

第1部 調査結果の概要

第1章 調査要綱

1. 調査の趣旨・目的

「勤労生活に関する調査」は、勤労者生活の実態を把握するために、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など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意識の多様な側面について明らかにし、政策立案の基礎データを得ることを目的としている。

1999年から調査をはじめ、今回で7回目となる（1999年、2000年、2001年、2004年、2007年、2011年、今回）。調査は、調査開始から継続して聞いている勤労意識に関する項目と、各回ごとのスペシャル・トピックで構成しており、今回は「全員参加型社会」を取り上げ、仕事と家庭の両立、女性の職場進出、高齢者の就労、外国人の就労に関する意識について聞いた。

2. 調査名 : 「勤労生活に関する調査」

3. 調査期間 : 2015年11月27日～12月20日

4. 調査方法 : 調査員による訪問面接調査

5. 調査対象 : 全国20歳以上の男女4,000人

層化2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②各地区をさらに市郡規模によって22に分類——の層化2段系統抽出により抽出した。各ブロック、市町村規模別の層における20歳以上人口の大きさにより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）

6. 有効回収数 : 有効回答数2,118人 有効回収率53.0%

<参考> 第1～第6回「勤労生活に関する調査」の報告書等

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 1999-2001」」労働政策研究報告書 No.2

労働政策研究・研修機構 2005「第4回勤労生活に関する調査（2004年）」調査シリーズ No.6

労働政策研究・研修機構 2008「第5回勤労生活に関する調査（2007年）」調査シリーズ No.41

労働政策研究・研修機構 2013「第6回勤労生活に関する調査（2011年）」JILPT国内労働情報 2013

注）本調査では、表章単位未満を四捨五入しているため、図表の「合計」の数値は内訳の合計と必ずしも一致しない。

第2章 調査結果

第1節 回答者の属性

1. 性別

	総数	男性	女性
実数(人)	2118	949	1169
構成比(%)	100	44.8	55.2

2. 年齢

	総数	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上
実数(人)	2118	157	276	377	328	478	502
構成比(%)	100	7.4	13	17.8	15.5	22.6	23.7

	総数	若年者(計)	中年者(計)	高齢者(計)	平均(歳)
実数(人)	2118	274	864	980	55.5
構成比(%)	100	12.9	40.8	46.3	55.5

※若年者=20～34歳、中年者35～59歳、高齢者=60歳以上

3. 現在仕事をしているか

	総数	有職	学生	無職	無回答	無職(計)
実数(人)	2118	1273	26	819	0	845
構成比(%)	100	60.1	1.2	38.7	0	39.9

4. 会社の従業員数

	該当者	1～4人	5～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	公務	不明
実数(人)	1273	207	107	202	97	102	152	113	201	60	32
構成比(%)	100	16.3	8.4	15.9	7.6	8	11.9	8.9	15.8	4.7	2.5

5. 従業上の地位

	該当者	経営者、役員	正規従業員	非正規従業員	派遣社員	自営業	家族従業員	自由業	内職	不明
実数(人)	1273	106	554	421	21	103	48	10	3	7
構成比(%)	100	8.3	43.5	33.1	1.6	8.1	3.8	0.8	0.2	0.5

6. 仕事の内容

	該当者	専門・技術職	管理職	事務職	営業・販売職	サービス職	保守的職業	運輸・通信的職業	技能工・労務職	その他	不明
実数(人)	1273	337	124	193	128	228	14	36	163	35	15
構成比(%)	100	26.5	9.7	15.2	10.1	17.9	1.1	2.8	12.8	2.7	1.2

7. 役職

	該当者	役職なし	監督、主任	係長	課長	部長	その他	不明	一般社員(計)
実数(人)	1273	883	101	39	63	26	136	25	1023
構成比(%)	100	69.4	7.9	3.1	4.9	2	10.7	2	80.4

8. 週平均労働時間

	該当者	20時間未満	20～29時	30～39時	40～49時	50～59時	60時間以上	無回答	平均(時間)
実数(人)	1273	144	145	167	485	180	134	18	39.3
構成比(%)	100	11.3	11.4	13.1	38.1	14.1	10.5	1.4	39.3

9. 勤続年数

	該当者	5年未満	5～9年	10～19年	20～29年	30～39年	40～49年	50年以上	無回答	平均(年)
実数(人)	1273	377	234	296	171	113	53	24	5	13.7
構成比(%)	100	29.6	18.4	23.3	13.4	8.9	4.2	1.9	0.4	13.7

10. 転職回数

	総数	0回	1回	2回	3回	4回	5回	6回以上	無回答	平均(回)
実数(人)	2118	334	504	397	432	156	122	156	17	2.4
構成比(%)	100	15.8	23.8	18.7	20.4	7.4	5.8	7.4	0.8	2.4

11. 最後に行った学校・現在通っている学校

	総数	旧制尋常小学校	旧制高等小学校	旧制中学校・高等女学校	実業学校	師範学校	旧制高校・専門学校・高等師範学校	旧制大学	新制中学校	新制高校	新制専門学校	新制短大・高専
実数(人)	2118	17	14	60	2	2	5	2	245	821	234	208
構成比(%)	100	0.8	0.7	2.8	0.1	0.1	0.2	0.1	11.6	38.8	11	9.8

(続き)

	新制大学	新制大学院	不明
実数(人)	445	40	23
構成比(%)	21	1.9	1.1

12. 配偶者の有無

	総数	有配偶者	離・死別者	未婚者	無回答	無配偶者(計)
実数(人)	2118	1526	293	296	3	589
構成比(%)	100	72	13.8	14	0.1	27.8

13. 配偶者の仕事の有無

	該当者	仕事をして いる	仕事はして いない	無回答
実数(人)	1526	924	601	1
構成比(%)	100.0	60.6	39.4	0.1

14. 家族構成

	総数	単身	夫婦のみ	夫婦と未婚 の子ども	夫婦と親	三世代、四 世代同居	その他	不明
実数(人)	2118	201	493	796	61	377	172	18
構成比(%)	100.0	9.5	23.3	37.6	2.9	17.8	8.1	0.8

15. 子供の有無

	総数	いる	いない	無回答
実数(人)	2118	1692	422	4
構成比(%)	100.0	79.9	19.9	0.2

16. 一番年下の子供の年齢

	該当者	6歳以下	7～12歳	13～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50歳以上	無回答
実数(人)	1692	273	134	168	284	366	326	128	13
構成比(%)	100.0	16.1	7.9	9.9	16.8	21.6	19.3	7.6	0.8

17. 介護が必要な者の有無

	総数	いる	いない	無回答
実数(人)	2118	174	1892	52
構成比(%)	100.0	8.2	89.3	2.5

18. 過去1年間のあなたの収入

	総数	なし	70万円未満	100万円位	200万円位	300万円位	400万円位	500万円位	600万円位	700万円位	800万円位	900万円位
実数(人)	2118	201	207	393	329	241	169	103	79	42	34	28
構成比(%)	100.0	9.5	9.8	18.6	15.5	11.4	8.0	4.9	3.7	2.0	1.6	1.3

(続き)

	1, 100万円 位	1, 300万円 位	1, 500万円 位	1, 700万円 位	2, 000万円 位	2, 300万円 以上	不明
実数(人)	22	10	4	4	2	3	247
構成比(%)	1.0	0.5	0.2	0.2	0.1	0.1	11.7

19. 過去1年間の生計をともにしている家族の収入

	総数	なし	70万円未満	100万円位	200万円位	300万円位	400万円位	500万円位	600万円位	700万円位	800万円位	900万円位
実数(人)	2118	6	14	84	135	206	203	177	152	102	100	83
構成比(%)	100.0	0.3	0.7	4.0	6.4	9.7	9.6	8.4	7.2	4.8	4.7	3.9

(続き)

	1, 100万円 位	1, 300万円 位	1, 500万円 位	1, 700万円 位	2, 000万円 位	2, 300万円 以上	不明
実数(人)	84	42	20	8	10	11	681
構成比(%)	4.0	2.0	0.9	0.4	0.5	0.5	32.2

20. 居住地域ブロック

	総数	北海道	東北	関東	北陸	東山	東海	近畿	中国	四国	北九州	南九州
実数(人)	2118	109	189	582	114	99	241	309	149	67	140	119
構成比(%)	100.0	5.1	8.9	27.5	5.4	4.7	11.4	14.6	7.0	3.2	6.6	5.6

21. あなたの職場での経験

上段実数/下段構成比(%)	総数			
	ある	ない	無回答	
(1) 職場の直属の上司が外国人だったことがある	2118	88	2028	2
	100	4.2	95.8	0.1
(2) 職場で外国人の同僚と働いたことがある	2118	567	1549	2
	100	26.8	73.1	0.1
(3) 職場の直属の上司が女性だったことがある	2118	651	1463	4
	100	30.7	69.1	0.2
(4) 職場で女性が直属の部下だったことがある	2118	776	1335	7
	100	36.6	63.0	0.3
(5) 育児休業を取ったことがある	2118	168	1947	3
	100	7.9	91.9	0.1
(6) 介護休業を取ったことがある	2118	37	2077	4
	100	1.7	98.1	0.2

第2節 勤労意識の動向

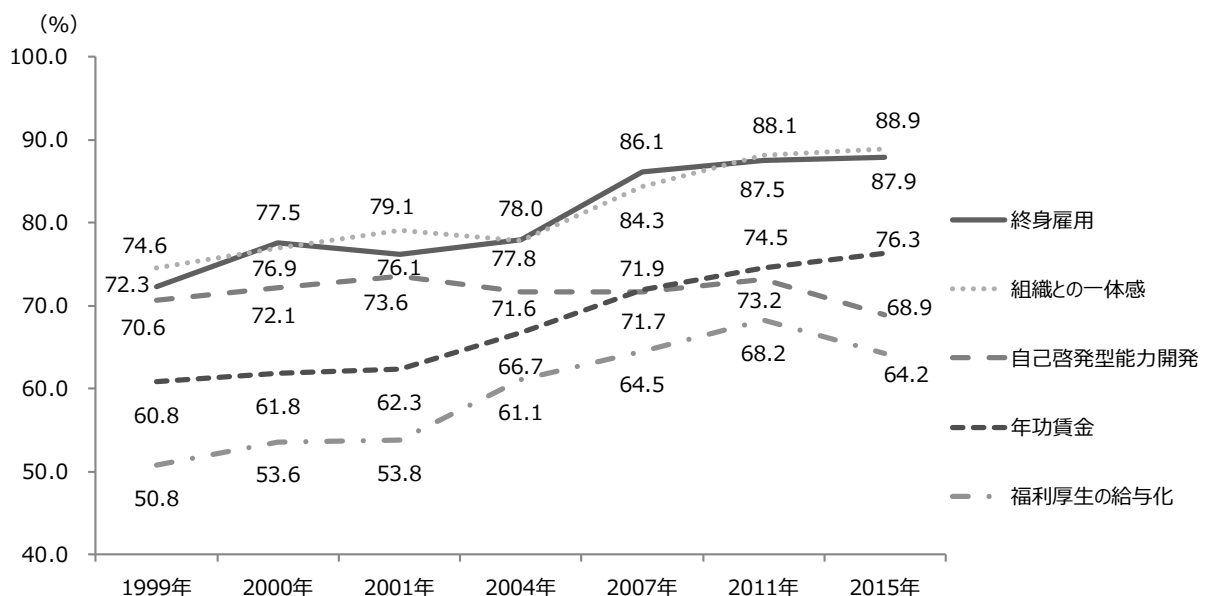
1. 日本型雇用慣行の評価

(1)「終身雇用」「年功賃金」「組織との一体感」に関する意識

まず、日本型雇用慣行を構成する「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）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1999年に72.3%と7割を超えており、2000年には77.5%にアップしたものの、2001年（76.1%）に一度若干低下してから再び上昇に転じ、2015年（今回調査）では87.9%と高い支持率となった。

「組織との一体感」についても、2004年（77.8%）に若干低下した後、上昇を続け、今回調査では88.9%と約9割の支持率を示している。賃金に関する項目でも、「年功賃金」を支持する割合が、調査開始以来一貫して上昇をしており、今回調査では76.3%。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1-1）。

図表 1-1 日本型雇用慣行



ア)「終身雇用」への支持

「終身雇用」を支持する割合について、年齢階層別にみると、20歳代から70歳以上まですべての年齢階層で87～88%台と9割に迫る割合になっている。前回調査(2011年)

までは、高年齢層で「終身雇用」の支持割合が高い傾向があったが、今回調査では、年齢階層による差がほとんど見られない。時系列に年齢階層別の割合をみると、2004年調査までは、年代が上がるに従って、「終身雇用」を支持する割合が高まる傾向がはっきりしていたが、前々回（2007年）で、20歳代、30歳代の若年層で「終身雇用」を支持する割合がともに10ポイント以上伸びて、すべての階層で8割を超え、年齢階層別の差は急激に小さくなった。前回調査（2011年）では、さらに年齢階層別の差が縮まり、今回調査では差がほとんど見られない（図表1-2）。また調査結果から、男女による差はほとんど見られない。

図表 1-2 終身雇用(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	72.3	77.5	76.1	78.0	86.1	87.5	87.9
男性	71.2	75.8	74.7	77.2	86.3	87.4	87.0
女性	73.3	78.8	77.4	78.8	85.9	87.5	88.6
20-29歳	67.0	73.5	64.0	65.3	81.1	84.6	87.3
30-39歳	69.1	72.0	72.6	72.1	85.9	86.4	88.4
40-49歳	70.8	77.3	74.6	76.9	86.5	87.8	88.6
50-59歳	71.0	77.1	78.9	80.0	86.0	85.2	88.1
60-69歳	75.4	80.1	78.4	82.6	86.5	89.8	88.1
70歳以上	83.2	84.0	85.0	85.4	87.7	88.7	87.1

イ)「年功賃金」への支持

「年功賃金」を支持する割合について、年齢階層別にみると、年齢階層が上がるに従って、支持割合が高まっている傾向が見られるものの、もっとも支持割合の低い20歳代が72.6%で、もっとも高い支持割合が70歳以上の82.1%となっており、いずれの年齢階層でも支持割合が高水準にあることに変わりはない。これを時系列でみると、「終身雇用」と同様に、2004年調査までは、年代が上がるに従ってはっきりと「年功賃金」の支持割合が高まっていたが、前々回調査（2007年）で、20歳代の支持割合が約20ポイントと大きく伸び、また前回調査（2011年）では、30歳代で約10ポイント伸びて、年齢階層の差が急激に小さくなっている（図表1-3）。男女別では、調査年によるばらつきはあるが、大きな差は見られない。

図表 1-3 年功賃金(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	60.8	61.8	62.3	66.7	71.9	74.5	76.3
男性	58.5	58.4	59.8	65.3	73.3	74.6	74.7
女性	62.8	64.7	64.4	68.0	70.8	74.4	77.7
20-29歳	56.2	54.5	54.1	56.1	75.5	74.5	72.6
30-39歳	56.8	57.7	55.8	62.3	63.8	73.1	72.8
40-49歳	55.3	58.2	61.5	66.4	68.2	70.2	73.7
50-59歳	60.2	61.3	61.8	67.4	72.0	73.0	76.2
60-69歳	66.9	67.9	67.4	69.5	72.4	75.5	75.7
70歳以上	73.0	70.1	72.0	74.5	79.1	80.2	82.1

ウ)「組織との一体感」への支持

「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、20歳代から50歳代の現役世代で支持率が高く90%を超えており、とくに、20歳代がもっとも高く94.3%となっている。これに対して、60歳代は86.6%、70歳以上では83.1%と8割台となっている。時系列にみると、調査開始以来一貫して、70歳以上の高齢者で「組織との一体感」を支持する割合が他の年齢階層より低いほかは、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、前々回調査(2007年)から20歳代、30歳代で「組織との一体感」を支持する割合が大きく10ポイント以上伸びて、現役世代全般の支持割合が高くなり、前回調査(2011年)、今回調査でも同様の傾向となっている(図表1-4)。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。

図表 1-4 組織との一体感(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	74.6	76.9	79.1	77.8	84.3	88.1	88.9
男性	81.0	82.6	85.1	82.9	89.8	90.8	91.3
女性	69.1	72.2	73.9	73.2	80.0	85.9	87.0
20-29歳	79.2	80.2	84.5	75.3	92.3	93.6	94.3
30-39歳	79.1	80.3	81.2	78.9	91.1	93.6	92.0
40-49歳	73.5	76.0	77.1	82.1	89.9	92.9	91.8
50-59歳	73.1	76.6	79.1	76.1	81.3	85.2	92.7
60-69歳	73.7	77.3	79.9	80.3	82.1	85.5	86.6
70歳以上	69.1	70.9	73.4	72.6	75.9	82.1	83.1

(2)「自立独立」に関する意識 年齢階層別、時系列変化、男女別

組織への過度の依存を生み出すともいわれる日本型雇用慣行に対して、「組織や企業にたよらず、自分で能力を磨いて自分で道を切り開いていくべきだ」という「自立独立志向」の考え方についても、どのように認識しているか聞いている。「自立独立志向」を支持する(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)割合は、調査開始以来7割

超の水準で推移、今回調査ではじめて 68.9%と若干ではあるが 7 割を割った。今回調査の結果だけを見ると、日本型雇用慣行を示す項目（「終身雇用」「年功賃金」「組織との一体感」）を支持する割合が高くなる一方、「自立独立志向」の支持が低くなる対立した形となったが、数値的には大きな変化ではなく、この傾向が就労者意識の変化を現すかどうかは、今後の追跡調査が必要だろう。実際、自らの能力開発は自ら行っていくと考える割合は調査開始以来もっとも低い水準（前回調査比 4.3 ポイント減）になったとはいえ、7 割弱と水準自体は決して低くはない。今回調査を年齢階層別にみると、20 歳代が 75.2%ともっとも「自立独立志向」が強くなっているが、40 歳代、50 歳代でそれぞれ 73.2%、72.3%など、必ずしも年齢が若ければ「自立独立志向」の支持割合が高いというわけでもない。時系列で見ても、年齢との逆比例関係はないが、どの回の調査でも、一貫して 20 歳代の「自立独立志向」支持割合は高い水準。2004 年以降は、20 歳代の支持割合がトップとなっている。また、男女別にみると、一貫して男性のほうが「自立独立志向」を支持する割合が高いが、前々回調査（2007 年）からその差が 3～4 ポイントの違いに縮まっている（図表 1-5）。

図表 1-5 自己啓発型能力開発(単位＝%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	70.6	72.1	73.6	71.6	71.7	73.2	68.9
男性	73.7	79.1	78.1	76.0	73.8	75.5	71.1
女性	67.9	66.4	69.8	67.5	70.1	71.3	67.2
20-29歳	73.4	75.1	72.6	76.8	80.6	78.2	75.2
30-39歳	70.0	79.1	76.2	72.3	75.3	72.8	71.4
40-49歳	73.7	72.5	75.5	74.6	76.7	75.9	73.2
50-59歳	69.5	70.0	74.5	73.9	70.4	77.3	72.3
60-69歳	70.3	70.2	73.4	68.7	70.6	73.6	70.1
70歳以上	64.8	66.9	66.9	64.3	63.4	64.7	59.2

(3)「福利厚生費」に関する意識 年齢階層別、時系列別、男女別

日本企業の特徴として、従業員囲い込みのための社宅や保養所など法定外の福利厚生の充実があげられる。しかし近年企業は、法定外福利費の水準を引き下げる傾向をみせている。労働者の「福利厚生費」に関する意識はどうかだろうか。「社宅や保養所などの福利厚生施設を充実させるより、その分社員の給与として支払うべきだ」という考えに対する賛否を聞いたところ、この福利厚生より給与という考えを支持する割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）は、調査開始（1999 年）以来の最高水準だった 2011 年調査（68.2%）から、4 ポイントダウンの 64.2%となった。年齢階層別に見ると、30 歳代、40 歳代の働き盛りで「福利厚生より給与」の考えを支持する人が多く、時系列でもこの傾向は変わらない。男女による違いは、みられない（図表 1-6）。

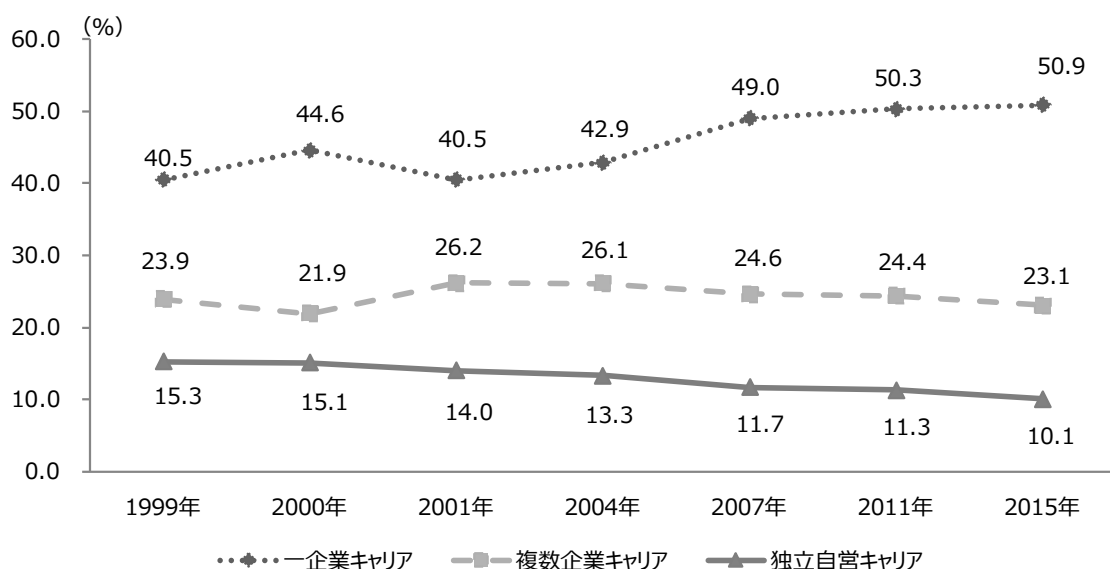
図表 1-6 福利厚生への給与化(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	50.8	53.6	53.8	61.1	64.5	68.2	64.2
男性	50.3	54.9	54.2	60.9	63.9	68.0	61.4
女性	51.2	52.5	53.6	61.3	65.0	68.4	66.5
20-29歳	54.0	55.6	56.4	61.3	62.8	66.5	62.4
30-39歳	56.1	60.8	59.2	65.4	67.0	71.1	71.0
40-49歳	53.8	54.5	54.9	64.7	71.6	74.1	73.2
50-59歳	48.9	57.0	57.0	63.3	67.3	70.2	67.4
60-69歳	47.3	47.5	50.3	58.4	62.1	68.1	62.6
70歳以上	43.1	46.5	43.2	52.7	57.3	59.1	53.8

(4) キャリア形成についての意識

望ましい職業キャリアを1つ選択する問では、「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」の合計）の割合が1999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、前回調査（50.3%）で過半数に達し、今回調査では50.9%となっている。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」の合計）が23.1%となっており、1999年からほぼ横ばいで推移しているが、2001年からわずかに低下傾向が続いている。「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」の合計）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1割（10.1%）となっている（図表1-7）。

図表 1-7 望ましいキャリア形成



「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みると、前々回調査（2007年）までは、若年層よりも60歳以上の高齢者の支持割合が若干高い傾向がみられた。しかし前回調査（2011年）では、20歳代の「一企業キャリア」志向割合が10ポイント以上と急激に伸び、60歳以上と並ぶ高水準となった。さらに、今回調査では、20～40歳代の若年層が「一企業キャリア」の支持割合を伸ばしたのに対して、50～70歳以上の高齢層で軒並み支持割合が低くなっているのが特徴的（図表1-8）。

「複数企業キャリア」を選んだ割合は、前々回調査（2007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、前回調査（2011年）では、20歳代で「複数企業キャリア」の選択割合が約15ポイントと大きくダウンし、若いほど「複数企業キャリア」志向という色彩が薄まった。今回調査ではさらに、20歳代、30歳代の若者の「複数企業キャリア」支持割合が低くなる一方、40歳以上の高齢層ではわずかながら支持割合が高くなっている（図表1-9）。

全体的にみて、年齢階層が上がるほど「一企業キャリア」志向の割合が高く、「複数企業キャリア」志向の割合が低くなる調査開始以来の基調は、前回調査（2011年）から崩れ始め、今回調査では、20歳代で「一企業キャリア」を支持する割合が全年齢階層の中でトップ（54.8%）となる一方、「複数企業キャリア」支持について、20歳代の支持割合（26.8%）が現役世代でもっとも低くなるなど様相が一変している。

図表 1-8 一企業キャリア(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	40.5	44.6	40.5	42.9	49.0	50.3	50.9
男性	39.6	45.8	41.4	41.8	51.1	51.6	50.3
女性	41.3	43.6	39.7	44.0	47.4	49.1	51.4
20-29歳	36.6	44.1	38.9	33.9	40.3	51.1	54.8
30-39歳	42.6	40.1	34.9	41.0	45.1	46.7	49.3
40-49歳	38.7	40.6	37.2	36.6	50.9	48.0	53.1
50-59歳	40.1	41.6	40.4	45.2	48.9	49.7	48.2
60-69歳	42.3	48.9	48.4	45.9	49.6	52.1	50.6
70歳以上	43.1	53.0	41.8	51.2	53.9	53.4	51.0

図表 1-9 複数企業キャリア(単位=%)

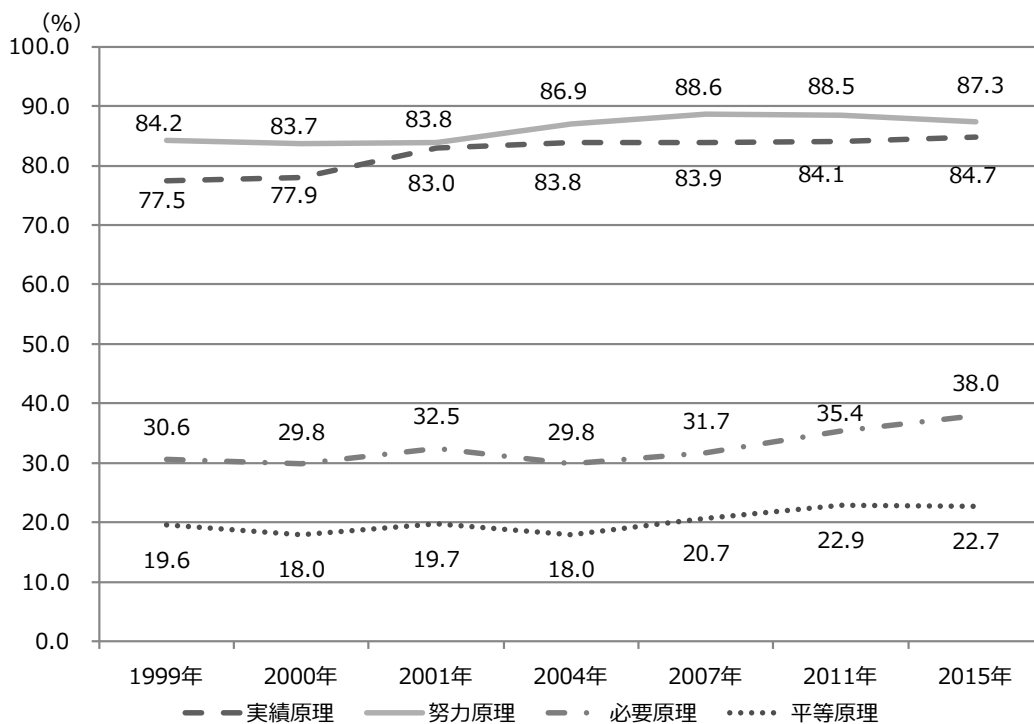
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	23.9	21.9	26.2	26.1	24.6	24.4	23.1
男性	24.4	21.5	25.2	25.4	23.5	23.0	24.1
女性	23.4	22.3	27.1	26.8	25.4	25.6	22.3
20-29歳	33.5	29.9	36.6	35.4	42.9	28.2	26.8
30-39歳	31.5	30.4	37.4	35.7	32.8	33.9	27.9
40-49歳	26.8	27.0	30.3	33.4	28.4	27.6	30.2
50-59歳	21.3	22.9	22.9	24.4	22.7	28.8	29.6
60-69歳	18.0	14.9	19.7	20.0	21.8	20.4	19.5
70歳以上	10.2	7.3	12.7	11.4	11.8	12.2	13.3

2. 社会についての意識

(1) 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）が一貫して高水準で推移しており、今回調査ではそれぞれ、87.3%、84.7%となっている。「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）と「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2割～3割台と相対的に低い水準となっている。「必要原理」は、前々回調査（2007年）から緩やかな上昇傾向が見られ、今回調査では38.0%と調査開始以来もっとも高い割合となっている。「平等原理」は調査開始以来、一貫して2割前後で推移している（図表2-1）。

図表 2-1 望ましい分配原理



「実績原理」の支持割合を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」支持の割合が高い傾向を示していたが、前回調査（2011年）から20歳代の支持割合が若干低くなり、30歳代、40歳代の支持割合を下回る結果となっている（図表2-2）。一方、「努力原理」をみると、2001年調査までは、高年齢階層で支持割合が高い傾向を示していたが、2004年調査からは、50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、前々回調査（2007年）、前回

調査（2011年）では、年齢階層が若いほど支持割合が高くなっている。今回調査でも、ほぼその傾向が続いている（図表2-3）。

「必要原理」の支持割合を年齢階層別にみると、2004年調査までは、年齢階層による違いがほぼないが、2007年調査から20歳代の支持割合の伸びが大きいのが目立つ。前々回調査（2007年）、前回調査（2011年）、今回調査と続けて、20歳代で「必要原理」を支持する割合がもっとも高くなっている（図表2-4）。

「平等原理」の支持割合を年齢階層別にみると、調査開始以来、60歳代、70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する一方、20歳代の支持割合も徐々に高くなっており、前回調査（2011年）、今回調査では、現役世代の中でもっとも支持割合が高くなっている（図表2-5）。

20歳代に焦点を当ててみると、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、高年齢階層で比較的支持率が高いと思われる原理についても、20歳代を中心に若年層の支持割合が高くなっているのが特徴的だ。

図表 2-2 実績原理(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	77.5	77.9	83.0	83.8	83.9	84.1	84.7
男性	80.1	82.0	86.5	84.4	85.5	85.5	85.7
女性	75.2	74.6	80.0	83.2	82.6	83.0	83.9
20-29歳	83.1	78.6	85.8	85.6	92.3	87.8	89.8
30-39歳	80.9	81.3	90.0	89.8	89.4	91.4	92.4
40-49歳	79.9	77.0	80.3	84.9	86.7	89.5	91.0
50-59歳	73.9	76.4	80.1	82.3	77.8	83.9	86.0
60-69歳	74.3	79.1	83.7	81.8	79.8	80.4	77.0
70歳以上	73.4	75.3	79.4	79.1	84.3	75.8	80.7

図表 2-3 努力原理(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	84.2	83.7	83.8	86.9	88.6	88.5	87.3
男性	83.9	83.3	84.2	85.7	87.2	86.5	86.3
女性	84.4	84.0	83.4	88.1	89.7	90.1	88.2
20-29歳	81.7	81.0	82.5	87.1	90.3	92.6	88.5
30-39歳	83.3	82.0	83.2	84.1	89.9	90.6	88.8
40-49歳	84.5	82.2	81.7	86.6	89.9	88.5	88.1
50-59歳	84.7	82.7	86.2	86.8	87.1	88.5	86.9
60-69歳	87.2	88.1	84.8	90.3	88.5	87.5	85.6
70歳以上	81.9	85.0	83.1	86.2	87.3	85.9	87.6

図表 2-4 必要原理(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	30.6	29.8	32.5	29.8	31.7	35.4	38.0
男性	32.2	31.4	32.6	31.1	31.4	35.3	41.1
女性	29.2	28.5	32.3	28.6	32.0	35.4	35.5
20-29歳	29.9	29.4	34.0	28.4	38.3	41.0	41.4
30-39歳	28.8	28.0	34.7	29.6	30.2	35.8	37.3
40-49歳	28.3	27.5	29.7	31.5	33.4	37.1	37.1
50-59歳	29.9	29.3	35.1	31.4	33.6	31.4	38.7
60-69歳	33.3	31.2	33.0	27.2	30.6	33.1	38.9
70歳以上	35.2	33.9	27.1	30.1	28.2	37.2	36.7

図表 2-5 平等原理(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	19.6	18.0	19.7	18.0	20.7	22.9	22.7
男性	18.3	17.7	17.7	17.8	19.8	24.0	20.9
女性	20.6	18.3	21.3	18.2	21.4	22.0	24.2
20-29歳	17.5	14.7	18.2	17.0	19.4	23.9	21.7
30-39歳	14.6	16.5	16.3	15.0	15.2	20.0	20.3
40-49歳	16.6	15.8	20.4	17.7	16.2	18.8	15.9
50-59歳	17.3	15.9	19.3	16.8	23.1	20.9	21.3
60-69歳	26.1	21.3	21.3	21.2	24.0	24.3	23.0
70歳以上	28.3	24.1	22.3	20.1	23.2	29.2	30.1

(2) 階層意識

自分が日本の社会階層でどの階層に入ると思うか聞いたところ、調査開始以来一貫して、約 9 割と高い水準で自分は「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 88.7%となっている。これを年齢階層別にみても、調査開始以来、すべての年齢階層で、8～9 割が「中」流だとしている（図表 2-6、2-8）。

今回調査の結果を性・年齢階層別にみると、いずれの性・年齢階層でも「中」の割合がもっとも高いものの、男性 20 歳代、女性 30 歳代、女性 60 歳代で「下」の割合が他の性・年齢階層よりも高くなっているのが目立つ（図表 2-7）。

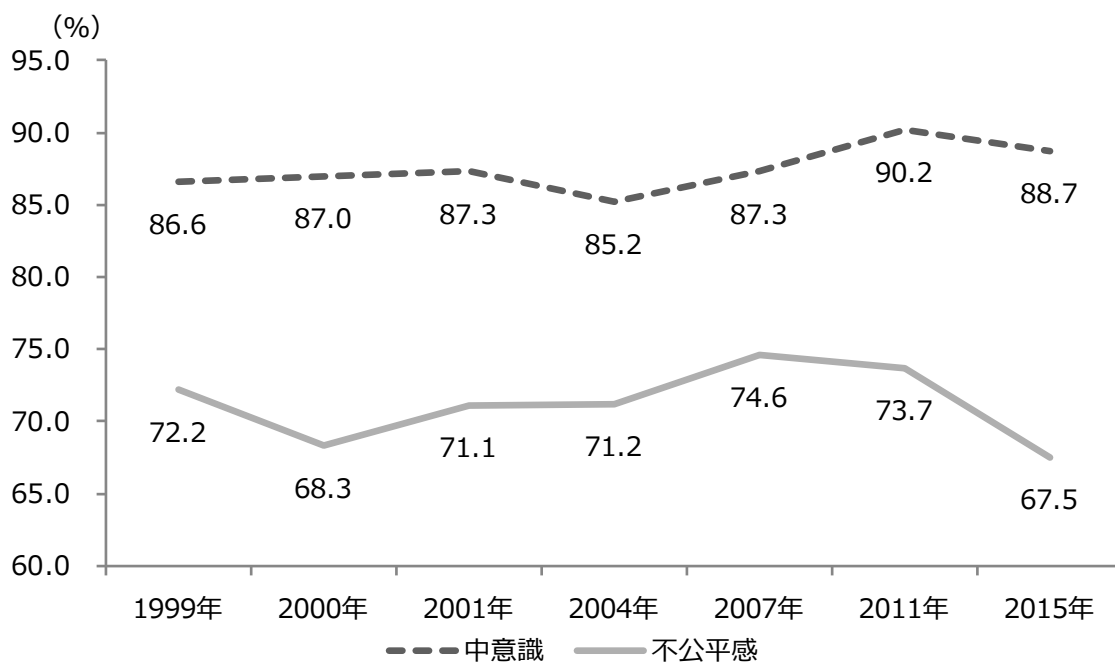
図表 2-6 中意識(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	86.6	87.0	87.3	85.2	87.3	90.2	88.7
男性	87.0	87.1	87.5	85.7	86.8	90.8	89.4
女性	86.4	86.9	87.1	84.8	87.8	89.6	88.2
20-29歳	83.9	85.0	83.5	81.5	84.2	84.0	88.5
30-39歳	89.6	91.7	89.6	88.2	89.9	88.9	87.7
40-49歳	90.0	87.1	88.8	86.2	89.9	93.4	89.9
50-59歳	88.9	88.9	88.3	85.2	90.2	92.9	91.5
60-69歳	84.0	86.5	88.0	85.4	87.9	91.6	87.0
70歳以上	79.6	81.4	82.5	83.0	80.9	86.6	88.2

図表 2-7 社会階層意識(性・年齢階層) (単位=%)

	n	上	中	下	わからない
総数	2118	0.9	88.7	8.6	1.7
男性・20～29歳	75	0.0	86.7	10.7	2.7
男性・30～39歳	123	0.8	91.1	7.3	0.8
男性・40～49歳	154	2.6	90.3	7.1	0.0
男性・50～59歳	140	2.1	88.6	7.9	1.4
男性・60～69歳	220	0.9	89.1	8.6	1.4
男性・70歳以上	237	1.7	89.5	7.2	1.7
女性・20～29歳	82	0.0	90.2	8.5	1.2
女性・30～39歳	153	0.0	85.0	13.1	2.0
女性・40～49歳	223	0.0	89.7	9.4	0.9
女性・50～59歳	188	1.1	93.6	3.7	1.6
女性・60～69歳	258	0.4	85.3	13.2	1.2
女性・70歳以上	265	0.8	87.2	7.2	4.9

図表 2-8 社会意識



(3) 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、7割前後で推移しており、今回調査では67.5%となっている。「不公平感を持っている」割合は、水準的に大きな変化ではないが、調査開始以来、もっとも低くなった（図表 2-8、2-9）。これは、男性のすべての年齢階層で軒並み「公平だと感じている」（「公平である」「だいたい公平である」の合計）割合が高まったことを反映している。「公平だと感じている」割合は、前回調査（2011年）で男性29.7%、女性

21.4%だったのが、今回調査では男性 39.8%、女性 24.0%。逆に、「不公平感を持っている」割合は、前回調査（2011年）で男性 69.7%、女性 77.0%が今回調査で男性 59.3%、女性 74.1%となっている。とくに男性の30歳代、40歳代、60歳代で「公平だと感じている」割合が10ポイント以上伸び、「不公平感を持っている」割合と拮抗するような形となったのが目立つ。一方、男性20歳代の「不公平感を持っている」割合は70.7%と、わずかに前回調査（2011年）より低くなったが、依然として高水準を示している。女性では、50歳以上の中高年層で、前回調査（2011年）に比べ「不公平感を持っている」割合が低くなっているが、その変化はわずかにすぎない（図表2-10、図表2-11）。

図表 2-9 不公平感(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	72.2	68.3	71.1	71.2	74.6	73.7	67.5
男性	66.6	63.2	65.6	68.0	69.1	69.7	59.3
女性	77.0	72.5	75.7	74.1	79.0	77.0	74.1
20-29歳	75.3	73.5	71.9	73.1	76.5	73.9	72.6
30-39歳	75.0	71.5	70.5	75.8	74.7	76.1	61.2
40-49歳	71.2	70.7	76.5	75.4	78.8	73.2	70.3
50-59歳	76.2	69.3	73.3	73.9	76.9	76.8	70.1
60-69歳	70.1	66.3	71.3	67.8	75.4	74.8	67.6
70歳以上	61.8	58.3	58.8	60.4	67.0	67.8	65.3

図表 2-10 2015年調査／社会的公平に関する意識(性・年齢階層別) (単位=%)

	n	公平だと感じている	不公平だと感じている	わからない
総数	2118	31.1	67.5	1.4
男性	949	39.8	59.3	0.8
女性	1169	24.0	74.1	1.9
男性・20～29歳	75	28.0	70.7	1.3
男性・30～39歳	123	46.3	52.0	1.6
男性・40～49歳	154	42.9	57.1	0.0
男性・50～59歳	140	35.0	65.0	0.0
男性・60～69歳	220	44.1	55.5	0.5
男性・70歳以上	237	37.1	61.2	1.7
女性・20～29歳	82	24.4	74.4	1.2
女性・30～39歳	153	30.1	68.6	1.3
女性・40～49歳	223	19.7	79.4	0.9
女性・50～59歳	188	25.0	73.9	1.1
女性・60～69歳	258	21.3	77.9	0.8
女性・70歳以上	265	26.0	69.1	4.9

図表 2-11 2011 年調査／社会的公平に関する意識(性・年齢階層別) (単位＝%)

	n	公平だと感じている	不公平だと感じている	わからない
総 数	2264	25.2	73.7	1.1
男性	1033	29.7	69.7	0.6
女性	1231	21.4	77.0	1.5
男性・20～29歳	87	23.0	75.9	1.1
男性・30～39歳	143	29.4	70.6	0.0
男性・40～49歳	173	29.5	70.5	0.0
男性・50～59歳	184	27.2	72.8	0.0
男性・60～69歳	252	31.7	67.9	0.4
男性・70歳以上	194	33.0	64.9	2.1
女性・20～29歳	101	27.7	72.3	0.0
女性・30～39歳	217	20.3	79.7	0.0
女性・40～49歳	237	24.5	75.1	0.4
女性・50～59歳	208	19.7	80.3	0.0
女性・60～69歳	237	17.3	82.3	0.4
女性・70歳以上	231	22.5	70.1	7.4

ア)「性の違いによる不公平感」年齢階層別、男女別、時系列

さらに詳しく、個別の項目に関する公平感をみてみよう。「性の違いによる処遇」については、「不公平だと感じている」割合（「公平でない」「あまり公平でない」の合計、以下同じ）が 62.6%と過半数を占め、「公平だと感じている」割合（33.9%、「公平である」「だいたい公平である」の合計、以下同じ）を上回っている。男女別にみても、どちらも「不公平だと感じている」割合が高いが、女性でより不公平感の割合が高く出ている（男女それぞれ、57.6%、66.6%）。時系列でみると、「不公平だと感じている」割合は、前回調査（2011年）まで低下傾向にあったが、今回調査では若干上がっている。男女の別でみても、この傾向は変わらない。年齢階層別にみると、20歳代で「不公平だと感じている」割合の上がり幅が 12.4 ポイントと大きいのが目立つ（図表 2-12）。

図表 2-12 性の違いによる不公平感(単位＝%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	67.7	64.9	66.6	65.0	61.8	59.2	62.6
男性	63.7	60.5	61.2	61.7	57.4	55.7	57.6
女性	71.2	68.5	71.2	67.9	65.3	62.2	66.6
20-29歳	71.5	68.2	71.9	69.4	58.2	53.2	65.6
30-39歳	75.5	77.6	68.3	70.4	60.9	57.8	61.2
40-49歳	70.4	67.8	73.8	74.4	69.5	64.1	62.3
50-59歳	70.8	65.9	66.2	65.0	67.3	67.3	66.5
60-69歳	59.5	59.2	63.8	57.5	59.5	59.3	62.6
70歳以上	54.9	51.2	54.2	55.1	54.5	50.8	60.0

イ)「年齢の違いによる不公平感」 年齢階層別、男女別、時系列

「年齢の違いによる処遇」については、「不公平だと感じている」割合が 50.4%で、「公平だと感じている」割合(45.7%)をやや上回った。年齢階層別で時系列に追ってみると、2004年調査までは、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、前々回調査(2007年)から50歳代で不公平だと感じている割合がもっとも高くなっているほかは、どの年齢階層でもあまり大きな差がない。ただ、今回調査(2011年)では、前回調査と比べ、20歳代だけが不公平感割合が高まっているのが目立つ。今回調査では20歳代、30歳代、40歳代、50歳代、60歳代、70歳以上で、それぞれ52.9%、46.7%、48.3%、54.9%、50.2%、50.4%となっている。50歳代の不公平感割合が高いのは、年々厳しさの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年齢層に対して、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、女性のほうが「不公平だと感じている」割合が6~9ポイント程度高くなっている(図表2-13)。

図表 2-13 年齢の違いによる不公平感(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	58.2	55.8	58.1	59.3	54.8	51.5	50.4
男性	54.1	52.8	53.8	56.5	51.0	47.9	46.2
女性	61.8	58.4	61.8	61.8	57.8	54.6	53.8
20-29歳	63.2	64.2	63.7	67.9	54.1	48.9	52.9
30-39歳	64.6	64.0	60.8	62.5	54.3	51.4	46.7
40-49歳	60.4	57.4	66.7	64.9	58.1	49.5	48.3
50-59歳	61.8	54.1	58.0	58.2	59.1	61.0	54.9
60-69歳	50.5	53.0	54.1	55.2	52.6	53.8	50.2
70歳以上	45.1	43.6	43.8	50.2	50.9	43.5	50.4

ウ)「学歴の違いによる不公平感」 年齢階層別、男女別、時系列

「学歴の違いによる処遇」について、「不公平だと感じている」割合は 61.3%。年齢階層別で大きな特徴は見られないが、20歳代から40歳代の若年壮年層よりも50歳以上のほうが「不公平だと感じている」割合が若干高くなっている。時系列で見ると2004年調査まで、「不公平だと感じている」割合は7割台で推移していたが、前々回調査(2007年)から6割台に下がり、以降、低下傾向を示している。男女別では、調査開始以来一貫して、女性のほうが男性より「不公平だと感じている」割合が数ポイント高くなっている(図表2-14)。

図表 2-14 学歴の違いによる不公平感(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	71.5	70.3	70.7	72.4	67.0	62.7	61.3
男性	67.3	67.7	68.7	71.0	63.7	58.7	56.8
女性	75.2	72.4	72.4	73.7	69.6	66.0	65.0
20-29歳	77.0	76.7	73.6	73.8	67.9	61.7	56.1
30-39歳	76.4	77.6	72.8	73.9	67.2	61.7	59.1
40-49歳	70.4	70.3	76.3	75.2	69.8	62.4	57.8
50-59歳	74.5	70.9	71.3	74.4	66.0	68.1	62.5
60-69歳	67.9	67.9	67.2	70.4	68.3	62.2	62.8
70歳以上	60.5	58.5	61.9	66.5	63.6	59.8	64.7

エ)「職業の違いによる不公平感」 年齢階層別、男女別、時系列

「職業の違いによる処遇」について、「不公平だと感じている」割合は66.9%。時系列でも大きな変化は見られず、調査開始以来7割前後で推移している。年齢階層別で大きな特徴はないが、時系列で見ると、一貫して40歳代、50歳代の壮年層で「不公平だと感じている」割合が若干高くなっている。男女別では、調査開始以来一貫して、女性のほうが「不公平だと感じている」割合が高い(図表2-15)。

図表 2-15 職業の違いによる不公平感(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	70.5	67.0	68.8	69.5	69.3	66.8	66.9
男性	67.9	66.6	67.3	69.1	66.5	65.3	62.5
女性	72.8	67.3	70.2	69.9	71.6	68.1	70.6
20-29歳	74.8	70.6	68.6	70.1	70.9	63.3	67.5
30-39歳	77.0	74.5	70.1	71.2	73.3	69.2	64.5
40-49歳	72.4	73.4	78.8	77.4	74.5	71.7	71.4
50-59歳	72.0	66.3	71.0	72.7	70.9	71.9	72.6
60-69歳	65.7	64.0	65.1	65.7	68.5	65.4	66.1
70歳以上	57.6	52.8	54.8	58.7	60.5	58.6	62.0

オ)「所得の違いによる不公平感」 年齢階層別、男女別、時系列

「所得の違いによる処遇」について、「不公平だと感じている」割合は67.8%。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7割前後で推移している。年齢階層別では、20歳代は、他の年齢階層に比べて、所得による不公平感を持っている割合が若干低い。一方、その他の現役世代(30~50歳代)では、比較的不公平感を持っている割合が高く出ている。この傾向は、時系列で見ても同様となっている。男女別では、調査開始以来、女性のほうが「不公平だと感じている」割合でわずかに男性を上回っており、傾向として差が広がってきている(図表2-16)。

図表 2-16 所得の違いによる不公平感(単位＝%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	70.3	65.4	68.6	69.8	72.8	69.3	67.8
男性	67.8	64.5	67.5	69.4	70.5	66.6	63.6
女性	72.5	66.2	69.6	70.2	74.7	71.6	71.2
20-29歳	70.6	65.0	66.3	69.4	73.5	65.4	61.8
30-39歳	76.1	77.6	72.1	71.7	73.3	74.4	62.7
40-49歳	73.2	68.6	76.3	75.4	78.8	70.5	70.8
50-59歳	71.0	65.7	70.7	72.2	77.1	76.3	74.7
60-69歳	67.1	62.4	66.8	69.3	70.2	67.7	66.3
70歳以上	60.2	52.5	54.0	59.0	65.7	61.2	67.1

カ)「資産の違いによる不公平」年齢階層、男女別、時系列

「資産の違いによる処遇」について、「不公平だと感じている」割合は 67.1%で、調査開始以来、一貫して 7 割弱の水準で推移している。年齢階層別にみると、40 歳代、50 歳代の中老年層で、他の年齢階層よりも「不公平だと感じている」割合が高くなっている。男女別では、調査開始以来、女性のほうが「不公平だと感じている」割合でわずかに男性を上回っているが、ほとんど差は見られない（図表 2-17）。

図表 2-17 資産の違いによる不公平感(単位＝%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	68.5	64.6	66.8	68.0	69.8	68.4	67.1
男性	67.1	63.8	66.4	68.0	67.6	67.1	64.0
女性	69.7	65.2	67.2	68.1	71.5	69.5	69.7
20-29歳	69.8	60.2	63.7	67.9	72.4	63.8	60.5
30-39歳	75.2	76.4	71.0	70.4	68.7	68.3	63.8
40-49歳	71.7	69.1	73.8	75.2	76.1	72.7	68.4
50-59歳	67.8	66.8	67.9	70.3	69.3	76.5	73.2
60-69歳	65.7	59.4	65.1	66.5	69.4	66.3	66.3
70歳以上	57.2	54.9	55.1	56.3	65.0	61.2	66.9

キ)「家柄による不公平感」年齢階層別、男女別、時系列

「家柄の違いによる処遇」について、「不公平だと感じている」割合は 60.1%で、調査開始以来、約 6 割の水準で推移している。年齢階層別にみると、50 歳代で「不公平だと感じている」とする回答割合が 66.5%と、どの年齢階層よりも高くなっている。加えて、ほとんどの年齢階層で、「不公平」の割合が下がっている一方、70 歳以上で 8.5 ポイント高くなっているのが目立つ。男女別では、調査開始以来、「不公平だと感じている」女性の割合が男性を若干上回っており、今回調査では 5.9 ポイント女性が男性を上回っている（図表 2-18）。

図表 2-18 家柄の違いによる不公平感(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	59.5	58.0	59.7	60.3	59.9	60.6	60.1
男性	58.8	56.1	58.6	59.1	57.5	57.6	56.8
女性	60.2	59.6	60.7	61.4	61.8	63.2	62.7
20-29歳	63.2	54.0	55.8	55.0	50.5	56.4	50.3
30-39歳	60.4	66.4	64.2	59.7	60.3	61.4	52.5
40-49歳	64.6	61.7	63.6	65.7	66.3	60.5	59.7
50-59歳	56.7	59.3	63.1	63.8	65.1	68.9	66.5
60-69歳	55.5	54.4	57.3	59.2	58.3	60.7	60.5
70歳以上	56.9	51.7	49.7	54.6	54.8	54.4	62.9

ク)「国籍・人種による不公平感」 年齢階層、男女別、時系列

「国籍・人種の違いによる処遇」について、「不公平だと感じている」割合は72.2%で、調査開始以来、7割前後の水準で推移している。「わからない」が15.3%ある70歳以上を除き、年齢階層別で大きな差はない。また、男女別でもあまり差はなく、どちらかの性別の割合が一貫して上回るなどの傾向もみられない(図表 2-19)。

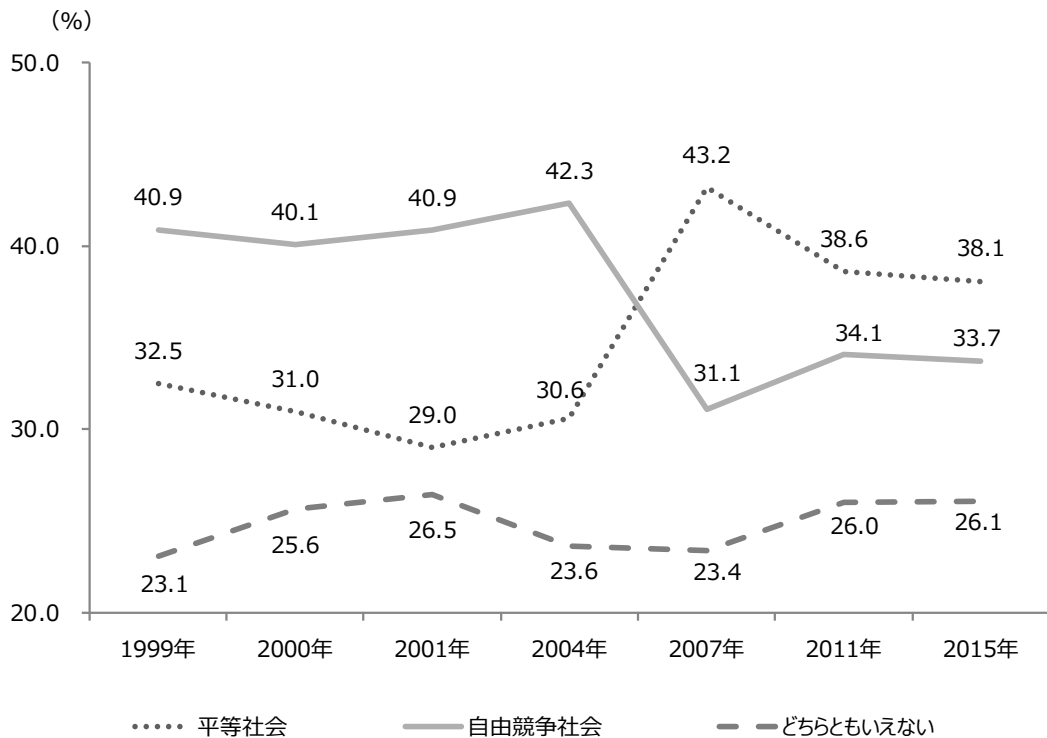
図表 2-19 国籍・人種の違いによる不公平感(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	73.9	73.8	74.2	74.2	74.5	69.9	72.2
男性	73.1	74.4	75.1	75.1	73.9	68.7	68.4
女性	74.6	73.2	73.4	73.3	75.0	70.8	75.3
20-29歳	80.3	78.1	80.2	74.2	79.6	75.5	68.8
30-39歳	80.9	83.9	79.8	78.4	79.0	72.2	71.0
40-49歳	78.3	79.5	82.7	82.8	82.2	75.9	75.1
50-59歳	73.1	72.1	74.3	79.1	79.3	77.3	79.9
60-69歳	67.7	69.0	69.4	69.3	69.4	67.3	72.2
70歳以上	59.9	60.6	56.2	59.0	63.0	55.8	66.7

(4) 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38.1%で、「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」の33.7%を上回った。調査開始以来の推移をみると、2004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10ポイントほど上回っていたが、前々回調査(2007年)で10ポイント以上の差で逆転し、前回調査では順位はそのままで差が縮まっている。今回調査では、前回調査とほぼ同じ結果となっている。(図表 2-20)。

図表 2-20 日本が目指すべき社会



「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、20歳代、30歳代、40歳代の若年・壮年の支持率は3割前後（それぞれ、29.3%、29.3%、32.4%）で、中高年・高齢者の50歳代、60歳代、70歳以上の支持率は4割程度（それぞれ、37.2%、43.5%、45.6%）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、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、男女別でみると、男性で「平等社会」を支持する人は34.0%で、女性では41.5%となっており、性別による考え方の違いが大きいことが分かる（図表 2-21）。

「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、20歳代では51.0%と過半数が支持している。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39.9%と高い水準で、女性の支持割合の28.6%を大きく上回っている（図表 2-22）。

図表 2-21 平等社会(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	32.5	31.0	29.0	30.6	43.2	38.6	38.1
男性	26.9	25.9	24.7	27.4	41.8	34.7	34.0
女性	37.3	35.1	32.7	33.5	44.4	41.8	41.5
20-29歳	26.0	27.8	24.8	23.2	38.3	31.9	29.3
30-39歳	29.1	25.8	24.7	25.1	38.8	35.0	29.3
40-49歳	30.8	27.3	28.3	32.5	38.7	34.6	32.4
50-59歳	33.3	32.7	32.8	30.7	44.2	43.1	37.2
60-69歳	36.7	35.5	31.1	32.6	48.2	41.1	43.5
70歳以上	39.8	35.4	29.4	36.9	46.1	41.2	45.6

図表 2-22 自由競争社会(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	40.9	40.1	40.9	42.3	31.1	34.1	33.7
男性	50.0	48.8	49.8	50.6	37.4	41.7	39.9
女性	32.9	33.0	33.3	34.8	26.1	27.7	28.6
20-29歳	50.1	43.9	49.8	50.2	43.9	48.9	51.0
30-39歳	43.7	48.7	45.1	49.0	34.5	39.7	46.7
40-49歳	47.3	44.1	42.4	42.5	35.0	33.9	35.5
50-59歳	42.6	41.8	40.4	43.3	29.6	31.4	32.0
60-69歳	33.5	33.7	39.3	40.8	28.6	31.9	29.5
70歳以上	23.0	29.1	28.8	30.1	23.6	28.0	24.7

(5) 企業は誰のためにあるべきか

様々なステークホルダーを持つ企業の在り方に関して、「企業とは誰のためにあるべきか」と考えているのかについても聞いている（複数回答）。企業とは「従業員」のためにあるべきだとする回答割合が86.4%とトップで、次いで「客・消費者」（67.6%）、「地域社会」（51.3%）、「株主・出資者（創業者を除く）」（26.4%）、「創業者・創業者一族」（12.9%）などの順（図表 2-23）。

図表 2-23 企業はだれのためにあるべきか(単位=%)

	総数	創業者・創業者一族	株主・出資者(創業者を除く)	客・消費者	従業員	融資者(銀行など)	取引先・納入業者	地域社会	地方公共団体	国	わからない
総数	2118	12.9	26.4	67.6	86.4	1.0	9.2	51.3	2.5	8.2	2.9
<性別・年齢>											
男性	949	13.1	32.8	65.0	86.7	0.7	9.6	50.5	2.8	8.7	1.6
女性	1169	12.8	21.2	69.7	86.2	1.2	8.8	51.9	2.2	7.7	3.9
20～29歳	157	14.6	14.0	84.7	79.0	0.6	7.0	58.6	2.5	19.1	0.6
30～39歳	276	9.8	22.5	81.2	87.3	1.1	10.9	52.9	2.2	10.1	0.7
40～49歳	377	10.1	28.6	78.0	90.7	1.1	10.1	49.9	2.1	6.4	0.0
50～59歳	328	10.1	32.9	75.9	89.9	0.9	8.2	55.5	3.0	4.9	0.9
60～69歳	478	15.7	29.5	64.2	87.4	0.6	9.6	54.8	1.7	6.3	2.1
70歳以上	502	15.5	23.5	44.8	81.9	1.4	8.4	43.0	3.4	9.0	9.0
<性・年齢>											
男性・20～29歳	75	14.7	18.7	82.7	81.3	1.3	9.3	57.3	1.3	14.7	0.0
男性・30～39歳	123	11.4	30.1	81.3	89.4	0.0	13.8	46.3	1.6	8.1	0.0
男性・40～49歳	154	14.3	39.0	70.8	88.3	0.6	9.7	43.5	2.6	9.1	0.0
男性・50～59歳	140	9.3	35.7	75.7	87.1	0.0	7.9	57.1	4.3	5.0	0.7
男性・60～69歳	220	13.6	33.2	62.3	88.2	0.9	8.6	53.6	2.3	8.6	0.9
男性・70歳以上	237	14.3	32.5	43.5	84.4	1.3	9.3	48.1	3.8	9.3	5.1
女性・20～29歳	82	14.6	9.8	86.6	76.8	0.0	4.9	59.8	3.7	23.2	1.2
女性・30～39歳	153	8.5	16.3	81.0	85.6	2.0	8.5	58.2	2.6	11.8	1.3
女性・40～49歳	223	7.2	21.5	83.0	92.4	1.3	10.3	54.3	1.8	4.5	0.0
女性・50～59歳	188	10.6	30.9	76.1	92.0	1.6	8.5	54.3	2.1	4.8	1.1
女性・60～69歳	258	17.4	26.4	65.9	86.8	0.4	10.5	55.8	1.2	4.3	3.1
女性・70歳以上	265	16.6	15.5	46.0	79.6	1.5	7.5	38.5	3.0	8.7	12.5
<従業形態>											
有職	1273	13.3	26.5	73.8	87.5	0.7	10.0	53.0	2.0	7.9	0.9
<従業上の地位>											
自営	164	19.5	26.2	67.1	87.8	0.6	7.3	50.0	0.6	6.1	2.4
雇用者	1102	12.3	26.4	74.8	87.5	0.7	10.3	53.5	2.3	8.2	0.6
正規従業員	660	13.5	28.2	74.8	87.0	1.2	10.6	51.1	2.3	8.6	0.5
非正規従業員	442	10.6	23.8	74.7	88.2	0.0	10.0	57.2	2.3	7.5	0.9

「従業員」との回答を性・年齢階層別にみると、男女ともに、30歳代～60歳代で高い割合を示しており、20歳代、70歳以上では若干低い水準となっている。これを、正規従業員、非正規従業員の別でみても、ほとんど差がない。2番手に着けた「客・消費者」については、男女ともに、年齢階層が若いほど支持割合が高くなっており、全体では6割台だが、20歳代～40歳代では8割を超えている（男性20歳代82.7%、男性30歳代81.3%、女性20歳代86.6%、女性30歳代81.0%、女性40歳代83.0%）。「地域社会」とする回答割合を性・年齢階層別にみると、女性では若いほど支持割合が高くなっており、男性では、若い20歳代と中高年層（50歳代、60歳代）で支持割合が高くなっている。これを、正規従業員と非正規従業員の別でみると、非正規従業員の支持割合（57.2%）が正規従業員（51.1%）を若干上回っている。地域密着型のパートタイマーなどの存在が反映されているのかもしれない。会社は「株主・出資者」のためにあるべきだと考えている回答を性・年齢階層別にみると、男女ともに40歳代～60歳代階層の支持割合が比較的高く出ている。この調査結果だけでは分らないが、実際に株式取引を活発に行っている年齢階層のボリュームゾーンがこのあたりなのかも知れない。「創業者・創業者一族」とする回答割合を性・年齢階層別にみると、各階層に大きな違いはないが、男女ともに、も

っとも若い 20 歳代と 60 歳以上で他の階層と比べて若干高い支持割合が出ており、「株主・出資者」とする回答割合と逆パターンになっているようにも見える（図表 2-23）。

（6）資産・収入と就労意識／不労所得に対する意識

資産や資産運用などに関連して、「十分な資産や収入が世帯にあっても仕事はしたい」「利子・配当、家賃収入などの資産運用に関心がある」について、どのように考えているのかも聞いている。「十分な資産や収入が世帯にあっても仕事はしたい」とする回答割合は 74.9%（「そう思う」（45.8%）、「どちらかといえばそう思う」（29.1%）の合計）と大多数を占めた。これを、性・年齢階層別にみると、男女で若干違いがあり、女性では、若いほど「仕事はしたい」とする割合が高くなっているが、男性では、40 歳代、50 歳代の壮年層で支持割合が高く出ている（図表 2-24）。

図表 2-24 資産・収入の有無と仕事の関係や資産運用について／
十分な資産や収入が世帯にあっても仕事はしたい(単位＝%)

	N	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	そう思う (計)	そう思わない (計)
全体	2118	45.8	29.1	10.1	12.4	2.6	74.9	22.5
<性別・年齢>								
男性	949	49.9	27.7	9.1	12.0	1.3	77.7	21.1
女性	1169	42.5	30.2	10.9	12.7	3.7	72.7	23.6
20～29歳	157	51.0	31.2	12.1	4.5	1.3	82.2	16.6
30～39歳	276	53.3	29.0	8.3	8.0	1.4	82.2	16.3
40～49歳	377	49.6	34.5	10.6	4.8	0.5	84.1	15.4
50～59歳	328	46.6	35.7	9.1	7.3	1.2	82.3	16.5
60～69歳	478	45.6	26.8	10.5	15.1	2.1	72.4	25.5
70歳以上	502	37.1	22.3	10.2	23.9	6.6	59.4	34.1
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	58.7	21.3	10.7	8.0	1.3	80.0	18.7
男性・30～39歳	123	57.7	26.0	7.3	8.9	0.0	83.7	16.3
男性・40～49歳	154	58.4	29.9	7.8	3.2	0.6	88.3	11.0
男性・50～59歳	140	53.6	35.7	5.7	5.0	0.0	89.3	10.7
男性・60～69歳	220	42.3	33.2	10.0	13.2	1.4	75.5	23.2
男性・70歳以上	237	42.6	19.4	11.4	23.6	3.0	62.0	35.0
女性・20～29歳	82	43.9	40.2	13.4	1.2	1.2	84.1	14.6
女性・30～39歳	153	49.7	31.4	9.2	7.2	2.6	81.0	16.3
女性・40～49歳	223	43.5	37.7	12.6	5.8	0.4	81.2	18.4
女性・50～59歳	188	41.5	35.6	11.7	9.0	2.1	77.1	20.7
女性・60～69歳	258	48.4	21.3	10.9	16.7	2.7	69.8	27.5
女性・70歳以上	265	32.1	24.9	9.1	24.2	9.8	57.0	33.2

「利子・配当、家賃収入などの資産運用に関心がある」については、「関心がある」割合は 39.3%（「そう思う」（14.5%）、「どちらかといえばそう思う」（24.8%）の合計）で、「関心がない」割合が 58.0%（「そう思わない」（31.9%）、「どちらかといえばそう思わない」（26.1%）の合計）と大きく上回った。これを性・年齢階層別にみると、男女ともに、30 歳代だけ、「関心がある」割合（それぞれ、54.5%、50.3%）が他の年齢階層に

比べて突出して高く、「関心がない」割合（それぞれ、45.5%、48.4%）を上回っている（図表 2-25）。

図表 2-25 資産・収入の有無と仕事の関係や資産運用について／
 利子・配当、家賃収入などの資産運用に関心がある(単位＝%)

	N	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	そう思う (計)	そう思わない (計)
全体	2118	14.5	24.8	26.1	31.9	2.7	39.3	58.0
<性別・年齢>								
男性	949	15.8	26.9	27.4	28.6	1.4	42.7	56.0
女性	1169	13.5	23.1	25.1	34.6	3.8	36.6	59.6
20～29歳	157	15.3	28.7	34.4	21.0	0.6	43.9	55.4
30～39歳	276	25.0	27.2	22.8	24.3	0.7	52.2	47.1
40～49歳	377	12.2	28.9	33.4	23.6	1.9	41.1	57.0
50～59歳	328	14.6	28.0	30.2	25.3	1.8	42.7	55.5
60～69歳	478	14.0	24.1	24.7	34.7	2.5	38.1	59.4
70歳以上	502	10.8	17.7	18.5	47.2	5.8	28.5	65.7
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	18.7	30.7	32.0	18.7	0.0	49.3	50.7
男性・30～39歳	123	25.2	29.3	20.3	25.2	0.0	54.5	45.5
男性・40～49歳	154	12.3	29.2	39.0	18.2	1.3	41.6	57.1
男性・50～59歳	140	16.4	29.3	33.6	20.7	0.0	45.7	54.3
男性・60～69歳	220	14.5	28.6	27.3	28.2	1.4	43.2	55.5
男性・70歳以上	237	13.1	19.8	18.6	45.1	3.4	32.9	63.7
女性・20～29歳	82	12.2	26.8	36.6	23.2	1.2	39.0	59.8
女性・30～39歳	153	24.8	25.5	24.8	23.5	1.3	50.3	48.4
女性・40～49歳	223	12.1	28.7	29.6	27.4	2.2	40.8	57.0
女性・50～59歳	188	13.3	27.1	27.7	28.7	3.2	40.4	56.4
女性・60～69歳	258	13.6	20.2	22.5	40.3	3.5	33.7	62.8
女性・70歳以上	265	8.7	15.8	18.5	49.1	7.9	24.5	67.5

「十分な資産や収入が世帯にあっても仕事はしたい」かどうかについて、「利子・配当、家賃収入などの資産運用に関心がある」とクロス集計して、「関心がある」「関心がない」の別でみてもみる。利子・配当、家賃収入などの不労所得に「関心がある」人で、「十分な資産や収入が世帯にあっても仕事はしたい」と回答した割合は84.2%で、「仕事はしたくない」とする割合（15.5%）を大きく上回っている。不労所得に「関心がない」人でも、「仕事はしたい」割合（70.3%）が「仕事はしたくない」割合（27.9%）を大きく上回っているが、「仕事はしたい」とする割合は、不労所得に「関心がある」人のほうが、「関心がない」人よりも10ポイント以上高くなっている。不労所得に関心があるほうが、十分な資産があれば「仕事はしたくない」と考えるようにも思えるが、そうではないようだ（図表 2-26）。

図表 2-26 十分な資産や収入が世帯にあっても仕事はしたい(不労所得に関心あり・なしの別) (単位=%)

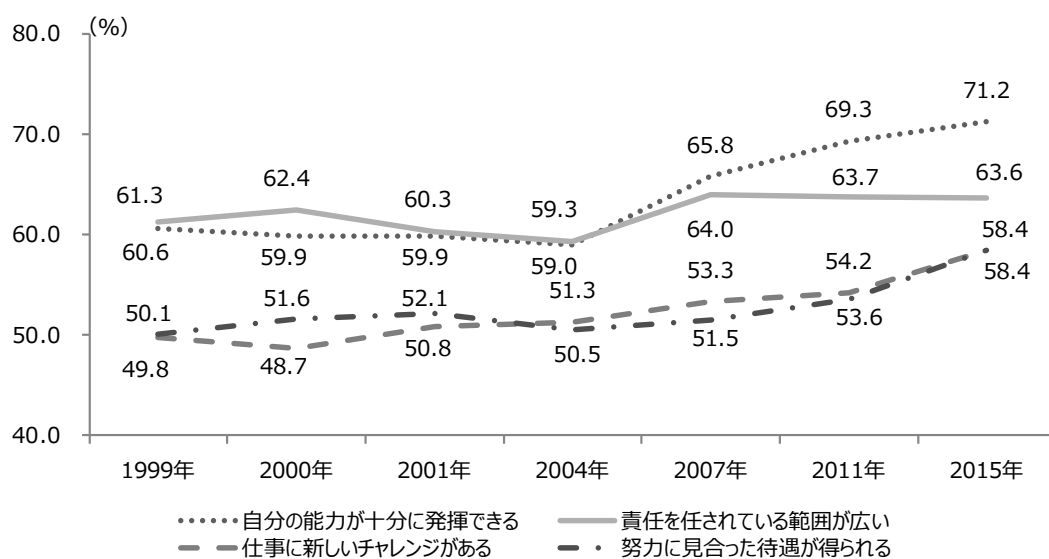
	N	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない	わからない	そう思う (計)	そう思わない (計)
全体	2118	45.8	29.1	10.1	12.4	2.6	74.9	22.5
<利子・配当、家賃収入などの資産運用に関心がある>								
そう思う	308	72.7	13.0	4.9	8.4	1.0	85.7	13.3
どちらかといえ ばそう思う	525	45.0	38.3	10.3	6.5	0.0	83.2	16.8
どちらかといえ ばそう思わない	553	39.6	37.3	15.9	6.3	0.9	76.9	22.2
そう思わない	675	41.2	23.7	8.1	24.4	2.5	64.9	32.6
わからない	57	24.6	15.8	1.8	5.3	52.6	40.4	7.0
そう思う (計)	833	55.2	28.9	8.3	7.2	0.4	84.2	15.5
そう思わない (計)	1228	40.5	29.8	11.6	16.3	1.8	70.3	27.9

3. 仕事に関する意識

(1) 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」ことの71.2%で、次いで「責任を任されている範囲が広い」(63.6%)、「仕事に新しいチャレンジがある」「努力に見合った待遇が得られる」(ともに58.4%)の順。「自分の能力が十分に発揮できる」については2004年以降、上昇傾向を示し、今回調査では7割を超えている。「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、5割前後から、若干ではあるが上昇傾向を示している。一方、「責任を任されている範囲が広い」は、順位は二番手だが、ほぼ6割前後で推移しており、大きな変化は見られない(図表3-1)。

図表 3-1 仕事満足度



「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（2011年）で、他の年齢階層と比べて大きく伸びた20歳代が13ポイント低下して、もっとも満足度が低い年代（57.3%）となり、2007年調査までの年齢階層が低いほど満足度が低い傾向に戻った形となっている（図表3-2）。「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は、前々回調査（2007年）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、前回調査（2011年）で、20歳代が大きく伸びて現役世代トップとなり、今回調査でも同様の結果となっている（図表3-3）。「仕事に新しいチャレンジがある」については、2004年調査まで、年齢階層による違いがあまり見られなかったが、2007年調査で、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、前回調査では、20代の満足の割合が他の年齢階層を10ポイントほど引き離して高くなっている。今回調査では、20歳代が現役世代のトップとなっている（図表3-4）。「努力に見合った処遇が得られる」については、40歳代、50歳代、60歳代で、満足の割合が高く、とくに70歳以上は72.2%となっている（図表3-5）。

図表 3-2 能力発揮の満足度(単位＝%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	60.6	59.9	59.9	59.0	65.8	69.3	71.2
男性	61.2	62.9	59.8	59.2	66.6	70.3	73.2
女性	59.7	56.1	60.1	58.9	64.9	68.1	69.3
20-29歳	53.6	57.2	50.9	46.0	61.9	70.6	57.3
30-39歳	55.9	52.4	56.7	53.4	66.0	64.9	63.5
40-49歳	61.4	57.7	56.1	59.8	62.9	67.4	72.8
50-59歳	64.9	60.5	61.9	60.8	63.2	69.1	72.6
60-69歳	61.0	70.8	69.9	70.2	73.4	73.9	78.0
70歳以上	76.5	72.3	79.1	72.5	75.0	77.5	80.0

図表 3-3 責任範囲の満足度(単位＝%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	61.3	62.4	60.3	59.3	64.0	63.7	63.6
男性	65.4	66.4	63.9	61.4	67.0	67.5	67.6
女性	56.0	57.5	55.6	56.6	60.7	59.1	59.4
20-29歳	52.8	60.1	50.9	52.4	61.2	69.0	66.7
30-39歳	56.2	55.1	59.5	55.7	65.7	57.6	61.3
40-49歳	64.6	61.1	55.0	58.8	64.8	64.0	61.7
50-59歳	66.1	65.9	64.7	60.1	59.8	61.2	58.3
60-69歳	61.9	68.3	68.2	67.0	68.7	68.9	70.5
70歳以上	60.8	67.7	68.7	71.0	66.2	68.8	67.8

図表 3-4 仕事チャレンジの満足度(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	49.8	48.7	50.8	51.3	53.3	54.2	58.4
男性	51.9	53.1	50.6	50.2	56.0	55.4	59.7
女性	47.1	43.5	51.1	52.6	50.4	52.7	57.2
20-29歳	53.6	52.3	42.6	49.7	55.2	65.1	63.2
30-39歳	50.2	44.6	53.4	50.0	53.7	53.1	59.9
40-49歳	49.4	48.2	52.1	53.8	56.5	57.3	58.3
50-59歳	50.5	50.4	49.8	51.0	51.6	50.8	52.6
60-69歳	43.9	49.4	53.6	50.7	52.3	48.7	63.8
70歳以上	54.9	44.6	53.7	50.7	45.6	56.3	51.1

図表 3-5 努力の満足度(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	50.1	51.6	52.1	50.5	51.5	53.6	58.4
男性	52.6	52.5	52.8	51.0	52.2	55.7	61.1
女性	47.0	50.5	51.1	49.8	50.7	51.1	55.6
20-29歳	44.2	50.6	50.0	49.2	44.0	50.0	53.0
30-39歳	47.1	47.6	53.0	42.9	53.4	50.9	53.6
40-49歳	52.6	49.6	46.7	49.9	51.7	49.6	59.9
50-59歳	50.7	51.6	50.9	49.7	49.0	54.1	58.6
60-69歳	52.9	56.0	59.4	63.7	55.6	60.5	57.9
70歳以上	56.9	69.2	70.1	59.4	57.4	63.8	72.2

(2)「職業能力に関する意識」年齢階層別、男女別

ア)現在の職業能力に対する自信

自分の職業能力についてどのように考えているか、様々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 57.8%と過半数を占め、「自信なし」（「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計）の 36.0%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 70.3%、47.6%。男性のなかでも、年齢階層での違いが小さくなく、50 歳代の 82.9%をトップに、40 歳代（76.6%）、30 歳代（75.6%）、60 歳代（74.5%）、20 歳代（45.3%）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（図表 3-6）。

図表 3-6 自分の職業能力について／現在の職業能力には自信があるか(単位＝%)

	総数	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	20.8	37.0	18.2	17.8	6.2	57.8	36.0
<性別>								
男性	949	28.7	41.6	14.1	11.8	3.8	70.3	25.9
女性	1169	14.4	33.3	21.6	22.6	8.2	47.6	44.1
<年齢>								
20～29歳	157	10.2	33.1	38.2	15.9	2.5	43.3	54.1
30～39歳	276	18.8	46.7	24.3	10.1	0.0	65.6	34.4
40～49歳	377	15.6	49.1	22.0	11.7	1.6	64.7	33.7
50～59歳	328	18.6	51.8	15.5	10.1	4.0	70.4	25.6
60～69歳	478	29.5	30.1	14.2	19.5	6.7	59.6	33.7
70歳以上	502	22.1	20.7	11.4	30.5	15.3	42.8	41.8
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	12.0	33.3	37.3	16.0	1.3	45.3	53.3
男性・30～39歳	123	22.0	53.7	20.3	4.1	0.0	75.6	24.4
男性・40～49歳	154	23.4	53.2	18.2	4.5	0.6	76.6	22.7
男性・50～59歳	140	27.1	55.7	8.6	7.1	1.4	82.9	15.7
男性・60～69歳	220	38.6	35.9	9.5	13.2	2.7	74.5	22.7
男性・70歳以上	237	32.5	27.4	8.4	20.7	11.0	59.9	29.1
女性・20～29歳	82	8.5	32.9	39.0	15.9	3.7	41.5	54.9
女性・30～39歳	153	16.3	41.2	27.5	15.0	0.0	57.5	42.5
女性・40～49歳	223	10.3	46.2	24.7	16.6	2.2	56.5	41.3
女性・50～59歳	188	12.2	48.9	20.7	12.2	5.9	61.2	33.0
女性・60～69歳	258	21.7	25.2	18.2	24.8	10.1	46.9	43.0
女性・70歳以上	265	12.8	14.7	14.0	39.2	19.2	27.5	53.2

イ) 自身の職業能力の社会性

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」「どちらかといえばそう思う」の合計）は60.8%で、「他でも通用する職業能力は持っていない」割合（31.5%、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計）を大きく上回っている。これも男女の差が激しく、「他でも通用する職業能力を持っている」割合は男性が69.9%なのに対して、女性は53.4%となっている。性・年齢階層別に細かくみると、男性の30歳代、40歳代、50歳代、60歳代で7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（図表3-7）。

図表 3-7 自分の職業能力について／

同じ仕事なら、勤務先を変えても通用する職業能力をもっているか(単位＝%)

	総数	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	27.9	32.9	15.2	16.3	7.7	60.8	31.5
<性別>								
男性	949	33.4	36.5	13.6	10.9	5.7	69.9	24.4
女性	1169	23.4	29.9	16.4	20.8	9.4	53.4	37.2
<年齢>								
20～29歳	157	21.0	41.4	24.2	10.8	2.5	62.4	35.0
30～39歳	276	31.2	38.0	18.5	10.9	1.4	69.2	29.3
40～49歳	377	25.7	42.4	19.4	10.3	2.1	68.2	29.7
50～59歳	328	25.9	38.7	18.0	13.1	4.3	64.6	31.1
60～69歳	478	32.8	28.7	10.7	17.8	10.0	61.5	28.5
70歳以上	502	26.5	20.3	9.8	26.3	17.1	46.8	36.1
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	24.0	44.0	24.0	8.0	0.0	68.0	32.0
男性・30～39歳	123	37.4	39.8	14.6	6.5	1.6	77.2	21.1
男性・40～49歳	154	31.8	44.2	16.2	6.5	1.3	76.0	22.7
男性・50～59歳	140	29.3	44.3	15.0	9.3	2.1	73.6	24.3
男性・60～69歳	220	36.4	34.5	12.3	10.0	6.8	70.9	22.3
男性・70歳以上	237	35.0	24.5	8.4	18.6	13.5	59.5	27.0
女性・20～29歳	82	18.3	39.0	24.4	13.4	4.9	57.3	37.8
女性・30～39歳	153	26.1	36.6	21.6	14.4	1.3	62.7	35.9
女性・40～49歳	223	21.5	41.3	21.5	13.0	2.7	62.8	34.5
女性・50～59歳	188	23.4	34.6	20.2	16.0	5.9	58.0	36.2
女性・60～69歳	258	29.8	23.6	9.3	24.4	12.8	53.5	33.7
女性・70歳以上	265	18.9	16.6	10.9	33.2	20.4	35.5	44.2

ウ)職業能力向上の必要性

「より高い職業能力を身につける必要がある」かどうかについては、「必要あると思う」割合(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)が62.4%と、「必要ないと思う」(「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計)の31.6%を大きく上回っている。男女別にみると、男性の「必要あると思う」割合が女性を11.0ポイント上回っている。性・年齢階層別に詳しくみると、20歳代男性で「必要あると思う」割合が96.0%ともっとも高く、次いで30歳代男性(90.2%)、40歳代男性(89.6%)、20歳代女性(85.4%)、30歳代女性(83.0%)、50歳代男性(79.3%)、40歳代女性(77.1%)などの順となっている。男女の違いは若干あるものの、大まかに言って、現在の職業能力に対する自信は年齢を重ねるほど高まり、逆に能力アップが必要という意識は若いほど高くなっており、符合した結果となっている(図表3-8)。

図表 3-8 自分の職業能力について／より高い職業能力を身につける必要があるか(単位＝%)

	実数	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	31.6	30.8	13.0	18.6	6.0	62.4	31.6
<性別>								
男性	949	35.0	33.5	12.2	14.9	4.4	68.5	27.1
女性	1169	28.9	28.6	13.7	21.6	7.3	57.5	35.2
<年齢>								
20～29歳	157	63.1	27.4	5.7	1.9	1.9	90.4	7.6
30～39歳	276	49.6	36.6	7.2	5.4	1.1	86.2	12.7
40～49歳	377	36.9	45.4	12.7	4.2	0.8	82.2	17.0
50～59歳	328	28.4	41.5	18.0	8.2	4.0	69.8	26.2
60～69歳	478	23.2	26.2	15.7	27.8	7.1	49.4	43.5
70歳以上	502	18.1	15.1	12.9	39.6	14.1	33.3	52.6
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	68.0	28.0	4.0	0.0	0.0	96.0	4.0
男性・30～39歳	123	52.8	37.4	4.9	3.3	1.6	90.2	8.1
男性・40～49歳	154	40.9	48.7	7.8	2.6	0.0	89.6	10.4
男性・50～59歳	140	33.6	45.7	12.9	6.4	1.4	79.3	19.3
男性・60～69歳	220	25.0	30.0	19.5	20.5	5.0	55.0	40.0
男性・70歳以上	237	21.5	19.4	14.3	33.3	11.4	40.9	47.7
女性・20～29歳	82	58.5	26.8	7.3	3.7	3.7	85.4	11.0
女性・30～39歳	153	47.1	35.9	9.2	7.2	0.7	83.0	16.3
女性・40～49歳	223	34.1	43.0	16.1	5.4	1.3	77.1	21.5
女性・50～59歳	188	24.5	38.3	21.8	9.6	5.9	62.8	31.4
女性・60～69歳	258	21.7	22.9	12.4	34.1	8.9	44.6	46.5
女性・70歳以上	265	15.1	11.3	11.7	45.3	16.6	26.4	57.0

エ) 職業能力向上のための多様な仕事経験の有効性

「職業能力を高めるためには、同じ仕事だけ続けるよりも、多様な仕事経験を積んだほうがよい」かどうかでは、「多様な仕事経験を積んだほうがよいと思う」割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）が 58.0%で、「多様な仕事経験を積んだほうがよいとは思わない」割合（33.7%、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計）を上回っている。年齢階層別にみると、30歳代、40歳代を筆頭（ともに 69.2%）に、20歳代（67.5%）、50歳代（65.2%）などと続き、年齢による大きな違いは見られない。男女別では、「多様な仕事経験を積んだほうがよいと思う」男性（63.3%）が女性（53.6%）を 10ポイントほど上回っている（図表 3-9）。

図表 3-9 自分の職業能力について／

同じ仕事だけを続けるよりも、多様な仕事経験を積んだほうがよいか(単位＝%)

	総数	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	24.5	33.5	18.6	15.0	8.4	58.0	33.7
<性別>								
男性	949	30.1	33.2	17.6	13.3	5.8	63.3	30.9
女性	1169	19.8	33.8	19.5	16.4	10.4	53.6	35.9
<年齢>								
20～29歳	157	26.8	40.8	24.2	3.8	4.5	67.5	28.0
30～39歳	276	28.6	40.6	19.6	9.8	1.4	69.2	29.3
40～49歳	377	24.9	44.3	21.2	7.7	1.9	69.2	28.9
50～59歳	328	23.2	42.1	19.8	10.7	4.3	65.2	30.5
60～69歳	478	25.7	27.6	16.3	20.3	10.0	53.3	36.6
70歳以上	502	20.7	19.3	15.9	24.7	19.3	40.0	40.6
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	37.3	42.7	14.7	2.7	2.7	80.0	17.3
男性・30～39歳	123	34.1	34.1	22.8	7.3	1.6	68.3	30.1
男性・40～49歳	154	32.5	43.5	17.5	5.2	1.3	76.0	22.7
男性・50～59歳	140	29.3	40.0	17.9	10.0	2.9	69.3	27.9
男性・60～69歳	220	26.8	32.7	18.2	15.9	6.4	59.5	34.1
男性・70歳以上	237	27.8	19.4	15.2	24.5	13.1	47.3	39.7
女性・20～29歳	82	17.1	39.0	32.9	4.9	6.1	56.1	37.8
女性・30～39歳	153	24.2	45.8	17.0	11.8	1.3	69.9	28.8
女性・40～49歳	223	19.7	44.8	23.8	9.4	2.2	64.6	33.2
女性・50～59歳	188	18.6	43.6	21.3	11.2	5.3	62.2	32.4
女性・60～69歳	258	24.8	23.3	14.7	24.0	13.2	48.1	38.8
女性・70歳以上	265	14.3	19.2	16.6	24.9	24.9	33.6	41.5

オ) 職業能力向上のための複数企業経験の有効性

「職業能力を高めるためには、1つの会社で働き続けるより、複数の会社を経験したほうがよい」という考え方については、「複数の会社を経験したほうがよいと思う」割合(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)と「複数の会社を経験したほうがよいと思わない」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)は、「よいと思う」割合が47.0%、「よいと思わない」割合が43.9%とほぼ拮抗した形となっている。

「よいと思う」肯定派を順番に性・年齢階層別で並べてみると、20歳代男性の69.3%から、男性40歳代(60.4%)、女性40歳代(56.5%)、女性30歳代(55.6%)、男性30歳代(55.3%)、女性20歳代(53.7%)などの順となり、若年壮年層で肯定派の割合が高く、やや男性で高めになっている。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ように見えるが、性・年齢階

層別に細かく見ると、男女ともに20～40歳代では「複数会社経験」の肯定派が否定派を大きく上回っており、若年層を中心に「日本型雇用」志向が崩れはじめていることは間違いないようだ（図表3-10）。

図表3-10 自分の職業能力について／

1つの会社で働き続けるよりも、複数の会社を経験したほうがよいか(単位＝%)

	総数	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	15.0	32.0	25.5	18.4	9.1	47.0	43.9
<性別>								
男性	949	18.2	32.1	25.1	18.1	6.4	50.4	43.2
女性	1169	12.4	31.9	25.9	18.6	11.2	44.3	44.5
<年齢>								
20～29歳	157	17.2	43.9	25.5	10.8	2.5	61.1	36.3
30～39歳	276	17.0	38.4	31.9	10.1	2.5	55.4	42.0
40～49歳	377	16.2	41.9	28.6	10.3	2.9	58.1	39.0
50～59歳	328	12.5	37.5	31.7	12.8	5.5	50.0	44.5
60～69歳	478	16.3	28.2	20.3	23.6	11.5	44.6	43.9
70歳以上	502	12.7	17.3	20.7	29.9	19.3	30.1	50.6
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	24.0	45.3	14.7	14.7	1.3	69.3	29.3
男性・30～39歳	123	17.9	37.4	32.5	8.9	3.3	55.3	41.5
男性・40～49歳	154	22.1	38.3	29.2	8.4	1.9	60.4	37.7
男性・50～59歳	140	14.3	34.3	32.9	14.3	4.3	48.6	47.1
男性・60～69歳	220	19.1	33.2	21.8	19.1	6.8	52.3	40.9
男性・70歳以上	237	15.6	19.0	20.3	31.6	13.5	34.6	51.9
女性・20～29歳	82	11.0	42.7	35.4	7.3	3.7	53.7	42.7
女性・30～39歳	153	16.3	39.2	31.4	11.1	2.0	55.6	42.5
女性・40～49歳	223	12.1	44.4	28.3	11.7	3.6	56.5	39.9
女性・50～59歳	188	11.2	39.9	30.9	11.7	6.4	51.1	42.6
女性・60～69歳	258	14.0	24.0	19.0	27.5	15.5	38.0	46.5
女性・70歳以上	265	10.2	15.8	21.1	28.3	24.5	26.0	49.4

カ) 職業能力向上のための学校等での学習の有効性

「職業能力を高めるためには、職場の訓練よりも、専門学校や大学などの教育機関のほうがよい」かについては、「職場派」の割合（「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計）が62.0%と、「教育機関派」（28.3%、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）を大きく上回っている。性・年齢階層別では顕著な傾向はみられないが、細かくみると、男女ともに現役世代でやや「教育機関派」が高く出ている（図表3-11）。

図表 3-11 自分の職業能力について／

職場の訓練よりも、専門学校や大学などの教育機関のほうがよいか(単位＝%)

	総数	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	9.2	19.1	35.7	26.3	9.7	28.3	62.0
<性別>								
男性	949	10.1	19.0	35.5	28.6	6.8	29.1	64.1
女性	1169	8.5	19.2	35.8	24.5	12.1	27.6	60.3
<年齢>								
20～29歳	157	8.9	21.0	41.4	26.1	2.5	29.9	67.5
30～39歳	276	7.6	25.4	44.2	21.4	1.4	33.0	65.6
40～49歳	377	5.8	21.0	47.7	22.8	2.7	26.8	70.6
50～59歳	328	6.4	22.6	43.3	21.6	6.1	29.0	64.9
60～69歳	478	12.6	15.1	30.1	31.2	11.1	27.6	61.3
70歳以上	502	11.4	15.1	20.5	30.1	22.9	26.5	50.6
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	10.7	20.0	37.3	30.7	1.3	30.7	68.0
男性・30～39歳	123	8.1	22.8	41.5	26.0	1.6	30.9	67.5
男性・40～49歳	154	5.8	20.1	45.5	27.9	0.6	26.0	73.4
男性・50～59歳	140	7.9	24.3	42.9	21.4	3.6	32.1	64.3
男性・60～69歳	220	10.9	15.9	34.5	31.4	7.3	26.8	65.9
男性・70歳以上	237	14.3	15.6	21.9	31.2	16.9	30.0	53.2
女性・20～29歳	82	7.3	22.0	45.1	22.0	3.7	29.3	67.1
女性・30～39歳	153	7.2	27.5	46.4	17.6	1.3	34.6	64.1
女性・40～49歳	223	5.8	21.5	49.3	19.3	4.0	27.4	68.6
女性・50～59歳	188	5.3	21.3	43.6	21.8	8.0	26.6	65.4
女性・60～69歳	258	14.0	14.3	26.4	31.0	14.3	28.3	57.4
女性・70歳以上	265	8.7	14.7	19.2	29.1	28.3	23.4	48.3

(3)フリーター観

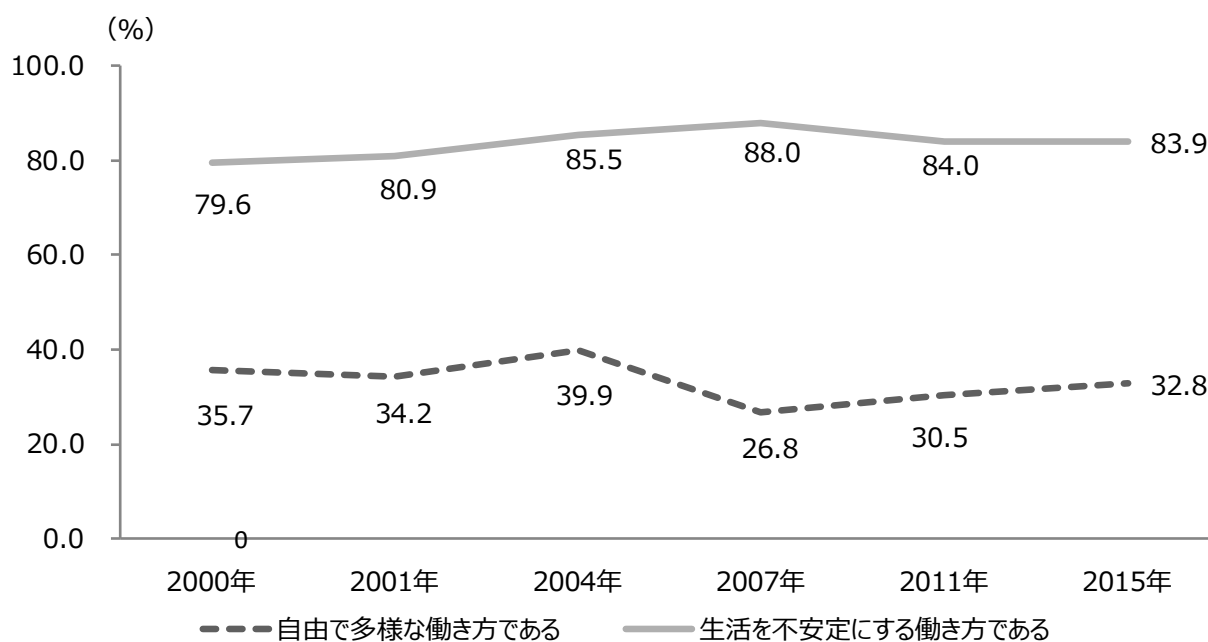
いわゆるフリーターについて、どのような働き方と考えているのか聞いたところ、「生活を不安定にする働き方である」と考える割合（「そう思う」「まあそう思う」の合計、以下同じ）が8割を超え（83.9%）、「自由で多様な働き方である」とする割合（32.8%）を大きく上回っている。調査開始以降の動きをみると、「生活を不安定にする働き方である」が8割前後で推移し、3割前後の「自由で多様な働き方である」を一貫して大きく上回っている（図表 3-12）。

これを、年齢階層別にみると、「自由で多様な働き方である」と考える人は、20歳代、30歳代に多く、今回調査では、それぞれ54.8%、44.6%で、20歳代は過半数となっている。

時系列的に見ると、調査開始以来、おおむね年齢階層が若いほど「自由で多様な働き方である」とする割合が高い傾向を示しており、とくに今回調査では20～40歳代が6～11ポイントと大きく伸びているのが目立つ。一方、「生活を不安定にする働き方である」と考える割合は、調査開始以来、どの年齢階層でも7～8割の高い水準で、20歳代で他

の年齢階層より若干支持割合が低くなっている傾向も同様となっている。今回調査では、20歳代が77.7%、30歳代が86.6%、40歳代が83.6%、50歳代が82.3%、60歳代が85.8%、70歳以上で83.9%となっている。「フリーター」という働き方について20～40歳代で「自由で多様」な働き方と評価する割合が高まっている一方、その年齢階層でも「生活を不安定にする働き方との見方は大多数を占めており、「フリーター」をめぐる意識は単純に肯定・否定と割り切れるものではないようだ（図表3-13）。

図表 3-12 フリーター観



図表 3-13 フリーター観(単位=%)

	(1)自由で多様						(2)生活を不安定					
	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	35.7	34.2	39.9	26.8	30.5	32.8	79.6	80.9	85.5	88.0	84.0	83.9
男性	36.7	36.2	39.0	29.4	31.4	35.8	78.3	80.0	84.6	88.8	83.6	83.4
女性	34.9	32.5	40.7	24.7	29.8	30.4	80.7	81.7	86.3	87.4	84.3	84.3
20-29歳	51.6	50.2	59.4	49.0	47.3	54.8	73.8	74.9	80.4	85.7	76.1	77.7
30-39歳	46.2	44.0	45.5	35.9	38.3	44.6	80.3	79.8	85.2	88.2	82.2	86.6
40-49歳	33.8	34.9	38.6	28.4	29.5	40.6	80.1	85.7	86.0	88.3	86.6	83.6
50-59歳	32.0	28.3	36.5	22.4	27.3	30.8	82.9	82.9	90.8	88.9	87.5	82.3
60-69歳	29.3	30.2	37.1	23.2	27.6	26.6	82.3	81.4	86.0	91.7	86.3	85.8
70歳以上	26.2	23.4	30.6	16.8	23.8	20.9	75.3	76.0	80.3	83.4	80.7	83.9

4. 失業についての意識

(1) 失業不安に関する意識

「近い将来（1年以内）失業の不安がある」かどうかについては、「あてはまらない」

とする割合がもっとも高く 49.7%と半数に迫っており、次いで「失業の不安がある」と思わない割合（「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）が 35.3%で、「失業の不安がある」と思っている人の割合（「そう思っている」「どちらかといえばそう思っている」の合計、以下同じ）の 12.2%を大きくダブルスコアで上回っている。有職者だけでみると、失業不安を感じている割合が若干増えて 17.6%となっている。時系列でみると、「失業の不安がある」割合は、有職者だけでも、無職者を含めても、同様の傾向で、調査開始から今回調査までほぼ同水準で推移している（図表 4-1）。

図表 4-1 失業への対応

	「失業の不安がある」割合 (%)							「失業の不安がある」割合（有職者のみ） (%)						
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	13.8	12.5	13.8	13.7	13.1	15.0	12.2	19.0	18.3	19.2	19.7	19.2	21.2	17.6
男性	16.7	15.1	15.8	16.6	15.7	19.2	13.0	19.6	19.1	19.6	20.4	20.2	23.0	17.5
女性	11.2	10.3	12.1	11.0	11.1	11.5	11.5	18.2	17.3	18.5	18.7	18.1	19.1	17.7
20-29歳	9.4	11.5	15.2	15.1	10.7	14.9	15.3	12.9	16.5	19.9	17.6	13.4	17.5	17.1
30-39歳	14.9	11.7	15.9	13.7	12.4	18.9	12.3	17.1	15.6	18.0	15.6	13.4	21.4	13.5
40-49歳	16.4	18.2	16.6	15.7	20.2	15.9	13.8	17.8	20.4	18.6	18.4	21.6	16.1	14.8
50-59歳	18.1	15.5	17.5	19.4	20.4	21.4	14.6	21.6	18.2	21.1	23.1	23.1	24.4	16.2
60-69歳	13.8	11.9	11.0	12.2	10.9	15.3	15.9	26.9	21.4	19.7	25.1	22.9	27.7	26.0
70歳以上	4.6	3.1	4.0	4.4	3.9	4.7	4.8	13.7	12.3	10.4	14.5	10.3	16.3	18.9

有職者の「失業の不安」についてみると、男女別の違いはほとんどない。年齢階層別にみると、60歳代で「失業の不安」を感じている人の割合が他の年齢階層と比べて高くなっているのが目立つ（図表 4-1）。正規・非正規の従業上の地位の違いでみると、非正規従業員で「失業の不安」があると思う割合は 24.9%で、正規従業員の 13.9%を 10 ポイント以上上回っている。転職回数による違いも顕著にみられる。転職回数が、3回、4回、5回、6回以上と回数が多いほど失業不安を感じる割合が高くなっている（それぞれ 13.2%、14.7%、14.8%、23.7%）。

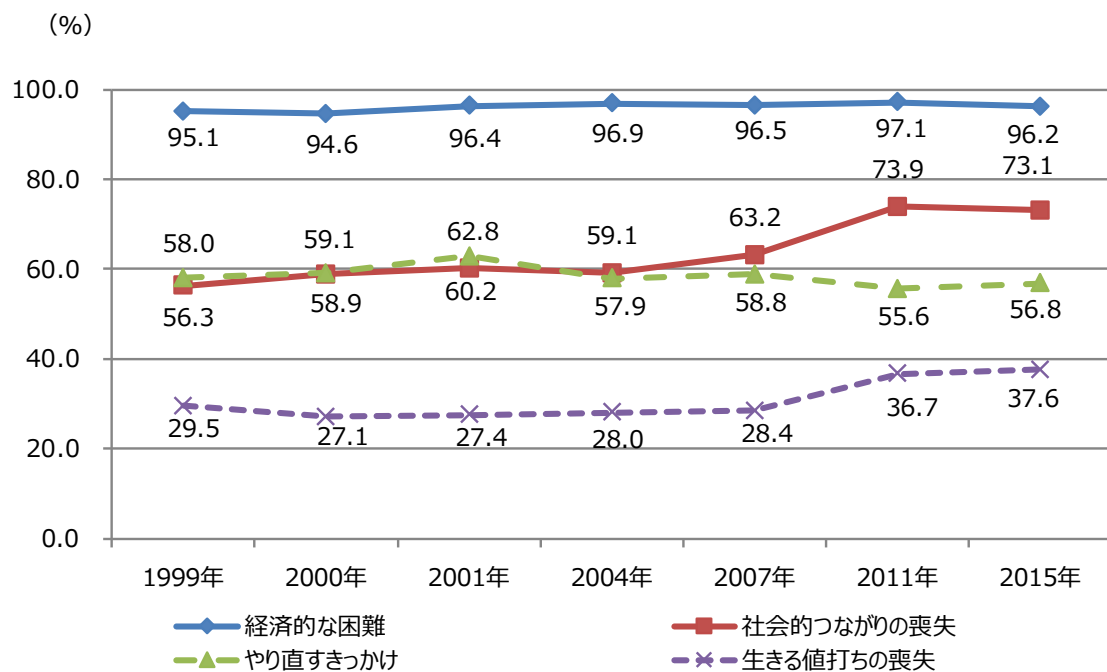
（2）失業のイメージ

「失業」をどのように捉えているか、「生活が経済的に困難になる」「社会とのつながりを失う」「生きていく値打ちを失う」「人生をやり直すきっかけになる」——の4つのイメージを挙げて、それぞれについて、そう思うかどうか聞いている。「失業」に対するイメージで、もっとも「合致している」（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同じ）という割合がもっとも高かったのは、「生活が経済的に困難になる」の 96.2%で、ほとんどの人がそう考えているとあっていい結果となっている。次いで、「社会とのつながりを失う」が 73.1%、「人生をやり直すきっかけになる」が 56.8%。「生きていく値打ちを失う」とまで考えているのは 37.6%と低く、否定派（60.5%、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計）が項目の中で唯一上回っている（図表

4-2)。

時系列でみると、「合致している」割合は、「生活が経済的に困難になる」イメージについては、1999年の調査開始以来、当然といえば当然だが、一貫して9割後半の高い水準で推移している。ネガティブなイメージの「社会とのつながりを失う」「生きていく値打ちを失う」は、それぞれ調査開始から6割前後、3割弱の水準で推移していたが、このところ上昇傾向を示している。一方、「人生をやり直すきっかけになる」とするポジティブなイメージを持つ割合は、6割前後で推移しており、今回調査でも56.8%と大きな変化はない（図表4-2）。

図表4-2 失業のイメージ



それぞれのイメージについて、性別、年齢階層別に詳しく見ると、「生活が経済的に困難になる」については、性別、年齢階層別でも、顕著な特色はなく、いずれでも「合致している」割合が9割後半の高い水準となっている（図表4-3）。従業上の地位でも、正規、非正規の違いはない。

図表 4-3 失業についてのイメージ／生活が経済的に困難になる(単位＝%)

	総数	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	84.5	11.8	1.4	1.5	0.8	96.2	2.9
<性別>								
男性	949	83.4	13.2	1.3	1.9	0.3	96.5	3.2
女性	1169	85.4	10.6	1.5	1.2	1.3	96.0	2.7
<年齢>								
20～29歳	157	80.9	16.6	1.3	0.6	0.6	97.5	1.9
30～39歳	276	84.8	12.7	0.7	1.4	0.4	97.5	2.2
40～49歳	377	84.9	12.5	1.3	1.3	0.0	97.3	2.7
50～59歳	328	82.9	12.2	3.0	1.5	0.3	95.1	4.6
60～69歳	478	86.0	10.9	1.0	1.5	0.6	96.9	2.5
70歳以上	502	84.7	9.8	1.2	2.0	2.4	94.4	3.2
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	81.3	16.0	1.3	0.0	1.3	97.3	1.3
男性・30～39歳	123	84.6	13.0	0.0	2.4	0.0	97.6	2.4
男性・40～49歳	154	82.5	13.6	1.3	2.6	0.0	96.1	3.9
男性・50～59歳	140	82.1	14.3	2.9	0.7	0.0	96.4	3.6
男性・60～69歳	220	81.4	14.5	1.4	1.8	0.9	95.9	3.2
男性・70歳以上	237	86.5	10.1	0.8	2.5	0.0	96.6	3.4
女性・20～29歳	82	80.5	17.1	1.2	1.2	0.0	97.6	2.4
女性・30～39歳	153	85.0	12.4	1.3	0.7	0.7	97.4	2.0
女性・40～49歳	223	86.5	11.7	1.3	0.4	0.0	98.2	1.8
女性・50～59歳	188	83.5	10.6	3.2	2.1	0.5	94.1	5.3
女性・60～69歳	258	89.9	7.8	0.8	1.2	0.4	97.7	1.9
女性・70歳以上	265	83.0	9.4	1.5	1.5	4.5	92.5	3.0

「社会とのつながりを失う」では、性・年齢階層別にみると、男性の現役世代20歳代～50歳代で、年齢が上がるほど、失業によって「社会とのつながりを失う」と考える割合が高くなっている(図表4-4)。しかし、時系列で細かくみると、20歳代でも、2004年調査の48.0%から2007年調査が59.2%、2011年調査で68.6%、今回調査で66.9%と、失業は「社会とのつながりを失う」と考える割合が伸びる傾向を示している(図表4-7)。従業上の地位別では、正規・非正規での大きな違いはみられない。

図表 4-4 失業についてのイメージ／社会とのつながりを失う(単位＝%)

	総数	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	39.7	33.4	14.7	10.5	1.7	73.1	25.2
<性別>								
男性	949	38.1	34.0	15.0	12.0	0.8	72.2	27.0
女性	1169	40.9	32.9	14.5	9.2	2.4	73.8	23.8
<年齢>								
20～29歳	157	33.1	33.8	22.9	9.6	0.6	66.9	32.5
30～39歳	276	36.6	35.5	17.4	10.1	0.4	72.1	27.5
40～49歳	377	39.8	37.9	14.6	7.4	0.3	77.7	22.0
50～59歳	328	37.8	38.1	16.2	7.9	0.0	75.9	24.1
60～69歳	478	43.3	33.3	10.0	12.8	0.6	76.6	22.8
70歳以上	502	41.0	25.9	14.3	12.7	6.0	66.9	27.1
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	33.3	33.3	18.7	13.3	1.3	66.7	32.0
男性・30～39歳	123	34.1	35.0	19.5	11.4	0.0	69.1	30.9
男性・40～49歳	154	34.4	35.7	19.5	9.7	0.6	70.1	29.2
男性・50～59歳	140	32.1	45.7	13.6	8.6	0.0	77.9	22.1
男性・60～69歳	220	41.8	34.5	11.8	11.4	0.5	76.4	23.2
男性・70歳以上	237	44.3	25.3	12.2	16.0	2.1	69.6	28.3
女性・20～29歳	82	32.9	34.1	26.8	6.1	0.0	67.1	32.9
女性・30～39歳	153	38.6	35.9	15.7	9.2	0.7	74.5	24.8
女性・40～49歳	223	43.5	39.5	11.2	5.8	0.0	83.0	17.0
女性・50～59歳	188	42.0	32.4	18.1	7.4	0.0	74.5	25.5
女性・60～69歳	258	44.6	32.2	8.5	14.0	0.8	76.7	22.5
女性・70歳以上	265	38.1	26.4	16.2	9.8	9.4	64.5	26.0

さらにネガティブな「生きていく値打ちを失う」とする考え方についてみると、性別での大きな違いはなく、性・年齢階層別でみると、「合致している」とする割合は、男性では若年者と高齢者（20歳代 45.3%、60歳代 42.3%、70歳以上 40.5%）、女性では40歳代、50歳代の働き盛りで高くなっている。また、従業上の地位では、正規よりも非正規で、失業を「生きていく値打ちを失う」とイメージする割合が若干高くなっている（それぞれ、35.9%、41.0%）（図表 4-5）。時系列で細かくみると、調査開始以来若干の上下はあるものの「合致している」とする割合が緩やかに上昇傾向を示しており、とくに20歳代で前回調査（2011年）から7ポイント以上伸びているのが特徴的だ（図表 4-7）。

図表 4-5 失業についてのイメージ／生きていく値打ちを失う(単位＝%)

	総数	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	16.2	21.4	26.1	34.4	1.9	37.6	60.5
<性別>								
男性	949	17.0	21.4	26.7	33.7	1.3	38.4	60.4
女性	1169	15.7	21.4	25.6	35.0	2.4	37.0	60.6
<年齢>								
20～29歳	157	12.1	29.3	27.4	30.6	0.6	41.4	58.0
30～39歳	276	13.4	19.2	31.5	34.8	1.1	32.6	66.3
40～49歳	377	13.3	25.5	30.5	30.2	0.5	38.7	60.7
50～59歳	328	15.5	23.5	30.5	30.5	0.0	39.0	61.0
60～69歳	478	18.4	19.9	22.4	38.1	1.3	38.3	60.5
70歳以上	502	19.7	17.1	19.9	37.6	5.6	36.9	57.6
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	16.0	29.3	24.0	29.3	1.3	45.3	53.3
男性・30～39歳	123	13.0	17.9	31.7	37.4	0.0	30.9	69.1
男性・40～49歳	154	10.4	22.7	35.7	30.5	0.6	33.1	66.2
男性・50～59歳	140	17.9	19.3	32.1	30.7	0.0	37.1	62.9
男性・60～69歳	220	19.5	22.7	21.8	35.5	0.5	42.3	57.3
男性・70歳以上	237	20.7	19.8	20.3	35.4	3.8	40.5	55.7
女性・20～29歳	82	8.5	29.3	30.5	31.7	0.0	37.8	62.2
女性・30～39歳	153	13.7	20.3	31.4	32.7	2.0	34.0	64.1
女性・40～49歳	223	15.2	27.4	26.9	30.0	0.4	42.6	57.0
女性・50～59歳	188	13.8	26.6	29.3	30.3	0.0	40.4	59.6
女性・60～69歳	258	17.4	17.4	22.9	40.3	1.9	34.9	63.2
女性・70歳以上	265	18.9	14.7	19.6	39.6	7.2	33.6	59.2

「人生をやり直すきっかけになる」というポジティブなイメージについては、性別による違いはあまりみられないが、性・年齢階層別でみると、現役世代(20～50歳代)で、女性のほうが失業を若干ポジティブに捉えている傾向がみられる。従業上の地位では、正規・非正規に大きな違いはみられない(図表4-6)。

図表 4-6 失業についてのイメージ／人生をやり直すきっかけになる(単位＝%)

	総数	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	20.9	36.0	22.0	16.8	4.3	56.8	38.8
<性別>								
男性	949	20.9	35.4	22.0	18.8	3.0	56.3	40.8
女性	1169	20.9	36.4	22.0	15.2	5.5	57.3	37.2
<年齢>								
20～29歳	157	16.6	43.9	24.2	14.0	1.3	60.5	38.2
30～39歳	276	25.0	36.2	23.9	12.3	2.5	61.2	36.2
40～49歳	377	18.8	40.1	27.3	13.0	0.8	58.9	40.3
50～59歳	328	21.0	40.5	22.0	15.5	0.9	61.6	37.5
60～69歳	478	22.4	34.3	20.9	18.6	3.8	56.7	39.5
70歳以上	502	19.9	28.9	17.3	22.1	11.8	48.8	39.4
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	17.3	42.7	24.0	13.3	2.7	60.0	37.3
男性・30～39歳	123	26.0	30.9	26.8	14.6	1.6	56.9	41.5
男性・40～49歳	154	18.2	42.9	24.7	13.6	0.6	61.0	38.3
男性・50～59歳	140	20.7	36.4	23.6	17.9	1.4	57.1	41.4
男性・60～69歳	220	21.4	35.9	20.5	20.9	1.4	57.3	41.4
男性・70歳以上	237	20.7	29.5	17.7	24.5	7.6	50.2	42.2
女性・20～29歳	82	15.9	45.1	24.4	14.6	0.0	61.0	39.0
女性・30～39歳	153	24.2	40.5	21.6	10.5	3.3	64.7	32.0
女性・40～49歳	223	19.3	38.1	29.1	12.6	0.9	57.4	41.7
女性・50～59歳	188	21.3	43.6	20.7	13.8	0.5	64.9	34.6
女性・60～69歳	258	23.3	32.9	21.3	16.7	5.8	56.2	38.0
女性・70歳以上	265	19.2	28.3	17.0	20.0	15.5	47.5	37.0

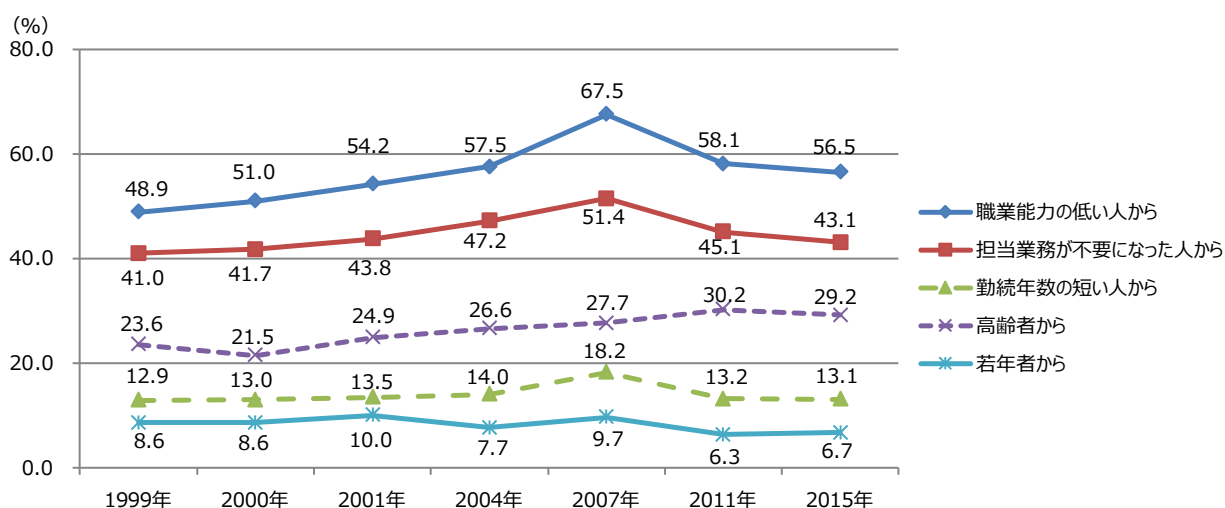
図表 4-7 失業のイメージ・時系列推移(単位＝%)

	経済的困難							社会的つながりの喪失						
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	95.1	94.6	96.4	96.9	96.5	97.1	96.2	56.3	58.9	60.2	59.1	63.2	73.9	73.1
男性	94.9	94.0	96.1	97.3	96.4	97.0	96.5	55.4	58.5	59.4	58.9	61.6	72.7	72.2
女性	95.2	95.1	96.6	96.5	96.6	97.2	96.0	57.1	59.1	60.8	59.4	64.5	74.9	73.8
20-29歳	95.0	94.9	94.4	97.4	95.4	96.3	97.5	48.5	50.3	49.8	48.0	59.2	68.6	66.9
30-39歳	95.5	97.1	98.0	97.6	97.4	98.9	97.5	54.7	58.2	63.3	51.9	64.7	70.8	72.1
40-49歳	97.4	95.7	97.7	98.7	97.6	99.8	97.3	55.8	58.0	61.5	61.6	66.3	74.6	77.7
50-59歳	96.5	95.7	98.0	98.0	97.6	96.4	95.1	59.3	63.4	61.0	63.0	66.7	77.8	75.9
60-69歳	93.4	94.7	96.6	95.7	96.0	97.1	96.9	59.3	61.2	62.2	63.9	60.9	77.3	76.6
70歳以上	90.5	88.5	91.0	93.7	94.8	94.1	94.4	57.9	59.1	58.8	60.2	60.2	70.6	66.9
	生きる値打ちの喪失							やり直すきっかけ						
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	29.5	27.1	27.4	28.0	28.4	36.7	37.6	58.0	59.1	62.8	57.9	58.8	55.6	56.8
男性	30.6	26.5	28.0	30.6	28.2	37.6	38.4	60.4	59.7	64.9	58.3	58.1	54.3	56.3
女性	28.5	27.5	26.9	25.6	28.5	35.9	37.0	55.9	58.6	61.0	57.4	59.3	56.6	57.3
20-29歳	23.8	18.7	17.2	19.6	20.9	34.0	41.4	65.4	71.1	71.0	68.3	65.8	63.3	60.5
30-39歳	27.0	24.3	23.8	23.1	21.3	31.7	32.6	63.5	63.7	70.7	63.4	66.7	57.5	61.2
40-49歳	28.6	28.5	25.6	29.7	31.8	32.7	38.7	58.0	65.0	62.0	55.4	56.5	60.7	58.9
50-59歳	30.5	29.1	32.6	30.9	27.1	36.0	39.0	57.2	55.4	61.9	58.9	62.4	56.9	61.6
60-69歳	32.7	29.8	31.5	30.5	30.6	42.5	38.3	54.7	55.0	59.8	52.4	57.5	51.3	56.7
70歳以上	34.5	29.4	28.5	29.6	33.2	39.8	36.9	48.0	46.5	53.1	53.2	49.1	49.2	48.8

(3) 整理解雇のルールに関する意識

経営不振による整理解雇の実施にあたって、どこから手を着けるべきだと思うかについて聞いている。「支持する」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同じ) 割合が高かったものからみていくと、「職業能力の低い人から職を失うべきである」との考えを支持する割合が **56.5%**と半数を超え、項目の中で唯一、「支持する」割合が「支持しない」(「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) 割合を上回っている。次いで「担当業務が不要になった人から職を失うべきである」を「支持する」人の割合が **43.1%**で、「高齢者から職を失うべきである」とする割合は **29.2%**、いわゆるシニアルール(先任権)に従って「勤務年数が短い人から職を失うべきである」との考えを「支持する」割合は **13.1%**となっている。「若年者から職を失うべきである」とする人は **6.7%**と僅かに留まっている(図表 4-8)。

図表 4-8 整理解雇のルール



「職業能力が低い人から職を失うべき」だとする考え方について、性・年齢階層別にみると男性の支持割合が若干高く、また、年齢階層が若いほど支持割合が高くなる傾向を示している。仕事の有無別(学生は「無職者」に含む)では、有職者のほうがこの考え方を支持する割合が高いが、これは仕事の有無というよりも、無職者で高齢者の割合が高い影響が大きいようだ(図表 4-9)。時系列でみると、前回調査(2011年)から「支持する」割合が 1.6 ポイント減と微減。調査開始から上昇傾向を示していたが、前々回調査の 67.5%をピークに下降傾向で、2001年、2004年調査の水準に戻っている(図表 4-8)。

図表 4-9 会社の業績不振による人員整理や解雇について／

職業能力の低い人から職を失うべきである(単位=%)

	総数	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	22.7	33.9	16.9	19.3	7.4	56.5	36.1
<性別>								
男性	949	25.4	32.5	17.8	18.8	5.6	57.9	36.6
女性	1169	20.4	35.0	16.1	19.7	8.8	55.4	35.8
<年齢>								
20～29歳	157	31.2	38.9	17.8	10.2	1.9	70.1	28.0
30～39歳	276	32.6	37.0	15.6	13.8	1.1	69.6	29.3
40～49歳	377	25.5	44.3	16.2	11.7	2.4	69.8	27.9
50～59歳	328	20.4	40.9	19.5	14.6	4.6	61.3	34.1
60～69歳	478	20.1	31.4	18.2	24.9	5.4	51.5	43.1
70歳以上	502	16.3	20.5	14.7	28.5	19.9	36.9	43.2
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	40.0	37.3	10.7	10.7	1.3	77.3	21.3
男性・30～39歳	123	36.6	30.9	17.9	13.8	0.8	67.5	31.7
男性・40～49歳	154	24.7	43.5	20.1	10.4	1.3	68.2	30.5
男性・50～59歳	140	25.7	40.0	17.1	14.3	2.9	65.7	31.4
男性・60～69歳	220	22.3	32.3	20.0	22.3	3.2	54.5	42.3
男性・70歳以上	237	18.1	20.3	16.9	28.7	16.0	38.4	45.6
女性・20～29歳	82	23.2	40.2	24.4	9.8	2.4	63.4	34.1
女性・30～39歳	153	29.4	41.8	13.7	13.7	1.3	71.2	27.5
女性・40～49歳	223	26.0	44.8	13.5	12.6	3.1	70.9	26.0
女性・50～59歳	188	16.5	41.5	21.3	14.9	5.9	58.0	36.2
女性・60～69歳	258	18.2	30.6	16.7	27.1	7.4	48.8	43.8
女性・70歳以上	265	14.7	20.8	12.8	28.3	23.4	35.5	41.1
<仕事の有無>								
有職	1273	26.6	37.2	17.4	15.5	3.4	63.8	32.8
無職	845	16.7	28.9	16.1	25.0	13.4	45.6	41.1

「担当業務が不要になった人から職を失うべきである」との考え方について、性・年齢階層別にみると、女性の20歳～30歳階層と男性50歳代階層でこの考え方を支持する割合が、ろうじて不支持を上回っている他は、不支持が支持割合をわずかに上回って、ほぼ均衡した形となっている。仕事の有無別でみると、有職者の支持割合が若干高くなっている(図表4-10)。時系列でみると、この支持割合は調査開始から上昇傾向を示していたが、前々回調査(2007年)をピーク(51.4%)に下降傾向で、前回調査(45.1%)に続いて低下している(図表4-8)。

図表 4-10 会社の業績不振による人員整理や解雇について／
担当業務が不要になった人から職を失うべきである(単位＝%)

	総数	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	13.9	29.2	26.6	21.9	8.5	43.1	48.4
<性別>								
男性	949	16.8	28.8	26.6	21.9	6.0	45.5	48.5
女性	1169	11.6	29.5	26.6	21.8	10.4	41.1	48.4
<年齢>								
20～29歳	157	11.5	36.9	36.9	13.4	1.3	48.4	50.3
30～39歳	276	19.2	30.4	29.0	18.1	3.3	49.6	47.1
40～49歳	377	13.8	32.9	32.1	18.0	3.2	46.7	50.1
50～59歳	328	11.3	36.6	28.4	19.8	4.0	47.9	48.2
60～69歳	478	13.8	26.6	25.5	25.9	8.2	40.4	51.5
70歳以上	502	13.7	20.9	17.7	26.9	20.7	34.7	44.6
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	14.7	32.0	40.0	12.0	1.3	46.7	52.0
男性・30～39歳	123	22.0	24.4	29.3	22.0	2.4	46.3	51.2
男性・40～49歳	154	14.9	30.5	33.8	18.8	1.9	45.5	52.6
男性・50～59歳	140	12.1	42.9	27.9	15.0	2.1	55.0	42.9
男性・60～69歳	220	17.7	28.2	24.5	25.0	4.5	45.9	49.5
男性・70歳以上	237	17.7	21.1	17.3	28.3	15.6	38.8	45.6
女性・20～29歳	82	8.5	41.5	34.1	14.6	1.2	50.0	48.8
女性・30～39歳	153	17.0	35.3	28.8	15.0	3.9	52.3	43.8
女性・40～49歳	223	13.0	34.5	30.9	17.5	4.0	47.5	48.4
女性・50～59歳	188	10.6	31.9	28.7	23.4	5.3	42.6	52.1
女性・60～69歳	258	10.5	25.2	26.4	26.7	11.2	35.7	53.1
女性・70歳以上	265	10.2	20.8	18.1	25.7	25.3	30.9	43.8
<仕事の有無>								
有職	1273	14.3	32.2	29.5	19.9	4.2	46.5	49.3
無職	845	13.4	24.6	22.2	24.9	14.9	38.0	47.1

「高齢者から職を失うべきである」との考え方については、「支持しない」割合が63.6%と「支持する」人(29.2%)を大きく上回っている。男女別では、男性の支持割合が女性に比べて若干高い。性・年齢階層別にみると、男女ともに50歳以上の高齢者層で「高齢者から職を失うべきである」と考える割合が高くなっている(図表4-11)。

図表 4-11 会社の業績不振による人員整理や解雇について／高齢者から職を失うべきである(単位=%)

	総数	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	そう思う(計)	そう思わない(計)
総数	2118	7.3	21.9	30.4	33.2	7.1	29.2	63.6
<性別>								
男性	949	9.7	21.8	29.3	33.2	6.0	31.5	62.5
女性	1169	5.4	22.0	31.3	33.3	8.0	27.4	64.6
<年齢>								
20～29歳	157	3.8	22.9	41.4	29.3	2.5	26.8	70.7
30～39歳	276	6.2	18.5	36.6	35.5	3.3	24.6	72.1
40～49歳	377	5.3	22.0	37.4	32.9	2.4	27.3	70.3
50～59歳	328	5.2	27.1	36.0	27.7	4.0	32.3	63.7
60～69歳	478	9.0	20.1	28.0	38.3	4.6	29.1	66.3
70歳以上	502	10.4	21.7	16.9	32.3	18.7	32.1	49.2
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	6.7	21.3	38.7	29.3	4.0	28.0	68.0
男性・30～39歳	123	10.6	18.7	35.0	32.5	3.3	29.3	67.5
男性・40～49歳	154	7.8	18.8	38.3	33.8	1.3	26.6	72.1
男性・50～59歳	140	6.4	27.9	34.3	28.6	2.9	34.3	62.9
男性・60～69歳	220	8.6	21.8	28.2	39.1	2.3	30.5	67.3
男性・70歳以上	237	14.3	21.9	15.6	31.6	16.5	36.3	47.3
女性・20～29歳	82	1.2	24.4	43.9	29.3	1.2	25.6	73.2
女性・30～39歳	153	2.6	18.3	37.9	37.9	3.3	20.9	75.8
女性・40～49歳	223	3.6	24.2	36.8	32.3	3.1	27.8	69.1
女性・50～59歳	188	4.3	26.6	37.2	27.1	4.8	30.9	64.4
女性・60～69歳	258	9.3	18.6	27.9	37.6	6.6	27.9	65.5
女性・70歳以上	265	6.8	21.5	18.1	32.8	20.8	28.3	50.9
<仕事の有無>								
有職	1273	6.8	22.5	33.8	33.7	3.2	29.3	67.5
無職	845	8.0	21.1	25.3	32.5	13.0	29.1	57.9

「勤務年数が短い人から職を失うべきである」との考えについても、「支持しない」割合が79.4%と大多数を占め、「支持する」割合は13.1%と1割強にとどまっている。性・年齢階層別にみると、男性20歳代で、もっとも「支持する」割合が高く、次いで男性50歳代、女性60歳代、女性20歳代と続き、若年層と中高年齢層で支持割合が若干高く出ているのが特徴的(図表4-12)。時系列でみると、2007年の18.2%をピークに全体ではあまり変化なく、調査開始(1999年)以来1割台前半で推移している(図表4-8)。

図表 4-12 会社の業績不振による人員整理や解雇について／

勤続年数が短い人から職を失うべきである(単位＝%)

	総数	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	そう思う(計)	そう思わない(計)
総数	2118	3.7	9.4	31.5	47.9	7.5	13.1	79.4
<性別>								
男性	949	3.8	9.8	30.5	49.7	6.2	13.6	80.2
女性	1169	3.6	9.1	32.4	46.4	8.6	12.7	78.8
<年齢>								
20～29歳	157	3.2	14.6	39.5	40.8	1.9	17.8	80.3
30～39歳	276	1.4	9.1	35.1	51.4	2.9	10.5	86.6
40～49歳	377	2.4	6.6	43.2	44.8	2.9	9.0	88.1
50～59歳	328	2.7	12.2	38.1	42.4	4.6	14.9	80.5
60～69歳	478	5.6	10.9	27.6	50.6	5.2	16.5	78.2
70歳以上	502	4.8	6.8	17.7	51.4	19.3	11.6	69.1
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	4.0	17.3	33.3	44.0	1.3	21.3	77.3
男性・30～39歳	123	2.4	4.9	35.0	56.9	0.8	7.3	91.9
男性・40～49歳	154	2.6	7.1	44.2	44.2	1.9	9.7	88.3
男性・50～59歳	140	4.3	15.7	35.0	40.7	4.3	20.0	75.7
男性・60～69歳	220	3.2	10.9	27.7	55.0	3.2	14.1	82.7
男性・70歳以上	237	5.5	7.2	18.1	51.9	17.3	12.7	70.0
女性・20～29歳	82	2.4	12.2	45.1	37.8	2.4	14.6	82.9
女性・30～39歳	153	0.7	12.4	35.3	47.1	4.6	13.1	82.4
女性・40～49歳	223	2.2	6.3	42.6	45.3	3.6	8.5	87.9
女性・50～59歳	188	1.6	9.6	40.4	43.6	4.8	11.2	84.0
女性・60～69歳	258	7.8	10.9	27.5	46.9	7.0	18.6	74.4
女性・70歳以上	265	4.2	6.4	17.4	50.9	21.1	10.6	68.3
<仕事の有無>								
有職	1273	3.1	10.1	35.5	47.5	3.8	13.2	83.0
無職	845	4.6	8.3	25.6	48.4	13.1	12.9	74.0

「若年者から職を失うべきである」とする考え方については、ほとんどの人(86.6%)が「支持しない」としており、「支持する」割合は1割に満たない(6.7%)。性・年齢階層別では、男性20歳代、男性50歳代だけ「支持する」割合が1割を超えているのが目立つ(図表4-13)。時系列でみると、調査開始以来8%～10%前後と低い水準で推移しており、今回調査では6.7%と過去最低水準だった前回調査(6.3%)に続く低水準となっている(図表4-8)。

図表 4-13 会社の業績不振による人員整理や解雇について／若年者から職を失うべきである(単位＝%)

	総数	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	1.6	5.1	31.5	55.1	6.7	6.7	86.6
<性別>								
男性	949	2.3	5.2	29.7	57.4	5.4	7.5	87.1
女性	1169	0.9	5.1	33.0	53.2	7.7	6.1	86.2
<年齢>								
20～29歳	157	0.6	10.2	36.3	51.6	1.3	10.8	87.9
30～39歳	276	0.7	6.9	34.1	56.9	1.4	7.6	90.9
40～49歳	377	1.1	4.0	43.8	48.8	2.4	5.0	92.6
50～59歳	328	1.2	8.2	38.1	48.8	3.7	9.5	86.9
60～69歳	478	2.1	3.1	28.0	61.7	5.0	5.2	89.7
70歳以上	502	2.4	3.4	18.5	57.8	17.9	5.8	76.3
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	1.3	12.0	32.0	53.3	1.3	13.3	85.3
男性・30～39歳	123	0.8	5.7	27.6	64.2	1.6	6.5	91.9
男性・40～49歳	154	1.9	3.9	44.2	48.7	1.3	5.8	92.9
男性・50～59歳	140	2.1	9.3	36.4	49.3	2.9	11.4	85.7
男性・60～69歳	220	2.7	3.2	26.4	65.0	2.7	5.9	91.4
男性・70歳以上	237	3.4	3.0	19.8	58.6	15.2	6.3	78.5
女性・20～29歳	82	0.0	8.5	40.2	50.0	1.2	8.5	90.2
女性・30～39歳	153	0.7	7.8	39.2	51.0	1.3	8.5	90.2
女性・40～49歳	223	0.4	4.0	43.5	48.9	3.1	4.5	92.4
女性・50～59歳	188	0.5	7.4	39.4	48.4	4.3	8.0	87.8
女性・60～69歳	258	1.6	3.1	29.5	58.9	7.0	4.7	88.4
女性・70歳以上	265	1.5	3.8	17.4	57.0	20.4	5.3	74.3
<仕事の有無>								
有職	1273	1.3	5.7	35.0	55.0	3.0	7.0	90.0
無職	845	1.9	4.4	26.3	55.3	12.2	6.3	81.5

(4) 失業と賃金・仕事のやりがいとの関係についての意識

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、「失業を避けるためには、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」とする2通りの考え方への支持を問う聞き方をしている。「失業を避けるためには、賃金が下がってもかまわない」と思っている割合は36.9%で、思っていない割合36.3%をわずかに上回ったもののほぼ拮抗。かたや、「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」と思っている割合は35.5%で、これも思っていない割合(37.6%)がわずかに上回ってほぼ拮抗しており、表裏で符合した結果となっている。失業と賃金・仕事のやりがいに関する意識は、どちらを優先するという状況ではないようだ(図表4-14)。

「失業を避けるためには、賃金がさがってもかまわない」について、性・年齢階層別に

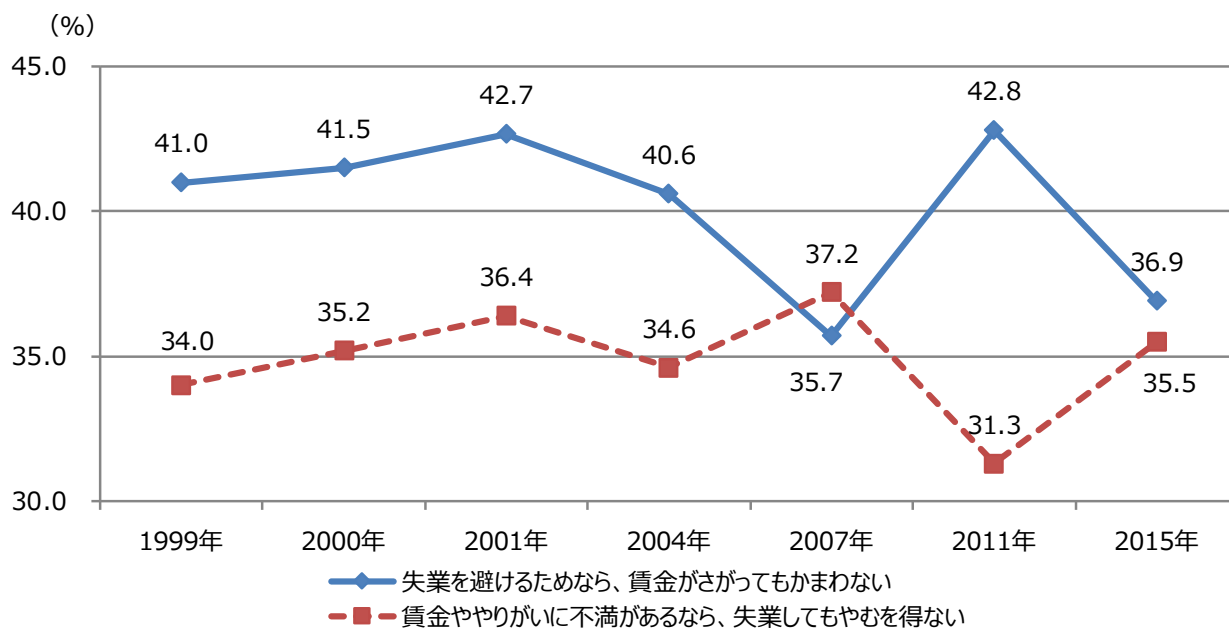
みると、男女ともに、20～40歳代で「賃金がさがってもかまわない」と「思わない」割合が「思う」割合を上回っているものの、50歳以上の年齢階層では、「さがってもかまわない」と「思う」割合が「思わない」とする割合を大きく上回っており、中高年以降でより仕事にとどまりたいとする感覚が強いようだ。なかでも、男性50歳代と男性60歳代で過半数（それぞれ51.4%、50.0%）が雇用のためなら「賃金がさがってもかまわない」と考えており、他の性年齢階層と比べ、失業を避けたいとする割合が高いのが目立つ。従業上の地位では、非正規従業員のほうが、正社員と比べて、「失業を避けるためなら、賃金が下がってもかまわない」とは思わない割合が若干高い（図表4-14）。

時系列でみると、「失業を避けるためには、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2004年調査まで約4割で推移していたが、前々回調査（2007年）で5ポイントほど下落し、前回調査で元の水準の約4割に戻ったものの、今回調査では再び下落して、労働条件重視の賃金・仕事のやりがい優先と拮抗する状況となっている（図表4-15）。

図表4-14 「失業を避けるためには、賃金が下がってもかまわない」とする割合（単位＝％）

	総数	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	12.5	24.5	14.9	21.4	23.3	3.5	36.9	36.3
<性別>									
男性	949	15.0	25.8	13.0	22.2	21.9	2.1	40.8	35.2
女性	1169	10.4	23.4	16.5	20.7	24.4	4.6	33.8	37.2
<年齢>									
20～29歳	157	7.6	21.0	22.3	37.6	8.9	2.5	28.7	59.9
30～39歳	276	9.1	25.7	21.4	30.1	12.3	1.4	34.8	51.4
40～49歳	377	10.3	28.1	23.6	30.2	6.6	1.1	38.5	53.8
50～59歳	328	12.5	35.4	17.7	20.7	11.6	2.1	47.9	38.4
60～69歳	478	17.8	25.5	10.9	14.4	27.4	4.0	43.3	25.3
70歳以上	502	12.4	13.9	4.6	12.0	50.0	7.2	26.3	16.5
<性・年齢>									
男性・20～29歳	75	12.0	9.3	20.0	45.3	12.0	1.3	21.3	65.3
男性・30～39歳	123	12.2	27.6	18.7	32.5	7.3	1.6	39.8	51.2
男性・40～49歳	154	14.3	30.5	19.5	31.2	3.9	0.6	44.8	50.6
男性・50～59歳	140	11.4	40.0	17.1	21.4	10.0	0.0	51.4	38.6
男性・60～69歳	220	20.5	29.5	10.9	13.2	24.1	1.8	50.0	24.1
男性・70歳以上	237	14.8	15.2	3.0	12.7	49.4	5.1	30.0	15.6
女性・20～29歳	82	3.7	31.7	24.4	30.5	6.1	3.7	35.4	54.9
女性・30～39歳	153	6.5	24.2	23.5	28.1	16.3	1.3	30.7	51.6
女性・40～49歳	223	7.6	26.5	26.5	29.6	8.5	1.3	34.1	56.1
女性・50～59歳	188	13.3	31.9	18.1	20.2	12.8	3.7	45.2	38.3
女性・60～69歳	258	15.5	22.1	10.9	15.5	30.2	5.8	37.6	26.4
女性・70歳以上	265	10.2	12.8	6.0	11.3	50.6	9.1	23.0	17.4
<従業上の地位>									
正規従業員	660	11.8	31.4	19.2	28.3	8.5	0.8	43.2	47.6
非正規従業員	442	14.3	26.5	21.5	30.1	6.6	1.1	40.7	51.6

図表 4-15 失業と賃金・やりがいとの関係に関する意識



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 20 歳代、女性の 30 歳代で「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 10 ポイント以上上回って、労働条件重視志向を示しているのが目立つ。男性 40 歳代、50 歳代の現役中高年層と女性の 50 歳以上は、「失業してもやむを得ない」とは「思わない」割合が「思う」割合を上回っており、これも前述の「失業を避けるためには、賃金さがってもかまわない」とする考え方に対する意識とほぼ符合する雇用重視の結果となっている。男性 30 歳代では、「失業を避けるためには、賃金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が、この階層は、雇用に重きをおきながらも、賃金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（図表 4-16）。

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 2007 年調査まで 3 割中盤で推移し、前回調査で調査開始以来の最低水準（31.3%）まで下がったものの、今回調査で 35.5%と 3 割中盤の水準に戻っている（図表 4-15）。

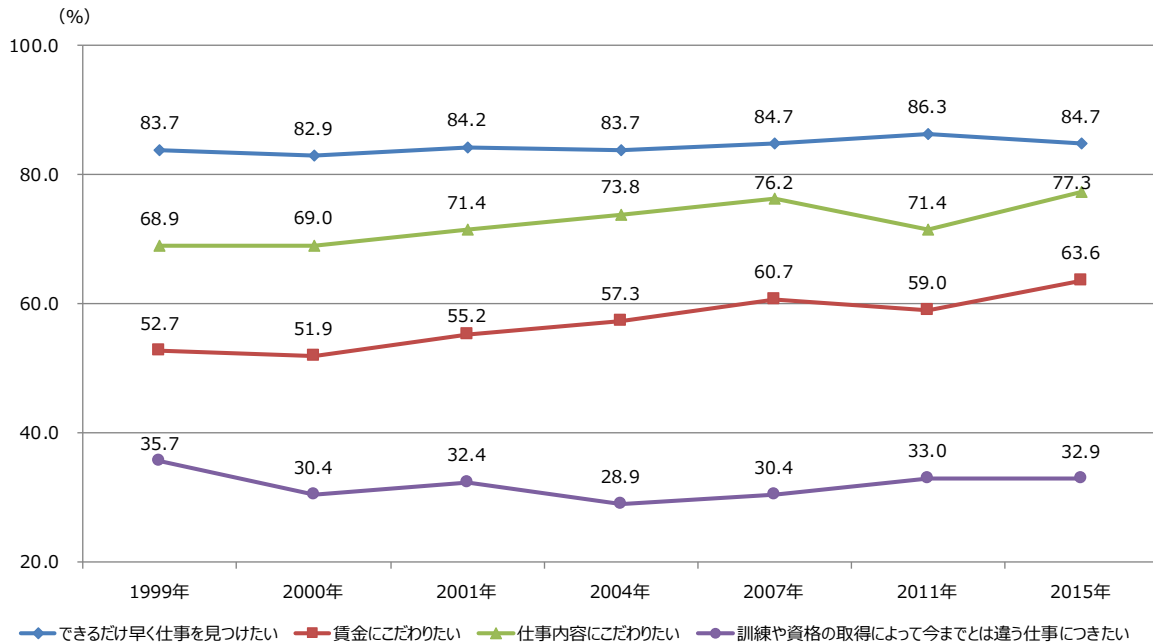
図表 4-16 「賃金ややりがい不満があるなら、失業してもやむを得ない」とする割合(単位=%)

	総数	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	14.1	21.4	17.1	20.4	23.2	3.8	35.5	37.6
<性別>									
男性	949	16.0	19.7	17.8	22.1	21.8	2.5	35.7	39.9
女性	1169	12.5	22.8	16.6	19.1	24.3	4.8	35.2	35.7
<年齢>									
20～29歳	157	17.8	35.0	21.0	15.3	7.6	3.2	52.9	36.3
30～39歳	276	20.3	24.3	22.8	19.6	10.5	2.5	44.6	42.4
40～49歳	377	15.1	27.6	24.1	22.5	9.8	0.8	42.7	46.7
50～59歳	328	12.5	23.8	21.3	28.4	11.0	3.0	36.3	49.7
60～69歳	478	13.8	19.7	14.2	20.3	28.2	3.8	33.5	34.5
70歳以上	502	10.0	11.0	7.6	15.9	48.2	7.4	20.9	23.5
<性・年齢>									
男性・20～29歳	75	26.7	34.7	16.0	13.3	6.7	2.7	61.3	29.3
男性・30～39歳	123	22.0	18.7	26.8	22.8	8.9	0.8	40.7	49.6
男性・40～49歳	154	15.6	23.4	26.0	25.3	9.7	0.0	39.0	51.3
男性・50～59歳	140	10.0	22.1	22.9	34.3	8.6	2.1	32.1	57.1
男性・60～69歳	220	16.8	20.0	15.0	21.4	24.5	2.3	36.8	36.4
男性・70歳以上	237	12.7	11.4	8.0	16.0	46.4	5.5	24.1	24.1
女性・20～29歳	82	9.8	35.4	25.6	17.1	8.5	3.7	45.1	42.7
女性・30～39歳	153	19.0	28.8	19.6	17.0	11.8	3.9	47.7	36.6
女性・40～49歳	223	14.8	30.5	22.9	20.6	9.9	1.3	45.3	43.5
女性・50～59歳	188	14.4	25.0	20.2	23.9	12.8	3.7	39.4	44.1
女性・60～69歳	258	11.2	19.4	13.6	19.4	31.4	5.0	30.6	32.9
女性・70歳以上	265	7.5	10.6	7.2	15.8	49.8	9.1	18.1	23.0
<従業上の地位>									
正規従業員	660	15.5	25.2	23.9	25.8	9.1	0.6	40.6	49.7
非正規従業員	442	18.6	28.1	20.4	22.9	8.6	1.6	46.6	43.2

(5) 失業した場合の対応に関する意識

失業した場合の対応について、「できるだけ早く仕事を見つけない」「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」——と4つの考え方を示し、それぞれの考え方をどう思うか聞いている。「できるだけ早く仕事を見つけない」との考え方について、「そう思う」「(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同じ)と答えた人が84.7%ともっとも割合が高く、次いで「仕事内容にこだわりたい」との考え方について「そう思う」割合が77.3%と続き、「賃金にこだわりたい」では63.6%、「訓練や資格の取得によって今までとは違う仕事につきたい」は32.9%となっている(図表4-17)。

図表 4-17 失業した場合の対応に関する意識



「できるだけ早く仕事を見つけない」について、性・年齢階層別にみると、男女どちらも20～50歳の現役世代で「そう思う」割合が高く、現役世代いずれの年齢階層でもおおむね男性のほうが若干女性を上回っている。子供の有無と子供の年齢別にみると、19歳以下（「6歳以下」「12歳以下」「13歳～19歳以下」）の子供がいる人で「そう思う」割合が高く、9割を超えているのが目立つ。教育費などの負担がかかる子育て世代で、「そう思う」割合が高くなっているようだ（図表4-18）。

時系列でも、調査開始から一貫して20歳～50歳の現役世代で「できるだけ早く仕事を見つけない」とする割合が9割前後と高くなっている。

図表 4-18 失業した場合の対応／できるだけ早く仕事を見つけない(単位＝%)

	総数	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	そうしな い	わからな い	そうする (計)	そうしな い (計)
総数	2118	66.2	18.5	4.4	6.8	4.1	84.7	11.2
<性別>								
男性	949	71.2	16.0	4.1	5.3	3.4	87.2	9.4
女性	1169	62.2	20.4	4.6	8.0	4.7	82.6	12.7
<年齢>								
20～29歳	157	73.9	18.5	5.7	1.3	0.6	92.4	7.0
30～39歳	276	74.3	20.7	3.3	1.4	0.4	94.9	4.7
40～49歳	377	73.7	20.2	3.7	1.6	0.8	93.9	5.3
50～59歳	328	64.0	22.6	5.8	4.9	2.7	86.6	10.7
60～69歳	478	60.0	16.3	5.6	12.8	5.2	76.4	18.4
70歳以上	502	61.2	15.3	3.0	11.0	9.6	76.5	13.9
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	68.0	24.0	8.0	0.0	0.0	92.0	8.0
男性・30～39歳	123	84.6	11.4	1.6	2.4	0.0	95.9	4.1
男性・40～49歳	154	79.9	16.2	2.6	0.6	0.6	96.1	3.2
男性・50～59歳	140	74.3	20.0	2.9	2.1	0.7	94.3	5.0
男性・60～69歳	220	59.5	18.6	6.4	10.9	4.5	78.2	17.3
男性・70歳以上	237	68.8	11.0	3.8	8.0	8.4	79.7	11.8
女性・20～29歳	82	79.3	13.4	3.7	2.4	1.2	92.7	6.1
女性・30～39歳	153	66.0	28.1	4.6	0.7	0.7	94.1	5.2
女性・40～49歳	223	69.5	22.9	4.5	2.2	0.9	92.4	6.7
女性・50～59歳	188	56.4	24.5	8.0	6.9	4.3	80.9	14.9
女性・60～69歳	258	60.5	14.3	5.0	14.3	5.8	74.8	19.4
女性・70歳以上	265	54.3	19.2	2.3	13.6	10.6	73.6	15.8
<従業上の地位>								
正規従業員	660	73.5	18.3	4.2	3.6	0.3	91.8	7.9
非正規従業員	442	62.7	20.6	7.5	8.6	0.7	83.3	16.1
<子供の有無・年齢>								
子供いる	1692	66.4	17.5	4.2	7.6	4.4	83.9	11.8
子供6歳以下	273	77.3	17.9	3.3	0.7	0.7	95.2	4.0
子供7～12歳	134	73.9	20.9	4.5	0.7	0.0	94.8	5.2
子供13～19歳	168	77.4	15.5	4.2	0.6	2.4	92.9	4.8
子供20～29歳	284	63.4	22.5	3.9	7.0	3.2	85.9	10.9
子供30～39歳	366	60.4	16.1	6.0	12.3	5.2	76.5	18.3
子供40～49歳	326	59.8	15.6	4.3	13.8	6.4	75.5	18.1
子供50歳以上	128	61.7	13.3	0.8	10.9	13.3	75.0	11.7
子供いない	422	65.9	22.3	5.2	3.8	2.8	88.2	9.0

「賃金にこだわりたい」について、性・年齢階層別にみると、男女ともに、現役世代で「そう思う」割合が高年齢階層に比べて高い。男性より女性で賃金志向が強く出ており、女性40歳代(81.6%)がもっとも高く、次いで女性20歳代(78.0%)、男性30歳代(76.4%)などの順となっている。教育費などの負担が大きい19歳以下の子供を持つ人で、「そう思う」割合が高い。また、正規、非正規の別では、6.7ポイント、正規従業員のほうが「そ

う思う」割合が高くなっている。時系列でみると、あまり大きな動きではないが、調査開始から上下しながら上昇傾向を示している（図表 4-19、図表 4-17）。

図表 4-19 失業した場合の対応／賃金にこだわりたい(単位＝%)

	総数	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	そうする (計)	そうしない (計)
総数	2118	16.8	46.9	19.3	12.7	4.3	63.6	32.0
<性別>								
男性	949	18.3	45.2	20.0	12.5	3.9	63.5	32.6
女性	1169	15.5	48.2	18.6	12.9	4.7	63.7	31.6
<年齢>								
20～29歳	157	25.5	48.4	19.1	6.4	0.6	73.9	25.5
30～39歳	276	25.4	48.2	20.3	5.8	0.4	73.6	26.1
40～49歳	377	14.3	63.4	16.4	5.3	0.5	77.7	21.8
50～59歳	328	14.3	53.0	21.3	8.2	3.0	67.4	29.6
60～69歳	478	14.4	39.1	21.1	20.3	5.0	53.6	41.4
70歳以上	502	14.9	36.7	17.7	19.9	10.8	51.6	37.6
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	25.3	44.0	21.3	9.3	0.0	69.3	30.7
男性・30～39歳	123	33.3	43.1	17.9	5.7	0.0	76.4	23.6
男性・40～49歳	154	20.1	51.9	20.1	7.1	0.6	72.1	27.3
男性・50～59歳	140	12.9	57.1	20.7	7.9	1.4	70.0	28.6
男性・60～69歳	220	10.9	40.5	24.1	20.0	4.5	51.4	44.1
男性・70歳以上	237	17.3	39.7	16.5	16.5	10.1	57.0	32.9
女性・20～29歳	82	25.6	52.4	17.1	3.7	1.2	78.0	20.7
女性・30～39歳	153	19.0	52.3	22.2	5.9	0.7	71.2	28.1
女性・40～49歳	223	10.3	71.3	13.9	4.0	0.4	81.6	17.9
女性・50～59歳	188	15.4	50.0	21.8	8.5	4.3	65.4	30.3
女性・60～69歳	258	17.4	38.0	18.6	20.5	5.4	55.4	39.1
女性・70歳以上	265	12.8	34.0	18.9	23.0	11.3	46.8	41.9
<従業上の地位>								
正規従業員	660	21.2	50.2	19.7	8.6	0.3	71.4	28.3
非正規従業員	442	12.7	52.0	21.5	12.9	0.9	64.7	34.4
<子供の有無・年齢>								
子供いる	1692	17.0	45.9	19.0	13.3	4.8	62.9	32.3
子供6歳以下	273	26.0	50.5	18.7	3.7	1.1	76.6	22.3
子供7～12歳	134	17.2	60.4	18.7	3.7	0.0	77.6	22.4
子供13～19歳	168	16.7	61.3	13.7	6.5	1.8	78.0	20.2
子供20～29歳	284	13.0	50.7	20.1	13.0	3.2	63.7	33.1
子供30～39歳	366	15.6	40.2	21.3	17.2	5.7	55.7	38.5
子供40～49歳	326	14.4	34.0	20.6	24.2	6.7	48.5	44.8
子供50歳以上	128	17.2	35.2	15.6	15.6	16.4	52.3	31.3
子供いない	422	15.6	51.2	20.1	10.7	2.4	66.8	30.8

「仕事内容にこだわりたい」について、性・年齢階層別にみると、20～40歳代で「そ

うする」割合が高く、とくに女性 40 歳代と男性 20 歳代（それぞれ、91.0%、88.0%）で他の性・年齢階層に比べて高いのが目立つ。正規・非正規の別では、正規従業員がわずかに非正規従業員を上回っているが、大きな差は見られない。子供の有無別にみると、子供がいない人で「仕事内容にこだわりたい」（「そうする」）とする割合は 80.3%と、子供がいる人の 76.5%を若干上回っている。扶養する子供がいることで、仕事の内容にこだわっていただけないと考える人が一定程度いるようだ（図表 4-20）。

時系列でみると、あまり大きな動きはないが、調査開始から上下しながら上昇傾向を示している。前回調査（2011 年）では、若年層の厳しい就業環境を反映して、20 歳～30 歳代で「仕事内容」志向の割合が大きく下落したが、今回調査では回復している（図表 4-17、図表 4-22）。

図表 4-20 失業した場合の対応／仕事内容にこだわりたい(単位＝%)

	総数	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	そうする (計)	そうしない (計)
総数	2118	35.0	42.3	10.9	7.4	4.5	77.3	18.2
<性別>								
男性	949	37.8	39.4	11.2	7.6	4.0	77.2	18.8
女性	1169	32.8	44.6	10.6	7.2	4.9	77.3	17.8
<年齢>								
20～29歳	157	45.9	36.9	14.6	1.9	0.6	82.8	16.6
30～39歳	276	39.9	44.2	13.0	2.2	0.7	84.1	15.2
40～49歳	377	38.2	50.1	5.8	5.0	0.8	88.3	10.9
50～59歳	328	30.8	49.1	12.8	4.6	2.7	79.9	17.4
60～69歳	478	33.3	40.8	10.5	10.7	4.8	74.1	21.1
70歳以上	502	31.1	33.9	11.4	12.4	11.4	64.9	23.7
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	54.7	33.3	10.7	1.3	0.0	88.0	12.0
男性・30～39歳	123	44.7	37.4	14.6	2.4	0.8	82.1	17.1
男性・40～49歳	154	40.9	43.5	6.5	7.8	1.3	84.4	14.3
男性・50～59歳	140	28.6	50.7	15.0	4.3	1.4	79.3	19.3
男性・60～69歳	220	33.6	38.2	11.4	12.3	4.5	71.8	23.6
男性・70歳以上	237	36.3	34.2	10.1	9.7	9.7	70.5	19.8
女性・20～29歳	82	37.8	40.2	18.3	2.4	1.2	78.0	20.7
女性・30～39歳	153	35.9	49.7	11.8	2.0	0.7	85.6	13.7
女性・40～49歳	223	36.3	54.7	5.4	3.1	0.4	91.0	8.5
女性・50～59歳	188	32.4	47.9	11.2	4.8	3.7	80.3	16.0
女性・60～69歳	258	32.9	43.0	9.7	9.3	5.0	76.0	19.0
女性・70歳以上	265	26.4	33.6	12.5	14.7	12.8	60.0	27.2
<従業上の地位>								
正規従業員	660	41.2	43.0	10.0	5.2	0.6	84.2	15.2
非正規従業員	442	34.4	46.6	11.3	7.0	0.7	81.0	18.3
<子供の有無・年齢>								
子供いる	1692	33.7	42.8	10.6	8.0	4.8	76.5	18.7
子供6歳以下	273	39.9	45.1	12.1	1.5	1.5	85.0	13.6
子供7～12歳	134	36.6	55.2	4.5	3.7	0.0	91.8	8.2
子供13～19歳	168	33.9	50.6	8.9	4.8	1.8	84.5	13.7
子供20～29歳	284	31.7	46.1	12.7	6.3	3.2	77.8	19.0
子供30～39歳	366	33.1	42.3	9.0	10.7	4.9	75.4	19.7
子供40～49歳	326	31.6	34.7	13.5	13.8	6.4	66.3	27.3
子供50歳以上	128	27.3	31.3	9.4	13.3	18.8	58.6	22.7
子供いない	422	40.3	40.0	11.8	4.7	3.1	80.3	16.6

全体の3人に2人が否定的に捉えている「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」とする考え方については、男性の20歳代と30歳代で肯定意見（「そうする」それぞれ41.3%、41.5%）が4割を超えているのが唯一目立つだけで、そのほかの現役世代では、軒並み30%台中半と平均値水準にとどまっている。正規・非正規の別で

は、差はみられない。子供の有無別にみると、子供がいない人で「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」（「そうする」）とする割合は38.4%で、子供がいる人の31.6%を上回っている。時系列でみても大きな変化はなく、調査開始から今回調査まで、おおむね3割の水準で推移している（図表4-21、図表4-17）。

図表4-21 失業した場合の対応／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(単位＝%)

	総数	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	そうしな い	わからな い	そうする (計)	そうしな い (計)
総数	2118	10.6	22.2	30.8	28.6	7.7	32.9	59.4
<性別>								
男性	949	12.4	20.3	31.4	29.8	6.0	32.8	61.2
女性	1169	9.2	23.8	30.3	27.6	9.2	32.9	57.9
<年齢>								
20～29歳	157	12.1	24.8	40.1	21.0	1.9	36.9	61.1
30～39歳	276	11.2	27.2	37.0	22.5	2.2	38.4	59.4
40～49歳	377	8.8	22.0	41.1	26.0	2.1	30.8	67.1
50～59歳	328	8.8	25.6	36.0	24.4	5.2	34.5	60.4
60～69歳	478	10.5	22.6	22.8	35.4	8.8	33.1	58.2
70歳以上	502	12.5	16.3	20.9	32.7	17.5	28.9	53.6
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	20.0	21.3	34.7	21.3	2.7	41.3	56.0
男性・30～39歳	123	14.6	26.8	32.5	24.4	1.6	41.5	56.9
男性・40～49歳	154	11.0	17.5	46.1	22.7	2.6	28.6	68.8
男性・50～59歳	140	8.6	20.7	38.6	29.3	2.9	29.3	67.9
男性・60～69歳	220	10.9	20.5	25.0	37.3	6.4	31.4	62.3
男性・70歳以上	237	13.5	18.1	21.9	33.3	13.1	31.6	55.3
女性・20～29歳	82	4.9	28.0	45.1	20.7	1.2	32.9	65.9
女性・30～39歳	153	8.5	27.5	40.5	20.9	2.6	35.9	61.4
女性・40～49歳	223	7.2	25.1	37.7	28.3	1.8	32.3	65.9
女性・50～59歳	188	9.0	29.3	34.0	20.7	6.9	38.3	54.8
女性・60～69歳	258	10.1	24.4	20.9	33.7	10.9	34.5	54.7
女性・70歳以上	265	11.7	14.7	20.0	32.1	21.5	26.4	52.1
<従業上の地位>								
正規従業員	660	12.4	20.2	38.3	27.6	1.5	32.6	65.9
非正規従業員	442	8.1	26.2	31.9	31.7	2.0	34.4	63.6
<子供の有無・年齢>								
子供いる	1692	10.0	21.5	29.6	30.4	8.4	31.6	60.0
子供6歳以下	273	9.9	22.7	38.5	26.7	2.2	32.6	65.2
子供7～12歳	134	7.5	23.1	38.8	28.4	2.2	30.6	67.2
子供13～19歳	168	7.7	23.8	40.5	25.0	3.0	31.5	65.5
子供20～29歳	284	9.5	23.6	34.5	26.4	6.0	33.1	60.9
子供30～39歳	366	9.8	24.3	20.2	36.9	8.7	34.2	57.1
子供40～49歳	326	12.3	16.6	21.5	35.9	13.8	28.8	57.4
子供50歳以上	128	10.9	14.8	24.2	25.0	25.0	25.8	49.2
子供いない	422	13.0	25.4	35.3	21.3	5.0	38.4	56.6

図表 4-22 失業した場合の対応(単位=%)

	できるだけ早く仕事を見つけたい							賃金にこだわりたい						
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	83.7	82.9	84.2	83.7	84.7	86.3	84.7	52.7	51.9	55.2	57.3	60.7	59.0	63.6
男性	87.9	85.6	87.9	86.8	89.2	88.0	87.2	56.0	54.4	57.3	58.2	63.1	58.0	63.5
女性	80.0	80.7	81.0	80.9	81.1	84.8	82.6	49.9	49.8	53.4	56.5	58.8	59.8	63.7
20-29歳	91.4	92.2	92.4	93.0	94.9	92.6	92.4	65.9	63.4	63.7	65.7	81.1	69.1	73.9
30-39歳	93.5	93.7	91.6	92.8	92.2	94.7	94.9	65.3	71.3	68.3	72.1	75.3	71.7	73.6
40-49歳	90.1	90.4	91.7	90.3	91.5	91.0	93.9	59.1	59.2	65.9	68.1	72.1	66.6	77.7
50-59歳	82.9	84.8	85.0	86.2	85.3	89.5	86.6	44.9	52.0	50.6	56.0	54.9	58.4	67.4
60-69歳	75.4	74.8	76.9	73.6	79.4	79.6	76.4	40.1	37.4	45.2	42.5	49.0	47.9	53.6
70歳以上	63.8	61.7	66.4	69.7	73.6	76.5	76.5	42.4	31.8	39.0	44.2	49.5	49.6	51.6
	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						
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	68.9	69.0	71.4	73.8	76.2	71.4	77.3	35.7	30.4	32.4	28.9	30.4	33.0	32.9
男性	70.0	70.8	72.7	74.4	76.4	70.1	77.2	35.8	32.6	34.8	29.7	31.8	31.3	32.8
女性	67.9	67.5	70.3	73.3	76.1	72.5	77.3	35.6	28.7	30.3	28.1	29.4	34.4	32.9
20-29歳	84.8	85.0	83.5	86.0	88.8	77.7	82.8	47.1	44.1	40.3	36.9	40.8	42.6	36.9
30-39歳	83.8	86.1	85.5	85.0	89.7	81.9	84.1	41.7	38.9	37.9	34.4	35.9	34.4	38.4
40-49歳	73.9	76.4	80.0	83.4	85.9	80.2	88.3	41.6	32.4	34.1	29.7	33.2	35.4	30.8
50-59歳	64.3	66.4	68.2	75.2	77.3	73.0	79.9	34.3	29.6	34.4	31.6	34.2	35.2	34.5
60-69歳	57.5	57.1	63.6	64.0	70.6	64.2	74.1	26.3	22.7	27.5	23.2	26.2	29.2	33.1
70歳以上	46.4	46.7	48.0	53.4	57.0	57.9	64.9	20.7	17.8	19.8	19.9	20.0	27.3	28.9

賃金へのこだわりと仕事内容に対するこだわりは一見すると対照的な考え方だが、賃金にも、仕事内容にもこだわりがある人が全体の 57.7%と過半数を占めてもっとも割合が高い。仕事内容にこだわり賃金にこだわらない人の割合が 19.4%なのに対して、賃金にこだわるものの仕事内容にはこだわらない割合は 5.7%とわずかだった。賃金にも、仕事内容にもこだわらない人の割合は 12.6%となっている(図表 4-23)。これを子供の有無で分け、年齢階層別にみると、20~40 歳代の各階層では子供のいるほうが賃金にも仕事内容にも両方にこだわる割合が高く、とくに子供のいる 20 歳代では、両方にこだわる割合が 75.9%と、子供のいない人の 61.7%を大きく上回っているのが目立つ(図表 4-24)。

図表 4-23 失業した場合の対応/「賃金にこだわる」×「仕事内容にこだわる」クロス集計(単位=%)

		賃金にこだわりたい			
		そう思う	そう思わない	わからない	合計
仕事内容に こだわりたい	そう思う	57.7	19.4	0.2	77.3
	そう思わない	5.7	12.6	0.0	18.2
	わからない	0.2	0.1	4.2	4.5
	合計	63.6	32.0	4.3	100.0

図表 4-24 失業した場合の対応

		子供がいる				子供がいない						
		仕事内容にこだわりたい				仕事内容にこだわりたい						
		そうする (計)	そうしない (計)	わからない	計	そうする (計)	そうしない (計)	わからない	計			
20～ 29歳	賃 金 に こ だ わ り た い	そうする (計)	75.9%	13.8%	0.0%	89.7%	20～ 29歳	そうする (計)	61.7%	8.6%	0.0%	70.3%
		そうしない (計)	6.9%	3.4%	0.0%	10.3%	そうしない (計)	21.1%	7.8%	0.0%	28.9%	
		わからない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	わからない	0.0%	0.0%	0.8%	0.8%	
		計	82.8%	17.2%	0.0%	100.0%	計	82.8%	16.4%	0.8%	100.0%	
30～ 39歳		そうする (計)	65.1%	9.7%	0.5%	75.4%	30～ 39歳	そうする (計)	60.0%	8.8%	0.0%	68.8%
		そうしない (計)	17.4%	6.7%	0.0%	24.1%	そうしない (計)	27.5%	3.8%	0.0%	31.3%	
		わからない	0.0%	0.0%	0.5%	0.5%	わからない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		計	82.6%	16.4%	1.0%	100.0%	計	87.5%	12.5%	0.0%	100.0%	
40～ 49歳		そうする (計)	74.7%	4.4%	0.0%	79.1%	40～ 49歳	そうする (計)	63.8%	8.8%	0.0%	72.5%
		そうしない (計)	15.8%	4.4%	0.0%	20.2%	そうしない (計)	16.3%	10.0%	1.3%	27.5%	
		わからない	0.0%	0.0%	0.7%	0.7%	わからない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		計	90.6%	8.8%	0.7%	100.0%	計	80.0%	18.8%	1.3%	100.0%	
50～ 59歳		そうする (計)	59.6%	7.0%	0.0%	66.7%	50～ 59歳	そうする (計)	64.9%	7.0%	0.0%	71.9%
		そうしない (計)	20.0%	10.4%	0.0%	30.4%	そうしない (計)	15.8%	10.5%	0.0%	26.3%	
		わからない	0.4%	0.0%	2.6%	3.0%	わからない	0.0%	0.0%	1.8%	1.8%	
		計	80.0%	17.4%	2.6%	100.0%	計	80.7%	17.5%	1.8%	100.0%	
60～ 69歳		そうする (計)	51.0%	3.7%	0.0%	54.8%	60～ 69歳	そうする (計)	42.6%	0.0%	0.0%	42.6%
		そうしない (計)	23.4%	17.2%	0.0%	40.6%	そうしない (計)	25.5%	23.4%	0.0%	48.9%	
		わからない	0.2%	0.0%	4.4%	4.6%	わからない	0.0%	0.0%	8.5%	8.5%	
		計	74.7%	20.9%	4.4%	100.0%	計	68.1%	23.4%	8.5%	100.0%	
70歳 以上		そうする (計)	46.6%	4.0%	0.4%	51.1%	70歳 以上	そうする (計)	50.0%	3.3%	6.7%	60.0%
		そうしない (計)	17.4%	20.6%	0.2%	38.3%	そうしない (計)	20.0%	6.7%	0.0%	26.7%	
		わからない	0.4%	0.0%	10.2%	10.6%	わからない	0.0%	0.0%	13.3%	13.3%	
		計	64.5%	24.7%	10.9%	100.0%	計	70.0%	10.0%	20.0%	100.0%	

「できるだけ早く仕事を見つけない」と「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」についても、一見すると対照的な考え方のように感じるが、「早く仕事を見つけない」と考えるかどうかで、学んで「違う仕事につきたい」と考える割合が変化するかを見ると、あまり大きな違いは見られず、回答者にとってこの2つの考え方は特定の関係性を持って認識されているわけではないようだ（図表 4-25）。

図表 4-25 失業した場合の対応／

「できるだけ早く仕事を見つけない」×「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」クロス集計

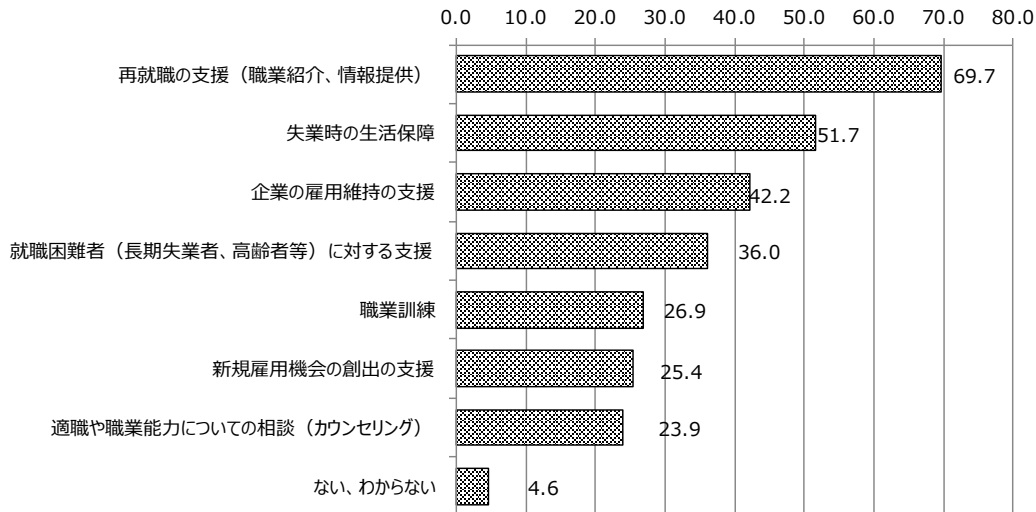
		訓練や資格の取得によって今までとは違う仕事につきたい			
		そう思う	そう思わない	わからない	計
できるだけ 早く仕事 をみつけ たい	そう思う	36.0%	59.8%	4.2%	100.0%
	そう思わない	19.8%	77.6%	2.5%	100.0%
	わからない	3.4%	2.3%	94.3%	100.0%
	計	32.9%	59.4%	7.7%	100.0%

(6) 政府の失業支援策に関する意識

政府の失業対策として、どのような支援が重要だと思うかについても聞いている。重要だと思うものを3つ選択した場合は（複数回答）、「再就職の支援（職業紹介、情報提供）」をあげる人の割合が69.7%と最も高く、次いで「失業時の生活保障」が51.7%、

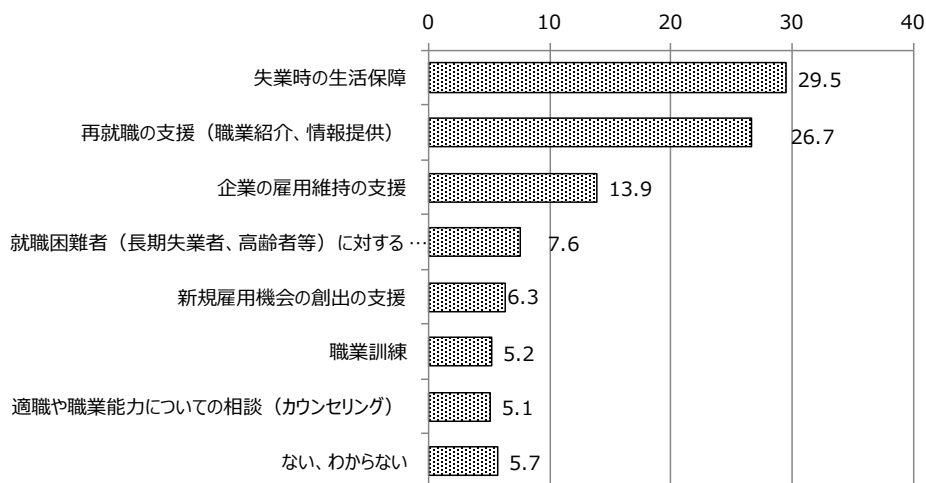
「企業の雇用維持の支援」が 42.2%で、続いて「就職困難者（長期失業者、高齢者等）に対する支援」「職業訓練」「新規雇用機会の創出の支援」「適職や職業能力についての相談（カウンセリング）」の順となっている（それぞれ、36.0%、26.9%、25.4%、23.9%）。「ない、わからない」との回答は 4.6%とわずか（図表 4-26）。

図表 4-26 失業支援策に関する意識／3つまでの複数回答（n=2118、単位＝％）



これを、もっとも重要だと思うもの 1 つに限定すると（単一回答）、「失業時の生活保障」をあげる割合が 29.5%ともっとも高く、次いで「再就職の支援（職業紹介、情報提供）」が 26.7%、「企業の雇用維持の支援」13.9%となっており、1 位と 2 位が入れ替わっているが、上位 3 つの顔ぶれは変わっていない（図表 4-27）。

図表 4-27 失業対策で重視するもの／単 1 回答（n=2118、単位＝％）



もっとも重要だと思う支援の上位3つ（「失業時の生活保障」「再就職の支援（職業紹介、情報提供）」「企業の雇用維持の支援」）について、回答者の属性別において細かく見てみよう。もっとも選択する人の割合が高かった「失業時の生活保障」では、男女別では、女性の割合が男性を若干上回っている（男性26.4%、女性32.0%）。さらに性・年齢階層別に分けると、女性では20歳代から50歳代の現役世代で比較的高くなっており、男性では20歳代以外の30歳代以上で比較的高くなっている。男性では、結婚などライフステージの変化の影響が大きいかもしれない。正規・非正規の別では、非正規で「失業時の生活支援」をあげる割合が32.4%で正規の26.8%をわずかに上回っている。「失業時の生活保障」を選択した割合の推移を時系列でみると、上下しながら低下傾向を示している（図表4-28、図表4-29）。

「再就職の支援」については、男女差が若干あり、この項目を選択した男性は22.9%なのに対して、女性は29.9%と7ポイント上回っている。とくに、30歳～60歳代の女性の割合が他の性年齢階層に比べて高いのが目立つ（それぞれ、29.4%、35.9%、27.7%、31.8%）。時系列でみると、2割台で推移しており、大きな変化ではないが、上下しながら緩やかに上昇している（図表4-28、図表4-29）。

「企業の雇用維持の支援」を選んだ男性は17.0%で女性の11.4%を若干上回っている。年齢階層別では、従来、この項目を選択する割合がもっとも低かった20歳代で大幅に伸びて、もっとも高い割合になっているのが特徴的。とくに、性・年齢階層別に見ると20歳代男性で25.3%と他の性・年齢階層別に比べて高いのが目立つ。時系列でみると、「企業の雇用維持の支援」を重要だとする割合は、調査開始以来、若干の上下はあるが、緩やかな上昇傾向を示している（図表4-28、図表4-29）。

図表 4-28 失業支援の中で最も重要だと思うもの(単位=%)

	総数	失業時の生活保障	再就職の支援 (職業紹介、 情報提供)	企業の雇用維持の支援
総数	2118	29.5	26.7	13.9
<性別>				
男性	949	26.4	22.9	17.0
女性	1169	32.0	29.9	11.4
<年齢>				
20～29歳	157	26.1	22.3	22.3
30～39歳	276	27.5	26.1	16.3
40～49歳	377	30.0	30.5	11.4
50～59歳	328	32.9	25.9	14.6
60～69歳	478	27.8	29.3	13.6
70歳以上	502	30.7	23.7	11.6
<性・年齢>				
男性・20～29歳	75	22.7	20.0	25.3
男性・30～39歳	123	26.0	22.0	18.7
男性・40～49歳	154	28.6	22.7	14.3
男性・50～59歳	140	24.3	23.6	18.6
男性・60～69歳	220	25.9	26.4	16.8
男性・70歳以上	237	28.3	20.7	14.3
女性・20～29歳	82	29.3	24.4	19.5
女性・30～39歳	153	28.8	29.4	14.4
女性・40～49歳	223	30.9	35.9	9.4
女性・50～59歳	188	39.4	27.7	11.7
女性・60～69歳	258	29.5	31.8	10.9
女性・70歳以上	265	32.8	26.4	9.1
<従業上の地位>				
正規従業員	660	26.8	25.2	17.4
非正規従業員	442	32.4	28.7	12.2

図表 4-29 最も重要だと思う失業支援／上位 3 位の時系列推移(単位＝%)

失業時の生活保障							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	36.7	35.7	36.9	34.4	30.7	27.5	29.5
男性	33.6	31.2	33.4	31.7	29.1	25.8	26.4
女性	39.4	39.5	39.9	37.0	32.0	28.9	32.0
20-29歳	36.8	30.5	33.0	31.0	23.0	25.0	26.1
30-39歳	37.8	37.2	42.9	37.3	29.6	27.5	27.5
40-49歳	34.5	41.0	39.5	34.1	34.5	28.8	30.0
50-59歳	38.4	35.9	37.2	35.8	34.4	28.1	32.9
60-69歳	37.3	33.3	34.5	35.2	30.2	28.0	27.8
70歳以上	35.2	36.0	32.2	31.1	28.6	26.4	30.7
再就職の支援							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	22.8	24.6	23.5	24.4	28.3	23.0	26.7
男性	21.6	25.3	22.0	23.7	27.1	19.9	22.9
女性	23.7	24.1	24.7	25.2	29.3	25.6	29.9
20-29歳	24.4	28.9	29.7	27.3	36.2	25.0	22.3
30-39歳	23.4	28.0	26.3	25.1	31.3	24.2	26.1
40-49歳	26.8	24.2	24.5	24.4	30.8	25.9	30.5
50-59歳	23.6	24.3	22.9	25.6	26.7	21.4	25.9
60-69歳	19.4	22.7	20.1	24.3	27.8	21.1	29.3
70歳以上	16.4	20.7	19.2	20.4	22.7	22.1	23.7
企業の雇用維持の支援							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	9.5	8.6	9.9	11.8	13.0	19.1	13.9
男性	11.8	11.3	13.1	14.0	16.3	23.6	17.0
女性	7.5	6.5	7.2	9.8	10.3	15.3	11.4
20-29歳	8.6	5.9	7.3	7.4	7.1	16.0	22.3
30-39歳	9.9	9.5	9.3	12.2	15.8	18.3	16.3
40-49歳	11.5	9.4	9.2	16.2	14.1	19.8	11.4
50-59歳	9.0	10.5	9.6	12.1	15.3	21.7	14.6
60-69歳	8.6	9.4	12.7	9.2	12.5	22.1	13.6
70歳以上	8.9	5.5	10.2	12.4	10.5	14.6	11.6

5. 生活に関する意識

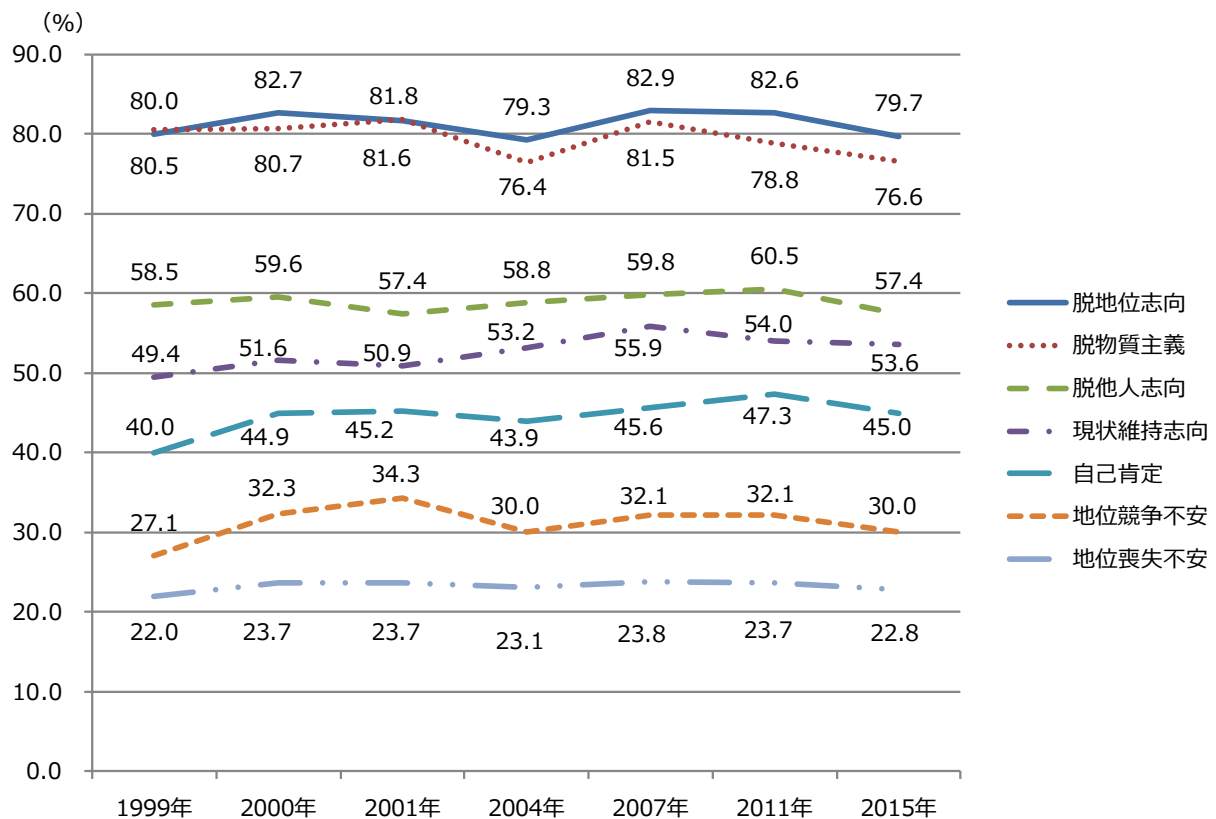
(1) 生活意識

生活意識については、「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も、自分の納得のいく生活を送りたい)、「脱物質主義」(これからは物質的な豊かさよりも、心の豊かさやゆとりある生活をすることに重きをおきたいと思う)を支持する割合(「よく当てはまる」「やや当てはまる」の合計)が8割弱と高水準(それぞれ、79.7%、76.6%)を示しており、調査開始以来ともに8割前後で推移している。次いで支持割合が高かったのが「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)で57.4%。6割前後のほぼ横ばいで推移している。「現状維持志向」(もっと多くを手にするよりも、これまでに獲得したものを維持することのほうが重要である)を支持する割合は53.6%で、5割前後で推移している(図表5-1)。

「自己肯定」(自分には、仕事以外で他人に誇れるものがある)については、調査開始以来4割前半で推移しており、今回調査では45.0%となっている。「地位競争不安」(まごまごしていると、他人に追い越されそうな不安を感じる)が当てはまるという割合は、

3割前半で推移し、今回は30.0%。「地位喪失不安」（うかうかしていると、自分がこれまでに獲得したものを失ってしまいそうな不安を感じる）については、2割前半の横ばいで推移し、今回調査で22.8%となっている（図表5-1）。

図表5-1 生活意識



(2)「生活満足度」年齢階層別、男女別、時系列

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70.4%と高く、「不満派」（25.2%、「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（「60歳～69歳」「70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、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30歳代、40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5～6ポイント高かったが、今回調査では、女性が71.7%、男性が68.8%と差が縮まっている（図表5-2）。

図表 5-2 社会意識(中意識・生活満足・不公平感)生活満足 (単位＝%)

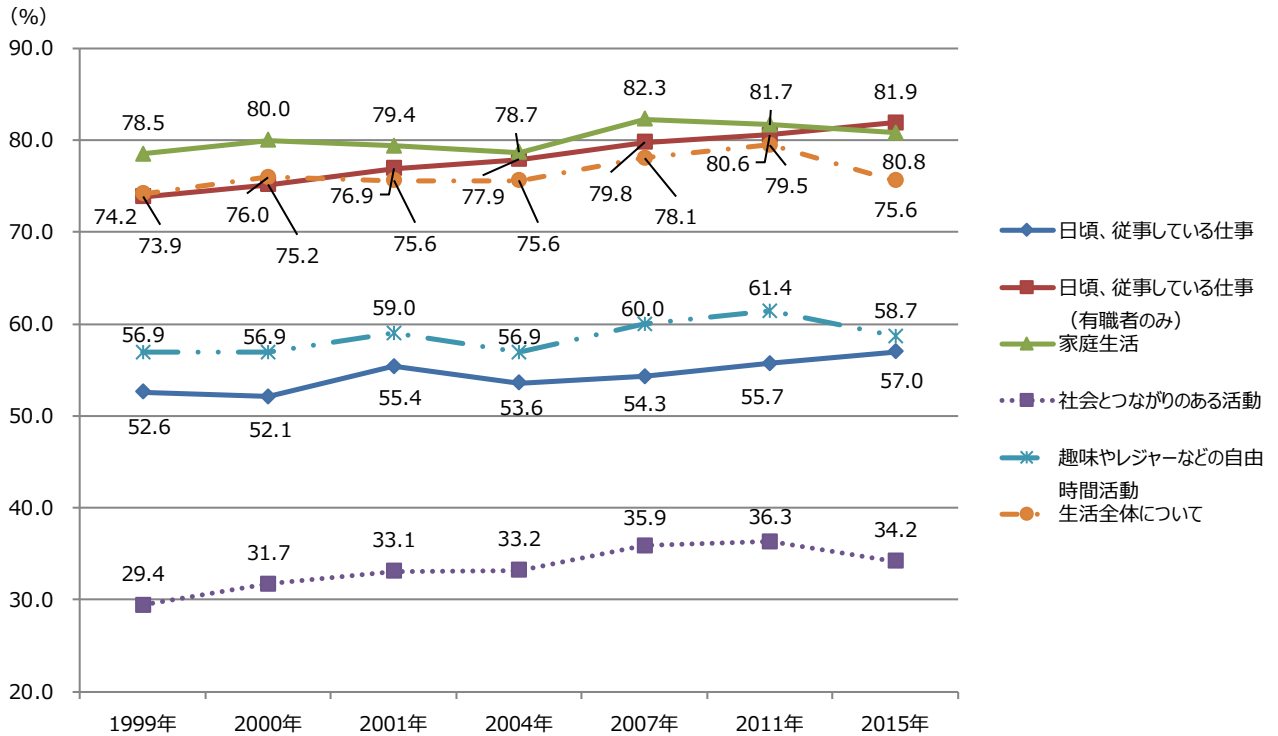
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	66.9	68.2	65.2	65.6	67.3	70.9	70.4
男性	64.1	64.6	62.3	62.9	64.2	67.9	68.8
女性	69.3	71.2	67.6	68.0	69.7	73.4	71.7
20-29歳	64.5	65.2	58.4	60.1	65.3	70.7	68.2
30-39歳	60.1	64.0	63.9	59.3	67.5	64.4	69.9
40-49歳	63.3	63.7	61.3	59.9	61.0	70.2	68.2
50-59歳	67.6	65.4	64.3	64.3	64.2	68.4	69.5
60-69歳	70.3	70.4	69.1	70.8	70.6	73.4	70.7
70歳以上	78.9	82.4	74.0	77.7	72.7	76.5	73.3

(3)「生活に関する充実感」年齢階層別、男女別、時系列

「生活に関する充実感」のそれぞれの項目の充実感を比較してみると、「日頃従事している仕事」(有職者)や「家庭生活」は8割を超える大多数(それぞれ、81.9%、80.8%)が、「趣味やレジャーなどの自由時間活動」では約6割(58.7%)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「社会とつながりのある活動」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20歳代～50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(図表5-3、図表5-4)。

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」(有職者)は調査開始以来、7割強の水準で推移。ゆるやかに上昇傾向を示し、今回調査では8割に達して81.9%となっている。「家庭生活」は、調査開始から8割前後の水準で推移している。「社会とつながりのある活動」は、一貫して緩やかに上昇しているが、今回調査ではわずかに低下。男女別で見ると、男性は前回調査(2011年)と変化はないが、女性では低下がみられる。「趣味やレジャーなどの自由時間活動」は、調査開始から、上下しながらゆるやかに上昇傾向を示しているが、今回調査では58.7%と前回調査(2011年、61.4%)より若干のダウンとなった。「生活全体について」は、調査開始から、わずかではあるものの一貫して上昇傾向を示していたが、今回調査で75.6%と前回調査(2011年、79.5%)から3.9ポイントの低下となった。とくに、40歳代、50歳代、60歳代の中老年組で、充実感を持っている割合が下がっているのが目立つ(それぞれ、7.3、4.3、5.0ポイントの低下)(図表5-3、図表5-4)。

図表 5-3 生活に関する充実感



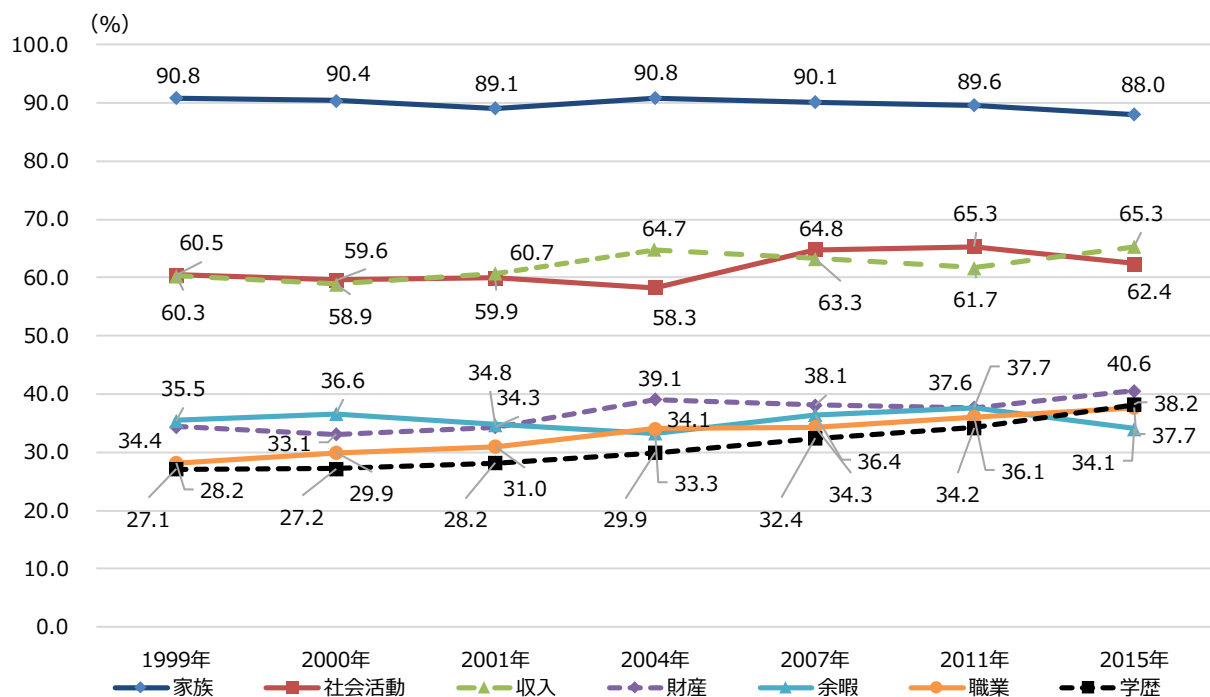
図表 5-4 生活充実感／各項目の時系列推移(単位＝%)

	日頃、従事している仕事							日頃、従事している仕事 (有職者のみ)						
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	52.6	52.1	55.4	53.6	54.3	55.7	57.0	73.9	75.2	76.9	77.9	79.8	80.6	81.9
男性	60.8	60.7	65.2	61.2	61.3	63.6	63.0	74.1	75.9	78.8	78.7	77.9	79.9	80.6
女性	45.5	45.0	47.0	46.7	48.9	49.1	52.2	73.6	74.4	74.6	76.9	81.9	81.4	83.1
20-29歳	48.8	49.7	54.8	55.4	60.7	58.5	65.0	66.1	67.1	67.6	71.7	74.6	73.0	72.6
30-39歳	57.4	56.2	61.0	59.9	62.1	64.7	71.7	72.1	70.4	73.8	74.1	75.7	79.0	83.8
40-49歳	67.3	65.6	67.4	67.2	70.8	69.0	69.5	76.0	74.9	78.5	78.5	80.3	77.8	78.4
50-59歳	62.0	63.6	66.1	64.7	66.2	67.1	70.7	75.7	78.7	78.5	80.9	79.2	79.8	82.3
60-69歳	42.1	45.6	46.1	47.8	46.4	51.5	56.1	77.1	81.5	81.2	81.9	84.1	88.2	86.2
70歳以上	23.4	25.5	26.6	21.6	28.2	28.5	29.1	72.5	83.1	86.6	79.7	92.6	90.0	87.8
	家庭生活							社会とつながりのある活動						
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	78.5	80.0	79.4	78.7	82.3	81.7	80.8	29.4	31.7	33.1	33.2	35.9	36.3	34.2
男性	76.5	77.7	78.9	77.8	80.7	80.7	81.8	30.1	32.0	34.4	33.4	38.7	35.7	35.7
女性	80.1	81.9	79.9	79.6	83.6	82.5	80.1	28.9	31.5	32.0	33.1	33.7	36.7	33.0
20-29歳	69.8	71.7	73.9	68.3	74.5	79.8	73.9	15.0	14.4	15.8	14.8	20.4	22.9	21.0
30-39歳	80.0	82.0	79.6	81.3	82.5	83.9	83.7	27.7	30.7	26.5	28.3	28.4	31.4	24.6
40-49歳	81.2	83.0	79.6	79.7	83.8	82.4	80.6	32.1	33.0	36.4	39.0	34.2	33.2	33.7
50-59歳	79.9	84.6	82.2	80.8	85.8	82.4	80.8	31.9	32.9	32.1	34.5	39.3	34.7	30.5
60-69歳	80.4	80.3	81.0	80.7	85.1	82.4	83.3	35.5	38.1	43.6	41.8	43.7	43.4	43.1
70歳以上	75.7	74.8	76.6	76.2	77.7	78.4	79.3	29.9	37.3	37.3	31.6	37.7	42.6	38.0
	趣味やレジャーなどの自由時間活動							生活全体について						
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	56.9	56.9	59.0	56.9	60.0	61.4	58.7	74.2	76.0	75.6	75.6	78.1	79.5	75.6
男性	58.8	57.7	63.9	58.4	63.5	62.1	59.6	72.5	73.2	76.6	75.7	75.3	79.0	75.3
女性	55.1	56.2	54.8	55.6	57.2	60.8	57.9	75.7	78.4	74.8	75.5	80.4	79.9	75.9
20-29歳	64.5	65.2	68.0	60.9	71.4	71.8	72.6	71.7	74.6	71.3	70.8	75.0	79.3	77.7
30-39歳	55.0	57.2	57.4	59.0	58.9	56.9	54.7	73.9	75.2	73.5	75.6	79.0	78.1	80.4
40-49歳	55.1	54.5	54.1	55.0	53.1	61.5	54.6	76.8	77.0	74.8	77.8	73.7	80.2	72.9
50-59歳	57.0	58.0	57.5	57.0	60.4	57.7	55.2	74.5	78.8	78.3	75.0	79.1	78.1	73.8
60-69歳	58.9	56.0	66.4	60.9	62.7	64.6	63.4	73.1	77.8	79.7	79.0	80.8	82.0	77.0
70歳以上	50.0	50.9	52.0	49.0	58.0	60.5	57.4	74.0	70.3	72.9	72.6	78.6	78.4	74.3

(4) 生活で何を重視するか 年齢階層別、男女別、時系列

仕事、収入、学歴、家族、社会活動、余暇、財産について、それぞれを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つくこと」「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、町内会活動など社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88.0%。次いで、「高い収入を得ること」が65.3%、「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62.4%と続き、そのほか「多くの財産を所有すること」（40.6%）、「高い学歴を得ること」（38.2%）、「社会的評価の高い職業につくこと」（37.7%）、「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」（34.1%）の順となっている（図表5-5）。

図表 5-5 生活で重視するもの



もっとも重視する人の割合が高かった「家族から信頼と尊敬を得ること」（88.0%）は、調査を始めてから一貫して約9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30歳代から50歳代で重視する割合が若干高くなっている（図表5-6）。

「高い収入を得ること」を重視する人の割合（65.3%）は、調査をはじめてから上下す

るものの、6割台で推移している。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、20歳代では80.3%、30歳代は78.3%、40歳代は73.7%、50歳代は66.5%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形だ（図表5-6）。

「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（62.4%）は、調査を始めてからゆるやかに上昇してきたが、今回調査では、前回調査（2011年）よりわずかに（2.9ポイント）ダウン。年齢階層別でみると、20歳代、30歳代の重視割合が大幅に低下している（それぞれ、10.0、6.3ポイントの低下）（図表5-6）。

「多くの財産を所有すること」を重視する割合（40.6%）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、20歳代では62.4%、30歳代では52.2%、40歳代は44.0%、50歳代は42.0%、60歳代で34.3%、70歳以上で29.9%となっている。時系列的にみても、この傾向は変わらない（図表5-6）。

図表5-6 生活で重視するもの／各項目の時系列推移（単位＝％）

	家族							社会活動						
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	90.8	90.4	89.1	90.8	90.1	89.6	88.0	60.5	59.6	59.9	58.3	64.8	65.3	62.4
男性	91.4	90.9	90.7	90.8	90.9	89.4	88.7	61.8	59.7	62.2	60.2	67.0	69.3	65.4
女性	90.3	90.0	87.7	90.7	89.4	89.8	87.3	59.3	59.5	58.0	56.6	63.0	61.9	60.0
20-29歳	85.9	86.1	86.8	85.2	89.3	85.6	80.3	55.1	54.3	56.1	48.7	58.7	65.4	55.4
30-39歳	93.5	94.2	90.9	93.9	92.8	90.3	89.9	64.6	64.2	63.0	52.5	67.2	65.0	58.7
40-49歳	94.7	94.3	91.7	94.0	92.6	92.0	92.3	66.1	64.1	61.7	65.7	70.3	68.8	67.6
50-59歳	92.3	91.4	92.6	92.2	90.7	90.8	89.0	62.7	62.5	65.7	63.0	67.1	70.9	68.0
60-69歳	90.4	89.7	88.8	89.7	91.5	90.4	88.9	58.3	60.3	59.8	64.0	68.7	65.6	68.8
70歳以上	83.6	85.0	79.1	86.7	83.9	86.6	84.5	50.0	48.8	47.2	48.8	53.9	56.5	53.0
	収入							財産						
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	60.3	58.9	60.7	64.7	63.3	61.7	65.3	34.4	33.1	34.3	39.1	38.1	37.7	40.6
男性	63.7	65.4	66.4	69.6	68.1	64.2	69.3	37.4	35.6	36.7	41.6	39.4	38.6	44.9
女性	57.3	53.6	55.8	60.2	59.5	59.6	62.1	31.8	31.1	32.2	36.8	37.1	37.0	37.1
20-29歳	69.0	66.0	69.6	76.0	73.5	76.1	80.3	39.6	40.9	43.6	48.0	54.6	54.3	62.4
30-39歳	68.9	71.0	68.3	73.9	73.6	72.2	78.3	37.4	38.9	40.4	46.8	48.9	45.0	52.2
40-49歳	68.2	68.6	69.9	70.3	70.6	67.8	73.7	39.8	35.5	35.3	42.7	42.7	39.3	44.0
50-59歳	60.0	56.6	61.4	65.4	62.7	60.7	66.5	33.6	28.8	36.1	33.3	36.2	36.2	42.1
60-69歳	49.9	52.3	51.8	57.7	57.1	53.0	57.9	29.5	30.7	28.7	34.8	31.9	30.7	34.3
70歳以上	40.5	39.6	42.1	48.8	52.0	51.5	53.6	23.4	26.2	22.6	34.5	27.5	32.2	29.9

「高い学歴を得ること」を重視する割合（38.2%）は、調査を始めてから徐々に上昇しており、今回調査まで16年間で11.1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、大まかに言って若いほど「学歴」を重視していない傾向となっている（図表5-7）。

「社会的評価の高い職業につくこと」を重視する割合（37.7%）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、70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つくこと」を重視する割合が高くなっている。時系列的にみても、20歳代、30歳代で「社会的評価の高い職業につくこと」を重視する傾向が続いている（図表5-7）。

「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（34.1%）は、調査を始めてから上下はあるものの、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、前々回調査（2007年）までは、20歳代、30歳代の若年層で、他の階層に比べ「趣味」を重視する割合が高い傾向がみられたが、前回調査（2011年）と今回調査では、年齢階層による違いはみられなくなっている（図表5-7）。

図表5-7 生活で重視するもの／各項目の時系列推移(単位＝%)

	趣味							職業						
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	35.5	36.6	34.8	33.3	36.4	37.6	34.1	28.2	29.9	31.0	34.1	34.3	36.1	37.7
男性	42.1	40.8	41.4	39.3	43.9	45.2	41.2	32.0	34.2	35.8	38.0	37.9	38.4	42.9
女性	29.7	33.2	29.2	27.9	30.5	31.2	28.4	24.8	26.4	26.9	30.6	31.6	34.1	33.5
20-29歳	42.7	42.5	38.3	37.6	41.8	38.8	36.9	29.4	31.0	37.3	39.1	43.9	42.6	43.3
30-39歳	38.1	41.4	38.8	32.2	39.9	35.0	34.8	32.4	33.6	27.7	35.5	36.8	38.6	43.8
40-49歳	35.6	36.5	34.7	34.5	34.0	38.8	35.5	26.1	29.5	32.8	31.7	37.1	36.8	36.3
50-59歳	34.5	36.1	32.8	31.7	37.1	38.0	36.3	24.5	29.3	29.7	33.1	27.6	33.7	36.6
60-69歳	34.7	36.2	38.1	37.5	35.9	39.1	35.4	30.5	30.5	31.7	33.5	31.5	32.7	34.7
70歳以上	26.0	27.6	25.7	27.2	33.0	36.0	29.3	27.3	25.5	28.5	34.2	35.9	36.5	37.3
	学歴													
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年							
全体	27.1	27.2	28.2	29.9	32.4	34.2	38.2							
男性	26.7	28.3	28.8	30.7	32.7	33.5	39.8							
女性	27.4	26.4	27.7	29.2	32.1	34.8	37.0							
20-29歳	24.1	22.2	17.8	22.1	29.6	29.3	33.1							
30-39歳	29.1	28.0	26.1	27.7	29.0	32.2	31.2							
40-49歳	28.5	27.5	28.5	29.5	33.7	33.4	36.6							
50-59歳	25.4	30.9	31.3	32.1	32.9	34.2	37.2							
60-69歳	26.5	27.8	31.5	32.6	32.3	36.8	41.4							
70歳以上	29.6	24.9	29.1	31.3	34.8	36.0	42.6							

(5)「日常生活の不安」年齢階層別、男女別、時系列

日常生活のなかでの不安について、健康や老後の生活設計など具体的な項目をあげて聞いている。「自分の健康」については、「不安を感じている(計)」「感じている」「やや感じている」の合計)とする割合は65.9%と6割強で、「不安を感じていない(計)」「感じていない」「あまり感じていない」の合計)の33.9%を大きく上回っている。男女の違いはあまりなく、年齢階層が高くなるほど「不安を感じている(計)」割合が増え、「不安を感じていない(計)」割合が少なくなっている。とくに、男性20歳代、女性20歳代では、全体の傾向とは反対に、「不安を感じていない(計)」割合が過半数を占め、「不安を感じている(計)」割合を上回っているのが目立つ(図表5-8)。

「家族の健康」では、さらに「不安を感じている(計)」割合が72.7%と高く、「不安を感じていない(計)」割合の26.3%を大きく上回っている。男女別でみると、「不安を感じている(計)」割合は、全体では女性のほうが6.1ポイント男性を上回っている。とくに、20～30歳代で男女の違いが大きく、20歳代は女性75.6%、男性58.7%、30歳代は女性75.8%、男性53.7%と、差がそれぞれ16.9ポイント、22.1ポイントと目立つ。年齢が高くなるほど高齢の家族がいる可能性がより高まることから、概ね年齢階層が高くなるほど「不安を感じている(計)」割合は高くなっているが、その幅は狭く、若年の年齢階層でも「不安を感じている(計)」割合の水準が目立って低いわけではない(図表5-8)。

「収入や資産」について「不安を感じている（計）」割合は62.9%となっており、「不安を感じていない（計）」割合（36.2%）を大きく上回っている。男女による違いはあまりない。年齢階層別にみると、40歳代、50歳代の中老年世代で、「不安を感じている（計）」割合が7割前後と高い。細かく、性・年齢階層別にみると、女性20歳代の7割（70.7%）が収入や資産に不安を感じているのが特徴的（図表5-8）。

「老後の生活設計」については、「不安を感じている（計）」割合が70.8%と大多数で、「不安を感じていない（計）」とする割合（28.0%）を大きく上回っている。男女別では、わずかに女性のほうが「不安を感じている（計）」割合が高い。年齢階層別にみると、現役世代は年齢階層が高くなるほど「不安を感じている（計）」割合が高くなっているが、60歳代、70歳以上では若干その水準が低くなっている。細かく性・年齢階層別にみると、女性20歳代は全体の傾向と同様に、「不安を感じている（計）」割合が「不安を感じていない（計）」割合を上回っているものの、男性20歳代だけ他の性・年齢階層の傾向とは逆に「不安を感じていない」割合（52.0%）が「不安を感じている（計）」割合（45.3%）を上回っているのが特徴的だ（図表5-8）。

図表 5-8 日頃の生活で不安を感じていること(単位＝%)

	総数	(1) 自分の健康			(2) 家族の健康			(3) 収入や資産			(4) 老後の生活設計		
		感じている (計)	感じてい ない (計)	わからない	感じている (計)	感じてい ない (計)	わからない	感じている (計)	感じてい ない (計)	わからない	感じている (計)	感じてい ない (計)	わからない
総数	2118	65.9	33.9	0.2	72.7	26.3	1.0	62.9	36.2	0.9	70.8	28.0	1.1
<性別・年齢>													
男性	949	66.2	33.7	0.1	69.3	29.6	1.1	62.3	37.1	0.6	69.0	30.1	0.8
女性	1169	65.7	34.0	0.3	75.4	23.6	0.9	63.4	35.4	1.2	72.3	26.3	1.4
<年齢>													
20～29歳	157	43.3	56.7	0.0	67.5	32.5	0.0	67.5	31.2	1.3	52.2	46.5	1.3
30～39歳	276	56.5	43.1	0.4	65.9	33.7	0.4	62.0	37.0	1.1	67.0	31.2	1.8
40～49歳	377	64.5	35.3	0.3	72.7	26.5	0.8	72.1	27.9	0.0	80.9	18.0	1.1
50～59歳	328	70.4	29.3	0.3	77.7	20.4	1.8	69.2	29.9	0.9	81.4	18.3	0.3
60～69歳	478	71.3	28.5	0.2	75.3	24.3	0.4	60.0	39.7	0.2	73.6	25.9	0.4
70歳以上	502	71.1	28.7	0.2	72.3	25.9	1.8	53.6	44.2	2.2	61.6	36.5	2.0
<性・年齢>													
男性・20～29歳	75	41.3	58.7	0.0	58.7	41.3	0.0	64.0	33.3	2.7	45.3	52.0	2.7
男性・30～39歳	123	50.4	49.6	0.0	53.7	46.3	0.0	59.3	39.8	0.8	65.0	35.0	0.0
男性・40～49歳	154	65.6	34.4	0.0	70.1	29.2	0.6	64.3	35.7	0.0	76.0	22.1	1.9
男性・50～59歳	140	73.6	26.4	0.0	73.6	24.3	2.1	71.4	28.6	0.0	81.4	18.6	0.0
男性・60～69歳	220	72.3	27.3	0.5	74.5	24.5	0.9	62.7	37.3	0.0	74.5	25.5	0.0
男性・70歳以上	237	72.6	27.4	0.0	73.0	25.3	1.7	56.1	42.6	1.3	61.6	37.1	1.3
女性・20～29歳	82	45.1	54.9	0.0	75.6	24.4	0.0	70.7	29.3	0.0	58.5	41.5	0.0
女性・30～39歳	153	61.4	37.9	0.7	75.8	23.5	0.7	64.1	34.6	1.3	68.6	28.1	3.3
女性・40～49歳	223	63.7	35.9	0.4	74.4	24.7	0.9	77.6	22.4	0.0	84.3	15.2	0.4
女性・50～59歳	188	68.1	31.4	0.5	80.9	17.6	1.6	67.6	30.9	1.6	81.4	18.1	0.5
女性・60～69歳	258	70.5	29.5	0.0	76.0	24.0	0.0	57.8	41.9	0.4	72.9	26.4	0.8
女性・70歳以上	265	69.8	29.8	0.4	71.7	26.4	1.9	51.3	45.7	3.0	61.5	35.8	2.6

勤務先、地域、家族・親族での人間関係に対する不安感について見てみよう。「勤務先での人間関係」(仕事を持っている人のみ)では、「不安を感じていない(計)」割合が57.0%で、「不安を感じている(計)」とする割合(24.2%)を大きく上回っている。男女別では男性のほうが不安を感じている割合が若干高い。性・年齢階層別に細かくみると、「不安

を感じている（計）」割合がもっとも高いのが、男性 40 歳代の 41.6%で、次いで男性 50 歳代の 37.1%、女性 20 歳代の 36.6%などとなっている（図表 5-9）。

「地域での人間関係」については、「不安を感じていない（計）」割合が 74.8%と、「不安を感じている（計）」とする割合（23.7%）を大きく上回っている。年齢階層別にみると、20 歳代と 70 歳以上が他の年齢階層と比べて不安割合が低いが、これを性・年齢階層別で細かくみると、60 歳代、70 歳以上では、女性より男性のほうが「不安を感じている（計）」割合が大幅に高く、定年後に地域社会にデビューする高齢男性の姿が浮き彫りになっている（図表 5-9）。

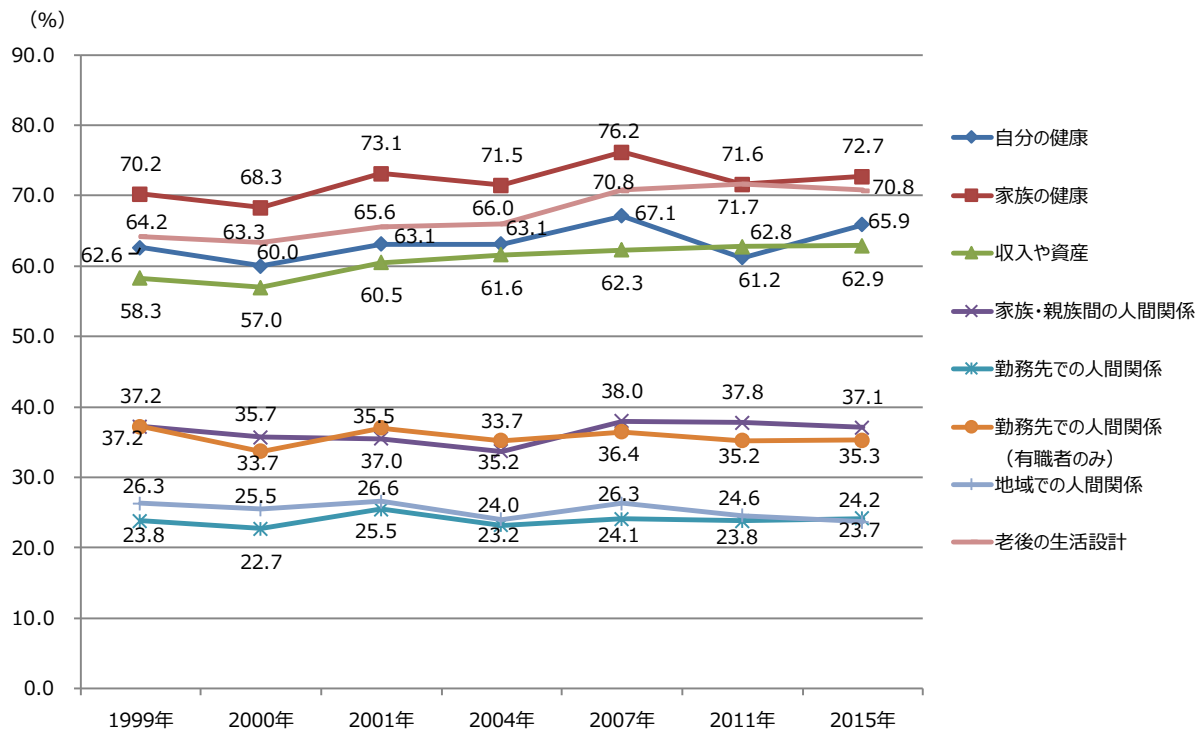
「家族・親族間の人間関係」については、「不安を感じていない（計）」とする割合が 57.0%と 6 割程度で、「不安を感じている（計）」とする割合（24.2%）を大きく上回っている。年齢階層別では、60 歳定年までの現役世代で「不安を感じている（計）」水準が比較的高くなっている。性・年齢階層別に細かくみると、男性では、高齢になるほど不安割合が高まっている一方、女性では逆に若いほど不安割合が高くなっているのが特徴的（図表 5-9）。

図表 5-9 日頃の生活で不安を感じていること(単位＝%)

	総数	家族・親族間の人間関係			勤務先での人間関係			地域での人間関係		
		感じている(計)	感じていない(計)	わからない	感じている(計)	感じていない(計)	わからない	感じている(計)	感じていない(計)	わからない
総数	2118	37.1	62.0	0.8	24.2	57.0	18.8	23.7	74.8	1.5
<性別・年齢>										
男性	949	37.5	62.1	0.4	27.7	58.4	13.9	26.4	72.5	1.1
女性	1169	36.8	62.0	1.2	21.4	55.9	22.8	21.5	76.6	1.9
20～29歳	157	28.7	71.3	0.0	30.6	63.1	6.4	17.2	80.3	2.5
30～39歳	276	33.7	65.6	0.7	29.3	64.1	6.5	23.6	75.4	1.1
40～49歳	377	38.5	61.3	0.3	34.5	60.2	5.3	24.1	75.9	0.0
50～59歳	328	44.5	55.2	0.3	34.5	56.7	8.8	28.4	71.0	0.6
60～69歳	478	41.0	58.6	0.4	22.6	56.9	20.5	27.2	71.8	1.0
70歳以上	502	32.1	65.5	2.4	6.6	49.0	44.4	19.1	77.3	3.6
<性・年齢>										
男性・20～29歳	75	24.0	76.0	0.0	24.0	66.7	9.3	18.7	78.7	2.7
男性・30～39歳	123	29.3	70.7	0.0	30.1	69.9	0.0	20.3	79.7	0.0
男性・40～49歳	154	34.4	64.9	0.6	41.6	58.4	0.0	25.3	74.7	0.0
男性・50～59歳	140	43.6	56.4	0.0	37.1	60.0	2.9	27.1	72.9	0.0
男性・60～69歳	220	44.1	55.9	0.0	30.9	55.9	13.2	33.2	66.4	0.5
男性・70歳以上	237	38.4	60.3	1.3	10.1	51.1	38.8	26.2	70.9	3.0
女性・20～29歳	82	32.9	67.1	0.0	36.6	59.8	3.7	15.9	81.7	2.4
女性・30～39歳	153	37.3	61.4	1.3	28.8	59.5	11.8	26.1	71.9	2.0
女性・40～49歳	223	41.3	58.7	0.0	29.6	61.4	9.0	23.3	76.7	0.0
女性・50～59歳	188	45.2	54.3	0.5	32.4	54.3	13.3	29.3	69.7	1.1
女性・60～69歳	258	38.4	60.9	0.8	15.5	57.8	26.7	22.1	76.4	1.6
女性・70歳以上	265	26.4	70.2	3.4	3.4	47.2	49.4	12.8	83.0	4.2

それぞれの項目についての「不安を感じている(計)」割合を時系列でみると、自分・家族の健康や勤務先・地域・親族間での人間関係については、調査開始(1999年)以来、大きな変化は見られない。一方、ゆるやかではあるが「収入や資産」「老後の生活設計」では、若干ではあるが「不安を感じている(計)」割合に上昇傾向が認められる(図表5-10)。

図表 5-10 日頃の生活で不安を感じていること



6. ワーク・ライフ・バランスに関する意識

(1) 生活の時間配分に関する意識

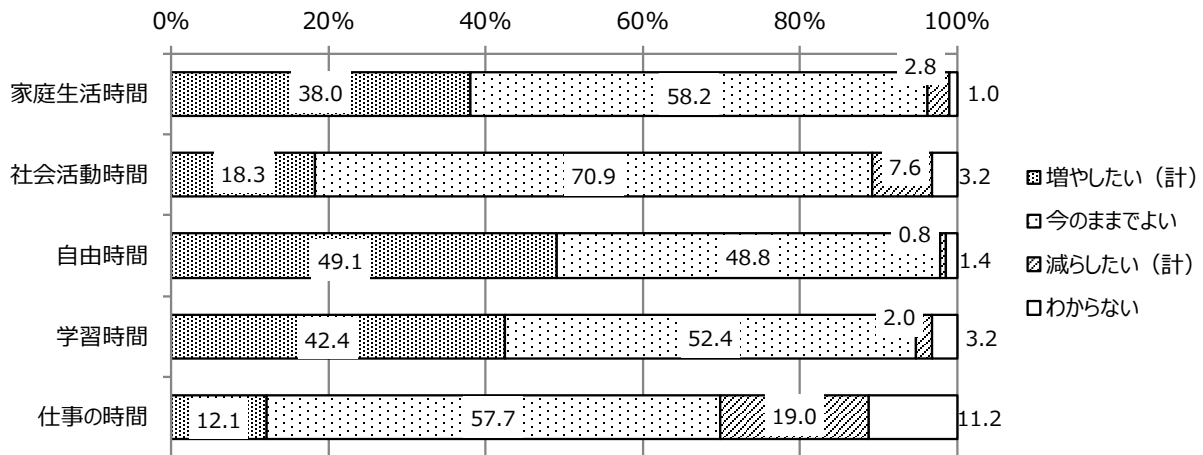
自分の時間の過ごし方について、さまざまな項目にわけて、その時間を増やしたいか、減らしたいかの希望を聞いている。いずれの項目でも「今のままでよい」とする割合がもっとも高いものの、「家庭生活に費やす時間」「ボランティアや町内会活動など社会活動に参加する時間」「趣味やレジャーなどの自由時間活動に費やす時間」「自己啓発のための学習活動に費やす時間」は、「増加を希望する」割合が「削減を希望する」割合を大きく上回っており、逆に「仕事の時間（家事労働除く）」では削減を希望する人の割合が増加を希望する人を上回っている（図表 6-1）。

とくに、「家庭生活」「自由時間」「学習時間」の「増加を希望する」割合は、それぞれ 38.0%、49.1%、42.4%と 4 割程度を占め、「削減を希望する」割合（それぞれ、2.8%、0.8%、2.0%）を圧倒的に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 18.3%と 2 割に満たないが、削減希望（7.6%）の倍以上となっている（図表 6-1）。

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 52.5%と過半数に達して「今のままでよい」（46.0%）を超え、逆に削減希望は 1.3%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（図表 6-2-2）。

「仕事の時間」では、削減希望が 19.0%と増加希望の 12.1%を上回っている。これも、有職者に限定してみると、削減希望が 28.7%に高まり、さらにこの傾向がはっきりとする。

図表 6-1 生活時間の配分に関する意識 n=2118



性・年齢階層別にそれぞれの項目を見てみよう。「家庭生活」（有職者のみ）については、男性の若い20歳代を除く現役世代（30～50歳代）で「家庭生活」の時間を増加させたいと希望している割合（それぞれ70.6%、66.0%、61.8%）が高いのが目立つ。これは、ちょうど、仕事に脂がのってくる時期でもあり、普段、家庭を顧みる時間があまりないことの裏返しともとれる結果となっている（図表6-2-2）。

図表 6-2-1 家庭生活に費やす時間についての意識(単位=%)

	総数	増やしたい(計)	今のままでよい	減らしたい(計)	わからない
総数	2118	38.0	58.2	2.8	1.0
<性別・年齢>					
男性	949	43.5	54.5	1.2	0.8
女性	1169	33.5	61.2	4.1	1.2
<年齢>					
20～29歳	157	49.7	47.8	1.3	1.3
30～39歳	276	59.4	36.6	4.0	0.0
40～49歳	377	56.5	40.1	3.4	0.0
50～59歳	328	47.9	49.4	2.1	0.6
60～69歳	478	26.8	69.5	2.9	0.8
70歳以上	502	12.9	81.9	2.4	2.8
<性・年齢>					
男性・20～29歳	75	49.3	49.3	1.3	0.0
男性・30～39歳	123	69.1	27.6	3.3	0.0
男性・40～49歳	154	64.9	34.4	0.6	0.0
男性・50～59歳	140	60.0	39.3	0.0	0.7
男性・60～69歳	220	31.8	67.3	0.5	0.5
男性・70歳以上	237	15.6	80.2	1.7	2.5
女性・20～29歳	82	50.0	46.3	1.2	2.4
女性・30～39歳	153	51.6	43.8	4.6	0.0
女性・40～49歳	223	50.7	43.9	5.4	0.0
女性・50～59歳	188	38.8	56.9	3.7	0.5
女性・60～69歳	258	22.5	71.3	5.0	1.2
女性・70歳以上	265	10.6	83.4	3.0	3.0
<仕事の有無>					
有職	1273	52.5	46.0	1.3	0.2
無職	845	16.2	76.4	5.0	2.4
<従業上の地位>					
正規従業員	660	60.8	38.2	0.9	0.2
非正規従業員	442	43.9	53.8	2.3	0.0

図 6-2-2 家庭生活に費やす時間についての意識(有職者のみ) 単位＝%

	総数	増やしたい(計)	今のままでよい	減らしたい(計)	わからない
<総数>	1273	52.5%	46.0%	1.3%	0.2%
<性別>					
男性	645	55.5%	43.7%	0.6%	0.2%
女性	628	49.4%	48.4%	2.1%	0.2%
<年齢>					
20～29歳	117	50.4%	47.9%	0.9%	0.9%
30～39歳	222	68.5%	29.3%	2.3%	0.0%
40～49歳	324	61.1%	36.7%	2.2%	0.0%
50～59歳	266	54.1%	44.7%	0.8%	0.4%
60～69歳	254	36.6%	62.6%	0.8%	0.0%
70歳以上	90	24.4%	75.6%	0.0%	0.0%
<性・年齢>					
男性・20～29歳	58	48.3%	51.7%	0.0%	0.0%
男性・30～39歳	119	70.6%	26.9%	2.5%	0.0%
男性・40～49歳	147	66.0%	33.3%	0.7%	0.0%
男性・50～59歳	131	61.8%	37.4%	0.0%	0.8%
男性・60～69歳	139	38.8%	61.2%	0.0%	0.0%
男性・70歳以上	51	27.5%	72.5%	0.0%	0.0%
女性・20～29歳	59	52.5%	44.1%	1.7%	1.7%
女性・30～39歳	103	66.0%	32.0%	1.9%	0.0%
女性・40～49歳	177	57.1%	39.5%	3.4%	0.0%
女性・50～59歳	135	46.7%	51.9%	1.5%	0.0%
女性・60～69歳	115	33.9%	64.3%	1.7%	0.0%
女性・70歳以上	39	20.5%	79.5%	0.0%	0.0%
<従業上の地位>					
正規従業員	660	60.8%	38.2%	0.9%	0.2%
非正規従業員	442	43.9%	53.8%	2.3%	0.0%

「自由時間」でも、全体では男性の増加希望割合(51.2%)のほうが女性(47.3%)より高く、性・年齢階層別に細かくみると、男性は30歳代(70.7%)をトップに現役世代で一般的に増加希望割合が高く出ており、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大きな違いは見られないが、20歳代で男性(58.7%)より、女性(65.9%)のほうが学習意欲のある割合が高くなっているのが目立つ。「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ほうが増加希望の割合が高いものの、20歳代では、学習意欲と同様に、

男性（17.3%）を女性（24.4%）が上回っている。「仕事の時間」（有職者のみ）については、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30歳代、40歳代の削減希望（それぞれ36.1%、40.1%）が他に比べて際だって高くなっているのが目立つ（図表6-3、図表6-4、図表6-5、図表6-6-1、図表6-6-2）。

図表6-3 趣味やレジャーなどの自由時間活動に費やす時間についての意識（単位＝%）

	総数	増やしたい （計）	今のま ま でよい	減らしたい （計）	わからない
総数	2118	49.1	48.8	0.8	1.4
<性別・年齢>					
男性	949	51.2	46.9	0.9	0.9
女性	1169	47.3	50.3	0.7	1.7
<年齢>					
20～29歳	157	67.5	31.2	0.6	0.6
30～39歳	276	68.8	30.1	0.7	0.4
40～49歳	377	62.1	37.1	0.8	0.0
50～59歳	328	57.9	40.9	0.6	0.6
60～69歳	478	42.9	55.0	0.8	1.3
70歳以上	502	22.7	72.5	1.0	3.8
<性・年齢>					
男性・20～29歳	75	64.0	36.0	0.0	0.0
男性・30～39歳	123	70.7	27.6	1.6	0.0
男性・40～49歳	154	61.7	38.3	0.0	0.0
男性・50～59歳	140	65.0	32.9	1.4	0.7
男性・60～69歳	220	46.8	51.4	1.4	0.5
男性・70歳以上	237	26.2	70.0	0.8	3.0
女性・20～29歳	82	70.7	26.8	1.2	1.2
女性・30～39歳	153	67.3	32.0	0.0	0.7
女性・40～49歳	223	62.3	36.3	1.3	0.0
女性・50～59歳	188	52.7	46.8	0.0	0.5
女性・60～69歳	258	39.5	58.1	0.4	1.9
女性・70歳以上	265	19.6	74.7	1.1	4.5
<仕事の有無>					
有職	1273	60.4	38.8	0.5	0.2
無職	845	32.0	63.8	1.2	3.1
<従業上の地位>					
正規従業員	660	66.1	33.2	0.8	0.0
非正規従業員	442	55.0	44.3	0.5	0.2

図表 6-4 自己啓発のための学習活動に費やす時間についての意識(単位=%)

	総数	増やしたい(計)	今のままでよい	減らしたい(計)	わからない
総数	2118	42.4	52.4	2.0	3.2
<性別・年齢>					
男性	949	42.1	52.5	2.6	2.7
女性	1169	42.7	52.3	1.5	3.5
<年齢>					
20～29歳	157	62.4	33.8	3.2	0.6
30～39歳	276	57.2	38.4	2.9	1.4
40～49歳	377	56.8	39.8	2.9	0.5
50～59歳	328	49.7	48.5	0.6	1.2
60～69歳	478	35.6	59.0	2.1	3.3
70歳以上	502	19.1	71.5	1.4	8.0
<性・年齢>					
男性・20～29歳	75	58.7	37.3	4.0	0.0
男性・30～39歳	123	55.3	39.0	4.9	0.8
男性・40～49歳	154	57.8	39.6	2.6	0.0
男性・50～59歳	140	47.9	50.7	0.7	0.7
男性・60～69歳	220	37.7	57.3	2.7	2.3
男性・70歳以上	237	20.7	69.2	2.1	8.0
女性・20～29歳	82	65.9	30.5	2.4	1.2
女性・30～39歳	153	58.8	37.9	1.3	2.0
女性・40～49歳	223	56.1	39.9	3.1	0.9
女性・50～59歳	188	51.1	46.8	0.5	1.6
女性・60～69歳	258	33.7	60.5	1.6	4.3
女性・70歳以上	265	17.7	73.6	0.8	7.9
<仕事の有無>					
有職	1273	49.4	47.9	2.0	0.7
無職	845	32.0	59.1	2.1	6.9
<従業上の地位>					
正規従業員	660	56.2	41.4	2.0	0.5
非正規従業員	442	44.6	52.5	2.5	0.5

図表 6-5 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についての意識(単位=%)

	総数	増やしたい(計)	今のままでよい	減らしたい(計)	わからない
総数	2118	18.3	70.9	7.6	3.2
<性別・年齢>					
男性	949	20.8	69.1	7.6	2.5
女性	1169	16.3	72.4	7.5	3.8
<年齢>					
20～29歳	157	21.0	70.1	7.0	1.9
30～39歳	276	22.1	61.2	14.1	2.5
40～49歳	377	19.9	67.6	10.9	1.6
50～59歳	328	23.5	70.1	5.5	0.9
60～69歳	478	19.7	73.4	4.4	2.5
70歳以上	502	9.6	77.1	6.0	7.4
<性・年齢>					
男性・20～29歳	75	17.3	70.7	12.0	0.0
男性・30～39歳	123	26.0	57.7	14.6	1.6
男性・40～49歳	154	20.8	68.2	9.7	1.3
男性・50～59歳	140	27.1	68.6	3.6	0.7
男性・60～69歳	220	23.2	70.5	4.5	1.8
男性・70歳以上	237	13.1	74.3	6.3	6.3
女性・20～29歳	82	24.4	69.5	2.4	3.7
女性・30～39歳	153	19.0	64.1	13.7	3.3
女性・40～49歳	223	19.3	67.3	11.7	1.8
女性・50～59歳	188	20.7	71.3	6.9	1.1
女性・60～69歳	258	16.7	76.0	4.3	3.1
女性・70歳以上	265	6.4	79.6	5.7	8.3
<仕事の有無>					
有職	1273	21.7	69.2	8.0	1.1
無職	845	13.3	73.5	6.9	6.4
<従業上の地位>					
正規従業員	660	25.0	65.5	8.2	1.4
非正規従業員	442	18.3	73.1	7.9	0.7

図表 6-6-1 仕事の時間についての意識(単位=%)

	総数	増やしたい(計)	今のままでよい	減らしたい(計)	わからない
総数	2118	12.1	57.7	19.0	11.2
<性別・年齢>					
男性	949	8.4	59.6	23.4	8.5
女性	1169	15.1	56.2	15.4	13.3
<年齢>					
20～29歳	157	19.7	49.7	24.8	5.7
30～39歳	276	23.6	45.3	27.9	3.3
40～49歳	377	18.8	50.4	27.9	2.9
50～59歳	328	9.8	60.7	25.3	4.3
60～69歳	478	9.2	63.6	14.6	12.6
70歳以上	502	2.6	65.1	5.6	26.7
<性・年齢>					
男性・20～29歳	75	10.7	58.7	25.3	5.3
男性・30～39歳	123	13.8	49.6	35.8	0.8
男性・40～49歳	154	7.1	53.9	39.0	0.0
男性・50～59歳	140	7.9	60.0	30.7	1.4
男性・60～69歳	220	11.8	63.2	18.2	6.8
男性・70歳以上	237	3.0	65.4	6.8	24.9
女性・20～29歳	82	28.0	41.5	24.4	6.1
女性・30～39歳	153	31.4	41.8	21.6	5.2
女性・40～49歳	223	26.9	48.0	20.2	4.9
女性・50～59歳	188	11.2	61.2	21.3	6.4
女性・60～69歳	258	7.0	64.0	11.6	17.4
女性・70歳以上	265	2.3	64.9	4.5	28.3
<仕事の有無>					
有職	1273	12.2	58.8	28.7	0.4
無職	845	12.0	56.2	4.4	27.5
<従業上の地位>					
正規従業員	660	7.7	55.3	36.7	0.3
非正規従業員	442	19.7	61.1	19.2	0.0

図表 6-6-2 仕事の時間についての意識（有職者のみ）（単位＝％）

	総数	増やしたい（計）	今のままでよい	減らしたい（計）	わからない
総数	1273	12.2%	58.8%	28.7%	0.4%
<性別>					
男性	645	9.6%	58.4%	31.3%	0.6%
女性	628	14.8%	59.1%	26.0%	0.2%
<年齢>					
20～29歳	117	14.5%	57.3%	28.2%	0.0%
30～39歳	222	16.7%	48.6%	34.2%	0.5%
40～49歳	324	15.4%	52.8%	31.5%	0.3%
50～59歳	266	7.5%	60.9%	31.2%	0.4%
60～69歳	254	10.2%	66.5%	22.8%	0.4%
70歳以上	90	5.6%	78.9%	14.4%	1.1%
<性・年齢>					
男性・20～29歳	58	8.6%	63.8%	27.6%	0.0%
男性・30～39歳	119	12.6%	50.4%	36.1%	0.8%
男性・40～49歳	147	6.8%	53.1%	40.1%	0.0%
男性・50～59歳	131	6.9%	59.5%	32.8%	0.8%
男性・60～69歳	139	14.4%	60.4%	24.5%	0.7%
男性・70歳以上	51	5.9%	78.4%	13.7%	2.0%
女性・20～29歳	59	20.3%	50.8%	28.8%	0.0%
女性・30～39歳	103	21.4%	46.6%	32.0%	0.0%
女性・40～49歳	177	22.6%	52.5%	24.3%	0.6%
女性・50～59歳	135	8.1%	62.2%	29.6%	0.0%
女性・60～69歳	115	5.2%	73.9%	20.9%	0.0%
女性・70歳以上	39	5.1%	79.5%	15.4%	0.0%
<従業上の地位>					
正規従業員	660	7.7%	55.3%	36.7%	0.3%
非正規従業員	442	19.7%	61.1%	19.2%	0.0%

（2）「家事・育児」等は「働く」ことにあたるか 男女別、年齢階層別

会社に勤めたり、お店を経営したりする「いわゆる仕事」以外の、家事や育児などの労働について、「働くこと」にあてはまると思うかどうか聞いている。「家事」については、「働くことにあてはまる」（「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」の合計、以下同じ）とする割合が 57.9%と過半数を占め、「働くことにあてはまらない」とする割合（37.0%、「あてはまらない」「どちらかといえばあてはまらない」の合計、以下同じ）を大きく上回っている。男女別でみると、それぞれ 50.8%、63.6%と差が大きい。性・年齢

階層別に細かくみると、その差はよりはっきりする。男性は20歳代の41.3%から70歳以上の56.5%までの間に分布しているが、女性はもっとも低いのが20歳代の54.9%で、ここから50歳代の68.6%までの幅を示しており、どの年齢階層でも、女性のほうが「家事」を「働くこと」と捉える割合が高くなっている（図表6-7）。

図表 6-7 あなたにとって「働くこと」にあてはまるか 家事（単位＝％）

	総数	あてはまる (計)	あてはま ない (計)	どちらとも いえない	わからない
総数	2118	57.9	37.0	4.0	1.1
<性別・年齢>					
男性	949	50.8	43.7	4.3	1.2
女性	1169	63.6	31.6	3.8	1.0
<年齢>					
20～29歳	157	48.4	48.4	3.2	0.0
30～39歳	276	56.9	40.9	2.2	0.0
40～49歳	377	54.4	41.6	4.0	0.0
50～59歳	328	62.2	35.1	2.4	0.3
60～69歳	478	61.5	34.1	3.3	1.0
70歳以上	502	57.8	31.9	7.0	3.4
<性・年齢>					
男性・20～29歳	75	41.3	54.7	4.0	0.0
男性・30～39歳	123	46.3	52.0	1.6	0.0
男性・40～49歳	154	41.6	53.9	4.5	0.0
男性・50～59歳	140	53.6	43.6	2.9	0.0
男性・60～69歳	220	55.0	40.0	4.1	0.9
男性・70歳以上	237	56.5	32.9	6.8	3.8
女性・20～29歳	82	54.9	42.7	2.4	0.0
女性・30～39歳	153	65.4	32.0	2.6	0.0
女性・40～49歳	223	63.2	33.2	3.6	0.0
女性・50～59歳	188	68.6	28.7	2.1	0.5
女性・60～69歳	258	67.1	29.1	2.7	1.2
女性・70歳以上	265	58.9	30.9	7.2	3.0
<仕事の有無>					
有職	1273	54.6	41.7	3.4	0.3
無職	845	62.8	29.9	5.0	2.2
<従業上の地位>					
正規従業員	660	50.3	46.1	3.3	0.3
非正規従業員	442	60.0	37.1	2.9	0.0

「育児」が働くことにあたるかどうかについては、「働くことにあてはまらない」とする割合が48.2%で、「働くことにあてはまる」とする割合（44.7%）をわずかに上回っている。男女別で見ると、男性の「働くことにあてはまる」とする割合は42.9%で、「あてはまらない」とする割合は49.7%と、その差があるのに対して、女性ではそれぞれ46.1%、47.0%と拮抗した割合になっている。女性の30歳代と50歳代を除き、すべての性年齢

階層で、「働くことにあてはまらない」が「働くことにあてはまる」をわずかに上回っており、性・年齢階層別で顕著な傾向はみられない。女性の30歳代、50歳代では「働くことにあてはまる」（それぞれ、54.9%、51.1%）が「働くことにあてはまらない」（それぞれ、42.5%、42.0%）を若干上回っている。また、20歳代男性で「働くことにあてはまる」とする割合がもっとも低く出ている（33.3%）（図表6-8）。

図表 6-8 あなたにとって「働くこと」にあてはまるか 育児（単位＝％）

	総数	あてはまる (計)	あてはま らない (計)	どちらとも いえない	わからない
総数	2118	44.7	48.2	5.6	1.6
<性別・年齢>					
男性	949	42.9	49.7	5.8	1.6
女性	1169	46.1	47.0	5.4	1.5
<年齢>					
20～29歳	157	38.2	56.7	4.5	0.6
30～39歳	276	50.4	46.4	2.5	0.7
40～49歳	377	42.7	52.0	5.3	0.0
50～59歳	328	47.9	46.3	4.6	1.2
60～69歳	478	44.1	49.0	5.6	1.3
70歳以上	502	43.4	44.2	8.4	4.0
<性・年齢>					
男性・20～29歳	75	33.3	58.7	6.7	1.3
男性・30～39歳	123	44.7	51.2	4.1	0.0
男性・40～49歳	154	39.6	55.8	4.5	0.0
男性・50～59歳	140	43.6	52.1	3.6	0.7
男性・60～69歳	220	45.5	47.3	6.4	0.9
男性・70歳以上	237	44.3	43.0	8.0	4.6
女性・20～29歳	82	42.7	54.9	2.4	0.0
女性・30～39歳	153	54.9	42.5	1.3	1.3
女性・40～49歳	223	44.8	49.3	5.8	0.0
女性・50～59歳	188	51.1	42.0	5.3	1.6
女性・60～69歳	258	43.0	50.4	5.0	1.6
女性・70歳以上	265	42.6	45.3	8.7	3.4
<仕事の有無>					
有職	1273	43.5	51.4	4.8	0.3
無職	845	46.4	43.4	6.7	3.4
<従業上の地位>					
正規従業員	660	44.7	50.9	4.2	0.2
非正規従業員	442	40.0	55.2	4.5	0.2

「親の介護」については、「働くことにあてはまらない」とする割合が48.2%で、「働くことにあてはまる」とする割合（45.2%）をわずかに上回っている。男女別で見ると、女性では結果が逆転しており、「あてはまる」とする割合（47.9%）が「あてはまらない」とする割合（45.8%）を上回っている。性・年齢階層別に細かくみると、男性では50歳

代で「あてはまる」とする割合がもっとも高まり、逆に「あてはまらない」とする割合が低くなっており、男性であっても親の介護がより現実味をおびる50歳代では、他の年齢階層と意識が違っていることがわかる。この傾向は女性で顕著で、50歳代、60歳代では「あてはまる」が「あてはまらない」を大きく上回っている(それぞれ50歳代女性56.4%、39.4%、60歳代女性51.6%、42.2%)。家事と同様に、介護でも女性に大きな負荷がかかっていることがうかがわれる結果となっている(図表6-9)。

図表 6-9 あなたにとって「働くこと」にあてはまるか 親の介護(単位=%)

	総数	あてはまる (計)	あてはま らない (計)	どちらとも いえない	わからない
総数	2118	45.2	48.2	5.4	1.3
<性別・年齢>					
男性	949	41.8	51.1	6.1	0.9
女性	1169	47.9	45.8	4.8	1.5
<年齢>					
20～29歳	157	41.4	52.2	6.4	0.0
30～39歳	276	42.8	53.6	2.9	0.7
40～49歳	377	41.4	54.6	3.4	0.5
50～59歳	328	53.0	43.3	3.0	0.6
60～69歳	478	49.2	44.6	5.2	1.0
70歳以上	502	41.6	45.6	9.6	3.2
<性・年齢>					
男性・20～29歳	75	37.3	54.7	8.0	0.0
男性・30～39歳	123	33.3	61.8	4.1	0.8
男性・40～49歳	154	40.3	56.5	2.6	0.6
男性・50～59歳	140	48.6	48.6	2.9	0.0
男性・60～69歳	220	46.4	47.3	6.4	0.0
男性・70歳以上	237	40.5	46.0	10.5	3.0
女性・20～29歳	82	45.1	50.0	4.9	0.0
女性・30～39歳	153	50.3	47.1	2.0	0.7
女性・40～49歳	223	42.2	53.4	4.0	0.4
女性・50～59歳	188	56.4	39.4	3.2	1.1
女性・60～69歳	258	51.6	42.2	4.3	1.9
女性・70歳以上	265	42.6	45.3	8.7	3.4
<仕事の有無>					
有職	1273	44.0	51.5	4.0	0.5
無職	845	47.0	43.1	7.5	2.5
<従業上の地位>					
正規従業員	660	42.9	52.6	4.1	0.5
非正規従業員	442	42.8	53.4	3.6	0.2

「ボランティア活動」については、「働くことにあてはまらない」とする割合が55.4%と「働くことにあてはまる」とする割合(35.1%)を大きく上回っている。性・年齢階層別にみると、ボランティア活動を「働くことにあてはまる」と考える割合は60歳代の男

性が41.8%と最も高い。この結果だけからは判断できないが、男性60歳代でボランティアを仕事と考える割合が高いのは、定年後の有償ボランティアが念頭にあるからかも知れない（図表6-10）。

「地域貢献活動」は、「働くことにあてはまらない」が52.2%で、「働くことにあてはまる」割合（35.1%）を大きく上回っている。男女別にみると、女性では「どちらともいえない」とする割合が男性を大きく上回っており、「あてはまらない」「あてはまる」のどちらの割合とも男性より若干低くなっている。そのほかは、性別年齢階層別にみても、違いはあまりなく、顕著な特徴はみられない（図表6-11）。

図表6-10 あなたにとって「働くこと」にあてはまるか ボランティア活動（NPO、NGOを含む）（単位＝％）

	総数	あてはまる (計)	あてはま ない (計)	どちらとも いえない	わからない
総数	2118	35.1	55.4	7.0	2.5
<性別・年齢>					
男性	949	34.8	57.2	6.1	1.9
女性	1169	35.4	53.9	7.7	3.0
<年齢>					
20～29歳	157	34.4	59.2	5.7	0.6
30～39歳	276	34.4	58.0	6.2	1.4
40～49歳	377	31.8	62.1	5.3	0.8
50～59歳	328	35.7	57.0	6.1	1.2
60～69歳	478	39.5	51.9	6.5	2.1
70歳以上	502	33.7	50.0	10.2	6.2
<性・年齢>					
男性・20～29歳	75	34.7	62.7	2.7	0.0
男性・30～39歳	123	28.5	66.7	4.1	0.8
男性・40～49歳	154	30.5	65.6	3.9	0.0
男性・50～59歳	140	30.0	63.6	5.7	0.7
男性・60～69歳	220	41.8	50.9	5.9	1.4
男性・70歳以上	237	37.1	47.3	10.1	5.5
女性・20～29歳	82	34.1	56.1	8.5	1.2
女性・30～39歳	153	39.2	51.0	7.8	2.0
女性・40～49歳	223	32.7	59.6	6.3	1.3
女性・50～59歳	188	39.9	52.1	6.4	1.6
女性・60～69歳	258	37.6	52.7	7.0	2.7
女性・70歳以上	265	30.6	52.5	10.2	6.8
<仕事の有無>					
有職	1273	33.9	58.8	6.1	1.2
無職	845	36.9	50.3	8.3	4.5
<従業上の地位>					
正規従業員	660	32.1	61.5	5.6	0.8
非正規従業員	442	34.6	58.6	5.4	1.4

図表 6-11 あなたにとって「働くこと」にあてはまるか 地域貢献活動(単位＝%)

	総数	あてはまる (計)	あてはま らない (計)	どちらとも いえない	わからない
総数	2118	35.1	52.2	9.7	3.1
<性別・年齢>					
男性	949	36.8	53.8	7.1	2.3
女性	1169	33.7	50.8	11.8	3.7
<年齢>					
20～29歳	157	37.6	54.1	7.6	0.6
30～39歳	276	33.7	55.1	8.0	3.3
40～49歳	377	31.6	57.8	10.1	0.5
50～59歳	328	36.6	53.7	8.5	1.2
60～69歳	478	39.5	47.9	10.7	1.9
70歳以上	502	32.5	48.8	10.8	8.0
<性・年齢>					
男性・20～29歳	75	36.0	57.3	6.7	0.0
男性・30～39歳	123	28.5	62.6	5.7	3.3
男性・40～49歳	154	33.1	60.4	6.5	0.0
男性・50～59歳	140	39.3	54.3	6.4	0.0
男性・60～69歳	220	41.4	51.8	6.4	0.5
男性・70歳以上	237	38.0	45.6	9.3	7.2
女性・20～29歳	82	39.0	51.2	8.5	1.2
女性・30～39歳	153	37.9	49.0	9.8	3.3
女性・40～49歳	223	30.5	56.1	12.6	0.9
女性・50～59歳	188	34.6	53.2	10.1	2.1
女性・60～69歳	258	38.0	44.6	14.3	3.1
女性・70歳以上	265	27.5	51.7	12.1	8.7
<仕事の有無>					
有職	1273	35.3	54.0	9.2	1.5
無職	845	34.8	49.3	10.4	5.4
<従業上の地位>					
正規従業員	660	33.9	57.6	7.0	1.5
非正規従業員	442	36.4	51.1	11.5	0.9

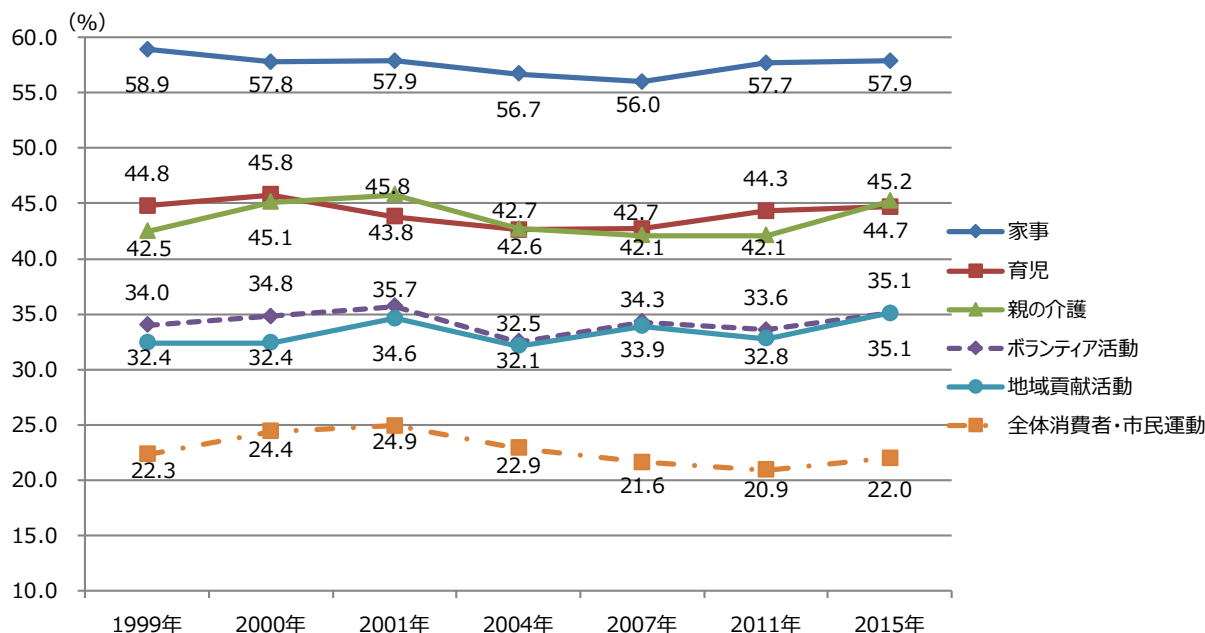
「消費者・市民活動」については、「働くことにあてはまらない」とする割合が63.6%と高く、「働くことにあてはまる」とする割合(22.0%)を大きく上回っている。男女別で見ると、この項目も、女性で「どちらともいえない」とする割合が男性の約2倍で、「あてはまる」「あてはまらない」のどちらの割合も男性より若干低くなっている。また性・年齢階層別では、おおかたの年齢階層で男性のほうが女性より「働くことにあてはまらない」とする割合が若干高くなっている(図表6-12)。

図表 6-12 あなたにとって「働くこと」にあてはまるか 消費者・市民活動(単位=%)

	総数	あてはまる (計)	あてはま らない (計)	どちらとも いえない	わからない
総数	2118	22.0	63.6	10.0	4.5
<性別・年齢>					
男性	949	23.1	65.9	6.6	4.4
女性	1169	21.0	61.7	12.7	4.5
<年齢>					
20～29歳	157	22.9	68.2	7.6	1.3
30～39歳	276	23.2	63.8	9.4	3.6
40～49歳	377	17.8	69.2	10.3	2.7
50～59歳	328	22.3	68.0	7.9	1.8
60～69歳	478	24.1	61.5	11.5	2.9
70歳以上	502	21.9	56.8	10.8	10.6
<性・年齢>					
男性・20～29歳	75	24.0	69.3	5.3	1.3
男性・30～39歳	123	17.1	74.0	4.9	4.1
男性・40～49歳	154	18.8	73.4	5.8	1.9
男性・50～59歳	140	23.6	69.3	5.7	1.4
男性・60～69歳	220	25.9	63.6	8.6	1.8
男性・70歳以上	237	25.7	55.7	7.2	11.4
女性・20～29歳	82	22.0	67.1	9.8	1.2
女性・30～39歳	153	28.1	55.6	13.1	3.3
女性・40～49歳	223	17.0	66.4	13.5	3.1
女性・50～59歳	188	21.3	67.0	9.6	2.1
女性・60～69歳	258	22.5	59.7	14.0	3.9
女性・70歳以上	265	18.5	57.7	14.0	9.8
<仕事の有無>					
有職	1273	21.0	66.7	9.9	2.4
無職	845	23.4	58.8	10.2	7.6
<従業上の地位>					
正規従業員	660	20.5	70.0	7.4	2.1
非正規従業員	442	20.6	64.5	12.9	2.0

これらの「仕事観」の各項目の「働くことにあてはまる」割合を時系列でながめてみると、各項目とも水準の大きな変化はみられない。「家事」については、調査開始以来(1999年から今回で7回目)、一貫して6割弱の水準で推移して、今回調査では57.9%。「育児」「親の介護」はともに、過去の調査を通じて一貫して4割強の水準で推移し、今回調査ではそれぞれ44.7%、45.2%となっている。「ボランティア活動」「地域貢献活動」はともに、一貫して3割強の水準で推移し、今回調査ではともに35.1%。「消費者・市民運動」については、2割強で推移しており、今回調査では22.0%となっている(図表6-13)。

図表 6-13 働くことに当たるかどうか(当てはまると思う割合)

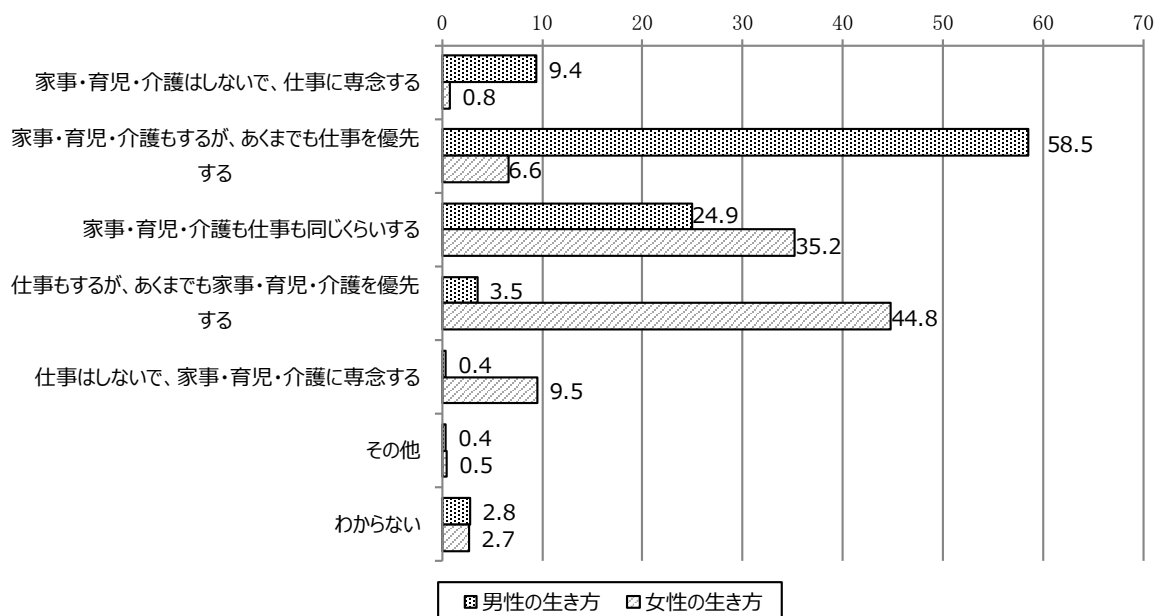


(3) 男女の役割分担に関する意識

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」「仕事はしないで、家事・育児・介護に専念する」の5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」のが望ましいとする割合が58.5%でもっとも高く、次いで「同じくらいにする」(24.9%)、「仕事に専念する」(9.4%)、「家事・育児・介護を優先する」(3.5%)、「家事・育児・介護に専念する」(0.4%)となっている(図表6-14)。

男女別でみて、女性は男性の仕事漬けの生き方を支持しないのではないかと思われたが、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、女性が男性を約10ポイント上回っている(それぞれ62.6%、53.4%)のが目立つ。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わずかに上回っている(それぞれ、4.2%、3.0%)。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(図表6-15)。

図表 6-14 家庭生活と仕事について望ましいと思う生き方(単位=%)



図表 6-15 家庭生活と仕事について望ましいと思う男性の生き方(単位=%)

	総数	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	仕事はしないで、家事・育児・介護に専念する	その他	わからない	仕事優先(計)	家事・育児・介護優先(計)
総数	2118	9.4	58.5	24.9	3.5	0.4	0.4	2.8	67.9	4.0
<性別・年齢>										
男性	949	9.7	53.4	28.1	4.2	0.7	0.4	3.4	63.1	5.0
女性	1169	9.2	62.6	22.3	3.0	0.2	0.4	2.3	71.8	3.2
<年齢>										
20～29歳	157	5.1	54.8	33.8	4.5	0.0	0.6	1.3	59.9	4.5
30～39歳	276	4.7	56.9	31.2	5.8	0.4	0.7	0.4	61.6	6.2
40～49歳	377	4.0	61.8	28.4	3.4	0.5	0.5	1.3	65.8	4.0
50～59歳	328	7.0	58.8	28.4	3.0	0.6	0.3	1.8	65.9	3.7
60～69歳	478	10.0	62.1	20.9	3.3	0.2	0.4	2.9	72.2	3.6
70歳以上	502	18.3	54.4	17.7	2.6	0.6	0.2	6.2	72.7	3.2
<性・年齢>										
男性・20～29歳	75	5.3	48.0	38.7	4.0	0.0	1.3	2.7	53.3	4.0
男性・30～39歳	123	4.9	52.0	31.7	8.9	0.8	0.8	0.8	56.9	9.8
男性・40～49歳	154	3.2	55.2	33.8	3.9	1.3	0.0	2.6	58.4	5.2
男性・50～59歳	140	7.1	50.7	37.1	2.1	0.7	0.0	2.1	57.9	2.9
男性・60～69歳	220	9.1	59.5	22.7	4.5	0.0	0.9	3.2	68.6	4.5
男性・70歳以上	237	19.8	50.6	19.0	3.0	1.3	0.0	6.3	70.5	4.2
女性・20～29歳	82	4.9	61.0	29.3	4.9	0.0	0.0	0.0	65.9	4.9
女性・30～39歳	153	4.6	60.8	30.7	3.3	0.0	0.7	0.0	65.4	3.3
女性・40～49歳	223	4.5	66.4	24.7	3.1	0.0	0.9	0.4	70.9	3.1
女性・50～59歳	188	6.9	64.9	21.8	3.7	0.5	0.5	1.6	71.8	4.3
女性・60～69歳	258	10.9	64.3	19.4	2.3	0.4	0.0	2.7	75.2	2.7
女性・70歳以上	265	17.0	57.7	16.6	2.3	0.0	0.4	6.0	74.7	2.3

女性の生き方については、「家事・育児・介護を優先する」を支持する割合が44.8%ともっとも高く、ついで「同じくらいする」(35.2%)、「家事・育児・介護に専念する」(9.5%)、「仕事を優先する」(6.6%)、「仕事に専念する」(0.8%)の順(図表6-16)。女性の生き方についても、男女による差はあまりなく、「家事・育児・介護に専念する」を支持する割合で男性が女性を4.5ポイント上回っている(それぞれ、12.0%、7.5%)。性・年齢階層別にみると、男女ともに70歳以上で女性は「家事・育児・介護に専念する」のが望ましいと考える割合がもっとも高くなっている。その他の性年齢階層では、男性20歳代で他の階層と比べて、女性は「家事・育児・介護に専念する」のが望ましいとする割合が高い(12.0%)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(図表6-16)。

図表6-16 家庭生活と仕事について望ましいと思う女性の生き方(単位=%)

	総数	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	仕事はしないで、家事・育児・介護に専念する	その他	わからない	仕事優先(計)	家事・育児・介護優先(計)
総数	2118	0.8	6.6	35.2	44.8	9.5	0.5	2.7	7.3	54.3
<性別・年齢>										
男性	949	0.9	5.9	31.7	45.4	12.0	0.4	3.6	6.8	57.4
女性	1169	0.6	7.1	38.0	44.3	7.5	0.5	2.0	7.7	51.8
<年齢>										
20～29歳	157	0.6	3.2	32.5	54.8	7.0	0.6	1.3	3.8	61.8
30～39歳	276	0.4	4.0	39.1	47.8	7.6	0.7	0.4	4.3	55.4
40～49歳	377	0.8	7.2	41.4	43.5	5.3	0.5	1.3	8.0	48.8
50～59歳	328	0.6	4.0	37.5	48.5	7.3	0.6	1.5	4.6	55.8
60～69歳	478	0.2	10.3	33.1	42.9	10.0	0.4	3.1	10.5	52.9
70歳以上	502	1.6	6.8	29.7	40.4	15.5	0.2	5.8	8.4	56.0
<性・年齢>										
男性・20～29歳	75	1.3	5.3	29.3	48.0	12.0	1.3	2.7	6.7	60.0
男性・30～39歳	123	0.0	2.4	35.0	50.4	10.6	0.8	0.8	2.4	61.0
男性・40～49歳	154	1.3	8.4	38.3	42.9	6.5	0.0	2.6	9.7	49.4
男性・50～59歳	140	0.7	5.0	32.1	49.3	10.7	0.0	2.1	5.7	60.0
男性・60～69歳	220	0.5	6.8	29.5	46.4	11.8	0.5	4.5	7.3	58.2
男性・70歳以上	237	1.7	5.9	28.3	40.5	17.3	0.4	5.9	7.6	57.8
女性・20～29歳	82	0.0	1.2	35.4	61.0	2.4	0.0	0.0	1.2	63.4
女性・30～39歳	153	0.7	5.2	42.5	45.8	5.2	0.7	0.0	5.9	51.0
女性・40～49歳	223	0.4	6.3	43.5	43.9	4.5	0.9	0.4	6.7	48.4
女性・50～59歳	188	0.5	3.2	41.5	47.9	4.8	1.1	1.1	3.7	52.7
女性・60～69歳	258	0.0	13.2	36.0	39.9	8.5	0.4	1.9	13.2	48.4
女性・70歳以上	265	1.5	7.5	30.9	40.4	14.0	0.0	5.7	9.1	54.3

(4) 家庭と仕事の両立に関する考え方

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。「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ない」と考えている割合(「あてはまらない」「あま

りあてはまらない」の合計)が51.9%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46.3%を少し上回っている(図表6-17)。

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」については、「家庭責任で仕事を犠牲にしていない」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70.4%と、「家庭責任で仕事を犠牲にしている」とする割合(27.6%、「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6-18)。

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30歳代、40歳代、50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って、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。これ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(図表6-17、図表6-18)。

図表6-17 家事・育児・介護と仕事の調和について

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(単位=%)

	該当者	あてはまる (計)	あてはま ない (計)	わからない
総数	1273	46.3	51.9	1.8
<性別・年齢>				
男性	645	47.8	49.8	2.5
女性	628	44.7	54.1	1.1
<年齢>				
20～29歳	117	32.5	62.4	5.1
30～39歳	222	59.9	38.7	1.4
40～49歳	324	50.6	48.8	0.6
50～59歳	266	51.5	47.4	1.1
60～69歳	254	37.8	59.1	3.1
70歳以上	90	23.3	75.6	1.1
<性・年齢>				
男性・20～29歳	58	36.2	60.3	3.4
男性・30～39歳	119	63.9	34.5	1.7
男性・40～49歳	147	54.4	44.2	1.4
男性・50～59歳	131	51.9	47.3	0.8
男性・60～69歳	139	37.4	56.8	5.8
男性・70歳以上	51	21.6	76.5	2.0
女性・20～29歳	59	28.8	64.4	6.8
女性・30～39歳	103	55.3	43.7	1.0
女性・40～49歳	177	47.5	52.5	0.0
女性・50～59歳	135	51.1	47.4	1.5
女性・60～69歳	115	38.3	61.7	0.0
女性・70歳以上	39	25.6	74.4	0.0

図表 6-18 家事・育児・介護と仕事の調和について

家事・育児・介護のために、仕事での責任を果たせていない(単位＝%)

	該当者	あてはまる (計)	あてはま らない (計)	わからない
総数	1273	27.6	70.4	2.0
<性別・年齢>				
男性	645	26.7	70.9	2.5
女性	628	28.5	69.9	1.6
<年齢>				
20～29歳	117	18.8	76.9	4.3
30～39歳	222	38.3	58.6	3.2
40～49歳	324	26.5	72.8	0.6
50～59歳	266	29.7	69.9	0.4
60～69歳	254	25.6	70.5	3.9
70歳以上	90	15.6	83.3	1.1
<性・年齢>				
男性・20～29歳	58	19.0	79.3	1.7
男性・30～39歳	119	31.1	66.4	2.5
男性・40～49歳	147	24.5	74.1	1.4
男性・50～59歳	131	30.5	69.5	0.0
男性・60～69歳	139	28.8	64.7	6.5
男性・70歳以上	51	15.7	82.4	2.0
女性・20～29歳	59	18.6	74.6	6.8
女性・30～39歳	103	46.6	49.5	3.9
女性・40～49歳	177	28.2	71.8	0.0
女性・50～59歳	135	28.9	70.4	0.7
女性・60～69歳	115	21.7	77.4	0.9
女性・70歳以上	39	15.4	84.6	0.0

「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（「あてはまらない」「あまりあてはまらない」の合計）が62.0%と「両立に悩むことがある」割合（36.4%、「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。「両立に悩むことがある」人を年齢階層別みると、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30歳代、40歳代、50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（30歳代男性37.0%、女性56.3%、40歳代男性34.0%、女性44.1%、50歳代男性35.1%、女性43.7%）、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見られる結果となっている（図表6-19）。

図表 6-19 家事・育児・介護と仕事の調和について

仕事と家事・育児・介護の両立が難しく、悩むことがある(単位=%)

	該当者	あてはまる (計)	あてはま ない (計)	わからない
総数	1273	36.4	62.0	1.6
<性別・年齢>				
男性	645	31.9	65.6	2.5
女性	628	40.9	58.3	0.8
<年齢>				
20～29歳	117	32.5	65.0	2.6
30～39歳	222	45.9	52.7	1.4
40～49歳	324	39.5	59.6	0.9
50～59歳	266	39.5	59.8	0.8
60～69歳	254	29.9	66.9	3.1
70歳以上	90	15.6	82.2	2.2
<性・年齢>				
男性・20～29歳	58	32.8	65.5	1.7
男性・30～39歳	119	37.0	61.3	1.7
男性・40～49歳	147	34.0	64.6	1.4
男性・50～59歳	131	35.1	64.1	0.8
男性・60～69歳	139	27.3	66.9	5.8
男性・70歳以上	51	17.6	78.4	3.9
女性・20～29歳	59	32.2	64.4	3.4
女性・30～39歳	103	56.3	42.7	1.0
女性・40～49歳	177	44.1	55.4	0.6
女性・50～59歳	135	43.7	55.6	0.7
女性・60～69歳	115	33.0	67.0	0.0
女性・70歳以上	39	12.8	87.2	0.0

(5) 育児・介護への協力に関する意識

子育てに関する意識について、「職場に子育てをする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」「働きながら子育てをする近隣や地域の人のため、手助けをしたい」との考え方をどの様に認識しているかでみると、職場の同僚を仕事面で「手助けしたいと思う」割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同じ）は82.2%と、近隣や地域の人を「手助けしたいと思う」割合の65.7%を大きく上回った。近隣・地域よりも職場をより身近に感じているか、仕事での協力であれば具体的な協力がイメージしやすいのかも知れない。これを男女別に見ると、どちらの場合も女性のほうが「手助け（協力）したいと思う」割合が高く、とくに近隣・地域では、男女差が開いている。女性に比べ、男性の近隣・地域との結びつきが薄いことが背景にあるのかも知れない(図表 6-20)。

介護に関する意識についても、「職場に家族の介護をする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」「働きながら介護をする近隣や地域の人のため、手助けをしたい」とする考え方の支持割合でみている。職場の同僚を仕事面で「手助けしたいと思う」割合は83.6%

で、近隣や地域の人を「手助けしたいと思う」割合（63.0%）を大きく上回っており、「子育て」と同様の傾向を示している。男女別でも、「子育て」と同様の傾向となっている（図表 6-20）。

図表 6-20 働きながら子育てや介護をする人に協力したいか(単位=%)

			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	手助け したいと 思う (計)	手助け したいと 思わ ない (計)
子 育 て	職場に子育てをする同僚がいたら、仕事の面で協力したい	総数n=2118	38.5	43.7	7.3	4.9	5.6	82.2	12.1
		男性n=949	35.5	44.8	9.0	5.8	5.0	80.3	14.8
		女性n=1169	41.0	42.9	5.9	4.1	6.2	83.8	10.0
	働きながら子育てをする近隣や地域の人のため、手助けをしたい	総数n=2118	26.9	38.8	17.5	11.5	5.3	65.7	29.0
		男性n=949	23.9	37.0	20.5	13.5	5.1	60.9	34.0
		女性n=1169	29.3	40.2	15.0	9.9	5.6	69.5	24.9
介 護	職場に家族の介護をする同僚がいたら、仕事の面で協力したい	総数n=2118	36.4	47.2	5.6	5.1	5.7	83.6	10.7
		男性n=949	33.2	49.1	7.0	5.8	5.0	82.3	12.8
		女性n=1169	39.0	45.6	4.5	4.5	6.3	84.6	9.1
	働きながら介護をする近隣や地域の人のために、手助けをしたい	総数n=2118	21.0	42.0	20.3	10.4	6.2	63.0	30.7
		男性n=949	18.8	41.1	23.4	11.2	5.6	59.9	34.6
		女性n=1169	22.8	42.8	17.8	9.8	6.8	65.6	27.6

第3節 「全員参加型社会」に関する意識

1. 女性の社会参加に関する意識

(1) 職場における女性の活躍についての意識

職場における女性の活躍に関する意識を、具体的な活躍の場面に対する考え方（抵抗感）からみてみよう（図表 7-1）。「女性の職場進出がもっと進むこと」については「抵抗感がない」割合（「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計）が 86.4%と大多数を占め、「抵抗感がある」割合（「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」の合計）は 11.5%とわずかだった。これは男女別でも差がみられない。「女性が会社の社長になること」「女性の管理職がもっと増えること」「女性の上司が男性の部下を使うこと」「大事な商談の担当者（契約相手）が女性であること」についても、「抵抗感がない」割合が（それぞれ 88.1%、87.5%、83.1%、87.2%）と、「抵抗感がある」割合（それぞれ 9.7%、10.4%、14.6%、9.7%）を大きく上回っている。これらも男女別の差は顕著ではないものの、女性が「社長」「管理職」「商談相手」になることについては、男性の抵抗が女性よりもわずかに高くなっている。逆に、「男性の部下を使うこと」については、女性の抵抗が男性よりもわずかに高く出ている。「夫よりも妻のほうが地位の高い仕事に就くこと」「夫よりも妻のほうが収入の高い仕事に就くこと」についても、「抵抗感がない」割合がそれぞれ

68.8%、68.6%で、「抵抗感がある」割合（それぞれ 28.4%、28.5%）を大きく上回っているが、前述の「職場進出」「社長」「管理職」「商談相手」と比べると「抵抗感がある」割合が3割弱と水準が高くなっているのが特徴的。とくにどちらも女性で「抵抗感がある」割合が男性より3~4ポイント程度高いのが目立つ。「男性が育児休業を取ること」についても、「抵抗感がない」割合が70.6%と、「抵抗感がある」割合の26.7%を大きく上回っている。こちらは男女別でみると差が出ており、男性の抵抗感(32.5%)が女性(22.1%)を10ポイント上回っている。「乳幼児を他人にあずけて母親が働きにでること」については、「抵抗感がある」割合と「抵抗感がない」割合が拮抗しており（それぞれ48.6%、48.4%）、男女別では男性のほうがわずかに抵抗感を持つ割合が高いが、女性でも半数近く（47.3%）が「抵抗感がある」としている（図表7-1）。

図表 7-1 女性の活躍に関する意識(単位=%)

		抵抗感 がある	抵抗感 がない	わからない
女性の職場進出 がもっと進むこと	総数 n=2118	11.5	86.4	2.1
	男性 n=949	11.3	87.2	1.5
	女性 n=1169	11.6	85.7	2.7
女性が会社の 社長になること	総数 n=2118	9.7	88.1	2.1
	男性 n=949	11.3	87.4	1.4
	女性 n=1169	8.5	88.8	2.7
女性の管理職が もっと増えること	総数 n=2118	10.4	87.5	2.1
	男性 n=949	12.1	86.5	1.4
	女性 n=1169	9.0	88.3	2.7
女性の上司が男性 の部下を使うこと	総数 n=2118	14.6	83.1	2.3
	男性 n=949	14.0	84.5	1.5
	女性 n=1169	15.1	82.0	3.0
大事な商談の担当者（契 約相手）が女性であること	総数 n=2118	9.7	87.2	3.1
	男性 n=949	11.1	86.5	2.4
	女性 n=1169	8.6	87.7	3.7
夫よりも妻のほうが地位の 高い仕事に就くこと	総数 n=2118	28.4	68.8	2.7
	男性 n=949	26.0	72.4	1.6
	女性 n=1169	30.4	66.0	3.7
夫よりも妻のほうが収入の 高い仕事に就くこと	総数 n=2118	28.5	68.6	2.8
	男性 n=949	26.7	71.7	1.7
	女性 n=1169	30.0	66.2	3.8
男性が育児 休業を取ること	総数 n=2118	26.7	70.6	2.6
	男性 n=949	32.5	65.1	2.4
	女性 n=1169	22.1	75.1	2.8
乳幼児を他人にあずけて母 親が働きにでること	総数 n=2118	48.6	48.4	3.0
	男性 n=949	50.3	47.2	2.5
	女性 n=1169	47.3	49.4	3.3

※ 「抵抗感がある」：「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」の合計

「抵抗感がない」：「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計

(2) 女性活躍に対する意識と職場での女性との協働経験

女性の職場進出に対する様々な抵抗感について、職場で実際に女性と共に働いたことがある経験の有無別（「職場の直属の上司が女性だったことがある」「職場で女性が直属の部下だったことがある」経験の有無）にみてみよう。

「女性の職場進出がもっと進むこと」に対する抵抗感では、上司・部下にかかわらず、女性と協働した経験のある人のほうが、抵抗感を感じる割合が低い。「女性が社長になること」については、これも上司・部下にかかわらず、女性とともに働いた経験があるほうが、経験がない人に比べて抵抗感のない割合が約8ポイント高く、9割超となっている。近年、増加目標を設ける企業も少なくない、「女性の管理職がもっと増えること」については、これも女性の上司・部下の経験なしの人は、抵抗感ありの割合が、協働経験のある人よりダブルスコアで高めに出ている（図表7-2）。

図表7-2

女性の職場進出がもっと進むことに対する抵抗感（単位＝％）									
		N	非常に抵抗を感じる	やや抵抗を感じる	あまり抵抗を感じない	抵抗を感じない	わからない	抵抗を感じる（計）	抵抗を感じない（計）
全体		2118	2.1	9.4	34.2	52.2	2.1	11.5	86.4
上司が女性だった経験	ある	651	0.9	8.1	31.3	59.3	0.3	9.1	90.6
	ない	1463	2.6	10.0	35.6	48.9	2.9	12.6	84.6
部下が女性だった経験	ある	776	1.5	7.2	34.8	55.8	0.6	8.8	90.6
	ない	1335	2.4	10.6	34.1	50.0	2.9	13.0	84.0
女性が会社の社長になることに対する抵抗感（単位＝％）									
全体		2118	2.2	7.6	32.6	55.5	2.1	9.7	88.1
上司が女性だった経験	ある	651	1.1	5.2	29.6	63.7	0.3	6.3	93.4
	ない	1463	2.6	8.6	34.0	51.9	2.9	11.2	85.9
部下が女性だった経験	ある	776	1.5	4.1	31.7	62.0	0.6	5.7	93.7
	ない	1335	2.5	9.5	33.3	51.8	2.9	12.1	85.0
女性の管理職がもっと増えることに対する抵抗感（単位＝％）									
全体		2118	2.0	8.4	32.9	54.6	2.1	10.4	87.5
上司が女性だった経験	ある	651	1.1	5.2	31.2	62.2	0.3	6.3	93.4
	ない	1463	2.4	9.8	33.7	51.3	2.8	12.2	85.0
部下が女性だった経験	ある	776	1.4	6.2	32.3	59.8	0.3	7.6	92.1
	ない	1335	2.3	9.7	33.3	51.5	3.1	12.0	84.9

図表 7-3

女性の上司が男性の部下を使うことに対する抵抗感 (単位=%)		N	非常に抵抗を感じる	やや抵抗を感じる	あまり抵抗を感じない	抵抗を感じない	わからない	抵抗を感じる (計)	抵抗を感じない (計)
全体		2118	1.9	12.7	34.6	48.5	2.3	14.6	83.1
上司が女性だった経験	ある	651	1.2	8.8	34.1	55.3	0.6	10.0	89.4
	ない	1463	2.2	14.4	34.8	45.6	3.0	16.6	80.4
部下が女性だった経験	ある	776	1.7	8.5	35.7	53.7	0.4	10.2	89.4
	ない	1335	2.1	15.1	33.9	45.5	3.4	17.2	79.5
大事な商談の担当者 (契約相手) が女性であることに対する抵抗感 (単位=%)		N	非常に抵抗を感じる	やや抵抗を感じる	あまり抵抗を感じない	抵抗を感じない	わからない	抵抗を感じる (計)	抵抗を感じない (計)
全体		2118.0	1.5	8.2	34.6	52.5	3.1	9.7	87.2
上司が女性だった経験	ある	651.0	1.1	5.4	32.3	60.2	1.1	6.5	92.5
	ない	1463.0	1.7	9.5	35.7	49.1	4.0	11.2	84.8
部下が女性だった経験	ある	776.0	1.2	5.8	34.7	57.2	1.2	7.0	91.9
	ない	1335.0	1.7	9.6	34.6	49.9	4.2	11.3	84.5
夫よりも妻のほうが地位の高い仕事に就くことに対する抵抗感 (単位=%)		N	非常に抵抗を感じる	やや抵抗を感じる	あまり抵抗を感じない	抵抗を感じない	わからない	抵抗を感じる (計)	抵抗を感じない (計)
全体		2118	4.0	24.5	31.3	37.6	2.7	28.4	68.8
上司が女性だった経験	ある	651	2.5	20.4	33.2	42.9	1.1	22.9	76.0
	ない	1463	4.6	26.2	30.5	35.3	3.4	30.8	65.8
部下が女性だった経験	ある	776	3.7	22.2	33.0	40.9	0.3	25.9	73.8
	ない	1335	4.1	25.8	30.3	35.7	4.1	29.9	66.0
夫よりも妻のほうが収入の高い仕事に就くことに対する抵抗感 (単位=%)		N	非常に抵抗を感じる	やや抵抗を感じる	あまり抵抗を感じない	抵抗を感じない	わからない	抵抗を感じる (計)	抵抗を感じない (計)
全体		2118	4.5	24.0	30.8	37.8	2.8	28.5	68.6
上司が女性だった経験	ある	651	3.7	20.7	31.8	42.5	1.2	24.4	74.3
	ない	1463	4.8	25.5	30.5	35.7	3.5	30.3	66.2
部下が女性だった経験	ある	776	4.3	21.9	32.0	41.4	0.5	26.2	73.3
	ない	1335	4.6	25.2	30.2	35.8	4.1	29.9	66.0

「女性の上司が男性の部下を使うこと」や「大事な商談の担当者が女性であること」に対する抵抗感も同様に、上司・部下にかかわらず、女性と協働した経験のあるほうが抵抗感を感じない割合が高くなっている。「夫よりも妻のほうが地位の高い仕事に就くこと」や「夫よりも妻のほうが収入の高い仕事に就くこと」に対する抵抗感でも、同様に女性との協働経験があるほうが、抵抗感割合は低いのは変わらないが、協働経験の有無にかかわらず、抵抗感を持つ割合が3割弱と、他の項目と比べて抵抗感割合が高くなっている (図表 7-3)。

「乳幼児を他人にあずけて母親が働きにでること」については、全体でみると、抵抗感ありとなしの割合が拮抗しているが、女性との協働経験の有無別にみると、協働経験がある人で、抵抗感なし割合が抵抗感あり割合を上回っており、逆に、協働経験のない人では、抵抗感あり割合のほうが抵抗感なし割合より高くなっている。とくに、直属の上司が女性だった経験のある人では、その経験がない人より、約6ポイント抵抗感なし割合が高くなっている。「男性が育児休業を取ること」についても同様に、上司・部下にかかわらず、女性と協働経験があるほうが、抵抗感なし割合が高くなっている。とくに、

女性の上司だった経験者では、その経験がない人と比べて、12.4ポイントも抵抗感なし割合が高い（図表 7-4）。

図表 7-4

		乳幼児を他人にあずけて母親が働きにできることに対する抵抗感（単位＝％）							
		N	非常に抵抗を感じる	やや抵抗を感じる	あまり抵抗を感じない	抵抗を感じない	わからない	抵抗を感じる（計）	抵抗を感じない（計）
全体		2118	12.3	36.4	26.0	22.4	3.0	48.6	48.4
上司が女性だった経験	ある	651	10.8	35.3	26.0	26.1	1.8	46.1	52.1
	ない	1463	12.9	36.8	26.1	20.7	3.4	49.8	46.8
部下が女性だった経験	ある	776	13.1	35.2	28.1	22.2	1.4	48.3	50.3
	ない	1335	11.8	37.1	24.9	22.5	3.8	48.8	47.3
		男性が育児休業を取ることにに対する抵抗感（単位＝％）							
全体		2118	5.6	21.2	31.0	39.6	2.6	26.7	70.6
上司が女性だった経験	ある	651	4.6	15.5	28.6	50.7	0.6	20.1	79.3
	ない	1463	6.0	23.6	32.2	34.7	3.5	29.6	66.9
部下が女性だった経験	ある	776	5.4	19.5	30.3	43.7	1.2	24.9	74.0
	ない	1335	5.5	22.1	31.6	37.3	3.4	27.6	68.9

2. 高齢者の社会参加に関する意識

(1) 高齢者の就労についての意識

年金がもらえるようになった高齢者の就労に関する意識を、①健康であれば、年齢に係わりなく働ける社会にしたほうがよい②高齢者は早めに引退して、若年層の雇用機会を確保したほうがよい③高齢者はなるべく早めに引退し、地域活動に貢献したほうがよい——の考え方に対する評価からみている（図表 7-5）。

「健康であれば、年齢に関係なく働ける社会にしたほうがよい」については、「そう思う」（「非常にそう思う」「ややそう思う」の合計、以下同じ）割合が 92.1%と大多数を占め、「よいと思わない」（「あまりそう思わない」「そう思わない」の合計、以下同じ）割合の 6.9%を大きく上回っている。年齢階層で違いがあり、「そう思う」割合は 30 歳以上では軒並み 90%台だが、20 歳代では 85.4%と低くなっている。「高齢者は早めに引退して、若年層の雇用機会を確保したほうがよい」については、「よいと思わない」割合が 60.8%で、「そう思う」割合（35.9%）を上回っている。「そう思う」割合は、20 歳代で 49.0%と過半数に迫る一方、30 歳以上でも軒並み 35%前後と低くないのが特徴的。「高齢者はなるべく早めに引退し、地域活動に貢献したほうがよい」では、「よいと思わない」割合が 71.5%と、「そう思う」割合（25.0%）を大きく上回っている。「そう思う」割合は、20 歳代、30 歳代でその上の階層と比べて若干高く出ている（図表 7-5）。

図表 7-5 高齢者の就労に関する意識（単位＝％）

		非常にそう 思う	ややそう思 う	あまりそう思 わない	そう思わな い	わからない	そう思う (計)	よいと思 わない(計)
健康であれば、年齢 に係わりなく働ける社 会にしたほうがよい	総数 n=2118	54.0	38.1	4.9	2.1	0.9	92.1	6.9
	20～29歳n=157	40.8	44.6	12.1	2.5	0.0	85.4	14.6
	30～39歳n=276	56.9	33.3	9.1	0.7	0.0	90.2	9.8
	40～49歳n=377	54.6	39.3	4.5	1.3	0.3	93.9	5.8
	50～59歳n=328	53.0	42.4	2.7	1.5	0.3	95.4	4.3
	60～69歳n=478	55.2	38.5	3.8	1.9	0.6	93.7	5.6
	70歳以上 n=502	55.4	34.9	3.0	3.8	3.0	90.2	6.8
高齢者は早めに引退 して、若者層の雇用 機会を確保した方が よい	総数 n=2118	8.8	27.1	42.7	18.1	3.3	35.9	60.8
	20～29歳n=157	11.5	37.6	39.5	8.3	3.2	49.0	47.8
	30～39歳n=276	9.1	25.4	47.1	16.7	1.8	34.4	63.8
	40～49歳n=377	4.2	30.8	46.7	17.5	0.8	35.0	64.2
	50～59歳n=328	7.6	28.0	47.9	13.4	3.0	35.7	61.3
	60～69歳n=478	10.5	23.8	43.5	19.2	2.9	34.3	62.8
	70歳以上 n=502	10.4	24.7	34.1	24.3	6.6	35.1	58.4
高齢者はなるべく早 めに引退し、地域活 動に貢献したほうがよ い	総数 n=2118	4.5	20.5	47.5	24.0	3.5	25.0	71.5
	20～29歳n=157	4.5	29.3	49.0	15.9	1.3	33.8	65.0
	30～39歳n=276	4.0	26.4	50.0	18.5	1.1	30.4	68.5
	40～49歳n=377	4.0	19.6	54.9	19.9	1.6	23.6	74.8
	50～59歳n=328	4.3	24.1	50.6	17.7	3.4	28.4	68.3
	60～69歳n=478	3.6	14.2	49.6	29.3	3.3	17.8	78.9
	70歳以上 n=502	6.2	18.7	36.3	31.7	7.2	24.9	67.9

※「そう思う」：「非常にそう思う」「ややそう思う」の合計

「よいと思わない」：「そう思わない」「あまりそう思わない」の合計

(2) 高齢時の就労意欲に関する意識

本人が高齢になり、年金が支給されるようになっても働き続けたいかどうか聞いたところ、「働く意欲あり」（「働きたい」「どちらかといえば働きたい」の合計、以下同じ）とする割合が 75.8%と、「働く意欲なし」（「どちらかといえば働きたくない」「働きたくない」の合計）割合（21.8%）を大きく上回っている。性・年齢階層別にみると、男性の 20 歳代、30 歳代で働き続けたいと思う割合が他の性年齢階層と比べて低く出ているのが特徴的。女性 20 歳代で働き続けたい割合（74.4%）は、男性 20 歳代を 13.1 ポイント上回っている。また、定年に近く現実的になっている男性 50 歳代で、働き続けたい割合が 84.3%ともっとも高くなっている（図表 7-6）。

図表 7-6 年金がもらえるようになって働きたいか(単位=%)

	働きたい	どちらかといえば働きたい	どちらかといえば働きたくない	働きたくない	わからない	働く意欲あり	働く意欲なし
総数n=2118	44.1	31.8	12.8	8.9	2.4	75.8	21.8
男性 n=949	47.5	29.2	12.5	9.5	1.3	76.7	22.0
女性 n=1169	41.2	33.9	13.1	8.5	3.3	75.1	21.6
男性・20～29歳n=75	26.7	34.7	25.3	10.7	2.7	61.3	36.0
男性・30～39歳n=123	36.6	33.3	20.3	9.8	0.0	69.9	30.1
男性・40～49歳n=154	46.1	33.1	14.3	5.2	1.3	79.2	19.5
男性・50～59歳n=140	46.4	37.9	9.3	5.7	0.7	84.3	15.0
男性・60～69歳n=220	53.2	25.9	10.0	10.9	0.0	79.1	20.9
男性・70歳以上n=237	56.1	20.7	7.6	12.7	3.0	76.8	20.3
女性・20～29歳n=82	23.2	51.2	17.1	7.3	1.2	74.4	24.4
女性・30～39歳n=153	39.9	36.6	15.0	6.5	2.0	76.5	21.6
女性・40～49歳n=223	39.5	39.0	15.7	4.0	1.8	78.5	19.7
女性・50～59歳n=188	36.2	39.9	14.9	6.4	2.7	76.1	21.3
女性・60～69歳n=258	51.6	22.5	11.2	10.9	3.9	74.0	22.1
女性・70歳以上n=265	42.6	29.4	9.1	12.8	6.0	72.1	21.9

※「働く意欲あり」:「働きたい」「どちらかといえば働きたい」の合計

「働く意欲なし」:「働きたくない」「どちらかといえば働きたくない」の合計

(3) 高齢配偶者の就労についての意識

また、配偶者について、年金がもらえるようになって、働いて欲しいと思うか聞いたところ（配偶者がいない場合は、配偶者がいると仮定した回答）、「働いてほしい」とする割合が31.5%ともっとも高く、「どちらかといえば働いてほしい」（27.8%）と合わせて約6割（59.3%）が、配偶者に働くことを求めている。これは、性別での違いが大きい。男性では「どちらかといえば働かなくてもかまわない」（31.6%）と「働かなくてもかまわない」（27.7%）を合わせた働くことを求めない派が過半数を占めて、働くことを求める割合を大きく上回っている。一方女性では、夫に年金が支給されるようになって、働くことを求める割合（「働いてほしい」45.4%、「どちらかといえば働いてほしい」33.6%の合計）が約8割にも及んでいる。とくに、年齢階層が若いほど、男女の意識の違いが大きい。ただ、女性でも20～30歳代では、他の年齢階層に比べて、働くことを求めない割合が高く出ている（20歳代35.4%、30歳代20.3%）。共働き世帯と専業主婦世帯を比較すると、共働き世帯のほうが、男女ともに、配偶者に年金が支給された後も働くことを求める割合が高くなっている（図表7-7）。

図表 7-7 配偶者に年金受給後も働いてほしいか(単位=%)

	N	働いてほしい	どちらかといえば働いてほしい	どちらかといえば働かなくてもかまわない	働かなくてもかまわない	わからない	働いてほしい(計)	働かなくてもかまわない(計)
総数	2118	31.5	27.8	19.2	16.9	4.6	59.3	36.1
<性別・年齢>								
男性	949	14.4	20.7	31.6	27.7	5.6	35.1	59.3
女性	1169	45.4	33.6	9.1	8.1	3.8	79	17.2
20～29歳	157	10.2	32.5	34.4	19.7	3.2	42.7	54.1
30～39歳	276	25.7	31.2	20.7	20.3	2.2	56.9	40.9
40～49歳	377	31	34	20.7	10.6	3.7	65	31.3
50～59歳	328	33.5	31.1	18	13.1	4.3	64.6	31.1
60～69歳	478	35.1	23.4	20.3	17.2	4	58.6	37.4
70歳以上	502	37.1	21.9	12.2	21.1	7.8	59	33.3
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	4	17.3	42.7	32	4	21.3	74.7
男性・30～39歳	123	7.3	22.8	30.9	35.8	3.3	30.1	66.7
男性・40～49歳	154	14.3	24.7	36.4	18.2	6.5	39	54.5
男性・50～59歳	140	14.3	22.1	35	23.6	5	36.4	58.6
男性・60～69歳	220	15.9	16.8	35	27.3	5	32.7	62.3
男性・70歳以上	237	20.3	20.7	20.3	31.2	7.6	40.9	51.5
女性・20～29歳	82	15.9	46.3	26.8	8.5	2.4	62.2	35.4
女性・30～39歳	153	40.5	37.9	12.4	7.8	1.3	78.4	20.3
女性・40～49歳	223	42.6	40.4	9.9	5.4	1.8	83	15.2
女性・50～59歳	188	47.9	37.8	5.3	5.3	3.7	85.6	10.6
女性・60～69歳	258	51.6	29.1	7.8	8.5	3.1	80.6	16.3
女性・70歳以上	265	52.1	23	4.9	12.1	7.9	75.1	17
<従業上の地位>								
自営	164	44.5	24.4	14.6	11.6	4.9	68.9	26.2
正規従業員	660	20.8	26.8	27.7	21.2	3.5	47.6	48.9
非正規従業員	442	40.7	33.7	14.3	8.4	2.9	74.4	22.6
無職	845	32.5	26.3	15.7	19.2	6.3	58.8	34.9
<働き方>								
共働き世帯	671	37.9	30.6	18.5	10.7	2.4	68.4	29.2
(男性)	282	17.4	24.8	33.7	20.2	3.9	42.2	53.9
(女性)	389	52.7	34.7	7.5	3.9	1.3	87.4	11.3
専業主婦世帯	421	29	26.6	23	19.2	2.1	55.6	42.3
(男性)	203	11.8	15.3	37.4	34	1.5	27.1	71.4
(女性)	218	45	37.2	9.6	5.5	2.8	82.1	15.1
無配偶・その他	1026	28.5	26.5	18	20	7	55	38
(男性)	464	13.8	20.5	27.8	29.5	8.4	34.3	57.3
(女性)	562	40.6	31.5	10	12.1	5.9	72.1	22.1

(4) 定年退職制度についての意識

定年制について、廃止したほうがよいかどうかについても聞いている。定年を廃止し

たほうがよいと思う割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）が 44.8%で、廃止しないほうがよいと思う割合（「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計）の 50.5%を若干下回ったものの、ほぼ拮抗した形となった。男女別でも、どちらも定年廃止反対派が定年廃止賛成派を上回っているのは同じものの、男性のほうが反対派の割合が高くなっている。これを性・年齢階層別に細かくみると、男性はどの年齢階層でも反対派が優勢で、とくに 20 歳代では反対派が 29.3 ポイントも上回っている。一方、女性は反対派と賛成派がほぼ拮抗する形で、30 歳代、60 歳代では、賛成派が反対派を若干上回っている。正規従業員と非正規従業員で見ると、正規従業員では定年廃止反対派が約 10 ポイント上回っているが、非正規従業員では逆に、定年廃止賛成派が 8 ポイント上回っている。女性の非正規従業員比率が高いことから、この違いが、男女別の結果に影響を与えているようだ（図表 7-8）。

図表 7-8 定年制を廃止したほうがよいと思うか(単位=%)

	n	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	そう思う (計)	そう思わ ない (計)
総数	2118	18.6	26.2	29.9	20.6	4.7	44.8	50.5
<性別・年齢>								
男性	949	19.5	23.3	29.4	24.3	3.5	42.8	53.7
女性	1169	17.9	28.6	30.4	17.5	5.6	46.4	47.9
20～29歳	157	10.8	29.3	40.1	16.6	3.2	40.1	56.7
30～39歳	276	17.4	29	32.2	18.5	2.9	46.4	50.7
40～49歳	377	15.6	32.1	37.1	13.3	1.9	47.7	50.4
50～59歳	328	14.9	29.3	35.1	18.6	2.1	44.2	53.7
60～69歳	478	23.8	23	27.8	21.1	4.2	46.9	49
70歳以上	502	21.3	20.3	18.7	29.3	10.4	41.6	48
<性・年齢>								
男性・20～29歳	75	13.3	21.3	40	24	1.3	34.7	64
男性・30～39歳	123	15.4	26.8	30.1	26	1.6	42.3	56.1
男性・40～49歳	154	18.8	29.9	33.8	15.6	1.9	48.7	49.4
男性・50～59歳	140	11.4	26.4	38.6	21.4	2.1	37.9	60
男性・60～69歳	220	24.5	20	28.6	22.3	4.5	44.5	50.9
男性・70歳以上	237	24.1	19	18.1	32.9	5.9	43	51.1
女性・20～29歳	82	8.5	36.6	40.2	9.8	4.9	45.1	50
女性・30～39歳	153	19	30.7	34	12.4	3.9	49.7	46.4
女性・40～49歳	223	13.5	33.6	39.5	11.7	1.8	47.1	51.1
女性・50～59歳	188	17.6	31.4	32.4	16.5	2.1	48.9	48.9
女性・60～69歳	258	23.3	25.6	27.1	20.2	3.9	48.8	47.3
女性・70歳以上	265	18.9	21.5	19.2	26	14.3	40.4	45.3
<従業上の地位>								
自営	164	25.6	22.6	26.8	18.9	6.1	48.2	45.7
雇用者	1102	17.8	29.7	32.4	18.1	2.1	47.5	50.5
正規従業員	660	16.8	27.4	34.5	20	1.2	44.2	54.5
非正規従業員	442	19.2	33	29.2	15.2	3.4	52.3	44.3
無職	845	18.2	22.6	27.2	24.1	7.8	40.8	51.4

3. 外国人の社会参加に関する意識

(1) 外国人との就労や暮らしについての意識と外国人との交流経験

外国人と一緒に働くことや、隣人として暮らすことなどに関する意識を、具体的な場面についての考え方（抵抗感）から見てみる（図表 7-9）。

「職場で外国人の同僚と一緒に働くこと」については、「抵抗感がない」（「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計、以下同じ）割合は 75.3%で、「抵抗感がある」（「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」の合計、以下同じ）割合の 20.1%を大きく上回っている。これは、外国人の同僚・上司と働いた経験の有無で違いがあり、経験がある場合は 88.0%と 9 割近くが「抵抗感がない」としている。

「外国人が日本人よりも良い仕事に就くこと」は、抵抗感が高そうなケースだが、「抵抗感がない」割合が 71.0%と、「抵抗感がある」割合の 24.4%を大きく上回っており、外国人と働いた経験の有無による違いは見られない。

「外国人が会社の社長になること」については、「抵抗感がない」割合は 63.9%で、「抵抗感がある」割合の 31.6%を上回っているものの、同僚として働くケースや日本人よりも良い仕事に就くケースよりも抵抗感を持つ割合が高く出ている。これは、外国人とともに働くことというよりも、働く環境がドラスティックに変化する可能性への不安が影響しているのかもしれない。

「外国人の店員から接客サービスを受けること」については、大多数の 80.1%が「抵抗感がない」としており、「抵抗感がある」は 16.4%と 1 割台。外国人と働いた経験の有無による違いが見られる。

「介護サービスの担い手が外国人であること」では、「抵抗感がない」割合が 64.2%と、「抵抗感がある」割合の 31.9%を上回っている。これも、外国人と働いた経験の有無による差が見られ、経験ありで抵抗感を持つ割合は 23.9%なのに対して、経験無しで抵抗感を持つ割合は 34.9%となっている。

「自分の隣近所に外国人の住人が増えること」「自分の子供や兄弟姉妹が外国人と結婚すること」では、「抵抗感がない」割合（それぞれ 55.2%、55.1%）が「抵抗感がある」割合（それぞれ 41.7%、40.9%）をかなり上回っているものの、ほぼ拮抗している。これも、外国人と働いた経験の有無による違いがみられ、どちらも経験ありのほうが抵抗を感じる割合が低くなっているものの、割合の水準としては 3 割を超えており、低い。

全体的にみると、仕事をともにすることやサービスの受け手としての意識と比べ、社会的な受け入れに係わるケースについて、抵抗感を持つ割合が高いといえそうだ。

図表 7-9 外国人と働くことや生活することなどに関する意識(単位=%)

		非常に抵抗を感じる	やや抵抗を感じる	あまり抵抗を感じない	抵抗を感じない	わからない	抵抗感がある	抵抗感がない
職場で外国人の同僚と一緒に働くこと	総数 n=2118	3.0	17.1	37.1	38.2	4.6	20.1	75.3
	外国人の上司・同僚の経験ありn=581	2.2	9.6	35.5	52.5	0.2	11.9	88.0
	外国人の上司・同僚の経験無しn=1537	3.3	20.0	37.7	32.9	6.2	23.2	70.5
外国人が会社の社長になること	総数 n=2118	6.5	25.1	32.1	31.8	4.5	31.6	63.9
	外国人の上司・同僚の経験ありn=581	6.2	22.0	29.8	41.3	0.7	28.2	71.1
	外国人の上司・同僚の経験無しn=1537	6.6	26.2	32.9	28.2	6.0	32.9	61.2
外国人が日本人よりも良い仕事に就くこと	総数 n=2118	3.8	20.6	38.7	32.3	4.6	24.4	71.0
	外国人の上司・同僚の経験ありn=581	2.8	20.3	35.6	40.4	0.9	23.1	76.1
	外国人の上司・同僚の経験無しn=1537	4.2	20.7	39.8	29.3	6.0	24.9	69.1
外国人の店員から接客サービスを受けること	総数 n=2118	2.4	14.1	40.0	40.0	3.5	16.4	80.1
	外国人の上司・同僚の経験ありn=581	1.4	9.5	38.2	50.3	0.7	10.8	88.5
	外国人の上司・同僚の経験無しn=1537	2.7	15.8	40.7	36.2	4.6	18.5	76.9
介護サービスの担い手が外国人であること	総数 n=2118	5.4	26.5	33.7	30.5	3.9	31.9	64.2
	外国人の上司・同僚の経験ありn=581	3.4	20.5	36.3	38.6	1.2	23.9	74.9
	外国人の上司・同僚の経験無しn=1537	6.2	28.8	32.7	27.5	4.9	34.9	60.1
自分の隣近所に外国人の住人が増えること	総数 n=2118	6.7	35.0	29.8	25.4	3.1	41.7	55.2
	外国人の上司・同僚の経験ありn=581	4.3	32.9	29.8	32.0	1.0	37.2	61.8
	外国人の上司・同僚の経験無しn=1537	7.5	35.8	29.9	22.8	3.9	43.4	52.7
自分の子供や兄弟姉妹が外国人と結婚すること	総数 n=2118	9.3	31.6	28.2	27.0	4.0	40.9	55.1
	外国人の上司・同僚の経験ありn=581	6.9	24.3	33.6	33.6	1.7	31.2	67.1
	外国人の上司・同僚の経験無しn=1537	10.1	34.4	26.2	24.5	4.8	44.6	50.6

※「抵抗感がある」:「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」の合計

「抵抗感がない」:「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計