

JILPT 資料シリーズ

No.14 2006年5月

日本人の働き方とセーフティネットに関する研究

— 予備的分析 —



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

日本人の働き方とセーフティネットに関する研究
—予備的分析—

まえがき

近年、日本の労働市場では、雇用就業形態の多様化が進んでいる。こうしたなかで、所得を得る機会としてだけでなく、キャリア形成が可能となる勤労生活を維持するために必要なセーフティネットを、労働者は自分で確保したり、企業や社会が提供するものを十分に利用したりできているのであろうか。セーフティネットには、労働者自身で用意できるものや勤め先が提供するもの、社会的に提供されているものがあるが、それぞれは、雇用就業形態の変化に対応したものなのか。このようにセーフティネットの現状を正確に把握することは、今後の雇用政策の立案において不可欠な研究課題である。

そこで、労働政策研究・研修機構では、プロジェクト研究「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」のサブテーマとして、「働き方とセーフティネットに関する研究」を実施することとし、平成 17 年 4 月に「働き方とセーフティネットに関する研究会（座長：佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授）」を設置した。

本研究会は、平成 18 年度も継続して開催され、さらなる分析を行い、平成 18 年度中に当機構から労働政策研究報告書として最終成果を取りまとめる予定であるが、平成 17 年度中の研究成果を中間報告として公表することとした。それが本資料シリーズ『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 ―予備的分析―』である。

本資料シリーズでは、アンケート調査の結果に基づいて、多様化している日本人の働き方の現状を分析した上で、企業・個人・政府が用意・提供しているセーフティネットの現状を報告している。さらに、分析結果に基づいて、労働者が安心して生活を送れるような取組みについても議論している。本資料シリーズの成果が多くの人々に活用され、今後の良質な勤労者生活の維持に関わる政策論議に役立てば幸いである。

また、アンケート調査にご協力くださった方々に、この場を借りてお礼を申し上げたい。

なお本資料シリーズの執筆は別記のそれぞれが担当したが、とりまとめは原ひろみ（雇用戦略部門・研究員）が行った。

2006 年 5 月

独立行政法人労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授 労働政策研究・研修機構 特別研究員	序論，第Ⅰ部
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員	序論，第Ⅱ部第3章
佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所 客員助教授	第Ⅱ部第1章
高橋 康二	日本学術振興会 特別研究員 東京大学大学院人文社会系研究科(社会学)博士課程	第Ⅱ部第2章
本多 則恵	厚生労働省大臣官房総務課・情報公開文書室長 労働政策研究・研修機構 客員研究員	第Ⅲ部補論

(注) 執筆章が重複しているところは共同執筆である。また，所属は平成17年度のものである。

「働き方とセーフティネットに関する研究会」（五十音順）

<研究会メンバー>

佐藤 博樹（座長）	東京大学社会科学研究所 教授 労働政策研究・研修機構 特別研究員
佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所 客員助教授
高橋 康二	日本学術振興会 特別研究員 東京大学大学院人文社会系研究科(社会学)博士課程
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員
本多 則恵	厚生労働省大臣官房総務課・情報公開文書室長 労働政策研究・研修機構 客員研究員

<オブザーバー（2005年11月以降）>

藤井 宏一	労働政策研究・研修機構 統括研究員
-------	-------------------

目 次

序論	1
第 I 部： 日本人の働き方	
1. 曖昧な雇用契約と契約更新が多い有期契約	7
1.1 曖昧な雇用契約	7
1.2 契約更新が一般化している有期契約	11
2. 雇用機会の安定性に関する評価と満足度	12
2.1 雇用機会の安定性評価	12
2.2 雇用の安定性に関する満足度	13
3. 労働時間配分	15
3.1 勤務する曜日が決まっていない者が多い非正社員	15
3.2 週の実労働時間：正社員の 2 割弱は週 60 時間以上働く	15
3.3 週 50 時間以上で短くしたい者が急増	16
3.4 労働時間満足度	18
3.5 ワークライフバランス	18
4. 働き方	20
4.1 仕事をする場所と仕事の指示や仕事の成果の評価をする人	20
4.2 始業・終業時刻を決める人	21
5. 能力開発機会：能力開発の必要性和機会	21
6. 小括	28
第 II 部： 多様な働き方とセーフティネット	
第 1 章 若年層雇用者の能力開発と仕事意識	31
1. はじめに	31
2. 若年層の雇用形態と能力開発	32
2.1 技能向上の必要性	32
2.2 技能向上への意欲	33
2.3 技能向上への取組み	33
2.4 技能形成上の課題	34
2.5 技能水準の自己評価	36
2.6 技能の他社通用性についての評価	38

2.7 技能形成機会への満足度	38
3. 能力開発の充実度と仕事意識	40
3.1 能力開発の充実度	41
3.2 職種と能力開発の充実度	42
3.3 フルタイム・パートタイムの違いと能力開発の充実度	43
3.4 企業規模と能力開発の充実度	43
3.5 能力開発の充実度と技能水準	44
3.6 能力開発の充実度と技能の他社通用性	45
3.7 能力開発の充実度と転職先の見つけやすさ	46
3.8 賃金上昇の見通しと能力開発の充実度	48
3.9 能力開発の充実度とキャリア展望	48
3.10 能力開発の充実度と仕事への評価	50
4. まとめ	55

第2章 私的セーフティネットは必要なところに備わっているか？

— 就業の安定性との関係に着目して —	58
1. はじめに	58
1.1 問題意識	58
1.2 現代社会における私的セーフティネット	59
1.3 分析方針と概念	60
1.4 本章の構成	60
2. 使用する変数	61
2.1 就業安定性	61
2.2 私的セーフティネット	62
2.3 基本属性・働き方	63
3. 就業安定性の実態	64
3.1 就業安定性が高い／低いのはどのような人か？	64
3.2 就業安定性の規定要因	67
4. 私的セーフティネットの実態	69
4.1 私的セーフティネットを備えている／いないのはどのような人か？	69
4.2 私的セーフティネット形成の規定要因	78
4.3 小括	82
5. 就業安定性と私的セーフティネット	82
5.1 私的セーフティネットは必要に対応しているか？	82
5.2 なぜ私的セーフティネットは必要に対応しないのか？	87

5.3 小括	93
6. 要約と結論	95
6.1 要約	95
6.2 政策的含意	96
第3章 公的セーフティネットについての分析	98
1. はじめに	98
2. 雇用保険について	100
2.1 雇用保険への加入状況：クロス表分析から	100
2.2 雇用保険への加入状況：計量分析から	104
2.3 雇用保険への加入希望：クロス表分析から	104
2.4 雇用保険への加入希望：計量分析から	109
3. 公的年金の第3号被保険者について	112
3.1 第3号被保険者の属性：クロス表分析から	113
3.2 第3号被保険者の属性：計量分析から	116
3.3 就業選択理由と今後の就業希望	117
4. 社会保障の必要性	118
4.1 社会保障の必要性の規定要因：クロス表分析から	119
4.2 社会保障の必要性の規定要因：計量分析から	120
5. 小括	122
付論 安全志向度について	123

第Ⅲ部： 補論

調査法が調査結果に与える影響について

ーインターネット調査、モニター型調査の特性ー	129
1. 調査法についての分析枠組み ～先行研究のサーベイから～	129
1.1 調査法研究の課題と本研究の射程	129
1.2 調査法の分析枠組みについての考察	131
～誤差の要因を「代表性」と「測定」の2つに分けて考える～	
1.3 サンプルング効果，測定法効果に着目した先行研究	134
1.4 先行研究を踏まえた分析枠組みの再考	149
2. 調査データの分析	152
2.1 今回の調査データを用いてどのような分析ができるのか？	152
2.2 今回調査回答者のモニター登録状況，調査参加状況	154
2.3 訪問調査回答者，調査モニター登録者，国民全体の属性の比較	157

2.4	調査モニター登録状況と回答傾向の関係	163
2.5	調査モニター登録状況と無回答率の関係 ～調査モニターは opinion giver か？～	173
2.6	分析結果のインプリケーション	177
3.	今後の課題	177
3.1	研究上の課題	177
3.2	実践上の課題	178
4.	小括	180

第Ⅳ部 : 資料編

・	「日本人の働き方調査」の概要	199
・	「日本人の働き方調査」調査票	201
・	「日本人の働き方調査」挨拶状	225
・	「日本人の働き方調査」挨拶用ハガキ	226
・	「日本人の働き方調査」の集計上の注意点	227

序 論

序 論

1. 本研究の位置づけ

近年、日本の労働市場では、長期の雇用関係の下で働くいわゆる正社員が減少し、フルタイムやパートタイムで働く者、さらには派遣社員、請負社員などが増加するなど雇用就業形態の多様化が進んでいる。こうしたなかで、所得を得る機会としてだけでなく、キャリア形成が可能となる勤労生活を維持するために必要なセーフティネットを、労働者は自分で確保したり、企業や社会が提供するものを十分に利用したりできているのであろうか。セーフティネットには、労働者自身で用意できるものや勤務先企業が提供するもの、社会的に提供されているものがあるが、それぞれは、雇用就業形態の変化に対応したものなのか。このようにセーフティネットの現状を正確に把握することは、今後の雇用政策の立案に不可欠な研究課題である。

そこで、労働政策研究・研修機構では、プロジェクト研究「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」のサブテーマとして、「働き方とセーフティネットに関する研究」を実施することとし、平成 17 年 4 月に「働き方とセーフティネットに関する研究会（座長：佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授）」を設置した（以下、本研究会と呼ぶ）。

本研究会は、平成 17 年度中の研究成果を中間報告としてとりまとめ、それを本資料シリーズ『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 ー予備的分析ー』として、当機構が公表することとした。なお、本研究会は、平成 18 年度も継続して開催され、さらなる分析を行い、平成 18 年度中に当機構から労働政策研究報告書として最終成果をとりまとめ、公表する予定である。

2. 使用データの概要：「日本人の働き方調査」

本資料シリーズの分析に使用したデータは、「日本人の働き方調査」の個票データである。

雇用就業形態の多様化の現状把握は、労働市場政策にとって重要課題となっており、雇用者についての情報は、厚生労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」によってある程度把握されている。しかしながら、自営業や SOHO・個人請負などの雇用と自営の境界領域での就業者まで含めた就業者全体の状態を対象とした調査は、これまでのところ十分に行われてこなかった。そこで、日本人の働き方全般を把握するために、本研究会と労働政策研究・研修機構情報解析部情報管理課が共同で実施したのが、「日本人の働き方調査」である¹。また、スペシャル・トピックとして、キャリア形成を可能とする勤労生活を維持するために不可欠な“安心への備えやセーフティネット”についての詳細な調査を行った。調査項目として、

¹ 「日本人の働き方調査」のうち、定例調査部分を今後確定し、その部分に関しては、労働政策研究・研修機構によって、今後も数年おきに継続して行われる予定である。なお、調査年毎に定例調査とあわせて、スペシャル・トピックに関する調査も予定されている。

社会保障制度といった社会が提供する公的セーフティネットについてだけでなく、企業が提供していたり、労働者個人が用意したりしている様々なセーフティネットもとりあげた（調査票や調査の概要などについては、「第IV部：資料編」を参照のこと）。

また、「日本人の働き方調査」の基礎的な集計結果や実査方法の詳細については、当機構から調査シリーズ No.15『就業形態の多様化の中での日本人の働き方—日本人の働き方調査（第1回）—』として公表されているので、そちらを参照されたい。

3. 本資料シリーズの内容と構成

人間の生活は、単なる生命の維持ではなく、生命体としての人間が社会との関わりのなかで存続していく過程である。そして日々の生活の営みを通じて、生活は再生産されていく。この再生産の過程における内発的または外発的な要因によって、生活構造は変動するが、こうした再生産と変動の総体が人間の生涯を構成する。それと同時に、人間の生活は再生産を脅かされることがある。ここではとりあえず、再生産を脅かす要因をリスクと呼ぶことにする²。

病気になる可能性は誰にでもある。また、事故や災害に遭う可能性、精神的・経済的に生活の支えになっていた人との死別といったこともある。これら以外にも、産業社会の出現にともなって雇用という働き方が出現し、それとともに失業や労働災害といったリスクが現われた。また、平均寿命が延び、その結果、要介護や長生きなどのリスクに遭遇する可能性も高まった。このようなリスクに対処するために、様々な工夫がなされてきた。ここでは、それらをセーフティネットと呼ぶこととする³。

セーフティネットを提供主体や確保主体から類型化すると、(1) 企業、(2) 個人や家族、(3) 政府によるセーフティネットの3つに分けられる。

第1に、企業が提供するセーフティネットには、退職金や企業年金、FRINGE BENEFIT といった現金や現物給付という直接的なものだけでなく、能力開発機会の提供や雇用機会の安定性確保といった間接的なものもある。

第2に、個人や家族が自主的に備える、私的なセーフティネットである。生命保険のように市場を通じて形成されるものもあれば、家族・親族や友人・知人のネットワークを通じてインフォーマルに形成されるものも含まれる。自己啓発に対する企業による支援は企業が提供するセーフティネットに含まれるが、自己啓発自体は、私的なセーフティネットとなる。

第3に、公的年金や健康保険、雇用保険、公的扶助など、政府の責任で提供される公的セーフティネット、すなわち社会保障である。(1)~(3)のいずれかのセーフティネットにリスクヘッジのすべてを託すことは難しく、これら3つは相互補完の関係にあると考えられる⁴。

² 序論における定義であって、本資料シリーズ全体を通じてものではない。

³ 脚注2に同じ。

⁴ 以上の記述は、武川・佐藤編（2000、序章および第1章）に拠っている。

近年の日本の労働市場の大きな変化として、雇用就業形態の多様化が挙げられる。しかし、雇用就業形態の多様化と上記3つのセーフティネットの関係は明らかにされていない。そこで、本研究会は、「日本人の働き方調査」の個票データを用いて、日本人の働き方の現状を概観した上で、働き方の多様化とセーフティネットの関係についての予備的な分析を行った。その結果をとりまとめたのが、本資料シリーズである。本資料シリーズの構成と主な分析結果は以下のとおりである。

第I部では、日本人の働き方の特徴を明らかにするため、企業に雇用されて働く者のうち正社員と非正社員を取り上げ、それぞれの働き方の特徴を分析する。働き方に関する分析として、雇用契約の実態、雇用機会の安定性、労働時間の実態、能力開発意欲と能力開発への取り組み状況などを正社員と非正社員で比較する。最近、正社員と非正社員との間で、雇用機会の安定性などに関して大きな格差の存在が指摘されているが、その主張がどこまで実態に合致するのかを、働く人々の認識と評価から検討する。

正社員と非正社員の区分を雇用契約期間の定めの有無で行うことが少なくない。しかし、雇用契約の実態を見ると、雇用契約期間の定めの有無で正社員と非社員を区分することができないことがわかる。そのことはとりわけ非正社員に当てはまる。非正社員には、雇用期間に定めのある有期契約だけでなく、雇用期間に定めのない無期契約の者が相当程度、含まれている。非正社員の中から有期契約の社員を取り出して、その契約の実態を見ると、契約が更新されると認識している者が多くなる。それは有期契約であっても多くは契約が更新されている現状があり、その結果、有期契約の非正社員であっても、勤務先の勤続年数が長くなっている。

雇用契約が無期であるか有期であるかを別にして、今の仕事の継続可能性に関する認識、つまり雇用機会の継続可能性を今後5年間に關して正社員と非正社員を比較すると、雇用継続の可能性の水準が正社員と非正社員の両者において同レベルにあるものがかなりを占める。正社員は雇用継続の可能性が高く、他方、非正社員は雇用継続の可能性が低いと二分することができないのである。正社員にも雇用継続の可能性が低い者があり、他方で、非正社員にも雇用継続の可能性が高い者があるのである。もちろん平均で比較すれば、非正社員に比べて、正社員の方が雇用継続の可能性が高いことは言うまでもない。さらに、非正社員であっても雇用継続の可能性が高くなれば、雇用機会の安定性に関する満足度が高くなる。つまり、非正社員として雇用機会の安定性に関する満足度を高めることが可能となる。

正社員と非正社員の週の実労働時間を比較すると、両者の間で大きな違いがあり、正社員の実労働時間は長い。しかし、正社員の多くがこの現状を変えなくて良いと考えているわけではない。正社員の多くは、とりわけ週の実労働時間が50時間を超えると、労働時間を短くする希望が強くなる。また、労働時間に関する満足度は、週の実労働時間が50時間を超えると低下し、不満が増加する。さらに、夫の労働時間に関する妻の希望を見ると、夫の週の実

労働時間が 50 時間を超えると、妻も夫の労働時間を短くすることを希望するようになる。正社員では、週の実労働時間が 50 時間を超えると、仕事以外の生活に支障が生じている可能性が示唆される。

能力開発の必要性や能力開発への取り組み意欲、さらには能力開発への取り組み実態を正社員と非正社員で比較すると、両者の間には平均で見れば差があるが、重なる部分も相当程度ある。雇用機会の継続可能性とおなじく、正社員と非正社員では、能力開発の必要性や能力開発意欲、さらには能力開発への取り組みなどに関して、同水準にある者が相当程度を占める。とりわけ、非正社員の中でも従事している仕事のスキルレベルが高くなると、能力開発の必要性や能力開発意欲が高まるだけでなく、能力開発に取り組んでいる者が多くなる。

続く第Ⅱ部は、働き方の多様化とセーフティネットの関係についての分析を、企業・個人・公的セーフティネットのそれぞれに着目して行った。第 1 章で企業が提供しているセーフティネット、第 2 章で個人が用意している私的セーフティネット、第 3 章で公的セーフティネットを取り上げた。

第 1 章は、職業上のキャリアの初期に位置し、技能形成の重要な時期にあたりと考えられる 20 歳から 34 歳までの若年層の雇用者に着目し、彼らの能力開発の状況や、能力開発にかかわる意識を明らかにすることを分析目的とする。

分析によれば、若年正社員だけでなく、若年非正社員の中にも、技能向上の必要性が高いと考える者、技能向上に対する意欲が高い者や技能向上に取り組む者が存在し、かつ技能形成機会に対する満足度が高い非正社員がいることが確認された。また、能力開発の機会に恵まれている若年非正社員が少なくないことも示された。そういった若年非正規社員の技能水準は、正社員の技能水準との重なりが大きいことが示唆された。平均的にみれば、正社員と非正社員の間には、能力開発の意欲や機会において格差があることは確かであろう。しかし、企業における能力開発の充実度は、若年正社員のなかでも、若年非正社員のなかでも多様であることが示された。

さらに、非正社員であっても、能力開発が充実している場合には、仕事への満足度や今後の仕事や生活の見通しを明るくとらえることが多い。他方で、正社員であっても、能力開発が充実していない場合には、仕事への満足度が低く、今後の仕事や生活の見通しを暗くとらえがちとなる。若年層の雇用者にとって、能力開発の充実度は、正社員として働くか、非正社員として働くかという就業形態の違い以上に、仕事への満足度や、今後の仕事や生活の見通しを左右する重要な要因となっているといえよう。

以上の分析結果から、若年層の正社員としての雇用機会を増やすことに加えて、正社員か非正社員かにかかわらず、能力開発に対する意欲を高める施策の導入が、彼らの職業人生全体を考える上で重要であることが指摘される。

第 2 章は、(1) 預貯金の金額、(2) 民間保険加入状況、(3) 家族・親族によるサポート、(4)

友人・知人によるサポート，(5) 社会保障制度に関する知識の 5 つの私的セーフティネットを取り上げ，どのような人がどのようなセーフティネットを形成しているのかを明らかにすることが，第 1 の分析目的となる。さらに，就業の安定性と私的セーフティネットの関係を明らかにすることが，第 2 の分析目的である。

分析結果から，第 1 に，私的セーフティネットの保有状況と私的セーフティネット形成の規定要因は，その種類によってかなり異なること，第 2 に，私的セーフティネット形成に対しては，働き方も影響を与えているが，年齢や学歴といった基本属性が与える影響も大きいこと，第 3 に，セーフティネットの種類によって保有状況，規定要因は異なるが，総合的にみて高学歴層，ホワイトカラー層，大企業や官公庁，高収入の人々は，比較的充実した私的セーフティネットを備えていることが明らかにされた。

さらに，就業が安定している者の方が私的セーフティネットをより多く保有しており，かつ就業が安定していること自体が資産形成やパーソナル・ネットワーク形成を促進する要因となっていることが示された。

以上の分析結果から，仕事を失うリスクを小さくするとともに，セーフティネット形成を促進するためにも，特に就業が不安定な人々にとっては，就業の安定性を高めることが重要であることが指摘される。

第 3 章は，公的セーフティネット，すなわち社会保障に焦点を当てる。公的セーフティネットへの加入希望や必要性といった意思決定を規定すると想定される様々な要因のうち，なにが実際の規定要因であるのかを明らかにすることが，分析の主目的となる。あわせて，雇用保険と公的年金に着目し，公的セーフティネットへの加入状況を明らかにしている。

分析結果から，アルバイトという就業形態で働く者の雇用保険加入率が低いことが明らかにされた。そして，雇用保険未加入者のうち約 4 割の者が加入希望を持っており，加入を希望する者が少なくないこと，さらに，過去に失業経験がある者ほど，雇用保険に加入したいと考えていることが示された。失業者に再就職先を紹介する際には，雇用保険への加入が可能な仕事の紹介が望ましいことが指摘される。

さらに，人の性質・志向に関する要因をコントロールしても，社会制度の仕組みをよく理解している者ほど，社会保障の必要性を強く感じる事が明らかにされた。制度の必要性を感じる者ほど，改革や整備を支持すると考えられる。社会保障の制度改革や制度整備などを行う際には，そういった改革や整備に対する国民からの幅広い支持が不可欠であろう。そのためには，社会制度の仕組みについての知識を高めるための取組みが重要となることが示唆される。

最後に，第Ⅲ部では，調査法が調査結果に与える影響についての分析結果を報告している。分析内容は，本資料シリーズの主題である日本人の働き方とセーフティネットの関係に関するものではないが，「日本人の働き方調査」を今後も継続的に実施するためには，調査目的に

即して調査方法を適切に選択することが重要であり、そのための有益な情報を提供する研究であることから、第Ⅲ部に補論として掲載した。

インターネット調査の普及が近年著しいが、その主流は、調査会社等が調査モニターをインターネット上で公募して、それに応募した者を登録し、彼らを調査対象とするという公募モニター型インターネット調査である。公募モニター型インターネット調査の主な利点は、迅速に低コストで大量のデータを収集できることにあるが、「インターネット画面での回答」という測定法の問題と、無作為抽出を前提としないというサンプリングの問題とがあいまって、調査結果の質については疑問をもつ人も多い。しかし、趨勢としては今後もさらにモニター型インターネット調査の利用が進んでいくものと考えられる。それゆえ、その利用可能性を拓げるためには、測定法としてのインターネット調査の特性や、「インターネット調査で捕捉できる人たち」と「それ以外の人たち」の相違点についての情報を蓄積し、提供していくことが必要となる。

上記の問題意識に基づいて、本補論では、異なる調査法の比較実験に関する先行研究のサーベイを行った上で、「日本人の働き方調査」の個票データを用いて、訪問調査回答者における調査モニター登録状況や、モニター調査登録の有無が訪問調査の回答に与える影響を分析する。

主な分析結果は、以下2点である。第1に、訪問調査回答者に占める調査モニター登録者の割合は2.5%で、かなり低い。また、実際のモニター調査回答者と比較すると、彼らの調査への参加頻度は少なく、平均的なモニター調査回答者は、訪問調査回答者とほとんど重なり合わないと考えられる。

第2に、訪問調査回答者の中の調査モニター登録者と非登録者の「日本人の働き方調査」の設問に対する回答傾向に、有意な差は見られなかった。しかし、無回答や「わからない」を選択する比率をみると、いずれの設問に関しても、調査モニター登録者のほうが非登録者よりも低い。かつ、収入・資産など答えにくい質問についても同様の傾向がみられた。この結果から、調査モニター登録者の調査の回答に対する積極的な姿勢がうかがわれる。

【参考文献】

武川正吾・佐藤博樹編（2000）『企業保障と社会保障』，東京大学出版会。

第 I 部：日本人の働き方

第 I 部 日本人の働き方

第 I 部では、企業に雇用されて働く者のうち正社員と非正社員を取り上げ、その働き方の特徴を紹介する。収入を伴う仕事を二つ以上している者に関しては、主な収入を得ている仕事に関する分析となる。

働き方に関する分析として、雇用契約の実態、雇用機会の安定性、労働時間の実態、能力開発意欲と能力開発への取り組み状況などを正社員と非正社員で比較する。最近、正社員と非正社員との間で、雇用機会の安定性などに関して大きな格差の存在が指摘されているが、その主張がどこまで実態に合致するかを、働く人々の認識と評価から検討する。

企業規模別のクロス表の表側に官公庁があるが、官公庁に雇用されている者には、公務員と官公庁に雇用された非常勤職員が含まれている。正社員と非正社員の分類では、公務員は正社員に、官公庁に雇用された非常勤職員は非正社員に分類されている。

調査結果のうち、正社員・非正社員別のクロス集計表は、労働政策研究・研修機構から刊行されている調査シリーズ No.15『就業形態の多様化の中での日本人の働き方—日本人の働き方調査（第 1 回）—』に収録されているので、それを参照されたい。

1. 曖昧な雇用契約と契約更新が多い有期契約

1.1 曖昧な雇用契約

雇用契約は、雇用契約期間に定めのあるもの（有期契約）と雇用契約期間に定めのないもの（無期契約；定年年齢までの雇用を含む）の二つに分けることができる。雇用契約期間に定めを設ける場合、企業は、契約期間の長さを自由に設定できるわけではない。労働基準法が、雇用契約期間の上限を定めていることによる。労働基準法の改正によって、2004 年 1 月 1 日から、雇用契約期間の上限が、改正前の 1 年から 3 年となったため、調査時点における雇用契約期間の上限は 3 年となる。なお、3 年を超える雇用契約を結んだ場合、契約期間に定めのない雇用契約と見なされる。

ところで、雇用契約期間を定めずに雇用されている者を「正規の職員・従業員」や「正社員」と呼ぶことが多い。例えば、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の事業所調査では、「雇用している労働者で雇用期間の定めのない者」を正社員と定義している。こうした正社員の定義から、「雇用している労働者で雇用期間に定めのある者」を非正社員と呼称することも多い。しかし、正社員あるいは非正社員として雇用されている者に関して、その雇用契約の実態を見ると、雇用契約期間の有無に基づく定義と対応しない事例が多いことがわかる。雇用契約の実態では、雇用契約期間に定めのある正社員や雇用契約期間に定めのない非正社員が存在するのである。

正社員という呼称は、求人広告などでも幅広く使われている。しかし、求人広告に掲載されている正社員求人は、雇用期間に定めのない雇用に限定されているわけではない。例えば、

求人情報誌の営業職員などのために刊行されている『求人広告ハンドブック（第2版）』（社団法人全国求人情報協会，2005年）は、正社員に関して、「その多くは期間の定めのない労働契約を締結し、長期雇用を前提とし、社員教育と人事異動を通してキャリアを形成していく労働者」と説明している。正社員を雇用期間に定めのない者と規定するのではなく、雇用機会の定めのない者が「多い」としていることが注目される。つまり、正社員としての求人にも、雇用期間に定めのある有期契約があることを想定していることがわかる。また、雇用者個人に対する調査によれば、正社員と回答した者の中に雇用期間の定めのある雇用契約が、非正社員と回答した者の中に雇用期間の定めのない雇用契約が存在することが知られている。例えば、「就業構造基本調査（平成14年）」で、臨時雇（「雇用契約期間が1カ月以上1年以内の者」と定義して調査）や日雇（「雇用契約期間が1カ月未満の者」と定義して調査）と回答した者の中に、勤務先の呼称については「正規の職員・従業員」の雇用形態を選択した者が含まれている（「就業構造基本調査報告（平成14年）」の第8表参照）。また、「パートタイム労働者総合実態調査（平成13年）」によれば、非正社員として調査したパート社員を取り出して、雇用期間の定めの有無に関する設問への回答を見ると、雇用期間に定めがあるとした者は44.3%であるが、他方、雇用期間に定めがないとした者は55.7%で、無期契約が過半数を超えている。つまり、求人広告や企業内で使用されている正社員や非正社員という雇用形態に関する呼称は、雇用契約期間の定めの有無と明確に対応するものでないのである。

上記の分析を踏まえて、本調査における雇用者を取り上げ、勤務先での呼称に近いものとして選択された回答者の雇用形態別に、雇用期間の定めの有無に関する回答者の認識を検討しよう。

雇用形態を正社員（調査票の選択肢は「正規の職員・従業員」と回答した者では、「期限の定めのない雇用契約（定年までの雇用を含む）」が、89.0%と多数を占める。つまり、正社員では、正社員に関する通常の見解と同しく、雇用期間の定めのない雇用契約が主となる。しかし少数ではあるが「期限を定めた雇用契約」（2.5%）もある。このほかに、「雇用契約期間について説明を受けていない」（2.5%）や「わからない」（2.5%）の回答もある（図表I-1）。労働基準法は、労働者の採用に際して、労働条件の明示（賃金額、労働時間、最初の配属先など）を求めており、1999年の労働基準法改正では労働契約の期間に関する事項がそれに追加された。しかし、この結果によれば労働者の採用に際して、労働条件に関する説明を十分に行っていない使用者があることがわかる。勤務先の企業規模別に見ると、規模29人以下では、「雇用契約期間について説明を受けていない」が7%前後であり、労働条件明示が不十分であると思われる企業の割合が高い。

図表 I-1 雇用契約期間の定めの有無

		期限の定めのない雇用契約である	期限を定めた雇用契約である	雇用契約期間の説明はうけていない	わからない	無回答	計
正社員	9人以下	154 81.9	3 1.6	14 7.4	8 4.3	9 4.8	188 100.0
	10-29人	152 84.4	7 3.9	12 6.7	6 3.3	3 1.7	180 100.0
	30-99人	207 88.5	8 3.4	5 2.1	6 2.6	8 3.4	234 100.0
	100-299人	209 90.9	5 2.2	3 1.3	4 1.7	9 3.9	230 100.0
	300-999人	184 92.0	5 2.5	1 0.5	3 1.5	7 3.5	200 100.0
	1000人以上	385 93.7	9 2.2	3 0.7	4 1.0	10 2.4	411 100.0
	官公庁	185 93.4	6 3.0	1 0.5	0 0.0	6 3.0	198 100.0
	わからない	101 80.2	0 0.0	5 4.0	13 10.3	7 5.6	126 100.0
	無回答	19 73.1	1 3.8	1 3.8	0 0.0	5 19.2	26 100.0
	合計	1596 89.0	44 2.5	45 2.5	44 2.5	64 3.6	1793 100.0
	非正社員	9人以下	73 48.0	17 11.2	18 11.8	34 22.4	10 6.6
10-29人		63 48.8	23 17.8	20 15.5	19 14.7	4 3.1	129 100.0
30-99人		51 34.9	56 38.4	25 17.1	11 7.5	3 2.1	146 100.0
100-299人		32 29.1	61 55.5	10 9.1	6 5.5	1 0.9	110 100.0
300-999人		23 26.1	52 59.1	8 9.1	4 4.5	1 1.1	88 100.0
1000人以上		35 20.3	118 68.6	4 2.3	10 5.8	5 2.9	172 100.0
官公庁		2 5.3	31 81.6	3 7.9	2 5.3	0 0.0	38 100.0
わからない		86 27.3	144 45.7	32 10.2	44 14.0	9 2.9	315 100.0
無回答		6 21.4	9 32.1	3 10.7	1 3.6	9 32.1	28 100.0
合計		371 31.5	511 43.4	123 10.4	131 11.1	42 3.6	1178 100.0

非正社員に関して、雇用期間の定めの有無を見ると、非正社員の一般的な定義にあわない者が多いことがわかる（同上図表 I-1）。通常、非正社員は、雇用期間に定めのある雇用と定義されると説明したが、雇用形態を非正社員とした者では、「期限を定めた雇用契約」（43.4%）が最も多いが、「期限の定めのない雇用契約（定年までの雇用を含む）」（31.5%）もかなりの比重を占める。このほかに「雇用契約期間について説明を受けていない」（10.4%）や「わからない」（11.1%）も正社員に比べて多くなる。「雇用契約期間について説明を受けていない」は、企業規模 99 人以下で多く、さらに「期限の定めのない雇用契約（定年までの雇用を含む）」は、勤務先の企業規模が 29 人以下で 50%弱となり、1000 人以上の大企業でも

20%ほどになる。正社員に比べると、非正社員では、労働条件明示がより不十分であることがうかがえる。また、非正社員では、後述するように、雇用期間の定めの有無や期間を明示されずに、継続的に雇用されている実態が存在し、そのことも無期契約との回答を多くしている要因のひとつと考えられる。ちなみに「期限の定めのない雇用契約」と回答した非正社員について現在の勤務先での勤続年数を見ると、1年を超えるものが約7割で、3年を超える者も約5割とかなりの割合となる（図表I-2）。

図表 1-2 雇用契約期間の定めの有無別にみた現在の勤務先での継続雇用期間（勤続年数）

		0年	1年	2年以下	5年以下	10年以下	15年以下	20年以下	30年以下	30年超	無回答	合計
正社員	期限の定めのない雇用契約である	88 5.5	52 3.3	166 10.4	131 8.2	254 15.9	241 15.1	219 13.7	259 16.2	172 10.8	14 0.9	1596 100.0
	期限を定めた雇用契約である	5 11.4	3 6.8	12 27.3	2 4.5	7 15.9	5 11.4	2 4.5	1 2.3	7 15.9	0 0.0	44 100.0
	雇用契約期間の説明はうけていない	5 11.1	3 6.7	9 20.0	6 13.3	10 22.2	5 11.1	4 8.9	2 4.4	1 2.2	0 0.0	45 100.0
	わからない	8 18.2	5 11.4	7 15.9	3 6.8	7 15.9	1 2.3	5 11.4	4 9.1	3 6.8	1 2.3	44 100.0
	無回答	5 7.8	3 4.7	3 4.7	2 3.1	10 15.6	8 12.5	12 18.8	15 23.4	6 9.4	0 0.0	64 100.0
	合計	111 6.2	66 3.7	197 11.0	144 8.0	288 16.1	260 14.5	242 13.5	281 15.7	189 10.5	15 0.8	1793 100.0
	非正社員	期限の定めのない雇用契約である	71 19.1	45 12.1	77 20.8	35 9.4	64 17.3	37 10.0	18 4.9	14 3.8	8 2.2	2 0.5
期限を定めた雇用契約である	105 20.5	61 11.9	101 19.8	83 16.2	81 15.9	34 6.7	11 2.2	8 1.6	20 3.9	7 1.4	511 100.0	
雇用契約期間の説明はうけていない	32 26.0	19 15.4	23 18.7	15 12.2	19 15.4	7 5.7	2 1.6	5 4.1	1 0.8	0 0.0	123 100.0	
わからない	40 30.5	9 6.9	31 23.7	20 15.3	14 10.7	5 3.8	5 3.8	3 2.3	0 0.0	4 3.1	131 100.0	
無回答	6 14.3	4 9.5	3 7.1	4 9.5	9 21.4	3 7.1	2 4.8	3 7.1	5 11.9	3 7.1	42 100.0	
合計	254 21.6	138 11.7	235 19.9	157 13.3	187 15.9	86 7.3	38 3.2	33 2.8	34 2.9	16 1.4	1178 100.0	

今回の調査における非正社員は、勤務先の呼称に近いものとして、「パート」、「アルバイト」、「派遣会社の派遣社員」、「契約社員、嘱託」、「その他」を選択した者をあわせたものである。言い換えれば、正規の職員・従業員を選択しなかった者を、非正社員に分類している。

非正社員を細分類に分けて見ると、「期限の定めのない雇用契約（定年までの雇用を含む）」は「パート」（37.1%）と「アルバイト」（33.0%）が多く、「期限を定めた雇用契約」は「派遣会社の派遣社員」（64.3%）と「契約社員、嘱託」（69.4%）で多くなる。つまり、「派遣会社の派遣社員」と「契約社員、嘱託」では、有期契約としての雇用関係の説明が比較的浸透している。なお、「派遣会社の派遣社員」には、派遣元で雇用期間に定めのない雇用形態であるいわゆる常用型派遣（派遣元では正社員）が含まれているため、「期限の定めのない雇用契約（定年までの雇用を含む）」（19.4%）との回答には、実態に合致したものも含まれている。

1.2 契約更新が一般化している有期契約

非正社員を取り上げ、「期限を定めた雇用契約」と回答した者に関して、雇用契約期間を見ると、「無回答」(22.3%)がかなりの比率であるが、1年以下の者が多く、「6カ月超え1年以下」が38.7%、「3カ月超え6カ月以下」が20.5%、「1カ月超え3カ月以下」が12.1%となる。「1カ月未満」(2.2%)や「1年超え」(4.1%)はきわめて少ない。雇用契約期間に関する実際の期間を見ると、「6カ月超え1年以下」では1年が、「3カ月超え6カ月以下」では6カ月が、「1カ月超え3カ月以下」では3カ月が主となる。既に指摘したように労働基準法改正によって、3年間までの有期契約が可能となったが、現状では1年を超える雇用契約は少ない。

さらに、雇用契約期間に定めがあると回答した非正社員に関して、契約更新の可能性を尋ねた結果では、「更新される」(49.3%)や「更新される可能性が高い」(31.9%)が多く、「更新されない」(3.7%)や「更新される可能性は低い」(2.9%)はきわめて少ない。また、現在の勤務先での勤続年数別にみると、勤続年数が1年を超えると、「更新される」が増加する。

(図表 I-3)。こうした結果、有期契約であっても、実態としては雇用契約が契約更新されることが多いため、勤務先企業における非正社員の勤続年数は、前述したように長くなるのである(前掲図表 I-2)。

以上のように、有期契約の非正社員であっても、採用時に更新可能性を明示したり示唆したり、さらには採用後に実態として更新を行っている企業が多いことがわかる。こうした契約更新の実態が、企業が有期契約として雇用契約を結んでいても、当該社員は無期契約と意識する状況をもたらしている可能性を指摘できる。

図表 I-3 現在の勤務先での勤続年数別に見た雇用契約の更新可能性

		雇用契約の更新の可能性						合計	
		更新される	更新される可能性が高い	更新される可能性が低い	更新されない	わからない	無回答		
非正社員	勤続年数	1年以下	69 41.6	54 32.5	7 4.2	9 5.4	24 14.5	3 1.8	166 100.0
		1年超え3年以下	53 52.5	30 29.7	4 4.0	4 4.0	7 6.9	3 3.0	101 100.0
		3年超え5年以下	49 59.0	25 30.1	0 0.0	1 1.2	6 7.2	2 2.4	83 100.0
		5年超え10年以下	42 51.9	32 39.5	1 1.2	1 1.2	4 4.9	1 1.2	81 100
		10年超え	36 49.3	19 26.0	3 4.1	4 5.5	10 13.7	1 1.4	73 100.0
		無回答	3 42.9	3 42.9	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0	7 100.0
		合計	252 49.3	163 31.9	15 2.9	19 3.7	52 10.2	10 2.0	511 100.0

2. 雇用機会の安定性に関する評価と満足度

2.1 雇用機会の安定性評価

雇用機会の安定性に関する評価を調べるために、調査では、倒産・廃業や解雇、契約満了、定年などのために「今の仕事をやめざるをえなくなる可能性」がどの程度あるかどうかを、今後1年間と今後5年間に分けて尋ねている。選択肢は、「非常に高い」「高い」「どちらともいえない」「低い」「非常に低い」「わからない」の6つを用意した。以下では、「非常に高い」と「高い」をあわせて<雇用不安定>とし、他方、「低い」と「非常に低い」をあわせて<雇用安定>と略記する。

正社員と非正社員による自己の雇用機会の安定性に関する評価を比較するとつぎのようになる（図表 I-4）。

- ① 今後1年間と今後5年間の両者とも、正社員に比べて非正社員は、<雇用安定>が少なく、他方で<雇用不安定>が多い。
- ② 今後1年と今後5年を比較すると、正社員と非正社員の両者とも、今後1年に比べて今後5年の方が、<雇用安定>が少なく<雇用不安定>が多くなる。
- ③ <雇用不安定>は、正社員に比べて非正社員の方が多いものの、両者の差はそれほど大きなものではない。例えば、今後の5年間の<雇用不安定>は、正社員が14.4%であるのに対して非正社員は18.3%で、両者の差は4%ポイントほどに過ぎない。<雇用不安定>を感じている者の比率は、正社員と非正社員でそれほど大きな差はない。ただし、正社員と非正社員では、<雇用安定>の比率が大きく異なり、今後5年間では正社員が42.9%であるのに対して、非正社員は22.9%でしかない。つまり、正社員に比べて非正社員では、<雇用不安定>が多いのではなく、<雇用安定>が少なく、他方で「わからない」や「どちらともいえない」（表には表示していない）が多くなる。
- ④ 非正社員の中で無期契約と有期契約を比較すると、今後1年と今後5年のいずれも、無期契約に比べて有期契約では、<雇用不安定>が多くなる。この傾向は今後5年間で顕著である。ただし、有期契約の中でも、雇用契約が「更新される」と回答した者では、<雇用不安定>は少なくなる。
- ⑤ 非正社員の中の雇用契約期間に関して説明がなかったとする者で、<雇用不安定>が特に高いという傾向は認められない。
- ⑥ 今後5年間に関して、勤続年数別に見ると、勤続を重ねることで、正社員では<雇用安定>が漸増する傾向があるが、非正社員ではその傾向が認められない。非正社員では勤続を重ねることが雇用の安定感に結びついていない。

以上によると、正社員に比べて非正社員では<雇用不安定>を感じる者が飛び抜けて多いわけではない。しかし、正社員に比べ非正社員では、<雇用安定>を感じる者が少なく、「わ

からない」や「どちらともいえない」が多くなる。非正社員では、有期契約でも契約が更新されることが多く、勤続を重ねる者が少なくないが、勤続を重ねても雇用安定感が高まる傾向は認められない。

図表 I-4 雇用形態や雇用契約のあり方別に見た雇用機会の安定性評価

(%)

		(a) 今後1年間			(b) 今後5年間			
		雇用不安定	雇用安定	わからない	雇用不安定	雇用安定	わからない	
正社員	合計 (1793)	5.4	61.5	15.4	14.4	42.9	21.5	
	雇用契約期間							
	無期契約 (1596)	5.1	64.2	14.3	14.1	45.3	20.2	
	有期契約 (44)	11.3	52.3	13.6	27.3	31.9	20.5	
	説明無し (45)	6.6	26.7	24.4	20.0	11.1	33.3	
	勤続年数							
	1年以下 (177)				6.2	33.9	28.8	
	3年以下 (197)				14.7	39.6	19.8	
	5年以下 (144)				21.0	38.2	27.8	
	10年以下 (288)				9.7	44.1	25.7	
	10年超え (972)				16.5	45.9	18.2	
非正社員	合計 (1178)	9.4	42.7	23.9	18.3	22.9	33.3	
	雇用契約期間							
	無期契約 (371)	7.0	45.8	25.6	13.8	25.1	34.2	
	有期契約 (511)	11.9	44.8	20.7	23.9	23.5	29.4	
	説明無し (123)	8.1	48.0	22.8	15.5	26.0	35.0	
	勤続年数							
	1年以下 (392)				18.7	23.7	33.4	
	3年以下 (235)				17.5	23.4	32.8	
	5年以下 (157)				15.3	22.3	35.7	
	10年以下 (187)				15.5	27.2	35.3	
	10年超え (191)				22.5	18.3	30.9	
契約更新の可能性 (有期契約に関して)								
更新される (252)				19.9	29.4	30.6		
更新される可能性が高い (163)				28.2	17.8	27.0		
更新される可能性が低い (15)				40.0	13.4	13.3		
更新されない (19)				42.1	15.8	21.1		

2.2 雇用の安定性に関する満足度

ここでは正社員と非正社員に関してそれぞれの雇用の安定性に関する満足度を比較しよう。調査では、「雇用・就業の安定性」を取り上げて、満足度を5段階で尋ねている。以下では、「満足」と「やや満足」をあわせて<満足>とし、「不満」と「やや不満」をあわせて<不満>と略記して分析する(図表 I-5)。この4つの選択肢のほかに、「どちらともいえない」の選択肢がある。また、本稿の分析対象は雇用者のみであるため、「雇用・就業の安定性」を「雇用の安定性」と読み替えることにする。

正社員と非正社員を比較すると、非正社員に比べて、正社員の方が<満足>が多くなる。

しかし非正社員でも＜満足＞が 38.7%と 4 割近いことは注目される。さらに、今後 5 年間に今の仕事をやめざるをえない可能性別に見ると、可能性が低い者すなわち＜雇用安定＞を感じている者では、＜雇用不安定＞を感じている者に比べて、＜満足＞が高くなる。このことは、正社員だけでなく、非正社員にも当てはまる。非正社員でも雇用の安定性が高い者では、「雇用の安定性」に関する＜満足＞が 6 割程度となる。つまり、非正社員の雇用形態であっても、＜雇用安定＞感が高まれば、雇用の安定性に関する満足度も高くなる。さらに、正社員であっても＜雇用不安定＞感を持っている者では、雇用の安定性に関する満足度が低くなる。

なお、正社員の＜雇用不安定＞感が高い層、なかでも今後 5 年間に仕事をやめざるをえない可能性が「非常に高い」層で、雇用の安定性に関して＜満足＞が多い背景には、定年による退職予定層が多数含まれていることがある。

図表 I-5 雇用形態別と今後 5 年間にける今の仕事をやめざるをえない可能性別に見た雇用の安定性に関する満足度

			満足	不満
正社員		(1793)	50.8	17.0
	非常に高い	(161)	46.0	24.8
	高い	(97)	37.1	27.8
	どちらともいえない	(309)	33.7	25.6
	低い	(294)	61.5	10.9
	非常に低い	(476)	73.6	6.9
	わからない	(385)	33.2	19.2
非正社員	非常に高い	(130)	38.7	20.8
	高い	(86)	31.4	29.1
	どちらともいえない	(216)	33.8	25.0
	低い	(137)	58.4	10.9
	非常に低い	(133)	61.6	9.1
	わからない	(392)	30.4	19.9

3. 労働時間配分

3.1 勤務する曜日が決まっていない者が多い非正社員

週で見た普段の勤務日数と普段に勤務している曜日を取り上げよう。

正社員は、週休2日制の定着を背景に、週5日勤務が65.5%と多い。ただし、週6日勤務の者も26.4%を占める。企業規模別に見ると、週6日勤務の者が、99人以下では4割を超え、29人以下では約5割となる。小規模企業では、週休2日制の下で働く者は、まだ半数程度でしかないことがわかる。

週の勤務日数と勤務曜日の関係を見ると、週5日は月曜から金曜までの、週6日は月曜から土曜の勤務が主となる。正社員で土曜に勤務している者は28.6%で、日曜に勤務している者は5.2%である。

非正社員でも週5日勤務が47.7%と多いものの、過半数を下回る。正社員に比べて勤務日数が少ないだけでなく、勤務日数のばらつきが大きく、勤務日数が「決まっていない」とする者も15.8%となる（正社員は5.4%）。週5日勤務以外では、6日が14.6%、4日が9.6%、3日が7.0%となる。また、正社員に比べて、月曜から金曜のそれぞれの勤務者比率が少なく、勤務している曜日のばらつきも大きい。勤務する曜日が「決まっていない」とした者も32.5%となる（正社員では16.3%）。しかし、土曜や日曜に勤務している者の比率については、正社員と非正社員の差は小さく、ほぼ同比率となる。非正社員は、週4日以下の勤務日数の者が正社員よりも多いものの、土曜と日曜の勤務者の比率は、正社員とほぼ同水準となる。

ところで、週の勤務日数と週の勤務曜日の両者とも「決まっていない」とした者は、非正社員のなかの4.9%でしかない。これらのほかに、週の勤務日数は決まっているが曜日が決まっていない者や、週の勤務曜日は決まっているが勤務日数が決まっていない者がいる。この中には、例えば、勤務する場合には月曜、水曜、金曜の勤務となるが、勤務日数は週2日であったり3日であったり日数が固定していないような勤務体制の者が含まれている。

3.2 週の実労働時間：正社員の2割弱は週60時間以上働く

週の普段の実労働時間（所定労働時間と所定外労働時間の合計）の平均は、正社員が48.4時間で、非正社員が30.8時間となる。正社員は、非正社員に比べて17.6時間も長く働いている。ただし、残業時間を除いた週の労働時間は、正社員が40.9時間、非正社員が28.7時間となり、両者の労働時間の差は小さくなる。正社員は残業時間が多いため、非正社員に比べて労働時間が長くなることがわかる。ちなみに、正社員では、週の普段の実労働時間が60時間を超える者が18.9%と2割近くなる。大企業において、週60時間以上働く者が少ないという傾向も認められない。

普段、残業がない者の比率を見ると、正社員では25.2%でしかないが、非正社員は61.0%と多くなる。正社員では残業が一般化している。非正社員の中では特にパートとアルバイトで残業のない者が多い（70%前後）。残業の有無が、正社員と非正社員の働き方を分ける特徴

のひとつと言える。

非正社員を取り上げて、細分類での実労働時間を比較すると、パートとアルバイトは、派遣社員や契約社員・嘱託社員よりも実労働時間が短くなる。派遣社員や契約社員・嘱託社員の実労働時間は、残業時間を除いた正社員の労働時間に近い。派遣社員や契約社員・嘱託社員は、残業がないか残業があっても残業時間が短いものの、所定労働時間は正社員に近い。つまり、正社員と派遣社員や契約社員・嘱託社員の実労働時間の違いは、残業時間によるものである。

3.3 週 50 時間以上で短くしたい者が急増

実労働時間の現状に関して、「長くしたい」、「今のままでよい」、「短くしたい」の3つの選択肢を用意して、要望を尋ねた結果は、正社員と非正社員で対照的となった。正社員では、「今のままでよい」が45.7%であるのに対して、「短くしたい」が52.2%と過半数を占める。他方、非正社員では、「今のままでよい」が71.6%と多数で、「短くしたい」は14.8%でしかない。現状の労働時間を短くしたいと考えている正社員が多いが、非正社員では現状の労働時間を受け入れている者が多くなる。

正社員の週の実労働時間別に見ると、「短くしたい」と考える者の比率が、50時間から59時間で61.2%と、60時間以上では80.8%にも達する(図表I-6)。他方、50時間未満では、「今のままでよい」が6割程度となる。ただし、週の実労働時間が20時間未満では、「今のままでよい」が少なく、「短くしたい」の比率が高くなる。この層では何らかの理由で既に短時間勤務をしている者が多く、労働時間をさらに短くしたい要望があるためと考えられる。

非正社員では、既に指摘したように「今のままでよい」が71.6%と多数となる。非正社員においても、「短くしたい」とする者は、実労働時間が長くなると緩やかに漸増する傾向を確認できるが、その比率は正社員よりも低い。

さらに、既婚者を取り上げ、雇用者の妻から見た夫の労働時間への希望をみると、夫の実労働時間が50時間を超えると「短くしてほしい」が急増する(図表I-7)。「短くしてほしい」は、49時間以下では10%前後であるが、50時間から59時間では41.8%に、60時間以上では67.7%となる。つまり、妻から見ても週の実労働時間が50時間を超えると、夫の労働時間を短くしてほしいとの希望が強くなる。このことは、妻が雇用者として働いている夫から見た妻の労働時間の長さに関する希望にも当てはまる。ただし、夫の場合は、妻の週の実労働時間が40時間を超えると、労働時間を「短くしてほしい」と考える者が増加する。

I-6 週の実労働時間別に見た労働時間の長さに関する希望

		労働時間に関する希望				
		長くしたい	今のままでよい	短くしたい	無回答	合計
正社員	20時間未満	1 2.3	21 48.8	21 48.8	0 0.0	43 100.0
	20～29時間	2 15.4	9 69.2	2 15.4	0 0.0	13 100.0
	30～34時間	1 5.0	14 70.0	5 25.0	0 0.0	20 100.0
	35～39時間	1 1.5	42 62.7	24 35.8	0 0.0	67 100.0
	40～49時間	8 1.0	486 58.8	327 39.6	5 0.6	826 100.0
	50～59時間	4 0.9	166 37.6	270 61.2	1 0.2	441 100.0
	60時間以上	6 1.8	58 17.1	274 80.8	1 0.3	339 100.0
	無回答	1 2.3	24 54.5	13 29.5	6 13.6	44 100.0
	合計	24 1.3	820 45.7	936 52.2	13 0.7	1793 100.0
	非正社員	20時間未満	42 19.1	168 76.4	9 4.1	1 0.5
20～29時間		46 16.7	205 74.5	23 8.4	1 0.4	275 100.0
30～34時間		22 15.7	101 72.1	15 10.7	2 1.4	140 100.0
35～39時間		15 13.8	83 76.1	11 10.1	0 0.0	109 100.0
40～49時間		18 6.3	197 68.4	73 25.3	0 0.0	288 100.0
50～59時間		2 3.7	33 61.1	19 35.2	0 0.0	54 100.0
60時間以上		2 5.4	17 45.9	18 48.6	0 0.0	37 100.0
無回答		7 12.7	39 70.9	6 10.9	3 5.5	55 100.0
合計		154 13.1	843 71.6	174 14.8	7 0.6	1178 100.0

図表 I-7 雇用者である夫の週の実労働時間別に見た夫の労働時間の長さに関する妻の希望

	夫の労働時間に関する希望				
	長くしてほしい	今のままでよい	短くしてほしい	無回答	合計
20時間未満	5 15.2	25 75.8	3 9.1	0 0.0	33 100.0
20～29時間	2 7.4	23 85.2	2 7.4	0 0.0	27 100.0
30～34時間	2 7.1	21 75.0	3 10.7	2 7.1	28 100.0
35～39時間	5 7.9	52 82.5	6 9.5	0 0.0	63 100.0
40～49時間	17 3.6	363 77.1	63 13.4	28 5.9	471 100.0
50～59時間	2 0.7	154 52.7	122 41.8	14 4.8	292 100.0
60時間以上	0 0.0	65 28.0	157 67.7	10 4.3	232 100.0
わからない	8 6.3	76 59.8	28 22.0	15 11.8	127 100.0
無回答	1 5.3	7 36.8	2 10.5	9 47.4	19 100.0
合計	42 3.3	786 60.8	386 29.9	78 6.0	1292 100.0

3.4 労働時間満足度

正社員と非正社員の両者とも、週の普段の実労働時間が長くなると、労働時間に関する満足度が低下する傾向を確認できる（図表 I-8）。

正社員を取り上げると、週の労働時間が 50 時間を超えると、「やや不満」と「不満」が増加し、両者をあわせた＜不満＞は、50 時間から 59 時間で 44.2%（うち「不満」が 16.1%）、60 時間以上で 70.8%（うち「不満」が 41.6%）となる。特に 60 時間以上での「不満」の急増が顕著となる。始業・終業時間を自分で決めている正社員でも労働時間が長くなると、同じように＜不満＞が増加する。つまり、時間管理に関する裁量権を保有していても、一定以上の長時間労働になると、労働時間への不満が高まると言える。

また、非正社員に関しても週の実労働時間が 50 時間を超えると、正社員ほどではないが、＜不満＞が増加する。

3.5 ワークライフバランス

正社員では、週の実労働時間が長い者が多いことを指摘した。こうした正社員が、時間的、体力的に介護の負担が重くなった場合、今の仕事を継続できると考えているのであろうか。あるいは難しいと考えているのであろうか。

正社員では、仕事の続けることが「とても難しい」とした者が 25.3%で、「あるていど難しい」が 32.5%で、両者をあわせた＜難しい＞は 57.8%にもなる。さらに、週の実労働時間別に見ると 50 時間を超えると＜難しい＞が 6 割を超える（図表 I-9）。

難しいと感じている理由（複数回答）は、「働く時間をみじかくできない」（75.4%）と「働く時間帯や曜日を変えられない」（57.8%）が主となる。長時間労働と労働時間の柔軟性確保の難しさが、ワークライフバランス実現の阻害要因となっていることがわかる。

図表 I-8 週の実労働時間別に見た労働時間に関する満足度

		労働時間に関する満足度						合計
		満 足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不 満	無回答	
正社員	20時間未満	9 20.9	10 23.3	10 23.3	9 20.9	4 9.3	1 2.3	43 100.0
	20～29時間	6 46.2	5 38.5	0 0.0	1 7.7	1 7.7	0 0.0	13 100.0
	30～34時間	8 40.0	6 30.0	3 15.0	1 5.0	1 5.0	1 5.0	20 100.0
	35～39時間	18 26.9	28 41.8	13 19.4	6 9.0	1 1.5	1 1.5	67 100.0
	40～49時間	180 21.8	243 29.4	224 27.1	119 14.4	51 6.2	9 1.1	826 100.0
	50～59時間	30 6.8	81 18.4	133 30.2	124 28.1	71 16.1	2 0.5	441 100.0
	60時間以上	9 2.7	18 5.3	68 20.1	99 29.2	141 41.6	4 1.2	339 100.0
	無回答	6 13.6	7 15.9	10 22.7	9 20.5	8 18.2	4 9.1	44 100.0
	合計	266.0 14.8	398.0 22.2	461.0 25.7	368.0 20.5	278.0 15.5	22.0 1.2	1793.0 100.0
	非正社員	20時間未満	55 25.0	73 33.2	52 23.6	22 10.0	13 5.9	5 2.3
20～29時間		62 22.5	101 36.7	58 21.1	33 12.0	17 6.2	4 1.5	275 100.0
30～34時間		31 22.1	39 27.9	44 31.4	17 12.1	5 3.6	4 2.9	140 100.0
35～39時間		22 20.2	39 35.8	34 31.2	11 10.1	2 1.8	1 0.9	109 100.0
40～49時間		44 15.3	93 32.3	76 26.4	44 15.3	26 9.0	5 1.7	288 100.0
50～59時間		5 9.3	12 22.2	18 33.3	12 22.2	5 9.3	2 3.7	54 100.0
60時間以上		2 5.4	4 10.8	14 37.8	7 18.9	9 24.3	1 2.7	37 100.0
無回答		7 12.7	8 14.5	20 36.4	13 23.6	4 7.3	3 5.5	55 100.0
合計		228 19.4	369 31.3	316 26.8	159 13.5	81 6.9	25 2.1	1178 100.0

図表 I-9 週の実労働時間別に見た仕事継続の難しさ（正社員）

	仕事継続の難しさ						合計
	とてもむずかしい	ある程度むずかしい	あまりむずかしくない	全くむずかしくない	わからない	無回答	
20時間未満	9 20.9	11 25.6	8 18.6	1 2.3	13 30.2	1 2.3	43 100.0
20～29時間	3 23.1	3 23.1	4 30.8	0 0.0	3 23.1	0 0.0	13 100.0
30～34時間	4 20.0	7 35.0	2 10.0	0 0.0	7 35.0	0 0.0	20 100.0
35～39時間	12 17.9	24 35.8	22 32.8	2 3.0	7 10.4	0 0.0	67 100.0
40～49時間	196 23.7	259 31.4	166 20.1	22 2.7	178 21.5	5 0.6	826 100.0
50～59時間	102 23.1	165 37.4	91 20.6	8 1.8	71 16.1	4 0.9	441 100.0
60時間以上	118 34.8	105 31.0	42 12.4	6 1.8	64 18.9	4 1.2	339 100.0
無回答	10 22.7	8 18.2	9 20.5	1 2.3	14 31.8	2 4.5	44 100.0
合計	454 25.3	582 32.5	344 19.2	40 2.2	357 19.9	16 0.9	1793 100.0

4. 働き方

4.1 仕事をする場所と仕事の指示や仕事の成果の評価をする人

在宅勤務など勤務先企業以外で仕事に従事する働き方が広がりつつあると言われる。また、在宅勤務など新しい働き方が広がる以前から、勤務先の企業以外で主に仕事をする者も少なくなかった。例えば、外勤の営業社員やドライバーなどがこうした働き方に該当する。そこで回答者が主に仕事をする場所を明らかにするため、つぎの5つの勤務場所を用意して、調査を行った。

- 1 雇用されている会社・組織のなかで（自営業の場合は経営している企業）
- 2 自宅で
- 3 自分の所属しない会社・工場・商店等で（例：顧客・発注者のオフィス等，耕作地など）
- 4 仕事をする場所は固定していない（営業など）
- 5 交通手段等で移動しながら（運転手など）
- 6 その他の場所で

調査結果によれば、正社員と非正社員で仕事をする場所に大きな相違はない。いずれも、「雇用されている会社・組織のなかで」が70%台で多数となった。

正社員を取り上げると、「雇用されている会社・組織のなかで」が78.6%と多く、これに続くのが「仕事をする場所が固定していない」（10.4%）であるが、比率は低い。在宅勤務に該当する主に「自宅で」仕事をする者は0.5%に過ぎない。現在、導入されている在宅勤務は、

週の数日だけ自宅で仕事をするいわゆる部分在宅が多いためと考えられる。仕事をする場所は職種で異なり、「仕事をする場所は固定していない」は、販売的職業（35.3%）と技能工・生産工程（15.5%）で、「交通手段等で移動しながら」は運輸・通信（71.7%）で多くなる。

非正社員では、「仕事をする場所は固定していない」とする者は、販売的職業（9.0%）と技能工・生産工程（10.1%）でも少ない。この点は、正社員と異なる。ただし、「交通手段等で移動しながら」は運輸・通信（55.3%）で多くなる。

つぎに、仕事のやり方に関して、誰から主に指示を受けているかを取り上げよう。正社員と非正社員の両者とも「自分と同じ会社・組織の人」が85%前後となる。また、いずれも「誰からも指示を受けない」という自律的な働き方をしている者は7%強と少ない。

主に仕事をする場所と主に仕事の指示を受ける人とは密接に関係しており、正社員と非正社員の両者とも、「誰からも指示を受けない」は、仕事をする場所が「自宅で」や「交通手段等で移動しながら」で多くなり、「自分とは異なる会社や組織の人」に指示を受ける人では、仕事を主にする場所が「自分の所属しない会社・工場・商店等で」が多くなる。

つぎに仕事の結果に関して評価を主に誰がしているかを見ると、仕事の指示を受ける人の場合と同じく、正社員と非正社員の両者とも「自分と同じ会社・組織の人」が主となる。仕事の指示と仕事の結果に関する評価の両者を「自分と同じ会社・組織の人」から受けている者は、正社員の84.8%、非正社員の78.0%となる。

4.2 始業・終業時刻を決める人

始業・終業時刻を決める人に関しては、正社員と非正社員で相違はない。両者とも「自分と同じ会社・組織の人」が主となり（正社員80.3%、非正社員75.4%）、それに比率は低い「自分自身で決める」が続いている（正社員15.5%、非正社員15.8%）。

正社員では、週の実労働時間が60時間以上の者の割合が18.9%と2割近いことを指摘したが、こうした週の実労働時間が60時間以上の層で「自分自身で決める」が26.8%と高くなる。この比率は、50時間から59時間でも18.6%となり、40時間から49時間層の9.8%に比べて際だって高くなる。この傾向は、週の普通の残業時間が10時間を超える層でも確認できる。また、非正社員は、全体として実労働時間が相対的に短いですが、こうした傾向は、非正社員の中の長時間層にも当てはまる。

自分自身で始業・終業時間を決められることが、結果として長時間労働を生み出している可能性が示唆される。

5. 能力開発機会：能力開発の必要性和機会

働く人々は、今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要性を感じているのか。また、能力開発のために何らかの取組みが行われているかどうか、能力開発を行ううえでの障害はどのようなものなのかなどを検討しよう。

まず、今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要性から見ていこう。単純な仕事であったり、高度な仕事でも仕事の内容などに変化がない場合などでは、能力開発の必要性は低いと考えられるが、現実はどうなのか。

能力開発が「まったく必要ない」とする者は、正社員（5.1%）だけでなく、非正社員（13.6%）でも少ない。正社員と非正社員の両者ともその多くは、能力開発の必要性を感じている。能力開発の必要性に関して「つねに必要である」あるいは「しばしば必要である」と回答した層を<能力開発必要層>とすると、両者の合計は正社員で 62.4%（うち「つねに必要」が 44.5%）、非正社員で 36.3%（同 23.9%）になる。正社員と比較すると非正社員では<能力開発必要性層>が少なくなる。とはいえ、<能力開発必要層>が、非正社員でも 4 割弱を占めることは注目される。

さらに、重要な点は、図 I-10 で、従事している仕事のスキルレベル別に見ると、スキルのレベルが高くなると、正社員だけでなく非正社員も、能力開発の必要性を感じる度合いが高まることである。非正社員のスキルレベル別に<能力開発必要層>の比率を取り上げると、スキルレベルが半年を超えた辺りから増加することが確認できる。非正社員のスキルレベルの分布では、半年以下が 60.8%と多数を占めるが、半年以上も 3 割を超えており、非正社員の基幹労働力化が進展すれば、能力開発の必要性が高まることが確認できる。なお、ここでの仕事のスキルレベルは、従事している仕事に新人を配置した場合、その新人がその仕事をひと通りこなせるまでの期間で測定したものである。ひと通り仕事がこなせるまでの期間であることから、実際に回答者が従事している仕事のレベルに達するまでには、これ以上の期間を要すると考えられる。

能力開発に実際、取り組んでいるかどうかを見ると、「取り組んでいる」と回答した者は、正社員で 51.2%、非正社員で 35.7%となる。能力開発に取り組んでいる比率にも、正社員と非正社員で違いがあるが、非正社員でもその 4 割弱が能力開発に取り組んでいることは注目される。

さらに、能力開発への取り組み状況を従事している仕事のスキルレベル別に見ると、正社員と非正社員の両者ともスキルレベルが高くなると、能力開発に「取り組んでいる」が増加する。非正社員でもスキルレベルが半年を超えると「取り組んでいる」が増加し、スキルレベルが 1 年を超えるとその比率が半数を超える（図表 I-11）。

実際に能力開発に取り組んでいるかどうかとは別に、能力開発への取り組み意欲を上げよう。従事している仕事の必要性から能力開発に取り組む場合もあるが、現在の仕事の必要性とは別に、他の目的のために能力開発に取り組むこともある。こうしたことから能力開発意欲自体を検討してみよう。調査では、「仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」と尋ね、「そう思う」「ある程度そう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の 4 つの選択肢を用意した。

正社員と非正社員の両者とも「そう思う」（前者 51.0%、後 36.2%）と「ある程度そう思

う」(前者 39.4%, 後者 41.4%) の回答が多くなる。もちろん正社員と非正社員を比較すると、正社員の方が、能力開発意欲が高いが、非正社員の能力開発意欲が低いわけではない。さらに、正社員と非正社員の両者とも仕事における能力開発の必要性が高くなると、能力開発の意欲が高まり、能力開発に取り組むことになる(図表 I-12, 図表 I-13)。他方同時に、仕事上は、能力開発の必要性がなくとも、能力開発意欲が高い層が、正社員と非正社員の両者に存在する。これは、こうした潜在的な能力開発意欲を生かすことができる仕組みが提供できていない可能性を示唆する。

能力開発に取り組むうえで困っている点(複数回答)は、正社員と非正社員で異なる。まず「特に困ったことはない」の比率を見ると、正社員が 32.2%, 非正社員が 44.7%である。非正社員に比べて正社員の方が能力開発を行ううえでの障害が多いことがわかる。障害の内容は、正社員では「仕事が忙しくて時間がない」が 41.4%で第 1 位を占め、第 2 位以下は 15%以下の指摘率となり、指摘事項が分散する。10%台の選択肢は、「研修などを受ける機会が身近にない」(14.0%), 「研修などを受ける費用が出せない」(13.3%), 「新しい仕事に接する機会がない」(12.0%), 「仕事以外が忙しくて時間がない」(11.3%)である。研修の機会がないことや費用負担よりも、正社員では時間制約が能力開発の阻害要因となっていることがわかる。

非正社員では、20%以上の指摘率を集めた選択肢がなく、正社員と同じく「仕事が忙しくて時間がない」が第 1 位になったが、その比率は 15.4%に過ぎない。これ以外では、指摘率が分散し、「仕事以外が忙しくて時間がない」(14.3%), 「研修などを受ける費用が出せない」(14.1%), 「新しい仕事に接する機会がない」(13.2%)の 3 つが 10%を超える。非正社員の場合では、実労働時間がそれほど長くないため、仕事が忙しくて能力開発の時間が確保できない者が少ないものの、仕事以外で忙しく、そのことが能力開発の阻害要因となっている者の存在が確認できる。主婦パートなどでは子育てや家事の時間を確保するために短時間勤務を選択している者が少なくないが、そうした子育てや家事の時間が、能力開発の時間を制約している可能性を指摘できる。ちなみに非正社員のパートでは、この選択肢が 18.8%と高くなる。

最後に、能力開発機会に関する満足度を取り上げよう。調査では、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」に関する満足度を 5 段階で尋ねている。正社員では、<満足>(「満足」と「やや満足」の合計)が 29.7%で、<不満>(「不満」と「やや不満」の合計)が 28.4%で、「どちらともえない」が 40.3%となり、<満足>と<不満>が拮抗している。非正社員では、<満足>(「満足」「やや満足」の合計)が 23.6%, <不満>(「不満」「やや不満」の合計)が 22.7%で、「どちらともいえない」は 50.8%となる。正社員に比べて非正社員では<満足>が少なくなるが、<不満>も少なく、「どちらともいえない」が多い。

能力開発意欲と能力開発機会満足度の関係を見ると、能力開発意欲が高くなると、正社員と非正社員の両者とも<満足>と<不満>の両者の比率が高くなる傾向が確認できる(図表

I-14)。他方、能力開発意欲が低くなると、＜満足＞と＜不満＞の両者の比率が低下し、「どちらともいえない」が増加する。能力開発意欲が高い層には、開発意欲が充足されている層と未充足の層に2分されている状況が存在することが示唆される。未充足層の能力開発意欲を充足できるような能力開発機会の提供が求められよう。

図表 I - 10 仕事のスキルレベル別に見た能力開発の必要性

		能力開発の必要性の程度					無回答	合計
		つねに必要である	しばしば必要である	ときどき必要である	あまり必要がない	まったく必要がない		
正社員	1カ月未満	30 22.6	8 6.0	27 20.3	43 32.3	25 18.8	0 0.0	133 100.0
	半年未満	121 33.9	65 18.2	85 23.8	64 17.9	22 6.2	0 0.0	357 100.0
	1年未満	156 43.8	77 21.6	75 21.1	34 9.6	13 3.7	1 0.3	356 100.0
	2年未満	129 46.1	48 17.1	68 24.3	28 10.0	7 2.5	0 0.0	280 100.0
	3年未満	129 58.9	39 17.8	41 18.7	7 3.2	3 1.4	0 0.0	219 100.0
	3年以上	187 55.8	68 20.3	42 12.5	23 6.9	15 4.5	0 0.0	335 100.0
	わからない	43 42.2	16 15.7	18 17.6	17 16.7	6 5.9	2 2.0	102 100.0
	無回答	2 18.2	0 0.0	0 0.0	4 36.4	0 0.0	5 45.5	11 100.0
	合計	797 44.5	321 17.9	356 19.9	220 12.3	91 5.1	8 0.4	1793 100.0
	非正社員	1カ月未満	46 12.9	34 9.6	69 19.4	130 36.5	77 21.6	0 0.0
半年未満		72 19.9	52 14.4	96 26.6	113 31.3	28 7.8	0 0.0	361 100.0
1年未満		60 38.5	23 14.7	31 19.9	30 19.2	12 7.7	0 0.0	156 100.0
2年未満		32 36.8	16 18.4	22 25.3	16 18.4	1 1.1	0 0.0	87 100.0
3年未満		18 35.3	7 13.7	7 13.7	12 23.5	7 13.7	0 0.0	51 100.0
3年以上		31 49.2	7 11.1	5 7.9	10 15.9	10 15.9	0 0.0	63 100.0
わからない		22 24.7	7 7.9	15 16.9	22 24.7	23 25.8	0 0.0	89 100.0
無回答		0 0.0	0 0.0	1 6.7	2 13.3	2 13.3	10 66.7	15 100.0
合計		281 23.9	146 12.4	246 20.9	335 28.4	160 13.6	10 0.8	1178 100.0

図表 I-11 仕事のスキルレベル別に見た能力開発への取り組み状況

		能力開発への取り組みの有無			
		取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	合計
正社員	1カ月未満	34 25.6	99 74.4	0 0.0	133 100.0
	半年未満	143 40.1	212 59.4	2 0.6	357 100.0
	1年未満	176 49.4	179 50.3	1 0.3	356 100.0
	2年未満	157 56.1	123 43.9	0 0.0	280 100.0
	3年未満	143 65.3	75 34.2	1 0.5	219 100.0
	3年以上	214 63.9	119 35.5	2 0.6	335 100.0
	わからない	48 47.1	53 52.0	1 1.0	102 100.0
	無回答	3 27.3	2 18.2	6 54.5	11 100.0
	合計	918 51.2	862 48.1	13 0.7	1793 100.0
	非正社員	1カ月未満	93 26.1	263 73.9	0 0.0
半年未満		124 34.3	235 65.1	2 0.6	361 100.0
1年未満		67 42.9	89 57.1	0 0.0	156 100.0
2年未満		46 52.9	41 47.1	0 0.0	87 100.0
3年未満		26 51.0	25 49.0	0 0.0	51 100.0
3年以上		39 61.9	23 36.5	1 1.6	63 100.0
わからない		26 29.2	63 70.8	0 0.0	89 100.0
無回答		0 0.0	5 33.3	10 66.7	15 100.0
合計		421 35.7	744 63.2	13 1.1	1178 100.0

図表 I-12 仕事上の能力開発の必要性と能力開発意欲

		能力開発意欲（能力開発に取り組みたいと思うかどうか）					合計
		そう思う	ある程度そう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	
正社員	つねに必要である	575 72.1	204 25.6	13 1.6	5 0.6	0 0.0	797 100.0
	しばしば必要である	156 48.6	149 46.4	15 4.7	1 0.3	0 0.0	321 100.0
	ときどき必要である	108 30.3	206 57.9	35 9.8	7 2.0	0 0.0	356 100.0
	あまり必要がない	52 23.6	115 52.3	39 17.7	13 5.9	1 0.5	220 100.0
	まったく必要がない	22 24.2	31 34.1	21 23.1	15 16.5	2 2.2	91 100.0
	無回答	1 12.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0	6 75.0	8 100.0
	合計	914 51.0	706 39.4	123 6.9	41 2.3	9 0.5	1793 100.0
非正社員	つねに必要である	189 67.3	79 28.1	7 2.5	5 1.8	1 0.4	281 100.0
	しばしば必要である	57 39.0	78 53.4	7 4.8	3 2.1	1 0.7	146 100.0
	ときどき必要である	78 31.7	143 58.1	20 8.1	4 1.6	1 0.4	246 100.0
	あまり必要がない	72 21.5	141 42.1	91 27.2	31 9.3	0 0.0	335 100.0
	まったく必要がない	31 19.4	47 29.4	47 29.4	33 20.6	2 1.3	160 100.0
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	10 100.0	10 100.0
	合計	427 36.2	488 41.4	172 14.6	76 6.5	15 1.3	1178 100.0

図表 I-13 能力開発意欲と能力開発への取り組み状況

		能力開発への取り組みの有無			
		取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	合計
正社員	そう思う	616 67.4	294 32.2	4 0.4	914 100.0
	ある程度そう思う	277 39.2	427 60.5	2 0.3	706 100.0
	あまりそう思わない	22 17.9	100 81.3	1 0.8	123 100.0
	そう思わない	3 7.3	38 92.7	0 0.0	41 100.0
	無回答	0 0.0	3 33.3	6 66.7	9 100.0
	合計	918 51.2	862 48.1	13 0.7	1793 100.0
	非正社員	そう思う	252 59.0	175 41.0	0 0.0
ある程度そう思う		151 30.9	334 68.4	3 0.6	488 100.0
あまりそう思わない		14 8.1	158 91.9	0 0.0	172 100.0
そう思わない		3 3.9	73 96.1	0 0.0	76 100.0
無回答		1 6.7	4 26.7	10 66.7	15 100.0
合計		421 35.7	744 63.2	13 1.1	1178 100.0

図表 I-14 能力開発意欲と能力機会に関する満足度

		能力開発機会に関する満足度						合計
		満 足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不 満	無回答	
正社員	そう思う	90 9.8	254 27.8	279 30.5	200 21.9	83 9.1	8 0.9	914 100.0
	ある程度そう思 う	28 4.0	140 19.8	335 47.5	151 21.4	42 5.9	10 1.4	706 100.0
	あまりそう思わ ない	6 4.9	10 8.1	79 64.2	17 13.8	4 3.3	7 5.7	123 100.0
	そう思わない	0 0.0	2 4.9	27 65.9	6 14.6	5 12.2	1 2.4	41 100.0
	無回答	1 11.1	1 11.1	3 33.3	0 0.0	1 11.1	3 33.3	9 100.0
	合計	125 7.0	407 22.7	723 40.3	374 20.9	135 7.5	29 1.6	1793 100.0
	非正社員	そう思う	45 10.5	96 22.5	146 34.2	89 20.8	43 10.1	8 1.9
ある程度そう思 う	19 3.9	76 15.6	271 55.5	96 19.7	18 3.7	8 1.6	488 100.0	
あまりそう思わ ない	11 6.4	17 9.9	119 69.2	16 9.3	2 1.2	7 4.1	172 100.0	
そう思わない	5 6.6	6 7.9	55 72.4	1 1.3	3 3.9	6 7.9	76 100.0	
無回答	2 13.3	0 0.0	8 53.3	0 0.0	0 0.0	5 33.3	15 100.0	
合計	82 7.0	195 16.6	599 50.8	202 17.1	66 5.6	34 2.9	1178 100.0	

6. 小括

本稿で明らかになった点を最後にまとめておこう。

- ① 正社員と非正社員の区分を雇用契約期間の定めの有無で行うことが少なくない。しかし、雇用契約の実態を見ると、雇用契約期間の定めの有無で正社員と非正社員を区分することができないことがわかる。そのことはとりわけ非正社員に当てはまる。非正社員には、雇用期間に定めのある有期契約だけでなく、雇用期間に定めのない無期契約の者が相当程度、含まれていることによる。無期契約が、非正社員の中に含まれている理由として、a) 企業は有期の雇用契約を結んでいるが、そのことを当該社員に十分に説明していないこと、b) 企業は無期の雇用契約を当該社員と結んでいるものの、正社員とは異なる雇用区分を適用しているため、回答者が非正社員と誤解していること、c) 企業が雇用契約のあり方を明確にしていないが、実態としては継続雇用されているため、無期の雇用契約と回答していること、d) 企業は有期の雇用契約を結んでいるが、実態としては、契約が更新され、継続的に雇用されているため、無期契約と回答者が判断したこと、などが背景にあらう。いずれにしても、雇用契約の曖昧さが背景にあると考えられる。
- ② 非正社員の中から有期契約の社員を取り出して、その契約の実態を見ると、契約が更

新されると認識している者が多いことがわかる。有期契約であっても多くは契約が更新されている現状がある。その結果、有期契約の非正社員であっても、勤務先の勤続年数が長い者もある。

- ③ 雇用契約が無期であるか有期であるかを別にして、今の仕事の継続可能性に関する認識、つまり雇用機会の継続可能性を今後5年間に於いて正社員と非正社員を比較すると、両方で雇用継続の可能性の水準が同レベルにあるものがかなりを占める。言い換えれば、正社員は雇用継続の可能性が高く、他方、非正社員は雇用継続の可能性が低いと2分することはできない。正社員にも雇用継続の可能性が低い者があり、他方で、非正社員にも雇用継続の可能性が高い者があるのである。もちろん平均で比較すれば、非正社員に比べて、正社員の方が雇用継続の可能性が高いことは言うまでもない。さらに、非正社員でも雇用継続の可能性が高くなれば、雇用機会の安定性に関する満足度が高くなる。つまり、非正社員のままでも雇用機会の安定性に関する満足度を高めることが可能となる。
- ④ 正社員と非正社員の週の実労働時間を比較すると、両者の間で大きな違いが確認された。正社員の実労働時間は、非正社員よりも長いだけでなく、長時間労働の表現が当てはまる者も少なくない。非正社員の働き方の特徴は、残業がないことや残業があっても短いことにある。フルタイムで働く非正社員に関しても、残業がないことや残業があっても短いことが当てはまる。非正社員との対比で見ると正社員の働き方は、残業が恒常化し、その結果、長時間労働化していることに特徴がある。
- ⑤ 正社員の実労働時間は長くなっているが、正社員の多くがこの現状を変えなくて良いと考えているわけではない。正社員の多くは、とりわけ週の実労働時間が50時間を超えると、労働時間を短くする希望が強くなる。また、労働時間に関する満足度は、週の実労働時間が50時間を超えると低下し、不満が増加する。さらに、夫の労働時間に関する妻の希望を見ると、夫の週の実労働時間が50時間を超えると、妻も夫の労働時間を短くすることを希望するようになる。正社員では、週の実労働時間が50時間を超えると、仕事以外の生活に支障が生じている可能性が示唆された。こうした長時間労働を背景に、介護などの必要性が生じた場合、今の仕事を継続することが難しいと感じている正社員が少なくない。
- ⑥ 能力開発の必要性や能力開発への取り組み意欲、さらには能力開発への取り組み実態を正社員と非正社員で比較すると、両者の間には平均で見れば差があるが、重なる部分も相当程度あることがわかる。雇用機会の継続可能性と同じく、正社員と非正社員では、能力開発の必要性や能力開発意欲、さらには能力開発への取組みなどに関して、同水準にある者が相当程度を占める。とりわけ、非正社員の中でも従事している仕事のスキルレベルが高くなると、能力開発の必要性や能力開発意欲が高まるだけでなく、能力開発に取り組んでいる者が多くなる。能力開発の阻害要因を見ると、正社員で諸要因の指

摘率が高く，とりわけ労働時間の長さが問題とされている。

第Ⅱ部：多様な働き方とセーフティネット

第1章 若年層雇用者の能力開発と仕事意識

1. はじめに

この章では、職業上のキャリアの初期に位置し、初期の重要な技能形成の時期にあると考えられる20歳から34歳までの若年層の雇用者を取り上げ、かれらの能力開発の状況や、それにかかわる意識を明らかにする。また、能力開発の充実度が、かれらの仕事に関する意識に与える影響について分析してみたい。

若年層の能力開発に関する近年の議論においては、正社員と非正社員とのあいだでの能力開発の機会の格差に焦点が当てられることが多い。そうした議論においては、非正社員は正社員と比べて能力開発の機会が少ないことから、若年層における非正社員の増加が、若年層の技能形成の機会を減らしかねないという主張がみられる（小杉編 2002 など）。こうした主張は、正社員と非正社員とのあいだの、平均的な能力開発の機会の相違についての認識をもとにしていると考えられる。

しかし、非正社員のなかにも、能力開発の機会には差がある。そして、その一部は、正社員と同等あるいはそれ以上に充実した能力開発の機会のもとにあると考えられる。これに関して、パート労働の基幹労働力化に関する研究は、パート労働者の活用が進むほど、より幅広い仕事を担当できるように、パート労働者への教育訓練への取り組みがすすむことを明らかにしている（本田 1993 など）。若年層の非正社員を活用する職場でも同様の傾向がみられるとすれば、若年層の非正社員のなかにも、充実した能力開発の機会のもとにある層があるはずである（東京都産業労働局 2002a）。

もちろん、パート労働の基幹労働力化に関する研究も、パート労働者への教育訓練が正社員と同程度まで高度化しているとはしていない（東京都産業労働局 2002b）。個々の企業のなかでは、正社員により豊富に技能形成の機会をあたえるのが一般的であろう（佐野 2002, 佐藤・佐野・原 2003）。それゆえ、ひとつひとつの企業をみると、正社員と非正社員とで技能形成の機会に格差があることが多いと考えられる。

しかし、正社員の能力開発についても、企業の取り組みは様々である。企業のなかには、若年層の正社員の能力開発に積極的に取り組む企業もあれば、そうでない企業もあろう（佐野 2004）。そのため、企業をこえて比較した場合、能力開発に消極的な企業の正社員よりも、非正社員の基幹労働力化をはかる企業の非正社員のほうが、より充実した能力開発の機会のもとにあることは十分にありうる。このほか、本人の技能向上への意欲や取り組みの違いも、若年層の能力開発の充実度に多様性をもたらす要因となる可能性がある。

若年層の雇用者における能力開発の充実度は、正社員のなかでも、非正社員のなかでも多様であると考えられる。もちろん、平均的にみると、正社員と非正社員のあいだに、能力開発の機会において格差があることはたしかであろう。そして、非正社員にとっての能力開発の機会は、正社員のそれと比べ小さいことが多い。それゆえ、正社員として雇われるか、非

正社員として雇われるかは、能力開発の機会に影響を与える大きな要因であることは事実と考えられる。しかし、それは必ずしも、能力開発の機会や充実度に対する決定的な規定要因でない可能性がある。

仮にそうだとすると、若年層の能力開発を充実させるためには、若年層の正社員の雇用機会を増やすこと以上に、正社員および非正社員それぞれのなかでの能力開発の機会を増やすことや、正社員か非正社員かにかかわらず、技能向上への意欲を高める施策を考えることのほうが、重要であるかもしれない。

このような問題関心から、つづく第2節では、若年層の正社員と非正社員それぞれのなかでの多様性に着目しつつ、能力開発やそれに関する意識の現状を明らかにしたい。さらに、第3節では、若年層の正社員と非正社員それぞれのなかで、能力開発の充実度が異なる層がみられることを確認する。そのうえで、そうした能力開発の充実度の違いが、正社員か非正社員かという雇用形態の違い以上に、若年層の雇用者の仕事に関する意識に大きな影響を与えていることを明らかにしたい。

2. 若年層の雇用形態と能力開発

2.1 技能向上の必要性

現在の仕事において技能向上の必要性がどの程度あるか。この点に関して、図表Ⅱ-1-1は、「今の仕事を続けるうえで、あたらしい能力や知識を身につける必要」についての回答を集計した結果である。

図表Ⅱ-1-1 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、技能向上の必要性についての意識

	つねに必要である	あししばしば必要である	あときどき必要である	いあまり必要がない	まったく必要がない	無回答	計	度数
正社員	52.9	16.1	19.0	8.7	3.1	0.2	100.0	459
非正社員	28.7	13.4	21.3	27.8	8.3	0.5	100.0	216
フルタイム	36.7	11.0	22.0	22.9	6.4	0.9	100.0	109
パートタイム	20.4	16.3	19.4	32.7	11.2	0.0	100.0	98
合計	45.2	15.3	19.7	14.8	4.7	0.3	100.0	675

注1) 質問は、「あなたは、今の仕事を続けるうえで、あたらしい能力や知識を身につける必要がありますか。」

注2) 民間の企業・事務所で働く雇用者のみを集計対象としている。以下、同じ。

これをみると、全体としては、正社員のほうが、非正社員よりも、技能向上の必要性を強く感じている傾向にある。正社員では、「つねに必要である」とする割合が高く、52.9%をしめる。これに対し、非正社員では、その割合は、28.7%とより低い。また、正社員では、「あ

「あまり必要ない」(8.7%)と「まったく必要ない」(3.1%)を合わせても11.8%にとどまる。これに対し、非正社員では、「あまり必要ない」とする割合が27.8%をしめ、「まったく必要ない」(8.3%)を合わせると36.1%をしめる。

とはいえ、非正社員であっても、技能をつねに向上させる必要がある仕事に従事している層があることもわかる。正社員よりも割合は低いものの、「つねに必要である」とする割合は、28.7%をしめる。また、とりわけ、フルタイム勤務の非正社員ではその割合が高く、36.7%をしめている。

2. 2 技能向上への意欲

技能向上への意欲についてはどうだろうか。図表Ⅱ-1-2は、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」についての回答の集計結果である。

図表Ⅱ-1-2 若年層(20歳～34歳)雇用者の就業形態別、技能向上への意欲

	そう思う	うある程度そう思う	ないあまりそう思わない	そう思わない	無回答	計	度数
正社員	57.1	37.0	4.1	1.5	0.2	100.0	459
非正社員	45.4	41.7	11.6	0.9	0.5	100.0	216
フルタイム	46.8	37.6	13.8	0.9	0.9	100.0	109
パートタイム	42.9	46.9	9.2	1.0	0.0	100.0	98
合計	53.3	38.5	6.5	1.3	0.3	100.0	675

注) 質問は、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか。」

正社員と非正社員とを比べると、「そう思う」の割合は、正社員のほうが高く、57.1%をしめる。「ある程度そう思う」を合わせると94.1%となる。とはいえ、非正社員でも、「そう思う」が45.4%の少なくない割合をしめ、「ある程度そう思う」(41.7%)を合わせると、87.1%をしめている。

このように、全体としては、正社員のほうが、非正社員よりも技能向上への意欲は高い傾向にある。とはいえ、非正社員であっても、そのほとんどは、技能向上への意欲が低いわけではないことがわかる。

2. 3 技能向上への取組み

若年層雇用者は、技能向上に普段から取り組んでいるだろうか。この点について、図表Ⅱ-1-3は、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか」に対する回答の集計結果である。

図表Ⅱ-1-3 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、技能向上への取り組みの有無

	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	計	度数
正社員	55.3	44.0	0.7	100.0	459
非正社員	39.8	59.3	0.9	100.0	216
フルタイム	41.3	57.8	0.9	100.0	109
パートタイム	37.8	61.2	1.0	100.0	98
合計	50.4	48.9	0.7	100.0	675

注) 質問は、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか。」

これをみると、「取り組んでいる」とする割合は、正社員のほうが非正社員よりも高く、55.3%をしめる。とはいえ、非正社員でも「取り組んでいる」とする割合は39.8%と、少くない割合をしめる。他方で、正社員であっても、技能向上に普段「取り組んでいない」層が44.0%と少くない割合をしめている。

2. 4 技能形成上の課題

若年層の雇用者は、技能形成に関して、どのような課題に直面しているのか。これに関して、図表Ⅱ-1-4は、「仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていること」への回答（複数回答）の集計結果である。

図表Ⅱ-1-4 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、能力開発において困ること

	正社員	非正社員			計
			フルタイム	パートタイム	
仕事がいそがしくて時間がない	43.1	19.8	22.4	13.5	35.7
家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない	12.3	16.0	5.6	27.1	13.5
あたらしい仕事や高度な仕事に接する機会がない	16.3	13.2	12.1	14.6	15.3
教えてくれる人がいない	11.6	8.5	9.3	7.3	10.6
研修・講座などを受ける機会が身近にない	17.8	9.0	10.3	7.3	15.0
研修・講座などを受ける費用が出せない	17.6	19.8	19.6	20.8	18.3
能力や知識を身につける方法がわからない	5.1	12.3	15.0	9.4	7.3
そもそも何をしたらよいかわからない	7.0	9.4	10.3	8.3	7.8
その他	1.3	0.9	1.9	0.0	1.2
特に困ったことはない	27.9	36.3	34.6	39.6	30.6
度数	455	212	107	96	667

注1) 質問は、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていることがありますか。」

これをみると、正社員では、「仕事がいそがしくて時間がない」(43.1%)、「研修・講座などを受ける機会が身近にない」(17.8%)、「研修・講座などを受ける費用が出せない」(17.6%)、「新しい仕事や高度な仕事に接する機会がない」(16.3%)、「家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない」(12.3%)、「教えてくれる人がいない」(11.6%)といった問題を指摘する者が多い。

非正社員では、「仕事がいそがしくて時間がない」(22.4%)、「研修・講座などを受ける費用が出せない」(19.8%)、「新しい仕事や高度な仕事に接する機会がない」(13.2%)「能力や知識を身につける方法がわからない」(12.3%)といった問題を指摘する者が多い。

正社員と非正社員とを比較すると、正社員で「仕事がいそがしくて時間がない」とする割合がとくに高い(43.1%)。また、とくにパートタイム勤務の非正社員で「家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない」とする割合が高くなっている(27.1%)。

ところで、図表Ⅱ-1-3 でみたように、正社員にも非正社員にも、技能向上に普段「取り組んでいない」とする者が半数前後いた。かれらは、どのような理由から、技能向上への取り組みを行っていないのだろうか。

その理由について考察するため、技能向上に普段「取り組んでいない」層を対象を絞って、「仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていること」への回答(複数回答)を集計したのが図表Ⅱ-1-5 である。

これをみると、正社員では、「仕事がいそがしくて時間がない」(32.5%)、「研修・講座などを受ける費用が出せない」(22.0%)、「研修・講座などを受ける機会が身近にない」(21.0%)、「新しい仕事や高度な仕事に接する機会がない」(17.5%)といった問題を指摘する者が多い。

非正社員では、「研修・講座などを受ける費用が出せない」(19.5%)、「能力や知識を身につける方法がわからない」(17.2%)、「新しい仕事や高度な仕事に接する機会がない」(14.1%)といった問題を指摘する者が多い。

また、とくにパートタイム勤務の非正社員では「家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない」(20.6%)、フルタイム勤務の非正社員では「仕事がいそがしくて時間がない」(20.6%)といった問題を指摘する者が多い。

こうした集計結果を踏まえると、1) 正社員では、仕事が忙しいことや、研修・講座等を受けることが機会や費用の面で難しいこと、新しい仕事や高度な仕事に接する機会がないこと、2) 非正社員では、とくに費用の面で研修・講座等を受けることが難しいことや、技能向上の方法がわからないこと、新しい仕事や高度な仕事に接する機会がないこと、また、非正社員のなかでも、3) フルタイム勤務である場合は、仕事が忙しいこと、4) パートタイム勤務の場合は、家事・育児など仕事以外が忙しいことが、主として、若年層雇用者の技能向上への取り組みを難しくする要因となっていると考えられる。

図表Ⅱ-1-5 技能向上に取り組んでいない若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、能力開発において困ること

	正社員	非正社員			計
			フルタイム	パートタイム	
仕事がいそがしくて時間がない	32.5	13.3	20.6	3.3	25.0
家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない	8.5	14.1	2.6	25.0	10.7
あたらしい仕事や高度な仕事に接する機会がない	17.5	14.1	12.7	15.0	16.2
教えてくれる人がいない	11.0	8.6	9.5	6.7	10.1
研修・講座などを受ける機会が身近にない	21.0	10.9	9.8	11.7	17.1
研修・講座などを受ける費用が出せない	22.0	19.5	15.9	25.0	21.0
能力や知識を身につける方法がわからない	6.5	17.2	19.0	15.0	10.7
そもそも何をしたらよいかわからない	13.0	14.8	17.5	11.7	13.7
その他	0.5	0.8	1.6	0.0	0.6
特に困ったことはない	30.5	37.5	36.5	40.0	33.2
度数	200	128	63	60	328

注1) 質問は、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえでこまっていることがありますか。」

注2) 「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか」について、「取り組んでいない」と回答した回答者のみを集計。

2.5 技能水準の自己評価

若年層の雇用者が担当している仕事の技能水準は、どのようなものか。調査では、仕事の習得にかかる期間の長さで、担当の仕事の技能水準を答えてもらっている。質問は、「もし、あなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひととおりの仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかるとお考えですか」というものである。その回答の集計結果を示したのが、図表Ⅱ-1-6である。

これをみると、正社員では、「1ヶ月～半年」(25.7%)、「半年～1年未満」(25.5%)、「1年～2年未満」(14.2%)の順で回答が多い。これに対し、非正社員では、「1ヶ月～半年」(38.4%)、「1ヵ月未満」(25.5%)、「半年～1年未満」(14.8%)の順となっている。

正社員と非正社員を比べると、正社員では、半年以上の期間を答える割合がより高く、非正社員では、半年未満の期間を答える割合がより高くなっている。全体の傾向としては、正社員のほうが、非正社員よりも、より習得期間が長い仕事に従事する傾向にある。

図表Ⅱ-1-6 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、担当業務の技能水準についての評価

	1ヶ月未満	1ヶ月～半年未満	半年～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	わからない	無回答	計	度数
正社員	5.7	25.7	25.5	14.2	10.7	7.6	2.8	1.5	6.1	0.2	100.0	459
非正社員	25.5	38.4	14.8	10.6	2.3	1.4	0.5	0.0	5.6	0.9	100.0	216
フル	20.2	34.9	17.4	14.7	3.7	1.8	0.9	0.0	5.5	0.9	100.0	109
パート	32.7	43.9	10.2	5.1	1.0	1.0	0.0	0.0	6.1	0.0	100.0	98
合計	12.0	29.8	22.1	13.0	8.0	5.6	2.1	1.0	5.9	0.4	100.0	675

注) 質問は、「もし、あなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひとつおりの仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかると思いますか。」

とはいえ、回答の分布には重なる部分があり、正社員と同様の習得期間や、正社員よりも習得期間が長い仕事に従事する非正社員もいる。若年層の正社員と非正社員の技能水準が重なり合っていることが確認できる。

なお、技能習得の期間は、非正社員のなかでも、フルタイム勤務の非正社員とパートタイム勤務の非正社員とで、違いがある。フルタイム勤務の非正社員では、半年以上の期間を答える割合がより高く、パートタイム勤務の非正社員では、半年未満の期間を答える割合がより高くなっている。フルタイム勤務の非正社員のほうが、パートタイム勤務の非正社員よりも、より習得期間が長い仕事に従事する傾向にある。とはいえ、両者の回答の分布にも、重なる部分がある。

図表Ⅱ-1-7 若年層（25歳～34歳）雇用者の就業形態別、担当業務の技能水準についての評価

	1ヶ月未満	1ヶ月～半年未満	半年～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	わからない	無回答	計	度数
正社員	5.3	24.0	24.3	15.6	12.3	8.7	3.6	1.7	4.2	0.3	100.0	358
非正社員	25.0	37.9	12.9	12.9	2.1	0.7	0.7	0.0	6.4	1.4	100.0	140
フル	16.9	33.8	15.4	18.5	3.1	1.5	1.5	0.0	7.7	1.5	100.0	65
パート	33.8	44.1	8.8	5.9	1.5	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	100.0	68
合計	10.8	27.9	21.1	14.9	9.4	6.4	2.8	1.2	4.8	0.6	100.0	498

注) 質問は、「もし、あなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひとつおりの仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかると思いますか。」

もちろん、上でみた、正社員と非正社員の技能水準の重なり合いは、単に、正社員の新人と、仕事経験を積んだ非正社員の技能水準が重なっていることを示すのかもしれない。そこで、図表Ⅱ-1-7は、大卒後に正社員として就職した場合でも、3年程度以上の仕事経験がある層として、25歳から34歳までの年齢層に絞って、正社員と非正社員の担当する仕事の習得期間についての回答を集計したものである。これをみても、正社員と非正社員の仕事の習得期間は、一部、重なり合っている。これは、企業横断的に比べた場合、仕事経験をある程度つんだ正社員よりも、高い技能水準の非正社員が一部にいることを示す結果と考えられる。

2. 6 技能の他社通用性についての評価

若年層の雇用者は、技能の他社での通用性について、どのような評価をしているだろうか。これに関して、図表Ⅱ-1-8は、「あなたの能力や知識は、他の勤務先や事業でも役立つと思いますか」という質問への回答の集計結果である。

図表Ⅱ-1-8 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、技能の通用性についての評価

	つと ても 役に 立	立あ る程 度役 に	たあ ない まり 役に 立	な全 なく 役に 立	わ から ない	無 回 答	計	度 数
正社員	11.8	50.8	15.5	4.4	17.2	0.4	100.0	459
非正社員	8.3	44.9	23.6	5.1	17.6	0.5	100.0	216
フルタイム	10.1	44.0	23.9	3.7	17.4	0.9	100.0	109
パートタイム	7.1	44.9	22.4	7.1	18.4	0.0	100.0	98
合計	10.7	48.9	18.1	4.6	17.3	0.4	100.0	675

注) 質問は、「あなたの能力や知識は、他の勤務先や事業でも役立つと思いますか。」

これをみると、正社員と非正社員ともに、「ある程度役に立つ」とする割合が高く、正社員では50.8%、非正社員では44.9%をしめる。「とても役に立つ」をあわせると、「役に立つ」とする割合は、正社員で62.6%、非正社員で53.2%となっている。

正社員のほうが、非正社員よりも、自分の技能の他社での通用性を高いと評価する割合がやや高い。とはいえ、その差は小さく、「役に立つ」とする割合の違いは9.4パーセントポイントにとどまる。また、非正社員のなかに、自分の技能の他社での通用性を高いと考えている者がいる。その一方で、正社員のなかにも、そうした技能の通用性を低くとらえている者がいることが確認できる。

2. 7 技能形成機会への満足度

若年層雇用者は、技能形成の機会について、どのような評価をしているか。図表Ⅱ-1-9は、

「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」への満足度についての回答の集計結果である。

図表Ⅱ-1-9 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、能力開発機会への満足度

	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答	計	度数
正社員	7.8	22.9	37.0	21.6	9.6	1.1	100.0	459
非正社員	8.8	17.1	44.9	22.7	5.6	0.9	100.0	216
フルタイム	10.1	20.2	39.4	22.9	5.5	1.8	100.0	109
パートタイム	8.2	15.3	53.1	17.3	6.1	0.0	100.0	98
合計	8.1	21.0	39.6	21.9	8.3	1.0	100.0	675

注) 質問は、「あなたは、仕事について、以下の a～k に満足していますか。」「i 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」

「満足」「やや満足」を合わせた割合は、正社員では 30.7%、非正社員では 25.7%となっている。正社員のほうが非正社員より、技能形成の機会への満足度はやや高い。とはいえ、両者における「満足」「やや満足」の割合の差は 5 パーセントポイントにとどまる。

また、非正社員のなかでも、フルタイム勤務の非正社員では、「満足」「やや満足」の割合が高く、合わせると 30.3%をしめる。非正社員のなかでも、フルタイム勤務の非正社員では、技能形成の機会についての満足度の分布が、正社員のそれとほぼ同じとなっている。

もちろん、技能形成の機会への満足度は、能力開発機会の実際の豊富さだけでなく、能力開発の機会への期待の水準にも左右される。そこで、技能形成の機会への期待水準をある程度コントロールするため、「仕事に役立つ能力や知識を高めたい」という考えについて「そう思う」と答えた回答者のみに対象を絞って、満足度を集計したのが図表Ⅱ-1-10 である。

図表Ⅱ-1-10 技能向上の意欲が高い若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、能力開発機会への満足度

	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答	計	度数
正社員	11.8	27.9	27.5	21.0	11.8	0.0	100.0	262
非正社員	13.3	21.4	36.7	21.4	7.1	0.0	100.0	98
フルタイム	17.6	21.6	29.4	25.5	5.9	0.0	100.0	51
パートタイム	9.5	23.8	45.2	11.9	9.5	0.0	100.0	42
合計	12.2	26.1	30.0	21.1	10.6	0.0	100.0	360

注 1) 質問は、「あなたは、仕事について、以下の a～k に満足していますか。」「i 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」

注 2) 「仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」に「そう思う」と回答した回答者のみを集計。

これをみると、「満足」「やや満足」を合わせた割合は、正社員では 39.7%、非正社員では 34.7%である。この場合も、正社員のほうが非正社員より、技能形成の機会への満足度はやや高い。とはいえ、両者における「満足」「やや満足」の割合の差は、やはり 5 パーセントポイントにとどまる。また、とくにフルタイム勤務の非正社員では、「満足」「やや満足」の割合は合わせて 39.0%であり、正社員と同様となっている。

このように、技能形成の機会への満足度は、技能形成の機会への期待が高い層を対象を絞ってみても、正社員と非正社員とで大きな差がない。とくに、フルタイム勤務の非正社員で、それがあてはまる。

3. 能力開発の充実度と仕事意識

この節では、能力開発の充実度と仕事意識との関係について分析する。能力開発が促される条件を考えると、仕事のために技能向上の必要性があり、そのために本人が技能向上への意欲をもち、実際にも能力向上に取り組むことが重要と考える。これらの条件がそろくと、能力開発は充実したものになるだろう。反対に、これらの条件のいずれかがそろわない場合には、充実した能力開発が行われない可能性が高いと考えられる。

前節でみたように、正社員のほうが、非正社員よりも、仕事のために技能を向上させる必要性を高いと考え、技能向上への意欲が高く、実際にも技能向上への取り組みを行う者が多い。それゆえ、正社員のほうが、非正社員よりも、能力開発が充実する条件を満たすことが多いと考えられる。

しかし、非正社員のなかにも、仕事のため技能を向上させる必要性が高いと考える者や、技能向上への意欲が高い者、技能の向上に取り組む者がみられた。また、他方で、正社員のなかにも、技能向上の必要性が低いと考える者や、技能向上への意欲が低い者、技能向上への取り組みが低調な者がみられた。したがって、能力開発の充実度は、非正社員のなかでも、また正社員のなかでも多様と考えられる。

このような能力開発の充実度の違いは、正社員と非正社員それぞれのなかで、技能水準の違いを生じさせる要因となろう。また、能力開発が充実し、若年層雇用者にとり、自らの能力を伸ばす可能性が高いと判断される職場では、勤続への意欲が高まることも十分に考えられる。能力開発の充実度は、このほか、仕事に対する満足度や、将来の職業生活に対する展望にも影響をあたえよう。

そこで、この節では、正社員と非正社員それぞれについて、能力開発が充実する条件を満たす層と、そうした条件を満たさない層とに分け、両者のあいだの、技能水準の違いや、今後のキャリアや仕事に関する意識の違いをみることにしたい。

本章冒頭でも述べたように、若年層雇用者の能力開発上の問題に関する議論においては、正社員と非正社員とのあいだの格差に焦点があてられがちであった。これに対し、この節では、正社員と非正社員それぞれのなかでも、能力開発の充実度に違いがみられることを確認

する。そして、そうした能力開発の充実度の違いが、正社員と非正社員それぞれのなかでの技能水準の違いや、仕事に関する意識に対して影響を与えていることを集計結果から明らかにしてみたい。

3. 1 能力開発の充実度

以下では、若年層の正社員と非正社員をそれぞれ能力開発が充実する条件を満たす層と、そうした条件を満たさない層とに分け、それら4つのグループについて、技能や仕事に関する意識を比較する。

能力開発が充実する条件としては、すでに述べたように、イ) 仕事のために技能向上の必要性があること、ロ) そのために本人が技能向上への意欲をもつこと、ハ) 実際にも能力向上に取り組むこと、の3つが重要であろう。

そこで、これらの条件に対応する質問への回答をもとに、能力開発の充実度に関する類型をつくることとした。すなわち、正社員と非正社員それぞれについて、これらイ)～ハ)の条件を全て満たす類型を「能力開発充実型」、いずれかの条件を満たさない類型を「能力開発非充実型」としている。各類型の比率を示したのが、図表Ⅱ-1-11である。

なお、イ) 仕事のために技能向上の必要性があるという条件については、「今の仕事を続けるうえで、あたらしい能力や知識を身につける必要」について、「常に必要である」「しばしば必要である」「ときどき必要である」のいずれかの選択肢を選んでいること、ロ) 本人が技能向上への意欲をもつという条件については、「仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」について、「そう思う」または「ある程度そう思う」という選択肢を選んでいること、ハ) 実際にも能力向上に取り組んでいるという条件については、「仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいる」かについて「取り組んでいる」と答えていることをもって、それぞれ各条件をみたす基準とした。

図表Ⅱ-1-11 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、能力開発充実度の類型の分布

	能力開発 充実型	能力開発 非充実型	計	度数
正社員	52.6	47.4	100.0	456
非正社員	32.7	67.3	100.0	214
合計	46.3	53.7	100.0	670

注1) ここでいう「能力開発充実型」は、下記の①～③の条件を全て満たす者である。①「今の仕事を続けるうえで、あたらしい能力や知識を身につける必要」について、「常に必要である」「しばしば必要である」「ときどき必要である」としている。②「仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」について、「そう思う」「ある程度そう思う」。③「仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいる」かについて、「取り組んでいる」。また、これらの条件のいずれかを満たさない者を「能力開発非充実型」としている。以下同様。

注2) 上記①～③の設定について無回答のサンプルは、除いて集計している。

図表Ⅱ-1-11 をみると、「能力開発充実型」の比率は、正社員のほうが非正社員よりも高い。全体として、正社員のほうが、非正社員よりも能力開発が充実していることが多いことが、これからも確認できる。

とはいえ、正社員でも、約半数の 47.4%は「能力開発非充実型」である。他方、非正社員であっても「能力開発充実型」が 32.7%の少なくない比率をしめる。能力開発が充実する条件を満たすかどうかという点に関して、正社員であるか非正社員であるかの違いは、決定的ではないことがわかる。

3. 2 職種と能力開発の充実度

能力開発の充実度に影響をあたえる要因として、まず、各類型の職種構成について確認しておこう。

図表Ⅱ-1-12 から、正社員と非正社員それぞれについて、「能力開発充実型」と「能力開発非充実型」の比率の差が 5 パーセントポイント以上のものをみると、正社員については「専門・技術的職業」で「能力開発充実型」の比率がより高い。非正社員では、「販売的職業」で「能力開発充実型」の比率がより高く、「技能工・生産工程にかかわる職業」と「サービスの職業」で「能力開発非充実型」の比率が高くなっている。

図表Ⅱ-1-12 若年層（20 歳～34 歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、職種（「仕事の内容」）構成

		専門・技術的職業	管理的職業	事務的職業	販売的職業	技能工・生産工程に関わる職業	運輸・通信的職業	保安的職業	農・林・漁業に関する職業	サービスの職業	その他	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	25.4	0.8	20.0	16.3	20.0	2.5	0.4	1.3	11.3	0.8	1.3	100.0	240
	能力開発非充実型	15.7	0.0	24.5	13.0	24.5	6.5	0.5	1.4	11.1	1.4	1.4	100.0	216
	全体	20.7	0.4	22.0	14.6	22.7	4.4	0.4	1.3	11.1	1.1	1.3	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	11.4	0.0	21.4	32.9	10.0	0.0	0.0	1.4	22.9	0.0	0.0	100.0	70
	能力開発非充実型	6.3	0.0	19.4	23.6	15.3	0.7	0.7	0.7	31.9	0.7	0.7	100.0	144
	全体	7.9	0.0	19.9	26.4	13.4	0.5	0.5	0.9	29.6	0.5	0.5	100.0	216
	フル	9.2	0.0	21.1	22.9	21.1	0.9	0.9	0.0	22.9	0.9	0.0	100.0	109
	パート	7.1	0.0	19.4	31.6	3.1	0.0	0.0	2.0	35.7	0.0	1.0	100.0	98

注 2) 全体には、上記①～③の設問について無回答のサンプルの回答も含む。以下同様。

これは、1) 正社員では、とくに専門・技術的職種で能力開発が充実している場合が多いこ

と、2) 非正社員では、販売的職種で能力開発が充実している場合が多いこと、そして、技能工・生産工程にかかわる職種やサービスの職種で能力開発が充実してない場合が多いことを示していると考えられる。

3.3 フルタイム・パートタイムの違いと能力開発の充実度

とりわけ非正社員については、フルタイム勤務であるかパートタイム勤務であるかが、能力開発の充実度に影響をあたえる可能性もある。そこで、各類型のフルタイム勤務とパートタイム勤務の比率を確認しておこう。

図表Ⅱ-1-13 から、非正社員について、「能力開発充実型」と「能力開発非充実型」を比べると、「能力開発充実型」でフルタイム勤務の比率がより高く、「能力開発非充実型」でパートタイム勤務の比率がより高い。

図表Ⅱ-1-13 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、労働時間

		パートタイム (週34時間以下)	フルタイム (35時間以上)	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	2.5	96.7	0.8	100.0	240
	能力開発非充実型	6.9	89.4	3.7	100.0	216
		4.6	93.2	2.2	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	37.1	58.6	4.3	100.0	70
	能力開発非充実型	49.3	46.5	4.2	100.0	144
		45.4	50.5	4.2	100.0	216

これは、フルタイム勤務の非正社員のほうが、パートタイム勤務の非正社員よりも、能力開発が充実している場合が多いことを示すと考えられる。とはいえ、「能力開発充実型」の37.1%はパートタイム勤務であり、パートタイム勤務の非正社員のなかにも、能力開発が充実している層があることが確認できる。

3.4 企業規模と能力開発の充実度

このほか、企業規模の違いも、能力開発の充実度を左右する要因として指摘されることがある。そこで、各類型の企業規模の構成についてもみておこう。

図表Ⅱ-1-14 をみると、正社員については、類型のあいだで、企業規模の分布に大きな違いは見られない。これをみるかぎり、企業規模が、正社員の能力開発の充実度に影響を与え

ているとはいえない。

図表Ⅱ-1-14 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別，企業規模

		1 ～ 9 人	1 0 ～ 9 9 人	1 0 ～ 2 9 9 人	3 0 ～ 9 9 人	1 0 0 0 人 以上	わ か ら な い	無 回 答	計	度 数
正 社 員	能力開発 充実型	12.1	25.4	12.9	14.6	21.7	11.7	1.7	100.0	240
	能力開発 非充実型	10.2	29.2	15.3	12.0	19.9	11.6	1.9	100.0	216
		11.1	27.0	14.2	13.3	20.7	12.0	1.7	100.0	459
非 正 社 員	能力開発 充実型	12.9	15.7	11.4	7.1	25.7	24.3	2.9	100.0	70
	能力開発 非充実型	9.0	25.7	12.5	7.6	11.8	32.6	0.7	100.0	144
		10.2	22.2	12.0	7.4	16.2	30.6	1.4	100.0	216

非正社員について、「能力開発充実型」と「能力開発非充実型」を比べると、「能力開発充実型」で「1000人以上」の企業規模に雇用されている場合が多く、「能力開発非充実型」で「10～99人」の企業規模に雇用されている場合が多い。

非正社員のなかでは、1000名以上の大規模な企業で、能力開発が充実している場合が多く、10名から99名程度の比較的小さな規模の企業で、能力開発が充実していない場合が多いことを示すと考えられる。

3.5 能力開発の充実度と技能水準

図表Ⅱ-1-15は、各類型と、担当業務の技能水準との関係をみたものである。これをみると、正社員も非正社員もともに、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「ひととおりの仕事」の習得期間が長い傾向にある。

正社員と非正社員、いずれについても、イ) 仕事のために技能向上の必要性がある、ロ) そのために本人が技能向上への意欲をもつ、ハ) 実際にも能力向上に取り組んでいる、という条件を全て満たす場合、つまり能力開発が充実している場合に、より高い技能水準の仕事を担当する傾向にある。その分、技能形成も進んでいよう。

4つの類型を比較すると、「能力開発充実型」の非正社員の習得期間の分布は、「能力開発非充実型」の正社員の分布とほぼ重なり合う。また、「能力開発非充実型」の正社員とも重なり合う部分が多い。非正社員であっても、とくに能力開発が充実している層の技能水準は、正社員の技能水準との重なりが大きいといえる。

図表Ⅱ-1-15 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、担当業務の技能水準についての評価

		1ヶ月未満	1ヶ月～半年未満	半年～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	わからない	無回答	計	度数
		正社員	能力開発充実型	3.3	21.7	25.0	16.3	13.8	9.2	3.3	2.1	5.4	0.0
能力開発非充実型	8.3		30.6	26.4	12.0	7.4	5.6	1.9	0.9	6.9	0.0	100.0	216
全体	5.7		25.7	25.5	14.2	10.7	7.6	2.8	1.5	6.1	0.2	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	11.4	32.9	24.3	12.9	5.7	1.4	1.4	0.0	10.0	0.0	100.0	70
	能力開発非充実型	32.6	41.0	10.4	9.7	0.7	0.0	1.4	0.0	3.5	0.7	100.0	144
	全体	25.5	38.4	14.8	10.6	2.3	1.4	0.5	0.0	5.6	0.9	100.0	216

注) 質問は、「もし、あなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひととおりの仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかると思いますか。」

3. 6 能力開発の充実度と技能の他社通用性

技能の他社での通用性についての自己評価はどうか。図表Ⅱ-1-16をみると、自らの「能力や知識」について、他社でも「役に立つ」（「とても役に立つ」および「ある程度役に立つ」）とする割合は、正社員と非正社員ともに、「能力開発充実型」で高くなっている。正社員と非正社員ともに、能力開発が充実している層ほど、他社でも通用する技能を身につけていると考える者が多くなっている。それに対応した技能形成がおこなわれているものと考えられる。

図表Ⅱ-1-16 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、技能の通用性についての評価

		とても役に立つ	ある程度役に立つ	あまり役に立たない	全く役に立たない	わからない	無回答	計	度数
		正社員	能力開発充実型	17.5	55.4	12.5	2.9	11.7	0.0
能力開発非充実型	5.1		45.8	19.0	6.0	23.6	0.5	100.0	216
全体	11.8		50.8	15.5	4.4	17.2	0.4	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	20.0	57.1	12.9	0.0	10.0	0.0	100.0	70
	能力開発非充実型	2.8	38.9	29.2	7.6	21.5	0.0	100.0	144
	全体	8.3	44.9	23.6	5.1	17.6	0.5	100.0	216

注) 質問は、「あなたの能力や知識は、他の勤務先や事業でも役立つと思いますか。」

また、「能力開発充実型」の非正社員の「役に立つ」の割合（77.1%）は、「能力開発充実型」の正社員の「役に立つ」の割合（72.9%）よりも若干ではあるが高く（4.2パーセントポイント）、「能力開発非充実型」の正社員の「役に立つ」の割合（50.9%）と比べると、26.2パーセントポイントほど高くなっている。

もちろん、正社員では、正社員として他社で勤務すること、非正社員では、非正社員として他社で勤務することをそれぞれ主として想定して、現在の技能の通用性について評価していることは十分に考えられる。その場合、上でみた技能の他社通用性についての評価は、正社員のほうが控えめにこたえている可能性もある。

とはいえ、いずれにせよ、能力開発が充実している非正社員のなかには、自らの技能の他社での通用性について、正社員と同等ないしそれ以上の自信をもつ者が少なくないことがわかる。

3. 7 能力開発の充実度と転職先の見つけやすさ

このような、能力開発の充実度の違いは、転職先の見つけやすさについての認識とどのような関係があるか。これまでみたように、正社員も非正社員もともに、能力開発が充実しているほど、技能水準が高まり、技能の他社での通用性についても評価も高まる傾向にある。それゆえ、能力開発が充実しているほど、労働市場での転職先の見つけやすさについて、自信をもちやすいと考えられる。実際にはどうか。

まず、図表Ⅱ-1-17は、類型ごとに、現在と同水準の転職先の見つけやすさについての認識をみたものである。質問では、「もし今の勤務先や事業をやめたとすると、半年以内に」「今と同じくらいの収入の仕事」につくことの難しさについての自己評価をきいている。

図表Ⅱ-1-17 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、同水準の収入の転職先の見つけやすさについての認識

		とても むずかしい	ある 程度 むずかしい	あまり むずかしい	全く むずかしくない	わからない	無 回 答	計	度 数
正社員	能力開発充実型	23.3	35.4	22.9	8.3	9.6	0.4	100.0	240
	能力開発非充実型	29.6	28.7	22.2	5.6	13.0	0.9	100.0	216
	全体	26.1	32.0	22.7	7.0	11.3	0.9	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	12.9	24.3	34.3	17.1	11.4	0.0	100.0	70
	能力開発非充実型	6.9	25.7	37.5	17.4	12.5	0.0	100.0	144
	全体	8.8	25.0	36.6	17.1	12.0	0.5	100.0	216

注) 質問は、「もし今の勤務先や事業をやめたとすると、半年以内にあなたが次の a, b のような仕事につくことはむずかしいと思いますか。」「a 今と同じくらいの収入の仕事」

これをみると、正社員では、「能力開発非充実型」のほうが、「能力開発充実型」よりも「むずかしい」（「とてもむずかしい」と「ある程度むずかしい」）の割合がやや高い。これに対し、非正社員では、逆に、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも「むずかしい」（「とてもむずかしい」と「ある程度むずかしい」）の割合がやや高くなっている。とはいえ、正社員と非正社員ともに、類型による差は大きいとはいえない（正社員では 4.6 パーセントポイント差、非正社員では 6.3 パーセントポイントの差）。

また、図表Ⅱ-1-18 は、必要最低限の生活ができる賃金水準の転職先の見つけやすさについての認識をみたものである。質問では、「もし今の勤務先や事業をやめたとすると、半年以内に」「何とか生活できる収入の仕事」につくことの難しさについての自己評価をきいている。

図表Ⅱ-1-18 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、最低生活水準の収入の転職先の見つけやすさについての認識

		とてもむずかしい	ある程度むずかしい	あまりむずかしくない	全くむずかしくない	わからない	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	4.6	19.2	37.1	23.8	14.6	0.8	100.0	240
	能力開発非充実型	9.3	23.6	32.4	16.7	16.7	1.4	100.0	216
	全体	6.8	21.1	34.9	20.3	15.7	1.3	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	10.0	21.4	37.1	18.6	10.0	2.9	100.0	70
	能力開発非充実型	7.6	26.4	36.1	16.7	13.2	0.0	100.0	144
	全体	8.3	24.5	36.6	17.1	12.0	1.4	100.0	216

注) 質問は、「もし今の勤務先や事業をやめたとすると、半年以内にあなたが次の a、b のような仕事につくことはむずかしいと思いますか。」「a 何とか生活できる収入の仕事」

これをみると、正社員と非正社員ともに、「能力開発非充実型」のほうが、「能力開発充実型」よりも「むずかしい」（「とてもむずかしい」と「ある程度むずかしい」）の割合が高い。ただし、やはり類型による差は大きいとはいえない（正社員では 9.1 パーセントポイント差、非正社員では 2.6 パーセントポイントの差）。

能力開発の充実度の違いは、転職先の見つけやすさに関する認識に対しては、必ずしも大きな影響力をあたえていないことが分かる。その理由について推測すると、ひとつには、能力開発が充実している者ほど、技能水準が高まり仕事を見つけやすくなる反面、それに伴って現在の賃金水準も高い場合が多いためかもしれない。それゆえ、「今と同じくらいの収入の仕事」につくことの難しさについての評価は、能力開発が充実していない層とあまり変わらないのかもしれない。また、同じ理由から、「何とか生活できる収入の仕事」に対する要求水準も高くなり、そうした仕事につくことの難しさについての評価も、能力開発が充実して

いない層とあまり変わらないのかもしれない。

3. 8 賃金上昇の見通しと能力開発の充実度

能力開発の充実度は、企業の人事制度のあり方とも結びついていると考えられる。そこで、ここでは、図表Ⅱ-1-19 から、各類型と、賃金上昇の見通しとの関係についてみてみることにする。

図表Ⅱ-1-19 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、勤続に伴う賃金上昇の見通し

		大きく増える	少し増える	変わらない	少し減る	大きく減る	わからない	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	3.3	56.7	19.2	6.7	3.3	10.8	0.0	100.0	240
	能力開発非充実型	2.8	41.7	24.5	7.4	2.3	21.3	0.0	100.0	216
	全体	3.1	49.5	21.6	7.2	2.8	15.9	0.0	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	4.3	42.9	30.0	2.9	1.4	17.1	1.4	100.0	70
	能力開発非充実型	1.4	28.5	41.0	6.3	0.7	22.2	0.0	100.0	144
	全体	2.3	33.3	37.0	5.1	0.9	20.4	0.9	100.0	216

注) 質問は、「今の勤務先の仕事や事業を続けた場合、今後5年くらいの間に、あなたの収入はどのようになると思いますか。」

これをみると、正社員と非正社員ともに、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「少し増える」の割合が高い。

このような傾向は、1) 能力開発に積極的な企業では、技能の向上や、そのための取り組みを評価して賃金に反映させる仕組みをとる場合が多いことや、2) 賃金上昇の見通しがある場合に、若年層の雇用者が技能向上に積極的になりやすいことを反映している可能性がある。

3. 9 能力開発の充実度とキャリア展望

能力開発の充実度は、若年層雇用者の今後のキャリアについての意識にどのような影響をあたえているだろうか。これに関して、図表Ⅱ-1-20 は、正社員と非正社員について、それぞれ能力開発の充実度に関する類型と、今後（「今後5年間」）の働き方についての希望との関係をみたものである。

これをみると、正社員では、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「今の会社で現在の働き方を続けたい」とする割合が高く、「別の会社で他の働き方に変わりたい」とする割合が低くなっている。正社員では、能力開発が充実している層ほど、現在の会社での勤続をのぞむ傾向にあることがわかる。

図表Ⅱ-1-20 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、今後5年間に
おける働き方の希望

		今の会社で働きたい	今の会社で他の働き方に変わりたい	別の会社で働きたい	別の会社で他の働き方に変わりたい	独立して事業を始めたい	仕事をしばらくやめたい	仕事をすつかりやめたい	その他	特に考えていない	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	52.1	4.6	12.1	9.6	7.9	2.9	0.8	2.5	6.3	1.3	100.0	240
	能力開発非充実型	42.1	2.3	12.0	18.5	4.2	2.3	1.9	0.5	15.7	0.5	100.0	216
	全体	47.5	3.5	12.0	13.7	6.3	2.6	1.3	1.5	10.7	0.9	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	30.0	14.3	5.7	24.3	7.1	4.3	0.0	2.9	11.4	0.0	100.0	70
	能力開発非充実型	28.5	6.3	8.3	35.4	3.5	3.5	0.7	2.1	11.8	0.0	100.0	144
	全体	28.7	8.8	7.9	31.9	4.6	3.7	0.5	2.3	11.6	0.0	100.0	216

注) 質問は、「今後5年くらいの間に、あなたはどのように働きたいと思いますか。」

非正社員についてみると、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「今の会社で他の働き方に変わりたい」とする割合が高く、「別の会社で他の働き方に変わりたい」とする割合が低くなっている。

ここでいう「他の働き方」についてみるため、「他の働き方に変わりたい」と答えた回答者に、どのような働き方に変わりたいかをきいた結果が図表Ⅱ-1-21である。非正社員の場合、「他の働き方」としては、ほとんどが「正規の社員・職員」を考えていることが分かる。

これらを合わせて考えると、今後のキャリアとして、「能力開発充実型」の非正社員では、同じ会社の正社員として働くこと、「能力開発非充実型」の非正社員では、他の会社の正社員として働くことをそれぞれ希望することが多い。

このように、非正社員も、正社員の場合と同様、能力開発が充実している層ほど、現在の会社での勤務をのぞむ傾向にあることがわかる。また、非正社員に関しては、能力開発が充実している層ほど、同じ会社での正社員への転換を希望する者が多い。これは、非正社員の能力開発に積極的な企業で、非正社員から正社員への登用の制度や慣行があることが多いことや、そうした企業で、非正社員が能力開発に積極的になる傾向にあることを反映していると推察される。

図表Ⅱ-1-21 就業形態の転換を希望する若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、希望する就業形態

		正規の社員・職員	パート	アルバイト	契約社員・嘱託	派遣会社の社員	その他	無回答	計	度数
		正社員	能力開発充実型	82.4	0.0	0.0	0.0	5.9	11.8	0.0
	能力開発非充実型	80.0	11.1	2.2	2.2	2.2	4.4	0.0	100.0	45
	全体	81.0	6.3	1.3	3.8	0.0	7.6	0.0	100.0	79
非正社員	能力開発充実型	92.6	0.0	0.0	3.7	0.0	0.0	3.7	100.0	27
	能力開発非充実型	85.0	10.0	0.0	1.7	0.0	3.3	0.0	100.0	60
	全体	87.5	6.8	0.0	0.0	2.3	2.3	1.1	100.0	88

注) 質問は、「どのような働き方に変わりたいと思いますか。」

3. 10 能力開発の充実度と仕事への評価

能力開発の充実度は、若年層の正社員および非正社員の仕事に関する満足度にどのような影響をあたえているだろうか。

<技能形成の機会への満足度>

これに関して、まず図表Ⅱ-1-22は、能力開発の充実度に関する類型ごとに、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」についての満足度をみたものである。

図表Ⅱ-1-22 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、能力開発機会への満足度

		満足	やや満足	いどちらともいえない	やや不満	不満	無回答	計	度数
		正社員	能力開発充実型	11.3	31.3	32.9	19.6	5.0	0.0
	能力開発非充実型	4.2	13.9	41.7	25.1	14.4	1.9	100.0	216
	全体	7.8	22.9	37.0	21.6	9.6	1.1	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	18.6	37.1	30.0	10.0	2.9	1.4	100.0	70
	能力開発非充実型	4.2	11.8	50.7	25.0	8.3	0.0	100.0	144
	全体	8.8	17.1	44.9	22.7	5.6	0.9	100.0	216

注1) 質問は、「あなたは、仕事について、以下のa~kに満足していますか。」「i 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」

これをみると、第1に、正社員と非正社員ともに、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、技能形成の機会に対する満足度は高い。正社員と非正社員のいずれも、能力開発が充実しているほど、当然ながら、技能形成の機会に対する満足度も高くなっている。

第2に、「能力開発充実型」の非正社員の「満足」および「やや満足」の割合は、「能力開発充実型」の正社員よりもむしろ高くなっている。もちろん、正社員では、非正社員よりも、技能形成の機会に対する要求水準が高いということは十分に考えられる。そのために、正社員の満足度は、非正社員よりも控えめになっている可能性はある。とはいえ、いずれにせよ、能力開発が充実している非正社員のなかには、能力開発が充実していない正社員よりも、技能形成の機会に満足している者が多いこと自体はたしかである。

<仕事内容への満足度>

図表Ⅱ-1-23は、能力開発の充実度に関する類型ごとに、「仕事内容」への満足度をみたものである。

図表Ⅱ-1-23 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、仕事内容への満足度

		満足	やや満足	いどちらともいえない	やや不満	不満	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	14.6	31.3	31.7	14.6	7.9	0.0	100.0	240
	能力開発非充実型	5.6	23.6	35.2	22.7	12.0	0.9	100.0	216
	全体	10.2	27.5	33.3	18.3	10.0	0.7	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	18.6	37.1	30.0	10.0	2.9	1.4	100.0	70
	能力開発非充実型	16.7	21.5	42.4	16.7	2.8	0.0	100.0	144
	全体	17.1	26.9	38.0	14.4	2.8	0.9	100.0	216

注) 質問は、「あなたは、仕事について、以下のa～kに満足していますか。」「f 仕事内容」

これをみると、第1に、正社員と非正社員ともに、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「仕事内容」に対する満足度は高い。正社員と非正社員のいずれも、能力開発が充実しているほど、仕事内容への満足度が高い傾向にある。

これは、1) 能力開発が充実しているほど、技能形成につながる仕事への満足度が増すことや、2) 仕事内容への満足度が高いほど、技能形成に積極的になりやすいことを反映していると考えられる。

第2に、「能力開発充実型」の非正社員の「満足」および「やや満足」の割合は、「能力開

発充実型」の正社員よりもむしろ高くなっている。

これについても、正社員では、非正社員よりも、仕事内容への期待が大きいためであることは十分に考えられる。実際、仕事内容への満足度は、全体としても、正社員より非正社員のほうが高い傾向にある。それゆえ、正社員の満足度は、非正社員よりも控えめになっている可能性が高い。

とはいえ、仕事内容についても、能力開発が充実している非正社員のなかに、能力開発が充実していない正社員よりも満足度が大きい者が多いこと自体はたしかである。

<賃金水準への満足度>

賃金水準についての満足度はどうか。図表Ⅱ-1-24は、能力開発の充実度に関する類型と、「今の収入」についての満足度との関係を見たものである。

図表Ⅱ-1-24 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、賃金水準への満足度

		満足	やや満足	いどちらともいえない	やや不満	不満	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	9.2	22.5	19.6	26.3	22.5	0.0	100.0	240
	能力開発非充実型	3.2	19.4	19.4	30.1	27.3	0.5	100.0	216
	全体	6.3	20.9	19.6	27.9	24.8	0.4	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	12.9	8.6	21.4	31.4	25.7	0.0	100.0	70
	能力開発非充実型	11.1	17.4	29.2	22.2	19.4	0.7	100.0	144
	全体	11.6	14.4	26.4	25.5	21.3	0.9	100.0	216

注) 質問は、「あなたは、仕事について、以下の a～k に満足していますか。」「a 今の収入の水準」

これをみると、正社員では、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「今の収入」に対する満足度はやや高い。ただし、その差は、必ずしも大きくない（差は9.1パーセントポイント）。

非正社員では、「能力開発非充実型」のほうが、「能力開発充実型」よりも、「今の収入」に対する満足度はむしろ高くなっている。これは、能力開発が充実している非正社員のなかに、技能水準や、技能向上への取り組みが評価処遇に十分に反映されていないと考える者がいることを反映しているのかもしれない。

<仕事全体への満足度>

それでは、これまでみてきた側面を含む仕事の様々な側面を総合して、仕事全体についてみた場合の満足度はどうか。図表Ⅱ-1-25は、能力開発の充実度に関する類型ごとに、「仕事全体」についての満足度をみたものである。

図表Ⅱ-1-25 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、仕事全体についての満足度

		満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	10.4	32.5	32.1	16.7	8.3	0.0	100.0	240
	能力開発非充実型	5.1	17.6	31.9	30.1	14.4	0.9	100.0	216
	全体	7.8	25.3	32.0	22.9	11.3	0.7	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	14.3	32.9	32.9	15.7	2.9	1.4	100.0	70
	能力開発非充実型	9.0	22.2	45.8	16.0	6.9	0.0	100.0	144
	全体	10.6	25.9	41.2	15.7	5.6	0.9	100.0	216

注1) 質問は、「あなたは、仕事について、以下のa～kに満足していますか。」「j」今の仕事全体について」

これをみると、正社員と非正社員ともに、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「仕事全体」に対する満足度は高い。仕事全体についてみた場合、正社員と非正社員のいずれも、能力開発が充実しているほど、満足度が高い傾向にある。そして、能力開発が充実している非正社員のほうが、能力開発が充実していない正社員よりも、仕事全体についての満足度が大きい者が多い。

<今後の仕事や働き方の見通しの満足度>

それでは、仕事や働き方についての今後の見通しについてはどうか。図表Ⅱ-1-26は、能力開発の充実度に関する類型ごとに、「今後の仕事や働き方の見通し」についての満足度をみたものである。

これをみると、正社員と非正社員ともに、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「今後の仕事や働き方の見通し」に対する満足度は高い。仕事や働き方の今後の見通しについて、正社員と非正社員のいずれも、能力開発が充実しているほど、満足度が高い傾向にある。そして、能力開発が充実している非正社員のほうが、能力開発が充実していない正社員よりも、仕事や働き方の今後の見通しについての満足度が大きい者が多い。

図表Ⅱ-1-26 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、今後の仕事や働き方の見通しについての満足度

		満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	5.8	19.2	42.9	21.7	10.0	0.4	100.0	240
	能力開発非充実型	2.3	6.5	48.6	25.0	15.7	1.9	100.0	216
	全体	4.1	13.1	45.3	23.3	12.9	1.3	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	5.7	20.0	44.3	22.9	5.7	1.4	100.0	70
	能力開発非充実型	6.9	9.0	56.3	18.1	9.7	0.0	100.0	144
	全体	6.5	13.0	51.9	19.4	8.3	0.9	100.0	216

注1) 質問は、「あなたは、仕事について、以下のa～kに満足していますか。」「k 今後の仕事や働き方の見通し」

<仕事や生活の将来への希望>

最後に、仕事だけでなく生活も含めた「希望」についてはどうか。図表Ⅱ-1-27は、能力開発の充実度に関する類型と、「自分の仕事や生活の将来についての希望」との関係を見たものである。

図表Ⅱ-1-27 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、仕事や生活の将来への希望

		大いに希望がある	希望がある	どちらともいえない	あまり希望がない	まったく希望がない	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	6.7	32.5	47.1	10.0	3.8	0.0	100.0	240
	能力開発非充実型	1.9	19.9	50.9	23.1	3.2	0.9	100.0	216
	全体	4.6	26.4	49.0	16.1	3.5	0.4	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	11.4	37.1	35.7	11.4	2.9	1.4	100.0	70
	能力開発非充実型	2.1	24.3	40.3	29.9	2.8	0.7	100.0	144
	全体	4.7	27.0	45.6	18.5	3.3	0.9	100.0	216

注) 質問は、「あなたは、自分の仕事や生活の将来に希望がありますか」

これをみると、正社員と非正社員ともに、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「大いに希望がある」や「希望がある」とする割合が高い。正社員と非正社員のいずれも、能力開発が充実しているほど、仕事や生活の将来に対して高い希望をもつ傾向に

ある。そして、能力開発が充実している非正社員のほうが、能力開発が充実していない正社員よりも、仕事や生活の将来に対して高い希望をもつ者が多い。

(小括)

これまでみたように、若年層の雇用者において、正社員と非正社員ともに、能力開発が充実している者は、技能形成の機会や仕事内容だけでなく、仕事全体、さらには今後の仕事や働き方の見通しについての満足度が高い傾向にある。さらに、仕事以外の生活分野を含む生活全般についての今後の見通しについても明るくとらえる傾向がみられる。

そして、非正社員であっても、能力開発が充実している場合には、こうした仕事への満足度や今後の仕事や生活の見通しを明るくとらえることが多い。他方で、正社員であっても、能力開発が充実していない場合には、仕事への満足度が低く、今後の仕事や生活の見通しを暗くとらえがちとなる。

若年層の雇用者にとり、能力開発の充実度は、正社員として働くか、非正社員として働くかという就業形態の違い以上に、仕事への満足度や、今後の仕事や生活の見通しに影響をあたえる重要な要因となっていることがわかる。

4. まとめ

この章では、20歳から34歳までの若年層について、技能形成にかかわる意識や実態について明らかにした。また、それを踏まえて、能力開発の充実度が、かれらの仕事に関する意識に与える影響について分析した。その結果をまとめておこう。

まず、第2節では、若年層の雇用者について、正社員と非正社員とを比較しつつ、能力開発に関わる意識や実態をみた。

主な分析結果をまとめると、第1に、全体の傾向としては、正社員のほうが、非正社員よりも、仕事において技能向上を行う必要性を高いと考え、技能向上への意欲が高く、技能向上への取り組みを行う者が多く、技能水準も高い傾向にある。

しかし、第2に、技能の他社での通用性に対する自己評価と、技能形成の機会への満足度については、正社員と非正社員のあいだの差は小さい。

また、第3に、非正社員のなかにも、仕事において技能向上の必要性が高いと考える者や、技能向上への意欲が高い者、技能向上に取り組む者がみられる。そして、技能の水準や技能の他社での通用性についての自己評価や、技能形成への機会への満足度が高い非正社員がいることも確認できた。

第4に、総じて、正社員のなかでも、非正社員のなかでも、技能形成にかかわる意識や取り組みは多様である。そして、正社員であるか非正社員であるかという就業形態の違いは、能力開発にかかわる実態や意識に対する、決定的な規定要因とはいえないことが確認できた。

第3節では、こうした現状を踏まえ、若年層の正社員と非正社員それぞれについて、能力

開発が充実するための条件，すなわち，イ）仕事のために技能向上の必要性がある，ロ）そのために本人が技能向上への意欲をもつ，ハ）実際にも能力向上に取り組んでいるという3つの条件を全て満たす層といずれかを満たさない層とに分け，両者のあいだの，技能水準の違いや，今後のキャリアや仕事に関する違いについて分析した。

主な分析結果をまとめると，第1に，これら能力開発が充実する条件を全て満たすと考えられる者の割合は，正社員のほうが非正社員よりも高い。全体として，正社員のほうが，非正社員よりも能力開発が充実していることが多いことが確認できる。とはいえ，非正社員のなかにも，これらの条件をみたすと考えられる者が少なくない。他方で，正社員のなかにも，これらの条件のいずれかを欠くと考えられる者は多い。能力開発が充実する条件を満たすかどうかという点に関して，正社員であるか非正社員であるかの違いは，決定的ではないことがわかる。

第2に，正社員と非正社員のいずれについても，上の条件を満たし能力開発が充実している層ほど，担当する仕事の技能水準が高い傾向にある。そして，非正社員であっても，とくに能力開発が充実している層の技能水準は，正社員の技能水準との重なりが大きいといえる。

第3に，正社員と非正社員ともに，能力開発が充実している層ほど，他社でも通用する技能を身につけていると考える者が多くなっている。それに対応した技能形成がおこなわれているものと考えられる。そして，非正社員であっても，とくに能力開発が充実している層のなかには，自らの技能の他社での通用性について，正社員と同等ないしそれ以上の自信をもつ者が少なくない。

第4に，正社員と非正社員ともに，能力開発が充実している層ほど，現在の会社での勤続をのぞむ傾向にあることが分かる。また，とくに非正社員に関しては，能力開発が充実している層で，同じ会社での正社員への転換を希望する者が多い。

第5に，非正社員であっても，能力開発が充実している場合には，仕事への満足度や今後の仕事や生活の見通しを明るくとらえることが多い。他方で，正社員であっても，能力開発が充実していない場合には，仕事への満足度が低く，今後の仕事や生活の見通しを暗くとらえがちとなる。若年層の雇用者にとり，能力開発の充実度は，正社員として働くか，非正社員として働くかという就業形態の違い以上に，仕事への満足度や，今後の仕事や生活の見通しに影響をあたえる重要な要因となっている。正社員と非正社員それぞれについて，能力開発の充実が重要となろう。

引用文献

小杉礼子編 [2002] 『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構（現：日本労働政策研究・研修機構）。

佐藤博樹・佐野嘉秀・原ひろみ [2003] 「雇用区分の多元化と人事管理の課題：雇用区分間の均衡処遇」『日本労働研究雑誌』518，本労働研究機構（現：日本労働政策研究・研修機

構)。

佐野嘉秀「若年層の育成とキャリア形成」[2004]『若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究報告書』(財) 連合総合生活開発研究所。

佐野嘉秀「パート労働の職域と労使関係：百貨店の事例」[2002] 仁田道夫(編)『労使関係の新世紀』, 日本労働研究機構。

東京都産業労働局 [2002a]『フリーターは日本の人材育成を損なうか』。

東京都産業労働局 [2002b]『パート労働者の人材開発と活用』。

本田一成 [1993]「パートタイム労働者の基幹労働力化と処遇制度」『日本労働研究機構紀要』第6号, 日本労働研究機構(現: 日本労働政策研究・研修機構)。

第2章 私的セーフティネットは必要なところに備わっているか？

－就業の安定性との関係に着目して－

1. はじめに

1.1 問題意識

現在のわが国の就業人口は約 6300 万人である。そのうちの多くは、生計を立てるために働いていると考えられる¹。しかし、いま仕事をしている人が、いつまでも仕事を続けられるとは限らない。失業や倒産、病気やケガ、高齢など、さまざまな理由により仕事を失う可能性があるからである。

生計を立てるために働いている人が仕事を失えば、多かれ少なかれ、生活は困窮するだろう。そこで、今日の社会には、仕事を失ったり働けなくなっても生活が困窮しないよう、セーフティネットと呼ばれるさまざまな仕組みが備わっている²。

セーフティネットは、提供主体の観点から3つに分けることができる。第1は、公的年金や健康保険、雇用保険、公的扶助など、政府の責任で提供される社会保障である。いわば、公的なセーフティネットである。第2は、退職金や企業年金など、企業がその従業員や家族のために提供する企業保障である。企業で働く人々にとっては、社会保障と並んで大きな存在であり、そのなかには法的根拠を持つ制度もあることから、準公的なセーフティネットといえよう。第3は、個人や家族が自主的に備える、私的なセーフティネットである。そこには、預貯金や生命保険のように市場を通じて形成されるものもあれば、家族・親族や友人・知人のネットワークを通じてインフォーマルに形成されるものもある。一般に、私的なセーフティネットは、定義が曖昧で雑多なものを含むこともあり、公的・準公的なセーフティネットと比べて学問的な研究対象とされることが少なかった。しかし、過去の調査において、日本人の多くが、生活保障上のリスクに対して「政府」や「企業」よりも「個人」や「家族」に期待していることが明らかにされている³。その意味で、私的なセーフティネットの存在を抜きにして、わが国のセーフティネットのあり方を論じることはできない。

セーフティネットのうち、公的なセーフティネットについては、法律によって適用条件が定められているため、一部の未加入問題や漏給問題などを除けば、どのような人が加入し、どのような人が給付対象となっているのかは、おのずと明らかといえる。また、準公的なセーフティネットについても、わが国においてはその役割が小さくないことから、政府機関や研究者によって繰り返し実態調査がなされており、どのような人びとがその対象下にあるの

¹ 2006年1月「労働力調査」(速報)によれば、就業者数は6269万人である。

² 90年代後半以降のセーフティネット論では、セーフティネットの機能として、「失敗を恐れずに勇気を持った行動がとれるようにする」(橋木 2000)、市場競争に不可欠な「信頼と協力」を促す(金子 1999)といった側面が注目されているが、ここでは、より原義に即して、端的に「リスクに備える仕組み」としてセーフティネットを捉える。

³ 武川・佐藤編(2000, p32)を参照。

かは、ある程度明らかになっている⁴。これに対し、私的なセーフティネットは、各人が利用可能な資源のもとで各人の判断によって形成されるため、どのような人がどのようなセーフティネットを形成しているのかは、必ずしも定かではない。これを明らかにするのが、本章の第1の課題である。

また、実態が未知であるということは、それがどれほど必要に対応して備わっているかも未知であることを意味する。この点については、正反対の2つの可能性が考えられる。第1は、公的・準公的なセーフティネットの場合、実態として、パートタイマーや中小企業労働者など就業が不安定な人々に対する保障が手薄になっているという問題があるが、各人の判断で形成する私的セーフティネットの場合、そのような制度的死角は生じず、必要に応じて備える仕組みができていて、という可能性である。第2は、社会階層的な問題、利用可能な資源の不均等といった問題が根底にあるため、必要に応じて備えるどころか、就業が不安定な人ほど私的セーフティネット形成も困難である、という可能性である。いずれにせよ、私的セーフティネットが必要性とどのような関係にあるのかを明らかにすることが、本章の第2の課題である。

1.2 現代社会における私的セーフティネット

個人が自主的に備えるセーフティネットとして、どのようなものが考えられるだろうか。

経済学者によってしばし取り上げられるのが、預貯金や生命保険、民間医療保険、個人年金といった、広い意味での資産的側面を持つセーフティネットである⁵。預貯金は、必要な時に取り崩せるもっとも汎用性の高いセーフティネットである。また、生命保険や民間医療保険、個人年金は、掛け金さえ払えば、公的・準公的なセーフティネットでは提供しきれない高い水準の給付を可能とする。公的・準公的なセーフティネットでは対応できないリスクに対して、これらの私的セーフティネットが機能を発揮する余地は大きい。

他方、社会学者は、従来からパーソナル・ネットワークを用いたインフォーマルな助け合いの仕組みに注目してきた。具体的には、親族、隣人、仕事仲間、友人などに生活上の相談に乗ってもらい、仕事を紹介してもらい、借金を頼むといった行為が取り上げられてきた⁶。近年では、就職や転職に際して、友人や知人から情報提供を受けることによってよい仕事が見つかることが注目されている⁷。このような助け合いの仕組みが、公的・準公的なセーフティネットでは対応できないリスクに対して、何らかの機能を発揮する余地は十分にあるだろう。

⁴ 政府機関が継続的に実施しているものとしては、厚生労働省「賃金事情等総合調査」「就労条件総合調査（賃金労働時間制度等総合調査）」など、民間の研究機関の調査としては、生命保険文化センター「企業経営と企業福利の今後に関する調査」「企業の福利厚生と社会保障に関する従業員の意識調査」（1998年）などがあげられる。

⁵ 橋木（2000, 2002）などを参照。

⁶ Fischer（1982=2002）を参照。

⁷ 玄田（2001）、Granovetter（1995=1998）を参照。

また、必ずしもセーフティネットの議論に限定されるものではないが、法社会学の領域において、かねてより、社会生活を営む上で法律や制度に関する知識が不可欠であることが指摘されてきた⁸。法的に認められた権利を行使したり、国や自治体が提供するサービスを利用するためには、法律や制度を知っていなければならないからである。このことは、セーフティネットを利用する際にもあてはまる。たとえば、「労働者の権利」というセーフティネットの仕組みを機能させるためには、労働者の権利についての知識を持っていない⁹。また、昨今問題とされている年金未加入者のなかには、年金制度について知識不足であるがゆえにセーフティネットの利用機会を逃している者が少なからず含まれていると考えられる。よって、法律で定められたセーフティネットをよりよく使いこなすための知識を、個人が備えるべきセーフティネットの1つとして位置づけることができよう。

1.3 分析方針と概念

本章では、現在仕事をしている人が、仕事を失った時に貧困に陥らないで済むようセーフティネットを備えているかどうかを問題とする。それゆえ、議論の対象としては、現在収入のある仕事をしている個人を想定する(3783人)。なお、議論の対象として世帯(本人+配偶者)ではなく個人を想定するのは、以下に述べる就業安定性や私的セーフティネットの概念が、基本的に個人に帰属するものだからである。

本章では、現在収入のある仕事をしている人が、将来的に仕事を失う可能性が小さいか大きいかを、「就業安定性」という概念を用いて測定する。ここでは、就業安定性を「働いて収入を得る必要のある人が、今後5年程度、雇用や仕事を失うことなく継続的に就業できる見込み」と定義し、就業安定性が低い人ほどセーフティネットの必要性が高く、就業安定性が高い人ほどセーフティネットの必要性が低いと判断する。

私的セーフティネットとしては、先行研究を踏まえ、以下の3種類、5つの事柄を取り上げる。第1は、広い意味での資産であり、具体的には、預貯金と民間保険加入を取り上げる。第2は、生活援助機能を有するパーソナル・ネットワークであり、具体的には、家族・親族によるサポートと、友人・知人によるサポートを取り上げる。第3は、社会保障制度に関する知識であり、本人が国民年金や雇用保険の仕組みをどの程度理解しているかを取り上げる。

1.4 本章の構成

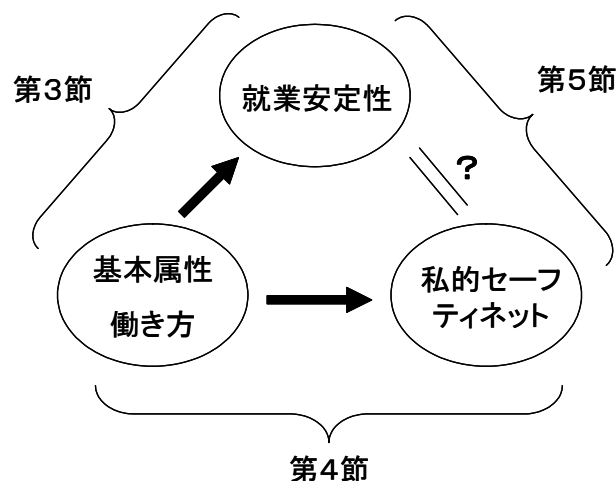
本章の構成は、以下の通りである。はじめに、第2節にて、使用する変数の説明をする。次に、第3節にて、どのような人が就業安定性が高いのか(低いのか)、つまりセーフティネットの必要性が低いのか(高いのか)を明らかにし、第4節にて、どのような人が私的セーフティネットをより多く持っているのか(いないのか)を明らかにする。そして第5節にて、

⁸ 六本(1986)を参照。

⁹ 原・佐藤(2004)、佐藤・高橋(2005)を参照。

私的セーフティネットが必要に対応しているか、すなわち、「就業安定性が低い人ほど私的セーフティネットをより多く持っている」という関係がみられるか否かを確認する。具体的には、まず、就業安定性のレベルごとの私的セーフティネットの保有状況を確認した後、他の変数をコントロールした上で就業安定性と私的セーフティネットとの間にどのような関係があるのかを明らかにする。最後に、第6節にて本稿を要約し、政策的な含意を述べる。

図表Ⅱ-2-1 本章の構成



2. 使用する変数

2.1 就業安定性

本章では、以下の3つの指標（4設問）から、就業安定性の高低を判断する。

第1の指標は、現在の会社や事業が経営面で安定していることである。もっとも、それらが不安定である場合には、転職や転業によって危機を回避することもできるが、他の理由による転職や転業と比べて、一時的に仕事を失う可能性が高いと考えられる。そこで、「今の勤務先や事業の経営状態は、今後5年くらいの間、どのようになるとお考えですか」の設問を用い、「今より非常に良くなる」、「今より良くなる」、「現状のまま」と回答した場合1点、それ以外の場合0点とする(a)。

第2の指標は、本人が非自発的に離職¹⁰せざるをえない可能性が低いことである。具体的には、「倒産・廃業や解雇、契約満了、定年のために、あなたが今の仕事をやめざるをえなくなる可能性がどのくらいあるとお考えですか」の設問を用い、今後1年間、今後5年間それぞれについて、「非常に低い」、「低い」と回答した場合1点、それ以外の場合0点とす(b)(c)。ちなみに、設問文中の「倒産・廃業」、さらに「解雇」のなかの一部の形態（整理解雇）は、会社や事業の経営悪化にともなって発生するものであり、第1の指標と重複している。しか

¹⁰ 通常、自営業者の離職について「非自発的」という言葉は用いないが、ここでは、取り上げる設問にて「今の仕事をやめざるをえなくなる」という表現が用いられていることから、比喩的な意味でこの言葉を用いている。

し、倒産・廃業や整理解雇による離職が、他の理由による非自発的離職と比べて、現在の仕事の間自体がなくなるという意味でより抗い難い側面を持っていることを考えるならば、指標において重みづけされてしかるべきであり、重複があることに問題はないと考える。

第3の指標は、消極的な理由で自発的に離職する可能性が低いことである。いうまでもなく、自発的離職のなかには、よりよい就業条件を求めて転職・転業するものも多く含まれる。しかし、現在の仕事に対して不満を抱いているなど、消極的な理由で離職する場合は、失業をとまったり、転職・転業後に就業条件の低下をとまなうことが相対的に多いと考えられる。逆にいえば、そのような理由で離職する可能性が低い人は、就業安定性が高いといえる。そこで、「今の仕事全体について」の満足度の設問を用い、「満足」、「やや満足」であれば1点、それ以外であれば0点とする(d)。

これら(a)~(d)の4つの点数を合計して、最低0点、最高4点の得点を作成する。以下において、特に断らない限り、「就業安定性」という場合には、この得点のことを指すこととする。

2.2 私的セーフティネット

上述の通り、本章では、個人が準備する私的セーフティネットとして、「預貯金」、「民間保険加入」、「家族・親族によるサポート」、「友人・知人によるサポート」、「社会保障制度に関する知識」の5つを取り上げる。

「預貯金」については、世帯全体での「郵便局・銀行などの預貯金」を9段階のカテゴリーでたずねた設問を用いる。なお、重回帰分析にて従属変数とする際には、カテゴリーの中間値（単位：万円）を対数変換した値を用いる。

「民間保険加入」については、本人の「医療保険」、「個人年金」への加入を取り上げる。具体的には、それぞれについて「加入している」であれば1点、「加入していない」、「わからない」であれば0点として点数を合計し、最低0点、最高2点の得点を作成する。

「家族・親族によるサポート」については、「親」、「子ども」、「兄弟姉妹」、「その他の親戚」に、「(a)仕事や生活の相談にのってもらおうこと」、「(b)自分のために仕事を紹介してもらおうこと」、「(c)失業や病気でお金が必要になった時、まとまった金額を貸してもらおうこと」、「(d)いざという時に自分を養ってもらおうこと」を頼めるかどうかをたずねた設問を用いる。具体的には、(a)~(d)それぞれについて4者のいずれかに頼むことができれば1点、いずれにも頼むことができなければ0点として点数を合計し、最低0点、最高4点の得点を作成する。

「友人・知人によるサポート」については、「仕事関係の友人・知人」、「地域の友人・知人」、「学生時代の友人・知人」、「その他の友人・知人」に、「(a)仕事や生活の相談にのってもらおうこと」、「(b)自分のために仕事を紹介してもらおうこと」を頼めるかどうかをたずねた設問を用いる。具体的には、(a)(b)それぞれについて4者のいずれかに頼むことができれば1点、いずれにも頼むことができなければ0点として点数を合計し、最低0点、最高2点の得点を作

成する¹¹。

「社会保障制度に関する知識」については、「(a)国民年金に加入していても、一定期間以上保険料を納付していないと、年金は支給されない」、「(b)失業しても、ハローワーク（公共職業安定所）に行き自分で手続をしなければ、失業手当はもらえない」の2つの知識確認設問を取り上げ、それぞれについて知っていれば1点、知らなければ0点として、最低0点、最高2点の得点を作成する¹²。

このようにして作成された変数の記述統計量は、以下の通りである。なお、取り上げる設問が無回答である場合は、いずれも欠損扱いとした。

図表Ⅱ-2-2 就業安定性、私的セーフティネットの記述統計量

	N	最小値	最大値	平均値	標準偏差
就業安定性	3357	0	4	1.82	1.31
預貯金	2956	50	20000	772.41	1589.54
民間保険加入	3249	0	2	1.08	0.73
家族・親族によるサポート	3240	0	4	2.08	1.26
友人・知人によるサポート	3325	0	2	1.19	0.80
社会保障制度に関する知識	3730	0	2	1.67	0.62

注：預貯金は、カテゴリーの中間値（単位：万円）。

2.3 基本属性・働き方

就業安定性と私的セーフティネットの実態を分析する際の独立変数、あるいは両者の関係を分析する際のコントロール変数として、本人の基本属性および働き方を取り上げる。具体的には、基本属性として、性別、年齢（10歳区分）、学歴（4区分）、都市規模（3区分）¹³の4つを、働き方として、就業形態、職種、企業規模、本人年収の4つを取り上げる。これらについても、無回答である場合は欠損値扱いとする。

¹¹ 「家族・親族によるサポート」、「友人・知人によるサポート」の得点を作成するに先立ち、(a)～(d)それぞれのサポートについて、「親」「子ども」「兄弟姉妹」「その他の親戚」（家族・親族）のいずれかに頼むことができるか否か（1または0）、「仕事関係の友人・知人」「地域の友人・知人」「学生時代の友人・知人」「その他の友人・知人」（友人・知人）のいずれかに頼むことができるか否か（1または0）の8つ（4×2）の変数を作成し、主成分分析（バリマックス法）を行なった。その結果、(1)「(a)家族・親族」「(b)家族・親族」「(c)家族・親族」「(d)家族・親族」、(2)「(a)友人・知人」「(b)友人・知人」、(3)「(c)友人・知人」「(d)友人・知人」の3軸が検出された。このうち、単純集計において該当者が圧倒的に少ない(3)を除外し、(1)と(2)のみをパーソナル・ネットワークの尺度として取り上げることにした。

¹² なお、この設問を分析するにあたっては、複数の知識項目を列挙し、そのなかで回答者が知っている事柄に印をつける方式でたずねたため、1つも印がついていない場合、無回答であるのか、知っている項目が1つもなかったのかを判別できないという問題があった。そこで、前後の設問に回答しているにもかかわらずこの設問に1つも印がついていない場合は「1つも知らない」、前後の設問に無回答でこの設問にも1つも印がついていない場合は「無回答」とした。

¹³ 東京23区および政令指定都市を「大都市」、それ以外の市部を「普通市」、町村部を「郡部」とする。

3. 就業安定性の実態

本節では、就業安定性の実態を分析する。まず、3.1にて、基本属性・働き方ごとにみて、どのような人が就業が安定しており、どのような人が不安定であるのかを確認する。次に、3.2にて、重回帰分析により就業安定性の規定要因を明らかにする。

3.1 就業安定性が高い／低いのはどのような人か？

就業が安定している、あるいは不安定であるのはどのような人だろうか。図表Ⅱ-2-3に、基本属性・働き方ごとの就業安定性の得点を示す。また、図表Ⅱ-2-4は、就業安定性の標準化得点をグラフ化したものである。

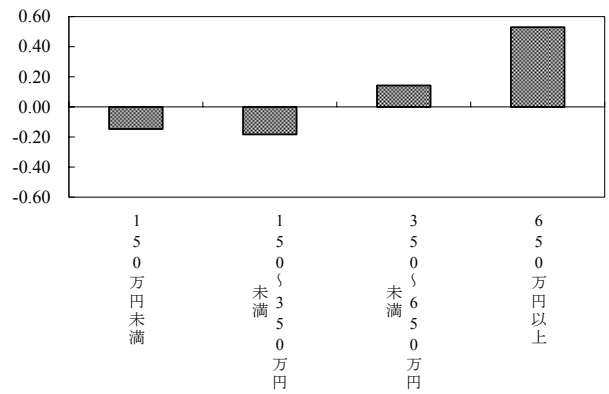
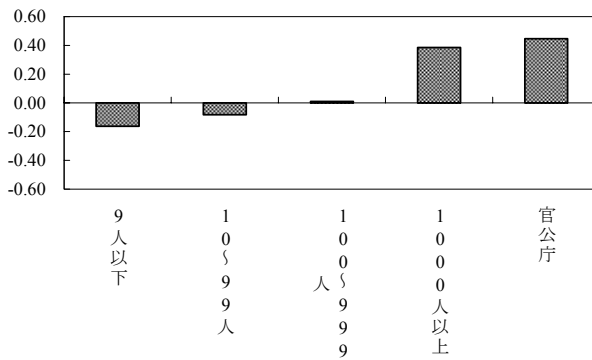
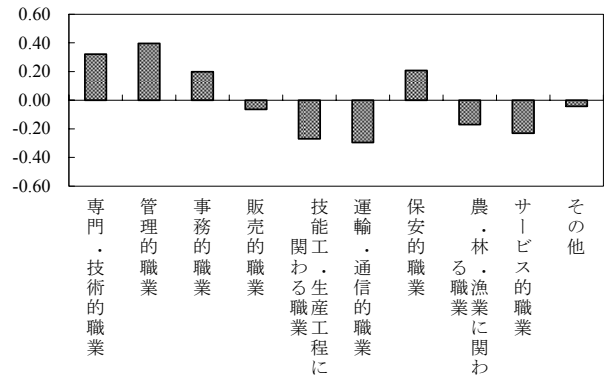
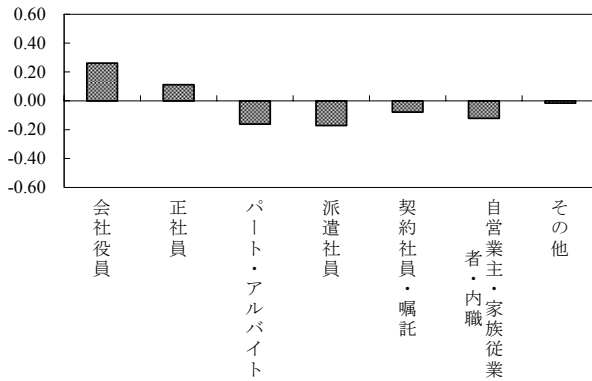
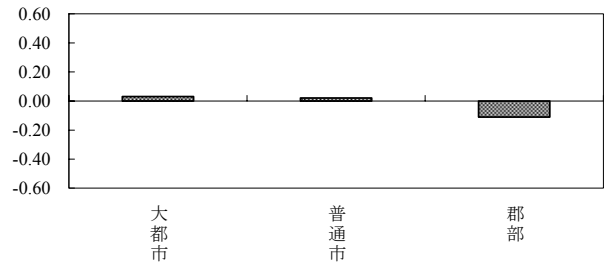
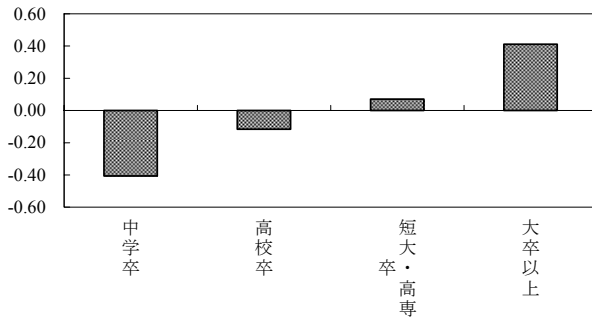
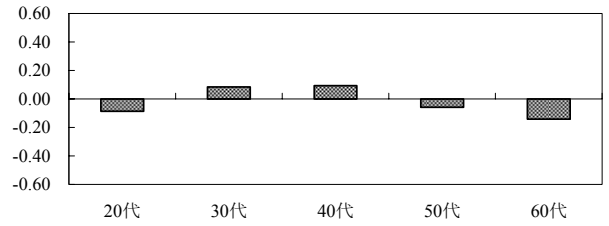
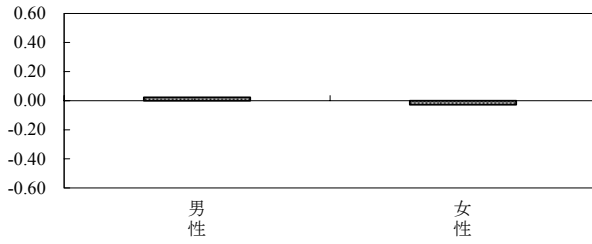
ここから、以下のことが読み取れる。第1に、男性（1.85点）の方が女性（1.79点）よりもやや安定性が高い。男性の方が非自発的離職の可能性が低いことなどが影響している。第2に、年齢別では30代～40代の安定性が高く、60代の安定性が低い（20代：1.71点、30代：1.93点、40代：1.95点、50代：1.75点、60代：1.64点）。30代～40代において非自発的離職の可能性が低いこと、60代においてその可能性が高いことなどが影響している。第3に、学歴が高いほど安定性が高い（中学卒：1.29点、高校卒：1.67点、短大・高専卒：1.92点、大卒以上：2.36点）。学歴による差は非常に顕著であり、得点を構成するいずれの設問においても高学歴者ほど安定的な傾向を示している。第4に、都市規模別にみると市部の方が郡部よりも安定性が高い（大都市：1.86点、普通市：1.85点、郡部1.68点）。市部の方が会社や事業の経営面での安定性が高いことなどが影響している。第5に、就業形態別にみると、会社役員（2.17点）、正社員（1.97点）は安定的であり、派遣社員（1.60点）、パート・アルバイト（1.61点）は不安定である。会社役員、正社員は非自発的離職の可能性が低く、派遣社員、パート・アルバイトはその可能性が高いことなどが影響している。第6に、職種別にみると、管理的職業（2.34点）、専門・技術的職業（2.24点）は安定的であり、運輸・通信的職業（1.44点）、技能工・生産工程に関わる職業（1.47点）、サービスの職業（1.52点）は不安定である。職種による差も顕著であり、いずれの設問においても管理的職業、専門・技術的職業は安定的で、運輸・通信的職業、技能工・生産工程に関わる職業、サービスの職業は不安定な傾向を示している。第7に、企業規模別にみると、もっとも就業安定性が高いのは官公庁であり、民間企業においては企業規模が大きいほど安定的である（9人以下：1.61点、10～99人：1.72点、100～999人：1.84点、1000人以上：2.33点、官公庁：2.41点）。なかでも官公庁や大企業の安定性は際立っており、いずれの設問においても安定的な傾向を示している。第8に、年収ごとにみると、総じて年収が高いほど就業安定性も高い（150万円未満：1.63点、150～350万円未満：1.59点、350～650万円未満：2.01点、650万円以上：2.52点）。年収による差も顕著であり、いずれの設問においても年収が高い層ほど安定的な傾向を示している。

図表Ⅱ-2-3 基本属性・働き方と就業安定性（クロス表）

	合計		(a)経営状態が安定		(b)非自発的離職可能性		(c)非自発的離職可能性		(d)今の仕事に満足	
	点数	N	該当率	N	該当率	N	該当率	N	該当率	N
合計	1.82	3357	44.6%	3759	57.2%	3490	36.5%	3583	40.7%	3705
性別										
男性	1.85	1843	45.0%	2077	58.8%	1924	39.3%	1971	38.3%	2051
女性	1.79	1514	44.1%	1682	55.1%	1566	33.0%	1612	43.6%	1654
年齢										
20代	1.71	484	46.7%	514	53.3%	492	34.9%	499	34.1%	510
30代	1.93	751	48.2%	784	61.7%	766	43.3%	771	38.0%	778
40代	1.95	874	44.9%	940	65.0%	897	43.7%	913	37.7%	931
50代	1.75	893	41.7%	1052	54.1%	948	30.8%	983	44.2%	1037
60代	1.64	355	42.0%	469	42.4%	387	23.3%	417	50.8%	449
学歴										
中学卒	1.29	361	37.4%	449	36.6%	388	18.3%	409	33.9%	436
高校卒	1.67	1756	41.0%	1978	52.9%	1836	32.0%	1881	38.5%	1950
短大・高専卒	1.92	375	45.3%	397	62.1%	380	40.2%	388	42.9%	396
大卒以上	2.36	818	56.6%	870	75.2%	835	54.3%	847	48.2%	865
都市規模										
大都市	1.86	679	47.9%	748	58.6%	696	36.5%	713	39.6%	738
普通市	1.85	2092	45.7%	2361	57.7%	2185	37.0%	2246	41.4%	2326
郡部	1.68	586	36.8%	650	53.5%	609	34.5%	624	39.5%	641
就業形態										
会社役員	2.17	108	52.5%	122	63.7%	113	44.1%	118	48.4%	122
正社員	1.97	1637	45.3%	1789	65.5%	1684	44.7%	1722	38.3%	1775
パート・アルバイト	1.61	668	44.9%	762	46.4%	707	25.3%	712	40.3%	744
派遣社員	1.60	93	55.1%	98	41.1%	95	21.1%	95	41.8%	98
契約社員・嘱託	1.72	177	54.6%	207	47.9%	190	26.9%	193	43.2%	206
自営業主・家族従業者・内職	1.67	504	36.0%	570	51.7%	522	33.0%	555	43.0%	554
その他	1.80	117	43.5%	138	52.0%	123	26.2%	126	57.4%	136
職種										
専門・技術的職業	2.24	521	51.0%	553	72.4%	532	50.0%	542	49.1%	550
管理的職業	2.34	211	58.5%	234	70.0%	223	45.3%	223	55.1%	234
事務的職業	2.08	644	47.9%	704	66.9%	662	43.6%	674	46.5%	699
販売的職業	1.74	504	45.1%	552	55.1%	521	34.1%	537	36.8%	543
技能工・生産工程に関わる職業	1.47	667	39.2%	765	45.1%	692	26.8%	725	33.2%	755
運輸・通信的職業	1.44	123	37.0%	146	45.9%	135	30.1%	136	26.5%	147
保安的職業	2.10	42	53.2%	47	62.2%	45	47.8%	46	44.4%	45
農・林・漁業に関わる職業	1.60	103	32.3%	124	50.9%	108	34.8%	115	38.5%	122
サービスの職業	1.52	462	39.4%	526	47.0%	481	27.7%	494	35.9%	510
その他	1.77	39	42.3%	52	44.2%	43	30.2%	43	59.2%	49
企業規模										
9人以下	1.61	774	37.0%	870	48.4%	804	30.2%	835	42.5%	854
10～99人	1.72	720	44.2%	808	53.5%	751	32.8%	768	37.7%	796
100～999人	1.84	602	49.1%	654	60.5%	618	37.3%	632	35.0%	648
1000人以上	2.33	544	59.1%	602	73.2%	564	50.0%	576	47.0%	600
官公庁	2.41	223	36.9%	241	82.4%	227	62.0%	234	54.2%	240
本人年収										
150万円未満	1.63	850	41.3%	955	48.8%	888	27.4%	902	43.1%	939
150～350万円未満	1.59	835	42.1%	933	50.1%	868	28.4%	886	33.7%	928
350～650万円未満	2.01	719	46.6%	792	67.7%	741	45.9%	767	37.9%	781
650万円以上	2.52	457	55.2%	504	80.0%	471	58.7%	487	53.6%	502

注：1) (a)は、「現状のまま」「今より良くなる」「今より非常に良くなる」を該当、「今より非常に悪くなる」「今より悪くなる」を非該当とした。
 2) (b) (c)は、「今の仕事をやめざるをえなくなる可能性」が「低い」「非常に高い」を該当、「非常に低い」「高い」「どちらともいえない」「わからぬ」「わからぬ」を非該当とした。
 3) (d)は、「今の仕事全体」について、「やや満足」「満足」を該当、「やや不満」「不満」を非該当とした。
 4) 就業安定性の合計点数は、(a) (b) (c) (d)のうち該当するものの数。（単純加算）

図表Ⅱ-2-4 基本属性・働き方と就業安定性（標準化得点）



このように、基本属性・働き方によって就業安定性に大きな差があることがわかる。また、なかでも学歴，職種，企業規模，年収ごとの差が特に大きいといえる。

3.2 就業安定性の規定要因

次に、重回帰分析によって、就業安定性の規定要因を探りたい。なお、基本属性をコントロールした上での、就業形態，職種，企業規模，年収階層ごとの特徴を確認するため、まず基本属性のみを投入し（モデル①），次いで働き方に関する4つの変数群を別々に追加し（モデル②～モデル⑤），最後にすべての独立変数を投入することとする（モデル⑥）。図表Ⅱ-2-5は、その結果を示したものである。

基本属性だけを投入したモデル①をみると、（20代に比べて）30代～50代ほど、学歴が高いほど就業が安定的であることが読み取れる。他方、すべての独立変数を投入したモデル⑥をみると、女性ほど、学歴が高いほど、（正社員に比べて）会社役員，自営業主・家族従業者・内職ほど、収入が高い層ほど就業が安定的であり、（20代に比べて）50代ほど、（事務的職業に比べて）販売的職業，技能工・生産工程に関わる職業，運輸・通信的職業，サービスの職業ほど、（官公庁に比べて）中小企業ほど就業が不安定であることが読み取れる。女性ほど就業安定性が高いのは、学歴や職種，収入などが同じ男女を比較すれば、女性の方が状況を楽観的にみていることを意味する。これが客観的な就業安定性の高低を反映しているの否かは定かではないが、図表Ⅱ-2-3から女性の方が仕事満足度が高いことが確認でき、それゆえ女性の方が仕事への不満を理由として離職する可能性が低いと予想することはできる。50代ほど就業が不安定なのは、定年による退職を目前に控える人が多いからだと考えられる。高学歴者ほど就業が安定的である理由としては、相対的に高い能力，多くの資源を有する者の方が、安定的な仕事を得やすいことなどが考えられる。会社役員，自営業主・家族従業者・内職の方が就業が安定的なのは、会社経営や事業に対して裁量を持つこれらの人々は、解雇や定年により非自発的に辞めさせられる可能性が低いからだと考えられる。販売的職業，技能工・生産工程に関わる職業，運輸・通信的職業，サービスの職業ほど就業が不安定である理由としては、いわゆるホワイトカラー職に比べて、需給の変動など経営環境の変化が雇用の増減につながりやすい職種であることなどが考えられる。中小企業ほど就業が不安定である理由としては、余剰人員が生じた際に社内で吸収する余地が小さいことなどが考えられる。収入が高い層ほど就業が安定的である理由としては、企業のなかで付加価値の高い中核的な業務をしている方が雇用保障が厚いことなどが考えられる。

ちなみに、基本属性と就業形態だけを独立変数に投入したモデル②からは、（正社員に比べて）パート・アルバイト，派遣社員，自営業主・家族従業者・内職ほど就業安定性が低いという結果が読み取れるが、モデル⑥ではそのような結果は読み取れなくなっている。就業形態それ自体よりも、パート・アルバイト，派遣社員については収入の低さ，自営業主・家族従業者・内職については企業規模の小ささといった要因の方が強く効いているからであろう。

図表 -2-5 就業安定性の規定要因（重回帰分析）

	モデル		モデル		モデル		モデル		モデル			
	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値		
性別 (男性)	0.037	0.788	0.126	2.436 *	0.024	0.467	0.092	1.811 †	0.341	5.800 ***	0.258	3.703 ***
年齢 (20代)	0.193	2.595 **	0.197	2.622 **	0.179	2.415 *	0.073	0.881	0.069	0.870	-0.024	-0.272
30代	0.215	2.990 **	0.226	3.099 **	0.185	2.576 *	0.096	1.203	0.016	0.200	-0.079	-0.893
40代	0.133	1.838 †	0.144	1.935 †	0.082	1.124	0.043	0.537	-0.105	-1.327	-0.202	-2.246 *
50代	0.127	1.394	0.184	1.928 †	0.096	1.046	0.168	1.676 †	0.039	0.399	-0.019	-0.167
60代	-1.047	-12.427 ***	-1.008	-11.775 ***	-0.752	-8.193 ***	-0.906	-9.805 ***	-0.753	-8.143 ***	-0.590	-5.474 ***
学歴 高校卒	-0.688	-12.480 ***	-0.649	-11.555 ***	-0.504	-8.467 ***	-0.584	-9.846 ***	-0.488	-8.123 ***	-0.376	-5.580 ***
短大・高専卒	-0.466	-5.621 ***	-0.447	-5.354 ***	-0.378	-4.534 ***	-0.400	-4.540 ***	-0.296	-3.359 ***	-0.286	-3.021 **
(大卒以上)												
都市規模 大都市	0.054	0.954	0.039	0.680	0.058	1.034	0.010	0.162	0.133	2.253 *	0.080	1.241
普通市	-0.040	-0.560	-0.052	-0.721	-0.028	-0.387	-0.033	-0.425	0.053	0.709	0.067	0.816
郡部												
就業形態 会社役員			0.166	1.295							0.336	2.273 *
(正社員)												
パート・アルバイト			-0.233	-3.529 ***							0.144	1.553
派遣社員			-0.324	-2.361 *							-0.066	-0.340
契約社員・嘱託			-0.154	-1.509							0.116	0.977
自営業主・家族従業者・内職			-0.181	-2.629 **							0.202	2.116 *
その他			-0.167	-1.361							-0.031	-0.203
職種 専門・技術的職業			0.066	0.875							0.075	0.885
管理的職業			0.165	1.551							0.028	0.228
(事務的職業)												
販売的職業			-0.294	-3.888 ***							-0.299	-3.368 ***
技能工・生産工程に関わる職業			-0.400	-5.250 ***							-0.279	-3.126 **
運輸・通信的職業			-0.453	-3.497 ***							-0.341	-2.361 *
保安的職業			0.119	0.590							0.147	0.670
農・林・漁業に関わる職業			-0.238	-1.724 †							-0.187	-1.155
サービスの職業			-0.412	-5.249 ***							-0.245	-2.581 **
その他			-0.224	-1.083							-0.015	-0.055
企業規模 9人以下											-0.541	-5.481 ***
10～99人											-0.451	-4.570 ***
100～999人											-0.411	-4.134 ***
1000人以上											0.053	0.526
(官公庁)												
本人年収 150万円未満											-0.938	-10.522 ***
150～350万円未満											-0.902	-10.969 ***
350～650万円未満											-0.449	-5.878 ***
(650万円以上)												
定数	2.171	26.781 ***	2.198	26.718 ***	2.251	23.882 ***	2.555	21.592 ***	2.644	26.666 ***	2.788	19.750 ***
N	3310		3258		3271		2829		2849		2415	
F値	25.338 ***		17.493 ***		17.590 ***		21.782 ***		28.820 ***		12.308 ***	
調整済みR ²	0.069		0.075		0.088		0.093		0.113		0.130	

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001.
2) () はレファレンス・グループ。

4. 私的セーフティネットの実態

本節では、私的セーフティネットの実態を分析する。まず、4.1にて、基本属性・働き方ごとにみて、どのような人が私的セーフティネットをより多く備えているのかを確認する。次に、4.2にて、重回帰分析により私的セーフティネット形成の規定要因を明らかにする。

4.1 私的セーフティネットを備えている／いないのはどのような人か？

4.1.1 個別的傾向

私的セーフティネットを十分に備えている、あるいは備えていないのは、どのような人だろうか。図表Ⅱ-2-6～図表Ⅱ-2-10に、5つの私的セーフティネットについて、基本属性・働き方ごとの保有状況を示す。

まず、世帯全体での郵便局・銀行などの預貯金の額をみる（図表Ⅱ-2-6）。ここから、以下のことが読み取れる（カッコ内数字は中央値）。第1に、女性（295.5万円）の方が男性（287.4万円）よりもやや多い。第2に、年齢が高い方が顕著に多い（20代：116.9万円，30代：215.5万円，40代：298.3万円，50代：399.2万円，60代：576.2万円）。第3に、学歴が高い方が顕著に多い（中学卒：142.1万円，高校卒：236.5万円，短大・高専卒：380.3万円，大卒以上：520.6万円）。第4に、都市規模別にみると、もっとも多いのは普通市（306.6万円）であり、次は郡部（272.3万円）、もっとも少ないのが大都市（261.3万円）となっている。第5に、就業形態別にみると、会社役員（550.0万円）が際立って多く、自営業主・家族従業者・内職（370.0万円）がそれに次いでいる。逆に、パート・アルバイト（208.2万円）、契約社員・嘱託（248.1万円）、派遣社員（264.3万円）が少ない。第6に、職種別にみると、管理的職業（698.1万円）が際立って多く、事務的職業（441.1万円）がそれに次いでいる。逆に、技能工・生産工程に関わる職業（144.8万円）、運輸・通信的職業（148.6万円）、サービスの職業（180.8万円）が際立って少ない。第7に、企業規模別にみると、官公庁（565.4万円）がもっとも多く、1000人以上の大企業（420.1万円）がそれに次いでいる。逆に、もっとも少ないのは10人～99人の中小企業（247.8万円）である。第8に、年収別にみると、650万円以上の層（646.5万円）がもっとも多く、150万円～350万円未満の層（177.5万円）がもっとも少ない。

民間保険の加入状況については、以下のことが読み取れる（図表Ⅱ-2-7）。第1に、男性（1.10点）の方が女性（1.07点）よりもやや加入数が多い。第2に、年齢別にみると、40代（1.25点）と50代（1.23点）の加入数が多く、20代（0.57点）がもっとも加入数が少ない。第3に、学歴が高い方がやや加入数が多い傾向にある（中学卒：0.90点，高校卒：1.09点，短大・高専卒：1.06点，大卒以上：1.18点）。第4に、都市規模別にみると、大都市においてやや加入数が少ない（大都市：1.07点，普通市：1.09点，郡部：1.09点）。第5に、就業形態別にみると、会社役員（1.33点）が際立って加入数が多く、自営業主・家族従業者・内職（1.19

図表Ⅱ-2-6 基本属性・働き方と預貯金

		預貯金（万円）		
		中央値	平均値	N
合計		291.0	772.4	2956
性別	男性	287.4	758.5	1706
	女性	295.5	791.4	1250
年齢	20代	116.9	466.7	374
	30代	215.5	471.6	612
	40代	298.3	682.9	753
	50代	399.2	970.6	842
	60代	576.2	1302.9	375
学歴	中学卒	142.1	493.4	357
	高校卒	236.5	674.5	1571
	短大・高専卒	380.3	884.0	300
	大卒以上	520.6	1081.2	710
都市規模	大都市	261.3	790.5	605
	普通市	306.6	774.8	1834
	郡部	272.3	742.6	517
就業形態	会社役員	550.0	1479.3	99
	正社員	294.9	709.0	1429
	パート・アルバイト	208.2	609.8	574
	派遣社員	264.3	585.0	80
	契約社員・嘱託	248.1	777.3	163
	自営業主・家族従業者・内職	370.0	1007.8	449
	その他	435.7	911.6	108
職種	専門・技術的職業	388.3	957.9	451
	管理的職業	698.1	1431.4	196
	事務的職業	441.1	945.0	543
	販売的職業	271.5	667.7	436
	技能工・生産工程に関わる職業	144.8	498.3	598
	運輸・通信的職業	148.6	437.7	122
	保安的職業	250.0	472.7	44
	農・林・漁業に関わる職業	379.3	856.4	102
	サービスの職業	180.8	663.1	392
	その他	334.6	486.5	37
企業規模	9人以下	293.8	908.6	672
	10～99人	247.8	692.2	644
	100～999人	276.2	798.7	529
	1000人以上	420.1	840.9	512
	官公庁	565.4	909.7	201
本人年収	150万円未満	233.3	602.8	799
	150～350万円未満	177.5	666.1	791
	350～650万円未満	320.4	715.6	720
	650万円以上	646.5	1357.8	477

点)、正社員(1.13点)がそれに次いでいる。逆に、パート・アルバイト(0.89点)、派遣社員(0.91点)は加入数が少ない。第6に、職種別にみると、管理的職業(1.30点)が際立って加入数が多く、専門・技術的職業(1.16点)、事務的職業(1.15点)がそれに次いでいる。逆に、サービスの職業は加入数が少ない。企業規模別にみると、官公庁(1.31点)がもっとも加入数が多く、1000人以上の大企業(1.19点)がそれに次いでいる。逆に、10人～99人の中小企業(1.01点)は加入数が少ない。第8に、年収が高い方が顕著に加入数が多くなっている(150万円未満:0.95点、150～350万円未満:0.96点、350～650万円未満:1.19点、650万円以上:1.41点)。

図表Ⅱ-2-7 基本属性・働き方と民間保険加入

	合計		(a) 医療保険		(b) 個人年金			
	点数	N	加入率	N	加入率	N		
合計	1.08	3249	75.6%	3490	34.7%	3292		
性別	男性	1.10	1809	76.5%	1928	34.7%	1826	
	女性	1.07	1440	74.6%	1562	34.7%	1466	
年齢	20代	0.57	467	47.6%	483	10.7%	468	
	30代	1.05	696	77.0%	740	28.9%	700	
	40代	1.25	829	83.0%	888	43.0%	842	
	50代	1.23	884	81.7%	964	43.0%	904	
	60代	1.09	373	75.7%	415	36.8%	378	
学歴	中学卒	0.90	358	67.6%	395	26.9%	368	
	高校卒	1.09	1685	75.2%	1823	35.4%	1707	
	短大・高専卒	1.06	356	74.6%	382	33.0%	361	
	大卒以上	1.18	804	81.4%	840	37.8%	809	
都市規模	大都市	1.07	669	77.3%	705	31.5%	674	
	普通市	1.09	2019	75.9%	2191	35.1%	2048	
	郡部	1.09	561	72.7%	594	37.2%	570	
就業形態	会社役員	1.33	112	84.0%	119	50.0%	112	
	正社員	1.13	1594	78.6%	1684	35.9%	1611	
	パート・アルバイト	0.89	633	67.2%	696	25.8%	643	
	派遣社員	0.91	91	63.5%	96	29.7%	91	
	契約社員・嘱託	0.96	175	71.9%	192	26.6%	177	
	自営業主・家族従業者・内職	1.19	480	78.0%	514	42.1%	492	
	その他	1.07	115	78.0%	132	32.2%	115	
職種	専門・技術的職業	1.16	503	79.4%	530	37.8%	508	
	管理的職業	1.30	214	89.5%	229	41.9%	215	
	事務的職業	1.15	642	77.4%	676	38.9%	650	
	販売的職業	1.01	474	73.1%	517	30.7%	476	
	技能工・生産工程に関わる職業	1.03	623	71.1%	682	33.6%	633	
	運輸・通信的職業	1.07	123	79.4%	136	29.0%	124	
	保安的職業	1.09	43	75.6%	45	34.9%	43	
	農・林・漁業に関わる職業	1.05	104	73.7%	114	34.3%	105	
	サービスの職業	0.96	434	70.3%	464	28.5%	446	
	その他	1.11	44	76.1%	46	34.8%	46	
	企業規模	9人以下	1.10	737	75.4%	793	37.2%	753
		10～99人	1.01	687	72.0%	743	31.8%	699
		100～999人	1.09	573	77.1%	616	33.4%	578
1000人以上		1.19	550	81.4%	580	39.0%	554	
官公庁		1.31	226	87.3%	236	44.7%	228	
本人年収	150万円未満	0.95	802	69.7%	882	28.1%	815	
	150～350万円未満	0.96	816	69.3%	871	28.8%	825	
	350～650万円未満	1.19	708	81.9%	750	38.4%	714	
	650万円以上	1.41	469	90.1%	487	51.0%	473	

注： 民間保険加入の合計点数は、(a) (b)のうち加入しているものの数。(単純加算)

家族・親族によるサポートの受けやすさについては、以下のことが読み取れる(図表Ⅱ-2-8)。第1に、女性(2.31点)の方が男性(1.90点)よりもサポートを受けやすい。第2に、年齢が若いほど顕著にサポートを受けやすい(20代:2.57点, 30代:2.20点, 40代:2.00点, 50代:1.91点, 60代:1.79点)。第3に、女性比率の高さが影響してか、短大・高専卒(2.37点)が際立ってサポートを受けやすい。第4に、都市規模が小さいほどサポートを受けやすい(大都市:2.00点, 普通市:2.09点, 郡部:2.15点)。第5に、就業形態別にみると、パート・アルバイト(2.19点)がサポートを受けやすく、会社役員(1.65点)がサポートを受

図表 -2-8 基本属性・働き方と家族・親族によるサポート

	合計		(a)生活や仕事の相談		(b)仕事の紹介		(c)借金		(d)扶養	
	点数	N	該当率	N	該当率	N	該当率	N	該当率	N
合計	2.08	3240	52.9%	3562	20.1%	3366	71.1%	3517	67.7%	3486
性別										
男性	1.90	1802	44.6%	1959	20.0%	1873	67.4%	1940	61.5%	1923
女性	2.31	1438	63.1%	1603	20.1%	1493	75.5%	1577	75.3%	1563
年齢										
20代	2.57	484	65.1%	501	27.2%	489	84.5%	498	82.2%	495
30代	2.20	702	54.5%	754	25.2%	722	79.0%	744	63.0%	730
40代	2.00	843	50.2%	899	19.8%	869	72.1%	903	60.0%	881
50代	1.91	847	48.3%	983	15.9%	903	63.8%	965	69.4%	950
60代	1.79	364	52.0%	425	11.5%	383	54.8%	407	70.7%	430
学歴										
中学卒	1.80	357	49.9%	413	13.7%	379	57.9%	411	66.7%	405
高校卒	2.09	1701	54.2%	1877	20.4%	1761	70.1%	1845	68.1%	1834
短大・高専卒	2.37	343	60.6%	381	24.6%	362	81.7%	378	73.0%	367
大卒以上	2.09	797	49.3%	843	20.5%	818	75.2%	836	65.7%	833
都市規模										
大都市	2.00	668	52.6%	719	18.0%	687	69.5%	705	63.5%	706
普通市	2.09	2019	52.6%	2231	20.2%	2105	71.5%	2203	67.8%	2174
郡部	2.15	553	54.4%	612	22.0%	574	71.3%	609	71.9%	606
就業形態										
会社役員	1.65	97	45.7%	116	18.3%	104	50.0%	110	57.9%	114
正社員	2.09	1573	49.6%	1706	23.1%	1625	73.4%	1699	65.2%	1671
パート・アルバイト	2.19	667	58.6%	724	18.1%	689	72.3%	711	73.3%	705
派遣社員	2.00	92	52.1%	94	14.0%	93	73.4%	94	61.1%	95
契約社員・嘱託	2.06	180	51.8%	195	16.5%	188	69.3%	192	72.6%	190
自営業主・家族従業者・内職	2.00	461	55.2%	529	17.8%	483	66.2%	517	67.4%	519
その他	2.19	115	59.2%	130	15.3%	124	72.7%	128	77.1%	131
職種										
専門・技術的職業	2.07	492	51.2%	533	18.5%	507	73.6%	527	66.0%	523
管理的職業	1.88	204	41.6%	226	17.2%	215	65.5%	220	66.2%	219
事務的職業	2.25	625	56.8%	676	24.6%	639	76.0%	676	71.2%	666
販売的職業	2.12	481	53.9%	525	19.2%	501	74.4%	520	68.6%	513
技能工・生産工程に関わる職業	1.92	639	47.8%	712	21.4%	668	65.3%	695	62.8%	693
運輸・通信的職業	1.75	122	46.5%	142	13.3%	135	65.5%	139	56.6%	129
保安的職業	1.67	42	37.0%	46	16.7%	42	60.9%	46	60.9%	46
農・林・漁業に関わる職業	2.45	95	66.7%	114	35.7%	98	71.8%	110	75.7%	115
サービスの職業	2.22	459	61.2%	497	15.8%	474	73.4%	492	72.4%	490
その他	1.98	42	56.5%	46	20.0%	45	63.3%	49	69.6%	46
企業規模										
9人以下	2.03	710	55.4%	808	21.3%	746	65.3%	798	66.6%	796
10～99人	2.06	710	52.4%	773	17.3%	740	70.2%	769	68.9%	758
100～999人	2.05	580	48.8%	625	18.8%	602	73.9%	620	66.1%	607
1000人以上	2.16	542	52.1%	582	21.1%	554	76.3%	574	69.6%	573
官公庁	2.03	216	47.4%	234	24.1%	220	73.3%	232	62.6%	227
本人年収										
150万円未満	2.25	844	60.8%	919	19.7%	869	74.2%	912	73.3%	910
150～350万円未満	2.10	837	53.5%	903	20.0%	862	71.0%	891	68.5%	886
350～650万円未満	2.02	698	48.0%	762	23.1%	723	71.5%	758	62.9%	741
650万円以上	1.86	442	42.7%	478	16.1%	459	68.6%	475	63.4%	481

注： 家族・親族によるサポートの合計点数は、(a)(b)(c)(d)のうち該当するものの数。(単純加算)

けにくい。第6に、職種別にみると、農・林・漁業に関わる職業（2.45点）が際立ってサポートを受けやすく、事務的職業（2.25点）、サービスの職業（2.22点）がそれに次いでいる。逆に、保安的職業（1.67点）、運輸・通信的職業（1.75点）、管理的職業（1.88点）、技能工・生産工程に関わる職業（1.92点）はサポートを受けにくい。第7に、企業規模別にみると、1000人以上の大企業（2.16点）がサポートを受けやすい。第8に、年収が少ない方がサポートを受けやすい（150万円未満：2.25点、150～350万円未満：2.10点、350～650万円未満：2.02点、650万円以上：1.86点）。

友人・知人によるサポートの受けやすさについては、以下のことが読み取れる（図表Ⅱ-2-9）。第1に、男女でサポートの受けやすさに違いはない（男女ともに1.19点）。第2に、年齢が若いほど顕著にサポートを受けやすい（20代：1.35点、30代：1.28点、40代：1.21点、50代：1.13点、60代：0.90点）。第3に、学歴が高い方がサポートを受けやすい傾向がある（中学卒：1.05点、高校卒：1.20点、短大・高専卒：1.26点、大卒以上：1.22点）。第4に、都市規模別では、郡部（1.23点）が比較的サポートを受けやすく、大都市（1.20点）は平均的であり、普通市（1.18）はややサポートを受けにくい。第5に、就業形態別にみると、契約社員・嘱託（1.24点）が比較的サポートを受けやすく、自営業主・家族従業者・内職（1.09点）がややサポートを受けにくい。第6に、職種別にみると、専門・技術的職業（1.33点）、管理的職業（1.30点）が際立ってサポートを受けやすく、農・林・漁業に関わる職業（0.81点）がサポートを受けにくい。第7に、企業規模別にみると、1000人以上の大企業（1.26点）がもっともサポートを受けやすく、官公庁（1.21点）、100～999人の中企業（1.20点）がそれに次いでいる。逆に、9人以下の小企業がもっともサポートを受けにくい。第8に、年収別にみると、350万円以上の層が、それより下の層に比べてサポートを受けやすい傾向がある（150万円未満：1.20点、150～350万円未満：1.16点、350～650万円未満：1.25点、650万円以上：1.25点）。

社会保障制度に関する知識の保有状況については、以下のことが読み取れる（図表Ⅱ-2-10）。第1に、女性（1.69点）の方が男性（1.65点）よりもやや知識が多い。第2に、年齢別にみると、30代（1.73点）と40代（1.73点）がもっとも知識が多く、20代（1.51点）がもっとも知識が少ない。第3に、学歴が高いほど顕著に知識が多い（中学卒：1.53点、高校卒：1.67点、短大・高専卒：1.69点、大卒以上：1.74点）。第4に、都市規模が大きいほど知識が多い（大都市：1.69点、普通市：1.68点、郡部：1.60点）。第5に、就業形態別にみると、派遣社員（1.83点）が際立って知識が多く、会社役員（1.75点）、自営業主・家族従業者・内職（1.70点）がそれに次いでいる。逆に、契約社員・嘱託（1.61点）は知識が少ない。第6に、職種別にみると、管理的職業（1.80点）が際立って知識が多く、保安的職業（1.51点）、農・林・漁業に関わる職業（1.60点）、技能工・生産工程に関わる職業（1.61点）、運輸・通信的職業（1.63点）は知識が少ない。第7に、企業規模別にみると、1000人以上の大企業（1.70

図表Ⅱ-2-9 基本属性・働き方と友人・知人によるサポート

		合計		(a) 生活や仕事の相談		(b) 仕事の紹介	
		点数	N	該当率	N	該当率	N
合計		1.19	3325	61.2%	3562	57.8%	3366
性別	男性	1.19	1849	59.5%	1959	59.6%	1873
	女性	1.19	1476	63.3%	1603	55.5%	1493
年齢	20代	1.35	488	76.6%	501	58.5%	489
	30代	1.28	717	70.7%	754	57.8%	722
	40代	1.21	860	62.8%	899	58.3%	869
	50代	1.13	885	53.8%	983	59.9%	903
	60代	0.90	375	39.8%	425	50.7%	383
学歴	中学卒	1.05	370	47.9%	413	56.7%	379
	高校卒	1.20	1741	60.9%	1877	58.8%	1761
	短大・高専卒	1.26	360	68.2%	381	57.7%	362
	大卒以上	1.22	809	65.5%	843	56.2%	818
都市規模	大都市	1.20	681	61.9%	719	57.1%	687
	普通市	1.18	2078	61.2%	2231	57.1%	2105
	郡部	1.23	566	60.5%	612	61.3%	574
就業形態	会社役員	1.15	102	50.9%	116	61.5%	104
	正社員	1.20	1609	63.6%	1706	57.0%	1625
	パート・アルバイト	1.20	683	63.0%	724	56.7%	689
	派遣社員	1.16	92	68.1%	94	48.4%	93
	契約社員・嘱託	1.24	184	65.1%	195	58.0%	188
	自営業主・家族従業者・内職	1.09	477	48.8%	529	60.7%	483
	その他	1.30	119	65.4%	130	63.7%	124
職種	専門・技術的職業	1.33	503	68.9%	533	64.1%	507
	管理的職業	1.31	212	63.3%	226	67.4%	215
	事務的職業	1.12	633	64.5%	676	47.1%	639
	販売的職業	1.21	494	61.5%	525	58.9%	501
	技能工・生産工程に関わる職業	1.15	658	58.1%	712	57.9%	668
	運輸・通信的職業	1.26	133	58.5%	142	68.1%	135
	保安的職業	1.02	42	50.0%	46	50.0%	42
	農・林・漁業に関わる職業	0.81	97	38.6%	114	44.9%	98
	サービスの職業	1.19	468	59.0%	497	60.1%	474
	その他	1.18	44	58.7%	46	60.0%	45
企業規模	9人以下	1.09	734	49.9%	808	58.8%	746
	10～99人	1.23	730	61.2%	773	61.6%	740
	100～999人	1.20	593	64.6%	625	55.1%	602
	1000人以上	1.26	549	67.5%	582	58.5%	554
	官公庁	1.21	219	68.4%	234	52.3%	220
本人年収	150万円未満	1.20	861	62.1%	919	57.3%	869
	150～350万円未満	1.16	856	60.9%	903	55.0%	862
	350～650万円未満	1.25	715	61.8%	762	62.5%	723
	650万円以上	1.25	451	65.3%	478	60.8%	459

注：友人・知人によるサポートの合計点数は、(a)(b)のうち該当するものの数。（単純加算）

点）、官公庁（1.70点）がやや知識が多い¹⁴。第8に、年収別にみると、350万円以上の層が、それより下の層に比べてやや知識が多い（150万円未満：1.68点、150～350万円未満：1.65点、350～650万円未満：1.71点、650万円以上：1.70点）。

¹⁴ すべての企業規模の平均得点が全体の平均得点を上回っているのは、企業規模が「わからない」人のなかに特に得点の低い人が含まれているためだと考えられる。

図表Ⅱ-2-10 基本属性・働き方と社会保障制度に関する知識

		合計		(a) 年金支給要件		(b) 雇用保険手続	
		点数	N	正答率	N	正答率	N
合計		1.67	3730	83.2%	3730	83.9%	3730
性別	男性	1.65	2058	82.8%	2058	82.6%	2058
	女性	1.69	1672	83.9%	1672	85.5%	1672
年齢	20代	1.51	509	75.0%	509	76.0%	509
	30代	1.73	775	83.4%	775	89.9%	775
	40代	1.73	932	85.1%	932	87.7%	932
	50代	1.66	1045	84.0%	1045	81.8%	1045
	60代	1.66	469	86.6%	469	79.3%	469
学歴	中学卒	1.53	447	78.3%	447	74.9%	447
	高校卒	1.67	1959	83.0%	1959	83.9%	1959
	短大・高専卒	1.69	395	81.8%	395	87.6%	395
	大卒以上	1.74	868	87.3%	868	86.4%	868
都市規模	大都市	1.69	743	84.1%	743	84.4%	743
	普通市	1.68	2344	84.0%	2344	84.5%	2344
	郡部	1.60	643	79.6%	643	80.9%	643
就業形態	会社役員	1.75	123	87.8%	123	87.0%	123
	正社員	1.66	1769	81.4%	1769	84.1%	1769
	パート・アルバイト	1.67	754	82.5%	754	84.6%	754
	派遣社員	1.83	98	87.8%	98	94.9%	98
	契約社員・嘱託	1.61	207	81.6%	207	79.2%	207
	自営業主・家族従業者・内職	1.70	566	88.2%	566	81.4%	566
	その他	1.66	140	85.7%	140	80.7%	140
職種	専門・技術的職業	1.71	548	85.6%	548	85.8%	548
	管理的職業	1.80	234	88.9%	234	91.0%	234
	事務的職業	1.72	700	85.1%	700	86.7%	700
	販売的職業	1.67	552	85.3%	552	81.9%	552
	技能工・生産工程に関わる職業	1.61	757	79.0%	757	81.5%	757
	運輸・通信的職業	1.63	146	76.0%	146	87.0%	146
	保安的職業	1.51	47	76.6%	47	74.5%	47
	農・林・漁業に関わる職業	1.60	121	83.5%	121	76.9%	121
	サービスの職業	1.66	519	83.0%	519	82.9%	519
	その他	1.58	50	80.0%	50	78.0%	50
	企業規模	9人以下	1.68	864	87.5%	864	80.7%
10～99人		1.68	803	82.4%	803	85.3%	803
100～999人		1.69	645	81.7%	645	87.0%	645
1000人以上		1.70	601	83.4%	601	87.0%	601
官公庁		1.70	240	85.4%	240	84.6%	240
本人年収	150万円未満	1.68	954	83.8%	954	83.8%	954
	150～350万円未満	1.65	929	81.1%	929	84.3%	929
	350～650万円未満	1.71	787	85.4%	787	85.4%	787
	650万円以上	1.70	502	84.9%	502	84.9%	502

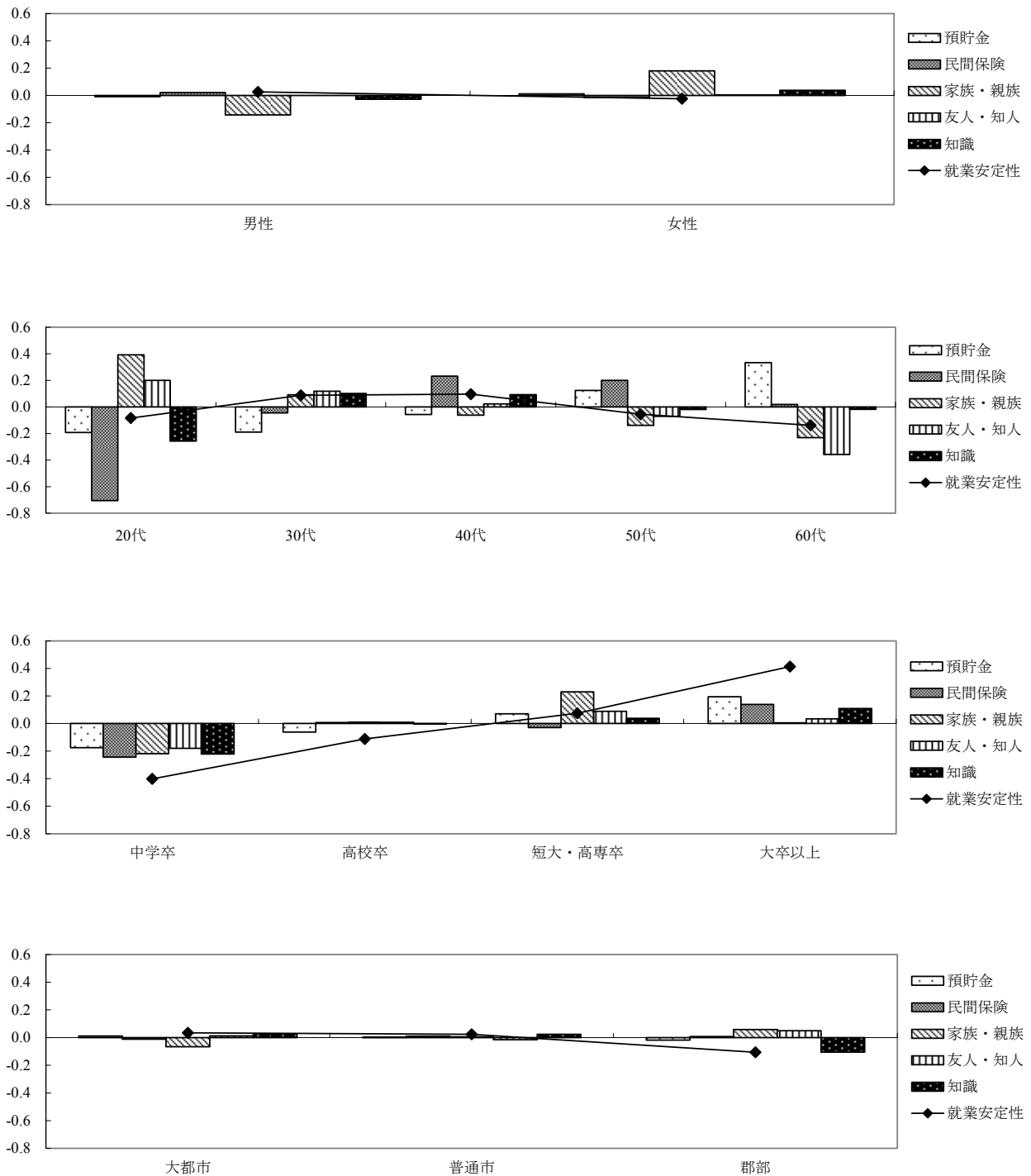
注： 社会保障制度に関する知識の合計点数は、(a)(b)のうち正答の数。（単純加算）

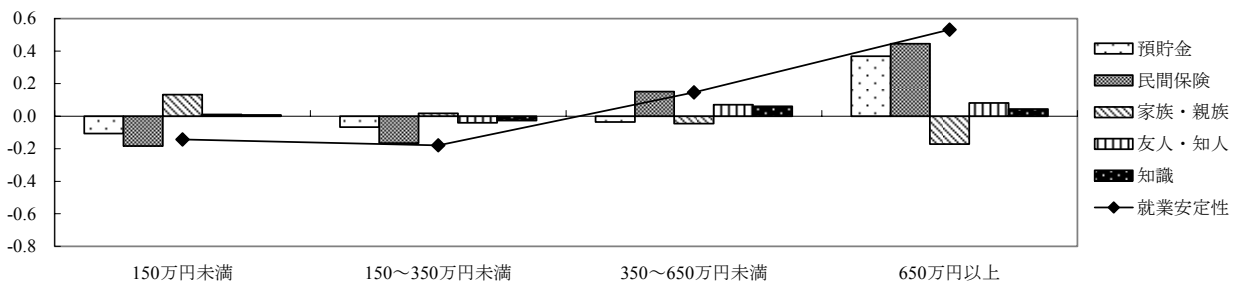
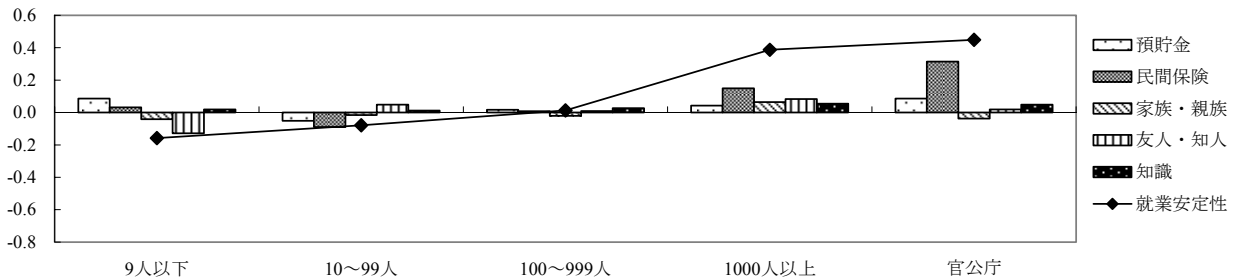
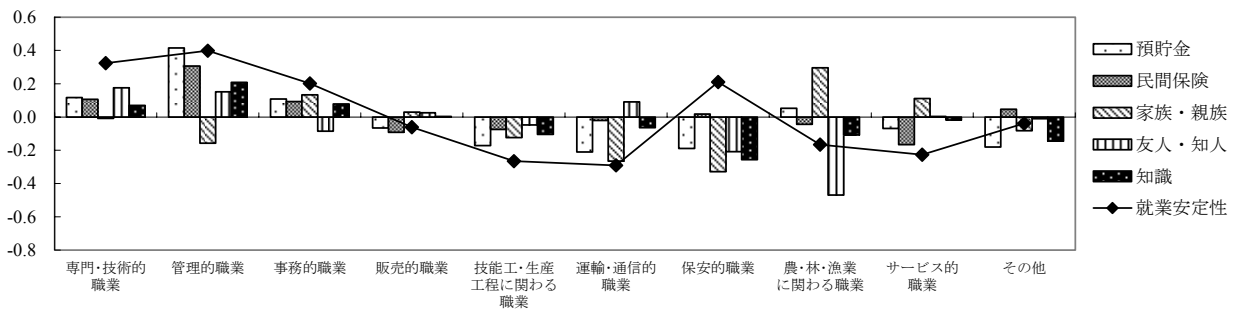
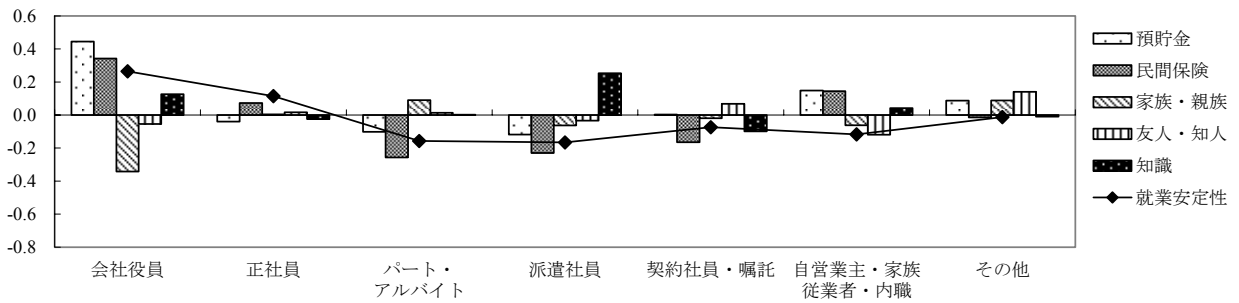
4.1.2 全体的傾向

これら5つの私的セーフティネットの保有状況をグラフ化したのが、図表Ⅱ-2-11である（縦軸はいずれも標準化得点）。ここから、全体的な傾向として以下のことが読み取れる。第1に、男女の違いとして、女性の方が家族・親族によるサポートを受けやすいことが読み取れる。第2に、年齢別にみると、預貯金や民間保険といった資産は、年齢の高い人の方が多く保有する傾向があるが、家族・親族によるサポート、友人・知人によるサポートといったパーソナル・ネットワークは、年齢が若い人の方が多く保有する傾向がある。第3に、学歴

別にみると、総じてどのセーフティネットについても、高学歴者の方が多く保有する傾向がみられる。第4に、都市規模別には大きな差はみられないが、強いていうと、大都市では家族・親族によるサポートが受けにくいのが、社会保障制度に関する知識は広く普及していること、逆に、郡部では社会保障制度に関する知識が十分に行き渡っていないが、

図表Ⅱ-2-11 私的セーフティネットの保有状況（標準化得点）





家族・親族によるサポート，友人・知人によるサポートは受けやすい傾向がある。第5に，就業形態別にみると，預貯金や民間保険といった資産については，会社役員，自営業主・家族従業者・内職が多く保有しており，パート・アルバイト，派遣社員，契約社員・嘱託といったいわゆる非正社員はあまり保有していない。他方，家族・親族によるサポート，友人・知人によるサポートについては，会社役員や自営業主・家族従業者・内職は受けにくく，パート・アルバイトや契約社員・嘱託が受けやすい傾向がある。社会保障制度に関する知識に

については、派遣社員と会社役員の理解度が高い。第6に、職種別にみると、ほとんどのセーフティネットについて、管理的職業、専門・技術的職業、事務的職業といったホワイトカラー層が多く保有している傾向がある。逆に、技能工・生産工程に関わる職業、運輸・通信的職業、保安的職業といった現業職は、一部の例外を除き、セーフティネットを十分に保有していない。第7に、企業規模別にみると、1000人以上の大企業が、すべてのセーフティネットについて平均を上回っている。また、官公庁も、家族・親族によるサポートがやや受けにくいことを除けば、平均以上のセーフティネットを保有している。第8に、年収別にみると、家族・親族によるサポートは、年収が低い層ほど受けやすい傾向があるが、それ以外のセーフティネットは、いずれも年収が高い層ほど多く保有する傾向がある。

4.2 私的セーフティネット形成の規定要因

次に、重回帰分析によって、私的セーフティネット形成の規定要因を探りたい。なお、就業安定性の重回帰分析の場合と同様、基本属性をコントロールした上での就業形態、職種、企業規模、年収階層ごとの特徴を確認するため、まず基本属性のみを投入し（モデル①）、次いで働き方に関する4つの変数群を別々に追加し（モデル②～モデル⑤）、最後にすべての独立変数を投入することとする（モデル⑥）。図表Ⅱ-2-12～図表Ⅱ-2-16は、その結果を示したものである。

預貯金についてみると（図表Ⅱ-2-12）、モデル⑥から、女性ほど、年齢が高いほど、学歴が高いほど、都市規模が小さいほど、（正社員に比べて）自営業主・家族従業者・内職ほど、年収が高い層ほど多く、（事務的職業に比べて）サービスの職業、技能工・生産工程に関わる職業、販売的職業、保安的職業、運輸・通信的職業、専門・技術的職業ほど少ないことが読み取れる。また、他の変数をコントロールするとその効果は消えるが、基本属性と就業形態のみを独立変数に投入したモデル②では、（正社員に比べて）会社役員ほど多い、パート・アルバイトほど少ない、基本属性と企業規模のみを独立変数に投入したモデル④では、（官公庁に比べて）中小企業ほど少ないといった特徴が確認できる。

民間保険の加入状況についてみると（図表Ⅱ-2-13）、モデル⑥から、女性ほど、40代～50代ほど、学歴が高いほど、（正社員に比べて）自営業主・家族従業者・内職ほど、年収が高い層ほど加入数が多く、（正社員に比べて）パート・アルバイト、契約社員・嘱託、（官公庁に比べて）中小企業ほど加入数が少ないことが読み取れる。また、他の変数をコントロールするとその効果は消えるが、基本属性と就業形態のみを独立変数に投入したモデル②からは、（正社員に比べて）派遣社員ほど加入数が少ない、基本属性と職種のみを独立変数に投入したモデル③からは、（事務的職業に比べて）販売的職業、技能工・生産工程に関わる職業、サービスの職業ほど加入数が少ないといった特徴が確認できる。

家族・親族によるサポートについてみると（図表Ⅱ-2-14）、モデル⑥から、女性ほど、年齢が若いほど、都市規模が小さいほど、（事務的職業に比べて）農・林・漁業に関わる職業は

図表 -2-12 預貯金の規定要因(重回帰分析)

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4		モデル5	
	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値
性別 (男性) 女性	0.160	3.069 **	0.238	4.107 ***	0.114	2.021 *	0.236	4.113 ***	0.501	7.990 ***
年齢 (20代) 30代	0.291	3.334 ***	0.252	2.861 **	0.271	3.128 **	0.258	2.649 **	0.160	1.781 †
40代	0.630	7.505 ***	0.600	7.071 ***	0.574	6.877 ***	0.568	6.064 ***	0.374	4.258 ***
50代	1.065	12.829 ***	1.016	11.940 ***	0.992	11.855 ***	1.035	11.153 ***	0.801	9.146 ***
60代	1.559	15.645 ***	1.519	14.518 ***	1.525	15.098 ***	1.553	13.877 ***	1.402	13.702 ***
学歴 中学卒	-1.428	-15.709 ***	-1.375	-14.774 ***	-1.123	-11.251 ***	-1.316	-12.980 ***	-1.124	-11.679 ***
高校卒	-0.769	-12.472 ***	-0.732	-11.686 ***	-0.579	-8.629 ***	-0.683	-10.236 ***	-0.551	-8.572 ***
短大・高専卒	-0.295	-3.097 **	-0.284	-2.964 **	-0.202	-2.107 *	-0.240	-2.353 *	-0.135	-1.395
(大卒以上)										
都市規模 大都市	0.118	1.890 †	0.135	2.140 *	0.125	2.017 *	0.134	1.976 *	0.158	2.514 *
普通市	0.137	1.716 †	0.159	1.972 *	0.153	1.901 †	0.147	1.685 †	0.176	2.170 *
郡部			0.242	1.742 †						
就業形態 会社役員 (正社員)			-0.253	-3.397 ***						
パート・アルバイト			-0.033	-0.215						
派遣社員			-0.156	-1.403						
契約社員・嘱託			0.012	0.162						
自営業主・家族従業者・内職			-0.032	-0.242						
その他										
職種 専門・技術的職業	-0.189	-2.210 *			-0.189	-2.210 *			-0.275	-2.992 **
管理的職業	0.115	0.985			0.115	0.985			-0.133	-1.047
(事務的職業)										
販売的職業	-0.395	-4.637 ***			-0.395	-4.637 ***			-0.365	-3.794 ***
技能工・生産工程に関わる職業	-0.556	-6.517 ***			-0.556	-6.517 ***			-0.444	-4.621 ***
運輸・通信的職業	-0.601	-4.388 ***			-0.601	-4.388 ***			-0.470	-3.160 **
保安的職業	-0.545	-2.611 **			-0.545	-2.611 **			-0.591	-2.610 **
農・林・漁業に関わる職業	-0.205	-1.383			-0.205	-1.383			-0.153	-0.910
サービスの職業	-0.541	-6.075 ***			-0.541	-6.075 ***			-0.459	-4.429 ***
その他	-0.590	-2.646 **			-0.590	-2.646 **			-0.269	-0.925
企業規模 9人以下	-0.347	-3.134 **			-0.347	-3.134 **			-0.159	-1.233
10~99人	-0.396	-3.583 ***			-0.396	-3.583 ***			-0.095	-0.799
100~999人	-0.348	-3.120 **			-0.348	-3.120 **			-0.102	-0.876
1000人以上	-0.067	-0.603			-0.067	-0.603			0.087	0.752
(官公庁)										
本人年収 150万円未満	-1.041	-11.147 ***			-1.041	-11.147 ***			-1.007	-8.299 ***
150~350万円未満	-0.916	-10.684 ***			-0.916	-10.684 ***			-0.877	-8.721 ***
350~650万円未満	-0.520	-6.537 ***			-0.520	-6.537 ***			-0.459	-5.360 ***
(650万円以上)										
定数	5.337	57.352 ***	5.345	56.518 ***	5.561	51.703 ***	5.580	41.303 ***	5.886	54.730 ***
N	2938		2884		2903		2543		2773	
F値	52.700 ***		33.463 ***		32.301 ***		32.672 ***		49.446 ***	
調整済みR ²	0.150		0.153		0.170		0.149		0.185	

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001。
2) () はレファレンス・グループ。

図表 -2-13 民間保険加入の規定要因（重回帰分析）

	モデル		モデル		モデル		モデル		モデル	
	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値
性別										
(男性)										
女性	0.022	0.871	0.107	3.813 ***	0.010	0.367	0.066	2.364 *	0.179	5.547 ***
年齢										
(20代)										
30代	0.479	11.629 ***	0.465	11.277 ***	0.473	11.403 ***	0.504	10.967 ***	0.398	8.979 ***
40代	0.688	17.367 ***	0.675	16.962 ***	0.680	17.017 ***	0.700	15.859 ***	0.579	13.370 ***
50代	0.710	17.910 ***	0.684	16.967 ***	0.698	17.161 ***	0.720	16.310 ***	0.601	13.780 ***
60代	0.627	12.785 ***	0.626	12.306 ***	0.628	12.511 ***	0.628	11.506 ***	0.576	10.962 ***
学歴										
中学卒	-0.371	-8.080 ***	-0.327	-7.027 ***	-0.322	-6.354 ***	-0.306	-6.021 ***	-0.249	-4.922 ***
高校卒	-0.119	-3.932 ***	-0.085	-2.790 **	-0.081	-2.469 *	-0.088	-2.703 **	-0.022	-0.671
短大・高専卒	-0.101	-2.218 *	-0.084	-1.845 †	-0.092	-1.983 *	-0.085	-1.755 †	-0.013	-0.271
(大卒以上)										
都市規模										
大都市	0.022	0.708	0.021	0.669	0.021	0.673	0.022	0.651	0.042	1.290
普通市	0.037	0.922	0.035	0.893	0.037	0.912	0.044	1.034	0.066	1.604
郡部										
就業形態										
会社役員			0.070	1.031						
(正社員)										
パート・アルバイト			-0.253	-7.003 ***						
派遣社員			-0.178	-2.394 *						
契約社員・嘱託			-0.147	-2.659 **						
自営業主・家族従業者・内職			-0.029	-0.766						
その他			-0.138	-2.087 *						
職種										
専門・技術的職業			-0.024	-0.562						
管理的職業			-0.027	-0.468						
(事務的職業)										
販売的職業			-0.124	-2.951 **						
技能工・生産工程に関わる職業			-0.097	-2.277 *						
運輸・通信的職業			-0.087	-1.230						
保安的職業			-0.065	-0.596						
農・林・漁業に関わる職業			-0.123	-1.643						
サービスの職業			-0.141	-3.230 **						
その他			-0.045	-0.416						
企業規模										
9人以下			-0.167	-3.124 **						
10～99人			-0.193	-3.598 ***						
100～999人			-0.133	-2.454 *						
1000人以上			-0.059	-1.093						
(官公庁)										
本人年収										
150万円未満			-0.460	-9.503 ***						
150～350万円未満			-0.338	-7.589 ***						
350～650万円未満			-0.157	-3.782 ***						
(650万円以上)										
定数	0.628	14.195 ***	0.648	14.523 ***	0.683	13.200 ***	0.717	11.097 ***	0.822	15.158 ***
N	3203		3155		3161		2738		2782	
F値	43.325 ***		31.000 ***		23.550 ***		27.129 ***		37.731 ***	
調整済みR ²	0.117		0.132		0.119		0.118		0.147	

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001。

2) () はレファレンス・グループ。

図表 -2-14 家族・親族によるサポートの規定要因（重回帰分析）

従属変数：家族・親族によるサポート	モデル		モデル		モデル		モデル		モデル	
	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値
性別 (男性)	0.378	8.251 ***	0.402	7.828 ***	0.368	7.312 ***	0.399	7.876 ***	0.416	7.113 ***
年齢 (20代)	-0.356	-4.900 ***	-0.354	-4.786 ***	-0.338	-4.629 ***	-0.409	-4.996 ***	-0.313	-3.964 ***
30代	-0.559	-7.999 ***	-0.564	-7.921 ***	-0.548	-7.777 ***	-0.645	-8.218 ***	-0.577	-7.461 ***
40代	-0.603	-8.535 ***	-0.623	-8.554 ***	-0.609	-8.443 ***	-0.658	-8.343 ***	-0.588	-7.510 ***
50代	-0.655	-7.425 ***	-0.663	-7.157 ***	-0.688	-7.641 ***	-0.666	-6.776 ***	-0.642	-6.726 ***
60代	-0.247	-2.999 **	-0.238	-2.822 **	-0.232	-2.563 *	-0.179	-1.937 †	-0.316	-3.439 ***
学歴 中学校卒	-0.094	-1.746 †	-0.086	-1.545	-0.086	-1.461	-0.057	-0.967	-0.154	-2.575 *
高校卒	0.031	0.373	0.048	0.574	0.038	0.448	0.079	0.888	-0.022	-0.251
短大・高専卒 (大卒以上)										
都市規模 大都市	0.116	2.109 *	0.113	2.031 *	0.109	1.966 *	0.151	2.515 *	0.140	2.393 *
普通市	0.213	2.979 **	0.203	2.817 **	0.179	2.473 *	0.217	2.776 **	0.235	3.110 **
郡部			-0.241	-1.849 †						
就業形態 会社役員 (正社員)										
パート・アルバイト			-0.064	-0.994						
派遣社員			-0.287	-2.137 *						
契約社員・嘱託			-0.082	-0.829						
自営業主・家族従業者・内職			0.044	0.633						
その他			0.067	0.559						
職種 専門・技術的職業					-0.071	-0.935				
管理的職業					0.036	0.337				
(事務的職業)										
販売的職業					-0.028	-0.378				
技能工・生産工程に関わる職業					-0.077	-1.019				
運輸・通信的職業					-0.135	-1.061				
保安的職業					-0.219	-1.106				
農・林・漁業に関わる職業					0.474	3.390 ***				
サービス的職業					0.031	0.406				
その他					-0.017	-0.084				
企業規模 9人以下					0.032	0.324				
10～99人					-0.050	-0.510				
100～999人					-0.062	-0.621				
1000人以上 (官公庁)					0.124	1.243				
本人年収 150万円未満									0.038	0.426
150～350万円未満									-0.030	-0.371
350～650万円未満									0.078	1.015
(650万円以上)										
定数	2,340	29,694 ***	2,360	29,278 ***	2,368	25,540 ***	2,328	19,852 ***	2,320	23,561 ***
N	3198		3144		3160		2723		2804	
F値	21.661 ***		14.134 ***		12.643 ***		14.356 ***		16.409 ***	
調整済みR ²	0.061		0.063		0.065		0.064		0.067	

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001.

2) () はレファレンス・グループ。

どサポートを受けやすく、(事務的職業に比べて)技能工・生産工程に関わる職業ほどサポートを受けにくいことが読み取れる。また、他の変数をコントロールするとその効果は消えるが、基本属性と就業形態のみを独立変数に投入したモデル②からは、(正社員に比べて)会社役員、派遣社員ほどサポートを受けにくいといった特徴が確認できる。

友人・知人によるサポートについてみると(図表Ⅱ-2-15)、モデル⑥から、女性ほど、年齢が若いほど、(正社員に比べて)パート・アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託、自営業主・家族従業者・内職ほど、(事務的職業に比べて)専門・技術的職業、管理的職業、販売的職業、運輸・通信的職業、サービスの職業ほど、年収が高い層ほどサポートを受けやすく、(事務的職業に比べて)農・林・漁業に関わる職業ほどサポートを受けにくいことが読み取れる。

社会保障制度に関する知識についてみると(図表Ⅱ-2-16)、モデル⑥から、女性ほど、30歳以上の人ほど、学歴が高いほど、(大都市に比べて)普通市ほど、(正社員に比べて)パート・アルバイト、派遣社員ほど、(事務的職業に比べて)管理的職業ほど知識が多いことが読み取れる。また、他の変数をコントロールするとその効果は消えるが、基本属性と職種だけを独立変数に投入したモデル③からは、(事務的職業に比べて)保安的職業ほど知識が少ないといった特徴が確認できる。

4.3 小括

以上、私的セーフティネットの実態をやや詳細にみてきた。それらをまとめると、次の通りである。第1に、私的セーフティネットの保有状況、私的セーフティネット形成の規定要因は、その種類によってかなり異なる。第2に、私的セーフティネット形成に対しては、働き方も影響を与えているが、年齢や学歴といった基本属性が与える影響も大きい。第3に、種類によって保有状況、規定要因は異なるが、総合的にみて高学歴、ホワイトカラー、大企業や官公庁、高収入の人々は、比較的充実した私的セーフティネットを備えているといえる。

5. 就業安定性と私的セーフティネット

第1節にて述べたように、就業が不安定な人ほどセーフティネットをより多く必要としているといえる。では、本章で取り上げている私的セーフティネットは、就業の安定性とどのような関係にあるだろうか。以下、5.1にて就業安定性のレベルごとの私的セーフティネットの保有状況を確認した後、5.2にて他の変数をコントロールした上で就業安定性と私的セーフティネットとの間にどのような関係があるかを明らかにする。

5.1 私的セーフティネットは必要に対応しているか？

「リスクに備える」というセーフティネットの原義からするならば、リスクの高いところにより多く備わっているのがセーフティネットとしての望ましい姿といえる。では、本章で

図表 -2-15 友人・知人によるサポートの規定要因（重回帰分析）

従属変数：友人・知人によるサポート	モデル		モデル		モデル		モデル					
	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値				
性別 (男性)	-0.014	-0.467	-0.029	-0.898	0.029	0.921	0.005	0.155	0.049	1.318	0.085	1.913 †
年齢 (20代)	-0.079	-1.709 †	-0.070	-1.485	-0.085	-1.822 †	-0.061	-1.155	-0.085	-1.690 †	-0.070	-1.227
30代	-0.142	-3.173 **	-0.136	-2.985 **	-0.155	-3.456 ***	-0.111	-2.209 *	-0.185	-3.738 ***	-0.180	-3.228 **
40代	-0.212	-4.708 ***	-0.213	-4.593 ***	-0.246	-5.369 ***	-0.178	-3.525 ***	-0.229	-4.599 ***	-0.257	-4.506 ***
50代	-0.432	-7.709 ***	-0.463	-7.857 ***	-0.433	-7.595 ***	-0.391	-6.224 ***	-0.439	-7.229 ***	-0.479	-6.780 ***
60代	-0.062	-1.192	-0.060	-1.126	0.014	0.238	-0.077	-1.318	0.011	0.196	0.038	0.559
学歴 中学卒	-0.005	-0.144	-0.012	-0.354	0.044	1.171	-0.001	-0.039	0.019	0.497	0.043	0.983
高校卒	0.027	0.523	0.018	0.332	0.063	1.191	0.009	0.153	0.020	0.357	0.013	0.215
短大・高専卒 (大卒以上)												
都市規模 大都市	-0.011	-0.319	-0.018	-0.513	0.002	0.053	-0.015	-0.397	-0.005	-0.124	-0.003	-0.068
普通市	0.054	1.189	0.041	0.898	0.075	1.623	0.031	0.612	0.070	1.465	0.056	1.051
郡部			0.060	0.730							0.087	0.904
就業形態 会社役員 (正社員)			0.053	1.280							0.145	2.437 *
パート・アルバイト			-0.010	-0.117							0.215	1.756 †
派遣社員			0.118	1.874 †							0.128	1.702 †
契約社員・嘱託			0.020	0.457							0.146	2.378 *
自営業主・家族従業者・内職 その他			0.181	2.371 *							0.293	3.051 **
職種 専門・技術的職業			0.226	4.704 ***							0.227	4.127 ***
管理的職業			0.320	4.790 ***							0.286	3.676 ***
(事務的職業)												
販売的職業			0.114	2.381 *							0.122	2.148 *
技能工・生産工程に関わる職業			0.074	1.545							0.081	1.399
運輸・通信的職業			0.212	2.687 **							0.233	2.595 **
保安的職業			0.011	0.086							-0.057	-0.409
農・林・漁業に関わる職業			-0.194	-2.186 *							-0.247	-2.355 *
サービスの職業			0.095	1.934 †							0.101	1.672 †
その他			0.191	1.541							0.049	0.307
企業規模 9人以下			-0.043	-0.679							-0.048	-0.623
10～99人			0.046	0.735							0.028	0.395
100～999人			0.005	0.083							-0.031	-0.452
1000人以上 (官公庁)			0.059	0.915							0.022	0.324
本人年収 150万円未満			-0.131	-2.318 *							-0.176	-2.404 *
150～350万円未満			-0.180	-3.470 ***							-0.164	-2.702 **
350～650万円未満 (650万円以上)			-0.054	-1.114							-0.022	-0.422
定数	1.361	26.975 ***	1.349	26.159 ***	1.200	20.297 ***	1.321	17.534 ***	1.444	22.935 ***	1.243	13.692 ***
N	3280		3222		3240		2787		2866		2420	
F値	8.892 ***		6.068 ***		7.259 ***		5.571 ***		6.281 ***		4.223 ***	
調整済みR ²	0.024		0.025		0.035		0.022		0.023		0.041	

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001。

2) () はレファレンス・グループ。

図表 -2-16 社会保障制度に関する知識の規定要因（重回帰分析）

従属変数：社会保障制度に関する知識	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4		モデル5	
	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値
性別 (男性)	0.055	2.568 *	0.048	1.988 *	0.056	2.363 *	0.065	2.797 **	0.090	3.310 ***
女性										
年齢 (20代)	0.214	6.069 ***	0.218	6.063 ***	0.224	6.317 ***	0.200	5.129 ***	0.185	4.826 ***
30代	0.212	6.234 ***	0.213	6.144 ***	0.211	6.163 ***	0.189	5.055 ***	0.144	3.862 ***
40代	0.174	5.169 ***	0.171	4.922 ***	0.169	4.910 ***	0.165	4.455 ***	0.130	3.487 ***
50代	0.208	5.112 ***	0.206	4.765 ***	0.218	5.242 ***	0.193	4.279 ***	0.172	3.903 ***
60代										
学歴										
中学卒	-0.212	-5.581 ***	-0.210	-5.376 ***	-0.187	-4.469 ***	-0.228	-5.503 ***	-0.188	-4.451 ***
高校卒	-0.077	-2.966 **	-0.082	-3.116 **	-0.060	-2.133 *	-0.097	-3.515 ***	-0.057	-2.025 *
短大・高専卒										
(大卒以上)	-0.068	-1.736 †	-0.073	-1.842 †	-0.060	-1.525	-0.091	-2.219 *	-0.067	-1.595
都市規模										
大都市	0.011	0.431	0.018	0.682	0.020	0.758	0.044	1.594	0.022	0.787
普通市										
郡部	-0.056	-1.673 †	-0.050	-1.452	-0.041	-1.195	-0.029	-0.804	-0.046	-1.311
就業形態										
会社役員			0.068	1.168						
(正社員)										
パート・アルバイト			0.017	0.567						
派遣社員			0.167	2.555 *						
契約社員・嘱託			-0.021	-0.452						
自営業主・家族従業者・内職			0.042	1.302						
その他			-0.010	-0.183						
職種										
専門・技術的職業					-0.009	-0.263				
管理的職業					0.088	1.780 †				
(事務的職業)										
販売的職業					-0.020	-0.552				
技能工・生産工程に関わる職業					-0.047	-1.323				
運輸・通信的職業					-0.011	-0.187				
保安的職業					-0.156	-1.665 †				
農・林・漁業に関わる職業					-0.049	-0.785				
サービス的職業					-0.025	-0.677				
その他					-0.133	-1.461				
企業規模										
9人以下			0.037	0.811						
10～99人			0.043	0.948						
100～999人			0.038	0.823						
1000人以上			0.036	0.766						
(官公庁)										
本人年収										
150万円未満										
150～350万円未満										
350～650万円未満										
(650万円以上)										
定数	1.551	40.743 ***	1.535	39.369 ***	1.547	34.855 ***	1.528	27.756 ***	1.575	33.500 ***
N	3669		3597		3616		3108		3154	
F値	9.381 ***		6.326 ***		5.863 ***		5.520 ***		5.545 ***	
調整済みR ²	0.022		0.023		0.025		0.020		0.018	

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001。

2) () はレファレンス・グループ。

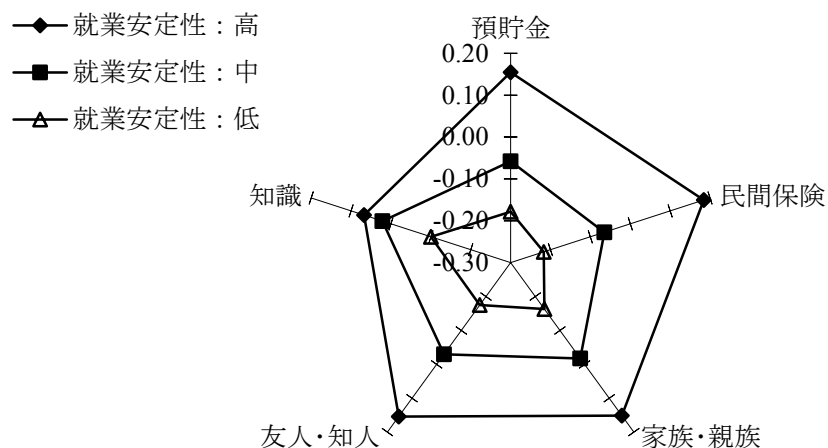
取り上げている5つの私的セーフティネットについては、どのようなことがいえるだろうか。

図表Ⅱ-2-17は、就業安定性の高低と、5つの私的セーフティネットの保有状況の関係をグラフ化したものである¹⁵。リスクとの対応という点では、就業安定性が低いところにより多くのセーフティネットが備わっている方が望ましいといえる。しかし、ここからは、預貯金、民間保険加入、家族・親族によるサポート、友人・知人によるサポート、社会保障制度に関する知識のいずれについても、就業安定性が高い人がもっとも多くのセーフティネットを持っており、就業安定性が低い人はいずれについても平均を大きく下回っているという、正反対の結果が読み取れる。このことは、これらの私的セーフティネットが、「リスクに備える」というセーフティネット本来の機能を十分に有していないことを意味する。

図表Ⅱ-2-17 就業安定性と私的セーフティネットの保有状況（就業者全員）

(点数は標準化得点)

	預貯金	民間保険	家族・親族	友人・知人	知識
就業安定性：高	0.15	0.18	0.15	0.15	0.07
就業安定性：中	-0.06	-0.07	-0.02	-0.03	0.02
就業安定性：低	-0.18	-0.22	-0.16	-0.17	-0.10



ところで、図表Ⅱ-2-17の分析対象は、これまでと同様、現在収入のある仕事をしている人すべてである。そこには、おもに「自分自身の収入」で生活している人だけでなく、おもに「自分以外の収入」で生活している人も含まれている。よって、就業安定性と私的セーフティネットの関係を分析するにあたり、両者を一緒にしてしまってもよいかという問題が生じる。

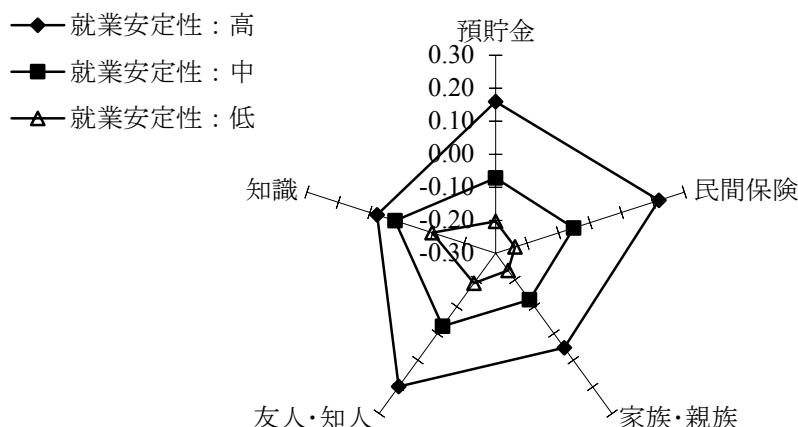
この点につき、本章では、2つの理由から、両者を一緒にしても差し支えないと考える。第1に、たしかに、おもに「自分以外の収入」で生活している人にとっては、自分自身の就業安定性よりも、扶養者の就業安定性の方が、自分の生活にとって大きな関心事といえる。

¹⁵ 就業安定性の得点が0点を「低」、1～2点を「中」、3～4点を「高」とした。

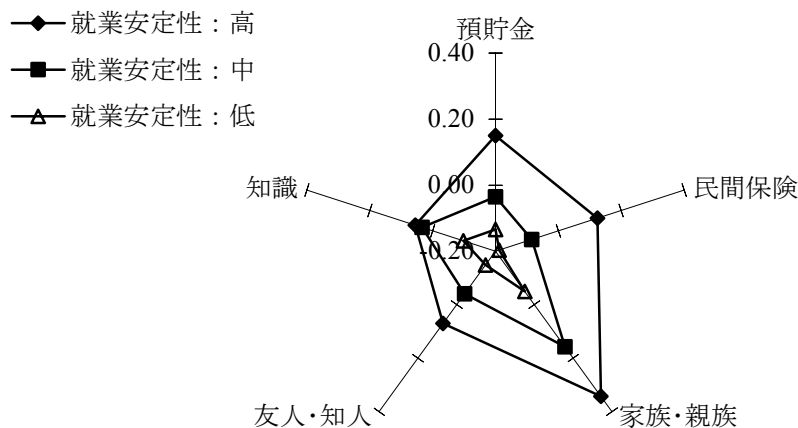
しかし、自分が働けなくなれば、自分の収入がなくなることにより、自分の生活が多かれ少なかれ困窮することは間違いない。おもに「自分自身の収入」で生活している人に比べれば、ここで取り上げている就業安定性の重要性は低いかもしれないが、そのことにまったく意味がないわけではない。第2に、図表Ⅱ-2-18にて、おもに「自分自身の収入」で生活している人と、おもに「自分以外の収入」で生活している人にサンプルを分割した上で、就業安定性と私的セーフティネットの保有状況の関係を分析した。その結果、それぞれのグループの

図表Ⅱ-2-18 就業安定性と私的セーフティネットの保有状況（収入形態別）

おもに「自分自身の収入」で生活		(点数は標準化得点)				
	預貯金	民間保険	家族・親族	友人・知人	知識	
就業安定性：高	0.16	0.22	0.05	0.20	0.08	
就業安定性：中	-0.07	-0.05	-0.13	-0.03	0.02	
就業安定性：低	-0.20	-0.24	-0.24	-0.19	-0.10	



おもに「自分自身の収入」で生活		(点数は標準化得点)				
	預貯金	民間保険	家族・親族	友人・知人	知識	
就業安定性：高	0.15	0.12	0.34	0.07	0.06	
就業安定性：中	-0.04	-0.08	0.16	-0.04	0.03	
就業安定性：低	-0.13	-0.19	-0.05	-0.15	-0.10	



なかにおいても、就業安定性が高い人ほど私的セーフティネットが充実しているという傾向が読み取れる。このことは、おもに「自分自身の収入」で生活している人であれ、おもに「自分以外の収入」で生活している人であれ、就業安定性と私的セーフティネットの関係の仕方は同じであることを意味する。よって、就業安定性と私的セーフティネットの関係を分析するにあたり、両者を一緒に扱って問題ないと判断する。

5.2 なぜ私的セーフティネットは必要に対応しないのか？

それでは、なぜ就業安定性が高い人ほどより多くの私的セーフティネットを持っているのだろうか。このような結果をもたらすメカニズムとして、2つのものが考えられる。第1は、就業安定性を高める要因と私的セーフティネット形成を促進する要因が同一であり、結果として就業安定性と私的セーフティネットの保有状況との間に正の相関がみいだせるというものである。第2は、就業が安定していることそれ自体が、私的セーフティネット形成を促進する要因として働いているというものである。以下、5つの私的セーフティネットそれぞれについて、いずれのメカニズムが働いているのかを確認したい。

5.2.1 預貯金

図表Ⅱ-2-19の左側2列は、就業安定性の重回帰分析の結果と、預貯金の重回帰分析の結果を対照させたものである。ここから、女性であること、学歴が高いこと、(正社員に比べて)自営業主・家族従業者・内職であること、収入が高いことが、就業安定性と預貯金の両方に正の効果を与えていること、(事務的職業に比べて)販売的職業、技能工・生産工程に関わる職業、運輸・通信的職業、サービスの職業であることが、就業安定性と預貯金の両方に負の効果を与えていることが読み取れる。

他方、図表Ⅱ-2-19の右側2列は、就業安定性が預貯金の多寡に与える効果が、基本属性や働き方をコントロールする前と後とでどのように変化するかを示したものである。ここから、基本属性や働き方をコントロールすると就業安定性の効果が半分程度に弱まること(B係数 0.248→0.133)、しかし、それらをコントロールしても就業安定性の効果は残ること($p<0.001$)が読み取れる。

よって、就業安定性と預貯金の関係の一部は、(たとえば)「学歴や収入が高い人ほど就業が安定的であり、同時に預貯金も多い」といったメカニズムによって説明できるが、それに加えて、就業が安定的であること自体が預貯金を促進する要因として働いている可能性があるといえる。具体的には、就業が安定している人ほど収入も安定しており、計画的に資産形成をしやすいことなどが考えられる。

図表Ⅱ-2-19 就業安定性と預貯金（重回帰分析）

従属変数： モデル	就業安定性		預貯金		預貯金		預貯金	
	(再掲)		(再掲)		モデル①		モデル②	
	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値
就業安定性 (0~4)					0.248	10.767 ***	0.133	5.838 ***
性別 (男性)								
女性	0.258	3.703 ***	0.451	6.061 ***			0.359	4.637 ***
年齢 (20代)								
30代	-0.024	-0.272	0.077	0.765			0.099	0.967
40代	-0.079	-0.893	0.245	2.496 *			0.292	2.912 **
50代	-0.202	-2.246 *	0.676	6.776 ***			0.698	6.789 ***
60代	-0.019	-0.167	1.228	10.277 ***			1.291	10.294 ***
学歴								
中学卒	-0.590	-5.474 ***	-0.928	-8.173 ***			-0.848	-7.032 ***
高校卒	-0.376	-5.580 ***	-0.437	-6.000 ***			-0.386	-5.160 ***
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.286	-3.021 **	-0.101	-0.974			-0.036	-0.344
都市規模								
大都市			0.181	2.637 **			0.149	2.112 *
普通市	0.080	1.241						
郡部	0.067	0.816	0.187	2.102 *			0.183	2.006 *
就業形態								
会社役員 (正社員)	0.336	2.273 *	0.193	1.257			0.127	0.792
パート・アルバイト	0.144	1.553	0.141	1.389			0.129	1.228
派遣社員	-0.066	-0.340	0.266	1.266			0.249	1.173
契約社員・嘱託	0.116	0.977	0.079	0.630			0.085	0.643
自営業主・家族従業者・内職	0.202	2.116 *	0.332	3.269 **			0.253	2.403 *
その他	-0.031	-0.203	0.315	1.979 *			0.318	1.882 †
職種								
専門・技術的職業	0.075	0.885	-0.275	-2.992 **			-0.286	-3.040 **
管理的職業 (事務的職業)	0.028	0.228	-0.133	-1.047			-0.146	-1.112
販売的職業	-0.299	-3.368 ***	-0.365	-3.794 ***			-0.288	-2.886 **
技能工・生産工程に関わる職業	-0.279	-3.126 **	-0.444	-4.621 ***			-0.392	-3.919 ***
運輸・通信的職業	-0.341	-2.361 *	-0.470	-3.160 **			-0.401	-2.544 *
保安的職業	0.147	0.670	-0.591	-2.610 **			-0.557	-2.350 *
農・林・漁業に関わる職業	-0.187	-1.155	-0.153	-0.910			-0.094	-0.530
サービスの職業	-0.245	-2.581 **	-0.459	-4.429 ***			-0.390	-3.625 ***
その他	-0.015	-0.055	-0.269	-0.925			-0.375	-1.175
企業規模								
9人以下	-0.312	-2.621 **	-0.159	-1.233			-0.142	-1.074
10~99人以下	-0.253	-2.308 *	-0.095	-0.799			-0.124	-1.011
100~999人以下	-0.259	-2.407 *	-0.102	-0.876			-0.115	-0.966
1000人以上 (官公庁)	0.138	1.279	0.087	0.752			0.024	0.199
本人年収								
150万円未満	-0.666	-5.869 ***	-1.007	-8.299 ***			-0.905	-7.151 ***
150~350万円未満	-0.670	-7.107 ***	-0.877	-8.721 ***			-0.754	-7.170 ***
350~650万円未満 (650万円以上)	-0.279	-3.428 ***	-0.459	-5.360 ***			-0.417	-4.719 ***
定数	2.788	19.750 ***	6.153	40.044 ***	5.195	96.501 ***	5.812	34.312 ***
N		2415		2362		2155		2155
F値		12.308 ***		18.813 ***		115.927 ***		17.690 ***
調整済みR2		0.130		0.194		0.051		0.204

注：1) †：p<1 *：p<0.05 **：p<0.01 ***：p<0.001。

2) () はレファレンス・グループ。

5.2.2 民間保険加入

図表Ⅱ-2-20の左側2列から、女性であること、学歴が高いこと、(正社員に比べて)自営業主・家族従業者・内職であること、大企業や官公庁であること、収入が高いことが、就業安定性と民間保険加入の両方に正の効果を与えていることが読み取れる。

他方、図表Ⅱ-2-20の右側2列から、基本属性や働き方をコントロールすると、就業安定性が民間保険加入に与える効果が半分程度に弱まること(B係数0.078→0.042)、しかし、それらをコントロールしても就業安定性の効果は残ること(p<0.001)が読み取れる。

よって、就業安定性と民間保険加入の関係は、就業安定性と預貯金の関係と同様に、その一部は、(たとえば)「学歴や収入が高い人ほど就業が安定的であり、同時に民間保険の加入

数も多い」というメカニズムによって説明できるが、それに加えて、就業が安定的であること自体が民間保険加入を促す要因として働いている可能性があるといえる。具体的には、就業が安定している人ほど収入も安定しており保険料を賄いやすいこと、就業が不安定な状況では将来に備えるという長期的な視点自体を持ちにくいことなどが考えられる。

図表Ⅱ-2-20 就業安定性と民間保険加入（重回帰分析）

	従属変数：就業安定性		民間保険加入		民間保険加入		民間保険加入	
	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④	
	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値
就業安定性 (0~4)					0.078	6.659 ***	0.042	3.597 ***
性別 (男性)								
女性	0.258	3.703 ***	0.200	5.195 ***			0.182	4.591 ***
年齢 (20代)								
30代	-0.024	-0.272	0.427	8.525 ***			0.430	8.511 ***
40代	-0.079	-0.893	0.589	12.055 ***			0.596	12.012 ***
50代	-0.202	-2.246 *	0.583	11.637 ***			0.581	11.291 ***
60代	-0.019	-0.167	0.564	9.240 ***			0.570	8.974 ***
学歴								
中学卒	-0.590	-5.474 ***	-0.222	-3.718 ***			-0.255	-4.052 ***
高校卒	-0.376	-5.580 ***	-0.009	-0.239			0.010	0.255
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.286	-3.021 **	-0.011	-0.218			0.024	0.445
都市規模								
大都市			0.050	1.413			0.037	1.026
普通市	0.080	1.241	0.075	1.631			0.064	1.362
郡部	0.067	0.816						
就業形態								
会社役員 (正社員)	0.336	2.273 *	0.069	0.853			0.053	0.632
パート・アルバイト	0.144	1.553	-0.098	-1.873 †			-0.119	-2.239 *
派遣社員	-0.066	-0.340	-0.119	-1.078			-0.107	-0.971
契約社員・嘱託	0.116	0.977	-0.115	-1.740 †			-0.119	-1.698 †
自営業主・家族従業者・内職	0.202	2.116 *	0.114	2.145 *			0.097	1.769 †
その他	-0.031	-0.203	-0.126	-1.474			-0.126	-1.440
職種								
専門・技術的職業	0.075	0.885	-0.011	-0.238			-0.009	-0.189
管理的職業 (事務的職業)	0.028	0.228	-0.035	-0.527			-0.054	-0.794
販売的職業	-0.299	-3.368 ***	-0.019	-0.393			0.012	0.237
技能工・生産工程に関わる職業	-0.279	-3.126 **	0.011	0.223			0.054	1.062
運輸・通信的職業	-0.341	-2.361 *	0.008	0.103			0.031	0.363
保安的職業	0.147	0.670	-0.039	-0.327			0.032	0.263
農・林・漁業に関わる職業	-0.187	-1.155	-0.066	-0.749			-0.040	-0.437
サービスの職業	-0.245	-2.581 **	-0.027	-0.514			-0.015	-0.271
その他	-0.015	-0.055	0.161	1.189			0.127	0.859
企業規模								
9人以下	-0.312	-2.621 **	-0.146	-2.233 *			-0.115	-1.715 †
10~99人以下	-0.253	-2.308 *	-0.147	-2.460 *			-0.135	-2.189 *
100~999人以下	-0.259	-2.407 *	-0.102	-1.744 †			-0.094	-1.576
1000人以上 (官公庁)	0.138	1.279	-0.055	-0.943			-0.057	-0.950
本人年収								
150万円未満	-0.666	-5.869 ***	-0.353	-5.589 ***			-0.327	-5.009 ***
150~350万円未満	-0.670	-7.107 ***	-0.294	-5.668 ***			-0.278	-5.183 ***
350~650万円未満 (650万円以上)	-0.279	-3.428 ***	-0.138	-3.104 **			-0.112	-2.447 *
定数	2.788	19.750 ***	0.880	11.343 ***	0.960	35.331 ***	0.762	8.889 ***
N		2415		2356		2177		2177
F値		12.308 ***		13.257 ***		44.340 ***		13.298 ***
調整済みR2		0.130		0.143		0.020		0.157

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001。

2) () はレファレンス・グループ。

5.2.3 家族・親族によるサポート

図表Ⅱ-2-21の左側2列から、女性であることが就業安定性と家族・親族によるサポートの受けやすさの両方に正の効果を与え、(20代に比べて)50代であること、(事務的職業に比べて)技能工・生産工程に関わる職業であることが就業安定性と家族・親族によるサポート

の受けやすさの両方に負の効果を与えていることが読み取れる。これに対し、就業安定性に強い影響を与えている学歴、企業規模、年収は、家族・親族によるサポートの受けやすさには影響を与えていない。

このように、預貯金や民間保険加入の場合と異なり、就業安定性と家族・親族によるサポートの受けやすさの両方に同じ効果を与える変数は、必ずしも多くない。そのため、図表Ⅱ-2-21の右側2列をみても、基本属性や働き方をコントロールする前と後とで、就業安定性が家族・親族によるサポートの受けやすさに与える効果は、ほとんど変化しない(B係数0.106→0.103)。就業安定性と家族・親族によるサポートの受けやすさの関係の大部分は、基本属性や働き方をコントロールしても残るのである(p<0.001)。

図表Ⅱ-2-21 就業安定性と家族・親族によるサポート（重回帰分析）

	従属変数：就業安定性		家族・親族によるサポート		家族・親族によるサポート		家族・親族によるサポート	
	モデル：(再掲)		(再掲)		モデル①		モデル②	
	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値
就業安定性 (0~4)					0.106	5.098 ***	0.103	4.789 ***
性別 (男性)								
女性	0.258	3.703 ***	0.385	5.448 ***			0.362	4.931 ***
年齢 (20代)								
30代	-0.024	-0.272	-0.310	-3.436 ***			-0.301	-3.298 ***
40代	-0.079	-0.893	-0.628	-7.138 ***			-0.626	-6.959 ***
50代	-0.202	-2.246 *	-0.617	-6.852 ***			-0.601	-6.439 ***
60代	-0.019	-0.167	-0.652	-5.817 ***			-0.648	-5.526 ***
学歴								
中学卒	-0.590	-5.474 ***	-0.170	-1.563			-0.063	-0.545
高校卒	-0.376	-5.580 ***	-0.071	-1.043			-0.010	-0.140
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.286	-3.021 **	0.064	0.658			0.153	1.545
都市規模								
大都市								
普通市	0.080	1.241	0.143	2.194 *			0.128	1.917 †
郡部	0.067	0.816	0.193	2.285 *			0.178	2.057 *
就業形態								
会社役員 (正社員)	0.336	2.273 *	-0.179	-1.165			-0.233	-1.464
パート・アルバイト	0.144	1.553	-0.059	-0.631			-0.147	-1.514
派遣社員	-0.066	-0.340	-0.133	-0.690			-0.077	-0.393
契約社員・嘱託	0.116	0.977	-0.084	-0.704			-0.146	-1.158
自営業主・家族従業者・内職	0.202	2.116 *	-0.046	-0.470			-0.087	-0.865
その他	-0.031	-0.203	0.108	0.708			0.165	1.037
職種								
専門・技術的職業	0.075	0.885	-0.079	-0.907			-0.078	-0.879
管理的職業 (事務的職業)	0.028	0.228	0.033	0.271			0.096	0.749
販売的職業	-0.299	-3.368 ***	-0.003	-0.034			0.063	0.675
技能工・生産工程に関わる職業	-0.279	-3.126 **	-0.159	-1.752 †			-0.161	-1.711 †
運輸・通信的職業	-0.341	-2.361 *	-0.231	-1.608			-0.230	-1.525
保安的職業	0.147	0.670	-0.175	-0.806			-0.246	-1.078
農・林・漁業に関わる職業	-0.187	-1.155	0.457	2.762 **			0.426	2.445 *
サービスの職業	-0.245	-2.581 **	0.081	0.850			0.118	1.190
その他	-0.015	-0.055	-0.022	-0.085			0.084	0.299
企業規模								
9人以下	-0.312	-2.621 **	-0.010	-0.086			0.038	0.301
10~99人以下	-0.253	-2.308 *	-0.056	-0.505			-0.016	-0.138
100~999人以下	-0.259	-2.407 *	-0.072	-0.664			-0.047	-0.422
1000人以上 (官公庁)	0.138	1.279	0.093	0.853			0.066	0.589
本人年収								
150万円未満	-0.666	-5.869 ***	0.088	0.759			0.160	1.331
150~350万円未満	-0.670	-7.107 ***	0.018	0.190			0.055	0.551
350~650万円未満 (650万円以上)	-0.279	-3.428 ***	0.123	1.477			0.162	1.891 †
定数	2.788	19.750 ***	2.339	16.337 ***	1.897	39.604 ***	2.054	12.935 ***
N		2415		2369		2178		2178
F値		12.308 ***		6.749 ***		25.987 ***		7.009 ***
調整済みR2		0.130		0.072		0.011		0.083

注：1) †：p<0.1 *：p<0.05 **：p<0.01 ***：p<0.001。

2) ()はレファレンス・グループ。

よって、就業安定性と家族・親族によるサポートの受けやすさの関係の大部分は、基本属性や働き方の効果とは無関係に生じているといえる。このことは、就業が安定していること自体が、家族・親族によるサポートを受けやすくする重要な要因である可能性を示唆する。具体的には、雇用や仕事安定している方が、家族や親族と円滑かつ継続的にコミュニケーションを取りやすいため、いざという時にそれらの人々のサポートを受けやすいことなどが考えられる。

5.2.4 友人・知人によるサポート

図表Ⅱ-2-21の左側2列から、女性であること、(正社員に比べて)自営業主・家族従業者・内職であること、収入が高いことが就業安定性と友人・知人によるサポートの受けやすさの両方に正の効果を与え、(20代に比べて)50代であることが、就業安定性と友人・知人によるサポートの受けやすさの両方に負の効果を与えていることが読み取れる。これに対し、就業安定性に強い影響を与えている学歴、企業規模は、友人・知人によるサポートの受けやすさには影響を与えていない。また、(事務的職業に比べて)販売的職業、運輸・通信的職業、サービスの職業は、就業安定性を低下させる効果を持つ一方で、友人・知人によるサポートを受けやすくする効果を持つ。

このように、就業安定性と友人・知人によるサポートの受けやすさの両方に同じ効果を与える変数は、必ずしも多くない。さらに、両者に対して逆の効果を与える変数もある。そのため、図表Ⅱ-2-21の右側2列をみても、基本属性や働き方をコントロールする前と後とで、就業安定性が友人・知人によるサポートの受けやすさに与える効果は、さほど変化しない(B係数0.068→0.062)。家族・親族によるサポートの場合と同様に、就業安定性と友人・知人によるサポートの受けやすさの関係の大部分は、基本属性や働き方をコントロールしても残るのである($p<0.001$)。

よって、就業安定性と友人・知人によるサポートの受けやすさの関係の大部分は、基本属性や働き方の効果とは無関係に生じているといえる。このことは、就業が安定していること自体が、友人・知人によるサポートを受けやすくする重要な要因である可能性を示唆する。具体的には、雇用や仕事安定している方が、時間的にも精神的にも余裕があるため仕事の内外での人脈形成に取り組みやすく、いざという時にそれらの人々のサポートを受けやすいことなどが考えられる。

図表Ⅱ-2-22 就業安定性と友人・知人によるサポート（重回帰分析）

	従属変数：就業安定性		友人・知人によるサポート		友人・知人によるサポート		友人・知人によるサポート	
	モデル		モデル①		モデル②		モデル③	
	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値
就業安定性 (0~4)					0.068	5.292 ***	0.062	4.527 ***
性別 (男性)								
女性	0.258	3.703 ***	0.085	1.913 †			0.044	0.950
年齢 (20代)								
30代	-0.024	-0.272	-0.070	-1.227			-0.055	-0.950
40代	-0.079	-0.893	-0.180	-3.228 **			-0.164	-2.860 **
50代	-0.202	-2.246 *	-0.257	-4.506 ***			-0.217	-3.659 ***
60代	-0.019	-0.167	-0.479	-6.780 ***			-0.479	-6.460 ***
学歴								
中学卒	-0.590	-5.474 ***	0.038	0.559			0.075	1.039
高校卒	-0.376	-5.580 ***	0.043	0.983			0.075	1.670 †
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.286	-3.021 **	0.013	0.215			0.030	0.473
都市規模								
大都市			-0.003	-0.068			-0.007	-0.166
普通市	0.080	1.241	0.056	1.051			0.068	1.237
郡部	0.067	0.816						
就業形態								
会社役員 (正社員)	0.336	2.273 *	0.087	0.904			0.005	0.052
パート・アルバイト	0.144	1.553	0.145	2.437 *			0.095	1.546
派遣社員	-0.066	-0.340	0.215	1.756 †			0.176	1.416
契約社員・嘱託	0.116	0.977	0.128	1.702 †			0.073	0.922
自営業主・家族従業者・内職	0.202	2.116 *	0.146	2.378 *			0.096	1.506
その他	-0.031	-0.203	0.293	3.051 **			0.234	2.330 *
職種								
専門・技術的職業	0.075	0.885	0.227	4.127 ***			0.223	3.945 ***
管理的職業 (事務的職業)	0.028	0.228	0.286	3.676 ***			0.276	3.433 ***
販売的職業	-0.299	-3.368 ***	0.122	2.148 *			0.163	2.762 **
技能工・生産工程に関わる職業	-0.279	-3.126 **	0.081	1.399			0.099	1.660 †
運輸・通信的職業	-0.341	-2.361 *	0.233	2.595 **			0.233	2.469 *
保安的職業	0.147	0.670	-0.057	-0.409			-0.163	-1.120
農・林・漁業に関わる職業	-0.187	-1.155	-0.247	-2.355 *			-0.284	-2.569 *
サービスの職業	-0.245	-2.581 **	0.101	1.672 †			0.122	1.932 †
その他	-0.015	-0.055	0.049	0.307			0.223	1.278
企業規模								
9人以下	-0.312	-2.621 **	-0.048	-0.623			-0.015	-0.193
10~99人以下	-0.253	-2.308 *	0.028	0.395			0.037	0.506
100~999人以下	-0.259	-2.407 *	-0.031	-0.452			-0.019	-0.264
1000人以上 (官公庁)	0.138	1.279	0.022	0.324			-0.005	-0.074
本人年収								
150万円未満	-0.666	-5.869 ***	-0.176	-2.404 *			-0.125	-1.643
150~350万円未満	-0.670	-7.107 ***	-0.164	-2.702 **			-0.110	-1.748 †
350~650万円未満 (650万円以上)	-0.279	-3.428 ***	-0.022	-0.422			-0.002	-0.035
定数	2.788	19.750 ***	1.243	13.692 ***	1.070	36.015 ***	1.072	10.635 ***
N		2415		2420		2222		2222
F値		12.308 ***		4.223 ***		28.005 ***		4.375 ***
調整済みR2		0.130		0.041		0.012		0.048

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001。

2) () はレファレンス・グループ。

5.2.5 社会保障制度に関する知識

図表Ⅱ-2-23 の左側 2 列から、女性であること、学歴が高いことが、就業安定性と社会保障制度に関する知識の両方に正の効果を与えていることが読み取れる。

そして、図表Ⅱ-2-23 の右側 2 列から、基本属性や働き方をコントロールすると、コントロールする前は 10%水準で有意であった社会保障制度知識に対する就業安定性の効果が、完全に消えることが読み取れる。

よって、就業安定性と社会保障制度に関する知識の関係は、「女性や学歴が高い人ほど就業が安定的であり、同時に社会保障制度に関する知識も多い」といったメカニズムによって説

明できる、擬似的なものであるといえる¹⁶。

図表Ⅱ-2-23 就業安定性と社会保障制度に関する知識（重回帰分析）

	従属変数：		就業安定性		社会保障制度知識		社会保障制度知識		社会保障制度知識	
	モデル：		(再掲)		(再掲)		モデル①		モデル②	
	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値		
就業安定性 (0~4)							0.017	1.788 †	0.003	0.318
性別 (男性)										
女性	0.258	3.703 ***	0.086	2.658 **					0.098	2.910 **
年齢 (20代)										
30代	-0.024	-0.272	0.194	4.539 ***					0.184	4.237 ***
40代	-0.079	-0.893	0.131	3.153 **					0.113	2.648 **
50代	-0.202	-2.246 *	0.120	2.845 **					0.125	2.855 **
60代	-0.019	-0.167	0.191	3.741 ***					0.192	3.559 ***
学歴										
中学卒	-0.590	-5.474 ***	-0.189	-3.852 ***					-0.166	-3.160 **
高校卒	-0.376	-5.580 ***	-0.077	-2.438 *					-0.054	-1.657 †
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.286	-3.021 **	-0.087	-1.950 †					-0.079	-1.716 †
都市規模										
大都市			0.062	2.063 *					0.069	2.225 *
普通市	0.080	1.241	-0.007	-0.176					-0.020	-0.492
郡部	0.067	0.816								
就業形態										
会社役員 (正社員)	0.336	2.273 *	0.040	0.591					0.051	0.717
パート・アルバイト	0.144	1.553	0.091	2.115 *					0.089	1.977 *
派遣社員	-0.066	-0.340	0.161	1.735 †					0.157	1.672 †
契約社員・嘱託	0.116	0.977	-0.032	-0.594					-0.001	-0.017
自営業主・家族従業者・内職	0.202	2.116 *	0.054	1.215					0.026	0.572
その他	-0.031	-0.203	0.002	0.027					0.020	0.270
職種										
専門・技術的職業	0.075	0.885	-0.015	-0.366					-0.029	-0.704
管理的職業 (事務的職業)	0.028	0.228	0.110	1.946 †					0.107	1.835 †
販売的職業	-0.299	-3.368 ***	-0.008	-0.201					-0.013	-0.302
技能工・生産工程に関わる職業	-0.279	-3.126 **	-0.018	-0.433					-0.029	-0.680
運輸・通信的職業	-0.341	-2.361 *	0.039	0.591					0.039	0.559
保安的職業	0.147	0.670	-0.110	-1.090					-0.091	-0.865
農・林・漁業に関わる職業	-0.187	-1.155	-0.081	-1.096					-0.044	-0.567
サービスの職業	-0.245	-2.581 **	-0.010	-0.228					-0.002	-0.052
その他	-0.015	-0.055	-0.169	-1.429					-0.155	-1.176
企業規模										
9人以下	-0.312	-2.621 **	0.008	0.140					0.003	0.044
10~99人以下	-0.253	-2.308 *	0.020	0.398					0.023	0.435
100~999人以下	-0.259	-2.407 *	0.012	0.227					0.009	0.173
1000人以上 (官公庁)	0.138	1.279	0.021	0.422					0.025	0.483
本人年収										
150万円未満	-0.666	-5.869 ***	-0.029	-0.550					-0.059	-1.066
150~350万円未満	-0.670	-7.107 ***	0.003	0.070					-0.024	-0.512
350~650万円未満 (650万円以上)	-0.279	-3.428 ***	0.031	0.812					0.035	0.893
定数	2.788	19.750 ***	1.524	22.977 ***	1.671	77.818 ***	1.528	20.753 ***		
N		2415		2643		2402		2402		
F値		12.308 ***		2.762 ***		3.197 †		2.581 ***		
調整済みR2		0.130		0.021		0.001		0.021		

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001。

2) () はレファレンス・グループ。

5.3 小括

図表Ⅱ-2-17で確認した通り、就業安定性と私的セーフティネットの保有状況との間には、正の相関関係がある。しかし、相関を生み出すメカニズムは、セーフティネットの種類によって異なる。それらを整理すると、図表Ⅱ-2-24のようになる（矢印の太さは、影響の強さ

¹⁶ 統計的に有意ではないが、係数の符号をみる限り、就業安定性と社会保障制度に関する知識の相関を高める上で、性別や学歴に加えて職種の効果も多少働いていると考えられる（図表Ⅱ-2-23左側2列の回帰式）。

を表している)。

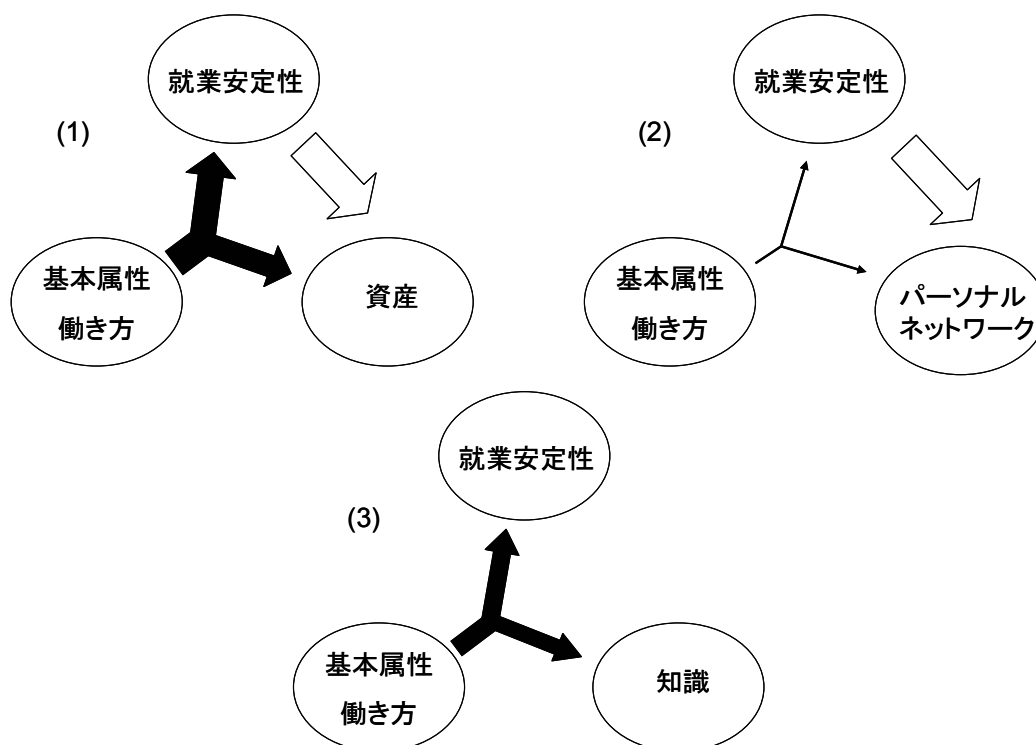
(1) 資産(預貯金, 民間保険加入)について

預貯金や民間保険加入といった資産的側面を持つ私的セーフティネットについては、以下のことがいえる。第1に、学歴や年収のように、就業安定性を高めるとともに資産形成も促進する要因があり、これらが就業安定性と私的セーフティネットの間の正の相関関係を強めていると考えられる(黒矢印)。第2に、しかし、基本属性や働き方をコントロールしても、就業安定性は資産形成に対して正の効果を有している(白矢印)。このことは、就業が安定していること自体が資産形成を促進している可能性を示唆する。たとえば、就業が安定している人ほど収入も安定しており計画的に資産形成をしやすい、就業が不安定な状況では将来に備えるという長期的な視点自体を持ちにくい、といったメカニズムが考えられる。

(2) パーソナル・ネットワーク(家族・親族サポート, 友人・知人サポート)について

パーソナル・ネットワークについては、以下のことがいえる。第1に、就業安定性とパーソナル・ネットワーク形成の両方に正の(あるいは負の)効果を与える変数は少ない。第2に、他方で、基本属性や働き方をコントロールしても、就業安定性はパーソナル・ネットワーク形成に対して正の効果を有している(白矢印)。このことは、就業が安定していること自体がパーソナル・ネットワーク形成を促進している可能性を示唆する。たとえば、雇用や仕

図表Ⅱ-2-24 就業安定性と私的セーフティネットの関係



事が安定している方が、家族や親族と円滑かつ継続的にコミュニケーションを取りやすい、時間的にも精神的にも余裕があるため仕事の内外での人脈形成に取り組みやすい、といったメカニズムが考えられる。

(3) 知識（社会保障制度に関する知識）について

社会保障制度に関する知識については、以下のことがいえる。第1に、基本属性や働き方のなかで、性別(女性)、学歴などが、就業安定性と知識保有の両方に正の効果を与えている。第2に、それらをコントロールすると、就業安定性と知識保有の間には相関がみられなくなる。よって、就業安定性と社会保障制度に関する知識の関係は、擬似的なものであると考えられる。もちろん、たとえ擬似的な関係だったとしても、就業が不安定な人ほど社会保障制度を正しく理解していないという事実が重い意味を持つことは、いうまでもない。

6. 要約と結論

最後に、本章の分析を要約するとともに、若干の政策的含意を述べる。

6.1 要約

- ・会社や事業の経営面での安定性、非自発的離職の可能性、消極的な理由で自発的に離職する可能性を指標として、働く人の「就業安定性」を測定したところ、基本属性や働き方によって大きな差があること、なかでも特に、学歴、職種、企業規模、年収による差が大きいことが明らかになった。さらに、重回帰分析により就業安定性の規定要因を探ったところ、女性ほど、学歴が高いほど、(正社員に比べて)会社役員、自営業主・家族従業者・内職ほど、収入が高い層ほど就業が安定的であり、(20代に比べて)50代ほど、(事務的職業に比べて)販売的職業、技能工・生産工程に関わる職業、運輸・通信的職業、サービスの職業ほど、(官公庁に比べて)中小企業ほど就業が不安定であることが明らかになった。
- ・私的セーフティネットとして、預貯金、民間保険加入、家族・親族によるサポート、友人・知人によるサポート、社会保障制度に関する知識の5つを取り上げ、その実態を分析した。その結果、第1に、私的セーフティネットの保有状況、私的セーフティネット形成の規定要因は、その種類によってかなり異なること、第2に、私的セーフティネット形成に対しては、働き方も影響を与えているが、年齢や学歴といった基本属性が与える影響も大きいこと、第3に、種類によって保有状況、規定要因は異なるが、総合的にみて高学歴、ホワイトカラー、大企業や官公庁、高収入の人々は、比較的充実した私的セーフティネットを備えていることが明らかになった。
- ・就業安定性のレベルごとに、5つの私的セーフティネットの保有状況をみたところ、私的セーフティネットは、リスクに対応するものとはなっておらず、逆に就業が安定している

者の方が私的セーフティネットをより多く持っている実態が明らかになった。

- ・さらに、預貯金、民間保険加入、家族・親族によるサポート、友人・知人によるサポートについては、基本属性や働き方をコントロールしても、なお就業安定性とセーフティネットとの間に強い相関がみられた。これは、就業が安定していること自体が資産形成やパーソナル・ネットワーク形成を促進する要因となっていることを示唆する。具体的には、就業が安定している人ほど収入も安定しており計画的に資産形成をしやすい、就業が不安定な状況では将来に備えるという長期的な視点自体を持ちにくい、雇用や仕事安定している方が家族や親族と円滑かつ継続的にコミュニケーションを取りやすい、時間的にも精神的にも余裕があるため仕事の内外での人脈形成に取り組みやすい、といったメカニズムが考えられる。

6.2 政策的含意

- ・本章の分析を踏まえ、政策的含意として、以下の2点が指摘できる。第1に、私的セーフティネットの保有状況は、仕事を失うリスクに対応したものとなっておらず、逆に就業が安定している人の方が私的セーフティネットをより多く持っている実態が明らかになった。私的セーフティネットは、「リスクに備える」というセーフティネットとしての本来の機能を十分に持ち合わせていないといえる。よって、就業が不安定な人々の暮らしを支える上では、私的セーフティネットに多くを期待することは難しく、公的セーフティネットが果たす役割が依然として大きいと考えられる。
- ・第2に、分析の結果、就業が安定していること自体が資産形成やパーソナル・ネットワーク形成を促進する要因となっていることが示唆された。よって、仕事を失うリスクを小さくするとともに、セーフティネット形成を促進するためにも、特に就業が不安定な人々にとっては、就業の安定性を高めること、すなわち、就業の安定性の底上げを図ることが重要である。

文献

- Fischer, Claude S. (1982) *To Dwell among Friends*, The University of Chicago Press (松本康・前田尚子訳 (2002) 『友人のあいだで暮らす：北カリフォルニアのパーソナル・ネットワーク』 未来社)。
- 藤田至孝・塩野谷祐一編 (1997) 『企業内福祉と社会保障』 東京大学出版会。
- 玄田有史 (2001) 『仕事のなかの曖昧な不安：揺れる若者の現在』 中央公論新社。
- Granovetter, Mark. (1995) *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers, Second Edition*, The University of Chicago Press (渡辺深訳 (1998) 『転職：ネットワークとキャリアの研究』 ミネルヴァ書房)。
- 原ひろみ・佐藤博樹 (2004) 「労働組合支持に何が影響を与えるのか：労働者の権利に関する

- 理解に着目して」『日本労働研究雑誌』No.532, pp.54-70。
- 金子勝（1999）『セーフティーネットの政治経済学』ちくま新書。
- 六本佳平（1986）『法社会学』有斐閣。
- 佐藤博樹・高橋康二（2005）「労働のセーフティーネットを使いこなすためには何が必要か」
佐藤博樹編『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究』（厚生
労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業平成16年度総括報告書），pp.47-66。
- 橘木俊詔（2000）『セーフティ・ネットの経済学』日本経済新聞社。
- 橘木俊詔（2002）『安心の経済学：ライフサイクルのリスクにどう対処するか』岩波書店。
- 武川正吾・佐藤博樹編（2000）『企業保障と社会保障』東京大学出版会。

第3章 公的セーフティネットについての分析*

1. はじめに

セーフティネットとは「不幸な出来事に対する備え」のことであり、「安全網」と訳されることが多い。そして、セーフティネットの目的は、(1) 予想されない万一の事故や予想される事象に備えて、その被害を最小にしたり、損害額の補償、そして将来の所得不足にあらかじめの備えをすること、(2) セーフティネットの存在によって、[予想されない万一の事故や予想される事象を恐れなくて済むようになり、(筆者加筆)] 人の行動が積極的になる、という効果が期待できることである¹。

人々のセーフティネットに対する考え方や準備の程度は、様々な要因によって規定される(図表Ⅱ-3-1を参照のこと)。上述した「予想されない万一の事故や予想される事象」を「リスク」と呼ぶこととすると、世の中には様々なリスクがある。雇用に関するものであったり、老後、死亡、介護、医療に関するものなど、多種多様である。また、人はそれぞれのライフステージにいるわけだが、ライフステージによって、同じリスクであっても、過去に経験したものであったり、現在直面しているものであったり、将来直面する可能性が高いと考えているものであったりする。これらリスクの経験・現在の直面状況・今後直面する可能性などは、セーフティネットに対する意思決定に影響を与えると考えられる。そして、必要性を感じる人ほど、準備をする可能性が高い。

しかし、セーフティネットの必要性は、リスクのみによって規定されるわけではない。たとえば、中心的な生活関心の所在によって変わってくるだろうし、これはライフステージによって異なるだろう。また、その人の性格・性向(安全志向の強い人か、リスク選好者か)や人生全般への姿勢(近視眼的か長期展望をもっているか、楽観的か悲観的か)といったことや、公的扶助への志向、社会の仕組みへの理解や関心の強さといったものも、セーフティネットの必要性に影響を与えると考えられる。

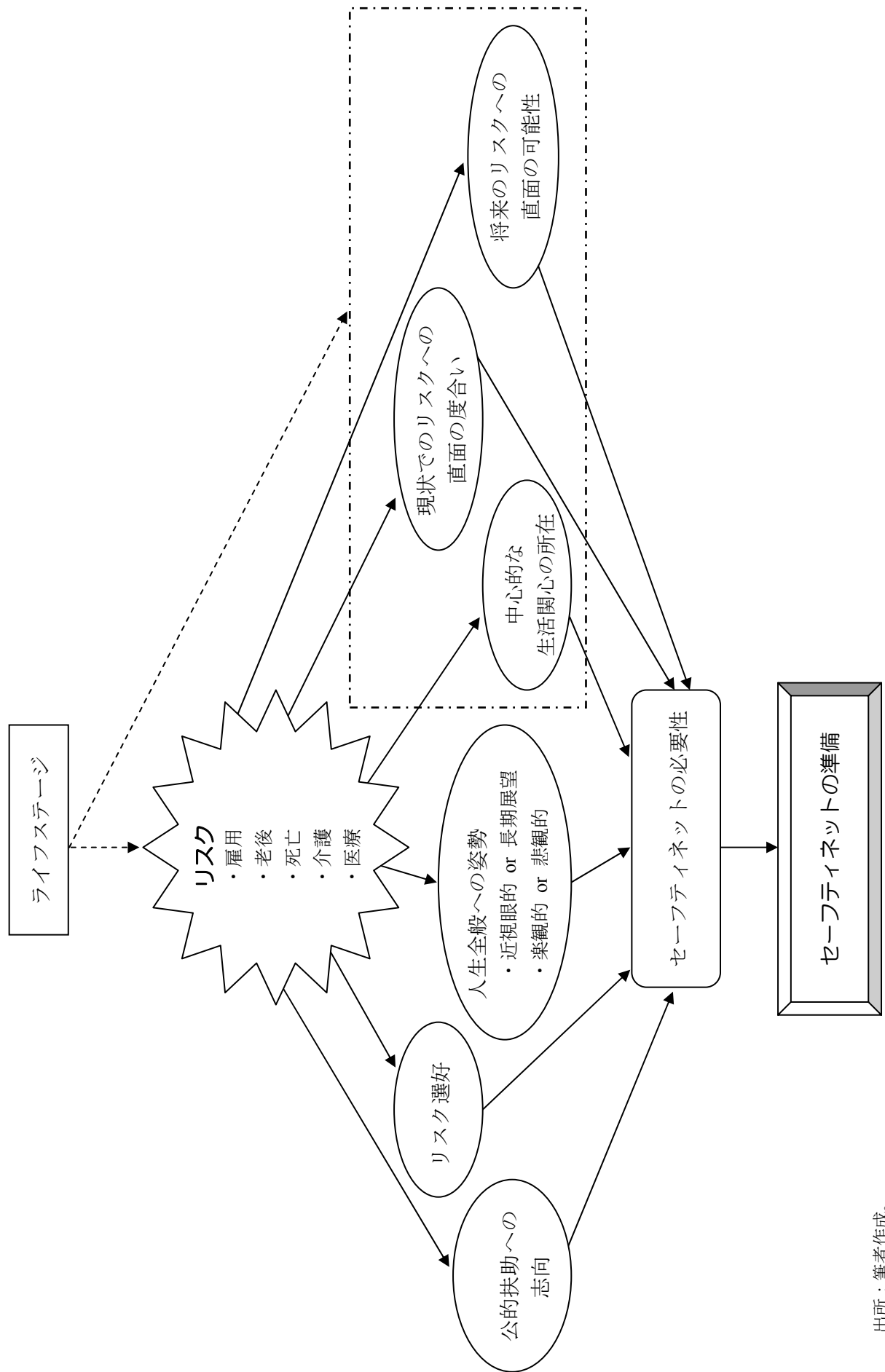
本章では、公的セーフティネット、すなわち社会保障に焦点を当てる。そして、このように想定される様々な要因のうち、公的セーフティネットへの加入希望や必要性を規定する要因が何であるのかを明らかにすることが、本章の分析の主目的である。この分析を行う前に、雇用保険と公的年金に着目し、公的セーフティネットへの加入状況を明らかにする。

本章の構成は以下のとおりである。第2節では、雇用保険についての分析を行う。雇用保険加入者の特徴を記述し、かつ未加入者のうち加入希望をもっているのがどのような人なのかを明らかにする。第3節では、国民年金の第3号被保険者の特徴を記述する。つづく第4

* 所内報告会(2006年3月7日)において、小野旭氏(労働政策研究・研修機構理事長)、小山浩一氏(同研究調整部長)、本川明氏(厚生労働省愛媛労働局長、前労働政策研究・研修機構統括研究員)をはじめとする出席者から、有益なコメントを頂いた。記して謝意を表す。ただし、本章にありうべき誤りは、筆者に帰するものである。

¹ 以上の記述は、橘木(2000)などに拠る。

図表Ⅱ-3-1 セーフティネットの必要性や準備を規定する要因についての仮説



出所：筆者作成。

節では、社会保障の必要性という意思決定を規定する要因を明らかにし、社会保障の制度改革を進める際に何が必要になるのかを議論する。第5節で、本章の分析から明らかになったことをまとめる。また、末尾に付論が載せられているが、ここでは本章で変数として用いた安全志向度についての説明がなされている。データ出所および出典については、特に断りのない場合は「日本人の働き方調査」である。

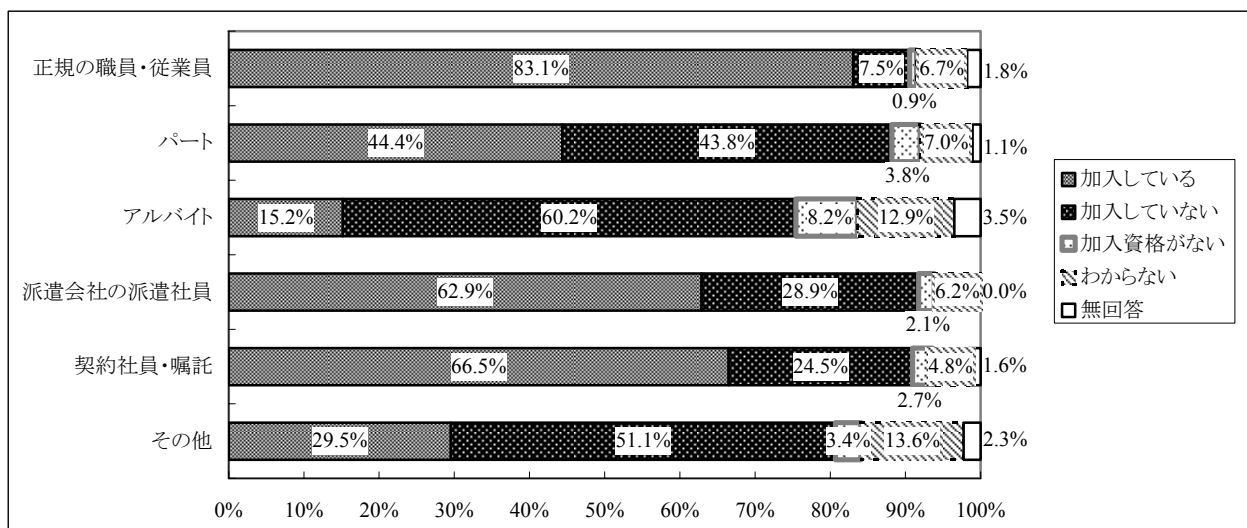
2. 雇用保険について

2.1 雇用保険への加入状況：クロス表分析から

本小節では、民間雇用者を対象に²、どういう属性の者が雇用保険に加入しているのかをクロス表分析から明らかにする。分析に用いたのは、「あなたは、雇用保険に加入していますか」という設問に対する回答である。

就業形態別に雇用保険への加入状況をみたのが、図表Ⅱ-3-2である。正規の職員・従業員で加入している者の割合が最も高く、8割を超えている。次いで、契約社員・嘱託、派遣会社の派遣社員で加入者の割合が高い。他方、未加入者の割合がアルバイトで60.2%、パートで43.8%と高くなっている。また、アルバイトで加入しているかどうか分からないと回答した者（12.9%）と無回答の割合も高い（3.5%）。

図表Ⅱ-3-2 就業形態別・雇用保険への加入状況

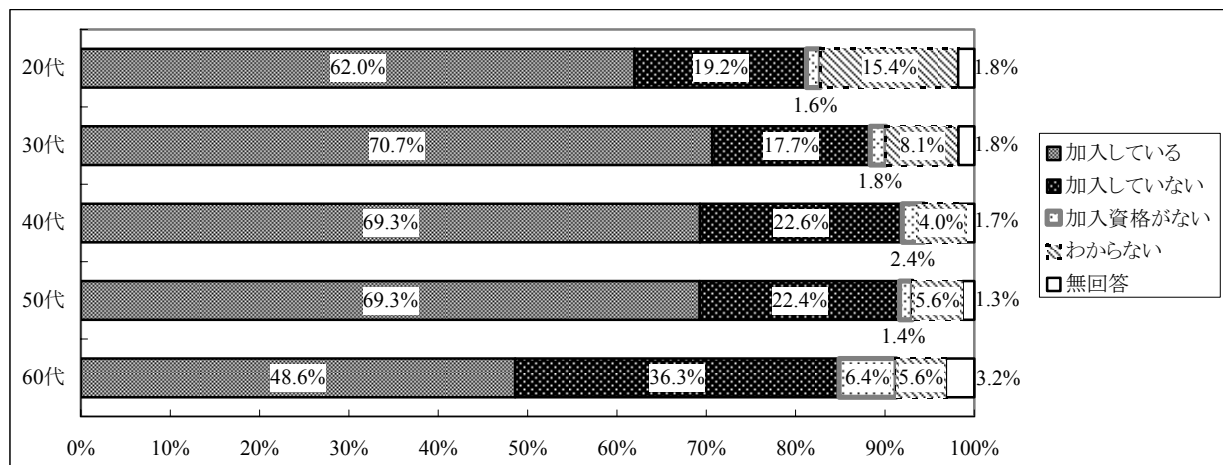


注：正規の職員・従業員の総数は1,559人、パートは559人、アルバイトは171人、派遣会社の派遣社員97人、契約社員・嘱託は188人、その他は88人である。

² 分析対象を民間雇用者に限定するために、以下の作業を行った。まず、有業者にサンプルを限定した上で、「あなたは雇われて働いていますか（問A-6）」という設問に対して「雇われて働いている」と回答した者を抽出し、雇用者だけをサンプルから取り出した。その上で、(1)業種（問A-8）、事業所規模（問A-10）、企業規模（問A-11）についての設問のいずれかで「官公庁（公務）」と回答した者と、(2)「あなたの働き方の呼び名は、次のどれにもっとも近いと思いますか（○は1つ）（問A-21）」という設問に「学生アルバイト」と回答した者を除くことで、公務員と在学中の者を除外した。

次に年齢別にみたのが、図表Ⅱ-3-3である。20～50歳代に着目すると、20歳代で最も加入している者の割合が低い。また、20歳代で加入しているかどうか分からないとする者の割合が他の年代とくらべて高いのも特徴的である（15.4%）。

図表Ⅱ-3-3 年齢別・雇用保険への加入状況



注：20代の総数は447人、30代は627人、40代は707人、50代は693人、60代は251人である。

それでは、年齢によって就業形態間で就業形態・年齢別に雇用保険への加入状況に違いがみられるのだろうか。就業形態別、年齢別に加入状況をみたのが、図表Ⅱ-3-4である。パートについては、総人数559人中426人が女性既婚者であることから、その大部分が主婦パートだと考えられるため、ここでは議論から除外する。

いずれの就業形態でも、20～50歳代に着目すると、若年層ほど雇用保険加入者の割合が低くなる傾向がみられる。正規の職員・従業員はいずれの年齢層でも加入割合が高い。他方、雇用保険加入割合が低いのは、20歳代と30歳代層のアルバイトで（15.6%、19.4%）、同年齢層の他の就業形態のものと同程度に低くなっており、かつ、加入しているかどうか分からない者の割合が高くなっている。若年層のアルバイトで雇用保険未加入者が多くなっていることが示唆される。

また、同じ20歳代、30歳代の若年非正規社員であっても、派遣会社の派遣社員、契約社員・嘱託といった就業形態の者は、6割近くが雇用保険に加入している³。

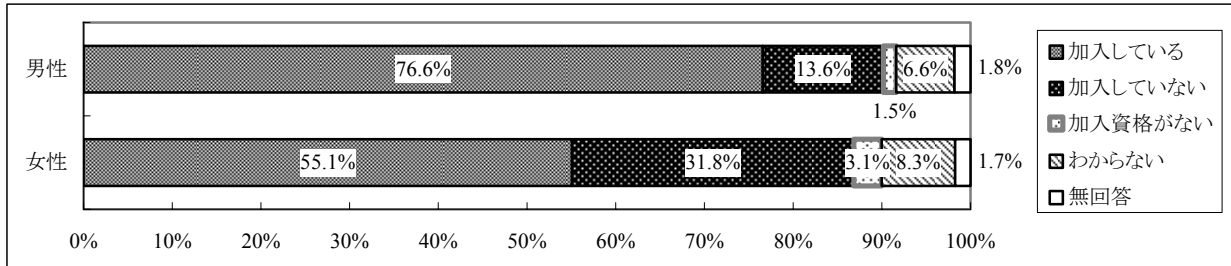
そして、男女別にみると男性のほうが（図表Ⅱ-3-5）、未婚者と既婚者を比べると既婚者のほうが雇用保険加入者の割合が高い（図表Ⅱ-3-6）。

³ 主婦パート以外の非正規社員の社会保険への加入状況についての研究は今のところ数が少ないが、製造現場の請負労働者については佐野（2004）が興味深い結果を報告している。

図表Ⅱ-3-4 就業形態、年齢別・雇用保険への加入状況

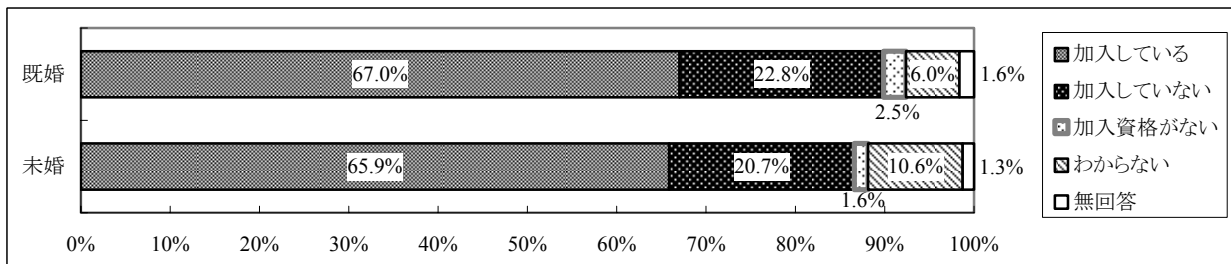
就業形態	年齢	加入している	加入していない	加入資格がない	わからない	無回答	合計
員・正規の職 ・従業員	20代	77.0%	7.7%	0.4%	13.0%	1.9%	261
	30代	83.0%	6.5%	1.0%	7.7%	1.9%	418
	40代	85.3%	7.6%	0.7%	4.5%	1.9%	422
	50代	86.4%	7.6%	0.8%	4.0%	1.3%	396
	60代	72.6%	12.9%	4.8%	6.5%	3.2%	62
パート	20代	43.9%	34.1%	2.4%	17.1%	2.4%	41
	30代	41.5%	45.3%	2.8%	10.4%	0.0%	106
	40代	46.1%	46.1%	4.8%	1.8%	1.2%	165
	50代	48.5%	40.9%	2.9%	7.0%	0.6%	171
	60代	35.5%	48.7%	5.3%	7.9%	2.6%	76
アルバイト	20代	15.6%	53.1%	6.3%	23.4%	1.6%	64
	30代	19.4%	51.6%	9.7%	12.9%	6.5%	31
	40代	23.1%	53.8%	15.4%	7.7%	0.0%	26
	50代	7.4%	77.8%	3.7%	3.7%	7.4%	27
	60代	8.7%	78.3%	8.7%	0.0%	4.3%	23
派遣会社の 派遣社員	20代	59.1%	27.3%	0.0%	13.6%	0.0%	22
	30代	70.0%	23.3%	0.0%	6.7%	0.0%	30
	40代	65.4%	34.6%	0.0%	0.0%	0.0%	26
	50代	70.0%	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%	10
	60代	33.3%	55.6%	11.1%	0.0%	0.0%	9
契約社員・ 嘱託	20代	68.3%	17.1%	0.0%	12.2%	2.4%	41
	30代	71.4%	19.0%	4.8%	0.0%	4.8%	21
	40代	54.3%	34.3%	5.7%	2.9%	2.9%	35
	50代	64.4%	33.3%	0.0%	2.2%	0.0%	45
	60代	73.9%	17.4%	4.3%	4.3%	0.0%	46

図表Ⅱ-3-5 男女別・雇用保険の加入状況



注：男性の総数は1,447人、女性は1,278人である。

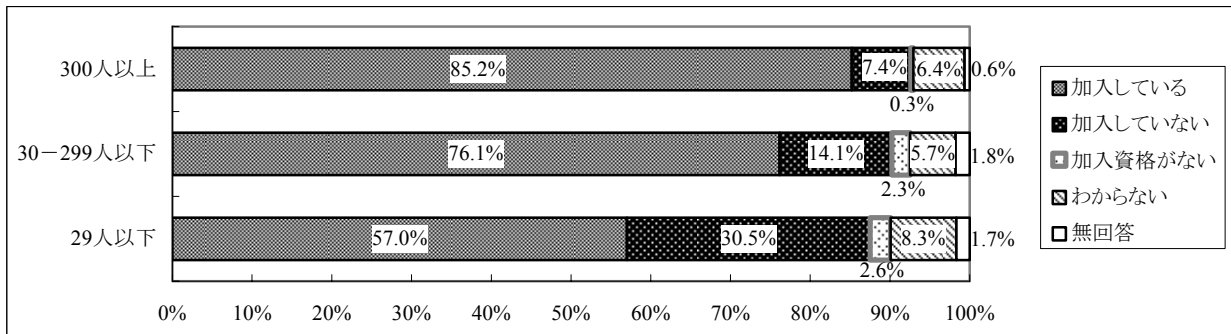
図表Ⅱ-3-6 未婚別・雇用保険の加入状況



注：既婚の総数は1,905人、女性は709人である。

つづいて、勤め先の属性別にみていこう。まず、事業所規模別にみると、規模が大きくなるほど雇用保険加入者の割合が高い（図表Ⅱ-3-7）。次に、業種別では、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報・通信業、運輸業、金融・保険業、不動産業に勤める者の7割以上が雇用保険に加入している（図表Ⅱ-3-8）。その一方で、農林漁業・鉱業、飲食店・宿泊業では3割台と、加入割合が低くなっている。

図表Ⅱ-3-7 事業所規模別・雇用保険の加入状況



注：300人以上の総数が311人、30-299人以下が964人、29人以下が1,321人である。

図表Ⅱ-3-8 業種別・雇用保険の加入状況

	加入している	加入していない	加入資格がない	わからない	無回答	合計
農林漁業・鉱業	36.4%	48.5%	0.0%	12.1%	3.0%	33
建設業	62.4%	24.9%	0.9%	9.5%	2.3%	221
製造業	77.6%	13.6%	1.4%	5.7%	1.7%	647
電気・ガス・熱供給・水道業	77.6%	8.6%	1.7%	8.6%	3.4%	58
情報・通信業	77.2%	16.3%	0.8%	4.9%	0.8%	123
運輸業	77.1%	16.6%	0.6%	4.5%	1.3%	157
卸売・小売業	61.9%	27.3%	2.7%	6.9%	1.2%	407
飲食店・宿泊業	31.8%	49.6%	3.1%	12.4%	3.1%	129
金融・保険業	81.8%	8.3%	2.5%	5.8%	1.7%	121
不動産業	72.7%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	22
医療・保健衛生・福祉	69.3%	19.5%	2.5%	8.3%	0.4%	277
教育・学習支援業	45.1%	34.4%	6.6%	11.5%	2.5%	122
郵便局・農業共同組合	64.0%	24.0%	0.0%	4.0%	8.0%	25
その他のサービス業	60.2%	26.6%	3.7%	8.0%	1.5%	327
その他	60.7%	17.9%	3.6%	10.7%	7.1%	28

最後に、プロビット分析を用いて、就業形態による雇用保険の加入状況の違いを確認する。図表Ⅱ-3-4から年齢別の就業形態ごとの雇用保険への加入状況を比較した。しかし、性別や未婚などの個人属性や勤務先の属性などの影響も無視できない。よって、これら属性をコントロールした上で、どの就業形態の者が雇用保険に加入しているのか、それとも加入していないのかを確認する。

2. 2 雇用保険への加入状況：計量分析から

本小節では、計量分析を用いて、雇用保険への加入状況を明らかにする。分析のフレームワークとして、被説明変数を雇用保険に加入している者を1、それ以外を0とする形で設定する⁴。ゆえに、ここでの分析は、雇用保険加入者とそれ以外の者の比較ということになる。プロビット分析の推定結果をまとめたのが、図表Ⅱ-3-9である。

図表Ⅱ-3-9 雇用保険への加入状況についてのプロビット分析の推定結果

	推定式①	
	係数	擬似t値
30-299人事業所	0.3971 ***	5.82
300人以上事業所 (リファレンス:29人以下)	0.4600 ***	3.64
製造業ダミー	0.2263 ***	2.82
男性	0.0082	0.10
年齢	-0.0032	-1.07
配偶者あり	-0.0097	-0.12
短大・高専卒	0.1608	1.59
大学・大学院卒 (リファレンス:中学・高校卒)	-0.0434	-0.48
本人の過去1年間の年収	0.1123 ***	5.64
正規の職員・従業員	0.6481 ***	6.62
パート	-0.1379	-1.30
アルバイト	-1.1361 ***	-6.91
派遣社員 (リファレンス:契約社員・嘱託・その他)	0.0726	0.43
定数項	-0.3838 **	-2.36
標本の大きさ		2232
LR Chi2		635.16
Prob > Chi2		0.0000
擬似決定係数		0.2285

注：記述統計量は図表Ⅱ-3-40にまとめている。

これから、個人属性や勤め先の属性をコントロールしても、正規の職員・従業員の雇用保険加入比率が高くなることが分かる。他方、アルバイトは雇用保険加入比率が低く、かつ係数の絶対値が大きいことから、加入比率の低さの程度も大きいことが分かる。

2. 3 雇用保険への加入希望：クロス表分析から

前小節までで、雇用保険への加入状況を確認した。それでは、民間雇用者で雇用保険に加入していない者のうち、雇用保険への加入希望を持っている人はどのくらいいるのだろうか。また、どのような人が加入したいと考えているのだろうか。ここでは、「あなたは、雇用保険に加入していますか」という設問に対して、「加入していない」・「加入資格がない」・「わから

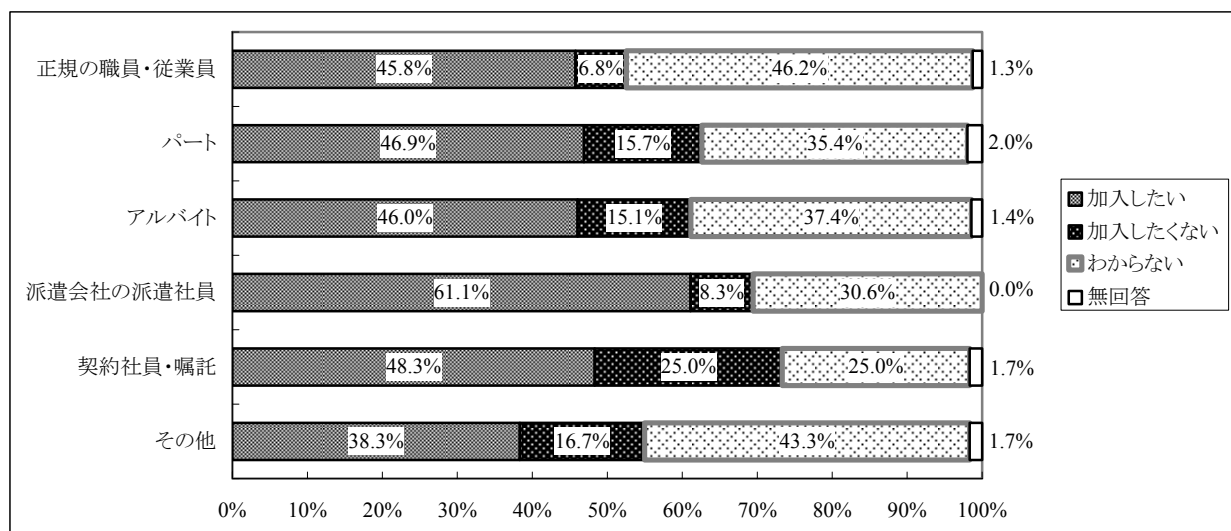
⁴ 「あなたは、雇用保険に加入していますか（問 C-3）」という設問に対して、「加入していない」・「加入資格がない」・「わからない」のいずれかを選択した者から成る。

ない」のいずれかを選択した者を、雇用保険未加入者と定義する。

雇用保険未加入者のうち加入希望者がどの程度存在するかを確認しよう。「加入資格の有無にかかわらず、もし雇用保険に加入できるとしたら、あなたは加入したいですか」という設問に対する回答から、加入したいとする者は38.2%で、未加入者のうち約4割の者が加入希望を持っていることがわかる⁵。

それでは、以下ではまず、クロス表分析から、雇用保険未加入者の加入希望状況を確認していく。就業形態別にみたのが、図表Ⅱ-3-10である。派遣会社の派遣社員の加入希望者の割合が、61.1%と高い。また、正規の職員・従業員、パート、アルバイト、契約社員・嘱託といった就業形態の者でも45%を超える者が加入を希望していることがわかる。

図表Ⅱ-3-10 就業形態別、雇用保険への加入希望の状況



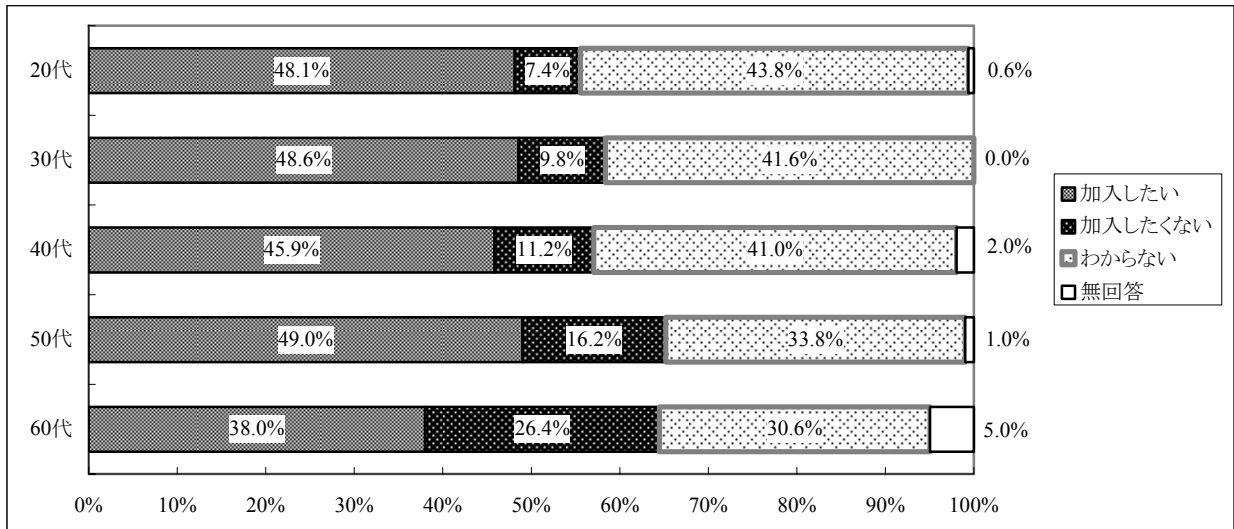
注：正規の職員・従業員の総数は236人、パートは305人、アルバイトは139人、派遣会社の派遣社員36人、契約社員・嘱託は60人、その他は60人である。

そして、年齢別にみると、60代を除くといずれの年齢層でも45%を超える者が加入を希望しており、年齢層による違いは大きくない（図表Ⅱ-3-11）。また、男女別にみると男性のほうが、未既婚別にみると未婚者のほうが、加入希望者の割合が高い（図表Ⅱ-3-12、図表Ⅱ-3-13）。

次に、勤め先の属性別にみていこう。事業所の規模別にみたのが、図表Ⅱ-3-14である。従業員数300人以上の大規模事業所で勤めている者とくらべると、29人以下、30人以上299人以下という中小事業所で勤めている者のほうが、加入を希望する者の割合が高くなっている。

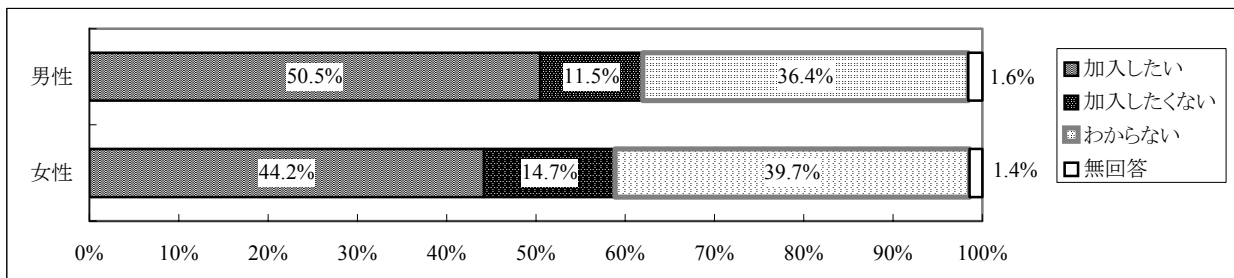
⁵ 「加入したくない」が18.3%、「わからない」が41.2%、無回答が2.3%であった。

図表Ⅱ-3-11 年齢別，雇用保険への加入希望の状況



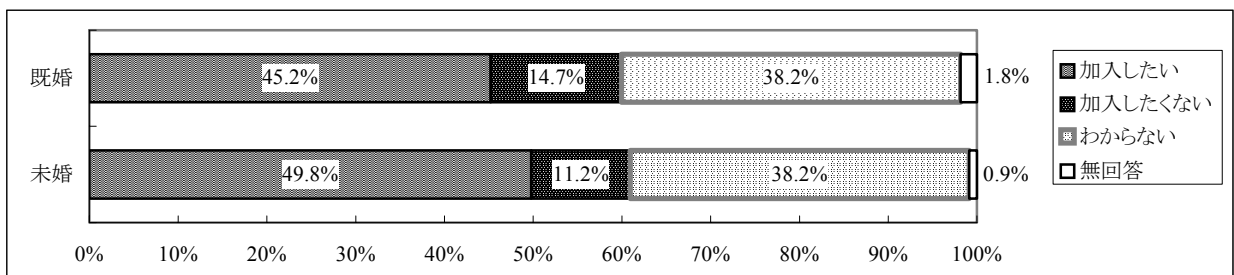
注：20代の総数は162人，30代は173人，40代は205人，50代は204人，60代は121人である。

図表Ⅱ-3-12 男女別，雇用保険への加入希望の状況



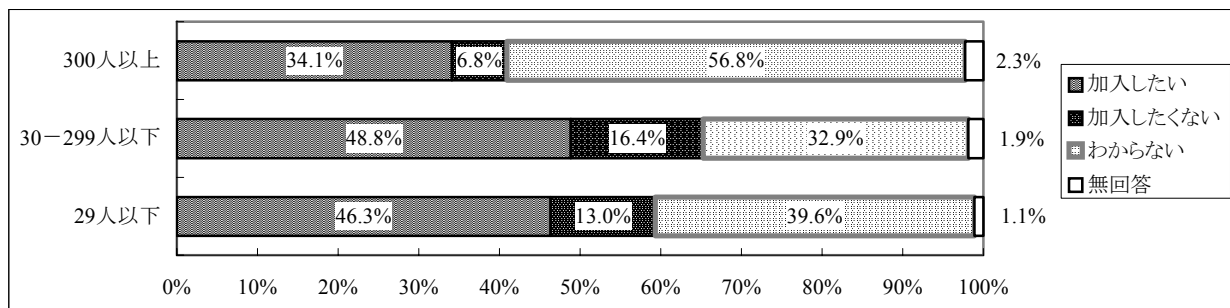
注：男性の総数は313人，女性は552人である。

図表Ⅱ-3-13 未既婚別，雇用保険への加入希望の状況



注：既婚の総数は597人，未婚は233人である。

図表Ⅱ-3-14 事業所規模別、雇用保険への加入希望の状況



注：300人以上の総数が44人，30-299人以下が213人，29人以下が546人である。

そして、業種別にみると、郵便局・農業共同組合，農林漁業・鉱業，建設業で，加入希望者の割合が6割を超えている（図表Ⅱ-3-15）。

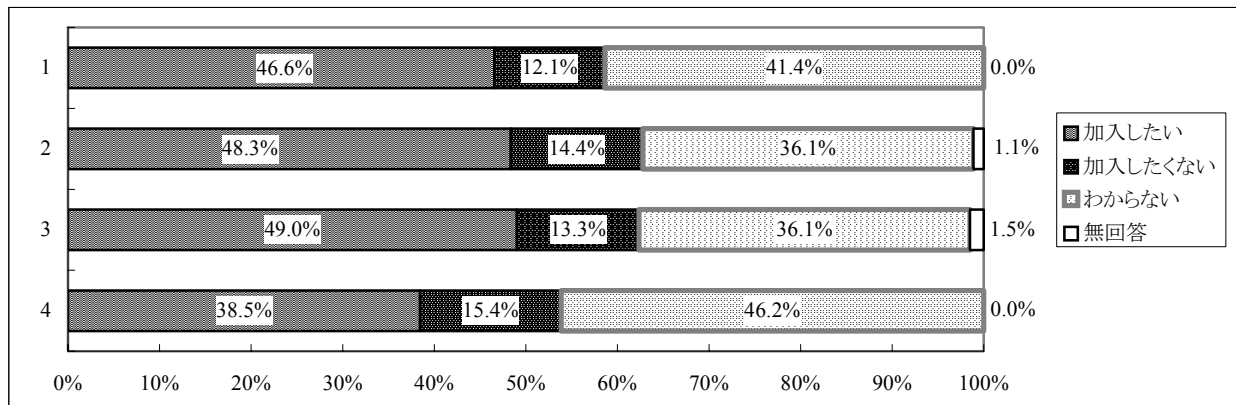
図表Ⅱ-3-15 業種別、雇用保険への加入希望の状況

	加入したい	加入したくない	わからない	無回答	合計
農林漁業・鉱業	60.0%	10.0%	25.0%	5.0%	19
建設業	60.3%	10.3%	28.2%	1.3%	77
製造業	44.0%	13.4%	39.6%	3.0%	130
電気・ガス・熱供給・水道業	45.5%	0.0%	54.5%	0.0%	11
情報・通信業	59.3%	11.1%	29.6%	0.0%	27
運輸業	55.9%	14.7%	29.4%	0.0%	34
卸売・小売業	48.0%	13.3%	38.0%	0.7%	149
飲食店・宿泊業	35.7%	13.1%	51.2%	0.0%	84
金融・保険業	45.0%	10.0%	40.0%	5.0%	19
不動産業	33.3%	16.7%	50.0%	0.0%	6
医療・保健衛生・福祉	47.6%	11.9%	39.3%	1.2%	83
教育・学習支援業	34.4%	25.0%	39.1%	1.6%	63
郵便局・農業共同組合	71.4%	14.3%	14.3%	0.0%	7
その他のサービス業	47.2%	14.4%	36.0%	2.4%	122
その他	22.2%	0.0%	77.8%	0.0%	9

さらに、労働者個人の性向（嗜好）や人生全般への姿勢，過去の経験などが，雇用保険への加入希望という意思決定に影響を及ぼすのか，確認していこう。

第1に，安全志向の強さ別に雇用保険への加入希望をみたのが，図表Ⅱ-3-16である。安全志向度の定義，詳細については，章末の付論を参照されたい。安全志向度は数値が大きくなるほど安全をより選好することを表す変数であるが，4である者はサンプルサイズが小さいため議論から排除すると，安全志向度が強い者ほど雇用保険への加入希望者の割合が大きくなる傾向が，弱いながらもみられる。

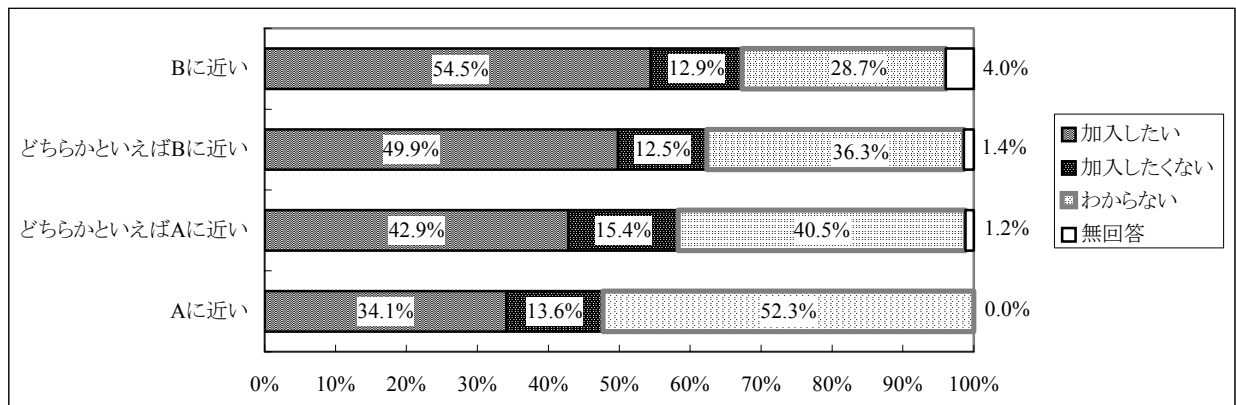
図表Ⅱ-3-16 安全志向度と雇用保険への加入希望の状況



注：安全志向度が1の者の総数は58人，2は180人，3は465人，4は26人である。

第2に，時間選好と雇用保険への加入希望をみたのが，図表Ⅱ-3-17である。具体的には，「将来に備えて節約するよりも，今欲しいものを買う」という選択肢をA，「今欲しいものを買うよりも，将来に備えて節約する」をBとし，どちらの考え方により近いかを尋ねた設問への回答を用いている。Bに近い考え方，つまり将来のために金銭的に備える性向の強い者ほど，雇用保険への加入を希望していることがわかる。

図表Ⅱ-3-17 時間選好と雇用保険への加入希望の状況

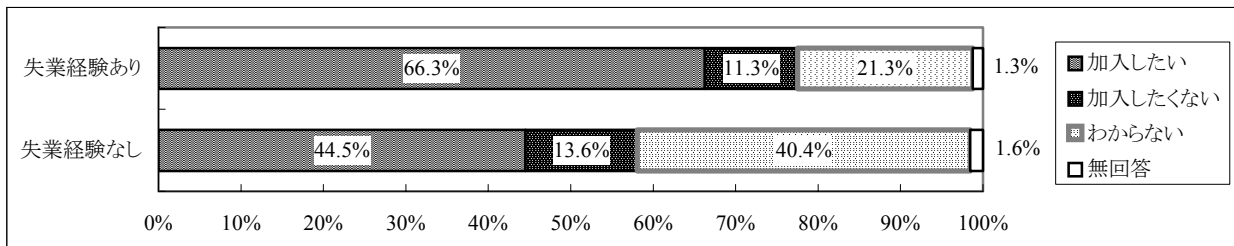


注1：Aとは「将来に備えて節約するよりも，今欲しいものを買う」，Bは「今欲しいものを買うよりも，将来に備えて節約する」を指す。

注2：「Aに近い」と回答したものの総数は44人，「どちらかといえばAに近い」は259人，「どちらかといえばBに近い」は361人，「Bに近い」は101人。

第3に，過去の失業経験の有無との関係をみてみると（図表Ⅱ-3-18），失業経験のない者とくらべて，失業経験のある者のほうが雇用保険への加入希望者の割合が高いことがわかる。

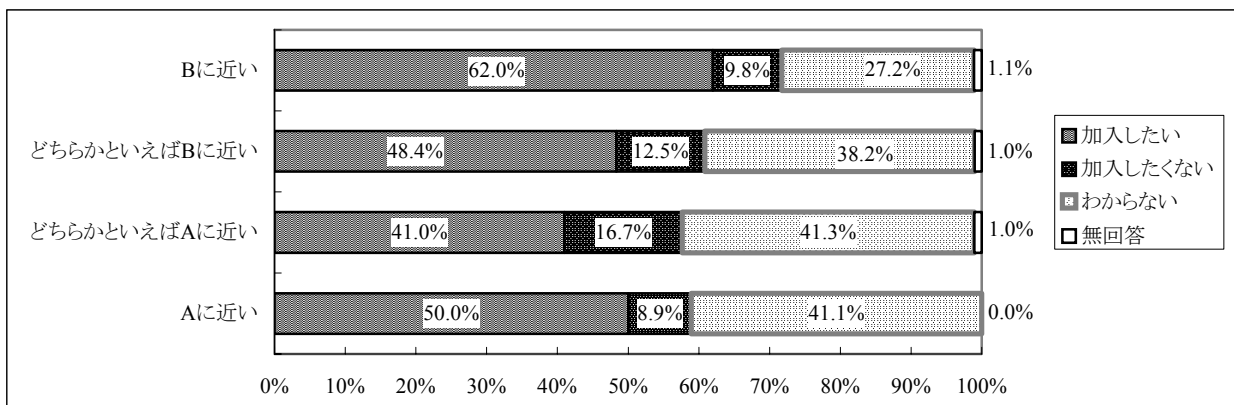
図表Ⅱ-3-18 過去の失業経験の有無と雇用保険への加入希望の状況



注：過去に失業経験がある者の総数は80人，ない者は773人。

第4に，自分の将来に対する計画性と雇用保険への加入希望をみたのが，図表Ⅱ-3-19である。具体的には，「自分の将来のことはあまり考えていない」という選択肢をA，「自分の将来のことを計画的に考えている」をBとし，どちらの考え方により近いかを尋ねた設問への回答を用いている。Bに近い考え方，つまり将来に対して計画的に考えている者のほうが，弱いながらも雇用保険への加入希望をもつ傾向がみられる。

図表Ⅱ-3-19 将来に対する計画性と雇用保険への加入希望の状況



注1：Aとは「自分の将来のことはあまり考えていない」，Bは「自分の将来のことを計画的に考えている」を指す。

注2：「Aに近い」と回答したものの総数は56人，「どちらかといえばAに近い」は288人，「どちらかといえばBに近い」は304人，「Bに近い」は92人。

2.4 雇用保険への加入希望：計量分析から

ここまでのクロス表分析から，様々な要因が雇用保険への加入希望に影響を与えている可能性が示された。そこで，本小節では，プロビット分析を用いて，どの要因が雇用保険への加入希望を規定しているのかを明らかにしていく。個人属性，勤務先の属性に加えて，過去の失業経験，仕事に対する選好，将来に対する計画性や，本人の性向を表す変数も分析フレームワークに取り入れる。本人の性向を表す変数としては，安全志向度，時間選好，将来に対する計画性を用いるが，それぞれが相関している可能性が高いため，変数ごとに推定を行った。分析に用いた変数の作成方法は，図表Ⅱ-3-20にまとめている。

推定結果をまとめたのが，図表Ⅱ-3-21である。推定式の解釈は，本人の性向として安全

図表Ⅱ-3-20 本章の計量分析に用いた主な変数

変数名	設問	変数の定義
高収入&不安定な仕事を選択	あなたのお考えは、A、Bどちらの考え方に近いですか A: 収入は多いが、長く続けられるかわからない仕事につきたい B: 収入は少ないが、長く続けられる仕事につきたい	「Aに近い」を4, 「どちらかといえばAに近い」を3, 「どちらかといえばBに近い」を2, 「Bに近い」を1。
安全志向度	あなたは中学生のとき、学期末試験の準備をいつ頃から始めましたか	「試験のかなり前から」を4, 「試験が近づいてから」を3, 「試験の直前」を2, 「試験勉強はしなかった」を0。
時間選好	あなたのお考えは、A、Bどちらの考え方に近いですか A: 将来の備えて節約するよりも、今欲しいものを買う B: 今欲しいものを買うよりも、将来に備えて節約する	「Aに近い」を4, 「どちらかといえばAに近い」を3, 「どちらかといえばBに近い」を2, 「Bに近い」を1。
将来についての計画性	あなたのお考えは、A、Bどちらの考え方に近いですか A: 自分の将来のことはあまり考えていない B: 自分の将来のことを計画的に考えている	「Aに近い」を1, 「どちらかといえばAに近い」を2, 「どちらかといえばBに近い」を3, 「Bに近い」を4。
現在の生活への満足	あなたは、現在の自分の生活に満足していますか	「満足している」を5, 「どちらかといえば満足している」を4, 「どちらともいえない」を3, 「どちらかといえれば不満である」2, 「不満である」を1。
現在の健康状態	あなた自身の今の健康状態はいかがですか	「非常によい」を5, 「まあよい」を4, 「ふつう」を3, 「あまりよくない」を2, 「よくない」を1。
老後生活の余裕	あなたの老後生活は、金銭面でみて余裕のある生活になると思いますか	「余裕のある生活」を4, 「少しは余裕のある生活」を3, 「あまり余裕のない生活」を2, 「まったく余裕のない生活」を1。 「大いに希望がある」を5, 「希望がある」を4, 「どちらともいえない」を3, 「あまり希望がない」を2, 「まったく希望がない」を1。
将来への希望	あなたは、自分の仕事や生活の将来に希望がありますか	「とても不安である」を5, 「少し不安である」を4, 「どちらともいえない」を3, 「あまり不安はない」を2, 「まったく不安はない」を1。
将来への不安	あなたは、将来の自分の生活に不安がありますか	「取り組んでいる」を1, 「取り組んでいない」を0。
能力開発への取り組み	あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか	「Aに近い」を4, 「どちらかといえばAに近い」を3, 「どちらかといえばBに近い」を2, 「Bに近い」を1。
社会保障への志向	あなたのお考えは、A、Bどちらの考え方に近いですか A: 税金や社会保険料などの負担を増やしても、国や自治体は、社会保障や福祉の水準を引き上げるべきである B: 社会保障や福祉の水準を引き下げてでも、国や自治体は、税金や社会保険料などを減らすべきである	「Aに近い」を4, 「どちらかといえばAに近い」を3, 「どちらかといえばBに近い」を2, 「Bに近い」を1。

図表Ⅱ-3-21 雇用保険加入希望についてのプロビット分析の推定結果

	推定式②		推定式③		推定式④		推定式⑤		推定式⑥		推定式⑦	
	係数	擬似t-値	係数	擬似t-値	係数	擬似t-値	係数	擬似t-値	係数	擬似t-値	係数	擬似t-値
30-299人事業所	0.1105	0.82	0.0532	0.26	0.1785	1.38	0.0548	0.28	0.1211	0.93	-0.0229	-0.11
300人以上事業所 (リファレンス:29人以下)	-0.5653 **	-1.98	-0.9790 **	-2.08	-0.5168 *	-1.81	-0.6889	-1.61	-0.4902 *	-1.80	-0.7343 *	-1.74
製造業ダミー	-0.1328	-0.84	0.0906	0.38	-0.0613	-0.38	0.0946	0.39	-0.0942	-0.59	0.0079	0.03
男性	0.3397 **	2.25			0.3018 **	2.07			0.2057	1.45		
年齢	0.0005	0.09	-0.0121	-1.33	0.0007	0.14	-0.0053	-0.59	-0.0021	-0.41	-0.0064	-0.71
配偶者あり	-0.1129	-0.75			-0.0809	-0.56			-0.1268	-0.89		
短大・高専卒	-0.2772	-1.60	-0.4379 *	-1.90	-0.3919 **	-2.21	-0.5041 **	-2.15	-0.3211 *	-1.87	-0.4525 **	-1.98
大学・大学院卒 (リファレンス:中学・高校卒)	-0.1209	-0.72	-0.2763	-0.96	-0.1316	-0.81	-0.2683	-0.95	-0.1884	-1.14	-0.2101	-0.71
本人の過去1年間の年収	-0.0780 **	-2.06	-0.1291	-1.47	-0.0899 **	-2.32	-0.1064	-1.21	-0.0626 **	-1.71	-0.1296	-1.46
配偶者の過去1年間の年収			-0.0552 **	-1.73			-0.0642 **	-2.06			-0.0691 **	-2.16
パート	-0.0262	-0.14	-0.1210	-0.38	0.0705	0.39	-0.0460	-0.14	-0.0695	-0.39	-0.1533	-0.48
アルバイト	-0.2608	-1.32	-0.1228	-0.32	-0.2323	-1.20	-0.2046	-0.51	-0.3597 *	-1.87	-0.3177	-0.79
派遣社員	0.1492	0.52	0.0600	0.12	0.2023	0.73	0.1448	0.28	0.1950	0.69	0.2526	0.48
契約社員・嘱託・その他 (リファレンス:正社員)	-0.0996	-0.50	-0.3837	-1.02	-0.1114	-0.56	-0.3863	-1.00	-0.2567	-1.30	-0.5109	-1.34
過去に失業経験あり	0.3918 **	2.01	0.1736	0.50	0.3980 **	2.17	0.2401	0.72	0.2918	1.59	0.1569	0.46
高収入&不安定な仕事を選好	0.0547	0.63	0.1435	0.96	0.0817	1.00	-0.1137	-0.87	0.1013	1.25	-0.1245	-0.92
安全志向度	0.0053	0.06	-0.1649	-1.25								
時間選好												
将来についての計画性												
定数項	0.2217	0.55	1.4844	1.88	-0.4175	-1.06	0.1437	1.24	-0.2854 ***	-3.74	-0.0668	-0.51
標本の大きさ		531		246		557		255		255		245
LR Chi2		30.01		23.98		39.07		24.97		38.66		24.05
Prob > Chi2		0.018		0.0654		0.0011		0.0503		0.0012		0.0642
擬似決定係数		0.0408		0.0704		0.0506		0.0709		0.0501		0.0709

注1: 推定式②, ④, ⑥は民間雇用者のうち雇用保険未加入者を, 推定式③, ⑤, ⑦は民間雇用者のうち既婚女性の雇用保険未加入者を分析対象としている。

注2: 推定式②の記述統計量は図表Ⅱ-3-41にまとめている。それ以外の推定結果は, 紙幅の関係上省略した。

志向度を用いて推定を行った推定式②と③を用いることとする。

まず、推定式②からみていこう。推定式②の分析対象はクロス表分析と同じく、民間雇用者のうち雇用保険に加入していない者である。これから、従業員数が300人以上の大規模事業所に勤めている者ほど（係数は-0.5653）、本人の年収が高い者ほど（係数は-0.0780）、雇用保険への加入を希望していない。安定した労働条件に恵まれている者は、加入を希望しないと考えられる。また、男性が加入を希望していることがわかる（係数は0.3397）。

そして、過去に失業経験がある者が、雇用保険に加入したいと考えていることがわかる（係数は0.3918）。失業中に雇用保険を利用し、それが有益だったことの表れかもしれないが、このことから、失業者に再就職先を紹介する際には、雇用保険への加入が可能な就職先の紹介が望ましいと考えられる。

次に、推定式③であるが、これは推定式②の分析対象のうち既婚女性に分析対象を限定した推定である。これから、配偶者の年収が高い者ほど、雇用保険への加入希望が小さくなる。配偶者がいる女性の場合、過去の失業経験や本人の性向といった要因をコントロールしても、配偶者の年収の影響を強く受けると考えられる（係数は-0.0552）。金銭的に安定している者ほど、加入を希望しないのであろう。

3. 公的年金の第3号被保険者について

本節の目的は、公的年金の第3号被保険者の特徴を明らかにすることである。

国民年金法7条が定める厚生・国民年金の被保険資格は図表Ⅱ-3-22のとおりで、(1) 配偶者が第2号被保険者であり、(2) 年収の見込みが130万円未満であると、第3号被保険者となる。残念ながら、「日本人の働き方調査」では、第3号被保険者であるかを直接尋ねる設問は用意していない。そこで、①既婚女性で非正規雇用者、②公的年金に「加入している」または「加入しているが、保険料を免除されている」、③本人の年収が130万円未満、④夫が雇用者、⑤主たる生計の維持者が夫である者を、本章における第3号被保険者と定義する。

図表Ⅱ-3-22 第2号被保険者を配偶者にもつ短時間労働者への厚生
・国民年金の適用

年収の見込み ^(注)	労働時間	保険資格
130万円未満	---	第3号被保険者
130万円以上	労働時間が通常の3/4未満	第1号被保険者
130万円以上	労働時間が通常の3/4以上	第2号被保険者

注：「年収」には給与の他、資産所得等、継続している収入が含まれる（資産所得、事業所得等経費を要するものについては必要経費控除後）。

上記の定義で、④と⑤で配偶者が第2号被保険者であることの代理指標としているが、④と⑤を満たしていても、必ずしも配偶者が第2号被保険者ではないかもしれない。よって、

第3号被保険者の範囲を過大に捉えている可能性が残る。

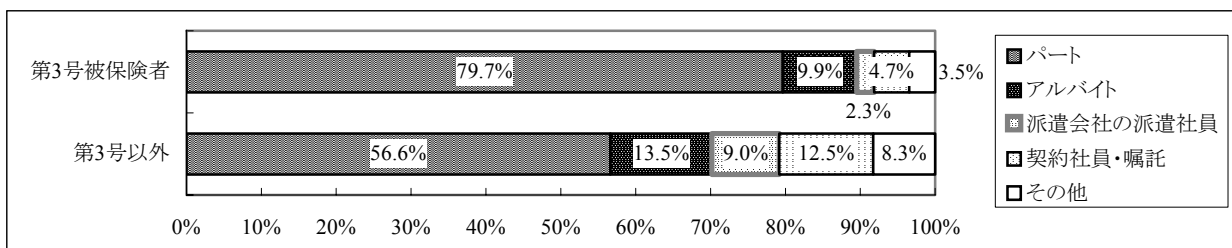
また、③本人の年収が130万円未満という条件の作成の際に、先行研究の多くでは、前年の年収を用いる場合が多い⁶。しかし実際には「将来に向かって1年間に見込まれる当該被扶養配偶者の恒常的な収入額が130万円以上と予測される場合」、第1号被保険者または第2号被保険者となる。つまり、年収に関する条件設定は、タイムラグはあるが、基本的にはリアルタイム方式である。よって、本節では「過去1年間の年収」ではなく、「ふだんの年収」を用いて第3号被保険者を定義することとする。ただしここでは、ふだんの年収を算出する際に、時間給・日給・週給・月給から算出しており、その際に測定誤差が生じているかもしれないことに留意が必要である⁷。

以下では、女性非正規雇用者を分析対象とし、上で定義した第3号被保険者とそれ以外の女性非正規雇用者（以下、第3号以外と呼ぶ）の比較を、クロス表と計量分析を用いて行い、第3号被保険者の属性を明らかにしていく。

3.1 第3号被保険者の属性：クロス表分析から

まず就業形態の構成を確認しよう（図表Ⅱ-3-23）。第3号被保険者の8割近くがパートとして働いており、その割合は第3号以外の者よりも高い。

図表Ⅱ-3-23 第3号被保険者の就業形態構成



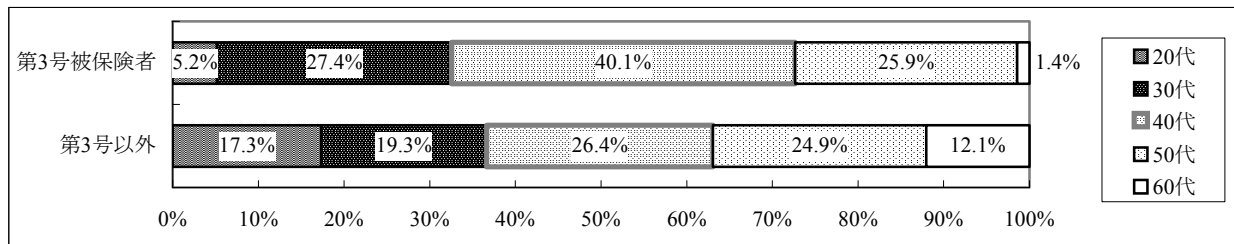
注：第3号被保険者の総数は172人、第3号以外は687人である。

次に、年齢構成をみると、第3号被保険者では30歳代・40歳代の者の割合が高く、第3号以外の者とくらべると、年齢の分布が上のほうに偏っていることがわかる（図表Ⅱ-3-24）。

⁶ クロスセクションデータでは、同じ年度について年収と社会保険加入状況とを正確に捉えることは困難である。年収は前年のものを質問することが多いであろうが、社会保険加入はおおむね調査時点のものを質問する。つまり、年収に測定誤差が生じる可能性が高い(安部(1999)など)。しかし、前年の状況と今年の状況は変わらないと仮定して分析することは妥当だと考える。

⁷ 具体的に用いた設問は「あなたのおもな給料は時間給や日給など、つぎのどれに当たりますか。また、そのおおよその金額（税金、社会保険料などを差し引かれる前の額）を教えてください。」で、それに対する選択肢は、時間給・日給・週給・月給・年棒などとなっており、自分の給与受け取り形態ごとの回答となっている。よって、たとえば、時間給から年収を算出する場合、(時間給) × (ふだん1週間の労働時間) × 52週としている。

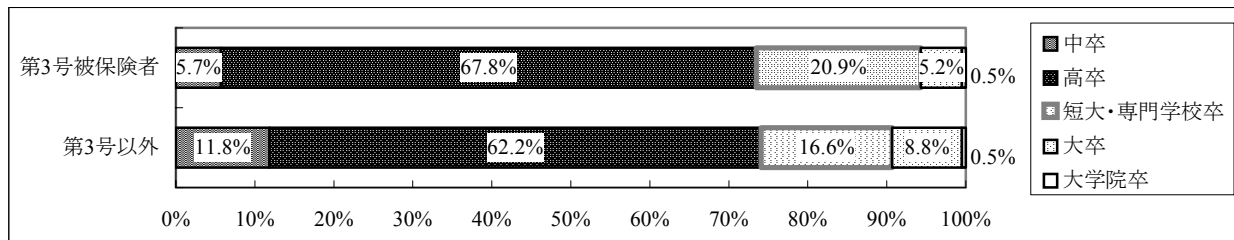
図表Ⅱ-3-24 第3号被保険者の年齢構成



注：第3号被保険者の総数は212人，第3号以外は647人である。

そして、最終学歴の構成をみると、第3号被保険者は第3号以外の者にくらべると、高卒、短大・専門学校卒者と大卒者の割合が若干高い（図表Ⅱ-3-25）。

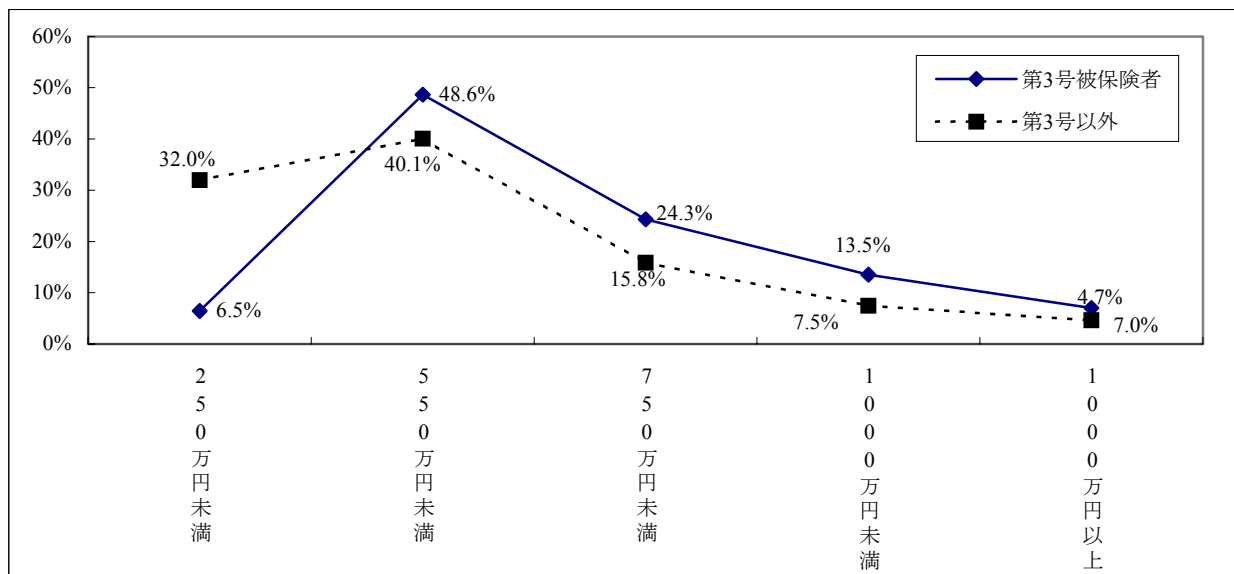
図表Ⅱ-3-25 第3号被保険者の最終学歴構成



注：第3号被保険者の総数は211人，第3号以外は633人である。

さらに、既婚者に対象を限定して、配偶者の年収の分布をみると、第3号以外の者にくらべると第3号被保険者の配偶者の年収は、高い方向に偏っていることがわかる（図表Ⅱ-3-26）。

図表Ⅱ-3-26 第3号被保険者の配偶者の年収の分布



注：第3号被保険者の総数は185人，第3号以外は322人であり，既婚者のみの集計である。

つづいて、勤め先の属性の違いを確認していこう。勤め先の業種をみると、第3号以外の者とくらべて第3号被保険者のほうが、卸売・小売業，飲食店・宿泊業，そのほかのサービス業で働いている者の割合が高くなっている（図表Ⅱ-3-27）。また、勤め先の事業所規模については、両者の間に大きな違いはみられない（図表Ⅱ-3-28）。

図表Ⅱ-3-27 第3号被保険者の業種構成

	第3号被保険者	第3号以外	合計
農林漁業・鉱業	0.5%	0.8%	6
建設業	0.5%	2.0%	14
製造業	10.1%	16.4%	125
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0%	1.1%	7
情報・通信業	3.5%	4.2%	34
運輸業	1.5%	3.1%	23
卸売・小売業	29.6%	20.1%	188
飲食店・宿泊業	13.1%	9.2%	85
金融・保険業	4.0%	3.7%	32
不動産業	0.5%	0.5%	4
医療・保健衛生・福祉	9.5%	14.2%	110
教育・学習支援業	6.0%	7.3%	59
郵便局・農業共同組合	1.0%	1.1%	9
その他のサービス業	15.6%	12.8%	113
公務	3.0%	2.7%	23
その他	1.5%	0.8%	8

図表Ⅱ-3-28 第3号被保険者の事業所規模構成

	第3号被保険者	第3号以外	合計
5人未満	13.1%	14.9%	113
30人未満	47.5%	42.5%	342
100人未満	22.7%	23.8%	184
300人未満	9.1%	11.1%	83
300人以上	6.1%	5.7%	45
官公庁	1.5%	2.1%	15

職種についてみると、第3号被保険者は販売，サービスといった職種の者の割合が若干高く，第3号以外の者では専門・技術職の者の割合が高い（図表Ⅱ-3-29）。

図表Ⅱ-3-29 第3号被保険者の職種構成

	第3号被保険者	第3号以外	合計
専門・技術	4.8%	9.7%	71
管理	0.5%	0.2%	2
事務	25.0%	24.5%	207
販売	23.6%	19.1%	170
技能工・生産工程	13.0%	15.5%	125
運輸・通信	2.4%	1.1%	12
保安	0.0%	0.0%	0
農・林・漁	1.4%	1.3%	11
サービス	29.3%	26.3%	227
その他	0.5%	2.4%	16

3. 2 第3号被保険者の属性：計量分析から

それでは、プロビット分析から第3号被保険者の属性を記述していこう。推定結果をまとめたのが、図表Ⅱ-3-30である。ここまでのクロス表分析と同じく女性非正規雇用者全体を分析対象としたのが、推定式⑧である。これから、第3号被保険者のほうが、従業員数300人以上の事業所など、規模の大きな事業所に勤務していることがわかる（係数は0.5907）。また、パート、アルバイトといった就業形態の者が多く（係数は0.7919と0.5030）、逆に派遣社員という就業形態の者には第3号被保険者は少ないことがわかる（-0.6128）。

図表Ⅱ-3-30 第3号被保険者の属性についてのプロビット分析の推定結果

	推定式⑧		推定式⑨	
	係数	擬似t-値	係数	擬似t-値
30人未満事業所	0.3104 *	1.88	0.3372 *	1.65
100人未満事業所	0.3001	1.62	0.3614	1.57
300人未満事業所	0.3096	1.36	0.5701 **	2.05
300人以上事業所 (リファレンス:5人未満)	0.5907 **	2.21	0.7799 **	2.28
製造業ダミー	-0.2181	-1.10	-0.1884	-0.80
事務的職業	0.3681	1.60	0.2581	0.93
販売的職業	0.1845	0.78	0.2950	1.03
技能工など	0.0207	0.08	-0.0341	-0.11
サービスの職業 (リファレンス:専門・技術的、管理的)	0.2048	0.91	0.3472	1.28
パート	0.7919 ***	4.46	0.6288 ***	2.97
アルバイト	0.5030 **	2.17	0.5529 *	1.83
派遣社員 (リファレンス:契約社員・嘱託・その他)	-0.6128 *	-1.65	-0.6863	-1.43
年齢	-0.0012	-0.24	-0.0277 ***	-3.64
短大・高専卒	0.2796 **	1.96	0.2248	1.27
大学・大学院卒 (リファレンス:中学・高校卒)	0.0565	0.25	-0.0407	-0.14
配偶者の過去1年間の年収			0.0014 ***	4.67
定数項	-1.8379 ***	-4.84	-1.1433 **	-2.09
標本の大きさ		745		448
LR Chi2		54.37		74.42
Prob > Chi2		0.0000		0.0000
擬似決定係数		0.0711		0.1337

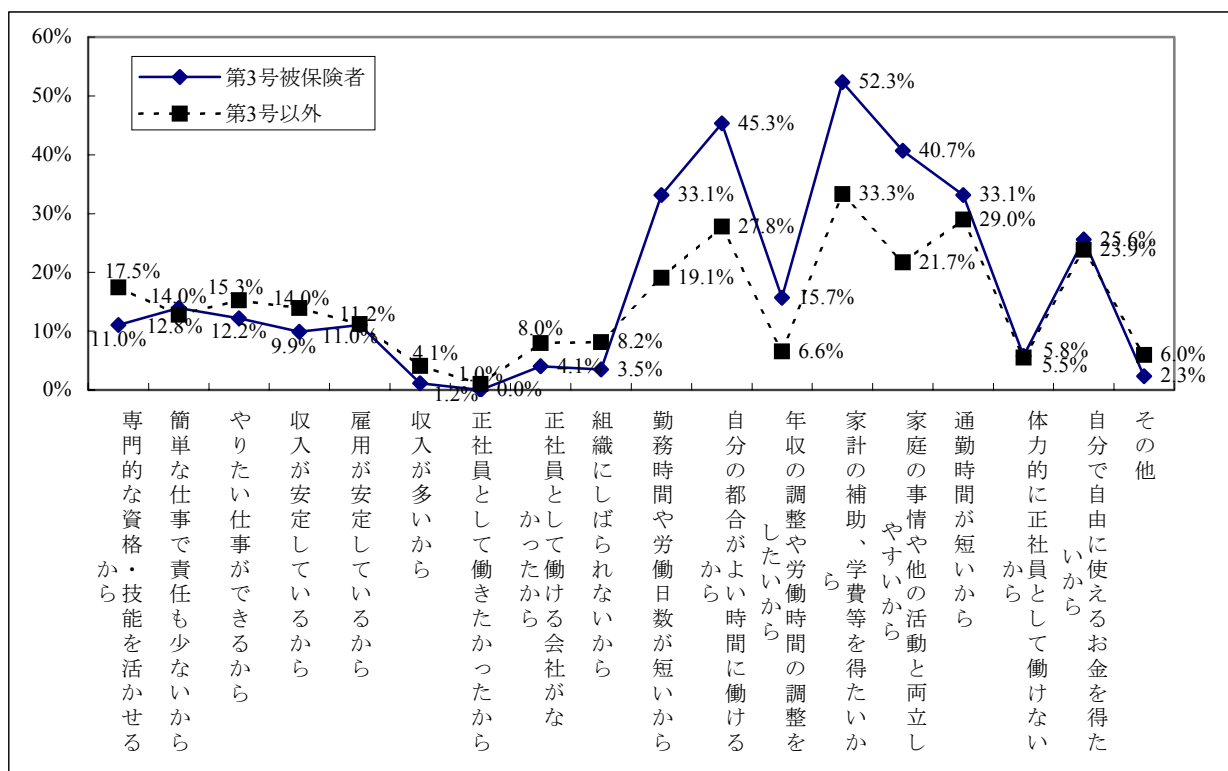
注：推定式⑧の記述統計量は図表Ⅱ-3-42 にまとめている。それ以外の推定式については、紙幅の関係上省略した。

そして、配偶者のいる女性非正規雇用者を分析対象としたのが、推定式⑨である。つまり、この分析は、第3号被保険者と既婚の女性非正規雇用者の比較である。推定式⑧と異なる点に着目していくと、既婚者に限定すると第3号被保険者は年齢が低い（係数は-0.0277）。また、配偶者の年収が高い（係数は0.0014）。

3.3 就業選択理由と今後の就業希望

最後に、就業形態選択理由や就業希望から、第3号被保険者の特徴を探っていこう。就業形態の選択理由をまとめたのが、図表Ⅱ-3-31である。第3号被保険者は第3号以外とくらべて、「年収の調整や労働時間の調整をしたいから」とするものの割合が2倍以上となっているが、その割合は15.7%と必ずしも高くない。その一方で、「家計の補助、学費等を得たいから(52.3%)」、「自分の都合がよい時間に働けるから(45.3%)」、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから(40.7%)」、「勤務時間や労働日数が短いから(33.1%)」、「通勤時間が短いから(33.1%)」と、積極的に非正規社員という就業形態を選択した理由を選ぶ者の割合が高くなっている。

図表Ⅱ-3-31 第3号被保険者の就業形態選択理由

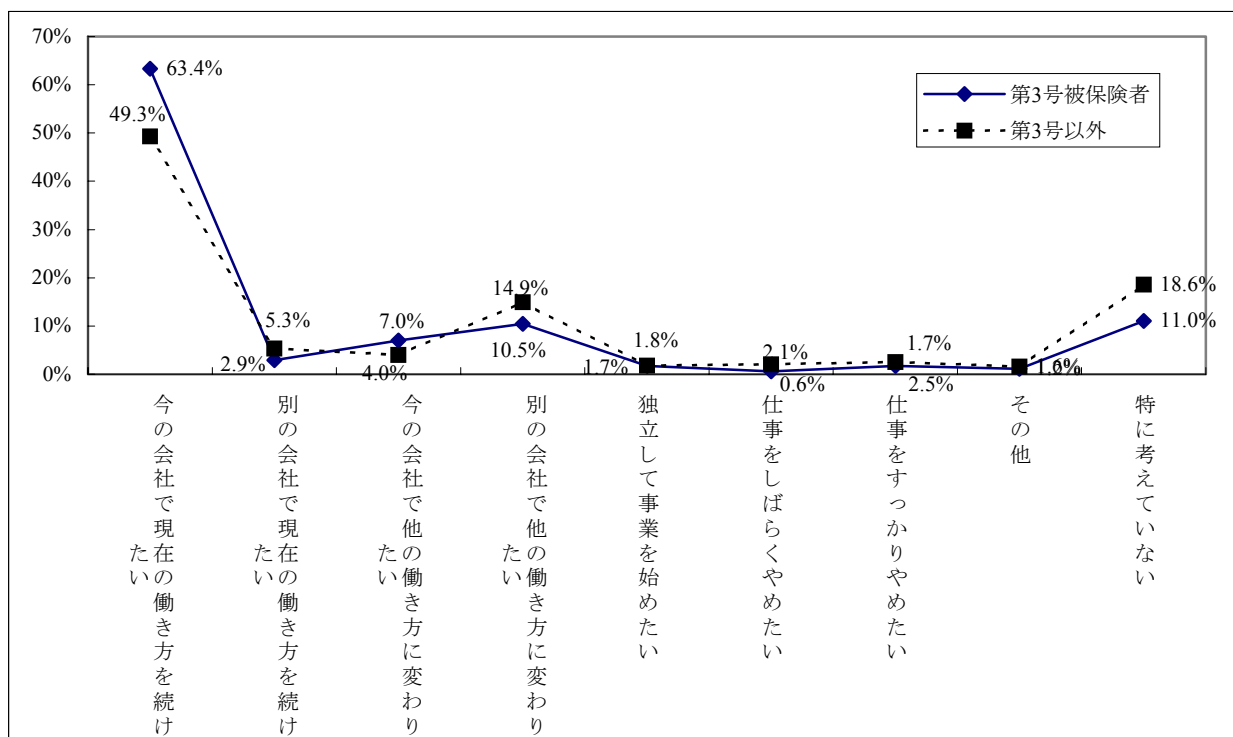


注：第3号被保険者の総数は172人、第3号以外は687人である。

そして、今後の就業希望についてまとめたのが、図表Ⅱ-3-32である。また、今後の就業希望をみてみると、第3号被保険者の約65%が「現在の働き方を続けたい(今の会社または別の会社)」と考えている。他方、第3号以外の者で「別の会社で他の働き方に変わりたい」とする者の割合が高いことがわかる。

以上から、第3号被保険者のなかには年収や労働時間調整を行っている者がいる一方で、時間や他の活動との両立といった積極的な理由を就業理由としている者も多く、かつ今後も現在の働き方を続けることを望んでいる者が多いことがわかる。

図表Ⅱ-3-32 第3号被保険者の今後の就業希望



注：第3号被保険者の総数は172人、第3号以外は678人である。

第3号被保険者については、効率性・公平性の両面から議論が重ねられてきている。効率性の面からは就業を阻害しているのではないかと、そして、公平性の観点からは収入の低いパート労働者や専業主婦が保険料の負担ゼロで社会保険給付を受けることが公平なのかどうか、ということが論点となってきた。公平性という点については、「日本人の働き方調査」から議論することはできない。他方、効率性という点については、収入や労働時間調整についての回答や、無業者についての情報を用いることで、若干の議論は可能であろう。よって、本稿では第3号被保険者の特徴を記述することに分析の範囲を止め、この点に関しては、今後の研究課題としたい。

4. 社会保障の必要性

国や地方自治体は、さまざまな公的保障（公的セーフティネット）を用意している。これら公的セーフティネットを必要だと考えている人とそうでない人がいるだろう。そこで、本節では、無業者も含めたすべての人を分析対象とし、どのような人がさまざまな社会保障制度を必要だと考えているかを、クロス表分析と計量分析から明らかにする。また、ここでは、1節で設定したセーフティネットの必要性に影響を与える要因についての仮説を検証することが、主目的である（前掲の図表Ⅱ-3-1を参照のこと）。

本節の分析は、「国や自治体は人々が安心して生活するためのいろいろな仕組みを用意しています。あなたにとって、なくてもかまわないと思う仕組みは、次のどれですか。（○はいく

つでも)」という設問に対して、「健康保険」・「老後に受け取る公的年金」・「遺族年金」・「介護保険」・「雇用保険」・「労災保険」・「公営住宅」・「生活保護」・「すべてが必要」という選択肢のうち、「すべてが必要」と回答したものと、いずれかの仕組みは必要と考えているものとの比較である⁸。

4. 1 社会保障の必要性の規定要因：クロス表分析から

ここでは、社会の仕組みに対する理解と安全志向度が、社会保障の必要性という意思決定に影響を及ぼすのか、クロス表を用いて確認していく。

まず、社会の仕組みの理解度という変数を定義しておこう。「日本人の働き方調査」では社会保障や労働者の権利についての知識を問う設問が6つ用意されており、6つすべて知っていれば6点、5つ知っていれば5点、すべて知らなければ0点とスコア化することで、社会の仕組みの理解度という指標を作成した⁹。つまり、値が大きいほど、理解の程度が高いということを意味する。

それでは、社会保障の必要性と社会の仕組みの理解度の間に関係があるのだろうか。仮説を提示しよう。社会の仕組みを理解しているということは、労働者の生活を守るための仕組みの存在を知っているということになる。もし人が、自分の力だけでは生活を守れない、または社会全体で保障を用意するほうが効率的と考えるのであれば、社会保障の必要性を感じるだろう。その一方で、自力で生活を守れたり、社会全体で用意することを非効率的と考えるのであれば、社会保障の必要性は感じないだろう。

この仮説が成り立つのか、つまり、社会保障の必要性と社会の仕組みの理解度の間に関係があるのかを、図表Ⅱ-3-33から確認していこう。社会の仕組みの理解度が0点で社会保障の必要性を感じている者の割合は68.5%、他方理解度が5~6点で必要性を感じている者の割合は74.0%となっており、社会の仕組みの理解度が高い者ほど社会保障を必要だと考える者の割合が高くなることがわかる。これから、社会保障の必要性と社会の仕組みの理解度の間に関係があることが示唆される。

次に、安全志向度と社会保障の必要性の関係をみていこう（図表Ⅱ-3-34）。これから、安全志向度の高い者のほうが、社会保障を必要と考える傾向にあることが読み取れる。

⁸ 「保育所・幼稚園」を不要と回答した者は分析から除外した。その理由は、高齢者ほど不要と回答する割合が高くなり、年齢バイアスが回答の分布にかかっていると考えられ、回答の分布全体に影響を及ぼすと考えられるからである。

⁹ 具体的には、「あなたは、以下のa~fの事柄を知っていましたか」という設問で、6つの事柄とは「国民年金に加入していても、一定期間以上保険料を納付していないと、年金は支給されない」、「失業しても、ハローワーク（公共職業安定所）に行っても自分で手続きをしなければ、失業手当はもらえない」、「人を雇う時には、必ず一定以上の時間給を支払う必要がある」、「雇われて働いている人は、法定労働時間（週40時間）を超えて残業した場合、割増賃金を請求できる」、「雇われて働いている人は、年間一定日数の有給休暇を請求できる」、「雇われて働いている人は、誰でも労働組合を作ることができる」である。

図表Ⅱ-3-33 社会保障の必要性と社会の仕組みの理解度

	すべて必要である		
	はい	いいえ	合計
0点	68.5%	31.5%	54
1～2点	71.2%	28.8%	562
3～4点	72.1%	27.9%	1,077
5～6点	74.0%	26.0%	1,348
合計	72.8%	27.2%	2,987

図表Ⅱ-3-34 安全志向度と社会保障の必要性

	すべて必要である		
	はい	いいえ	合計
1	69.2%	30.8%	367
2	71.2%	28.8%	1,099
3	75.7%	24.3%	2,556
4	73.5%	26.5%	204
合計	73.9%	26.1%	4,226

4. 2 社会保障の必要性の規定要因：計量分析から

それでは、1 節で設定した社会保障の必要性を規定する様々な要因のうち、なにが社会保障の必要性が規定するのかを、プロビット分析から確認していこう。被説明変数は、社会保障制度の「すべてが必要」と回答した者を 1、そうでない者を 0 とするダミー変数であり、分析フレームワークは、すべてが必要と考える者といずれかの仕組みは必要と考えている者の比較である。プロビット分析の推定結果をまとめたのが、図表Ⅱ-3-35 と図表Ⅱ-3-36 である。推定に用いた主な説明変数の定義は、前掲の図表Ⅱ-3-20 を参照されたい。ここでは、2.2 節と同様に、本人の性向を表す変数として安全志向度を採用した図表Ⅱ-3-35 の推定式⑬を用いて解釈を行っていく。

第 1 に、男性ほど社会保障の必要性を強く感じていない（係数は-0.1467）。第 2 に、自営業等とくらべて、正社員、非正規社員、無業の者が社会保障の必要性を強く感じている（係数はそれぞれ、0.3416、0.2943、0.3457）。第 3 に、安全志向度が高いものほど、社会保障の必要性を強く感じている（係数は 0.0844）。第 4 に、現在の健康状態が良い者ほど、社会保障の必要性を感じていない（係数は-0.0539）。

第 5 に、社会の仕組みの理解度が高い者ほど、社会保障の必要性を強く感じていることがわかる（係数は 0.0422）。つまり、様々な個人属性や、備えに対する志向、労働者本人の性向、現在の状況や将来に自分が直面すると考えていること、また自分で将来に備えて準備しているものなどをコントロールしても、社会の仕組みをよく理解している者ほど社会保障の必要性を感じるということが明らかにされた。

社会保障の制度改革や制度整備などを行う際には、そういった改革や整備に対する国民からの幅広い支持が不可欠である。そして、制度の必要性を感じる者ほど、改革や整備を支持

図表 II -3-35 社会保障の必要性についての推定結果 (その1)

	推定式⑩		推定式⑪		推定式⑫		推定式⑬		推定式⑭	
	係数	擬似t-値	係数	擬似t-値	係数	擬似t-値	係数	擬似t-値	係数	擬似t-値
個人属性	男性	-0.1302 ***	-2.21	-0.1237 **	-2.01	-0.1211 **	-1.97	-0.1467 **	-2.18	-0.1294 *
	年齢	-0.0034	-1.51	-0.0021	-0.86	-0.0022	-0.93	-0.0025	-0.92	-0.0056 *
	配偶者あり	0.0637	0.96	-0.0110	-0.16	-0.0009	-0.01	0.0455	0.59	0.0989
	短大・高専卒	-0.0355	-0.45	-0.0772	-0.90	-0.0646	-0.76	-0.0755	-0.82	-0.1079
	大学・大学院卒 (リファレンス: 中学・高校卒)	-0.0759	-1.23	-0.0546	-0.82	-0.0460	-0.69	-0.0687	-0.96	-0.1369 *
	正社員	0.3128 ***	3.56	0.3020 ***	3.25	0.3041 ***	3.27	0.3416 ***	3.46	0.2755 **
	非正規社員	0.2801 ***	3.05	0.2418 **	2.51	0.2404 **	2.50	0.2943 **	2.86	0.2201 *
	経営	0.1940	1.58	0.2028	1.55	0.2017	1.55	0.1839	1.34	0.1269
	無業 (リファレンス: 自営業等)	0.2760 ***	3.01	0.3242 ***	3.38	0.3198 ***	3.33	0.3457 ***	3.32	0.2796 **
	安全志向度	0.0888 ***	2.58	0.0916 ***	2.53	0.0954 ***	2.64	0.0844 **	2.19	0.0867 *
現在	過去1年間の世帯収入	0.0009	1.13					0.0007	0.62	-0.00000006
	現在の生活への満足	0.0069	0.29					-0.0190	-0.63	-0.0542
	現在の健康状態	-0.0569 **	-2.05					-0.0539 *	-1.71	-0.0516 *
将来	老後生活の余裕			-0.0196	-0.54	0.0249	0.62	-0.0177	-0.43	-0.0086
	将来への希望			0.0396	1.23			0.0530	1.44	0.0333 *
	将来への不安					-0.0354	-1.17			
自分で用	社会の仕組みの理解度							0.0422 **	2.52	0.0399 *
	民間の保険・年金							-0.1090	-1.12	-0.0303
	世帯預貯金							0.0004	0.47	0.0015
	能力開発への取り組み							0.0029	0.05	-0.0726
志向	社会保障に対する志向									
	定数項	0.5616 ***	2.89	0.2904 *	1.51	0.3890 **	2.19	0.3801	1.61	0.3026 ***
	標本の大きさ		3355		2958		2963		2620	
	LR Chi2		41.57		32.78		32.78		45.63	
	Prob > Chi2		0.0001		0.0010		0.0010		0.0006	
	擬似決定係数		0.0113		0.0099		0.0098		0.0155	

注: 推定式⑩の記述統計量は図表 II -3-43にまとめてある。それ以外の推定結果は、紙幅の関係上省略した。

図表Ⅱ-3-36 社会保障の必要性についての推定結果（その2）

		推定式⑮		推定式⑯	
		係数	擬似t-値	係数	擬似t-値
個人属性	男性	-0.1545 **	-2.38	-0.1662 **	-2.51
	年齢	-0.0043	-1.63	-0.0034	-1.25
	配偶者あり	0.0672	0.88	0.0542	0.71
	短大・高専卒	-0.0313	-0.34	-0.0513	-0.55
	大学・大学院卒 (リファレンス: 中学・高校卒)	-0.0614	-0.88	-0.0503	-0.71
	正社員	0.2734 ***	2.81	0.3128 ***	3.16
	非正規社員	0.2326 **	2.31	0.2647 ***	2.56
	経営	0.1265	0.96	0.1746	1.29
	無業 (リファレンス: 自営業等)	0.3018 ***	2.92	0.3159 ***	2.98
	時間選好 計画的な将来設計	-0.0047	-0.13		
現在	過去1年間の世帯収入	0.0003	0.25	0.0006	0.56
	現在の生活への満足	-0.0182	-0.61	-0.0156	-0.52
	現在の健康状態	-0.0405	-1.31	-0.0411	-1.31
将来	老後生活の余裕	0.0178	0.43	0.0189	0.46
	将来への希望	0.0651 *	1.81	0.0516	1.40
自分で用	社会の仕組みの理解度	0.0444 ***	2.70	0.0430 ***	2.59
	民間の保険・年金	-0.0244	-0.26	-0.0474	-0.50
	世帯預貯金	0.0009	0.96	0.0008	0.82
	能力開発への取り組み	-0.0088	-0.15	-0.0042	-0.07
	定数項	0.4905 **	2.11	0.5039 **	2.16
	標本の大きさ		2670		2604
	LR Chi2		38.9		37.22
	Prob > Chi2		0.0045		0.0074
	擬似決定係数		0.0129		0.0127

注：記述統計量は、紙幅の関係上省略した。

すると考えられる。そのためには、社会の仕組みについての知識を高めるための取り組みが肝要であることが、本節の分析結果から示唆されよう¹⁰。

5. 小括

本章の分析から明らかになったことを、以下でまとめる。

- (1) 雇用保険の加入状況については、正規の職員・従業員で加入している者の割合が最も高く、8割を超えている。次いで、契約社員・嘱託、派遣会社の派遣社員で加入者の割合が高い。他方、未加入者の割合がアルバイトで高い。また、アルバイトで加入しているかどうかわからないと回答した者と無回答の割合も高くなっている。
- (2) 雇用保険の加入状況を年齢別にみると、20歳代で最も加入している者の割合が低い。また、20歳代で加入しているかどうかわからないとする者の割合が他の年代とくらべて高いのも特徴的である。

¹⁰ 原・佐藤 (2004) では労働者の権利理解が組合支持に及ぼす影響について議論している。

- (3) プロビット分析を用いて、就業形態による雇用保険の加入状況の違いを検証したところ、個人属性や勤め先の属性をコントロールしても、正規の職員・従業員の雇用保険加入比率が高く、アルバイトは雇用保険加入比率が低く、かつ係数の絶対値が大きいことから、加入比率の低さの程度も大きいことが分かる。
- (4) 雇用保険未加入者のうち、約4割の者が加入希望を持っており、加入を希望する者が少なくないことがうかがえる。
- (5) プロビット分析を用いて、雇用保険への加入希望者の属性を分析したところ、過去に失業経験がある者ほど、雇用保険に加入したいと考えていることが明らかにされた。失業者には再就職先を紹介する際には、雇用保険への加入が可能な仕事の紹介が望ましいと考えられる。
- また、従業員数が300人以上の大規模事業所に勤めている者、本人の年収が高い者は、雇用保険への加入を希望しない。安定した労働条件に恵まれている者は、加入を希望する傾向がみられなくなることが示唆される。
- (6) また、既婚女性の雇用者に分析対象を限定し、雇用保険加入希望についてのプロビット分析を行ったところ、配偶者の年収が高い者ほど、雇用保険への加入希望が小さくなることが示された。
- (7) 公的年金の第3号被保険者は、年収や労働時間の調整を行っている者がいる一方で、家計補助のため、時間制約が小さいことや他の活動との両立といった積極的な理由を就業理由としている者が多く、かつ今後も現在の働き方を続けることを望んでいる者も多い。
- (8) 人の性格・性向などをコントロールしても、社会の仕組みの理解度の高い者ほど、社会保障の必要性を強く感じるようになることが明らかにされた。制度の必要性を感じる者ほど、改革や整備を支持すると考えられる。社会保障の制度改革や制度整備などを行う際には、そういった改革や整備に対する国民からの幅広い支持が不可欠であろう。そのためには、社会の仕組みについての知識を高めるための取組みが重要となることが示唆される。

付論 安全志向度について

中学生のときの学期末試験は、自分自身の生活において関心が高く、かついつ起こるのかも確実なイベントである。そのようなイベントに対して事前に備えておくのか、それともまったく備えないのかは、その人の安全に対する志向を表すと考えるのは自然であろう。もちろん、人によって試験に対するそもそもの姿勢や価値観が異なる可能性は否めない。

そこで、本付論では、本章で用いた指標が、安全志向を表す指標（以下、「安全志向度」と呼ぶ）として妥当かどうかを検討する。本章の安全志向度作成のために用いた設問は、「あなたは中学生のとき、学期末試験の準備をいつ頃から始めましたか」である。この設問に対し

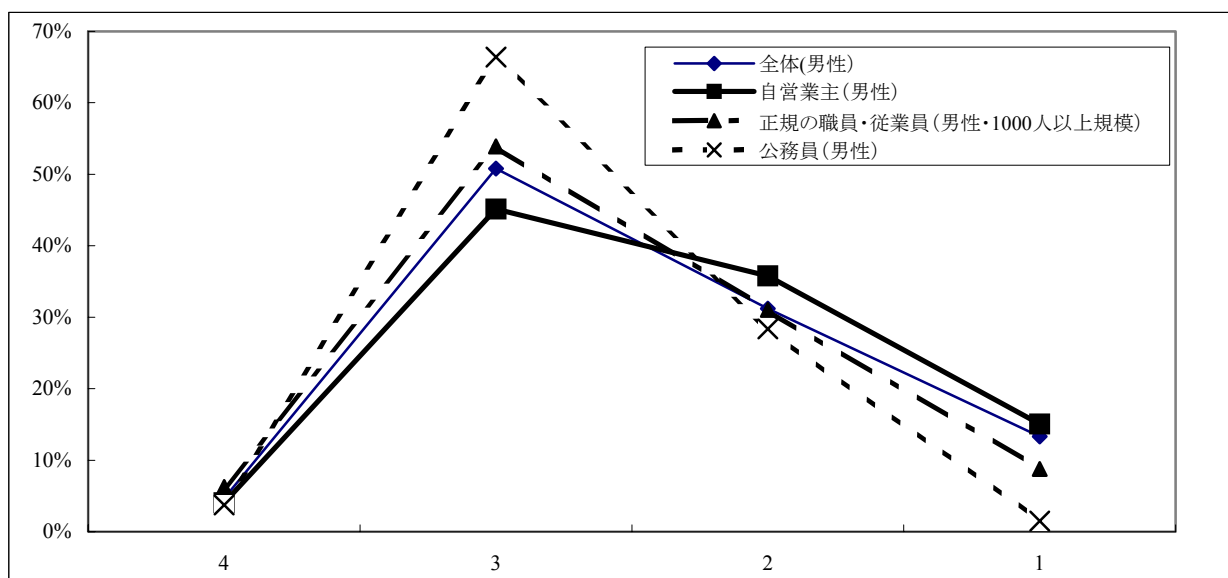
て4つの選択肢が用意されており、「試験のかなり前から」を4、「試験が近づいてから」を3、「試験の直前」を2、「試験勉強はしなかった」を1と数値化した¹¹。つまり、値が大きいほど、安全志向度が高くなる。

危険回避度の指標としては、大竹文雄氏（大阪大学教授）が実施した「くらしと社会に関するアンケート調査（2002）」によるものが有名である。これは「傘をもって出かける最低降水確率」を人々の危険回避度の大きさを表すとしている（大竹（2002）など）。『広辞苑（第五版）』によると、「危険」とは「危ないこと。危害または損失の生ずるおそれがあること」とある。本章で用いたイベントは起こることが確実ということで、「危険」とは概念的に異なる。よって、ここでは安全志向と呼ぶこととした。

以下では、本人の性向を表すと考えられる3つの変数と安全志向度の関係をみていくことで、この変数の妥当性を検討していこう。まず、就業選択に関する変数を取り上げる。就業選択においても、大企業の正社員や公務員とくらべて自営業のほうが失職（廃業）の可能性や所得の不確実性が高いとすれば、自営業を選択する人は安全志向度が低くなると考えられる。また、資産運用の仕方や時間選好などにおいても違いが生じると考えられることから、この2つの変数も取り上げることにする。

最初に、就業選択と安全志向度の関係をみてみよう（図表Ⅱ-3-37）。ここでは、対象を男性に限定している。自営業者ほど安全志向度の分布は低いほうに偏っており、逆に大企業の正社員や公務員のほうが安全志向度の高いほうに分布が偏っている。

図表Ⅱ-3-37 就業選択と安全志向度

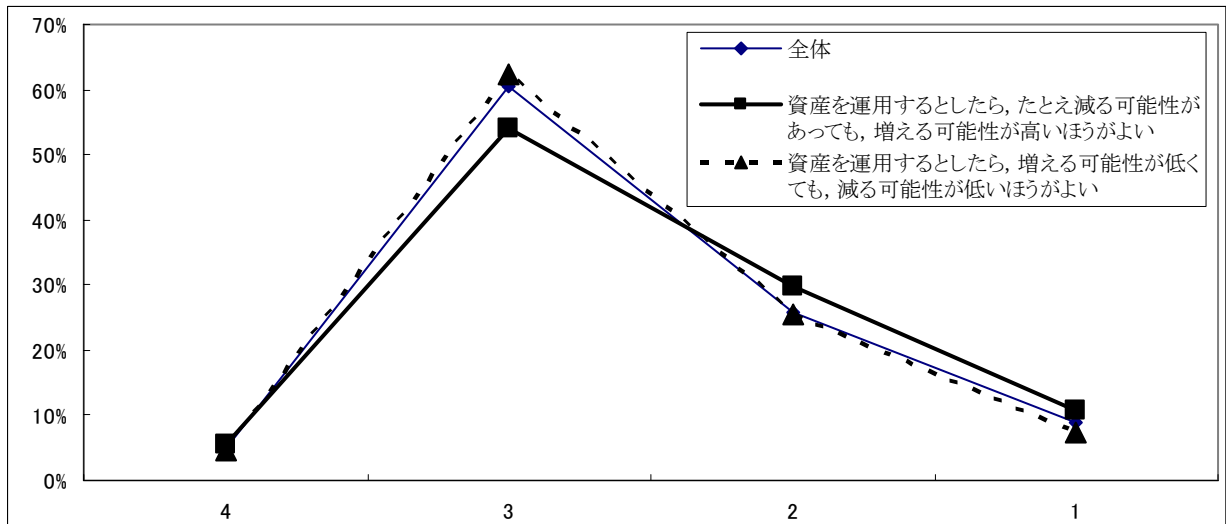


注：全体（男性）の総数は2,026人、自営業主（男性）は246人、正規の職員・従業員（男性）は319人、公務員（男性）は134人である。

¹¹ この他にも無回答を極力少なくするために、「覚えていない」という選択肢も用意している。

次に、資産に対する志向と安全志向度をみたのが、図表Ⅱ-3-38 である。これから、ローリスク・ローリターン型の資産を好む者よりハイリスク・ハイリターン型の資産を好む者のほうが、安全志向度は低いほうに分布が偏っていることがわかる。

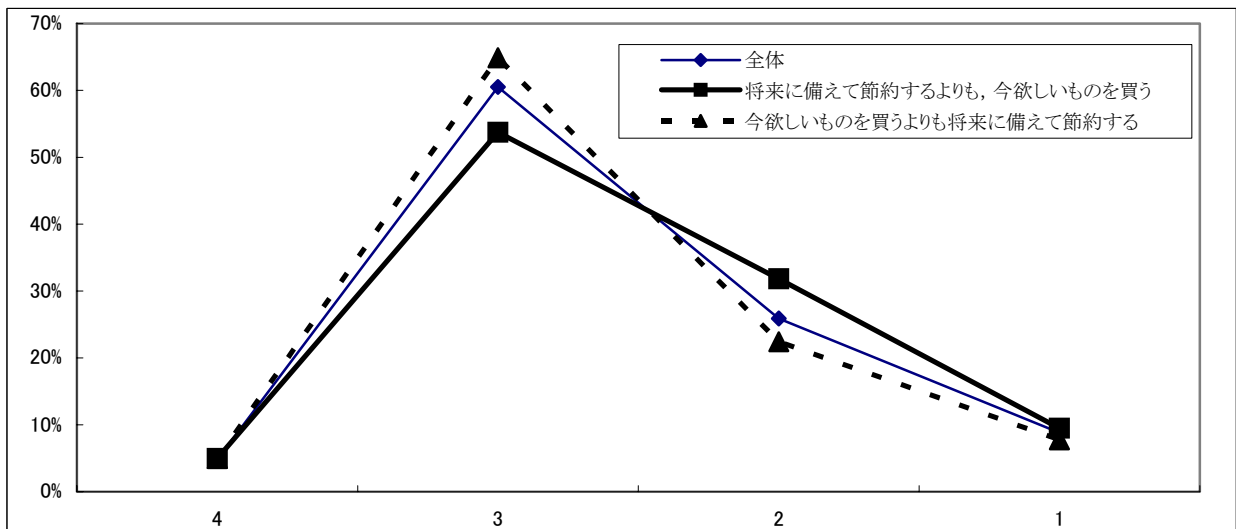
図表Ⅱ-3-38 資産に対する志向と安全志向度



注：全体の総数は 4,361 人、「資産を運用するとしたら、たとえ減る可能性があっても、増える可能性が高いほうがよい」は 591 人、「資産を運用するとしたら、増える可能性が低くても、減る可能性が低いほうがよい」は 3,115 人である。

最後に、時間選好と安全志向度に関係をみたのが、図表Ⅱ-3-39 である。これから、金銭的に将来に備えることよりも、現在の消費を重視する者のほうが、安全志向度は低いほうに分布が偏っていることがわかる。

図表Ⅱ-3-39 時間選好と安全志向度



注：全体の総数は 4,361 人、「将来に備えて節約するよりも、今欲しいものを買う」は 1,530 人、「今欲しいものを買うよりも将来に備えて節約する」は 2,471 人である。

以上から、この安全志向度という変数を、労働者の性向を表す指標の1つとして用いることは可能だと考えられる。

【参考文献】

- 安部由起子 (1999) 「パート労働者の年金保険・健康保険・雇用保険加入」, 小椋正立・ワイズ, デービット編 『【日米比較】医療制度改革』, 日本経済新聞社: pp87-131.
- 大竹文雄 (2002) 「傘とワークシェアリング」, 『厚生労働統計通信』, 第12号: p2.
- 佐野嘉秀 (2004) 「製造分野における請負労働者の労働条件とキャリアー - 社会政策の視点から」, 『季刊社会保障研究』, 第40巻, 第2号: pp139-152.
- 橋木俊詔 (2000) 『セーフティ・ネットの経済学』, 日本経済新聞社.
- 原 ひろみ・佐藤博樹 (2004) 「労働組合支持に何が影響を与えるのか - 労働者の権利に関する理解に着目して」, 『日本労働研究雑誌』, No. 532: pp54-70.

図表Ⅱ-3-40 記述統計量（推定式①）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
雇用保険への加入の有無	0.6855	0.4644	0	1
29人以下事業所	0.4800	0.4997	0	1
30-299人事業所	0.3663	0.4819	0	1
300人以上事業所	0.1150	0.3191	0	1
製造業ダミー	0.2378	0.4258	0	1
男性	0.5357	0.4988	0	1
年齢	43.2992	11.9327	20	66
配偶者あり	0.7272	0.4455	0	1
中学・高校卒	0.6703	0.4702	0	1
短大・高専卒	0.1124	0.3159	0	1
大学・大学院卒	0.2173	0.4125	0	1
本人の過去1年間の年収	5.2334	2.6041	1	17
正規の職員・従業員	0.5706	0.4951	0	1
パート	0.2130	0.4095	0	1
アルバイト	0.0614	0.2401	0	1
派遣社員	0.0361	0.1867	0	1
契約社員・嘱託・その他	0.1006	0.3009	0	1

注：サンプルサイズは2,232である。

図表Ⅱ-3-41 記述統計量（推定式②）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
雇用保険加入希望	0.5049	0.5004	0	1
29人以下事業所	0.6393	0.4806	0	1
30-299人事業所	0.2426	0.4290	0	1
300人以上事業所	0.0574	0.2328	0	1
製造業ダミー	0.1525	0.3598	0	1
男性	0.3525	0.4781	0	1
年齢	42.6475	12.6458	20	66
配偶者あり	0.7285	0.4451	0	1
中学・高校卒	0.7049	0.4565	0	1
短大・高専卒	0.1361	0.3431	0	1
大学・大学院卒	0.1590	0.3660	0	1
本人の過去1年間の年収	3.8553	2.0514	1	13
正社員	0.2820	0.4503	0	1
パート	0.3492	0.4771	0	1
アルバイト	0.1590	0.3660	0	1
派遣社員	0.0492	0.2164	0	1
契約社員・嘱託・その他	0.1377	0.3449	0	1
過去に失業経験あり	0.0951	0.2936	0	1
高収入&不安定な仕事を選好	1.9754	0.6836	1	4
安全志向度	2.3705	0.6760	1	4

注：サンプルサイズは 531 である。

図表Ⅱ-3-42 記述統計量（推定式⑧）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
第3号被保険者ダミー	0.2094	0.4072	0	1
5人未満	0.1423	0.3496	0	1
30人未満事業所	0.4403	0.4968	0	1
100人未満事業所	0.2349	0.4242	0	1
300人未満事業所	0.1047	0.3064	0	1
300人以上事業所	0.0591	0.2359	0	1
製造業ダミー	0.1611	0.3678	0	1
専門・技術的、管理的職業	0.0832	0.2764	0	1
事務的職業	0.2483	0.4323	0	1
販売的職業	0.2027	0.4023	0	1
技能工など	0.1973	0.3982	0	1
サービスの職業	0.2685	0.4435	0	1
パート	0.6430	0.4795	0	1
アルバイト	0.1181	0.3230	0	1
派遣社員	0.0738	0.2617	0	1
契約社員・嘱託・その他	0.1517	0.3589	0	1
年齢	43.9758	11.6978	20	65
中学・高校卒	0.7409	0.4384	0	1
短大・高専卒	0.1799	0.3843	0	1
大学・大学院卒	0.0792	0.2702	0	1

注：サンプルサイズは 745 である。

図表Ⅱ-3-43 記述統計量（推定式⑬）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
社会保障の必要性	0.7212	0.4485	0	1
男性	0.5053	0.5001	0	1
年齢	47.1289	11.9332	20	66
配偶者あり	0.8102	0.3922	0	1
中学・高校卒	0.6599	0.4738	0	1
短大・高専卒	0.1068	0.3089	0	1
大学・大学院卒	0.2333	0.4230	0	1
正社員	0.3883	0.4875	0	1
非正規社員	0.2266	0.4187	0	1
自営業等	0.0957	0.2942	0	1
経営	0.0597	0.2370	0	1
無業	0.2297	0.4207	0	1
安全志向度	2.6085	0.7233	1	4
過去1年間の世帯収入	8.1313	3.1966	1	17
現在の生活への満足	3.2898	1.1164	1	5
現在の健康状態	3.3057	0.9279	1	5
老後生活の余裕	1.9529	0.7949	1	4
将来への希望	2.9106	0.8974	1	5
社会の仕組みの理解度	4.0368	1.6645	0	6
民間の保険・年金	0.8976	0.3032	0	1
世帯預貯金	3.1048	1.7488	1	9
能力開発への取り組み	0.4239	0.4943	0	1

注：サンプルサイズは 2,620 である。

第Ⅲ部：補論

補論：調査法が調査結果に与える影響について —インターネット調査，モニター型調査の特性—

序 本稿の位置づけ

本題に入る前に，セーフティネットに関する研究報告書になぜ調査法についての論稿がふくまれるのか，その理由を説明しておく。

筆者は2005年に労働政策研究・研修機構において報告書「インターネット調査は社会調査に利用できるか」をとりまとめたところであるが，今般，本プロジェクトが実施する「日本人の働き方調査」の企画・分析に参画し，そこに調査法研究の観点からの若干の質問を盛り込んだ。

本稿は，本報告書の主題であるセーフティネットについての研究ではないが，本報告書の他の章と同様に「日本人の働き方調査」の分析を主眼としたものであることから，補論としてここに掲載することとしたものである。

1. 調査法についての分析枠組み ～先行研究のサーベイから～

1.1 調査法研究の課題と本研究の射程

（「調査法」とは）

ここでは「調査法」という用語により，調査対象者の選び方（無作為抽出，有意抽出，公募等）と，測定法（面接，電話，質問紙郵送，ウェブ画面等）の組合せを指している。

（優位性の減ずる訪問調査，質の検証ぬきで普及が進むインターネット調査）

まず，調査の実施環境についての現状認識として，統計学の理論に則って設計されもっとも精度が高い調査法として位置づけられてきた「住民基本台帳（又は選挙人名簿）からの調査対象者の無作為抽出＋訪問面接法」という調査法（以下，「従来型調査法」という。）が，プライバシー保護やセキュリティ意識の高まりや不在率の上昇などのために，回収率が趨勢的に低下し，調査結果の信頼度が下がっているおそれがあるという問題がある。

くわえて，サンプリングに用いられてきた住民基本台帳について，調査を目的とした閲覧については“世論調査，学術調査などいわゆる社会調査のうち公益性が高いと考えられるもの”に利用を限定する，閲覧を認めるかどうかについて厳格な審査を行うといった法改正案が2006年の第164回国会に提出されており¹，訪問調査法や無作為抽出によるサンプリングの実施環境はさらに厳しくなることが予想される。

他方では，調査コストの節減，調査期間の短縮の要請も強く，費用もコストもかかる従来

¹ 「住民基本台帳法の一部を改正する法律案の概要」http://www.soumu.go.jp/menu_04/pdf/164_060307_02_01.pdf
「住民基本台帳法の一部を改正する法律（案）」http://www.soumu.go.jp/menu_04/pdf/164_060307_02_03.pdf
法改正の検討経緯については，総務省「住民基本台帳の閲覧制度等のあり方に関する検討会報告書」（平成17年10月）参照。http://www.soumu.go.jp/menu_03/shingi_kenkyu/kenkyu/daityo_eturan/pdf/j_daityo_eturan09_s1.pdf

型調査法にかわる調査法へのニーズが高まった（新聞の世論調査では、面接調査から RDD による電話調査への切り替えが顕著に進み、現在では電話調査が主体となっている。）。それと並行してインターネットの普及が急速に進み、インターネットを利用した調査が可能になってきたことから、マーケティング・リサーチを中心にインターネット調査の利用が急速に増加し、近年、社会調査での利用も進んでいる。

普及著しいインターネット調査の主流は、調査会社等が調査モニターをインターネット上で公募して、それに応募した者を登録し、調査を行うという方式である。モニター型のインターネット調査には、迅速に低コストで大量のデータを収集できるという大きな長所があるが²、「インターネット画面での回答」という測定法の問題と、無作為抽出を前提としないモニター調査であるというサンプリングの問題があいまって、インターネット調査の質については疑問をもつむきも多い³。しかし、趨勢としては今後もさらに利用が進んでいくものと思われる。

こうした現状にあつては、従来型調査法の維持・改善に努めつつ、インターネット調査の質についての検証を行っていくことが重要である。

（本研究の目的）

モニター型インターネット調査の利用可能性を拡げるためには、測定法としてのインターネット調査の特性や、「インターネット調査で捕捉できる人たち」と「それ以外の人たち」の異同についての情報を蓄積することが必要である。

インターネット調査に限らず、各種の調査法がそれぞれに改善をはかり調査結果の質を高めていくことは重要であるが、現在の調査環境にあつて単独の調査法では乗り越えがたい限界があるのも事実である。そうした中で調査法の今後の展開として、調査結果の補正やミックス・モード (mixed mode) (一つの調査を実施するに当たって、郵送、面接、電話、FAX、

² コスト等のほか、公募型調査は回答者の自発性に基づいて回答行動を求めているという点も回答者を公募する調査の長所として評価したい。

JIL 調査②で、調査票の末尾に本調査についての感想を回答者に自由に記入してもらう欄を設けたところ、その欄に記入した回答者は多くはなかったものの、記入内容は「この調査が役に立つとは思えない」「調査を依頼されるのは迷惑であり、二度と応じたくない」「分量が多くて回答するのに苦勞した」「質問の意味するところがよくわからない」など否定的なものが大半を占めていた。このようないわば「調査が回答者に与える不利益」は、同欄に何も記入しなかった者の中にも感じた者はいると考えられるし、また、回答拒否者はまさに調査による不利益が調査に回答する便益を上回ると感じた者と思われる。

調査法に関する議論では、調査主体にとっての便益の視点が重視され、それはそれでやむを得ないものではあり、また回答者に「回答しない自由」が確保されている以上、回答者の被る不利益については一定の範囲内で考慮すればよい（調査の意図や結果の利用のしかたについて説明する、回答負担を軽くする、謝礼を提供する等）ともいえる。しかし、2005年の国勢調査で実査上のさまざまな問題が噴出し、「調査は迷惑」という被調査者側の意見も議論の俎上にあがるようになった現在、調査法の質の一要素として回答者にとっての利害をとりあげることに意味があると思われ、モニター型調査の長所として回答行動の自発性をここに指摘しておきたい。

³ 大隅ほか (2004) は、“従来のインターネット・リサーチは、科学性のある信頼に足る「調査方法」とは言えない。インターネット・リサーチで得られる情報は調査情報ではなく、マーケティング活動の単なる一技法の適用結果に過ぎず「調査」とは異なるものと考えらるべきである。”と述べている。

インターネット等複数の回答収集法を併用すること)⁴の導入による調査精度の改善が期待されるところである⁵。本研究は、訪問調査、インターネット調査の調査法としての特質を把握することを目指したものであり、その成果が補正やミックス・モードの検討の役に立てばと考える。また、調査結果の補正やミックス・モードの調査の実施には踏み切らないとしても、通常の調査の実施や調査結果の利用の際に、それぞれの調査法の特質（癖，バイアス）を踏まえることは重要であり、そうした意義も念頭において本研究を進めることとする。

労働分野の政策研究においてはアンケート調査によって得たデータが多用されており、データの質が研究の質に与える影響は大きい。しかし現状をみると、データの質に無頓着な利用例が散見される。例えば、国民全体の意識を把握して議論を行おうとする局面で、モニター型インターネット調査の結果を何の留保もなく用いているようなケースが実際に存在する。

本研究の根幹にある問題意識は、データを利用した政策研究の質を現状から少しでも改善することにある。そのために、現時点で活用できる研究成果を最大限利用し、今後の議論のたたき台になりうるような素材をできるだけ広範に提示することをめざして研究をすすめた。

（本稿の構成）

本稿は、次年度に最終報告書を作成することを念頭においた予備的検討の結果をとりまとめたものである。そのため、調査結果の分析に先立って、調査法の分析枠組みについての先行研究をサーベイすることに重点をおき、今後の分析方針の見通しをたてるために、実際に今回調査のデータを用いた若干の分析を行っている。

今後、さらに掘り下げた先行研究の検討と今回調査データの分析を行い、最終報告書としてとりまとめることを予定している。

1.2 調査法の分析枠組みについての考察

～誤差の要因を「代表性」と「測定」の2つに分けて考える～

Groves et al.(2004)は、調査結果に生ずる誤差を次の6種類に分類している。これらの誤差の最小化に向けて調査設計を行うという考え方を“**total survey error paradigm**”と呼んでいる。

⁴ 複数の回答収集法（郵送，面接，電話，FAX，インターネット等）を併用する方法には、回答者に応じた使い分け，調査の段階に応じた使い分け（例：郵送調査の督促を電話で行う。電話で依頼し回答をプッシュホンで行う。），パネル調査の段階に応じた使い分け（例：最初は面接で，それ以降は電話又は郵送で行う。），質問に応じた使い分け（例：一部の質問をCASI (Computer-assisted self-interviewing)で回答し，残る質問を調査員に回答する。）などがある（Groves et al. (2004) p163-p165）。

回答者に複数の回答法（郵送，FAX，インターネット等）の中から回答法を選んでもらうと調査法を指して「マルチ・モード」という用語が使われることもあるが，用語法が統一されていないこともあり，本稿ではマルチ・モードも包含する概念としてミックス・モードという用語を用いる。

⁵ このほか，米のKnowledge Networks Inc.（後述）が実践しているような無作為抽出によって構築したモニター集団を対象としたインターネット調査も検討する価値があると思われる。

- ① カヴァレッジ誤差
目標母集団と枠母集団（標本抽出枠）のずれから生ずる誤差
- ② 標本誤差
枠母集団全数ではなく計画標本を調査することによる誤差
- ③ 無回答誤差
計画標本の一部から回答が得られなかったことに起因する誤差
- ④ 測定誤差
回答者の真の特性と回答された測定値とのずれから生ずる誤差
- ⑤ 処理誤差
外れ値の処理や回答のコーディングから生ずる誤差
- ⑥ 補正誤差
回答のウエイト付けその他の集計方法に起因する誤差

このうち、実査の過程で生ずる誤差は①から④であり、⑤と⑥は実査で得られたデータを集計・加工する段階で生ずるものである。図表補-1-1は、調査のプロセスとそれぞれの誤差を対応させたものである(Groves et al.(2004))。

調査結果は「誰に」「どのように」調査したのかに大きく依存する。言い換えれば、「調査対象者の選び方」と「測定法」によって規定される。

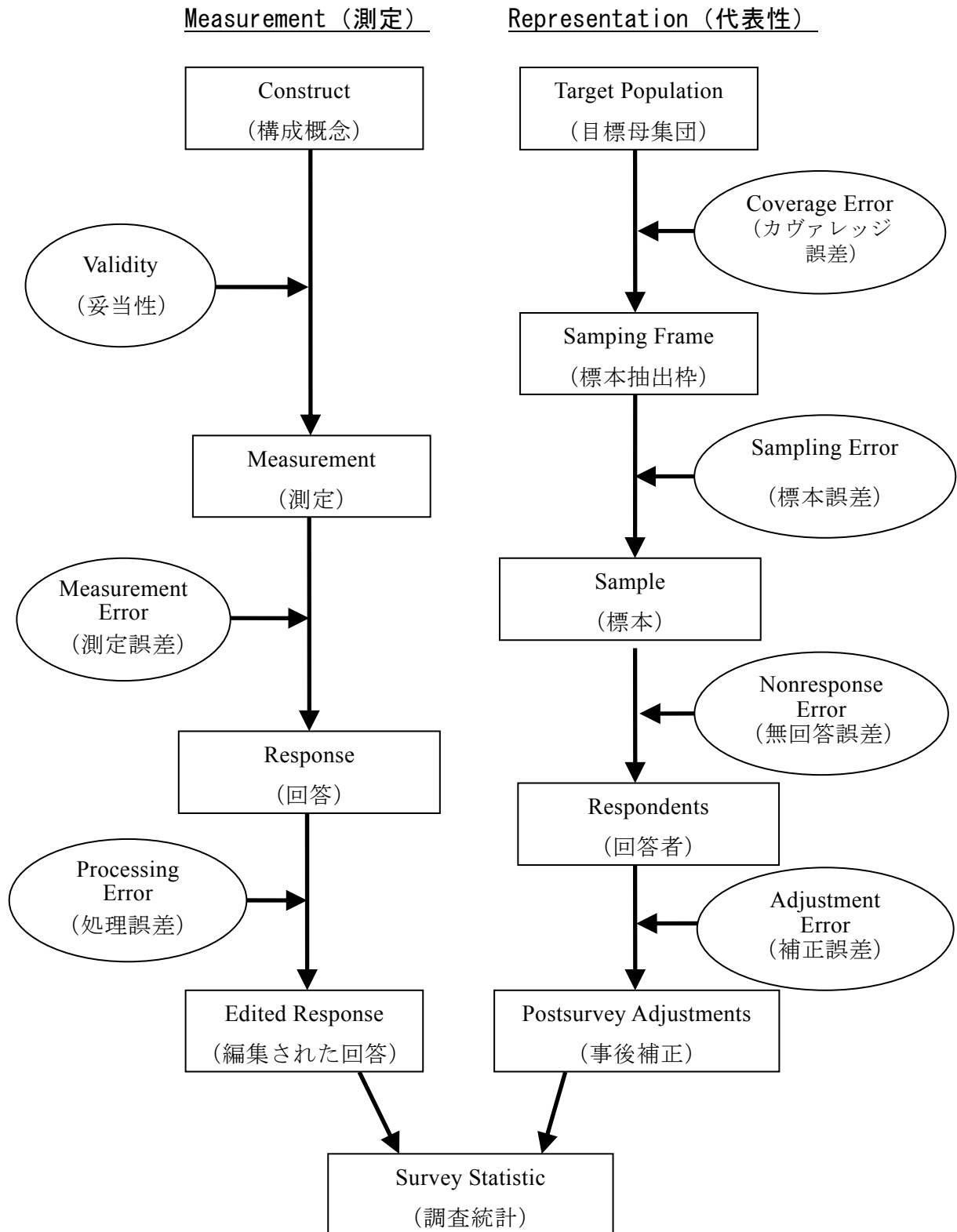
特定の調査法（ある調査対象者の選び方とある測定法の組み合わせ）を実施して得られた調査結果の目標母集団からのずれ（誤差）は、i) その調査法に回答した個人の集団が対象母集団の正確な縮図になっていないことから生ずる部分と、ii) 同一人物が同じ質問に回答する場合でも、測定法が違う（例えば面接と郵送）と回答内容が異なる可能性があることから生ずる部分に分解できる。

これを図に照らすと、i)が右側の“representation”（代表性）に関する一連の誤差、ii)が左側の“measurement”に関する一連の誤差に該当する。

ただし、こうした誤差の分類は、無作為抽出が行われることを前提としたものである。調査対象者の抽出方法が有意抽出であったり、調査対象者を公募して集めている場合や、回答者を先着順に締め切っている場合には、「目標母集団」「標本抽出枠」「標本」という概念が定義どおりには成立しないため、カヴァレッジ誤差、標本誤差、無回答誤差という概念もそのままではあてはめることができない。

しかし、そうした非統計学的とみなされる調査法についても、調査結果に含まれる誤差を representation（代表性）に由来する誤差と measurement（測定）に由来する誤差に区分して考察することは可能であり、また調査法の改善を目指すうえでの有益な手がかりになると思われる。

図表 補-1-1 調査プロセスの各段階で発生する誤差



資料出所 : Groves et al.(2004) p48

そこで、本稿では、調査誤差の分析枠組みとして、誤差を、代表性に由来する誤差と測定に由来する誤差の2種類に区分し、前者の誤差のうち主として測定誤差（measurement error）を取り上げ、後者の誤差については、図中の「目標母集団」に対する「回答者」のずれ（カヴァレッジ誤差、標本誤差、無回答誤差を合算したものに相当）を取り上げる⁶。

また、「誤差」という概念は、目標母集団の実態と測定された結果との差を示すものであるが、本稿での検討は、誤差を相当程度含んだデータ同士の比較を通じて誤差を解析するというアプローチをとっているため、「誤差」という用語よりも、むしろ、調査対象者の選び方と測定法が、それぞれ回答に与える「効果」について分析するというほうが適切であるので、「サンプリング効果」⁷「測定法効果」という用語を主に用いることとしたい。

図表 補-1-2 「サンプリング効果」と「測定法効果」

	「サンプリング効果」	「測定法効果」
観 点	調査対象者の選び方（代表性）	測定法（回答収集法）
誤差の性質	目標母集団と回答者のずれ	測定法の影響による回答のぶれ

1.3 サンプリング効果，測定法効果に着目した先行研究

調査環境の悪化やインターネット調査の普及は、調査法に対する調査関係者の関心を高め、前述のサンプリング効果と測定法効果の両方またはいずれかに焦点をあてた調査法研究が国内外でいくつも実施されている。同一の質問を異なった調査法で尋ねる比較研究のスタイルが中心だが、力点の置き方や分析方法は様々であり、比較の結果やそこから導かれるインプリケーションも一様ではない。

「サンプリングや測定法が異なれば、質問内容は同じでも調査結果に差が生ずる」という認識は、調査に携わる研究者・実務家の間では以前から共有されていた。最近の調査法研究の展開で注目すべきは、調査結果の違いをサンプリングや測定法といった発生原因別に腑分けして把握しようとしている点と、サンプリングの選択肢として「モニター調査」が、測定法の選択肢として「インターネット調査」が取り上げられるようになった点である。

以下、サンプリング効果，測定法効果について考察するうえで興味深いいくつかの研究を紹介する。なお、枠で囲まれた部分は当該研究の実施主体の見解に沿って研究内容を要約して記載したものであり、その後、枠外に筆者のコメントを記した。

⁶ 一方、妥当性、処理誤差、補正誤差については、いずれも本稿が検討対象とする「調査対象者の選び方」と「測定法」から生ずるものではないことから、本稿では議論の対象としない。

⁷ 「サンプリング」という用語は、通常、標本抽出枠から標本を選び出す行為を指すが、「サンプリング効果」は、目標母集団を始点として、標本抽出枠の設定のしかた、標本抽出枠からの標本抽出、抽出された標本からの回答取得に至るまでを対象にしている。モニター調査であれば、目標母集団→モニター依頼・公募枠→モニター登録者集団→回答依頼者（sample）→回答者と、統計的な抽出を行う調査と異なった回答プロセスをとる。「サンプリング効果」は目標母集団と回答者のずれを指すものであるため、モニター調査を分析する際にも適用できる概念である。

1.3.1 米・Knowledge Networks 社による研究

～サンプリングよりも測定法の影響が大きい～

【研究概要】 (Dennis et al.(2005))⁸

(データ概要と分析方法)

2002年1月～3月に実施した「9月11日後の市民の態度・行動調査」において、次の3つのグループの回答を比較した。3グループで計3,879人が回答した。

グループ1 Knowledge Networks (KN)パネル会員⁹から無作為抽出した3,627人を対象としたインターネット調査

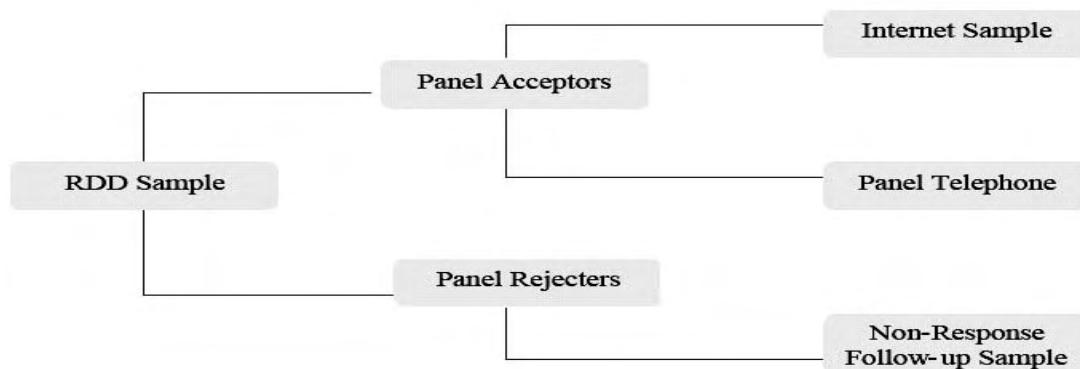
(3,627人中2,979人が回答。回答率82.1%)

グループ2 KNパネル会員から無作為抽出した477人を対象とした電話調査

(477人中300人が回答。回答率62.9%)

グループ3 RDDで無作為に抽出されKNパネル会員登録を依頼された者のうち、パネル会員登録を拒否した者及び会員登録は了解したもののインターネット調査の完了にまで至らなかった(web設備に接続しない、属性登録しない、今回調査を完了しないのいずれかに該当)者に対する電話調査

(2,730人中600人が回答。回答率15.3%)。グループ3に占めるパネル参加拒否者の割合は、調査対象者の72%、回答者の50%である。



グループ1とグループ2は母集団が同一で測定法が異なり、グループ2とグループ3は母集団は異なるが測定法が同一である。つまりこの調査では、グループ2に対するコントロールグループが供給されたといえる。

3つのグループの調査には同じ質問項目を用い、統計的検定により、測定法の相違による差異の有無(グループ1とグループ2の比較)、母集団の相違による差異の有無(グループ2とグループ3の比較)を調べた。

⁸ 詳細については本章の付属資料参照。

⁹ KNパネルの構築方法については本章の付属資料参照。

(分析結果は“測定法効果は大きく、サンプリング効果は小さい”)

44の質問について、被説明変数を質問への回答とし、説明変数を、測定法（インターネットか電話か）、sample origin（パネル会員か非パネル会員か）、パネル経験、年齢、人種・民族、教育レベル、性別として多変量解析を行った。

その結果、測定法が有意な影響を与えていたのが34問（有意水準5%。以下同じ。）、一方、サンプル・オリジンが有意な影響を与えていたのは44問中6問にすぎなかった。この結果は「調査に進んで参加する人とそうでない人では、態度や思考において大きな開きがある」という見解に疑問を投げかけるものである（付属資料のTable 6参照）。

(測定法効果が生ずる要因)

1) 調査員が介在することの影響

近隣との関係、自己理解についての二つの質問群について、肯定的選択肢／否定的選択肢を選ぶ割合の平均値をとってみると、近隣関係の質問群については、パネル会員インターネット回答者は、パネル会員電話回答者、NRFUS 電話回答者のいずれと比べても有意な差がある。電話調査回答者のほうが肯定的な選択肢を選ぶ傾向が強く、パネル会員電話回答者では79.6%、NRFUS 電話回答者では76.9%。一方、インターネット回答者は66.2%である。このほかインターネット回答者には、“Neither”を選ぶ者が多い(16.5%。パネル会員電話回答者は10.3%)という特徴もある。

自己理解についての質問群では、電話調査回答者の肯定的な選択肢を選ぶ傾向はさらに強い。一方、インターネット調査回答者は電話調査回答者に比べて否定的な選択肢を選ぶ割合がおよそ2倍、“Neither”を選ぶ割合は2倍以上である。

また、2つの質問群のすべての質問で、インターネット調査回答者に比べて電話調査回答者は、“Completely agree”を選ぶ割合が顕著に高い¹⁰。

2) item non-differentiation(同一選択肢を選ぶ度合い)

“item non-differentiation”とは、一連の質問の全部またはほとんどについて、同じ選択肢を選ぶことをいう。電話調査回答者は、web 会員と NRFUS のいずれでも、positive end（最も肯定的な選択肢）を選択する顕著な傾向がある。インターネット調査回答者ではそうした傾向は明確ではない。

positive endに限らず、5問全てに同一の選択肢を選んだ人の割合は、電話調査回答者のほうが高い。

3) 初頭効果(primacy effect)／新近効果(recency effect)

初頭効果とは、各設問に回答する際に最初の選択肢を選ぶ傾向、新近効果とは最後の

¹⁰ ここでわかるのは「電話調査法」の特徴の総体であって、それが「調査員が介在すること」に起因するのかわかるとは不明である。調査員の存在以外に、口頭での回答であること、回答時に周辺に家族などがいる可能性があることなどが影響している可能性も考えられる。

選択肢を選ぶ傾向をいう。今回の調査では初頭効果は観察されなかった（“completely disagree”を選んだ回答者は少なかった）。一方，“completely agree”を選んだ回答者が多かったことには、新近効果が影響しているかもしれない。

(結論)

本研究では、多変量解析の結果、人口学的属性やパネル経験をコントロールした場合に多数の質問でモードの有意な影響が見られることがわかった。この差は、電話調査回答者が最も肯定的な選択肢を選ぶ傾向に起因するものといえるかもしれない。

電話回答者（パネル会員も NRFUS も）のおよそ3割は、近隣関係についての質問の5問中4問以上で“completely agree”を選択し、自己理解についての質問では約2割が5問中4問以上で最も肯定的な選択肢を選んだ。これは、social desirability（社会的に望ましい回答をする傾向）、cognitive ability, lack of motivation, 測定法がこのような傾向の原因であると考えられる。

また、調査員の存在が影響を与えた可能性もある。インタビューは social interaction なので、電話調査回答者は、調査員に気に入られたいと思い、それが近隣関係等についての肯定的な回答の要因となっているのかもしれない。今回の調査では、初頭効果・新近効果と social desirability の効果が重なっている可能性がある。

【調査研究結果に対するコメント】

（“公募”ではなく“確率的抽出法（RDD）”によって構築された調査モニターが対象）

この研究の対象になった KN 社のパネル会員（調査モニター）は、RDD によって無作為に抽出した候補者にパネル会員になることを依頼し、それを承諾した者によって構成されている。わが国で「インターネット調査」といえば、そのほとんどがウェブサイトなどでモニターを募集し、誰でも応募できる「公募型」モニターを調査対象としたものであり、同じ「インターネット調査モニター」といってもその集め方が異なることに注意が必要である。

（グループ3 “NRFUS” の設定について）

この研究の調査設計は「サンプリングを同一にした場合の測定法の影響」の把握には適しているが、「測定法を同一にした場合のサンプリングの影響」を把握するという観点、特に今回の調査が意図している「パネル会員になる人とならない人の差」（panel acceptability の差）の把握という目的に照らすとやや疑問が感じられる。

グループ3（NRFUS）には、パネル登録拒否者だけでなくパネル登録には同意したもののその後の調査回答段階で脱落したものが含まれており（付属資料 Table 2）、前者から300人、後者から300人が回答している。“パネル調査に進んで参加する人とそうでない人”の差を明らかにするのが目的であれば、パネルグループ3はパネル登録拒否者のみに絞り込むべきで

はなかったか。加えて、NRFUS は回答率が 22.0% (サンプルサイズ 2730 人, 回収者数 600 人) と低いこともあり, NRFUS はパネル会員とパネル非参加者の中間的な性格と位置づけるべきと考えられる。

(グループ 1 とグループ 2 の “サンプリング” は同一か?)

この研究では, Dennis は, グループ 1 とグループ 2 を同一の sample origin であるとみなしている。どちらも KN パネル会員から無作為に抽出され, グループ 1 の回答率は 8 割超, グループ 2 の回答率は 6 割超と相当の回収率を確保できていることから, そうみなすことには大きな問題はないだろう。しかし, より厳密に考えるならば, グループ 2 の回答率が 6 割超と十分には高くなく, またグループ 1 と比べて回答率が 20%ポイント程度低いことから, グループ 2 は, 母集団である KN パネル会員全体と比べて, グループ 1 よりも大きな無回答バイアスを有する可能性があることに注意する必要がある。

同じサンプルを分割したのであれば, 本来回答率は同程度になるはずであり, ここでの回答率の約 20%ポイントの差は, (KN パネルはインターネットでの調査実施を前提としているため)「インターネット調査であれば回答するが電話調査には回答したくない」という層が存在していることを意味していると考えられ, その層が欠落したグループ 2 は, サンプルという観点からグループ 1 とまったく同じとはいえない (もし, この 20%ポイントの回答率の低下が, 回答者の特性に起因しない事情による, すなわち, 回答者の特性に対して at random に発生したものである——例えば, 電話調査のほうが回答者を捕捉する率が低い等——と証明できれば, 無回答によるバイアスの存在は否定できるが。)

この調査研究をより厳密に見れば, 次のようなグループの特性の比較と測定法の影響を同時に分析しようとしたものといえるのではないだろうか。

グループ 1 : インターネット調査にも電話調査にも回答する者
+
インターネット調査には回答するが電話調査には回答しない者
グループ 2 : インターネット調査にも電話調査にも回答する者
グループ 3 : インターネット調査には回答しないが電話調査には回答する者

そうであるとすれば, Dennis et al.は, グループ 1 とグループ 2 の差は電話とインターネットという測定法の違いに起因するものと解釈しているが, 実際にはそこにサンプリングに起因するもの (回答者の特性の差) も含まれるので, 測定法の影響を過大評価している可能性があるといえる。

(測定法が無回答誤差に与える影響)

無回答誤差の大きさを規定するのは、回答率の高低と、回答者集団と無回答者集団の間の特性の差異である。回答集団と無回答集団の間の差異は、無回答の発生原因によって規定される。

回答者集団と無回答者集団の異質性についてよく知られた例をあげよう。「郵送調査では、回答者が調査票を見て回答するかどうかを決めることができるため、回答者が調査テーマに関心のある層に偏りやすい」といわれる。これはまさに、回答者集団と無回答者集団が、調査テーマと関連のある特性について差があり、それが無回答誤差を拡大させるというケースである¹¹。

郵送法のこのような特徴と同様に、他の測定法にも、特定の回答者層を回答に向かわせたり、あるいは回答を拒ませたりするような、いわば「回答者のスクリーニング作用」とでもいべきものがあるのではないだろうか。

この調査研究のグループ1とグループ2の比較についていえば、2つのグループには「インターネット調査であれば回答するが電話調査には回答したくない」という層の存在という差があり、電話での回答や調査員との応答に対する選好が回答者をスクリーニングしている可能性があるといえる。

1.3.2 朝日新聞世論調査

～郵送調査法と面接調査法で結果に大きな差～

【研究概要】 (2006年2月5日朝日新聞朝刊, 松田(2006))

朝日新聞は、同じサンプリング法（選挙人名簿からの層化無作為2段抽出法）で抽出した各3000人の調査対象者に、ほぼ同時期に郵送調査と訪問面接調査を実施した¹²。

¹¹ 調査員による実地自計調査と郵送調査の結果を比較できる例がある。平成17年に財団法人21世紀職業財団が「パートタイム労働者実態調査」（調査対象13,000事業所、有効回答率21.7%、郵送調査）を、平成13年に厚生労働省が「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」（調査対象12,707事業所、有効回答率76.6%、調査員による実地自計調査）を実施した。調査対象は、両調査とも全国・全産業の常用労働者5人以上を雇用する事業所を層化抽出した。両調査に共通するパートタイム労働者の雇用管理に関する調査項目の結果をみると、採用時に書面によって労働条件を明示している事業所の割合は13年調査40.2%→17年調査83.7%、「通勤手当」同66.6%→87.9%、「雇入時健康診断」同17.8%→55.9%、「定期健康診断」同51.4%→87.9%、「社内行事への参加」同59.6%→81.5%、短時間雇用管理者の選任率同17.4%→44.8%と、いずれも大幅に数値が上昇している。13年から17年にかけてパート労働者の雇用管理が実際にこれほど急速に改善したとは考えがたく、これは、調査法が調査員による実地自計調査から郵送調査に変更され、回収率が76.6%から21.7%に低下したことで、パートの雇用管理に熱心な事業所に回答者が偏ったことが影響しているものと考えられる。

¹² 郵送調査の調査方法は次のとおり。

- ・全国の有権者から3000人を選び、郵送法で実施した。対象者の選び方は、層化無作為2段抽出法。全国の縮図になるように339の投票区を選び、各投票区の選挙人名簿から平均9人を選んだ。
- ・昨年11月末に調査票を発送。最終締め切りの1月17日までに届いた返送総数は2166票。無記入や無記入に近いもの、対象者でない人が回答したと明記されたものを除いた有効回答は2124票で、回答率は71%。有効回答の男女比は、男45%、女54%（未記入が1%あるため100%にならない）。年代別では、20代11%、30代16%、40代17%、50代21%、60代18%、70歳以上17%。

両調査に共通する「いまの生活にどの程度満足していますか」という質問について、郵送調査は、「満足」「まあ満足」があわせて43%だったのに対し、「不満」「やや不満」が計56%という結果だったのに対して、面接調査では、満足組が66%、不満組が34%と逆転した。

生活水準について聞いた共通の質問でも、面接調査は「中の上」と答えた人が17%（郵送では14%）、「中の中」が43%（同38%）など真ん中から上の水準で郵送調査より高めの結果が出ており、郵送調査では「中の下」が28%（面接では24%）、「下の上」が14%（同9%）など、低めの生活水準でより高い水準となった。

このような違いが生じた原因については、「調査手法の違いによる影響が大きいと考えられる。一般に、調査員の目の前で回答しなければならない面接法では、個人にかかわる質問などでは率直に回答しにくい傾向があり、郵送法では、対象者が直接調査票に記入するため、率直に回答しやすいという特性がある。」と分析している。

【調査研究結果に対するコメント】

この比較で興味深いのは、郵送調査の回収状況が、調査対象者3,000人に対して有効回答数2,124票、回収率が71%と通常の郵送調査と比べて非常に高い点である。面接調査のほうの回収率は明記されていないが、面接調査の一般的な状況から考えて6~7割、郵送調査とほぼ同程度であろうと推測される。

朝日新聞が両調査の結果の乖離を主として測定法効果によるものと説明しているのは、このような高い回収率を踏まえ、2つの調査のサンプルはおおむね同質であり、サンプリング効果はないか、あっても小幅なものと判断しているためであろう。

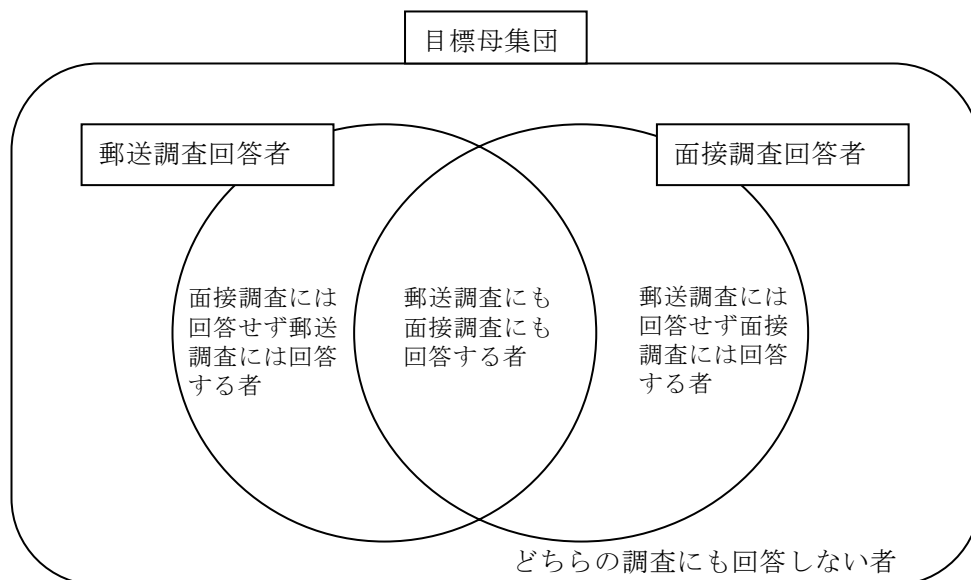
この調査結果のインプリケーションは、サンプリング効果と測定法効果の影響度の比較ではなく、サンプリングを同一とした条件下で純粋な測定法効果を析出してその存在が確認できたということにある。これほどの回収率の郵送調査は稀であるだけにこのファインディングスは貴重である。

ただし、一言だけ付け加えるとすれば、2つの調査の回収率が同水準であってもなお、60%程度の回収率から生ずる無回答バイアスは、調査結果に有意なサンプリング効果をもたらしかねないこと、つまり、前述した測定法による回答者のスクリーニング作用によって両調査の回答者集団が異質なものとなっている可能性が残されていることに留意する必要があるという点である。

この2つの調査の場合、郵送調査回答者は「郵送調査にも面接調査にも回答する者」と「面接調査には回答せず郵送調査には回答する者」、面接回答者は「郵送調査にも面接調査にも回答する者」と「郵送調査には回答せず面接調査には回答する者」というそれぞれ二つのサブグループで構成されているともいえる（図表補-1-3）。そして「面接調査には回答せず郵送調査には回答する者」と「郵送調査には回答せず面接調査には回答する者」が同質、つまり今

回の調査項目に対して同じ回答傾向を有するのかどうかは、厳密に言えばわからない。両調査の回収率が高ければ高いほど二つの円の重なる部分が大きくなり、サンプリング効果の発生する余地は小さくなる。

図表 補-1-3 郵送調査回答者と面接調査回答者の関係



1.3.3 日本マーケティング・リサーチ協会による研究「マルチモード調査の有効性検証」 ～測定法の影響は微少～

【研究概要】 (日本マーケティング・リサーチ協会 (2005b))

(研究目的と調査設計)

社団法人日本マーケティング・リサーチ協会は、「調査現場での回収率の低下や、調査回答態度の二極化（「プロフェッショナル・レスポンド」と言われる答えたがる人とこれに対して答えたがらない人）の進行などが見られ、無回収バイアスへの取組みの重要性が指摘されるようになってきたことから、無回収バイアスを改善する方策としてマルチモード調査による対象者がより回答をしやすくする仕組みがつかれないだろうか」という問題意識から、調査法についての実験調査を実施し、その結果を「マルチモードの有効性検証報告書」として取りまとめた。

実験は以下のように行われた。

① モニターサンプル編

Ipsos 日本統計調査株式会社が保有するアクセスパネル¹³（約 90 万人、通常は郵送調査を実施）のうち、調査前時点のメールアドレス登録者（約 3 万人）から調査対象者を抽出し、郵送・インターネットのいずれかの方法にて調査を実施した。両調査の回収予定サンプルを 500 とし、過去の回収実績を参考にセル別に割り付けて、各セルから無作為抽出した。実際の振出数、回収数は、インターネット調査がそれぞれ 1,054, 607, 郵送調査が 770, 685 であった。調査地域は東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県、調査対象者は 15～59 歳男女である。

② ランダムサンプリング編

株式会社電通リサーチが実施するオムニバス調査 DRPS（訪問面接調査）実施時に、同調査回答者に、依頼文、調査回答方法についてのガイド、調査票を手渡しで配布し、調査対象者に任意に回答方法を選択して回答してもらった。

対象者は住民基本台帳から無作為二段抽出を行った（ただし不能対象者に関してはエリアサンプリングを利用）。1 調査当たりの回収予定数は 630 サンプルで、今回の調査においては 7 調査（系列）を利用し、4,363 サンプルに配布した。系列によって、シングルモード（郵送、FAX、web）、ダブルモード（郵送/FAX、FAX/web、郵送/web）、トリプルモード（郵送/FAX/web）のいずれかの回答方法を提示した。回収数は、郵送 341, FAX100, web20 の合計 461, 回収率は 10.6%であった。

（実験結果のインプリケーション）

1) マルチモードは回収率向上に寄与

今回の調査では郵送、FAX、インターネットのいずれかの指定された方法でしか回答できないシングルモード調査の場合の平均回収率 7.9%であったのに対し、郵送または FAX、郵送またはインターネット、FAX またはインターネットといったように返信（回答）方法が二者択一で用意されているダブルモード調査では 12.1%、郵送、FAX、インターネットの 3 つから返信方法が選択できるトリプルモード調査では 14.0%と、モード選択肢が多いほど回収率が改善する傾向が見られた。

また、郵送で返信してきた対象者は「30 代」「主婦」の割合が比較的高く、また FAX では「50 代」「労務・技能」、インターネットでは「20 代」「IT 技術職」の割合が高い。つまり特定の属性の対象者が特定の返信モードをより選好するといったような傾向がみられ、このような様子からもマルチモードが回収率向上に寄与する可能性が示唆される結果となった。

2) モードの違いが回答に及ぼす影響は小さい

¹³ 同社のホームページによれば、このアクセスパネルは、「特定商品の購入者や雑誌読者などの応募者ではありません。住民基本台帳をベースにした標本枠（モニター）」であり、「バイアスや学習効果及び調査疲労を防ぐためコンタクト数を限定し、継続的な入れ替えを行なっているもの」と説明されている。

同じアクティブパネルから抽出した対象に対し郵送調査とインターネット調査を実施した（モニターサンプル編）ところ両者の回答に顕著な差はほとんど見られなかった。一方、マルチモード調査（ランダムサンプリング編）では、前述のように回答者属性の差に由来すると思われる若干の違いが垣間見られたものの、同一属性での差はほとんど見られなかった。

これらのことからモードの違いが回答に及ぼす影響はさほど大きくない。つまり回答者とのインターフェイスという側面から捉えたモードの違いが及ぼす回答へのバイアスを懸念し、マルチモード調査を頭ごなしに否定するよりは、回収率向上による無回答誤差の緩和という効果を期待して、マルチモード調査の可能性を追求するべきであると思われる。

【調査研究結果に対するコメント】

（「自記式」の測定法の比較であることに注意）

この調査で比較対象とした測定法は、郵送、インターネット、FAX であり、すべて回答者本人が回答を記入（又はクリック）する自記式の調査である。

一方、KN 社のパネルを用いた前述の比較調査（Dennis et al.(2005)）では、調査員が回答を聞き取る他記式である電話調査と、自記式であるインターネット調査を比較対象としており、前者が「測定法効果は微少である」、後者が「測定法効果が相当程度認められる」と異なる結論を導いているのは、そもそも比較した測定法が異なることの帰結である可能性がある。

（測定法効果の分析にとどまり、サンプリング効果には踏み込まず。）

この報告書は、同じサンプリングによる調査対象者を無作為に、あるいは任意に分けて異なる測定法を適用したという点に着目し、測定法効果の有無を検討している。その結果はそれとして興味ぶかいが、せっかくモニターサンプルとランダムサンプルという 2 種類の標本の調査結果を得ながら、モニターサンプル内部、ランダムサンプル内部の比較にとどまり、モニターサンプルとランダムサンプルの間の結果の比較分析を行っていない点が惜しまれる¹⁴。そこで、報告書に掲載されている集計値を用いて、モニターサンプル調査とランダムサンプル調査の結果を比較してみよう。

（サンプリング効果の概観）

意識や行動について尋ねた質問をみると、モニターサンプルの回答者には、様々なタイプの人と幅広くつきあったり、人の相談にのる人が多く、また情報収集を積極的に行っている一方、自宅への来訪者・電話や個人情報漏洩への警戒心が強いという特徴がみられる（図表補-1-4）。

次に、アンケート調査で回答することに抵抗のある質問内容を「生活習慣や趣味」「財産や

¹⁴ また、ランダムサンプル調査はもともと訪問面接調査を前提としているのにもかかわらず、訪問面接調査法を比較対象としていない点も残念である。

収入」といったカテゴリーに分けて尋ねたところ、ランダムサンプルと比べてモニターサンプルでは、どのカテゴリーについても抵抗がある者の割合が低い（図表補-1-5）。

より厳密にサンプリング効果を検証するためには個票データを分析する必要があるが、集計データで概観するかぎり、ランダムサンプルとモニターサンプルの回答傾向には有意な差が観察され、サンプリング効果が存在することが推定される。

（この調査研究の「ランダムサンプル」の特徴）

なお、ここでいう「ランダムサンプル」は確率的抽出法によって構築した標本そのものではなく、当該標本にまず訪問面接調査を実施し、その回答者を対象として別の測定法での調査を実施したものであり、2段階目の調査の回収率は10%程度であることから、ランダムサンプルとして回答した者の特性は、確率的抽出法で抽出されていることのほか、訪問面接調査回答者であること、回収率10%程度であることから生ずる無回答誤差といった要素が輻輳した結果であるといえよう。訪問面接調査に応じたあと次の調査に協力した者であるから、調査に対して、国民全般よりも協力的・積極的な人であると考えられるが、そうした回答者群と比べても、モニターサンプルはなお、アンケート調査で回答することへの抵抗感が低いという特性を有するのである。

（郵送調査への協力意向は高い）

測定法別のアンケート協力意向（図表補-1-6）では、今回の調査に回答者が回答している手法については、今後の協力意向も高い（例えば FAX で今回の調査に回答した者は、FAX 調査への今後の協力意向が他の回答者よりも高い）。また、郵送調査に対してはどの層の協力意向も高い。

モニターサンプルは、訪問面接、留置、電話のいずれも協力意向が低く、調査員が介在する他記式を好まない傾向があるのがわかる。一方、ランダムサンプルは、訪問面接、留置には4割強が協力する意向があるが、電話に協力してもよいと考えるのは2割弱であり、調査員の介在の有無にかかわらず電話での調査に対する独特の抵抗感がありそうである、

なお、ランダムサンプルに対する調査は、訪問面接調査の終了後にその回答者に調査を依頼している——訪問面接調査法でスクリーニングされた人を調査対象としている——ため、その影響をわりびいて解釈する必要がある。最近の訪問調査では回収率は6割前後のもので、ランダムサンプルの「訪問面接調査」「留置調査」への協力意向を国民全体に敷衍する場合には数値を六掛け程度に見るべきかもしれない。

訪問面接調査と留置調査以外の調査法に対しては、モニターサンプルのほうが協力意向が高い。特にウェブ調査（＝インターネット調査）に対しては、インターネットで回答した者はもちろん、郵送で回答した者の協力意向も7割とかなり高い。

図表 補-1-4 「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した人の割合

(%)

	モニターサンプル		ランダムサンプル			
	郵送 (N=685)	インターネット (N=607)	マルチ郵送 モード (N=461)	FAX (N=100)	インターネット (N=20)	
様々なタイプの人と幅広くつきあっている	66.1	68.7	63.8	66.0	58.0	55.0
人に情報を教えたり相談に乗ったりすることが多い	71.1	72.1	66.8	68.6	64.0	50.0
見ず知らずの人と意見交換することに抵抗はない	53.4	53.2	51.6	52.2	49.0	55.0
マスメディアの情報はまず疑ってかかるようにしている	50.6	53.5	53.4	53.1	53.0	60.0
自ら足を運びマスコミで話題の商品やお店を確かめる	36.4	38.3	31.9	31.4	36.0	20.0
事前にあらゆる情報をよく検討してから買い物をする	67.7	69.7	58.8	58.4	58.0	70.0
欲しい商品を安く買うための苦勞はいとわかない	63.7	65.9	63.8	62.5	69.0	60.0
他人と同じものが欲しくてその商品を買うことがある	22.0	23.2	21.5	20.2	27.0	15.0
通信販売など店舗に個人情報が残る取引は控えている	30.2	32.1	34.3	35.8	31.0	25.0
素性が確認できない相手から商品を買ったりサービスを利用したりしない	76.2	86.8	83.3	84.8	80.0	75.0
個人情報を求められた際は相手のプライバシー保護対策を確認する	73.4	75.4	77.0	76.5	81.0	65.0
知らない電話番号や電話番号非通知からの電話には出ないようにしている	78.7	75.7	73.8	74.2	73.0	70.0
不意な来客が訪問してきた際はむやみに玄関口に出ないようにしている	83.8	84.2	76.4	76.8	79.0	55.0
自分が利用するサービスで個人情報漏洩が発覚したら利用を中止する	83.8	84.3	88.9	90.3	86.0	80.0

*モニターサンプルの郵送、インターネットの回答については、ランダムサンプルの「マルチモード」の回答と比較して5ポイント程度の差のあるものを太字にしてある。

*ランダムサンプルのうち「マルチモード」は、郵送、FAX、インターネットで回答した者を合計したものである。

図表 補-1-5 回答することに抵抗のある質問内容

「このようなアンケートで以下のような質問をされた場合、あなたはこれらに回答することについてどの程度抵抗がありますか。『かなり抵抗がある』～『全く抵抗はない』でお知らせください。(あてはまるものをひとつずつ)」という質問に対して、「かなり抵抗がある」「抵抗がある」「やや抵抗がある」と回答した者の割合(回答者全体を100%とする)。

(%)

	モニターサンプル		ランダムサンプル			
	郵送 (N=685)	インター ネット (N=607)	マルチ モード (N=461)	郵送 (N=341)	FAX (N=100)	インター ネット (N=20)
生活習慣や趣味	27.8	27.3	34.3	32.8	38.0	40.0
財産や収入	81.5	79.1	84.2	83.6	86.0	85.0
疾病や心身の障害	64.0	62.7	68.1	69.5	63.0	70.0
家族や生い立ち	63.0	55.8	65.2	65.7	66.0	75.0
悩み・コンプレックス	67.9	66.1	69.8	71.6	63.0	75.0
信教	25.3	25.8	29.1	28.4	30.0	35.0
支持政党	26.0	24.9	30.8	31.4	29.0	30.0

図表 補-1-6 各種アンケートへの協力意向

(複数回答) (%)

	モニターサンプル		ランダムサンプル			
	郵送 (N=685)	インター ネット (N=607)	マルチ モード (N=461)	郵送 (N=341)	FAX (N=100)	インター ネット (N=20)
訪問面接調査	10.1	6.4	44.3	42.8	51.0	35.0
留置調査	17.4	12.9	44.0	42.8	49.0	40.0
郵送調査	90.5	74.8	80.3	86.2	64.0	60.0
FAX調査	50.7	43.7	32.5	24.0	64.0	20.0
電話調査	24.5	20.6	18.4	17.3	24.0	10.0
ウェブ調査	71.2	90.8	28.9	25.2	28.0	95.0
ひとつもない	1.0	1.0	1.7	1.5	3.0	0.0
平均選択個数	2.6個	2.5個	2.5個	2.4個	2.9個	2.6個

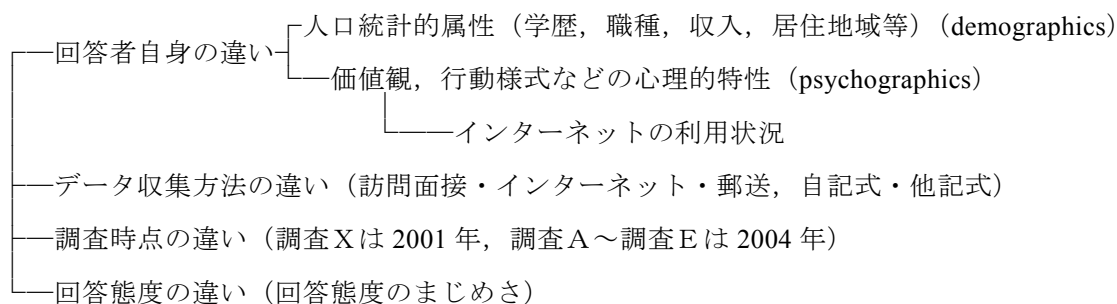
1.3.4 本多・本川「インターネット調査は社会調査に利用できるか—実験調査による検証結果」 ～ “モニター公募・依頼” というサンプリングの影響が大きい～

【研究概要】（本多・本川（2005））

共通の調査票を用いて従来型の「無作為抽出+訪問面接法調査」と「公募モニター+インターネット調査・郵送調査」を行い、その結果を比較分析した。結果は、以下のとおり。

- ・ 無作為抽出によって選ばれた調査対象への訪問面接調査（従来型調査）と、モニターを使ったインターネット調査や郵送調査では、調査結果の大半が有意に異なった。
- ・ 性、年齢、学歴、職業といった実体的な属性だけではその差が説明できない。
- ・ 従来型調査との比較において、モニターを使った各種調査の結果には共通性がみられた。
- ・ 各調査内の回答構造（データ間の相関関係）も調査によって異なる場合がある。

インターネット調査等と従来型調査の意識調査結果が異なった要因としては、以下のようものが考えられる。このうち、性・年齢、学歴、職種などの属性、データ収集方法（訪問面接 vs. インターネット調査・郵送調査）、調査時点、回答態度については、それぞれ影響はありうるものの、差異全般を説明できるほどのものではないと推測される。ここから、残る要因である「回答者自身の心理的特性の違い」の影響が最も大きいのではないかと考えられる。



実験調査と従来型調査の回答者の心理的特性の差は、実験調査の回答者が「回答モニターとして登録する」というプロセスを経ているために生じたものではないかと推測される。

【調査研究結果に対するコメント】

先行研究の結果を踏まえて、この調査研究の分析を再検討する。

図表補-1-7は、この研究が分析対象とした回答者集団の関係を示したものである。

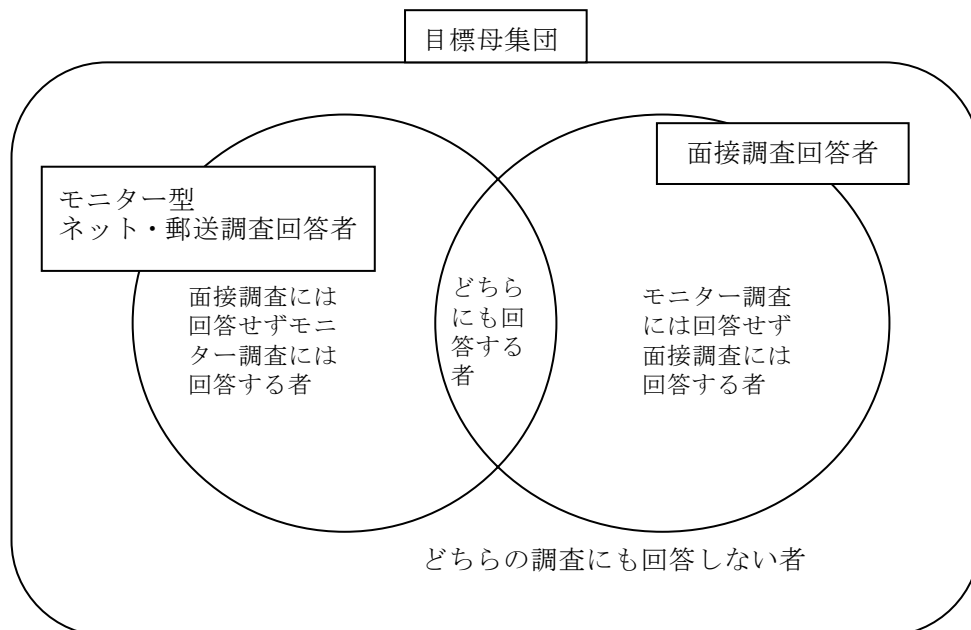
前項で紹介した日本マーケティングリサーチ協会の調査研究結果では、モニターサンプルは、訪問調査への協力意向が10%前後と非常に低いという結果が出ている、これは、図表中

の2つの円の重なる部分が小さいこと、すなわち、「面接調査には回答せずモニター調査には回答する者」と「モニター調査には回答せず面接調査には回答する者」の集団がほぼ独立して存在することを意味する。

一方、朝日新聞、KN社の先行研究からは、測定法が自記式（郵送法、インターネット調査法等）と他記式（訪問面接法、電話法）の調査では、調査員の有無が回答に影響する結果、測定法効果（同一標本でも測定法が違えば回答が異なること）が一定程度認められるとされる。それを踏まえるとこの本多・本川の実験調査で、訪問面接調査よりもモニター調査（インターネット調査と郵送調査）の回答のほうが「不安、不満、不公平感」が強かった要因として、測定法がかなり寄与しているとみるべきであろう。

以上を総合すると、モニター型インターネット調査は、目標母集団に対するカヴァレッジが低い（一部分しか捕捉できない）可能性がある一方、モニター型インターネット調査で捕捉できる集団と捕捉できない集団の間の差異は、本多・本川(2005)の調査結果で把握された差異ほどには大きくないといえる。

図表 補-1-7 モニター型調査回答者と面接調査回答者の関係



1.4 先行研究を踏まえた分析枠組みの再考

1.4.1 測定法とサンプリングの交絡

以上、先行研究を検討した結果を踏まえると、「測定法が異なれば、同じ人でも回答内容が違ふことがある」というのは重要な知見だが、同時に、「測定法が異なれば、回答する人のタイプが違ふことがある」という事実にも注意を払う必要がある。ここまでの「測定法効果」「サンプリング効果」の語法を踏襲していえば、測定法は、測定法効果だけでなくサンプリング効果の発生要因ともなりうるということである。

サンプリングの効果と測定法の効果を判別するために、「サンプリングを一定にして測定法を変化させた複数の調査を行う」「測定法を一定にしてサンプリングを変化させた調査を行う」という実験方法が選択され、前節であげたいくつかの先行研究も、具体的な実験方法は異なっても根本的な着想は共通している¹⁵。しかし結果として、「サンプリングを一定にする」という条件を実現することは非常にむずかしい。それは、「測定法に対する調査対象者の選好」がサンプリングに影響を与えるからである。

調査対象者が調査に回答するかどうかは、調査対象者の生活・行動様式（回答時間の確保のしやすさ、訪問調査の場合であれば在宅時間や住宅形態など）、心理的特性（調査員に会うことについての好き嫌い、自分の生活や意見を表明することについての好き嫌い、調査票を読んで回答を選んだり考えることについての好き嫌い、調査主体に対する感情や利害、調査テーマに対する関心の有無など）などによって決まるものと考えられ、その決定には測定法がどのようなものであるかがかなり強く影響していると思われる。

測定法のサンプリング効果という言い方は理解しにくいものかもしれないが、測定法によって回答を得やすい性×年齢層と、回答を得にくい性×年齢層があることは以前から認識されてきた。例えば訪問面接法では女性の回答率が高く 20代～30代の男性の回答率が特に低いことは比較的良好に知られた事実である¹⁶。またインターネット調査では回答者に占める 20～30代の比率が高い。つまり、測定法のサンプリング効果は、年齢や性という非常にわかりやすい人口学的属性（demographics）については認識されていたといえよう。このような測定法と回答者の特性の結びつきが、性、年齢といった客観的特性に限らず、心理的特性についても生じうる。その結びつきが、ここでいう「測定法のサンプリング効果」である。

¹⁵ 本多・本川（2004）は、サンプリング方法と測定法がともに異なるものを比較しているという点で、実験調査の設計の発想は他の研究と異なり、Groves et al.(2004)のいうところの「実践指向型」の調査設計（後述）であるといえる。

¹⁶ 内閣府世論調査の性・年齢別回答率については、本多・本川（2004）p225-226 参照。

1.4.2 「測定法のサンプリング効果」の意味するもの

「測定法のサンプリング効果」という分析視角によって、何が見えてくるだろうか。

各測定法のカヴァレッジにはそれぞれ固有の偏りがある。偏りはデモグラフィクス（人口的属性）とサイコグラフィクス（心理的特性）の双方で発生しうる。

デモグラフィクスについては、精度の高い政府統計と比較することにより回収標本の偏りを計測できるが、サイコグラフィクスの偏りを把握することは難しい。しかしデモグラフィクスが大きく偏っている場合、そこにサイコグラフィクスの偏りが伴っている可能性が高いと考えるべきだろう。例えば内閣府の世論調査（訪問面接調査法）では、有効回収率は全体では7割程度だが20代では5割前後である。この場合に、20代の回答者は無回答者を含めた20代全体のランダムサンプルになっているだろうか。行動様式や調査員に應對することについての感覚（＝サイコグラフィクス）が回答者と無回答者では差があると考えるのが自然ではないか。

調査結果を性・年齢などのデモグラフィクスを基準にして事後層化により補正する方法はよく行われている。しかし、ある層の回収率があまりに低い場合、その層の回収標本を重み付けすることにより誤差が拡大するおそれがある。その場合には、当該グループについては十分な情報が得られないことを念頭においてデータを解釈するか、外部の情報を用いて補うといった方策が考えられる。デモグラフィクス、サイコグラフィクスの両面での測定法のサンプリング効果について知見が蓄積されれば、カヴァレッジの偏りを補うための方策の改善にも役立つだろう。

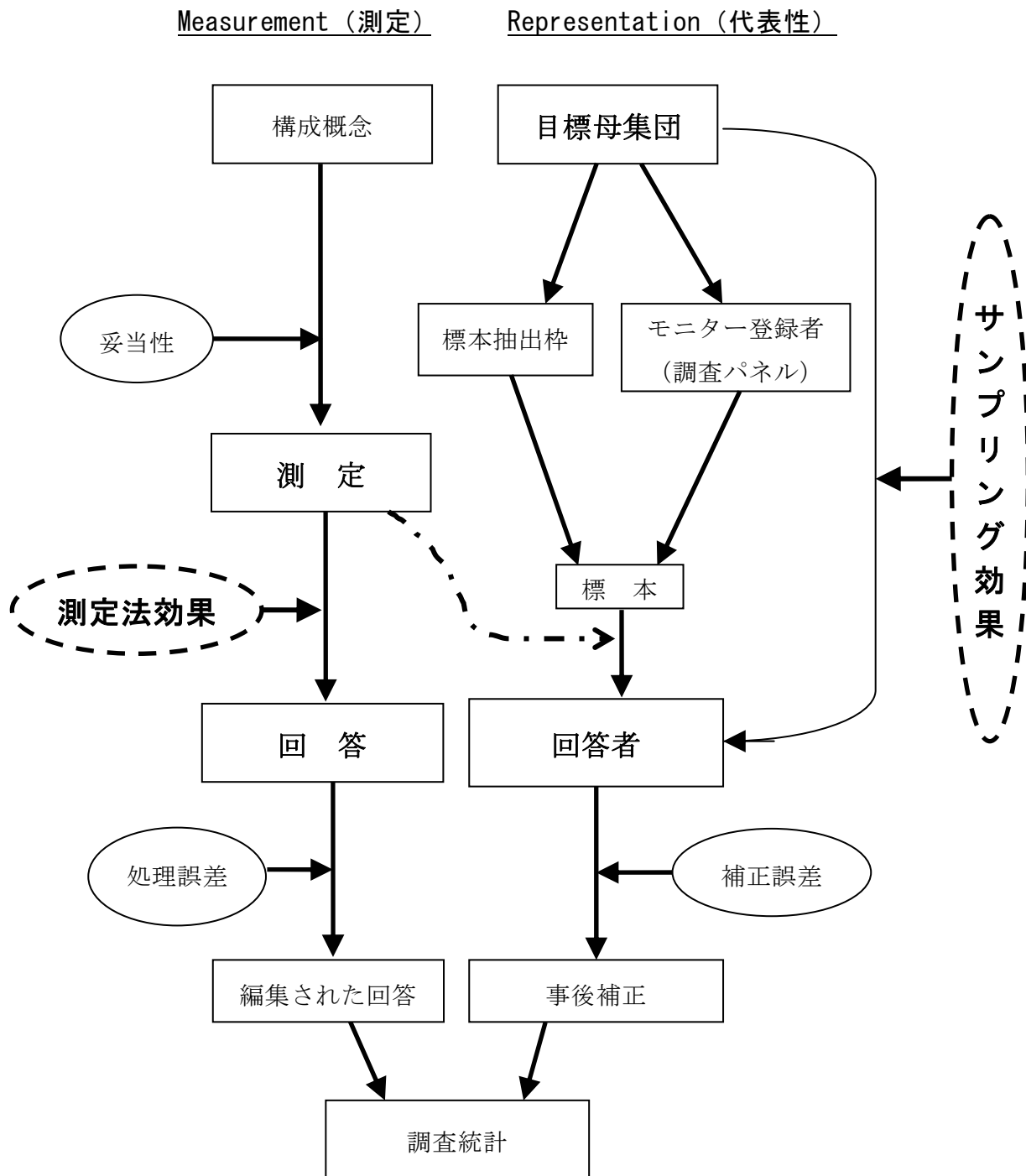
では、「測定法のサンプリング効果」をなぜ今、問題にするのか。

「回収率7～8割の訪問面接調査」を実施できた時代には回収標本のカヴァレッジを憂慮する必要はなかった。しかし、訪問調査法の代表性が回収率低下によって毀損され、その結果、調査実施者は、一長一短を抱えた各種の測定法の中から実施しようとする調査の趣旨等に応じて最適な測定法を選択する必要に迫られるようになった。そのような状況では、「測定法のサンプリング効果」を認識して測定法を選択することが重要になる。

さらにいえば、測定法によってカヴァレッジが異なるならば、そのカヴァレッジの差をうまく利用し、複数の測定法を組み合わせること（ミックス・モード）でカヴァレッジを拡大できる可能性もあるだろう。そう考えると、「訪問調査などには応じないがインターネット調査だけには応ずる層」を捕捉する手段として、インターネット調査を再評価することもできよう。

図表 補-1-8 「測定法効果」と「サンプリング効果」

(Groves et al.(2004) を加工したもの)



2. 調査データの分析

2.1 今回の調査データを用いてどのような分析ができるのか？

前節での調査法の分析枠組みについての考察を踏まえ、本節では、公募モニター型調査（インターネット調査及び郵送調査）のサンプリング効果の把握に向けて、今回調査のデータ等を用いた予備的な分析を行う。

2005年度のJILPTの実験調査（本多・本川(2005)）（以下、JIL調査①という。）では、モニター回答者の回答内容は、訪問面接調査回答者と比べて「生活全般への不安・不満、社会に対する不公平感が強い」「金銭・物質志向が強い」という特徴があった。そこから、「モニター回答者は、リスクやチャンスに対する感度が高いという心理的特性があるのではないか」という仮説を導いた（本多(2005b)）。しかし、JIL調査①では、測定法効果とサンプリング効果を分離することができないため、この仮説は十分に検証されていない。

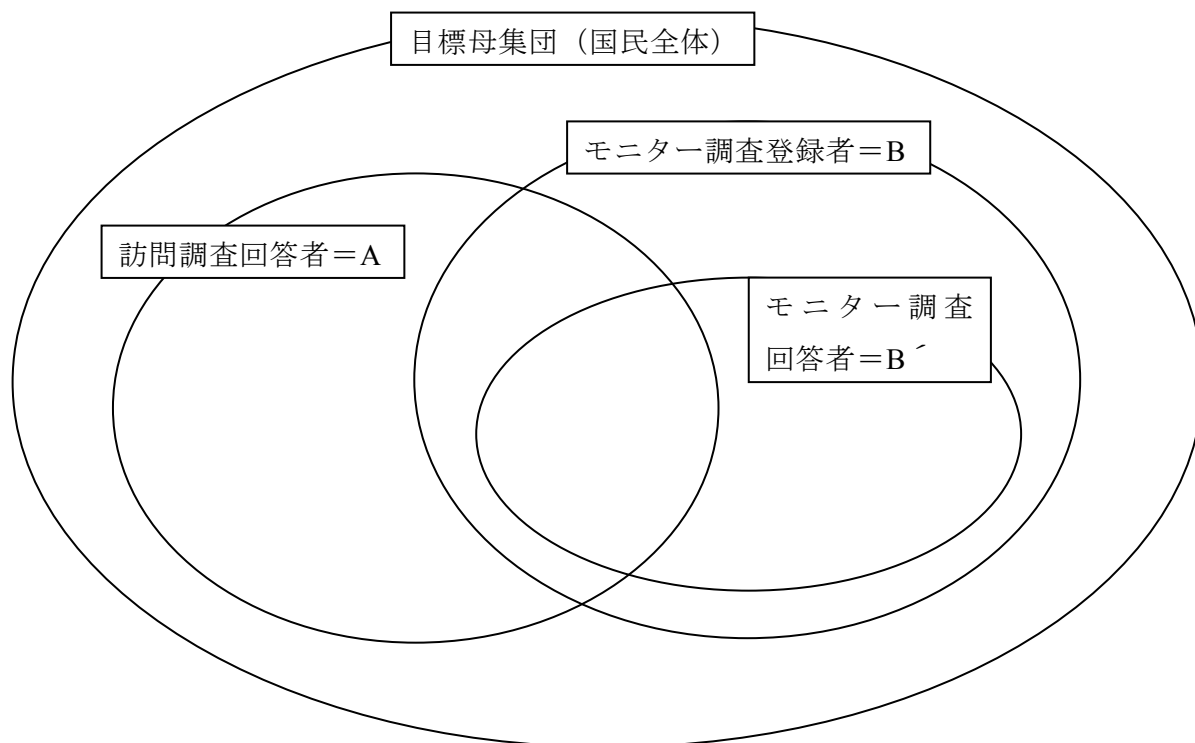
今回の調査（以下、JIL調査②という。）は、訪問留置き調査の回答者に、モニター登録の有無等を質問している。このデータを用いることにより、調査モニターが、訪問調査法ではどのような回答傾向を示すのかを、モニター以外の回答者との比較を通じて把握することができる。ただし、先行研究の結果から、調査モニターの多くは訪問調査には応答しないことも判明しており、今回調査の回答者中の調査モニター登録者が、調査モニター全体をどの程度代表しているのかもあわせて検討する必要がある。また、同じ訪問調査といっても、JIL調査①は訪問面接法、JIL調査②は訪問留置き法という違いがある。訪問留置き法は、調査票の記入については自記式であるが、調査員が調査票の配布・回収を行うことから、他の自記式調査に比べれば「他記式」に近い性格もあわせもつものと考えられる。今回の分析では、訪問面接法と訪問留置き法の差異にまで立ちいって考察していないが、この点は今後の検討課題である。

まず、JIL調査②とJIL調査①のデータを用いることを前提に、比較対象となりうる集団の区分を設定する。

目標母集団（国民全体）のうち、訪問調査に回答する集団をA、インターネット調査（公募モニター型。以下、断りのない場合は、「インターネット調査」は公募モニター型インターネット調査を指す。）に登録している集団をB、そのうち実際にインターネット調査に回答する者の集団をB⁺とすると、目標母集団を次のような下位集団に区分することができる¹。

¹ ここでは、訪問面接調査（JIL調査①）と訪問留置き調査（JIL調査②）は、回収率が同程度であることと、調査対象者のアプローチはどちらも「訪問」であることから、回答者集団はおおむね同一のものであるとみなしている。しかし、調査員の訪問を受け入れても、面接調査は回答するが留置き調査は断る、またはその逆の対応をとる個人もいると思われるので、実際には一定程度のずれはあろう。

図表 補-2-1 各種調査回答者間の関係



		モニター調査		
		登録している		登録していない
		回答する	回答しない	
訪問調査	回答する	$A \cap B'$	$A \cap B \cap \bar{B}'$	$A \cap \bar{B}$
	回答しない	$\bar{A} \cap B'$	$\bar{A} \cap B \cap \bar{B}'$	$\bar{A} \cap \bar{B}$

以上のように設定した集団区分を前提として、本研究では次のような比較分析を試みる。なお、本稿での分析は①を中心に行い、②、③の分析については最終報告に向けての課題とする。

① 調査モニター登録者と非登録者の比較 ($A \cap \bar{B}$ と $A \cap B (= (A \cap B') + (A \cap B \cap \bar{B}'))$ の比較)

JIL 調査②のデータにより、訪問調査回答者を調査モニター登録者と非登録者に分け、それぞれの回答内容に差異があるかどうかを検証する。これにより、前回研究で得られた仮説「訪問面接調査回答者とモニター回答者では心理的特性が異なる」(モニター調査のサンプリング効果)の妥当性を——部分的にはあるが——検証することができる。

② 訪問調査回答者と国民全体の比較 (A と目標母集団の比較)

今回調査の調査票には、労働力調査などの政府統計と比較な質問項目がいくつか含まれている。この設問を手がかりに、訪問調査回答者と国民全体を比較し、その代表性を検討することができる。

③ 訪問調査に回答する調査モニター登録者とモニター回答者全体の比較（ $A \cap B$ と B' の比較）

B' （モニター回答者全体）の特性については、JIL 調査①から情報が得られるので、それと今回調査のデータを用いて、属性、意識を比較する。これにより、訪問調査回答者中の調査モニター登録者は、モニター回答者とどのような関係にあるのかを探る。

2.2 今回調査回答者のモニター登録状況、調査参加状況

（モニター登録者は回答者の 2.5%、インターネット調査モニターは 1.4%）

今回の調査回答者 4,939 人中、モニター登録者は 125 人、比率にして 2.5%にとどまる。「登録していないが、登録してもよい」という層は 15.0%いる。残る約 8 割の回答者は、「登録していないし、登録の予定もない」。性・年齢別では、20 代～40 代の女性でモニター登録者の比率がやや高い（図表補-2-2、補-2-4）。

調査モニターを使って行われる調査には、インターネット調査、郵送調査、その他の調査（商品テスト等）がある。上記の調査モニター登録者のうち、インターネット調査モニターと郵送調査モニターはほぼ同数で、7 人と少数ながらその他の調査モニターもいた。回答者全体に占める比率は、郵送調査モニターが 1.3%、インターネット調査モニターが 1.4%である。登録者 125 人のうち 9.6%にあたる 12 人は 2 種類の調査のモニターになっている²（図表補-2-3）。

調査モニター登録者の全員が、実際にモニター調査に回答しているとは限らない。今回調査回答者中の調査モニター登録者は、調査回答頻度が週 1 回以上の者が 16.8%（インターネット調査モニター登録者と郵送調査モニター登録者の合計。）である。一方、年に 1～2 回以下が 36.8%で、モニターに登録していても、それほど頻繁に調査に参加しているわけではない。郵送調査モニターよりもインターネット調査モニターのほうが回答頻度が高く、インターネット調査モニターだけをみれば、約 3 割が週 1 回以上調査に回答している

一方、モニターを対象としたインターネット調査 3 種を行った JIL 調査①では、調査 A（公募モニター型インターネット調査）では、週 1 回以上回答している者が 9 割を超え、調査 B（同前）、調査 C（同前）でも 7 割以上を占める。調査回答頻度からみるかぎり、訪問調査回答者中の調査モニター登録者は、調査モニター回答者全体を代表しているとはいえない。

（調査会社が公表するインターネット調査モニター数との関係）

インターネット調査サービスを提供している会社は、モニター数の多さをアピールすることが多く、数十万人のモニターを有する企業が多数ある³。インターネット調査を実施する会

² JIL 調査①では、モニターとして登録している調査会社の数も質問しており、公募型インターネット調査モニターのほとんどが複数の調査会社に登録し、5 社以上に登録している者も 2～3 割に達していた。

³ インターネット調査を実施している主な企業の公表モニター数は以下のとおり。
Yahoo リサーチ 約 50 万人 楽天リサーチ 約 120 万人

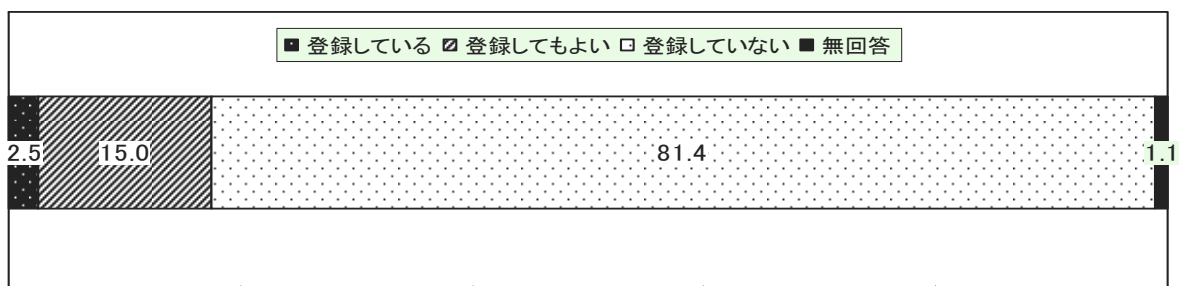
社は数多く、全体のモニター数は正確に把握できないが、脚注に記載した会社だけでもモニターの延べ人数は400万人近くとなるから、他の調査会社もあわせれば国全体ではモニターの延べ人数は400万人+数百万人に達するだろう。

一方、今回調査では、インターネット調査モニター登録者は回答者の1.4%であり、これを単純に目標母集団である20～64歳人口の約8000万人に乗ざると112万人となる。

公表モニターの推定数も調査結果を母集団に復元した数も、どちらも相当の誤差を含んだものなので、あくまで参考程度の比較だが、それにしても企業が公表するモニター数とこの調査結果は乖離している。

この乖離には、複数の会社に重複してモニター登録している人が相当数存在していること⁴、またインターネット調査モニターは訪問調査への協力意向が(国民の平均に比べて)低く、訪問調査に協力してもよいと考える者が10%程度しかいない(図表補-1-6)という二つの要因が影響していると考えられる。

図表 補-2-2 回答者のモニター登録状況

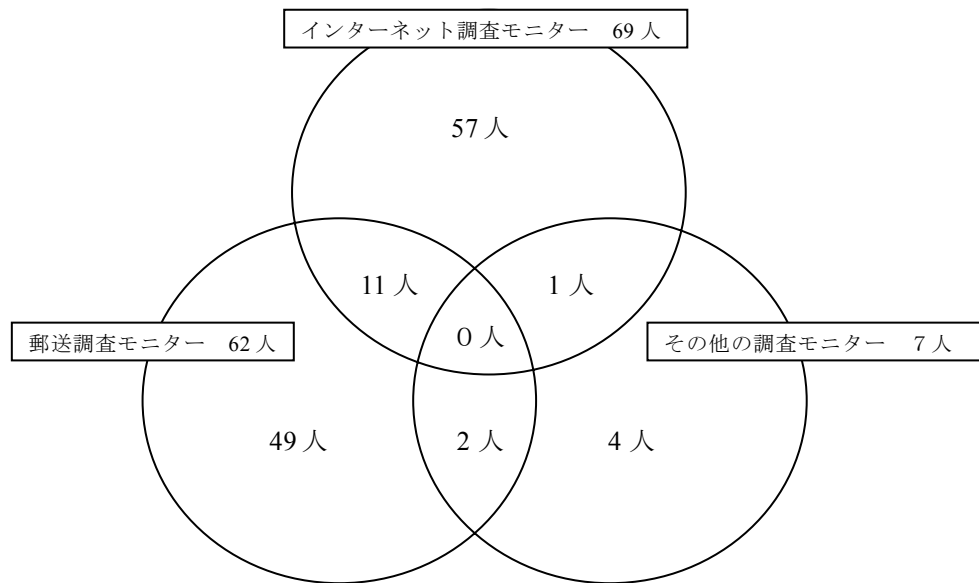


マクロミル 約40万人
 インフォプラント 約30万人
 TrueNavi (野村総研) 約43万人

マイボイスコム 約20万人
 iMi ネット 約45万人
 goo リサーチ 約30万人

⁴ JIL 調査①では、インターネット調査モニターでは、3社にモニター登録している人が一番多く、また6社以上に登録している者も1割程度いた(本多・本川(2005) p348)。

図表 補-2-3 回答者のモニター登録状況（回答法の種類別）



(注) 調査モニターに登録していると回答した 125 人のうち、1 人は登録しているモニターの種類については無回答だった。

図表 補-2-4 調査モニター登録状況（性・年齢別）

	総 数 (人)	登 録 して いる	登 録 して いないが、登 録 してもよい	登 録 して いない、登 録 の 予 定 も ない	無 回 答
【総 数】	100.0(4939)	2.5	15.0	81.4	1.1
【性 別】					
男 性	100.0(2332)	1.8	13.7	83.5	1.0
女 性	100.0(2607)	3.2	16.2	79.4	1.2
【年 齢】					
20 代	100.0(632)	2.8	18.7	77.4	1.1
30 代	100.0(1029)	4.1	19.9	75.3	0.7
40 代	100.0(1106)	3.2	15.5	80.3	1.1
50 代	100.0(1343)	1.5	12.5	84.8	1.2
60 代	100.0(829)	1.2	9.5	87.8	1.4
【性・年齢】					
男 性 20 代	100.0(293)	2.0	14.7	82.3	1.0
男 性 30 代	100.0(469)	2.8	16.4	80.2	0.6
男 性 40 代	100.0(515)	2.9	13.8	82.3	1.0
男 性 50 代	100.0(654)	0.8	13.5	84.7	1.1
男 性 60 代	100.0(401)	0.7	10.0	88.0	1.2
女 性 20 代	100.0(339)	3.5	22.1	73.2	1.2
女 性 30 代	100.0(560)	5.2	22.9	71.3	0.7
女 性 40 代	100.0(591)	3.4	16.9	78.5	1.2
女 性 50 代	100.0(689)	2.2	11.6	84.9	1.3
女 性 60 代	100.0(428)	1.6	9.1	87.6	1.6

図表 補-2-5 調査に回答する頻度

	JIL 調査②		【参考】JIL 調査①		
	インターネット調査モニター	郵送調査モニター	インターネット調査モニター		
			A社	B社	C社
年に1～2回以下	23.2	54.8	0.2	0.9	0.2
3ヶ月に1～2回	20.3	33.9	0.7	4.4	2.1
月に1～2回	23.2	4.8	7.7	22.1	19.5
週に1～2回	13.0	1.6	28.5	32.6	37.8
週に3～4回	11.6	0.0	28.0	18.4	19.4
週に5～6回	1.4	0.0	17.5	8.4	8.1
週に7回以上	4.3	1.6	16.9	12.7	12.7
その他	2.9	3.2	0.4	0.4	0.3
無回答	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

2.3 訪問調査回答者，調査モニター登録者，国民全体の属性の比較

性，年齢，就業形態，学歴，収入，居住地域等の各種の属性について，今回調査回答者中の調査モニター登録者を，非登録者，国民全体，調査モニター登録者全体（民間調査会社が自主的に公表しているデータ）と比較した。その結果は以下のとおりである。

(1) 調査モニター登録者と非登録者の比較（図表補-2-6～補-2-9）

今回の調査回答者中のモニター登録者と非登録者を比較すると，次のような特徴がみられた。

- ・郵送調査モニター登録者は女性比率が高い。
- ・インターネット調査モニター登録者は20代，30代の比率が高い。
- ・「性×就業形態」の分布をみると，モニター調査登録者は，非登録者に比べて，男性では非正社員と無業が少なく，女性では逆に非正社員と無業が多い。
- ・郵送モニター調査登録者は既婚者の比率が高い。
- ・インターネット調査モニター登録者は学歴が高い。郵送モニター調査登録者は，中卒と大学卒が少なく，高校卒と短大・高専卒に集中している。
- ・居住地域の都市規模をみると，モニター登録者は大都市居住者が多く，10万人未満の市や郡部の居住者が少ない。ブロック別では，モニター登録者は関東，近畿が多く，東山が少ない。
- ・本人の仕事から得た収入の分布をみると，モニター登録者は，「なし」「70万円未満」が非登録者に比べてやや多い。
- ・世帯全体の収入をみると，モニター登録者は「450万～550万円」「750万～850万円」が非登録者に比べてやや多い。

(2) 国民全体（労働力調査）と調査モニター登録者の比較（図表 補-2-9）

政府統計である総務省「労働力調査」と調査モニターの属性を比較した。

- ・国民全体では男女比はほぼ半々だが、調査モニター登録者は3分の2が女性である。
- ・国民全体の年齢構成に比べて調査モニター登録者は、30代、40代に偏り、20代、50代、60代が少ない。
- ・就業形態は、インターネット調査モニターは全体よりも非正社員比率が高く、無業が少ない。郵送調査モニターはインターネット調査モニターよりもさらに非正社員比率が高く、正社員比率が大幅に低い。無業の比率も高い。
- ・調査モニターは既婚者の比率が高い。

(3) 調査会社の公表しているモニターの特性と今回調査回答者中のインターネット調査モニター登録者の比較（図表 補-2-9）

㈱野村総合研究所（リサーチサービス名：TrueNavi）と㈱マクロミルが自社の登録モニターについて公表しているデータを用いて⁵、登録モニター全体と今回調査回答者中の調査モニター登録者を比較した。なお、比較可能な指標が少なく、また調査回答者中のインターネット調査モニターは69人にすぎないので、このデータは参考値として記載するものである。

- ・調査回答者中のインターネット調査モニターも民間調査会社のモニターも、今回調査回答者全体や労働力調査と比べて20代、30代の比率が高いという点は共通している。男女比は、TrueNaviとマクロミルでは大きく異なり、前者は男性が6割、後者は男女半々である、今回調査回答者中のインターネット調査モニターはマクロミルとほぼ同じ男女比である。
- ・今回調査回答者中のインターネット調査モニターは、民間調査会社モニターに比べて既婚者の比率が大幅に高い（前者の既婚者比率は70%台、後者は50%台）。両者の地域別分布はほぼ同じである。

⁵ TrueNavi, マクロミルのサービスの詳細については、下記のホームページ参照。
(TrueNavi) <http://truenavi.net/index.html> (マクロミル) <http://www.macromill.com/>

図表 補-2-6 調査モニター登録状況別性、年齢、就業形態、婚姻状態、学歴

		(人、%)				
		全体 (問C-33の無回 答者を除く)	登録している	(うち、イン ターネット調 査モニター)	(うち、郵送調 査モニター)	登録していな い、登録の予 定もない
【総 数】		4885人	125人	(69人)	(62人)	4760人
性	性別計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男性	47.3	33.6	43.5	24.2	47.6
	女性	52.7	66.4	56.5	75.8	52.4
年齢	年齢計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	20代	12.8	14.4	24.6	8.1	12.8
	30代	20.9	33.6	39.1	29.0	20.6
	40代	22.4	28.0	23.2	30.6	22.2
	50代	27.2	16.0	8.7	21.0	27.5
	60代	16.7	8.0	4.3	11.3	17.0
性・年齢	性・年齢計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男性 20代	5.9	4.8	8.7	1.6	6.0
	30代	9.5	10.4	11.6	8.1	9.5
	40代	10.4	12.0	15.9	9.7	10.4
	50代	13.2	4.0	2.9	4.8	13.5
	60代	8.1	2.4	4.3	0.0	8.3
	女性 20代	6.9	9.6	15.9	6.5	6.8
	30代	11.4	23.2	27.5	21.0	11.1
	40代	12.0	16.0	7.2	21.0	11.8
	50代	13.9	12.0	5.8	16.1	14.0
60代	8.6	5.6	0.0	11.3	8.7	
性・就業形態	性・就業形態計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男性・正社員	26.7	24.8	33.3	16.7	26.8
	男性・非正社員	6.6	1.7	3.0	1.7	6.7
	男性・経営者	4.4	4.1	3.0	5.0	4.4
	男性・非経営者	4.6	3.3	4.5	1.7	4.6
	男性・無業	5.1	0.8	1.5	0.0	5.2
	女性・正社員	10.1	9.1	12.1	5.0	10.1
	女性・非正社員	17.7	27.3	24.2	30.0	17.4
	女性・経営者	1.3	1.7	1.5	3.3	1.3
	女性・非経営者	4.7	5.0	6.1	3.3	4.7
女性・無業	18.8	22.3	10.6	33.3	18.7	
婚姻	婚姻状態計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	既婚	78.0	82.3	72.1	91.8	77.9
	未婚	22.0	17.7	27.9	8.2	22.1
学歴	学歴計	100	100.0	100.0	100.0	100.0
	中学卒	13.6	3.2	4.4	1.6	13.8
	高校卒	54.5	50.0	41.2	61.3	54.6
	短大・高専卒	11.2	20.2	14.7	22.6	11.0
	大学卒	19.3	25.0	36.8	12.9	19.2
	大学院卒	1.4	1.6	2.9	1.6	1.4

(注) 各質問の無回答者を除いて集計した。

図表 補-2-7 調査モニター登録状況別都市規模，地域

		(%)				
		全体 (問C-33の無回答者を除く)	登録している	(うち、インターネット調査モニター)	(うち、郵送調査モニター)	登録していない、登録の予定もない
都市規模	都市規模計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	大都市	20.1	35.2	33.3	37.1	19.7
	20万人以上の市	26.3	27.2	29.0	27.4	26.2
	10万人以上の市	15.8	17.6	21.7	12.9	15.8
	10万人未満の市	21.4	11.2	11.6	9.7	21.6
	郡部	16.4	8.8	4.3	12.9	16.6
地域	地域計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	北海道	5.3	6.4	4.3	6.5	5.3
	東北	7.9	4.8	7.2	3.2	7.9
	関東	29.8	44.0	43.5	41.9	29.5
	北陸	5.3	1.6	1.4	1.6	5.4
	東山	4.6	0.0	0.0	0.0	4.8
	東海	10.4	8.0	11.6	4.8	10.4
	近畿	14.6	20.8	23.2	24.2	14.4
	中国	6.2	4.8	4.3	3.2	6.3
	四国	3.6	5.6	2.9	8.1	3.6
	九州	12.2	4.0	1.4	6.5	12.4

地域ブロック区分

北海道 : 北海道

東北 : 青森県，岩手県，宮城県，秋田県，山形県，福島県

関東 : 茨城県，栃木県，群馬県，埼玉県，千葉県，東京都，神奈川県

北陸 : 新潟県，富山県，石川県，福井県

東山 : 山梨県，長野県，岐阜県

東海 : 静岡県，愛知県，三重県

近畿 : 滋賀県，京都府，大阪府，兵庫県，奈良県，和歌山県

中国 : 鳥取県，島根県，岡山県，広島県，山口県

四国 : 徳島県，香川県，愛媛県，高知県

九州 : 福岡県，佐賀県，長崎県，大分県，熊本県，宮崎県，鹿児島県，沖縄県

図表 補-2-8 調査モニター登録状況別本人勤労収入，世帯収入

		(%)				
		全体 (問C-33の無回 答者を除く)	登録している	(うち，イン ターネット調 査モニター)	(うち，郵送調 査モニター)	登録していな い、登録の予 定もない
本人勤労収入	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	なし	15.7	19.2	11.6	27.4	15.7
	70万円未満	7.9	14.4	15.9	11.3	7.7
	70万～150万円	13.8	15.2	7.2	21.0	13.7
	150万～250万円	10.9	11.2	14.5	8.1	10.9
	250万～350万円	9.4	4.0	7.2	0.0	9.6
	350万～450万円	7	6.4	7.2	3.2	7.0
	450万～550万円	5.9	8.0	13.0	4.8	5.8
	550万～650万円	4	3.2	2.9	4.8	4.0
	650万～750万円	3.6	4.0	2.9	4.8	3.6
	750万～850万円	2.4	4.0	4.3	4.8	2.4
	850万～1000万円	2.4	1.6	1.4	1.6	2.5
	1000万～1200万円	1.1	1.6	2.9	0.0	1.1
	1200万～1400万円	0.4	0.8	0.0	1.6	0.4
	1400万～1600万円	0.2	0.8	1.4	0.0	0.2
	1600万～2000万円	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1
	2000万～2500万円	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1
	2500万円以上	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2
	わからない	4.4	1.6	2.9	1.6	4.5
	無回答	10.5	4.0	4.3	4.8	10.7
世帯収入	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	なし	1.1	0.0	0.0	0.0	1.2
	70万円未満	0.9	0.0	0.0	0.0	1.0
	70万～150万円	2.4	2.4	2.9	1.6	2.4
	150万～250万円	4.9	4.8	4.3	4.8	4.9
	250万～350万円	7.6	8.0	10.1	4.8	7.5
	350万～450万円	8	7.2	7.2	6.5	8.1
	450万～550万円	8.5	14.4	15.9	16.1	8.3
	550万～650万円	7.7	5.6	2.9	9.7	7.7
	650万～750万円	6.7	8.8	7.2	12.9	6.7
	750万～850万円	5.6	11.2	10.1	11.3	5.4
	850万～1000万円	6.6	3.2	1.4	4.8	6.6
	1000万～1200万円	4.5	4.8	2.9	6.5	4.5
	1200万～1400万円	2	4.0	4.3	3.2	1.9
	1400万～1600万円	1.3	3.2	4.3	1.6	1.3
	1600万～2000万円	1	0.0	0.0	0.0	1.0
	2000万～2500万円	0.5	0.8	0.0	1.6	0.4
	2500万円以上	0.6	0.0	0.0	0.0	0.3
	わからない	14	8.0	10.1	4.8	14.1
	無回答	16.2	13.6	15.9	9.7	16.3

図表 補-2-9 調査回答者と労働力調査、調査会社モニターとの比較

	(人、%)							
	全体 (問C-33の 無回答者を 除く)	登録して いる	(うち、イ ンター ネット調 査モニ ター)	(うち、 郵送調査 モニ ター)	登録して いない、 登録の予 定もない	(参考) 総務省「労 働力調査」 平成16年平 均 (20～64歳)	(参考) TrueNavi のイン ターネッ ト調査モ ニター*	(参考) マクロミ ルのイン ターネッ ト調査モ ニター*
【総 数】	4885人	125人	(69人)	(62人)	4760人		362,901人	391,230人
性別計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性	47.1	33.6	43.4	24.2	47.7	49.9	60.8	47.1
女性	52.8	66.4	56.4	75.9	52.4	50.1	39.2	52.9
年齢計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	96.2	92.9
20代	12.8	14.4	24.6	8.1	12.8	20.4	22.2	30.0
30代	20.9	33.6	39.1	29.1	20.6	23.9	35.1	37.4
40代	22.4	28.0	23.1	30.7	22.2	20.4	24.4	17.6
50代	27.1	16.0	8.7	20.9	27.5	24.0	10.5	6.0
60代	16.7	8.0	4.3	11.3	17.0	11.2	4.0	1.9
性・年齢計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	96.4	
男性 20代	5.9	4.8	8.7	1.6	6.0	10.4	11.4	
男性 30代	9.5	10.4	11.6	8.1	9.5	12.0	19.5	
男性 40代	10.4	12.0	15.9	9.7	10.4	10.3	16.7	
男性 50代	13.2	4.0	2.9	4.8	13.5	11.9	8.1	
男性 60代	8.1	2.4	4.3	0.0	8.3	5.4	3.3	
女性 20代	6.9	9.6	15.9	6.5	6.8	10.0	10.9	
女性 30代	11.4	23.2	27.5	21.0	11.1	12.0	15.6	
女性 40代	12.0	16.0	7.2	21.0	11.8	10.1	7.7	
女性 50代	13.9	12.0	5.8	16.1	14.0	12.1	2.5	
女性 60代	8.6	5.6	0.0	11.3	8.7	5.8	0.7	
性・就業形態計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
正社員	36.8	33.9	45.4	21.7	36.9	42.9		
非正社員	24.3	29.0	27.2	31.7	24.1	18.0		
役員・雇用主	5.7	5.8	4.5	8.3	5.7	5.9		
自営・家族従業者等	9.3	8.3	10.6	5.0	9.3	6.9		
無業	23.9	23.1	12.1	33.3	23.9	26.1		
性・就業形態計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
男性・正社員	26.7	24.8	33.3	16.7	26.8	30.1		
男性・非正社員	6.6	1.7	3.0	1.7	6.7	4.8		
男性・役員・雇用主	4.4	4.1	3.0	5.0	4.4	4.6		
男性・自営・家族従業者	4.6	3.3	4.5	1.7	4.6	3.6		
男性・無業	5.1	0.8	1.5	0.0	5.2	6.8		
女性・正社員	10.1	9.1	12.1	5.0	10.1	12.8		
女性・非正社員	17.7	27.3	24.2	30.0	17.4	13.2		
女性・役員・雇用主	1.3	1.7	1.5	3.3	1.3	1.3		
女性・自営・家族従業者	4.7	5.0	6.1	3.3	4.7	3.3		
女性・無業	18.8	22.3	10.6	33.3	18.7	19.4		
婚姻状態計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
既婚	78.0	82.3	72.1	91.8	77.9	65.1	56.2	54.0
未婚	22.0	17.7	27.9	8.2	22.1	34.9	43.8	46.0
都市規模計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0			
大都市	20.1	35.2	33.3	37.1	19.7			
20万人以上の市	26.3	27.2	29.0	27.4	26.2			
10万人以上の市	15.8	17.6	21.7	12.9	15.8			
10万人未満の市	21.4	11.2	11.6	9.7	21.6			
郡部	16.4	8.8	4.3	12.9	16.6			
地域計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
北海道	5.3	6.4	4.3	6.5	5.3	4.4	4.5	4.4
東北	7.9	4.8	7.2	3.2	7.9	7.2	5.2	5.1
関東(*)	34.4	44.0	43.5	41.9	34.3	36.1	43.1	44.2
北陸	5.3	1.6	1.4	1.6	5.4	4.2	2.0	13.2
東海(*)	10.4	8.0	11.6	4.8	10.4	11.8	11.5	
近畿	14.6	20.8	23.2	24.2	14.4	16.5	19.2	18.9
中国	6.2	4.8	4.3	3.2	6.3	5.8	4.6	4.6
四国	3.6	5.6	2.9	8.1	3.6	3.0	2.3	2.3
九州	12.2	4.0	1.4	6.5	12.4	11.0	7.7	7.5
(*)岐阜県は、今回調査では「関東」に、労働力調査、TrueNaviでは「東海」に含まれる。マクロミルの地域区分の詳細は不明。								
学歴計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0			
中学卒	13.6	3.2	4.4	1.6	13.8			
高校卒	54.5	50.0	41.2	61.3	54.6			
短大・高専卒	11.2	20.2	14.7	22.6	11.0			
大学卒	19.3	25.0	36.8	12.9	19.2			
大学院卒	1.4	1.6	2.9	1.6	1.4			

*各社ホームページの資料から。モニター人数は2006年2月1日現在。
モニターには20歳未満の者が含まれるため、20代以上の計が100%にならない。

2.4 調査モニター登録状況と回答傾向の関係

2.4.1 クロス集計による検証

JIL 調査①では、インターネット調査モニター、郵送調査モニターはともに、従来型調査に比べて、回答に「生活全般への不安・不満、社会に対する不公平感が強い」「金銭、物質志向が強い」という傾向がみられた。

今回調査の質問の中には、JIL 調査①の質問とまったく同じ文言ではないものの、不安、不満等を尋ねたものがある。そうした質問のいくつかについて、調査モニター登録の有無と回答傾向の関係を観察する。

ここで「非調査モニター」とは、

問C-33 「あなたは、現在、民間の調査会社にモニターとして登録していますか。（「モニター」とは、調査会社に登録し、Eメールや郵便で送られてきた調査に回答して謝礼やポイントを受け取るものです。）」

という問に対して、「登録していないが、登録してもよい」、「登録していない、登録の予定もない」のいずれかと答えたものの合計である。

(分析結果)

図表補-2-10 をみると、調査モニターと非調査モニターでは、仕事上の不安・悩み、生活への満足、将来への希望についての質問では、回答傾向には有意な差はみられない。

インターネット調査モニターのみを取り出して「非調査モニター」と比較しても、両者の回答に有意な差はみられない。郵送調査モニターについては、非調査モニターとの差が若干あるようにみられるが、顕著ではない。

(JIL 調査①の分析結果との比較)

JIL 調査①でも、訪問面接調査（調査 X）と公募モニター型インターネット調査（調査 A・B・C）の結果を集計し、両者に差があるかどうかを統計的に検定している。その結果、83 問中、調査 A では 76%、調査 B では 76%、調査 C では 70%の質問について、調査 X の結果と有意な差があった⁶。

⁶ 詳細については、本多・本川(2005) p124-p124 参照。

図表 補-2-10 調査モニター登録の有無と回答傾向（クロス集計）

(1) 調査モニター（インターネット調査，郵送調査，その他調査）／非調査モニター

① 仕事上の不安や悩み，ストレスを感じるか（問 A-40）

(%)

	とても感じる	やや感じる	あまり感じない	まったく感じない	合計
調査モニター	27.1	44.7	23.4	4.8	100.0
非調査モニター	29.2	43.8	25.0	2.1	100.0

(χ^2 検定 p=0.626)

② 現在の自分の生活に満足しているか（問 C-19）

(%)

	満足している	どちらかといえば満足	どちらともいえない	どちらかといえば不満	不満である	合計
調査モニター	11.2	35.9	30.2	15.1	7.5	100.0
非調査モニター	14.5	41.1	23.4	12.9	8.1	100.0

(χ^2 検定 p=0.357)

③ 自分の仕事や生活の将来に希望があるか（問 C-21）

(%)

	大いに希望がある	希望がある	どちらともいえない	あまり希望がない	まったく希望がない	合計
調査モニター	2.9	22.1	48.2	21.6	5.2	100.0
非調査モニター	1.6	21.8	56.5	16.9	3.2	100.0

(χ^2 検定 p=0.333)

(2) インターネット調査モニター／非調査モニター

① 仕事上の不安や悩み，ストレスを感じるか（問 A-40）

(%)

	とても感じる	やや感じる	あまり感じない	まったく感じない	合計
調査モニター	27.1	44.7	23.4	4.8	100.0
非調査モニター	34.4	44.3	19.7	1.6	100.0

(χ^2 検定 p=0.423)

② 現在の自分の生活に満足しているか（問 C-19）

(%)

	満足している	どちらかといえば満足	どちらともいえない	どちらかといえば不満	不満である	合計
調査モニター	11.2	35.9	30.2	15.1	7.5	100.0
非調査モニター	10.1	46.4	23.2	11.6	8.7	100.0

(χ^2 検定 p=0.418)

③ 自分の仕事や生活の将来に希望があるか (問 C-21)

(%)

	大いに希望 がある	希望がある	どちらとも いえない	あまり希望 がない	まったく希 望がない	合計
調査モニター	2.9	22.1	48.2	21.6	5.2	100.0
非調査モニター	2.9	23.2	49.3	20.3	4.3	100.0

(χ^2 検定 p=0.995)

(3) 郵送調査モニター／非調査モニター

① 仕事上の不安や悩み、ストレスを感じるか (問 A-40)

(%)

	とても感じる	やや感じる	あまり感じな い	まったく感じ ない	合計
調査モニター	27.1	44.7	23.4	4.8	100.0
非調査モニター	24.4	36.6	36.6	2.4	100.0

(χ^2 検定 p=0.240)

② 現在の自分の生活に満足しているか (問 C-19)

(%)

	満足してい る	どちらかと いえば満足	どちらとも いえない	どちらかと いえば不満	不満である	合計
調査モニター	11.2	35.9	30.2	15.1	7.5	100.0
非調査モニター	19.7	32.8	23.0	11.5	13.1	100.0

(χ^2 検定 p=0.091)

③ 自分の仕事や生活の将来に希望があるか (問 C-21)

(%)

	大いに希望 がある	希望がある	どちらとも いえない	あまり希望 がない	まったく希 望がない	合計
調査モニター	2.9	22.1	48.2	21.6	5.2	100.0
非調査モニター	0.0	16.4	67.2	13.1	3.3	100.0

(χ^2 検定 p=0.047)

2.4.2 重回帰分析による検証

(分析方針)

次に、「調査モニター登録の有無」「ネット調査モニター登録の有無」「郵送調査モニター登録の有無」「調査回答頻度」、性別、年齢、未既婚、学歴を説明変数、生活の満足度やリスク意識に関する質問の回答を被説明変数として重回帰分析を行った（図表補-2-11）。

(分析結果)

図表補-2-12 を見ると、多くの質問で、性別、年齢、未既婚、学歴は有意な影響を与えている。一方、調査モニター登録の有無、インターネット調査モニター登録の有無、郵送調査モニターの登録の有無は、いずれも回答に有意な影響をほとんど与えていない。

また、調査回答頻度も、一部の質問を除くと、回答との有意な関係がみられない。5%水準で有意となった2問の質問では、調査回答頻度が高いほうが「将来に備えて節約するよりも、今欲しいものを買う」を選ぶ傾向、「ハイリスク、ハイリターン資産運用」を選ぶ傾向が強くなっている。

(JIL 調査①の分析結果との比較)

上記と同様の回帰分析を、JIL 調査①の類似の質問について行った（図表補-2-13）。

調査 X（訪問面接調査）と調査 A・B・C（いずれも公募モニター型インターネット調査）のデータを用いて、訪問面接調査回答者であるか公募モニター型インターネット調査回答者であるかが、回答内容と関係しているかどうかを分析したところ、いずれの質問についても「訪問 or 公募ネットモニター」変数は有意であるという結果になった。

図表 補-2-11 回帰分析に用いた変数

<p>被説明変数</p>	<p>○不安、満足度に関する質問の回答</p> <ul style="list-style-type: none"> ・問 C-19 あなたは、現在の自分の生活に満足していますか。(5 区分) 満足している=1 ～ 不満である=5 ・問 C-20 あなたは、将来の自分の生活に不安がありますか。(5 区分) まったく不安はない=1 ～ とても不安である=5 ・問 C-21 あなたは、自分の仕事や生活の将来に希望がありますか。(5 区分) 大いに希望がある=1 ～ まったく希望がない=5 <p>○リスク意識に関する質問</p> <p>問 C-18 ここに A, B 2つの生活する上での考え方があげられています。あなたのお考えは A, B どちらの考え方に近いですか。 A に近い=1, どちらかといえば A に近い=2, どちらかといえば B に近い=3, B に近い=4, (「わからない」は欠測値とした)</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) A 将来に備えて節約するよりも、今欲しいものを買う B 今欲しいものを買うよりも、将来に備えて節約する (2) A 資産を運用するとしたら、減る可能性があっても、増える可能性が高い方がよい B 資産を運用するとしたら、増える可能性が低くても、減る危険性が低い方がよい (3) A 収入は多いが、長く続けられるかわからない仕事につきたい B 収入は少ないが、長く続けられる仕事につきたい (4) A 自分の将来のことはあまり考えていない B 自分の将来のことを計画的に考えている (5) A 税金や社会保険料などの負担を増やしても、社会保障や福祉の水準を引き上げるべきである B 社会保障や福祉の水準を引き下げても、税金や社会保険料などを減らすべきである
<p>説明変数</p>	<p>○各種属性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性別 (問 C-22) 1=男, 2=女 ・年齢 (問 C-23) (5 区分) ・未既婚 (2 区分) 1=未婚, 2=既婚 ・学歴 (5 区分) 1=中学卒, 2=高校卒, 3=短大・高専卒, 4=大学卒, 5=大学院卒 <p>○モニター登録状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査モニター登録の有無(0,1) ・ネット調査モニター登録の有無(0,1) ・郵送調査モニター登録の有無(0,1) ・調査回答頻度 モニター登録なし= 0, に 1~2 回以下= 1 3ヶ月に 1~2 回= 2, に 1~2 回= 3 週に 1~2 回= 4, に 3~4 回= 5 週に 5~6 回= 6, に 7 回以上= 7 (「その他」は欠測値とした)

図表 補-2-12 調査モニター登録の有無と回答傾向 (重回帰分析)

[+ : p<0.1 * : p<0.05 ** : p<0.01 *** : p<0.001]

① 調査モニター (インターネット調査, 郵送調査, その他調査) / 非調査モニター

	生活満足		生活不安		将来希望	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
(定数)	4.065	40.437 ***	4.514	48.819 ***	3.379	42.487 ***
性別	-.196	-6.172 ***	-.055	-1.869 +	-.002	-.060
年齢	-.023	-1.669 +	-.056	-4.507 ***	.097	9.048 ***
未婚	-.333	-8.199 ***	-.182	-4.874 ***	-.172	-5.361 ***
学歴	-.162	-9.829 ***	-.124	-8.196 ***	-.140	-10.736 ***
調査モニター	-.049	-.496	.014	.152	.039	.504
調整済み R2	.041		.024		.052	

	節約志向		低リスク資産運用志向		安定就業志向		将来の計画性		福祉低負担志向	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
(定数)	2.158	28.629 ***	2.652	35.769 ***	2.860	40.709 ***	2.201	28.147 ***	2.866	31.357 ***
性別	.090	3.771 ***	.199	8.646 ***	.075	3.389 **	.022	.886	.020	.709
年齢	.086	8.444 ***	.025	2.488 *	.095	9.923 ***	.037	3.484 ***	-.072	-5.838 ***
未婚	.106	3.442 **	.080	2.656 +	-.061	-2.170 *	.082	2.570 *	.183	4.927 ***
学歴	-.009	-.755	-.022	-1.866 +	-.050	-4.391 ***	.051	4.018 ***	-.157	-10.932 ***
調査モニター	-.109	-1.515	-.092	-1.354	-.034	-.530	.018	.247	-.043	-.489
調整済み R2	.033		.026		.039		.008		.040	

② インターネット調査モニター／非調査モニター

	生活満足		生活不安		将来希望	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
(定数)	4.057	40.251 ***	4.502	48.499 ***	3.375	42.180 ***
性別	-.192	-6.026 ***	-.048	-1.648 +	.002	.090
年齢	-.022	-1.599	-.055	-4.380 ***	.099	9.128 ***
未既婚	-.334	-8.217 ***	-.183	-4.881 ***	-.176	-5.456 ***
学歴	-.161	-9.750 ***	-.124	-8.144 ***	-.140	-10.666 ***
ネットモニター	-.047	-.356	.096	.791	.106	1.014
調整済み R2	.041		.024		.053	

	節約志向		低リスク資産運用志向		安定就業志向		将来の計画性		福祉低負担志向	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
(定数)	2.157	28.485 ***	2.664	35.769 ***	2.864	40.631 ***	2.200	27.984 ***	2.857	31.121 ***
性別	.089	3.702 ***	.196	8.445 ***	.072	3.259 **	.024	.984	.023	.811
年齢	.086	8.369 ***	.023	2.348 *	.093	9.690 ***	.035	3.319 **	-.070	-5.657 ***
未既婚	.107	3.470 **	.080	2.649 **	-.059	-2.097 *	.084	2.634 **	.182	4.890 ***
学歴	-.009	-.765	-.023	-1.943 +	-.049	-4.309 ***	.049	3.903 ***	-.157	-10.880 ***
ネットモニター	-.139	-1.443	-.185	-2.010 *	-.120	-1.393	.009	.090	.036	.313
調整済み R2	.033		.026		.039		.008		.040	

③ 郵送調査モニター／非調査モニター

	生活満足		生活不安		将来希望	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
(定数)	4.081	40.269 ***	4.518	48.547 ***	3.380	42.226 ***
性別	-.192	-5.999 ***	-.052	-1.769 +	.003	.103
年齢	-.024	-1.728 +	-.057	-4.576 ***	.097	8.983 ***
未既婚	-.340	-8.292 ***	-.182	-4.830 ***	-.174	-5.371 ***
学歴	-.164	-9.894 ***	-.126	-8.253 ***	-.141	-10.782 ***
郵送モニター	.010	.073	.013	.102	.033	.295
調整済み R2	.042		.025		.053	

	節約志向		低リスク資産運用志向		安定就業志向		将来の計画性		低福祉低負担志向	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
(定数)	2.166	28.520 ***	2.648	35.512 ***	2.865	40.500 ***	2.195	27.805 ***	2.856	30.963 ***
性別	.089	3.738 ***	.196	8.471 ***	.072	3.252 **	.020	.825	.026	.907
年齢	.085	8.343 ***	.025	2.520 *	.095	9.882 ***	.038	3.597 ***	-.070	-5.609 ***
未既婚	.104	3.366 **	.080	2.634 **	-.064	-2.261 *	.083	2.583 *	.179	4.762 ***
学歴	-.011	-.900	-.019	-1.594	-.048	-4.195 ***	.051	4.007 ***	-.157	-10.768 ***
郵送モニター	-.087	-.855	.039	.412	-.010	-.113	-.022	-.216	-.159	-1.232
調整済み R2	.032		.025		.038		.009		.040	

④ 調査回答頻度

	生活満足		生活不安		将来希望	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
(定数)	4.065	40.570 ***	4.517	48.984 ***	3.376	42.552 ***
性別	-.196	-6.181 ***	-.056	-1.926 +	-9.00E-005	-.004
年齢	-.022	-1.651 +	-.056	-4.475 ***	.099	9.207 ***
未既婚	-.333	-8.219 ***	-.183	-4.900 ***	-.175	-5.464 ***
学歴	-.163	-9.903 ***	-.125	-8.265 ***	-.139	-10.675 ***
調査回答頻度	.003	.084	.029	.860	-.005	-.179
調整済み R2	.041		.025		.053	

	節約志向		低リスク資産運用志向		安定就業志向		将来の計画性		低福祉低負担志向	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
(定数)	2.158	28.729 ***	2.652	35.850 ***	2.860	40.804 ***	2.200	28.207 ***	2.868	31.436 ***
性別	.093	3.926 ***	.198	8.623 ***	.075	3.388 **	.024	.985	.022	.770
年齢	.086	8.506 ***	.024	2.408 *	.096	10.070 ***	.038	3.566 ***	-.072	-5.857 ***
未既婚	.102	3.345 **	.081	2.702 **	-.063	-2.235 *	.077	2.440 *	.181	4.884 ***
学歴	-.009	-.724	-.021	-1.796 +	-.050	-4.437 ***	.052	4.102 ***	-.157	-10.937 ***
調査回答頻度	-.067	-2.458 *	-.061	-2.335 *	-.007	-.288	-.002	-.058	-.027	-.790
調整済み R2	.034		.026		.040		.008		.040	

図表 補-2-13 JIL 調査①の分析

(重回帰分析に用いた変数)

被説明変数	<ul style="list-style-type: none"> ・ Q13 あなたはここにあげる(1)から(5)のような活動について、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 (5) 生活全体について 充実感がある=1 ~ 充実感がない=5 ・ Q23 あなたは、日頃の生活の中で、ここにある(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 (2) 勤務先での人間関係 感じている=1 ~ 感じていない=4
説明変数	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各種属性 ・ 性別 (1=男, 0=女) ・ 年齢区分 (20代, 30代, 40代, 50代, 60代) ・ 配偶関係 (1=未婚, 2=既婚) ・ 学歴 (1=小学・中学, 2=高校・旧制中学, 3=専門学校, 4=短大・高専, 5=大学, 6=大学院) ○ 調査法 訪問面接調査回答者=0, 公募ネット調査回答者=1

(分析結果)

	仕事充実		生活充実		健康不安		勤務先の人間関係不安	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
(定数)	3.176	32.131 ***	3.352	41.712 ***	-.208	-2.109 *	.258	2.237 *
性別	.055	1.548	.069	2.404 *	.044	1.257	.241	5.846 ***
年齢	-.007	-4.562 ***	-.004	-3.693 ***	.013	8.782 ***	-.012	-7.048 ***
未婚	-.246	-4.949 ***	-.389	-9.641 ***	.066	1.335	-.147	-2.532 *
学歴	-.080	-6.097 ***	-.073	-6.807 ***	-.055	-4.203 ***	-.012	-.806
訪問調査/公募ネットモニター調査	.619	16.525 ***	.403	13.214 ***	.344	9.174 ***	.163	3.742 ***
調整済み R2	.079		.066		.038		.033	

2.5 調査モニター登録状況と無回答率の関係 ～調査モニターは opinion giver か？～

以上、いくつかの質問についてみた限りでは、調査モニターと非モニターの回答傾向には有意な差異はみられなかった。

次に、調査モニターと非モニターの無回答の状況について分析を行う。「調査モニターは、調査に積極的に回答する opinion giver に偏っている」⁷としばしば指摘されるが、調査に積極的に回答するという特性があるのかどうかを、質問項目に対する無回答の頻度によって検証しようというものである。

調査に回答することを受け入れた者であっても、調査票の一部の質問について回答が記入されていないことはよくある。調査員が介在しない自記式の調査である程度の分量があるものだと、むしろ全ての質問にもれなく回答した回答者のほうが少ないということもある。無回答の理由には、回答記入を忘れた、質問を読み飛ばした、質問の意味がわからなかったりあてはまる選択肢がないために回答できない、質問の内容に抵抗があって答えたくない、調査票が長すぎて最後まで答えられないなど、いくつかのものが考えられる。こうした様々な理由による無回答を一括りにしてその多寡を「調査に回答する積極性」の指標とするのは、若干無理があるかもしれないが、前述の理由の多くは「調査に回答する積極性」と結びつくものと考えられるので、無回答率をその指標として用いることには一定の妥当性はあろう。

(1) 全質問中の無回答率

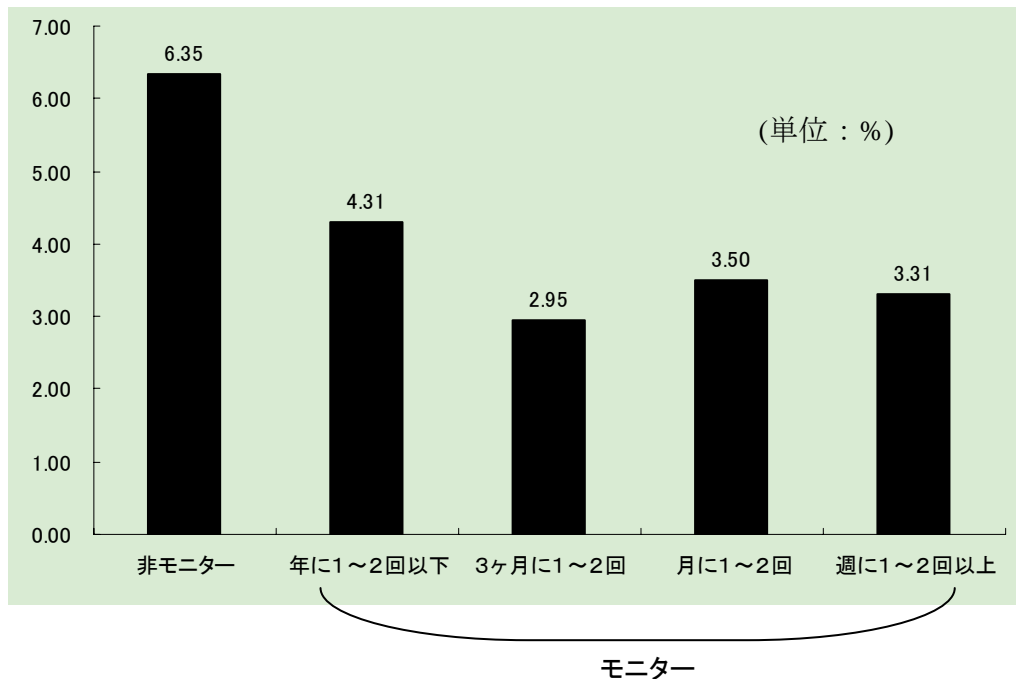
調査モニター登録者と非登録者の全質問中の無回答率を比較する。

図表 補-2-14 モニター登録状況別の無回答率（全質問）

	N	無回答率 (%)
登録していない・登録してもよい	4760 人	6.2
（うち、登録していない）	(4019 人)	6.5
（うち、登録してもよい）	(741 人)	4.5
登録している	125 人	3.8
（うちインターネットモニター）	(69 人)	3.9
（うち郵送モニター）	(62 人)	3.9
合計	4885 人	6.1

⁷ 一般的には、調査は対象者から遍く回答を得るのが理想とされており、回答者が opinion giver に偏ることは調査の質を低めると認識されているが、opinion giver の意見を集めることが有意義な調査もあり、仮にモニター調査回答者が opinion giver 中心であるとしても、そのみで調査の質の優劣を判断できるものではない。

図表 補-2-15 調査回答頻度別無回答率



(2) 収入や資産など答えにくい質問の無回答率

収入や資産の額を人に知られるのをいやがる気持ちは一般的に強く、たいていの調査でそのような質問は回答率が低い。今回も、年間収入（本人，配偶者，世帯），預貯金額を尋ねる項目では，無回答率が10～20%と高率となった。

モニター登録状況と無回答率の関係を、「登録している，登録していない」の2分類と、「登録している，登録してもよい，登録していない」の3分類の2種類の区分で見たのが次の表である。

調査全体と同様にこれらの答えにくい質問においても，モニター登録者は登録していない者に比べて無回答率及び「わからない」選択率が低い。また，「登録していないが，登録してもよい」層も，登録している層と同様かそれ以上に無回答率，「わからない」選択率が低く，調査に対する積極的な姿勢がうかがわれる。

答えたくない質問について，無回答とせずに「わからない」を選ぶこともありうる。この場合，本当にわからないために「わからない」を選んだ者と，本当はわかるのだが答えたくないために「わからない」を選んだ人の区別がつかないので，これが *opinion giver* の指標として適切かどうか検討を要するが，まずは参考のために「わからない」と回答した者の比率（分母は回答者全体）集計してみた。なお，資産については調査票に「わからない」という選択肢を設けなかったため，収入に関する質問のみを対象とする。

この結果をみるかぎり，「わからない」を選択する者の割合も，無回答率と同様に，調査モニター登録者のほうが低い。

図表 補-2-15 調査モニター登録状況別の無回答率（預貯金額・収入）

① モニター登録状況を3分類とした場合 (%)

	預貯金額	本人収入	配偶者収入	世帯収入	調査全体
登録していない、 登録の予定もない	24.5	11.9	18.7	17.8	6.5
登録していないが、 登録してもよい	11.5	4.3	11.1	8.0	4.5
登録している	13.6	4.0	15.2	13.6	3.8
合計	22.2	10.5	17.4	16.2	6.1

② 調査モニター登録状況を2分類とした場合 (%)

	預貯金額	本人収入	配偶者収入	世帯収入	調査全体
登録していない・ 登録してもよい	22.5	10.7	17.5	16.3	6.2
登録している	13.6	4.0	15.2	13.6	3.8
合計	22.2	10.5	17.4	16.2	6.1

(注) 無回答率は、各質問の回答者に占めるいずれの選択肢も選ばなかった者の比率を示している。なお、収入についての質問には、金額のほかに「わからない」という選択肢が設けられている。また、「配偶者収入」については「配偶者がいない」という選択肢も設けている。

図表 補-2-16 調査モニター登録状況別の「わからない」選択率（収入）

① モニター登録状況を3分類とした場合 (%)

	本人収入	配偶者収入	世帯収入
登録していない	5.0	5.9	15.0
登録してもよい	2.0	3.9	9.4
登録している	1.6	1.6	8.0
合計	4.4	5.5	14.0

② 調査モニター登録状況を2分類とした場合 (%)

	本人収入	配偶者収入	世帯収入
登録していない・してもよい	4.5	5.6	14.1
登録している	1.6	1.6	8.0
合計	4.4	5.5	14.0

JIL 調査①でも本人収入及び世帯収入を尋ねた項目があるので、訪問面接調査、インターネット調査それぞれの無回答率及び「不明」を選んだ者の比率をみてみよう。

図表 補-2-17 JIL 調査①の無回答率・「わからない」選択率（収入）

(%)

	本人収入		世帯収入	
	不明	無回答	不明	無回答
インターネットモニター調査A社	2.7	0.1	6.3	0.4
インターネットモニター調査B社	2.1	0.6	6.8	0.6
インターネットモニター調査C社	1.5	0.9	5.8	1.2
郵送モニター調査	1.3	1.9	4.2	2.0
訪問面接調査	9.6	0.0	28.1	0.0

図表 補-2-18 各調査回答者の無回答率及び「わからない（不明）」選択率の合計

(%)

	回答者のタイプ	測定法	本人収入	世帯収入
JIL 調査 ②	訪問留置き調査	訪問留置き法	14.9	30.2
	うちモニター登録者		5.6	21.6
	うちモニター非登録者		15.2	30.4
JIL 調査 ①	インターネットモニター調査A社	インターネット	2.8	6.7
	インターネットモニター調査B社	インターネット	2.7	7.4
	インターネットモニター調査C社	インターネット	2.4	7.0
	郵送モニター調査	郵送法	3.2	6.2
	訪問面接調査	訪問面接法	9.6	28.1

本人収入、世帯収入とも、訪問面接調査、訪問留置き調査のモニター非登録者では無回答・不明率が高く、モニター登録者、モニター回答者では低い。このことから調査モニターは非モニターに比べて、センシティブな質問に回答することについての抵抗感が薄いのではないかと考えられる。

JIL 調査①の結果のみをみると、調査員が介在する訪問調査に比べてインターネット調査のほうが回答内容の秘密保護に信頼がおけるために、インターネット調査、郵送調査での無回答・不明率が低くなっていることも想定され、無回答率の低さが回答者のタイプによるものか測定法の影響によるものかが判別できないが、JIL 調査②をみると、測定法が同じ訪問留置き法であっても、モニター登録者は非モニターと比べて無回答・不明率が低いことから、ここでは測定法の影響よりも調査モニターというサンプリングの効果が効いているものと推測できる。一方、JIL 調査②のモニター登録者と JIL 調査①のモニター回答者では、後者のほうがさらに無回答・不明率が低い。これが回答者の特性の違い（JIL 調査①に回答しているモニターのほうが、JIL 調査②のモニター登録者に比べて調査参加頻度が高いなどの違いが

ある)によるものか、測定法の違いによるものなのか、このデータのみでは判断できない。

2.6 分析結果のインプリケーション

訪問調査回答者中の調査モニター登録者は、無回答が少ないなど調査の回答に積極的という特徴はあったものの、その回答内容は、調査モニターではない回答者と差のないものであった。ここからは、JIL 調査①で把握されたモニター型調査と訪問調査の回答の差異には、測定法効果が大きく影響していたことが示唆される。

他方、今回調査で把握できた調査モニターは、調査回答頻度からみて調査モニター全体を代表しているとはいえずそうになく、これは逆に訪問調査法のサンプリング効果（調査モニターになるタイプの層は訪問調査法に答えたがらない）を示唆するものである。

本稿の予備研究としての性格上、ここで性急に結論を求めず、最終報告に向けてさらなる検討を続けることとしたい。

3. 今後の課題

3.1 研究上の課題

本研究については、最終報告に向けて、今回の調査データの分析をさらに掘り下げて行い、そのうえで先行研究のファインディングスを統合し、サンプリング効果と測定法効果について一般的な知見を見出すことを目指す。

(実践指向の研究と理論指向の研究)

Groves et al.(2004)は、測定法のみの効果 (marginal effect of mode) を観察することの難しさを指摘し、測定法効果の比較研究には「測定法そのものの効果と測定法に伴うその他の要素（測定法のサンプリング効果等）をひとまとめにして比較する実践指向の研究」と「測定法固有の効果の分離を試みる理論指向の研究」の二つのタイプがあると整理している⁸。

調査法についての基礎的・理論的研究として、厳密に調査を設計し、測定法効果、サンプリング効果を分離して測定することを目指すことは重要であるが、先行研究の紹介でも言及したように、それは必ずしも容易なことではない。理論指向の研究と並行して、現実的な調査の慣行にあわせてサンプリング法と測定法を組み合わせた（例：RDD と電話調査、公募モニターとインターネット調査）調査法のトータルな特性把握という研究方法が試みられてもよいのではないだろうか。

(調査法研究のためのデータ収集)

今回の調査はセーフティネットに関する調査の中に調査モニターの登録状況についての質問を数問含ませるという形で調査を行った。

⁸ Groves et al.(2004) p148-p150

通常、調査法研究のみを目的として独立した調査の機会を確保することは容易ではなく、他の調査への相乗りというのが現実的な選択肢だろう。

そうした他の研究目的で行う調査への相乗りというあり方も含めて、今後、実験調査を行う機会がある場合には、次のような要素を盛り込んで調査し、調査法についてのデータを蓄積していくことが望まれる。

- ✓ 訪問面接法、訪問留置き法、郵送調査法、インターネット調査法、電話調査法の各々についての回答者の応答可能性（どの調査法なら答えてもよいと考えるか）
- ✓ 調査モニターの登録状況（登録の有無、登録しているモニターの種類（郵送、インターネット等）、登録している調査会社数、調査モニター登録の動機等）及びモニター登録している場合の回答状況（回答頻度、回答態度等）

（調査項目の事前評価のあり方の検討）

調査票の事前評価は測定誤差を減少させるのに有用だといわれている。事前評価には、専門家によるレビュー、少人数のグループによる調査テーマについてのディスカッション、プレテストなどがあるが⁹、事前評価の有効性や効果的な事前評価の実施方法についても検討の課題としたい。

3.2 実践上の課題

—————*There are no “good surveys” or “bad surveys;”
there are only good survey statistics and bad survey statistics.*
(Groves et al.(2004), p379)

研究上の課題については前述のとおりであるが、その結論をまつまでもなく取り組むことが望ましいと思われる調査実践上の課題を2つ、最後に提案しておきたい。

（調査情報の開示）

調査情報の開示が必要であることは以前からたびたび指摘され、また、調査会社の業界団体である社団法人マーケティング・リサーチ協会が定める「市場調査品質管理基準」及び「調査マネージメント・ガイドライン」¹⁰においても、開示すべき項目が明記されているにもかかわらず、調査会社からクライアントへの報告や、最終的な調査結果の発表資料において、情報開示が徹底しているとはいいがたい¹¹。特にインターネット調査については、どのような情報を開示すべきかの統一見解がなく、またインターネット調査には、従来型調査の経験

⁹ Groves et al.(2004) p241-p251

¹⁰ いずれも日本マーケティング・リサーチ協会のホームページ <http://www.jmra-net.or.jp/> 又は本多・本川(2005)<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/017.html> の付属資料で見ることができる。

¹¹ 情報開示のあり方については、本多・本川(2005) 第14章参照。

のないインターネット調査専門の企業も多く参入しているために、調査結果に調査回答者数しか記載のないものも散見され、調査の有用性を減じている。

こうした現状に鑑みて、日本マーケティング・リサーチ協会は、2005年に「インターネット調査品質保証ガイドライン(案)」を公表した。これは、協会の正会員社を対象としたアンケートを行って把握したインターネット調査の実態を踏まえ、リサーチユーザー及びリサーチャーによる利用を想定したガイドラインの作成を試みたものである。

このガイドラインによれば、調査モニター登録者の集団であるアクセスパネルの構築方法は、

- ① 調査機関が訪問面接等様々な抽出方法などの能動的働きかけによってリクルートしたパネル
- ② 調査機関がネット上やその他のメディアを通して公募し、受動的にリクリートされたパネル

の2種類に大別される。そのうえで、「母集団」について、「現状のアクセスパネルを利用したインターネット調査では、母集団を明確に定義することはできない。したがって、リサーチャーはパネル調査の限界を認識した上で、調査を設計しなければならない。また、クライアントに対しても誤解を与えないようにしなければならない。」と述べている。ただし、このガイドラインは同協会に設置された委員会が提言としてとりまとめたものであり、ガイドラインとしても案の段階で正式に採用されたものではないので、ここに書かれた事項が業界全体の了解事項とは限らないことに留意が必要だろう。

このほか、このガイドライン案は、「パネルの構築方法、パネルの基本属性、不適格会員の除外に関する基準、会員数」を開示することや、調査結果の報告に際しては、「調査対象(対象者の属性とアクセスパネルの保有機関¹²)、対象者抽出方法、調査方式、調査実施期間、調査依頼発信数、有効回答数、有効回収率、加重値処理の内訳等の項目」を報告に記載すべきであるとしており、業界への浸透を望みたい。

(調査モニターのリクルート方法の改善)

調査の標本に求められるのは、本来、量ではなく質であり、標本の質としてもっとも重要なのは代表性であるが、モニターを公募するというサンプリング方法が統計学の産物ではないためか、公募調査モニターの代表性を追求するという議論は、寡聞にしてほとんど聞かない。

確率的抽出法をベースにした調査モニターのリクルートは、調査モニターの代表性を確保

¹² 調査会社がインターネット調査を行う場合(データの回収を自社で管理する場合)に、サンプリングフレームとして「自社パネル」をもっともよく使う会社が59%、「他社パネル」が35%(2004年「インターネット調査に関する調査会社調査」日本マーケティング・リサーチ協会)であり、調査対象としたアクセスパネルの保有機関と調査実施機関は必ずしも一致しないことから、アクセスパネルの保有機関に関する情報も重要な報告事項である。

するための正攻法であると思う。しかし、それだけがモニター型調査の唯一の改善策であるわけではなく、特に社会調査を実施する立場からは、公募モニター型調査であっても目標母集団に対する質的なカヴァレッジをより拡大してほしいし、それはある程度可能であると思われる。

モニター募集にとって重要なファクターは、調査参加のインセンティブ（動機付け）の設定、募集媒体、募集主体、調査参加方法といったものだろう。現状では、インセンティブは専ら謝金・金券・賞品、募集媒体は比較的若い世代を対象にしたウェブサイトや雑誌、モニター募集主体はリサーチ会社、調査参加方法は主としてインターネットで、一部が郵送・FAXである（モニター募集の実態を詳細に知るわけではないので、失当な部分があるかもしれない）。

こうした募集方法をとっていけば、モニター応募者が20代、30代層や主婦に偏るのはむしろ当然（逆に、そうしたターゲットにあわせて募集方法を設定しているのかもしれないが。）である。調査モニターをデモグラフィクス、サイコグラフィクスの双方の観点から多様化して質的カヴァレッジの拡大を図るためには、モニター募集の前述のファクターの一つ一つを多様化していくことが有効だと考える。

調査モニター募集にまったく関心を示さない層をモニターとして取り込むためにはどうしたらよいか、これは今後、議論する価値のあるテーマだと思う。

4. 小 括

（先行研究のサーベイと分析枠組みの検討）

第1節の先行研究のサーベイでは、異なる調査法の比較実験を行ったいくつかの先行研究について検討し、そこから次のような結論を得た。

- ▶ 各種の調査法の特質を把握するためには、調査法をサンプリングと測定法に分けて検討する必要がある。このため先行研究の多くは、「測定法は同じでサンプリングが異なる場合」「サンプリングは同じで測定法が異なる場合」を設定して、その結果を比較するという実験方法をとっている。
- ▶ 先行する比較実験研究では、結論としてサンプリング効果（標本抽出や無回答の影響による目標母集団と回答者のずれ）を強調するもの、測定法効果（測定法の影響による回答のずれ）を強調するものなど結論は様々である。どのようなサンプリングを比較したか、どのような測定法を比較したかによって結論が異なるのは当然のことであるといえるが、それに加えて「サンプリングは同じ」という条件がなかなか実現しにくいことも、研究結果のばらつきを生む一因になっている。
- ▶ 「サンプリングは同じで測定法が異なる場合」という実験の実現を困難にしている最大の原因は、測定法がサンプリングに影響を与えてしまうことにある。回答取得にいたる過程で、目標母集団・標本抽出枠・標本の設定までは同質性を確保できた

としても¹³、測定（実査）の段階で生ずる無回答誤差の質と量は、回収率 100%の調査でないかぎり測定法の種類によって変動する。特定の調査に答えるか否かの判断には回答者の心理的な特性や生活・行動様式が影響し、かつ、面接調査を応諾／拒否する理由とインターネット調査を応諾／拒否する理由は同一ではないからである。

- 調査法の質を検討し、その改善策を検討するためには、調査法が調査結果に与える影響をサンプリング効果と測定法効果に区分することは有意義だが、前述のように「測定法がサンプリングに与える影響（測定法とサンプリングの交絡）」が存在することに留意する必要がある。

（データの分析結果）

これを踏まえ第2節では、無作為抽出した対象者に訪問留置き法で実施した調査の中で、調査モニター（郵送、インターネット等）の登録の有無や調査回答頻度を尋ねた質問を用いて、訪問調査回答者の調査モニター調査登録状況、調査登録の有無が回答に与える影響を分析し、次のような結果を得た。

- 訪問調査回答者のうち調査モニターに登録しているのは2.5%である。また、訪問調査回答者中の調査モニターは、実際のモニター調査回答者と比較すると調査への参加頻度が少ない。したがって、平均的なモニター調査回答者は、訪問調査回答者とほとんど重なり合わない。
- 訪問調査回答者の中で、調査モニター登録者と非登録者の回答傾向には、有意な差は見られなかった。ただ、無回答や「わからない」を選択する比率を比べると、調査モニター登録者はいずれも非登録者よりも低い。収入・資産など答えにくい質問でも同様である。ここから、調査モニター登録者の調査の回答に対する積極的な姿勢がうかがわれる。

¹³ 現実には、電話調査を実施しようとするればサンプリングは電話帳かRDDにならざるをえないといったように、測定法が標本抽出枠や標本抽出法を規定することもある。

【付属資料】

「電話とインターネットによるパネル調査についての標本効果を除外した回答収集法の影響」

Dennis, J. Michael, Chatt, Cindy, Li, Rick, Motta-Stanko, Alicia and Pulliam, Paul (2005)

“Data Collection Mode Effects Controlling for Sample Origins in a Panel Survey: Telephone versus Internet”

<http://www.knowledgenetworks.com/ganp/papers/Research%20Final%20Draft%20January%202005.pdf>

要約

- ・グループ間の相違の主な要因は回答収集法とパネル経験の影響、従的要因として sample origin によるものであることがわかった。
- ・このうち、回答収集法のちがい（インターネット調査 vs. 電話調査）については、電話調査と郵送調査、電話調査と面接調査を比較した先行研究の結果と非常によく似ている。いずれの実験でも、電話調査の結果には、extreme positive end of the scale（選択肢のなかのものとも肯定的なもの）を選ぶ傾向がみられる。

データ概要と分析方法

- ・「9月11日後の市民の態度・行動調査」¹において、3つのグループの回答を比較。3グループで計3,879人が回答した。
 - グループ1 Knowledge Networks (KN)パネル会員を対象としたインターネット調査
(3,627人中2,979人が回答。回答率82.1%)
 - グループ2 KNパネル会員を対象とした電話調査
(477人中300人が回答。回答率62.9%)
 - グループ3 KNパネル会員登録を拒否した者及び会員登録は了解したもののインターネット調査の完了にまで至らなかった（web設備に接続しない、属性登録しない、今回調査を完了しないのいずれか）者に対する電話調査
(2,730人中600人が回答。回答率22.0%)
- ・3つのグループの母集団は、KNパネル会員の web-enabled panel の選定に利用された list-assisted RDD sampling, すなわち web の利用が可能な世帯の確率サンプルである。その中で、グループ1と2はともにパネル承諾者（panel acceptors）であり、それをインターネット調査対象者と電話調査対象者に振り分けた。グループ3は“Non-Response Followup

¹ RTI International がスポンサーとなり、RTII とノースカロライナ大学 Odum Institute が実施した調査。この調査データを Knowledge Networks, Inc.が中心になって、調査法の観点から分析を行った。

Sample (NRFUS)”である。これは、RDD sampling で選ばれたが、「パネルに加わることを拒否した者」、パネルに加わることは了解したものの「web 設備に接続しない者」「属性登録しない者」「今回のインターネット調査を完了しなかった者」という各段階の脱落者から無作為抽出した。NRFUS に対しては電話で今回調査を実施した（グループ3の調査対象者の72%は、パネル参加拒否者である）。

- ・比較にあたっては、原数値のほか、政府統計（CPS）を用いて属性に係る代表性を補正したもの（事後層化法 post stratification）も用いた²。
- ・グループ1とグループ2は抽出母集団が同一で回答収集法が相違、グループ2とグループ3は回答収集法が同一。したがって、この調査では、グループ2に対するコントロールグループが供給されたといえる。
- ・3つのグループの調査は同じ質問項目を用いた。ただしインターネット調査用の instrument を電話調査用にアレンジした。インターネット調査では選択肢に“Don't Know”を含めたが、電話調査では調査員から選択肢として“Don't Know”を示すことはせず、回答者の方から言われた場合のみ“Don't Know”と記録した。
- ・統計的検定により、回答収集法の相違による差異の有無（グループ1とグループ2の比較）、母集団の相違による差異の有無（グループ2とグループ3の比較）を調べた。
- ・誤差の要因としては、代表性、測定法の影響、サンプリング効果、パネル経験効果、初頭・新近効果(primacy and recency effects)、調査遂行方法（ヴィジュアルと対面）の効果、調査管理、non-differentiation（同一選択肢選択傾向）効果を取りあげた。

分析方法

○多変量解析による「測定法効果」と「サンプル・オリジン効果」の比較

- ・調査結果について多変量解析を行った。説明変数は、測定法、sample origin、パネル経験、年齢、人種・民族、教育レベル、性別とし、被説明変数は質問への回答である。分析手法は、被説明変数の形式に応じて順序ロジスティック回帰モデル、二項ロジスティック回帰モデル、一般化線形回帰モデル（general linear regression）のいずれかを用いた。

（回答収集法のコーディング）

インターネット調査 = 1，電話調査 = 0

（サンプル・オリジンのコーディング）

NRFUS = 1，

NRFUS 以外（インターネット調査回答者、パネル会員の電話回答者） = 0

（パネル経験のコーディング）

KN パネル会員としての調査参加回数

² どの変数を基準にして補正を行ったのか論文では明示されていない。

○「初頭効果と新近効果」, 「肯定的回答・否定的回答の出現頻度」を指標とした「調査員効果」の検証

- ・ 2種類の質問群を用いて分析した。
- ・ 選択肢の中の両端を選ぶ傾向, つねに同一の選択肢を選ぶ傾向, 最初の選択肢を選ぶ傾向 (primacy effects 初頭効果), 最後の選択肢を選ぶ傾向(recency effects 新近効果³)
- ・ 「初頭効果」は, 回答者自身が選択肢を読んで回答する自記式調査でしばしば観察される。
- ・ 「新近効果」は, 選択肢が読み上げられる電話調査でしばしば観察される。
- ・ 各質問群は, どれも 11 段階尺度 (Completely disagree=-5 ~ Neither=0 ~ Completely agree=5) の選択肢を用いたものである。
- ・ 第 1 の質問群は近隣に対する感情についてのもの, 第 2 質問群は自己認識についてのものである。それぞれ 5 問。
- ・ 肯定的回答, 否定的回答それぞれの出現頻度をみるために, 各質問の肯定的回答数, 中間回答数, 否定的回答数, “Don’t Know” + “Refused” 数を計算し, また全質問での平均を計算した。
- ・ 各回答者について各質問群でどの選択肢を何回選んだかを計算した。

○visual / aural communication (視覚と聴覚の比較)

質問票が目で見えるものか, 耳で聞くものかが与える影響を見るために, 政治家 (ゴアとブッシュ) に対する感情温度計 (0~100) 上のランク付けを尋ねる質問を分析する。

インターネット調査では, 温度計が画面に示され, 矢印を上下させて回答を決める。電話調査では, 温度計の尺度について言葉で説明を受けて回答する。

○パネル経験

KN パネル会員とした回答した調査の数を用いた。一度も回答したことがない者については 0 とした。

結 果

○デモグラフィクス (人口学的属性) の比較

各グループの 5 つの属性について CPS (人口統計調査) と比較した average error (CPS と今回調査の結果の差 (%ポイント) の絶対値) を算出し, さらに各指標の average error の平均 (total average error) を算出した。

補正していないデータでは, total average error はインターネットパネルが 2.8%ポイント, 電話パネルが 4.1%ポイント, NRFUS が 3.6%ポイントである。誤差が大きいのは学歴であり, CPS に比べていずれも低学歴層が少ない(under-represented)。

事後層化法により補正したデータでは, インターネットパネルと電話パネルでは誤差が

³ 心理学で, 最初に提示されたものの再生率が良いことを”primacy effect 初頭効果”, 最後に提示されたものの再生率が良いことを”recency effect 新近効果”と言うことに倣った用語法と思われる。

約半分に縮小したが，NRFUS については変化がなかった。

Table 1. Number of Completed Interviews by Sample Group

Sample Group	Sample Size	Interviews Completed	Completion Rate
1 Internet	3627	2979	82.1%
2 Panel Telephone	477	300	62.9%
3 NRFUS	2730	600	22.0%
Total Interviewed		3879	

Table 2. Composition of the NRFUS Sample Group

Respondent Nonresponse Stage	Sample Size	Interviews Completed	Completion Rate
1 Refuses to participate in panel	1962	300	15.3%
2 Does not Connect Web TV	281	100	35.6%
3 Does not Complete Initial Profile Survey	254	100	39.4%
4 Does not complete Survey in Study	233	100	42.9%
Total Interviewed		600	

Table 4. Demographic Comparison of Unweighted Samples

		Internet	Telephone	NRFUS	CPS
Education	Less than HS	9.3%	11.0%	9.1%	16.7%
	HS	29.5%	25.7%	21.7%	32.3%
	Some college	34.1%	32.0%	33.1%	27.1%
	Bachelor or higher	27.1%	31.3%	36.1%	24.0%
	TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	N	2979	300	600	
	Average Error	5.1	6.1	9.1	
Income	<\$25,000	22.2%	20.8%	21.6%	26.1%
	\$25,000-\$49,999	35.5%	33.2%	33.5%	29.2%
	\$50,000-\$74,999	23.5%	25.2%	20.5%	20.1%
	\$75,000+	18.9%	20.8%	24.4%	24.7%
	TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	N	2958	298	468	
	Average Error	4.8	4.6	2.4	
Age	18-24	8.3%	8.3%	11.0%	13.3%
	25-34	17.6%	13.0%	16.0%	18.0%
	35-44	21.8%	25.7%	19.8%	21.6%
	45-54	21.5%	22.7%	19.6%	18.9%
	55-64	15.3%	19.0%	14.5%	12.2%
	65-74	10.6%	8.0%	12.2%	8.7%
	75+	4.9%	3.3%	6.9%	7.4%
	TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	N	2979	300	592	
	Average Error	2.2	4.2	1.9	
Ethnicity	White, Non-Hispanic	75.4%	78.0%	79.4%	72.7%
	Black, Non-Hispanic	11.5%	10.3%	10.4%	11.6%
	Other, Non-Hispanic	4.6%	4.0%	3.6%	4.7%
	Hispanic	8.5%	7.7%	6.6%	10.9%
	TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	N	2979	300	587	
	Average Error	1.4	2.7	3.3	
Gender	Male	47.7%	51.0%	49.5%	48.0%
	Female	52.3%	49.0%	50.5%	52.0%
	TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	N	2979	300	600	
	Average Error	0.3	3.0	1.5	
TOTAL AVERAGE ERROR		2.8	4.1	3.6	

Table 5. Demographic Comparison of Weighted Samples

		Internet	Telephone	NRFUS	CPS
Education	Less than HS	15.8%	16.5%	7.5%	16.7%
	HS	32.5%	32.3%	23.4%	32.3%
	Some college	27.8%	26.9%	32.7%	27.1%
	Bachelor or higher	23.9%	24.2%	36.4%	24.0%
	TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	N	2979	300	600	
	Average Error	0.5	0.2	9.0	
Income	<\$25,000	36.5%	24.8%	20.9%	26.1%
	\$25,000-\$49,999	31.7%	37.7%	34.1%	29.2%
	\$50,000-\$74,999	17.9%	21.0%	19.6%	20.1%
	\$75,000+	13.9%	16.4%	25.4%	24.7%
	TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	N	2958	298	468	
	Average Error	6.5	4.7	2.8	
Age	18-24	11.3%	14.0%	11.8%	13.3%
	25-34	18.8%	16.0%	16.2%	18.0%
	35-44	22.2%	22.7%	16.3%	21.6%
	45-54	18.7%	19.5%	20.2%	18.9%
	55-64	13.8%	17.2%	15.8%	12.2%
	65-74	10.5%	7.8%	12.9%	8.7%
	75+	4.7%	2.8%	6.9%	7.4%
	TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	N	2979	300	592	
	Average Error	1.4	2.1	2.6	
Ethnicity	White, Non-Hispanic	72.2%	73.9%	78.7%	72.7%
	Black, Non-Hispanic	11.8%	12.1%	10.6%	11.6%
	Other, Non-Hispanic	4.9%	3.6%	4.1%	4.7%
	Hispanic	11.1%	10.3%	6.6%	10.9%
	TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	N	2949	300	558	
	Average Error	0.3	0.9	2.6	
Gender	Male	47.7%	48.3%	51.5%	48.0%
	Female	52.3%	51.7%	48.5%	52.0%
	TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	N	2979	300	600	
	Average Error	0.2	0.3	3.6	
TOTAL AVERAGE ERROR		1.8	1.7	4.1	

○測定法 vs. サンプル・オリジン

44 の質問について前述の多変量解析を行った。その結果、測定法が有意な影響を与えていたのが 34 問（有意水準 5%。以下同じ。）サンプル・オリジンが有意な影響を与えていた（=NRFUS 変数が有意だった）のは 6 問。

サンプル・オリジンの影響を除外して、電話調査とインターネット調査の回答傾向を比較すると、電話調査には次のような特徴がみられた。

- ・生物テロがもっとも重要な問題であるとは考えない。
- ・炭疽菌についての情報を求める。
- ・ブッシュとゴアに対する感情温度が高い。
- ・政治について議論する。
- ・地域の問題について議論する。
- ・隣人を助ける。
- ・近隣関係に幸福感，誇り，帰属意識，信頼，喜びを感じている。
- ・他人を信頼している。
- ・他者との交流を好む。

一方、NRFUS については次の特徴がみられた，

- ・NRFUS はブッシュのテロリズム対策を低く評価している。
- ・NRFUS は web，ローカル TV・ラジオを通じた炭疽菌についての情報収集には積極的でない。
- ・NRFUS は，近隣との生活にあまり幸福感を感じない。
- ・NRFUS は他人を助けることに喜びを感じる。

Table 6. Summary of Multivariate Analyses: Count of Statistically Significant Predictors of Answers by Mode and NRFUS ($p < .05$).

	N items	N significant for mode	N significant for NRFUS
Grade Bush's performance (attitudinal)	2		1
Worried about terrorism (attitudinal)	2	2	
Information expected during bioterrorist event (attitudinal)	6	5	
Sources from which anthrax information sought (behavioral)	6	6	2
Trusted source during bioterrorism event (attitudinal)	1		
Feeling thermometers for Bush and Gore (attitudinal)	2	2	
Important issues, politics, current events (behavioral)	3	3	
Neighborhood statements (combination - attitudinal and behavioral)	13	9	1
Self-perception statements (attitudinal)	5	5	2
Volunteerism and/or donating behavior (behavioral)	4	2	
	44	34	6
	100 %	77.27 %	13.64 %

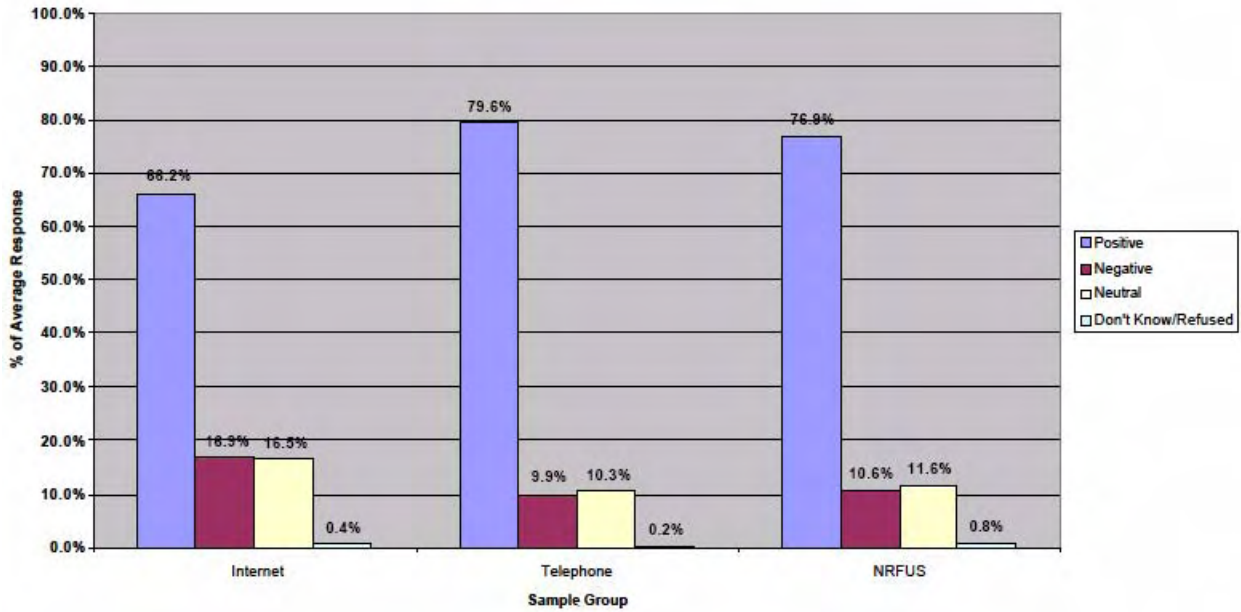
○パネル経験変数の効果

- ・調査回答経験と情報収集の積極性は負の相関関係にある。回答経験が10回多いと、炭疽菌についてローカルTV・ラジオでの情報収集をする比率は6%減少、行政機関からの情報収集は8%減少、政府のフリーダイヤル電話での情報収集は9%減少する。意外だったのは、インターネットからの炭疽菌についての情報収集も6%減少することである。
- ・調査回答経験と近隣関係の関係も負である。調査回答経験が多いほど、近隣住民との付き合い回数が少ない。一方、近隣への帰属意識は調査回答経験が多いほど強い。
- ・自己理解については、調査回答経験が多いほど自己理解が否定的になる傾向がある。協調性、他者との交流志向は、パネル経験と正の関係にある。

○調査員が介在することの影響

- ・近隣との関係、自己理解の二つの質問群について、肯定的選択肢／否定的選択肢を選ぶ割合の平均値をとってみると、近隣関係の質問群については、パネル会員インターネット回答者は、パネル会員電話回答者、NRFUS 電話回答者サンプルのいずれと比べても有意な差がある。電話調査回答者のほうが肯定的な選択肢を選ぶ傾向が強く、パネル会員電話回答者では79.6%、NRFUS 電話回答者では76.9%。一方、インターネット回答者は66.2%である。このほか、インターネット回答者には、“Neither”を選ぶ者が多い(16.5%。パネル会員電話回答者は10.3%)という特徴もある。
- ・自己理解についての質問群では、電話調査回答者の肯定的な選択肢を選ぶ傾向はさらに強い。一方、インターネット調査回答者は電話調査回答者に比べて否定的な選択肢を選ぶ割合がおよそ2倍、“Neither”を選ぶ割合は2倍以上である。
- ・インターネット調査回答者に比べて電話調査回答者は、2つの質問群のすべての質問で“Completely agree”を選ぶ割合が顕著に高い。

**% Average Response by Sample Group:
Neighborhood Questions**



**% Average Response by Sample Group:
Self-Attitude Questions**

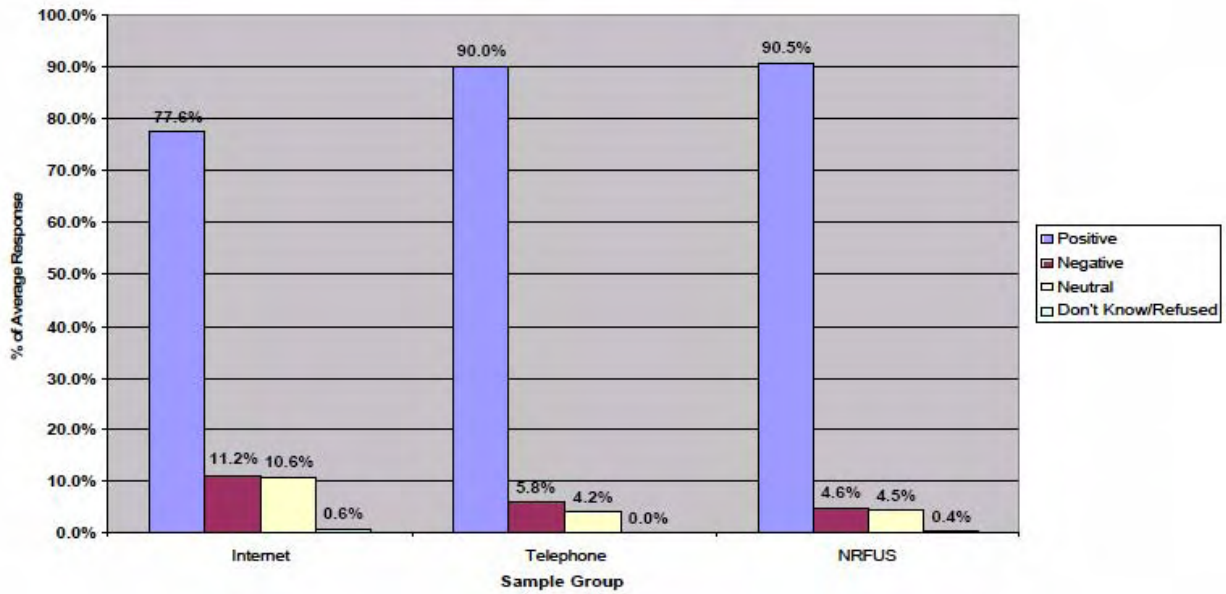


Table 9. Respondents Who Choose “Completely Agree” in Response to Neighborhood Statements

Completely Agree	Internet (I)	Telephone (T)	NRFUS (N)	Difference		
				T-I	N-I	N-T
Happy to live in Neighborhood	34.8%	47.0%	56.9%	12.2*	22.1*	9.9*
See myself as Part of Neighborhood	21.39%	39.15%	37.87%	17.8%	16.5%	-1.3%
Feel a sense of belonging to Neighborhood	22.49%	36.76%	41.10%	14.3%	18.6%	4.3%
Being in Neighborhood gives Pleasure	23.4%	38.0%	41.8%	14.5*	18.4*	3.8
If something needs fixed, neighbors will do something	9.1%	23.4%	22.3%	14.4*	13.3*	1.1
Average	22.2	36.9	40.0	14.6	17.8	3.6

*Significance: $p < .05$

Table 10. Respondents Who Choose “Completely Agree” in Response to Self-perception Statements

Completely Agree	Internet (I)	Telephone (T)	NRFUS (N)	Difference		
				T-I	N-I	N-T
I am trusting of others	9.4%	28.0%	28.3%	18.6*	18.8*	0.3
I easily fit into groups	12.2%	23.4%	30.8%	11.1*	18.6*	7.4
I like to mix with others	12.9%	33.7%	37.4%	20.8*	24.4*	3.7
I tend to be a happy person	22.9%	41.3%	46.8%	18.4*	23.9*	5.5
I enjoy helping others	36.3%	51.5%	52.0%	15.2*	15.7*	0.5
Average	18.8%	35.6%	39.0%	16.8	20.3	3.5

*Significance: $p < .05$

○visual / aural communication (視覚と聴覚の比較)

(感情温度計)

- ・2つの質問について、ブッシュとゴアについて「感情温度計」では何度に当たるかを尋ねたところ、インターネット調査回答者に比べて電話調査回答者のほうが高いランクづけとなった。ただし、ゴアについては、電話調査回答者の中でも web 会員と NRFUS では有意な差があり、NRFUS のほうがゴアのランクづけが低い。
- ・ブッシュについて、各グループの最頻値をみると、インターネット調査回答者では 100 (15%が選択)、web 会員電話調査回答者では 80 (15%が選択)、NRFUS では 90 (15%が選択)であった。ゴアのランク付けにも同様の傾向が見られる。インターネット調査の最頻値は 0 (14.4%が選択)、電話調査回答者 2 グループでは 50 (25%が選択)。インターネット調査回答者は尺度全体を使う傾向があり、電話調査回答者は 5 の倍数を選ぶ傾向があるように見られる。

Table 11. Means and Mean Differences for Feeling Thermometer Questions

	Internet Telephone NRFUS			T-I	N-I	N-T
	(I)	(T)	(N)			
Bush	67.0	73.3	73.3	6.3*	6.3*	0.0
Gore	42.7	50.9	45.1	8.2*	2.4*	5.8*

*Significance: $p < .01$

○item non-differentiation : 同一選択肢を選ぶ度合い

- ・“item non-differentiation”とは、一連の質問の全部またはほとんどについて、同じ選択肢を選ぶことをいう。この度合いを把握するために、11 段階尺度 (completely disagree ~ completely agree) で答える 10 問を、近隣関係に関する質問群 5 問、自己理解に関する質問群 5 問に分けて、それぞれの質問群について、それぞれの尺度を何回選択されるかを、3 種類の回答者グループ別に集計した。例えば、「5」という尺度の選択頻度の分布は、インターネット回答者では 0 回の者 (5 問中、一度も「0」を選ばなかった者) が 58.7%、1 回が 12.5%・・・ということの意味する。
- ・電話調査回答者は、web 会員と NRFUS のいずれでも、positive end を選択する顕著な傾向がある。インターネット調査回答者ではそうした傾向は明確ではない。
- ・positive end に限らず、5 問全てに同一の選択肢を選んだ人の割合は、電話調査回答者のほうが高い。

Table 13. Percentage of Respondents by Sample Group That Choose Each Respective Answer Choice a Given Number of Times Out Of Five for the Neighborhood Questions

Neighborhood Statements

	Proportion out of 5	Completely Disagree					Neutral					Completely Agree	
		-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	
Internet	0	84.9%	94.2%	88.9%	90.2%	88.3%	54.9%	76.5%	69.1%	56.5%	63.1%	58.7%	
	1	7.9%	4.5%	8.2%	7.9%	8.7%	24.5%	16.6%	21.9%	24.4%	19.5%	12.5%	
	2	2.0%	0.7%	2.2%	1.3%	2.1%	10.4%	4.7%	6.2%	11.0%	8.6%	7.7%	
	3	1.5%	0.4%	0.6%	0.4%	0.7%	5.6%	1.5%	1.9%	4.5%	5.3%	6.2%	
	4	1.6%	0.2%	0.1%	0.0%	0.2%	2.5%	0.6%	0.8%	3.1%	2.5%	10.1%	
	5	2.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	2.1%	0.1%	0.1%	0.6%	1.0%	4.9%	
Telephone	0	89.6%	95.7%	95.4%	93.3%	92.4%	66.8%	77.3%	68.3%	58.8%	67.4%	41.1%	
	1	5.1%	3.6%	4.6%	4.6%	6.1%	19.9%	16.8%	20.1%	20.4%	15.3%	15.2%	
	2	2.0%	0.6%	0.0%	2.0%	1.2%	9.4%	3.4%	8.1%	13.6%	8.2%	8.6%	
	3	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	2.8%	2.5%	3.5%	4.5%	5.7%	4.3%	
	4	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	1.0%	0.0%	0.1%	2.3%	2.7%	14.8%	
	5	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.4%	0.6%	16.0%	
NRFUS	0	86.8%	95.2%	95.0%	94.2%	94.4%	68.0%	83.9%	80.0%	57.2%	65.1%	35.1%	
	1	8.2%	3.7%	2.8%	4.4%	4.3%	18.8%	10.9%	14.2%	23.6%	20.4%	15.3%	
	2	2.0%	1.0%	1.4%	1.2%	1.3%	5.6%	2.7%	4.0%	10.9%	7.8%	9.2%	
	3	1.1%	0.2%	0.8%	0.2%	0.1%	3.9%	1.8%	1.4%	6.0%	4.5%	9.4%	
	4	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	0.7%	0.4%	1.7%	2.2%	17.3%	
	5	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	13.8%	

Table 14. Percentage of Respondents by Sample Group That Choose Each Respective Answer Choice a Given Number of Times Out Of Five for the Self-perception Questions

	Proportion out of 5	Completely Disagree					Neutral					Completely Agree	
		-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	
Internet	0	93.8%	96.3%	92.1%	88.5%	86.4%	66.6%	70.6%	57.0%	40.2%	45.4%	52.7%	
	1	3.6%	3.2%	6.1%	9.2%	10.9%	21.5%	20.1%	29.9%	33.3%	28.6%	22.4%	
	2	1.4%	0.4%	1.5%	1.8%	2.2%	7.1%	7.4%	10.0%	17.8%	15.5%	11.8%	
	3	0.6%	0.2%	0.3%	0.4%	0.5%	2.9%	1.3%	2.6%	6.0%	7.3%	6.9%	
	4	0.4%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	1.1%	0.4%	0.4%	2.0%	2.5%	4.1%	
	5	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.1%	0.1%	0.6%	0.7%	2.2%	
Telephone	0	93.0%	97.6%	96.9%	94.2%	95.7%	82.9%	85.6%	70.0%	43.0%	43.8%	35.1%	
	1	5.1%	2.3%	2.5%	2.6%	4.3%	13.3%	7.9%	22.0%	28.2%	25.2%	16.7%	
	2	1.6%	0.1%	0.6%	3.2%	0.0%	3.5%	4.3%	7.3%	17.0%	14.7%	13.8%	
	3	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	1.7%	0.7%	9.3%	12.0%	13.5%	
	4	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	1.9%	3.4%	11.3%	
	5	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	1.0%	9.6%	
NRFUS	0	92.7%	98.9%	96.8%	96.0%	96.6%	84.6%	85.8%	72.7%	48.4%	44.3%	33.8%	
	1	5.7%	1.1%	2.9%	3.5%	3.2%	11.1%	11.3%	19.8%	25.5%	24.6%	14.0%	
	2	0.9%	0.0%	0.3%	0.4%	0.2%	2.8%	1.9%	4.6%	17.5%	16.0%	13.2%	
	3	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.7%	0.4%	2.4%	6.0%	7.8%	12.5%	
	4	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.2%	0.2%	1.8%	6.1%	15.2%	
	5	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.4%	0.2%	0.9%	1.1%	11.3%	

Table 15. Non-Differentiation Demonstrated in Neighborhood Statements

Response: Completely Agree (+5)			
	Internet	Telephone	NRFUS
All same answer	4.9%	16.0%	13.8%
4 out 5 same	10.1%	14.8%	17.3%
Response: Neutral (0)			
	Internet	Telephone	NRFUS
All same answer	2.1%	0.1%	1.4%
4 out 5 same	2.5%	1.0%	2.4%
Response: Completely Disagree (-5)			
	Internet	Telephone	NRFUS
All same answer	2.0%	1.1%	1.0%
4 out 5 same	1.6%	0.4%	0.9%

Table 16. Non-differentiation Demonstrated in Attitude Statements

Response: Completely Agree (+5)			
	Internet	Telephone	NRFUS
All same answer	2.2%	9.6%	11.3%
4 out 5 same	4.1%	11.3%	15.2%
Response: Neutral (0)			
	Internet	Telephone	NRFUS
All same answer	0.9%	0.0%	0.2%
4 out 5 same	1.1%	0.0%	0.6%
Response: Completely Disagree (-5)			
	Internet	Telephone	NRFUS
All same answer	0.1%	0.0%	0.0%
4 out 5 same	0.4%	0.0%	0.5%

○初頭効果, 新近効果

- ・初頭効果は観察されなかった (completely disagree を選んだ回答者は少ない)。
- ・completely agree を選んだ回答者が多かったことには, 新近効果が影響しているかもしれない。

検 討

- ・回答収集法としてのインターネット調査の真価は, その測定誤差についての認識なしには発揮されない。本研究も目的は, インターネット調査の測定誤差を分析することにあつた。
- ・E. Wiebe et al.(2002)の研究は, サンプル・オリジンではなく回答収集法のみが調査結果の違いを生じさせることを示した。
- ・サンプル・オリジンよりも回答収集法のほうが調査結果に大きな影響を与えている。
- ・郵送調査－電話調査を比較した先行研究が, インターネット調査－電話調査の比較にも有用だろう。それは, 郵送調査もインターネット調査も自記式調査であるという共通点があ

るからである。Dillman et al.(2003)でも同様の指摘がなされている。

- 3つのモード効果についての先行研究の結果は、今回の研究と類似している。
 - 1984年に実施された Dilman & Mason の研究（未発表）は、面接調査と電話調査は、郵送調査と比較して、最も肯定的な選択肢（例 “Not a problem”）を選ぶ傾向があることを指摘した。1991年には、Tarnai & Dillman が、学生を対象として同様の調査を行い、結果、回答収集法の影響はさらに大きいものであった。電話調査と郵送調査で結果に差が生ずる理由として、調査員が存在することの social effects, 短期記憶効果、面接のペースとコントロールの3つがあげられている。
 - Krysan et al.(1994)は面接調査と郵送調査の比較を行い、面接調査では最後の選択肢（最も肯定的な選択肢）が選ばれやすく、郵送調査では最初の選択肢が選ばれやすいとされ、これを初頭効果と新近効果に帰している。
 - Dillman et al.のミックス・モードについての未発表の論文では、郵送、電話、interactive voice response (IVR), インターネットの4つのモードの比較が行われている。ここでは、電話調査では極端な回答が選ばれやすく、郵送調査では中位の選択肢が選ばれやすいことがわかった。ここでは、新近効果仮説は棄却され、聴覚によるもの（電話、IVR）と視覚によるもの（郵送、インターネット）の間に差が生ずるものと解釈された。
- 本研究では、多変量解析の結果、人口学的属性やパネル経験をコントロールした場合に多数の質問で回答収集法の有意な影響が見られることがわかった。この差は、電話調査回答者が最も肯定的な選択肢を選ぶ傾向に起因するものといえるかもしれない。
- その他の意外な発見は、調査回答経験の多い人ほど、インターネットをつかった炭疽菌についての情報収集を行わないということだった。また、調査回答経験の多い人ほど、近隣関係や自己理解についての回答がネガティブであるという傾向もみられた。この点については、回答経験が多いほど率直に答えるようになるために起こることかもしれない。
- 一方、sample origin が影響を与えたのは44問中6間にすぎなかった。この結果は「調査に進んで参加する人とそうでない人では、態度や思考において大きな開きがある」という見解に疑問を投げかけるものである。
- 今回の調査テーマが「9/11後の市民の態度と行動」であったことが、結果に影響を及ぼしている可能性がある。3つの回答者グループすべてで回答が肯定的なものとなる傾向があったが、その傾向は特に電話調査回答者で顕著だった。
- 電話回答者（パネル会員も NRFUS も）のおよそ3割は、近隣関係についての質問の5問中4問以上で “Completely agree” を選択し、自己理解についての質問では約2割が5問中4問以上で最も肯定的な選択肢を選んだ。これは、social desirability, cognitive ability, lack of motivation, 回答収集法がこのような「同一選択肢の選択傾向」の原因であると考えられる。
- また、調査員の存在が影響を与えた可能性もある。インタビューは social interaction なので、電話調査回答者は、調査員に気に入られたいと思い、それが近隣関係等についての肯定的

な回答の要因となっているのかもしれない。今回の調査では、初頭効果・新近効果と social desirability の効果が重なっている可能性がある。

- ・感情温度計での回答の差の原因は視覚と聴覚による差だろう。

Table 2. Composition of the NRFUS Sample Group

Respondent Nonresponse Stage	Sample Size	Interviews Completed	Completion Rate
1 Refuses to participate in panel	1962	300	15.3%
2 Does not Connect Web TV	281	100	35.6%
3 Does not Complete Initial Profile Survey	254	100	39.4%
4 Does not complete Survey in Study	233	100	42.9%
Total Interviewed		600	

【Knowledge Network 社の保有する調査パネルについて】⁴

Pineau, Dennis(2004)によれば、この調査で調査対象とした Knowledge Networks, Inc. (KN社)が構築した調査パネルは次のような特徴がある。

- ・KN社は1999年に初めて、確率的サンプリングをベースにし、オンライン人口とオフライン人口の双方をカバーするオンライン調査パネルを米国で構築した。
- ・RDD (random digit dialing) で無作為に選ばれた者に事前に郵便で通知し⁵、その後、電話で依頼を行う。
- ・Webに接続する機器を持たない世帯には、webTV セットトップボックス（テレビに接続してインターネットなど双方向通信サービスの利用を可能にする家庭用通信端末）を提供し、インターネットに無料で接続できることを案内するして、パネル会員になるよう依頼する。
- ・RDDによるサンプリングに当たっては、電話局情報を含んだ2000年センサスを用いて Black と Hispanic の集中度を基準とした層化を行っている。
- ・ほかのボランティアベースのインターネット調査パネルと異なり、KN社のパネルは、電話帳掲載・不掲載の両方の電話番号を抽出枠としている点、調査依頼時点で web 利用者でない世帯も対象としている点に特徴がある。

⁴ KN社のホームページには、関連する一連の論文が掲載されている。

<http://www.knowledgenetworks.com/ganp/reviewer-info.html>

⁵ KN社では、電話番号の7割については住所（郵便のあて先）を突き止めることができる。

【参考文献】

- Dennis, J. Michael, Chatt, Cindy, Li, Rick, Motta-Stanko, Alicia and Pulliam, Paul (2005) “Data Collection Mode Effects Controlling for Sample Origins in a Panel Survey: Telephone versus Internet”,
<http://www.knowledgenetworks.com/ganp/papers/Research%20Final%20Draft%20January%202005.pdf>
- Groves, Robert M., Fowler, Jr., Floyd J., Couper, Mick P., Lepkowski, James M., Singer, Eleanor, Tourangeau, Roger(2004) “Survey Methodology”, John Wiley & Sons, Inc.
- Pineau, V., Dennis, J. Michael (2004) “Methodology for Probability-Based Recruitment for a Web-Enabled Panel”
<http://www.knowledgenetworks.com/ganp/docs/Knowledge%20Networks%20Methodology.pdf>
- 本多則恵(2005a)「社会調査へのインターネット調査の導入をめぐる論点」『労働統計調査月報』No.673 (2005年2月)
http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/documents/017_geppo.pdf
- 本多則恵(2005b)「インターネット調査の本質的課題 —— 『モニター回答者』とは何か」
http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/documents/017_siryo.pdf
- 本多則恵, 本川明(2005)『インターネット調査は社会調査に利用できるか — 実験調査による検証結果 —』(労働政策研究報告書No.17) 労働政策研究・研修機構
<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/017.html>
- 前田忠彦, 大隅昇(2006)「自記式調査における実査方式間の比較研究—ウェブ調査の特徴を調べるための実験的検討—」『ESTRELA』2006年2月号 (財)統計情報研究開発センター
- 松田映二(2006)「最新郵送調査事情 高い回収率, 個人の事情や本音を聞く質問で威力発揮」『朝日総研レポート AIR21』2006年3月号 朝日新聞社総合研究本部
- 日本マーケティング・リサーチ協会(2005a)『平成16年度調査研究委員会報告書 テーマ1. インターネット調査品質保証ガイドラインについて』(社)日本マーケティング・リサーチ協会
- 日本マーケティング・リサーチ協会(2005b)『平成16年度調査研究委員会報告書 テーマ2. マルチモード調査の有効性検証』(社)日本マーケティング・リサーチ協会
- 大隅昇(2006)「インターネット調査の抱える課題と今後の展開」『ESTRELA』2006年2月号 (財)統計情報研究開発センター
- 大隅昇ほか(2004)「インターネット調査の信頼性と質の確保に向けての体系的研究」(CD-ROM) (社)日本マーケティング・リサーチ協会
<http://www.jmra-net.or.jp/book/internet.pdf> (研究概要あり)

第IV部：資料編

「日本人の働き方調査」の概要

1. 調査の概要

- (1) 調査対象： 全国の満 20 歳以上～65 歳以下の男女 8,000 人（標本抽出については後述）
- (2) 調査方法： 訪問留置法（なお、特に郵送による返送を希望する回答者には、郵送による回収を併用）
- (3) 調査実施期間： 2005 年 8 月 25 日～9 月 20 日
- (4) 有効回答数： 有効回答数 4,939 人（61.7%）
- (5) 調査実施者： 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

＜調査実施体制＞

調査票設計： 「働き方とセーフティネットに関する研究会」

佐藤 博樹（座長）

（東京大学社会科学研究所 教授，

労働政策研究・研修機構 特別研究員）

本多 則恵

（厚生労働省大臣官房総務課・情報公開文書室長，

労働政策研究・研修機構 客員研究員）

佐野 嘉秀（東京大学社会科学研究所 客員助教授）

高橋 康二（日本学術振興会 特別研究員，

東京大学大学院人文社会系研究科（社会学）博士課程）

原 ひろみ（労働政策研究・研修機構 研究員）

労働政策研究・研修機構情報解析部情報管理課

実査管理： 労働政策研究・研修機構情報解析部情報管理課

調査実施機関： 財団法人新情報センター

2. 標本抽出

全国の満 20 歳以上～65 歳以下の男女 8,000 人を、層化二段系統抽出法により抽出した。層化、標本の配分、抽出については、下記のとおりである。

(1) 層化

全国の市町村を都道府県を単位として次の 11 地区に分類する。

◎ 北海道地区＝北海道（1 道）

◎ 東北地区＝青森県，岩手県，宮城県，秋田県，山形県，福島県（6 県）

◎ 関東地区＝茨城県，栃木県，群馬県，埼玉県，千葉県，東京都，神奈川県

（1 都 6 県）

- ◎ 北陸地区＝新潟県，富山県，石川県，福井県 (4 県)
 - ◎ 東山地区＝山梨県，長野県，岐阜県 (3 県)
 - ◎ 東海地区＝静岡県，愛知県，三重県 (3 県)
 - ◎ 近畿地区＝滋賀県，京都府，大阪府，兵庫県，奈良県，和歌山県 (2 府 4 県)
 - ◎ 中国地区＝鳥取県，島根県，岡山県，広島県，山口県 (5 県)
 - ◎ 四国地区＝徳島県，香川県，愛媛県，高知県 (4 県)
 - ◎ 北九州地区＝福岡県，佐賀県，長崎県，大分県 (4 県)
 - ◎ 南九州地区＝熊本県，宮崎県，鹿児島県，沖縄県 (4 県)
- 各地区においては，さらに市郡規模によって次のように 19 分類し，層化する．

○ 大都市（都市ごとに分類）

（東京都区部，札幌市，仙台市，さいたま市，千葉市，横浜市，川崎市，静岡市，名古屋市，京都市，大阪市，神戸市，広島市，北九州市，福岡市）

- 人口 20 万人以上の都市
- 人口 10 万人以上の都市
- 人口 10 万人未満の都市
- 町村

（注）ここでいう市とは，平成 17 年 4 月 1 日現在による市制施行の地域とする．

(2) 標本数の配分

各ブロック，市郡規模別の層における 20 歳以上 65 歳以下人口の大きさにより 8,000 の標本を比例配分する．

(3) 抽出

- ① 平成 12 年国勢調査時に設定された調査区の基本単位区を第 1 次抽出単位として，使用する．
- ② 調査地点については，各層ごとに 1 地点当たりの標本数が 30 程度になるように設定し，層ごとに，
抽出間隔＝ $\frac{\text{層における国勢調査時の満 20 歳以上 65 歳以下人口}}{\text{層で算出された調査地点数}}$
を算出し，等間隔抽出法によって該当番目が含まれる基本単位区を抽出し，抽出の起点とする．
- ③ 抽出に際しての各層内における市区町村の配列順序は，総務省設定の市区町村コードに従う．
- ④ 調査地点における対象者の抽出は，住民基本台帳（住民基本台帳を閲覧できない場合には選挙人名簿）により，抽出の起点から系統抽出法によって抽出する．

以上．

『日本人の働き方調査』

<ご記入上のお願い>

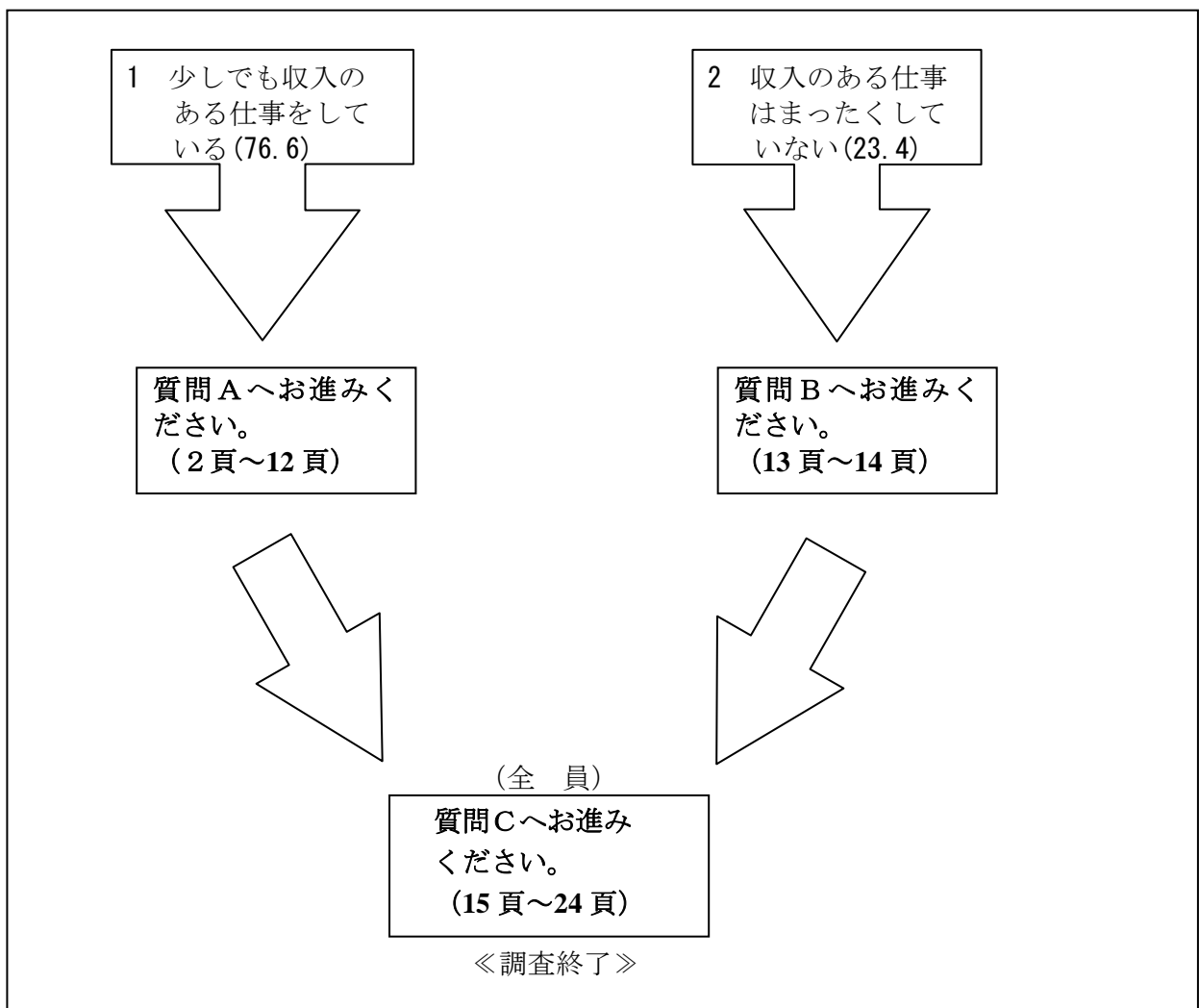
- 本アンケートは、回答をお願いしたご本人がお答えいただきますようお願いいたします。
- 該当する全ての項目にお答えください。また、回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけるか、() や の中に具体的にご記入ください。
- できるかぎりご記入いただき、記入がない箇所があってもけっこうですのでよろしくお願い申し上げます。
- 本アンケート調査の回収および統計処理は、社団法人新情報センターに委託しております。ご記入いただいたアンケートは、__月__日__時ごろ、調査員が回収に伺いますのでよろしくお願い致します。

No.4467

地点No.		対象No.		調査員氏名	

最初に、全員の方に、ふだんの仕事についておたずねします。

問1 あなたはふだん何か収入のある仕事をしていますか。(○は1つ)



<<上記の順序に従って、以降の質問にお答えくださいますようお願いいたします>>

質問A 仕事をしている方に

「ふだん仕事をしている人」におたずねします。

(2つ以上の仕事をしている場合には、おもな収入を得ている仕事についてうかがいます)

問 A-1 あなたは、おもな収入を得る仕事のために、ふだん週何日働くことになっていますか。(○は1つ)

1	2	3	4	5	6	7	8
1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	7 日	決まっていない
(0.3)	(1.3)	(2.5)	(3.8)	(49.9)	(25.0)	(3.4)	(13.6) 無回答(0.2)

問 A-2 あなたは、おもな収入を得る仕事のために、ふだん何曜日に働くことになっていますか。

(○はいくつでも)

1	2	3	4	5	6	7	8
月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜	日曜	決まっていない
(69.0)	(69.7)	(69.6)	(69.9)	(71.0)	(31.1)	(9.9)	(25.1) 無回答(0.8)

問 A-3 あなたは、ふだん1週間に合計何時間仕事をしていますか。(残業時間を含みます)

週 時間

問 A-4 そのうち残業時間はどれくらいですか。(自営業など残業時間があてはまらない方は記入不要です。)

週 時間

問 A-5 あなたは、労働時間を短くしたいですか、長くしたいですか。(○は1つ)

1	2	3	
長くしたい	今のままでよい	短くしたい	
(5.8)	(57.0)	(36.1)	無回答(1.1)

問 A-6 あなたは雇われて働いていますか。(○は1つ)

1	2	
<u>雇われて働いている</u> (78.6)	<u>雇われて働いていない</u> (19.6)	無回答(1.7)
		(付問4へお進みください)

付問1 (問A-6で1と答えた方におたずねします) あなたの働き方の勤務先での呼び名は、次のどれですか。(○は1つ)

1 正規の職員・従業員 (60.3)	4 派遣会社の派遣社員 (3.3)
2 パート (19.1)	5 契約社員・嘱託 (7.0)
3 アルバイト (6.7)	6 その他(具体的に:) (3.5) 無回答(0.1)

付問2 (問A-6で1と答えた方におたずねします) あなたのおもな給料は時間給や日給など、次のどれに当たりますか。(○は1つ)

また、そのおおよその金額(税金、社会保険料などを差し引かれる前の額)を教えてください。ただし残業手当は除きます。

1	時間給で、1時間	<input type="text"/>	円	(23.2)	(930.3円)	(平均)
2	日給で、1日	<input type="text"/>	円	(5.8)	(9537.5円)	
3	週給で、1週	<input type="text"/>	円	(0.1)	(2.4万円)	
4	月給で、1ヶ月	<input type="text"/>	円	(47.4)	(30.5万円)	
5	年俸で、1年	<input type="text"/>	円	(4.2)	(1250.5万円)	
6	他の支払い方法(具体的に:)				(1.5)	
7	わからない				(4.7)	無回答(13.0)

付問3 あなたは、現在半年契約や1年契約など、雇用契約の期間を定めて雇われていますか。

(○は1つ)

1	期限の定めのない雇用契約である(定年までの雇用を含む)	(66.1)	→	(問A-7へお進みください)
2	期限を定めた雇用契約である	(18.7)		
3	雇用契約の期間について説明を受けていない	(5.7)	→	(問A-7へお進みください)
4	わからない			
				無回答(3.7)

付問 (付問3で2と答えた方におたずねします) あなたの雇用契約の期間は1ヶ月未満ですか、1ヶ月以上ですか。1ヶ月以上の場合は具体的な契約期間をお答えください。(○は1つ)

1	1ヶ月未満	(2.0)		
2	1ヶ月以上	(77.8)	→	<input type="text"/> 年 <input type="text"/> ヵ月 平均(1.0年)
				無回答(20.2)

付問 (付問3で2と答えた方におたずねします) あなたの雇用契約は、更新される可能性がありますか。(○は1つ)

1	更新される	(49.7)
2	更新される可能性が高い	(31.2)
3	更新される可能性が低い	(2.9)
4	更新されない	(4.3)
5	わからない	(10.1)
		無回答(1.8)

付問4 (問A-6で2と答えた方におたずねします) あなたの働き方は、次のどれに当たりますか。(○は1つ)

1	会社などの役員	(16.6)	4	家族従業者	(20.3)
2	自営業主(人を雇っている)	(20.9)	5	内職	(3.9)
3	自営業主(人を雇っていない)	(32.3)	6	その他(具体的に:)	(5.0)
					無回答(1.1)

(ここからは再び「全員」におたずねします)

問 A-7 現在の就業形態を選じた理由は何ですか。(〇はいくつでも)

- | | | | |
|----|--|--------|----------------|
| 1 | 専門的な資格・技能を活かせるから | (30.8) | |
| 2 | 簡単な仕事で責任も少ないから | (5.9) | |
| 3 | やりたい仕事ができるから | (21.4) | |
| 4 | 収入が安定しているから | (26.2) | |
| 5 | 雇用が安定しているから | (20.1) | |
| 6 | 収入が多いから | (5.1) | |
| 7 | 正社員として働きたかったから | (19.5) | |
| 8 | 正社員として働ける会社がなかったから | (4.2) | |
| 9 | 組織にしばられないから | (9.5) | |
| 10 | 勤務時間や労働日数が短いから | (7.3) | |
| 11 | 自分の都合のよい時間に働けるから | (14.4) | |
| 12 | 年収の調整や労働時間の調整をしたいから | (3.1) | |
| 13 | 家計の補助、学費等を得たいから | (13.3) | |
| 14 | 家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから | (10.4) | |
| 15 | 通勤時間が短いから | (14.2) | |
| 16 | 体力的に正社員として働けないから | (2.0) | |
| 17 | 自分で自由に使えるお金を得たいから | (11.8) | |
| 18 | その他(具体的に: |) | (7.6) 無回答(1.2) |

問 A-8 あなたが働いている場所(工場、事務所、商店、病院などの事業所)はどのような事業をしていますか。(〇は1つ)

- | | | | |
|----|----------------------------|--------|----------------|
| 1 | 農林漁業・鉱業 | (3.0) | |
| 2 | 建設業 | (9.1) | |
| 3 | 製造業 | (19.5) | |
| 4 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | (2.0) | |
| 5 | 情報・通信業 | (3.9) | |
| 6 | 運輸業 | (4.8) | |
| 7 | 卸売・小売業 | (14.1) | |
| 8 | 飲食店・宿泊業 | (5.0) | |
| 9 | 金融・保険業 | (3.4) | |
| 10 | 不動産業 | (1.0) | |
| 11 | 医療・保健衛生・福祉 | (8.3) | |
| 12 | 教育・学習支援業 | (4.9) | |
| 13 | 郵便局、農業協同組合 | (1.0) | |
| 14 | その他のサービス業(理美容、娯楽、廃棄物処理業など) | (11.9) | |
| 15 | 公務 | (5.6) | |
| 16 | その他(具体的に: |) | (1.3) 無回答(1.2) |

問 A-9 あなたはふだん、どのような仕事をしていますか。仕事の内容を具体的に記入し、次にその仕事に当てはまるものを付問から選んでください。(○は1つ)

(例えば、小学校教員、塾の講師、農作業、バスの運転、自動車の修理、スーパーのレジ、銀行の経理、コンピュータのプログラマー、営業事務、外回り営業というように具体的にご記入ください)

(自由記入)

付問 その仕事は、次のどれにあたりますか。(○は1つ)

- 1 専門・技術的職業(医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの)(14.7)
- 2 管理的職業(企業・官公庁における課長職以上、議員、経営者など)(6.2)
- 3 事務的職業(企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業など)(18.6)
- 4 販売的職業(小売・卸売店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど)(14.7)
- 5 技能工・生産工程に関わる職業(製品製造・組み立て、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産物加工など)(20.4)
- 6 運輸・通信的職業(トラック・タクシー運転手、船員、郵便配達、通信士など)(3.9)
- 7 保安的職業(警察官、消防士、自衛官、警備員など)(1.2)
- 8 農・林・漁業に関わる職業(農作物生産、家畜飼養、森林培養・伐採、水産物養殖・漁獲など)(3.3)
- 9 サービス的職業(理・美容師、料理人、ウェイトレス、ホームヘルパーなど)(14.0)
- 10 その他(具体的に：) (1.4) 無回答(1.5)

問 A-10 あなたが働いている場所(工場、事務所、商店、病院などの事業所)では何人ぐらいの方が働いていますか。あなた自身、家族従業者、パートタイム、派遣会社からの派遣社員の方も含めてお答えください。(○は1つ)

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1 1人(4.9) | 7 300~499人(2.8) |
| 2 2~4人(15.9) | 8 500~999人(2.5) |
| 3 5~9人(12.9) | 9 1,000人以上(3.4) |
| 4 10~29人(20.5) | 10 官公庁(公務)(3.8) |
| 5 30~99人(19.5) | 11 わからない(3.7) |
| 6 100~299人(9.3) | 無回答(1.0) |

問 A-11 あなたが働いている場所以外も含めて、会社・組織全体で、従業員(働いている人)は何人ぐらいですか。あなた自身、家族従業者、パートタイム、派遣会社からの派遣社員の方も含めてお答えください。(○は1つ)

(ただし、派遣会社の派遣労働者や、請負企業の方は、あなたを雇っている派遣会社や請負会社の企業規模をお答えください)

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1 他の場所はない(20.5) | 7 100~299人(8.9) |
| 2 1人(1.1) | 8 300~499人(3.7) |
| 3 2~4人(4.4) | 9 500~999人(3.9) |
| 4 5~9人(3.8) | 10 1,000人以上(15.9) |
| 5 10~29人(6.5) | 11 官公庁(公務)(6.4) |
| 6 30~99人(9.1) | 12 わからない(13.3) |
| | 無回答(2.4) |

問 A-12 あなたは現在の会社・組織に通算何年働いていますか。1年未満の方は0とご記入ください。
(自営業の方は自営業を行っている期間、派遣労働者の方は、派遣先が変わっても現在の派遣元の会社で働き始めてからの期間をお答えください)

12.5 年

問 A-13 あなたは、仕事上、人を指示する立場にありますか。またそれは何人ですか。(○は1つ)

- 1 ある(29.3)→あなたが直接、仕事を指示する人の人数 13.6 人
2 ない(60.7)
3 わからない(5.1) 無回答(4.9)

問 A-14 あなたは、部下の働きぶりを評価する立場にありますか。(○は1つ)

- 1 ある (23.5)
2 ない (74.6) 無回答(1.8)

問 A-15 あなたが働く職場には、労働組合がありますか。(○は1つ)

- 1 ある (28.9) 2 ない (60.1) 3 わからない (10.1) 無回答(1.0)

問 A-16 あなたは労働組合に入っていますか。(○は1つ)

- 1 職場の労働組合に入っている (17.4)
2 職場以外の労働組合に入っている (0.9)
3 入っていない (76.9) 無回答(4.7)

問 A-17 あなたが、おもに仕事をする場所はどこですか。(○は1つ)

- 1 雇用されている会社・組織のなかで(自営業の場合は経営している企業) (68.0)
2 自宅で (8.0)
3 自分の所属しない会社・工場・商店等で
(例：顧客・発注者のオフィス等、耕作地など) (5.6)
4 仕事をする場所は固定していない(営業など) (9.5)
5 交通手段等で移動しながら(運転手など) (3.2)
6 その他の場所で(具体的に：) (4.5) 無回答(1.2)

問 A-18 あなた自身の仕事のやり方について、おもに誰から指示を受けていますか。(○は1つ)

- 1 自分と同じ会社・組織の人 (74.0) 3 誰からも指示を受けない (17.9)
2 自分とは異なる会社・組織の人 (5.1) 4 その他(具体的に：) (2.2) 無回答(0.8)

問 A-19 あなた自身の仕事の結果の評価は、おもに誰がしていますか。(○は1つ)

- 1 自分と同じ会社・組織の人 (73.9) 3 自分自身です (15.9)
2 自分とは異なる会社・組織の人 (4.7) 4 その他(具体的に：) (3.9) 無回答(1.7)

問 A-20 あなた自身の仕事の始業・終業の時刻は、おもに誰が決めていますか。 (○は1つ)

- | | |
|------------------------|------------------------------|
| 1 自分と同じ会社・組織の人 (65.1) | 3 自分自身で決める (28.3) |
| 2 自分とは異なる会社・組織の人 (3.1) | 4 その他(具体的に:) (2.5) 無回答(1.0) |

問 A-21 さまざまな働き方が増えています。あなたの働き方の呼び名は、次のどれにもっとも近いと思いますか。 (○は1つ)

- | | |
|------------------|-------------------------------|
| 1 正社員 (26.8) | 18 アルバイト (4.2) |
| 2 正職員 (6.7) | 19 フリーター (0.3) |
| 3 社員 (3.8) | 20 インターン (-) |
| 4 職員 (5.1) | 21 嘱託社員 (1.8) |
| 5 従業員 (5.3) | 22 契約社員 (3.2) |
| 6 経営者・社長 (2.7) | 23 派遣社員 (2.2) |
| 7 個人事業主 (3.7) | 24 派遣店員 (0.2) |
| 8 役員 (2.6) | 25 請負社員 (0.3) |
| 9 自営業 (6.1) | 26 業務委託 (0.6) |
| 10 自由業 (0.7) | 27 日雇 (0.6) |
| 11 フリーランス (0.3) | 28 期間工、臨時工、季節工 (0.2) |
| 12 SOHO (0.1) | 29 季節労働 (0.2) |
| 13 在宅ワーク (0.3) | 30 出稼ぎ (-) |
| 14 家族従業者 (3.9) | 31 家事使用人 (0.1) |
| 15 内職 (0.8) | 32 有償ボランティア (0.4) |
| 16 パート (14.4) | 33 シルバー人材センター会員 (0.3) |
| 17 学生アルバイト (0.6) | 34 その他(具体的に:) (1.0) 無回答(0.6) |

問 A-22 今後5年くらいの間、あなたはどのように働きたいと思いますか。 (○は1つ)

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| 1 現在の会社で、現在の働き方を続けたい (57.2) | → (問 A-23 へお進みください) |
| 2 別の会社で、現在の働き方を続けたい (5.2) | |
| 3 現在の会社で、他の働き方に変わりたい (2.9) | → (問 A-23 へお進みください) |
| 4 別の会社で、他の働き方に変わりたい (8.4) | |
| 5 独立して事業を始めたい (3.4) | |
| 6 仕事をしばらくやめたい (1.9) | |
| 7 仕事をすっかりやめたい (2.8) | → (問 A-23 へお進みください) |
| 8 その他(具体的に:) (1.9) | |
| 9 特に考えていない (14.9) | |

付問 (問 A-22 で3、4と答えた方におたずねします) どのような働き方に変わりたいと思いますか。 (○は1つ)

- | | |
|-------------------|------------------------------|
| 1 正規の社員・職員 (70.3) | 4 派遣会社の派遣社員 (1.6) |
| 2 パート (14.3) | 5 契約社員・嘱託 (3.7) |
| 3 アルバイト (1.9) | 6 その他(具体的に:) (7.0) 無回答(1.2) |

問 A-23 あなたは、ここまでお答えいただいたおもな仕事以外に、何か収入になる仕事を、ふだんして
いますか。(○は1つ)

(5.8)

- 1 はい → その他の収入の仕事を、1ヵ月当たり何時間くらいしていますか。 時間
2 いいえ (92.9) 無回答(1.3)

問 A-24 あなたは、これまでに、今の勤務先以外の企業や個人事業主に雇用されて働いたことがありますか。ある場合には、これまでに雇用されたことのある勤務先の数(今の勤務先を除く)をお答
えください。(○は1つ)

(59.7)

- 1 ある → 雇用されたことのある勤務先の数 つ(今の勤務先を除く)
→ そのうち正社員として働いたことのある勤務先の数はいくつですか。
 つ(今の勤務先を除く)
2 ない (35.3) 無回答(5.0)

問 A-25 あなたは、これまでに、自分で事業を営んだことがありますか。ある場合は、これまでに営ん
だことのある事業の数(今の事業を除く)をお答えください。

- 1 ある (7.2) → 営んだ事業の数 つ(今の事業を除く)
2 ない (90.3) 無回答(2.5)

問 A-26 最終学校を卒業・中退したあと、初めてあなたが正社員として働き始めたのはいつですか。
(○は1つ)

- 1 卒業(中退)後すぐ (76.6)
2 卒業(中退)後しばらくしてから (11.9)
→ 卒業してから正社員の仕事につくまでの期間 年 ヶ月 (4.5年)
3 これまで一度も正社員の仕事についてない(8.0)
無回答(3.5)

問 A-27 今の勤務先や事業の経営状態は、今後5年くらいの間に、どのようになるとお考えですか。
(○は1つ)

- 1 今より非常に良くなる (2.1) 4 今より悪くなる (24.0)
2 今より良くなる (13.7) 5 今より非常に悪くなる (3.6)
3 現状のまま (28.4) 6 わからない (27.4)
無回答(0.6)

問 A-28 今の勤務先の仕事や事業を続けた場合、今後5年くらいの間に、あなたの収入はどうなると思
いますか。(○は1つ)

- 1 大きく増える (2.0) 4 少し減る (16.3)
2 少し増える (23.9) 5 大きく減る (8.4)
3 変わらない (29.9) 6 わからない (18.9)
無回答(0.7)

問 A-29 あなたは時間的、体力的に育児の負担が重くなったら、今の勤務先の仕事や事業を続けることはむずかしいと思いますか。(○は1つ)

1	とてもむずかしい (13.0)		
2	ある程度むずかしい (19.9)		
3	あまりむずかしくない] (20.8)	→ (問 A-30 へお進みください)
4	全くむずかしくない(7.3)		
5	わからない (31.2)		無回答(7.9)

付問 (問 A-29 で 1、2 と答えた方におたずねします) むずかしい理由はどのようなことですか。
(○はいくつでも)

1	働く時間を短くできない (66.1)
2	働く時間帯や曜日を変えられない (50.6)
3	育児休業制度を利用できない (25.0)
4	職場の上司や同僚の理解がない (16.8)
5	配偶者(夫や妻)の協力をえられない (8.2)
6	親や親せきの協力をえられない (10.0)
7	保育園や保育施設を利用できない (4.2)
8	ベビーシッターや家政婦などを利用できない (7.9)
9	その他(具体的に:) (8.8)

無回答(1.0)

問 A-30 あなたは時間的、体力的に家族を介護する負担が重くなったら、今の勤務先の仕事や事業を続けることはむずかしいと思いますか。(○は1つ)

1	とてもむずかしい (24.6)		
2	ある程度むずかしい (30.3)		
3	あまりむずかしくない] (17.5)	→ (問 A-31 へお進みください)
4	全くむずかしくない(2.7)		
5	わからない (22.5)		無回答(2.4)

付問 (問 A-30 で 1、2 と答えた方におたずねします) むずかしい理由はどのようなことですか。
(○はいくつでも)

1	働く時間を短くできない (63.8)
2	働く時間帯や曜日を変えられない (52.0)
3	介護休業制度を利用できない (23.9)
4	職場の上司や同僚の理解がない (13.3)
5	配偶者(夫や妻)の協力をえられない (9.1)
6	親や親せきの協力をえられない (11.9)
7	在宅介護サービスに頼れない (9.7)
8	介護施設を利用できない (6.5)
9	その他(具体的に:) (7.6)

無回答(1.7)

問 A-31 あなたは、何歳まで収入がある仕事をしたいですか。また、今の勤務先の仕事や事業で何歳まで働くことができると思いますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

	a 何歳まで収入のある仕事をしたいですか	b 今の勤務先や事業で、何歳まで働くことができると思いますか
20～29 歳	1 (0.5)	1 (2.8)
30～34 歳	2 (0.4)	2 (2.0)
35～39 歳	3 (0.6)	3 (2.1)
40～44 歳	4 (0.6)	4 (1.8)
45～49 歳	5 (1.4)	5 (3.1)
50～54 歳	6 (3.1)	6 (5.9)
55～59 歳	7 (13.0)	7 (21.1)
60～64 歳	8 (32.6)	8 (27.9)
65～69 歳	9 (21.9)	9 (11.2)
70～74 歳	10 (5.8)	10 (3.6)
75～79 歳	11 (1.0)	11 (1.0)
80 歳以上	12 (0.5)	12 (0.3)
いつまでも	13 (11.0)	13 (4.5)
わからない	14 (6.8)	14 (11.1)

無回答 (0.8)

無回答 (1.6)

問 A-32 倒産・廃業や解雇、契約満了、定年のために、あなたやあなたの配偶者(夫や妻)が今の仕事をやめざるをえなくなる可能性がどのくらいあると思いますか。今後1年間、今後5年間についてお答えください。(〇はそれぞれ1つずつ)

	a あなた		b あなたの配偶者	
	今後1年間	今後5年間	今後1年間	今後5年間
非常に高い	1 (3.5)	1 (8.9)	1 (2.1)	1 (4.9)
高い	2 (3.0)	2 (6.1)	2 (2.0)	2 (3.8)
どちらともいえない	3 (13.4)	3 (18.0)	3 (7.9)	3 (10.4)
低い	4 (19.8)	4 (14.4)	4 (10.7)	4 (7.4)
非常に低い	5 (32.9)	5 (20.1)	5 (16.4)	5 (10.7)
わからない	6 (19.6)	6 (27.2)	6 (13.0)	6 (17.7)
配偶者はいない			7 (16.2)	7 (14.5)
配偶者は働いていない			8 (14.4)	8 (13.1)

無回答(7.7) 無回答(5.3) 無回答(17.3) 無回答(17.4)

問 A-33 もし今の勤務先や事業をやめたとすると、半年以内にあなたが次の a、b のような仕事につくことはむずかしいと思いますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

	a 今と同じくらいの収入の仕事	b 何とか生活できる収入の仕事
とてもむずかしい	1 (45.7)	1 (23.6)
ある程度むずかしい	2 (22.3)	2 (27.9)
あまりむずかしくない	3 (13.3)	3 (20.8)
全くむずかしくない	4 (4.9)	4 (8.2)
わからない	5 (12.2)	5 (16.5)

無回答(1.6)

無回答(3.1)

問 A-34 あなたは、今の仕事を続けるうえで、あたらしい能力や知識を身につける必要がありますか。(○は1つ)

- | | |
|------------------|--------------------------|
| 1 つねに必要な (37.2) | 4 あまり必要がない (18.6) |
| 2 しばしば必要な (15.1) | 5 まったく必要がない (今の能力や知識で十分) |
| 3 ときどき必要な (19.8) | (8.6) 無回答(0.7) |

問 A-35 あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------|----------|
| 1 取り組んでいる (46.4) | 無回答(1.0) |
| 2 取り組んでいない (52.6) | |

問 A-36 あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていることがありますか。(○はいくつでも)

- | | |
|--|----------|
| 1 仕事がいそがしくて時間がない (30.3) | |
| 2 家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない (11.6) | |
| 3 あたらしい仕事や高度な仕事に接する機会がない (11.6) | |
| 4 教えてくれる人がいない (6.0) | |
| 5 研修・講座などを受ける機会が身近にない (11.3) | |
| 6 研修・講座などを受ける費用が出せない (12.6) | |
| 7 能力や知識を身につける方法がわからない (3.3) | |
| 8 そもそも何をしたらよいかわからない (5.0) | |
| 9 その他 (具体的に：) (1.9) | |
| 10 特に困ったことはない (39.0) | 無回答(2.3) |

問 A-37 もし、今のあなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひととおり仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかると思いますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1 1ヶ月未満 (15.1) | 6 3年～5年未満 (9.9) |
| 2 1ヶ月～半年未満 (21.5) | 7 5年～10年未満 (4.1) |
| 3 半年～1年未満 (15.8) | 8 10年以上 (2.7) |
| 4 1年～2年未満 (12.5) | 9 わからない (7.9) |
| 5 2年～3年未満 (9.6) | 無回答(1.0) |

問 A-38 あなたの能力や知識は、他の勤務先や事業でも役立つと思いますか。(○は1つ)

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1 とても役に立つ (11.4) | 4 全く役に立たない (3.9) |
| 2 ある程度役に立つ (47.4) | 5 わからない (18.7) |
| 3 あまり役に立たない (17.8) | 無回答(0.9) |

問 A-39 あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| 1 そう思う (45.0) | 3 あまりそう思わない (10.3) |
| 2 ある程度そう思う (39.4) | 4 そう思わない (4.4) 無回答(0.9) |

問 A-40 あなたはふだんの仕事で、次の a～d について、どの程度感じていますか。

(○はそれぞれ1つずつ)

		とても 感じる	やや感じ る	あまり 感じない	まったく 感じない
a 身体の疲れ	無回答(1.0)	1 (30.2)	2 (49.2)	3 (16.9)	4 (2.7)
b 仕事上の不安や悩み、ストレス	無回答(2.1)	1 (26.7)	2 (43.6)	3 (22.9)	4 (4.6)
c 事故でケガをする危険	無回答(2.7)	1 (8.4)	2 (21.0)	3 (41.7)	4 (26.1)
d 健康をそこなう危険	無回答(2.8)	1 (11.6)	2 (32.1)	3 (38.6)	4 (14.9)

問 A-41 あなたが、仕事上の不安や悩み、ストレスについて、相談できる人は次の誰ですか。

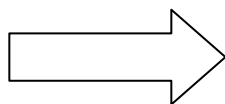
(○はいくつでも)

1 相談できる人はいない (7.7)	7 勤務先の医師・カウンセラー (1.9)
2 家族(親、配偶者、子供など) (59.3)	8 勤務先以外の医師・カウンセラー (1.9)
3 友人 (45.7)	9 労働組合 (1.4)
4 上司 (11.7)	10 社員会などの従業員組織 (0.4)
5 先輩や同僚 (30.8)	11 その他(具体的に:) (1.2)
6 仕事上の知人や関係者 (18.6)	無回答(1.0)

問 A-42 あなたは、仕事について、以下の a～k に満足していますか。(○はそれぞれ1つずつ)

		満 足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不 満
a 今の収入の水準	無回答(1.4)	1 (9.5)	2 (22.3)	3 (23.9)	4 (24.5)	5 (18.4)
b 収入の安定性	無回答(1.7)	1 (14.4)	2 (27.4)	3 (26.5)	4 (16.7)	5 (13.3)
c 労働時間	無回答(1.8)	1 (16.4)	2 (25.0)	3 (27.7)	4 (17.2)	5 (11.8)
d 休日・休暇	無回答(1.7)	1 (22.8)	2 (27.3)	3 (20.8)	4 (17.4)	5 (10.0)
e 仕事の量	無回答(1.8)	1 (12.2)	2 (22.7)	3 (34.7)	4 (18.8)	5 (9.8)
f 仕事内容	無回答(1.9)	1 (15.1)	2 (30.5)	3 (33.2)	4 (14.1)	5 (5.2)
g 職場の人間関係	無回答(3.1)	1 (16.8)	2 (31.9)	3 (29.5)	4 (12.5)	5 (6.3)
h 雇用・就業の安定性	無回答(3.5)	1 (15.6)	2 (26.6)	3 (34.6)	4 (11.7)	5 (8.0)
i 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	無回答(3.0)	1 (7.5)	2 (20.5)	3 (44.1)	4 (18.5)	5 (6.5)
j 今の仕事全体について	無回答(2.1)	1 (9.4)	2 (30.5)	3 (34.6)	4 (16.9)	5 (6.6)
k 今後の仕事や働き方の見通し	無回答(2.5)	1 (5.4)	2 (17.2)	3 (45.7)	4 (19.8)	5 (9.5)

無回答(2.5)



ここまでご回答ありがとうございました。
続いて、質問C (15頁～24頁)にお進み
ください。

質問B 仕事をしていない方に

現在、ふだん収入のある仕事をしていない方におたずねします。
(これまで仕事をしたことがあるが、今は仕事をしていない方もお答えください)

問 B-1 これまでに何か収入のある仕事をしましたことがありますか。(○は1つ)

- 1 はい (89.6)
→ 付問 収入のある仕事をしていたのは何歳の時までですか 歳まで
2 いいえ (7.1) 無回答(3.3)

問 B-2 あなたは今後、収入のある仕事につきたいですか。(○は1つ)

- 1 すぐに仕事につきたい (11.1)
2 急がないが仕事につきたい (31.2)
3 しばらく仕事をするつもりはない (40.0)
4 わからない (15.9) } → (問 B-3 へお進みください) 無回答(1.8)

付問 (問 B-2 で 1、2 と答えた方におたずねします) もしあなたが働くとしたら、1週間に何時間くらい働きたいですか。

週 時間

付問 (問 B-2 で 1、2 と答えた方におたずねします) どのようなかたちで仕事をしたいと思いませんか。(○は1つ)

- 1 正規の職員・従業員 (27.0)
2 パート (49.5)
3 アルバイト (8.8)
4 派遣会社の派遣社員 (2.0)
5 契約社員・嘱託 (2.5)
6 自営業 (人を雇っている) (0.4)
7 自営業 (人を雇っていない) (2.2)
8 家族従業者 (0.6)
9 内職 (4.3)
10 その他 (具体的に :) (1.0) 無回答(1.6)

(ここからは、再び「全員」におたずねします)

問 B-3 あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いませんか。(○は1つ)

- 1 そう思う (31.7)
2 ある程度そう思う (40.3)
3 あまりそう思わない (17.0)
4 そう思わない (9.4) 無回答(1.5)

問 B-4 あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか。

(○は1つ)

- 1 取り組んでいる (20.0)
- 2 取り組んでいない (77.9)

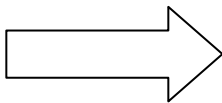
無回答(2.1)

問 B-5 あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていることがありますか。

(○はいくつでも)

- 1 家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない (25.6)
- 2 教えてくれる人がいない (4.7)
- 3 研修・講座などを受ける機会がない (10.3)
- 4 研修・講座などを受ける費用が出せない (18.1)
- 5 能力や知識を身につける方法がわからない (7.2)
- 6 そもそも何をしたらよいかわからない (14.9)
- 7 その他(具体的に：) (5.2)
- 8 特に困ったことはない (37.7)

無回答(3.9)



ここまでご回答ありがとうございました。
続いて、質問C (15頁～24頁)にお進み
ください。

質問C 「生活に対するセーフティネット、備え」について

全員の方におたずねします。

1 社会保障や民間保険への加入状況や考え方についておたずねします。

問 C-1 あなたが加入している健康保険についてうかがいます。あなたが病気などで病院に行ったとき、病院で提示する保険証の種類はどれですか。(〇は1つ)

- 1 国民健康保険（自営業者、公務員や会社員の退職者などが加入）(33.4)
 - 2 健康保険（会社員およびその扶養家族を対象としており、組合健康保険や政府管掌健康保険などがある）(55.4)
 - 3 共済組合（公務員・私学教員およびその扶養家族を対象）(9.0)
 - 4 船員保険 (0.1)
 - 5 その他（具体的に：) (0.6)
 - 6 わからない (0.9)
- 無回答(0.7)

問 C-2 あなたは公的年金に加入していますか。(〇は1つ)

- 1 加入している (78.9)
 - 2 加入しているが、保険料を免除されている (7.1)
 - 3 加入していない } (8.3) (問 C-3 へお進みください)
 - 4 わからない(3.9) }
- 無回答(1.7)

付問 (問 C-2 で 1、2 と答えた方におたずねします) あなたが現在加入している公的年金は次のどれに当てはまりますか。(〇は1つ)

- 1 国民年金 (36.3)
 - 2 厚生年金保険 (53.3)
 - 3 公務員共済、私学共済 (9.1)
 - 4 なにに加入しているかわからない (0.7)
- 無回答(0.5)

問 C-3 あなたは、雇用保険に加入していますか。(〇は1つ)

- 1 加入している (42.4) → (問 C-4 へお進みください)
 - 2 加入していない (40.3)
 - 3 加入資格がない (6.7)
 - 4 わからない (8.0)
- 無回答(2.7)

付問 (問 C-3 で 2～4 と答えた方におたずねします) 加入資格の有無にかかわらず、もし雇用保険に加入できるとしたら、あなたは加入したいですか。(〇は1つ)

- 1 加入したい (38.2)
 - 2 加入したくない (18.3)
 - 3 わからない (41.2)
- 無回答(2.3)

問 C-4 国や自治体は人々が安心して生活するためのいろいろな仕組みを用意しています。あなたにとって、なくともかまわないと思う仕組みは、次のどれですか。(○はいくつでも)

1 健康保険 (2.6)	
2 老後に受け取る公的年金 (3.5)	
3 遺族年金 (主な稼ぎ手が死亡したときにお金をもらえる) (2.4)	
4 介護保険 (5.1)	
5 雇用保険 (雇われて働いている人が失業したときにお金をもらえる) (4.0)	
6 労災保険 (雇われて働いている人が仕事でケガなどをしたとき無料で治療が受けられ、また働けなかった分のお金をもらえる) (2.5)	
7 保育所・幼稚園 (2.8)	
8 公営住宅 (14.3)	
9 生活保護 (8.1)	
10 すべて必要 (70.9)	無回答 (3.8)

問 C-5 あなたは、以下の a ~ f の事柄を知っていましたか。(○はいくつでも)

*この質問は、社会保障制度についてのみなさまの理解を確認し、今後の政策研究に役立てていくためにおたずねしています。試験ではありませんので、知っていたか知らなかったかを、お答えください。

	知っていた事柄
a 国民年金に加入していても、一定期間以上保険料を納付していないと、年金は支給されない	1 (82.2)
b 失業しても、ハローワーク (公共職業安定所) に行っても自分で手続きをしなければ、失業手当はもらえない	2 (83.0)
c 人を雇う時には、必ず一定以上の時間給を支払う必要がある	3 (63.6)
d 雇われて働いている人は、法定労働時間 (週 40 時間) を超えて残業した場合、割増賃金を請求できる	4 (51.4)
e 雇われて働いている人は、年間一定日数の有給休暇を請求できる	5 (67.8)
f 雇われて働いている人は、誰でも労働組合を作ることができる	6 (34.9)

無回答 (3.5)

問 C-6 あなたやあなたの配偶者は、現在、以下のような民間の保険^(*)・年金に加入していますか。(○はそれぞれ1つずつ)

	a ご本人			b 配偶者			
	い加入して	い加入して	わからない	い加入して	い加入して	わからない	い配偶者は
(1)生命保険	1(77.8)	2(14.7)	3(3.3)	1(62.1)	2(7.5)	3(2.7)	4(15.9)
(2)医療保険 (生命保険の特約も含む)	1(68.1)	2(16.5)	3(7.2)	1(54.4)	2(9.7)	3(5.0)	4(15.6)
(3)個人年金	1(28.2)	2(48.2)	3(9.5)	1(21.2)	2(34.9)	3(8.2)	4(15.6)

* 掛け捨て型の保険も含まれます。

2 あなたのこれまでの生活についておたずねします。

問 C-7 あなたは中学生のとき、学期末試験の準備をいつ頃から始めましたか。(○は1つ)

- | | | |
|--------------------|--------------------|----------|
| 1 試験のかなり前から (4.2) | 4 試験勉強はしなかった (7.8) | |
| 2 試験が近づいてから (53.4) | 5 覚えていない (10.9) | |
| 3 試験の直前 (22.9) | | 無回答(0.9) |

問 C-8 あなたはこれまでに次のような経験をしたことがありますか。(○はいくつでも)

- | | |
|---|----------|
| 1 あなた自身が大きな病気で入院 (20.8) | |
| 2 あなたの配偶者(夫や妻)が大きな病気で入院 (13.9) | |
| 3 あなた自身が大きな事故やケガ (13.0) | |
| 4 あなたの配偶者(夫や妻)が大きな事故やケガ (4.6) | |
| 5 配偶者との死別または離婚 (7.2) | |
| 6 あなたやあなたの配偶者(夫や妻)が家族を介護したこと (17.1) | |
| 7 あなた自身の倒産・廃業・解雇による失業(定年を除く) (8.9) | |
| 8 あなたの配偶者(夫や妻)の倒産・廃業・解雇による失業(定年を除く) (6.2) | |
| 9 いずれも経験していない (43.1) | 無回答(1.7) |

3 あなたの現在の生活についておたずねします。

問 C-9 あなた自身とあなたの配偶者の、今の健康状態はいかがですか。(○はそれぞれ1つずつ)

	a あなた自身	b あなたの配偶者 (夫や妻)
非常によい	1 (10.6)	1 (7.7)
まあよい	2 (26.7)	2 (19.7)
ふつう	3 (46.8)	3 (36.7)
あまりよくない	4 (12.2)	4 (9.0)
よくない	5 (2.9)	5 (2.0)
配偶者はいない		6 (16.9)

無回答(0.8)

無回答(8.0)

問 C-10 あなたは、健康のために、日頃から実行していることがありますか。(○はいくつでも)

- | | |
|------------------------------|----------|
| 1 食生活に気をつける (52.1) | |
| 2 栄養補助食品(サプリメントなど)をのむ (21.0) | |
| 3 睡眠・休息を十分にとる (41.9) | |
| 4 規則正しい生活をする (30.3) | |
| 5 定期的に運動やスポーツを行う (22.5) | |
| 6 ストレスの発散をこころがけている (31.2) | |
| 7 その他(具体的に:) (1.9) | |
| 8 特に実行していることはない (20.0) | 無回答(0.8) |

問 C-11 あなたは、健康診断を定期的に受けていますか。(○は1つ)

1 会社・組織の健康診断を受けている (43.8)	
2 配偶者(夫や妻)の会社・組織の健康診断を受けている (3.0)	
3 自治体の健康診断を受けている (13.2)	
4 個人で健康診断を受けている (10.8)	
5 特に健康診断は受けていない (28.2)	無回答(1.0)

問 C-12 あなたは、a～dについてどのような方に頼めますか。次の中からお選びください。(○はそれぞれいくつでも)

	親	子ども	兄弟姉妹	せき その 他の 親	友人・ 仕事 関係 の 知人	知 地 域 の 友 人	友 学 生 時 代 の 知 人	友 人 そ の 他 の 知 人	は 誰 も 頼 め る 人 は い な い
a 仕事や生活の相談にのってもらおうこと 無回答(6.1)	1 (30.1)	2 (13.0)	3 (21.7)	4 (5.0)	5 (31.4)	6 (12.3)	7 (18.8)	8 (13.7)	9 (11.9)
b 自分のために仕事を紹介してもらおうこと 無回答(12.7)	1 (8.4)	2 (1.0)	3 (8.0)	4 (7.2)	5 (27.0)	6 (13.0)	7 (12.9)	8 (13.2)	9 (31.7)
c 失業や病気でお金が必要になった時、まとまった金額を貸してもらおうこと 無回答(7.8)	1 (45.2)	2 (7.9)	3 (22.1)	4 (7.6)	5 (1.7)	6 (1.0)	7 (1.5)	8 (1.6)	9 (24.6)
d いざという時に自分を養ってもらおうこと 無回答(7.9)	1 (30.2)	2 (29.6)	3 (10.2)	4 (2.4)	5 (0.6)	6 (0.5)	7 (0.4)	8 (0.9)	9 (27.5)

4 あなたのこれからの生活についておたずねします。

問 C-13 あなたの老後生活は、金銭面でみて余裕のある生活になると思いますか。(○は1つ)

1 余裕のある生活 (1.7)	4 まったく余裕のない生活 (24.5)
2 少しは余裕のある生活 (16.3)	5 わからない (25.1)
3 あまり余裕のない生活 (31.6)	無回答(0.8)

問 C-14 あなたは、自分や家族の将来のために、次のようなことをしていますか。(○はいくつでも)

1 生活費を節約する (34.4)	
2 ムダづかいをしない (44.9)	
3 毎月積み立てるなど、将来のためにお金を貯めている (34.7)	
4 日頃から、仕事や転職(転業)に役立つ勉強をしている (5.7)	
5 仕事関係の人脈づくりにはげんでいる (7.5)	
6 仕事以外の集まりに積極的に参加し、人脈づくりにはげんでいる (9.3)	
7 スポーツや運動をするなど、健康づくりにはげんでいる (16.5)	
8 特になにもしていない (21.9)	無回答(1.2)

5 あなたの世帯の資産などについておたずねします。

問 C-15 現在、あなたの世帯（生計をともにしている家族）には郵便局・銀行などの預貯金があわせてどのくらいありますか。（○は1つ）

1 100万円未満 (23.5)	6 2000万円～5000万円未満 (5.8)
2 100万円～200万円未満 (9.8)	7 5000万円～1億円未満 (1.2)
3 200万円～500万円未満 (15.7)	8 1億円～2億円未満 (0.1)
4 500万円～1000万円未満 (12.6)	9 2億円以上 (0.1)
5 1000万円～2000万円未満 (8.6)	無回答 (22.7)

問 C-16 あなたが現在お住まいの住居は、次のうちどれにあてはまりますか。（○は1つ）

1 持ち家（ローンなし）（親や子、配偶者の名義も含む） (43.2)
2 持ち家（ローンあり）（親や子、配偶者の名義も含む） (32.4)
3 借家 (18.2)
4 社宅・職員寮 (2.7)
5 学生寮 (0.1)
6 その他（具体的に：) (1.5)
無回答 (1.9)

問 C-17 現在、あなたの世帯(生計をともにしている家族)には、住宅ローンなど借金や負債がありますか。（会社名義のものは除きます）（○は1つ）

1 ない (55.5)	2 ある (40.5)
└─ (問 C-18 へお進みください)	↓
	無回答 (4.1)

付問 (問 C-17 で2と答えた方におたずねします) そのおおよその金額を教えてください。（○は1つ）

1 100万円未満 (8.6)	6 2000万円～5000万円未満 (20.7)
2 100万円～200万円未満 (8.6)	7 5000万円～1億円未満 (1.4)
3 200万円～500万円未満 (11.3)	8 1億円～2億円未満 (0.4)
4 500万円～1000万円未満 (15.6)	9 2億円以上 (0.3)
5 1000万円～2000万円未満 (23.6)	無回答 (9.5)

6 あなたの生活全般についての考え方をおたずねします。

問 C-18 ここに A、B 2つの生活する上での考え方があげられています。あなたのお考えは A、B どちらの考え方に近いですか。（○はそれぞれ1つ）

(1) A 将来に備えて節約するより
も、 B 今欲しいものを買うよりも、
将来に備えて節約する

Aに近い (4.5)	どちらかといえば Aに近い(29.6)	どちらかといえば Bに近い(42.3)	Bに近い (13.5)	わからない (7.7)
1	2	3	4	5
				無回答 (2.4)

- (2) A 資産を運用するとしたら、
たとえ減る危険性があっても、
増える可能性が高い方がよい
- B 資産を運用するとしたら、
増える可能性が低くても、
減る危険性が低いほうがよい

Aに近い (2.0)	どちらかといえば Aに近い(10.8)	どちらかといえば Bに近い(45.0)	Bに近い (24.1)
1	2	3	4

わからない
(16.1)
5
無回答(2.0)

- (3) A 収入は多いが、長く続けられるか
わからない仕事につきたい
- B 収入は少ないが、
長く続けられる仕事につきたい

Aに近い (1.7)	どちらかといえば Aに近い(12.4)	どちらかといえば Bに近い(48.2)	Bに近い (18.9)
1	2	3	4

わからない
(16.2)
5
無回答(2.5)

- (4) A 自分の将来のことは
あまり考えていない
- B 自分の将来のことを
計画的に考えている

Aに近い (5.2)	どちらかといえば Aに近い(33.7)	どちらかといえば Bに近い(36.9)	Bに近い (11.0)
1	2	3	4

わからない
(11.0)
5
無回答(2.2)

- (5) A 税金や社会保険料などの負担を
増やしても、国や自治体は、社会保障
や福祉の水準を引き上げるべきである
- B 社会保障や福祉の水準を引き下げてでも、
国や自治体は、税金や社会保険料などを
減らすべきである

Aに近い (5.3)	どちらかといえば Aに近い(29.8)	どちらかといえば Bに近い(25.7)	Bに近い (11.9)
1	2	3	4

わからない
(24.6)
5
無回答(2.7)

問 C-19 あなたは、現在の自分の生活に満足していますか。(○は1つ)

1 満足している (11.1)	4 どちらかといえば不満である (14.9)
2 どちらかといえば満足している (35.6)	5 不満である (7.5)
3 どちらともいえない (29.8)	無回答(1.0)

問 C-20 あなたは、将来の自分の生活に不安がありますか。(○は1つ)

まったく 不安はない(1.3)	あまり 不安はない(13.9)	どちらとも いえない(24.6)	少し不安で ある(39.4)	とても 不安である(19.8)
1	2	3	4	5

無回答(1.0)				

問 C-21 あなたは、自分の仕事や生活の将来に希望がありますか。(○は1つ)

大いに 希望がある(2.9)	希望が ある(21.8)	どちらとも いえない(47.8)	あまり 希望がない(21.3)	まったく 希望がない(5.1)	
1	2	3	4	5	無回答(1.1)

問 C-22 あなたの性別をお答えください。

1 男性 (47.2)	2 女性 (52.8)
-------------	-------------

問 C-23 あなたの年齢をお答えください。

<input type="text"/> 歳	20代(12.8)	30代(20.8)	40代(22.4)	50代(27.2)	60代(16.8)
------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

問 C-24 あなた自身、あなたの配偶者、世帯の収入についておたずねします

- a 過去1年間のあなた自身の、働いて仕事から得た収入は、税込みでどれに近いですか。(○は1つ)
- b 過去1年間のあなたの配偶者(夫や妻)の、働いて仕事から得た収入は、税込みでどれに近いですか。(○は1つ)
- c 過去1年間の世帯(生計をともにしている家族)の収入は税込みで次の中のどれに近いですか。(年金、利子・家賃・配当、相続などもすべて含めてお答えください)(○は1つ)

	a あなた自身の 働いて得た収入	b 配偶者(夫や妻) の働いて得た収入	c 世帯全体の総 収入
なし	1 (15.7)	1 (13.5)	1 (1.1)
70万円未満	2 (7.8)	2 (5.0)	2 (1.0)
70~150万円未満	3 (13.7)	3 (7.9)	3 (2.4)
150~250万円未満	4 (10.9)	4 (6.0)	4 (4.9)
250~350万円未満	5 (9.4)	5 (5.6)	5 (7.5)
350~450万円未満	6 (7.0)	6 (4.9)	6 (8.0)
450~550万円未満	7 (5.8)	7 (4.1)	7 (8.4)
550~650万円未満	8 (3.9)	8 (3.8)	8 (7.6)
650~750万円未満	9 (3.6)	9 (3.0)	9 (6.7)
750~850万円未満	10 (2.4)	10 (1.9)	10 (5.6)
850~1,000万円未満	11 (2.4)	11 (1.9)	11 (6.5)
1,000~1,200万円未満	12 (1.1)	12 (1.3)	12 (4.5)
1,200~1,400万円未満	13 (0.4)	13 (0.4)	13 (1.9)
1,400~1,600万円未満	14 (0.2)	14 (0.2)	14 (1.3)
1,600~2,000万円未満	15 (0.1)	15 (0.2)	15 (1.0)
2,000~2,500万円未満	16 (0.1)	16 (0.1)	16 (0.4)
2,500万円以上	17 (0.2)	17 (0.1)	17 (0.6)
わからない	18 (4.4)	18 (5.5)	18 (13.8)
配偶者はいない		19 (16.7)	

無回答(11.0)

無回答(18.0)

無回答(16.8)

問 C-25 あなたの生活はおもに誰の収入によつていますか。(○は1つ)

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| 1 あなた自身の収入 (50.1) | 4 親の収入 (7.1) |
| 2 配偶者(夫や妻)の収入 (36.6) | 5 兄弟姉妹の収入 (0.3) |
| 3 子どもの収入 (0.7) | 6 その他(具体的に:) (3.2) 無回答(2.0) |

問 C-26 あなたがいままで卒業したことがある学校すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | |
|--------------------------------|----------|
| 1 中学校 (89.6) | |
| 2 高等学校(普通科) (56.8) | |
| 3 高等学校(工業に関する学科) (8.2) | |
| 4 高等学校(商業に関する学科) (10.8) | |
| 5 高等学校(農業・家庭・家政・その他) (7.2) | |
| 6 専修学校(工業系) (1.7) | |
| 7 専修学校(商業系) (1.3) | |
| 8 専修学校(医療・衛生・福祉系) (3.3) | |
| 9 専修学校(その他) (5.4) | |
| 10 短期大学・高等専門学校(工業に関する学科) (1.4) | |
| 11 短期大学・高等専門学校(その他) (9.9) | |
| 12 大学(文系(人文科学)) (7.0) | |
| 13 大学(文系(社会科学)) (6.9) | |
| 14 大学(理系) (6.3) | |
| 15 大学院(文系(人文科学)) (0.2) | |
| 16 大学院(文系(社会科学)) (0.1) | |
| 17 大学院(理系) (1.0) | 無回答(1.3) |

問 C-27 あなたはこれまでに、進学や卒業後の最初の就職、さらに転職の時に、住んでいた都道府県から別の都道府県に転居したことがありますか。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|-------------------------------|
| 1 進学するとき (13.6) | 3 転職のとき (9.8) |
| 2 卒業後の最初の就職のとき (18.7) | 4 いずれもあてはまらない (63.3) 無回答(2.5) |

問 C-28 同居しているあなたの家族すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | |
|---|----------------------|
| 1 配偶者(夫や妻) (73.4) | 7 孫 (3.5) |
| 2 子ども → (1.8) 人、末子の年齢 (14.4) 歳 (53.1) | 8 兄弟姉妹 (8.5) |
| 3 子どもの配偶者 (2.9) | 9 他の親族 (0.7) |
| 4 自分の親 (25.2) | 10 単身(一人暮らし) (4.6) |
| 5 配偶者の親 (8.7) | 11 その他(具体的に:) (0.4) |
| 6 祖父母 (4.0) | 無回答(1.5) |

問 C-29 あなたやあなたの配偶者(夫や妻)は、同居の有無に関わらず、次の人の生計費の一部の面倒をみていますか。(○はいくつでも)

- | | |
|---------------------|-----------|
| 1 子ども (47.5) | |
| 2 親 (19.0) | |
| 3 その他(具体的に:) (3.2) | 無回答(38.7) |

問 C-30 次の活動のうち、月1回程度以上行っているものがありますか。(○はいくつでも)

1 ボランティア活動 (6.1)	3 学習、習い事 (12.8)	
2 地域活動 (PTA、町内会) (14.0)	4 スポーツ (23.1)	無回答 (55.1)

問 C-31

- a あなた自身に今までに起きた出来事に、○をつけてください。(○はいくつでも)
 b あなた自身に今後10年くらいの間に起きそうな出来事に○をつけてください。(○はいくつでも)

	a 今までに起きた出来事	b 今後10年くらいの間に起きそうな出来事
自分の結婚	1 (74.0)	1 (10.5)
子供の誕生	2 (66.9)	2 (12.2)
子供の大学進学	3 (26.4)	3 (18.4)
子供の就職	4 (33.7)	4 (22.5)
子供の結婚	5 (22.7)	5 (32.5)
定年や勇退	6 (9.8)	6 (18.7)
別居していた親との同居	7 (8.7)	7 (9.3)
親の介護	8 (17.8)	8 (37.3)
高齢での一人暮らし	9 (0.7)	9 (11.4)

無回答 (19.1)

無回答 (20.9)

問 C-32 あなたの配偶者 (夫や妻) はふだん何か収入になる仕事をしていますか。(○は1つ)

1 仕事をおもにしている (47.3)	
2 家事がおもで仕事もしている (8.2)	
3 通学がおもで仕事もしている (-)	
4 家事・通学以外のことがおもで仕事もしている (0.2)	
5 仕事はしていない (家事をしている) (13.3)	→ (問 C-33 へお進みください)
6 仕事はしていない (通学している) (0.1)	
7 仕事はしていない (その他) (6.2)	
8 配偶者はいない (21.3)	
	無回答 (3.3)

付問 (問 C-32 で 1～4 と答えた方におたずねします) あなたの配偶者 (夫や妻) はどのような働き方をしていますか。(○は1つ)

1 正規の職員・従業員 (50.4)	6 自営業 (人を雇っている) (6.9)
2 パート (16.6)	7 自営業 (人を雇っていない) (9.2)
3 アルバイト (3.5)	8 家族従業者 (4.1)
4 派遣会社の派遣社員 (1.9)	9 内職 (0.7)
5 契約社員・嘱託 (3.8)	10 その他 (具体的に:) (2.0)
	無回答 (0.9)

付問 (問 C-32 で 1～4 と答えた方におたずねします) あなたの配偶者 (夫や妻) は、ふだん、1週間に合計何時間仕事をしていますか。残業時間も含めてお答えください。(○は1つ)

1 20時間未満 (8.5)	4 35～39時間 (7.5)	7 60時間以上 (13.3)
2 20～29時間 (6.9)	5 40～49時間 (29.3)	8 わからない (9.7)
3 30～34時間 (5.2)	6 50～59時間 (15.3)	無回答 (4.2)

付問 (問 C-32 で 1～4 と答えた方におたずねします) あなたは、あなたの配偶者(夫や妻)に労働時間を短くしてほしいですか、長くしてほしいですか。(○は1つ)

1	2	3	
長くしてほしい (3.2)	今のままでよい (62.9)	短くしてほしい (27.7)	無回答(6.2)

(全員の方におたずねします)

問 C-33 あなたは、現在、民間の調査会社にモニターとして登録していますか。(○は1つ)

(「モニター」とは、調査会社に登録し、Eメールや郵便で送られてきた調査に回答して謝礼やポイントを受け取るものです>

<input type="checkbox"/> 1 登録している (2.5)			
2 登録していないが、登録してもよい (15.0)			
3 登録していないし、登録するつもりもない (81.4)			無回答(1.1)

(問 C-33 で「1 登録している」とお答えした方におたずねします)

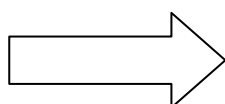
付問 登録しているモニターの種類は次のどれですか。(登録しているものすべてに○をつけてください)

1	2	3	
インターネット調査モニター(55.2)	郵送調査モニター(49.6)	その他() (5.6)	無回答(0.8)

(問 C-33 で「1 登録している」とお答えした方におたずねします)

付問 どれくらいの頻度で調査に回答していますか。(○は1つ)

1 年に1～2回以下 (36.8)	5 週に3～4回 (6.4)
2 3ヶ月に1～2回 (28.8)	6 週に5～6回 (0.8)
3 月に1～2回 (13.6)	7 週に7回以上 (2.4)
4 週に1～2回 (7.2)	8 その他(具体的に:) (3.2) 無回答(0.8)



これで調査は終了です。

お忙しいなか、ご協力ありがとうございました。

[この調査についてのご意見、ご感想などございましたら、今後の参考とさせていただきますので、どうぞご自由にお書きください。]

『日本人の働き方調査』調査ご協力のお願い

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構は厚生労働省所管の独立行政法人です。国内外の労働問題や労働政策について総合的な調査研究等を行うことにより、労働政策の立案や労働政策の効果的で効率的な推進に寄与することを目的とした組織です。詳細についてはインターネットの当機構のHP(<http://www.jil.go.jp>)をご覧ください。

当機構は、日本人の働き方全般を把握するための基礎的調査として、このたび「日本人の働き方調査」を実施することといたしました。この調査は、今後も継続的に行って、労働に関する政策研究に広く活用するとともに、あわせて、毎回、特別テーマをとりあげて、具体的な政策提言に利用していくものです。

今回調査は、特別テーマとして“働く人の安心への備えやセーフティネット”を取り上げています。この結果は、佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授を座長とする「働き方とセーフティネットに関する研究会」において分析し、その結果をもとに政策提言を行ってまいります。

ご回答いただいた内容についてはコンピュータ処理した上、〇〇パーセントと数字で表し、統計資料としてのみ用います。したがって、個人のお名前やご意見がそのまま外に出ることはなく、後でご迷惑をおかけするようなことは決してありません。

大変お忙しい中誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解の上、ご協力賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。できるかぎりご記入いただき、記入がない箇所があってもけっこうですのでよろしくお願い致します。

敬具

平成 17 年 8 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

<働き方とセーフティネットに関する研究会>

佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所	教授 (座長)
佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所	客員助教授
高橋 康二	日本学術振興会	特別研究員
本多 則恵	労働政策研究・研修機構	情報解析部情報管理課長
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構	研究員

<調査票の内容についてのお問い合わせ先>

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
情報解析部情報管理課

■調査票の回収については、下記の調査機関までお問い合わせください。

社団法人 新情報センター

郵便はがき



——『日本人の働き方調査』ご協力のお願い——
この依頼状に関するお問い合わせは、調査実施の委託先である下記短にお願いたします。
(お問い合わせ先)
(社) 新情報センター

<働き方とセーフティネットに関する研究会>
佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所 教授 (委員長)
佐野 嘉秀 東京大学社会科学研究所 客員助教授
高橋 康二 日本学術振興会 特別研究員
本多 則恵 労働政策研究・研修機構 情報解析部情報管理課長
原 ひろみ 労働政策研究・研修機構 研究員

『日本人の働き方調査』ご協力のお願い

拝啓 時下ますますご清栄のことと存じ上げます。

このたび、厚生労働省所管の独立行政法人 労働政策研究・研修機構では、これからの労働政策のあり方を研究するため、佐藤博樹教授（東京大学社会科学研究所）を委員長とする研究会をもうけ、はたらき方や意識などをおたずねする標記調査を実施することといたしました。

そこで、市区町村の了解を得て住民基本台帳又は選挙人名簿から日本全国の20～65歳の方々8千人の調査対象者を無作為に抽出させていただきましたところ、あなた様にご協力をお願いするはこびとなり、葉書にてごあいさつ申し上げます次第です。

お答えいただいた内容は、すべてコンピュータ処理したうえ、統計資料としてのみ用いますので、個人のお名前やご意見がそのまま外に出ることはなく、後でご迷惑をおかけするようなことは決してありません。

この調査は世論調査の専門機関の社会法人 新情報センターに委託して実施しております。8月下旬～9月下旬の間に担当の調査員がお伺いして調査票をお渡しますもので、ご多忙中、誠に恐縮ですが、調査票へのご記入につきぜひご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

敬具

ご協力がいただきました場合お礼として5000円分の図書券を進呈させていただきます。

平成17年8月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 理事長 小野 旭

「日本人の働き方調査」の集計上の注意点

エラー要因	エラー対応	エラー件数
問 A-3(就業時間) < 問 A-4(残業 時間)	欠損値とする	4
問 A-6 付問 3 付問=2.雇用契約期間(1ヶ月以上).11ヶ月超	年が 0 の場合, 月を年換算する. 年が入っていれば欠損値にする	11
問 A-10=10 <> QA-11=11・12	欠損値とする	4
問 A-13=1 で 指示する人数 0 人	問 A-13=1 で 指示する人数 0 人⇒ A-13=2 に置換え.	2
問 A-24=1 で 勤務先数(正社員) > 勤務先数(雇用)	欠損値とする	3
問 A-26=2.就業までの期間.11ヶ月超	年が 0 の場合, 月を年換算する. 年が入っていれば欠損値にする	3
問 A-26=2.就業までの期間.0年0ヶ月	問 A-26=2.就業までの期間.0年0ヶ月⇒ A-26=1 に置換え.	1
問 B-1=1.退職年齢 > 問 C-23.年齢	欠損値とする	1
問 A-32b, 問 C-6b(1)~(3), 問 C-9b, 問 C-24b, 問 C-32 のいずれかが「配偶者あり」 & 左記質問のいずれかが「配偶者はいない」	問 C-32 で「配偶者あり」ならば, 問 A-32b, 問 C-6b(1)~(3), 問 C-9b. 問 C-24b のいずれかで「配偶者はいない」を回答している場合は 欠損値にする	215
問 A-32b, 問 C-6b, 問 C-9b, 問 C-24b, 問 C-32 のいずれかが「配偶者はいない」 & 問 A-29 付問, 問 A-30 付問, 問 C-11, 問 C-25, 問 C-28 のいずれかが「配偶者あり」	問 C-32 で「配偶者はいない」ならば, 問 A-32b, 問 C-6b, 問 C-9b, 問 C-24b, 問 A-29 付問, 問 A-30 付問, 問 C-11, 問 C-25, 問 C-28 のいずれかが「配偶者あり」の場合は 欠損値にする	86

JILPT 資料シリーズ No.14

日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 ー予備的分析ー

発行年月日 2006年5月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2006

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)