

第2節 世代別にみた意識と就業行動

人口減少に転じた我が国社会では、働く人々の意欲に応え、企業経営の活性化を図り、我が国社会全体の活力を高めていくことが大切である。特に、労働力供給の制約を乗り越えていくために、女性や高齢者のさらなる就業参加を通じて、持続的な経済成長を実現していくことが求められる。

こうした視点から女性の意識をみると、社会の中で顕在化していないものまで含めれば、就業に対する希望は高いと考えることができる。強まる労働力供給制約の中で、こうした高い就業希望を、就業環境の整備を通じて実際の就業に結びつけることは、就業の継続という視点も含め、非常に重要な課題である。そのためには配偶者や家族の理解や支えとともに、社会的な就業促進のための支援策を強化していくことが求められる。

高齢者についても、就業に向けた希望は強く、健康を維持しながら社会に積極的に参加し、活力ある長寿社会を実現していくことが望まれる。誰もが自らの知識や経験に誇りを持ち、主体的に社会に参加していくことができるよう、高齢期の就業支援を充実していくことが大切であり、その人の職業能力を熟知している企業が、継続して雇用・就業の場を提供できることが望ましいが、それができない場合にも、できるだけ職業キャリアを継続した再就職が実現できるよう取り組んでいくことが大切である。

また、職業知識の乏しい若年層などに対しては、職業選択面などへの支援も含め、学校、企業、地域、社会が相互に連携しながら、社会全体として取り組んでいくことも大切である。さらに、こうした取組の中で働くことに関する教育を充実させることも求められている。

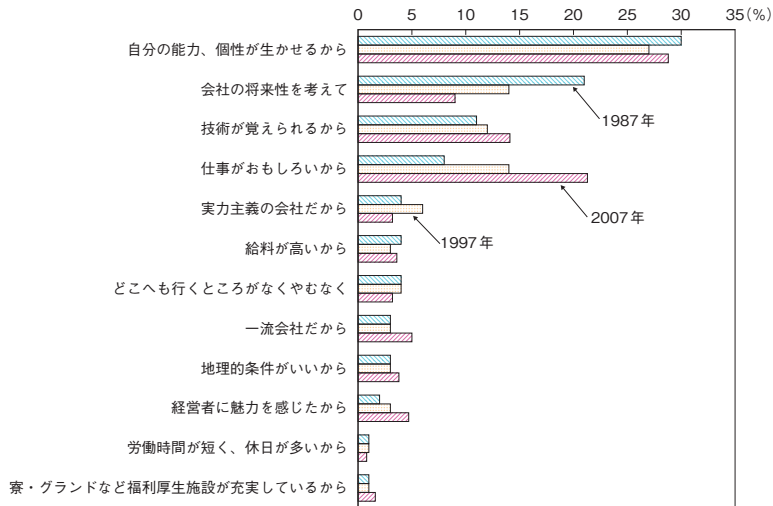
(会社を選ぶ意識から職業を選ぶ意識へ)

1987年から10年ごとに新入社員の会社の選択理由の変化をみると、「自分の能力、個性を生かせるから」という理由が最も多くなっており、1997年には1987年に比べ若干低下したものの、2007年には再び上昇している。1987年に2番目にあげられていた「会社の将来性を考えて」という理由は、1997年、2007年と減少しており、それと対照的に、「技術が覚えられるから」、「仕事が面白いから」という理由が高まりをみせている。このように、新入社員の会社の選択理由は、個人の能力や技術、興味に関連する項目が高くなり、会社を選ぶという意識から職業を選ぶという意識に変化してきていることがうかがえる（第18図）。

(求められる職場定着に向けた取り組みの強化)

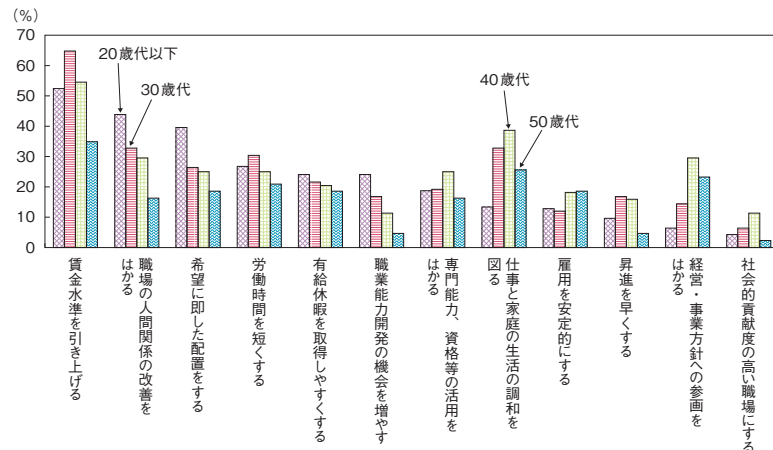
若年者は、就職しても早期に退職する傾向がみられるが、3年前と比較した社員の定着傾向の変化をみると、どの年齢階級においても3年前と「不変」とする企業の割合が多くなっているが、20歳代以下や30歳代においては「上昇」、「やや上昇」とする割合が「低下」、「やや低下」とする割合に比べて多くなっている。社員の定着が低下した企業において定着率を高めるためにどのような取り組みが必要であると考えているかをみると、「賃金水準を引き上げる」とするものはどの年齢層に対しても有効だとみられているが、若年層にとっても有効であると考えられる。また、「職場の人間関係の改善をはかる」、「希望に即した配置をする」というような職場環境の施策も若年層の定着にとって有効であるとされている。一方、40歳代や50歳代については、「仕事と家庭の生活の調和を図る」というような家庭に考慮した施策も有効と考えられている（第19図）。

第18図 新入社員の会社の選択理由（複数回答）



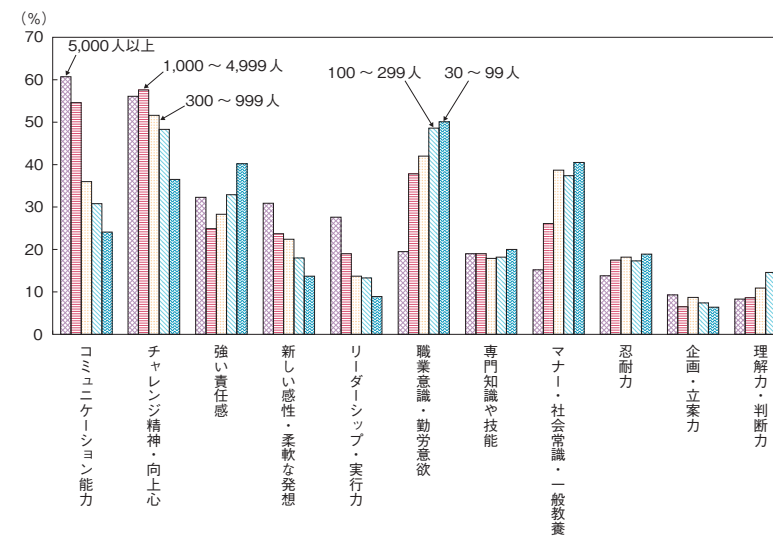
資料出所 (財)社会経済生産性本部「働くことの意識調査」
 (注) その他の項目に「先輩が多いから」、「その他」があるが、前者については回答者が1%に満たないため、後者については2000年に選択項目から除外されたため、グラフから除外した。

第19図 定着率を高めるための施策（4つまでの複数回答）



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査(企業調査)」(2008年)

第20図 若年正社員に望むことや身につけて欲しい能力（企業規模別）（3つまでの複数回答）



資料出所 厚生労働省「企業における若年者雇用実態調査」(2005年)

(企業や学校が若年者に期待するもの)

企業から若年者に望むことやどのようなことを身につけて欲しいかを厚生労働省「企業における若年者雇用実態調査」よりみると、「コミュニケーション能力」については、規模の大きい企業ほどその割合は大きく、「チャレンジ精神・向上心」についても全般にその割合は大きい。また、「職業意識・勤労意欲」などは、規模が小さい企業ほど割合が大きくなっている（第20図）。

「チャレンジ精神・向上心」などは学校生活全般において幅広く身に付けていくことが期待される。早い段階から仕事や自己についての理解を深めるほか、自ら将来の職業生活を考える機会を増やしていくことが必要になっていると思われる。

(就業の継続には家族の理解・協力が重要)

1993年から5年ごとに家族に関する妻の意識をみると、「夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべき」ということに関して「どちらかといえば反対」、「まったく反対」という意識は徐々に増えており、2003年には半数を超えている（第21図）。また、「子どもが3歳くらいまでは、母親は育児に専念すべき」とする意識についても、1998年までは賛成という意識が強かったものの、2003年には反対とする意識が若干ではあるが増えてきている。「夫は、会社の仕事を優先すべき」ということに関して賛成とする意識は、1993年から変わらず半数を超えて推移しているものの、「夫も家事や育児を平等に分担すべき」ということに賛成とする意識が増えてきている。

また、女性が働いている理由をみると、経済面での理由のほか、家族の協力をあげる者も多い。さらに、労働時間が長くなるほど、継続就業を希望しない者の割合が高くなっている。

女性が仕事を続けていくためには、自らの就業意欲も重要であるが、配偶者や家族の理解や支えとともに、働きやすい職場環境を積極的に作り出していくことが重要になっているものとうかがわれる。

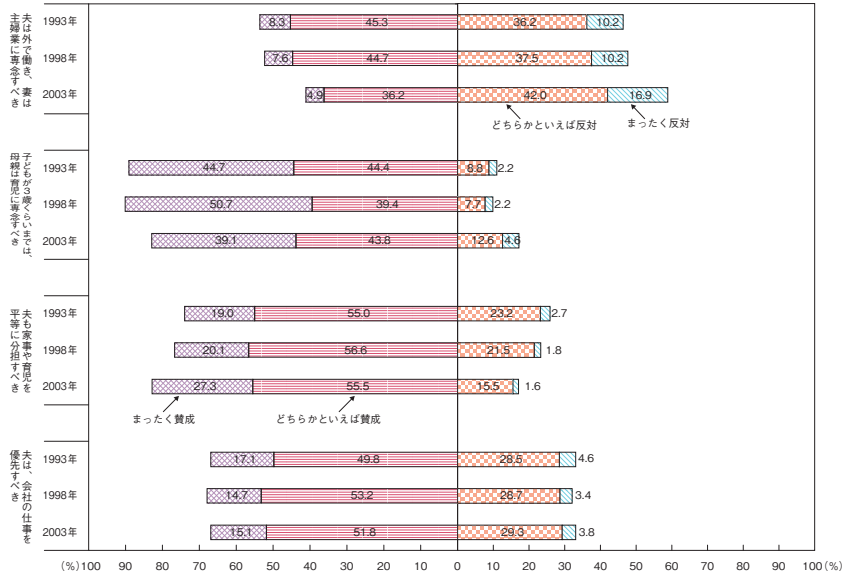
(期待される就業促進策の強化)

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、労働力人口比率の向上を通じて今後も労働力供給が高まることが期待される。学歴別に女性の労働力人口比率をみると、15～24歳、25～34歳などの層については、中学・高校等卒の労働力人口比率よりも大学等卒の労働力人口比率が高くなっているが、35～44歳、45～54歳などの層について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人口比率をみると、55歳未満の各層において、実際の労働力人口比率よりもかなり大きく、こうした層では、結婚・出産・育児期にいったん就業から退いた後に、子育てが終了しても具体的な求職活動をすることなく、非労働力人口のままずっととどまる者も多いと考えられる。就職を希望する者に対し、求職活動の支援も含めた就業促進策を強化していくことで、労働力人口が増加することが期待される（第22図）。

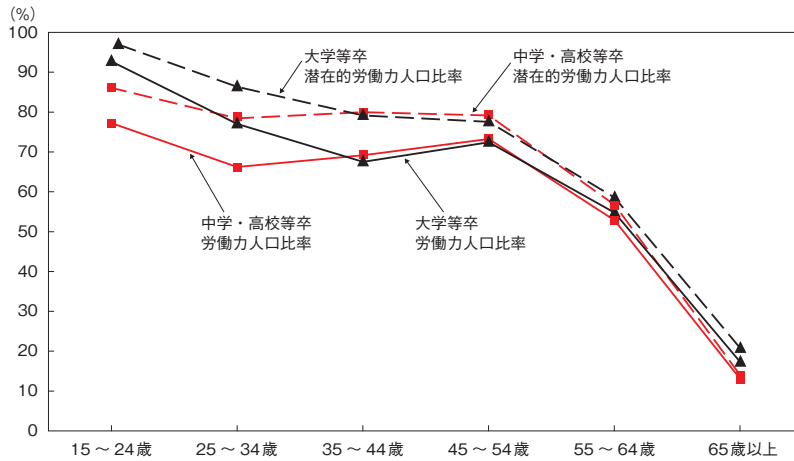
(高齢層の就業動機と自己能力活用意識の高さ)

人口構造の高齢化を受け、65歳以上の高年齢就業者数は近年大きく増加しているが、就業継続のために必要な措置を、就業形態別にみると、正社員、パートタイマーとも「定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度整備」をあげる割合が最も多くなっている。次いで、正社員では、「定年年齢の延長」、「賃金や処遇を見直す」、「少ない日数での勤務ができるようにする」、「短時間勤務ができるようにする」などの割合が多くなっている。このように、就業継続ができるよう雇用制度面の見直しを希望する者が多く、次いで、就業形態や処遇面での調整を考える者が多くなっている。また、正社員において、「技能や知識の引き継ぎのための指導者として活用」してほしいと考えている者も2割程度いることが注目される（第23図）。

第21図 家族に関する妻の意識

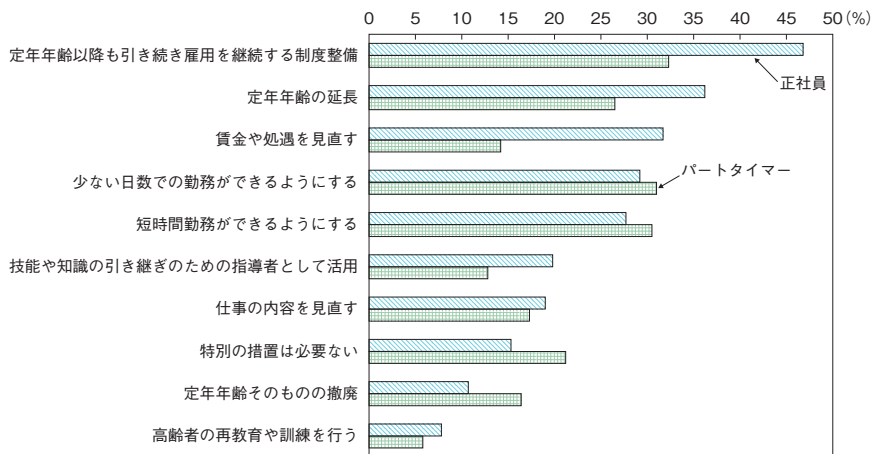


第22図 女性の労働力人口比率および潜在的労働力人口比率（学歴、年齢階級別）



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2007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。
 3) 大学等卒には、大学院卒を含む。中学・高校等卒には、小学、旧中卒を含む。

第23図 就業継続のために必要な措置（複数回答）



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査」(2007年)