・子どもの有無及び末子の年齢別)



☒ 増やしたい(「増やしたい」+「どちらかといえば増やしたい」)
☐ 今のままでよい
☐ 減らしたい(「減らしたい」+「どちらかといえば減らしたい」)
☒ わからない

13 歳以上: 子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「13 歳以上」と回答した者
 12 歳以下: 子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「12 歳以下」と回答した者
 いない: 子どもが「いない」と回答した者

参考表 週平均労働時間(性・従業員上の地位別)

(時間)

	自営業	正規従業員	非正規従業員
男性	47.5	49.8	37.7
女性	39.9	45.4	28.8

参考表 週平均労働時間(性・子どもの有無及び末子の年齢別)

(時間)

	12歳以下	13歳以上	いない
男性	52.7	45.4	47.9
女性	32.5	34.3	42.4

参考表 週平均労働時間(職種別)

(時間)

専門・技術職	管理職	事務職	営業・販売職	サービス職	運輸・通信的職業	技能工・労務職
44.4	49.4	38.8	44.6	36.4	51.4	41.6

<調査設計>

「仕事の時間」について、『減らしたい』と回答した有職者には、さらに、具体的な仕事の時間の減らし方について次のとおり聞いている。

【質問】どのようにして減らしたいですか。次の(1)と(2)について、あなたのお考えに近いものを1つお答えください。

(1) 1日の就業時間を減らしたい

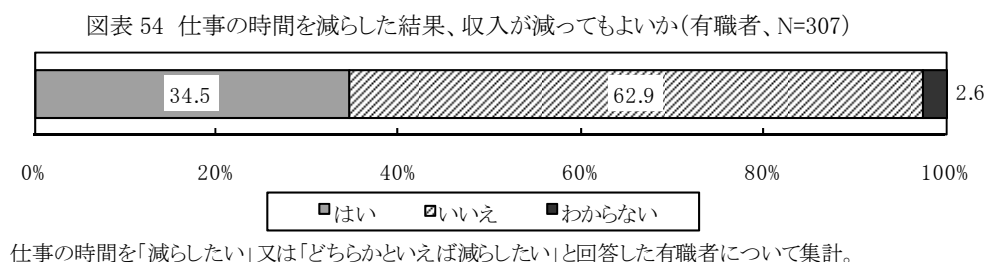
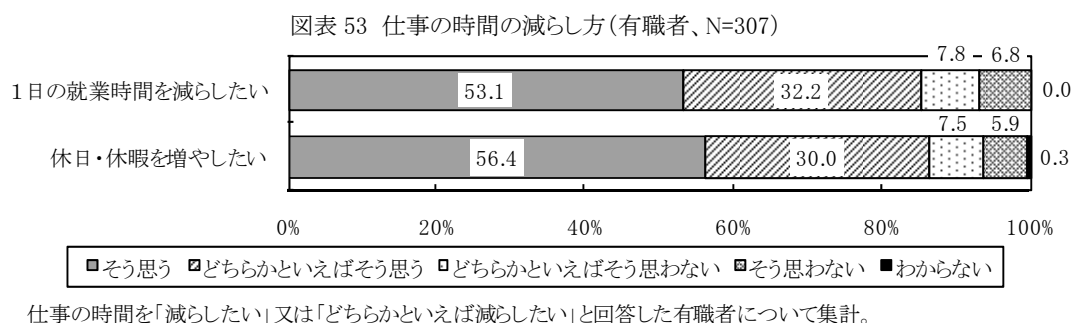
(2) 休日・休暇を増やしたい

【回答】1 そう思う 2 どちらかといえばそう思う 3 どちらかといえばそう思わない 4 そう思わない 5 わからない

<全体の傾向>

『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同様。）とする者の割合は、「1日の就業時間を減らしたい」、「休日・休暇を増やしたい」とともに9割弱（それぞれ85.3%、86.3%）となっている。（図表53）

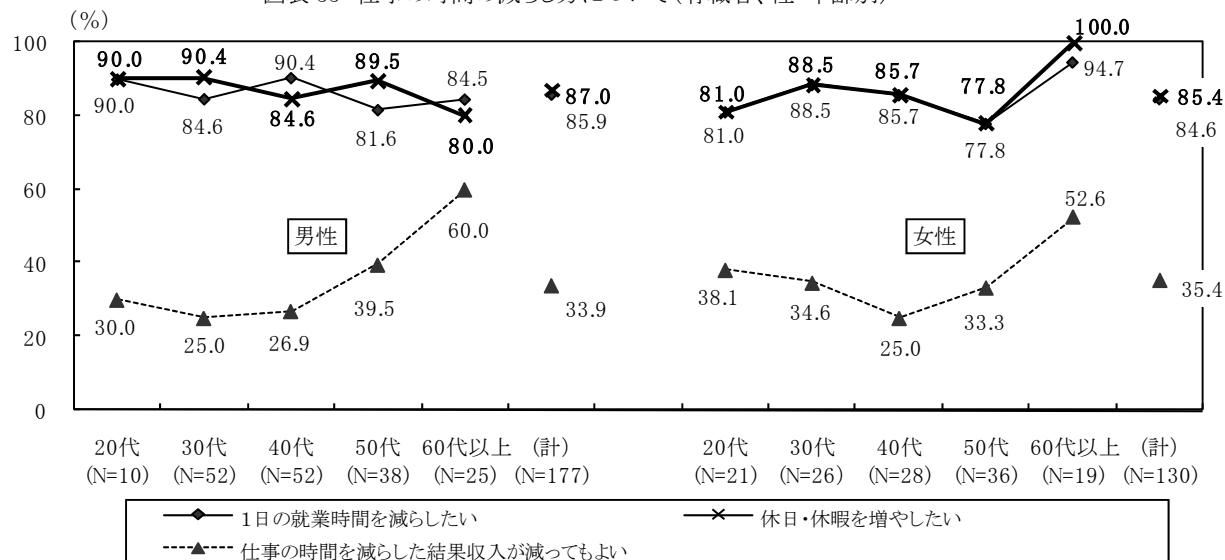
また、仕事の時間を減らした結果、収入が減ってもよいかきいたところ、3割強（34.5%）の者が「はい」と答え、6割強（62.9%）の者が「いいえ」と回答している。（図表54）



<属性別>

「1日の就業時間を減らしたい」、「休日・休暇を増やしたい」について、『そう思う』とする者の割合を性・年齢別にみると、いずれの性・年齢についても8割程度以上と高い水準である。一方、「仕事の時間を減らした結果、収入が減ってもよいか」について、「はい」の割合を性・年齢別にみると、谷形の構造となっており、男性においては30代がもっとも低く（25.0%）、女性においては40代がもっとも低い（25.0%）。（図表55）

図表 55 仕事の時間の減らし方について(有職者、性・年齢別)



1日の就業時間を減らしたい:「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

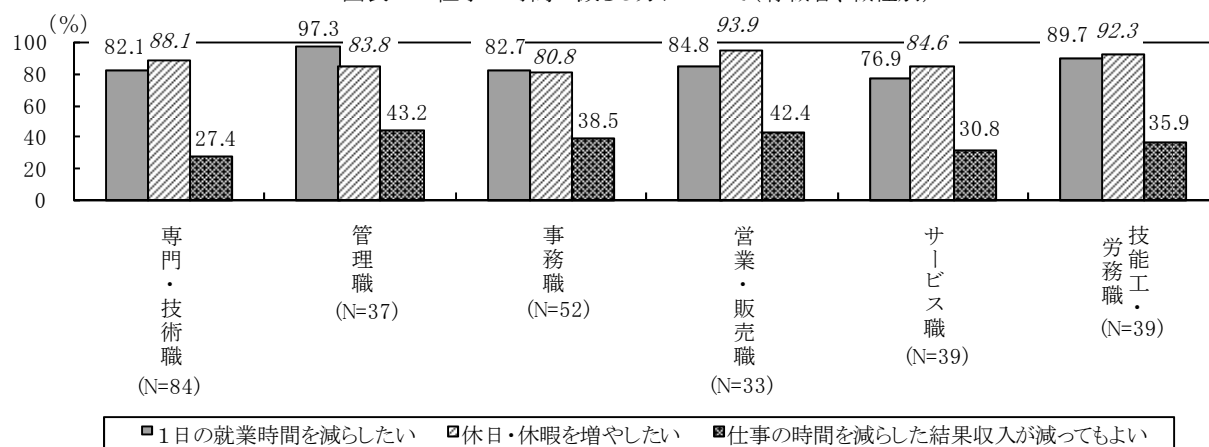
休日・休暇を増やしたい:「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

仕事の時間を減らした結果収入が減ってもよい:「はい」の割合

仕事の時間を「減らしたい」又は「どちらかといえば減らしたい」と回答した有職者について集計。

「1日の就業時間を減らしたい」、「休日・休暇を増やしたい」について、『そう思う』とする者の割合を職種別にみると、「1日の就業時間を減らしたい」については、管理職でもっとも高く（97.3%）、「休日・休暇を増やしたい」については、営業・販売職でもっとも高くなっている（93.9%）。(図表 56)

図表 56 仕事の時間の減らし方について(有職者、職種別)



1日の就業時間を減らしたい:「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

休日・休暇を増やしたい:「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

仕事の時間を減らした結果収入が減ってもよい:「はい」の割合

仕事の時間を「減らしたい」又は「どちらかといえば減らしたい」と回答した有職者について集計。

N=15以下の職種(保安的職業、運輸・通信的職業)については省略。

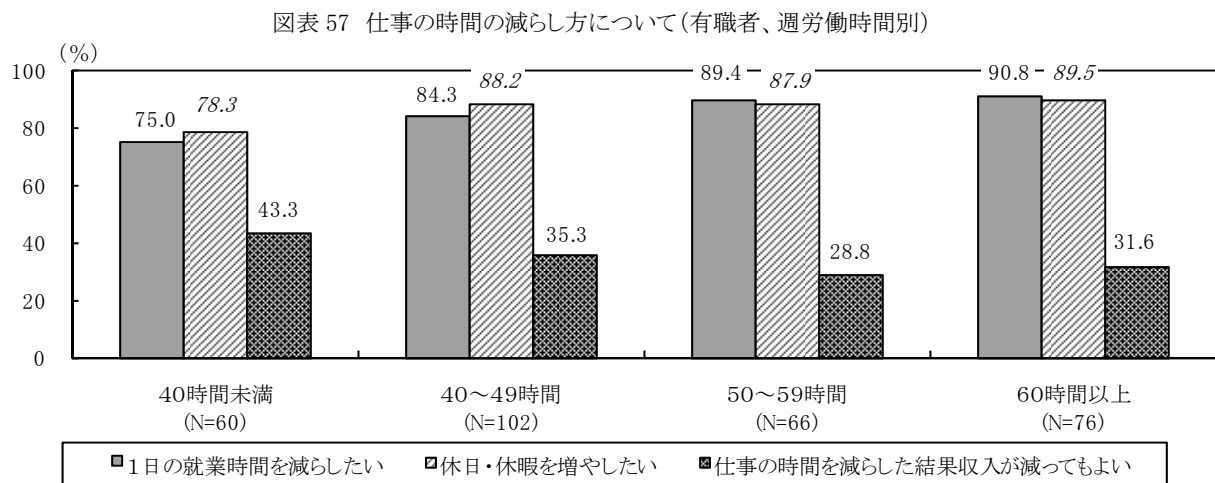
参考表 週平均労働時間(職種別)

(時間)

専門・技術職	管理職	事務職	営業・販売職	サービス職	技能工・労務職
48.8	52.6	44.0	54.1	42.3	44.2

仕事の時間を「減らしたい」又は「どちらかといえば減らしたい」と回答した有職者について集計。

「1日の就業時間を減らしたい」について、『そう思う』とする者の割合を週労働時間別にみると、労働時間が長くなるほど、高くなる傾向にある。(図表 57)



1日の就業時間を減らしたい:「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

休日・休暇を増やしたい:「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

仕事の時間を減らした結果収入が減ってもよい:「はい」の割合

仕事の時間を「減らしたい」又は「どちらかといえば減らしたい」と回答した有職者について集計。

(4) 勤務先を選ぶ場合に重視する要素

<調査設計>

勤務先を選ぶ際に重視する条件としては、賃金、労働時間等様々なものが挙げられるが、両立支援制度の有無はどの程度重視されているのだろうか。本調査では以下のとおり聞いている。

【質問】自由に勤務先が選べるとしたら、あなたはどのような会社で働きたいですか。この中から、あなたが重要だと思うものを3つまであげてください。また、そのうち、最も重要なものは何ですか。

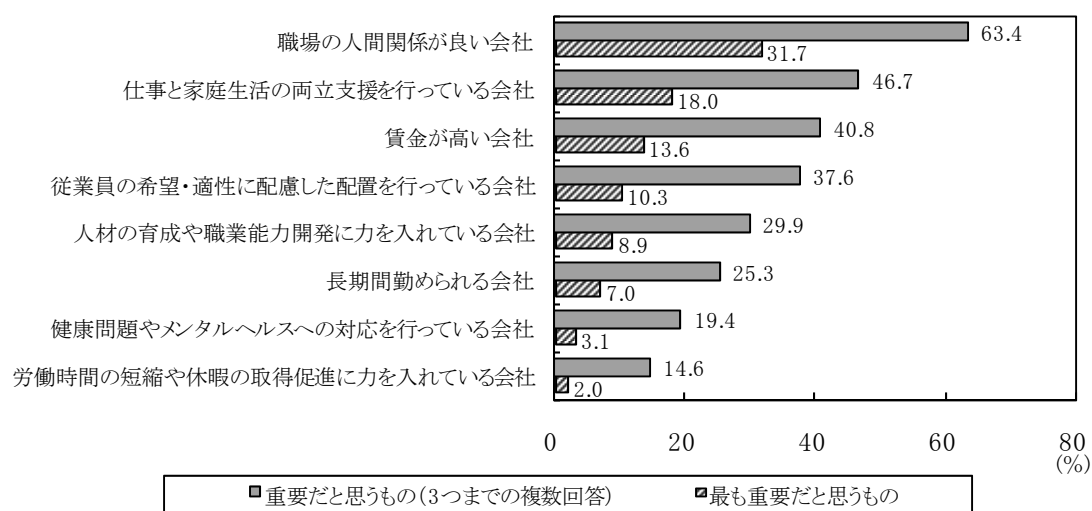
【回答】

- 1 賃金が高い会社
- 2 人材の育成や職業能力開発に力を入れている会社
- 3 仕事と家庭生活の両立支援を行っている会社
- 4 従業員の希望・適性に配慮した配置を行っている会社
- 5 職場の人間関係が良い会社
- 6 長期間勤められる会社
- 7 労働時間の短縮や休暇の取得促進に力を入れている会社
- 8 健康問題やメンタルヘルスへの対応を行っている会社
- 9 その他
- 10 わからない

<全体の傾向>

自由に勤務先が選べるとしたら、どのような会社で働きたいかきいたところ（①3 つまでの複数回答、②最も重要だと思うもの）、「職場の人間関係が良い会社」を挙げる割合がもっとも高く（①63.4%、②31.7%）、次いで「仕事と家庭の両立支援を行っている会社」（①46.7%、②18.0%）、「賃金が高い会社」（①40.8%、②13.6%）などの順となっている。（図表 58）

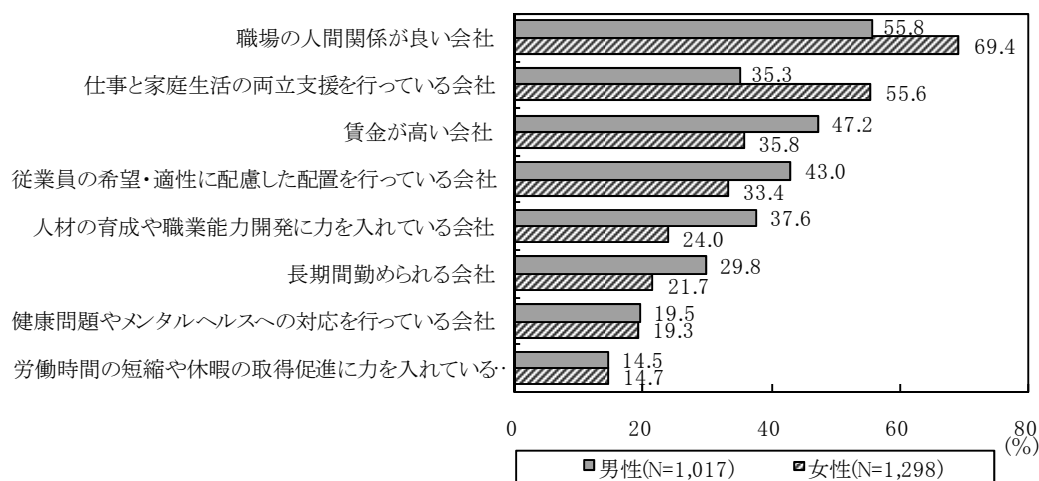
図表 58 勤務先を選ぶ場合に重要だと思うもの(N=2,315)



<属性別>

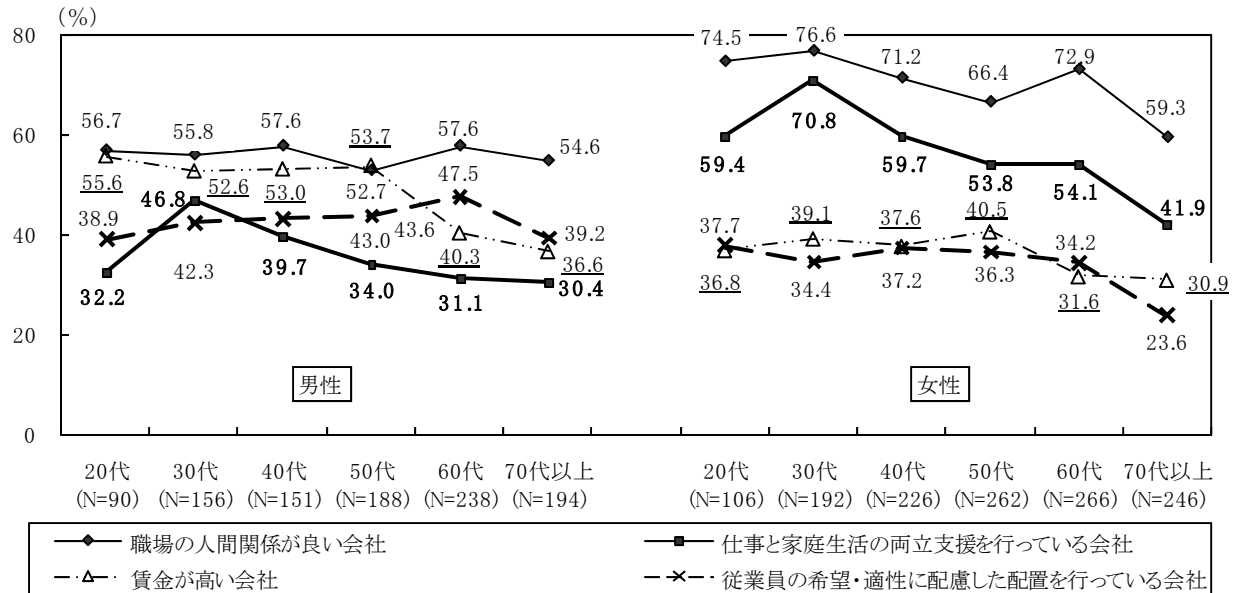
重要だと思うもの（3 つまでの複数回答）を男女別にみると、「職場の人間関係が良い会社」は男女ともに 1 位（男性 69.4%、女性 69.4%）となっているが、「仕事と家庭の両立支援を行っている会社」については、女性では 2 番目に高い割合（55.6%）であるのに対し、男性では、「賃金が高い会社」（47.2%）、「従業員の希望・適性に配慮した配置を行っている会社」（43.0%）、「人材の育成や職業能力開発に力を入れている会社」（37.6%）に次ぐ第 5 位（35.3%）となっている。（図表 59）

図表 59 勤務先を選ぶ場合に重要だと思うもの(3つまでの複数回答、男女別)

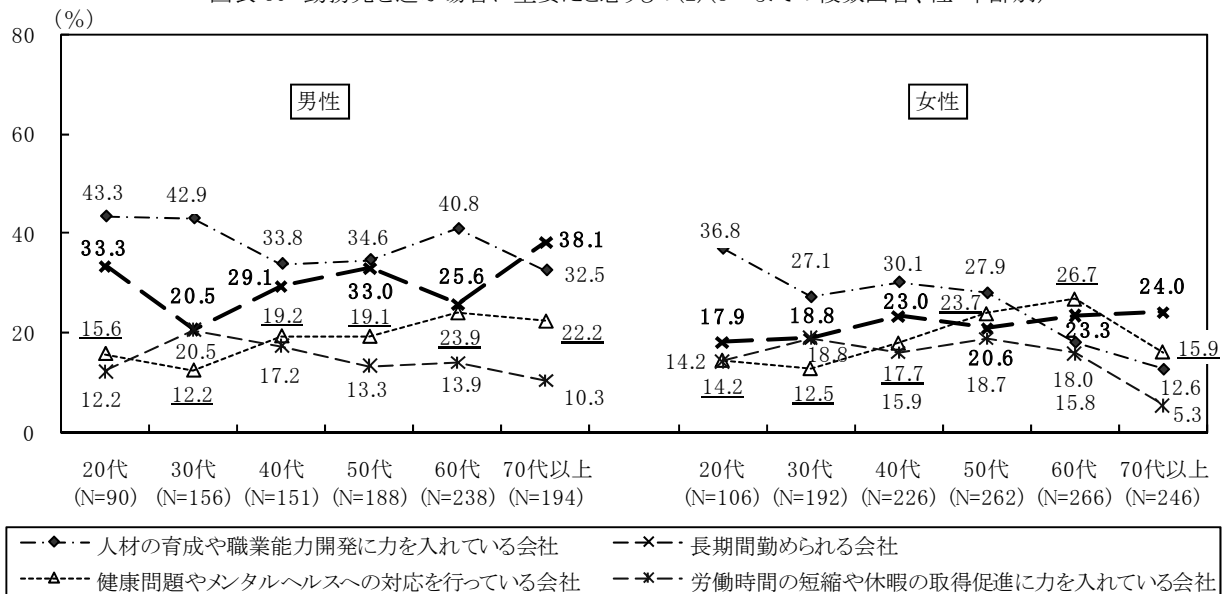


「仕事と家庭の両立支援を行っている会社」を挙げる割合について性・年齢別にみると、いずれの年代においても、男性より女性において高くなっているが、ピークは男女ともに30代となっている（女性70.8%、男性46.8%）。（図表60）

図表60 勤務先を選ぶ場合に重要だと思うもの(1)(3つまでの複数回答、性・年齢別)



図表60 勤務先を選ぶ場合に重要だと思うもの(2)(3つまでの複数回答、性・年齢別)



なお、これを性・従業員上の地位別にみると、男性においては正規従業員でもっとも高く（42.2%）、女性においては自営業でもっとも高く（59.1%）、次いで非正規従業員（58.1%）などの順となっている。（表10）週労働時間別にみると、「40時間未満」で6割弱（56.8%）でもっとも高く（表11）、性・子どもの有無及び末子の年齢別にみると、12歳以下の子どもがいる女性で8割弱（75.8%）でもっとも高くなっている。（表12）

表 10 勤務先を選ぶ場合に重要だと思うもの(3つまでの複数回答)(性・従業上の地位別)

表 10 勤務先を選ぶ際に重要なこと(思う)の6つまでの複数回答(注:従業員)の地位別

(%)

		N	計	職場の人間関係が良 い会社	立事と家庭生活の両 会社支援を行っての両	賃金が高い会社	従業員への希望・適性 に配慮した配置を 行っている会社	人材の育成や職業能 力開発に力を入れた る会社	長期間勤められる 会社	健康問題やメンタル ヘルスへの対応を 行っている会社	労働時間の短縮や休 暇の取得促進に力 を入れている会社	その他	わからない
男性	自営業	122	100.0	63.9	25.4	46.7	44.3	40.2	27.9	16.4	12.3	0.8	4.1
	正規従業員	422	100.0	57.6	42.2	55.2	41.2	34.4	29.6	15.6	16.6	0.7	0.2
	非正規従業員	86	100.0	54.7	29.1	46.5	58.1	38.4	29.1	22.1	12.8	2.3	1.2
	無職	307	100.0	52.1	31.3	37.1	41.4	39.1	30.3	25.4	12.1	0.3	5.9
女性	自営業	115	100.0	67.0	59.1	41.7	40.9	22.6	19.1	21.7	14.8	0.9	2.6
	正規従業員	191	100.0	70.7	51.8	38.7	35.1	39.3	24.6	14.7	19.4	—	0.5
	非正規従業員	303	100.0	70.3	58.1	42.9	38.6	23.4	22.4	20.5	15.2	1.0	0.3
	無職	655	100.0	69.3	54.8	29.6	29.3	19.5	21.4	19.8	13.4	0.3	9.8

自営業:「自営業」+「家族従業員」+「自由業」+「内職」

正規従業員:「正規従業員」

非正規従業員:「非正規従業員」(パート、アルバイト等)+「派遣社員」

無職:「無職」+「学生」

表 11 勤務先を選ぶ場合に重要だと思うもの(3つまでの複数回答)(週労働時間別)

表 11 勤務先による場合の重要なことについて（※）（

参考表 男女比(週労働時間別)

(%)

	40時間未満	40～49時間	50～59時間	60時間以上
男性	23.1	58.2	72.9	78.5
女性	76.9	41.8	27.1	21.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0

表 12 勤務先を選ぶ場合に重要だと思うもの(3つまでの複数回答)(性・子どもの有無及び末子の年齢別)

（％）													
		N	計	職場の人間関係が良 い会社	立仕事と家庭生活の両 社支援を行っている	賃金が高い会社	従業員への希望・適性 に配慮した配置を 行っている会社	人材の育成や職業能 力開発に力を入れた る会社	長期間勤められる 会社	健康問題やメンタル ヘルスへの対応を 行っている会社	労働時間の短縮や休 暇の取得促進に力を入 れている会社	その他	わからない
男性	12歳以下	192	100.0	56.3	46.9	56.8	34.9	37.5	30.2	13.5	16.7	0.5	0.5
	13歳以上	579	100.0	56.3	33.3	44.0	43.0	36.6	29.4	21.2	13.3	0.7	4.0
	いない	234	100.0	54.7	30.3	48.3	48.3	40.6	31.2	19.7	15.0	1.3	1.3
女性	12歳以下	256	100.0	72.3	75.8	39.8	30.5	28.1	18.4	12.1	18.4	1.2	—
	13歳以上	815	100.0	67.5	51.5	35.0	32.6	20.2	22.8	22.2	13.7	0.4	7.4
	いない	214	100.0	73.4	48.6	33.2	41.1	33.6	21.5	17.8	14.5	—	3.3

12歳以下:子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「12歳以下」と回答した者
 13歳以上:子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「13歳以上」と回答した者
 いない:子どもが「いない」と回答した者

2 男女の望ましい生き方に関する意識

<調査設計>

仕事と生活の両立を個人の意識の側面から捉えた場合、「男性は仕事、女性は家事」といった伝統的な性別役割分業の意識に変化はみられるのだろうか。本調査では次のとおり聞いている。

【質問】家事・育児・介護と仕事について、あなたが望ましいと思う男性と女性の生き方は、どのようなものでしょうか。男性と女性のそれぞれについて、あなたのお考えに最も近いものを1つお答えください。

【回答】

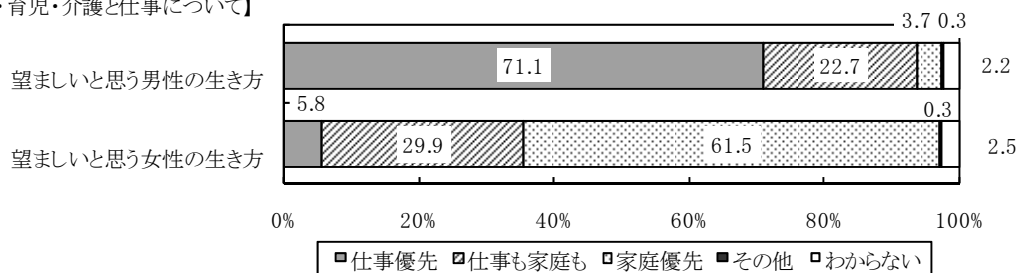
- 1 家事・育児・介護はしないで、仕事に専念する
- 2 家事・育児・介護もするが、あくまでも仕事を優先する
- 3 家事・育児・介護も仕事も同じくらいする
- 4 仕事もするが、あくまでも家事・育児・介護を優先する
- 5 仕事はしないで、家事・育児・介護に専念する
- 6 その他
- 7 わからない

<全体の傾向>

家事・育児・介護と仕事について、望ましいと思う男性の生き方をきいたところ、『仕事優先』（「家事・育児・介護はしないで、仕事に専念する」と「家事・育児・介護もするが、あくまで仕事を優先する」の合計、以下同様。）が約7割（71.1%）ともっとも高く、次いで、『仕事も家庭も』（「家事・育児・介護も仕事も同じくらいする」の略、以下同様。）が2割強（22.7%）となっている。一方、家事・育児・介護と仕事について、望ましいと思う女性の生き方をきいたところ、『家庭優先』（「仕事はしないで、家事・育児・介護を優先する」と「仕事もするが、あくまで家事・育児・介護を優先する」の合計、以下同様。）が約6割（61.5%）ともっとも高く、次いで、『仕事も家庭も』が約3割（29.9%）となっている。（図表 61）

図表 61 男女の望ましい生き方 (N=2,315)

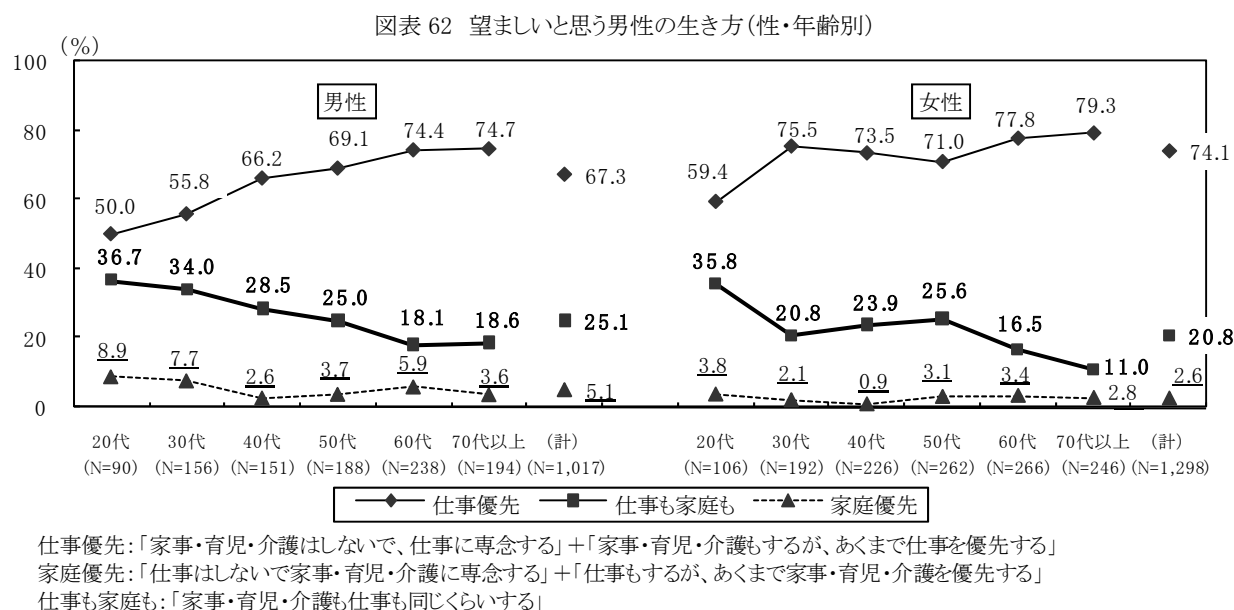
【家事・育児・介護と仕事について】



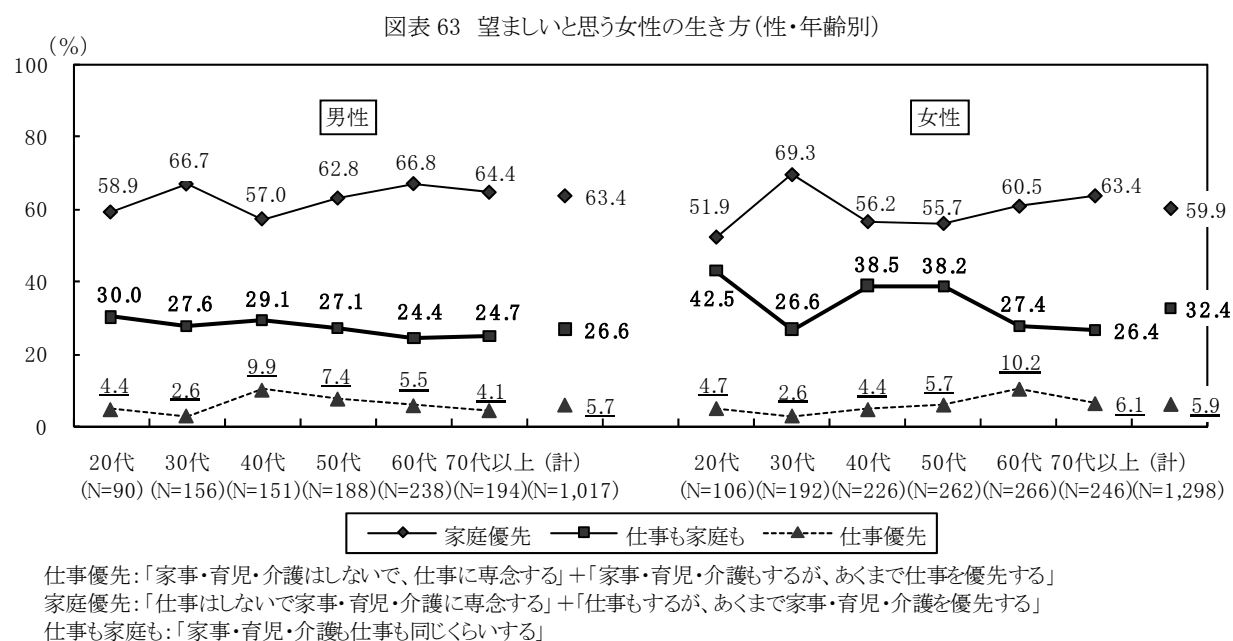
仕事優先:「家事・育児・介護はしないで、仕事に専念する」+「家事・育児・介護もするが、あくまで仕事を優先する」
 仕事も家庭も:「家事・育児・介護も仕事も同じくらいする」
 家庭優先:「仕事はしないで家事・育児・介護に専念する」+「仕事もするが、あくまで家事・育児・介護を優先する」

<属性別>

望ましいと思う男性の生き方を性・年齢別にみると、『仕事優先』の割合は、男女とも 70 代以上でもっとも高く（男性 70 代以上 74.7%、女性 70 代以上 79.3%）、男性においては年齢とともに割合が高くなる傾向にある。一方、『仕事も家庭も』の割合は、男女とも 20 代でもっとも高く（男性 20 代 36.7%、女性 20 代 35.8%）、男性においては年齢が高くなるとともに割合が低くなる傾向にある。（図表 62）



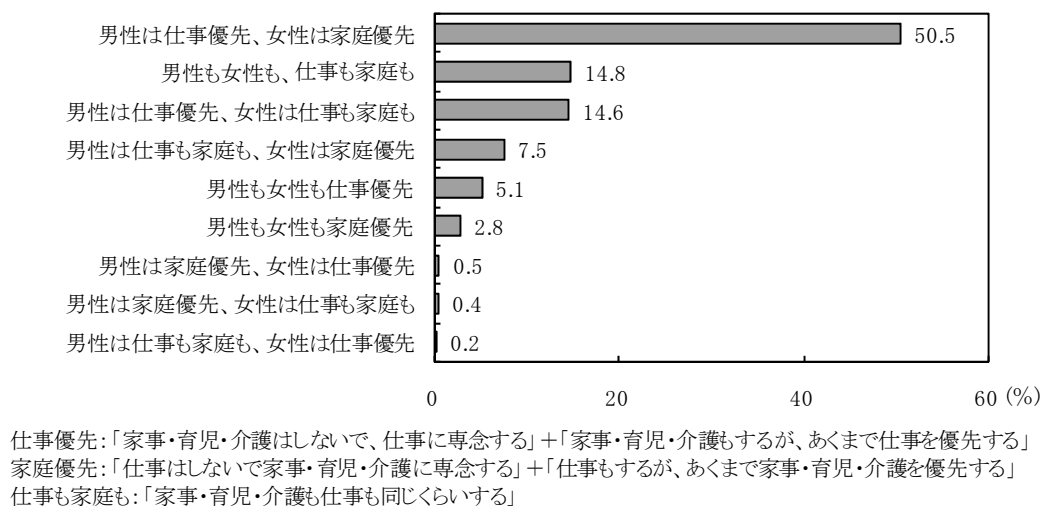
望ましいと思う女性の生き方を性・年齢別にみると、『家庭優先』の割合は、女性は 30 代でもっとも高く（69.3%）、男性は 30 代及び 60 代で高くなっている（30 代 66.7%、60 代 66.8%）。『仕事も家庭も』の割合は、男女とも 20 代でもっとも高くなっている（男性 20 代 30.0%、女性 20 代 42.5%）。（図表 63）



<望ましい男性の生き方と女性の生き方の組合せ>

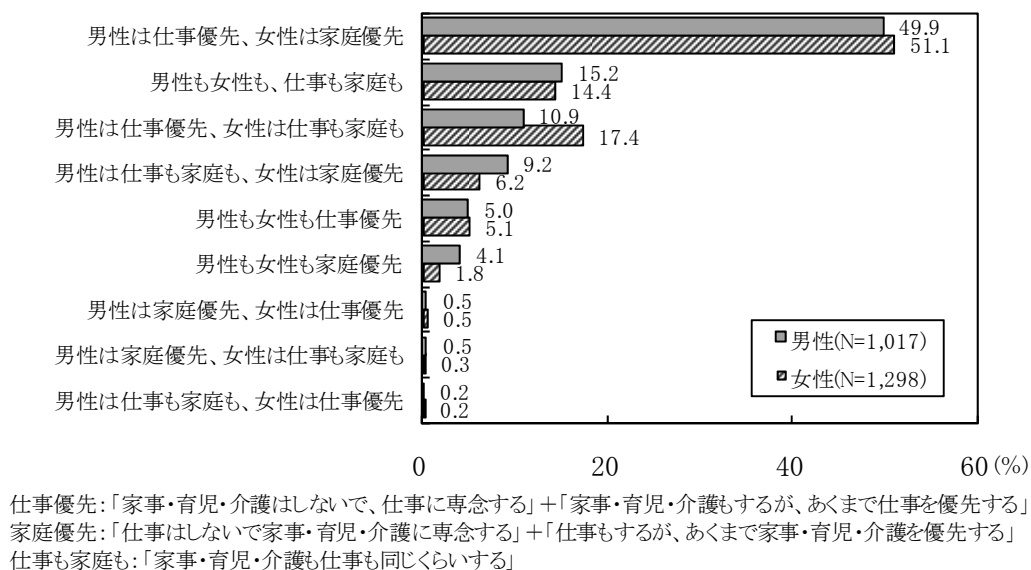
なお、望ましいと思う男性の生き方と、望ましいと思う女性の生き方を組合せでみると、「男性は仕事優先、女性は家庭優先」が約 5 割（50.5%）と最も高く、「男性も女性も、仕事も家庭も」、「男性は仕事優先、女性も仕事も家庭も」が 1 割強（それぞれ 14.8%、14.6%）と、これに次いでいる。（図表 64）

図表 64 男女の望ましい生き方 (N=2,315)

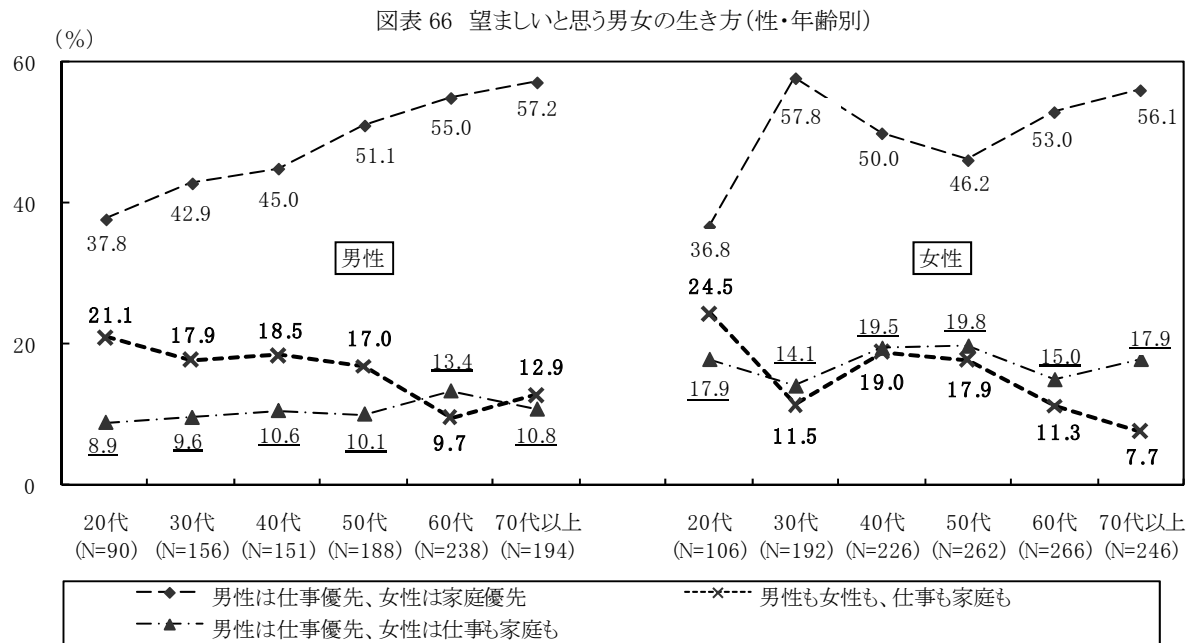


これを性別にみると、男性においては「男性は仕事優先、女性は家庭優先」（49.9%）に次いで「男性も女性も、仕事も家庭も」の割合が高い（15.2%）が、女性においては「男性は仕事優先、女性は家庭優先」（51.1%）に次いで「男性は仕事優先、女性も仕事も家庭も」の割合が高くなっている（17.4%）。（図表 65）

図表 65 男女の望ましい生き方 (性別)



性・年齢別にみると、「男性は仕事優先、女性は家庭優先」とする割合は、男性においては年齢とともに高くなる傾向にあり、70代以上で6割弱（57.2%）と最も高い。女性においては30代で最も高い（57.8%）。「男性も女性も、仕事も家庭も」とする割合は、男女とも20代で最も高い（男性20代21.1%、女性20代24.5%）。（図表66）



「男性も女性も、仕事も家庭も」とする割合を、性・従業上の地位別にみると、男女ともに正規従業員で最も高く（男性・正規従業員 18.7%、女性・正規従業員 25.1%）、職種別にみると、管理職で最も高く（20.3%）、次いで「専門・技術職」（18.9%）、「事務職」（18.2%）などの順となっている。（表 13）（表 14）

性・世帯別にみると、男性では共働き世帯で最も高く（18.5%）、女性では独身で最も高い（17.0%）。（表 15）

表 13 望ましいと思う男女の生き方(性・従業上の地位別)

(%)

		N	計	優先 先、性 女は 性仕 は事 家優 庭	仕男 事性 もも 家女 庭性 も、	も先男 家、性 庭女は も性仕 は事 仕優 事	庭庭男 優も性 先、は 女仕 性事 はも 家家	事男 優性 先も 女性 も仕	庭男 優性 先も 女性 も家	優先男 先、性 女は 性家 庭優 庭	も先男 家、性 庭女は も性家 庭優 庭	事庭男 優も性 先、は 女仕 性事 はも 家家	その他・ 無回答
男性	自営業	122	100.0	47.5	13.1	11.5	10.7	5.7	4.9	—	0.8	—	5.7
	正規従業員	422	100.0	46.7	18.7	9.7	11.1	5.0	5.0	0.5	—	0.5	2.8
	非正規従業員	86	100.0	55.8	10.5	11.6	5.8	2.3	4.7	2.3	—	—	7.0
	無職	307	100.0	53.1	13.7	11.7	8.1	4.2	2.9	0.3	1.0	—	4.9
女性	自営業	115	100.0	51.3	13.9	20.9	3.5	7.8	1.7	—	—	—	0.9
	正規従業員	191	100.0	37.2	25.1	21.5	7.9	5.2	1.6	—	—	—	1.6
	非正規従業員	303	100.0	51.2	15.8	18.8	6.9	3.6	1.0	—	0.7	0.3	1.7
	無職	655	100.0	54.5	11.0	15.6	5.8	5.2	2.3	0.6	0.3	0.3	4.4

仕事優先:「家事・育児・介護はしないで、仕事に専念する」+「家事・育児・介護もするが、あくまで仕事を優先する」

家庭優先:「仕事はしないで家事・育児・介護に専念する」+「仕事もするが、あくまで家事・育児・介護を優先する」

仕事も家庭も:「家事・育児・介護も仕事も同じくらいする」

自営業:「自営業」+「家族従業員」+「自由業」+「内職」

正規従業員:「正規従業員」

非正規従業員:「非正規従業員」(パート、アルバイト等)+「派遣社員」

無職:「無職」+「学生」

参考表 平均年齢(性・従業上の地位別)

(歳)

	自営業	正規従業員	非正規従業員	無職
男性	57.5	43.6	51.9	66.0
女性	56.7	40.5	47.1	60.0

表 14 望ましいと思う男女の生き方(職種別)

(%)

		N	計	優先 先、性 女は 性仕 は事 家優 庭	仕男 事性 もも 家女 庭性 も、	も先男 家、性 庭女は も性仕 は事 仕優 事	庭庭男 優も性 先、は 女仕 性事 はも 家家	事男 優性 先も 女性 も仕	庭男 優性 先も 女性 も家	優先男 先、性 女は 性家 庭優 庭	も先男 家、性 庭女は も性家 庭優 庭	事庭男 優も性 先、は 女仕 性事 はも 家家	その他・ 無回答
専門・技術職		318	100.0	44.7	18.9	14.2	10.7	4.7	4.4	0.3	—	—	2.2
管理職		123	100.0	43.1	20.3	17.1	6.5	8.1	2.4	—	—	—	2.4
事務職		225	100.0	49.8	18.2	13.8	8.4	3.6	2.2	0.4	0.4	—	3.1
営業・販売職		141	100.0	44.7	17.7	15.6	7.8	6.4	2.8	—	0.7	1.4	2.8
サービス職		228	100.0	48.7	16.2	16.2	7.0	4.8	2.2	1.3	—	—	3.5
保守的職業		11	100.0	36.4	9.1	18.2	27.3	—	9.1	—	—	—	—
運輸・通信の職業		39	100.0	66.7	2.6	15.4	7.7	2.6	5.1	—	—	—	—
技能工・労務職		203	100.0	51.2	14.3	12.8	6.4	6.4	3.4	0.5	0.5	0.5	3.9

仕事優先:「家事・育児・介護はしないで、仕事に専念する」+「家事・育児・介護もするが、あくまで仕事を優先する」

家庭優先:「仕事はしないで家事・育児・介護に専念する」+「仕事もするが、あくまで家事・育児・介護を優先する」

仕事も家庭も:「家事・育児・介護も仕事も同じくらいする」

表 15 望ましいと思う男女の生き方(性・世帯別)

(%)

		N	計	優先 先、性 女は 性仕 は事 家優 庭	仕男 事性 もも 家女 庭性 も、	も先男 家、性 庭女は も性仕 は事 仕優 事	庭庭男 優も性 先、は 女仕 性事 はも 家家	事男 優性 先も 女性 も仕	庭男 優性 先も 女性 も家	優先男 先、性 女は 性家 庭優 庭	も先男 家、性 庭女は も性家 庭優 庭	事庭男 優も性 先、は 女仕 性事 はも 家家	その他・ 無回答
男性	独身	213	100.0	3.3	9.9	42.3	0.5	18.8	13.1	0.9	0.5	4.2	6.6
	共働き世帯	329	100.0	45.0	18.5	12.5	8.5	6.7	4.3	0.6	0.3	0.3	3.3
	専業主婦世帯	232	100.0	56.9	11.2	9.1	8.2	5.2	5.2	—	0.4	—	3.9
女性	独身	364	100.0	2.2	17.0	48.1	—	6.9	6.9	0.5	0.5	1.9	4.7
	共働き世帯	421	100.0	48.5	15.2	20.9	6.7	5.9	1.2	0.2	—	0.2	1.2
	専業主婦世帯	269	100.0	58.4	10.4	13.8	5.2	5.6	2.6	0.4	0.4	—	3.3

仕事優先:「家事・育児・介護はしないで、仕事に専念する」+「家事・育児・介護もするが、あくまで仕事を優先する」

家庭優先:「仕事はしないで家事・育児・介護に専念する」+「仕事もするが、あくまで家事・育児・介護を優先する」

仕事も家庭も:「家事・育児・介護も仕事も同じくらいする」

独身:「離・死別」+「未婚者」

共働き世帯:「有配偶」、かつ「有職」、かつ配偶者が「仕事をしている」

専業主婦世帯(男性):「有配偶」、かつ「有職」、かつ配偶者が「仕事をしていない」

専業主婦世帯(女性):「有配偶」、かつ「学生」かつ「無職」、かつ配偶者が「仕事をしている」

3 仕事と生活との両立課題と対応

(1) 望ましい働き方

<調査設計>

仕事と生活の調和を図っていくうえでは、働き方についても、個々人のニーズに対応することが重要となってくる。本調査では、働き方として重視するものを次のとおり聞いている。

【質問】あなたにとって望ましい働き方はどのようなものですか。(1)から(5)のことはどのくらい重要ですか。それぞれについて、あなたのお考えに最も近いものをお答えください。

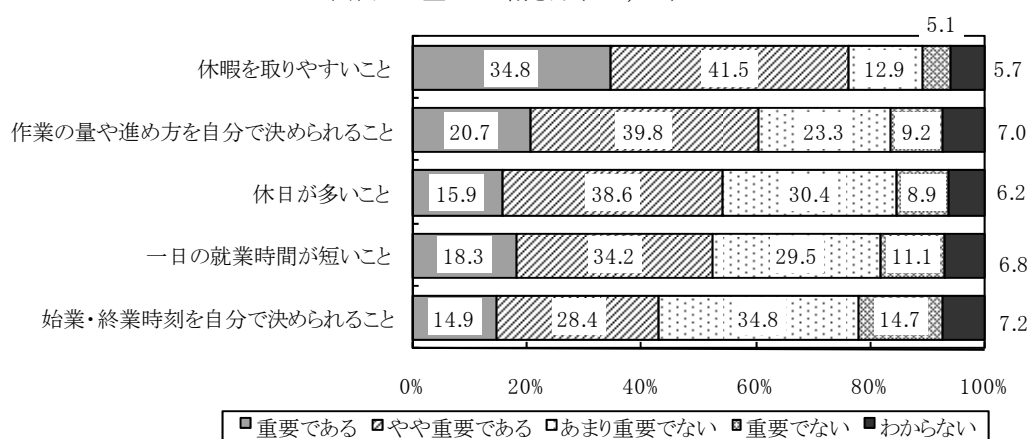
- (1) 一日の就業時間が短いこと
- (2) 休暇を取りやすいこと
- (3) 休日が多いこと
- (4) 始業・終業時刻を自分で決められること
- (5) 作業の量や進め方を自分で決められること

【回答】1 重要である 2 やや重要である 3 あまり重要でない 4 重要でない 5 わからない

<全体の傾向>

各事項について、『重要である』（「重要である」と「やや重要である」の合計、以下同様。）とする者の割合は、「休暇を取りやすいこと」で8割弱（76.3%）、「作業の量や進め方を自分で決められること」で約6割（60.5%）、「休日が多いこと」、「一日の就業時間が短いこと」で5割強（それぞれ54.5%、52.5%）となっている。（図表 67）

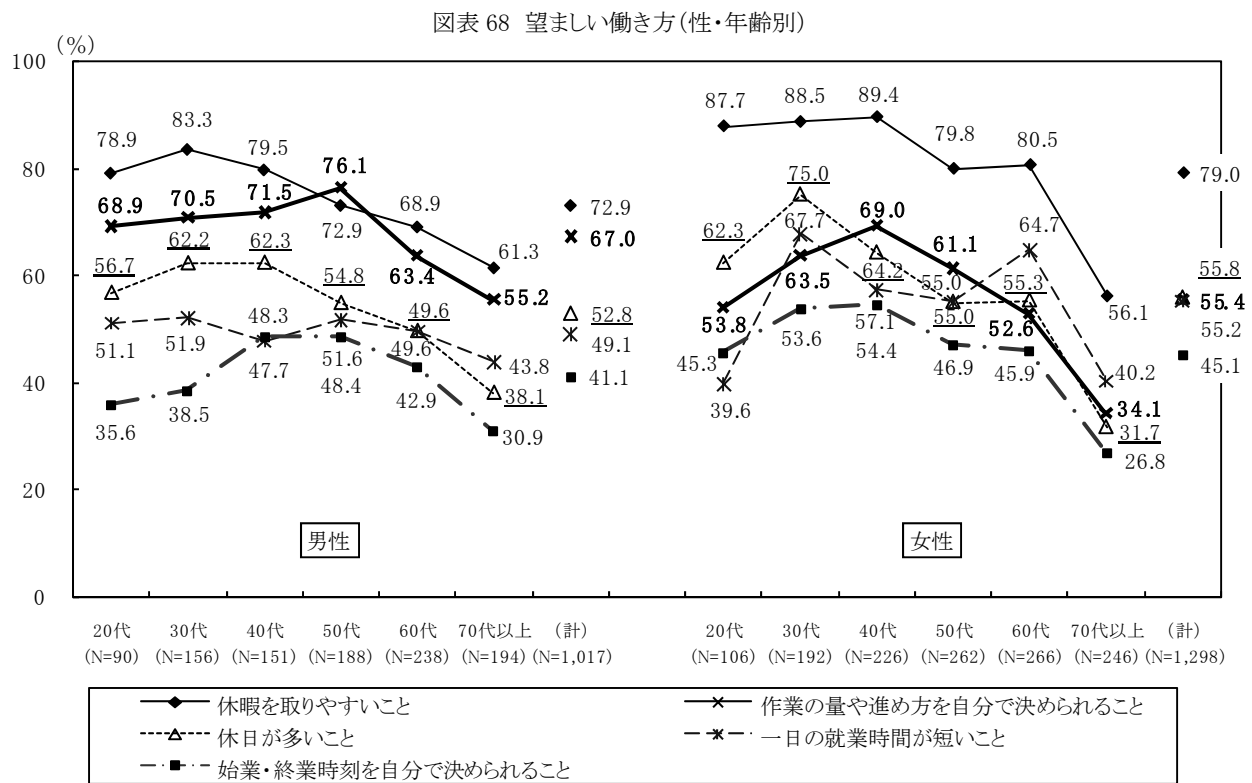
図表 67 望ましい働き方 (N=2,315)



<属性別>

『重要である』とする者の割合を性・年齢別にみると、男性においては「休暇を取りやすいこと」、「休日が多いこと」は、30代から40代でもっとも高く、以降、年齢とともに割合が

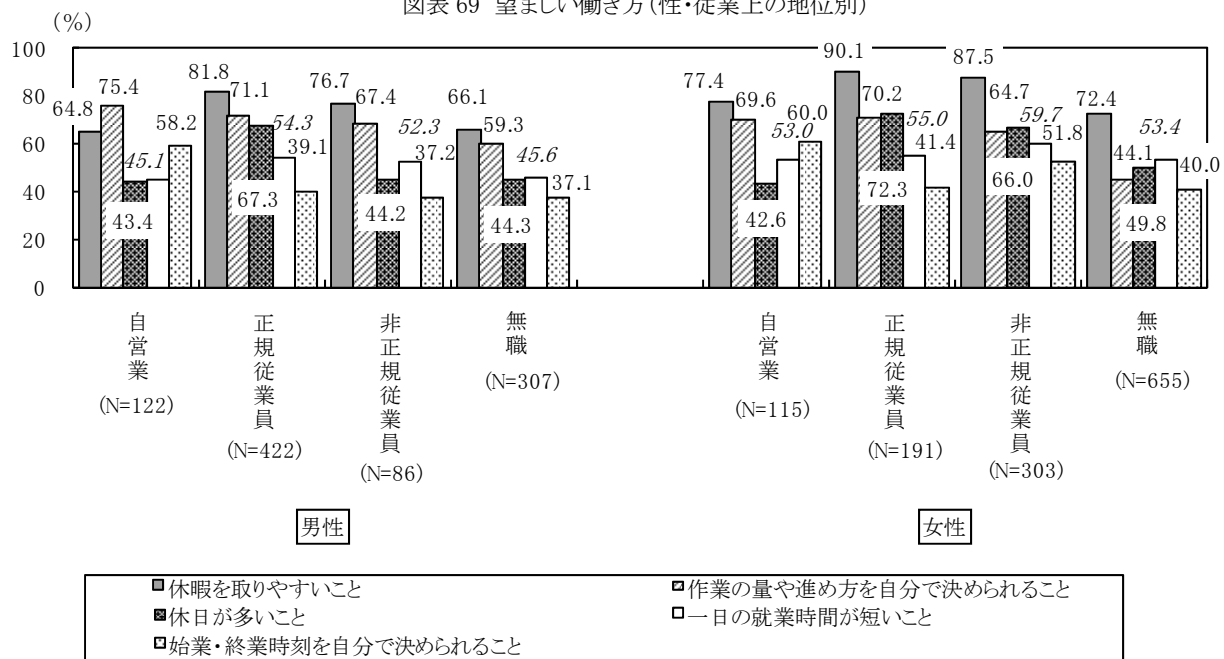
低下する傾向にある。「作業の量や進め方を自分で決められること」、「始業・終業時刻を自分で決められること」は、50代をピークとする山形の構造となっている。女性においては、いずれに年代においても「休暇を取りやすいこと」の割合がもっとも高いが、「作業の量や進め方を自分で決められること」、「始業・終業時刻を自分で決められること」が40代でもっとも高く、「休日が多いこと」、「一日の就業時間が短いこと」は30代でもっとも高くなっている。（図表 68）



「重要である」と「やや重要である」の合計

性・従業上の地位別にみると、男性においては、「休暇を取りやすいこと」、「休日が多いこと」、「一日の就業時間が短いこと」は、正規従業員でもっとも高く（それぞれ 81.8%、67.3%、54.3%）、「作業の量や進め方を自分で決められること」、「始業・終業時刻を自分で決められること」は、自営業でもっとも高くなっている（それぞれ 75.4%、58.2%）。女性においては、「休暇を取りやすいこと」、「作業の量や進め方を自分で決められること」、「休日が多いこと」は、正規従業員でもっとも高く（それぞれ 90.1%、70.2%、72.3%）、「一日の就業時間が短いこと」は、非正規従業員でもっとも高く（59.7%）、「始業・終業時刻を自分で決められること」は、自営業でもっとも高くなっている（60.0%）。（図表 69）

図表 69 望ましい働き方(性・従業上の地位別)



「重要である」と「やや重要である」の合計

自営業:「自営業」+「家族従業員」+「自由業」+「内職」

正規従業員:「正規従業員」

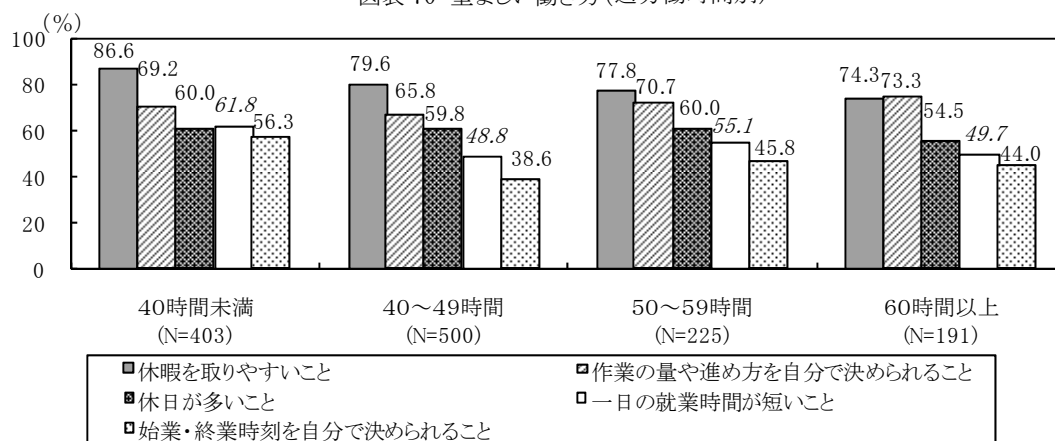
非正規従業員:「非正規従業員」(パート、アルバイト等)+「派遣社員」

無職:「無職」+「学生」

参考表 週平均労働時間(性・従業上の地位別)		(時間)		
		自営業	正規従業員	非正規従業員
男性		47.5	49.8	37.7
女性		39.9	45.4	28.8

週労働時間別にみると、「休暇を取りやすいこと」については、労働時間が短いほど、割合が高くなる傾向にある。(図表 70)

図表 70 望ましい働き方(週労働時間別)

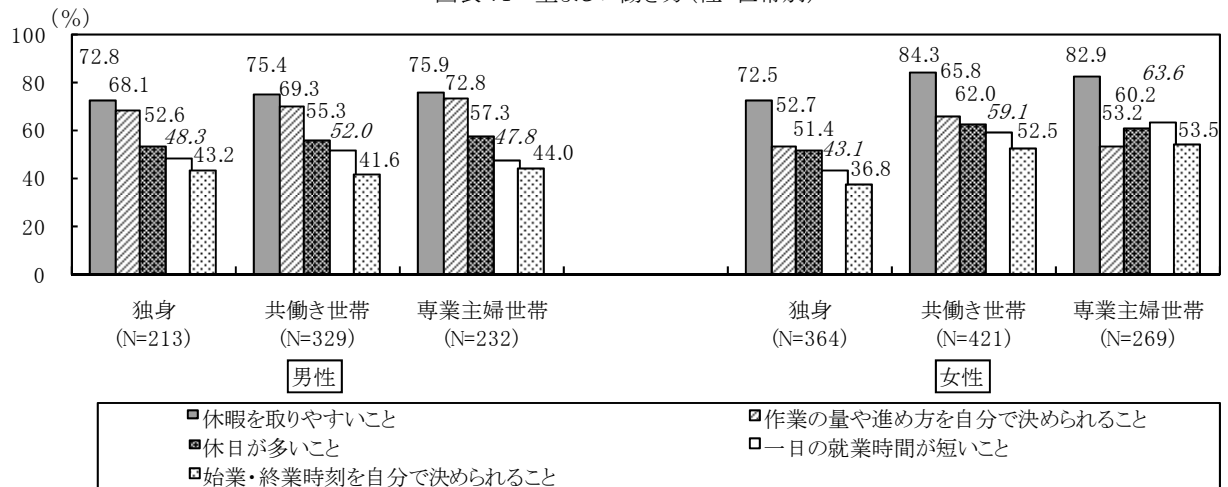


「重要である」と「やや重要である」の合計

性・世帯別にみると、「休暇を取りやすいこと」、「休日が多いこと」については共働き世帯の女性でその割合がもっとも高く、「一日の就業時間が短いこと」、「始業・終業時刻を自分で

決められること」については、専業主婦世帯の女性でその割合がもっとも高い。(図表 71)

図表 71 望ましい働き方(性・世帯別)



「重要である」と「やや重要である」の合計

独身:「離・死別」+「未婚者」

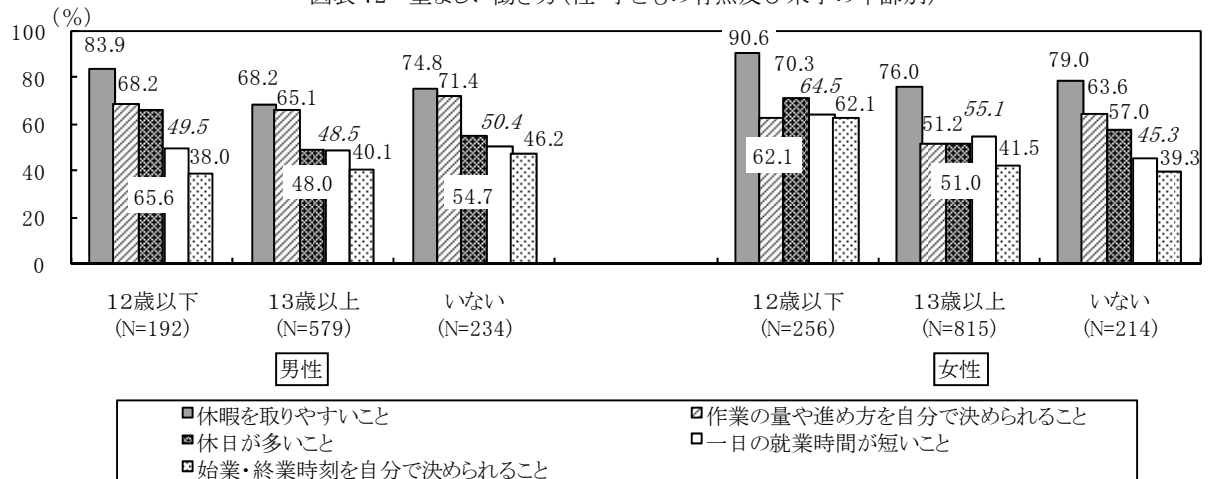
共働き世帯:「有配偶」、かつ「有職」、かつ配偶者が「仕事をしている」

専業主婦世帯(男性):「有配偶」、かつ「有職」、かつ配偶者が「仕事をしていない」

専業主婦世帯(女性):「有配偶」、かつ「学生」または「無職」、かつ配偶者が「仕事をしている」

性・子どもの有無及び末子の年齢別にみると、「休暇を取りやすいこと」については、男女とも 12 歳以下の子がいる者で、その割合がもっとも高い。(図表 72)

図表 72 望ましい働き方(性・子どもの有無及び末子の年齢別)



「重要である」と「やや重要である」の合計

12歳以下: 子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「12歳以下」と回答した者

13歳以上: 子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「13歳以上」と回答した者

いない: 子どもが「いない」と回答した者

(2) 休暇を取る場合に予想されること【雇用者】

<調査設計>

(1)でみたとおり、働き方を考えるうえで「休暇の取りやすさ」を重視する者は多い。ここでは、雇用者を対象に、休暇取得を阻害する要因として予想されるものを次のとおり尋ねている。

【質問】あなたが、現在の勤務先で年次有給休暇（年休）などの休暇を取る場合に、どのようなことが予想されますか。次の(1)から(7)のそれぞれについて、もっとも近いものをお答えください。

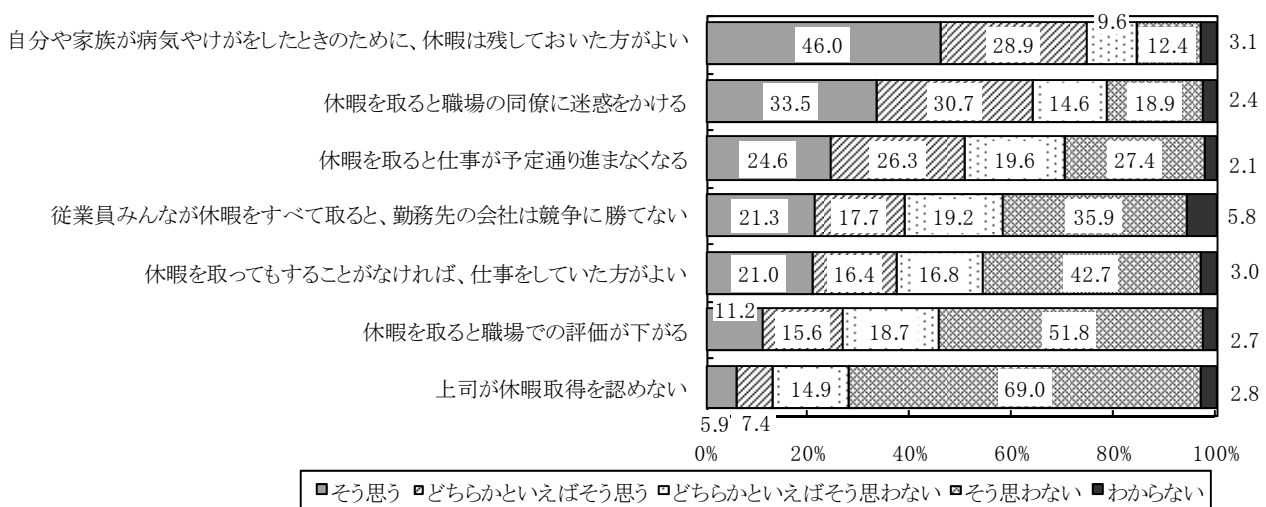
- (1) 休暇を取ると職場での評価が下がる
- (2) 休暇を取ると仕事が予定通り進まなくなる
- (3) 休暇を取ると職場の同僚に迷惑をかける
- (4) 上司が休暇取得を認めない
- (5) 休暇を取ってもすることがなければ、仕事をしていた方がよい
- (6) 自分や家族が病気やけがをしたときのために、休暇は残しておいた方がよい
- (7) 従業員みんなが休暇をすべて取ると、勤務先の会社は競争に勝てない

【回答】 1 そう思う 2 どちらかといえばそう思う 3 どちらかといえばそう思わない
4 そう思わない 5 わからない

<全体の傾向>

各事項について、『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同様。）とする者の割合は、「自分や家族が病気やけがをしたときのために、休暇は残しておいた方がよい」で 7 割強（74.9%）、「休暇を取ると職場の同僚に迷惑をかける」で 6 割強（64.2%）、「休暇を取ると仕事が予定通り進まなくなる」で約 5 割（50.9%）となっている。一方、『そう思わない』（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計。）とする者の割合は、「上司が休暇取得を認めない」で 8 割強（83.9%）、「休暇を取ると職場での評価が下がる」で約 7 割（70.5%）、「休暇を取ってもすることがなければ、仕事をしていた方がよい」で約 6 割（59.5%）、「従業員みんなが休暇をすべて取ると、勤務先の会社は競争に勝てない」で 6 割弱（55.1%）となっている。（図表 73）

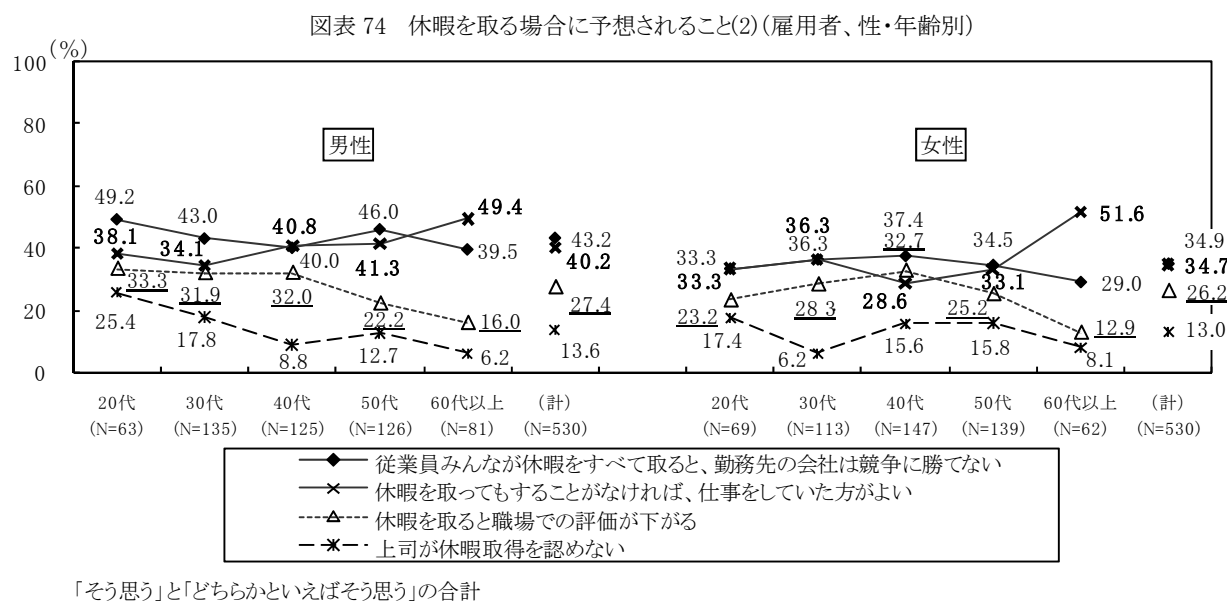
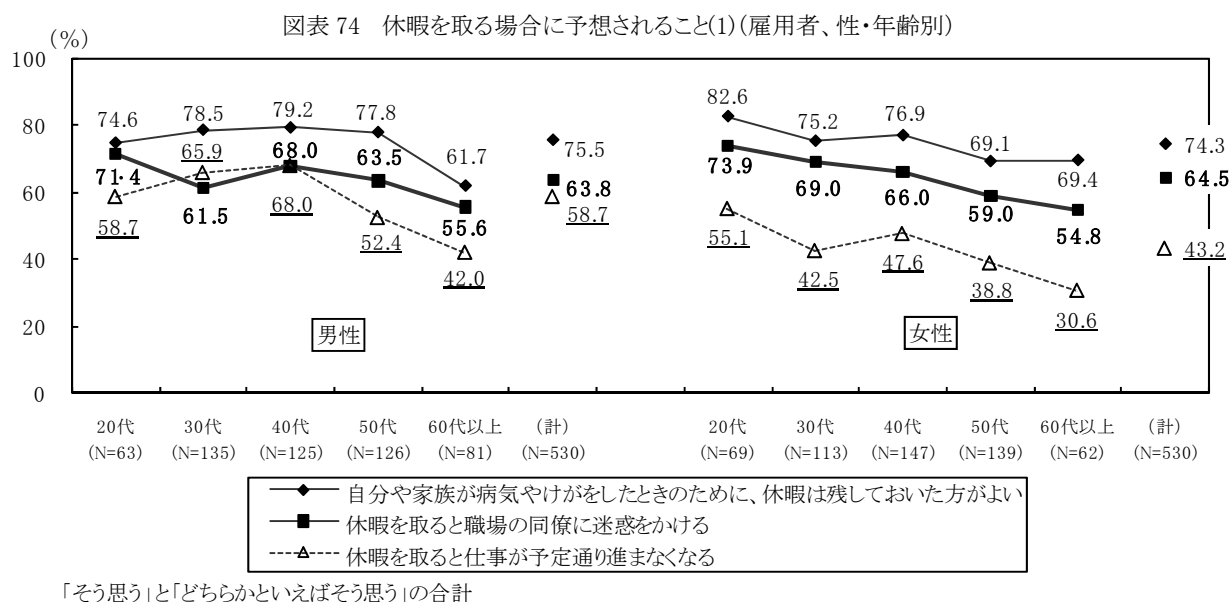
図表 73 休暇を取る場合に予想されること(雇用者、N=1,060)



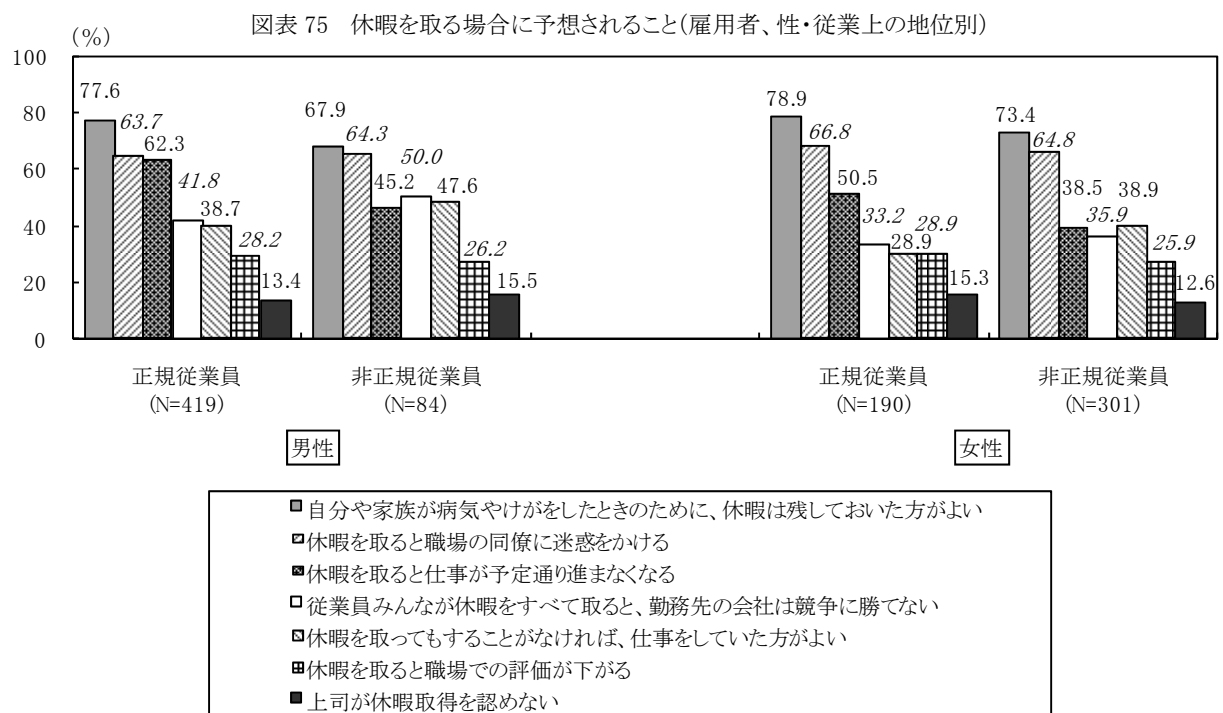
<属性別>

『そう思う』とする者の割合を性・年齢別にみると、女性においては、「自分や家族が病気やけがをしたときのために、休暇は残しておいた方がよい」、「休暇を取ると職場の同僚に迷惑をかける」、「休暇を取ると仕事が予定通り進まなくなる」のいずれについても、20代でその割合がもっとも高く（それぞれ82.6%、73.9%、55.1%）、概ね年齢とともに割合が低くなる傾向にある。一方、男性においては、「自分や家族が病気やけがをしたときのために、休暇は残しておいた方がよい」、「休暇を取ると仕事が予定通り進まなくなる」は40代でもっとも高く（それぞれ79.2%、68.0%）、「休暇を取ると職場の同僚に迷惑をかける」は20代でもっとも高くなっている（71.4%）。

また、「休暇を取ってもすることがなければ、仕事をしていた方がよい」は、男女とも60代以上でもっとも高い割合となっている（男性49.4%、女性51.6%）。（図表74）



性・従業上の地位別にみると、「自分や家族が病気やけがをしたときのために、休暇は残しておいた方がよい」、「休暇を取ると職場の同僚に迷惑をかける」では、女性・正規従業員においてその割合がもっとも高く（それぞれ 78.9%、66.8%）、「休暇を取ると仕事が予定通り進まなくなる」では、男性・正規従業員においてその割合がもっとも高い（62.3%）。また、「従業員みんなが休暇をすべて取ると、勤務先の会社は競争に勝てない」、「休暇を取ってもすることがなければ、仕事をしていた方がよい」では、男性・非正規従業員においてその割合がもっとも高くなっている（それぞれ 50.0%、47.6%）。（図表 75）



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

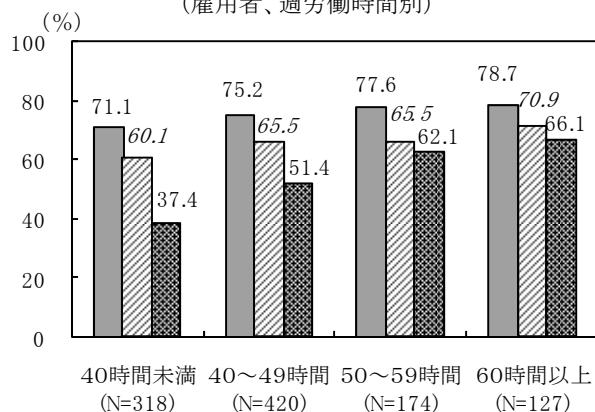
正規従業員:「正規従業員」

非正規従業員:「非正規従業員」(パート、アルバイト等) + 「派遣社員」

参考表 平均年齢(雇用者、性・従業上の地位別)		(歳)
	正規従業員	非正規従業員
男性	43.6	51.9
女性	40.5	47.1

週労働時間別にみると、「自分や家族が病気やけがをしたときのために、休暇は残しておいた方がよい」、「休暇を取ると職場の同僚に迷惑をかける」、「休暇を取ると仕事が予定通り進まなくなる」、「休暇を取ると職場での評価が下がる」、「上司が休暇取得を認めない」については、労働時間が長くなるほど、割合が高くなる傾向にある。（図表 76）

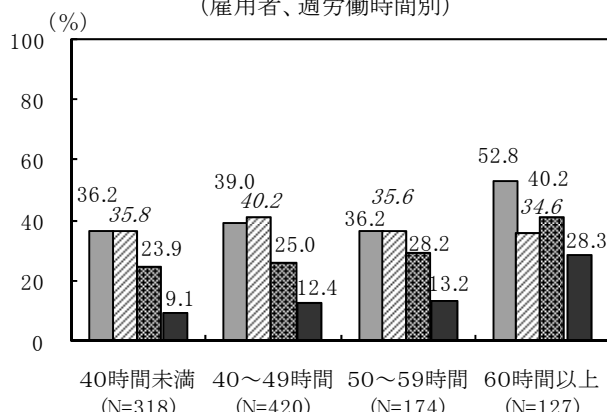
図表 76 休暇を取る場合に予想されること(1)
(雇用者、週労働時間別)



- 自分や家族が病気やけがをしたときのために、休暇は残しておいた方がよい
- ▨ 休暇を取ると職場の同僚に迷惑をかける
- ▣ 休暇を取ると仕事が予定通り進まなくなる

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

図表 76 休暇を取る場合に予想されること(2)
(雇用者、週労働時間別)

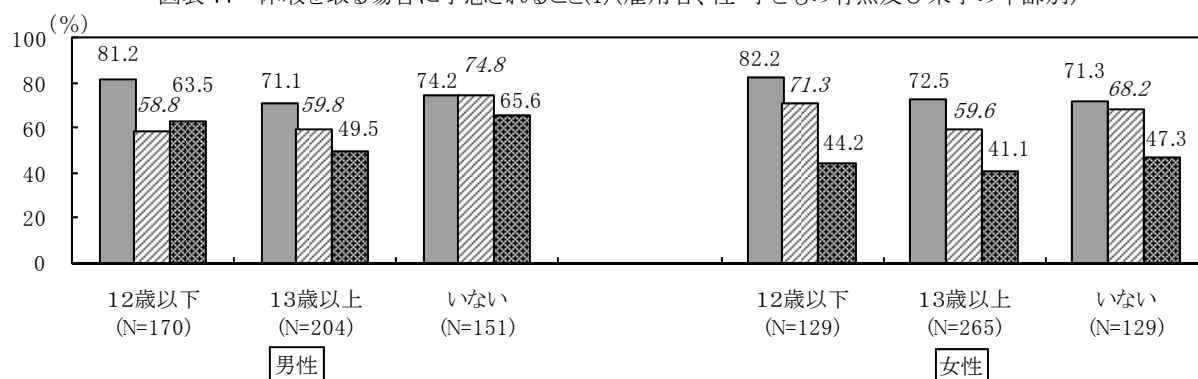


- 従業員みんなが休暇をすべて取ると、勤務先の会社は競争に勝てない
- ▨ 休暇を取ってもすることがなければ、仕事をしていた方がよい
- ▣ 休暇を取ると職場の同僚に迷惑をかける
- 休暇を取ると職場での評価が下がる

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

性・子どもの有無及び末子の年齢別にみると、「自分や家族が病気やけがをしたときのために、休暇は残しておいた方がよい」については、男女ともに12歳以下の子どもがいる者で、その割合がもっとも高い。(図表 77)

図表 77 休暇を取る場合に予想されること(1)(雇用者、性・子どもの有無及び末子の年齢別)



- 自分や家族が病気やけがをしたときのために、休暇は残しておいた方がよい
- ▨ 休暇を取ると職場の同僚に迷惑をかける
- ▣ 休暇を取ると仕事が予定通り進まなくなる

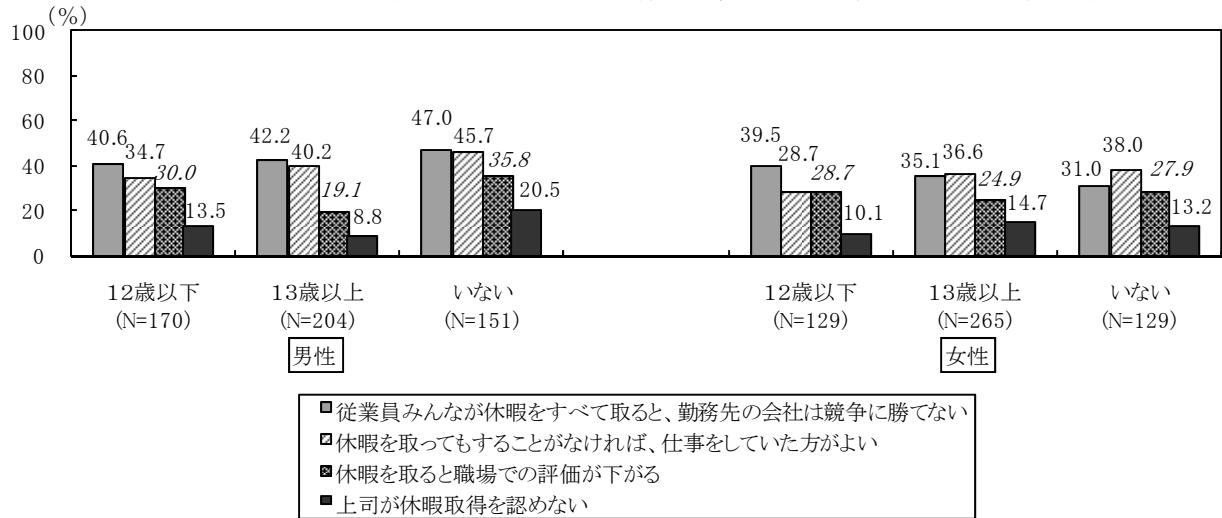
「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

12歳以下：子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「12歳以下」と回答した者

13歳以上：子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「13歳以上」と回答した者

いない：子どもが「いない」と回答した者

図表 77 休暇を取る場合に予想されること(2)(雇用者、性・子どもの有無及び末子の年齢別)



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

12歳以下：子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「12歳以下」と回答した者

13歳以上：子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「13歳以上」と回答した者

いない：子どもが「いない」と回答した者

(3) 所定外労働を免除すべき場合

<調査設計>

「仕事と生活の調和」の「生活」には、家庭生活のみならず、社会活動や自己啓発、趣味など様々な活動が含まれる。具体的にどういった活動を、仕事と生活の調和を図る制度の対象と考えるかについて、次のとおり聞いている。

【質問】次のような場合は残業や休日出勤をしないですむよう、企業は対応すべきだと思いますか。(1)から(4)について、あなたのお考えに最も近いものをお答えください。

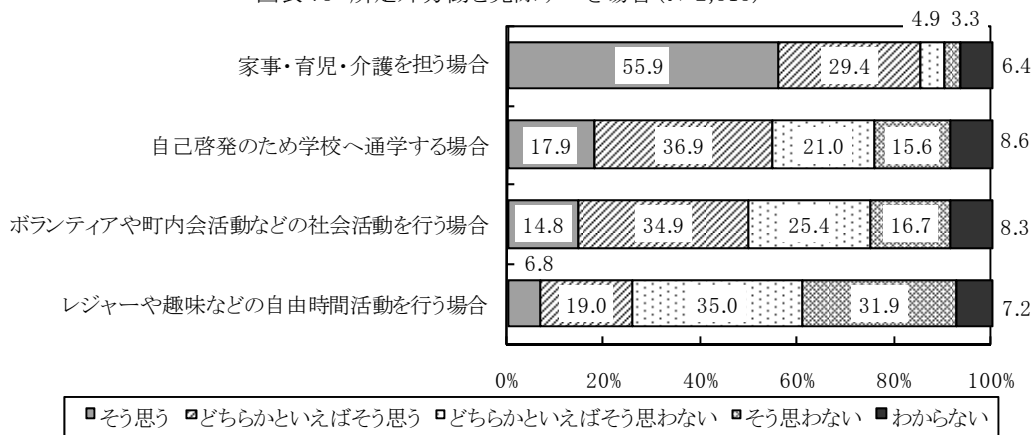
- (1) 家事・育児・介護を担う場合
- (2) ボランティアや町内会活動などの社会活動を行う場合
- (3) レジャーや趣味などの自由時間活動を行う場合
- (4) 自己啓発のため学校へ通学する場合

【回答】1 そう思う 2 どちらかといえばそう思う 3 どちらかといえばそう思わない 4 そう思わない 5 わからない

<全体の傾向>

各事項について、『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同様。）とする者の割合は、「家事・育児・介護を担う場合」で9割弱（85.4%）、「自己啓発のため学校へ通学する場合」で5割強（54.8%）、「ボランティアや町内会活動などの社会活動を行う場合」で約5割（49.7%）となっている。一方、「レジャーや趣味などの自由時間活動を行う場合」については、『そう思わない』（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計。）が7割弱（67.0%）となっている。（図表 78）

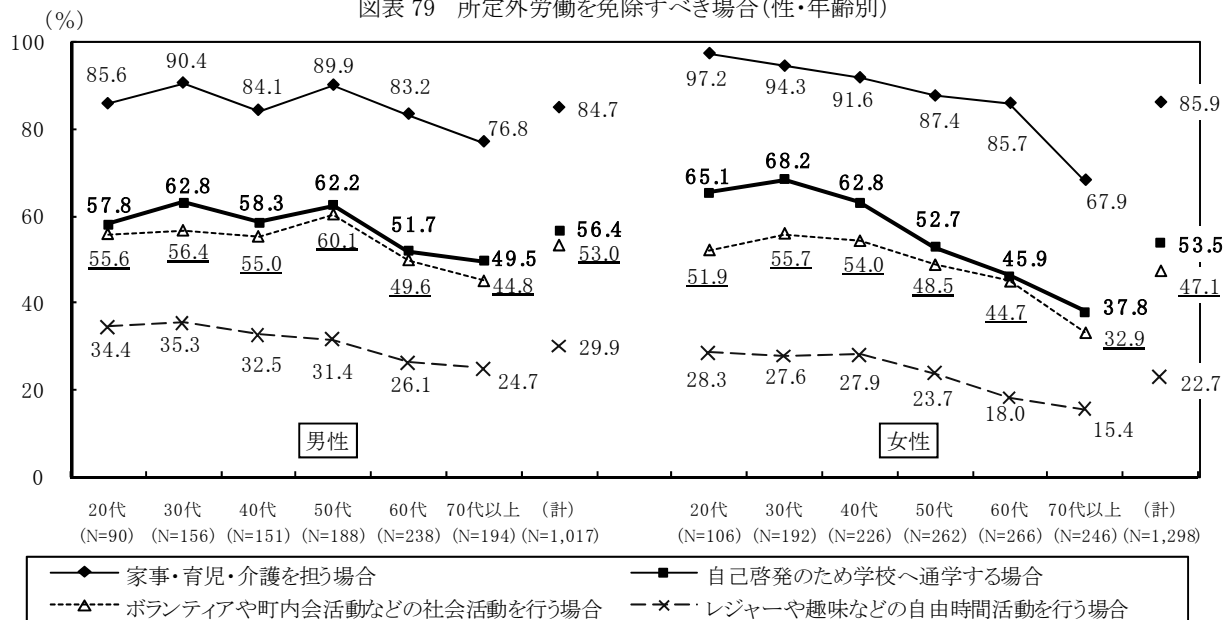
図表 78 所定外労働を免除すべき場合 (N=2,315)



<属性別>

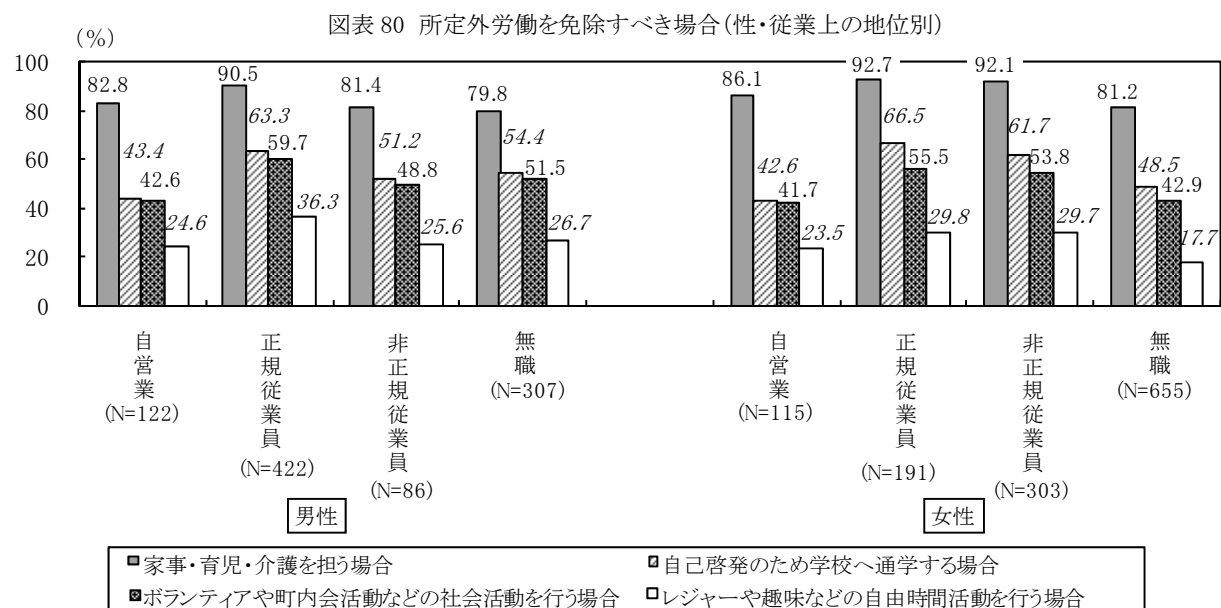
『そう思う』とする者の割合を性・年齢別にみると、男性においては、「家事・育児・介護を担う場合」、「自己啓発のため学校へ通学する場合」は、30代（それぞれ90.4%、62.8%）、次いで50代（それぞれ89.9%、62.2%）で割合が高い。女性においては、「家事・育児・介護を担う場合」は20代（97.2%）、「自己啓発のため学校へ通学する場合」、「ボランティアや町内会活動などの社会活動を行う場合」は30代でもっとも高く（それぞれ68.2%、55.7%）、年齢とともに割合が低くなる傾向にある。（図表 79）

図表 79 所定外労働を免除すべき場合 (性・年齢別)



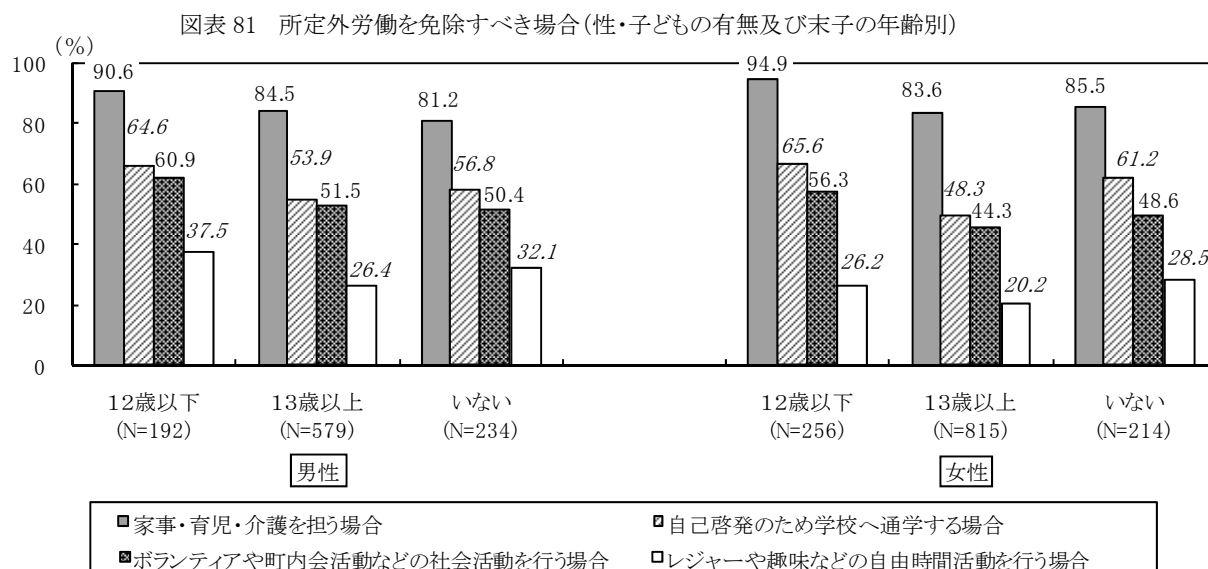
「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

性・従業上の地位別にみると、「家事・育児・介護を担う場合」、「自己啓発のため学校へ通学する場合」、「ボランティアや町内会活動などの社会活動を行う場合」、「レジャーや趣味などの自由時間活動を行う場合」のいずれについても、男女とも正規従業員でもっとも高くなっている。（図表 80）



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計
 自営業:「自営業」+「家族従業員」+「自由業」+「内職」
 正規従業員:「正規従業員」
 非正規従業員:「非正規従業員」(パート、アルバイト等)+「派遣社員」
 無職:「無職」+「学生」

性・子どもの有無及び末子の年齢別にみると、「家事・育児・介護を担う場合」、「自己啓発のため学校へ通学する場合」、「ボランティアや町内会活動などの社会活動を行う場合」については、男女ともに12歳以下の子どもがいる者で、その割合がもっとも高い。(図表 81)



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計
 12歳以下: 子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「12歳以下」と回答した者
 13歳以上: 子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「13歳以上」と回答した者
 いない: 子どもが「いない」と回答した者

(4) 育児・介護の負担と働きながら育児・介護をする者への支援

① 働きながら育児・介護をする人に対する協力

<調査設計>

近年の働き方をめぐる議論の中で、ワークライフバランスの推進は重要な課題の1つであるが、取組みの担い手としての意識はどの程度醸成されているのだろうか。この点について次のとおり聞いている。

【質問】あなたは、働きながら子育てや介護をする人に協力したいですか。次の(1)から(4)について、あなたのお考えに最も近いものを1つお答えください。

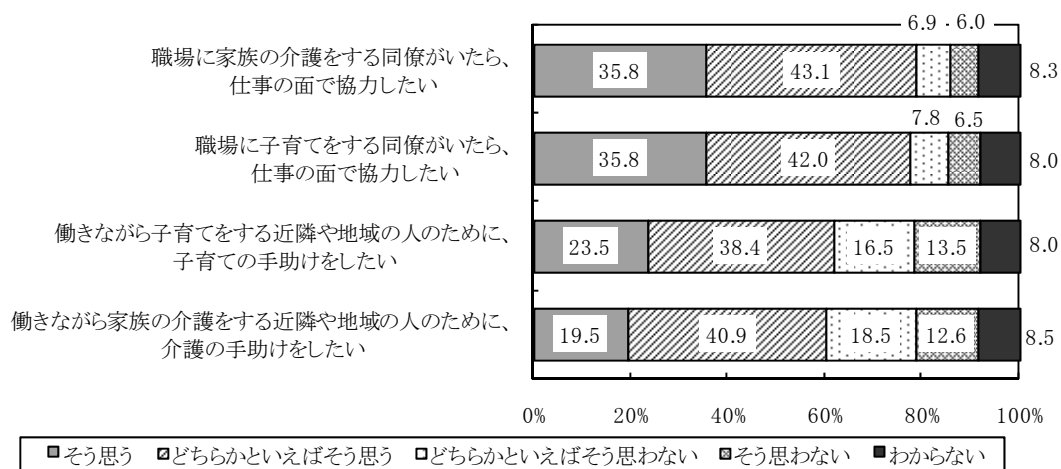
- (1) 働きながら子育てをする近隣や地域の人のために、子育ての手助けをしたい
- (2) 職場に子育てをする同僚がいたら、仕事の面で協力したい
- (3) 働きながら家族の介護をする近隣や地域の人のために、介護の手助けをしたい
- (4) 職場に家族の介護をする同僚がいたら、仕事の面で協力したい

【回答】1 そう思う 2 どちらかといえばそう思う 3 どちらかといえばそう思わない 4 そう思わない 5 わからない

<全体の傾向>

各事項について、『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計。）とする者の割合は、「職場に家族の介護をする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」、「職場に子育てをする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」で8割弱（それぞれ78.9%、77.8%）、「働きながら子育てをする近隣や地域の人のために、子育ての手助けをしたい」、「働きながら家族の介護をする近隣や地域の人のために、介護の手助けをしたい」で約6割（それぞれ62.0%、60.4%）となっている。（図表82）

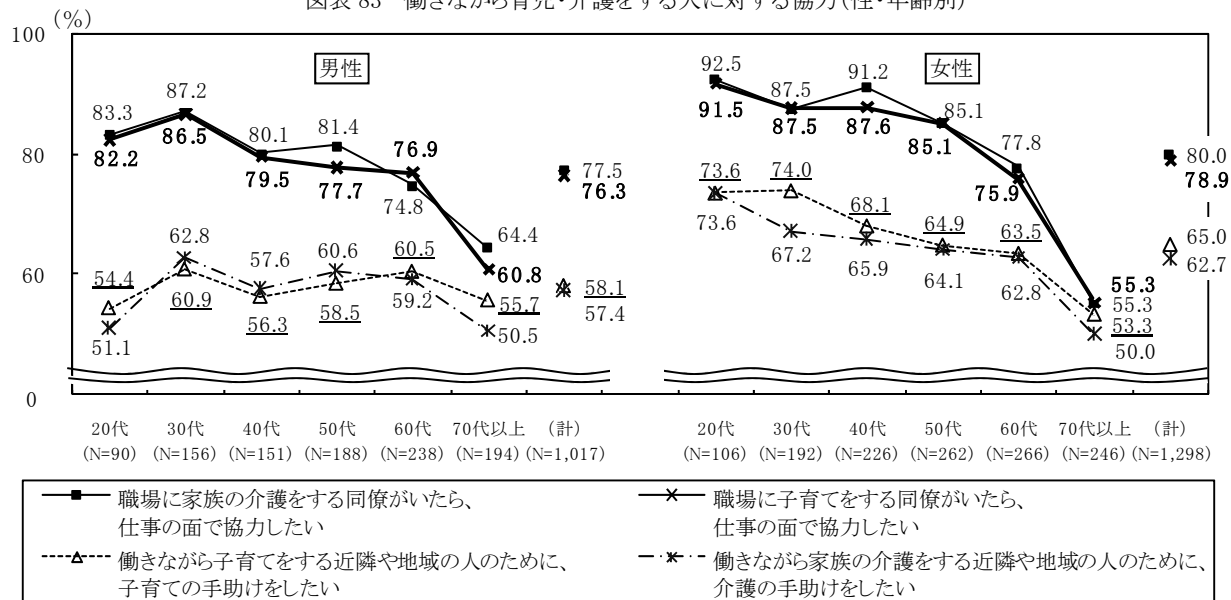
図表 82 働きながら育児・介護をする人に対する協力(N=2,315)



<属性別>

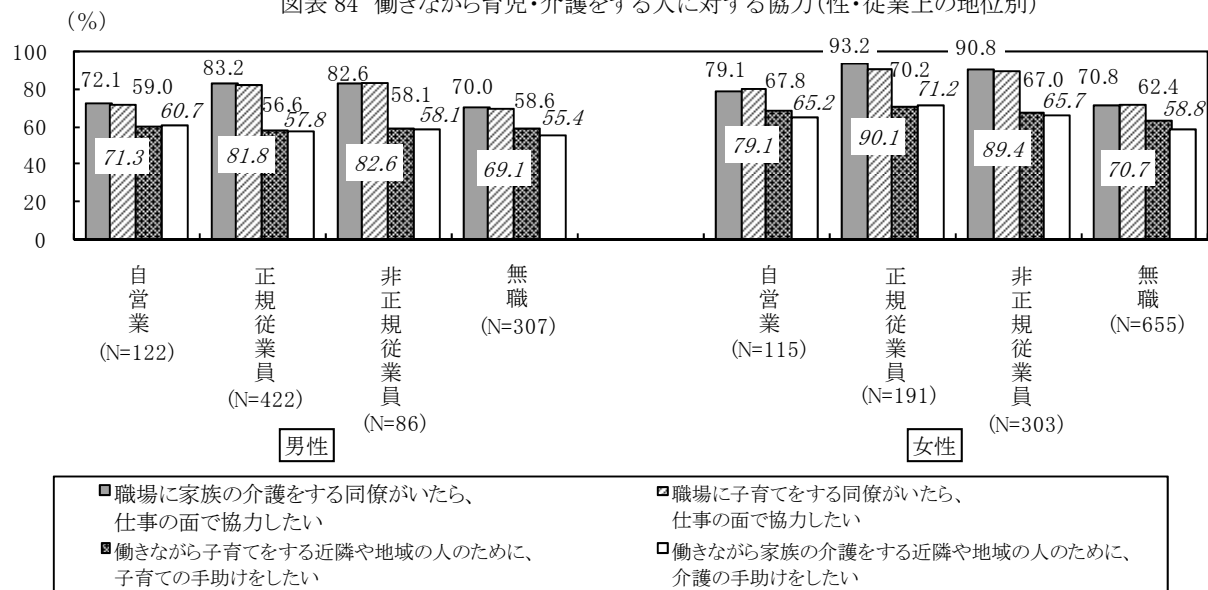
これを性・年齢別にみると、「職場に家族の介護をする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」、「職場に子育てをする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」では、男性においては30代、女性においては20代でその割合がもっとも高くなっている。（図表83）

図表83 働きながら育児・介護をする人に対する協力(性・年齢別)



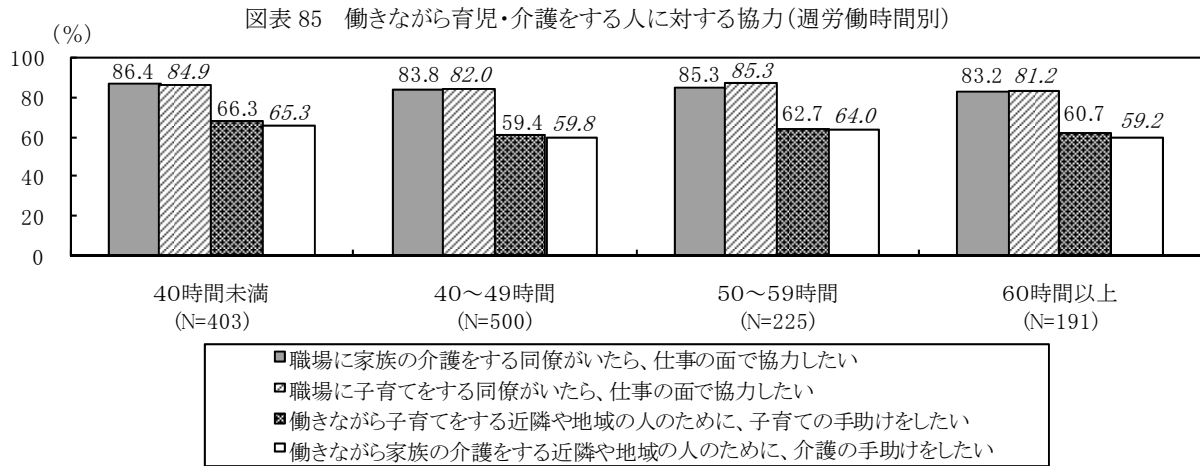
性・従業上の地位別にみると、「職場に家族の介護をする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」、「職場に子育てをする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」で、男女ともに正規従業員・非正規従業員で8～9割と高い割合になっている。（図表84）

図表84 働きながら育児・介護をする人に対する協力(性・従業上の地位別)



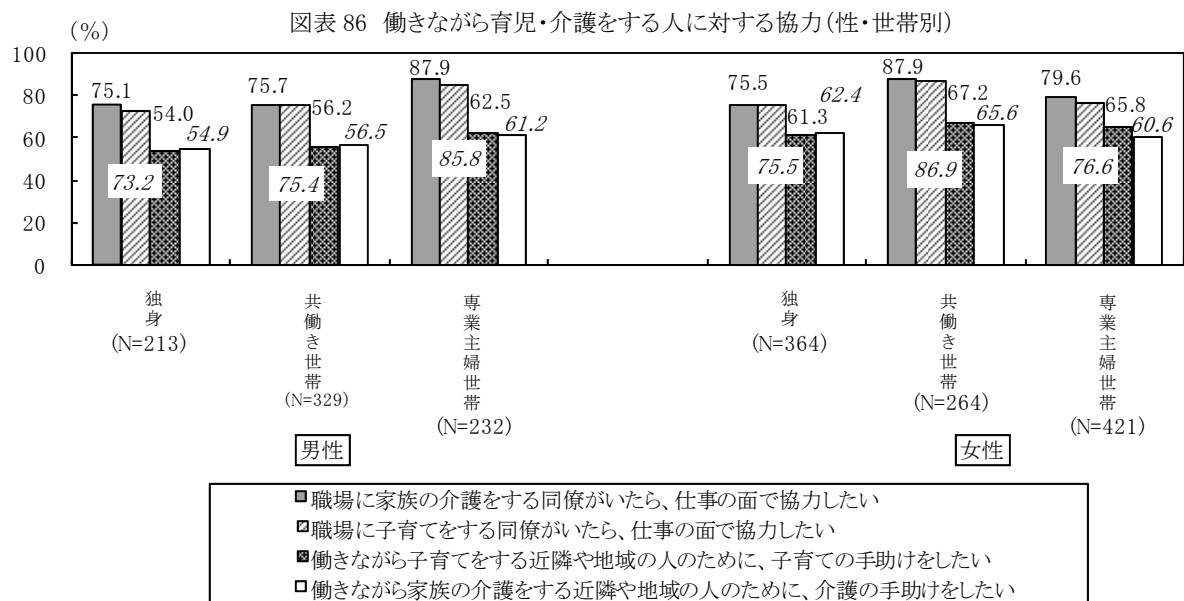
自営業:「自営業」+「家族従業員」+「自由業」+「内職」
 正規従業員:「正規従業員」
 非正規従業員:「非正規従業員」(パート、アルバイト等)+「派遣社員」
 無職:「無職」+「学生」

週労働時間別にみると、「職場に子育てをする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」については、50～59 時間未満でもっとも高く（85.3%）、「職場に家族の介護をする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」、「働きながら子育てをする近隣や地域の人のために、子育ての手助けをしたい」、「働きながら家族の介護をする近隣や地域の人のために、介護の手助けをしたい」については、40 時間未満でもっとも高い（それぞれ 86.4%、66.3%、65.3%）。（図表 85）



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

性・世帯別にみると、「職場に家族の介護をする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」、「職場に子育てをする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」、「働きながら子育てをする近隣や地域の人のために、子育ての手助けをしたい」、「働きながら家族の介護をする近隣や地域の人のために、介護の手助けをしたい」のいずれについても、男性では専業主婦世帯で、女性では共働き世帯でその割合がもっとも高い（図表 86）



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

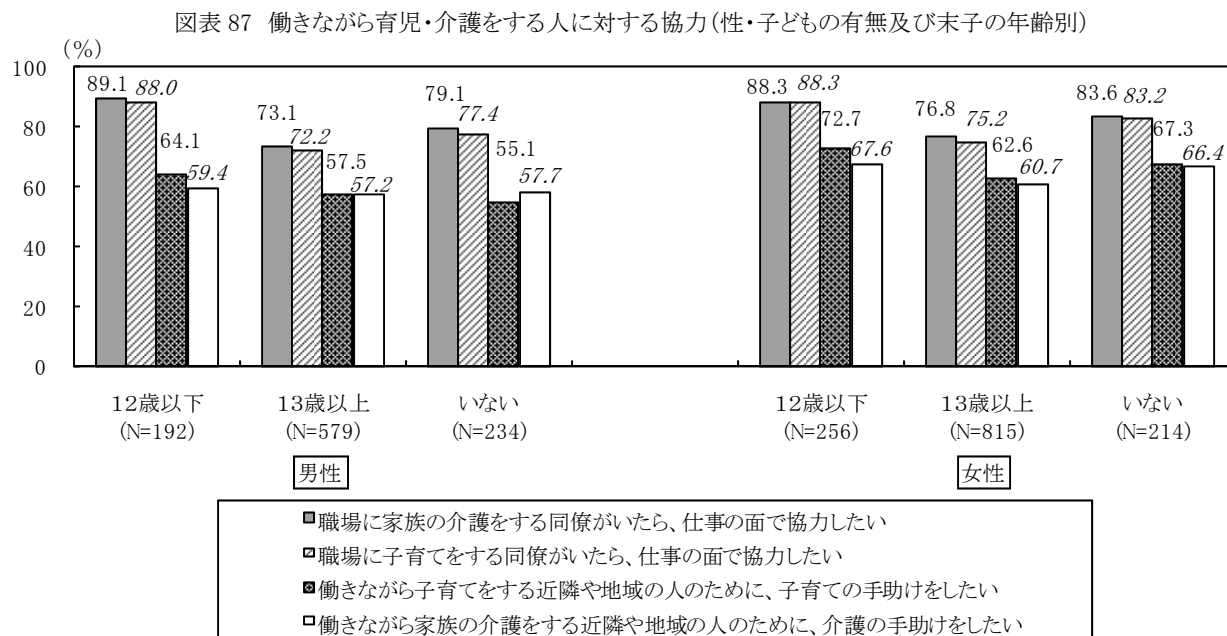
独身:「離・死別」+「未婚者」

共働き世帯:「有配偶」、かつ「有職」、かつ配偶者が「仕事をしている」

専業主婦世帯(男性):「有配偶」、かつ「有職」、かつ配偶者が「仕事をしていない」

専業主婦世帯(女性):「有配偶」、かつ「学生」または「無職」、かつ配偶者が「仕事をしている」

性・子どもの有無及び末子の年齢別にみると、「職場に家族の介護をする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」、「職場に子育てをする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」、「働きながら子育てをする近隣や地域の人のために、子育ての手助けをしたい」、「働きながら家族の介護をする近隣や地域の人のために、介護の手助けをしたい」のいずれについても、男女とも12歳以下の子どもがいる者で、その割合がもっとも高い。(図表 87)



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

12歳以下：子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「12歳以下」と回答した者

13歳以上：子どもが「いる」と回答した者のうち、末子の年齢が「13歳以上」と回答した者

いない：子どもが「いない」と回答した者

参考表 平均年齢(性・子どもの有無及び末子の年齢別)				(歳)
	12歳以下	13歳以上	いない	
男性	39.5	64.2	39.9	
女性	36.9	62.2	41.1	

② 育児・介護サービスの利用時間、育児・介護の経済的負担

<調査設計>

保育や介護サービスの利用は、保育・介護をする側の仕事と生活の両立という観点からは、どのように捉えられるだろうか。本調査では、育児・介護の経済的負担と合わせて、次のとおり聞いている。

【質問 1】働きながら子育てや介護をする人のサービスの利用時間についてどう思いますか。

次の(1)と(2)について、あなたのお考えに最も近いものを1つお答えください。

(1) 保育所や学童保育の利用時間は、働く時間が長い者に合わせて、長くすべきである

(2) 介護サービスの利用時間は、働く時間が長い者に合わせて、長くすべきである

【質問 2】子育てや介護と経済的負担についてどのように思いますか。次の(1)と(2)について、

あなたのお考えに最も近いものを1つお答えください。

(1) 経済的なゆとりがないと、子育てはできない

(2) 家族に介護の必要が生じたら、経済的に生活が苦しくなる

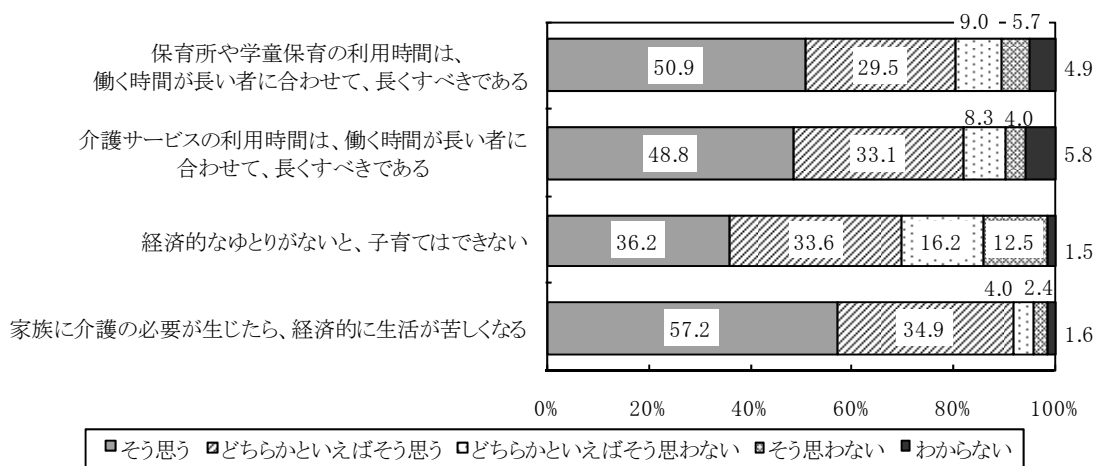
【回答】 1 そう思う 2 どちらかといえばそう思う 3 どちらかといえばそう思わない 4
そう思わない 5 わからない

<全体の傾向>

働きながら育児・介護をする人のサービスの利用時間についてきいたところ、『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同様。）とする者の割合は、「保育所や学童保育の利用時間は、働く時間が長い者に合わせて、長くすべきである」、「介護サービスの利用時間は、働く時間が長い者に合わせて、長くすべきである」のいずれについても、約8割（それぞれ80.4%、81.9%）となっている。

また、育児や介護と経済的負担についてきいたところ、『そう思う』とする者の割合は、「経済的なゆとりがないと、子育てはできない」で約7割（69.7%）、「家族に介護の必要が生じたら、経済的に生活が苦しくなる」で約9割（92.1%）となっている。（図表88）

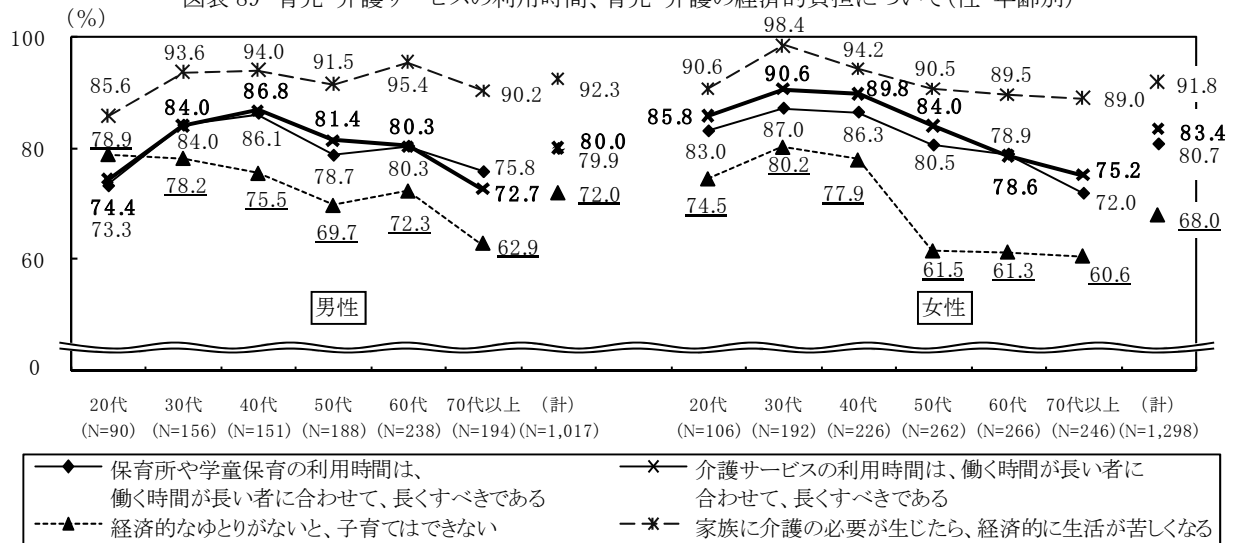
図表88 育児・介護サービスの利用時間、育児・介護の経済的負担について(N=2,315)



<属性別>

これを性・年齢別にみると、「家族に介護の必要が生じたら、経済的に生活が苦しくなる」では、男女ともいずれの年齢についても9割程度と高い割合になっている。「保育所や学童保育の利用時間は、働く時間が長い者に合わせて、長くすべきである」、「介護サービスの利用時間は、働く時間が長い者に合わせて、長くすべきである」では、男性においては40代、次いで30代で、女性においては30代、次いで40代でその割合が高くなっている。「経済的なゆとりがないと、子育てはできない」では、男性においては20代（78.9%）、次いで30代（78.2%）、40代（75.5%）、女性においては30代（80.2%）、次いで40代（77.9%）、20代（74.5%）でその割合が高く、7～8割の水準となっている。（図表89）

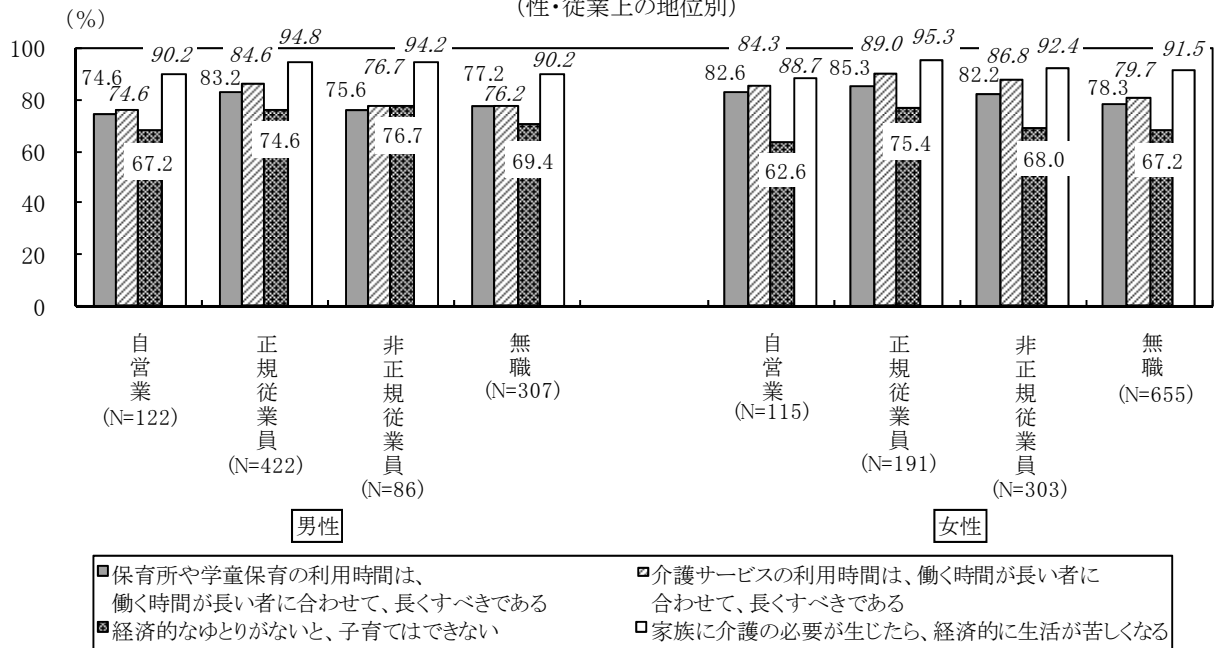
図表 89 育児・介護サービスの利用時間、育児・介護の経済的負担について(性・年齢別)



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

性・従業上の地位別にみると、「保育所や学童保育の利用時間は、働く時間が長い者に合わせて、長くすべきである」、「介護サービスの利用時間は、働く時間が長い者に合わせて、長くすべきである」、「家族に介護の必要が生じたら、経済的に生活が苦しくなる」については男女とも正規従業員でその割合がもっとも高い。「経済的なゆとりがないと、子育てはできない」では、男性においては非正規従業員でもっとも高く (76.7%)、女性においては正規従業員でもっとも高くなっている (75.4%)。(図表 90)

図表 90 育児・介護サービスの利用時間、育児・介護の経済的負担について(性・従業上の地位別)



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

自営業:「自営業」+「家族従業員」+「自由業」+「内職」

正規従業員:「正規従業員」

非正規従業員:「非正規従業員」(パート、アルバイト等)+「派遣社員」

無職:「無職」+「学生」

