

第2節 勤労者意識の変化と働き方

就業形態の多様化は、勤労者の意識変化に応えつつ、労働力を供給しやすい柔軟な形態として広がっている側面も強い。体力や就業動機など個人差が大きくなる高齢者や、仕事と家庭の両立が困難であるなどの事情を抱える女性については、個々の事情に見合った働き方として非正規雇用での就業を選択する者が多い。

労働力供給が制約される我が国社会では、高年齢層や女性の就業希望に応じて多様で柔軟な就業機会を創造し就業率を高めていくことが不可欠であり、そのためには、就業形態間の均衡処遇などを通じて、どの働き方を選んでも意欲をもって働けることが大切である。公正な処遇が確保され、誰もが安心して働くことができる労働環境の整備に取り組む中で、今後も就業形態の多様化が進展していくものと見込まれる。

一方、若年層では採用抑制が厳しかったことから、1990年代半ば以降、非正規雇用割合が急速に上昇し、不本意な選択として非正規雇用で就職せざるをえなかったとする者が多くなっているが、若年者の求職態度にも問題があったと考えられる。若年者の職業的自立に向けて、より幅広く積極的な支援が求められている。

(近年における労働力供給の特徴)

人口減少・少子高齢化に伴い労働力人口も高齢化しており、労働力人口比率が現在の水準で推移した場合、労働力人口の減少率は次第に大きくなっていくものと見込まれ、2030年には15～29歳層が60歳以上人口を下回る水準となることが推定される（第17図）。その一方で、女性労働力人口については増加傾向にあり、男性労働力人口との差も縮小している。

今後は、依然高水準にある若年無業者やフリーター等若年者の自立を促し、また、高い就業意欲をもちながらも様々な問題点を抱える高齢者や女性の就業を促進するための仕組みづくりを進め、労働力人口の減少率の拡大に歯止めをかけていくことが大切である。

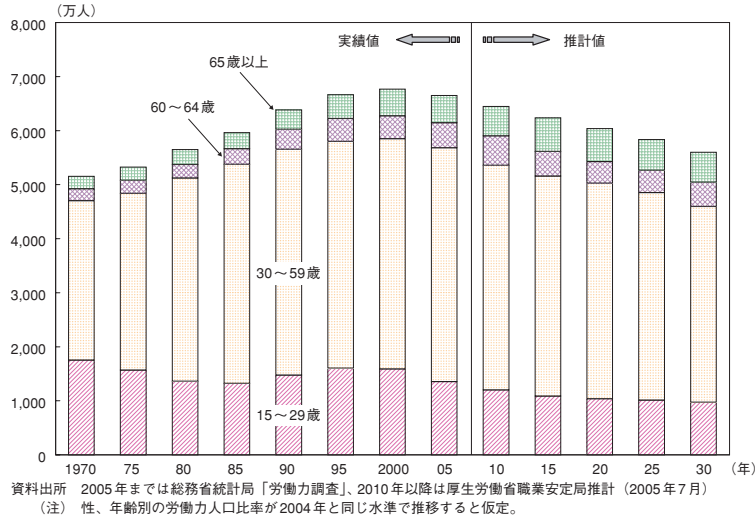
(若年者の就業意識と働き方の選択)

近年非正規雇用比率が急上昇した若年層であるが、その多くが不本意ながら非正規雇用の就業形態を選択したとする一方、自己都合で非正社員を選んだと思われる者もおり（第18図）、就業形態の多様化の進展によって就職の際の選択肢に「非正規」という雇用形態が加わったことで、職業選択の場面での働き方の自己決定の重要性が増してきている。

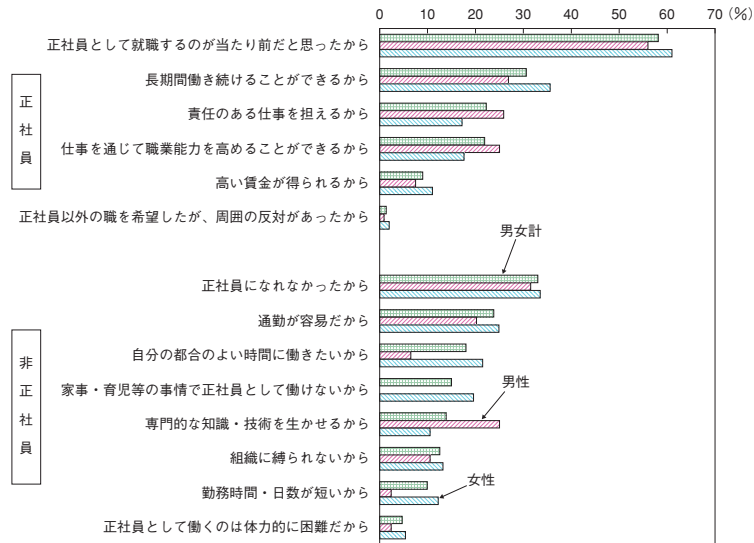
就業形態の選択や就労において自分の能力や価値観を重視する若年者が増えているが（第19図）、若年者の希望と社会が必要とし企業が求めている人材との間には、ずれが生じている。これは、就業前の若年者が、進路選択上重視することや実社会で必要な要件などについての理解が十分でないために求人の実態等に即した幅広い求職活動を行うことができず、希望する会社や職種に偏りが生じてしまっていることが一因にあると考えられる。さらに、就職にあたっての若年者の意識をみると、「希望の仕事があれば」働きたいとする者が半数を超える上、働くことに積極的でない者も少なからずいる。

これらのことから、若年者が職業的自立に向けて不足している知識を補いしっかりとした職業意識を形成するためにはキャリア教育の必要性が高まってくるものと考えられ、より早い段階から若年者の就業意識を涵養し、行政をはじめ、企業や地域が連携しながら若年者の安定的

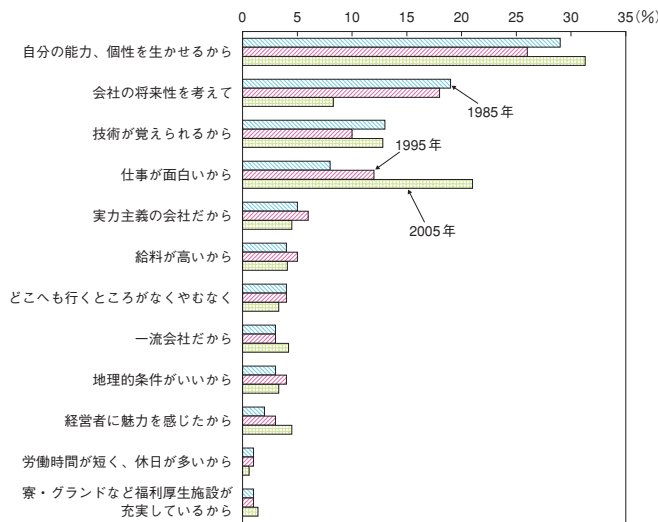
第17図 労働力人口の推移と見通し（労働市場への参加が進まない場合）



第18図 若年層の現在の就業形態選択理由



第19図 新入社員の会社の選択理由



な雇用につなげるように努めることが重要であるといえる。

(高齢者の高い就業意欲と多様化する働き方)

高齢者の就業意欲が高いことの要因としては、経済的理由による就業が多いものの、健康上の理由や生きがい等ある程度ゆとりを持った状況の下で就労する者が増加してきていることもある。

高齢者が希望する就業形態についてみると、近年では、個人が主体性を持って働く任意就業や自営業を希望する割合が高まっている（第20図）。また、年齢が高まるにつれ短時間勤務希望者の割合が急激に上昇しており、短時間勤務などの非正規雇用の形態が高齢者の重要な就業機会となっていることがわかる。体力や就業動機などの個人差が大きくなる高齢者の能力を發揮するためには、こうした多様性に対応しうる雇用機会の確保が必要である。

(女性の就業意識と希望する就業形態)

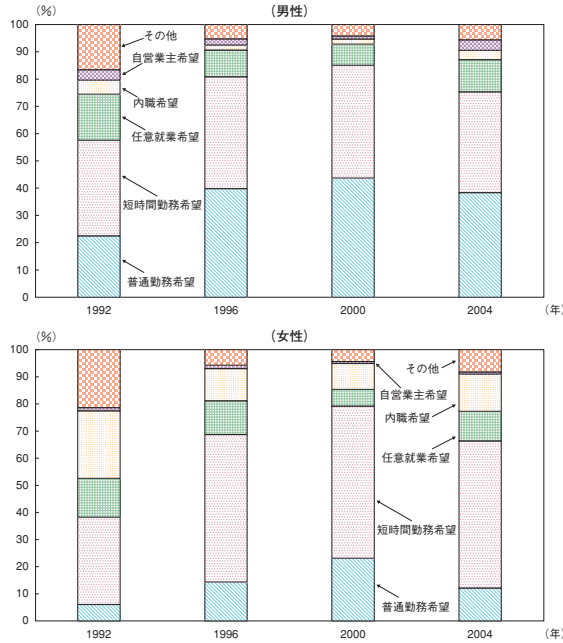
結婚後も働く女性が増えたことなどから女性労働力人口は増加傾向にあるが、女性の就職意識にも変化が見られ、子どもができて就業継続を希望する者の割合が増えてきている。

35～54歳の女性で非正社員を選んだ者は、その選択理由として家事・育児の事情や労働時間の短さなどをあげており、家庭生活との調和がとれる働き方として非正社員を選択している。さらに、就業継続を困難にする理由の上位に「育児」、「家事」、「介護」が並ぶことから、仕事と家庭の両立の困難さが女性の非正規的な働き方を促進させていることがうかがえる。働き続けるために企業の環境面での配慮が必要とされたり（第21図）、再就職のために保育施設の充実等が求められている。このように、今後女性が仕事と育児の両立をするためには、保育の充実や企業における柔軟な両立支援の取組みが重要である。

(仕事に対する満足感とその行方)

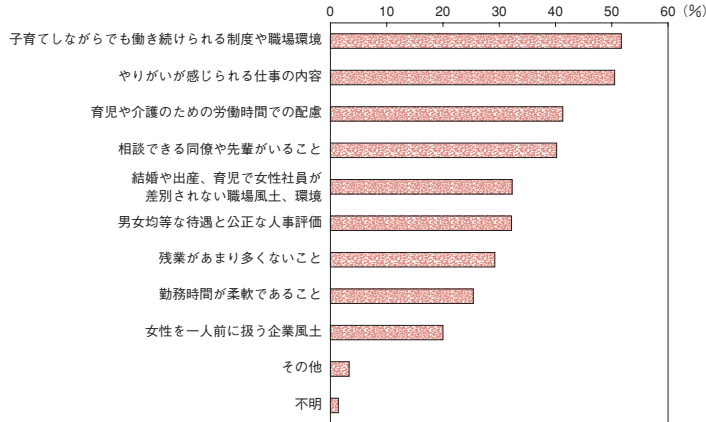
労働力供給が制約される我が国社会においては、個々の能力を有効に活用し發揮させることがますます重要な課題となってくる。若年者、高齢者および女性については、その希望する働き方には多様なものがあり、特に高齢者や女性については、様々な事情により非正規的な働き方を望む者も多く、就業形態にかかわらずある程度の満足感を得ている。これらの層の就業を促進していくと、高齢者や女性の労働力人口比率の上昇に伴って今後も非正規雇用比率は上昇していくことが見込まれる（第22図）。一方で、若年者では男性フリーターで年齢が長じるに従い正社員化を希望する割合が高まっている。若年者が現実を見据えた職業選択を自ら行えるよう促すとともに、多様化する勤労者のニーズを的確に捉え、それに応えることができるよう努力し、社会環境を整備していくことが求められる。

第20図 高齢就業希望者の希望する勤務形態別割合の推移



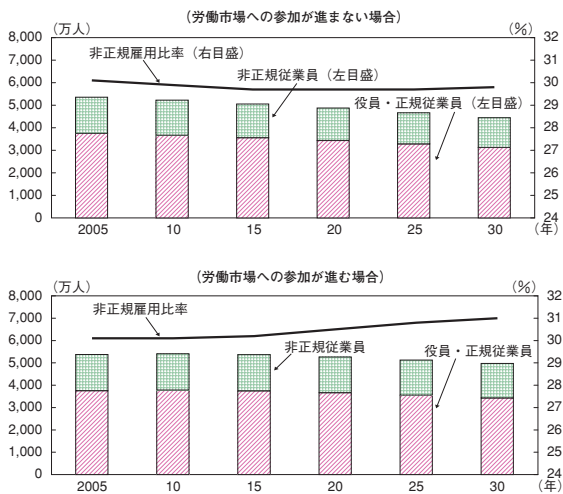
資料出所 厚生労働省「高齢者就業実態調査」
 (注) 「任意就業」とは、近所の人や会社などに頼まれて、任意に行う仕事をいう。

第21図 就業継続に必要な事項



資料出所 (財) 21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(2005年)
 (注) 複数回答。

第22図 雇用者数の見通し



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」(2005年)、総務省統計局「労働力調査詳細結果」をもとに、厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 推計は、「労働力需給の推計」に基づく性・年齢階級別就業率の変化と同じ比率で雇用者が変化するものとし、2004年労働力調査詳細結果による、性・年齢階級別非正規雇用比率(雇用者数に占める非正規職員・従業員の割合)によって、雇用者全体での非正規雇用者数及び非正規雇用比率を計算した。