

# 第1章 調査の概要

## 第1章 調査の概要

「勤労生活に関する調査」は、勤労生活の実態を把握するため、そのベースラインおよび変化を時系列調査によって明らかにし、その評価を行うとともに、政策立案の基礎データを得ることを目的としている。勤労生活の基本線の把握にあたっては、労働による自己実現を中心に、人々の関心（意識）とその動向に焦点をあてており、勤労観、勤労と他の生活領域との関係、勤労を中核とする制度やルールについての意識など、勤労意識の多様な諸側面からアプローチすることを特徴としている。

この調査は、定例の基本項目と、各回ごとのスペシャルトピックにより構成されている。基本項目については、同一の質問項目を同一の調査法により継続して調査しているので、正確な時系列データを得られることが特徴である。調査は、これまで1999年、2000年、2001年に実施しており、今回が第4回目となる。第4回目調査のスペシャルトピックは、「多様化する働き方」である。

調査の概要は、以下のとおりである。

○調査期間 平成16年8月27日～9月21日

○調査対象 全国20歳以上の男女4,000人

層化二段系統抽出法（①全国の市町村を、都道府県を単位として11地区に分類する、②各地区をさらに市郡規模によって18に分類する、という層化二段系統抽出法により抽出した。各ブロック、市郡規模別の層における20歳以上人口（2003年3月31日現在住民基本台帳値）の大きさにより4,000の標本（調査対象）を比例配分し、層ごとに系統抽出を行った。）

○調査方法 調査員による訪問面接調査

○回答状況 有効回答数2,729人（68.2%）

(参考) 回答者の属性 (第1回調査から第4回調査)

		(%)							
		1999年 (第1回)		2000年 (第2回)		2001年 (第3回)		2004年 (第4回)	
総数		100.0	2,724人	100.0	2,778人	100.0	2,751人	100.0	2,729人
性	男性	46.5		45.1		45.9		47.6	
	女性	53.5		54.9		54.1		52.4	
年齢	20歳代	13.3		13.5		11.0		9.9	
	30歳代	16.3		14.8		16.0		16.8	
	40歳代	20.1		17.6		18.9		17.0	
	50歳代	20.9		20.2		22.1		21.6	
	60歳代	18.3		20.3		19.2		19.6	
	70歳以上	11.2		13.7		12.9		15.1	
	若者 (20~34歳)	20.6		20.6		18.8		17.8	

※就業形態関連項目 (特掲) の回答者構成比

		(%)			
		1999年 (第1回)	2000年 (第2回)	2001年 (第3回)	2004年 (第4回)
有職者		64.0	60.1	63.4	59.8
雇用者		48.2	45.9	49.0	48.4
正規従業員		32.5	27.8	30.8	27.4
非正規従業員 (注)		13.8	13.6	14.1	16.3

(注) ここでの非正規従業員は、従業上の地位が「非正規従業員」または「派遣社員」と回答した者。

(参考) 第1~第3回の「勤労生活に関する調査」に関する報告書等

今田幸子 2000「働き方の再構築——多様化し混迷する勤労意識のゆくえ」『日本労働研究雑誌』No.479

日本労働研究機構 2003『第1回勤労生活に関する調査(1999年)』資料シリーズ No.139

日本労働研究機構 2003『第2回勤労生活に関する調査(2000年)』資料シリーズ No.140

日本労働研究機構 2003『第3回勤労生活に関する調査(2001年)』資料シリーズ No.141

労働政策研究・研修機構 2004『勤労意識のゆくえ—「勤労生活に関する調査(1999, 2000, 2001年)」—』労働政策研究報告書 No.2

## 第2章 調査結果



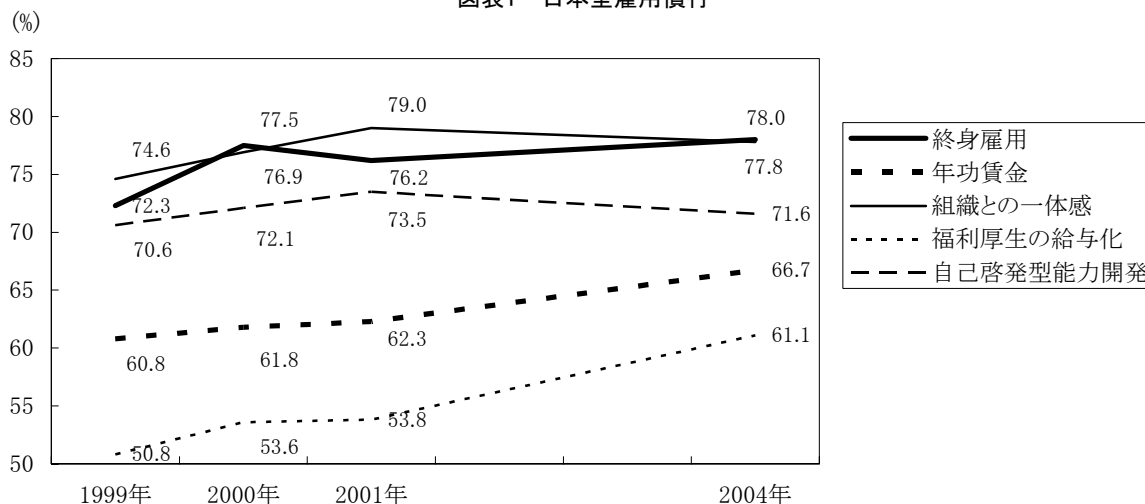
## 第2章 調査結果

### 1 日本人の仕事観

まず、働き方についてみると、2004年では「終身雇用」を支持する割合は約8割、「年功賃金」を支持する割合は約7割となっている。1999年から2004年では、日本型雇用慣行の柱である「終身雇用」、「年功賃金」を支持する割合は上昇傾向にある。「終身雇用」では2000年から2001年にかけて低下したが、2004年には再び上昇している。性・年齢別にみると、「終身雇用」では、男性の40歳以上と女性の30歳以上の各年齢階層で支持が増加しており、「年功賃金」では、男女とも30歳以上で支持が増加している。

また、その一方で、「福利厚生 の 給与化」への支持は大幅に増えており、“企業丸抱え”からの脱却を志向する面もみられる。

図表1 日本型雇用慣行



「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計

終身雇用：「1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用」

年功賃金：「勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金」

組織との一体感：「会社や職場への一体感を持つこと」

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

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

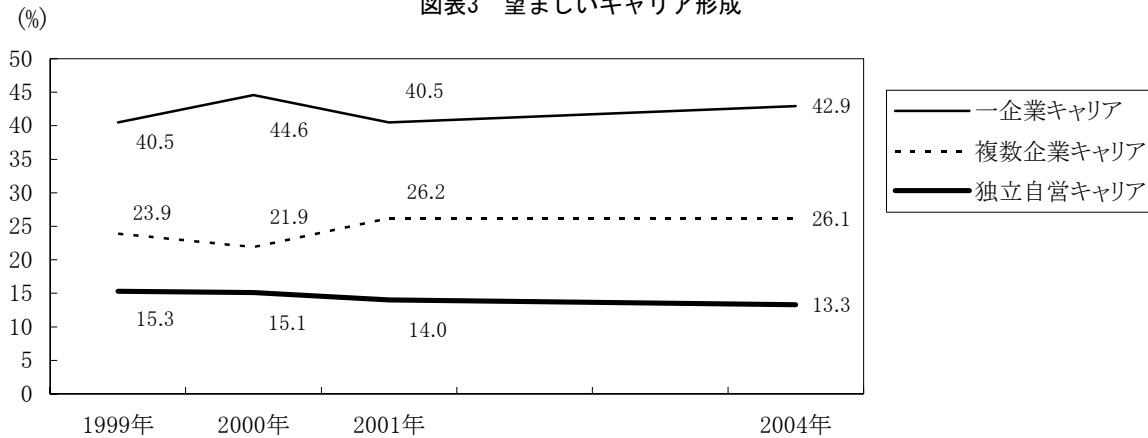
図表2 日本型雇用慣行 性・年代別

(1) 終身雇用 (%)				
	1999年	2000年	2001年	2004年
男性20～29歳	64.6	69.2	58.4	64.2
男性30～39歳	66.0	67.1	73.0	64.9
男性40～49歳	70.4	75.4	71.0	78.7
男性50～59歳	70.4	76.9	78.4	81.8
男性60～69歳	76.3	80.1	75.7	80.9
男性70歳以上	79.0	81.7	86.0	84.0
男性計	71.2	75.8	74.7	77.2
女性20～29歳	69.0	76.6	68.7	66.4
女性30～39歳	71.5	75.4	72.3	77.4
女性40～49歳	71.2	78.6	77.3	75.7
女性50～59歳	71.3	77.4	79.4	78.3
女性60～69歳	74.4	80.2	81.1	84.5
女性70歳以上	87.0	86.4	84.1	87.0
女性計	73.3	78.8	77.4	78.8
(2) 年功賃金 (%)				
	1999年	2000年	2001年	2004年
男性20～29歳	51.9	51.3	47.4	51.5
男性30～39歳	50.5	49.7	56.3	59.3
男性40～49歳	54.2	54.6	58.9	66.5
男性50～59歳	61.1	61.6	59.2	68.9
男性60～69歳	62.5	64.2	62.7	67.5
男性70歳以上	73.4	63.5	70.2	70.8
男性計	58.5	58.4	59.8	65.3
女性20～29歳	59.6	56.9	59.6	60.6
女性30～39歳	61.3	63.1	55.4	64.5
女性40～49歳	56.5	60.9	63.4	66.3
女性50～59歳	59.5	61.0	64.0	66.0
女性60～69歳	71.5	71.3	72.2	71.7
女性70歳以上	72.7	77.2	73.9	78.8
女性計	62.8	64.7	64.4	68.0

「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計

次に、望ましい仕事のコース（職業キャリア）についてみると、2004年では、1つの企業に長く勤める「一企業キャリア」を望ましいとする割合が42.9%、いくつかの企業を経験する「複数企業キャリア」を望ましいとする割合が26.1%となっている。第1回調査以来一貫して、「一企業キャリア」が「複数企業キャリア」を上回って推移している。

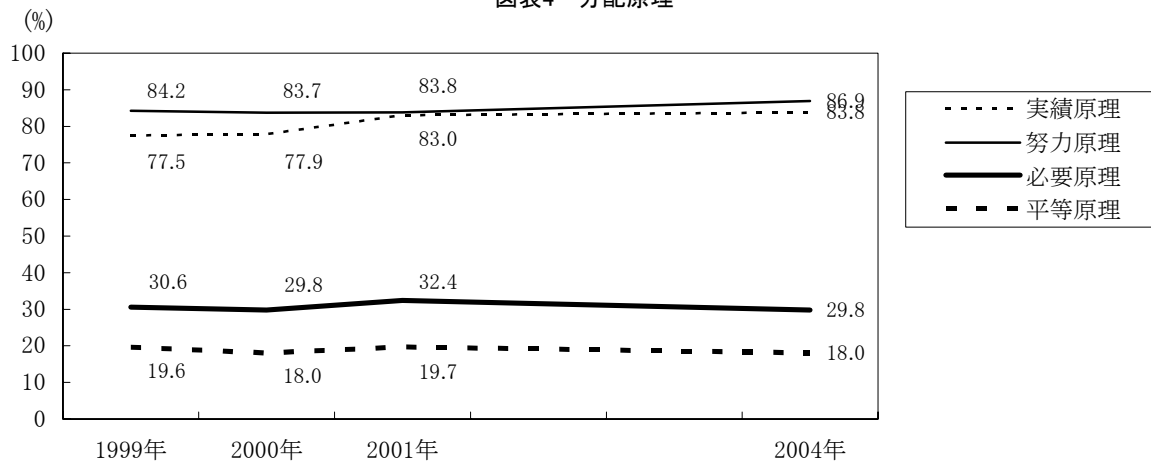
図表3 望ましいキャリア形成



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

どのような人が社会的地位や経済的豊かさを得るのがよいかという分配の原理については、2004年では「努力原理(努力した人ほど多く得るのが望ましい)」を支持する割合が86.9%、「実績原理(実績をあげた人ほど多く得るのが望ましい)」が83.8%となっている。第1回調査以来一貫して、「努力原理」を支持する割合が最も高く、「実績原理」がこれに次いでいる。

図表4 分配原理



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

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

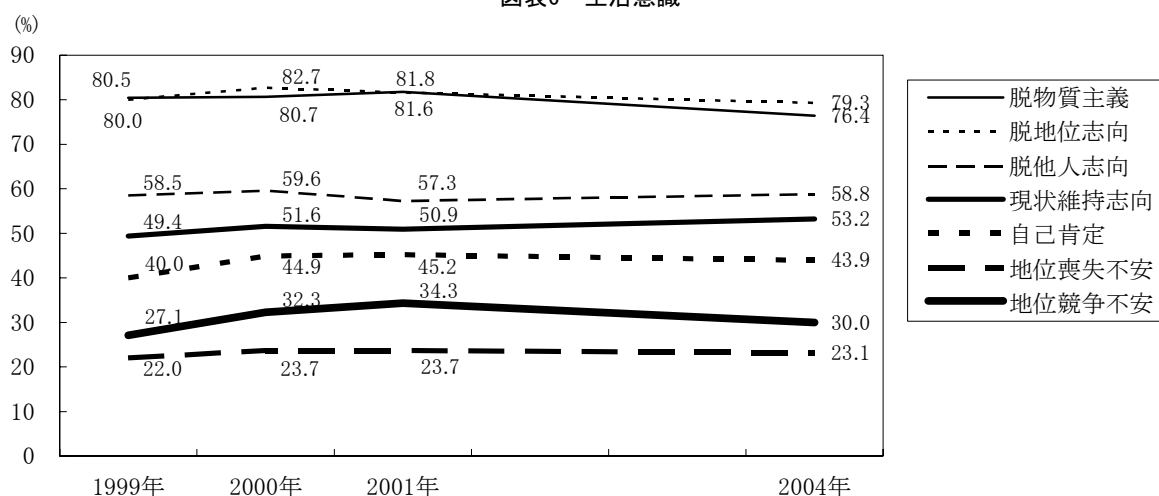


図表5 分配原理 性別

		(%)			
		1999年	2000年	2001年	2004年
実績原理	男性	80.1	82.0	86.5	84.4
	女性	75.2	74.6	80.0	83.2
努力原理	男性	83.9	83.3	84.2	85.7
	女性	84.4	84.0	83.4	88.1

生活意識については、「現状維持志向」がやや増加傾向、「脱物質主義」がやや減少傾向にある。

図表6 生活意識



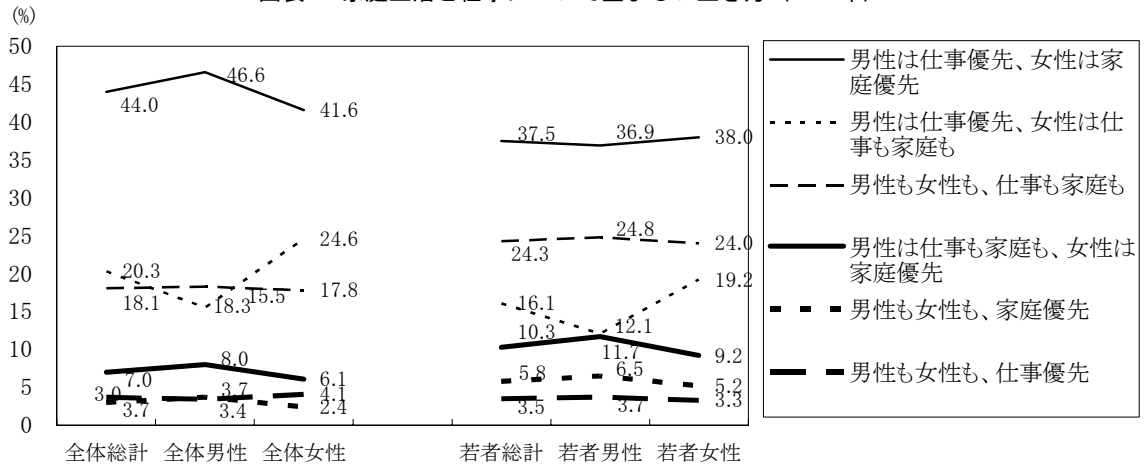
「よくあてはまる」と「ややあてはまる」の合計

- 脱物質主義：「これからは、物質的な豊かさよりも、心の豊かさやゆとりある生活することに重きをおきたいと思う」
- 脱地位志向：「もっと多くの富や地位を求めてがんばるより、自分の納得のいく生活を送りたい」
- 脱他人志向：「他人が自分と異なった考えや生活様式を持っていることが気にならない」
- 現状維持志向：「もっと多くを手にするよりも、これまでに獲得したものを維持することの方が重要である」
- 自己肯定：「自分には、仕事以外で他人に誇れるものがある」
- 地位喪失不安：「うかうかしていると、自分がこれまで獲得したものを失ってしまいそうな不安を感じる」

2004年のスペシャルトピックとして、家庭生活と仕事について望ましいと思う生き方についても質問した。その結果、「男性は仕事優先、女性は家庭優先」とする割合が約4割強と最も高く、「男性は仕事優先、女性は仕事も家庭も」が約2割とこれに次いでいる。全体でも、男女別にみても、約6割が男性は仕事を優先するのが望ましい、と回答している。

これを若者(20~34歳)に限ってみると、「男性は仕事優先、女性は家庭優先」が約4割弱と最も高いが、「男性も女性も、仕事も家庭も」が約2割とこれに次いでいる。

図表7 家庭生活と仕事について望ましい生き方（2004年）



若者とは 20～34歳の者

仕事優先：「家庭のことはしないで仕事に専念」または「家庭のことも手伝うがあくまでも仕事を優先」

家庭優先：「仕事もするが、あくまでも家庭のことを優先」または「仕事はしないで、家庭のことに専念」

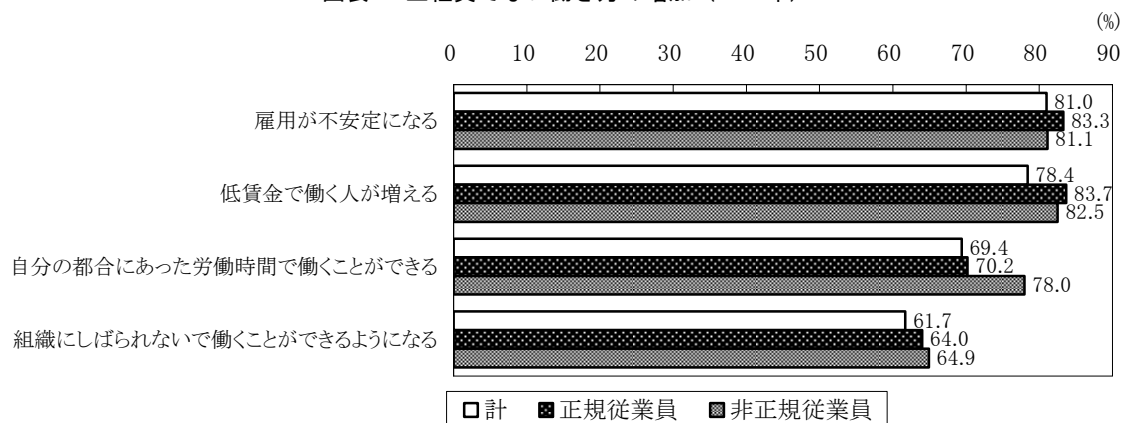
仕事も家庭も：「家庭のことはと仕事を両立」

## 2 多様化する働き方

2004年調査では、就業形態や職業キャリアなど、働き方が多様化することについて、人々がどのようにとらえているかを明らかにするために、スペシャルトピックとして「多様化する働き方」を取り上げた。特に正規従業員、非正規従業員（従業上の地位が「非正規従業員（パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者、契約社員・嘱託）」または「派遣社員」と回答した者。以下同じ。）という就業形態別に結果をとらえた。

正社員でない働き方が増加することに対する評価について「雇用が不安定になる」、「低賃金で働く人が増える」といった悪い面を認める割合が8割ある一方で、「自分の都合にあった労働時間で働くことができる」、「組織にしばられないで働くことができる」といった良い面を認める割合も6～7割ある。就業形態別にみると、正規従業員、非正規従業員でそれほど大きな差はないが、悪い面を認める割合は正規従業員でやや高く、良い面を認める割合は非正規従業員でやや高い。

図表8 正社員でない働き方の増加（2004年）



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計  
 非正規従業員：「非正規従業員（パート、アルバイト等）」＋「派遣社員」  
 「計」には無職、自営の者も含む。

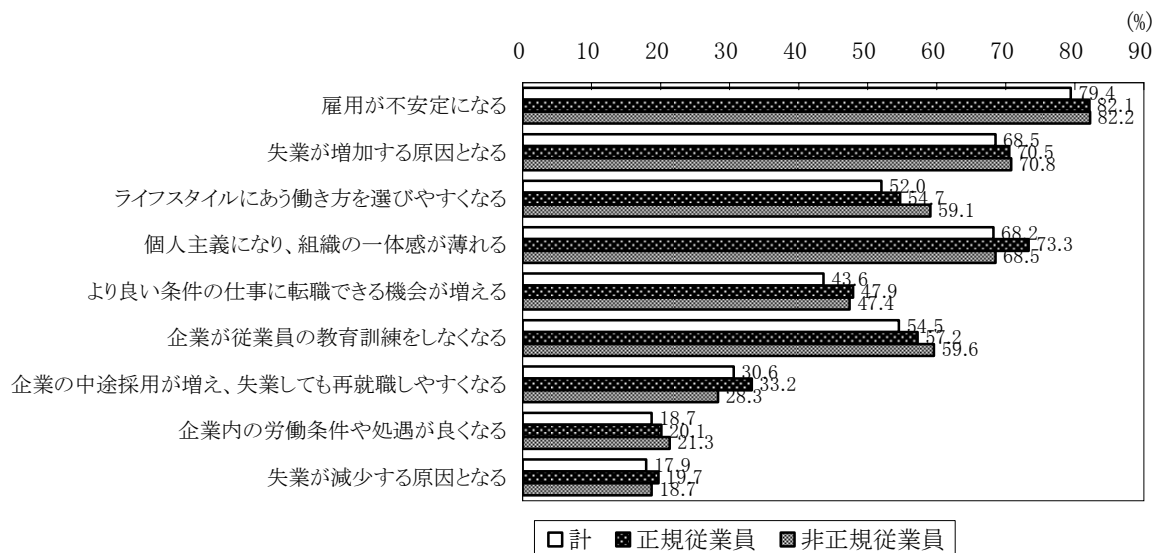
図表9 正社員でない働き方の増加（2004年） 就業形態・性別

		評価項目 (%)			
		雇用が不安定になる	低賃金で働く人が増える	自分の都合にあった労働時間で働くことができる	組織にしばられないで働くことができるようになる
正規従業員	男性	81.3	83.0	67.0	62.3
	女性	87.9	85.2	77.6	68.2
非正規従業員	男性	85.6	85.6	67.6	59.5
	女性	79.6	81.4	81.4	66.8

また、雇用が流動化し、転職・離職する人が多くなることについては、「雇用が不安定になる」、「失業が増加する原因となる」、「個人主義になり、組織の一体感が薄れる」といったデ

メリットを認める割合が高い。一方で、「ライフスタイルにあう働き方を選びやすくなる」といったメリットを認める割合も5割程度ある。

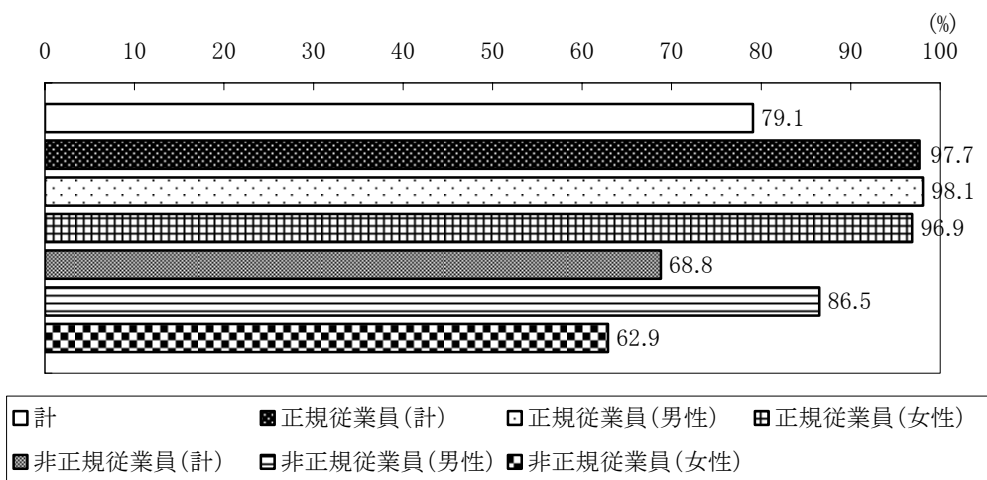
図表10 雇用の流動化（2004年）



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計  
 非正規従業員：「非正規従業員（パート、アルバイト等）」＋「派遣社員」  
 「計」には無職、自営の者も含む。

実際に自分が企業で雇われて働く場合に正社員で働きたいかどうかについては、正規従業員のほぼ全員、非正規従業員でも約7割、男性非正規従業員に限ると約9割が「正社員で働きたい」としている。

図表11 正社員での就労希望（2004年）

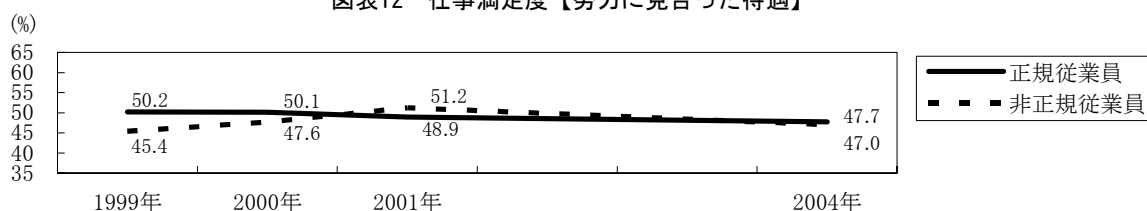


「正社員で働きたい」と「どちらかといえば正社員で働きたい」の合計  
 非正規従業員：「非正規従業員（パート、アルバイト等）」＋「派遣社員」  
 「計」には無職、自営の者も含む。

### 3 仕事満足度

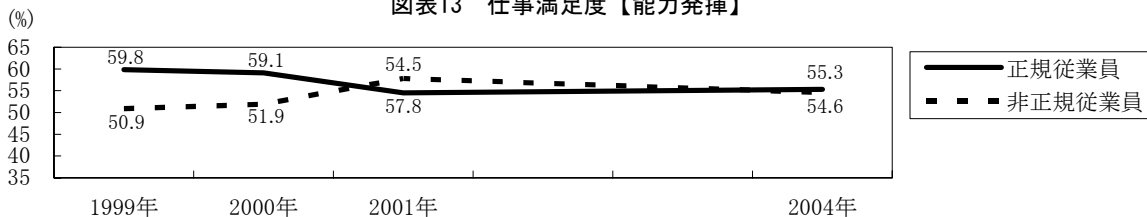
仕事の満足度についてしてみると、「努力に見合った待遇が得られる」、「自分の能力が十分に発揮できる」、「仕事に新しいチャレンジがある」、「責任を任されている範囲が広い」という4つの項目すべてにおいて、正規従業員では横ばいかやや低下しており、一方、非正規従業員ではやや上昇の傾向がある。このため、いずれの仕事満足度についても、正規従業員と非正規従業員の差は小さくなっている。

図表12 仕事満足度【努力に見合った待遇】



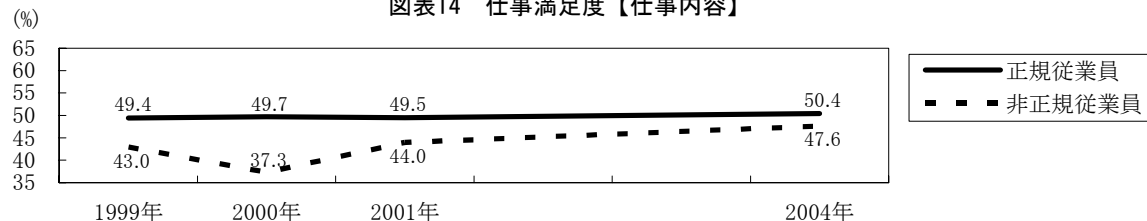
「努力に見合った待遇が得られる」について、「満足している」と「まあ満足している」の合計  
 非正規従業員：「非正規従業員（パート、アルバイト等）」＋「派遣社員」

図表13 仕事満足度【能力発揮】



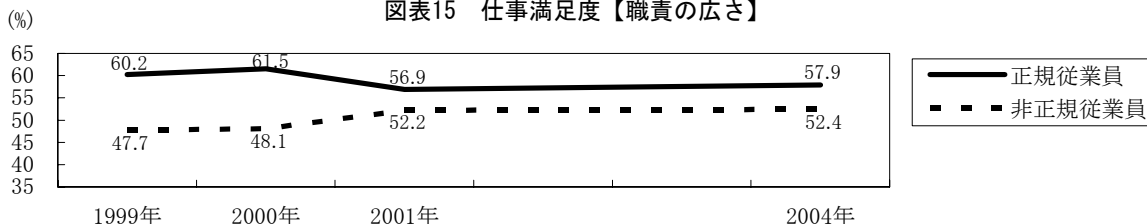
「自分の能力が十分に発揮できる」について、「満足している」と「まあ満足している」の合計  
 非正規従業員：「非正規従業員（パート、アルバイト等）」＋「派遣社員」

図表14 仕事満足度【仕事内容】



「仕事に新しいチャレンジがある」について、「満足している」と「まあ満足している」の合計  
 非正規従業員：「非正規従業員（パート、アルバイト等）」＋「派遣社員」

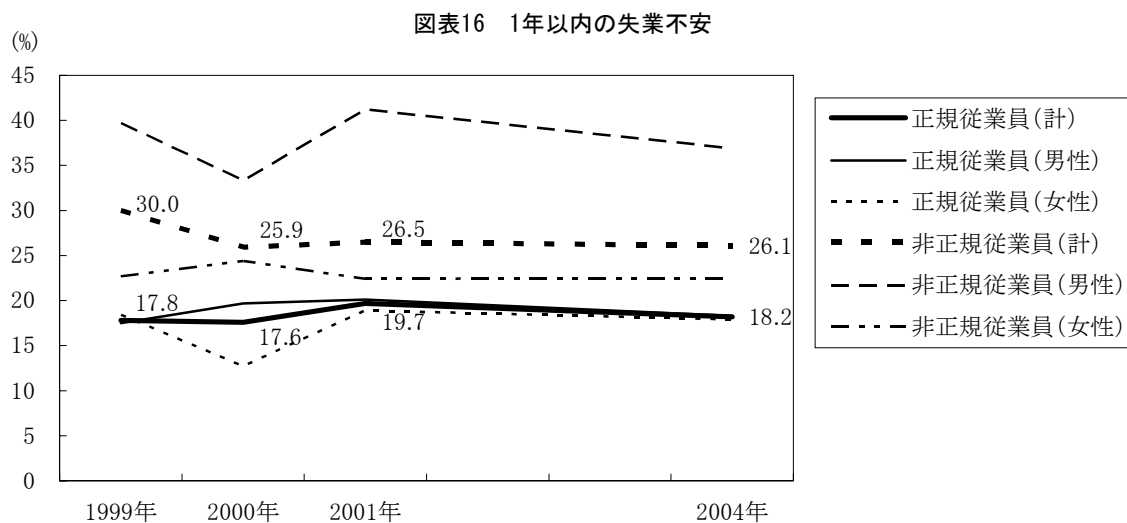
図表15 仕事満足度【職責の広さ】



「責任を任されている範囲が広い」について、「満足している」と「まあ満足している」の合計  
 非正規従業員：「非正規従業員（パート、アルバイト等）」＋「派遣社員」

#### 4 失業不安

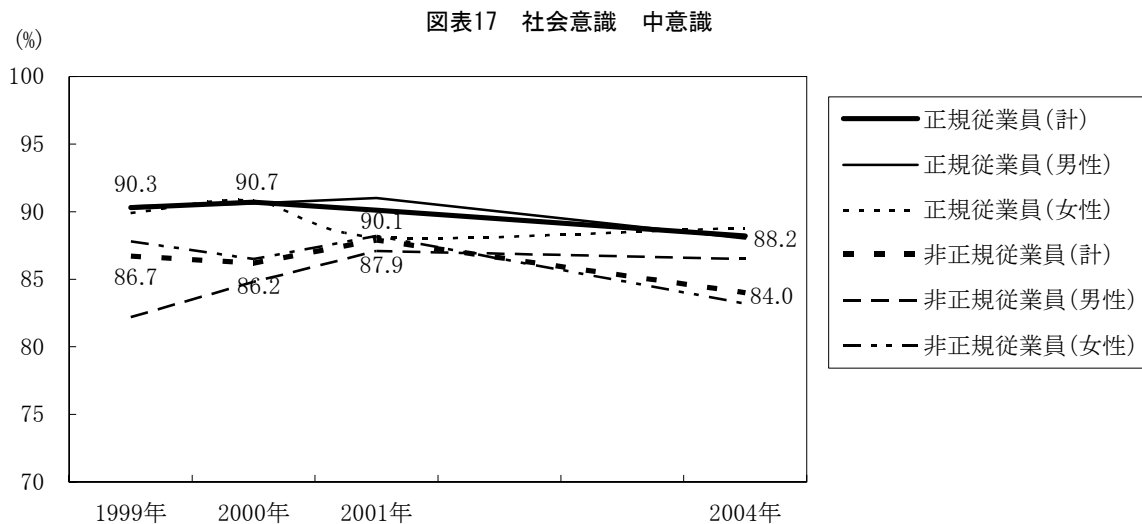
失業に関する考えとして、近い将来（1年以内）に失業の不安があるかどうかについては、非正規従業員の方が正規従業員と比較して、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」とする者が高い割合で推移している。



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

## 5 中意識

「中意識をもつ人（日本の社会全体を5つの層に分けた場合に自分自身が入る層が「中の上」、「中の中」、「中の下」だと思う人）」の割合をみると、正規従業員、非正規従業員とも2004年にはかなり低下している。正規従業員と比較すると非正規従業員の中意識は一貫して、より低い割合で推移している。

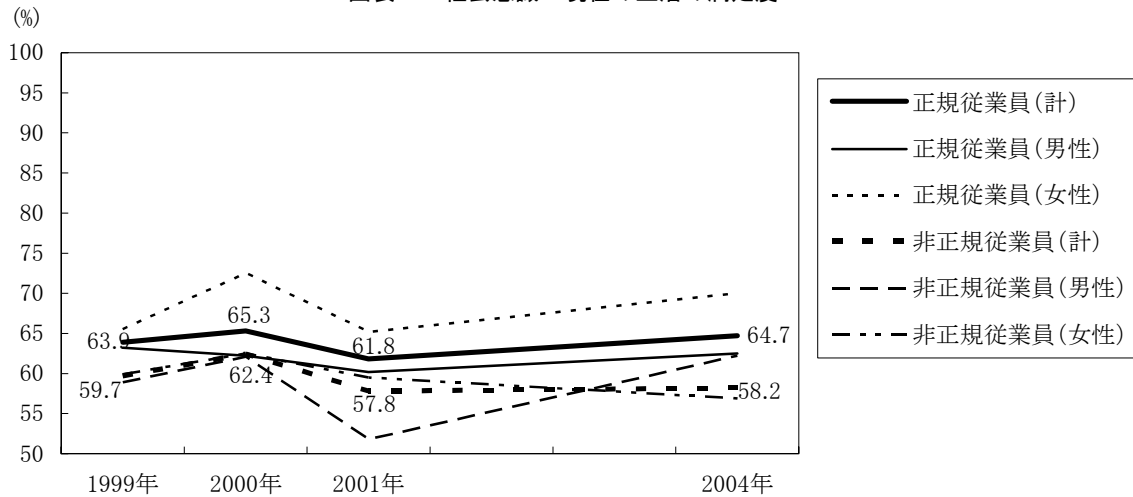


日本の社会全体を5つの層に分けた場合に自分自身が入る層が、「中の上」、「中の中」、「中の下」だと思う人の合計  
 非正規従業員：「非正規従業員（パート、アルバイト等）」＋「派遣社員」

## 6 生活満足度

現在の生活の満足度については、正規従業員と比較して非正規従業員では低い。2004年には正規従業員と非正規従業員の差は拡大している。

図表18 社会意識 現在の生活の満足度

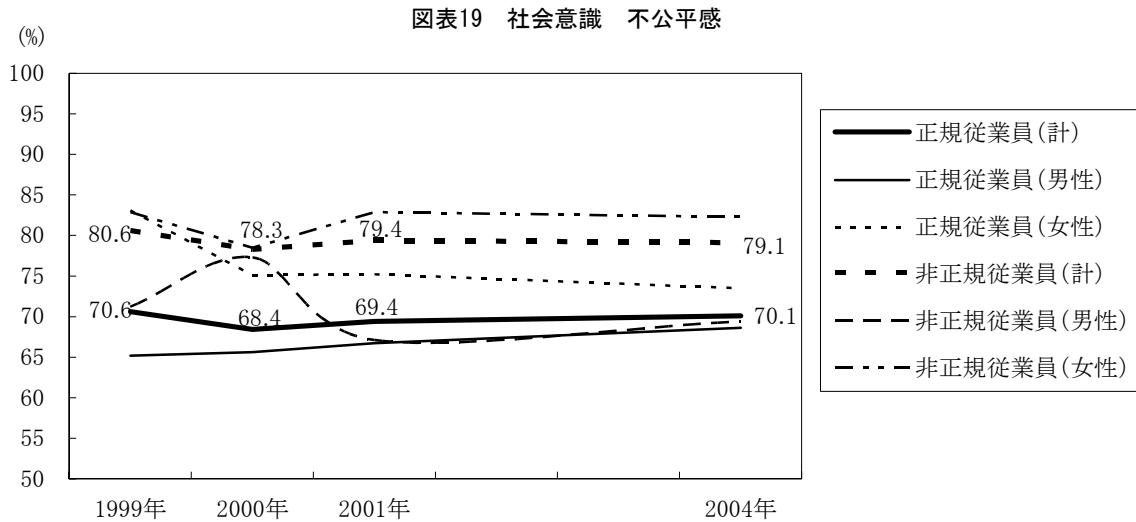


現在の生活について「満足している」と「まあ満足している」の合計  
 非正規従業員：「非正規従業員（パート、アルバイト等）」＋「派遣社員」



## 7 世の中についての不公平感

いまの世の中について不公平感をもつ割合は、非正規従業員では約8割、正規従業員では約7割で推移している。

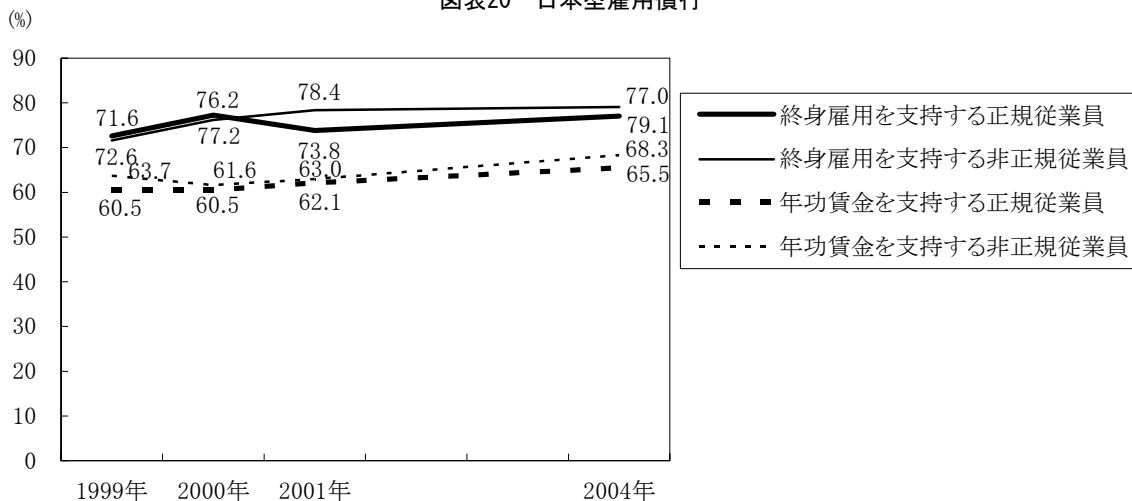


一般的にいっていまの世の中について「あまり公平でない」、「公平でない」と思う人の合計  
 非正規従業員：「非正規従業員（パート、アルバイト等）」＋「派遣社員」

## 8 日本型雇用慣行の支持

「終身雇用」、「年功賃金」という日本型雇用慣行についてこれを支持する割合をみると、正規従業員、非正規従業員とも上昇傾向にある。就業形態別に大きな違いはみられず、非正規従業員も日本型雇用慣行を支持している。

図表20 日本型雇用慣行



「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計  
 非正規従業員：「非正規従業員（パート、アルバイト等）」＋「派遣社員」

付属統計表1（本文中の図表データ）

図表1 日本型雇用慣行（「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計）  
(%)

	1999年	2000年	2001年	2004年
終身雇用	72.3	77.5	76.2	78.0
年功賃金	60.8	61.8	62.3	66.7
組織との一体感	74.6	76.9	79.0	77.8
福利厚生への給与化	50.8	53.6	53.8	61.1
自己啓発型能力開発	70.6	72.1	73.5	71.6

図表2 日本型雇用慣行 性・年代別（「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計）

(1) 終身雇用 (%)				
	1999年	2000年	2001年	2004年
男性20～29歳	64.6	69.2	58.4	64.2
男性30～39歳	66.0	67.1	73.0	64.9
男性40～49歳	70.4	75.4	71.0	78.7
男性50～59歳	70.4	76.9	78.4	81.8
男性60～69歳	76.3	80.1	75.7	80.9
男性70歳以上	79.0	81.7	86.0	84.0
男性計	71.2	75.8	74.7	77.2
女性20～29歳	69.0	76.6	68.7	66.4
女性30～39歳	71.5	75.4	72.3	77.4
女性40～49歳	71.2	78.6	77.3	75.7
女性50～59歳	71.3	77.4	79.4	78.3
女性60～69歳	74.4	80.2	81.1	84.5
女性70歳以上	87.0	86.4	84.1	87.0
女性計	73.3	78.8	77.4	78.8
(2) 年功賃金				
	1999年	2000年	2001年	2004年
男性20～29歳	51.9	51.3	47.4	51.5
男性30～39歳	50.5	49.7	56.3	59.3
男性40～49歳	54.2	54.6	58.9	66.5
男性50～59歳	61.1	61.6	59.2	68.9
男性60～69歳	62.5	64.2	62.7	67.5
男性70歳以上	73.4	63.5	70.2	70.8
男性計	58.5	58.4	59.8	65.3
女性20～29歳	59.6	56.9	59.6	60.6
女性30～39歳	61.3	63.1	55.4	64.5
女性40～49歳	56.5	60.9	63.4	66.3
女性50～59歳	59.5	61.0	64.0	66.0
女性60～69歳	71.5	71.3	72.2	71.7
女性70歳以上	72.7	77.2	73.9	78.8
女性計	62.8	64.7	64.4	68.0

図表3 望ましいキャリア形成

(%)				
	1999年	2000年	2001年	2004年
一企業キャリア	40.5	44.6	40.5	42.9
複数企業キャリア	23.9	21.9	26.2	26.1
独立自営キャリア	15.3	15.1	14.0	13.3

図表4 分配原理（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）

(%)				
	1999年	2000年	2001年	2004年
実績原理	77.5	77.9	83.0	83.8
努力原理	84.2	83.7	83.8	86.9
必要原理	30.6	29.8	32.4	29.8
平等原理	19.6	18.0	19.7	18.0

図表5 分配原理 性別

(%)					
		1999年	2000年	2001年	2004年
実績原理	男性	80.1	82.0	86.5	84.4
	女性	75.2	74.6	80.0	83.2
努力原理	男性	83.9	83.3	84.2	85.7
	女性	84.4	84.0	83.4	88.1

図表6 生活意識（「よくあてはまる」と「ややあてはまる」の合計）

	(%)			
	1999年	2000年	2001年	2004年
脱物質主義	80.5	80.7	81.8	76.4
脱地位志向	80.0	82.7	81.6	79.3
脱他人志向	58.5	59.6	57.3	58.8
現状維持志向	49.4	51.6	50.9	53.2
自己肯定	40.0	44.9	45.2	43.9
地位喪失不安	22.0	23.7	23.7	23.1
地位競争不安	27.1	32.3	34.3	30.0

図表7 家庭生活と仕事について望ましい生きかた（2004年）

	(%)					
	全体総計	全体男性	全体女性	若者総計	若者男性	若者女性
男性は仕事優先、女性は家庭優先	44.0	46.6	41.6	37.5	36.9	38.0
男性は仕事優先、女性は仕事も家庭も	20.3	15.5	24.6	16.1	12.1	19.2
男性も女性も、仕事も家庭も	18.1	18.3	17.8	24.3	24.8	24.0
男性は仕事も家庭も、女性は家庭優先	7.0	8.0	6.1	10.3	11.7	9.2
男性も女性も、家庭優先	3.0	3.7	2.4	5.8	6.5	5.2
男性も女性も、仕事優先	3.7	3.4	4.1	3.5	3.7	3.3

図表8 正社員でない働き方の増加（2004年）（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）

	(%)		
	計	正規従業員	非正規従業員
雇用が不安定になる	81.0	83.3	81.1
低賃金で働く人が増える	78.4	83.7	82.5
自分の都合にあった労働時間で働くことができる	69.4	70.2	78.0
組織にしばられないで働くことができるようになる	61.7	64.0	64.9

図表9 正社員でない働き方の増加（2004年）（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）

	(%)			
	正規従業員 (男性)	正規従業員 (女性)	非正規従業員 (男性)	非正規従業員 (女性)
雇用が不安定になる	81.3	87.9	85.6	79.6
低賃金で働く人が増える	83.0	85.2	85.6	81.4
自分の都合にあった労働時間で働くことができる	67.0	77.6	67.6	81.4
組織にしばられないで働くことができるようになる	62.3	68.2	59.5	66.8

図表10 雇用の流動化（2004年）（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）

	(%)		
	計	正規従業員	非正規従業員
雇用が不安定になる	79.4	82.1	82.2
失業が増加する原因となる	68.5	70.5	70.8
ライフスタイルにあう働き方を選びやすくなる	52.0	54.7	59.1
個人主義になり、組織の一体感が薄れる	68.2	73.3	68.5
より良い条件の仕事に転職できる機会が増える	43.6	47.9	47.4
企業が従業員の教育訓練をしなくなる	54.5	57.2	59.6
企業の中途採用が増え、失業しても再就職しやすくなる	30.6	33.2	28.3
企業内の労働条件や処遇が良くなる	18.7	20.1	21.3
失業が減少する原因となる	17.9	19.7	18.7

図表11 正社員での就労希望（2004年）（「正社員で働きたい」と「どちらかといえば正社員で働きたい」の合計）

	(%)
	計
計	79.1
正規従業員(計)	97.7
正規従業員(男性)	98.1
正規従業員(女性)	96.9
非正規従業員(計)	68.8
非正規従業員(男性)	86.5
非正規従業員(女性)	62.9

図表12 仕事満足度 努力に見合った待遇が得られる（「満足している」と「まあ満足している」の合計）  
(%)

	1999年	2000年	2001年	2004年
計(有職者)	50.1	51.6	52.1	50.5
正規従業員	50.2	50.1	48.9	47.7
非正規従業員	45.4	47.6	51.2	47.0

図表13 仕事満足度 自分の能力が十分に発揮できる（「満足している」と「まあ満足している」の合計）  
(%)

	1999年	2000年	2001年	2004年
計(有職者)	60.6	59.8	59.9	59.0
正規従業員	59.8	59.1	54.5	55.3
非正規従業員	50.9	51.9	57.8	54.6

図表14 仕事満足度 仕事に新しいチャレンジがある（「満足している」と「まあ満足している」の合計）  
(%)

	1999年	2000年	2001年	2004年
計(有職者)	49.8	48.7	50.8	51.3
正規従業員	49.4	49.7	49.5	50.4
非正規従業員	43.0	37.3	44.0	47.6

図表15 仕事満足度 責任を任されている範囲が広い（「満足している」と「まあ満足している」の合計）  
(%)

	1999年	2000年	2001年	2004年
計(有職者)	61.3	62.4	60.3	59.3
正規従業員	60.2	61.5	56.9	57.9
非正規従業員	47.7	48.1	52.2	52.4

図表16 1年以内の失業不安（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）  
(%)

	1999年	2000年	2001年	2004年
計(有職者)	19.0	18.3	19.2	19.7
正規従業員(計)	17.8	17.6	19.7	18.2
正規従業員(男性)	17.5	19.7	20.1	18.3
正規従業員(女性)	18.4	12.7	18.9	17.9
非正規従業員(計)	30.0	25.9	26.5	26.1
非正規従業員(男性)	39.7	33.3	41.2	36.9
非正規従業員(女性)	22.7	24.4	22.4	22.5

図表17 社会意識 中意識（日本社会全体を5つの層に分けた場合自分が入る層が、「中の上」、「中の中」、「中の下」の合計）  
(%)

	1999年	2000年	2001年	2004年
計	86.6	87.0	87.3	85.2
正規従業員(計)	90.3	90.7	90.1	88.2
正規従業員(男性)	90.4	90.6	91.0	88.0
正規従業員(女性)	89.9	90.8	88.1	88.8
非正規従業員(計)	86.7	86.2	87.9	84.0
非正規従業員(男性)	82.2	84.8	87.1	86.5
非正規従業員(女性)	87.8	86.5	88.2	83.2

図表18 社会意識 現在の生活の満足度（「満足している」と「まあ満足している」の合計）  
(%)

	1999年	2000年	2001年	2004年
計	66.9	68.2	65.2	65.6
正規従業員(計)	63.9	65.3	61.8	64.7
正規従業員(男性)	63.2	62.2	60.2	62.5
正規従業員(女性)	65.5	72.5	65.2	70.0
非正規従業員(計)	59.7	62.4	57.8	58.2
非正規従業員(男性)	58.9	62.1	51.8	62.2
非正規従業員(女性)	59.9	62.5	59.5	56.9

図表19 社会意識 世の中についての不公平感（「あまり公平でない」と「公平でない」の合計）  
(%)

	1999年	2000年	2001年	2004年
計	72.2	68.3	71.1	71.2
正規従業員(計)	70.6	68.4	69.4	70.1
正規従業員(男性)	65.2	65.6	66.7	68.6
正規従業員(女性)	83.1	75.1	75.2	73.5
非正規従業員(計)	80.6	78.3	79.4	79.1
非正規従業員(男性)	71.2	77.3	67.1	69.4
非正規従業員(女性)	82.9	78.5	82.9	82.3

図表20 日本型雇用慣行（「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計）  
(%)

	1999年	2000年	2001年	2004年
終身雇用を支持する正規従業員	72.6	77.2	73.8	77.0
終身雇用を支持する非正規従業員	71.6	76.2	78.4	79.1
年功賃金を支持する正規従業員	60.5	60.5	62.1	65.5
年功賃金を支持する非正規従業員	63.7	61.6	63.0	68.3

## 付属統計表2 (参考表)

参考表1 正規従業員、非正規従業員別にみた性・年齢別構成比 (2004年調査)

(%)			
正規従業員	男女計	男性	女性
年齢計	100.0(748人)	70.2	29.8
20～29歳	14.7	8.0	6.7
30～39歳	29.4	21.0	8.4
40～49歳	24.5	17.2	7.2
50～59歳	28.2	21.1	7.1
60～69歳	3.1	2.8	0.3
70歳以上	0.1	0.0	0.1
非正規従業員	男女計	男性	女性
年齢計	100.0(445人)	24.9	75.1
20～29歳	11.9	4.5	7.4
30～39歳	21.1	2.0	19.1
40～49歳	23.6	1.1	22.5
50～59歳	23.8	4.0	19.8
60～69歳	18.0	11.7	6.3
70歳以上	1.6	1.6	0.0

参考表2 年功賃金と実績原理

(%)				
2004年		実績原理		
		支持	不支持	わからない・どちらともいえない
年功賃金	支持	56.6	6.6	4.5
	不支持	23.2	3.0	1.4
	わからない	4.0	0.5	1.2
2001年		実績原理		
		支持	不支持	わからない・どちらともいえない
年功賃金	支持	51.7	5.7	4.9
	不支持	28.4	3.4	1.9
	わからない	2.8	0.3	0.9

参考表3 日本型雇用慣行 (2004年) 2001年調査回答者の構成比による補正值

(%)		
2004年	元のデータ	補正值
終身雇用	78.0	77.8
年功賃金	66.7	66.6
福利厚生	61.1	61.3
自己啓発	71.6	71.7
組織との一体感	77.8	77.8

(注)補正值は、2001年調査の回答者の性・年齢別の構成比に一致するよう、2004年調査結果をウェイト付けしたもの。

参考表4 望ましいキャリア形成 性別

(%)					
		1999年	2000年	2001年	2004年
一企業キャリア	男性	39.6	45.8	41.4	41.8
	女性	41.3	43.6	39.7	44.0
複数企業キャリア	男性	24.4	21.5	25.2	25.4
	女性	23.4	22.3	27.1	26.8
独立自営キャリア	男性	20.1	20.4	18.4	18.4
	女性	11.0	10.8	10.3	8.6

参考表5 分配原理 性別

(%)					
		1999年	2000年	2001年	2004年
実績原理	男性	80.1	82.0	86.5	84.4
	女性	75.2	74.6	80.0	83.2
努力原理	男性	83.9	83.3	84.2	85.7
	女性	84.4	84.0	83.4	88.1
必要原理	男性	32.2	31.4	32.6	31.1
	女性	29.2	28.5	32.3	28.6
平等原理	男性	18.3	17.7	17.7	17.8
	女性	20.6	18.3	21.3	18.2

参考表6 雇用の流動化（2004年） 就業形態・性別

(%)

		より良い条件の仕事に転職できる機会が増える	雇用が不安定になる	企業内の労働条件や処遇が良くなる	個人主義になり、組織の一体感が薄れる	企業が従業員の教育訓練をしなくなる
正規従業員	男性	47.8	80.4	20.2	72.6	55.4
	女性	48.0	86.1	19.7	74.9	61.4
非正規従業員	男性	48.6	83.8	15.3	75.7	61.3
	女性	47.0	81.7	23.4	66.2	59.0
		企業内の中途採用が増え、失業しても再就職しやすくなる	失業が増加する原因となる	失業が減少する原因となる	ライフスタイルにあう働き方を選びやすくなる	
正規従業員	男性	34.5	68.8	20.2	53.5	
	女性	30.0	74.4	18.4	57.4	
非正規従業員	男性	27.9	75.7	17.1	54.1	
	女性	28.4	69.2	19.2	60.8	

参考表7 仕事満足 就業形態・性別

(%)

努力に見合った待遇		1999年	2000年	2001年	2004年
正規従業員	男性	50.9	49.7	49.0	45.9
	女性	48.7	51.1	48.9	52.0
非正規従業員	男性	45.2	56.1	56.5	46.8
	女性	45.4	45.8	49.7	47.0
能力発揮		1999年	2000年	2001年	2004年
正規従業員	男性	58.5	58.4	54.0	53.0
	女性	62.9	60.7	55.6	61.0
非正規従業員	男性	47.9	63.6	51.8	55.9
	女性	51.6	49.4	59.5	54.2
仕事内容		1999年	2000年	2001年	2004年
正規従業員	男性	49.4	50.1	48.1	47.8
	女性	49.4	48.9	52.6	56.5
非正規従業員	男性	39.7	40.9	30.6	41.4
	女性	43.8	36.5	47.7	49.7
職責の広さ		1999年	2000年	2001年	2004年
正規従業員	男性	60.8	61.3	58.5	57.3
	女性	58.8	62.0	53.3	59.2
非正規従業員	男性	52.1	53.0	52.9	51.4
	女性	46.7	47.1	52.0	52.7

参考表8 社会意識（中意識以外）

(%)

上		1999年	2000年	2001年	2004年
正規従業員	計	0.7	1.0	0.5	1.3
	男性	0.8	1.5	0.7	1.3
	女性	0.4	0.0	0.0	1.3
非正規従業員	計	1.6	0.5	0.3	0.7
	男性	2.7	0.0	0.0	0.9
	女性	1.3	0.6	0.3	0.6
下		1999年	2000年	2001年	2004年
正規従業員	計	5.4	5.7	7.0	6.8
	男性	6.6	5.3	6.8	7.0
	女性	2.6	6.6	7.4	6.3
非正規従業員	計	7.4	10.1	8.5	10.1
	男性	8.2	13.6	12.9	7.2
	女性	7.2	9.3	7.2	11.1
わからない		1999年	2000年	2001年	2004年
正規従業員	計	3.6	2.6	2.5	3.6
	男性	2.1	2.6	1.6	3.6
	女性	7.1	2.6	4.4	3.6
非正規従業員	計	4.2	3.2	3.3	5.2
	男性	6.8	1.5	0.0	5.4
	女性	3.6	3.5	4.3	5.1



付属統計表3（主要項目の単純集計、クロス集計、時系列）

1 日本型雇用慣行

1-1 単純集計 (%)

	良いことだと思う	どちらかといえばよいことだと思う	どちらかといえば良くないことだと思う	良くないことだと思う	わからない
終身雇用	33.7	44.3	12.7	3.4	5.9
年功賃金	24.7	42.0	20.3	7.3	5.7
組織との一体感	35.9	41.9	9.9	2.7	9.6
自己啓発型能力開発	29.4	42.2	14.2	5.7	8.5
福利厚生との給与化	30.8	30.3	19.9	11.2	7.8

1-2 性・年齢別 (%)

	終身雇用	年功賃金	福利厚生との給与化	自己啓発型能力開発	組織との一体感
男性20-29歳	64.2	51.5	67.2	81.3	76.9
30-39歳	64.9	59.3	62.4	74.7	82.5
40-49歳	78.7	66.5	63.8	80.9	86.7
50-59歳	81.8	68.9	63.9	77.5	80.4
60-69歳	80.9	67.5	58.3	71.4	87.3
70歳以上	84.0	70.8	53.0	74.0	81.3
女性20-29歳	66.4	60.6	55.5	72.3	73.7
30-39歳	77.4	64.5	67.5	70.6	76.2
40-49歳	75.7	66.3	65.2	70.3	79.0
50-59歳	78.3	66.0	62.8	70.6	72.2
60-69歳	84.5	71.7	58.6	65.7	72.5
70歳以上	87.0	78.8	52.3	53.4	62.7

「良いことだと思う」+「どちらかといえば良いことだと思う」

2 望ましい分配原理

2-1 単純集計 (%)

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	わからない
努力原理	53.6	33.3	4.6	3.2	3.7	1.7
実績原理	49.7	34.1	4.0	5.2	4.8	2.3
必要原理	12.3	17.5	18.2	34.5	12.2	5.3
平等原理	7.8	10.2	18.7	48.9	10.9	3.5

2-2 性・年齢別 (%)

	実績原理	努力原理	必要原理	平等原理
男性20-29歳	84.3	83.6	26.1	13.4
30-39歳	90.2	80.9	31.4	14.4
40-49歳	88.3	87.2	31.9	17.6
50-59歳	79.6	83.6	33.6	18.9
60-69歳	83.4	89.8	27.9	20.8
70歳以上	83.6	87.2	34.2	18.3
女性20-29歳	86.9	90.5	30.7	20.4
30-39歳	89.4	86.4	28.3	15.5
40-49歳	82.6	86.2	31.2	17.8
50-59歳	84.8	89.6	29.4	14.9
60-69歳	80.1	90.8	26.3	21.5
70歳以上	74.1	85.0	25.4	22.3

「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」

### 3 失業についての意識

#### 3-1 失業のイメージ

##### 3-1-1 単純集計

(%)

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない
経済的困難	84.1	12.8	1.1	0.8	1.2
社会とのつながりの喪失	28.2	31.0	19.0	18.4	3.5
キャリアのやり直し	20.5	37.3	18.1	15.9	8.2
アイデンティティの喪失	12.0	16.0	24.7	43.3	4.0

##### 3-1-2 性・年齢別

(%)

	経済的困難	社会的つながりの喪失	キャリアのやり直し	アイデンティティの喪失
男性20-29歳	97.0	45.5	65.7	18.7
30-39歳	96.4	42.3	62.4	23.2
40-49歳	99.5	60.1	56.4	29.3
50-59歳	98.6	59.6	57.1	31.4
60-69歳	96.8	66.4	54.4	35.3
70歳以上	95.4	69.9	58.4	38.4
女性20-29歳	97.8	50.4	70.8	20.4
30-39歳	98.5	58.9	64.2	23.0
40-49歳	98.2	62.7	54.7	30.1
50-59歳	97.4	66.0	60.5	30.4
60-69歳	94.4	61.0	50.2	25.1
70歳以上	91.7	49.2	47.2	19.7

「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」

#### 3-2 失業への対応

##### 3-2-1 単純集計

(%)

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	あてはまらない	わからない
失業を避けるためには、賃金が下がってもかまわない	12.6	28.0	13.4	17.3	22.6	6.2
賃金ややりがいに不満があるなら失業してもやむを得ない	14.5	20.2	15.8	20.9	22.1	6.6
近い将来(1年以内)失業の不安がある(有職者のみ)	8.5	11.2	14.1	38.3	24.2	3.7
近い将来(1年以内)失業の不安がある(無職者も含む)	6.4	7.3	9.2	24.5	48.2	4.4

##### 3-2-2 性・年齢別

(%)

	失業を避けるためなら賃金が下がってもかまわない	賃金ややりがいに不満があるなら、失業してもやむを得ない	近い将来(1年以内)失業の不安がある	
			全体	有職者のみ
男性20-29歳	29.9	53.7	17.2	18.6
30-39歳	43.8	45.4	18.0	17.0
40-49歳	48.9	39.9	19.7	19.4
50-59歳	58.2	36.1	23.6	23.6
60-69歳	42.8	32.2	14.1	23.2
70歳以上	32.0	17.4	6.8	15.7
女性20-29歳	33.6	51.1	13.1	16.5
30-39歳	39.2	46.4	10.6	14.0
40-49歳	37.3	40.2	13.0	17.4
50-59歳	45.6	32.7	15.5	22.3
60-69歳	37.8	21.1	10.0	29.7
70歳以上	24.9	11.4	1.6	11.1

「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」

### 3-3 失業後の対応

#### 3-3-1 単純集計

(%)

	そうする	どちらかとい えばそうする	どちらかとい えばそうしな い	そうしない	わからない
できるだけ早く仕事を見つけたい	63.8	20.0	4.3	6.0	6.0
仕事内容にこだわりたい	31.1	42.8	10.9	9.0	6.2
賃金にこだわりたい	14.7	42.7	22.6	13.0	7.1
訓練や資格の取得によって今までとは違う仕事につきたい	9.2	19.6	26.2	30.6	14.3

#### 3-3-2 性・年齢別

(%)

	できるだけ早く仕事をみつ けたい	賃金にこだわりたい	仕事内容にこだわりたい	訓練や資格の取得によっ て今までとは違う仕事につ きたい
男性20-29歳	94.0	65.7	86.6	40.3
30-39歳	95.9	70.1	83.5	33.0
40-49歳	95.7	70.7	84.0	32.4
50-59歳	89.6	57.5	73.6	30.0
60-69歳	76.7	43.5	65.7	24.0
70歳以上	76.3	52.1	63.0	25.1
女性20-29歳	92.0	65.7	85.4	33.6
30-39歳	90.6	73.6	86.0	35.5
40-49歳	86.6	66.3	83.0	27.9
50-59歳	83.2	54.7	76.7	33.0
60-69歳	70.1	41.4	62.2	22.3
70歳以上	62.2	35.2	42.5	14.0

「そう思う」+「どちらかといえればそう思う」

### 3-4 リストラのルール

#### 3-4-1 単純集計

(%)

	そう思う	どちらかとい えればそう思う	どちらかとい えればそう思わ ない	そう思わない	わからない
職業能力の低い人から	24.2	33.3	12.5	17.4	12.7
担当業務が不要になった人から	17.7	29.6	18.9	19.4	14.4
高齢者から	8.2	18.5	26.5	34.8	12.1
勤続年数の短い人から	4.6	9.5	24.4	47.7	13.9
若年者から	2.2	5.5	27.6	52.8	11.8

#### 3-4-2 性・年齢別

(%)

	勤続年数の 短い人から	職業能力の 低い人から	若年者から	高齢者から	担当業務が不要になっ た人から
男性20-29歳	12.7	73.1	7.5	26.9	58.2
30-39歳	9.3	66.5	5.2	20.1	47.9
40-49歳	12.8	68.1	9.6	29.3	53.2
50-59歳	16.1	58.6	10.7	26.8	48.6
60-69歳	19.1	52.3	8.8	34.3	53.7
70歳以上	18.7	53.0	8.7	37.9	49.8
女性20-29歳	12.4	60.6	5.1	12.4	45.3
30-39歳	12.1	68.3	7.2	24.2	50.6
40-49歳	14.9	60.9	9.8	16.3	46.4
50-59歳	13.9	55.0	6.5	26.5	45.3
60-69歳	12.4	46.2	7.2	31.9	37.1
70歳以上	10.4	34.7	4.1	28.0	33.2
専門・技術職	11.2	64.7	7.6	24.4	50.9
管理職	9.9	72.2	10.6	23.8	56.3
事務職	10.0	64.5	6.6	20.8	48.6
営業・販売職	17.9	60.9	10.3	23.9	48.9
サービス職	17.5	63.9	6.2	30.2	52.2
保守的職業	37.5	75.0	50.0	25.0	50.0
運輸・通信的職業	11.5	55.7	8.2	27.9	45.9
技能工・労務職	15.9	56.7	9.3	32.4	46.7

「そう思う」+「どちらかといえればそう思う」

#### 4 フリーター観

##### 4-1 単純集計

(%)

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない
生活を不安定にする働き方	58.6	26.9	6.5	4.8	3.2
自由で多様な働き方	17.6	22.2	20.0	35.7	4.4

##### 4-2 性・年齢別

(%)

	自由で多様な働き方	生活を不安定にする働き方
男性20-29歳	57.5	76.9
30-39歳	41.2	78.9
40-49歳	38.3	85.6
50-59歳	37.1	90.0
60-69歳	36.7	86.6
70歳以上	31.5	84.0
女性20-29歳	61.3	83.9
30-39歳	48.7	89.8
40-49歳	38.8	86.2
50-59歳	35.9	91.6
60-69歳	37.5	85.3
70歳以上	29.5	76.2

「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」

## 5 職業能力開発

### 5-1 自己能力評価

#### 5-1-1 単純集計

(%)

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない
職業能力の必要性	31.4	29.9	12.3	18.9	7.5
社会的通用性	28.8	31.0	13.4	15.1	11.7
職業能力の自信	23.5	32.7	15.9	18.9	9.1

#### 5-1-2 性・年齢別

(%)

	職業能力の必要 性	社会的通用性	職業能力の自信
男性20-29歳	88.8	62.7	59.0
30-39歳	89.2	74.2	75.8
40-49歳	85.6	79.3	81.9
50-59歳	67.1	77.9	83.2
60-69歳	54.4	67.8	72.1
70歳以上	34.7	58.9	51.1
女性20-29歳	82.5	51.1	43.8
30-39歳	74.7	55.8	42.3
40-49歳	72.5	56.5	54.3
50-59歳	56.0	57.6	48.2
60-69歳	33.5	43.8	36.7
70歳以上	17.1	28.0	21.2

「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」

### 5-2 能力開発の方法

#### 5-2-1 単純集計

(%)

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない
多様な仕事経験	21.4	29.1	21.1	17.7	10.7
複数会社経験	12.4	28.6	24.6	20.4	14.0
外部の教育機関	8.9	13.6	34.3	31.2	12.0

#### 5-2-2 性・年齢別

(%)

	多様な仕事経験	複数会社経験	外部の教育機関
男性20-29歳	70.9	57.5	23.1
30-39歳	64.4	50.0	17.5
40-49歳	63.8	52.1	21.8
50-59歳	56.1	47.9	25.0
60-69歳	55.8	38.2	20.8
70歳以上	37.4	31.5	24.7
女性20-29歳	51.1	48.2	21.9
30-39歳	57.7	46.4	22.6
40-49歳	48.9	47.5	24.6
50-59歳	46.3	40.5	28.2
60-69歳	37.8	25.1	19.1
70歳以上	22.3	15.0	17.1

「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」

## 6 多様化する働き方についての意識

### 6-1 正社員でない働き方の増加

#### 6-1-1 単純集計

(%)

	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わな い	わからない
都合にあった労働時間	37.1	32.4	11.8	13.5	5.3
組織にしばられない	25.8	35.9	16.8	15.1	6.4
雇用が不安定	55.6	25.4	8.0	4.9	6.1
低賃金労働者増加	51.5	26.9	7.8	5.8	8.0

#### 6-1-2 性・年齢別

(%)

	都合にあっ た労働時間	組織にしば られない	雇用が不安 定	低賃金労働 者増加
男性20-29歳	72.4	70.9	84.3	78.4
30-39歳	66.0	61.9	77.3	77.8
40-49歳	72.9	63.8	86.7	84.0
50-59歳	61.8	59.3	84.6	85.4
60-69歳	60.8	59.4	82.3	82.3
70歳以上	57.5	55.3	81.7	79.0
女性20-29歳	86.9	72.3	75.9	72.3
30-39歳	80.4	71.3	82.3	77.7
40-49歳	80.1	68.1	81.9	79.7
50-59歳	73.5	59.5	84.8	84.8
60-69歳	70.9	57.4	78.9	72.1
70歳以上	53.9	47.2	66.3	58.5

「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」

### 6-2 正社員での就労希望

#### 6-2-1 単純集計

(%)

	どちらかといえ ば正社員で働きた い	どちらかとい えば正社員 で働きたくな い	正社員で働 きたくない	わからない
正社員で働きたい	62.9	16.2	6.7	7.2
				6.9

#### 6-2-2 性・年齢別

(%)

男性20-29歳	96.3
30-39歳	93.8
40-49歳	93.1
50-59歳	92.1
60-69歳	87.3
70歳以上	81.7
女性20-29歳	80.3
30-39歳	70.2
40-49歳	69.2
50-59歳	72.8
60-69歳	64.9
70歳以上	59.6

「正社員で働きたい」+「どちらかといえば正社員で働きたい」

### 6-3 望ましい雇用形態

#### 6-3-1 単純集計 (%)

	ぜひ働きた い	条件によっ ては働きた い	あまり働 きたいと思 わない	働きたい と思わない	わからない
パート・アルバイト	25.5	43.7	7.1	22.4	1.3
派遣社員	1.6	25.0	22.9	47.4	3.2
契約社員・嘱託	4.5	30.5	15.8	45.8	3.4

#### 6-3-2 性・年齢別 (%)

	パート・アル バイト	派遣社員	契約社員・ 嘱託
男性20-29歳	50.0	50.0	50.0
30-39歳	44.4	33.3	66.7
40-49歳	45.5	18.2	54.5
50-59歳	38.9	11.1	50.0
60-69歳	57.7	11.5	42.3
70歳以上	31.3	0.0	18.8
女性20-29歳	90.9	50.0	45.5
30-39歳	89.6	44.8	47.8
40-49歳	91.2	36.8	42.6
50-59歳	76.8	18.8	23.2
60-69歳	51.0	14.3	12.2
70歳以上	23.8	14.3	14.3

「ぜひ働きたい」+「条件によっては働きたい」

### 6-4 転職・離職する人の増加について

#### 6-4-1 単純集計 (%)

	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう 思わない	そう思わ ない	わからない
職業選択	20.0	23.6	23.0	25.1	8.3
雇用の不安定化	47.3	32.1	9.8	4.5	6.3
労働条件	5.9	12.8	34.1	34.9	12.3
組織との一体感	32.4	35.8	12.8	7.8	11.2
教育訓練	25.2	29.3	17.2	13.4	14.8
再就職	9.3	21.3	26.8	31.0	11.6
失業増加	37.0	31.6	12.4	8.1	10.9
失業減少	6.5	11.4	27.0	40.7	14.4
ライフスタイル	19.7	32.4	16.3	18.0	13.6

#### 6-4-2 性・年齢別 (%)

	職業選択	雇用の不安 定化	労働条件	組織との一 体感	教育訓練	再就職	失業増加	失業減少	ライフスタイル
男性20-29歳	59.0	76.1	26.1	55.2	50.0	38.1	67.2	20.1	63.4
30-39歳	51.0	73.2	20.6	63.9	50.5	32.5	66.0	19.6	54.1
40-49歳	50.5	78.2	21.8	70.7	51.6	34.0	64.4	18.1	57.4
50-59歳	45.0	87.9	16.1	78.2	63.9	33.2	72.9	20.0	50.0
60-69歳	43.1	76.7	19.1	74.2	60.4	32.2	71.7	19.4	48.4
70歳以上	37.4	84.0	16.4	71.7	55.3	31.5	71.2	14.2	40.6
女性20-29歳	59.1	71.5	21.9	57.7	40.9	42.3	65.7	16.8	71.5
30-39歳	46.0	81.1	21.9	69.8	57.7	33.2	67.9	17.0	65.7
40-49歳	48.2	81.2	19.2	72.1	61.2	29.0	71.0	21.7	57.6
50-59歳	42.4	86.1	23.6	70.6	58.3	26.9	74.1	17.8	54.4
60-69歳	29.5	79.7	11.2	68.1	55.8	25.1	68.5	16.3	43.8
70歳以上	24.4	64.8	8.8	47.7	29.5	17.1	52.3	11.9	24.4

「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」

6-5 望ましい生き方

6-5-1 単純集計

(%)

	家庭のことはしないで仕事に専念	家庭のことも手伝うが、あくまでも仕事を優先	家庭のことも仕事と両立	仕事もするが、あくまでも家庭のことを優先	仕事はしないで、家庭のことに専念する	その他	わからない
望ましい男性の生き方	9.5	59.3	25.7	3.9	0.1	-	1.4
望ましい女性の生き方	0.3	4.2	39.1	46.8	7.4	0.3	1.9

6-5-2 性・年齢別

(%)

	男性は仕事中心、女性は家庭中心	男性は仕事中心、女性も仕事も家庭も	男性も女性も、仕事も家庭も	男性も女性も、家庭中心	男性も女性も、仕事中心
男性20-29歳	31.3	14.9	29.1	6.0	3.7
30-39歳	40.2	8.8	23.2	7.7	3.6
40-49歳	45.7	13.8	22.3	4.3	2.7
50-59歳	46.4	13.6	21.8	1.4	5.4
60-69歳	52.7	19.1	11.0	2.5	3.2
70歳以上	54.8	21.0	9.1	2.7	1.4
女性20-29歳	35.0	21.9	23.4	3.6	2.2
30-39歳	40.4	20.4	24.5	4.9	3.4
40-49歳	38.0	25.7	21.7	1.4	4.3
50-59歳	41.7	29.4	15.5	1.6	3.2
60-69歳	45.4	27.1	12.0	2.0	6.4
70歳以上	48.2	19.7	10.4	1.0	4.1

仕事中心＝「家庭のことはしないで仕事に専念」または「家庭のことも手伝うがあくまでも仕事を優先」  
 家庭中心＝「仕事もするが、あくまでも家庭のことを優先」または「仕事はしないで、家庭のことに専念」  
 仕事も家庭も＝「家庭のことも仕事と両立」

6-6 幸福観

6-6-1 単純集計

(%)

幸せである	まあ幸せである	やや不幸せである	不幸せである	どちらともいえない	わからない
28.4	56.4	5.9	2.5	6.4	0.4

6-6-2 性・年齢別

(%)

男性20-29歳	67.2
30-39歳	82.5
40-49歳	83.5
50-59歳	81.4
60-69歳	84.8
70歳以上	85.4
女性20-29歳	89.1
30-39歳	88.3
40-49歳	86.2
50-59歳	87.4
60-69歳	86.1
70歳以上	89.6

「幸せである」+「まあ幸せである」



## A 第1回調査からの推移(単純集計)

### A1 日本型雇用慣行について

	(%)			
	1999年	2000年	2001年	2004年
<b>【雇用慣行】</b>				
終身雇用	72.3	77.5	76.2	78.0
年功賃金	60.8	61.8	62.3	66.7
組織との一体感	74.6	76.9	79.0	77.8
福利厚生との給与化	50.8	53.6	53.8	61.1
自己啓発型能力開発	70.6	72.1	73.5	71.6
<b>【キャリア形成】</b>				
一企業キャリア	40.5	44.6	40.5	42.9
複数企業キャリア	23.9	21.9	26.2	26.1
独立自営キャリア	15.3	15.1	14.0	13.3

### A3 社会意識(中意識・生活満足・不公平感)

	(%)			
	1999年	2000年	2001年	2004年
中意識	86.7	86.9	87.2	85.2
生活満足	66.9	68.2	65.2	65.6
不公平	72.2	68.3	71.0	71.2
<b>【不公平】</b>				
性	67.7	64.9	66.6	65.0
年齢	58.2	55.8	58.1	59.3
学歴	71.5	70.3	70.7	72.4
職業	70.5	67.0	68.9	69.5
所得	70.3	65.4	68.6	69.8
資産	68.5	64.6	66.9	68.0
家柄	59.5	58.0	59.7	60.3
国籍・人種	73.9	73.8	74.2	74.2

### A6 フリーター観

	(%)		
	2000年	2001年	2004年
自由で多様	35.7	34.2	39.9
生活を不安定	79.6	80.9	85.5

### A8 生活意識

	(%)			
	1999年	2000年	2001年	2004年
脱物質主義	80.5	80.7	81.8	76.4
脱地位志向	80.0	82.7	81.6	79.3
脱他人志向	58.5	59.6	57.3	58.8
現状維持志向	49.4	51.6	50.9	53.2
自己肯定	40.0	44.9	45.2	43.9
地位喪失不安	22.0	23.7	23.7	23.1
地位競争不安	27.1	32.3	34.3	30.0

### A2 社会的分配の原理

	(%)			
	1999年	2000年	2001年	2004年
実績原理	77.5	77.9	83.0	83.8
努力原理	84.2	83.7	83.8	86.9
必要原理	30.6	29.8	32.4	29.8
平等原理	19.6	18.0	19.7	18.0

### A4 仕事(やりがい)満足度

	(%)			
	1999年	2000年	2001年	2004年
努力の次元	50.1	51.6	52.1	50.5
能力の次元	60.6	59.8	59.9	59.0
仕事の次元	49.8	48.7	50.8	51.3
責任の次元	61.3	62.4	60.3	59.3

### A5 これから日本が目指すべき社会

	(%)			
	1999年	2000年	2001年	2004年
平等社会	32.5	31.0	29.0	30.6
自由競争社会	40.9	40.1	40.9	42.3
どちらも言えない	23.1	25.6	26.5	23.6

### A7 職業能力開発

	(%)		
	2000年	2001年	2004年
職業能力の自信	57.2	56.7	56.2
能力の必要性	58.4	60.2	61.3
多様な仕事経験	54.6	55.7	50.4
教育機関	24.9	27.3	22.5
複数会社経験	40.9	43.0	41.0
社会的通用性	59.1	60.2	59.8

### A9 生活重視

	(%)			
	1999年	2000年	2001年	2004年
家族	90.8	90.4	89.1	90.8
社会活動	60.5	59.6	59.9	58.3
収入	60.3	58.9	60.7	64.7
レジャー	35.5	36.6	34.8	33.3
財産	34.4	33.1	34.2	39.1
職業	28.2	29.9	31.0	34.1
学歴	27.1	27.2	28.2	29.9

### A10 生活充実感

	(%)			
	1999年	2000年	2001年	2004年
仕事	52.6	52.1	55.4	53.6
家庭生活	78.5	80.0	79.4	78.7
社会的活動	29.4	31.7	33.2	33.2
趣味・レジャー	56.9	56.9	59.0	56.9
生活全体	74.2	76.1	75.7	75.6

### A12 新しい仕事観

	(%)			
	1999年	2000年	2001年	2004年
親の介護	42.5	45.1	45.8	42.7
育児	44.8	45.8	43.8	42.6
家事	58.9	57.8	58.0	56.7
ボランティア	34.0	34.8	35.7	32.5
消費者・市民運動	22.3	24.4	24.9	22.9
地域貢献活動	32.4	32.4	34.7	32.1

### A13 失業のイメージ

	(%)			
	1999年	2000年	2001年	2004年
経済的困難	95.1	94.6	96.4	96.9
社会的つながりの喪失	56.3	58.9	60.2	59.1
アイデンティティの喪失	29.5	27.1	27.4	28.0
キャリアのやり直し	58.0	59.1	62.8	57.9

### A15 失業後の対応

	(%)			
	1999年	2000年	2001年	2004年
できるだけ早く仕事を見つけない	83.7	82.9	84.2	83.7
賃金にこだわりたい	52.7	51.9	55.2	57.3
仕事内容にこだわりたい	68.9	69.0	71.4	73.8
訓練や資格の取得によって今までとは違う仕事につきたい	35.7	30.4	32.4	28.9

### A11 生活不安

	(%)			
	1999年	2000年	2001年	2004年
自分の健康	62.6	60.0	63.1	63.1
家族の健康	70.2	68.3	73.1	71.5
収入・資産	58.3	57.0	60.5	61.6
家族・親族の人間関係	37.2	35.7	35.5	33.7
勤務先の人間関係	23.8	22.7	25.5	23.2
地域での人間関係	26.3	25.5	26.6	24.0
老後の生活設計	64.2	63.3	65.6	66.0

### A14 失業への対応

	(%)			
	1999年	2000年	2001年	2004年
近い将来失業の不安	13.8	12.5	13.8	13.7
近い将来失業の不安 (有職者のみ)	19.0	18.2	19.2	19.7
失業を避けるためには、賃金が下がってもかまわない	41.0	41.5	42.7	40.6
賃金ややりがいに不満があれば失業もやむを得ない	34.0	35.2	36.4	34.6

### A16 リストラのルール

	(%)			
	1999年	2000年	2001年	2004年
勤続年数の短い人から	12.9	13.0	13.5	14.0
職業能力の低い人から	48.9	51.0	54.2	57.5
若年者から	8.6	8.6	10.0	7.7
高齢者から	23.6	21.5	24.9	26.6
担当業務が不要になった人から	41.0	41.7	43.8	47.2

## B 第1回調査からの推移(性・年齢・職業別)

### B1 日本型雇用慣行

(%)

	終身雇用				年功賃金				組織との一体感			
	1999年	2000年	2001年	2004年	1999年	2000年	2001年	2004年	1999年	2000年	2001年	2004年
全体	72.3	77.5	76.2	78.0	60.8	61.8	62.3	66.7	74.6	76.9	79.0	77.8
男性	71.2	75.8	74.7	77.2	58.5	58.4	59.8	65.3	81.0	82.6	85.1	82.9
女性	73.3	78.8	77.4	78.8	62.8	64.7	64.4	68.0	69.1	72.2	73.9	73.2
20-29歳	67.0	73.5	64.0	65.3	56.2	54.5	54.1	56.1	79.2	80.2	84.5	75.3
30-39歳	69.1	72.0	72.6	72.1	56.8	57.7	55.8	62.3	79.1	80.3	81.2	78.9
40-49歳	70.8	77.3	74.6	76.9	55.3	58.2	61.5	66.4	73.5	76.0	77.1	82.1
50-59歳	71.0	77.1	78.9	80.0	60.2	61.3	61.8	67.4	73.1	76.6	79.1	76.1
60-69歳	75.4	80.1	78.4	82.6	66.9	67.9	67.4	69.5	73.7	77.3	79.9	80.3
70歳以上	83.2	84.0	85.0	85.4	73.0	70.1	72.0	74.5	69.1	70.9	73.4	72.6
専門・技術職	70.4	76.8	70.8	75.6	57.5	47.8	58.5	63.8	82.6	82.8	84.8	85.0
管理職	68.9	75.9	76.5	78.8	57.6	48.1	51.2	60.3	87.9	92.5	87.0	86.8
事務職	69.1	79.2	74.8	76.4	53.3	60.4	60.1	58.7	71.2	78.8	79.9	80.3
営業・販売職	68.5	72.9	76.1	77.2	54.6	57.5	62.2	62.0	76.5	81.0	88.1	79.9
サービス職	67.5	71.3	71.3	74.9	58.2	60.8	53.1	66.7	76.5	78.0	80.2	74.9
保守的職業	75.0	78.9	94.1	87.5	41.7	68.4	64.7	62.5	100.0	89.5	76.5	62.5
運輸・通信的職業	64.3	68.2	72.2	73.8	64.3	63.6	61.1	68.9	80.4	79.5	79.6	68.9
技能工・労務職	74.2	76.0	75.2	75.7	62.0	61.9	64.2	65.4	77.9	76.8	79.5	74.8
無職	75.7	81.3	79.8	81.2	65.5	68.1	67.2	71.8	70.2	71.1	73.6	76.0

(%)

	福利厚生への給与化				自己啓発型能力開発			
	1999年	2000年	2001年	2004年	1999年	2000年	2001年	2004年
全体	50.8	53.6	53.8	61.1	70.6	72.1	73.5	71.6
男性	50.3	54.9	54.2	60.9	73.7	79.1	78.1	76.0
女性	51.2	52.5	53.6	61.3	67.9	66.4	69.8	67.5
20-29歳	54.0	55.6	56.4	61.3	73.4	75.1	72.6	76.8
30-39歳	56.1	60.8	59.2	65.4	70.0	79.1	76.2	72.3
40-49歳	53.8	54.5	54.9	64.7	73.7	72.5	75.5	74.6
50-59歳	48.9	57.0	57.0	63.3	69.5	70.0	74.5	73.9
60-69歳	47.3	47.5	50.3	58.4	70.3	70.2	73.4	68.7
70歳以上	43.1	46.5	43.2	52.7	64.8	66.9	66.9	64.3
専門・技術職	53.3	56.2	56.0	61.5	71.8	81.8	78.3	76.5
管理職	59.1	64.7	52.5	66.9	75.8	83.5	80.9	82.1
事務職	57.5	62.1	58.8	63.3	73.3	72.7	78.0	77.2
営業・販売職	52.5	53.4	54.7	71.2	79.4	74.7	76.1	77.2
サービス職	51.5	52.8	55.8	60.8	72.0	77.3	70.9	74.2
保守的職業	58.3	57.9	41.2	75.0	91.7	57.9	52.9	75.0
運輸・通信的職業	50.0	54.5	70.4	54.1	69.6	72.7	68.5	73.8
技能工・労務職	52.9	53.6	53.1	63.6	71.4	69.6	74.3	67.6
無職	46.7	50.0	50.8	57.7	65.7	67.1	69.9	66.9

## B2 社会的分配の原理

(%)

	実績原理				努力原理			
	1999年	2000年	2001年	2004年	1999年	2000年	2001年	2004年
全体	77.5	77.9	83.0	83.8	84.2	83.7	83.8	86.9
男性	80.1	82.0	86.5	84.4	83.9	83.3	84.2	85.7
女性	75.2	74.6	80.0	83.2	84.4	84.0	83.4	88.1
20-29歳	83.1	78.6	85.8	85.6	81.7	81.0	82.5	87.1
30-39歳	80.9	81.3	90.0	89.8	83.3	82.0	83.2	84.1
40-49歳	79.9	77.0	80.4	84.9	84.5	82.2	81.7	86.6
50-59歳	73.9	76.4	80.1	82.3	84.7	82.7	86.2	86.8
60-69歳	74.3	79.1	83.7	81.8	87.2	88.1	84.8	90.3
70歳以上	73.4	75.3	79.4	79.1	81.9	85.0	83.0	86.2
専門・技術職	80.1	84.2	81.9	87.1	83.6	80.8	82.7	83.8
管理職	84.8	81.9	85.8	89.4	84.1	82.0	88.9	84.1
事務職	80.4	81.9	86.2	85.7	81.8	84.6	85.6	86.1
営業・販売職	76.5	79.4	86.0	84.2	82.8	84.2	80.6	85.3
サービス職	74.3	78.9	82.1	81.8	89.2	82.2	86.8	88.0
保守的職業	100.0	79.5	88.2	100.0	83.3	73.7	94.1	87.5
運輸・通信的職業	82.1	71.5	77.8	83.6	89.3	86.4	85.2	88.5
技能工・労務職	78.4	71.4	83.3	81.3	85.2	82.4	83.8	89.7
無職	74.7	77.5	81.1	82.4	82.9	85.2	82.3	87.5

(%)

	必要原理				平等原理			
	1999年	2000年	2001年	2004年	1999年	2000年	2001年	2004年
全体	30.6	29.8	32.4	29.8	19.6	18.0	19.7	18.0
男性	32.2	31.4	32.6	31.1	18.3	17.7	17.8	17.8
女性	29.2	28.5	32.3	28.6	20.6	18.3	21.3	18.2
20-29歳	29.9	29.4	34.0	28.4	17.5	14.7	18.1	17.0
30-39歳	28.8	28.0	34.7	29.6	14.6	16.5	16.3	15.0
40-49歳	28.3	27.5	29.7	31.5	16.6	15.8	20.5	17.7
50-59歳	29.9	29.3	35.1	31.4	17.3	15.9	19.3	16.8
60-69歳	33.3	31.2	33.0	27.2	26.1	21.3	21.3	21.2
70歳以上	35.2	33.9	27.1	30.1	28.3	24.1	22.3	20.1
専門・技術職	30.3	26.1	35.1	27.9	14.3	12.8	20.2	13.5
管理職	28.8	31.6	31.4	31.8	15.9	12.0	9.2	14.6
事務職	29.1	28.7	32.2	32.4	11.2	16.0	13.4	18.5
営業・販売職	33.6	30.8	30.3	32.1	15.1	11.8	13.0	12.5
サービス職	28.0	33.2	36.4	31.3	23.1	15.7	24.5	18.2
保守的職業	41.7	21.1	23.5	25.0	16.7	21.1	41.1	0.0
運輸・通信的職業	32.1	31.8	29.6	36.1	17.9	36.4	16.7	37.7
技能工・労務職	31.3	27.2	35.1	29.3	21.4	20.5	23.0	18.7
無職	30.4	30.4	30.6	28.6	23.1	21.0	21.2	19.4

## B3 失業のイメージ

(%)

	経済的困難				社会的つながりの喪失			
	1999年	2000年	2001年	2004年	1999年	2000年	2001年	2004年
全体	95.1	94.6	96.4	96.9	56.3	58.9	60.2	59.1
男性	94.9	94.0	96.1	97.3	55.4	58.5	59.4	58.9
女性	95.2	95.1	96.6	96.5	57.1	59.1	60.8	59.4
20-29歳	95.0	94.9	94.4	97.4	48.5	50.3	49.8	48.0
30-39歳	95.5	97.1	98.0	97.6	54.7	58.2	63.3	51.9
40-49歳	97.4	95.7	97.7	98.7	55.8	58.0	61.5	61.6
50-59歳	96.5	95.7	98.0	98.0	59.3	63.4	61.0	63.0
60-69歳	93.4	94.7	96.6	95.7	59.3	61.2	62.2	63.9
70歳以上	90.5	88.5	91.0	93.7	57.9	59.1	58.8	60.2
有職	95.7	95.2	96.9	97.5	55.6	58.3	60.1	58.1
専門・技術職	96.5	93.6	98.2	97.4	55.1	55.7	58.8	57.6
管理職	93.2	93.2	95.1	96.0	50.8	63.2	58.6	52.3
事務職	96.8	95.6	97.4	98.1	58.9	56.7	62.9	62.2
営業・販売職	95.4	97.3	97.5	97.8	51.7	57.9	62.2	61.4
サービス職	95.9	95.8	95.3	97.9	59.0	58.0	60.9	55.7
保守的職業	91.7	94.7	100.0	100.0	66.7	63.2	70.6	50.0
運輸・通信的職業	96.4	93.2	90.7	98.4	53.6	68.2	53.7	65.6
技能工・労務職	95.6	96.0	97.5	97.5	55.5	58.7	58.5	57.3
無職	94.0	93.6	95.4	96.0	57.5	59.7	60.3	60.8

(%)

	アイデンティティの喪失				キャリアのやり直し			
	1999年	2000年	2001年	2004年	1999年	2000年	2001年	2004年
全体	29.5	27.1	27.4	28.0	58.0	59.1	62.8	57.9
男性	30.6	26.5	28.0	30.6	60.4	59.7	64.9	58.3
女性	28.5	27.5	26.9	25.6	55.9	58.6	61.0	57.4
20-29歳	23.8	18.7	17.2	19.6	65.4	71.1	71.0	68.3
30-39歳	27.0	24.3	23.8	23.1	63.5	63.7	70.7	63.4
40-49歳	28.6	28.5	25.6	29.7	58.0	65.0	62.0	55.4
50-59歳	30.5	29.1	32.6	30.9	57.2	55.4	61.9	58.9
60-69歳	32.7	29.8	31.5	30.5	54.7	55.0	59.8	52.4
70歳以上	34.5	29.4	28.5	29.6	48.0	46.5	53.1	53.2
有職	29.2	26.1	27.4	28.7	59.6	62.6	65.1	58.4
専門・技術職	31.7	19.7	24.5	26.2	59.9	66.5	70.4	56.8
管理職	29.5	30.1	30.9	27.8	64.4	66.9	60.5	62.3
事務職	24.9	25.3	24.9	29.0	62.8	64.5	66.8	58.7
営業・販売職	27.3	20.8	22.4	30.4	65.5	65.2	66.7	64.7
サービス職	31.3	28.7	32.9	28.9	59.7	61.5	71.7	59.1
保守的職業	33.3	31.6	29.4	50.0	50.0	63.2	58.8	87.5
運輸・通信的職業	26.8	27.3	24.1	34.4	66.1	75.0	42.6	47.5
技能工・労務職	29.9	30.1	29.4	30.2	53.1	58.4	61.0	55.5
無職	30.0	29.0	27.5	26.9	55.2	52.8	58.8	57.0

## B4 失業への対応

(%)

	近い将来失業の不安がある				失業不安(有職者のみ)			
	1999年	2000年	2001年	2004年	1999年	2000年	2001年	2004年
全体	13.8	12.5	13.8	13.7	19.0	18.3	19.2	19.7
男性	16.7	15.1	15.8	16.6	19.6	19.1	19.6	20.4
女性	11.2	10.3	12.1	11.0	18.2	17.3	18.5	18.7
20-29歳	9.4	11.5	15.2	15.1	12.9	16.5	19.9	17.6
30-39歳	14.9	11.7	15.9	13.7	17.1	15.6	18.0	15.6
40-49歳	16.4	18.2	16.6	15.7	17.8	20.4	18.6	18.4
50-59歳	18.1	15.5	17.5	19.4	21.6	18.2	21.1	23.1
60-69歳	13.8	11.9	11.0	12.2	26.9	21.4	19.7	25.1
70歳以上	4.6	3.1	4.0	4.4	13.7	12.3	10.4	14.5
有職	19.0	18.3	19.2	19.7	-	-	-	-
専門・技術職	13.9	13.3	23.1	15.0	13.9	13.3	23.1	15.0
管理職	12.1	15.0	12.3	16.6	12.1	15.0	12.3	16.6
事務職	17.5	14.3	15.0	16.6	17.5	14.3	15.0	16.6
営業・販売職	16.4	20.4	22.4	25.0	16.4	20.4	22.4	25.0
サービス職	20.9	17.5	21.7	21.6	20.9	17.5	21.7	21.6
保守的職業	16.7	42.1	23.5	50.0	16.7	42.1	23.5	50.0
運輸・通信的職業	21.4	27.3	25.9	21.3	21.4	27.3	25.9	21.3
技能工・労務職	28.4	23.5	18.7	23.4	28.4	23.5	18.7	23.4
無職	4.6	3.7	4.6	4.8	-	-	-	-

(%)

	賃金低下より失業回避				不満あれば失業もやむを得ない			
	1999年	2000年	2001年	2004年	1999年	2000年	2001年	2004年
全体	41.0	41.5	42.7	40.6	34.0	35.2	36.4	34.6
男性	46.9	47.2	45.6	44.0	37.4	37.4	38.1	35.8
女性	35.9	36.9	40.2	37.5	31.1	33.4	34.9	33.5
20-29歳	29.9	29.9	32.3	31.7	46.8	46.5	53.8	52.4
30-39歳	39.2	42.3	39.7	41.2	40.5	41.6	47.6	46.0
40-49歳	50.0	48.8	49.1	42.0	38.5	41.2	35.8	40.1
50-59歳	53.5	51.1	50.2	51.6	32.6	33.6	35.6	34.3
60-69歳	38.7	44.0	43.6	40.4	27.9	30.3	29.4	27.0
70歳以上	21.4	24.9	31.4	28.6	14.1	19.2	20.1	14.6
有職	47.3	47.1	48.7	45.3	39.0	40.4	41.9	42.3
専門・技術職	44.6	38.9	50.2	46.8	43.2	41.9	46.6	41.2
管理職	63.6	66.2	54.9	50.3	48.5	51.9	39.5	41.7
事務職	51.6	44.7	47.3	43.6	40.0	42.7	44.4	43.2
営業・販売職	45.4	47.5	46.3	43.5	40.3	42.5	42.8	47.8
サービス職	44.4	48.3	47.3	44.3	35.1	40.6	45.7	42.6
保守的職業	50.0	63.2	47.1	75.0	33.3	26.3	23.5	75.0
運輸・通信的職業	53.6	47.7	46.3	41.0	39.3	31.8	38.9	44.3
技能工・労務職	47.9	48.8	48.7	45.5	37.2	37.3	36.0	35.8
無職	29.9	33.1	32.3	33.6	25.2	26.3	26.8	23.2

## B5 失業後の対応

(%)

	できるだけ早く再就職したい				賃金にこだわりたい			
	1999年	2000年	2001年	2004年	1999年	2000年	2001年	2004年
全体	83.7	82.9	84.2	83.7	52.7	51.9	55.2	57.3
男性	87.9	85.6	87.9	86.8	56.0	54.4	57.3	58.2
女性	80.0	80.7	81.0	80.9	49.9	49.8	53.4	56.5
20-29歳	91.4	92.2	92.4	93.0	65.9	63.4	63.7	65.7
30-39歳	93.5	93.7	91.6	92.8	65.3	71.3	68.3	72.1
40-49歳	90.1	90.4	91.7	90.3	59.1	59.2	65.9	68.1
50-59歳	82.9	84.8	85.0	86.2	44.9	52.0	50.6	56.0
60-69歳	75.4	74.8	76.9	73.6	40.1	37.4	45.2	42.5
70歳以上	63.8	61.7	66.4	69.7	42.4	31.8	39.0	44.2
有職	87.9	87.1	87.8	88.1	55.7	56.2	56.7	62.0
専門・技術職	90.2	88.7	92.4	89.4	59.9	55.7	57.8	60.9
管理職	86.4	81.2	79.0	86.8	60.6	57.9	54.3	55.6
事務職	88.4	87.0	88.8	88.0	59.3	65.2	56.9	64.1
営業・販売職	87.4	91.0	88.1	87.5	55.9	57.9	53.7	67.4
サービス職	86.9	88.8	90.3	87.6	53.4	51.4	56.6	60.5
保守的職業	91.7	94.7	100.0	100.0	41.7	47.4	52.9	75.0
運輸・通信的職業	94.6	90.9	88.9	91.8	66.1	65.9	74.1	54.1
技能工・労務職	89.3	86.1	85.9	88.2	51.6	54.9	56.0	63.2
無職	76.3	75.9	78.0	77.2	47.5	45.0	52.6	50.3

(%)

	仕事内容にこだわりたい				訓練や資格取得で違う仕事に			
	1999年	2000年	2001年	2004年	1999年	2000年	2001年	2004年
全体	68.9	69.0	71.4	73.8	35.7	30.4	32.4	28.9
男性	70.0	70.8	72.7	74.4	35.8	32.6	34.8	29.7
女性	67.9	67.5	70.3	73.3	35.6	28.7	30.3	28.1
20-29歳	84.8	85.0	83.5	86.0	47.1	44.1	40.3	36.9
30-39歳	83.8	86.1	85.5	85.0	41.7	38.9	37.9	34.4
40-49歳	73.9	76.4	80.0	83.4	41.6	32.4	34.1	29.7
50-59歳	64.3	66.4	68.2	75.2	34.3	29.6	34.4	31.6
60-69歳	57.5	57.1	63.6	64.0	26.3	22.7	27.5	23.2
70歳以上	46.4	46.7	48.0	53.4	20.7	17.8	19.8	19.9
有職	73.4	73.6	74.9	79.1	36.8	31.5	34.5	30.3
専門・技術職	81.9	82.8	85.2	86.2	31.0	29.1	31.0	23.8
管理職	75.8	75.2	73.5	77.5	45.5	36.1	34.0	23.8
事務職	80.0	79.9	81.5	84.6	42.8	36.2	38.3	37.5
営業・販売職	74.4	76.5	68.2	82.1	34.5	33.9	43.3	36.4
サービス職	70.5	68.9	73.6	75.9	36.2	28.7	33.7	29.9
保守的職業	75.0	84.2	64.7	62.5	41.7	42.1	35.3	62.5
運輸・通信的職業	71.4	75.0	79.6	73.8	37.5	29.5	33.3	34.4
技能工・労務職	65.9	68.0	67.9	69.8	36.5	30.1	31.0	29.6
無職	60.9	60.6	65.2	66.1	33.7	28.2	28.6	26.7