

平成 28 年 9 月 23 日 (金)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野 和夫)
調査・解析部次長 郡司 正人
調査・解析部主任調査員補佐 奥田 栄二
(直通電話) 03-5903-6282 03-5903-6284
(URL) <http://www.jil.go.jp/>

「第 7 回勤労生活に関する調査」結果

—スペシャル・トピック『『全員参加型社会』に関する意識』—

調査結果のポイント

＜「終身雇用」を支持する割合が約 9 割で、過去最高に＞

「終身雇用」を支持する者の割合は、調査を開始した 1999 年以降、過去最高の 87.9%で、「組織との一体感」「年功賃金」を支持する割合もそれぞれ、88.9%、76.3%と過去最高の高水準。いわゆる日本型雇用慣行をあらわす項目に対する支持割合が上昇している。とくに 20～30 歳代で、「終身雇用」「年功賃金」の支持割合が 2007 年から急激に伸びており、年齢階層による違いがあまりみられなくなった(P3 図表 1-1、図表 1-2)。

＜過半数が 1 つの企業に長く勤める働き方を望んでいる＞

1 つの企業に長く勤め管理的な地位や専門家になるキャリアを望む者(「一企業キャリア」)の割合は 50.9%と過半数。2007 年調査では年齢階層別でもっとも支持率が低かった 20 歳代が、今回調査では 54.8%ともっとも高い支持率となっているのが目立つ。時系列に見ると、「一企業キャリア」を選択する割合がゆるやかな上昇傾向を示す一方、「複数企業キャリア」「独立自営キャリア」を望む割合は、低下傾向を示している(P4 図表 2-1)。

＜女性の「職場進出」「社長」「管理職」の増加に、抵抗を感じる男性はわずか 1 割＞

女性の「職場進出」「社長」「管理職」が増えることに、抵抗を感じる割合は 1 割前後。男女別に見ても差はわずか。「乳幼児を他人にあずけて母親が働きにでること」については、「抵抗感がある」(48.6%)と「抵抗感がない」(48.4%)がほぼ拮抗。これも男女で大きな差がなく、女性でも「抵抗感がある」が 47.3%と過半数に迫る水準となっている(P12 図表 10-1)。

＜どの年齢階層でも、いくつになっても働ける社会にしたいと考えている人が大多数＞

9 割強が「年齢にかかわらず働ける社会が望ましい」と回答。20 歳代、30 歳代の若年者でもそう考える人が大多数(それぞれ 85.4%、90.2%)となっている。その一方で、20 歳代で「高齢者は早めに引退して、若年者の雇用機会を確保した方がよい」と考える割合が 49.0%と約半数を占め、他の年齢階層が軒並み 3 割半ばなのに比べて突出して高くなっているのが目立つ(P14 図表 11-1)。

＜外国人受け入れの抵抗感は、職場などでは低いものの、コミュニティでは高い＞

外国人が「職場の同僚」「会社の社長」になることや「日本人よりもよい仕事に就く」ことに、抵抗感を持つ割合はそれぞれ 20.1%、31.6%、24.4%。仕事にかかわるケースでは抵抗感ありの割合は低く 2～3 割にとどまった。一方、「隣人」や「親族」になるなど、社会的な受け入れでは抵抗感が強く、4 割強が抵抗を感じている(P15 図表 12-1)。

I. 調査の趣旨・目的

本調査は、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することを目的としている。1999年から調査をはじめ、今回で7回目（1999年、2000年、2001年、2004年、2007年、2011年）。調査は、1999年の調査開始以来継続して聞いている勤労意識に関する項目等と、各回ごとのスペシャル・トピックで構成しており、今回のスペシャル・トピックは「全員参加型社会」を取り上げ、女性の職場での活躍や高齢者の就労、外国人労働者に関する意識などについて聞いた。無業者も含む全国20歳以上の男女4,000人を調査対象に、2,118人から回答を得ている。

II. 調査の概要

- ・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
- ・調査期間：2015年11月27日～12月20日
- ・回答状況：有効回答数2,118人／有効回収率53.0%

III. 回答者の属性

<男女別、年齢階層別の構成比（回答者総数における割合、%）>

		1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年	<参考> 平成27年国勢調査抽出速報集計より試算
		(第1回)	(第2回)	(第3回)	(第4回)	(第5回)	(第6回)	(第7回)	
総数		2,724人	2,778人	2,751人	2,729人	2,315人	2,264人	2,118人	—
性	男性	46.5	45.1	45.9	47.6	43.9	45.6	44.8	48.0
	女性	53.5	54.9	54.1	52.4	56.1	54.4	55.2	52.0
年齢	20歳代	13.3	13.5	11.0	9.9	8.5	8.3	7.4	12.2
	30歳代	16.3	14.8	16.0	16.8	15.0	15.9	13.0	14.9
	40歳代	20.1	17.6	18.9	17.0	16.3	18.1	17.8	17.7
	50歳代	20.9	20.2	22.1	21.6	19.4	17.3	15.5	14.8
	60歳代	18.3	20.3	19.2	19.6	21.8	21.6	22.6	17.4
	70歳代	11.2	13.7	12.9	15.1	19.0	18.8	23.7	23.0
	若者(20～34歳)	20.6	20.6	18.8	17.8	15.1	15.1	12.9	19.1

<就業形態別の回答者構成比（回答者総数における割合、%）>

有職者	64.0	60.1	63.4	59.8	58.3	60.5	60.1
雇用者	48.2	45.9	49.0	48.4	47.1	50.3	52.0
正規従業員	32.5	27.8	30.8	27.4	26.5	28.2	26.2
非正規従業員	13.8	13.6	14.1	16.3	16.8	19.0	20.9

IV. 調査結果利用上の留意点

- ・回答者の年齢階層分布について、本調査では、平成27年国勢調査抽出速報集計からの試算と比べ、20歳代の割合が4.8ポイント低く、60歳代の割合が5.2ポイント高くなっているなど、若年層の割合が低くなっていることに留意（回答者の属性年齢階層表参照）。
- ・構成比は、表章単位未満を四捨五入しているため、内訳の計が合計と必ずしも一致しない。

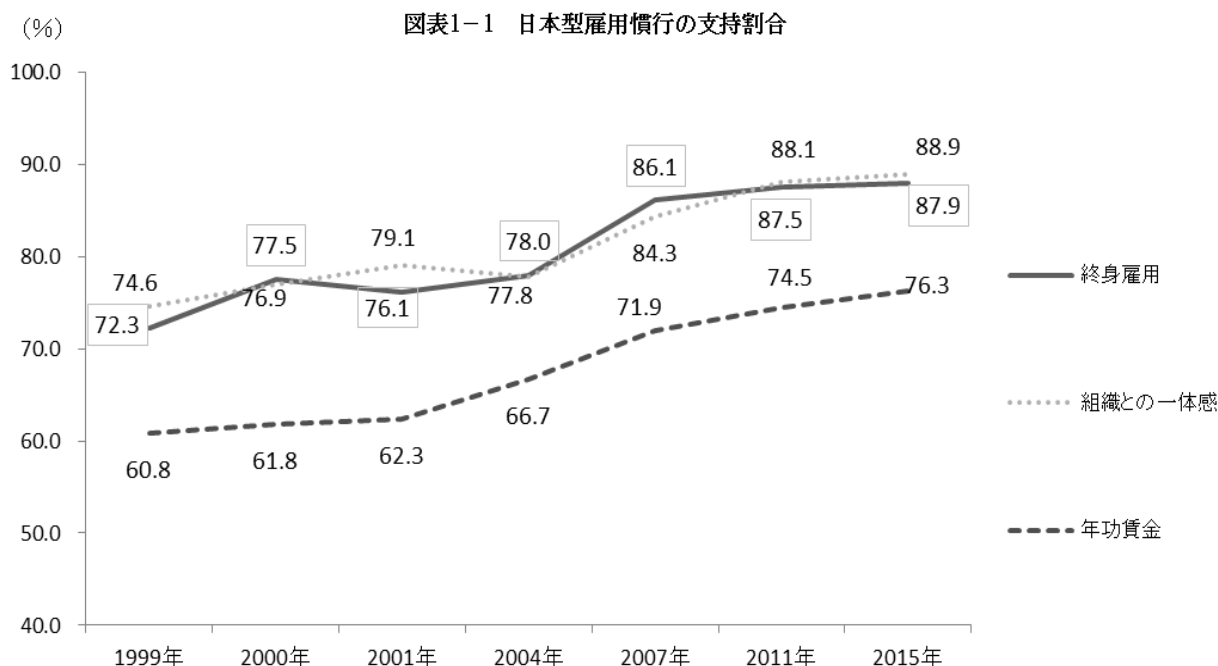
V. 調査結果の概要

【勤労意識の動向】

1. 日本型雇用慣行の評価

(1) 「終身雇用」「年功賃金」「組織との一体感」支持割合の推移

「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」）を支持する割合（「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）は、2001年（76.1%）に一度若干低下したものの、再び上昇に転じ、2015年（今回調査）は87.9%と高い支持率となった。前回（2011年調査）と比べるとほぼ同水準だが、約10年前（2004年調査）と比較すると10ポイントの上昇となっている。「組織との一体感」（会社や職場への一体感を持つこと）についても、2004年（77.8%）に若干低下した後、上昇を続け、今回調査では88.9%と約9割の支持率を示している。賃金に関する項目でも、「年功賃金」（勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金）を支持する割合が上昇を続けており、今回調査では76.3%。調査を開始した1999年以降、いわゆる日本型雇用慣行をあらわす項目に対する支持割合が上昇している（図表1-1）。



※終身雇用、組織との一体感、年功賃金：「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

(2) 「終身雇用」年齢階層別支持割合の時系列比較

「終身雇用」について、年齢階層別にみると、すべての年齢階層で87~88%台と約9割が支持する結果となり、年齢階層で大きな違いはない（2015年調査）。時系列に年齢階層別の割合をみると、2004年調査までは、20歳代の支持率を70歳以上が約20ポイント上回るなど、年代が上がるに従って、「終身雇用」を支持する割合は高まる傾向にあったが、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。今回調査では、さらに年齢階層別の差が縮まっている（図表1-2）。

図表1-2 「終身雇用」の支持割合 (%)

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

(3) 「年功賃金」年齢階層別支持割合の時系列比較

「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歳代、30歳代の若年層（それぞれ、72.6%、72.8%）と比べて、50歳以上の割合（50歳代76.2%、60歳代75.7%、70歳以上82.1%）がわずかに高くなっており、年齢階層が上がるに従って、支持割合が若干高まっているが、年齢階層の差は小さく、どの階層でも7~8割の高い支持率となっている。これを時系列でみると、「終身雇用」と同様に、2004年調査までは、年代が上がるに従って「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、2011年調査では、30歳代で約10ポイント伸びて、年齢階層間の差が急速に縮まっている(図表1-3)。

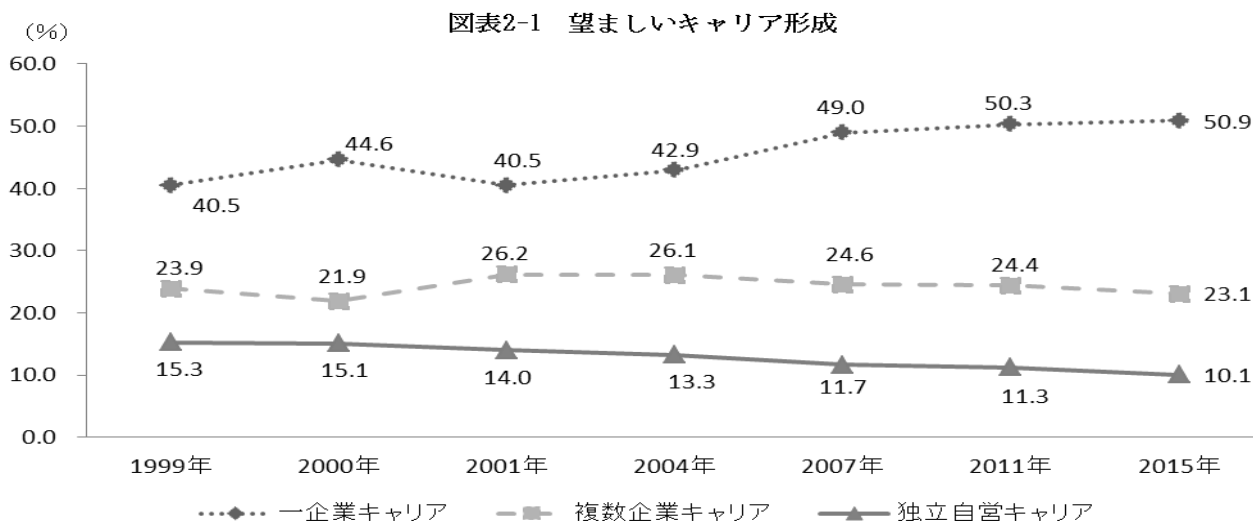
図表1-3 「年功賃金」の支持割合 (%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	60.8	61.8	62.3	66.7	71.9	74.5	76.3
20-29歳	56.2	54.5	54.1	56.1	75.5	74.5	72.6
30-39歳	56.8	57.7	55.8	62.3	63.8	73.1	72.8
40-49歳	55.3	58.2	61.5	66.4	68.2	70.2	73.7
50-59歳	60.2	61.3	61.8	67.4	72.0	73.0	76.2
60-69歳	66.9	67.9	67.4	69.5	72.4	75.5	75.7
70歳以上	73.0	70.1	72.0	74.5	79.1	80.2	82.1

2. 望ましいキャリア形成

(1) 「一企業キャリア」「複数企業キャリア」「独立自営キャリア」支持割合の推移

望ましい職業キャリアについては、「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」の合計）を支持する割合が1999年の調査開始以来、一貫して高く、ゆるやかな上昇傾向を示しており、今回調査では50.9%と過半数に達している。次いで、「複数企業キャリア」（「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」の合計）が23.1%となっており、1999年からほぼ横ばいで推移しているが、2001年からゆるやかに低下傾向が出ている。「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10.1%。1999年の調査開始以来、一貫して1割台の低い水準で、ゆるやかな下降傾向を示している(図表2-1)。



※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

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

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

(2) 「一企業キャリア」「複数企業キャリア」年齢階層別支持割合の時系列比較

「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60歳以上の高齢者で「一企業キャリア」の割合が若干高い傾向がみられる。しかし2007年調査から、20歳代で「一企業キャリア」を志向する割合が急激に伸び、2011年調査では、2004年調査と比べて17.2ポイントのアップとなっているのが大きな特徴。今回調査では、20歳代の「一企業キャリア」支持割合がもっとも高くなるなど、年齢階層間の差がなくなっている。20～40歳代で「一企業キャリア」の支持割合が伸びる一方、50歳以上の層では支持率を下げている。

60歳以上の高齢者とならぶ高水準となっている(図表2-2)。

「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たが、前回の2011年調査の20歳代で「複数企業キャリア」支持率が約15ポイントダウンと急落し、今回調査でも若干低下しており、若い層で「複数企業キャリア」志向の色彩が薄まっている(図表2-3)。

全体的にみて、20～30歳代の若者層で「一企業キャリア」志向の割合が高まり、「複数企業キャリア」志向の割合が低くなって、年齢階層別の傾向に大きな差がなくなっている。

図表2-2 「一企業キャリア」の支持割合 (%)

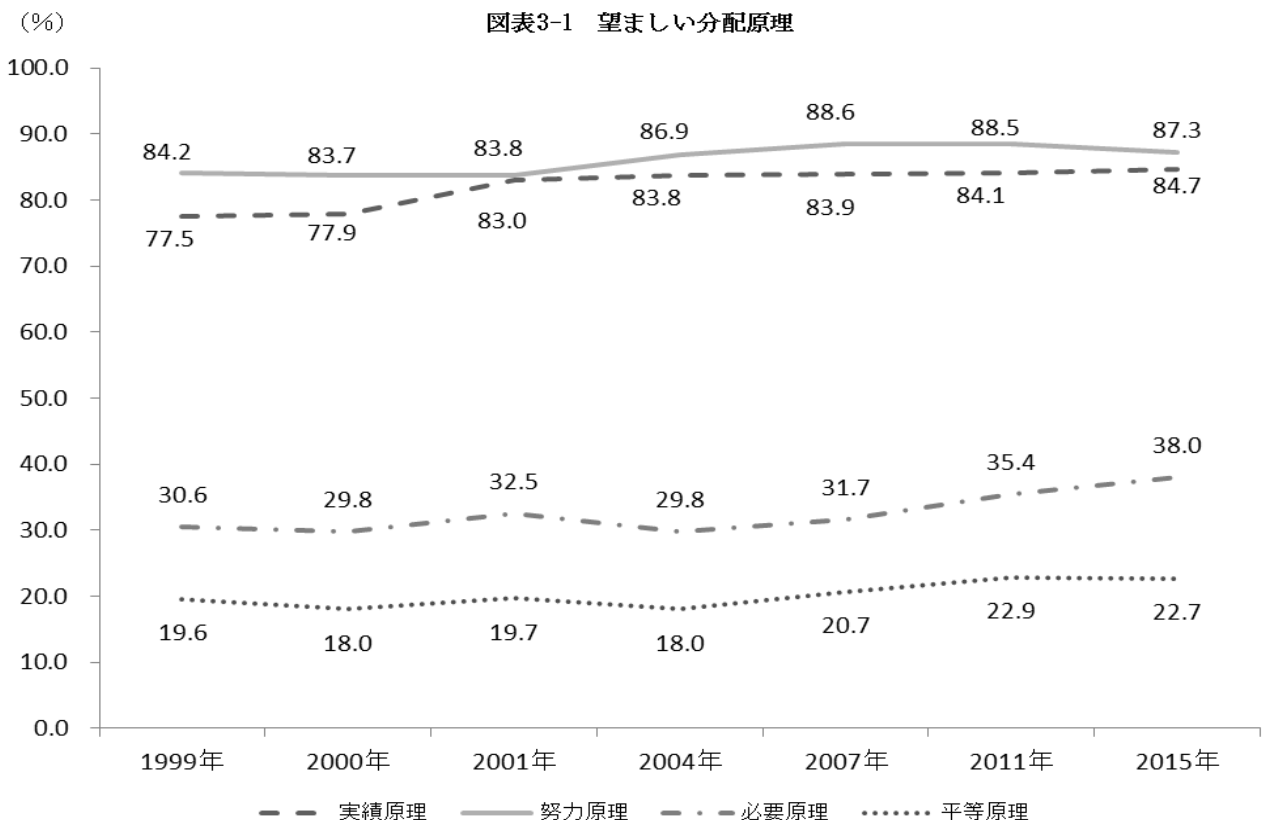
調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	40.5	44.6	40.5	42.9	49.0	50.3	50.9
20-29歳	36.6	44.1	38.9	33.9	40.3	51.1	54.8
30-39歳	42.6	40.1	34.9	41.0	45.1	46.7	49.3
40-49歳	38.7	40.6	37.2	36.6	50.9	48.0	53.1
50-59歳	40.1	41.6	40.4	45.2	48.9	49.7	48.2
60-69歳	42.3	48.9	48.4	45.9	49.6	52.1	50.6
70歳以上	43.1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

図表2-3 「複数企業キャリア」の支持割合 (%)

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

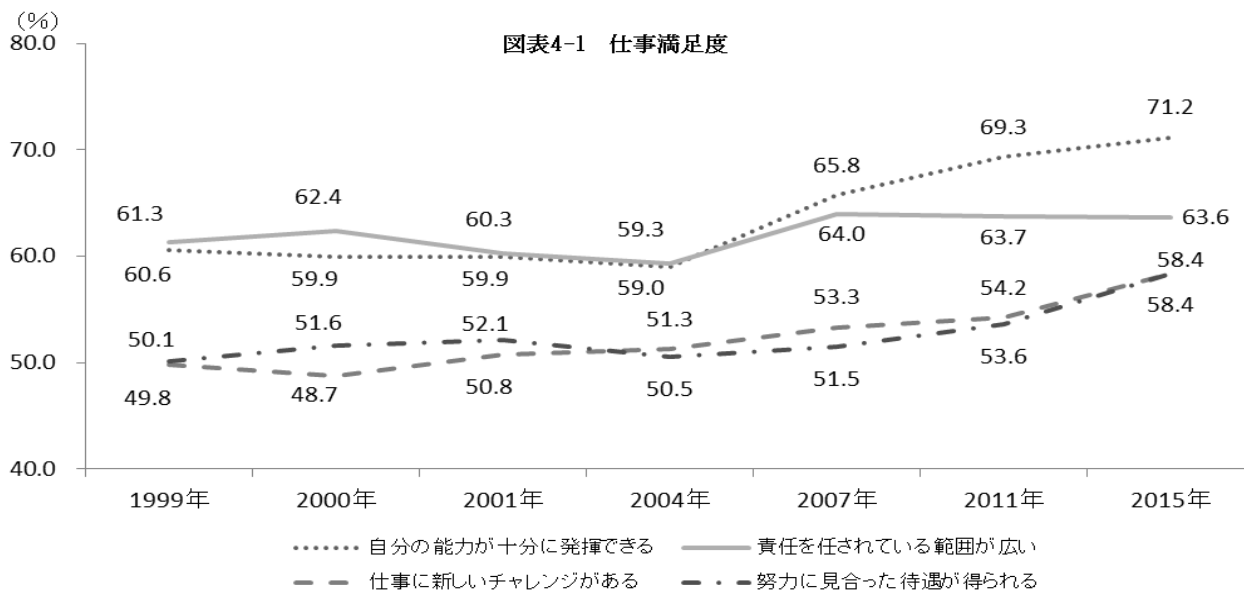
3. 望ましい分配原理

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8割前後と高水準で推移しており、今回調査ではそれぞれ、87.3%、84.7%となっている。「必要原理」（必要としている人が必要なだけ得るのが望ましい）の支持割合はほぼ3割台で推移しているが、2007年調査から上昇傾向を示しており（2004年29.4%、2007年31.7%、2011年35.4%、2015年38.0%）、とくに20歳代で大きく伸びている（2004年28.4%、2007年38.3%、2011年41.0%、2015年41.4%）のが特徴的。「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割前後と相対的に低い割合で推移している（図表3-1、年齢別表を17頁に掲載）。



4. 仕事満足度

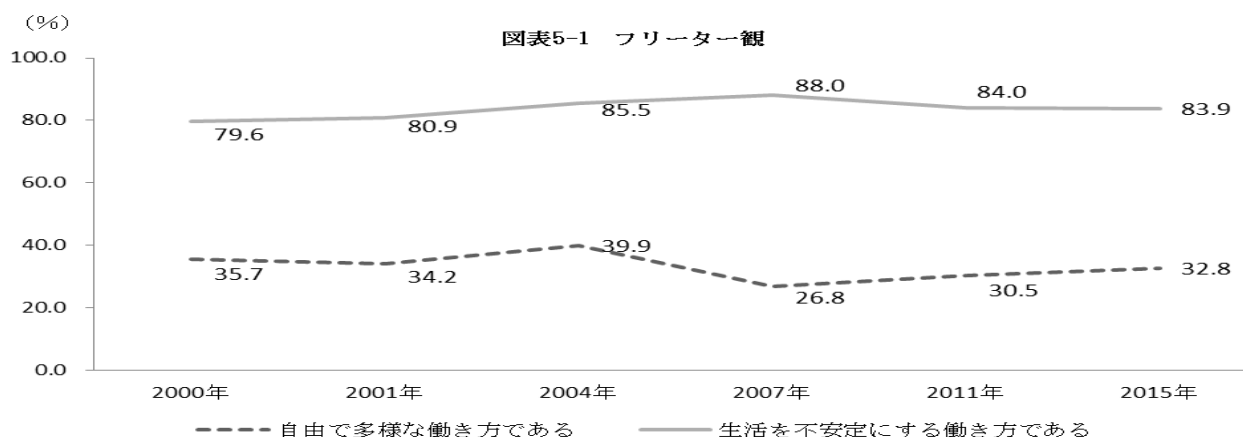
待遇や能力発揮、責任権限などの項目それぞれについて満足度を聞いたところ、満足している割合（「満足している」「まあ満足している」の合計、以下同じ）がもっとも高いのは「自分の能力が十分に発揮できる」ことの71.2%で、次いで「責任を任されている範囲が広い」（63.6%）、「仕事に新しいチャレンジがある」（58.4%）、「努力に見合った待遇が得られる」（58.4%）の順。「自分の能力が十分に発揮できる」については2007年調査以降、上昇傾向を示し、今回調査では7割台となった。一方、「責任を任されている範囲が広い」は、6割前後でほぼ横ばいで推移。「努力に見合った待遇が得られる」や「仕事に新しいチャレンジがある」は、緩やかではあるものの上昇傾向を示している(図表4-1、年齢別表を17頁に掲載)。



※「満足している」「まあ満足している」の合計

5. フリーター観

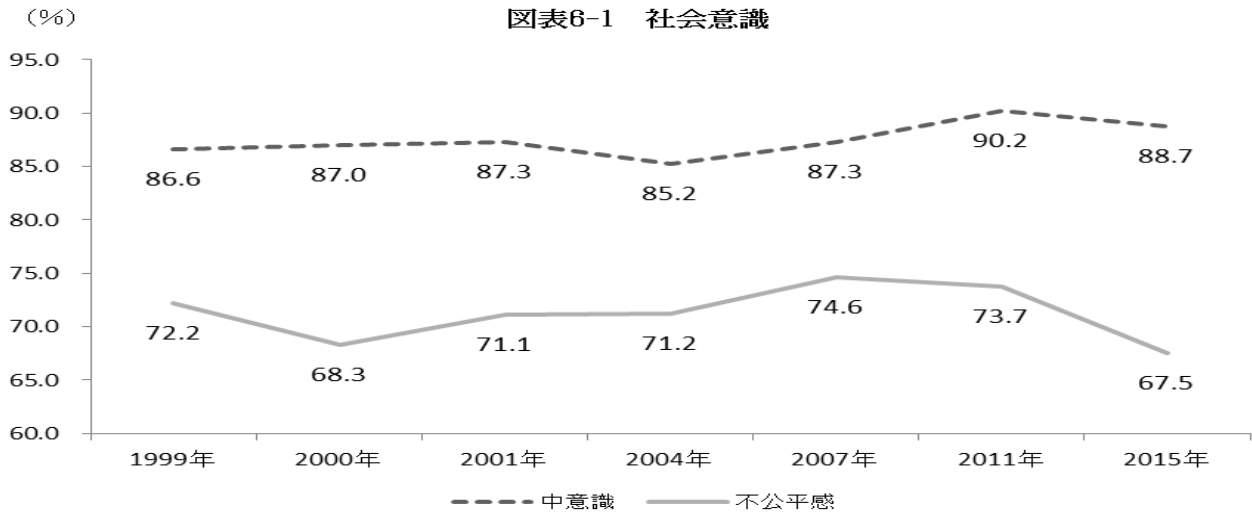
いわゆるフリーターについて、どのような働き方と考えているのか聞いたところ、「生活を不安定にする働き方である」と考える割合（「そう思う」「まあそう思う」の合計、以下同じ）が8割を超え（83.9%）、「自由で多様な働き方である」とする割合（32.8%）を大きく上回っている。調査開始以降の動きをみると、「生活を不安定にする働き方である」が8割前後で推移し、3割前後の「自由で多様な働き方である」を一貫して大きく上回っている(図表5-1)。



※「そう思う」「まあそう思う」の合計 ※この項目については、2000年調査から継続調査している

6. 階層意識・社会意識

自分が日本の社会階層でどの階層に入ると思うか聞いたところ、調査開始以来一貫して、約9割と高い割合の人が自分は「中」（「中の上」「中の中」「中の下」の合計）の階層に属すると回答しており、今回調査では88.7%となっている。また、社会的公平については、「不公平感」（「公平でない」「あまり公平でない」の合計）を感じる割合が、調査開始以来、7割前後で推移しており、今回調査では67.5%となっている（図表6-1、年齢別表を17頁に掲載）。

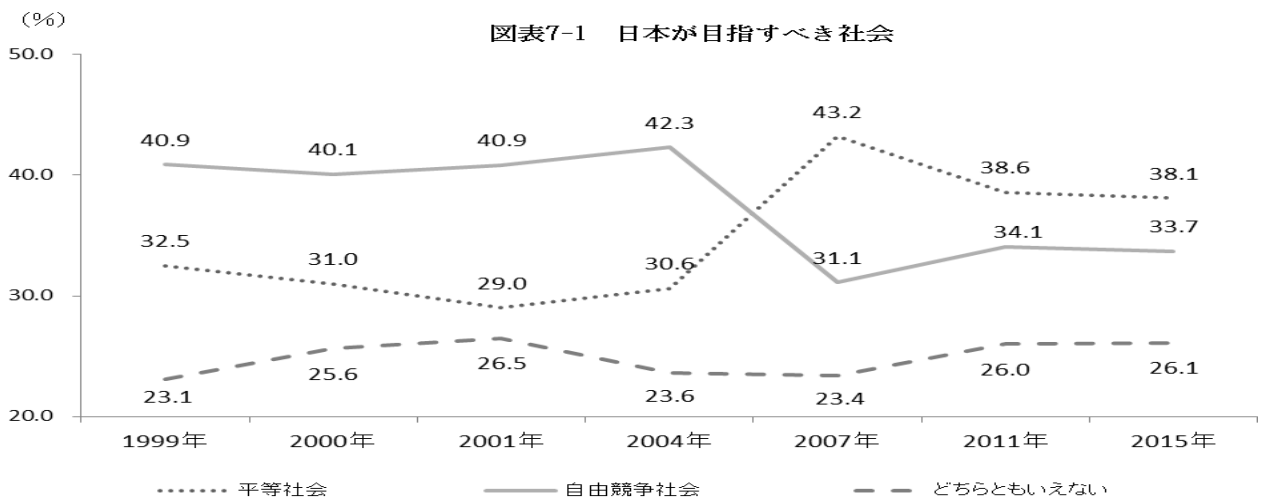


※中意識：「中の上」「中の中」「中の下」の合計

不公平感：「公平でない」「あまり公平でない」の合計

7. 日本が目指すべき社会

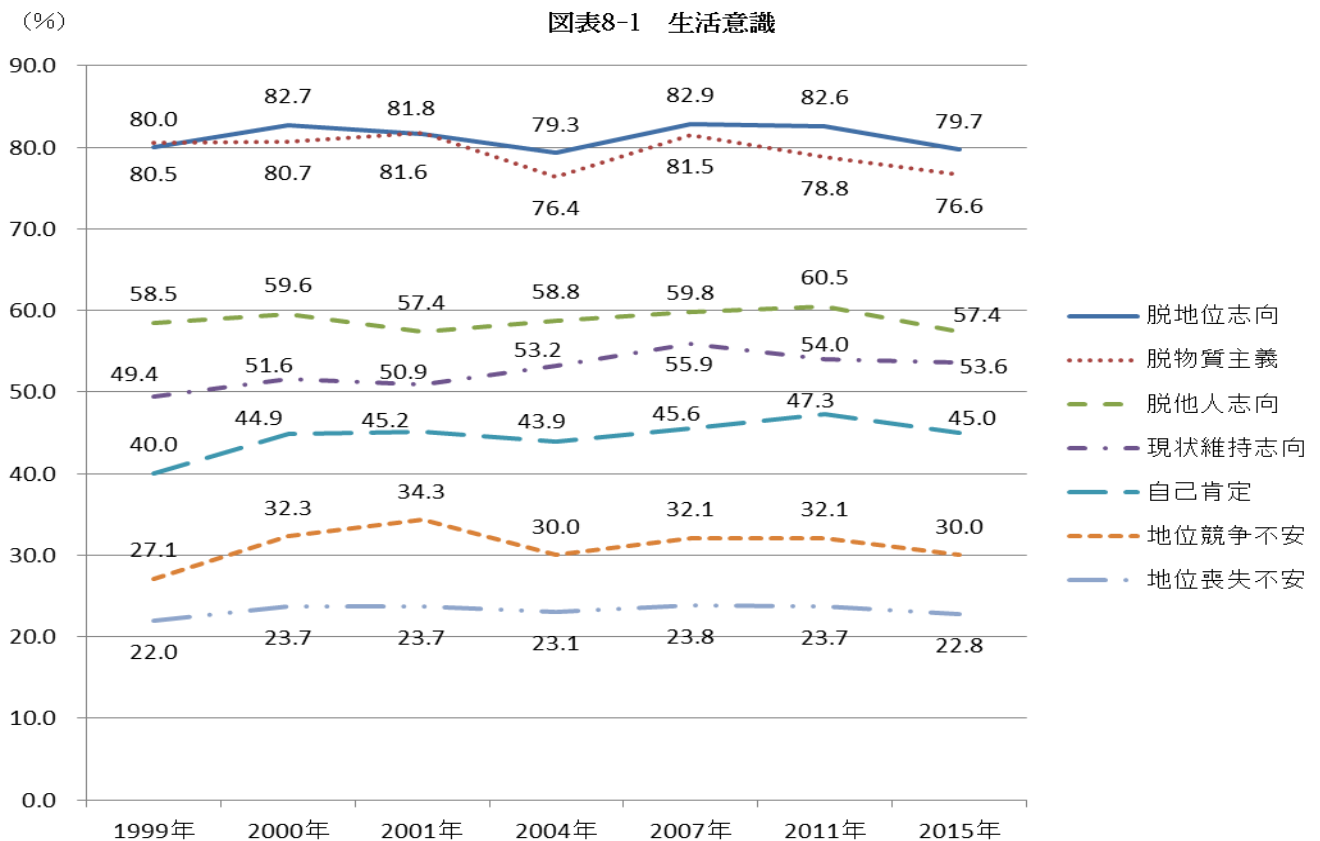
これからの日本が目指すべき社会のあり方について聞いたところ、「貧富の差の少ない平等社会」を選ぶ割合が38.1%で、「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」の33.7%を上回った。調査開始以来の推移をみると、2004年までは「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」を選択する割合が「貧富の差の少ない平等社会」を10ポイントほど上回っていたが、2007年調査で10ポイント以上の差で逆転。とくに20歳代、30歳代での伸びが大きく、2004年調査と比べて2007年調査ではそれぞれ15.1ポイント、13.7ポイントのアップとなっている。2011年調査では順位はそのままで差が縮まり、今回調査では前回から横ばい。年齢階層別では、年齢が高いほど「平等社会」支持割合が高く、年齢が低いほど「自由競争社会」支持割合が高い傾向は、調査開始以来変らない（図表7-1、年齢別表を17頁に掲載）。



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に重きをおきたいと思う）を支持する割合（「よくあてはまる」「ややあてはまる」の合計）が8割弱と高水準（それぞれ、79.7%、76.6%）を示しており、調査開始以来ともに8割前後で推移している。次いで支持割合が高かったのが「脱他人志向」（他人が自分と異なった考えや生活様式を持っていることが気にならない）で57.4%。6割前後のほぼ横ばいで推移している。「現状維持志向」（もっと多くを手にするよりも、これまでに獲得したものを維持することの方が重要である）を支持する割合は53.6%と、5割前後で推移している。

「自己肯定」（自分には、仕事以外で他人に誇れるものがある）については、調査開始以来4割前半で推移しており、今回調査では45.0%。「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割前後で推移し、今回は30.0%。「地位喪失不安」（うかうかしていると、自分がこれまでに獲得したものを失ってしまいそうな不安を感じる）については、2割前半の横ばいで推移し、今回調査で22.8%となっている(図表8-1)。



※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

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

※「よくあてはまる」「ややあてはまる」の合計

【 特 別 テ ー マ 】

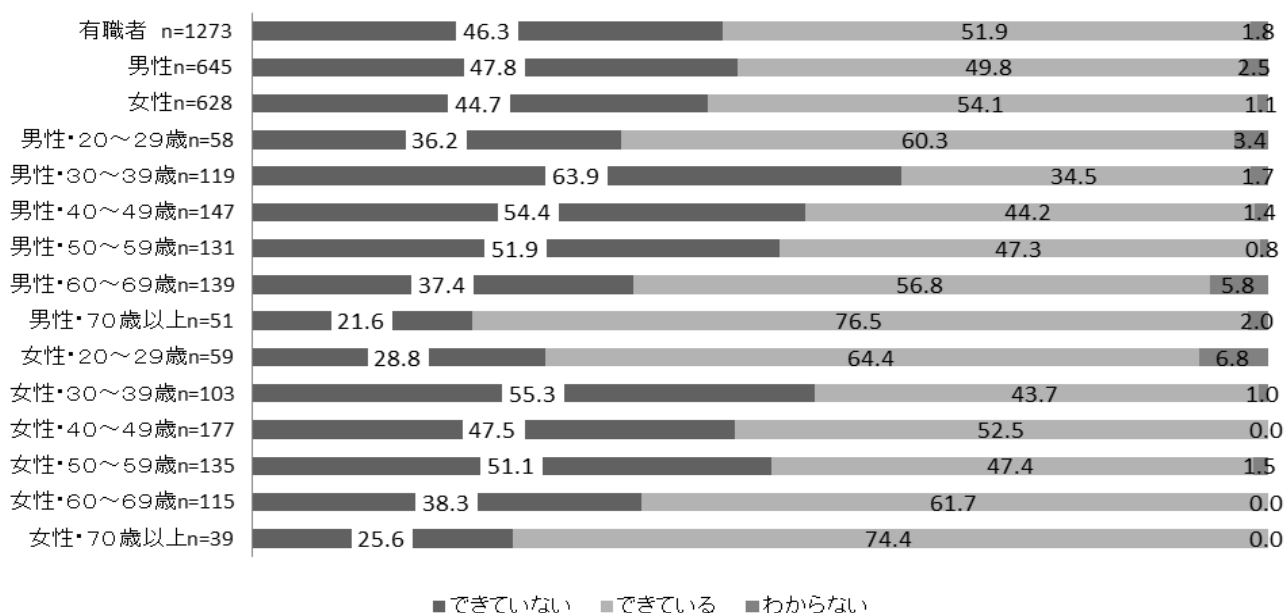
『全員参加型社会』に関する意識を取り上げ、仕事と家庭の両立や女性の職場での活躍に関する意識、高齢者や外国人の就労に関する意識などについて尋ねた。

9. 仕事と家庭の両立

(1) 仕事と家事・育児・介護の両立に関する意識

有職者に、職場における女性の活躍に大きな影響を与える仕事と家庭の両立に関する意識を聞いた。「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」（以下「できていない」と略）と考えている割合（「できていない」に「あてはまる」「ややあてはまる」の合計）は46.3%。男女による差は小さく、男性が47.8%で、女性が44.7%となっている。ライフステージの違う年齢階層による違いが大きく、男女どちらも、子育て期に当たると想定される30歳代で「できていない」とする割合がもっとも高く、それぞれ男性63.9%、女性55.3%となっている（図表9-1）。

図表9-1 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（%）
（有職者）

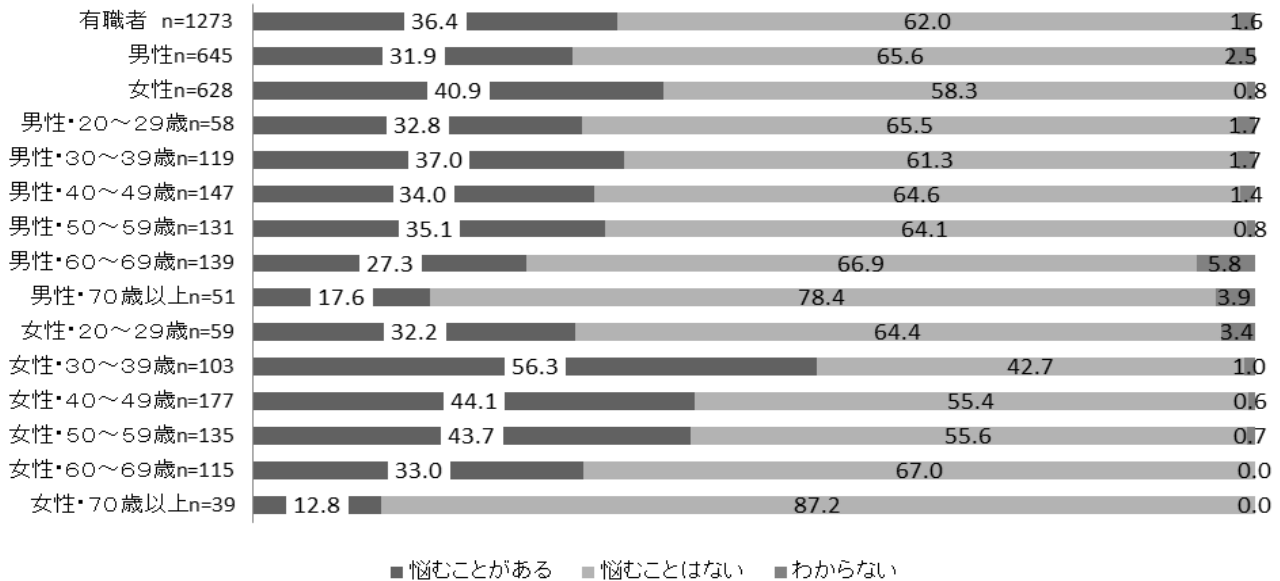


※「できていない」: 「できていない」に「あてはまる」「ややあてはまる」の合計

「できている」: 「できていない」に「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の合計

「仕事と家事・育児・介護の両立が難しく、悩むことがある」（以下「悩むことがある」と略）とする割合（「悩むことがある」に「あてはまる」「ややあてはまる」の合計）は36.4%。男女で差が大きく、男性が31.9%なのに対して女性は40.9%となっている。性年齢階層別にみても、「悩むことがある」割合は、ほぼすべての年齢階層で女性が男性を上回っており、中でも、子育て期に当たると想定される30歳代女性では56.3%と突出して高い割合となっており、仕事と家庭の両立に苦悩する子育て世代の姿が浮き彫りになっている（図表9-2）。

図表9-2 仕事と家事・育児・介護の両立が難しく、悩むことがある (%)
(有職者)



※「悩むことがある」:「悩むことがある」に「あてはまる」「ややあてはまる」の合計
 「悩むことはない」:「悩むことがある」に「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の合計

(2) 仕事と家庭の両立にかかわる望ましい男女の生き方

男女それぞれの生き方について、望ましいのは、仕事優先なのか家庭優先なのか聞いたところ、男性の生き方では「家事・育児・介護もするが、あくまでも仕事を優先する」の支持割合が 58.5%と最も高く、過半数を占めたのに対して、女性の生き方では、「仕事もするが、あくまでも家事、育児・介護を優先する」の支持割合が最も高い 44.8%となっている。男女で認識に差が出そうな設問だが、大きな差はない。女性でも男性同様に、男性の生き方については「仕事優先」の支持割合が高く、女性の生き方については「家事・育児・介護優先」の支持割合が高い。とくに、女性のほうが男性より、男性は仕事優先と考えている割合が高いのが特徴的 (図表 9-3)。

図表9-3 家庭生活と仕事について望ましいと思う生き方 (%)

望ましい生き方	性別	総数 n	家事・育児・介護はしないで、仕事に専念する	家事・育児・介護もするが、あくまでも仕事を優先する	家事・育児・介護も仕事も同じくらいする	仕事もするが、あくまでも家事・育児・介護を優先する	仕事はしないで、家事・育児・介護に専念する	その他	わからない	仕事優先 (計)	家事・育児・介護優先 (計)
			望ましい男性の生き方	総数 n=2118	9.4	58.5	24.9	3.5	0.4	0.4	2.8
	男性 n=949	9.7	53.4	28.1	4.2	0.7	0.4	3.4	63.1	5.0	
	女性 n=1169	9.2	62.6	22.3	3.0	0.2	0.4	2.3	71.8	3.2	
望ましい女性の生き方	総数 n=2118	0.8	6.6	35.2	44.8	9.5	0.5	2.7	7.3	54.3	
	男性 n=949	0.9	5.9	31.7	45.4	12.0	0.4	3.6	6.8	57.4	
	女性 n=1169	0.6	7.1	38.0	44.3	7.5	0.5	2.0	7.7	51.8	

※「仕事優先(計)」=「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・介護優先(計)」=「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」

(3) 育児・介護への協力に関する意識

子育てに関する意識について、「職場に子育てをする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」「働きながら子育てをする近隣や地域の人のため、手助けをしたい」との考え方をどの様に認識しているかで見ると、職場の同僚を仕事面で「手助けしたいと思う」割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同じ）は82.2%と、近隣や地域の人を「手助けしたいと思う」割合の65.7%を大きく上回った。近隣・地域よりも職場をより身近に感じているか、仕事での協力があれば具体的な協力がイメージしやすいのかも知れない。これを男女別に見ると、どちらの場合も女性のほうが「手助け(協力)したいと思う」割合が高く、とくに近隣・地域では、男女差が開いている。女性に比べ、男性の近隣・地域との結びつきが薄いことが背景にあるのかも知れない（図表9-4）。

介護に関する意識についても、「職場に家族の介護をする同僚がいたら、仕事の面で協力したい」「働きながら介護をする近隣や地域の人のため、手助けをしたい」とする考え方の支持割合でみている。職場の同僚を仕事面で「手助けしたいと思う」割合は83.6%で、近隣や地域の人を「手助けしたいと思う」割合（63.0%）を大きく上回っており、「子育て」と同様の傾向を示している。男女別でも、「子育て」と同様の傾向となっている（図表9-4）。

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

10. 職場における女性の活躍についての意識

職場における女性の活躍に関する意識を、具体的な活躍の場面に対する考え方（抵抗感）からみてみよう（図表10-1）。「女性の職場進出がもっと進むこと」については「抵抗感がない」割合（「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計）が86.4%と大多数を占め、「抵抗感がある」割合（「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」の合計）は11.5%とわずかだった。これは男女別でも差がみられない。「女性が会社の社長になること」「女性の管理職がもっと増えること」「女性の上司が男性の部下を使うこと」「大事な商談の担当者（契約相手）が女性であること」についても、「抵抗感がない」割合が（それぞれ88.1%、87.5%、83.1%、87.2%）と、「抵抗感がある」割合（それぞれ9.7%、10.4%、14.6%、9.7%）を大きく上回っている。これらも男女別の差は顕著ではないものの、女性が「社長」「管理職」「商談相手」になることについては、男性の抵抗が女性よりもわずかに高くなっている。逆に、「男性の部下を使うこと」については、女性の抵抗が男性よりもわずかに高く出ている。

「夫より妻のほうが地位の高い仕事に就くこと」「夫より妻のほうが収入の高い仕事に就くこと」についても、「抵抗感がない」割合がそれぞれ 68.8%、68.6%で、「抵抗感がある」割合（それぞれ 28.4%、28.5%）を大きく上回っているが、前述の「職場進出」「社長」「管理職」「商談相手」と比べると「抵抗感がある」割合が 3 割弱と水準が高くなっているのが特徴的。とくにどちらも女性で「抵抗感がある」割合が男性より 3～4 ポイント程度高いのが目立つ。

「男性が育児休業を取ること」についても、「抵抗感がない」割合が 70.6%と、「抵抗感がある」割合の 26.7%を大きく上回っている。こちらは男女別でみると差が出ており、男性の抵抗感（32.5%）が女性（22.1%）を 10 ポイント上回っている。

「乳幼児を他人にあずけて母親が働きにでること」については、「抵抗感がある」割合と「抵抗感がない」割合が拮抗しており（それぞれ 48.6%、48.4%）、男女別では男性の方がわずかに抵抗感を持つ割合が高いが、女性でも半数近く（47.3%）が「抵抗感がある」としている。

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

※ 「抵抗感がある」：「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」の合計

「抵抗感がない」：「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計

11. 高齢者の就労についての意識

(1) 高齢者の就労に関する意識

年金がもらえるようになった高齢者の就労に関する意識を、①健康であれば、年齢に関係なく働ける社会にした方がよい②高齢者は早めに引退して、若年層の雇用機会を確保した方がよい③高齢者はなるべく早めに引退し、地域活動に貢献した方がよい——の考え方に対する評価からみている(図表11-1)。

「健康であれば、年齢に関係なく働ける社会にした方がよい」については、「そう思う」「非常にそう思う」「ややそう思う」の合計、以下同じ)割合が92.1%と大多数を占め、「よいと思わない」「あまりそう思わない」「そう思わない」の合計、以下同じ)割合の6.9%を大きく上回っている。年齢階層で違いがあり、「そう思う」割合は30歳以上では軒並み90%台だが、20歳代では85.4%と低くなっている。

「高齢者は早めに引退して、若年層の雇用機会を確保した方がよい」については、「よいと思わない」割合が60.8%で、「そう思う」割合(35.9%)を上回っている。「そう思う」割合は、20歳代で49.0%と過半数に迫る一方、30歳以上でも軒並み35%前後と低くないのが特徴的。

「高齢者はなるべく早めに引退し、地域活動に貢献した方がよい」では、「よいと思わない」割合が71.5%と、「そう思う」割合(25.0%)を大きく上回っている。「そう思う」割合は、20歳代、30歳代でその上の階層と比べて若干高く出ている。

図表11-1 高齢者の就労に関する意識 (%)

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

※「そう思う」:「非常にそう思う」「ややそう思う」の合計

「よいと思わない」:「そう思わない」「あまりそう思わない」の合計

(2) 高齢時の就労意欲に関する意識

本人が高齢になり、年金が支給されるようになっても働き続けたいかどうか聞いたところ、「働く意欲あり」（「働きたい」「どちらかといえば働きたい」の合計、以下同じ）とする割合が 75.8%と、「働く意欲なし」（「どちらかといえば働きたくない」「働きたくない」の合計）割合（21.8%）を大きく上回っている。性年齢階層別にみると、男性の 20 歳代、30 歳代で働き続けたいと思う割合が他の性年齢階層と比べて低く出ているのが特徴的。女性 20 歳代で働き続けたい割合（74.4%）は、男性 20 歳代を 13.1 ポイント上回っている。また、定年に近く現実的になっている男性 50 歳代で、働き続けたい割合が 84.3% ともっとも高くなっている（図表 11-2）。

図表11-2 年金がもらえるようになっても働きたいか

(%)

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

※「働く意欲あり」：「働きたい」「どちらかといえば働きたい」の合計

「働く意欲なし」：「働きたくない」「どちらかといえば働きたくない」の合計

12. 外国人との就労や暮らしについての意識

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 12-1）。

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

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

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

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

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

「自分の隣近所に外国人の住人が増えること」「自分の子供や兄弟姉妹が外国人と結婚すること」では、「抵抗感がない」割合（それぞれ 55.2%、55.1%）が「抵抗感がある」割合（それぞれ 41.7%、40.9%）をかなり上回っているものの、ほぼ拮抗している。これも、外国人と働いた経験の有無による違いがみられ、どちらも経験ありの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12-1 外国人と働くことや生活することなどに関する意識 (%)

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

※「抵抗感がある」：「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」の合計

「抵抗感がない」：「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計

【参考】

◆望ましい分配原理（「そう思う」「まあそう思う」の合計、％）

実績原理(実績をあげた人ほど多くを得るのが望ましい)								努力原理(努力した人ほど多くを得るのが望ましい)							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年		1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	77.5	77.9	83.0	83.8	83.9	84.1	84.7	全体	84.2	83.7	83.8	86.9	88.6	88.5	87.3
男性	80.1	82.0	86.5	84.4	85.5	85.5	85.7	男性	83.9	83.3	84.2	85.7	87.2	86.5	86.3
女性	75.2	74.6	80.0	83.2	82.6	83.0	83.9	女性	84.4	84.0	83.4	88.1	89.7	90.1	88.2
20-29歳	83.1	78.6	85.8	85.6	92.3	87.8	89.8	20-29歳	81.7	81.0	82.5	87.1	90.3	92.6	88.5
30-39歳	80.9	81.3	90.0	89.8	89.4	91.4	92.4	30-39歳	83.3	82.0	83.2	84.1	89.9	90.6	88.8
40-49歳	79.9	77.0	80.3	84.9	86.7	89.5	91.0	40-49歳	84.5	82.2	81.7	86.6	89.9	88.5	88.1
50-59歳	73.9	76.4	80.1	82.3	77.8	83.9	86.0	50-59歳	84.7	82.7	86.2	86.8	87.1	88.5	86.9
60-69歳	74.3	79.1	83.7	81.8	79.8	80.4	77.0	60-69歳	87.2	88.1	84.8	90.3	88.5	87.5	85.6
70歳以上	73.4	75.3	79.4	79.1	84.3	75.8	80.7	70歳以上	81.9	85.0	83.1	86.2	87.3	85.9	87.6
必要原理(必要としている人が必要だけ得るのが望ましい)								平等原理(誰でも同じくらいに得るのが望ましい)							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年		1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	30.6	29.8	32.5	29.8	31.7	35.4	38.0	全体	19.6	18.0	19.7	18.0	20.7	22.9	22.7
男性	32.2	31.4	32.6	31.1	31.4	35.3	41.1	男性	18.3	17.7	17.7	17.8	19.8	24.0	20.9
女性	29.2	28.5	32.3	28.6	32.0	35.4	35.5	女性	20.6	18.3	21.3	18.2	21.4	22.0	24.2
20-29歳	29.9	29.4	34.0	28.4	38.3	41.0	41.4	20-29歳	17.5	14.7	18.2	17.0	19.4	23.9	21.7
30-39歳	28.8	28.0	34.7	29.6	30.2	35.8	37.3	30-39歳	14.6	16.5	16.3	15.0	15.2	20.0	20.3
40-49歳	28.3	27.5	29.7	31.5	33.4	37.1	37.1	40-49歳	16.6	15.8	20.4	17.7	16.2	18.8	15.9
50-59歳	29.9	29.3	35.1	31.4	33.6	31.4	38.7	50-59歳	17.3	15.9	19.3	16.8	23.1	20.9	21.3
60-69歳	33.3	31.2	33.0	27.2	30.6	33.1	38.9	60-69歳	26.1	21.3	21.3	21.2	24.0	24.3	23.0
70歳以上	35.2	33.9	27.1	30.1	28.2	37.2	36.7	70歳以上	28.3	24.1	22.3	20.1	23.2	29.2	30.1

◆仕事満足度（「満足している」「まあ満足している」の合計、％）

努力の次元(努力に見合った待遇が得られる)								能力の次元(自分の能力が十分に発揮できる)							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年		1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	50.1	51.6	52.1	50.5	51.5	53.6	58.4	全体	60.6	59.9	59.9	59.0	65.8	69.3	71.2
男性	52.6	52.5	52.8	51.0	52.2	55.7	61.1	男性	61.2	62.9	59.8	59.2	66.6	70.3	73.2
女性	47.0	50.5	51.1	49.8	50.7	51.1	55.6	女性	59.7	56.1	60.1	58.9	64.9	68.1	69.3
20-29歳	44.2	50.6	50.0	49.2	44.0	50.0	53.0	20-29歳	53.6	57.2	50.9	46.0	61.9	70.6	57.3
30-39歳	47.1	47.6	53.0	42.9	53.4	50.9	53.6	30-39歳	55.9	52.4	56.7	53.4	66.0	64.9	63.5
40-49歳	52.6	49.6	46.7	49.9	51.7	49.6	59.9	40-49歳	61.4	57.7	56.1	59.8	62.9	67.4	72.8
50-59歳	50.7	51.6	50.9	49.7	49.0	54.1	58.6	50-59歳	64.9	60.5	61.9	60.8	63.2	69.1	72.6
60-69歳	52.9	56.0	59.4	63.7	55.6	60.5	57.9	60-69歳	61.0	70.8	69.9	70.2	73.4	73.9	78.0
70歳以上	56.9	69.2	70.1	59.4	57.4	63.8	72.2	70歳以上	76.5	72.3	79.1	72.5	75.0	77.5	80.0
仕事の次元(仕事に新しいチャレンジがある)								責任の次元(責任を任されている範囲が広い)							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年		1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	49.8	48.7	50.8	51.3	53.3	54.2	58.4	全体	61.3	62.4	60.3	59.3	64.0	63.7	63.6
男性	51.9	53.1	50.6	50.2	56.0	55.4	59.7	男性	65.4	66.4	63.9	61.4	67.0	67.5	67.6
女性	47.1	43.5	51.1	52.6	50.4	52.7	57.2	女性	56.0	57.5	55.6	56.6	60.7	59.1	59.4
20-29歳	53.6	52.3	42.6	49.7	55.2	65.1	63.2	20-29歳	52.8	60.1	50.9	52.4	61.2	69.0	66.7
30-39歳	50.2	44.6	53.4	50.0	53.7	53.1	59.9	30-39歳	56.2	55.1	59.5	55.7	65.7	57.6	61.3
40-49歳	49.4	48.2	52.1	53.8	56.5	57.3	58.3	40-49歳	64.6	61.1	55.0	58.8	64.8	64.0	61.7
50-59歳	50.5	50.4	49.8	51.0	51.6	50.8	52.6	50-59歳	66.1	65.9	64.7	60.1	59.8	61.2	58.3
60-69歳	43.9	49.4	53.6	50.7	52.3	48.7	63.8	60-69歳	61.9	68.3	68.2	67.0	68.7	68.9	70.5
70歳以上	54.9	44.6	53.7	50.7	45.6	56.3	51.1	70歳以上	60.8	67.7	68.7	71.0	66.2	68.8	67.8

◆階層意識・社会意識（％）

「中」意識(社会階層の「中の上」「中の中」「中の下」の合計)								不公平感(「公平でない」「あまり公平でない」の合計)							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年		1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	86.6	87.0	87.3	85.2	87.3	90.2	88.7	全体	72.2	68.3	71.1	71.2	74.6	73.7	67.5
男性	87.0	87.1	87.5	85.7	86.8	90.8	89.4	男性	66.6	63.2	65.6	68.0	69.1	69.7	59.3
女性	86.4	86.9	87.1	84.8	87.8	89.6	88.2	女性	77.0	72.5	75.7	74.1	79.0	77.0	74.1
20-29歳	83.9	85.0	83.5	81.5	84.2	84.0	88.5	20-29歳	75.3	73.5	71.9	73.1	76.5	73.9	72.6
30-39歳	89.6	91.7	89.6	88.2	89.9	88.9	87.7	30-39歳	75.0	71.5	70.5	75.8	74.7	76.1	61.2
40-49歳	90.0	87.1	88.8	86.2	89.9	93.4	89.9	40-49歳	71.2	70.7	76.5	75.4	78.8	73.2	70.3
50-59歳	88.9	88.9	88.3	85.2	90.2	92.9	91.5	50-59歳	76.2	69.3	73.3	73.9	76.9	76.8	70.1
60-69歳	84.0	86.5	88.0	85.4	87.9	91.6	87.0	60-69歳	70.1	66.3	71.3	67.8	75.4	74.8	67.6
70歳以上	79.6	81.4	82.5	83.0	80.9	86.6	88.2	70歳以上	61.8	58.3	58.8	60.4	67.0	67.8	65.3

◆日本が目指すべき社会（％）

平等社会(貧富の差の少ない平等社会)								自由競争社会(意欲や能力に応じ自由に競争できる社会)							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年		1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	32.5	31.0	29.0	30.6	43.2	38.6	38.1	全体	40.9	40.1	40.9	42.3	31.1	34.1	33.7
男性	26.9	25.9	24.7	27.4	41.8	34.7	34.0	男性	50.0	48.8	49.8	50.6	37.4	41.7	39.9
女性	37.3	35.1	32.7	33.5	44.4	41.8	41.5	女性	32.9	33.0	33.3	34.8	26.1	27.7	28.6
20-29歳	26.0	27.8	24.8	23.2	38.3	31.9	29.3	20-29歳	50.1	43.9	49.8	50.2	43.9	48.9	51.0
30-39歳	29.1	25.8	24.7	25.1	38.8	35.0	29.3	30-39歳	43.7	48.7	45.1	49.0	34.5	39.7	46.7
40-49歳	30.8	27.3	28.3	32.5	38.7	34.6	32.4	40-49歳	47.3	44.1	42.4	42.5	35.0	33.9	35.5
50-59歳	33.3	32.7	32.8	30.7	44.2	43.1	37.2	50-59歳	42.6	41.8	40.4	43.3	29.6	31.4	32.0
60-69歳	36.7	35.5	31.1	32.6	48.2	41.1	43.5	60-69歳	33.5	33.7	39.3	40.8	28.6	31.9	29.5
70歳以上	39.8	35.4	29.4	36.9	46.1	41.2	45.6	70歳以上	23.0	29.1	28.8	30.1	23.6	28.0	24.7

記者発表「第7回勤労生活に関する調査(2016年9月)」
お詫びと訂正

2016年9月23日記者発表「第7回勤労生活に関する調査」資料の17ページにおいて、本来掲載すべき表とは別の表が掲載されていました。

お詫びして訂正いたします。

2019年10月現在、記者発表本文(p.17)には正しい表の訂正が反映されています。

■訂正箇所■

2016年9月23日記者発表「第7回勤労生活に関する調査」
17ページ【参考】2つめの表

◆仕事満足度(「満足している」「まあ満足している」の合計、%)

【誤】

実績原理(実績をあげた人ほど多くを得るのが望ましい)								努力原理(努力した人ほど多くを得るのが望ましい)							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年		1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	77.5	77.9	83.0	83.8	83.9	84.1	84.7	全体	84.2	83.7	83.8	86.9	88.6	88.5	87.3
男性	80.1	82.0	86.5	84.4	85.5	85.5	85.7	男性	83.9	83.3	84.2	85.7	87.2	86.5	86.3
女性	75.2	74.6	80.0	83.2	82.6	83.0	83.9	女性	84.4	84.0	83.4	88.1	89.7	90.1	88.2
20-29歳	83.1	78.6	85.8	85.6	92.3	87.8	89.8	20-29歳	81.7	81.0	82.5	87.1	90.3	92.6	88.5
30-39歳	80.9	81.3	90.0	89.8	89.4	91.4	92.4	30-39歳	83.3	82.0	83.2	84.1	89.9	90.6	88.8
40-49歳	79.9	77.0	80.3	84.9	86.7	89.5	91.0	40-49歳	84.5	82.2	81.7	86.6	89.9	88.5	88.1
50-59歳	73.9	76.4	80.1	82.3	77.8	83.9	86.0	50-59歳	84.7	82.7	86.2	86.8	87.1	88.5	86.9
60-69歳	74.3	79.1	83.7	81.8	79.8	80.4	77.0	60-69歳	87.2	88.1	84.8	90.3	88.5	87.5	85.6
70歳以上	73.4	75.3	79.4	79.1	84.3	75.8	80.7	70歳以上	81.9	85.0	83.1	86.2	87.3	85.9	87.6

必要原理(必要としている人が必要だけ得るのが望ましい)								平等原理(誰でも同じくらいに得るのが望ましい)							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年		1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	30.6	29.8	32.5	29.8	31.7	35.4	38.0	全体	19.6	18.0	19.7	18.0	20.7	22.9	22.7
男性	32.2	31.4	32.6	31.1	31.4	35.3	41.1	男性	18.3	17.7	17.7	17.8	19.8	24.0	20.9
女性	29.2	28.5	32.3	28.6	32.0	35.4	35.5	女性	20.6	18.3	21.3	18.2	21.4	22.0	24.2
20-29歳	29.9	29.4	34.0	28.4	38.3	41.0	41.4	20-29歳	17.5	14.7	18.2	17.0	19.4	23.9	21.7
30-39歳	28.8	28.0	34.7	29.6	30.2	35.8	37.3	30-39歳	14.6	16.5	16.3	15.0	15.2	20.0	20.3
40-49歳	28.3	27.5	29.7	31.5	33.4	37.1	37.1	40-49歳	16.6	15.8	20.4	17.7	16.2	18.8	15.9
50-59歳	29.9	29.3	35.1	31.4	33.6	31.4	38.7	50-59歳	17.3	15.9	19.3	16.8	23.1	20.9	21.3
60-69歳	33.3	31.2	33.0	27.2	30.6	33.1	38.9	60-69歳	26.1	21.3	21.3	21.2	24.0	24.3	23.0
70歳以上	35.2	33.9	27.1	30.1	28.2	37.2	36.7	70歳以上	28.3	24.1	22.3	20.1	23.2	29.2	30.1

【正】

努力の次元(努力に見合った待遇が得られる)								能力の次元(自分の能力が十分に発揮できる)							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年		1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	50.1	51.6	52.1	50.5	51.5	53.6	58.4	全体	60.6	59.9	59.9	59.0	66.8	69.3	71.2
男性	52.6	52.5	52.8	51.0	52.2	55.7	61.1	男性	61.2	62.9	59.8	59.2	66.6	70.3	73.2
女性	47.0	50.5	51.1	49.8	50.7	51.1	55.6	女性	59.7	56.1	60.1	58.9	64.9	68.1	69.3
20-29歳	44.2	50.6	50.0	49.2	44.0	50.0	53.0	20-29歳	53.6	57.2	50.9	46.0	61.9	70.6	67.3
30-39歳	47.1	47.6	53.0	42.9	53.4	50.9	53.6	30-39歳	55.9	52.4	56.7	53.4	66.0	64.9	63.5
40-49歳	52.6	49.6	46.7	49.9	51.7	49.6	59.9	40-49歳	61.4	57.7	56.1	59.8	62.9	67.4	72.8
50-59歳	50.7	51.6	50.9	49.7	49.0	54.1	58.6	50-59歳	64.9	60.5	61.9	60.8	63.2	69.1	72.6
60-69歳	52.9	56.0	59.4	63.7	55.6	60.5	67.9	60-69歳	61.0	70.8	69.9	70.2	73.4	73.9	78.0
70歳以上	56.9	69.2	70.1	59.4	57.4	63.8	72.2	70歳以上	76.5	72.3	79.1	72.5	75.0	77.5	80.0

仕事の次元(仕事に新しいチャレンジがある)								責任の次元(責任を任されている範囲が広い)							
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年		1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	49.8	48.7	50.8	51.3	53.3	54.2	58.4	全体	61.3	62.4	60.3	59.3	64.0	63.7	63.6
男性	51.9	53.1	50.6	50.2	56.0	56.4	59.7	男性	65.4	66.4	63.9	61.4	67.0	67.5	67.6
女性	47.1	43.5	51.1	52.6	50.4	52.7	57.2	女性	56.0	57.5	55.6	56.6	60.7	59.1	59.4
20-29歳	53.6	52.3	42.6	49.7	55.2	65.1	63.2	20-29歳	52.8	60.1	50.9	52.4	61.2	69.0	66.7
30-39歳	50.2	44.6	53.4	50.0	53.7	53.1	59.9	30-39歳	56.2	55.1	59.5	55.7	65.7	57.6	61.3
40-49歳	49.4	48.2	52.1	53.8	56.5	57.3	58.3	40-49歳	64.6	61.1	55.0	58.8	64.8	64.0	61.7
50-59歳	50.5	50.4	49.8	51.0	51.6	50.8	52.6	50-59歳	66.1	65.9	64.7	60.1	59.8	61.2	58.3
60-69歳	43.9	49.4	53.6	50.7	52.3	48.7	63.8	60-69歳	61.9	68.3	68.2	67.0	68.7	68.9	70.5
70歳以上	54.9	44.6	53.7	50.7	45.6	56.3	51.1	70歳以上	60.8	67.7	68.7	71.0	66.2	68.8	67.8