

特集 いま日本人は どのように働いているのか

— 「日本人の就業実態に関する総合調査」から —



JILPTが実施した「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」は、日本人の働き方や働くことについての考え方を明らかにするため、20歳から65歳までの方々に、就業や生活の現状、意識等について包括的・体系的に聞いたもの。今号では、この調査結果（速報）を紹介するとともに、非正規雇用とライフステージ別に見た満足度を切り口とした特別集計の結果も報告する。なお、本調査の結果速報は昨年12月28日にプレスリリースされた（詳細は<http://www.jil.go.jp/press/documents/20101228.pdf>）。

- 就業者の生きがいの順位は、「余暇、趣味」、「家庭」の順で「仕事」は3番目
- 正規、派遣社員は「生計の維持」、パート、アルバイトは「生計費の足し」のため働く
- 非正規雇用者では13.8%がいずれの公的制度にも加入していない
- 労働組合に加入したい理由は正規では「賃金の維持・改善」、非正規では「雇用の安定」

I 調査の概要

本調査は、就業形態の多様化が進む中で、日本人の働き方の実情を体系的に把握することを目的として調査する定観測調査として設計した「日本人の就業実態に関する調査」の第一回目の調査である。本調査は、基本的、網羅的に調査する「基本部分」と時宜を得たテーマによる「特別テーマ部分」とにより構成される。

「基本部分」の内容は、現在の仕事、就業場所、就業形態、労働時間、賃金、仕事に関する考え方、能力開発、職場・労使関係、転職状況、副業、就業意識、働く意欲、望ましい生き方、生活、回答者属性等である。

今回の特別テーマは「非正規労働者の就業実態」及び「リーマンショックの影響」である。また、特別分析として「ライフステージ別に見た満足度」について分析しており、特集の別項でそれら結果を紹介する。

調査対象…全国満20歳以上六五歳以下の男女から抽出した八〇〇〇人

抽出方法…住民基本台帳をベースとした層化二段階抽出

調査方法…調査員による訪問留置調査

調査期間…二〇一〇年二月一八日～三月八日

有効回答数…五〇九二人（有効回収率六三・七%）

II 基本集計

1. 就業の構造

全回答者に対する就業者の割合（以下「就業率」という）は七六・五%となっている。

性別にみると、男性の就業率は八七・九%、女性では六六・五%となっている。これをさらに年齢階級別にみると男性の二〇代では七九・一%、三〇代では九五・二%、四〇代では九五・七%、五〇代では九二・二%、六〇代（六〇―六五歳）では六九・四%、女性の二〇代では七二・七%、三〇代では六五・四%、四〇代では七五・〇%、五〇代では七〇・五%、六〇代（六〇―六五歳）では四七・五%となっている。

（就業形態別の状況）

就業者を雇用者と非雇用者（雇用者以外の者。以下同様）に分けると雇用者八二・五%、非雇用者一七・五%となっている。雇用者の八二・五%を正規・非正規別にみると正規四九・八%、非正規三二・二%となっている。

就業者を就業形態・雇用形態に分けてみると、「正規の職員・従業員」四九・八%、「パート」一六・九%、「自営業主・自営業」九・二%、「アルバイト」五・四%、「家族従業者」三・八%、「会社の経営者・役員」三・八%、「契約社員」三・七%、「派遣社員」二・四%、「嘱託」一・八%などの順となっている。

（産業別の状況）

就業者の産業別の状況は、「製造業」一七・四%、「卸売業、小売業」一三・七%、「医療、福祉」一一・七%、「建設業」七・九%などの順となっている。

（職業別の状況）

就業者の職業別の状況は「事務的職業」一八・九%、「専門・技術的職業」一八・二%、「技能工・生産工程に関わる職業」一七・〇%、「販売的職業」一三・四%、「サービスの職業」一二・〇%などの順となっている。

（企業規模別の状況）

就業者の現在働いている企業・組織の規模別の状況は「一〇〇〇人以上」一八・一%、「二～四人」一四・〇%、「三〇～九九人」一二・七%、「一〇～二十九人」一一・五%、「一〇〇～二十九人」一一・二%などの順となっている。

2 就業者・雇用者の状況

（1）通勤・労働時間等の状況

ア ふだんの勤務の場所等

雇用者のふだん勤務している場所は「事務所・営業所・店舗（五九・八%）」が最も多く、次いで「工場・作業所」（一九・四%）、「仕事をする場所は固定していない（営業など）」（七・九%）などとなっている。

イ 通勤——30分未満が6割

雇用者について通勤時間の状況をみると、「30分未満」が六〇・三%で最も多く、次いで「三〇～六〇分未満」が二六・三%、「六〇～九〇分未満」が八・七%などの順となっている。

雇用形態別にみると、「派遣社員」以外の雇用形態では半数以上が「30分未満」となっていて、なかでも「パート」では八割と高い割合となっているが、「派遣社員」では「30分未満」は三七・九%、「30分未満」が二〇・〇%などとなっている。

地域別にみると、関東、近畿以外では、いずれの地域でも約七割が「30分未満」となっているが、関東では「30分未満」が四三・二%、「30分未満」が三三・〇%、「六〇分未満」が三三・〇%、近畿では「30分未満」が五五・一%、「30分未満」が二六・九%、「六〇分未満」が二六・九%などとなっている。

また、「派遣社員」、「契約社員」では「六〇分以上」（二一・三%、十四・三%、二五・〇%、十二・五%、十二・五%）が三%と最も多い。

また、「派遣社員」、「契約社員」では「六〇分以上」（二一・三%、十四・三%、二五・〇%、十二・五%、十二・五%）が三%と最も多い。

けて通勤している割合が他の雇用形態に比べて高い。

ウ 勤続年数——平均12・4年

就業者の現在働いている企業・組織（派遣社員については現在の派遣先）での平均勤続年数は一二・四年（年齢四四・九歳。以下同様）となっていて、雇用者では一一・三年（四三・五歳）、非雇用者では一八・〇年（五一・二歳）となっている。就業形態別にみると、長いのは「家族従業者」の一九・〇年（五二・一歳）、「会社の経営者、役員」の一八・三年（五一・二歳）、「自営業主、自由業」の一八・二年（五一・二歳）、「正規の職員・従業員」の一四・五年（四二・二歳）、「嘱託」の一二・七年（五三・六歳）などで、短いのは「派遣社員」の三・四年（四〇・八歳）、「アルバイト」の四・〇年（三六・九歳）、「パート」の五・九年（四七・九歳）などとなっている（第1表）。

また、「派遣社員」、「契約社員」では「六〇分以上」（二一・三%、十四・三%、二五・〇%、十二・五%、十二・五%）が三%と最も多い。

エ 週の労働日数——5日が3分の2

週の労働日数をみると、雇用者では「五日」（六二・五%）が最も多く、次いで「六日」（一八・九%）、「四日」（六・〇%）、雇用者以外では「六日」（三五・六%）が最も多く、次いで「五日」（一八・五%）、「七日」（一一・八%）などの順となっている。

第1表 勤続年数の状況

		通算勤続年数 平均値	年齢 平均値
雇用者・非雇用者	就業者計	12.4	44.9
	雇用者	11.3	43.5
	非雇用者	18.0	51.2
	無回答	-	54.0
非雇用者の働き方の形態	非雇用者計	18.0	51.2
	会社の経営者、役員	18.3	51.2
	自営業主、自由業	18.1	51.2
	内職	6.7	47.9
	家族従業者	19.0	52.1
	その他の就業者	6.9	39.8
	無回答	15.8	54.8
雇用者の雇用形態	雇用者計	11.3	43.5
	正規の職員・従業員	14.5	42.2
	非正規の職員従業員	6.3	45.6
	パート	5.9	47.9
	アルバイト	4.0	36.9
	派遣社員	3.4	40.8
	契約社員	7.9	44.7
	嘱託	12.7	53.6
	その他の雇用者	10.2	49.0
	無回答	14.9	46.2

第3表 公的制度への加入状況（複数回答）

	雇用者の雇用形態										正規・非正規別	
	雇用者計	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他の雇用者	無回答	正規	非正規	
雇用保険	58.1%	66.3%	44.2%	19.6%	65.3%	64.6%	64.8%	50.6%	36.8%	66.3%	45.6%	
国民年金	17.0%	11.0%	26.7%	36.8%	23.2%	14.6%	15.5%	27.8%	21.1%	11.0%	26.2%	
厚生年金	59.8%	74.9%	28.1%	16.7%	60.0%	69.4%	69.0%	45.6%	31.6%	74.9%	36.8%	
国民健康保険	21.1%	17.0%	26.6%	38.3%	35.8%	17.4%	18.3%	26.6%	10.5%	17.0%	27.7%	
協会けんぽ	9.8%	11.2%	5.2%	4.3%	10.5%	13.2%	14.1%	19.0%	-	11.2%	7.7%	
組合健康保険	23.5%	28.9%	10.6%	9.1%	27.4%	28.5%	33.8%	12.7%	31.6%	28.9%	15.1%	
船員保険	0.2%	0.2%	0.2%	-	-	-	-	-	-	0.2%	0.1%	
共済組合	11.2%	16.1%	3.2%	2.9%	1.1%	4.2%	8.5%	7.6%	5.3%	16.1%	3.7%	
いずれも加入していない	5.8%	0.7%	16.0%	20.6%	9.5%	4.2%	7.0%	6.3%	5.3%	0.7%	13.8%	
無回答	2.4%	1.8%	2.6%	4.3%	-	3.5%	-	1.3%	47.4%	1.8%	2.5%	
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
(N)	(3,214)	(1,939)	(658)	(209)	(95)	(144)	(71)	(79)	(19)	(1,939)	(1,256)	



になっている。非正規では「短時間労働制」（二八・四％）の割合が最も高く、次いで「通常の勤務時間制度」（四五・二％）、「交代制」（二三・八％）などの順となっている。

（2）賃金等の状況

ア 給与制度—月給制が55%

雇用者の給与形態は、「月給制」が五四・八％、「時間給制」が二九・一％、「日給制」が五・七％、「年棒制」が三・〇％などとなっている。給与の平均の水準については、「時間給」では九六三円、「日給」では九二一六円、「月給」では二八万七五二七円、「年俸」では六七三万三〇〇円となっている。また、過去一年間の賞与は平均で五三・二万円

となっている。

給与形態を雇用形態別、性別でみると、「正規の職員・従業員」では月給制が八一・四％と最も多く、非正規では時給制が「パート」（九〇・一％）、「アルバイト」（七一・三％）、「派遣社員」（七六・八％）、「契約社員」（四〇・三％）で最も多い。「派遣社員」の場合、男性は「時給制」が五〇・〇％、「月給制」が三六・七％などの順となっているが、女性性は「時給制」が八九・二％と最も多くなっている。「契約社員」では、「時給制」と「月給制」が同程度となっている。

イ 定期昇給・業績評価制度—定昇ありは3割

雇用者の定期昇給については、三三・六％が「ある」としている。これを正規・非正規別にみると、「ある」としているのは正規の場合は四七・四％、非正規の場合は二二・七％となっている。正規についてはさらに企業規模別にみると、九九人以下では「ない」が五五・五％で「ある」を上回っているが、一〇〇人以上では、五七・三％が「ある」として、「ない」を上回っている。

雇用者の成果や業績を評価する制度については、三四・二％が「適用されている」としている。正規・非正規別にみると、正規では四四・七％が「適用されている」としているが、非正規で「適用されている」としているのは一八・四％となっている。

（3）職場の状況

ア 職場の変化—仕事ができる人とそうでない人の差が目立つように

雇用者に対する「職場におけるこの

二「三年の変化」の設問について「D. I.」（「そう思う」）+「どちらかといえばそう思う」+「どちらかといえそう思わない」+「そう思わない」でみると、「仕事をめぐる職場内のトラブルや苦情が増えた」と「会社とは運命共同体だ」という意識が強まった」についてはそれぞれD. I. がマイナス二〇・五とマイナス二六・八となっている。「そう思わない」者の割合が高い。「仕事の出来る人とそうでない人との差がめだつようになった」、「お互いに助け合おうという雰囲気が強まった」、「トップダウンで決まるものが多くなった」についてはそれぞれD. I. が四・七、三・四、五・二となっている。「そう思う」者と「そう思わない」者の割合が近い値となっている（第2表）。

イ 公的制度の加入状況—非正規の13・8%がいずれの公的社会保障に加入せず

雇用者について公的制度への加入状況を聞いたところ（複数回答）、「雇用保険」は五八・一％、「国民年金」は一七・〇％、「厚生年金」は五九・八％、「国民健康保険」は二二・一％、「協会けんぽ」は九・八％、「組合健康保険」は二三・五％、「船員保険」は〇・二％、「共済組合」は一・二％、「いずれも加入していない」は五・八％となっている。これを正規・非正規別にみると、正規では「雇用保険」は六六・三％、「国民年金」は一・〇％、「厚生年金」は七四・九％、「国民健康保険」は一七・〇％、「協会けんぽ」は一・二％、「組合健康保険」は二八・九％、「船員保険」は〇・二％、「共済組合」は一六・一％、

第4表 労働組合に入りたいと思う理由（複数回答）

	雇用者の雇用形態									正規・非正規別		
	雇用者計	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他の雇用者	無回答	正規	非正規	
労働組合に入りたいと思う理由	雇用が安定するから	51.3%	43.1%	57.7%	74.2%	80.0%	66.7%	61.5%	-	43.1%	65.2%	
	賃金が維持・改善されるから	59.6%	62.3%	60.3%	54.8%	60.0%	39.4%	66.7%	61.5%	62.3%	56.0%	
	休日・休暇がとりやすくなるから	37.7%	46.1%	21.8%	25.8%	35.0%	24.2%	11.1%	23.1%	50.0%	23.9%	
	仕事の負荷が減るから	11.6%	14.1%	7.7%	9.7%	-	12.1%	-	-	50.0%	14.1%	7.1%
	自分の意思や要求を会社に伝えられるから	36.9%	40.1%	37.2%	29.0%	5.0%	33.3%	44.4%	30.8%	50.0%	40.1%	31.5%
	会社でトラブルが起こった時に相談に乗ってもらえるから	28.8%	30.6%	23.1%	25.8%	20.0%	27.3%	22.2%	46.2%	50.0%	30.6%	25.5%
	会社や職場に関する情報を得られるから	18.0%	21.5%	11.5%	9.7%	-	18.2%	11.1%	30.8%	-	21.5%	12.5%
	労働者同士で交流、連帯できるから	17.6%	18.5%	7.7%	19.4%	15.0%	24.2%	44.4%	23.1%	-	18.5%	16.3%
	その他	0.6%	1.0%	-	-	-	-	-	-	-	1.0%	-
	無回答	0.2%	-	-	3.2%	-	-	-	-	-	-	0.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
(N)	(483)	(297)	(78)	(31)	(20)	(33)	(9)	(13)	(2)	(297)	(184)	

第5表 労働組合に入りたいと思わない理由（複数回答）

	雇用者の雇用形態									正規・非正規別		
	雇用者計	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他の雇用者	無回答	正規	非正規	
労働組合に入りたいと思わない理由	組合費を負担するのが嫌だから	11.3%	11.1%	9.4%	16.7%	12.3%	18.2%	7.7%	7.1%	16.7%	11.5%	
	組合活動に参加する時間がないから	17.0%	19.0%	17.1%	9.9%	23.1%	13.6%	1.9%	10.7%	33.3%	14.7%	
	加入するメリットが見い出せないから	39.3%	40.8%	36.6%	34.6%	55.4%	38.6%	36.5%	37.5%	33.3%	37.8%	
	経営者に嫌がられるから	3.2%	3.7%	3.0%	1.2%	4.6%	2.3%	1.9%	3.6%	-	3.7%	2.7%
	職場の人間関係がうまくいかなくなるから	3.1%	3.8%	3.1%	0.6%	4.6%	2.3%	-	1.8%	-	3.8%	2.5%
	適当な労働組合がないから	18.1%	20.0%	17.7%	14.8%	13.8%	17.0%	9.6%	10.7%	16.7%	20.0%	16.0%
	なんとなく	23.7%	20.2%	28.1%	30.9%	24.6%	20.5%	26.9%	26.8%	16.7%	20.2%	27.5%
	その他	11.9%	13.0%	9.1%	12.3%	4.6%	15.9%	15.4%	17.9%	-	13.0%	10.8%
	無回答	1.1%	1.1%	1.4%	-	-	-	3.8%	-	33.3%	1.1%	1.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
(N)	(1,916)	(979)	(508)	(162)	(65)	(88)	(52)	(56)	(6)	(979)	(931)	

「いずれも加入していない」は〇・七％、非正規では「雇用保険」は四五・六％、「国民年金」は二六・二％、「厚生年金」は三六・八％、「国民健康保険」は二七・七％、「協会けんぽ」は七・七％、「組合健康保険」は一五・一％、「船員保険」は〇・一％、「共済組合」は三・七％、いずれも加入していない」は一三・八％となっている（第3表）。

ウ 労働組合の状況—非正規の加入希望理由のトップは「雇用の安定」

雇用者について労働組合に関する状況を聞いたところ、勤務先での労働組合の有無については、「ある」が三四・七％、「ない」が四六・八％、「わからない」が一八・〇％となっている。組合がある場合の加入資格の有無について聞いたところ、「ある」が六五・六％、「ない」が二七・四％となっている。

雇用者に加入状況を聞いたところ、「自分の会社の労働組合に入っている」が二一・四％、「自分の会社以外の労働組合に入っている」が〇・六％、「入っていない」が七五・六％となっている。労働組合に入っていない者に、労働組合に入りたいと思うか聞いたところ、「思う」は一九・九％、「思わない」は七九・〇％となっている。

「入りたいと思う」とした者にその理由（複数回答）を尋ねたところ、「賃金が維持・改善されるから」五九・六％、「雇用が安定するから」五一・三％、「休日・休暇がとりやすくなるから」三七・七％、「自分の意思や要求を会社に伝えられるから」三六・九％、「会社でトラブルが起こった時に相談に乗ってもらえるから」二八・八％などの順となっている。

これを正規・非正規別にみると、正規では「賃金が維持・改善されるから」六二・三％、「休日・休暇がとりやすくなるから」四六・一％、「雇用が安定するから」四三・一％、「自分の意思や要求を会社に伝えられるから」四〇・一％、「会社でトラブルが起こった時に相談に乗ってもらえるから」三〇・六％などの順となっている。非正規では「雇用が安定するから」六五・二％で最も多く、「賃金が維持・改善されるから」五六・〇％、「自分の意思や要求を会社に伝えられるから」三一・五％、「会社でトラブルが起こった時に相談に乗ってもらえるから」二五・五％、「休日・休暇がとりやすくなるから」二三・九％などの順となっている（第4表）。

「入りたいと思わない」とした者にその理由（複数回答）を尋ねたところ、「加入するメリットが見い出せないから」三九・三％、「なんとなく」二三・七％、「適当な労働組合がないから」一八・一％、「組合活動に参加する時間がないから」一七・〇％などの順となっている。

これを正規・非正規別にみると、正規では「加入するメリットが見い出せないから」四〇・八％、「なんとなく」二〇・二％、「適当な労働組合がないから」二〇・〇％、「組合活動に参加する時間がないから」一九・〇％などの順となっている。非正規では「加入するメリットが見い出せないから」三七・八％、「なんとなく」二七・五％、「適当な労働組合がないから」一六・〇％、「組合活動に参加する時間がないから」一四・七％、「組合費を負担するのが嫌だから」一一・五％などの順となっている。

第6表 自分と同じような仕事をしている他の雇用形態の者の状況

	自分と同じような仕事をしている他の働き方の形態の人の有無						自分と同じような仕事をしている人の働き方の形態									
	いる	いない	わからない	無回答	合計	(N)	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他	無回答	合計	(N)
雇用形態計	61.7%	28.8%	8.9%	0.6%	100.0%	(3,214)	19.4%	12.2%	3.8%	5.7%	6.7%	4.4%	1.7%	46.1%	100.0%	(1,984)
正規の職員・従業員	58.2%	34.2%	7.3%	0.3%	100.0%	(1,939)	-	19.1%	5.6%	9.3%	9.9%	6.8%	2.7%	46.5%	100.0%	(1,129)
パート	65.2%	22.9%	11.1%	0.8%	100.0%	(658)	41.5%	-	2.1%	0.5%	2.3%	1.4%	0.2%	52.0%	100.0%	(429)
アルバイト	65.6%	18.2%	15.8%	0.5%	100.0%	(209)	55.5%	8.0%	-	1.5%	1.5%	0.7%	-	32.8%	100.0%	(137)
派遣社員	73.7%	15.8%	10.5%	-	100.0%	(95)	40.0%	5.7%	1.4%	-	2.9%	1.4%	-	48.6%	100.0%	(70)
契約社員	78.5%	11.8%	9.7%	-	100.0%	(144)	57.5%	1.8%	1.8%	3.5%	-	0.9%	-	34.5%	100.0%	(113)
嘱託	67.6%	26.8%	5.6%	-	100.0%	(71)	29.2%	10.4%	-	2.1%	6.3%	-	2.1%	50.0%	100.0%	(48)
その他	69.6%	21.5%	8.9%	-	100.0%	(79)	40.0%	7.3%	-	-	3.6%	3.6%	-	45.5%	100.0%	(55)
無回答	15.8%	26.3%	15.8%	42.1%	100.0%	(19)	33.3%	33.3%	-	-	33.3%	-	-	-	100.0%	(3)
正規	58.2%	34.2%	7.3%	0.3%	100.0%	(1,939)	-	19.1%	5.6%	9.3%	9.9%	6.8%	2.7%	46.5%	100.0%	(1,129)
非正規	67.8%	20.5%	11.2%	0.5%	100.0%	(1,256)	45.0%	3.1%	1.4%	1.1%	2.2%	1.3%	0.2%	45.8%	100.0%	(852)



る(第5表)。

工 労使の協議の仕組み—なが4
5%

雇用者に「労働組合以外で労働条件等について労使が協議する仕組みや機会の有無」を聞いたところ、「ある」(一七・一%)、「ない」(四四・九%)、「わからない」(三六・四%)となっている。これを正規・非正規別にみると、正規では「ある」(二三・二%)、「ない」(四八・八%)、「わからない」(二六・九%)、非正規では「ある」(七・九%)、「ない」(三九・二%)、「わからない」(五一・二%)となっている。

「ある」とした者にその仕組みや機会について聞いたところ、「労使の協議機関を設けている」(五一・一%)、「必要に応じて労働者個人・労働者代表が個別に会社と協議を行う」(二八・八%)、

「職場における懇談会等で労使間の協議を行っている」(一七・三%)となっている。

オ 仕事に関する相談—業務遂行上の問題が最多

雇用者に対して「過去一年間に仕事に関連する問題で相談したことがあったか」を聞いたところ、「あった」は三四・五%、「なかった」は四九・七%、「問題は生じなかった」は一五・二%となっている。「あった」場合に相談した内容(複数回答)は、「仕事の進め方、割り当て等の業務遂行上の問題」(七一・三%)、「職場内の人間関係に関する問題」(五五・四%)、「残業時間、休日、休暇等に関する問題」(三四・一%)、「賃金や賞与に関する問題」(二六・九%)、「人事評価、査定に関する問題」(二二・三%)などの順となっている。

「相談内容で最も重視した問題」については、「仕事の進め方、割り当て等の業務遂行上の問題」(四〇・三%)、「職場内の人間関係に関する問題」(二三・八%)、「賃金や賞与に関する問題」(一九・六%)、「残業時間、休日、休暇等に関する問題」(一八・六%)、「人事評価、査定に関する問題」(五・四%)、「転勤、配転、出向などに関する問題」(四・九%)などの順となっている。

最も重視した問題については相談した相手(複数回答)については、「職場の上司」(五四・一%)、「職場の同僚・先輩」(五一・六%)などとなっている。

カ 同様の仕事をしている他の雇用形態の者—正規の約6割がいると回答

雇用者に対して「自分と同じような仕事をしている他の働き方の人がいま

すか」と聞いたところ、「いる」は六一・七%、「いない」は二八・八%、「わからない」は八・九%となっている。これを正規・非正規別にみると、正規では「いる」(五八・二%)、「いない」(三四・二%)、「わからない」(七・三%)、非正規では「いる」(六七・八%)、「いない」(二〇・五%)、「わからない」(一一・二%)となっている(第6表)。

(4) 雇用契約等の状況

ア 雇用契約の状況—非正規では無期が4割弱

雇用者について雇用契約の期間を定めて雇われているかを聞いたところ、「期間を定めていない雇用契約である」が七一・九%、「期間を定めた雇用契約である」が二二・二%となっている。

これを正規・非正規別にみると、正規は、「期間を定めていない雇用契約である」が九三・七%、「期間を定めた雇用契約である」が二・六%であるのに対して、非正規では「期間を定めていない雇用契約である」は三八・九%で、「期間を定めた雇用契約である」は五一・〇%となっている。

「期間を定めた雇用契約である」と回答した者に現在の雇用契約期間とこれまでの契約更新回数を見たところ、契約期間は「一年以上」五四・〇%、「四か月〜六か月」二五・四%などの順となっている。更新回数は「一〇回以上」(二〇・七%)、「〇回(一六%)」(六・九回)「一三・四%」などの順で、平均更新回数は六・〇回となっている。

また、希望した場合に更新される可能性を尋ねたところ、「更新される」が四〇・〇%、「更新される可能性が高い」

が二七・八%、「更新される可能性が低い」一・六%、「更新されない」七・二%となっていて、「更新される」と「更新される可能性が高い」を加えると、三分の二が契約更新を見込んでいる。

イ 役職—正規の40代で就いてないが約半数

雇用者について役職の状況を聞いてみると、「ついていない」が七四・六%、「監督、職長、班長、組長クラス」が六・二%、「係長クラス」が六・八%、「課長クラス」が五・九%、「部長クラス」が二・六%、「その他」が三・二%となっている。

これを雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」では「ついていない」が六一・一%、「監督、職長、班長、組長クラス」が九・〇%、「係長クラス」が一・〇%、「課長クラス」が九・五%、「部長クラス」が四・二%、「その他」が四・七%となっている。

「正規の職員・従業員」をさらに年代別にみると、「20代」では「ついていない」が九三・五%、「30代」では「ついていない」が六六・八%。「40代」では「ついていない」が五〇・七%、「監督、職長、班長、組長クラス」が八・六%、「係長クラス」が一五・一%、「課長クラス」が一六・六%、「部長クラス」が四・三%、「その他」が四・五%。「50代」では「ついていない」が四五・六%、「監督、職長、班長、組長クラス」が一・一%、「係長クラス」が一・二%、「課長クラス」が一五・四%、「部長クラス」が八・〇%、「その他」が六・三%、「60代」では「ついていない」が六一・九%、「監督、職長、班長、組長クラス」が四・一%、「係長ク

ラス」が二・二%、「課長クラス」が六・二%、「部長クラス」が一・三%、「その他」が一三・四%となっている。

ウ 入職経路—求人広告・情報誌が最多

雇用者の入職経路は「求人広告・情報誌」(二三・〇%)が最も多く、次いで「学校の就職指導・紹介」(一八・三%)、「公共職業紹介所の紹介」(一一・三%)、「仕事上の知人の紹介」(一一・二%)などとなっている。

(5) 技能・能力開発等の状況

ア 一通りの仕事ができるまでの期間—正規は1年以上必要が6割

雇用者に対して「今のあなたの仕事を未経験の新人が行うとしたらどれくらいの期間で一通り仕事ができるようになると思うか」を聞き、その期間を正規・非正規別にみると、正規では「1カ月未満」(五・一%)、「1カ月～半年未満」(二五・八%)、「半年～一年未満」(二六・五%)、「一年～二年未満」(一八・九%)、「二年～三年未満」(二三・二%)、「三年～五年未満」(一一・二%)、「五年～一〇年未満」(七・一%)、「一〇年以上」(五・五%)、「わからない」(六・〇%)と一年以上必要と考える者が六割を超えているのに対して、非正規では「1カ月未満」(二五・二%)、「1カ月～半年未満」(三一・三%)、「半年～一年未満」(一七・二%)、「一年～二年未満」(一〇・四%)、「二年～三年未満」(四・一%)、「三年～五年未満」(三・三%)、「五年～一〇年未満」(一・四%)、「一〇年以上」(〇・八%)、「わからない」(五・三%)となっている必要な期間は一年未満と考える者が七割を超え

ている。

イ 現在の勤務先での能力開発の状況—熱心の回答が5割超

雇用者に対して、現在の勤務先での能力開発などについて聞いたところ、「会社は社員の能力開発に熱心である」については「当てはまる」(当てはまる)と「やや当てはまる」の合計。以下同じ)は五三・〇%で、「当てはまらない」(当てはまらない)と「やや当てはまらない」の合計。以下同じ)は四四・六%であり、「上司や同僚は仕事上の指導やアドバイスを積極的にしてくれる」については「当てはまる」は五五・八%、「当てはまらない」は四二・一%、「仕事の幅や知識・経験を広げる機会が多い」については「当てはまる」は四九・〇%、「当てはまらない」は四八・六%、「マニュアルやノウハウ集が整備されている」については「当てはまる」は四八・二%、「当てはまらない」は四九・三%、「社員からの業務改善の提案や自主的な勉強会が活発に開かれている」については「当てはまる」は三八・七%、「当てはまらない」は五八・九%となっている。

ウ 教育訓練—過去1年受けなかったが3分の2

雇用者に対して、過去一年間の会社の指示による教育訓練の受講を聞いたところ、「受けた」が三六・五%、「受けなかった」が六二・八%となっている。受講日数については、「二日以上一週間未満」が四三・六%で最も多い。雇用形態別にみると、「受けた」とする者は「正規の職員・従業員」で四五・三%、「契約社員」で三五・七%、「パート」で二一・三%、「アルバイト」で一七・

七%、「派遣社員」で一五・八%などとなっている。

エ 自己啓発—過去1年しなかったが3分の2

過去一年間の自己啓発の状況を雇用者についてみると、「した」が三六・五%、「しなかった」が六二・九%、自己啓発にあてた時間では、「二五～五〇時間未満」(二一・七%)、「一〇～二五時間未満」(一九・四%)、「一〇時間未満」(一七・六%)、「五〇～一〇〇時間未満」(一五・一%)などの順となっている。

オ 最終学歴での知識・技術の役立ち度—高校卒で役立っていないが6割

就業者に「最後に卒業した学校で習った知識や技術は、あなたの今の仕事に、どの程度役に立っていますか」と聞いたところ、「とても役に立っている」(一〇・二%)、「ある程度役に立っている」(二六・六%)、「あまり役に立っていない」(二九・五%)、「まったく役に立っていない」(二五・七%)、「わからない」(七・二%)となっている。役に立っていないという回答の割合の方が高くなっている。

学歴別に役立ち度を見ると、「役に立っている」(とても役に立っている)と「ある程度役に立っている」の合計が七〇・〇%、「高等専門学校」(五

六・七%）、「専修学校（高校等卒業後入学）」（五五・九%）、「専修学校（中学校卒業後入学）」（五〇・〇%）などであり、「役に立っていない」「まったく役に立っていない」と「あまり役に立っていない」の合計。以下同じ）とする割合が高いのは「高等学校」（六一・五%）、「短期大学」（五六・八%）、「大学」（五三・三%）、「中学校」（五二・五%）などである。

力 能力・知識が別な仕事に役立つか

就業者に「あなたの能力や知識は別の仕事でも役立つか」を聞いたところ「とても役に立つ」は八・〇%、「ある程度役に立つ」は五〇・四%、「あまり役に立たない」は一八・八%、「まったく役に立たない」は四・〇%、「わからない」は一八・一%となっている。

キ 仕事に役立つ能力や知識を高めたいか

就業者に「仕事に役立つ能力や知識を高めたいか」を聞いたところ、「そう思う」は四三・四%、「ある程度そう思う」は四二・五%、「あまりそう思わない」は一〇・三%、「そう思わない」は三・二%となっている。

(6) 定年制・今後の働き方

ア 定年等の状況
ア 定年制度（雇用者）—平均60・6歳

雇用者に勤務先での定年制度の有無を聞いたところ、「ある」が六四・一%となっている。定年年齢は平均六〇・六歳となっている。

イ 就労希望年齢—65歳が最多
 就業者に「何歳まで収入がある仕事



をしたいか」を聞いたところ、「六五歳」(二八・一%) が最も多く、次いで「六〇歳」(一六・九%)、「六六〜六九歳」(一三・六%)、「七〇歳以上」(二三・四%)などの順となっている。性別にみても「六五歳(男性三二・二%、女性三三・二%)」が最も多く、次いで「六〇歳(男性一四・七%、女性一九・六%)」となっている。

ウ 就労可能年齢—60歳が最多

就業者に「今の会社や事業で何歳まで働くことができるか」を聞いたところ、「六〇歳」(二三・〇%) が最も多く、次いで「六五歳」(二七・七%)、「六一〜六四歳(八・六%)」、「六六〜六九歳(七・三%)」などの順となっている。性別にみても男女とも「六〇歳」という回答が最も多い(男性二五・四%、

女性二〇・二%)。

イ 今後どのように仕事をしていきたいか—専門性を生かしたい

雇用者に「今後どのように仕事をしていきたいか」を聞いたところ、「専門性や技能を生かせるような仕事をしていきたい」(二七・二%)、「会社での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」(二五・二%)、「なりゆきに任せる」(二〇・三%)、「わからない」(一一・五%)、「会社の管理職としてマネジメントの仕事をしていきたい」(八・三%)などの順となっている。

(7) その他の状況

ア 副業—している4・4%

雇用者について副業の状況を聞いたところ「副業をしている」が四・四%となっている。これを正規・非正規別にみると、副業をしているのは「正規」では二・六%、非正規では七・一%となっている。副業をしている者に副業に関する一カ月あたりの労働時間と収入について聞いたところ、労働時間は「一〇時間未満」(一一・〇%)、「一九時間」(一七・一%)、「三〇〜三九時間」(一七・一%)であり、平均二七・四時間、収入は平均五万四七三二円となっている。

主たる仕事の週実労働時間別に副業をしている者の割合をみると、「一九時間以下」で九・〇%、「二〇〜三四時間」で六・九%などとなっている。概ね実労働時間が短いほど副業者の割合は高くなっている。

イ 転職—ありが56・5%

就業者に過去の転職経験を聞いたところ、「ある」は五六・五%、「ない」は

四二・九%となっている。これを雇用者・非雇用者別にみると、雇用者で「ある」(五六・七%)、「ない」(四二・八%)、非雇用者でも「ある」(五五・七%)、「ない」(四三・四%)とほぼ同水準となっている。雇用者をさらに正規・非正規別にみると、正規では「ある」(四七・九%)、「ない」(五一・五%)、非正規では「ある」(七〇・一%)、「ない」(二九・五%)となっている。

転職経験者に転職回数を聞いたところ、就業者では、「一回」(二八・〇%)、「二回」(二〇・七%)、「三回」(一一・六%)、「四回」(一一・三・一%)、「五〜九回」(一四・五%)、「一〇回以上」(一・八%)となっている。これを雇用者について正規・非正規別にみると、正規では「一回」(三四・四%)、「二回」(二〇・六%)、「三回」(一九・四%)、「四回」(一一・二%)、「五〜九回」(二二・四%)、「一〇回以上」(二〇・九%)となっているのに対して、非正規では「一回」(一九・〇%)、「二回」(一九・六%)、「三回」(二五・四%)、「四回」(一五・〇%)、「五〜九回」(二七・八%)、「一〇回以上」(二・七%)となっている。

ウ ふだんの仕事で感じる疲れ、ストレス—身体の疲れを感じるが74・4%

就業者にふだんの仕事で感じる疲れ、ストレスなどを聞いたところ、「身体の疲れ」については「とても感じる」が二二・九%、「やや感じる」が五一・四%、「あまり感じない」が二〇・八%、「まったく感じない」が三・八%となっている。「感じる」(「とても感じる」と「やや感じる」の合計。以下同じ)者の割合は七四・四%となっている。

第7表 性、年齢階級別生きがいを感じていること（複数回答）（就業者）

就業者		年齢						
		合計	20代	30代	40代	50代	60代 (60-65歳)	
性計	生きがいを感じる	仕事	34.6%	23.6%	33.3%	33.6%	38.4%	41.7%
		家庭	43.0%	20.3%	50.8%	51.4%	41.0%	38.5%
		余暇、趣味	56.1%	73.6%	59.1%	50.2%	50.8%	56.1%
		ボランティアや地域活動などの社会活動	4.3%	1.2%	1.9%	4.6%	4.9%	9.7%
		その他	1.8%	2.7%	1.4%	2.1%	1.9%	1.1%
		特になし	14.7%	12.7%	12.3%	16.0%	17.0%	13.8%
		無回答	0.7%	0.4%	0.9%	0.7%	0.9%	0.6%
		合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	(N)	(3,896)	(488)	(887)	(1,020)	(964)	(537)	
男性	生きがいを感じる	仕事	35.3%	22.1%	35.0%	33.9%	39.8%	40.7%
		家庭	43.6%	15.7%	53.5%	50.3%	42.5%	38.7%
		余暇、趣味	58.7%	72.3%	63.6%	54.7%	52.7%	57.3%
		ボランティアや地域活動などの社会活動	4.4%	0.4%	2.6%	4.1%	4.8%	10.6%
		その他	1.1%	2.6%	0.6%	1.5%	0.8%	1.0%
		特になし	13.2%	14.0%	9.9%	14.5%	14.0%	14.6%
		無回答	0.6%	0.4%	0.6%	0.7%	0.8%	-
		合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	(N)	(2,091)	(235)	(497)	(537)	(520)	(302)	
女性	生きがいを感じる	仕事	33.7%	24.9%	31.0%	33.3%	36.7%	43.0%
		家庭	42.4%	24.5%	47.4%	52.6%	39.2%	38.3%
		余暇、趣味	53.1%	74.7%	53.3%	45.1%	48.6%	54.5%
		ボランティアや地域活動などの社会活動	4.2%	2.0%	1.0%	5.2%	5.0%	8.5%
		その他	2.5%	2.8%	2.3%	2.7%	3.2%	1.3%
		特になし	16.3%	11.5%	15.4%	17.6%	20.5%	12.8%
		無回答	0.9%	0.4%	1.3%	0.6%	1.1%	1.3%
		合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	(N)	(1,805)	(253)	(390)	(483)	(444)	(235)	

「仕事上の不安や悩み、ストレス」については「とても感じる」が二・三・二％、「やや感じる」が四五・七％、「あまり感じない」が二四・九％、「まったく感じない」が五・一％となっていて、「感じる」者の割合は六八・九％となっている。

イ 今の仕事についての満足状況
 —不満多い「賃金、収入」
 今の仕事についての満足に関して、雇用者の状況を「D・I」（「満足」＋「やや満足」）、「二不満」＋「やや不満」でみると、不満に思っている者が多いのは「賃金、収入」（マイナス一一・七）のみで、他の項目について

は、「職場の人間関係」（三〇・六）、「仕事内容」（二七・九）、「雇用・就業の安定性」（二三・四）、「作業環境」（二二・二）などで満足に思っている者が多い。「今の仕事全体について」（一八・六）も満足に思っている者が多い。
 正規と非正規を比較してみると、「賃金、収入」については正規（マイナス九・〇）、非正規（マイナス一三・九）といずれも不満に思っている者の割合が高いが、非正規の方がより高くなっている。

オ 働いている理由—4分の3が「生計を維持するため」
 就業者の「働いている理由」（複数回答）としては、「生計を維持するため」が七四・四％で最も多く、以下「生計費の足しにするため」（三二・四％）、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」（二九・六％）、「社会人としての義務、社会貢献のため」（一八・三％）、「仕事が面白い」（二〇・〇％）、「規則正しい生活をしたい、健康を保ちたい」（二〇・〇％）などの順となっている。

これを性別にみると、男性では「生計を維持するため」（八八・〇％）、「社会人としての義務、社会貢献のため」（三五・七％）、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」（二七・七％）、「規則正しい生活をしたい、健康を保ちたい」（一八・七％）、「仕事が面白い」（一八・三％）、「生計費の足しにするため」（一七・七％）などの順となっているのに対し、女性では最も多いのは男性と同じく「生計を維持するため」（五八・六％）であるが、以下は「生計費の足しにするため」（四

九・四％）、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」（三二・九％）、「仕事が面白い」（二二・〇％）、「規則正しい生活をしたい、健康を保ちたい」（二一・五％）、「社会人としての義務、社会貢献のため」（一九・八％）などの順となっている。

これをさらに、性別、正規・非正規別にみると、正規の場合、男女ともどの年代でも「生計を維持するため」という回答が最も多くなっている。一方、非正規の場合、男性では、どの年代も「生計を維持するため」という回答が他の理由より多いが、女性では「生計の足しにするため」という理由が、三〇代（五九・八％）、四〇代（六八・〇％）、五〇代（七〇・〇％）、六〇代（六〇・一六五歳）（六六・九％）で最も多くなっている。

カ 仕事を「生きがい」と思う者—20代就業者で最も少ない

「生きがいを感じる」ということについて調査対象者全員に聞いたところ、「余暇、趣味」という回答が五四・七％と最も多く、次いで「家庭」が四三・七％、「仕事」が二六・五％などの順となっている。

この結果を、就業者に限定して集計すると（第7表、やはり「余暇、趣味」の回答が最も高く五六・一％、「家庭」が四三・〇％とあまり全体の平均と差がなかった。一方「仕事」とする回答は、八ポイントほど高い三四・六％となっている。

そこで今回は「仕事」に注目し、回答者の属性を集計してみた。（当然ながら「仕事」を生きがいと回答した者は就業者に限られていた）

性別にみると、「仕事」が生きがいと回答したのは、男性では三五・三%、女性では三三・七%であり、年代別は二〇代（二三・六%）、三〇代（三三・三%）、四〇代（三三・六%）、五〇代（三八・四%）、六〇代（六〇・六五歳）（四一・七%）となっている。

就業形態別では、「会社の経営者、役員」（六〇・五%）、「自営業主、自由業員」（五三・二%）、「内職」（四〇・〇%）、「派遣社員」（三六・八%）、「嘱託」（三六・六%）、「正規職員・従業員」（三三・六%）、「家族従業者」（二八・九%）、「パート」（二七・七%）、「契約社員」（二五・七%）、「アルバイト」（二二・〇%）の順で「仕事」が生きがいと回答している。

就業者について職業別にみると、「管理的職業」（五二・四%）、「専門・技術的職業」（五〇・三%）などで「仕事」が生きがいとの回答の割合が高い。

雇用者について役職別にみると、「部長クラス」（四八・二%）、「課長クラス」（四四・〇%）、「監督、職長、班長、組長クラス」（三九・九%）、「係長クラス」（三二・三%）、「ついでない」（二八・四%）と概ね役職が高いほど「仕事」に生きがいを感じる割合が高くなっている。

就業者について個人の年間収入別にみると、概ね収入が多くなるほど「仕事」が生きがいと回答する割合が高くなっていて、「一六〇〇万円以上」の所得の者では七九・三%が「仕事」が生きがい」と回答している。週実労働時間別についても、「八〇時間以上」が四二・六%、「六〇時間〜七九時間」が四〇・二%となっていて、労働時間が長くなるほど「仕事」が生きがいという回答

の割合が高くなっている。

キ 現在の生活に対する満足状況

—世帯収入高いほど満足度アップ

現在の生活に対する満足度について、就業者の状況を見ると、「満足している」が一七・六%、「どちらかといえば満足している」が三七・三%、「どちらともいえない」が二四・〇%、「どちらかといえば不満である」が二二・一%、「不満である」が八・二%となっていて、「満足D・I」（「満足している」+「どちらかといえば満足している」）、「どちらかといえば不満である」+「不満である」の%ポイント）は三四・六%となっている。世帯収入と「満足D・I」の関係を見ると、概ね世帯収入が高くなるほど「満足D・I」も大きくなっている。

3 無業者の状況

(1) 過去の就業経験—ありが95%

現在収入を伴う仕事をしていない人（在学中の者を除く。以下同じ）を対象に、過去の就業経験を聞いたところ、「あり」が九五・七%、「なし」が四・三%となっている。経験がある場合の最後に仕事を辞めた年齢は「二〇歳代」（二八・八%）、「五〇歳代」（二〇・七%）、「三〇歳代」（一九・六%）などの順となっている。過去の就業経験の状況を性別、現在の年齢別にみると、男女とも「ある」が九五%以上と「ない」を大きく上回っているが、男性では二〇代で二〇・〇%が「就業経験がない」と回答している。

(2) 仕事をやめた理由

仕事をやめた理由は、「結婚・出産の

ため」（三一・六%）、「健康上の理由」（一六・八%）、「定年、雇用期間の満了」（一三・七%）などとなっている。これを性別、離職時の年齢別にみると、女性の二〇代（三六・四%）、三〇代（七五・四%）、四〇代（五六・八%）では、「結婚・出産のため」の割合が最も高い。これに対して、男性の場合は、四〇代（四五・〇%）、五〇代（二七・〇%）で「人員整理、倒産などの会社の都合」の割合が高くなっている。また、「健康上の理由」と回答した者は、男性は三〇代から五〇代で三割台、女性では四〇代、五〇代で三割前後となっている。

(3) 今後の就業の意向

今後の就業の意向については、「働きたい」が五五・二%、「働きたくない」が四四・七%。働きたい理由は「生活費の足しにするため」（六三・五%）と「生計を維持するため」（三八・三%）の割合が高い。働きたくない理由としては「健康上の理由」が三九・五%で最も高い。

「働きたい」としている者の求職の状況については、「仕事を探している」が四九・四%で、「探していない」が五〇・五%となっている。

仕事を探している者の働きたい就業形態（複数回答）は、「パート」が五八・〇%で最も多く、次いで「正規の職員・従業員」（四二・三%）、「アルバイト」（二八・〇%）などとなっている。求職の手段（複数回答）では、「求人広告」（六六・八%）、「ハローワーク」（五三・一%）、「インターネットの情報」（二五・七%）などの順となっている。

働きたくても仕事を探していない者

の探していない理由（複数回答）は、「家事・育児・介護と両立しないから」（五一・三%）、「健康上の理由から」（一四・六%）、「勤務時間・賃金等が希望にあう仕事がありそうにないから」（一三・四%）などの順となっている。

4 その他

(1) 家事・育児等について望ましい生き方

—男性は仕事優先

回答者全員に男性、女性それぞれに対する「家事・育児等について望ましい生き方」を聞いたところ、男性に対しては「家事・育児等もするがあくまでも仕事を優先する」（五九・三%）と回答した割合が最も高く、次いで「家事・育児等も仕事と同じくらいする」（二二・〇%）、「わからない」（八・一%）、「家事・育児等はしないで、仕事に専念する」（四・六%）などの順となっている。また、女性に対しては「仕事もするが、あくまでも家事・育児等を優先する」（五〇・八%）が最も高く、次いで「家事・育児等も仕事と同じくらいする」（二三・九%）、「仕事はしないで、家事・育児等に専念する」（九・一%）、「わからない」（九・一%）などの順となっている。

男性、女性それぞれに対しての回答を回答者の性、就業の有無、配偶者の有無の属性別にみると、いずれの属性でも男性に対しては「家事・育児等もするがあくまでも仕事を優先する」、女性に対しては「仕事もするが、あくまでも家事・育児等を優先する」の割合が最も高いのは共通している。いずれについてもその水準は、男性・

女性を比較すると女性で高く、配偶者の有無で比較すると「配偶者有り」で高くなっている。「女性・無業者・配偶者有り」がそれぞれ七二・二％、六一・七％と最も高く、「男性・無業者・配偶者無し」が二八・九％、二八・九％と最も低くなっている。

男性に対しての他の項目に関しては、「家事・育児等も仕事も同じくらいする」については、「男性・就業者・配偶者無し」(三一・九％)が最も高く、「女性・無業者・配偶者有り」(一一・八％)が最も低くなっている。「家事・育児等はないで、仕事に専念する」については、概ね男性回答者で高く、男性・無業者・配偶者有り(九・〇％)、「男性・就業者・配偶者有り」(七・九％)、「男性・無業者・配偶者無し」(七・七％)などで高くなっている。

女性に対しての他の項目に関しては、「家事・育児等も仕事も同じくらいする」については「女性・就業者・配偶者有り」(三四・八％)が最も高く、「男性・無業者・配偶者有り」(一一・〇％)が最も低くなっている。「仕事はしないで、家事・育児等に専念する」については「男性・無業者・配偶者有り」(一五・二％)、「女性・無業者・配偶者有り」(二三・九％)、「男性・就業者・配偶者有り」(一二・三％)などで高くなっている。

働いている女性の場合は、夫が働いていても働いていなくても、男性の「家事・育児等について望ましい生き方」に対して考え方の違いは少ないが、働いている男性の場合には、妻が働いている場合の方が、働いていない場合に比べ、妻に対して家事・育児より仕事

を優先する考え方となっている。

(2) 世帯の生計費の主な負担者

回答者全員に世帯の生計費の主な負担者を聞いたところ、就業者では「自分」(五一・三％)が最も多く、次いで「配偶者(あなたの)」(二九・六％)、「親(あなたの)」(二五・四％)、無業者では「配偶者(あなたの)」(二六・六％)が最も多く、次いで「自分」(二六・六％)、「親(あなたの)」(一五・三％)などの順となっている。

これを性別にみると、男性就業者では「自分」(八〇・六％)、「親(あなたの)」(二二・五％)、「配偶者(あなたの)」(二一・七％)、男性無業者では「自分」(四九・七％)、「親(あなたの)」(三三・七％)、「配偶者(あなたの)」(九・七％)などとなっているのに対して、女性就業者では「配偶者(あなたの)」(六〇・七％)、「親(あなたの)」(二七・六％)、「自分」(二七・四％)、女性無業者では「配偶者(あなたの)」(八〇・二％)、「親(あなたの)」(九・五％)、「自分」(六・一％)などとなっている。

(3) 社会貢献活動の状況

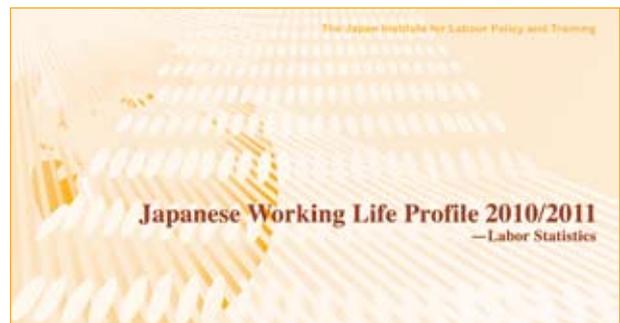
▶ ボランティアしているのは8・6％
回答者全員にボランティアなど社会貢献活動を行っているか聞いたところ、「はい」は八・六％となっている。これを年齢別にみると二〇代では三・一％であるが、年齢が高くなるほど割合は上昇し六〇代(六〇―六五歳)では一三・四％となっている。

(調査・解析部)

Japanese Working Life Profile 2010/2011 —Labor Statistics

学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活をわかりやすく提示した英文統計集。すべて公的な統計を使用し、労働市場、賃金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。

(主な項目は日本語訳付き)



労働政策研究・研修機構 [編] 92頁 2010年10月刊 ISBN978-4-538-75010-1 定価：1,050円(税込)

contents

ホームページでも詳細をご覧ください……<http://www.jil.go.jp/publication/eng/jwlp.htm>

I. 国民経済の状況
IV. 労働移動・失業
VII. 労使関係

II. 人口・労働力
V. 労働条件(賃金・労働時間・その他)
VIII. 勤労者生活

III. 雇用
VI. 教育・能力開発
IX. 社会保障

(ご注文・お問い合わせ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp