

第2節 勤労者意識の変化と働き方

就業形態の多様化は、様々な要因が相互に影響を与えながら進展しており、前節では、産業構造の変化の側面から就業形態の多様化への影響をみた。本節では、労働力供給構造と勤労者意識の変化の側面から検討する。

現在、日本社会は人口減少・少子高齢化という人口構造の大きな変化にも直面している。こうした社会変化の中であって、勤労者の意識はどのように変化しているのか、人々はどのような働き方を望んでいるのか、また、それらの結果として就業形態の多様化は今後どのように進展していくと見込まれるのかといったテーマは、今後の経済社会を展望する上で極めて重要なテーマである。

ここでは、特に、意欲と能力の発揮という観点から問題を抱えている若年者や、労働力としての活躍がさらに期待される高齢者や女性について焦点を絞り、人口減少社会において労働力供給を促進し高い労働生産性を実現していくという観点から、今後にもむけた必要な取り組みを探ることとする。

1) 近年における労働力供給の特徴

(高齢化する労働力人口)

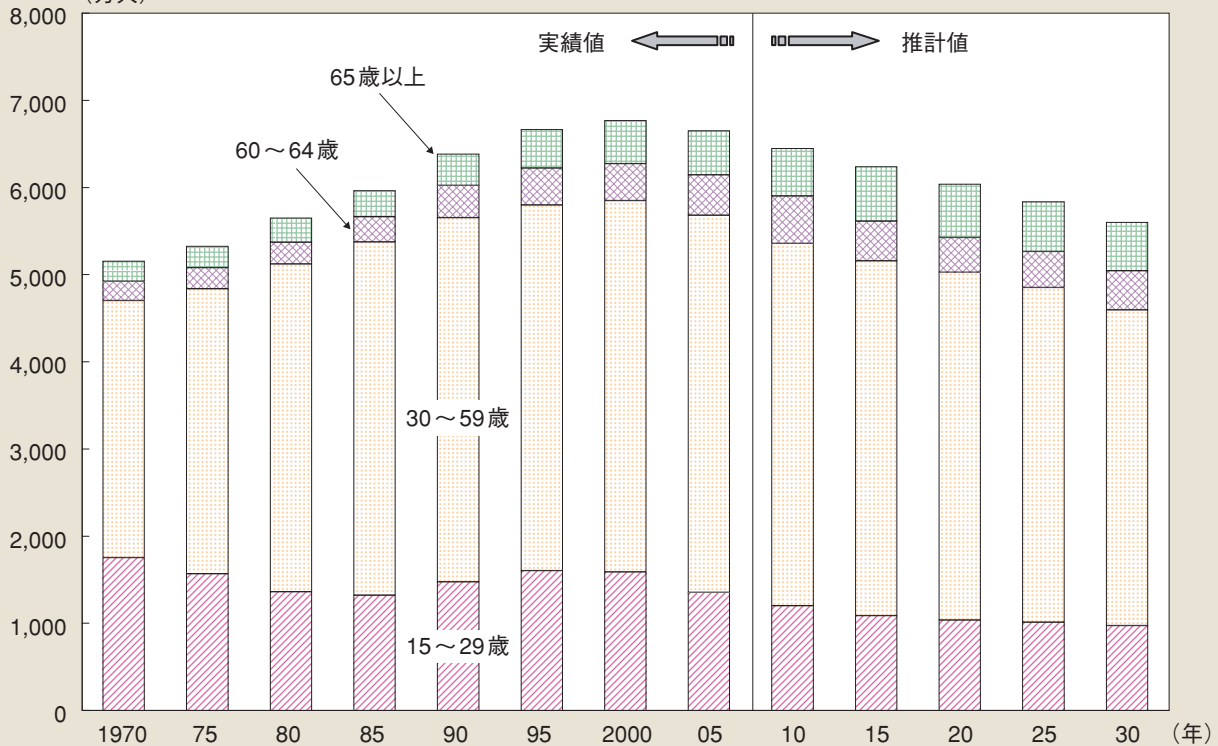
人口の高齢化に伴って、労働力人口も高齢化している。労働力人口の年齢階級別の推移をみると、1970年から2005年までの35年間で60歳以上の労働力人口は453万人から969万人へと倍以上に増加しており、労働力人口全体に占める割合も8.8%から14.6%に上昇している。逆に、15～29歳層の労働力人口割合は、1970年の34.0%から2005年には20.4%に低下している（第2-（2）-1-①図）。

人口動態統計によれば、2005年には合計特殊出生率が過去最低の1.25となった。また、出生数が死亡数を下回り、出生数から死亡数を差し引いた自然増加数は減少となった。このように我が国は人口減少社会となったうえ、労働力人口の高齢化も一段と進展し、2007年以降には団塊の世代（1947～1949年生まれの者）が60歳台に到達することになる。

そこで、今後の労働力人口の推移についてみると、労働力人口比率が2004年の水準で推移すると仮定した場合、2000年から2010年にかけて318万人減、2010年から2020年にかけて411万人減、2020年から2030年にかけて440万人減と見込まれる（第2-（2）-2図）。このように、労働力人口比率が2004年の水準で推移した場合には、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る。また、減少傾向にある15～29歳層は、2030年には971万人、割合にして17.3%と、60歳以上人口を下回る水準となることが推定されている（前掲第2-（2）-1-①図）。

年齢階級別労働力人口の推移を10年ごとの増減でみてみると、80～90年代は、高齢化が進行しつつも15～29歳層の増加もみられた。しかし、若年労働力人口の増加の背景にあった団塊二世層（1971～1974年生まれの者を中心とした年齢層）の労働市場への流入が終了

第2- (2) - 1 - ①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)
(万人)



資料出所 2005年までは総務省統計局「労働力調査」、2010年以降は厚生労働省職業安定局推計(2005年7月)
(注) 性、年齢別の労働力人口比率が2004年と同じ水準で推移すると仮定。

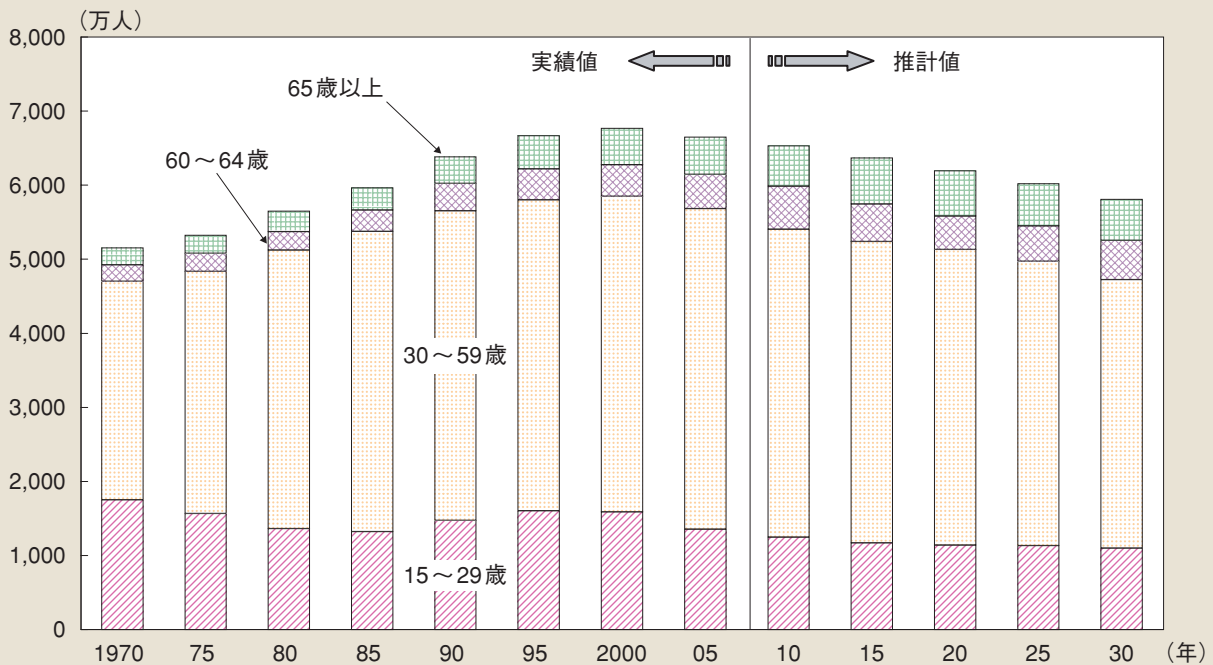
したため、若年労働者は減少期に突入し、今後も減少を続けていくことが予想されている。24歳以下の労働力人口は1995年から減少し始めており、このままの水準で労働力率が推移した場合、15～29歳層は2000年から2010年の10年間で388万人が減少すると推計されている(前掲第2- (2) - 2図)。

また、高齢労働者の増加も今後一様に進むのではなく、人口構造の影響を受けて波が生じる。最も大きな影響は、団塊の世代の動向によるものである。団塊の世代はこれまでも我が国の経済や社会に様々な影響を与えてきたが、2000年から2010の間にはこの世代が60歳に達し、労働市場から引退する者も出てくると考えられる。特にその最初の年である2007年は、生産現場における熟練した技能の継承が十分に行われず、高付加価値製品を生み出す上で不可欠な「現場力」が失われてしまうのではないかと懸念されている。

一方、女性の職場進出は一層進むと考えられる。男女別、年齢階級別に労働力人口比率の推移をみると、男性ではどの年齢階級においても横ばいもしくは緩やかな減少傾向で推移しているが、女性では、逆にどの年齢階級でも上昇傾向にある。とりわけ15～34歳層では1976年と比べて14.0%も上昇しており、貴重な「人的資本」として、労働市場に占める重要性が増してきていることがうかがえる(第2- (2) - 3図)。

今後は、若年者や高齢者、女性などにより労働力供給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。

第2－(2)－1－②図 労働力人口の推移と見通し（労働市場への参加が進む場合）



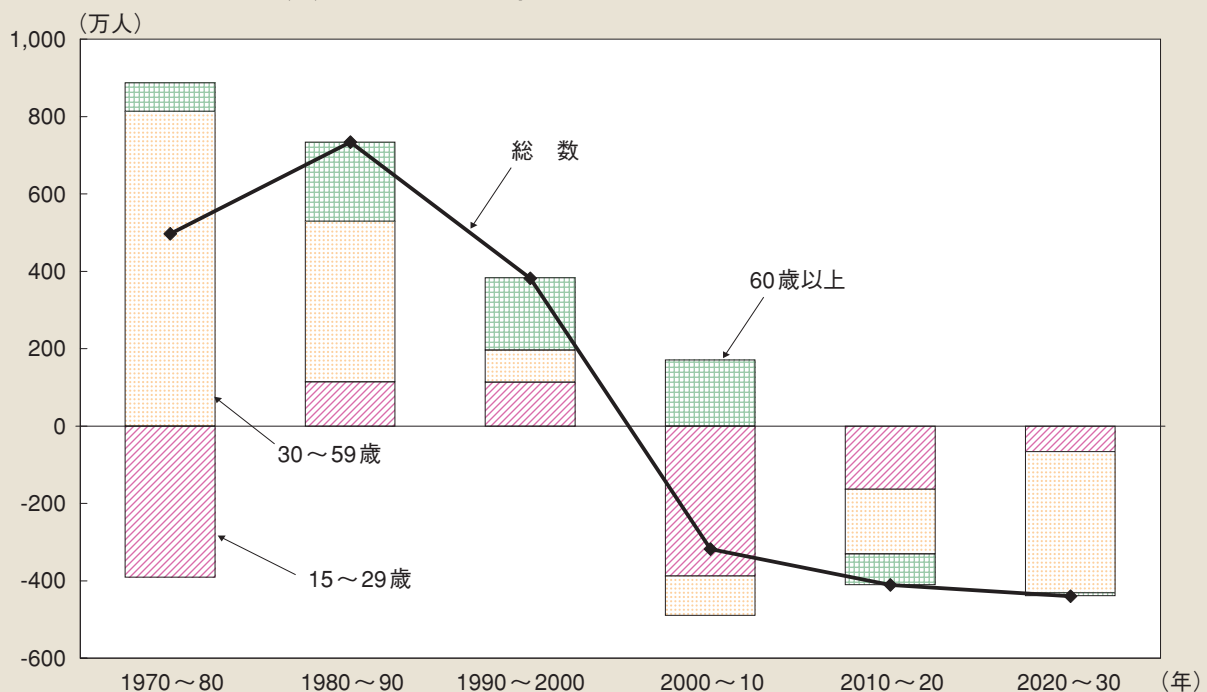
資料出所 2005年までは総務省統計局「労働力調査」、2010年以降は厚生労働省職業安定局推計（2005年7月）

（注）1）下記の全ての対策が講じられることを前提としている。

- ・高齢者の雇用機会が高まるケース
- ・女性の能力活用及び仕事と生活の両立が進むケース
- ・若年の就業が進むケース

2）労働時間については、正社員について2030年に174時間（4分の1の人が160時間に短縮と仮定）、パート労働者について2030年に121時間（現状程度の104.3時間、140時間、120時間という人が同じ割合になると仮定）となるようにして、直線補完を行った。

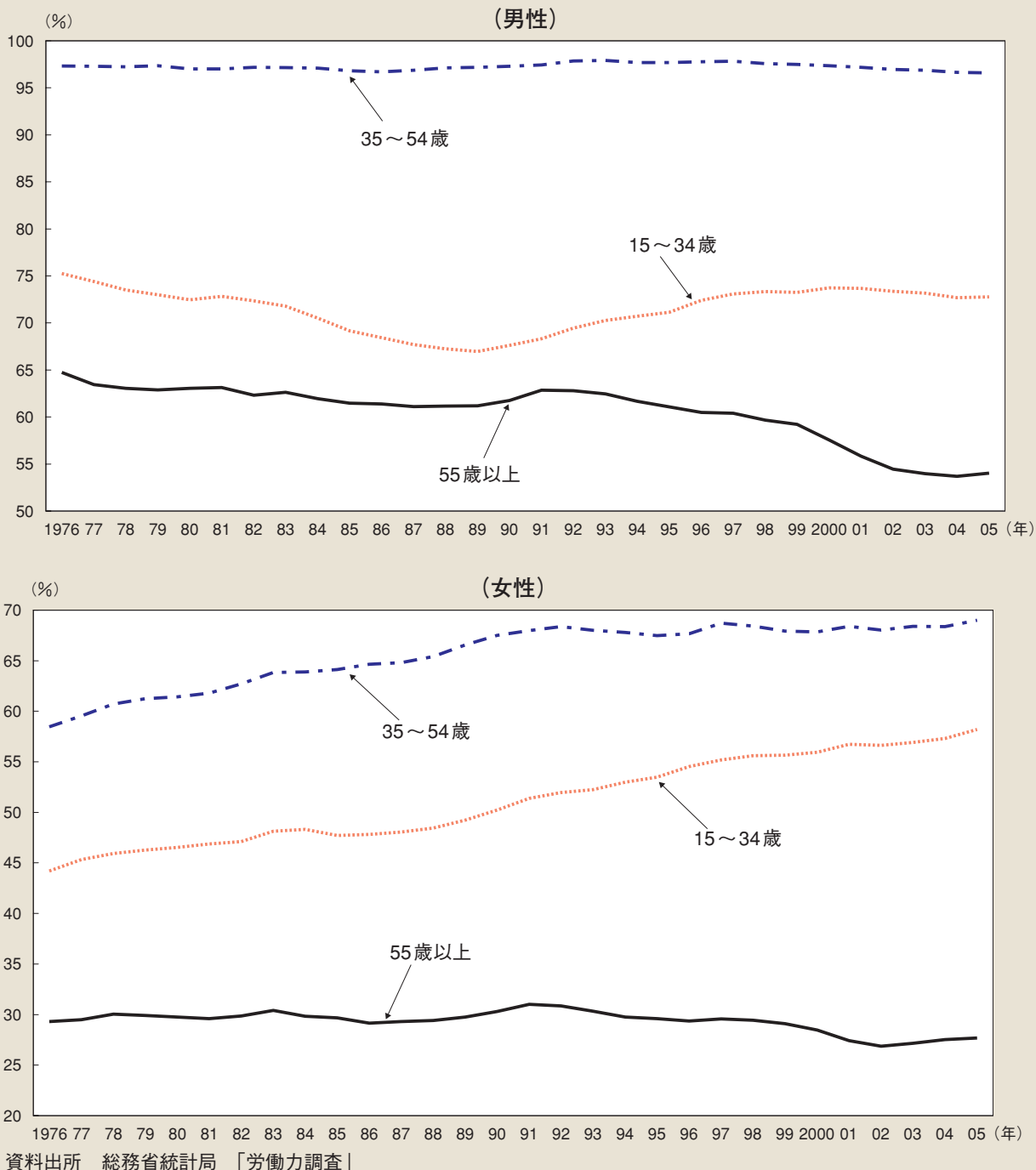
第2－(2)－2図 年齢別労働力人口の増減の推移と見通し



資料出所 2005年までは総務省統計局「労働力調査」、2010年以降は厚生労働省職業安定局推計（2005年7月）

（注）性、年齢別の労働力率が2004年と同じ水準で推移すると仮定した場合の増減。

第2 - (2) - 3図 性、年齢階級別労働力人口比率の推移



(非労働力化し、減少する若年労働力人口)

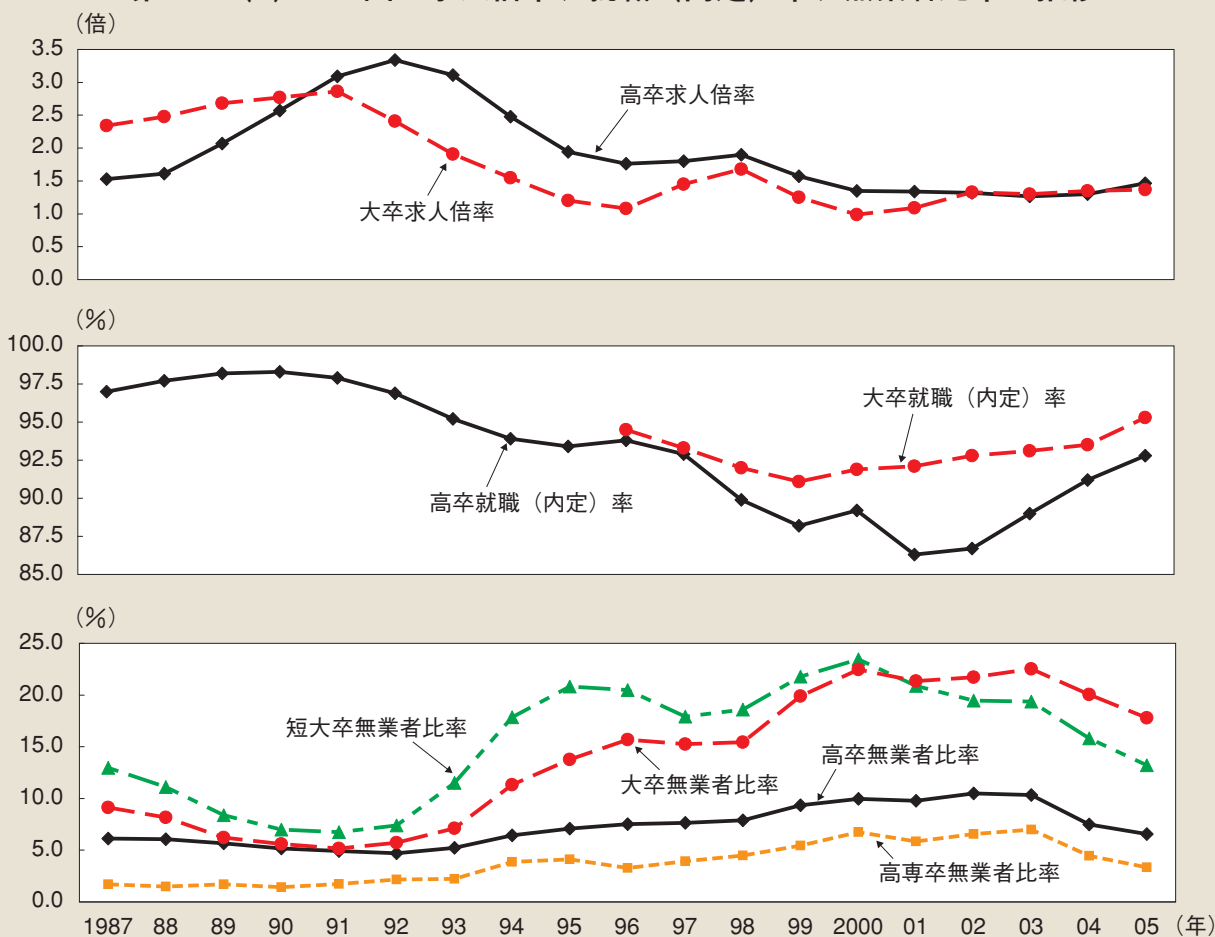
2005年は、景気が緩やかに回復し失業率や求人倍率の改善もみられたが、若年者の雇用情勢は、相対的にみて厳しい状況が続いている（第3章参照）。

学校卒業後進学も就職もしていない、いわゆる学卒無業者について1987年から2005年までを概観してみると、バブルが崩壊した1991年以降大きく増加している。無業者比率（卒業者に占める進学でも就職でもないことが明らかな者の割合）を学歴別にみると、大卒で最

も高く、2005年で17.8%、高卒では6.6%となっており、学歴計（高卒、高専卒、短大卒、大卒及び大学院卒の計）の学卒無業者数は22.8万人となっている。

近年では、雇用環境が改善し就職内定率も上昇していることから、学卒無業者比率は下落しているが、なお高い水準にある（第2-（2）-4図）。このような学卒無業者比率の長期的な上昇傾向には、雇用情勢だけでなく、後述するような若年者自身の意識の変化等も影響していると考えられる。

第2-（2）-4図 求人倍率、就職（内定）率、無業者比率の推移

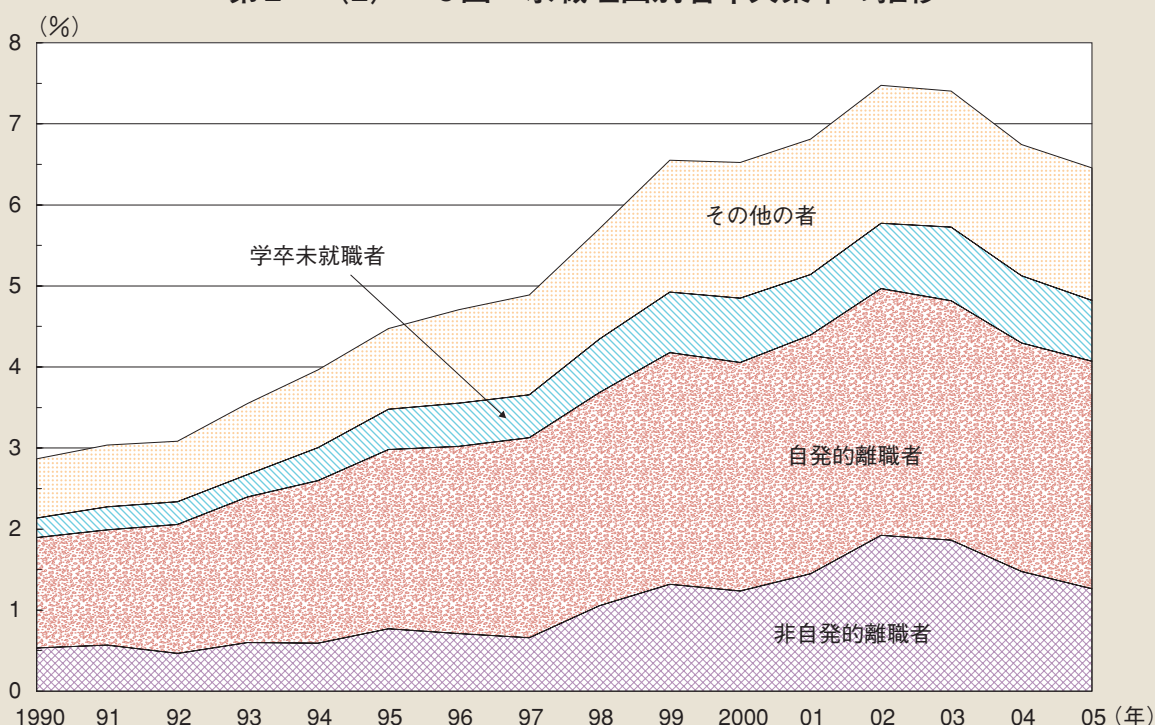


資料出所 求人倍率：厚生労働省「新規学卒者（高校、中学）の職業紹介状況」、(株)リクルートワークス「大卒求人倍率」
 就職内定率：文部科学省「高等学校卒業（予定）者の就職（内定）状況に関する調査、文部科学省・厚生労働省「大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者の就職内定状況調査」
 無業者比率：文部科学省「学校基本調査」

- (注)
- 1) 数値は、各年の3月卒の卒業生によるものである。
 - 2) 内定率は、高卒については3月末時点、大卒については4月1日時点の調査結果。
 - 3) 無業者比率は、卒業者に占める進学でも就職でもないことが明らかな者の割合。
 - 4) 高卒無業者は「学校基本調査」における「左記以外の者（家事手伝いをしている者、外国の大学等に入学した者、又は大学等進学者、専修学校（専門課程）入学者、専修学校（一般課程）等入学者、公共職業能力開発施設等入学者、就職者及び一時的な仕事に就いた者に該当しない者で進路が未定であることが明らかな者）」である。2003年以前の「左記以外の者」には、「一時的な仕事に就いた者」が含まれている。
 - 5) 高専卒、短大卒、大卒無業者は「学校基本調査」における「左記以外の者（家事の手伝いなど就職でも「大学院等への進学者」や「専修学校・外国の学校等入学者」等でもないことが明らかな者）」である。1988年以前の大学及び2003年以前の高専卒の「左記以外の者」には、「一時的な仕事に就いた者」が含まれている。

若年失業率については、近年低下しているものの、なお高い水準にあり、失業者の内訳を求職理由別にみると、中高年の失業に比べ非自発的離職による者の割合は小さいが、90年代後半以降、その割合も大きくなっている。ただし、最も割合が大きいのは自発的離職による失業であり、その構成比は4割を超えている。また、前掲第2- (2) - 4図でみたような学卒無業者の増加もあることから、学卒未就職による失業は増加しており、全体に占める割合は1割を超えている。「その他の者」も高い割合で推移しているが、これには、厳しい雇用環境や若年者自身の意識の変化を背景に、学卒後仕事を持たずに無業者となった後に労働市場に参入してきたり、仕事と無業を繰り返し、断続的に求職活動をする者が増加していることの影響があると考えられる（第2- (2) - 5図）。

第2- (2) - 5図 求職理由別若年失業率の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 (注) 求職理由別若年失業率(男女計、15~34歳) = 求職理由別若年失業率 / 若年労働力人口

このような問題を抱える若年層には、その自立を促していくことが課題となっている。また、進路未定の学卒者には、実務・教育連結型人材育成システム（日本型デュアルシステム）の受講促進、若年者トライアル雇用事業の拡充などが図られており、無業者には「若者自立塾」の創設、フリーターに対しては「フリーター20万人常用雇用化プラン」が策定され、ジョブ・カフェやハローワークによる就職支援の取組みが強化されているところである。さらに、在学中の早い段階から職業意識を形成し、若者の適切な職業選択の確保や安易な離転職の防止を図ることが重要である。これらの取組みの効果により、労働市場への参加が進んだ場合、労働市場への参加が進まない場合と比べ、2030年の時点で129万人増加することが見込まれている（第2- (2) - 1-②図、付2- (2) - 1表）。このことから、若年層の

就業に対する意識や希望を把握し、さらなる取組みを強化していくことが求められる。

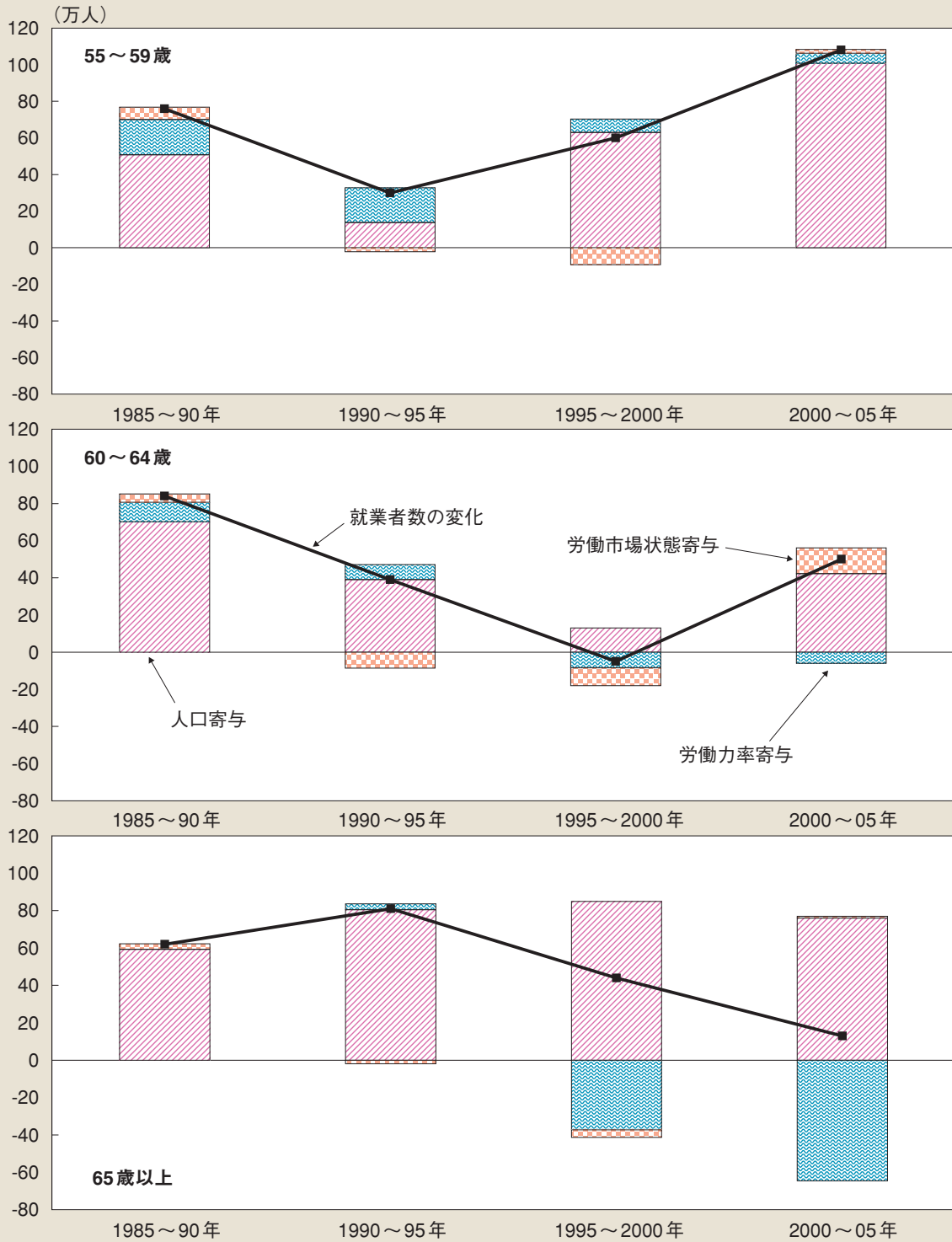
(労働力人口の高齢化)

人口構造の高齢化を受け、60歳以上の高年齢就業者数は近年大きく増加している。これを人口寄与、労働力率寄与、労働市場状態寄与に分けると、最近10年間は各年齢階級ともに人口寄与が大きくプラスとなっている。一方で、1985年から1995年にはすべての年齢階級でプラスに寄与していた労働力率寄与が1995年以降55～59歳層ではプラス幅を縮小し、60歳以上層ではマイナスに転じている。これは、厳しい雇用失業情勢が続いたため、高年齢層の就業意欲を維持することが難しかったことに加え、経済的ゆとりのある高年齢者が増えたことや農林業従事者が減少したことなども作用していると考えられる（第2-（2）-6図）。

高年齢労働力人口比率を国際比較してみると、我が国は1990年代後半以降、その伸びが停滞し、一方でアメリカやイギリス、フランスなどが徐々に改善してきたため、これらの国々との差は近年縮小傾向にあるが、その水準でみると比較対象国内では最も高い水準で推移している。労働力率を規定する要因としては国ごとの社会構造や勤労観などの違いがあると考えられるが、我が国の高年齢者の就業意欲は国際的にみて高い水準にあるものと考えられる（第2-（2）-7図）。

その高い意欲に応えるために、2004年に高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、「高年齢者雇用安定法」という。）が改正され、2006年4月より段階的に65歳までの雇用機会を確保するための措置が事業主に義務づけられ、各企業において雇用確保措置の導入が行われているところである。このような対策を講じたことにより高年齢層の労働市場への参加が進んだ場合の60歳以上の労働力人口は、労働市場への参加が進まない場合と比べ、2030年の時点で75万人増加することが見込まれている（前掲第2-（2）-1-②図、前掲付2-（2）-1表）。

第2 - (2) - 6図 高年齢就業者数変化の要因分解



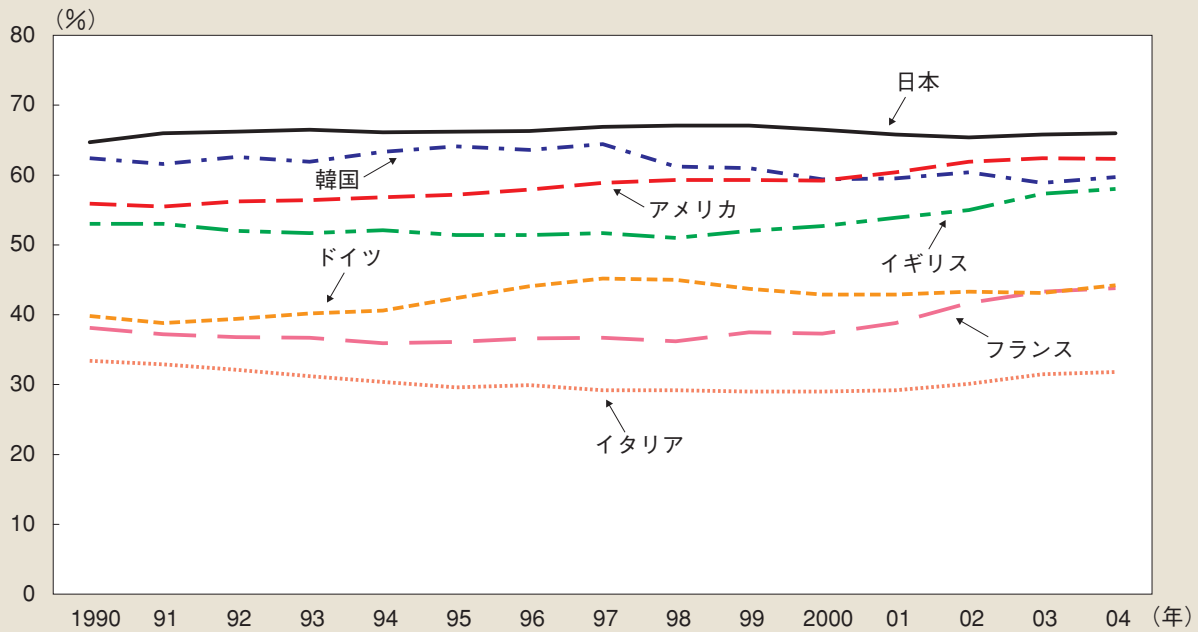
資料出所 総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 (注) 要因分解については以下のとおり。

$$S = N \cdot r \cdot (1-u) \text{ より}$$

$$\Delta S = \frac{\Delta N \cdot \bar{r} \cdot (1-\bar{u})}{\text{人口寄与}} + \frac{\bar{N} \cdot \Delta r \cdot (1-\bar{u})}{\text{労働力率寄与}} + \frac{\bar{N} \cdot \bar{r} \cdot \Delta (1-u)}{\text{労働市場状態寄与}}$$

S : 就業者数 N : 年齢階級別人口 r : 労働力率 u : 完全失業率 Δ : 増減差
 - : 当該年と比較年の平均 (例: 2000~2005年の変化の場合、2000年と2005年の数値の平均)

第2 - (2) - 7図 高齢者労働力人口の国際比較



資料出所 OECD online database “Labour Market Statistics - Indicators”

(注) 55～64歳の男女計。

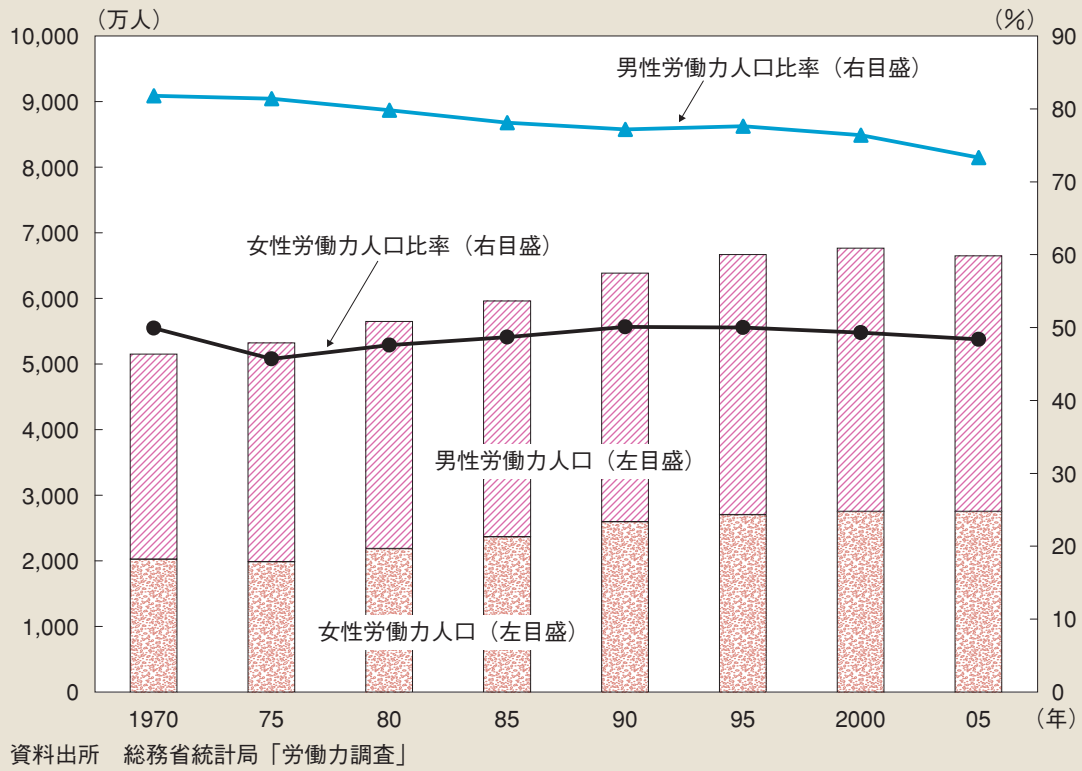
(増加する女子労働力供給)

我が国の労働力人口は全体としては減少期に入っているが、女性については、労働力率の向上を通じて今後も労働力供給を高めていくことが期待される。総務省統計局「労働力調査」によると、2005年の労働力人口は6,650万人で、1970年の5,153万人から29.1%増加している。うち男性が3,901万人で24.7%の増加だったのに対し、女性は2,750万人で35.9%増加となっている。また、2005年の女性の労働力人口比率は48.4%となり、男性の労働力人口比率(73.3%)と比較すると依然差は大きいものの、その差は5年前に比べて縮小している(第2 - (2) - 8図)。

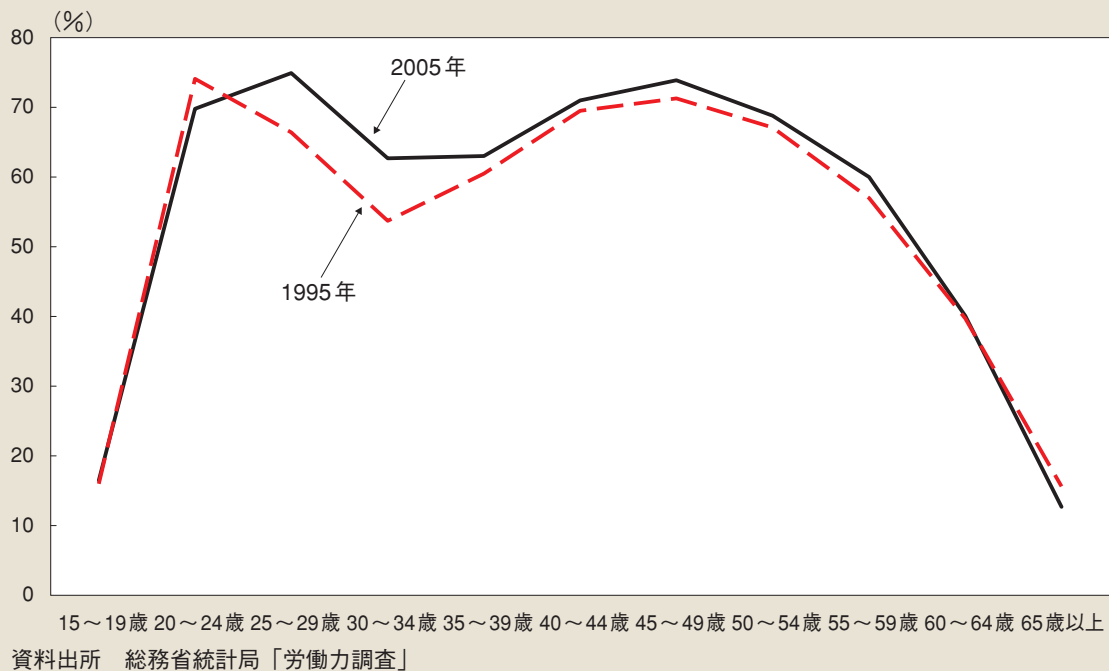
次に、女性の労働力率を年齢階級別に1995年と比較する。2005年の年齢階級別労働力人口比率は、25～29歳層(74.9%)と45～49歳層(73.9%)を左右のピークとし、30～34歳層(62.7%)をボトムとするM字型カーブを描いている。1995年と比較すると、20～24歳層と65歳以上層でその比率がやや低下したものの、その他の年齢階級では比率が高まった。中でも25～29歳層(8.5ポイント上昇)、30～34歳層(9.0ポイント上昇)では大きく比率が上昇したため、いわゆるM字型カーブは底上げされる傾向がみられる。20～24歳層の労働力人口比率の低下と25～29歳層の労働力人口比率の上昇は、このところ傾向的に続いているが、前者については主に四年制大学進学率の上昇、後者については未婚者の割合の高まりと既婚者の労働力人口比率の上昇の影響があると考えられる(第2 - (2) - 9図)。

また、後者の要因を確認するため、さらにこれを未婚者と既婚者の別で見ると、2005年においては、未婚者では25～29歳層で91.4%、30～34歳層で89.6%と高い労働力人口比率となっている。一方、既婚者ではそれぞれ49.7%、48.1%となっているが、年齢層が上がるに従い労働力人口比率が上昇し、45～49歳層で最も高い71.9%となる。このように、結

第2-(2)-8図 男女別労働力率の推移



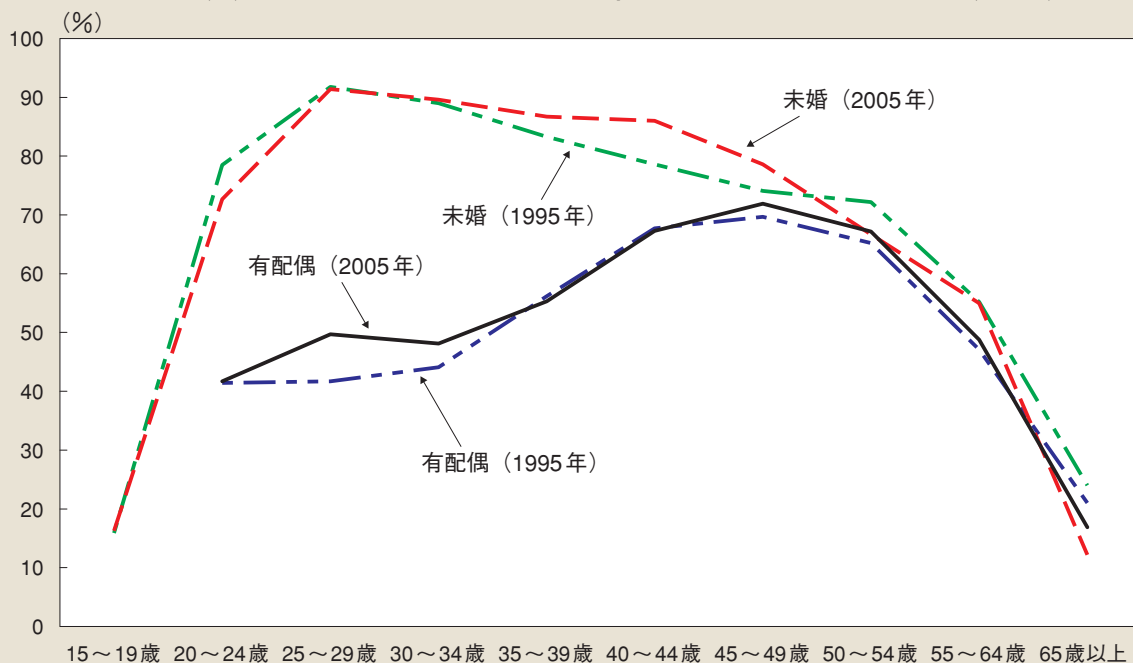
第2-(2)-9図 年齢階級別女性労働力人口比率の推移



婚後の出産・育児期であると考えられる25～39歳層で未婚者と既婚者の労働力人口比率に大きな差がみられる。未婚者では、1995年と比較すると、30～49歳層で労働力人口比率が

上昇しており、中でも上昇幅が大きいのが40～44歳層で、この層が近年の女性労働力率を押し上げていると考えられる。一方、既婚者では1995年と比較して35～44歳層で低下しているが、25～34歳層で上昇しており、特に25～29歳層で上昇幅が大きくなっている。このように、男女雇用機会均等の考え方が社会に浸透し、加えて、結婚後も働く女性が増えたことが、これらの層の労働力の向上に作用したものと推察される（第2－（2）－10図、付2－（2）－2表）。

第2－（2）－10図 配偶関係・年齢階級別労働力人口比率（女性）

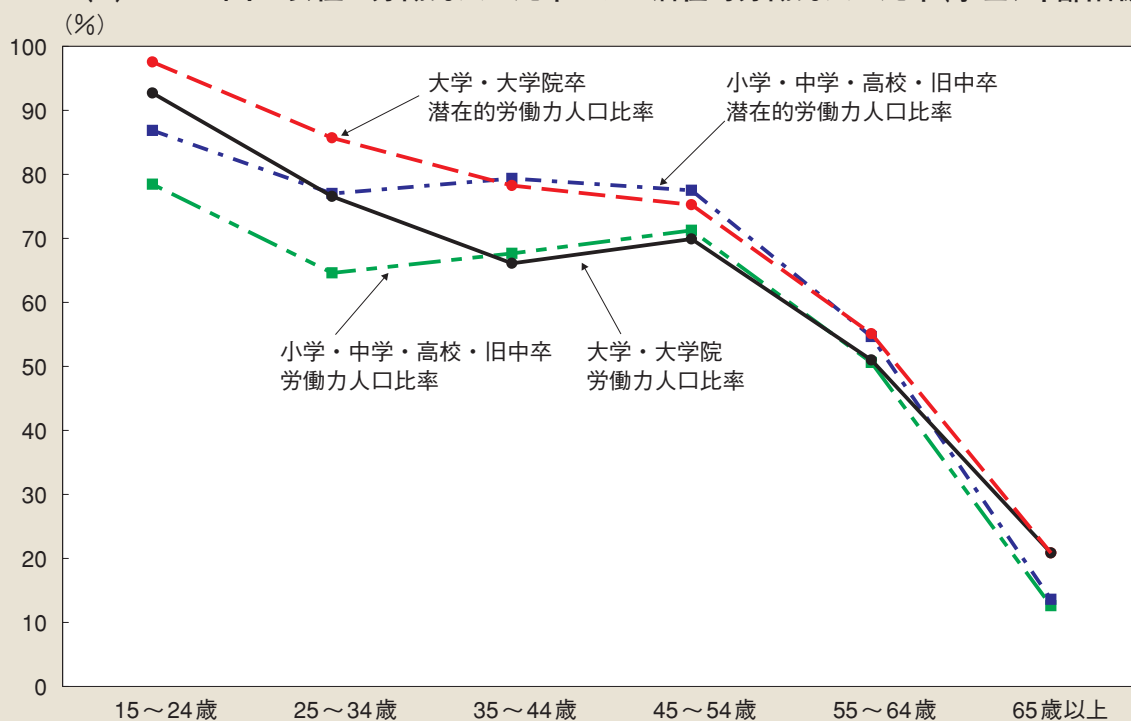


資料出所 総務省統計局「労働力調査」

(注) 15～19歳層の有配偶者の労働力人口比率は、サンプル数が小さいため計算されていない。

学歴別に女性の労働力率をみると、若年者においては、中学・高校卒の労働力率よりも大学・大学院卒の労働力率が高いが、35歳以上の層ではほとんど変わらない。一方、非労働力化している者のうち就業を希望している者を労働力人口に加えて算出した潜在的労働力率をみると、35歳以上の層で学歴間格差が小さくなる点は変わらないが、実際の労働力率の場合と異なり、右肩下がりの緩やかなカーブとなり、実際の労働力率をかなり上回る（第2－（2）－11図）。これは、15～24歳層など若年者については厳しさが残る雇用情勢を反映した結果だと考えられるが、特に開きのある35～44歳層などについては、結婚・出産・育児期にいったん労働市場から退出した後、子育てが一段落しても労働市場に再参入せずに非労働力化している者が多いことが要因と考えられ、出産・育児後の再就職時期にあたる年齢層を中心に、就職ニーズにあった雇用機会が少ないことがわかる。いずれの学歴においても潜在的労働力率と労働力率の間には開きがあり、就業を希望している者が就職することができれば労働力人口の増加にかなり寄与できるものと考えられる。

第2- (2) - 11 図 女性の労働力人口比率および潜在的労働力人口比率(学歴、年齢階級別)



資料出所 総務省統計局「労働力調査」(2005年)より、厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 (注) 1) 潜在的労働力率は、非労働力人口のうち、就業を希望している者を労働力人口に加算し、算出した。
 2) 就業を希望している者の中には、就業内定者が含まれる。

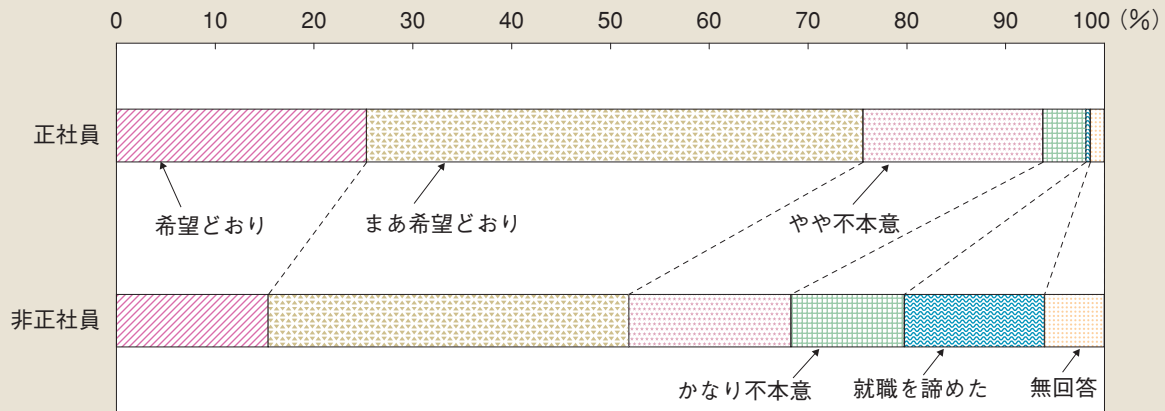
仮に雇用対策の効果によって労働市場への参加が進んだ場合、2030年の女性の労働力人口は、労働市場への参加が進まない場合と比べて、15～29歳層で73万人増、30～59歳層で273万人増、60歳以上層で9万人増と見込まれ、出産、育児期を含む30～59歳層がとりわけ大幅に増加する見込みであることから、出産、育児期の女性の就業に関する意識や希望をくみ取ったうえで、保育の充実とともに、男女雇用機会均等のさらなる促進や勤務時間の柔軟化・短縮化などの仕事と家庭を両立しやすい多様な働き方、パートタイム労働者の均衡処遇などを推進させる必要がある(前掲付2-(2)-1表)。

2) 勤労者意識の変化と働き方の選択

(若年者の正社員希望割合は高い)

前項で労働力供給の現状と特徴をみてきたが、依然厳しい状況にある若年の労働市場において、若年者自身が自分の就職活動結果についてどのように考えているかを(財)雇用開発センター「新世代の職業観とキャリア」によってみると、正社員として就職した者の75.5%が「希望どおり」「まあ希望どおり」としているのに対し、非正社員では不本意な者(「やや不本意」「かなり不本意」)や「就職を諦めた」者があわせて45%近くにもものぼる(第2-(2)-12図)。また、現在の就業形態を選択した理由を(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」によってみると、正社員

第2 - (2) - 12図 若年者の自分の就職活動結果についての意識



資料出所 (財) 雇用開発センター「新世代の職業観とキャリア」(2002年)

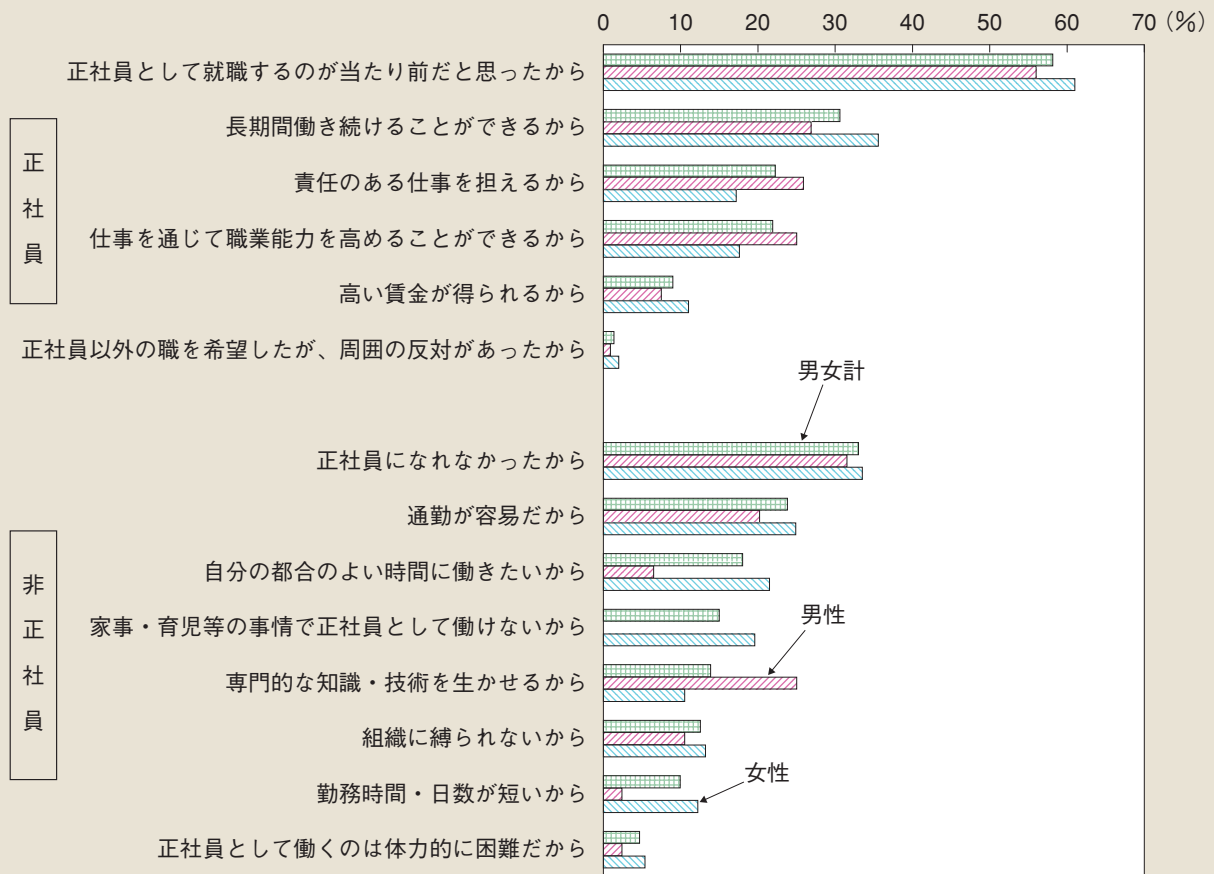
(注) 1) 首都圏に勤務しているか、首都圏に在住している34歳以下の男女。

2) 非正社員にはパートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣社員、いわゆるフリーターが含まれる。

になった者の58.1%が正社員として働くことを当然と考え、非正社員になった者も「正社員にはなれなかったから」と不本意ながら非正社員になったとする割合が33.0%となった(第2 - (2) - 13図)。このように、若年者の多くは正社員になることを希望しており、近年、非正規的な働き方をする若年者が増えているのは、必ずしも若年者の就業意識のみによるのではないことがうかがえる。

他方、男性非正社員で「専門的な知識・技術を生かせるから」が2番目に高い割合(25.0%)となっているなど、非正社員という就業形態を自らの能力を生かし、伸ばすために選択している者や、「通勤が容易だから」、「自分の都合のよい時間に働きたいから」といった自己都合で非正社員を選んだと思われる者も多くおり、若年者の就業意識は多様であることがうかがえる。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により、職業選択の場面における働き方の自己決定の重要性が増してきているが、ただ、後にみるように、男性フリーターは年齢が長じるに従い正社員希望が高くなる一方で、企業は年齢の高いフリーターを正社員として採用することに消極的である。職業選択の場面で若年者がどのような働き方を選択するにせよ、その選択に際し、若年者自身が今後のキャリア形成に係る認識を深める必要が出てきていることがうかがえる。

第2- (2) - 13図 若年層の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) 集計対象は15~34歳の男女。複数回答。その他、無回答を除く。

〔「就社」より「就職」に変化する若年者の就業意識〕

次に、(財)社会経済生産性本部「働くことの意識」調査により、若年者の勤労に関する意識はどのように変化したのかをみると、正社員として就業している若年者が「初めての会社」を選ぶときに重視した理由については、次のような変化がみられる。

2005年の調査で最も多かった回答は「自分の能力、個性を活かせるから」で、全体の31.3%となっており、他に「仕事が面白い」など個人の能力、技能ないし興味に関連する項目が上位を占めた。一方、1985年には19.0%で2番目に挙げられていた「会社の将来性」が2005年には8.3%に落ち込んでおり、勤務先企業に関連する項目は低い数字となった(第2- (2) - 14図)。これは、終身雇用制的な考え方が後退してきている現状において、「寄らば大樹」的な思考が廃れ、一方で、個々人の技能や能力がより重要な意味をもつ成果主義的なシステムを採用する企業の増加に伴い、個人の意識もこれに対応したものに変わってきていることを物語っているものと思われる。仕事の内容を重視する一方で、企業とは一定の距離をおく「就社」より「就職」という若年層の姿が浮かび上がってくる。

若年者のこうした意識の変化について、職業意識の形成過程にある高校生の時点で価値観がどのように変化してきているのかを(株)ベネッセコーポレーション「高等学校の進路指

第2 - (2) - 14図 新入社員の会社の選択理由



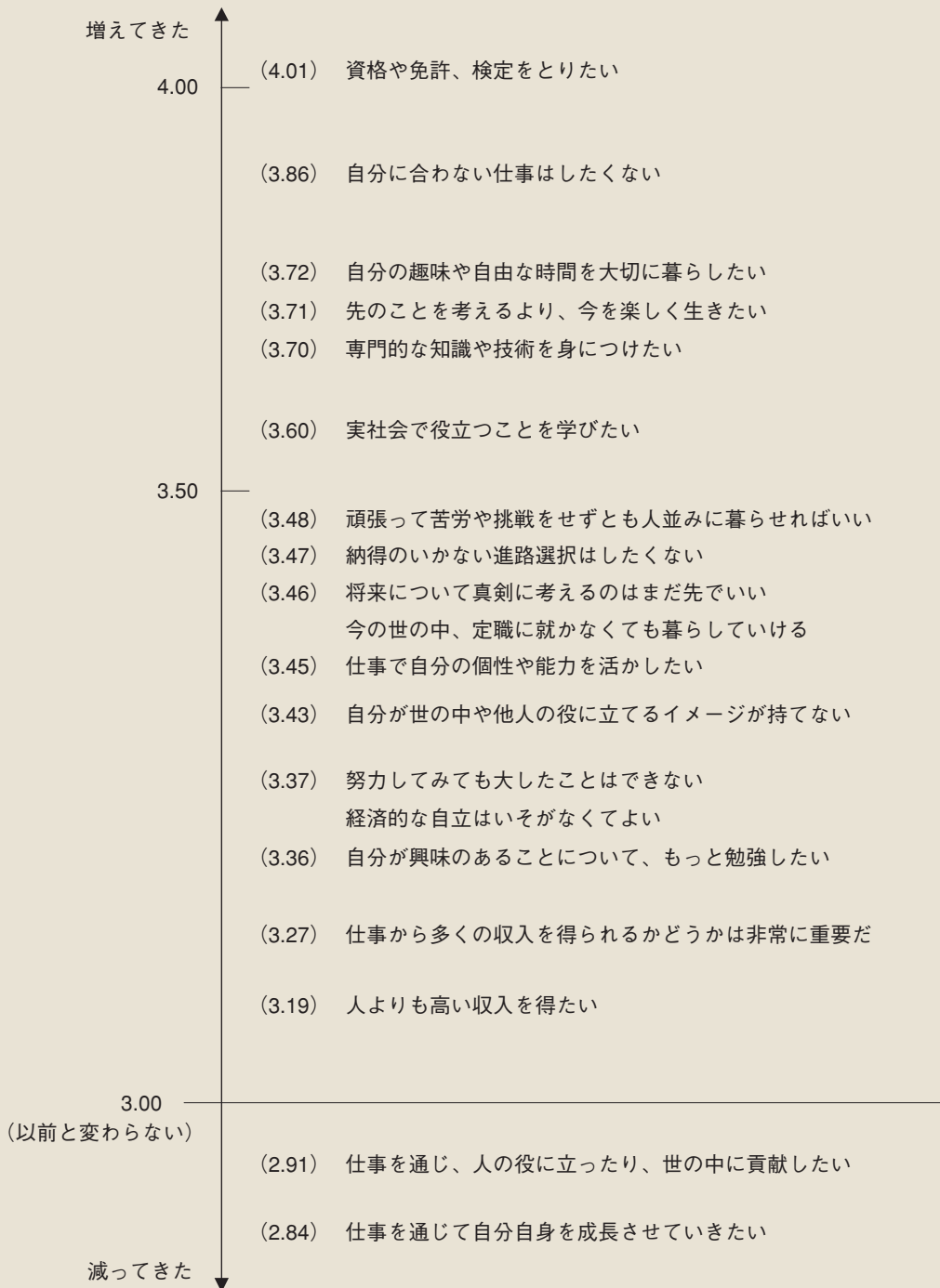
資料出所 (財) 社会経済生産性本部「働くことの意味」調査

(注) 1) 複数回答。

2) その他の項目に「先輩が多いから」、「その他」があるが、前者については回答者が1%に満たないため、後者については2005年に選択項目から除外されたため、グラフから除外した。

導に関する意識調査」により高校教師の視点からみると、「資格や免許、検定をとりたい」、「専門的な知識や技術を身につけたい」など、実用志向が最も高まっていると認識されている。また、「自分に合わない仕事はしたくない」、「自分の趣味や自由な時間を大切に暮らしたい」などが増えてきたと認識されており、近年の若年者は高校生の段階から個人の能力、技能や興味を重視し、居心地の良さや個性を伸ばすことを求める気持ちが強いことがうかがえる(第2 - (2) - 15図)。しかし、同調査により、高校生自身の将来展望に関する意識をみると、「将来に希望を持っている」や「つきたい職業がある」生徒は1997年より増えているが、「将来のはっきりした目標がある」生徒は減っている上、進路選択上重視することや自分の能力・適性を把握できていない生徒が増えている。また、情報の調べ方は知っているものの、自分の希望に添った実社会で必要な要件などについて理解が得られておらず、情報を取捨選択する知識やスキルが不足していることが考えられる(第2 - (2) - 16図)。

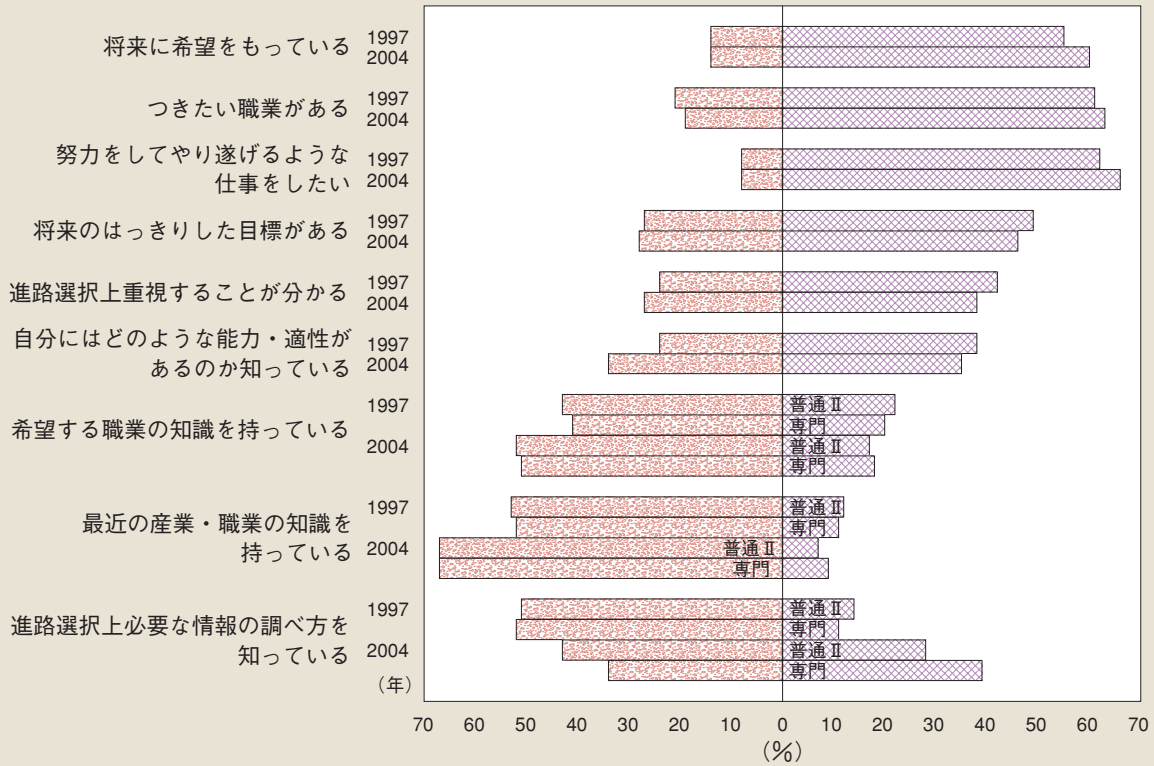
第2- (2) - 15図 高校教師が感じる生徒の価値観の変化



資料出所 (株)ベネッセコーポレーション「高等学校の進路指導に関する意識調査」(2004年)
 (注) 1) 指導をしていて感じる最近の生徒の価値観/「当てはまる生徒が増えてきたか」について5件法で回答。
 2) 数値は「とても減ってきた」を1、「とても増えてきた」を5とした平均値(3.00が基準値)。

第2 - (2) - 16図 高校生の将来展望に関する自己概念

全くあてはまらない+あまりあてはまらない ← ともあてはまる+まああてはまる



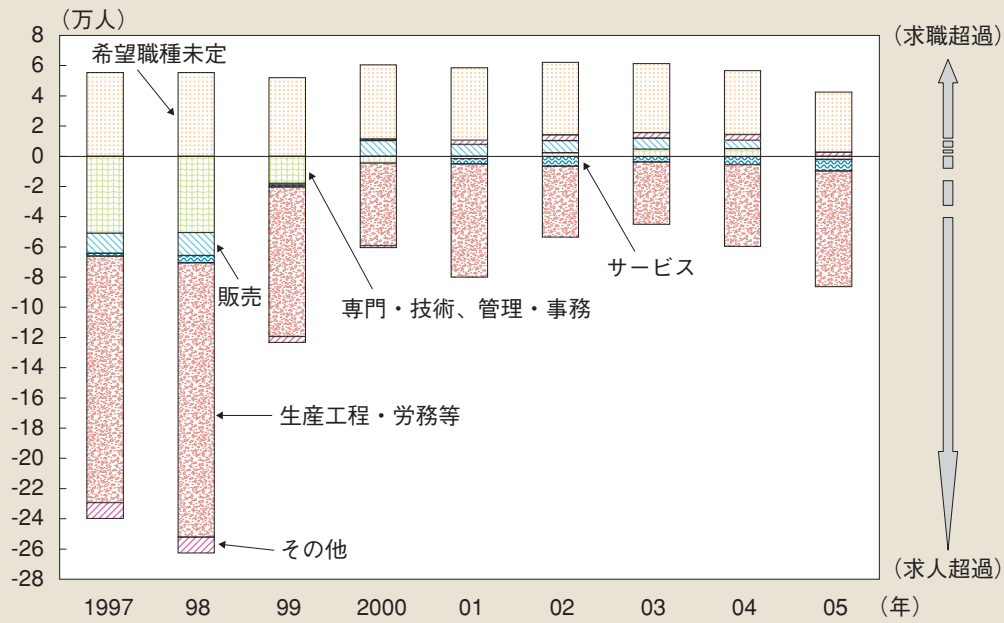
資料出所 (株) ベネッセコーポレーション「高等学校の進路指導に関する意識調査」(2004年)

- (注)
- 1) 高校2年生対象。
 - 2) 2004年の数値については、一部2003年のデータが含まれる。
 - 3) データが「普通II」、「専門」と分かれていない項目については、普通I、普通II、専門を合算集計した値。
 - 4) 学校類型区分は、次のとおり。
 普通科I：普通科・英語科・理数科等を主体とし（定員の6割以上）、ほとんど全員が4年制大学へ進学する学校。
 普通科II：普通科・英語科・理数科等を主体とし（定員の6割以上）、4年制大学進学者が半数程度以上あるいは半数程度以下の学校。
 専門学科：専門学科が主体の学校（定員の6割以上）。

(若年者の希望と需要とのミスマッチ)

若年者の就職に関する希望が、実際の労働市場における需要と合致しているのかを新規高卒者についてみると、実際の就職活動を開始する前の時点では、2000年以前はどの職種でも求職者数に比べて求人数が大きく、2000年以降になると、求人数が減少した結果、生産工程・労務等以外では求人と求職がほぼ合っている（第2 - (2) - 17図）。2005年3月卒の新規高卒者の求人・求職者数をみても、その他を除くどの職種でも求人数が求職者数を上回っているものの、生産工程・労務等では求人数に対する求職者数が大幅に少なくなっている。また、構成比でも、求人数の5割近くを占める生産工程・労務等に対し求職者数の構成比は小さく、就職希望者が専門・技術、管理・事務や販売に偏っていることがみてとれる。一方、実際の就職者数については生産工程・労務等に就職した者の数は求職者数より多く、求人数との差が縮まっており、実際に職業を選択する場面において初めて職業の内容や労働市場の状況を認識し、就職活動を行っている者もいることが推察される（付2 - (2) - 3表）。

第2-(2)-17図 職種別新規高卒者の「求職-求人」数の推移

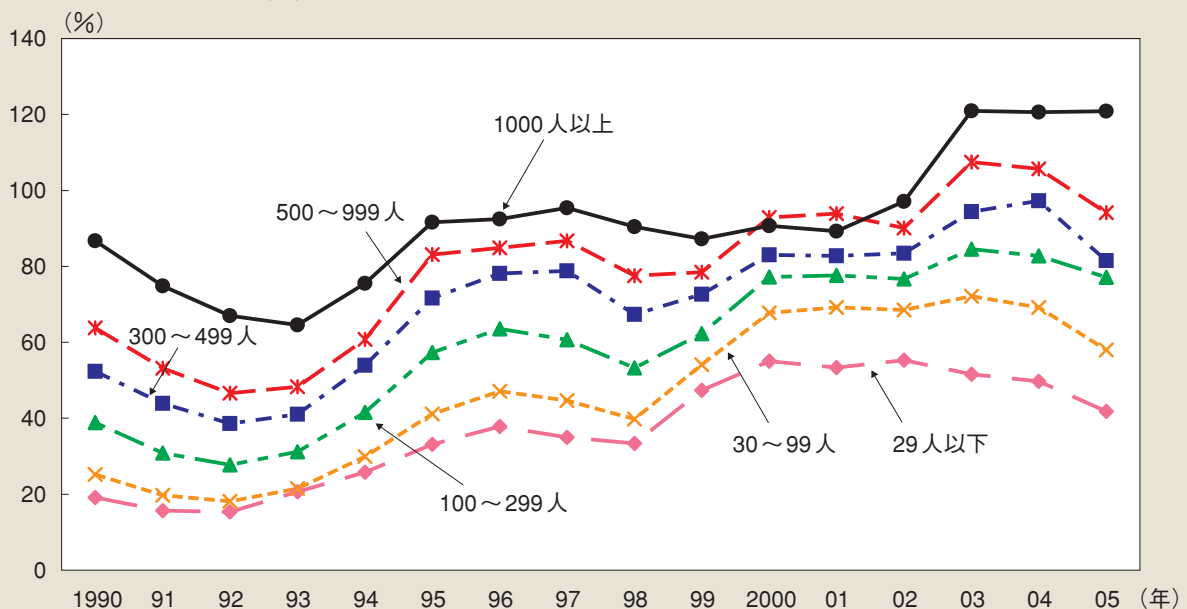


資料出所 厚生労働省「新規学卒者の労働市場」、「職業安定業務統計」

(注) 数値については、各職種別に「求職-求人」の差である。希望職種未定の者については、求人数との差ではなく求職者数そのものである。

また、求人数に占める就職者数の割合を事業所規模別にみると、事業所規模が小さくなるほど充足率が低くなっている。特に、今回の景気回復期である2002年以降をみると、1,000人以上規模では充足率が100%を超えて上昇傾向にあるのに対し、29人以下規模では下落傾向にある（第2-(2)-18図）。

第2-(2)-18図 事業所規模別新規高卒者の充足率の推移



資料出所 厚生労働省「新規学卒者の労働市場」

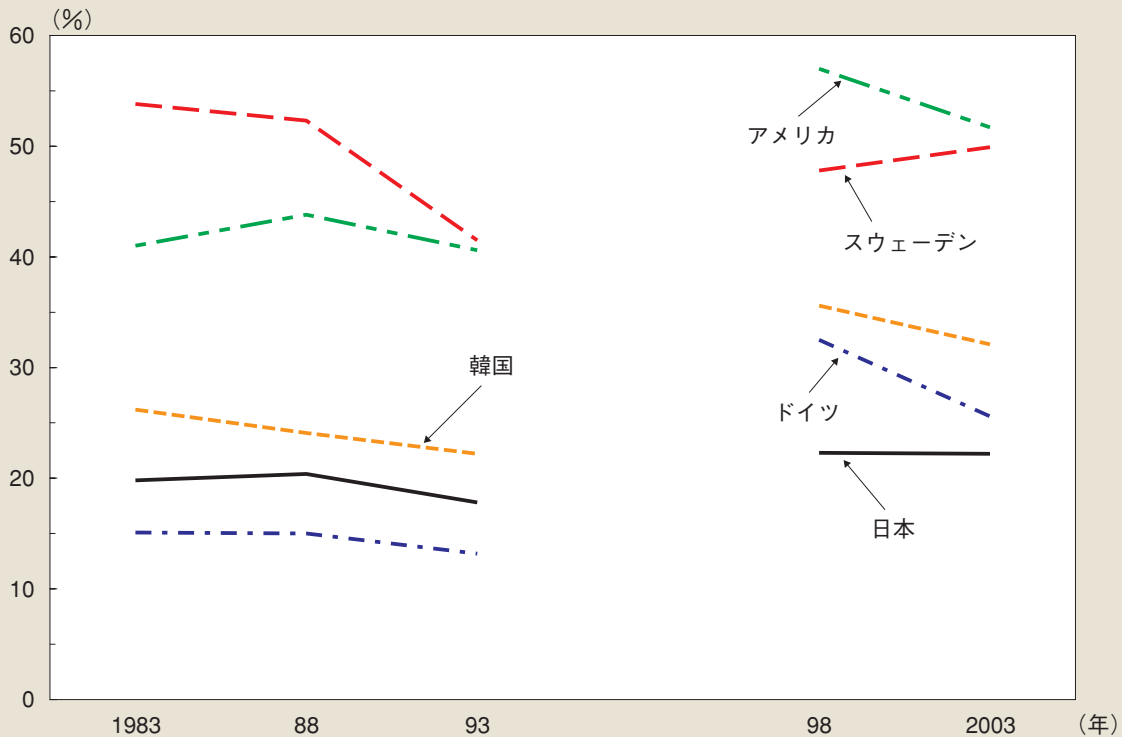
(注) 充足率は、求人数に占める就職者件数の割合。

このように、求職職種の偏りや事業所規模の違いによる充足率の差が生じていること背景には、前掲第2 - (2) - 16図でみたように、若年者は産業や職業に関する知識不足もあり求人の実態等に即した幅広い視点からの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も一因にあると考えられる。職業の内容や労働市場の状況の理解が足らず、適切な職業選択を行うことができないまま就職した場合、早期の離転職にもつながりかねないことから、より早い段階から若年者の就業意識を涵養していくことが重要である。

(望まれるキャリア教育)

若年者が不足している知識を補い、しっかりとした就業意識を形成するためには、学校等教育機関においてその基礎を作り上げておく必要があるが、18～24歳の者に学校に通うことの意義について内閣府「世界青年意識調査」によってみると、「職業的スキルを身につける」ためと答えた者の割合は22.2%にすぎず、各国と比べて最低水準となっている。日本の若年者の学校に対して取組む姿勢が、必ずしも職業的な意義と結びついていないことがうかがえる(第2 - (2) - 19図、付2 - (2) - 4表)。

第2 - (2) - 19図 学校に通う意義を「職業的スキルを身につける」ためと思う者の割合の国際比較

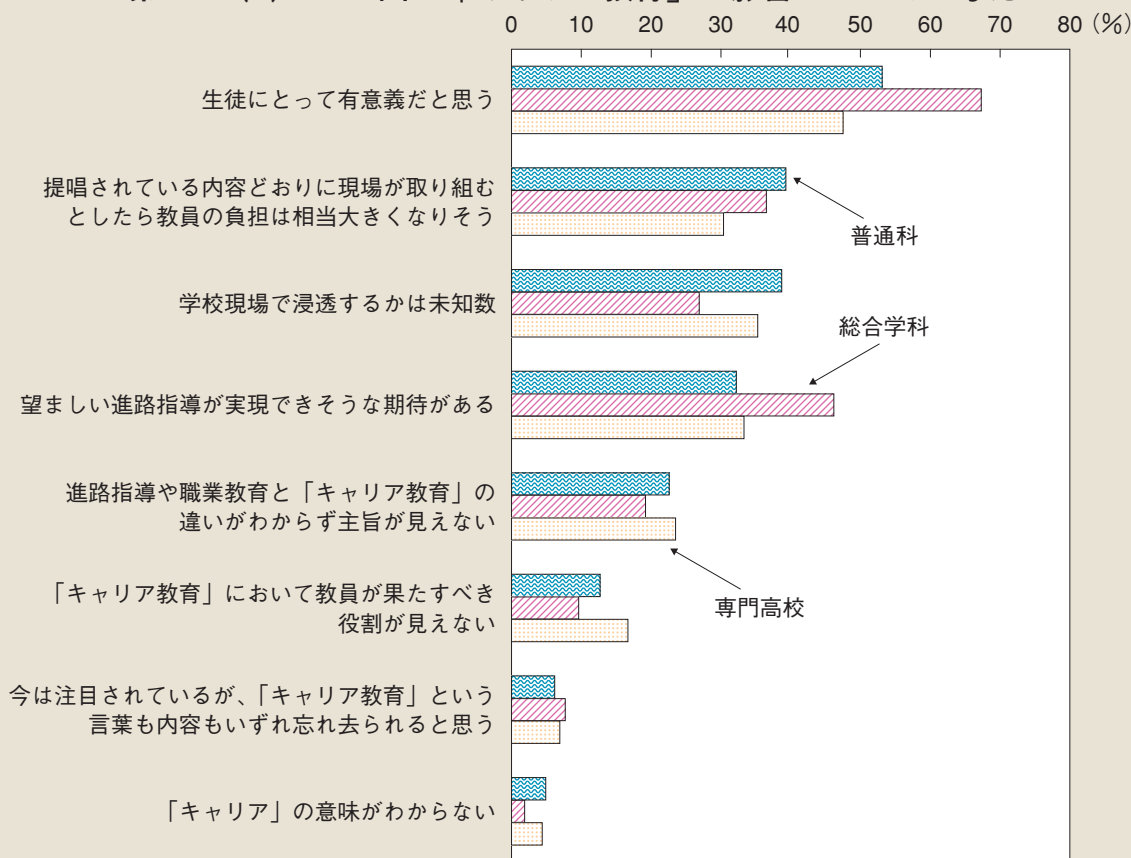


資料出所 内閣府「世界青年意識調査」

- (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。

一方、(株)リクルート「高校進路担当者の「キャリア教育」に関する意識調査」により、高校進路担当者が「キャリア教育」が与える影響についてどのように考えているかをみると、どの分類でも「生徒にとって有意義だと思う」とする者の割合が最も高くなっている。また、「望ましい進路指導が実現できそうな期待がある」も高い割合となっており、教育現場においては「キャリア教育」の有効性を感じていることがうかがえる（第2 - (2) - 20 図）。

第2 - (2) - 20 図 「キャリア教育」の影響についての考え



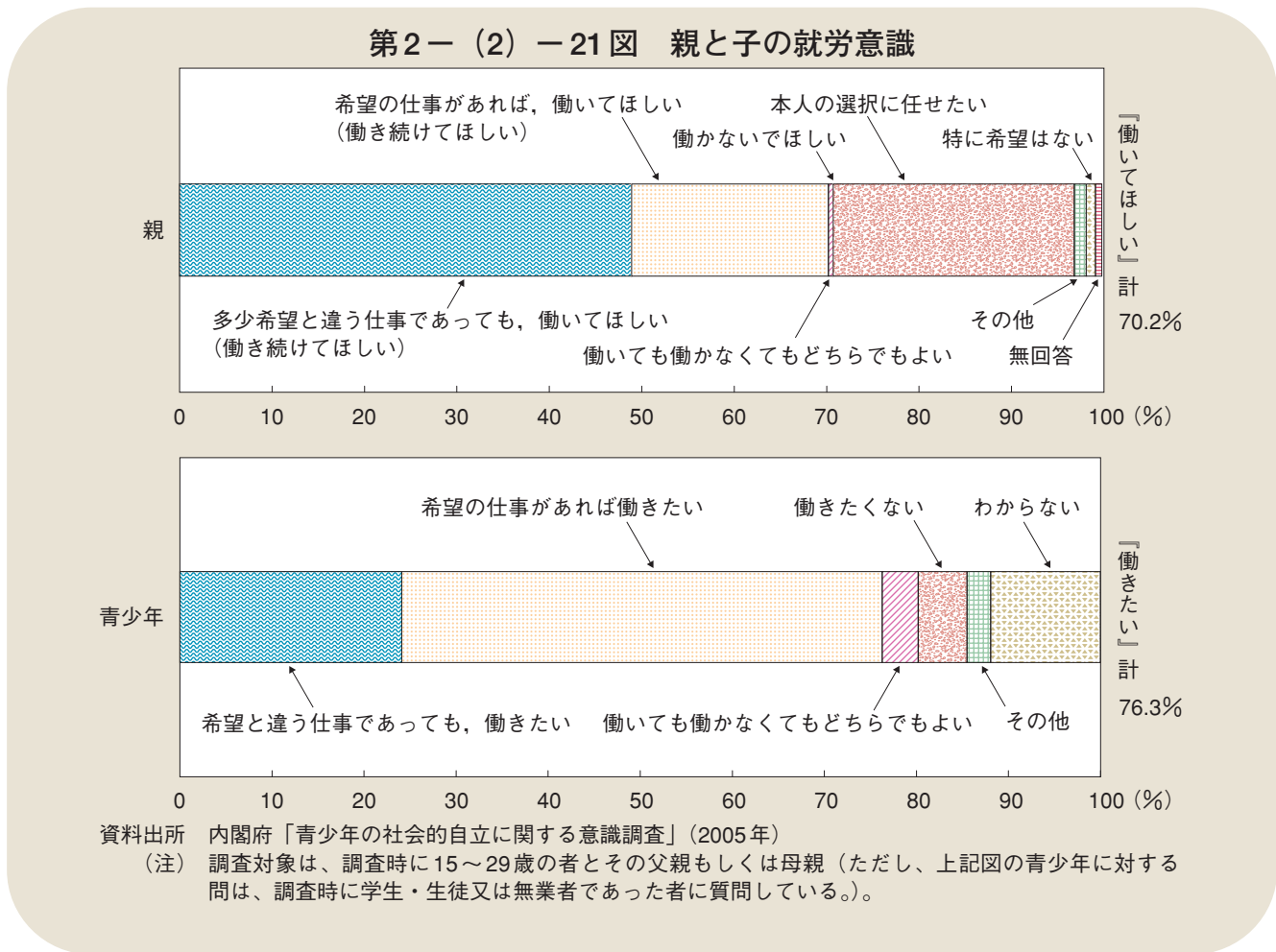
資料出所 (株)リクルート「高校進路担当者の「キャリア教育」に関する意識調査」(2005年)

(注) 1) 複数回答。

2) 普通科単独もしくは中心校を「普通科」、総合学科単独もしくは併設校を「総合学科」、工業・商業・家政・農業を中心とする高校を「専門高校」と表記した。

また、内閣府「青少年の社会的自立に関する意識調査」によると、調査対象となった15～29歳の青少年の父親若しくは母親の70.2%が、子どもの今後の職業生活について「働いてほしい」(「多少希望と違う仕事であっても、働いてほしい(働き続けてほしい)」、「希望の仕事があれば、働いてほしい(働き続けてほしい)」の合計)と答えており、親の半数近くが「多少希望と違う仕事であっても、働いて欲しい(働き続けてほしい)」と考えているのに対し、子ども(調査対象の青少年のうち、調査時に学生・生徒又は無業者であった者)は「働いても働かなくてもどちらでもよい」、「働きたくない」と答えた者が合計で1割近くもあり、親と子との意識には違いがある。とはいえ、「本人の選択に任せたい」とする親も

26.1%おり、職業をめぐる価値観が大きく変化する中で、子どもに対し必ずしも十分な規範性を示せていない状況も見受けられ、今後キャリア教育の必要性がますます高まってくるものと考えられる（第2 - (2) - 21 図）。

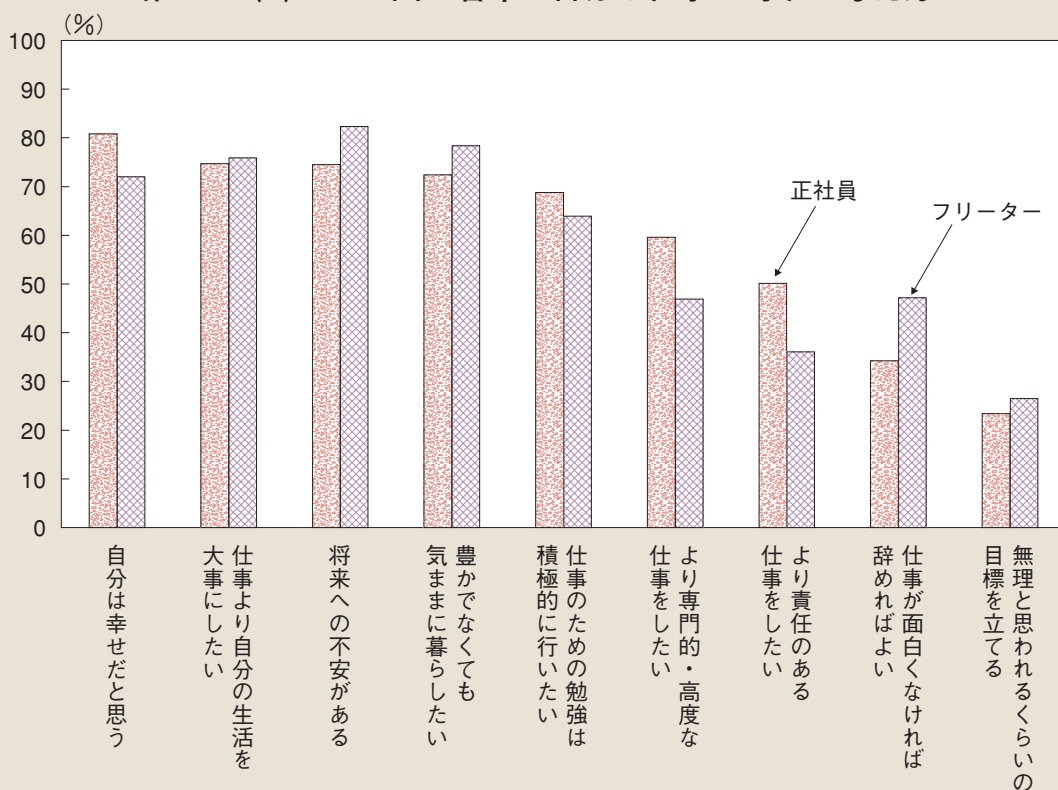


(若年者間でも異なる就業意識)

就業意識に限らず、若年者の自分や仕事に対する考え方を内閣府「若年層の意識実態調査」によってみると、「自分は幸せだと思う」、「仕事より自分の生活を大事にしたい」、「将来への不安がある」、「豊かでなくても気ままに暮らしたい」という項目が正社員、フリーターとも高い割合を占めている。将来へ不安があっても、自分の幸福観や生活、心の安定を重視する傾向が若者に共通した気質としてあり、正社員とフリーターの境目はあまりないことがうかがえる。ただし、「より専門的・高度な仕事がしたい」、「より責任のある仕事がしたい」では正社員の方が多く一方、「仕事が面白くなければやめればよい」という考え方についてはフリーターが多くなっている。このように、フリーターの方が専門性の高い職務や高度な仕事に就くことや、仕事を継続することに執着しない者が多くなっており、この点では正社員とフリーターの間で一定の違いがみられる（第2 - (2) - 22 図）。

さらに、フリーター自身に「なぜフリーターという職業を選択したのか」を訊いたところ、定職希望のフリーターでは前向きな理由をあげる割合が高く、将来に対して何らかの目標を

第2- (2) - 22図 若年の自分や仕事に対する考え方



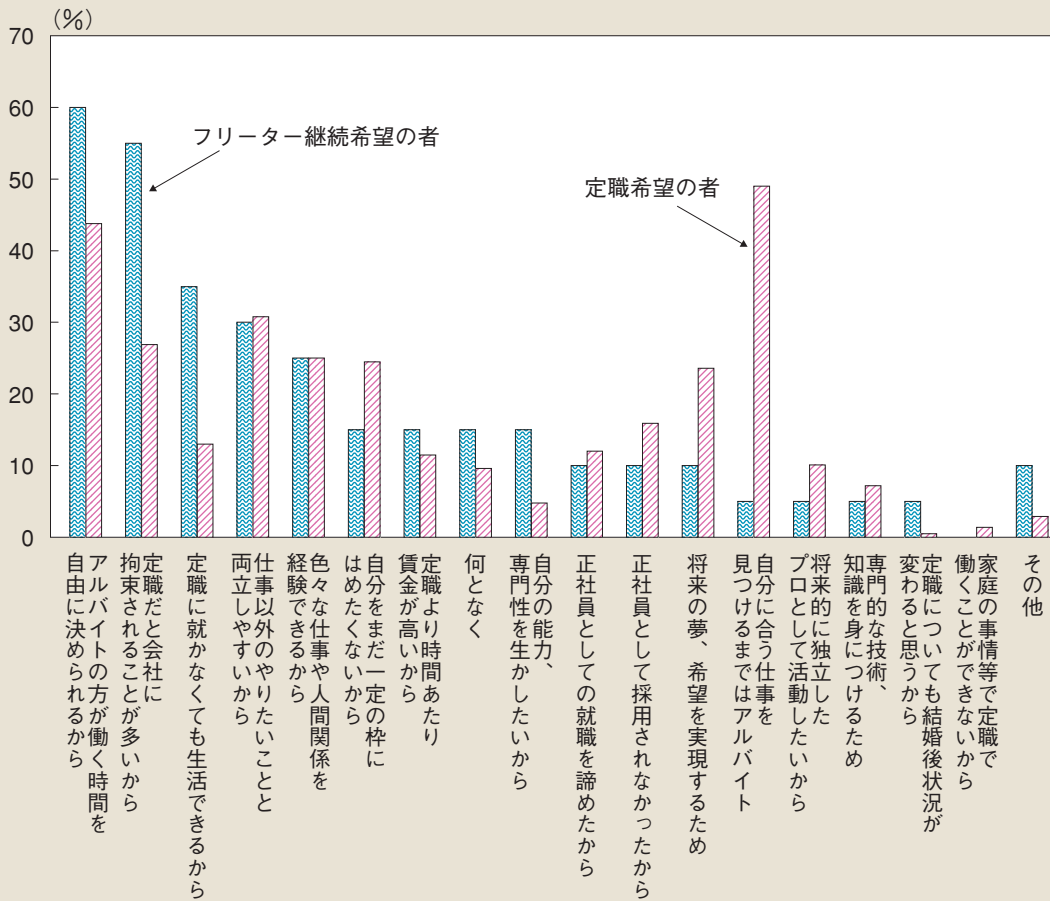
資料出所 内閣府「若年層の意識実態調査」(2003年)

- (注) 1) 「あなたは自分や仕事に関する考え方についてどのように思いますか。ひとつひとつについてあなたの考え方に近いものをお答えください。」という問に対し、「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」と回答した者の割合。他の選択肢に「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」がある。
- 2) 「フリーター」は、学生と主婦を除く若年のうち、パート・アルバイト(派遣等含む)および働く意志のある無職の人。
- 3) 調査対象は全国の20～34歳の男女。

持ち、とりあえずの選択肢としてフリーターという就業形態を選択した者が多いと考えられる。一方、フリーター継続希望の者では、「アルバイトの方が働く時間を自由に決められるから」、「定職だと会社に拘束されることが多くなるから」、「定職に就かなくても生活できるから」などが高い割合となり、定職希望の者との差も大きくなっている(第2- (2) - 23図)。定職希望の者とフリーター継続希望の者とは、就業意識に大きな違いがある。

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多いが、彼らは社会人として我が国の経済社会を担っていく上で重要な過渡期にあり、また、彼らの意識が社会の変化を反映したものであることを鑑みても、行政をはじめ、企業や地域が連携しながら若年者の希望する働き方を理解し安定的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。

第2 - (2) - 23図 フリーターの動機、理由



資料出所 (株)リクルートワークス研究所「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)
 (注) 複数回答(該当するものすべて)。無回答を除く。

(高齢者の高い就業意欲の背景)

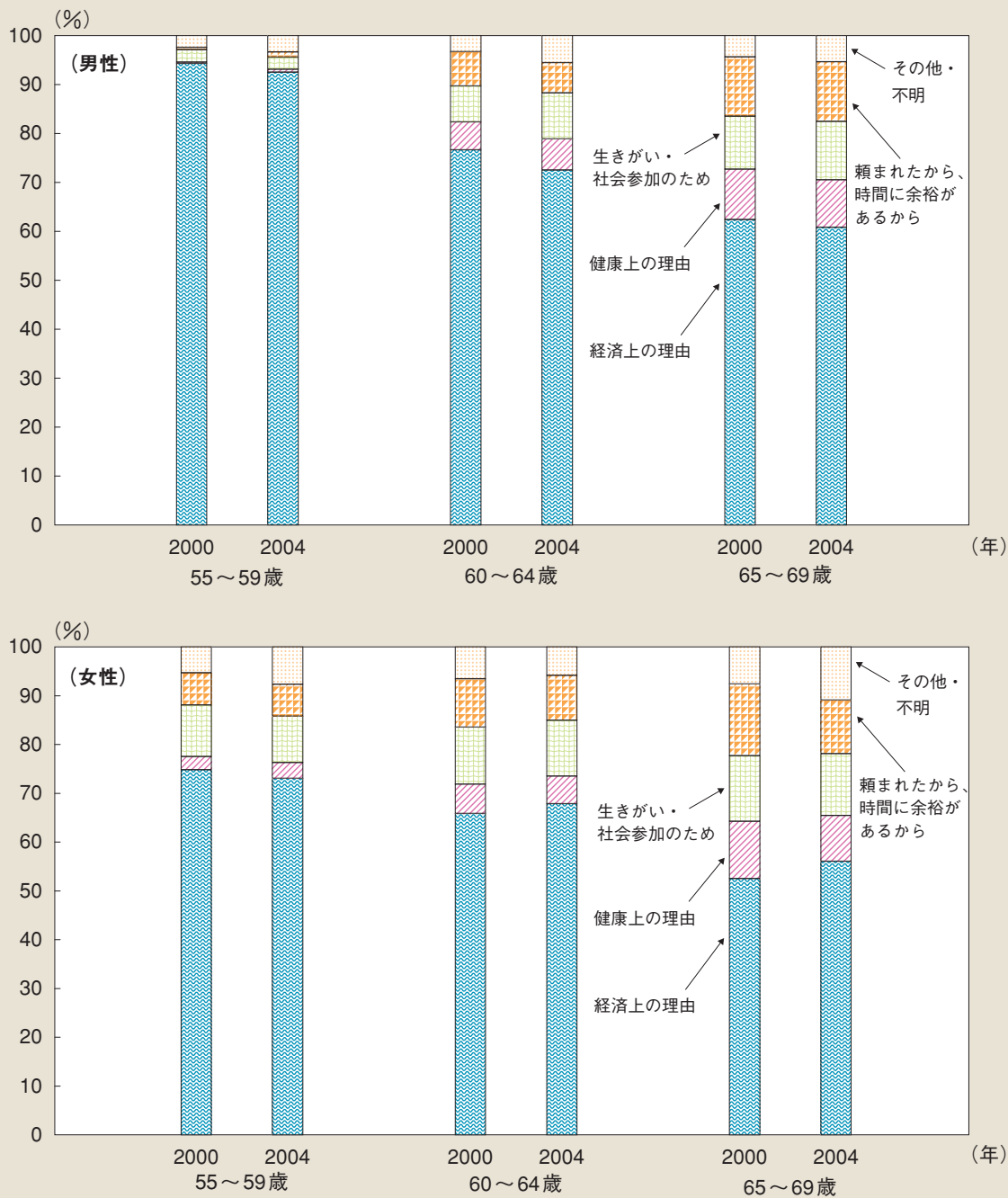
前項でみたような我が国の労働力人口の高齢化の中では、労働市場における高齢者の有効な活用が重要になってくる。高年齢者雇用安定法が改正され、企業は65歳までの雇用機会確保を段階的に行うことが義務づけられたが、どのような雇用機会の提供が高齢者自身の就業意欲や希望に応えることができるのか、高齢者の勤労に関する意識についてみることにする。

我が国の高齢者の就業意欲が高いことはすでに述べたとおりであるが、厚生労働省「高年齢者就業実態調査」でその要因をみると、調査対象のすべての年齢階層において「経済上の理由」が最も高い就業理由となっている。ただし、年齢を経るごとにその割合は減少し、代わりに健康上の理由や生きがい、社会参加のため等といった生計目的以外の理由が増加している。次に、2000年と2004年を比較してみると、男性では経済上の理由は減少しているものの、女性では増加している(第2 - (2) - 24図)。しかしながら、女性で増加したことについて内訳をみると、「生活維持のため」ではなく、「生活水準を上げるため」が上昇している。また、高年齢女性の配偶者なしの人口は2000年と比べてあまり変化はなく、また、労働力人口も同様となっている(付2 - (2) - 5表)。これらのことから、高齢者の就業は現

第2節

役時代のように生計を主たる目的とした就労が多いものの、余暇を楽しむため等ある程度ゆとりをもった状況の下での就労に変化してきている様子もうかがえる。

第2 - (2) - 24図 年齢階級別高齢者の就業理由別割合



資料出所 厚生労働省「高齢者就業実態調査」

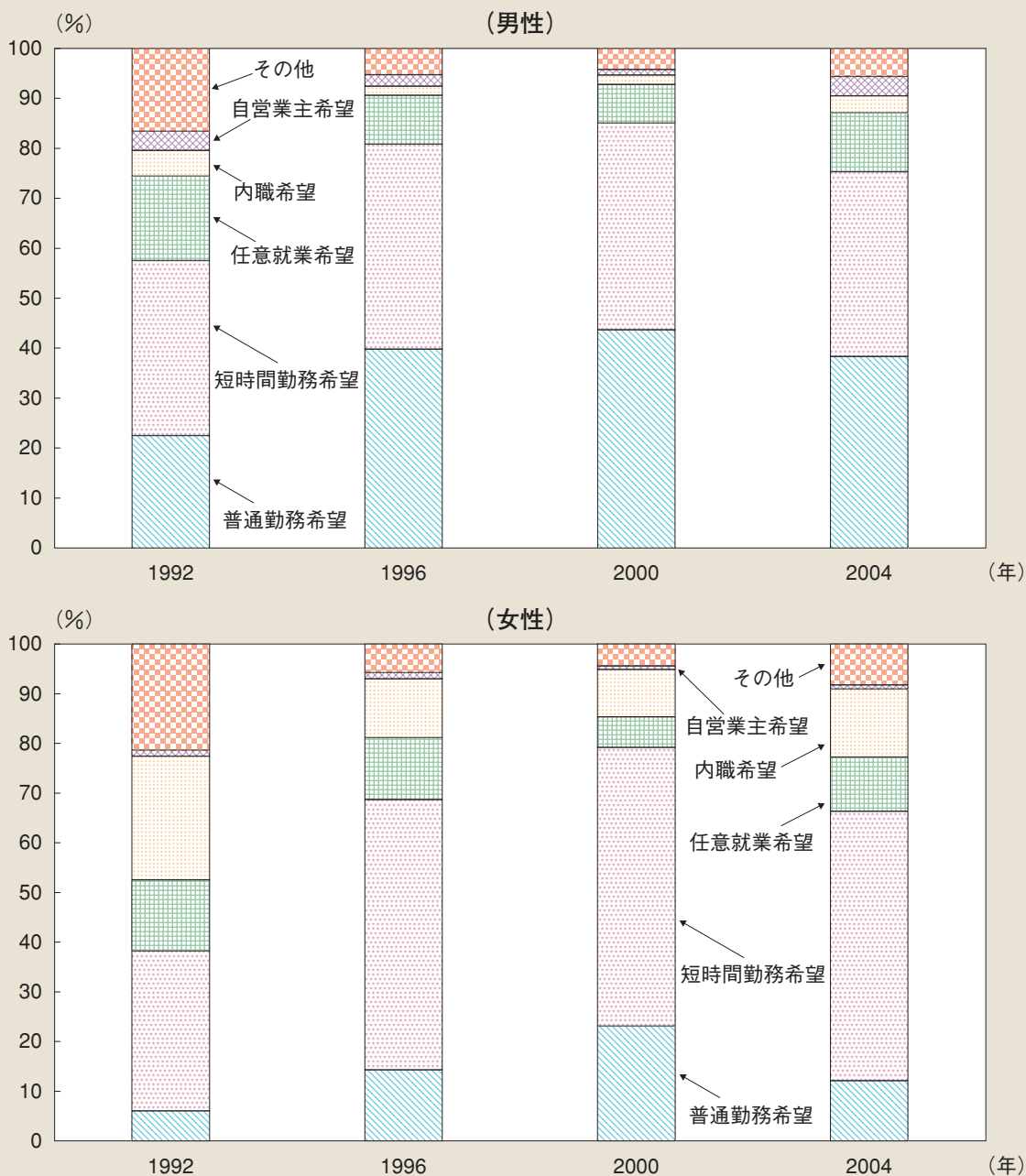
(年齢とともに多様化する高齢者の就業形態)

このような状況の変化は働き方に変化をもたらす。まず、地域の中での働き方である。2000年調査に比べて任意就業や自営業希望が増えていることから、その広がりがわかる。これまでは「社縁」を中心とした生活を送ってきたサラリーマンにとって、農業などの自営業やシルバー人材センター等での任意就業などの形で地域社会と関わることは、地域におけ

る新たな人とのつながりを形成するきっかけともなり、有意義な引退生活を送る上での貴重な財産となる。

もうひとつは、短時間勤務の広がりである。前回調査と比べると短時間勤務希望者の割合は減少しているが、それでも男性では36.9%の者が希望している（第2-（2）-25図）。年齢階級別にみて、60歳以上で短時間勤務希望者の割合が急激に上昇していることから（第2-（2）-26図）、高齢者の重要な就業機会となっていることがわかる。

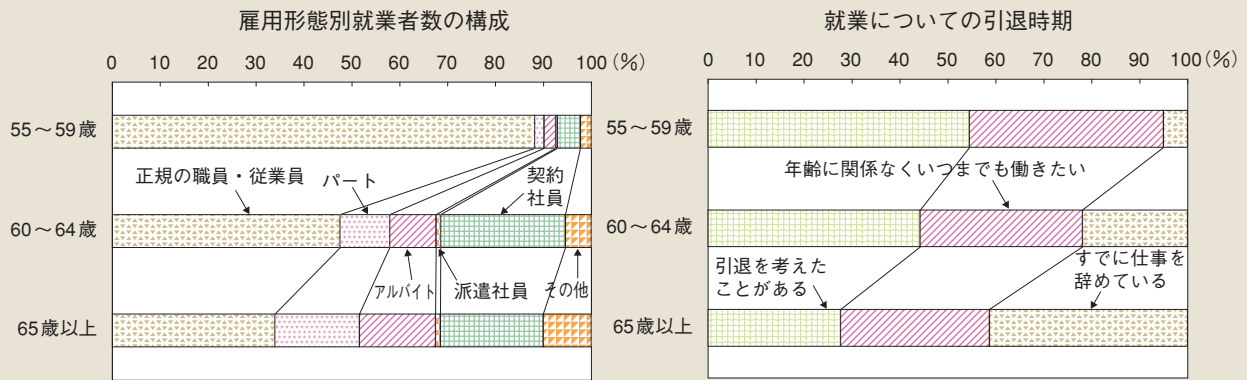
第2-（2）-25図 高年齢就業希望者の希望する勤務形態別割合の推移



資料出所 厚生労働省「高年齢者就業実態調査」

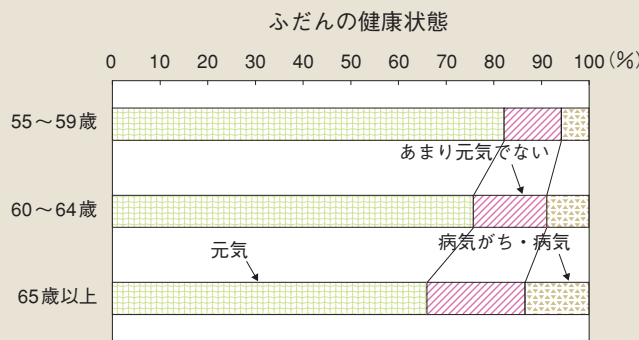
(注) 「任意就業」とは、近所の人や会社などに頼まれて、任意に行う仕事をいう。

第2- (2) - 26図 高齢者の就業実態

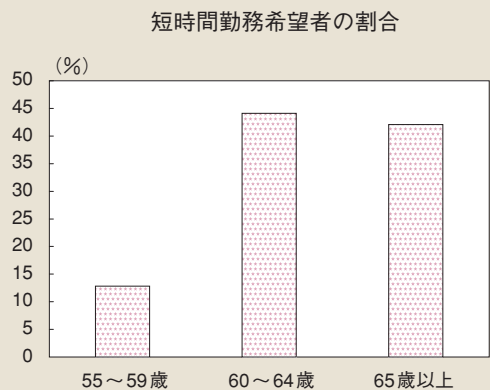


資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」(2002年)
(注) 男性についてみている。

資料出所 厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2004年)
(注) 男性についてみている。



資料出所 厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2004年)
(注) 男性についてみている。



資料出所 厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2004年)
(注) 1) 「適当な仕事が見つからなかった」男性就業希望者についてみている。
2) ほかに「普通勤務」、「任意就業」、「内職」、「自営業主」、「その他」の項目がある。

一方、高齢者の健康状態についてみると、現在の健康状態について「元気である」とする労働者の割合は65歳以上でも66.0%となっており、元気な高齢者が多い。また、引退時期については年齢が高まるほど仕事から引退する者も増えてくるが、3割～4割の者が「年齢に関係なくいつまでも働きたい」とし、年齢階級にかかわらず就業意欲の高い者が一定数存在することがうかがえる。

とはいえ、実際の就業形態は、60歳以上になると急に非正規従業員の割合が高まり、その雇用形態もパートやアルバイト、契約社員など多様化してくる(前掲第2- (2) - 26図)。これは、元気で就業意欲の高い高齢者が多いとはいえ、高齢期にはいるとその体力、就業動機や意欲などの個人差が大きくなることが背景として考えられる。そのような高齢者の能力を発揮するための環境整備としては、まず、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。

また、職業生活がますます長期化する中で、能力発揮の基本的な条件としてあげられるのは心身の健康確保である。とりわけ労働力人口が高齢化している昨今においては、健康診断の実施などの産業保健サービスがあらゆる労働者に的確に提供されることが労働者の活力の

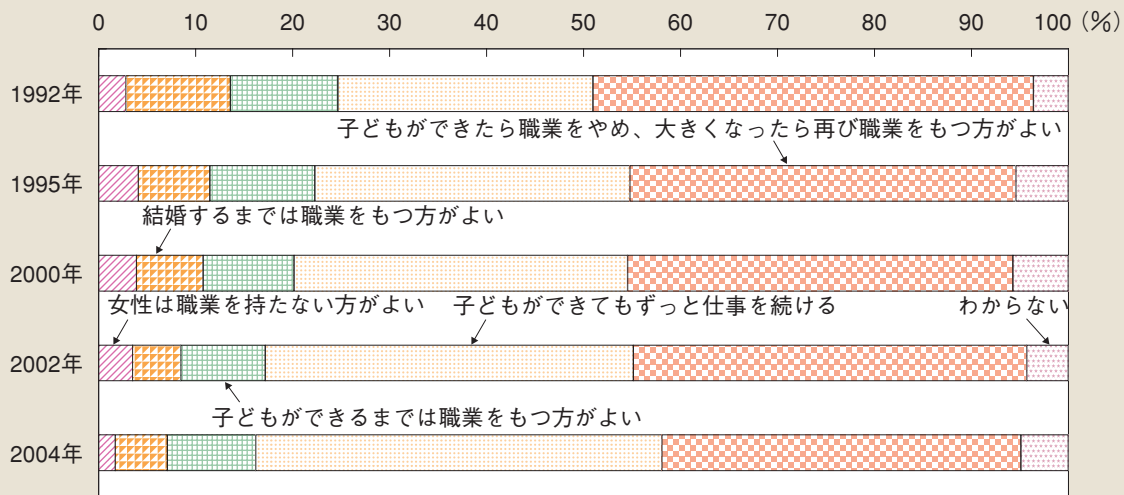
基盤をなすものとして期待される。

(女性の就業希望の変化と我が国の特徴)

我が国全体の労働力人口が減少している中であっても増加傾向にある女性の労働力は、今後の我が国の経済社会を支える貴重な戦力となりうる。女性がどのような勤労意識を持ち、どのような就業形態を希望しているのかについてみることにする。

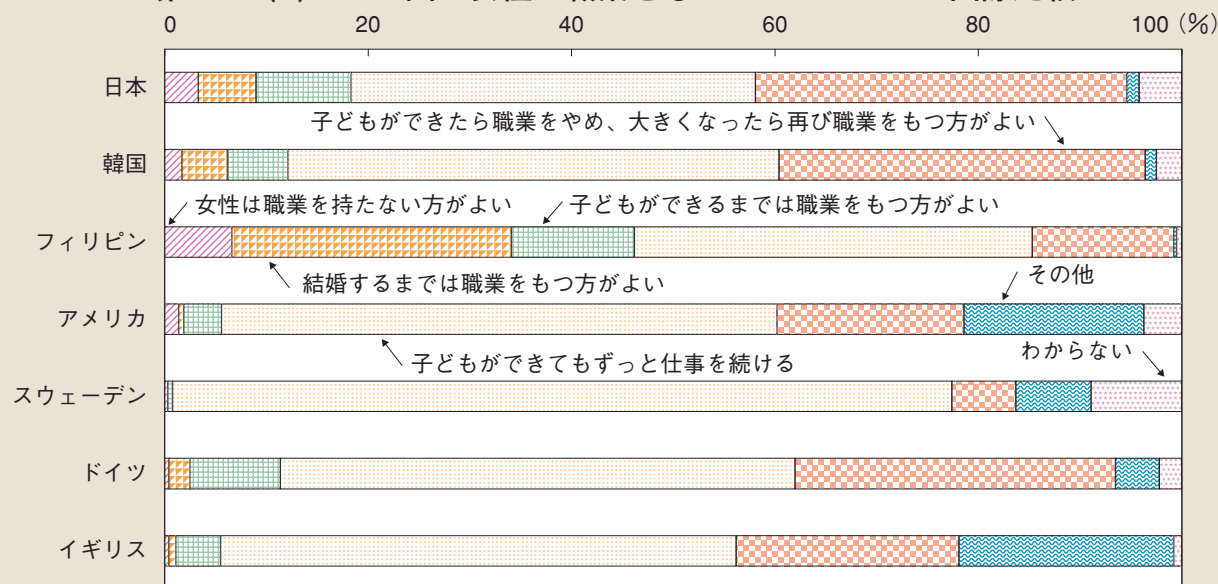
まず、女性自身からみた就職意識の推移をみると、出産後も就業を続ける「就業継続型」の割合が増えてきており、2004年には、結婚や出産等により一時労働市場から退出した後再び就職する「再就職型」希望の割合を超えている。このように、子どもができて就業継続することを是とする意識が徐々に一般的なものとなってきた様子がうかがえる（第2-（2）-27図）。これを国際比較してみると、日本を含めたアジア3カ国は欧米4カ国に比べて女性は職業より家庭を優先するべきとする考え（家庭優先規範。「女性は職業をもたない方がよい」、「結婚までは職業をもつ方がよい」、「子どもができるまでは職業をもつ方がよい」の3つ。）が強く、特にフィリピンではこの3つの合計が46.2%と突出している。類似している韓国と日本で比べてみると、日本は3つの合計が18.3%、韓国が12.1%と、日本の方が韓国よりも家庭優先規範が強く、調査対象国の中ではフィリピンに次いで2番目に高い割合となっている。「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつのがよい」という再就職型を理想とする考えは、日本・韓国・ドイツで高く、約3分の1の支持を得ている（第2-（2）-28図）。

第2-（2）-27図 女性の就職意識の推移



資料出所 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

第2 - (2) - 28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)

(女性が希望する就業形態と職場環境)

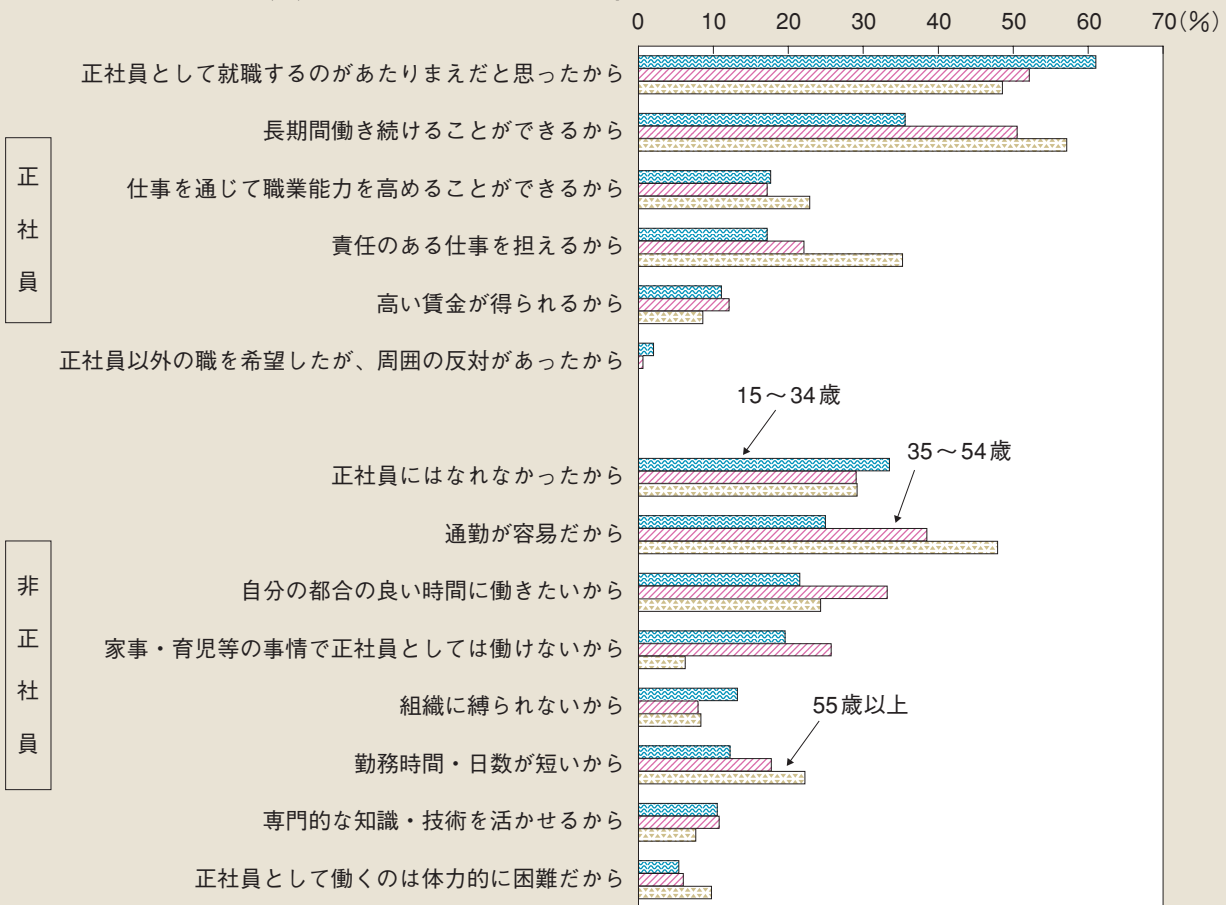
次に、現在の就業形態を選択した理由を、(独)労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」によって、年齢階級別にみると、正社員では各年齢層とも長期間働くことや仕事のやりがいを重視している。一方、非正社員では通勤や勤務時間など、自己都合を重視した結果として非正社員を選択した者の割合が高い。特に35～54歳層では「家事・育児の事情で正社員として働けないから」とした割合が高く、育児や家事を優先させたためにやむを得ず非正社員を選択した者が多いことがうかがえる(第2 - (2) - 29図)。また、(財)21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」によると、就業継続を困難にする理由の上位に「育児」、「介護」、「家事」が並んでおり、この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(第2 - (2) - 30図)。

なお、家事・育児の事情以外の理由で、正社員としての就職が叶わず、非正規的な働き方を選択している者が多く存在することにも留意する必要がある。

働き続けていく上で必要なことは何かを前出「女性労働者の処遇等に関する調査」でみると、最も高いのが「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」であり、ついで「やりがいを感じられる仕事の内容」、「育児や介護のための労働時間面での配慮」となっており、女性が継続して就業できるための企業の環境面での整備が求められていることがうかがえる(第2 - (2) - 31図)。

末子の年齢別に女性の有業率をみると、末子の年齢が低いほど女性の有業率は低く、子どもが小学校に入学する6歳までは、有業率は50%に満たない(第2 - (2) - 32図)。しかしながら、末子の年齢が低いほど、女性の非労働力人口のうちの就業希望者の割合は高い(第2 - (2) - 33図)。このことから、高い就業意欲をもちながらも実際は育児などにより

第2 - (2) - 29 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)

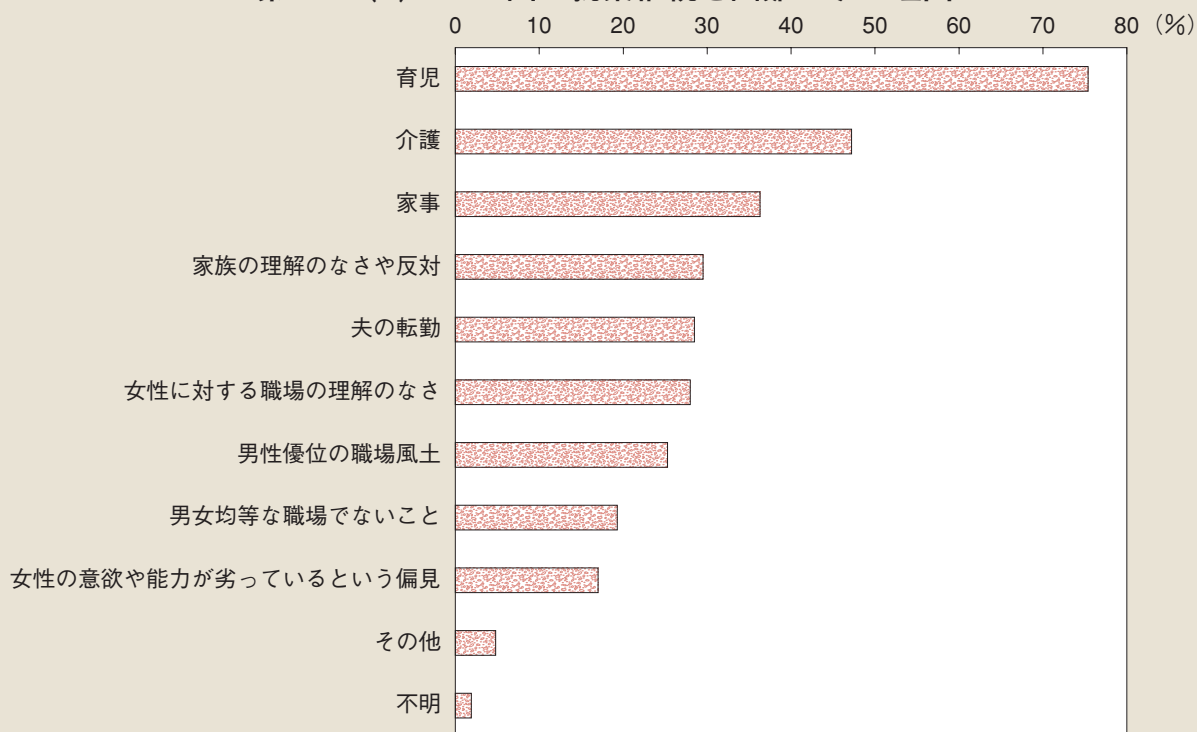
(注) 複数回答。その他、無回答を除く。

働くことができないでいる女性が多いことがうかがえる。また、末子が成長するにつれ就業を希望する者は就業し、非労働力人口に残る女性は就業を希望しない専業主婦等が多くなっていくものと考えられる。

さらに、このような就業を希望しているが育児や家事のために就業が困難となっている就学前の子供を持つ女性について、再就職のために希望する支援策は何かを日本労働研究機構(現(独)労働政策研究・研修機構)「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」によってみると、保育施設等子どもを預けられる場所の充実が高い割合で挙げられるとともに、再就職のための情報や訓練も高い割合となっている(第2 - (2) - 34図)。

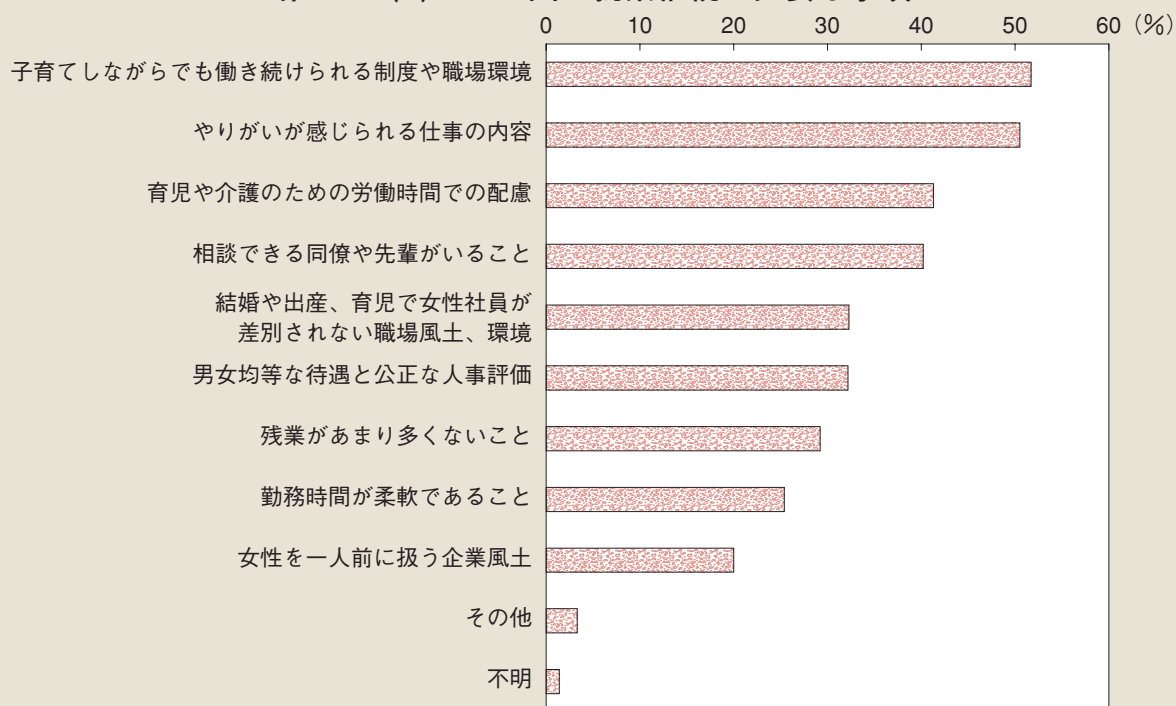
このように、女性が希望する就業形態は、子の成長段階や家事などの状況により様々である。女性が仕事と育児の両立をするためには、保育の充実とともに、企業における柔軟な両立支援の取組みが重要であるといえる。

第2- (2) - 30図 就業継続を困難にする理由



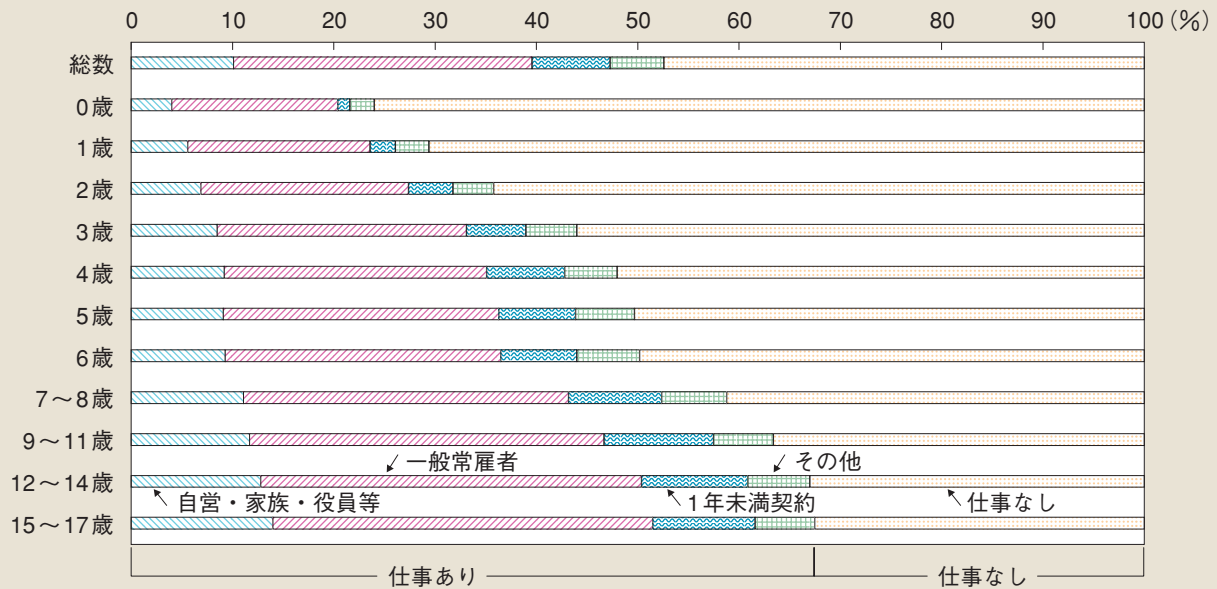
資料出所 (財) 21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(2005年)
 (注) 複数回答。

第2- (2) - 31図 就業継続に必要な事項



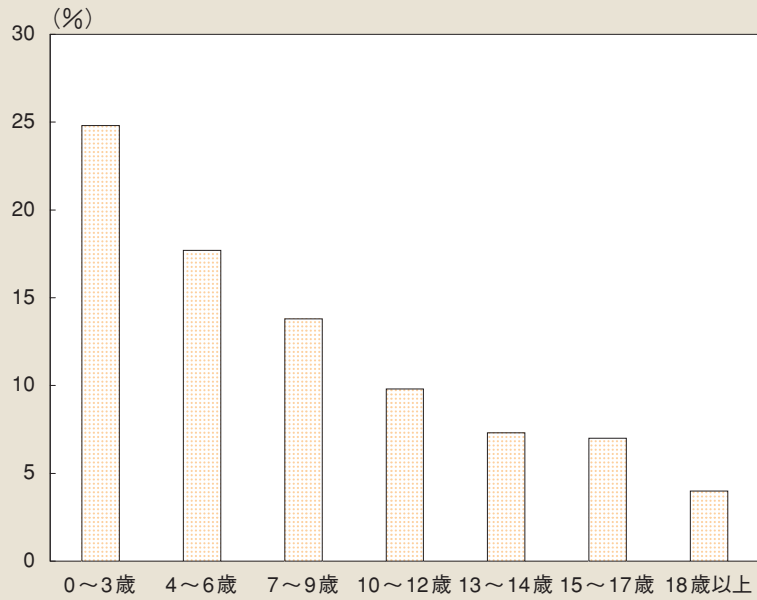
資料出所 (財) 21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(2005年)
 (注) 複数回答。

第2 - (2) - 32 図 末子の年齢階級別にみた女性の有業率



資料出所 厚生労働省「平成13年国民生活基礎調査 特殊報告「世帯にみる女性の就業」」(2004年)

第2 - (2) - 33 図 末子の年齢別妻の就業希望者割合



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」(2005年)

- (注) 1) 子供のいる世帯総数を100とした、非労働力人口のうちの就業希望者の割合。
 2) 子供のいる世帯とは、夫婦と子供からなる世帯数と、夫婦、子供と親からなる世帯数の合計。

第2 - (2) - 34 図 円滑な再就職のために必要な支援策



資料出所 日本労働研究機構（現（独）労働政策研究・研修機構）「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」（2003年）

（注）1）複数回答。

2）「出産1年前には雇用者で現在は無職」かつ「就学前の子供がいる女性」が対象。
 （「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」とする者が回答している。）

3) 仕事に対する満足感とその行方

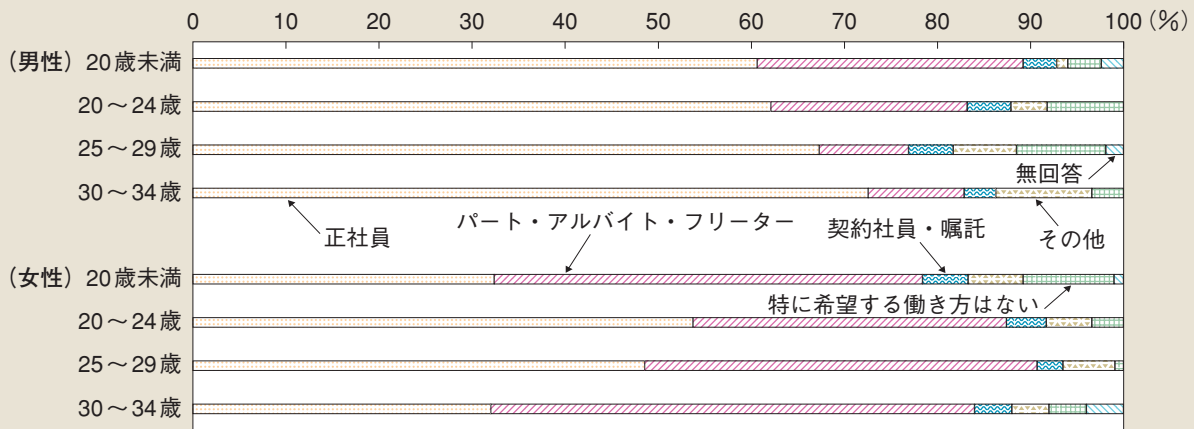
（フリーターの正社員化への希望は高い）

若年層は今までと比べ自由や自己実現を重視して就業形態を選択しているように見えるが、現在の職業生活に対する満足度について見てみる。

まず、フリーターが今後希望する就業形態をみると、正社員を希望する割合は、男性では最も低い20歳未満男性でも60.7%にのぼっており、年齢が長じるに従い正社員化への希望が強くなっていく。女性では、20歳未満と30～34歳でそれぞれ32.4%、32.0%とやや低いものの、20～30歳では高い割合で正社員希望となっている（第2 - (2) - 35 図）。

さらに、なぜ正社員化を希望するのかを探るため、フリーターの意識を定職希望の者とフリーター継続希望の者に分けて考える。（株）リクルートワークス研究所「アルバイトの就労等に関する調査」によると、定職希望、フリーター継続希望において差はあるものの、「いざというときの保証がない」、「生活が安定しない」、「病気したときに収入がなくて困る」、「将来に不安」といった項目が高い割合で挙げられている。同時に、「自由な時間を多くとれ

第2- (2) - 35図 フリーターが希望する就業形態（性、年齢階級別）

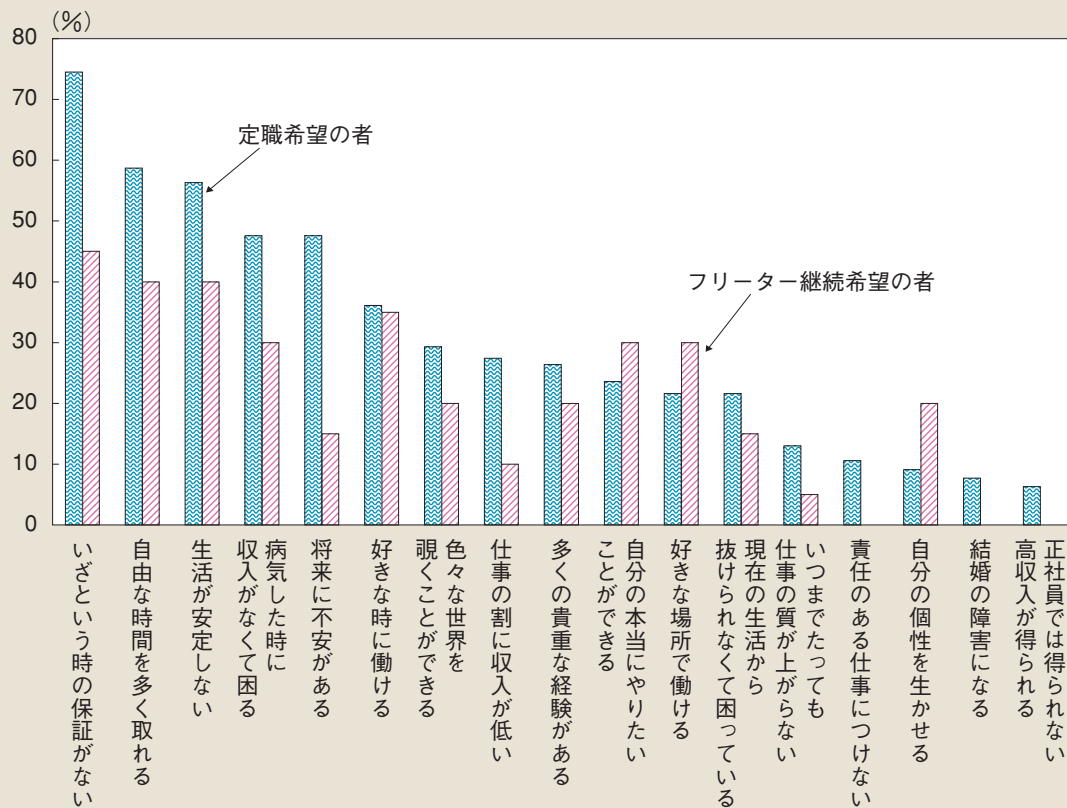


資料出所 (株)リクルートワークス研究所「非典型雇用労働者調査」(2001年) [フリーター編]
 (注) 1) 就業継続の意向があるフリーターが対象。単一回答。
 2) 「その他」には派遣、業務請負、その他が含まれる。

第2節

る」、「好きな時間に働ける」といった項目も高い割合で挙げられており、これは、フリーターは現時点における満足感はあるが、将来的に自分の生活を概観すると不安要素が多いことを意識した結果であると考えられる。また、定職希望、フリーター継続希望を比較すると、定職希望の者の方が将来への不安を感じている者の割合が高い(第2- (2) - 36図)。

第2- (2) - 36図 フリーターのメリット、デメリット



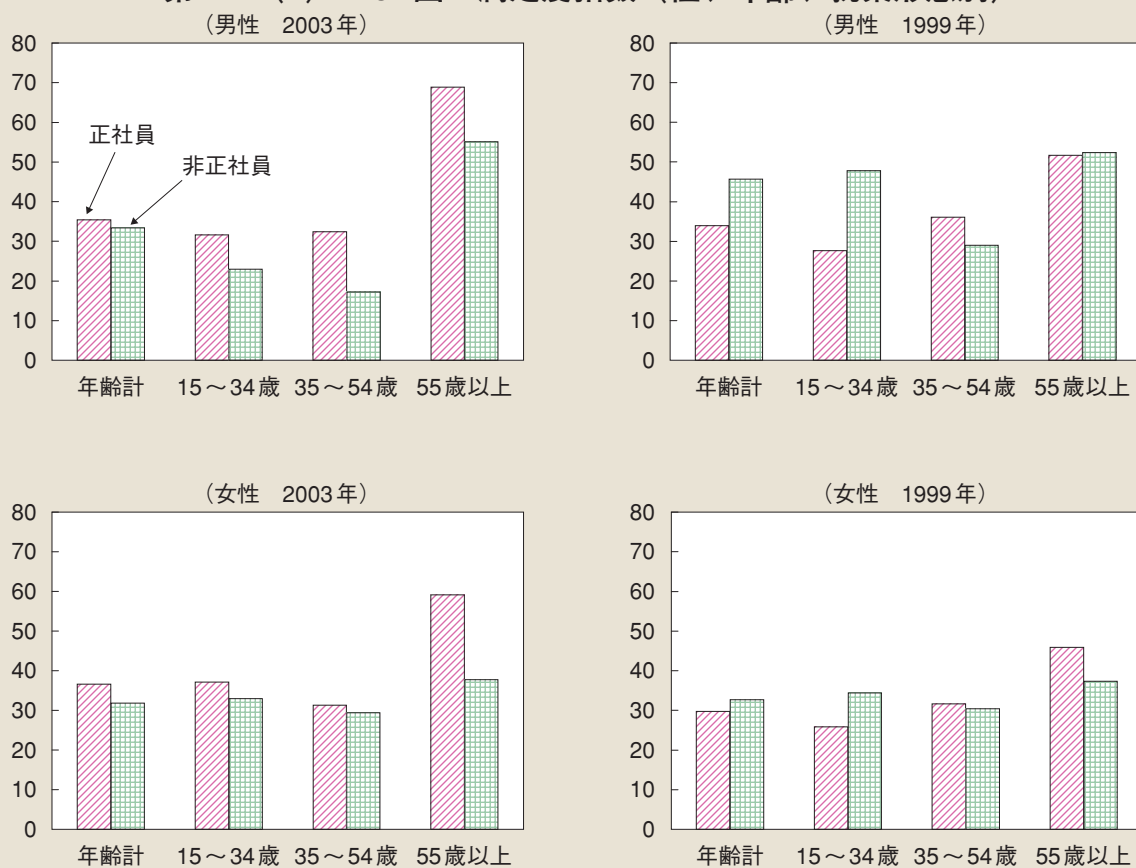
資料出所 (株)リクルートワークス研究所「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)
 (注) 複数回答。その他、無回答を除く。

(若年非正社員の満足度は減少)

では、フリーターに限らず、若年者は現在の就業形態や仕事に関しどの程度満足しているのだろうか。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」により職業生活全体に対する満足度をみると、1999年は男女とも非正社員の方が満足度が高かったのに対し、2003年は正社員の方が満足度が高くなっている。非正社員の満足度は1999年に比べて大きく落ち込み、特に男性パートタイム労働者の満足度が大きく低下している（第2 - (2) - 37図）。差が生じた背景には、正社員に就けないためにやむをえず非正社員になったとする者の大幅な増加があると考えられる（前掲第2 - (2) - 13図、付2 - (2) - 6表①、②参照）。

第2節

第2 - (2) - 37図 満足度指数（性、年齢、就業形態別）



資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を(独)労働政策研究・研修機構にて特別集計。
 (注) 満足度指数は、「満足」(%) × 2 + 「まあ満足」(%) × 1 + 「やや不満」(%) × (-1) + 「不満」

前出「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」により、若年者が現在の仕事について満足している理由をみると、正社員、非正社員とも「仕事にやりがいがあるから」、「人間関係がよいから」、「自分の能力が生かせるから」が高い割合となった。また、女性では「希望の労働時間で働くことができるから」が36.3%と高割合となった。逆に、不満である理由をみると正社員、非正社員とも「賃金が安い」を挙げる者の割合が最も高くなっており、特に非正社員では71.4%の者が不満とした。その他としては「有給休暇が

とりにくい」、「労働時間が長いまたは希望に合わない」等の労働環境の厳しさに対しての不満のほか、「仕事にやりがいがない」、「会社の考え方に共感できない」などが高い割合で挙げられた（第2－（2）－38表）。

第2－（2）－38表 現在の仕事に満足、不満足な理由（若年者）

（満足している理由） (単位 %) (不満足である理由)

		自分の能力を活かせるから	経験が評価されるから	昇進機会が公平に開かれているから	賃金水準が満足できるから	希望の労働時間で働くことが出来るから	有給休暇が取りやすいから	職業能力開発機会が充分にあるから	福利厚生が充実しているから	雇用が安定しているから	仕事にやりがいがあるから	仕事が好きであるから	労働安全衛生面での配慮があるから	人間関係がよいから	会社の考え方に共感しているから	その他	無回答
男性	合計	46.8	11.7	7.8	13.8	12.4	14.9	8.9	13.5	27.3	63.1	8.2	3.5	44.3	9.9	3.9	—
	正社員	46.3	11.6	8.3	13.2	10.3	14.9	7.9	13.6	28.1	63.2	7.9	3.3	41.3	10.3	3.7	—
	非正社員	50.0	12.5	5.0	17.5	25.0	15.0	15.0	12.5	22.5	62.5	10.0	5.0	62.5	7.5	5.0	—
女性	合計	31.5	10.4	2.7	11.0	36.3	28.9	1.8	13.1	28.3	45.2	10.4	4.2	58.9	2.4	4.2	0.6
	正社員	31.4	12.1	3.9	11.6	30.4	28.5	2.4	14.5	36.2	49.8	7.7	3.9	58.0	3.4	2.4	0.5
	非正社員	32.3	7.1	0.8	9.4	44.9	29.9	0.8	11.0	15.7	38.6	15.0	4.7	61.4	0.8	7.1	0.8

（不満足である理由）

		自分の能力を活かせない	経験が評価されない	昇進機会が少ない	賃金が安い	労働時間が長いまたは希望に合わない	有給休暇がとりにくい	職業能力開発機会が充分でない	福利厚生が充実していない	雇用が不安定	仕事にやりがいがない	仕事が精神的・身体的にきつ	労働安全衛生面での不安がある	人間関係が悪い	会社の考え方に共感できない	その他	無回答
男性	合計	20.7	12.2	21.6	64.8	40.3	41.5	15.6	16.8	6.5	29.5	37.2	7.7	21.9	39.8	5.4	0.3
	正社員	20.5	12.6	22.7	64.7	41.3	44.2	16.1	17.0	4.7	31.2	36.9	8.2	20.5	40.4	5.7	0.3
	非正社員	22.9	8.6	11.4	65.7	31.4	17.1	11.4	14.3	22.9	14.3	40.0	2.9	34.3	34.3	2.9	—
女性	合計	19.4	12.8	20.1	59.2	18.7	32.5	14.9	13.8	13.8	40.8	29.1	4.5	26.0	31.1	8.3	0.3
	正社員	19.2	10.7	19.8	50.3	22.6	42.4	16.4	16.4	4.5	46.3	35.0	5.6	30.5	35.6	10.7	—
	非正社員	19.6	16.1	20.5	73.2	12.5	17.0	12.5	9.8	28.6	32.1	19.6	2.7	18.8	24.1	4.5	0.9

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)

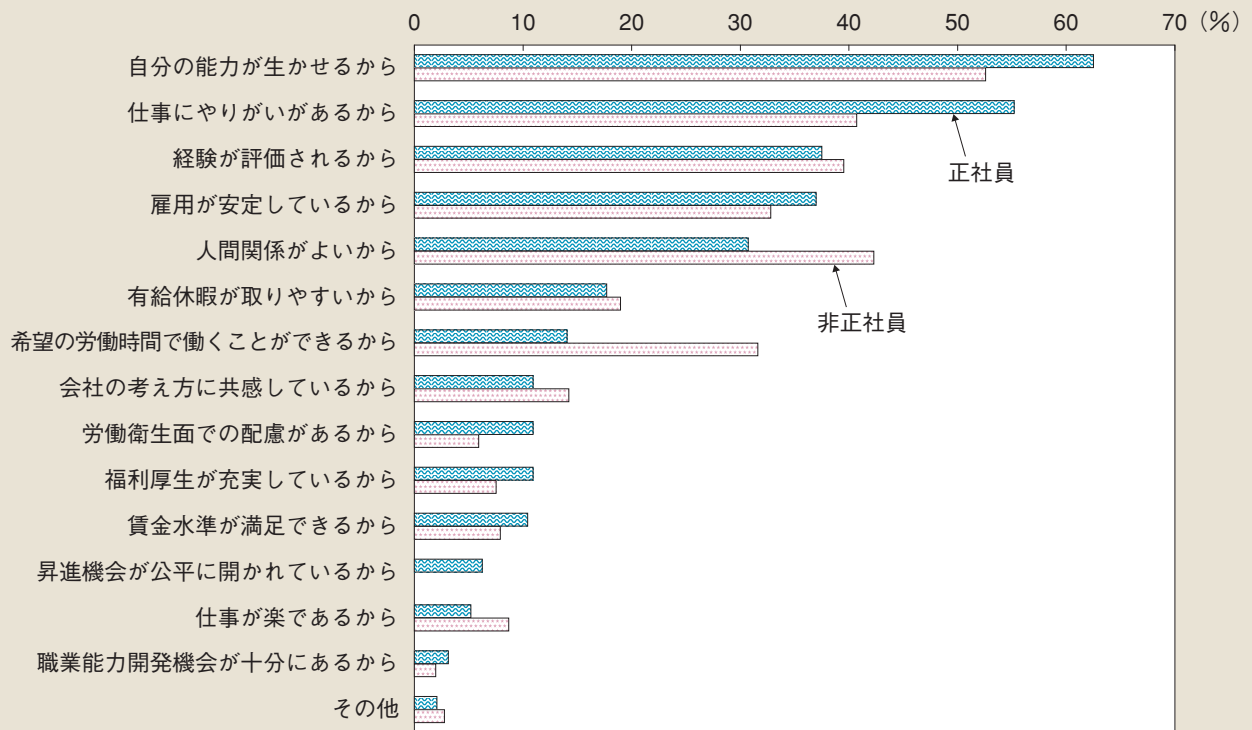
(注) 15～34歳の男女の回答（複数回答）。

若年期は、将来に向けて職業能力を形成していく上で重要な時期であるといえる。こうした時期に労働市場に参加しなかったり、非正規での働き方を選択したために十分な職業能力開発が図れなかったりした場合には、今後の労働市場、ひいては我が国の経済活動にも大きな支障をきたすことになろう。若年者の労働意欲を引き出し、高い生産性を実現していくためには、現実を見据えた職業生活設計と職業選択を自ら行うことができるように導くとともに、彼らのニーズに沿った働き方を可能にするような職場環境を作り出していくことが重要である。

(高齢者は仕事に対する満足感が高い)

高齢者の高い就業意欲は、生活維持等必要に迫られたものもあるが、ある程度ゆとりをもった状況下で就業を求めることから生じている。また、高齢者の仕事に対する満足感、他の年齢階級に比べてかなり高い（前掲第2 - (2) - 37図）。満足している理由としては、正社員、非正社員とも「自分の能力を生かせるから」、「仕事にやりがいがあるから」、「経験が評価されるから」が高くなっており、経験に即した仕事の内容とこれまで培ってきた自分の能力のマッチングがとれていることから、満足感を感じていることがわかる。また、非正社員では「希望の勤務時間で働くことができるから」（31.6%）、「人間関係がよいから」（42.3%）、「仕事が楽であるから」（8.7%）などが正社員と比べて高くなっており、正社員よりも身体的、精神的にゆとりを持って働けることが満足度につながっていると考えられる（第2 - (2) - 39図）。

第2 - (2) - 39図 高齢者が仕事に満足している理由



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)

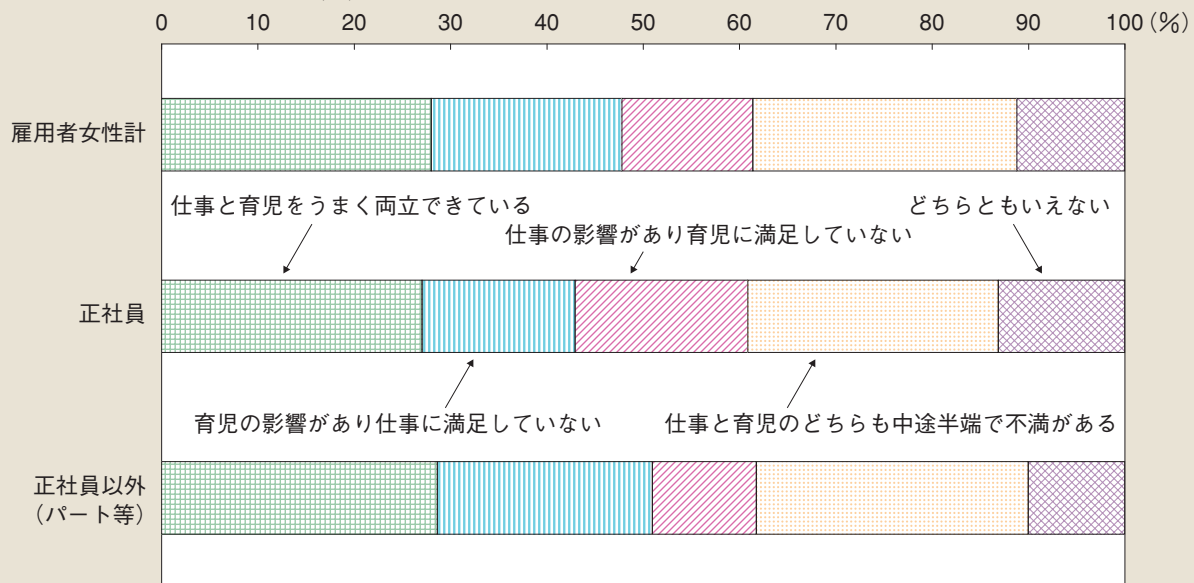
(注) 1) 現在の仕事に満足している理由に対する55歳以上の男女の回答結果（複数回答）。
2) 無回答を除く。

このように、高齢者はこれまでの経験と能力を活かした職業に就くことで高い満足感を得ているが、求めている働き方は個々人の状況に応じて様々である。豊富な経験と高い技能をもつ高齢労働者を有効に活用するためには、個々人の能力や希望、健康状況に見合った職務を与えることが重要である。

(女性の満足度と仕事と育児の両立)

女性は、出産・育児期の就労に困難を抱え、就労できたとしても家事との両立などの問題を抱えているが、それら女性の満足度を前出「就業形態の多様化に関する総合実態調査」で見ると、2003年では1999年に比べて正社員の満足度が高くなっているが、正社員、非正社員の満足度の格差は小さく、どちらもある程度の満足感を得られていることがみてとれる(前掲第2-(2)-37図)。これを、前出「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」により仕事と育児の両立の観点からみてみると、「仕事と育児をうまく両立できている」とする者は全体で3割に満たない数字となった。正社員と非正社員で比べると、「仕事に満足していない」とする正社員の割合は15.9%にとどまったが、「育児に満足していない」とする者が17.9%と高く、非正社員に比べ7.1%高くなった。また、「仕事と育児のどちらも中途半端で不満がある」とする者の割合が非正社員に比べて低い。このように、正社員の女性はある程度仕事に満足しているが、育児には不満を抱えている。逆に、非正社員では、うまく両立できているとする者や育児にはある程度満足している者が多いが、仕事に対して満足していない者が多くなっている(第2-(2)-40図)。

第2-(2)-40図 仕事と育児の両立に対する満足度



資料出所 日本労働研究機構(現(独)労働政策研究・研修機構)「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」(2003年)

(注) 女性の雇用形態にかかわらず、夫と共働きで、就学前の子どもがいる女性が対象。

女性の就業意識は高いが、出産・育児期という仕事との両立が困難な時期があるために、就業と育児の両方に満足することは難しい状況がみられる。女性が子育てについてもしっかり力を注ぎながら満足していく就業をするためには、家族や企業の理解と柔軟な対応が求められている。

(女性の満足度を高めるために求められるもの)

前出「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」により正社員女性が現在の仕事に満足している理由をみると、15～34歳では「人間関係がよいから」を挙げる者が最も多く、次に、「仕事にやりがいがあるから」となっており、35～54歳、55歳以上でもこのふたつが高い割合で挙げられている。また、非正社員女性では「希望の労働時間で働くことができるから」を上位に挙げている。一方で、不満である理由としては、「賃金が安い」、「仕事にやりがいがない」など、正社員、非正社員を問わず高い割合となっている項目もあるが、就業形態間で特徴的な点を挙げると、「有給休暇がとりにくい」、「仕事が精神的・身体的にきつい」などでは正社員の不満が大きく、非正社員では、「雇用が不安定」とする者の割合が大きい（第2－(2)－41表）。

第2－(2)－41表 現在の仕事に満足、不満足な理由（女性）

		(満足している理由)														(単位 %)	
		自分の能力を活かせるから	経験が評価されるから	昇進機会が公平に開かれているから	賃金水準が満足できるから	希望の労働時間で働くことが出来るから	有給休暇が取りやすいから	職業能力開発機会が充分にあるから	福利厚生が充実しているから	雇用が安定しているから	仕事にやりがいがあるから	仕事が好きであるから	労働安全衛生面での配慮があるから	人間関係がよいから	会社の考え方に共感しているから	その他	無回答
正社員	15～34歳	31.4	12.1	3.9	11.6	30.4	28.5	2.4	14.5	36.2	49.8	7.7	3.9	58.0	3.4	2.4	0.5
	35～54歳	44.0	18.9	5.0	11.3	15.7	22.6	1.9	10.7	34.6	48.4	7.5	5.0	36.5	5.0	2.5	0.6
	55歳以上	37.7	28.3	3.8	11.3	28.3	28.3	1.9	11.3	34.0	64.2	3.8	13.2	32.1	5.7	3.8	—
非正社員計	15～34歳	32.3	7.1	0.8	9.4	44.9	29.9	0.8	11.0	15.7	38.6	15.0	4.7	61.4	0.8	7.1	0.8
	35～54歳	32.0	14.5	1.8	8.3	53.5	32.9	0.9	4.8	30.7	32.0	11.0	5.3	50.4	2.6	1.8	0.9
	55歳以上	23.5	22.1	—	10.3	47.1	25.0	1.5	8.8	33.8	32.4	7.4	4.4	58.8	7.4	4.4	—

		(不満足である理由)														(単位 %)	
		自分の能力を活かせない	経験が評価されない	昇進機会が少ない	賃金が安い	労働時間が長いまたは希望に合わない	有給休暇がとりにくい	職業能力開発機会が充分でない	福利厚生が充実していない	雇用が不安定	仕事にやりがいがない	仕事が精神的・身体的にきつい	労働安全衛生面での不安がある	人間関係が悪い	会社の考え方に共感できない	その他	無回答
正社員	15～34歳	19.2	10.7	19.8	50.3	22.6	42.4	16.4	16.4	4.5	46.3	35.0	5.6	30.5	35.6	10.7	—
	35～54歳	17.7	18.4	20.6	53.2	23.4	36.9	9.2	22.0	6.4	22.0	36.2	7.1	22.0	36.2	11.3	—
	55歳以上	40.0	45.0	—	35.0	20.0	55.0	5.0	20.0	5.0	35.0	40.0	5.0	20.0	40.0	5.0	—
非正社員計	15～34歳	19.6	16.1	20.5	73.2	12.5	17.0	12.5	9.8	28.6	32.1	19.6	2.7	18.8	24.1	4.5	0.9
	35～54歳	14.6	23.2	17.1	70.1	16.5	23.2	15.9	14.6	23.2	17.7	30.5	6.7	26.2	22.6	4.9	1.2
	55歳以上	3.2	19.4	6.5	51.6	—	22.6	12.9	—	19.4	22.6	16.1	3.2	25.8	35.5	—	—

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。

4) 一人ひとりの希望に応じていくために

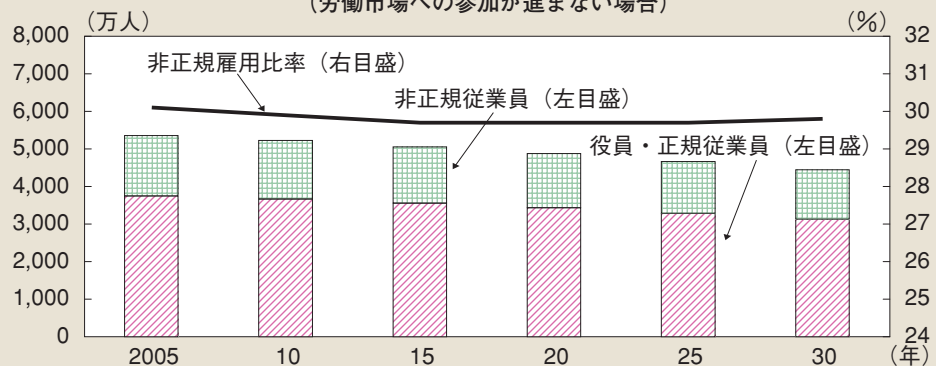
(今後も上昇が見込まれる非正規雇用比率)

人口減少社会においては、高齢者や女性といった層が、これまで以上に労働市場に参加し、持続的な成長を可能にするために不可欠な労働力供給を支えていく必要が生じてくる。これまでみてきたように、若年者、高齢者及び女性については、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い。

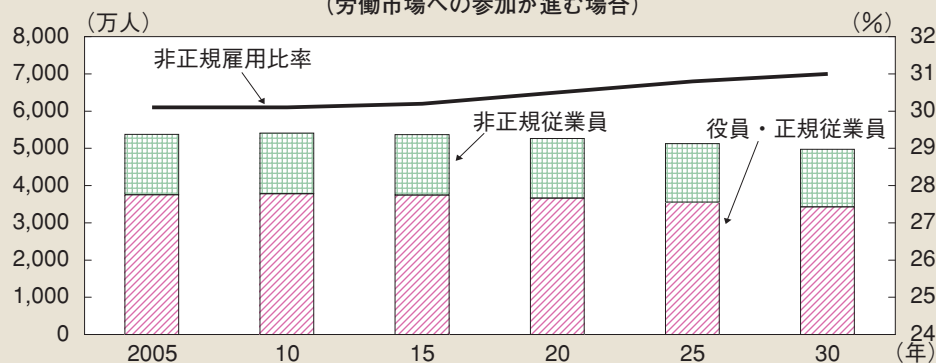
仮に、性・年齢階級別の非正規雇用比率が2004年の時点と変化がなかった場合であっても、高齢者の雇用機会の確保、仕事と家庭の両立支援等の政策によってこれらの層の就業を促進していくと、非正規的な就業形態を選択する者の割合が高い高齢者や女性の労働力人口比率の上昇に伴って今後も非正規雇用比率は上昇していくことが見込まれる（第2-（2）-42図）。

第2-（2）-42図 雇用者数の見通し

（労働市場への参加が進まない場合）



（労働市場への参加が進む場合）



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・年齢階級別就業者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。

このように、今後もある程度まで就業形態の多様化が進展していくことは、労働力供給の制約を乗り越えていく上での就業機会拡大に資するものと考えられる。

(求められる対応)

これまでみてきたように、勤労者の意識は時代とともに変化しており、また、勤労者一人ひとりのおかれている状況でその希望する就業形態は異なっているが、人口減少社会においては、個々の能力を有効に活用し発揮させることがますます重要な課題となってくる。企業は、変化する勤労者のニーズを的確に捉え、正規従業員の働き方の見直しや一人ひとりの希望に沿うような多様な就業形態を用意していくことなど、それに応えることができるよう努力していくことが重要である。

政策面においても、若年者については、学校段階からの職業意識の啓発等を通じ、適切な職業選択に向けた情報提供や相談機能の強化、正社員としての就業を希望する若年失業者への支援の充実を図っていくこと、女性については、継続的な就業が可能となるよう企業の取組みを促していき、加えて保育施設の充実等を一層推進していくことが求められている。さらに、子育て後に再就職を希望する者については、これらに加えて職業能力開発の機会を用意していくことなどが求められている。高齢者についても、人口減少社会にあって、これまで培ってきた技能を継承し、高い生産性を維持していくためにも、その高い就業意欲に応えられるよう、多様な働き方が可能となるような社会環境を整備していくことが求められる。