

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8回目となる(1999年、2000年、2001年、2004年、2007年、2011年、2015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、新型コロナウイルス感染症流行の勤労者意識への影響や、兼業・副業、フリーランスなど新しい働き方に関する意識を聞いた。

2. 調査名：「勤労生活に関する調査」

3. 調査期間：2021年9月24日～10月17日

4. 調査方法：調査員による訪問留置調査

新型コロナウイルス感染症流行を踏まえ、今回調査は、従来の「訪問面接調査」を「訪問留置調査」とした。

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2,388人 有効回収率59.7%

<参考> 第1～第7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「第6回勤労生活に関する調査(2011年)」JILPT 国内労働情報 2013

労働政策研究・研修機構「第7回勤労生活に関する調査(2015年)」JILPT 国内労働情報 24-01

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

	全体	男性	女性	無回答
N	2,388	1,148	1,240	0
%	100.0	48.1	51.9	-

2. 年齢

	全体	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上	平均 (歳)
N	2,388	233	236	460	454	447	558	-
%	100.0	9.8	9.9	19.3	19.0	18.7	23.4	55.0

2-1. 年齢（集約）

	全体	若年者 (20～34 歳)	中年者 (35～59 歳)	高齢者 (60歳以 上)	平均 (歳)
N	2,388	329	1,054	1,005	-
%	100.0	13.8	44.1	42.1	55.0

※若年者＝20～34歳、中年者35～59歳、高齢者＝60歳以上

3. 現在、あなたは仕事をしていますか（内職、パート、アルバイトなども職業に含む）。

	全体	有職	無職	無回答
N	2,388	1,660	728	0
%	100.0	69.5	30.5	-

4. 会社の従業員数

	全体	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	無回答
N	1,660	237	117	217	97	174	246	183	259	109	21
%	100.0	14.3	7.0	13.1	5.8	10.5	14.8	11.0	15.6	6.6	1.3

5. 従業上の地位

	全体	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	フリーランス・個人業務請負	内職	その他	無回答	非正規従業員・計	雇用者・計	自営・計
N	1,660	105	812	510	28	112	34	11	28	5	6	9	538	1,455	190
%	100.0	6.3	48.9	30.7	1.7	6.7	2.0	0.7	1.7	0.3	0.4	0.5	32.4	87.7	11.4

6. 仕事の内容

	全体	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	無回答
N	1,660	492	132	240	160	280	25	77	132	101	21
%	100.0	29.6	8.0	14.5	9.6	16.9	1.5	4.6	8.0	6.1	1.3

7. 役職

	全体	役職なし	監督、主任	係長	課長	部長	その他	無回答	一般社員・計
N	1,660	1,171	108	69	69	47	174	22	1,348
%	100.0	70.5	6.5	4.2	4.2	2.8	10.5	1.3	81.2

8. 週平均労働時間

	全体	20時間未満	20～29時間	30～39時間	40～49時間	50～59時間	60時間以上	無回答	平均（時間）
N	1,660	265	178	216	646	203	128	24	-
%	100.0	16.0	10.7	13.0	38.9	12.2	7.7	1.4	36.6

9. 勤続年数

	全体	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）
N	1,660	457	310	378	237	155	56	30	37	-
%	100.0	27.5	18.7	22.8	14.3	9.3	3.4	1.8	2.2	14.0

10. 転職回数

	全体	0回	1回	2回	3回	4回	5回	6回以上	無回答	平均（回）
N	2,388	417	461	430	421	219	183	212	45	-
%	100.0	17.5	19.3	18.0	17.6	9.2	7.7	8.9	1.9	2.6

11. 最後にいった学校・現在いっている学校

	全体	旧制尋常小学校	旧制高等学校	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（高校卒業後入学）	新制短大・高専	新制大学	新制大学院	無回答
N	2,388	7	7	27	1	0	6	2	191	928	264	213	633	59	50
%	100.0	0.3	0.3	1.1	0.0	-	0.3	0.1	8.0	38.9	11.1	8.9	26.5	2.5	2.1

12. 配偶者の有無

	全体	配偶者あり	配偶者なし	無回答
N	2,388	1,612	761	15
%	100.0	67.5	31.9	0.6

13. 配偶者の仕事の有無

	全体	仕事をしてい る	仕事はしてい ない	無回答
N	1,612	1,102	507	3
%	100.0	68.4	31.5	0.2

14. 家族構成

	全体	単身（一人 暮らし）	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	無回答
N	2,388	245	550	874	102	333	260	24
%	100.0	10.3	23.0	36.6	4.3	13.9	10.9	1.0

15. 子供の有無

	全体	いる	いない	無回答
N	2,388	1,743	626	19
%	100.0	73.0	26.2	0.8

16. 一番年下の子供の年齢

	全体	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	平均（歳）
N	1,743	220	164	222	306	339	299	151	42	-
%	100.0	12.6	9.4	12.7	17.6	19.4	17.2	8.7	2.4	27.2

17. 介護が必要な者の有無

	全体	いる	いない	無回答
N	2,388	210	2,128	50
%	100.0	8.8	89.1	2.1

18. 過去1年間のあなた個人の収入（税込）

	全体	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
N	2,388	176	185	444	402	323	223	165	114	71	56	53
%	100.0	7.4	7.7	18.6	16.8	13.5	9.3	6.9	4.8	3.0	2.3	2.2

(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
N	37	8	7	2	8	6	108
%	1.5	0.3	0.3	0.1	0.3	0.3	4.5

19. 過去1年間のあなたの配偶者の収入（税込）

	全体	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
N	1,612	180	129	307	203	195	156	107	75	46	37	30
%	100.0	11.2	8.0	19.0	12.6	12.1	9.7	6.6	4.7	2.9	2.3	1.9

(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
N	23	4	5	1	5	2	107
%	1.4	0.2	0.3	0.1	0.3	0.1	6.6

20. 過去1年間の生計をともにしている家族の収入

	全体	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
N	2,388	33	23	94	218	266	308	216	228	184	139	176
%	100.0	1.4	1.0	3.9	9.1	11.1	12.9	9.0	9.5	7.7	5.8	7.4

(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
N	130	62	41	18	17	17	218
%	5.4	2.6	1.7	0.8	0.7	0.7	9.1

21. 居住地域ブロック

	全体	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
N	2,388	111	219	763	122	103	248	313	159	70	166	114
%	100.0	4.6	9.2	32.0	5.1	4.3	10.4	13.1	6.7	2.9	7.0	4.8

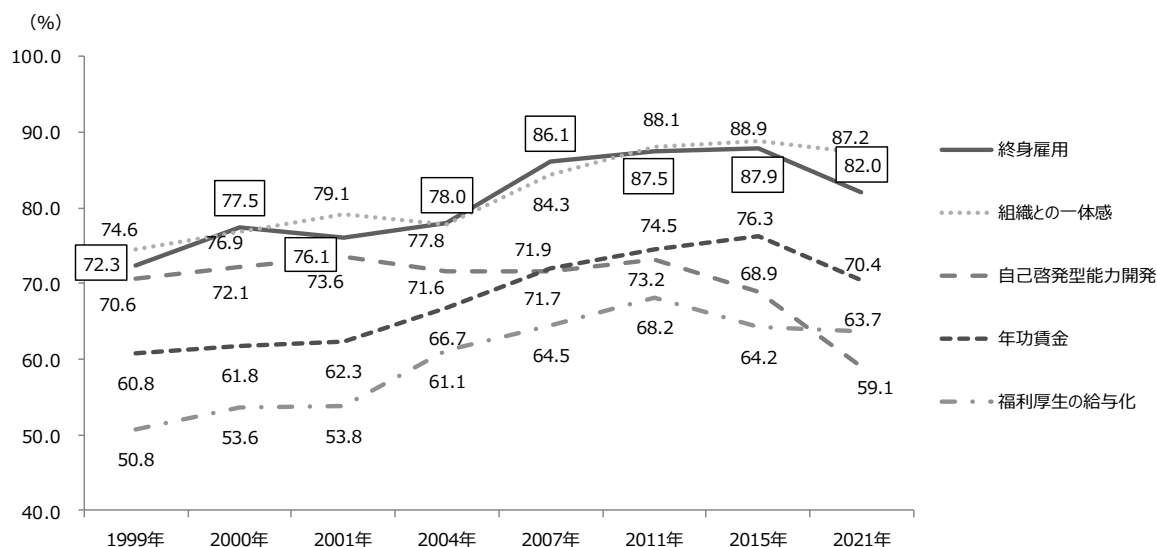
第2節 勤労意識の動向

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、2007年には86.1%と8割を超え、前回調査(2015年)に87.9%と9割近くに達したが、ここをピークに今回調査(2021年)では82.0%と5ポイント以上ダウンした。「組織との一体感」については、「終身雇用」と同様に調査開始以来、上昇を続け、前回調査では88.9%と約9割の支持率を示したものの、これをピークに今回調査(2021年)では87.2%とダウン。ただし、下げ幅は1.7ポイントと大きくない。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傾向を示していたが、前回調査の76.3%をピークに今回調査では、70.4%と5.9ポイントダウンしている。調査開始以来、上昇傾向を示していた、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一転して下落している(図表2-1-1)。

図表 2-1-1 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 歳代の 75.1%から 70 歳以上の 88.5%まで、年齢階層に比例して支持割合が高くなっている。前回調査(2015 年)では、すべての年齢階層で「終身雇用」の支持割合が 9 割に迫る高さで、年齢による差が見られなかったが、今回調査では年齢階層による差が広がっている。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、2007 年調査で、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(2015 年)では、さらに年齢階層別の差が縮まったが、今回調査では年齢階層による支持割合の違いがはっきりと出ており、年齢階層が高くなるほど支持割合も高くなっている(図表 2-1-2)。また、調査結果から、男女による差はほとんどみられない。

図表 2-1-2 終身雇用(単位=%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	72.3	77.5	76.1	78.0	86.1	87.5	87.9	82.0
男性	71.2	75.8	74.7	77.2	86.3	87.4	87.0	81.3
女性	73.3	78.8	77.4	78.8	85.9	87.5	88.6	82.7
20-29歳	67.0	73.5	64.0	65.3	81.1	84.6	87.3	75.1
30-39歳	69.1	72.0	72.6	72.1	85.9	86.4	88.4	78.0
40-49歳	70.8	77.3	74.6	76.9	86.5	87.8	88.6	78.5
50-59歳	71.0	77.1	78.9	80.0	86.0	85.2	88.1	81.3
60-69歳	75.4	80.1	78.4	82.6	86.5	89.8	88.1	84.1
70歳以上	83.2	84.0	85.0	85.4	87.7	88.7	87.1	88.5

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、20 歳～59 歳の現役世代で 6 割台、60 歳以上の高齢層で 7 割台と、いずれも高水準となっている。しかし、前回調査(2015 年)と比べると、どの年齢階でも、軒並み支持割合がダウンしており、とくに 40 歳代、50 歳代でそれぞれ 10.0 ポイント、7.0 ポイントと大きくダウンしているのが目立つ。調査開始以来の時系列でみると、「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、2007 年調査で、20 歳代の支持割合が約 20 ポイントと大きく伸び、また 2011 年調査では、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た(図表 2-1-3)。男女別では、調査年によるばらつきがあるが、大きな差はみられない。

図表 2-1-3 年功賃金(単位=%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	60.8	61.8	62.3	66.7	71.9	74.5	76.3	70.4
男性	58.5	58.4	59.8	65.3	73.3	74.6	74.7	69.7
女性	62.8	64.7	64.4	68.0	70.8	74.4	77.7	71.0
20-29歳	56.2	54.5	54.1	56.1	75.5	74.5	72.6	69.1
30-39歳	56.8	57.7	55.8	62.3	63.8	73.1	72.8	66.5
40-49歳	55.3	58.2	61.5	66.4	68.2	70.2	73.7	63.7
50-59歳	60.2	61.3	61.8	67.4	72.0	73.0	76.2	69.2
60-69歳	66.9	67.9	67.4	69.5	72.4	75.5	75.7	72.3
70歳以上	73.0	70.1	72.0	74.5	79.1	80.2	82.1	77.4

ウ)「組織との一体感」への支持

「組織との一体感」の支持割合は、今回調査では年齢階層による違いがあまりみられないが、2007年調査以降もっとも高い支持割合を示していた20歳代が最下位になっているのが特徴的。前回調査(2015年)で、支持率が90%を超えていた20歳代～50歳代の現役世代が軒並みダウンしているのが目立つ。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、2004年調査と比べて、2007年調査から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、2011年調査、2015年調査でも同様の傾向となっていた(図表2-1-4)。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 2-1-4 組織との一体感(単位=%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	74.6	76.9	79.1	77.8	84.3	88.1	88.9	87.2
男性	81.0	82.6	85.1	82.9	89.8	90.8	91.3	90.2
女性	69.1	72.2	73.9	73.2	80.0	85.9	87.0	84.4
20-29歳	79.2	80.2	84.5	75.3	92.3	93.6	94.3	85.4
30-39歳	79.1	80.3	81.2	78.9	91.1	93.6	92.0	86.0
40-49歳	73.5	76.0	77.1	82.1	89.9	92.9	91.8	87.8
50-59歳	73.1	76.6	79.1	76.1	81.3	85.2	92.7	88.8
60-69歳	73.7	77.3	79.9	80.3	82.1	85.5	86.6	87.5
70歳以上	69.1	70.9	73.4	72.6	75.9	82.1	83.1	86.6

(2)「自己啓発型能力開発」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「自己啓発型能力開発」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。「自己啓発型能力開発」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割前後の水準で推移、今回調査では59.1%と大きく落ち込み、はじめて6割を

割った。今回調査では、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」)を支持する割合がダウンし、それを上回って「自己啓発型能力開発」の支持割合が低くなる結果となった。今回調査を年齢階層別にみると、2004年調査以降、もっとも「自己啓発型能力開発」が強かった20歳代で、2015年調査に比べてダウン幅が19.8ポイントと大きいのが特徴。唯一70歳以上で6.0ポイント伸びている。また、男女別にみると、一貫して男性の方が「自己啓発型能力開発」を支持する割合が高く、2007年調査からその差が3～4ポイントの違いに縮まっていたが、今回調査では一転して差が広がっている(図表2-1-5)。

図表 2-1-5 自己啓発型能力開発(単位=%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	70.6	72.1	73.6	71.6	71.7	73.2	68.9	59.1
男性	73.7	79.1	78.1	76.0	73.8	75.5	71.1	63.5
女性	67.9	66.4	69.8	67.5	70.1	71.3	67.2	55.1
20-29歳	73.4	75.1	72.6	76.8	80.6	78.2	75.2	55.4
30-39歳	70.0	79.1	76.2	72.3	75.3	72.8	71.4	63.6
40-49歳	73.7	72.5	75.5	74.6	76.7	75.9	73.2	59.8
50-59歳	69.5	70.0	74.5	73.9	70.4	77.3	72.3	54.2
60-69歳	70.3	70.2	73.4	68.7	70.6	73.6	70.1	55.5
70歳以上	64.8	66.9	66.9	64.3	63.4	64.7	59.2	65.2

(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」に関する意識はどのようなのだろうか。「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ポイントダウンした前回調査(64.2%)とほぼ同水準の63.7%。年齢階層別にみると、30歳代～50歳代の働き盛りで「福利厚生より給与」の考えを支持する割合が高い一方、20歳代と60歳以上では支持割合は6割を切っている。時系列でみても、ほぼ同様の傾向を示している。男女による違いは、みられない(図表2-1-6)。

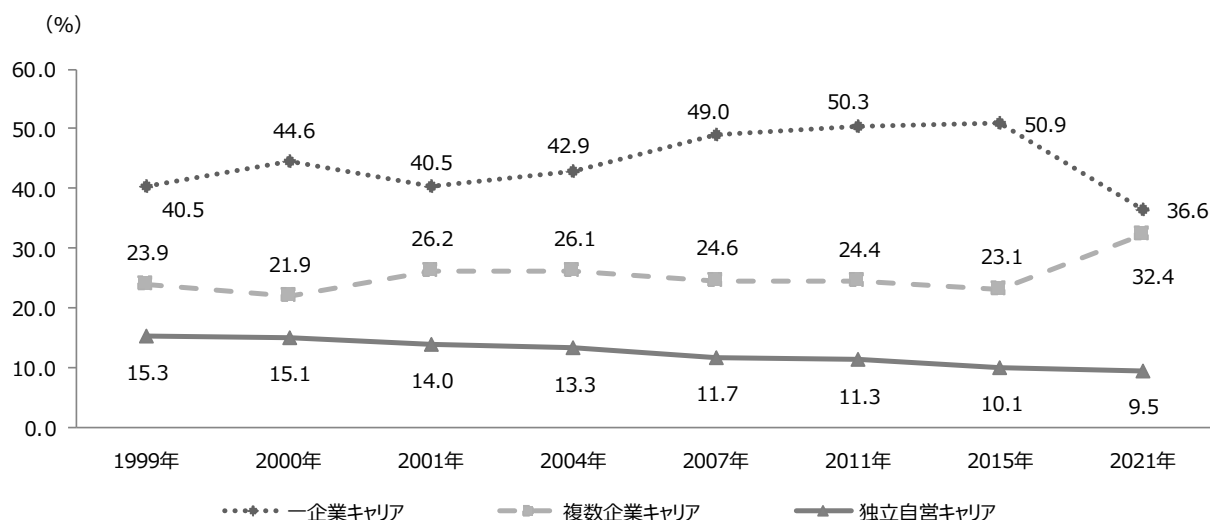
図表 2-1-6 福利厚生の給与化(単位=%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	50.8	53.6	53.8	61.1	64.5	68.2	64.2	63.7
男性	50.3	54.9	54.2	60.9	63.9	68.0	61.4	63.1
女性	51.2	52.5	53.6	61.3	65.0	68.4	66.5	64.4
20-29歳	54.0	55.6	56.4	61.3	62.8	66.5	62.4	57.1
30-39歳	56.1	60.8	59.2	65.4	67.0	71.1	71.0	67.8
40-49歳	53.8	54.5	54.9	64.7	71.6	74.1	73.2	73.5
50-59歳	48.9	57.0	57.0	63.3	67.3	70.2	67.4	73.3
60-69歳	47.3	47.5	50.3	58.4	62.1	68.1	62.6	56.8
70歳以上	43.1	46.5	43.2	52.7	57.3	59.1	53.8	54.5

(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、前回調査(2015年)では50.9%と過半数を占めたが、今回調査では36.6%と大きく下落しているのが特徴的。一方、「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32.4%となっており、1999年からほぼ横ばいで推移していたが、今回調査で9.3ポイントアップと「一企業キャリア」に迫るのびを示している。「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、ゆるやかに下降傾向を示しており、今回調査では9.5%と1割を切っている(図表 2-1-7)。

図表 2-1-7 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、2007年調査までは、若年層よりも50歳代～70歳以上の中高年層の支持割合が若干高い傾向がみられたが、2011年調査で、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、年齢階層による違いが小さくなっていた。しかし、今回調査では、どの年齢階層も軒並み大幅ダウン(10～20ポイント)。とくに、現役世代(20～50歳代)の下げ幅が大きい(図表 2-1-8)。

「複数企業キャリア」を選んだ割合は、2007年調査まで、「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、2011年調査では、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、すべての年齢階層で「複数企業キャリア」を支持する割合がアップ(7～10 ポイント)しており、現役世代の支持割合が高いのは従来と変わらないが、60 歳以上の高齢者層でも支持割合が高くなって、年齢階層による違いがあまり見られなくなっているのが特徴(図表 2-1-9)。

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、2011 年調査から崩れ始め、今回調査では、20 歳代で「一企業キャリア」を支持する割合が現役世代の中でトップ(38.6%)となる一方、「複数企業キャリア」支持については、20 歳代の支持割合(35.6%)が現役世代でもっとも低くなるなど様相が変化している。

図表 2-1-8 一企業キャリア(単位=%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	40.5	44.6	40.5	42.9	49.0	50.3	50.9	36.6
男性	39.6	45.8	41.4	41.8	51.1	51.6	50.3	38.4
女性	41.3	43.6	39.7	44.0	47.4	49.1	51.4	34.9
20-29歳	36.6	44.1	38.9	33.9	40.3	51.1	54.8	38.6
30-39歳	42.6	40.1	34.9	41.0	45.1	46.7	49.3	34.7
40-49歳	38.7	40.6	37.2	36.6	50.9	48.0	53.1	30.0
50-59歳	40.1	41.6	40.4	45.2	48.9	49.7	48.2	35.0
60-69歳	42.3	48.9	48.4	45.9	49.6	52.1	50.6	38.5
70歳以上	43.1	53.0	41.8	51.2	53.9	53.4	51.0	41.8

図表 2-1-9 複数企業キャリア(単位=%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	23.9	21.9	26.2	26.1	24.6	24.4	23.1	32.4
男性	24.4	21.5	25.2	25.4	23.5	23.0	24.1	28.9
女性	23.4	22.3	27.1	26.8	25.4	25.6	22.3	35.6
20-29歳	33.5	29.9	36.6	35.4	42.9	28.2	26.8	35.6
30-39歳	31.5	30.4	37.4	35.7	32.8	33.9	27.9	37.3
40-49歳	26.8	27.0	30.3	33.4	28.4	27.6	30.2	39.6
50-59歳	21.3	22.9	22.9	24.4	22.7	28.8	29.6	37.4
60-69歳	18.0	14.9	19.7	20.0	21.8	20.4	19.5	30.4
70歳以上	10.2	7.3	12.7	11.4	11.8	12.2	13.3	20.4

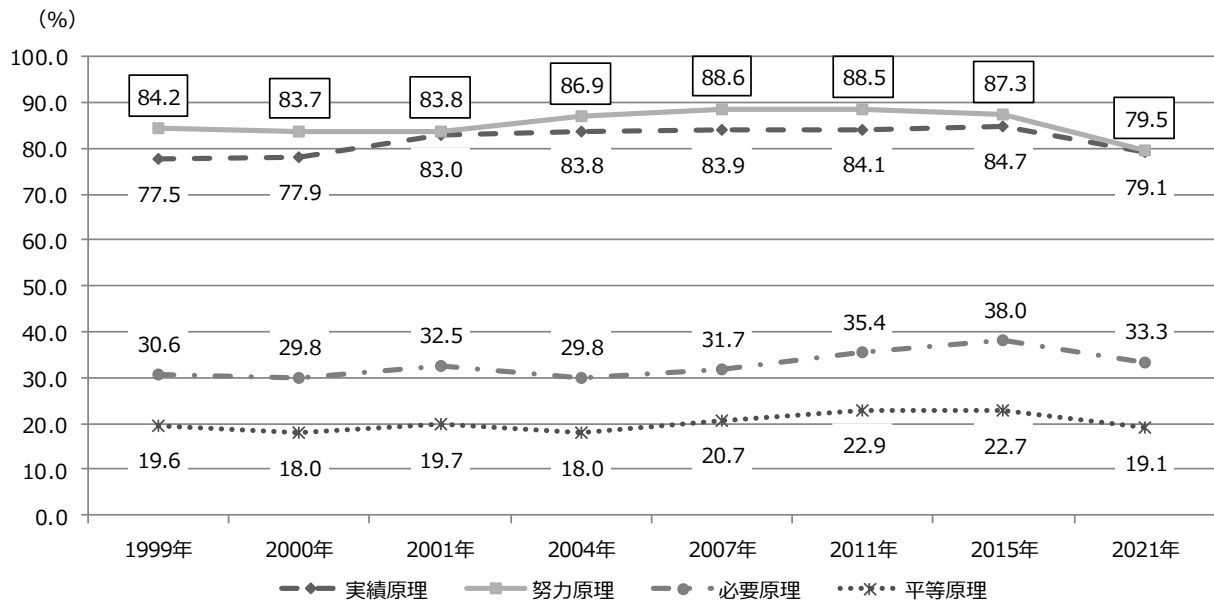
2. 社会についての意識

(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、79.5%、79.1%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」と「平等原理」の時系列の推移をみると、調

調査開始以来緩やかに上下しながら、それぞれ一貫して 3 割、2 割前後で推移している(図表 2-2-1)。

図表 2-2-1 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る。今回調査(2021年)では、どの年齢階層も前回調査(2015年)から軒並み「実績原理」の支持割合が下がっており、とくに70歳以上で11.5ポイントダウンの69.2%と調査開始以来、最低水準になっているのが目立つ(図表 2-2-2)。一方、「努力原理」をみると、2001年調査までは、中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、若い年齢階層で「努力原理」の支持割合が高まって、2007年調査、2011年調査、2015年調査では、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 2-2-3)。

「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。2007年調査、2011年調査、2015年調査、今回調査と続けて、「必要原理」を支持する割合は20歳代でもっとも高くなっている(図表 2-2-4)。

「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、2011年調査、2015年調査では、現役世代の中でもっとも支持割合が高くなり、今回調査ではすべての年齢階層でもっとも支持割合が高くなっている(図表 2-2-5)。

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うかがわれる結果となった。また、「必要原理」「平等原理」といった、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 2-2-2 実績原理(単位=%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	77.5	77.9	83.0	83.8	83.9	84.1	84.7	79.1
男性	80.1	82.0	86.5	84.4	85.5	85.5	85.7	81.0
女性	75.2	74.6	80.0	83.2	82.6	83.0	83.9	77.3
20-29歳	83.1	78.6	85.8	85.6	92.3	87.8	89.8	88.0
30-39歳	80.9	81.3	90.0	89.8	89.4	91.4	92.4	88.6
40-49歳	79.9	77.0	80.3	84.9	86.7	89.5	91.0	81.7
50-59歳	73.9	76.4	80.1	82.3	77.8	83.9	86.0	81.9
60-69歳	74.3	79.1	83.7	81.8	79.8	80.4	77.0	76.3
70歳以上	73.4	75.3	79.4	79.1	84.3	75.8	80.7	69.2

図表 2-2-3 努力原理(単位=%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	84.2	83.7	83.8	86.9	88.6	88.5	87.3	79.5
男性	83.9	83.3	84.2	85.7	87.2	86.5	86.3	77.0
女性	84.4	84.0	83.4	88.1	89.7	90.1	88.2	81.9
20-29歳	81.7	81.0	82.5	87.1	90.3	92.6	88.5	83.3
30-39歳	83.3	82.0	83.2	84.1	89.9	90.6	88.8	83.1
40-49歳	84.5	82.2	81.7	86.6	89.9	88.5	88.1	78.7
50-59歳	84.7	82.7	86.2	86.8	87.1	88.5	86.9	80.8
60-69歳	87.2	88.1	84.8	90.3	88.5	87.5	85.6	77.2
70歳以上	81.9	85.0	83.1	86.2	87.3	85.9	87.6	78.0

図表 2-2-4 必要原理(単位=%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	30.6	29.8	32.5	29.8	31.7	35.4	38.0	33.3
男性	32.2	31.4	32.6	31.1	31.4	35.3	41.1	31.8
女性	29.2	28.5	32.3	28.6	32.0	35.4	35.5	34.7
20-29歳	29.9	29.4	34.0	28.4	38.3	41.0	41.4	48.1
30-39歳	28.8	28.0	34.7	29.6	30.2	35.8	37.3	35.6
40-49歳	28.3	27.5	29.7	31.5	33.4	37.1	37.1	31.1
50-59歳	29.9	29.3	35.1	31.4	33.6	31.4	38.7	32.8
60-69歳	33.3	31.2	33.0	27.2	30.6	33.1	38.9	28.2
70歳以上	35.2	33.9	27.1	30.1	28.2	37.2	36.7	32.4

図表 2-2-5 平等原理(単位=%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	19.6	18.0	19.7	18.0	20.7	22.9	22.7	19.1
男性	18.3	17.7	17.7	17.8	19.8	24.0	20.9	17.2
女性	20.6	18.3	21.3	18.2	21.4	22.0	24.2	20.8
20-29歳	17.5	14.7	18.2	17.0	19.4	23.9	21.7	24.0
30-39歳	14.6	16.5	16.3	15.0	15.2	20.0	20.3	19.5
40-49歳	16.6	15.8	20.4	17.7	16.2	18.8	15.9	14.1
50-59歳	17.3	15.9	19.3	16.8	23.1	20.9	21.3	16.3
60-69歳	26.1	21.3	21.3	21.2	24.0	24.3	23.0	19.2
70歳以上	28.3	24.1	22.3	20.1	23.2	29.2	30.1	22.9

(2)階層意識

自分が日本の社会階層でどの階層に入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 87.6%となっている。これを時系列で年齢階層別にみると、調査開始以来、すべての年齢階層で、「中」流だとする回答が大多数を占め(8～9 割)ていたが、今回調査では 30 歳以上の回答割合が約 9 割なのに対して、20 歳代で 74.7%と 7 割台に下がっている(前回比 13.8 ポイントダウン)のが目立つ(図表 2-2-6、後掲の図表 2-2-9)。

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 20 歳代で「下」の割合がそれぞれ 27.0%、14.4%と、他の性・年齢階層よりも高くなっている(図表 2-2-7)。

「中」の中身を、時系列で細かくみると、今回調査は「中の中」の割合が 45.2%ともっとも低くなっている一方、「中の上」「中の下」がもっとも高くなっているのが特徴的。

「上」と「中の上」の割合は時系列ではほぼ差がなく、「中の下」「下」がそれぞれ 31.2%、10.6%と過去最高水準となっており、階級意識は下位方向に広がりを見せている(図表 2-2-8)。

図表 2-2-6 中意識(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	86.6	87.0	87.3	85.2	87.3	90.2	88.7	87.6
男性	87.0	87.1	87.5	85.7	86.8	90.8	89.4	88.2
女性	86.4	86.9	87.1	84.8	87.8	89.6	88.2	87.2
20-29歳	83.9	85.0	83.5	81.5	84.2	84.0	88.5	74.7
30-39歳	89.6	91.7	89.6	88.2	89.9	88.9	87.7	88.1
40-49歳	90.0	87.1	88.8	86.2	89.9	93.4	89.9	88.5
50-59歳	88.9	88.9	88.3	85.2	90.2	92.9	91.5	88.1
60-69歳	84.0	86.5	88.0	85.4	87.9	91.6	87.0	90.4
70歳以上	79.6	81.4	82.5	83.0	80.9	86.6	88.2	89.6

図表 2-2-7 社会階層意識(性・年齢階層) (単位=%)

		全体	上	中	下	無回答
全体		2,388	1.1	87.6	10.6	0.7
性・年齢	男性・20～29歳	122	2.5	70.5	27.0	0.0
	男性・30～39歳	117	1.7	87.2	11.1	0.0
	男性・40～49歳	221	0.9	90.0	8.6	0.5
	男性・50～59歳	220	1.4	88.6	10.0	0.0
	男性・60～69歳	218	2.3	91.3	6.0	0.5
	男性・70歳以上	250	0.8	92.4	5.6	1.2
	女性・20～29歳	111	3.6	79.3	14.4	2.7
	女性・30～39歳	119	0.8	89.1	10.1	0.0
	女性・40～49歳	239	0.8	87.0	11.3	0.8
	女性・50～59歳	234	0.4	87.6	11.5	0.4
	女性・60～69歳	229	0.0	89.5	10.0	0.4
	女性・70歳以上	308	0.3	87.3	10.7	1.6

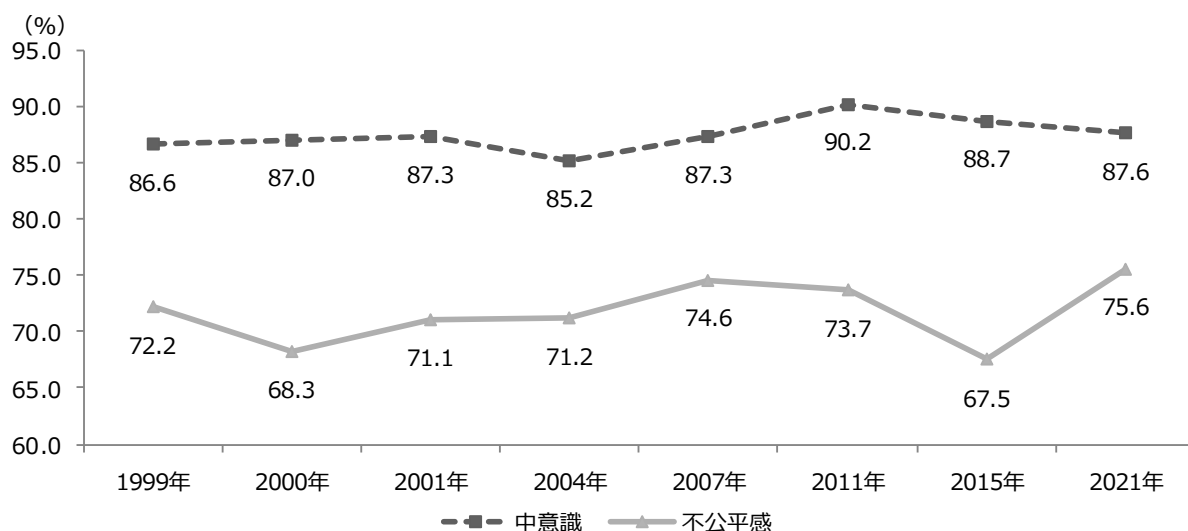
※「中」は、「中の上」「中の中」「中の下」の合計。

図表 2-2-8 社会階層意識【時系列】(単位=%)

	調査実施年	総数	上	中の上	中の中	中の下	下	わからない	中(計)
第1回調査	1999	2724	1.2	9.6	48.0	29.1	7.7	4.4	86.6
第2回調査	2000	2778	1.3	10.9	49.8	26.2	7.5	4.2	87.0
第3回調査	2001	2751	0.9	10.1	49.9	27.2	7.9	3.9	87.3
第4回調査	2004	2729	1.5	9.9	48.5	26.9	8.1	5.1	85.2
第5回調査	2007	2315	0.8	10.4	48.0	28.9	9.3	2.5	87.3
第6回調査	2011	2264	1.1	10.5	53.0	26.7	7.4	1.4	90.2
第7回調査	2015	2118	0.9	10.1	50.7	28.0	8.6	1.7	88.7
第8回調査	2021	2388	1.1	11.2	45.2	31.2	10.6	0.7	87.6

※2015年調査以前（第1回～第7回・前回調査以前）は訪問面接調査で実施しており、訪問面接調査時に調査対象が当該設問に回答不能とした場合、調査員が調査票に直接、調査票上の「ない、わからない」欄にチェックをいれている（もしくは、無回答）。2021年調査（第8回・今回調査）は訪問留置調査に変更したことから、調査票上の「ない、わからない」に相当するのは無回答となっている。

図表 2-2-9 社会階層意識/不公平感



(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75.6%と調査開始以来、もっとも高くなった(図表2-2-9、2-2-10)。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)割合が高かったことを反映して「不公平感を持っている」割合が低かった前回調査(2015年、67.5%)から一転して、従来の傾向に戻っている。「公平だと感じている」割合は、前回調査(2015年)で男性39.8%、女性24.0%だったのが、今回調査では男性28.0%、女性20.3%。逆に、「不公平感を持っている」割合は、前回調査(2015年)で男性59.3%、女性74.1%が今回調査で男性71.8%、女性79.1%となっている。男性の30歳代～60歳代で「公平だと感じている」割合が10～20ポイント程度ダウンしている(図表2-2-10、図表2-2-11)。

図表 2-2-10 不公平感(単位＝%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	72.2	68.3	71.1	71.2	74.6	73.7	67.5	75.6
男性	66.6	63.2	65.6	68.0	69.1	69.7	59.3	71.8
女性	77.0	72.5	75.7	74.1	79.0	77.0	74.1	79.1
20～29歳	75.3	73.5	71.9	73.1	76.5	73.9	72.6	76.4
30～39歳	75.0	71.5	70.5	75.8	74.7	76.1	61.2	77.1
40～49歳	71.2	70.7	76.5	75.4	78.8	73.2	70.3	77.0
50～59歳	76.2	69.3	73.3	73.9	76.9	76.8	70.1	78.6
60～69歳	70.1	66.3	71.3	67.8	75.4	74.8	67.6	79.0
70歳以上	61.8	58.3	58.8	60.4	67.0	67.8	65.3	68.3

図表 2-2-11 社会的公平に関する意識(性・年齢階層別)【2022年、2015年、2011年調査】(単位＝%)

		2021年調査				2015年調査				2011年調査			
		全体	公平だと感じている	不公平感を持っている	無回答	全体	公平だと感じている	不公平感を持っている	わからない	全体	公平だと感じている	不公平感を持っている	わからない
性別	全体	2,388	24.0	75.6	0.4	2,118	31.1	67.5	1.4	2,264	25.2	73.7	1.1
	男性	1,148	28.0	71.8	0.2	949	39.8	59.3	0.8	1,033	29.7	69.7	0.6
	女性	1,240	20.3	79.1	0.6	1,169	24.0	74.1	1.9	1,231	21.4	77.0	1.5
性・年齢	男性・20～29歳	122	25.4	74.6	0.0	75	28.0	70.7	1.3	87	23.0	75.9	1.1
	男性・30～39歳	117	23.9	76.1	0.0	123	46.3	52.0	1.6	143	29.4	70.6	0.0
	男性・40～49歳	221	32.1	67.9	0.0	154	42.9	57.1	0.0	173	29.5	70.5	0.0
	男性・50～59歳	220	25.0	75.0	0.0	140	35.0	65.0	0.0	184	27.2	72.8	0.0
	男性・60～69歳	218	24.3	75.2	0.5	220	44.1	55.5	0.5	252	31.7	67.9	0.4
	男性・70歳以上	250	33.6	66.0	0.4	237	37.1	61.2	1.7	194	33.0	64.9	2.1
	女性・20～29歳	111	21.6	78.4	0.0	82	24.4	74.4	1.2	101	27.7	72.3	0.0
	女性・30～39歳	119	21.8	78.2	0.0	153	30.1	68.6	1.3	217	20.3	79.7	0.0
	女性・40～49歳	239	14.6	85.4	0.0	223	19.7	79.4	0.9	237	24.5	75.1	0.4
	女性・50～59歳	234	17.9	82.1	0.0	188	25.0	73.9	1.1	208	19.7	80.3	0.0
	女性・60～69歳	229	16.2	82.5	1.3	258	21.3	77.9	0.8	237	17.3	82.3	0.4
	女性・70歳以上	308	28.6	70.1	1.3	265	26.0	69.1	4.9	231	22.5	70.1	7.4

※「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)、「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)。

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 72.9%と 7 割を超え、調査開始以来もっとも高くなった。男女別にみると、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、68.7%、76.7%)。時系列でみると、「不公平だと感じている」割合は、2011 年調査まで低下傾向にあったが、前回調査(2015 年)では若干上昇傾向に転じていた。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、60 歳代で「不公平だと感じている」割合の上がり幅が 15.5 ポイントと大きいのが目立つ(図表 2-2-12)。

図表 2-2-12 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	2021年
全体	67.7	64.9	66.6	65.0	61.8	59.2	62.6	72.9
男性	63.7	60.5	61.2	61.7	57.4	55.7	57.6	68.7
女性	71.2	68.5	71.2	67.9	65.3	62.2	66.6	76.7
20-29歳	71.5	68.2	71.9	69.4	58.2	53.2	65.6	69.5
30-39歳	75.5	77.6	68.3	70.4	60.9	57.8	61.2	74.6
40-49歳	70.4	67.8	73.8	74.4	69.5	64.1	62.3	73.9
50-59歳	70.8	65.9	66.2	65.0	67.3	67.3	66.5	74.9
60-69歳	59.5	59.2	63.8	57.5	59.5	59.3	62.6	78.1
70歳以上	54.9	51.2	54.2	55.1	54.5	50.8	60.0	66.8

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 63.3%で、調査開始以来もっとも高くなった。男女別でみると、女性が 68.9%と男性の 57.3%を大きく上回っている(11.6 ポイント)。年齢階層では、20 歳代が 67.4%とトップで、次いで、50 歳代の 66.1%、30 歳代の 65.7%、40 歳代の 64.1%などとなっている。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、2007 年調査から前回調査(2015 年)までは、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た。今回調査(2021 年)では、20 歳代の伸びが大きく(14.5 ポイント)、首位交代となった。男女別の違いを時系列でみると、調査開始以来一貫して、女性の方が「不公平だと感じている」割合が高くなっている(図表 2-2-13)。

図表 2-2-13 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	2021年
全体	58.2	55.8	58.1	59.3	54.8	51.5	50.4	63.3
男性	54.1	52.8	53.8	56.5	51.0	47.9	46.2	57.3
女性	61.8	58.4	61.8	61.8	57.8	54.6	53.8	68.9
20－29歳	63.2	64.2	63.7	67.9	54.1	48.9	52.9	67.4
30－39歳	64.6	64.0	60.8	62.5	54.3	51.4	46.7	65.7
40－49歳	60.4	57.4	66.7	64.9	58.1	49.5	48.3	64.1
50－59歳	61.8	54.1	58.0	58.2	59.1	61.0	54.9	66.1
60－69歳	50.5	53.0	54.1	55.2	52.6	53.8	50.2	63.8
70歳以上	45.1	43.6	43.8	50.2	50.9	43.5	50.4	57.3

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 69.0%。「不公平だと感じている」割合は、2007 年調査から下降傾向を示していたが、今回調査で上昇に転じ、前回調査(2015 年)より 7.7 ポイントのアップ。その割合は、どの年齢階層でも前回調査(2015 年)から上昇しており、とくに 20 歳代で 13.9 ポイントと上げ幅が大きい。すべての年齢階層が 7 割前後となり差が小さくなった。男女別では、調査開始以来一貫して、女性の方が男性より「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。そのうえ、2007 年調査以降、男女の差は拡大傾向を示し、今回調査での差は 12.4 ポイントと過去最大(図表 2-2-14)。

図表 2-2-14 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	2021年
全体	71.5	70.3	70.7	72.4	67.0	62.7	61.3	69.0
男性	67.3	67.7	68.7	71.0	63.7	58.7	56.8	62.5
女性	75.2	72.4	72.4	73.7	69.6	66.0	65.0	74.9
20－29歳	77.0	76.7	73.6	73.8	67.9	61.7	56.1	70.0
30－39歳	76.4	77.6	72.8	73.9	67.2	61.7	59.1	67.4
40－49歳	70.4	70.3	76.3	75.2	69.8	62.4	57.8	68.3
50－59歳	74.5	70.9	71.3	74.4	66.0	68.1	62.5	71.6
60－69歳	67.9	67.9	67.2	70.4	68.3	62.2	62.8	71.8
70歳以上	60.5	58.5	61.9	66.5	63.6	59.8	64.7	65.4

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 74.1%。時系列でみると、調査開始以来 7 割前後で推移して大きな変化はなかったが、今回調査では「不公平だと感じている」割合が 7.2 ポイントアップと目立つ。年齢階層別では、現役世代(20～50 歳代)で年齢に比例して「不公平だと感じている」割合が高まっている。時系列でみると、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、女性の方が「不公平だと感じている」割合が高い(図表 2-2-15)。

図表 2-2-15 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	2021年
全体	70.5	67.0	68.8	69.5	69.3	66.8	66.9	74.1
男性	67.9	66.6	67.3	69.1	66.5	65.3	62.5	69.4
女性	72.8	67.3	70.2	69.9	71.6	68.1	70.6	78.4
20－29歳	74.8	70.6	68.6	70.1	70.9	63.3	67.5	70.4
30－39歳	77.0	74.5	70.1	71.2	73.3	69.2	64.5	73.3
40－49歳	72.4	73.4	78.8	77.4	74.5	71.7	71.4	75.0
50－59歳	72.0	66.3	71.0	72.7	70.9	71.9	72.6	80.2
60－69歳	65.7	64.0	65.1	65.7	68.5	65.4	66.1	76.7
70歳以上	57.6	52.8	54.8	58.7	60.5	58.6	62.0	68.1

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 74.4%。時系列では調査開始以来一貫して 7 割前後で推移して大きな変化はみられないが、過去最高の割合となった。年齢階層別では、すべての年齢階層で前回調査(2015 年)より「不公平だと感じている」割合が高くなっているが、とくに 20 歳代で 15.0 ポイント伸びているのが目立つ。男女別では、調査開始以来、女性の方が「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(図表 2-2-16)。

図表 2-2-16 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	2021年
全体	70.3	65.4	68.6	69.8	72.8	69.3	67.8	74.4
男性	67.8	64.5	67.5	69.4	70.5	66.6	63.6	71.4
女性	72.5	66.2	69.6	70.2	74.7	71.6	71.2	77.1
20－29歳	70.6	65.0	66.3	69.4	73.5	65.4	61.8	76.8
30－39歳	76.1	77.6	72.1	71.7	73.3	74.4	62.7	69.5
40－49歳	73.2	68.6	76.3	75.4	78.8	70.5	70.8	74.8
50－59歳	71.0	65.7	70.7	72.2	77.1	76.3	74.7	77.1
60－69歳	67.1	62.4	66.8	69.3	70.2	67.7	66.3	77.9
70歳以上	60.2	52.5	54.0	59.0	65.7	61.2	67.1	70.1

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 74.5%で、調査開始以来、一貫して 7 割弱の水準で推移していたが、初めて 7 割を超えている。年齢階層別にみると、40 歳代、50 歳代、60 歳代の中高年層で、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。また、20歳代で前回調査(2015年)より11.2ポイントと大きく伸びているのが目立つ。男女別では、調査開始以来、女性の方が「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、大きな差はみられない(図表2-2-17)。

図表 2-2-17 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	2021年
全体	68.5	64.6	66.8	68.0	69.8	68.4	67.1	74.5
男性	67.1	63.8	66.4	68.0	67.6	67.1	64.0	72.5
女性	69.7	65.2	67.2	68.1	71.5	69.5	69.7	76.4
20-29歳	69.8	60.2	63.7	67.9	72.4	63.8	60.5	71.7
30-39歳	75.2	76.4	71.0	70.4	68.7	68.3	63.8	67.4
40-49歳	71.7	69.1	73.8	75.2	76.1	72.7	68.4	73.5
50-59歳	67.8	66.8	67.9	70.3	69.3	76.5	73.2	80.2
60-69歳	65.7	59.4	65.1	66.5	69.4	66.3	66.3	77.0
70歳以上	57.2	54.9	55.1	56.3	65.0	61.2	66.9	72.9

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69.0%で、調査開始以来、6割前後で推移していたが、今回調査では7割に迫る水準となった。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72.5%と、どの年齢階層よりも高くなっている。加えて、すべての年齢階層で、「不公平」の割合がアップしており、とくに20歳代で12.8ポイント伸びているのが目立つ。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7.4ポイント女性が男性を上回っている(図表2-2-18)。

図表 2-2-18 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	2021年
全体	59.5	58.0	59.7	60.3	59.9	60.6	60.1	69.0
男性	58.8	56.1	58.6	59.1	57.5	57.6	56.8	65.2
女性	60.2	59.6	60.7	61.4	61.8	63.2	62.7	72.6
20-29歳	63.2	54.0	55.8	55.0	50.5	56.4	50.3	63.1
30-39歳	60.4	66.4	64.2	59.7	60.3	61.4	52.5	66.5
40-49歳	64.6	61.7	63.6	65.7	66.3	60.5	59.7	70.7
50-59歳	56.7	59.3	63.1	63.8	65.1	68.9	66.5	72.5
60-69歳	55.5	54.4	57.3	59.2	58.3	60.7	60.5	69.8
70歳以上	56.9	51.7	49.7	54.6	54.8	54.4	62.9	67.7

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80.6%で、

調査開始以来、7割前後の水準で推移していたが、初めて8割を超えた。年齢階層別で大きな差はない。男女別では、「不公平だと感じている」割合は2007年調査以降、女性が男性を若干上回っている(図表 2-2-19)。

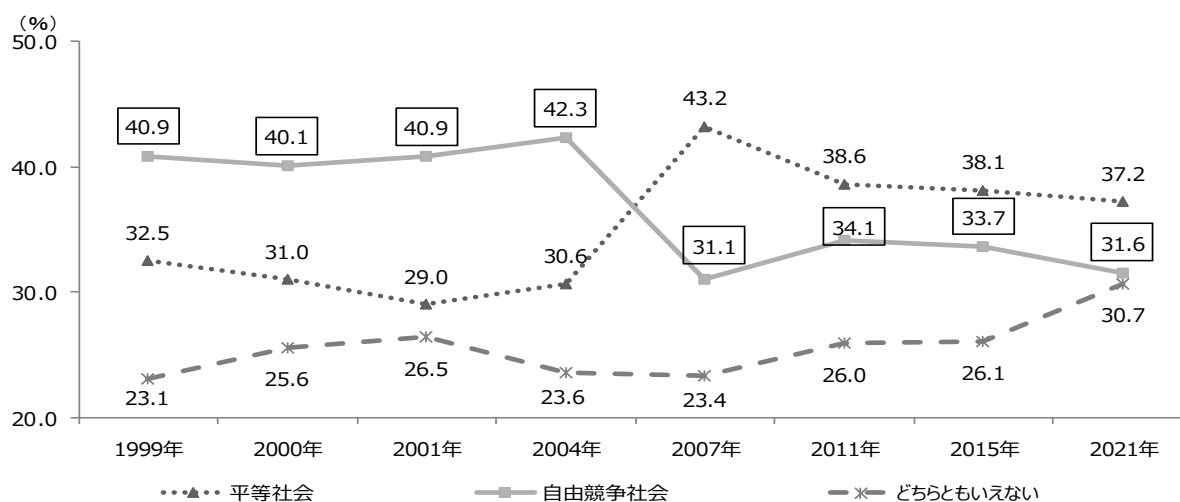
図表 2-2-19 国籍・人種の違いによる不公平感(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	73.9	73.8	74.2	74.2	74.5	69.9	72.2	80.6
男性	73.1	74.4	75.1	75.1	73.9	68.7	68.4	78.0
女性	74.6	73.2	73.4	73.3	75.0	70.8	75.3	83.0
20-29歳	80.3	78.1	80.2	74.2	79.6	75.5	68.8	77.3
30-39歳	80.9	83.9	79.8	78.4	79.0	72.2	71.0	80.5
40-49歳	78.3	79.5	82.7	82.8	82.2	75.9	75.1	80.9
50-59歳	73.1	72.1	74.3	79.1	79.3	77.3	79.9	83.7
60-69歳	67.7	69.0	69.4	69.3	69.4	67.3	72.2	81.9
70歳以上	59.9	60.6	56.2	59.0	63.0	55.8	66.7	78.3

(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37.2%で、「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」の31.6%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、2007年調査で10ポイント以上の差で逆転し、2011年調査では順位はそのまま差が縮まっている。2011年調査からでは、2015年調査、今回調査とほぼ同じ水準で推移している(図表 2-2-20)。

図表 2-2-20 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 割前半(それぞれ、33.5%、32.2%、31.1%)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、38.5%、38.0%、44.3%)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 32.7%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 2-2-21)。

「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 40.8%と約 4 割が支持している。時系列的にみても、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 36.9%と高い水準で、女性の支持割合の 26.6%を大きく上回っている(図表 2-2-22)。

図表 2-2-21 平等社会(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	32.5	31.0	29.0	30.6	43.2	38.6	38.1	37.2
男性	26.9	25.9	24.7	27.4	41.8	34.7	34.0	32.7
女性	37.3	35.1	32.7	33.5	44.4	41.8	41.5	41.5
20-29歳	26.0	27.8	24.8	23.2	38.3	31.9	29.3	33.5
30-39歳	29.1	25.8	24.7	25.1	38.8	35.0	29.3	32.2
40-49歳	30.8	27.3	28.3	32.5	38.7	34.6	32.4	31.1
50-59歳	33.3	32.7	32.8	30.7	44.2	43.1	37.2	38.5
60-69歳	36.7	35.5	31.1	32.6	48.2	41.1	43.5	38.0
70歳以上	39.8	35.4	29.4	36.9	46.1	41.2	45.6	44.3

図表 2-2-22 自由競争社会(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	40.9	40.1	40.9	42.3	31.1	34.1	33.7	31.6
男性	50.0	48.8	49.8	50.6	37.4	41.7	39.9	36.9
女性	32.9	33.0	33.3	34.8	26.1	27.7	28.6	26.6
20-29歳	50.1	43.9	49.8	50.2	43.9	48.9	51.0	40.8
30-39歳	43.7	48.7	45.1	49.0	34.5	39.7	46.7	39.4
40-49歳	47.3	44.1	42.4	42.5	35.0	33.9	35.5	35.4
50-59歳	42.6	41.8	40.4	43.3	29.6	31.4	32.0	28.0
60-69歳	33.5	33.7	39.3	40.8	28.6	31.9	29.5	27.1
70歳以上	23.0	29.1	28.8	30.1	23.6	28.0	24.7	27.8

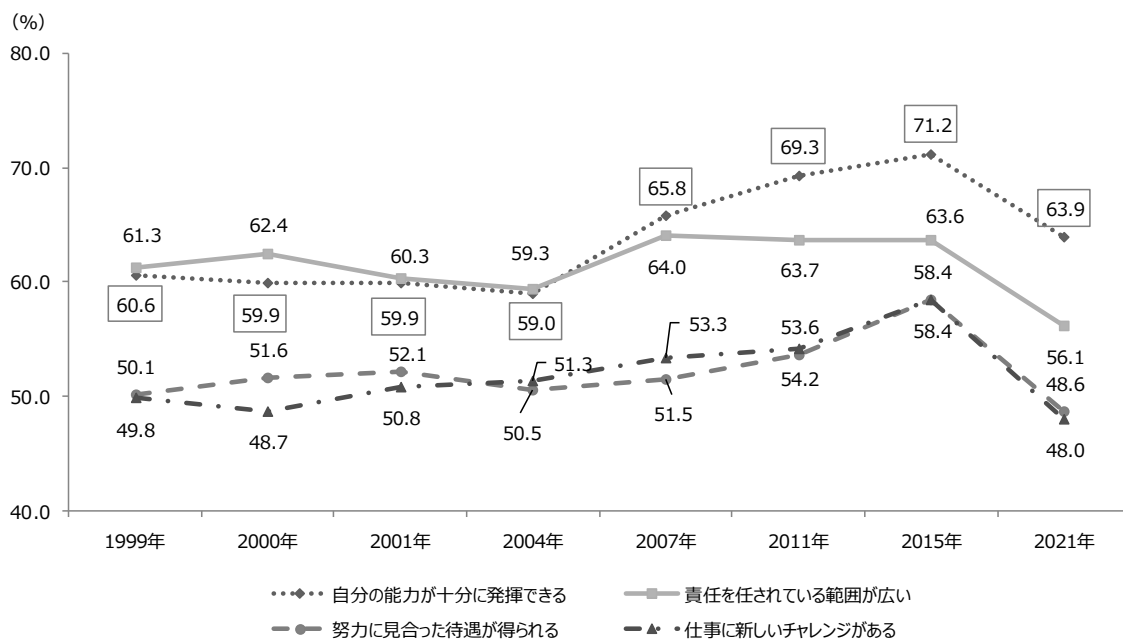
3. 仕事に関する意識

(1)仕事満足度

有職者を対象として、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 63.9%で、次いで「責任を任されている範囲が広い」(56.1%)、「努力に見合った待遇が得られる」(48.6%)、「仕

事に新しいチャレンジがある」(48.0%)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、2015年調査では7割を超えたが、今回調査では7.3ポイントの大幅ダウンとなっている。他の項目も軒並み、7～10ポイント前後と大きく下落している(図表2-3-1)。

図表2-3-1 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、70歳代以上が71.5%と最も高い満足度を示す一方、現役最後の50歳代が56.8%と最も低くなっている。その他の年齢階層は軒並み6割強で差があまりない。前回調査(2015年)で、他の年齢階層と比べて大きくダウンし、最も満足度が低くなっていた20歳代が、今回調査で7.6ポイントアップする一方、40歳代以上は軒並み満足度を下げている(図表2-3-2)。「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、2007年調査まで、年齢階層が上がるに従って、満足の高くなっていったが、2011年調査で、20歳代が大きく伸びて現役世代(20～50歳代)トップとなり、2015年調査、今回調査でも同様の結果となっている(図表2-3-3)。「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・壮年層の満足の高割合が中高年・高齢者層に比べて、若干高くなっており、2011年調査では、20代の満足の高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現役世代トップとなった。前回2015年調査、今回調査では、現役世代で若いほど「仕事に新しいチャレンジがある」ことに満足している割合が高くなっている(図表2-3-4)。「努力に見合った処遇が得られる」については、前回2015年調査と比べて、40歳代以上で下げ幅が大きく、年齢階層による傾向が変化している(図表2-3-5)。

図表 2-3-2 能力発揮の満足度(単位＝%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	60.6	59.9	59.9	59.0	65.8	69.3	71.2	63.9
男性	61.2	62.9	59.8	59.2	66.6	70.3	73.2	63.0
女性	59.7	56.1	60.1	58.9	64.9	68.1	69.3	64.9
20－29歳	53.6	57.2	50.9	46.0	61.9	70.6	57.3	64.9
30－39歳	55.9	52.4	56.7	53.4	66.0	64.9	63.5	63.6
40－49歳	61.4	57.7	56.1	59.8	62.9	67.4	72.8	66.3
50－59歳	64.9	60.5	61.9	60.8	63.2	69.1	72.6	56.8
60－69歳	61.0	70.8	69.9	70.2	73.4	73.9	78.0	65.8
70歳以上	76.5	72.3	79.1	72.5	75.0	77.5	80.0	71.5

図表 2-3-3 責任範囲の満足度(単位＝%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	61.3	62.4	60.3	59.3	64.0	63.7	63.6	56.1
男性	65.4	66.4	63.9	61.4	67.0	67.5	67.6	58.2
女性	56.0	57.5	55.6	56.6	60.7	59.1	59.4	53.8
20－29歳	52.8	60.1	50.9	52.4	61.2	69.0	66.7	60.0
30－39歳	56.2	55.1	59.5	55.7	65.7	57.6	61.3	58.1
40－49歳	64.6	61.1	55.0	58.8	64.8	64.0	61.7	57.6
50－59歳	66.1	65.9	64.7	60.1	59.8	61.2	58.3	52.5
60－69歳	61.9	68.3	68.2	67.0	68.7	68.9	70.5	53.1
70歳以上	60.8	67.7	68.7	71.0	66.2	68.8	67.8	59.9

図表 2-3-4 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	2021年
全体	49.8	48.7	50.8	51.3	53.3	54.2	58.4	48.0
男性	51.9	53.1	50.6	50.2	56.0	55.4	59.7	47.5
女性	47.1	43.5	51.1	52.6	50.4	52.7	57.2	48.6
20－29歳	53.6	52.3	42.6	49.7	55.2	65.1	63.2	56.1
30－39歳	50.2	44.6	53.4	50.0	53.7	53.1	59.9	47.9
40－49歳	49.4	48.2	52.1	53.8	56.5	57.3	58.3	51.3
50－59歳	50.5	50.4	49.8	51.0	51.6	50.8	52.6	42.2
60－69歳	43.9	49.4	53.6	50.7	52.3	48.7	63.8	46.2
70歳以上	54.9	44.6	53.7	50.7	45.6	56.3	51.1	46.7

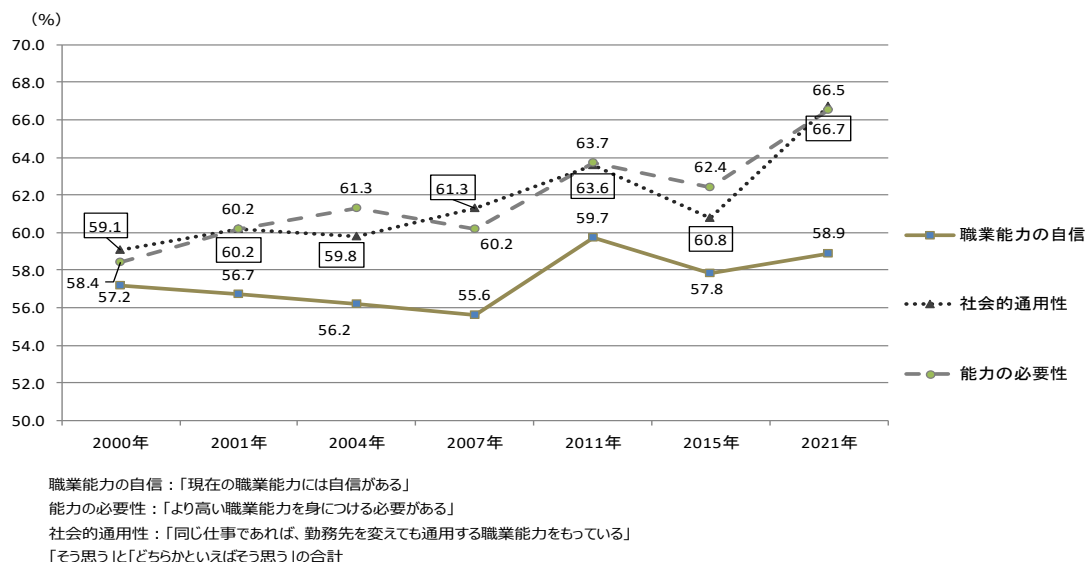
図表 2-3-5 努力の満足度(単位＝%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	50.1	51.6	52.1	50.5	51.5	53.6	58.4	48.6
男性	52.6	52.5	52.8	51.0	52.2	55.7	61.1	48.5
女性	47.0	50.5	51.1	49.8	50.7	51.1	55.6	48.7
20－29歳	44.2	50.6	50.0	49.2	44.0	50.0	53.0	51.2
30－39歳	47.1	47.6	53.0	42.9	53.4	50.9	53.6	53.9
40－49歳	52.6	49.6	46.7	49.9	51.7	49.6	59.9	49.4
50－59歳	50.7	51.6	50.9	49.7	49.0	54.1	58.6	42.7
60－69歳	52.9	56.0	59.4	63.7	55.6	60.5	57.9	47.9
70歳以上	56.9	69.2	70.1	59.4	57.4	63.8	72.2	52.6

(2)「職業能力に関する意識」 時系列

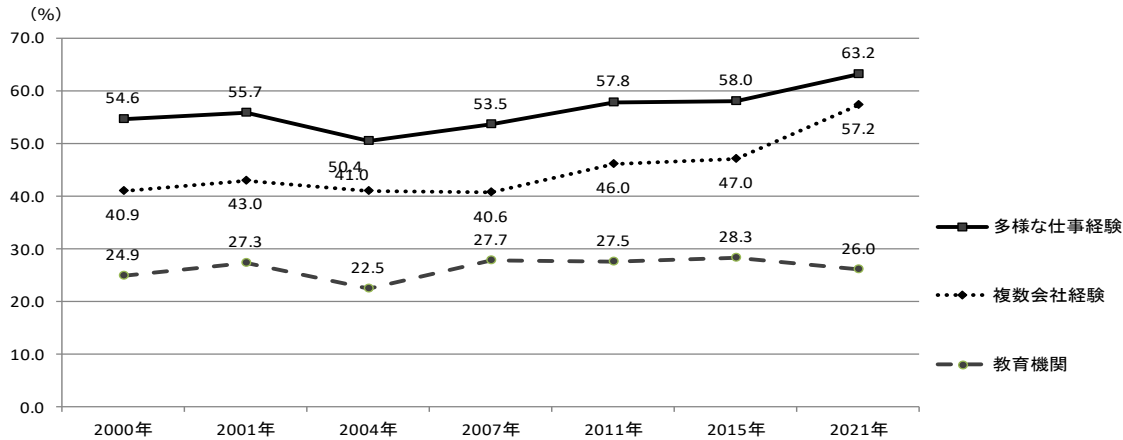
「同じ仕事であれば勤務先を変えても通用する職業能力を持っている(社会的通用性)」
「より高い職業能力を身につける必要がある(能力の必要性)」
「現在の職業能力には自信がある(職業能力の自信)」について、肯定する意識割合(「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計)の時系列変化をみている。どの項目も、調査開始以来、上下しながら上昇傾向を示しており、とくに、「社会的通用性」「能力の必要性」は前回調査からそれぞれ 5.9、4.1 ポイント伸びて、過去最高水準となった。「職業能力の自信」もわずかながら前回調査よりもアップしている(図表 2-3-6)。

図表 2-3-6 職業能力に関する意識【職業能力の自信、社会的通用性、能力の必要性】(単位=%)



「職業能力を高めるためには、同じ仕事を続けるよりも、多様な仕事経験を積んだ方がよい(多様な仕事経験)」
「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も、複数の会社を経験した方がよい(複数会社経験)」
「職業能力を高めるためには職場訓練よりも、専門学校や大学など教育機関の方がよい(教育機関)」について、調査開始以来の時系列変化をみると、「多様な仕事経験」と「複数会社経験」はともに、肯定する割合(「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計)が緩やかな上昇傾向を示しており、今回調査では、それぞれ 63.2%、57.2%と過去最高水準。とくに「複数会社経験」は前回調査から 10.2 ポイントと大きく伸びているのが目立つ。「教育機関」は、2割台後半をほぼ横ばいで推移している(図表 2-3-7)。

図表 2-3-7 職業能力に関する意識【多様な仕事経験、複数会社経験、教育機関】(単位＝%)



多様な仕事経験：「職業能力を高めるためには、同じ仕事だけを続けるよりも、多様な仕事経験を積んだ方がよい」
 教育機関：「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方がよい」
 複数会社経験：「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も、複数の会社を経験した方がよい」
 「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

(3)「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 58.9%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 39.9%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 68.4%、50.2%。男性のなかでも、年齢階層での違いが小さくなく、60歳代の 75.7%をトップに、40歳代(74.2%)、50歳代(73.6%)と「自信あり」の割合は中高年齢層で高くなっている(図表 2-3-8)。

図表 2-3-8 現在の職業能力には自信があるか(単位＝%)

		全体	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	無回答	そう思う・計	そう思わ ない・計
全体		2,388	13.0	45.9	26.2	13.7	1.2	58.9	39.9
性別	男性	1,148	16.3	52.1	22.0	9.0	0.7	68.4	30.9
	女性	1,240	10.0	40.2	30.2	18.0	1.7	50.2	48.1
年齢	20～29歳	233	9.0	42.9	33.9	13.7	0.4	51.9	47.6
	30～39歳	236	12.7	49.2	28.8	9.3	0.0	61.9	38.1
	40～49歳	460	12.6	53.0	25.7	8.0	0.7	65.7	33.7
	50～59歳	454	15.2	51.3	24.7	8.4	0.4	66.5	33.0
	60～69歳	447	15.7	47.4	24.8	11.4	0.7	63.1	36.2
	70歳以上	558	11.3	34.2	24.7	26.2	3.6	45.5	50.9
性・年齢	男性・20～29歳	122	11.5	41.0	32.8	14.8	0.0	52.5	47.5
	男性・30～39歳	117	15.4	52.1	26.5	6.0	0.0	67.5	32.5
	男性・40～49歳	221	13.6	60.6	18.6	6.8	0.5	74.2	25.3
	男性・50～59歳	220	17.7	55.9	21.4	5.0	0.0	73.6	26.4
	男性・60～69歳	218	20.6	55.0	18.3	6.0	0.0	75.7	24.3
	男性・70歳以上	250	16.4	44.0	21.2	15.6	2.8	60.4	36.8
	女性・20～29歳	111	6.3	45.0	35.1	12.6	0.9	51.4	47.7
	女性・30～39歳	119	10.1	46.2	31.1	12.6	0.0	56.3	43.7
	女性・40～49歳	239	11.7	46.0	32.2	9.2	0.8	57.7	41.4
	女性・50～59歳	234	12.8	47.0	27.8	11.5	0.9	59.8	39.3
	女性・60～69歳	229	10.9	40.2	31.0	16.6	1.3	51.1	47.6
	女性・70歳以上	308	7.1	26.3	27.6	34.7	4.2	33.4	62.3

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66.7%で、「他でも通用する職業能力は持っていない」割合(32.0%、「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。「通用する能力を持っている」とする割合を男女別でみると、男性が71.3%と女性(62.4%)を上回っている。しかし、性・年齢階層で細かくみると、男性の30歳代～60歳上で7割を超えている一方、女性でも30歳代、50歳代で7割を超えており、20歳代では女性(64.0%)が男性(60.7%)を上回っている(図表2-3-9)。

図表 2-3-9 同じ仕事なら、勤務先を変えても通用する職業能力を持っているか(単位=%)

		全体	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	無回答	そう思う・計	そう思わな い・計
全体		2,388	21.4	45.4	20.4	11.6	1.3	66.7	32.0
性別	男性	1,148	24.4	47.0	19.1	8.8	0.8	71.3	27.9
	女性	1,240	18.5	43.9	21.6	14.2	1.8	62.4	35.8
年齢	20～29歳	233	19.3	42.9	24.5	12.9	0.4	62.2	37.3
	30～39歳	236	30.1	46.6	14.0	9.3	0.0	76.7	23.3
	40～49歳	460	23.7	46.7	22.0	7.4	0.2	70.4	29.3
	50～59歳	454	22.7	52.2	15.9	8.8	0.4	74.9	24.7
	60～69歳	447	19.5	45.4	23.3	11.0	0.9	64.9	34.2
	70歳以上	558	17.0	39.1	21.5	18.3	4.1	56.1	39.8
	性・年齢								
性・年齢	男性・20～29歳	122	18.9	41.8	23.8	15.6	0.0	60.7	39.3
	男性・30～39歳	117	38.5	39.3	14.5	7.7	0.0	77.8	22.2
	男性・40～49歳	221	30.3	43.4	19.0	6.8	0.5	73.8	25.8
	男性・50～59歳	220	22.7	54.1	15.5	7.7	0.0	76.8	23.2
	男性・60～69歳	218	22.9	51.8	19.3	6.0	0.0	74.8	25.2
	男性・70歳以上	250	18.0	45.6	22.0	11.2	3.2	63.6	33.2
	女性・20～29歳	111	19.8	44.1	25.2	9.9	0.9	64.0	35.1
	女性・30～39歳	119	21.8	53.8	13.4	10.9	0.0	75.6	24.4
	女性・40～49歳	239	17.6	49.8	24.7	7.9	0.0	67.4	32.6
	女性・50～59歳	234	22.6	50.4	16.2	9.8	0.9	73.1	26.1
	女性・60～69歳	229	16.2	39.3	27.1	15.7	1.7	55.5	42.8
	女性・70歳以上	308	16.2	33.8	21.1	24.0	4.9	50.0	45.1

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 66.5%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 32.0%を大きく上回っている。男女別にみると、「必要あると思う」割合は男性が 68.5%、女性が 64.7%と差は小さい。性・年齢階層別に詳しくみると、20 歳代女性で「必要あると思う」割合が 87.4%と最も高く、次いで 20 歳代男性(86.1%)、40 歳代男性(84.2%)、30 歳代男性(82.9%)、30 歳代女性(80.7%)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、能力アップが必要という意識は若いほど高い(図表 2-3-10)。

図表 2-3-10 より高い職業能力を身につける必要があるか(単位=%)

		全体	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	無回答	そう思う・ 計	そう思わな い・計
全体		2,388	21.7	44.8	20.3	11.7	1.5	66.5	32.0
性別	男性	1,148	23.0	45.5	20.4	10.3	0.9	68.5	30.7
	女性	1,240	20.6	44.1	20.2	13.1	2.1	64.7	33.2
年齢	20～29歳	233	47.6	39.1	10.3	2.6	0.4	86.7	12.9
	30～39歳	236	42.8	39.0	14.4	3.8	0.0	81.8	18.2
	40～49歳	460	25.2	54.3	15.2	4.3	0.9	79.6	19.6
	50～59歳	454	17.0	54.0	22.0	6.4	0.7	70.9	28.4
	60～69歳	447	8.7	45.6	27.7	16.8	1.1	54.4	44.5
	70歳以上	558	13.4	33.5	23.7	25.3	4.1	47.0	48.9
性・年齢	男性・20～29歳	122	45.9	40.2	9.0	4.9	0.0	86.1	13.9
	男性・30～39歳	117	46.2	36.8	12.0	5.1	0.0	82.9	17.1
	男性・40～49歳	221	27.1	57.0	10.9	4.5	0.5	84.2	15.4
	男性・50～59歳	220	17.3	53.2	23.6	5.9	0.0	70.5	29.5
	男性・60～69歳	218	7.3	48.2	30.7	13.3	0.5	55.5	44.0
	男性・70歳以上	250	16.0	32.8	26.4	21.6	3.2	48.8	48.0
	女性・20～29歳	111	49.5	37.8	11.7	0.0	0.9	87.4	11.7
	女性・30～39歳	119	39.5	41.2	16.8	2.5	0.0	80.7	19.3
	女性・40～49歳	239	23.4	51.9	19.2	4.2	1.3	75.3	23.4
	女性・50～59歳	234	16.7	54.7	20.5	6.8	1.3	71.4	27.4
	女性・60～69歳	229	10.0	43.2	24.9	20.1	1.7	53.3	45.0
	女性・70歳以上	308	11.4	34.1	21.4	28.2	4.9	45.5	49.7

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方がよい」かどうかでは、「多様な仕事経験を積んだ方がよいと思う」割合(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)が 63.2%で、「多様な仕事経験を積んだ方がよいとは思わない」割合(35.4%、「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。性・年齢階層別に詳しくみると、「多様な仕事経験を積んだ方がよいと思う」割合は、女性 20 歳代が 79.3%と最も高く、次いで男性 20 歳代(76.2%)、男性 50 歳代(70.5%)、男性 40 歳代(70.1%)、女性 30 歳代(69.7%)、女性 40 歳代(66.9%)などとなっている(図表 2-3-11)。

図表 2-3-11 同じ仕事だけ続けるよりも、多様な仕事経験を積んだ方がよいか(単位＝%)

		全体	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	無回答	そう思う・ 計	そう思わ ない・計
全体		2,388	17.8	45.4	24.8	10.6	1.4	63.2	35.4
性別	男性	1,148	20.6	45.0	23.4	9.9	1.0	65.6	33.4
	女性	1,240	15.3	45.6	26.0	11.3	1.7	61.0	37.3
年齢	20～29歳	233	27.5	50.2	15.9	6.0	0.4	77.7	21.9
	30～39歳	236	22.9	44.9	25.8	6.4	0.0	67.8	32.2
	40～49歳	460	20.9	47.6	25.0	5.9	0.7	68.5	30.9
	50～59歳	454	16.3	50.7	25.6	6.8	0.7	67.0	32.4
	60～69歳	447	15.7	41.8	28.6	13.0	0.9	57.5	41.6
	70歳以上	558	12.2	40.1	24.2	19.5	3.9	52.3	43.7
性・年齢	男性・20～29歳	122	25.4	50.8	18.0	5.7	0.0	76.2	23.8
	男性・30～39歳	117	27.4	38.5	27.4	6.8	0.0	65.8	34.2
	男性・40～49歳	221	26.2	43.9	23.5	5.4	0.9	70.1	29.0
	男性・50～59歳	220	18.2	52.3	23.2	5.9	0.5	70.5	29.1
	男性・60～69歳	218	17.4	44.5	25.7	12.4	0.0	61.9	38.1
	男性・70歳以上	250	14.8	40.4	22.4	18.8	3.6	55.2	41.2
	女性・20～29歳	111	29.7	49.5	13.5	6.3	0.9	79.3	19.8
	女性・30～39歳	119	18.5	51.3	24.4	5.9	0.0	69.7	30.3
	女性・40～49歳	239	15.9	51.0	26.4	6.3	0.4	66.9	32.6
	女性・50～59歳	234	14.5	49.1	27.8	7.7	0.9	63.7	35.5
	女性・60～69歳	229	14.0	39.3	31.4	13.5	1.7	53.3	45.0
	女性・70歳以上	308	10.1	39.9	25.6	20.1	4.2	50.0	45.8

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方がよい」という考え方については、「複数の会社を経験した方がよいと思う」割合(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)と「複数の会社を経験した方がよいと思わない」割合(「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計)は、「よいと思う」割合が 57.2%、「よいと思わない」割合が 41.7%とほぼ拮抗した形となっている。「よいと思う」割合(肯定派)を性・年齢階層別にみると、30歳代女性が 71.4%とトップで、次いで、女性 20歳代(69.4%)、男性 30歳代(65.0%)、男性 20歳代(64.8%)、女性 40歳代(64.0%)などの順となり、若年層で高く、とくに女性の 20歳代、30歳代で高いのが目立つ。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みると、男女ともに 20～50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、「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 2-3-12)。

図表 2-3-12 1つの会社で働き続けるよりも、複数の会社を経験した方がよいか(単位=%)

		全体	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	無回答	そう思う・計	そう思わ ない・計
	全体	2,388	11.8	45.4	31.0	10.7	1.1	57.2	41.7
性別	男性	1,148	12.7	46.3	30.1	10.2	0.8	59.0	40.2
	女性	1,240	11.0	44.5	31.9	11.1	1.5	55.5	43.1
年齢	20～29歳	233	16.3	50.6	27.5	5.2	0.4	67.0	32.6
	30～39歳	236	20.8	47.5	23.3	8.5	0.0	68.2	31.8
	40～49歳	460	15.2	48.7	28.0	7.8	0.2	63.9	35.9
	50～59歳	454	9.3	52.4	29.5	8.4	0.4	61.7	37.9
	60～69歳	447	8.3	43.0	35.1	13.0	0.7	51.2	48.1
	70歳以上	558	8.2	35.7	36.2	16.3	3.6	43.9	52.5
性・年齢	男性・20～29歳	122	16.4	48.4	29.5	5.7	0.0	64.8	35.2
	男性・30～39歳	117	21.4	43.6	24.8	10.3	0.0	65.0	35.0
	男性・40～49歳	221	17.2	46.6	27.6	8.1	0.5	63.8	35.7
	男性・50～59歳	220	10.0	51.4	30.9	7.7	0.0	61.4	38.6
	男性・60～69歳	218	9.2	48.6	29.8	12.4	0.0	57.8	42.2
	男性・70歳以上	250	8.4	39.6	34.4	14.4	3.2	48.0	48.8
	女性・20～29歳	111	16.2	53.2	25.2	4.5	0.9	69.4	29.7
	女性・30～39歳	119	20.2	51.3	21.8	6.7	0.0	71.4	28.6
	女性・40～49歳	239	13.4	50.6	28.5	7.5	0.0	64.0	36.0
	女性・50～59歳	234	8.5	53.4	28.2	9.0	0.9	62.0	37.2
	女性・60～69歳	229	7.4	37.6	40.2	13.5	1.3	45.0	53.7
	女性・70歳以上	308	8.1	32.5	37.7	17.9	3.9	40.6	55.5

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方がよい」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72.5%と、「教育機関派」(26.0%、「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・年齢階層別でみると、男女ともに20歳代と70歳代で「教育機関派」が若干高く出ている(図表 2-3-13)。

図表 2-3-13 職場の訓練よりも、専門学校や大学などの教育機関の方がよいか(単位=%)

		全体	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	無回答	そう思う・計	そう思わ ない・計
	全体	2,388	6.6	19.5	52.0	20.5	1.4	26.0	72.5
性別	男性	1,148	5.7	20.3	52.0	21.0	1.0	26.0	73.0
	女性	1,240	7.3	18.7	52.0	20.1	1.9	26.0	72.1
年齢	20～29歳	233	7.3	23.2	50.2	18.9	0.4	30.5	69.1
	30～39歳	236	5.5	18.2	55.1	21.2	0.0	23.7	76.3
	40～49歳	460	5.4	17.6	57.6	18.7	0.7	23.0	76.3
	50～59歳	454	5.1	19.6	57.3	17.4	0.7	24.7	74.7
	60～69歳	447	4.3	20.1	53.0	21.9	0.7	24.4	74.9
	70歳以上	558	10.8	19.4	41.8	23.8	4.3	30.1	65.6
性・年齢	男性・20～29歳	122	8.2	24.6	51.6	15.6	0.0	32.8	67.2
	男性・30～39歳	117	5.1	16.2	51.3	27.4	0.0	21.4	78.6
	男性・40～49歳	221	4.1	14.0	58.4	23.1	0.5	18.1	81.4
	男性・50～59歳	220	5.0	20.5	55.5	18.6	0.5	25.5	74.1
	男性・60～69歳	218	5.0	21.6	54.1	19.3	0.0	26.6	73.4
	男性・70歳以上	250	7.6	24.4	42.0	22.4	3.6	32.0	64.4
	女性・20～29歳	111	6.3	21.6	48.6	22.5	0.9	27.9	71.2
	女性・30～39歳	119	5.9	20.2	58.8	15.1	0.0	26.1	73.9
	女性・40～49歳	239	6.7	20.9	56.9	14.6	0.8	27.6	71.5
	女性・50～59歳	234	5.1	18.8	59.0	16.2	0.9	23.9	75.2
	女性・60～69歳	229	3.5	18.8	52.0	24.5	1.3	22.3	76.4
	女性・70歳以上	308	13.3	15.3	41.6	25.0	4.9	28.6	66.6

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、「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、そう思わない・計)が 42.3%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、そう思う・計)の 14.2%を大きく上回っている。

「あてはまらない」とする人は 41.6%と約 4 割。「失業の不安がある」割合を男女別にみると、女性が男性をわずかに上回っている。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 23.0%で、正規従業員の 11.8%を 10 ポイント以上上回っている。転職回数による違いもみられる。概ね、転職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(図表 2-4-1)。

図表 2-4-1 1 年以内の失業の不安(単位=%)

		全体	そう思う	どちらかとい えはそう 思う	どちらかとい えはそう 思わない	そう思わ ない	あてはま らない	無回答	そう思う・ 計	そう思わ ない・計
全体		2,388	4.8	9.3	16.2	26.0	41.6	2.0	14.2	42.3
性別	男性	1,148	4.4	9.6	17.5	29.4	37.5	1.6	13.9	47.0
	女性	1,240	5.2	9.1	15.1	22.9	45.3	2.3	14.4	38.0
年齢	20～29歳	233	6.0	9.0	18.5	32.2	34.3	0.0	15.0	50.6
	30～39歳	236	3.4	8.9	15.3	40.7	31.4	0.4	12.3	55.9
	40～49歳	460	2.6	10.9	22.6	33.9	29.3	0.7	13.5	56.5
	50～59歳	454	5.9	10.8	20.0	34.1	28.6	0.4	16.7	54.2
	60～69歳	447	5.4	11.9	16.3	19.0	46.3	1.1	17.2	35.3
	70歳以上	558	5.4	5.2	7.3	9.9	65.8	6.5	10.6	17.2
性・年齢	男性・20～29歳	122	4.1	7.4	18.0	34.4	36.1	0.0	11.5	52.5
	男性・30～39歳	117	3.4	8.5	15.4	47.0	24.8	0.9	12.0	62.4
	男性・40～49歳	221	2.3	11.8	25.3	35.3	24.9	0.5	14.0	60.6
	男性・50～59歳	220	5.0	11.4	17.7	40.0	25.5	0.5	16.4	57.7
	男性・60～69歳	218	4.6	11.0	20.2	20.2	43.6	0.5	15.6	40.4
	男性・70歳以上	250	6.0	6.4	8.8	12.4	60.8	5.6	12.4	21.2
	女性・20～29歳	111	8.1	10.8	18.9	29.7	32.4	0.0	18.9	48.6
	女性・30～39歳	119	3.4	9.2	15.1	34.5	37.8	0.0	12.6	49.6
	女性・40～49歳	239	2.9	10.0	20.1	32.6	33.5	0.8	13.0	52.7
	女性・50～59歳	234	6.8	10.3	22.2	28.6	31.6	0.4	17.1	50.9
	女性・60～69歳	229	6.1	12.7	12.7	17.9	48.9	1.7	18.8	30.6
	女性・70歳以上	308	4.9	4.2	6.2	7.8	69.8	7.1	9.1	14.0
従業上の地位	雇用者	1,455	4.5	11.7	21.0	35.5	27.1	0.3	16.2	56.4
	正規従業員	812	3.3	8.5	21.1	39.7	27.3	0.1	11.8	60.7
	非正規従業員	538	6.5	16.5	21.7	29.7	25.1	0.4	23.0	51.5
	自営	190	6.8	11.1	18.9	25.8	36.8	0.5	17.9	44.7
勤続年数	5年未満	457	6.1	15.5	20.1	33.9	23.9	0.4	21.7	54.0
	5～10年未満	310	3.5	10.3	18.7	34.8	32.3	0.3	13.9	53.5
	10～20年未満	378	3.4	10.1	23.3	38.1	25.1	0.0	13.5	61.4
	20年以上	478	4.0	9.8	20.9	32.8	32.2	0.2	13.8	53.8
転職回数	0 回	417	4.1	7.2	15.1	36.2	36.9	0.5	11.3	51.3
	1 回	461	3.3	6.5	15.2	26.9	45.3	2.8	9.8	42.1
	2 回	430	4.9	8.1	14.7	24.9	46.0	1.4	13.0	39.5
	3 回	421	5.0	8.6	19.0	21.6	43.5	2.4	13.5	40.6
	4 回	219	6.8	13.2	18.3	26.0	34.7	0.9	20.1	44.3
	5 回	183	6.0	13.7	16.4	21.3	41.0	1.6	19.7	37.7
	6 回以上	212	6.6	16.5	17.9	20.3	38.2	0.5	23.1	38.2

有職者だけでみると、失業不安を感じている割合が無職者を含めた全体より若干高まって 16.4%となっている。これを時系列でみると、「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。有職者を年齢階層別にみると、60 歳代以上で「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 2-4-2)。

図表 2-4-2 失業への対応(単位=%)

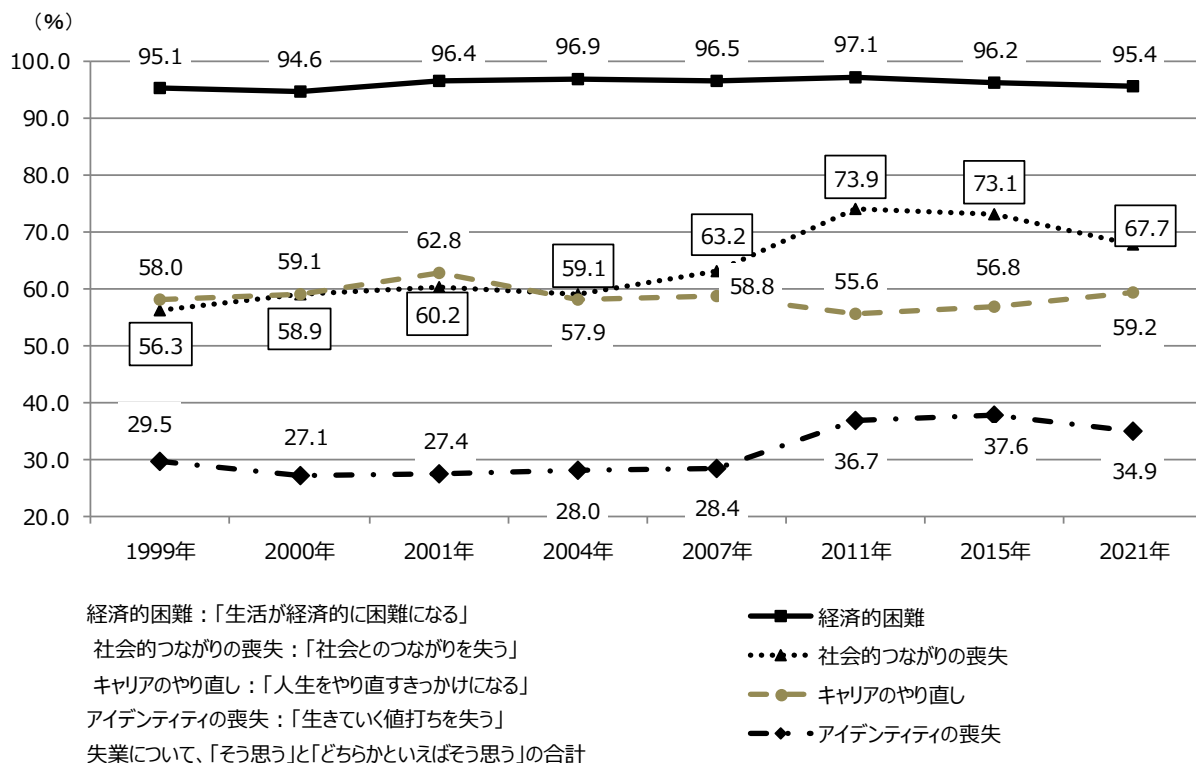
	「失業の不安がある」割合								「失業の不安がある」(有職者のみ)							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	13.8	12.5	13.8	13.7	13.1	15.0	12.2	14.2	19.0	18.3	19.2	19.7	19.2	21.2	17.6	16.4
男性	16.7	15.1	15.8	16.6	15.7	19.2	13.0	13.9	19.6	19.1	19.6	20.4	20.2	23.0	17.5	15.1
女性	11.2	10.3	12.1	11.0	11.1	11.5	11.5	14.4	18.2	17.3	18.5	18.7	18.1	19.1	17.7	17.8
20-29歳	9.4	11.5	15.2	15.1	10.7	14.9	15.3	15.0	12.9	16.5	19.9	17.6	13.4	17.5	17.1	15.6
30-39歳	14.9	11.7	15.9	13.7	12.4	18.9	12.3	12.3	17.1	15.6	18.0	15.6	13.4	21.4	13.5	12.0
40-49歳	16.4	18.2	16.6	15.7	20.2	15.9	13.8	13.5	17.8	20.4	18.6	18.4	21.6	16.1	14.8	13.8
50-59歳	18.1	15.5	17.5	19.4	20.4	21.4	14.6	16.7	21.6	18.2	21.1	23.1	23.1	24.4	16.2	16.7
60-69歳	13.8	11.9	11.0	12.2	10.9	15.3	15.9	17.2	26.9	21.4	19.7	25.1	22.9	27.7	26.0	21.6
70歳以上	4.6	3.1	4.0	4.4	3.9	4.7	4.8	10.6	13.7	12.3	10.4	14.5	10.3	16.3	18.9	20.4

(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 95.4%で、ほとんどの人がそう考えているといっている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 67.7%、「人生をやり直すきっかけになる」が 59.2%。「生きていく値打ちを失う」とまで考えているのは 34.9%と低く、項目の中で唯一、否定派(63.8%、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計)と拮抗状態になっている(図表 2-4-3、後掲の図表 2-4-6)。

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、それぞれ 7 割前後、3 割強の水準を示している。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 59.2%と大きな変化はない(図表 2-4-3)。

図表 2-4-3 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みると、「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。従業上の地位でも、正規、非正規の違いはない(図表 2-4-4)。

「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、概ね、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 2-4-5)。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%、2015 年調査で 66.9%、今回調査で 63.5%と、失業は「社会とのつながりを失う」と考える割合は 5 割弱から 6 割強へと伸びる傾向を示している(後掲の図表 2-4-8)。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 2-4-5)。

図表 2-4-4 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=%)

		全体	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	無回答	そう思う・ 計	そう思わな い・計
全体		2,388	73.9	21.5	2.1	1.6	0.9	95.4	3.7
性別	男性	1,148	71.6	23.6	2.4	1.7	0.7	95.2	4.1
	女性	1,240	76.0	19.5	1.8	1.5	1.1	95.6	3.3
年齢	20～29歳	233	72.5	21.5	3.0	2.6	0.4	94.0	5.6
	30～39歳	236	72.0	22.5	3.4	1.7	0.4	94.5	5.1
	40～49歳	460	76.5	19.6	1.7	2.0	0.2	96.1	3.7
	50～59歳	454	76.9	20.7	1.1	0.9	0.4	97.6	2.0
	60～69歳	447	69.6	25.7	2.7	1.1	0.9	95.3	3.8
	70歳以上	558	74.2	19.9	1.6	2.0	2.3	94.1	3.6
性・年齢	男性・20～29歳	122	69.7	21.3	4.9	4.1	0.0	91.0	9.0
	男性・30～39歳	117	70.1	23.9	4.3	0.9	0.9	94.0	5.1
	男性・40～49歳	221	76.5	17.6	2.3	3.2	0.5	94.1	5.4
	男性・50～59歳	220	75.0	22.3	0.9	1.4	0.5	97.3	2.3
	男性・60～69歳	218	65.6	30.7	2.3	0.9	0.5	96.3	3.2
	男性・70歳以上	250	71.2	24.8	1.6	0.8	1.6	96.0	2.4
	女性・20～29歳	111	75.7	21.6	0.9	0.9	0.9	97.3	1.8
	女性・30～39歳	119	73.9	21.0	2.5	2.5	0.0	95.0	5.0
	女性・40～49歳	239	76.6	21.3	1.3	0.8	0.0	97.9	2.1
	女性・50～59歳	234	78.6	19.2	1.3	0.4	0.4	97.9	1.7
	女性・60～69歳	229	73.4	21.0	3.1	1.3	1.3	94.3	4.4
	女性・70歳以上	308	76.6	15.9	1.6	2.9	2.9	92.5	4.5
従業上の地位	雇用者	1,455	74.6	21.6	2.2	1.4	0.2	96.2	3.6
	正規従業員	812	75.5	20.1	2.1	2.1	0.2	95.6	4.2
	非正規従業員	538	74.5	23.0	1.7	0.6	0.2	97.6	2.2
	自営	190	68.9	25.8	3.2	1.1	1.1	94.7	4.2

図表 2-4-5 失業についてのイメージ／社会とのつながりを失う(単位=%)

		全体	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	無回答	そう思う・ 計	そう思わな い・計
全体		2,388	31.3	36.4	21.2	9.8	1.3	67.7	31.0
性別	男性	1,148	26.7	38.2	22.2	11.8	1.0	64.9	34.1
	女性	1,240	35.6	34.8	20.3	7.8	1.5	70.3	28.1
年齢	20～29歳	233	31.3	32.2	26.2	9.9	0.4	63.5	36.1
	30～39歳	236	35.2	25.0	27.5	11.9	0.4	60.2	39.4
	40～49歳	460	30.2	34.1	22.2	12.8	0.7	64.3	35.0
	50～59歳	454	30.0	39.2	21.8	8.4	0.7	69.2	30.2
	60～69歳	447	27.3	43.0	20.4	8.3	1.1	70.2	28.6
	70歳以上	558	34.8	37.5	15.9	8.6	3.2	72.2	24.6
性・年齢	男性・20～29歳	122	25.4	30.3	32.0	12.3	0.0	55.7	44.3
	男性・30～39歳	117	30.8	23.1	34.2	11.1	0.9	53.8	45.3
	男性・40～49歳	221	28.5	29.4	24.9	16.3	0.9	57.9	41.2
	男性・50～59歳	220	20.0	45.5	21.8	11.8	0.9	65.5	33.6
	男性・60～69歳	218	22.0	49.1	17.9	10.6	0.5	71.1	28.4
	男性・70歳以上	250	33.6	41.2	13.6	9.2	2.4	74.8	22.8
	女性・20～29歳	111	37.8	34.2	19.8	7.2	0.9	72.1	27.0
	女性・30～39歳	119	39.5	26.9	21.0	12.6	0.0	66.4	33.6
	女性・40～49歳	239	31.8	38.5	19.7	9.6	0.4	70.3	29.3
	女性・50～59歳	234	39.3	33.3	21.8	5.1	0.4	72.6	26.9
	女性・60～69歳	229	32.3	37.1	22.7	6.1	1.7	69.4	28.8
	女性・70歳以上	308	35.7	34.4	17.9	8.1	3.9	70.1	26.0
従業上の地位	雇用者	1,455	31.3	35.9	22.3	10.2	0.4	67.1	32.4
	正規従業員	812	28.9	35.6	22.9	12.1	0.5	64.5	35.0
	非正規従業員	538	34.9	36.2	20.8	7.6	0.4	71.2	28.4
	自営	190	28.9	38.4	21.1	10.5	1.1	67.4	31.6

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、男女ともに若年者と高齢者で高くなっている(男性 20 歳代 37.7%、70 歳以上 38.8%、女性 20 歳代 51.4%、70 歳以上 37.0%)。とくに、女性 20 歳代で過半数を占めるのが目立つ。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、33.5%、38.1%)(図表 2-4-6)。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いる(後掲の図表 2-4-8)。

図表 2-4-6 失業についてのイメージ／生きていく値打ちを失う(単位＝%)

		全体	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	無回答	そう思う・ 計	そう思わな い・計
全体		2,388	13.5	21.4	31.9	31.9	1.3	34.9	63.8
性別	男性	1,148	12.8	21.5	32.9	31.6	1.1	34.3	64.5
	女性	1,240	14.2	21.3	31.0	32.1	1.5	35.5	63.1
年齢	20～29歳	233	21.0	23.2	25.3	30.0	0.4	44.2	55.4
	30～39歳	236	13.1	15.3	30.5	40.7	0.4	28.4	71.2
	40～49歳	460	9.3	20.9	36.7	32.4	0.7	30.2	69.1
	50～59歳	454	15.2	20.9	35.5	27.8	0.7	36.1	63.2
	60～69歳	447	11.2	22.4	32.4	32.9	1.1	33.6	65.3
	70歳以上	558	14.5	23.3	28.0	31.0	3.2	37.8	59.0
性・年齢	男性・20～29歳	122	16.4	21.3	25.4	36.9	0.0	37.7	62.3
	男性・30～39歳	117	14.5	10.3	32.5	41.9	0.9	24.8	74.4
	男性・40～49歳	221	11.3	19.9	37.6	30.3	0.9	31.2	67.9
	男性・50～59歳	220	12.7	22.3	36.8	27.3	0.9	35.0	64.1
	男性・60～69歳	218	10.1	24.8	30.7	33.5	0.9	34.9	64.2
	男性・70歳以上	250	14.0	24.8	31.2	27.6	2.4	38.8	58.8
	女性・20～29歳	111	26.1	25.2	25.2	22.5	0.9	51.4	47.7
	女性・30～39歳	119	11.8	20.2	28.6	39.5	0.0	31.9	68.1
	女性・40～49歳	239	7.5	21.8	36.0	34.3	0.4	29.3	70.3
	女性・50～59歳	234	17.5	19.7	34.2	28.2	0.4	37.2	62.4
	女性・60～69歳	229	12.2	20.1	34.1	32.3	1.3	32.3	66.4
	女性・70歳以上	308	14.9	22.1	25.3	33.8	3.9	37.0	59.1
従業上の地位	雇用者	1,455	13.5	21.0	33.5	31.6	0.3	34.6	65.1
	正規従業員	812	13.7	19.8	34.4	31.7	0.5	33.5	66.0
	非正規従業員	538	13.6	24.5	32.2	29.6	0.2	38.1	61.7
	自営	190	9.5	21.1	33.2	35.3	1.1	30.5	68.4

「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、男性 30 歳代と女性 20 歳代で失業をポジティブに捉えている割合が、それぞれ 74.4%、64.9%と高いのが目立つ。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 2-4-7)。

図表 2-4-7 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＝%)

		全体	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	無回答	そう思う・ 計	そう思わな い・計
	全体	2,388	18.3	40.9	25.5	14.0	1.3	59.2	39.5
性別	男性	1,148	17.9	42.2	25.4	13.3	1.0	60.2	38.8
	女性	1,240	18.6	39.6	25.6	14.6	1.6	58.2	40.2
年齢	20～29歳	233	24.9	36.9	23.6	14.2	0.4	61.8	37.8
	30～39歳	236	25.4	38.6	22.5	13.1	0.4	64.0	35.6
	40～49歳	460	19.6	40.4	27.6	11.5	0.9	60.0	39.1
	50～59歳	454	14.3	41.6	27.8	15.4	0.9	55.9	43.2
	60～69歳	447	14.1	41.6	27.5	15.7	1.1	55.7	43.2
	70歳以上	558	18.1	42.7	22.4	13.8	3.0	60.8	36.2
性・年齢	男性・20～29歳	122	25.4	33.6	28.7	12.3	0.0	59.0	41.0
	男性・30～39歳	117	29.1	45.3	13.7	11.1	0.9	74.4	24.8
	男性・40～49歳	221	16.7	41.6	26.7	14.0	0.9	58.4	40.7
	男性・50～59歳	220	15.5	39.5	28.6	15.5	0.9	55.0	44.1
	男性・60～69歳	218	16.1	41.3	29.4	12.8	0.5	57.3	42.2
	男性・70歳以上	250	14.0	48.8	22.0	12.8	2.4	62.8	34.8
	女性・20～29歳	111	24.3	40.5	18.0	16.2	0.9	64.9	34.2
	女性・30～39歳	119	21.8	31.9	31.1	15.1	0.0	53.8	46.2
	女性・40～49歳	239	22.2	39.3	28.5	9.2	0.8	61.5	37.7
	女性・50～59歳	234	13.2	43.6	26.9	15.4	0.9	56.8	42.3
	女性・60～69歳	229	12.2	41.9	25.8	18.3	1.7	54.1	44.1
	女性・70歳以上	308	21.4	37.7	22.7	14.6	3.6	59.1	37.3
従業上の地位	雇用者	1,455	18.4	40.3	27.4	13.5	0.4	58.8	40.8
	正規従業員	812	18.0	39.0	29.2	13.2	0.6	57.0	42.4
	非正規従業員	538	18.0	41.3	26.2	14.3	0.2	59.3	40.5
	自営	190	22.6	43.2	18.9	14.2	1.1	65.8	33.2

図表 2-4-8 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	2021年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	95.1	94.6	96.4	96.9	96.5	97.1	96.2	95.4	56.3	58.9	60.2	59.1	63.2	73.9	73.1	67.7
男性	94.9	94.0	96.1	97.3	96.4	97.0	96.5	95.2	55.4	58.5	59.4	58.9	61.6	72.7	72.2	64.9
女性	95.2	95.1	96.6	96.5	96.6	97.2	96.0	95.6	57.1	59.1	60.8	59.4	64.5	74.9	73.8	70.3
20～29歳	95.0	94.9	94.4	97.4	95.4	96.3	97.5	94.0	48.5	50.3	49.8	48.0	59.2	68.6	66.9	63.5
30～39歳	95.5	97.1	98.0	97.6	97.4	98.9	97.5	94.5	54.7	58.2	63.3	51.9	64.7	70.8	72.1	60.2
40～49歳	97.4	95.7	97.7	98.7	97.6	99.8	97.3	96.1	55.8	58.0	61.5	61.6	66.3	74.6	77.7	64.3
50～59歳	96.5	95.7	98.0	98.0	97.6	96.4	95.1	97.6	59.3	63.4	61.0	63.0	66.7	77.8	75.9	69.2
60～69歳	93.4	94.7	96.6	95.7	96.0	97.1	96.9	95.3	59.3	61.2	62.2	63.9	60.9	77.3	76.6	70.2
70歳以上	90.5	88.5	91.0	93.7	94.8	94.1	94.4	94.1	57.9	59.1	58.8	60.2	60.2	70.6	66.9	72.2

	アイデンティティの喪失								キャリアのやり直し							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	29.5	27.1	27.4	28.0	28.4	36.7	37.6	34.9	58.0	59.1	62.8	57.9	58.8	55.6	56.8	59.2
男性	30.6	26.5	28.0	30.6	28.2	37.6	38.4	34.3	60.4	59.7	64.9	58.3	58.1	54.3	56.3	60.2
女性	28.5	27.5	26.9	25.6	28.5	35.9	37.0	35.5	55.9	58.6	61.0	57.4	59.3	56.6	57.3	58.2
20～29歳	23.8	18.7	17.2	19.6	20.9	34.0	41.4	44.2	65.4	71.1	71.0	68.3	65.8	63.3	60.5	61.8
30～39歳	27.0	24.3	23.8	23.1	21.3	31.7	32.6	28.4	63.5	63.7	70.7	63.4	66.7	57.5	61.2	64.0
40～49歳	28.6	28.5	25.6	29.7	31.8	32.7	38.7	30.2	58.0	65.0	62.0	55.4	56.5	60.7	58.9	60.0
50～59歳	30.5	29.1	32.6	30.9	27.1	36.0	39.0	36.1	57.2	55.4	61.9	58.9	62.4	56.9	61.6	55.9
60～69歳	32.7	29.8	31.5	30.5	30.6	42.5	38.3	33.6	54.7	55.0	59.8	52.4	57.5	51.3	56.7	55.7
70歳以上	34.5	29.4	28.5	29.6	33.2	39.8	36.9	37.8	48.0	46.5	53.1	53.2	49.1	49.2	48.8	60.8

失業について、「そう思う」と「どちらかといえそう思う」の合計

経済的困難：「生活が経済的に困難になる」

社会的つながりの喪失：「社会とのつながりを失う」

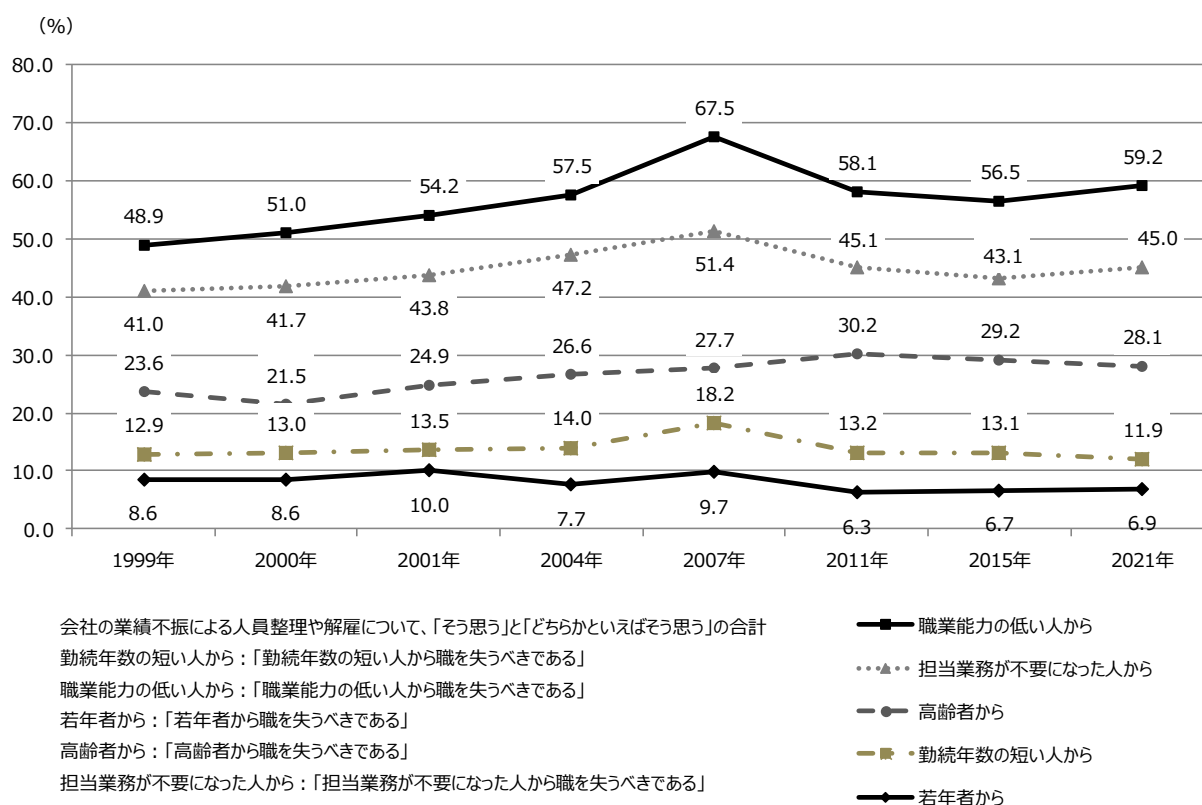
アイデンティティの喪失：「生きていく価値を失う」

キャリアのやり直し：「人生をやり直すきっかけになる」

(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 59.2%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」（39.0%、「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 45.0%で、「高齢者から職を失うべきである」とする割合は 28.1%、いわゆるシニアリテールール(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 11.9%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 6.9%と僅かに留まっている(図表 2-4-9)。

図表 2-4-9 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、男女ともに、20歳代の若者、60歳以上の高齢者と比べ、30歳代～50歳代の現役世代で支持割合が高いのが目立つ。仕事の有無別(学生は「無職者」に含む)では、有職者の方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2-4-10)。時系列でみると、前回調査(2015年)から「支持する」割合が2.7ポイント増と微増。調査開始から上昇傾向を示していたが、2007年調査の67.5%をピークに、ここのところ約6割の水準で推移している(前掲の図表2-4-9)。

「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、男性の20歳～40歳階層と女性30歳代階層で、この考え方を支持する割合がかなり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高くなっている(図表2-4-11)。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、2007年調査をピーク(51.4%)に、ここのところ4割中頃で推移している(前掲の図表2-4-9)。

図表 2-4-10 職業能力の低い人から職を失うべきである(単位=%)

		全体	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	無回答	そう思う・計	そう思わない・計
	全体	2,388	21.1	38.1	18.7	20.3	1.8	59.2	39.0
性別	男性	1,148	24.0	36.1	18.9	19.5	1.4	60.2	38.4
	女性	1,240	18.3	39.9	18.5	21.0	2.2	58.2	39.6
年齢	20～29歳	233	25.8	36.5	18.9	18.9	0.0	62.2	37.8
	30～39歳	236	36.0	32.2	17.4	14.0	0.4	68.2	31.4
	40～49歳	460	27.4	42.0	16.5	13.3	0.9	69.3	29.8
	50～59歳	454	20.9	44.7	16.3	17.4	0.7	65.6	33.7
	60～69歳	447	14.3	39.4	21.5	23.7	1.1	53.7	45.2
	70歳以上	558	13.1	31.7	20.8	29.0	5.4	44.8	49.8
性・年齢	男性・20～29歳	122	27.9	34.4	21.3	16.4	0.0	62.3	37.7
	男性・30～39歳	117	42.7	27.4	13.7	15.4	0.9	70.1	29.1
	男性・40～49歳	221	32.6	37.1	15.4	14.0	0.9	69.7	29.4
	男性・50～59歳	220	24.5	41.8	15.5	17.7	0.5	66.4	33.2
	男性・60～69歳	218	14.7	37.6	23.4	23.4	0.9	52.3	46.8
	男性・70歳以上	250	13.6	34.0	22.4	26.0	4.0	47.6	48.4
	女性・20～29歳	111	23.4	38.7	16.2	21.6	0.0	62.2	37.8
	女性・30～39歳	119	29.4	37.0	21.0	12.6	0.0	66.4	33.6
	女性・40～49歳	239	22.6	46.4	17.6	12.6	0.8	69.0	30.1
	女性・50～59歳	234	17.5	47.4	17.1	17.1	0.9	65.0	34.2
	女性・60～69歳	229	14.0	41.0	19.7	24.0	1.3	55.0	43.7
	女性・70歳以上	308	12.7	29.9	19.5	31.5	6.5	42.5	51.0
従業形態	有職	1,660	24.0	39.5	18.0	17.5	0.9	63.6	35.5
	無職	728	14.3	34.9	20.3	26.6	3.8	49.2	47.0

図表 2-4-11 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=%)

		全体	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	無回答	そう思う・ 計	そう思わ ない・計
全体		2,388	11.6	33.3	29.6	23.7	1.7	45.0	53.4
性別	男性	1,148	13.7	34.1	27.9	23.3	1.0	47.7	51.2
	女性	1,240	9.8	32.7	31.2	24.1	2.3	42.4	55.3
年齢	20～29歳	233	15.5	33.9	29.2	21.5	0.0	49.4	50.6
	30～39歳	236	17.4	39.0	21.2	22.0	0.4	56.4	43.2
	40～49歳	460	12.6	37.0	28.5	20.9	1.1	49.6	49.3
	50～59歳	454	12.6	34.6	31.1	20.9	0.9	47.1	52.0
	60～69歳	447	7.8	31.8	36.9	23.0	0.4	39.6	60.0
	70歳以上	558	9.1	28.0	27.2	30.6	5.0	37.1	57.9
性・年齢	男性・20～29歳	122	15.6	36.9	28.7	18.9	0.0	52.5	47.5
	男性・30～39歳	117	24.8	36.8	14.5	23.1	0.9	61.5	37.6
	男性・40～49歳	221	16.3	37.1	25.3	20.4	0.9	53.4	45.7
	男性・50～59歳	220	16.4	29.5	29.1	24.5	0.5	45.9	53.6
	男性・60～69歳	218	6.9	32.1	37.6	23.4	0.0	39.0	61.0
	男性・70歳以上	250	8.8	34.4	26.4	27.2	3.2	43.2	53.6
	女性・20～29歳	111	15.3	30.6	29.7	24.3	0.0	45.9	54.1
	女性・30～39歳	119	10.1	41.2	27.7	21.0	0.0	51.3	48.7
	女性・40～49歳	239	9.2	36.8	31.4	21.3	1.3	46.0	52.7
	女性・50～59歳	234	9.0	39.3	32.9	17.5	1.3	48.3	50.4
	女性・60～69歳	229	8.7	31.4	36.2	22.7	0.9	40.2	59.0
	女性・70歳以上	308	9.4	22.7	27.9	33.4	6.5	32.1	61.4
従業員形態	有職	1,660	12.5	35.3	29.9	21.6	0.7	47.8	51.5
	無職	728	9.8	28.8	29.0	28.6	3.8	38.6	57.6

「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 69.9%と「支持する」人(28.1%)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 20～30 歳代の若者層と 70 歳以上の高齢者層で「高齢者から職を失うべきである」と考える割合が若干高くなっている(図表 2-4-12)。

「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 86.3%と大多数を占め、「支持する」割合は 11.9%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、70 歳以上で、もっとも「支持する」割合が高く、次いで女性 30 歳代、男性 60 歳代、女性 70 歳以上と続き、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 2-4-13)。時系列でみると、2007 年調査の 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 2-4-9)。

「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(91.2%)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(6.9%)。性・年齢階層別では、男性 70 歳以上だけ「支持する」割合が 1 割を超えているのが目立つ(図表 2-4-14)。時系列でみると、調査開始以来 8%～10%前後で推移していたが、2011 年調査からさらに低水準の 6%台となっている(前掲の図表 2-4-9)。

図表 2-4-12 高齢者から職を失うべきである(単位＝%)

		全体	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	無回答	そう思う・ 計	そう思わな い・計
全体		2,388	5.7	22.4	37.0	33.0	1.9	28.1	69.9
性別	男性	1,148	6.8	23.8	36.3	31.8	1.3	30.6	68.1
	女性	1,240	4.7	21.2	37.6	34.0	2.5	25.9	71.6
年齢	20～29歳	233	8.6	21.5	36.5	33.5	0.0	30.0	70.0
	30～39歳	236	9.7	24.2	31.4	34.3	0.4	33.9	65.7
	40～49歳	460	4.6	22.6	38.9	32.6	1.3	27.2	71.5
	50～59歳	454	5.3	19.8	41.0	33.0	0.9	25.1	74.0
	60～69歳	447	4.0	21.7	41.8	31.5	0.9	25.7	73.4
	70歳以上	558	5.4	24.7	30.8	33.5	5.6	30.1	64.3
性・年齢	男性・20～29歳	122	7.4	25.4	36.1	31.1	0.0	32.8	67.2
	男性・30～39歳	117	13.7	27.4	26.5	31.6	0.9	41.0	58.1
	男性・40～49歳	221	7.2	24.4	35.7	31.7	0.9	31.7	67.4
	男性・50～59歳	220	5.9	18.6	39.1	35.5	0.9	24.5	74.5
	男性・60～69歳	218	6.0	19.7	44.5	29.4	0.5	25.7	73.9
	男性・70歳以上	250	4.4	28.8	32.0	31.2	3.6	33.2	63.2
	女性・20～29歳	111	9.9	17.1	36.9	36.0	0.0	27.0	73.0
	女性・30～39歳	119	5.9	21.0	36.1	37.0	0.0	26.9	73.1
	女性・40～49歳	239	2.1	20.9	41.8	33.5	1.7	23.0	75.3
	女性・50～59歳	234	4.7	20.9	42.7	30.8	0.9	25.6	73.5
	女性・60～69歳	229	2.2	23.6	39.3	33.6	1.3	25.8	72.9
	女性・70歳以上	308	6.2	21.4	29.9	35.4	7.1	27.6	65.3
従業形態	有職	1,660	5.8	23.0	37.8	32.3	1.1	28.8	70.1
	無職	728	5.4	21.3	35.0	34.5	3.8	26.6	69.5

図表 2-4-13 勤続年数が短い人から職を失うべきである(単位＝%)

		全体	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	無回答	そう思う・ 計	そう思わな い・計
全体		2,388	2.3	9.5	35.7	50.7	1.8	11.9	86.3
性別	男性	1,148	2.9	9.1	35.0	51.8	1.2	11.9	86.8
	女性	1,240	1.9	10.0	36.3	49.6	2.3	11.9	85.9
年齢	20～29歳	233	2.6	10.3	33.0	54.1	0.0	12.9	87.1
	30～39歳	236	1.3	9.3	32.2	56.8	0.4	10.6	89.0
	40～49歳	460	1.1	8.9	38.9	50.0	1.1	10.0	88.9
	50～59歳	454	2.6	7.7	39.0	50.2	0.4	10.4	89.2
	60～69歳	447	2.0	9.6	38.0	49.4	0.9	11.6	87.5
	70歳以上	558	3.8	11.3	31.0	48.6	5.4	15.1	79.6
性・年齢	男性・20～29歳	122	2.5	13.9	33.6	50.0	0.0	16.4	83.6
	男性・30～39歳	117	1.7	5.1	32.5	59.8	0.9	6.8	92.3
	男性・40～49歳	221	0.9	5.4	41.6	51.1	0.9	6.3	92.8
	男性・50～59歳	220	4.1	6.4	36.8	52.3	0.5	10.5	89.1
	男性・60～69歳	218	2.8	11.5	33.0	52.3	0.5	14.2	85.3
	男性・70歳以上	250	4.4	12.0	31.2	48.8	3.6	16.4	80.0
	女性・20～29歳	111	2.7	6.3	32.4	58.6	0.0	9.0	91.0
	女性・30～39歳	119	0.8	13.4	31.9	53.8	0.0	14.3	85.7
	女性・40～49歳	239	1.3	12.1	36.4	49.0	1.3	13.4	85.4
	女性・50～59歳	234	1.3	9.0	41.0	48.3	0.4	10.3	89.3
	女性・60～69歳	229	1.3	7.9	42.8	46.7	1.3	9.2	89.5
	女性・70歳以上	308	3.2	10.7	30.8	48.4	6.8	14.0	79.2
従業形態	有職	1,660	2.0	8.7	37.3	51.1	0.8	10.7	88.4
	無職	728	3.0	11.5	32.0	49.6	3.8	14.6	81.6

図表 2-4-14 若年者から職を失うべきである(単位=%)

		全体	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	無回答	そう思う・計	そう思わない・計
全体		2,388	1.4	5.5	37.9	53.3	1.9	6.9	91.2
性別	男性	1,148	1.8	5.6	38.2	53.0	1.3	7.4	91.3
	女性	1,240	1.0	5.5	37.6	53.5	2.4	6.5	91.1
年齢	20～29歳	233	0.9	6.4	32.2	60.5	0.0	7.3	92.7
	30～39歳	236	0.4	5.5	32.2	61.4	0.4	5.9	93.6
	40～49歳	460	0.2	4.1	42.0	52.6	1.1	4.3	94.6
	50～59歳	454	2.2	4.8	41.0	51.3	0.7	7.0	92.3
	60～69歳	447	1.8	5.8	41.2	50.3	0.9	7.6	91.5
	70歳以上	558	2.0	6.6	34.2	51.4	5.7	8.6	85.7
性・年齢	男性・20～29歳	122	0.8	8.2	31.1	59.8	0.0	9.0	91.0
	男性・30～39歳	117	0.9	4.3	30.8	63.2	0.9	5.1	94.0
	男性・40～49歳	221	0.0	2.3	43.4	53.4	0.9	2.3	96.8
	男性・50～59歳	220	3.6	4.5	39.5	51.8	0.5	8.2	91.4
	男性・60～69歳	218	2.8	6.0	40.8	49.5	0.9	8.7	90.4
	男性・70歳以上	250	2.0	8.4	37.2	48.8	3.6	10.4	86.0
	女性・20～29歳	111	0.9	4.5	33.3	61.3	0.0	5.4	94.6
	女性・30～39歳	119	0.0	6.7	33.6	59.7	0.0	6.7	93.3
	女性・40～49歳	239	0.4	5.9	40.6	51.9	1.3	6.3	92.5
	女性・50～59歳	234	0.9	5.1	42.3	50.9	0.9	6.0	93.2
	女性・60～69歳	229	0.9	5.7	41.5	51.1	0.9	6.6	92.6
	女性・70歳以上	308	1.9	5.2	31.8	53.6	7.5	7.1	85.4
従業員形態	有職	1,660	1.1	4.9	39.0	54.2	0.8	6.0	93.1
	無職	728	1.9	7.0	35.4	51.4	4.3	8.9	86.8

(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、賃金下がってもかまわない」と思う割合(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同じ)は28.0%で、思わない割合(46.8%、「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)を大きく上回った(図表 2-4-15)。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37.0%で、思っていない割合(40.4%)がわずかに上回っている。失業と賃金・仕事のやりがいに関する意識は、やや、雇用よりも賃金優位の意識が高くなっている(後掲の図表 2-4-17)。

「失業を避けるためには、賃金下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、20～50歳代で「賃金下がってもかまわない」と「思わない」割合が「思う」割合を大きく上回っているものの、60歳以上の年齢階層では、「下がってもかまわない」と「思う」割合が「思わない」とする割合と同水準で、とくに男性70歳以上では「思う」割合が「思わない」割合を若干上回っている。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。従業員上の地位では、正規社員と非正規従業員の差

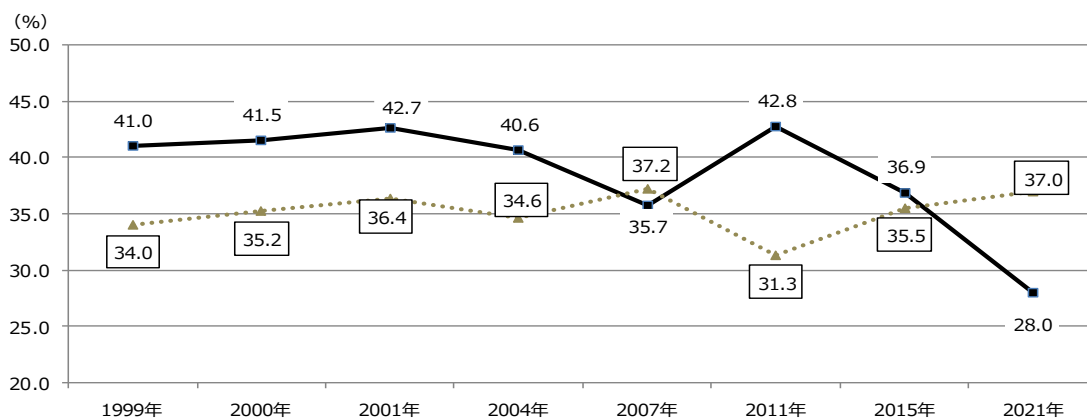
はない(図表 2-4-15)。

時系列でみると、「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、2007 年調査で 5 ポイントほど下落し、前々回調査で元の水準の約 4 割に戻ったものの、今回調査では前回調査に続いて再び下落して、賃金や仕事のやりがい優先を逆転して下回っている(図表 2-4-16)。

図表 2-4-15 「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=%)

	全体	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	無回答	そう思う・計	そう思わない・計
全体	2,388	4.3	23.7	19.7	27.1	23.4	1.8	28.0	46.8
性別									
男性	1,148	5.7	26.0	19.3	27.8	19.8	1.4	31.7	47.1
女性	1,240	3.0	21.5	20.1	26.4	26.8	2.3	24.5	46.5
年齢									
20～29歳	233	1.7	16.7	20.6	41.6	19.3	0.0	18.5	62.2
30～39歳	236	3.0	23.3	20.8	37.7	14.8	0.4	26.3	58.5
40～49歳	460	3.9	26.1	23.0	33.0	13.0	0.9	30.0	56.1
50～59歳	454	4.6	24.7	23.6	34.1	12.6	0.4	29.3	57.7
60～69歳	447	5.4	28.4	22.6	16.3	26.2	1.1	33.8	38.9
70歳以上	558	5.0	20.3	10.8	14.3	43.9	5.7	25.3	25.1
性・年齢									
男性・20～29歳	122	0.8	18.9	20.5	40.2	19.7	0.0	19.7	60.7
男性・30～39歳	117	4.3	23.1	17.9	39.3	14.5	0.9	27.4	57.3
男性・40～49歳	221	5.9	26.7	23.5	33.0	10.0	0.9	32.6	56.6
男性・50～59歳	220	5.9	29.5	19.1	36.8	8.2	0.5	35.5	55.9
男性・60～69歳	218	8.3	29.4	23.4	16.1	22.5	0.5	37.6	39.4
男性・70歳以上	250	6.0	24.4	12.4	14.0	38.8	4.4	30.4	26.4
女性・20～29歳	111	2.7	14.4	20.7	43.2	18.9	0.0	17.1	64.0
女性・30～39歳	119	1.7	23.5	23.5	36.1	15.1	0.0	25.2	59.7
女性・40～49歳	239	2.1	25.5	22.6	33.1	15.9	0.8	27.6	55.6
女性・50～59歳	234	3.4	20.1	27.8	31.6	16.7	0.4	23.5	59.4
女性・60～69歳	229	2.6	27.5	21.8	16.6	29.7	1.7	30.1	38.4
女性・70歳以上	308	4.2	16.9	9.4	14.6	48.1	6.8	21.1	24.0
就業形態									
正規従業員	812	4.4	25.6	23.8	36.3	9.6	0.2	30.0	60.1
非正規従業員	538	3.5	26.6	22.9	31.4	15.4	0.2	30.1	54.3

図表 2-4-16 失業と賃金・やりがいとの関係に関する意識



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

賃金低下より失業回避：「失業を避けるためには、賃金が下がってもかまわない」

不満あれば失業もやむを得ない：「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」

—■— 賃金低下より失業回避
△..... 不満あれば失業もやむを得ない

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、男女とも 20 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、60 歳代の中高年層と女性の 50 歳代、60 歳代は、「失業してもやむを得ない」とは「思わない」割合が「思う」割合を上回っている。この階層は、「失業をさけるためには、賃金下がってもかまわない」でも「そう思わない」が「そう思う」を上回っており、一見すると矛盾しているが、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(図表 2-4-17、前掲の図表 2-4-15)。

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、前々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、前回調査に続いて上昇、今回調査で 37.0%と 3 割後半まで伸び、雇用優先の「不満があれば失業もやむを得ない」(28.0%)を逆転して上回った(前掲の図表 2-4-16)。

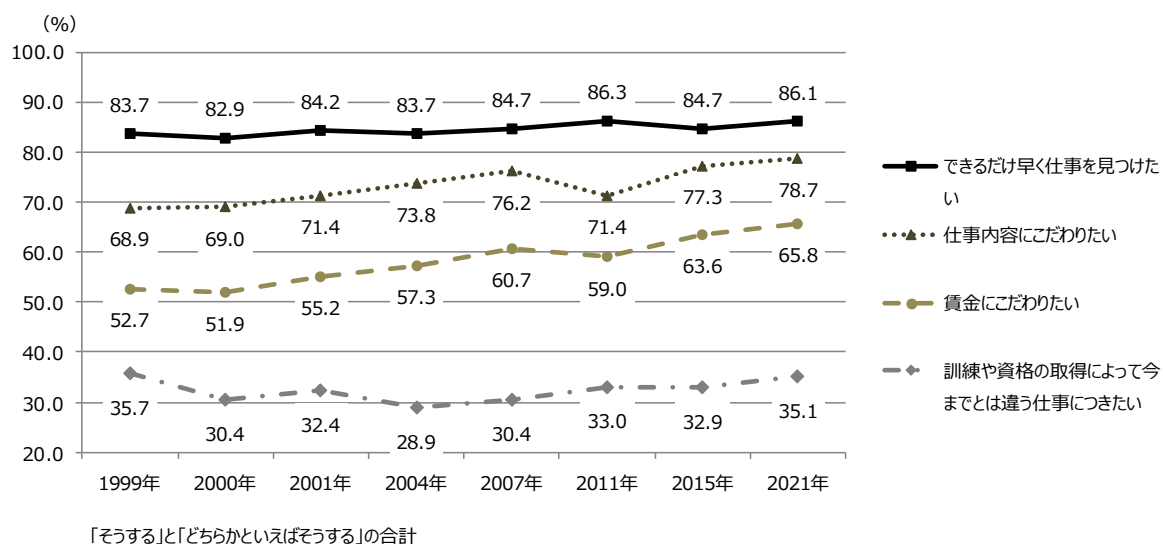
図表 2-4-17 「賃金ややりがい」に不満があるなら、失業してもやむを得ない」とする割合(単位=%)

		全体	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	無回答	そう思う・ 計	そう思わ ない・計
	全体	2,388	10.7	26.3	20.2	20.2	20.8	1.9	37.0	40.4
性別	男性	1,148	11.7	25.3	21.3	23.6	16.6	1.4	37.0	44.9
	女性	1,240	9.8	27.1	19.1	17.0	24.6	2.3	36.9	36.1
年齢	20～29歳	233	18.9	33.9	15.0	18.9	13.3	0.0	52.8	33.9
	30～39歳	236	17.4	27.5	20.8	22.9	11.0	0.4	44.9	43.6
	40～49歳	460	10.0	31.5	25.7	20.4	11.5	0.9	41.5	46.1
	50～59歳	454	9.3	26.7	24.4	25.1	14.1	0.4	35.9	49.6
	60～69歳	447	7.4	24.6	23.3	19.5	23.9	1.3	32.0	42.7
	70歳以上	558	9.0	19.2	11.6	15.9	38.5	5.7	28.1	27.6
性・年齢	男性・20～29歳	122	21.3	27.0	15.6	23.0	13.1	0.0	48.4	38.5
	男性・30～39歳	117	23.9	22.2	17.1	26.5	9.4	0.9	46.2	43.6
	男性・40～49歳	221	10.4	29.9	26.7	24.0	8.1	0.9	40.3	50.7
	男性・50～59歳	220	8.6	25.5	26.4	30.9	8.2	0.5	34.1	57.3
	男性・60～69歳	218	6.9	24.8	22.0	23.4	22.0	0.9	31.7	45.4
	男性・70歳以上	250	9.2	22.4	16.4	16.0	32.0	4.0	31.6	32.4
	女性・20～29歳	111	16.2	41.4	14.4	14.4	13.5	0.0	57.7	28.8
	女性・30～39歳	119	10.9	32.8	24.4	19.3	12.6	0.0	43.7	43.7
	女性・40～49歳	239	9.6	33.1	24.7	17.2	14.6	0.8	42.7	41.8
	女性・50～59歳	234	9.8	27.8	22.6	19.7	19.7	0.4	37.6	42.3
	女性・60～69歳	229	7.9	24.5	24.5	15.7	25.8	1.7	32.3	40.2
	女性・70歳以上	308	8.8	16.6	7.8	15.9	43.8	7.1	25.3	23.7
就業形態	正規従業員	812	12.3	29.6	24.9	25.6	7.4	0.2	41.9	50.5
	非正規従業員	538	10.4	30.5	23.8	20.3	14.7	0.4	40.9	44.1

(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、「そうする・計」（「そうする」「どちらかといえばそうする」の合計、以下同じ）と答えた人が86.1%と最も割合が高く、次いで「仕事内容にこだわりたい」との考え方について「そうする・計」の割合が78.7%と続き、「賃金にこだわりたい」では65.8%、「訓練や資格の取得によって今までとは違う仕事につきたい」は35.1%となっている(図表 2-4-18)。

図表 2-4-18 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「そうする・計」の割合が高く、現役世代いずれの年齢階層でもおおむね男性の方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(「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、「そうする・計」の割合が高くなっているようだ(図表 2-4-19)。

「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「そうする・計」の割合が高年齢階層に比べて高い。男性20歳代(82.0%)がもっとも高く、次いで女性20歳代(77.5%)、男性40歳代(76.9%)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、「そうする・計」の割合が高い。また、正規、非正規の別では、9.2ポイント、正規従業員の方が「そうする・計」の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 2-4-20、後掲の図表 2-4-23)。

図表 2-4-19 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=%)

		全体	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	無回答	そうする・計	そうしない・計
全体		2,388	57.0	29.1	6.2	6.5	1.3	86.1	12.7
性別	男性	1,148	61.6	26.8	5.1	5.6	0.9	88.4	10.7
	女性	1,240	52.7	31.2	7.1	7.4	1.6	83.9	14.5
年齢	20～29歳	233	62.7	27.0	5.2	4.7	0.4	89.7	9.9
	30～39歳	236	63.1	28.0	5.1	3.8	0.0	91.1	8.9
	40～49歳	460	62.6	28.0	5.9	3.3	0.2	90.7	9.1
	50～59歳	454	58.1	32.6	5.7	2.9	0.7	90.7	8.6
	60～69歳	447	46.1	34.9	9.2	9.2	0.7	81.0	18.3
	70歳以上	558	55.0	23.8	5.2	12.0	3.9	78.9	17.2
性・年齢	男性・20～29歳	122	70.5	23.0	1.6	4.9	0.0	93.4	6.6
	男性・30～39歳	117	68.4	23.9	6.8	0.9	0.0	92.3	7.7
	男性・40～49歳	221	71.9	20.4	4.1	3.2	0.5	92.3	7.2
	男性・50～59歳	220	65.5	29.5	2.7	1.8	0.5	95.0	4.5
	男性・60～69歳	218	49.1	34.9	7.3	8.7	0.0	83.9	16.1
	男性・70歳以上	250	52.4	26.4	7.2	10.8	3.2	78.8	18.0
	女性・20～29歳	111	54.1	31.5	9.0	4.5	0.9	85.6	13.5
	女性・30～39歳	119	58.0	31.9	3.4	6.7	0.0	89.9	10.1
	女性・40～49歳	239	54.0	35.1	7.5	3.3	0.0	89.1	10.9
	女性・50～59歳	234	51.3	35.5	8.5	3.8	0.9	86.8	12.4
	女性・60～69歳	229	43.2	34.9	10.9	9.6	1.3	78.2	20.5
	女性・70歳以上	308	57.1	21.8	3.6	13.0	4.5	78.9	16.6
就業形態	正規従業員	812	66.7	26.4	3.9	3.0	0.0	93.1	6.9
	非正規従業員	538	49.6	35.3	8.6	6.3	0.2	84.9	14.9
子どもの有無	子どもがいない	626	55.4	32.4	5.8	6.1	0.3	87.9	11.8
	子どもがいる	1,743	57.8	28.1	6.3	6.7	1.1	85.9	13.0
子どもあり・末子年齢	末子12歳以下	384	67.2	24.7	5.2	2.9	0.0	91.9	8.1
	末子13～19歳	222	64.9	28.8	4.5	1.8	0.0	93.7	6.3
	末子20～29歳	306	51.3	36.6	7.8	3.9	0.3	87.9	11.8
	末子30～39歳	339	50.4	28.6	9.7	10.9	0.3	79.1	20.6
	末子40～49歳	299	55.9	26.4	5.0	11.0	1.7	82.3	16.1
	末子50歳以上	151	57.0	19.9	5.3	11.3	6.6	76.8	16.6

図表 2-4-20 失業した場合の対応／賃金にこだわりたい(単位=%)

		全体	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	無回答	そうする・計	そうしない・計
全体		2,388	14.4	51.4	22.9	9.6	1.8	65.8	32.5
性別	男性	1,148	15.1	49.0	25.3	9.4	1.2	64.0	34.8
	女性	1,240	13.7	53.7	20.6	9.8	2.3	67.4	30.3
年齢	20～29歳	233	25.8	54.1	12.0	7.7	0.4	79.8	19.7
	30～39歳	236	22.0	51.3	19.5	7.2	0.0	73.3	26.7
	40～49歳	460	17.8	56.7	19.6	5.4	0.4	74.6	25.0
	50～59歳	454	12.3	57.9	22.2	6.2	1.3	70.3	28.4
	60～69歳	447	7.2	46.8	31.5	13.2	1.3	53.9	44.7
	70歳以上	558	10.9	44.4	25.1	14.7	4.8	55.4	39.8
性・年齢	男性・20～29歳	122	30.3	51.6	9.8	8.2	0.0	82.0	18.0
	男性・30～39歳	117	25.6	46.2	20.5	7.7	0.0	71.8	28.2
	男性・40～49歳	221	19.9	57.0	17.6	5.0	0.5	76.9	22.6
	男性・50～59歳	220	13.2	56.8	23.2	6.4	0.5	70.0	29.5
	男性・60～69歳	218	7.3	44.0	34.9	12.8	0.9	51.4	47.7
	男性・70歳以上	250	6.8	39.2	35.6	14.4	4.0	46.0	50.0
	女性・20～29歳	111	20.7	56.8	14.4	7.2	0.9	77.5	21.6
	女性・30～39歳	119	18.5	56.3	18.5	6.7	0.0	74.8	25.2
	女性・40～49歳	239	15.9	56.5	21.3	5.9	0.4	72.4	27.2
	女性・50～59歳	234	11.5	59.0	21.4	6.0	2.1	70.5	27.4
	女性・60～69歳	229	7.0	49.3	28.4	13.5	1.7	56.3	41.9
	女性・70歳以上	308	14.3	48.7	16.6	14.9	5.5	63.0	31.5
就業形態	正規従業員	812	19.1	54.2	20.3	6.4	0.0	73.3	26.7
	非正規従業員	538	12.6	51.5	24.9	10.2	0.7	64.1	35.1
子どもの有無	子どもがいない	626	15.7	52.9	22.0	8.3	1.1	68.5	30.4
	子どもがいる	1,743	13.9	51.3	23.2	10.0	1.5	65.2	33.2
子どもあり・末子年齢	末子12歳以下	384	25.3	50.5	18.0	6.0	0.3	75.8	24.0
	末子13～19歳	222	11.7	66.2	17.1	4.5	0.5	77.9	21.6
	末子20～29歳	306	11.8	52.3	25.5	9.8	0.7	64.1	35.3
	末子30～39歳	339	8.3	48.7	29.5	13.3	0.3	56.9	42.8
	末子40～49歳	299	10.7	45.2	27.4	14.0	2.7	55.9	41.5
	末子50歳以上	151	11.9	45.7	19.9	14.6	7.9	57.6	34.4

「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、男女とも 20～50 歳代の現役世代で「そうする・計」の割合が高く、とくに男性 20 歳代と女性 40 歳代(それぞれ、88.5%、87.9%)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、大きな差はみられない。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・計」とする割合は 83.7%と、子供がいる人の 77.4%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られないと考える人が一定程度いるようだ(図表 2-4-21)。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(図表 2-4-23)。

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、男女ともに 20 歳代と 70 歳以上で肯定意見(「そうする」「どちらかといえばそうする」の合計)が 4 割を超えているのが目立つ(20 歳代男性 43.4%、女性 40.5%/70 歳以上男性 40.0%、女性 40.3%)。正規・非正規の別では、正規従業員が 36.1%と非正規従業員(27.3%)を上回っている。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」とする割合は 37.4%で、子供がいる人の 34.4%を若干上回っている。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 2-4-22、図表 2-4-23)。

図表 2-4-21 失業した場合の対応／仕事内容にこだわりたい(単位=%)

		全体	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	無回答	そうする・ 計	そうしな い・計
	全体	2,388	26.5	52.3	12.9	6.8	1.5	78.7	19.7
性別	男性	1,148	25.8	51.7	14.7	6.6	1.1	77.5	21.3
	女性	1,240	27.1	52.7	11.3	6.9	1.9	79.8	18.2
年齢	20～29歳	233	40.8	46.8	10.3	1.7	0.4	87.6	12.0
	30～39歳	236	30.1	53.4	13.1	3.4	0.0	83.5	16.5
	40～49歳	460	29.6	56.5	10.4	3.0	0.4	86.1	13.5
	50～59歳	454	28.2	56.2	11.0	4.0	0.7	84.4	15.0
	60～69歳	447	21.0	52.1	15.7	10.3	0.9	73.2	26.0
	70歳以上	558	19.4	47.5	15.4	12.9	4.8	66.8	28.3
性・年齢	男性・20～29歳	122	44.3	44.3	9.8	1.6	0.0	88.5	11.5
	男性・30～39歳	117	32.5	49.6	14.5	3.4	0.0	82.1	17.9
	男性・40～49歳	221	28.1	56.1	11.3	4.1	0.5	84.2	15.4
	男性・50～59歳	220	23.2	58.6	13.6	4.1	0.5	81.8	17.7
	男性・60～69歳	218	18.8	51.4	19.3	10.1	0.5	70.2	29.4
	男性・70歳以上	250	20.0	46.8	17.2	12.0	4.0	66.8	29.2
	女性・20～29歳	111	36.9	49.5	10.8	1.8	0.9	86.5	12.6
	女性・30～39歳	119	27.7	57.1	11.8	3.4	0.0	84.9	15.1
	女性・40～49歳	239	31.0	56.9	9.6	2.1	0.4	87.9	11.7
	女性・50～59歳	234	32.9	53.8	8.5	3.8	0.9	86.8	12.4
	女性・60～69歳	229	23.1	52.8	12.2	10.5	1.3	76.0	22.7
	女性・70歳以上	308	18.8	48.1	14.0	13.6	5.5	66.9	27.6
就業形態	正規従業員	812	29.4	53.7	13.2	3.7	0.0	83.1	16.9
	非正規従業員	538	29.6	51.9	11.7	6.5	0.4	81.4	18.2
子どもの有無	子どもがいない	626	30.2	53.5	10.9	4.6	0.8	83.7	15.5
	子どもがいる	1,743	25.2	52.2	13.8	7.5	1.3	77.4	21.3
子どもあり・末子年齢	末子12歳以下	384	32.0	52.6	12.0	3.4	0.0	84.6	15.4
	末子13～19歳	222	26.6	59.0	12.6	1.8	0.0	85.6	14.4
	末子20～29歳	306	29.4	53.9	11.4	4.9	0.3	83.3	16.3
	末子30～39歳	339	19.8	51.9	15.9	11.8	0.6	71.7	27.7
	末子40～49歳	299	23.1	47.5	14.7	12.7	2.0	70.6	27.4
	末子50歳以上	151	13.9	48.3	16.6	13.2	7.9	62.3	29.8

図表 2-4-22 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＝%)

		全体	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	無回答	そうする・計	そうしない・計
	全体	2,388	9.4	25.7	37.3	25.9	1.7	35.1	63.2
性別	男性	1,148	9.8	26.7	37.2	25.1	1.1	36.6	62.3
	女性	1,240	9.0	24.8	37.3	26.7	2.2	33.8	64.0
年齢	20～29歳	233	15.9	26.2	37.8	19.7	0.4	42.1	57.5
	30～39歳	236	9.7	25.0	39.4	25.8	0.0	34.7	65.3
	40～49歳	460	8.5	27.0	42.2	22.0	0.4	35.4	64.1
	50～59歳	454	7.7	24.0	41.2	26.0	1.1	31.7	67.2
	60～69歳	447	5.4	23.3	38.9	31.5	0.9	28.6	70.5
	70歳以上	558	12.0	28.1	27.6	27.2	5.0	40.1	54.8
性・年齢	男性・20～29歳	122	16.4	27.0	39.3	17.2	0.0	43.4	56.6
	男性・30～39歳	117	8.5	30.8	37.6	23.1	0.0	39.3	60.7
	男性・40～49歳	221	10.4	25.8	40.7	22.6	0.5	36.2	63.3
	男性・50～59歳	220	9.5	25.5	39.1	25.5	0.5	35.0	64.5
	男性・60～69歳	218	4.1	25.2	39.9	30.3	0.5	29.4	70.2
	男性・70歳以上	250	12.0	28.0	28.8	27.2	4.0	40.0	56.0
	女性・20～29歳	111	15.3	25.2	36.0	22.5	0.9	40.5	58.6
	女性・30～39歳	119	10.9	19.3	41.2	28.6	0.0	30.3	69.7
	女性・40～49歳	239	6.7	28.0	43.5	21.3	0.4	34.7	64.9
	女性・50～59歳	234	6.0	22.6	43.2	26.5	1.7	28.6	69.7
	女性・60～69歳	229	6.6	21.4	38.0	32.8	1.3	27.9	70.7
	女性・70歳以上	308	12.0	28.2	26.6	27.3	5.8	40.3	53.9
就業形態	正規従業員	812	9.9	26.2	40.6	23.3	0.0	36.1	63.9
	非正規従業員	538	7.6	19.7	42.4	29.7	0.6	27.3	72.1
子どもの有無	子どもがいない	626	11.0	26.4	38.3	23.5	0.8	37.4	61.8
	子どもがいる	1,743	8.8	25.6	37.1	27.0	1.5	34.4	64.1
子どもあり・末子年齢	末子12歳以下	384	10.2	25.5	40.6	23.7	0.0	35.7	64.3
	末子13～19歳	222	8.1	25.2	44.6	21.6	0.5	33.3	66.2
	末子20～29歳	306	4.9	23.5	42.5	28.4	0.7	28.4	70.9
	末子30～39歳	339	6.2	23.6	35.7	34.2	0.3	29.8	69.9
	末子40～49歳	299	14.4	26.8	29.8	26.8	2.3	41.1	56.5
	末子50歳以上	151	11.3	29.1	26.5	24.5	8.6	40.4	51.0

図表 2-4-23 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	2021年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	83.7	82.9	84.2	83.7	84.7	86.3	84.7	86.1	52.7	51.9	55.2	57.3	60.7	59.0	63.6	65.8
男性	87.9	85.6	87.9	86.8	89.2	88.0	87.2	88.4	56.0	54.4	57.3	58.2	63.1	58.0	63.5	64.0
女性	80.0	80.7	81.0	80.9	81.1	84.8	82.6	83.9	49.9	49.8	53.4	56.5	58.8	59.8	63.7	67.4
20～29歳	91.4	92.2	92.4	93.0	94.9	92.6	92.4	89.7	65.9	63.4	63.7	65.7	81.1	69.1	73.9	79.8
30～39歳	93.5	93.7	91.6	92.8	92.2	94.7	94.9	91.1	65.3	71.3	68.3	72.1	75.3	71.7	73.6	73.3
40～49歳	90.1	90.4	91.7	90.3	91.5	91.0	93.9	90.7	59.1	59.2	65.9	68.1	72.1	66.6	77.7	74.6
50～59歳	82.9	84.8	85.0	86.2	85.3	89.5	86.6	90.7	44.9	52.0	50.6	56.0	54.9	58.4	67.4	70.3
60～69歳	75.4	74.8	76.9	73.6	79.4	79.6	76.4	81.0	40.1	37.4	45.2	42.5	49.0	47.9	53.6	53.9
70歳以上	63.8	61.7	66.4	69.7	73.6	76.5	76.5	78.9	42.4	31.8	39.0	44.2	49.5	49.6	51.6	55.4

	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	2021年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	68.9	69.0	71.4	73.8	76.2	71.4	77.3	78.7	35.7	30.4	32.4	28.9	30.4	33.0	32.9	35.1
男性	70.0	70.8	72.7	74.4	76.4	70.1	77.2	77.5	35.8	32.6	34.8	29.7	31.8	31.3	32.8	36.6
女性	67.9	67.5	70.3	73.3	76.1	72.5	77.3	79.8	35.6	28.7	30.3	28.1	29.4	34.4	32.9	33.8
20～29歳	84.8	85.0	83.5	86.0	88.8	77.7	82.8	87.6	47.1	44.1	40.3	36.9	40.8	42.6	36.9	42.1
30～39歳	83.8	86.1	85.5	85.0	89.7	81.9	84.1	83.5	41.7	38.9	37.9	34.4	35.9	34.4	38.4	34.7
40～49歳	73.9	76.4	80.0	83.4	85.9	80.2	88.3	86.1	41.6	32.4	34.1	29.7	33.2	35.4	30.8	35.4
50～59歳	64.3	66.4	68.2	75.2	77.3	73.0	79.9	84.4	34.3	29.6	34.4	31.6	34.2	35.2	34.5	31.7
60～69歳	57.5	57.1	63.6	64.0	70.6	64.2	74.1	73.2	26.3	22.7	27.5	23.2	26.2	29.2	33.1	28.6
70歳以上	46.4	46.7	48.0	53.4	57.0	57.9	64.9	66.8	20.7	17.8	19.8	19.9	20.0	27.3	28.9	40.1

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りがない人の割合が 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 2-4-24)。これを子供の有無で分け、年齢階層別にみると、概ね、子供のいる方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 50 歳代では、両方にこだわる割合が 67.7%と、子供のいない人の 56.3%を大きく上回っているのが目立つ(図表 2-4-25)。

図表 2-4-24 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＝%)

失業した場合に、「賃金にこだわる」と「仕事内容にこだわる」のクロス集計 (n=2,388、%)

		賃金にこだわりたい			
		そうする・計	そうしない・計	無回答	合計
仕事内容にこだわりたい	そうする・計	57.7	19.4	0.2	77.3
	そうしない・計	5.7	12.6	0.0	18.2
	無回答	0.2	0.1	4.2	4.5
	合計	63.6	32.0	4.3	100.0

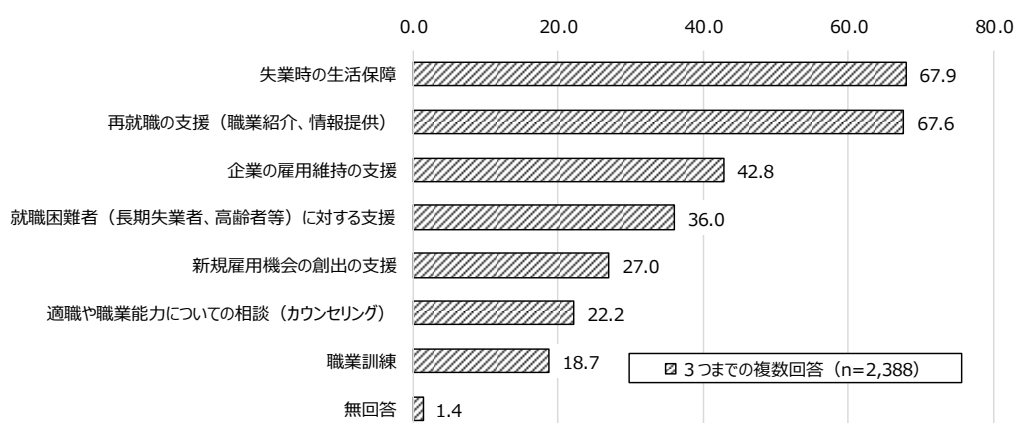
図表 2-4-25 失業した場合の対応

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	無回答	計			そうする・ 計	そうしな い・計	無回答	計		
20～29歳	賃金にこだわ りたい	そうする・計	74.2%	9.7%	0.0%	83.9%	20～29歳	賃金にこだわ りたい	そうする・計	72.5%	7.0%	0.0%	79.5%
		そうしない・計	6.5%	9.7%	0.0%	16.1%			そうしない・計	16.5%	4.0%	0.0%	20.5%
		無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%			無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		計	80.6%	19.4%	0.0%	100.0%			計	89.0%	11.0%	0.0%	100.0%
30～39歳		そうする・計	61.8%	11.8%	0.0%	73.6%	30～39歳		そうする・計	65.2%	7.6%	0.0%	72.8%
		そうしない・計	19.4%	6.9%	0.0%	26.4%			そうしない・計	21.7%	5.4%	0.0%	27.2%
		無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%			無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		計	81.3%	18.8%	0.0%	100.0%			計	87.0%	13.0%	0.0%	100.0%
40～49歳		そうする・計	68.8%	7.4%	0.0%	76.3%	40～49歳		そうする・計	66.4%	4.1%	0.0%	70.5%
		そうしない・計	17.8%	5.9%	0.0%	23.7%			そうしない・計	18.9%	9.8%	0.0%	28.7%
		無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%			無回答	0.0%	0.0%	0.8%	0.8%
		計	86.6%	13.4%	0.0%	100.0%			計	85.2%	13.9%	0.8%	100.0%
50～59歳		そうする・計	67.7%	6.1%	0.0%	73.8%	50～59歳		そうする・計	56.3%	3.9%	0.0%	60.2%
		そうしない・計	16.7%	8.6%	0.0%	25.4%			そうしない・計	26.2%	11.7%	0.0%	37.9%
		無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%			無回答	1.0%	0.0%	1.0%	1.9%
		計	85.0%	14.7%	0.3%	100.0%			計	83.5%	15.5%	1.0%	100.0%
60～69歳		そうする・計	46.8%	8.1%	0.0%	54.8%	60～69歳		そうする・計	39.7%	8.6%	0.0%	48.3%
		そうしない・計	26.2%	18.2%	0.0%	44.4%			そうしない・計	31.0%	15.5%	0.0%	46.6%
		無回答	0.3%	0.0%	0.5%	0.8%			無回答	1.7%	0.0%	3.4%	5.2%
		計	73.2%	26.2%	0.5%	100.0%			計	72.4%	24.1%	3.4%	100.0%
70歳以上		そうする・計	49.5%	6.8%	0.0%	56.3%	70歳以上		そうする・計	41.2%	11.8%	0.0%	52.9%
		そうしない・計	18.0%	21.2%	0.2%	39.5%			そうしない・計	25.5%	19.6%	0.0%	45.1%
		無回答	0.2%	0.2%	3.8%	4.2%			無回答	0.0%	0.0%	2.0%	2.0%
		計	67.7%	28.3%	4.0%	100.0%			計	66.7%	31.4%	2.0%	100.0%

(6)政府の失業支援策に関する意識

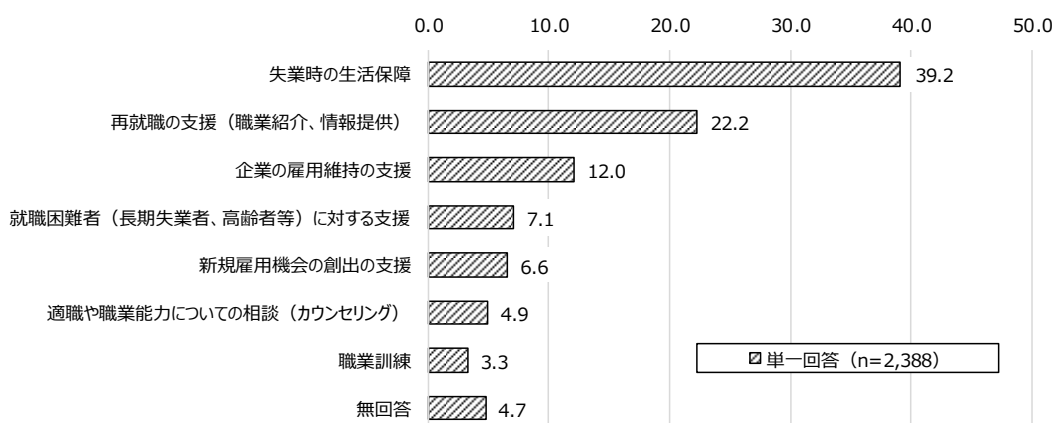
政府の失業対策として、どのような支援が重要だと思うか(重要だと思うもの3つまでの複数回答)については、「失業時の生活保障」が67.9%とトップで、「再就職の支援(職業紹介、情報提供)」が67.6%と続く。以下、「企業の雇用維持の支援」(42.8%)、「就職困難者(長期失業者、高齢者等)に対する支援」(36.0%)、「新規雇用機会の創出の支援」(27.0%)、「適職や職業能力についての相談(カウンセリング)」(22.2%)、「職業訓練」(18.7%)の順となっている(図表 2-4-26)。

図表 2-4-26 失業支援策に関する意識／3つまでの複数回答(単位=%)



このうち、もっとも重要だと思うものについても聞いており(単一回答)、「失業時の生活保障」をあげる割合が39.2%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22.2%、「企業の雇用維持の支援」12.0%となっており、順位は複数回答と変わらない(図表 2-4-27)。

図表 2-4-27 失業対策で重視するもの／単1回答(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、回答者の属性別にわけ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 9.0 ポイント上回っている(男性 34.5%、女性 43.5%)。さらに性・年齢階層別にわけると、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、とくに、女性 20 歳代が 54.1%と過半数を占めているのが目立つ。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 42.0%で正規の 36.9%を上回っている。

「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たが、今回調査(39.2%)では前回調査(29.5%)から約 10 ポイントアップ(図表 2-4-28、図表 2-4-29)。

「再就職の支援」については、男女ともに 50 歳代の割合が高いのが目立つ(それぞれ、31.4%、25.2%)。高齢になってからの就職に不安を感じている様子がわかる。時系列でみると、大きな変化ではないが、上下しながら 2 割台で推移している(図表 2-4-28、図表 2-4-29)。

「企業の雇用維持の支援」を選んだ男性は 13.9%で女性の 10.2%を若干上回っている。性・年齢階層別にみると、男女ともに 40 歳代以上の中高年層で比較的高い割合となっており、中高年層の雇用不安がうかがわれる。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、調査開始以来の推移をみると、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 2-4-28、図表 2-4-29)。

図表 2-4-28 失業支援の中でもっとも重要だと思うもの(単位=%)

		全体	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
性別	全体	2,388	39.2	22.2	12.0
	男性	1,148	34.5	23.6	13.9
	女性	1,240	43.5	21.0	10.2
年齢	20～29歳	233	44.2	22.7	9.4
	30～39歳	236	37.7	21.2	10.2
	40～49歳	460	40.2	19.3	12.8
	50～59歳	454	40.1	28.2	9.7
	60～69歳	447	38.3	23.0	14.3
	70歳以上	558	36.7	19.4	13.3
性・年齢	男性・20～29歳	122	35.2	26.2	11.5
	男性・30～39歳	117	29.9	22.2	11.1
	男性・40～49歳	221	34.4	19.9	14.0
	男性・50～59歳	220	36.4	31.4	10.0
	男性・60～69歳	218	38.1	23.4	17.9
	男性・70歳以上	250	31.6	19.6	16.4
	女性・20～29歳	111	54.1	18.9	7.2
	女性・30～39歳	119	45.4	20.2	9.2
	女性・40～49歳	239	45.6	18.8	11.7
	女性・50～59歳	234	43.6	25.2	9.4
	女性・60～69歳	229	38.4	22.7	10.9
	女性・70歳以上	308	40.9	19.2	10.7
就業形態	正規従業員	812	36.9	26.5	11.8
	非正規従業員	538	42.0	21.7	11.5

図表 2-4-29 もっとも重要だと思う失業支援／上位 3 位の時系列推移(単位＝%)

	(1)失業時の生活保障							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	36.7	35.7	36.9	34.4	30.7	27.5	29.5	39.2
男性	33.6	31.2	33.4	31.7	29.1	25.8	26.4	34.5
女性	39.4	39.5	39.9	37.0	32.0	28.9	32.0	43.5
20－29歳	36.8	30.5	33.0	31.0	23.0	25.0	26.1	44.2
30－39歳	37.8	37.2	42.9	37.3	29.6	27.5	27.5	37.7
40－49歳	34.5	41.0	39.5	34.1	34.5	28.8	30.0	40.2
50－59歳	38.4	35.9	37.2	35.8	34.4	28.1	32.9	40.1
60－69歳	37.3	33.3	34.5	35.2	30.2	28.0	27.8	38.3
70歳以上	35.2	36.0	32.2	31.1	28.6	26.4	30.7	36.7

	(2)再就職の支援							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	22.8	24.6	23.5	24.4	28.3	23.0	26.7	22.2
男性	21.6	25.3	22.0	23.7	27.1	19.9	22.9	23.6
女性	23.7	24.1	24.7	25.2	29.3	25.6	29.9	21.0
20－29歳	24.4	28.9	29.7	27.3	36.2	25.0	22.3	22.7
30－39歳	23.4	28.0	26.3	25.1	31.3	24.2	26.1	21.2
40－49歳	26.8	24.2	24.5	24.4	30.8	25.9	30.5	19.3
50－59歳	23.6	24.3	22.9	25.6	26.7	21.4	25.9	28.2
60－69歳	19.4	22.7	20.1	24.3	27.8	21.1	29.3	23.0
70歳以上	16.4	20.7	19.2	20.4	22.7	22.1	23.7	19.4

	(3)企業の雇用維持の支援							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	9.5	8.6	9.9	11.8	13.0	19.1	13.9	12.0
男性	11.8	11.3	13.1	14.0	16.3	23.6	17.0	13.9
女性	7.5	6.5	7.2	9.8	10.3	15.3	11.4	10.2
20－29歳	8.6	5.9	7.3	7.4	7.1	16.0	22.3	9.4
30－39歳	9.9	9.5	9.3	12.2	15.8	18.3	16.3	10.2
40－49歳	11.5	9.4	9.2	16.2	14.1	19.8	11.4	12.8
50－59歳	9.0	10.5	9.6	12.1	15.3	21.7	14.6	9.7
60－69歳	8.6	9.4	12.7	9.2	12.5	22.1	13.6	14.3
70歳以上	8.9	5.5	10.2	12.4	10.5	14.6	11.6	13.3

5. 生活に関する意識

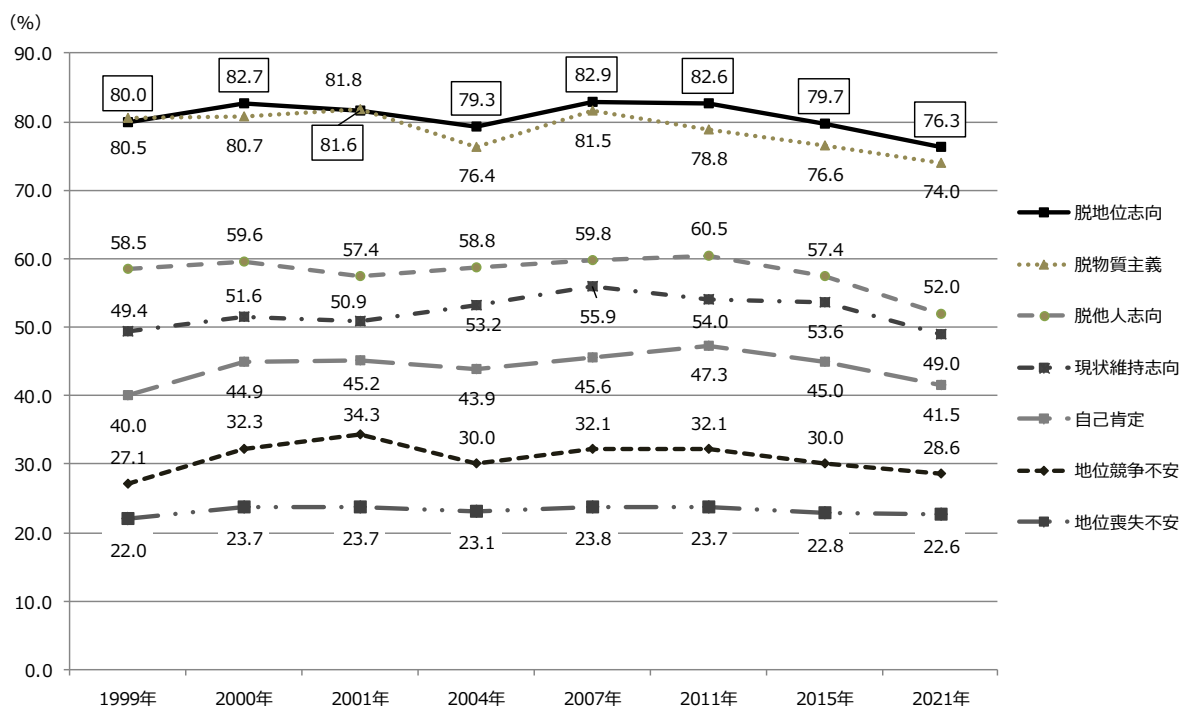
(1)生活意識

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 7 割強と高水準(それぞれ、76.3%、74.0%)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 52.0%。6 割前後のほぼ横ばいで推移していたが、2011 年調査(60.5%)をピークに、前回調査(57.4%)に続いて下落傾向となっている。「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方が重要である)を支持する割合は 49.0%で、5 割前後で推移している(図表 2-5-1)。

「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 41.5%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28.6%。「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22.6%となっている(図表2-5-1)。

図表 2-5-1 生活意識



「よくあてはまる」と「ややあてはまる」の合計

脱物質主義：「これからは、物質的な豊かさよりも、心の豊かさやゆとりある生活することに重きをおきたいと思う」

脱地位志向：「もっと多くの富や地位を求めてがんばるより、自分の納得のいく生活を送りたい」

脱他人志向：「他人が自分と異なった考えや生活様式を持っていることが気になる」

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方が重要である」

自己肯定：「自分には、仕事以外で他人に誇れるものがある」

地位喪失不安：「うかうかしていると、自分がこれまで獲得したものを失ってしまいそうな不安を感じる」

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」

(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)の割合が55.4%で、前回調査から15ポイントと大幅ダウンして過去最低。年齢階層別にみても、すべての年齢階層で大幅ダウンしているが、リタイヤ組(「60歳～69歳」「70歳以上」)の「満足派」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、現役組よりも高い一方、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」割合が男性を上回っていたが、今回調査では、女性が 55.5%、男性が 55.3% とほぼ同じ(図表 2-5-2)。

図表 2-5-2 生活満足度(単位=%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	66.9	68.2	65.2	65.6	67.3	70.9	70.4	55.4
男性	64.1	64.6	62.3	62.9	64.2	67.9	68.8	55.3
女性	69.3	71.2	67.6	68.0	69.7	73.4	71.7	55.5
20-29歳	64.5	65.2	58.4	60.1	65.3	70.7	68.2	51.5
30-39歳	60.1	64.0	63.9	59.3	67.5	64.4	69.9	54.2
40-49歳	63.3	63.7	61.3	59.9	61.0	70.2	68.2	52.8
50-59歳	67.6	65.4	64.3	64.3	64.2	68.4	69.5	53.7
60-69歳	70.3	70.4	69.1	70.8	70.6	73.4	70.7	57.7
70歳以上	78.9	82.4	74.0	77.7	72.7	76.5	73.3	59.1

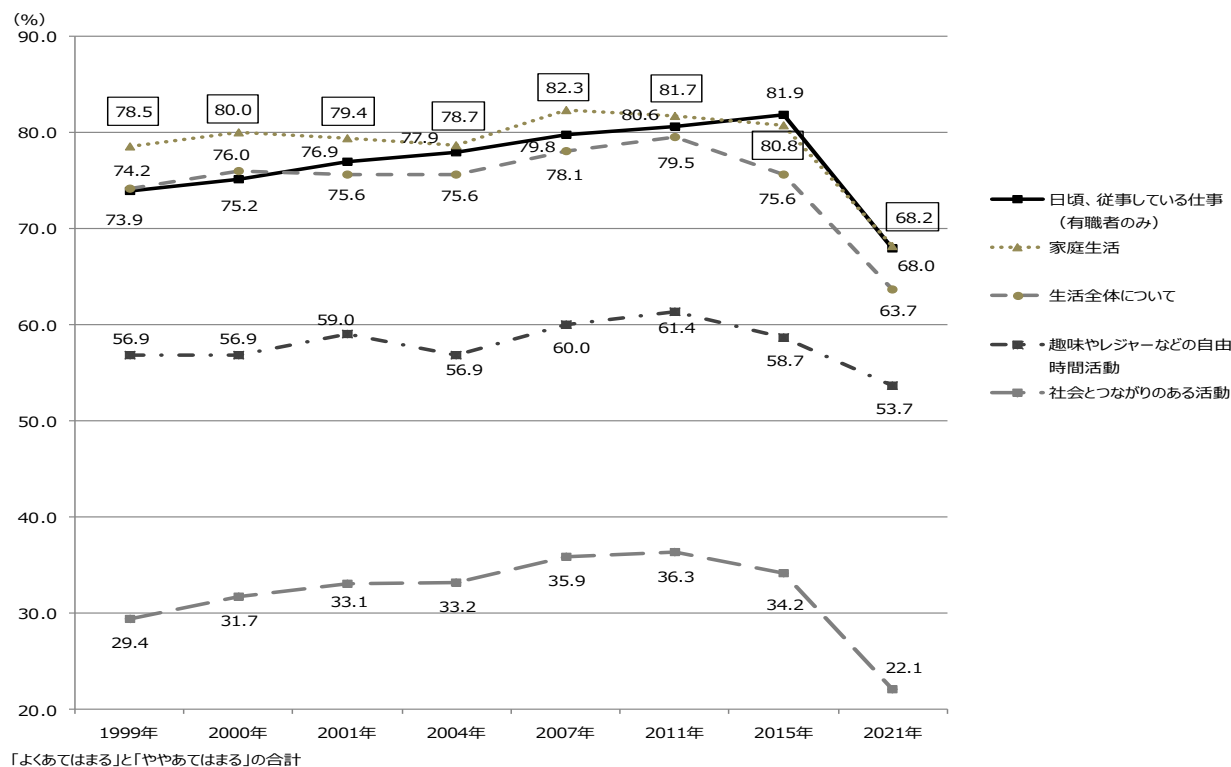
(3)「生活に関する充実感」 年齢階層別、男女別、時系列

仕事や家庭、レジャーなど生活に関する充実感(「充実感がある」「ある程度充実感がある」の合計)は、性別、年齢にかかわらず、すべての項目が前回調査から大きくダウンで、過去最低水準。

「日頃従事している仕事」(有職者)や「家庭生活」は約 7 割(それぞれ、68.0%、68.2%)が、「生活全体」は 63.7%、「趣味やレジャーなどの自由時間活動」では 53.7%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 2 割程度)。

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、前回調査では 8 割に達したが、今回調査では 68.0%と 10 ポイント以上の大幅ダウン。「家庭生活」は、調査開始から 8 割前後の水準で推移していたが、これも 68.2%と大幅ダウン。「社会とのつながりのある活動」は、一貫して緩やかに上昇していたが、前回調査ではわずかに低下し、今回調査では 10 ポイント以上の大幅低下となった。「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たが、2011 年(61.4%)をピークに下落傾向で、今回調査では 53.7%。「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、2011 年調査(79.5%)をピークに下落傾向で、今回は 63.7%(図表 2-5-3、図表 2-5-4)。

図表 2-5-3 生活に関する充実感



図表 2-5-4 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（有職者のみ）								家庭生活							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	73.9	75.2	76.9	77.9	79.8	80.6	81.9	68.0	78.5	80.0	79.4	78.7	82.3	81.7	80.8	68.2
男性	74.1	75.9	78.8	78.7	77.9	79.9	80.6	65.6	76.5	77.7	78.9	77.8	80.7	80.7	81.8	67.1
女性	73.6	74.4	74.6	76.9	81.9	81.4	83.1	70.6	80.1	81.9	79.9	79.6	83.6	82.5	80.1	69.3
20～29歳	66.1	67.1	67.6	71.7	74.6	73.0	72.6	63.4	69.8	71.7	73.9	68.3	74.5	79.8	73.9	71.2
30～39歳	72.1	70.4	73.8	74.1	75.7	79.0	83.8	65.9	80.0	82.0	79.6	81.3	82.5	83.9	83.7	73.7
40～49歳	76.0	74.9	78.5	78.5	80.3	77.8	78.4	68.3	81.2	83.0	79.6	79.7	83.8	82.4	80.6	69.1
50～59歳	75.7	78.7	78.5	80.9	79.2	79.8	82.3	68.2	79.9	84.6	82.2	80.8	85.8	82.4	80.8	62.3
60～69歳	77.1	81.5	81.2	81.9	84.1	88.2	86.2	69.9	80.4	80.3	81.0	80.7	85.1	82.4	83.3	70.5
70歳以上	72.5	83.1	86.6	79.7	92.6	90.0	87.8	72.3	75.7	74.8	76.6	76.2	77.7	78.4	79.3	66.8

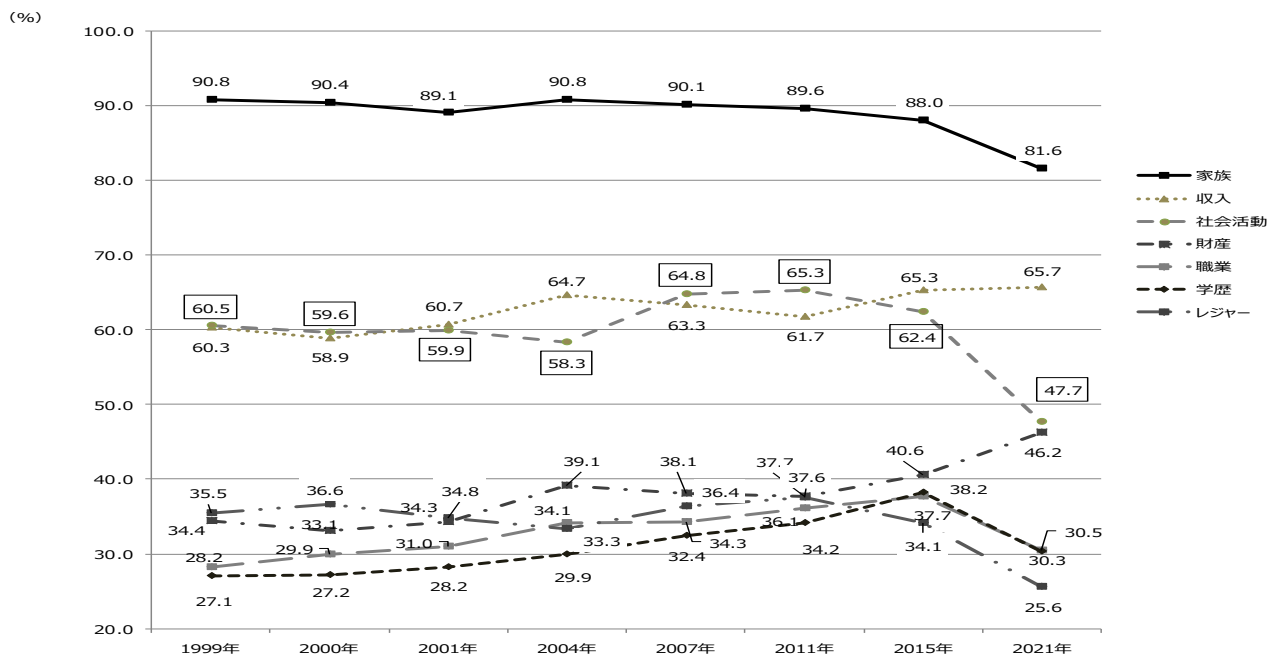
	社会とつながりのある活動								趣味やレジャーなどの自由時間活動							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	29.4	31.7	33.1	33.2	35.9	36.3	34.2	22.1	56.9	56.9	59.0	56.9	60.0	61.4	58.7	53.7
男性	30.1	32.0	34.4	33.4	38.7	35.7	35.7	22.3	58.8	57.7	63.9	58.4	63.5	62.1	59.6	56.0
女性	28.9	31.5	32.0	33.1	33.7	36.7	33.0	21.9	55.1	56.2	54.8	55.6	57.2	60.8	57.9	51.5
20～29歳	15.0	14.4	15.8	14.8	20.4	22.9	21.0	15.5	64.5	65.2	68.0	60.9	71.4	71.8	72.6	68.2
30～39歳	27.7	30.7	26.5	28.3	28.4	31.4	24.6	11.9	55.0	57.2	57.4	59.0	58.9	56.9	54.7	55.1
40～49歳	32.1	33.0	36.4	39.0	34.2	33.2	33.7	22.6	55.1	54.5	54.1	55.0	53.1	61.5	54.6	47.8
50～59歳	31.9	32.9	32.1	34.5	39.3	34.7	30.5	17.4	57.0	58.0	57.5	57.0	60.4	57.7	55.2	52.2
60～69歳	35.5	38.1	43.6	41.8	43.7	43.4	43.1	24.8	58.9	56.0	66.4	60.9	62.7	64.6	63.4	53.2
70歳以上	29.9	37.3	37.3	31.6	37.7	42.6	38.0	30.5	50.0	50.9	52.0	49.0	58.0	60.5	57.4	53.4

	生活全体について							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	74.2	76.0	75.6	75.6	78.1	79.5	75.6	63.7
男性	72.5	73.2	76.6	75.7	75.3	79.0	75.3	64.3
女性	75.7	78.4	74.8	75.5	80.4	79.9	75.9	63.1
20～29歳	71.7	74.6	71.3	70.8	75.0	79.3	77.7	63.5
30～39歳	73.9	75.2	73.5	75.6	79.0	78.1	80.4	66.9
40～49歳	76.8	77.0	74.8	77.8	73.7	80.2	72.9	62.4
50～59歳	74.5	78.8	78.3	75.0	79.1	78.1	73.8	61.9
60～69歳	73.1	77.8	79.7	79.0	80.8	82.0	77.0	66.2
70歳以上	74.0	70.3	72.9	72.6	78.6	78.4	74.3	62.7

(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 81.6%。次いで、「高い収入を得ること」が 65.7%、「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 47.7%と続き、そのほか「多くの財産を所有すること」(46.2%)、「社会的評価の高い職業につくこと」(30.5%)、「高い学歴を得ること」(30.3%)、「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」(25.6%)の順となっている(図表 2-5-5)。

図表 2-5-5 生活で重視するもの



	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
家族	90.8	90.4	89.1	90.8	90.1	89.6	88.0	81.6
収入	60.3	58.9	60.7	64.7	63.3	61.7	65.3	65.7
社会活動	60.5	59.6	59.9	58.3	64.8	65.3	62.4	47.7
財産	34.4	33.1	34.3	34.1	36.4	37.7	40.6	46.2
職業	28.2	29.9	31.0	33.3	34.3	36.1	37.7	30.5
学歴	27.1	27.2	28.2	29.9	32.4	34.2	38.2	30.3
レジャー	35.5	36.6	34.8	39.1	38.1	37.6	34.1	25.6

「重要である」と「やや重要である」の合計

家族：「家族から信頼と尊敬を得ること」

収入：「高い収入を得ること」

社会活動：「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」

財産：「多くの財産を所有すること」

職業：「社会的評価の高い職業につくこと」

学歴：「高い学歴を得ること」

レジャー：「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」

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(家族)」(81.6%)は、調査を始めてから一貫して約 9 割の水準を示していたが、今回調査では前回調査(2015 年)より 6.4 ポイントダウンして過去最低水準となった。これを年齢階層別に細かくみると、30 歳代から 60 歳代で重視する割合が約 7 ポイントダウンしており、他の年齢階層と比べて下げ幅が大きくなっている(図表 2-5-6)。

「高い収入を得ること(収入)」を重視する人の割合(65.7%)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、比較的若年層で重視する割合が高く、20 歳代では 77.3%、30 歳代は 84.3%、40 歳代は 75.9%、50 歳代は 68.1%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 2-5-6)。

「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(社会活動)」を重視する割合(47.7%)は、調査を始めてからゆるやかに上下しながら 6 割台で推移していたが、今回調査では、前回調査(2015 年)より大幅に(14.7 ポイント)ダウンし、過去最低水準となった。年齢階層別でみると、30 歳代～50 歳代の重視割合が大幅に低下している(それぞれ、22.7、36.3、22.4 ポイントの低下)(図表 2-5-6)。

「多くの財産を所有すること(財産)」を重視する割合(46.2%)は、年齢階層別にみると、若いほど重視する割合が高くなっており、20 歳代では 66.5%、30 歳代では 64.0%、40 歳代は 52.0%、50 歳代は 48.0%、60 歳代で 36.9%、70 歳以上で 31.5%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 2-5-6)。

図表 2-5-6 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	2021年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	90.8	90.4	89.1	90.8	90.1	89.6	88.0	81.6	60.5	59.6	59.9	58.3	64.8	65.3	62.4	47.7
男性	91.4	90.9	90.7	90.8	90.9	89.4	88.7	81.5	61.8	59.7	62.2	60.2	67.0	69.3	65.4	49.1
女性	90.3	90.0	87.7	90.7	89.4	89.8	87.3	81.7	59.3	59.5	58.0	56.6	63.0	61.9	60.0	46.4
20～29歳	85.9	86.1	86.8	85.2	89.3	85.6	80.3	78.5	55.1	54.3	56.1	48.7	58.7	65.4	55.4	36.5
30～39歳	93.5	94.2	90.9	93.9	92.8	90.3	89.9	82.2	64.6	64.2	63.0	52.5	67.2	65.0	58.7	36.0
40～49歳	94.7	94.3	91.7	94.0	92.6	92.0	92.3	85.4	66.1	64.1	61.7	65.7	70.3	68.8	67.6	41.3
50～59歳	92.3	91.4	92.6	92.2	90.7	90.8	89.0	81.1	62.7	62.5	65.7	63.0	67.1	70.9	68.0	45.6
60～69歳	90.4	89.7	88.8	89.7	91.5	90.4	88.9	81.0	58.3	60.3	59.8	64.0	68.7	65.6	68.8	53.2
70歳以上	83.6	85.0	79.1	86.7	83.9	86.6	84.5	80.5	50.0	48.8	47.2	48.8	53.9	56.5	53.0	59.9

	収入								財産							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	60.3	58.9	60.7	64.7	63.3	61.7	65.3	65.7	34.4	33.1	34.3	39.1	38.1	37.7	40.6	46.2
男性	63.7	65.4	66.4	69.6	68.1	64.2	69.3	68.9	37.4	35.6	36.7	41.6	39.4	38.6	44.9	49.9
女性	57.3	53.6	55.8	60.2	59.5	59.6	62.1	62.7	31.8	31.1	32.2	36.8	37.1	37.0	37.1	42.8
20～29歳	69.0	66.0	69.6	76.0	73.5	76.1	80.3	77.3	39.6	40.9	43.6	48.0	54.6	54.3	62.4	66.5
30～39歳	68.9	71.0	68.3	73.9	73.6	72.2	78.3	84.3	37.4	38.9	40.4	46.8	48.9	45.0	52.2	64.0
40～49歳	68.2	68.6	69.9	70.3	70.6	67.8	73.7	75.9	39.8	35.5	35.3	42.7	42.7	39.3	44.0	52.0
50～59歳	60.0	56.6	61.4	65.4	62.7	60.7	66.5	68.1	33.6	28.8	36.1	33.3	36.2	36.2	42.1	48.0
60～69歳	49.9	52.3	51.8	57.7	57.1	53.0	57.9	52.6	29.5	30.7	28.7	34.8	31.9	30.7	34.3	36.9
70歳以上	40.5	39.6	42.1	48.8	52.0	51.5	53.6	53.0	23.4	26.2	22.6	34.5	27.5	32.2	29.9	31.5

「高い学歴を得ること(学歴)」を重視する割合(30.3%)は、調査を始めてから徐々に上昇しており、前回調査まで16年間で11.1ポイント高くなっていたが、今回調査では7.9ポイントと大きくダウンした。年齢階層別にみると、40歳代～60歳代の中高年層で、それぞれ7.3、9.4、14.1ポイントと大きくダウンしたのが目立つ。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たが、今回調査では、70歳以上を除き、他のすべての年齢階層で2割後半となり、差がほとんどなかったのが特徴的(図表2-5-7)。

「社会的評価の高い職業につくこと(職業)」を重視する割合(30.5%)は、調査を始めてからもっとも高い割合を示した前回調査(2015年)から7.5ポイントと大幅ダウン。46.4%と過去最高となった20歳代を除き、すべての年齢階層で軒並み下落している。時系列的にみると、20歳代、30歳代で「社会的評価の高い職業につくこと」を重視する傾向となっている(図表2-5-7)。

「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(レジャー)」を重視する割合(25.6%)は、調査を始めてから上下はあるものの、35%前後とほぼ同じ水準で推移していたが、今回調査で8.5ポイント下落して過去最低水準となった。時系列で年齢階層別にみると、前々回調査(2011年)と前回調査(2015年)では、年齢階層による差はみられなくなっていたが、今回調査では20歳代、30歳代の若年層で重視する割合が高く出ており、調査開始以来の傾向に戻った形となっている(図表2-5-7)。

図表 2-5-7 生活で重視するもの／各項目の時系列推移(単位=%)

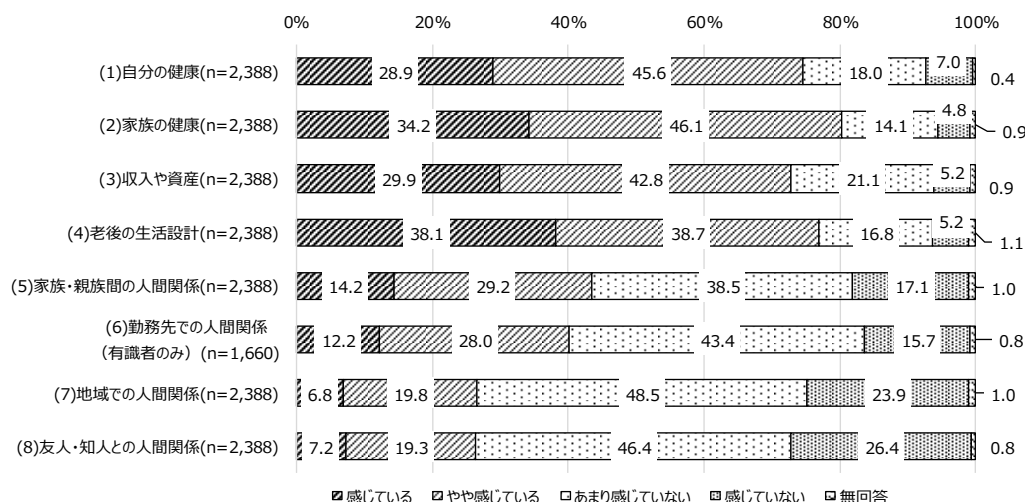
	レジャー								職業							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	35.5	36.6	34.8	33.3	36.4	37.6	34.1	25.6	28.2	29.9	31.0	34.1	34.3	36.1	37.7	30.5
男性	42.1	40.8	41.4	39.3	43.9	45.2	41.2	30.7	32.0	34.2	35.8	38.0	37.9	38.4	42.9	34.2
女性	29.7	33.2	29.2	27.9	30.5	31.2	28.4	20.8	24.8	26.4	26.9	30.6	31.6	34.1	33.5	27.0
20～29歳	42.7	42.5	38.3	37.6	41.8	38.8	36.9	32.2	29.4	31.0	37.3	39.1	43.9	42.6	43.3	46.4
30～39歳	38.1	41.4	38.8	32.2	39.9	35.0	34.8	26.7	32.4	33.6	27.7	35.5	36.8	38.6	43.8	32.2
40～49歳	35.6	36.5	34.7	34.5	34.0	38.8	35.5	24.8	26.1	29.5	32.8	31.7	37.1	36.8	36.3	28.5
50～59歳	34.5	36.1	32.8	31.7	37.1	38.0	36.3	22.0	24.5	29.3	29.7	33.1	27.6	33.7	36.6	30.4
60～69歳	34.7	36.2	38.1	37.5	35.9	39.1	35.4	23.0	30.5	30.5	31.7	33.5	31.5	32.7	34.7	23.3
70歳以上	26.0	27.6	25.7	27.2	33.0	36.0	29.3	28.0	27.3	25.5	28.5	34.2	35.9	36.5	37.3	30.6

	学歴							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	27.1	27.2	28.2	29.9	32.4	34.2	38.2	30.3
男性	26.7	28.3	28.8	30.7	32.7	33.5	39.8	29.4
女性	27.4	26.4	27.7	29.2	32.1	34.8	37.0	31.2
20～29歳	24.1	22.2	17.8	22.1	29.6	29.3	33.1	27.5
30～39歳	29.1	28.0	26.1	27.7	29.0	32.2	31.2	27.5
40～49歳	28.5	27.5	28.5	29.5	33.7	33.4	36.6	29.3
50～59歳	25.4	30.9	31.3	32.1	32.9	34.2	37.2	27.8
60～69歳	26.5	27.8	31.5	32.6	32.3	36.8	41.4	27.3
70歳以上	29.6	24.9	29.1	31.3	34.8	36.0	42.6	38.0

(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。単純集計は図表 2-5-8 の通り。

図表 2-5-8 日頃の生活で不安を感じていること(単位=%)



「(8)友人・知人との人間関係」は2021年調査で初めて設けた設問。

「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74.6%と7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25.0%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 2-5-9)。

「家族の健康」では、さらに「不安を感じている(計)」割合が80.3%と高く、「不安を感じていない(計)」割合の18.8%を大きく上回っている。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 2-5-9)。

「収入や資産」について「不安を感じている(計)」割合は72.7%となっており、「不安を感じていない(計)」割合(26.3%)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、30歳代、40歳代、50歳代で、「不安を感じている(計)」割合が7割前後と高い(図表 2-5-9)。

「老後の生活設計」については、「不安を感じている(計)」割合が76.8%と大多数で、「不安を感じていない(計)」とする割合(22.1%)を大きく上回っている。男女別では、わずかに女性の方が「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(20～50歳代)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(図表 2-5-9)。

図表 2-5-9 日頃の生活で不安を感じていること(単位＝%)

		(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	無回答	感じて いる・計	感じて いない・ 計	無回答	感じて いる・計	感じて いない・ 計	無回答	感じて いる・計	感じて いない・ 計	無回答
性別	全体	74.6	25.0	0.4	80.3	18.8	0.9	72.7	26.3	0.9	76.8	22.1	1.1
	男性	72.7	27.0	0.3	77.8	21.3	0.9	70.6	28.8	0.6	73.1	25.9	1.0
	女性	76.3	23.2	0.5	82.6	16.5	0.9	74.8	24.0	1.2	80.3	18.5	1.1
年齢	20～29歳	47.2	52.4	0.4	68.2	31.3	0.4	70.4	29.2	0.4	62.7	36.9	0.4
	30～39歳	68.6	31.4	0.0	75.8	24.2	0.0	80.9	19.1	0.0	80.9	19.1	0.0
	40～49歳	68.7	31.1	0.2	76.3	23.5	0.2	78.3	21.5	0.2	83.3	16.5	0.2
	50～59歳	80.6	19.4	0.0	86.1	13.9	0.0	80.8	18.9	0.2	86.8	12.6	0.7
	60～69歳	82.1	17.7	0.2	85.5	14.1	0.4	72.7	26.4	0.9	78.3	20.6	1.1
	70歳以上	82.4	16.5	1.1	81.5	15.4	3.0	59.1	38.2	2.7	66.5	30.6	2.9
性・年齢	男性・20～29歳	44.3	55.7	0.0	64.8	35.2	0.0	72.1	27.9	0.0	57.4	42.6	0.0
	男性・30～39歳	64.1	35.9	0.0	72.6	27.4	0.0	78.6	21.4	0.0	78.6	21.4	0.0
	男性・40～49歳	65.6	34.4	0.0	71.0	28.5	0.5	74.2	25.3	0.5	78.7	20.8	0.5
	男性・50～59歳	78.6	21.4	0.0	85.9	14.1	0.0	78.6	21.4	0.0	83.2	16.4	0.5
	男性・60～69歳	83.0	17.0	0.0	83.9	15.6	0.5	70.2	28.9	0.9	74.8	23.4	1.8
	男性・70歳以上	82.8	16.0	1.2	80.0	16.8	3.2	56.0	42.4	1.6	62.8	34.8	2.4
	女性・20～29歳	50.5	48.6	0.9	72.1	27.0	0.9	68.5	30.6	0.9	68.5	30.6	0.9
	女性・30～39歳	73.1	26.9	0.0	79.0	21.0	0.0	83.2	16.8	0.0	83.2	16.8	0.0
	女性・40～49歳	71.5	28.0	0.4	81.2	18.8	0.0	82.0	18.0	0.0	87.4	12.6	0.0
	女性・50～59歳	82.5	17.5	0.0	86.3	13.7	0.0	82.9	16.7	0.4	90.2	9.0	0.9
	女性・60～69歳	81.2	18.3	0.4	86.9	12.7	0.4	75.1	24.0	0.9	81.7	17.9	0.4
	女性・70歳以上	82.1	16.9	1.0	82.8	14.3	2.9	61.7	34.7	3.6	69.5	27.3	3.2

※(1)(2)(3)(4)の全体のn数は2,388である。

家庭・親族間、勤務先、地域、友人・知人での人間関係に対する不安感について見てみよう。「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55.6%と6割程度で、「不安を感じている(計)」とする割合(43.4%)を上回っている。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(図表 2-5-10)。「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59.0%で、「不安を感じている(計)」とする割合(40.2%)を大きく上回っている。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、女性20 歳代の57.6%で、次いで女性50 歳代の48.9%などとなっている(図表 2-5-10)。

「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72.4%と、「不安を感じている(計)」とする割合(26.6%)を大きく上回っている。性・年齢階層別で細かくみると、男女ともに50 歳代で「不安を感じている(計)」割合が高く、定年で地域社会にデビューする前の高齢者の不安な姿が浮き彫りになっている(図表 2-5-10)。

「友人・知人との人間関係」(今回調査/2021 年で初めて設けた設問)については、「不安を感じていない(計)」割合が72.8%と「不安を感じている(計)」の26.4%を大きく上回っている(図表 2-5-10)。

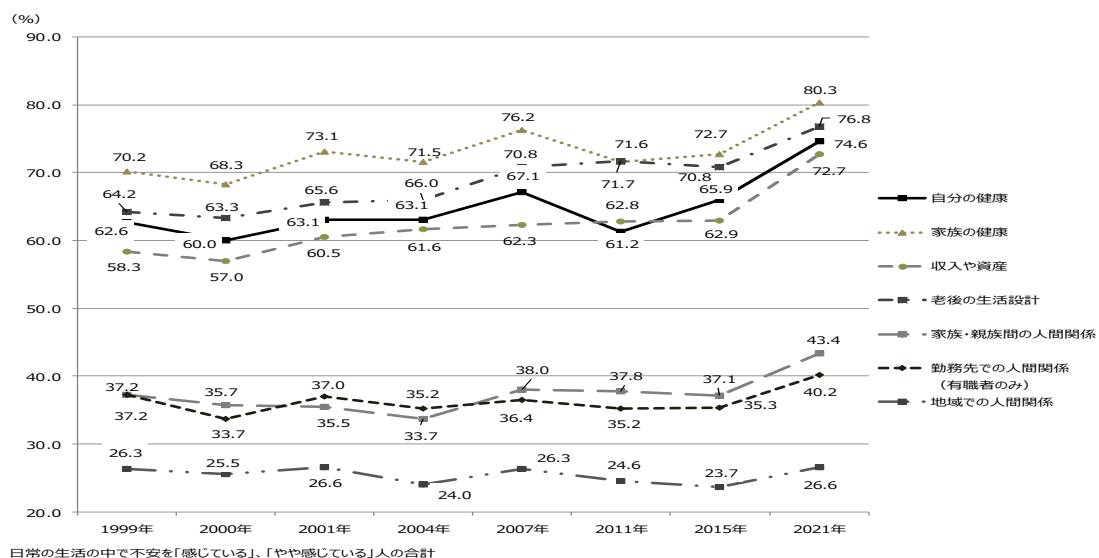
図表 2-5-10 日頃の生活で不安を感じていること(単位=%)

		(5)家族・親族間の人間関係			(6)勤務先での人間関係 (有職者のみ)			(7)地域での人間関係			(8)友人・知人との人間関係		
		感じてい る・計	感じていな い・計	無回答	感じてい る・計	感じていな い・計	無回答	感じてい る・計	感じていな い・計	無回答	感じてい る・計	感じていな い・計	無回答
全体		43.4	55.6	1.0	40.2	59.0	0.8	26.6	72.4	1.0	26.4	72.8	0.8
性別	男性	41.3	57.9	0.8	39.3	60.1	0.6	26.5	72.6	1.0	27.7	71.7	0.6
	女性	45.4	53.4	1.2	41.2	57.8	1.0	26.7	72.2	1.1	25.2	73.9	0.9
年齢	20～29歳	37.3	62.7	0.0	50.2	49.3	0.5	22.3	77.3	0.4	32.6	67.4	0.0
	30～39歳	35.6	64.4	0.0	45.6	54.4	0.0	27.5	72.5	0.0	22.9	77.1	0.0
	40～49歳	44.3	55.4	0.2	38.3	61.3	0.5	27.4	72.4	0.2	27.0	72.8	0.2
	50～59歳	51.1	48.9	0.0	46.7	53.0	0.3	30.6	69.2	0.2	29.1	70.9	0.0
	60～69歳	45.0	54.4	0.7	26.0	73.3	0.7	23.0	76.5	0.4	21.7	77.9	0.4
	70歳以上	41.0	55.4	3.6	33.6	61.3	5.1	26.9	69.5	3.6	26.5	70.8	2.7
性・年齢	男性・20～29歳	34.4	65.6	0.0	43.4	56.6	0.0	25.4	74.6	0.0	30.3	69.7	0.0
	男性・30～39歳	33.3	66.7	0.0	46.8	53.2	0.0	29.1	70.9	0.0	25.6	74.4	0.0
	男性・40～49歳	40.3	59.3	0.5	40.1	59.4	0.5	26.2	73.3	0.5	30.3	69.2	0.5
	男性・50～59歳	53.6	46.4	0.0	44.7	55.3	0.0	29.1	70.5	0.5	31.4	68.6	0.0
	男性・60～69歳	39.9	59.6	0.5	23.8	75.6	0.6	21.1	78.4	0.5	21.1	78.4	0.5
	男性・70歳以上	39.6	57.6	2.8	38.6	57.8	3.6	28.4	68.4	3.2	27.6	70.4	2.0
	女性・20～29歳	40.5	59.5	0.0	57.6	41.4	1.0	18.9	80.2	0.9	35.1	64.9	0.0
	女性・30～39歳	37.8	62.2	0.0	44.3	55.7	0.0	26.1	73.9	0.0	20.2	79.8	0.0
	女性・40～49歳	48.1	51.9	0.0	36.3	63.2	0.5	28.5	71.5	0.0	23.8	76.2	0.0
	女性・50～59歳	48.7	51.3	0.0	48.9	50.5	0.5	32.1	67.9	0.0	26.9	73.1	0.0
	女性・60～69歳	49.8	49.3	0.9	28.8	70.5	0.8	24.9	74.7	0.4	22.3	77.3	0.4
	女性・70歳以上	42.2	53.6	4.2	25.9	66.7	7.4	25.6	70.5	3.9	25.6	71.1	3.2

※(5)(7)(8)の全体のn数は2,388である。(6)勤務先での人間関係の全体のn数は1,660で集計している。

それぞれの項目についての「不安を感じている(計)」割合の時系列変化をみると、前回調査(2015年)まで、自分・家族の健康や親族・勤務先・地域間での人間関係については、ほぼ同水準で推移しており、大きな変化は見られず、「収入や資産」「老後の生活設計」についての不安割合が緩やかに上昇傾向を示す程度にとどまっていたが、今回調査では、すべての項目で、不安割合が軒並みアップして過去最高水準となっているのが特徴的だ(図表 2-5-11)。

図表 2-5-11 日頃の生活で不安を感じていること



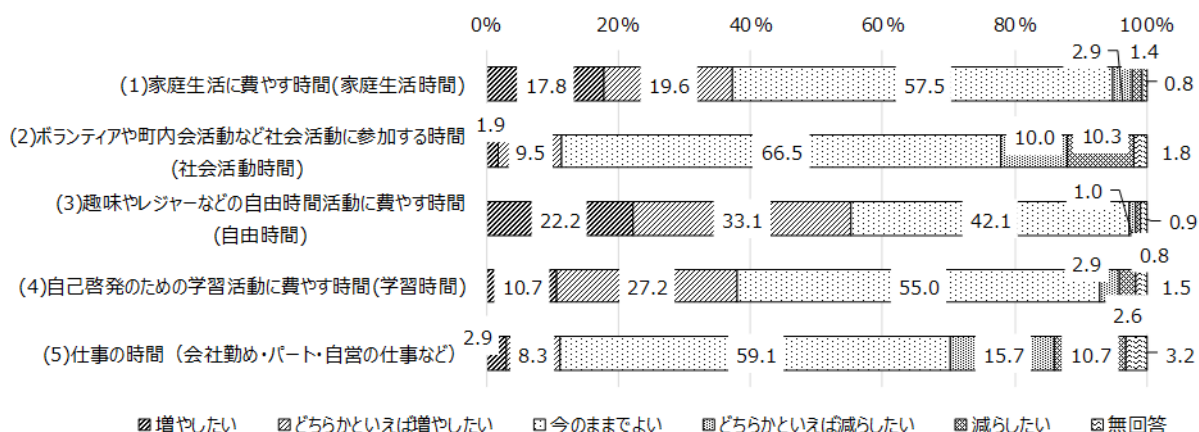
6. ワーク・ライフ・バランスに関する意識

(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」「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「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」「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。

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37.4%、55.2%、37.9%と4～5割程度を占め、「削減を希望する」割合(それぞれ、4.3%、1.7%、5.5%)を圧倒的に上回っているのが目立つ(図表 2-6-1)。

図表 2-6-1 生活時間の配分に関する意識 n=2,388 単位=%



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46.5%と約半数となり、「今のままでよい」(49.8%)と拮抗、逆に削減希望は3.4%とわずかで、増加希望優勢の傾向がさらに強まっている。性・年齢階層別にそれぞれの項目を見てみよう。「家庭生活時間」(有職者のみ)については、男女ともに現役世代(20～50歳代)で「家庭生活時間」を増加させたいと希望している割合が高く、概ね若いほどが高くなっている(図表 2-6-2)。

一方、「仕事の時間」では、削減希望が26.4%と増加希望の11.2%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32.8%に高まり、さらにこの傾向がはっきりとする。「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。とくに男女ともに、20歳代～50歳代の現役世代で削減希望割合

高く、中でも男性 30 歳代、女性 30 歳代が、それぞれ 48.6%、40.6%と高くなっている
(図表 2-6-3)。

図表 2-6-2 家庭生活に費やす時間についての意識(単位=%)

		全体	(1)家庭生活時間			
			増加希望・計	今のままでよい	削減希望・計	無回答
全体		2388	37.4	57.5	4.3	0.8
性別	男性	1148	40.6	55.9	2.8	0.7
	女性	1240	34.4	59.0	5.6	0.9
年齢	20～29歳	233	54.9	41.6	3.0	0.4
	30～39歳	236	57.6	38.1	4.2	0.0
	40～49歳	460	52.6	44.1	3.3	0.0
	50～59歳	454	40.1	55.9	3.7	0.2
	60～69歳	447	26.2	67.3	5.8	0.7
	70歳以上	558	15.8	76.9	4.8	2.5
性・年齢	男性・20～29歳	122	51.6	45.1	3.3	0.0
	男性・30～39歳	117	59.8	37.6	2.6	0.0
	男性・40～49歳	221	57.5	41.2	1.4	0.0
	男性・50～59歳	220	43.2	54.5	2.3	0.0
	男性・60～69歳	218	32.1	62.8	4.1	0.9
	男性・70歳以上	250	16.4	78.0	3.2	2.4
	女性・20～29歳	111	58.6	37.8	2.7	0.9
	女性・30～39歳	119	55.5	38.7	5.9	0.0
	女性・40～49歳	239	48.1	46.9	5.0	0.0
	女性・50～59歳	234	37.2	57.3	5.1	0.4
	女性・60～69歳	229	20.5	71.6	7.4	0.4
	女性・70歳以上	308	15.3	76.0	6.2	2.6
従業形態	有職	1660	46.5	49.8	3.4	0.4
	無職	728	16.6	75.3	6.3	1.8
就業形態	正規従業員	812	60.5	37.8	1.7	0.0
	非正規従業員	538	36.1	58.7	4.8	0.4

		全体	(1)家庭生活時間（有職者のみ）			
			増加希望・計	今のままでよい	削減希望・計	無回答
全体		1660	46.5	49.8	3.4	0.4
性別	男性	880	46.9	50.3	2.5	0.2
	女性	780	46.0	49.1	4.4	0.5
年齢	20～29歳	205	57.6	39.5	2.4	0.5
	30～39歳	217	60.4	36.4	3.2	0.0
	40～49歳	413	55.4	41.4	3.1	0.0
	50～59歳	396	43.7	53.3	2.8	0.3
	60～69歳	292	32.5	62.3	4.5	0.7
	70歳以上	137	19.0	74.5	5.1	1.5
性・年齢	男性・20～29歳	106	51.9	44.3	3.8	0.0
	男性・30～39歳	111	61.3	36.9	1.8	0.0
	男性・40～49歳	212	58.5	40.6	0.9	0.0
	男性・50～59歳	208	44.2	53.4	2.4	0.0
	男性・60～69歳	160	35.6	60.0	3.8	0.6
	男性・70歳以上	83	20.5	74.7	3.6	1.2
	女性・20～29歳	99	63.6	34.3	1.0	1.0
	女性・30～39歳	106	59.4	35.8	4.7	0.0
	女性・40～49歳	201	52.2	42.3	5.5	0.0
	女性・50～59歳	188	43.1	53.2	3.2	0.5
	女性・60～69歳	132	28.8	65.2	5.3	0.8
	女性・70歳以上	54	16.7	74.1	7.4	1.9
就業形態	正規従業員	812	60.5	37.8	1.7	0.0
	非正規従業員	538	36.1	58.7	4.8	0.4

図表 2-6-3 仕事の時間についての意識 (単位=%)

		全体	(5)仕事の時間			
			増加希望・計	今のままでよい	削減希望・計	無回答
全体		2,388	11.2	59.1	26.4	3.2
性別	男性	1,148	9.8	59.0	29.7	1.6
	女性	1,240	12.6	59.3	23.4	4.8
年齢	20～29歳	233	19.7	46.8	33.0	0.4
	30～39歳	236	18.2	40.3	41.5	0.0
	40～49歳	460	15.4	54.3	30.0	0.2
	50～59歳	454	11.2	54.6	32.8	1.3
	60～69歳	447	8.1	71.4	18.3	2.2
	70歳以上	558	3.8	70.1	15.6	10.6
性・年齢	男性・20～29歳	122	20.5	45.9	33.6	0.0
	男性・30～39歳	117	13.7	40.2	46.2	0.0
	男性・40～49歳	221	9.5	53.8	36.7	0.0
	男性・50～59歳	220	8.2	56.4	35.5	0.0
	男性・60～69歳	218	8.3	70.6	20.2	0.9
	男性・70歳以上	250	5.6	70.8	17.2	6.4
	女性・20～29歳	111	18.9	47.7	32.4	0.9
	女性・30～39歳	119	22.7	40.3	37.0	0.0
	女性・40～49歳	239	20.9	54.8	23.8	0.4
	女性・50～59歳	234	14.1	53.0	30.3	2.6
	女性・60～69歳	229	7.9	72.1	16.6	3.5
	女性・70歳以上	308	2.3	69.5	14.3	14.0
従業形態	有職	1,660	10.8	55.8	32.8	0.5
	無職	728	12.1	66.6	12.0	9.3
就業形態	正規従業員	812	7.3	48.9	43.8	0.0
	非正規従業員	538	15.8	61.7	22.1	0.4

		全体	(5)仕事の時間（有職者のみ）			
			増加希望・計	今のままでよい	削減希望・計	無回答
全体		1,660	10.8	55.8	32.8	0.5
性別	男性	880	9.2	55.6	34.9	0.3
	女性	780	12.7	56.2	30.4	0.8
年齢	20～29歳	205	17.1	46.8	35.6	0.5
	30～39歳	217	15.2	40.1	44.7	0.0
	40～49歳	413	13.3	54.0	32.7	0.0
	50～59歳	396	8.3	56.1	35.1	0.5
	60～69歳	292	6.5	69.9	22.9	0.7
	70歳以上	137	3.6	69.3	24.1	2.9
性・年齢	男性・20～29歳	106	18.9	46.2	34.9	0.0
	男性・30～39歳	111	11.7	39.6	48.6	0.0
	男性・40～49歳	212	9.0	52.8	38.2	0.0
	男性・50～59歳	208	7.7	57.2	35.1	0.0
	男性・60～69歳	160	6.3	67.5	25.6	0.6
	男性・70歳以上	83	3.6	68.7	25.3	2.4
	女性・20～29歳	99	15.2	47.5	36.4	1.0
	女性・30～39歳	106	18.9	40.6	40.6	0.0
	女性・40～49歳	201	17.9	55.2	26.9	0.0
	女性・50～59歳	188	9.0	54.8	35.1	1.1
	女性・60～69歳	132	6.8	72.7	19.7	0.8
	女性・70歳以上	54	3.7	70.4	22.2	3.7
就業形態	正規従業員	812	7.3	48.9	43.8	0.0
	非正規従業員	538	15.8	61.7	22.1	0.4

「自由時間」について、性・年齢階層別に細かくみると、男性は30歳代(76.9%)をトップに現役世代(20～50歳代)で全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、概ね若いほど増加希望割合が高くなっているが、とくに男女ともに30歳代がトップ(それぞれ、55.6%、53.8%)。

削減希望が増加希望を上回った「社会活動時間」を、性・年齢階層別で細かくみると、男性40歳代、女性30歳代で増減希望割合の差が大きく、それぞれ19.5、25.2ポイントとなっているのが目立つ(図表2-6-4)。

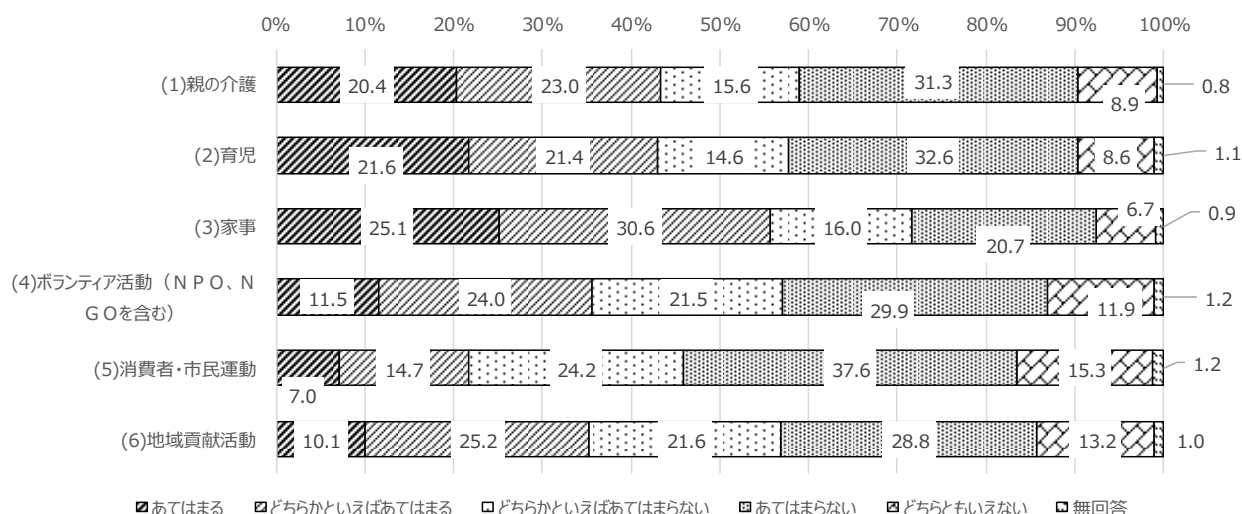
図表 2-6-4 自由時間、学習時間、社会活動時間に費やす時間についての意識(単位＝%)

	全体	(3)自由時間				(4)学習時間				(2)社会活動時間			
		増加希望・計	今のままでよい	削減希望・計	無回答	増加希望・計	今のままでよい	削減希望・計	無回答	増加希望・計	今のままでよい	削減希望・計	無回答
全体	2,388	55.2	42.1	1.7	0.9	37.9	55.0	5.5	1.5	11.4	66.5	20.3	1.8
性別													
男性	1,148	57.1	40.4	1.9	0.6	37.0	56.2	5.8	1.0	12.9	67.0	18.6	1.5
女性	1,240	53.5	43.7	1.5	1.2	38.8	53.9	5.2	2.1	10.0	66.1	21.8	2.1
年齢													
20～29歳	233	70.4	28.3	1.3	0.0	50.6	42.1	6.4	0.9	15.0	61.8	22.3	0.9
30～39歳	236	75.8	23.3	0.8	0.0	54.7	41.5	3.8	0.0	8.5	65.7	25.4	0.4
40～49歳	460	69.1	29.6	1.3	0.0	49.8	43.9	6.3	0.0	7.6	67.4	25.0	0.0
50～59歳	454	60.8	37.2	1.3	0.7	40.3	53.3	6.2	0.2	13.9	64.5	20.9	0.7
60～69歳	447	48.8	48.3	2.5	0.4	30.0	64.0	4.7	1.3	13.9	66.0	18.3	1.8
70歳以上	558	29.4	65.2	2.3	3.0	20.3	69.4	5.4	5.0	10.2	70.3	14.3	5.2
性・年齢													
男性・20～29歳	122	64.8	32.8	2.5	0.0	50.8	41.8	7.4	0.0	15.6	61.5	22.1	0.8
男性・30～39歳	117	76.9	21.4	1.7	0.0	55.6	40.2	4.3	0.0	11.1	69.2	19.7	0.0
男性・40～49歳	221	67.0	31.2	1.8	0.0	48.0	46.2	5.9	0.0	7.2	66.1	26.7	0.0
男性・50～59歳	220	65.5	33.2	0.9	0.5	37.3	56.4	6.4	0.0	15.9	66.4	17.7	0.0
男性・60～69歳	218	52.8	44.0	2.8	0.5	25.7	67.4	6.0	0.9	14.7	69.3	14.7	1.4
男性・70歳以上	250	31.6	64.4	2.0	2.0	21.6	69.6	5.2	3.6	13.2	68.0	13.6	5.2
女性・20～29歳	111	76.6	23.4	0.0	0.0	50.5	42.3	5.4	1.8	14.4	62.2	22.5	0.9
女性・30～39歳	119	74.8	25.2	0.0	0.0	53.8	42.9	3.4	0.0	5.9	62.2	31.1	0.8
女性・40～49歳	239	71.1	28.0	0.8	0.0	51.5	41.8	6.7	0.0	7.9	68.6	23.4	0.0
女性・50～59歳	234	56.4	41.0	1.7	0.9	43.2	50.4	6.0	0.4	12.0	62.8	23.9	1.3
女性・60～69歳	229	45.0	52.4	2.2	0.4	34.1	60.7	3.5	1.7	13.1	62.9	21.8	2.2
女性・70歳以上	308	27.6	65.9	2.6	3.9	19.2	69.2	5.5	6.2	7.8	72.1	14.9	5.2
従業形態													
有職	1,660	63.5	35.1	1.1	0.4	42.9	50.6	5.9	0.6	11.5	65.7	22.0	0.7
無職	728	36.4	58.2	3.2	2.2	26.6	65.0	4.7	3.7	11.1	68.4	16.2	4.3
就業形態													
正規従業員	812	72.9	25.7	1.2	0.1	47.9	45.8	6.2	0.1	13.2	66.4	20.3	0.1
非正規従業員	538	56.5	42.0	1.1	0.4	37.2	55.8	6.3	0.7	9.3	64.5	25.5	0.7

(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、お店を営んだりする「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。単純集計は図表 2-6-5 の通り。

図表 2-6-5 あなたにとって「働くこと」にあてはまるか 家事(単位=%)



「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 55.7%と過半数を占め、「働くことにあてはまらない」とする割合(36.7%、「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、「働くことにあてはまる」とする割合は、それぞれ 47.0%、63.7%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 30 歳代の 42.7%から 70 歳以上の 50.5%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 55.9%で、ここから 40 歳代の 66.9%までの幅を示しており、どの年齢階層でも、女性の方が「家事」を「働くこと」と捉える割合が高くなっている(図表 2-6-6)。

「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 47.2%で、「働くことにあてはまる」とする割合(43.0%)をわずかに上回っている。男女別でみると、男性の「働くことにあてはまる」とする割合は 39.3%で、「あてはまらない」とする割合は 51.7%と、大差で「働くことにあてはまらない」割合が高い。一方、女性ではそれぞれ 46.5%、43.1%と差は小さいものの「働くことにあてはまる」割合が優勢だ。女性の 30 歳代～50 歳代の現役世代では、「働くことにあてはまる」が「働くことにあてはまらない」を明らかに上回っている。また、40 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(35.3%)(図表 2-6-6)。

「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 46.9%で、「働くことにあてはまる」とする割合(43.4%)をわずかに上回っている。男女別でみると、女性では結果が逆転しており、「あてはまる」とする割合(48.5%)が「あてはまらない」とする割合(41.5%)を上回っている。性・年齢階層別に細かくみると、女性の 50 歳代では「あてはまる」(54.7%)が「あてはまらない」(38.5%)を大きく上回っている。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 2-6-6)。

図表 2-6-6 あなたにとって「働くこと」にあてはまるか 家事、育児、親の介護(単位=%)

		全体	(3)家事				(2)育児				(1)親の介護			
			あてはまる・計	あてはまらない・計	どちらともいえない	無回答	あてはまる・計	あてはまらない・計	どちらともいえない	無回答	あてはまる・計	あてはまらない・計	どちらともいえない	無回答
全体		2,388	55.7	36.7	6.7	0.9	43.0	47.2	8.6	1.1	43.4	46.9	8.9	0.8
性別	男性	1,148	47.0	45.6	6.7	0.8	39.3	51.7	8.4	0.6	37.8	52.7	9.1	0.3
	女性	1,240	63.7	28.5	6.8	1.0	46.5	43.1	8.7	1.6	48.5	41.5	8.7	1.2
年齢	20～29歳	233	50.2	42.5	7.3	0.0	46.8	44.2	9.0	0.0	44.6	44.2	11.2	0.0
	30～39歳	236	53.8	41.5	4.7	0.0	46.2	47.0	6.8	0.0	42.4	50.8	6.8	0.0
	40～49歳	460	55.9	38.0	5.9	0.2	41.3	50.0	8.5	0.2	40.4	50.2	9.3	0.0
	50～59歳	454	57.3	37.4	5.3	0.0	44.7	46.9	8.1	0.2	47.6	45.4	7.0	0.0
	60～69歳	447	57.0	33.8	8.5	0.7	41.4	48.3	9.6	0.7	42.3	48.1	9.4	0.2
	70歳以上	558	56.1	32.8	7.9	3.2	41.6	45.7	8.8	3.9	43.2	43.9	9.7	3.2
性・年齢	男性・20～29歳	122	45.1	47.5	7.4	0.0	44.3	46.7	9.0	0.0	41.0	47.5	11.5	0.0
	男性・30～39歳	117	42.7	52.1	5.1	0.0	37.6	54.7	7.7	0.0	36.8	57.3	6.0	0.0
	男性・40～49歳	221	43.9	50.7	5.4	0.0	35.3	57.5	7.2	0.0	33.5	58.4	8.1	0.0
	男性・50～59歳	220	49.5	45.9	4.5	0.0	43.2	50.5	6.4	0.0	40.0	52.7	7.3	0.0
	男性・60～69歳	218	47.2	42.2	10.1	0.5	36.7	50.9	11.9	0.5	35.3	53.7	11.0	0.0
	男性・70歳以上	250	50.0	39.6	7.2	3.2	40.0	49.2	8.4	2.4	40.8	47.2	10.4	1.6
	女性・20～29歳	111	55.9	36.9	7.2	0.0	49.5	41.4	9.0	0.0	48.6	40.5	10.8	0.0
	女性・30～39歳	119	64.7	31.1	4.2	0.0	54.6	39.5	5.9	0.0	47.9	44.5	7.6	0.0
	女性・40～49歳	239	66.9	26.4	6.3	0.4	46.9	43.1	9.6	0.4	46.9	42.7	10.5	0.0
	女性・50～59歳	234	64.5	29.5	6.0	0.0	46.2	43.6	9.8	0.4	54.7	38.5	6.8	0.0
	女性・60～69歳	229	66.4	25.8	7.0	0.9	45.9	45.9	7.4	0.9	48.9	42.8	7.9	0.4
	女性・70歳以上	308	61.0	27.3	8.4	3.2	42.9	42.9	9.1	5.2	45.1	41.2	9.1	4.5
従業形態	有職	1,660	53.7	39.5	6.4	0.4	42.2	49.6	7.8	0.4	41.7	50.1	8.1	0.1
	無職	728	60.0	30.2	7.6	2.2	45.1	41.9	10.3	2.7	47.3	39.6	10.7	2.5
就業形態	正規従業員	812	51.4	42.9	5.7	0.1	41.9	50.2	7.9	0.0	41.0	51.2	7.8	0.0
	非正規従業員	538	58.0	34.0	7.4	0.6	43.5	47.8	8.0	0.7	43.5	47.4	8.9	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 51.4%と「働くことにあてはまる」とする割合(35.6%)を大きく上回っている。性・年齢階層別にみると、すべての年齢階層で「あてはまる」とする女性の割合が高く、とくに 30 歳代の女性が 49.6%と最も高い(図表 2-6-7)。

「地域貢献活動」は、「働くことにあてはまらない」が 50.4%で、「働くことにあてはまる」割合(35.3%)を大きく上回っている。性・年齢階層別にみると、どの年齢階層でも「あてはまる」とする女性の割合が高い(図表 2-6-7)。

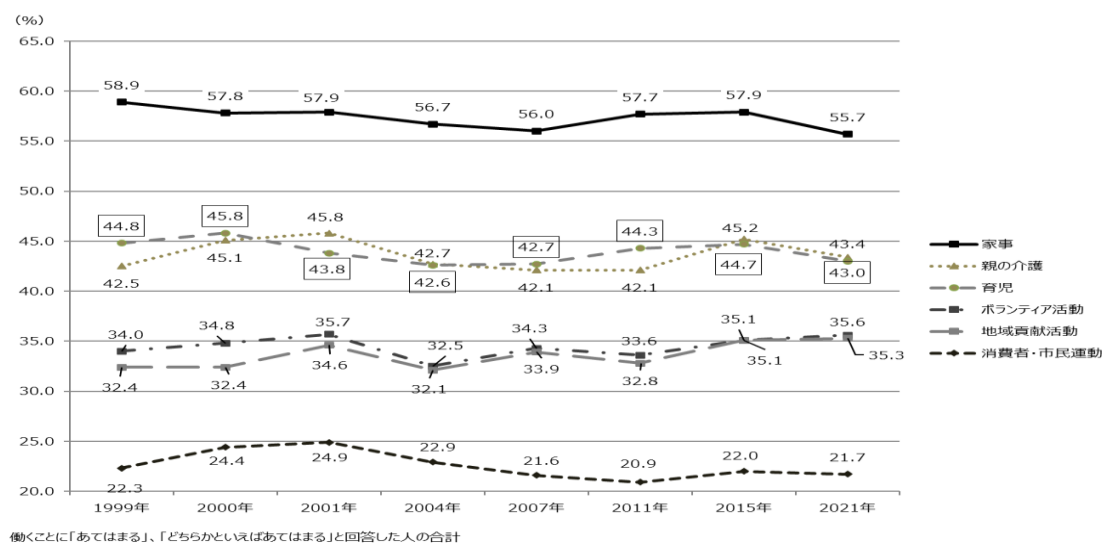
「消費者・市民活動」については、「働くことにあてはまらない」とする割合が 61.8%と高く、「働くことにあてはまる」とする割合(21.7%)を大きく上回っている。性・年齢階層別では、すべての年齢階層で男性の方が女性より「働くことにあてはまらない」とする割合が若干高くなっている(図表 2-6-7)。

図表 2-6-7 「働くこと」にあてはまるか（ボランティア活動、地域貢献活動、消費者・市民運動）（単位＝％）

		全体	(4)ボランティア活動（NPO・NGOを含む）				(6)地域貢献活動				(5)消費者・市民運動			
			あてはまる・計	あてはまらない・計	どちらともいえない	無回答	あてはまる・計	あてはまらない・計	どちらともいえない	無回答	あてはまる・計	あてはまらない・計	どちらともいえない	無回答
全体		2,388	35.6	51.4	11.9	1.2	35.3	50.4	13.2	1.0	21.7	61.8	15.3	1.2
性別	男性	1,148	29.3	58.8	11.0	1.0	31.9	55.2	12.0	0.9	18.6	67.6	12.9	0.9
	女性	1,240	41.4	44.5	12.7	1.4	38.5	46.0	14.4	1.2	24.5	56.4	17.6	1.5
年齢	20～29歳	233	39.1	52.8	7.7	0.4	37.8	51.1	11.2	0.0	28.3	57.9	13.7	0.0
	30～39歳	236	39.4	50.8	9.7	0.0	42.4	46.6	10.6	0.4	31.4	56.8	11.4	0.4
	40～49歳	460	37.2	48.9	13.9	0.0	35.9	49.3	14.8	0.0	23.3	59.8	17.0	0.0
	50～59歳	454	34.8	52.6	12.6	0.0	32.6	52.0	15.4	0.0	19.2	63.2	17.6	0.0
	60～69歳	447	31.8	56.4	11.2	0.7	33.3	53.7	12.8	0.2	16.3	68.9	14.5	0.2
	70歳以上	558	34.8	48.0	12.9	4.3	34.6	48.7	12.5	4.1	19.9	60.2	15.1	4.8
	性・年齢	男性・20～29歳	122	32.8	58.2	9.0	0.0	35.2	51.6	13.1	0.0	22.1	63.9	13.9
	男性・30～39歳	117	29.1	60.7	10.3	0.0	35.0	53.0	11.1	0.9	28.2	61.5	9.4	0.9
	男性・40～49歳	221	28.5	57.0	14.5	0.0	31.7	57.0	11.3	0.0	20.4	67.0	12.7	0.0
	男性・50～59歳	220	29.5	61.4	9.1	0.0	27.3	60.0	12.7	0.0	15.9	70.5	13.6	0.0
	男性・60～69歳	218	26.1	61.9	11.5	0.5	30.7	56.9	12.4	0.0	13.8	73.4	12.8	0.0
	男性・70歳以上	250	30.8	54.8	10.4	4.0	34.0	50.8	11.6	3.6	17.6	65.2	13.6	3.6
	女性・20～29歳	111	45.9	46.8	6.3	0.9	40.5	50.5	9.0	0.0	35.1	51.4	13.5	0.0
	女性・30～39歳	119	49.6	41.2	9.2	0.0	49.6	40.3	10.1	0.0	34.5	52.1	13.4	0.0
	女性・40～49歳	239	45.2	41.4	13.4	0.0	39.7	42.3	18.0	0.0	25.9	53.1	20.9	0.0
	女性・50～59歳	234	39.7	44.4	15.8	0.0	37.6	44.4	17.9	0.0	22.2	56.4	21.4	0.0
	女性・60～69歳	229	37.1	51.1	10.9	0.9	35.8	50.7	13.1	0.4	18.8	64.6	16.2	0.4
	女性・70歳以上	308	38.0	42.5	14.9	4.5	35.1	47.1	13.3	4.5	21.8	56.2	16.2	5.8
従業員形態	有職	1,660	34.9	53.6	11.0	0.5	34.5	52.2	13.0	0.3	21.6	63.4	14.7	0.4
	無職	728	37.0	46.4	14.0	2.6	37.1	46.3	13.9	2.7	22.0	58.1	16.8	3.2
就業形態	正規従業員	812	34.1	54.3	11.3	0.2	35.8	51.6	12.4	0.1	23.8	61.8	14.3	0.1
	非正規従業員	538	36.2	51.7	11.5	0.6	32.7	52.2	14.9	0.2	19.3	63.9	16.5	0.2

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(1999年)依頼、一貫して6割弱の水準で推移して、今回調査では55.7%。「親の介護」「育児」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43.4%、43.0%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、今回調査ではそれぞれ35.6%、35.3%。「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21.7%となっている(図表2-6-8)。

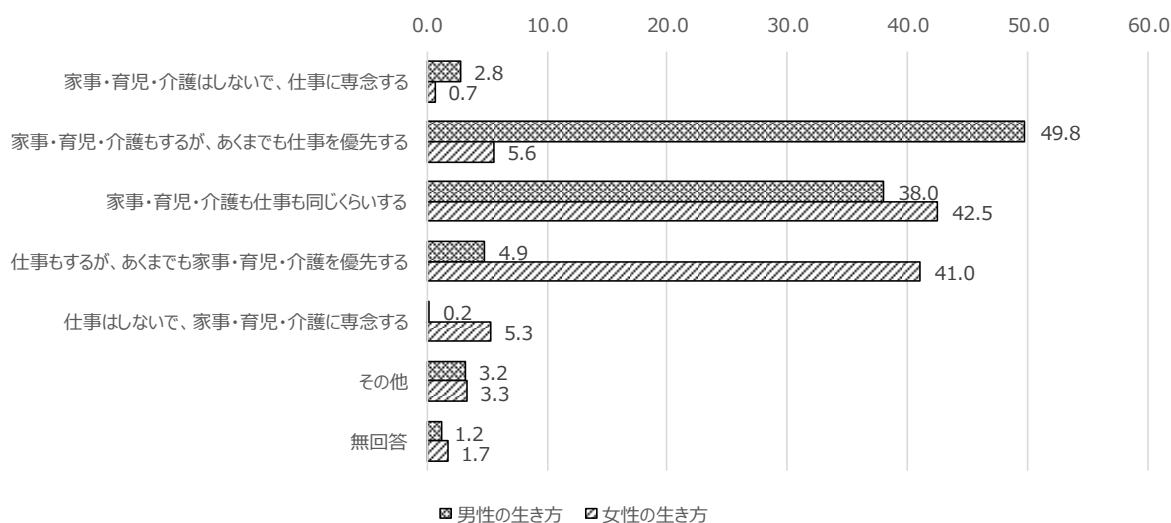
図表 2-6-8 「働くこと」に当たるかどうか(当てはまると思う割合)



(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49.8%でもっとも高く、次いで「同じくらいにする」(38.0%)、「家事・育児・介護を優先する」(4.9%)、「仕事に専念する」(2.8%)、「家事・育児・介護に専念する」(0.2%)となっている。女性の生き方については、「家事・育児・介護も仕事と同じくらいにする」を支持する割合が42.5%ともっとも高く、ついで「家事・育児・介護を優先する」(41.0%)、「仕事を優先する」(5.6%)、「家事・育児・介護に専念する」(5.3%)、「仕事に専念する」(0.7%)の順(図表2-6-9)。

図表 2-6-9 家庭生活と仕事について望ましいと思う生き方(単位=%)



男性の生き方について、男女別にみると、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考えられたが、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6.8ポイント上回っている(それぞれ53.1%、46.3%)のが目立つ。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2-6-10)。

一方、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わずかに上回っている(それぞれ、6.4%、4.3%)。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。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 2-6-11)。

図表 2-6-10 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=%)

	全体	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	無回答	仕事優先・計	家事・育児・介護優先・計
全体	2,388	2.8	49.8	38.0	4.9	0.2	3.2	1.2	52.6	5.1
性別										
男性	1,148	3.2	46.3	40.2	5.7	0.3	3.7	0.6	49.5	6.1
女性	1,240	2.4	53.1	36.0	4.0	0.1	2.7	1.7	55.5	4.1
年齢										
20～29歳	233	1.7	33.0	50.6	9.9	0.0	4.7	0.0	34.8	9.9
30～39歳	236	1.7	36.9	49.6	6.8	0.0	4.7	0.4	38.6	6.8
40～49歳	460	1.5	45.4	44.8	2.8	0.2	4.6	0.7	47.0	3.0
50～59歳	454	2.0	49.3	43.2	2.4	0.0	2.4	0.7	51.3	2.4
60～69歳	447	2.2	59.3	30.4	5.6	0.0	1.3	1.1	61.5	5.6
70歳以上	558	5.9	58.6	24.0	5.0	0.7	2.9	2.9	64.5	5.7
性・年齢										
男性・20～29歳	122	0.8	33.6	48.4	10.7	0.0	6.6	0.0	34.4	10.7
男性・30～39歳	117	3.4	33.3	50.4	7.7	0.0	5.1	0.0	36.8	7.7
男性・40～49歳	221	1.8	42.1	49.3	1.8	0.5	4.1	0.5	43.9	2.3
男性・50～59歳	220	3.2	48.6	43.6	2.3	0.0	2.3	0.0	51.8	2.3
男性・60～69歳	218	2.8	55.0	32.1	7.8	0.0	1.8	0.5	57.8	7.8
男性・70歳以上	250	6.0	52.4	27.2	7.2	1.2	4.0	2.0	58.4	8.4
女性・20～29歳	111	2.7	32.4	53.2	9.0	0.0	2.7	0.0	35.1	9.0
女性・30～39歳	119	0.0	40.3	48.7	5.9	0.0	4.2	0.8	40.3	5.9
女性・40～49歳	239	1.3	48.5	40.6	3.8	0.0	5.0	0.8	49.8	3.8
女性・50～59歳	234	0.9	50.0	42.7	2.6	0.0	2.6	1.3	50.9	2.6
女性・60～69歳	229	1.7	63.3	28.8	3.5	0.0	0.9	1.7	65.1	3.5
女性・70歳以上	308	5.8	63.6	21.4	3.2	0.3	1.9	3.6	69.5	3.6

※「仕事優先・計」は、「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」の合計。「家事・育児・介護優先・計」は、「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」の合計。

図表 2-6-11 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=%)

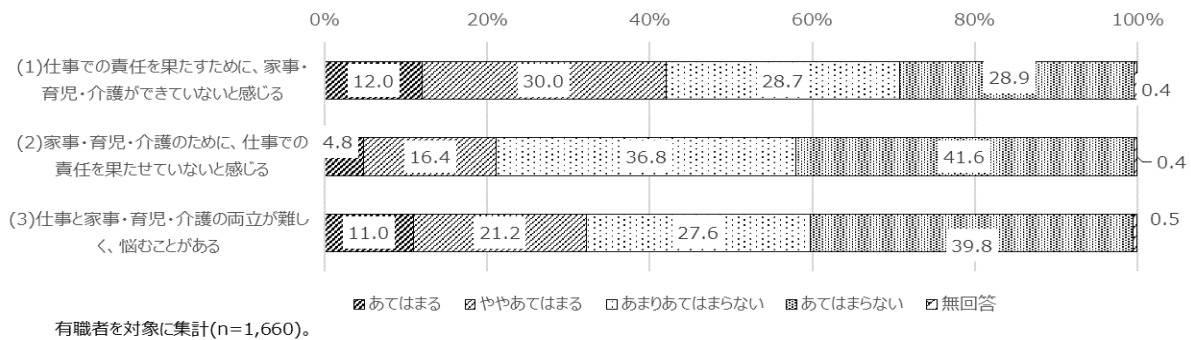
	全体	家事・育児・介護はしないで、仕事に専念する	家事・育児・介護もするが、あくまでも仕事を優先する	家事・育児・介護も仕事も同じくらいする	仕事もするが、あくまでも家事・育児・介護を優先する	仕事はしないで、家事・育児・介護に専念する	その他	無回答	仕事優先・計	家事・育児・介護優先・計
全体	2,388	0.7	5.6	42.5	41.0	5.3	3.3	1.7	6.2	46.3
性別										
男性	1,148	0.7	5.3	40.3	40.6	6.4	3.8	2.9	6.0	47.0
女性	1,240	0.6	5.8	44.4	41.4	4.3	2.8	0.6	6.5	45.6
年齢										
20～29歳	233	1.3	3.9	48.9	37.3	3.0	4.7	0.9	5.2	40.3
30～39歳	236	0.0	4.7	51.3	36.0	3.0	4.7	0.4	4.7	39.0
40～49歳	460	0.2	4.8	49.8	37.4	2.4	4.6	0.9	5.0	39.8
50～59歳	454	0.7	7.3	46.3	37.9	4.0	2.6	1.3	7.9	41.9
60～69歳	447	0.9	7.6	38.5	43.6	5.1	2.0	2.2	8.5	48.8
70歳以上	558	0.9	4.3	30.1	48.0	10.8	2.7	3.2	5.2	58.8
性・年齢										
男性・20～29歳	122	0.8	5.7	39.3	42.6	3.3	6.6	1.6	6.6	45.9
男性・30～39歳	117	0.0	7.7	47.9	34.2	4.3	5.1	0.9	7.7	38.5
男性・40～49歳	221	0.5	5.0	48.9	36.7	3.2	4.1	1.8	5.4	39.8
男性・50～59歳	220	0.9	6.8	43.6	38.6	5.0	2.7	2.3	7.7	43.6
男性・60～69歳	218	1.4	6.4	37.6	41.7	6.4	2.3	4.1	7.8	48.2
男性・70歳以上	250	0.4	2.0	29.2	46.8	12.8	4.0	4.8	2.4	59.6
女性・20～29歳	111	1.8	1.8	59.5	31.5	2.7	2.7	0.0	3.6	34.2
女性・30～39歳	119	0.0	1.7	54.6	37.8	1.7	4.2	0.0	1.7	39.5
女性・40～49歳	239	0.0	4.6	50.6	38.1	1.7	5.0	0.0	4.6	39.7
女性・50～59歳	234	0.4	7.7	48.7	37.2	3.0	2.6	0.4	8.1	40.2
女性・60～69歳	229	0.4	8.7	39.3	45.4	3.9	1.7	0.4	9.2	49.3
女性・70歳以上	308	1.3	6.2	30.8	49.0	9.1	1.6	1.9	7.5	58.1

※「仕事優先・計」は、「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」の合計。「家事・育児・介護優先・計」は、「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」の合計。

(4) 家庭と仕事の両立に関する考え方

有職者を対象として、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。単純集計は図表 2-6-12 の通り。

図表 2-6-12 家事・育児・介護と仕事の調和について(単位=%)



「(1)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 57.6%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 42.0%を少し上回っている(図 2-6-13)。

逆に、「(2)家事・育児・介護のために、仕事での責任を果たせていないと感じる」かについては、「家庭責任で仕事を犠牲にしていない」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 78.4%と、「家庭責任で仕事を犠牲にしている」とする割合(21.1%、「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 2-6-13)。

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 2-6-13)。

「(3)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 67.3%と「両立に悩むことがある」割合(32.2%、「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」人を年齢階層別にみると、やはり、「仕事で家庭責任を犠牲にしている」「家庭責任で仕事を犠牲にしている」と感じている 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 36.9%、女性 50.0%、40 歳代男性 28.8%、女性 50.2%、50 歳代男性 28.8%、女性 37.8%)、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 2-6-13)。

図表 2-6-13 家事・育児・介護と仕事の調和について(単位＝%)

		全体	(1)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			(2)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			(3)仕事と家事・育児・介護の両立が難しく、悩むことがある		
			あてはまる・計	あてはまらない・計	無回答	あてはまる・計	あてはまらない・計	無回答	あてはまる・計	あてはまらない・計	無回答
全体		1,660	42.0	57.6	0.4	21.1	78.4	0.4	32.2	67.3	0.5
性別	男性	880	43.0	56.6	0.5	18.3	81.1	0.6	26.3	73.2	0.6
	女性	780	40.9	58.7	0.4	24.4	75.4	0.3	38.8	60.8	0.4
年齢	20～29歳	205	36.1	63.4	0.5	16.1	82.9	1.0	29.3	69.8	1.0
	30～39歳	217	51.2	48.4	0.5	28.1	71.4	0.5	43.3	56.2	0.5
	40～49歳	413	47.5	52.3	0.2	23.2	76.5	0.2	39.2	60.5	0.2
	50～59歳	396	47.2	52.8	0.0	21.0	79.0	0.0	33.1	66.9	0.0
	60～69歳	292	30.5	69.2	0.3	14.7	85.3	0.0	19.5	80.1	0.3
	70歳以上	137	29.2	68.6	2.2	25.5	72.3	2.2	21.9	75.9	2.2
性・年齢	男性・20～29歳	106	34.9	65.1	0.0	14.2	84.9	0.9	25.5	73.6	0.9
	男性・30～39歳	111	51.4	47.7	0.9	18.9	80.2	0.9	36.9	62.2	0.9
	男性・40～49歳	212	52.8	46.7	0.5	17.9	81.6	0.5	28.8	70.8	0.5
	男性・50～59歳	208	46.2	53.8	0.0	20.7	79.3	0.0	28.8	71.2	0.0
	男性・60～69歳	160	32.5	67.5	0.0	13.8	86.3	0.0	17.5	82.5	0.0
	男性・70歳以上	83	28.9	68.7	2.4	26.5	71.1	2.4	16.9	80.7	2.4
	女性・20～29歳	99	37.4	61.6	1.0	18.2	80.8	1.0	33.3	65.7	1.0
	女性・30～39歳	106	50.9	49.1	0.0	37.7	62.3	0.0	50.0	50.0	0.0
	女性・40～49歳	201	41.8	58.2	0.0	28.9	71.1	0.0	50.2	49.8	0.0
	女性・50～59歳	188	48.4	51.6	0.0	21.3	78.7	0.0	37.8	62.2	0.0
	女性・60～69歳	132	28.0	71.2	0.8	15.9	84.1	0.0	22.0	77.3	0.8
	女性・70歳以上	54	29.6	68.5	1.9	24.1	74.1	1.9	29.6	68.5	1.9
就業形態	正規従業員	812	49.5	50.2	0.2	18.4	81.4	0.2	35.2	64.5	0.2
	非正規従業員	538	32.3	67.5	0.2	24.7	74.7	0.5	28.6	71.0	0.4

※有職者を対象に集計。

第3節 「全員参加型社会」に関する意識

1. 職場における女性、外国人との協働経験等

「職場の直属の上司が女性だったことがある」経験割合は 39.2%、「職場で女性が直属の部下だったことがある」のは 40.8%、「職場の直属の上司が外国人だったことがある」割合は 3.6%、「職場で外国人の同僚と働いたことがある」割合は 34.0%、育児休業の取得割合は 11.4% となっている。「外国人の上司」以外は、前回調査(第 7 回、2015 年)と比べて、数ポイント伸びている(図表 3-1-1)。

図表 3-1-1 職場における経験(単位=%)

		計				男性				女性			
		全体	ある	ない	無回答	全体	ある	ない	無回答	全体	ある	ない	無回答
職場の直属の上司が女性 だったことがある	第7回	2,118	30.7	69.1	0.2	949	19.0	80.9	0.1	1,169	40.3	59.5	0.3
	第8回	2,388	39.2	59.4	1.4	1,148	25.2	74.0	0.8	1,240	52.1	45.9	2.0
職場で女性が直属の部下 だったことがある	第7回	2,118	36.6	63.0	0.3	949	43.0	56.9	0.1	1,169	31.5	68.0	0.5
	第8回	2,388	40.8	57.2	2.0	1,148	44.6	54.3	1.1	1,240	37.3	59.9	2.7
育児休業を取ったことがあ る	第7回	2,118	7.9	91.9	0.1	949	1.7	98.2	0.1	1,169	13.0	86.8	0.2
	第8回	2,388	11.4	87.0	1.5	1,148	3.2	95.8	1.0	1,240	19.0	78.9	2.1
職場の直属の上司が外国 人だったことがある	第7回	2,118	4.2	95.8	0.1	949	5.9	94.0	0.1	1,169	2.7	97.2	0.1
	第8回	2,388	3.6	95.2	1.3	1,148	3.9	95.4	0.7	1,240	3.2	95.0	1.8
職場で外国人の同僚と働 いたことがある	第7回	2,118	26.8	73.1	0.1	949	32.6	67.3	0.1	1,169	22.1	77.8	0.1
	第8回	2,388	34.0	64.7	1.3	1,148	36.8	62.5	0.7	1,240	31.5	66.8	1.8

2. 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。単純集計は図表 3-2-1 の通り。

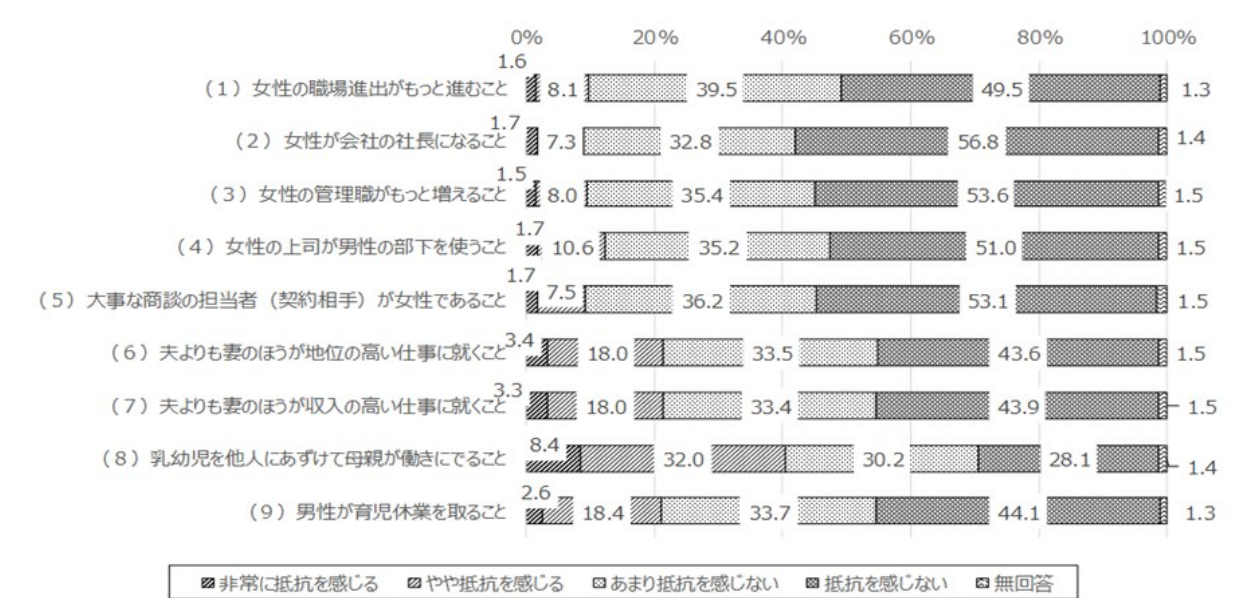
「女性の職場進出がもっと進むこと」については「抵抗感がない」割合(「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計)が 89.0%と大多数を占め、「抵抗感がある」割合(「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」の合計)は 9.8%とわずかだった。「女性が会社の社長になること」「女性の管理職がもっと増えること」「女性の上司が男性の部下を使うこと」「大事な商談の担当者(契約相手)が女性であること」についても、「抵抗感がない」割合が(それぞれ 89.6%、89.0%、86.2%、89.3%)と、「抵抗感がある」割合(それぞれ 9.0%、9.5%、12.3%、9.2%)を大きく上回っている。男女別の差は顕著ではないものの、女性の「職場進出」「管理職」の増加や「社長」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。「夫よりも妻の方が地位の高い仕事に就くこと」「夫よりも妻の方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 77.1%、77.3%で、「抵抗感がある」割合(それぞれ 21.4%、21.3%)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 2 割程度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 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 77.8%と、「抵抗感がある」割合の 21.0%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(25.1%)が女性(17.2%)を約 8 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、「抵抗感がない」割合が「抵抗感がある」割合を上回っているものの、差は小さい(それぞれ 58.2%、40.4%)、男女別では男性の方がわずかに抵抗感を持つ割合が高いが、女性でも約 4 割(40.4%)が「抵抗感がある」としている。

性・年齢階層別にみると、すべての項目について、男女とも高齢者で抵抗感を感じる割合が高くなっている。「女性の職場進出がもっと進むこと」については、男性 50 歳代、60 歳代、70 歳以上で抵抗感を感じる割合が 2 ケタと高く(それぞれ 15.0%、11.9%、13.2%)、女性でも 70 歳以上では 14.0%が抵抗感を感じている。「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」「大事な商談の担当が女性であること」についても、概ね同様の傾向。

「夫より妻の方が地位の高い仕事に就くこと」「夫より妻の方が収入の高い仕事に就くこと」では、性・年齢階層別の傾向は他の項目と同様 60 歳代、70 歳以上の高齢者の抵抗感が高いが、同じ高齢者でも女性の方が男性より抵抗感を感じる割合が高くなっているのが特徴的。「乳幼児を他人に預けて母親が働きに出ること」についても、性・年齢階層別の傾向は同様だが、抵抗感を感じている割合の水準が 30～50%程度と高く、とくに、女性 70 歳以上で 52.6%となっているのが目立つ。「男性が育児休業を取ること」については、男女とも高齢者ほど抵抗感を持つ割合が高い傾向は同様で、男性 60 歳代、70 歳以上では抵抗感ありが 3 割を超えている(図表 3-2-1、図表 3-2-2)。

図表 3-2-1 女性の活躍に関する意識(単位=%)



図表 3-2-2 女性の活躍に関する意識(単位＝%)性・年齢別

		全体	(1)女性の職場進出がもっと進むこと			(2)女性が会社の社長になると			(3)女性の管理職がもっと増えること			(4)女性の上司が男性の部下を使うこと			(5)大事な商談の担当者(契約相手)が女性であること		
			抵抗を感じる・計	抵抗を感じない・計	無回答	抵抗を感じる・計	抵抗を感じない・計	無回答	抵抗を感じる・計	抵抗を感じない・計	無回答	抵抗を感じる・計	抵抗を感じない・計	無回答	抵抗を感じる・計	抵抗を感じない・計	無回答
性別	全体	2,388	9.8	89.0	1.3	9.0	89.6	1.4	9.5	89.0	1.5	12.3	86.2	1.5	9.2	89.3	1.5
	男性	1,148	11.1	87.8	1.0	10.1	88.8	1.1	11.4	87.4	1.2	12.8	86.0	1.2	9.2	89.7	1.0
	女性	1,240	8.5	90.1	1.5	8.0	90.4	1.6	7.8	90.5	1.7	11.9	86.5	1.7	9.1	88.9	2.0
性・年齢	男性・20～29歳	122	6.6	93.4	0.0	7.4	92.6	0.0	6.6	93.4	0.0	6.6	93.4	0.0	4.9	95.1	0.0
	男性・30～39歳	117	7.7	92.3	0.0	4.3	95.7	0.0	7.7	92.3	0.0	4.3	95.7	0.0	2.6	97.4	0.0
	男性・40～49歳	221	8.6	90.5	0.9	10.0	89.1	0.9	7.7	91.4	0.9	8.6	90.5	0.9	5.9	93.2	0.9
	男性・50～59歳	220	15.0	85.0	0.0	11.4	88.6	0.0	13.6	86.4	0.0	14.5	85.5	0.0	9.1	90.9	0.0
	男性・60～69歳	218	11.9	87.6	0.5	8.3	91.3	0.5	11.5	88.1	0.5	14.7	84.9	0.5	10.1	89.4	0.5
	男性・70歳以上	250	13.2	83.2	3.6	14.8	81.2	4.0	16.8	78.8	4.4	20.4	75.2	4.4	16.8	79.6	3.6
	女性・20～29歳	111	10.8	88.3	0.9	9.0	90.1	0.9	9.9	89.2	0.9	7.2	91.9	0.9	9.9	89.2	0.9
	女性・30～39歳	119	0.8	99.2	0.0	3.4	96.6	0.0	1.7	98.3	0.0	3.4	96.6	0.0	4.2	95.8	0.0
	女性・40～49歳	239	6.3	93.7	0.0	4.2	95.8	0.0	4.2	95.8	0.0	7.1	92.9	0.0	5.0	95.0	0.0
	女性・50～59歳	234	9.0	90.2	0.9	7.7	91.5	0.9	6.8	91.9	1.3	6.8	92.3	0.9	6.4	92.7	0.9
	女性・60～69歳	229	5.7	92.6	1.7	7.0	91.3	1.7	7.0	91.3	1.7	10.5	87.8	1.7	9.2	89.5	1.3
	女性・70歳以上	308	14.0	82.5	3.6	13.3	82.5	4.2	13.6	82.1	4.2	25.3	70.1	4.5	15.9	77.9	6.2

		全体	(6) 夫よりも妻のほうが地位の高い仕事に就くこと			(7) 夫よりも妻のほうが収入の高い仕事に就くこと			(8) 乳幼児を他人にあずけて母親が働きに就くこと			(9) 男性が育児休業をとること		
			抵抗を感じる・計	抵抗を感じない・計	無回答	抵抗を感じる・計	抵抗を感じない・計	無回答	抵抗を感じる・計	抵抗を感じない・計	無回答	抵抗を感じる・計	抵抗を感じない・計	無回答
性別	全体	2,388	21.4	77.1	1.5	21.3	77.3	1.5	40.4	58.2	1.4	21.0	77.8	1.3
	男性	1,148	19.9	78.8	1.2	19.9	78.9	1.1	42.5	56.4	1.1	25.1	73.9	1.0
	女性	1,240	22.8	75.4	1.8	22.5	75.7	1.8	38.5	59.9	1.6	17.2	81.4	1.5
性・年齢	男性・20～29歳	122	10.7	89.3	0.0	12.3	87.7	0.0	33.6	66.4	0.0	11.5	88.5	0.0
	男性・30～39歳	117	10.3	89.7	0.0	12.0	88.0	0.0	33.3	66.7	0.0	12.8	87.2	0.0
	男性・40～49歳	221	15.4	83.7	0.9	17.2	81.9	0.9	30.3	68.8	0.9	20.8	78.3	0.9
	男性・50～59歳	220	20.5	79.5	0.0	20.5	79.5	0.0	50.9	49.1	0.0	27.7	72.3	0.0
	男性・60～69歳	218	24.8	74.8	0.5	22.9	76.6	0.5	48.2	51.4	0.5	30.3	69.3	0.5
	男性・70歳以上	250	28.4	67.2	4.4	26.8	69.2	4.0	49.6	46.4	4.0	34.4	62.0	3.6
	女性・20～29歳	111	16.2	82.9	0.9	17.1	82.0	0.9	27.0	72.1	0.9	11.7	87.4	0.9
	女性・30～39歳	119	10.9	89.1	0.0	11.8	88.2	0.0	24.4	75.6	0.0	9.2	90.8	0.0
	女性・40～49歳	239	19.7	80.3	0.0	18.4	81.6	0.0	33.5	66.5	0.0	13.0	87.0	0.0
	女性・50～59歳	234	15.8	82.9	1.3	14.5	84.2	1.3	36.8	62.0	1.3	14.1	85.0	0.9
	女性・60～69歳	229	26.6	71.6	1.7	28.4	70.3	1.3	39.3	59.4	1.3	18.3	80.3	1.3
	女性・70歳以上	308	34.7	60.7	4.5	33.4	61.7	4.9	52.6	43.2	4.2	26.9	69.2	3.9

(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方が、抵抗感を感じる割合が大きな差ではないが低くなっている。「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方が、経験がない人に比べて抵抗感のない割合が高く、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高めに出現している(図表 3-2-3)。

図表 3-2-3 女性活躍に対する意識と職場での女性との協働経験(1)

	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	無回答	抵抗を感じる(計)	抵抗を感じない(計)
女性の職場進出がもっと進むことに対する抵抗感 %								
全体	2,388	1.6	8.1	39.5	49.5	1.3	9.8	89.0
上司が女性 だった経験	ある	935	1.6	7.0	32.5	58.8	0.1	8.6
	ない	1,419	1.6	8.8	44.5	44.2	0.9	10.4
部下が女性 だった経験	ある	975	1.4	7.6	35.0	56.0	0.0	9.0
	ない	1,366	1.8	8.5	43.0	45.7	1.0	10.2
女性が会社の社長になることに対する抵抗感 %								
全体	2,388	1.7	7.3	32.8	56.8	1.4	9.0	89.6
上司が女性 だった経験	ある	935	1.6	5.0	25.3	67.8	0.2	6.6
	ない	1,419	1.8	8.8	38.1	50.5	0.8	10.6
部下が女性 だった経験	ある	975	1.4	6.5	28.4	63.7	0.0	7.9
	ない	1,366	1.9	8.0	36.2	52.9	1.0	9.9
女性の管理職がもっと増えることに対する抵抗感 %								
全体	2,388	1.5	8.0	35.4	53.6	1.5	9.5	89.0
上司が女性 だった経験	ある	935	1.3	5.5	27.3	65.6	0.4	6.7
	ない	1,419	1.6	9.8	41.1	46.7	0.8	11.4
部下が女性 だった経験	ある	975	1.3	7.5	29.6	61.4	0.1	8.8
	ない	1,366	1.6	8.5	39.8	49.0	1.1	10.1

※「抵抗を感じる(計)」は「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」の合計。「抵抗を感じない(計)」は、「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計。

「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方が抵抗感を感じない割合が高くなっている。「夫よりも妻の方が地位の高い仕事に就くこと」や「夫よりも妻の方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方が、抵抗感割合は低いのは変わらないが、その差が大きい。ただし、協働経験の有無にかかわらず、抵抗感を持つ割合が他の項目と比べて高くなっている(図表 3-2-4)。

図表 3-2-4 女性活躍に対する意識と職場での女性との協働経験(2)

	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	無回答	抵抗を感じる(計)	抵抗を感じない(計)
女性の上司が男性の部下を使うことに対する抵抗感 %								
全体	2,388	1.7	10.6	35.2	51.0	1.5	12.3	86.2
上司が女性 だった経験	ある	935	1.3	5.9	29.6	63.0	0.2	7.2
	ない	1,419	2.0	13.7	39.3	44.1	0.9	15.7
部下が女性 だった経験	ある	975	1.5	8.5	31.3	58.7	0.0	10.1
	ない	1,366	1.8	12.1	38.2	46.9	1.1	13.8
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 %								
全体	2,388	1.7	7.5	36.2	53.1	1.5	9.2	89.3
上司が女性 だった経験	ある	935	0.9	4.9	28.8	65.1	0.3	5.8
	ない	1,419	2.2	9.2	41.6	46.2	0.8	11.3
部下が女性 だった経験	ある	975	1.3	5.8	31.6	61.2	0.0	7.2
	ない	1,366	1.8	8.5	40.1	48.5	1.0	10.3
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 %								
全体	2,388	3.4	18.0	33.5	43.6	1.5	21.4	77.1
上司が女性 だった経験	ある	935	2.1	13.4	30.2	53.9	0.4	15.5
	ない	1,419	4.2	21.1	36.2	37.6	0.8	25.4
部下が女性 だった経験	ある	975	2.7	14.8	31.2	51.4	0.0	17.4
	ない	1,366	3.8	20.4	35.4	39.2	1.2	24.2
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 %								
全体	2,388	3.3	18.0	33.4	43.9	1.5	21.3	77.3
上司が女性 だった経験	ある	935	2.0	12.7	30.8	54.2	0.2	14.8
	ない	1,419	4.2	21.4	35.6	38.0	0.9	25.5
部下が女性 だった経験	ある	975	2.5	13.7	32.6	51.1	0.1	16.2
	ない	1,366	3.9	20.8	34.3	40.0	1.0	24.7

※「抵抗を感じる(計)」は「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」の合計。「抵抗を感じない(計)」は、「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計。

「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、女性との協働経験の有無別にみると、協働経験がある人の方が、抵抗感なし割合が高くなっている。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、11.9 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方が、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、9.2 ポイントも抵抗感なし割合が高い。また、育児休業の取得経験がある場合も抵抗感なし割合が高くなっている(図表 3-2-5)。

図表 3-2-5 女性活躍に対する意識と職場での女性との協働経験(3)

		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)
乳幼児を他人にあずけて母親が働きにでることに対する抵抗感			%						
全体		2,388	8.4	32.0	30.2	28.1	1.4	40.4	58.2
上司が女性だった経験	ある	935	7.2	26.7	30.2	35.8	0.1	33.9	66.0
	ない	1,419	9.2	35.9	30.5	23.5	0.8	45.1	54.1
部下が女性だった経験	ある	975	7.2	30.7	30.3	31.9	0.0	37.8	62.2
	ない	1,366	9.2	33.2	30.6	26.0	1.0	42.5	56.6
男性が育児休業を取ることに対する抵抗感			%						
全体		2,388	2.6	18.4	33.7	44.1	1.3	21.0	77.8
上司が女性だった経験	ある	935	2.5	13.5	29.4	54.5	0.1	15.9	84.0
	ない	1,419	2.7	21.8	36.8	38.0	0.7	24.5	74.8
部下が女性だった経験	ある	975	2.7	18.1	29.9	49.3	0.0	20.7	79.3
	ない	1,366	2.6	18.7	36.7	41.2	0.8	21.3	77.9
育児休業取得経験	ある	273	1.8	13.2	25.3	59.7	0.0	15.0	85.0
	ない	2,078	2.7	19.3	34.9	42.6	0.5	22.0	77.5

※「抵抗を感じる(計)」は「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」の合計。「抵抗を感じない(計)」は、「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計。

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協働経験

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 3-3-1)。

「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 80.7%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 17.8%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 86.9%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 76.3%と、「抵抗感がある」割合の 22.1%を大きく上回っており、外国人と働いた経験がある場合は、「抵抗感がない」割合が 80.2%と若干アップ。

「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 67.3%で、「抵抗感がある」割合の 31.0%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

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。

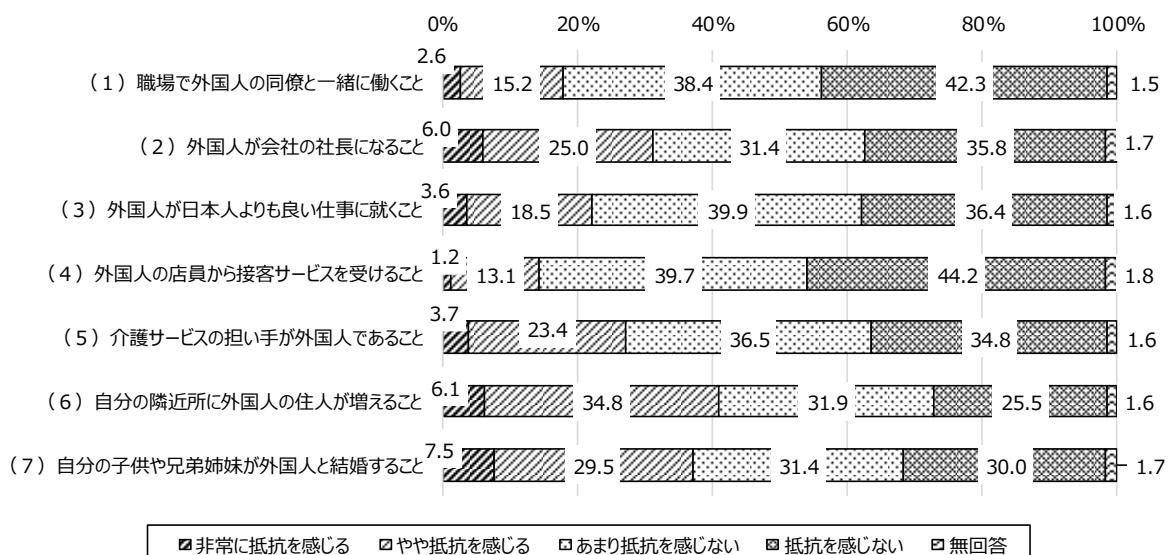
「外国人の店員から接客サービスを受けること」については、大多数の 83.9%が「抵抗感がない」としており、「抵抗感がある」は 14.3%と 1 割台。外国人と働いた経験の有無による違いが見られる。

「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 71.3%と、「抵抗感がある」割合の 27.1%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 22.5%なのに対して、経験無しで抵抗感を持つ割合は 29.8%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 57.5%、61.3%)が「抵抗感がある」割合(それぞれ 40.9%、37.0%)を上回っているものの、他の項目と比べて差が小さい。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方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、低くない。

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 3-2)。

図表 3-3-1 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=%)



図表 3-3-2 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＝%)

		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	無回答	抵抗感がある(計)	抵抗感がない(計)
職場で外国人の同僚と一緒に働くこと	全体	2,388	2.6	15.2	38.4	42.3	1.5	17.8	80.7
	外国人の上司・同僚の経験あり	814	2.2	10.8	34.4	52.5	0.1	13.0	86.9
	外国人の上司・同僚の経験無し	1,543	2.8	17.8	41.2	37.4	0.9	20.5	78.5
外国人が会社の社長になること	全体	2,388	6.0	25.0	31.4	35.8	1.7	31.0	67.3
	外国人の上司・同僚の経験あり	814	5.5	23.1	28.5	42.6	0.2	28.6	71.1
	外国人の上司・同僚の経験無し	1,543	6.4	26.3	33.6	32.7	1.0	32.7	66.3
外国人が日本人よりも良い仕事に就くこと	全体	2,388	3.6	18.5	39.9	36.4	1.6	22.1	76.3
	外国人の上司・同僚の経験あり	814	3.9	15.7	35.5	44.7	0.1	19.7	80.2
	外国人の上司・同僚の経験無し	1,543	3.4	20.2	43.0	32.5	0.9	23.6	75.5
外国人の店員から接客サービスを受けること	全体	2,388	1.2	13.1	39.7	44.2	1.8	14.3	83.9
	外国人の上司・同僚の経験あり	814	1.2	9.7	35.3	53.8	0.0	10.9	89.1
	外国人の上司・同僚の経験無し	1,543	1.2	15.0	42.8	39.7	1.2	16.3	82.5
介護サービスの担い手が外国人であること	全体	2,388	3.7	23.4	36.5	34.8	1.6	27.1	71.3
	外国人の上司・同僚の経験あり	814	3.6	18.9	34.4	42.9	0.2	22.5	77.3
	外国人の上司・同僚の経験無し	1,543	3.8	26.1	38.2	31.0	0.9	29.8	69.3
自分の隣近所に外国人の住人が増えること	全体	2,388	6.1	34.8	31.9	25.5	1.6	40.9	57.5
	外国人の上司・同僚の経験あり	814	5.8	29.2	31.9	33.0	0.0	35.0	65.0
	外国人の上司・同僚の経験無し	1,543	6.3	38.2	32.5	22.0	1.0	44.5	54.5
自分の子供や兄弟姉妹が外国人と結婚すること	全体	2,388	7.5	29.5	31.4	30.0	1.7	37.0	61.3
	外国人の上司・同僚の経験あり	814	6.8	24.8	31.8	36.6	0.0	31.6	68.4
	外国人の上司・同僚の経験無し	1,543	8.0	32.3	31.6	27.0	1.1	40.3	58.6

※設問「職場の直属の上司が外国人だったことがある」「職場で外国人の同僚と働いたことがある」において、いずれが該当している場合を「外国人の上司・同僚の経験あり」とし、双方該当しない場合を「外国人の上司・同僚の経験無し」としている。「抵抗感がある(計)」は「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(計)」は、「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計。

第4節 新しい働き方に関する意識

1. フリーターに関する意識

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」とする割合(「そう思う」「まあそう思う」の合計、以下同じ)が8割を超え(81.7%)、「自由で多様な働き方である」とする割合(51.7%)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」は一貫して8割前後で推移。「自由で多様な働き方である」とする割合は3割前後で推移していたが、今回調査で大きく18.9ポイント伸びて51.7%と過半数を占めた(図表4-1-1)。

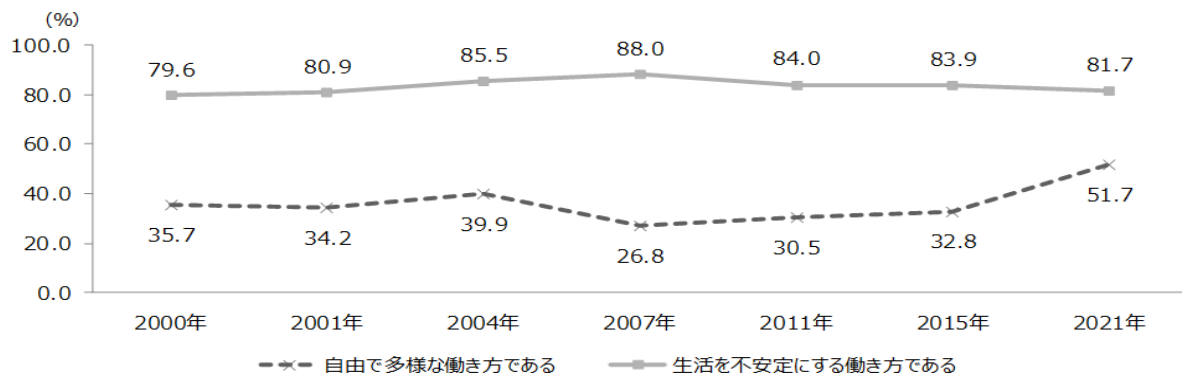
これを、年齢階層別にみると、「自由で多様な働き方である」と考える人の割合は若い層ほど高く、今回調査の20歳代、30歳代では、それぞれ76.4%、72.5%と7割超。

時系列的にみると、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20～50歳代で20ポイント以上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74.2%、30歳代が77.1%、40歳代が80.2%、50歳代が84.4%、60歳代が85.0%、70歳以上で83.0%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一段と高まっている一方、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4-1-2、図表4-1-3)。

2. フリーランス・個人請負に関する意識

雇用によらない働き方のフリーランスや個人請負に関する認識を聞いたところ、「自由で多様な働き方である」とする割合(「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計)が81.0%と大多数を占め、否定派(「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の合計)の18.0%を圧倒的に上回った。「生活を不安定にする働き方である」と考えるかどうかについては、不安定な働き方だとする割合(「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計)は59.9%と過半数を占め、否定派(「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の合計39.0%)を上回っている。どちらも、男女の認識に大きな差はない。年齢階層別にみると、フリーランスや個人請負の働き方を、自由で多様な働き方だと考える割合は若年層で高くなっており、20歳代、30歳代でそれぞれ94.4%、94.5%なのに対して、60歳代、70歳以上ではそれぞれ74.9%、63.4%となっている。逆に、不安定な働き方であるとする認識割合は、年長者ほど高くなっていて、20歳代、30歳代でそれぞれ50.6%、47.0%なのに対して、60歳代、70歳以上ではそれぞれ67.1%、69.4%となっている(図表4-1-3)。

図表 4-1-1 フリーター観



図表 4-1-2 フリーター観 時系列変化(単位=%)

	自由で多様な働き方である							生活を不安定にする働き方である						
	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	2021年
全体	35.7	34.2	39.9	26.8	30.5	32.8	51.7	79.6	80.9	85.5	88.0	84.0	83.9	81.7
男性	36.7	36.2	39.0	29.4	31.4	35.8	49.7	78.3	80.0	84.6	88.8	83.6	83.4	81.6
女性	34.9	32.5	40.7	24.7	29.8	30.4	53.5	80.7	81.7	86.3	87.4	84.3	84.3	81.7
20～29歳	51.6	50.2	59.4	49.0	47.3	54.8	76.4	73.8	74.9	80.4	85.7	76.1	77.7	74.2
30～39歳	46.2	44.0	45.5	35.9	38.3	44.6	72.5	80.3	79.8	85.2	88.2	82.2	86.6	77.1
40～49歳	33.8	34.9	38.6	28.4	29.5	40.6	64.8	80.1	85.7	86.0	88.3	86.6	83.6	80.2
50～59歳	32.0	28.3	36.5	22.4	27.3	30.8	50.9	82.9	82.9	90.8	88.9	87.5	82.3	84.4
60～69歳	29.3	30.2	37.1	23.2	27.6	26.6	37.4	82.3	81.4	86.0	91.7	86.3	85.8	85.0
70歳以上	26.2	23.4	30.6	16.8	23.8	20.9	33.9	75.3	76.0	80.3	83.4	80.7	83.9	83.0

図表 4-1-3 フリーター、フリーランス・個人請負 働き方の認識(単位=%)

フリーターの働き方について

		(1)自由で多様な働き方である								(2)生活を不安定にする働き方である							
		全体	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	無回答	そう思 う・計	そう思 わない・ 計	全体	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	無回答	そう思 う・計	そう思 わない・ 計
性別	全体	2,388	17.5	34.1	26.3	21.0	1.0	51.7	47.3	2,388	43.0	38.7	11.6	5.9	0.9	81.7	17.5
	男性	1,148	19.1	30.7	26.8	22.7	0.7	49.7	49.6	1,148	44.3	37.3	11.8	5.9	0.6	81.6	17.8
	女性	1,240	16.1	37.3	25.8	19.4	1.4	53.5	45.2	1,240	41.7	40.0	11.3	5.9	1.1	81.7	17.2
年齢	20～29歳	233	39.1	37.3	15.0	8.6	0.0	76.4	23.6	233	34.8	39.5	17.6	7.7	0.4	74.2	25.3
	30～39歳	236	32.6	39.8	17.4	10.2	0.0	72.5	27.5	236	43.6	33.5	16.1	6.8	0.0	77.1	22.9
	40～49歳	460	20.9	43.9	19.8	15.2	0.2	64.8	35.0	460	38.3	42.0	12.8	6.5	0.4	80.2	19.3
	50～59歳	454	12.6	38.3	27.8	20.9	0.4	50.9	48.7	454	40.5	43.8	9.5	5.7	0.4	84.4	15.2
	60～69歳	447	11.2	26.2	36.9	24.8	0.9	37.4	61.7	447	43.8	41.2	10.1	4.0	0.9	85.0	14.1
	70歳以上	558	8.6	25.3	30.5	32.4	3.2	33.9	62.9	558	51.3	31.7	9.0	5.9	2.2	83.0	14.9

フリーランス・個人請負など雇用によらない働き方について

		(1)自由で多様な働き方である								(2)生活を不安定にする働き方である							
		全体	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	無回答	そう思 う・計	そう思 わない・ 計	全体	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	無回答	そう思 う・計	そう思 わない・ 計
性別	全体	2,388	36.3	44.6	12.5	5.5	1.0	81.0	18.0	2,388	17.8	42.2	28.5	10.5	1.0	59.9	39.0
	男性	1,148	34.7	44.9	14.1	5.7	0.6	79.6	19.8	1,148	18.6	41.2	28.0	11.6	0.6	59.8	39.6
	女性	1,240	37.9	44.4	11.0	5.3	1.5	82.3	16.3	1,240	17.0	43.1	29.0	9.5	1.5	60.1	38.5
年齢	20～29歳	233	60.5	33.9	3.9	1.7	0.0	94.4	5.6	233	14.2	36.5	35.6	13.3	0.4	50.6	48.9
	30～39歳	236	58.1	36.4	4.2	1.3	0.0	94.5	5.5	236	13.6	33.5	35.2	17.4	0.4	47.0	52.5
	40～49歳	460	42.2	50.4	5.2	2.0	0.2	92.6	7.2	460	13.9	40.9	31.7	13.0	0.4	54.8	44.8
	50～59歳	454	31.1	51.8	11.5	5.5	0.2	82.8	17.0	454	14.3	43.6	32.6	9.0	0.4	57.9	41.6
	60～69歳	447	29.1	45.9	16.1	8.1	0.9	74.9	24.2	447	19.7	47.4	24.2	8.1	0.7	67.1	32.2
	70歳以上	558	22.4	41.0	23.5	9.7	3.4	63.4	33.2	558	25.4	43.9	20.3	7.5	2.9	69.4	27.8

3. 副業に関する意識

(1)副業の有無

現在、仕事をしている人に対して、仕事の数を聞いたところ、1つ(=本業のみ)と回答した人が92.5%と大多数で、仕事が2つ以上と答えた人(=副業者)は7.2%。男女別では、女性が9.2%と、男性(5.5%)を4ポイント弱上回った。年齢階層別では中高年層の割合が若干高く、とくに女性50歳代、女性60歳代で、それぞれ10.6%、12.1%と2桁になっているのが目立つ。本業の就業形態でみると、非正規従業員が10.6%と正規従業員(2.6%)を大きく上回っている。JILPTが2020年に実施した『福業者の就労に関する調査』(調査シリーズ No.245)でも、副業者は「本業非正規+副業非正規」の組み合わせの割合がもっとも高いことが分かっており、今回の調査を合わせてみると、副業を行っている人の中には、非正規の仕事を掛け持ちして働くシニア女性が、比較的多く含まれていることがうかがわれる結果となっている(図表4-3-1)。

図表 4-3-1 副業の有無(単位=%)

		全体	1つ	2つ以上	無回答
全体		1,660	92.5	7.2	0.3
性別	男性	880	94.1	5.5	0.5
	女性	780	90.6	9.2	0.1
年齢	20～29歳	205	93.7	5.9	0.5
	30～39歳	217	94.5	5.1	0.5
	40～49歳	413	92.0	7.5	0.5
	50～59歳	396	92.7	7.1	0.3
	60～69歳	292	91.1	8.9	0.0
	70歳以上	137	91.2	8.8	0.0
性・年齢	男性・20～29歳	106	96.2	2.8	0.9
	男性・30～39歳	111	93.7	5.4	0.9
	男性・40～49歳	212	92.9	6.1	0.9
	男性・50～59歳	208	96.2	3.8	0.0
	男性・60～69歳	160	93.8	6.3	0.0
	男性・70歳以上	83	90.4	9.6	0.0
	女性・20～29歳	99	90.9	9.1	0.0
	女性・30～39歳	106	95.3	4.7	0.0
	女性・40～49歳	201	91.0	9.0	0.0
	女性・50～59歳	188	88.8	10.6	0.5
	女性・60～69歳	132	87.9	12.1	0.0
	女性・70歳以上	54	92.6	7.4	0.0
従業上の地位	自営	190	86.8	13.2	0.0
	雇用者	1,455	93.2	6.5	0.3
仕事内容	専門・技術職	492	93.5	6.3	0.2
	管理職	132	92.4	7.6	0.0
	事務職	240	95.0	5.0	0.0
	営業・販売職	160	93.8	5.6	0.6
	サービス職	280	86.4	13.2	0.4
	保守的職業	25	92.0	8.0	0.0
	運輸・通信的職業	77	89.6	9.1	1.3
	技能工・労務職	132	97.7	2.3	0.0
就業形態	正規従業員	812	97.0	2.6	0.4
	非正規従業員	538	89.2	10.6	0.2

(2)副業に対する関心

無職の人も含め全数に、副業を行うことに関心があるかどうか聞いたところ、「どちらかといえば関心がある」(31.7%)と「関心がある」(19.6%)を合わせた「関心あり」割合が

51.3%と、「どちらかといえば関心がない」(20.8%)と「関心がない」(17.7%)を合わせた「関心なし」割合(38.5%)を上回った。「どちらともいえない」が9.6%。性別、年齢階層別にみると、男女別では差がみられないが、年齢階層では若年層ほど関心が高くなっている。男性20歳代、30歳代、女性20歳代、30歳代が、それぞれ72.1%、72.6%、73.9%、70.6%となっているのに対して、男性60歳代、70歳以上、女性60歳代、70歳以上では、それぞれ41.3%、31.2%、40.6%、30.2%と大幅に低くなっている。仕事内容では、「専門・技術職」が65.4%と、もっとも関心割合が高い。個人年収別にみると、500万円～600万円位、700万円～800万円位の層の関心割合が、それぞれ64.9%、64.6%と高く、900万円以上になると57.9%に下がっている。年収900万円以上になると、金銭的ニーズが低下して、関心割合が低くなるのかもしれない(図表4-3-2)。

図表4-3-2 副業への関心 クロス集計

		全体	関心がある	どちらかといえば関心がある	どちらかといえば関心がない	関心がない	どちらともいえない	無回答	関心がある・計	関心がない・計
全体		2,388	19.6	31.7	20.8	17.7	9.6	0.5	51.3	38.5
性別	男性	1,148	21.0	31.5	22.0	17.9	7.2	0.4	52.5	39.8
	女性	1,240	18.3	31.9	19.8	17.6	11.9	0.6	50.2	37.3
年齢	20～29歳	233	30.5	42.5	12.4	9.9	4.7	0.0	73.0	22.3
	30～39歳	236	33.9	37.7	12.3	10.6	5.5	0.0	71.6	22.9
	40～49歳	460	27.4	32.0	21.1	12.6	6.7	0.2	59.3	33.7
	50～59歳	454	21.8	35.2	20.7	13.7	8.1	0.4	57.0	34.4
	60～69歳	447	13.0	28.0	25.5	22.1	11.2	0.2	40.9	47.7
	70歳以上	558	6.1	24.6	24.0	28.0	15.8	1.6	30.6	52.0
性・年齢	男性・20～29歳	122	33.6	38.5	12.3	9.8	5.7	0.0	72.1	22.1
	男性・30～39歳	117	38.5	34.2	11.1	11.1	5.1	0.0	72.6	22.2
	男性・40～49歳	221	28.1	31.2	19.9	14.5	5.9	0.5	59.3	34.4
	男性・50～59歳	220	21.4	38.2	23.2	14.1	3.2	0.0	59.5	37.3
	男性・60～69歳	218	14.2	27.1	28.0	20.6	10.1	0.0	41.3	48.6
	男性・70歳以上	250	6.0	25.2	27.2	28.8	11.2	1.6	31.2	56.0
	女性・20～29歳	111	27.0	46.8	12.6	9.9	3.6	0.0	73.9	22.5
	女性・30～39歳	119	29.4	41.2	13.4	10.1	5.9	0.0	70.6	23.5
	女性・40～49歳	239	26.8	32.6	22.2	10.9	7.5	0.0	59.4	33.1
	女性・50～59歳	234	22.2	32.5	18.4	13.2	12.8	0.9	54.7	31.6
	女性・60～69歳	229	11.8	28.8	23.1	23.6	12.2	0.4	40.6	46.7
	女性・70歳以上	308	6.2	24.0	21.4	27.3	19.5	1.6	30.2	48.7
従業形態	有職	1,660	24.0	34.9	19.8	14.8	6.2	0.2	58.9	34.6
	無職	728	9.6	24.3	23.1	24.3	17.4	1.2	33.9	47.4
仕事の数	1つ	1,535	22.1	34.9	20.9	15.7	6.2	0.1	57.1	36.6
	2つ以上	120	48.3	34.2	5.8	4.2	6.7	0.8	82.5	10.0
従業上の地	自営	190	20.0	33.2	18.4	18.4	10.0	0.0	53.2	36.8
	雇用者	1,455	24.5	35.4	20.1	14.2	5.7	0.1	59.9	34.3
仕事内容	専門・技術職	492	29.1	36.4	15.4	14.4	4.5	0.2	65.4	29.9
	管理職	132	30.3	34.1	18.9	12.9	3.8	0.0	64.4	31.8
	事務職	240	20.0	41.7	20.0	12.9	5.4	0.0	61.7	32.9
	営業・販売職	160	23.1	37.5	20.0	11.9	7.5	0.0	60.6	31.9
	サービス職	280	23.9	28.6	25.0	15.0	7.5	0.0	52.5	40.0
	保守的職業	25	24.0	36.0	20.0	12.0	8.0	0.0	60.0	32.0
	運輸・通信的職業	77	24.7	35.1	24.7	10.4	5.2	0.0	59.7	35.1
	技能工・労務職	132	15.9	32.6	20.5	20.5	10.6	0.0	48.5	40.9
就業形態	正規従業員	812	28.1	36.7	19.5	12.2	3.6	0.0	64.8	31.7
	非正規従業員	538	19.3	34.0	21.6	16.9	8.0	0.2	53.3	38.5
個人年収	200万円位未満	1,207	15.5	29.2	21.2	20.5	13.2	0.3	44.7	41.8
	300～400万円位	546	22.2	34.8	20.9	15.4	6.8	0.0	57.0	36.3
	500～600万円位	279	30.5	34.4	19.4	12.9	2.9	0.0	64.9	32.3
	700～800万円位	127	23.6	40.9	19.7	13.4	2.4	0.0	64.6	33.1
	900万円位以上	121	28.9	28.9	22.3	16.5	2.5	0.8	57.9	38.8

(3)副業実施の希望

実際に副業を行いたいとも聞いており、「行いたい」(13.7%)と「どちらかといえば行い

たい」(27.5%)を合わせた「副業を希望する」割合は41.2%で、「行いたくない」(14.2%)と「どちらかといえば行いたくない」(23.2%)を合わせた「副業を希望しない」割合(37.4%)を上回っているものの、関心割合ほど実際の副業希望割合は高くないようだ。現在、副業を行っていない人(=仕事が1つ)で、実際に「副業を希望する」割合は45.8%となっており、関心割合の57.1%より12.3ポイント低くなっている。年齢階層別にみると、関心割合と同様に、若年ほど副業希望割合が高くなっている。男性20歳代、30歳代、女性20歳代、30歳代が、それぞれ56.6%、61.5%、59.5%、58.0%となっているのに対して、男性60歳代、70歳以上、女性60歳代、70歳以上では、それぞれ30.3%、28.0%、30.1%、23.1%と大幅に低くなっている。個人年収別にみると、500万円～600万円位、700万円～800万円位層の副業希望割合が、それぞれ54.8%、55.9%と高く、900万円以上になると47.1%に下がっている。年収900万円以上になると、収入アップのインセンティブが働きにくくなるのかもしれない(図表4-3-3)。

図表 4-3-3 副業を行うことに対する意識 クロス集計

		全体	行いたい	どちらかとい えば行 いたい	どちらかとい えば行 いたくない	行いたくない	どちらとも いえない	無回答	行いたい・ 計	行いたくない・ 計
	全体	2,388	13.7	27.5	23.2	14.2	20.8	0.5	41.2	37.4
性別	男性	1,148	15.2	27.7	23.5	15.2	18.0	0.4	42.9	38.7
	女性	1,240	12.4	27.3	22.9	13.4	23.4	0.6	39.8	36.3
年齢	20～29歳	233	22.7	35.2	15.9	8.6	17.6	0.0	57.9	24.5
	30～39歳	236	25.0	34.7	15.7	8.1	16.5	0.0	59.7	23.7
	40～49歳	460	20.4	28.3	22.8	11.3	17.0	0.2	48.7	34.1
	50～59歳	454	13.4	32.6	24.2	11.9	17.6	0.2	46.0	36.1
	60～69歳	447	8.9	21.3	27.7	16.6	25.3	0.2	30.2	44.3
	70歳以上	558	3.8	21.5	25.3	21.7	26.2	1.6	25.3	47.0
性・年齢	男性・20～29歳	122	24.6	32.0	13.9	10.7	18.9	0.0	56.6	24.6
	男性・30～39歳	117	29.1	32.5	13.7	7.7	17.1	0.0	61.5	21.4
	男性・40～49歳	221	21.7	28.5	20.8	11.8	16.7	0.5	50.2	32.6
	男性・50～59歳	220	12.7	34.5	26.4	12.7	13.6	0.0	47.3	39.1
	男性・60～69歳	218	11.0	19.3	28.4	17.9	23.4	0.0	30.3	46.3
	男性・70歳以上	250	4.0	24.0	28.4	23.6	18.4	1.6	28.0	52.0
	女性・20～29歳	111	20.7	38.7	18.0	6.3	16.2	0.0	59.5	24.3
	女性・30～39歳	119	21.0	37.0	17.6	8.4	16.0	0.0	58.0	26.1
	女性・40～49歳	239	19.2	28.0	24.7	10.9	17.2	0.0	47.3	35.6
	女性・50～59歳	234	14.1	30.8	22.2	11.1	21.4	0.4	44.9	33.3
	女性・60～69歳	229	7.0	23.1	27.1	15.3	27.1	0.4	30.1	42.4
	女性・70歳以上	308	3.6	19.5	22.7	20.1	32.5	1.6	23.1	42.9
従業形態	有職	1,660	17.0	30.2	21.9	12.5	18.1	0.2	47.3	34.4
	無職	728	6.2	21.3	26.2	18.1	27.1	1.1	27.5	44.4
仕事の数	1つ	1,535	15.3	30.5	22.4	13.2	18.5	0.1	45.8	35.6
	2つ以上	120	40.0	28.3	13.3	4.2	13.3	0.8	68.3	17.5
従業上の地位	自営	190	16.8	26.8	19.5	12.1	24.7	0.0	43.7	31.6
	雇用者	1,455	17.0	30.9	22.3	12.4	17.3	0.1	47.9	34.8
仕事内容	専門・技術職	492	20.3	31.5	18.7	11.8	17.5	0.2	51.8	30.5
	管理職	132	18.2	35.6	20.5	12.9	12.9	0.0	53.8	33.3
	事務職	240	12.9	37.1	23.3	10.8	15.8	0.0	50.0	34.2
	営業・販売職	160	21.9	26.3	26.3	9.4	16.3	0.0	48.1	35.6
	サービス職	280	17.5	26.1	22.5	12.9	21.1	0.0	43.6	35.4
	保守的職業	25	16.0	32.0	8.0	12.0	32.0	0.0	48.0	20.0
	運輸・通信的職業	77	16.9	31.2	29.9	7.8	14.3	0.0	48.1	37.7
	技能工・労務職	132	12.1	25.8	25.0	14.4	22.7	0.0	37.9	39.4
就業形態	正規従業員	812	19.5	33.4	21.9	11.3	13.9	0.0	52.8	33.3
	非正規従業員	538	13.6	27.9	23.2	13.9	21.2	0.2	41.4	37.2
個人年収	200万円位未満	1,207	10.6	24.4	23.8	15.2	25.8	0.2	35.0	38.9
	300～400万円位	546	16.7	29.1	24.5	12.8	16.8	0.0	45.8	37.4
	500～600万円位	279	18.6	36.2	19.7	13.6	11.8	0.0	54.8	33.3
	700～800万円位	127	18.1	37.8	19.7	12.6	11.8	0.0	55.9	32.3
	900万円位以上	121	19.8	27.3	23.1	14.9	14.0	0.8	47.1	38.0

(4)副業の本業への効用に関する意識

副業が自分自身だけでなく、本業に活かされて勤め先にも効用があるという考え方について、どう思うか認識を聞いたところ、「そう思う」(12.8%)と「どちらかといえばそう思う」(31.2%)を合わせた肯定派が44.0%と、「そう思わない」(9.8%)と「どちらかといえばそう思わない」(22.5%)を合わせた否定派の32.3%を上回った。サンプルが小さいことに留意は必要だが、実際の副業者(=仕事2つ以上)では65.0%(「そう思う」28.3%+「どちらかといえばそう思う」36.7%)と、副業を行っていない人(=仕事1つ、44.6%)を上回る割合で、本業にも効用があると認識している(図表4-3-4)。

図表 4-3-4 副業の本業への効用に関する意識 クロス集計(単位=%)

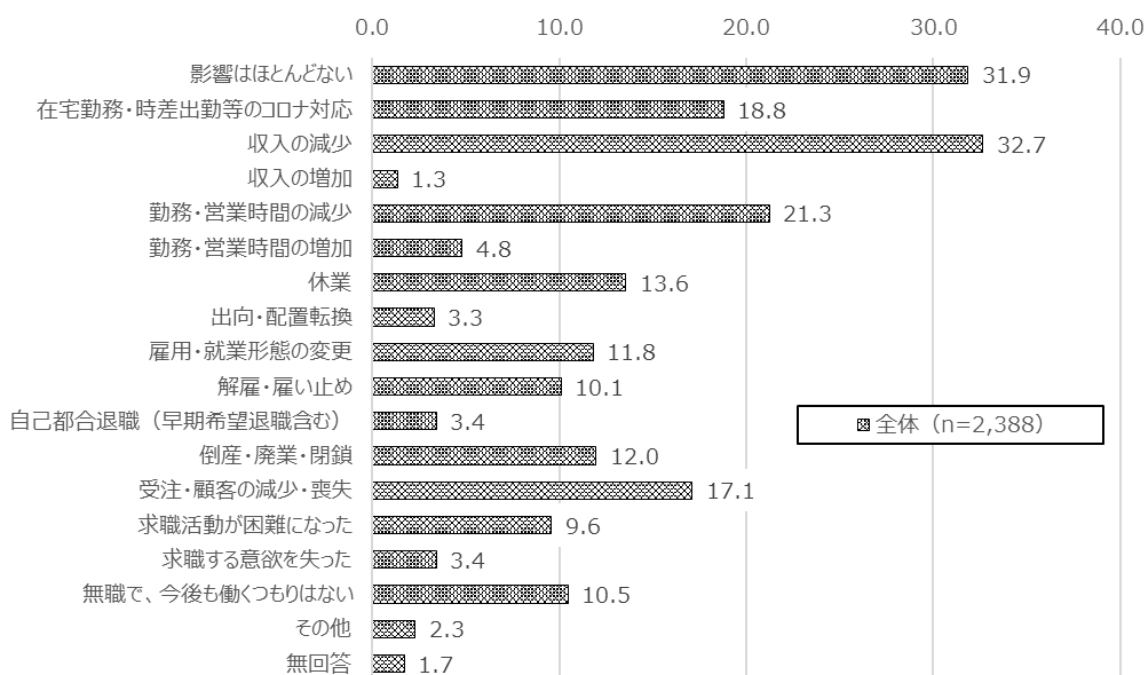
	全体	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わな い	そう思わない	どちらともい えない	無回答	そう思う・計	そう思わな い・計
全体	2,388	12.8	31.2	22.5	9.8	22.7	1.1	44.0	32.3
性別									
男性	1,148	11.9	32.8	24.7	11.7	18.3	0.5	44.8	36.4
女性	1,240	13.5	29.6	20.4	8.1	26.8	1.6	43.1	28.5
年齢									
20～29歳	233	20.6	33.0	16.7	8.6	20.2	1	53.6	25
30～39歳	236	21.6	33.9	18.6	6.8	19.1	0.0	55.5	25.4
40～49歳	460	15.7	29.6	24.1	7.6	22.4	0.7	45.2	31.7
50～59歳	454	9.5	31.1	25.1	11.5	22.5	0.4	40.5	36.6
60～69歳	447	8.5	32.2	25.7	9.4	23.0	1.1	40.7	35.1
70歳以上	558	9.5	29.7	20.4	12.4	25.4	2.5	39.2	32.8
性・年齢									
男性・20～29歳	122	17.2	29.5	23.0	9.0	21.3	-	46.7	32
男性・30～39歳	117	19.7	35.9	18.8	6.8	18.8	0.0	55.6	25.6
男性・40～49歳	221	17.2	29.0	25.8	9.0	18.1	0.9	46.2	34.8
男性・50～59歳	220	5.9	34.5	28.6	18.2	12.7	0.0	40.5	46.8
男性・60～69歳	218	10.1	33.0	28.0	8.7	19.7	0.5	43.1	36.7
男性・70歳以上	250	8.0	34.8	21.2	14.4	20.4	1.2	42.8	35.6
女性・20～29歳	111	24.3	36.9	9.9	8.1	18.9	2	61.3	18
女性・30～39歳	119	23.5	31.9	18.5	6.7	19.3	-	55.5	25
女性・40～49歳	239	14.2	30.1	22.6	6.3	26.4	0.4	44.4	28.9
女性・50～59歳	234	12.8	27.8	21.8	5.1	31.6	0.9	40.6	26.9
女性・60～69歳	229	7.0	31.4	23.6	10.0	26.2	1.7	38.4	33.6
女性・70歳以上	308	10.7	25.6	19.8	10.7	29.5	3.6	36.4	30.5
従業形態									
有職	1,660	14.1	31.9	22.3	9.6	21.3	0.7	46.0	31.9
無職	728	9.8	29.4	22.8	10.3	25.8	1.9	39.1	33.1
仕事の数									
1つ	1,535	13.0	31.6	22.9	10.0	21.9	0.6	44.6	32.9
2つ以上	120	28.3	36.7	13.3	5.0	15.0	1.7	65.0	18.3
従業上の地位									
自営	190	15.8	34.2	20.0	9.5	20.0	0.5	50.0	29.5
雇用者	1,455	14.0	31.7	22.7	9.6	21.6	0.4	45.6	32.3
仕事内容									
専門・技術職	492	17.5	32.7	21.3	8.7	19.3	0.4	50.2	30.1
管理職	132	14.4	37.1	22.7	12.9	12.9	0.0	51.5	35.6
事務職	240	9.6	28.8	27.9	10.0	23.8	0.0	38.3	37.9
営業・販売職	160	15.6	35.6	23.8	8.8	15.6	0.6	51.3	32.5
サービス職	280	14.6	34.3	18.2	8.2	23.9	0.7	48.9	26.4
保守的職業	25	8.0	44.0	8.0	20.0	20.0	0.0	52.0	28.0
運輸・通信的職業	77	9.1	18.2	35.1	16.9	20.8	0.0	27.3	51.9
技能工・労務職	132	11.4	29.5	18.9	7.6	31.8	0.8	40.9	26.5
就業形態									
正規従業員	812	14.9	32.0	21.7	10.2	20.9	0.2	46.9	31.9
非正規従業員	538	11.3	31.0	24.2	9.1	23.6	0.7	42.4	33.3
個人年収									
200万円位未満	1,207	11.8	30.1	22.0	9.4	26.1	0.7	41.8	31.3
300～400万円位	546	14.5	30.8	23.6	9.9	21.1	0.2	45.2	33.5
500～600万円位	279	13.6	34.4	24.7	12.5	14.7	0.0	48.0	37.3
700～800万円位	127	14.2	36.2	25.2	9.4	14.2	0.8	50.4	34.6
900万円位以上	121	17.4	35.5	21.5	9.1	14.9	1.7	52.9	30.6

第5節 新型コロナウイルス感染症拡大の勤労意識への影響

1. 新型コロナ流行による仕事・職業生活面への影響

新型コロナウイルス感染症の流行拡大による仕事・生活面での影響について聞いたところ(複数回答)、約3分の1の人(31.9%)が「影響はほとんどない」としつつ、影響があった項目をみると、「収入の減少」を挙げる割合が32.7%ともっとも高く、次いで「勤務・営業時間の減少」(21.3%)、「在宅勤務・時差出勤等のコロナ対応」(18.8%)、「受注・顧客の減少・喪失」(17.1%)、「休業」(13.6%)、「倒産・廃業・閉鎖」(12.0%)、「雇用・就業形態の変更」(11.8%)などの順。従業上の地位別にみると、「自営」では「休業」(16.3%)や「勤務・営業時間の減少」(23.2%)がストレートに影響するため、「収入の減少」が55.8%と過半数。非正規従業員では、41.6%が「ほとんど影響ない」としているものの、「勤務・営業時間の減少」が29.0%、「解雇・雇い止め」が10.0%、「求職活動が困難になった」が11.0%などとなっている(図表5-1-1、図表5-1-2)。

図表 5-1-1 新型コロナ流行による仕事・職業生活面への影響(複数回答、単位=%)



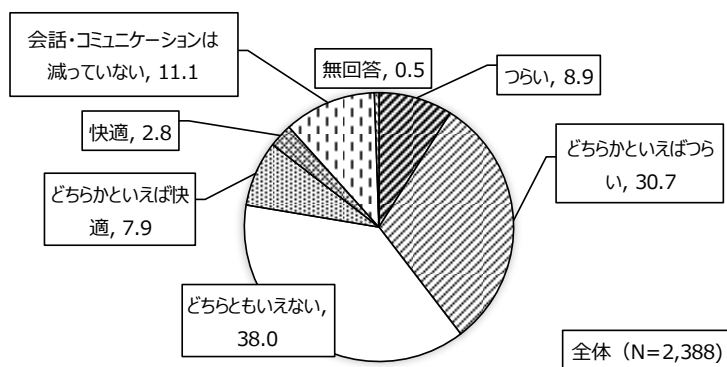
図表 5-1-2 新型コロナ流行による仕事・職業生活面への影響(従業上の地位、就業形態クロス集計、複数回答)

	全体	影響はほとんどない	在宅勤務・時差出勤等のコロナ対応	収入の減少	収入の増加	勤務・営業時間の減少	勤務・営業時間の増加	休業	出向・配置転換	雇用・就業形態の変更	解雇・雇い止め	自己都合退職(早期希望退職含む)	倒産・廃業・閉鎖	受注・顧客の減少・喪失	求職活動が困難になった	求職する意欲を失った	無職で、今後も働くつもりはない	その他	無回答
全体	2,388	31.9	18.8	32.7	1.3	21.3	4.8	13.6	3.3	11.8	10.1	3.4	12.0	17.1	9.6	3.4	10.5	2.3	1.7
従業上の地位																			
自営	190	28.9	12.1	55.8	1.1	23.2	4.2	16.3	1.1	7.9	10.0	2.1	15.3	31.1	5.8	2.1	0.0	1.1	0.5
雇用者	1,455	35.1	22.6	32.8	1.9	23.4	6.7	13.1	3.1	11.9	7.6	2.9	9.1	17.8	6.3	2.3	0.0	2.3	0.7
就業形態																			
正規従業員	812	31.9	29.3	27.7	2.1	18.5	9.1	10.5	3.9	10.7	6.2	2.6	7.4	18.2	3.7	1.4	0.0	3.0	0.6
非正規従業員	538	41.6	14.7	37.7	1.9	29.0	4.3	16.0	1.9	13.8	10.0	3.3	11.2	13.8	11.0	3.7	0.0	1.5	0.7

2. 新型コロナ流行による職場コミュニケーション減少に関する意識

新型コロナウイルス感染症の流行の影響で、対面での会話やコミュニケーションの機会が減っていることについての認識を聞いたところ、「どちらともいえない」をあげる割合が38.0%と最も高く、次いで「どちらかといえばつらい」(30.7%)、「つらい」(8.9%)、「どちらかといえば快適」(7.9%)、「快適」(2.8%)の順。「会話・コミュニケーションは減っていない」とする割合は11.1%。「どちらかといえばつらい」と「つらい」を合わせた「つらいと考える」割合は39.6%で、「快適」と「どちらかといえば快適」を合わせた「快適と考える」割合の10.7%を大きく上回っている(図表 5-2-1)。

図表 5-2-1 新型コロナの影響によるコミュニケーション不足に対する認識(単位=%)

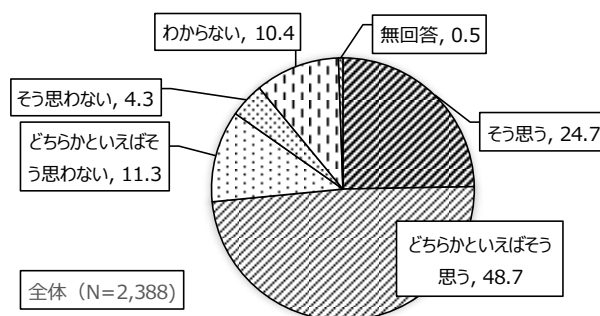


3. 新型コロナ流行収束後の労働環境や仕組みの変化に対する意識

新型コロナウイルス感染症の流行が収束したのちに、労働・仕事をめぐる環境や仕組みが大きく変わると言われていることについて、「どちらかといえばそう思う」割合が48.7%と半数近くを占め、次いで「そう思う」(24.7%)、「どちらかといえばそう思わない」(11.3%)、「わからない」(10.4%)、「そう思わない」(4.3%)と続く。「どちらかといえばそう思う」と「そう思う」を合わせた肯定派が73.4%と大多数(図表 5-3-1)。

年齢階層別にみると、性別にかかわらず若年ほど、労働・仕事をめぐる環境や仕組みが大きく変わるという考え方を肯定する割合が高く、男性20歳代、30歳代、女性20歳代、30歳代が、それぞれ83.6%、77.8%、83.8%、81.5%となっているのに対して、男性60歳代、70歳以上、女性60歳代、70歳以上では、それぞれ71.1%、65.2%、68.1%、66.6%と大幅に低くなっている(図表 5-3-2)。

図表 5-3-1 新型コロナ流行収束後の労働環境や仕組みの変化に対する意識(単位=%)



図表 5-3-2 新型コロナ流行収束後の労働環境や仕組みの変化に対する意識 クロス集計(単位=%)

	全体	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	無回答	そう思う・ 計	そう思わ ない計
全体	2,388	24.7	48.7	11.3	4.3	10.4	0.5	73.5	15.6
性別									
男性	1,148	24.0	48.8	13.8	5.4	7.5	0.5	72.8	19.2
女性	1,240	25.3	48.7	9.0	3.2	13.1	0.6	74.0	12.3
年齢									
20～29歳	233	36.1	47.6	7.7	1.3	7.3	0.0	83.7	9.0
30～39歳	236	34.7	44.9	8.9	3.8	7.6	0.0	79.7	12.7
40～49歳	460	29.6	47.2	10.0	3.7	9.3	0.2	76.7	13.7
50～59歳	454	23.3	51.3	11.0	4.8	8.8	0.7	74.7	15.9
60～69歳	447	19.9	49.7	14.3	5.4	10.5	0.2	69.6	19.7
70歳以上	558	16.7	49.3	12.7	4.8	15.1	1.4	65.9	17.6
性・年齢									
男性・20～29歳	122	35.2	48.4	9.8	1.6	4.9	0.0	83.6	11.5
男性・30～39歳	117	36.8	41.0	10.3	6.0	6.0	0.0	77.8	16.2
男性・40～49歳	221	29.9	45.7	11.8	5.0	7.2	0.5	75.6	16.7
男性・50～59歳	220	22.7	49.1	15.5	5.9	6.4	0.5	71.8	21.4
男性・60～69歳	218	19.3	51.8	15.1	5.5	8.3	0.0	71.1	20.6
男性・70歳以上	250	12.8	52.4	16.4	6.8	10.0	1.6	65.2	23.2
女性・20～29歳	111	36.9	46.8	5.4	0.9	9.9	0.0	83.8	6.3
女性・30～39歳	119	32.8	48.7	7.6	1.7	9.2	0.0	81.5	9.2
女性・40～49歳	239	29.3	48.5	8.4	2.5	11.3	0.0	77.8	10.9
女性・50～59歳	234	23.9	53.4	6.8	3.8	11.1	0.9	77.4	10.7
女性・60～69歳	229	20.5	47.6	13.5	5.2	12.7	0.4	68.1	18.8
女性・70歳以上	308	19.8	46.8	9.7	3.2	19.2	1.3	66.6	13.0
従業形態									
有職	1,660	27.2	49.2	10.8	4.0	8.5	0.4	76.3	14.8
無職	728	19.1	47.8	12.4	4.9	14.8	1.0	66.9	17.3
従業上の 地位									
自営	190	27.9	43.2	10.0	5.3	13.7	0.0	71.1	15.3
雇用者	1,455	27.0	50.3	11.0	3.8	7.7	0.1	77.3	14.8
仕事内容									
専門・技術職	492	30.5	48.6	11.2	2.8	6.5	0.4	79.1	14.0
管理職	132	33.3	49.2	9.1	5.3	3.0	0.0	82.6	14.4
事務職	240	23.3	57.1	8.8	2.9	7.9	0.0	80.4	11.7
営業・販売職	160	27.5	45.0	11.9	7.5	8.1	0.0	72.5	19.4
サービス職	280	26.4	50.7	9.3	3.9	9.6	0.0	77.1	13.2
保守的職業	25	28.0	56.0	8.0	4.0	4.0	0.0	84.0	12.0
運輸・通信的職業	77	22.1	49.4	11.7	3.9	13.0	0.0	71.4	15.6
技能工・労務職	132	22.7	43.9	16.7	5.3	11.4	0.0	66.7	22.0
就業形態									
正規従業員	812	29.1	50.4	9.4	4.4	6.5	0.2	79.4	13.8
非正規従業員	538	23.6	50.4	12.8	2.8	10.4	0.0	74.0	15.6

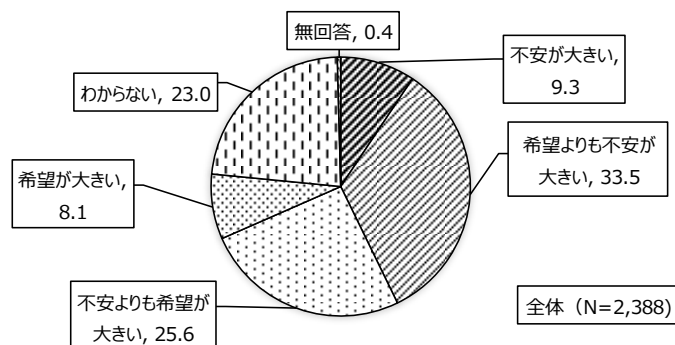
※「そう思う・計」は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。「そう思わない・計」は、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計。

4. 新型コロナ流行収束後の社会に対する意識

新型コロナウイルス感染症の流行が収束したのちに出現する社会に対する希望や不安について聞いたところ、「希望よりも不安が大きい」とする割合が 33.5% ともっとも高く、次いで「不安よりも希望が大きい」(25.6%)、「わからない」(23.0%)、「不安が大きい」(9.3%)、「希望が大きい」(8.1%)の順。不安派(「希望よりも不安が大きい」+「不安が大きい」)が 42.8%で、希望派(「不安よりも希望が大きい」+「希望が大きい」)の 33.7%

を上回っている。男女別で女性の不安派が若干高いほかは、年齢階層、仕事内容、就業形態等で見ても、特段の傾向はみられない(図表 5-4-1、図表 5-4-2)。

図表 5-4-1 新型コロナ流行収束後の社会に対する意識(単位＝%)



図表 5-4-2 新型コロナ流行収束後の社会に対する意識(単位＝%)

	全体	不安が大 きい	希望よりも 不安が大 きい	不安よりも 希望が大 きい	希望が大 きい	わからない	無回答	不安が大 きい・計	希望が大 きい・計
全体	2,388	9.3	33.5	25.6	8.1	23.0	0.4	42.8	33.7
性別									
男性	1,148	7.5	32.7	28.3	9.1	22.0	0.4	40.2	37.4
女性	1,240	11.0	34.2	23.1	7.3	24.0	0.4	45.2	30.4
年齢									
20～29歳	233	12.9	32.6	24.5	12.4	17.6	0.0	45.5	36.9
30～39歳	236	7.2	27.5	28.4	13.1	23.7	0.0	34.7	41.5
40～49歳	460	8.3	31.1	27.6	10.2	22.6	0.2	39.3	37.8
50～59歳	454	10.1	35.9	24.9	5.7	22.9	0.4	46.0	30.6
60～69歳	447	8.5	36.0	27.7	4.7	22.8	0.2	44.5	32.4
70歳以上	558	9.7	34.2	22.2	7.2	25.6	1.1	43.9	29.4
性・年齢									
男性・20～29歳	122	9.8	33.6	23.0	11.5	22.1	0.0	43.4	34.4
男性・30～39歳	117	10.3	25.6	29.1	14.5	20.5	0.0	35.9	43.6
男性・40～49歳	221	8.1	29.4	27.6	12.2	22.2	0.5	37.6	39.8
男性・50～59歳	220	9.5	37.3	25.5	6.8	20.9	0.0	46.8	32.3
男性・60～69歳	218	5.5	32.1	32.6	6.9	22.9	0.0	37.6	39.4
男性・70歳以上	250	4.4	34.8	30.0	6.4	22.8	1.6	39.2	36.4
女性・20～29歳	111	16.2	31.5	26.1	13.5	12.6	0.0	47.7	39.6
女性・30～39歳	119	4.2	29.4	27.7	11.8	26.9	0.0	33.6	39.5
女性・40～49歳	239	8.4	32.6	27.6	8.4	23.0	0.0	41.0	36.0
女性・50～59歳	234	10.7	34.6	24.4	4.7	24.8	0.9	45.3	29.1
女性・60～69歳	229	11.4	39.7	23.1	2.6	22.7	0.4	51.1	25.8
女性・70歳以上	308	14.0	33.8	15.9	7.8	27.9	0.6	47.7	23.7
従業形態									
有職	1,660	8.6	33.9	26.4	9.0	21.8	0.3	42.5	35.4
無職	728	11.0	32.6	23.9	6.0	25.8	0.7	43.5	29.9
従業上の 地位									
自営	190	8.4	33.2	26.3	9.5	22.6	0.0	41.6	35.8
雇用者	1,455	8.7	34.2	26.3	9.1	21.7	0.1	42.8	35.4
仕事内容									
専門・技術職	492	9.6	31.7	27.2	8.3	23.0	0.2	41.3	35.6
管理職	132	6.1	29.5	33.3	12.1	18.9	0.0	35.6	45.5
事務職	240	6.7	33.8	28.8	8.3	22.5	0.0	40.4	37.1
営業・販売職	160	7.5	31.9	26.9	13.1	20.6	0.0	39.4	40.0
サービス職	280	11.1	39.3	21.8	8.6	19.3	0.0	50.4	30.4
保守的職業	25	4.0	28.0	24.0	28.0	16.0	0.0	32.0	52.0
運輸・通信的職業	77	7.8	44.2	20.8	2.6	24.7	0.0	51.9	23.4
技能工・労務職	132	8.3	34.8	22.7	7.6	26.5	0.0	43.2	30.3
就業形態									
正規従業員	812	9.0	33.4	24.9	10.6	22.0	0.1	42.4	35.5
非正規従業員	538	7.8	36.4	26.2	7.2	22.3	0.0	44.2	33.5

※「不安が大きい・計」は、「不安が大きい」「希望よりも不安が大きい」の合計。「希望が大きい・計」は、「不安よりも希望が大きい」「希望が大きい」の合計。

第6節 過去1カ月のメンタルヘルス状況(K6スコア)

「神経過敏に感じた」「絶望的だと思った」「そわそわしたり、落ち着きなく感じた」「気分が沈み込んで、何が起ころうとも気分が晴れないように感じた」「何をするのも骨折りだと感じた」「自分は価値のない人間だと感じた」——の6項目について、過去1ヵ月間に感じた頻度を「全くなかった」「少しだけあった」「ときどきあった」「たいていそうだった」「いつもそうだった」の5段階で聞いた。「全くなかった」を0点、「少しだけあった」を1点、「ときどきあった」を2点、「たいていそうだった」を3点、「いつもそうだった」を4点として、6項目の合計点をスコア化した(最小0点～最大24点)。「K6」と呼ばれる、米国のケスラーらが開発した抑うつ性障害、不安障害のスクリーニングテストで、厚生労働省の『国民生活基礎調査』では、「K6」スコア10点以上を「気分障害・不安障害に相当する心理的苦痛を感じている者」としている。スコア化前の単純集計は以下の通り(図表6-1-1)。

図表 6-1-1 過去1ヵ月についてのメンタルヘルスの状況

	全くなかった	少しだけあった	ときどきあった	たいていそうだった	いつもそうだった	無回答
(1)神経過敏に感じた	42.8	29.9	18.5	4.3	3.4	1.2
(2)絶望的だと思った	67.2	16.8	10.4	2.5	1.5	1.5
(3)そわそわしたり、落ち着きなく感じた	51.9	27.0	14.6	3.1	2.0	1.3
(4)気分が沈み込んで、何が起ころうとも気分が晴れないように感じた	47.9	28.3	15.5	4.4	2.5	1.3
(5)何をするのも骨折りだと感じた	49.7	28.4	14.6	3.9	2.0	1.4
(6)自分は価値のない人間だと感じた	66.7	18.3	8.6	2.6	2.3	1.5

算出した K6 スコアを性・年齢階層などの属性でクロス集計した結果をみると、年齢が若いほど、男性よりも女性で、K6 スコア 10 点以上の割合が高くなっている。男性 20 歳代、30 歳代、女性 20 歳代、30 歳代が、それぞれ 18.9%、17.9%、27.9%、16.8%となっているのに対して、男性 60 歳代、70 歳以上、女性 60 歳代、70 歳以上では、それぞれ 6.9%、8.0%、8.7%、12.0%となっている。とくに、女性 20 歳代の高さが目立つ。

また、週労働時間でも違いがあり、おおむね労働時間が長いほど、K6 スコア 10 点以上の割合が高い傾向となっている。従業上の地位でみると、K6 スコア 10 点以上の割合は、自営業が 9.5%と雇用者(13.5%)を下回っている。正規、非正規の就業形態の違いでは、差が見られなかった。配偶者の有無でみると、配偶者無しの方が、配偶者有りに比べて、K6 スコアの高い層に広がって分布しており、心的状態の悪い割合が高くなっている(図表 6-1-2)。

図表 6-1-2 過去1カ月のメンタルヘルス(K6 スコア)(単位=%)

		n	K6スコア0 ～4点	K6スコア5 ～9点	K6スコア10 ～12点	K6スコア13 ～24点	無回答	K6スコア5 点以上 (合計)	K6スコア10 点以上 (合計)
全体		2,388	60.6	24.0	6.8	6.5	2.1	37.4	13.4
性別	男性	1,148	62.3	23.4	6.4	6.1	1.7	36.0	12.5
	女性	1,240	59.0	24.5	7.2	6.9	2.3	38.6	14.1
性・年齢	男性・20～29歳	122	53.3	27.9	6.6	12.3	0.0	46.7	18.9
	男性・30～39歳	117	55.6	25.6	7.7	10.3	0.9	43.6	17.9
	男性・40～49歳	221	59.7	27.6	5.9	6.3	0.5	39.8	12.2
	男性・50～59歳	220	60.0	21.8	9.5	7.7	0.9	39.1	17.3
	男性・60～69歳	218	70.6	19.7	4.1	2.8	2.8	26.6	6.9
	男性・70歳以上	250	66.8	21.2	5.6	2.4	4.0	29.2	8.0
	女性・20～29歳	111	43.2	27.9	9.9	18.0	0.9	55.9	27.9
	女性・30～39歳	119	52.9	28.6	8.4	8.4	1.7	45.4	16.8
	女性・40～49歳	239	58.6	25.9	8.8	6.7	0.0	41.4	15.5
	女性・50～59歳	234	58.5	27.8	6.0	6.8	0.9	40.6	12.8
	女性・60～69歳	229	69.4	20.5	4.4	4.4	1.3	29.3	8.7
	女性・70歳以上	308	60.1	21.1	7.5	4.5	6.8	33.1	12.0
配偶者の有無	配偶者あり	1,612	63.6	23.2	6.5	5.1	1.6	34.8	11.6
	配偶者なし	761	54.9	25.8	7.4	9.7	2.2	42.8	17.1
従業形態	有職	1,660	60.2	25.7	6.6	6.4	1.1	38.7	13.0
	無職	728	61.4	20.2	7.4	6.7	4.3	34.3	14.1
従業上の地位	自営	190	64.2	24.2	4.7	4.7	2.1	33.7	9.5
	雇用者	1,455	59.9	25.8	6.9	6.7	0.7	39.4	13.5
就業形態	正規従業員	812	59.4	26.6	7.0	6.9	0.1	40.5	13.9
	非正規従業員	538	60.2	25.7	6.9	6.1	1.1	38.7	13.0
仕事内容	専門・技術職	492	61.0	24.8	6.1	7.1	1.0	38.0	13.2
	管理職	132	72.7	22.0	3.8	1.5	0.0	27.3	5.3
	事務職	240	57.5	28.8	7.9	5.4	0.4	42.1	13.3
	営業・販売職	160	50.6	35.0	6.9	7.5	0.0	49.4	14.4
	サービス職	280	59.3	26.1	6.8	6.8	1.1	39.6	13.6
	保守的職業	25	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
	運輸・通信的職業	77	62.3	26.0	2.6	6.5	2.6	35.1	9.1
	技能工・労務職	132	61.4	19.7	8.3	10.6	0.0	38.6	18.9
	その他	101	59.4	21.8	11.9	5.0	2.0	38.6	16.8
役職	役職なし	1,171	59.4	26.5	6.5	6.9	0.8	39.9	13.4
	監督、主任、係長	177	54.8	24.9	7.9	12.4	0.0	45.2	20.3
	課長・部長	116	73.3	19.8	6.9	0.0	0.0	26.7	6.9
週労働時間	40時間未満	659	58.6	27.6	6.8	6.1	0.9	40.5	12.9
	40～49時間	646	64.2	22.8	5.7	6.5	0.8	35.0	12.2
	50～59時間	203	57.6	26.6	7.9	6.9	1.0	41.4	14.8
	60時間以上	128	57.8	27.3	7.8	6.3	0.8	41.4	14.1

※Q29 過去1か月の状況(1)～(6)の項目について、「全くなかった」×0点+「少しだけあった」×1点+「ときどきあった」×2点+「たいていそうだった」×3点+「いつもそうだった」×4点)としてスコア化した(最小0点～最大24点)。