

性別と世代ごとにみる 仕事と生活に関する意識の変化

JILPT第6回勤労生活に関する調査

調査・解析部

終身雇用、年功賃金に代表される日本型雇用慣行や将来のキャリア形成をはじめとする職業生活に関する意識とともに、生活満足度や社会のあるべき姿など社会全般にわたる勤労者の意識の多様な側面を把握するため、JILPTは「第六回勤労生活に関する調査」を実施し、このほど調査結果を取りまとめた（国内労働情報『第六回勤労生活に関する調査（二〇一一年）』、五月三十一日刊行）。以下、おもな調査結果について紹介する。

調査は、住民基本台帳から層化二段系統抽出によって抽出した全国の二〇歳以上の男女四〇〇〇人を対象に二〇一一年一月、調査員の訪問面接調査として実施した（有効回答数は二二六四人、有効回収率は五六・六％）。一九九九年から調査をはじめ、今回で六回目となる（一九九九年、二〇〇〇年、二〇〇一年、二〇〇四年、二〇〇七年、今回）。

意識 日本型雇用慣行に関する

日本型雇用慣行を構成する「終身雇用」（一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）について、それぞれ、どのくらいの支持割合（「良いことだと思う」「どちらかといえば良いことだと思う」の合計、以下同じ）があるのかみてみよう。

「終身雇用」を支持する割合は、調査初回の一九九九年に七二・三％と七

割を超えており、二〇〇〇年には七七・五％にアップしたものの、二〇〇一年（七六・一％）に一度若干低下してから再び上昇に転じ、二〇一一年（今回調査）では八七・五％と高い支持率となった。「組織との一体感」についても、二〇〇四年（七七・八％）に若干低下した後、上昇を続け、今回調査では八八・一％と約九割の支持率を示している。賃金に関する項目の「年功賃金」を支持する割合は、調査開始以来一貫して上昇を続けており、今回調査では七四・五％。調査を開始した一九九九年以降、いわゆる日本型雇用慣行をあらわす項目に対する支持割合が上昇している（図表1）。

図表1 日本型雇用慣行



図表2 終身雇用支持割合

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年
全体	72.3	77.5	76.1	78.0	86.1	87.5
男性	71.2	75.8	74.7	77.2	86.3	87.4
女性	73.3	78.8	77.4	78.8	85.9	87.5
20 - 29 歳	67.0	73.5	64.0	65.3	81.1	84.6
30 - 39 歳	69.1	72.0	72.6	72.1	85.9	86.4
40 - 49 歳	70.8	77.3	74.6	76.9	86.5	87.8
50 - 59 歳	71.0	77.1	78.9	80.0	86.0	85.2
60 - 69 歳	75.4	80.1	78.4	82.6	86.5	89.8
70 歳以上	83.2	84.0	85.0	85.4	87.7	88.7

「終身雇用」を支持する割合については、年齢階層別にみると、二〇歳代、三〇歳代の若年層（それぞれ、八四・六％、八六・四％）よりも、六〇歳以上（六〇歳代八九・八％、七〇歳以上八八・七％）で、若干割合が高くなっているものの、すべての年齢階層で八割を超え、差が五ポイント程度に収まっているわけではない（二〇一一年調査）。時系列に年齢階層別の割合をみると、前々回（二〇〇四年調査）までは、年代が上がるに従って、「終身雇用」を支持する割合は高まる傾向にあったが、

前回(二〇〇七年調査)で、二〇歳代・三〇歳代の若年層が「終身雇用」を支持する割合がともに一〇ポイント以上伸びて、すべての階層で八割を超え、年齢階層別の差は急激に小さくなった。今回調査では、さらに年齢階層別の差が縮まっている(図表2)。また調査結果から、男女による差はほとんどみられない。

年功賃金

「年功賃金」を支持する割合について、年齢階層別にみると、二〇歳代、三〇歳代の若年層(それぞれ、七四・五%、七三・一%)と比べて、六〇歳以上(六〇歳代七五・五%、七〇歳以上八〇・二%)の割合がわずかに高くなっているが、年齢階層が上がるに従って、支持割合が高まるという明確な関係はみられない(二〇一一年調査)。これを時系列でみると、「終身雇用」と同様に、前々回調査(二〇〇四年)までは、年代が上がるに従って「年功賃金」の支持割合が高まっているが、前回調査(二〇〇七年)で、二〇歳代の支持割合が約二〇ポイントと大きく伸び、また今回調査(二〇一一年)では、三〇歳代で約一〇ポイント伸びて、年齢階層に関わりなく、七〇八割の高い支持割合となった(図表3)。男女別で見ると、二〇一一年調査までは、女性の「年功賃金」支持割合が男性より若干高くなっているが、その後はほぼ同じ水準で推移している。

組織との一体感

「組織との一体感」の支持割合を、年齢階層別にみると、大きな違いでは

ないが、年齢が若いほど支持率が高くなっており、年齢とほぼ反比例している(二〇一一年調査)。時系列にみると、調査開始以来一貫して、七〇歳以上の高齢者で「組織との一体感」を支持する割合が低いほかは、年齢階層による違いは今まであまりみられなかった。しかし、前回調査から二〇歳代、三〇歳代で「組織との一体感」を支持する割合が大きく一〇ポイント以上伸びており、今回調査でも、二〇代、三〇代の支持割合がともに九三・六%と、これまででもっとも高い割合になっている(図表4)。男女別にみると、調査開始以来、男性の支持割合が女性を上

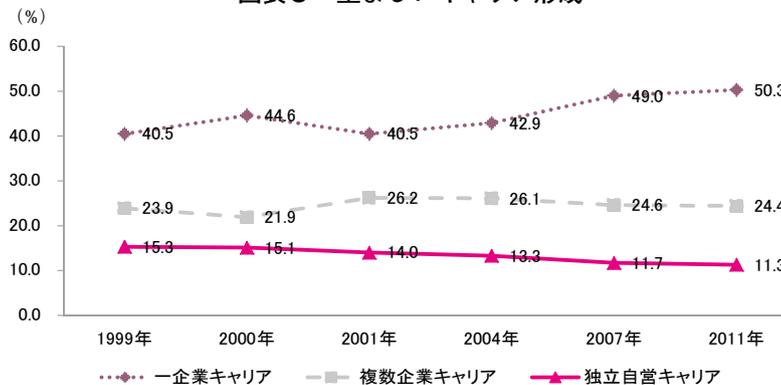
図表3 年功賃金支持割合 (%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年
全体	60.8	61.8	62.3	66.7	71.9	74.5
男性	58.5	58.4	59.8	65.3	73.3	74.6
女性	62.8	64.7	64.4	68.0	70.8	74.4
20-29歳	56.2	54.5	54.1	56.1	75.5	74.5
30-39歳	56.8	57.7	55.8	62.3	63.8	73.1
40-49歳	55.3	58.2	61.5	66.4	68.2	70.2
50-59歳	60.2	61.3	61.8	67.4	72.0	73.0
60-69歳	66.9	67.9	67.4	69.5	72.4	75.5
70歳以上	73.0	70.1	72.0	74.5	79.1	80.2

図表4 組織との一体感支持割合 (%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年
全体	74.6	76.9	79.1	77.8	84.3	88.1
男性	81.0	82.6	85.1	82.9	89.8	90.8
女性	69.1	72.2	73.9	73.2	80.0	85.9
20-29歳	79.2	80.2	84.5	75.3	92.3	93.6
30-39歳	79.1	80.3	81.2	78.9	91.1	93.6
40-49歳	73.5	76.0	77.1	82.1	89.9	92.9
50-59歳	73.1	76.6	79.1	76.1	81.3	85.2
60-69歳	73.7	77.3	79.9	80.3	82.1	85.5
70歳以上	69.1	70.9	73.4	72.6	75.9	82.1

図表5 望ましいキャリア形成



回っているのが目立ち、男性の会社等への帰属意識の高さがうかがわれる結果となっている。
キャリア形成についての意識
望ましい職業キャリアを一つ選択する問では、一つの企業でキャリアを積み上げる「一企業キャリア」(一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)「一つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」を選ぶ割合が一九九九年の調査開始以来、一貫して高く、ゆるやかな上昇傾向を示しており、今回調査では五〇・三%と過半数に達している。

一方、「複数企業キャリア」を選んだ割合は、前回調査(二〇〇七年)までは、若年層よりも六〇歳以上の高齢者で「一企業キャリア」の割合が若干高い傾向がみられる。しかし前回調査から、二〇歳代で「一企業キャリア」を志向する割合が急激に伸び、今回調査(二〇一一年)では一〇ポイント以上のアップとなっているのが大きな特徴で、六〇歳以上の高齢者とならぶ高水準となっている(図表6)。

次いで、「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」が二四・四%となっており、一九九九年からほぼ横ばいで推移しているが、二〇一一年からわずかに低下傾向が出ている。「独立自営キャリア」(最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース)「最初から独立して仕事をするコース」の割合は調査開始以来、下降傾向を示しており、今回調査では約一割(一一・三%)となっている(図表5)。「一企業キャリア」を選択した割合について、年齢階層別に時系列で見ると、前回調査(二〇〇七年)までは、若年層よりも六〇歳以上の高齢者で「一企業キャリア」の割合が若干高い傾向がみられる。しかし前回調査から、二〇歳代で「一企業キャリア」を志向する割合が急激に伸び、今回調査(二〇一一年)では一〇ポイント以上のアップとなっているのが大きな特徴で、六〇歳以上の高齢者とならぶ高水準となっている(図表6)。

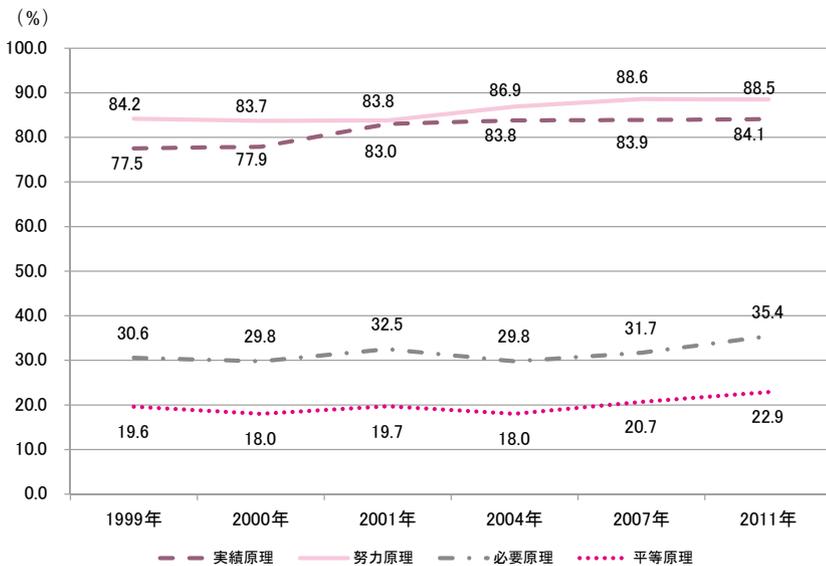
図表6 一企業キャリア支持割合

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年
全体	40.5	44.6	40.5	42.9	49.0	50.3
男性	39.6	45.8	41.4	41.8	51.1	51.6
女性	41.3	43.6	39.7	44.0	47.4	49.1
20-29歳	36.6	44.1	38.9	33.9	40.3	51.1
30-39歳	42.6	40.1	34.9	41.0	45.1	46.7
40-49歳	38.7	40.6	37.2	36.6	50.9	48.0
50-59歳	40.1	41.6	40.4	45.2	48.9	49.7
60-69歳	42.3	48.9	48.4	45.9	49.6	52.1
70歳以上	43.1	53.0	41.8	51.2	53.9	53.4

図表7 複数企業キャリア支持割合

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年
全体	23.9	21.9	26.2	26.1	24.6	24.4
男性	24.4	21.5	25.2	25.4	23.5	23.0
女性	23.4	22.3	27.1	26.8	25.4	25.6
20-29歳	33.5	29.9	36.6	35.4	42.9	28.2
30-39歳	31.5	30.4	37.4	35.7	32.8	33.9
40-49歳	26.8	27.0	30.3	33.4	28.4	27.6
50-59歳	21.3	22.9	22.9	24.4	22.7	28.8
60-69歳	18.0	14.9	19.7	20.0	21.8	20.4
70歳以上	10.2	7.3	12.7	11.4	11.8	12.2

図表8 望ましい分配原理



〇〇七年)まで、「一企業キャリア」とは逆に、年齢階層が若いほど高い傾向を示している。しかし、今回調査(二〇一一年)では、二〇歳代で「複数企業キャリア」の選択割合が約一五ポイントと大きくダウンしているのが目立ち、若いほど「複数企業キャリア」志向という色彩が薄まっている(図表7)。

全体的にみて、年齢階層が上がるほど「一企業キャリア」志向の割合が高まり、複数企業キャリア志向の割合が低くなる基調は調査開始以来変わらないものの、二〇歳代で「複数企業キャリア」ではなく「一企業キャリア」志向する割合が急激に高まっている。

社会についての意識
望ましい分配原理

どのような人が社会的地位や経済的豊かさを得るのが望ましいかという分配の原理について聞いたところ、「努力原理」(努力した人ほど多く得るのが望ましい)と「実績原理」(実績をあげた人ほど多く得るのが望ましい)を支持する割合(「そう思う」「まあそう思う」の合計、以下同じ)が一貫して八割前後と高水準で推移しており、今回調査ではそれぞれ、八八・五%、八四・一%となっている。「必要原理」(必要とされている人が必要だけ得るのが望ましい)の支持

持割合は三割前後で推移し、「平等原理」(誰でも同じくらいに得るのが望ましい)を支持する割合は二割前後で推移しており、ともに相対的に低い割合となっているものの、二〇〇四年以降ではわずかに上昇傾向がみられる(図表8)。

「実績原理」の支持割合について、年齢階層別にみると、調査開始以来、ほぼ年齢階層が若いほど、「実績原理」の支持割合が高くなっている。一方、「努力原理」の支持割合をみると、二〇〇〇年調査までは、年齢階層が高い方で支持割合が高い傾向を示していた

が、二〇〇一年、二〇〇四年調査では年齢階層による違いがあまりみられず、二〇〇七年調査からは、五〇歳代以降の高支持率は変わらないものの、若い年齢階層で「努力原理」の支持割合が高まっているのが目立つ。

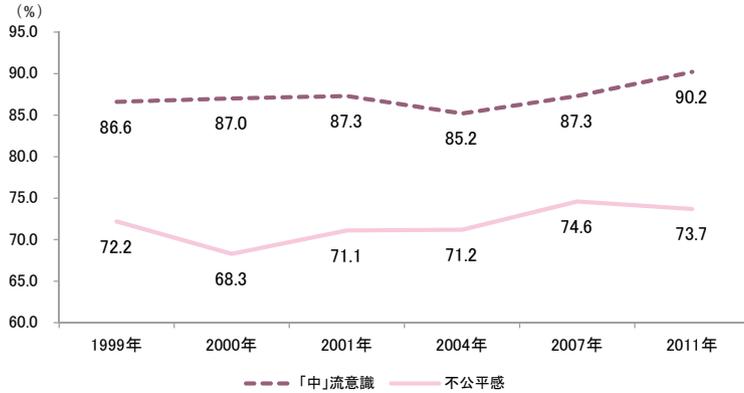
二〇歳代に絞ってみると、前回調査(二〇〇七年)では、「実績原理」の支持率は九二・三%で、「努力原理」は九〇・三%だったのに対して、今回調査では、「実績原理」が八七・八%で、「努力原理」が九二・六%と、支持割合が逆転している。

「必要原理」の支持割合について、年齢階層別にみると、二〇〇四年調査までは、年齢階層の高い方が若干ポイントが高い程度で、年齢階層による違いはほぼないが、二〇〇七年調査から二〇歳代の支持割合の伸びが大きく、二〇〇七年、二〇一一年と続けて、各年齢階層でもっとも高い支持率を示している。

「平等原理」の支持割合について、年齢階層別にみると、調査開始以来、六〇歳代、七〇歳以上の高齢者での支持割合が他の年齢階層に比べて高い水準で推移している。他の若年・壮年階層の支持率も徐々に高くなっており、今回調査では、二〇歳代が若年・壮年層のなかではもっとも支持割合が高くなった。

二〇歳代に焦点を当ててみると、これまでと変わらずに「実績原理」に対する支持は強いものの、やや陰りがみられ、「努力原理」に軸足が移っている様子がうかがわれる結果となった。また、「必要原理」「平等原理」といった、比較的年齢の高い方が支持率が高いと

図表9 階級意識・不公平感



思われる原理についても、二〇歳代を中心として若年層の支持割合が高くなってきているのが特徴的だ。

階級意識

自分が日本の社会階層でどの階層に入ると思ふか聞いたところ、調査開始以来一貫して、約九割と高い割合の人が自分は「中」(「中の上」「中の中」「中の下」の合計)の階層に属すると回答しており、今回調査では九〇・二%となっている。

階級意識について、年齢階層別にみると、「中」流だと考える人が年齢階層にかかわらず八割〜九割の高水準となっている(図表9)。

今回調査の結果を細かくみると、いずれの年齢階層でも「中の中」の割合がもっとも高いものの、二〇歳代、三〇歳代では「中の下」「下」の割合が他の年齢階層よりも高くなっているなど分布が下流に振れている。時系列で見ると、とくに二〇歳代での下ぶれが大きい。「中の上」とする割合が二〇〇〇年調査、二〇〇一年調査では、それぞれ一一・八%、一〇・九%と二ケタだったのに、ダウンして今回調査では五・三%と半減し、「中の下」「下」の割合が回数を追うごとに増加している。

男女別では顕著な特徴はないが、時系列で見ると、女性で「中の中」とする割合が、一貫して男性よりわずかに高くなっている。

不公平感

社会的公平については、「不公平感を持っている」「公平でない」「あまり公平でない」の合計)割合が、調査開始以来、七割前後で推移しており、今回調査では七三・七%となっている(図表9)。

年齢階層別にみると、七〇歳以上で、不公平感を感じている人が若年層に比べては、あまり年齢階層による違いはみられない。時系列的にみると、二〇歳代から五〇歳代の若年・中年では、調査開始から一貫して不公平感を感じている割合が高水準で推移しているが、六〇歳代、七〇歳以上の高齢層は、調査開始から徐々に割合が上昇してきているのが特徴となっている。

年齢の違いによる不公平感

「年齢の違いによる処遇」について

「不公平だと感じている」割合が五一・五%で、「公平だと感じている」割合(四三・七%)をやや上回った。年齢階層別で時系列に追ってみると、前々回調査(二〇〇四年)までは、おおむね年齢が若い層で「不公平だと感じている」割合が高かったが、前回から五〇歳代を除いて平準化し、今回調査では二〇歳代、三〇歳代、四〇歳代、五〇歳代、六〇歳代、七〇歳以上で、それぞれ四八・九%、五一・四%、四九・五%、六一・〇%、五三・八%、四三・五%となっている。若年層の「不公平だと感じている」割合が低くなつたのにもかかわらず、五〇歳代では、前回、今回ともそれまでと変わらず約六割と高い水準で不公平だと感じている。これは、年々厳しさを増す職場環境の下で、定年に近い現役世代が、過去の良い条件を享受して定年退職していく団塊世代に対して、ある種の「勝ち逃げ」といった不公平感を感じているのかもしれない。男女別の違いを時系列で見ると、調査開始以来一貫して、女性の方が「不公平だと感じている」割合が五〜八ポイント程度高くなっている(図表10)。

所得・資産の違いによる不公平感

「所得の違い」について、「不公平だと感じている」割合は六九・三%。

図表10 年齢の違いによる不公平感

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年
全体	58.2	55.8	58.1	59.3	54.8	51.5
男性	54.1	52.8	53.8	56.5	51.0	47.9
女性	61.8	58.4	61.8	61.8	57.8	54.6
20-29歳	63.2	64.2	63.7	67.9	54.1	48.9
30-39歳	64.6	64.0	60.8	62.5	54.3	51.4
40-49歳	60.4	57.4	66.7	64.9	58.1	49.5
50-59歳	61.8	54.1	58.0	58.2	59.1	61.0
60-69歳	50.5	53.0	54.1	55.2	52.6	53.8
70歳以上	45.1	43.6	43.8	50.2	50.9	43.5

図表11 所得の違いによる不公平感

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年
全体	70.3	65.4	68.6	69.8	72.8	69.3
男性	67.8	64.5	67.5	69.4	70.5	66.6
女性	72.5	66.2	69.6	70.2	74.7	71.6
20-29歳	70.6	65.0	66.3	69.4	73.5	65.4
30-39歳	76.1	77.6	72.1	71.7	73.3	74.4
40-49歳	73.2	68.6	76.3	75.4	78.8	70.5
50-59歳	71.0	65.7	70.7	72.2	77.1	76.3
60-69歳	67.1	62.4	66.8	69.3	70.2	67.7
70歳以上	60.2	52.5	54.0	59.0	65.7	61.2

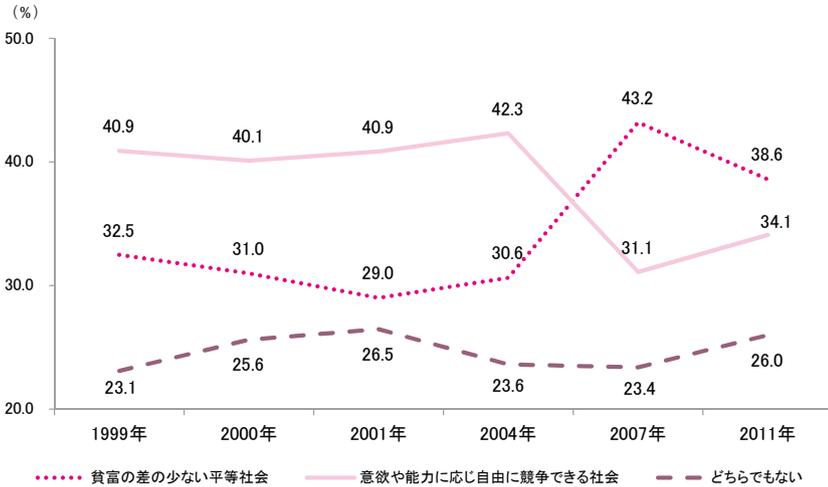
時系列でも大きな変化は見られず、調査開始以来一貫して七割前後で推移している。時系列で年齢階層別にみると、それぞれの調査年でもっとも「所得の違い」に不公平感を感じている割合が高いのは、団塊の世代の下にあたる年齢階層で、団塊の世代とともにその年齢階層も持ち上がっている。団塊の世代が六〇歳前半となった今回の調査では、五〇歳代で不公平感を感じている割合がもっとも高くなっている(図表11)。

「資産の違い」について、「不公平だと感じている」割合は六八・四%で、調査開始以来、七割弱の水準で推移している。時系列で年齢階層別にみると、

図表12 資産の違いによる不公平感

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年
全体	68.5	64.6	66.8	68.0	69.8	68.4
男性	67.1	63.8	66.4	68.0	67.6	67.1
女性	69.7	65.2	67.2	68.1	71.5	69.5
20-29歳	69.8	60.2	63.7	67.9	72.4	63.8
30-39歳	75.2	76.4	71.0	70.4	68.7	68.3
40-49歳	71.7	69.1	73.8	75.2	76.1	72.7
50-59歳	67.8	66.8	67.9	70.3	69.3	76.5
60-69歳	65.7	59.4	65.1	66.5	69.4	66.3
70歳以上	57.2	54.9	55.1	56.3	65.0	61.2

図表13 目指すべき社会



「所得の違い」と同様に「資産の違い」についても、それぞれの調査年でもっとも不公平感の割合が高いのは、団塊の世代の下にあたる年齢階層で、団塊の世代とともにその年齢階層も持ち上がっている。団塊の世代が六〇歳前半となった今回の調査では、五〇歳代で不公平感を感じている割合がもっとも高い(図表12)。

日本が目指すべき社会

これからの日本が目指すべき社会のあり方について聞いたところ、「貧富の差の少ない平等社会」を選ぶ割合が三

八・六%で、「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」の三四・一%を上回った。調査開始以来の推移をみると、二〇〇四年までは「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」を選択する割合が「貧富の差の少ない平等社会」を一〇ポイントほど上回っていたが、前回調査(二〇〇七年)で一〇ポイント以上の差で逆転し、今回調査では順位はそのままで差が縮まっている(図表13)。

「貧富の差の少ない平等社会」を支持する割合を年齢階層別にみると、二〇歳代、三〇歳代、四〇歳代の若年・

壮年の支持率は三割台(それぞれ、三一・九%、三五・〇%、三四・六%)で、中高年・高齢者の五〇歳代、六〇歳代、七〇歳以上の支持率は四割台(それぞれ、四三・一%、四一・一%、四一・二%)となっており、年齢階層による違いがみられる。時系列でもみても水準の変動はあるが、若年・壮年層と中高年・高齢者に違いがみられる傾向に変わりはない。これを、男女別で見ると、男性で「平等社会」を支持する人は三四・七%で、女性では四一・八%となっており、性別による考え方の違いが大きいことがわかる。

「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」を支持する割合を年齢階層別にみると、ほぼ年齢階層が若いほど、支持割合が高くなっており、二〇歳代では四八・九%と半数近くが支持している。時系列的にも、おおむねこの傾向を示している。男女の支持率の違いが大きく、男性で「競争社会」を支持するのは四一・七%と高い水準で、女性の支持割合の二七・七%を大きく上回っている。

仕事に関する意識

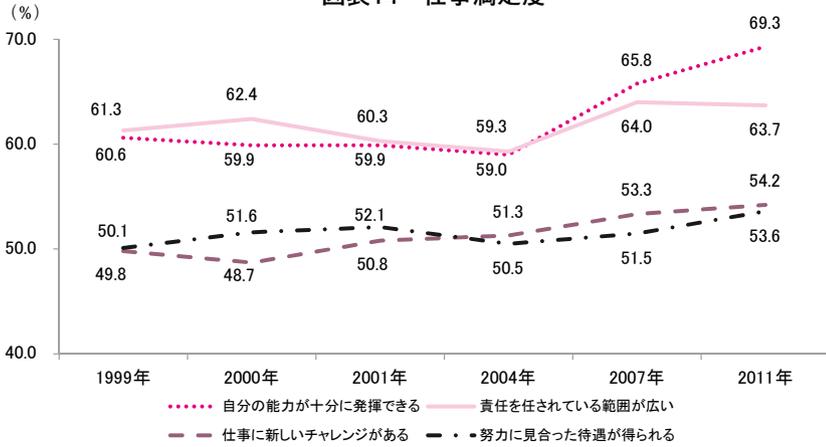
仕事満足度

待遇や能力発揮、責任権限などの項目それぞれについて満足度を聞いたところ、満足している割合(満足している「まあ満足している」の合計、以下同じ)がもっとも高いのは「自分の能力が十分に発揮できる」こと(六九・三%で、次いで「責任を任されている範囲が広い」(六三・七%)、「仕事に新しいチャレンジがある」(五四・二%)、

「努力に見合った待遇が得られる」(五三・六%)の順。「自分の能力が十分に発揮できる」については二〇〇四年以降、上昇傾向を示し、今回調査では七割に迫っている。一方、「努力に見合った待遇が得られる」や「仕事に新しいチャレンジがある」は、五割前後でほぼ横ばいで推移している(図表14)。

「自分の能力が十分に発揮できる」ことに満足している人を年齢階層別にみると、前回調査(二〇〇七年)までは、ほぼ年齢階層が上がるに従って満足割合が高くなっていったが、今回調査では、二〇歳代の伸びが大きく、調査開始以来、高水準を維持している六〇歳以上の層と同じ七割台を示しているのが大きな特徴だ。「責任を任されている範囲が広い」ことに満足している人についても、ほぼ同じ傾向で、前回調査まで、年齢階層が上がるに従って、満足の割合が高くなっていったが、今回調査で、二〇歳代の伸びが大きく、六〇歳以上の高齢層と同レベルを示しているのが目立つ。「仕事に新しいチャレンジがある」については、二〇〇四年調査まで、年齢階層による違いがあまりみられなかったが、前回調査で、若年・壮年層の満足の割合が中高年・高齢者層に比べて、若干高くなっており、今回調査では、二〇歳代の満足の割合が他の年齢階層を一〇ポイントほど引き離して高くなっている。「努力に見合った待遇が得られる」については、六〇歳代、七〇歳以上で、満足の割合が高く、その他の若年や中高年では、満足の割合が低くなっており、この傾向は、時系列的に見ても、ほぼ同様の形となっている。

図表14 仕事満足度



職業能力に関する意識
 自分の職業能力についてのどのよう
 考えているか、さまざまな角度から意
 識をみてみよう。「現在の職業能力に
 自信がある」かどうかでは、「自信あり
 の割合（「そう思う」「どちらかとい
 えばそう思う」の合計）は五九・七％と
 過半数を占め、「自信なし」（「そう思わ
 ない」「どちらかといえはそう思わな
 い」の合計）の三四・七％を大きく上
 回っている。これは、男女で大きな差
 があり、「自信あり」はそれぞれ七三・
 九％、四七・八％。男性のなかでも、

年齢階層での違いが小さくなく、五〇
 歳代の八四・二％をトップに、四〇歳
 代（八一・五％）、三〇歳代（七七・
 六％）、六〇歳代（七五・四％）、二〇
 歳代（五二・九％）などと続き、職業
 能力に対する自信は、現役世代で年齢
 階層と比例している。

職業能力でもさらに、「同じ仕事であ
 れば、勤務先を変えても通用する職業
 能力を持っている」かどうかについて
 も聞いている。「他でも通用する職業
 能力を持っている」とする割合（「そ
 う思う」「どちらかといえはそう思う」
 の合計）は六三・六％で、「他でも通用
 する職業能力は持っていない」割合（二
 九・五％、「そう思わない」「どちらか
 いえはそう思わない」の合計）を大き
 く上回っている。これも男女の差が大
 きく、「他でも通用する職業能力を持っ
 ている」割合は男性が七〇・九％なの
 に対して、女性は五七・六％となつて
 いる。性・年齢階層別に細かくみると、
 男性の三〇歳代、四〇歳代、五〇歳代
 で七割を超えており、働き盛りの男性
 で、自分の職業能力が他の会社でも通
 用すると強い自信を持つ人の割合が高
 い様子がわかる。

多様な仕事経験の有効性

「職業能力を高めるためには、同じ
 仕事だけを続けるよりも、多様な仕事
 経験を積んだ方がよい」かどうかでは、
 「多様な仕事経験を積んだ方がよいと
 思う」割合（「そう思う」「どちらか
 いえはそう思う」の合計）が五七・八
 ％で、「多様な仕事経験を積んだ方がよ
 いとは思わない」割合（三五・六％、「そ
 う思わない」「どちらかといえはそう思

われない」の合計）を上回っている。年
 齢階層別にみると、二〇歳代の六七・
 〇％を筆頭に、三〇歳代（六四・四％）、
 四〇歳代（六四・二％）、五〇歳代（五
 四・〇％）などと続き、大きな違いで
 はないが、若年者ほど多様な仕事経験
 の必要性を感じているようだ。男女別
 では、「多様な仕事経験を積んだ方がよ
 いと思う」男性（六二・八％）が女性
 （五三・六％）を一〇ポイントほど上
 回っている。

複数企業経験の有効性

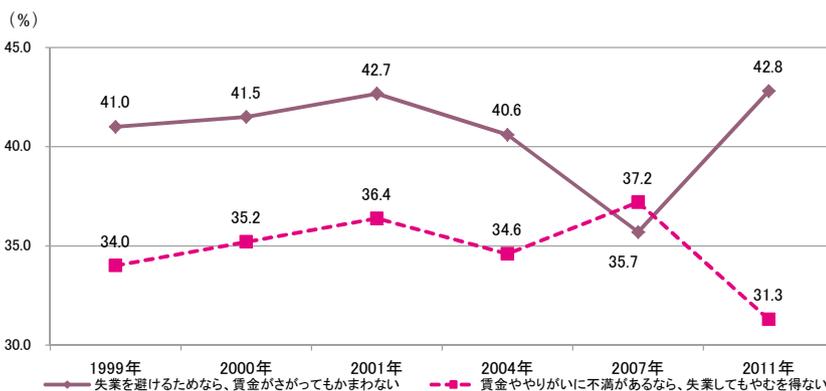
「職業能力を高めるためには、一つ
 の会社で働き続けるより、複数の会社
 を経験した方がよい」という考え方に
 ついては、「複数の会社を経験した方が
 よいと思う」割合（「そう思う」「ど
 ちらかといえはそう思う」の合計）と「複
 数の会社を経験した方がよいと思わな
 い」割合（「そう思わない」「どちらか
 いえはそう思わない」の合計）がど
 ちらも四六・〇％とまったく拮抗して
 いる。肯定派（「複数の会社を経験し
 た方がよいと思う」）を性・年齢階層
 別で並べてみても、三〇歳代女性の五
 四・八％から、男性三〇歳代（五四・
 五％）、女性四〇歳代（五四・〇％）、
 男性二〇歳代（五四・〇％）、男性四
 〇歳代（五三・八％）、男性五〇歳代（五
 三・三％）、女性二〇歳代（五一・五％）
 などの順となり、男女別、年齢階層別
 による顕著な特徴はみられない。職業
 能力を高めるために、「多様な仕事経
 験」を支持する人は多いが、「複数企業
 での仕事経験」となると賛否が拮抗し
 ており、同じ会社での長期勤続を好ま
 しいと考える「日本型雇用」志向は崩

れていないと言えそうだ。

失業についての意識

失業と仕事のやりがいや賃金との関
 係についても聞いている。失業と仕事
 のやりがいや賃金などを比べた価値観
 について、「失業を避けるためなら、賃
 金がさがってもかまわない」と「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」との二通りの考え
 方への支持を問う聞き方をしている。
 「失業を避けるためなら、賃金がさが
 ってもかまわない」と「思う」割合（「そ
 う思う」「どちらかといえはそう思う」

図表15 失業と賃金・やりがいに関する意識



の合計、以下同じ)は四二・八%で、「思わない」割合(「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計、以下同じ)三二・七%を上回っている。一方、「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」と「思う」割合は三一・三%で、「思わない」割合が四二・九%となっており、裏表で符合した結果となっている。「失業」が勤労者に与える影響は大きく、賃金ややりがいを犠牲にしても「失業」状態には陥りたくないと考える人の割合が相対的に高くなっているようだ。ただ、賃金や仕事のやりがいなどが下がっているのは耐えられない(それならば失業してもよい)とする割合も約三割と低くない(図表15)。このところ賃金水準の下落が続く、職場の余裕もなくなってきたおり、耐えられない段階にきている勤労者が一定程度出はじめているとみることができるともいえる。

「失業を避けるためなら、賃金がさがってもかまわない」について、性年齢階層別にみると、男女ともに、二〇〜三〇歳代で「賃金がさがってもかまわない」と「思わない」割合が「思う」割合を上回っているものの、四〇歳以上の年齢階層では、「さがってもかまわない」と「思う」割合が「思わない」とする割合を大きく上回っており、中年以降でより仕事にとどまりたいとする意識が強くなる。なかでも、男性四〇歳代と男性五〇歳代で六割弱(それぞれ五七・八%、五六・〇%)が雇用のためなら「賃金がさがってもかまわない」と考えており、他の性年齢階層と比べ、失業を避けたいとする

割合が高いのが目立つ。従業上の地位では、正規・非正規の差はあまり見られない。時系列でみると、「失業を避けるためなら、賃金がさがってもかまわない」と「思う」割合は、調査開始から前々回調査(二〇〇四年)まで約四割で推移していたが、前回調査(二〇〇七年)で五ポイントほど下落し、今回調査で元の水準の約四割に戻っている。今回調査では、「失業を避けるためなら、賃金がさがってもかまわない」とは「思わない」割合が高い二〇歳代、三〇歳代も含めて、いずれの年齢階層でも失業回避優先の割合が前回調査よりも上昇している。

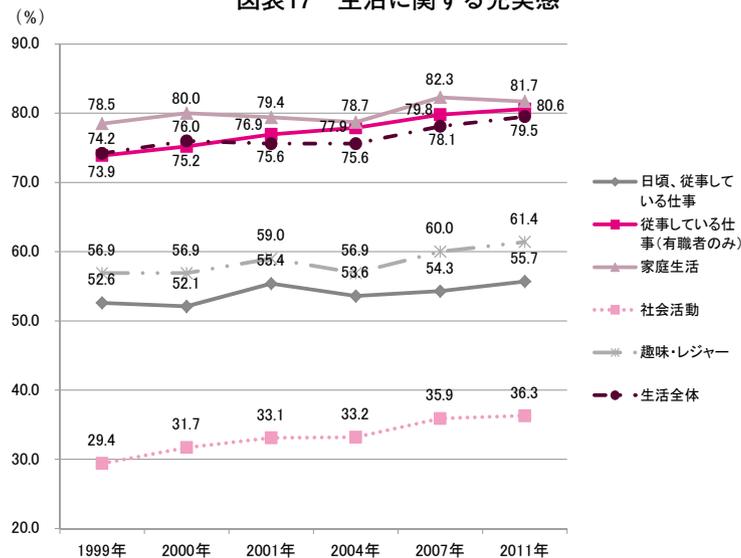
一方、「賃金ややりがい」に不満があるなら、失業してもやむを得ない」とする考え方について、性年齢階層別にみると、男性二〇歳代のみ「不満があるなら、失業してもやむを得ない」と「思う」割合が「思わない」割合を上回っている。前述の「失業を避けるためなら、賃金がさがってもかまわない」とする考え方に対する意識と表裏で符合しており、労働条件重視の結果となっている。一方、四〇歳代以上の男女ではともに、「失業してもやむを得ない」とは「思わない」割合が「思う」割合を上回っている。これも前述の「失業を避けるためなら、賃金がさがってもかまわない」とする考え方に対する意識と符合しており、雇用重視の結果となっている。この他、男性三〇歳代、女性二〇〜三〇歳代では、「失業を避けるためなら、賃金がさがってもかまわない」とは「思わない」割合が高く、「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」とも思わないとす

る割合も高くなっており、一見すると矛盾するような結果を示している。この階層は、雇用に重きをおきながらも、賃金が下がるのはかなわないとして、労働条件にも一定の重きをおいていると考えられる。従業上の地位では、正規よりも非正規で「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」と思う割合が若干高く出ている。時系列でみると、「不満があるなら、失業してもやむを得ない」と「思う」割合は、調査開始から前々回調査(二〇〇四年)まで三割半ばで推移し、前回調査(二〇〇七年)で若干アップしたものの、今回調査で調査開始以来の最低水準(三一・三%)まで下がっている。

図表16 生活満足度

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年
全体	66.9	68.2	65.2	65.6	67.3	70.9
男性	64.1	64.6	62.3	62.9	64.2	67.9
女性	69.3	71.2	67.6	68.0	69.7	73.4
20-29歳	64.5	65.2	58.4	60.1	65.3	70.7
30-39歳	60.1	64.0	63.9	59.3	67.5	64.4
40-49歳	63.3	63.7	61.3	59.9	61.0	70.2
50-59歳	67.6	65.4	64.3	64.3	64.2	68.4
60-69歳	70.3	70.4	69.1	70.8	70.6	73.4
70歳以上	78.9	82.4	74.0	77.7	72.7	76.5

図表17 生活に関する充実感



現在の生活全体について、どの程度満足しているか聞いたところ、「満足派」(満足している)「まあ満足している」の合計)だと回答した人の割合が七〇・九%と高く、「不満派」(二五・三%、「不満だ」「やや不満だ」の合計)を大きく上回った。年齢階層別にみると、リタイヤ組(二六〇歳〜六九歳)「七〇歳以上」で「満足派」の割合が他の階層よりも若干高くなっている。「満足派」の割合を時系列で追ってみると、

生活に関する意識
生活満足度

調査開始以来一貫して、リタイヤ組の「満足派」割合が高い一方、働き盛りの三〇歳代、四〇歳代で「満足派」の割合が低くなっている。男女別でみると、調査開始以来一貫して、女性の「満足派」割合が男性より五〜六ポイント高く、今回調査では、女性が七三・四%、男性が六七・九%となっている（図表16）。

生活に関する充実感

生活のさまざまな側面に関する充実感について比較してみると、「仕事」や「家庭」は八割を超える大多数が、「自由時間」では六割が「充実している」と感じている一方、地域社会とのつながりなどの「社会活動」については充実感を感じている人は半数に達せず、とくに二〇歳代〜五〇歳代の現役世代では充実感を感じていない人の割合が高くなっている。

時系列で「充実している」割合をみると、「日頃、従事している仕事」は調査開始以来、五割強の水準で推移。わずかに上昇傾向を示し、今回調査で五五・七%となっている。「家庭生活」は、調査開始から八割前後の水準で推移している。「社会とのつながりのある活動」は、一貫して緩やかに上昇しており、とくに、二〇歳代の若者層と六〇歳代、七〇歳以上のリタイヤ組で、調査開始の九九年から今回調査まで、それぞれ七・九ポイント、七・九ポイント、一二・七ポイント上昇しているのが目立つ。「自由時間」は、調査開始から今回調査まで、わずかではあるものの一貫して上昇傾向を示している。「生活全体」については、調査開始から

図表18 生活で重視するもの



今回調査まで、わずかではあるものの一貫して上昇傾向を示している。とくに、二〇歳代の若者と六〇歳代のリタイヤ組で、調査開始から今回調査で、それぞれ七・六、八・九ポイント上昇しているのが目立っている（図表17）。

生活で何を重視するか

仕事、収入、学歴、家族、社会活動、余暇、財産について、生活の中でどの程度重視するかも聞いている（それぞれ「社会的評価の高い職業に就くこと」「高い収入を得ること」「高い学歴を得ること」「家族から信頼と尊敬を得ること」「ボランティア活動、町内会活動で力を発揮すること」「趣味やレジャーなどのサークルで中心的役割を担うこと」「多くの財産を所有すること」の各項目について、重要度を聞いている）。

各項目でもっとも重視する人の割合（重要である）「やや重要である」の合計、以下同じ）が高かったのは、「家族から信頼と尊敬を得ること」で八九・六%。次いで、「ボランティア活動、町内会活動など社会活動で力を発揮すること」が六五・三%、「高い収入を得ること」が六一・七%と続き、そのほか「多くの財産を所有すること」

「趣味やレジャーなどのサークルで中心的役割を担うこと」（三七・六%）、「社会的評価の高い職業に就くこと」（三六・一%）、「高い学歴を得ること」（三四・二%）の順となっている（図表18）。

もっとも重視する人の割合が高かった「家族の信頼と尊敬を得ること」（八九・六%）は、調査を始めてから一貫して約九

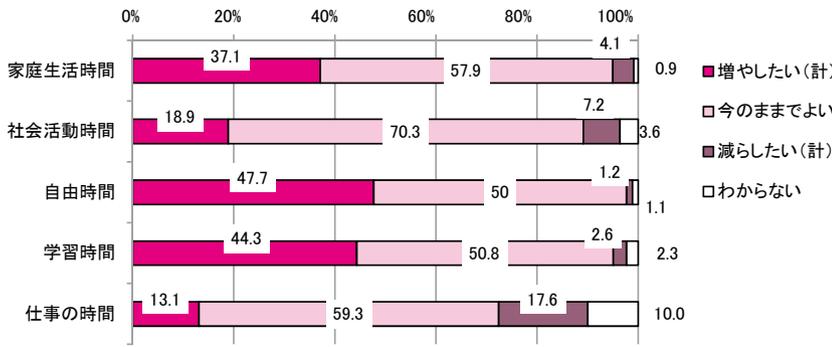
割の水準を示している。これを年齢階層別にみても、大きな違いはないが、細かくみると三〇歳代から五〇歳代で重視する割合が若干高くなっている。「ボランティア活動、町内会活動など社会活動で力を発揮すること」を重視する割合（六五・三%）は、調査を始めてからもっとも高い割合となった。

時系列に年齢階層別でみると、四〇歳代、五〇歳代で「社会活動」を重視する割合が高い傾向が続いている。「高い収入を得ること」を重視する人の割合（六一・七%）は、調査をはじめから水準に大きな変化はみられない。年齢階層別にみると、年齢階層が若くなるほど重視する割合が高く、二〇歳代では七六・一%、三〇歳代は七二・二%、六〇歳代は五三・〇%、七〇歳以上は五一・五%などとなっている。時系列的にみても、おおむねこの傾向は同じである。

「多くの財産を所有すること」を重視する割合（三七・七%）は、年齢階層別にみると、おおむね若いほど重視する割合が高くなっており、二〇歳代では五四・三%、三〇歳代では四五・〇%、四〇歳代は三九・三%、五〇歳代は三六・二%、六〇歳代で三〇・七%、七〇歳以上で三二・二%となっている。時系列的にみても、この傾向は変わらない。

「趣味やレジャーなどのサークルで中心的役割を担うこと」を重視する割合（三七・六%）は、調査を始めてからほぼ同じ水準で推移している。時系列で年齢階層別にみると、前回調査（二〇〇七年）までは、二〇歳代、三〇歳代の若年層で、他の階層に比べ「趣味」

図表19 生活時間の配分に関する意識 n=2264



を重視する割合が高い傾向がみられたが、今回調査では、年齢階層による違いはみられなくなっている。

「社会的評価の高い職業に就くこと」を重視する割合(三六・一%)は、調査を始めてからもっとも高い割合を示している。年齢階層別にみると、七〇歳以上で重視する割合が高いのを除いては、年齢階層が低いほど「社会的評価の高い職業に就くこと」を重視する割合が高くなっていく。時系列的にみても、二〇歳代、三〇歳代で「社会的評価の高い職業に就くこと」を重視する傾向が続いている。

ワーク・ライフ・バランスに関する意識

「高い学歴を得ること」を重視する割合(三四・二%)は、調査を始めてから徐々に上昇しており、今回調査まで一二年間で七・一ポイント高くなっている。時系列で年齢階層別にみると、調査開始以来、大まかにいって若いほど「学歴」を重視していない傾向となっている。

生活時間の配分

自分の時間の過ごし方について、さまざまな項目にわけて、その時間を増やしたいか、減らしたいかの希望を聞いている。いずれの項目でも「今のままでよい」とする割合がもっとも高いものの、「家庭生活に費やす時間」「ボランティアや町内会活動など社会活動に参加する時間」「趣味やレジャーなどの自由時間活動に費やす時間」「自己啓発のための学習活動に費やす時間」は、「増加希望」割合(「増やしたい」「どちらかといえば増やしたい」の合計、以下同じ)が「削減希望」割合(「減らしたい」「どちらかといえば減らしたい」の合計、以下同じ)を大きく上回っており、逆に「仕事の時間(家事労働除く)」では削減希望派の割合が増加希望派を上回っている(図表19)。

とくに、「家庭生活」「自由時間」「学習時間」の「増加希望」割合は、それぞれ三七・一%、四七・七%、四四・三%と四割台を占め、「削減希望」割合それぞれ、四・一%、一・二%、二・六%を大きく上回っているのが目立つ。また、「社会活動時間」の「増加希望」

は一八・九%と二割に満たないが、「削減希望」(七・二%)の倍以上となっている。

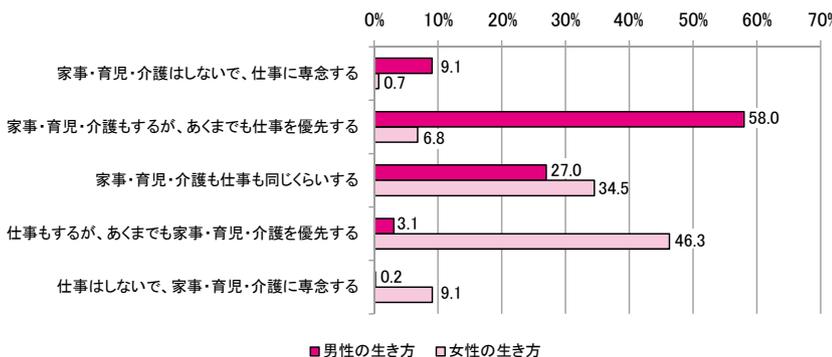
仕事をもっている人(有職者)だけを抜き出して「家庭生活」についてみると、「増加希望」が五〇・八%と過半数に達して「今のままでよい」(四六・三%)を超え、逆に「削減希望」は二・六%とさらに低くなって、増加希望優勢の傾向がさらに強まっている。

一方、「仕事の時間」では、「削減希望」が一七・六%と「増加希望」の一三・一%をわずかに上回っている。これも、有職者に限定してみると、「削減希望」が二六・七%に高まり、「増加希望」は一・二・五%へと下がっており、さらにこの傾向がはつきりとする。

性年齢階層別にそれぞれの項目をみてみよう。「家庭生活」(有職者のみ)については、男性の方が女性よりも「増加希望」が多く(それぞれ五五・一%、四四・七%)、とくに若い二〇歳代を除く現役世代(三〇〜五〇歳代)の男性で「家庭生活」の時間を増加させたいと希望している(それぞれ六七・四%、六七・九%、六〇・二%)。これは、ちょうど、仕事に脂がのつてくる時期でもあり、普段、家庭を顧みる時間があるかないことの裏返しともとれる結果となっている。

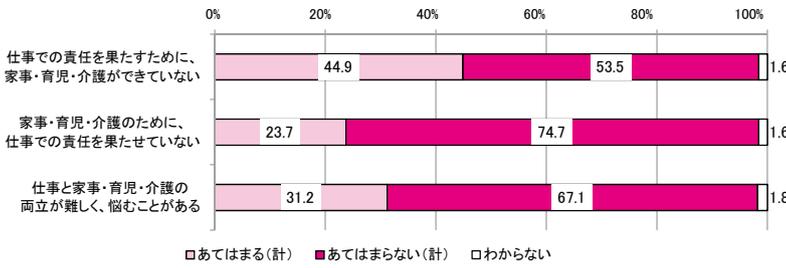
「自由時間」でも、全体では男性の増加希望割合(五二・六%)の方が女性(四三・七%)より高く、性年齢階層別に細かくみると、男性は三〇歳代、四〇歳代で増加希望が多く、女性では年齢階層が若いほど「増加希望」割合が高まっている。「学習時間」については、男女、性年齢階層別でもあまり

図表20 家庭と仕事に関する意識 n=2264



大きな違いはみられない。「社会活動時間」は、性年齢階層別で細かく見てもおしなべて男性の方が「増加希望」の割合が高く、とくに男性三〇歳代で三一・〇%と三割を超えている。「仕事の時間(有職者のみ)」については、男性七〇歳以上を除き、すべての性年齢階層で「削減希望」が「増加希望」を上回っている。とくに、男性三〇歳代、四〇歳代の「削減希望」(それぞれ四五・七%、三六・四%)が他に比べて際だって高くなっているのが目立つ。

図表21 家庭と仕事の両立に関する意識 n=1369



「家事・育児・介護を優先する」「仕事はしない」「育児・介護を優先する」「仕事はしない」の五段階で聞いている。男性の生き方については、「仕事を優先する」の望ましいとする割合が五八・〇%でもっとも高く、次いで「同じくらいする」(二七・〇%)、「仕事に専念する」(九・二%)、「家事・育児・介護を優先する」(三・一%)、「家事・育児・介護に専念する」(〇・二%)となっている。男女別でみて、女性は男性の生き方への支持が約一割に達し、他の性年齢階層と比べて高いのが目立つ。男女の生き方に関する旧来の役割意識から、未だに男女ともに抜け出せていないことがうかがわれる結果となっている。

女性の役割分担

仕事と家事・育児・介護などについて、男女の望ましいと思う生き方を、「家事・育児・介護はしないで、仕事に専念する」「家事・育児・介護もするが、あくまでも仕事を優先する」「家事・育児・介護も仕事も同じくらいにする」「仕事もするが、あくまでも家事・育児・介護を優先する」「仕事はしない」、五段階で聞いている。男性の生き方については、「仕事を優先する」の望ましいとする割合が五八・〇%でもっとも高く、次いで「同じくらいする」(二七・〇%)、「仕事に専念する」(九・二%)、「家事・

実際は男女による違いはあまりみられない。むしろ「仕事を優先する」男性の生き方を支持する割合では、女性が男性を一〇ポイント以上上回っている(それぞれ六二・七%、五二・四%)が目立つ。また「家事・育児・介護を優先する」生き方の支持割合は男性が女性を上回っている(それぞれ、五・〇%、一・五%)。つまり、旧来の「男性は会社で仕事」の考え方について、男性だけでなく、女性も同様に支持しており、男女ともに従来の考え方から変わっていないことがわかる。

家庭と仕事の両立

家事・育児・介護などの家庭責任と仕事の両立に関する意識をみてみよう(有職者のみ)。「仕事での責任を果たすために、家事・育児・介護ができていないと感じる」かどうか聞いたところ、「仕事で家庭責任を犠牲にしている」と考えている割合(「あてはまらない」の合計)が五三・五%と、「仕事で家庭責任を犠牲にしている」(「あてはまる」「ややあてはまる」の合計)の四四・九%を少し上回っている(図表21)。

逆に、「家事・育児・介護のために、仕事での責任を果たせていないと感じる」かについては、「家庭責任で仕事を犠牲にしている」とする割合(「あてはまらない」「あまりあてはまらない」の合計)が七四・七%と、「家庭責任で仕事を犠牲にしている」とする割合(「あてはまる」「ややあてはまる」の合計)を大きく上回っている(図表21)。

年齢階層別にみると、どちらの間でも、肯定派(「仕事で家庭責任を犠牲にしている」「家庭責任で仕事を犠牲にしている」)の割合は三〇歳代、四〇歳代で他の年齢階層に比べて高くなっており、働き盛りで仕事量が多く、年少の子供を抱えている可能性の高いこの年齢階層にとつて、家庭と仕事の両立が厳しい課題であることがうかがわれる結果となっている。この三〇歳代、



四〇歳代を男女別に分けてみると、「仕事で家庭責任を犠牲にしている」とする割合は男性が女性よりも高い一方、「家庭責任で仕事を犠牲にしている」では女性が男性よりも高くなっている。「仕事と家事・育児・介護の両立が難しく、悩むことがある」かどうかの間では、「両立に悩むことはない」割合(「当てはまらない」「あまり当てはまらない」の合計)が六七・一%と「両立に悩むことがある」割合(「二・二%」「当てはまる」「やや当てはまる」の合計)を大きく上回っている(図表21)。「両立に悩むことがある」人を年齢階層別にみると、やはり「仕事で家庭責任を犠牲にしている」「家庭責任で仕事を犠牲にしている」と感じている三〇歳代、四〇歳代でその割合が高くなっている。とくに、女性で「両立に悩むことがある」割合は高く(三〇歳代男性三六・三%、女性四五・一%、四〇歳代男性二六・七%、女性四二・三%)、仕事と家庭の両立に関して、女性への負荷が大きい様子がうかがわれる結果となっている。

(主任調査員 郡司正人)