

LRC・03年度共同調査中間報告

若者はいま

- 新しいライフスタイルを求めて -

労働調査協議会

要 旨

調査の目的

仕事や生活に関する諸制度の見直し、その再構築が進められているなかで、勤労者、とりわけ若い人たちにとっては、親の世代とは異なった生活設計が求められている。

本共同調査は、生活設計を検討するための資料を得ることを目的として、若者のライフスタイルに関連した仕事や生活の現状、意見や評価、要望などを尋ねた。

調査実施の時期は2003年11月～2004年2月で、参加組合は14単産・単組の1万人である。今回報告する共同調査用サンプルは、民間・公務、年齢などを調整して抽出した5,165人である（なお、本報告は本年の秋を予定している）。

回答者のプロフィール

本調査の主たる対象者は、都市部に住む大企業で働く高学歴層のホワイトカラー層で、その多くは就職活動をし、本人が希望する勤務先に就職できた人たちである。親は団塊の世代とその前後の世代である。

1. 生活課題の所在

- 構造改革、リストラ下で、
働き方や暮らし方に強い不安 -

これからの生活設計に関連した課題への不安が顕在化している。特に、公的年金の制度維持不安は67%、本人収入のみでの生計維持不安については57%、雇用流動化での生活設計不安は53%の人があげている。また、私生活のなかで未婚者の2人に1人はパートナー探しに不安を感じており、カードやキャッシングの支払いに不安を感じている人は4人に1人で少なくない。

若者は「勤務先は従業員の雇用に責任がある」について、ほとんどの人が＜そう思う＞（91%）に回答している。同時に、「能力を身につけるのは個人の責任」（同：78%）と考えおり、「成果などで減給や降格もやむをえない」（同：68%）や「大胆な抜擢人事を行って欲しい」（同：69%）にみられるように「応能処遇」への期待が強い。

2. 職場の状況

- 若者は疲れている -

今回、調査の対象になった人はホワイトカラーが多いが、普段の仕事はチーム作業で、困ったときには上司や同僚の助けがある。孤立・無援で仕事をしているわけではない。

男性（民間・通常勤務とフレックス勤務のケース）は8時過ぎから仕事を始め、勤務先を出るのは7時半である。勤務時間は長く、いわゆる「9時5時」生活とはかけ離れている。職場にいた時間は11時間16分と長い。若者の即戦力化が影響している。

若者は日常の生活のなかで疲れ、不安やイライラ感、仕事や人間関係にストレスを感じている。そしてこのような生活が続くと「生活習慣病になる」不安は半数の人が、また「今の働き方が続くと病気になる」不安を4割の人が持っている。

このような不安がある反面、大卒以上の事務・営業系と技術系は、高卒技能系と比べ、雇用の安定よりはやりがい、新しい仕事へチャレンジしたい、好きな仕事のためなら労働時間が長くなっても仕方がないという考えの人が多く、職種により働き方についての考え方に違いがある。

「時間をかければ成果がでる」と考えている人は4割にとどまっている。応能処遇への強い期待のもとで、現実の人事評価に納得している人は4割弱、若者が人材として育てられていると実感できている人は3割台でしかない。

ただ、女性の活用については男性の肯定が四分の一と少ないのに対し、女性では4割を超えており、より好意的にみている人の多い点が注目される。

3. 仕事観

- 高い転職意識 -

今の勤務先での継続勤務を考えている人は6割、転職志向の人は2割弱である。このようななかで、大卒の26～27歳では「機会があれば転職したい」が33%、「将来は会社を起こしたい」が5～8%で、企業外を視野に入れた職業生活を考えている人が4割いる。

4. 夫婦の役割分担

- 母親世代が「自立」のため願った女性のフルタイム志向は4割にとどまる -

70年代の夫婦の関係は役割分業であった。稼ぎ手は夫、妻は専業主婦として家を守ることが期待された。この点について、男性は従来型の継続、しかし女性は従来型への「回帰」がみられる。

男性は妻に「家庭責任」を期待し、現実もそのようになっているし、そうなることを期待しているが、女性の場合、理想は夫婦ともフルタイム（43%）がトップとはいえ半数を切り、自分はパート（23%）や家事（13%）を合わせると4割に近づく。母親の世代で「自立」を目指した人たちにとって、フルタイムで働き続けることは重要な要件になっていたが、女性の職場での活用が進んでいる今日、娘の世代はそれに必ずしも執着していないようである。

現実（未婚者の場合は「なりそうな現実」をも含めて）は、生活水準は落とせないということもあってか、「夫婦ともフルタイム」（6割）が多い。女性で理想と現実との乖離が大きいことになる。

5. 親との関係

- 高い親との同居・近居率、
生活課題の共有・共助化が高まる。

男性・34歳以下の既婚者と結婚者の構成は半々、30代前半でみた未婚率は男性では3割強、女性では半数を超える。未婚者のうち7割以上が「結婚したい」と考えているが、(未婚)女性の30代前半では結婚にこだわらず「パートナーを持ちたい」人が増え四分の一を占める。

若者は親の世帯と近い距離で生活している。親との同居に近居を合わせると、男性の24歳以下では46%、20代後半では36%に減るが、30代前半になると46%へ再び増える。団塊の世代とその前後の世代は、勉学や職を求めて親元を離れた人たちであったが、(長男・長女の)今の若者は、親と生活圏をともにしている人たちが多いようである。親離れ・子離れの問題と子育てや介護など双方の生活課題を共有・共助する可能性が高い。

6. 子育て

- 子育ては楽しい -

欲しい子どもの数は、最も多いのは2人(62%)であるが3人(25%)も四分の一いる。子どものいる世帯に尋ねた子育て感は、子どもが幼少段階

という条件付とはいえ、<楽しい(楽しかった)>が9割を超えている。

7. 暮らしのなかでの家庭の位置

- 大切なのは職場と家庭、
自由時間とのバランス -

出世よりも家庭を大切にしたい人は8割、収入よりは自由時間を大切にしたい人も半数を超えている。職場と家庭、自由時間とのバランスが大切ということになる。そこで、両立支援策を尋ねたところ労働時間と休日・休暇、そして世帯の形成から子育て期が多いことが反映してか保育施設の拡充が念頭に置かれている。なお、収入と支出の双方を落としてでも自分らしい生活をしたいという、いわゆる「ダウンシフター」も5人に1人いる。

8. 若者の心情

- 大切なのは友達と居場所探し -

若者が重要と考えているのは、自分の目標を持つことであり、友人や知人、とりわけ、悩み事を相談できる人を持ち仕事関係以外の友人や知人をつくることである。また、仕事以外の豊かな教養の習得や自分の居場所探しが重視されている。これらに比べると、新しいことへの挑戦や社会貢献活動を最重視する人は少ない。

調査実施の概要

1. 調査の目的

21世紀に入り、経済のグローバル化と情報社会の一層の進展、高齢化と少子化の進行などのもとで、仕事や暮らしを取り巻く環境が様変わりし、また、勤労者の仕事や生活についての考え方も多様化・個性化が強まってきている。これらのことは、従来の諸制度の見直しやその再構築の必要性を高めており、勤労者、とりわけ若い人たちにとっては先輩世代の生活設計とは異なった、青年層の今後を見通した生活設計再構築の必要性を強めている。

本共同調査は、新しいライフスタイルの動向を正確に把握し、勤労者の生活設計の見直し・再構築に寄与する基礎的な資料を得ることを目的として実施した。

2. 設問の領域

設問の領域は、1. 入職時のミスマッチ、2. 仕事や職場の性格、3. 平日の生活時間、4. 自覚症状とストレス、5. 仕事や職業生活観、キャリア志向とキャリア開発、6. 世帯の状況と結婚観、子育て感、職場と家庭の両立支援策、7. 住まい観、8. 仕事や生活の不安、9. 自分探しと暮らしぶり、10. 収入、自由時間、消費との関係、などから構成されている。

3. 調査の対象

調査の対象は34歳以下である。調査票の配布に際しては、部門や都市部と地方部、男性と女性の構成などを配慮するよう依頼した。

4. 実施時期

2003年11月～2004年2月。

5. 参加組合

本調査に参加したのは、UIゼンセン同盟、電機連合、基幹労連、ゴム労連、JEC連合、化学総連、私鉄総連、運輸労連都連、サービス・流通連合、N T T労組、国公総連、全通、自治労、日教組の14単産・単組である。

6. 共同調査用サンプルの作成

本共同調査に参加した単産・単組で配布した調査票の総枚数は10,260枚、有効に回収されたのは7,952枚、このうち34歳以下は7,228枚(有効回収率は70.4%)であった。

共同調査用のサンプルは、34歳以下の調査票をもとにつぎのような手順で行ない、結果として5,165枚を抽出した(第1表)。

まず男性について、調査票を各年齢層(24歳以下、25 - 29歳、30 - 34歳)均等に割り振った組合(基幹労連、私鉄総連、全通)について、年齢間の調整を連合・02年連合生活実態調査の年齢別構成を参考にしながら構成比の大きい30代前半のサンプルを全て使うことを前提に24歳以下と20代後半のサンプリングを作成した。

民間の女性のサンプルは、全部使うこととした。

このような結果、民間のサンプルは3,874枚となった。そして、民間と公務の割合を75:25とし、公務の枚数(1,291枚)を抽出した。

7. 調査の担当

本調査の調査票の作成、調査の実施にあたっては、労調協企画委員、および企画員組合の若手組合役職員のご協力を得た。本中間報告は、事務局調査研究員が分担執筆し、労調協企画委員の確認のうえ報告するものである。

第1表 調査票の配布・回収、共同調査用のデータ数

	配布枚数	回収総枚数	34歳以下の回収枚数	使用枚数
総計	10,260	7,952	7,228	5,165
U I ゼンセン同盟	1,075	649	566	566
電機連合	600	522	475	475
基幹労連	800	789	764	436
ゴム連合	600	493	401	401
J E C 連合	600	475	465	465
化学総連	600	550	526	526
私鉄総連	600	308	296	189
運輸労連都連	600	364	176	176
サービス・流通連合	250	166	124	124
N T T 労組	625	549	516	516
国公総連	310	302	298	152
全通	900	806	800	208
自治労	1,900	1,385	1,268	648
日教組	800	594	553	283

・ 03年度労調協企画委員

連 合	総合企画局長	岡野 栄	本会事務局	白石 利政
電機連合	電機総研副所長	片岡 武夫	本会事務局	井出 久章
情報労連	N T T 労組企画部長	小林 良一	本会事務局	滝口 哲史
基幹労連	事務局次長	石塚 拓郎	本会事務局	西村 博史
全 通	全通総研事務局長	米田 勇逸		
自 治 労	企画局長	大塚 敏夫		

・ 中間報告の執筆分担

．生活の現状

- 1．当面している生活課題（加藤健志）
- 2．暮らしぶりー勤務日の生活時間（白石利政）
- 3．職場の現状（白石）
- 4．生活のなかで大切にしたいこと（小倉義和）

．新たなライフスタイルの検討に当たって

- 1．職場生活 - キャリアづくり（1）入職時の思い（小倉）（2）仕事観（加藤）（3）キャリア志向と自助努力（加藤）
- 2．家庭づくり（白石）
- 3．仕事と家庭とのバランス（白石）

. 生 活 の 現 状

1. 当面している生活課題

(1) 生活不安の現状

近年の労働者を取り巻く環境をみるうえでの一つのキーワードは「不安」であることは、昨今行なわれた調査などの結果をみるに疑いの余地はない。そして、この国民全体に広がる不安のなかで、若者においても例外なく「不安」は感じられている。連合で2年に一度実施されている生活実態調査の2002年の結果から「将来の備えと現在の生活」について聞いたものをみると、「先行きを考えて貯蓄」が男性の20代で5割、女性の20代では6割前後と多く、「先行きより現在生活を楽しむ」を大きく上回っており、20代においてもその不安の強さをうかがわせる結果となっている¹。荷宮（『若者はなぜ怒らなくなったのか』中公新書ラクレ、2003年）は団塊ジュニアである今の若者の特徴として「決まってしまったことは仕方ない」と考える投げやりな意識があることを指摘しているが、今の若者は「不満」であってもそれに反発することなく受け入れてしまう部分があるため、「不安」はさらに増大される可能性もある。まずは、若者における不安感の現状を確認してみたい。

本調査では若者の不安の現状についての19項目を、「強い不安を感じる」から「全く不安を感じない」までの4段階で尋ねた。結果をみるに先駆けて、これらを因子分析により4つの領域に分けた。領域はそれぞれ生活設計への不安、スキル形成への不安、私生活への不安、健康への不安と名付けている。ところで、この因子分析の中でも興味深い点がある。健康への不安のなかに「上司の期待についていけなくなる」がはいっていることである。現在の若年層が、上司に過度な期待を掛けられ、労働負荷が高まっていることがその背景にあるのではないだろうか。

それでは、それぞれの結果を - 1 図からみていく。まず、生活設計への不安のなかで最も多いのは「公的社会保障制度が維持できない」で、66.5%が不安としている。社会諸制度の再編が進むなかで、年金制度に対する不安がかなり大きいことがわかる。この他、「自分の収入では生計を維持できない」

（57.8%）と「雇用の流動化で生活設計が立たない」（52.8%）も半数以上が不安としている項目である。

つぎにスキル形成への不安をみると、「社外に通用する知識につながらない」で不安が54.9%と半数を超え、以下「将来のイメージが描けない」（51.9%）、「本当にやりたいことが見つけれない」（48.5%）が続いている。また、「仕事がキャリアアップにならない」（40.9%）や「技術の急速な変化についていけない」（40.5%）も4割を超える。仕事の先行きに不安なことで、若者が明確な将来像を描くことは難しくなっているのかもしれない。

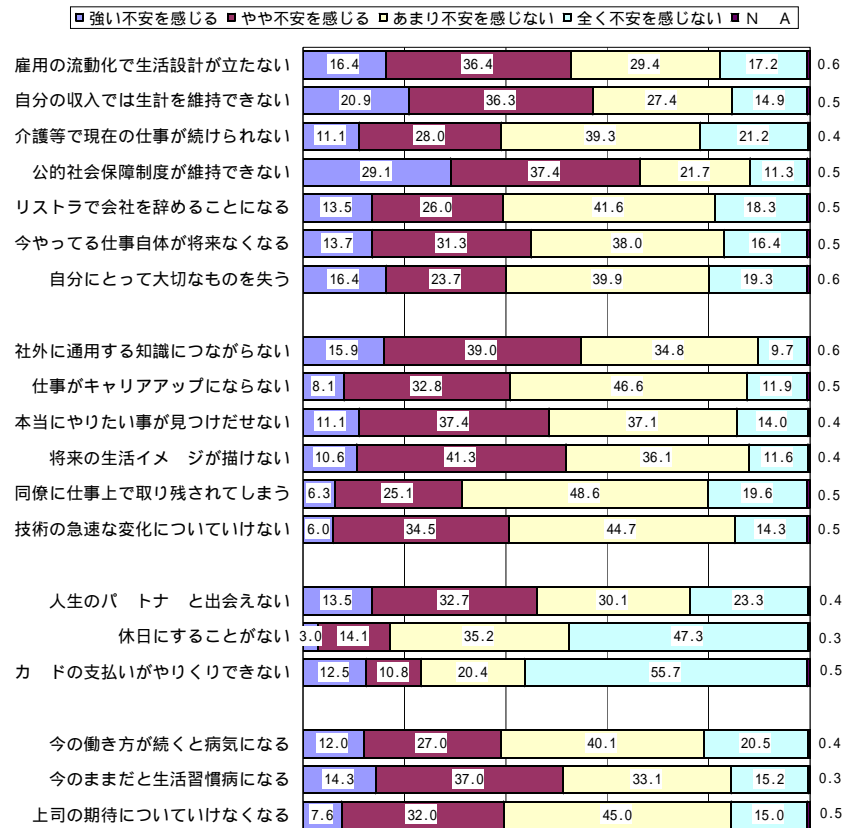
私生活への不安では、「人生のパートナーと出会えない」が46.2%（未婚者のみ）で、独身者で半数近くの人は結婚相手がみつからないことへの不安をもっている。また「カードの支払がやりくりできない」も23.3%と4人に1人が感じており少なくない。

健康への不安については、「今のままだと生活習慣病になる」が51.3%、「今の働き方が続くと病気になる」が39.0%と、若い層であっても健康に関する不安があることが分かる。

なお、これを因子得点の結果で層別にみたものが - 2 図である。同図から特徴としてみられるのは、24歳以下の最も若い層で生活設計への不安を感じている人がやや少ないこと、私生活への不安を感じている人が多いことである。これ以外の、性別や職種、民間・公務の違いはそれ程なく、不安感は層別の隔たりなく共通していることが分かる。

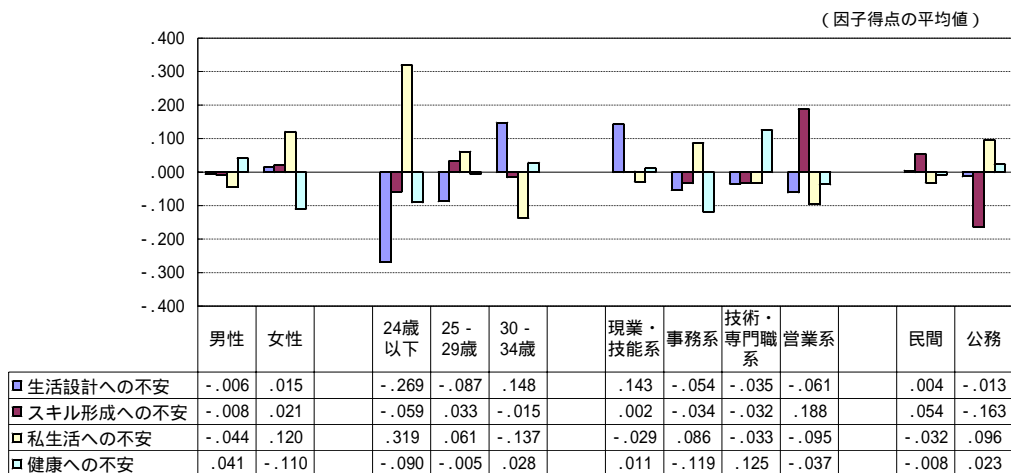
1. 詳しくは『連合政策資料 143』2003年を参照のこと。

- 1 図 将来の不安



「人生のパートナーと出会えない」については、未婚者（N=2,901）の数値である。

- 2 図 層別にみた将来の不安



N=5,030人。因子分析の類型寄与率は57.1%。回転はバリマックス。

このような将来的な不安は決して早急な問題として意識されているわけではないように思う。ただし、これらの将来にわたる不安感が、若者の生活に及ぼす影響は少なくない。消費性向や自己啓発などを含め、生き方そのものにまで波及してきている部分も

あるように思われるが、これらの関連については、いずれ検討していきたい。

(2) ストレスとその対処法

ストレスの自覚症状

現在、経済のグローバル化などによる企業間競争の激化、企業再編やリストラが広範囲に進行し、勤労者の処遇面でも成果主義や目標管理制度の導入などが進んでいる。このような労働者を取り巻く環境変化は、いずれもストレスやそれに関連した疾患の原因となりうるものである。昨年には、厚生労働省が「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」をホームページ上で公開したが、その関心の高さゆえか、回線がパンクするほどのアクセスがあったことは記憶に新しい²。企業においては、メンタルヘルスについての取り組みが急務となっており、電機連合のハートフルセンターに代表されるように組合でも、ストレス対策としてメンタルヘルスに力を入れている³。一般に、ストレスを強く感じる世代は、30代後半～40代といわれることが多い。ただし、労働者を取り巻く環境変化は、20代や30代前半の若年層にも当然影響しており、この中には強いストレスを感じている人も少なくないのではないだろうか。これを検証してみることが、ここでの第一の目的となる。

設問をみる前に、用意した15項目のうち、自覚症状の診断に利用される13項目を因子分析し、3つに領域分けした（累積寄与率は58.6%、回転はバリマックス法）。領域はそれぞれ疲れに関するもの、不安に関するもの、やる気・集中力に関するものに分かれている。

疲れに関するものについて「よくある」と「時々ある」を合わせた「ある」でみると、[以前と比べて疲れやすい](71.7%)が7割を超えて多く、「よくある」(24.8%)という人だけでも4人に1人いる（図3）。また、[起きた時ぐったりとした疲れを感じる](60.6%)で6割、[体の調子が悪い](53.8%)と[へとへとだ](50.6%)については半数が「ある」としている。

次に、不安に関するものでは、[イライラする](77.3%)という人が8割近くを占め、[不安だ](67.6%)と回答している人も7割弱と多い。その他[ゆううつだ](61.4%)が6割、[落ち着かない](52.1%)が半数である。

やる気・集中力に関するものは、[やる気が出ない](62.4%)という人が6割強に達しており、[集中できない](55.4%)、[間違いが多い](54.9%)ことも半数強の人が感じている。

ところで、これらを総括的にみることを目的とした2つの設問についてみると、[仕事や人間関係にストレスを感じる](65.8%)という人は3人に2人おり、仕事上でストレスを感じる人は多い。また、仕事上のストレスほどではないが、[仕事以外でストレスを感じる](41.4%)人も4割いる。ストレスの発生要因として仕事上の問題だけでなく、仕事以外のことが少なくない点は注目される。

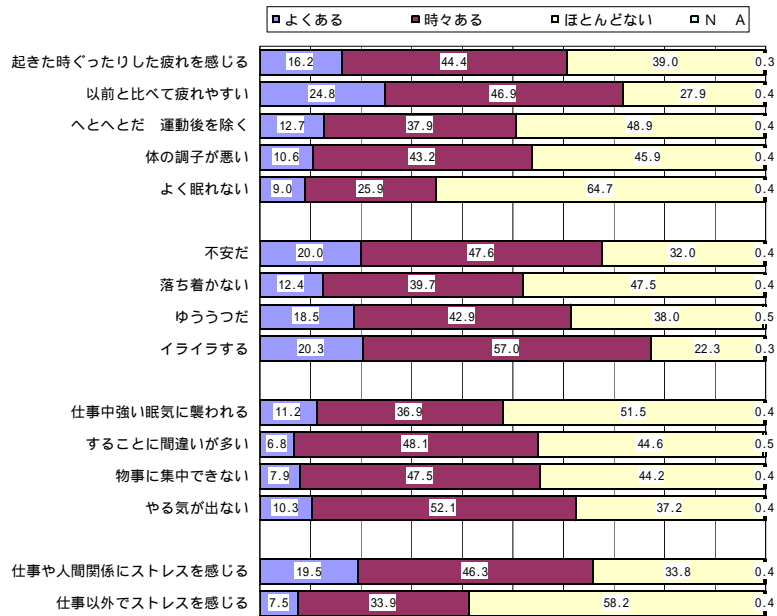
ここで、自覚症状の診断に利用される13項目について、厚生労働省の基準に従い「よくある」を3点、「時々ある」を1点、「ほとんどない」を0点として自覚症状の評価を出してみたものが、表1である。これによれば、自覚症状の高い「15点以上」が27.7%と、4人に1人かそれ以上いることが分かる。男女差はないが、年齢でみると女性の場合24歳以下の最も若い層で自覚症状が高い人が多く、3人に1人が「15点以上」である。また、民間の学歴・職種別にみると、男性では大卒・事務営業系、技術系と比べ高卒・現業系で自覚症状の高い人が多い。他方、女性では短大卒・事務営業系と比べて、大卒・技術系で自覚症状の高い人が多くなっている。

なお、同表から労働時間（ここでは労働関連時間を取り上げている）と自覚症状の関連をみると、労働時間の長い人ほど自覚症状が高くなる傾向が顕著にあらわれていることが分かる。長い労働時間が若年層のストレスを助長する結果となっているようである。

2．厚生労働省のHP（<http://www.mhlw.go.jp>）中央労働災害防止協会のHP（<http://www.jisha.or.jp>）からアクセス可能。

3．詳しくは『労働調査2002年11月・12月合併号（404号）』を参照のこと。

- 3 図 ストレスの自覚症状



- 1 表 自覚症状の4段階

	0 3 点	4 7 点	8 1 4 点	1 5 点 以上	計	中 央 値	平 均 値
						(点)	
総計	16.3	21.7	34.3	27.7	5105	10.0	11.2
男性計	16.9	21.9	33.4	27.8	3735	10.0	11.1
年齢別							
24歳以下	17.8	24.9	28.4	29.0	338	8.5	10.9
25 - 29歳	16.8	21.4	33.3	28.5	1482	10.0	11.3
30 - 34歳	16.9	21.8	34.3	27.0	1915	10.0	11.0
女性計	14.5	21.2	36.9	27.3	1368	10.0	11.3
年齢別							
24歳以下	16.2	19.9	31.7	32.1	271	10.0	11.5
25 - 29歳	14.0	21.0	37.0	28.1	644	10.0	11.6
30 - 34歳	14.3	22.3	40.0	23.4	453	10.0	10.8
民間計	16.5	21.7	34.6	27.1	3827	10.0	11.1
民間男性計	16.9	22.1	33.6	27.4	3020	10.0	11.1
職種別							
高卒・現業系	14.5	20.9	31.5	33.1	704	10.0	12.0
大卒・事務営業系	19.0	22.7	35.8	22.4	695	9.0	10.4
大卒・技術系	19.5	23.1	32.9	24.6	668	9.0	10.3
民間女性計	15.1	20.6	38.2	26.1	806	10.0	11.1
職種別							
短大卒・事務営業	19.2	23.2	36.9	20.7	203	9.0	9.9
大卒・事務営業系	18.5	16.9	41.5	23.1	130	10.0	10.9
大卒・技術系	14.7	23.2	31.6	30.5	95	10.0	11.4
公務計	15.5	21.7	33.6	29.3	1278	10.0	11.5
性別							
男性	16.9	21.4	32.4	29.2	715	10.0	11.3
女性	13.7	22.1	35.1	29.2	562	10.0	11.6
労働関連時間別							
9時間 - 10時間未満	18.6	23.2	32.8	25.4	354	9.0	10.5
10時間 - 11時間未満	17.8	22.4	37.1	22.7	859	9.0	10.3
11時間 - 12時間未満	18.9	23.6	33.4	24.1	1007	9.0	10.5
12時間 - 13時間未満	18.5	21.8	34.8	24.9	908	9.0	10.6
13時間 - 14時間未満	15.7	21.7	34.3	28.3	752	10.0	11.3
14時間 - 15時間未満	11.2	20.2	29.1	39.5	446	12.0	13.2
15時間以上	9.1	14.2	36.9	39.8	352	12.0	13.8

濃い網かけ数字は総計との差が15ポイント以上多いことを示す

薄い網かけ数字は総計との差が5ポイント以上多いことを示す

下線数字は総計との差が5ポイント以上少ないことを示す

ストレスへの対処法

若年層でもストレスを感じる人が少なくないことのもう一つの要因として、ストレスへの対処がうまく出来ていないこともあるのではないだろうか。ここでは、ストレスがたまっていると感じるときの対処法を11項目の中からいくつかでも選んでもらった結果をみている。なお、結果をより分かりやすくするために、因子分析を行ない設問を要約している（累積寄与率は52.3%、回転はバリマックス法）。第1領域は発散型の対処法、第2領域は休養型の対処法であるといえそうで、この他「ペットと遊んだり世話をしたりする」と「医師やカウンセラー等専門家に相談」がそれぞれ独立した形で分かれている。

では、- 2表からそれぞれの結果をみている。まず、発散型の対処法で多いのは、[家族・友人・恋人等と会ったり話す] (62.4%) で6割がこれを挙げている。以下 [酒を飲む・好きなものを食べる] (49.4%) を半数が、[スポーツやカラオケで発散する] (34.1%) を3人に1人が挙げている。なお、もう一つの対人関係要素である [上司や同僚に話を聞いてもらう] (18.4%) を挙げる人は5人に1人くらいである。

休養型の対処法では、[趣味や好きなことをする時間をもつ] (57.2%) が6割と多く、[のんびりと休養する・休暇をとる] (49.0%) も半数が挙げている。

なお、[ペットと遊んだり世話をしたりする] (7.5%) ことを対処法と考える人は1割弱にとどまり、[医師やカウンセラー等専門家に相談] (0.9%) を挙げた人はほとんどいなかった。

ところで、この対処法においては、男女での差が大きく、発散型の対処では [家族・友人・恋人等と会ったり話す] [上司や同僚に話を聞いてもらう] で、休養型の対処では [のんびりと休養する] [音楽や絵画鑑賞したり自然に触れる] で女性が男性を上回っている点が目立つ。すなわち、男性より女性の方がストレスへの対処に関して多様な手段を持っていることが分かる。また、年齢での違いをみると、[スポーツやカラオケで発散する] が男女とも若い層ほど対処法として挙げられている。なお、前項で自覚症状の高い人が多かった男性の高卒・現業系では、[趣味や好きなことをする時間をもつ] がやや多いものの、[家族・友人・恋人等と会ったり話す] が他と比べて少ない。

- 2表 ストレスの対処法（複数選択）

	等家 と族 ・会 ・友 ・話 ・人 ・話 ・人	上 司 や 同 僚 に 話 を 聞 い て ら う	も 酒 を 飲 む ・ 好 き な も の を 食 べ る	ケ ス で ボ ウ ヤ ー を し る	を す 味 や 好 き な も の を 食 べ る	の ん び り と 休 養 す る	た 音 楽 や 絵 画 鑑 賞 し る	世 話 を し た 遊 ん だ り す る	医 師 や カ ウ ン セ ラ ー 等 専 門 家 に 相 談 す る	そ の 他	特 に 何 も し な い	N A	計
総計	62.4	18.4	49.4	34.1	57.2	49.0	18.1	7.5	0.9	2.6	3.9	0.9	5165
男性計	55.3	16.2	48.4	36.1	59.5	46.5	16.1	5.5	0.7	2.3	4.5	1.2	3775
年齢別													
24歳以下	63.8	15.9	42.9	49.1	67.6	47.4	18.2	5.9	...	1.2	5.0	1.5	340
25 - 29歳	57.5	15.8	50.2	39.2	59.1	47.5	18.8	5.5	0.5	2.1	4.1	1.5	1502
30 - 34歳	52.0	16.5	48.0	31.4	58.4	45.6	13.6	5.5	1.0	2.6	4.8	0.9	1933
女性計	81.6	24.3	52.2	28.8	51.0	55.8	23.6	12.8	1.2	3.5	2.2	0.3	1388
年齢別													
24歳以下	87.2	22.6	51.5	40.5	51.5	56.6	23.7	11.3	1.1	1.1	0.4	0.4	274
25 - 29歳	83.3	22.4	52.0	28.5	50.9	58.0	23.2	13.0	1.1	4.6	2.9	0.3	652
30 - 34歳	76.6	27.9	52.8	22.3	50.9	52.2	24.0	13.2	1.3	3.5	2.4	0.2	462
民間計	60.6	17.3	49.5	34.8	56.8	48.0	17.0	6.9	0.9	2.7	3.9	1.0	3874
民間男性計	54.8	15.5	48.4	35.6	58.8	45.9	15.5	5.3	0.9	2.3	4.4	1.1	3052
職種別													
高卒・現業系	49.9	17.4	48.7	33.3	62.5	45.9	9.9	7.8	0.3	2.5	5.2	1.7	714
大卒・事務営業系	62.2	16.6	50.2	36.1	54.9	46.4	17.2	4.6	0.7	2.1	3.4	0.9	699
大卒・技術系	58.2	13.8	49.0	38.5	55.1	51.3	20.7	5.1	1.2	1.9	3.9	0.3	673
民間女性計	82.1	23.9	53.6	31.9	49.6	55.8	22.5	12.9	1.2	3.9	1.8	0.2	821
職種別													
短大卒・事務営業系	82.1	20.3	55.6	33.8	45.9	56.0	26.6	12.1	1.0	4.3	1.4	...	207
大卒・事務営業系	82.6	23.5	61.4	37.1	50.0	62.1	26.5	14.4	0.8	4.5	1.5	...	132
大卒・技術系	78.1	19.8	51.0	28.1	51.0	55.2	26.0	14.6	2.1	2.1	2.1	...	96
公務計	67.6	21.5	49.2	32.1	58.2	52.0	21.5	9.2	0.6	2.6	4.0	0.9	1291
性別													
男性	57.1	18.9	48.4	38.2	62.4	49.1	18.7	6.6	0.3	2.2	5.0	1.2	723
女性	81.5	24.9	50.1	24.3	53.1	55.7	25.0	12.5	1.1	3.0	2.8	0.4	567

濃い網かけ数字は総計との差が15ポイント以上多いことを示す

薄い網かけ数字は総計との差が5ポイント以上多いことを示す

下線数字は総計との差が5ポイント以上少ないことを示す

丸文字は比率の順位

2. 暮らしぶり - 勤務日の生活時間

わが国の年間総実労働時間はこの間、着実に減少し2002年には1,837時間(事業所規模30人以上)となった。しかし、1980年代は500人以上規模事業所の方が他の規模より短い傾向にあったが1990年代の半ば以降は逆転し長くなっている。また連合の労働時間調査では、常昼勤労働者の年間総労働時間は、1989年の2120時間が1993年には1980時間で2000時間を切り、1998年から2001年は1950時間前後で推移したが、直近の2002年は所定外労働時間の増と年次有給休暇の取得減が重なり1996時間へと伸びている。このように年間総労働時間は減少傾向にあったものの、ここにきて足踏み状態となり、大規模事業所での労働時間の伸びがそれを上回るといふ逆転現象が現れている。

この労働時間についてもう一つ注目されている動きは、事業の再構築や働き方の変化の影響もあって、働き盛りの層が中高年層から若い人にシフトしているのではないかということである。若者の、とりわけ正規従業員への就職の困難が課題になっている反面、就職した若者の「働き過ぎ」が問題になっている。このようなことを念頭に置いて、勤務日の生活時間を尋ねた。

男性・通常勤務またはフレックス勤務で働いている人の勤務日の過ごし方はつぎの通りである。

起床時刻は、6時半過ぎ、朝食や身の周りのことを済ませて家を出るのは7時半、勤務先へ着くのは8時15分、仕事のあと勤務先を出るのは19時半、そして帰宅は20時半前である。床に着くのは日付の変わる0時である(図表省略)。

このような結果、通勤時間は往復で1時間34分、勤務先にいた時間(在勤務先時間)は11時間16分、両者を併せた労働関連時間は12時間51分となる。また、帰宅後の自由時間は3時間42分であり、睡眠時間は6時間37分、ということもわかる。

在勤務先時間については、つぎのような結果が注目される。

民間の場合、男性に比べ女性は約1時間10分短い。これに対し、公務の場合は男女とも9時間40分台で差はない。

この時間が最も長いのは、民間・男性の技術・専門職で約11時間半を職場で過ごしている。これに民間・男性の営業系と事務系が続いているが、いずれも11時間を超えている。

女性では民間の技術・専門職系と営業系が10時間半で長い(第 - 3 表)。

第 - 3 表 勤務日の生活時間

		(通常勤務とフレックス勤務)						
		N=	時行 間・ 通 勤 (分)	時帰 間・ 通 勤 (分)	時在 間勤 務先 (時分)	時労 間働 働 連 (分)	自帰 由宅 時後 間の 時間	睡 眠 時 間
総計		3,710	43.7	51.1	10:42	12:17	4:07	6:40
男性計		2,694	43.9	49.9	11:00	12:34	3:56	6:40
女性計		1,015	43.2	54.3	9:55	11:33	4:35	6:41
民間	計	2,207	44.8	50.6	11:16	12:51	3:42	6:37
	男性							
	現業・技能系	398	38.5	46.7	10:51	12:16	4:10	6:48
	事務系	492	49.4	55.3	11:08	12:53	3:38	6:38
	技術・専門職系	881	40.9	45.2	11:29	12:55	3:39	6:36
	営業系	86	56.0	63.1	11:16	13:15	3:22	6:29
	女性							
	計	657	45.9	56.5	10:03	11:46	4:29	6:35
	現業・技能系	36	35.6	40.7	9:54	11:10	5:03	6:42
	事務系	369	46.4	58.4	9:48	11:32	4:39	6:36
公務	男性							
	現業・技能系	108	38.3	43.8	9:30	10:52	5:34	6:44
	事務系	336	40.0	47.0	9:55	11:22	4:48	6:51
	女性							
	計	358	38.1	50.2	9:41	11:09	4:47	6:52
	現業・技能系	60	28.8	37.4	9:50	10:56	4:59	6:53
	事務系	231	41.6	54.9	9:38	11:15	4:43	6:50

ところで、この在勤務先時間は年齢間、企業規模間でどのような特徴が表われているのであろうか（第 - 4 表）。年齢間の結果を24歳以下、20代後半、30代前半の三階層でみると、男性の場合は高卒・現業・技能系は中堅層に差しかかる30代前半で、男性・大卒以上事務・営業系と男性・大卒以上技術・専門職系は入職間もない25歳前後で長くなっている。現業・技能系の結果には年齢があがるに伴い直接業務以外の間接・付帯業務が増え、結果として職場にいる時間が長くなることが考えられるが、非現業・技能系の結果は新入社員教育や導入教育修了後、第一線に「投入」され即戦力として期待され、結果としてこの時間が長くなっていることを想起させる。また、女性の事務営業職では20代の在勤務先時間10時間が30代前半層になると約15分減少しているが、これには既婚者の結果が影響してい

るようである（未婚は9時間54分、既婚は9時間32分）。

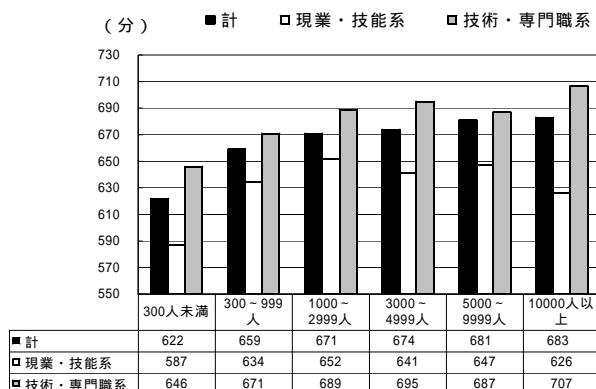
企業規模間における労働時間の最近の動きは、労働時間を在勤務先時間に置き換えてみると、本調査でも確認できそうである。民間・男性・製造業の金属と化学部門の企業規模の結果をみると、300人未満の10時間22分が、企業規模が大きくなるにつれ微増し、5,000人以上では約11時間20分となっている。

同時にこの結果には留意すべき点が含まれている。それは、職種による違いで現業・技能系では企業規模が大きくなるとこの時間は短くなる傾向をみせているが、企業規模が大きくなるにつれ長くなるのは、非現業・技能系、とりわけ技術・専門職系の長さによって押し上げられているからである。

第 - 4 表 在勤務先時間

	（民間）		
	男性	女性	
	務能高 系卒 ・現 通業 常・ 勤技	勤か系事 務フ・務 レ通・ ツ常・ ツ常・ ク勤業 ス務	
計	10 : 44	10 : 17	10 : 47
24歳以下	10 : 37	11 : 30	11 : 40
25～29歳	10 : 31	11 : 07	11 : 54
30～34歳	10 : 53	11 : 23	11 : 40

（民間・男性・製造業・金属と化学）



3．職場の現状

本調査の対象となった人たちは、大卒以上が約半数、職種の構成では現業・技能系は約2割にとどまり、事務系と技術・専門職系がともに3割、残りは営業系の1割などである。勤務先の従業員規模は1,000人以上で7割を超えており、居住地は首都圏（3割強）京阪神

圏（2割弱）、中京圏（1割）、その他の政令都市（1割）の大都市で7割を占める。従って、本調査の主たる対象は、都市部に住む大企業で働く高学歴層のホワイトカラー層、ということになる。

このような人たちの職場はどのようなになっているのであろうか。13項目を挙げ、それぞれについて5段階で評価してもらった。これらの項目は、回答者の意向

に沿って要約すると、仕事の内容、仕事の「給付」条件、女性の活用、働き方の変化といった、四つに領域に括られる（要約には因子分析を利用。累積寄与率は54%。回転はバリマックス法）。主な結果について、それぞれの領域ごとにその特徴を整理するとつぎのようになる。

仕事の内容

この領域には、仕事の目標、評価、および権限に関連した設問が集まっている（第 - 4 図）。

「仕事の目標が明確にされている」の肯定は6割を占めている。「仕事の意味や社会的役割の実感」および「仕事を通しての能力発揮」も半数を超えている。しかし、「業務・作業管理上の権限付与」については4割にとどまっており、勤務時間は長いものの、仕事上、揮える権限については不充足感が伴っている。

もうひとつの設問、「時間をかければよい仕上がりや成果につながる」の結果については、肯定：「どちらともいえない」：否定 が41.7%：34.1%：23.8%となっている。肯定 が多いとはいえ半数を大きく下回っており、この点についての評価は割れている。ここでは、「時間をかければ、仕事の仕上がりや成果につながる」の 肯定 は4割で半数を大きく下回っている点に注目しておきたい。

仕事の給付条件

自分の仕事について、大半の人は「チーム作業」であることを 肯定（8割）し、「仕事で困った時には同僚・上司の助けしてくれる」（6割）と回答している。このような結果から、高学歴のホワイトカラー主体の職場とはいえ、作業はチームで動いており、作業集団のなかには「助け合い機能」が働いていることがわかる。少なくとも、単独・孤立、無援で、

作業に没入している訳ではない。

人材育成と成果や業績評価については評価が割れている。「若い人は人材として育てられている」を 肯定：「どちらともいえない」：否定 でみると、35.4%：36.5%：27.6%となり、「成果や業績の評価は適切である」は、同じく38.1%：43.4%：17.8%となる。人材育成と成果や業績評価については評価が分岐している。なお、人材として育てられていることを実感できている人は3割台、現実の人事評価に納得している人は4割弱と、ともに少ない。

女性の活用

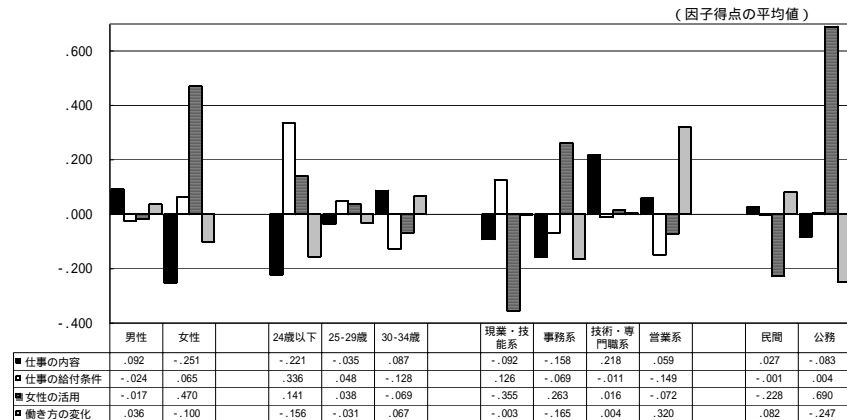
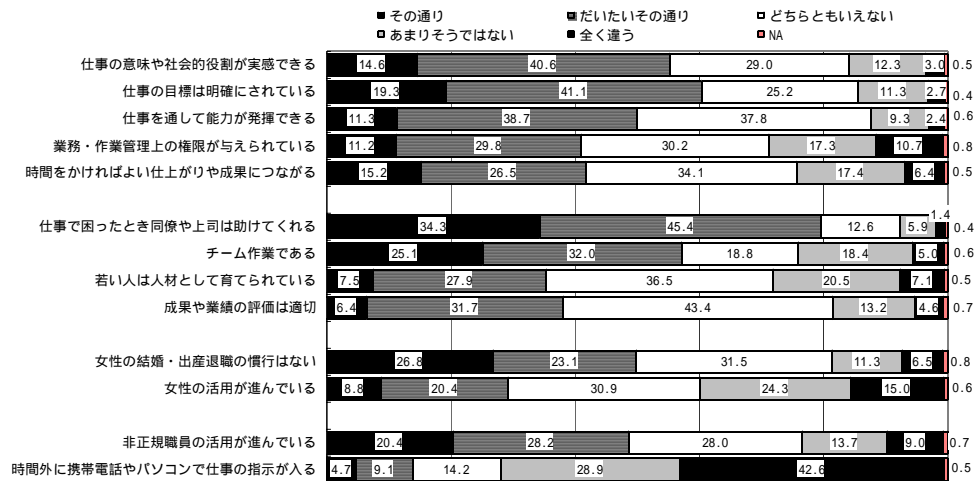
「女性の結婚・出産退職の慣行はない」については半数の人が肯定している。「女性の活用が進んでいる」は肯定：「どちらともいえない」：否定が29.2%：30.9%：39.3%で回答が三つに割れている。「寿退社」は少なくなっているものの女性の活用については今のところ共通の見方が形成されていない。

働き方の変化

「非正規職員の活用が進んでいる」の 肯定 は半数を占め、「どちらともいえない」（3割）や 否定（2割強）との差は明白である。また「時間外に携帯電話やパソコンで仕事の指示が入る」の肯定は1割強である。ただし、男性の営業系では3割にもなっている。IT技術の発展が、働き方に着実に影響を及ぼしつつある。

以上のような結果に、仕事の内容については女性で不満の強いこと、仕事の給付条件については24歳以下の若い人で満足の強いこと、女性の活用については女性、事務系、公務で満足の強いこと、また働き方の変化については営業系で肯定する人が増えていることを、付け加えておきたい（第1 - 4 図）。

第 - 4 図 職場の現状



N=5,022人。因子分析の累積寄与率は53.5%。回転はバリマックス。

4 . 生活の中で大切にしたいこと

「会社人間」、「仕事人間」という言葉が聞かれなくなってかなり久しい。最近の若者においては、仕事は仕事、プライベートはプライベートと割り切って生活している、というイメージが強いようだ。

ここでは、彼らの仕事以外のプライベートな面に着目する。彼らが、今後生きていく中での「モットー」がどのようなものであるのか、さらには、日頃の生活スタイルの中でどのようなこだわりを持っているのか、というところである。

(1) 何を大切にしているのか

第 - 5 図は、自分が生きていく中で重要と思われる9つの項目について、それぞれ「とても重要」から「全く重要でない」までの5段階で評価してもらった結果を、重要（「とても重要」+「ある程度

重要」）の比率の高い順に並べたものである。

同図によると、[ボランティア活動など社会貢献活動に参加すること] の45.3%を除き、それ以外の項目はいずれも大多数が 重要 と考えていることがわかる。

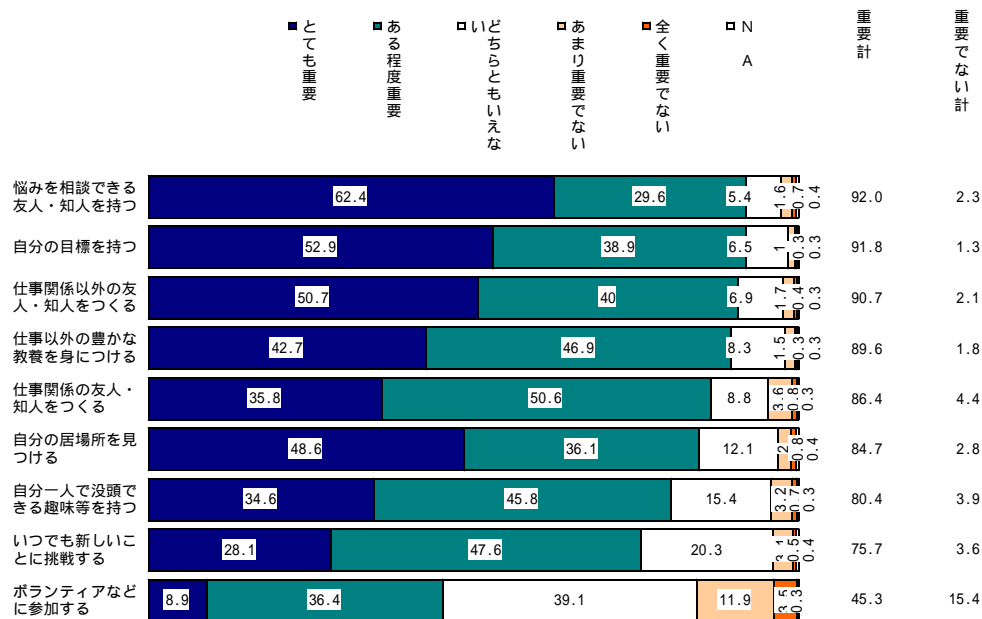
このうち、重要度のより明確な「とても重要」の比率に着目すると、[深刻な悩みを相談できる友人・知人を持つこと] (62.4%) は6割強、[自分の目標を持つこと] (52.9%) や [会社・仕事関係以外の友人・知人をできるだけつくっておく] (50.7%) [自分の (こころの) 居場所を見つけること] (48.6%) についても半数前後を占める。これら以外の [仕事以外の豊かな教養を身につけること] (42.7%) [会社・仕事関係の友人・知人をできるだけつくっておく] (35.8%) [自分一人で没頭できる趣味などを持つこと] (34.6%) [いつでも新しいことに挑戦すること] (28.1%) は3～4割となっている。

以上のように、自分が生きていく中で、ボランティアへの参加、新しいことへの挑戦、自分一人の趣味を持つことなどを重要だと考える人よりも、自分の心が開ける友人・知人や心のよりどころを持つこと、自分の人生の目標を持つことなどを「とても重要」

と考えている人の多いことが明らかとなっている。

なお、女性の場合、男性以上に「深刻な悩みを相談できる友人・知人を持つこと」「自分の（こころの）居場所を見つけること」を「とても重要」と考える人が多い（第 - 5 表）。

第 - 5 図 生き方の重要度



第 - 5 表 生き方の重要度（「とても重要」の比率）

	仕事関係の友人・知人をつくる	仕事関係以外の友人・知人をつくる	友人・知人との相談を持ちこたえる	仕事以外の豊かな教養を身につける	自分の目標を持つ	自分一人で没頭できる趣味等を持つ	いつでも新しいことに挑戦する	ボランティアなどに参加する	自分の居場所を見つける	計
総計	35.8	50.7	62.4	42.7	52.9	34.6	28.1	8.9	48.6	5165
男性計	38.7	50.5	58.4	42.4	54.0	35.4	29.5	9.1	44.9	3775
年齢別										
24歳以下	44.4	55.6	67.6	43.2	56.8	39.4	34.1	11.2	43.2	340
25 - 29歳	40.3	55.3	62.0	46.1	57.5	35.5	31.2	8.1	46.9	1502
30 - 34歳	36.4	46.0	54.0	39.5	50.8	34.7	27.5	9.4	43.7	1933
女性計	28.2	51.2	73.1	43.3	50.1	32.4	24.2	8.4	58.5	1388
年齢別										
24歳以下	36.9	55.1	78.1	44.9	54.4	35.8	29.6	11.3	63.9	274
25 - 29歳	29.1	52.5	76.1	46.9	52.5	33.6	24.8	8.7	59.4	652
30 - 34歳	21.6	47.2	66.0	37.2	44.4	28.8	20.1	6.3	54.1	462
民間計	34.8	49.8	61.3	41.5	53.1	34.2	29.0	8.2	47.0	3874
性別										
男性計	37.5	49.6	57.7	41.3	53.9	34.6	30.0	8.3	43.7	3052
女性計	25.2	50.9	74.7	42.1	50.2	32.6	25.2	7.7	59.1	821
公務計	38.8	53.3	65.5	46.1	52.4	35.9	25.5	11.0	53.4	1291
性別										
男性計	43.8	54.6	61.3	47.0	54.4	38.9	27.7	12.2	50.1	723
女性計	32.5	51.7	70.9	45.0	50.1	32.1	22.8	9.5	57.7	567

濃い網かけ数字は総計との差が15ポイント以上多いことを示す

薄い網かけ数字は総計との差が5ポイント以上多いことを示す

下線数字は総計との差が5ポイント以上少ないことを示す

(2) 生活の重要度

[毎日楽しく過ごすこと]や[のんびり過ごすこと]など、日頃の生活の中では、どのような志向性が重要視されているのだろうか。第 - 6 図は、「とても重要」から「全く重要でない」までの5段階で評価してもらった結果を、因子分析によって分類された3つの領域ごとに、重要（「とても重要」+「ある程度重要」）の比率の高い順に並べたものである（累積寄与率は60.0%、回転はバリマックス法）。ここでいう、分類された3つの領域とは、楽しく・のんびり、スポーツ・旅行・グルメ、ファッション・快適さである。

まず、重要の比率では、[気に入った車を持つこと]（46.1%）[センスのよいファッションで身をつつむこと]（49.0%）を除けば、それ以外の項目はいずれも多数が重要と考えていることが明らかとなっている。

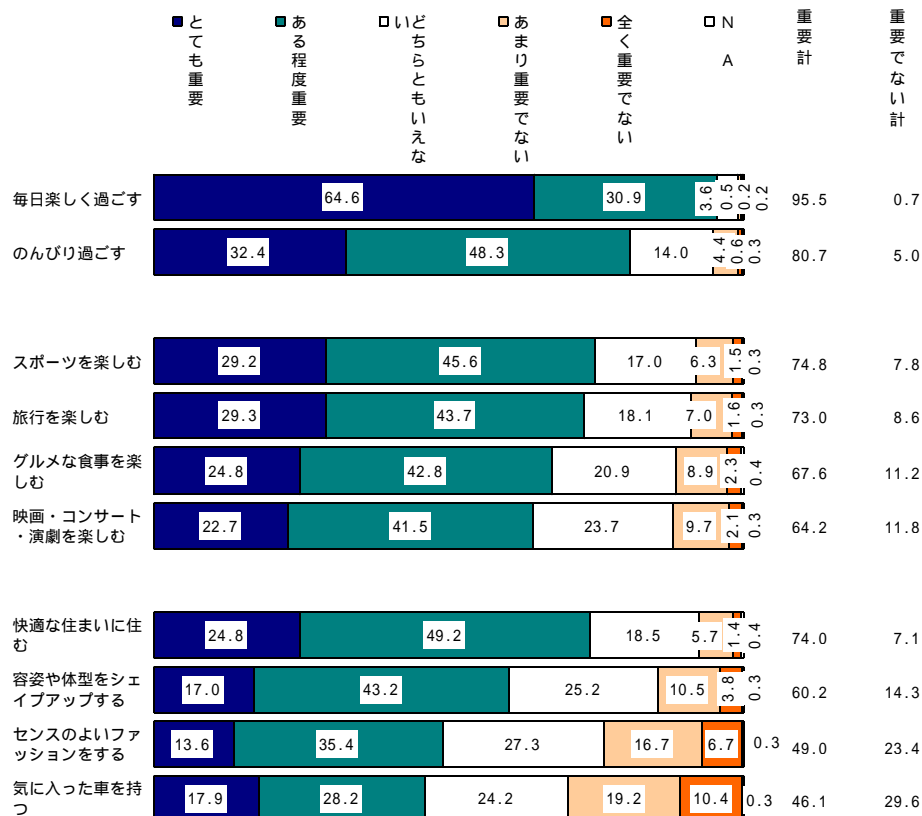
このうち、重要度のより明確な「とても重要」の比率に着目し、分類された領域ごとにみると、楽しく・のんびりの中では、[毎日楽しく過ごすこと]（64.6%）が3人に2人と際立って多く、[のんびり過ごすこと]（32.4%）は3人に1人となっている。

また、スポーツ・旅行・グルメでは、[旅行を楽しむこと]（29.3%）や[スポーツを楽しむこと]（29.2%）がほぼ3割を占めるが、[グルメな食事を楽しむこと]（24.8%）[映画、コンサート、演劇を楽しむこと]（22.7%）も2割強と少なくない。さらに、ファッション・快適さについては、[センスのよいファッションで身をつつむこと]などに比べて、[快適な住まい（家具調度も含む）に住むこと]（24.8%）を4人に1人があげている点が注目できる。

以上のように、日頃の生活の中では、スポーツや家、旅行、グルメなど幅広い領域にわたる志向性が確認できるが、その中でも重要視されているのは毎日楽しく過ごすことやのんびり過ごすこととなっている。

第 - 6 表は、3つの領域ごとに「とても重要」の比率を属性別にみたものである。これによると、[毎日楽しく過ごすこと][のんびり過ごすこと]といった重要性については性別による違いはみられないが、[スポーツを楽しむこと]や[気に入った車を持つこと]は男性、[旅行を楽しむこと]や[グルメな食事を楽しむこと][映画、コンサート、演劇を楽しむこと]などは女性で多いという特徴がみられる。

第 - 6 図 生活の重要度



第 - 6 表 生活の重要度（「とても重要」の比率）

	毎日楽しく過ごす	のんびり過ごす	スポーツを楽しむ	旅行を楽しむ	グルメな食事を楽	・映画・演劇を楽しむ	快適な住まいに住む	容姿や体型をシェイプアップする	センスのよいファッションをする	気に入った車を持つ	計
総計	64.6	32.4	29.2	29.3	24.8	22.7	24.8	17.0	13.6	17.9	5165
男性計	63.4	31.0	31.8	26.1	22.5	20.2	24.7	15.2	12.8	21.4	3775
年齢別											
24歳以下	67.9	32.9	41.8	26.8	27.4	24.1	26.5	18.5	22.1	25.9	340
25 - 29歳	66.6	33.6	35.0	28.3	24.9	21.8	27.0	16.9	14.5	22.2	1502
30 - 34歳	60.1	28.6	27.6	24.2	19.8	18.4	22.5	13.3	9.8	20.0	1933
女性計	67.8	36.2	22.1	38.0	30.9	29.5	25.1	21.8	15.9	8.1	1388
年齢別											
24歳以下	69.3	37.6	25.9	37.2	32.1	34.7	26.3	24.8	24.1	9.1	274
25 - 29歳	70.1	37.7	21.3	41.3	34.0	29.8	26.1	23.8	15.3	8.1	652
30 - 34歳	63.6	33.3	21.0	33.8	25.8	26.2	22.9	17.3	11.9	7.4	462
民間計	63.7	29.2	29.1	27.8	24.0	20.7	24.1	16.1	13.2	18.0	3874
性別											
男性計	62.4	28.1	30.7	24.8	21.8	18.7	23.7	14.4	12.3	20.8	3052
女性計	68.3	33.3	23.4	39.0	32.2	28.1	25.3	22.8	16.7	7.4	821
公務計	67.4	42.1	29.5	33.7	27.2	29.0	27.0	19.7	14.9	17.5	1291
性別											
男性計	67.6	43.2	36.7	31.4	25.6	26.8	28.6	18.9	14.8	24.1	723
女性計	67.0	40.6	20.3	36.5	29.1	31.6	24.7	20.5	14.8	9.0	567

濃い網かけ数字は総計との差が15ポイント以上多いことを示す
 薄い網かけ数字は総計との差が5ポイント以上多いことを示す
 下線数字は総計との差が5ポイント以上少ないことを示す

労働組合のための調査情報誌

月刊『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2002年

11月・12月号

・職場のメンタルヘルス
 ・労調協の仕事、この1年

2003年1月号

・労調協理事、新年を語る
 ・インターネットユニオンの挑戦

2月号 大卒者の就職事情

3月号 2002年度家計調査・

生活実態調査総括報告

4月号 労働組合の経営提言・チェック機能

5月号 組合組織化の最前線

6月号 第2回「次代のユニオン

リーダー調査」報告

2003年7月号

「定昇」再考

- 「定昇」と賃金カーブ -

8月号

時間外労働をめぐる問題

9月号

若手組合員は今...

10月号

雇用システムを考える

11月・12月号

・組合財政における課題と将来像

・労調協の仕事、この1年

2004年1月号

・労調協理事、新年を語る

・諸外国の最新労働事情

2月号

労働組合の自主福祉活動

3月号

2003年度生活実態調査・

家計調査総括報告

4月号

基幹労働化するパート労働者と労働組合

．新たなライフスタイルの検討にあたって

1．職業生活 - キャリアづくり

(1) 入職時の思い

学生を取り巻く就職環境は大きく変わっている。高卒者であれば、大学への進学率の上昇に伴い、労働力の供給源としての位置づけが低下してきている他、「指定校制」や「一人一社制」⁴、「校内選考」など、高卒就職者を取り巻く就職慣行も見直しが図られている⁴。一方、大卒者であれば、就職協定の廃止に伴う就職活動の早期化、インターネット採用の拡大など、学生の就職活動さらには企業の採用行動にも変化が生じている⁵。さらに、文部科学省および厚生労働省の調査によれば、今年の春に大学を卒業した学生のうち、卒業までに就職を希望していたのは63.5%で、男子に限ってみれば58.5%と6割を割り込んでいるという⁶。

そのような中で、自分の職業観、就労に対する意識、職業に対する自分の適性などを自覚した上で、就職活動をしている若者はどれだけいるのだろうか。限られた時間の中で、周りの若者の職業観や就職活動に流され、具体性もなくただ漠然とした意識で就職活動をしている若者もいるだろう。せっかく就職したにもかかわらず、自分の能力が発揮できなかったり、適性がないと感じたりして、入社間もない段階で離職（転職）する若者も後を絶たないとも言われる。では、実態はどうか。

今の勤務先に就職するにあたり、考えたり行動したりしたこと

ここではまず、「就職したいという気持ちが強かった」「自分が就きたい職業がはっきりと決まっていた」など、就職に対する意識や実際の就職活動のあり方に関する6項目について、それぞれ「そう思う」から「そう思わない」までの5段階で尋ねている。

そう思う（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」）の比率に着目すると、4人に3人は

「就職したいという気持ちが強かった」(76.5%)としており、就職に対する意識の強さがうかがえる（第 - 1 図）。また、その意識の強さを反映してか、「自分で目標を決めて着実に就職活動を進めた」(45.1%)という人も半数近くに及ぶ。さらに、ほぼ2人に1人は「自分が就きたい職業がはっきりと決まっていた」(46.2%)としているものの、「自分に向いている職業がよくわかっていて」(28.8%)と自分の職業適性を認識している人は3割弱にとどまり、自分が就きたい職業（希望）と自分の職業適性（実際）との間に差がみられる。その他、「自分の就職について親と意見が合わなかった」(9.1%)や「自分の就職について相談する相手がいなかった」(9.5%)という回答は1割とわずかなのである。

このように、多数の人は就職したいという気持ちがきわめて強く、自分が主体的に就職活動を進めてきたこと、さらには、職業の選択希望と自分の職業適性に対する認識との間にギャップが生じていることがわかる。

以下では、そう思う の比率を通じて、属性上の特徴をみておこう（第 - 1 表）。

公務の場合、民間に比べて「自分で目標を決めて着実に就職活動を進めた」や「自分が就きたい職業がはっきりと決まっていた」が多い。

「就職したいという気持ちが強かった」「自分で目標を決めて着実に就職活動を進めた」「自分が就きたい職業がはっきりと決まっていた」など就職に対する意識は、男性に比べて女性、高卒に比べて大卒や大学院修了でそれぞれ強い。

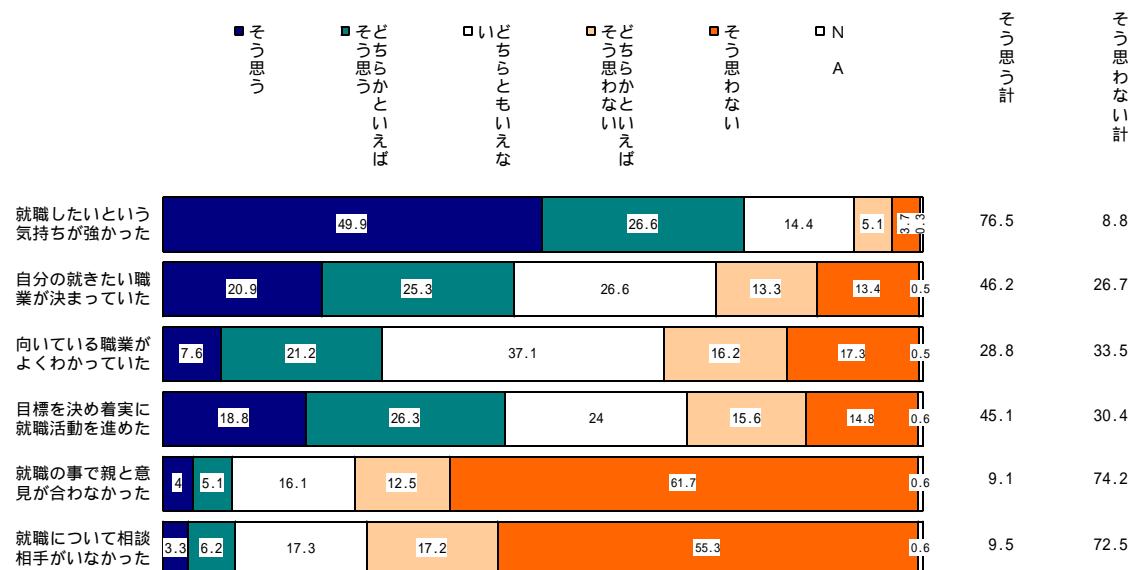
「就職したいという気持ちが強かった」「自分で目標を決めて着実に就職活動を進めた」という点に関しては、20代と30代前半層で意識に違いがみられるが、これは彼らが就職活動をしていた時代背景、つまりバブル経済崩壊前に入職した層とそれ以降の長引く不況下で入職した層の就職環境が影響しているものと思われる。

4．「特集 若年層の就職事情」『労働調査2002年5月号』労働調査協議会、p. 59～p. 86

5．「特集 大卒者の就職事情」『労働調査2003年2月号』労働調査協議会、p. 3～p. 31

6．文部科学省・厚生労働省「報道発表 平成15年度大学等卒業予定者の就職状況調査（4月1日現在）について」（2004）、2004年5月18日付「東京新聞（朝刊）」1面

第 - 1 図 今の勤務先に就職するにあたり、考えたり行動したこと



第 - 1 表 今の勤務先に就職するにあたり、考えたり行動したこと（そう思う 計の比率）

	気就 持職 ちし がた 強い か と つ いた	業 自 が 分 決 の ま つ き て た い い た 職	よ 向 く い わ て か い つ て 職 い 業 た が	就 目 標 活 を 動 決 め 進 着 め 実 た に	見 就 が 職 合 の 事 な で か 親 と た 意	相 就 手 職 が に い つ な い か て つ 相 た 談	件 数
総 計	76.5	46.2	28.8	45.1	9.1	9.5	5165
業 種 別							
民間	75.4	41.9	27.2	40.3	9.3	9.9	3874
公務	79.8	58.9	33.6	59.3	8.4	8.6	1291
男性計	75.4	45.7	29.5	43.5	8.9	10.7	3775
年 齢 別							
24歳以下	78.5	46.2	27.6	49.4	8.5	8.5	340
25 - 29歳	77.7	48.1	29.3	46.9	9.1	10.1	1502
30 - 34歳	73.2	43.8	30.1	39.8	8.8	11.5	1933
学 歴 別							
高卒	68.5	30.6	21.7	31.4	10.3	10.2	1482
短大・高専・専門学校卒	71.8	47.4	27.1	38.8	8.1	12.2	369
大卒	80.8	52.4	33.6	52.9	8.8	11.5	1436
大学院修了	83.7	71.8	43.4	55.9	5.1	8.7	472
職 種 別							
現業・技能系	69.2	32.7	22.7	34.6	10.2	10.1	1019
事務系	77.6	45.8	29.5	46.3	8.7	11.9	909
技術・専門職系	78.6	57.0	35.8	46.9	6.9	10.2	1215
営業系	77.9	46.3	28.9	50.1	9.3	11.7	471
女性計	79.4	47.3	26.9	49.4	9.7	6.5	1388
年 齢 別							
24歳以下	80.7	43.8	23.0	51.5	10.9	4.7	274
25 - 29歳	79.6	50.9	28.8	51.1	9.5	6.0	652
30 - 34歳	78.4	44.4	26.6	45.9	9.1	8.2	462
学 歴 別							
高卒	74.9	30.5	19.2	34.5	9.6	6.2	406
短大・高専・専門学校卒	77.2	46.4	27.2	47.8	9.8	7.6	448
大卒	84.5	59.1	32.5	62.9	9.4	5.0	477
大学院修了	87.0	79.6	35.2	59.3	11.1	13.0	54
職 種 別							
現業・技能系	71.4	40.0	17.9	41.4	6.4	5.7	140
事務系	78.6	37.4	22.3	44.7	8.9	6.9	665
技術・専門職系	81.7	71.0	37.8	60.4	9.5	7.3	328
営業系	83.0	46.1	28.4	58.2	14.9	6.4	141

濃い網かけ数字は総 計との差が15ポイント以上多いことを示す

薄い網かけ数字は総 計との差が5ポイント以上多いことを示す

下線数字は総 計との差が5ポイント以上少ないことを示す

今の勤務先への就職志望

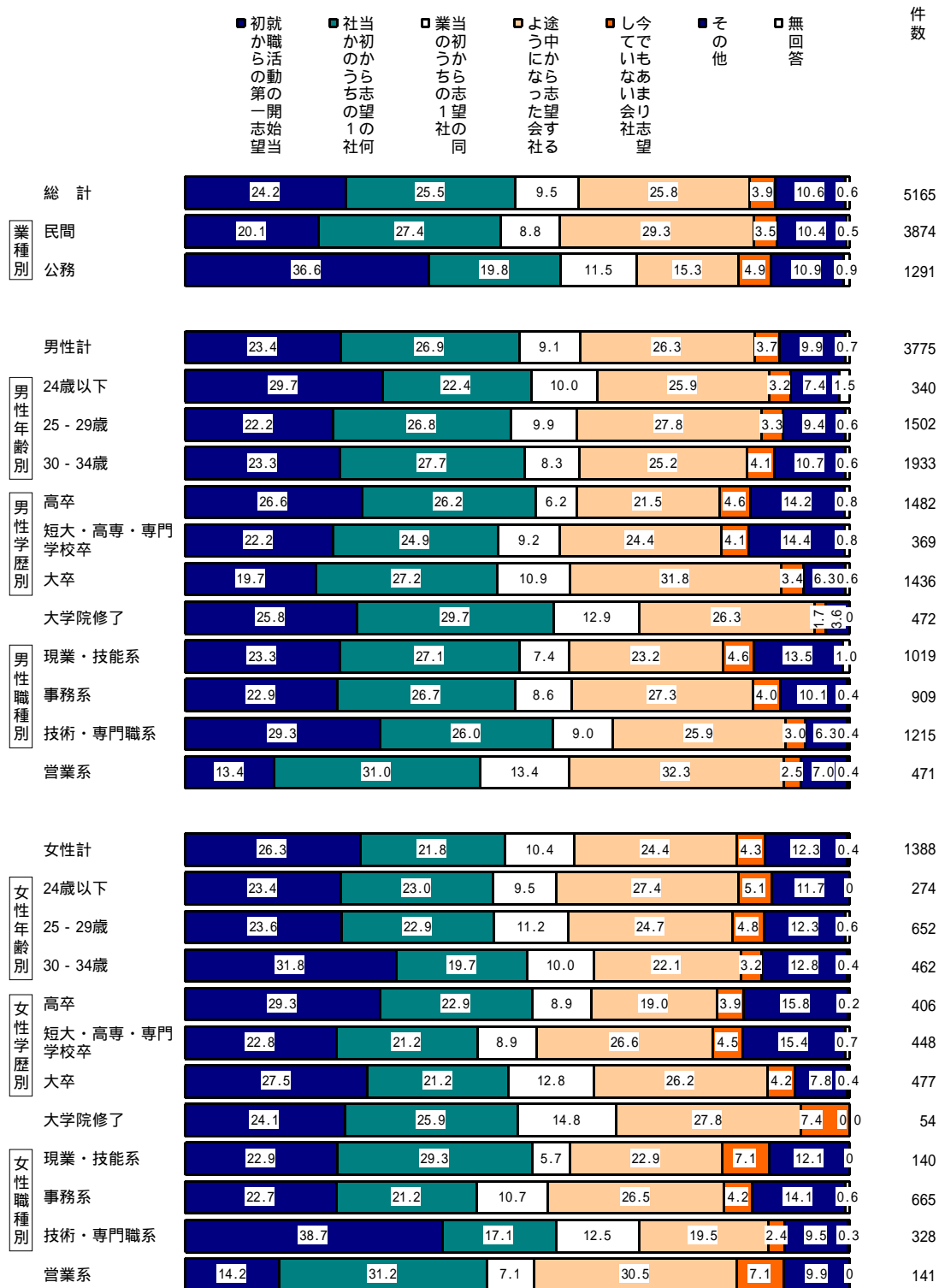
つぎに、今の勤務先への就職志望についてみると、「今でも、あまり志望していない会社」(3.9%)に就職している人はきわめて少なく、就職志望を固めた時期に違いはあるものの、多数は本人が志望していた勤務先に就職していることがわかる(第2図)。「就職活動の開始当初からの第一志望」(24.2%)や「当初から志望していた何社かのうちの1社」(25.5%)、「当初から志望していた同業のうちの1社」(9.5%)といった就職活動を開始した当初から志望していた勤務先に就職している人が6割と多く、「就職活動の途中から志望するよ

うになった会社」(25.8%)に就職している人が3割弱を占める。

公務の場合、民間に比べて「就職活動の途中から志望するようになった会社」をあげる人は少なく、最も多い「就職活動の開始当初からの第一志望」(36.6%)をはじめとして、就職活動の開始当初から公務志望でいることがわかる。

その他、就職活動を開始した当初から志望していた勤務先に就職している人が多いのは、学歴別では大学院修了層、職種別では技術・専門職系である。

第 - 2 図 今の勤務先への就職志望



(2) 仕事観

離職率の高さやフリーター問題など、一般には若者の就労意識は低下の傾向にあることが議論されている。これについて、社会システムの問題と指摘する研究者も多いが、個人の仕事観によるところも大きいように思う。特に、今回の調査対象である正社員（正規職員）として働いている人の中には、勤労意欲の高い人が多いのではないだろうか。社会経済生産性本部が毎年行なっている新入社員の「働くことの意識調査」のなかで、仕事と生活のどちらを中心と考えるかを尋ねた結果では、「仕事中心」派がバブル期をボトムにして増加しつつあることが示されている⁷。また、同調査におけるデートと残業の二者択一においても「デートをやめて残業をする」がバブル期以降増加している。高度成長期にみられたモータリゼン社員、企業戦士というイメージではないが、仕事のなかで自己実現を図りたいという若者がここに来て増加し始めているようにも思われる。

ただし、この入社時のモチベーションがその後も続くかというところというわけではない人もいよう。ミスマッチを感じ、仕事を手段として考え、余暇や家庭に生きがいを求めるような人や、新しいことや難しいことへチャレンジするよりは、やりなれたところで、楽に仕事をしたいという人もいよう。ここでは、若者のなかに仕事に対するどのような考え方があるのかを探ることを主たるテーマとしたい。

ところで、仕事観といったときに考えられるものとして、事前検討から仕事のやりがい感、成果主義に対する考え方、会社の位置づけ、労働時間への考え方、仕事への意欲などの要素を盛り込んだ17項目の設問を作成した。まず、これら仕事観についての17項目にそれぞれ「全くそう思う」から「全くそう思わない」までの4段階で回答してもらった結果をみていこう。

- 3図から「全くそう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた「そう思う」でみていくと、最も多いのは「勤務先は従業員の雇用には責任がある」(91.3%)で9割を超えている。これに「能力を身につけるのは個人の責任」(78.1%)や「仕事には社会的意味や使命感が必要」(77.3%)「適性に合わない仕事はしたくない」(74.9%)「昇進より好きな仕事をした

い」(74.3%)「会社発展のために貢献したい」(73.7%)などが7割台で続いている。他方、「好きな仕事は労働時間が長くてもいい」(57.3%)や「新しい仕事にチャレンジしたい」(47.8%)「能力開発できない仕事はしたくない」(45.8%)「雇用安定より仕事のやりがいを重視」(43.3%)などは、評価が割れている。

これら評価の割れた4項目については、層別でその考え方の違いがどの程度あるかが注目される。その結果を-2表から確認しておこう。まず、「好きな仕事は労働時間が長くてもいい」については、男性ではいずれの年齢層も6割前後が「そう思う」としているが、女性では20代後半以降になると評価は半々である。また、民間の「そう思う」は6割であるが、公務では5割と少なめである。なお、民間の中でも職種での違いは大きく、男性では大卒・事務営業系や大卒・技術系では「そう思う」が6割強であるが、高卒・現業系では5割を切っている。サンプルは少ないものの、女性の大卒・技術職では7割が「そう思う」としている点も目立つ。

「新しい仕事にチャレンジしたい」かどうかについては、男性では半数が「そう思う」としているが、女性の20代後半以降では「そう思う」が4割前後と少ない。また、民間と比べると公務でチャレンジ意欲は薄い。民間について職種別にみたときは、男性では高卒・現業系と、女性では短大卒・事務営業系と比べ、大卒・事務営業系、技術系でチャレンジしたいと考える人が多めである。

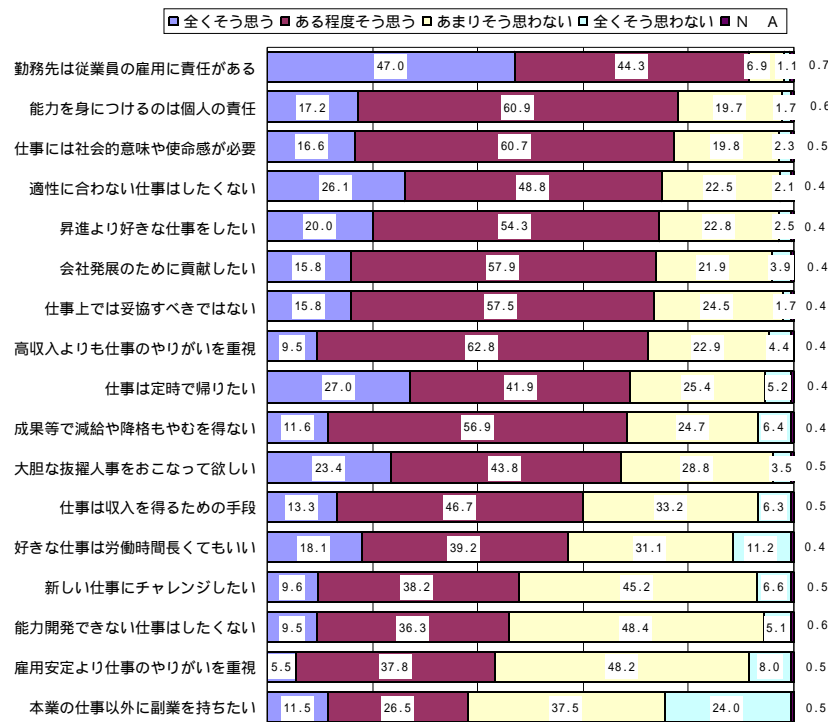
次に「能力開発できない仕事はしたくない」に関してみると、女性と比べ男性、公務と比べ民間で「そう思う」がやや多いが、職種間の差がかなり大きいことが特徴的である。男性の高卒・現業系、女性の短大卒・事務営業系では「そう思う」が4割を切るのに対し、大卒・事務営業系、技術系では6割前後になる。

「雇用安定よりやりがいを重視」する人については、性別、民間と公務の差はそれほどない。ただ、職種別にみると、男性の高卒・現業系、女性の短大卒・事務営業系では雇用よりやりがいを重視する人は3割前後にとどまるが、大卒・事務営業系、技術系では半数いる。

結果として、これらの評価の割れた要因として、学歴・職種の要素が大きいことが示されており、高学歴ホワイトカラー層とブルーカラー・OL層で考え方が大きく異なっていることは注目すべき点である。

7. 詳しくは『平成15年度新入社員「働くことの意識」調査報告書』2003年を参照のこと。

- 3 図 仕事観



- 2 表 層別にみた仕事観

	好きな仕事は労働時間長くてもいい		新しい仕事にチャレンジしたい		能力開発できない仕事はしたくない		雇用安定より仕事のやりがいを重視	
	★ そう 思う	★ そう 思わ ない	★ そう 思う	★ そう 思わ ない	★ そう 思う	★ そう 思わ ない	★ そう 思う	★ そう 思わ ない
総計	57.3	42.3	47.8	51.8	45.8	53.5	43.3	56.2
男性計	58.8	40.6	50.1	49.3	47.2	52.1	44.2	55.2
年齢別								
24歳以下	62.7	36.8	51.2	48.0	44.5	54.1	38.8	60.3
25 - 29歳	59.0	40.4	52.2	47.2	50.0	49.3	49.1	50.2
30 - 34歳	58.1	41.5	48.3	51.1	45.6	53.8	41.5	58.1
女性計	53.0	46.8	41.4	58.2	42.1	57.5	40.8	58.9
年齢別								
24歳以下	60.5	39.4	48.9	50.7	40.9	58.7	37.9	62.1
25 - 29歳	52.0	47.7	41.7	58.2	44.8	54.9	42.7	56.9
30 - 34歳	50.0	49.8	36.6	63.0	38.9	60.6	39.8	59.8
民間計	59.4	40.1	50.2	49.2	47.2	52.1	43.4	56.2
民間男性計	60.2	39.2	51.6	47.7	48.4	50.9	44.6	54.9
職種別								
高卒・現業系	46.8	52.4	45.5	53.4	37.5	61.1	29.7	69.3
大卒・事務営業系	63.5	36.3	55.0	44.7	58.0	41.9	55.6	44.2
大卒・技術系	65.5	34.2	56.3	43.4	56.4	43.2	54.4	45.5
民間女性計	56.2	43.8	45.2	54.6	42.9	56.8	39.0	60.9
職種別								
短大卒・事務営業系	55.0	45.0	40.1	59.0	34.8	64.8	33.8	66.2
大卒・事務営業系	59.1	40.9	50.0	50.0	60.6	39.4	47.8	52.3
大卒・技術系	69.8	30.2	55.2	44.8	57.3	42.7	53.2	46.9
公務計	51.0	48.6	40.5	59.2	41.7	57.7	43.2	56.0
性別								
男性	53.1	46.6	44.1	55.7	42.3	57.0	43.0	56.1
女性	48.2	51.2	36.0	63.6	40.9	58.7	43.4	55.9

濃い網かけ数字は総計との差が15ポイント以上多いことを示す
 薄い網かけ数字は総計との差が5ポイント以上多いことを示す
 下線数字は総計との差が5ポイント以上少ないことを示す

(3) キャリア志向と自助努力

「キャリアサーフィン」、「雇用の流動化」などの言葉は最近よく聞くものの、前項でみた結果からは7割以上が会社発展に貢献したいと考えており、会社への帰属意識は高いことが示された。では、将来的に考えて会社はどのような位置にあるのか、キャリア志向について尋ねた設問からみていこう。

- 3表からみると、[今の勤務先のトップになりたい]と考える人が3.5%、[今の勤務先で管理職として働きたい]という人が7.1%で、内部昇進志向を持つ人は10.6%である。また、[今の勤務先で専門を活かして働きたい]（専門職志向）は28.1%、[希望はないが今の勤務先で働きたい]（勤め上げ志向）は22.3%である。一方[機会があれば転職したい]は17.8%、[将来は会社を起こしたい]は3.8%で、転職・独立志向の人は21.6%になる。自らのキャリアについての考え方は、分かれているといえそうである。

これについて層別にみると、民間と公務で傾向は異なっており、民間では転職・独立志向が多く、内部昇進志向も強い。また、民間の女性では[結婚等で退職後再び仕事につきたい]という人が多いことも特徴である。

なお、民間の学歴・職種別にみると、キャリア志向ははっきりと異なっていることが分かる。男性でみると、高卒・現業系では勤め上げ志向の人が多く、大卒・技術系では専門職志向の人が多い。また、大卒・事務営業系は、内部昇進志向と転職独立志向、専門職志向と勤め上げ志向を合わせた今の会社で働き続けたい人とでキャリア志向は3分されている。このような職種間でのキャリア志向の違いと、仕事に対する考え方や会社帰属意識は関連があると思われるが、これについての詳細な分析は今後の課題としたい。

- 3表 キャリア志向

	今の勤務先のトップ	今の勤務先で管理職として働きたい	今の勤務先で専門を活かして働きたい	希望はないが今の勤務先で働きたい	機会があれば転職したい	将来は会社を起こしたい	結婚等で退職した後再び仕事につきたい	家庭をやり継ぎたい	その他	特に考えていない	N	計
総計	3.5	7.1	28.1	22.3	17.8	3.8	4.7	1.2	3.3	7.8	0.4	5165
男性計	4.5	9.2	30.9	20.7	17.9	4.5	0.1	0.6	3.1	7.9	0.6	3775
年齢別												
24歳以下	3.8	8.5	28.8	21.5	17.6	4.1	...	1.2	2.6	10.9	0.9	340
25 - 29歳	5.5	7.4	30.1	19.3	20.6	5.1	0.1	0.7	3.4	7.1	0.7	1502
30 - 34歳	3.9	10.8	31.9	21.6	15.9	4.1	0.1	0.4	2.9	8.0	0.4	1933
女性計	0.6	<u>1.4</u>	<u>20.6</u>	26.7	17.4	1.7	17.1	2.9	3.9	7.5	0.1	1388
年齢別												
24歳以下	0.4	<u>1.8</u>	<u>16.1</u>	27.0	16.4	0.7	19.0	3.6	5.5	9.5	...	274
25 - 29歳	0.9	<u>1.4</u>	<u>21.0</u>	24.2	18.7	2.0	20.2	2.5	2.9	6.0	0.2	652
30 - 34歳	0.2	<u>1.3</u>	<u>22.7</u>	30.1	16.2	1.9	11.5	3.0	4.3	8.4	0.2	462
民間計	4.0	8.4	27.1	19.1	19.2	4.5	5.2	1.1	3.4	7.6	0.5	3874
民間男性計	4.8	10.3	29.8	18.3	19.6	5.1	0.1	0.6	3.3	7.5	0.6	3052
職種別												
高卒・現業系	2.4	7.6	24.5	33.8	15.4	2.9	...	0.1	2.4	10.1	0.8	714
大卒・事務営業系	8.6	17.7	<u>19.0</u>	<u>11.6</u>	23.5	7.0	0.1	0.4	4.9	6.9	0.3	699
大卒・技術系	6.4	8.3	43.8	<u>7.7</u>	19.5	5.8	0.1	0.4	2.8	4.9	0.1	673
民間女性計	0.9	<u>1.3</u>	<u>16.9</u>	21.7	17.5	2.4	24.4	3.2	3.8	7.8	0.1	821
職種別												
短大卒・事務営業系	...	<u>1.0</u>	<u>6.8</u>	23.2	15.9	3.9	31.9	5.3	3.4	8.7	...	207
大卒・事務営業系	2.3	5.3	<u>19.7</u>	<u>15.2</u>	22.7	3.8	24.2	0.8	3.8	<u>2.3</u>	...	132
大卒・技術系	2.1	...	43.8	<u>10.4</u>	16.7	4.2	11.5	2.1	4.2	4.2	1.0	96
公務計	1.9	3.5	31.1	32.1	13.6	1.5	2.9	1.5	3.0	8.4	0.3	1291
性別												
男性	3.3	5.0	35.3	30.6	<u>10.8</u>	2.2	0.1	0.7	2.1	9.5	0.4	723
女性	0.2	<u>1.6</u>	25.9	34.0	17.3	0.7	6.5	2.5	4.1	7.1	0.2	567

濃い網かけ数字は総計との差が15ポイント以上多いことを示す
 薄い網かけ数字は総計との差が5ポイント以上多いことを示す
 下線数字は総計との差が5ポイント以上少ないことを示す
 丸文字は比率の順位

- 4表 学歴・年齢(1歳間)別でみたキャリア志向

		ブ 今 の 勤 務 先 の ト ツ	職 今 の 勤 務 先 で 管 理	活 今 の 勤 務 先 で 専 門	勤 希 望 先 は で な い が 今 の	機 会 が あ れ ば 転 職	し 将 来 は 会 社 を 起 こ	び 結 婚 等 に つ き た 後 再	庭 家 に 入 り 継 い た り 家	そ の 他	特 に 考 え て い ない	計
高 卒	20	0.0	0.0	44.4	33.3	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	9
	21	9.1	0.0	22.7	13.6	9.1	4.5	9.1	0.0	9.1	22.7	22
	22	0.0	0.0	27.3	22.7	13.6	0.0	4.5	4.5	0.0	27.3	22
	23	0.0	16.0	12.0	28.0	24.0	0.0	4.0	4.0	0.0	12.0	25
	24	1.9	1.9	17.0	34.0	17.0	5.7	7.5	3.8	0.0	11.3	53
	25	0.0	6.9	12.5	29.2	15.3	2.8	11.1	4.2	5.6	12.5	72
大 卒	26	2.2	5.4	23.9	25.0	19.6	3.3	5.4	0.0	2.2	13.0	92
	24	7.3	2.4	31.7	14.6	22.0	7.3	2.4	0.0	4.9	7.3	41
	25	8.1	12.9	33.9	3.2	21.0	1.6	4.8	1.6	4.8	8.1	62
	26	3.8	6.4	20.5	5.1	33.3	5.1	11.5	0.0	5.1	9.0	78
	27	6.7	5.8	23.1	7.7	32.7	7.7	6.7	1.0	4.8	3.8	104
	28	8.5	8.5	24.6	14.4	22.9	6.8	4.2	0.0	1.7	8.5	118

このキャリア志向と関連して、若者の離職について7・5・3ということがよくいわれる。就職して3年経つと、中卒は7割、高卒は5割、大卒は3割が辞めていくということである。本調査では、勤続年数は尋ねていないため厳密に3年を計ることは難しいが、実年齢からこの点を探ってみたい。なお、中卒についてはサンプルがあまりにも少ないため外し、高卒、大卒について民間のサンプルでみていくことにする（- 4表）。

まず、高卒については23歳を境にして差がみられる。サンプルは少ないものの、20 - 22歳までは転職・独立志向が1割強であるのに対し、23歳 - 26歳では2割前後となる。また、大卒では3年目を境にして傾向が大きく異なっている。24 - 25歳では専門職志向や内部昇進志向が多いが、26 - 28歳では転職・独立志向が多くなる。特に26歳、27歳で転職をしたと考える人が3割を超えている点は注目したい。

結果として、高卒では5年、大卒では3年を境にして、転職への志向が増加していることが示されている。ただし、サンプルの中に女性が入っていることや全ての職種をサンプルにしていることなど、今後更なる精査が必要であることは付け加えておく。

ところで、前項の結果から7割以上は、能力は個人の責任で身につけるという意識をもっていることが示されている。ここで、若者のなかで自らキャリア形成を意識した活動はどの程度されているのかを確認してみたい。

能力開発やキャリア形成のために心がけていることを12項目のなかから3つ以内で選んでもらった結果、最も多いのは「上司から多くのことを学ぶ」(42.4

%)であった（- 5表）。以下、「能力開発を常に意識し仕事を行う」(36.7%)「職場の人的ネットワークを広げる」(32.0%)「職場以外の友人との付き合いを広げる」(28.5%)「自己啓発で技術・技能習得に励む」(27.9%)となっている。キャリア形成上、仕事のなかで学ぶことに加え、人的なネットワークを広げることが強く意識されていることになる。

層別にみると、女性と比べて男性で「難しい仕事を請け仕事の幅を広げる」や「部下の面倒をできるだけみる」などがやや多い。年齢では、当然ではあるが、若い人ほど「上司から多くのことを学ぶ」が多く、逆に年齢が高くなると「部下の面倒をできるだけみる」が多くなる。また、24歳以下の最も若い層で「職場以外の友人との付き合いを広げる」をあげる人が目立っている。民間と公務を比べると、民間で「能力開発を常に意識し仕事を行う」や「自己啓発で技術・技能習得に励む」などが多めである。

民間の学歴・職種別でみたとき特徴的なのは、男性の高卒・現業系で「上司から多くのことを学ぶ」「部下の面倒をできるだけみる」という人間関係的な要素を挙げる人が多いこと、大卒・事務営業系で「職場の人的ネットワークを広げる」が多いこと、大卒・技術系で「能力開発を常に意識し仕事を行う」「自己啓発で技術・技能の習得に励む」などが多いことである。

ところで、先にみたキャリア志向において起業を目指す人は4%（196人）いたが、これらの人は「職場の人的ネットワークを広げる」(39.5%)や「転職等に備えて資産形成をしている」(10.8%)を重視する傾向があることは特徴的である。

- 5表 能力開発やキャリア形成のために心掛けていること（3つ以内選択）

	識能 し力 開 発 を 常 に 意	仕難 事 の 幅 を 広 げ 請 け	と上 を司 学か ら多 くの こ	る部 だ下 の面 倒を でき	り要 ア望 を意 識す るキ	な職 業生 活の 具体 的	の担 当強 をす る野 以外	技自 能己 修得 に励 む術	ワ職 場 の 人 的 ネ ット	の職 付 合 い 外 の 友 人 と	産 転 形 職 成 を し て い る 資	そ の 他	N A	計
総計	36.7	16.9	42.4	15.0	9.0	7.8	21.2	27.9	32.0	28.5	2.6	0.7	5.6	5165
男性計	38.1	19.4	43.8	17.8	9.7	8.0	22.6	27.7	33.1	27.9	2.6	0.7	3.9	3775
年齢別														
24歳以下	39.1	17.4	57.9	7.6	7.4	8.8	20.3	27.1	25.0	36.2	2.9	1.2	4.1	340
25 - 29歳	38.3	18.2	45.7	12.9	11.1	8.1	23.4	27.9	32.7	27.0	3.2	0.8	3.9	1502
30 - 34歳	37.8	20.6	39.9	23.4	9.2	7.8	22.4	27.7	34.8	27.1	2.0	0.5	3.8	1933
女性計	32.9	10.2	38.8	7.3	6.8	7.3	17.6	28.5	29.2	30.3	2.6	0.8	10.1	1388
年齢別														
24歳以下	30.7	11.7	51.1	2.9	5.1	8.0	14.6	22.6	27.4	35.0	3.6	1.1	10.2	274
25 - 29歳	33.0	9.4	39.3	8.3	7.1	7.1	18.3	29.9	29.6	29.4	2.6	0.9	8.3	652
30 - 34歳	34.2	10.6	30.7	8.7	7.6	7.1	18.4	29.9	29.7	28.8	1.9	0.4	12.6	462
民間計	38.7	18.2	41.7	16.6	10.2	7.0	21.6	29.7	31.9	27.7	2.6	0.7	4.8	3874
民間男性計	39.1	19.8	43.7	18.7	10.9	7.2	22.9	29.8	32.6	27.0	2.6	0.7	3.3	3052
職種別														
高卒・現業系	34.0	21.8	48.3	26.5	4.3	6.9	17.5	21.8	26.8	30.4	2.2	0.7	6.2	714
大卒・事務営業系	36.8	20.7	42.2	13.9	16.5	9.7	26.3	28.3	38.6	30.6	3.1	0.9	1.6	699
大卒・技術系	48.6	15.5	41.0	11.1	16.9	7.3	24.4	37.4	31.2	17.8	2.1	0.9	2.1	673
民間女性計	36.9	12.2	34.3	9.0	7.8	6.2	16.8	29.2	29.2	30.7	2.6	0.7	10.2	821
職種別														
短大卒・事務営業系	37.2	12.6	35.3	8.2	6.3	8.2	20.3	27.5	25.1	32.9	2.4	...	7.7	207
大卒・事務営業系	31.1	9.8	36.4	8.3	13.6	6.8	15.2	40.2	39.4	35.6	3.0	1.5	5.3	132
大卒・技術系	44.8	6.3	37.5	4.2	15.6	8.3	17.7	47.9	38.5	34.4	2.1	...	2.1	96
公務計	30.9	13.0	44.5	10.1	5.1	10.2	20.1	22.5	32.4	30.9	2.6	0.9	7.9	1291
性別														
男性	33.9	17.4	44.1	14.1	4.8	11.3	21.3	18.7	35.0	31.8	2.6	0.8	6.2	723
女性	27.2	7.4	45.1	4.9	5.5	8.8	18.7	27.3	29.1	29.8	2.6	0.9	9.9	567

濃い網かけ数字は総計との差が15ポイント以上多いことを示す

薄い網かけ数字は総計との差が5ポイント以上多いことを示す

下線数字は総計との差が5ポイント以上少ないことを示す

丸文字は比率の順位

2. 家庭づくり

戦後、企業経営を担った第一世代と第二世代ともいえる団塊の世代は、地方を離れ、勉学や職を求めて都会に居を移し、自分の人生目標の達成を「会社」に託し、その実現を目指して一所懸命努力した人々たちである。

間 宏（『経済大国を作り上げた思想』、文真堂、1996年）は、日本経済の戦後の再建期を支えた労働者には「企業戦士」を、その後の安定成長期を支えた労働者には「会社員」をあてている。そして「会社員」の労働エートスとして、勤勉で、生きがいの対象は仕事で、企業意識が高く、人並み意識にもとづく競争意識と昇進意欲の高いことを特徴点として挙げている。

団塊の世代を対象にした生涯生活ビジョンが安定・低成長期に発表されている。その代表的なものは同盟・IMF・JCの「働くものの生涯ビジョン」(1975年8月)と三木ビジョン(三木首相への「私的提言」)。村上泰亮・蛸山昌一ほか著、生涯設計計画 - 日本型福祉社会ビジョン：日本経済新聞社、1975年)であるが、ともにひとつの会社に移り手である男性が60歳(当時

の定年は55歳)まで勤め上げ、女性は専業主婦として家庭を守るという家庭内分業が前提となっていた。生活課題の主たるものは住宅と子どもの教育で、老後は退職金と年金でというものであった。

本調査の対象である34歳以下の人たちは、日本経済の高成長が終焉した低・安定性長期から日本の国際化が本格化するプラザ合意に生を受け、バブル経済の崩壊から失われた10年、長引く不況のもとで職業生活を始めた人々たちである。

この時期、連合総研は「ゆとりある生活の構図(1989年11月)」を発表している。その中心的テーマは「欧米並みの生活から経済先進国にふさわしい生活」であり、「21世紀のはじめまでに私達の実現すべき生活像は、『家庭の幸せ』を目標とした、ゆとりある豊かな生活である。そのためには、中成長の持続、ゆとりある家計、充実した余暇のある生活、良質の住宅・都市ストック、所得・資産配分の構成、男女平等社会の実現、生活の国際化などがキーとなる」。70年代のビジョンに比べ日本経済の仕組みを「国民生活重視の資源配分」に切り替え、年間労働時間は21世紀初頭に1,700時間を目

指し、余暇を楽しむための基盤づくりを提言している。暮らし方に重点が置かれ、家庭の幸せがクローズアップされている。89年に結成された連合のキャッチフレーズは「10人十色の幸せづくり」であった。

21世紀に入り、戦後の国際秩序の基軸をなしていた冷戦構造が崩壊し、国際化や情報化の本格的な展開のもと、産業や企業の再構築、新たな売れ筋商品の開発と販売競争が熾烈化し、勤労者の生活保障の拠りどころであった長期安定雇用や年功を基軸とした賃金や処遇制度も見直しの対象となり、少子高齢化という条件のもとで社会保障制度の根幹が揺らいでいる。連合総研の生活ビジョンから15年たった今日、勤労者の生活設計を検討する上で、どのような変化があらわれているのであろうか。

(1) 世帯の状況

まず既未婚の状況をみておこう。全体では、未婚が56.1%、既婚は41.4%である。性別では、男性の既婚率50.3%に対し女性は24.8%にとどまっている。晩婚化の例として話題になる30代前半の未婚率は、男性も33.7%と高いが女性は54.7%で半数を超えて

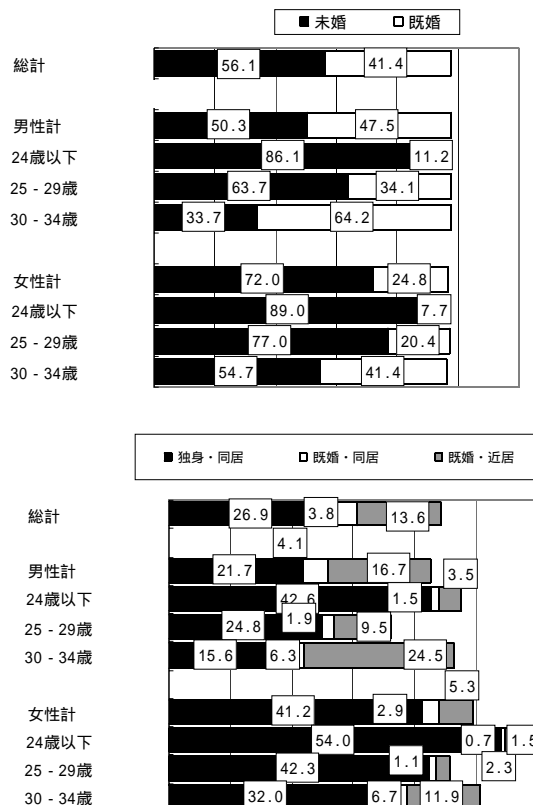
いる。

この未婚者に対し「一生を通じた結婚観」を尋ねている。その結果、大半の人は「いずれ結婚したい」(76.1%)と回答している。これについているのが「結婚というかたちにはこだわらないが、パートナーを持ちたい」(14.1%)で、この考えは女性の30代前半(24.9%)で急増している(図表省略)。

世帯の状況で興味深い結果が親との関係でみられる。既未婚を問わず親との関係が強いということである。親との同居率は、全体では30.7%、これに親が近くにいる近居の13.6%を合わせると44.3%にもなる。男性の同居・近居率は4割強、女性は未婚・同居に押し上げられて半数にもなる。

また、男性の年齢別では24歳以下の47.6%が20代後半では36.2%へ減少するものの、30代前半では46.4%へ再び増加している。団塊の世代からその後の世代が単身で寮や社宅で生活を始め、新世帯を形成したとすると、団塊ジュニアとその前後の世代は親との強いネットワークのもとで生活し、世帯を形成している人が多い(第 - 4 図)。

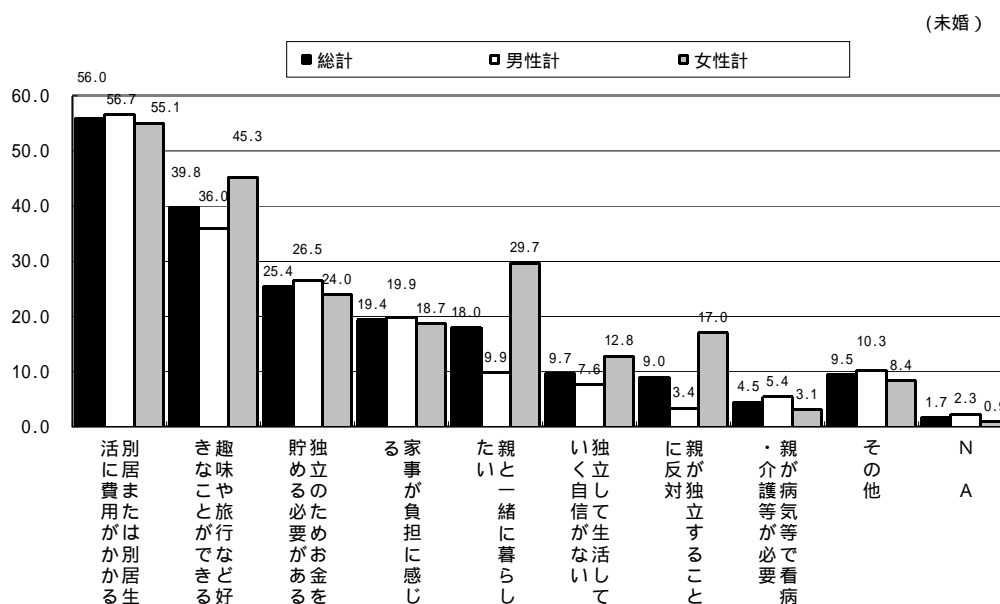
第 - 4 図 世帯の状況



なお、本調査では未婚で親と同居している人に対しその理由（9項目・複数回答）を尋ねたところ、そのトップは「別居・別居生活に費用がかかる」（56.0％）で、これに「趣味や旅行など好きなことができる」（39.8％）と「独立のためお金を貯めている」（25.4％）を合わせたものが上位三つとなっている。この点について

は男女による違いもみられる。女性は男性に比べ、「親と一緒に暮らしたい」（+19.8ポイント）や「親が独立することに反対」（+13.6ポイント）、「趣味や旅行など好きなことができる」（+9.3ポイント）が多い。女性の「独立」は本人のみならず親の意向もあり難しいようである（第 - 5 図）。

第 - 5 図 親と同居している理由



(2) 夫婦の働き方

夫婦の働き方については、理想の働き方と現実の働き方（未婚者の場合はなりそうな働き方）を尋ねている（第 - 6 表）。

男性の理想は、「自分がフルタイムで妻が家事」（31.0％）と「自分はフルタイムで妻はパート」（30.1％）がほぼ同率で並び、これらに「夫婦ともフルタイム」（21.6％）が続いている。これに対し、女性のトップは「夫婦ともフルタイム」の4割強であるが、「自分はパートで夫はフルタイム」（22.6％）と「自分は家事で夫はフルタイム」（13.3％）を合わせると4割弱となる。女性の親の世代の「自立」の要件のひとつに夫婦フルタイムでの継続雇用があったとす

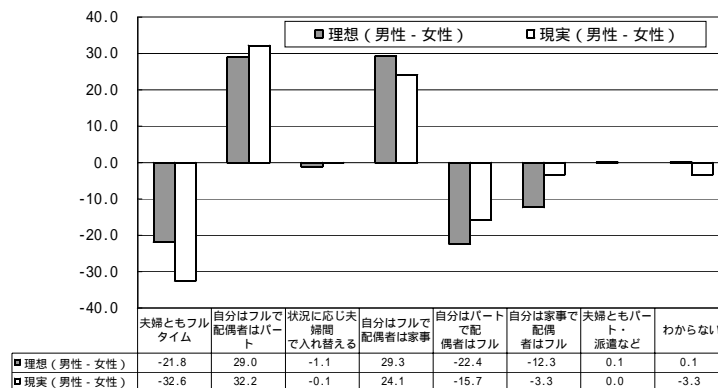
ると、減少しているように思われる。

それでは現実の働き方はどのようなになっている（なりそうを含む）のであろうか。男性の見方は理想とほとんど変わらない。これに対し、女性は「夫婦ともフルタイム」（57.9％）が多い。

このような結果から、男性は、専業主婦（3割）を理想とする人に「パート主婦」（3割）を合わせると6割となり、家庭責任を妻に期待している人が多いことになる。現実もこれに近い。一方女性では、家庭に重きをおきたい人が3割強いるものの、現実には、夫婦ともフルタイムになる（なりそう）とみている。

第 - 6 表 夫婦の働き方について

		夫婦ともフルタイム	配偶者はフルタイムで自分はパートタイム	状況に応じて夫婦間で入れ替える	自分はフルタイムで配偶者は家事	自分はパートタイムで配偶者はフル	自分は家事で配偶者はフル	夫婦ともパート・派遣など	わからない	N A
理想	総計	27.5	22.3	7.1	23.1	6.2	4.3	0.2	3.1	6.4
	男性計	21.6	30.1	6.8	31.0	0.2	1.0	0.2	3.1	6.1
	女性計	43.4	1.1	7.9	1.7	22.6	13.3	0.1	3.0	7.1
現実	総計	34.1	25.6	1.6	18.0	4.2	1.0	0.1	6.5	9.0
	男性計	25.3	34.3	1.6	24.5	0.0	0.1	0.1	5.6	8.7
	女性計	57.9	2.1	1.7	0.4	15.7	3.4	0.1	8.9	9.8



(3) 子育て

この点については子どもの数と子育てについての感想を尋ねている（第 - 7 表）。

子どもの数については、ほとんどの世帯では「1人」(50.6%)と「2人」(40.3%)で、「3人」(6.5%)は少ない。この平均値は1.6人である。

ところで、欲しい(欲しかった)子どもの数はどのように変わっているのだろうか。大半の人は、「2人」(61.6%)で、「3人」(24.5%)も四分の一を占める。「いらない」(1.6%)や「1人」(4.7%)を挙げた人は少ない。2人を中心に3人に回答が集まっていることは男女、各年齢層共通している。

また、既婚・子どものいる世帯で聞いた子育て感には、「楽しい」が6割強、「どちらかといえば楽しい」が3割弱である。子育てについては、子どもが幼少期の段階とはいえ満足している。

周知のように出産年齢にある女性全体の平均出生数(合計特殊出生率)は1950年代の3.65人が1980年には1.75人となり、2002年は1.32人で減少に歯止めがかかっていない。しかし、このような結果は、本調査の欲しい(欲しかった)子どもの数との間には大きな乖離がある。子育てについては、希望通りにいかない難しい問題のあることを示唆している。

第 - 7 表 子育てについて

	N=	子供の数(現在子どものいる世帯)						N=	欲しい(欲しかった)子どもの数(既婚者)						N A	子育てについて	
		1人	2人	3人	4人以上	N	平均値		1人	2人	3人	4人以上	いらない	わからない		楽しい	えどち らか い ない
総計	1346	50.6	40.3	6.5	0.6	2.0	1.6	2138	4.7	61.6	24.5	1.8	1.6	3.7	2.1	61.1	28.7
男性計	1191	49.4	40.8	7.2	0.7	1.9	1.6	1793	4.1	63.1	24.0	1.7	1.3	3.4	2.3	61.5	28.6
25 - 29歳	267	62.9	30.7	3.7	...	2.6	1.4	513	3.3	68.0	21.6	1.6	1.4	2.3	1.8	64.8	24.7
30 - 34歳	905	45.1	44.1	8.3	0.9	1.7	1.6	1242	4.5	61.5	24.8	1.8	1.3	3.6	2.5	60.7	29.6
女性計	152	60.5	36.2	0.7	...	2.6	1.4	345	7.8	53.3	27.0	2.3	3.5	5.5	0.6	57.9	28.9
25 - 29歳	31	71.0	29.0	1.3	133	12.0	54.1	24.1	1.5	3.0	5.3	...	64.5	25.8
30 - 34歳	114	57.9	40.4	0.9	...	0.9	1.4	191	4.7	54.5	27.7	2.6	3.7	6.3	0.5	57.9	30.7

3. 仕事と家庭のバランス

(1) 仕事と家庭とのバランス

先に触れたように、連合総研の「ゆとりある生活の構図（1989年11月）」では、暮らし方に重点が置かれ、家庭の幸せに着目していた。

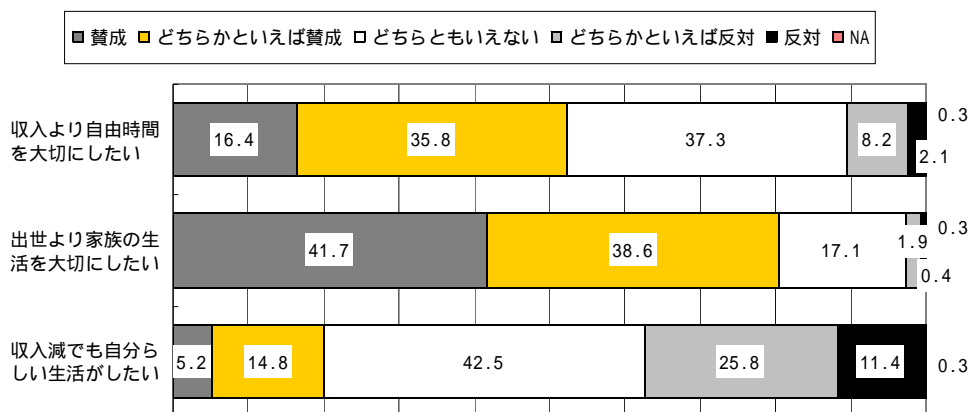
このことは、「会社人間」、「仕事人間」の見直しをも迫っていた。「会社・勤務先での成功者、必ずしも人生の成功者」とはいえない。人生80年時代を生き抜くためには、現役時代から普通の暮らしのなかにメリハリをつけて過ごしていくことが肝要、ということであろう。

仕事と生活について尋ねたところ、[収入より自由時間を大切にしたい]の肯定：「どちらともい

ない」：否定は52.2%：37.3%：10.3%、[出世より家族の生活を大切にしたい]は、同じく80.3%：17.1%：2.3%となっている。この結果でみる限り、企業内での昇進による成功者を目指すよりは家庭の生活を重視する思いの強いことがわかる。これほどではないが、自分の時間を大切にしたいとの思いも強まりつつあるようだ。

このようななかで、収入減でも自分らしい生活がしたいの肯定は2割である。この、ちょっとゆとりした生活を志向するいわゆる「ダウンシフター」支持をどうみるか、今後の検討課題であるが、ここではこのような考えを支持する人が2割いることに注目しておきたい（第 - 6 図）。

第 - 6 図 仕事と生活について



(2) 仕事と家庭の両立阻害要因

このように、今後の生活を考えた際、仕事と家庭のバランスが重要になってくる。この課題を、ここでは仕事と家庭の両立を阻害している要因を通して検討していくことにしよう（回答の対象は既婚者。12項目＋「特にない」・主なもの2つ以内での選択）。

結果をみると、トップは「所定労働時間の長さや勤務の時間帯に問題がある」（29.5%）で、これに「残業や休日出勤が多い」（28.8%）「社内制度の不備」（18.5%）が続いている。以下、「休日日数の少なさや連続取得の困難」（12.3%）「保育施設の保育時間が

短い」（11.6%）「保育施設の不足」（11.4%）「職場が仕事と家庭の両立に無理解」（10.9%）などの順である。

みなが一様に重視しているのは、労働時間と休日・休暇、子育てに関連した保育施設問題ということがわかる。とりわけ、後者の課題については女性で重視している人が多い（第 - 7 図）。

また、女性では、「育休等制度の利用が評価に影響する」（15.9%）や「配偶者（夫）の無理解・無協力」（11.0%）も1割を超えていることも無視できない。

第 - 7 図 仕事と家庭の両立阻害要因

