

## 第2節 世代別にみた意識と就業行動

若年層、子育て世代層、高齢層など、世代ごとに労働者の意識や就業行動をみると、それぞれの特徴や課題があり、今日の労働問題を大筋で見わたすことができる。若年層では、職業選択や離職・転職に関する本人の考え方、家庭の影響などについて、子育て世代層では、労働時間の長さや仕事と生活の調和、柔軟な就業形態に対する希望などについて、高齢層では、就業継続や就業形態に対する希望などについて分析し、それぞれの層が抱える課題を検討する。

### 1) 若年者の意識と職業選択

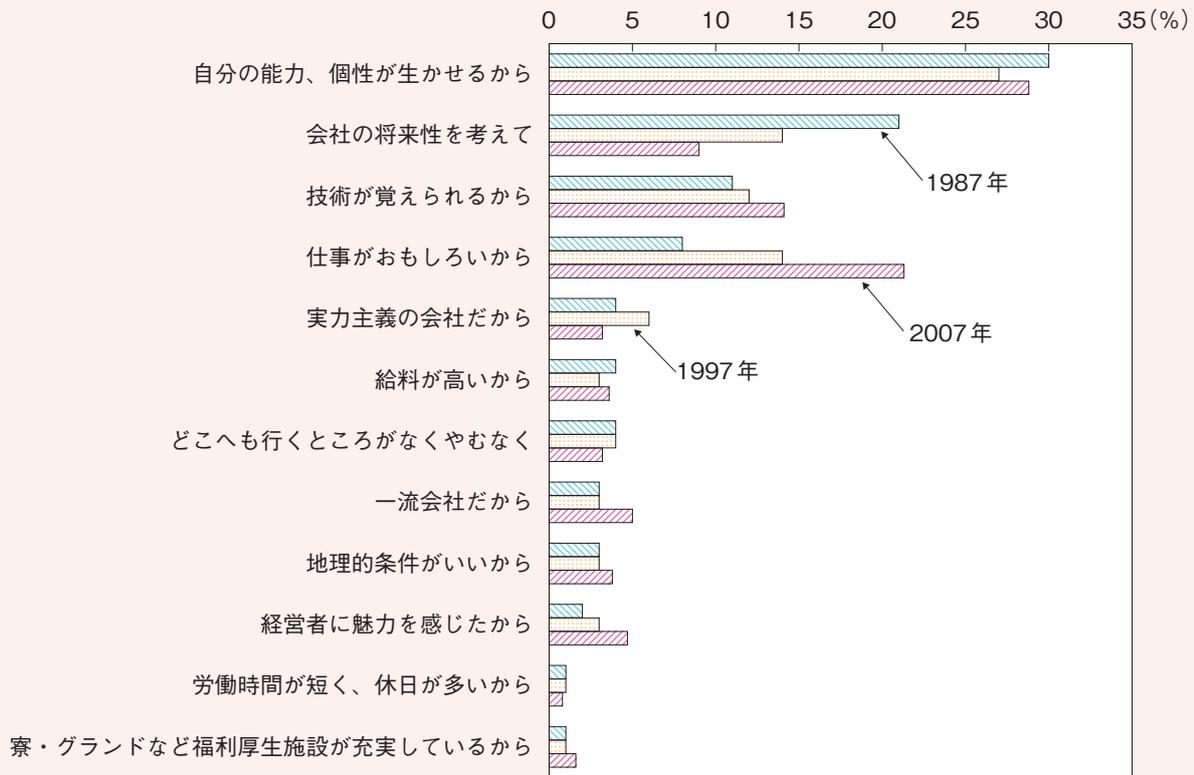
#### (会社を選ぶ意識から職業を選ぶ意識へ)

(財)社会経済生産性本部「働くことの意識調査」より、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2-(2)-1図)。

求職活動の際に重視した条件を(独)労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」よりみると、男女とも各年齢階級において「仕事の内容」、「勤務地・通勤の便」や「労働時間・休日・休暇」を重視する割合が高くなっている。また、「労働時間・休日・休暇」では、年齢が高まるにつれて回答割合が低くなる傾向があり、男性に比べ女性の方で重視している割合が高い。男性では、年齢が高まるにつれて「会社の将来性・安定性」についての割合が高くなり、女性では、「仕事と家庭が両立できるか」についての割合が高くなっている(第2-(2)-2図)。

若年者が希望する働き方を、内閣府「青少年の社会的自立に関する意識調査」よりみると、どの年齢層においても「正社員・正職員」を希望する割合が高くなっているが、15~20歳層に比べ21~23歳層では、さらに割合が高くなっている。また、「わからない」とする者が、15~20歳層で男性6.9%、女性9.1%となっており、他の年齢層に比べて高い割合となっている。「非正規雇用者」では、各年齢階級とも男性に比べ女性の方が希望する割合が高くなっており、なかでも「パート・アルバイト・非常勤職員」という働き方が、女性の場合年齢が高まるにつれて高い割合となっている。先にみたように、女性の就業形態に関する意識は、正社員になれなかったからパート、派遣、契約社員等で働いている者が約3割おり、正規雇用として働く場合の労働環境が厳しい等の事情により消極的に非正規雇用を選択する場合も少なくないと考えられる一方、通勤や勤務時間など、自己の都合でパート等を選択している者も少なからず存在する(前掲第2-(1)-28図)。女性では年齢が高まるほど仕事と

第2 - (2) - 1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」

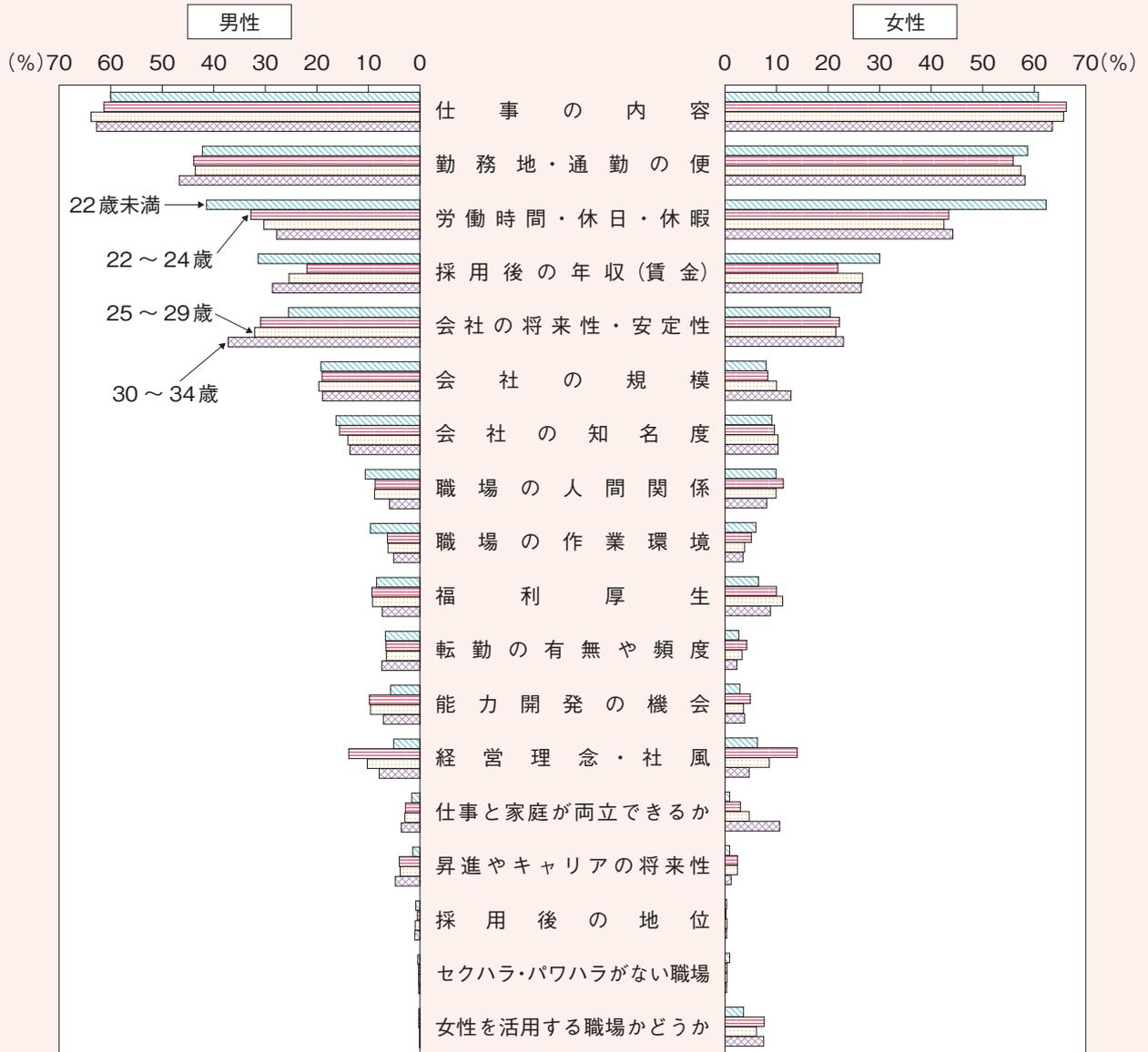
(注) その他の項目に「先輩が多いから」、「その他」があるが、前者については回答者が1%に満たないため、後者については2000年に選択項目から除外されたため、グラフから除外した。

家庭の両立を重視する傾向がみられるが、非正規雇用として働くことにより、仕事と家庭を両立しようという気持ちが表れているものと考えられる（付2 - (2) - 1表）。

次に、実際に学校を卒業し初めて就職した勤め先についてどのように感じているのかを、前出「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」よりみると、どの学歴においても「『ぜひ就職したい』と希望していた勤め先だった」という就職理由よりも、「『そこだったら就職してもよい』と思っていた勤め先だった」という就職理由が、それぞれの学歴で高くなっている。また、「希望する勤め先は特になかった」という理由が、どの学歴においてもある程度存在しており、中学・高校卒でその割合が高くなっている。全体としてみれば、「『ぜひ就職したい』と希望していた勤め先だった」、「『そこだったら就職してもよい』と思っていた勤め先だった」とする者が6~7割であり、おおむね自分が望む就職を実現できているものと考えられるが、「あまり就職したいとは思っていなかった勤め先だった」とする者も一定程度存在する（第2 - (2) - 3図）。

就職する際に利用した求職方法をみると、22~24歳では「インターネット就職サイト」、「会社のホームページ」などインターネットを通じた就職活動が多くなっており、自ら働くことを意識し、積極的に情報収集をしている姿がうかがえる。また、22歳未満では「学校・教師からの紹介」といった学校を通じた就職が多くなっており、就職することに対し、学校や教師という支えが重要であることがわかる。しかしながら、先にみたように「希望する勤

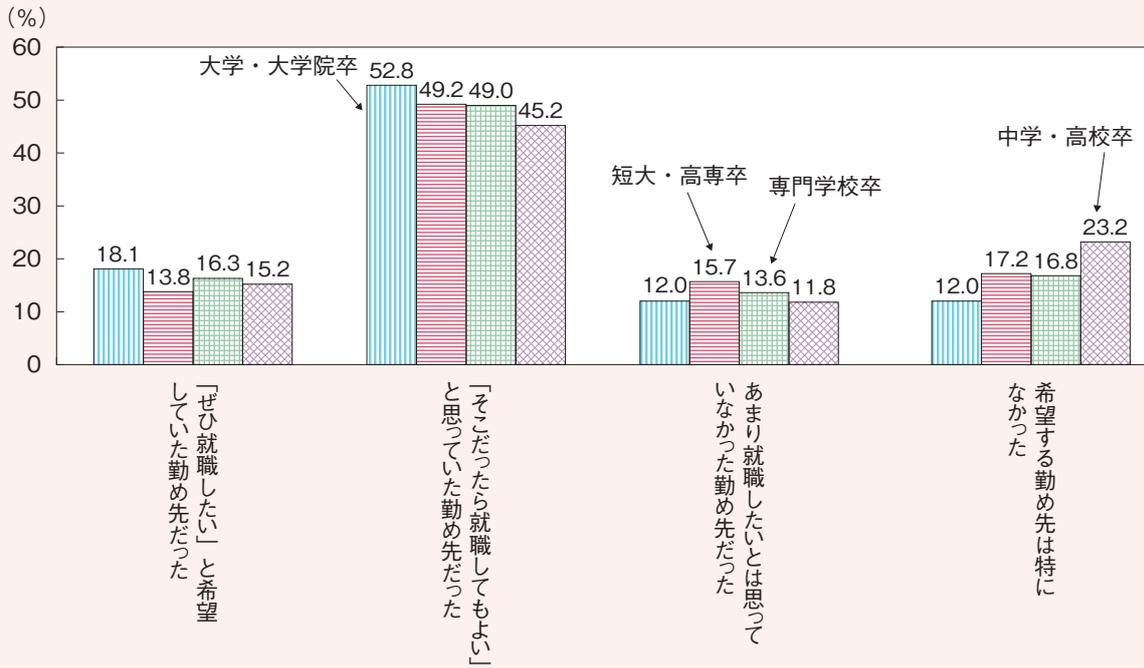
第2 - (2) - 2図 求職活動の際に重視した条件



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(2007年)  
 (注) 重視した条件の1位~3位の合計。

め先は特になかった」とする者の割合は中学・高校卒で相対的に高いことから、自らの就職に対する十分な意識を形成しないまま就職している者も一定程度存在すると考えられる。また、25歳以上になると、ハローワークを通じた就職が多くなっており、学校や教師の支援は学校卒業時など一定の期間に限られるものと考えられる(第2 - (2) - 4図)。

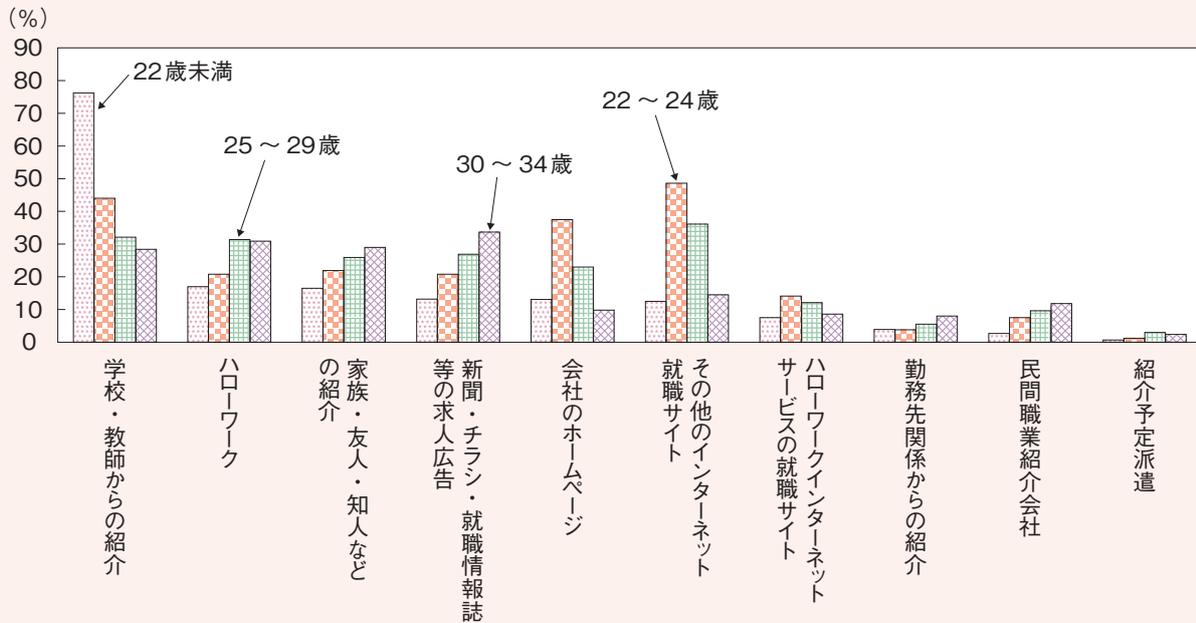
第2 - (2) - 3図 学校を卒業した直後、最初に就いた「勤め先」について



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(2007年)

第2節

第2 - (2) - 4図 現在の会社に就職する際に利用した求職方法 (複数回答)



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(2007年)

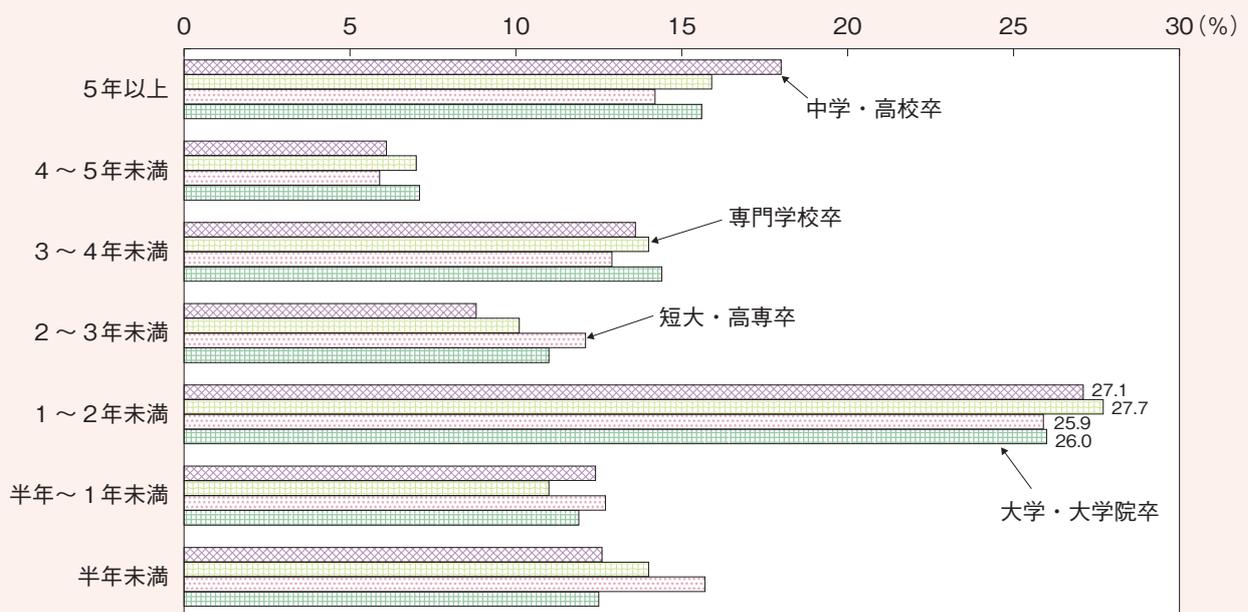
### (求められる職場定着に向けた取り組みの強化)

若年層の職業選択時の課題は、若年者の離職行動にも関係があると考えられる。第1章第1節でみたように、卒業後3年目までに離職した者の割合は、中学卒業者で約7割、高等学校卒業者で約5割、大学卒業者で約3割にのぼるなど、就職しても早期に退職する傾向がみられる。前出「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」より、前職の勤続年数を学歴別にみると、すべての学歴において1～2年未満で離職している者の割合が高くなっている。いったん就職しても、自発的離職や早期離職が多いのが若年者の特徴となっている（第2-（2）-5図）。

離職した理由を、前出「青少年の社会的自立に関する意識調査」よりみると、男女とも各年齢階級において「仕事があわない、またはつまらないから」とする者の割合が高く、男性では、年齢が高まるにつれてその割合は高くなっているが、女性では年齢が高まるにつれて低くなる傾向にある。また、2番目に高い割合となっているのは「人間関係がよくないから」であるが、これについては、おおむね男女とも年齢が低い層において高い割合となっている。さらに、女性では「結婚・出産した（しようとしていた）から」とする理由が年齢が高まるにつれてその割合が高くなっている。このように、実際に働いてみると仕事の内容が自分には合っていないなど、希望に沿った就職ではなかったという気持ちが高まっていくものと考えられ、その傾向は男性において、より強いものとなっている（付2-（2）-2表）。

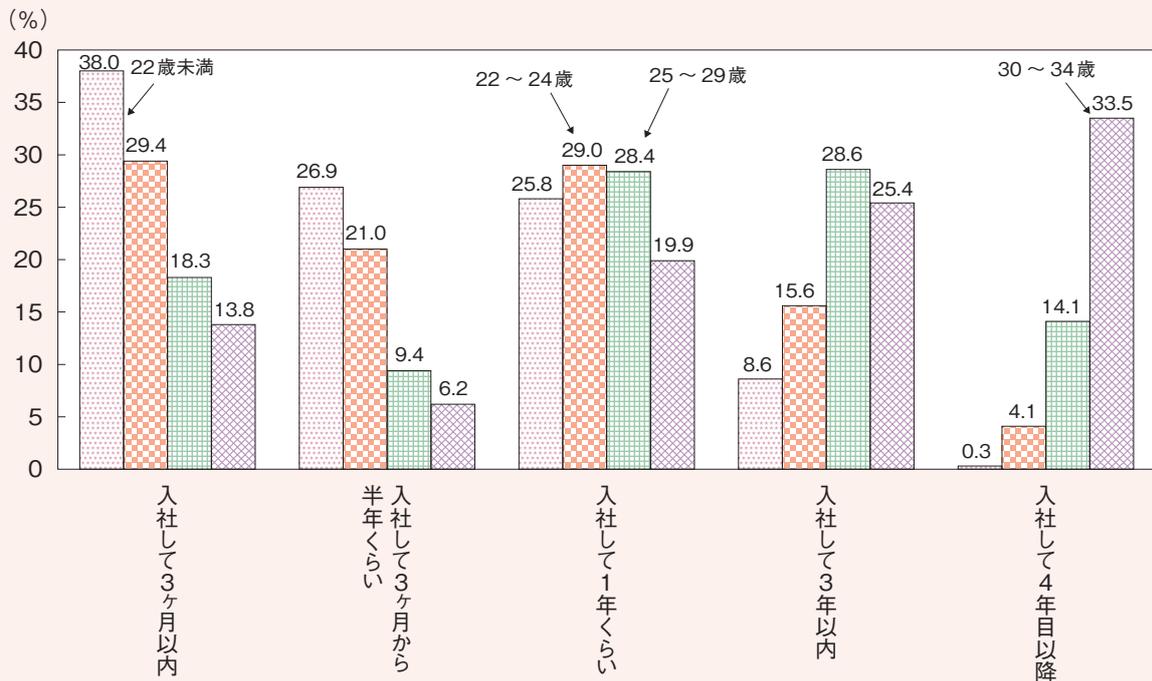
実際に就職した会社を離職しようとするのは、どれくらいの時期からかを、前出「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」よりみると、「入社して3ヶ月以内」や「入社して1年くらい」で転職を考えている者の割合が高くなっている。各年齢層ごとに着目してみると、入社して1年くらいを境にして24歳未満と25歳以上で違いがあり、年齢の低い層では「入社して3ヶ月以内」での割合が高くなっている（第2-（2）-6図）。

第2-（2）-5図 前職の勤続年数



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(2007年)

## 第2 - (2) - 6図 最初に転職を考えた時期



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(2007年)

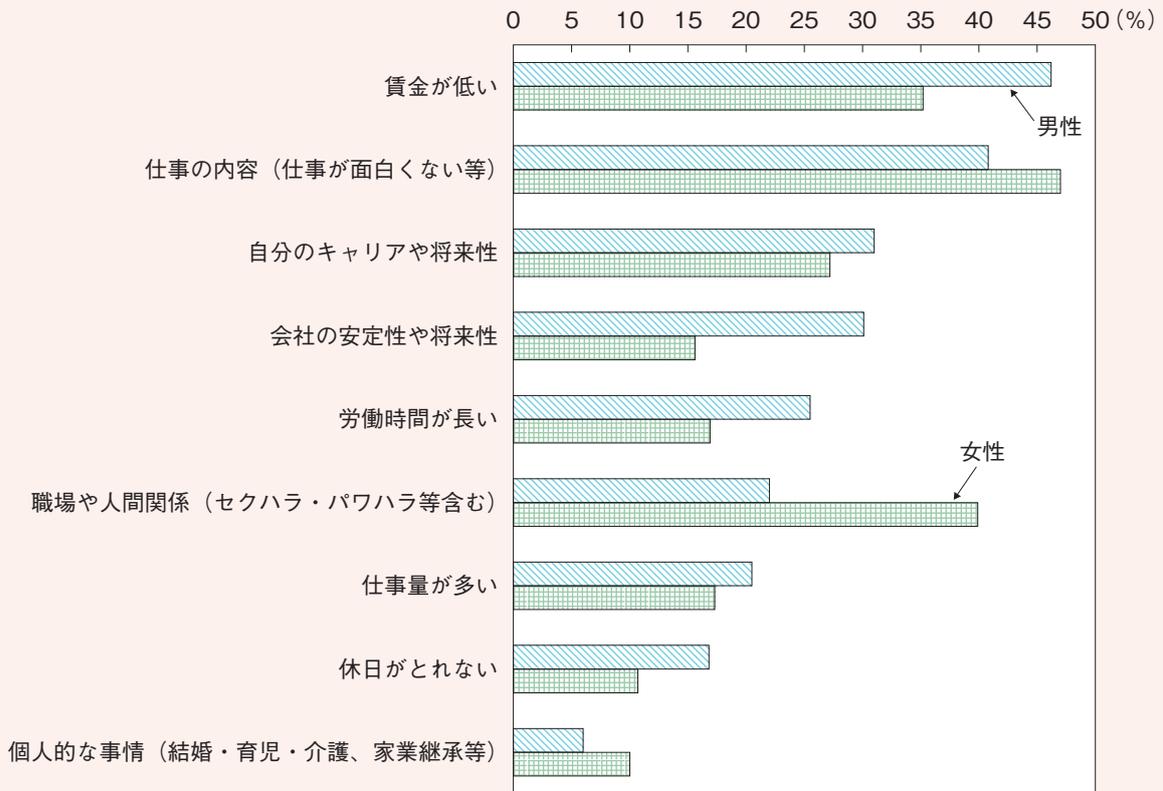
仕事をしていくうえで悩んだ理由を男女別にみると、男女とも「仕事の内容(仕事が面白くない等)」の理由が高くなっているが、男女別にみると、男性では「賃金が低い」の割合が相対的に高くなっており、女性では「仕事の内容(仕事が面白くない等)」や「職場や人間関係(セクハラ・パワハラ等含む)」の割合が高くなっている(第2 - (2) - 7図)。

3年前と比較した社員の定着傾向の変化を(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」よりみると、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」とする割合に比べ多くなっている(第2 - (2) - 8図)。最近では景気の状態も良くなっており、希望する職業への就職が容易になってきたと考えられ、若年層の職場定着が促進されることが期待される。

また、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2 - (2) - 9図)。

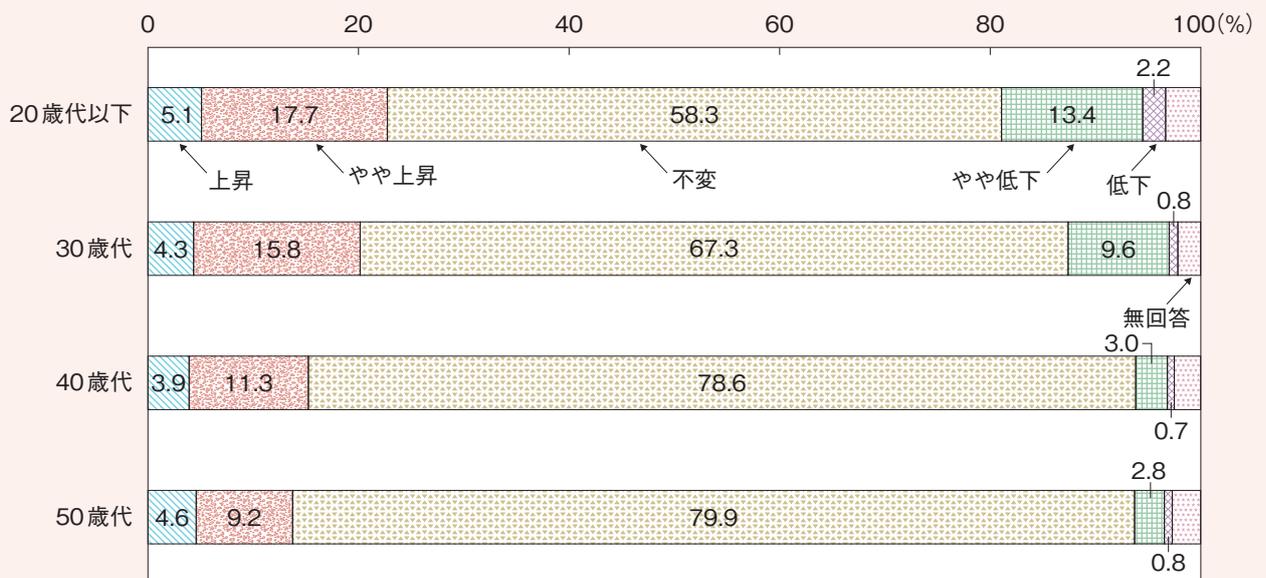
10歳後半から20歳台は、その後の長い職業生活のなかで必要とされる基礎的な職業能力を仕事を通して身につける大切な時期であり、短期間で離職する者の増加は、若年者の職業能力の蓄積や仕事の意欲の向上といった観点からみて、深刻な問題といえる。近年は、若年

第2- (2) - 7図 仕事上の悩み (複数回答)



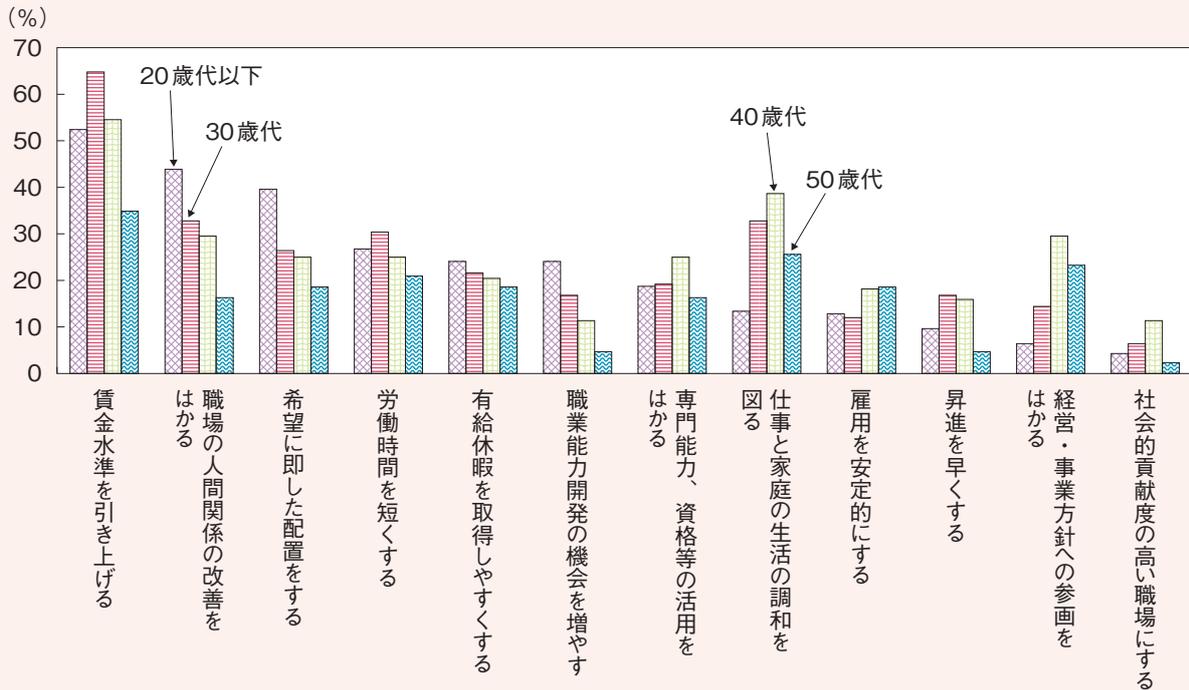
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(2007年)

第2- (2) - 8図 3年前と比較した社員の定着傾向の変化



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2- (2) - 9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)

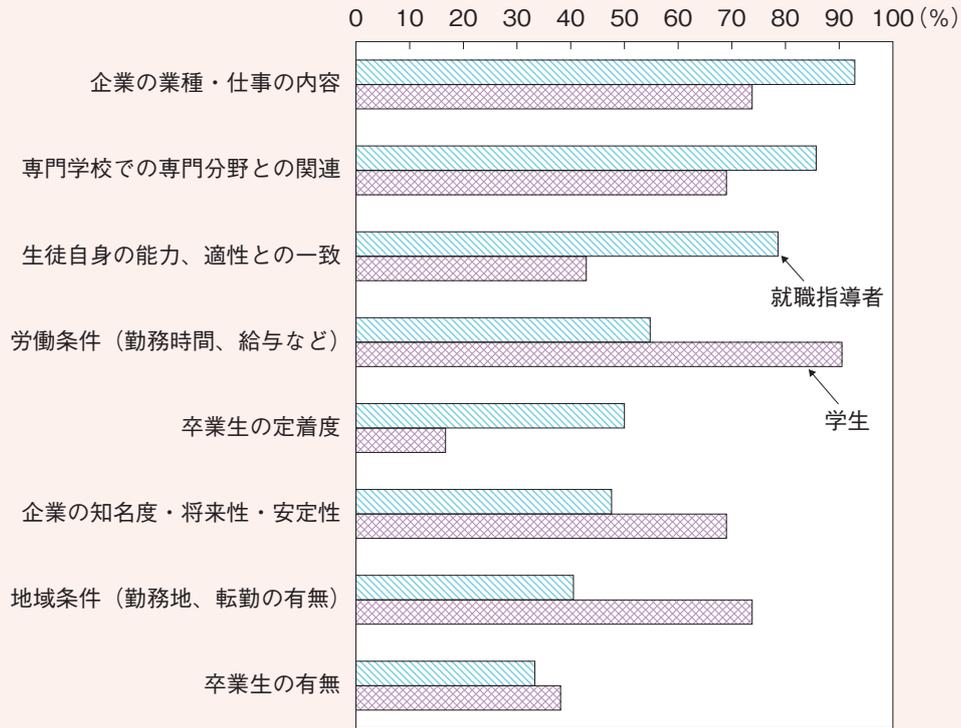
層の職場への定着傾向は若干ながら高まっているものと考えられるが、早期に離職する者も引き続き多いことから、職場環境の改善に取り組むとともに、若年者の意識を高めていくための取り組みを社会全体として強化していくことが重要である。

(企業や学校が若年者に期待するもの)

学校で就職指導を担当している教師が就職支援をするうえで重視している基準と学生が就職するにあたって重視している基準を(株)UFJ総合研究所「若年者のキャリア形成に関する実態調査」よりみると、就職支援をするうえで重視している基準項目は「企業の業種・仕事の内容」、「専門学校での専門分野との関連」、「生徒自身の能力、適性との一致」等の項目について重視する基準割合が高くなっているが、学生にとってはそのいずれの項目も相対的に割合が低くなっている。一方、学生にとって重視している基準項目をみると、「労働条件(勤務時間、給与など)」、「企業の知名度・将来性・安定性」、「地域条件(勤務地、転勤の有無)」等となっている。これらの基準項目は、就職支援をするうえで重視している基準項目としては低いものとなっており、就職指導をする側と受ける側での意識の違いが大きいことがわかる(第2- (2) - 10図)。

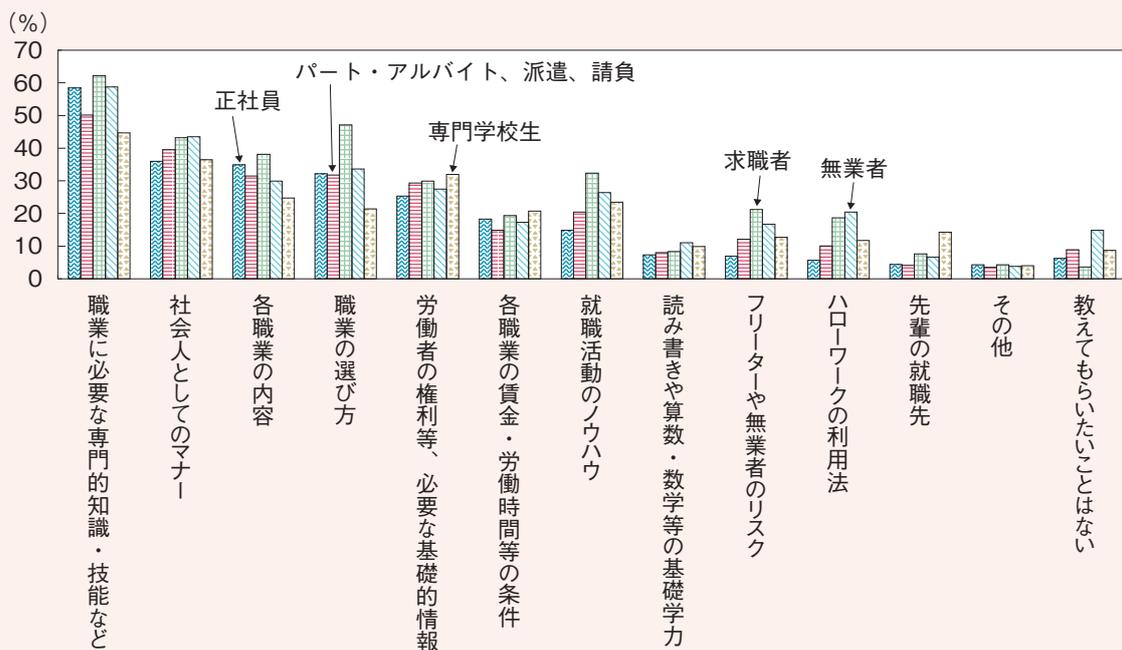
しかし、35歳以下の若年者に対し、学校生活を通じてもっと教えて欲しかった内容を見ると、正社員やパート・アルバイト等で働く者は「職業に必要な専門的知識・技能など」、「社会人としてのマナー」、「各職業の内容」などの項目で割合が高くなっており、就職をする前と実際に働き始めてからでは教えて欲しかった内容に違いがあるといえる(第2- (2) - 11図)。

第2- (2) - 10図 就職支援にあたり重視している基準 (複数回答)



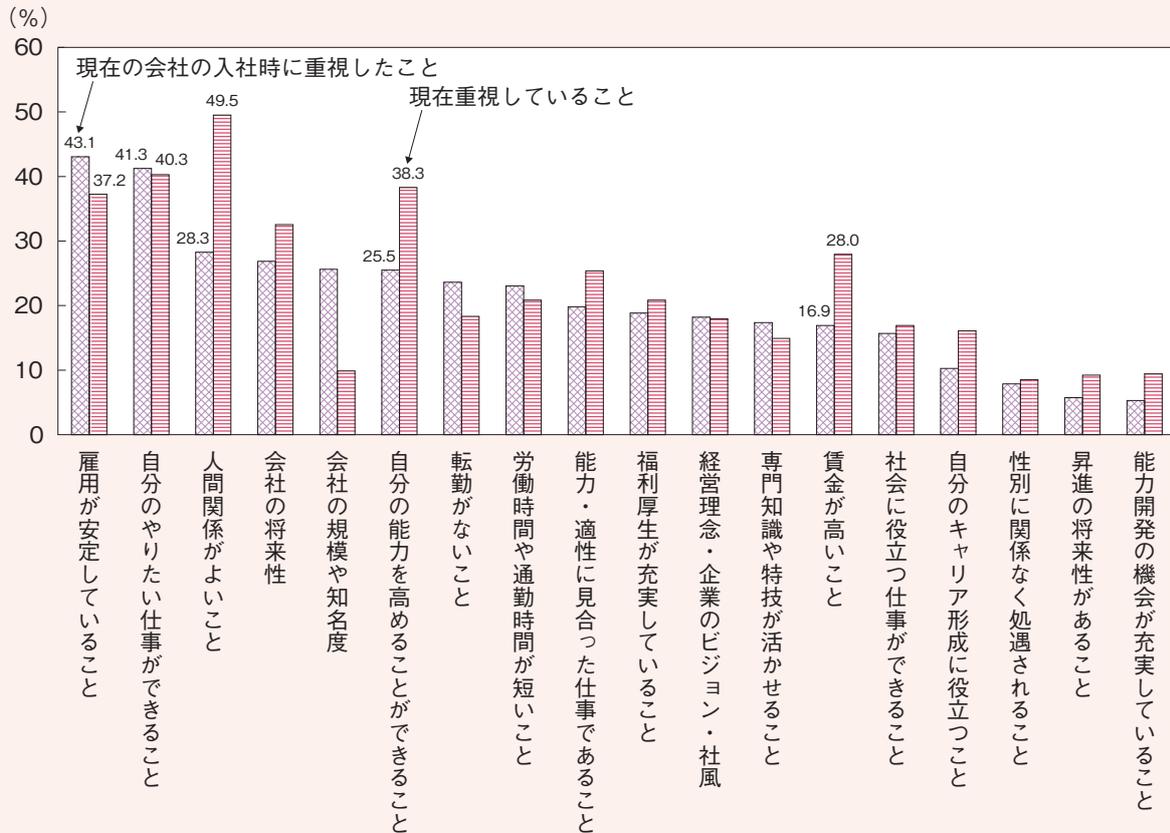
資料出所 (株) UFJ総合研究所「若年者のキャリア形成に関する実態調査」(2004年厚生労働省委託調査)

第2- (2) - 11図 学校生活を通じてもっと教えて欲しかったこと (複数回答)



資料出所 (株) UFJ総合研究所「若年者のキャリア形成に関する実態調査」(2004年厚生労働省委託調査)

第2 - (2) - 12図 会社の入社時に重視したことと現在重視していること(30歳未満)(5つまでの複数回答)



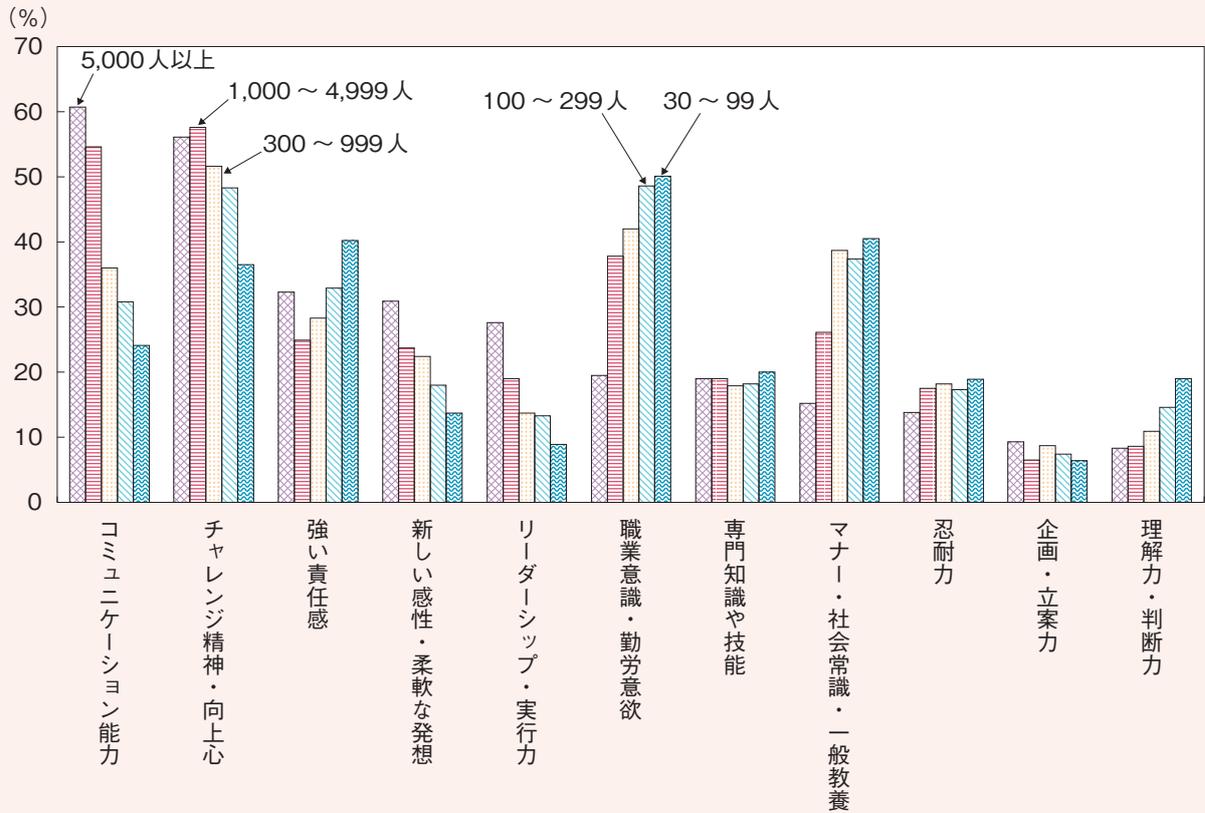
資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査(従業員調査)」(2008年)

また、前出「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査」より、会社の入社時に重視した内容と現在重視している内容を比べてみると、入社時には「雇用が安定していること」や「自分のやりたい仕事ができること」などを重視しているが、現在では「人間関係がよいこと」、「自分の能力を高めることができること」、「賃金が高いこと」などを重視しており、これらの項目は入社時には低かった項目となっている(第2 - (2) - 12図)。

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2 - (2) - 13図)。

就職支援にあたって重視する項目や学校を通じて教えて欲しかったことなどをみると、指導をする側と受ける側との間に違いがでていますが、その背景には、働くことについての若者の理解や意識が表面的なものにとどまっている場合もあるものと思われる。また、企業が求めるような「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。

第2- (2) - 13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)

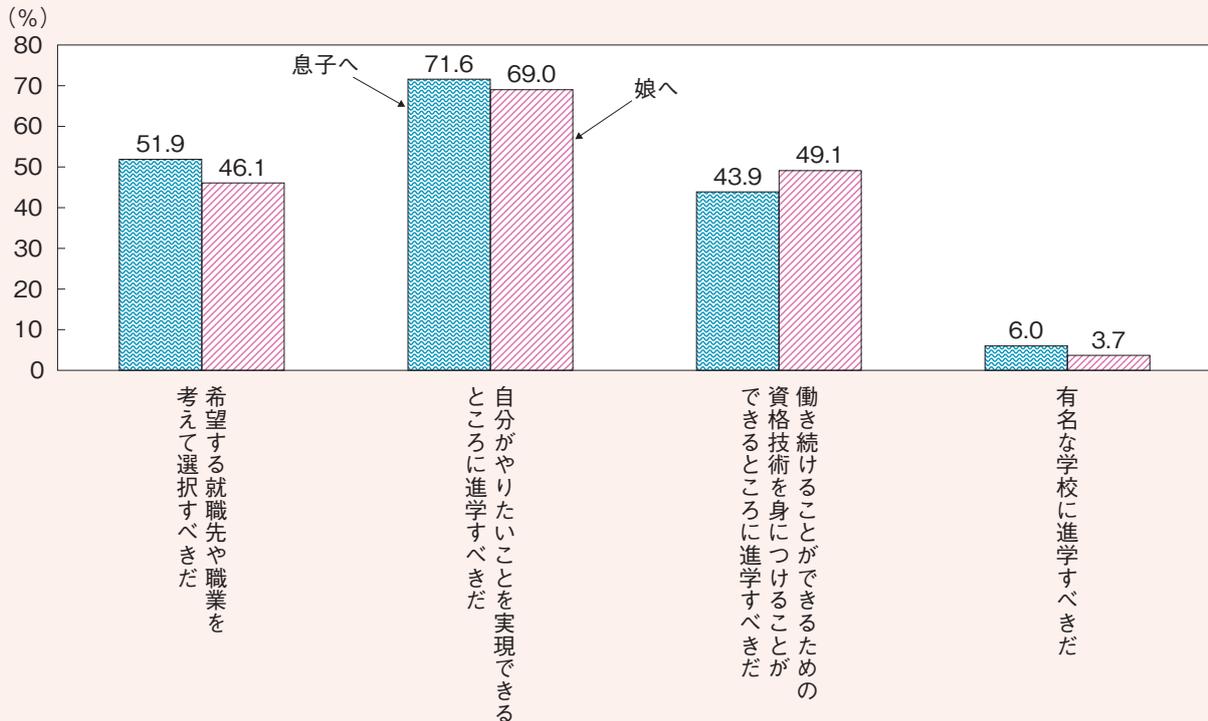
### (職業生活の充実にとっても重要な子どもの頃の体験)

今までみたように、学校教育の早い段階から、仕事や自己についての理解を深めることが必要といえるが、さらに、子どもの頃の経験や親との関係が子供の働く意識に影響を及ぼしている面もある。

近年、高学歴志向等を背景として進学率が高まってきているが、子どもが進学先を選択する際、親として子どもにどのような助言をしているのかを(財)21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関する調査」よりみると、「希望する就職先や職業を考えて選択すべきだ」、「働き続けることができるための資格技術を身につけることができる場所に進学すべきだ」という親の意識が強く表れている内容の助言よりも、「自分がやりたいことを実現できる場所に進学をすべきだ」というような本人の希望を尊重する助言の割合が高くなっている(第2- (2) - 14図)。

また、ベネッセ教育研究開発センター「若者の仕事生活実態調査」より、「子ども時代の体験」や「親の様子」、「親のしつけ」などの項目と、将来の目標を持って仕事をするのが「できている」者と「できていない」者との差との関係を見てみると、「親と将来のことについて話をすること」、「自分のやりたいことを大切にすること」、「親や学校の先生以外の大人と話をすること」などの経験を有している者ほど、将来の目標を持って仕事をするのができていると回答した者の割合が、できていない者に対し相対的に高くなっている。こうした

## 第2 - (2) - 14図 子どもの進学先の選択時の助言の内容（複数回答）



資料出所 (財) 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関する調査」(2006年)

ことから、子供の頃の経験が職業生活の充実にとって重要な役割を果たしている可能性がある。なお、「親の様子」では、「子どもの教育に熱心だった」とした者について、将来の目標を持って仕事ができている者とできていない者との割合の差を認めることはできたが、この他にも「大勢の友だちと遊ぶこと」、「部活動に熱心に取り組むこと」などでもその差は大きく、全体としてみるとそれほど大きな差ではない可能性がある（第2 - (2) - 15表）。

また、(株) UFJ総合研究所「若年者に対する職業意識啓発のあり方に関する調査」より、自分の将来の仕事や進路について考えたり、世の中にどんな仕事があるのかを知りたいときにどこから情報を得ることが多いかをみると、近年のメディアの発達と情報量の多さから「本・雑誌」、「テレビ」、「インターネット」などメディアを通じた影響が強いものの、両親や「学校の先生」、「友だち」についても多くなっており、親と会話をすることや友だちとの付き合いは大切なことであると考えられる（第2 - (2) - 16図）。

最後に、父親、母親より、「働くこと」について子どもに伝えたいことをみると、父親、母親とも息子、娘に関わらず、「働くことの心構え」、「働くことのおもしろさ、大切さ、大変さ」、「組織でうまく仕事をするために必要な知恵、人間関係など」という内容の割合が高くなる。娘に伝えたいことでは「女性も家庭にとどまらず、積極的に仕事をすべきである」という内容が相対的に高くなり、息子に伝えたいことでは「女性が出産・育児によって仕事を辞めることのないよう協力すべき」という内容が高くなる。また、これらは、母親から娘、息子に伝えたいとする割合が高くなっている（第2 - (2) - 17図）。

第2- (2) - 15表 「ふだんの仕事のなかでできていること」と「子ども時代の体験」の関係

(単位 %) )

項 目		将来の目標を持って仕事をする事		
		できている	できていない	差
子ども時代の 体験	読書をする事 (マンガや雑誌を除く)	73.3	66.7	6.6
	親と将来のことについて話をする事	44.9	26.4	18.5
	家事の手伝いをする事	68.8	59.2	9.6
	家で勉強する事	76.5	66.3	10.2
	受験のために熱心に勉強する事	64.8	53.3	11.5
	自然の中で遊ぶこと	77.3	69.5	7.8
	大勢の友だちと遊ぶこと	78.6	63.0	15.6
	親や学校の先生以外の大人と話をする事	53.3	36.8	16.5
	地域の行事に参加すること (お祭りや子供会など)	71.9	61.1	10.8
	部活動に熱心に取り組むこと	73.9	61.7	12.2
親の様子	読書をしていた (マンガや雑誌を除く)	44.7	35.1	9.6
	家の中がきれいに整理されていた	71.3	63.4	7.9
	手作りの料理を出してくれた	94.5	90.8	3.7
	誇りをもって仕事をしていた	86.5	79.8	6.7
	楽しそうに生活を送っていた	79.9	71.2	8.7
	人づきあいを大切にしていた	82.8	77.0	5.8
	子どもの教育に熱心だった	63.1	50.8	12.3
	しつけが厳しかった	68.9	61.9	7.0
家族の仲がよかった	79.8	74.7	5.1	
親のしつけ	規則正しく生活すること	83.8	78.5	5.3
	礼儀やマナーをわきまえること	91.1	87.3	3.8
	嫌なことでも我慢してやること	79.6	73.3	6.3
	自分でできることは自分でやること	87.5	78.0	9.5
	家事を手伝うこと	64.8	55.7	9.1
	友だちを大切にすること	81.2	70.3	10.9
	いい学校に入れるように勉強すること	45.0	36.6	8.4
	先生の言うことをしっかり聞くこと	70.3	64.4	5.9
	お金の無駄づかいをしないこと	81.8	74.4	7.4
	好き嫌いせず何でも食べる事	78.5	69.4	9.1
	自分のやりたいことを大切にすること	73.8	55.6	18.2
	人に迷惑をかけないようにすること	92.3	90.1	2.2

資料出所 ベネッセ教育研究開発センター「若者の仕事生活実態調査」(2006年)

(注) 1) 25~35歳の男女を対象としている。

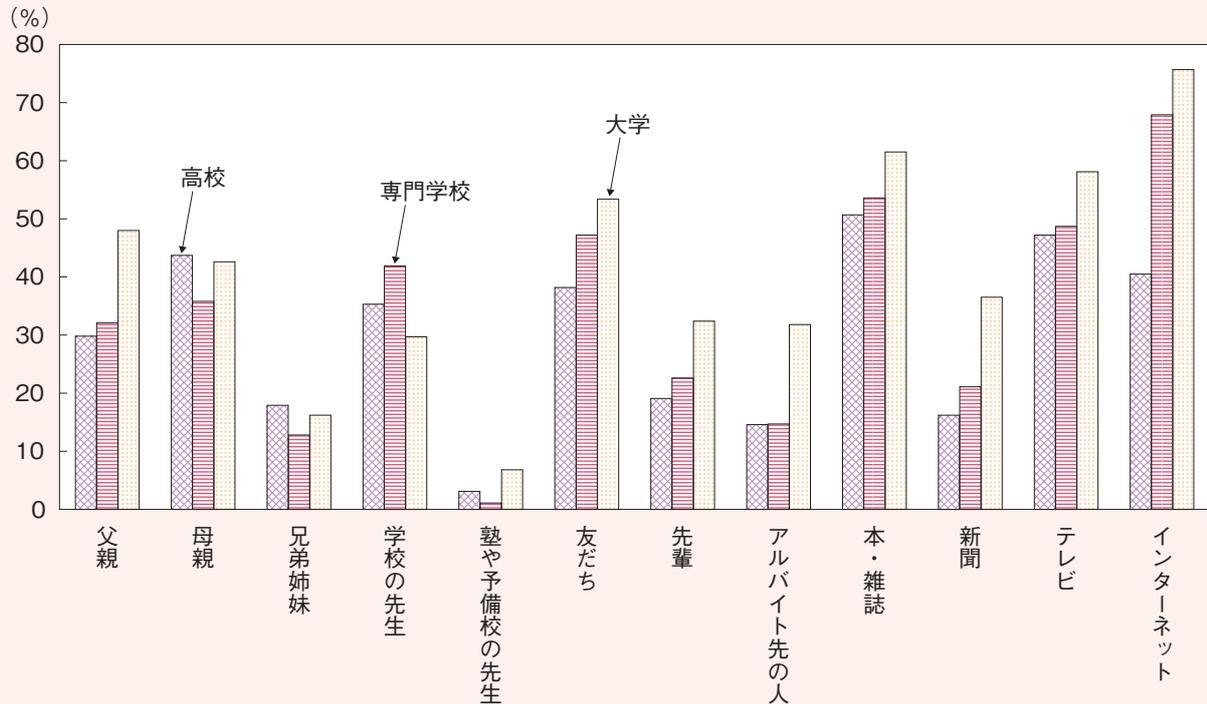
2) 「将来の目標を持って仕事をする事」については、「よくできている」「まあできている」「あまりできていない」「まったくできていない」「判断できない」の5段階で回答。「よくできている」+「まあできている」を「できているグループ (自己評価・高)」、「あまりできていない」+「まったくできていない」を「できていないグループ (自己評価・低)」として、子ども時代の体験について比較している (なお、「判断できない」は分析から除外している)。

3) 【子供時代の体験】については、「よくあった」「ときどきあった」「あまりなかった」「ぜんぜんなかった」の4段階で回答。数値は「よくあった」+「ときどきあった」の割合。

【親の様子】については、「とてもそう」「まあそう」「あまりそうでない」「ぜんぜんそうでない」の4段階で回答。数値は「とてもそう」+「まあそう」の割合。

【親のしつけ】については、「とても重視していた」「まあ重視していた」「あまり重視していなかった」「ぜんぜん重視していなかった」の4段階で回答。数値は「とても重視していた」+「まあ重視していた」の割合。

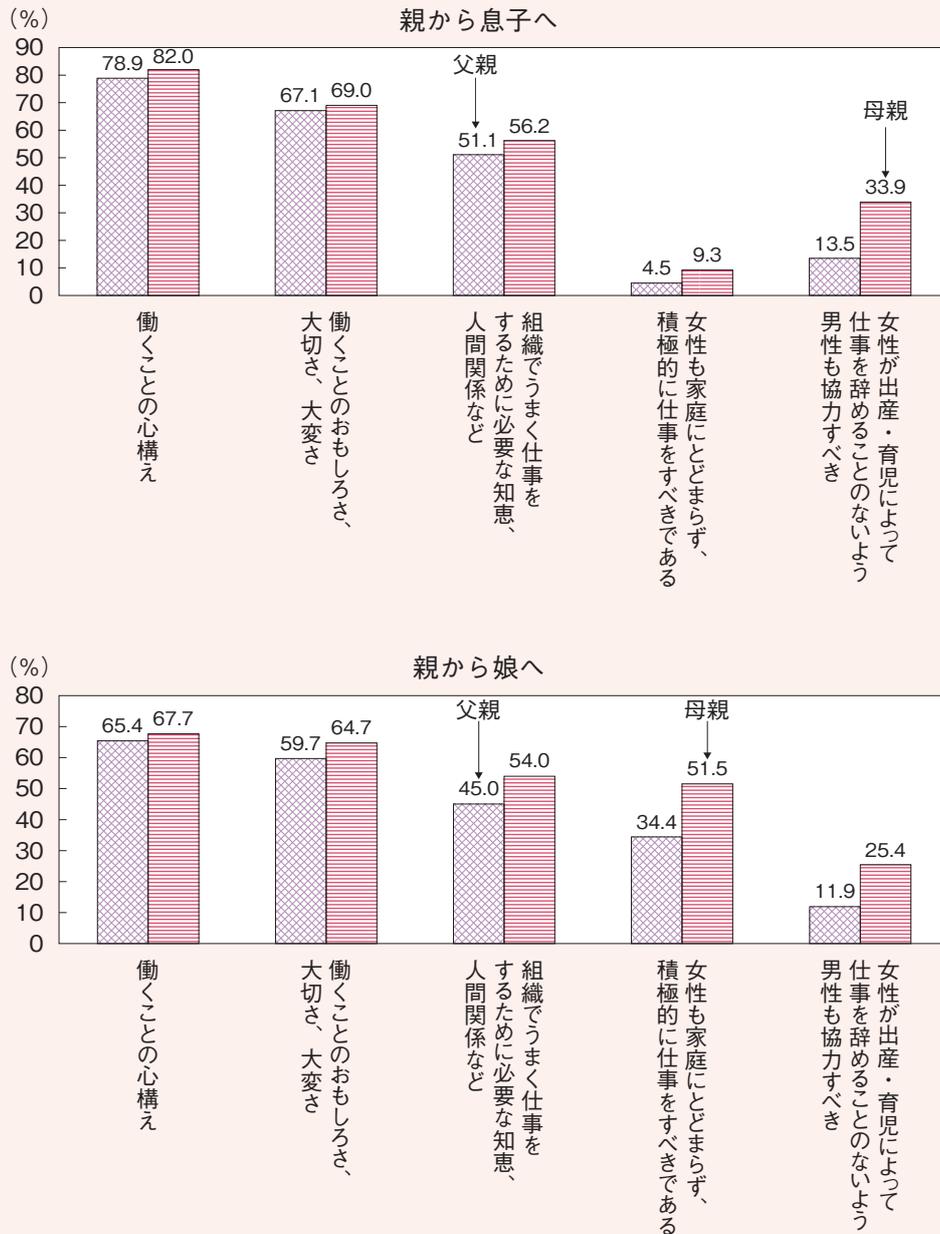
## 第2 - (2) - 16図 仕事や進路の情報源 (複数回答)



資料出所 (株)UFJ総合研究所「若年者に対する職業意識啓発のあり方に関する調査」(2005年厚生労働省委託調査)

若者の行動や意識が変化した要因として、経済的に恵まれた環境にあり、定職に就かなくても当面は生活に困らないことが考えられる。若年者のキャリア意識の形成は、義務教育過程を通じて基礎学力が作られ、次第に職業への関心も深まり、高等学校や大学等の進路選択とともに自らが就くべき仕事を発見していくことが重要であるが、そのためにも学校において早い段階で長期的な視点に立った職業観を育てるための体験を交えた教育が必要となっていると考えられる。また、若者に影響を与えるものとして家庭の重要性は改めて認識すべきであり、家庭において働くことの意味や大切さを教えることを大切にしていくことが求められる。子どもの頃から多様な人々との交流や社会との関わりを増やしたり、親の考えを日常会話を通じてさりげなく子どもに伝える機会を増やしていくことが重要であるといえる。

## 第2- (2) - 17図 「働くこと」について子どもに伝えたいこと（複数回答）



資料出所 (財) 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関する調査」(2005年)

## 2) 子育て世代の意識と就業行動

## (女性の結婚・出産・育児期の就業意識)

人口が減少する中であっても労働力率の向上に伴って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重要なものとなっていくと予測されるが、女性の仕事に対する意識はどのように変化してきているのだろうか。

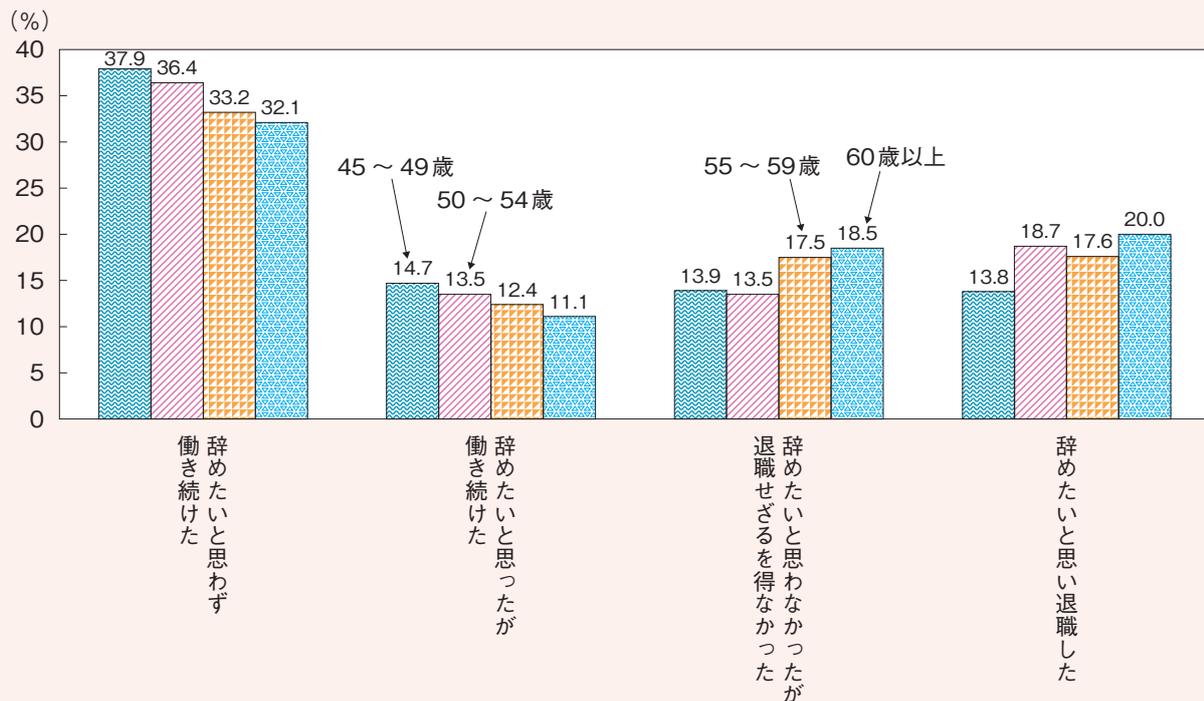
結婚時における継続就業に関する意識を(財)21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関する調査」よりみると、「辞めたいと思ひ退職した」や「辞めたいと思わなかった

が退職せざるを得なかった」は、年齢の高い層において割合が高くなっており、「辞めたいと思ったが働き続けた」や「辞めたいと思わず働き続けた」は、年齢の低い若い世代において割合が高くなっている（第2 - (2) - 18図）。

また、出産・育児時の継続就業意識をみると、結婚時の継続就業意識と同じように「辞めたいと思い退職した」や「辞めたいと思わなかったが退職せざるを得なかった」は、年齢の高い層において割合が高くなっているが、「辞めたいと思わず働き続けた」は、結婚時における継続就業意識よりは割合が低くなっているものの、年齢の低い層において割合が高くなっている。このように、女性の働くことへの意識には変化がみられ、若い世代ほど結婚・出産・育児という段階においても継続就業する女性の割合が増えてきている（第2 - (2) - 19図）。

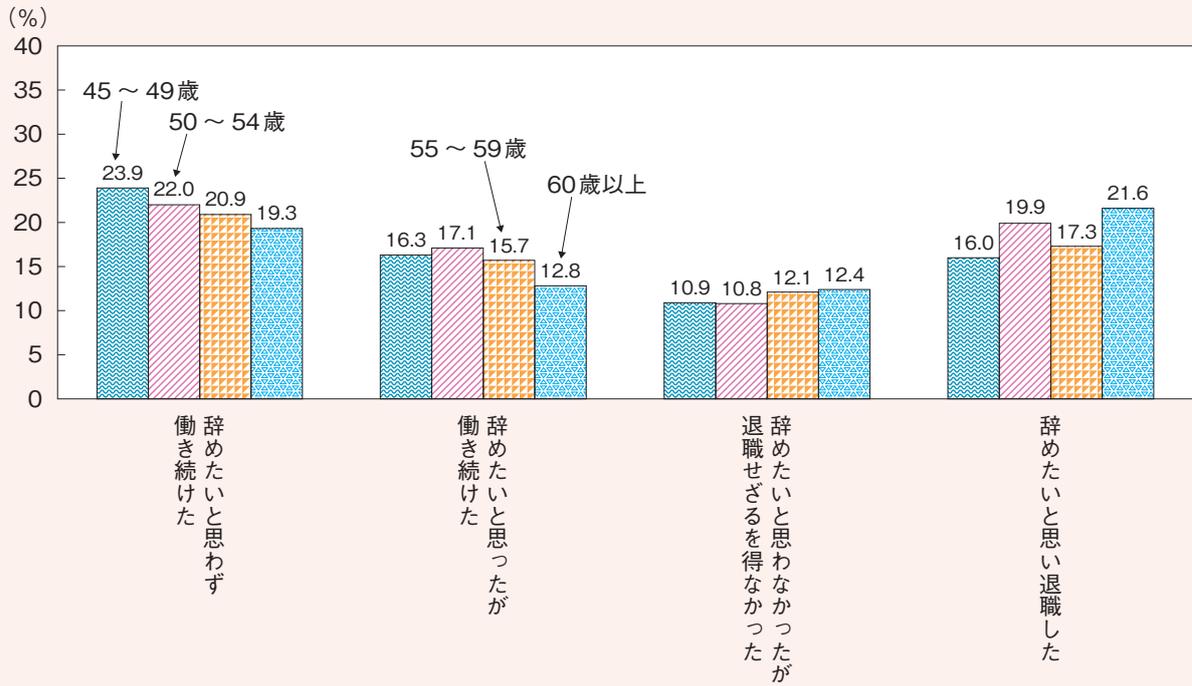
女性の結婚・出産・育児という段階において、どのような理由で辞めているのかをみると、「結婚」時に辞めたいと思った又は退職した理由は、「仕事と両立する自信がなかった」という割合が高く、「無理して続けるほどの魅力ある仕事でないと思った」、「配偶者・家族の理解が得られなかった」がそれに続く（第2 - (2) - 20図）。「出産・育児」時に辞めたいと思った又は退職した理由をみると、「自分の手で子育てしたかった」という理由が高く、「仕事と両立する自信がなかった」、「子どもを預ける施設、サービスがなかった」、「配偶者・家族の理解が得られなかった」というような退職理由もある程度の割合で存在している（第2 - (2) - 21図）。「結婚」時及び「出産・育児」時とも「仕事と両立する自信がなかった」という理由は、正社員以外よりも正社員の方の割合が高くなっている。

第2 - (2) - 18図 「結婚」時の継続就業意識



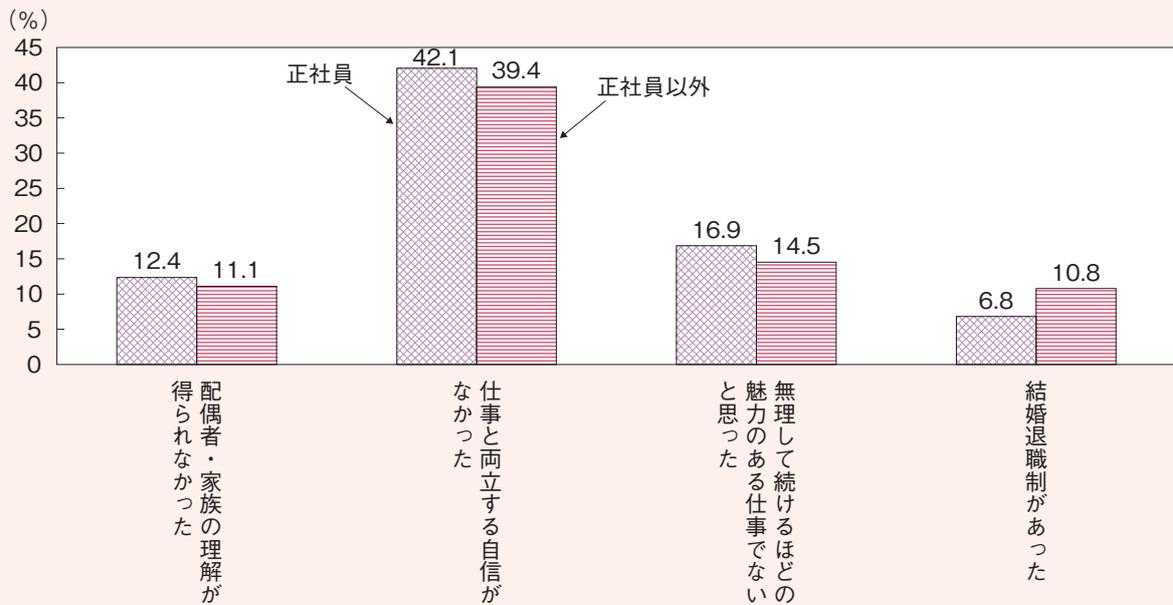
資料出所 (財) 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関する調査」(2005年)

第2 - (2) - 19図 「出産・育児」時の継続就業意識



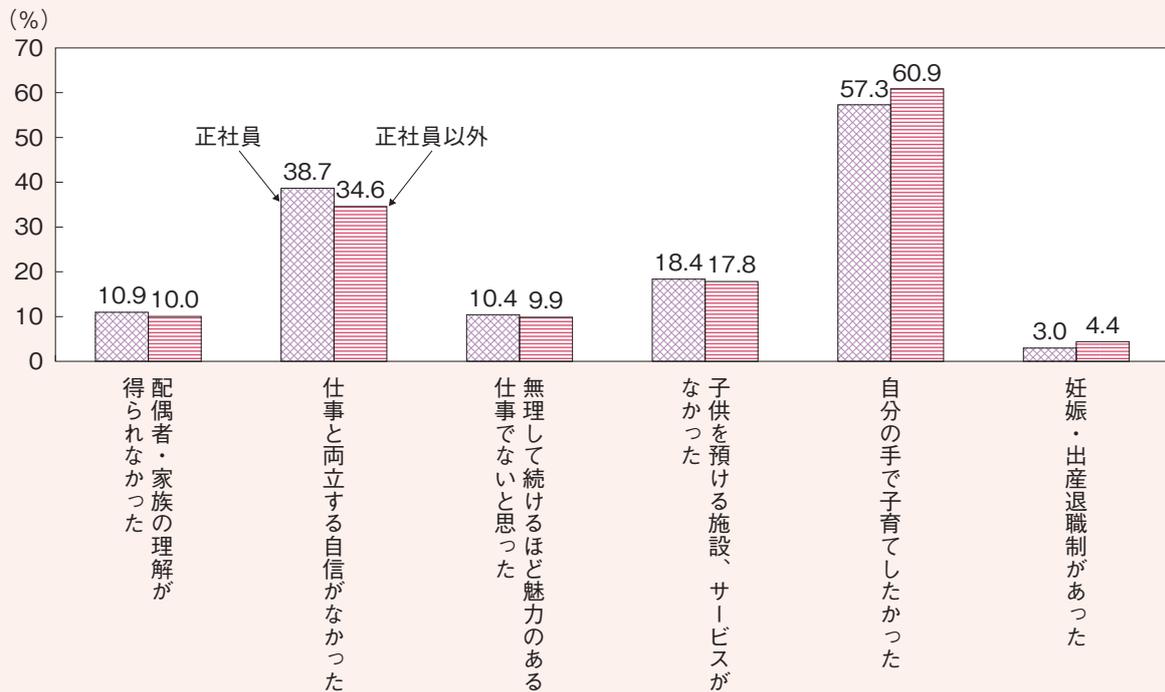
資料出所 (財) 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関する調査」(2005年)

第2 - (2) - 20図 「結婚」時に辞めたいと思った又は退職した理由(複数回答)



資料出所 (財) 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関する調査」(2005年)

第2 - (2) - 21 図 「出産・育児」時に辞めたいと思った又は退職した理由（複数回答）

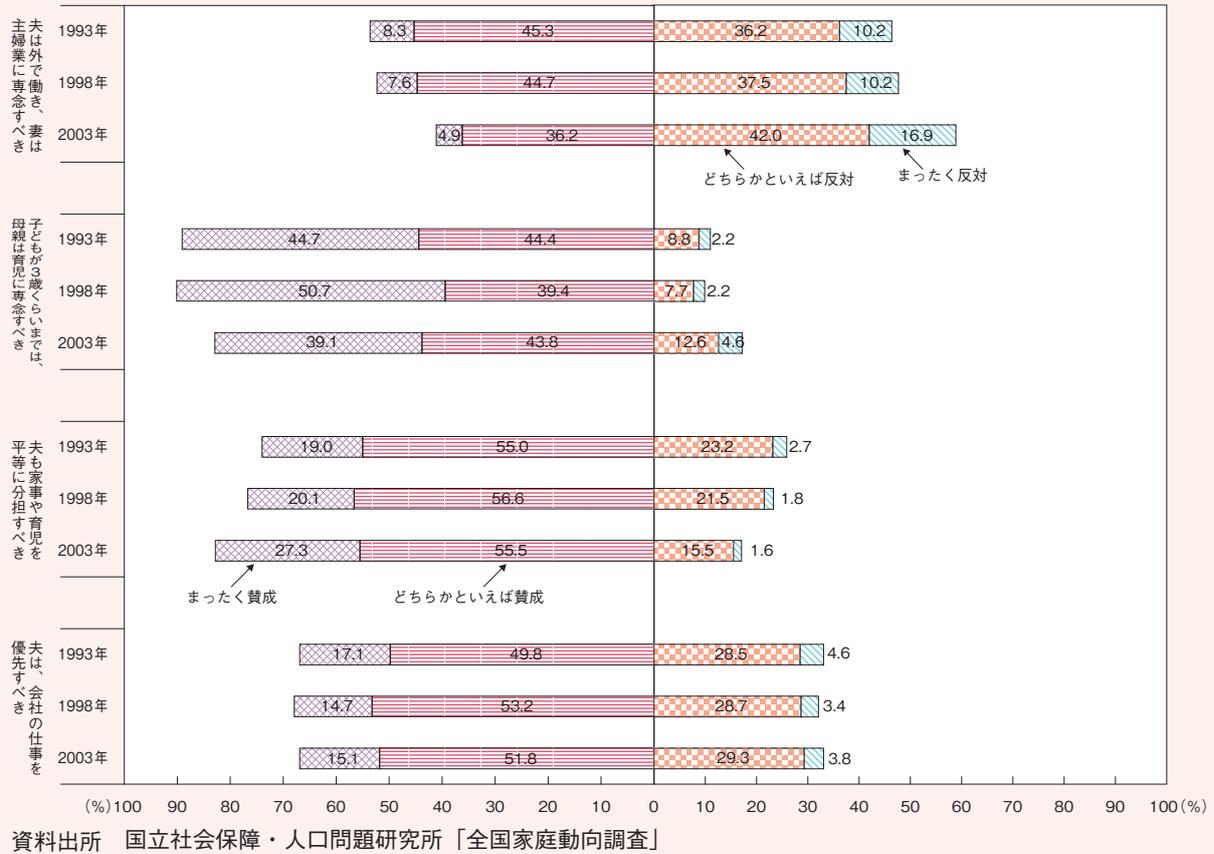


資料出所 (財) 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関する調査」(2005年)

国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」より、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2 - (2) - 22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。

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、周囲の環境などが重要になっているものとうかがわれる。

第2 - (2) - 22図 家族に関する妻の意識



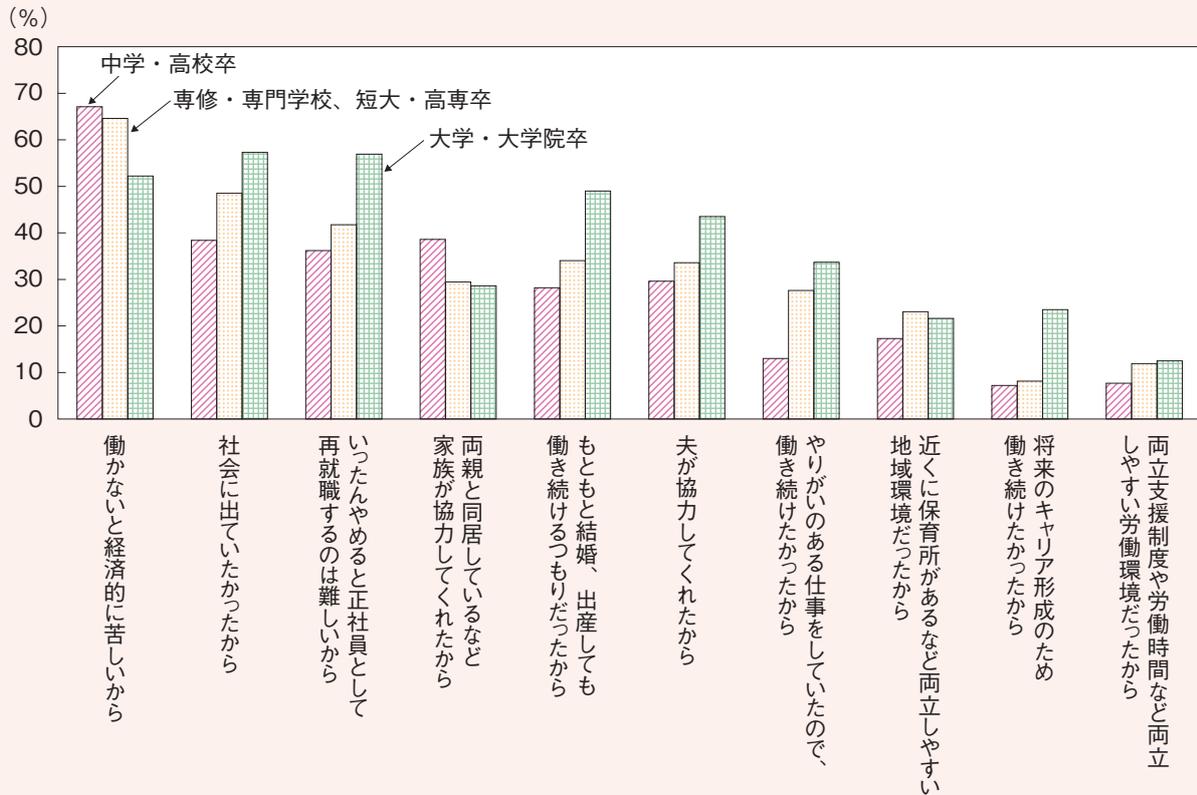
(就業の継続には家族の理解・協力が重要)

女性の就業意識が変化するなかで、女性が働いている理由を（財）21世紀職業財団「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査」よりみると、「働かないと経済的に苦しいから」という経済面での理由が一番多くなっているが、学歴別にみると、学歴が高まるほど「社会に出ていたかったから」、「いったんやめると正社員として再就職するのは難しいから」、「もともと結婚、出産しても働き続けるつもりだったから」という理由が高くなる。一方、「両親と同居しているなど家族が協力してくれたから」、「夫が協力してくれたから」というような理由も比較的高く、女性が就業を継続するうえで、配偶者や家族の支えが大きなものとなっていると思われる（第2 - (2) - 23図）。

働き方の意識に変化がみられ、出産・育児後も働き続ける傾向が強まるなかで、子育て中の仕事上の悩みを、前出「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査」よりみると、「子どものために休まなければならないこと」という理由が一番多くなっている。また、学歴別にみていくと、「労働時間や仕事量を制限しなければならないこと」といった理由が学歴が高まるにつれて高まっており、学歴が高い者ほど仕事に対する関与が強くなり、仕事と生活の調和に課題を抱えている様子が見られる（第2 - (2) - 24図）。

また、継続就業意識を（独）労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援に関わる調査」よりみると、結婚・出産後も職場を辞めずに働ける会社だと思うかについて、労働時間

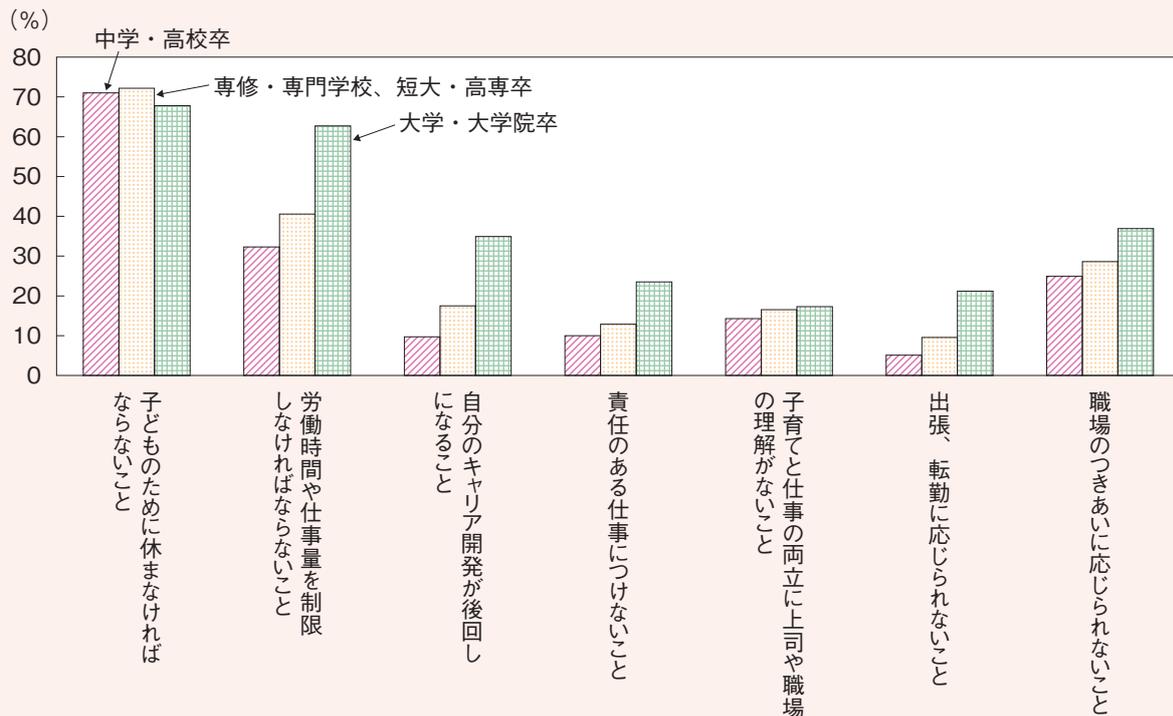
第2 - (2) - 23図 働いている理由 (複数回答)



資料出所 (財) 21世紀職業財団「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査」(2002年)

第2節

第2 - (2) - 24図 子育て中の仕事上の悩み (複数回答)



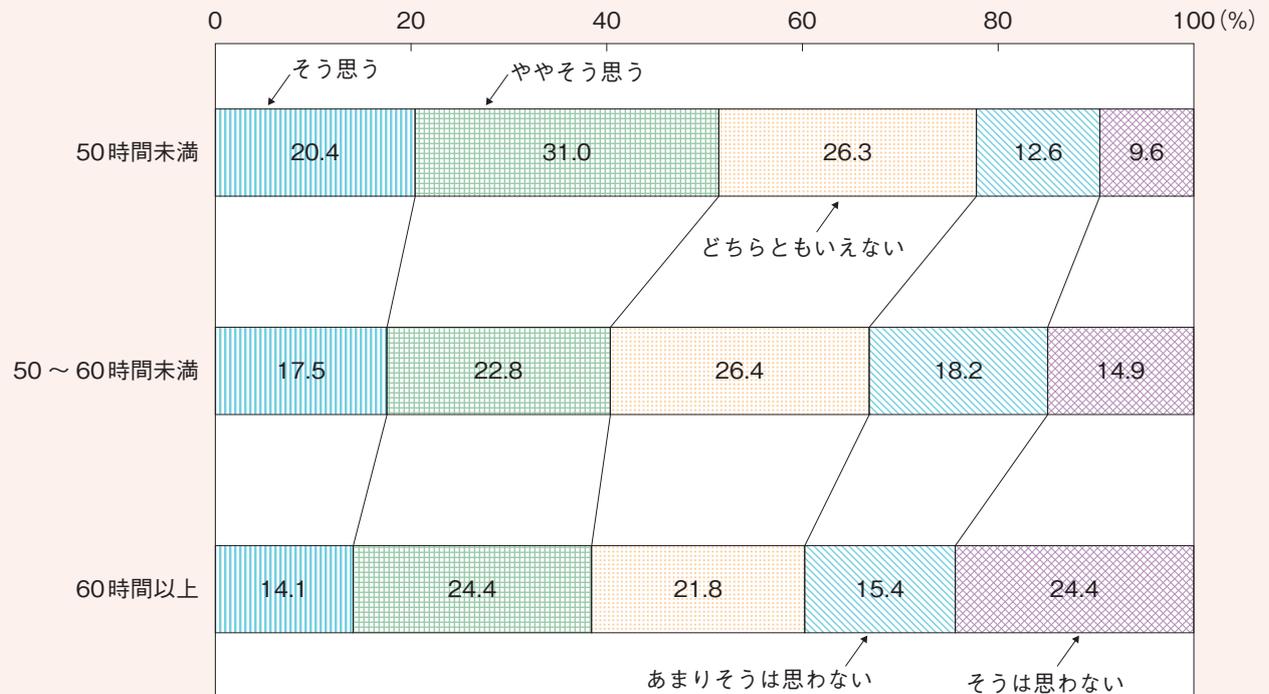
資料出所 (財) 21世紀職業財団「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査」(2002年)

が50時間未満では、「そう思う」、「ややそう思う」という認識は高いものの、労働時間が60時間以上になると、「あまりそうは思わない」、「そうは思わない」という認識が高くなってきており、仕事と家庭を両立するためには労働時間の短縮など仕事と生活の調和の取れた働き方の推進も必要であることがうかがえる（第2－（2）－25図）。

次に、正社員という働き方ではなく、パートという働き方を選択した理由を（財）21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」よりみると、「自分の都合のよい時間（日）に働きたいから」、「勤務時間・日数が短いから」という理由が多くなっている。「家事・育児の事情で正社員として働けないから」とする者も多く、その割合は高まっているが、自ら正社員としてではなく、パートという時間に縛られない働き方を選択している女性も少なくない（第2－（2）－26図）。さらに働く理由をみると、「家計の足しにするため」や「生活を維持するため」という割合が高くなっており、経済面を重視し、限りある時間のなかで、パートという働き方を選択していると思われる（第2－（2）－27図）。

このように、女性の働き方は、結婚・出産・育児期といったそれぞれに直面した時期ごとに働き方の選択を迫られ、そのときの環境や周囲の理解・配慮にも大きく影響されているが、女性の働く意識が変化しているなかで、女性にとって柔軟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だと思われる。また、そのためには、家庭においても仕事と両立できるよう夫が家事や育児に協力していくことも必要であるが、既婚男性の3割以上の者が仕事・家族・プライベートの両立を希望していながら現実では半数以上の者が仕事を優

第2－（2）－25図 結婚・出産後も職場を辞めずに働ける会社だと思うかについての認識（労働時間別）

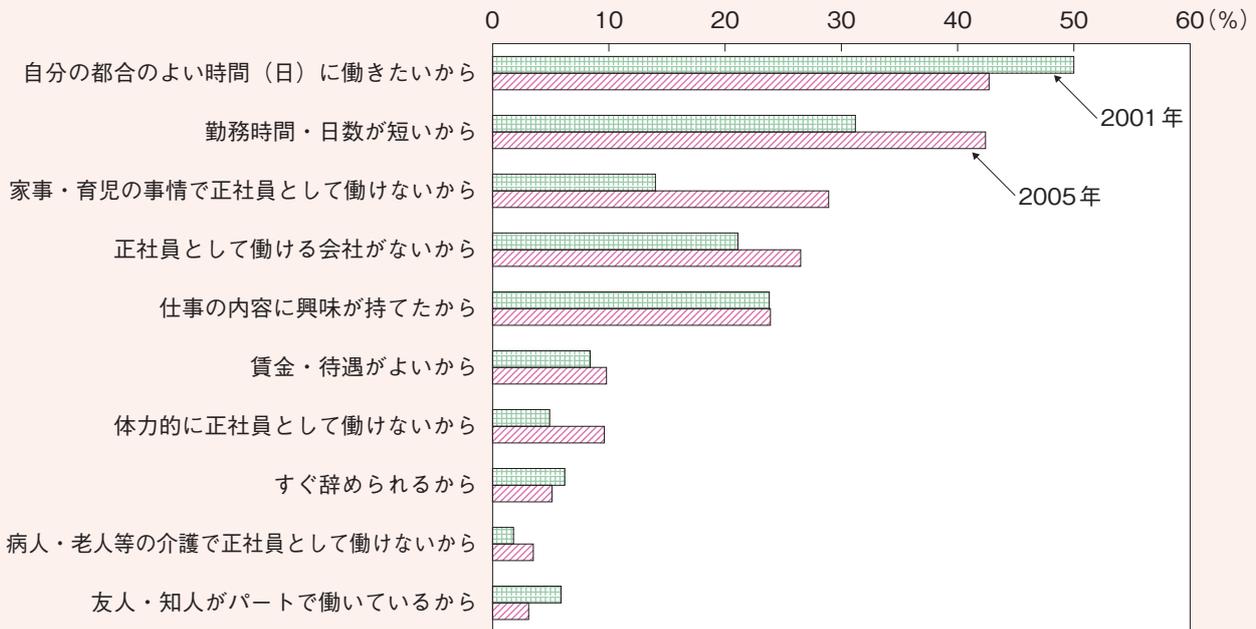


資料出所 （独）労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援に関わる調査」（2007年）

（注）1）無回答を除く。

2）1週間の平均労働時間別に聞いたもの。

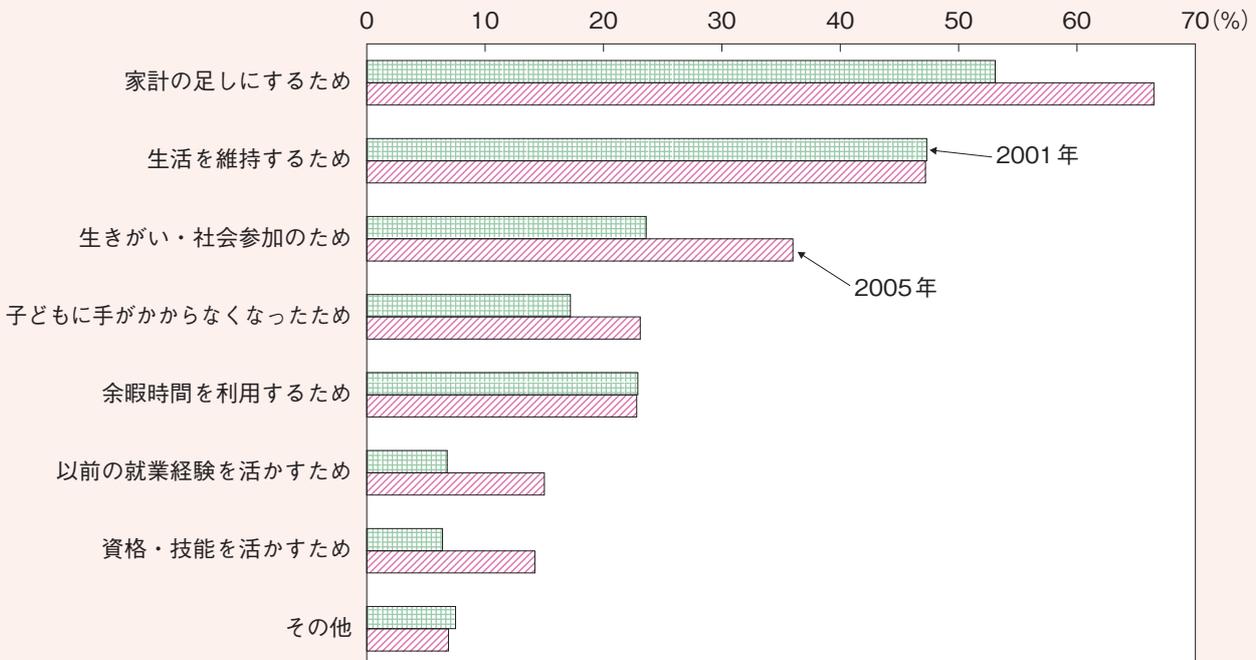
第2 - (2) - 26図 パートを選択した理由 (複数回答)



資料出所 (財) 21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」

(注) パートとは、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者をいう。

第2 - (2) - 27図 パートタイム労働者として働く理由 (複数回答)

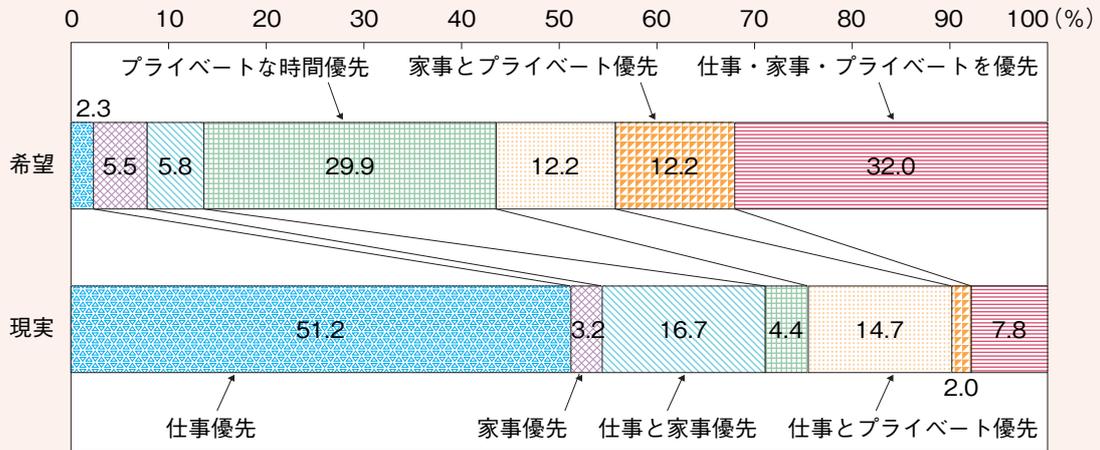


資料出所 (財) 21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」

(注) パートとは、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者をいう。

先せざるを得ない状況があり、男性も女性も仕事と生活の調和の取れた働き方ができる環境づくりが求められる（第2 - (2) - 28図）。

第2 - (2) - 28図 仕事と生活の調和に関わる希望と現実（男性・既婚有業者）



資料出所 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」(2006年)

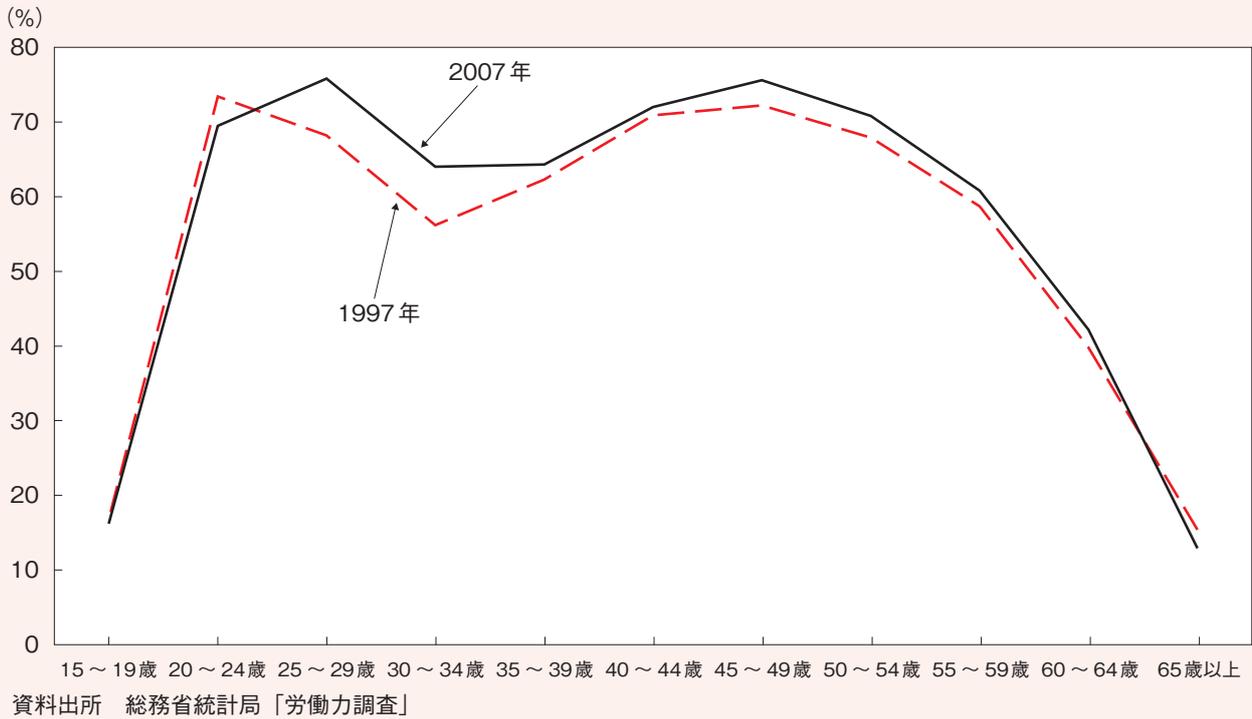
(注) 生活の中での、仕事・家事(育児)・プライベートな時間(趣味など)の優先度について、「現実」の優先度と、「希望」の優先度の質問に対し、本人の考えや現状に近いものを回答してもらったもの。

### (期待される就業促進策の強化)

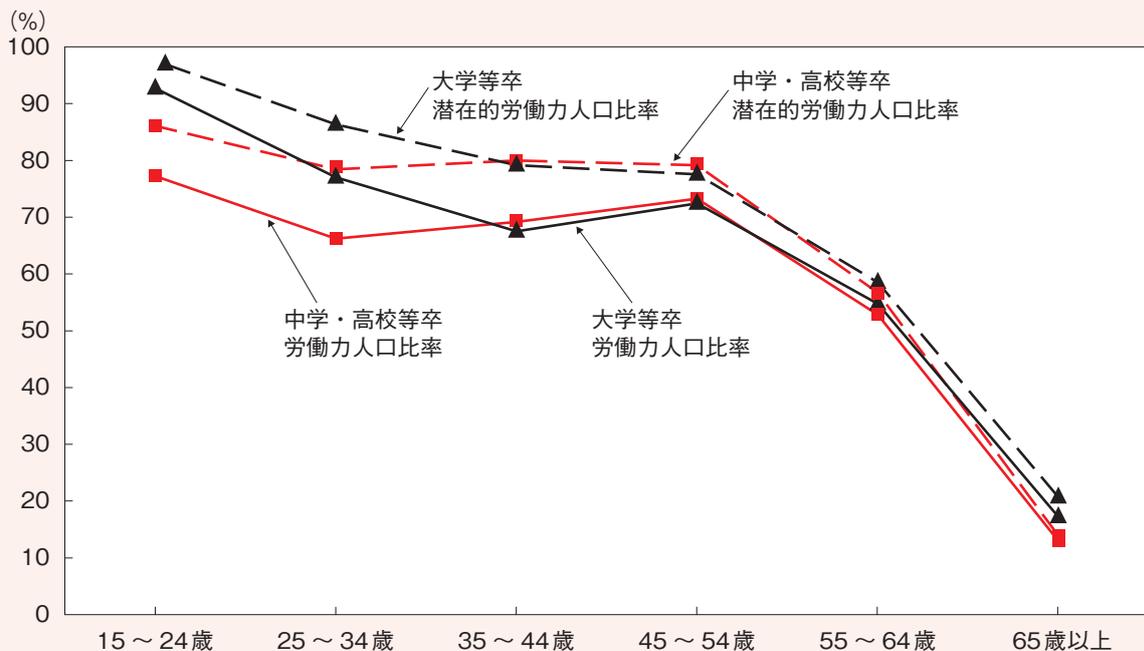
我が国の労働力人口は全体としては減少期に入っているが、女性については、労働力人口比率の向上を通じて今後も労働力供給が高まることが期待される。総務省統計局「労働力調査」により、女性の労働力人口比率を年齢階級別に1997年と比較すると、2007年の年齢階級別労働力人口比率は、25～29歳層と45～49歳層をピークとし、30～34歳層をボトムとしてM字カーブを描いている。20～24歳層と65歳以上では、その比率がやや低下したものの、その他の年齢階級では比率が高まっている。依然としてM字型カーブとなっているものの、25～29歳層、30～34歳層では比率が大きく上昇したため、M字型カーブは底上げされた形となっている（第2 - (2) - 29図）。

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事なく、非労働力人口のまままで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2 - (2) - 30図）。

第2 - (2) - 29図 年齢階級別女性労働力人口比率の推移



第2 - (2) - 30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。

### 3) 高齢層の意識と継続雇用

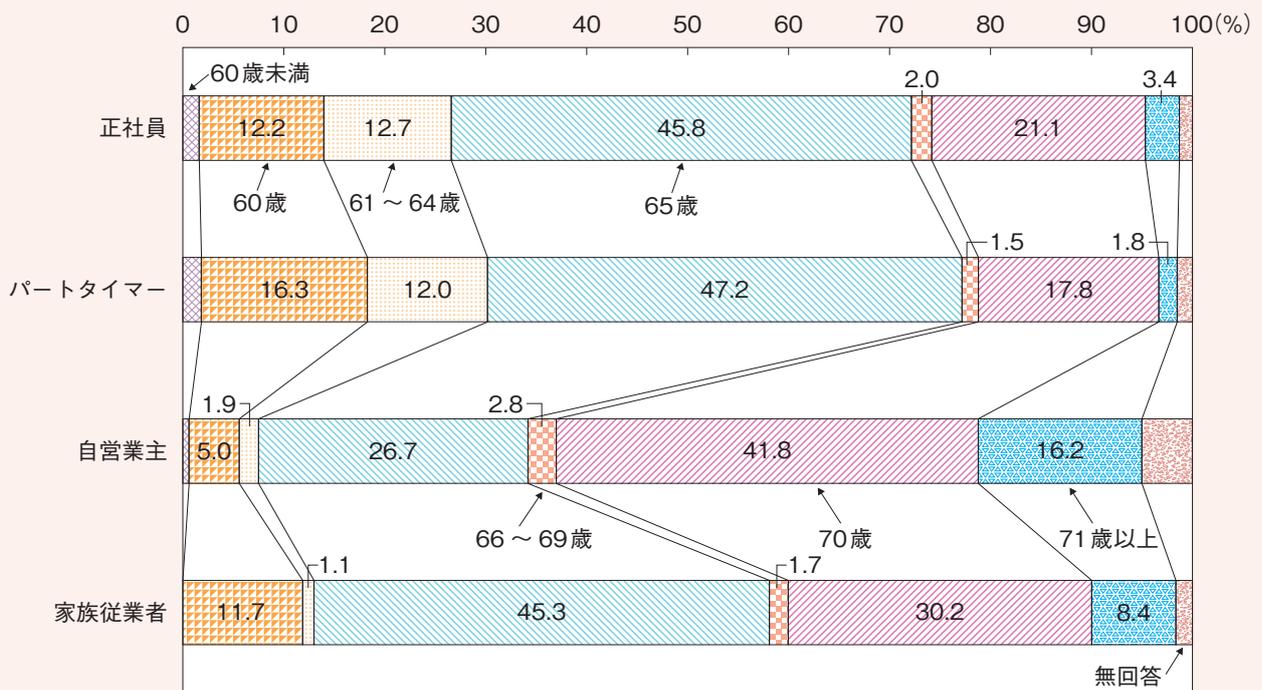
#### (65歳を境に大きく変化する就業継続の希望)

2007年にはいわゆる「団塊の世代」(1947~1949年生まれの者)の人々のうち年長のグループが60歳台に入った。人口の高齢化に伴い、労働力人口も高齢化しており、企業においても高齢者の有効な活用が課題となっている。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、高年齢者の勤労に関する意識はどのような状況にあるのか。(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』により、団塊の世代の人々が、何歳ぐらいまで所得を伴う仕事をしたいと考えているかを就業形態別にみると、「正社員」や「パートタイマー」という雇用で働く者では、65歳までとする者が多くなっており、一方、「自営業主」では70歳までとする者が多い(第2-(2)-31図)。

また、現在、正社員で働いている者が60歳以降の各年齢時において、どのような就業形態で働くことを希望するかをみると、65歳を境として希望する就業形態に大きく変化がみられる。正社員を希望する割合は65歳まで徐々に低下するが、66歳になると一気に低下し、契約社員や嘱託を希望する割合をみても正社員と同じように66歳で低下するが、その低下は相対的に小さい。一方、ボランティア活動や仕事や社会的活動はしないことを希望する割合は65歳まで徐々に増加し、66歳になると一気に増加するとともに、70歳以降になると仕事や社会的活動はしないことを希望する割合が最も高い(第2-(2)-32図)。

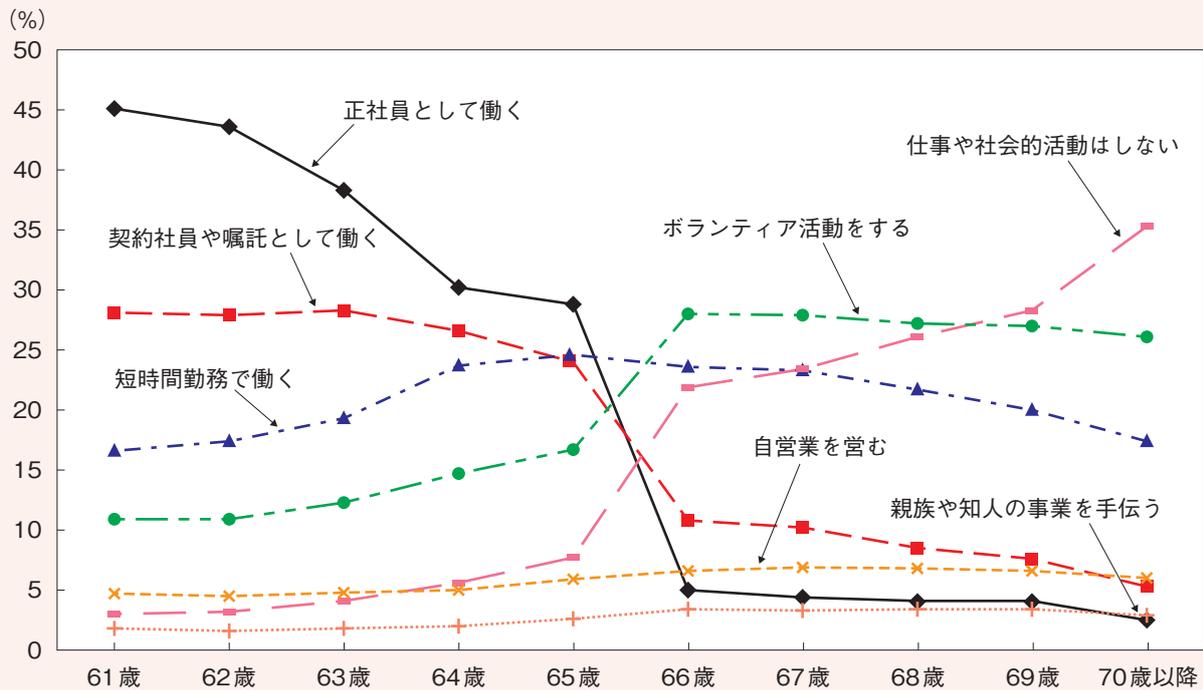
このように、就業希望の状況をみていくと、65歳までは就業を希望する者の割合が多い

第2-(2)-31図 「団塊の世代」が仕事をしたいと思う上限年齢



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)

第2 - (2) - 32図 各年齢時における希望就業形態



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)  
 (注) 現在正社員で働いている者を対象に聞いたもの。

が、65歳を過ぎるとボランティア活動などを希望する者が増え、70歳ぐらいになると完全引退を考えている者が多くなっている。

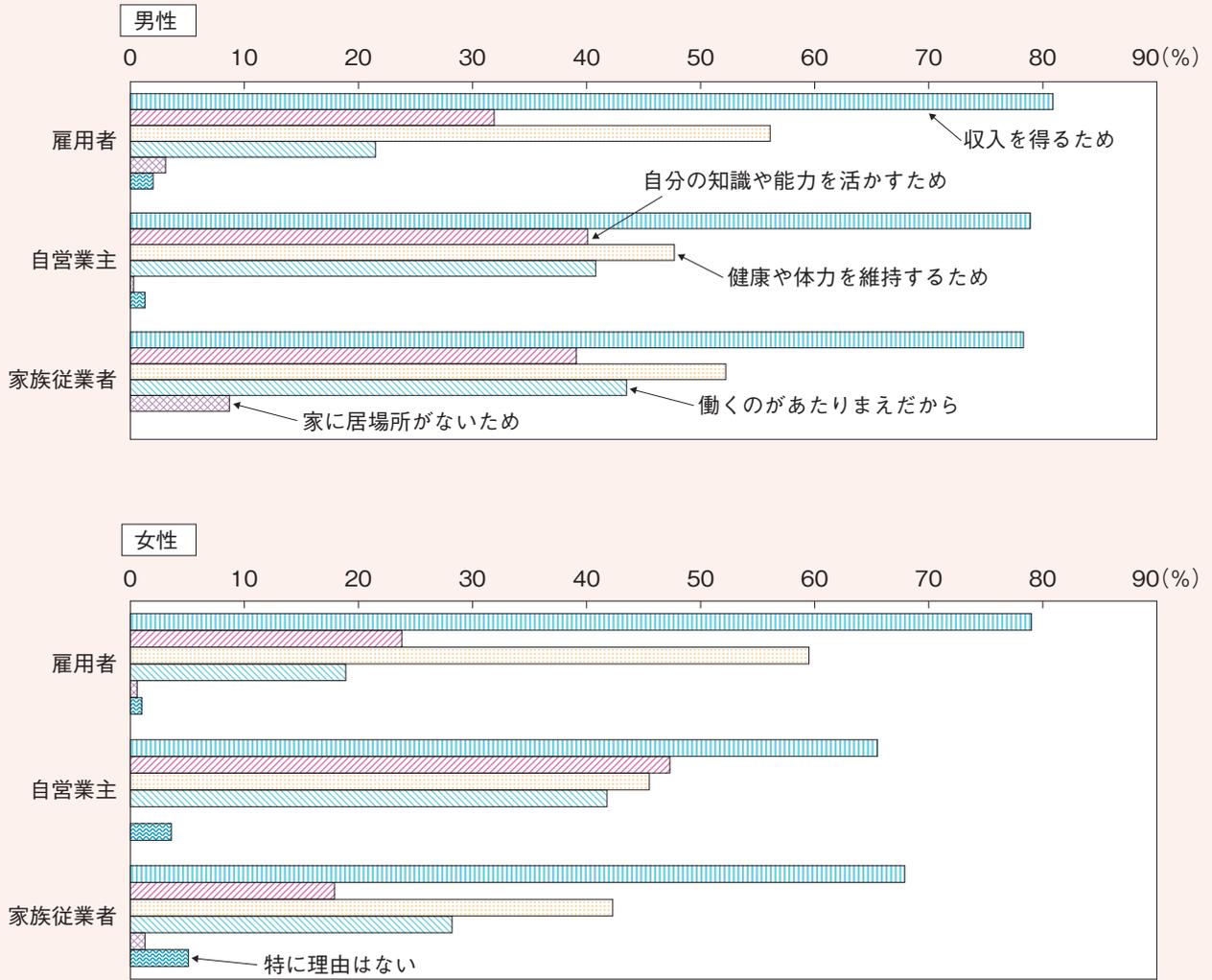
### (高齢層の就業動機と自己能力活用意識の高さ)

次に、60歳以降における就業の動機を、前出「『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査」によりみると、男女とも、どの就業形態においても「収入を得るため」という理由が多くなっている。雇用者と自営業主を比較すると、雇用者では「収入を得るため」や「健康や体力を維持するため」が多くなっている。一方、自営業主では「自分の知識や能力を活かすため」、「働くのがあたりまえだから」という理由も多くなっている。(第2 - (2) - 33図)。

60歳以降に仕事をする場合、これまでの仕事との類似性の視点からどのような仕事を希望するかを就業形態別にみると、各就業形態とも「これまでと同様の仕事」を希望する割合が高い。自営業主については、その割合が他の就業形態に比べて最も高く、60歳以降の就業動機である自己能力活用の意識の高さが表れていると思われる。他の項目では、正社員で「同様ではないがこれまでの知識や経験を活かせる仕事」という割合が高くなっており、他の就業形態に比べ正社員の希望には柔軟さがみられるが、60歳以降に仕事をする場合において異なった分野への仕事を希望する者は全体としては少ないといえる(第2 - (2) - 34図)。

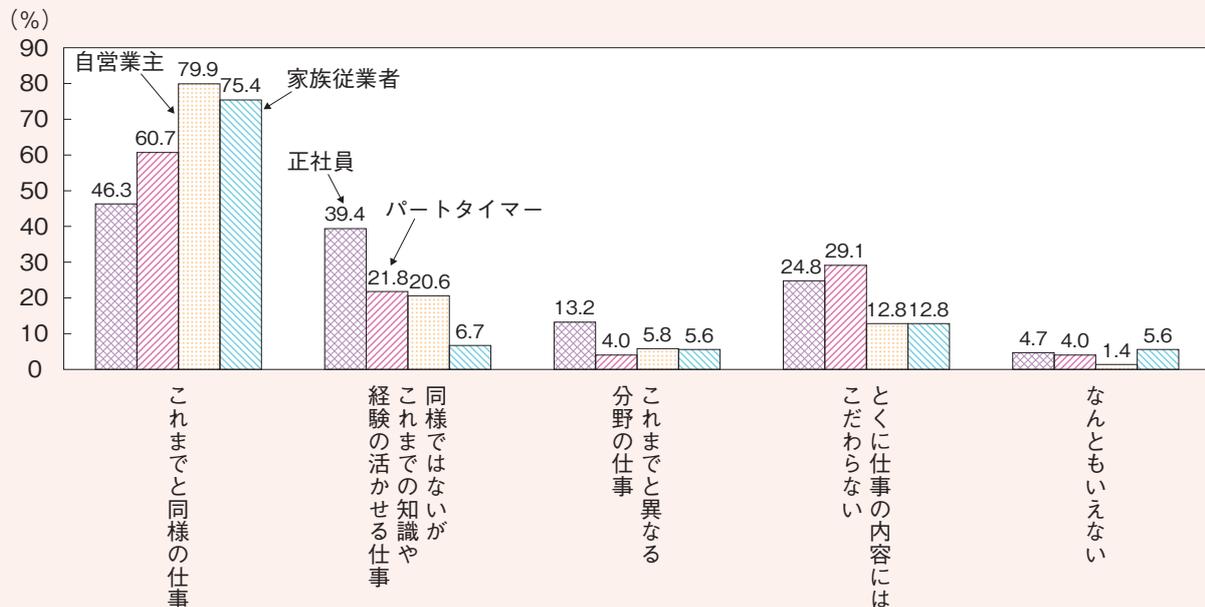
このように、高齢者の多くは、収入を得るために働きたいと考えているが、必ずしも、これまでと異なった分野での仕事は希望していないことがうかがえる。

第2 - (2) - 33図 60歳以降における就業動機（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)

第2 - (2) - 34図 60歳以降仕事をする場合のこれまでの仕事との類似性希望状況(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)

### (高い意欲を持った継続就業に向けて)

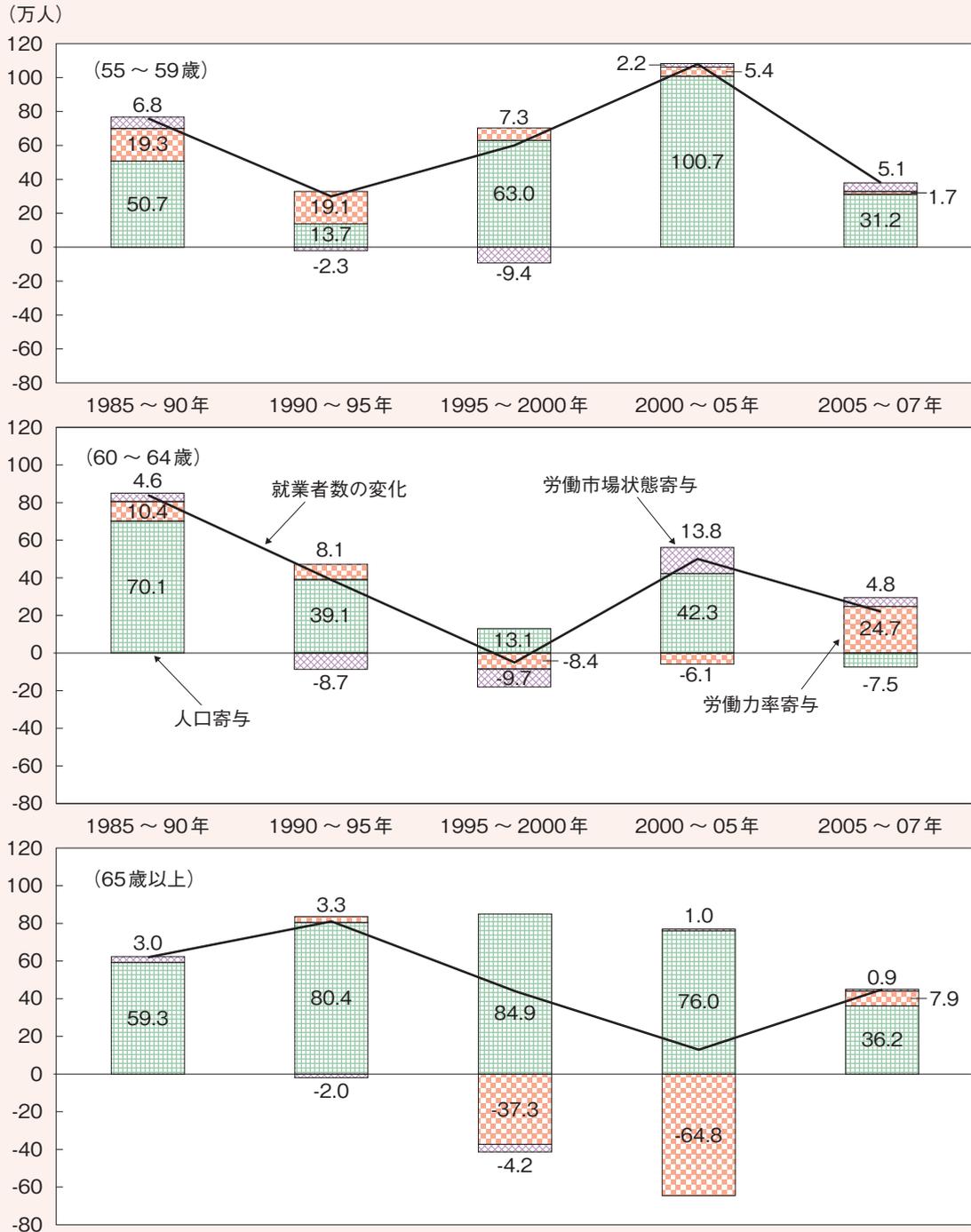
人口構造の高齢化を受け、65歳以上の高年齢就業者数は近年大きく増加している。これを、人口寄与、労働力率寄与、労働市場状態寄与に分けると、2000年～2005年に比べ2005年～2007年では労働力率寄与が増加に転じている。一方で、人口寄与は増加幅が縮小しているが、60～64歳層では今後、団塊の世代が60歳台前半層に多数含まれるようになるにつれ、増加していくものと考えられる(第2 - (2) - 35図)。

現在の職場での60歳以降の就業希望は、正社員よりもパートタイマーの方が希望する者の割合が高いものの、どちらも半数を超えている(付2 - (2) - 3表)。

就業継続のために必要な措置を、前出「『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査」により、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2 - (2) - 36図)。

所得を伴う就業が希望する年齢までできるかどうかについて本人の考えをみると、「実現できると思う」とする者は、雇用者よりも自営業主でかなり多くなっているものの、「条件さえ整えば実現できると思う」とする条件整備次第とする者の割合とあわせると、雇用者でも半数を超えており、就業の条件を整えることにより、高齢者が仕事をしたいと思う上限年齢までの就業の可能性は実現に近づくものと思われる(第2 - (2) - 37図)。

第2 - (2) - 35図 高齢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。

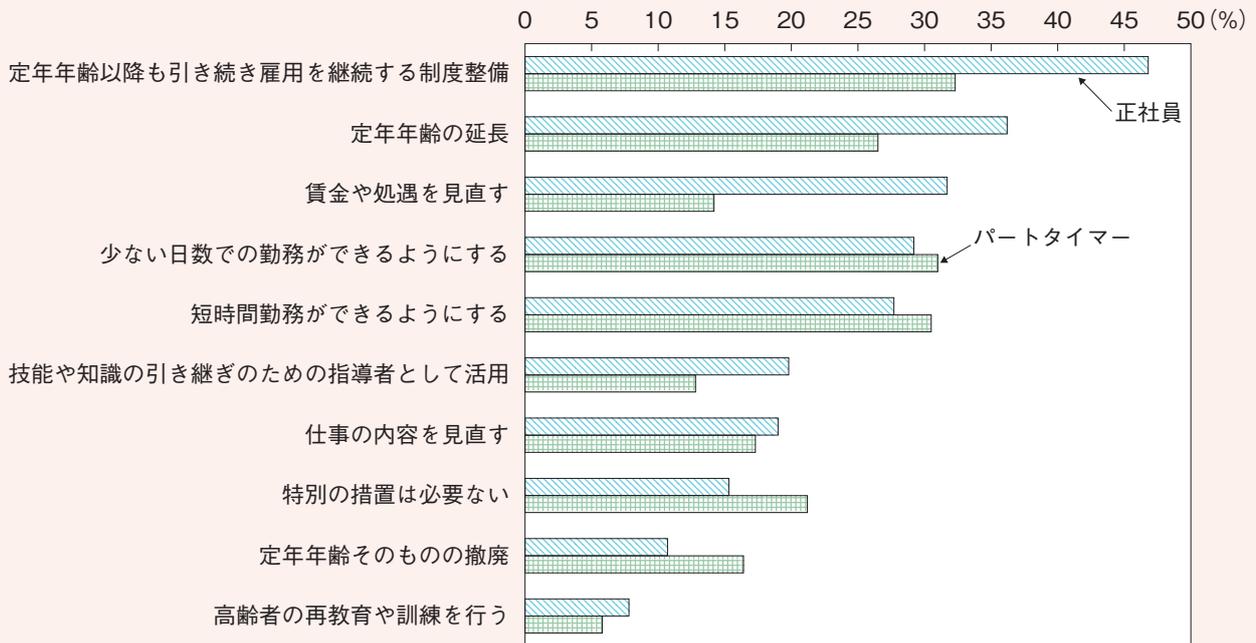
$$S = N \cdot r \cdot (1 - u) \text{ より}$$

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

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

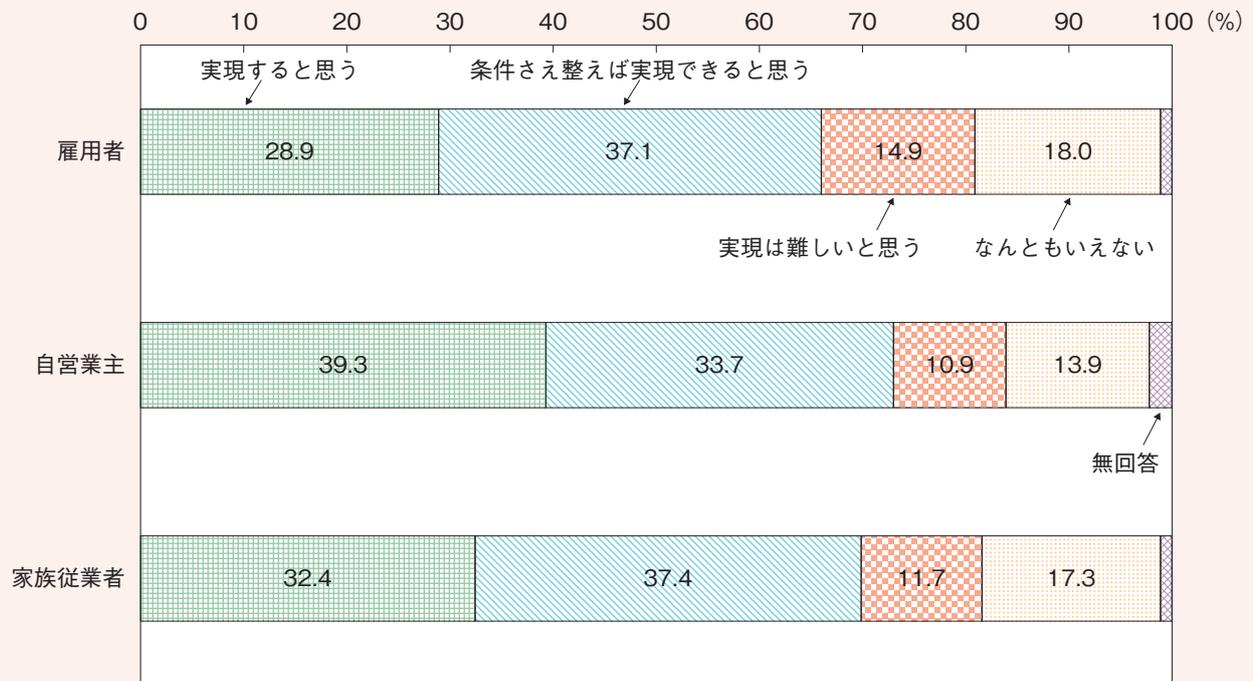
— : 当該年と比較年の平均 (例 : 2000～2005年の変化の場合、2000年と2005年の数値の平均)

第2 - (2) - 36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)

第2 - (2) - 37図 就業上限年齢の実現可能性の判断



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)

このように、高齢者層では、生活をしていくうえで、収入を得るためという経済的な動機が、就業意欲を高めている最大の要因となっているが、同時に、社会参加に対する意欲や就業を生き甲斐とする志向などの意識が高いことも注目される。また、女性の就業経歴は子育てによる就業中断が多いなど、男性と異なる傾向があることから、特に、この点について配慮した取り組みを行うことが求められる。今後の高齢者層の就業促進にあたっては、働く意欲を持った高齢者ができるだけ社会に参加することができ、高齢者の持っている能力を十分に引き出すことができるよう労働環境を整備していくことが重要である。

### 人口減少社会で期待される人々の高い就業意欲

人口減少社会に転じた我が国社会では、人々の積極的な就業参加を通じて、労働力供給の制約を乗り越え、持続的な経済成長を実現していくことが期待される。特に、我が国においては、女性や高齢者の就業意欲に応じていくことが課題となっており、様々な工夫を凝らした人事・労務施策の展開によって、企業経営の活性化を実現している事例もみられる。

#### 1 パートタイマーのやる気を引き出す就業制度（「ショートタイム社員」）

##### (1) 企業のプロフィール

長い歴史を持つ、老舗の洋菓子メーカーであり、全国各地に工場や店舗、レストラン・喫茶店を展開している。工場や店舗で製造や販売の業務に携わっている従業員の6割以上がパートタイマーであり、勤務時間が短いことによって就業が可能になった近隣の主婦などの就業参加を得て、早くからパートタイマーの活躍を推進してきた。

##### (2) 導入の経緯

パートタイマーの活躍の機会が広がるにつれ、次第に正社員に近い働きをするパートタイマーが増加してきたが、これに応じて待遇改善の取組も行われ、「エキスパート制」が導入された。エキスパート制は、パートタイマーの区分をグレード別にレギュラーパートとエキスパートに分け、レギュラーパートとして勤続3年を超えると、習熟度が高まったとして、エキスパートへ昇格できるようにしたもので、本人が申請し、評価シートに自己評価を記載して提出するとともに、上司の審査を経て昇格する仕組みとした。これによって、勤続年数の長いベテランに、できるだけ長く働いてもらえる処遇の改善に近づいた。「ショートタイム社員」制度は、このエキスパート制をもとに、正社員区分の一つとしてショートタイム社員を創設したものである。

##### (3) 取り組んでいる施策

ショートタイム社員制度は、優秀なパートタイマーの流出を防ぎ、人材確保を図るため、エキスパートの正社員化を進めようとするものである。エキスパート制と同様にパートタイマー勤続が3年を超えるなどの基準を満たした者は、審査や役員の最終確認のもとに、正社員としての「ショートタイム社員」に転換することができる。

ショートタイム社員は、フルタイム社員と仕事の内容は同じで、労働時間だけが短い正社員である。給与は、フルタイム社員の月給が時間割で支給され、労働時間は、事業所ごとに相談の上、フルタイム社員の年間所定内労働時間の半分以上の長さで設定することとし、一日の就労時間の短時間化、週就労日の短日化のいずれを選択することも可能である。また、ショートタイム社員とフルタイム社員は相互に転換可能で、育児のために一定期間だけショートタイム社員に転換することも可能である。

#### (4) 従業員の変化と評価

正社員化は、企業にとっては人件費増を伴うが、これらの人事・労務制度の改善によって優秀なパートタイマーが増加し、社員にも、能力開発に努めていこうという意識が浸透するという効果もある。また、人材の流出を防ぎ、優秀な人たちに長く働いてもらうという効果も現れ、企業経営の活性化にもつながっている。さらに、社員には、育児や介護などの中で、できるだけ自分なりの働きもしたいという、仕事と生活の調和の取れた働き方に対する希望があり、仕事と生活の調和の実現に役立つ多様な働き方の実現にも役立っていると評価することができる。

## 2 定年制を廃止し多様な就業ニーズに応える取組

### (1) 企業のプロフィール

建設機械、トラック、特殊車両等の部品を製造する製造企業であり、製造・組立メーカーのニーズをつかみ、創意工夫を凝らした、質の高い部品供給を目指している。また、その優れた実績により、「ものづくり企業」として高い信頼を獲得している。この「ものづくり企業」を支えているのは、高齢のベテラン技能者や技術者であり、若い従業員に技術・技能の継承を進めるとともに、ベテランにいつまでも働いてもらえる職場環境づくりに取り組んでいる。

### (2) 導入の経緯

部品製造の基幹的な技能分野である溶接やプレスは、産業界全体でも高齢化が進んでいる。将来の企業展望からすれば、技術・技能を支える若い従業員の採用と育成が重要であるが、新規学卒者の採用が困難であるとの現実もあり、当面は、現有のベテラン技能者・技術者に年齢にかかわらず、いつまでも働くことができる職場環境を整備し、あわせて、生産工程の見直しなども図り、OJTを通じて教育訓練、技術継承の機会を拡充するように取り組みはじめたものである。

### (3) 取り組んでいる施策

高齢技能者・技術者の高い技能・技術が社外流出しないよう定年制を廃止し、いつまでも働いてもらうことができる就業環境を整備するとともに、生産効率の向上に努め、熟練者の作業に余裕をもたせ、若い従業員への教育にあたらせている。60歳以降の従業員には、多様な生活ニーズに応えながら継続就業してもらえるように、フレ

キシブル勤務制度として、短時間勤務制度（1日3時間の勤務）、短日数勤務制度（週3日以上の子由な時間の設定による勤務）などを用意した。また、賃金制度については、定年制の廃止に伴い退職金制度を廃止し、月例給与に組み入れるとともに、賃金評価や処遇などでは、個別の評価を重視し、従業員のモチベーションアップに努めている。さらに、職場環境の改善、整備にも積極的に取り組んでいる。

#### （4）従業員の变化と評価

高齢層は、老齡厚生年金の受給などもあり、働き方や所得に対するニーズは多様であり、勤務する日数、時間の選択肢が広いことは、就業継続の支援制度としては有効であり、また、多様な働き方に応じて、賃金の個別評価を強めたことも、従業員のモチベーションアップにつながっている。今後は、新規学卒者の採用を進め、着実な技能の継承を図ることが課題である。