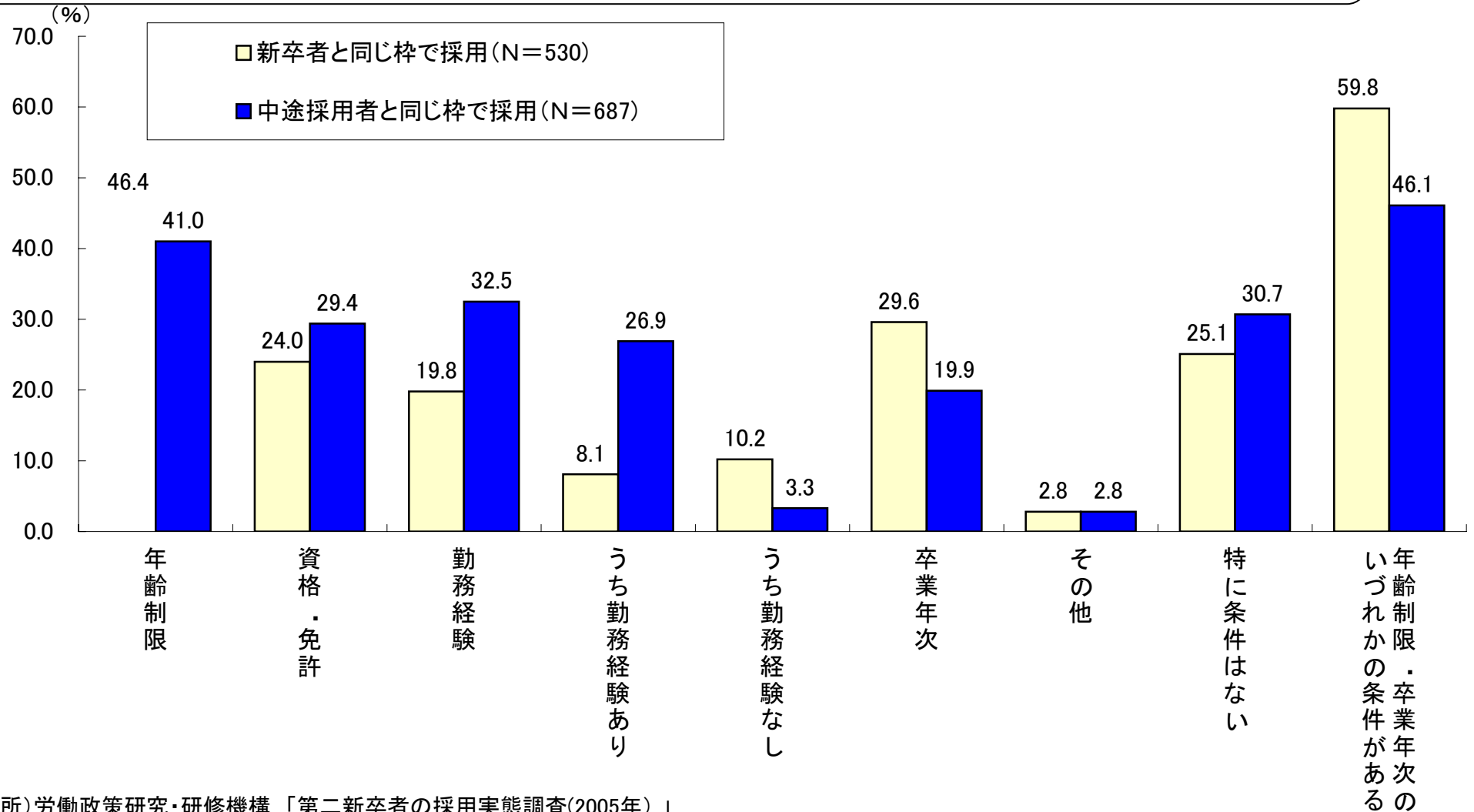


採用対象となる第二新卒者の主な応募条件(複数回答)

採用対象となる第二新卒者(卒業後6か月以上経過した者)の主な応募条件は、新卒者と同じ枠での採用の場合は「年齢制限」が、中途採用者と同じ枠で採用の場合は「勤務経験」となる傾向にある。

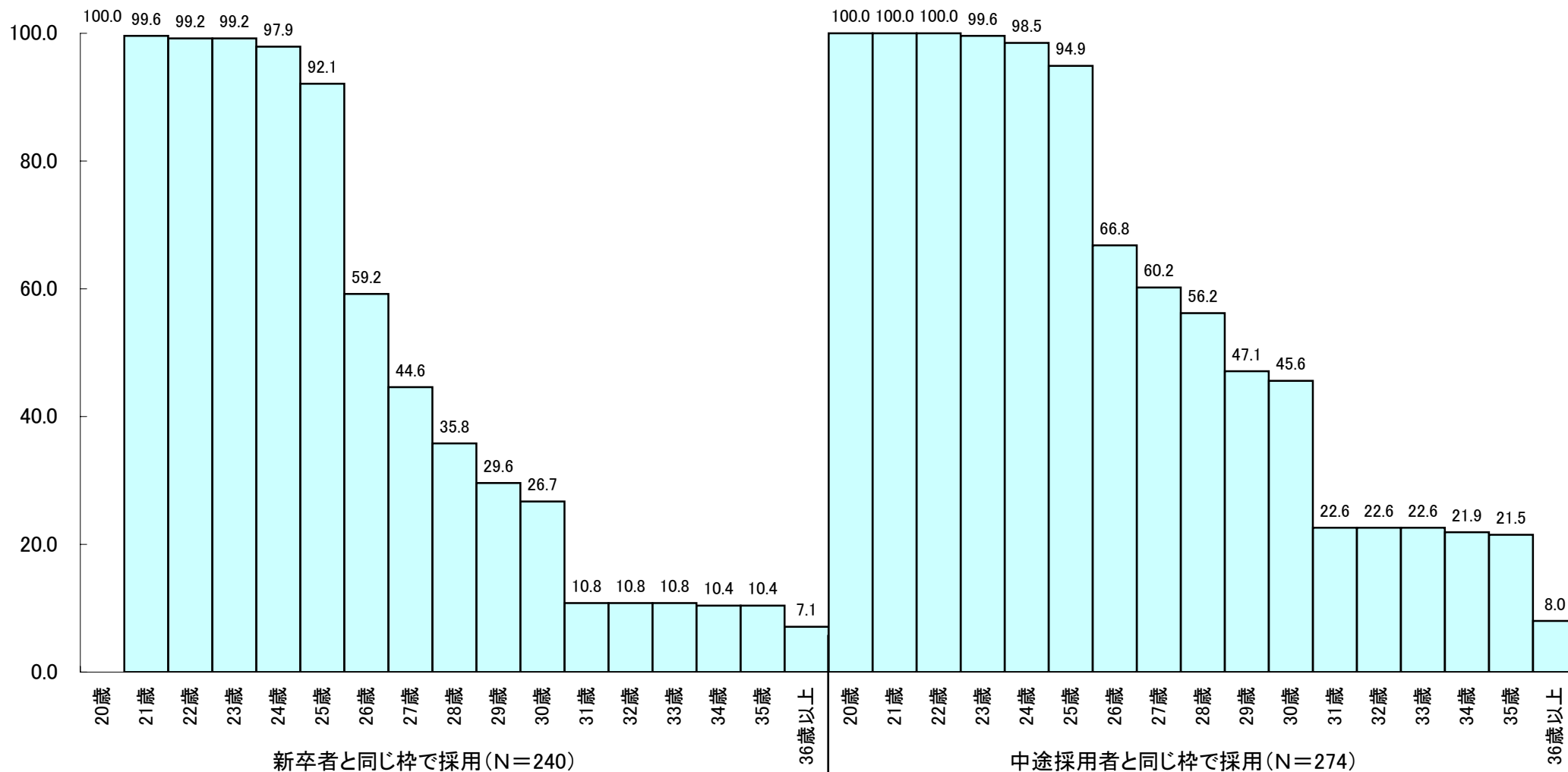


(資料出所) 労働政策研究・研修機構「第二新卒者の採用実態調査(2005年)」

(注) 第二新卒者を採用対象とした企業1323社のうち、第二新卒の主な採用枠が、「新卒者と同じ枠で採用している」、「中途採用者と同じ枠で採用している」と回答した企業についての結果。

第二新卒の採用に関する年齢制限の状況

第二新卒（卒業後6か月以上経過した者）の採用に関する企業の年齢制限の状況をみると、新卒者と同じ枠で採用している企業及び中途採用者と同じ枠で採用している企業とも25歳を境として応募を受け付ける企業の割合が低下しているが、新卒者と同じ枠で採用している企業ではその傾向は顕著となっている。

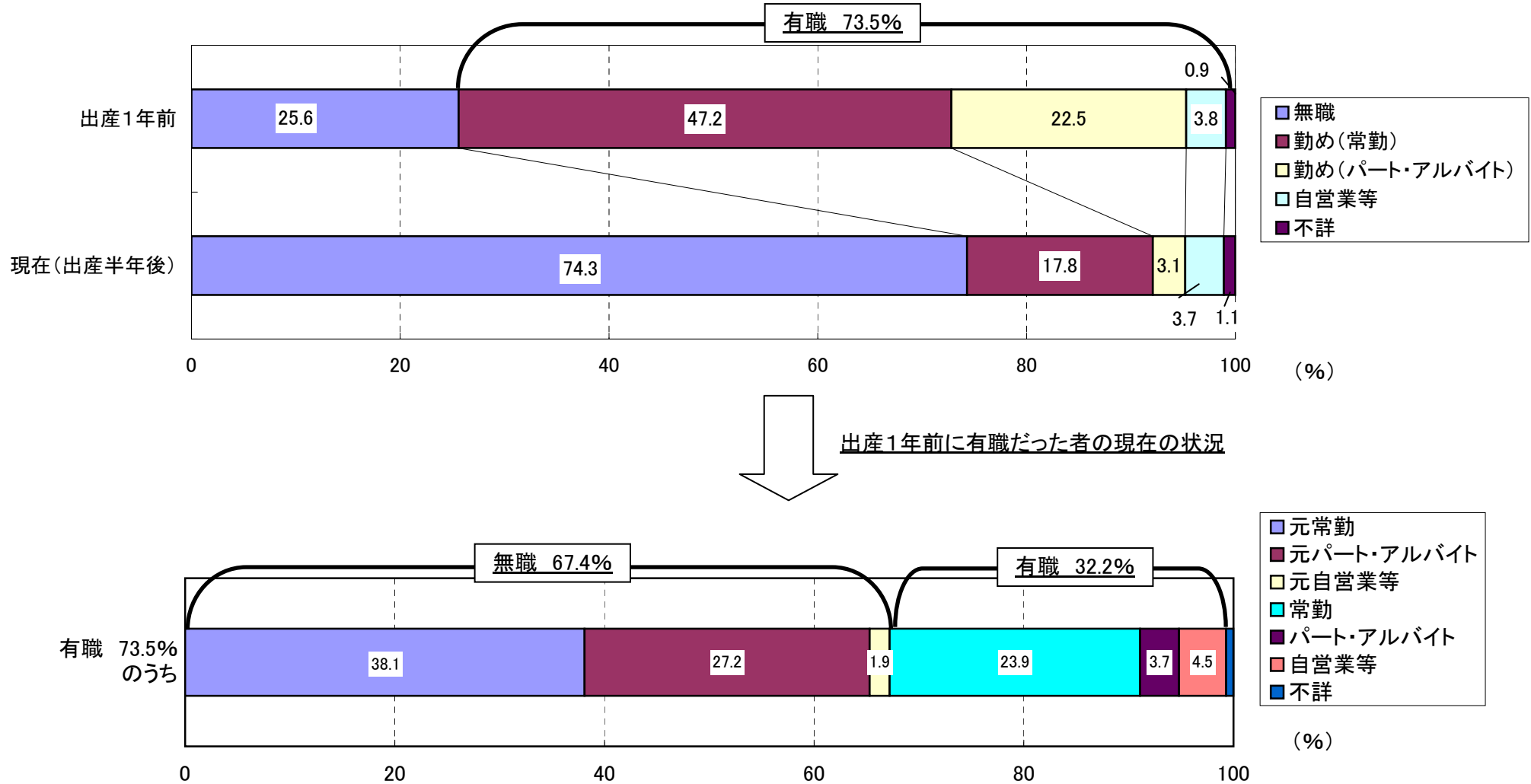


(資料出所) 労働政策研究・研修機構「第二新卒者の採用実態調査(2005年)」

(注) 採用対象者の年齢制限がある企業を100とする。上限年齢の無回答を除いて集計。

第1子出産前後での母の就業状況の変化

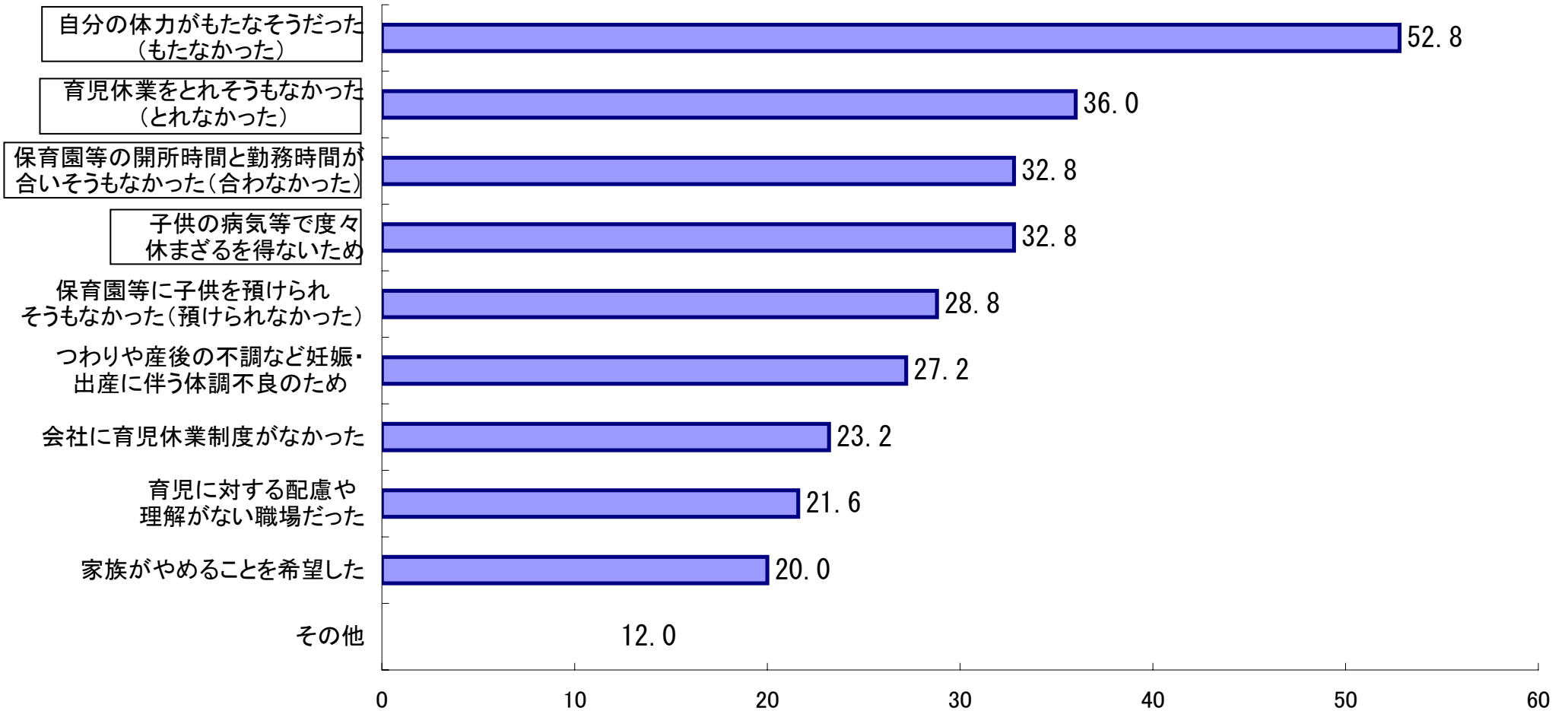
出産1年前に有職だった人は73.5%であったが、出産半年経過後には、有職の人は24.6%となった。また、有職だった73.5%のうち、出産1年後には、有職の人は32.2%となり、無職の人が7割弱を占めている。



(資料出所)厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(2001(平成13)年)

仕事と育児の両立が難しかった理由

就学前の子どもがいる、出産1年前には雇用者で現在無職の女性について、「仕事を続けたかったが、仕事育児の難しさでやめた」理由をみると、「自分の体力がもたなそうだった（もたなかった）」が最も多く、以下「育児休業をとれそうもなかった（とれなかった）」、「保育園等の開所時間と勤務時間が合いそうもなかった（合わなかった）」、「子供の病気等で度々休まざるを得ないため」となっている。



(資料出所) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(2003年)

(注) 1. 複数回答

2. 就学前の子どもがいる、出産1年前には雇用者で現在無職の女性について、「仕事を続けたかったが、仕事育児の難しさでやめた」と回答した者にきいたもの。

各国の中高年齢層における労働力率

各国の労働力率を見ると、他の国と比較して日本の男性の労働力率は各年齢層とも高水準であり、女性については65歳以上について、高水準となっている。

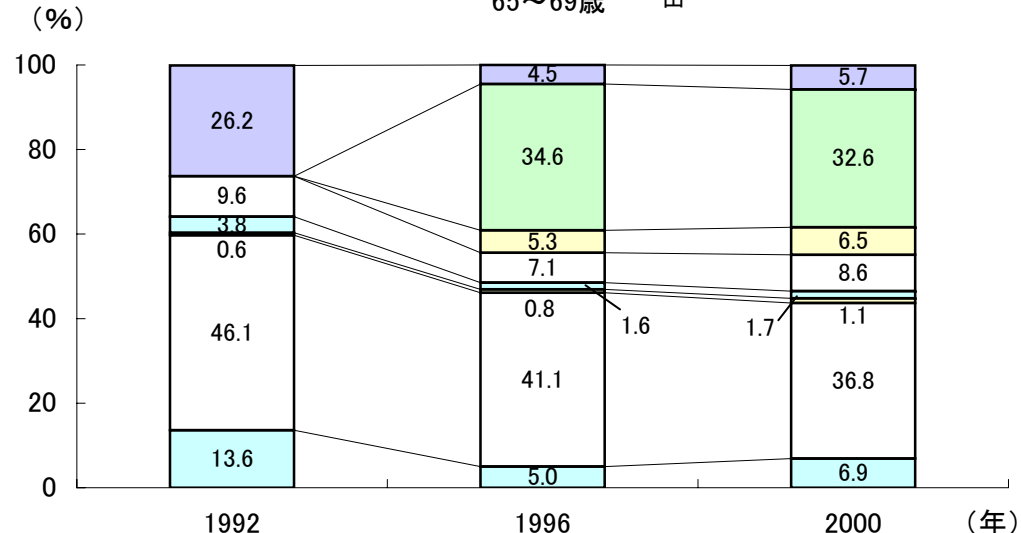
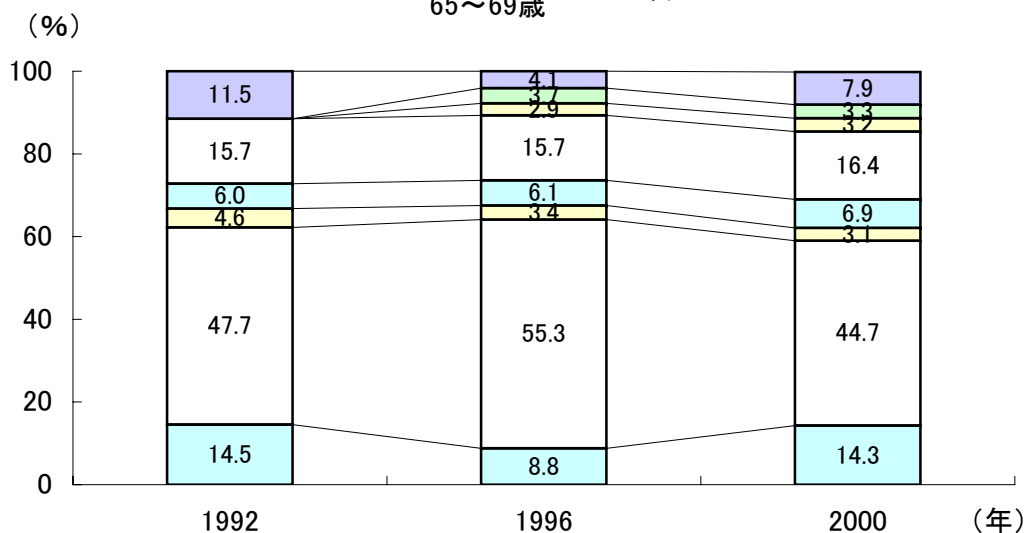
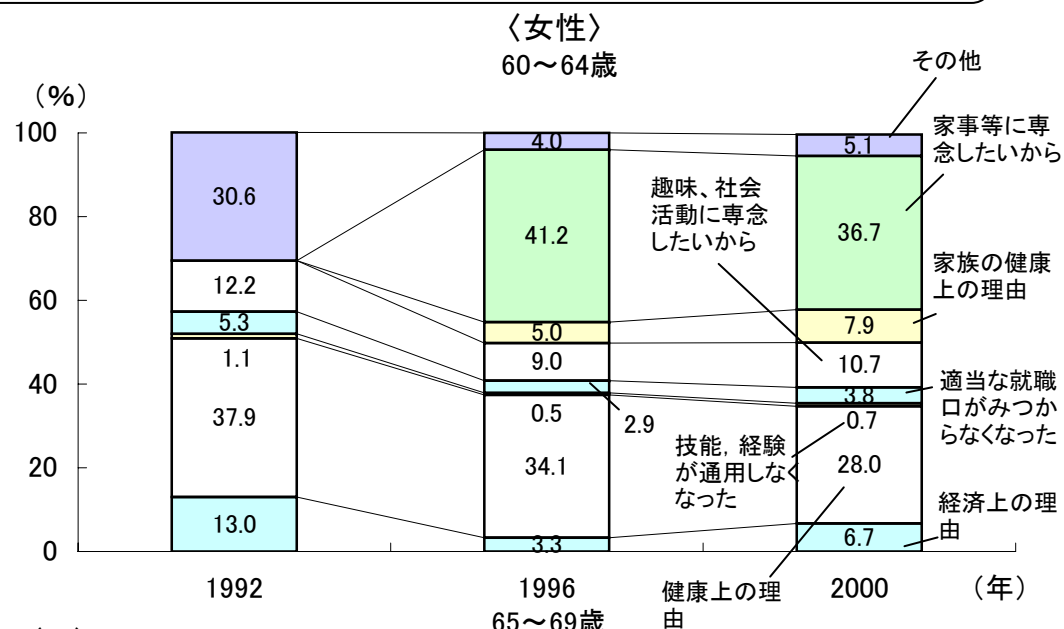
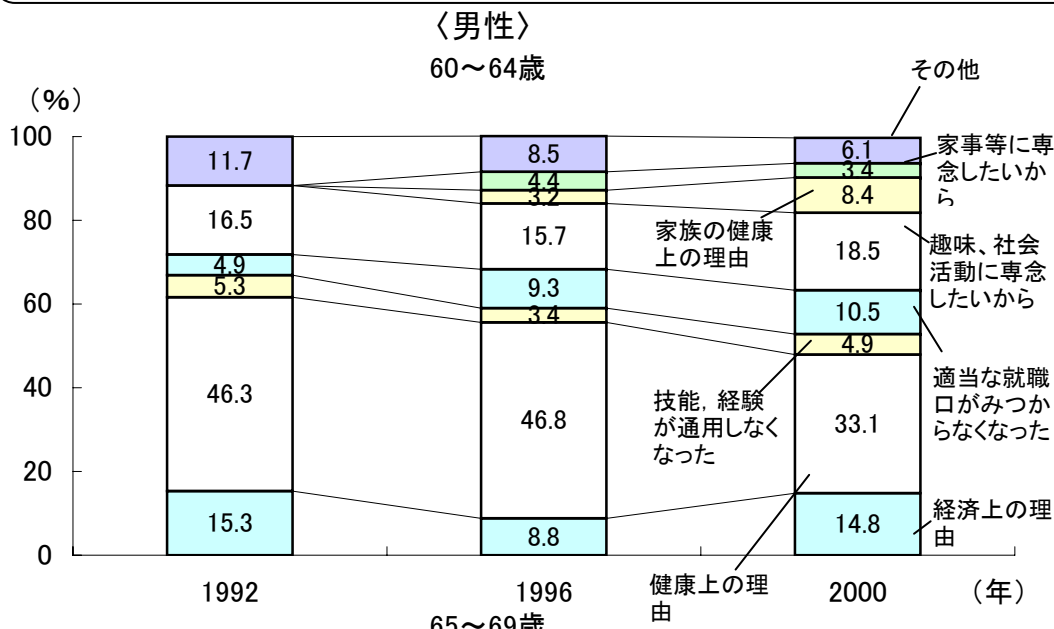
			50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
日本	2002	男	96.3	93.8	71.2	31.1
		女	67.7	58.1	39.2	13.2
アメリカ	2002	男	86.5	78.0	57.6	17.9
		女	74.0	63.8	44.1	9.8
イギリス	2002	男	85.5	76.1	50.8	7.9
		女	74.3	59.6	28.5	3.7
フランス	2002	男	90.1	69.3	17.3	1.8
		女	74.6	53.3	15.1	1.0
ドイツ	2002	男	90.3	78.0	34.0	4.4
		女	73.8	58.2	16.4	1.8
スウェーデン	2002	男	88.4	83.9	60.1	—
		女	85.6	79.0	53.4	—

(資料出所) ILO Year Book of Labour Statistics.
日本は総務省「労働力調査」(2002年)

(注) 1. 労働力率: 15歳以上人口に占める労働力人口の割合
労働力人口
日本: 就業者と完全失業者の合計
アメリカ: 労働力から軍人を除く
イギリス、フランス、ドイツ、スウェーデン: 就業者と失業者の合計

60代の理由別就業を希望しない者の割合の推移

60代の理由別就業を希望しない者の割合の推移を見ると、「健康上の理由」の割合が低下する一方、男性の60～64歳層では「適切な就職口がみつからなかった」の割合が上昇している。

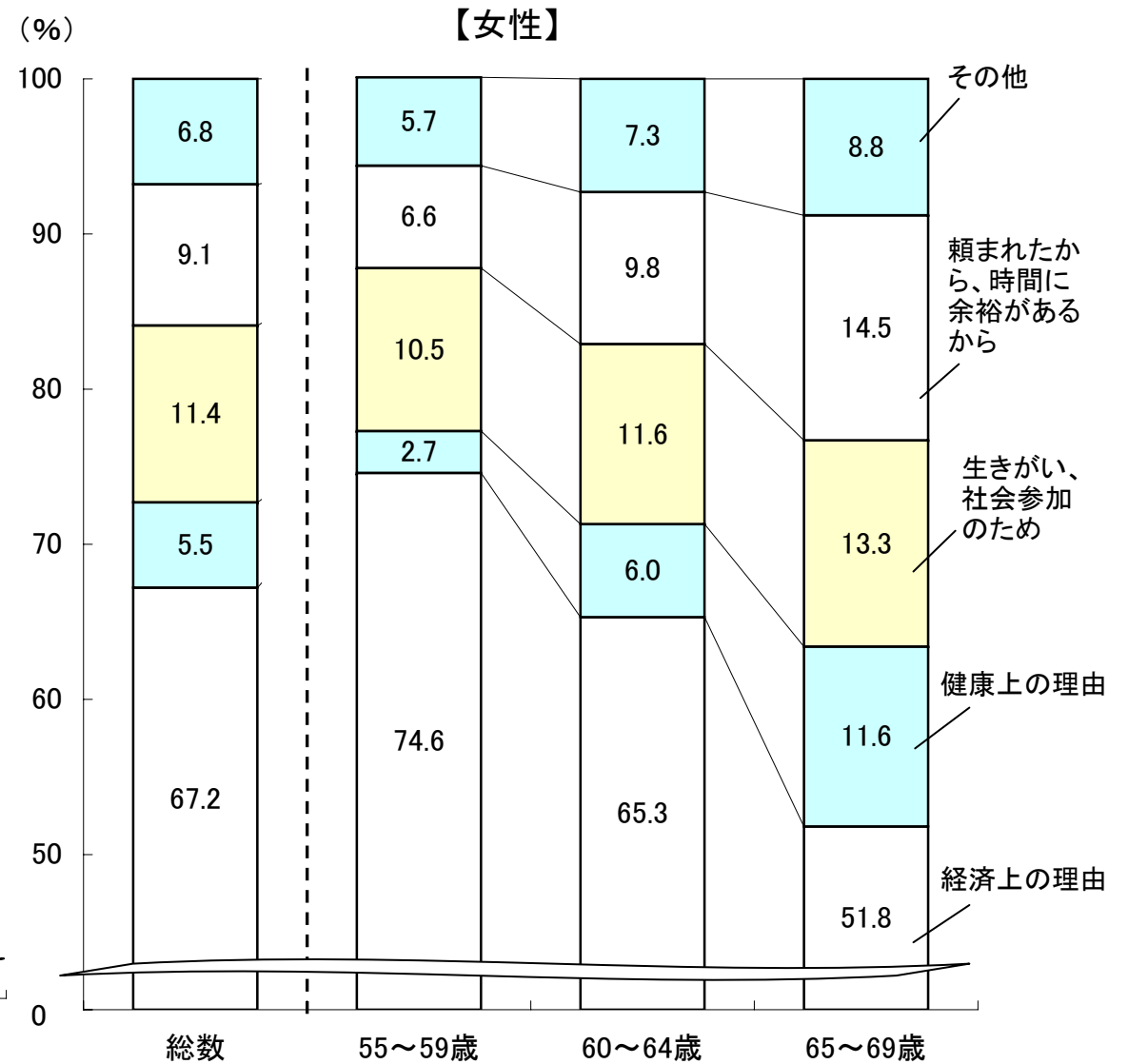
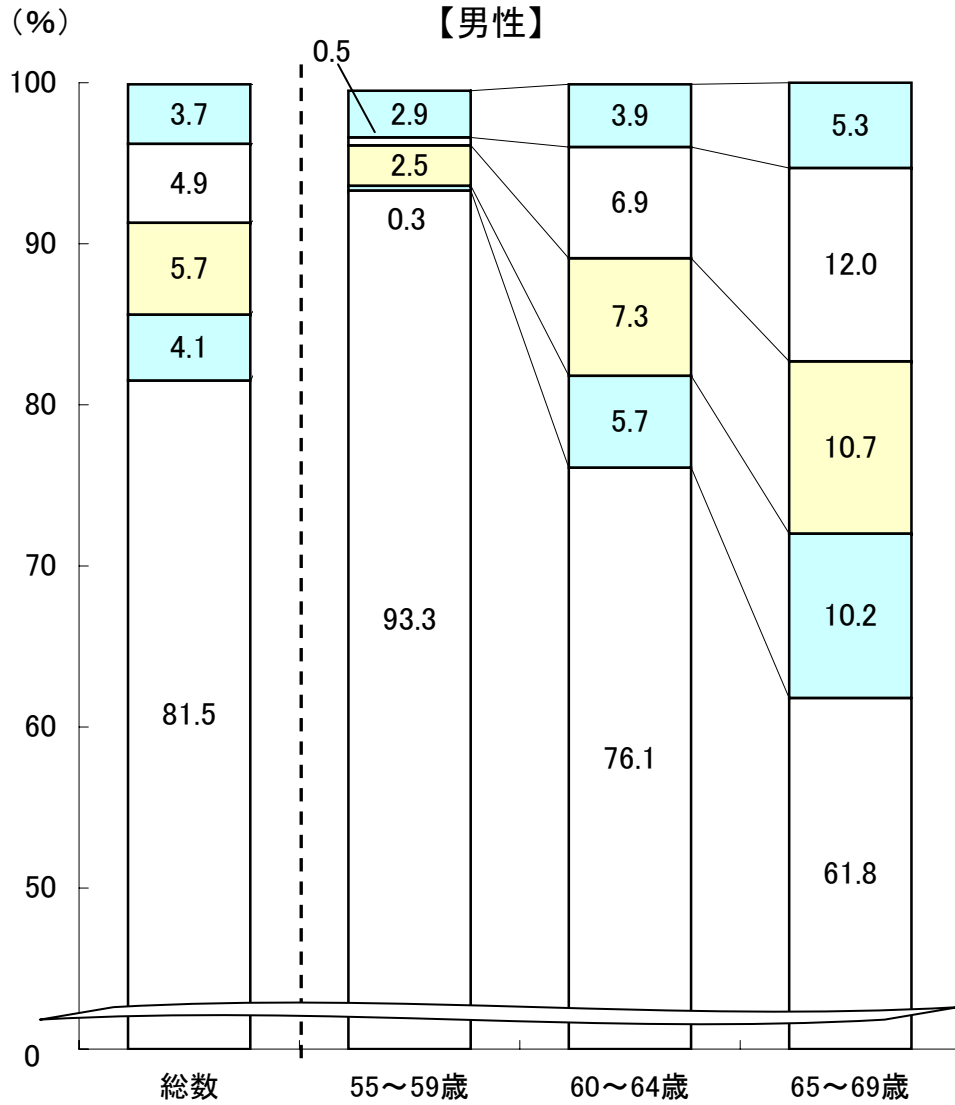


(資料出所) 厚生労働省「高年齢者就業実態調査」

(注)「家族の健康上」と「家事等に専念するため」は1996年調査から質問に追加された。

高年齢就業者の就業理由

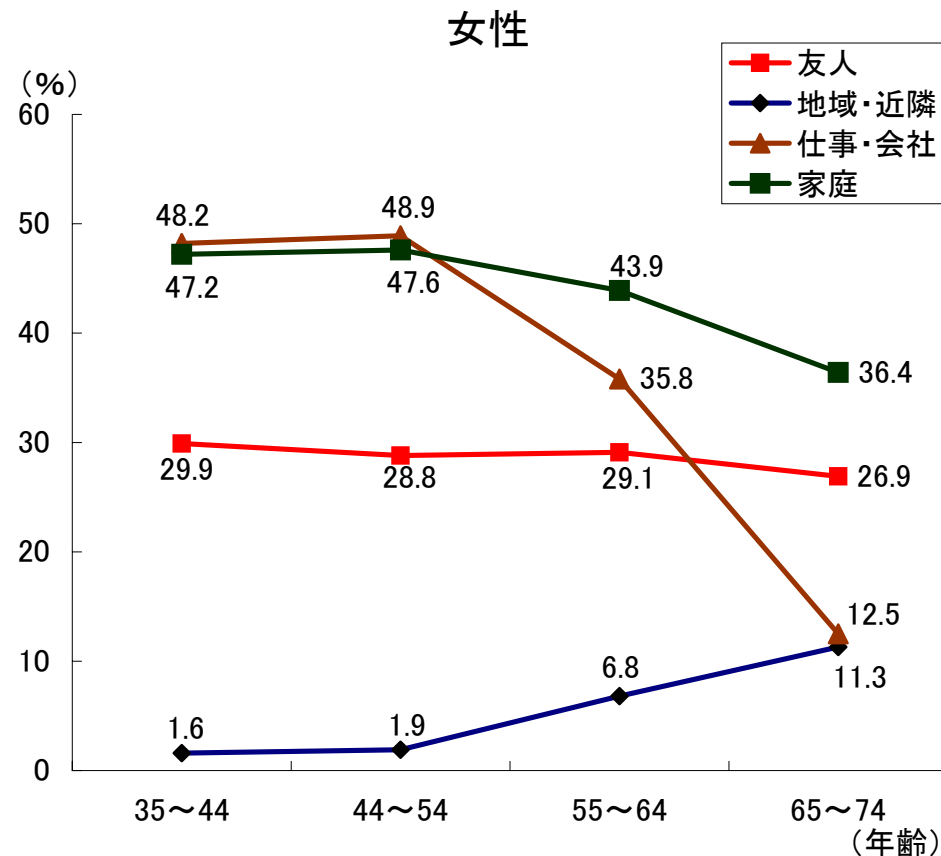
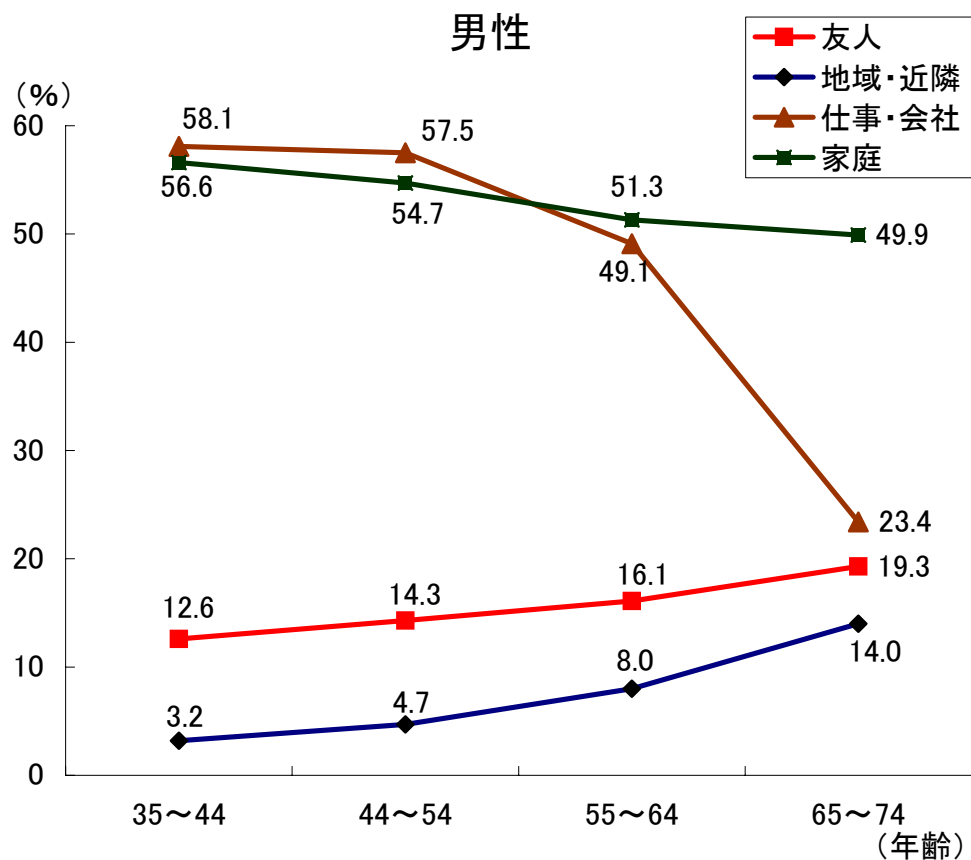
高年齢就業者の就業理由を見ると、年齢層が上がる程、「経済上の理由」の割合が低下し、「頼まれたから、時間に余裕があるから」、「生きがい、社会参加のため」の割合が上昇している。



(資料出所)厚生労働省「平成12年高年齢者就業実態調査」

生きがいを得る場

仕事や会社が生きがいの場であると考える者の割合は、年齢が上がるにつれて低下する。一方、地域や友人との交流に生きがいを求める者の割合は年齢とともに上昇傾向にある。



(資料出所) (財)シニアプラン開発機構「サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」(2002年)

(注) 1. 実施時期は平成13年10月17日～12月18日

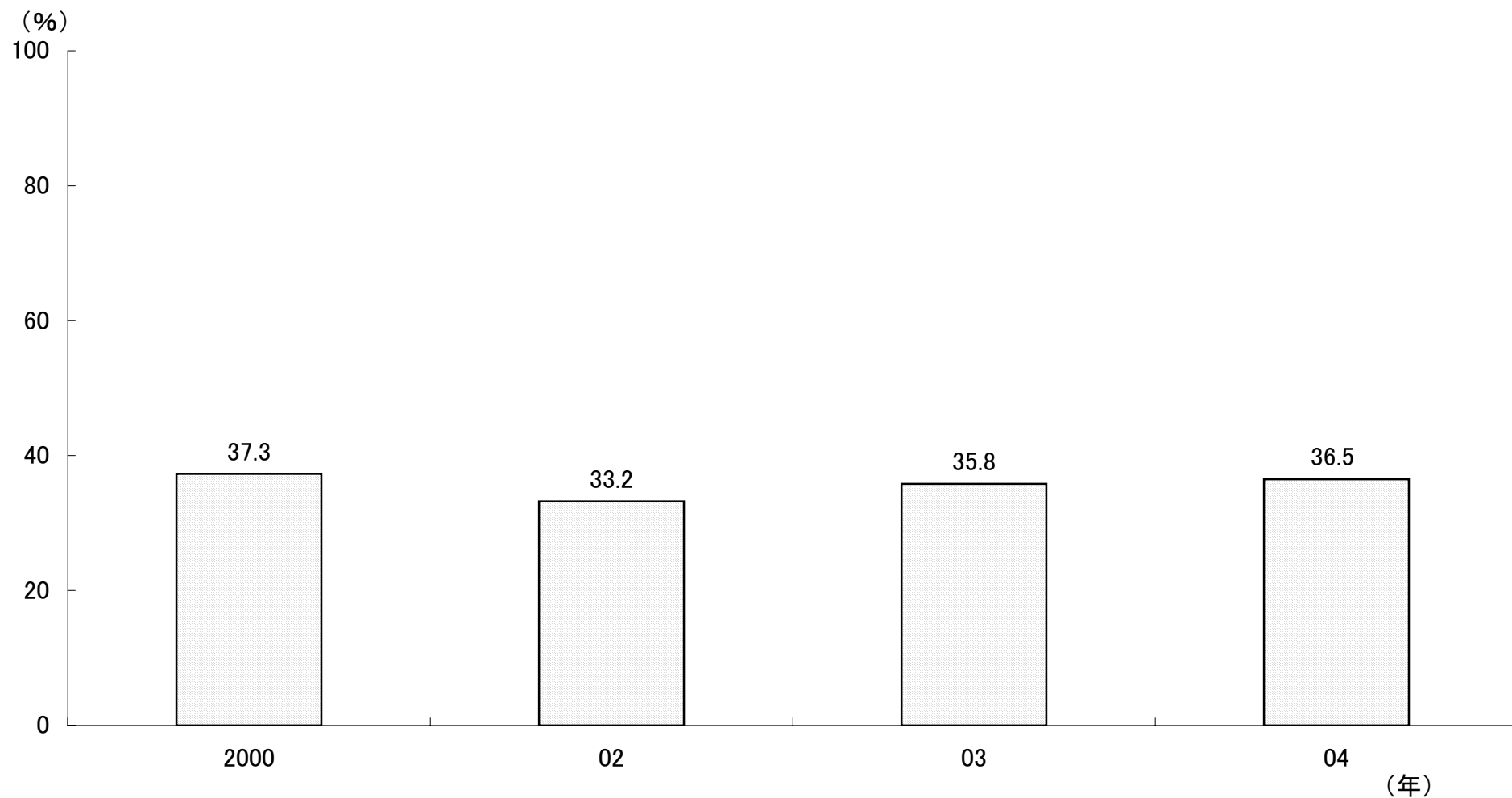
2. 調査対象は、全国の厚生年金基金の加入者・受給者から層化無作為抽出した者及びその配偶者

3. 本人調査の有効回収数は3,189件、(有効回収率70.8%)、配偶者調査の有効回収数は2,525件(有効回収率56.0%)

(出典) 厚生労働省「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」関係資料集

自己啓発の実施率の推移

自己啓発の実施率の推移をみると、4割弱の水準で概ね横ばいとなっている。

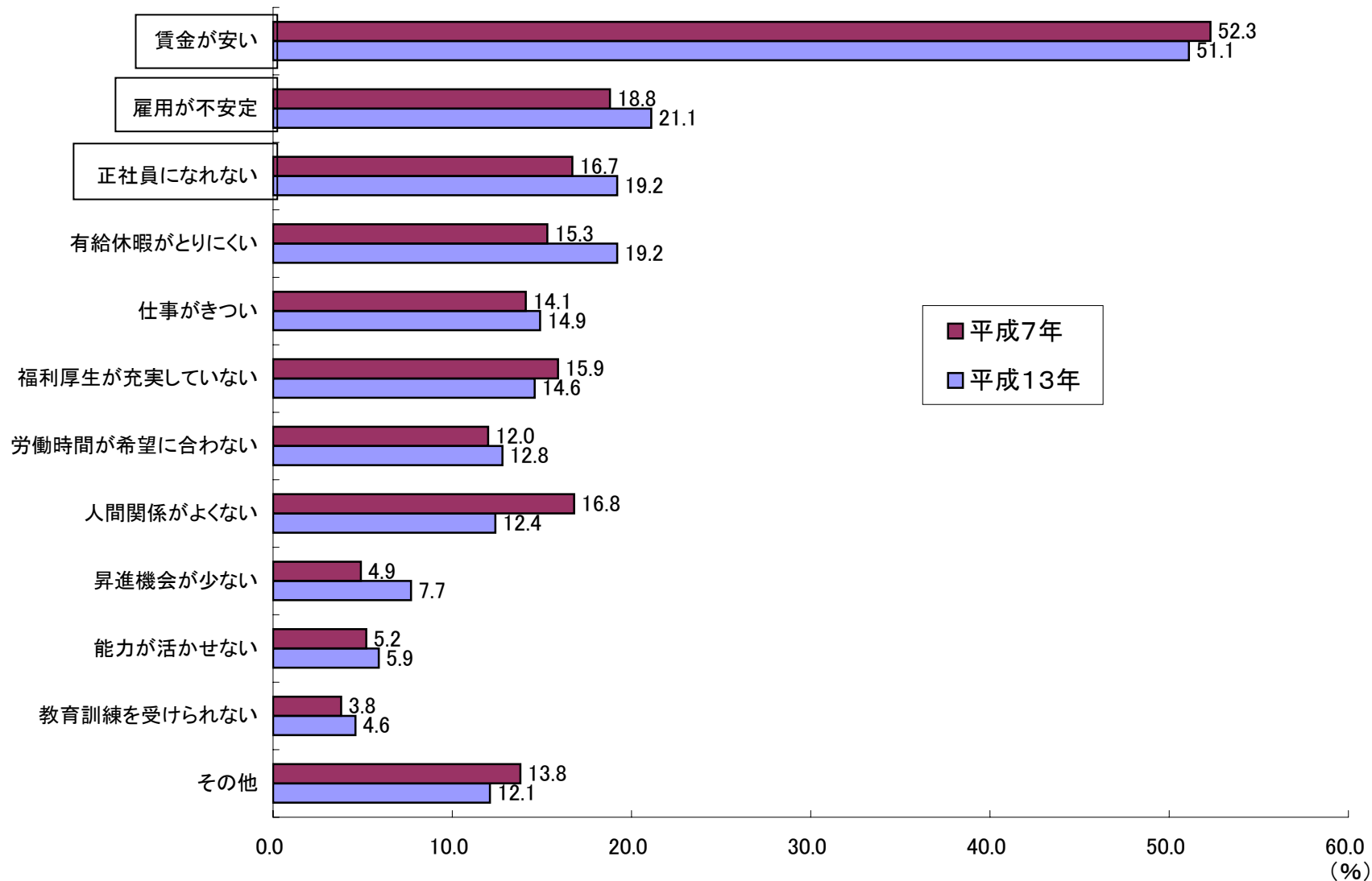


(資料出所)厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査」

(注)自己啓発とは、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいい、職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康の維持増進等のためのものは含まない。

今の会社や仕事に対する不満・不安の内容別パート労働者数割合

今の仕事に対する不満・不安として、「賃金が安い」「雇用が不安定」「正社員になれない」とあげる者の割合が高くなっている。



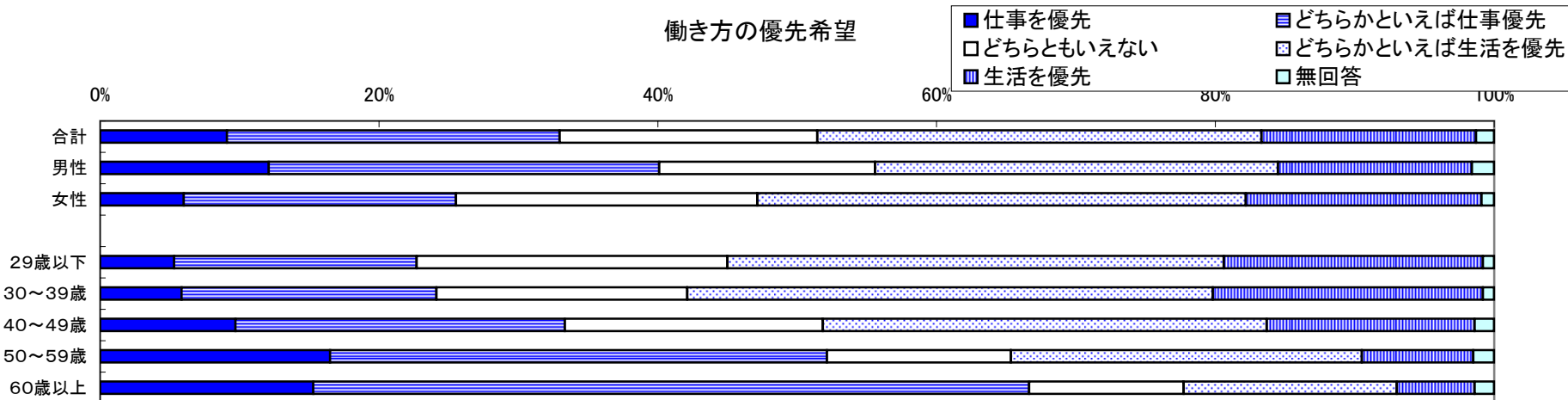
(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(平成13年)」

(注) 1. 複数回答。

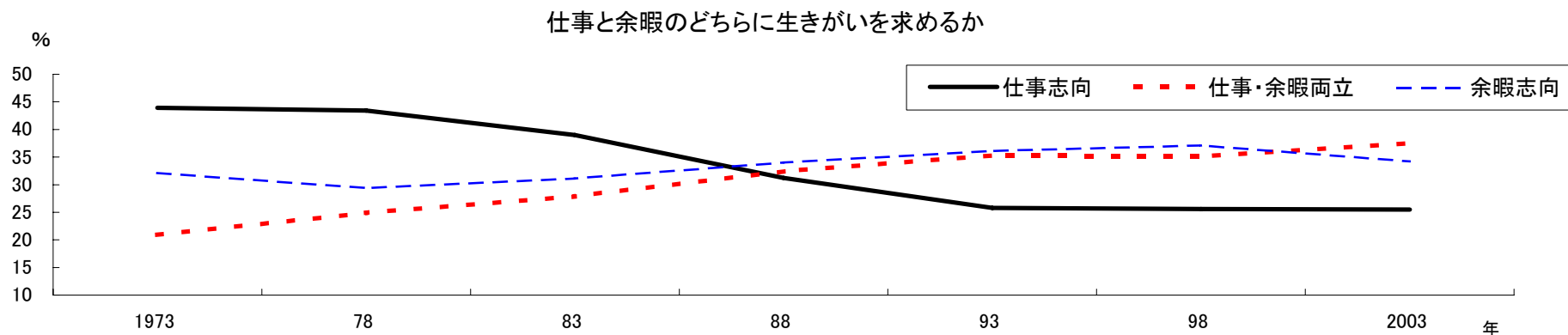
2. 今の会社や仕事に対する不満・不安がある「パート」=100。

労働者の働き方に関する意識の多様化

働き方の優先希望を見ると、男女とも生活を優先する働き方を望む者のほうが多くなっており、男性より女性のほうが生活優先とする者の割合が多い。年齢別に見ると、29歳以下、30～39歳で生活優先とする者が過半数となっている。仕事と余暇のどちらに生きがいを求めるかを見ると、「仕事志向」が1973年の43.9%から2003年には25.5%に低下する一方で、「余暇志向」及び「仕事・余暇の両立」が上昇傾向にある。



(資料出所) 厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」(2003年)
 (出典) 厚生労働省「平成16年版労働経済の分析」



(資料出所) NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査

(注) 各項目の内容は以下のとおり。

「仕事志向」: 「仕事に生きがいを求めて全力を傾ける」、「余暇も時には楽しむが、仕事のほうに力を注ぐ」

「仕事・余暇両立」: 「仕事にも余暇にも、同じぐらい力を入れる」

「余暇志向」: 「仕事よりも余暇の中に生きがいを求める」、「仕事はさっさと片づけて、できるだけ余暇を楽しむ」

(出典) 厚生労働省「平成16年版労働経済の分析」