

第2章 働く人の意識と就業行動

第1節 働くことに関する意識とその変化

仕事に関する項目について満足感を持つ者の割合は、1990年代半ば以降、長期的に低下傾向にあったが、今回の景気回復過程で若干の改善がみられる。

また、長期的な満足感の低下傾向には、正規以外の従業員が増加してきたことも影響している。1990年代半ば以降、正規の従業員が削減される中で、パートタイマーなど正規以外の従業員は増加し、その割合も顕著に上昇してきたが、正規の従業員として就職したいと思っている者も増加した。こうした不本意な就業者は、他の労働者に比べ、仕事から得られる満足感が低く、正規の従業員として仕事に就くことを希望したにもかかわらず、正規以外の従業員の仕事に就いた者の増加によって、人々の不安や不満が高まっていると考えられる。さらに、近年の賃金低下の背景として、企業が相対的に賃金水準の低い正規以外の従業員を活用していることもあり、こうした就業形態の動向が、人々の賃金に対する不満を高めていると思われる。

人々は、仕事から得られる所得をもとに、生活を成り立たせた上で、仕事にそれぞれの意味を見出そうとしている。働くことを通じて達成したいと考えているものが実現できた時、人々は、そこに働きがいを感じる可以说是できるといえるだろう。

(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)

仕事に関する項目について満足感をみると、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13図）。

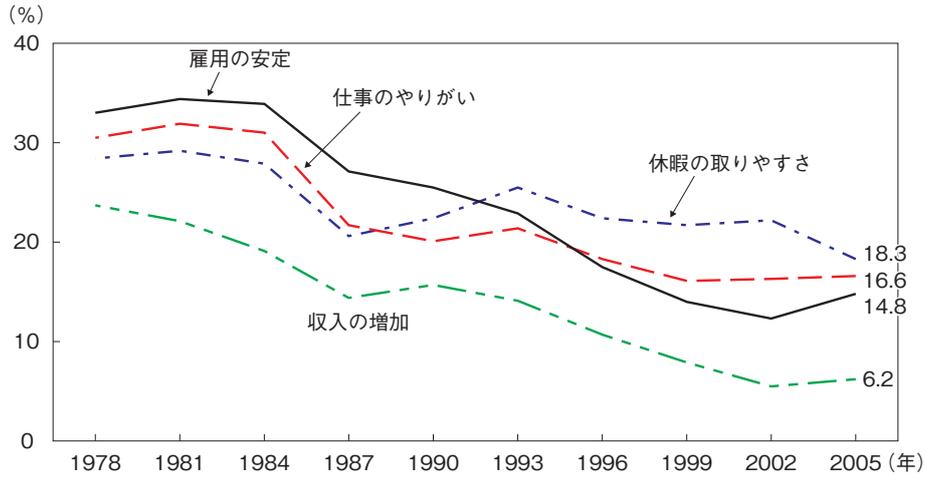
(年齢層ごとに特徴がある仕事に関する意識)

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。

一方、これらを年齢階級別にみると、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、生きがいをみつけるためには、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14図）。

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。

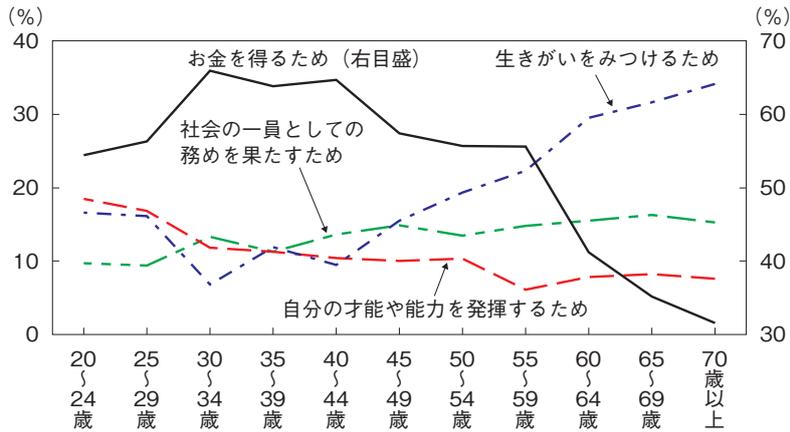
第13図 仕事の満足度（主要項目別）



資料出所 内閣府「国民生活選好度調査」

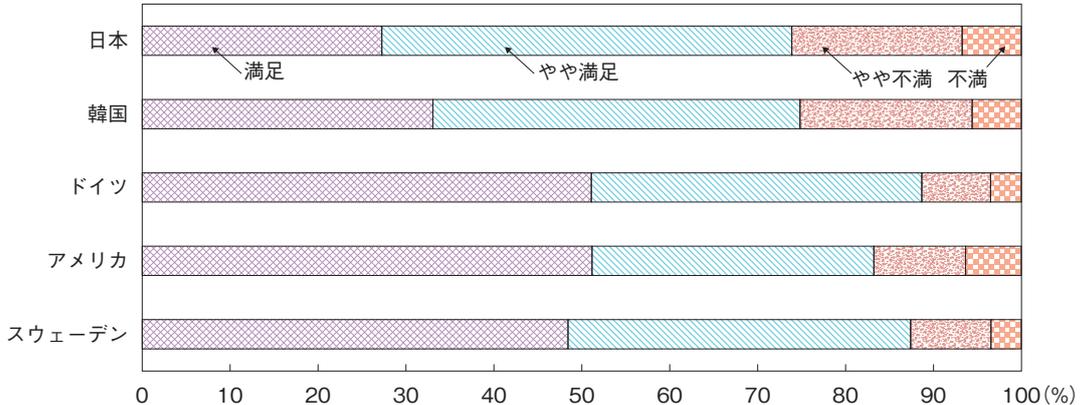
- (注) 1) 仕事の満足度は、主要項目別にみた「十分満たされている」「かなり満たされている」とする者の合計の割合。
 2) 各項目の内容は以下の通り。「雇用の安定」：失業の不安がなく働けること、「仕事のやりがい」：やりがいのある仕事や自分に適した仕事があること、「休暇の取りやすさ」：年間を通じて休みを多く取れること、「収入の増加」：収入が年々確実に増えること。

第14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15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。

(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。

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。

(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)

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（第15図）。

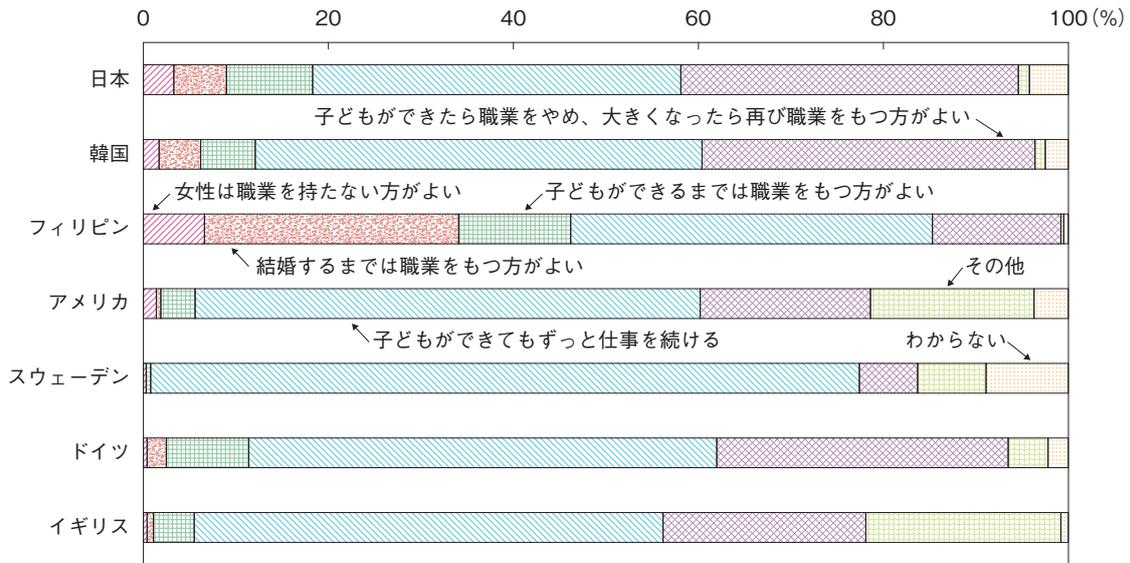
(女性のパートタイム労働者比率は高い)

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、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16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。

(国際的に高い高齢者の就業意欲と労働力人口比率)

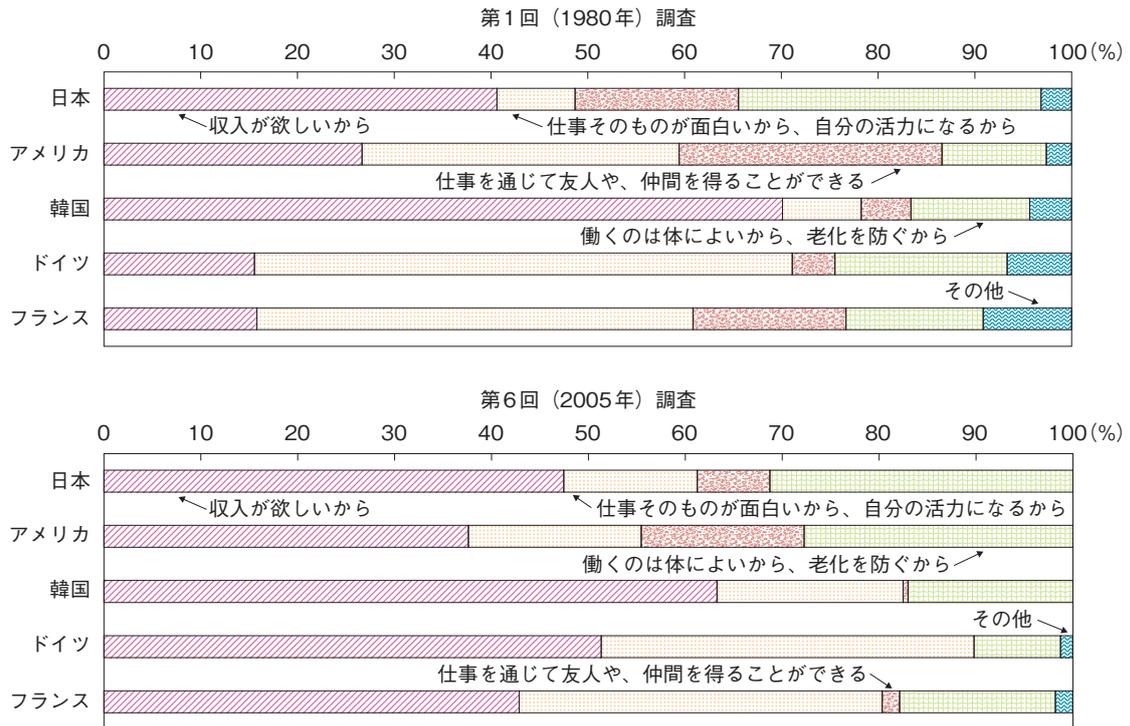
我が国の65歳以上の労働力率は90年代と比べ低下したものの先進諸国では最も高く、2006年では19.8%となっている。日本における高齢者の高い就業意欲と労働力人口比率の背景にある意識として、高齢者が就労を希望する理由をみると、「収入が欲しいから」や「働くのは体によいから、老化を防ぐから」に加え、「仕事そのものが面白いから、自分の活力になるから」と答えた者の割合が、1980年の7.7%から2005年の13.8%へと上昇している（第17図）。高齢者が仕事を通じて社会に参加し、そこに自らの働く意義を見いだすことによって、高齢者層が全体として活性化していくことが期待される。

第16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17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結果」

(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。