

# 第2章

## 働く人の意識と就業行動



## 第2章 働く人の意識と就業行動

人口減少に転じた我が国では、今後も、持続的な経済の成長を通じて、勤労者生活を充実させていくため、より多くの就業参加と高い労働生産性を実現していくことが不可欠である。若年者の雇用・生活の安定や働く意欲の向上、子育て期にある労働者の適切な就業支援、高齢者の高い就業意欲に応えた就業機会の拡大など、労働者の意欲を高めていくことによって、持続的な経済成長と勤労者生活の充実を図っていくことが期待される。

労働者の働き方や仕事に対する意欲には、企業の人事方針や雇用管理が大きな影響を与える。我が国企業の多くで、長期雇用や年功的な賃金体系という特徴を持つ雇用慣行がみられるが、バブル崩壊以降の経済停滞の中でその見直しも進み、長期雇用慣行を前提とする正規の従業員の減少もみられた。人事方針や雇用管理の見直しは、労働者の意欲を支えるものであることが期待される。しかしながら、労働者の働くことへの満足感は、必ずしも高まってきたわけではない。特に、1990年代半ば以降、経済成長の停滞に伴って、所得面での満足感の低下がみられ、生活全体の満足感の低下にも影響を与えている。人口減少社会に転じた我が国において、働く人が意欲を持って仕事に取り組むことができる職場や社会環境を創り上げていくことは、喫緊の課題である。

第2章では、働くことに関する国民の意識や働き方の変化、若年者、子育て世代、高齢者の意識とそれらの国際比較、就業意欲の向上につながる雇用管理等について分析し、より多くの人々の就業への参加と労働生産性の向上を通じた経済の発展の実現に向けた課題について検討する。

### 第1節 働くことに関する意識とその変化

生活に満足感を持つ者の割合は、1990年代半ば以降低下しており、仕事について満足感を持つ者の割合も、低下傾向にある。このような国民の意識における満足感の低下は、1990年代後半の経済停滞に伴う所得面の不満によるところが大きい。その一方で、長期的な傾向としては、心の豊かさや自由時間の充実を求める傾向が強まり、所得を追求する国民意識も次第に変化している。

また、働き方に関する意識をみると、年齢層によって、働く目的や雇用慣行、分配のあり方に対する考え方や評価は異なっている。数値比較が可能な他国の動向をみると、我が国では、若年層の仕事に対する満足感は低く、若年層を中心に組織や仕事内容に対する不満から自発的な離職を惹起する傾向がある。また、中高年層では、長期勤続者の中で不満を高めている層があり、仮に転職するとしても、賃金が大きく低下するなど、継続就業者、中途採用者のいずれの雇用管理にも大きな課題がある。

本節では、国民生活の満足感や働き方に関する意識を分析するとともに、職業意識の国際比較からみた我が国の特徴を整理する。

## 1) 経済の動きと仕事の満足感

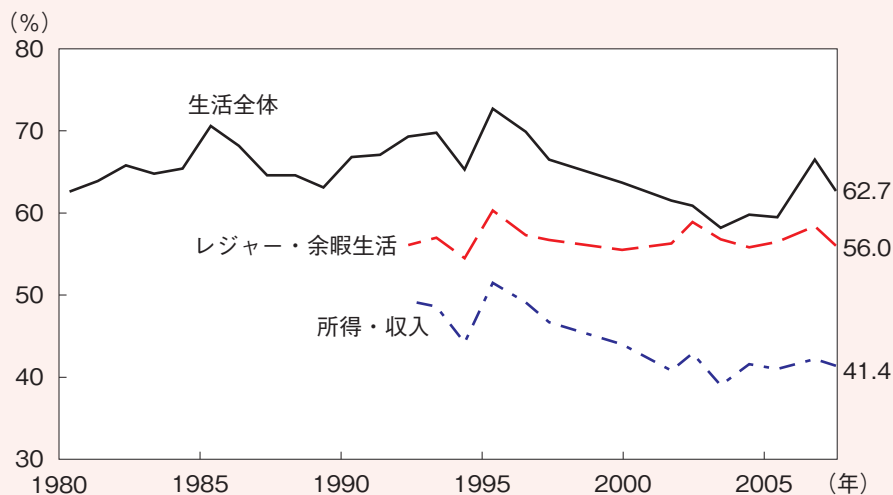
### (生活に満足している者の割合は、1990年代半ば以降低下)

内閣府「国民生活に関する世論調査」に基づき、国民の生活意識についてみると、現在の生活に満足している者の割合は、1980年代以降、長期的な傾向として高まっていたが、1995年をピークとして2003年までその水準は低下し、一時は1980年の水準をも下回った。その後は、2006年まで再び上昇傾向がみられるようになったが、2007年は前年よりも低下し62.7%と1980年代前半とほぼ同じ水準となっている。

生活における個別の側面として、所得・収入、レジャー・余暇時間に関する満足感を調査を開始した1992年以降でみると、レジャー・余暇時間がほぼ横ばいを続ける中で、所得・収入は生活全体に満足している者の動きとほぼ同様に推移し、1995年以降2003年まで低下を続けた(第2-(1)-1図、付2-(1)-1表)。

所得・収入に関する満足感は、長期的な経済停滞の下で低下してきたが、近年の景気回復に伴ってわずかながら上昇する動きがみられる。こうした、所得・収入に関する満足感や景気に伴うマインドの変化が、生活全体の満足感にも影響していることがうかがえる。

第2-(1)-1図 生活に満足感を持つ者の割合の推移



資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」

(注) 満足者割合は、1991年5月調査以前は、「十分満足している」「一応満足している」の合計、それ以降は、「満足している」「まあ満足している」の合計。

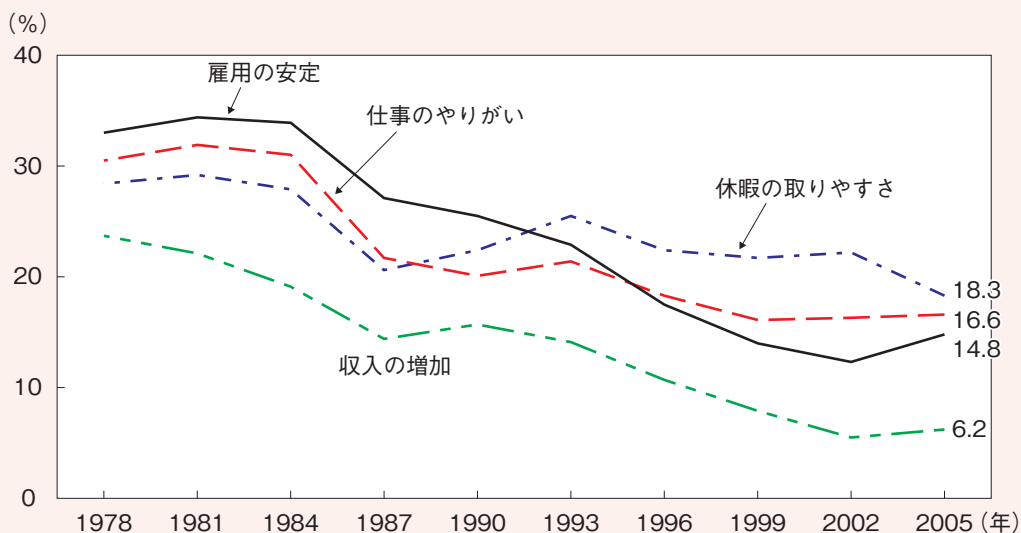
### (仕事について満足感を持つ者の割合は、長期的に低下傾向)

内閣府「国民生活選好度調査」では、生活全般にわたる60の項目について重要度や満足感を3年ごとに調査しているが、このうち仕事に関係する主要な4項目についてみると、1978年以降、満足感を持つ者の割合はいずれの項目でも長期的に低下しており、特に、雇

用の安定、収入の増加、仕事のやりがいの項目では低下幅が大きい。収入の増加については、1978年以降継続して、これらの項目の中で特に満足感を持つ者の割合が低い項目となっている。

なお、この間の推移を詳細にみると、円高不況期にあたる1980年代半ばに全ての項目で満足感を持つ者の割合は低下した。その後、1980年代後半から1990年代始めまでの景気拡大期に横ばい傾向ないし若干の高まりがみられたが、その後は再び低下し、特に、雇用の安定、収入の増加の項目で大きな低下を示した。2005年には、雇用情勢の改善に伴って雇用の安定ではっきりとした改善がみられたが、所定外労働時間が増加し、年次有給休暇の取得率も低下する中で休暇の取りやすさは低下し、他の項目についても小さな改善に止まっている（第2-（1）-2図）。

第2-（1）-2図 仕事の満足度（主要項目別）



資料出所 内閣府「国民生活選好度調査」

(注) 1) 仕事の満足度は、主要項目別にみた「十分満たされている」「かなり満たされている」とする者の合計の割合。

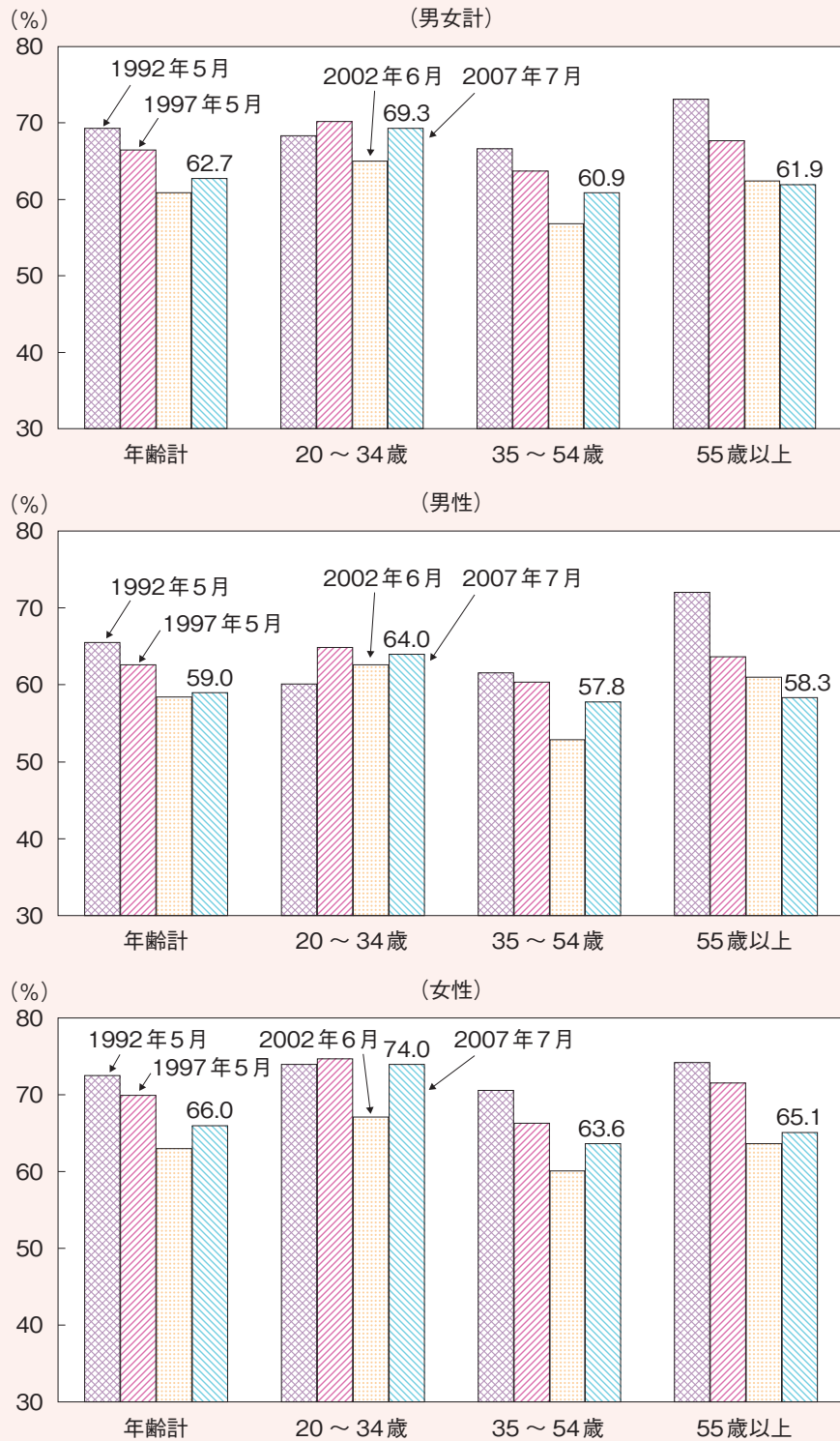
2) 各項目の内容は以下の通り。「雇用の安定」：失業の不安がなく働けること、「仕事のやりがい」：やりがいのある仕事や自分に適した仕事があること、「休暇の取りやすさ」：年間を通じて休みを多く取れること、「収入の増加」：収入が年々確実に増えること。

### (生活に満足している者の割合は、中高年層において低下)

1990年代半ば以降低下傾向にあった生活に満足感を持つ者の割合について、年齢階級として20～34歳、35～54歳、55歳以上の3区分をとり、それぞれの動きを5年ごとにみると、20～34歳では概ね横ばいで推移する一方、35～54歳、55歳以上では総じて低下傾向にある。特に、55歳以上層では、1990年代初頭はこれらの年齢階級の中で最も満足者割合が高かったが、その後急速に低下し、2007年では最も満足感が低い35～54歳とほぼ同じ水準となっている。このような年齢階級別の動きの特徴は、男女ともにみられるものである（第2-（1）-3図）。

次に、所得・収入、レジャー・余暇時間に関して満足感を持つ者の割合をみると、所得・

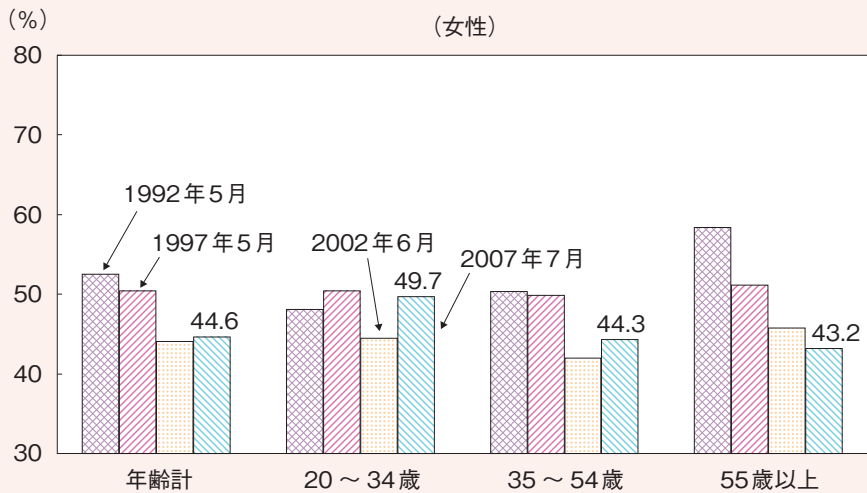
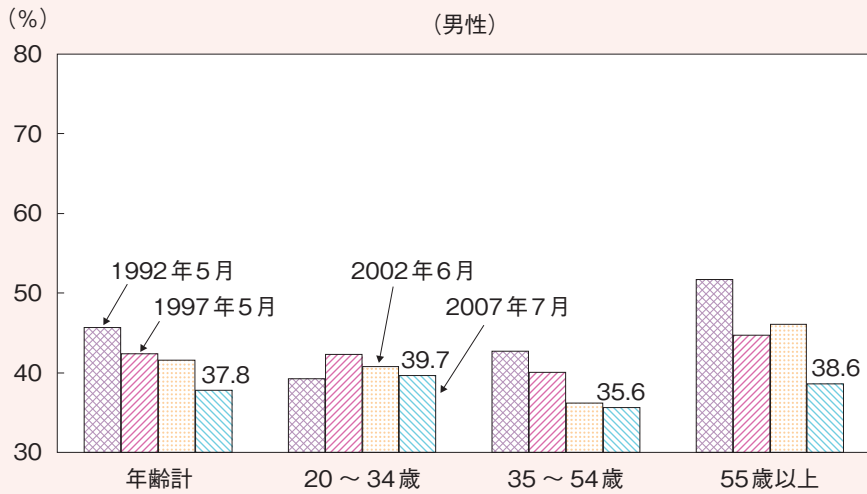
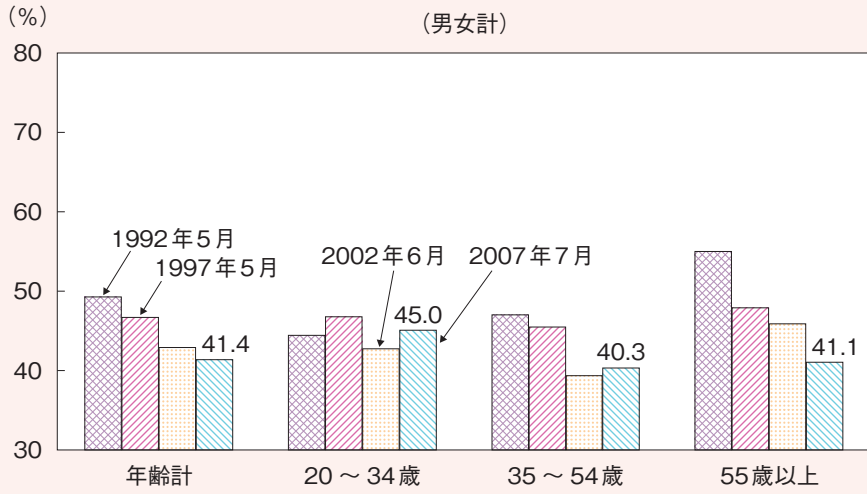
第2 - (1) - 3図 年齢階級別生活に満足感を持つ者の割合の推移 (生活全体)



資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」  
 (注) 満足者割合は、「満足している」「まあ満足している」の合計。

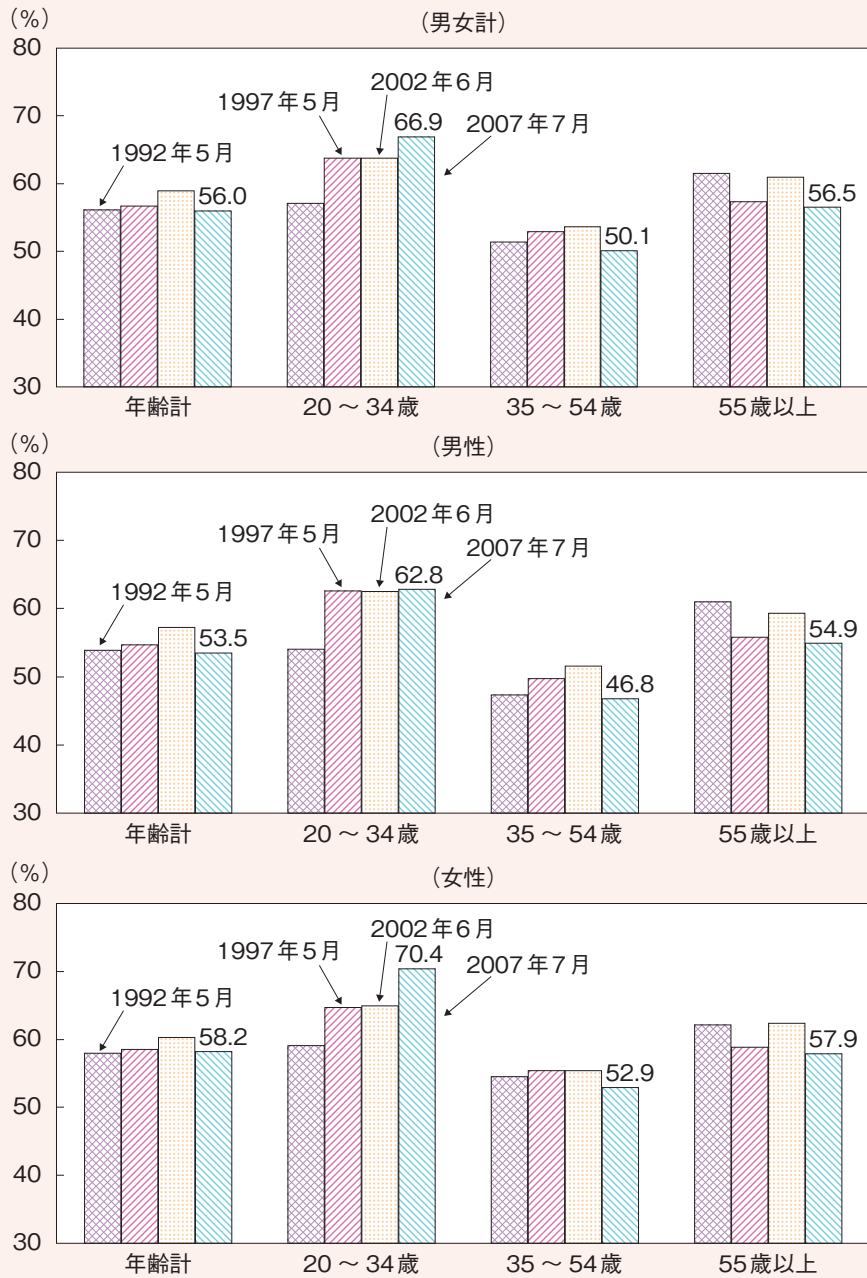
収入では全体的に満足感が低いが、55歳以上層での低下が大きいという点では生活全体の満足感の動きとほぼ同じ特徴が表れている。レジャー・余暇時間では、20～34歳層で満足感を持つ者の割合は大きく高まっている(第2 - (1) - 4図、第2 - (1) - 5図)。

第2 - (1) - 4図 年齢階級別生活に満足感を持つ者の割合の推移 (所得・収入)



資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」  
 (注) 満足者割合は、「満足している」「まあ満足している」の合計。

第2 - (1) - 5図 年齢階級別生活に満足感を持つ者の割合の推移 (レジャー・余暇時間)



資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」

(注) 満足者割合は、「満足している」「まあ満足している」の合計。

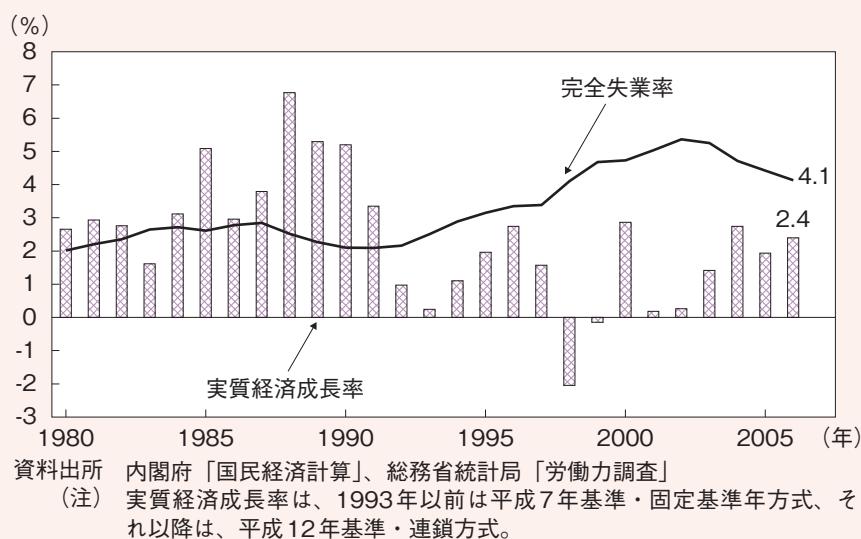
(マクロ経済環境と連動する国民生活の満足感)

このように、生活に関する満足感の動きは1990年代の経済停滞の下で低下し、2002年以降の景気回復に伴って改善の動きがみられる。

1980年代の経済成長率は、円高不況期を除けば高い伸びがみられたが、1990年代に入ると、景気後退期にはほとんど経済成長がみられず、拡張期においても経済成長率は2%台に止まるようになった。一方、完全失業率は、1990年代から2002年にかけて大きく上昇した。こうしたマクロ経済環境は、国民生活の満足感にも大きな影響を及ぼしていると考えられる



## 第2 - (1) - 6図 実質経済成長率および完全失業率の推移



(第2 - (1) - 6図)。2002年以降、景気は回復し完全失業率も大きく低下しており、そうした中で、生活全体の満足感にも改善の動きがみられる。

## 2) 国民意識の長期的な傾向

### (年齢層ごとに特徴がある仕事に関する意識)

国民の生活意識という観点から、働く目的と理想的な仕事についてその推移をみると、比較が可能な2000年以降大きな変化はみられない。

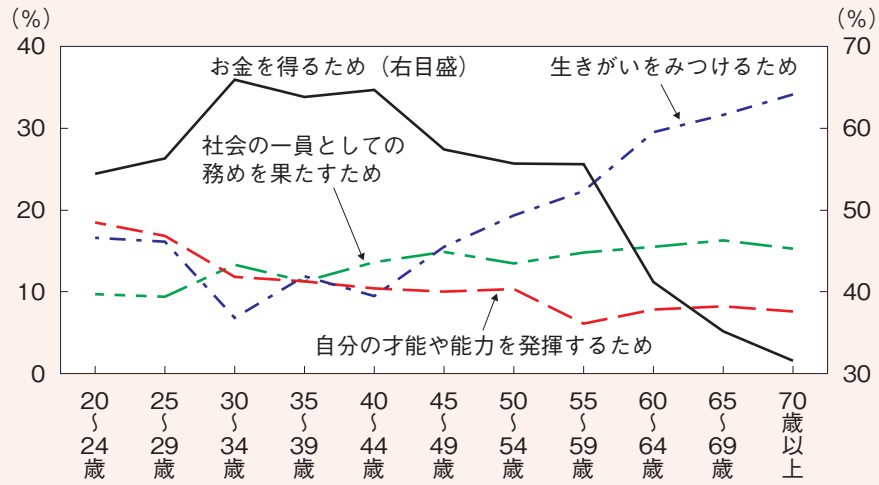
働く目的では、お金を得るための最も多くほぼ半数を占めており、生きがいを見つけるためのそれに続いている。理想的な仕事では、収入が安定している仕事、自分にとって楽しい仕事が多く、概ね半数の人がこれらの項目をあげている。また、これらに次いで、自分の専門知識や能力が活かせる仕事が多くなっており、概ね3割の人がこの項目をあげている(付2 - (1) - 2表、付2 - (1) - 3表)。

一方、これらを年齢階級別にみると、働く目的、理想的な仕事のいずれも、年齢階級による大きな違いがみられる。

働く目的がお金を得るためである者の割合は、20歳台から50歳台にかけて高く、それ以降急激に低下する。特に、30~40歳台前半が高い。これに対し、生きがいを見つけるためには、40歳台後半から次第に高くなり、60歳台になると、お金を得るためとほぼ同じかそれを超える水準となっている(第2 - (1) - 7図)。

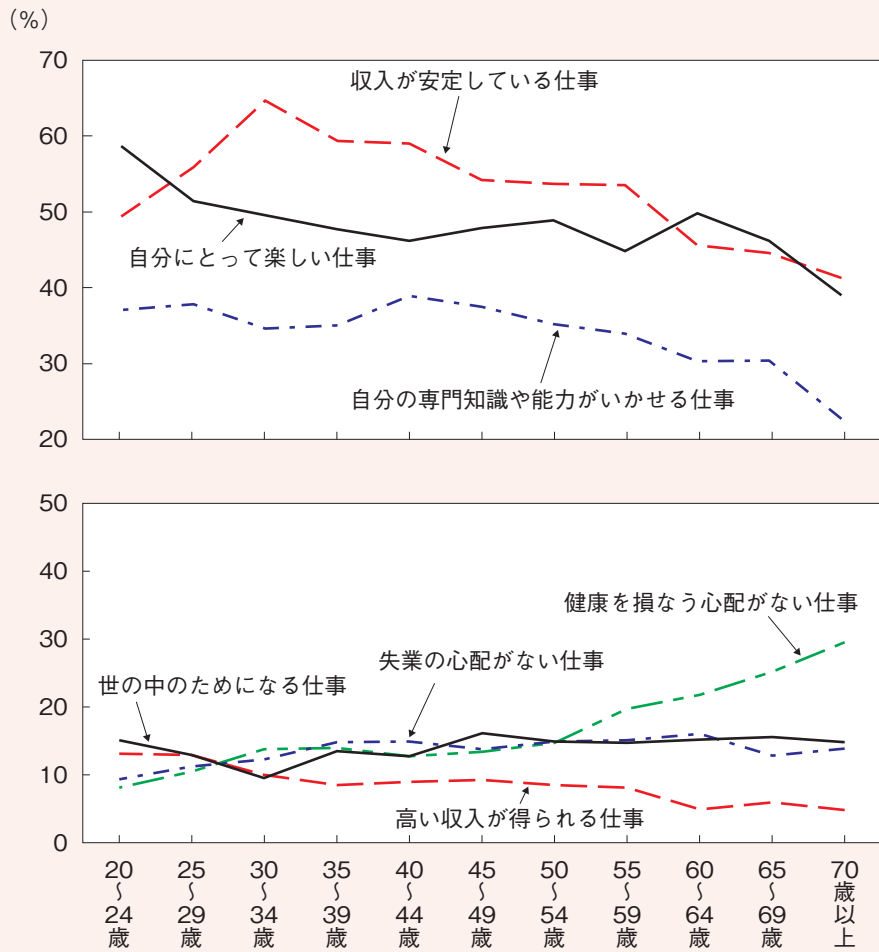
理想的な仕事については、収入が安定している仕事、自分の専門知識や能力が活かせる仕事をあげる者の割合は、40歳台を超える頃から次第に低下する。自分にとって楽しい仕事は、20歳台で高いほかは、それ以降の年齢層でほぼ同水準にあり、60歳台で最も高い。また、健康を損なう心配がない仕事は、全体としてみるとその水準はそれほど高いものではないが、50歳台後半から次第に高まる(第2 - (1) - 8図)。

第2－(1)－7図 年齢階級別働く目的 (2007年)



資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」

第2－(1)－8図 年齢階級別理想的な仕事 (2007年・複数回答)



資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」

このように、国民の仕事観は、若年層から壮年層にかけてお金を得ることや収入の安定を重視するが、年齢が高まるにつれて仕事観は変化し、生きがいを重視し、健康を損なわないことに心がける傾向が出てくる。

### (自由時間を増やしたいとする傾向は次第に高まる)

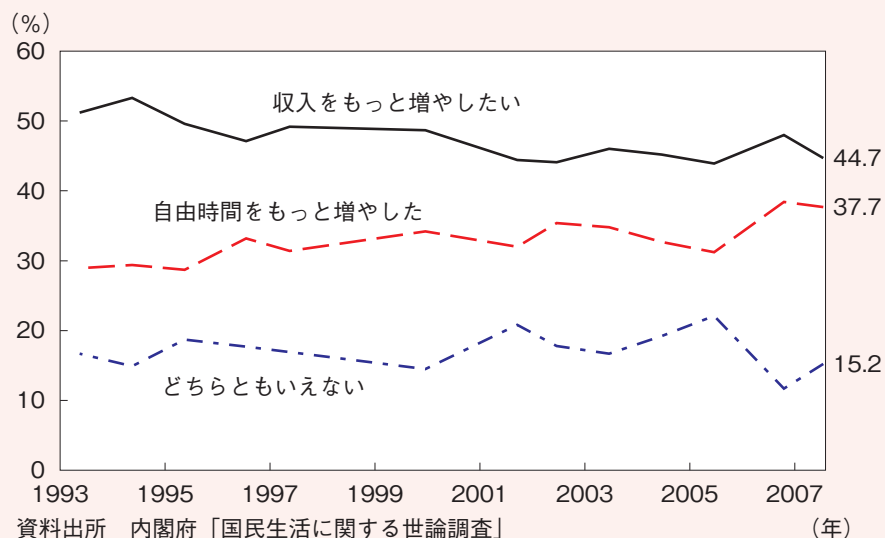
収入と自由時間に関する国民の意識として、収入をもっと増やしたいか、自由時間を増やしたいかについてみると、収入をもっと増やしたいとする者の方が多くなっている。

しかしながら、収入をもっと増やしたいとする者の割合は、長期的には次第に低下しており、自由時間を増やしたいとする者の割合は次第に高まっていることから、2007年にはその差は7%ポイントにまで縮小している。このように、国民の収入や自由時間に関する意識は次第に変化している(第2-(1)-9図)。

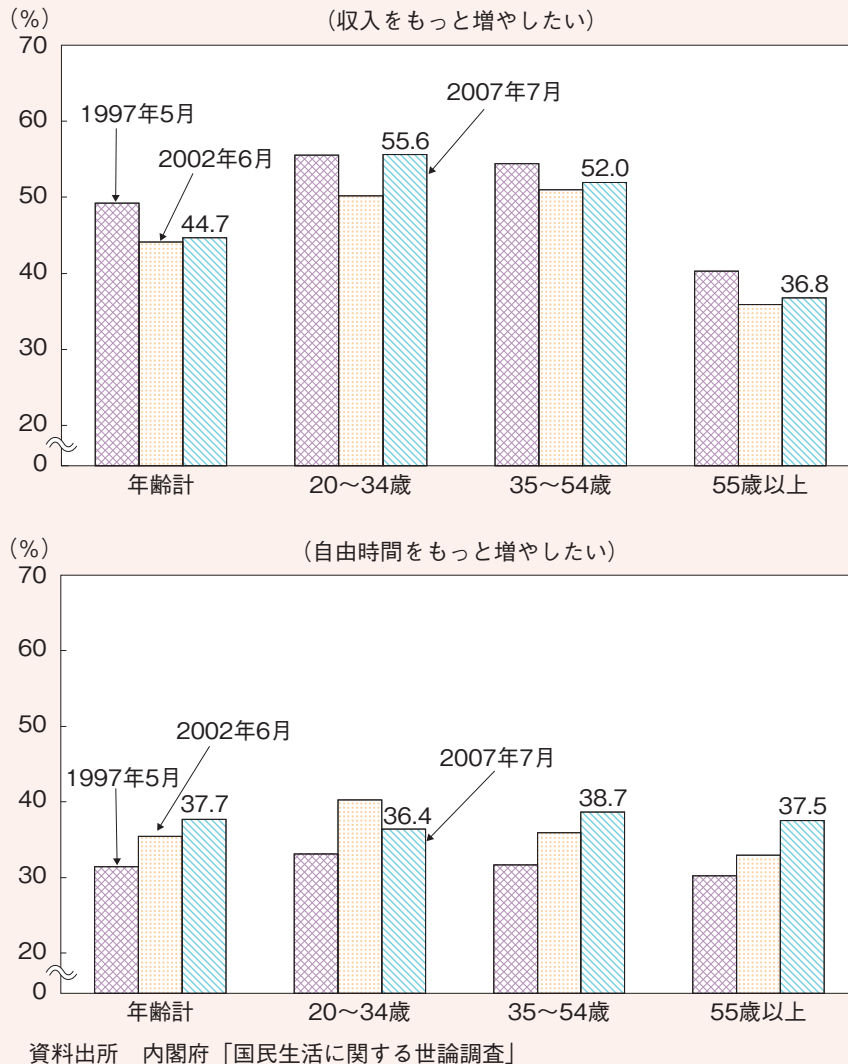
次に、これを年齢階級別にみると、収入をもっと増やしたいとする者は、若年層や壮年層で多くなっている。その動きは、年齢計で見れば、1997年から2002年にかけて低下しその後は横ばいとなっているが、20~34歳では、1997年から2002年にかけて低下した後2002年から2007年にかけて大きく上昇している。自由時間をもっと増やしたいとする者は、年齢計で見れば、1997年以降上昇傾向にあるが、20~34歳では、2002年から2007年にかけて減少している。

このように、収入よりも自由時間を志向する国民の意識は、近年では特に壮年から高齢層にかけて強くみられ、長期的な趨勢であると考えられるが、1990年代の経済停滞を通じ、若年層では不安定就業が広がったことなどもあり、収入を増やしたいとする者が増加したと考えられる(第2-(1)-10図、付2-(1)-4表)。

第2-(1)-9図 収入と自由時間についての考え方の推移



## 第2 - (1) - 10図 年齢階級別収入と自由時間についての考え方の推移



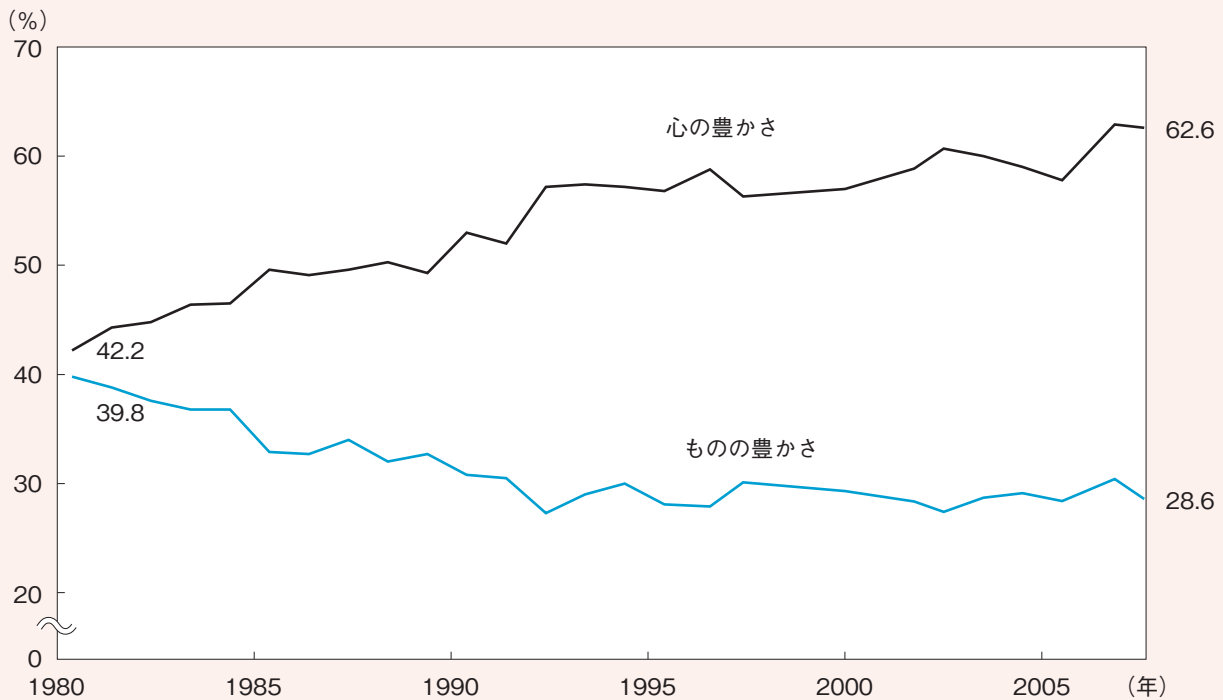
## (心の豊かさを求める傾向は継続的に上昇)

国民の仕事観や収入と自由時間についての考え方は、収入を重視する者が多いとはいえ、次第に変化がみられ、また、経済成長に伴い物質的な豊かさが満たされるにつれて、生活において重視することについての考え方も変わってきている。

今後の生活において、「物質的にある程度豊かになったので、これからは心の豊かさやゆとりのある生活をすることに重きをおきたい」か、「まだまだ物質的な面で生活を豊かにすることに重きをおきたい」かについての国民の意識をみると、心の豊かさに重きをおきたいとする者が、1980年代から継続的に多く、またその差は次第に拡大している。1980年には2.4%ポイントの違いだったものが、2007年にはその差は34%ポイントの差にまで広がっている（第2 - (1) - 11図）。

これを年齢階級別にみると、心の豊かさに重きをおきたいとする者は、どの年齢層でも概ね継続的に上昇している。その一方で、ものの豊かさに重きをおきたいとする者は、全体としては横ばいであるが、長期不況下において雇用情勢が悪化する過程にあった1997年は一

## 第2 - (1) - 11図 心の豊かさか、ものの豊かさか



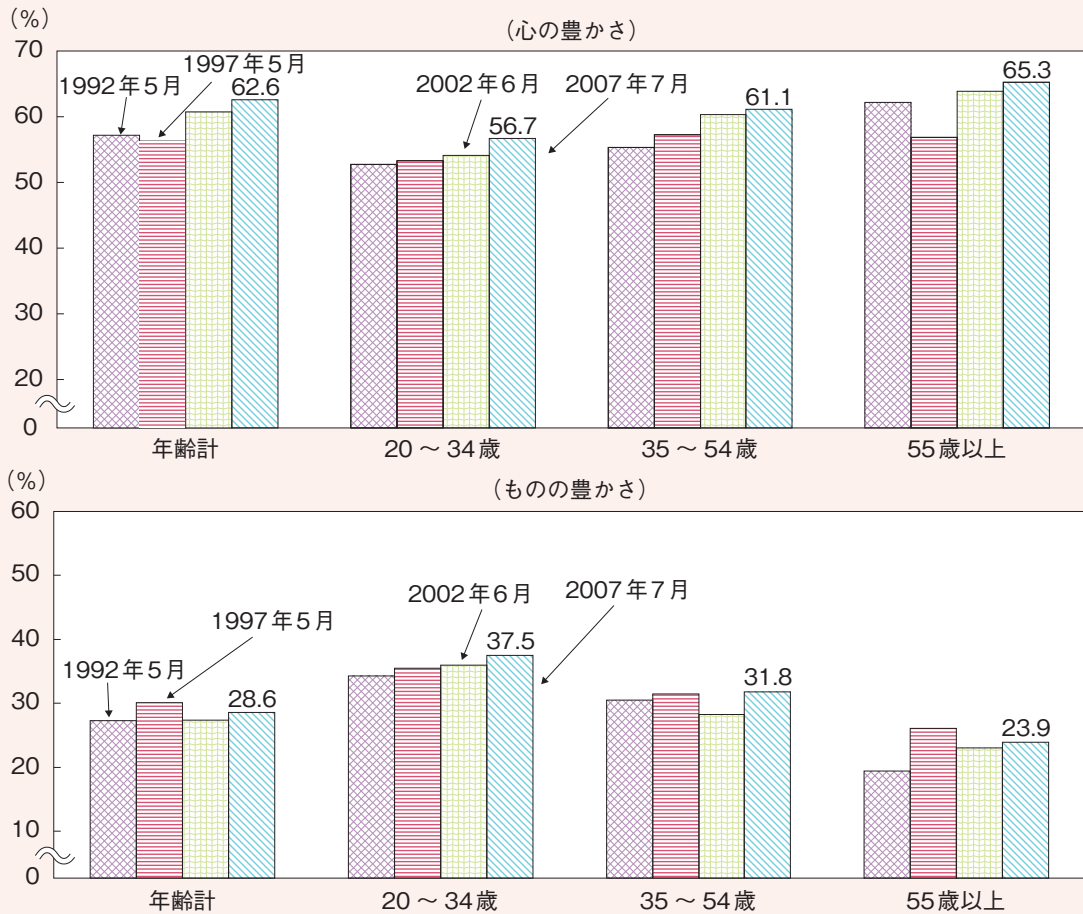
資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」

(注) 心の豊かさは、「物質的にある程度豊かになったので、これからは心の豊かさやゆとりのある生活することに重きをおきたい」とする者、ものの豊かさは、「まだまだ物質的な面で生活を豊かにすることに重きをおきたい」とする者の割合を表す。

時的に拡大し、特に、55歳以上層で増加がみられる。また、若年層では、このところ継続的に高まる動きがみられる（第2 - (1) - 12図、付2 - (1) - 4表）。

国民の多くは、経済が成長するに従い、次第に心の豊かさやゆとりを重視するようになっているが、その時々々の経済環境からも影響を受けている。

## 第2- (1) - 12図 心の豊かさか、ものの豊かさか (年齢階級別)



資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」

(注) 心の豊かさは、「物質的にある程度豊かになったので、これからは心の豊かさやゆとりのある生活をするに重きをおきたい」とする者の、ものの豊かさは、「まだまだ物質的な面で生活を豊かにすることに重きをおきたい」とする者の割合を表す。

## 3) 働き方に関する意識と働き方の変化

## (年齢に応じて高まる日本型雇用慣行への評価)

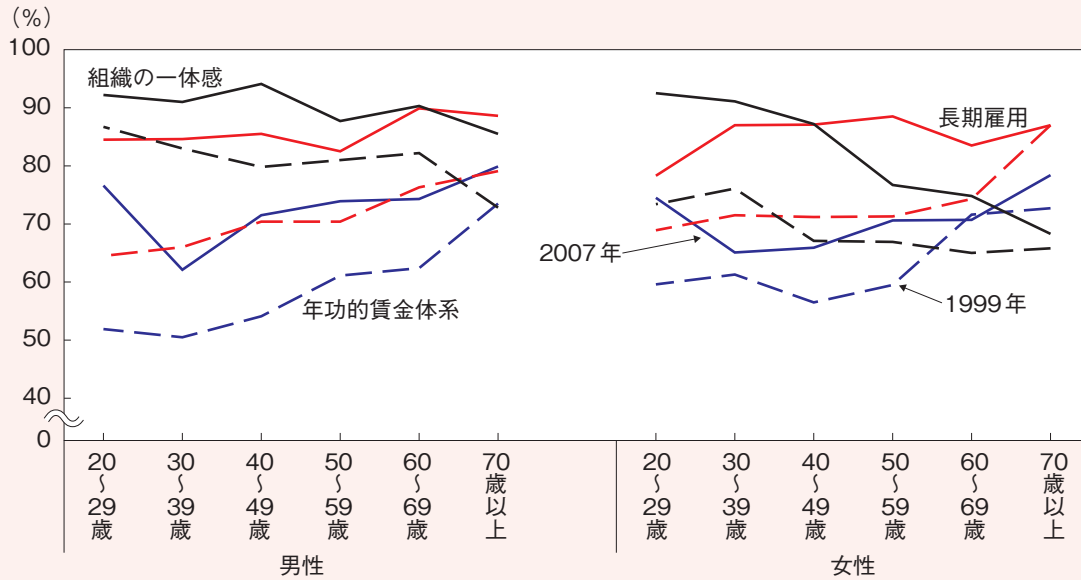
働き方に関する国民の意識を(独)労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」の結果をもとにみると、我が国の雇用慣行として広くみられる長期雇用や年功型賃金体系についての評価では、性別を問わず、概ね年齢が高い層ほどその評価が高いという傾向がみられる。1999年から2007年までの変化でみると、女性の高年齢層を除く全ての年齢層においてその評価は総じて大きく高まっている。

組織の一体感については、男性において総じてその評価が高く、女性では男性ほどの評価を得られていないが、いずれにしても、我が国の雇用慣行にみられる、いわゆる日本型雇用慣行の構成要素については、半数以上の者がよいと考えており、その評価も高まっていることが分かる(第2- (1) - 13図)。

次に、雇用慣行の見直しの方向性として自己啓発型能力開発や福利厚生との給与化についてみると、長期雇用や年功型賃金体系とは逆に、概ね年齢が低い層ほど見直しの評価が高いと

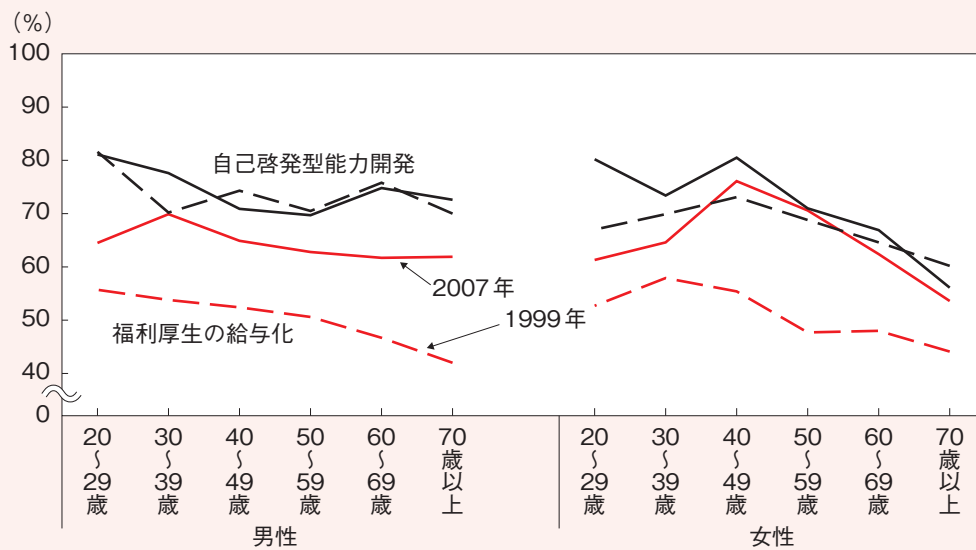
いう傾向がみられる。また、1999年から2007年までの変化では、福利厚生との給与化は、年齢を問わずその評価が高まっている。このように、近年の雇用慣行の見直しの方向性は、概ね、評価されていると考えられる（第2 - (1) - 14図）。

第2 - (1) - 13図 日本型雇用慣行等に関する評価



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」  
 (注) 1) グラフは実線が2007年、点線が1999年を示し、項目は色分けしてある。  
 2) 「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。  
 3) 長期雇用、年功的賃金体系は、調査上は、それぞれ「終身雇用」、「年功賃金」となっている。

第2 - (1) - 14図 日本型雇用慣行の変化に関する評価

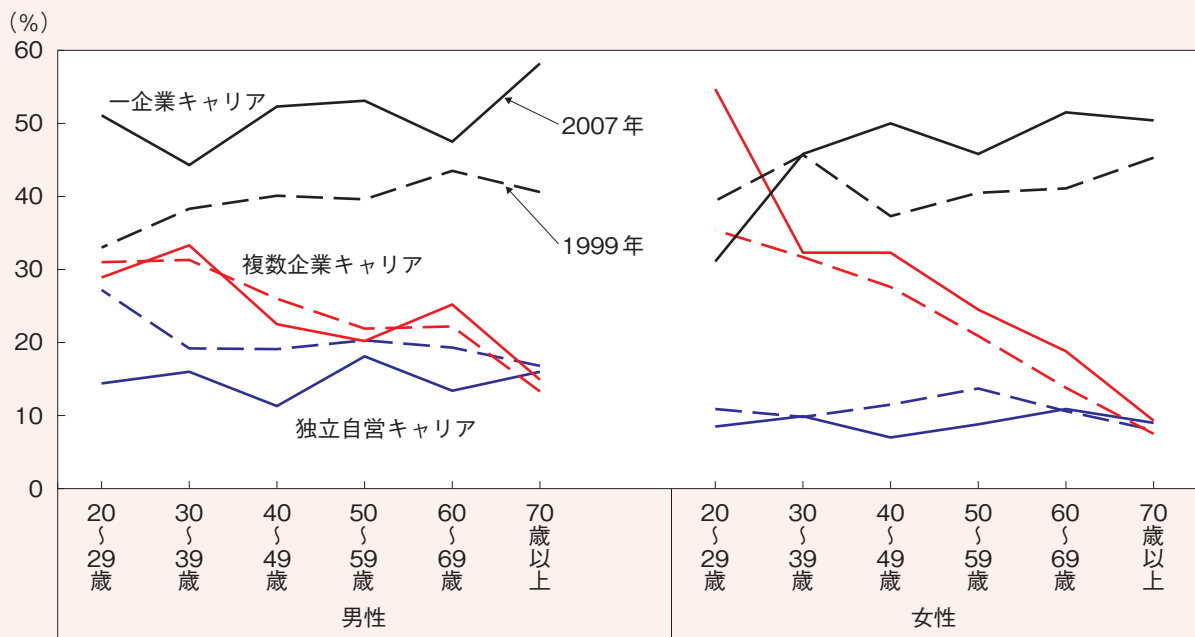


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」  
 (注) 1) グラフは実線が2007年、点線が1999年を示し、項目は色分けしてある。  
 2) 「良いことだと思う」「どちらかといえば良いことだと思う」の合計。

### (一企業キャリアへの希望は依然として高い)

正規の従業員では、毎年春の「定期採用」によって新規学卒者が採用され、一企業で長期の職業キャリアを積むという慣行が一般にみられるが、これに関する人々の意識をみると、一企業キャリアへの希望は依然として高く、概ね年齢が高い層ほどその希望は大きいという傾向がみられ、1999年から2007年までの変化では、男性の全ての年齢階層で希望が高まっている。反対に、複数企業キャリアへの希望は一企業キャリアへの希望ほど強いものではなく、年齢が高まるとその希望は大きく低下する。また、企業からの独立を志向する独立自営キャリアへの希望は低く、その水準はさらに低下している（第2-（1）-15図）。

第2-（1）-15図 望ましい職業キャリア



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」

(注) 1) グラフは実線が2007年、点線が1999年を示し、項目は色分けしてある。

2) 各項目の内容は以下の通り。「一企業キャリア」：1つの企業に長く勤め、だんだん管理職または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、だんだん管理職または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または最初から独立して仕事をするコース。

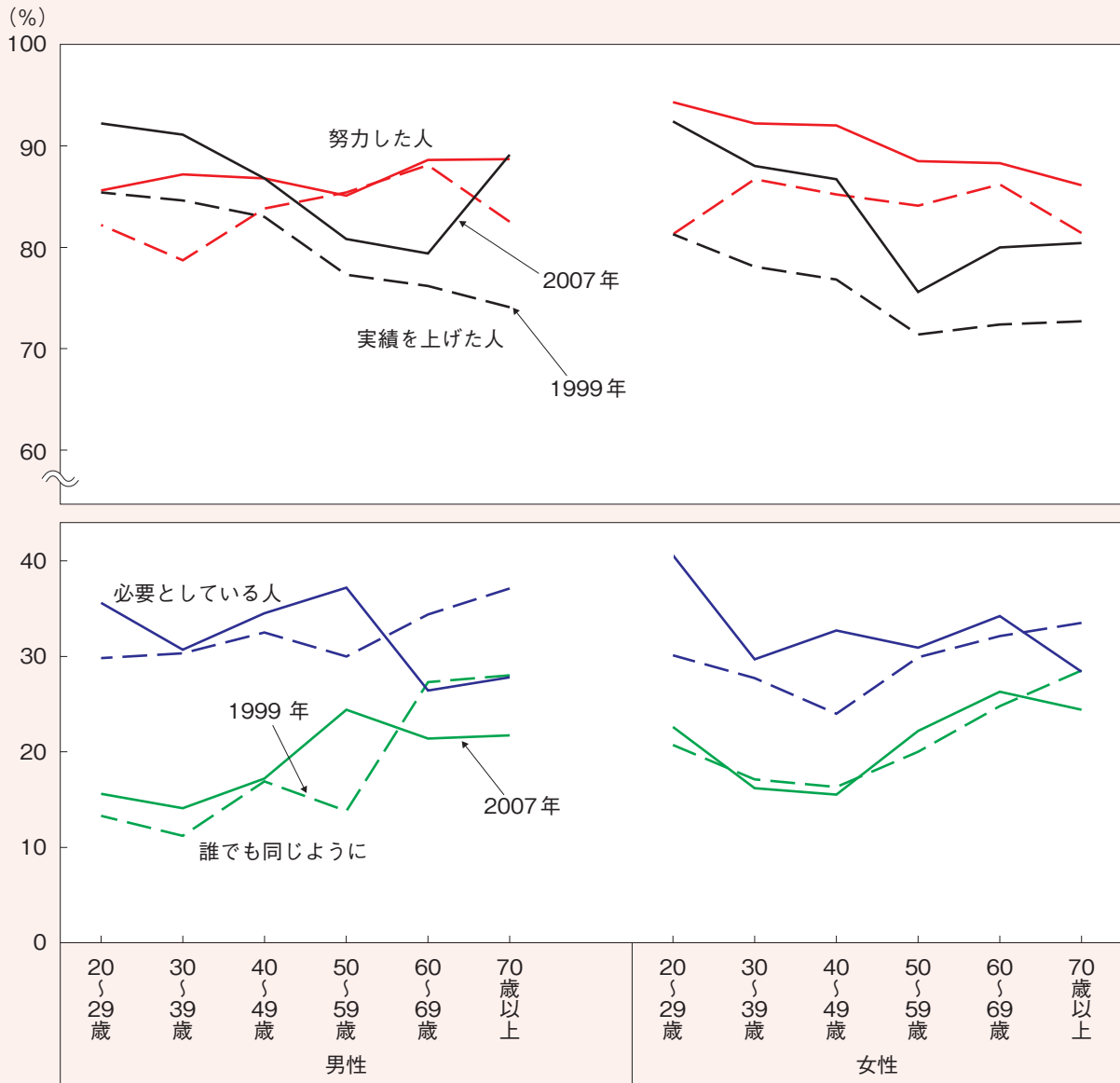
### (全ての年齢層で、実績重視の傾向が強まる)

社会的地位や経済的豊かさを得るのはどのような人が望ましいかについて、「努力をした人」、「実績を上げた人」、「必要としている人」、「誰でも同じように」の4つに分けて、人々の考えをみると、「努力をした人」と「実績を上げた人」が多く、他の2つは相対的に少ない。「努力をした人」と「実績を上げた人」と答えた者をみると、年齢が高い層ほど努力への評価は高く、その反面、年齢が低い層ほど実績への評価が高い傾向がある。また、「実績を上げた人」と答えた者は、1999年から2007年までの間に全ての年齢層で増加している（第2-（1）-16図）。

日本企業では、近年、業績・成果主義的賃金制度の導入が進んでおり、年齢や勤続年数に



第2 - (1) - 16図 どのような人に分配されるべきかについての考え方



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」

- (注) 1) グラフは実線が2007年、点線が1999年を示し、項目は色分けしてある。  
 2) 望ましいかどうかについて、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。  
 3) 各項目の内容は以下の通り。「努力した人」：努力した人ほど多く得るのが望ましい、「実績を上げた人」：実績を上げた人ほど多く得るのが望ましい、「必要としている人」：必要としている人が必要なだけ得るのが望ましい、「誰でも同じように」：誰でもが同じように得るのが望ましい。

応じて賃金が上昇する賃金プロファイルの姿は維持されつつも、その中での個人ごとに賃金が決定される傾向が強まっている。こうした企業の賃金制度の見直しは、実績を重視するという人々の希望に応じているものと考えられる。ただし、後に詳しくみるように、こうした賃金制度の変更の中で、中高年層を中心として、企業内での実績をうまくあげることができず、賃金格差が拡大し、賃金水準が低いままにおかれる人もでてきているが、そうした人々の意欲にどう応えていくかも雇用管理上の新たな課題となっていることには留意が必要である。

## (年齢階層によって異なる勤続年数の傾向と離職理由)

企業内での処遇についての意識が変化する一方、若年層では、長期的にみて離職する者が増えている。

一般労働者（フルタイム労働者）の性・年齢階級別に勤続年数をみると、1995年から2005年の間に40歳台以下の勤続年数が短くなっており、それよりも上の世代の勤続年数が長くなる傾向と対照的である（第2 - (1) - 17表）。

次に、失業者に占める非自発的離職失業者、自発的離職失業者の割合をみると、非自発的離職失業者は年齢が高い層ほどその割合が高く、その反面、自発的離職失業者は25～34歳をピークとしてそれ以降年齢が高い層ほどその割合が低い。なお、非自発的離職失業者の割合は景気動向とも関係があり、1995年以降上昇したが、景気回復期には低下する傾向があるため、近年は低下している。一方、自発的離職失業者の割合は2000年以降も上昇を続けており、この動きは45歳以上の層においても同様である（第2 - (1) - 18図、付2 - (1) - 5表）。

このように、年齢階層ないし世代の違いに応じて、勤続年数や失業者の離職理由には違いがみられるが、自己都合により転職した者の離職の理由にも年齢階層による違いがみられる。厚生労働省「転職者総合実態調査」により自己都合転職者の離職理由をみると、若年層を中心に会社の将来性、仕事内容、賃金や賃金以外の労働条件への不満をあげる者の割合が高い。また、34歳以下では、いろいろな会社で経験を積みたいという理由をあげる者の割合が相対的に高くなる。これに対し、年齢が高まるほど高くなる離職理由には、能力・業績評価や人間関係への不満がある（第2 - (1) - 19図）。

若年層を中心に、会社・仕事や労働条件への不満、あるいは多様な経験を積みたいという意向から、積極的に転職を行う者がいる一方で、中高年層では、全体としては自発的な離職が少ない中であって、会社での評価や人間関係に不満を持ち転職を行う者が存在しているこ

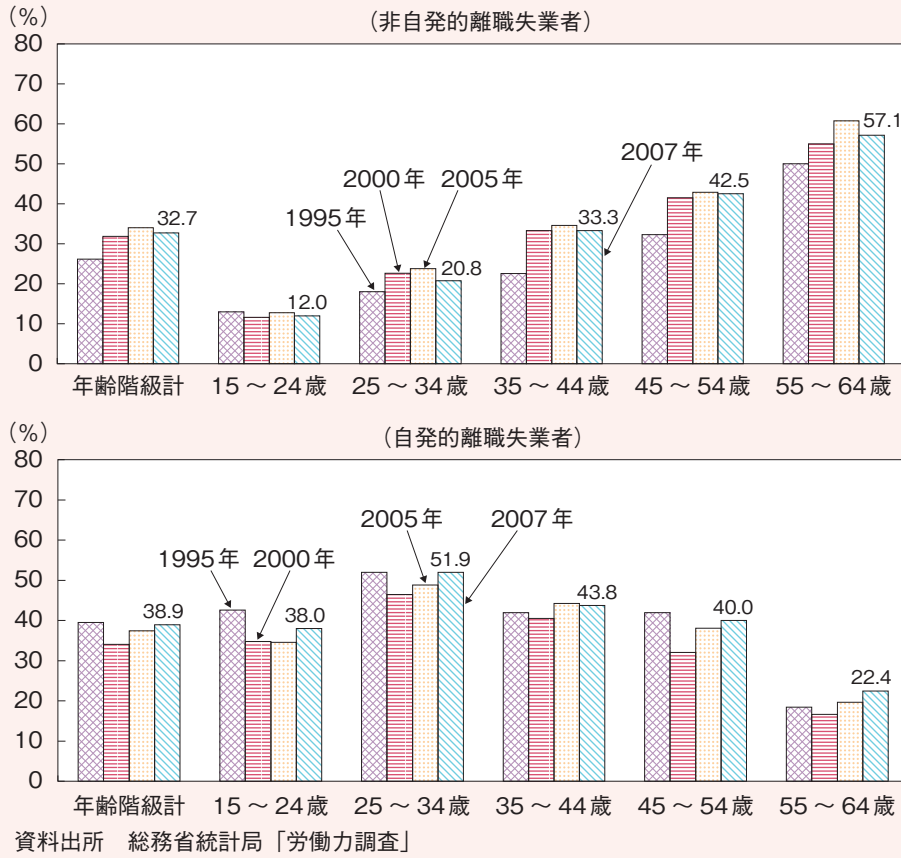
第2 - (1) - 17表 年齢階級別勤続年数（一般労働者）

(単位 年)

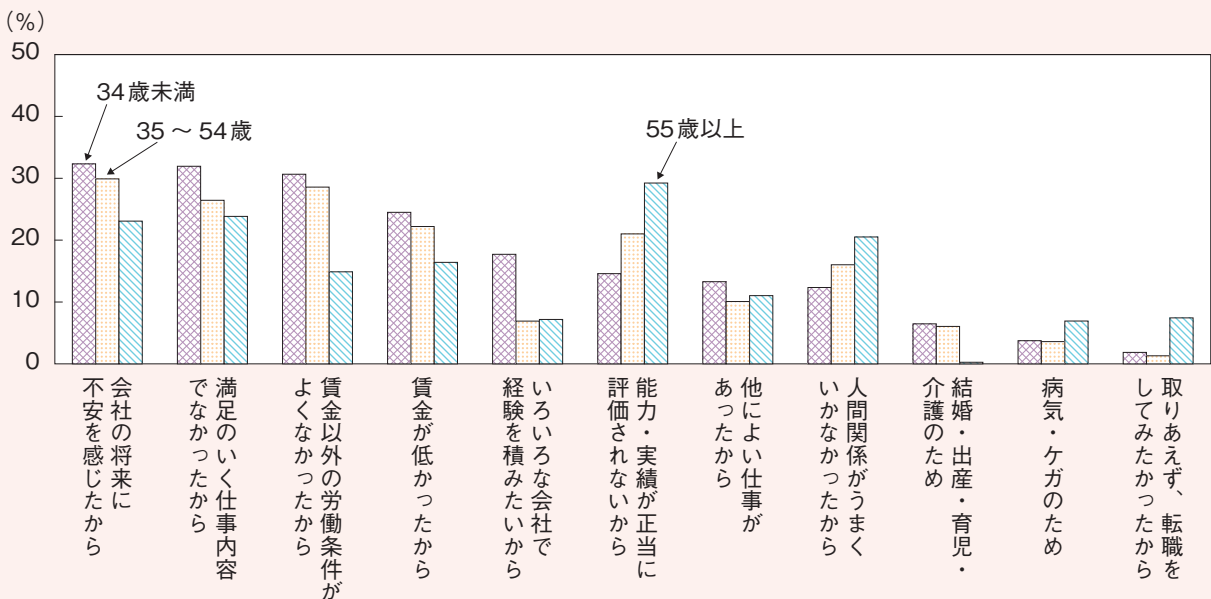
年齢階級	1995年		2005年			
		男性	女性	男性	女性	
年齢階級計	11.3	12.9	7.9	12.0	13.4	8.7
29歳以下	3.8	3.9	3.5	3.6	3.8	3.4
30～39歳	9.7	10.1	8.4	9.4	9.9	8.2
40～49歳	15.8	17.6	10.9	15.3	16.8	11.2
50～59歳	19.6	22.0	13.6	20.1	22.2	14.6
60歳以上	13.5	13.2	14.2	14.7	14.5	15.1
年齢階級計	1.0	1.0	1.1	0.7	0.5	0.8
29歳以下	0.1	-0.1	0.3	-0.1	0.0	-0.2
30～39歳	-0.7	-1.0	0.5	-0.3	-0.3	-0.2
40～49歳	0.9	0.6	1.6	-0.5	-0.8	0.3
50～59歳	3.1	3.6	1.6	0.5	0.2	1.0
60歳以上	1.9	2.2	1.4	1.2	1.3	1.0

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 平均勤続年数は、年齢階級別平均勤続年数を加重平均して推計。

第2 - (1) - 18図 求職理由別失業者割合



第2 - (1) - 19図 自己都合による離職の理由別転職者割合 (複数回答)



資料出所 厚生労働省「転職者実態調査」(2006年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 転職者計に占める自己都合の割合は、34歳未満で88.1%、35～54歳で78.2%、55歳以上で42.1%となっている。

第1節

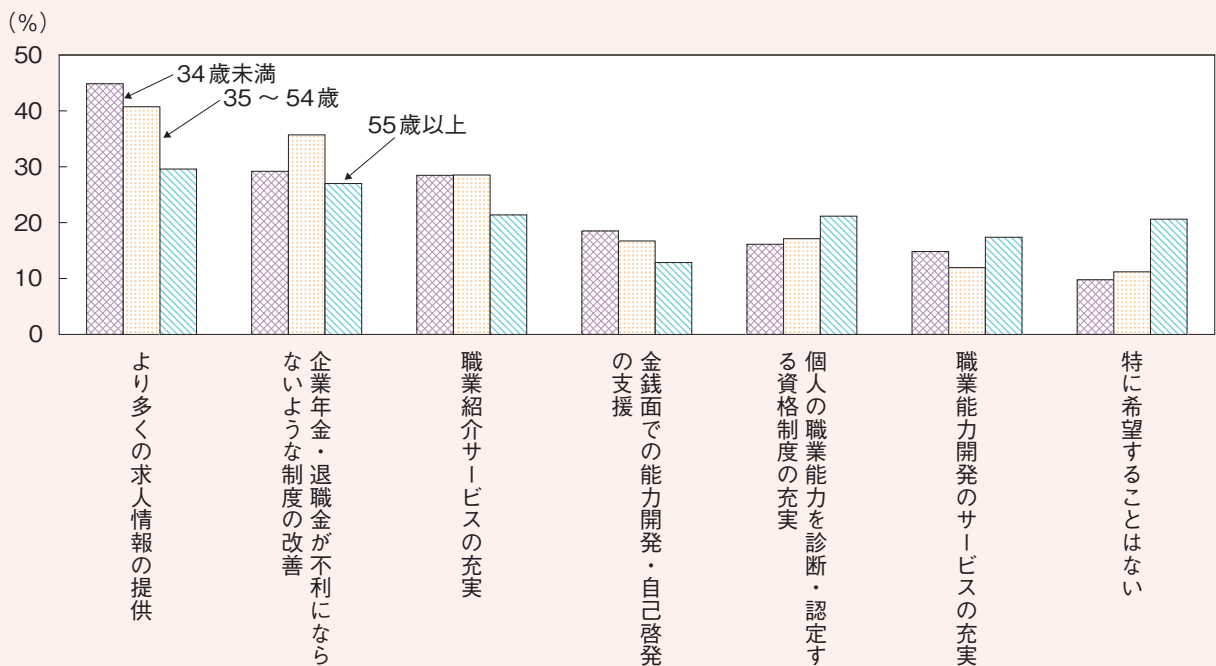
とが分かる。

また、年齢が高まると転職によって賃金が大きく低下するため、自発的な離職が抑制されている面がある（付2－（1）－6表）。長期雇用慣行の下では、企業は「定期採用」によって確保した労働者を長期的に育成し企業内で処遇することを想定していると考えられ、中途採用者の雇用管理について十分な工夫がなされていないことが懸念される。

さらに、転職に必要な支援の要望をみると、より多くの求人情報の提供が最も多くなるが、年齢階級別にみると、35～54歳では企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善が相対的に多くなる。また、個人の職業能力を診断・認定する資格制度の充実、年齢が高い層ほど高まる傾向がある（第2－（1）－20図）。

企業の雇用管理が変化する中で、後にみるように、中高年層の仕事に対する意欲が低下する傾向がみられ、その理由として、賃金や評価に対する不満が多くなっている。中高年層が賃金や評価に納得して仕事が継続できるよう、企業の職務評価を適切に見直していくとともに、転職を希望する者への対応を充実させていく必要もある。

第2－（1）－20図 転職に必要な支援の要望別転職者割合（複数回答）



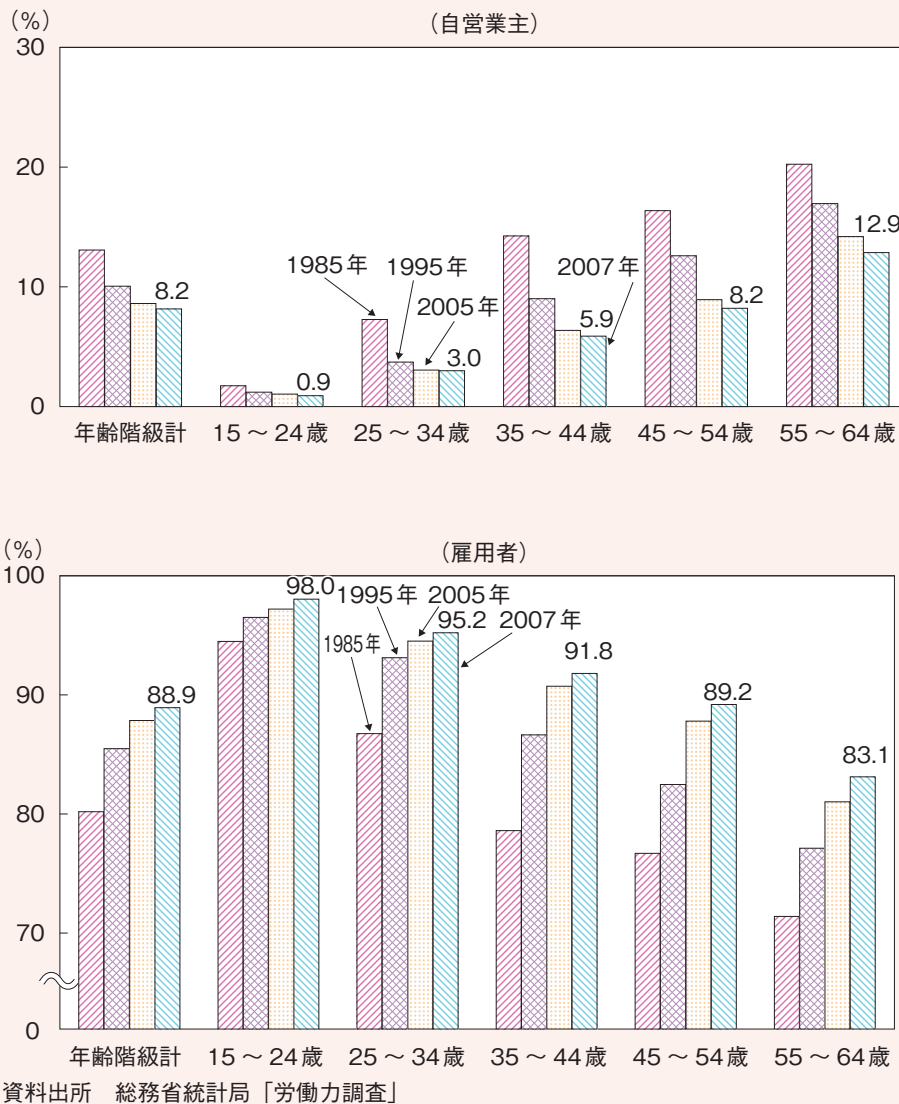
資料出所 厚生労働省「転職者実態調査」（2006年）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

### （低下する自営業主の比率）

先にみたように、人々の今後の職業キャリアの希望については、独立自営キャリアに対する希望は低いものとなっている。

就業者（非農林業）に占める自営業主の割合をみると、1985年から1995年にかけて大きく低下した。特に、25～34歳では7.3%から3.7%へと半分以下に縮小している。この間に生じたバブル崩壊後の景気後退が、自営業主の大きな低下につながったものと考えられる。ま

第2 - (1) - 21 図 就業状態別就業者割合



た、自営業主の割合はその後も低下しており、2005年以降は景気が回復したにも拘わらず、引き続き低下を続け、自営業主の割合は1985年と比較して約3分の2の水準にまで縮小している。

一方、雇業者の割合は年齢の高い層を中心に大きく高まっており、2007年時点では、就業者のうちの9割近い者が雇業者となっている（第2 - (1) - 21 図、付2 - (1) - 7 表）。

#### 4) 職業意識の国際比較

##### (日本の若年者では長期勤続に対して肯定的)

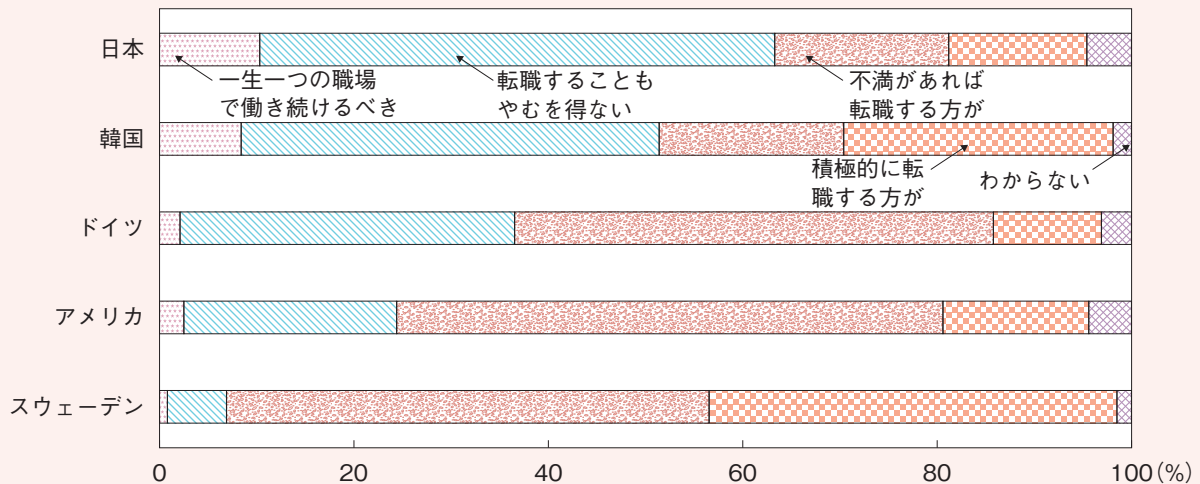
日本人の仕事に対する意識や働き方については、国際的な比較を通じて、その特徴をより一層明らかにすることができる。

まず、若者の転職に対する考え方をみると、「一生一つの職場で働き続けるべき」と答え

た者の割合は、日本は10.3%であり、これはアメリカの2.5%。ドイツの2.1%、スウェーデンの0.8%などと比べ、極めて高い割合となっている。また、「不満があれば転職する方がよい」「積極的に転職する方がよい」と転職に対して肯定的な回答をした者の割合は、日本では32.1%に留まっており、スウェーデンの91.7%、アメリカの71.2%、ドイツの60.3%などと比べ、低い割合となっている（第2 - (1) - 22図）。先にみたように、我が国では、職業キャリアとして一企業キャリアに対する希望が全ての年齢層において最も高いが、国際的にみても、日本においては一つの会社で経験を積むことに対する評価が高く、職場に不満がなければ、長期勤務したいと考えている者が多いと思われる。

平均勤続年数をもても、日本は他国と比べ平均勤続年数が最も長く、フランス、フィンランド、オーストリア、ドイツなどがそれに続いている。勤続年数が短い国としては、アメリカ、イギリス、カナダなどがある（付2 - (1) - 8表）。

第2 - (1) - 22図 青少年の転職に対する考え方（各国比較）



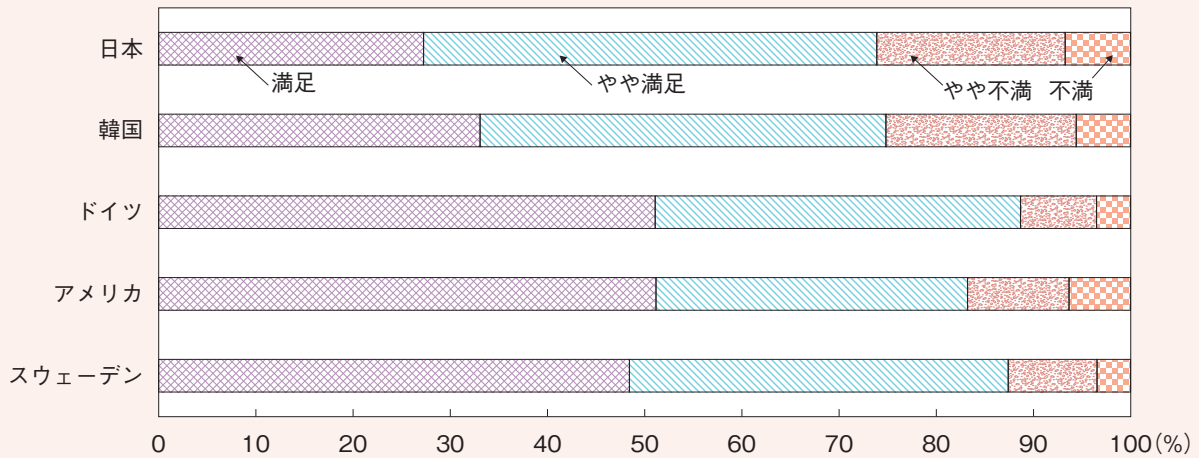
資料出所 内閣府「第7回世界青年意識調査」  
 (注) 調査対象は、調査時点で18歳～24歳の青少年である。

**(若年者の職場に対する満足度は比較可能な諸外国に比べ低い水準)**

若年者の職場に対する満足度についてみると、満足又はやや満足とする者の割合は71.3%であり、不満である者に対し満足している者の割合は高いが、ドイツ、スウェーデン、アメリカなどと比較すると、職場に不満を持つ若者は相対的に多い。また、満足又はやや満足と答えている者の中で、「満足している」とより積極的に評価している者の割合でみると、日本は26.3%であるのに対し、アメリカでは50.9%、ドイツでは49.6%、スウェーデンでは47.7%と、日本の2倍に近い割合となっている（第2 - (1) - 23図）。

第1章第1節でみたように、近年、若年者の早期の離職率が高水準で推移している背景として、日本の若年者が持つ職場に対する不満が高い水準にあることが考えられる。

## 第2 - (1) - 23図 若年者の職場生活に対する満足度（各国比較）



資料出所 内閣府「第7回世界青年意識調査」  
 (注) 調査対象は、調査時点で18歳～24歳の青少年である。

## (学校での学習と職業生活を結びつけることが有効)

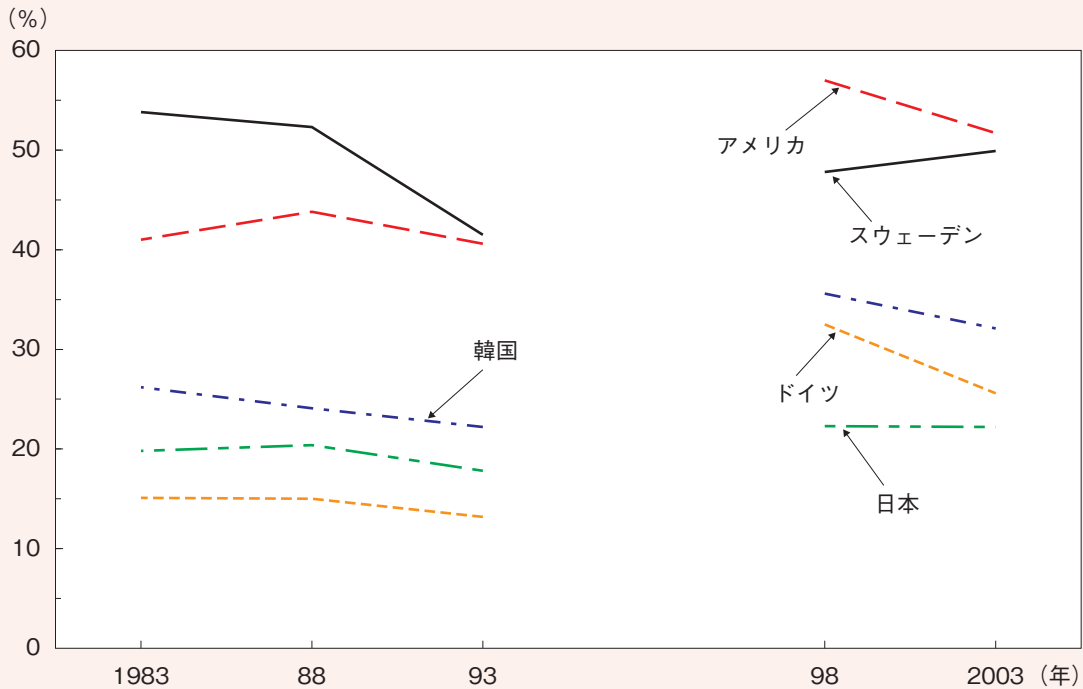
若年者の離職理由については、仕事の内容や労働条件に対する不満が大きい。このような不満が生じる原因としては、企業の雇用管理上の問題に起因するところもあると考えられるが、若年者が求職時にこれから就こうとする仕事の内容をイメージできず、結果として自分の理想と現実のギャップに悩んでいることもその原因の一つとして考えられる。

内閣府「世界青年意識調査」をみると、学校に通う意義として、「職業的スキルを身につける」ためと思う者の割合は、日本は先進国で最低の水準にある。(第2 - (1) - 24図)。

また、2006年のOECDの調査をみると、科学の学習について、「自分自身にとって役立つ」と答えた者は42% (OECD平均は67%)、「将来やりたい仕事に就くために役立つ」と答えた者は47% (OECD平均は63%)、「自分のキャリアビジョンを向上させるために役立つ」と答えた者は41% (OECD平均は61%)、「職を得るために役立つ」と答えた者は39% (OECD平均は56%)、「将来学びたいことを学ぶために必要」と答えた者は42% (OECD平均は56%) となっており、いずれもOECD加盟諸国の平均を大きく下回っている。職場に対する満足度の高いドイツ、スウェーデンでもOECD平均を下回る項目はあるが、それでも全ての項目で日本より高い。一方、アメリカは全ての項目でOECD平均を大きく上回っている (第2 - (1) - 25図)。

OECDの調査は科学の学習に関する調査であり、学校教育全体と必ずしもイコールでないことに留意する必要があるが、この2つの調査をみると、日本の若年者は、学校での学習に当たって、将来の仕事をイメージしていない、あるいはイメージしにくい環境にあると考えられる。仕事に対する満足度を高めるためには、雇用管理の改善が重要であることはもちろんだが、学校を卒業して初めて就職する職場は、若者の最初のキャリア形成の機会として特に重要であり、キャリア教育を充実し、就学中から将来を見据えた意欲的な学習を行うことは、若年者がスムーズに入職する助けとなり、ひいては仕事に対する満足度の向上にもつながることが期待される。したがって、そのような教育機会を与えることができるよう社会全

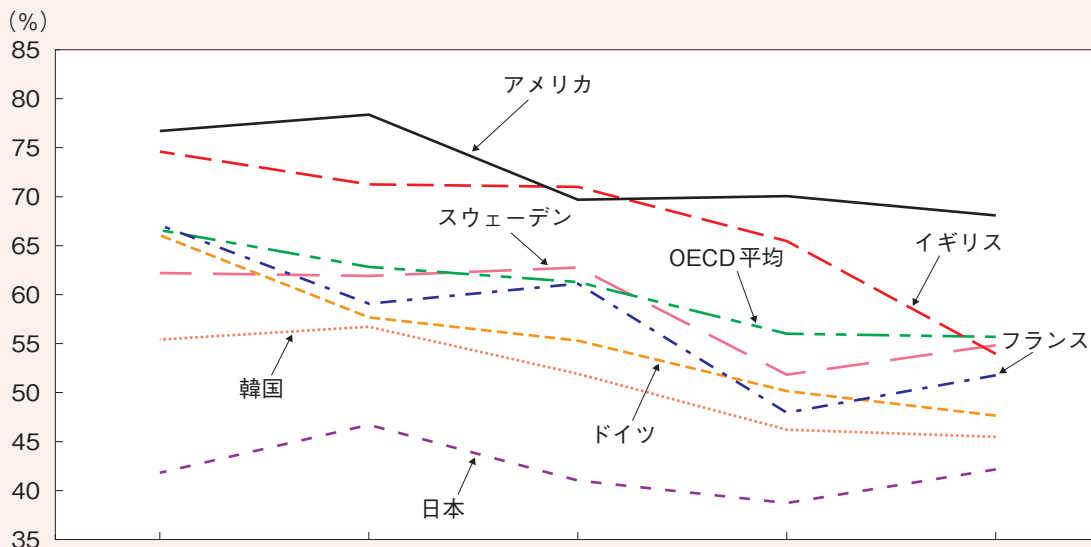
第2- (1) - 24図 学校へ行くことが「職業的スキルを身につける意義がある」と思う者の割合の国際比較



資料出所 内閣府「世界青年意識調査」

- (注) 1) 1993年調査までは、「学校でどのようなことを学んだり、経験したりしたと思いますか」という問い、それ以降は在学者、非在学者両方に「学校に通うことはどのような意義がありますか」という問いの選択肢のひとつとして挙げたもの。複数回答。  
 2) 調査時点で18～24歳の青少年が対象。

第2- (1) - 25図 学習と仕事を関連づけて考える者の割合



- 科学を勉強することは、自分自身にとって役立つ  
 科学を勉強することは、将来やりたい仕事に就くために役立つ  
 科学を勉強することは、自分のキャリアビジョンを向上させるために役立つ  
 科学を勉強することは、職を得るために役立つ  
 科学を勉強することは、将来学びたいことを学ぶために必要

資料出所 OECD「PISA2006」

(注) 数値は、各項目に対して「とてもそう思う」「そう思う」を合計した割合。



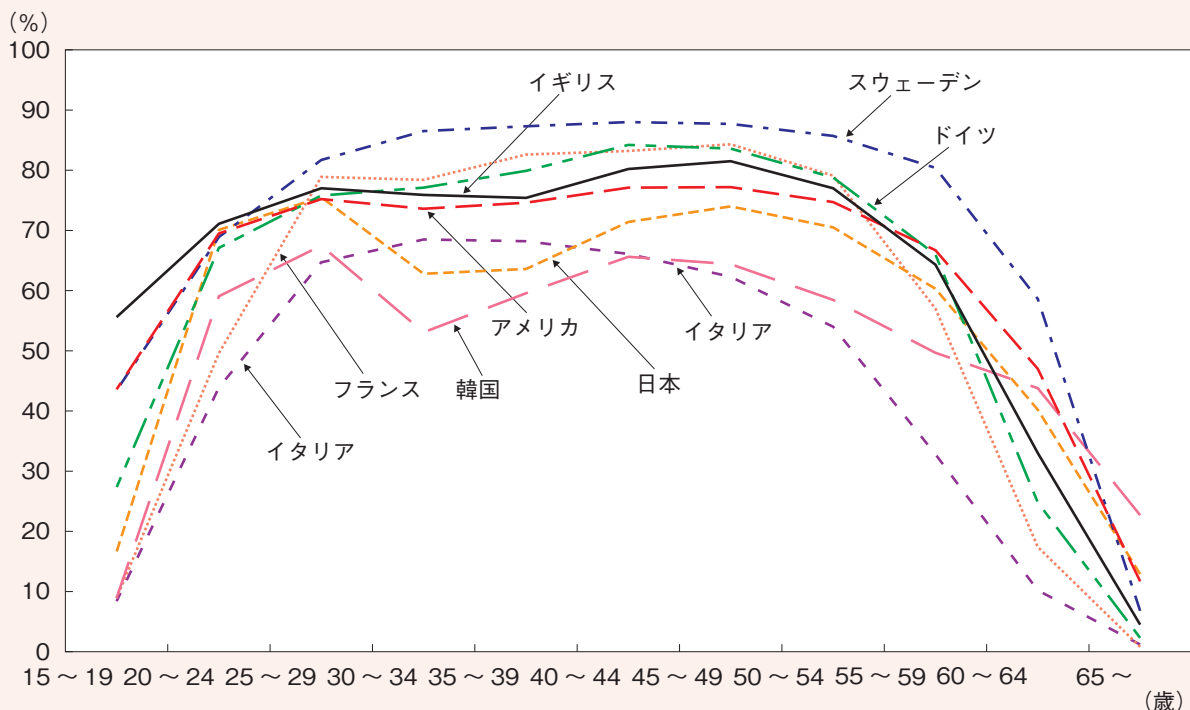
体として取り組んでいく必要がある。

### (諸外国に比べはっきりしたM字カーブ)

女性の労働状況について、各国の労働力人口比率をみると、女性の労働力率は上昇しているとはいえ、30歳台の労働力率は依然として先進国の中では低く、30歳台の底を挟んで両側が高くなるいわゆるM字カーブの形が顕著である。30歳台の労働力率については、女性の労働力人口比率が最も高いスウェーデンと比較すると、約20%ポイントの差がある（第2 - (1) - 26図）。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に対し、賛成あるいはどちらかといえば賛成と答えた者の割合は、日本では男性で46.5%、女性で36.8%と他国と比較して極めて高くなっている（第2 - (1) - 27図）。しかしながら、近年では、夫は外で働き、妻は主婦業に専念するという考え方にも変化がみられ平成19年の内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」では、反対あるいはどちらかといえば反対と答えた者の割合が、賛成あるいはどちらかといえば賛成と答えた者の割合を上回った。日本の労働環境においては、子育て期に入っても継続的に就業できるような環境を整えることが引き続き課題であり、制度の面のみならず、国民の意識の面からも、こうした課題に取り組んでいく必要がある。

第2 - (1) - 26図 各国年齢階級別女性労働力率



資料出所 OECD Labour Force

第2- (1) - 27 図 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について（国際比較）



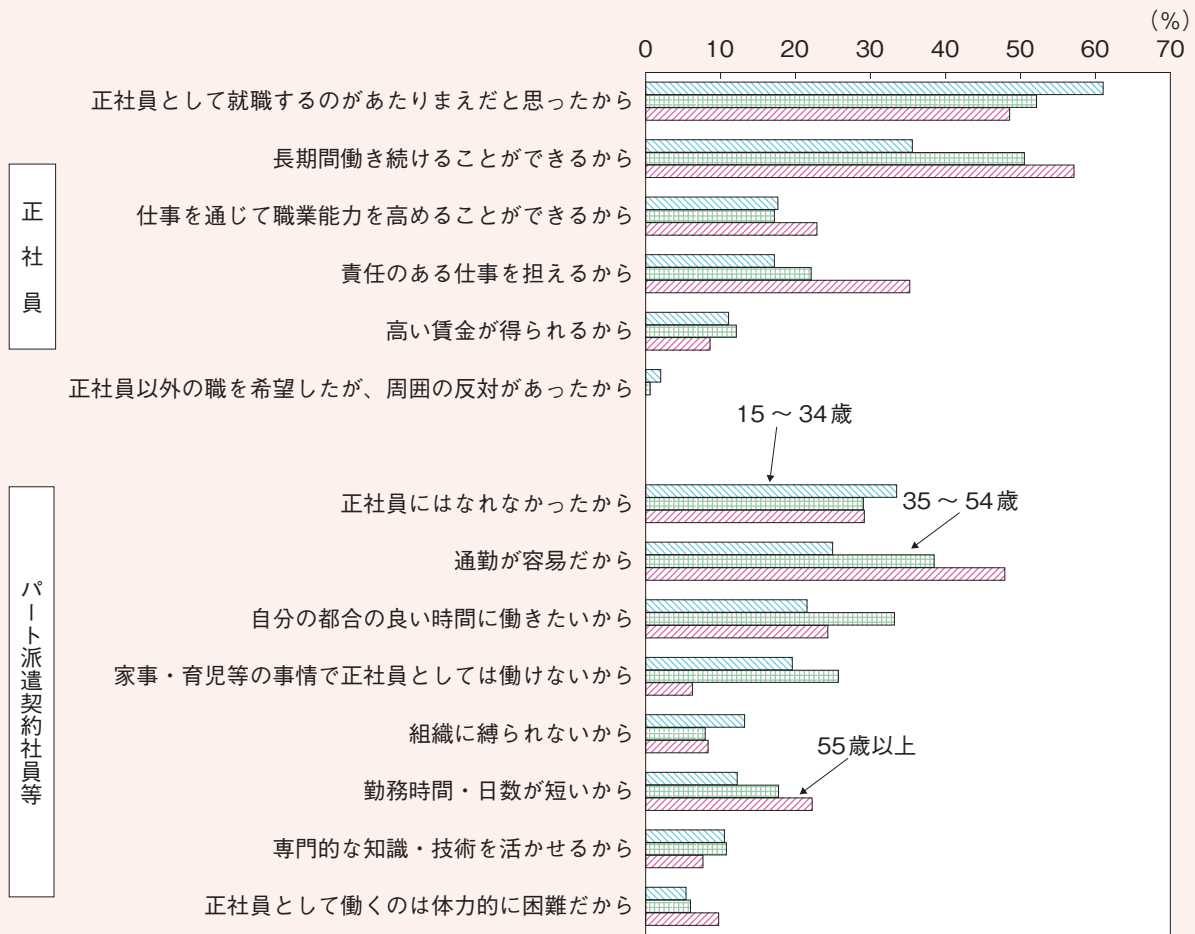
資料出所 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査（平成14年度）」

**（女性のパートタイム労働者比率は高い）**

また、女性の就業形態に関する意識を、（独）労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」で見ると、正社員になれなかったからパート、派遣、契約社員等で働いている者が約3割いる一方、通勤や勤務時間など、自己の都合でパート等を選択している者も少なからず存在する（第2- (1) - 28 図）。

また、女性が職業を持つことについての意識を国際的にみると、「子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と考える者の割合が、日本は36.5%であり、「子供ができてずっと仕事を続ける」と回答した者の37.6%より小さいものの、アメリカ、

第2 - (1) - 28図 女性の年齢階級別現在の就業形態選択理由



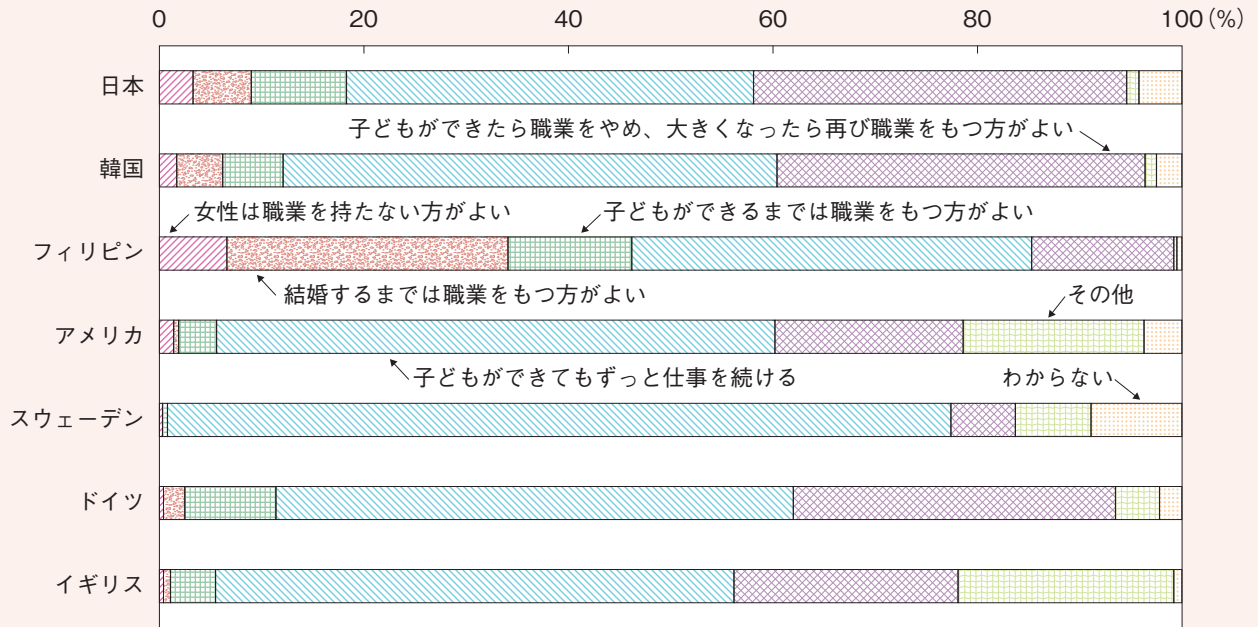
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査(従業員調査)」(2005年)  
 (注) 複数回答。その他、無回答を除く。

イギリス、スウェーデンなどと比べて大きい。このような意識の差が、他の国と比較して30歳台の労働力率が低いことに影響しているのではないかと考えられ、また、日本の女性のパートタイム労働者の比率が他国と比較して高いことの一因ではないかと考えられる(第2 - (1) - 29図)。パートタイム労働者の比率を諸外国と比較すると、日本のパートタイム労働者の比率は、2006年では17.6%となっており、OECD平均よりも高いものの、国際的には平均的な水準といえる(第2 - (1) - 30図)。しかしながら、男女間の差が大きく、2006年は男性が8.7%、女性が30.5%となっており、男性はOECD平均とほぼ同水準であるのに対し、女性はOECD平均を4.1ポイント上回っている。男性のパートタイム労働者比率が同程度である国々と比較すると、2006年の女性のパートタイム労働者比率はそれぞれアメリカは17.8%、スウェーデンは19.0%、スイスは45.7%であり、スイスほどではないものの、日本の女性のパートタイム労働者比率は、国際的にみても高水準であると言える(付2 - (1) - 9表)。

このような状況を踏まえると、日本においては、正社員として働くことを望む者が正社員として継続的に働ける環境を整えることが重要であることはいうまでもないが、パートタイ

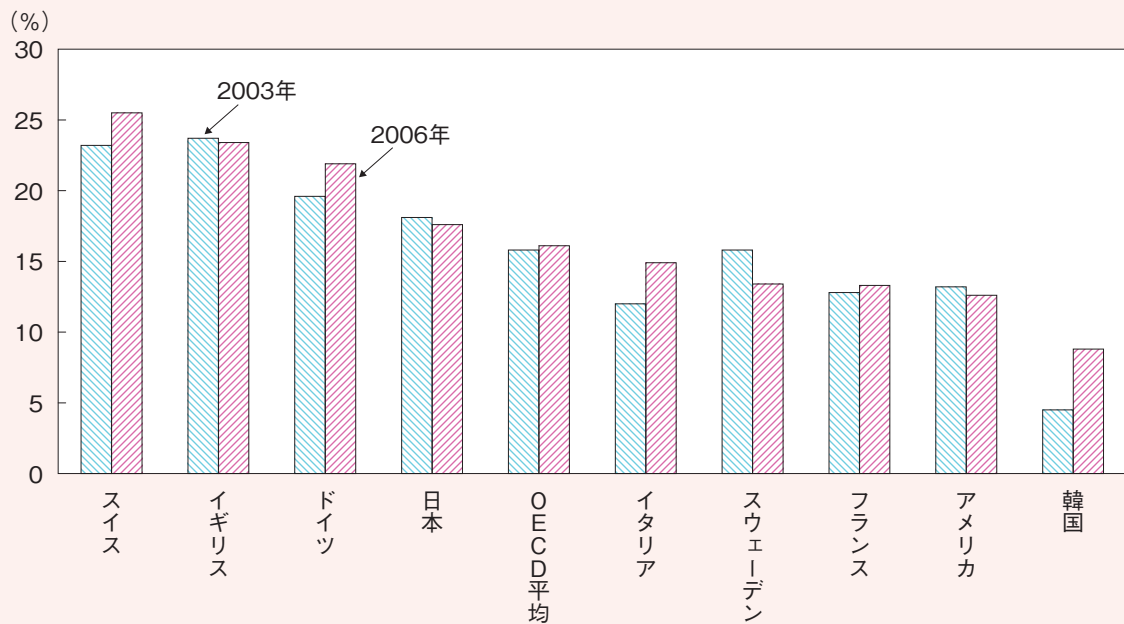
ムでの就業を希望する者も多いことから、これらの者が、その有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備していくことも、重要な課題である。

第2 - (1) - 29図 女性が職業をもつことについての国際比較



資料出所 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(2002年)

第2 - (1) - 30図 各国労働者のパートタイム比率



資料出所 総務省統計局「労働力調査」、OECD「Employment Outlook 2007」

(注) パートタイム労働者とは主たる仕事において週30時間未満の労働を行う者としている。

## パートタイム労働法の改正について

少子高齢化、労働力人口減少社会において、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、2007年にパートタイム労働法を改正し、就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルールを確立し、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進を図ることとなった。

改正パートタイム労働法は平成20年4月1日から施行され、その円滑な施行を通じて公正な待遇の確立、労働生産性の上昇等を図っていくことが求められる。

### 改正パートタイム労働法の概要

#### 1 労働条件の文書交付・説明義務

雇い入れの際、労働条件を明示した文書の交付等を義務化等

#### 2 均衡のとれた待遇の確保の推進（働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備）

(1) 全てのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等

(2) 特に、正社員と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止

#### 3 正社員への転換の推進

正社員への転換を推進するための措置を義務化

#### 4 苦情処理・紛争解決援助

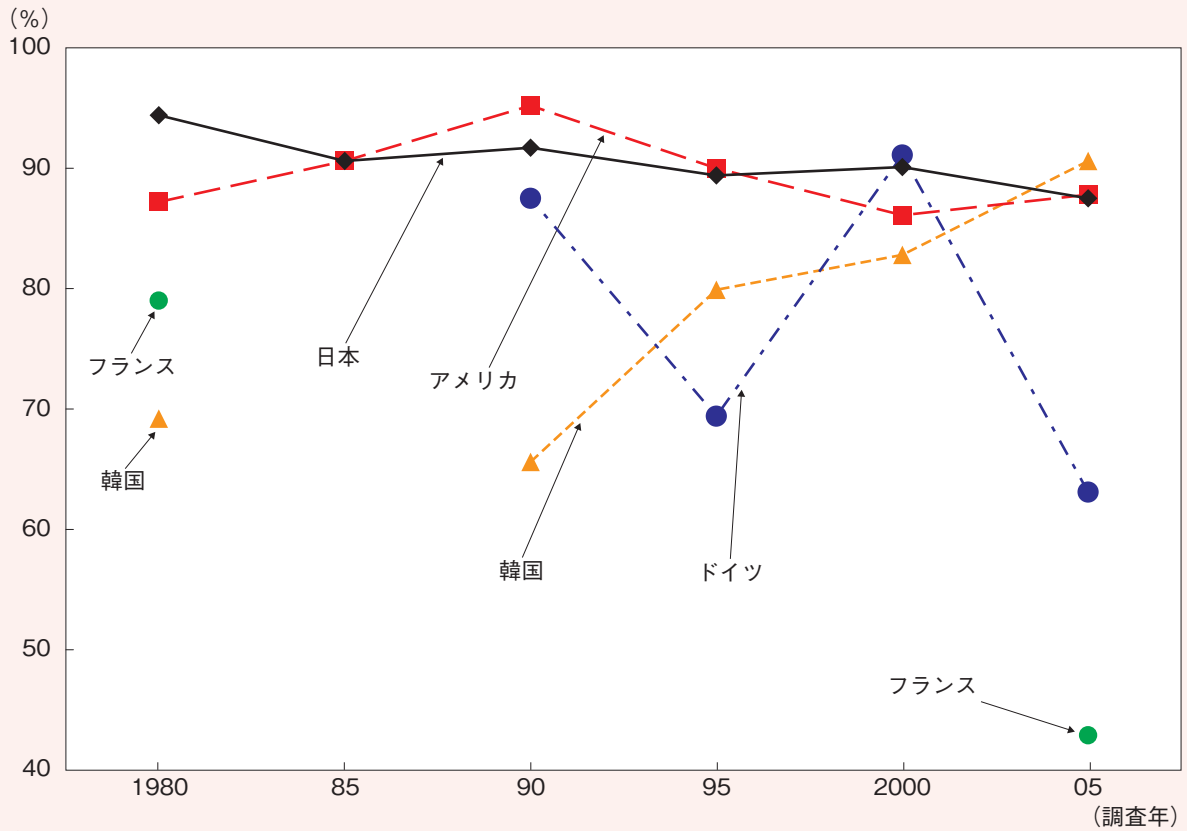
(1) 苦情を自主的に解決するよう努力義務化

(2) 紛争調停委員会による調停等

## （国際的に高い高齢者の就業意欲と労働力人口比率）

「団塊の世代」が退職を迎える中で、わが国においては、高齢者の就業機会の拡大が課題となっているが、国際的にみると、わが国の就業継続希望者の割合はアメリカ等と同水準で高い水準にある（第2－（1）－31図）。また、こうしたことから、我が国の高齢者の労働力率は高く、65歳以上の労働力率は90年代と比べ低下したものの先進諸国では最も高く、2006年では19.8%となっている（第2－（1）－32図）。

第2 - (1) - 31図 高齢者の就業継続意欲 (国際比較)

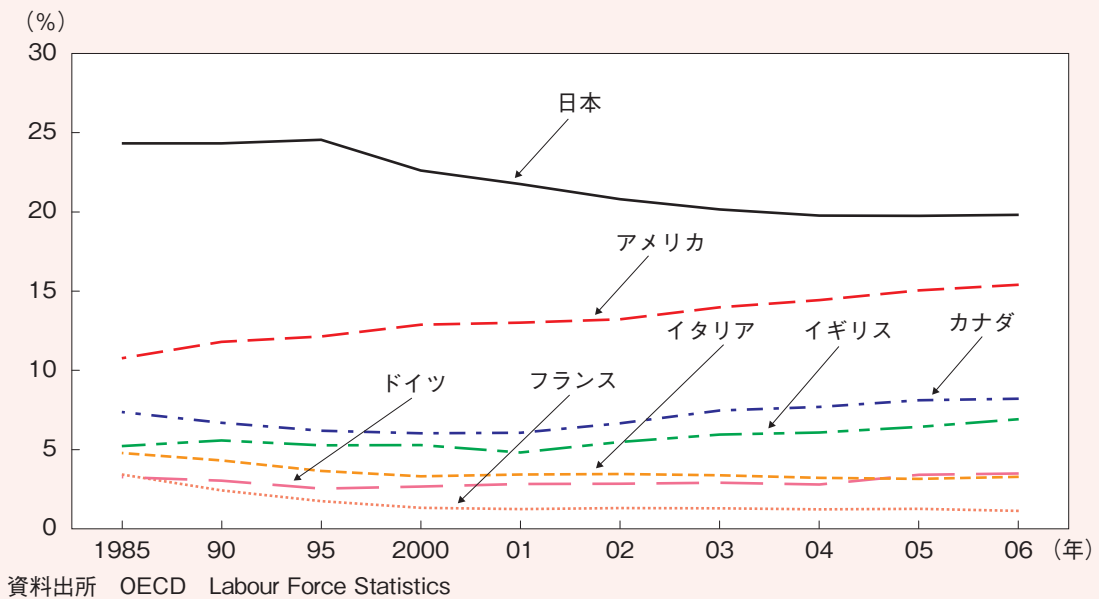


資料出所 内閣府「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」

(注) 1) 調査対象は、60歳以上の男女である。

2) 同調査で、「現在収入を伴う仕事をしている」と答えた人のうち、「今後も収入の伴う仕事を続けたい」と答えた者の割合である。

第2 - (1) - 32図 各国の65歳以上労働力率

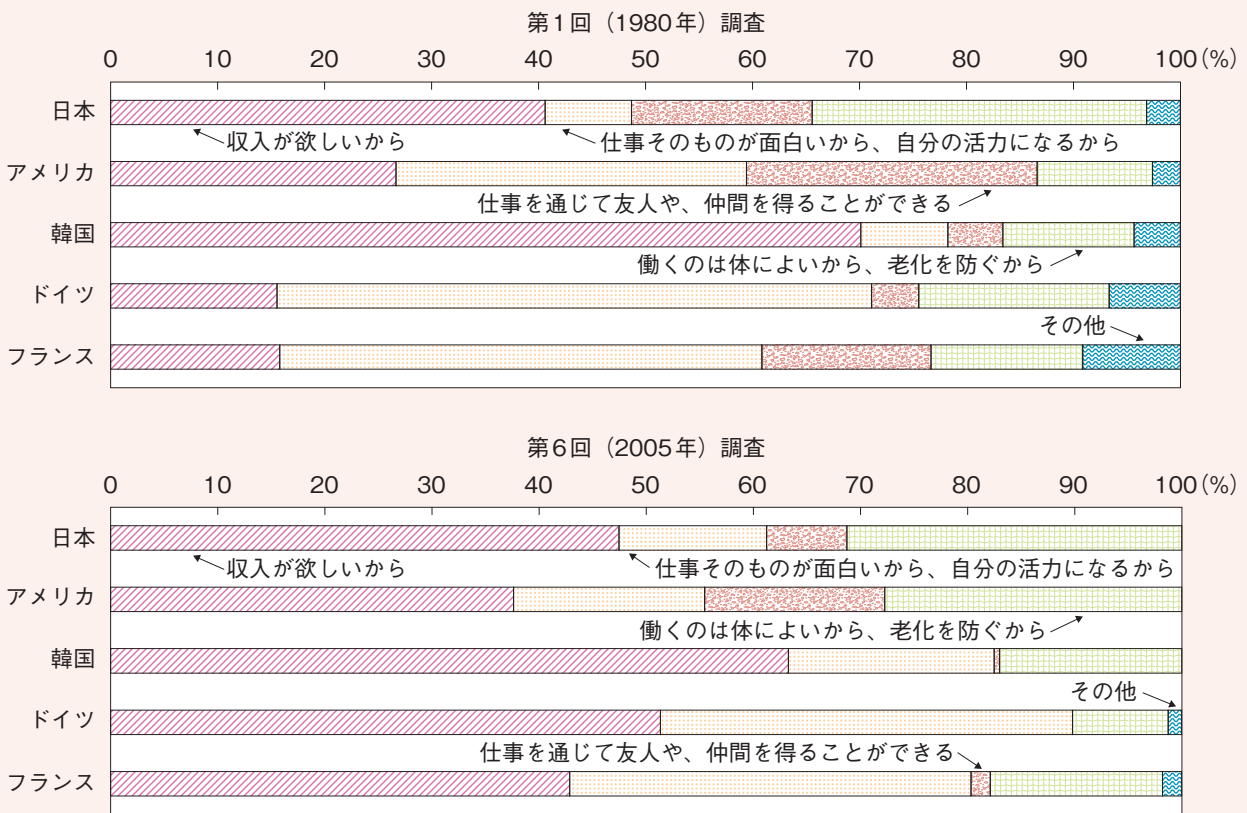


資料出所 OECD Labour Force Statistics

**(健康ややりがいを求めて就業する傾向が強い)**

日本における高齢者の高い就業意欲と労働力人口比率の背景にある意識として、高齢者が就労を希望する理由をみると、1980年には、日本では「収入が欲しいから」や「働くのは体によいから、老化を防ぐから」と答えた者が諸外国と比べ多かったが、2005年になると、「収入が欲しいから」や「働くのは体によいから、老化を防ぐから」に加え、「仕事そのものが面白いから、自分の活力になるから」と答えた者の割合も、7.7%から13.8%へと上昇している。高齢者が仕事を通じて社会に参加し、そこに自らの働く意義を見いだすことによって、高齢者層が全体として活性化していくことが期待される。(第2 - (1) - 33図)。

第2 - (1) - 33図 就労を希望する理由の国際比較



資料出所 内閣府「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」  
 (注) 同調査で、「これまでに収入を伴う仕事をしたことがない、あるいはこれまでに収入の伴う仕事をしたことがあるが、現在は仕事をしていないと答えた方のうち、今後収入を伴う仕事をしたい」と答えた人についてのデータである。  
 ドイツは、第1回調査を行っていないため第3回(1990年)調査のものである。

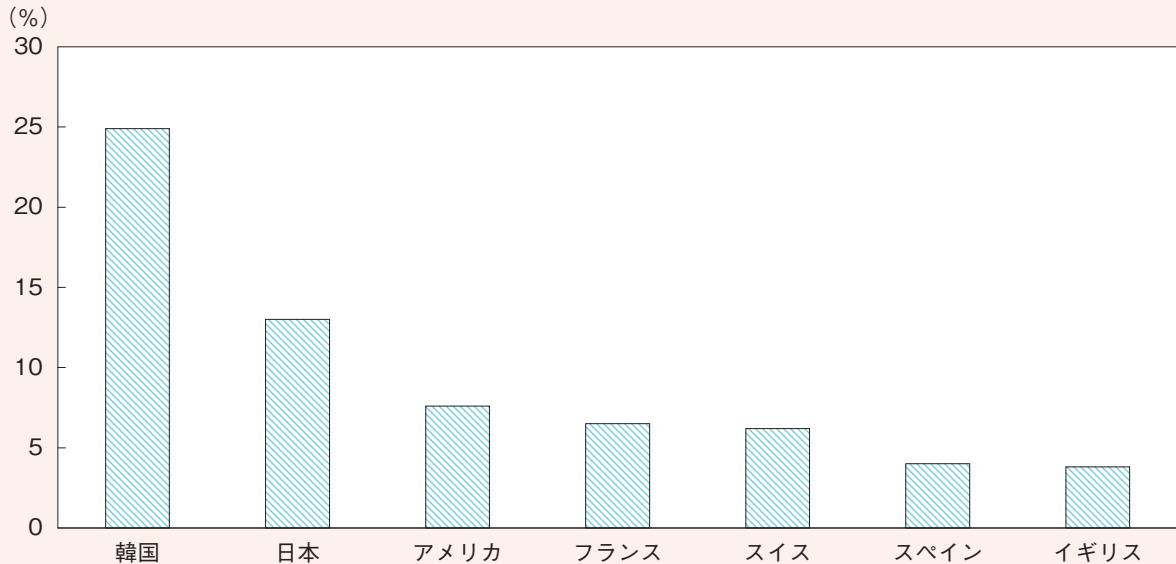
**(日本におけるディーセント・ワーク (働きがいのある人間らしい仕事))**

現在、日本のみならず国際的にも、労働者が健康に生活でき、かつ満足できる職業に就いて働くことが重要視されている。こうした問題に取り組む際の基本的な理念として、ILO (国際労働機関) は「ディーセント・ワーク」という概念を打ち出しており、その実現に向けた取り組みが国際的にも重視されている。

日本においても、政労使が協力し、「ディーセント・ワーク」の周知徹底を図っていると

ころである。日本では、発展途上国にみられるような、絶対的な貧困レベルを下回る労働者が多数を占めるというような状況にはないが、正規の職員になりたいという希望を持ちながら不安定な就業のもとにある人は少なくなく、また、長時間労働者の割合は国際的にも非常に高いなどの課題があり（第2－（1）－34図）、仕事に対する満足感も、今までみてきたように決して高い水準ではない。このような状況から、日本におけるディーセント・ワークに向けての課題として、正規雇用化に向けた取組や長時間労働の是正が重要である。こうした問題を解決するためにも、仕事と生活の調和にむけた取組を進めるとともに、ディーセント・ワークの意義を政労使が改めて考え、深めていく中で、さらなる取組を進めていくことが求められる。

第2－（1）－34図 週60時間以上の労働者の比率（国際比較）



資料出所 ILO「LABOURSTA Internet」

(注) 1) 各国のデータは2004年のものだが、イギリスのみ2003年のデータである。

2) 各国のデータは15歳以上のものだが、アメリカ、スペインのみ16歳以上のデータである。

## ディーセント・ワークについて

### (ディーセント・ワークとは)

「ディーセント・ワーク」の邦訳は「働きがいのある人間らしい仕事」である。これは、人々が働きながら生活している間に抱く願望、すなわち、

- ①働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること
- ②労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること
- ③家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティーネットが確保され、自己の鍛錬もできること
- ④公正な扱い、男女平等な扱いを受けること



といった願望が集大成されたものであり、ILOは、この「ディーセント・ワーク」の実現が、ILO憲章により与えられた使命達成のための主目標の今日的な表現であると位置付けている。

### (ディーセント・ワークの欠如)

ディーセント・ワークが欠如している例として、ILOは以下のような事実を上げている。

- ①世界の労働者の半数は、生活水準を1人当たり1日2米ドルの貧困レベル以上に引き上げることができない
- ②世界各地で雇用の男女格差がみられる
- ③世界には8,500万人を超える若年失業者が存在する
- ④世界には8,600万人の移民労働者がおり、そのうち3,400万人は開発途上国で働いている
- ⑤グローバルな経済成長が、貧困削減につながるよりよい仕事を生み出せなくなっている。

このため、現在ILOは、ディーセント・ワークの実現のために、各国で何が優先課題となっているのかを、各国の政労使やILOなどの関係者で議論し、合意を形成していく必要があるとしている。日本においても、ディーセント・ワークについての広報活動や、解決すべき課題についての「ディーセント・ワーク国別計画」の策定を始めている。

### (諸外国の取組の例)

#### ・G8の宣言

2007年6月7日のG8サミット首脳宣言においても、「①労働基準、特にILOコア労働基準の効果的な実施、②より生産性の高い雇用の創出、③包括的な社会保護制度の一層の発展、及び④異なる利害関係者間の社会的対話支援、を持つ国際労働機関(ILO)のディーセント・ワーク・アジェンダを支持する」と表明されている。

#### ・アメリカの取組

アメリカでは、90年代以降、最低賃金のみではなく、生活できるだけの賃金を求めて、生活賃金運動が起こっている。これを受けて自治体レベルで生活賃金制度が広まっている。また、2007年7月には、長期間にわたって据え置かれてきた最低賃金が、大幅に引き上げられることとなった。

#### ・デンマークの取組

デンマークでは、職業教育・訓練、雇用政策、社会保護と福祉政策など社会政策と経済政策を組み合わせ、国際競争力を保ちつつ高水準の労働と社会保護を維持することに取り組んでおり、ディーセント・ワークの推進に貢献している。