

平成 20 年 3 月 24 日

独立行政法人労働政策研究・研修機構（理事長 稲上毅）
情報統計担当部長 久古谷 敏行
主任調査員 松淵 厚樹
（電話）03-5903-6273 URL:<http://www.jil.go.jp>

- ・「終身雇用」は、9割弱の支持を受け、その割合は高まる傾向にある。
- ・働きたい会社としては、「職場の人間関係が良い会社」に次いで、「仕事と家庭の両立支援を行っている会社」が挙げられた。

「第5回勤労生活に関する調査」結果

- スペシャルトピック「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」 -

調査結果のポイント

【 勤労意識の動向】

- (1) 20歳以上の者に日本型雇用慣行の評価をきいたところ、「終身雇用」(9割弱)を支持する者が多く、近年上昇している。(p.4、図表1)
- (2) 1つの企業に長く勤め、管理的な地位や専門家になる「一企業キャリア」を挙げる者が約5割となっている。(p.5、図表2)
- (3) 仕事の満足度については、「自分の能力が十分に発揮できる」と「責任を任されている範囲が広い」ことに満足している有職者が多い。(p.6、図表4)
- (4) フリーターという働き方については、「生活を不安定にする働き方」を肯定する者は9割弱で、「自由で多様な働き方」を肯定する者の割合(3割弱)を大きく上回っている。(p.6、図表5)
- (5) 階層帰属については、9割弱が「中」に属しているとしている。また、一般的な社会について不公平感を感じている者は7割強となっている。(p.7、図表6)
- (6) 日本が目指すべき社会については、「貧富の差が少ない平等社会」を支持する割合が4割強となり、「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」(約3割)を初めて上回った。(p.7、図表7)

【 . ワークライフバランスの現状と希望】

- (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有職者の割合は、男女とも 30 代、40 代の層で、5 割を超える。(p.9、図表 10)
- (2) 30 代、40 代男性の 7 割強が、家庭生活に費やす時間を増やしたいと考えている。(p.10、図表 12)また、30 代、40 代男性の有職者では、3 割強が仕事の時間を減らしたいと考えている。(p.11、図表 13)
- (3) 働きたい会社 (3 つまでの複数回答)としては、「職場の人間関係が良い会社」(6 割強)に次いで、「仕事と家庭の両立支援を行っている会社」(5 割弱)を挙げる者が多い。(p.12、図表 16)
- (4) 望ましい働き方としては、「休暇を取りやすいこと」を重要と考える者が 8 割弱、「作業の量や進め方を自分で決められること」を重要と考える者が約 6 割。(p.13、図表 18)
- (5) 休暇を取る場合に予想されることとしては、「自分や家族が病気やけがをしたときのために、休暇は残しておいた方がよい」(7 割強)、「休暇を取ると職場の同僚に迷惑をかける」(6 割強)を挙げる割合が多い。一方、割合が低いものから順に「上司が休暇を認めない」(1 割強)、「休暇を取ると職場での評価が下がる」(3 割弱)などとなっている。(p.14、図表 19)
- (6) 「家事・育児・介護を担う場合」には 9 割弱の者が、「自己啓発のために学校に通う場合」には 5 割強の者が、所定外労働をしないですむよう企業が対応すべきと思っている。(p.14、図表 20)

調査の概要

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、勤労生活の実態を把握するために、勤労意識の多様な諸側面について明らかにすることを目的として、勤労生活に関する調査を実施した。本調査は、1999年、2000年、2001年、2004年と実施しており、今回が第5回目となる。調査は定例の項目と、各回ごとのスペシャルピックアップにより構成されており、今回のスペシャルピックアップは、「ワークライフバランス」である。

同一の質問項目を同一の調査法により継続して調査しているため、正確な時系列データを得られることが本調査の特徴である。

調査の概要は以下のとおり。

調査期間 平成19年9月21日～10月21日

調査対象 全国20歳以上の男女4,000人 層化二段系統抽出法

調査方法 調査員による訪問面接調査

回答状況 有効回答数2,315人(57.9%)

(参考) 回答者の属性(第1回調査から第5回調査)

		(%)				
		1999年(第1回)	2000年(第2回)	2001年(第3回)	2004年(第4回)	2007年(第5回)
総数		100.0 2,724人	100.0 2,778人	100.0 2,751人	100.0 2,729人	100.0 2,315人
性	男性	46.5	45.1	45.9	47.6	43.9
	女性	53.5	54.9	54.1	52.4	56.1
年齢	20歳代	13.3	13.5	11.0	9.9	8.5
	30歳代	16.3	14.8	16.0	16.8	15.0
	40歳代	20.1	17.6	18.9	17.0	16.3
	50歳代	20.9	20.2	22.1	21.6	19.4
	60歳代	18.3	20.3	19.2	19.6	21.8
	70歳以上	11.2	13.7	12.9	15.1	19.0
	若者(20～34歳)	20.6	20.6	18.8	17.8	15.1

就業形態関連項目(特掲)の回答者構成比		(%)				
		1999年(第1回)	2000年(第2回)	2001年(第3回)	2004年(第4回)	2007年(第5回)
有職者		64.0	60.1	63.4	59.8	58.3
雇用者		48.2	45.9	49.0	48.4	47.1
正規従業員		32.5	27.8	30.8	27.4	26.5
非正規従業員(注)		13.8	13.6	14.1	16.3	16.8

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

(注) 本調査結果では、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。

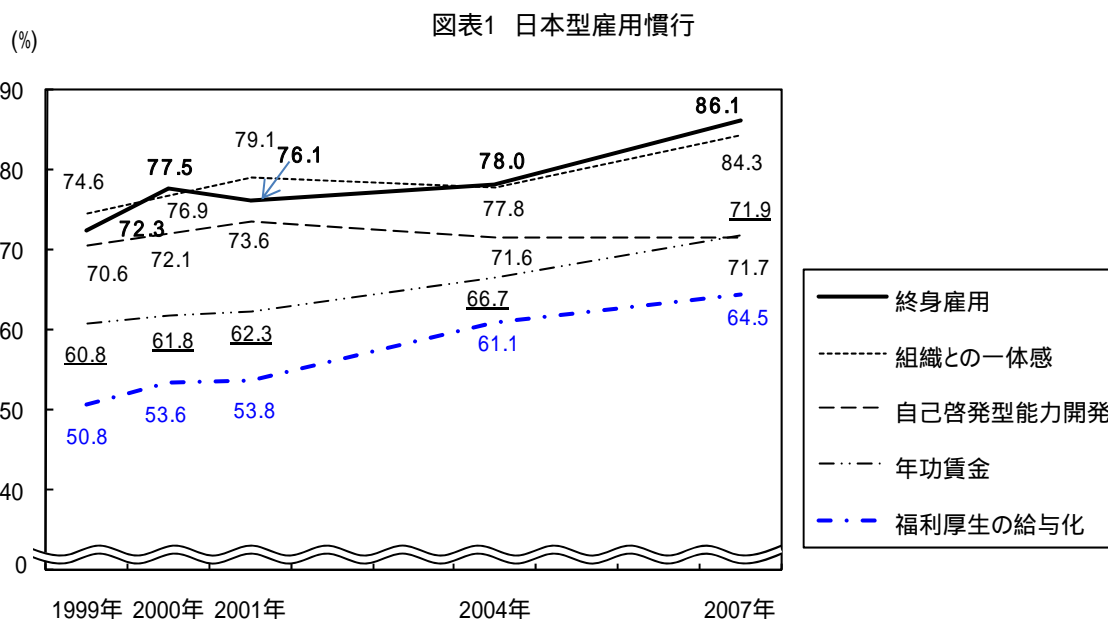
調査結果の概要

【 勤労意識の動向】

1 日本型雇用慣行の評価

「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）」と「組織との一体感（会社や職場への一体感を持つこと）」を支持する（「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計）割合は、それぞれ2001年（76.1%）、2004年（77.8%）に一度低下した後に再び上昇に転じ、2007年には9割弱（それぞれ86.1%、84.3%）となった。

賃金に関する項目では、「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）」、「福利厚生の給与化（社宅や保養所などの福利厚生施設を充実させるより、その分社員の給与として支払うべきだ）」の2項目とも一貫して上昇している。（図表1）



終身雇用、年功賃金、組織との一体感:「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計
福利厚生給与化、自己啓発能力開発:「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

終身雇用:「1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用」

組織との一体感:「会社や職場への一体感を持つこと」

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

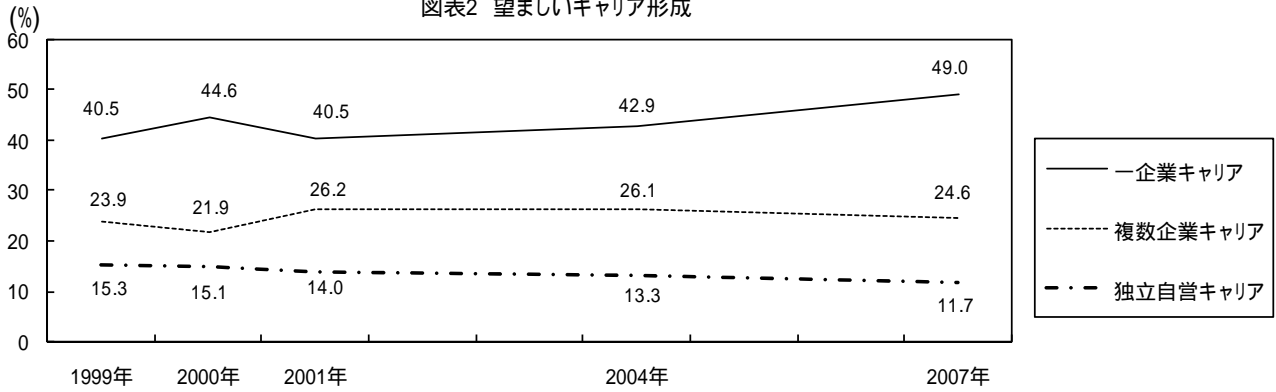
年功賃金:「勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金」

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

2 望ましいキャリア形成

最も望ましい職業キャリアとしては、「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）」が1999年から一貫して高く、2007年は約5割(49.0%)となっている。2004年と比較すると6.1ポイントの上昇となっている。次いで、「複数企業キャリア（「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」+「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース）」で2割強(24.6%)となっており、2004年よりわずかに低下している。「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）」は、1999年から下降傾向にあり2007年には約1割(11.7%)となっている。（図表2）

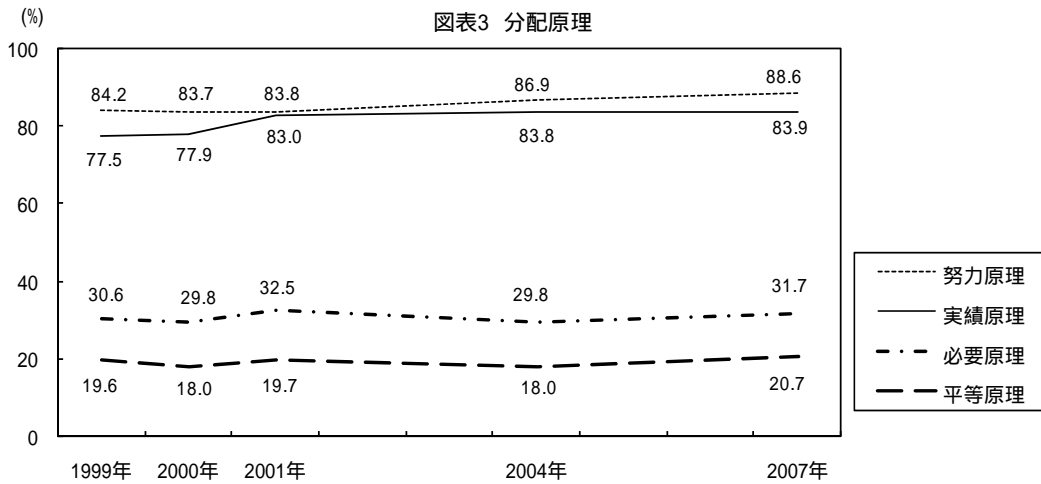
図表2 望ましいキャリア形成



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

3 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良いかという分配の原理についてそれぞれの原理に対する考え方をきいたところ、「努力原理（努力した人ほど多く得るのが望ましい）」、次いで「実績原理（実績をあげた人ほど多く得るのが望ましい）」への支持が一貫して高く、2001年以降双方とも8割を超えている（2007年では、努力原理88.6%、実績原理83.9%）。「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（誰でもが同じくらいに得るのが望ましい）」の支持は約2割と相対的に低くなっている。長期的には1999年以降概ね横ばいで推移しているものの、2004年と比較すると2007年はわずかながら上昇している。（図表3）



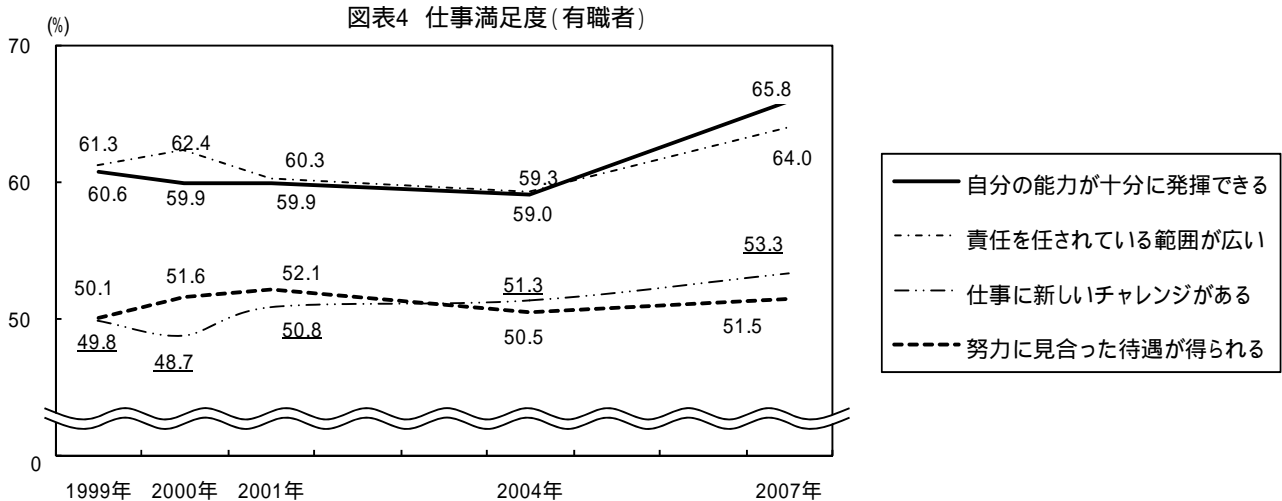
「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

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

4 仕事満足度

自分がしている仕事に関して「自分の能力が十分に発揮できる」と「責任を任されている範囲が広い」に満足している有職者の割合が、2007年では6割強（それぞれ65.8%、64.0%）と高く、2004年と比較してそれぞれ約5ポイント上昇している。一方、「仕事に新しいチャレンジがある」と「努力に見合った待遇が得られる」は、2007年には約5割（それぞれ53.3%、51.5%）となっており、1999年以来概

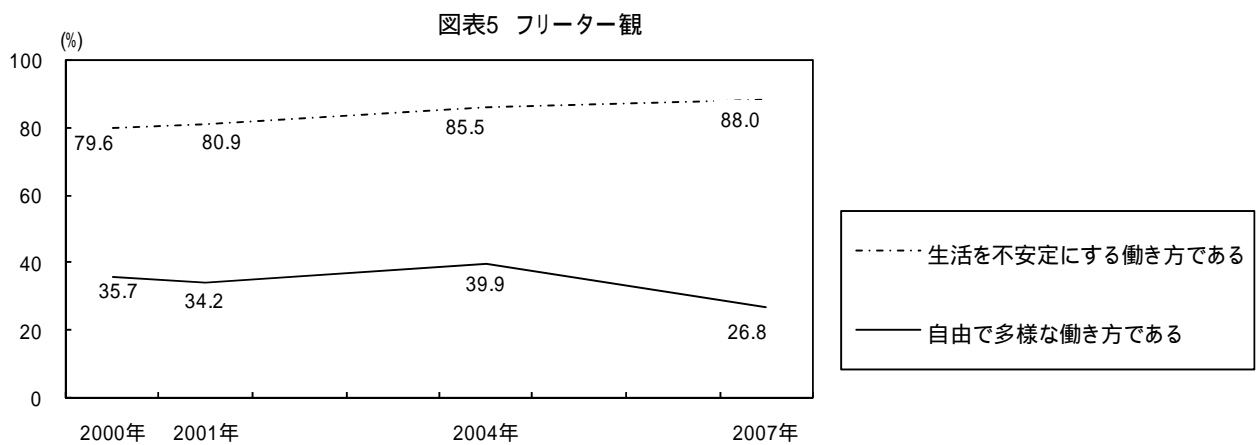
ね横ばいで推移している。(図表4)



「満足している」と「まあ満足している」の合計

5 フリーター観

フリーターという働き方については、「生活を不安定にする働き方である」を肯定する者の割合が上昇傾向にあり、2007年には88.0%と高い水準になっている。他方、「自由で多様な働き方である」を肯定する者の割合は下降傾向にあり、2007年には2004年に比べ約13ポイントの減少となっている。(図表5)

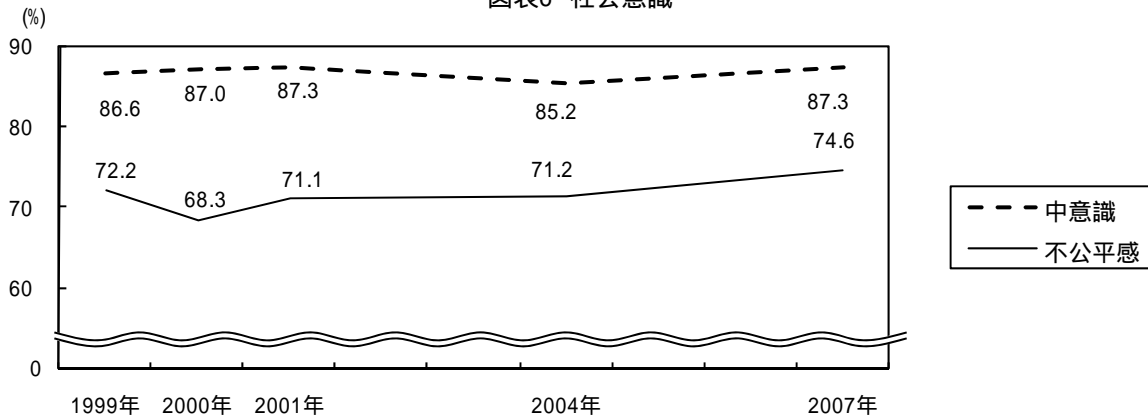


「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

6 階層帰属・社会意識

日本の社会全体を5つの層(上、中の上、中の中、中の下、下)に分けた場合に自分自身が入る層をきいたところ、1999年から2007年まで、ほぼ安定して9割弱の人が自分は「中(「中の上」・「中の中」・「中の下」だと思ふ人の合計)」に属しているとみなしている。他方、一般的な社会については「不公平感(「あまり公平でない」と「公平でない」と思ふ人の合計)」を感じる人が2007年に7割強(74.6%)となっており、調査開始以降緩やかな上昇傾向にある。(図表6)

図表6 社会意識

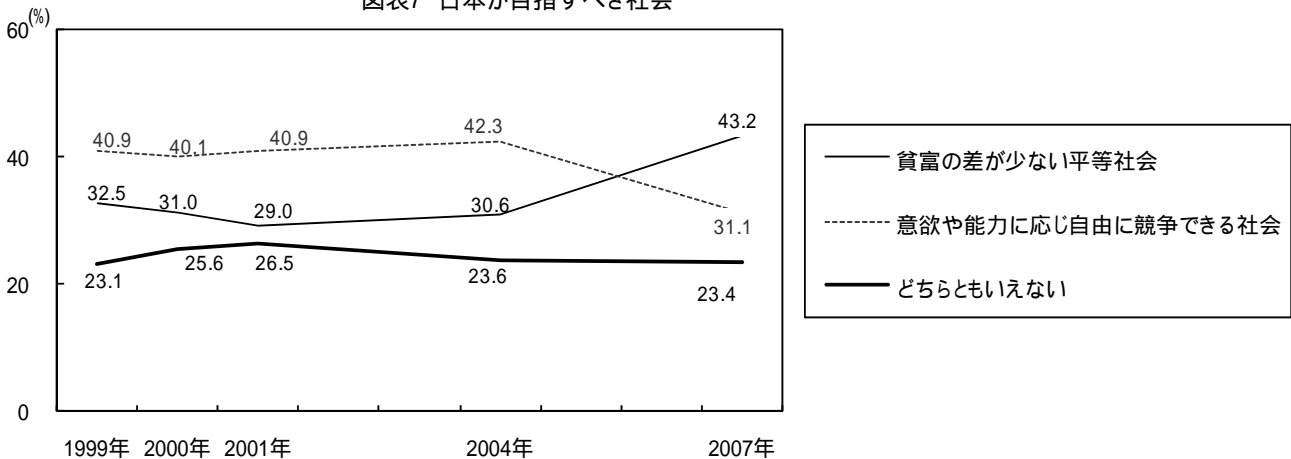


中意識: 日本の社会全体を5つの層(上、中の上、中の中、中の下、下)に分けた場合に自分自身が入る層、「中の上」、「中の中」、「中の下」だと思う人の合計
 不公平感: 一般的にいつていまの世の中について「あまり公平でない」、「公平でない」と思う人の合計

7 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きいたところ、1999年から2004年までは「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」が4割程度で、「貧富の差が少ない平等社会」を上回って推移していたが、2007年には、これが逆転し、「貧富の差が少ない平等社会」が大きく上昇(約13ポイント上昇)した一方で、「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」が大きく(約11ポイント)低下している。(図表7)

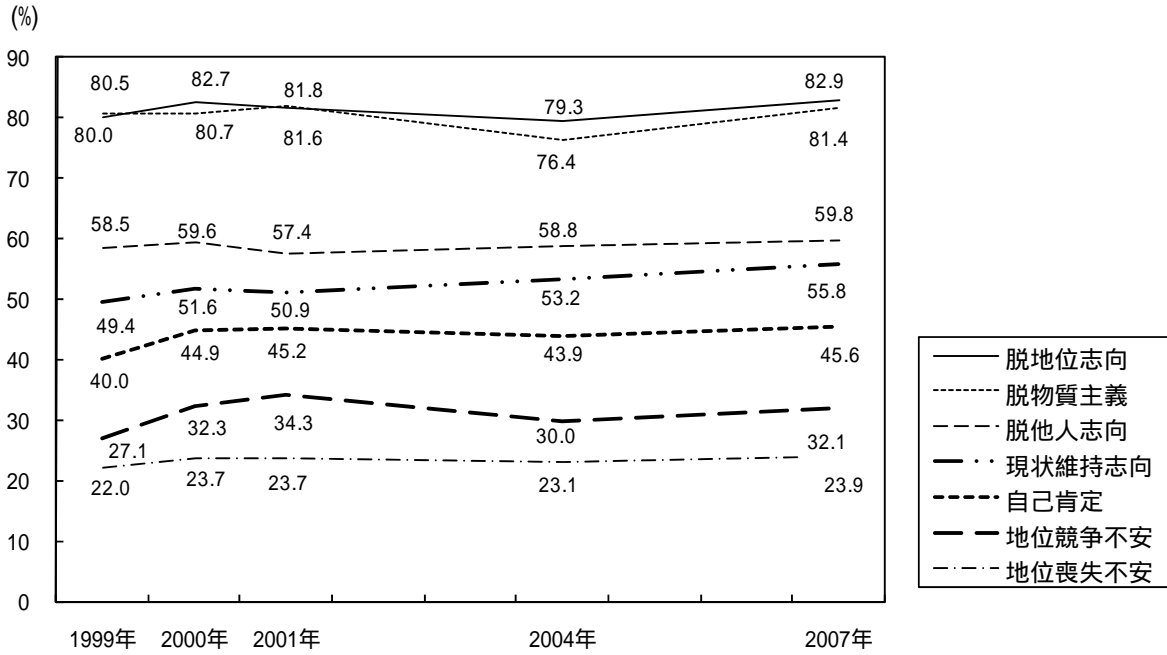
図表7 日本が目指すべき社会



8 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、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することに重きをおきたいと思う)」が2007年には8割台(それぞれ82.9%、81.4%)と高く、2004年には一旦7割台に下降したものの再び上昇した。次いで、「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)が6割程度(59.8%)となっている。一方、「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)」は6割弱(55.8%)と、わずかではあるが上昇傾向にある。(図表8)

図表8 生活意識



「よくあてはまる」と「ややあてはまる」の合計

- 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」
- 脱他人志向:「他人が自分と異なった考えや生活様式を持っていることが気にならない」
- 現状維持志向:「もっと多くを手にするよりも、これまでに獲得したものを維持することの方が重要である」
- 自己肯定:「自分には、仕事以外で他人に誇れるものがある」
- 地位喪失不安:「うかうかしていると、自分がこれまで獲得したものを失ってしまいそうな不安を感じる」
- 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」

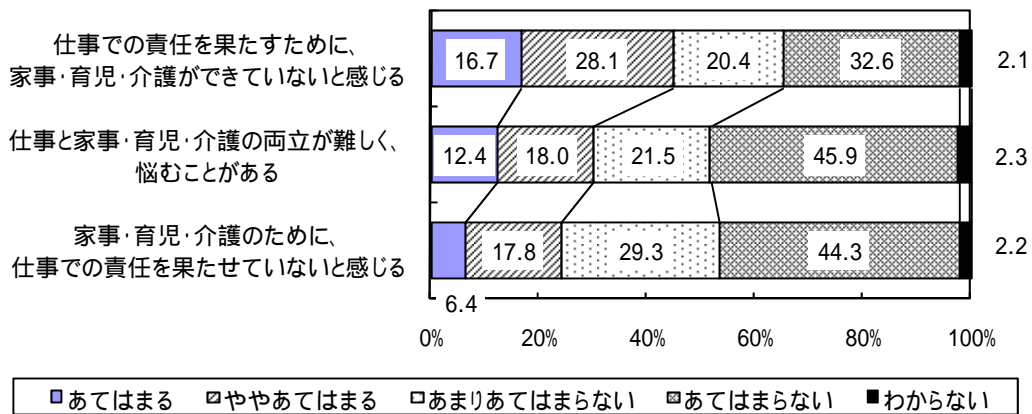
【 ．ワークライフバランスの現状と希望】

1 ワークライフバランスの現状とニーズ

(1) 仕事と生活の両立困難に関する意識【有職者】

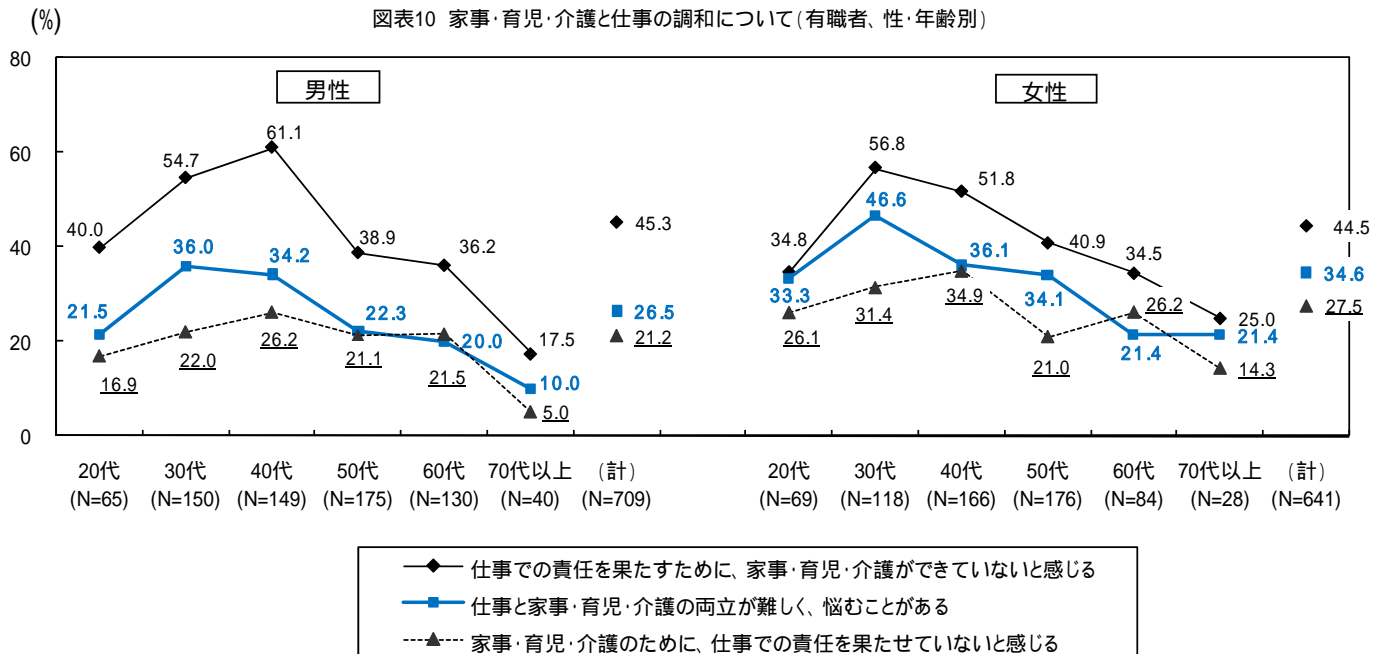
有職者に、家事・育児・介護と仕事の調和についてきいたところ、『あてはまる』（「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計、以下同様。）とする者の割合は、「仕事での責任を果たすために、家事・育児・介護ができていないと感じる」で4割強（44.9%）、「仕事と家事・育児・介護の両立が難しく、悩むことがある」で約3割（30.4%）、「家事・育児・介護のために、仕事での責任を果たせていないと感じる」で2割強（24.1%）となっている。（図表9）

図表9 家事・育児・介護と仕事の調和について（有職者、N=1,350）



『あてはまる』とする者の割合を性・年齢別にみると、「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」は、女性においては30代が6割弱（56.8%）と最も高く、男性においては40代が約6割（61.1%）と最も高い。また、「仕事と家事・育児・介護の両立が難しく、悩むことがある」は、男女とも30代（男性36.0%、女性46.6%）がピークとなっている。（図表10）

図表10 家事・育児・介護と仕事の調和について（有職者、性・年齢別）

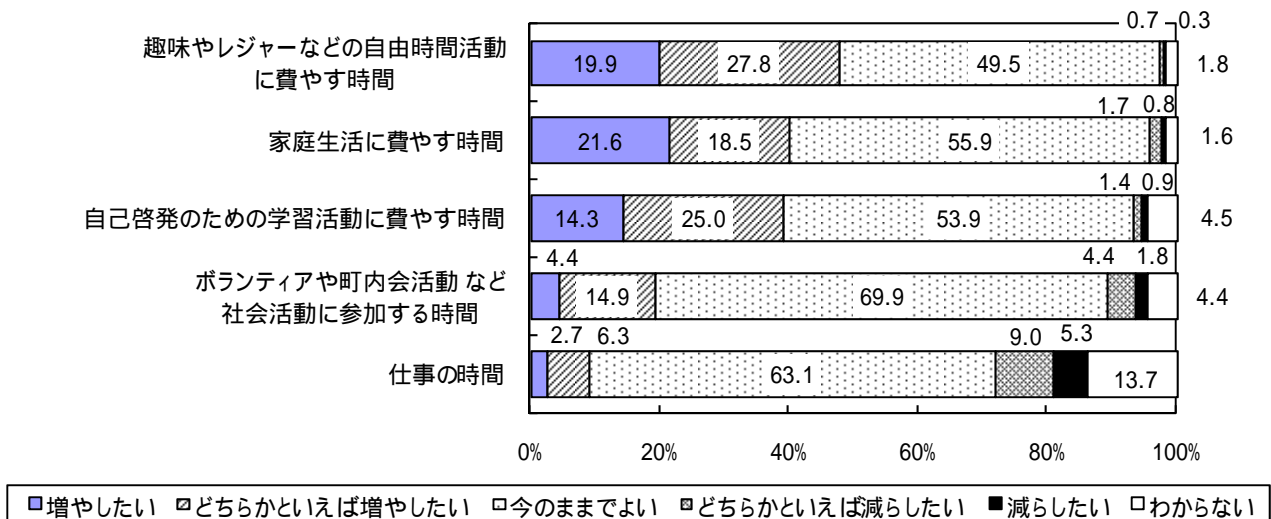


「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計

(2) 仕事と生活の調和に関するニーズ

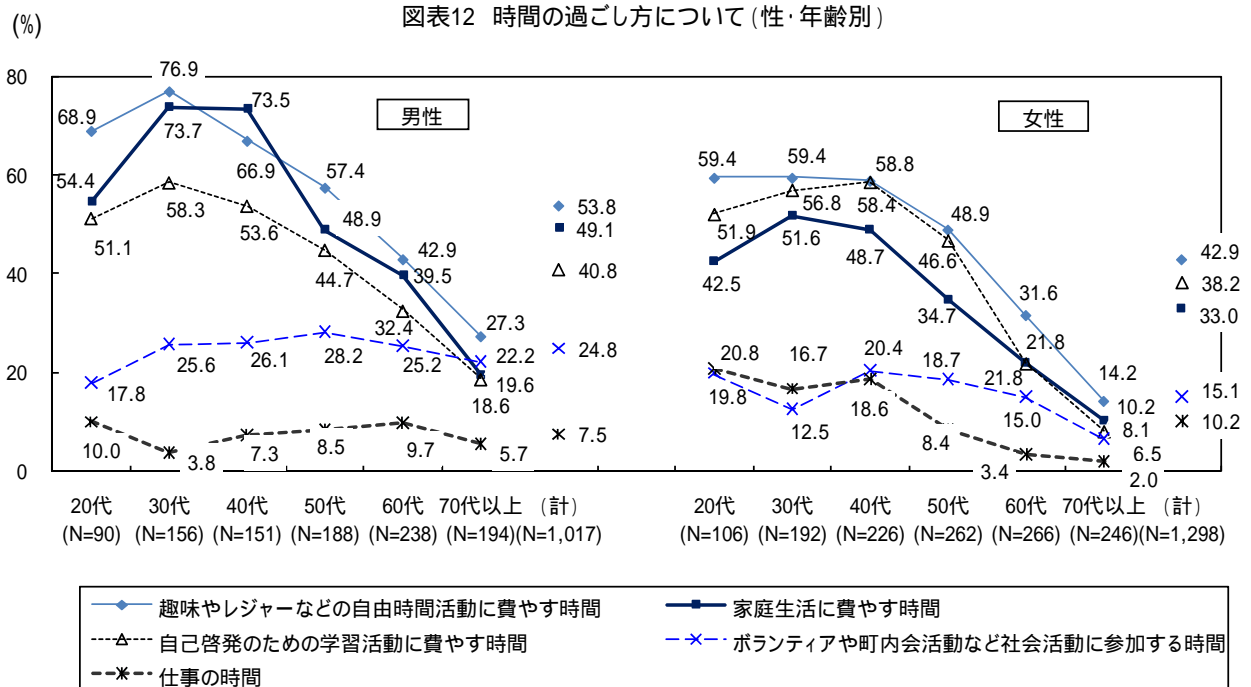
もしも、自分の時間の過ごし方を変えることができるとしたら、どのような活動に費やす時間を増やしたいかきいたところ、『増やしたい』(「増やしたい」と「どちらかといえば増やしたい」の合計、以下同様。)とする者の割合は、「趣味やレジャーなどの自由時間活動に費やす時間」で約5割(47.7%)、「家庭生活に費やす時間」で4割(40.0%)、「自己啓発のための学習活動に費やす時間」で約4割(39.4%)、「ボランティアや町内会活動など社会活動に参加する時間」で約2割(19.4%)、「仕事の時間」で約1割(9.0%)となっている。(図表11)

図表11 時間の過ごし方について (N=2,315)



『増やしたい』とする者の割合を性・年齢別にみると、「趣味やレジャーなどの自由時間活動に費やす時間」は、男女ともに20代・30代の層で高い。(男性30代76.9%、20代68.9%、女性20代・30代それぞれ59.4%)。また、「家庭生活に費やす時間」は、男女とも30代・40代で高くなっている。特に30代・40代男性では7割を超える割合となっている(30代男性73.7%、40代男性73.5%)。(図表12)

図表12 時間の過ごし方について(性・年齢別)



「増やしたい」と「どちらかといえば増やしたい」の合計

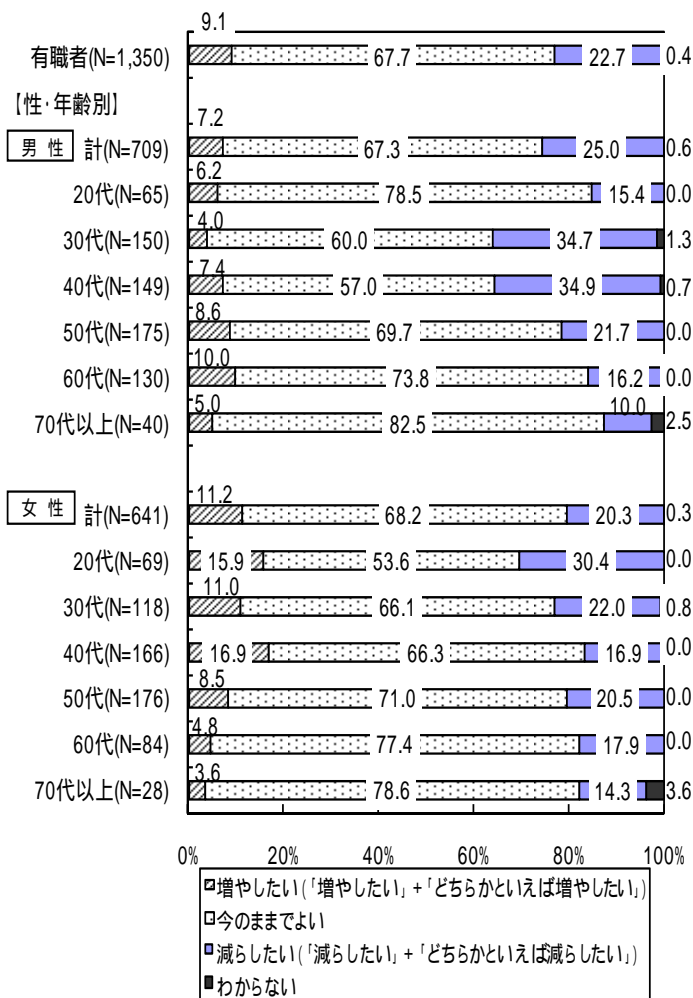
(3) 仕事時間の削減に関する希望【有職者】

「仕事の時間」について、有職者のうち、『減らしたい』（「減らしたい」と「どちらかといえば減らしたい」の合計、以下同様。）とする者の割合は、2割強（22.7%）となっている。これを性・年齢別にみると、男性においては30代、40代で3割を超えて高くなっている（30代男性34.7%、40代男性34.9%）。一方、女性においては20代で約3割（30.4%）と最も高い。（図表13）

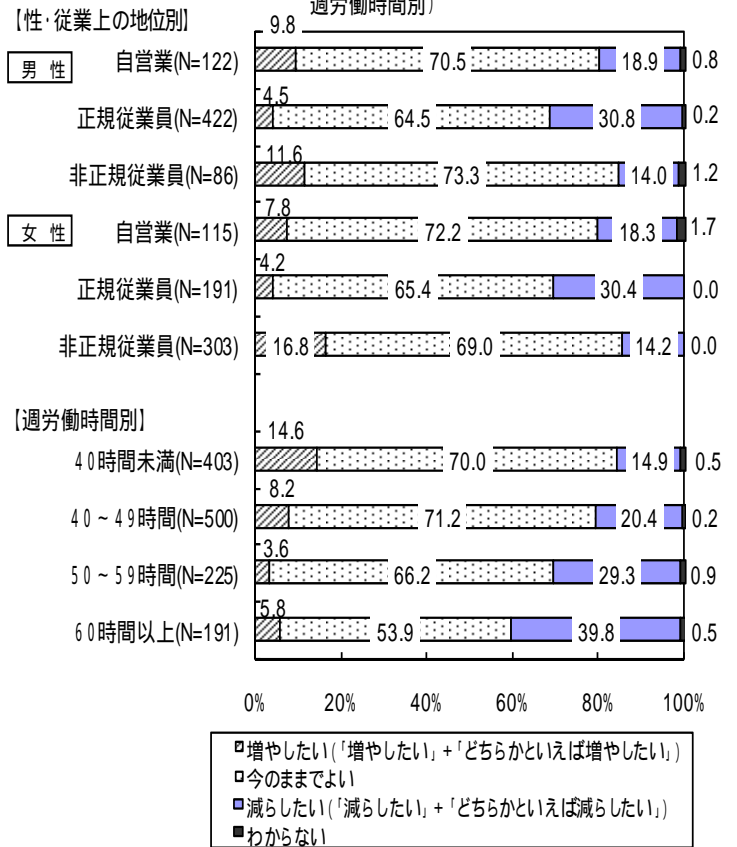
また、性・従業上の地位別にみると、男女とも正規従業員で約3割（正規従業員・男性30.8%、正規従業員・女性30.4%）と最も高く、週労働時間別にみると、労働時間が長くなるほど、その割合が高くなる傾向にある。（図表14）

なお、「仕事の時間」を『減らしたい』とする有職者に、「仕事の時間を減らした結果、収入が減ってもよいですか」ときいたところ、3割強（34.5%）の者が「はい」と答え、6割強（62.9%）の者が「いいえ」と回答している。（図表15）

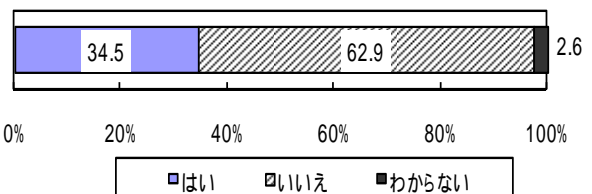
図表13 仕事の時間について(有職者、性・年齢別)



図表14 仕事の時間について(有職者、性・従業上の地位別、週労働時間別)



図表15 仕事の時間の減らした結果、収入が減ってもよいか(有職者、N=307)

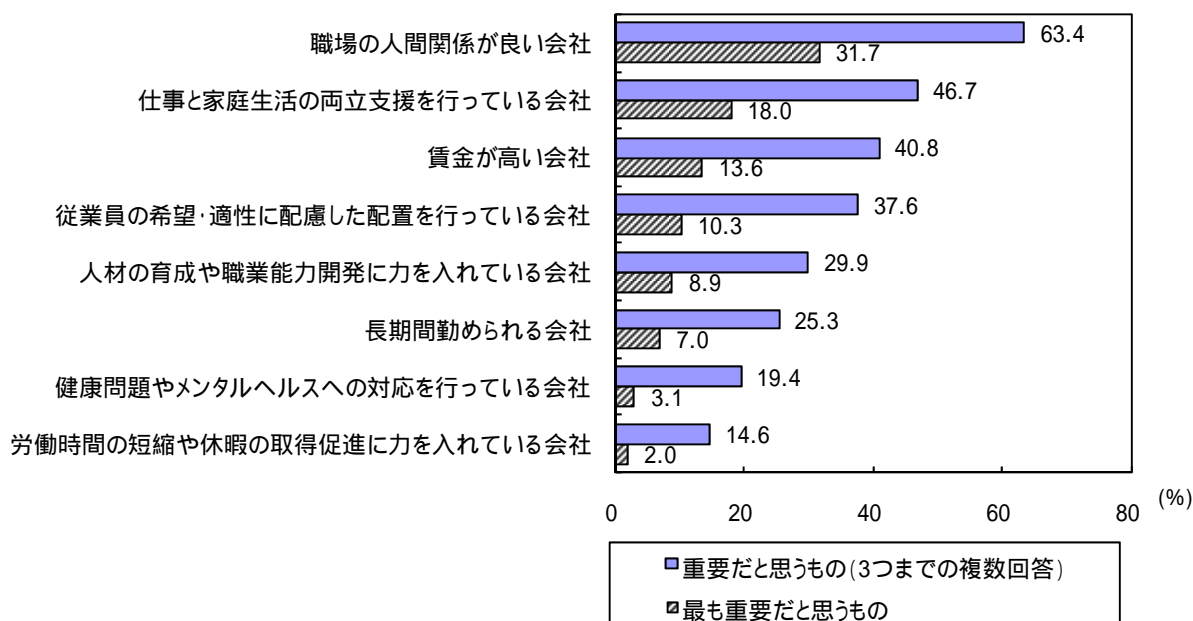


仕事の時間を「減らしたい」又は「どちらかといえば減らしたい」と回答した有職者について集計。

(4) 勤務先を選ぶ場合に重視する要素

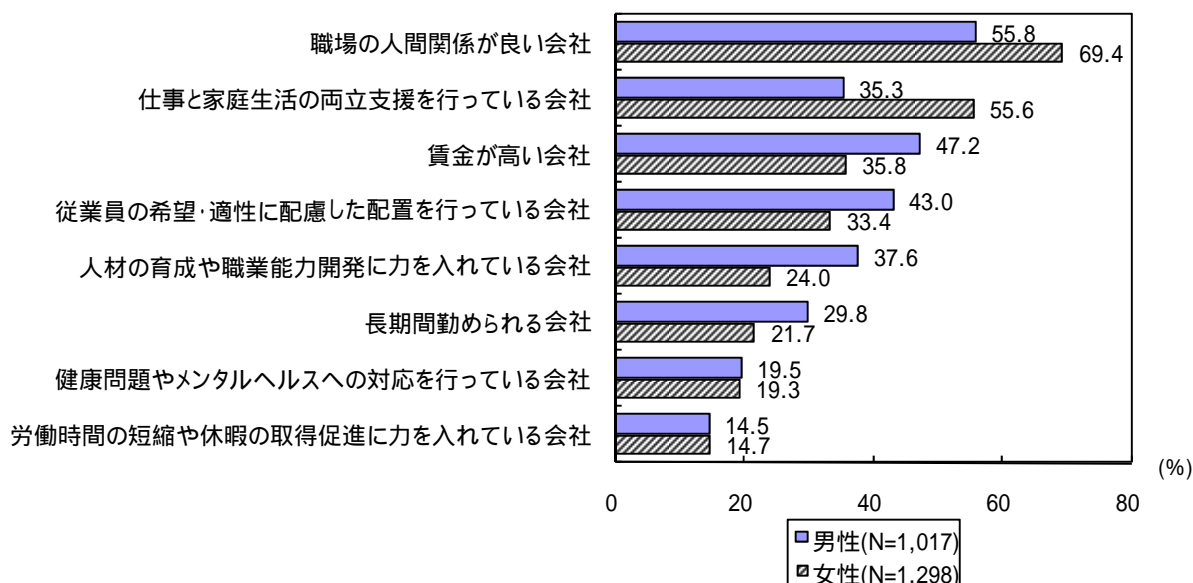
自由に勤務先が選べるとしたら、どのような会社で働きたいか聞いたところ(3つまでの複数回答、最も重要だと思うもの)「職場の人間関係が良い会社」を挙げる割合が最も高く(63.4%、31.7%)、次いで「仕事と家庭の両立支援を行っている会社」(46.7%、18.0%)、「賃金が高い会社」(40.8%、13.6%)などの順となっている。(図表 16)

図表16 勤務先を選ぶ場合に重要だと思うもの(N=2,315)



重要だと思うもの(3つまでの複数回答)を男女別にみると、「職場の人間関係が良い会社」は男女ともに1位(男性 55.8%、女性 69.4%)となっているが、「仕事と家庭の両立支援を行っている会社」については、女性では2番目に高い割合(55.6%)であるのに対し、男性では「賃金が高い会社」(47.2%)、「従業員の希望・適性に配慮した配置を行っている会社」(43.0%)、「人材の育成や職業能力開発に力を入れている会社」(37.6%)に次ぐ第5位(35.3%)となっている。(図表 17)

図表17 勤務先を選ぶ場合に重要だと思うもの(3つまでの複数回答、男女別)

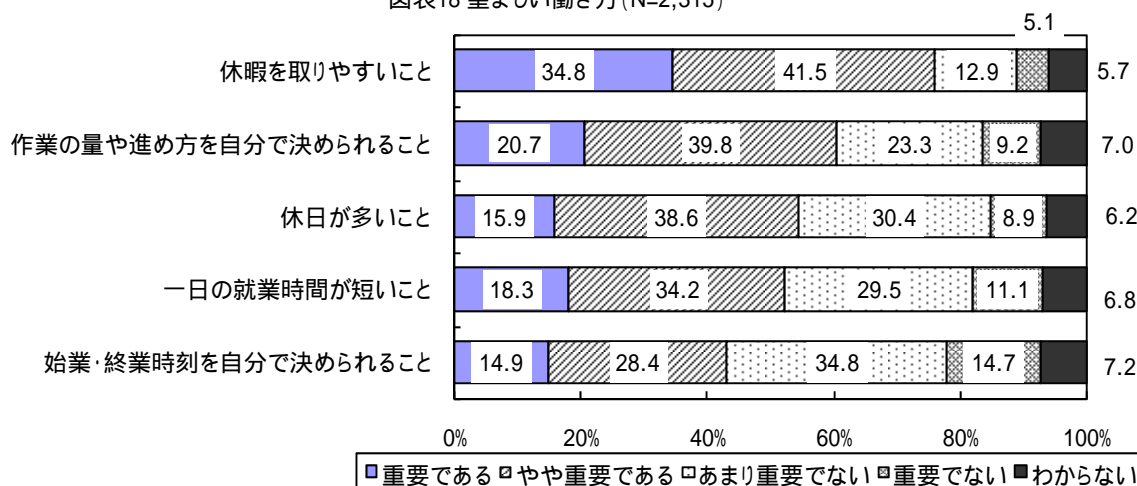


2 仕事と生活との両立課題と対応

(1) 望ましい働き方

望ましい働き方をきいたところ、各事項について『重要である』（「重要である」と「やや重要である」の合計、以下、同様。）とする者の割合は、「休暇を取りやすいこと」で8割弱（76.3%）、「作業の量や進め方を自分で決められること」で約6割（60.5%）、「休日が多いこと」、「一日の就業時間が短いこと」で5割強（それぞれ54.5%、52.5%）となっている。（図表18）

図表18 望ましい働き方(N=2,315)

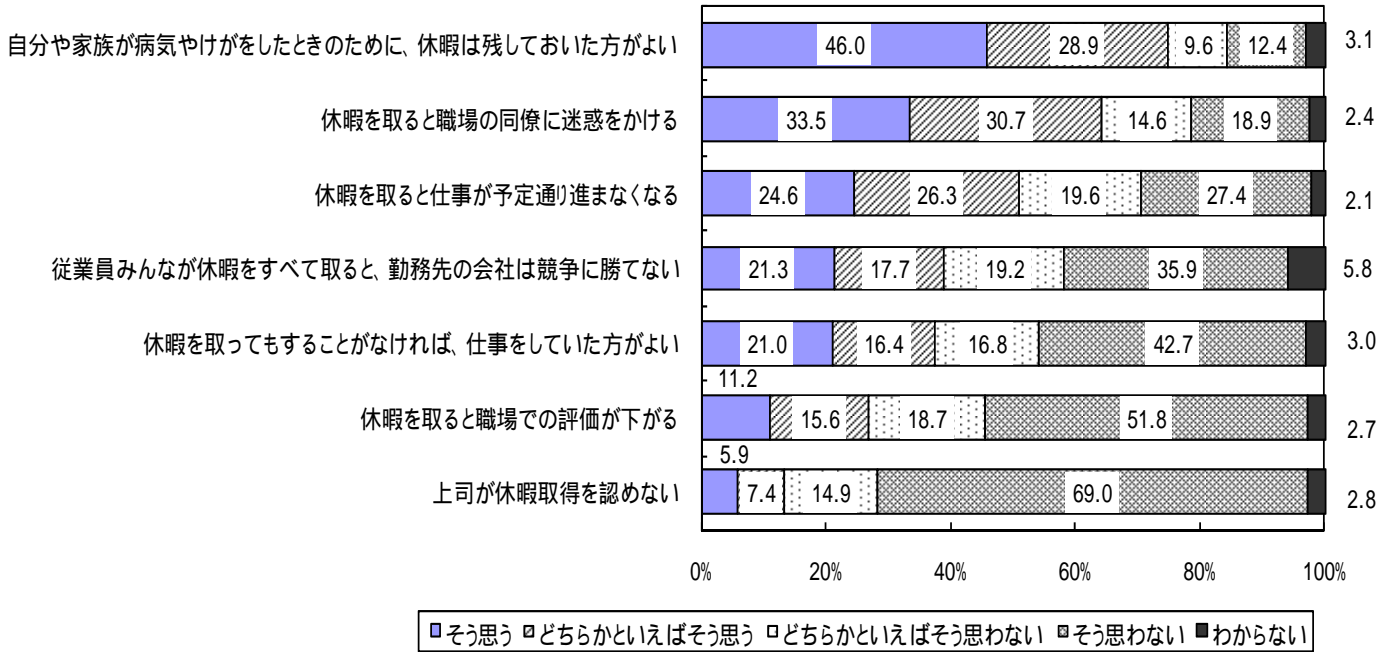


(2) 休暇を取る場合に予想されること【雇用者】

雇用者に、現在の勤務先で年次有給休暇などの休暇を取る場合に予想されることについてきいたところ、各事項について『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計。）とする者の割合は、「自分や家族が病気やけがをしたためのために、休暇は残しておいた方がよい」で7割強（74.9%）、「休暇を取ると職場の同僚に迷惑をかける」で6割強（64.2%）、「休暇を取ると仕事が予定通り進まなくなる」で約5割（50.9%）となっている。

一方、『そう思わない』（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計。）とする者の割合は、「上司が休暇取得を認めない」で8割強（83.9%）、「休暇を取ると職場での評価が下がる」で約7割（70.5%）、「休暇を取ってもすることがなければ、仕事をしていた方がよい」で約6割（59.5%）、「従業員みんなが休暇をすべて取ると、勤務先の会社は競争に勝てない」で6割弱（55.1%）となっている。（図表19）

図表19 休暇を取る場合に予想されること(雇用者、N=1,060)

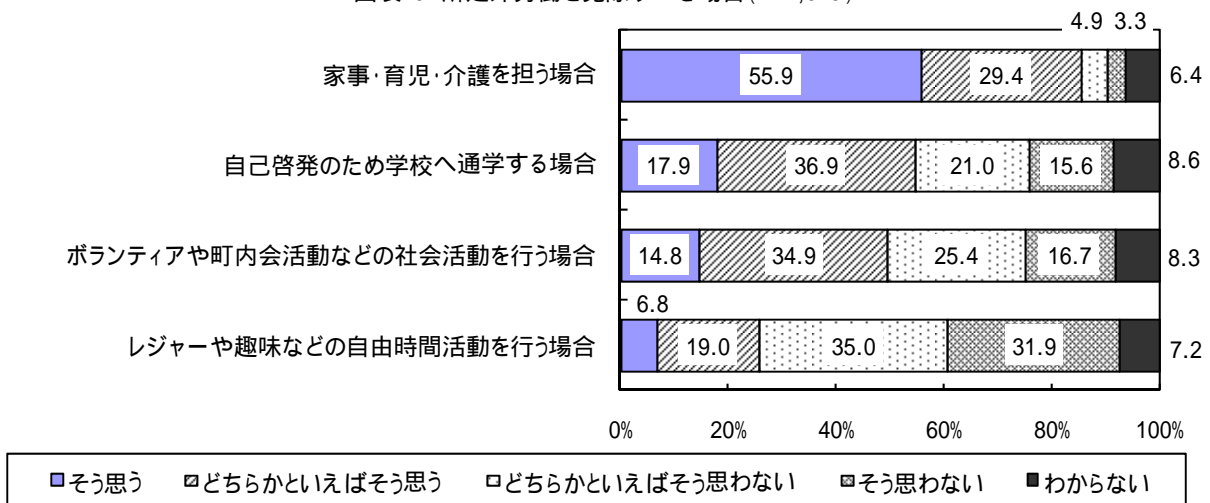


(3) 所定外労働を免除すべき場合

残業や休日出勤をしないですむよう、企業が対応すべき場合についてきいたところ、各事項について『『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計。）とする者の割合は、「家事・育児・介護を担う場合」で9割弱（85.4%）、「自己啓発のため学校へ通学する場合」で5割強（54.8%）、「ボランティアや町内会活動などの社会活動を行う場合」で約5割（49.7%）となっている。

一方、「レジャーや趣味などの自由時間活動を行う場合」については、『『そう思わない』（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計。）とする者の割合が7割弱（67.0%）となっている。（図表20）

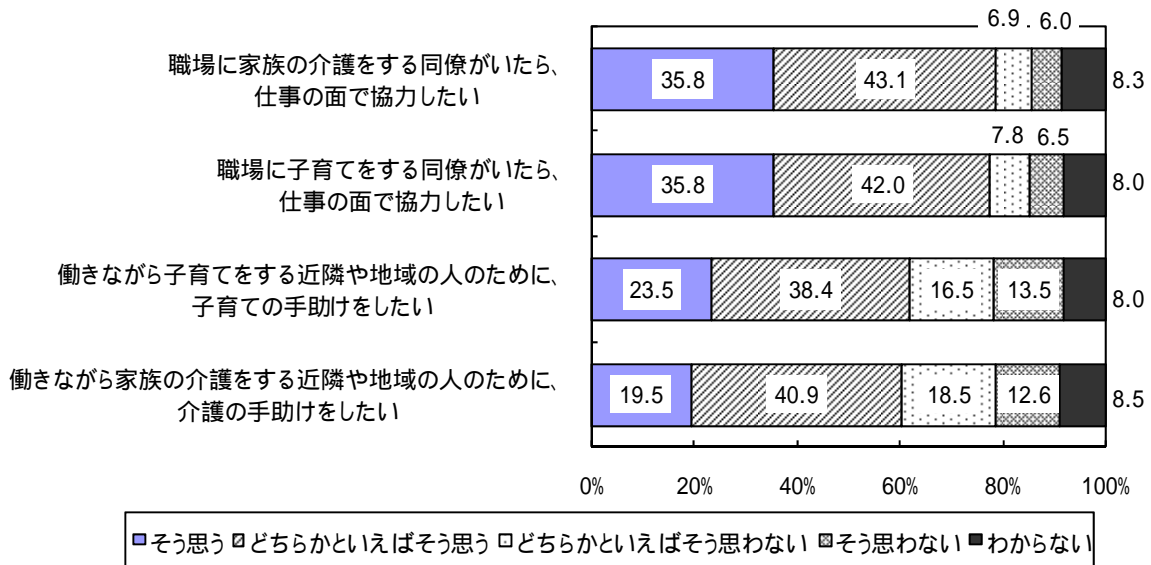
図表20 所定外労働を免除すべき場合(N=2,315)



(4) 働きながら育児・介護をする人に対する協力

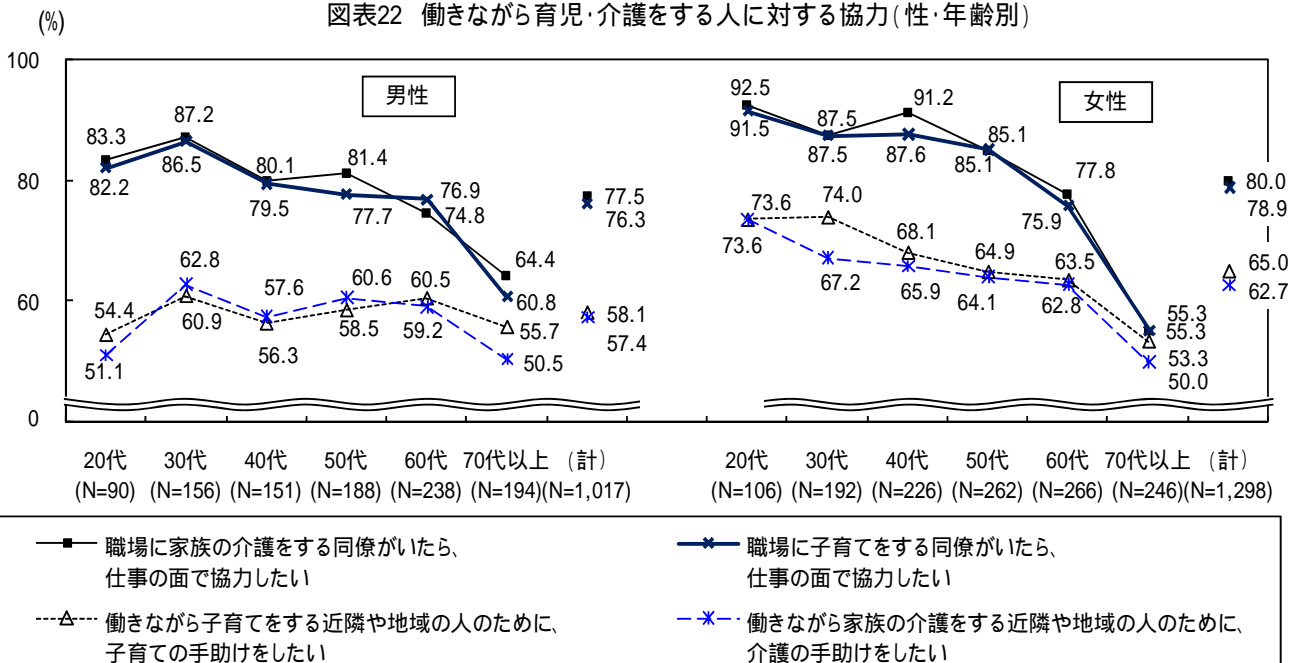
働きながら子育てや介護をする人に協力したいかどうかきいたところ、各事項について『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計。）とする者の割合は、「職場に家族の介護をする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」、「職場に子育てをする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」で8割弱（それぞれ78.9%、77.8%）、「働きながら子育てをする近隣や地域の人のために、子育ての手助けをしたい」、「働きながら家族の介護をする近隣や地域の人のために、介護の手助けをしたい」で約6割（それぞれ62.0%、60.4%）となっている。（図表21）

図表21 働きながら育児・介護をする人に対する協力(N=2,315)



これを性・年齢別にみると、「職場に家族の介護をする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」、「職場に子育てをする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」では、男性においては30代、女性においては20代でその割合が最も高くなっている。（図表22）

図表22 働きながら育児・介護をする人に対する協力(性・年齢別)



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

参考表（本文図表に用いている数値の参考データ）

p.4 図表1 日本型雇用慣行

		良いことだ と思う	どちらかと いえば良い ことだと思 う	どちらかと いえば良く ないことだ と思う	よくないこ とだと思 う	わからない
終身雇用	2007	40.1	46.0	8.4	2.2	3.3
	2004	33.7	44.3	12.7	3.4	5.9
	2001	33.2	43.0	14.2	5.0	4.7
組織との一体感	2007	43.2	41.1	7.5	1.6	6.6
	2004	35.9	41.9	9.9	2.7	9.6
	2001	40.1	38.9	9.9	3.0	8.1
自己啓発型能力開発	2007	26.4	45.3	15.3	5.8	7.1
	2004	29.4	42.2	14.2	5.7	8.5
	2001	35.6	37.9	12.9	6.5	7.0
年功賃金	2007	27.9	43.9	19.0	5.8	3.2
	2004	24.7	42.0	20.3	7.3	5.7
	2001	23.8	38.5	23.0	10.7	4.0
福利厚生との給与化	2007	32.7	31.9	20.0	9.6	5.9
	2004	30.8	30.3	19.9	11.2	7.8
	2001	27.4	26.4	21.0	15.2	10.0

p.5 図表3 分配原理

		そう思う	どちらかと いえばそう 思う	どちらかと いえばそう 思わない	そう思わな い	どちらとも いえない	わからない
努力原理	2007	58.1	30.5	4.4	2.6	3.1	1.3
実績原理	2007	52.8	31.1	4.8	5.7	4.1	1.5
必要原理	2007	13.3	18.5	18.7	35.1	10.2	4.2
平等原理	2007	9.8	10.8	18.9	47.5	10.0	2.9

p.6 図表4 仕事満足度(有職者)

		満足してい る	まあ満足し ている	やや不満で ある	不満である	どちらとも いえない	わからない
自分の能力が十分に発揮できる	2007	15.3	50.4	21.0	6.6	5.7	1.0
責任を任されている範囲が広い	2007	16.4	47.6	15.2	6.9	12.8	1.1
仕事に新しいチャレンジがある	2007	14.8	38.5	21.3	12.6	11.6	1.1
努力に見合った待遇が得られる	2007	12.9	38.6	26.8	17.5	3.6	0.7

p.6 図表5 フリーター感

		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
自由で多様な働き方である	2007	10.8	16.0	22.7	47.7	2.9
	2004	17.6	22.2	20.0	35.7	4.4
生活を不安定にする働き方である	2007	68.5	19.5	5.0	5.0	2.0
	2004	58.6	26.9	6.5	4.8	3.2

p.7 図表6 社会意識

		上	中の上	中の中	中の下	下	わからない
階層帰属意識	2007	0.8	10.4	48.0	28.9	9.3	2.5
	2004	1.5	9.9	48.5	26.9	8.1	5.1
	2001	0.9	10.1	49.9	27.2	7.9	3.9
	2000	1.3	10.9	49.8	26.2	7.5	4.2

		公平である	だいたい公 平である	あまり公平 でない	公平でない	わからない
不公平感	2007	1.5	22.1	50.3	24.4	1.8
	2004	1.8	24.4	47.3	23.9	2.6
	2001	2.4	24.0	47.3	23.7	2.6
	2000	2.3	26.5	46.7	21.6	2.9

p.8 図表8 生活意識

		よくあては まる	ややあては まる	あまりあて はまらない	まったくあ てはまらな い	どちらとも いえない	わからない
脱地位志向	2007	44.8	38.1	8.4	2.7	4.1	1.8
脱物質主義	2007	44.1	37.3	7.8	2.0	7.0	1.7
脱他人志向	2007	29.6	30.2	19.8	12.4	5.8	2.2
現状維持志向	2007	19.8	36.0	23.2	9.4	8.1	3.5
自己肯定	2007	17.1	28.5	25.9	13.0	12.1	3.5
地位競争不安	2007	8.9	23.2	33.2	27.5	5.1	2.1
地位喪失不安	2007	5.8	18.1	38.5	30.8	4.6	2.2