



労働政策研究報告書 No. 221

2022

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

変わる雇用社会とその活力

—産業構造と人口構造に対応した働き方の課題—

労働政策研究・研修機構

変わる雇用社会とその活力

—産業構造と人口構造に対応した働き方の課題—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

日本の雇用社会は現在曲がり角にある。かつて「日本的雇用システム」といわれた企業の人事管理はこの数十年間で様々に変容してきた。そうした状況でも長期雇用慣行は根強いといわれてきたが、サービス業に広がる雇用流動的なキャリアは、長期雇用の存続もまた自明ではないことを示唆している。当機構では、この長期雇用の存続可能性を検討するため、第4期中期目標期間の5年間をかけて「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究」を実施した。本報告書は、労働供給側である個人の就業行動に着目して全国調査を実施した個人調査班の最終報告書である。

これに先立つ中間報告書『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結』（労働政策研究報告書 No.210、2021年）においては正規雇用者の長期勤続傾向を産業別に比較し、製造業を中心とする長期雇用セクターとサービス業を中心とする雇用流動セクターという二種類の労働市場の存在を析出している。さらに、既婚者の長期勤続傾向と未婚者の雇用流動化傾向という家族生活の違いによる職業キャリアの違いも明らかにし、日本の正規雇用者のキャリアが多様化している実態を描き出している。しかしながら、新たに拡大しつつある雇用流動層が、長期雇用層のオルタナティブとして労働市場の中心を占めるという結論には至っていない。雇用流動的な産業セクターは長期雇用セクターよりも収入が低く、また雇用流動セクターの中でも転職経験者より長期勤続者の方が収入は高い。つまり、雇用流動化しつつある今日でも転職するより長期勤続のメリットが大きい。その意味で、日本社会は今もなお長期雇用社会であるということが出来る。

しかしながら、今後の日本の経済と労働市場の活性化を考えると、長期雇用が維持されていけば良いと手放しで言えるだろうか。この問題を考える上で本報告書が着目したのが、40代・50代のミドルエイジ層が労働力のマジョリティになっているという人口構造の変化である。雇用流動化が進みつつある今日でも中高年層は企業定着傾向が強い。つまり、企業にとって最大の人材ストックになっているのが中高年層であり、その活力を引き出すことは今後の日本の経済と労働市場の活性化にとって重要な課題となる。分析結果は、一見するとキャリアに対する意欲が減退しているように見える中高年層においても、その実態は多様であり、20代・30代がマジョリティだった従来の労働市場の見方とは発想を変えることで中高年層の活力を引き出しうることを示唆している。

本報告書が新しい時代の労働政策を考える上で役に立つものとなっていれば幸いである。

2022年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口美雄

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆箇所
池田 心豪	労働政策研究・研修機構 主任研究員	序章、第8章、終章
田上 皓大	労働政策研究・研修機構 研究員	第1章、第5章
勇上 和史	神戸大学 教授	第2章
竹ノ下 弘久	慶應義塾大学 教授	第3章
酒井 計史	労働政策研究・研修機構 リサーチアソシエイト	第4章
大石 亜希子	千葉大学 教授	第6章
大風 薫	京都ノートルダム女子大学 准教授	第7章
高見 具広	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第9章

「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムの
あり方に関する研究会（個人調査班）」

（五十音順。○は事務局、◎は事務局長）

- ◎池田心豪（労働政策研究・研修機構 主任研究員）
- 大石亜希子（千葉大学 教授）
- 大風薫（京都ノートルダム女子大学 准教授）
- 何芳（労働政策研究・研修機構 研究員）
- 酒井計史（労働政策研究・研修機構 リサーチアソシエイト）
- 周燕飛（日本女子大学 教授）
- 高橋康二（労働政策研究・研修機構 主任研究員）
- 高見具広（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
- 田上皓大（労働政策研究・研修機構 研究員）
- 竹ノ下弘久（慶應義塾大学 教授）
- 西村純（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
- 品治佑吉（労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー）
- 御手洗由佳（日本女子大学現代女性キャリア研究所 客員研究員）
- 勇上和史（神戸大学 教授）

所属・肩書きは2022年3月末現在

目 次

序章 調査研究の目的と概要	1
1 研究の目的と背景	1
2 研究体制	8
3 研究方法	10
4 分析結果の概要	10
5 各章要旨	11
第 I 部 長期雇用社会の存続可能性	
第 1 章 個人のキャリアにおける長期雇用／雇用流動化の帰結	19
1 はじめに	19
2 分析枠組み	20
3 若年期の転職経験と中高年期の働き方の関連	22
4 長期雇用型セクターにおける若年期の転職経験の不利	27
5 まとめ	33
第 2 章 中途採用の処遇と仕事配分—スキルとタスクの観点から	35
1 はじめに	35
2 データ	38
3 転職経験者の処遇とスキルの評価	40
4 個人のスキルと職務（タスク）の対応関係	47
5 おわりに	56
第 3 章 企業におけるグローバル化の進展と雇用・労働の変化	
—外国に関わる仕事に注目して	58
1 問題意識	58
2 外国に関わる仕事とその結果	59
3 外国に関わる仕事と他の変数との関係	60
4 まとめ	69

第Ⅱ部 労働力のミドルエイジ化とその活力

第4章 労働力のミドルエイジ化と地位・能力向上意欲	73
1 はじめに	73
2 意欲に対する年齢による影響	74
3 社会的地位要因（学歴・職業）別の検討	79
4 中高年労働者の働く意欲・意識の規定要因	83
5 まとめと考察	93
第5章 ポスト工業社会におけるミドルエイジ化と女性活躍	97
1 問題意識	97
2 理論的背景	98
3 分析枠組み	101
4 分析1—性別ごとの、年齢に伴う地位と能力の向上意欲	103
5 分析2—中高年女性の他者交流型自己啓発の規定要因	107
6 議論と結論	113
補論—分析についての詳細	115

第Ⅲ部 ワークライフバランスの新たな課題

第6章 非典型時間帯就労とワーク・ライフ・コンフリクト、メンタルヘルス	123
1 はじめに	123
2 非典型時間帯就労者の社会経済的屬性	125
3 変数の定義と分析方法	130
4 分析結果	133
5 まとめ	140
第7章 正社員未婚男女の結婚意向と昇進希望	144
1 はじめに	144
2 未婚者の結婚意向と昇進希望	145
3 未婚者の昇進希望、仕事の心がけ、自己啓発の取組み：有配偶者との比較から	147
4 未婚者の仕事に対する考え方：有配偶者との比較から	153
5 未婚男女における結婚意向と昇進希望：多変量解析による検討	157
6 まとめ	165

第8章 人に頼らないことは良いことか	167
1 はじめに	167
2 ヘルプ型／セルフ型の労働者とは	169
3 昇進意欲・自己啓発との関係	172
4 仕事以外の社会的活動との関係	176
5 まとめ	180
第9章 通勤時間の地域差と生活の質	182
1 はじめに	182
2 分析方法と基礎集計	183
3 通勤時間の地域差の検討	185
4 生活時間の地域差と通勤時間	190
5 まとめ	196
終章 活力ある雇用社会に向けて	199
1 各章からの示唆	199
2 考察と結論	201
3 おわりに：日本的雇用改革論を超えて	204
付属資料 「職業と生活に関する調査」調査票	209

序章 調査研究の目的と概要

1 研究の目的と背景

(1) 研究の背景：日本的雇用システムと「失われた 30 年」

本報告書は 2017（平成 29）年度から 2021（令和 3）年度の 5 年計画で実施している「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究」個人調査班の最終報告である。本研究の目的は、産業構造の変化による労働需要側の変化と人口構造の変化による労働供給側の変化の両面から、今後の日本社会において中心となる雇用システムのあり方を明らかにすることである。その中で、個人調査班は労働供給側の変化に着目してきた。

はじめに、このような研究を行うことになった経緯と背景を改めて整理しておきたい。1990 年代初頭のバブル経済崩壊後、「失われた 30 年」といわれる経済の低成長を背景に、成果主義、フリーター、派遣切り、女性活躍、ワークライフバランス、働き方改革等、様々な労働問題が社会的関心を集めてきた。その軸となる問題意識の動向は、以下のような 3 つの局面に整理することができる。

1 つ目の局面は 1990 年代の平成不況期、厳しい経済情勢のもとで日本的雇用システムが激しく揺らいだ時代である。新卒採用抑制により、学校卒業後にフリーターとなる若者が増加した。1995 年に当時の日経連が発表した「新時代の日本の経営」では、長期雇用の対象範囲を限定する方針が示されていたが、1997 年の山一証券や北海道拓殖銀行の経営破綻に象徴される経済情勢の悪化により、正規雇用者にもリストラや成果主義の風が吹き荒れ、長期雇用や年功的処遇は自明のものではなくなった。新規採用抑制の影響は特に若い女性において顕著であったが、女性だけでなく男性にも、また若者だけでなく中高年層にも雇用不安が広がった。その意味で、日本的雇用激震の時代であったといえる。本研究は前述の通り、労働需要側と労働供給側の両面から長期雇用慣行の存続可能性を問うているが、この時代は労働需要側の変化による長期雇用慣行の動揺が大きかったといえることができる。

当機構が発足したのは 2003 年であるが、旧法人の日本労働研究機構（JIL）から当機構第 1 期中期目標計画期間（2003-2007 年）の研究は、こうした時代背景を反映している。たとえば、第 1 期プロジェクト研究シリーズ No.5『日本の企業と雇用—長期雇用と成果主義のゆくえ』（2007 年）では、文字どおり長期雇用と成果主義の問題が分析されている。また、雇用と賃金が不安定化する中で、パートやアルバイト、契約社員、派遣社員といった正規雇用者以外の多様な就業形態への関心が高まることとなったが、第 1 期プロジェクト研究シリーズ No.4『多様な働き方の実態と課題—就業のダイバーシティを支えるセーフティネットの構築に向けて』（2007 年）は就業形態の多様化を取り上げている。もう 1 つの背景として、1985 年の男女雇用機会均等法制定、1991 年の育児休業法制定という流れの中で女性のキャリア継続も 1990 年代に期待されたが、第 1 期プロジェクト研究シリーズ No.7『仕事と生活—体

系的両立支援の構築に向けて』(2007年)の分析結果は、若年女性の非正規化が出産・育児期の就業継続を抑制する要因となっていることを示唆している。こうした研究は厳しい雇用情勢を背景に、労働者のキャリアが不安定化していく実態をとらえているが、その問題意識は「働き方の多様化」への関心につながり、その後の労働研究の展開につながる問題提起が多数示されている。

2つ目の局面は、「いざなぎ景気」と呼ばれる2000年代の景気回復局面から2008年のリーマンショックをまたぐ時期である。「いざなぎ景気」は2002年から始まったとされているが、平成不況期の極端な人件費削減策への反省もあり、正規雇用者の長期雇用慣行は息を吹き返した。2008年のリーマンショックにおいても正規雇用者の人員整理はそれほど行われていない。だが、その裏返しとして、雇用調整の対象となるパート・アルバイトや派遣社員といった「非正規雇用」の低賃金・不安定雇用がクローズアップされることになった。その一方で、正規雇用者においては特に女性や若者の働き方を中心に長時間労働が問題になり、ワークライフバランスへの関心が広がった。そうして「働き方の二極化」が時代のキーワードとなった。このような問題意識から、労働供給側の働き手のセーフティネットの構築が政策の中心的な問題意識となり、2007年には「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)憲章」が策定されている。第1局面では労働需要側の問題に対する関心が強かったと前述したが、この第2局面では労働供給側が直面する問題の解決に強い関心が向けられた。

当機構においては第2期中期目標計画期間(2008-2012年)に取り組んだ研究が当時の時代状況を反映しているといえる。まず、長時間労働の是正や両立支援といったワークライフバランスに関する研究が企画され、その成果は第2期プロジェクト研究シリーズNo.2『ワークライフバランスの焦点—女性の労働参加と男性の働き方』(2012年)にまとめられている。また、パート、派遣社員、契約社員といった非正規雇用に関する研究が数多く企画され、第2期プロジェクト研究シリーズNo.3『非正規就業の実態とその政策課題—非正規雇用とキャリア形成、均衡・均等処遇を中心に』(2012年)にまとめられている。前述した「働き方の多様化」への関心は、女性労働や非正規雇用といった伝統的日本的雇用システムでは周辺に置かれていた労働者の実態把握へと向かった。そして、周辺から中心への移行を支援するための課題が様々に検討された。そのキーワードの1つが「多様な正社員」である。働き方の二極化を克服し、正規雇用者のワークライフバランスと非正規雇用者のキャリア支援をともに可能にする受け皿として、職種限定正社員や勤務地限定正社員といった新しい正社員への期待が高まった(労働政策研究・研修機構 2013; 2016)。

3つ目の局面は2010年代、いわゆる「アベノミクス」のもとで女性活躍や働き方改革が議論された時期である¹。この働き方改革は、第2局面のワークライフバランス(仕事と生活の

¹ 女性活躍推進法は2015年制定、2017年には働き方改革実行計画が閣議決定され、2018年に働き方改革関連法が国会で可決されている。

調和)と似た面を持っているが、セーフティネットの意味合いが強かったワークライフバランスに対し、働き方改革は経済成長のために生産性の低い働き方を改めるという問題意識を前面に出している²。女性活躍も、差別禁止や女性の雇用機会を守るセーフティネットというより、経済合理性の観点から女性の能力発揮を促す意味合いが強い。ワークライフバランスという労働供給側の関心と企業の成長という労働需要側の関心を重ね合わせることで、新たな働き方を志向しているということができる。

当機構の第3期中期目標計画期間(2013-2017年)は、この第3局面と時代を共有している。前述のように働き方の二極化の問題を克服した先の着地点を問う形で、改めて雇用システムを中心に位置する正規雇用のあり方への問題意識が高まりつつあった。だが、その正規雇用の働き方を規定する日本的雇用システムは第1局面の激震の後どのように変容しているのか、体系的には分かっていなかった。そこで、日本的雇用システムの現在形を問うたのが本研究に先立つ第3期中期目標計画期間の雇用システムプロジェクト(以下、前期雇用システムプロジェクトと呼ぶ)である。

その成果は第3期プロジェクト研究シリーズ No.4『日本的雇用システムのゆくえ』(2017年)として公表されている。そこでは、①事実認識として、長期雇用の範囲の縮小、年功的処遇の後退、選抜的育成の台頭、職場集団の変質といった幾多の変化に直面するも、日本的雇用システムの「本丸」である製造大企業においては、正規雇用者の長期雇用慣行はおおむね持続しているという結論を得ている。その上で、②実践的課題として、長期雇用のパフォーマンスの低下や正社員内部での処遇差の拡大などを指摘するとともに、③研究上の課題として、非製造大企業の雇用システムの実態を明らかにすること、3層構造の雇用システムの実態を明らかにすること、いわゆる「グローバル人材」の選抜と育成の実態を明らかにすること、などを挙げている³。「長期雇用のパフォーマンス」や「グローバル人材」への関心に、セーフティネットにとどまらない第3局面の問題意識が表れている。

本研究は、この雇用システムプロジェクトの続編として企画された⁴。その問題意識は、非製造業が拡大する今後の日本社会においても長期雇用は中核的な雇用慣行として存続し続けるのかというところにある。

(2) 中間報告書の知見：長期雇用社会のゆくえ

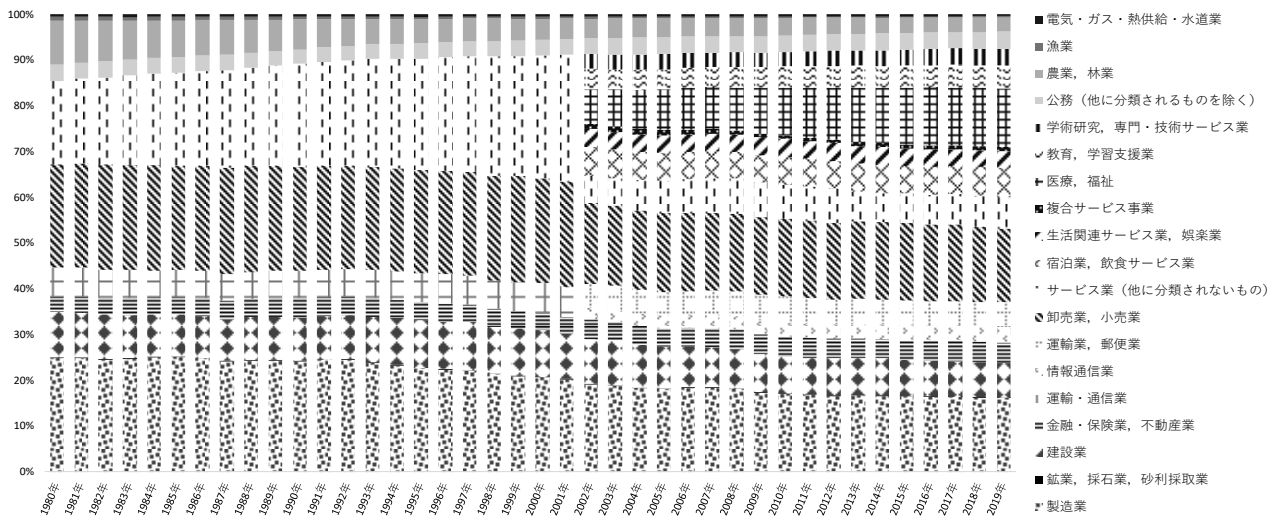
すでに述べたように、1990年代のバブル崩壊後の労働研究は、平成不況期の日本的雇用の

² 2017年策定の「働き方改革実行計画」には、「働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。社会問題であるとともに経済問題」と明記されている。

³ 同書の要約として、高橋康二(2017)「日本的雇用システムのゆくえ」JILPTリサーチアイ第25回(https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/025_171222.html)を参照。

⁴ そのような経緯から中間報告書と本報告書の序章の執筆に当たっても、前期雇用システムプロジェクトの成果をとりまとめた高橋康二氏(JILPT主任研究員)から多くの助言をいただき、その知見と問題意識を引き継ぐ形で研究課題を整理している。

第 1-1 図表 産業別就業者数の推移



資料出所：総務省「労働力調査」より。

注：2001年までの「卸売・小売業」には飲食店を、2002年以降の「金融・保険業、不動産業」には物品賃貸業を含む。

激震の結果として生まれた働き方の多様化への問いを起点にしている。本研究も同じく働き方の多様化への関心を引き継いでいる。しかし、その多様化への関心の焦点は、非正規雇用のような雇用システムの周辺部ではなく、前期雇用システムプロジェクトと同じく基幹的労働力として中心部に位置する正規雇用当てられている。

前述の前期雇用システムプロジェクトにおいては、日本的雇用システムの中心部に位置する正規雇用者においても、働き方は多様化していることが様々に指摘されているが、製造大企業の長期雇用慣行については、その根強さが確認された。しかしながら、第 1-1 図表が示すように、製造業の就業者数は趨勢的に減少傾向にある。反対に、就業者数が増加傾向にある非製造業ではどうだろうか。もし非製造業において長期雇用慣行が崩れているとしたら、趨勢的な非製造業の拡大という産業構造の変化にともなって長期雇用慣行は衰退していくに違いない。日本的雇用システムは中心部から多様化しているということができようか。そのような問題意識のもと、長期雇用慣行の存続可能性を問うことにした⁵。

似たような現象として、アメリカでは P. キャペリ (Cappelli 1999) によって、製造業を中心とした長期雇用システム（オールドディール）が衰退し、シリコンバレーの IT 企業において典型的にみられる流動的な雇用システム（ニューディール）に取って代わられるという見通しが示されていた。日本でも同じように長期雇用のオルタナティブとなる雇用流動的な労働市場が生まれているだろうか。そのような問題意識で、個人を対象とした全国調査を実施

⁵ その意味で、本研究は日本的雇用システムを網羅的に問題にしているわけではない。

⁶ 菅野 (2004) はバブル崩壊後の日本的雇用システム改革論を背景に、日本でも雇用流動的なニューディールが台頭してくるのかという問題意識を述べている。本研究は、そのような問いに回答を示す試みである。なお、「長期雇用社会」は本研究の造語であるが、日本社会を雇用中心の社会つまり雇用社会とし、長期雇用をその基本に置いた菅野 (1996 ; 2004) に由来している。本研究では、規範として長期雇用が重視されることに加えて、収入

し、分析結果を中間報告としてとりまとめたのが、本研究の中間報告書『長期雇用社会のゆくえー脱工業化と未婚化の帰結』（労働政策研究報告書 No.210、2021年。以下、中間報告と呼ぶ）である。サブタイトルに「脱工業化と未婚化の帰結」とあるのは、非製造業の雇用拡大（脱工業化）という産業構造の変化とともに、少子化の原因の一つである未婚者の増加という趨勢的な人口構造の変化にも着目しているからである。

雇用システムは、労働力を取引する市場（内部労働市場）であるだけでなく、人々の生活保障を担うセーフティネットでもある。伝統的な日本の雇用システムは、男性の雇用と賃金を保障することで、妻である女性の生活保障機能も担ってきた（大沢 2007）。男女雇用機会均等法や育児・介護休業法はこうした性別分業的な雇用システムの改革を目指してきたが、特に結婚や出産を機に女性の雇用機会が制約されないよう規制してきた。加えて、仕事と育児の両立支援政策が少子化対策の一つでもあったことから、未婚者より既婚者を手厚く保護する政策が採られてきた。にもかかわらず、趨勢として未婚者は増え続けている。このことは長期雇用慣行の存続可能性と関連があるだろうか。

以上のような問題意識で、産業と婚姻関係を中心に個人の長期勤続傾向を分析した。その結果の要点は以下の通りである。

- ① 非製造業大企業の中でも「金融・保険・不動産業」や「運輸・情報通信業」では製造業等の第二次産業と同様の長期勤続傾向がみられる。一方、サービスセクターは初職継続率が低く、雇用流動化傾向がみられる。長期雇用セクターと雇用流動セクターをまたがる転職は少なく、2種類の労働市場が併存していることがうかがえる。
- ② 女性の長期勤続傾向は若い世代ほど顕著であるが、既婚女性が企業に定着する一方で未婚女性は雇用流動化傾向がみられる。だが、未婚女性も老親の手助けをするようになると企業への定着志向が高まる。
- ③ 仕事満足度や失業不安において雇用流動セクターと長期雇用セクターの差はないが、雇用流動セクターは長期雇用セクターに比べて賃金水準が低く、転職によって賃金が上昇する機会に恵まれているともいえない。
- ④ 雇用の安定より自分のしたい仕事を重視する意識が転職を活発にしている側面がある。職業や職務より小さい仕事の単位である「タスク」の類似性が賃金の面で不利を受けない転職を可能にしている。

だが、この分析で確認された雇用流動化を望ましい趨勢とみなすことについては、慎重な判断を要する。転職による上昇移動の機会が乏しく雇用流動的なサービスセクターでも転職するより長期勤続する方が相対的にメリットは大きい。現代の日本で拡大しつつある雇用流動性は、長期雇用に取って代わる新たな雇用のモデルつまりオルタナティブとはいいいがたいのである。長期雇用システムより良質とはいえないセカンダリー労働市場が拡大しているだ

や社会的機会の面で一つの企業で長期勤続することのメリットが大きく、そのような意味で長期雇用が望ましい働き方であるといえる社会を表す概念として「長期雇用社会」を使っている。

けだという見方もできる。望ましい働き方は依然として長期雇用であり、その意味で、日本は今日でも長期雇用社会であるといえる。

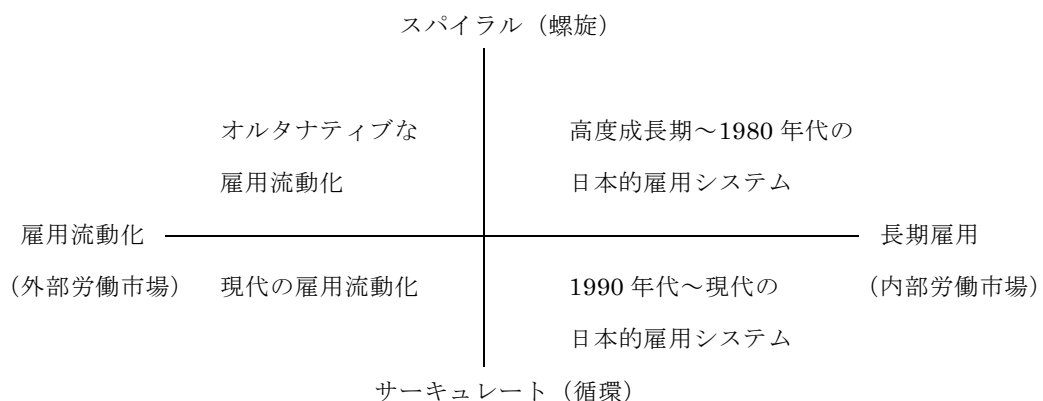
(3) 最終報告の焦点：スパイラル型雇用社会に向けた活力の源泉

中間報告から引き継がれる最終報告の第一の課題は、長期雇用であれ雇用流動化であれ、日本の労働市場が再び活性化し、「スパイラル型」(螺旋型)の労働移動が広がる可能性はあるかという問いに答えることである。

かつて、戦後の高度成長期から 1980 年代までの日本企業では、長期雇用慣行のもと、内部労働市場で人事異動をしながら螺旋的に上昇移動していく「スパイラル型」の労働移動が広くみられた。第 1-2 図表の第 1 象限(右上)がそれに当たる。だが、1990 年代以降の長期的な低成長により、その螺旋の上昇が鈍化し、長期勤続のメリットは小さくなっている。にもかかわらず長期雇用慣行は製造大企業において維持されているというのが前期雇用システムプロジェクトの結論であった。第 1-2 図表の第 1 象限から第 4 象限(右下)に移行したのである。一方、本研究の中間報告の分析結果によれば、拡大傾向がみられる雇用流動性においても、転職をしながら上昇移動していくという意味のスパイラル型労働移動は、確認されていない。Cappelli (1999) のいうニューディールは、第 1-2 図表の第 2 象限(左上)に当たるといえるが、実際に日本社会に広がっている雇用流動化は第 3 象限(左下)であると整理することができる。要するに、長期勤続するにせよ転職するにせよ、労働移動を通じたキャリア形成が待遇の向上に必ずしも結びつかない「サーキュレート型」(循環型)の労働移動が目立つ。今日の日本経済の停滞感がよく表われているといえるだろう。

こうした停滞感を打破すべく、グローバル人材やクリエイティブ人材、研究開発人材など、スパイラル型労働市場の担い手となる労働者像が様々に提起されている。本報告書でも、こうした人材のキャリアが、長期勤続型か雇用流動型かを明らかにすることによって、今後の活力ある労働市場のあり方を展望したいと考えている。特にグローバル人材については前期雇用システムプロジェクトにおいても今後の重要な課題としており、そのような人材が長期雇用のもとで内部育成されるのか、雇用流動的な労働市場から調達されるのかという問いは

第 1-2 図表 企業内外における労働移動の類型



本研究でも重要であると認識している。

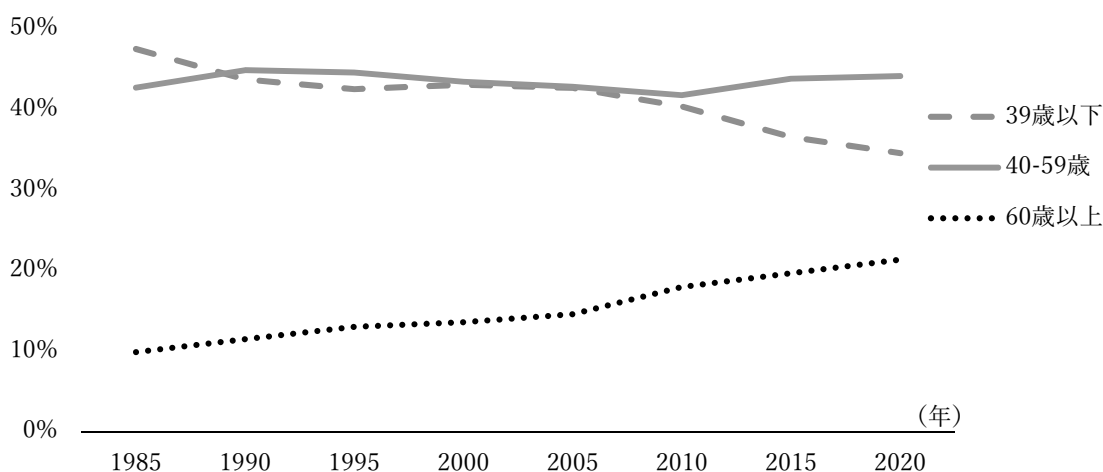
その一方で、経済のサービス化が人々の活力を削いでいる側面も看過できない。24 時間 365 日体制の経済活動を拡大し、夜間・深夜・週末といった非典型労働時間での就業を増やす。これにより、雇用機会が創出されている面はあるが、同時に、本来は家族や友人と過ごしているはずの時間や睡眠に当てている時間に就業することで、仕事以外の生活や健康に好ましくない影響を受けている可能性がある。特に都市部では、そうした傾向がみられるが、同時に長い通勤時間が仕事以外の生活に好ましくない影響をもたらしている可能性が高い。

こうした働き方の変化とともに、労働供給の前提となる人口構造の変化として、少子高齢化の影響に注目したい。第 1-3 図表に、日本の労働力の年齢構成割合を示しているが、今日では 40 代・50 代が労働力のマジョリティになっており、60 代の比率も上昇傾向にある。このことが雇用社会の活力にいかなる影響を及ぼしうるのかを検討したい。

議論に先立って、第 1-3 図表を詳しく検討してみよう。戦後日本の人口構造には、団塊世代と団塊ジュニア世代という 2 つの大規模なコーホートがある。1940 年代後半生まれの団塊世代が労働市場に参入した 10 代後半から 20 代前半は 1960 年代であり、1970 年代後半から 80 年代後半に 30 代を過ごした。最も人口規模の大きい団塊世代が最も労働力として活力ある年代にあったことが、最盛期の日本経済を労働供給の面で下支えしていたといえる。第 1-3 図表においても、1985 年は 39 歳以下が人口のマジョリティであった。

一方、1970 年代前半生まれの団塊ジュニア世代は 1990 年代前半に労働市場に参入している。団塊世代が 40 代以上になる時期と団塊ジュニアの労働市場参入時期が重なる 1990 年代は 30 代以下と 40 代・50 代はほぼ同数で推移するが、団塊ジュニア世代が 40 歳を超えた 2020 年代以降は 40 代・50 代が労働力人口のマジョリティになる。団塊ジュニア世代より人口規模の大きいコーホートはなく、さらにいえば、今日 20 代の平成生まれの世代は 1989 年

第 1-3 図表 労働力の年齢構成割合の推移



資料：総務省「労働力調査」

の1.57ショック以降の「少子化世代」でもある。つまり、今後20代・30代が再び労働力人口のマジョリティになることはない。加えて、高齢者雇用の促進政策によって60歳以上の労働者が増えていく。今後の日本の労働市場において、中高年層の比率がさらに高まることはあっても下がることは考えにくい。

以下では、このように40代・50代の中年層が労働力のマジョリティになることを「ミドルエイジ化」と呼ぶことにする。こうしたミドルエイジ化を前提に、中間報告書において指摘した中高年層の企業定着傾向を考える必要がある。

改めて中間報告書から年齢との関係に着目した分析結果を抜き出すと、①雇用流動セクターにおいても40代以上の転職は一般的ではなく、②雇用流動的な未婚者についても年齢の上昇とともに企業定着傾向がみられる。脱工業化（非製造業の拡大）と未婚化の帰結として析出した雇用流動化は、比較的若い年代にいえることであり、職業人生を通じて雇用流動的なキャリアが広がっているわけではない。40代以上の中高年層は依然として企業定着的である。そして、この中高年層は人口規模も大きい。つまり、企業にとって中高年は最大の人材ストックになっている。その人材活用の成否が企業経営や日本経済の活性化にとって重要な課題になることは容易に想像がつく。

だが、中高年層が経済社会の活性化にとって有効な人的資源といえるかは明らかではない。1980年代までのスパイラル型労働市場は20代・30代がマジョリティであり、この年代の地位と能力の向上に対する関心の強さが上昇移動の原動力となっていた。40代・50代がマジョリティになっても同じような活力を期待することができるだろうか。一般に年齢を重ねると就業意欲は低下していくと考えられている。そのことが経済活動のブレーキになるとしたら、日本の労働市場が再びスパイラル型に転じることは期待しにくい。これまでアクティブに働けていなかった中高年がアクティブに働けるよう、人事労務管理や労働政策の発想を変える必要があるかもしれない。本報告書で、そのためのヒントを探りたい。

以上のような観点からアプローチし、産業構造と人口構造の変化に対応した働き方の課題を検討したい。

2 研究体制

「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究⁷」は労働需要側の企業に焦点を当てる「企業調査班」と労働供給側の個人に焦点を当てる「個人調査班」に分かれ、それぞれの班で研究計画の検討と仮説導出のための研究会を組織した⁸。

本報告書を取りまとめる個人調査班の研究参加者は以下のとおり（五十音順。○は事務局、◎は事務局長）。

⁷ 本研究全体の代表は濱口桂一郎（JILPT 労働政策研究所長）、事務局長は池田心豪（JILPT 主任研究員）、事務局長補佐を西村純（JILPT 副主任研究員）が務めている。

⁸ 企業調査班の研究成果は、別途公表予定である。

- ◎池田心豪（労働政策研究・研修機構 主任研究員）
 - 大石亜希子（千葉大学 教授）
 - 大風薫（京都ノートルダム女子大学 准教授）
 - 何芳（労働政策研究・研修機構 研究員）
- 酒井計史（労働政策研究・研修機構 リサーチアソシエイト）
 - 周燕飛（日本女子大学 教授）
 - 高橋康二（労働政策研究・研修機構 主任研究員）
 - 高見具広（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
- 田上皓大（労働政策研究・研修機構 研究員）
 - 竹ノ下弘久（慶應義塾大学 教授）
- 西村純（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
- 品治佑吉（労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー）
 - 御手洗由佳（日本女子大学現代女性キャリア研究所 客員研究員）
 - 勇上和史（神戸大学 教授）

なお、本報告書は「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究」の個人調査班の研究成果であるが、企業調査班を含む本研究の組織上の特徴について述べておきたい。

ひとつは、部門横断的研究としての性格を持っていることである。当機構には、現状で 6 つの研究部門があり⁹、個々の研究計画は原則としてそのいずれかの部門に属している。本研究はその例外として、機構内の中堅・若手研究員が部門の枠を越えて専門性を持ち寄りやすいよう設計された。なお、研究活動が実質的に部門横断的に遂行されることは、第 2 期中期計画期間における「非正規連絡会議」、第 3 期中期計画期間の「雇用システムと法プロジェクト」（前期雇用システムプロジェクト）など過去にもあったが、当初から部門横断的な研究計画として構想されたのは今回が初めてである。

いまひとつは、基礎研究を重視する姿勢を貫いていることである。当機構の使命が「我が国の労働政策の立案及びその効果的かつ効率的な推進に寄与」することであることは疑い得ない¹⁰。他方で、そういった政策貢献の実を絶やさないようにするためには、研究の土壌を肥やし、幹を太らせることも欠かせない¹¹。そこで本研究においては、厚生労働省の個別の

⁹ 雇用構造と政策部門、経済社会と労働部門、働き方と雇用環境部門、人材育成部門、キャリア支援部門、労使関係部門の 6 つである。

¹⁰ JILPT ホームページ「理事長ごあいさつ」（<https://www.jil.go.jp/about/president/index.html>）より。

¹¹ 第 3 期中期計画期間において「雇用システムと法プロジェクト」をリードした菅野和夫 JILPT 理事長（当時）は、「私どもは、労働政策が多岐に行われていく時代には、政策内容の具体的検討も重要であるが、日本の雇用社会の全体像と其の変化を科学的観察、歴史的照査、国際比較などによって客観的に明らかにする基礎研究が、政策を的確な方向に導き、機能させるために必要と考えている。今後とも、わが国の雇用システムの基礎研究プロジェクトを継続していきたい」と述べる。（第 3 期プロジェクト研究シリーズ No.4『日本的雇用システムのゆくえ』「まえがき」より）

政策への貢献を意識するのではなく、中堅・若手研究員が自由で自律的な姿勢で研究に臨むこととした。機構外部の研究者の参画が多いのも、そのためである。

3 研究方法

個人調査班の関心は個人の就業行動における企業の定着と離転職にあるが、離転職については企業から離れたところで調査対象を捕捉する必要がある。そこで、以下の全国規模のアンケート調査を企画した¹²。

調査名：職業と生活に関する調査

調査対象：全国 25～64 歳の男女 12,000 人

標本抽出法：住民基本台帳を用いた層化 2 段階無作為抽出法

調査法：訪問留置

有効回収数：5,977 件（回収率 49.8%）

調査委託先：日本リサーチセンター

調査時期：2019 年 11 月～12 月 ※新型コロナ問題の発生前

主な調査事項¹³：初職・前職・現職の移動歴

家族形成および定位家族との関係

社会的ネットワーク、地域とのつながり

海外との関係（海外での生活経験、仕事での取引等）

健康状態

長期雇用をめぐる意識 等

なお、雇用関係の成立と維持には、企業側から人材として求められるという労働需要を考慮する必要がある。その意味で、労働者側から描く本報告書の雇用社会は一面的であるという批判を免れない。したがって、企業調査班の知見と突き合わせて議論を深める必要があることを今後の課題として明記しておきたい。

4 分析結果の概要

日本の労働市場が再びスパイラル型の活力をもつための課題を多角的に検討した。特にその鍵を握ると予想される中高年労働者の仕事と社会生活に関する分析から、以下のような知見を得ることができた。

¹² 個人の企業定着／離転職の動向を明らかにした調査として、当機構では「職業キャリアと生活に関する調査」（2015 年）、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」（2013 年）、「女性の働き方と家庭生活に関する調査」（2010 年）、「仕事と生活調査」（2005 年）等を実施してきた。しかし、各調査は、非正社員から正社員への転換や、女性の就業継続・出産退職等、職業キャリアの特定の局面に主たる関心を向けていたため、調査対象も相応に限定してきた。これに対して本研究では、職業キャリアの初期段階にある 20 代後半から定年後の再雇用者が含まれる 60 代前半まで幅広い年齢層を対象に、長期勤続と離転職の状況を調査している。こうした包括的視点に立って、日本の雇用社会のどこで長期雇用が維持され、反対にどこで雇用が流動化しているかを明らかにしようとしている。

¹³ 調査票は巻末の付属資料を参照。またデータの詳細は、労働政策研究・研修機構（2022）を参照。

- ① 中高年期の収入、管理・育成的なタスク、グローバル化に対応した業務といった面で、ホワイトカラーは長期勤続型のキャリアが今日でも主流であるといえる。一方、ブルーカラーの運転・操作のような手仕事は50代になっても転職経験が生きる可能性がある。
- ② 役職昇進意欲、自己啓発、新しい知識・技能の学習の割合は年齢を重ねると低下するが、高学歴層やホワイトカラー層はその傾向が緩やかである。自己啓発については、女性比率の高い広義の専門サービス業（医療・福祉・教育・専門・技術サービス）の労働者において他者交流的な学習活動が活発。
- ③ 中高年期には、地域活動やボランティアのような社会団体活動への参加率が高まる。だが、人付き合いにおいてなるべく人に頼らず自分のことは自分ですするという自立的な中高年は社会団体活動に参加しない傾向にある。

中高年が労働力のマジョリティになる今後の雇用社会では、若年層ほどには皆が地位と能力の向上に意欲的であるということを経済を期待しにくい。階層的地位の高さが地位と能力の向上に意欲的なアクティブ層とそうではないノンアクティブ層の二極化を規定している側面はあるが、企業内外での他者との交流機会が活力の源泉になっていることに着目することで、仕事でも生活の面でも活力ある雇用社会をつくっていきける可能性がある。

5 各章要旨

第I部 長期雇用社会の存続可能性

本報告書の前半では、中間報告『長期雇用社会のゆくえ』（労働政策研究報告書 No.210）の問題意識を引き継ぎ、長期勤続と転職経験がそれぞれどのような面で個人のキャリアにプラスになっているかを検討している。その結果から、職業キャリアの後半つまり中高年になるほど長期勤続の方がメリットは大きいことが示唆される。

第1章 個人のキャリアにおける長期雇用／雇用流動化の帰結

マジョリティである中高年労働者による経済社会の活性化を念頭に置き、若年期の雇用流動性と中高年期の働き方の関連を検討してきた。分析結果の要点は以下のとおりである。

- ① 若年期の転職経験は、仕事満足度・勤続意向・昇進希望・自己啓発・年収という側面のみで、中高年期の働き方の不利につながっている。
- ② こうした若年期の転職経験がもたらす中高年期の働き方の不利は、主に長期雇用型セクターの男性において観察される。
- ③ 雇用流動型セクターの男性や女性においては、仕事満足度・失業不安・勤続意向・昇進希望・自己啓発に対する転職経験の不利はかなり小さいものの、年収に対する不利が特に大きい。

第2章 中途採用の処遇と仕事配分—スキルとタスクの観点から

男性・正規従業員を対象として、労働者が蓄積したスキルと担当する職務（タスク）という2つの観点から、企業における初職継続者と転職経験者の労働力（人材）としての特徴を比較した。分析結果の要点は以下のとおりである。

- ① スキルに関する分析結果によれば、転職経験者は、一方では、企業外部で蓄積したスキルに応じた賃金上昇が初職継続者よりも高く、他方では、転職後の企業で蓄積したスキルに応じた賃金上昇が初職継続者よりも低い。
- ② 主に企業外部の顧客に対応する「相互タスク」や、分析や創造的作業を行う「分析タスク」では、転職経験と企業外部でのスキル蓄積に応じた職務配分がみられる。一方、組織内の人間関係に関わる「認識タスク」や「相互タスク」は、当該組織内部での勤続と人事異動による能力の蓄積が重要。また、ヒトの管理や育成に係る「相互タスク」は、企業内外でのスキル蓄積が求められる傾向がみられた。

第3章 企業におけるグローバル化の進展と雇用・労働の変化

—外国に関わる仕事に注目して

どのような人々が海外関連の仕事に従事しているのか、探索的な分析を行った。分析結果の要点は以下のとおりである。

- ① 高学歴者や職業的地位の高い人ほど、海外関連業務に従事する傾向が強い。
- ② 組織の規模という点でも大企業の就労者ほど、中小企業の就労者と比較して、海外関連の仕事に従事する傾向が強い。
- ③ 組織内の部門の効果についても、企画部門や研究開発部門で働く就労者ほど、海外関連業務に従事する傾向が強い。

第II部 労働力のミドルエイジ化とその活力

人材の企業定着度合いが高まり、人口規模も大きい中高年層の中でも、誰がアクティブにキャリアを追求しているかを明らかにし、中高年労働者が活躍するための課題を検討している。その結果から、若年層がマジョリティだった男性中心・製造業中心の発想から転換し、中高年がマジョリティになる今後は、女性とサービス業がアクティブなキャリア形成を牽引していく可能性が示唆される。

第4章 労働力のミドルエイジ化と地位・能力向上意欲

年齢の上昇にともなって地位と能力の向上に向けた意欲の変化を多角的に検討した。分析結果の要点は以下のとおりである。

- ① 年齢とともに「管理職昇進意欲」「自己啓発」「新しい知識・技能の学習」の割合はおおむね低下するが、仕事以外の活動も含む「組織・団体に所属した活動」（社会団体活動）

に関しては中高年で高い傾向がみられる。

- ② 高学歴、女性、専門・技術職であるほど「自己啓発」「新しい知識・技能の学習」「組織・団体に所属した活動」を行う傾向が強く、特に女性の管理職で顕著である。
- ③ 「経済的な心配がなくても仕事をする」という意識の中高年は、男性では保安・サービス職、女性では管理職、専門・技術職、生産工程・輸送・清掃等の職である。
- ④ クロス集計の結果とは異なり他の要因で統制すると、男性では「生産工程・輸送・清掃等」の職のほうが他の職業よりも定年までの就業継続意向がある。
- ⑤ 男性では、昇進意欲と定年までの就業継続希望は正の相関があり（片方があればもう片方もある）、学卒後就職した会社に勤続している男性のほうが、定年までの就業継続希望があり、昇進意欲がある。
- ⑥ 男女とも仕事に満足している人ほど、定年まで就業継続を希望している。
- ⑦ 「仕事のために家庭や自分のことができない」と思っている男性のほうが定年までの就業継続を希望していない。
- ⑧ 男女とも自己啓発と社会団体活動には正の相関がある。男女とも仕事能力に自信のあるほうが自己啓発をしている傾向がある。
- ⑨ 社会団体活動は、男性では、企業や地域に定着し、職業的にも人間関係的にも安定した生活をしている男性が活動している。

第5章 ポスト工業社会におけるミドルエイジ化と女性活躍

産業構造における非製造業の拡大傾向と人口構造における中高年労働者の拡大傾向が、女性活躍の追い風となっているかを検討した。分析結果の要点は以下のとおりである。

- ① 地位の向上意欲に関しては、年齢に関わらず男性のほうが高いが、男女ともに加齢ともに意欲が減少する。
- ② 能力の向上意欲に関しては、男性では年齢に伴って意欲が減少する一方、女性では年齢に伴って意欲が増加する。
- ③ 中高年女性における能力の向上意欲の高さは、特に他者交流型自己啓発において顕著である。
- ④ 中高年女性において「医療・福祉・教育セクターで職業資格を要する業務に従事している専門職」が多いことが、彼女らの能力の向上意欲の高さに繋がっている。

第Ⅲ部 ワークライフバランスの新たな課題

中間報告で取り上げた脱工業化（経済のサービス化）や未婚化、本報告書で取り上げる労働力のミドルエイジ化といった変化との関係でみえてくるワークライフバランスの新たな課題を検討している。その結果から、他者とのかわりが仕事の面でも仕事以外の生活の面でも重要であることが示唆される。

第6章 非典型時間帯就労とワーク・ライフ・コンフリクト、メンタルヘルス

早朝や夜間、週末などの非典型時間帯就労に着目してワーク・ライフ・コンフリクトやメンタルヘルスとの関係を分析した。その結果は以下のように要約できる。

- ① 分析対象サンプルの約5割が早朝・夜間・深夜などの非典型時間帯に就労しており、約4割は週末勤務をしている。この割合は諸外国と比較しても決して低くなく、日本では非典型時間帯就労が広範に行われていると言える。
- ② 非典型時間帯就労（NS）をする労働者には明確な男女差と社会経済的な特徴がある。男性で「残業型NS」をする労働者は高学歴、正社員、高賃金であるのに対し、「NSのみ」や「週末勤務」を行う男性労働者は非正規で、中～低賃金層が多い。女性の非典型時間帯就労者は病院・医療・福祉と小売業に産業構成が大きく偏っている。
- ③ 「週末勤務」は男性のワーク・ライフ・コンフリクト（WLC）を統計的に有意に高めている一方で、女性の非典型時間帯就労とWLCの間にはそのような関係はみられない。また、他のタイプの非典型時間帯就労とWLCの間にも有意な相関はみられない。
- ④ 「週末勤務」は女性の医療教育専門サービス労働者のメンタルヘルスを悪化させるリスク要因となっている。
- ⑤ スケジュールの自律性の低さや仕事要求度の高さは労働者のWLCを高めたり、メンタルヘルスを悪化させたりするリスク要因となっている。

第7章 正社員未婚男女の結婚意向と昇進希望

長期勤続を望む未婚者はアクティブに働き続けるのかという問いをたて、結婚意向を中心に昇進希望の規定要因を検討した。分析結果の要点は以下のとおりである。

- ① 結婚意向と昇進希望との関係は、未婚男性のほうが未婚女性よりも強く表れる。未婚男性は年齢をコントロールしても、結婚に対する意欲をもっていると昇進希望をもつ。結婚するかどうか曖昧であると昇進希望も曖昧になる。
- ② 未婚男性は、有配偶男性よりも昇進希望を持っておらず、仕事における責任感や他者への配慮の水準も低い。また、仕事への自信やキャリアの自律性も低く、仕事に対する意欲や職場へのコミットメントも相対的に低い。
- ③ 未婚男性の昇進希望を促すのは、収入面や健康面の良好さと仕事能力である。これらが昇進を目指すための自信になっている。一方で、未婚男性は結婚・交際相手がすでにいる場合や非婚を予定している場合は昇進希望を持ちにくくなる。
- ④ 未婚女性は有配偶女性と同等に仕事における責任感や他者への配慮もしているが、有配偶女性に比べて昇進希望は低い。経済的な問題がなければ仕事をしたくないという考え方をしている。また非婚を予定していると昇進したくない意向が明確になる。
- ⑤ 未婚女性が昇進希望も持つのは、勤務先の規模が大きく、すでに役職についている場合や自分の仕事能力に自信をもっていることである。

第8章 人に頼らないことは良いことか

加齢に伴い困ったときに人に助けを求める「ヘルプ型」から、なるべく人に頼らず自分のことは自分でする「セルフ型」へと変化することに着目し、このことが職場・地域等でのアクティブな社会生活につながるかを分析した。分析結果の要点は以下のとおりである。

- ① 互いに助け合う雰囲気や先輩が後輩を指導する雰囲気がある職場で働き、仕事上の付き合いを重視する人はヘルプ型の割合が高く、一人一人が独立して行う仕事が多い職場ではセルフ型の割合が高い。
- ② ヘルプ型／セルフ型の人との付き合い方は、管理職昇進意欲や自己啓発といった仕事上の地位・能力の向上意欲とは関連性がない。
- ③ セルフ型よりヘルプ型の方が中高年期の社会活動実施率が高い。

第9章 通勤時間の地域差と生活の質

長い通勤時間が、働く者の生活時間に影響することを、生活の質の観点から考察した。分析結果の要点は次のとおりである。

- ① 通勤時間は大都市部ほど長いといった地域差が大きい。
- ② 通勤時間は、睡眠時間をはじめとした余暇時間を制約するなど、生活時間に大きく影響を及ぼしている。

参考文献

- Cappelli, P. (1999) *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*, Harvard Business School Press. (=若山由美訳, 2001, 『雇用の未来』日本経済新聞社.)
- 大沢真理 (2007) 『現代の生活保障システム—座標とゆくえ』岩波書店.
- 菅野和夫 (1996) 『雇用社会の法』有斐閣.
- 菅野和夫 (2004) 『新・雇用社会の法 [補訂版]』有斐閣.
- 労働政策研究・研修機構 (2013) 『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』労働政策研究報告書 No.158.
- 労働政策研究・研修機構 (2016) 『働き方の二極化と正社員—JILPT アンケート調査二次分析結果』労働政策研究報告書 No.185.
- 労働政策研究・研修機構 (2021) 『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結』労働政策研究報告書 No.210.
- 労働政策研究・研修機構 (2022) 『職業と生活に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.220.

第 I 部 長期雇用社会の存続可能性

第1章 個人のキャリアにおける長期雇用／雇用流動化の帰結

1 はじめに

本章では、序章での問題提起を踏まえ、中間報告での知見と最終報告における分析フレームワークを結びつける。まず、序章と関連する議論も多いが、改めて中間報告の知見を簡単に整理する。本章では、中間報告における重要な知見として、「脱工業化（非製造業の拡大）と未婚化の帰結として析出した雇用流動化は、比較的若い年代にいえることであり、職業人生を通じて雇用流動的なキャリアが広がっているわけではない。40代以上の中高年層は依然として企業定着的である。」（序章 p.8 参照）という点に着目する。こうした事実をもって中間報告においては、少なくとも社会のセーフティネットとしての長期雇用は維持されるという見通しが示されている。そして、長期雇用が維持されるという見通しは、現在確認されている若年期の雇用流動性がスパイラル型ではなくサーキュレート型であり、また、拡大している雇用流動型セクターが下位（セカンダリー）労働市場であるという事実に基づく。

本章における問いは、今後マジョリティになっていく中高年労働者による経済社会の活性化に向けて、上記のような雇用流動性はいかなる影響をもっているのかということである。若年期における雇用流動性は、その後中高年期の働き方においてもネガティブな影響をもっているのだろうか。仮に雇用流動的なキャリア経験が中高年期においてもネガティブな影響を与えているとすると、やはり個人のキャリアという側面からみても長期雇用や初職継続が支持されるだろう。反対に、若年期の雇用流動性がその瞬間においてはスパイラル型の上昇移動をもたらさないとしても、そうした経験が中高年期の活動的な働き方に繋がっているとすれば、個人のキャリアというダイナミックなプロセスにおいては雇用流動性のメリットを見いだすことができる。

さらに、若年期の雇用流動性の影響はセクターごとに異なっている可能性もある。中間報告では長期雇用社会が維持されるという見通しを示しているものの、同時に雇用流動型セクターの拡大も示唆している。長期雇用型セクターと雇用流動型セクターという分化を踏まえれば、当然後者においては、若年期の雇用流動性がポジティブな影響を持っていることや、少なくともそのネガティブな影響が小さいことが予想される。中高年がマジョリティになるほど、年功賃金や強固な雇用保障の経済的負担が大きくなり企業の経営状況を圧迫していくため、ミドルエイジ化する労働市場において長期雇用型セクターがスパイラル型の上昇移動を担っていくことは現実的に難しいかもしれない。もちろん、最低限のセーフティネットとして長期雇用を維持していくことの重要性は否定できないが、それだけに、「雇用流動型セクターにおいて若年期の雇用流動性が中高年期に不利にならない」ということが確認できるかどうか重要である。

2 分析枠組み

以上の問題意識に基づいて、本章では、若年期における雇用流動性が中高年期における働き方に与える影響を分析する。具体的には、現職における仕事満足度・失業不安・勤続意向・昇進希望・自己啓発・年収を、初職継続者と転職経験者で比較する。中間報告では、雇用流動型セクターは、労働者の仕事満足度・失業不安という点においては長期雇用型セクターと大きな差がないものの、年収においては明らかに低く、経済的な報酬の少なさが勤続意向の低下に繋がっていることが指摘されている（田上 2021）。本章でもこの知見を踏襲し、同様のことが若年期の雇用流動性と中高年期の働き方との関連においてもいえるかを検討する。分析の対象は45～64歳の正社員である。以下、変数について説明する。なお、本章では、分析的には若年期の雇用流動性（初職の早期離職）と中高年期の働き方（現職の仕事）の関連を見ているが、クロスセクショナルなデータに基づいた単純な2変数分析であり、若年期の雇用流動性の因果的な効果を検討しているわけではない。

仕事満足度は、「あなたは、現在の仕事にどの程度満足していますか」という問いに対して、「満足」「やや満足」「やや不満」「不満」という回答によって測定されており、「満足」「やや満足」と回答している場合に1を取るダミー変数とする。失業不安は、「今後1年間以内に失業する不安はありますか」という問いに対して、「ある」「ややある」「あまりない」「ない」という回答によって測定されており、「ある」「ややある」と回答している場合に1を取るダミー変数とする。勤続意向は、「あなたは、現在の勤務先で定年まで（もしくは可能な限り）働きたいと思いませんか」という問いに対して、「働きたい」「働きたくない」「わからない」という回答によって測定されており、カテゴリカル変数とする。後半の分析では「働きたい」と回答した場合に1を取るダミー変数とする。

昇進希望と自己啓発は、最終報告において「労働者の活力（アクティブさ）」を捉える主要変数の2つである。具体的な位置づけは各章において示されるが、端的に言って、この2つの変数は「労働者の職業生活における地位と能力の向上意欲」を意味している¹。個人の側面からみて、経済社会の発展のためには労働者が自らの職業生活において活力高く働いていることが必要不可欠である。ライフコースにおけるキャリア形成の重要性が説かれる今日は、労働者自身にとっても、職業能力の獲得・習得と職業的な地位達成が重要である。

昇進希望は、「あなたは現在の勤務先で、どのくらいの役職まで昇進したいですか」という問いに対して、「係長まで」「課長まで」「部長まで」「役員まで」「役職制度がない」「昇進したいと思わない」「わからない」という回答によって測定されており、「係長まで」「課長まで」「部長まで」「役員まで」と回答している場合に「希望あり」、「役職制度がない」と回答している場合に「制度なし」、「昇進したいと思わない」「わからない」と回答している場合に「希望なし・わからない」とする。後半の分析では「希望あり」に該当する場合に1を取るダミ

¹ 昇進希望は第4章及び第5章、第7章、第8章で、自己啓発は第4章及び第5章、第8章で用いられている。

一変数とする。自己啓発は、「過去1年間に、あなたは仕事に関わる自己啓発（会社や職場の指示によらない、自発的な教育訓練）として以下のことを行いましたか」という問いに対して、「大学・大学院の講座の受講」「専修学校・各種学校で行っている講座の受講」「国や都道府県の職業能力開発施設の講座の受講」「講習会・勉強会・セミナーなどの聴講」「会社の同僚との勉強会への参加」「社外の人との勉強会への参加」「通信教育の受講」「自学・自習」「その他」「いずれもしていない」という選択肢を複数回答する形で測定されており、「いずれもしていない」以外の何らかの項目を選択している場合に1を取るダミー変数とする。

年収は、2018年1月～12月までの税込みの年収である。「350～450万円未満」などカテゴリカルな変数として測定されているが、各カテゴリーの中間値を用いて連続変数とする。さらに、外れ値対策として分析対象の年収分布の上位・下位1%は欠損値扱いにし、分析から除外している。

転職経験については、学卒後最初の仕事（初職）と現在の仕事（現職）の情報及び転職回数（転職経験）の情報をもとに、「初職継続」「30歳未満で転職経験」「30～39歳で転職経験」「40歳以降で転職経験」とする。分布としては、後に示すように、「30歳未満で転職経験」が最も多いが、分析に応じて後者3つのカテゴリーを単に「転職経験」としてまとめる。ここでの年齢は「最初の転職を経験した年齢」を想定しているが、変数の作成においては「初職を離職した年齢」を採用している。

分析の後半では産業セクターごとに見ていくが、サンプルサイズの都合上個別の産業ごとに分析することが難しいため、中間報告の類型を踏襲し第1-2-1図表のような形にまとめる。なお、産業別の分析において主眼となるのは長期雇用型セクターと雇用流動型セクターの比較であるので、残余カテゴリーとなる公務・その他のセクターは分析から除外している。

第1-2-1図表 産業セクターの類型

セクター	産業
長期雇用型	鉱業・採石業，建設業，製造業，金融・保険業，不動産・物品賃貸業，運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ
雇用流動型	卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業，その他サービス業，医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業
公共・その他	公務もしくは官公庁・公営事業所，農林漁業，電気・ガス・熱供給・水道業

主な分析に入る前に、第1-2-2図表に示した転職経験の分布を確認する。産業全体で見ると、男性では「初職継続」が約42%、「30歳未満で転職経験」が約35%で、女性ではそれぞれ約25%と約55%となっている。男女ともにこの2つのカテゴリーで8割近くを占めている。中高年に限定しても、男性では「初職継続」が多く女性では「転職経験」が多いという傾向がある。男女ともに、「転職経験」のうち「30歳未満で転職経験」が最も多く、最初の転職（初職からの離職）が主に若年期において生じていることがわかる。産業別にみても概

ね上記の傾向に変化はない。男女ともに、「初職継続」は長期雇用型セクターで相対的に高く、「30歳未満で転職経験」は雇用流動型セクターで相対的に高い。それぞれの差異は数%程度であり極端に傾向が異なるわけではないが、やはり雇用流動型セクターにおいて「30歳未満で転職経験」が多いという特徴がある。さらに、雇用流動型セクターにおいて「初職継続」がマイノリティであるということでもなく、現実としては「初職継続」と「30歳未満で転職経験」というキャリアの分化が生じていることがわかる。

第 1-2-2 図表 転職経験の分布

産業	性別	N	初職継続	30歳未満で 転職経験	30～39歳で 転職経験	40歳以降で 転職経験
全体	男性	738	41.7%	35.1%	13.3%	9.9%
	女性	373	24.4%	55.2%	10.2%	10.2%
長期雇用型	男性	495	44.4%	33.9%	12.1%	9.5%
	女性	122	32.0%	49.2%	10.7%	8.2%
雇用流動型	男性	243	36.2%	37.4%	15.6%	10.7%
	女性	251	20.7%	58.2%	10.0%	11.2%

注：中高年(45～64歳)に限定。

3 若年期の転職経験と中高年期の働き方の関連

この節では、まず中高年正社員全体を対象として、若年期の転職経験と中高年期の仕事満足度・失業不安・勤続意向・昇進希望・自己啓発・年収との関連を検討する。第 1-2-2 図表でみた若年期のキャリアの分化を踏まえ、「初職継続」と「30歳未満で転職経験」の比較を中心的に見ていく。

第 1-3-1 図表に転職経験と仕事満足度の関連を示した。男性において、「初職継続」では約 65%が現在の仕事に満足していると回答しているのに対して、「30歳未満で転職経験」では約 55%である。女性においては、「初職継続」の約 67%、「30歳未満で転職経験」の約 66%が現在の仕事に満足していると回答している。男性においては、10%ポイントの差があり、若年期に転職を経験している人（初職を早期に離職している人）の方が中高年期の現職への満足度も低くなっている。女性において、若年期と転職経験と仕事満足度に大きな関連は見られない。

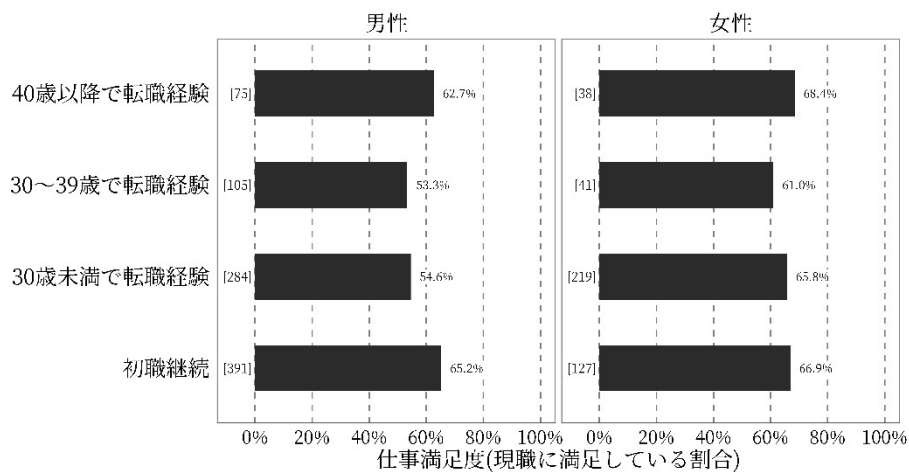
また、男女ともに「40歳以降で転職経験」では仕事満足度がやや高くなる傾向がある。先に述べたようにここでの転職経験年齢は初職の離職年齢と同一であるので、「40歳以降で転職経験」のうちには初職を 20年弱勤めた上での転職経験が含まれている。すなわち、同じ転職経験でもその経験年齢によって内実は異なっていると考えられる。

第 1-3-2 図表に転職経験と失業不安の関連を示した。男性において、「初職継続」では約 10%が失業する不安を感じるに回答しているのに対して、「30歳未満で転職経験」では約 20%である。女性においては、「初職継続」の約 8%、「30歳未満で転職経験」の約 12%が失

業する不安を感じると回答している。男性では 10%ポイント、女性では 4%ポイント、「30歳未満で転職経験」のほうが失業不安を感じている割合が高い。やはり、男女ともに、長期雇用が規範的に念頭に置かれている「初職継続」のほうがより失業不安を感じにくい傾向がある。

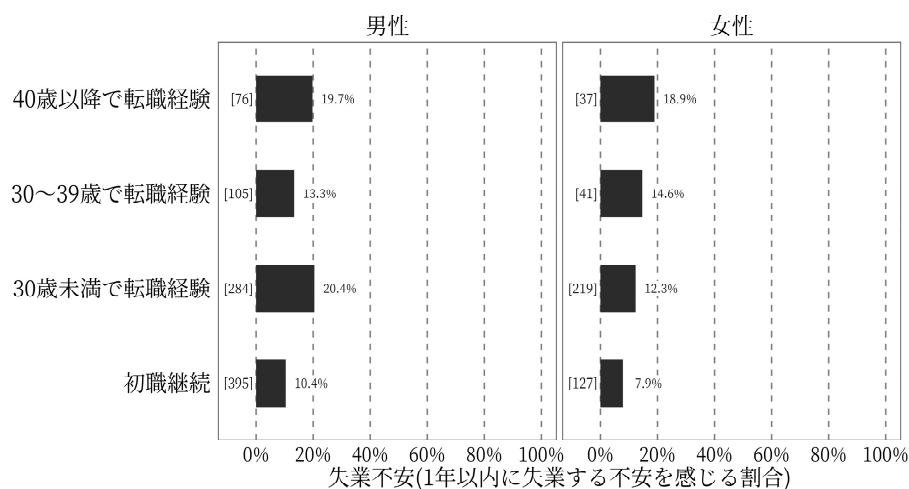
女性では「40歳以降で転職経験」で最も失業不安を感じている割合が高くなっている。男性では「40歳以降で転職経験」の割合は「30歳未満で転職経験」とほとんど変わらない。ここでは定年後の64歳までの労働者も分析の対象としているため、「40歳以降で転職経験」には定年後の再就職なども含まれている。現職が正社員の労働者に限定しているものの、定年後のキャリアの見通しは不安定であることが一般的であるので失業不安も高くなっていると考えられる。

第 1-3-1 図表 転職経験と仕事満足度の関連（全体）



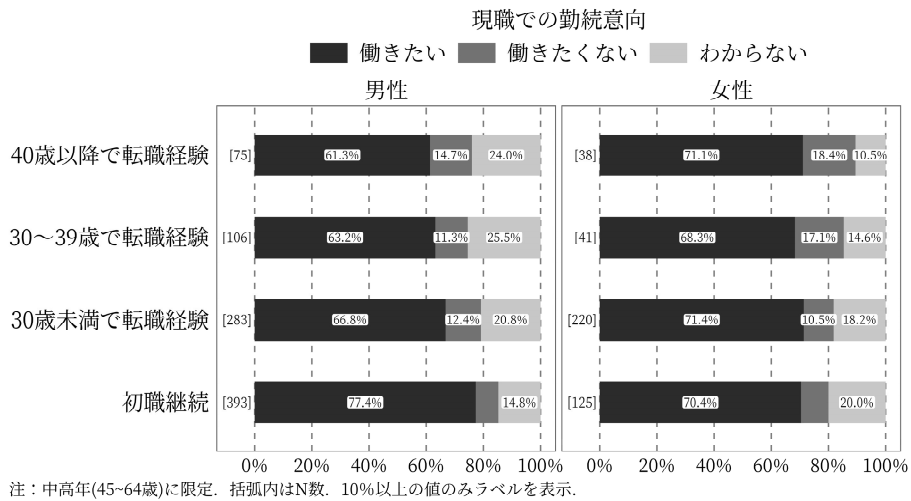
注：中高年(45～64歳)に限定。括弧内はN数。

第 1-3-2 図表 転職経験と失業不安の関連（全体）

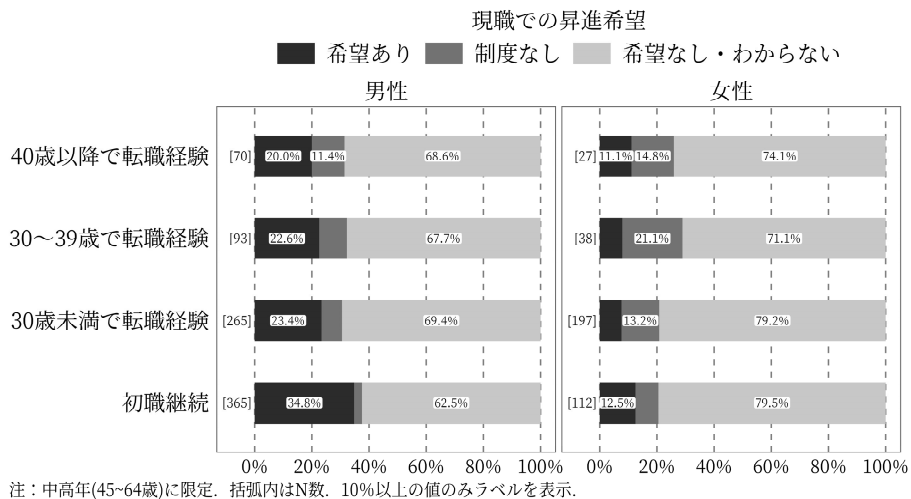


注：中高年(45～64歳)に限定。括弧内はN数。

第 1-3-3 図表 転職経験と勤続意向の関連（全体）



第 1-3-4 図表 転職経験と昇進希望の関連（全体）



第 1-3-3 図表に転職経験と勤続意向の関連を示した。男性において、「初職継続」では約 77%が定年まで働きたいと回答しているのに対して、「30歳未満で転職経験」では約 67%である。女性においては、「初職継続」の約 70%、「30歳未満で転職経験」の約 71%が定年まで働きたいと回答している。男性においては、10%ポイントの差があり、若年期に転職を経験している人の方が中高年期の現職での勤続意向も低くなっている。ただし、男性における「働きたくない」の割合は、「初職継続」で約 8%（ $\div 100 - 77.4 - 14.8$ ）、「30歳未満で転職経験」で約 12%となっている。両者の差は約 4%ポイントであり、転職経験者において明確に離職意向が高まるという傾向も強くない。いずれにせよ、男性において、初職継続者と比べて転職経験者は現職での勤続意向が不明確になるという特徴がある。

最初の転職経験の年齢が上昇するにつれて、男性では「わからない」のカテゴリーが若干高くなっているのに対して、女性ではむしろ「働きたくない」のカテゴリーが高くなってい

る。女性の転職経験には結婚出産によるものが多く含まれているので、転職を経験している中高年女性は子育て期の途中や終盤にさしかかっていると考えられる。ポスト育児期に本格的なキャリア形成を行うことを見据えて、現職に不満を抱えている場合には明確に勤続意向が低い（離職意向が高い）傾向が現れていると解釈できる。対称的に、ライフステージによらず長期勤続が期待される男性においては、むしろ初職の長期勤続半ばで離職してしまった「40歳以降で転職経験」においては勤続意向の不安定化が顕著になっていると考えられる。

第 1-3-4 図表に転職経験と昇進希望の関連を示した²。男性において、「初職継続」では約 35%が昇進を希望しているのに対して、「30歳未満で転職経験」では約 23%である。女性においては、「初職継続」の約 13%、「30歳未満で転職経験」の約 8%が昇進を希望している。男性においては、約 10%ポイントの差があり、初職継続者の方が昇進を希望している割合が高くなっている。女性において「希望なし・わからない」の割合が「初職継続」と「30歳未満で転職経験」でほとんど違いがない一方、男性において「30歳未満で転職経験」では「希望なし・わからない」の割合が高くなっていることから、男性の初職継続者においては昇進希望が高いという特徴があることがわかる。

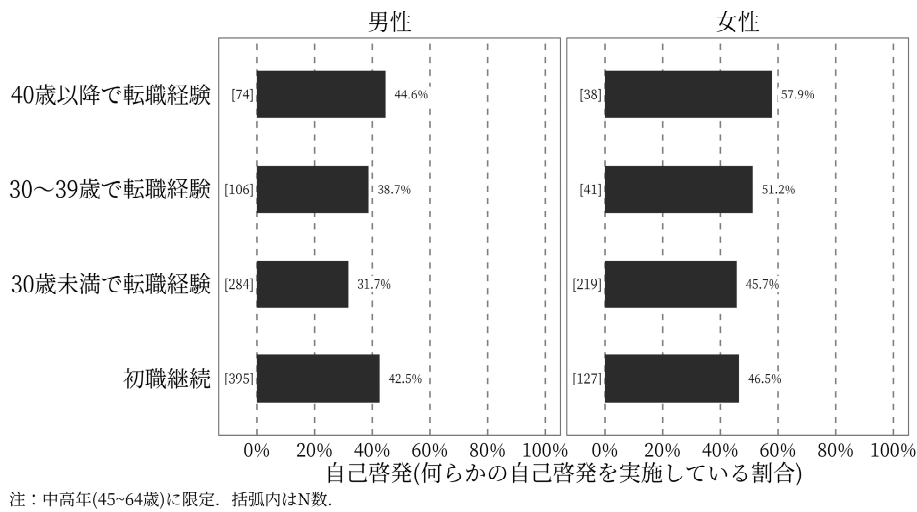
「制度なし」に関しては、女性の「30～39歳で転職経験」「40歳以降で転職経験」において高い傾向があり、こうしたカテゴリーに含まれる中高年女性は他とは異なる人事労務管理のもとで現在働いていることが示唆される。中高年女性の人事労務管理に関する若年期のキャリア経験の差異は重要なトピックであるが、本章の主眼ではないため今後の重要な研究課題としたい。

第 1-3-5 図表に転職経験と自己啓発の関連を示した。男性において、「初職継続」では約 43%が何らかの自己啓発を実施していると回答しているのに対して、「30歳未満で転職経験」では約 32%である。女性においては、「初職継続」の約 47%、「30歳未満で転職経験」の約 46%が何らかの自己啓発を実施していると回答している。男性においては、約 10%ポイントの差があり、初職継続者の方が中高年期にも自己啓発を実施している割合が高くなっている。女性において、若年期と転職経験と自己啓発に大きな関連は見られない。

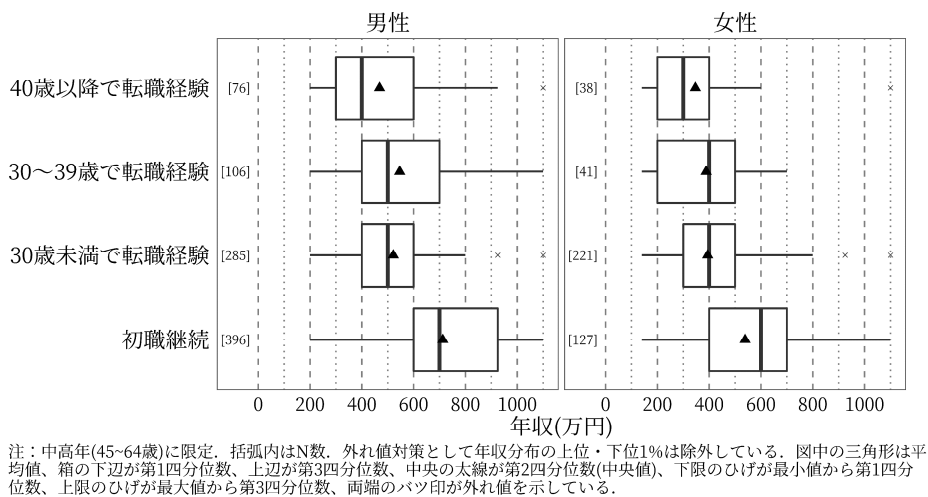
また、転職経験年齢が上昇するにつれて自己啓発割合が高くなる傾向が見られる。一般的に、自己啓発は転職に向けた新たなスキル・能力の獲得という目的で行われることも多い。そして、転職経験年齢が高いほど比較的最近に転職を経験していることになるため、転職経験年齢が高いほど最近行った転職に関連して実施していた自己啓発の影響を捉えていると考えられる。

² 第 1-3-4 図表は他の図表と比べるとかなり全体の N 数が小さくなっている。これは、「昇進希望」は他の変数と比べても無回答の数が多く、本章ではこれを欠損値としているためである。無回答が多くなっている原因については明確にはわからないが、回答としては恐らく「制度なし」や「希望なし・わからない」に近いと推測される。図表は省略するが、無回答を「希望なし・わからない」としても分析結果に大きな違いはない。

第 1-3-5 図表 転職経験と自己啓発の関連（全体）



第 1-3-6 図表 転職経験と年収の関連（全体）



第 1-3-6 図表に転職経験と年収の関連を、箱ひげ図³によって示した。図中の三角は平均値を意味している。男性において、「初職継続」では、年収の中央値と平均値は約 700 万円、第 1 四分位数は約 600 万円、第 3 四分位数は約 900 万円となっている一方、「30 歳未満で転職経験」では、中央値と平均値が約 500 万円、第 1 四分位数は約 400 万円、第 3 四分位数は約 600 万円となっている。男性では、中央値及び平均値、第 1 四分位数ではおおよそ 200 万円ほど、第 3 四分位数ではおおよそ 300 万円ほど「初職継続」のほうが年収が高くなっている。

³ 箱ひげ図とは、各四分位数と最小値・最大値を用いてデータの全体的なばらつきをグラフ化したものである。四分位数とは、値の小さい順に各ケースを並べたときに、分布全体を 4 等分する位置のことである。第 1 四分位数は小さいほうから 1/4、第 2 四分位数（中央値）は小さいほうから 2/4、第 3 四分位数は小さいほうから 3/4 の位置を意味する。「箱」として描かれているのは、第 1 四分位数から第 3 四分位数の値に収まる範囲である。つまり、全データのうち半分のケースがこの箱の範囲の値を取っていることを意味している。箱の中の区切り線は、中央値（第 2 四分位数）を示している。箱の両端に描かれている線（ひげ）は、それぞれ、第 1 四分位数から最小値まで、第 3 四分位数から最大値までの範囲を示している。

女性において、「初職継続」では、年収の中央値は約 600 万円、平均値は約 500 万円、第 1 四分位数は約 400 万円、第 3 四分位数は約 700 万円となっている一方、「30 歳未満で転職経験」では、中央値と平均値が約 400 万円、第 1 四分位数は約 300 万円、第 3 四分位数は約 500 万円となっている。女性では、中央値と第 3 四分位数でおおよそ 200 万円ほど、平均値と第 1 四分位数で 100 万円ほど「初職継続」のほうが年収が高くなっている。

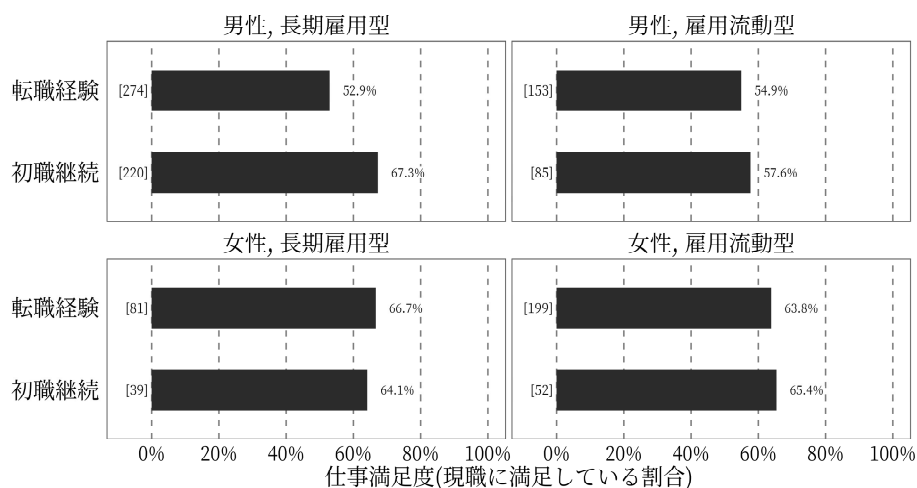
男女ともに、明らかに「初職継続」のほうが年収が高くなっているが、男性では中央値から第 3 四分位数、女性では第 1 四分位数から中央値の範囲が大きいという特徴がある。つまり、年収に対する「初職継続」のメリットは、男性では年収分布の高いほうの賃金を上昇させ、女性では年収分布の中央値を引き上げることによって表れている。また、転職経験年齢によらず、年収に対しては明らかに「初職継続」が有利となっている。

以上の分析結果をまとめると次の通りである。若年期に転職を経験している中高年男性は、現在の仕事においても、①満足度が低く、②失業不安が高く、③勤続意向が低く、④昇進希望が低く、⑤自己啓発の実施割合が低く、⑥年収が低いという特徴がある。中高年女性においては、若年期の転職経験によって仕事満足度・失業不安・勤続意向・昇進希望・自己啓発に関して顕著な違いはないが、年収のみ低いという特徴がある。したがって、特に男性において、若年期の転職経験が中高年期の働き方の不安定性につながっている可能性が示唆される。

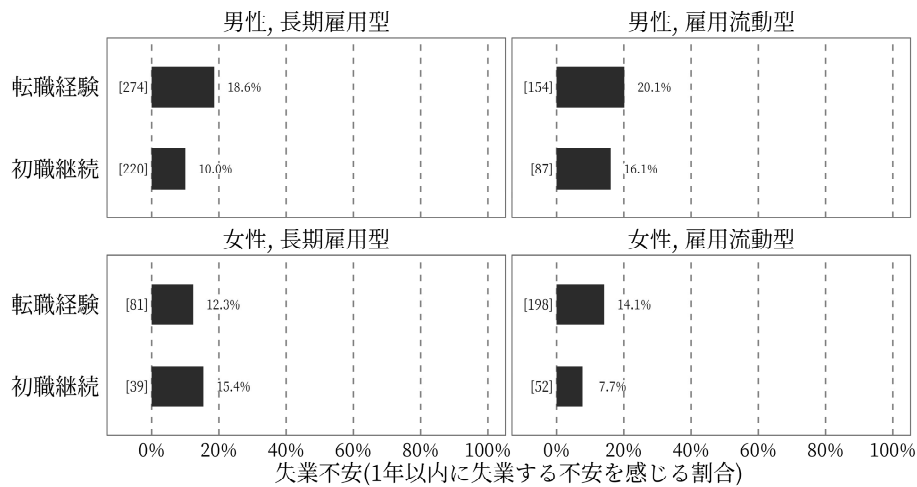
4 長期雇用型セクターにおける若年期の転職経験の不利

次に第 3 節で確認された若年期の流動性と中高年の働き方の関連が産業セクターによって異なるかを検討する。先に述べたように、ここではサンプルサイズの都合上、転職経験は年齢によって区分せず「初職継続」と「転職経験」とし、産業セクターは「長期雇用型」と「雇用流動型」とする。

第 1-4-1 図表 転職経験と仕事満足度の関連（産業セクター別）



第 1-4-2 図表 転職経験と失業不安の関連（産業セクター別）



注：中高年(45~64歳)に限定。括弧内はN数。

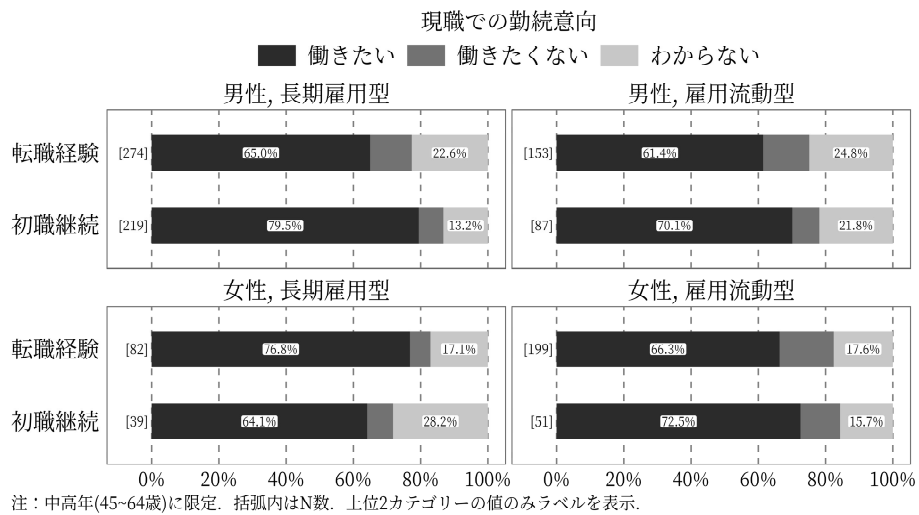
第 1-4-1 図表に、産業セクター別の転職経験と仕事満足度の関連を示した。男性においては長期雇用型セクターで関連が見られる。男性の長期雇用型において、「初職継続」では約 67%が現在の仕事に満足していると回答しているのに対して、「転職経験」では約 53%である。男性の雇用流動型及び女性においては、仕事満足度に対する「初職継続」と「転職経験」の差異は数%ポイントにとどまり、大きな関連は見られない。仕事満足度に対する「転職経験」の不利は長期雇用型セクターの中高年男性で表れている。

第 1-4-2 図表に、産業セクター別の転職経験と失業不安の関連を示した。男性の長期雇用型セクターで若干の関連がみられる。男性の長期雇用型において、「初職継続」では 10%が失業不安を感じているのに対して、「転職経験」では約 19%である。女性の雇用流動型においても、微小な関連がみられており、「初職継続」では約 8%が失業不安を感じているのに対して、「転職経験」では約 14%である。男性の雇用流動型及び女性の長期雇用型における差異は 5%ポイント未満となっており、積極的に解釈する程度ではない。仕事満足度と比べると小さな差であるが、男性の長期雇用型において転職経験者は初職継続者よりもおよそ 9%ポイント失業不安を感じる割合が高くなっており、失業不安に対する「転職経験」の不利も長期雇用型セクターの中高年男性で表れている。

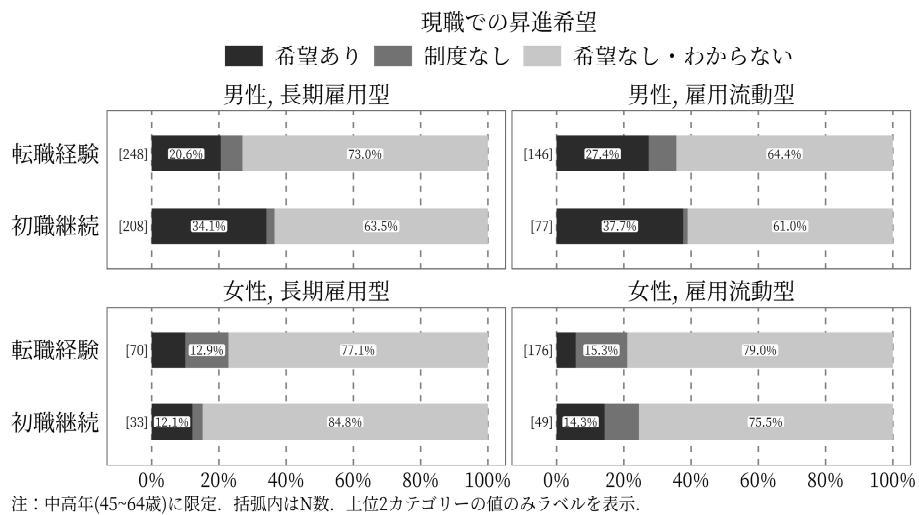
第 1-4-3 図表に、産業セクター別の転職経験と勤続意向の関連を示した。男性においては、産業セクターに関わらず、関連がみられる。男性の長期雇用型において、「初職継続」では約 80%が定年まで働きたいと回答しているのに対して、「転職経験」では約 65%である。男性の雇用流動型においては、それぞれ「初職継続」では約 70%で、「転職経験」では約 61%である。男性の長期雇用型セクターでは初職継続者のほうがおよそ 15%ポイント、雇用流動型セクターではおよそ 9%ポイント、勤続意向が高くなっている。女性の長期雇用型においては、「転職経験」のほうがおよそ 13%ポイント勤続意向が高いという逆の関連が見られている。この理由を厳密に解釈することは難しいが、初職から現職まで長期雇用型セクター

一で働いている場合と、転職を経験した後に長期雇用型セクターで働いている場合では、中高年女性の勤続・離職意向に関して異なる状況にあるということが示唆される。女性ではやや異なる傾向が見られているが、勤続意向に対する「転職経験」の不利も主に長期雇用型セクターの中高年男性に顕著に表れている。

第 1-4-3 図表 転職経験と勤続意向の関連（産業セクター別）



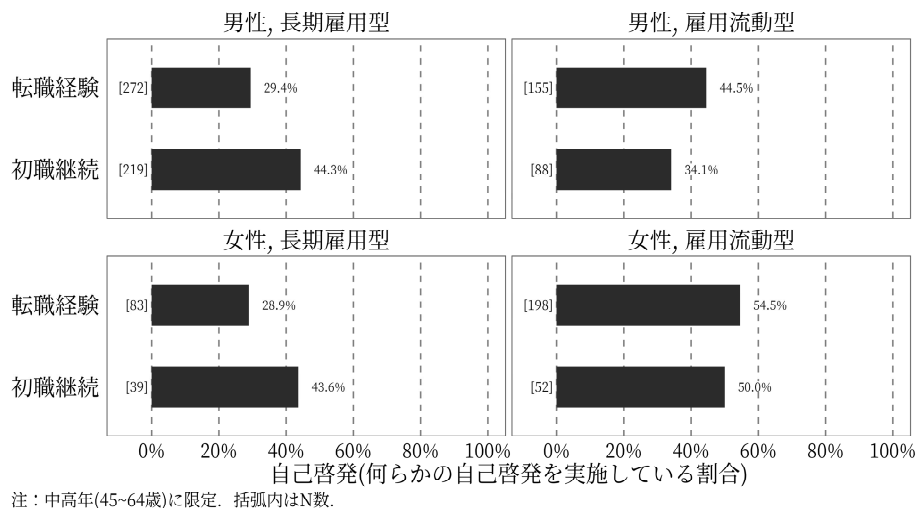
第 1-4-4 図表 転職経験と昇進希望の関連（産業セクター別）



第 1-4-4 図表に、産業セクター別の転職経験と昇進希望の関連を示した。男性においては、産業セクターに関わらず、関連がみられる。男性の長期雇用型において、「初職継続」では約 34%が昇進を希望しているのに対して、「転職経験」では約 21%である。男性の雇用流動型においては、それぞれ「初職継続」では約 38%で、「転職経験」では約 27%である。男性では、いずれの産業セクターにおいても 10%ポイント以上初職継続者の方が昇進希望が高くなっている。女性では、男性ほど大きな関連が見られていないが、いずれの産業セクターにお

いても「初職継続」で若干昇進希望が高い傾向がある。昇進希望に関しては、女性のほうが全体的に低く女性であることの不利も目立っているが、やはり「転職経験」の不利は主に長期雇用型セクターの中高年男性に顕著に表れている。

第 1-4-5 図表 転職経験と自己啓発の関連（産業セクター別）

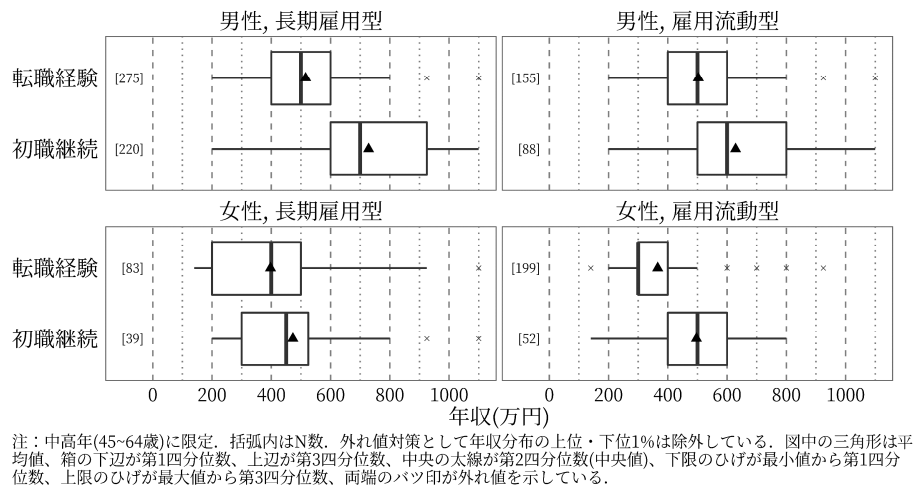


第 1-4-5 図表に、産業セクター別の転職経験と自己啓発の関連を示した。男性においては、産業セクターによって対称的な関連がみられる。男性の長期雇用型においては、「初職継続」では約 44%が自己啓発を実施しているのに対して、「転職経験」では約 30%である。一方、男性の雇用流動型においては、それぞれ「初職継続」では約 34%で「転職経験」では約 45%である。男性では、長期雇用型セクターにおいておおよそ 14%ポイント「初職継続」の方が自己啓発の実施割合が高い一方、雇用流動型セクターにおいておおよそ 11%ポイント「転職経験」の方が高い。女性においては、長期雇用型で大きな関連が見られており、「初職継続」の方が約 15%ポイント自己啓発の実施割合が高い。男女ともに、自己啓発に対する「転職経験」の不利は長期雇用型セクターの中高年で表れているが、雇用流動型セクターにおいてはむしろ「転職経験」が有利な傾向がある。

第 1-4-6 図表に、産業セクター別の転職経験と年収の関連を箱ひげ図によって示した。男性において、産業セクターに関わらず「初職継続」の方が年収が高いという傾向がある。特に注目すべきは、男性の長期雇用型セクターと雇用流動型セクターで「転職経験」の年収分布がほぼ一致しているということである。どちらにおいても、第 1 四分位数は約 400 万円、中央値は約 500 万円、第 3 四分位数は約 600 万円となっている。すなわち、「転職経験」の市場価格は産業セクターによらず類似している可能性が示唆される。さらに、男性では「初職継続」は、どちらの産業セクターにおいても、中央値から第 3 四分位数までが長いという特徴がある。「転職経験」と比べて、「初職継続」は年収分布全体が高いというだけでなく、特に年収が高いグループの値が大きくなっている。年収に対する「転職経験」の不利は産業

セクターに関わらず観察されているが、「初職継続」との年収分布の差異の大きさに注目すれば、長期雇用型でより不利が大きいといえる。

第 1-4-6 図表 転職経験と年収の関連（産業セクター別）



女性においても、雇用流動型セクターでは「転職経験」のほうが年収分布が低くなっている。また、長期雇用型セクターでは、中央値や平均値よりも第1四分位数における差異が目立っている。女性の長期雇用型セクターでは「転職経験」には、年収がかなり低い人が含まれている。

以上の分析結果をまとめると次の通りである。若年期に転職を経験している中高年男性の働き方の不安定性は、特に長期雇用型セクターで顕著である。やはり、初職を長期勤務するキャリアが多い長期雇用型セクターにおいては、若年期に転職を経験していることの不利が顕在化している。一方で、雇用流動型セクターにおいては、年収以外に関して、若年期の転職経験が明らかに不利であるという結果はみられなかった。

最後にこうした産業セクター間の違いが企業規模によるものではないことを確認する。中小企業では、新卒一括採用や定年までの長期雇用がそれほど制度的に浸透していないこともあり、そもそも雇用流動性が高い。つまり、本章で観察された長期雇用型セクターにおける転職経験の不利という結果は、企業規模による交絡によってもたらされている可能性もある。そこで、企業規模を統制した上で、上述のように仕事満足度・失業不安・勤続意向・昇進希望・自己啓発・年収と転職経験の関連を検討する。具体的には、中小企業ダミー（300人未満）を統制したうえで、それぞれの変数を従属変数、産業セクター、転職経験ダミー、産業セクターと転職経験ダミーの交互作用項を独立変数とするモデルを性別ごとに推定し、各モデルから算出される産業セクターごとの転職経験ダミーの平均限界効果を検討する。カテゴリカル変数については第2節で説明したようにダミー変数化し、年収については対数変換している。第1-4-7図表に推定結果を示した。

第 1-4-7 図表 中高年期の働き方に対する若年期の転職経験の不利の程度

		長期雇用型			雇用流動型			差分	N	
男性	仕事満足度	-0.135	[0.045]	**	-0.015	[0.067]		-0.120	757	
	失業不安	0.063	[0.036]		0.027	[0.051]		0.036	761	
	勤続意向	-0.133	[0.043]	**	-0.076	[0.064]		-0.056	758	
	昇進希望	-0.094	[0.039]	*	-0.074	[0.065]		-0.020	700	
	自己啓発	-0.113	[0.041]	**	0.122	[0.066]		-0.235	**	759
	対数年収	-0.243	[0.034]	***	-0.157	[0.052]	**	-0.086		707
女性	仕事満足度	0.019	[0.089]		-0.036	[0.076]		0.055	382	
	失業不安	-0.043	[0.068]		0.068	[0.060]		-0.111	381	
	勤続意向	0.110	[0.079]		-0.064	[0.076]		0.174	382	
	昇進希望	-0.010	[0.055]		-0.069	[0.040]		0.059	337	
	自己啓発	-0.115	[0.079]		0.053	[0.078]		-0.168	382	
	対数年収	-0.155	[0.084]		-0.275	[0.067]	***	0.120		346

注：産業セクターごとの転職経験（ref：初職継続）の平均限界効果（Average Marginal Effects）と標準誤差。中小企業ダミーを統制している。

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

男性において、企業規模を統制してもなお、失業不安を除くいずれの従属変数に関しても、長期雇用型セクターでの転職経験の不利が示されている。初職継続者と比べて転職経験者は、長期雇用型セクターの場合、平均的に約 13%ポイント仕事満足度と勤続意向が低く、約 9%ポイント昇進希望が低く、約 10%ポイント自己啓発が低く、約 24%ポイント年収が低い。また、年収に関しては、雇用流動型セクターでも転職経験のマイナスの効果が表れている。一方、平均限界効果自体は統計的に有意ではないが、転職経験者は雇用流動型セクターの場合はむしろ約 12%ポイント自己啓発が高いという結果になっている。つまり、自己啓発に関する転職経験の効果は、長期雇用型セクターではマイナスである一方、雇用流動型セクターではプラスとなっており、長期雇用型セクターではより一層転職経験が不利な結果となっている。

女性において、統計的に有意な結果となっているのは、雇用流動型セクターにおける年収への効果のみである。雇用流動型セクターの場合、初職継続者と比べて転職経験者は年収が約 28%ポイント低い。それ以外に、統計的に有意な水準ではないが、長期雇用型セクターにおける転職経験は、自己啓発と年収をそれぞれ 10%ポイント以上低める効果を持っている。反対に、同じく統計的に有意な水準ではないが、勤続意向に対しては約 11%ポイント高める効果がある。

したがって、本章で確認された、長期雇用型セクターにおける転職経験の不利という結果は企業規模によるものではないといえる。企業規模によらず、若年期の雇用流動性は中高年男性の働き方の不安定性につながっている。

5 まとめ

本章では、中間報告での知見を踏まえ、今後マジョリティになっていく中高年労働者による経済社会の活性化を念頭に置き、若年期の雇用流動性と中高年期の働き方の関連を検討してきた。ここで明らかになったことは以下の通りである。

- ① 若年期の転職経験は、仕事満足度・勤続意向・昇進希望・自己啓発・年収という側面
でみて、中高年期の働き方の不利につながっている。
- ② こうした若年期の転職経験がもたらす中高年期の働き方の不利は、主に長期雇用型セ
クターの男性において観察される。
- ③ 雇用流動型セクターの男性や女性においては、仕事満足度・失業不安・勤続意向・昇
進希望・自己啓発に対する転職経験の不利はかなり小さいものの、年収に対する不利が
特に大きい。

以上の知見に基づけば、個人のキャリアという側面からみても、初職を継続する長期勤続が推奨される。長期雇用型セクターの男性では、若年期に転職経験していないほうが、明らかにその後の中高年期の働き方においても満足度や勤続意向が高く、地位や能力の向上意欲も維持されており、結果的に高い年収も得ている。また、転職経験は、雇用流動型セクターにおいてさえもスパイラル型の上昇移動につながっていない。確かに、働き方のいくつかの側面においては、初職継続と比べて転職経験が明確に不利であるということはいえないものの、年収に関しては統計的に有意に低いという結果になっている。長期雇用型セクターの男性以外においては、転職経験が満足度や地位と能力の向上意欲を大きく低めたりするわけではないという点では、初職継続キャリアに対する代替物（オルタナティブ）であるとみなせるが、やはり年収においては明らかに低くなっている点では下位的（セカンダリー）キャリアであると言わざるを得ない。

本章の分析結果から、若年期の雇用流動性に対して積極的にポジティブな評価を与えることは難しいが、冒頭で述べたように、中高年が中心となっていくにつれて初職継続キャリアの経済的負担は増加していく。こうした状況を踏まえると、若年期の雇用流動性自体を抑制するほかにも、若年期の雇用流動性が中高年期に不利にならないための政策的介入が必要である。例えば、雇用流動型セクターにおいて、年収以外に転職経験が不利になっている要素は無く、中間報告で示されているようにポータブルスキルの開発等によって転職に伴う賃金低下が抑制されるのであれば、若年期の雇用流動性を必要以上に抑制しなくても良いだろう。このような場合は転職経験が活かされたキャリア形成を行うことにつながる。また、男性においては転職経験が持つ効果は産業セクターによって異なっていることが明らかである。例えば、雇用流動型セクターにおいては転職経験が自己啓発に対してプラスの効果を持っており、むしろ初職継続よりもポジティブに評価できる部分もわずかにある。したがって、今日のサービス産業化の影響を踏まえれば、雇用流動型セクターにおける流動性は必ずしもそれ自体を抑制すべきではなく、特に金銭的な処遇に関する不利を軽減するような介入が有効

である。

もともと本章の知見は調査時点（2019年）における中高年を分析した結果であり、現在の若年層における転職経験も同様に将来のキャリアに対して不利になると断言することはできない。今後労働市場や雇用システムの仕組みが大きく変化しないという想定のもとでは、現在の若年層における流動性も将来的には不利になると予測できる。現在の若年層における流動性がその後のキャリアに与える影響について引き続き注視していく必要がある。

参考文献

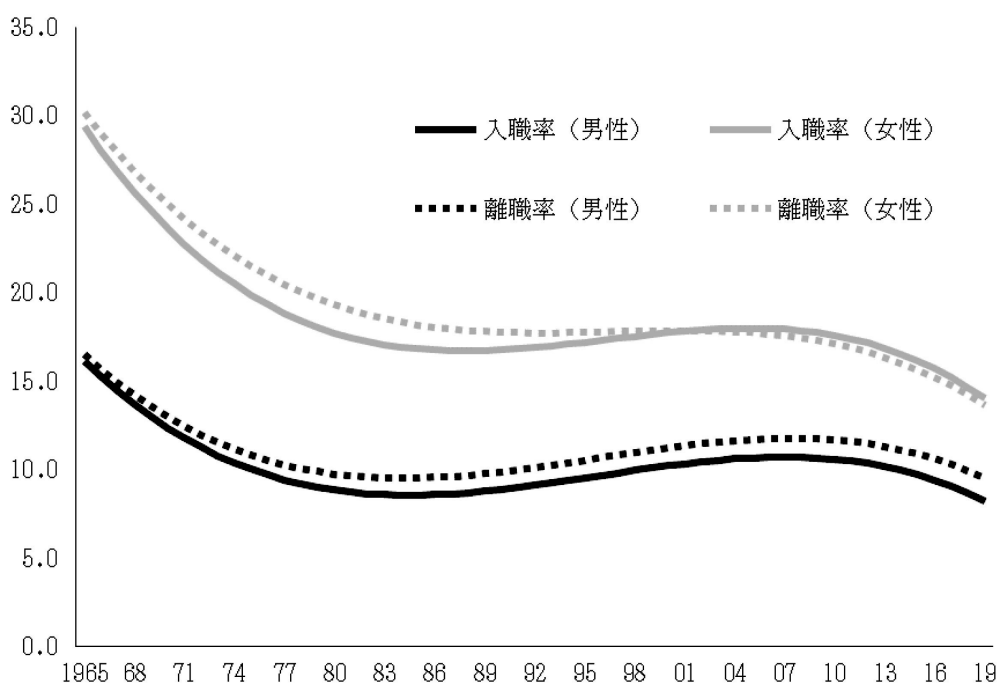
田上皓大（2021）「雇用流動セクターは良質な労働市場か—収入と仕事満足度を中心に」労働政策研究・研修機構『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結』，pp.49-74.

第2章 中途採用の処遇と仕事配分—スキルとタスクの観点から

1 はじめに

衰退産業から成長産業への産業構造の転換とともに、既存の労働力の再配分をもたらす労働市場の流動化の必要性が叫ばれて久しい。しかしながら、流動化にかかる各種の統計指標は、そうした動きの全体的な高まりを示している訳ではない。

第2-1-1 図表 入職率・離職率のトレンド:1965-2019年(単位:%)



注:1990年までは建設業を除く。推定方法は本文を参照。

出所:厚生労働省「雇用動向調査」集計値より筆者推定。

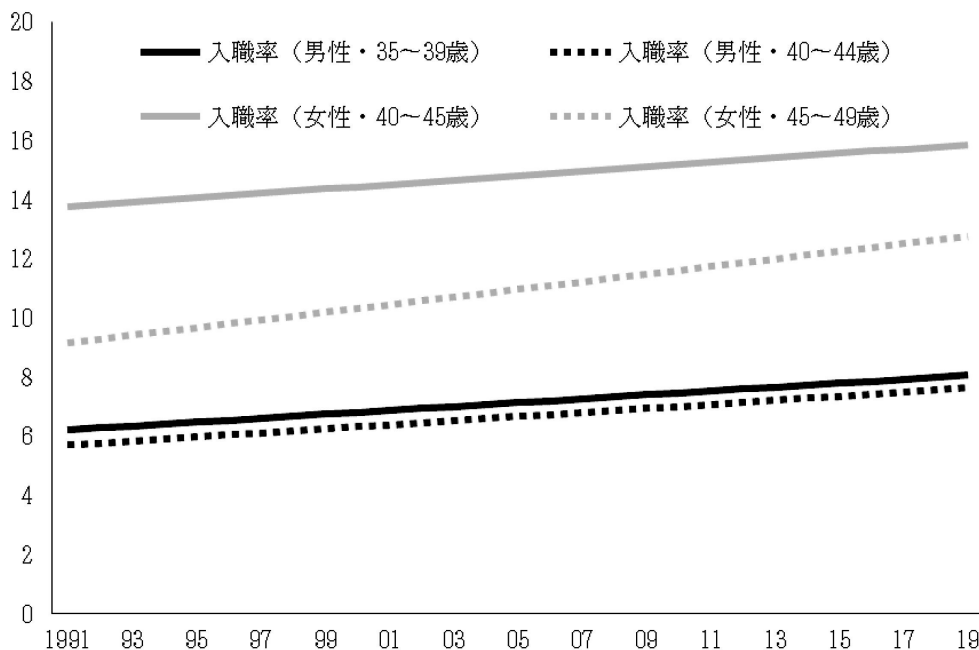
第2-1-1 図表は、厚生労働省「雇用動向調査」に基づく各年の入職率と離職率¹について、1965年から2019年までの変化のトレンドを(3次関数で)近似した結果である²。入職率や離職率で測った毎年の労働移動の程度は、男性より女性が一貫して高いが、その時系列的な

¹ ここで入職率(および離職率)は、調査年1年間の延べの入職者数(および離職者数)を、1月1日現在の常用労働者数(年齢階級別は6月末日現在の常用労働者数)で除したもの(単位は%)として定義される。

² 一般に、入職率と離職率で示される労働移動は、労働需給が逼迫すると活発化し、需給が緩むと停滞するという循環的な性質がある。こうした循環的な要因による変動を取り除くために、入職率および離職率それぞれについて、 $\text{入職(離職)率} = a + b \text{有効求人倍率} + c91 \text{年以降ダミー} + d1 \text{トレンド} + d2 \text{トレンド}^2 + d3 \text{トレンド}^3 + \text{誤差項}$ というモデルを、一次の自己回帰を想定したPrais-Winsten法で推定した。そのうえで、 a と $d1$ 、 $d2$ 、 $d3$ の推定結果を用いて、入職(離職)率の予測値を計算した。なお、1991年以降は集計対象に建設業のデータが含まれるようになったため、説明変数には91年以降ダミーを含めている。

変化のトレンドはほぼ同様である。即ち、労働移動は、高度成長期から安定成長期への移行に伴って急激に低下した後、1980年代半ばを底にして2000年代にかけて緩やかに上昇した。だが、2000年代末頃からは再び低下局面に入っており、直近では労働移動の活発化という状況は伺えない。

第 2-1-2 図表 年齢別の入職率のトレンド: 1991-2019 年 (単位: %)



注: 推定方法は第 2-1-1 図表に同じ。

出所: 第 2-1-1 図表に同じ。

しかしながら、より詳しく、性別・年齢別の労働移動をみると、第 2-1-2 図表に示すように、男性の 35~44 歳や女性の 40 歳代の入職率については、1990 年代以降最近時点まで、一貫した（線形の）上昇トレンドが観察される。特に、男性の壮年層は、正規の職員・従業員が多く、また年齢的にも適職探しを終えて特定の知識や技能を身につけた労働者が多いとみられるため、こうした、従来は定着的とみられたグループの転職が活発化していることは注目に値する。では、現状において、転職経験は転職後の企業においてどのように評価され、活かされているのだろうか。この問いは、翻って、長期雇用の下での人材育成とそのスキルの評価にも関わるものでもある。

そこで本章では、企業における初職継続者と転職経験者の労働力（人材）としての特徴を、次の 2 つの観点から比較する。第 1 は労働者が身につけるスキルの性質の観点である。経済学の考え方では、労働者は自身に体化された知識や技能を有しており、それらは学校教育や職場内外の訓練によって高めることができるため「人的資本」と呼ばれる。Mincer (1974)

が定式化した賃金関数では、労働者の人的資本の蓄積の大きさは、教育年数（または最終学歴ダミー）と、学卒後の潜在経験年数およびその2乗項で近似される³。そのうえで、日本では、数多くの研究において、現職企業の勤続年数を含めた「拡張された」ミンサー型賃金関数が用いられてきた。そして、現職企業における勤続年数は、その企業においてのみ有用なスキル（「企業特殊的人的資本」）の蓄積として解釈されるとともに、その賃金に与える効果の大きさに照らして、企業内訓練の重要性が主張されてきた。そこで本章でも、潜在経験年数と現職の企業の勤続年数を用いて、初職継続者と転職経験者について、企業内外で蓄積されたスキルの賃金効果の差異を検証する。

第2は、労働者が企業内で遂行する生産活動の性質の観点である。従来、標準的な経済学の考え方では、企業の生産活動はスキル別の労働投入として捉えられることが多く、こうした分析枠組みに基づいて、学歴や経験年数（や勤続年数）で代理されるスキル別の労働者グループの代替・補完関係や、賃金格差の変動が検証されてきた。こうした考え方は、先の人的資本の考え方と整合的である。つまり、労働者や企業は、スキルへの投資を決定する主体であるとともに、企業は最適な生産活動のために、様々なスキルを持つ労働者を組み合わせて雇用する主体として描写されてきた。しかしながら、教育や企業内の訓練によって蓄積されたスキルが、いかなる生産活動において生産性を発揮するのかを理解するためには、生産やサービスのプロセスにおいて、スキル別の労働者が、実際にどのような生産活動に従事しているのか、その具体的な職務内容を明らかにする必要がある。そこで本章では、タスク（task）の概念を用いて、労働者が従事する職務内容の性質や強度と、第1の観点から検討した労働者のスキルとの対応関係を検証する。ここでタスクとは、分析や判断、機械の操作や運転などの、生産やサービスを生み出す労働活動の基本単位であり、労働者が保有するスキルは、タスクに適用されて初めて生産が実現する（Acemoglu and Autor 2011）。近年の経済学における分析枠組みでは、企業の生産活動をこうした複数次元のタスク投入として捉えることで、情報通信技術（ICT）や自動化などの技術進歩が、ある種のタスクを置き換える一方、別のタスクの需要を高めることで、労働市場における職業構造の変化や労働者の賃金格差に与えるメカニズムが明らかにされてきた。本章では、各労働者のふだんの職務内容に関する回答から生成された複数のタスク指標を用いて、第1の視点で焦点を当てた各労働者の人的資本蓄積と、調査時点において遂行するタスクとの対応関係を検証する。これにより、企業内外で蓄積された人的資本の性質を、具体的な生産活動から解釈するとともに、現状における企業内外の人材形成の意味を考察するための手がかりを得る⁴。

本章の構成は次の通りである。2節では、本章で用いるデータと分析対象について説明する。3節では、賃金プロファイルを用いた記述的な分析と賃金関数の推定により、企業内外

³ 川口（2011）は、ミンサー型賃金関数の理論的な基礎付けと実証的な方法論を踏まえたうえで、賃金関数の日本の労働市場への適用方法を包括的に検討している。

⁴ 先行研究では、転職者の転職前後の変化に焦点を当ててスキルの性質の理解が進められてきた。この点については勇上・牧坂（2020）を参照されたい。

で蓄積されたスキルの性質を考察する。4 節では、タスクの測定方法とタスク指標の作成方法を説明したうえで、タスクとスキルの対応関係について、記述的なアプローチによって検証する。最後に 5 節では本章の結果を要約する。

2 データ

本章では、労働政策研究・研修機構「職業と生活に関する調査」（以下、本調査という）の回答者のうち、以下の 3 つの条件を満たす回答者に限定して分析する。

- ① 60 歳未満の男性
- ② 調査時点（2019 年 11 月～12 月）において正規従業員（会社などで正社員・正職員として雇用される労働者、短時間正社員を含む）として働いている者
- ③ 初職継続者または転職経験者で前職も正規従業員の者

ここでは、企業内外におけるスキル形成や、現職におけるスキルと担当職務の関係を明らかにすることを目的とする。女性労働者は、出産・育児期のキャリアの中断等がその後のキャリア形成に影響を与えることが近年においても報告されている（例えば Kato *et al.* 2013）。また、シニア労働者の仕事や働き方は、各種の政府統計の結果が示すように、定年年齢を境に不連続に変化する。これらはそれぞれに固有の問題を含んでおり、個別に検証すべき課題である。そこで本章では、60 歳未満の男性労働者に対象を限定する。また、雇用労働者の企業内訓練の機会には、雇用形態間に明確な格差が指摘されているため（川口・神林・原 2015）、本章では、正規従業員として雇用されている労働者を分析対象とする。

分析対象の制限に係るその他の条件としては、以下の分析の主な変数である「学歴」や、本調査の調査年月から最終学歴の卒業又は中退年月を差し引いた「潜在経験年数」、ならびに「職業情報」について欠損値のない労働者に限定する。

③の条件について、本調査に基づくそれぞれのタイプの労働者の具体的な定義は、以下の通りである。

- 初職継続者：現在の勤務先で働き始める前に別の会社で仕事をしたことがない者（付属資料調査票の問 3-31 を参照。以下同様。）
- 転職経験者：前職の勤務先を辞めたときの雇用形態（問 4-6）が正規従業員であり、かつ現在の勤務先の雇用形態（問 3-22）が正規従業員である者

以上の手続きを経たうえで、本章の分析対象における転職経験者の分布を示すと、以下の第 2-2-1 図表の通りである。

男性・正規従業員における（本章で定義した）転職経験者の割合は、学歴別には、高校卒以下や専門学校卒では過半数に上る一方、高等教育修了者では 35%～45%と相対的に低い。現在の年齢階級別にみると、30 代後半以上では半数前後に転職経験がある。現在の職業別では、輸送・機械運転や運搬・清掃・包装等従事者、サービス職の従事者の 70%以上に転職経験がある一方、専門・技術職や事務職、管理職といったホワイトカラーでは、転職経験者比

率が比較的低い。企業規模別にみると、企業規模が小さいほど転職経験比率が高い一方、大企業や公務部門では初職継続者の比率が高い。こうした傾向は、長期雇用慣行に関する従来の知見と整合的である。

第 2-2-1 図表 男性・正規従業員の転職経験

	転職あり	転職回数		n
		全体	転職経験者	
高校卒以下	56.6%	1.355	2.417	585
専門卒	62.2%	1.340	2.170	288
短大・高専卒	44.9%	0.979	2.200	147
大学・大学院卒	35.3%	0.566	1.608	791
25～29歳	25.5%	0.324	1.271	188
30～34歳	36.2%	0.645	1.793	229
35～39歳	49.8%	0.962	1.941	239
40～44歳	55.7%	1.118	2.012	298
45～49歳	46.0%	1.028	2.292	328
50～54歳	52.8%	1.246	2.376	286
55～59歳	56.4%	1.243	2.204	243
管理的職業	45.2%	0.839	1.866	250
専門的・技術的職業	38.4%	0.820	2.145	435
事務的職業	43.6%	0.812	1.862	399
販売の職業	45.5%	0.963	2.143	189
サービスの職業	71.0%	1.545	2.186	100
保安の職業	29.7%	0.622	2.091	37
農林漁業従事者	62.5%	1.250	2.000	8
生産工程従事者	50.2%	0.986	1.981	219
輸送・機械運転従事者	73.7%	2.041	2.811	76
建設・採掘従事者	56.9%	1.351	2.406	58
運搬・清掃・包装等従事者	72.5%	1.538	2.143	40
100人未満	67.8%	1.492	2.211	552
100～299人	54.5%	1.216	2.248	286
300～999人	46.3%	0.871	1.897	257
1000人以上	32.7%	0.620	1.902	501
官公庁・公営事務所	19.6%	0.301	1.537	209

以下では、労働者のスキルの蓄積を代理する変数として、学歴や学卒後の潜在経験年数、現職の企業の勤続年数を、また、労働者が遂行する生産活動の性質を表す変数として、労働者の職務内容を示す各種のタスク指標を用いる。ただし、生産活動の意思決定主体である企業組織について、産業や企業規模といった企業特性は考慮しない。したがって、本章の分析は、転職経験者比率が高い中小企業を初めとする流動的な部門と、大企業や公務部門を中心とした長期雇用部門を「合わせた」、男性・正規雇用の労働市場全体における人的資本の蓄積と、タスクとスキルの対応関係を検証していることに留意されたい。

3 転職経験者の処遇とスキルの評価

(1) 賃金関数の定式化

以下では、男性の正規従業員を分析対象として、拡張されたミンサー型賃金関数を用いて、最終学歴、学卒後の潜在経験年数ならびに現企業の勤続年数の賃金効果について、初職継続者と転職経験者を比較する。基本となる推定式は次の通りである。

$$\begin{aligned} \ln(\text{earn}_i) = & \beta_0 + \beta_1 \text{educ}_i + \beta_2 \text{exp}_i + \beta_3 \text{exp}_i^2 + \beta_4 \text{ten}_i \\ & + \gamma_1 D_i + \gamma_2 \text{exp}_i \times D_i + \gamma_3 \text{exp}_i^2 \times D_i + \gamma_4 \text{ten}_i \times D_i + u_i \end{aligned} \quad (1)$$

ここで、被説明変数の $\ln(\text{earn}_i)$ は、個人*i*の年間収入の自然対数形である。本調査の間3-23では、現職からの調査前年1年間（2018年1月～12月）の税込み収入を尋ねている。選択肢は、「70万円未満」から「2300万円以上」までの18段階のカテゴリ変数であるため、各所得階級の間値（トップコードは2300万円）を当てはめることで、連続変数に変換して推定に用いる^{5 6}。

以下、(1)式の説明変数の定義を述べる。

- **educ** は、①中学・高校卒、②専門学校卒、③短大・高専卒ならびに④大学・大学院卒の4つの最終学歴ダミーであり、①の中学・高校卒ダミーをリファレンスとする。
- **exp** は、学卒後の潜在経験年数であり、**exp²**はその2乗項である。潜在経験年数は、本調査の調査年月と最終学歴を卒業または中退した年月との差分として定義される（単位は年）。
- **ten** は、現職の企業の勤続年数であり、本調査の調査年月と現職の企業への入社年月との差分として定義される（単位は年）。
- **D** は、転職経験者ダミーであり、転職経験者の場合に1、初職継続者の場合に0の値を取る。
- **exp×D**、**exp²×D**、**ten×D** は、潜在経験年数とその2乗項、勤続年数のそれぞれと、転職経験者ダミーとの交差項である。

⁵ ここでは、各所得階級内の一様分布を仮定して、収入階級の間値を代表値として用いるが、この仮定が妥当ではない可能性がある。しかしながら、後述の通り、被説明変数が階級データの場合の上限と下限を考慮する区間回帰（interval regression）モデルで推定した場合でも、それぞれの推定係数の大きさはほとんど変化しなかった。そのため、本章では所得階級の間値を被説明変数に用いた最小自乗法の推定結果のみを報告する。

⁶ 賃金関数は労働の（限界）生産性に関する理論仮説に基づいており、通常は時間当たり賃金率が用いられる。しかしながら、本調査では、①労働時間について、週労働時間しか尋ねておらず、年間収入に対応した年間労働時間の推計には相当な誤差を伴うこと、②分析対象を男性の正規従業員に限定しているために、週35時間以上の労働者が85%と労働時間の長い労働者が多い（労働時間の異質性が小さい）こと、③(1)式の収入関数の説明変数として週労働時間をコントロールした場合でも、推定された係数の符合や統計的な有意性はほとんど変化しなかったことなどの理由により、賃金率ではなく年収の回答データを用いる。

(1)式の $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \gamma_1, \gamma_2, \gamma_3$ ならびに γ_4 は、定数項および各説明変数の賃金効果を表す係数である。このうち本章の分析では、特に次の係数に注目する。

第1に、初職継続者の潜在経験年数の賃金効果を表す β_2, β_3 と、その効果に関する初職継続者と転職経験者の格差を表す γ_2, γ_3 に注目する。これは、現職の勤続年数を一定とした場合の潜在経験年数の賃金効果であり、現職の企業の外部（他企業など）で蓄積したスキルのリターンとみなせる。第2に、現職の企業で蓄積したスキルのリターンについて、初職継続者と転職経験者を比較するため、初職継続者における勤続年数の賃金効果を表す β_4 と、その効果に関する初職継続者と転職経験者との格差を表す γ_4 に注目する。

拡張されたミンサー型賃金関数を用いた研究では、現企業の勤続年数の賃金効果の高さは、企業特殊的人的資本の重要性を示すものとして理解されてきた。その背後にあるメカニズムについては、大企業を中心とした広範かつ詳細な職場調査により、企業内の異動によってやや関連の深い職務を経験することが、分析や判断等の高度なスキルの蓄積にとって重要であることが明らかにされてきた（小池 2005）。こうした人材形成に関する情報について、本調査では、現在の勤務先において、調査時点までに回答者が経験した「課や部を移る異動（出向を含む）の回数」と「転居を伴う転勤の回数」を尋ねている（問 3-22SQ15）。そこで、現職の企業における勤続年数の意味を解釈するための変数として、これらの異動経験を表す変数を説明変数に追加したモデルも推定する。

最後に、賃金関数の推定につきまとう実証分析上の問題について述べる。(1)式の賃金関数は、調査時点一時点のデータに基づく、いわば異なる個人間の賃金比較である。そのため、個人の生まれつきの能力や現在の仕事との相性など、賃金（生産性）に影響を持つが、分析者には観察できない個人の異質性は全て誤差項 u に含まれる。こうした観察不可能な異質性が、転職経験や転職者の経験年数などの関心のある説明変数と相関を持つ場合には、それらの説明変数の推定係数は真の値から外れ、偏り（バイアス）を持つ。そこで、本調査に含まれる変数のうち、個人の生来の能力を代理する変数として、中学3年時の主要3科目（数学、国語、外国語（英語））の5段階の成績の平均値（GPA と呼ぶ）と、親の最終学歴ダミーを説明変数に追加した推定も行い、基本モデルで観察された傾向が本質的に変化しないかどうかを確認する。

以上で説明した、(1)式に用いる変数の記述統計量は第 2-3-1 図表の通りである⁷。

⁷ 現職の企業における人事異動の回数や転勤回数、個人の能力変数には欠損値が存在するため、その観測数は基本モデルのものとは異なる。

第 2-3-1 図表 賃金関数に用いる変数の記述統計量

	観測数	平均	標準偏差	最小値	最大値
年収(万円)	1,194	590.3183	259.3028	35	2075
対数年収	1,194	6.289	0.436	3.555	7.638
中学・高校卒ダミー	1,194	0.347	0.476	0	1
専門学校卒ダミー	1,194	0.131	0.337	0	1
短大・高専卒ダミー	1,194	0.035	0.184	0	1
大学・大学院卒ダミー	1,194	0.487	0.500	0	1
潜在経験年数	1,194	22.703	9.920	1.250	41.750
潜在経験年数2乗	1,194	613.768	444.877	1.563	1743.063
勤続年数	1,194	16.671	10.867	0.083	41.667
転職経験ダミー	1,194	0.458	0.498	0	1
経験年数*転職経験ダミー	1,194	11.233	13.699	0	41.75
経験年数2乗*転職経験ダミー	1,194	313.689	453.736	0	1743.063
勤続年数*転職経験ダミー	1,194	5.579	8.832	0	38
現企業での人事異動回数	1,050	2.412	3.145	0	20
人事異動回数2乗	1,050	15.698	34.416	0	400
現企業での転職回数	1,050	0.612	1.338	0	9
転職回数2乗	1,050	2.165	7.436	0	81
中学3年時のGPA	1,043	3.284	1.110	1	5
中学・高校卒ダミー(父)	1,043	0.586	0.493	0	1
専門学校卒ダミー(父)	1,043	0.021	0.144	0	1
短大・高専卒ダミー(父)	1,043	0.027	0.162	0	1
大学・大学院卒ダミー(父)	1,043	0.232	0.422	0	1
その他・不明ダミー(父)	1,043	0.134	0.341	0	1
中学・高校卒ダミー(母)	1,043	0.652	0.477	0	1
専門学校卒ダミー(母)	1,043	0.057	0.231	0	1
短大・高専卒ダミー(母)	1,043	0.109	0.312	0	1
大学・大学院卒ダミー(母)	1,043	0.075	0.263	0	1
その他・不明ダミー(母)	1,043	0.107	0.310	0	1

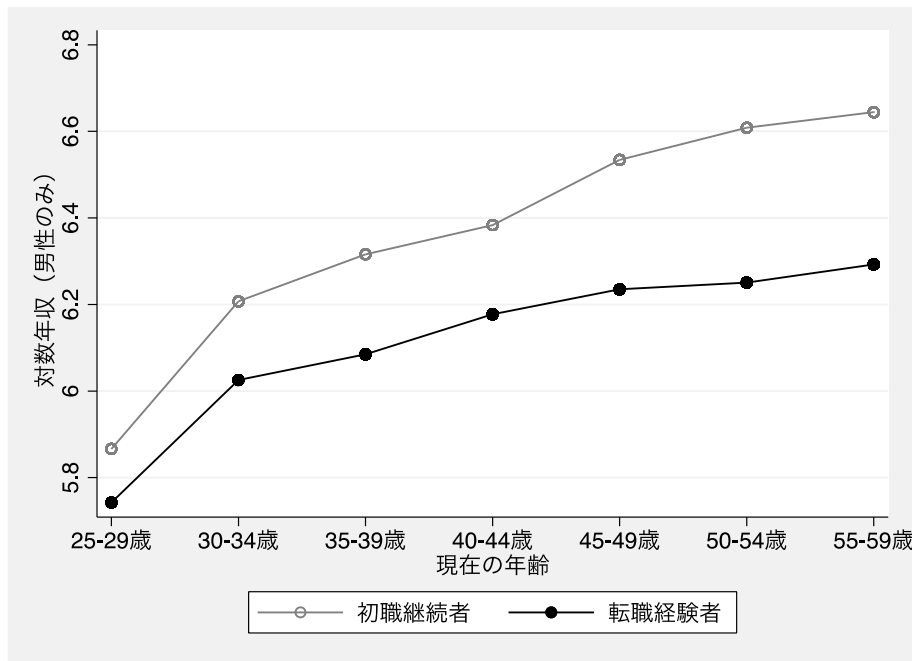
(2) 賃金プロファイルと賃金関数の推定結果

推定結果を見る前に、年齢別ならびに勤続年数別の平均年収の推移（賃金プロファイル）について、初職継続者と転職経験者を比較する。

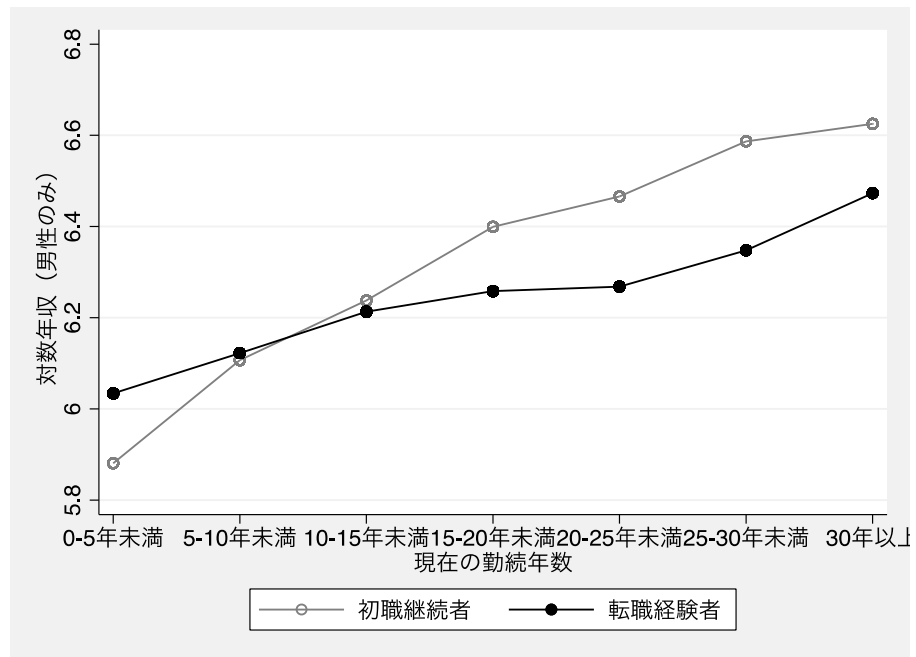
第 2-3-2 図表の年齢—賃金プロファイルを見ると、転職経験者のプロファイルが下方に位置しており、本章の分析対象である男性・正社員においては、転職経験者の平均年収が初職継続者を一貫して下回っている。両者の賃金格差の水準は、年齢別には 20 代後半や 30 代前半では 20%未満であるが加齢とともに拡大する傾向にあり、50 代後半では 30%に近い。それは現職の企業の勤続年数に応じた賃金上昇が両者で異なるためである。

第 2-3-3 図表の勤続—賃金プロファイルによれば、転職経験者のプロファイルは、勤続 0 年時点、すなわち転職直後の初任給レベルでは初職継続者よりも高く、過去に他社等で蓄積されたスキルが評価されていると考えられる。しかしながら、プロファイルの傾きは緩やかであり、転職後の勤続に伴う賃金上昇効果が初職継続者よりも低い。そのため、先に見たように、加齢とともに初職継続者との年収格差が拡大する構造になっていると考えられる。

第 2-3-2 図表 年齢—賃金プロフィール



第 2-3-3 図表 勤続年数—賃金プロフィール



このような企業内外のスキル蓄積の賃金効果を定量的に比較するため、賃金関数の推定結果をみる。第 2-3-4 図表の(1)列目から(3)列目までは、労働者のスキルを代理する最終学歴ダミーと学卒後の潜在経験年数、現職の企業の勤続年数を用いて、初職継続者と転職経験者に関するそれぞれの係数を推定した結果である。

(1)列目のモデルでは、潜在経験—年収プロフィールの形状は初職継続者と転職経験者で同

じであると仮定し、学歴、潜在経験年数とその2乗項、転職者ダミーを用いている。推定結果によれば、潜在経験一年収プロファイルは、約25年 ($0.049 \div 0.001 \div 2 = 24.5$) をピークとした2次関数として近似されるとともに、転職経験者の年収は初職継続者よりも平均的に約19% ($1 - \exp(-0.213) = 0.192$) 低いことが示されている。これは、第2-3-2図表で確認した年齢—賃金プロファイルの特徴と整合的である。

第2-3-4図表 賃金関数の推定結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
学歴ダミー(ベース: 中学・高校卒)					
専門学校卒	0.064* [0.034]	0.059* [0.033]	0.055* [0.033]	0.065* [0.036]	0.058 [0.036]
短大・高専卒	0.091 [0.062]	0.056 [0.061]	0.044 [0.060]	-0.003 [0.052]	-0.052 [0.049]
大学・大学院卒	0.344*** [0.026]	0.320*** [0.025]	0.317*** [0.025]	0.288*** [0.026]	0.184*** [0.027]
経験年数	0.049*** [0.005]	0.035*** [0.005]	0.019** [0.008]	0.016* [0.009]	0.019** [0.008]
経験年数2乗	-0.001*** [0.000]	-0.001*** [0.000]	-0.001*** [0.000]	-0.0004*** [0.000]	-0.0005*** [0.000]
勤続年数		0.016*** [0.002]	0.029*** [0.005]	0.023*** [0.007]	0.022*** [0.007]
転職経験者ダミー	-0.213*** [0.022]	-0.036 [0.028]	-0.070 [0.116]	-0.083 [0.120]	-0.007 [0.104]
経験年数*転職ダミー			0.020* [0.012]	0.023* [0.013]	0.017 [0.012]
経験年数2乗*転職ダミー			-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]
勤続年数*転職ダミー			-0.017*** [0.006]	-0.010 [0.008]	-0.009 [0.007]
人事異動回数				0.035*** [0.009]	0.031*** [0.009]
人事異動回数2乗				-0.002*** [0.001]	-0.002*** [0.001]
転居転勤回数				0.087*** [0.016]	0.082*** [0.016]
転居転勤回数2乗				-0.010*** [0.002]	-0.010*** [0.002]
定数項	5.515*** [0.060]	5.490*** [0.058]	5.509*** [0.066]	5.530*** [0.067]	5.295*** [0.076]
学力変数コントロール	No	No	No	No	Yes
観測数	1,194	1,194	1,194	1,050	1,043
F統計量	96.775	98.659	69.719	52.359	38.521
自由度調整済み決定係数	0.310	0.361	0.369	0.406	0.447

Robust standard errors in brackets

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

しかし、(2)列目において、現職の企業の勤続年数をモデルに導入すると、(1)列目の潜在経験年数の賃金効果 (0.049 ログポイント) は、(2)列目においては、潜在経験年数の賃金効果 (0.035 ログポイント)と現職の勤続年数の賃金効果 (0.016 ログポイント) にほぼ加法分離されるとともに、初職継続者と転職経験者の収入格差は大幅に縮小して統計的に有意ではなくなる (-0.036 ログポイント)。つまり、第 2-3-2 図表の賃金プロファイルや、第 2-3-4 図表の(1)列目で確認された転職経験者の相対的な賃金の低さは、転職者の現職の企業における勤続年数が、初職継続者よりも平均的に短いという事実で、ほぼ説明がつくということになる。

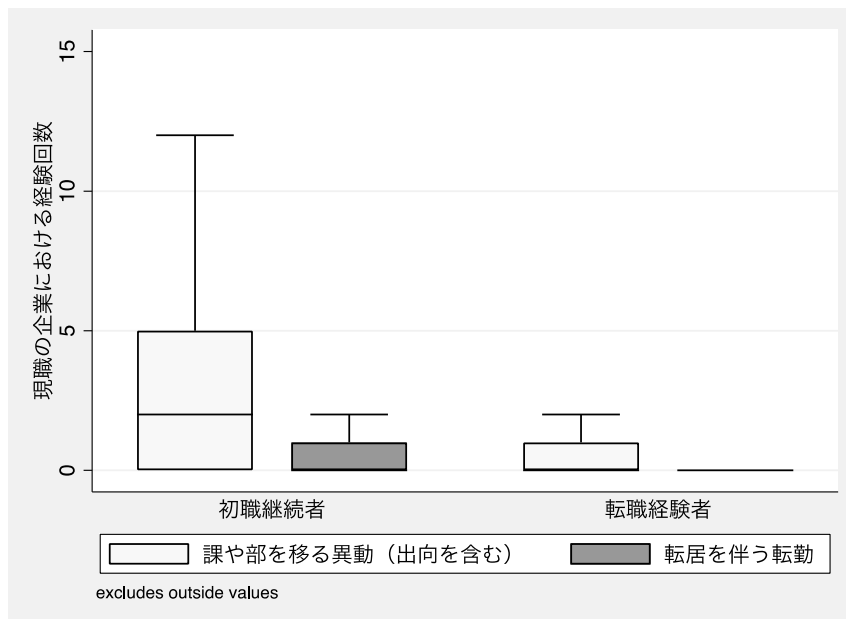
(3)列目は、(1)式で示した賃金関数の基本モデルであり、潜在経験年数と勤続年数のそれぞれの賃金効果が、初職継続者と転職経験者では異なることを許容した場合の推定結果である。その結果によれば、初職継続者では、潜在経験年数の 1 次項の係数 ((1)式の β_2 、0.019 ログポイント) が勤続年数の係数 (同 β_4 、0.029 ログポイント) よりも低い。一方、転職経験者では、初職継続者と比べて潜在経験年数の 1 次項の係数が約 2 倍になるほど高いが (γ_2 、+0.020 ログポイント)、逆に勤続年数の係数が半分以下になるほど低い (γ_4 、-0.017 ログポイント)。このように、初職継続者と転職経験者では企業内外のスキル蓄積の賃金効果が異なるが、その効果の大きさによれば、転職経験者の潜在経験年数の賃金効果の高さが、勤続年数の賃金効果の低さでほぼ相殺されている。

ではなぜ、転職経験者では、現職の企業の勤続年数の賃金効果が相対的に低いのか。(4)列目は、現職の企業における勤続年数の内実の一端を表すものとして、「課や部を移る異動 (出向を含む) の回数」と「転居を伴う転勤の回数」のそれぞれの 1 次項と 2 次項 (2 乗項) を説明変数に加えた場合の推定結果である。その結果、いずれの変数の係数も統計的に有意である。人事異動回数と賃金の関係は約 8.8 回 (=0.035 \div 2 \div 2) をピークとする 2 次関数として、転居を伴う転勤回数と賃金の関係は、約 4.4 回 (=0.087 \div 2 \div 2) をピークとする 2 次関数として、それぞれ近似される。これらの新たな変数を導入すると、初職経験者の潜在経験年数の係数 (β_2) や勤続年数の係数 (β_4)、ならびに転職経験者と初職継続者の潜在経験年数に関する格差を表す係数 (γ_2) はわずかに低下しながらも依然として統計的に有意である一方、転職経験者と初職継続者の勤続年数の賃金効果の差 (γ_4) は統計的に有意ではなくなる。つまり、転職経験者について、勤続年数の賃金効果が相対的に低いことと、現企業での人事異動経験が少ないことが相関しているということである。

もとより、転職経験者は、中途採用ゆえに現在の企業での勤続年数が短い分、初職継続者 (生え抜き) よりも異動回数や転勤回数が平均的に低いことは自然である。しかしながら、それらの指標の両グループの格差は、第 2-3-5 図表に示す通り極めて大きい。それぞれの平均値を比較すると、異動回数は初職継続者が 3.4 回に対して転職経験者は 1.2 回、転勤回数は初職継続者が 0.9 回に対して転職経験者は 0.2 回であり、それぞれ約 3 倍と約 5 倍もの格差がある。そこで、異動回数と転勤回数のそれぞれを被説明変数に用いて、(3)列目と同じ説明変数に回帰したところ、初職継続者は勤続年数とこれらの異動経験の間に強い正の相関が

ある一方、転職経験者はそのような傾向が弱いことが確認された。異動や転勤は、労働者が自発的に選択できるものではなく、企業の人事管理施策に基づくものであることを考慮すると、このことは初職継続者（生え抜き）と転職経験者（中途採用）に対して、企業の人材形成が異なる可能性を示唆している。そして、転職経験者の場合に、現職で勤続を重ねても初職継続者ほど賃金が伸びない背景には、現職における異動や転勤経験を通じた人的資本蓄積が初職継続者に比べても弱いためであると考えられる。

第 2-3-5 図表 転職経験別にみた現職の企業における異動経験



最後に、(5)列目では、個人の生来の能力を代理すると考えられる中学3年時の成績(GPA)や親の学歴を用いている。この場合には、転職経験者固有の潜在経験年数の賃金効果((1)式の γ_2)が低下して統計的に有意ではなくなる。このことは、転職経験者の潜在経験年数(≒年齢)と生来の能力の正の相関を示唆する。一方、その他の推定結果は(4)列目と同様であり、先の結果と本質的な差はないことが確認される。なお、被説明変数の年収の回答がカテゴリー変数であることを考慮した区間回帰(interval regression)モデルを用いた場合や、週労働時間を説明変数に追加した場合でも、推定係数の大きさや統計的な有意水準はほとんど変化しなかった。

以上、本節の発見をまとめると次のようになる。第1に、転職者の年齢—賃金プロファイルは初職継続者よりも下方に位置しており、どの年齢においても初職継続者よりも平均年収が低い。第2に、賃金関数を用いて賃金構造を検証した結果によれば、転職経験者は初職継続者よりも潜在経験年数の賃金効果が高い一方、勤続年数の賃金効果が低くなっており、前者が後者によって相殺される形になっている。潜在経験年数を企業外部での人的資本蓄積として解釈すれば、そのようなスキルの蓄積は転職後でも評価されるという意味で、一般的ス

キルの存在を示唆する。第3に、転職経験者は初職継続者よりも現企業の勤続年数の賃金効果が低いことは、転職経験者の多くが、中途採用後、課や部を移る異動や転居を伴う転勤をほとんど経験しないという事実と関連している。異動や転勤が労働者の選択ではなく企業の人事管理施策であることを考慮すると、初職継続者（生え抜き）と転職経験者（中途採用）では、採用後の企業の人材育成に差異があることを示唆している。

4 個人のスキルと職務（タスク）の対応関係

(1) タスク指標の作成

前節では、主に学卒後の潜在経験年数と現職の勤続年数という労働者の経験に注目して、初職継続者と転職経験者のスキル蓄積を考察した。次に、こうしたスキル別の労働力が、生産活動のプロセスにおいてどのような性質のタスクを遂行しているのかを考察するため、スキルとタスクの対応関係を検証する。

まず、タスク指標を定義する。本調査では、問3-10において、「あなたは、ふだんの仕事日に次のような作業にどの程度の時間を費やしますか」と質問し、「a)モノや建物の製造、設置、建設」から「w)防護、護衛、観測、交通管制」までの23のタスクのそれぞれについて、「1. ほとんどない」、「2. 就業時間の半分未満」、「3. 就業時間の半分以上」、「4. ほとんど常に」といった日々の仕事における頻度を尋ねている。これは、ドイツにおける職務調査である German Qualification and Career Survey の調査票に準拠している。そこで、労働者（男性・正社員）間の回答のばらつきを利用した主成分分析 (principle component analysis) により、23のタスクの頻度に関する回答を、より少ない数の主成分に集約する⁸。

主成分分析の結果、固有値が1以上を示す7つの主成分が算出された。それぞれの主成分の寄与率は、第1主成分が13.7%、第2主成分が12.6%、第3主成分が7.8%、第4主成分が6.8%、第5主成分が6.2%、第6主成分が4.5%、第7主成分が4.5%である。第1主成分から第7主成分までの累積寄与度は56.2%であり、23のタスク頻度のばらつきの半数以上を説明している。

⁸ 23のタスクに関する4件法のデータについて、クロンバックの α 係数を計算すると0.6635であり、一般に望ましいとされる0.7（あるいは0.8）の水準を下回っている。しかしながら、これらのタスクの質問は、German Qualification and Career Survey に準拠したものであり、先行研究との整合性を重視して本章では全ての回答を用いる。今後は、本調査のタスク項目を取捨選択し、あるいは日本版 O-NET などの他の職務調査を用いるなどして、より日本の労働市場に適したタスク指標を検討する必要がある。

第2-4-1 図表 各主成分の固有ベクトル (主成分軸の係数)

調査項目	第1主成分 (製造・修理) 手仕事	第2主成分 (管理・育成) 相互	第3主成分 (構造化作業) 認識	第4主成分 (開発・創造) 分析	第5主成分 (販売・交渉) 相互	第6主成分 (サービス) 手仕事	第7主成分 (運転・操作) 手仕事
機械やプラント・工程の監視・制御	0.292	0.065	0.030	-0.024	-0.047	-0.066	0.001
機械の段取り、操作	0.282	0.015	0.037	-0.023	-0.073	-0.051	0.105
測定・検査・品質管理	0.257	0.024	-0.005	0.041	0.017	-0.008	-0.106
モノや建物の製造・設置・建設	0.238	-0.069	-0.057	0.002	0.071	0.032	-0.139
モノや建物の修理・修繕	0.216	0.030	-0.065	-0.057	0.152	0.036	-0.036
採用・人事管理	0.018	0.526	-0.156	-0.025	-0.040	-0.127	0.059
訓練、指導、育成、教育	0.034	0.371	0.035	-0.033	-0.115	0.024	-0.025
発表・司会・他人を楽しませる	-0.025	0.187	-0.003	0.041	0.044	0.203	-0.039
法やルールの管理・解釈	0.026	0.092	0.401	-0.110	-0.095	-0.049	-0.019
計算・簿記	-0.005	-0.219	0.474	-0.042	0.027	0.020	0.124
文章やデータの修正	-0.024	0.011	0.329	0.086	-0.021	-0.078	-0.070
防護、護衛、観測、交通管制	0.030	-0.195	0.316	0.023	-0.095	0.216	0.175
研究・開発	-0.009	0.046	-0.054	0.427	-0.049	-0.020	0.014
プログラミン	-0.023	0.003	-0.034	0.442	-0.119	-0.043	0.072
デザイン・設計・スケッチ	0.006	-0.171	-0.027	0.380	0.165	0.063	-0.067
調査・見積り・査定	0.034	-0.151	0.032	0.061	0.466	0.006	-0.065
購入・調達・販売・宣伝	-0.038	0.009	-0.133	-0.103	0.474	0.027	0.061
交渉、根回し	-0.017	0.230	0.007	-0.070	0.297	-0.103	-0.106
ケア、治療	-0.053	-0.127	0.038	0.018	-0.085	0.467	-0.219
もてなす、宿泊させる、食事準備	-0.059	0.041	-0.150	0.013	0.077	0.390	-0.006
清掃	0.085	-0.044	0.018	-0.091	0.037	0.360	0.082
輸送、保管、梱包・発送	-0.027	-0.027	0.084	-0.035	-0.040	-0.106	0.657
耕作、栽培、養殖	-0.005	0.122	-0.108	0.166	-0.024	0.040	0.454

第 2-4-1 図表は、これら 7 つの主成分を回転（バリマックス回転）した後の固有ベクトル（主成分軸の係数）を表している。これにより各主成分の特徴が理解できる。第 1 主成分は、主に「機械やプラント・工程の監視・制御」、「機械の段取り、操作」、「測定・検査・品質管理」、「モノや建物の製造・設置・建設」、「モノや建物の修理・修繕」から構成されており、「手仕事（製造・修理）タスク」と名付ける。以下、第 2 主成分は、主にヒトの管理や育成に係る「相互（管理・育成）タスク」、第 3 主成分は、主に法やルールの解釈、計算・簿記、文章やデータの修正といった、あらかじめ定められた基準や手順に従う作業が中心である「認識（構造化作業）タスク」、第 4 主成分は、主に研究開発やデザインなどの「分析（開発・創造）タスク」、第 5 主成分は、主に見積りや販売、交渉などの「相互（販売・交渉）タスク」、第 6 主成分は、ケアや宿泊、清掃などの「手仕事（サービス）タスク」、第 7 主成分は、輸送や耕作・栽培などの「手仕事（運転・操作）タスク」と名付ける。そのうえで、これら 7 つの主成分について、23 のタスクの回答から合成される各個人の主成分得点をタスク指標として分析に用いる。なお、主成分得点は分析対象内で平均 0、分散 1 に標準化されている。

もちろん、個人間のタスク指標（主成分得点）のばらつきは、回答者の職業の違いを反映している。第 2-4-2 図表は、各個人の調査時点の職業情報（問 3-7SQ1）に基づいて、日本標準職業分類の大分類別に主成分得点の平均値をみたものである。

第 2-4-2 図表 職業大分類別の主成分得点の平均値

	1. 手仕事 (製造・修理)	2. 相互 (管理・育成)	3. 認識 (構造化作業)	4. 分析 (開発・創造)	5. 相互 (販売・交渉)	6. 手仕事 (サービス)	7. 手仕事 (運転・操作)
管理的職業従事者	-0.258	0.583	0.103	-0.024	0.218	-0.240	-0.159
専門的・技術的職業従事者	-0.312	0.054	0.003	0.817	-0.290	0.274	-0.378
事務従事者	-0.396	0.060	0.536	-0.211	0.065	-0.304	-0.138
販売従事者	-0.430	-0.165	-0.147	-0.222	1.063	-0.088	0.173
サービス職業従事者	-0.361	0.092	-0.730	-0.360	-0.295	1.966	-0.353
保安職業従事者	-0.184	-0.347	1.008	-0.334	-0.944	0.490	0.139
農林漁業従事者	0.328	0.381	-1.095	0.992	-0.074	0.730	3.465
生産工程従事者	1.231	-0.307	-0.332	-0.183	-0.325	-0.133	-0.209
輸送・機械運転従事者	-0.230	-0.473	-0.198	-0.425	-0.657	-0.350	1.744
建設・採掘従事者	1.063	-0.492	-0.195	-0.059	0.313	-0.134	-0.293
運搬・清掃・包装等従事者	0.381	-0.281	-0.148	-0.429	-0.332	-0.108	1.249

ここから、第 1 主成分の「手仕事（製造・修理）」は、主に、生産工程従事者や建設・採掘従事者のタスクであることが分かる。同様に、第 2 主成分「相互（管理・育成）」は管理職従事者、第 3 主成分「認識（構造化作業）」は事務従事者と保安職業従事者、第 4 主成分「分析（開発・創造）」は専門的・技術的職業従事者、第 5 主成分「相互（販売・交渉）」は販売職、第 6 主成分「手仕事（サービス）」はサービス職、第 7 主成分は農林漁業従事者、輸送・機械運転従事者、および運搬・清掃・包装等従事者の主要なタスクである。しかし、各職業の観点からみれば、主なタスクの他にも、主成分得点が正の値を取るようなタスクが複数存在しており、各職業の内容とタスクが一對一に対応する訳ではない。また同じ職業においてもタスクの主成分得点には個人間のばらつきが残る。

以下では、職業単位のタスク指標を個人に割り当てるのではなく、個人単位のタスク指標（7つの主成分得点）を分析に用いる。その理由は、生産活動において必要とされるタスクの企業間の異質性が、スキルの企業特殊性と関わる可能性があるためである。Lazear（2009）は、労働者が身につける様々なスキルは、その一つひとつは一般性が高く、どの企業でも有用なものであっても、各企業の職務において重視されるスキルや、スキルの組み合わせ方（skill-mix）が企業固有であるために、スキルの企業特殊性が生じることを明らかにしている。そこで、職業毎に求められる平均的な職務内容を示す職業単位のタスク指標ではなく、職業の差異と職業内の個人間の職務内容の差異の両方を反映した個人単位のタスク指標を用いる。

Autor（2013）が指摘するように、労働者が仕事で行うタスクの組み合わせは、労働者の保有する人的資本のストックと、同時期においてその人的資本が達成できるタスクの生産性の両者に依存して決まる内生的な状態変数であると考えられる。そのため、労働者の人的資本ストックとタスクの対応（task assignment）が検証すべき課題になる。そこで、人的資本ストックを代理する変数として、先に(1)式で用いた教育ならびに企業内外の経験年数に注目し、以下に示す通り、7つのタスク指標のそれぞれをスキル変数に回帰するモデルを推定する。

$$\begin{aligned} Task_i^k = & \beta_0^k + \beta_1^k educ_i + \beta_2^k exp_i + \beta_3^k exp_i^2 + \beta_4^k ten_i \\ & + \gamma_1^k D_i + \gamma_2^k exp_i \times D_i + \gamma_3^k exp_i^2 \times D_i + \gamma_4^k ten_i \times D_i + u_i \end{aligned} \quad (2)$$

ここで、 $Task_i^k$ は7つのタスク（ $k \in 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7$ ）のタスクスコアを示しており、先に計算した個人*i*の7つの主成分の主成分得点を用いる。また、説明変数の定義は全て(1)式と同様である。この推定では、学歴という労働市場に参入する前に決定される準固定ストック変数を固定した上で、主に、企業外部（潜在経験）および企業内部（勤続年数）の人的資本蓄積と正の相関を示すのはどのようなタスクかを明らかにすることを目的とする。

(2)式の推定に用いる変数の記述統計量は第2-4-3図表の通りである。

第 2-4-3 図表 (2)式の推定に用いる変数の記述統計量

	観測数	平均	標準偏差	最小値	最大値
1.手仕事(製造・修理)	1,151	0	1	-1.186	4.743
2.相互(管理・育成)	1,151	0	1	-2.587	6.420
3.認識(構造化作業)	1,151	0	1	-3.158	5.733
4.分析(開発・創造)	1,151	0	1	-1.665	6.861
5.相互(販売・交渉)	1,151	0	1	-2.185	4.064
6.手仕事(サービス)	1,151	0	1	-1.682	8.417
7.手仕事(運転・操作)	1,151	0	1	-1.849	7.644
中学・高校卒ダミー	1,151	0.352	0.478	0	1
専門学校卒ダミー	1,151	0.131	0.338	0	1
短大・高専卒ダミー	1,151	0.034	0.181	0	1
大学・大学院卒ダミー	1,151	0.483	0.500	0	1
潜在経験年数	1,151	22.676	9.969	0.750	41.750
潜在経験年数2乗	1,151	613.518	446.352	0.563	1743.063
勤続年数	1,151	16.727	10.897	0.083	41.667
転職経験ダミー	1,151	0.455	0.498	0	1
経験年数*転職経験ダミー	1,151	11.132	13.674	0	41.750
経験年数2乗*転職経験ダミー	1,151	310.738	453.381	0	1743.063
勤続年数*転職経験ダミー	1,151	5.579	8.852	0	38
現企業での人事異動回数	1,014	2.387	3.117	0	20
人事異動回数2乗	1,014	15.402	33.777	0	400
現企業での転勤回数	1,014	0.603	1.327	0	9
転勤回数2乗	1,014	2.121	7.273	0	81

(2) スキルとタスクの関係

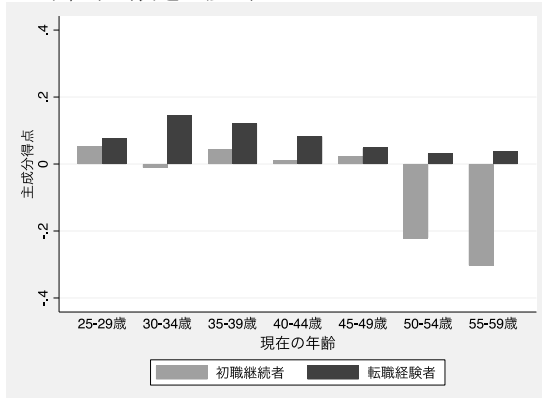
まず、記述統計分析によって、スキルとタスクの対応関係を概観する。第 2-4-4 図表では、調査時点の年齢別に各タスク指標（主成分得点）を示している。タスクによっては、どの年齢をみても、初職継続者と転職経験者の平均得点に差がみられる。例えば、「1. 手仕事（製造・修理）」タスクや「6. 手仕事（サービス）」タスク、「7. 手仕事（運転・操作）」タスクは、転職経験者の得点が高い一方、「2. 相互（管理・育成）」タスクや「3. 認識（構造化作業）」タスク、「4. 分析（開発・創造）」タスクは初職継続者の得点が高い傾向がある⁹。このことは、職業による転職者比率（第 2-2-1 図表）の差異を反映している。

こうした初職継続者と転職経験者の職業選択の傾向の違いを前提としたうえで、それぞれのグループにおける人的資本の蓄積とタスク指標の上昇が関連しているかどうかに着目する。この観点によれば、「2.相互（管理・育成）」タスクと「3.認識（構造化作業）」タスクは、転職経験の有無を問わず、加齢とともに平均得点が上昇する傾向が確認できる。また、「4.分析（開発・創造）」の転職経験者のタスク指標は、平均値こそ低いものの、加齢に伴って平均得点が高まる傾向がみられる。こうした年齢に示されるスキルの蓄積が、果たして、企業内外のいずれにおいて蓄積されたものであるのかについては、それら 2 つの要因を同時に考慮した計量分析によって確認する必要がある。

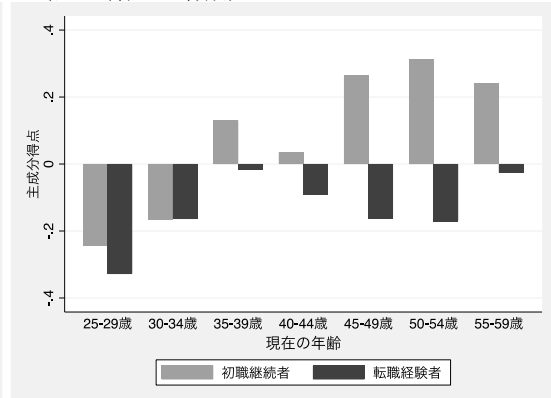
⁹ これは、各タスク指標の平均値の差の検定を行った結果と一致している。唯一、「5.相互（販売・交渉）」タスクのスコアのみ、初職継続者と転職経験者のスコアの平均値に統計的に有意な差がみられなかった。

第2-4-4 図表 年齢別のタスク指標

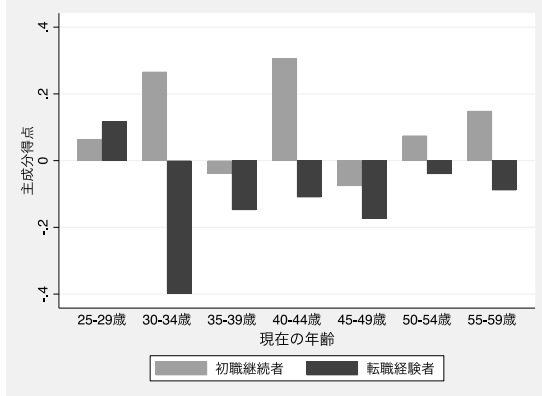
1. 手仕事（製造・修理）



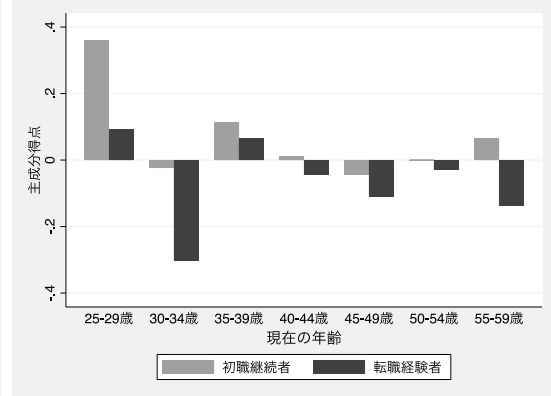
2. 相互（管理・育成）



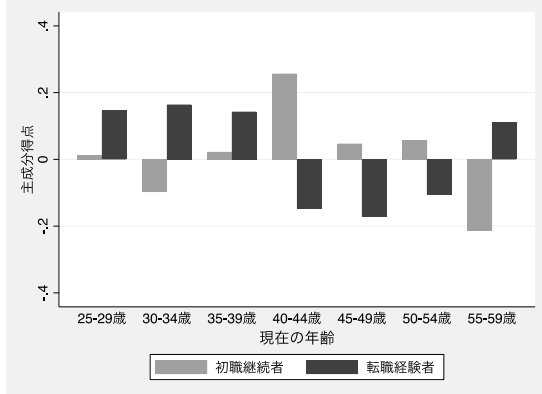
3. 認識（構造化作業）



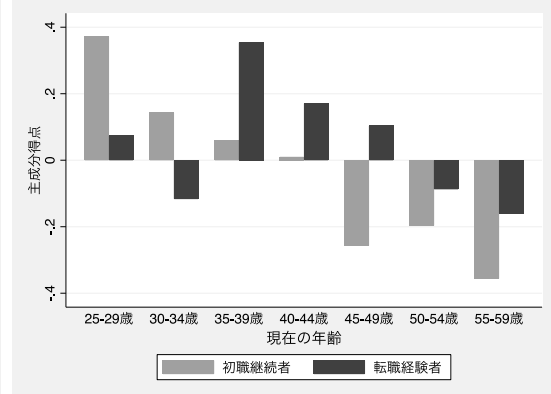
4. 分析（開発・創造）



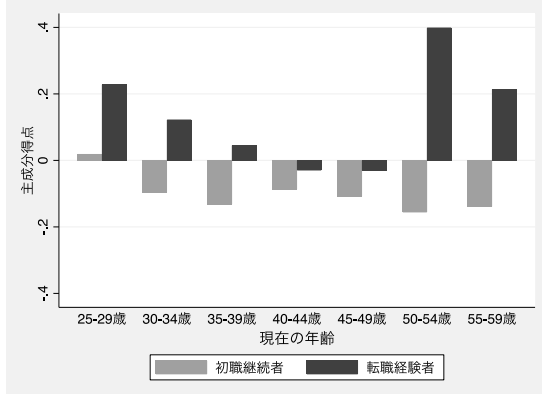
5. 相互（販売・交渉）



6. 手仕事（サービス）



7. 手仕事（運転・操作）



第 2-4-5 図表 タスクとスキルの対応関係に関する推定結果

	1. 手仕事 (製造・修理)	2. 相互 (管理・育成)	3. 認識 (構造化作業)	4. 分析 (開発・創造)	5. 相互 (販売・交渉)	6. 手仕事 (サービス)	7. 手仕事 (運転・操作)							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
専門学校卒	-0.361*** [0.112]	-0.343*** [0.123]	0.232** [0.107]	0.239* [0.124]	0.065 [0.086]	0.066 [0.095]	0.160 [0.097]	0.148 [0.104]	-0.068 [0.087]	-0.011 [0.098]	0.380*** [0.113]	0.382*** [0.124]	-0.277*** [0.094]	-0.277*** [0.103]
短大・高専卒	-0.541*** [0.128]	-0.527*** [0.127]	0.001 [0.149]	-0.037 [0.155]	-0.099 [0.126]	-0.128 [0.133]	0.287* [0.169]	0.356** [0.181]	0.041 [0.139]	0.052 [0.146]	0.218 [0.170]	0.228 [0.182]	-0.411*** [0.111]	-0.344*** [0.115]
大学・大学院卒	-0.777*** [0.071]	-0.715*** [0.076]	0.382*** [0.068]	0.305*** [0.069]	0.279*** [0.066]	0.261*** [0.071]	0.380*** [0.059]	0.426*** [0.064]	0.327*** [0.065]	0.373*** [0.071]	-0.131** [0.060]	-0.121* [0.065]	-0.232*** [0.070]	-0.198*** [0.072]
経験年数	0.025 [0.018]	0.025 [0.022]	0.037** [0.018]	0.027 [0.022]	-0.024 [0.019]	-0.042* [0.022]	-0.052** [0.021]	-0.056** [0.023]	0.010 [0.020]	0.017 [0.024]	-0.011 [0.022]	0.002 [0.027]	-0.002 [0.022]	0.022 [0.026]
経験年数2乗	-0.001 [0.000]	-0.001* [0.000]	-0.001* [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.001** [0.000]	0.001* [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]
勤続年数	-0.013 [0.012]	0.000 [0.013]	0.012 [0.010]	0.004 [0.015]	0.023*** [0.008]	0.020** [0.009]	0.008 [0.007]	0.015* [0.008]	0.008 [0.010]	0.006 [0.015]	-0.029*** [0.009]	-0.042*** [0.015]	-0.010 [0.011]	-0.024 [0.016]
転職経験者ダミー	0.033 [0.286]	-0.173 [0.297]	0.357 [0.240]	0.303 [0.264]	0.103 [0.315]	0.037 [0.347]	-0.906*** [0.283]	-0.857*** [0.316]	0.748** [0.338]	0.718* [0.367]	-0.418 [0.356]	-0.383 [0.407]	0.178 [0.333]	0.211 [0.347]
経験年数*転職ダミー	-0.026 [0.029]	-0.009 [0.031]	-0.031 [0.026]	-0.018 [0.030]	-0.011 [0.030]	0.007 [0.034]	0.092*** [0.028]	0.094*** [0.030]	-0.063** [0.032]	-0.068* [0.036]	0.020 [0.032]	0.004 [0.039]	-0.021 [0.032]	-0.047 [0.036]
経験年数2乗*転職ダミー	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	0.001 [0.001]	0.000 [0.001]	0.001 [0.001]	0.000 [0.001]	-0.002*** [0.001]	-0.002*** [0.001]	0.001** [0.001]	0.001** [0.001]	-0.001 [0.001]	-0.001 [0.001]	0.001 [0.001]	0.001 [0.001]
勤続年数*転職ダミー	0.018 [0.013]	0.013 [0.014]	-0.009 [0.011]	-0.002 [0.015]	-0.016* [0.010]	-0.020* [0.011]	-0.006 [0.009]	-0.013 [0.009]	-0.007 [0.011]	0.001 [0.016]	0.023** [0.010]	0.034** [0.016]	0.004 [0.012]	0.019 [0.017]
人事異動回数	-0.065*** [0.023]	-0.065*** [0.027]	0.079*** [0.027]	0.079*** [0.027]	0.076** [0.030]	0.076** [0.030]	0.004 [0.024]	0.004 [0.024]	-0.064** [0.025]	-0.064** [0.025]	-0.008 [0.025]	-0.008 [0.025]	-0.035* [0.021]	-0.035* [0.021]
人事異動回数2乗	0.003* [0.002]	0.003* [0.002]	-0.004* [0.002]	-0.004* [0.002]	-0.003 [0.002]	-0.003 [0.002]	-0.003 [0.002]	-0.003 [0.002]	0.003 [0.002]	0.003 [0.002]	0.001 [0.002]	0.001 [0.002]	0.002 [0.001]	0.002 [0.001]
転居転勤回数	-0.058 [0.047]	-0.058 [0.047]	0.118* [0.063]	0.118* [0.063]	-0.012 [0.065]	-0.012 [0.065]	-0.052 [0.056]	-0.052 [0.056]	0.168*** [0.057]	0.168*** [0.057]	-0.015 [0.045]	-0.015 [0.045]	-0.066* [0.036]	-0.066* [0.036]
転居転勤回数2乗	0.006 [0.007]	0.006 [0.007]	-0.016 [0.011]	-0.016 [0.011]	0.006 [0.011]	0.006 [0.011]	0.009 [0.011]	0.009 [0.011]	-0.028*** [0.009]	-0.028*** [0.009]	-0.002 [0.007]	-0.002 [0.007]	0.009* [0.005]	0.009* [0.005]
定数項	0.480*** [0.165]	0.452** [0.185]	-0.781*** [0.148]	-0.733*** [0.164]	-0.043 [0.180]	0.075 [0.198]	0.271 [0.202]	0.226 [0.228]	-0.314* [0.174]	-0.322* [0.193]	0.582*** [0.221]	0.594** [0.253]	0.220 [0.206]	0.154 [0.203]
Observations	1,151	1,014	1,151	1,014	1,151	1,014	1,151	1,014	1,151	1,014	1,151	1,014	1,151	1,014
F-statistic	14.480	11.836	6.287	6.018	5.339	4.986	6.254	5.177	4.263	3.916	8.206	6.258	4.914	4.396
adjusted R-squared	0.110	0.124	0.047	0.070	0.031	0.045	0.042	0.047	0.029	0.041	0.065	0.063	0.032	0.039

Robust standard errors in brackets

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

第 2-4-5 図表は、(2)式の推定結果を示している。まず、学歴については、7つのタスク指標の全てに関して、統計的に有意な差が確認できる。学歴に代理されるスキルは、そのスキルを様々なタスクに適用した際の相対的な生産性（比較優位）を決定づけると考えられる。例えば、専門学校卒のスキルグループはサービスタスクに比較優位があり、手仕事タスクには（学歴ダミーのベースである）中学・高校卒のスキルグループが比較優位を持つために、他の学歴に比べて、タスク指標が高くなっているものと解釈される。

また、様々な要因を一定としてもなお、転職ダミーの係数は、「4.分析（開発・創造）」タスクでは負、「5.相互（販売・交渉）」タスクでは正でそれぞれ統計的に有意であり、初職継続者と転職経験者では、企業によるこれらのタスク割当てが異なる可能性がある¹⁰。それ以外のタスクについて転職ダミーの係数は統計的に有意ではない。初職継続者と転職経験者のタスク指標の平均的な差異は、おおむね、両グループの人的資本ストックの差による部分が大きいといえる。

次に、潜在経験年数との間に正の相関関係が現れたタスクに注目する。(3)列目に示す通り、「2. 相互（管理・育成）」タスクでは、潜在経験年数の 1 次項が正、2 次項が負で統計的に有意であり、経験年数約 19 年（ $=0.037 \div 0.001 \div 2$ ）をピークとする 2 次関数の関係が得られた。経験年数と転職ダミーの交差項の係数は負であるが統計的に有意ではないため、この 2 次曲線の形状は転職経験の有無による差がない。(4)列目より、現職の企業における人事異動回数と転職回数を説明変数に加えると、それらの係数は正で統計的に有意である一方、潜在経験年数の係数は 0 方向に近づいて標準誤差も大きくなる。管理職の主な職務でもある、「ヒトの管理や育成」を行うタスクの割り当ては、他社経験等の企業外で蓄積したスキルだけでなく、現職の企業における異動や転職回数に依存するという点で、企業固有のスキル蓄積も必要であることが示唆される。

他方、(7)列目と(8)列目に示した「4.分析（開発・創造）タスク」は、転職経験者のみ、潜在経験年数に関して 1 次項が正、2 次項が負という 2 次関数の関係がある（主成分得点のピークは潜在経験年数で約 20 年）。同時に、（転職経験の有無を問わず）勤続年数との正の相関も確認できるがその係数は小さい。研究・開発やプログラミング、デザインといったタスクは、先に述べたとおり、転職経験者は初職継続者に比べて平均的にタスク指標が低い。しかし、転職経験者のみ潜在経験年数とともにタスク指標が上昇するという構造は、一部の中途採用者に対して、他社での経験等によるスキル蓄積に応じてタスクが割当てられていることを示している。これは、自社育成の人材ではできない、創造的なタスクを実行する中途採用人材の調達と配置がなされているものと推測される。

最後に、現職の企業における勤続年数と正の相関関係が得られたタスクに注目する。(5)列

¹⁰ タスクスコアの推定において、職業小分類ダミーをコントロールしても、転職経験者は分析（開発・創造）タスクのスコアが相対的に低く、相互（販売・交渉）タスクのスコアが相対的に高いという結果は変化がない。つまり、職業を一定としても、両グループの間ではこれらのタスク割当てが異なるということである。

目および(6)列目の「3.認識（構造化作業）」タスクでは、初職継続者の勤続年数の係数が正で統計的に有意であるが（それぞれ 0.023、0.020）、転職者では勤続年数の係数が低下する。(6)列目では、初職の勤続年数の係数は有意である一方、転職経験者の勤続年数の係数が0になり(=0.020+(-0.020))、代わりに現職の企業における異動回数が正で統計的に有意である。これらの結果はいずれも、初職継続者についてのみ、企業内での勤続年数と部や課を越える異動経験が、「認識（構造化作業）」の主成分得点と正の相関を持つことを示している。

このタスクの主成分の構成要素を改めて確認すると、「法やルール of 管理・解釈」、「計算・簿記」、「文章やデータの修正」、「交渉や根回し」というように、総務部門や経理部門などの管理・間接部門のホワイトカラーの職務に不可欠なタスクから主に構成されている。このタスクの構成要素に含まれる「計算・簿記」や「文章やデータの修正」といった構造化されたタスクは、従来の研究では、いわゆる「定型認識」タスクに分類されることが多い。しかし、これらを含んだタスク指標が、企業特殊的人的資本の蓄積を代理すると考えられる勤続年数と正の相関を持つという事実は、これらのタスクを定型的かつ一般的スキルで遂行可能なものとして理解するよりは、組織内の人間関係や意思決定の構造、ルールや慣習といった企業固有の「制度」の運用や解釈を行うような、企業固有の知識やスキルを要するものとして理解すべきであることを示唆している。

以上、本節の発見をまとめると、ホワイトカラー職種に典型的ないくつかのタスクについては、企業内外の経験年数に応じてタスク指標が高まる傾向が確認され、人的資本ストックに応じたタスク割り当ての可能性が示唆された。具体的には、第1に、ヒトの管理や育成に関するタスク（「相互タスク（管理・育成）」）では、転職経験の有無を問わず、企業外部と内部でのスキルの蓄積が重要である。第2に、研究・開発やデザインといった分析的・創造的なタスク（「分析（開発・創造）」）は、平均的には初職継続者に任される傾向があるが、一部では、そのタスクの高い専門性を持った中途採用人材の採用と配置がなされている可能性がある。第3に、管理・間接部門の主なタスクには、計算・簿記、文章やデータの修正といった、従来の研究では定型的タスクに分類され、企業を超えた一般的なスキル（やICT資本などで）で遂行できると考えられてきた構造化されたタスク（「認識（構造化作業）」）が含まれる。しかしながら、それらのタスク指標は初職継続者の勤続年数や企業内の人事異動の経験と正の相関があることから、企業特殊なスキルを要するタスクである可能性がある。第4に、営業職や販売職の主なタスク（「相互（販売・交渉）」）は、平均的には、初職継続者よりは転職経験者に任される傾向が確認された。

このようにみると、主に企業外部の顧客に対応するタスクや創造的なタスクでは、転職経験や企業外部で蓄積した一般的な（しかしタスク特殊な）スキルが活かされる一方、組織内の人間関係に関わるタスクは、当該組織内部での勤続と、人事異動を通じて蓄積された企業特殊なスキルが重要になることが示唆される。

5 おわりに

本章では、男性・正規従業員を対象として、労働者が蓄積したスキルと担当する職務（タスク）という2つの観点から、企業における初職継続者と転職経験者の労働力（人材）としての特徴を比較した。これにより、企業内外で蓄積された人的資本の性質を、具体的な生産活動から解釈するとともに、現状の企業内外における人材形成の意味を考察した。

第1に、スキルに関する分析結果によれば、転職経験者は、一方では、企業外部で蓄積したスキルに応じた賃金上昇が初職継続者よりも高く、他方では、転職後の企業で蓄積したスキルに応じた賃金上昇が初職継続者よりも低い。この結果は、転職経験者の多くが、中途採用後、課や部を移る異動や転居を伴う転勤をほとんど経験しないという事実と密接に関連しており、初職継続者（生え抜き）と転職経験者（中途採用）では、採用後の企業による人材育成に差異があることが示唆された。

第2に、タスクの観点による分析結果によれば、主に企業外部の顧客に対応する「相互タスク（販売・交渉）」や、分析や創造的作業を行う「分析タスク」では、転職経験と企業外部でのスキル蓄積に応じた職務配分がみられ、企業を超えた一般的スキルの重要性が示される。その一方、組織内の人間関係に関わる「認識タスク」や「相互タスク（管理・育成）」は、当該組織内部での勤続と人事異動を通じて蓄積された企業特殊的人的資本が重要になることが示唆される。また、ヒトの管理や育成に係る「相互タスク（管理・育成）」は、企業内外でのスキル蓄積も求められる傾向がみられた。

以上の通り、本章では、管理職や事務職、専門・技術職といったホワイトカラー職種の主な職務内容について、企業内外で蓄積された人的資本との対応関係に差異が確認された。特に、組織内の人間関係に関わるタスクは、初職継続者が中長期のキャリア形成を通じてこうしたタスクに割当てられていることから、必ずしも一般的なスキル（やICT資本等）で遂行可能な定型タスクではなく、企業特殊スキルの蓄積を必要とする可能性が示唆された。

ただし、本章の分析は一時点のデータに基づいており、結果の解釈には留保すべき点がある。経験年数や勤続年数とタスク指標との相関には、同一個人内でのスキル蓄積とタスク強度の関係だけでなく、異なる個人、特にコホートによって異なる人的資本ストックの賦存を反映するというコホート効果が混在している可能性がある。先の第2-4-5図表において、経験年数や勤続年数という人的資本蓄積の係数が負になることは、スキルの陳腐化を表すというよりは、コホートによる人的資本賦存の違いと、それに伴う職業選択の差異も反映していると考えられる。そのため、タスクとスキルの対応関係の厳密な検証には、それぞれの情報について同一個人の複数時点の状態を記録したパネルデータを用いる必要がある。

参考文献

- Acemoglu, Daron and David Autor. (2011) “Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings,” Ch. 12 in *Handbook of Labor Economics*, Volume 4b.
- Autor, David (2013) “The “Task Approach” to Labor Markets: An Overview,” *Journal for Labour Market Research*, 46(3): 185-199.
- Kato, Takako, Daiji Kawaguchi, and Hideo Owan (2013) “Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An Econometric Case Study of a Large Japanese Firm,” RIETI Discussion Paper, 13e-038.
- Lazear, Edward (2009) “Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach,” *Journal of Political Economy*, 117(5): 914-940.
- Mincer, Jacob (1974) *Schooling, Experience, and Earnings*, National Bureau of Economic Research.
- 川口大司 (2011) 「ミンサー型賃金関数の日本の労働市場への適用」RIETI Discussion Paper Series 11-J-026.
- 川口大司・神林龍・原ひろみ (2015) 「正社員と非正社員の分水嶺—呼称による雇用管理区分と人的資本蓄積」『一橋経済学』 9(1): 147-172.
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学 (第3版)』東洋経済新報社.
- 勇上和史・牧坂亮祐 (2020) 「転職が不利にならない条件」労働政策研究・研修機構『長期雇用社会のゆくえ』『脱工業化と未婚化の帰結』労働政策研究報告書 No.210』第4章.

第3章 企業におけるグローバル化の進展と雇用・労働の変化 —外国に関わる仕事に注目して—

1 問題意識

近年、様々な局面でグローバル化が人々の日常生活にも波及し、社会的にも大きな影響を及ぼしている。筆者¹が専門とする社会階層論では、様々な次元にまたがるグローバル化の中でも経済活動のグローバル化とそれが経済的資源の格差や不平等にどのような影響を及ぼすかを明らかにしようとしてきた。ブロッسفエルドらは、欧米諸国を中心とする国際比較研究によって、経済的なグローバル化が人々のライフコースや不平等にどのような影響を与えるのかについて検討し、考察している。

ブロッسفエルドらは、経済的なグローバル化を次の4つにまとめている。①市場の国際化、②規制緩和と民営化の推進による経済競争の激化、③新たな情報通信技術を用いたグローバルなネットワークや知識の流通、④市場の重要性の増大とグローバル化による不確実性の増大、である（Blossfeld 2005）。現代社会では、経済活動は企業組織によって多くを担われており、経済活動のグローバル化は、企業活動のグローバル化の形成に大きくかかわっている。市場の国際化により、企業は、その組織が形成された出身国でのみ活動するのではなく、国境を越えて多くの国々で活動している。たとえば、日本の製造業は生産拠点を海外へと移し、海外で生産された製品は別の国へと輸出され、世界的な規模での生産と流通が行われている。それによって、日本の企業で働く人たちの中には、日本国内での移動だけでなく、海外も含めた就業場所の移動を経験する人たちも出現している。かりに、就業場所が日本国内であるとしても、情報通信技術の発展によって海外の企業や顧客とのやり取りも容易に行うことができる。その結果、日本国内で就業している人たちも、海外関連の業務に従事する人たちが相当数に上ると考えられる。さらに、そうした海外関連の業務を遂行するためには、英語をはじめとする外国語の運用能力がますます必要とされるだろう。そして、経済活動のグローバル化は、日本の企業だけが経験する変化ではもちろんなく、世界的規模で多くの企業組織が直面するものである。日本というローカルな場面や文脈でも、海外出身の企業が日本に進出し、経済活動を行っており、日本に居住する労働者の中にはそうした外資系企業に勤務する人たちも存在するであろう。

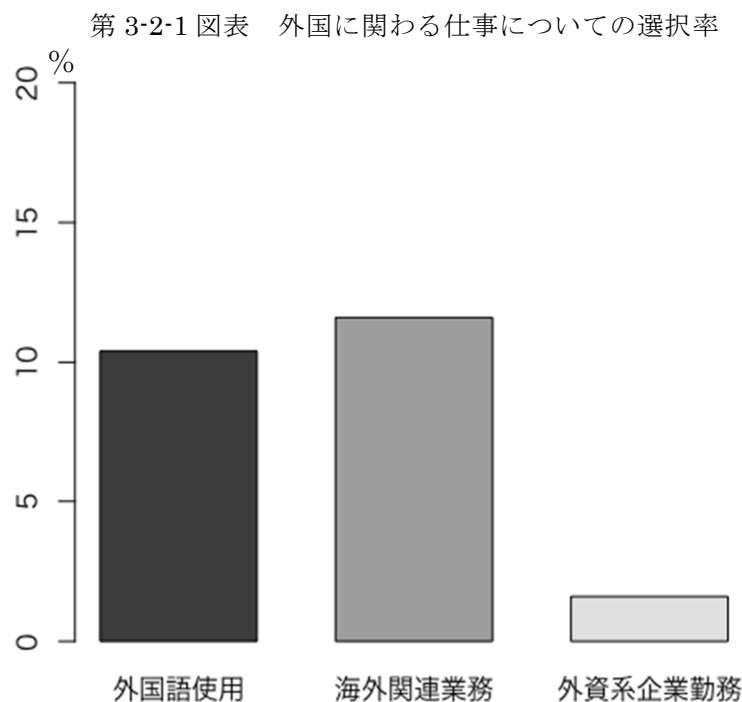
本章では、以上のような経済や企業活動のグローバル化が労働者諸個人にどのような影響を及ぼしているのかを、労働政策研究・研修機構が2019年に行った「職業と生活に関する調査」を用いて、次のように探索的に明らかにする。第1に、企業での海外業務や外国語を用いた業務に注目し、そうした業務を経験している人の特徴について検討する。第2に、外

¹ 第3章執筆担当者 竹ノ下弘久（慶應義塾大学 教授）。

資系企業での就労に注目し、そうした企業に就業する人の特徴について明らかにする。

2 外国に関わる仕事とその結果

はじめに、本章が注目する3つの指標について述べる。本章は、①勤め先の企業での外国語を用いた業務、②企業での海外に関わる業務、③外資系企業での就労の3つに注目する。いずれの指標も、労働政策研究・研修機構が2019年に行った「職業と生活に関する調査」によって得られたデータを用いる。同調査の問3-9では、「あなたはふだん仕事で、外国語を使いますか」とたずね、「社内の業務連絡や会議に外国語を使う」、「海外関連業務等、社外とのやり取りで外国語を使う」、「その他の業務で外国語を使う」という選択肢を用意し、当てはまるもの全てを回答者に選んでもらった。本章では、これらのいずれかを選択した人を、「勤め先の企業で外国語を用いている」と判断して1を、そうでない人に0をコードした。



注) 縦軸の単位はパーセントである。以下、すべてのグラフで同様である。外国語使用と外資系企業勤務の設問の回答者総数は5,049であり、海外関連業務については2,665であった。

企業での海外に関わる業務については、問3-22の付問20で、現在の勤務先での業務経験をたずねており、そのうち海外関連の業務の回答を用いて指標を構成した。個々の業務について、「経験はない」、「経験がある」、「入社3年以内に経験がある」、「現在している」という4つの選択肢を用意し、当てはまるものすべてを選んでもらった。分析にあたり、「経験がある」、「入社3年以内に経験がある」、「現在している」のいずれかを選んだ回答者を1とし、「経験はない」回答者を0とした。なお、この設問は、問3-22の就業形態の設問で、現在

の職業について正規従業員を選んだ回答者に限定してたずねている。外資系企業での就労については、本調査の間 3-5 で勤務先の会社が、外資系企業かどうかたずねており、この設問を用いて、勤務先が外資系企業であれば 1、その他を 0 とする変数を構成した。海外関連業務については、正規従業員にのみたずねられた設問であり、外国語使用と外資系企業勤務については、すべての就業者を対象とする設問である。その結果、外国語使用と外資系企業勤務では、分析に用いたケース数は 5,049 であり、海外関連業務については 2,665 であった。

これらの単純集計結果を第 3-2-1 図表にまとめた。3 つの指標について当てはまる人のパーセントを棒グラフに表示した。その結果、就業者の 10.6% が就業先で外国語を使用していると答えた。海外に関わる勤務経験については、11.6% がそうした勤務の経験があると回答する。このようにおおむね就業者の 1 割が、海外に関わる業務を経験していることがわかる。他方で外資系企業で勤務している人は、回答者全体で見てもそれほど多くなく、就業者の 1.6% にすぎなかった。

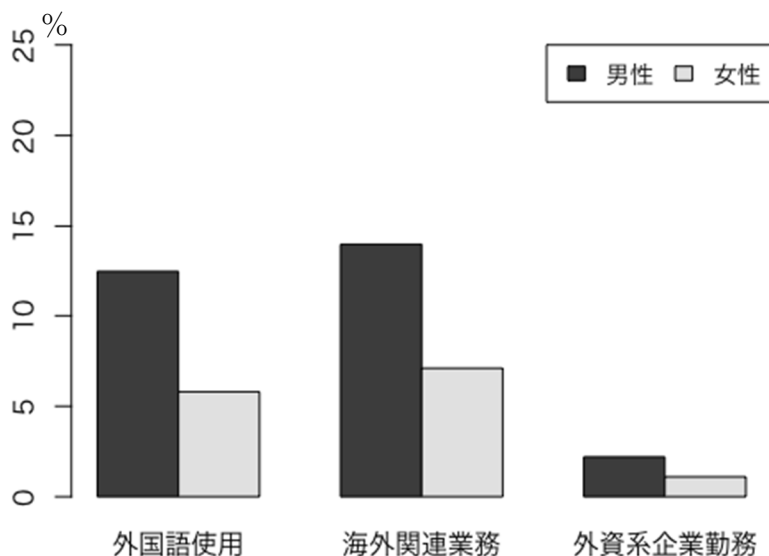
3 外国に関わる仕事と他の変数との関係

(1) クロス集計による二変数間の関係

本節では、外国に関わる仕事と、労働市場の格差・不平等研究で一般的に用いられる他の諸変数との間に、どのような関係が見られるか確認したい。

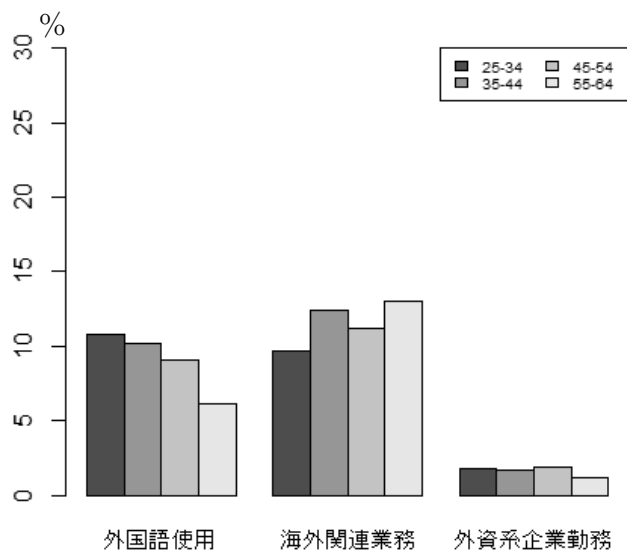
第 3-3-1 図表で、性別との関係について見てみたところ、外国語使用、海外関連業務への従事、外資系企業勤務のいずれについても、女性よりも男性の方で従事比率が高かった（カイ二乗検定の結果、いずれも 1% 水準で有意）。男性の場合、外国語使用で 12.5%、海外関連業務で 14.0%、外資系企業勤務で 2.2% であったが、女性の場合それぞれ 5.8%、7.1%、1.1% であった。

第 3-3-1 図表 性別と海外関連の仕事

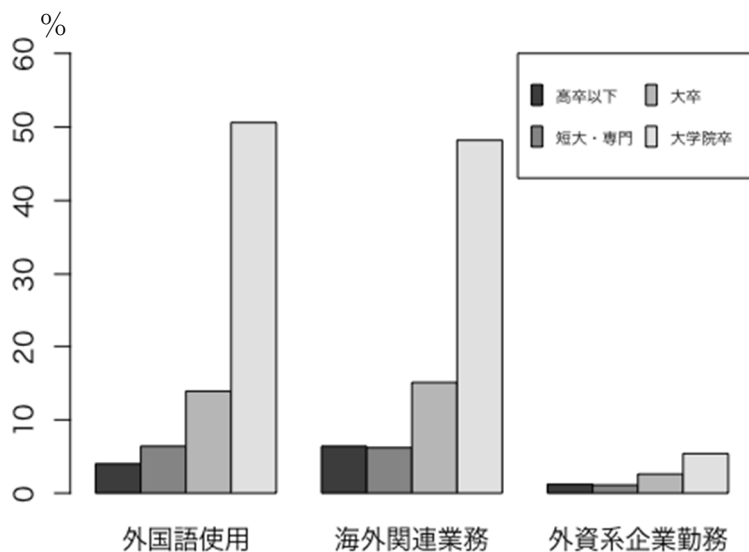


次に、年齢との関係についてみてみた（第3-3-2図表）。分析に際し、年齢を10歳ごとに4つのグループに区分した。クロス集計を行ったところ、外国語使用についてのみ年齢によって1%水準で有意な差が見られたが、海外関連業務への従事と外資系企業勤務については統計的に有意な関係は見られなかった。外国語使用については、25歳から34歳と35歳から44歳で1割を越えるが、45歳から54歳では9.1%、55歳から64歳では6.1%と低下することが分かった。海外関連業務では、25歳から34歳で9.7%と1割を下回り、35歳以上ではいずれも1割を越えるものの、統計的に有意な違いは確認できなかった。

第3-3-2図表 年齢と海外関連の仕事



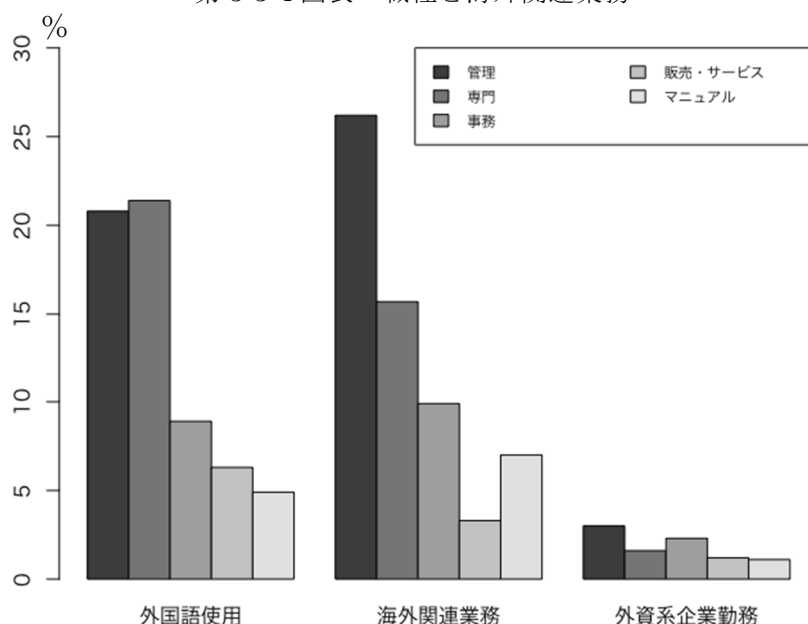
第3-3-3図表 学歴と海外関連の仕事



海外に関わる業務では、とりわけ英語をはじめとする外国語の使用が多く求められるだろう。外国語の運用能力は、一般に高学歴者ほどこれまでの学校教育の中で習得する機会が多い。そのため高学歴者ほど、海外に関わる業務に従事する機会が多いことが予想される。分析に際しては、海外関連の業務はより専門性の高さなどが要求されると想定し、大卒と大学院卒を区別して結果を表示した（第3-3-3図表）。集計の結果、高卒以下や短大・専門卒の場合、海外関連の業務は概ねいずれの形態であっても1割以下であったが、大卒や大学院卒ではそれらの比率が顕著に増加していた（カイ二乗検定の結果、いずれも1%水準で有意）。外国語使用では大学卒が13.9%、大学院卒が50.6%、海外関連業務では大学卒が15.1%、大学院卒が48.2%であった。外資系企業勤務については、高卒以下や短大・専門卒では、1%に過ぎないが、大卒で2.6%、大学院卒で5.4%であった。

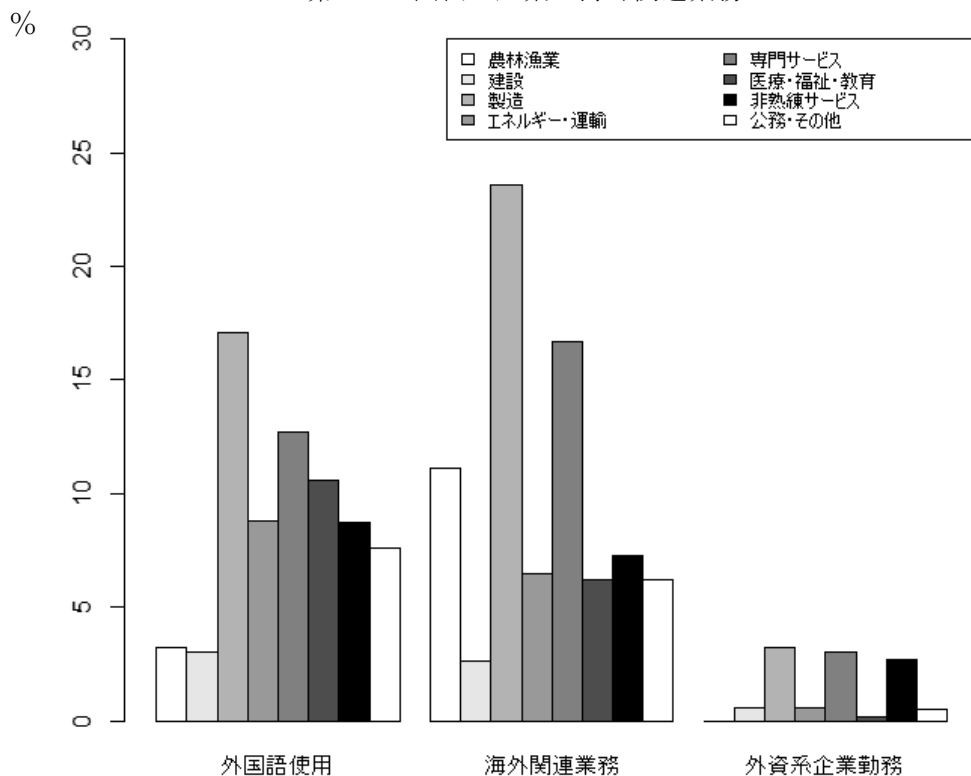
次に、第3-3-4図表で、職種と海外関連業務との関係についてみてみた。外国語を使用し、海外の企業と折衝し、交渉することは、専門性の高い専門職者や企業の企画・運営に従事する管理職者で多いと考えられた。そこで、このデータを用いてもそうした傾向が認められるか確認した。分析に際し、職種を、管理、専門、事務、販売・サービス、マニュアルの5つに分類して集計を行った。その結果、外国語使用と海外関連業務については、上記の予想と一致した傾向が見られた（1%水準で有意）。外国語使用は、管理職が20.8%、専門職が21.4%であり、その他の職業では、おおむね1割以下となった。海外関連業務については、管理職では26.2%、専門職では15.7%であったが、その他の職業ではいずれも1割以下となった。外資系企業での勤務については、先の2つの項目ほどの相違は見られないものの、管理職で3.0%、事務職で2.3%、専門職で1.6%であり、いずれの職種であっても、外資系企業に勤務する労働者は総じて少ないことが分かった。

第3-3-4図表 職種と海外関連業務

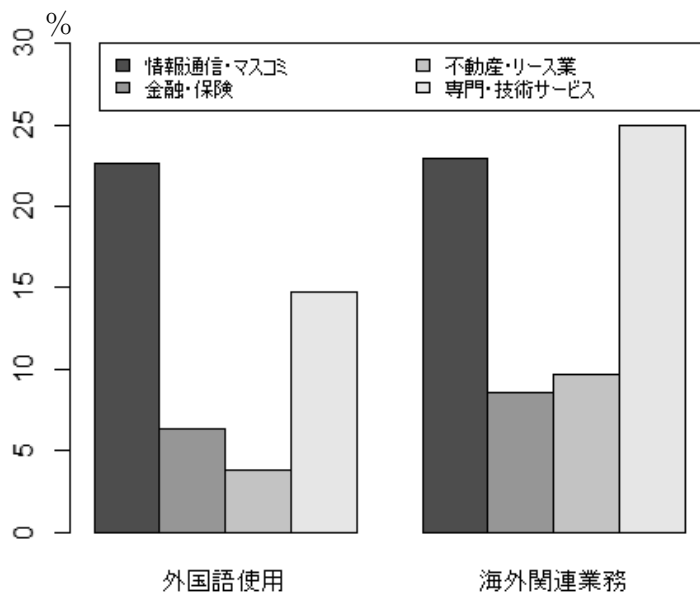


次に、第 3-3-5 図表と第 3-3-6 図表で、どのような産業で、海外に関連する仕事に従事しているのか確認した。産業については、第 1 次産業として農林漁業、第 2 次産業として製造業と建設業を用いた。第 3 次産業は、その内容を見て細かく区分した。金融、不動産、コンサルティング、研究開発などについては、専門サービスとして統合した。また、相対的に非熟練の事業内容として、小売り、観光、宿泊、飲食といった事業を非熟練サービス・セクターとして一括りにした。

第 3-3-5 図表 産業と海外関連業務



第 3-3-6 図表 専門サービス産業と海外関連業務

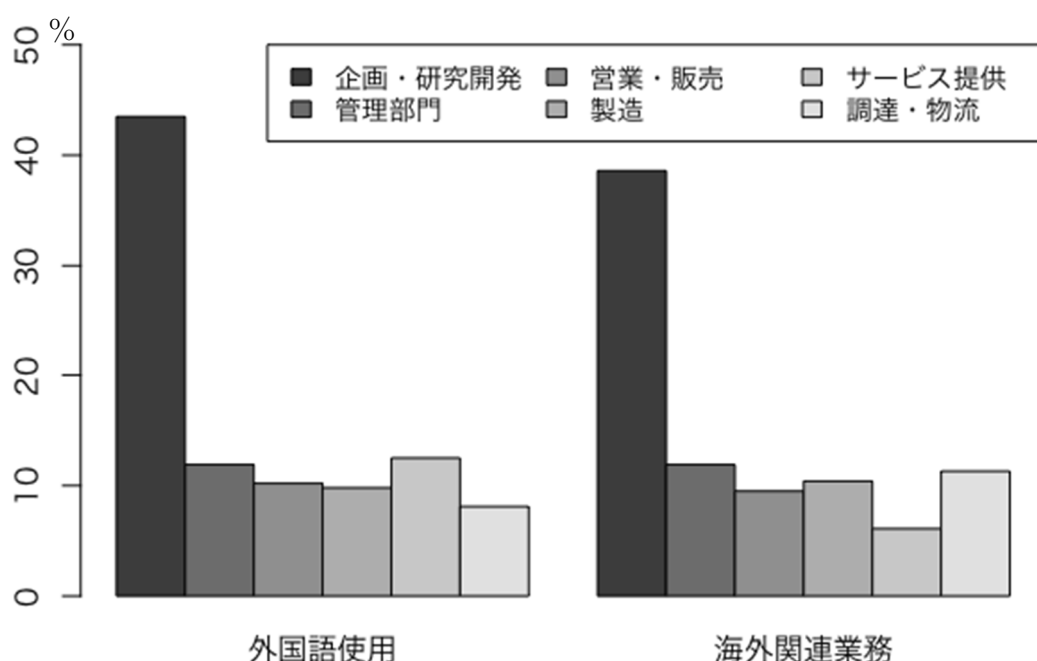


集計結果を見ると、外国語使用については製造業が最も多く、17.1%が職場で外国語を使用し、次いで専門サービスが12.7%であった。その他の産業セクターで、海外関連業務に従事する人は、いずれもおおむね1割以下となった。海外関連業務への従事経験でも、製造業が最も多く23.6%、専門サービスで16.7%となった。専門サービス業については、海外関連業務への関わりに異質性があると考え、さらに細分化したグラフも作成した。情報通信・マスコミと専門・技術サービスは、外国語使用と海外関連業務のいずれについても、製造業と同程度に従事する傾向が見られる。他方で金融・保険業と不動産・リース業については、いずれの項目も1割を下回っており、これらの産業は国内志向の傾向が強い。

農林漁業でも11.1%に海外業務を経験したことがあると答えているが、この設問は企業で正規就業者に限定した質問である点に注意が必要である。農林漁業で企業に正社員として就労している人は、日本では非常に少ない。人数で示すと、農林漁業従事者18人のうち2人が海外関連業務に従事しているということになる。外資系企業については、全体的にそうした企業への勤務者が少ないため、顕著な傾向はみられないが、製造業や専門サービスで他産業と比べて若干多い傾向が見られた。

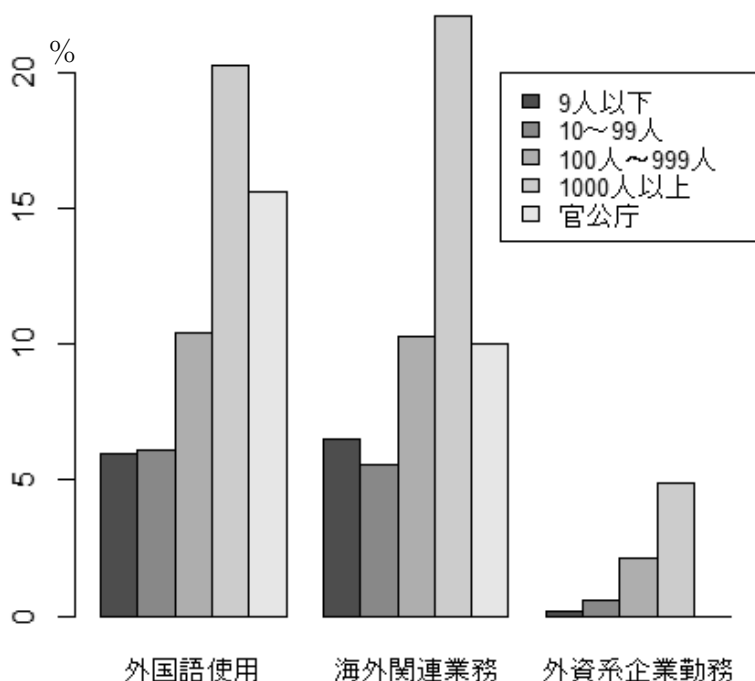
第3-3-7図表で、こうした職種や産業に関連して、企業内のどの部門で、海外関連の仕事に多く従事しているか確認した。その結果、企画部門や研究開発部門で、圧倒的に多く仕事での外国語使用率や海外関連業務の従事率が高いことが分かった。これらの部門では、43.5%が職務遂行のために外国語を使った経験があり、38.6%が海外に関連した業務に従事したことがある。その他の管理部門や営業・販売、製造部門では、外国語の使用率や海外関連業務経験率はおおむね1割前後となった。

第3-3-7図表 企業内の部門と海外関連業務



次に、第 3-3-8 図表で企業規模と海外に関連する仕事との関係について見てみた。企業規模については、9 人以下、10～99 人、100 人～999 人、1000 人以上、官公庁の 5 つに分類した。なお、外資系企業については官公庁は存在しないため、クロス集計からは除外した。いずれの項目についても、大企業であるほど経験率が高かった。おおむね、企業規模 99 人以下の職場では、外国語使用と海外関連業務の経験が 5～6%程度だが、100 人以上の規模では、10%程度に増加し、1000 人以上の規模では、2 つの項目とも 2 割台にまで増加した。官公庁では、外国語使用が 15%、海外関連業務は 10%であった。外資系企業勤務についても、企業規模が大きいほど増加し、1000 人以上の大企業で 5%であった。

第 3-3-8 図表 企業規模と海外関連業務

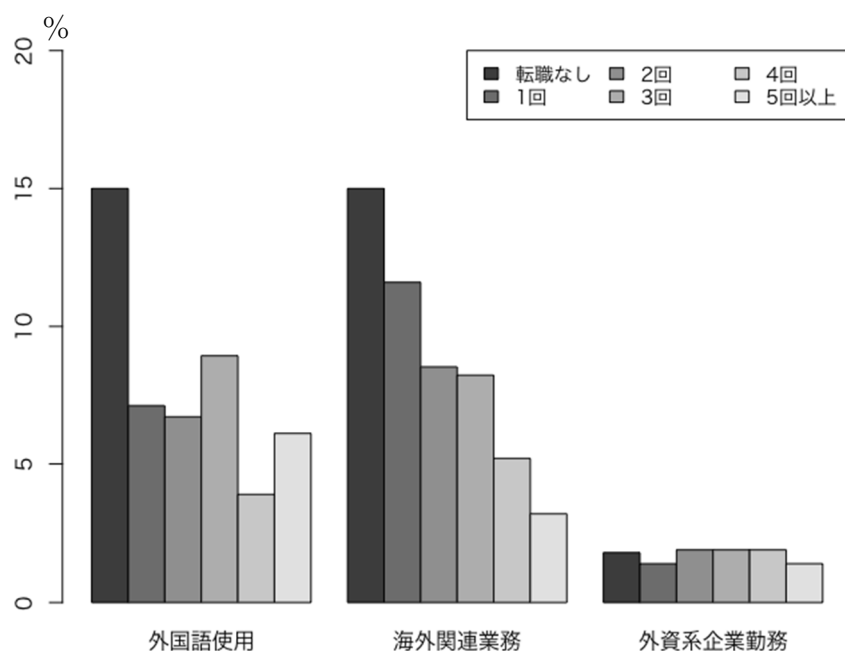


最後に第 3-3-9 図表で、海外関連業務に従事する人は、どのような転職経験をしているのか確認した。こうした検討を通じて、以下の点について考察したい。それは、海外に係る業務は、勤め先の企業の中で、企業内で育成した中核的な労働者が担うべき職務として認識されているのだろうか。あるいは、その専門性の高さゆえ、企業外からより専門性の高い人材を採用して配置する、より外部労働市場によって人材を調達する職務として認識されているのだろうか。このように、海外関連業務の人材配置が、内部労働市場と外部労働市場のいずれの仕組みにもとづいてなされているのかについて、これらの業務に従事する人たちの転職回数から見ていきたい。

集計の結果、外国語使用と海外関連業務については、転職回数との間に明確な関係が見られた。外国語使用と海外関連業務については、双方とも転職経験がない労働者でこれらの職

務の経験率が最も高かった。転職経験がない場合、就労者の15%が仕事で外国語を使用し、海外に関連した業務に従事した経験がある。しかしその比率は、転職回数が増加するにつれて減少し、転職回数が5回以上では、6%の労働者が外国語を使用し、3%の労働者が海外に関連した仕事に従事したことがある。外資系企業勤務については、転職回数との間に有意な関係が見られなかった。日本では、外資系企業での就労者は全体的に少ないものの、他企業での就業を経験してから外資系企業に就職する人がかなりの割合で存在すると考えられる。日本企業での就労者と比較すると、外資系企業では転職が一定程度盛んに行われていることを分析結果は示している²。

第3-3-9 図表 転職回数と海外関連業務



(2) ロジスティック回帰分析による確認

最後に、これまでに行ってきたクロス集計による分析結果を総括する目的で、多変量解析を行った。分析に用いた従属変数はいずれも、0か1の2値をとる変数であることから、二項ロジスティック回帰分析を用いた。分析結果を第3-3-10図表にまとめた。

² 転職回数については、ケース数を表示することも重要であるため、以下その分布を示す。転職なしが最も多く31%、1回が29%、2回が16%、3回が9%、4回が6%、5回以上が9%となった(N=4888)。

第 3-3-10 図表 海外関連の仕事についてのロジスティック回帰分析の推定結果

	外国語使用		海外関連業務		外資系企業勤務	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
定数	-1.450 **	0.428	-1.505 *	0.629	-5.774 **	1.136
性別	-0.283 *	0.123	-0.131	0.178	-0.573 *	0.284
年齢	-0.006	0.005	0.012	0.008	0.003	0.012
学歴（基準：高校またはそれ以下）						
短大・専門	0.325 *	0.159	0.045	0.238	0.056	0.341
大学	0.771 **	0.150	0.683 **	0.200	0.526 +	0.315
大学院	2.158 **	0.217	1.960 **	0.266	0.991 *	0.486
職種（基準：管理）						
専門	0.421 *	0.194	-0.503 *	0.232	0.632	0.459
事務	-0.614 **	0.189	-0.857 **	0.213	0.229	0.405
販売・サービス	-0.635 **	0.227	-1.128 **	0.372	-0.370	0.514
マニュアル	-1.225 **	0.222	-1.413 **	0.259	-0.198	0.476
産業（基準：製造業）						
農林漁業	-0.530	0.614	-0.153	0.783		
建設	-1.276 **	0.351	-2.043 **	0.486	-0.923	0.753
エネルギー・運輸	-0.283	0.241	-1.081 **	0.313	-1.511 *	0.745
情報通信・専門サービス	-0.434 *	0.202	-0.334	0.229	-0.621	0.479
金融・不動産	-1.665 **	0.319	-1.665 **	0.326	0.173	0.405
医療・福祉・教育	-1.079 **	0.191	-1.823 **	0.269	-2.549 *	0.769
非熟練サービス	-0.303	0.192	-1.276 **	0.277	0.566	0.354
公務・その他	-0.967 **	0.241	-2.149 **	0.381	-0.656	0.641
企業規模（基準：9人以下）						
10-99	-0.054	0.201	-0.090	0.364	0.959	0.799
100-999	0.430 *	0.190	0.181	0.350	2.166 **	0.745
1000人以上	0.970 **	0.195	0.733 *	0.351	2.874 **	0.740
官公庁	0.819 **	0.249	0.879 *	0.448		
転職回数（0回）						
1回	0.005	0.137	0.136	0.172	0.364	0.319
2回	0.152	0.165	-0.029	0.240	0.924 **	0.358
3回	0.586 *	0.193	0.060	0.321	1.030 *	0.441
4回	-0.518 +	0.310	-0.127	0.453	0.971 +	0.496
5回以上	0.061	0.225	-0.720	0.495	0.579	0.496
N	4663		2527		4208	
Pseudo R2	0.174		0.214		0.161	
X2	552.87 **		390.53 **		130.35 **	

+ p < .10 * p < .05 ** p < .01

職場における外国語使用の結果についてみてみよう。分析に用いた多くの変数について、おおむね 1%水準で有意な違いが認められた。性別では、女性よりも男性の方が、職場で外国語を使用している。年齢は、クロス集計と同様に、統計的に有意な関係が見られなかった。学歴では、高校卒業かそれ以下を基準とすると、いずれの学歴でも外国語を使用する傾向が強い。ロジスティック回帰分析の推定値から各学歴カテゴリーの平均限界効果を推定したところ、高卒以下を基準とすると、短大卒で 2%ポイント、大卒で 6%ポイント、大学院卒で 29%ポイント外国語使用比率が高いことが分かった。これらは、クロス表の結果とおおむね一致している。職種では、管理職を基準とすると専門職で外国語を使用し、事務、販売・サービス、マニュアル職では職場で外国語を使わない傾向にある。産業では、製造業で外国語が最も使われ、その他の産業では外国語があまり使われていない。企業規模では、9 人以下の零細企業を基準とすると、100 人以上、1000 人以上、官公庁で外国語をより使う傾向にある。転職回数では、クロス表の結果とは異なるものの、転職経験がなく一貫して同じ会社に勤めている人よりも、3 回の転職を経験した人で外国語の使用率が高いが、他のグループではそれほど顕著な傾向がみられない。

次に、海外関連業務経験の分析結果を見てみよう。海外関連業務を従属変数とする分析においても、職場における外国語使用と同じ独立変数を用いて分析を行った。分析結果は、おおむね職場における外国語使用の結果と同様のパターンがみられた。たとえば、高学歴者（とりわけ大学院卒）ほど、管理職ほど、製造業や情報通信産業であるほど、大企業就労者ほど、海外関連業務を経験する傾向にある。他方で、転職回数については、転職経験のない人を基準としたとき、海外関連業務の経験について統計的に有意な違いは見られなかった。

最後に外資系企業の勤務を従属変数とする分析を行った。こちらについては、男性で、高学歴者ほど外資系企業の勤務割合が高いことが分かった。産業では、製造業、非熟練サービス、金融などで多い。企業規模については、大企業勤務であるほど、就業先が外資系企業である傾向も見られる。転職回数については、2 回から 4 回の転職を経験している人ほど、外資系企業の勤務割合が高かった。このように外資系企業の就労者は、日本の民間大企業の就労者と比較して、他企業での就業を経てからそうした企業への移動を経験していることを示唆している。

第 3-3-11 図表は、組織内のどの部門で海外関連の仕事を経験しているのかについての分析結果を示している。なお第 3-3-1 図表で示した他の諸変数の係数は、実際の分析では統制変数として使用しているが、紙幅の都合でそれらの表示を省略した。就労者の勤務先での部門についての質問は、正規雇用者に限定された質問であるため、第 3-3-2 図表の分析も正規雇用者に限定した結果である。

ロジスティック回帰分析によって推定された分析結果は、おおむね、クロス集計による結果と一貫しているものの、一部の結果については独立変数相互の関係を統制することで、統計的に有意な関係がみられなくなったものもあった。分析結果では、企画・研究開発部門の

就労者で、外国語を使用し、企画・研究開発、管理、物流部門で海外関連の業務に従事する傾向が強く、その他の部門の就労者は、外国語使用や海外関連の仕事に従事する傾向はみられなかった。

第 3-3-11 図表 海外関連の仕事についてのロジスティック回帰分析の推定結果

	外国語使用			海外関連業務		
	係数		標準誤差	係数		標準誤差
組織内の部門（基準：企画・研究開発）						
管理部門	-0.801	**	0.257	-0.400		0.269
営業・販売	-1.334	**	0.258	-0.978	**	0.269
製造	-1.137	**	0.277	-1.122	**	0.288
サービス提供	-0.697	**	0.249	-1.058	**	0.295
調達・物流	-1.605	**	0.387	-0.565		0.368
N	2104			2104		
Pseudo R2	0.208			0.230		
X2	364.38	**		367.33	**	

注：表 3-3-10 で用いた独立変数をすべて統制したうえで、組織内の部門と海外関連の仕事との関係について係数の推定を行った。外資系企業の勤務については、分析を行わなかった。なお、組織内の部門についての質問は、組織で正社員として就業している人に限定された質問であるため、分析対象者は正規雇用者に限定されている。

+ p < .10 * p < .05 ** p < .01

4 まとめ

本章では、どのような人々が海外関連の仕事に従事しているのか、探索的な分析を行った。分析結果は、おおむね高学歴者や職業的地位の高い人ほど、こうした業務に従事する傾向が強かった。また、組織の規模という点でも大企業の就労者ほど、中小企業の就労者と比較して、海外関連の仕事に従事する傾向が強かった。組織内の部門の効果についても、企画部門や研究開発部門で働く就労者ほど、海外関連業務に従事する傾向が強く見られた。分析結果はおおむね、高階層の労働者ほど海外関連の仕事に従事していることを示している。他方で、転職経験と海外関連の仕事との関係については、クロス集計とロジスティック回帰分析で異なる結果を示している。クロス表では、転職経験のない人ほど、海外関連の仕事に対する従事割合が高い一方で、他の諸変数の効果を統制したロジスティック回帰分析の結果では、転職経験のある人ほど、外国語使用や外資系企業の勤務の割合が高いことが確認できた。しかしながら、海外関連の業務については、転職との間に明確な関係は見られなかった。多変量解析の結果からは、こうした海外関連業務は、一定程度、外部労働市場からも必要な人材が調達され、外国語を用いた業務や外資系企業での就業がなされていると思われる。海外関連業務は確かに、企業の今後を左右する重要な領域ではあるが、企業内での人材育成だけでな

く、外部からも必要な人材が調達されていることを、分析結果は示唆している。

本章は、海外関連の仕事とその規定要因について探索的な分析を行ってきた。今後の研究では、明確な仮説を設定し分析を進めていくことが必要であるだろう。

参考文献

Blossfeld H-P. (2005) *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, London: Routledge.

第Ⅱ部 労働力のミドルエイジ化とその活力

第4章 労働力のミドルエイジ化と地位・能力向上意欲

1 はじめに

本章の目的は、中高年の正規労働者の働く意欲に着目し、中高年労働者がどのような意欲や意識をもって働いているのか、どのような属性の中高年労働者がより意欲的・活動的（アクティブ）であるのかを検討し、労働力のミドルエイジ化に対する対応策への手がかりを探ることにある。分析には新型コロナ・パンデミック前の2019年11月～12月に実施した「職業と生活に関する調査」（以下、「本調査」と略す）の正社員サンプル（ $n=2,655$ ）を用いる¹。

本報告書の序章で述べられているように²、かつての長期雇用慣行では、内部労働市場で人事異動をしながら螺旋的に上昇移動していく「スパイラル型」の労働移動が広くみられた。その中心的な担い手は20代・30代の若年労働力であり、この年代の地位と能力の向上に対するアクティブさが上昇移動の活力となっていた。40代・50代の比率が高まる労働市場においても、同じような活力を期待することができるだろうか、というのが本章の基本的な問題関心である。

一般に、年齢を重ねると就業に関する意欲は低下していく。若年労働者ほど中高年齢者が地位や能力の向上にアクティブであるとは考えにくい。おそらく、アクティブな人とそうでない人に分化している。社会階層論における仕事とパーソナリティ研究では（Kohn & Schooler 1982）、社会階層と仕事の価値観との間に関連がある（ホワイトカラーは「自己指令性」を、ブルーカラーは「同調性」を重視）ことや、高齢者の働く意識に関する研究では、高齢期の就業条件として、ホワイトカラーは仕事の内容を重視し、ブルーカラーは給料や体力を問題にする程度が高いという指摘がある（岡本ほか 1997）。よって、中高年労働者のアクティブさも、学歴や職業などの社会的地位に関連する要因の影響が大きいと考えられる。

以上を踏まえ、まず本調査の正社員サンプルで、年齢別に働くことに関連する意欲や考えの項目についてみた上で、45～64歳の中高年正規労働者を対象に、どのような社会的地位属性の人がどのような面でアクティブであるかを検討し、最後に、回帰分析でそれら社会的地位の影響と、ライフコース要因、現職要因、仕事観要因等の影響、特にキャリアや働くことに関する意識の違いに着目し、探索的に中高年齢の働く意欲について検討する。

なお、本章で扱う、昇進希望、勤続意向、自己啓発、団体活動については、本報告書の第1章で若年期の転職との関係で、第5章で自己啓発をタイプ分けしてその規定要因を、第7章で未婚者について、第8章で人とのつきあい方の関連で分析しているが、本章の分析よりも特定の関心にもとづいた、より踏み込んだ分析となっている。本章は、学歴と職業の影響を中心に、より広範囲に中高年正規労働者のアクティブさの要因を探ることとする。

¹ 本報告書の「序章 調査研究の目的と概要」の第3節「研究方法」を参照。

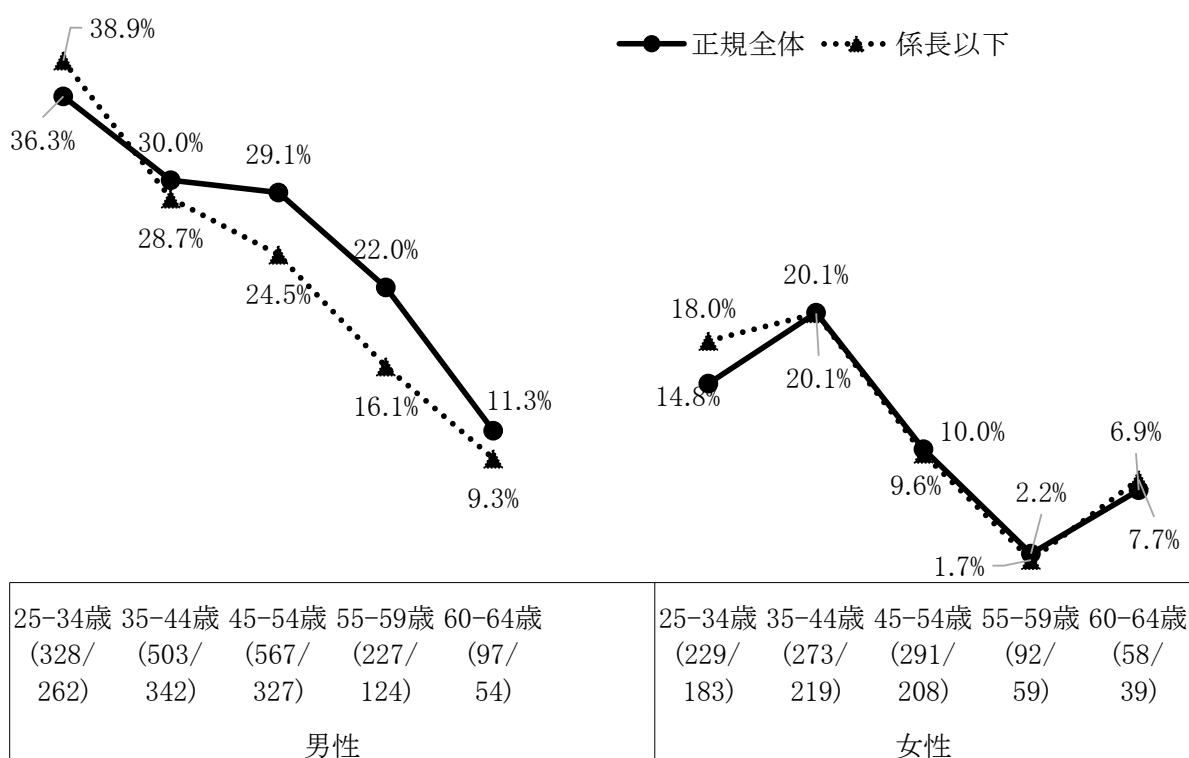
² 本報告書の「序章 調査研究の目的と概要」の第1節「研究の目的と背景」を参照。

2 意欲に対する年齢による影響

本節では単純に男女別・年齢別に、働くことに関連する意欲について主な項目についてみていく。分析対象は25-64歳の正規労働者として、年齢は10歳区切を基本とする。ただし、60歳以降の雇用のされ方は、従来通り・定年延長・再雇用のように多様性があると思われるので、「55-59歳」と「60-64歳」は別々に集計した結果を示す。

(1) 次の役職への昇進意欲と就業継続希望

第4-2-1図表 男女別・年齢別・昇進意欲



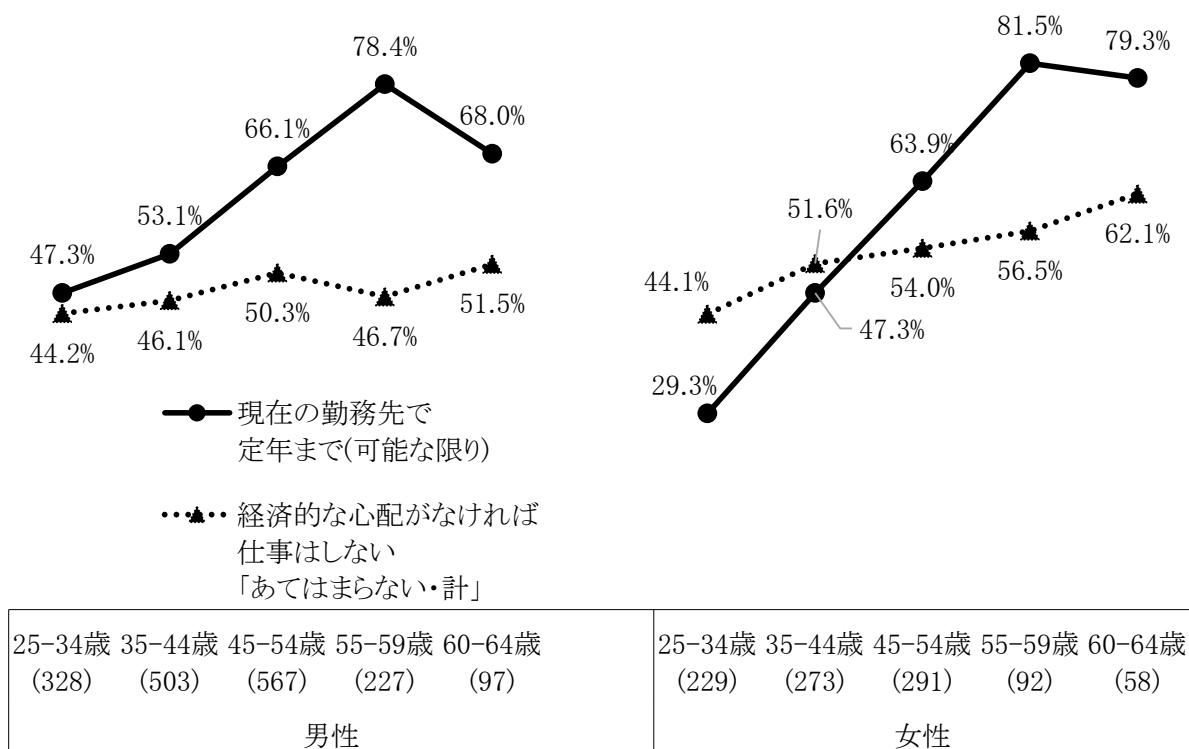
注：図中の年齢カテゴリー下の（ ）内は（正規全体の度数／係長以下の正規の度数）を表示している。

まず、年齢別に昇進意欲をみしてみる。ここでの昇進意欲は、非役職者は役職者になりたいか、役職者は現在の役職より上の役職になりたいかを、正規労働者全体と係長以下の正規労働者に分けて集計したものである（第4-2-1図表）。

男性は、正規労働者全体と係長以下の正規労働者どちらも、年齢が高いほど、昇進意欲のある割合が低い傾向がはっきりとみられる。女性はそもそも昇進意欲の割合が低く、男性のように年齢が高いほど、昇進意欲のある割合が低い傾向ははっきりしていない。「35-44歳」で、正規全体・係長以下とも約20%と最も高いが、「45-54歳」、「55-59歳」と割合は低く、「60-64歳」でまた割合が少し高くなっている。よって、35～59歳の間では、年齢が高いほど、昇進意欲のある割合が低いといえる。

一般に、年齢があがるにつれて、機会がなくなること、役職者の割合が高く、次の昇進（課長から部長になる、部長から役員になる）の競争率が高いことなどから、昇進意欲が低下するものと考えられる。本調査の結果では、多くの企業で役職定年の年代にあたる 50 代後半でも男性全体では約 22%、係長以下でも約 16%もあるし、女性では 60 代前半は 50 代後半よりも少し高い。このように中高年になっても、昇進意欲がある人は多くはないが、一定数存在することが確認できる。

第 4-2-2 図表 男女別・年齢別・就業継続希望（定年まで/経済的心配）



続いて、昇進希望は就業継続をすることが前提であるので、就業継続に関する意識について確認する。「現在の勤務先で定年まで（可能な限り）働きたいか」で「働きたい」と回答した割合³と、それに関連し「経済的な心配がなければ、仕事をしない」に「あてはまらない」と「どちらかといえばあてはまらない」の回答の合計「あてはまらない・計」の割合を第 4-2-2 図表に示した。

「現在の勤務先で定年まで（可能な限り）働きたいか」については、男女とも年齢があが

³ 令和 2 年度に本調査の中間報告として公表した『長期雇用社会のゆくえ』の中で、第 7 章「未婚男女の就業継続意向」（大風 2021:125）にて、男女別・配偶関係別・年齢 3 区分別で集計があるが、本章では年齢区分をそれより細かい。以降の集計・分析でも、できるだけ同論文とは重複がないようにした。

るにつれ「55-59歳」までは割合が上昇するが⁴、定年または定年年齢に近い「60-64歳」では男女とも前の年代の「55-59歳」より低い。それでも男女とも2番目に高い水準である⁵。「55-59歳」以降は、女性のほうが就業継続を希望する割合が高い。

第4-2-1図表でみた昇進意欲とは、おおむね反対の傾向があるが、昇進意欲と就業継続希望の間に正の相関（意欲あれば希望ある、または、希望あれば意欲ある）が予測される。その点は第4節で検討する。

「経済的な心配がなければ、仕事をしない」については、自分はその仕事観にあてはまらないとする割合であるので、逆にいえば、経済的な余裕があっても仕事をするということであり、生計の維持以外の非経済的な動機（たとえば、自己実現や役割の実現など）を仕事に見いだしていると捉えられる⁶。男性は、「55-59歳」で少し低くなるが、おおむね年齢があがると、「あてはまらない・計」とする割合が高い傾向がみられる。他方、女性のほうがその傾向がはっきりしており、年齢があがると、「あてはまらない・計」とする割合が高い。

以上のように、現在の勤務先での就業継続、非経済的動機での就業継続とも、男女とも若年労働者よりも中高年労働者のほうが、就業継続希望が高いことが確認できる。特に女性の中高年の就業継続希望は高く、女性の「60-64歳」の現在の勤務先での就業継続希望が約79%、非経済的動機での就業継続希望が約62%もある。

これらの点では、昇進意欲のような地位の向上意欲とは違った意味でのアクティブさがあるといえる。

(2) 自己啓発

続いて、能力開発意欲に関する点についてみていく。「過去1年間に、仕事にかかわる自己啓発（会社や職場の指示によらない、自発的な教育訓練）」を何か行ったかを「その他」を含めて9項目を複数回答で尋ねた⁷。それに対して何か1つでも回答した人を自己啓発ありとして集計した。また、過去1年間に、初心者として新たに学んだ、仕事にかかわる知識や技能があるかどうか尋ねた⁸。両者の「あり」の割合を第4-2-3図表に示した。

仕事にかかわる自己啓発については、男性では年齢が高いと、自己啓発ありの割合は低い傾向がみられる。女性にはこの傾向はない。女性「35-44歳」以降では、自己啓発ありの割合は男性よりも高く、中高年でも大きく下がってはいない。

⁴ グラフで女性の「25-34歳」で約29%しか継続希望がないが、これは、出産・育児期での就業継続の迷いが反映しているものと考えられる。

⁵ 「60-64歳」の労働者にとってこの質問は、雇用延長や再雇用した後の「可能な限り」働きたいかどうかの意味合いが強くなっていることが影響しているのだろう。

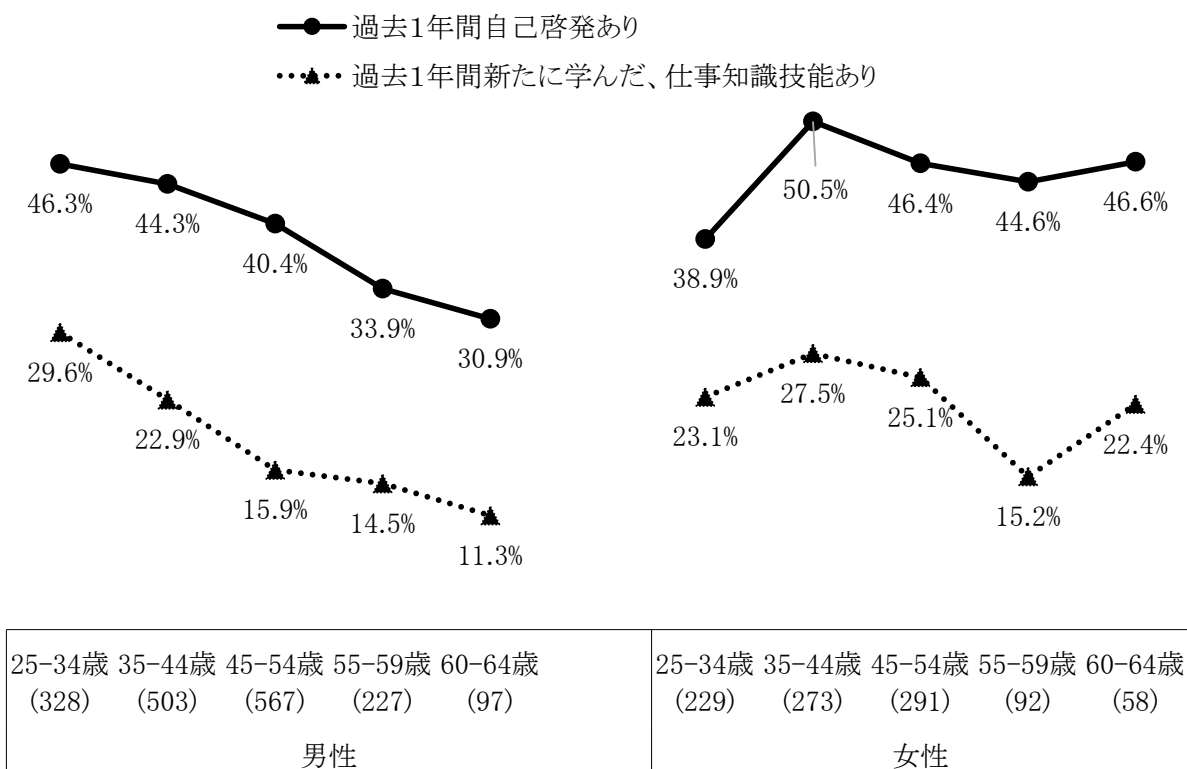
⁶ 尾高（1953）職業の3要素として「生計の維持」「個性の発揮」「役割の実現」があるとしている。

⁷ 本報告書巻末の参考資料にある「調査票」の間7-2を参照。また、本報告書の第5章でこれらをタイプ分けして詳しく論じている。

⁸ 調査票では、過去1年間に仕事にかかわる自己啓発を何か行ったと回答した者のみに、過去1年間に初心者として新たに学んだ、仕事にかかわる知識や技能があるか尋ねているが、図表4-2-3の割合（%）は、各年代の正規労働者全体を分母として計算している。

初心者として新たに学んだ知識や技能についても同様に、男性では年齢が高いと、新たに学んだ知識や技能ありの割合は低い傾向がみられる。女性にはこの傾向はない。女性「55-59歳」で約15%と最も低くなっており、中高年で少し下がっている。それでも、「35-44歳」以降では、男性より女性のほうが、新たに学んだ知識や技能ありの割合が高い。おおむね中高年の正規労働者では、女性のほうが、仕事にかかわる自己啓発や新たに学んだ知識や技能の取得に取り組んでいる。

第4-2-3 図表 男女別・年齢別・自己啓発



(3) 仕事以外の団体活動

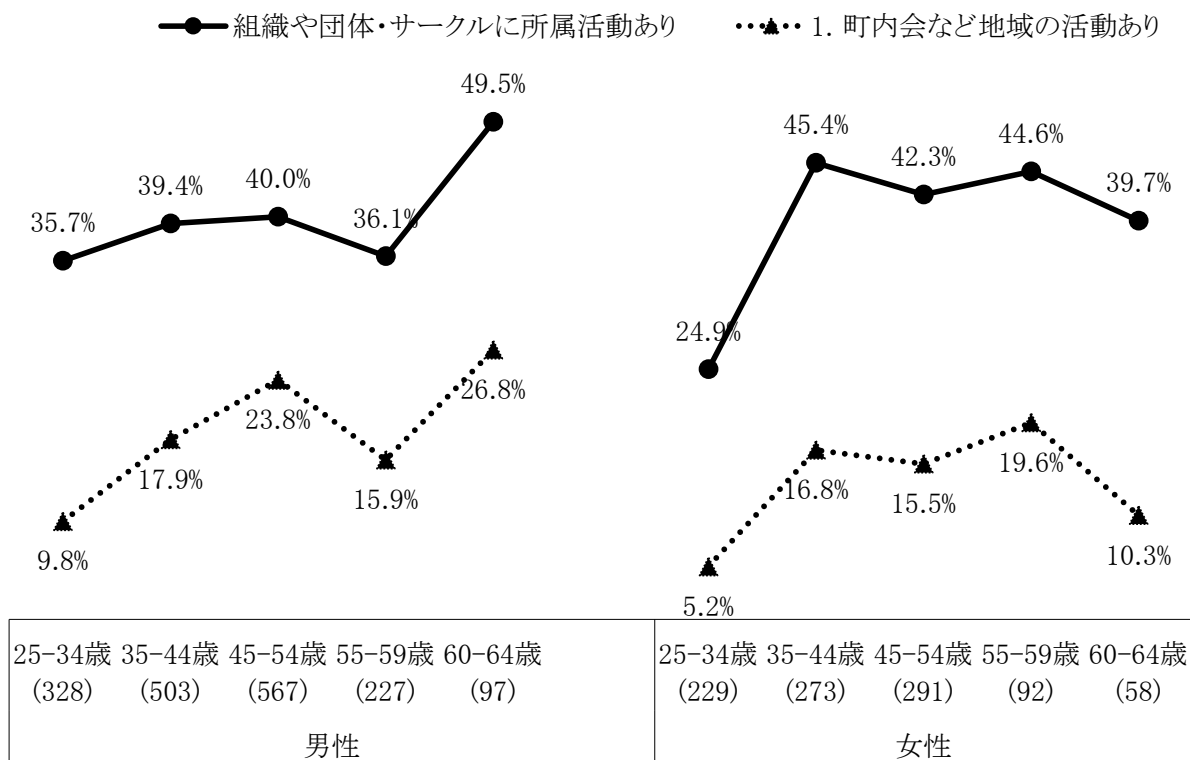
続いて、仕事以外の分野について目を向け、中高年の正規労働者が、仕事以外のことについてアクティブに取り組むことがあるのかを確認する。「ふだん、組織や団体・サークルに所属して活動」しているかを「その他」を含めて8項目をあげて複数回答で尋ねた⁹。それに対して何か1つでも回答した人を団体活動ありとして集計した。また、その8項目でなかで最も回答率が高かった「1.町内会などの地域活動」とあわせて、第4-2-4 図表に示した。

団体活動については、男性では「55-59歳」で約36%と最も低くなっているが、「55-59歳」までは約35~40%くらいで一定、「60-64歳」で約50%と高くなっている。それとは反対に、

⁹ 本報告書巻末の「調査票」の問15-4を参照。

女性では「25-34歳」で約25%と最も低く、それ以降は約40～45%とほぼ一定であるが、詳細にみれば、いわゆる女性の年齢階級別の就業率にみられるようなM字型になっている。2番目の底が「45-54歳」、就業率のM字型の2番目の底は出産・育児期の30代であるので、それよりは後の年代になっている。

第4-2-4図表 男女別・年齢別・団体活動



町内会などの地域活動は、団体活動全体と水準は異なるものの、男女とも年齢別の分布の形状は似ている。男性は、「55-59歳」でいったん低くなっているものの、おおむね年齢があがると地域活動に参加する傾向があるといえる。男性は仕事からの引退期に地域活動に参加している。他方、女性はM字型の分布で、3番目の底にあたる「60-64歳」で約10%と低く、男性と反対に仕事からの引退期に地域活動に参加していない。また「55-59歳」以外では、男性より地域活動への参加率は低くなっている。

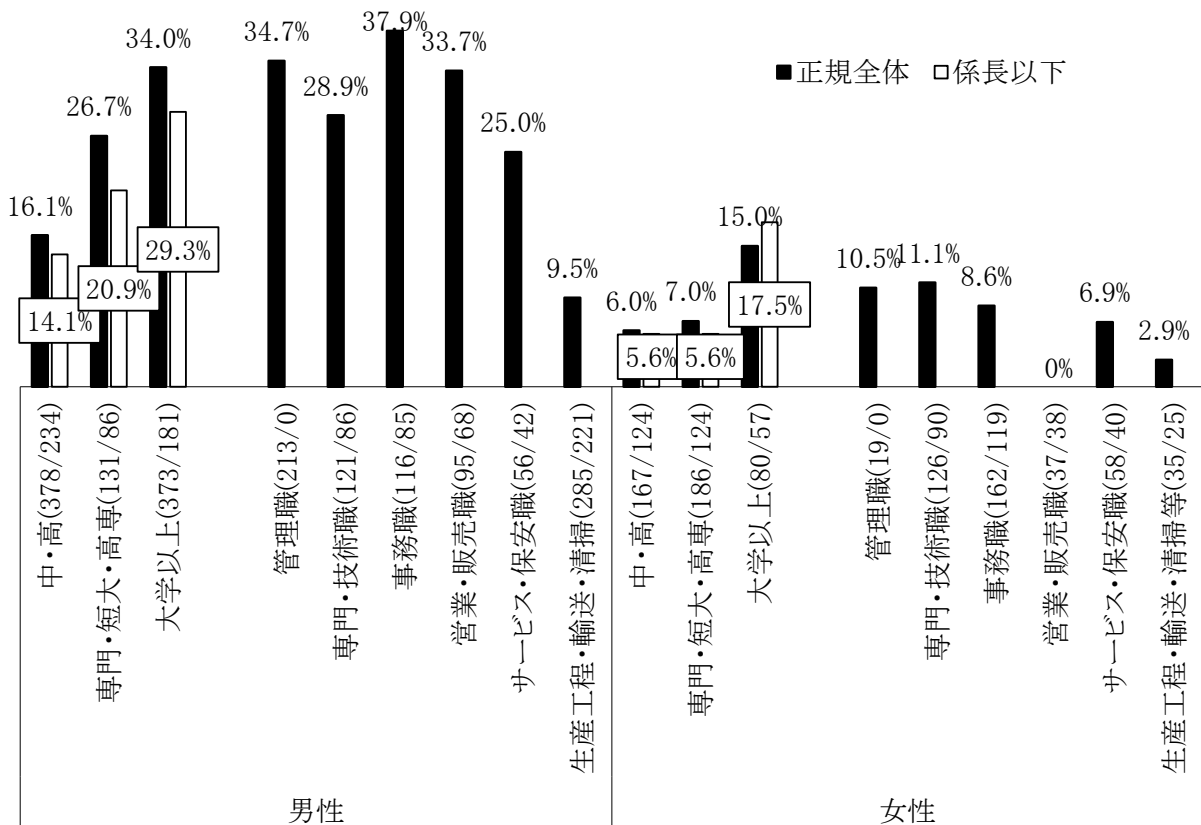
以上から、おそらく、男性は仕事からの引退期に入って仕事の責任・負担が減ると、仕事の以外の団体の活動により参加するようになり、女性は30代後半以降の活動を継続、地域活動は仕事の引退とともにやめる（おそらくその代わりに担い手として、男性が参入するからと思われるが）といったパターンがあるものと考えられる。

3 社会的地位要因（学歴・職業）別の検討

本節からは、分析対象を45～64歳の正規労働者とし、中高年の正規労働者のなかで、どのような人がアクティブなのかを、社会的地位要因（学歴・職業）別に、前節で検討してきた7項目についてみていく。

(1) 昇進意欲と就業継続希望

第4-3-1図表 [45～64歳] 男女別・学歴別／職業別・次の役職への昇進意欲



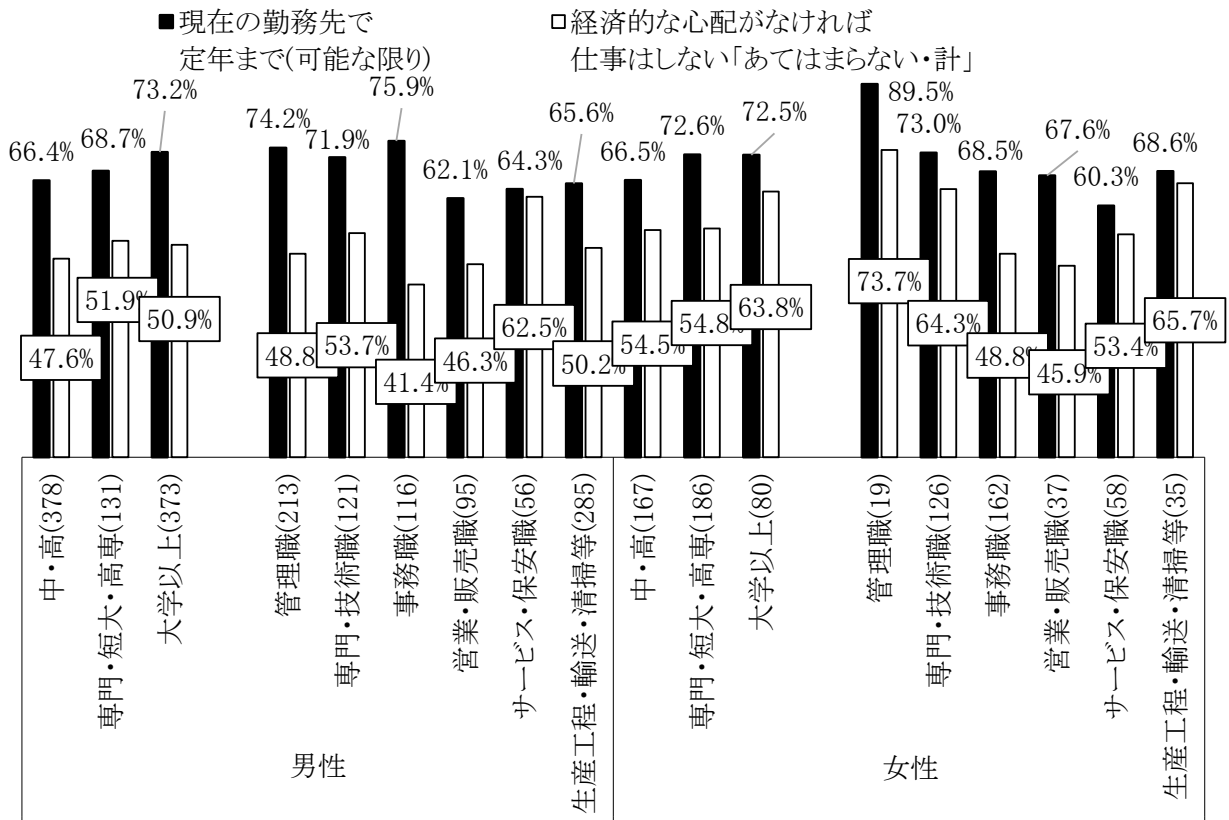
注：図中の年齢カテゴリー下の（ ）内は（正規全体の度数／係長以下の正規の度数）を表示している。学歴の係長以下の%はグラフ中央に□で囲って表示している。

次の役職への昇進意欲について、45～64歳の正規労働者で男女別に、学歴は「正規全体」と「係長以下」に分けて、学歴別（図の左側）・職業別（図の右側）にそれぞれ昇進希望割合を示した（第4-3-1図表）。

学歴では、男性では、「正規全体」、「係長以下」とも、学歴が高いほど昇進意欲のある者の割合は高い傾向がある。女性では、そもそも昇進意欲が男性よりかなり低い、学歴が高いほどというより、「大学以上」卒のほうが、そうでない学歴より昇進意欲ありの割合が高い。

職業では、男性では、「生産工程・輸送・清掃等」、「サービス・保安職」のいわゆるブルーカラー職種よりもホワイトカラー職種のほうが昇進意欲の割合が高い。女性では「営業・販売職」と「生産工程・輸送・清掃等」で割合が低く、ホワイトカラー3職種でやや高い。

第 4-3-2 図表 [45～64 歳] 男女別・学歴別／職業別・就業継続希望(定年まで/経済的心配)



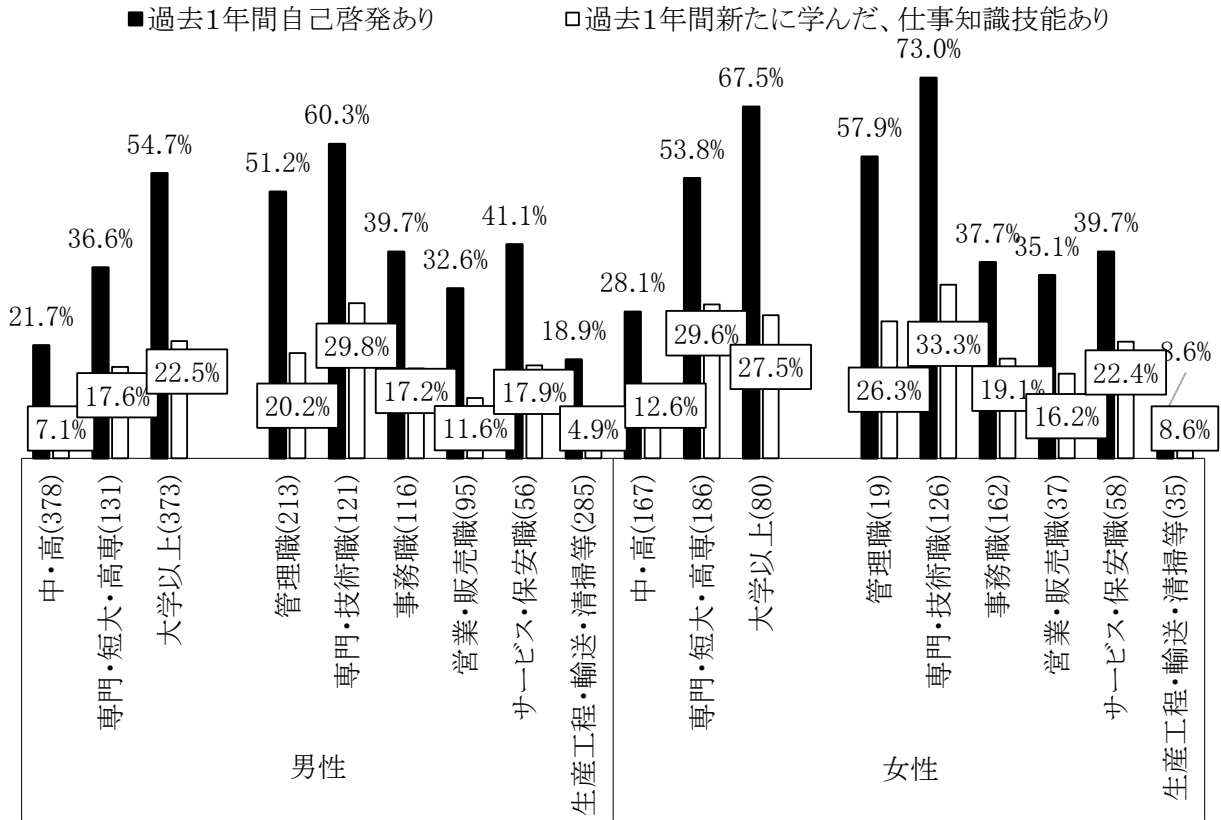
昇進意欲には、地位的要因の影響があるといえ、男性でその傾向が強い。女性もその傾向があるが、そもそも昇進希望が低い。

続いて、就業継続希望について第 4-3-1 図表と同様の形式で集計してみると（第 4-3-2 図表）、定年までの就業継続希望について、学歴が高いと希望のある者の割合が高い傾向が少しあるが、男女ともあまり大きな差ではない。職業でも男性はあまり大きな差がないが、「事務職」が約 76%とやや高く、「管理職」、「専門・技術職」のホワイトカラー3 職種で 70%台、それ以外の職種が 60%台である。女性は「管理職」で約 90%と高く、次に「専門・技術職」で 73%である。「サービス・保安職」が約 60%と低く、ほかの職種は 60%台後半である。

非経済的動機での就業継続希望について、学歴では男性は学歴差がなく、女性は「大学以上」卒のほうがそうでない学歴よりやや高い。職業では、男性は「サービス・保安職」が約 63%と最も高く、「事務職」で約 41%と最も低い。女性は「管理職」、「生産工程・輸送・清掃等」、「専門・技術職」（60%以上）で高く、「事務職」、「営業・販売職」、「サービス・保安職」で低い（40%台後半～50%台前半）。男女ともホワイト VS ブルーの職業階層的でない分化がみられる。クロス集計で見ると、就業継続希望は、昇進意欲のように地位の影響がはっきりとしていない。

(2) 自己啓発

第 4-3-3 図表 [45～64 歳] 男女別・学歴別／職業別・自己啓発



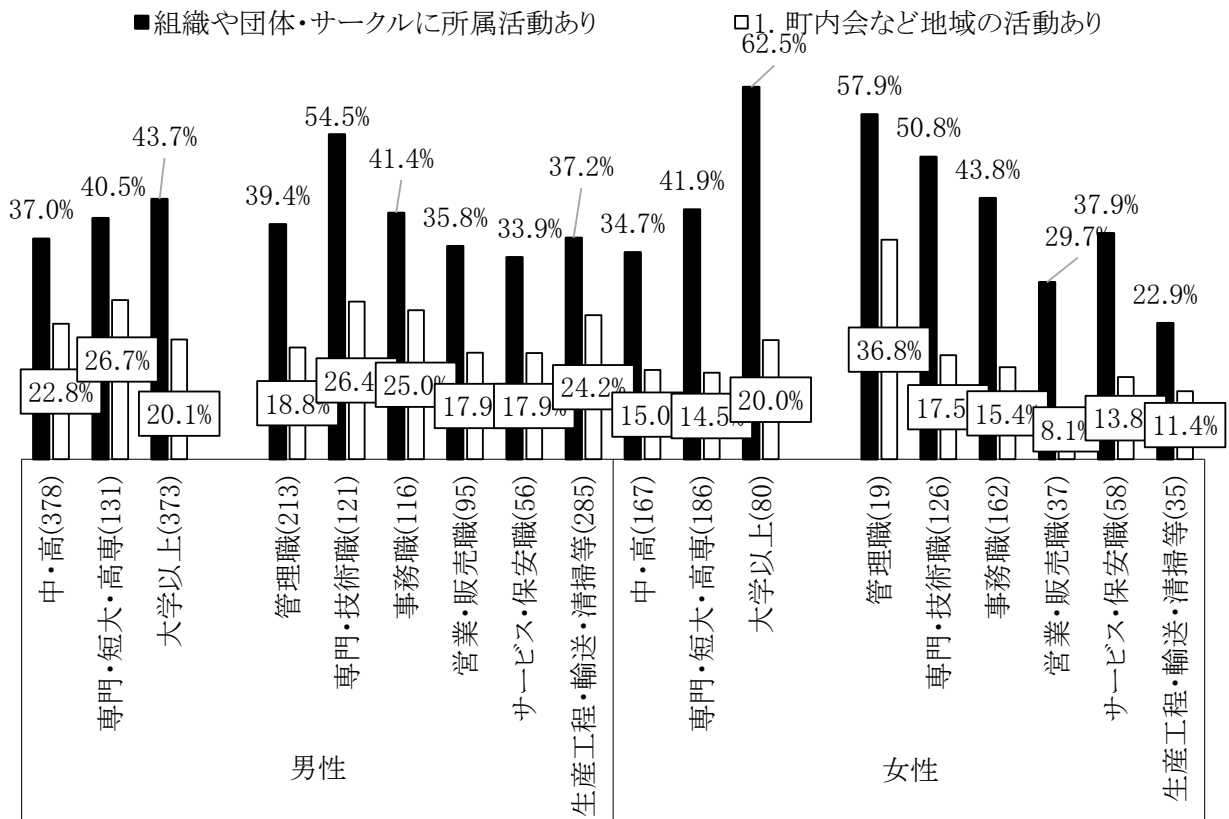
次に、自己啓発についても同様の形式で集計してみると（第 4-3-3 図表）、過去 1 年間の自己啓発の有無について、学歴では、男女とも学歴が高いほど自己啓発ありの割合が高い傾向がはっきりしている。職業では、男女ともに「専門・技術職」、「管理職」で高く、「生産工程・輸送・清掃等」で最も低く、専門・技術職、管理職とそれ以外で明確に分化している。

新たに学んだ知識や技能については、学歴では、男性は学歴が高いほど、ありの割合が高い傾向がある。女性は「中・高校」卒とそれより上の学歴との差が約 15 ポイント以上と差が大きい。職業では、男女ともに「専門・技術職」、「管理職」で高く、「生産工程・輸送・清掃等」で最も低いと、こちらも明確に分化している。

自己啓発については、男女とも学歴と職業との関連が強いといえる。

(3) 仕事以外の団体活動

第 4-3-4 図表 [45～64 歳] 男女別・学歴別／職業別・団体活動



仕事以外の団体活動も同様にみると（第 4-3-4 図表）、学歴では、男女とも学歴が高いほど団体活動ありの割合が高い傾向がある。女性の「大学以上」卒では約 63%とかなり高い。

職業では、男性では「専門・技術職」が約 55%と最も高く、「事務職」約 41%、「管理職」約 39%の順で、残りは 35%前後で大きな差はない。女性は「管理職」が約 58%と最も高く、「専門・技術職」約 51%、「事務職」約 44%の順で「サービス・保安職」が約 38%、残り 2 職種が 20%台である。男女ともホワイトカラー 3 職種が上位 3 位を占める点は共通している。

町内会などの地域の活動については、学歴では男性では「大学以上」卒で約 20%と最も低く、女性では「大学以上」卒が約 20%と最も高いなど、明確な傾向はみられない。職業では、男性では「専門・技術職」、「事務職」、「生産工程・輸送・清掃等」で 25%前後と参加率が高く、女性では「管理職」で約 37%と最も高く、それ以外の職種間ではあまり差がない。

団体活動については、全体としては、ホワイトカラー 3 職種（管理、専門・技術、事務）で参加率が高いが、地域活動については、男性では「生産工程・輸送・清掃等」で高いなど、活動内容によって違いがあると考えられる¹⁰。

¹⁰ 他の活動項目の参加率が低く、職業別の検討ができるほど、サンプルサイズが十分でないため、残念ながらこれ以上の検討はできなかった。

4 中高年労働者の働く意欲・意識の規定要因

本節ではこれまでの検討を踏まえ、引き続き分析対象を45～64歳の正規労働者とし、中高年の正規労働者なかで、どのような人がアクティブなのかを、前節で検討してきた、年齢、学歴、職業を含め、ライフコース要因、現職要因、仕事観要因等の主要な要因の影響を検討し、探索的に中高年齢の働く意欲について、男女別にロジスティック回帰分析にて検討する。

分析に使用する従属変数（被説明変数）は、前節までに検討してきた項目のうち、①昇進意欲と②現在の勤務先での定年までの就業継続希望、それぞれ意欲・希望「あり」を1、「なし」を0とするダミー変数、③過去1年間の自己啓発と④団体活動参加、それぞれ「あり」を1、「なし」を0とするダミー変数として、これら4つの変数について、それぞれロジスティック回帰分析を行う。独立変数（説明変数）は4モデルとも共通で、以下のとおりである。

第一に、ライフコースにかかわる要因として、「基本的な属性要因」、「ワーク・ライフ・コンフリクト要因」、「職歴要因」の3つのサブ要因をみる。

基本的な属性要因として、性別（全体〔男女計〕のみ、女性ダミー）、満年齢（1歳区切）、学歴（3カテゴリ、参照カテゴリ「中・高卒」）、配偶関係（3カテゴリ、参照カテゴリ「未婚」）を用いる。ワーク・ライフ・コンフリクト要因として、頼ってくる人いるダミー（身の回りにあなたを頼ってくる人がいるかどうか、いる=1、いない=0）、「仕事のために家庭のことや自分の用事をする時間が十分にとれないこと」、「家庭のことが気になって仕事に集中できないこと」（それぞれ、あてはまるほど得点が高い、4～1点）を用いる。これらの要因は、特に女性の昇進意欲や就業継続希望に影響があると想定している。「職歴要因」として、経歴（3カテゴリ、参照カテゴリ「転職なし」）を用いる。これはキャリアが、日本的な長期雇用か、そうでなくて転職してきたキャリアかという点から検討するのに用いる。

第二に、現職にかかわる要因として、企業規模（5カテゴリ、参照カテゴリ「100人未満」）、職業（6カテゴリ、参照カテゴリ「生産工程・輸送・清掃等」）、職業満足度（満足しているほど得点が高い、4～1点）、年収（おおよそ100万区切カテゴリで測定しているが、そのカテゴリの中央値に換算）、仕事助言人数（現在の仕事を行う上で、どのような人から助言を受けているか、男女別にその種類・人数を回答。そのうち男女別の人数の回答を合計）である。第三に、仕事観にかかわる要因として、「経済的な心配がなければ仕事をしない」、「仕事の能力に自身がある」、「自分から進んでどんな職業を送っていくか決めている」（それぞれ、あてはまるほど得点が高い、4～1点）を用いる。

最後に、従属変数となっている昇進意欲ダミー、定年就業ダミー、自己啓発ダミー、団体活動ダミーのうち、従属変数として用いていない3つをそれぞれ投入し、それぞれの相関を検討する。

各変数の記述統計量は本章末の付録の第4付-1図表を参照されたい。

以下の各ロジスティック回帰分析の結果を読み取りは、基本的に、従属変数が「1=あり（意欲・希望あり、自己啓発・団体活動あり）」の方向で記述していく。

(1) 昇進意欲

昇進意欲のロジスティック回帰分析の推計結果は第 4-4-1 図表である。回帰係数とともに効果量として調整済みオッズ比 **Exp(B)** を表示している。5%未満で有意なものを中心に 10% 有意傾向の要因もあわせてみていく（表中網かけ部分）。

第 4-4-1 図表 [45～64 歳] 昇進意欲ダミーのロジスティック回帰分析

	全体		男性		女性	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
切片	-1.428		-2.380 †		-17.275 ***	
女性ダミー	-1.219 ***	.296	—		—	
満年齢	-.084 ***	.920	-.078 ***	.925	-.126 *	.882
学歴(参照:中・高校)						
専門・短大・高専	.072	1.074	.376	1.457	-.862	.422
大学以上	.203	1.225	.239	1.270	-.187	.830
配偶関係(参照:未婚)						
有配偶	.959 **	2.609	1.503 ***	4.493	.100	1.105
離死別	1.028 *	2.795	1.723 **	5.602	.146	1.157
頼ってくる人いるダミー	-.017	.983	-.047	.954	-.291	.747
仕事のために家庭できない	.090	1.094	.089	1.093	.246	1.279
家庭のために仕事できない	.004	1.004	.012	1.012	.062	1.064
経歴(参照:転職なし)						
転職1回	-.526 *	.591	-.575 *	.563	-.253	.777
転職2回以上	-.161	.851	-.150	.861	-.242	.785
企業規模(参照:100人未満)						
100～299人	.546 *	1.727	.533 †	1.704	.621	1.860
300～999人	.703 *	2.021	.666 †	1.947	.847	2.332
1000人以上	.010	1.010	.104	1.110	-.308	.735
官公庁・公営事業所	.046	1.047	.124	1.131	-.325	.723
職業(参照カテゴリー:生産工程・輸送・清掃等)						
管理職	1.008 **	2.741	1.006 **	2.736	19.317 ***	2.E+08
専門・技術職	.954 **	2.597	.756 †	2.130	19.518 ***	3.E+08
事務職	1.475 ***	4.373	1.534 ***	4.638	19.262 ***	2.E+08
営業・販売職	1.264 ***	3.539	1.429 ***	4.176	.815	2.259
サービス・保安職	1.289 **	3.629	1.211 **	3.357	19.243 ***	2.E+08
職業満足度	-.050	.951	-.018	.982	-.047	.954
年収中央値換算	.002 ***	1.002	.001 **	1.001	.002 *	1.002
仕事助言人数	-.010	.990	-.007	.993	-.038	.963
経済的心配ない仕事はしない	-.071	.931	-.102	.903	.071	1.074
仕事の能力に自信がある	.376 **	1.457	.449 **	1.566	.065	1.067
自分から職業生活決定	.041	1.041	.034	1.035	.115	1.122
昇進意欲ダミー	—		—		—	
定年就業ダミー	.656 **	1.927	.692 **	1.998	.459	1.583
自己啓発ダミー	.321 †	1.378	.277	1.319	.689	1.992
団体活動ダミー	.028	1.029	.139	1.149	-.581	.560
χ^2 値	245.019 ***		172.809 ***		93.123 ***	
-2対数尤度	1025.016		672.368		331.734	
McFadden R ²	.193		.204		.219	
分析度数	1049		698		351	

(† P<.10, * P<.05, ** P<.01, *** P<.001) P<.10 に網かけ

全体では、女性よりも男性のほうが昇進意欲がある。以下、男女別に各要因別（①ライフコースにかかわる要因、②現職にかかわる要因、③仕事観にかかわる要因、④他の従属変数）にみていく。

男性では、①年齢が若いほうが、「未婚」よりも「有配偶」、「離死別」のほうが¹¹、「転職なし」のほうが「転職1回」よりも、昇進意欲がある。②企業規模、「100人未満」より「100～299人」、「300～999人」の企業で昇進意欲がある傾向（10%有意傾向）、職業「生産工程・輸送・清掃等」よりも他の職業のほうが（「専門・技術」は有意傾向）、年収が高いほうが、昇進意欲がある。③「仕事能力に自信がある」ほど、昇進意欲がある。④定年まで就業希望ありのほうが、昇進意欲がある。

男性の場合、学卒後就職した会社に勤続している転職なしの男性のほうが、定年までの就業希望があるほうが、昇進意欲があるという点では、日本的な長期雇用システムの影響を確認できる結果といえる。また、企業規模が大きすぎない企業のほうが、まだ昇進のチャンスがあるということでもあろうか。

女性では、①女性では年齢が若いほうが、昇進意欲がある。②「生産工程・輸送・清掃等」よりも、「営業・販売職」を除くほかの職業のほうが、年収が高いほうが、昇進意欲がある。

女性は、年齢、職業、年収以外に有意な効果がない。45歳以上を分析対象としているから、ワーク・ライフ・コンフリクト要因の影響もない。また、先に述べた男性のような日本的な長期雇用システムの影響もない。その点では、この年代の女性正規労働者は、長期雇用システムに守られてきたことよりも、「生産工程・輸送・清掃等」と「営業・販売職」以外の職業で、年収があるということが昇進意欲に影響している。ある種の実力主義が垣間見られる点で興味深い。ただし、昇進意欲がある女性がかかなり少ないので、各職業の回帰係数、調整オッズ比が大きな値になりすぎている。よって、女性の結果の解釈は参考程度にみるべきなのかもしれない。

また、男女ともクロス集計では学歴の影響もみられたが、回帰分析では学歴の影響はなくなっており、おそらく学歴の効果を職業が媒介しているためと考えられる。

(2) 現在の勤務先での定年までの就業継続希望

現在の勤務先での定年までの就業継続希望のロジスティック回帰分析の推計の結果は第4-4-2図表である。第2～3節の検討では、男性より女性のほうが継続希望の割合がやや高かったが、回帰分析では有意ではない。

男性では、①年齢の高いほうが、継続希望がある。「未婚」よりも「有配偶」のほうが、継続希望がある傾向（10%有意傾向）、「仕事のために家庭や自分のことができない」ことがないほうが、男性で「転職2回以上」よりも「転職なし」のほうが、継続希望がある。②企業

¹¹ 未婚者の昇進意欲は本報告書第7章で詳細に分析しているのので、本章ではこれ以上踏み込まない。以下のロジスティック回帰分析の結果も同様。

規模では、「100人未満」より「100～299人」のほうが、継続希望がある。「1000人以上」のほうが継続希望の傾向がある（10%有意傾向）。職業「事務職」を除いたほかの職業よりも、「生産工程・輸送・清掃等」のほうが、継続希望がある、またはその傾向がある（「管理職」、「サービス・保安職」に対しては10%有意傾向）。職業満足度でより満足なほうが、継続希望がある。③非経済的動機の継続就業希望があるほうが、定年までの就業継続希望がある。「自分の仕事の能力に自信のある」ほうが、継続希望の傾向がある（10%有意傾向）。④昇進意欲のあるほうが、継続希望がある。先程述べたように、昇進意欲と継続希望には相関が確認できる。

女性では、①年齢の高いほうが、頼ってくる人がいるほうが、継続希望がある。②職業満足度が満足なほうが、継続希望がある。女性は有意な要因が3つだけで、モデルの検定も10%有意傾向であり、女性はこれらの要因だけでは十分に説明できていない。

ワーク・ライフ・コンフリクト要因は男女で影響が異なる。男性では、先の結果を逆に読めば、「仕事のために家庭や自分のことができない」ことがあるほうが、継続希望していない。中高年男性においても、若年女性労働者のように、ワーク・ライフ・コンフリクトで就業継続を希望しないという結果が出るのは興味深い。女性の頼ってくる人がいるかどうかの変数は、ワーク・ライフ・コンフリクト要因として設定したが（頼ってくる人の世話・面倒をみなければいけないから）、この結果をみると、頼りがいがあるタイプの女性のほうが継続を希望していると解釈したほうがよいのかもしれない。

また、男性の職業の影響の方向について、クロス集計では、継続希望割合は「事務職」で約76%と高く、「管理職」、「専門・技術職」のホワイトカラー3職種のほうが、「生産工程・輸送・清掃等」の希望割合約65%より少し高かったが（第4-3-2図表参照）、回帰分析では「生産工程・輸送・清掃等」のほうが希望ありと、クロス集計の結果とは反対になった。特に「専門・技術職」と「サービス・保安職」ではマイナスで有意である。これは、年収が主な統制要因となっている。「生産工程・輸送・清掃等」と「事務職」の希望ありの割合は年収によってあまり変わらないが（60%程度）、ほかの職業は年収が低いと希望がないという関係性から、年収の影響を除けば、「生産工程・輸送・清掃等」のほうが継続希望しているという結果になった。また、昇進意欲も統制要因となっており、昇進意欲のある割合の高い「管理職」、「事務職」は、昇進意欲ダミーの効果で説明されていると考えられる。

職業満足度では男女ともより満足しているほうが、継続希望がある。職業満足度は定年までの就業継続の前提条件となっているのだろう。

男性は、さらに、学卒後就職した会社に勤続している、自分の能力に自信があって、非経済的な動機で働きたく、家庭生活と自分のことを両立したいと考えていて、昇進希望ある人ほど、希望している。これらのことから、昇進意欲のところで指摘した、日本的な長期雇用システムの影響は、昇進希望のような上昇志向と、非地位的・非経済的な志向との両側面あるといえる。

第 4-4-2 図表 [45～64 歳] 現在の勤務先での就業継続希望ダミーのロジスティック回帰分析

	全体		男性		女性	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
切片	-6.099 ***		-5.148 ***		-9.647 ***	
女性ダミー	.285	1.330	—		—	
満年齢	.084 ***	1.087	.073 ***	1.075	.115 ***	1.122
学歴(参照:中・高校)						
専門・短大・高専	.392 †	1.481	.301	1.351	.424	1.527
大学以上	.168	1.183	.099	1.105	.383	1.467
配偶関係(参照:未婚)						
有配偶	.490 *	1.632	.560 †	1.751	.385	1.470
離死別	.437	1.547	.188	1.207	.682	1.979
頼ってくる人いるダミー	.452	1.572	.205	1.228	1.512 *	4.536
仕事のために家庭できない	-.291 *	.748	-.303 *	.739	-.219	.803
家庭のために仕事できない	-.153	.858	-.200	.819	-.091	.913
経歴(参照:転職なし)						
転職1回	-.316	.729	-.336	.715	-.156	.855
転職2回以上	-.376 †	.687	-.549 *	.578	-.013	.988
企業規模(参照:100人未満)						
100～299人	.468 †	1.596	.778 *	2.178	.010	1.010
300～999人	.201	1.223	.165	1.179	.245	1.277
1000人以上	.371	1.448	.554 †	1.740	.037	1.038
官公庁・公営事業所	.510	1.665	.575	1.776	.394	1.483
職業(参照カテゴリー:生産工程・輸送・清掃等)						
管理職	-.398	.672	-.519 †	.595	.294	1.342
専門・技術職	-.731 *	.481	-.973 **	.378	.021	1.021
事務職	-.523 †	.593	-.451	.637	-.072	.930
営業・販売職	-.599 †	.549	-.808 *	.446	.079	1.082
サービス・保安職	-.504	.604	-.689 †	.502	.052	1.053
職業満足度	1.040 ***	2.830	1.004 ***	2.729	1.259 ***	3.523
年収中央値換算	.000	1.000	.000	1.000	.001	1.001
仕事助言人数	-.007	.993	-.001	.999	-.028	.972
経済的心配ない仕事はしない	-.135 †	.873	-.187 *	.830	-.015	.985
仕事の能力に自信がある	.152	1.165	.259 †	1.296	-.011	.989
自分から職業生活決定	-.089	.915	-.099	.905	-.068	.934
昇進意欲ダミー	.572 *	1.773	.570 *	1.768	.435	1.545
定年就業ダミー	—		—		—	
自己啓発ダミー	.129	1.137	.247	1.281	-.209	.811
団体活動ダミー	.057	1.059	.117	1.124	-.149	.862
χ^2 値	214.919 ***		154.351 ***		40.797 †	
-2対数尤度	851.888		648.799		178.040	
McFadden R ²	.201		.192		.186	
分析度数	1049		698		351	

(† P<.10、* P<.05、** P<.01、*** P<.001) P<.10 に網かけ

(3) 自己啓発

自己啓発のロジスティック回帰分析の推計の結果は第 4-4-3 図表である。全体では、女性のほうが自己啓発をしている。

男性では、①若いほうが、「中・高校」卒よりも「専門・短大・高専」卒、「大学以上」のほうが、自己啓発をしている。「家庭のために仕事ができない」ことがあるほうが、自己啓発をしている傾向がある（10%有意傾向）。「転職なし」と比べて「転職1回」のほうが、自己啓発をしている。②企業規模「100人未満」よりも「100～299人」のほうが自己啓発している傾向がある（10%有意傾向）。「生産工程・輸送・清掃等」よりも、「営業・販売職」を除いたほかの職業のほうが自己啓発をしている。③「仕事能力に自信のある」ほうが、自己啓発している傾向があり（10%有意傾向）、「自分から職業生活を決定している」ほうが、自己啓発している。④団体活動をしているほうが、自己啓発している。

女性では、①「仕事のために家庭や自分のことができない」ことがあるほうが、自己啓発している。②「官公庁・公営事業所」よりも「100人未満」のほうが、自己啓発している傾向がある（10%有意傾向）。職業では、「生産工程・輸送・清掃等」よりも、「管理職」、「専門・技術職」、「事務職」で自己啓発している。特に「専門・技術職」の調整オッズ比が約30倍と高い。「生産工程・輸送・清掃等」よりも、「サービス・保安職」のほうが、年収が高いほうが、自己啓発している傾向がある（10%有意傾向）。③「仕事能力に自信のある」ほうが自己啓発している傾向がある（10%有意傾向）。④団体活動をしているほうが、自己啓発している。男性では、職業の効果と独立に学歴の効果が残っている。

ワーク・ライフ・コンフリクト要因は男女で影響が異なる。女性では「仕事のために家庭や自分のことができない」ことがあるほうが、男性では「家庭のために仕事ができない」ことのあるほうが自己啓発をしている。コンフリクトのあるほうが、時間がとれないため、自己啓発しないだろうと考えて設定したが、いずれもそうでなかった。これは、性別分業が影響していて、自己啓発の活動に時間がとられる結果、女性は家庭のことをする時間がないように、男性は仕事をする時間がないように感じる、のように因果関係が逆なのではないかと考えられる。

仕事に関する意識では、男女とも仕事能力に自信のあるほうが自己啓発している傾向があり、男女とも団体活動をしている人は自己啓発をしている。自己啓発と団体活動には相関があるといえる。

男性では「転職なし」と比べて「転職1回」のほうが自己啓発しているが、全体（男女計）では「転職なし」と比べて「転職1回」のほうが自己啓発している傾向、「転職2回以上」のほうが自己啓発しているという結果になっており、全体としては、転職経験のあるほうが自己啓発している。また、男性では自分から職業生活を決定しているほうが、自己啓発していることから、モビリティ（移動性／移動能力・志向）の高さが、自己啓発に関連しているようである。

第 4-4-3 図表 [45～64 歳] 自己啓発ダミーのロジスティック回帰分析

	全体		男性		女性	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
切片	-4.591 ***		-3.448 **		-7.037 ***	
女性ダミー	.435 *	1.546	—		—	
満年齢	-.014	.986	-.038 *	.963	.039	1.040
学歴(参照:中・高校)						
専門・短大・高専	.671 ***	1.956	.680 *	1.973	.516	1.675
大学以上	.953 ***	2.594	1.128 ***	3.090	.664	1.943
配偶関係(参照:未婚)						
有配偶	.199	1.220	-.114	.892	.441	1.554
離死別	-.208	.812	-.626	.535	.296	1.344
頼ってくる人いるダミー	-.100	.905	-.040	.961	-.487	.615
仕事のために家庭できない	.218 *	1.244	.133	1.143	.463 *	1.589
家庭のために仕事できない	.153	1.165	.350 †	1.420	-.265	.767
経歴(参照:転職なし)						
転職1回	.391 †	1.478	.479 *	1.614	.212	1.236
転職2回以上	.428 *	1.535	.237	1.268	.597	1.817
企業規模(参照:100人未満)						
100～299人	.514 *	1.673	.563 †	1.756	.562	1.754
300～999人	.249	1.283	.463	1.589	.003	1.003
1000人以上	.116	1.122	.165	1.180	.117	1.124
官公庁・公営事業所	.114	1.121	.527	1.694	-1.003 †	.367
職業(参照カテゴリー:生産工程・輸送・清掃等)						
管理職	.939 ***	2.558	.794 **	2.213	2.091 *	8.092
専門・技術職	1.525 ***	4.597	.860 **	2.363	3.403 ***	30.045
事務職	.705 **	2.024	.634 *	1.886	1.619 *	5.048
営業・販売職	.373	1.452	.195	1.216	1.214	3.366
サービス・保安職	.912 **	2.488	1.028 **	2.795	1.647 †	5.191
職業満足度	-.002	.998	-.039	.962	.112	1.118
年収中央値換算	.001 †	1.001	.000	1.000	.001 †	1.001
仕事助言人数	.015	1.015	.007	1.007	.046	1.048
経済的心配ない仕事はしない	.048	1.049	.084	1.088	-.046	.955
仕事の能力に自信がある	.325 **	1.384	.248 †	1.282	.351 †	1.420
自分から職業生活決定	.224 *	1.251	.423 ***	1.527	-.159	.853
昇進意欲ダミー	.318 †	1.374	.251	1.286	.638	1.893
定年就業ダミー	.153	1.165	.256	1.291	-.197	.821
自己啓発ダミー	—		—		—	
団体活動ダミー	.709 ***	2.032	.746 ***	2.108	.807 **	2.240
χ^2 値	280.282 ***		181.068 ***		136.294 ***	
-2対数尤度	1150.954		753.199		350.270	
McFadden R ²	.196		.194		.280	
分析度数	1049		698		351	

(† P<.10、* P<.05、** P<.01、*** P<.001) P<.10 に網かけ

(4) 団体活動

団体活動のロジスティック回帰分析の推計の結果は第 4-4-4 図表である。これまでの分析の中で最も有意な要因が少ない。

第 4-4-4 図表 [45～64 歳] 団体活動ダミーのロジスティック回帰分析

	全体		男性		女性	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
切片	-1.203		-.604		-3.252 †	
女性ダミー	-.003	.997	—		—	
満年齢	-.009	.991	-.011	.989	-.008	.992
学歴(参照:中・高校)						
専門・短大・高専	-.064	.938	.021	1.022	-.164	.849
大学以上	.081	1.085	-.076	.927	.546	1.726
配偶関係(参照:未婚)						
有配偶	.226	1.254	.519 †	1.680	-.092	.912
離死別	.361	1.434	.354	1.424	.161	1.174
頼ってくる人いるダミー	.999 ***	2.715	1.172 ***	3.227	.818	2.266
仕事のために家庭できない	.185 †	1.204	.109	1.115	.298 †	1.347
家庭のために仕事できない	-.017	.983	.067	1.069	-.050	.951
経歴(参照:転職なし)						
転職1回	-.286	.751	-.390 †	.677	-.124	.883
転職2回以上	-.335 †	.716	-.518 *	.596	.062	1.064
企業規模(参照:100人未満)						
100～299人	-.234	.791	-.151	.860	-.400	.670
300～999人	-.082	.922	-.117	.890	-.111	.895
1000人以上	-.110	.895	-.194	.824	.001	1.001
官公庁・公営事業所	.302	1.353	.222	1.248	.585	1.795
職業(参照カテゴリー:生産工程・輸送・清掃等)						
管理職	-.032	.968	-.109	.897	.963	2.618
専門・技術職	.217	1.242	.403	1.497	.539	1.714
事務職	.002	1.002	-.250	.779	.829	2.292
営業・販売職	-.526 †	.591	-.546 †	.579	.198	1.218
サービス・保安職	-.238	.788	-.373	.689	.166	1.180
職業満足度	.043	1.044	.014	1.015	.089	1.094
年収中央値換算	.000	1.000	.000	1.000	.000	1.000
仕事助言人数	.019	1.020	.033 *	1.034	-.009	.991
経済的心配ない仕事はしない	-.110 †	.895	-.099	.906	-.128	.880
仕事の能力に自信がある	.087	1.091	.064	1.066	.104	1.110
自分から職業生活決定	-.031	.969	-.281 *	.755	.507 **	1.660
昇進意欲ダミー	-.013	.988	.104	2.074	-.497	.609
定年就業ダミー	.040	1.041	.107	1.109	-.187	.829
自己啓発ダミー	.694 ***	2.003	.729 ***	1.113	.789 **	2.201
団体活動ダミー	—		—		—	
χ^2 値	97.065 ***		75.549 ***		62.227 ***	
-2対数尤度	1329.158		864.620		421.255	
McFadden R ²	.068		.080		.129	
分析度数	1049		698		351	

(† P<.10、* P<.05、** P<.01、*** P<.001) P<.10 に網かけ

男性では、①「未婚」よりも「有配偶」のほうが、団体活動をしている傾向がある（10%有意傾向）。頼ってくる人がいるほうが、「転職1回」、「転職2回以上」よりも「転職なし」のほうが団体活動をしている（「転職1回」は有意傾向）、②「営業・販売職」よりも「生産工程・輸送・清掃等」のほうが団体活動をしている傾向がある（10%有意傾向）。「仕事の助言を受けられる人数」が多いほど、③「自分で職業生活を決定」していないほど、④「自己

啓発」を行っている人ほど、団体活動をしている。

女性では、①「仕事のために家庭や自分のことができない」ことがあるほうが、③「自分で職業生活を決定」しているほうが、④「自己啓発」を行っている人ほど、団体活動をしている。

男性の要因をみると、家族、地域、企業への定着がキーワードのように思われる。職業的にもふだんの生活でも人間関係のネットワークがあり、自分の居場所に根ざした、定着した生活をしている男性が活動している。男女とも自己啓発していると、団体活動に参加する点は共通している。

「自分で職業生活を決定している」について、男女で影響が反対である。解釈としては、男性の場合、定着しているがゆえにやらざるを得ず、自己決定できないのかもしれない。女性は自己決定しなければ、仕事と団体活動の両立は難しいということだろうか。

(5) 回帰分析のまとめ

4つのロジスティック回帰分析を男女別に有意水準を表記し、マイナスの効果に網かけして結果を総括した結果が第4-4-5図表である。全体として、女性は効果のある要因が少なく、女性の意欲や行動を説明できるモデルになっていない。よって、主に男性について検討する。

まず、それぞれ「あり」のほうをプラス（年齢が高ければ「あり」）で考えると、年齢の効果は、男性では「昇進」がマイナス、「継続」がプラス、「啓発」がマイナス、女性では「昇進」がマイナス、「継続」がプラスであり、おおよそクロス集計でみた結果どおりである。

学歴の効果は、男性で「啓発」でマイナスの効果のみだった。つまり、職業で統制した状態でも、男性では高学歴ほど自己啓発する傾向がある。

職業の効果は、「生産工程・輸送・清掃等」の職を基準として「あり」のほうをプラスとすると、男性では「昇進」がプラス、「継続」がマイナス、「啓発」がプラス、「団体」が一部マイナス、女性では「昇進」と「啓発」がプラスであった。「昇進」と「啓発」はクロス集計でみたとおりにだが、男性では「継続」はクロス集計とは異なり、他の変数での統制の結果マイナスまたはその傾向となっている。女性ではプラス傾向のように見えたが有意ではなかった。

続いて、従属変数を横断的にみて、独立変数の効果の違いをみていく。

男女とも「昇進」と「啓発」の有意（または有意傾向）な要因と効果の方向はよく似ているが、両者には相関がない。男性で両者の違いは、「啓発」は学歴の効果が残ることと、経歴の効果が反対であることである。特に、経歴は「昇進」で「転職なし」のほう在意欲あり、自己啓発が「転職2回」のほう在自己啓発あり、である。

第 4-4-5 図表 [45～64 歳] 男女別・ロジスティック回帰分析の総括表

	男性				女性			
	昇進	継続	啓発	団体	昇進 ***	継続	啓発 *	団体
満年齢	***	***	*		*	***		
学歴(参照:中・高校)								
専門・短大・高専			**					
大学以上			***					
配偶関係(参照:未婚)								
有配偶	***	†		†				
離死別	**							
頼ってくる人いるダミー				***		*		
仕事のために家庭できない		*					*	†
家庭のために仕事できない			†					
経歴(参照:転職なし)								
転職1回	*		*	†				
転職2回以上		*		*				
企業規模(参照:100人未満)								
100～299人	†	*	†					
300～999人	†							
1000人以上		†						
官公庁・公営事業所							†	
職業(参照カテゴリー:生産工程・輸送・清掃等)								
管理職	**	†	**		***		*	
専門・技術職	†	**	**		***		***	
事務職	***		*		***		*	
営業・販売職	***	*		†				
サービス・保安職	**	†	**		***		†	
職業満足度		***				***		
年収中央値換算	**				*		†	
仕事助言人数				*				
経済的心配ない仕事はしない		*						
仕事の能力に自信がある	**	†	†				†	
自分から職業生活決定			***	*				**
昇進意欲ダミー	—	*			—			
定年就業ダミー	**	—				—		
自己啓発ダミー			—	***			—	**
団体活動ダミー			***	—			**	—

※女性ダミーの有意水準を女性の4つの項目の下にアスタリスクで表示

(† P<.10、* P<.05、** P<.01、*** P<.001) マイナスの効果に網かけ)

つまり、終身雇用的な¹²(転職なしの)ホワイトカラー職種とサービス・保安職の男性は、中高年になっても昇進意欲のような地位向上意欲を持ち続けている。他方、高学歴で、転職して、自分から職業生活を決定してきたというキャリアであるモビリティの高いホワイトカ

¹² ここでは学卒後から転職しないで現在の勤務先に勤め続けている中高年の正社員を「終身雇用的」とする。

ラー職種とサービス・保安職の男性は、自己啓発のような能力開発に意欲を持ち続けている。さらに、両者とも、100～299人規模で、自分の能力に自信があるという点が共通している点も興味深い。男性の場合、本人キャリア（終身雇用的かそうでないか）によって中高年での就業の意欲のベクトルが異なっている。転職経験者は、特定の企業に限定的な能力開発としてのOJTだけでなく、企業横断的なOff-JTによる能力開発の一つとして自己啓発が位置づけられているのではないかと考えられる。

他方、男性で、「昇進」と「継続」は正の相関している（意欲あれば希望ある、または希望があれば意欲ある）。終身雇用的である、仕事能力に自信をもっている、という共通点があるにもかかわらず、年齢と職業の効果の方向は反対である。先に述べたように、日本的な長期雇用システムの中でキャリアを展開してきた終身雇用的な中高年男性は、昇進意欲をもつ志向と、経済的動機以外の何らかの動機で就業意欲をもつ志向の2つに分化していて、その分化の主な要因は年齢と職業であるということが確認できる。

男性の「団体」は、職業の効果はほぼないという点でこれまでみてきたものと大きく違っているが、「昇進」と「継続」と同様に、終身雇用的なほうが、団体活動をしている。また、ネットワーク要因が影響しており、頼ってくる人がいる、仕事の助言を受けられる人数の多い既婚男性のほうが、団体活動をしている。つまり、家族、職場集団、地域社会などの中間集団に埋め込まれている生活をしている男性のほうが団体活動をしている。いわゆる日本の典型的な男性のライフコースを辿って中高年になった男性が団体活動をしているといえるのではないか。

女性は、「昇進」については男性と似ている。年収が高いほうが、意欲があるという点も男性と共通しているが、職業と年収以外の要因で一切効果がない。男性でみられた経歴の効果、「就業」との相関もない。つまり、男性で終身雇用的であるかないかでみられる特徴が女性にはまったくないということである。ただ、先にみたとおり、中高年男性より中高年女性のほうが圧倒的に昇進意欲のある割合は低いので、回帰分析では有意な効果が出にくいということはあるだろう。

また、中高年男性より中高年女性のほうが自己啓発しており、女性の「啓発」では、男性と異なって、年齢や学歴の効果がなく、年収の効果が有意傾向である。よって、中高年女性のほうが年齢にかかわらず学び続けるという点で柔軟性があり、それは、特に専門・技術職で高いことから、職業的な必要性や職業によるきっかけ、といった要因が男性より大きいと考えられる。

5 まとめと考察

本章の分析結果を要約すると以下のようなになる。主にクロス集計の結果からは以下の3点に要約できる。

- ①年齢とともに「管理職昇進意欲」、「自己啓発」、「新しい知識や技能の学習」の割合はおおむね低下するが、「定年までの就業継続」や「非経済的な動機での就業継続」、仕事以外の「団体活動」に関しては、中高年で高い傾向がみられる。
- ②高学歴であれば、女性であれば、専門・技術職であれば、「自己啓発」、「新しい知識や技能の学習」、「団体活動」を行う傾向があり、特に女性の管理職で顕著である。
- ③非経済的な動機での就業継続希望（「経済的な心配がなくても仕事をする」）の中高年は、男性では保安・サービス職、女性では管理職、専門・技術職、生産工程・輸送・清掃等の職が多い。

つまり、管理職や専門・技術職など社会階層が高い中高年が昇進、自己啓発、新しい知識や技能の獲得に活動的であり、特に女性においてその傾向は顕著である。一方で、これらの活動意欲が高くないブルーカラー職は、非経済的な動機で就業継続したいとは考えている。中高年期の活動意欲の中身は社会階層（学歴・職業）によって分化しているといえる。

ロジスティック回帰分析の結果は、基本的にクロス集計の結果が、おおむね追認された結果といえるが、上記以外で追加的な知見は以下である。

- ④他の変数で統制された状態では、男性では「生産工程・輸送・清掃等」の職のほうが、「事務職」を除くほかの職業よりも定年までの就業継続希望がある。
- ⑤男性では、昇進意欲と定年までの就業継続希望は正の相関があり（片方があればもう片方もある）、学卒後就職した会社に勤続している男性のほうが、昇進意欲があり、定年までの就業継続希望がある。
- ⑥男女とも仕事に満足している人ほど、定年まで就業継続を希望している。
- ⑦男性で「仕事のために家庭や自分のことができない」ことがあるほど、定年までの就業継続を希望していない。
- ⑧男女とも自己啓発と団体活動には正の相関がある（片方があればもう片方もある）。男女とも仕事能力に自信のあるほうが自己啓発をしている傾向がある。
- ⑨男性で、転職経験のあるほうが、自分で職業生活を決定していると考えているほうが、自己啓発を行っている。
- ⑩男性で、家族、職場集団、地域社会などの中間集団に埋め込まれている生活をしているほうが、団体活動をしている。

つまり、男性では、本人キャリア（終身雇用的か転職したか）によって、昇進か自己啓発かという就業意欲の方向が異なっている。また、同じ終身雇用的なキャリアであっても、年齢によって昇進意欲をもつ志向と、経済的な動機以外の何らかの動機で就業意欲をもつ志向の

2つに分化しているといえる。女性ではこの傾向はみられない。

以上の結果から、中高年の正規労働者は、変化への対応や向上心が弱く、そのわりには居すわり続けようとする、高コストで低能率と決め付けることは適切でないといえる。おおむねホワイトカラーの労働者は昇進意欲、自己啓発という面ではアクティブである。ブルーカラーの正規労働者はそうした点でアクティブではないが、定年までの就業意欲や経済的動機以外の就労意欲は概して高く、一律にアクティブでないとしてしまうことは適切でない。

分析結果から、おおむね、終身雇用的な男性正規雇用者のほうが、昇進意欲、就業継続とも希望する傾向があり、地域に定着することで団体活動も行っている。また、能力に自信があり、転職経験のある中高年正規労働者は、自己啓発による能力開発には意欲がある。

また、中高年の男性でも「仕事のために家庭や自分のことができない」ことがあると定年までの就業継続を希望しない、男女とも仕事に満足している人ほど定年までの就業継続を希望している、男女とも仕事の能力に自信のある人ほど自己啓発する傾向がある、団体活動する男性は、企業や地域に定着しているタイプであるなどの、ライフコース要因や仕事観の要因が、中高年のアクティブさを理解するキーワードになっているといえる。

本章の分析結果からみえてくるアクティブな中高年の労働者、特に女性の管理職などにみられるのは、自分の能力を最大限発揮することを通じて、新しい技術・知識の習得、社会活動への参加など全方位的な志向で、フットワークが軽く、モビリティが高いといえる。そのような人はこれからのミドルエイジ化する労働市場にとっては、理想的ではあるかもしれないが、決して多くはなく、そのような活力を中高年皆に期待することは難しい。

それよりも、限定的なモビリティをもつ中高年をどのように活かしていくかの方策を考えるほうが有効であろう。ネットワークがあって企業や地域に根ざした生活、仕事と家庭や自分のことが両立できる働き方、のように中高年男性でもワーク・ライフ・バランスを意識した就業希望があること、非経済的な動機にもとづく働く意識が高いことなど、そうした中高年労働者のニーズや意識にもとづいた、働きやすい職場環境、それらにもとづく雇用管理施策がまず必要であると考えられる。

また、本人キャリア（終身雇用的か転職したか）に着目すると、今後は、終身雇用的なキャリアよりも転職を経験したキャリアの正規労働者のほうが多くなると考えられ、従来の組織内でのOJTによる能力開発よりも、中高年期でのOff-JTとしての自己啓発の重要性がこれまでよりも増すことが考えられる。

いずれにせよ、中高年正規労働者の働く意欲やニーズに応じた雇用管理施策や政策がなければ、中高年労働者の活用という点で効果的でない。意欲の再加熱策や能力開発策だけでなく（それらも必要だが）、そうした多様なニーズに応じた、中高年のアクティブさを引き出すような施策や新たなアクティブさを見いだすような施策などを、労働者自身が選択できるようなしくみが、よりいっそう求められてくるのではないだろうか。

参考文献

Kohn, M. and Schooler, C. (1982) *Work and Personality*, Ablex.

大風薫 (2021) 「未婚男女の就業継続希望—年代・家族内役割からの検討」労働政策研究研修・機構『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結』労働政策研究報告書 No. 210: 123-140.

岡本英雄・田中勉・藤本隆史・酒井計史 (1997) 『高年齢者の特性に配慮した職場管理のあり方に関する調査研究報告書』クリエイティブライフ研究会.

尾高邦雄 (1953) 『新稿 職業社会学』福村書店.

労働政策研究研修・機構 (2017) 『人口減少社会における高齢者雇用』第3期プロジェクト研究シリーズ No. 2.

労働政策研究研修・機構 (2020) 『60代の雇用・生活調査』調査シリーズ No. 199.

労働政策研究研修・機構 (2021) 『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結』労働政策研究報告書 No. 210.

付録

第4付-1 図表 ロジスティック回帰分析に用いた変数の記述統計量

	全体(n=1049)		男性(n=698)		女性(n=351)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
女性ダミー	0.33	0.47				
満年齢	52.50	5.14	52.54	5.13	52.43	5.16
専門・短大・高専	0.24	0.43	0.15	0.35	0.42	0.49
大学以上	0.36	0.48	0.44	0.50	0.20	0.40
有配偶	0.73	0.44	0.81	0.40	0.60	0.49
離死別	0.11	0.32	0.07	0.25	0.20	0.40
頼ってくる人いるダミー	0.92	0.27	0.90	0.30	0.95	0.21
仕事のために家庭できない	1.87	0.76	1.79	0.73	2.02	0.78
家庭のために仕事できない	1.33	0.53	1.32	0.53	1.36	0.54
転職1回	0.24	0.43	0.24	0.43	0.24	0.43
転職2回以上	0.37	0.48	0.32	0.46	0.48	0.50
100～299人	0.17	0.37	0.16	0.37	0.17	0.38
300～999人	0.12	0.33	0.11	0.31	0.14	0.35
1000人以上	0.26	0.44	0.29	0.46	0.19	0.39
官公庁・公営事業所	0.12	0.32	0.11	0.32	0.12	0.33
管理職	0.18	0.39	0.25	0.43	0.05	0.22
専門・技術職	0.18	0.39	0.14	0.34	0.27	0.44
事務職	0.22	0.41	0.13	0.34	0.38	0.49
営業・販売職	0.10	0.29	0.10	0.30	0.09	0.28
サービス・保安職	0.09	0.28	0.07	0.25	0.13	0.33
職業満足度	2.64	0.83	2.60	0.84	2.72	0.81
年収中央値換算	673.79	293.40	744.50	290.63	533.19	244.46
仕事助言人数	4.09	5.09	3.64	5.10	4.98	4.96
経済的心配ない仕事はしない	2.43	1.05	2.49	1.06	2.31	1.02
仕事の能力に自信がある	2.67	0.80	2.71	0.80	2.60	0.80
自分から職業生活決定	2.63	0.86	2.60	0.86	2.71	0.86
昇進希望ダミー	0.21	0.40	0.26	0.44	0.09	0.29
定年就業ダミー	0.71	0.46	0.71	0.46	0.71	0.46
自己啓発ダミー	0.43	0.49	0.39	0.49	0.50	0.50
団体活動ダミー	0.42	0.49	0.40	0.49	0.45	0.50

第5章 ポスト工業社会におけるミドルエイジ化と女性活躍

1 問題意識

本章では、ミドルエイジ化する労働市場のなか、中高年においても活力を維持して働いている人々を明らかにする。まず、序章で述べられていることと繰り返しになるが、少子高齢化する日本の労働市場では中高年がマジョリティになっていくことを確認しよう。

今日の日本は少子高齢化に直面している。社会保障の側面では高齢者人口の高まりによる社会保障費の急増や、年少者人口の低下による生産人口の激減が懸念されている。ただし、社会人口の高齢化が必ずしも労働市場の中核的人口の高齢化を引き起こすわけではない。確かに、近年は高齢非正規雇用の増加が指摘されているが（厚生労働省 2017）、中核的労働力の新陳代謝を促す定年制は少なくとも維持されており¹、特に定年以降の高齢正社員が急激に増えることは考えにくい。その一方で、少子化によって若年労働力は確実に減少しているため、相対的にコーホートサイズが大きい中高年層のウェイトは高まる。すなわち、定年制が維持されている限りにおいて、社会人口の少子高齢化は中核的労働力人口のミドルエイジ化（中高年化）を引き起こす。そして、今後の日本においては、中高年が中心となって経済活動を担っていくと考えられる。

本章では、活力のある労働者の属性として性別と職域に注目する。なぜならば、今日の日本は労働市場において、労働人口構成だけではなく、仕事の構造つまり産業・職業構造の変化も起きているからである。これは全世界的な傾向であるが、産業構造の中心は、製造業などに代表される第2次産業から、商業やサービス産業に代表される第3次産業へと移行している（稲上 2005; Bell 1973; Esping-Andersen 1999）。ポスト工業化・サービス産業化によって女性の就業のあり方も変化しており、性別という側面でも労働人口構成の変化は大きい。本章の前段となる田上（2021a）では、ポスト工業化・サービス産業化に伴って、人々のキャリアが、製造業を中心とする長期雇用セクターとサービス業を中心とする雇用流動セクターの2つに二極化していることが指摘されており、産業構造の変化が人々の働き方に及ぼしている影響は大きいと考えられる。

本章の主な問いは、産業構造と人口構造の変化を経験している現代日本の労働市場において、経済活動の活力を担う（可能性のある）人材に変化が生じているのかである。日本における労働市場のゆくえを見据える上で産業構造と人口構造の変化に注目することが重要である。

従来の、特に高度経済成長期における日本の経済市場は、製造業などに代表される第2次産業を中心に急激な経済発展を遂げていた。また、当時の労働市場では、終戦後のベビーブ

¹ 厚生労働省が公表している令和2年「高齢者の雇用状況」（2020年）によると、定年制を廃止している企業は約3%で、65歳定年制を導入している企業も約19%となっており、60歳定年制度は健在である。

ームによって急激に増加した若壮年世代（団塊世代）が経済活動の主たる戦力として働いていた。こうした時期に制度的に形成されたとされる日本的雇用システムは、労働力人口のボリュームゾーンである若壮年世代の働き方をベースにしている。さらに、こうした働き方は性別役割分業を前提としており、企業において経済活動の活力を担う人材として期待されていたのは主に男性である（大沢 1993）。したがって、従来の日本の労働市場においては、製造業の若壮年男性を中心として、彼らが職業生活における地位と能力の向上に勤しんだことが、結果として企業の経済活動の活力となり、社会経済全体の発展に貢献していた（間 1996）。多くの研究で指摘されているように、日本的雇用システムまたは日本における働き方のモデルとなる人材は、かつて「製造業の若壮年男性」であった。

しかしながら、今日の日本は産業構造及び人口構造に大きな変化が生じており、「製造業の若壮年男性」を中心とする経済発展モデルはもはや維持できていない可能性がある。こうした中で、経済活動の活力を担っている、いわゆる「労働市場の主役」が変化していてもおかしくない。特に、バブル崩壊後の経済成長の停滞の中、「製造業の若壮年男性」を中心とする日本的雇用システムの限界はたびたび指摘されており、従来周辺に位置づけられてきた女性・高齢者・外国人等の活用・活躍も一層重視されている。

以上の背景のもとで、本章では、中高年がマジョリティとなるミドルエイジ化する労働市場においてはどのような労働者が活力を担っているのかを、特に性別と職域に注目して明らかにする。なお、ここでの職域という言葉は、職業に限定されるものではなく、複雑に重なり合う産業構造と職業構造によって捉えられるものとしておく。

2 理論的背景

(1) 性と年齢を中心とする雇用システム

すでによく知られているように、日本的雇用システム²のもとでは、労働者の働き方は性や年齢という属性によって異なる。日本は、伝統的には、性別役割分業のもとで稼得役割を期待される男性労働者が中心となった雇用社会である（大沢 1993）。また、日本では労働政策的に労使関係が重視されているため、雇用システム・雇用社会の制度的特徴は労使双方にとって利益をもたらすものが多い。例えば、日本的雇用システムの特徴の一つとされてきた長期雇用は、企業にとっては長期的な技能形成を可能にし（八代 1997; Estevez-Abe, Iversen, and Soskice 2001）、労働者にとっては長期的な生活基盤の安定をもたらす（金野 2017）。しかしながら、こうしたメリットを享受することができるのは主に男性に限定されている。企業からの生活保障の引き換えとなっているのは労働者からの無限定的な労働コミットメントであり、性別役割分業のもとでこれを担うことができるのは基本的には男性労働者である。

² 日本的雇用システムの定義に関しては明確に定まっているものが無いが、例えば、「長期的雇用慣行・年功賃金制度・企業内労働組合」を備えていること（八代 1997）や、「長期的なキャリアの中で OJT を通じて訓練・育成される企業特種的な技能」を重視していること（Estevez-Abe, Iversen, and Soskice 2001）が挙げられる。

無限定的な労働コミットメントに対しては昇給や昇進といった形で経済的に補償されるため、男性労働者が自らの職業生活の地位と能力の向上に勤しむインセンティブも大きい。まさに、高度経済成長期においては、こうした男性労働者の「勤勉さ」が社会経済の発展の活力になっていた一方で（間 1993）、家計補助的な周辺労働力として扱われる女性の労働市場における活躍はそれほど期待されていなかった。

また、年齢という側面でも働き方は異なっている。長期的な勤続のもとで企業特殊的人的資本を形成していくことが重視される日本においては、年齢に基づく処遇の変化が重要である（森口 2013）。新卒で入社した労働者は、若年期には OJT を中心として様々な職務を経験し職務遂行能力を身につける。壮年期には、それまでの職務経験を活かし企業の経済活動を担う人材として活躍する。従来 of 定年制は 55 歳であるため、中高年期は主力人材ではなく、経営不況時のバッファとして希望退職やリストラ要員としてすでに労働市場からの引退も見据えている（濱口 2014）。伝統的な日本的雇用システムのもとでは、中高年期になってもなお、地位と能力の向上に勤しみ、活力を高く維持して働いているということは考えにくい。むしろ、後払い賃金制度のもとでは、若壮年期には年功的な処遇プレミア獲得のインセンティブとして生産性を上回る労働コミットメントが投入されるが、中高年期にはむしろ実際の生産性よりも高い賃金が支払われている（川口ほか 2007; Lazear 1981）。

(2) ポスト工業化・サービス産業化

上述の「若壮年男性」が主役の労働市場は、「ものづくり」を中心とする製造業が社会経済の発展を担っていた工業社会に基づいている。そもそも、「若壮年男性」を中核に位置づける雇用システムも典型的には製造大企業に見られる特徴である。

今日、世界各国では、ポスト工業化・サービス産業化によって、産業構造のウェイトが、「ものづくり」を中心とする製造業から、「専門的な知識や情報、サービスの生産・提供」を中心とする第 3 次産業へと移行している（稲上 2005; Bell 1973; Esping-Andersen 1999）。こうした中で、「専門的な知識や情報、サービスの生産・提供」を行う専門的職業（いわゆる専門職）の割合が増加している。従来 of 工業社会で見られた技能職もその職務・業務に関する専門性は有しているが、ポスト工業社会における専門職の特徴は「肉体労働（マニュアル労働）」に対する「知識労働（ノンマニュアル労働）」である（Bell 1973）。

また、ポスト工業化・サービス産業化によって女性の就業も促される（Esping-Andersen 1999）。特に工業社会時代においては、ケア労働を家庭内の女性（妻や母親）が担っていることが、女性の就業抑制につながっていた。しかし、家事サービス業や保育事業などが登場し、ケア労働が市場における商品として、または国家の公共サービスとして提供されることによって、女性の労働市場参入を抑制していた障壁が取り払われた。政治経済学の枠組みでは資本主義の多様性論や福祉国家論として議論されているが、実際にケアの市場化が進展しているアングロ・サクソン諸国や、国家によるケアの公共サービス化が充実している北欧諸国な

どのほうが、日本などよりも女性の就業率は高い（竹ノ下・田上 2021）。

ただし、サービス産業化によって特に発展しているのは医療・福祉産業など主にケア労働に関連のある分野であり、こうした産業・職業への女性の進出が、結果的には性別間の職域を拡大する形で生じていたことには注意が必要である（Mandal and Semyonov 2006）。例えば女性の典型的な職業選択には看護師や保育士など医療・福祉産業の専門的職業が多いため、雇用形態などを考慮せず単純な職業分布でみた場合女性のほうが専門職の割合が高くなる。

(3) 問い

本章では、労働者の「(職業生活における)地位と能力の向上意欲」に注目する。これまで述べてきたように、特に高度経済成長期の日本においては、「製造業の若壮年男性が職業生活における地位と能力の向上に勤しんでいた」ことが社会経済の発展にとって重要であった。すなわち、ミドルエイジ化するポスト工業社会においても、「地位と能力の向上意欲」が高い労働者が現代の労働市場の主役を担うに足る人材といえる。その上で、女性の職域の専門性に着目し、専門的な職域に従事しているほうが、職業生活における地位と能力の向上に一層勤しむと考える。なぜならば、その職業に従事していることの要件として、常に専門性を有していることが期待されるからである。つまり、職務・業務要件として求められている高度な専門性を備えるために勤勉であることが、労働者にとって自身の地位と能力の向上を掻き立てるのである。かつての工業社会における男性労働者に対しても、企業特殊な人的資本を身に着けた当該企業の専門家としての期待が、彼らを地位と能力の向上に掻き立てた（間 1996）。もっとも、女性労働者の職域の専門性は、それが企業特殊ではなく、産業・職業間で移転可能であるという「外部労働市場型」であることに特徴があるが、同様のメカニズムが成立すると考えられる。

しかし、女性の職域の専門性が特定の企業に限定されるものでないということは、加齢による効果を検討する上で重要である。つまり、かつての男性の地位と能力の向上の意欲は、上述したようにそもそも年齢による処遇の変化を前提としており、中高年期には高い能力を身に着け重要なポストにつくという形で達成されるため、年齢とともに向上意欲は減少すると予想される。一方で、女性の場合は、職域そのものに基づく専門性を達成しようとするための地位と能力の向上意欲であり、年齢によらずその職域に就く限り意欲が維持されると考えられる。したがって、中高年期においても、女性はその職域の専門性ゆえに、地位と能力の向上意欲が高いと考えられる。ただし、地位の向上に関しては、通常内部労働市場における役職キャリアの移動が一般的であるため、むしろ女性においては低くなるかもしれない。

これまでの議論をまとめると以下の通りである。第1に、ポスト工業化・サービス産業化社会によって、従来の工業社会において周辺的に位置づけられていた女性労働者のウェイトが高まる。第2に、女性の労働市場参入は結果的に男女の職域を拡大しているが、一方でそれは女性の職域の専門性を高めている。第3に、職域の専門性の高さが、職業生活における

地位と能力の向上意欲につながると考えられる。第4に、女性の職域の専門性は、年齢に基づく雇用システムを前提とする内部労働市場型ではなく、産業・職業間で移転可能な外部労働市場型であるため、中高年期においても、職域の専門性の高さに基づく職業生活における地位と能力の向上意欲が維持されると考えられる。すなわち、ポスト工業化・サービス産業化によって、日本の労働市場においては、労働市場の活力を担う主力人材が「製造業男性」から「専門サービス産業女性」へと変化していることが想定される。さらに、ミドルエイジ化する労働市場においても女性の活力の高さは維持されると考えられるため、特に「製造業の若壮年男性」から「専門サービス産業の中高年女性」への変化が生じているかが重要な問いとなる。

3 分析枠組み

「地位と能力の向上意欲」として、本章では「昇進希望」と「自己啓発の実施」に注目する。第1に性別と年齢ごとに「昇進希望」と「自己啓発の実施」を比較する。ここでは、中高年において女性のほうが活力が高いかを分析しており、特に若壮年期における差異とも比較している。つまり、若壮年期には男性のほうが活力が高い一方で、中高年期には女性のほうが活力が高いという関連が見られるかも重要である。こうした関連が見られる場合、女性においては年齢に伴う活力の向上が起きていることになる。第2にその性別・年齢別の差異を説明する要因を明らかにする。分析結果としては中高年期において女性のほうが活力が高いということが示されるわけであるが、ここではそれが本章で想定しているように女性の職域の専門性によるものかを分析する。なお、具体的な分析方法については改めて該当部分で説明するが、より専門的な詳細については章末補論に記したので必要に応じて参照されたい。すべての分析においては、該当部分で説明する変数以外に、学歴及び婚姻状態、年齢別同居子の有無を統制している。学歴カテゴリーは「高卒以下」「専門・短大・高専卒」、婚姻状態は未婚ダミー、年齢別同居子の有無は「同居子無し」「未就学児」「小学生」「中学生」をカテゴリーに持つ変数である。

使用するデータは、労働政策研究・研修機構が2019年に実施した『職業と生活に関する調査』である。分析の対象は25～64歳の正社員である。さらに、正社員全体と非役職者に分けて分析する。非役職者は、現在の職場での役職が「課長相当職（次長を含む）」「部長相当職以上」に該当しないケースまたは現在の職業が「管理的職業」ではないケースであり、サンプルサイズを確保するために役職無回答のケースも含めている。

「昇進希望」は、現在の勤務先での昇進の希望について尋ねており、「地位の向上意欲」として解釈できる。具体的な質問形式は、「あなたは現在の勤務先で、どのくらいの役職まで昇進したいですか」という問いに対して、「係長まで」「課長まで」「部長まで」「役員まで」「役職制度がない」「昇進したいと思わない」「わからない」のうち一つを選択する形になっている。ここでは、役職のタイプに関わらず「係長まで」「課長まで」「部長まで」「役員まで」を

選択している場合に昇進希望有りとみなし、「昇進希望の有無」変数を作成した。

「自己啓発の実施」は、会社や職場の指示ではなく、個人が自発的に行った仕事に関わる自己啓発について尋ねており、「能力の向上意欲」として解釈できる。具体的な質問形式は、「過去1年間に、あなたは仕事に関わる自己啓発（会社や職場の指示によらない、自発的な教育訓練）として以下のことを行いましたか」という問いに対して、当てはまるものすべてを選択する形になっている。自己啓発の項目としては、「大学・大学院の講座の受講」「専修学校・各種学校で行っている講座の受講」「国や都道府県の職業能力開発施設の講座の受講」「講習会・勉強会・セミナーなどの聴講」「会社の同僚との勉強会への参加」「社外の人との勉強会への参加」「通信教育の受講」「自学・自習」「その他」「いずれもしていない」となっている。なお、この質問で把握しているのは実際の自己啓発の実施の有無であり、「能力の向上意欲」とは異なる側面を捉えているとも考えられる。しかし、この自己啓発によって本当に本人の能力が向上しているかは分からないため、ここでは「自発的に行っている」という点に着目し、少なくとも「能力の向上意欲は高い」というように解釈している。

「自己啓発の実施」に関しては、以上の項目の回答パターンに基づいて、第5-3-1図表に示した計4つの変数を作成する。いずれの変数も各項目を選択している場合に1を取るダミー変数である。会社の指示ではない自発的な教育訓練であるとはいえ、労働者が実施している自己啓発には、例えば介護福祉士など職務要件的に取得が必須となっている職業資格の取得に関連するものもあるだろう。こうした職業資格の取得には特に教育機関が提供している教育訓練が活用される。「他者交流型」と「独学型」の自己啓発は「教育機関型」と比べて更に自発的であるとみなせる。そして、この両者の違いは、他者との社会関係の中で能力の向上を行っているかどうかである。

第5-3-1図表 自己啓発変数の定義

自己啓発変数	自己啓発項目
教育機関型	「大学・大学院の講座の受講」「専修学校・各種学校で行っている講座の受講」「国や都道府県の職業能力開発施設の講座の受講」
他者交流型	「講習会・勉強会・セミナーなどの聴講」「会社の同僚との勉強会への参加」「社外の人との勉強会への参加」
独学型	「通信教育の受講」「自学・自習」
全体	上記項目のいずれか

本章における「他者交流型」の自己啓発は越境（的）学習の1つであるとみなせる。越境（的）学習とは、「個人が所属する組織の境界を往還しつつ、自分の仕事・業務に関連する内容について学習・内省すること」である（中原 2012: p.186）。典型系的には組織外で自主的

に行われる勉強会などが該当するが、必ずしも越境される境界は、常に所属組織の境である必要はなく、組織内の部門や普段の仕事など「自らが準拠している状況」と「その他の状況」の境界であってもよい（石山 2018: p.39）。この意味において、組織内における部門間の自主的な勉強会など、一部の Off-JT や自己啓発も越境（的）学習に含まれる。さらに、近年は越境（的）学習によるイノベーション創出に関心が集まっている。例えば、経済産業省は「未来の教室」事業でのリカレント教育プログラムにおいて、企業における人材育成の手法として越境学習が重要であることを指摘している³。また、内閣府も『第 6 期科学技術・イノベーション基本計画』において、未来社会 Society5.0 に向けて「価値共創型の新たな産業を創出する基盤となるイノベーション・エコシステムの形成」が必要であるとし、組織内外での技術・知識の流動性が高いオープンイノベーションの重要性を指摘している⁴。こうした背景のもとでは、「独学型」の自己啓発よりも、個人自らが所属・準拠する領域を越えて他者とともに能力の向上が行われる「他者交流型」の自己啓発に注目していくことが重要であり、こうした人材は今後の労働市場の主役としてより一層期待することができる。

4 分析 1—性別ごとの、年齢に伴う地位と能力の向上意欲

(1) 「昇進希望」と「自己啓発」の割合

最初に、第 5-4-1 図表で、中高年期において、男性よりも女性のほうが「昇進希望」と「自己啓発（全体）」の割合が高いかを確認する。これ以降の図において、実線は、25～64 歳の当該年齢におけるアウトカムの男女差が 5%水準で統計的に有意であることを示している。さらに、第 5-4-2 図表には、第 5-4-1 図表に示したアウトカムに対する性別ごとの年齢の効果（平均限界効果）を示した。ここでの平均限界効果は、例えば第 5-4-1 図表の場合、「男性／女性において年齢が 1 歳変化したときに昇進希望／自己啓発の割合が平均的に何%ポイント変化するのか」を意味しており、言い換えれば、第 5-4-1 図表における曲線（の接線）の傾きである。第 5-4-1 図表では各年齢における男女差（性別の効果）を分析しているが、第 5-4-2 図表では男女における年齢差（年齢の効果）を分析している。

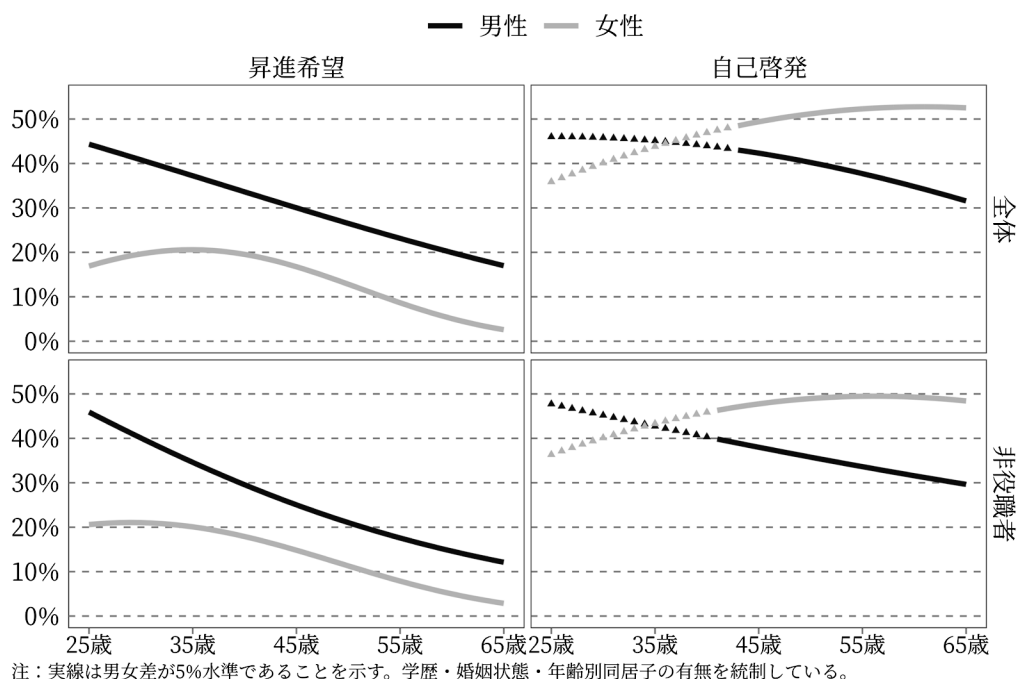
まず、第 5-4-1 図表の「昇進希望」の結果から見ていく。男性における「昇進希望」の割合は、年齢に伴って線形的に、約 40%から約 20%へと減少している。男性における年齢の効果は-0.7%ポイントと小さいが統計的に有意である（第 5-4-2 図表）。対して、女性では若壮年期の「昇進希望」は約 20%と安定している一方で、中高年期には減少傾向にあり、60 歳ごろまでに約 10%ポイント減少している。女性における年齢の効果は約-0.4%ポイントと男

³ 詳細は、経済産業省によるウェブサイト（<https://www.learning-innovation.go.jp/recurrent/>、2021 年 12 月 2 日取得）を参照されたい。

⁴ 未来社会 Society5.0 についての詳細は、内閣府『第 6 期科学技術・イノベーション基本計画』（<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/index6.html>、2021 年 12 月 7 日取得）を参照されたい。オープンイノベーションについての詳細は、オープンイノベーション協議会・国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（2020）『オープンイノベーション白書 第三版』（https://www.nedo.go.jp/library/open_innovation_hakusyo.html、2021 年 12 月 7 日取得）を参照されたい。

性よりも小さく、統計的に有意である（第 5-4-2 図表）。サンプル全体においては、性別によって「昇進希望」に対する加齢のマイナスの効果の表れ方が若干異なっているものの、男女ともに中高年のほうが「昇進希望」が低い。この効果はサンプルを非役職者に限定するとより顕著である。非役職者の「昇進希望」に関して、男性では 30 歳ごろから 55 歳ごろにかけて約 20%ポイントの減少が見られ、女性では 35 歳ごろから 55 歳ごろにかけて約 10%ポイントの減少が見られる。非役職者の男女における年齢の平均限界効果は、男性で約-0.9%ポイント、女性で約-0.5%ポイントで統計的に有意である（第 5-4-2 図表）。

第 5-4-1 図表 性別の年齢ごとの昇進希望と自己啓発の割合



第 5-4-2 図表 昇進希望と自己啓発割合に対する年齢の平均限界効果

従属変数	サンプル	性別	年齢の平均限界効果	標準誤差	有意水準
昇進希望	全体	男性	-0.0070	0.0014	***
		女性	-0.0043	0.0012	***
	非役職者	男性	-0.0089	0.0016	***
		女性	-0.0047	0.0015	**
自己啓発	全体	男性	-0.0034	0.0014	*
		女性	0.0044	0.0016	**
	非役職者	男性	-0.0046	0.0017	**
		女性	0.0036	0.0020	+

注：性別ごとの年齢の平均限界効果（Average Marginal Effects）と標準誤差。各モデルでは学歴・婚姻状態・年齢別同居子の有無を統制している。平均限界効果の算出に当たり性別・年齢以外の変数は観察値に固定している。+ p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

したがって、中高年期の「昇進希望」に関しては、男性と比べて女性のほうが意欲的であるとは言えない。ただし、分析対象を非役職者に限定した場合、男性における加齢のマイナスの効果はより大きく、その意味では「昇進希望」に関して中高年男性が意欲的であるとも言えない。結果的に「昇進希望」に関する男女差は年齢に関わらず概ね維持されている。これは、特に「昇進希望」という内部労働市場における地位の向上意欲が、従来通り若壮年男性に特徴的であるということを示している。そして、中高年期には実際に昇進して「昇進希望」が満たされた労働者が増加するため、男性であってもサンプル全体では「昇進希望」割合が減少する。しかし、昇進を達成できていない非役職者男性においても中高年期には「昇進」希望が減少しているため、やはり日本的雇用システムにおける年齢規範も維持されていると考えられる。こうしたことから、ポスト工業社会における地位の向上という面での活力は男女関わらず中高年に期待できる余地は小さいといえる。

次に、第 5-4-1 図表の「自己啓発」の結果について確認する。サンプル全体及び非役職者に限定した場合ともに、男女で加齢の効果が異なっていることがわかる。25 歳から 64 歳にかけて、男性では「自己啓発」の割合が 10%ポイント以上減少している一方で、女性では反対に 10%ポイント以上増加している。結果的に「自己啓発」割合の男女差は 35 歳ごろを境に逆転しており、特に中高年期において逆転した男女差が大きくなっている。例えば、分析対象を非役職者に限定した場合の 55 歳の「自己啓発」割合に注目すると、女性では 50%以上である一方で男性では 35%以下である。また、25 歳から 40 歳ごろまでの若壮年期における「自己啓発」の男女差は統計的に有意ではないが、中高年期における男女差は統計的に有意である。年齢の平均限界効果をも、全体及び非役職者ともに、男性では統計的に有意にマイナスの効果であるが、女性では統計的に有意にプラスの効果であり（ただし、非役職者の女性は 10%水準）、自己啓発に関しては、性別と年齢の交互作用が存在していることがわかる。

したがって、中高年期の「自己啓発」に関しては、非役職者に限定した場合でも、女性のほうが意欲的であると言える。

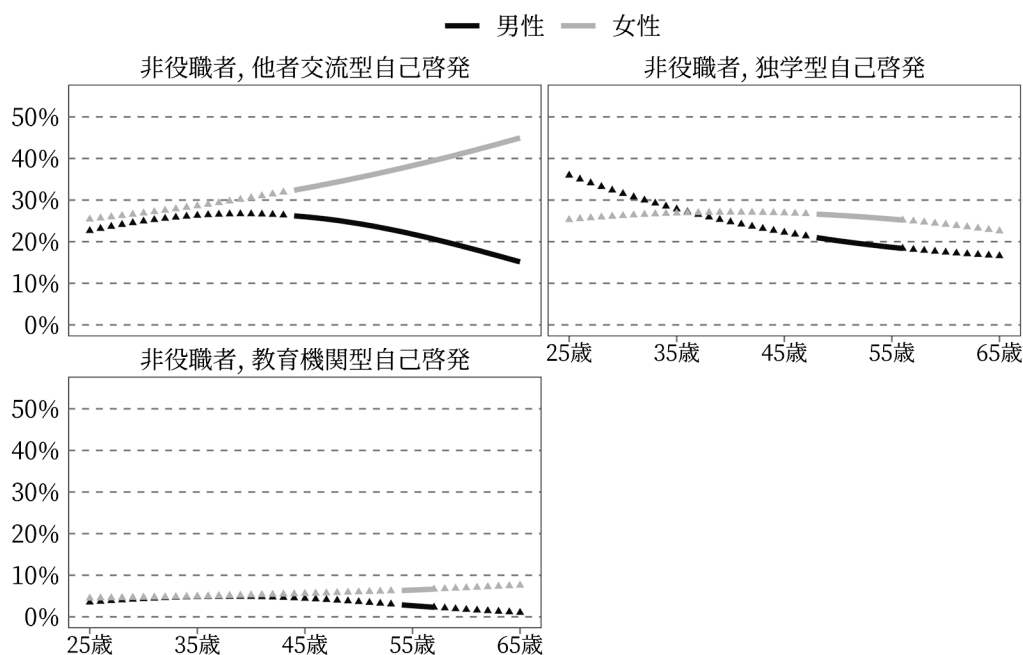
(2) タイプ別「自己啓発」の割合

次に、前項の第 5-4-1 図表で明らかとなった中高年女性の能力の向上意欲の高さに注目して、それがどのようなタイプの自己啓発において発揮されているかを確認する（第 5-4-3 図表）。第 5-4-3 図表には、分析対象を非役職者に分析した上で、3 つの自己啓発の実施についての結果を示した。第 5-4-4 図表には、先ほどと同様に第 5-4-3 図表に基づく年齢の平均限界効果を示している。

第 5-4-3 図表によると、中高年女性の能力の向上意欲の高さは主に「他者交流型」の自己啓発において顕著であることがわかる。「他者交流型」の自己啓発の割合は、男性では 40 歳ごろまでは微増しているがその後は大きく減少している。対照的に、女性では 25 歳から 64

歳まで一貫して増加傾向が見られる。なお、第 5-4-4 図表で年齢の平均限界効果をみると、男性では約-0.1%ポイントで統計的には非有意、女性では約 0.5%ポイントで統計的に有意である。第 5-4-3 図表においても、若壮年期における男女差は統計的に有意でないが、45 歳では女性が 30%弱、男性が約 25%、55 歳では女性が約 40%、男性が約 20%と、中高年期には男女差が拡大し、統計的に有意となっている。予測値及び平均限界効果のどちらにおいても、「他者交流型」の自己啓発の割合に関しては性別と年齢の交互作用があることがわかる。

第 5-4-3 図表 性別の年齢ごとのタイプ別自己啓発の割合（非役職者）



注：実線は男女差が5%水準であることを示す。学歴・婚姻状態・年齢別同居子の有無を統制している。

第 5-4-4 図表 タイプ別自己啓発割合に対する年齢の平均限界効果（非役職者）

自己啓発	性別	年齢の平均限界効果	標準誤差	有意水準
他者交流型	男性	-0.0012	0.0014	
	女性	0.0046	0.0019	*
独学型	男性	-0.0052	0.0015	***
	女性	-0.0003	0.0018	
教育機関型	男性	-0.0005	0.0006	
	女性	0.0007	0.0011	

注：性別ごとの年齢の平均限界効果（Average Marginal Effects）と標準誤差。非役職者に限定。各モデルでは学歴・婚姻状態・年齢別同居子の有無を統制している。平均限界効果の算出にあたり性別・年齢以外の変数は観察値に固定している。+ p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

「独学型」の自己啓発に関しては、女性においては年齢による差異が小さい一方で、男性は年齢に伴って減少している（第 5-4-3 図表）。値の水準としては 35 歳を境に女性のほうが高くなっているが、男女差が統計的に有意であるのは 40 代後半から 50 代前半にかけてのみである。ただし、例えば 50 歳ごろの値は女性で約 25%、男性で約 20%となっており、「他者交流型」の自己啓発ほど大きな差はない。なお、第 5-4-4 図表で年齢の平均限界効果をみると、男性においてのみ統計的に有意で約-0.5%ポイントとなっている。

「教育機関型」の自己啓発に関しても、値の水準としては中高年期において女性のほうが高くなっているが、統計的に有意であるのは 55 歳ごろのみであり、またその男女差は数パーセント程度と小さい。また、男女ともに全年齢においてそもそも実施率がかなり低い。

以上のことから、中高年期において女性は、「他者交流型」の自己啓発の実施という側面において能力の向上意欲が高いといえる。値の水準自体は 3 つの自己啓発のタイプのいずれにおいても女性のほうが高く、中高年期における女性の自己啓発の実施の高さは特に「他者交流型」で顕著になる。また、中高年期の 3 つのタイプの割合を比較すると、特に女性においては「他者交流型」の割合が高いことがわかる。こうしたことから、中高年女性の能力の向上意欲の高さとして、3 つの自己啓発タイプのうち「他者交流型」に注目することが重要であると言える。特に、「他者交流型」の自己啓発の割合に関して、若壮年期においては男女でほとんど差がないものの、中高年期になると男性では減少する一方、女性では統計的に有意に増加していくという点が重要である。ただし、これは非役職者に限定しており、「他者交流型」の自己啓発を行っている中高年男性が役職者に昇進することで分析対象から除かれるというセレクションを考慮して解釈する必要がある。

5 分析 2—中高年女性の他者交流型自己啓発の規定要因

最後に、これまでに明らかになった、中高年女性における能力の向上意欲の高さが、第 2 節で議論したように、彼女たちの職域の専門性によって説明できるのかを検討する。具体的には、「他者交流型」の自己啓発の有無ダミーをアウトカムとするロジットモデルを計 4 つ推定し、どのような変数を統制した場合にモデルから予測される中高年期の男女差が小さくなるのかを分析する。投入する変数の一覧を第 5-5-1 図表に示す。なお、以下の分析では対象をすべて非役職者に限定している。第 5-5-1 図表に示した変数以外にも学歴及び婚姻状態、年齢別同居子の有無を統制変数として利用しているが、以下の分析ではこれらの変数に欠損がないケースのみを使用している。章末第 5-補-4 図表に変数の記述統計量を示したので適宜参照されたい。

第 1 の流動性モデルでは、「他者交流型」の自己啓発割合に関する予測値を計算する際に使用したモデル（第 5-4-3 図表の左上のパネル）に第 5-5-1 図表の流動性変数を追加している。ここでは、まず中高年女性の自己啓発割合の高さが、転職を想定した能力の向上意欲の高さによるものかを確認する。転職を想定した能力の向上意欲は、現職に対する何らかの不

満によって離職意向が高まることと関連していると思われる。例えば、転職を成功させたいという意欲が、キャリア転換において求められている新たなスキルの獲得などに向けられることも多いだろう。従来雇用システムの周辺に置かれてきた女性は、こうした流動的キャリア意識が男性よりも高い傾向があると考えられる。そこで、まず、自己啓発割合に対する流動性の影響を統制した上で、なお中高年女性の自己啓発割合が高いかを検討する。

残る3つのモデルでは、第1の流動性モデルに対して職域変数を追加する。ここでは、職域を産業と職種という2つの側面から捉え、第2の産業セクターモデルでは企業規模と産業を追加し、第3の職種・業務モデルでは、職種及びタスクに関する変数を追加する。第4モデルでは、産業セクターと職種・業務変数のすべてを投入する。職域変数を投入した3つのモデルでは、どのようなモデルにおいて、中高年期における自己啓発割合の男女差が小さくなるかを分析する。そして、第4のフルモデルにおいて、個々の変数の係数を確認し、女性の職域の専門性が自己啓発割合に与える影響を明らかにする。

第5-5-1 図表 流動性と職域変数の定義

モデル	変数名	説明
流動性	転職経験ダミー	現在までに一度でも転職を経験しているか（学卒後の最初の仕事を離職しているか）。
	現在の職場での勤続意向	現在の職場で定年まで（もしくは可能な限り）働き続けたいと思う程度。カテゴリーは「働き続けたい」「働き続けたくない」「分らない」。
	昇進希望ダミー	現在の職場で、今よりも上位の役職へ昇進したいか。「地位の向上」意欲変数と同じ。
	転職準備ダミー	現在、入社試験を受けたり、求人や仕事の情報を集めたりなど、就職活動や転職活動（独立のための開業準備を含む）をしているか。
	転職志向ダミー	A「1つの会社に長く勤めてその会社で待遇を上げる」とB「より良い労働条件を求めて転職を繰り返す」という2つの職業キャリア観の比較に対して、Bに近いと回答しているか。
産業セクター	中小企業ダミー	従業員数が300人未満の企業に勤めているか。
	産業	カテゴリーは、「鉱業・採石業、建設業、製造業」「金融・保険業、不動産・物品賃貸業」「運輸業・郵便業、情報通信業・マスコミ」「卸売業、小売業、宿泊業・飲食店・娯楽業、その他サービス業」「公務、その他（農林漁業、電気・ガス・熱供給、水道業）」。
職種・業務	職種	カテゴリーは、「事務」「専門・技術」「販売・営業・サービス」「その他マニュアル（保安、生産工程・建設・採掘・輸送・機械運転・運輸・清掃・包装等、農林漁業作業）」。
	職業資格業務経験ダミー	現在の職場で、職業資格が必要になる業務経験があるか。
	専門性志向ダミー	A「同じ職務をずっと続けて専門的な知識を身につける」とB「いろいろな職務を経験して幅広い知識を身につける」という2つの職業キャリア観の比較に対して、Aに近いと回答しているか。
	分析的タスクスコア	ふだん各種のタスク（課業）にどの程度の時間を費やしているかの程度。最小値0、最大値3。具体的なタスク項目と得点の計算方法については補論を参照。
	相互的タスクスコア	
手仕事のタスクスコア		

主な結果の確認に入る前に、女性の職域の専門性が高いことを確認する。第5-5-2 図表には、男女別の各職域変数の割合及び平均値を示している。それぞれの割合及び平均値の男女差も示しており、この値がマイナスの場合、当該変数の割合及び平均値は男性と比べて女性において相対的に高いということを意味している。産業に関しては、特に「医療・福祉、教育・学習支援、専門サービス業」で、男性が約12%に対して女性が約41%と、女性が専門的なサービス産業に多いことがわかる。一方で、「鉱業・採石業、建設業、製造業」では男性の割合が高く、産業大分類レベルでも職域の分離が明らかである。職種に関しても、女性の約3割が「専門・技術」であり、約4割が「その他マニュアル」である男性と対称的に、職種

レベルでの専門性も目立つ。タスクについては、対人的な課業が多く含まれている「相互タスクスコア」が女性において高い一方、マニュアル的な課業が多く含まれる「手仕事のタスクスコア」が男性において高くなっている。「分析的タスク」がいわゆる設計士や研究者が従事しているような専門的な課業を多く含んでいるが、これは男性のほうがやや高くなっている。タスクレベルでみた場合、女性の職域の専門性は、主に「相互タスクスコア」で代表されているような対人的な課業の多さに特徴があるということである。以上のように、特に産業や職業に関して、女性の職域の専門性の高さがうかがえる。

第 5-5-2 図表 性別職域分離

職域変数	割合・平均値		
	男性	女性	男性-女性
N	1109	706	
産業			
鉱業・採石業、建設業、製造業	38.50	17.56	20.94
金融・保険業、不動産・物品賃貸業	4.33	8.22	-3.89
運輸業・郵便業、情報通信業・マスコミ	15.15	5.67	9.48
卸売業、小売業、宿泊業・飲食店・娯楽業、その他サービス業	15.33	16.01	-0.68
医療・福祉、教育・学習支援、専門サービス業	11.63	41.36	-29.73
公務、その他(農林漁業、電気・ガス・熱供給、水道業)	15.06	11.19	3.87
職種			
事務	18.03	39.66	-21.63
専門・技術	19.66	32.44	-12.78
販売・営業・サービス	18.94	18.70	0.24
その他マニュアル(保安、生産工程・建設・採掘、輸送・機械運転・運輸・清掃・包装等、農林漁業作業)	43.37	9.21	34.16
職業資格業務経験ダミー	0.45	0.44	0.01
専門性志向ダミー	0.68	0.69	-0.01
分析的タスクスコア	0.32	0.30	0.02
相互的タスクスコア	0.34	0.37	-0.03
手仕事のタスクスコア	0.27	0.21	0.06

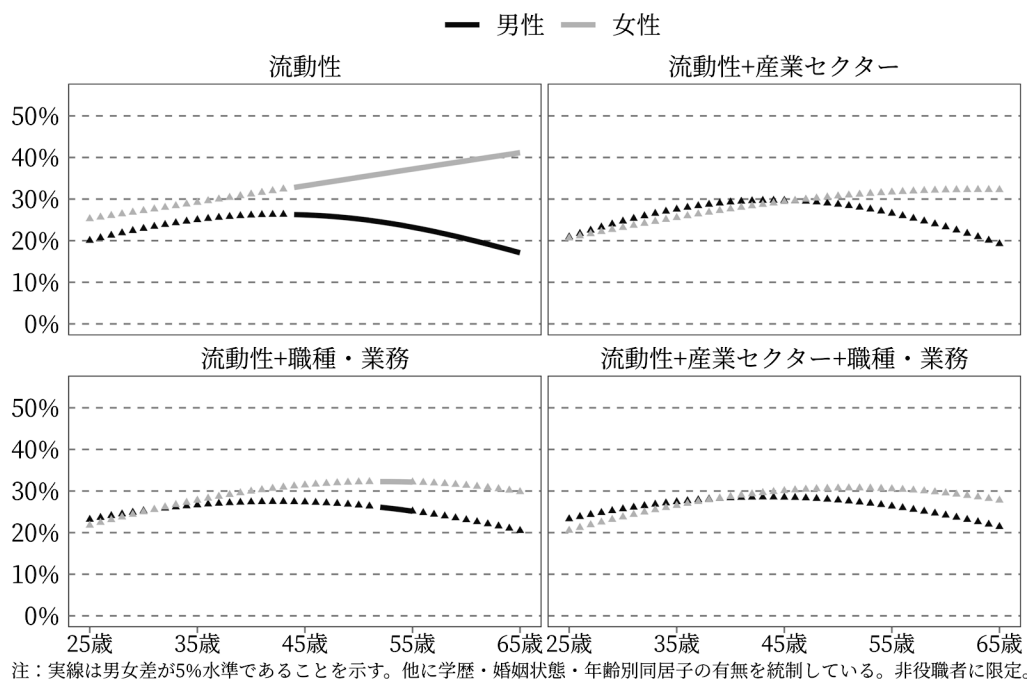
注：非役職者に限定。カテゴリカル・ダミー変数については割合、連続変数については平均値を示している。女性に特徴的な項目については強調表示している。

第 5-5-3 図表には、4つのロジットモデルから予測される性別・年齢ごとの「他者交流型」自己啓発の実施割合を示した。第 5-5-4 図表には、各モデルにおける性別ごとの年齢の平均限界効果を示した。

第 5-5-3 図表の流動性モデルにおいては、これまでの結果と同様に中高年期における女性の「他者交流型」自己啓発の割合は統計的に有意に高くなっている。45歳時点の男女差は10%ポイントにも満たないが、女性では加齢によるプラスの効果、男性ではマイナスの効果があるため、55歳時点になると女性が約35%、男性が約20%と、男女差が拡大している。

つまり、転職経験・勤続意向・昇進希望・転職準備・転職志向などによる影響を統制しているため、女性における能力の向上意欲の高さが流動性によるものではないことがわかる。なお、このモデルにおける年齢の平均限界効果をみると、男性ではほぼゼロ、女性では統計的に有意に約0.4%ポイントとなっており（第5-5-4図表）、やはり中高年期においては女性の方が能力の向上意欲が高いといえる。

第5-5-3図表 性別の年齢ごとの他者交流型自己啓発の割合（非役職者）



注：実線は男女差が5%水準であることを示す。他に学歴・婚姻状態・年齢別同居子の有無を統制している。非役職者に限定。

第5-5-4図表 他者交流型自己啓発割合に対する年齢の平均限界効果（非役職者）

モデル	性別	年齢の平均限界効果	標準誤差	有意水準
流動性	男性	0.0002	0.0015	
	女性	0.0040	0.0020	*
流動性+ 産業セクター	男性	0.0009	0.0015	
	女性	0.0034	0.0018	+
流動性+ 職種・業務	男性	0.0000	0.0015	
	女性	0.0028	0.0017	
流動性+ 産業セクター+職種・業務	男性	0.0003	0.0015	
	女性	0.0026	0.0017	

注：性別ごとの年齢の平均限界効果（Average Marginal Effects）と標準誤差。非役職者に限定。各モデルでは学歴・婚姻状態・年齢別同居子の有無を統制している。平均限界効果の算出にあたり性別・年齢以外の変数は観察値に固定している。+ p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

そして、このモデルに対してさらに職域変数を追加で投入すると、中高年期における男女差が小さく且つ統計的に非有意になっている（第 5-5-3 図表）。産業セクター変数または職務・業務変数のどちらを投入した場合でも特徴的であるのは、女性における加齢のプラス効果が弱くなっているということである。この 2 つのモデルのどちらにおいても、45 歳以降の女性の「他者交流型」自己啓発の割合は約 30%で停滞している。女性における年齢の平均限界効果をみると、産業セクターモデルでは 0.34%ポイント（10%水準で有意）、職種・業務モデルで 0.28%ポイント（非有意）となっており、実質的な差はかなり小さいが数値上は流動性モデルから減少していることがわかる（第 5-5-4 図表）。当然、産業セクター変数と職種・業務変数の両方を統制した場合にも、中高年期の男女差は小さく且つ統計的に非有意になっている。

以上のことから、第 2 節で議論したように、女性における能力の向上意欲の高さは、産業セクターや職種・業務変数によって捉えられる職域の特徴によって説明できることがわかる。また、能力の向上意欲の男女差は特に中高年期に顕在化していたことを踏まえると、中高年期における男女の職域の違いが重要であることが示唆される。

ただし、本章での分析は 1 時点のクロスセクショナルデータに基づくものであり、年齢単独の効果と世代（年齢×時代）の効果を識別できていない。当然世代によって産業・職業構造は大きく異なっていると考えられるため、今回の分析結果は特に 2019 年時点での 45～64 歳の世代の特徴を念頭において解釈する必要がある。例えば、現 45～64 歳には、正社員としての女性の就業が促されていた均等法第 1 世代が含まれているが、今日の若い世代と比べるとやはり正社員として働く女性は限定されていただろう。しかし、こうした中でも医療・福祉業などは均等法制定以前から女性の正社員就業が高かったため、むしろ当時の方が性別による職域の分離が大きかったと考えられる。今日においては雇用機会の平等も浸透してきたこともあり、性別による職域は小さくなっている⁵。こうした世代の影響については今後の研究課題としたい。

最後に、具体的にどのような職域変数が能力の向上意欲の高さと関連しているかを明らかにする。第 5-5-5 図表には、上記の 4 つのモデルにおける職域変数の平均限界効果を示している。まず、流動性モデルからみると、「昇進希望ダミー」と「転職準備ダミー」が統計的に有意にプラスの値となっている。昇進を希望している場合、そして転職に向けた何らかの準備を行っている場合、「他者交流型」自己啓発の割合がそれぞれ約 12%ポイント、約 9%ポイント高くなる。第 4 節の分析 1 の従属変数としても用いている「昇進希望ダミー」は地位の向上意欲を捉えている変数であるが、地位と能力の向上意欲はそれぞれ関連していることがわかる。さらに、ここでは勤続意向や転職志向を統制しているため、昇進という内部労働

⁵ 打越・麦山（2020）によると、日本における性別職域分離の趨勢は減少傾向にあるが、職業構造の変化によって分離が拡大している一方、性別構成の変化によって分離は縮小していることが指摘されている。つまり、脱工業化やサービス産業化によって女性比率が高い職業のウェイトが大きくなったことが分離の拡大に寄与しており、仮にこうした職業構造の変化がないと仮定した状況下では、分離はより縮小していたことが期待される。

市場型か転職という外部労働市場型かに関わらず、職業生活における地位の向上意欲が高いものは総じて能力の向上意欲も高いといえる。

第 5-5-5 図表 他者交流型自己啓発割合の規定要因（主な変数のみ）

他者交流的自己啓発（非役職者）	流動性	流動性＋ 産業セクター	流動性＋ 職種・業務	流動性＋ 産業セクター＋ 職種・業務
転職経験ダミー	-0.008 [0.023]	-0.020 [0.023]	0.026 [0.022]	0.017 [0.023]
現在の職場での勤続意向 (ref: 働き続けたい)				
働き続けたくない	-0.012 [0.032]	-0.014 [0.032]	-0.018 [0.030]	-0.017 [0.030]
わからない	-0.029 [0.026]	-0.026 [0.026]	-0.022 [0.024]	-0.023 [0.024]
昇進希望ダミー	0.121 [0.028] ***	0.147 [0.028] ***	0.104 [0.027] ***	0.115 [0.027] ***
転職準備ダミー	0.084 [0.038] *	0.082 [0.038] *	0.075 [0.036] *	0.074 [0.037] *
転職志向ダミー	-0.001 [0.029]	-0.004 [0.029]	0.015 [0.028]	0.011 [0.028]
中小企業ダミー		-0.018 [0.024]		-0.005 [0.022]
産業 (ref: 鉱業・採石業、建設業、製造業)				
金融・保険業、不動産・物品賃貸業		0.083 [0.049]		0.049 [0.052]
運輸業・郵便業、情報通信業・マスコミ		0.016 [0.033]		0.006 [0.035]
卸売業、小売業、宿泊業・飲食店・娯楽業、その他サービス業		-0.015 [0.029]		-0.007 [0.035]
医療・福祉、教育・学習支援、専門サービス業		0.276 [0.034] ***		0.120 [0.038] **
公務、その他 (農林漁業、電気・ガス・熱供給、水道業)		0.077 [0.036] *		0.028 [0.037]
職種 (ref: 事務)				
専門・技術			0.208 [0.031] ***	0.177 [0.032] ***
販売・営業・サービス			0.023 [0.031]	0.023 [0.032]
その他マニュアル (保安、生産工程・建設・採掘・輸送・機械運転・運輸・清掃・包装等、農林漁業作業者)			-0.010 [0.033]	0.016 [0.035]
職業資格業務経験ダミー			0.189 [0.022] ***	0.163 [0.023] ***
専門性志向ダミー			0.049 [0.022] *	0.041 [0.022]
分析的タスクスコア			0.004 [0.031]	0.024 [0.032]
相互的タスクスコア			0.078 [0.027] **	0.081 [0.028] **
手仕事のタスクスコア			-0.073 [0.038]	-0.090 [0.040] *
N	1657	1657	1657	1657

注：平均限界効果 (Average Marginal Effects) と標準誤差 (括弧内)。非役職者に限定。他に学歴、婚姻状態、年齢別同居子、性別、年齢を統制している。
* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

次に、産業セクターモデルを見ると、「医療・福祉、教育・学習支援、専門サービス業」と「公務、その他」では統計的に有意にプラスの値となっている。残余的なカテゴリーである後者についての結果は保留するが、「鉱業・採石業、建設業、製造業」の労働者よりも「医療・福祉、教育・学習支援、専門サービス業」の労働者の方が、「他者交流型」自己啓発の割合が約 30%ポイント高い。この産業セクターは労働者のキャリアという点において流動性が高いという特徴があることが指摘されているが (田上 2021a)、こうした変数を統制してもなお「医療・福祉、教育・学習支援、専門サービス業」などの専門サービス産業においては能力向上意欲がかなり高い。

専門サービス産業における能力の向上意欲の高さは、職種・業務の視点からも確認できる。この産業には専門的職業の割合が多いが、「専門・技術」「職業資格業務経験ダミー」「専門性志向ダミー」の係数も統計的に有意にプラスの値となっている。「事務」と比べると「専門・技術」の労働者は約 21%ポイント、職業資格を有する業務経験がある労働者は約 19%ポイント、専門的な知識を身につけることを重視する労働者は約 5%ポイント、「他者交流型」自己啓発の割合が高い。ただし、タスクでみた場合は、対人的な課業を多く含む「相互タスク

スコア」が高い場合のみ「他者交流型」自己啓発の割合が高くなっている。

さらに、以上の結果は、産業セクター変数と職種・業務変数のすべてを同時に投入したモデルにおいても、係数の値及び統計的有意水準に概ね大きな変化はない。フルモデルにおいても、「医療・福祉、教育・学習支援、専門サービス業」「専門・技術」「職業資格業務経験ダミー」の係数は約 12~18%ポイントで統計的に有意である。「医療・福祉、教育・学習支援、専門サービス業」セクターと「専門・技術」職は、第 5-5-2 図表でみたように女性の職域を特徴付けているカテゴリであり、これらのカテゴリと「他者交流型」自己啓発の関連が、中高年女性における能力の向上意欲の高さに繋がっていたことがわかる。

6 議論と結論

本章では、ポスト工業化・ミドルエイジ化している現代日本の労働市場において、工業社会における若壮年男性労働者に代わって、中高年女性労働者が経済活動の活力を担う人材になっているのかを検討した。本章で明らかになったことは以下の通りである。

- ① 地位の向上意欲に関しては、年齢に関わらず男性のほうが高いが、男女ともに加齢によって意欲が減少する。
- ② 能力の向上意欲に関しては、男性では年齢に伴って意欲が減少する一方、女性では年齢に伴って意欲が増加する。
- ③ 中高年女性における能力の向上意欲の高さは、特に他者交流型自己啓発において顕著である。
- ④ 中高年女性において「医療・福祉・教育セクターで職業資格を要する業務に従事している専門職」が多いことが、彼女らの能力の向上意欲の高さに繋がっている。

以上の知見は、ポスト工業化するミドルエイジ労働市場においては、中高年女性が経済活動の活力を担っていることを示している。中間報告である労働政策研究・研修機構（2021）では、日本的な雇用システムにおいては、長期雇用型か雇用流動型かに関わらず、上昇移動を伴うようなスパイラル型の成長が起きていないことが指摘されている。本章の結果は、こうした知見に対して、中高年女性の活躍によるスパイラル型の成長が可能であることを示唆している。

第 2 節で議論したように、ポスト工業によって性別職域分離が拡大する形で女性の労働市場参加が起こった。特に日本においては現中高年世代（2019 年で 45~64 歳）においては均等法が制定されて間もないこともあり、男女の雇用機会の均等が推進される中でも性別の職域の分離は大きかったと考えられる。一般的にこうした性別による職域の分離は、男女間の賃金格差など様々な不平等に繋がっていることが指摘されており、本来は望ましい状態ではない（山口 2017）。

しかしながら、本章の知見は、皮肉にも、女性の職域が専門性の高い産業や職業に偏っているということが、むしろポスト工業化社会における経済活動の活力の維持のためには重要であることを示している。特に少子高齢化によってミドルエイジ化する日本の労働市場においては、高度経済成長に繋がった工業社会における若壮年男性労働者の「勤勉性」(間 1996)に頼ることは難しい。さらに、男性においては地位と能力の高さが年齢とともに低下していく傾向にあり、中高年期に再び活力を生み出すことが難しい状況である。こうした中では、中高年女性の能力の向上意欲の高さを日本全体の経済活動の活力へと結びつけていくことが重要である。従来の日本的雇用システムにおいて周辺的に置かれていた人材の活躍という意味でも、女性に焦点を当てることが一層重要である。特に、中高年女性における能力の向上意欲の高さが、他者交流型の自己啓発という、近年イノベーションとの関連で注目を集めている越境学習に近い形で生じていることは注目に値する。

しかしながら、本章の知見それ自体が、今後の中高年女性の活躍を無条件に保証するものではなく、本章の議論は以下の限界を抱えている。

第1に、本章で分析しているのは、自己啓発の実施という能力の向上意欲に関してであり、また、使用したデータにおいては自己啓発の内容についても具体的には把握しておらず、実施された自己啓発によって実際の個人のどのような技能やスキルが向上しているかは分からない。自己啓発の実施が個人の技能やスキルの向上に結びついていないとすれば、この部分に関して政策的な介入が必要となる。

第2に、仮に自己啓発の実施によって技能やスキルが向上したとしても、それが企業において正当に評価されているかは分からない。そもそも、日本における基本的な賃金制度はOJTによって身につけた職務遂行能力を査定する職能主義であり、越境的な企業・職場外学習や自己啓発で身につけた技能・スキルがどのように賃金に結びついているかは明らかになっていない部分も大きい。また、本報告書第1章や田上(2021b)では、能力の向上意欲の高い専門サービス業が含まれる雇用流動型セクターにおいては、製造業などが含まれる長期雇用社会と比べて労働者の年収が低いことが示されており、能力の向上意欲の高さが賃金を上昇させている傾向は見られない。さらに、本章で使用しているデータは個人調査であり、企業の人事管理に関する側面は分析できていない。これら点については今後の研究課題としたい。

第3に、中高年女性の活躍が職域の分離を維持する形で促進される可能性についてである。本章の知見は確かに中高年女性の活躍を示唆する一方で、同時に性別職域分離が堅固であることも示唆している。労働政策研究・研修機構(2020)は女性活躍が最も進んでいるのは特に女性労働者の割合が高い医療・福祉業や宿泊・飲食サービスに代表されるサービス産業であることを示しており、やはり職域の分離と女性活躍がある程度関連していることがわかる。こうした事実は女性活躍のためにはむしろ性別職域分離が必要であるという考えをもたらさるため、女性活躍と性別職域分離の関連を断ち切るような政策的な介入も必要であろう。

労働政策研究・研修機構（2020）でも、現状の女性活躍推進法のターゲットとなりうるのは一部の産業セクターのみであり、個々の産業の状況に応じた女性活躍のあり方を打ち出していくことが重要であると結論付けられている。

以上のように、本章の知見は、ミドルエイジ化する労働市場において、中高年女性労働者によるスパイラル型の上昇移動の可能性を示したという点において、重要な意義がある。

補論—分析についての詳細

ここでは本章で行った分析の詳細について述べる。分析の焦点は、中高年期の「昇進希望」と「自己啓発の実施」の男女差であるため、本章ではそれぞれに対する性別と年齢の交互作用効果に注目する。第3節で述べたように「昇進希望」と「自己啓発の実施」はダミー変数である。この2つの従属変数 Y に対して、第5-補-1図表のロジットモデルを推定する。

第5-補-1図表 本章で用いているロジットモデル

$$\text{Prob}(Y = 1|t_i, x_i, \mathbf{z}) = \frac{\exp(\beta_{10} + \beta_{11}t_i + \beta_{12}t_i^2 + \beta_{20}x_i + \beta_{21}t_i x_i + \beta_{22}t_i^2 x_i + \mathbf{z}'\gamma)}{1 + \exp(\beta_{10} + \beta_{11}t_i + \beta_{12}t_i^2 + \beta_{20}x_i + \beta_{21}t_i x_i + \beta_{22}t_i^2 x_i + \mathbf{z}'\gamma)}$$

ここで t は年齢、 x は性別、 \mathbf{z} は共変量群を意味している。このモデルによって、年齢に曲線的な効果を想定した上で性別との交互作用を検討する。推定されたロジットモデルから、共変量の値を一定とした上で、各年齢（25～64歳）ごとの予測値（予測確率）を男女それぞれ算出する。次に、算出された各年齢の予測値の男女差が統計的に有意かどうかを検定する。そして、今度は、推定されたロジットモデルから、共変量の値を一定とした上で、性別ごとの年齢の平均限界効果を算出する。以上の手続きで算出された予測値と平均限界効果を中心に解釈することで、中高年期の「昇進希望」と「自己啓発の実施」の男女差を分析する。モデルの推定結果自体は必要なものを除いて本章においては省略する。特に今回の分析では2乗項を投入した年齢と性別の交互作用を検討しており、推定された回帰係数の値のみに依拠して結果を解釈することが難しいため、モデルから導かれる予測値やその1階差である平均限界効果をみることによって結果を解釈する必要がある。このような分析手順については、Long and Freese（2014）を参照されたい。

第4節の分析1では、共変量として学歴及び婚姻状態、年齢別同居子の有無を用いて、さらにサンプルを全体及び非役職者に限定し、以上の手続きに沿って分析を行っている。記述的な分析1では、多変量解析を用いているが異なるモデル間でケース数を揃える作業を行っていない。分析1の構造と推定モデルの各種統計量のみ第5-補-2図表に示す。

第5節の分析2では、共変量として学歴及び婚姻状態、年齢別同居子の有無に付け加え、第5-5-1図表で示した職域の専門性を統制したうえで上記の分析を同手順で行い、最終的に

算出される各年齢の予測値の男女差とその統計的有意性がどのように変化するかを確認している。第3節で示したように、推定するロジットモデルは4つある。この4つのモデルにおいて、分析1で推定された結果よりも男女差が小さくかつ統計的に有意であると見なせない場合、職域の専門性の効果であったと考えている。そして、4つのモデルのうち、すべての職域変数を統制したフルモデルで推定される平均限界効果を確認し、具体的にどの職域変数が効果を持っていたかを検討している。なお、分析2で使用しているタスク変数の元になっている各種の課業項目については、勇上（2021）に基づいているため、詳細はそちらを参照されたい。本章で使用しているタスク類型の定義は第5-補-3図表の通りである。各種の課業項目は日々の仕事の中で従事している頻度を4件法で尋ねられているため、本章では、最も頻度が少ない場合を0、最も頻度が多い場合を3として各項目の平均値を計算しタスクスコアを算出している。分析2では4つのモデルで使用する変数に欠損値がないケースに限定しているため、第5-補-4図表に記述統計量を示した。

第5-補-2図表 分析1の各モデルの構造と統計量

従属変数	サンプル	N	対数尤度	疑似決定係数
昇進希望	全体	2392	-1242.034	0.084
	非役職者	1731	-848.028	0.090
自己啓発（全体）	全体	2585	-1668.466	0.058
	非役職者	1768	-1137.381	0.053
他者交流型自己啓発	非役職者	1768	-994.342	0.045
独学型自己啓発	非役職者	1768	-943.205	0.052
教育機関型自己啓発	非役職者	1768	-303.549	0.068

第5-補-3図表 タスク変数の一覧

タスク	課業項目
分析的	「研究・開発」「調査・見積り・査定」「測定・検査・品質管理」「デザイン・設計・スケッチ」「文章やデータの修正」「計算・簿記」「プログラミング」「法やルールの管理・解釈」
手仕事の	「モノや建物の製造・設置・建設」「機械やプラント・工程の監視・制御」「モノや建物の修理・修繕」「耕作、栽培、養殖」「機械の段取り、操作」「清掃」「もてなす、宿泊させる、食事準備」「輸送、保管、梱包・発想」「防護、護衛、観測、交通管制」「ケア、治療」
相互的	「購入・調達・販売・宣伝」「訓練、指導、育成、教育」「発表・司会・他人を楽しませる」「採用・人事管理」「交渉、根回し」

第5-補-4 図表 分析2の記述統計量

変数	N	値	標準偏差	最小値	最大値
他者交流型自己啓発ダミー	1657	0.27	0.45	0.00	1.00
学歴	1657				
高卒以下	581	35.06			
専門・短大・高専卒	422	25.47			
大卒以上	654	39.47			
未婚ダミー	1657	0.27	0.44	0.00	1.00
年齢別同居子	1657				
同居子無し	807	48.70			
未就学児	341	20.58			
小学生	181	10.92			
中学生以上	328	19.79			
年齢(45歳で中心化)	1657	-2.16	10.03	-20.00	19.00
女性ダミー	1657	0.39	0.49	0.00	1.00
転職経験ダミー	1657	0.57	0.49	0.00	1.00
現在の職場での勤続意向	1657				
働き続けたい	930	56.13			
働き続けたくない	300	18.11			
わからない	427	25.77			
昇進希望ダミー	1657	0.23	0.42	0.00	1.00
転職準備ダミー	1657	0.11	0.32	0.00	1.00
転職志向ダミー	1657	0.20	0.40	0.00	1.00
中小企業ダミー	1657	0.49	0.50	0.00	1.00
産業	1657				
鉱業・採石業、建設業、製造業	506	30.54			
金融・保険業、不動産・物品賃貸業	94	5.67			
運輸業・郵便業、情報通信業・マスコミ	194	11.71			
卸売業、小売業、宿泊業・飲食店・娯楽業、その他サービス業	255	15.39			
医療・福祉、教育・学習支援、専門サービス業	385	23.23			
公務、その他(農林漁業、電気・ガス・熱供給、水道業)	223	13.46			
職種	1657				
事務	446	26.92			
専門・技術	410	24.74			
販売・営業・サービス	305	18.41			
その他マニュアル(保安、生産工程・建設・採掘、輸送・機械運転・運輸・清掃・包装等、農林漁業作業)	496	29.93			
職業資格業務経験ダミー	1657	0.44	0.50	0.00	1.00
専門性志向ダミー	1657	0.68	0.47	0.00	1.00
分析的タスクスコア	1657	0.32	0.34	0.00	3.00
相互的タスクスコア	1657	0.35	0.41	0.00	3.00
手仕事のタスクスコア	1657	0.25	0.30	0.00	3.00

注：非役職者に限定。値は、カテゴリカル変数及びダミー変数では割合、連続変数では平均値を意味している。

参考文献

- Bell, Daniel (1973) *The Coming of Post-Industrial Society*, Basic Books, NY.
- Esping-Andersen, Gøsta (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, UK.
- Estevez-Abe, Margarita, Iversen, Torben, and Soskice, David (2001). "Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State", in P. A. Hall & D. Soskice (eds.) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, UK, pp.145-183.
- Lazear, Edward (1981) "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions", *The American Economic Review*, 71(4), pp.606-620.
- Long, J. Scott and Freese, Jeremy (2014) *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*, 3rd ed., Stata Press, TX.
- Mandel, Hadas and Semyonov, Moshe (2006) "A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries," *American Journal of Sociology*, 111(6), pp.1910-1949.
- 石山恒貴 (2018) 『越境的学習のメカニズム—実践共同体を応安しキャリア構築するナレッジ・ブローカーの実像』福村出版株式会社.
- 稲上毅 (2005) 『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房.
- 打越文弥・麦山亮太 (2020) 「日本における性別職域分離の趨勢—1980-2005 年国勢調査集計データを用いた要因分解」『人口学研究』, (56), pp.9-23.
- 大沢真理 (1993) 『企業中心社会を超えて—現代日本を「ジェンダー」で読む』時事通信社.
- 川口大司・神林龍・金榮慤・権赫旭・清水谷諭・深尾京司・牧野達治・横山泉 (2007) 「年功賃金は生産性と乖離しているか—工業統計調査・賃金構造基本統計調査個票データによる実証分析」『経済研究』, 58(1), 61-90.
- 金野美奈子 (2017) 「企業コミュニティと生活保障」『日本労働研究雑誌』, (686), pp.73-83.
- 厚生労働省 (2017) 『平成 29 年版高齢社会白書』.
- 田上皓大 (2021a) 「産業別の長期勤続傾向—長期雇用セクターと雇用流動セクター」労働政策研究・研修機構『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結』, pp.32-48.
- 田上皓大 (2021b) 「雇用流動セクターは良質な労働市場か—収入と仕事満足度を中心に」労働政策研究・研修機構『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結』, pp.49-74.
- 竹ノ下弘久・田上皓大 (2021) 「管理職昇進を巡る男女間不平等と国際比較—労働市場と福祉国家」『日本労働研究雑誌』, (725), pp.57-68.
- 中原淳 (2012) 『経営学習論—人材育成を科学する』東京大学出版会.
- 間宏 (1996) 『経済大国を作り上げた思想—高度経済成長気の労働エートス』文眞堂.
- 濱口桂一郎 (2014) 『日本の雇用と中高年』筑摩書房.

- 森口千晶 (2013) 「日本型人事管理モデルと高度成長」『日本労働研究雑誌』, 634, pp.52-63.
- 八代尚宏 (1997) 『日本的雇用慣行の経済学—労働市場の流動化と日本経済』 日本経済新聞社.
- 山口一男 (2017) 『働き方の男女不平等—理論と実証分析』 日本経済新聞出版社.
- 勇上和史 (2021) 「転職が不利にならない条件」労働政策研究・研修機構『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結』, pp.75-93.
- 労働政策研究・研修機構 (2020) 『女性活躍と両立支援に関する調査』 JILPT 調査シリーズ No.196.
- 労働政策研究・研修機構 (2021) 『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結』.

第Ⅲ部 ワークライフバランスの新たな課題

第6章 非典型時間帯就労とワーク・ライフ・コンフリクト、メンタルヘルス

1 はじめに

本章では、早朝・深夜・週末などのいわゆる非典型時間帯就労 (nonstandard work schedules) の実態を把握するとともに、非典型時間帯に働くことが労働者のワーク・ライフ・コンフリクトやメンタルヘルスに及ぼす影響を検討する。

経済のサービス化、グローバル化に伴い、先進諸国では平日午前9時～午後5時という典型的な就業時間帯から外れた時間に働く人々の存在が注目されるようになっている。欧州29カ国における非典型時間帯就労を分析した研究によると、欧州では労働者の3人に1人が非典型時間帯就労をしており、その割合は2010～2015年の間に英語圏（イギリス、アイルランド）で顕著に上昇したと指摘されている（Garcia, Han and Li 2021）。2003～11年の *American Time Use Survey* を用いた研究では、アメリカでは3人に1人が週末に、また4人に1人が午後10時から午前6時の間に働いている（Hamermesh and Stancanelli 2015）。

「非典型」と呼ばれるものの、非典型時間帯就労は今日の先進諸国で広く行われている働き方となっている。

非典型時間帯就労が注目されるようになった背景には、夜間・深夜勤務やシフト勤務、週末勤務が労働者の家庭生活や健康に及ぼす影響が懸念されていることがある。海外の文献では非典型時間帯が *unusual hours* あるいは *unsocial hours* などと言及されることがよくあるが、これにみられるように、非典型時間帯に働くと、家族や友人と過ごす時間が圧縮されたり、生物学的リズムに狂いが生じて健康が損なわれたりする恐れがある（Arlinghaus et al. 2019）。これまでの研究では、非典型時間帯就労をすると労働者は家事に費やす時間の不足を感じるようになり（Stanczyk et al. 2017）、夫婦間の葛藤と離婚率が高まり（Perry-Jenkins et al. 2007）、メンタルヘルスの不調やうつ傾向を招きやすくなることが指摘されている（Perry-Jenkins et al. 2007; Cho 2018; Bolino et al. 2018）。日本ではこれまで働く時間帯の問題はほとんど顧みられることはなかったが、女性の労働力化が進むとともに、労働者全体が高齢化する中で、非典型時間帯就労が人々のワーク・ライフ・コンフリクトや健康に及ぼす影響を把握することは重要な意味をもつと考えられる。

非典型時間帯就労のさまざまな影響を把握する上では、技術的な問題がいくつか存在する。その第1は、自己選択の問題である。非典型時間帯に働く労働者はランダムに選ばれているわけではなく、一定の社会経済的属性を備えていることが知られている。例えばアメリカの非典型時間帯就労者は、男性、エスニック・マイノリティ、低賃金労働者の割合が高い傾向にある（Presser 1995, 2003）。経済理論的には、深夜や早朝などのように「好ましくない (unfavorable)」時間帯に働く労働者の留保賃金は、その時間帯に提示される市場賃金よりも低いので、低スキルで家庭責任がない（夜間に育児や介護をする必要がないなど）労働者

が多くなる。彼（女）らは、日中に働くよりも割高な賃金（補償賃金差）を得られるので、非典型時間帯の仕事を選択していると考えられるが、このような自己選択が存在すると、非典型時間帯就労の影響を把握する際にバイアスが生じることになる。

第2は、逆の因果関係の問題である。例えば非典型時間帯に働く結果としてワーク・ライフ・コンフリクトが高まるのではなく、家庭責任との葛藤が大きいためにそれを避けようとして、あえて子どもの就寝中に働く選択をしている可能性がある。メンタルヘルスについても、非典型時間帯就労の結果としてうつ傾向を呈するようになったのではなく、うつを発症して日中の仕事を続けられなくなったために、夜間の仕事に就いているのかもしれない。

こうした問題への対処としては、特定企業や職種に限定した労働者のパネル調査を用いる方法や、操作変数法、傾向スコアマッチングの適用が考えられる。しかし特定企業を対象とする調査はサンプルの代表性に問題があることに加えて、パネル調査にはサンプル脱落の問題が付随しがちである。一方、操作変数法については、適切な操作変数が見つからないことも多い。さらに、傾向スコアマッチングを適用する場合は、トリートメントは二値変数になるので、後述するように多様なパターンの非典型時間帯就労を集約して非典型時間帯に働いたかどうかを表す二値変数にする必要がある。そうすると、異なる時間帯や曜日がもたらす影響の違いを把握できなくなる。

本章で使用するデータは、層化2段階無作為抽出法で抽出された日本全国の個人を対象とする一時点のクロスセクション・データである。こうした調査の特徴を踏まえて本章では、上記のような手法をとる代わりに、使用する調査から豊富に得られる個人属性や仕事の特性を表す変数を説明変数に取り込み、脱落変数バイアスを可能な限り排除する方法を採用する。

仕事の特性として本章で注目するのは、スケジュールに関する自律性の程度と仕事要求度である。たとえ夜間に就労しているとしても、それを自らの裁量の範囲で行っているのか、あるいは上司の指示で行っているのかではワーク・ライフ・コンフリクトやメンタルヘルスに及ぼす影響も異なると考えられる。また、同じ時間働くとしても、要求される努力水準が高い場合には労働者が受け止める負荷は大きくなると考えられる。このような発想は、仕事ストレスナーに関してよく知られている「仕事要求度-コントロールモデル」(Clays et al. 2007; Karasek 1979) と「努力-報酬不均衡モデル」(Siegrist 1996) の考え方に基づいており、多数の先行研究がある。たとえば先進27か国の労働者を対象とする分析では、始業時刻・終業時刻に関する自律性は労働者の仕事満足度を高め、女性のワーク・ライフ・コンフリクトを軽減する効果があることが示されており (Lyness et al. 2012)、メタ分析でも就業時間に関する自律性が労働者のワーク・ライフ・バランスに寄与することが明らかにされている (Nijp et al. 2012)。日本の労働者を対象とする研究でも、仕事要求度や努力の高さは心理的ディストレスやワーク・ライフ・コンフリクトを高めると報告されている (Oshio et al. 2017a)。

スケジュールの自律性との関連では、本章では会社都合による勤務曜日・時間帯の変更も

仕事特性の一つとして考慮する。従来から、スケジュールの予見可能性が低い労働者は、心理的ディストレスや低い睡眠の質の問題、そして高い疾病リスクに晒されることが指摘されてきた (Schneider & Harknett 2019)。近年ではオン・コールのようにスケジュール変更が頻繁で予見可能性が著しく低い仕事につく労働者が増加しており、そうした勤務体制のもたらしネガティブな影響が問題視されるようになっている (Mas and Pallais 2017)。実際に、オン・コール勤務や不規則なシフト変更がある労働者は、ワーク・ライフ・コンフリクトと仕事由来のストレスをより経験する傾向にある (Golden and Kim 2017)。

そこで本章では、労働政策研究・研修機構が 2019 年 11～12 月に実施した「職業と仕事に関する調査」(以下、本調査という) の仕事時間帯に関する調査項目を用いて、仕事特性の影響を考慮しつつ、非典型時間帯就労が労働者のワーク・ライフ・コンフリクトやメンタルヘル스에及ぼす影響を検討する。

本章の構成は以下の通りである。第 2 節では、非典型時間帯就労をする労働者の社会経済的属性を把握する。第 3 節では、分析に使用する変数を定義し、分析枠組みを提示する。第 4 節では、実証分析結果を説明する。第 5 節はまとめである。

2 非典型時間帯就労者の社会経済的属性

(1) 使用するデータの概要と非典型時間帯の定義

本章ではスケジュールの自律性ももたらす影響にも注目することから、分析対象は本調査の回答者のうち調査時点で雇用者であった者 3,476 人に限定する。性別の内訳は、男性 1,680 人、女性 1,796 人である。

海外の研究においても、非典型時間帯の定義についてコンセンサスが成り立っているわけではないが、多くの研究は伝統的な平日午前 9 時～午後 5 時から外れる時間帯すべてと、週末勤務、シフト勤務、ローテーション勤務を非典型時間帯としている (Bolino et al. 2018)。本調査では、問 3-14 で「あなたはふだん仕事で、以下の時間帯に働くことはありますか」という質問を設けており、「1. 夜 6 時～夜 10 時 2. 夜 10 時～朝 5 時 3. 朝 5 時～朝 8 時 4. 夜 6 時～朝 8 時に働くことはない」という 4 つの選択肢のうちあてはまるものすべてに○をつけるように指示している。さらに、問 3-15 で「あなたの仕事で通常、働く曜日は以下のうちどれがあてはまりますか。あてはまる曜日すべてに○をつけてください」という質問で、就労する曜日を把握している。これらの質問への回答に基づき、本章では 18 時～8 時までの時間帯を非典型時間帯とし、8 時～18 時を日中と定義する。また、土曜日と日曜日のいずれかあるいは両方に就労すると回答している場合に、週末勤務ありとして扱う。

第 6-2-1 図表は、日中とそれぞれの非典型時間帯の就労パターンの分布を雇用形態別に示したものである。時間帯を示す欄の値が 1 の場合は、その時間帯に働いていることを意味する。たとえば、太線で囲んだ「0 1 0 0」は、日中のみ働いている労働者の割合を示している。濃いグレーの部分は、日中勤務の前後の非典型時間帯に継続して就労している労働者の

割合で、本章ではこれを「残業型 NS」と呼ぶことにする。薄いグレーの部分は、日中勤務はなしで非典型時間帯のみに就労している労働者の割合であり、本章ではこれを「NSのみ」と呼ぶことにする。「0 1 0 1」は、どちらにも入らないタイプなので「その他 NS」と呼ぶことにする。

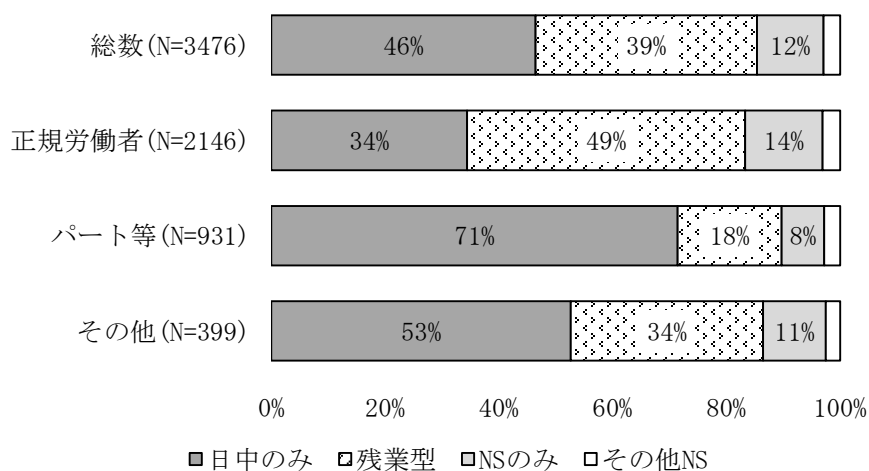
これをみると、雇用形態にかかわらず日中のみの勤務と、日中から継続して夜まで勤務するタイプの残業型 NSが多いことが分かる。上述したカテゴリー分けに従って、労働者構成を組みなおすと、第 6-2-2 図表のようになる。

第 6-2-1 図表 雇用形態別・就労パターン別・労働者数の分布

5:00-8:00	8:00-18:00	18:00-22:00	22:00-5:00	正社員 N=2146	契約社員 N=231	パート・アルバイト N=931	派遣社員 N=97	嘱託社員 N=71	総数 N=3476
0	0	0	1	0.1	0.9	0.8	1.0	0.0	0.4
0	0	1	0	1.1	0.4	0.4	0.0	1.4	0.8
0	0	1	1	0.5	0.0	0.3	1.0	0.0	0.4
0	1	0	0	34.4	48.1	71.4	62.9	53.5	46.4
0	1	0	1	0.6	0.4	0.1	0.0	1.4	0.4
0	1	1	0	30.5	27.7	15.7	22.7	23.9	26.0
0	1	1	1	3.4	2.6	0.9	2.1	2.8	2.6
1	0	0	0	2.5	4.8	3.8	4.1	2.8	3.1
1	0	0	1	0.7	1.3	0.4	1.0	0.0	0.7
1	0	1	0	2.8	3.0	1.2	1.0	0.0	2.3
1	0	1	1	5.9	3.5	0.6	0.0	1.4	4.1
1	1	0	0	2.3	1.3	2.5	0.0	4.2	2.2
1	1	0	1	0.2	0.4	0.2	0.0	1.4	0.3
1	1	1	0	6.2	3.0	0.8	1.0	2.8	4.3
1	1	1	1	8.7	2.6	1.0	3.1	4.2	6.0

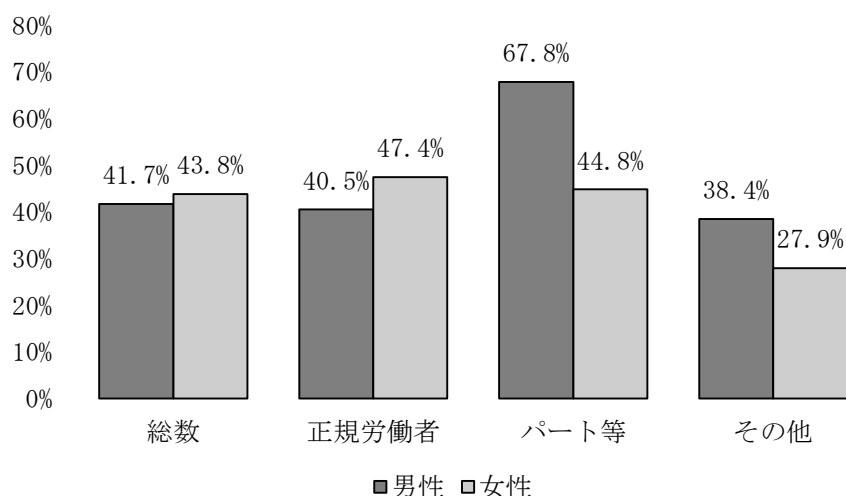
注：図表中、各雇用形態の数値は構成比（％）。

第 6-2-2 図表 雇用形態別・時間帯カテゴリー別・労働者構成



注：「その他」には契約社員、派遣社員、嘱託社員が含まれる。

第 6-2-3 図表 男女別・雇用形態別・週末勤務者割合



まず、分析対象サンプル全体としては、5割以上がいずれかの非典型時間帯に働いている。「日中のみ」の働き方はパート・アルバイト労働者で最も多く、7割を占める。その一方で、「残業型 NS」の働き方のシェアが最も高いのは正規労働者である(49%)。Hamermesh and Stancanelli (2015)は、アメリカで深夜(午後10時～午前6時)に働く労働者比率が顕著に高いのは、長時間労働者が多いためであることを明らかにしているが、この図表をみると日本も同様であることが分かる。「NSのみ」のシェアは総数の12%にとどまるが、各種雇用形態の中では正規労働者が最も高い(14%)。

つぎに、週末勤務の状況を見ると、分析対象サンプルの4割以上が週末勤務をしている。調査時期は異なるが、この割合は他の先進諸国と比較しても高い¹(第6-2-3図表)。週休二日制が普及した今日でも、土・日がともに休日の労働者は6割程度にとどまっていることになる。正規労働者では女性のほうが週末勤務をする割合が高いが、パート・アルバイト労働者など非正規労働者では男性のほうが週末勤務者の割合が高い。ただし、後述するように男性の非正規労働者のサンプルは少ない点に注意が必要である。

本章の分析では、非典型時間帯就労を「残業型 NS」「NSのみ」「その他 NS」「週末勤務」の4タイプに分け、それぞれがワーク・ライフ・コンフリクトやメンタルヘルスに及ぼす影響を把握する。なお、週末勤務は就労時間帯とは別の質問でとらえているので、「残業型 NS」「NSのみ」「その他 NS」のいずれかと重複があり得る。

(2) 非典型時間帯就労者の社会経済的屬性

ここまでは雇用形態と非典型時間帯就労の関係を見てきたが、男女別・各種の社会経済的

¹ American Time Use Survey と Multinational Time Use Survey を用いた Hamermesh and Stancanelli (2015)は、週末勤務者の割合をアメリカ(2003～11年)29.2%、ドイツ(2001～2年)22.4%と報告している。

属性別に非典型時間帯就労者の比率を示したものが第 6-2-4 図表である。グレー部分は、男女を合計した場合の全体平均よりも統計的に有意に高い比率であることを意味する。男性は女性よりも非典型時間帯就労をする傾向にあるので、多くのセルがグレーとなっている。ただし週末勤務者比率は、女性のほうが男性よりも高い ($\chi^2=9.45, p<0.005$)。

第 6-2-4 図表 男女別・非典型時間帯カテゴリー別・就労比率

	男性					女性				
	標本数	残業型	NSのみ	NSその他	週末勤務	標本数	残業型	NSのみ	NSその他	週末勤務
総数	1,680	0.495	0.149	0.038	0.417	1,796	0.290	0.087	0.022	0.438
年齢										
25～34歳	306	0.539	0.137	0.029	0.431	309	0.340	0.097	0.029	0.469
35～44歳	452	0.535	0.146	0.035	0.465	458	0.269	0.081	0.013	0.400
45～54歳	522	0.513	0.167	0.033	0.387	620	0.297	0.092	0.019	0.408
55～64歳	400	0.393	0.138	0.053	0.390	409	0.267	0.081	0.029	0.501
教育										
中学・高校卒	624	0.380	0.208	0.053	0.513	692	0.240	0.082	0.030	0.480
専門・高専・短大卒	291	0.481	0.196	0.038	0.512	714	0.268	0.111	0.018	0.469
大卒以上	765	0.595	0.082	0.025	0.302	390	0.421	0.054	0.013	0.305
子どもの有無										
7歳未満児なし	1,387	0.482	0.151	0.037	0.416	1,582	0.310	0.091	0.023	0.449
7歳未満児あり	293	0.556	0.137	0.038	0.420	214	0.145	0.061	0.014	0.355
配偶関係										
配偶者なし	540	0.454	0.161	0.033	0.465	645	0.394	0.112	0.026	0.504
配偶者あり	1,140	0.515	0.143	0.039	0.394	1,151	0.232	0.074	0.019	0.401
雇用形態										
正規労働者	1,416	0.518	0.145	0.037	0.405	730	0.430	0.119	0.019	0.474
契約社員	98	0.429	0.173	0.031	0.449	133	0.308	0.119	0.015	0.361
パート・アルバイト	87	0.322	0.218	0.034	0.678	844	0.168	0.060	0.027	0.448
派遣社員	27	0.333	0.185	0.000	0.222	70	0.271	0.043	0.000	0.129
嘱託社員	52	0.365	0.058	0.096	0.346	19	0.263	0.053	0.000	0.263
産業										
鉱業建設製造	577	0.468	0.127	0.029	0.331	252	0.206	0.044	0.016	0.222
運輸通信	215	0.409	0.312	0.060	0.493	71	0.324	0.056	0.014	0.451
卸小売飲食宿泊	199	0.538	0.201	0.060	0.643	359	0.231	0.103	0.031	0.652
医療教育専門	247	0.563	0.113	0.024	0.474	644	0.317	0.138	0.012	0.494
公務	151	0.576	0.060	0.020	0.212	113	0.363	0.035	0.053	0.124
その他	291	0.485	0.113	0.041	0.433	357	0.331	0.034	0.025	0.370
職種										
事務	165	0.424	0.018	0.018	0.170	525	0.270	0.021	0.017	0.250
管理	312	0.593	0.058	0.035	0.279	35	0.686	0.057	0.000	0.371
専門技術	453	0.581	0.099	0.026	0.331	486	0.362	0.144	0.014	0.463
営業販売サービス	336	0.557	0.167	0.048	0.586	540	0.269	0.119	0.039	0.639
生産工程労務	212	0.368	0.222	0.038	0.509	95	0.147	0.063	0.000	0.232
その他	202	0.243	0.401	0.064	0.644	115	0.174	0.035	0.017	0.435
賃金（時間当たり）										
第1分位	100	0.310	0.210	0.030	0.550	524	0.185	0.071	0.019	0.462
第2分位	190	0.353	0.211	0.037	0.637	563	0.217	0.071	0.027	0.467
第3分位	374	0.497	0.225	0.051	0.620	334	0.338	0.138	0.027	0.485
第4分位	484	0.498	0.126	0.056	0.378	258	0.442	0.116	0.012	0.349
第5分位	532	0.577	0.083	0.013	0.205	117	0.641	0.034	0.017	0.248

注：グレー部分はそのカテゴリーの就労比率が男女合計の平均より有意に高いことを示す ($p<0.05$)。

男性で「残業型 NS」をする比率が高いのは、若い年齢層、大卒以上のホワイトカラーで、産業別では公務や医療・教育・専門サービス、職種別では管理職、専門技術職に顕著である。時間当たり賃金の 5 分位別では、高分位であるほど比率が高い。一方、「NSのみ」の比率が高いのは年齢別では 45～54 歳、7 歳未満児がいない労働者で、雇用形態別ではパート・アルバイトや契約社員、産業別では運輸通信や卸小売飲食宿泊で、職種別では生産工程労務と営

業販売サービスが目立ち、賃金分位は低中位に偏っている。「週末勤務」については、大卒未満の学歴、配偶者なし、パート・アルバイトで比率が高く、産業別や職種別、賃金分位別の特徴は「NSのみ」と似通っている。

一方、女性で「残業型 NS」の比率が高いのは、雇用形態別では正規労働者、職種別では管理職、賃金分位別では高分位層である。「NSのみ」の比率は、産業別では医療・教育・専門サービス、職種別では専門技術で高い。「週末勤務」の比率が高いのは、55～64歳、大卒未満の学歴、7歳未満の子どもがいない労働者で、配偶者なし、産業別では卸小売飲食宿泊や医療教育専門サービス、職種別では営業販売サービスである。賃金分位別では第2～第3分位で「週末勤務」の比率が高い。

男女差に着目すると、男性の場合は「週末勤務」について年齢差がみられないのに対し、女性の場合は55～64歳の高齢層で勤務比率が高い。雇用形態についても、男性と異なり、女性では正規労働者の「週末勤務」比率が高いという特徴がある。

第 6-2-5 図表 非典型時間帯就労者の所属する主な産業

残業型NS					
性別	N	(%)	性別	N	(%)
男性 (N=832)			女性 (N=521)		
製造業	212	25.5	病院・医療・福祉	142	27.3
公務	87	10.5	その他サービス業	65	12.5
建設業	58	7.0	小売業	55	10.6
小売業	52	6.3	製造業	46	8.8
その他サービス業	52	6.3	公務	41	7.9
NSのみ					
性別	N	(%)	性別	N	(%)
男性 (N=250)			女性 (N=157)		
運輸業・郵便業	62	24.8	病院・医療・福祉	69	44.0
製造業	60	24.0	小売業	24	15.3
病院・医療・福祉	25	10.0	学校・教育・学習支援業	18	11.5
週末勤務					
性別	N	(%)	性別	N	(%)
男性 (N=700)			女性 (N=786)		
製造業	106	15.1	病院・医療・福祉	258	32.8
運輸業・郵便業	92	13.1	小売業	144	18.3
建設業	85	12.1	その他サービス業	85	10.8
小売業	69	9.9	飲食業	61	7.8
病院・医療・福祉	69	9.9	製造業	43	5.5

注：産業分類は本調査の問 3-4 への回答に基づく小分類。

男女差について、現在の勤務先の産業をより細かい分類で示したものが第 6-2-5 図表で、それぞれ割合が上位を占める産業を掲示している。男性の場合、「残業型 NS」をする労働者の所属先産業は製造業が最も多いが、2 番目に多いのが公務となっている。ただし公務は「NSのみ」と「週末勤務」の上位産業にはなく、公務関係労働者は残業はするものの週末は勤務しない傾向にあることがうかがえる。これに対し、男性の運輸業・郵便業労働者は、「残業型 NS」の上位には入らず、「NSのみ」と「週末勤務」の上位に入っている。男性の非典型時間帯就労者の所属先産業が比較的多様であるのと対照的に、女性の場合は、いずれのタイプの

非典型時間帯就労でも病院・医療・福祉関係が最上位を占めており、シェアも大きい。すなわち、女性の非典型時間帯就労者の典型は、医療従事者や福祉関係労働者であることが分かる。

(3) 非典型時間帯就労と週労働時間

非典型時間帯就労がワーク・ライフ・コンフリクトやメンタルヘルスに及ぼす影響を把握する際には、長時間労働の影響と識別する必要がある。第 6-2-6 図表は、非典型時間帯就労の 카테고리別に、週労働時間の分布を示している。「残業型 NS」をする労働者の 4 割が週 50 時間以上の長時間労働をしているのは直感的にも理解しやすい。その一方で、「NSのみ」の労働者は日中勤務をしていないにもかかわらず、2 割が週 60 時間以上働いている。また、「週末勤務」がある労働者の 15%が週 60 時間以上働いている。このように、働く時間帯と労働時間の両面で健康リスクが高まるような働き方をしている労働者が一定数存在している。

第 6-2-6 図表 非典型時間帯就労と週労働時間

週労働時間	残業型NS		NSのみ		週末勤務	
	なし	あり	なし	あり	なし	あり
30h未満	20.7	5.8	15.7	8.9	15.9	13.5
30-39h	20.0	10.1	16.8	11.6	16.7	15.3
40-49h	43.4	43.1	43.8	39.8	45.7	40.1
50-59h	9.7	25.4	15.4	18.9	15.6	16.0
60h以上	6.1	15.7	8.4	20.9	6.0	15.0
N	2123	1353	3069	407	1990	1486

注：表中の数字は構成比（％）。「その他 NS」は該当数が少ないため省略。

3 変数の定義と分析方法

(1) ワーク・ライフ・コンフリクト指標

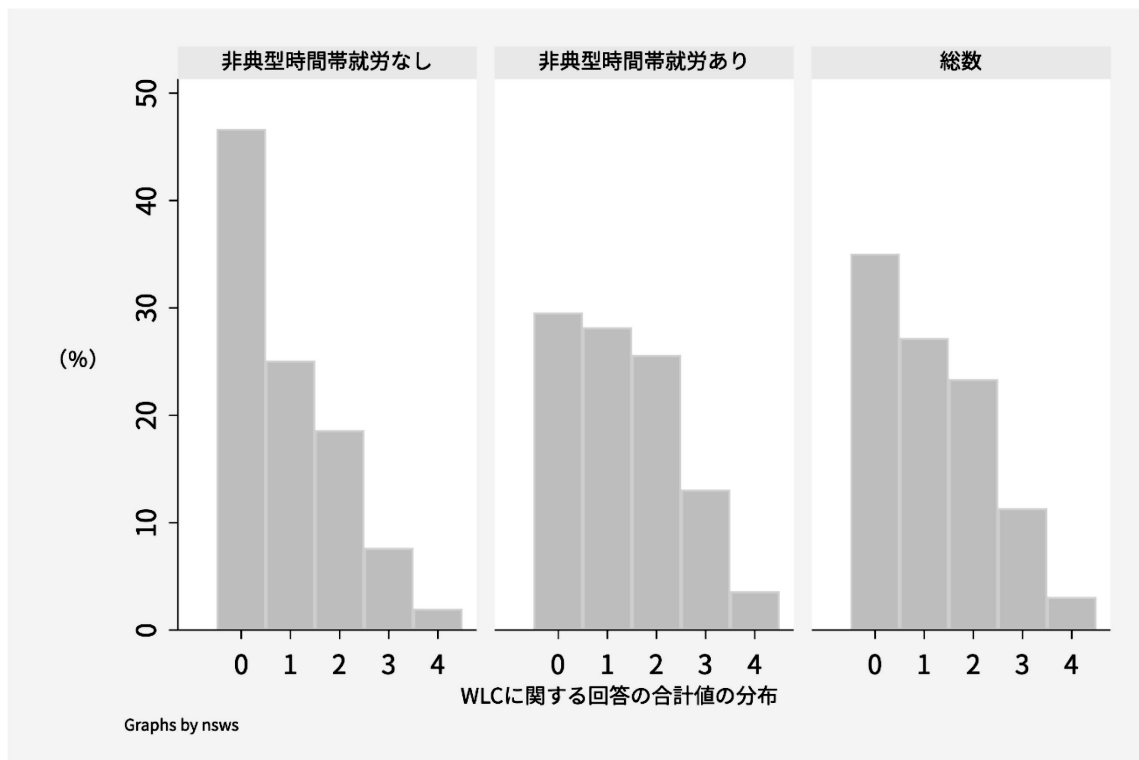
仕事と家庭、それぞれの場で求められる役割を果たすうえで相剋が生じるとき、その役割間の葛藤をワーク・ライフ・コンフリクト（以下、WLC）という（Greenhaus and Beutell 1985）。WLC の研究では、「仕事⇒家庭」という方向の葛藤と、「家庭⇒仕事」という方向の葛藤の両面から葛藤の大きさを計測することが多い。本調査では、問 3-30 で「ここ 1 か月くらいの間に、以下のような状況がどれくらいありますか」と尋ねており、その状況の中に WLC に関するものが 2 つ含まれている。具体的には、

- ・ 仕事のために家庭のことや自分の用事をする時間が十分にとれないこと
- ・ 家庭のことが気になって仕事に集中できないこと

で、前者が「仕事⇒家庭」、後者が「家庭⇒仕事」というベクトルに対応している。いずれも回答は「たびたびある、たまにある、ない」の 3 選択肢から 1 つを選ぶようになっている。

本章では、回答が「ない」に 0 を、「たまにある」には 1 を、「たびたびある」には 2 の値を付与し、WLC の指標の合計値が 3 もしくは 4 の場合を「WLC あり」、2 以下の場合を「WLC なし」とする二値変数を作成しこれを用いる²。指標の合計値の分布は第 6-3-1 図表に示す通りである。なんらかの非典型時間帯就労をしている労働者の WLC 指標は 0 が少なく、3 や 4 の値をとる割合が高いことが分かる。

第 6-3-1 図表 ワーク・ライフ・コンフリクトに関する指標の合計値の分布



注：「非典型時間帯就労あり」は、「残業型 NS」「NS のみ」「その他 NS」「週末勤務」のいずれかに該当するサンプル。

(2) メンタルヘルス指標

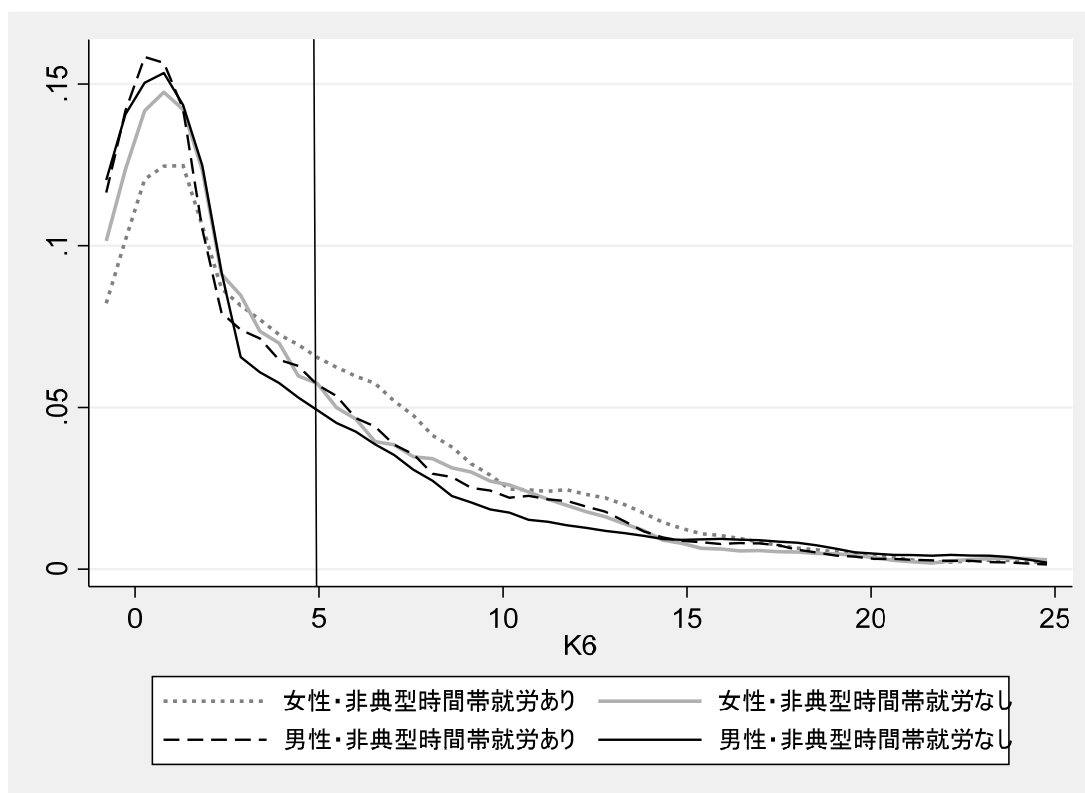
本章では、メンタルヘルス指標として心理的ディストレスを把握するケスラーの 6 スコア (K6) を用いる (Kessler et al. 2002)。本調査では問 17-3 で「最近 1 か月間のあなたの心身の状態」について、「神経過敏に感じましたか」をはじめとして K6 スコアを構成する 6 項目を尋ねており、それぞれについて不調を感じる頻度を回答するように指示している。回答は、「いつもある」から「まったくない」までの 5 件法で、それぞれの回答について 4 から 0

² Oshio et al. (2017b)は「仕事⇒家庭」のベクトルに関する 4 項目の質問を用い、回答の合計値の中央値を閾値にして WLC の二値変数を作成している。また、Chandola et al. (2004)は「仕事⇒家庭」と「家庭⇒仕事」の両方について、各 4 つの質問への回答の合計値を作成し、その第 3・三分位 (最上位) を「WLC あり」とする二値変数を用いている。本章では WLC についての質問が 2 問で、中央値は 2、第 3・三分位の値も 2 である。しかし、文中図表に示すように 2 と 3 の間で分布に顕著な違いがみられるため、3 と 4 の値をとる場合を「WLC あり」として扱う。

の点数を付与し、その合計値を計算したものが K6 スコアである。したがって、K6 スコアの最大値は 24 となるが、5 以上は軽度のうつ傾向ありとして、うつ病の発生リスクが高まることが知られている。本章でも、5 以上を 1，それ以外を 0 とする二値変数を作成して分析に用いる。

第 6-3-2 図表は、分析対象サンプルについて、K6 スコアの分布（カーネル密度分布）を示したものである。女性はおしなべて男性よりも K6 スコアが高い傾向にあり、とくに非典型時間帯就労をしている場合は 5 以上の領域に多く分布している。K6 が 13 以上になると重度のうつ・不安障害が疑われるとされているが、非典型時間帯就労をしている女性の K6 はそうした高い値の領域にも分布している。男性の場合も、非典型時間帯就労をしている場合は K6 が高い傾向にある。

第 6-3-2 図表 男女別・非典型時間帯就労の有無別・K6 スコアの分布



注：「非典型時間帯就労あり」は、「残業型 NS」「NSのみ」「その他 NS」「週末勤務」のいずれかに該当するサンプル。図表は、カーネル密度推定をした結果。

(3) 仕事の特徴を表す変数とコントロール変数

本章の分析で考慮する仕事の特徴は、以下の 5 つの指標である。まず、スケジュールに関する自律性は①始業・終業時刻を自分の都合で決めることができるかどうか（問 3-20a）、②作業のスケジュールを自分で決めることができるかどうか（問 3-20b）、③会社や職場の都合

で働く曜日や時間帯が変更される頻度（問 3-16）の 3 つの質問への回答から把握する。このうち、①始業・終業時刻と②作業スケジュールについては「あてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の 4 選択肢から 1 つを選ぶように指示されているため、「あてはまる」か「ややあてはまる」と回答した場合を 1、それ以外を 0 とする二値変数を作成する。③働く曜日や時間帯が変更される頻度については、「(1) 毎週変わる (2) 月に 1~2 回 (3) 年に数回 (4) 数年に 1 回 (5) 変わることはない」の 5 つの選択肢から 1 つを選んで回答するように指示されている。そこで、1 から 3 を回答した場合は 1、それ以外を 0 とする二値変数を作成する。

つぎに、仕事要求度に関しては、④仕事の量がとても多いかどうか（問 3-20c）、⑤成果をあげることが常に求められるかどうか（問 3-20e）の質問への回答を用いる。回答の選択肢は①、②と同様なので、同じように二値変数を作成する。

これら 5 つの仕事の特性を表す変数に加えて、コントロール変数として、労働時間、年齢、学歴、7 歳未満児の有無、配偶者の有無、雇用形態、産業、職種、賃金（時間当たり賃金の五分位）を採用する。

(4) 分析方法

本章では、WLC の有無と軽度うつ傾向の有無の 2 つを被説明変数として、非典型時間帯就労が及ぼす影響を検証する。どちらの被説明変数も二値変数なので、ロジスティック回帰モデルを推定する。前述したように使用するデータはクロスセクション・データであるため、内生性バイアスの影響を排除することは困難である。そこで、頑健性チェックを兼ねて、説明変数の組み合わせを変えた 5 つのモデルを推定する。

モデル 1 は、単純に何らかの非典型時間帯就労をしていることを示すダミー変数を用いており、仕事特性に関する説明変数は含めていない。モデル 2 は、非典型時間帯に関する説明変数は含めず、仕事特性の変数を含めたモデルで、モデル 3 は非典型時間帯就労ダミーと仕事特性変数の両方を含めている。モデル 4 は、モデル 1 ではまとめていた非典型時間帯就労の変数をカテゴリー別に細分化しており、モデル 5 は、モデル 4 に仕事特性変数を追加したものである。

4 分析結果

(1) 記述統計にみる仕事特性

使用する変数の要約統計は第 6-4-1 図表に男女別にまとめてある。仕事の特性に注目すると、始業・終業時刻を自分の都合で決めることができると回答しているのは男女とも約 3 割にとどまる一方、男性の 66%、女性の 55%は作業スケジュールを自分で決めることができると回答している。つまり、決められた勤務時間のなかで自分なりの仕方で作業を進めている労働者が多いことが示唆される。また、男女の 5 割以上は会社や職場の都合で働く曜日や

時間帯が少なくとも年に数回以上の頻度で変更されている。

仕事要求度に関しては、男性の7割、女性の6割が「仕事の量がとても多い」と回答している。ここでの仕事量は自己評価ではあるものの、多くの労働者が負担感を持ちながら働いているということが分かる。成果に関する要求度は、男女差が大きく、男性の7割が「成果をあげることが常に求められている」と回答しているのに対し、そのように回答する女性は5割弱にとどまる。これは女性に対する職場の期待が低いためかもしれないが、補助的な仕事やケアワークなど、成果を可視化しにくい仕事に女性がより多く就いている可能性も考えられる。

第6-4-1 図表 使用変数の要約統計

		男性 (N=1680)	女性 (N=1796)			男性 (N=1680)	女性 (N=1796)
NSWS	NSWS	0.763	0.603	雇用形態	正社員	0.843	0.406
	残業型NSWS	0.495	0.290		契約社員	0.058	0.074
	NSのみ	0.149	0.087		パート・アルバイト	0.052	0.470
	その他NS	0.038	0.022		派遣社員	0.016	0.039
	週末勤務	0.417	0.438		嘱託社員	0.031	0.011
スケジュールの自律性	始業終業時刻の自律性	0.313	0.279	産業	鉱業建設製造業	0.343	0.140
	スケジュールの自律性	0.660	0.552		運輸通信	0.128	0.040
仕事要求度	曜日や時間帯の変更	0.544	0.525	卸小売飲食宿泊	0.118	0.200	
	仕事の量がとても多い	0.704	0.600	医療教育専門サービス	0.147	0.359	
労働時間	成果をあげることが常に求められる	0.698	0.487	公務	0.090	0.063	
	30h未満	0.024	0.266	その他	0.173	0.199	
年齢	30-39h	0.089	0.229	職種	事務	0.098	0.292
	40-49h	0.493	0.376		管理	0.186	0.019
	50-59h	0.234	0.087		専門技術	0.270	0.271
	60h以上	0.160	0.042		営業販売サービス保安	0.200	0.301
	25-34歳	0.182	0.172		生産工程労務	0.126	0.053
家族関係	35-44歳	0.269	0.255	賃金階級 (5分位)	その他	0.120	0.064
	45-54歳	0.311	0.345		第1分位	0.060	0.292
	55-64歳	0.238	0.228		第2分位	0.113	0.313
	配偶者あり	0.679	0.641		第3分位	0.223	0.186
	7歳未満児あり	0.174	0.119		第4分位	0.288	0.144
学歴	中・高	0.371	0.385	第5分位	0.317	0.065	
	専門・高专・短大	0.173	0.398				
	大学	0.455	0.217				

注：図表中の数値は平均値。変数はすべて0か1かの二値変数。

(2) 非典型時間帯就労とワーク・ライフ・コンフリクト

はじめに、男女を合わせたサンプルでのロジスティック回帰の結果を見てみよう（第6-4-2図表）。女性ダミーはいずれのモデルでも有意であり、オッズ比をみると女性は男性の2倍、WLCを抱えるリスクが高い。何らかの非典型時間帯就労をしているとWLCを抱えるリスクが有意に上昇するが、Model 4、Model 5で示される非典型時間帯就労のカテゴリー別にみると、残業型NSと週末勤務がWLCのリスクを高めていることが分かる。仕事特性を説明変数に追加すると、非典型時間帯就労の影響を示すオッズ比は低下する。仕事特性の中でも会社や職場の都合で勤務する曜日や時間帯が変更される場合や、仕事要求度が高い場合に、WLCのリスクが大幅に上昇する。

第 6-4-2 図表 非典型時間帯就労とワーク・ライフ・コンフリクトの関係 (総数)

ワーク・ライフ・コンフリクト 総数 (N=3476)	Model 1		Model 2		Model 3	
	OR	95%CI	OR	95%CI	OR	95%CI
女性	1.95 **	[1.49 2.56]	2.03 **	[1.54 2.67]	2.04 **	[1.00 1.48]
何らかの非典型時間帯就労あり	1.63 **	[1.26 2.10]			1.39 *	[1.07 1.80]
残業型NS						
NSのみ						
その他NS						
週末勤務						
スケジュールの自律性						
始業終業時刻の自律性			1.24	[0.98 1.59]	1.24	[0.97 1.58]
スケジュールの自律性			0.83	[0.66 1.05]	0.84	[0.67 1.06]
会社都合による曜日や時間帯の変更			1.50 **	[1.21 1.86]	1.45 **	[1.16 1.80]
仕事要求度						
仕事の量がとても多い			2.49 **	[1.88 3.29]	2.43 **	[1.84 3.22]
成果をあげることが常に求められる			1.94 **	[1.52 2.49]	1.94 **	[1.52 2.48]
	Model 4		Model 5			
	OR	95%CI	OR	95%CI		
女性	1.99 **	[1.52 2.61]	2.07 **	[1.58 2.72]		
何らかの非典型時間帯就労あり						
残業型NS	1.58 **	[1.23 2.04]	1.36 *	[1.05 1.76]		
NSのみ	1.34	[0.93 1.94]	1.21	[0.83 1.76]		
その他NS	1.75	[0.97 3.15]	1.61	[0.89 2.90]		
週末勤務	1.37 **	[1.09 1.73]	1.35 *	[1.06 1.71]		
スケジュールの自律性						
始業終業時刻の自律性			1.25	[0.98 1.60]		
スケジュールの自律性			0.84	[0.67 1.06]		
会社都合による曜日や時間帯の変更			1.39 **	[1.11 1.74]		
仕事要求度						
仕事の量がとても多い			2.41 **	[1.81 3.20]		
成果をあげることが常に求められる			1.98 **	[1.54 2.53]		

注：説明変数には表中の変数のほかに労働時間、年齢、学歴、7歳未満児の有無、配偶者の有無、雇用形態、産業、職種、賃金（時間当たり賃金の五分位）を含めている。OR はオッズ比。95%CI は 95%信頼区間。有意水準は不均一分散を修正した標準誤差に基づく。* p<0.05, **p<0.01

男女別の推定結果（第 6-4-3 図表、第 6-4-4 図表）に移ると、残業型 NS が WLC を高める効果は、仕事特性を含めた Model 5 では観察されない。すなわち、日中勤務に加えて非典型時間帯に働くような仕事の性質が、ストレスサーとなって WLC を高めていることが示唆される。このほかにも、男女別ではいくつか興味深い差異が観察される。第 1 に、男性では Model 5 でも依然として週末勤務が WLC とプラスの相関を持っているのに対し（第 6-4-3 図表）、女性の場合は仕事特性をコントロールすると非典型時間帯就労が WLC に有意な影響を及ぼしていない（第 6-4-4 図表）。これは男性の家庭役割への期待が週末に高まるにもかかわらず、勤務によってその期待に応えられないことが葛藤を高めているためとみられる。女性の場合は、もともと男性よりも高い WLC を抱えているうえに、非典型時間帯に働くことが葛藤を高める要因にならないような状況にある人々が、そうした働き方を選択していると推測される。

第 6-4-3 図表 非典型時間帯就労とワーク・ライフ・コンフリクトの関係 (男性)

ワーク・ライフ・コンフリクト 男性 (N=1680)	Model 1		Model 2		Model 3	
	OR	95%CI	OR	95%CI	OR	95%CI
何らかの非典型時間帯就労あり	2.06 **	[1.29 3.28]			1.80 *	[1.12 2.90]
残業型NS						
NSのみ						
その他NS						
週末勤務						
スケジュールの自律性						
始業終業時刻の自律性			1.48 *	[1.05 2.10]	1.43 *	[1.01 2.03]
スケジュールの自律性			0.77	[0.54 1.10]	0.79	[0.55 1.12]
会社都合による曜日や時間帯の変更			1.46 *	[1.07 2.00]	1.40 *	[1.02 1.92]
仕事要求度						
仕事の量がとても多い			2.69 **	[1.68 4.31]	2.66 **	[1.66 4.27]
成果をあげることが常に求められる			1.65 *	[1.11 2.47]	1.64 *	[1.10 2.45]
			Model 4		Model 5	
			OR	95%CI	OR	95%CI
何らかの非典型時間帯就労あり						
残業型NS	1.70 **	[1.14 2.54]	1.44	[0.96 2.16]		
NSのみ	1.51	[0.86 2.63]	1.24	[0.69 2.21]		
その他NS	2.16	[0.99 4.70]	1.91	[0.85 4.27]		
週末勤務	1.61 **	[1.15 2.25]	1.64 **	[1.16 2.30]		
スケジュールの自律性						
始業終業時刻の自律性			1.48 *	[1.04 2.11]		
スケジュールの自律性			0.79	[0.55 1.13]		
会社都合による曜日や時間帯の変更			1.33	[0.96 1.86]		
仕事要求度						
仕事の量がとても多い			2.65 **	[1.68 4.18]		
成果をあげることが常に求められる			1.68 *	[1.13 2.48]		

注：第 6-4-2 図表と同じ

第 6-4-4 図表 非典型時間帯就労とワーク・ライフ・コンフリクトの関係 (女性)

ワーク・ライフ・コンフリクト 女性 (N=1796)	Model 1		Model 2		Model 3	
	OR	95%CI	OR	95%CI	OR	95%CI
何らかの非典型時間帯就労あり	1.48 *	[1.07 2.04]			1.21	[0.86 1.70]
残業型NS						
NSのみ						
その他NS						
週末勤務						
スケジュールの自律性						
始業終業時刻の自律性			1.00	[0.71 1.43]	1.01	[0.71 1.43]
スケジュールの自律性			0.92	[0.68 1.25]	0.93	[0.68 1.26]
会社都合による曜日や時間帯の変更			1.53 **	[1.13 2.07]	1.49 *	[1.10 2.03]
仕事要求度						
仕事の量がとても多い			2.35 **	[1.63 3.39]	2.31 **	[1.59 3.34]
成果をあげることが常に求められる			2.15 **	[1.56 2.94]	2.14 **	[1.56 2.94]
			Model 4		Model 5	
			OR	95%CI	OR	95%CI
何らかの非典型時間帯就労あり						
残業型NS	1.57 *	[1.11 2.22]	1.33	[0.93 1.91]		
NSのみ	1.28	[0.76 2.16]	1.17	[0.68 2.01]		
その他NS	1.73	[0.66 4.52]	1.53	[0.60 3.91]		
週末勤務	1.20	[0.86 1.68]	1.14	[0.81 1.60]		
スケジュールの自律性						
始業終業時刻の自律性			1.01	[0.71 1.45]		
スケジュールの自律性			0.92	[0.67 1.27]		
会社都合による曜日や時間帯の変更			1.45 *	[1.06 1.98]		
仕事要求度						
仕事の量がとても多い			2.27 **	[1.57 3.28]		
成果をあげることが常に求められる			2.17 **	[1.58 2.98]		

注：第 6-4-2 図表と同じ

第2に、始業・終業時刻に関する自律性がある場合、男性がWLCを抱えるリスクが1.48倍高まるという、やや意外な結果となっている(第6-4-3図表)。同様のことはOshio et al. (2017b)でも報告されており、スケジュールの自律性があるような仕事をしている労働者は、仕事へのコミットメントが深く、職場からの期待も高いために家庭生活との葛藤が高まるという状況を反映していると考えられる。

第3に、会社都合で勤務する曜日や時間帯が変更されることは、男性のWLCには有意な影響を及ぼさない半面(第6-4-3図表)、女性にとってのWLCのリスクを1.45倍高める要因となっている(第6-4-4図表)。このような変更がなされる場合に、男性は仕事と家庭を両立させようとして葛藤を高めるよりも、配偶者に家庭役割の一部を転嫁して調整している可能性がある。一方、女性はもともとのWLCが高いことに加えて、家庭役割の転嫁ができないために他律的に勤務体制の変更がなされるとWLCが高まることが示唆される。

(3) 非典型時間帯就労とメンタルヘルス

つぎに、被説明変数を軽度うつ傾向($K6 \geq 5$)とするロジスティック回帰モデルの推定結果を検討する(第6-4-5図表)。男女を合わせた推定結果についてみると、WLCの場合と同様に女性ダミーのオッズ比はすべてのモデルで有意にプラスであり、女性は男性よりもおしなべてメンタルヘルスが悪いことを示している。非典型時間帯就労の影響は、週末勤務についてのみ観察され、1.24~1.29倍ほど軽度うつ傾向になるリスクを高めている。仕事特性については、会社都合で勤務する曜日や時間帯が変更されることや、仕事要求度が高いことはメンタルヘルスを悪化させる要因となっている。

男女別に推定してみると、非典型時間帯就労とメンタルヘルスの関係は、女性の週末勤務についてのみ有意に観察され、1.34~1.46倍ほど軽度うつ傾向になるリスクが高まる(第6-4-7図表)。前項のWLCに関する分析では、女性の週末勤務とWLCの間には有意な関係が観察されていなかった。したがって、ここでのメンタルヘルスの悪化は、週末勤務が家庭生活に支障を来すことによるWLCの高まりとは別のメカニズムで生じていると考えられる。たとえば、週末勤務をする仕事の内容が、強いストレスを伴う性質のもので、それがメンタルヘル스에悪影響を与えている可能性がある。

仕事特性に注目すると、男性の場合、スケジュールについての自律性がメンタルヘル스에及ぼす影響は観察されない(第6-4-6図表)。しかし、仕事要求度のなかでも仕事の量が多いことは、男性のメンタルヘルスの悪化リスクを有意に引き上げている。女性に目を向けると、作業スケジュールを自分で決めることができると、そうでない場合と比較してメンタルヘルス悪化リスクが0.79倍へと軽減される(第6-4-7図表)。その一方で、会社都合で勤務する曜日や時間帯が変更されることや仕事要求度の高さは、女性のメンタルヘルスが悪化するリスクを高めている。

第 6-4-5 図表 非典型時間帯就労とメンタルヘルスの関係 (総数)

軽度うつ傾向 総数 (N=3476)	Model 1		Model 2		Model 3	
	OR	95%CI	OR	95%CI	OR	95%CI
女性	1.22 *	[1.01 1.47]	1.22 *	[1.00 1.48]	1.22 *	[1.00 1.48]
何らかの非典型時間帯就労あり	1.33 **	[1.12 1.58]			1.22 *	[1.02 1.45]
残業型NS						
NSのみ						
その他NS						
週末勤務						
スケジュールの自律性						
始業終業時刻の自律性			1.03	[0.87 1.21]	1.02	[0.86 1.21]
スケジュールの自律性			0.91	[0.77 1.07]	0.92	[0.78 1.08]
会社都合による曜日や時間帯の変更			1.31 **	[1.13 1.52]	1.27 **	[1.10 1.48]
仕事要求度						
仕事の量がとても多い			1.33 **	[1.13 1.57]	1.31 **	[1.11 1.54]
成果をあげることが常に求められる			1.28 **	[1.10 1.50]	1.28 **	[1.09 1.50]
	Model 4		Model 5			
	OR	95%CI	OR	95%CI		
女性	1.22 *	[1.01 1.48]	1.22 *	[1.00 1.48]		
何らかの非典型時間帯就労あり						
残業型NS	1.14	[0.95 1.36]	1.05	[0.88 1.26]		
NSのみ	1.11	[0.86 1.43]	1.03	[0.79 1.33]		
その他NS	0.81	[0.51 1.27]	0.74	[0.47 1.16]		
週末勤務	1.29 **	[1.09 1.52]	1.24 *	[1.05 1.47]		
スケジュールの自律性						
始業終業時刻の自律性			1.03	[0.87 1.22]		
スケジュールの自律性			0.92	[0.79 1.09]		
会社都合による曜日や時間帯の変更			1.27 **	[1.09 1.47]		
仕事要求度						
仕事の量がとても多い			1.32 **	[1.12 1.56]		
成果をあげることが常に求められる			1.29 **	[1.10 1.51]		

注：説明変数には表中の変数のほかに労働時間、年齢、学歴、7歳未満児の有無、配偶者の有無、雇用形態、産業、職種、賃金（時間当たり賃金の五分位）を含めている。ORはオッズ比。95%CIは95%信頼区間。有意水準は不均一分散を修正した標準誤差に基づく。* p<0.05, **p<0.01

第2節でみたように、女性の週末勤務者の産業分布は病院・医療・福祉に大きく偏る傾向にあった。そこで、医療教育専門サービス（小分類で病院・医療・福祉を含む）労働者を除外した女性サンプルで同様のロジスティック回帰モデルを推定したところ、週末勤務のオッズ比は有意ではなくなった（OR:1.16, p>0.1）（第6-4-8図表）。一方、医療教育専門サービス労働者に限定して同様の推定を行うと、週末勤務のオッズ比はより高くなった（OR:1.81, p<0.01）。すなわち、医療教育専門サービスの中でも週末勤務をするような仕事に従事している労働者—たとえば大病院勤務の看護師など—が高いメンタルヘルス悪化リスクに晒されていることが示唆される。さらに、スケジュールの自律性の影響度も、女性の医療教育専門サービス労働者のほうが強く表れている。他律的に勤務スケジュールが変更されて週末に働くことは、医療教育専門サービスに従事する女性労働者のメンタルヘルスを悪化させるリスクとなっている。

第 6-4-6 図表 非典型時間帯就労とメンタルヘルスの関係 (男性)

軽度うつ傾向 男性 (N=1680)	Model 1		Model 2		Model 3	
	OR	95%CI	OR	95%CI	OR	95%CI
何らかの非典型時間帯就労あり	1.07	[0.82 1.40]			1.01	[0.76 1.33]
残業型NS						
NSのみ						
その他NS						
週末勤務						
スケジュールの自律性						
始業終業時刻の自律性			0.97	[0.75 1.24]	0.96	[0.75 1.24]
スケジュールの自律性			1.11	[0.86 1.42]	1.11	[0.86 1.42]
会社都合による曜日や時間帯の変更			1.14	[0.91 1.42]	1.14	[0.91 1.42]
仕事要求度						
仕事の量がとても多い			1.41 **	[1.09 1.82]	1.41 **	[1.09 1.82]
成果をあげることが常に求められる			1.30 *	[1.01 1.67]	1.29 *	[1.01 1.67]
	Model 4		Model 5			
	OR	95%CI	OR	95%CI		
何らかの非典型時間帯就労あり	1.24	[0.95 1.61]	1.16	[0.89 1.52]		
残業型NS						
NSのみ	1.07	[0.74 1.54]	1.01	[0.70 1.48]		
その他NS	0.77	[0.41 1.43]	0.70	[0.37 1.31]		
週末勤務	1.08	[0.84 1.38]	1.09	[0.85 1.40]		
スケジュールの自律性						
始業終業時刻の自律性			0.95	[0.74 1.22]		
スケジュールの自律性			1.12	[0.87 1.44]		
会社都合による曜日や時間帯の変更			1.13	[0.91 1.42]		
仕事要求度						
仕事の量がとても多い			1.41 **	[1.09 1.83]		
成果をあげることが常に求められる			1.27	[0.99 1.64]		

注：第 6-4-5 図表と同じ

第 6-4-7 図表 非典型時間帯就労とメンタルヘルスの関係 (女性)

軽度うつ傾向 女性 (N=1796)	Model 1		Model 2		Model 3	
	OR	95%CI	OR	95%CI	OR	95%CI
何らかの非典型時間帯就労あり	1.49 **	[1.19 1.86]			1.32 *	[1.05 1.66]
残業型NS						
NSのみ						
その他NS						
週末勤務						
スケジュールの自律性						
始業終業時刻の自律性			1.07	[0.85 1.36]	1.08	[0.85 1.37]
スケジュールの自律性			0.78 *	[0.63 0.97]	0.79 *	[0.63 0.98]
会社都合による曜日や時間帯の変更			1.52 **	[1.24 1.87]	1.46 **	[1.18 1.79]
仕事要求度						
仕事の量がとても多い			1.28 *	[1.03 1.59]	1.25 *	[1.00 1.56]
成果をあげることが常に求められる			1.28 *	[1.04 1.58]	1.28 *	[1.04 1.58]
	Model 4		Model 5			
	OR	95%CI	OR	95%CI		
何らかの非典型時間帯就労あり	1.00	[0.78 1.28]	0.92	[0.71 1.18]		
残業型NS						
NSのみ	1.26	[0.87 1.82]	1.17	[0.80 1.70]		
その他NS	0.93	[0.46 1.89]	0.85	[0.42 1.72]		
週末勤務	1.46 **	[1.16 1.83]	1.34 *	[1.06 1.70]		
スケジュールの自律性						
始業終業時刻の自律性			1.09	[0.86 1.38]		
スケジュールの自律性			0.79 *	[0.64 0.99]		
会社都合による曜日や時間帯の変更			1.44 **	[1.17 1.78]		
仕事要求度						
仕事の量がとても多い			1.27 *	[1.02 1.59]		
成果をあげることが常に求められる			1.30 *	[1.05 1.60]		

注：第 6-4-5 図表と同じ

第 6-4-8 図表 非典型時間帯就労とメンタルヘルスの関係（女性産業別）

軽度うつ傾向	医療教育専門サービス以外の女性労働者 (N=1152)		医療教育専門サービス女性労働者 (N=643)	
	OR	95%CI	OR	95%CI
残業型NS	0.86	[0.62 1.20]	0.98	[0.65 1.49]
NSのみ	1.02	[0.60 1.74]	1.28	[0.72 2.26]
その他NS	0.99	[0.44 2.20]	0.41	[0.08 2.25]
週末勤務	1.17	[0.86 1.59]	1.81 **	[1.22 2.68]
スケジュールの自律性		[0.00 0.00]		[0.00 0.00]
始業終業時刻の自律性	1.12	[0.84 1.48]	1.06	[0.67 1.69]
スケジュールの自律性	0.86	[0.65 1.13]	0.73	[0.51 1.06]
会社都合による曜日や時間帯の変更	1.39 *	[1.06 1.81]	1.59 *	[1.10 2.30]
仕事要求度		[0.00 0.00]		[0.00 0.00]
仕事の量がとても多い	1.40 *	[1.07 1.84]	1.03	[0.69 1.53]
成果をあげることが常に求められる	1.18	[0.90 1.54]	1.68 **	[1.16 2.42]

注：第 6-4-5 図表と同じ

5 まとめ

本章では、早朝や夜間、週末などの非典型時間帯就労に着目してワーク・ライフ・コンフリクトやメンタルヘルスとの関係を分析した。その結果は以下のように要約できる。

第 1 に、分析対象サンプルの約 5 割が早朝・夜間・深夜などの非典型時間帯に就労しており、約 4 割は週末勤務をしている。この割合は諸外国と比較しても決して低くなく、日本では非典型時間帯就労が広範に行われていると言える。

第 2 に、非典型時間帯就労をする労働者には明確な男女差と社会経済的な特徴がある。男性で「残業型 NS」をする労働者は高学歴、正社員、高賃金であるのに対し、「NSのみ」や「週末勤務」を行う男性労働者は非正規で、中～低賃金層が多い。女性の非典型時間帯就労者は病院・医療・福祉と小売業に産業構成が大きく偏っている。

第 3 に、「週末勤務」は男性の WLC を統計的に有意に高めている一方で、女性の非典型時間帯就労と WLC の間にはそのような関係はみられない。また、他のタイプの非典型時間帯就労と WLC の間にも有意な相関はみられない。

第 4 に、「週末勤務」は女性の医療教育専門サービス労働者のメンタルヘルスを悪化させるリスク要因となっている。

第 5 に、スケジュールの自律性や仕事要求度は労働者の WLC を高めたり、メンタルヘルスを悪化させたりするリスク要因となっている。

なお、本章の分析はクロスセクション・データを用いているため、観察される WLC やメンタルヘルスとの関係は、相関関係であって因果関係ではない。非典型時間帯就労のアウトカムを正しく把握するには、本章の冒頭で述べたようにパネルデータを用いた分析を行うことなどが望まれる。とくに、本章では WLC とメンタルヘルスの相互関係は検討していないが、パネルデータが利用可能であれば、非典型時間帯就労が WLC を高め、それがメンタル

ヘルスに影響するというような媒介効果を検証することが可能となろう。

そのような限界はあるものの、本章では、非典型時間帯就労や仕事特性についての海外の先行研究とおおむね整合的な結果が得られた。経済のサービス化、グローバル化が進む中、非典型時間帯に経済活動が行われることによって利便性の高い消費生活が可能となっているのは事実である。その一方で、本章で示したように、週末に働くことが、労働者のウェルビーイングを阻害するリスクを持つ点にも注意を払う必要があるだろう。

仕事特性との関連では、会社都合で勤務体制が変更されることが、女性労働者の WLC を高め、メンタルヘルスを悪化させるリスクをもつ点が注目される。アメリカでは頻繁な勤務体制変更を行う企業への批判が高まった結果、勤務スケジュールの予見可能性を高めたり、労働者が自らスケジュールを決められるように取り計らったりするなどの動きが出てきている。本章の分析結果は、日本においても予見可能で安定的な勤務体制が労働者のウェルビーイングを改善しうることを示唆している。

参考文献

- Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S., & Rotenberg, L. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial Health, 57*(2), 184-200.
- Bolino, M. C., Kelemen, T. K., & Matthews, S. H. (2021). Working 9 - to - 5? A review of research on nonstandard work schedules. *Journal of Organizational Behavior, 42*(2), 188-211.
- Chandola, T., Martikainen, P., Bartley, M., Lahelma, E., Marmot, M., Michikazu, S., Nasermoaddeli, A. & Kagamimori, S. (2004). Does conflict between home and work explain the effect of multiple roles on mental health? A comparative study of Finland, Japan, and the UK. *International Journal of Epidemiology, 33*(4), 884-893.
- Cho, Y. (2018). The effects of nonstandard work schedules on workers' health: A mediating role of work - to - family conflict. *International Journal of Social Welfare, 27*(1), 74-87.
- Clays, E., De Bacquer, D., Leynen, F., Kornitzer, M., Kittel, F., & De Backer, G. (2007). Job stress and depression symptoms in middle-aged workers—prospective results from the Belstress study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 252*-259.
- Garcia, Pablo & Han, Wen-Jui & Li, Jianghong. (2021). Nonstandard work schedules in cross-national perspective: A study of 29 European countries, 2005-2015. [10.31235/osf.io/mz53c](https://doi.org/10.31235/osf.io/mz53c).

- Golden, L., & Kim, J. (2017). Irregular work shifts, work schedule flexibility and associations with work-family conflict and work stress in the US. In Sarah De Groof et al. eds. *Work-Life Balance in the Modern Workplace. Interdisciplinary Perspectives from Work-Family Research, Law and Policy*, Kluwer Law International.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*(1), 76-88.
- Hamermesh, D. S., & Stancanelli, E. (2015). Long workweeks and strange hours. *ILR Review*, *68*(5), 1007-1018.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L., Walters, E.E. & Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, *32*(6), 959-976.
- Lyness, K. S., Gornick, J. C., Stone, P., & Grotto, A. R. (2012). It's all about control: Worker control over schedule and hours in cross-national context. *American Sociological Review*, *77*(6), 1023-1049.
- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, *107*(12), 3722-59.
- Nijp, H. H., Beckers, D. G., Geurts, S. A., Tucker, P., & Kompier, M. A. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 299-313.
- Oshio, T., Inoue, A., & Tsutsumi, A. (2017a). Examining the mediating effect of work-to-family conflict on the associations between job stressors and employee psychological distress: a prospective cohort study. *BMJ Open*, *7*(8), e015608.
- Oshio, T., Inoue, A., & Tsutsumi, A. (2017b). Does work-to-family conflict really matter for health? Cross-sectional, prospective cohort and fixed-effects analyses. *Social Science & Medicine*, *175*, 36-42.
- Perry-Jenkins, M., Goldberg, A. E., Pierce, C. P., & Sayer, A. G. (2007). Shift work, role overload, and the transition to parenthood. *Journal of Marriage and Family*, *69*(1), 123-138.
- Presser, H. B. (1995). Job, family, and gender: Determinants of nonstandard work schedules among employed Americans in 1991. *Demography*, *32*(4), 577-598.

- Presser, H. B. (2003). Race-ethnic and gender differences in nonstandard work shifts. *Work and Occupations, 30* (4), 412-439.
- Schneider, D., & Harknett, K. (2019). Consequences of routine work-schedule instability for worker health and well-being. *American Sociological Review, 84* (1), 82-114.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1* (1), 27-41.
- Stanczyk, A. B., Henly, J. R., & Lambert, S. J. (2017). Enough time for housework? Low-wage work and desired housework time adjustments. *Journal of Marriage and Family, 79* (1), 243-260.

第7章 正社員未婚男女の結婚意向と昇進希望

1 はじめに

本章の目的は、一般的に家族責任がない、あるいは少ないと考えられる未婚者は、キャリアアップや自己成長を目指して働く意欲をもっているのかという問いを立て、未婚者の結婚意向と昇進希望の関係や昇進希望の規定要因を明らかにしながら、未婚者が長期的に企業の戦力や担い手となり得るのかについて検討することである。

本章に先立つ『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結』(労働政策研究・研修機構 2021、以降中間報告と記す)で未婚労働者について主に明らかになったことは、①未婚男女は有配偶男女に比べて流動的な働き方を望む傾向にあるが、年齢の上昇に伴い長期就業意向が上昇する、②定位家族(生まれ育った家族)における経済面やケア役割といった老親に対する家族責任を負うことは未婚女性の長期就業意向を高める、③未婚者の長期就業意向には健康状態が影響を及ぼすことであった。つまり、一見自由にキャリア選択ができると思われる未婚者の自由度は若年期に限られ、中年期以降の親の高齢化する時期では結婚をしていなくても家族責任が発生し、そのことがキャリア選択の自由度を低下させる可能性があるということであり、未婚者の健康維持と老親のケア役割を支援する環境や制度の重要性が指摘された(大風 2021)。本章は、中間報告の知見を踏まえ、長期勤続意向を持つ未婚者は、アクティブな働き方を志向するのか、そのような志向はどのような要因によって規定されるのかについて、未婚労働者の結婚意欲を中心に検討していく。

検討に先立ち、最新のデータで日本の未婚化の状況を確認する。2020年の国勢調査によれば、50歳時点未婚率(生涯未婚率)は男性25.7%、女性16.4%に達し、2015年に比べて男女ともに2.3ポイント上昇している(総務省 2021)¹。2040年までの推計においても上昇傾向が続くと予想されており、2040年時点の予測生涯未婚率は、男性約30%、女性約20%である(国立社会保障・人口問題研究所 2018)。2021年現在25~35歳くらいの男性で3人に1人、女性では5人に1人が独身のまま生涯を過ごすことを意味する。

このような現実とは裏腹に、依然として、日本の多くの若者たちは「いつかは結婚する」という人生設計を描いている。具体的には18歳から34歳の男性の85.7%、女性の89.3%はいずれ結婚するだろうと考えている(国立社会保障・人口問題研究所 2017)。現実とのギャップを見れば、日本の未婚者の多くは「非自発的に」結婚しない状態にある(山田 2014)。未婚化が進行する主たる要因は男性の就業や稼働力の不安定さであることが明らかにされており(加藤 2011; 筒井 2015)、結婚するかしないかは個人の価値観の問題よりも構造的な影響が大きい。

¹ 2021年11月30日に公開された「国勢調査」をもとに筆者が計算した。

家族研究で援用されるライフコース・パースペクティブにおいてライフコースとは、「年齢によって区分された生涯期間を通じての道筋であり、人生上の出来事についてのタイミング、移行期間、間隔、および順序に見られる社会的パターン」(Elder 1978)で、「社会制度によって具象化され、また歴史的変動の影響を受ける(Elder 1992)。そして、あるライフイベントについてその社会における年齢規範がある場合、標準的な年齢から逸脱したライフイベント経験(例：未成年者の結婚)や、生涯未婚のようにライフイベントそのものを経験しない期間が長くなることは、人びとのメンタルヘルスに負の影響を及ぼす(Carlson 2012)。

戦後の日本では、サラリーマン男性のライフコース・モデルと専業主婦のライフコースが公的ライフコースとして進められたが、公的ライフコースから逸脱した生き方も人生の多様化という言葉で正当化される傾向がある(嶋崎 2013)。また加藤(2006)がレビューしたように、未婚女性を「オールド・ミス」とあからさまに揶揄するかつての表現は近年見られない。しかし、多くの人びとにとって未婚者はいまだに「普通の逸脱」(Forsyth & Johnson 1995)であり²、未婚期間は来るべき結婚への「待ち時間(waiting time)と位置付けられる(Timonen & Doyle 2014)。「待ち時間」は終わりを見通せない不確実で不透明な状態である(Sharp & Ganong 2007)。そして、結婚しない自分を完全に肯定できない中で、未婚女性たちが「変化」を求める活動を行ったり、自らの社会的評価を高めるための努力を行うのは難しい(田中 2013)。

以上を踏まえて本章は、人生上の重要なライフイベントである結婚がいつ来るかわからない不透明な中で、未婚者は仕事へのコミットメントを高めたり、キャリアアップの意思決定をできずにいるのではないかとの立場から、結婚意欲と昇進希望との関係を中心に検討を進める。分析対象は60歳未満の正社員として就業中の男女である。

2 未婚者の結婚意向と昇進希望

第7-2-1図表は、未婚男女労働者の結婚意向³を性・年齢別に示している。このクロス集計の結果について、 χ^2 乗検定と残差分析を行っているが、これ以降のクロス表の分析も同様である。

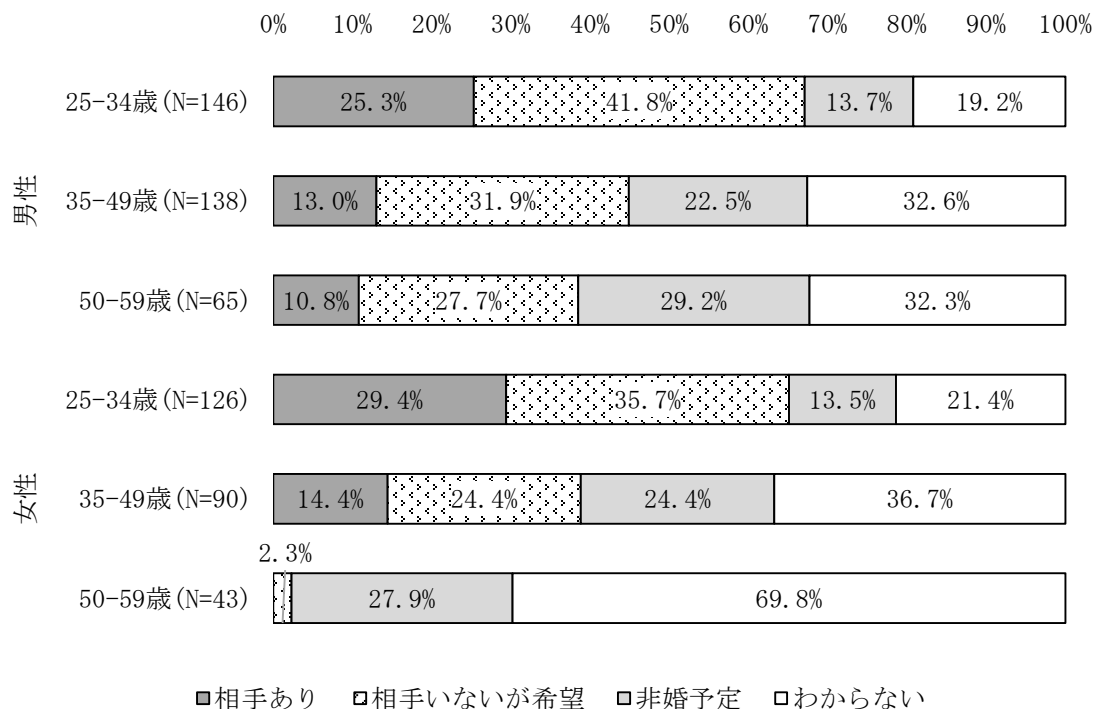
まず男女とも、年齢が上昇すると結婚・交際相手がいる割合や結婚を希望する割合は低下する。ただし、「わからない」の回答割合に注目すると男性の加齢による上昇率は女性のそれに比べて緩やかであり、男性は女性よりも結婚するかどうかの意思決定を先延ばししている、言い換えれば年齢が上昇しても結婚を諦めていない人が多いようである。これに対して女性

² 「普通の逸脱(normal deviance)」とは、中年の独身者が珍しくなくなり「普通」の存在となったが、結婚規範が維持される中においては今もどこか「逸脱」した存在であることを表した用語である。

³ 結婚意向は、「1 結婚する予定である(婚約中)」「2 結婚を前提に交際している人がいる」「3 結婚したい相手はいるが、結婚するかどうかは未定」「4 交際相手はいないが、いずれ結婚したい」「5 結婚するつもりはない」「6 わからない」の6カテゴリで確認し、本分析はカテゴリ1~3を「相手あり」に統合し、4を「相手いないが希望」、5を「非婚予定」、6を「わからない」としている。

は結婚と出産年齢を意識せざるを得ないことから、加齢の結婚意向に対する影響が男性以上に表れるのだろう⁴。

第 7-2-1 図表 未婚男女の結婚意向



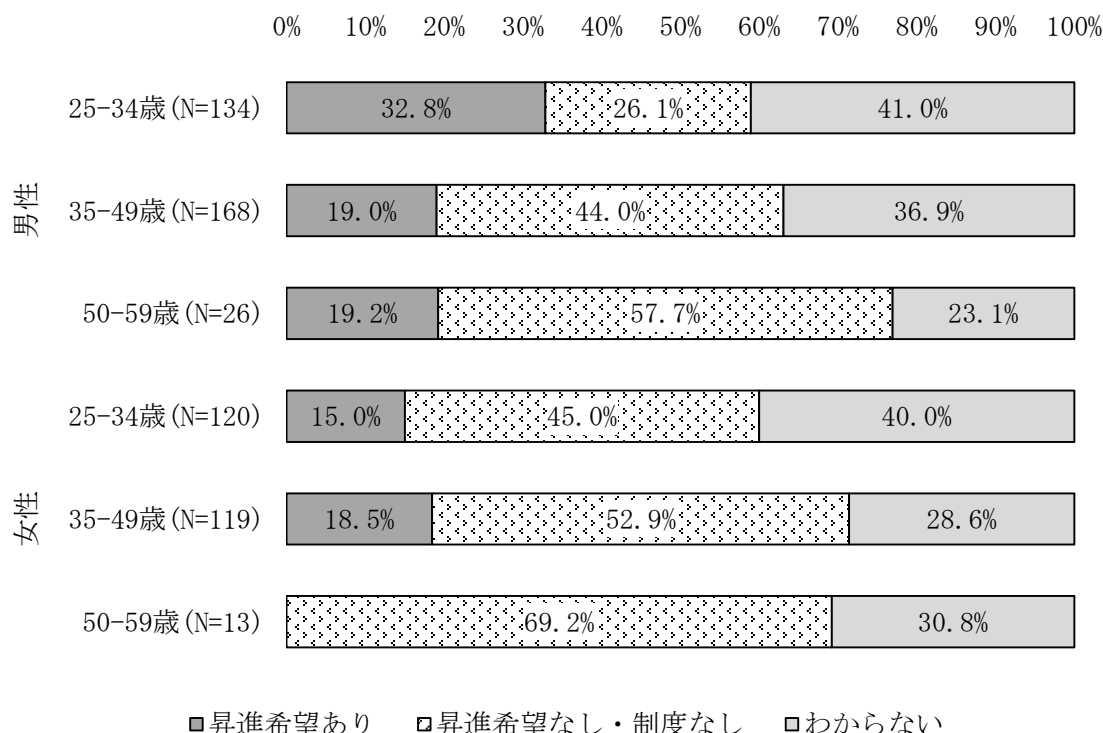
男性 $\chi^2=23.188 (6)$, $p<.01$ 女性 $\chi^2=56.462 (6)$, $p<.001$

では昇進希望⁵はどうか。第 7-2-2 図表は未婚男女別に年齢と昇進希望の関連を見たものである。一般的に予想されるように、未婚男性はいずれの年代においても未婚女性より昇進希望をもつ割合が高い。年齢別では、男性は年齢が上昇すると昇進希望が低下するが、女性には年齢間の違いはない。ただし、未婚男性において、年齢とともに昇進希望を持つ割合が減少し、特に働き盛りと言われる 35-49 歳時点で昇進希望を持たない割合が 4 割を超えていることをどう考えるべきなのだろうか。未婚という状態は昇進希望や働き方に影響を及ぼすものなのだろうか。そこで次の節では、未婚者の昇進希望や働く姿勢や行動について、有配偶者との比較検討から見ていく。

⁴ 「最初の子どもは 20 代で産んだほうがよい」と考える 18-34 歳の未婚男性は 75.3%、未婚女性は 80.1%である(国立社会保障・人口問題研究所 2017)。

⁵ 昇進希望は、現在の勤務先でどのくらいの役職まで昇進したいかと尋ねている。プリコードしたカテゴリーは、「1 係長まで」「2 課長まで」「3 部長まで」「4 役員まで」「5 役職昇進制度がない」「6 昇進したいと思わない」「7 わからない」である。本分析は、1~4 までを「昇進希望あり」、5・6 を「昇進希望なし・制度なし」、7 を「わからない」とする 3 カテゴリーに統合して行った。なお、昇進制度なしは、男性 19 名、女性 24 名である。

第 7-2-2 図表 未婚男女の昇進希望



男性 $\chi^2=17.279$ (4), $p<.01$ 女性 $\chi^2=6.733$ (4), n.s.

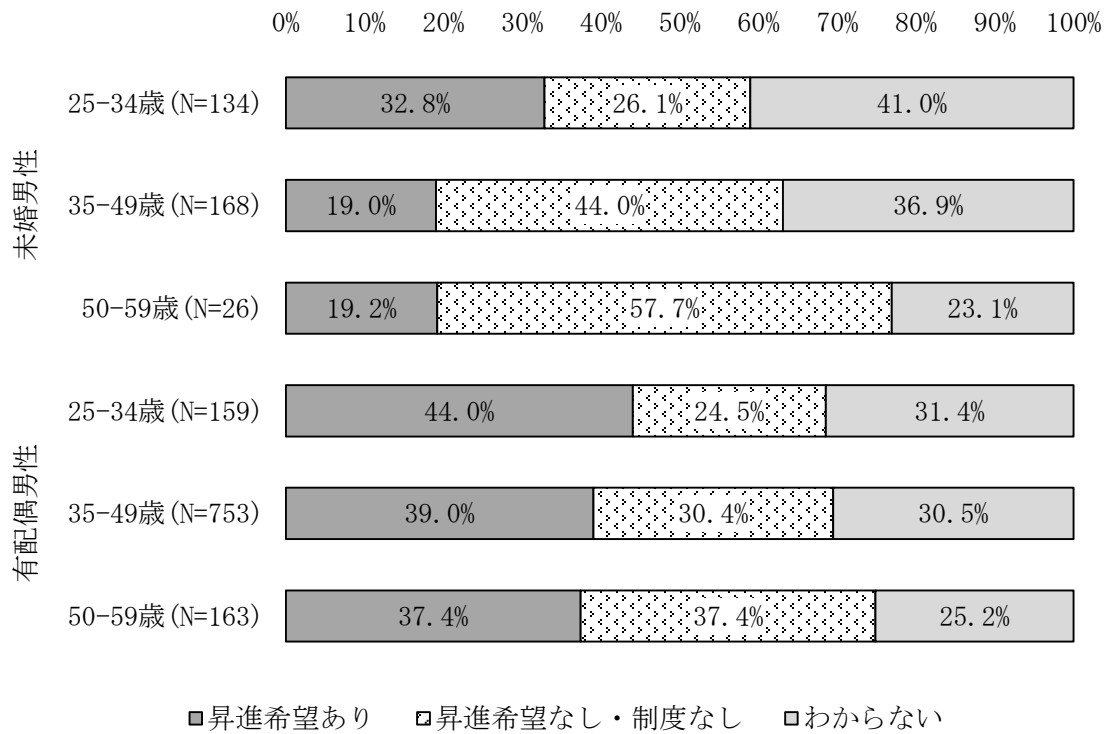
3 未婚者の昇進希望、仕事の心がけ、自己啓発の取組み：有配偶者との比較から

本節では、未婚者の昇進希望や働く姿勢・行動がどのくらいの水準にあるのかを確認するため、昇進希望、仕事に対する心がけ、自己啓発への取り組み状況に注目し、有配偶者との比較検討を行う。

第 7-3-1 図表は男性の昇進希望の結果である。全体的な傾向として、有配偶男性は未婚男性よりも昇進希望を持つ割合が高い。また、未婚男性は年齢が上昇するにしたがい昇進希望が低下しているのとは異なり、有配偶男性にはそのような年齢の効果が確認できない。家族を持つ労働者の中年期は子どもの成長期や進学を迎える時期であり、親は稼得役割を強く求められる。そのような役割意識や家族責任の有無が、有配偶男性と未婚男性の間のキャリアアップ意欲の違いに表れている可能性がある。

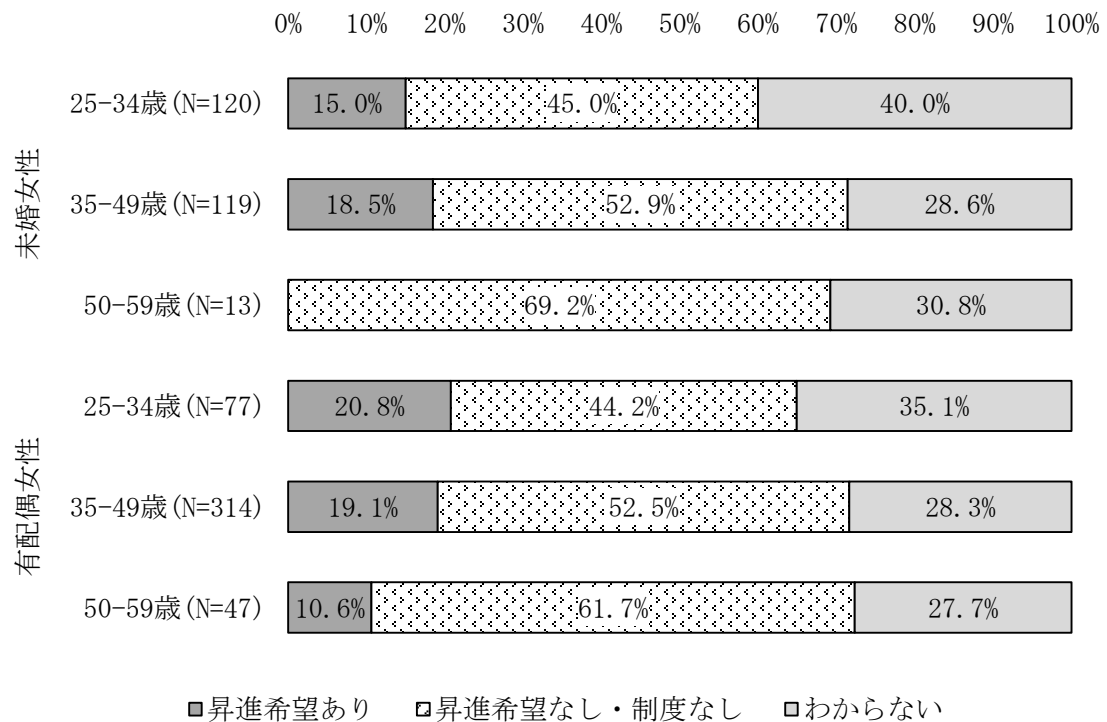
同様の枠組みで女性の昇進希望を分析した結果は第 7-3-2 図表である。有配偶女性、未婚女性ともに年齢間の昇進希望の違いはない。ただし、有配偶女性は未婚女性より昇進希望の割合が高い。より強くキャリアアップを目指しているからこそ、結婚や出産による仕事面の制約があっても正社員として働き続けているという解釈と、国や企業のワーク・ライフ・バランス施策が、より効果的に有配偶女性のキャリアアップ意欲を高めているとも考えられる。

第 7-3-1 図表 配偶関係・年齢・昇進希望—男性—



全体 $\chi^2=13.479$ (4), $p<.01$ 未婚男性 $\chi^2=17.279$ (4), $p<.01$ 有配偶男性 $\chi^2=6.906$ (4), n.s.

第 7-3-2 図表 配偶関係・年齢・昇進希望—女性—



全体 $\chi^2=11.155$ (4), $p<.05$ 未婚女性 $\chi^2=4.634$ (4), n.s. 有配偶女性 $\chi^2=6.733$ (4), n.s.

配偶関係と昇進希望の関係について、男女の結果を総括すると、男女ともに有配偶者は未婚者よりも昇進希望が高く、特に男性有配偶者は年齢が上昇しても昇進希望が顕著に低下しないことがわかる。一方、未婚男性の昇進希望は35-49歳では有配偶女性と同水準にとどまり、未婚女性の昇進希望は全体4カテゴリーの中でもっとも低いことが明らかとなった。稼得役割を一人で担うため、あるいは結婚や子育てよりもキャリアアップにまい進するというステレオタイプなシングルは、この分析からは見られない。

次に、「仕事に対する心がけ」についての分析結果をみる⁶。「仕事に対する心がけ」は、「頼まれた仕事を断らない」「仕事の相手を待たせない」「責任感をもって仕事をする」の3項目で、「あてはまる」から「あてはまらない」まで4件法で尋ねている。先の昇進希望の分析において、未婚者で年齢の効果が確認できたことから、年齢をコントロールした上で、配偶関係の違いをみていく。

第7-3-3図表は男性の結果である。まず「頼まれた仕事を断らない」では、25-34歳の若年世代が他の世代に比べて、「あてはまらない」つまり頼まれた仕事を断る割合が高い傾向がある($\chi^2=11.681(3)$, $p<.01$)。次に年代別の配偶関係による違いをみると、25-34歳と55歳以上では配偶関係による有意な差はないが(25-34歳 $\chi^2=.361(3)$, n.s., 55歳以上 1.249(3), n.s.)、35-54歳では、未婚者は有配偶者よりも「あてはまらない」とする割合が高い($\chi^2=20.520(3)$, $p<.001$)。つまり、未婚者のほうが仕事を断る割合が高い。

次に「仕事の相手を待たせない」をみると、55歳以上が他の年代に比べて「あてはまる」つまり待たせないとする割合が高い傾向がある($\chi^2=11.516(3)$, $p<.01$)。年代別の配偶関係による違いでは、先の「頼まれた仕事を断らない」の分析と同様に、25-34歳($\chi^2=4.431(3)$, n.s.)と55歳以上($\chi^2=.936(3)$, n.s.)では配偶関係による差異がなく、35-54歳では、未婚者が有配偶者よりも「あてはまらない」つまり待たせないと回答する割合が低い($\chi^2=12.918(3)$, $p<.01$)。

さらに「責任感をもって仕事をする」については、25-34歳と35-54歳が55歳以上よりも「あてはまる」と回答する割合が低い(47.399(3), $p<.001$)。年代別の配偶関係による違いでは、25-34歳(25-34歳 $\chi^2=8.133(3)$, $p<.05$)、35-54歳($\chi^2=32.359(3)$, $p<.001$)で、未婚者は有配偶者よりも「あてはまる」とする回答率が低い傾向にある。

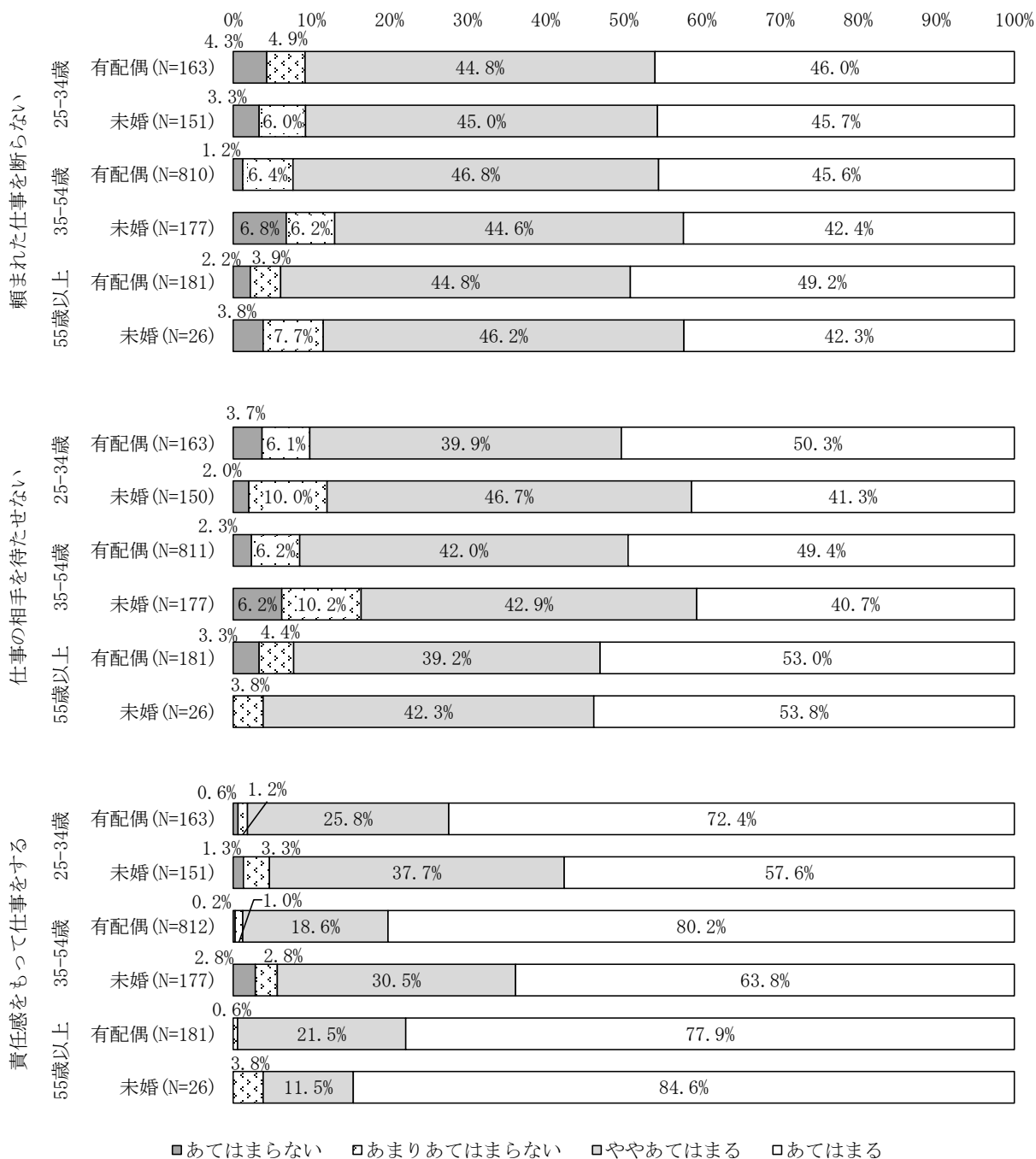
同様の分析を女性で行った結果は第7-3-4図表である。女性においては、当該3項目のいずれにおいても、年代間の違いや各年代における配偶関係の違いは見られなかった(「頼まれた仕事を断らない」 $\chi^2=4.720(3)$, n.s. 「仕事の相手を待たせない」 $\chi^2=.044(3)$, n.s. 「責任感をもって仕事をする」 $\chi^2=.295(2)$)。

未婚者の働く姿勢を見る変数として「仕事に対する心がけ」を分析した結果からは、女性

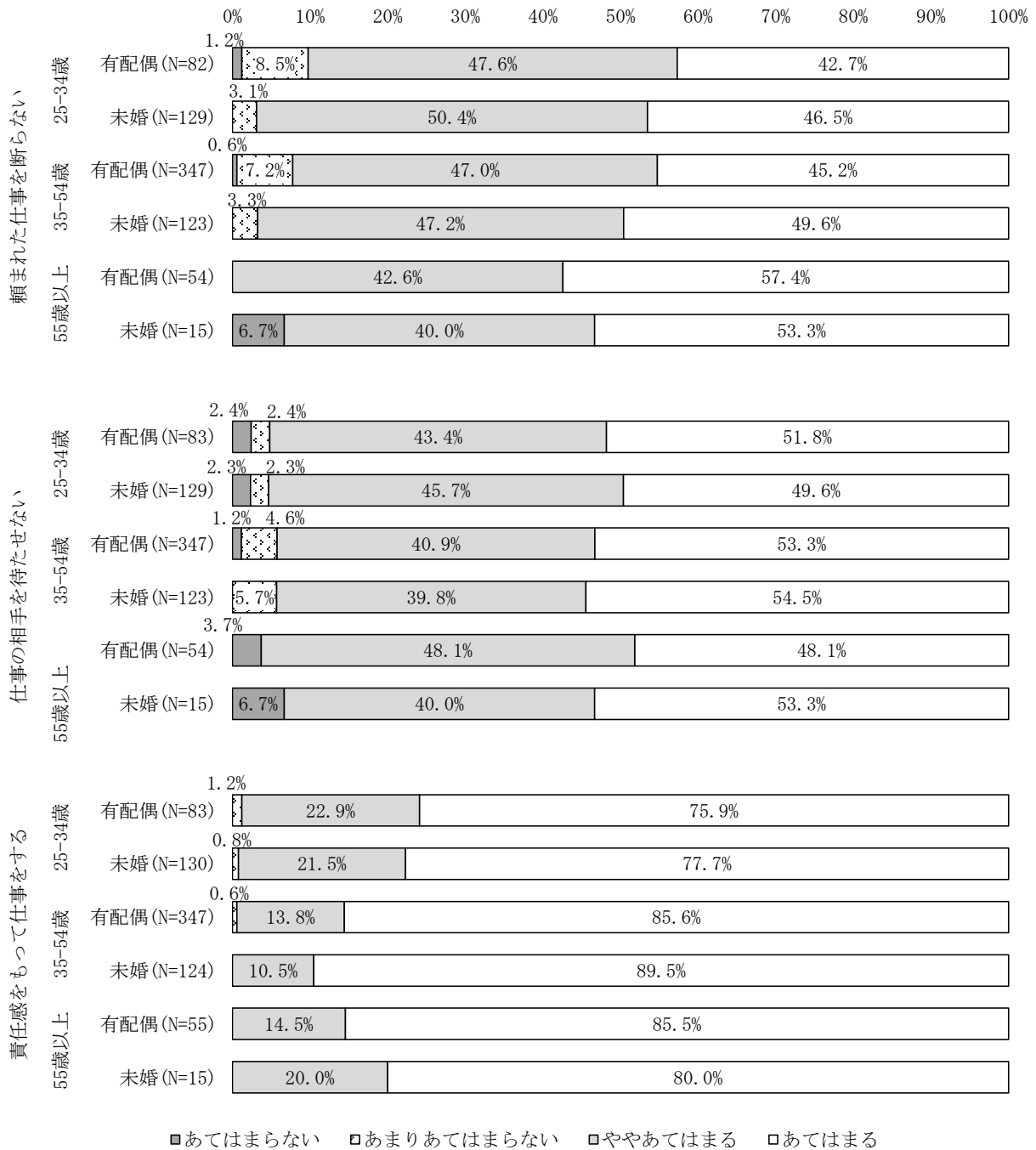
⁶ 就業パフォーマンスについては、課された目標(ノルマ)の達成や仕事の効率に関する自己認識を問う変数もあるが、これらの変数について、配偶関係との有意な関係性が見いだせなかったため、ここでは「仕事に対する心がけ」に注目した分析結果を示す。

は年代や配偶関係による違いはない一方で、男性には年代や配偶関係による差異があるというものであった。具体的には、男性では年齢が高い世代のほうが、責任感を持ち、また他者への心遣いをしながら働いている。配偶関係の違いについては、特に35-54歳の中年期の未婚者で仕事に対する心がけの水準が低かった。この結果は、社会人として10年以上の経験を積み企業の中心的な存在と期待される年代において、未婚男性の仕事への関与度が高くない状況をうかがえるものといえるのではないか。

第7-3-3図表 配偶関係と仕事に対する心がけ—男性



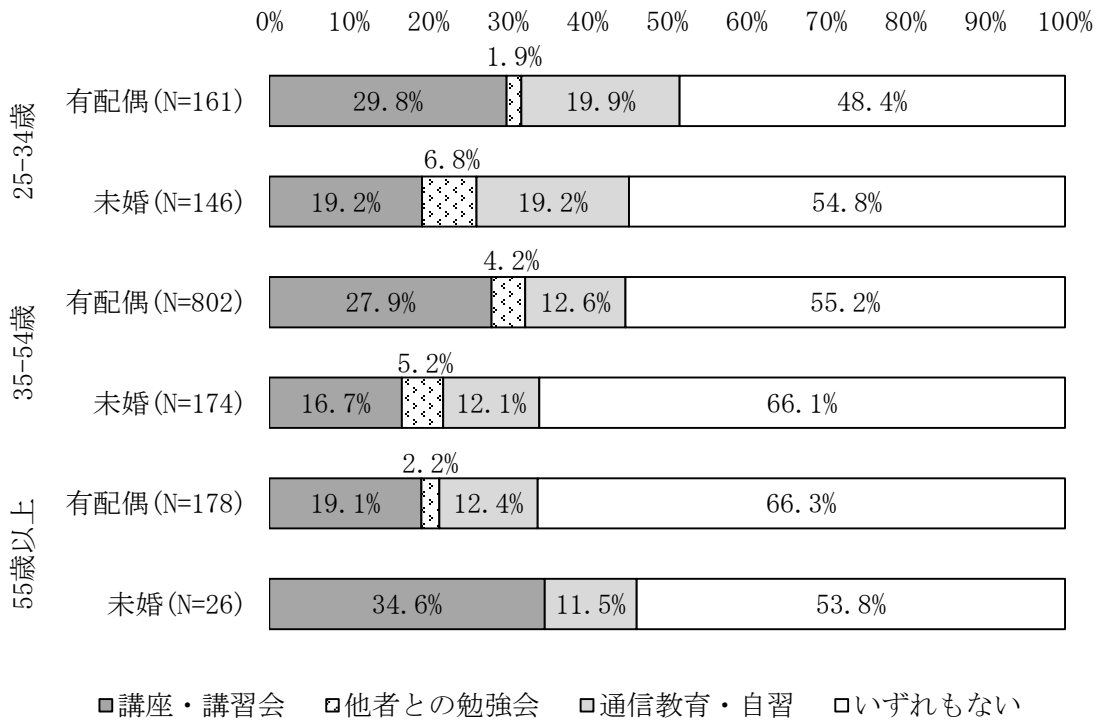
第 7-3-4 図表 配偶関係と仕事に対する心がけ—女性



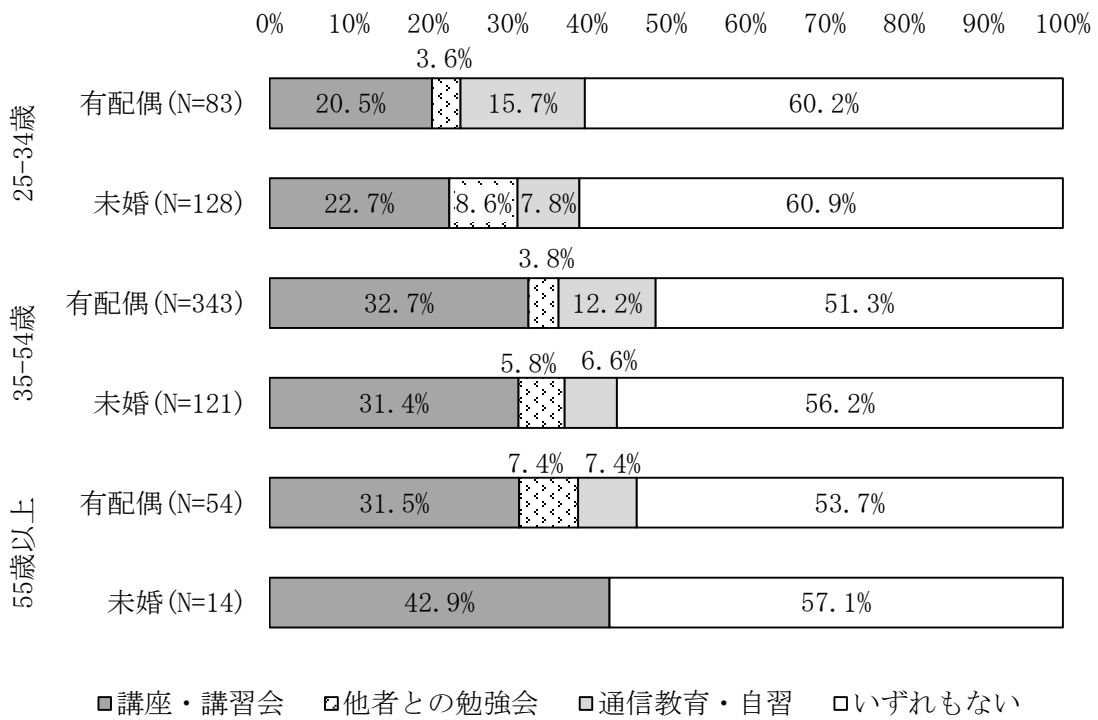
先の分析で中年期の未婚男性の仕事に対する関与が相対的に高くないことを把握した。ここではさらに自己成長への意欲を検討するため、「仕事に関わる自己啓発⁷⁾」に着目し、年代、年代と配偶関係における相違を検討する。

⁷⁾ 過去1年間に会社や職場の指示によらない、自発的な教育訓練を行っているのかを確認している。分析にあたり、大学・大学院・専修学校・各種学校・国や都道府県の職業能力開発施設・講習会などの受講をまとめて「講座・講習会」とし、会社の同僚や社外の人との勉強会を「他者との勉強会」、通信教育や自学を「通信教育・自習」とした。なお自己啓発をその方法や特徴によって分類したのは、第5章の分析枠組みから着想を得て行ったものである。

第 7-3-5 図表 年代・配偶関係・自己啓発—男性



第 7-3-6 図表 年代・配偶関係・自己啓発—女性



第 7-3-5 図表は男性の結果である。まず年代による自己啓発の実施状況については、55 歳以上は他の年代に比べて「他者との勉強会」の割合が低い（未婚者は 0%）という特徴がある（ $\chi^2=10.033$ (3), $p<.05$ ）。年代別の配偶関係による違いでは、25-34 歳において、未婚者は有配偶者よりも「いずれも行っていない」割合が高く、「講座・講習会」の割合も低い、「他者との勉強会」の割合は高い（ $\chi^2=8.612$ (3), $p<.05$ ）。25-34 歳の若年未婚者が他者との勉強会を行うのは、ネットワークを広げたいという意識や他者と交流する時間的なゆとりがあるものと解釈できる。

35-54 歳でも、未婚者は有配偶者よりも「講座・講習会」の割合が低く、「いずれも行っていない」割合が高い（ $\chi^2=10.258$ (3), $p<.05$ ）。ここでも配偶関係による自己啓発行動の違いが表れている。また有配偶・未婚それぞれで「いずれもおこなっていない」割合を 25-34 歳と 35-54 歳で比較すると、未婚男性の上昇幅が有配偶男性よりも大きく、未婚男性が加齢により自己成長への意欲が低下していく様子が見て取れる。

第 7-3-6 図表は女性の結果である。自己啓発の実施について、女性は加齢とともに通信教育・自習を行う割合が低くなるが（ $\chi^2=8.565$ (3), $p<.05$ ）、各年代において配偶関係の違いはなかった（25-34 歳 $\chi^2=4.841$ (3), n.s. 35-54 歳 $\chi^2=3.909$ (3), n.s., 55 歳以上 $\chi^2=2.524$ (3), n.s.）。

「自己啓発」に関する以上の結果は、「仕事に対する心がけ」と同様に、男性には年齢と配偶関係の影響が確認できるが、女性には配偶関係による違いはなく、年齢の効果のみ認められるものであった。男女ともに見られた年齢の効果は、一般的に若い世代のキャリアアップ志向が高いことを表すものといえるだろう。

本節で見てきた昇進意欲や働く姿勢・行動を総合的に見ると、35-54 歳の未婚男性において、仕事に対する意欲が高くないことが示唆できる。未婚者に関する先行研究は、未婚であることのスティグマがより女性に表れやすいことを前提として（田中 2013）、女性を対象とした研究が多い。しかし、本章のこれまでの分析からは、むしろ男性のほうに未婚であることの就業に対する影響が大きく表れているといえる。このことをより検討するために、次節では、「仕事に対する考え方」と「結婚と働き方に対する考え方」に注目して分析する。

4 未婚者の仕事に対する考え方：有配偶者との比較から

「仕事に対する考え方」は、「経済的な心配がなければ、仕事はしない」「仕事の能力に自信がある」「仕事仲間との付き合いを大事にしたい」「自分から進んでどんな職業生活をおくっていくのか決めている」「仕事のために私生活が多少犠牲になってもやむを得ない」の 5 項目を検討する。それぞれ、「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」の 4 件法で尋ねており、点数が高いほど「あてはまる」ことを示している。有配偶者との比較を行うため、一元配置の分散分析を行った。第 7-4-1 図表は分散分析の結果であり、いずれの変数においてもグループ間の有意な差異が確認できた。

第 7-4-1 図表 仕事に対する考え方の一元配置の分散分析

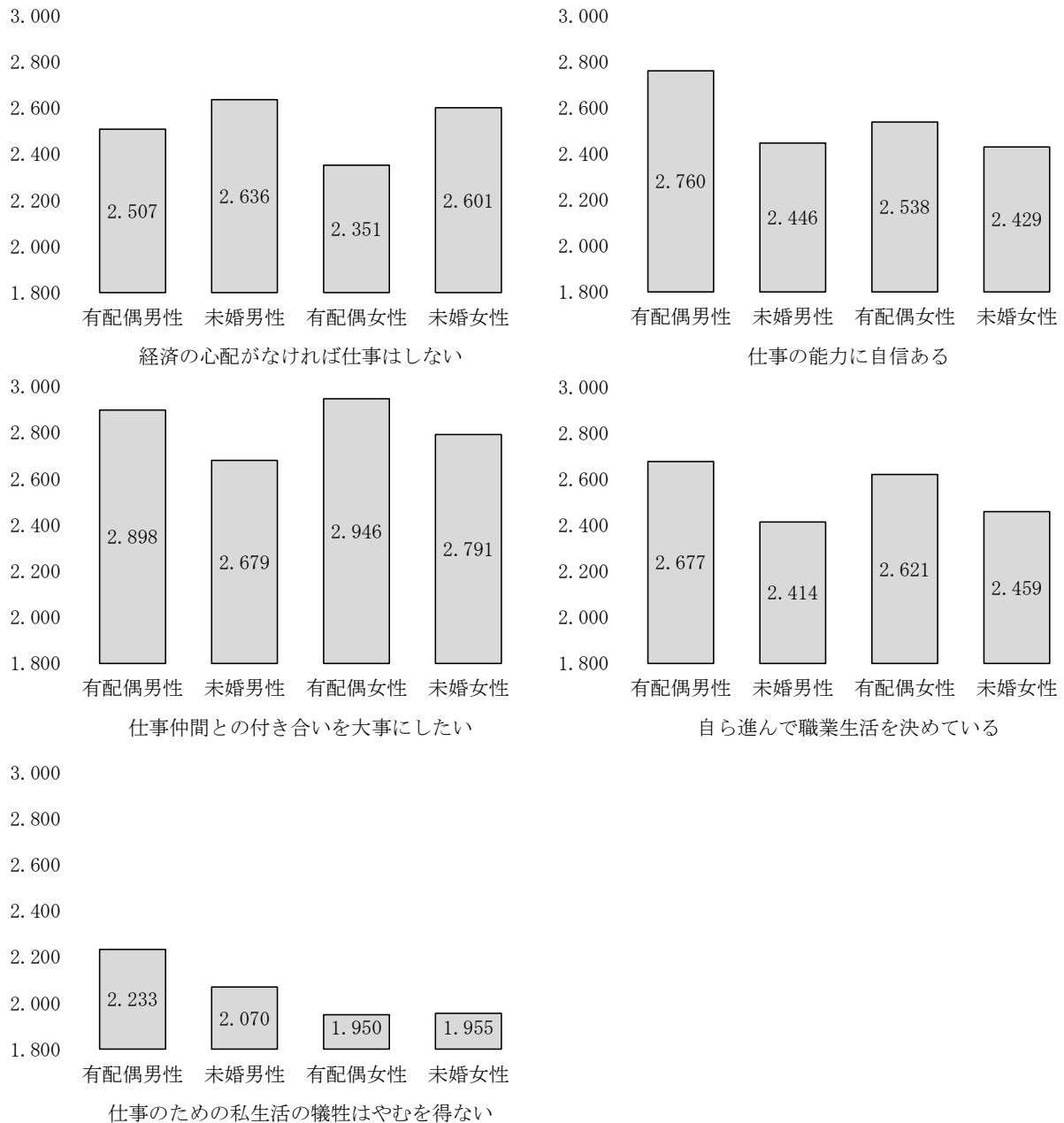
		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
経済の心配がなければ 仕事はしない	グループ間	19.742	3	6.581	5.815	0.001
	グループ内	2530.204	2236	1.132		
	合計	2549.946	2239			
仕事の能力に自信がある	グループ間	45.779	3	15.260	22.352	0.000
	グループ内	1525.188	2234	0.683		
	合計	1570.967	2237			
仕事仲間との付き合いを 大事にしたい	グループ間	17.770	3	5.923	8.560	0.000
	グループ内	1547.328	2236	0.692		
	合計	1565.098	2239			
自ら進んで職業生活を 決めている	グループ間	24.134	3	8.045	10.556	0.000
	グループ内	1695.697	2225	0.762		
	合計	1719.831	2228			
仕事のための私生活の 犠牲はやむを得ない	グループ間	36.624	3	12.208	16.912	0.000
	グループ内	1613.334	2235	0.722		
	合計	1649.958	2238			

次に性別・配偶関係ごとの平均値をグラフ化したものを第 7-4-2 図表に示す。まず「経済の心配がなければ仕事はしない」について、有配偶男性、未婚男性、未婚女性は有配偶女性より有意に高い。同じ正社員であっても、稼得役割を主に担う有配偶男性や一人で稼得役割を担う未婚者で高く、有配偶女性は働くことに対して経済的なもの以外のベネフィットを感じていることがうかがえる。先の分析で有配偶女性が未婚女性よりも昇進希望が高かったのは、昇進によって経済面以外のベネフィットを得たいと考えているためかもしれない。この分析において、有配偶男性、未婚男性、未婚女性の間には有意な差は確認できなかった。

次に「仕事の能力に自信がある」については、有配偶男性が未婚男性・有配偶女性・未婚女性よりも有意に高い。有配偶男性は年代を問わず昇進希望が高いことを見てきたが、仕事の能力に対する自信が昇進希望に関連していると解釈できる。これに対して未婚男性の自信は低く、有配偶女性や未婚女性との違いはない。有配偶男性とは逆に、このような仕事に対する自信の低さが昇進希望を低下させる一因といえるだろう。

「仕事仲間との付き合いを大切にしたい」については、有配偶男性と有配偶女性が未婚男性よりも高く、未婚女性はいずれのカテゴリーとも有意な差異はない。男性は女性以上に仕事を重視し、仕事仲間に対するコミットメントを持つというイメージとは異なり、未婚男性が仕事の様々な面において関与が低いことを表す結果といえる。

第7-4-2 図表 性別・配偶関係ごとの平均値



さらに「自ら進んで職業生活を決めている」、つまりキャリアの自律性を見ると、未婚男性は有配偶男性・有配偶女性よりも低く、未婚女性は有配偶男性よりも低い。つまり、未婚者は自分のキャリアを主体的に決められていないことがわかる。未婚者は制約がないため主体的にキャリア選択ができるという考え方とは逆に、むしろ、プライベート面でも職業生活面でも明確な意思決定ができずにいる未婚者の様子がうかがえる。

最後の項目の「仕事のための私生活の犠牲はやむを得ない」については、有配偶男性のみが他のカテゴリーに対して有意に高く、未婚男性・有配偶女性・未婚女性の間には差異はなかった。仕事の能力に対する自信や仕事仲間とのつながりを大切にする有配偶男性がより強く

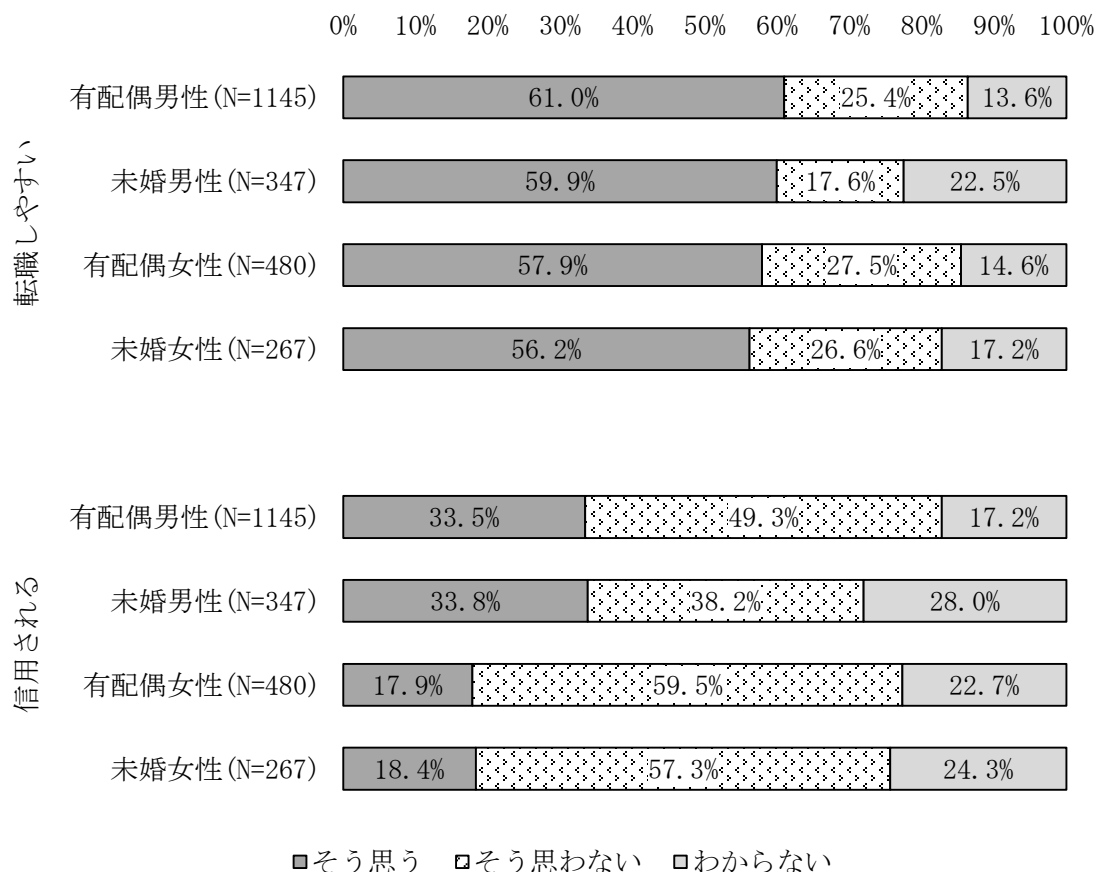
仕事へ関与していることを表す結果といえる。

以上の分析結果は、未婚者、特に未婚男性の仕事上の能力に対する自信のなさ、仕事や職場に対するコミットメントができずにいる様、キャリアの自律性を持っていない状況を示すものである。多様性や多様な生き方に対する柔軟な考え方が求められている現代の職場において、未婚であることは、なぜ、どのように働き方に影響を及ぼすのだろうか。次に、結婚と働き方に対する考え方について、性別と配偶関係の違いを見てみよう。

ここでの分析は、職場や周囲との関係を未婚者がどのように捉えているのかを見るため、「結婚していない方が転職しやすい」「結婚している方が職場で信用される」を検討する（第7-4-3図表）。これまでと同様に、未婚者と有配偶者の考え方を比較する。

まず「結婚していない方が転職しやすい」について、未婚男性は有配偶男性や女性に比べて「わからない」の割合が高い。（ $\chi^2=24.476(6)$ ， $p<.001$ ）。未婚男性は、結婚していないという立場のキャリア選択の自由さを明確に感じていないようである。一方「結婚している方が職場で信用される」については、配偶関係に関わらず男性のほうが「そう思う」と回答する割合が高く（ $\chi^2=81.058(6)$ ， $p<.001$ ）、男性が女性以上に結婚と働き方を結び付けて考える傾向があることがわかる。

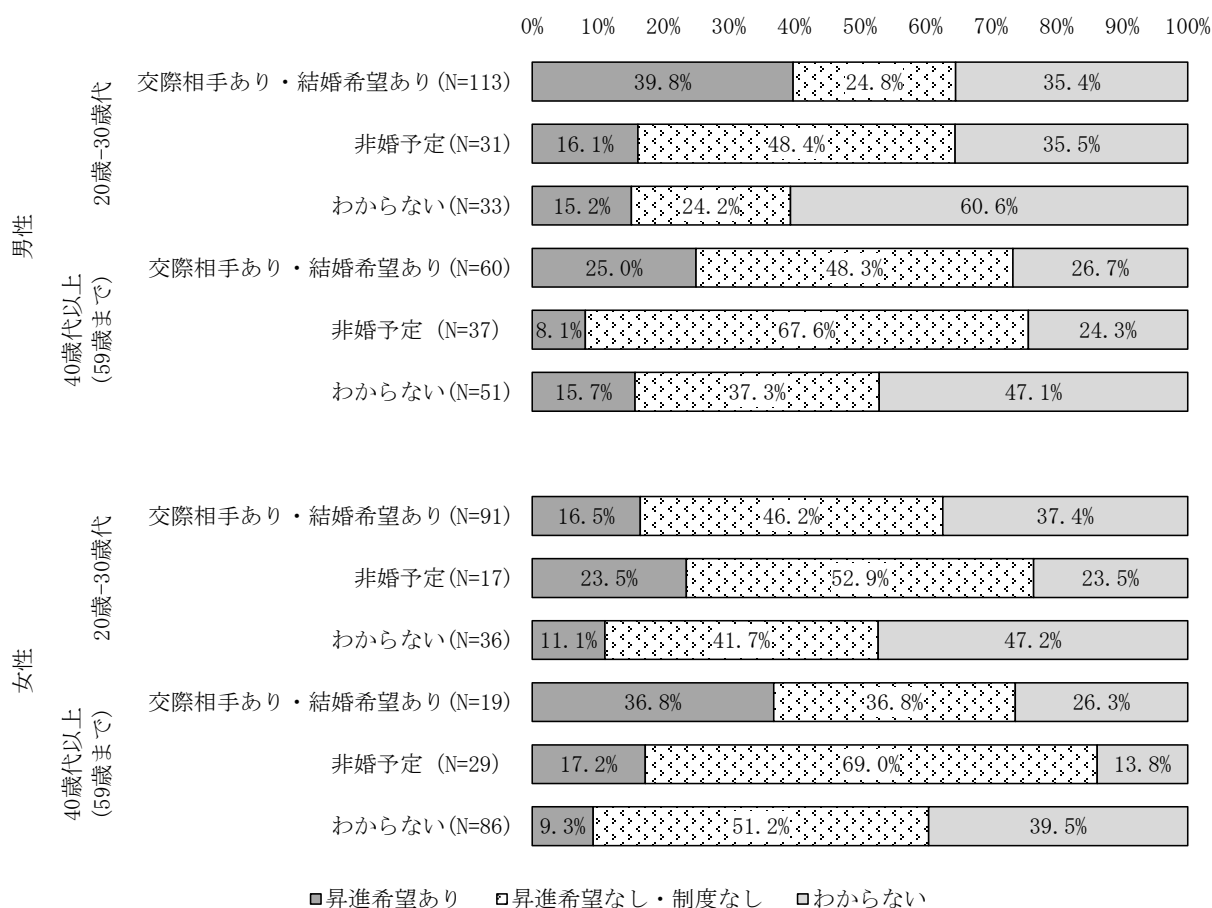
第7-4-3図表 結婚と働き方に関する考え方



5 未婚男女における結婚意向と昇進希望：多変量解析による検討

本節はこれまでの分析を踏まえながら、多変量解析モデルを用いて、結婚意向と昇進希望の関連、昇進希望の規定要因を検討していく。まず第 7-5-1 図表では、クロス表によって、年齢をコントロールした上で、結婚意向と昇進希望の関連を見る⁸。未婚男性においては、20-30 歳代、40 歳代以上のいずれにおいても、「交際相手あり・結婚希望あり」の場合に昇進希望をもち、「非婚予定」では昇進希望をもつ割合が小さい。また、「結婚するかわからない」と昇進もわからないと回答する傾向がある。一方、未婚女性については、20-30 歳代では結婚意向と昇進希望の間に有意な関連はないが、40 歳代以上では、「交際相手あり・結婚希望あり」の場合は昇進希望を持ち⁹、非婚予定では昇進希望がなく、結婚するかわからないと昇進希望も曖昧になる。

第 7-5-1 図表 結婚意向と昇進希望



男性 全体 $\chi^2=31.428$ (4), $p<.001$ 20-30 歳代 $\chi^2=16.951$ (4), $p<.01$ 40 歳代以上 $\chi^2=12.501$ (4), $p<.05$

女性 全体 $\chi^2=10.691$ (4), $p<.05$ 20-30 歳代 $\chi^2=3.223$ (4), n.s. 40 歳代以上 $\chi^2=11.948$ (4), $p<.05$

⁸ 各セルの度数を確保するため、ここでの分析においては年齢を 20-30 歳代と 40 歳代でカテゴリー化し、結婚意向については、「交際相手あり・結婚希望あり」「非婚予定」「わからない」の 3 カテゴリーに統合した。

⁹ 当該カテゴリーのサンプルサイズは 19 と小さいため、慎重な解釈が必要である。

第 7-5-2 図表 多変量解析の記述統計

	未婚男性					未婚女性				
	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
年齢	354	25.00	59.00	38.49	10.03	269	25.00	59.00	37.55	10.21
高卒ダミー	350	0.00	1.00	0.34	0.47	266	0.00	1.00	0.24	0.43
短大・専門卒ダミー	350	0.00	1.00	0.20	0.40	266	0.00	1.00	0.34	0.47
年収	340	35.00	2075.00	437.50	207.93	252	0.00	1300.00	380.73	197.10
結婚相手ありダミー	349	0.00	1.00	0.18	0.38	259	0.00	1.00	0.19	0.40
結婚希望ありダミー	349	0.00	1.00	0.35	0.48	259	0.00	1.00	0.26	0.44
非婚予定ダミー	349	0.00	1.00	0.20	0.40	259	0.00	1.00	0.20	0.40
主観的な健康状態	352	1.00	4.00	3.29	0.74	269	1.00	4.00	3.40	0.75
従業員数100人以下	350	0.00	1.00	0.41	0.49	267	0.00	1.00	0.42	0.49
従業員数1000人以下	350	0.00	1.00	0.32	0.47	267	0.00	1.00	0.33	0.47
現職勤続年数	344	0.00	40.59	12.30	10.23	260	0.17	40.59	10.22	9.55
役職なしダミー	286	0.00	1.00	0.79	0.41	225	0.00	1.00	0.88	0.32
結婚している方が信用されると思う	346	0.00	1.00	0.34	0.47	267	0.00	1.00	0.18	0.39
結婚している方が信用されると思わない	346	0.00	1.00	0.38	0.49	267	0.00	1.00	0.57	0.50
同僚から結婚したほうがよいと言われる	349	1.00	4.00	2.24	0.99	267	1.00	4.00	2.24	0.96
仕事を優先することを望む	347	0.00	1.00	0.23	0.42	267	0.00	1.00	0.09	0.29
家事・育児も仕事も同じくらい	347	0.00	1.00	0.36	0.48	267	0.00	1.00	0.33	0.47
事業の企画能力が身についている	349	1.00	4.00	1.78	0.87	264	1.00	4.00	1.50	0.73
部下を統率する能力が身についている	348	1.00	4.00	2.11	0.93	263	1.00	4.00	1.95	0.89
母親の生活の手助けをしている	310	0.00	1.00	0.51	0.50	244	0.00	1.00	0.56	0.50

クロス表で確認した結婚意向と昇進希望の関係をさらに精査しながら、昇進希望に対する影響要因を検討するため、未婚男女別の多項ロジスティック分析を行う。分析モデルに投入する変数の記述統計は第 7-5-2 図表の通りである。従属変数は「昇進希望」であり、参照カテゴリーは「わからない」である。モデルは 4 つあり、モデル 1 では、「年齢」「学歴」「収入」「健康状態」のコントロール変数と就業に関する「従業員数」「現職継続年数」「役職の有無」を投入した上で、結婚意向の効果を確認する。モデル 2 では、結婚意向に関連すると考えられる「結婚と職場での信用」「同僚からの結婚圧力」を加える。モデル 3 は、モデル 2 に「自分自身のワークとライフに対する価値観」「自分に身に付いていると考える仕事能力」を加える。最後のモデル 4 は、定位家族への支援役割が現職の継続意向と関わるという中間報告の知見を踏まえ、母親が存命している対象者のみに、「母親の手助けの有無」についての変数を投入したものである。

第 7-5-3 図表でまず未婚男性の分析結果(モデル 1 およびモデル 2)を確認する。モデル 1 では、年収が高いほど、結婚希望があること、健康状態がよいほど昇進希望を持つようになることがわかる。収入の水準の高さや健康状態のよさは仕事に対する自信につながることから昇進したい気持ちを促すことになるのだろう。また、配偶者やパートナーを得たいという気持ちは、未来のパートナーとの生活を想起させるため、より高い地位を希望する気持ちを促進すると解釈できる。一方、年齢が高いほど、結婚予定や交際相手がいること、非婚予定であること、健康状態がよくないほど昇進したくない意向が促されるという結果も得られた。

年齢の上昇や健康状態への不安は昇進の限界を想起させているためと考えられる。また、結婚相手が決まっていたり、非婚を予定していることは、今後の自分の生活を具体的にイメージできていることでもあるため、あえて今以上の地位を求める必要性を感じにくいのもかもしれない。

モデル2は職場での信用や周囲からの結婚圧力を加えることで、結婚意向の影響の変化を見ている。その結果、モデル1と同様に、年収が高いほど、健康状態が良いほど昇進希望は促されるが、モデル1で見られた結婚希望の効果はなくなり、代わりに、結婚しているほうが職場で信用されると思わないことが昇進意向を高めている。結婚と仕事との関りはないと考えることが、シンプルに仕事やキャリアを追求する気持ちを高めていると考えられる。また、昇進したくないという意向については、モデル1の結果と同様に、年齢が高いほど、結婚・交際相手がいること、非婚を予定していること、健康状態がよくないほど昇進したくない意向を促していた。

第7-5-4図表のモデル3はすべての変数を投入したフルモデルである。年収が高いほど、健康状態がよいほど、仕事優先の生き方を望むこと、仕事と家事を同じくらい行う生き方を望むことが昇進希望を高めている。仕事と家事に関する変数は、家事優先の生き方との比較における効果のため、これらの変数が昇進希望を高めるという結果は予想通りである。昇進したくない意向に対しては、年齢が高いほど、結婚・交際相手がいること、非婚予定であること、仕事と家事を同等にするという考え方を持っていることが正の効果を示している。仕事と家事を同等に行う生き方が昇進したくない意向を促すということは、仕事と家事の両立への不安が男性にも認識されていると解釈できる。また、逆に昇進したくないという意向を抑制するのは、高卒であること、健康状態がよいほど、同僚からの結婚圧力があること、企画能力が備わっていると考えていることである。同僚から結婚したほうがよいといわれるほど昇進しないことをためらうようになるのは、結婚と昇進をともに進めてはどうかという周辺からの好意的なうながしと解釈されているのかもしれない。先の結婚と働き方との関連を分析した結果でも推測したように、男性の方がより結婚と仕事との関連を重視していることの効果といえよう。企画能力が備わっていることが昇進したくない意向を抑えるのは、仕事に対する自信と昇進希望との関連を表すものと考えられる。

モデル4は、母親が存命な人のみを対象に定位家族に対する家族責任が昇進希望に影響を及ぼすかを検討したモデルである。従属変数を昇進希望とする本分析からは、家族責任と昇進希望との関連性を確認することはできなかった。

第 7-5-3 図表 昇進希望の規定要因－未婚男性モデル 1・モデル 2－

† p < .01, *p < .05, **p < .01, ***p < .001

Ref: 昇進わからない		モデル 1			モデル 2		
		B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
昇進希望あり	切片	-3.404 †	1.760		-4.817 *	1.942	
	年齢	0.005	0.030	1.005	0.002	0.032	1.002
	学歴 (Ref: 大卒ダミー)						
	高卒ダミー	-0.934 †	0.503	0.393	-0.947 †	0.519	0.388
	短大・専門卒ダミー	-0.316	0.485	0.729	-0.392	0.493	0.676
	年収	0.004 **	0.001	1.004	0.004 **	0.001	1.004
	結婚意欲 (Ref: わからない)						
	結婚相手ありダミー	0.834	0.598	2.303	0.635	0.636	1.887
	結婚希望ありダミー	1.015 *	0.461	2.758	0.775	0.491	2.171
	非婚予定ダミー	-0.018	0.654	0.982	-0.227	0.691	0.797
	主観的な健康状態	0.615 *	0.307	1.850	0.755 *	0.325	2.127
	勤務先規模 (Ref: 1000人以上・公務員)						
	従業員数100人以下	-0.330	0.504	0.719	-0.276	0.514	0.759
	従業員数1000人以下	0.042	0.463	1.043	0.096	0.475	1.100
	現職勤続年数	-0.061 †	0.032	0.941	-0.048	0.032	0.954
	役職 (Ref: 役職なし)						
	役職なしダミー	-0.639	0.536	0.528	-0.525	0.553	0.592
	結婚と職場の信用 (Ref: わからない)						
	結婚している方が信用されると思う				0.766	0.521	2.152
	結婚している方が信用されないと思う				1.125 *	0.517	3.080
	同僚からの結婚圧力				0.176	0.199	1.193
	ワークとライフの価値観 (Ref: 家事・育児優先)						
	家事・育児よりも仕事を優先することを望む						
家事・育児も仕事も同じくらい							
仕事能力							
事業の企画能力が身についている							
部下を統率する能力が身についている							
親への支援 (Ref: していない)							
母親の生活の手助けをしているダミー							
昇進希望なし・制度なし	切片	-1.352	1.427		-0.784	1.588	
	年齢	0.070 **	0.025	1.072	0.070 **	0.026	1.073
	学歴 (Ref: 大卒ダミー)						
	高卒ダミー	-0.746 †	0.399	0.474	-0.825 †	0.421	0.438
	短大・専門卒ダミー	-0.481	0.437	0.618	-0.590	0.457	0.554
	年収	0.000	0.001	1.000	0.000	0.001	1.000
	結婚意欲 (Ref: わからない)						
	結婚相手ありダミー	1.093 *	0.522	2.982	1.361 *	0.562	3.902
	結婚希望ありダミー	0.392	0.407	1.480	0.598	0.446	1.819
	非婚予定ダミー	1.538 **	0.460	4.657	1.677 **	0.486	5.350
	主観的な健康状態	-0.453 *	0.229	0.636	-0.576 **	0.246	0.562
	勤務先規模 (Ref: 1000人以上・公務員)						
	従業員数100人以下	0.172	0.460	1.187	0.201	0.482	1.222
	従業員数1000人以下	-0.300	0.449	0.740	-0.190	0.473	0.827
	現職勤続年数	-0.020	0.024	0.981	-0.010	0.025	0.990
	役職 (Ref: 役職なし)						
	役職なしダミー	0.125	0.455	1.134	0.201	0.481	1.222
	結婚と職場の信用 (Ref: わからない)						
	結婚している方が信用されると思う				0.290	0.427	1.337
	結婚している方が信用されないと思う				0.620	0.426	1.859
	同僚からの結婚圧力				-0.413 *	0.183	0.662
	ワークとライフの価値観 (Ref: 家事・育児優先)						
	家事・育児よりも仕事を優先することを望む						
家事・育児も仕事も同じくらい							
仕事能力							
事業の企画能力が身についている							
部下を統率する能力が身についている							
親への支援 (Ref: していない)							
母親の生活の手助けをしているダミー							
CoxとSnell		0.318			0.368		
Nagelkerke		0.359			0.416		
サンプルサイズ		258			254		

第 7-5-4 図表 昇進希望の規定要因－未婚男性モデル 3・モデル 4－

† p < .01, *p < .05, **p < .01, ***p < .001

Ref: 昇進わからない		モデル3			モデル4(母親がいる人のみ)		
		B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
昇進希望あり	切片	-5.312 **	2.034		-5.191 *	2.228	
	年齢	0.005	0.033	1.005	0.004	0.036	1.004
	学歴(Ref:大卒ダミー)						
	高卒ダミー	-0.907 †	0.547	0.404	-0.341	0.597	0.711
	短大・専門卒ダミー	-0.427	0.517	0.652	-0.559	0.551	0.572
	年収	0.004 **	0.001	1.004	0.005 **	0.002	1.005
	結婚意欲(Ref:わからない)						
	結婚相手ありダミー	0.481	0.661	1.618	0.498	0.707	1.645
	結婚希望ありダミー	0.381	0.534	1.463	0.193	0.569	1.213
	非婚予定ダミー	-0.204	0.722	0.816	0.078	0.767	1.081
	主観的な健康状態	0.734 *	0.342	2.083	0.666 †	0.360	1.947
	勤務先規模(Ref:1000人以上・公務員)						
	従業員数100人以下	-0.407	0.537	0.665	-0.458	0.605	0.633
	従業員数1000人以下	0.075	0.493	1.078	-0.042	0.523	0.959
	現職勤続年数	-0.057 †	0.034	0.945	-0.086 *	0.038	0.918
	役職(Ref:役職なし)						
	役職なしダミー	-0.654	0.594	0.520	-0.745	0.642	0.475
	結婚と職場の信用(Ref:わからない)						
	結婚している方が信用されると思う	0.671	0.541	1.957	0.285	0.576	1.330
	結婚している方が信用されないと思う	0.953 †	0.534	2.595	0.552	0.565	1.737
	同僚からの結婚圧力	0.067	0.210	1.069	0.119	0.225	1.126
	ワークとライフの価値観(Ref:家事・育児優先)						
	家事・育児よりも仕事を優先することを望む	1.202 *	0.537	3.327	1.300 *	0.570	3.668
	家事・育児も仕事も同じくらい	1.274 *	0.494	3.577	1.229 *	0.529	3.418
	仕事能力						
	事業の企画能力が身についている	-0.411	0.289	0.663	-0.291	0.314	0.748
部下を統率する能力が身についている	0.503 †	0.278	1.654	0.636 *	0.296	1.890	
親への支援(Ref:していない)							
母親の生活の手助けをしているダミー				-0.371	0.438	0.690	
昇進希望なし・制度なし	切片	-0.223	1.680		0.523	1.805	
	年齢	0.077 **	0.027	1.080	0.053 †	0.029	1.054
	学歴(Ref:大卒ダミー)						
	高卒ダミー	-1.031 *	0.450	0.357	-0.792	0.491	0.453
	短大・専門卒ダミー	-0.622	0.480	0.537	-0.729	0.491	0.482
	年収	0.000	0.001	1.000	0.001	0.002	1.001
	結婚意欲(Ref:わからない)						
	結婚相手ありダミー	1.329 *	0.589	3.777	1.079 †	0.637	2.943
	結婚希望ありダミー	0.484	0.477	1.622	0.302	0.500	1.352
	非婚予定ダミー	1.726 **	0.507	5.617	1.772 **	0.551	5.883
	主観的な健康状態	-0.590 *	0.257	0.554	-0.649 *	0.277	0.523
	勤務先規模(Ref:1000人以上・公務員)						
	従業員数100人以下	0.068	0.510	1.071	0.303	0.556	1.353
	従業員数1000人以下	-0.164	0.495	0.848	-0.208	0.523	0.812
	現職勤続年数	-0.012	0.026	0.988	-0.001	0.029	0.999
	役職(Ref:役職なし)						
	役職なしダミー	-0.033	0.509	0.968	-0.147	0.568	0.863
	結婚と職場の信用(Ref:わからない)						
	結婚している方が信用されると思う	0.318	0.443	1.374	0.178	0.468	1.195
	結婚している方が信用されないと思う	0.539	0.443	1.714	0.397	0.472	1.488
	同僚からの結婚圧力	-0.508 **	0.193	0.602	-0.475 *	0.203	0.622
	ワークとライフの価値観(Ref:家事・育児優先)						
	家事・育児よりも仕事を優先することを望む	0.273	0.492	1.314	0.452	0.517	1.572
	家事・育児も仕事も同じくらい	0.878 *	0.418	2.406	0.824 †	0.445	2.279
	仕事能力						
	事業の企画能力が身についている	-0.877 **	0.273	0.416	-0.726 *	0.303	0.484
部下を統率する能力が身についている	0.430 †	0.238	1.538	0.412	0.258	1.510	
親への支援(Ref:していない)							
母親の生活の手助けをしているダミー				-0.066	0.384	0.936	
CoxとSnell		0.424			0.414		
Nagelkerke		0.479			0.467		
サンプルサイズ		254			226		

次に未婚女性の昇進希望に対する規定要因のモデル1およびモデル2の結果を第7-5-5図表に示す。分析モデルは未婚男性と同様である。まずモデル1では、従業員数が100人以下であること、従業員数が1000人以下であること、現在役職についていないことは昇進希望を低下させ、非婚予定であることは昇進したくない意向を促す。女性においては、一般的に、大企業や公務員のように仕事を分担できるだけの余力人員があり、福利厚生や働き方改革が充実している環境下にあるほうが昇進希望をもちやすいものと考えられる。また、すでに役職についていることで役職者としての経験を積んでいることが自信となり、いっそうのキャリアアップを求めることになるのだろう。

モデル2においても、モデル1と同様に、従業員数が100人以下であること、従業員数が1000人以下であること、役職についていないことは昇進希望を低下させ、結婚しているほうが職場で信用されると考えていることが昇進希望を高めている。この結果は、結婚していない立場でも職場で認められるために、キャリアアップを求める気持ちがうながされていると解釈できる。また、昇進したくない意向に対しては非婚予定であることが有意な正の効果を示している。一般的に、結婚しないと決めた場合は稼働力を高めるために昇進を望むのではないかと予想されるが、日本の未婚女性は穏やかに自分の生き方を模索する受動的なライフコースを選択し生き方の多様性を求めているという田中(2013)の指摘があてはまると考えられる。

第7-5-6図表に示すモデル3においてもこれまでと同様に、従業員数が100人以下であること、従業員数が1000人以下であること、役職についていないことは昇進希望を低下させるが、仕事と家事を同等に行う生き方を望むことは昇進希望をうながす。夫や子どもの世話役割がなくても仕事と生活のバランスがとれた生き方ができれば昇進したいという意向が促されるのだろう。また、昇進したくない意向への影響要因として、本モデルでは非婚予定の効果が低下し、代わりに仕事の企画能力が備わっていると考えているほど、昇進したくない意向は低下している。職場の中で補佐的な役割を与えられることが多い女性が仕事上で自信をつけることは難しいものの、もしそのような能力が備わっていると信じられればさらなるキャリアアップを求めるようになることを表す結果といえる。

最後に、母親に対する支援役割を投入したモデル4でも、これまで検証してきたモデルと同様に、昇進希望を低下させる要因になったのは、従業員数が100人以下であること、従業員数が1000人以下であること、現在役職についていないことであり、仕事と家事を同等に行う生き方を望むことは昇進希望を高める。また、自分自身に仕事の企画能力が備わっていると考えているほど、昇進したくない意向は低下していた。

第 7-5-5 図表 昇進希望の規定要因－未婚女性モデル 1・モデル 2－

† p < .01, *p < .05, **p < .01, ***p < .001

Ref: 昇進わからない		モデル 1			モデル 2		
		B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
昇進希望あり	切片	1.882	2.202		3.362	2.523	
	年齢	0.024	0.044	1.024	0.018	0.047	1.018
	学歴 (Ref: 大卒ダミー)						
	高卒ダミー	-0.839	0.778	0.432	-0.788	0.824	0.455
	短大・専門卒ダミー	-1.046	0.657	0.351	-0.834	0.710	0.434
	年収	-0.001	0.002	0.999	-0.001	0.002	0.999
	結婚意欲 (Ref: わからない)						
	結婚相手ありダミー	1.018	0.769	2.769	1.115	0.816	3.051
	結婚希望ありダミー	0.923	0.731	2.518	1.067	0.770	2.908
	非婚予定ダミー	1.463 †	0.783	4.320	1.127	0.877	3.085
	主観的な健康状態	-0.130	0.381	0.878	-0.171	0.399	0.843
	勤務先規模 (Ref: 1000人以上・公務員)						
	従業員数100人以下	-2.366 **	0.734	0.094	-3.049 ***	0.848	0.047
	従業員数1000人以下	-1.675 *	0.669	0.187	-2.149 **	0.750	0.117
	現職勤続年数	-0.013	0.043	0.987	-0.029	0.047	0.972
	役職 (Ref: 役職なし)						
	役職なしダミー	-2.093 **	0.751	0.123	-2.556 **	0.839	0.078
	結婚と職場の信用 (Ref: わからない)						
	結婚している方が信用されると思う				1.694 *	0.823	5.441
	結婚している方が信用されないと思う				-0.512	0.705	0.600
	同僚からの結婚圧力				-0.179	0.286	0.836
	ワークとライフの価値観 (Ref: 家事・育児優先)						
	家事・育児よりも仕事を優先することを望む						
家事・育児も仕事も同じくらい							
仕事能力							
事業の企画能力が身についている							
部下を統率する能力が身についている							
親への支援 (Ref: していない)							
母親の生活の手助けをしているダミー							
昇進希望なし・制度なし	切片	0.749	1.488		1.500	1.628	
	年齢	0.026	0.025	1.027	0.029	0.025	1.030
	学歴 (Ref: 大卒ダミー)						
	高卒ダミー	-0.359	0.474	0.698	-0.447	0.485	0.639
	短大・専門卒ダミー	-0.204	0.406	0.816	-0.308	0.419	0.735
	年収	-0.002	0.001	0.998	-0.002	0.001	0.998
	結婚意欲 (Ref: わからない)						
	結婚相手ありダミー	0.427	0.511	1.533	0.483	0.515	1.622
	結婚希望ありダミー	0.386	0.441	1.471	0.388	0.444	1.473
	非婚予定ダミー	1.219 *	0.498	3.385	1.157 *	0.503	3.182
	主観的な健康状態	-0.124	0.232	0.883	-0.152	0.240	0.859
	勤務先規模 (Ref: 1000人以上・公務員)						
	従業員数100人以下	-0.465	0.519	0.628	-0.487	0.524	0.615
	従業員数1000人以下	-0.281	0.511	0.755	-0.308	0.516	0.735
	現職勤続年数	0.012	0.026	1.012	0.009	0.027	1.009
	役職 (Ref: 役職なし)						
	役職なしダミー	-0.379	0.661	0.684	-0.324	0.684	0.723
	結婚と職場の信用 (Ref: わからない)						
	結婚している方が信用されると思う				-0.367	0.566	0.693
	結婚している方が信用されないと思う				-0.414	0.410	0.661
	同僚からの結婚圧力				-0.167	0.178	0.846
	ワークとライフの価値観 (Ref: 家事・育児優先)						
	家事・育児よりも仕事を優先することを望む						
家事・育児も仕事も同じくらい							
仕事能力							
事業の企画能力が身についている							
部下を統率する能力が身についている							
親への支援 (Ref: していない)							
母親の生活の手助けをしているダミー							
CoxとSnell		0.228			0.287		
Nagelkerke		0.263			0.332		
サンプルサイズ		203			203		

第 7-5-6 図表 昇進希望の規定要因—未婚女性モデル 3・モデル 4—

† p < .01, *p < .05, **p < .01, ***p < .001

Ref: 昇進わからない		モデル3			モデル4(母親がいる人のみ)		
		B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
昇進希望あり	切片	2.692	2.894		3.888	3.062	
	年齢	-0.003	0.053	0.997	-0.008	0.059	0.992
	学歴(Ref:大卒ダミー)						
	高卒ダミー	-0.219	0.889	0.803	0.159	0.994	1.173
	短大・専門卒ダミー	-0.920	0.784	0.399	-1.028	0.853	0.358
	年収	-0.002	0.002	0.998	-0.001	0.002	0.999
	結婚意欲(Ref:わからない)						
	結婚相手ありダミー	0.869	0.879	2.383	0.614	0.909	1.848
	結婚希望ありダミー	1.054	0.837	2.871	0.701	0.862	2.015
	非婚予定ダミー	1.039	0.986	2.826	0.529	1.110	1.698
	主観的な健康状態	-0.038	0.445	0.963	-0.031	0.464	0.969
	勤務先規模(Ref:1000人以上・公務員)						
	従業員数100人以下	-3.008 **	0.913	0.049	-3.345 **	1.010	0.035
	従業員数1000人以下	-2.130 **	0.806	0.119	-2.181 *	0.857	0.113
	現職勤続年数	-0.006	0.053	0.994	-0.017	0.059	0.983
	役職(Ref:役職なし)						
	役職なしダミー	-2.686 **	0.897	0.068	-2.775 **	0.932	0.062
	結婚と職場の信用(Ref:わからない)						
	結婚している方が信用されると思う	1.267	0.870	3.551	1.770 †	1.020	5.872
	結婚している方が信用されないと思う	-0.964	0.771	0.381	-0.560	0.862	0.571
	同僚からの結婚圧力	-0.224	0.305	0.799	-0.325	0.329	0.723
	ワークとライフの価値観(Ref:家事・育児優先)						
	家事・育児よりも仕事を優先することを望む	1.090	1.223	2.974	1.697	1.388	5.459
	家事・育児も仕事も同じくらい	1.898 **	0.630	6.674	1.791 **	0.673	5.996
	仕事能力						
	事業の企画能力が身についている	-0.391	0.443	0.676	-0.473	0.453	0.623
部下を統率する能力が身についている	0.596	0.412	1.814	0.565	0.422	1.760	
親への支援(Ref:していない)							
母親の生活の手助けをしているダミー				-1.317 †	0.672	0.268	
昇進希望なし・制度なし	切片	2.705	1.783		2.967	1.893	
	年齢	0.025	0.026	1.025	0.021	0.029	1.022
	学歴(Ref:大卒ダミー)						
	高卒ダミー	-0.393	0.512	0.675	-0.277	0.560	0.758
	短大・専門卒ダミー	-0.319	0.434	0.727	-0.406	0.447	0.666
	年収	-0.002	0.001	0.998	-0.002	0.001	0.998
	結婚意欲(Ref:わからない)						
	結婚相手ありダミー	0.290	0.539	1.337	-0.023	0.574	0.977
	結婚希望ありダミー	0.265	0.458	1.304	0.045	0.477	1.046
	非婚予定ダミー	0.950 †	0.555	2.585	1.142 †	0.605	3.132
	主観的な健康状態	-0.168	0.252	0.845	-0.056	0.268	0.946
	勤務先規模(Ref:1000人以上・公務員)						
	従業員数100人以下	-0.450	0.549	0.638	-0.402	0.574	0.669
	従業員数1000人以下	-0.376	0.537	0.687	-0.270	0.562	0.763
	現職勤続年数	0.009	0.027	1.009	0.006	0.030	1.006
	役職(Ref:役職なし)						
	役職なしダミー	-0.600	0.716	0.549	-0.660	0.731	0.517
	結婚と職場の信用(Ref:わからない)						
	結婚している方が信用されると思う	-0.496	0.585	0.609	-0.552	0.634	0.576
	結婚している方が信用されないと思う	-0.452	0.426	0.637	-0.659	0.460	0.517
	同僚からの結婚圧力	-0.191	0.184	0.826	-0.219	0.195	0.804
	ワークとライフの価値観(Ref:家事・育児優先)						
	家事・育児よりも仕事を優先することを望む	0.397	0.757	1.488	0.307	0.879	1.359
	家事・育児も仕事も同じくらい	0.555	0.402	1.742	0.652	0.424	1.920
	仕事能力						
	事業の企画能力が身についている	-0.710 *	0.312	0.491	-0.702 *	0.322	0.495
部下を統率する能力が身についている	0.148	0.259	1.159	0.141	0.268	1.152	
親への支援(Ref:していない)							
母親の生活の手助けをしているダミー				-0.186	0.382	0.830	
CoxとSnell		0.353			0.376		
Nagelkerke		0.408			0.435		
サンプルサイズ		202			189		

6 まとめ

本章では、中間報告でとらえた長期勤続を望む未婚者はアクティブな労働者として働き続けるのかという問いをたて、結婚意向を中心に昇進希望の規定要因を検討した。分析結果のまとめは以下の通りである。

- ① 結婚意向と昇進希望との関係は、未婚男性のほうが未婚女性よりも強く表れる。未婚男性は年齢をコントロールしても、結婚に対する意欲をもっていると昇進希望をもつ。結婚するかどうか曖昧であると昇進希望も曖昧になる。
- ② 未婚男性は、有配偶男性よりも昇進希望を持っておらず、仕事における責任感や他者への配慮の水準も低い。また、仕事への自信やキャリアの自律性も低く、仕事に対する意欲や職場へのコミットメントも相対的に低い。
- ③ 未婚男性の昇進希望を促すのは、収入面や健康面の良好さと仕事能力である。これらが昇進を目指すための自信になっている。一方で、未婚男性は結婚・交際相手がすでにいる場合や非婚を予定している場合は昇進希望を持ちにくくなる。
- ④ 未婚女性は有配偶女性と同等に仕事における責任感や他者への配慮もしているが、有配偶女性に比べて昇進希望は低い。経済的な問題がなければ仕事をしたくないという考え方をしている。また非婚を予定していると昇進したくない意向が明確になる。
- ⑤ 未婚女性が昇進希望も持つのは、勤務先の規模が大きく、すでに役職についている場合や自分の仕事能力に自信をもっていることである。

本章の分析から導かれた未婚者は、制約のない働き方ができることを武器にキャリアアップを目指すアクティブなシングルではなく、結婚するかどうか、昇進するかどうかに明確な意思決定をできずに不透明なライフコースを歩み、仕事へ十分なコミットもできないままに働いている未婚者である。そして、先行研究や当初の予想とは異なり、未婚男性によりそのような特徴が見られた。同時に、収入の水準や健康状態が良く、仕事能力に自信を持っていることはキャリアアップの意欲を高めていた。未婚女性においても仕事能力に対する自信や、役職についていることがさらなるキャリアアップを促す効果があった。長期勤続を求める未婚労働者の中にも、自由な選択ができる利点を生かしてキャリアアップを求める層と、不透明さや曖昧さの中で生き方を決めきれずにいる層など多様性があるといえる。

日本人男女の未婚率は今後も上昇し、もはや職場で未婚者は特別な存在ではないだろう。しかし、「普通」の存在だからこそ特に振り返られることもなく、家族責任からフリーな立場で働くことができる存在と一括りに考えてしまう傾向があるのではないだろうか。本章の分析をさらに発展させ、今後も増加する未婚労働者について、結婚と働き方、結婚とキャリアアップ意欲との関連性をさらに検討していく必要がある。

参考文献

- Carlson, D. L., 2012, "Deviation from Desired Age at Marriage: Mental Health Differences across Marital Status," *Journal of Marriage and Family*, 74, 743-758.
- Elder, G. H. Jr., 1978, "Family History and the Life Course," Hareven, T. K. (ed), *Transitions: The Family and the Life Course in Historical Perspective*, New York: Academic Press, 17-64.
- Elder, G. H. Jr., 1992, "The Lifecourse," Borgatta, E. F. & M. L. Borgatta (eds.), *The Encyclopedia of Sociology*, Hampshire: Macmillan.
- Forsyth, C. & E. Johnson, 1995, "A Sociological View of the Never-married," *International Journal of Sociology of the Family*, 25 (2), 91-104.
- Timonen, V. & M. Doyle, 2014, "Life-long singlehood: intersections of the past and the present," *Ageing & Society*, 34, 1749-1770.
- 大風薫 (2021) 「未婚男女の就業継続意向—年代・家庭内役割からの検討」『労働政策研究報告書 長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結—』 No.210, 123-140.
- 加藤彰彦, 2011, 「未婚化を推し進めてきた 2 つの力—経済成長の低下と個人主義のイデオロギー—」『人口問題研究』 67 (2), 3-39.
- 加藤千香子, 2006, 「近代日本のオールド・ミス」金井淑子編著『ファミリートラブル—近代家族／ジェンダーのゆくえ』明石書店, 177-205.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2017) 「現代日本の結婚と出産—第 15 回出生動向基本調査 (独身者調査ならびに夫婦調査) 報告書—」 (https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf 取得日: 2021 年 11 月 30 日).
- 嶋崎尚子 (2013) 「「人生の多様化」とライフコース」田中洋美・M.ゴツィック・K.岩田ワイケナント編著『ライフコース選択のゆくえ 日本とドイツの仕事・家族・住まい』新曜社, 2-22.
- 田中洋美 (2013) 「働く独身女性のライフコース選択—「普通の逸脱」の日本的文脈」田中洋美・M.ゴツィック・K.岩田ワイケナント編著『ライフコース選択のゆくえ 日本とドイツの仕事・家族・住まい』新曜社, 158-183.
- 筒井淳也 (2015) 『仕事と家族』中央公論.
- 山田昌弘 (2014) 『家族難民: 生涯未婚率 25%社会の衝撃』朝日新聞出版.
- 労働政策研究・研修機構 (2021) 『労働政策研究報告書 長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結—』 No.210 .

第8章 人に頼らないことは良いことか

1 はじめに

日本的雇用システムは年齢階層的な縦社会である。新卒入社年次ごとに先輩・後輩の関係が形成され、後輩は先輩から指導・助言を受けながら仕事を覚えていく。そのため、新卒入社直後の若手は様々な仕事の場面で上司や先輩に頼ることができる。だが、仕事の経験を積むことで、周囲のサポートがなくても自身で仕事上の課題を解決することができるようになっていく¹。このプロセスに沿って年功的な処遇が決められている。

このように考えるなら、仕事の経験を豊富に積んだ中高年が多数になるという労働力のミドルエイジ化は、指導・育成の対象となる労働者が少なくなり、自立した大人の労働者が増えていくことを意味する。もちろん、こうした自立のプロセスは、企業内の人材育成に限った話ではなく、社会生活一般にもあてはまることである。若者は成人した日からいきなり大人になるのではなく、連続的な成長の過程で他人の助けを必要としなくなっていく。第8-1-1図表をみよう。この図表は、以下の質問に対する回答を性・年齢別に示している。

質問) あなたの人との付き合い方は、次のAとBのどちらですか

A: 困ったことがあったら人に助けを求める

B: なるべく人に頼らず自分のことは自分です

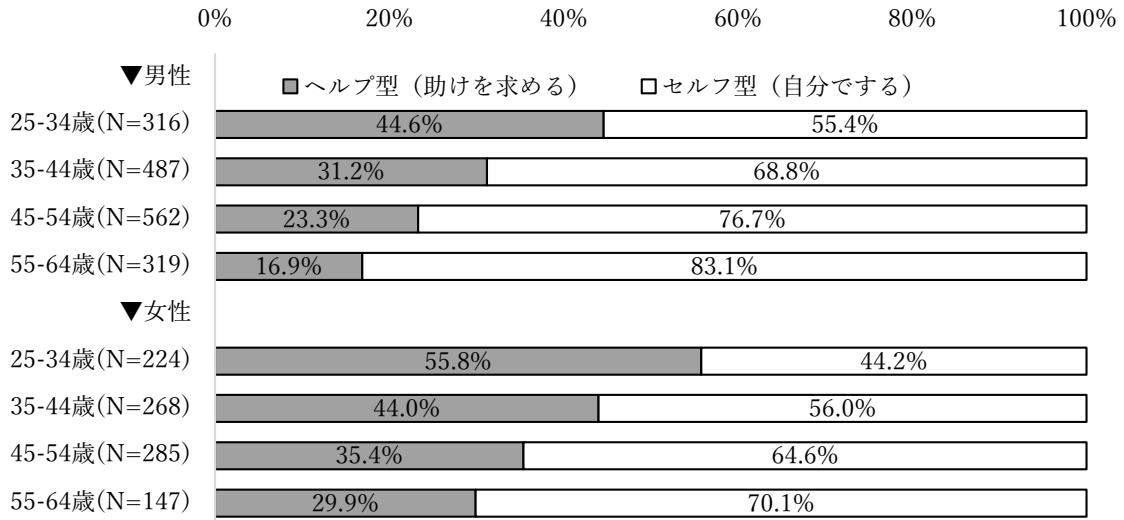
回答は、「1 Aである」「2 Aに近い」「3 Bに近い」「4 Bである」の4択であるが、ここでは「1」と「2」を合わせて「ヘルプ型」、「3」と「4」を合わせて「セルフ型」と呼ぶことにする。他人に助けを求めるというヘルプ型は依存的なイメージ、自分のことは自分ですというセルフ型は自立的なイメージと重なる²。結果は一目瞭然であるが、男女とも年齢が高いほど「セルフ型」という割合が高い。つまり、中高年が多数を占めるミドルエイジ雇用社会とは、困ったことがあっても人に助けを求めず、自分のことは自分です、その意味で自立した大人の労働者が多数になる社会であるといえる。

本章で問いたいのは、このようなセルフ型の中高年は、仕事と生活において活動的といえるかである。自分のことは自分ですというセルフ型の姿勢は自助（セルフヘルプ）の精神の表れと見ることもできる。主体性があり、自己決定できる強い個人を連想させる。こうした自立した個人が自分自身のキャリアを自己決定すれば、それは「キャリア自律」につながる。主体的に自己研鑽に勤しめば自己啓発が活発になるだろう。Voluntarism という文脈で

¹ それは、インフォーマルな慣習にとどまらず、実際に年功的な職能資格制度のもとで上位の等級に格付けられる労働者には部下や後輩の指導・助言をする役割が明記されていることもある。

² だが、「依存」や「自立」は、ここでの質問の意図とは異なる場面でも使われる。そのため誤解を招きやすいことから、ここでは「助けを求める」というワーディングに沿った「ヘルプ」と「自分です」というワーディングに沿った「セルフ」という脱色した語を用いることにする。

第 8-1-1 図表 人との付き合い方：現職正規雇用



ヘルプ型：困ったことがあったら人に助けを求める、セルフ型：なるべく人に頼らず自分のことは自分でする
 考えれば、ボランティアや地域活動に積極的なイメージとも重なる。企業社会の文脈では、越境学習（石山 2018）に積極的な労働者像と重なるだろう。

一方で、困ったときは人に頼るというヘルプ型の態度は、それが相互依存である場合には「困ったときはお互い様」という互助につながる。そうした互助の精神が共同体のような強い結束を企業内に生み出し、高い労働生産性の源泉となっていた側面がある（稲上 1981, 2005; 山下 2016）。しかし、そのマイナス面として、職場のお互い様意識は付き合い残業のような形で働き過ぎを生んでいる側面がある（間 1996）。企業内の人間関係に埋没した労働者像は「会社人間」として批判の対象にもなった（天野 2001）。

要するに、ヘルプ型の労働者像は伝統的な日本的雇用慣行と親和的であり、その働き方のマイナス面を克服しようとする雇用改革論は、セルフ型の労働者像と親和的であるように思われる。そのように考えるなら、労働力のミドルエイジ化は、日本的雇用システムの改革を進める追い風になるかもしれない。そして、ミドルシニア化によって自立した労働者が活躍するようになれば日本企業は再び活性化するに違いない。そうっていないのは、伝統的な日本的雇用システムが、ヘルプ型の若い労働者を念頭においた仕組みであり、今日の労働者の年齢構成との間に齟齬を来しているからだという仮説も成り立つだろう。果たしてそのように言えるのか、データ分析を通じて検討してみよう。なお、本章でも、分析対象は正規雇用に限定する。

2 ヘルプ型／セルフ型の労働者とは

本章で取り上げる「ヘルプ型」「セルフ型」は抽象的であり、その意味するところを即座にはイメージしにくい。そこで、関連する諸変数とのクロス集計によってヘルプ型／セルフ型の具体的な姿を素描してみよう。

はじめに、学歴、職種、役職、企業規模、産業といった属性と人とのつき合い方の関係をみておこう。第 8-2-1 図表に一括して結果を示す。

学歴との関係は、男女で傾向に差がある。女性は、学歴が高いほどヘルプ型である割合が高い。だが、男性は、大学・大学院卒の方が他の学歴に比べてヘルプ型とはいえ、学校教育がヘルプ型の人格の形成につながっていると言い切れない面がある。女性は若い世代ほど高学歴であるため、第 1 節でみた年齢の効果が学歴に表れている可能性がある。

第 8-2-1 図表 学歴・職種・役職・企業規模・産業別 人とのつき合い方

	男性			女性		
	ヘルプ型	セルフ型	N	ヘルプ型	セルフ型	N
▼最終学歴						
中学・高校	28.2%	71.8%	618	39.0%	61.0%	272
短大・専門	32.4%	67.6%	290	42.4%	57.6%	363
大学・大学院	26.9%	73.1%	755	44.5%	55.5%	283
▼現職種						
専門・技術・管理	26.7%	73.3%	790	43.0%	57.0%	393
事務	26.5%	73.5%	155	40.4%	59.6%	319
営業・販売・サービス	33.8%	66.2%	269	44.5%	55.5%	146
現業職	28.1%	71.9%	452	41.5%	58.5%	53
▼役職						
役職なし	30.7%	69.3%	812	42.2%	57.8%	618
係長相当職	22.1%	77.9%	272	35.4%	64.6%	79
課長相当職	23.3%	76.7%	202	44.0%	56.0%	25
部長相当職以上	19.5%	80.5%	82	50.0%	50.0%	10
▼企業規模						
官公庁	24.5%	75.5%	163	32.1%	67.9%	81
300人以上	29.9%	70.1%	669	44.1%	55.9%	322
100-299人	24.3%	75.7%	255	46.3%	53.7%	149
100人未満	29.6%	70.4%	582	39.8%	60.2%	359
▼産業						
製造業	28.6%	71.4%	440	39.2%	60.8%	120
金融・保険・不動産	32.1%	67.9%	84	51.4%	48.6%	70
運輸・通信	27.1%	72.9%	214	33.3%	66.7%	39
福祉・教育・専門	31.8%	68.2%	245	45.9%	54.1%	399
卸・小売サービス	24.8%	75.2%	270	39.4%	60.6%	137
その他	28.4%	71.6%	363	37.3%	62.7%	118

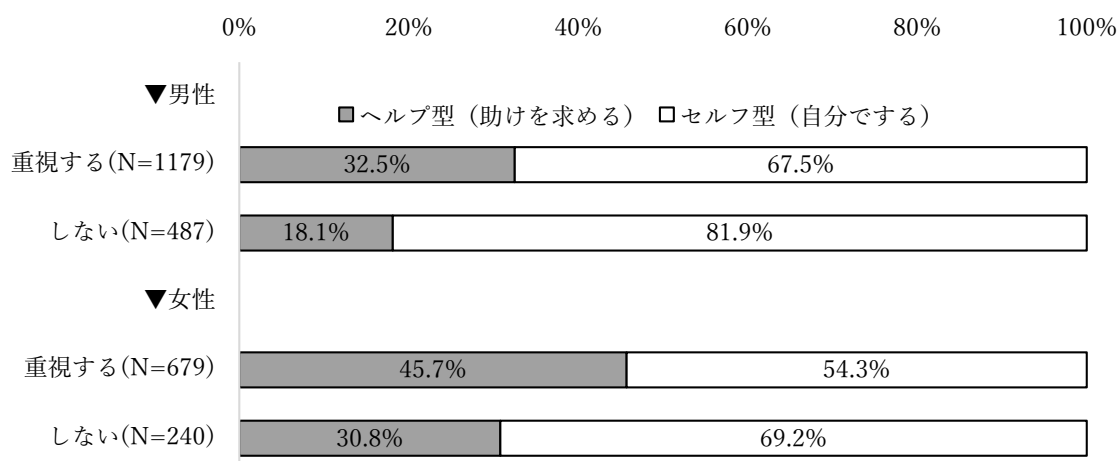
職種との関係については、男性において「営業・販売・サービス」がややヘルプ型である割合が高い。女性でも似たような傾向はみられるが、男性ほど職種による差は明確ではない。後述するように、ヘルプ型の姿勢は仕事仲間とのつき合いを大事にするという意識と親和的である。その意味で、対人関係を重視する職種ではセルフ型であるよりヘルプ型が目立つのかもしれない。ただし、同じカテゴリーの職種でも男女で職域に違いがある。傾向が男女で異なるのは、そのためであると考えられる。

役職との関係では、男性において明確な差がみられる。指揮命令を受ける立場にある「役職なし」はヘルプ型の割合が高く、反対に指揮命令をする立場にある「部長」はセルフ型の割合が高い。ただし、年功的な昇進管理を前提にした場合は役職と年齢の相関が高いため、役職上の権限の問題ではなく、年齢の影響が役職に現れている可能性がある。実際、「係長相当職」と「課長相当職」の間に差はなく、指揮命令をする／されるという関係に一貫性があるわけではない。女性においては「課長相当職」と「部長相当職」のサンプルサイズが小さいため慎重に結果を読みたいが、役職が高いほどセルフ型であるという傾向はみられない。調査対象の女性正規雇用者は、男性のように長期勤続して年功的な昇進トラックに乗ってきた者ばかりではない。そのことが、役職とヘルプ型／セルフ型の関係を多様化している可能性がある。

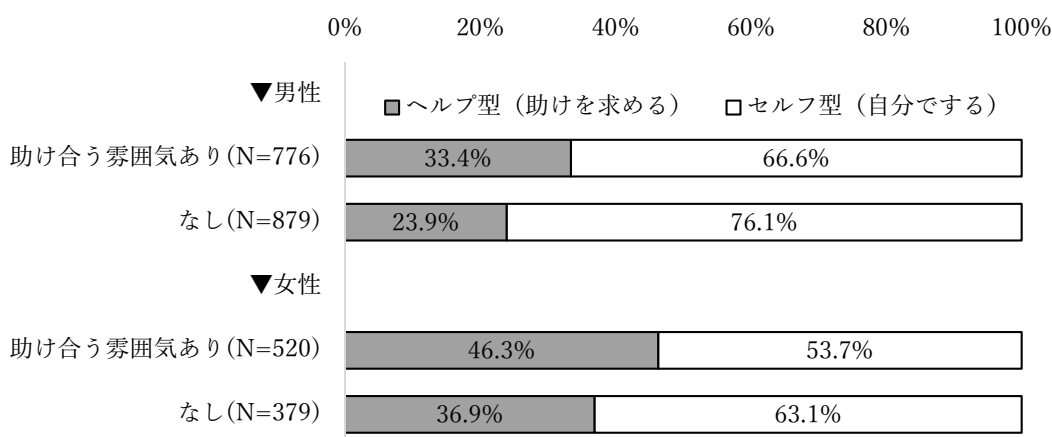
企業規模との関係では、男女とも「官公庁」においてセルフ型の割合がやや高い。入職時に公務員試験という自助努力が必須であることが影響しているのだろうか。その他「300人以上」「100-299人」「100人未満」の規模間には男女とも差がみられない。産業との関係では、業種による明確な差はみられない。

このように、学歴や役職との間に一部関係がみられるものの、働き方にかかわる属性とヘルプ型／セルフ型の人とのつき合い方の関係は明確ではない。そこで、もう少し働き方の内実に、より具体的にいえば仕事上の人間関係に踏み込んで、ヘルプ型／セルフ型の働き方のイメージを膨らませてみよう。

第 8-2-2 図表 仕事仲間との付き合い重視の有無 人との付き合い方



第 8-2-3 図表 互いに助け合う職場の雰囲気の有無別 人との付き合い方



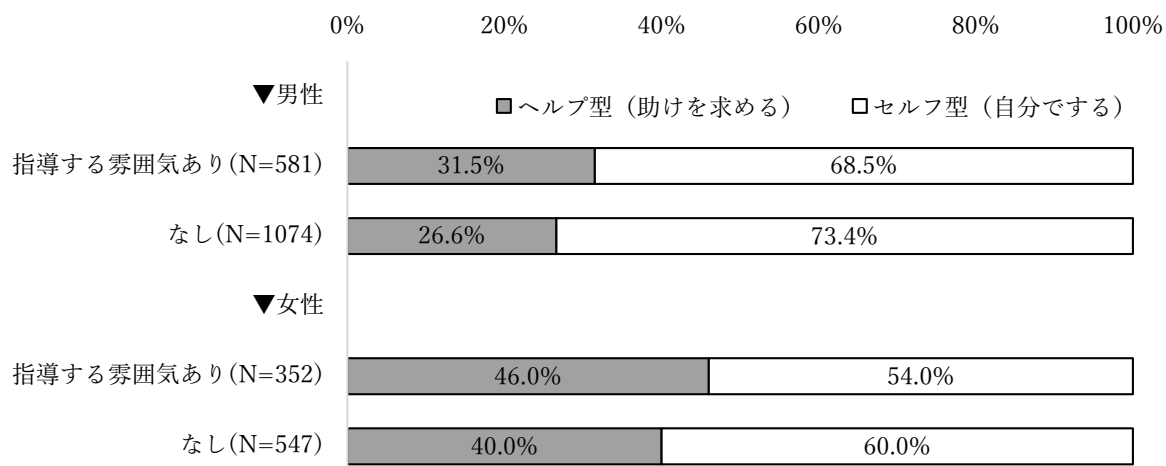
第 8-2-2 図表は、「仕事仲間との付き合いを大事にしたい」（以下、「仕事仲間との付き合い重視」と略す）という意識の有無別³に人との付き合い方に関するヘルプ型／セルフ型の割合を示している。男女とも、仕事上の付き合いを「重視する」という方が人との付き合い方がヘルプ型である割合が相対的に高い。その意味で、仕事上の付き合いには、困ったときに頼りになる相手という側面があるといえる。企業コミュニティが一部の労働者において健在であることを示唆する結果ともいえる。

第 8-2-3 図表・第 8-2-4 図表・第 8-2-5 図表は、職場に焦点を当てて「あなたの所属部門に以下のことはあてはまりますか」という問いに対する「互いに助け合う雰囲気がある」（以下、「助け合う雰囲気」と略す）、「先輩が後輩を指導する雰囲気がある」（以下、「指導する雰囲気」と略す）、「一人ひとりが独立して行う仕事が多い」（以下、「独立した仕事」と略す）との関係を示している。「助け合う雰囲気」と「指導する雰囲気」は、人間関係が濃密な日本的な職場を念頭に置いている。対して、「独立した仕事」は、そうした人間関係から離れて遂行する職務が多数を占めることを示唆している。

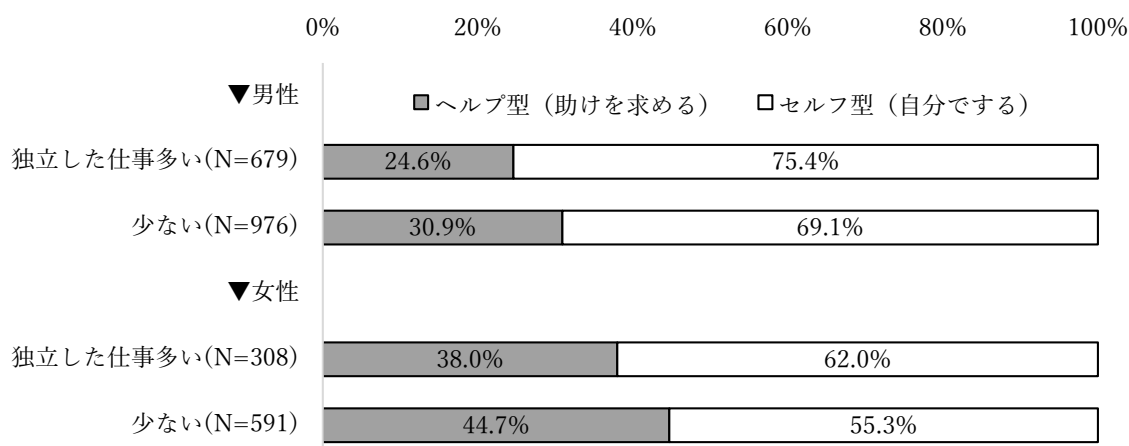
第 8-2-3 図表は「互いに助け合う雰囲気」の有無別に人との付き合い方の割合を示している。「助け合う雰囲気あり」という方が男女ともヘルプ型である割合が高い。また、第 8-2-4 図表として「指導する雰囲気」の有無別の結果を示しているが、「指導する雰囲気あり」という方がヘルプ型の割合が高い。これら「互いに助け合う雰囲気」と「指導する雰囲気」は伝統的な日本の職場の特徴を示しているが、そのような職場で働いている正規雇用者にヘルプ型の姿勢が目立つという結果は、人と人とのつながりの重視という点で矛盾がない。

³ 調査票の回答の「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」を一括りにして「重視する」、「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」を一括りにして（重視）「しない」としている。

第 8-2-4 図表 先輩が後輩を指導する雰囲気の有無別 人とのつき合い方



第 8-2-5 図表 一人ひとりが独立して行う仕事の多寡別 人とのつき合い方



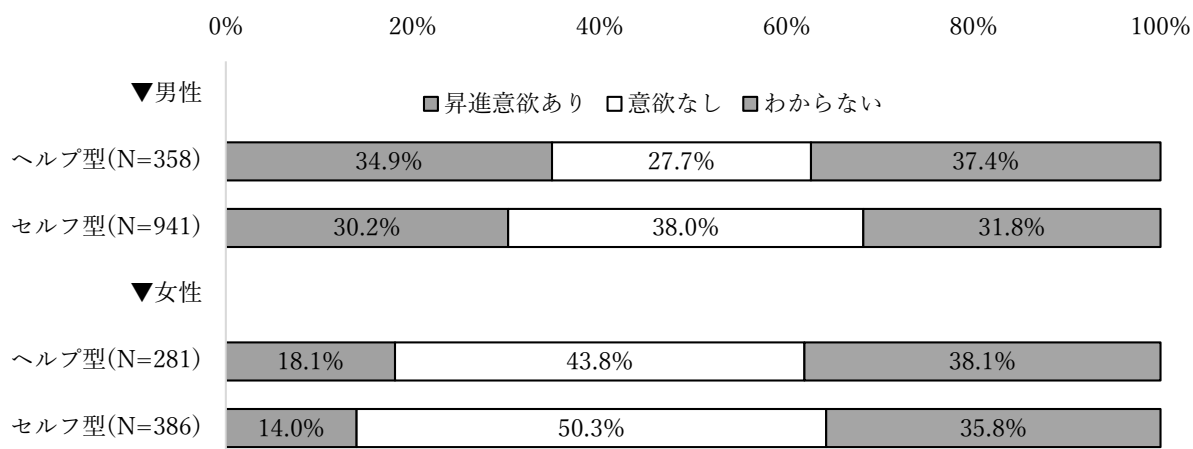
反対に第 8-2-5 図表は、一人一人が独立して行う仕事が多いか否かで、人とのつき合い方の割合を示している。独立して行う仕事が多い職場では、セルフ型の割合が男女とも高い。自分が担当する職務が同僚の職務と区切られている場合は、困ったときに人に頼るより、自分のことは自分でするという態度が求められることは想像に難くない。予想どおりの結果といえるだろう。

3 昇進意欲・自己啓発との関係

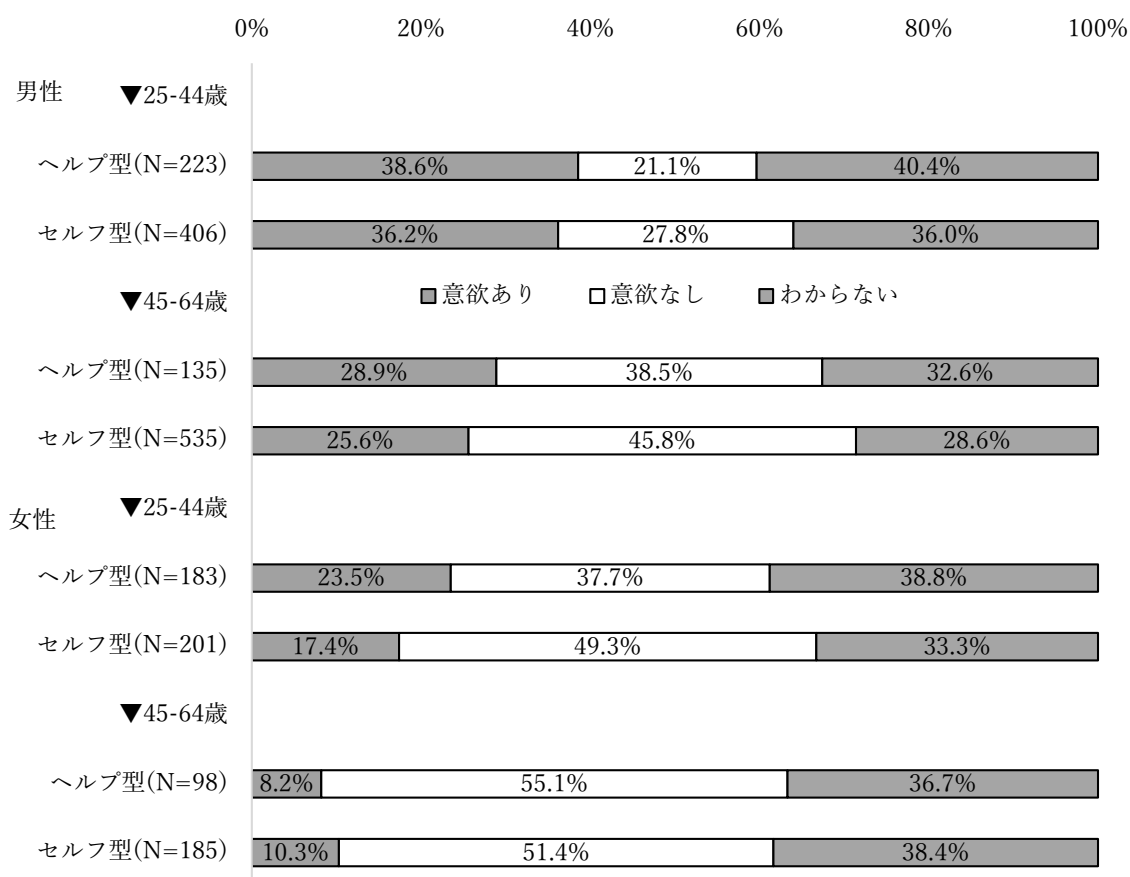
それでは、ヘルプ型とセルフ型の間には、管理職昇進意欲や自己啓発の差はあるだろうか。

第 8-3-1 図表は、男女それぞれについて、第 4 章で取り上げた管理職昇進意欲の有無を、ヘルプ型／セルフ型に分けて比較している。まず、男性の結果をみると、ヘルプ型の方が「昇進意欲あり」の割合が高く、「意欲なし」の割合は低い。つまり、ヘルプ型の方が昇進意欲は

第 8-3-1 図表 男女別 人との付き合い方別 管理職昇進意欲

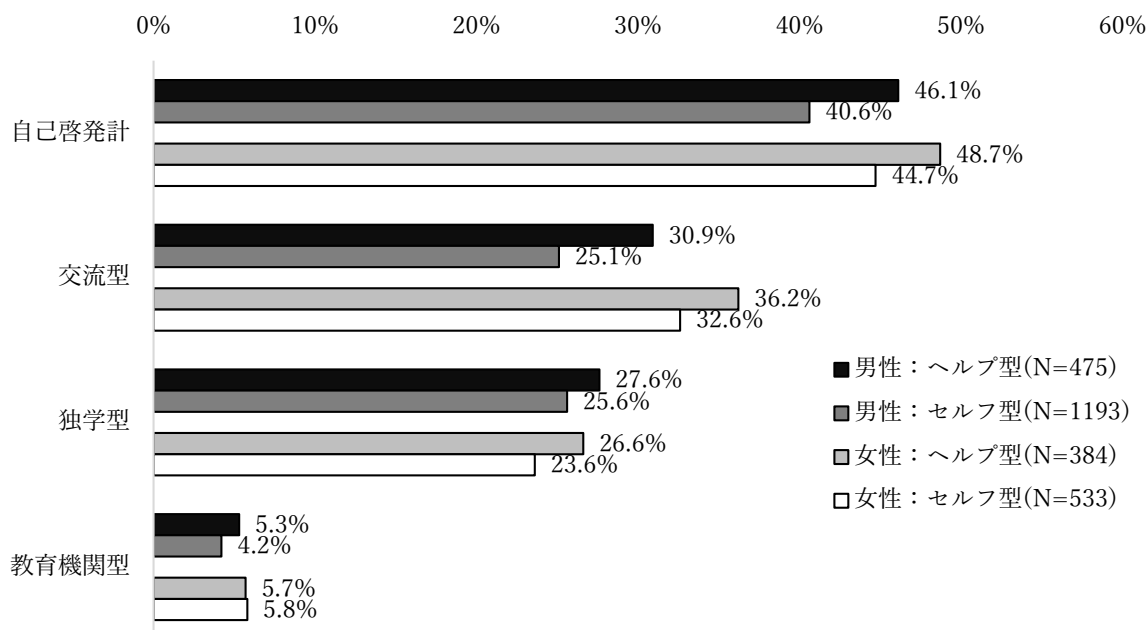


第 8-3-2 図表 性・年齢別 人との付き合い方別 管理職昇進意欲



高いといえる。ただし、「わからない」がヘルプ型は高いことにも留意したい。反対に、セルフ型は「わからない」が低く、その分だけ「意欲なし」が高い。つまり、セルフ型は昇進を明確に拒否する意識が強い。類似の傾向は女性においてもみられるが、ヘルプ型とセルフ型の差は小さい。女性はヘルプ型でも「昇進意欲あり」が低く、「意欲なし」が高い。人との付き合い方の差とは別のジェンダー差が昇進意欲に影響している可能性が高いといえよう。

第 8-3-3 図表 男女別・人との付き合い方別 自己啓発実施割合



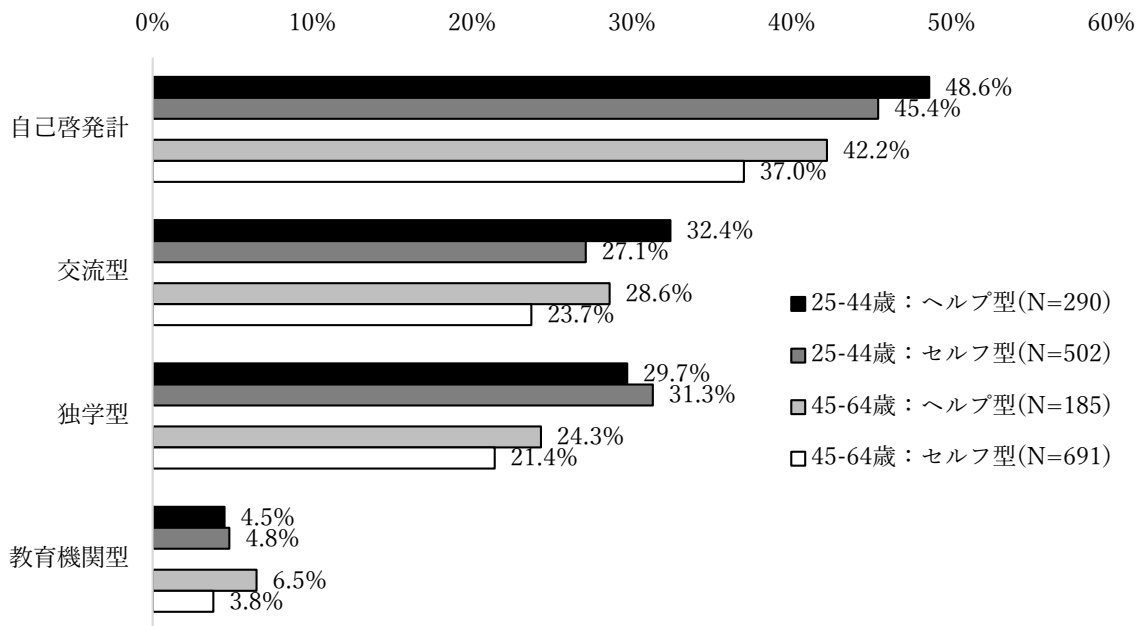
ただし、ここで示すヘルプ型とセルフ型の昇進意欲の差は、年齢の効果に過ぎない可能性が高い。第 8-3-2 図表に、年齢をコントロールした結果を示しているが、同じ年齢階級の中では、ヘルプ型とセルフ型の間には明確な昇進意欲の差はみられない。はじめにみたように、年齢が上がるほどヘルプ型が減り、同時に昇進意欲も低下する。そのため、疑似的に、ヘルプ型とセルフ型の間には差があるようにみえていただけ、という可能性が高いのである。

次に能力の向上意欲を示す自己啓発の実施割合をみよう。第 8-3-3 図表に結果を示す。まず、男性と女性に分けて、ヘルプ型とセルフ型の自己啓発実施割合を比較したい。なお、自己啓発の中身については、第 5 章と同じく「交流型」「独学型」「教育機関型」に分けた結果も示している。

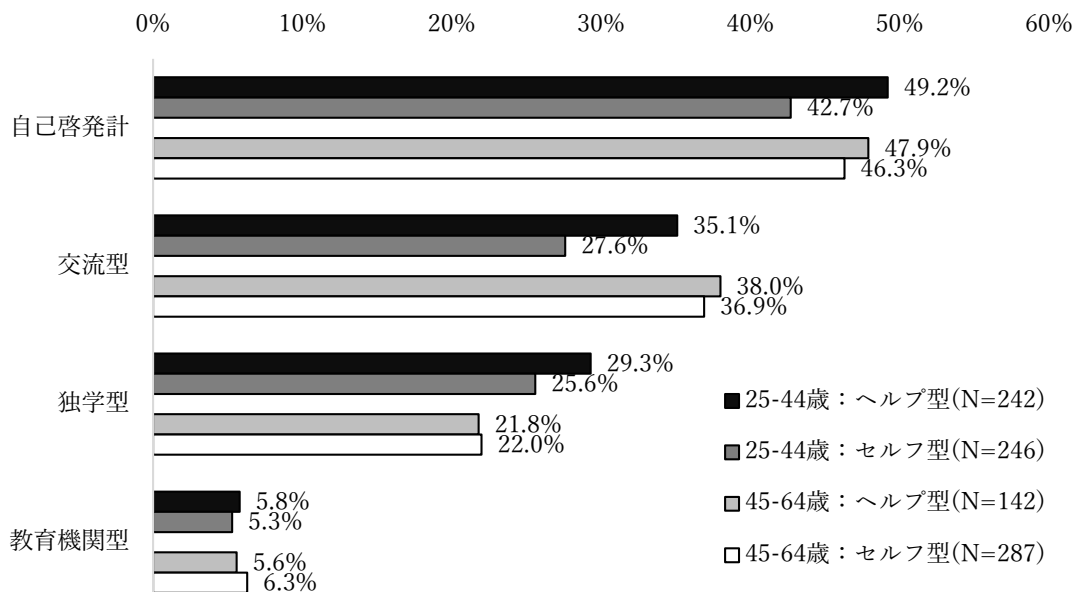
まず「自己啓発計」の結果をみると、男女ともヘルプ型の方が自己啓発を行っている割合は高い。自己啓発の類型に着目すると、交流型においてヘルプ型の方が高い傾向は顕著である。また、独学型でもヘルプ型の方が高い。だが、ヘルプ型の効果には、管理職昇進意欲の分析でみたように、年齢の効果が表れている可能性がある。そこで、年齢をコントロールした結果をみてみよう。

第 8-3-4 図表に男性を 25-44 歳と 45-64 歳に分けた結果を示す。男女を同じ図にすると煩雑になるため、女性については次の第 8-3-5 図表に示すことにする。年齢をコントロールしても、ヘルプ型はセルフ型より「自己啓発計」の割合が高い。45-64 歳では、その差が相対的に大きい。自己啓発のタイプ別にみると、交流型は年齢にかかわらず、ヘルプ型の方がセルフ型より実施割合が高い。つまり、年齢の効果とは独立にヘルプ型である場合は交流型の自己啓発をしている割合が高いといえる。しかしながら、独学型と教育機関型については、

第 8-3-4 図表 年齢別 人との付き合い方別 自己啓発実施割合（男性）



第 8-3-5 図表 年齢別 人との付き合い方別 自己啓発実施割合（女性）



ヘルプ型とセルフ型の一貫した実施割合の差はみられない。第 5 章でみたように、他者との交流機会となる自己啓発が、ここでもポイントになっているといえる。

だが、女性においては、異なった結果になっている。第 8-3-5 図表に結果を示すが、45-64 歳の自己啓発実施割合にヘルプ型とセルフ型の差はみられない。それは「自己啓発計」「交流型」「独学型」「教育機関型」のいずれにおいても一貫している。

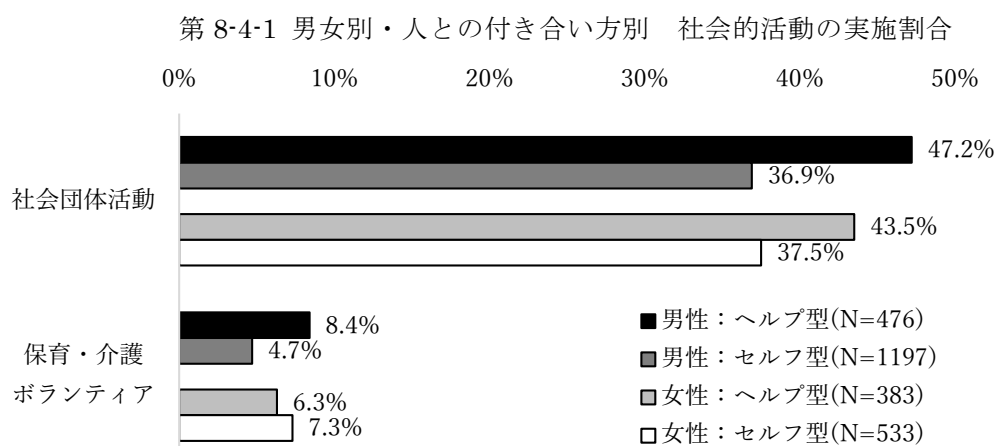
結論として、自己啓発についても、ヘルプ型とセルフ型の違いが中高年期の活動を規定するとはいえないようだ。

4 仕事以外の社会的活動との関係

ヘルプ型は、お互いに助け合う雰囲気職場で、その割合が高いことを本章第2節で確認した。そのような助け合いを企業の外に広げるなら、それは社会貢献活動につながっていくだろう。前田（2006）が高齢期を対象に分析しているように、「働く」という言葉の意味を無償労働にまで広げ、ボランティアワーク等も含めて社会の中で活躍できる場面をつくることは、活力ある高齢社会の構築にとって重要な課題である⁴。本章でいうヘルプ型は、仕事仲間との付き合いを大切にするという意味で、かつて言われた「会社人間」をイメージさせる側面をもっているが、仕事を離れた交友範囲にも互助的な関係が広がるなら、その社交性がボランティアワークのような働き方につながる可能性もある。

第8-4-1図表の上段は、町内会やPTAといった団体に所属して社会的活動（社会的団体活動と呼ぶ）を行っている割合を示している⁵。男女ともヘルプ型の方がその実施割合は高い。第4章でみたように、こうした社会的団体活動の実施割合は年齢とともに上昇する。その意味では、同じく年齢とともに上昇するセルフ型と正の相関があっても良いはずだが、実際はヘルプ型と親和性があることを、ここでの結果は示している。

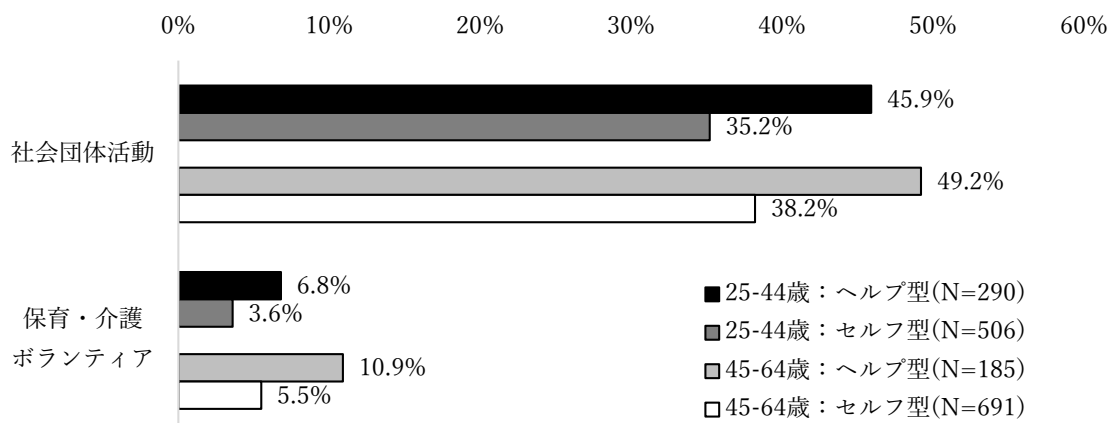
また、第8-4-1図表の下段は親族以外の子ども（未就学児）や高齢者等のケアをする割合を「保育・介護ボランティア」として示しているが、男性はヘルプ型の方が実施割合は高い。女性において差がないのは、本人の人間関係の持ち方とは別の次元にある、ジェンダー役割として、このようなケアを担っているからではないかと推察される。一方、男性は自身の自発的な選択としてヘルプ型の方がケアという助け合いにかかわっているといえる。



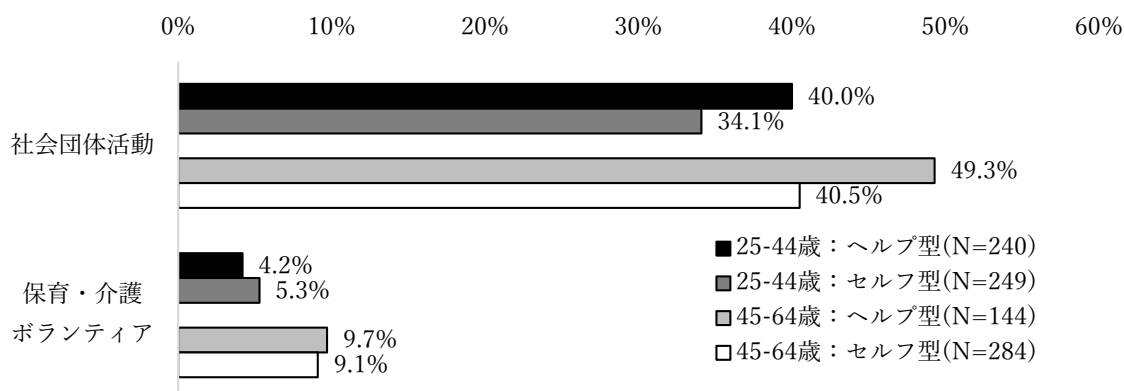
⁴ このような問題意識は、団塊世代の定年退職を目前に控えていた2000年代初頭に天野（2001）等によって示されていた。

⁵ 調査票では、町内会など地域の活動、PTAなど学校の活動、ボランティア活動、宗教に関する活動、運動・スポーツの活動、文化・芸術・レジャー（運動・スポーツ以外）の活動、勉強・学習に関する活動、その他を活動内容別に質問しているが、そのいずれかを行っている場合の実施割合をここでは示している。

第 8-4-2 図表 年齢別 人との付き合い方別 社会的活動実施割合（男性）



第 8-4-3 図表 年齢別 人との付き合い方別 社会的活動実施割合（女性）



なお、このようなヘルプ型男性の社会的活動参加傾向は年齢を問わずみられる。第 8-4-2 図表をみよう。社会団体活動においては、25-44 歳と 45-64 歳のどちらにおいても、ヘルプ型の方が高い。だが、加えて指摘したいのは、ヘルプ型とセルフ型の 25-44 歳と 45-64 歳をそれぞれ比較しても、その差は小さく、明らかな差があるとはいえないことである。前述のように、社会団体活動の参加率は年齢とともに上昇する。だが、同時にヘルプ型の割合は年齢とともに低下する。このことによって、中高年期の社会団体活動への参加率は抑制されているという見方ができるだろう。また、保育・介護ボランティアも年齢を問わず、ヘルプ型の方がセルフ型より高い。ヘルプ型とセルフ型の差は 45-64 歳の方が若干であるが広がっている。この点でも、年齢の上昇にともなうセルフ型の増加を抑えることができれば、育児・介護ボランティア実施割合はもっと上昇するはずだといえるだろう。

次に第 8-4-3 図表において女性の社会的活動実施割合を年齢別に比較してみよう。やはり社会的団体活動はヘルプ型の方が高い。だが、男性に比べて女性はヘルプ型・セルフ型とも 45-64 歳での上昇傾向が顕著である。一方、保育・介護ボランティアにおいては年齢をコントロールしてもヘルプ型／セルフ型の差はみられない。

第 8-4-4 図表 社会団体活動実施有無の規定要因（年齢別）

あり=1, なし=0	社会団体活動					
	25-44歳			45-64歳		
	B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
性別（男性 = 1、女性=0）	.233	.148	1.263	-.116	.160	.891
満年齢（歳）	.047	.012	1.048 **	.008	.012	1.008
婚姻（BM:有配偶）						
未婚	-.368	.147	.692 *	-.372	.178	.689
離死別	.171	.275	1.186	-.136	.203	.873
最終学歴（BM:中学・高校）						
短大・専門	-.229	.188	.795	.038	.167	1.038
大学・大学院	.230	.170	1.258	.282	.156	1.325
現職種（BM:現業職）						
専門・技術・管理	.495	.205	1.641 *	-.008	.191	.993
事務	.366	.233	1.442	-.193	.228	.825
営業・販売・サービス	-.175	.246	.839	-.238	.250	.788
現職産業（BM:製造・建設）						
金融・保険・不動産	-.292	.312	.747	-.366	.278	.693
運輸・通信	-.425	.239	.654	-.837	.246	.433 *
福祉・教育・専門サービス	-.032	.196	.969	.205	.202	1.228
卸売・小売・サービス	-.207	.226	.813	-.360	.211	.698
その他	-.316	.195	.729	-.029	.184	.971
転職経験（あり=1、なし=0）	-.047	.132	.954	-.354	.132	.702 *
セルフ型(1)/ヘルプ型(0)	-.518	.128	.596 **	-.522	.140	.593 *
定数	-2.017	.501	.133 **	.066	.657	1.068
X ² 乗値	87.325 **			67.277 **		
自由度	16			16		
N	1198			1202		

分析方法：二項ロジスティック回帰分析

** p<.01, * p<.05

以上のような結果を踏まえて、他の要因をコントロールしてもヘルプ型／セルフ型の違いが社会的活動の実施率に影響するか、多変量解析を行ってみよう。

第 8-4-4 図表に、社会団体活動の実施有無を被説明変数とする分析結果を示す。説明変数には、性別、年齢、ライフステージを表す婚姻状況、最終学歴、現在の職種⁶と勤務先の産業、転職経験を投入している。これらの変数をコントロールしても、セルフ型であるほど社会的団体活動に参加していない傾向にあることを分析結果は示唆している。その結果は 25-44 歳、45-64 歳の双方で一貫してみられる。

なお、ヘルプ型／セルフ型の人との付き合い方は年齢と相関しているが、満年齢の効果をみると、25-44 歳においては年齢が高いほど社会団体活動の実施率が高くなることを分析結果は示唆している。一方、45-65 歳は年齢が有意な効果を示していない。その意味で、年齢の上昇によって社会的団体活動への関心が高まると直接的にはいえない。25-44 歳においては婚姻の効果として未婚はマイナスに有意である。年齢と婚姻も相関していることを踏まえると、25-44 歳の若い年代では年齢とともに経験するライフイベントが、社会団体活動との

⁶ 調査票の保安的職業、生産工程・建設・採掘・輸送・機械運転・運搬・清掃・包装等、農林漁業作業者は「現業職」として一つに括っている。

第 8-4-5 図表 保育・介護ボランティアの規定要因（年齢別）

あり=1, なし=0	保育・介護ボランティア					
	25-44歳			45-64歳		
	B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
性別（男性=1、女性=0）	.275	.341	1.316	.266	.301	1.304
満年齢（歳）	-.013	.028	.987	.060	.022	1.062 **
婚姻（BM:有配偶）						
未婚	.342	.326	1.407	.158	.341	1.171
離死別	-.088	.646	.915	.600	.314	1.822
最終学歴（BM:中学・高校）						
短大・専門	-.595	.414	.551	.273	.289	1.314
大学・大学院	-.663	.393	.515	-.354	.315	.702
現職種（BM:現業職）						
専門・技術・管理	-.309	.489	.734	.174	.381	1.190
事務	-1.042	.633	.353	-.214	.472	.807
営業・販売・サービス	-.934	.591	.393	.465	.459	1.592
現職産業（BM:製造）						
金融・保険・不動産	-16.874	4870.012	.000	-.068	.582	.935
運輸・通信	.190	.632	1.210	-.978	.650	.376
福祉・教育・専門サービス	1.465	.511	4.328 **	.597	.384	1.816
卸売・小売・サービス	1.160	.565	3.189 *	-.017	.423	.983
その他	-.006	.554	.994	.293	.369	1.340
転職経験（あり=1、なし=0）	-.006	.304	.994	.374	.270	1.453
セルフ型(1)/ヘルプ型(0)	-.296	.291	.744	-.507	.247	.602 *
定数	-2.568	1.132	.077 *	-6.164	1.264	.002 **
X ² 乗値	30.514 *			40.716 **		
自由度	16			16		
N	1195			1204		

分析方法：二項ロジスティック回帰分析

** p<.01, * p<.05

接点を増やしている可能性がある。

裏返していえば、45-64 歳の中高年期には、社会団体活動との接点になり得るライフイベントがあまりないという見方もできるだろう。45-64 歳においては転職経験の有無が有意な効果を示しており、転職経験がない場合に社会団体活動への参加率は高い。雇用流動化を根無し草のキャリアと考えるなら、組織に根を張って生きていく姿勢と社会団体活動への参加はコミュニティの重視という意味で通じるところがあるといえるかもしれない。

次に第 8-4-5 図表として保育・介護ボランティアの規定要因を示す。説明変数は、前出の第 8-4-4 図表と同じである。さっそくセルフ型／ヘルプ型の効果をみると、25-44 歳では有意でなく、45-64 歳において 5%水準で有意な効果を示している。クロス集計の結果を踏まえれば、45-64 歳の効果は男性の影響によるものと推察されるが、性別の効果はここでは有意でない。この点は今後の検討課題としたい。

いずれにせよ、人との付き合い方においてヘルプ型であることは、他の要因をコントロールした多変量解析においても、45-64 歳という中高年層の社会的活動の実施率を高めることが明らかとなった。だが、現実には、年齢を重ねて中高年になるほどヘルプ型の割合は低下し、セルフ型の割合が上昇する。そのことが仕事を離れた社会活動という意味でも中高年層

の活力を下げているという問題が浮き彫りになった。

5 まとめ

加齢に伴い困ったときに人に助けを求める「ヘルプ型」から、なるべく人に頼らず自分のことは自分でする「セルフ型」へと変化することに着目し、このことが職場・地域等でのアクティブな社会生活につながるかを分析した。分析結果の要点は以下のとおりである。

- ① 互いに助け合う雰囲気や先輩が後輩を指導する雰囲気がある職場で働き、仕事上の付き合いを重視する人はヘルプ型の割合が高く、一人一人が独立して行う仕事が多い職場ではセルフ型の割合が高い。
- ② ヘルプ型／セルフ型の人との付き合い方は、管理職昇進意欲や自己啓発といった仕事上の地位・能力の向上意欲とは関連性がない。
- ③ セルフ型よりヘルプ型の方が中高年期の社会活動実施率が高い。

ヘルプ型に表われる人間関係の重視は、それが行き過ぎる場合には、助け合いがしがらみとなって個人を強く拘束することになりかねない。伝統的な日本の職場が有していた共同体的性格は、結束力が強いことで有名であった（稲上 1981）。そのことが日本企業の高い生産力を支えてきた側面は評価されつつも、マイナス面として、職場の人間関係から自由になれない「個」としての自立性の弱さや男性中心的で女性差別的な職場風土がしばしば問題になってきた（天野 2001; 稲上 2005; 山下 2016）。

だが、個人主義の浸透や労働者の多様化によって、そのような集団主義的な拘束力を維持することは難しくなる（間 1996; 稲上 2005）。実際、近年のワークライフバランスやダイバーシティマネジメントに関する議論は、個人を集団主義的な統制のもとに管理するのではなく、個人がもつ多様性を重視することを強調する（佐藤・武石 2017）。

互いに助け合う雰囲気や後輩の指導といった伝統的な職場コミュニティの色彩が残る職場ではヘルプ型の割合が相対的に高いことを示し、一人一人が独立して行う仕事が多い職場ではセルフ型の割合が高いという分析結果から、一見するとセルフ型の方が現代的であり、前向きに評価できそうに思える。

しかし、実際は、人に頼らない自助・自立の精神がアクティブな社会生活に結びついていくかとはいえないことを、本章の分析結果は示唆している。本報告書の各章で地位・能力の向上意欲の表れとして管理職昇進意欲や自己啓発の実施に着目してきたが、それらの割合はセルフ型だから高いという結果にはなっていない。他人に頼らないという自助の精神は、自己研鑽という意味で自己啓発に向かいそうであるが、実際はそうではない。

さらに注目したいのは、セルフ型よりヘルプ型の方が町内会活動や PTA 等の社会団体活動や保育・介護ボランティアといった社会的活動によく参加しているということである。自助の精神より互助の精神の方が社会生活の活力になっているといえる。第 5 章では、他者交流型の自己啓発が中高年女性において活発になるという分析結果を示していた。その結果と、

ここでの社会的活動は異なる文脈の議論であるが、他者との関わりが中高年層の活力の源泉になるという点は共通している。

こうした分析結果を踏まえるなら、加齢にともなって労働者がヘルプ型からセルフ型になるということは、決してプラスに評価できることではないだろう。反対に、職場でも地域社会等の企業以外の社会生活の場でも、人々が交流し、助け合う機会を増やしていくことが、ミドルエイジ化した今後の雇用社会の活力を生み出していくといえる。なるべく人に頼らないというセルフ型は、仕事や社会的活動を通じた他者との交流機会を閉ざす、ノンアクティブな自己完結になりかねない。特に、保育や介護を担うボランティアの人手は今後ますます必要になるだろう。福祉社会の存続というセーフティネットの観点からも、ヘルプ型の中高年を増やしていくことは重要な課題であるといえる。

そのための具体的なプログラムを開発していくことは今後の課題と言えるが、企業においては、年齢を重ねても助け合いと学び合う機会をつくって行くことが重要であることを本章の分析結果は示唆している。

参考文献

- 石山恒貴（2018）『越境的学習のメカニズム：実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジ・ブローカーの実像』福村出版。
- 稲上毅（1981）『労使関係の社会学』東京大学出版会。
- 稲上毅（2005）『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房。
- 天野正子（2001）『団塊世代・新論—“関係的自立”をひらく』有信堂高文社。
- 佐藤博樹・武石恵美子編（2017）『ダイバーシティ経営と人材活用：多様な働き方を支援する企業の取り組み』東京大学出版会。
- 前田信彦（2006）『アクティブエイジングの社会学—高齢者・仕事・ネットワーク』ミネルヴァ書房。
- 山下充（2016）「産業社会学と企業社会論—職業社会を読み解くパースペクティブ」池岡義孝・西原和久編著『戦後日本社会学のリアリティ—せめぎ合うパラダイム』東信堂，pp. 143-169.

第9章 通勤時間の地域差と生活の質

1 はじめに

本章では、長い通勤時間が、働く者の生活時間に影響することを、生活の質の観点から議論する。特に、通勤時間は東京都区部をはじめとした大都市やベッドタウン居住者で長いといった地域差が大きいことを示すとともに、地域による生活時間の差が、通勤時間の長短によって説明されることを議論する。

日本的雇用システムは、様々な特徴を内包するが、労働時間（残業）の長さも特徴であり、男性・正社員を中心とした会社メンバーは、仕事（会社）の都合を優先し、家庭生活に様々なしわ寄せをもたらした側面もあると指摘される。もっとも、家庭生活にとっては、仕事に拘束されるトータルの時間の長さこそが阻害要因であり¹、労働時間ばかりでなく、会社との往復にかかる通勤時間の長さも家庭生活に関係しよう。

生活時間配分の観点から見ても、通勤時間の長さは生活時間に密接に関わっている。総務省『社会生活基本調査』公表データを都道府県別に分析した多田・杉下（2010）によると、通勤時間が長い都道府県ほど睡眠時間が短い傾向が確認される。労働時間の長さに都道府県間格差が小さいことから、通勤時間が長い大都市部ほど睡眠時間が短くなるのは妥当な傾向だろう²。睡眠時間は、身体的・精神的健康に大きな影響を及ぼすとともに³、社員の健康状態は、能力発揮や意欲維持に関係する⁴。生活時間をはじめとした生活の質の観点からは、労働時間のみに着目するのでは不十分であり、通勤時間も含めたところでの、仕事に関連する時間トータルの長さに目を向ける必要があるだろう。

長時間通勤は、全国で一律に発生している問題ではない。首都圏等の大都市部で通勤時間が長い一方で、地方においては、通勤時間は短く、職住近接の働き方・生活の仕方が少なくないと言われる。歴史的に見ると、高度経済成長期に都市化が進み、郊外型のライフスタイルが広がったことで、大都市部において通勤の長時間化が進行した。なお、この時代以降の男性正社員を中心とした長時間通勤は、女性の「主婦化」と表裏一体のものであり、女性に

¹ 男性の家事・育児時間の少なさの要因として「時間制約説」があるが、これは労働時間の長さの問題ばかりではない。家庭生活上は帰宅時刻が重要なものであり、例えば、松田（2002）では、男性の帰宅時刻と育児参加の度合いが検討される。また、高見（2014）でも、男性の帰宅時刻の遅さが、女性の家事・育児分担のみならず、心理的負担も通じて出生意欲の低下をもたらしている可能性を論じた。

² 同論文では、通勤時間と労働時間との間に相関が見られないことも示されている。

³ 肉体的健康に対しては、7～8時間の睡眠を基準にすると、睡眠時間が短いほど、高血圧、糖尿病、肥満などになりやすいことが、医学・生理学分野の研究から明らかにされている。高橋（2007）、内山（2007）参照。

⁴ 高見（2021a）では、雇用・就業環境と健康（身体的健康、メンタルヘルス）との関係を検討し、日本の企業社会を支える人材について、能力発揮と意欲維持に関する健康面でのリスクを考察した。身体的・精神的健康状態が悪いと、勤続意欲、昇進意欲を阻害し、欠勤などの形で表に現れていなくても、仕事のパフォーマンスを著しく低下させうることを示した。

家事負担が偏るという性別役割分業をもたらした⁵。ジェンダー平等、女性活躍の観点からも、長時間通勤のライフスタイルは、課題があると言えるだろう。

そうした中、新型コロナウイルス感染症流行（2020年～）を機としたリモートワークの進展は、人々の働き方を転換したのみならず、生活の仕方、価値観などにも変容をもたらした。感染拡大防止の観点から通勤者削減が呼びかけられるとともに、人々はポストコロナでもテレワークを希望する傾向が示されている。「長時間通勤社会」は、コロナ禍を経た今日、問い直されるべきテーマだろう。こうした問題意識から、通勤時間が生活時間などの生活の質にどう関わるのか、生活時間の地域差をどのように説明するか。以下で検討していきたい。

2 分析方法と基礎集計

(1) 分析対象と方法

本章の分析は、『職業と生活に関する調査』（労働政策研究・研修機構、2019年）データを用い、企業において正社員として就労する者を対象に分析する。パートタイム労働者等の非正規雇用は、そもそも通勤時間の短い近隣を選んで働くことが多いため、通勤時間による生活の質の差異を分析する本章の対象としては適切でなく、対象から除外した。また、時間配分を検討する目的から、正社員のうち、短時間社員を除き、フルタイム（実労働時間35時間以上）で働く者を対象としている。

本章の分析の特徴は、通勤時間や生活時間配分の地域差を検討することである。『職業と生活に関する調査』は、層化2段階無作為抽出法で対象サンプルが抽出されており、全国300地点が抽出され、各地点の抽出簿（住民基本台帳）から調査対象者が選定されている。抽出地点の情報を用いれば、回答者の居住地が市町村レベルで判別できるため、本章の分析は、この地点情報を活用するものである。

(2) 通勤時間の分布

まず、対象サンプルにおける通勤時間（片道）の分布を確認する。全体の傾向と、男女別、配偶者有無別に示す⁶（第9-2-1図表）。全体の傾向を見ると、「15分以内」24.4%、「15分超30分以内」27.6%、「30分超1時間以内」33.6%、「1時間以上」14.4%となっている。男女別で見ると、女性は男性に比べて、通勤時間が短い者（「15分以内」「15分超30分以内」）の割合が高い。なお、これはフルタイム正社員に限定しての集計であるので、女性が自宅近隣でパートタイム労働者として就業しているなどの状況を示すものではない。年齢層による特定の傾向は見られない。また、配偶者有無による大きな違いはない。ただ、配偶者有無による通勤時間の違いは男女差が大きい可能性がある。現在の性別役割規範の下では、女性で

⁵ 例えば、Kawabata and Abe(2018)は、首都圏で男性の通勤時間の長いエリアに居住する既婚女性において、労働参加率、正規雇用率が低いというエビデンスを示し、性別役割分業の存在を示唆している。

⁶ ここでの配偶者有無は、配偶者理由による居住地選択を検討するため、同居する配偶者の有無で判断した。

は、結婚した後、家庭生活との両立の都合から自宅近隣での就業にシフトする（長い通勤時間のかかる勤め先は離職しやすい）傾向が考えられるからである。

この点、配偶者有無別、転職経験別の通勤時間の分布を男女別に見ることで検討する（第9-2-2 図表）。女性では、配偶者ありの者において、通勤時間が短い者（「15分以内」「15分超30分以内」）の割合が高い。男性では同様の傾向は見られない。加えて、転職回数別に見ると、男女とも、転職なしの者（一社勤続の者）に比べて転職回数が多い者ほど通勤時間が短い割合が高いが、女性でより顕著な傾向が見られる。女性において、通勤時間が長い仕事の場合にWLBの事情等から勤続が難しいことを示唆しており⁷、長い通勤時間が、多様な人材の活躍にとって阻害要因となっている可能性をうかがわせる。

第9-2-1 図表 通勤時間の分布—性別、年齢階層、配偶者有無別—（％）

		15分以内	15分超 30分以内	30分超 1時間以内	1時間以上	(N)
合計		24.4%	27.6%	33.6%	14.4%	2078
性別	男性	21.8%	26.0%	36.0%	16.2%	1405
	女性	30.0%	30.8%	28.5%	10.7%	673
年齢 階層	20代	21.0%	32.4%	31.8%	14.8%	176
	30代	21.7%	29.2%	35.4%	13.7%	517
	40代	27.3%	25.8%	34.2%	12.7%	710
	50代	24.2%	27.4%	32.6%	15.8%	565
	60代	25.5%	24.5%	29.1%	20.9%	110
配偶者 有無	配偶者なし	24.0%	26.8%	33.2%	16.0%	717
	配偶者あり	24.7%	28.0%	33.8%	13.5%	1361

第9-2-2 図表 通勤時間の分布—性別、配偶者有無・転職経験別—（％）

		15分以内	15分超 30分以内	30分超 1時間以内	1時間以上	(N)
合計		24.4%	27.6%	33.6%	14.4%	2078
男性	配偶者なし	23.2%	24.8%	34.5%	17.5%	383
	配偶者あり	21.2%	26.5%	36.6%	15.7%	1022
	転職なし	19.9%	25.0%	37.3%	17.8%	675
	転職1回	23.8%	26.0%	34.3%	15.8%	361
	転職2回以上	23.3%	27.9%	35.2%	13.6%	369
女性	配偶者なし	24.9%	29.0%	31.7%	14.4%	334
	配偶者あり	35.1%	32.4%	25.4%	7.1%	339
	転職なし	22.6%	29.8%	35.3%	12.3%	235
	転職1回	25.9%	31.3%	30.1%	12.7%	166
	転職2回以上	39.0%	31.2%	21.7%	8.1%	272

⁷ この点は、本データでは前の勤務先における通勤時間が把握できないため、長い通勤時間の勤務先の場合に女性が結婚後離職となりやすいのかは、直接検証できていない。

3 通勤時間の地域差の検討

(1) 地域の類型

通勤時間は、言うまでもなく地域差が大きい事象である。通勤時間を論点とする際には、地域差を検討する必要がある。ここで問題になるのが、どういう観点から地域差を扱うかである。通勤時間に地域差があるという認識は広く共有されているものの、地域の分析方法については、確立した方法が乏しい。まず、通勤時間は、都道府県単位で検討することのみでは不足しよう。同じ県内でも、県庁所在地などの中心都市および周辺住宅地と、都市部以外の地域では、通勤をめぐる状況が異なると考えられるためである。また、大都市部では、県をまたぐ通勤も少なくない。その意味で、市町村レベルまで考慮した地域類型をもって検討することが適する事象と考えられる。

市町村単位の地域分類について、既存研究では、様々な問題意識から分類が試みられてきた⁸。通勤時間の地域差を検討するにあたって、参照点となるのは都市圏分類であろう。都市圏とは、中心都市と、それと社会的・経済的に密接な関係を有する周辺地域（郊外）によって形成される。代表的な都市圏分類である金本・徳岡（2002）の「都市雇用圏（UEA）」は、(1)中心都市を DID 人口によって設定し⁹、(2)郊外都市を中心都市への通勤率が 10%以上の市町村とし、(3)同一都市圏内に複数の中心都市が存在することを許容する都市圏設定である。そして、中心都市の DID 人口が 5 万人以上の都市圏を「大都市雇用圏」と呼び、1 万人から 5 万人のものを「小都市雇用圏」と呼ぶ。この基準に基づけば、大都市雇用圏の中心都市とその郊外、小都市雇用圏の中心都市とその郊外、そして都市雇用圏外地域の 5 つとして、市町村が分類されることになる。「都市圏」の考え方は、中心都市とその郊外を明快に定義づけていること、都市圏外という形で都市部から離れた地域を位置づけていることから、地域類型のひとつの見方を提供している¹⁰。通勤率から郊外市町村を定義しているため、郊外市町村では同一市町村内で就業する割合が低く、通勤時間が相対的に長い市町村と想定される。

ただ、通勤時間に関わる都市の特性は、他市町村への通勤率だけで説明できるものではない。また、都市雇用圏における大都市には、様々なレベルの都市が含まれており、通勤時間を議論するには、より多層的な都市階層を考慮する必要があると考えられる¹¹。例えば、大都市でも、地方の県庁所在地では、東京等と異なり、職住近接が一定程度存在する可能性がある。この点、本章では、多層的な都市類型に関して、山本・高見・高橋（2018）を参照し

⁸ 例えば、森川（1998）、小内（1996）、蓮見（2016）など。

⁹ DID（人口集中地区）とは、一定以上の人口密度の基本単位区が隣接して合計人口が 5,000 人以上となる地区として定義される。

¹⁰ 都市雇用圏と考え方が近いものとして、Adachi et al.（2020）による通勤圏の設定も公表されている。都市の特性に関する分類ではないので、通勤時間の地域差に関する本章の分析では直接活用しないが、地域労働市場の広がりを考える上で有用な指標と考えられる。

¹¹ 大都市雇用圏の中心都市要件である DID 人口 5 万人以上という中には、政令指定都市クラスの大都市、県庁所在地クラスのみならず、県内で 2~3 番手以下の中心性の都市も含まれることになる。通勤時間に関わる都市階層として扱うには、やや不十分な面があると本章では考える。

たい。これは、産業構造や人口構造、生活環境、世帯の状況など、都市の階層性に関わる近年の多角的な統計指標を用いて構築された市町村分類である¹²。ここで析出された20の市町村類型は、都市階層のひとつの形を示しており、通勤時間に関わる地域差の分析において参照点になる。本章では、同論文で析出された類型をもとに第9-3-1図表の7つの都市階層の類型として用い¹³、通勤時間の地域差への説明力に関して他の地域類型と比較検討する。

第9-3-1図表 都市階層に基づく市町村の類型

	類型	特徴（含まれる市町村数）
都市部	1. 東京都区部	東京都区部（1）
	2. 地域ブロックの中心都市	札幌、仙台、横浜、名古屋、京都、大阪、神戸、広島、福岡（9）
	3. 県内の主要都市	県庁所在地やそれに類する大都市（55）
	4. 産業の立地する地域	製造業等、突出した就業機会があることが特徴（140）
	5. 巨大都市のベッドタウン	住宅地特性が強く、首都圏等の巨大都市の郊外に位置する（119）
	6. 大都市圏の縁辺部	住宅地特性の強い地域（5以外）（101）
	7. 都市部以外の地域	人材集積度指標が都市部に比べて低い地域

注：山本・高見・高橋（2018）をもとに作成。ここでは、同出典における第1類型を「2. 地域ブロックの中心都市」、第2類型を「1. 東京都区部」としている。また、第7～20類型の市町村を「7. 都市部以外の地域」とした。

(2) 居住地域による通勤時間の差異

居住地域別の通勤時間の分布を確認する。第9-3-2図表は、地域ブロック別、人口規模別、都市雇用圏別、都市階層別に通勤時間の分布を示したものである。

地域ブロック別に見ると、関東や近畿の都道府県を中心に、通勤時間が長い傾向が確認される。大都市部が多いことが関係すると推測される。ただ、地域ブロックは都道府県レベルの分類であるので、通勤時間の分析としてインプリケーションには限界がある。

次に、都市規模（人口規模）別の通勤時間分布を見ると、都市規模（人口規模）が大きい市ほど「30分超1時間以内」「1時間超」を合計した割合が高く、通勤時間が長い者が相対的に多いことがうかがえる。ただ、「町村部」においても「30分超1時間以内」の割合が高いなど、必ずしも通勤時間が短いわけではない。これは、町村部にもベッドタウンが含まれることが関係しよう。都市規模が大きいほど圏域が広いことから、通勤時間が長くなる傾向がうかがえるものの、十分な地域類型とは言いがたい。

¹² 山本・高見・高橋（2018）は、JILPTのプロジェクト研究「技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究」のサブテーマ「地域における雇用機会と働き方に関する研究」における平成29年度（2017年度）の研究成果として公表されている。

¹³ 山本・高見・高橋（2018）では、地理的特徴、人口構成・変化、産業構造、就業構造、世帯・家計、生活環境、自治体財政など50の統計指標を用い、クラスター分析の手法を用いて、1,713市町村を20の類型に分類した。同論文では、全国市町村が、人材集積度（都市性）の高低で大きく2つに区分（1～6類型と7～20類型）されたが、同時に、人材集積度の低い地域類型が多く析出された（類型7～20）。こうした市町村は、人口規模が小さいこともあり、全国アンケート調査ではサンプルが確保されにくく、20類型をもとに検討するとサンプルの偏りの問題が発生する。そこで、本章の分析では、7～20の類型に該当する市町村は「都市部以外の地域」として、1つの類型として扱うこととした。

第 9-3-2 図表 通勤時間（片道）の分布—居住地域別—（％）

		15分以内	15分超 30分以内	30分超 1時間以内	1時間以上	平均時間 (単位：時間)	(N)
合計		24.4%	27.6%	33.6%	14.4%	0.58	2078
地域 ブロック	北海道	30.3%	42.0%	25.2%	2.5%	0.42	119
	東北	31.6%	35.2%	29.0%	4.1%	0.45	193
	関東	15.5%	21.0%	37.0%	26.5%	0.75	581
	中部	31.3%	33.6%	28.0%	7.1%	0.47	435
	近畿	16.7%	19.7%	42.3%	21.3%	0.70	300
	中国	32.0%	30.6%	32.0%	5.4%	0.47	147
	四国	23.3%	31.7%	43.3%	1.7%	0.49	60
	九州・沖縄	30.5%	26.3%	30.9%	12.3%	0.53	243
人口 規模	21大都市及び特別区	13.1%	23.7%	47.2%	16.0%	0.68	549
	人口20万人以上市	21.3%	27.2%	34.5%	17.1%	0.62	475
	人口10万人以上市	30.4%	29.2%	25.6%	14.9%	0.54	336
	人口10万人未満市	35.1%	28.0%	25.0%	11.8%	0.50	507
	町村部	26.1%	35.1%	29.4%	9.5%	0.52	211
都市 雇用圏	大都市圏の中心都市	19.9%	28.4%	39.6%	12.1%	0.60	935
	大都市圏の郊外	24.4%	26.1%	30.5%	19.0%	0.62	784
	小都市圏の中心都市	38.5%	29.1%	18.9%	13.5%	0.48	148
	小都市圏の郊外	36.4%	35.1%	23.4%	5.2%	0.42	77
	都市圏外の地域	34.3%	23.9%	32.1%	9.7%	0.52	134
都市 階層	東京都区部	4.9%	19.7%	59.0%	16.4%	0.75	122
	地域ブロックの中心都市	14.0%	23.8%	49.1%	13.2%	0.66	265
	県内の主要都市	29.0%	32.3%	31.8%	6.9%	0.49	362
	産業の立地する地域	23.9%	34.6%	28.6%	12.8%	0.56	234
	巨大都市のベッドタウン	14.8%	14.2%	38.1%	32.9%	0.81	331
	大都市圏の縁辺部	19.4%	29.9%	29.1%	21.6%	0.64	134
	都市部以外の地域	36.3%	31.9%	23.7%	8.1%	0.45	630

この点、都市雇用圏分類は、町村部を含めて郊外を位置づけている点で優れる。数値をみると、大都市圏の中心都市、郊外は、「15分以内」の割合が低く、相対的に通勤時間が長い傾向にある。特に大都市圏の郊外は「1時間超」の割合が高い。同じ都市圏でも小都市圏では、通勤時間はあまり長くはない。通勤圏の広がり、大都市部と比べて小さいことがうかがえる。通勤時間の長さを議論するために、この分類方法が適切かは、後ほど計量分析において他の類型と比較検討したい。

JILPT で作成した都市階層によっても、通勤時間に顕著な差が見受けられる。第 9-3-2 図表の結果を見ると、都市性が相対的に低い「都市部以外の地域」では通勤時間「15分以内」の割合が高いのに対し、都市部では通勤時間が長く、「東京都区部」では「15分以内」の割合がきわめて低いことや、「巨大都市のベッドタウン」「大都市圏の縁辺部」で通勤時間が長い割合が高い傾向が確認される。一般的にみて妥当な結果となっている。一方で、都市部の

中にも、「県内の主要都市」では通勤時間が長くない。このように、通勤時間に関しては、大都市の中にも階層性があるとともに、県庁所在地などの県内主要都市では、職住近接の働き方が一定程度存在することがうかがえた。

(3) 地域類型と通勤時間一回帰分析モデルの比較検討

ここで、どの地域類型が通勤時間の分析においてより適切か、回帰分析によって比較検討を行う。被説明変数は通勤時間（片道）であり、OLSによって分析する¹⁴。コントロールしたのは、性別、年齢、配偶者有無、子ども有無、学歴、個人年収、持ち家の有無である¹⁵。分析の目的は、地域類型に関わる「地域ブロック」「人口規模」「都市雇用圏」「都市階層」というカテゴリーの、どれが通勤時間の地域差を測るのに有効かの比較検討である。

結果を第 9-3-3 図表に示す。モデルの有効性は、自由度修正済み決定係数を比較することで行う。地域ブロックを投入したときの決定係数は 0.126 である。これに対し、人口規模を投入したときの決定係数は 0.075、都市雇用圏を投入したときの決定係数は 0.068 であり、地域ブロックを投入したモデルに比べて説明力が低い。通勤時間の地域性が、人口規模のみでみた都市階層や通勤率で定義した都市雇用圏よりも、地域ブロックという観点から違いが生じやすい事象であることが確認される¹⁶。モデル 4 では、JILPT で作成した市町村類型を投入した。決定係数は 0.128 であり、他の指標に比べて説明力が高い結果が得られている。通勤時間の地域差について、都市階層類型が有効であることが示されている。なお、この分析結果に基づくと、個人属性をコントロールした上でも、都市部以外の地域に比べて、東京都区部の居住者では、平均 0.226 時間（13.56 分）、大都市郊外のベッドタウン居住者では、平均 0.312 時間（18.72 分）、片道の通勤時間が長いことが示される。

¹⁴ 通勤時間は、調査票ではカテゴリーへの回答をもって測られているが、ここでは、各カテゴリーの中央値を用いることで連続変数化し、被説明変数とした。

¹⁵ こうした属性変数が、居住地選択に影響を与えうること、長い通勤をともなう就業選択に影響しうることを考慮してコントロールしたものである。なお、所得については、世帯年収が有効な指標とも考えられるが、不明とする回答が多く、回答の正確性にも留保が必要な場合があることから、本章では個人年収で代替することとした。持ち家の有無については、「持ち家の一戸建て」もしくは「分譲マンション・アパート」の場合に持ち家ありとして扱った。持ち家がある場合、賃貸等の住宅に比べて、フレキシブルに地域移動する判断が難しくなることからコントロール変数としたものである。

¹⁶ 通勤時間は、関東や近畿といった地域で特に長いという性質がうかがえた。関東や近畿といった地域ブロックが説明力をもつ理由については、本データの限りでは確かめられないが、通勤手段の地域性や（電車通勤の割合など）、それにともなう交通網の発達度合いなどが関わると推測される。

第 9-3-3 図表 通勤時間の規定要因 (OLS)

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
定数項	.435 ***	0.07	.456 ***	0.05	.452 ***	0.06	.411 ***	0.04
年齢	.000	0.00	.000	0.00	.000	0.00	.000	0.00
女性ダミー	-.074 ***	0.02	-.070 ***	0.02	-.068 ***	0.02	-.081 ***	0.02
配偶者ありダミー	-.028	0.02	-.046 +	0.02	-.048 *	0.02	-.037	0.02
子どもありダミー	-.029	0.02	-.035 +	0.02	-.039 +	0.02	-.036 +	0.02
大卒ダミー	.079 ***	0.02	.090 ***	0.02	.097 ***	0.02	.068 ***	0.02
個人年収	.000 ***	0.00	.000 ***	0.00	.000 ***	0.00	.000 ***	0.00
持ち家ありダミー	-.001	0.02	-.003	0.02	-.012	0.02	.016	0.02
地域ブロック (ref. 四国)								
北海道	-.067	0.06						
東北	-.016	0.06						
関東	.223 ***	0.05						
中部	-.026	0.05						
近畿	.181 **	0.06						
中国	-.010	0.06						
九州・沖縄	.045	0.06						
人口規模 (ref. 町村部)								
21大都市及び特別区			.114 ***	0.03				
人口20万人以上市			.087 **	0.03				
人口10万人以上市			.007	0.04				
人口10万人未満市			-.009	0.03				
都市雇用圏 (ref. 都市圏外の地域)								
大都市圏の中心都市					.042	0.04		
大都市圏の郊外					.078 *	0.04		
小都市圏の中心都市					-.029	0.05		
小都市圏の郊外					-.090	0.06		
都市階層 (ref. 都市部以外の地域)								
東京都区部							.226 ***	0.04
地域ブロックの中心都市							.164 ***	0.03
県内の主要都市							.023	0.03
産業の立地する地域							.079 **	0.03
巨大都市のベッドタウン							.312 ***	0.03
大都市圏の縁辺部							.169 ***	0.04
F-statistic		22.440		16.260		14.870		24.360
Adjusted R-squared		0.126		0.075		0.068		0.128
N		2078		2078		2078		2078

注：***p<.001；**p<.01；*p<.05；+p<.10。

4 生活時間の地域差と通勤時間

(1) 生活時間の地域差－余暇時間に着目して

本節では、睡眠時間や自由時間といった生活時間（余暇時間）に地域差があることを示し、その背景として、通勤時間を含む仕事関連時間の長さが関わることを議論する。まず、余暇時間および睡眠時間の地域差を見る（第9-4-1図表）。本章では、余暇時間について、平日1日あたりの睡眠時間と自由時間を合計した時間とした¹⁷。第9-4-1図表を見ると、地域ブロックや都市圏分類による違いも見られるが、特に、都市類型で見ると、「東京都区部」「産業の立地する地域」「巨大都市のベッドタウン」居住者は、余暇時間や、そのうちの睡眠時間ともに短い傾向にある。

第9-4-1図表 余暇時間の分布－居住地域別－（％）

		余暇時間（睡眠時間＋自由時間）				うち、睡眠時間			(N)
		7時間未満	7～8時間 未満	8～9時間 未満	9時間以上	6時間未満	6～7時間 未満	7時間以上	
合計		20.2%	21.2%	22.3%	36.4%	27.0%	41.4%	31.6%	2078
地域 ブロック	北海道	12.6%	21.0%	19.3%	47.1%	22.7%	35.3%	42.0%	119
	東北	16.1%	20.7%	24.9%	38.3%	19.2%	46.1%	34.7%	193
	関東	22.4%	22.7%	22.7%	32.2%	30.1%	42.9%	27.0%	581
	東海	20.7%	19.1%	24.4%	35.9%	26.7%	44.4%	29.0%	435
	近畿	21.3%	23.7%	22.3%	32.7%	30.3%	38.3%	31.3%	300
	中国	19.7%	19.7%	22.4%	38.1%	23.8%	42.2%	34.0%	147
	四国	15.0%	23.3%	21.7%	40.0%	30.0%	35.0%	35.0%	60
	九州・沖縄	21.0%	18.9%	16.9%	43.2%	25.9%	36.6%	37.4%	243
人口 規模	21大都市及び特別区	23.3%	20.2%	21.1%	35.3%	28.6%	43.0%	28.4%	549
	人口20万人以上市	17.3%	24.0%	24.2%	34.5%	24.4%	44.2%	31.4%	475
	人口10万人以上市	22.0%	20.8%	20.5%	36.6%	31.5%	37.5%	31.0%	336
	人口10万人未満市	19.9%	20.7%	23.7%	35.7%	26.0%	41.8%	32.1%	507
	町村部	16.1%	19.0%	20.4%	44.5%	24.2%	36.0%	39.8%	211
都市 雇用圏	大都市圏の中心都市	20.4%	21.2%	21.1%	37.3%	26.5%	42.8%	30.7%	935
	大都市圏の郊外	20.5%	22.1%	23.2%	34.2%	29.1%	39.3%	31.6%	784
	小都市圏の中心都市	18.9%	22.3%	18.9%	39.9%	23.6%	48.6%	27.7%	148
	小都市圏の郊外	19.5%	19.5%	27.3%	33.8%	19.5%	44.2%	36.4%	77
	都市圏外の地域	17.9%	15.7%	26.1%	40.3%	26.9%	34.3%	38.8%	134
都市 階層	東京都区部	23.8%	27.9%	15.6%	32.8%	33.6%	41.0%	25.4%	122
	地域ブロックの中心都市	22.6%	16.2%	26.0%	35.1%	28.7%	41.9%	29.4%	265
	県内の主要都市	16.6%	21.3%	20.7%	41.4%	21.0%	44.2%	34.8%	362
	産業の立地する地域	24.4%	23.9%	20.1%	31.6%	35.0%	41.5%	23.5%	234
	巨大都市のベッドタウン	22.1%	25.4%	23.6%	29.0%	29.3%	43.2%	27.5%	331
	大都市圏の縁辺部	15.7%	21.6%	26.9%	35.8%	20.9%	41.8%	37.3%	134
	都市部以外の地域	18.9%	18.6%	22.1%	40.5%	25.7%	38.6%	35.7%	630

¹⁷ 1日の総時間のうち、仕事や家事・育児等に関わる時間以外をどのように配分するか（例えば、睡眠にどのくらい時間を使い、趣味にどのくらい時間を使うか）が、各自の自由裁量に任されているとするならば、労働時間・通勤時間による生活時間の制約を議論する際に、睡眠時間単体で議論するよりも、自由時間を含めた時間数で議論した方が適切と考えたため、本章ではそれ（睡眠時間＋自由時間）を「余暇時間」として考察するものである。

(2) 仕事関連時間と生活時間との関係

こうした生活時間の地域差の背景には、労働時間の地域差とともに、通勤時間の地域差が大きく関係すると推測される。とはいえ、通勤時間単体では、それが生活にどのような影響を及ぼすのかを考えることが難しい。その理由は、生活の観点からは、労働時間と通勤時間を合わせた「仕事に拘束されている時間」が問われるからである。そこで、ここでは、調査データから1日あたりの労働時間と往復通勤時間を算出し、それを合計することで仕事関連時間とした¹⁸。

こうして算出された仕事関連時間と余暇時間との関係を検討する（第9-4-2図表）。仕事関連時間が長いほど、余暇時間（睡眠時間・自由時間）が短くなる傾向が示されている。通勤時間も含めて仕事関連の時間が長いことは、睡眠時間が削られるといった形で生活や健康に影響することがわかる。先の報告書で検討したように、睡眠時間の短さは、身体的健康やメンタルヘルスに直結し、継続就業意欲や、仕事中にミスをしたりするなどのパフォーマンスレベルの低下にもつながりうる¹⁹。こうした問題には、長い通勤時間による疲労も一因となっていよう。この点、労働時間は企業の把握・管理の下にあるが、通勤時間の長さは、企業の通常のコントロールの外にあり、対応が難しいところである。

先に、地域によって睡眠時間や自由時間といった生活時間配分に差があることを示したが、この背景には、通勤時間などの仕事関連時間の地域差が関係すると推測される。後ほど回帰分析によって検証したい。

次に、家庭生活に関わる時間について、仕事関連時間（労働時間＋通勤時間）による影響を検討する。具体的には、有配偶者に対象を限定し、その仕事関連時間の長さとの関係を検討した（第9-4-3図表）。男女別に見たところ、女性においては、仕事関連時間が長いほど家事・育児・介護時間が短い傾向が確認された。男性では、仕事関連時間の長さによる傾向は見られなかった。有配偶女性においては、家事・育児・介護と仕事関連の時間配分が関連する事象であることが示された。ただし、これには、家事・育児・介護負担（時間）があるほど仕事関連の時間を制約するという場合と、仕事関連時間が長いために、家事・育児・介護時間が制約されている場合が考えられるため、解釈は難しい²⁰。これらはどちらも余暇時間を制約しうるため、回帰分析では、有配偶者の分析において家事等の時間を説明変数に入れることで、通勤時間と余暇時間との関係を検討することとした。

¹⁸ 平日1日あたりの仕事関連時間は、週実労働時間を、調査票に回答された週の就業日数で除し、それに、通勤時間を2倍した時間数（往復の通勤時間）を足し合わせたものである。こうした変数作成方法にとまなう限界も考えられる。

¹⁹ この点は、昨年度の報告書に所収の高見（2021a）で検討した。

²⁰ むしろ、有配偶者の家事・育児等の時間も、労働時間や通勤時間とともに余暇時間を制約する要素であると考えられるため、第9-4-6図表の回帰分析では、説明変数として投入している。

第 9-4-2 図表 余暇時間の分布—仕事関連時間別— (%)

		余暇時間（睡眠時間+自由時間）				うち、睡眠時間			(N)
		7時間未満	7～8時間 未満	8～9時間 未満	9時間以上	6時間未満	6～7時間 未満	7時間以上	
合計		20.2%	21.2%	22.3%	36.4%	27.0%	41.4%	31.6%	2078
仕事 関連 時間	9時間未満	13.5%	17.8%	22.8%	45.8%	20.9%	36.9%	42.2%	517
	9～10時間未満	14.5%	20.3%	24.4%	40.8%	20.7%	42.2%	37.1%	483
	10～11時間未満	16.6%	22.5%	23.8%	37.1%	25.2%	46.4%	28.5%	453
	11～12時間未満	26.1%	24.2%	18.6%	31.1%	32.2%	45.8%	22.0%	264
	12時間以上	37.4%	23.3%	19.4%	19.9%	42.9%	37.1%	19.9%	361

注：仕事関連時間は、1日あたりの労働時間と往復通勤時間の合計として算出したもの

第 9-4-3 図表 平日の家事・育児・介護時間

—男女、仕事関連時間の長さ別— (%) (有配偶者)

			平日の家事・育児・介護時間					(N)
			30分未満	30分～1時間 未満	1～2時間 未満	2～3時間 未満	3時間以上	
合計			41.1%	16.7%	12.9%	11.7%	17.6%	1356
男性	仕事 関連 時間	9時間未満	47.5%	19.2%	14.1%	9.0%	10.2%	177
		9～10時間未満	58.0%	16.4%	14.2%	5.3%	6.2%	226
		10～11時間未満	51.9%	21.7%	13.2%	6.4%	6.8%	235
		11～12時間未満	51.9%	20.3%	13.9%	8.2%	5.7%	158
		12時間以上	59.4%	23.0%	11.1%	4.6%	1.8%	217
女性	仕事 関連 時間	9時間未満	1.3%	6.5%	9.2%	25.5%	57.5%	153
		9～10時間未満	1.2%	5.9%	9.4%	22.4%	61.2%	85
		10～11時間未満	7.0%	3.5%	22.8%	26.3%	40.4%	57
		11～12時間未満	0.0%	13.6%	9.1%	40.9%	36.4%	22
		12時間以上	7.7%	7.7%	15.4%	42.3%	26.9%	26

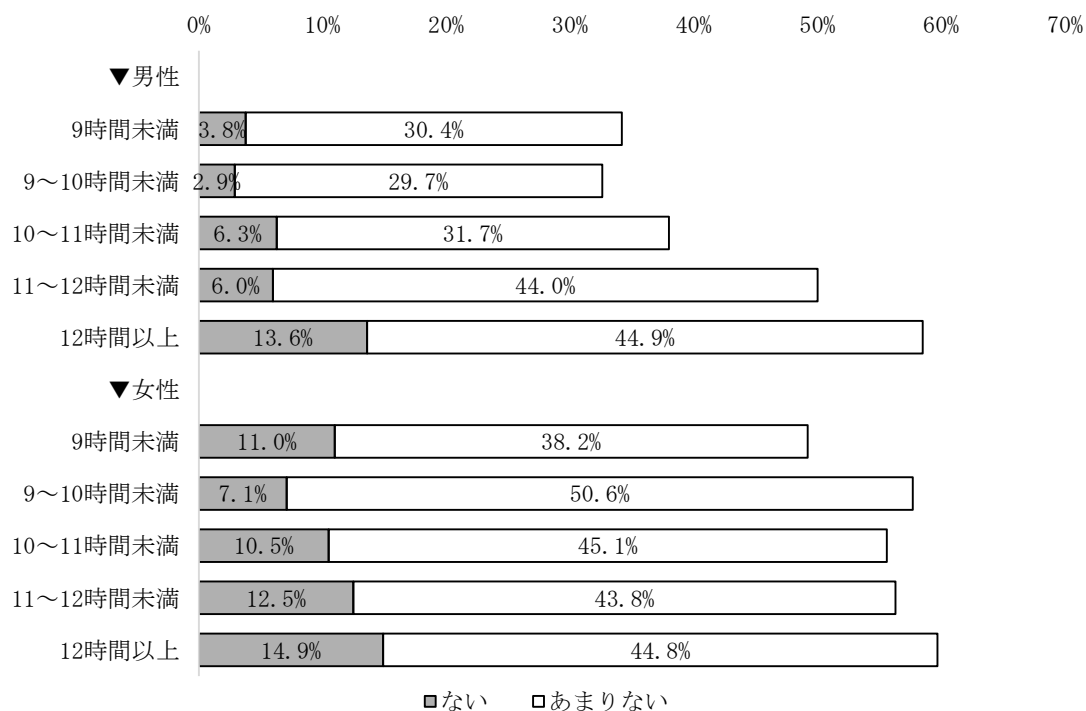
(3) 意識面への影響

仕事に関連する時間（労働時間、通勤時間）が長い場合、意識の面でもワークライフバランスを阻害する。「時間に追われている」「仕事のために家庭のことや自分の用事をする時間が十分に取れない」という意識にたびたび陥りやすいことに加え、生活に時間的ゆとりを感じにくい傾向が確認される²¹（第 9-4-4 図表）。男女とも、仕事関連時間が長い者ほど、生活における時間的ゆとりが「ない」「あまりない」と回答する割合が高い。仕事関連時間の長さによって生活時間が制約を受けていることが、意識の面からもうかがえる²²。

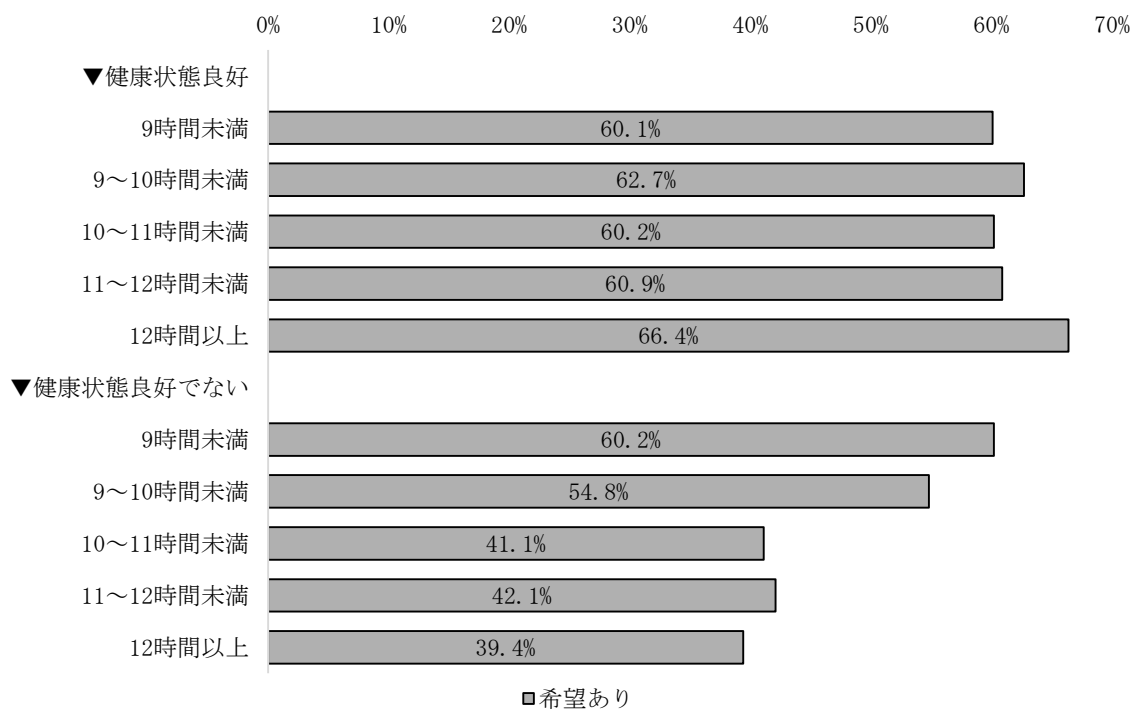
²¹ 本図表の分析サンプルは、同設問無回答 1 ケースを除く N=2077 である。

²² なお、これに関連して、仕事以外の時間に関連する活動である、社会活動（町内会等の地域活動、PTA 等）、自己啓発の実施割合について、仕事関連時間や通勤時間との関連を検討したが、本データの限り、仕事関連時間がそうした活動有無を左右するような関係は見いだせなかった。そうした活動には、時間の多寡以外の要因が大きく関わると推察される。

第9-4-4 図表 生活における時間的ゆとりがない割合—男女別、仕事関連時間の長さ別—



第9-4-5 図表 定年までの勤続希望ありの割合—身体的健康別、仕事関連時間別—



また、仕事関連時間が長いことは、定年までの勤続希望をもつかどうかに影響する。第 9-4-5 図表を見ると、健康状態が良好な者においては仕事関連時間の長さによって勤続希望が左右されないが、身体的健康が良好でない人においては、仕事関連時間が長い場合ほど定年までの勤続希望をもつ割合が低い²³。身体的健康状態は、ミドルエイジ層ほど問題を抱えていることを高見（2021a）で示したが、こうした層において、仕事に関わる時間（労働時間、通勤時間）が長い働き方の場合、「ずっとこの働き方を続けられない」という意識につながりやすいことが示唆される。

(4) 余暇時間の地域差と通勤時間—計量分析による検証

以上の基礎集計の傾向をふまえ、関連する変数をコントロールした回帰分析で検討する。1 日あたりの余暇時間（睡眠時間と自由時間の合計）を被説明変数とし、OLS で検討する。労働時間に加え、通勤時間が生活時間に関わること、それが生活時間の地域差を説明していることを示すことが検証課題である。コントロールする変数は、年齢、性別、配偶者有無、子ども有無、学歴、業種、職種、企業規模、転職有無、個人年収、持ち家の有無である。検討は、全サンプル（無配偶者含む）と、有配偶者のみサンプルで行う。有配偶者サンプルの検討では、家事等の時間をコントロール変数として投入している²⁴。

結果を見る（第 9-4-6 図表）。まず、全サンプルの結果をみる。モデル 1 では地域変数のみ投入している。産業の立地する地域のほか、巨大都市のベッドタウンで有意に余暇時間が短いことが示されている。モデル 2 で労働時間の変数を加えても巨大都市のベッドタウンの有意性に変化はないが、モデル 3 で通勤時間を加えると、この地域の統計的有意性が消滅する。つまり、首都圏等のベッドタウンの余暇時間が短いのは、長い通勤時間によって説明できる部分が大きいことが示されている²⁵。

次に、有配偶者のみサンプルの結果を見る。モデル 1 の結果を見ると、家事等の時間が長いほど余暇時間が短くなることが示されていることに加え、東京都区部で余暇時間が短いなど地域差も見られる。モデル 2 で労働時間を説明変数として投入したところ、都市階層に関わる変数の係数が変化し、地域差が一定程度説明できたことがわかる。モデル 3 で通勤時間を投入したところ、都市階層変数の係数がさらに大きく変化し、余暇時間の地域差が通勤時

²³ ここでは、身体的健康状態の指標として、「頭痛、めまい」「背中、腰、肩の痛み」「身体全体のだるさ」等の有無を尋ねた設問において、3 つ以上の自覚症状を回答したか否かで検討している。なお、第 9-4-5 図表における分析対象は、本設問の無回答サンプル 14 は除いている（N=2,064）。

²⁴ 無配偶者でも家事時間は存在するが、本調査の家事時間に関わる調査項目では、同居家族がいる場合のみが対象となっており、無配偶者における同居家族ありの者だけを取り出すのは偏りがあることから、家事時間の変数は投入していない。

²⁵ なお、結果を示していないが、余暇時間のうち睡眠時間のみを取り出して検討した結果、余暇時間合計の規定要因と同様、巨大都市ベッドタウンにおいて有意に睡眠時間が短く、それは通勤時間の長さで説明されることが示された。

間によって説明される事象であることが示されている²⁶。

第 9-4-6 図表 余暇時間の規定要因 (OLS)

	全サンプル						有配偶者のみ					
	Model 1		Model 2		Model 3		Model 1		Model 2		Model 3	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
定数項	9.908 ***	0.276	12.037 ***	0.376	12.390 ***	0.377	9.041 ***	0.531	11.520 ***	0.620	11.878 ***	0.617
年齢	-0.006	0.005	-0.009 +	0.005	-0.008 +	0.005	0.002	0.007	-0.002	0.006	-0.002	0.006
女性ダミー	-0.544 ***	0.115	-0.644 ***	0.114	-0.734 ***	0.114	-0.404 *	0.169	-0.459 **	0.166	-0.571 ***	0.166
配偶者ありダミー	-0.390 ***	0.116	-0.382 ***	0.115	-0.413 ***	0.114	0.063	0.378	0.041	0.371	0.069	0.367
子どもありダミー	-0.475 ***	0.107	-0.484 ***	0.105	-0.504 ***	0.104	-0.316 *	0.124	-0.302 *	0.121	-0.310 **	0.120
大卒ダミー	-0.144	0.103	-0.128	0.101	-0.097	0.101	-0.179	0.122	-0.147	0.120	-0.116	0.119
勤め先業種 (ref. 鉱業・建設業・製造業)												
金融・保険・不動産業	-0.092	0.209	-0.079	0.206	-0.020	0.204	0.045	0.239	0.056	0.234	0.109	0.232
運輸・通信業	-0.302 +	0.166	-0.112	0.165	-0.044	0.164	-0.295	0.197	-0.110	0.194	-0.071	0.193
卸売・小売・飲食・宿泊業	-0.046	0.150	0.056	0.148	0.089	0.147	0.178	0.176	0.302 +	0.173	0.318 +	0.171
医療・教育・専門サービス業	0.075	0.144	0.133	0.142	0.110	0.141	0.138	0.169	0.173	0.166	0.140	0.164
公務	-0.100	0.178	-0.023	0.176	-0.033	0.174	0.087	0.193	0.178	0.190	0.141	0.188
その他	0.041	0.219	0.066	0.216	0.092	0.214	0.242	0.263	0.283	0.258	0.306	0.256
職種 (ref. 事務職)												
管理職	-0.066	0.169	0.017	0.167	-0.064	0.166	-0.034	0.190	0.052	0.187	-0.035	0.186
専門・技術職	-0.037	0.147	0.064	0.145	0.064	0.144	0.043	0.176	0.139	0.173	0.146	0.171
販売・サービス・保安職	0.228	0.144	0.334 *	0.143	0.249 +	0.142	0.218	0.177	0.287 +	0.174	0.198	0.173
生産工程・労務作業	0.027	0.154	0.123	0.152	0.028	0.152	0.206	0.184	0.277	0.181	0.181	0.180
その他	0.185	0.270	0.183	0.265	0.113	0.263	0.201	0.346	0.118	0.340	0.044	0.337
勤め先従業員規模 (ref. 99人以下)												
100~299人	0.035	0.133	0.031	0.130	0.065	0.129	-0.040	0.161	-0.058	0.158	-0.040	0.156
300人以上	-0.188	0.114	-0.201 +	0.113	-0.147	0.112	-0.120	0.136	-0.127	0.134	-0.064	0.133
転職回数 (ref. 転職なし)												
転職1回	0.167	0.114	0.148	0.112	0.157	0.111	0.043	0.135	0.060	0.132	0.052	0.131
転職2回以上	-0.114	0.116	-0.135	0.114	-0.132	0.113	-0.113	0.138	-0.106	0.135	-0.088	0.134
個人年収	-0.001 *	0.000	0.000 +	0.000	0.000	0.000	-0.001 *	0.000	0.000 +	0.000	0.000	0.000
持ち家あり	-0.202 +	0.108	-0.186 +	0.106	-0.177 +	0.105	-0.214	0.139	-0.198	0.136	-0.192	0.135
都市階層 (ref. 都市部以外の地域)												
東京都区部	-0.368 +	0.209	-0.265	0.206	-0.121	0.205	-0.546 *	0.258	-0.441 +	0.254	-0.285	0.253
地域ブロックの中心都市	-0.148	0.151	-0.093	0.149	0.018	0.148	-0.036	0.179	0.053	0.176	0.157	0.175
県内の主要都市	0.088	0.132	0.102	0.130	0.116	0.129	-0.046	0.153	-0.020	0.150	0.005	0.149
産業の立地する地域	-0.363 *	0.154	-0.283 +	0.152	-0.224	0.151	-0.350 +	0.180	-0.234	0.178	-0.161	0.176
巨大都市のベッドタウン	-0.476 ***	0.141	-0.426 **	0.139	-0.215	0.141	-0.338 *	0.165	-0.278 +	0.162	-0.092	0.164
大都市圏の縁辺部	-0.098	0.191	-0.078	0.188	0.040	0.187	-0.084	0.222	-0.101	0.218	-0.006	0.217
1日あたりの家事時間							-0.067 *	0.033	-0.100 **	0.033	-0.105 **	0.032
1日あたりの労働時間			-0.241 ***	0.029	-0.244 ***	0.029			-0.260 ***	0.035	-0.266 ***	0.035
1日あたりの通勤時間 (往復)					-0.353 ***	0.056					-0.350 ***	0.066
F-statistic		6.796		9.086		10.280		2.773		4.588		5.446
Adjusted R-squared		0.072		0.101		0.118		0.037		0.074		0.092
N		2078		2078		2078		1356		1356		1356

注: ***p<.001; **p<.01; *p<.05; +p<.10.

²⁶ 有配偶者のみのモデルにおいては、全サンプルのモデルとは傾向が異なる部分があった。この背景として、家族形成による居住地選択・就業選択があるものと考えられる。例えば、女性が通勤時間の長い仕事を離職する、居住スペースと家賃とのバランスを考えて大都市郊外に転居するなどが考えられる。この点は、本データからは確かめられないため、限界として残る。

5 まとめ

本章では、長い通勤時間が、働く者の生活時間に影響することを、生活の質の観点から考察した。要点は次の通りである。

通勤時間は大都市部ほど長いといった地域差が大きい。この点、様々な地域類型をもって検討したところ、関東や近畿といった地域ブロックの特性とともに、東京都区部、地域ブロックの中心都市や、巨大都市にあるベッドタウンなど、都市階層と密接な関係があるという性格が明らかになった。一方、大都市の中でも、県庁所在地など県の主要都市では通勤時間が長いわけではなく、職住近接の働き方・ライフスタイルが一定程度あるものと推測された。

通勤時間は、睡眠時間をはじめとした余暇時間を制約するなど、生活時間に大きく影響を及ぼしている。地域によって生活時間（ライフスタイル）に差が見られるが、それは、労働時間とともに、通勤時間によって説明されることが示された。通勤時間の長短によって生活の質に差が生じていると言える。

多様な人材の活躍のために、仕事によって生活が制約を受けないことは重要な課題である。この点、大都市部においては、労働時間だけでなく通勤時間が長いことを無視できず、働く者の健康や家庭生活に影響を及ぼしている²⁷。長時間通勤は、生活時間・休息時間の圧迫を通じ、健康や就業意欲、女性活躍等の阻害要因になっている可能性がある。労働力の年齢構成が変化し、中高年層の占める割合が増す今後の労働市場においては、健康や家庭生活の面から、職住近接の働き方の重要性が高まるだろう。

大都市部では、地方に比べて通勤時間が長い、給与水準が相対的に高く、雇用機会の選択肢も豊富であるため、地方で仕事・生活をするには、これまで選択されにくかった側面もあった²⁸。しかし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大にともなって、都市部の通勤者の多さによる感染リスクなど、通勤時間の負の側面に焦点が当たり、働き方の見直しが迫られている。また、今日では主に感染対策の観点からリモートワークが行われているが、感染症収束後もリモートワーク継続を希求する人も少なくない。

働く者の生活の質確保にあたって、労働時間の長さが問題であるならば長時間労働を規制する政策が求められる。この点、通勤時間は、法規制や労務管理になじみにくく、これまで政策的な対象にあがってこなかった。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大後、企業のリモートワーク対応や業務のオンライン化が拡大することで、長時間通勤に係る問題の緩和

²⁷ なお、本章の分析では、通勤時間と健康や満足度等との関係については直接検証していない。一時点の調査では検討が難しい課題のためである。例えば、長時間通勤によって健康状態が悪化したり生活満足度が低下したりする場合、転居する選択をする可能性がある。もしくは、居住地を移せない場合は離職・転職することもあるだろう。長時間通勤の問題を議論するには、それが働く者のウェルビーイングにどのような問題を引き起こし、どのような行動（転居、離職等）を引き起こしうるかを検討することが重要であるが、この点、一時点の調査データでは十分に検討できていない。本稿にはこうした限界があり、今後の検討課題としたい。

²⁸ 近年でも、大学進学等を機に東京などの大都市に移動した地方出身者が、卒業後に大都市部での就職を希望し、地元でUターンしない例が少なくない。その背景に、雇用機会に関わる様々な地域差が存在する。労働政策研究・研修機構（2018）など参照。

が期待される。実際、コロナ禍において在宅勤務・テレワークを行った人では、余暇時間が増加するなど、生活時間に変化が生じている²⁹。その要因について、まだ詳細が確かめられていないが、本章で検討したように通勤時間が余暇時間に大きく関係するのであれば、リモートワークによる生活の質の改善可能性は、大都市部において特に大きいと考えられる。通勤を通信に代替できるリモートワークは、働く者のワークライフバランス希望やニーズの観点から重要と考えられる。感染症収束後も、多様な人材の活躍の観点から、リモートワーク可能性を高めていくことが求められる。

参考文献

- Adachi, Daisuke, Taiyo Fukai, Daiji Kawaguchi, and Yukiko Saito, (2020) “Commuting Zones in Japan,” RIETI Discussion Paper Series 20-E-021.
- Kawabata, Mizuki, and Abe, Yukiko, 2018, “Intra-metropolitan Spatial Patterns of Female Labor Force Participation and Commute Times in Tokyo”, *Regional Science and Urban Economics*, Volume 68, January 2018, pp. 291-303.
- 内山真(2007)「不眠・睡眠不足とメタボリックシンドローム」『医学のあゆみ』vol.223, no.10, pp.837-841.
- 小内透(1996)『戦後日本の地域社会変動と地域社会類型—都道府県・市町村を単位とする統計分析を通して』東信堂.
- 金本良嗣・徳岡一幸(2002)「日本の都市圏設定基準」『応用地理学研究』第7号.
- 多田智和・杉下昌弘(2010)「全国及び47都道府県毎の生活時間相互の関係の傾向分析(参考指標:少子化指標、経済指標)」ESRI Research Note No.9.
- 高橋正也(2007)「過重労働による睡眠障害と健康障害」『公衆衛生』71(4), pp.302-306.
- 高見具広(2014)「育児期における女性の負担感と配偶者の関わり—子ども1人の女性を中心に—」内閣府経済社会総合研究所『有配偶女性の生活環境と就労、出産、子育てに関する分析—「少子化と夫婦の就労状況・生活環境に関する意識調査」の個票を用いて—』ESRI Discussion Paper No.311.
- 高見具広(2021a)「雇用・就業環境と健康リスク」『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結』労働政策研究報告書 No.210, 第8章.
- 高見具広(2021b)「在宅勤務によるワークライフバランスの新しい形」JILPT リサーチアイ No.57.
- 蓮見音彦(2016)『現代日本の地域格差—2010年・全国の市町村の経済的・社会的ちらばり—』東信堂.

²⁹ 高見(2021b)では、2020年のコロナ禍において在宅勤務を新たに行った人では、コロナ前と比べて余暇時間(睡眠時間+自由時間)が増加したことを論じた。また、在宅勤務を続けなかった人では余暇時間の増加も一時的なものにとどまった(もとの水準に戻った)ことも示した。

- 松田茂樹（2002）「父親の育児参加促進策の方向性」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会, pp.313-330.
- 森川洋（1998）『日本の都市化と都市システム』大明堂.
- 山本雄三・高見具広・高橋陽子（2018）「統計指標に基づく市町村分類の試み」JILPT ディスカッションペーパー18-05.
- 労働政策研究・研修機構（2018）『次代を創る地域雇用政策』第3期プロジェクト研究シリーズ No.8.

終章 活力ある雇用社会に向けて

「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究」個人調査班の最終報告である本報告書では、日本の雇用社会が活力を取り戻すための課題を多角的に検討した。特に、少子高齢化の結果として40代・50代が労働力のマジョリティになっているという人口構造の変化（ミドルエイジ化）との関係について、掘り下げた検討を試みた。研究テーマのもう1つの柱である産業構造の変化においては、非製造業とりわけ広義のサービスの拡大にともなって20代・30代の雇用流動化傾向がみられる。だが、40代以降は雇用流動セクターでも転職は少なく、企業への定着傾向が強くなる。その意味で、中高年層は企業にとって最大の人材ストックであり、今後の日本の雇用社会において、その活力を引き出すことは重要な課題であるといえる。そのような問題意識に沿って各章の知見を整理し、今後の雇用社会のあり方を考える上での示唆を得たい。

1 各章からの示唆

第1章からの示唆

若年期の転職経験が中高年期の仕事の質にどのような影響を及ぼしているか、産業別に長期雇用セクターと雇用流動セクターを比較した。その結果から、製造業等の長期雇用セクターのみならず、サービス業等の雇用流動セクターにおいても、年収の面では若年期の転職経験が不利に働くことが明らかになった。今日の若者が中高年期になったときに、転職経験が不利にならないためには、雇用流動セクターの転職市場を整備することが重要である。

第2章からの示唆

初職継続者（生え抜き）と転職経験者が現職で担っている仕事内容をタスクレベルで比較した。「製造・修理」や「運転・操作」といった手仕事タスクについては中高年期も転職経験が不利になっていない。だが、ホワイトカラーにおいて、中高年期も転職経験が不利にならない仕事は限られる。たとえば、管理職に典型的な「管理・育成」的なタスクは、転職経験者にもその機会がないとはいえないが、長期勤続者の方がその機会に恵まれている。また、「構造化作業」「開発・創造」といったタスクは、20代では転職経験が生きることもあるが40代以降は生え抜きが担う傾向にある。ホワイトカラーの雇用流動化がオルタナティブな労働市場を形成するためには、若年期の転職経験が中高年期に不利にならないよう、タスクにもとづくスキル形成を行えることが重要であるといえる。

第3章からの示唆

企業活動のグローバル化の進展を踏まえ、①業務での外国語使用、②海外関連業務、③外

資系企業に注目し、労働者の働き方との関連を分析した。外国に関わる仕事へ従事している傾向が強いのは、男性、高学歴、製造業・情報通信産業・専門技術サービス業、大企業、企画・研究開発部門、専門・管理職、転職経験のない労働者であることが明らかになった。特に製造業・大企業・男性・転職経験なしといった特徴から、日本における企業活動のグローバル化は長期雇用型のキャリアと親和的である可能性が示唆される。

第4章からの示唆

40代・50代が労働力のマジョリティになっていることを念頭におき、中高年層の地位と能力の向上意欲の実態を多角的に分析した。分析結果から、高学歴層や管理職、専門・技術職、言い換えれば社会階層の高いエリート層は、中高年期にも地位と能力の向上意欲を維持しているが、ノンエリート層は、そうした意欲の低下が顕著であることが明らかとなった。エリート／ノンエリートを問わずアクティブにキャリアを追求する20代・30代がマジョリティの労働市場とは異なり、ミドルエイジ化した労働市場ではキャリア形成意欲の格差を前提にノンエリート層の就業意欲を喚起することが課題になるといえる。

第5章からの示唆

20代・30代が中心の労働市場において、女性はキャリア形成と出産・育児の板挟みになる可能性が高かった。だが、中高年期は育児が終わったポスト育児期であり、その意味でアクティブにキャリアを追求できる可能性がある。特にサービス業では、そのような機会が大きく、他者交流型の自己啓発が活発に行われていることが明らかとなった。知識・サービス産業が中心であるポスト工業社会においては、若壮年男性に代わって中高年女性がスパイラル型の成長を担っていく可能性が示唆される。

第6章からの示唆

経済のサービス化によって広がる（早朝・夜間・深夜・週末など）非典型時間帯就業がワークライフバランスに及ぼす負の影響を分析した。非典型時間帯就業は、男女のワーク・ライフ・コンフリクト、女性のメンタルヘルスと関連がある。サービス経済下での労働市場の活性化を考えると、非典型時間帯就業は、その活力を削ぐ要因になり得るといえる。

第7章からの示唆

未婚化という家族の趨勢的变化と昇進意欲の関係を分析した。結婚を希望している未婚者ほど昇進希望が高く、その傾向は男性において顕著であること、結婚展望が不明の場合は昇進希望も不明の割合が高いことが明らかになっており、職業キャリアと家族形成の両面でアクティブな層と、両面でノンアクティブな層とに分化している様子が見えてくる。

第 8 章からの示唆

加齢にともなって、困ったことがあったら人に頼るというヘルプ型の人付き合いが減り、自分の事は自分ですするというセルフ型が増えることに着目し、中高年にアクティブな社会生活を送れるための課題を検討した。分析結果から、ヘルプ型は社会団体活動や保育・介護ボランティアといった社会的活動の実施率が高いことが明らかになった。「助け合いや後輩を指導する雰囲気がある職場」ではヘルプ型の割合が高く、「一人一人が独立して行う仕事が多い職場」ではセルフ型の割合が高いことも明らかになっている。他者と助け合う互助的な人間関係が中高年期の社会生活の活力になっているといえる。

第 9 章からの示唆

通勤時間と生活時間配分の関係进行分析し、東京都区部や巨大都市のベッドタウンでは通勤時間が長く、余暇時間が短いことが明らかになった。つまり、通勤時間や余暇時間は都市階層と密接に関連している。長時間通勤は、生活時間・休息時間の圧迫を通じ、健康や就業意欲、女性活躍等の阻害要因になっている可能性がある。首都圏をはじめとした大都市部では、リモートワーク推進による生活の質の改善可能性があるとの示唆される。

2 考察と結論

本報告書の分析結果に中間報告の知見も合わせて、本研究の結論を示すなら、その要点は以下のようなになる。

- ① 日本の雇用社会の上位階層を占めているのは、今日でも生え抜きの長期勤続層であり、これに取って代わる雇用流動層は確認されない。その意味で、日本社会は今日でも、長期勤続のメリットが大きい長期雇用社会であるといえる。
- ② 中高年層がマジョリティになる今後の雇用社会では誰もが意欲的にキャリアを追求するわけではなく、アクティブ層とノンアクティブ層に分化する。こうした変化に対応して活力ある労働市場をつくるためには、若年層がマジョリティであった時代からの発想の転換が必要である。
- ③ 学歴や職業といった階層的地位の高さがアクティブ層とノンアクティブ層の分化を規定している側面はあるが、他者との交流機会が活力の源泉になっていることに着目することで、中高年期のアクティブ層を拡大して行ける可能性がある。

日本は今も長期雇用社会

本研究の中間報告である労働政策研究・研修機構（2021）では、サービス業の拡大や未婚化によって雇用流動層が拡大する可能性を指摘したが、雇用流動的なサービスセクターであっても、転職経験者の収入は初職継続者より低い。つまり、長期勤続のメリットは大きく、

その意味で長期雇用のオルタナティブになるといえる雇用流動型キャリアは確認されなかった。しかしながら、タスクの連続性がある場合には、転職による収入の減少を回避できることも明らかになっている。最終報告である本報告書の前半では、この点を掘り下げたが、中高年期まで見据えた長期的なキャリアの展望において若壮年期の転職が中高年期の収入の増加につながるという結論は得られなかった。

関連して指摘したいのは、長期勤続層と雇用流動層は職域が異なることである。中高年期まで転職経験が不利にならないといえるタスクは、ブルーカラーに典型的な操作・運転のような手仕事タスクである。一方、役職昇進と関連する管理・育成的な相互的タスクは、管理職を内部で育成し登用する長期雇用慣行と最も密接に結びついている。転職経験者においても年齢を重ねると管理・育成的タスクを担う機会は増えるが、長期勤続者に比べるとその機会は限られている。また、経済のグローバル化に対応した海外との取引や外国語を使う仕事を担っているのも主として長期勤続者である。こうした長期勤続層と雇用流動層の職域の違いが収入格差につながっている可能性がある。

要するに、経済のサービス化にともなって日本社会の雇用は流動化する傾向にあるが、管理的な仕事や高度な専門業務を担い高い収入を得るとい社会階層の上位に到達するキャリアは依然として新卒採用・長期勤続型であるといえる。雇用流動層が長期勤続層に取って代わって社会階層の上位に食い込んでくるような傾向はみられない。確かに、IT業界やコンサルティング業界が典型だが、転職型キャリアで高い収入を得ているという個別のエピソードを耳にすることはある。しかし、社会階層という一定の人口規模をもった社会的勢力を形成するには至っていない。

中間報告では、労働移動のパターンを上昇しながら移動するスパイラル（螺旋）型と上昇するとは限らないサーキュレート（循環）型に分け、今日広がりつつある雇用流動化はサーキュレート型であると指摘した。その結論は本報告書でも変わらない。つまり、雇用流動層が拡大しつつある今日でも、日本社会は長期勤続のメリットが大きいという意味で長期雇用社会であるということが出来る。しかしながら、労働政策研究・研修機構（2017）においては、年功的処遇や人材育成といった面で長期雇用のメリットが低減していることも明らかになっている。つまり、長期雇用型のキャリアにメリットがあるという本研究の結論は、なおメリットが小さい雇用流動型キャリアとの比較の結果であり、長期雇用型キャリアもまたかつてのようなスパイラル型ではなくサーキュレート型に近づいているといえる。今日の日本経済の閉塞感がデータに表れているといえよう。

ミドルエイジ化に対応した労働市場の課題

現在の閉塞感を打破するために、経済成長を牽引するアクティブな労働者の登場が期待される場所である。しかし、少子高齢化という人口構造の変化は、そうした労働市場の活性化にとってブレーキになりかねない。

従来の日本経済は 20 代・30 代の若壮年層がマジョリティを占める人口構成のもと、そうした若壮年層の地位と能力の向上意欲をエンジンに成長してきた。日本的雇用慣行の「遅い昇進」は、そうした若壮年期の地位・能力向上意欲を長く持続させる効果があったといえる。だが、今日では、40 代・50 代が労働市場のマジョリティを占めており、60 代以上も増えている。一般的にいて、昇進意欲や職業能力開発意欲は年齢とともに低下する。その前提で、日本の雇用社会の活性化を考える必要がある。

そこで、中高年期にもアクティブな労働者層を特定する作業を本報告書で行った。その結果からみえてきたのは、アクティブなエリート層とノンアクティブなノンエリート層の分断である。高学歴・ホワイトカラー層は、中高年期の昇進意欲や自己啓発の低下が緩やかである。日本企業では、エリート／ノンエリートの区別を曖昧にしたまま横一線で競争させる昇進管理を行ってきた。そのことがノンエリート層の就業意欲を喚起してきた側面がある。しかし、40 代・50 代と年齢を重ねると競争の決着がついていく。その結果として、中高年期に意欲格差が生じている可能性がある。しかし、だからといって、労働者のミドルエイジ化に合わせて昇進選抜をさらに遅くするというのは本末転倒だろう、ミドルエイジ化に対応して活力ある労働市場をつくるためには、発想の転換が必要である。

他者との交流機会が活性化の鍵

従来の労働市場の主役は「若壮年、製造業、男性」であった。だが、今日では「中高年、サービス業、女性」への主役交代が起きつつある。人口構造は 20 代・30 代から 40 代・50 代、産業構造は製造業からサービス業へとマジョリティの交代が起きている。さらに、サービス業は女性の割合が高く、その意味で、男性中心的な製造業から女性を中心としたサービス業への主役交代が起きているといえる。実際、中高年期にも自己啓発の実施率が高いという意味でアクティブなのは広義の専門サービス業であり、性別でいえば男性より女性の方が自己啓発をしている割合が高い。特に、教育機関に通ったり、独学で知識を得たりするスタイルではなく、勉強会のような他者との交流機会となる自己啓発が活発である。

ただし、経済のサービス化は、非典型労働時間の広がりをもたう側面があり、特に女性はその負の影響を受けやすいことも分析結果は示唆している。これより、活力の低下を招かないよう、適切な施策を講ずることが課題として見えてくる。

私生活に目を向けると、未婚男性の中でも結婚に意欲的な場合は昇進意欲も高いという分析結果が示されている。結婚には婚姻上の地位の移動という意味もある。婚姻上の結婚であれ職業上の役職昇進であれ、地位達成意欲という意味では共通しているといえる。だが、結婚には、パートナーを得るという意味で他者への関心の表れという側面もある。

一方、社会生活での人付き合いという意味では、なるべく人に頼らず自分のことは自分でするという自助の意識が中高年期には強くなる。だが、そうした人より、困ったことがあったら人に助けを求めるといった方が、地域活動やボランティア活動といった社会的活動をして

いる割合が高い。自助より互助を重視する方がアクティブであるといえる。

これら自己啓発、結婚、社会的活動は、それぞれに独立の関係にあり、異なる文脈にあることも分析結果からうかがえる。だが、それぞれ異なる領域であっても、他者との交流を求める姿勢がアクティブな職業生活に結びついているということは共通している。

3 おわりに：日本的雇用改革論を超えて

本研究は、労働政策研究・研修機構（2017）の問題意識を引き継ぐ形で企画された。背景には、1990年代のバブル崩壊以降、幾度となく議論されてきた日本的雇用改革論がある。そこには、日本的雇用システムが日本経済の足枷になっているという問題意識があり、今日の働き方改革の議論にもつながっている。

しかしながら、労働政策研究・研修機構（2017）が明らかにしているように、すでに日本的雇用システムは様々な面で改革されており、その内実に変容している。さらに、本研究の分析結果を素直に読めば、日本経済が停滞しているのは、日本的雇用システムの中核にある長期雇用慣行が根強いからではなく、オルタナティブとなるべき雇用流動型キャリアに新たなスパイラル型労働移動が生まれていないからだという結論になるだろう。

比較対象として、本研究とよく似た問題設定をしている P.キャペリ（Cappelli 1999）の議論を思い出したい。アメリカでは、ニューディールの雇用流動化の波に長期雇用のオールドディールが飲み込まれ、労働市場全体が雇用流動化するというシナリオであった。同じ図式で考えるなら、日本の労働市場がサーキュレート型で停滞している原因はオールドディールを維持する長期雇用セクターにあるのではなく、ニューディールとなるはずの雇用流動セクターの弱さにあるという結論になるだろう。日本でも雇用流動的な産業セクターの就業者は増えているが、待遇の面で長期雇用セクターのオルタナティブにはなっていない。高学歴で高度なスキルをもつ労働者が多く、その意味で生産性が高いはずの専門サービス業（医療・福祉、教育・学習支援、専門・技術サービス業）でさえも長期雇用に取って代わる労働市場を形成していないことは、日本の雇用流動セクターの勢いの乏しさを象徴している。

このように問題を整理すると、日本的雇用改革論はニューディールとして台頭すべき産業の伸び悩みを、製造業を中心とするオールドディールの問題にすり替えているといえる。本研究の分析結果は、長期雇用セクターと雇用流動セクターでは労働者の働き方とキャリアが異なることを示唆している。だが、そうした労働市場の多様性を考慮せずに「日本的」という言葉で括ってしまうと、「日本」の経済と労働市場に活気がないのは「日本的」な雇用システムに問題があるからという大雑把な議論に終始することになる¹。

¹ たとえば、日本企業の人事管理の様々な問題解決のためにメンバーシップ型からジョブ型への雇用制度改革が必要だという議論がある（濱口 2009；2021）。しかし、雇用流動セクターの収入が低いのは、その産業がメンバーシップ型雇用だからなのだろうかというように、日本的雇用改革論の問いの立て方自体を見直してみることの重要性を本研究の分析結果は示唆している。なお、鶴編著（2019）は「ジョブ型正社員」をキーワードに日本の

したがって、今後日本の労働市場が活性化し、再びスパイラル型の労働移動が広がっていくために議論を深めるべきは、雇用流動セクターを構成するサービス業がサーキュレート型から脱し、長期雇用セクターの中心を占める製造業のオルタナティブとなるための施策である²。特に、前述したように高学歴で高度なスキルを持つ労働者が多い専門サービス業がスパイラル型へと転換することは、経済成長の観点からも重要な課題であると考えられる。

その際に、労働力のミドルエイジ化という人口構造の変化を踏まえる必要があることを本報告書では指摘したが、雇用流動セクターの雇用流動性をどのように評価し、今後の労働市場改革につなげていくかという問いは残されている。1つの方向性は、本研究で雇用流動セクターに分類した産業でも長期勤続のメリットが大きいことを所与として、雇用流動的な人材の企業定着を促し、スパイラル型移動が可能な内部労働市場の構築を目指すことである。雇用流動的な専門サービス業との関連性が深い開発・創造あるいは構造化作業といったタスクにおいても、中高年層においては生え抜きの長期勤続層が担う傾向にある。これを所与として高度専門職の企業定着を促すという考え方である。もう1つの方向性は、雇用流動セクターの転職の多さを所与とし、転職をしながら待遇を上げていけるスパイラル型の外部労働市場の構築を目指すことである。雇用流動的な若年層が、中高年期にもその転職経験を生かしてキャリアを形成していける労働市場を新たに構築するという考え方である。

本報告書で利用したデータは、企業の採用行動や人事管理に関する情報を持ち合わせていないため、この最後の問いには答えることができない。この点は本研究企業調査班の分析結果と突き合わせつつ、今後深く検討を重ねていきたい。

文献

- Cappelli, P. (1999) *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*, Harvard Business School Press. (=若山由美訳, 2001, 『雇用の未来』日本経済新聞社.)
- 鶴光太郎編著 (2019) 『雇用システムの再構築に向けて—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社.
- 濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』岩波新書
- 濱口桂一郎 (2021) 『ジョブ型雇用社会とは何か—正社員体制の矛盾と転機』岩波新書.
- 労働政策研究・研修機構 (2017) 『日本的雇用システムのゆくえ』第3期プロジェクト研究シリーズ No.4.
- 労働政策研究・研修機構 (2021) 『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結』労働政策研究報告書 No.210.

雇用システムの再構築を提言しているが、セーフティネットとしての雇用制度の綻びを問題にするという視点は、本報告書のサーキュレート/スパイラルとは別の文脈で本研究も共有している。

² もちろん個別企業の人事制度改革においては、製造業が再びスパイラル型の労働移動を生み出すようになるための改革を行うことも無意味ではない。しかしながら、マクロな視点に立ったときには、製造業の就業者数は趨勢として減少しており、労働市場全体に及ぼす影響力は縮小傾向にある。

付属資料
「職業と生活に関する調査」調査票

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

職業と生活に関する調査

〔調査主体〕 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〔調査実施〕 株式会社 日本リサーチセンター

フリーダイヤル: 0120-925-394 (平日10時~12時/13時~17時)

ご記入頂きました調査票は、

月	日	曜日	時頃
---	---	----	----

に調査員が受け取りにまいります。

担当調査員							
--------------	--	--	--	--	--	--	--

- ☆ 以下の質問には調査をお願いしているご本人様にご回答ください。
ご家族の方が代理で回答することはできません。
- ☆ 回答方法は、選択肢に○をつけるものと、数字を記入するもの、具体的に記述するものがあります。
(1つに○) (すべてに○) (具体的に) などの指示にしたがってご回答ください。
- ☆ 回答を進める順序は文中に書いてあります (必ずしも全問にお答え頂くわけではありません)。
矢印の指示にしたがって、お進みください。指示がない場合は、直後の問いにお答えください。
- ☆ ご回答に迷われる場合は、できるだけ近いものを選ぶようにしてください。
どうしても答えられない質問がありましたら、そのまま次の質問へお進みください。

問1 (調査員確認)

あなたの**お生まれは何年何月**ですか。また、**今年の12月31日時点の満年齢と性別**をお答えください。

西暦					年			月生まれ	満			歳			1 男性			2 女性
----	--	--	--	--	---	--	--	------	---	--	--	---	--	--	------	--	--	------

以下の質問の何年・何月はすべて西暦でお答えください。

西暦年の計算に時間がかかる場合は最終ページの西暦和暦対応表をご活用ください。

問2 現在、あなたは**収入をとまなう仕事**をしていますか。

休業中・退職中も「仕事をしている」に含めてください。

パート・アルバイト等も仕事に含めますが、学生のアルバイトは含めないでください。(1つに○)

- | | | |
|--|---|----------------------|
| <p>1 仕事をしている (就業中)</p> <p>2 仕事をしている (休業・退職中)</p> <p>3 仕事をしていない (学生を含む)</p> | } | 1、2に○をした方は、次ページ問3へ進む |
|--|---|----------------------|

【問2で3 (現在仕事をしていない方) におたずねします】

※**仕事をしている方は、次ページ問3へ**

SQ1 あなたは**今後、収入をとまなう仕事**につきたいですか。(1つに○)

1 はい (つきたい)

2 いいえ (つきたくない)

SQ2 あなたは**これまで、収入をとまなう仕事**をしたことがありますか。(1つに○)

パート・アルバイト等も仕事に含めますが、学生のアルバイトは含めないでください。

1 ある

2 ない

↓

↓

ある方は12ページの間4へ

ない方は19ページの間7-1へ

【問2で1、2（現在仕事をしている）と答えた方に】

問3 現在の仕事についておたずねします。

- ※2つ以上の勤務先で仕事をしている方は**最も収入の高い主な勤務先1つ**についてお答えください。
- ※以下でいう「勤務先」や「会社」には、自営業等により、あなたご自身で営んでいる事業や商売も含まれます。
- ※派遣社員の方は現在の派遣先についてお答えください。

問3-1 現在の勤務先の会社であなたが仕事を始めたのは何年何月ですか。西暦でお答えください。

- ※自営業や個人事業主等で事業や商売を始めた方はその年・月をお答えください。
- ※最初はパート・アルバイトだったが現在は正社員である等、雇用形態が途中で変わった場合も、最初の雇用形態で仕事を始めた年・月をお答えください。学生時代のアルバイト先で学校を出た後も現在まで働き続けている方は、学校を出てから働き始めた年・月をお答えください。
- ※一度退職した後、期間をおいて再び同じ会社に雇用された方は再雇用された年・月をお答えください。

西暦

--	--	--	--

 年

--	--

 月から仕事をしている

問3-2 現在の勤務先への応募を含めて、仕事を探している間にあなたは合計何社くらいに応募しましたか。

現在の勤務先への応募を含めて 合計

--	--

 社くらい

問3-3 あなたが仕事を探した方法について、利用したものすべてに○をしてください。（すべてに○）

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| 1 公共職業安定所（ハローワーク）等の公的機関 | 7 企業のホームページ |
| 2 民間の職業紹介機関（人材紹介・派遣会社を含む） | 8 企業訪問 |
| 3 学校・指導教員の紹介 | 9 出向先・前の会社の斡旋 |
| 4 求人情報専門誌・新聞・チラシ | 10 仕事関係の知人・友人の紹介 |
| 5 インターネットの転職情報サイト・アプリ | 11 仕事関係以外の知人・友人や家族の紹介 |
| 6 SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス） | 12 その他（具体的に） |

SQ1 このうち、現在の勤務先に入った主な方法を1つお答えください。（前問の選択肢番号を1つ）

--

問3-4 現在の勤務先の会社の事業内容は次のどれにあたりますか。

複数にあてはまる場合は、あなたが勤務している事業所の主な事業を1つお答えください。（1つに○）

- | | | |
|-----------------|----------------|------------------|
| 1 鉱業・採石業 | 8 小売業 | 15 専門・技術サービス業（※） |
| 2 建設業 | 9 金融・保険業 | 16 その他サービス業 |
| 3 製造業（具体的に） | 10 不動産・物品賃貸業 | 17 農・林・漁業 |
| 4 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11 飲食業 | 18 公務 |
| 5 情報通信業・マスコミ | 12 宿泊業・飲食店・娯楽業 | 19 その他（具体的に） |
| 6 運輸業・郵便業 | 13 病院・医療・福祉 | |
| 7 卸売業 | 14 学校・教育・学習支援業 | |

※専門・技術サービス業とは、個人や事業所に対して専門的な知識・技術を提供するサービス業です。
（例）法律・司法書士・会計士・社労士事務所、デザイン・著述・芸術業、経営コンサルタント、純粋持ち株会社、翻訳・通訳、鑑定、広告、獣医、設計・測量、検査・計量、写真、プラントメンテナンス、学術研究所

問3-5 あなたの勤務先の会社は以下のいずれかにあてはまりますか。（すべてに○）

- 1 外資系企業 2 同族経営企業 3 グループ企業の子会社 4 いずれでもない

問 3-6 現在の勤務先の**会社全体の従業員数**はパート・アルバイトを含めて何人ですか。
(派遣労働者と家族従業員は除いてください。)(1つに○)

- | | | |
|-------------------|------------|-------------|
| 1 なし (または家族従業員のみ) | 4 10～29人 | 7 300～999人 |
| 2 1～4人 | 5 30～99人 | 8 1000人以上 |
| 3 5～9人 | 6 100～299人 | 9 官公庁・公営事業所 |

問 3-7 現在の**あなたの仕事内容**は次のどれにあたりますか。(1つに○)

※あてはまるものが複数ある場合は主なものを1つだけお答えください。

- 1 管理職 (課長、次長、部長など、課長以上の役職についているもの)
- 2 専門職・技術職 (栄養士、ケアマネージャー、教員、デザイナー、通訳、記者、エンジニア、プログラマーなど)
- 3 事務職 (営業事務、経理事務、秘書、集金、調査員、速記者、キーパンチャーなど)
- 4 営業職 (セールス、販売外交員、保険外交員、セールスエンジニア、MR など)
- 5 販売職 (小売店員、レジ係など)
- 6 サービス職 (調理師、美容師、ウェイトレス、ホームヘルパー、旅行添乗員、仲居、ビル管理人、ピラ配りなど)
- 7 保安市職 (警察官、自衛官、消防員、警備員など)
- 8 生産工程・建設・採掘 (組立工、大工、とび職など)
- 9 輸送・機械運転・運搬・清掃・包装等 (運転手、車掌、船員、新聞配達、倉庫作業、清掃員など)
- 10 農林漁業作業 (農耕・畜産・養殖・造園など)

SQ1 あなたの**現在の仕事の主な内容**を、以下の例のように具体的に記入してください。

(例) 「事務機器の会社で外回りの営業をしている」、「銀行で窓口の仕事をしている」、
「食品工場でお弁当のおそうざいを作っている」、「自営で飲食店をやっている」、
「アパレルショップで洋服や小物を売っている」、「宅配便のセールスドライバーをしている」、
「私立の高校で体育を教えている」、「社協のホームヘルパーをしている」

問 3-8 あなたはふだん仕事で、**コンピューターやコンピューター化された機器**をどの程度のレベルで使いますか。
もっともあてはまるものをお答えください。(1つに○)

- 1 全く使わない
- 2 単純なレベル (店舗での送り状の印刷など、決まりきった手順によるコンピューター利用など)
- 3 中程度のレベル (文書作成・ワープロ/表計算ソフト、電子メールのためのコンピューター利用など)
- 4 複雑なレベル (情報解析やデザインのためのコンピューター利用など)
- 5 高度なレベル (プログラミングためのコンピューターの構文の利用など)

問 3-9 あなたはふだん仕事で、**外国語** (英語、フランス語、中国語等) を使いますか。(すべてに○)

- 1 社内の業務連絡や会議に外国語を使う
- 2 海外関連業務等、社外とのやり取りで外国語を使う
- 3 その他の業務で外国語を使う
- 4 外国語は使っていない

問3-10 あなたは、ふだんの仕事日に次のような作業にどの程度の時間を費やしますか。(それぞれ1つに○)

	ない	ほとんど	就業時間の 半分未満	就業時間の 半分以上	常に ほとんど
a) モノや建物の製造、設置、建設 →	1		2	3	4
b) 測定、検査、品質管理 →	1		2	3	4
c) 機械やプラント、工程の監視、制御 →	1		2	3	4
d) 機械の段取り、操作 →	1		2	3	4
e) モノや建物の修理、修繕 →	1		2	3	4
f) 耕作、栽培、養殖 →	1		2	3	4
g) 購入、調達、販売、宣伝 →	1		2	3	4
h) 輸送、保管、梱包・発送 →	1		2	3	4
i) 調査、見積り、査定 →	1		2	3	4
j) デザイン、設計、スケッチ →	1		2	3	4
k) 計算、簿記 →	1		2	3	4
l) 研究、開発 →	1		2	3	4
m) プログラミング →	1		2	3	4
n) 文章やデータの修正 →	1		2	3	4
o) 法やルールの管理・解釈 →	1		2	3	4
p) 訓練、指導、育成、教育 →	1		2	3	4
q) 採用、人事管理 →	1		2	3	4
r) 交渉、根回し →	1		2	3	4
s) 発表、司会、他人を楽しませる →	1		2	3	4
t) もてなす、宿泊させる、食事準備 →	1		2	3	4
u) 清掃 →	1		2	3	4
v) ケア、治療 →	1		2	3	4
w) 防護、護衛、観測、交通管制 →	1		2	3	4

問3-11 あなたの担当業務には以下の取引先から受注している仕事がありますか。(すべてに○)

- 1 公共部門の組織 (官公庁や国公立病院等)
- 2 民間企業や法人 (株式会社、私立の学校法人、社会福祉法人等)
- 3 個人
- 4 いずれもない
- 5 わからない

問 3-19 あなたが仕事をする上で、ふだん心がけていることはありますか。次のようなことは、あなたにあてはまりますか。(それぞれ1つに○)

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
a) 頼まれた仕事を断らない →	1	2	3	4
b) 顧客や上司など、仕事の相手を待たせない →	1	2	3	4
c) 責任感をもって仕事をする →	1	2	3	4

問 3-20 あなたの現在の仕事について、次のようなことはどの程度あてはまりますか。(それぞれ1つに○)

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
a) 始業・終業時刻を自分の都合で決めることができる →	1	2	3	4
b) 作業のスケジュールを自分で決めることができる →	1	2	3	4
c) 仕事の量がとても多い →	1	2	3	4
d) 速いペースで仕事をするのが求められる →	1	2	3	4
e) 成果をあげることが常に求められる →	1	2	3	4
f) 締切りや納期に余裕がない →	1	2	3	4

問 3-21 あなたは、ここ1か月くらいの間に、仕事に次のようなことはありましたか。(それぞれ1つに○)

	たびたびある	たまにある	ない
a) 不注意による仕事のミスをする →	1	2	3
b) 仕事で重大な過失や事故を起こしそうになる(ヒヤリ・ハットの) 経験 →	1	2	3
c) 課された目標(ノルマ等)が達成できないこと →	1	2	3
d) 自分の仕事の効率が落ちていること →	1	2	3
e) 病気やけが、体調不良を理由に、仕事を休むこと →	1	2	3

問3-22 あなたの従業上の地位や就業形態は次のどれにあたりますか。

勤務先での呼称ではなく（ ）内の説明にあてはまるものに○をつけてください。（1つに○）

- 1 会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員（雇用以外の形態） →11ページ問3-23へ
- 2 正規従業員（会社などで正社員・正職員として雇用される労働者、短時間正社員を含む） →下のSQ2へ
- 3 契約社員（正規従業員以外で週の所定勤務時間が通常の労働者と同じ労働者）
- 4 パート・アルバイト・非常勤（通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者、日雇い・臨時を含む）
- 5 派遣社員（労働者派遣法にもとづく派遣会社から派遣される労働者）
- 6 嘱託社員（定年退職後に期間を定めて再雇用される労働者）

【前問で3～6（契約社員、パート・アルバイト・非常勤、派遣社員、嘱託社員）の方に】

SQ1 あなたの現在の勤務先での雇用契約期間はどのくらいですか。（1つに○）

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1 定めなし（定年までの雇用含む） | 6 1年超3年以下 |
| 2 1か月未満 | 7 3年超5年以下 |
| 3 1か月以上3か月以下 | 8 5年超 |
| 4 3か月超6か月以下 | 9 期間はわからない |
| 5 6か月超1年以下 | 10 期間の定めの有無がわからない |

【問3-22で2～6（正規従業員、契約社員、パート・アルバイト・非常勤、派遣社員、嘱託社員）の方に】

SQ2 昨年度の2018（平成30）年度（2018年4月～2019年3月）のあなたの年次有給休暇（年休）は何日付与されましたか。前年度からの繰越分を含めずにお答えください。

また2018（平成30）年度内に何日取得しましたか。

※年次有給休暇の付与がない方や、平成30年度の1年間に仕事をしていなかった方は

「0」日とご記入ください。

※年度始まりが4月から翌年3月と異なる方は直近の1年間についてお答えください。

年 日付与された

日取得した

※問3-22で3～6（契約社員、パート・アルバイト・非常勤、派遣社員、嘱託社員）の方は11ページ問3-23へ

【問3-22で2（正規従業員）と答えた方に】

SQ3 あなたは現在、次の役職についていますか。（1つに○）

- 1 役職なし 2 係長相当職（課長補佐・代理を含む） 3 課長相当職（次長を含む） 4 部長相当職以上

役職なし・課長相当職の方は
下のSQ4にお進みください。

SQ3-1 あなたが課長相当職以上の役職についたのは現在の勤務先に入社して何年目ですか。現在、部長相当職以上の方で課長相当職を経験している方は課長相当職についてお答えください。

年目

SQ4 a) 現在の勤務先でのあなたの昇進の上限は、制度上どのくらいの役職までですか。

b) また、あなたは現在の勤務先で、どのくらいの役職まで昇進したいですか。（それぞれ1つに○）

※勤務先の役職の呼称が異なる場合は以下の各役職の相当職についてお答えください。

	係長まで	課長まで	部長まで	役員まで	役職昇進 制度が ない	昇進 したいと 思わない	わから ない
a) 昇進の上限 →	1	2	3	4	5	—	7
b) 昇進の希望 →	1	2	3	4	5	6	7

SQ5 現在の勤務先では男女によって担当する職務に違いはありますか。(1つに○)

- 1 まったく違う 2 一部に違いがある 3 違いはない(男女同じ) 4 勤務先には同性しかいない

SQ6 現在の勤務先では一般の正社員(管理職以外の正社員)が担当する職務に勤続年数による違いはありますか。(1つに○)

- 1 かなりある 2 多少はある 3 ない 4 わからない

SQ7 あなたの勤務している事業所は次のどれにあたりますか。(1つに○)
(本社の社屋や同一敷地内に工場や研究所が含まれている場合は本社とお答えください。)

- 1 本社・本店 4 研究所、研究開発施設
2 支社・支店・営業所・出張所 5 その他(具体的に)
3 工場・倉庫

SQ8 あなたの所属部門は次のどれにあたりますか。(1つに○)

- 1 経営企画部門 7 商品・サービス企画部門 12 購買・調達・物流部門
2 総務部門 8 マーケティング・調査分析部門 13 広報・秘書部門
3 経理・財務部門 9 営業・販売部門 14 その他
4 人事労務・教育部門 10 製造・施工部門 (具体的に)
5 法務部門 11 サービス提供部門
6 研究・開発部門 (具体的に)

SQ9 あなたの所属部門で働いている人数は何人ですか。仕事内容やパート・派遣社員等の雇用形態を問わず、同じ事業所(支社、店舗、営業所等)であなたが一緒に働いている人数をお答えください。(1つに○)

- 1 なし(あなたのみ) 4 10~29人 7 300~999人
2 1~4人 5 30~99人 8 1000人以上
3 5~9人 6 100~299人

SQ10 あなたの所属部門の人数は1年前に比べて増えていますか。
仕事内容やパート・派遣社員等の雇用形態を問わず、同じ事業所(支社、店舗、営業所等)であなたが一緒に働いている人数についてお答えください。(1つに○)

- 1 増えている 2 減っている 3 変わらない 4 わからない

SQ11 あなたの所属部門に以下のことはあてはまりますか。あてはまるものをすべてお答えください。
(すべてに○)

※仕事内容やパート・派遣社員等の雇用形態を問わず、同じ事業所(支社、店舗、営業所等)であなたが一緒に働いている人についてお答えください。

- 1 いつも人手不足である 5 先輩が後輩を指導する雰囲気がある
2 互いに助け合う雰囲気がある 6 上下関係が厳しい
3 一人ひとりが独立して行う仕事が多い 7 いじめやハラスメント(嫌がらせ)がある
4 職場で仕事の情報が共有できている 8 休暇が取りやすい
9 いずれもあてはまらない

SQ12 現在の勤務先で、あなたが担当している業務は何人で作業を分担していますか。

あなた以外に業務を担当している人数をお答えください。(1つに○)

※所属している事業所や部門の人数ではなく、あなたの担当業務を分担している同僚等の人数をお答えください。担当業務によって人数が異なる場合は最も少ない人数をお答えください。

- 1 0人(あなたのみ) 2 1人 3 2人 4 3人以上

SQ13 現在あなたは複数の担当業務を兼務していますか。(すべてに○)

- 1 所属部門の中で兼務している 2 部門をまたいで兼務している 3 兼務はしていない

SQ14 現在の勤務先には、あなたに適用される転勤制度がありますか。(すべてに○)

- 1 転居をとともう転勤制度がある 2 転居しない範囲での転勤制度がある 3 転勤制度はない

SQ15 あなたは現在の勤務先でこれまで、

- a) 何回人事異動を経験しましたか。同一課内の異動は含めず、「総務課から経理課」への異動や「総務部から営業部」への異動など、課や部を移る異動(出向を含む)回数をお答えください。組織の改編等による異動も含めてお答えください。

回

- b) 最初の人事異動を経験したのは入社何年目ですか。

年目

- c) 転居をとともう転勤はこれまでに何回しましたか。転勤制度がない方は「**0**」回とお答えください。

回

SQ16 現在の勤務先には配属先や担当業務に関するあなたの要望を人事担当者に伝える制度はありますか。(1つに○)

- 1 定期的に伝えられる制度がある 2 希望すれば伝えられる制度がある 3 ない 4 わからない

SQ17 あなたは労働組合に加入していますか。(1つに○)

- 1 勤務先の労働組合に入っている 2 勤務先以外の労働組合に入っている 3 労働組合に入っていない

SQ18 人事異動や転勤についてあなたには以下のようなお気持ちがありますか。(それぞれ1つに○)

	→	そう思う	やや そう思う	あまり そう 思わない	そう 思わない
a) 不本意な人事異動の辞令を受け入れるくらいなら、現在の勤務先をやめても良い	→	1	2	3	4
b) 転居をとともう転勤をしなくてすむなら、昇進できなくてもかまわない	→	1	2	3	4

SQ19 あなたの在籍期間中に現在勤務している会社や所属している事業所(工場、支店等)、所属部門(事業部等)が売却・買収されたことはありますか。あてはまるものをすべてお答えください。(すべてに○)

- 1 会社全体が売却・買収されたことがある
2 所属している事業所(支社・工場等)が売却・買収されたことがある
3 所属部門(事業部等)が売却・買収されたことがある
4 いずれもない

SQ20 現在の勤務先で、あなたには次のような業務の経験がありますか。(それぞれすべてに○)

	経験は ない	経験が ある	入社3年 以内に経験 がある	現在 している
a) 対外的な折衝を行う業務 (渉外、バイヤー、法人営業など) →	1	2	3	4
b) 顧客のもとに出向いて行う職務 (外回りの営業、顧客先での常駐、集金・集荷など) →	1	2	3	4
c) 部下やスタッフの管理業務 →	1	2	3	4
d) 事業などの企画業務 →	1	2	3	4
e) 職業資格が必要な業務 →	1	2	3	4
f) 海外関連の業務 →	1	2	3	4

SQ21 現在の勤務先での業務経験を通じて、あなたには次のような能力が身についていると感じますか。
(それぞれ1つに○)

	そう思う	ややそう 思う	あまり そう 思わない	そう 思わない
a) 現在の会社の経営者になる能力が身についている →	1	2	3	4
b) 会社の事業を企画する能力が身についている →	1	2	3	4
c) 部下やスタッフを統率する能力が身についている →	1	2	3	4

SQ22 直近1年間にあなたが勤務先で受けた勤務評価(査定)は次のどれに最も近いですか。(1つに○)

- 1 良かった 2 まあ良かった 3 ふつう 4 あまり良くなかった 5 良くなかった 6 評価なし

SQ23 現在の勤務先では昇進について、次のような不公平があると思いますか。

a) から c) について、それぞれお答えください。(それぞれ1つに○)

	不公平がある	不公平はない	わからない
a) 女性であることで昇進に →	1	2	3
b) 中高年であることで昇進に →	1	2	3
c) 外国人であることで昇進に →	1	2	3

SQ24 あなたが一緒に働いている上司・部下や同僚に次のような人はいますか。(それぞれ1つに○)

	いる	いない	わからない
a) 育休を取ったことのある男性 →	1	2	3
b) 育休を取ったことのある女性 →	1	2	3
c) 外国人 →	1	2	3

SQ25 現在の勤務先であなたの賃金は勤続年数に応じて増えますか。(1つに○)

- 1 増える 2 増えない

【現在仕事をしている方におたずねします。会社経営者や自営業・自由業の方もお答えください】

問3-23 これまでお答えいただいた仕事による昨年1年間(2018年1月～12月)の収入は税込みでどれくらいでしたか。現在の仕事を始めてから1年未満の場合は年収の見込額をお答えください。(1つに○)
※副業・兼業の収入や副収入は含めず、税金、社会保険料その他が引かれる前の額をお答えください。

- | | | |
|---------------|------------------|------------------|
| 1 なし | 8 350～450万円未満 | 15 1200～1400万円未満 |
| 2 70万円未満 | 9 450～550万円未満 | 16 1400～1600万円未満 |
| 3 70～100万円未満 | 10 550～650万円未満 | 17 1600～1850万円未満 |
| 4 100～130万円未満 | 11 650～750万円未満 | 18 1850～2300万円未満 |
| 5 130～150万円未満 | 12 750～850万円未満 | 19 2300万円以上 |
| 6 150～250万円未満 | 13 850～1000万円未満 | 20 わからない |
| 7 250～350万円未満 | 14 1000～1200万円未満 | |

問3-24 お答えになった昨年1年間のあなたの年収は一昨年の1年間に比べて増えていますか。(1つに○)

- 1 増えている 2 減っている 3 ほとんど変わらない

問3-25 あなたは、現在の仕事にどの程度満足していますか。(1つに○)

- 1 満足 2 やや満足 3 やや不満 4 不満

問3-26 あなたは、現在の勤務先で定年まで(もしくは可能な限り)働きたいと思いますか。(1つに○)

- 1 働きたい →下の問3-27へ 2 働きたくない 3 わからない



【前問で2、3(働きたくない、わからない)と回答した方に】

SQ1 どのくらいの期間、現在の勤務先で働きたいと考えていますか。(1つに○)

- | | | |
|----------|------------|---------|
| 1 1年以下 | 4 6～9年程度 | 7 わからない |
| 2 2～3年程度 | 5 10年程度 | |
| 3 4～5年程度 | 6 それ以上働きたい | |

SQ2 現在の仕事をやめた後はどのようにしたいですか。(1つに○)

- | | |
|-------------------------|----------|
| 1 正社員として転職する | 4 仕事はしない |
| 2 パートや派遣社員等の非正社員として転職する | 5 わからない |
| 3 自営業・自由業等、雇用以外の形態で働く | |

【現在仕事をしている方におたずねします。会社経営者や自営業・自由業の方もお答えください】

問3-27 現在の仕事を行う上で、あなたはどのような人から助言(アドバイス)を受けていますか。助言を受けている方の男女別の合計人数とあなたとの関係をお答えください。

いない場合は選択肢9に○をつけてください。(男女それぞれの人数とあてはまるものすべてに○)

		家族・親族・パートナ	勤務先の上司や先輩	勤務先の同僚	知人	以前の勤務先の知人	仕事関係の知人	その他の知人	友人・恩師	学校時代の友人・知り合い	ネット上の友人	その他	助言を受ける人はいない
男性		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
女性		1	2	3	4	5	6	7	8	9			

問3-28 今後1年以内に失業する不安はありますか。(1つに○)

- 1 ある 2 ややある 3 あまりない 4 ない

問3-29 これまでにお答えになった現在の勤務先以外であなたがしている仕事(副業・兼業)は現在ありますか。(すべてに○)

- 1 正社員として副業・兼業をしている
 2 パートや派遣社員等、非正社員として副業・兼業をしている
 3 自営業・自由業・内職・家族従業員等、雇用以外の副業・兼業がある
 4 副業・兼業はしていない

問3-30 ここ1か月くらいの間に、以下のような状況がどのくらいありますか。(それぞれ1つに○)

		たびたびある	たまにある	ない
a) 仕事に熱中して時間を忘れてしまうこと	→	1	2	3
b) 時間に追われている感覚	→	1	2	3
c) 仕事のために家庭のことや自分の用事をする時間が十分にとれないこと	→	1	2	3
d) 家庭のことが気になって仕事に集中できないこと	→	1	2	3

問3-31 あなたは現在の勤務先で働き始める前に、別の会社で仕事をしたことがありますか。パート・アルバイトも仕事に含めますが、学生時代のアルバイトは含めないでください。ただし、学生アルバイトとして働いた勤務先に学校を出た後そのまま勤務した場合は、学校を出てからのことをお答えください。派遣社員の方は派遣先についてお答えください。(1つに○)

- 1 ある ↓
 2 ない (学生を含む) → ない方は、17ページ 問5へ進み、現在の勤務先で働き始めた当時についてお答えください

【これまで仕事をしたことがある方におたずねします】

あなたが現在の仕事に就く直前(最後)に行っていた仕事(前職)についておたずねします。現在仕事をしていない方は、直前(最後)に行っていた仕事(前職)についておたずねします。

問4 前職の勤務先についておたずねします。

- ※2つ以上の勤務先で仕事をしている方は最も収入の高い主な勤務先1つについてお答えください。
 ※以下でいう「勤務先」や「会社」には、自営業等により、あなたがご自身で営んでいる事業や商売も含まれます。
 ※派遣社員の方は現在の派遣先についてお答えください。

問4-1 前の勤務先の会社であなたは何年何月から何年何月まで働いていましたか。在籍期間をお答えください。

※最初はパート・アルバイトだったがその後に正社員になった等、雇用形態が途中で変わった場合は、最初の雇用形態で仕事を始めてからの在籍期間をお答えください。

※学生時代のアルバイト先で学校を出た後も働き続けた方は、学校を出て働き始めてからの在籍期間をお答えください。

※一度退職した後、期間をおいて同じ会社に再雇用された方は再雇用されてからの在籍期間をお答えください。

西暦	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	<input type="text"/>	月から
西暦	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	<input type="text"/>	月まで

問4-2 前の仕事をやめる前に次の仕事を探しましたか。やめる前の場合は、やめる何か月前からでしたか。(1つに○)

- 1 前の勤務先をやめる 約 か月前から次の仕事を探し始めた
 2 前の勤務先をやめてから探し始めた
 3 次の仕事は探さなかった

問 4-3 前の勤務先の**会社の事業内容**は次のどれにあたりましたか。

複数にあてはまる場合は、あなたが勤務していた事業所の**主な事業を1つ**お答えください。(1つに○)

- | | | |
|-----------------|----------------|-------------------|
| 1 鉱業・採石業 | 8 小売業 | 15 専門・技術サービス業 (※) |
| 2 建設業 | 9 金融・保険業 | 16 その他サービス業 |
| 3 製造業 (具体的に) | 10 不動産・物品賃貸業 | 17 農・林・漁業 |
| 4 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11 飲食業 | 18 公務 |
| 5 情報通信業・マスコミ | 12 宿泊業・飲食店・娯楽業 | 19 その他 (具体的に) |
| 6 運輸業・郵便業 | 13 病院・医療・福祉 | |
| 7 卸売業 | 14 学校・教育・学習支援業 | |

※専門・技術サービス業とは、個人や事業所に対して専門的な知識・技術を提供するサービス業です。

(例) 法律・司法書士・会計士・社労士事務所、デザイン・著述・芸術業、経営コンサルタント、純粋持ち株会社、翻訳・通訳、鑑定、広告、獣医、設計・測量、検査・計量、写真、プラントメンテナンス、学術研究所

問 4-4 前の勤務先の**会社全体の従業員数**はパート・アルバイトを含めて何人でしたか。

(派遣労働者と家族従業員は除いてください。)(1つに○)

- | | | |
|-------------------|------------|-------------|
| 1 なし (または家族従業員のみ) | 4 10～29人 | 7 300～999人 |
| 2 1～4人 | 5 30～99人 | 8 1000人以上 |
| 3 5～9人 | 6 100～299人 | 9 官公庁・公営事業所 |

問 4-5 前の勤務先を**やめた理由**のうち、**主なものを1つ**お答えください。(1つに○)

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| 1 会社倒産・事業所閉鎖のため | 9 キャリアアップ (技能向上・昇進等) が見込めなかったため |
| 2 事業不振や先行き不安のため | 10 職場の人間関係が悪くなったため(いじめ等) |
| 3 解雇や退職勧奨を受けたため | 11 給与・賞与が少なかったため |
| 4 希望退職・早期退職に応じたため | 12 労働時間が長い・休暇が取れなかったため |
| 5 契約期間満了・定年退職のため | 13 家庭のため (結婚・出産・育児・介護等) |
| 6 能力や適性に合った仕事ではなかったため | 14 病気・けが・高齢のため |
| 7 能力・実績に対する評価が低かったため | 15 通勤時間が長かったため |
| 8 望まない配置転換を命じられたため
(出向・転籍・転勤等) | 16 他に良い仕事が見つかったため |
| | 17 いろいろな会社で経験を積みたいから |
| | 18 その他 (具体的に) |

問4-6 前の勤務先をやめたときのあなたの**従業上の地位・就業形態**は次のどれにあたりますか。

勤務先での呼称ではなく、()内の説明にあてはまるものに○をつけてください。(1つに○)

- 1 会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員 (雇用以外の形態) →次ページ問4-7へ
- 2 正規従業員 (会社などで正社員・正職員として雇用される労働者、短時間正社員を含む)
- 3 契約社員 (正規従業員以外で週の所定勤務時間が通常の労働者と同じ労働者)
- 4 パート・アルバイト・非常勤 (通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者、日雇い・臨時を含む)
- 5 派遣社員 (労働者派遣法にもとづく派遣会社から派遣される労働者)
- 6 嘱託社員 (定年退職後に期間を定めて再雇用される労働者)

【前問で2～6 (正規従業員、契約社員、パート・アルバイト・非常勤、派遣社員、嘱託社員) と回答した方に】

SQ1 前の勤務先では**雇用契約期間の定め**がありましたか。(1つに○)

- | | | |
|-----------------------|--------------------|---------|
| 1 期間の定めがあった (更新ありを含む) | 2 なかった (定年までの雇用含む) | 3 わからない |
|-----------------------|--------------------|---------|

SQ2 前の勤務先で働き始めるときから、成績不振や業務の縮小等、雇用契約期間以外に解雇・雇止めのルールは決まっていたか。そのルールについて勤務先から説明を受けましたか。(1つに○)

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| 1 解雇・雇止めのルールについて説明を受けた | 3 解雇・雇止めのルールはなかった |
| 2 解雇・雇止めのルールはあったが、説明はなかった | 4 わからない |

SQ3 前の勤務先でのあなたの役職は次のどれにあたるものでしたか。(1つに○)

- 1 役職なし 2 係長相当職 (課長補佐・代理を含む) 3 課長相当職 (次長を含む) 4 部長相当職以上

問4-7 前の勤務先での平均的な1週間の就業日数と就業時間は残業や休日出勤を含めてどれくらいでしたか。

a) 就業日数は 週 日 b) 就業時間は 週 時間

問4-8 前の勤務先で最後にあなたが担当していた仕事内容は次のどれにあたりますか。(1つに○)

※あてはまるものが複数ある場合は主なものを1つだけお答えください。

- 1 管理職 (課長、次長、部長など、課長以上の役職についているもの)
- 2 専門職・技術職 (栄養士、ケアマネージャー、教員、デザイナー、通訳、記者、エンジニア、プログラマーなど)
- 3 事務職 (営業事務、経理事務、秘書、集金、調査員、速記者、キーパンチャーなど)
- 4 営業職 (セールス、販売外交員、保険外交員、セールスエンジニア、MR など)
- 5 販売職 (小売店員、レジ係など)
- 6 サービス職 (調理師、美容師、ウェイトレス、ホームヘルパー、旅行添乗員、仲居、ビル管理人、ビラ配りなど)
- 7 保安的職業 (警察官、自衛官、消防員、警備員など)
- 8 生産工程・建設・採掘 (組立工、大工、とび職など)
- 9 輸送・機械運転・運搬・清掃・包装等 (運転手、車掌、船員、新聞配達、倉庫作業、清掃員など)
- 10 農林漁業作業 (農耕・畜産・養殖・造園など)

SQ1 前の勤務先であなたが最後にしていた仕事の主な内容を、以下の例のように具体的に記入してください。

(例) 「事務機器の会社で外回りの営業をしていた」、「銀行で窓口の仕事をしていた」、
「食品工場でお弁当のおそうざいを作っていた」、「自営で飲食店をやっていた」、
「アパレルショップで洋服や小物を売っていた」、「宅配便のセールスドライバーをしていた」、
「私立の高校で体育を教えていた」、「社協のホームヘルパーをしていた」

問4-9 前の勤務先では、前問のSQ1でお答えになった内容の仕事に通算してどれくらいの期間従事しましたか。

およそ 年 か月

問4-10 前の勤務先であなたが最後にしていた仕事では、コンピューターやコンピューター化された機器をどの程度のレベルで使いましたか。もっともあてはまるものをお答えください。(1つに○)

- 1 全く使わなかった
- 2 単純なレベル (店舗での送り状の印刷など、決まりきった手順によるコンピューター利用など)
- 3 中程度のレベル (文書作成・ワープロ/表計算ソフト、電子メールのためのコンピューター利用など)
- 4 複雑なレベル (情報解析やデザインのためのコンピューター利用など)
- 5 高度なレベル (プログラミングのためのコンピューターの構文の利用など)

問4-11 **前の勤務先**であなたが最後にしていた仕事では、**外国語**（英語、フランス語、中国語等）を使っていたか。あてはまるものすべてに○をしてください。（すべてに○）

- 1 社内の業務連絡や会議に外国語を使っていた
- 2 海外関連業務等、社外とのやり取りで外国語を使っていた
- 3 その他の業務で外国語を使っていた
- 4 外国語は使っていなかった

問4-12 **前の勤務先**であなたが最後にしていた仕事では、ふだんの仕事日に**次のような作業にどの程度の時間を費やしましたか。**（それぞれ1つに○）

		な か つ た	ほ と ん ど	半 分 未 満	就 業 時 間 の	半 分 以 上	就 業 時 間 の	常 に	ほ と ん ど
a) モノや建物の製造、設置、建設	→	1	2	3	4				
b) 測定、検査、品質管理	→	1	2	3	4				
c) 機械やプラント、工程の監視、制御	→	1	2	3	4				
d) 機械の段取り、操作	→	1	2	3	4				
e) モノや建物の修理、修繕	→	1	2	3	4				
f) 耕作、栽培、養殖	→	1	2	3	4				
g) 購入、調達、販売、宣伝	→	1	2	3	4				
h) 輸送、保管、梱包・発送	→	1	2	3	4				
i) 調査、見積り、査定	→	1	2	3	4				
j) デザイン、設計、スケッチ	→	1	2	3	4				
k) 計算、簿記	→	1	2	3	4				
l) 研究、開発	→	1	2	3	4				
m) プログラミング	→	1	2	3	4				
n) 文章やデータの修正	→	1	2	3	4				
o) 法やルール of 管理・解釈	→	1	2	3	4				
p) 訓練、指導、育成、教育	→	1	2	3	4				
q) 採用、人事管理	→	1	2	3	4				
r) 交渉、根回し	→	1	2	3	4				
s) 発表、司会、他人を楽しませる	→	1	2	3	4				
t) もてなす、宿泊させる、食事準備	→	1	2	3	4				
u) 清掃	→	1	2	3	4				
v) ケア、治療	→	1	2	3	4				
w) 防護、護衛、観測、交通管制	→	1	2	3	4				

問4-13 **前の勤務先**であなたが最後にしていた仕事には**職業資格を必要とする業務**がありましたか。（1つに○）

- 1 あった
- 2 なかった
- 3 わからない

SQ4 最初の勤務先の会社全体の従業員数はパート・アルバイトを含めて何人でしたか。
(派遣労働者と家族従業員は除いてください。)(1つに○)

- | | | |
|------------------|------------|-------------|
| 1 なし(または家族従業員のみ) | 4 10~29人 | 7 300~999人 |
| 2 1~4人 | 5 30~99人 | 8 1000人以上 |
| 3 5~9人 | 6 100~299人 | 9 官公庁・公営事業所 |

【問2で1、2(現在仕事をしている方)を含めて仕事をした経験がある方すべてにおたずねします】

問5 あなたが初めて仕事をした勤務先についておたずねします。

問3で答えた現職以外の勤務先で仕事をした経験がない方は問3の現在の会社に入った当時について、

問4で答えた前職が最初の勤務先だった方は問4の前職の会社に入った当時についてお答えください。

※以下でいう「勤務先」や「会社」には、自営業等によりあなたご自身が営んでいる事業や商売も含まれます。

※あなたが初めて仕事をしたのが派遣社員だった場合は、最初の派遣先についてお答えください。

問5-1 あなたが**最初にしていた仕事内容**(お勤めの方は、新人研修の期間後の最初の配属先での仕事)は次のどれにあたりますか。(1つに○)

※あてはまるものが複数ある場合は、**主なもの1つ**をお答えください。

- 1 管理職(課長、次長、部長など、課長以上の役職についているもの)
- 2 専門職・技術職(栄養士、ケアマネージャー、教員、デザイナー、通訳、記者、エンジニア、プログラマーなど)
- 3 事務職(営業事務、経理事務、秘書、集金、調査員、速記者、キーパンチャーなど)
- 4 営業職(セールス、販売外交員、保険外交員、セールスエンジニア、MRなど)
- 5 販売職(小売店員、レジ係など)
- 6 サービス職(調理師、美容師、ウェイトレス、ホームヘルパー、旅行添乗員、仲居、ビル管理人、ビラ配りなど)
- 7 保安的職業(警察官、自衛官、消防員、警備員など)
- 8 生産工程・建設・採掘(組立工、大工、とび職など)
- 9 輸送・機械運転・運搬・清掃・包装等(運転手、車掌、船員、新聞配達、倉庫作業、清掃員など)
- 10 農林漁業作業(農耕・畜産・養殖・造園など)

SQ1 あなたが**最初にしていた仕事**の**主な内容**(お勤めの方は、新人研修の期間後の最初の配属先での仕事)を、以下の例のように具体的に記入してください。

(例)「事務機器の会社で外回りの営業をしていた」、「銀行で窓口の仕事をしていた」、
「食品工場でお弁当のおそうざいを作っていた」、「自営で飲食店をやっていた」、
「アパレルショップで洋服や小物を売っていた」、「宅配便のセールスドライバーをしていた」、
「私立の高校で体育を教えていた」、「社協のホームヘルパーをしていた」

問5-2 あなたが**最初にしていた仕事**では、**コンピューターやコンピューター化された機器**をどの程度のレベルで使いましたか。もっともあてはまるものをお答えください。(1つに○)

- 1 全く使わなかった
- 2 単純なレベル(店舗での送り状の印刷など、決まりきった手順によるコンピューター利用など)
- 3 中程度のレベル(文書作成・ワープロ/表計算ソフト、電子メールのためのコンピューター利用など)
- 4 複雑なレベル(情報解析やデザインのためのコンピューター利用など)
- 5 高度なレベル(プログラミングのためのコンピューターの構文の利用など)

問5-3 あなたが**最初にしていた仕事**では、**外国語**（英語、フランス語、中国語等）を使っていましたか。
あてはまるものすべてに○をしてください。（すべてに○）

- 1 社内の業務連絡や会議に外国語を使っていた
- 2 海外関連業務等、社外とのやり取りで外国語を使っていた
- 3 その他の業務で外国語を使っていた
- 4 外国語は使っていなかった

問5-4 あなたが**最初にしていた仕事**には**職業資格を必要とする業務**がありましたか。（1つに○）

- 1 あった
- 2 なかった
- 3 わからない

問5-5 **あなたの最初の担当業務**には以下の取引先から受注している仕事がありましたか。（すべてに○）

- 1 公共部門の組織(官公庁や国公立病院等)
- 2 民間企業や法人(株式会社、私立の学校法人、社会福祉法人等)
- 3 個人
- 4 いずれもなかった
- 5 わからない

問5-6 あなたが**最初にしていた仕事**では、**最初の1年間に**次のようなことがありましたか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。（すべてに○）

- 1 深夜（午後10時～午前5時の間）に就業することがあった
- 2 休日が週に1日もないことがあった
- 3 宿泊をとまなう出張をすることがあった
- 4 肉体的な負担が重かった
- 5 精神的な負担が重かった
- 6 仕事が原因でけがや病気をした（過労や業務中の事故など）
- 7 いじめや嫌がらせを受けた
- 8 勤務先の都合で解雇・雇止めにあった
- 9 いずれもなかった

問5-7 **最初の勤務先で働き始めた当時**のあなたの**従業上の地位・就業形態**は次のどれにあたりますか。
勤務先での呼称ではなく（ ）内の説明にあてはまるものに○をつけてください。（1つに○）

- 1 会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員（雇用以外の形態） →次ページ問6へ
- 2 正規従業員（会社などで正社員・正職員として雇用される労働者、短時間正社員を含む）
- 3 契約社員（正規従業員以外で週の所定勤務時間が通常の労働者と同じ労働者）
- 4 パート・アルバイト・非常勤（通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者、日雇い・臨時を含む）
- 5 派遣社員（労働者派遣法にもとづく派遣会社から派遣される労働者）
- 6 嘱託社員（定年退職後に期間を定めて再雇用される労働者）

【前問で2～6（正規従業員、契約社員、パート・アルバイト・非常勤、派遣社員、嘱託社員）の方に】

SQ1 **最初の勤務先に入った当時**の所属部門では次のようなことがありましたか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。（すべてに○）

- 1 いつも人手不足だった
- 2 互いに助け合う雰囲気だった
- 3 一人ひとりが独立して行う仕事が多かった
- 4 職場で仕事の情報が共有できていた
- 5 先輩が後輩を指導する雰囲気があった
- 6 上下関係が厳しかった
- 7 いじめやハラスメント（嫌がらせ）があった
- 8 休暇が取りやすかった
- 9 いずれもない

SQ2 最初の勤務先に入った当時、男女によって担当する職務の違いはありましたか。(1つに○)

- 1 まったく違った
- 2 一部に違いがあった
- 3 違いはなかった(男女同じ)
- 4 勤務先には同性しかいなかった

SQ3 最初の勤務先に入った当時、一般の正社員(管理職以外の正社員)が担当する職務に勤続年数による違いはありましたか。(1つに○)

- 1 かなりあった
- 2 多少はあった
- 3 なかった
- 4 わからない

SQ4 最初の勤務先に入った当時、あなたに適用される転勤制度はありましたか。(すべてに○)

- 1 転居をとまなう転勤制度があった
- 2 転居しない範囲での転勤制度があった
- 3 転勤制度はなかった

【問2で1、2(現在仕事をしている方)を含めて仕事をした経験がある方すべてにおたずねします】

問6 あなたの職業経歴についておたずねします。(学生時代のアルバイトは除いてください)

これまでの次の就業形態別で、通算でおよそ何年働いてきましたか。

経験がなければ「0」、1年に満たない場合は「1」と記入してください。

a) 正社員・正規職員	→	通算	()	年
b) 非正社員・非正規職員(パート・アルバイト、契約社員、嘱託社員、派遣社員等)	→	通算	()	年
c) 会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員	→	通算	()	年

【全員におたずねします】

問7-1 あなたは現在、就職活動や転職活動(独立のための開業準備を含む)をしていますか。

ここ1か月の状況にあてはまるものをすべてお答えください。(すべてに○)

- 1 入社試験を受けたり、開業準備をしたりしている
- 2 求人情報等、仕事の情報を集めている
- 3 何もしていない

問7-2 過去1年間に、あなたは仕事に関わる自己啓発(会社や職場の指示によらない、自発的な教育訓練)として以下のことを行いましたか。(すべてに○)

- 1 大学・大学院の講座の受講
- 2 専修学校・各種学校で行っている講座の受講
- 3 国や都道府県の職業能力開発施設の講座の受講
- 4 講習会・勉強会・セミナーなどの聴講
- 5 会社の同僚との勉強会への参加
- 6 社外の人との勉強会への参加
- 7 通信教育の受講
- 8 自学・自習
- 9 その他(具体的に)
- 10 いずれもしていない → していない方は次ページ問7-3へ

【前問で1～9(1年以内に仕事に関わる自己啓発を行った)の方に】

SQ1 自己啓発に費やした時間は1か月あたりどのくらいですか。(1つに○)

- 1 5時間以内
- 2 5～10時間以内
- 3 10～15時間以内
- 4 15時間超

SQ2 過去1年間に初心者として新たに学んだ、仕事にかかわる知識や技能はありますか。(1つに○)

- 1 ある
- 2 ない

【全員におたずねします】

問7-3 あなたには**会員として活動に参加している同業者の団体**（医師会、弁護士会、社労士会、学会等）がありますか。会議・大会・研究会や交流会等への参加について、あてはまるものをすべてお答えください。
(すべてに○)

- 1 定期的に参加している団体がある 2 不定期に参加している団体がある 3 ない
↓
→下の問8へ

【前問で1、2（参加している団体がある方）に】

SQ1 何年から参加していますか。

複数の団体に参加している方は最も加入期間の長い団体についてお答えください。

西暦

--	--	--	--

 年

SQ2 同業者の団体の会員からの評価は、あなたにとってどのくらい重要ですか。（1つに○）

- 1 重要 2 やや重要 3 あまり重要でない 4 重要でない 5 わからない

【全員におたずねします】

問8 ご家族についておたずねします。

問8-1 現在、**同居している**ご家族は**あなたご自身を含めて**何人ですか。

ご自身を含めて全員で

--	--

 人 →1人の方（単身世帯の方）は次ページの間9へ

【同居しているご家族がいる方に】

問8-2 次の中から現在**同居されている方**にあてはまるものをすべてお答えください。（すべてに○）

- 1 配偶者 4 自分のきょうだい 7 その他の親族（具体的に ）
2 配偶者の親 5 子ども 8 恋人・婚約者
3 自分の親 6 孫 9 親族以外のその他の者（具体的に ）

【同居しているお子様がいる方におたずねします】

SQ1 **同居している**あなたの**お子様**は何人ですか。養子や継子も含めてお答えください。

また、**同居している**お子様で**一番年下のお子様**は何歳ですか。

同居しているあなたのお子様

--	--

 人 同居している一番年下のあなたのお子様

--	--

 歳

【同居しているご家族がいる方に】

問8-3 あなたは**家事**（炊事、洗濯、掃除など）**や育児・介護**に1日どのくらいの時間を使っていますか。

(それぞれ1つに○)

	0分	30分未満	1時間未満 30分	1時間台	2時間台	3時間台	4時間台	5時間台	6時間台	7時間台	8時間台	9時間台	10時間以上
a) 平日 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
b) 土曜 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
c) 日曜 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	

問8-4 以下のご家族・ご親族の方がお宅の家事をすることはありますか。

次の中からあてはまる方をすべてお答えください。(すべてに○)

- 1 自分の親 3 同居している子ども 5 その他の同居の家族・親族 7 いずれもない
2 配偶者の親 4 別居している子ども 6 その他の別居の家族・親族

問8-5 お宅の生活費を出しているご家族・ご親族はいますか。

あてはまる方をすべてお答えください。(すべてに○)

- 1 自分の親 3 同居している子ども 5 その他の同居の家族・親族 7 いずれもない
2 配偶者の親 4 別居している子ども 6 その他の別居の家族・親族

【全員におたずねします】

問9 あなたの生活についておたずねします。

あなたには、同居だけでなく別居を含めてお子様がいらっしゃるいますか。

養子や継子は含めず、女性の方はあなたが生んだお子様について、男性の方は配偶者やパートナーとの間に生まれたお子様(実子)についてお答えください。

配偶者と離別・死別経験のある方は、かつて結婚していた当時に配偶者との間に生まれたお子様も含めてお答えください。(1つに○)

- 1 いる 2 いない →いない方は次ページ問11へ



【前問で1(いる)方に】

問9-1 最初のお子様(第1子)が生まれた年・月と性別をお答えください。(性別は1つに○)

西暦

--	--	--	--

 年

--	--

 月生まれ

1 男性	2 女性
------	------

問9-2 第1子が生まれる前後のあなたのお仕事についておたずねします。

次のa、bの時期の仕事の状況にあてはまる番号を1つずつお答えください。(それぞれ1つに○)

	正規	パート・アルバイト	派遣	嘱託・契約	自営業主・家族従業	無職	学生
a) 第1子の妊娠がわかったとき →	1	2	3	4	5	6	7
b) 第1子が1歳になったとき →	1	2	3	4	5	6	7

問9-3 第1子が生まれたときにあなたは育児休業(育休)を取りましたか。

産休とは別に育休についてお答えください。(1つに○)

- 1 取った 2 取らなかった 3 生まれたときには働いていなかった

問9-4 第1子が生まれたとき、①あなたと配偶者の方のそれぞれの親と同居していましたか。また、同別居とは別に②子育ての手助けはありましたか。(それぞれ1つに○)

	① 同別居				② 子育ての手助け			
	同居	同じ市区町村で別居	他の市区町村で別居	いなかった	ほとんどなかった	ときどきあった	頻繁にあった	日常的にあった
a) あなたの親 →	1	2	3	4	1	2	3	4
b) 配偶者の親 →	1	2	3	4	1	2	3	4

問 10 一番年上（年長）のお子様についておたずねします。

問 10-1 あなたは一番年上（年長）のお子様に、次の a) と b) の点で期待していますか。（それぞれ1つに○）

	とても期待している	少し期待している	あまり期待していない	まったく期待していない
a) 将来、介護（身体的な世話）をしてくれる →	1	2	3	4
b) 将来、扶養してくれる（経済的に面倒をみってくれる） →	1	2	3	4

問 10-2 一番年上（年長）のお子様の現在の就業状況は次のうちどれですか。（1つに○）

- 1 会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員（雇用以外の形態）
- 2 正規雇用（正社員・正職員。短時間正社員を含む）
- 3 非正規雇用（契約社員、パート・アルバイト・非常勤、派遣社員）
- 4 無職、専業主婦・主夫
- 5 児童・生徒・学生

【全員におたずねします】

問 11 これまでに結婚したことがありますか。※婚姻届を出していない事実婚も含みます。（1つに○）

- 1 ある 2 ない →結婚したことがない方は次ページ問13へ



【前問で1（これまで結婚したことがある）方に】

問 11-1 結婚したのは何年何月でしたか。再婚の経験がある方は初婚の年・月をお答えください。

西暦

--	--	--	--

 年

--	--

 月

問 11-2 結婚が決まった当時（婚約中）、あなたと配偶者ではどちらの方が収入は多かったですか。（1つに○）

- 1 自分 2 配偶者 3 同じくらい 4 わからない

問 11-3 ご自身か配偶者のご両親から結婚にかかわる費用（結婚式や新居の準備等）の援助を受けましたか（1つに○）

- 1 かなり援助を受けた 2 少し援助を受けた 3 援助を受けていない

問 11-4 最初に結婚した方と現在も結婚生活は続いていますか。（1つに○）

- 1 はい 2 いいえ（離別） 3 いいえ（死別）



次ページの間12にお進みください。



【最初に結婚した方との離別や死別の経験のある方におたずねします】

SQ 1 最初に結婚した方と、離別または死別されたのは何年何月でしたか。

西暦

--	--	--	--

 年

--	--

 月

SQ 2 あなたには現在、配偶者がいらっしゃいますか。（1つに○）

※婚姻届を出していない事実婚も含みます。

- 1 はい 2 いいえ →現在、配偶者がいない方は
→次ページのSQ2-1 と問 12 にお進みください 次ページ問 13 へ

【前問SQ2で1「はい（現在、配偶者がいる）」とお答えの方に】

SQ2-1 現在の配偶者と結婚したのは何年何月ですか。

西暦

--	--	--	--

 年

--	--

 月

【現在、配偶者がいる方におたずねします。※婚姻届を出していない事実婚も含みます】

問12 ご夫婦のふだんの生活についておたずねします。

問12-1 ご夫婦の家事分担の比率は次のどれに近いですか。（1つに○）

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1 配偶者はまったく家事をしない | 5 配偶者が7割、自分が3割くらいしている |
| 2 配偶者は1割、自分が9割くらいしている | 6 配偶者が9割、自分が1割くらいしている |
| 3 配偶者は3割、自分が7割くらいしている | 7 自分はまったく家事をしない |
| 4 夫妻で同じくらいしている | |

問12-2 配偶者の最終学歴は次のどれにあたりますか。

中退・在学中も卒業と同じ扱いでお答えください。（1つに○）

- | | | | |
|-------------|---------------|------------|----------|
| 1 中学校 | 4 短大・高専 | 7 海外の大学 | 10 わからない |
| 2 高校 | 5 国公立大学（日本国内） | 8 大学院 | |
| 3 専門学校（高卒後） | 6 私立大学（日本国内） | 9 その他（具体的に | ） |

問12-3 配偶者の従業上の地位は次のどれにあたりますか。

勤務先での呼称ではなく（ ）内の説明にあてはまるものに○をつけてください。（1つに○）

- 1 会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員（雇用以外の形態）
- 2 正規従業員（会社などで正社員・正職員として雇用される労働者、短時間正社員を含む）
- 3 契約社員（正規従業員以外で週の所定勤務時間が通常の労働者と同じ労働者）
- 4 パート・アルバイト・非常勤（通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者、日雇い・臨時を含む）
- 5 派遣社員（労働者派遣法にもとづく派遣会社から派遣される労働者）
- 6 嘱託職員（定年退職後に期間を定めて再雇用される労働者）
- 7 無職、学生、専業主婦・主夫

問12-4 過去1年間のあなたと配偶者の年収はどちらが多かったですか。

結婚1年未満の方は、結婚してから現在までの収入についてお答えください。（1つに○）

- 1 自分 2 配偶者 3 同じくらい 4 わからない

※配偶者がいる方は次ページ問14へお進みください

【現在、配偶者がいない方に】

問13 配偶者がいない方におたずねします。

問13-1 あなたはご自身の結婚についてどのような展望をお持ちですか。（1つに○）

- 1 結婚する予定である（婚約中）
- 2 結婚を前提に交際している人がいる
- 3 結婚したい相手はいるが、結婚するかどうかは未定
- 4 交際相手はいないが、いずれ結婚したい
- 5 結婚するつもりはない
- 6 わからない

問 13-2 あなたは現在、周囲から次のことを言われることがありますか。(それぞれ1つに○)

	よくある	たまにある	あまりない	まったくない
a) 親やきょうだいから結婚するように言われる →	1	2	3	4
b) 同僚や友人から、結婚したほうがよいと言われる →	1	2	3	4

【全員におたずねします】

問 14 ご家族・ご親族との関係についてうかがいます。

問 14-1 あなたのご両親の現在の健康状態についてあてはまるものをお答えください。生まれた当時のお父さま・お母さまと離死別している場合は、あなたを育てたお父さま・お母さまについてお答えください。

お父さまについて	お母さまについて
ご両親は健康ですか。(それぞれ1つに○) (お父さまは)	(お母さまは)
1 健康である 2 やや健康である 3 あまり健康ではない 4 健康ではない 5 亡くなっている→あなたが()歳のとき 6 わからない	1 健康である 2 やや健康である 3 あまり健康ではない 4 健康ではない 5 亡くなっている→あなたが()歳のとき 6 わからない
【1から4に回答した方はSQにお答えください】	【1から4に回答した方はSQにお答えください】

SQ1 あなたは現在どのくらい親の生活(家事・買い物・事務手続き等)の手助けをしていますか。(それぞれ1つに○)

(お父さまに対して)	(お母さまに対して)
1 よく手助けをする 2 やや手助けをする 3 あまり手助けをしない 4 まったく手助けをしない	1 よく手助けをする 2 やや手助けをする 3 あまり手助けをしない 4 まったく手助けをしない

SQ2 現在、ご両親は仕事についていますか。(それぞれ1つに○)

(お父さまは)	(お母さまは)
1 仕事をしている 2 していない	1 仕事をしている 2 していない

SQ3 現在はあなたと同居していますか。(それぞれ1つに○)

(お父さまは)	(お母さまは)
1 同居している 2 近居している(毎日行き来できる距離) 3 別居している(毎日は行き来できない)	1 同居している 2 近居している(毎日行き来できる距離) 3 別居している(毎日は行き来できない)

問 14-2 あなたは何人きょうだいですか。ご自分を含めた人数をお答えください。

自分を含め 人

問 14-3 あなたは上から数えて何番目ですか。

上から数えて 番目

問 14-4 あなたは長男か長女ですか。(1つに○)

- 1 はい(長男・長女である) 2 いいえ(長男・長女ではない)

問14-5 あなたは現在以下のご家族・ご親族の扶養や介護をしていますか、また過去に介護をしたご経験はありますか。あてはまるご家族・ご親族をすべてお答えください。(それぞれすべてに○)

※ここでいう「介護」とは、日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際の何らかの手助けをいい、介護保険制度で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含まれます。ただし、病気などで一時的に寝ている人に対する看護は含まれません。主たる介護者だけでなく、手伝い等も含めて、少しでも介護にかかわっている場合は、介護をしているものとお考えください。

	配偶者	自分の親	配偶者の親	その他の親族	いずれもない
a) 現在扶養している →	1	2	3	4	5
b) 現在介護をしている →	1	2	3	4	5
c) 過去に介護をしたことがある →	1	2	3	4	5

【現在もしくは過去に介護の経験がある方に】

SQ1 最近あなたが介護をしたご家族・ご親族はいつ要介護状態になりましたか。
複数の方の介護経験がある方は一番最近の方についてお答えください。

西暦 年 月頃から要介護状態になった

SQ2 最近あなたがした介護（前問でお答えになった介護）の主たる介護者はあなたでしたか。(1つに○)

- 1 はい 2 いいえ

【全員におたずねします】

問14-6 次の中から、今後あなたが介護をする可能性のある方をすべてお答えください。(すべてに○)

- 1 配偶者 4 その他の親族（具体的に ）
2 自分の親 5 今後、自分が介護をする可能性はないと思う
3 配偶者の親

問14-7 あなたが子どもの頃の、出産・育児と仕事に関するお母様の生き方は次のどれに最も近いですか。

仕事にはパート・アルバイト・自営業・家族従業員・内職等も含めてください。

配偶者がいる方は配偶者が子どもの頃のお義母様についてもお答えください。(それぞれ1つに○)

	仕事を つづけながら、子どもを産み育てた	仕事はせず、子どもを産み育て、子育てが一段落してから仕事を始めた	仕事はせず、子どもを産み育て、その後ずっと仕事はしなかった	その他の生き方	わからない・いない
a) 自分の母 →	1	2	3	4	5
b) 配偶者の母 →	1	2	3	4	5

【全員におたずねします】

問 14-8 あなたのお父さま、お母さまについてそれぞれお答えください。

※生まれた当時のお父さま・お母さまと幼少期に離死別している場合は、
問 14-1 でお答えになったお父さま・お母さまについてお答えください。

お父さま		お母さま	
SQ1 出生年（数字を記入してください）亡くなられている場合は、出生年のみ記入してください。			
西暦（ ）年生まれ	現在（ ）歳	西暦（ ）年生まれ	現在（ ）歳
SQ2 国籍は日本ですか外国ですか。外国籍の方は国名を記入してください。（それぞれ1つに○）			
1 日本国籍 2 外国籍（国名 ）		1 日本国籍 2 外国籍（国名 ）	
SQ3 最終学歴は次のどれにあたりますか。中退・在学中も卒業と同じ扱いでお答えください。 (それぞれ1つに○)			
1 中学校・高校	5 大学院・6年制の大学	1 中学校・高校	5 大学院・6年制の大学
2 専門学校（高卒後）	6 その他	2 専門学校（高卒後）	6 その他
3 短大・高専（ ）		3 短大・高専（ ）	
4 4年制の大学	7 わからない	4 4年制の大学	7 わからない
(戦前卒業した方)	11 実業学校	(戦前卒業した方)	11 実業学校
8 旧制尋常小学校	12 師範学校	8 旧制尋常小学校	12 師範学校
9 旧制高等小学校	13 旧制高校・	9 旧制高等小学校	13 旧制高校・
10 旧制中学校・	専門学校・高等師範学校	10 旧制中学校・	専門学校・高等師範学校
高等女学校	14 旧制大学	高等女学校	14 旧制大学

問 15 あなたのご親族や周囲の方との関係についてうかがいます。

問 15-1 あなたの身の回りの人の中に以下のような方はいますか。（それぞれすべてに○）

	パートナー 配偶者・	自分の親	兄弟姉妹	その他の親族	知人・友人	仕事関係の 知人・友人	学校時代の 友人・恩師	知人・友人 ネット上の 友人	知人・友人 その他の 知人・友人	その他	誰もいない
a) あなたが頼りにしている人 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
b) あなたを頼ってくる人 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
c) かかわりたくない人 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

問 15-2 隣人や友人等、ご親族以外の方とのつきあいで、次のようなことはありますか。（それぞれ1つに○）

	日常的にある	ときどきある	ない
a) けがや病気、高齢等で身体が不自由な人の介護や看護をすること →	1	2	3
b) 未就学児を預かって世話をすること →	1	2	3

問 15-3 過去1年間にあなたの生活で以下のようなことがありましたか。（すべてに○）

- 1 新しく出会って交流を始めた友人がいる（趣味の仲間、恋人を含む）
- 2 新たに始めた趣味がある（一人で行う趣味を含む）
- 3 新たに使い始めた電器製品やソフトウェアがある（パソコン、スマホ、家電等）
- 4 いずれもない

問 15-4 あなたはふだん、組織や団体・サークルに所属して次のような活動をしていますか。
 あてはまるものすべてに○をつけてください。(すべてに○)
 1人でする単独の活動は除いてお答えください。

- | | |
|--------------|----------------------------|
| 1 町内会など地域の活動 | 5 運動・スポーツの活動 |
| 2 PTAなど学校の活動 | 6 文化・芸術・レジャー(運動・スポーツ以外)の活動 |
| 3 ボランティア活動 | 7 勉強・学習に関する活動 |
| 4 宗教に関する活動 | 8 その他の活動(具体的に) |
| | 9 いずれもない |

問 15-5 あなたの人との付き合い方は、次のAとBのどちらですか。(1つに○)

A	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	B
困ったことがあったら人に助けを求める	1	2	3	4	なるべく人に頼らず自分のことは自分でする

問 16 あなたの住んだことのある地域や学校時代のことについておたずねします。

問 16-1 ①お生まれの、②15歳のとき(中学校卒業時)住んでいた、③現在のお住まいの都道府県を記入してください。外国(日本以外の国)の場合は、国名をお書きください。

① 出生時	② 15歳当時	③ 現在
都・道・府・県	都・道・府・県	都・道・府・県

問 16-2 これまで外国(日本以外の国)で1年以上暮らしたことがありますか。(1つに○)

- 1 ある 2 ない →ない方は、下の問16-3にお進みください

↓
 SQ1 初めて外国(日本以外の国)で1年以上暮らしたのは、何歳のときからですか。またその国名を記入してください。複数ある場合は初めての国をお答えください。

□ 歳のときから 国名 □ で暮らしたことがある

問 16-3 あなたの現在の国籍は日本ですか外国ですか。(1つに○)

- 1 日本国籍 2 外国籍(国名)

問 16-4 あなたの最終学歴は次のどれですか。在学中・中退も卒業と同じ扱いでお答えください。(1つに○)

- | | | |
|-------------|---------------|--------------|
| 1 中学校 | 4 短大・高専 | 7 海外の大学 |
| 2 高校 | 5 国公立大学(日本国内) | 8 大学院 |
| 3 専門学校(高卒後) | 6 私立大学(日本国内) | 9 その他(具体的に) |

問 16-5 あなたが、前問の最後の学校を卒業または中退したのはいつですか。

在学中の場合は卒業見込みの年・月をお答えください。
 また、卒業が途中でやめたかに○をつけてください。(1つに○)

西暦 □ 年 □ 月に →

1 卒業した(卒業見込み)	2 中退した
---------------	--------

問 16-6 あなたはご自身が卒業した学校の同窓会の集まりに参加していますか。(1つに○)

- 1 よく参加している 2 ときどき参加している 3 参加していない 4 同窓会の集まりがない(あるかどうかわからない)

問 16-7 中学3年生のとき、あなたの以下の科目の成績は、学年の中でどれくらいでしたか。(それぞれ1つに○)

		下の方	やや 下の方	真ん中 あたり	やや 上の方	上の方
a) 数学	→	1	2	3	4	5
b) 国語	→	1	2	3	4	5
c) 英語 (外国語)	→	1	2	3	4	5

問 16-8 中学校卒業以降、進学や留学、就職などであなたが1年以上親と離れて暮らしたことがありますか。親の都合や結婚による別居は除きます。(1つに○)

1 ある 2 ない →ない方は下の問 17へ

↓
SQ1 中学校卒業以降、初めて1年以上親と離れて暮らしたのは、何歳からですか。

歳から

SQ2 その際、実家から仕送り等、生活費の援助を受けることはありましたか。(1つに○)

1 日常的にあった 2 ときどきあった 3 なかった

SQ3 その際、実家に帰ることはどのくらいの頻度でありましたか。(1つに○)

1 週に1回以上 3 数か月に1回程度 5 数年に1回程度
2 月に1～2回程度 4 年に1～2回程度 6 ほとんどなかった

【全員におたずねします】

問 17 あなたの健康についておたずねします。

問 17-1 あなたの現在の心身の健康状態はいかがですか。(1つに○)

1 健康である 2 やや健康である 3 あまり健康ではない 4 健康ではない

問 17-2 通院や服薬をしている病気やけがはありますか。(1つに○)

1 ある 2 ない

問 17-3 最近1か月間のあなたの心身の状態について、各質問に対し最もあてはまる項目に○をつけてください。(それぞれ1つに○)

		いつも ある	たいてい ある	ときどき ある	少しだけ ある	まったく ない
a) 神経過敏に感じましたか	→	1	2	3	4	5
b) 絶望的だと感じましたか	→	1	2	3	4	5
c) そわそわ、落ち着かなく感じましたか	→	1	2	3	4	5
d) 気分が沈み込んで、何が起ころとも 気が晴れないように感じましたか	→	1	2	3	4	5
e) 何をするのも骨折りだと感じましたか	→	1	2	3	4	5
f) 自分は価値のない人間だと感じましたか	→	1	2	3	4	5

問 17-4 ここ数日、体の具合の悪いところがありますか。

次の中からあてはまる自覚症状をすべてお答えください。(すべてに○)

- | | | |
|------------|-----------|---------------|
| 1 頭痛、めまい | 5 高血圧 | 9 手足のしびれ、関節痛 |
| 2 動悸、息切れ | 6 胃痛、腹痛 | 10 背中、腰、肩の痛み |
| 3 不眠 | 7 歯の痛み | 11 身体全体のだるさ |
| 4 心臓部痛、不整脈 | 8 せき、息苦しさ | 12 その他(具体的に) |
| | | 13 いずれもない |

問 17-5 あなたは現在次のような事ならに1日どのくらい時間を使っていますか。

※仕事をしていない方は、「仕事がない日の平均」回答欄のみお答えください。

		仕事がある日の平均		仕事がない日の平均 (仕事をしていない方はこちらのみ ご回答ください)	
a) 睡眠時間	→	時間	分	時間	分
b) 自由時間 (趣味・レジャー・休息等)	→	時間	分	時間	分

問 17-6 ここ1か月の生活に時間のゆとりはありましたか。(1つに○)

- 1 あった 2 ややあった 3 あまりなかった 4 なかった

問 17-7 あなたが生まれたときの体重は何グラムでしたか。(1つに○)

- 1 2000g 未満 2 2000g～2500g 未満 3 2500g～3000g 未満 4 3000g 以上 5 わからない

問 18 あなたの暮らしについておたずねします。

問 18-1 あなたは、今の生活にどの程度満足していますか。(1つに○)

- 1 満足 2 やや満足 3 やや不満 4 不満

問 18-2 過去1年間のあなたのお宅の全収入(世帯年収)は税込みでいくらくらいですか。

他のご家族の方の収入、臨時収入、副収入、年金等の不労所得も含めてお答えください。(1つに○)

- | | | |
|---------------|------------------|------------------|
| 1 なし | 8 350～450万円未満 | 15 1200～1400万円未満 |
| 2 70万円未満 | 9 450～550万円未満 | 16 1400～1600万円未満 |
| 3 70～100万円未満 | 10 550～650万円未満 | 17 1600～1850万円未満 |
| 4 100～130万円未満 | 11 650～750万円未満 | 18 1850～2300万円未満 |
| 5 130～150万円未満 | 12 750～850万円未満 | 19 2300万円以上 |
| 6 150～250万円未満 | 13 850～1000万円未満 | 20 わからない |
| 7 250～350万円未満 | 14 1000～1200万円未満 | |

問 18-3 あなたが現在お住まいの住宅の形態は、次のうちどれですか。(1つに○)

- | | |
|----------------|---------------------------|
| 1 持ち家の一戸建て | 5 賃貸のUR都市機構や公社のマンション・アパート |
| 2 分譲マンション・アパート | 6 都道府県営・市区町村営住宅などの公的住宅 |
| 3 賃貸の一戸建て | 7 社宅・寮・公務員官舎 |
| 4 賃貸マンション・アパート | 8 その他(具体的に) |

→1、2(持ち家の一戸建て、分譲マンション・アパート)の方は次ページのSQ1にお進みください。

【前問で1、2（持ち家の一戸建て、分譲マンション・アパート）の方に】

SQ1 一戸建て、マンション・アパートの所有名義は、次のうちどれですか。（1つに○）

- 1 あなたの名義
- 2 配偶者の名義
- 3 親の名義
- 4 あなたと配偶者や他の方との共同名義
- 5 その他（具体的に)

問 18-4 あなたは親からの相続の経験や見込みはありますか。（それぞれ1つに○）

	すでに 相続した	相続する 見込み	相続したことも 見込みもない	わからない
a) 不動産（家・土地） →	1	2	3	4
b) 動産（預貯金・有価証券等） →	1	2	3	4

問 18-5 お宅の家計の分担はどのように行っていますか。

収入には、年収や家賃収入など就業によらない収入も含めてください。（1つに○）

※生活費とは、住宅費や食費、光熱費等、日々の生活に必要な支出を指します。

- 1 自分の収入だけで生活費をまかなっている
- 2 自分の収入が主だが、他の家族の収入も生活費にあてている
- 3 他の家族の収入が主だが、自分の収入も生活費にあてている
- 4 他の家族の収入だけで生活費をまかなっている
- 5 自分と他の家族の収入を同等に生活費にあてている

問 18-6 住居費、食費、光熱費等の生活費以外で、あなたが自由に使えるお金は1か月にいくらくらいですか。

1か月に 約							円
	万	千	百	十	一		

問 18-7 お宅の家計の状況は全般的にいかがですか。（1つに○）

- 1 苦しい
- 2 やや苦しい
- 3 あまり苦しくない
- 4 苦しくない

【全員におたずねします】

問 19 最後に、あなたの価値観についておたずねします。

問 19-1 家事・育児と仕事について、a) あなたが望む生き方と、b) あなたの配偶者やパートナーに望む生き方は、どのようなものでしょうか。次の中からあなたのお気持ちに最も近いものを1つずつお答えください。現在配偶者がいない方は、将来の配偶者に望む生き方をお答えください。（それぞれ1つに○）

	家事・育児はしないで、 仕事に専念する	家事・育児もするが、 仕事を優先する	家事・育児も仕事も 同じくらいする	家事・育児を優先する	仕事もするが、 家事・育児を優先する	仕事はしないで、 家事・育児に専念する	その他	わからない
a) あなたが望む生き方 →	1	2	3	4	5	6	7	
b) 配偶者やパートナーに望む生き方 →	1	2	3	4	5	6	7	

問 19-2 あなたが理想とする夫婦の経済的な役割分担は次のどれに近いですか。

配偶者がいない方は、配偶者がいる場合を想定してお答えください。(1つに○)

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1 夫の収入だけで生活費をまかなう | 4 妻の収入を主とするが夫の収入も生活費にあてる |
| 2 夫の収入を主とするが妻の収入も生活費にあてる | 5 妻の収入だけで生活費をまかなう |
| 3 夫婦の収入を同等に生活費にあてる | 6 わからない |

問 19-3 あなたは、次のような意見についてどのようにお考えですか。(それぞれ1つに○)

	賛成	どちらか といえば 賛成	どちらか といえば 反対	反対
a) 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである →	1	2	3	4
b) 男性と女性は本質的に違う →	1	2	3	4

問 19-4 結婚と働き方に関する以下の考え方について、あなたはどのように思いますか。(それぞれ1つに○)

	そう思う	そう思わない	わからない
a) 結婚していない方が転職しやすい →	1	2	3
b) 結婚している方が職場で信用される →	1	2	3

問 19-5 仕事に対する次のような考えは、あなた自身にあてはまりますか。(それぞれ1つに○)

	あてはまる	どちらか といえば あてはまる	どちらか といえば あてはまらない	あてはま らない
a) 経済的な心配がなければ、仕事はしない →	1	2	3	4
b) 仕事の能力に自信がある →	1	2	3	4
c) 仕事仲間との付き合いを大事にしたい →	1	2	3	4
d) 自分から進んでどんな職業生活を送っていくのか決めている →	1	2	3	4
e) 仕事のために私生活が多少犠牲になってもやむを得ない →	1	2	3	4

問 19-6 あなたにとって望ましい職業キャリアは次の A と B のどちらですか。(それぞれ1つに○)

A	Aで ある	Aに 近い	Bに 近い	Bで ある	B
1つの会社に長く勤めてその会社で待遇を上げる	1	2	3	4	より良い労働条件を求めて転職を繰り返す
同じ職務をずっと続けて専門的な知識を身につける	1	2	3	4	いろいろな職務を経験して幅広い知識を身につける
定年まで雇用が保障されるが賃金は高くない	1	2	3	4	定年までの雇用は保障されないが賃金は高い
雇用は不安定だが、自分のしたい仕事ができる	1	2	3	4	自分のしたい仕事ができるとは限らないが雇用は安定している

以上で質問は終わりです。ご協力いただきありがとうございます。

記入し忘れたページなどはございませんでしょうか。ご確認のうえ調査員にお渡しください。

ご参考 西暦和暦対応表 (年齢は2019年12月31日現在)

西暦	和暦	年齢	メモ	西暦	和暦	年齢	メモ
1900年	明治33年	119歳		1960年	昭和35年	59歳	
1901年	明治34年	118歳		1961年	昭和36年	58歳	
1902年	明治35年	117歳		1962年	昭和37年	57歳	
1903年	明治36年	116歳		1963年	昭和38年	56歳	
1904年	明治37年	115歳		1964年	昭和39年	55歳	
1905年	明治38年	114歳		1965年	昭和40年	54歳	
1906年	明治39年	113歳		1966年	昭和41年	53歳	
1907年	明治40年	112歳		1967年	昭和42年	52歳	
1908年	明治41年	111歳		1968年	昭和43年	51歳	
1909年	明治42年	110歳		1969年	昭和44年	50歳	
1910年	明治43年	109歳		1970年	昭和45年	49歳	
1911年	明治44年	108歳		1971年	昭和46年	48歳	
1912年	明治45年/大正元年	107歳		1972年	昭和47年	47歳	
1913年	大正2年	106歳		1973年	昭和48年	46歳	
1914年	大正3年	105歳		1974年	昭和49年	45歳	
1915年	大正4年	104歳		1975年	昭和50年	44歳	
1916年	大正5年	103歳		1976年	昭和51年	43歳	
1917年	大正6年	102歳		1977年	昭和52年	42歳	
1918年	大正7年	101歳		1978年	昭和53年	41歳	
1919年	大正8年	100歳		1979年	昭和54年	40歳	
1920年	大正9年	99歳		1980年	昭和55年	39歳	
1921年	大正10年	98歳		1981年	昭和56年	38歳	
1922年	大正11年	97歳		1982年	昭和57年	37歳	
1923年	大正12年	96歳		1983年	昭和58年	36歳	
1924年	大正13年	95歳		1984年	昭和59年	35歳	
1925年	大正14年	94歳		1985年	昭和60年	34歳	
1926年	大正15年/昭和元年	93歳		1986年	昭和61年	33歳	
1927年	昭和2年	92歳		1987年	昭和62年	32歳	
1928年	昭和3年	91歳		1988年	昭和63年	31歳	
1929年	昭和4年	90歳		1989年	昭和64年/平成元年	30歳	
1930年	昭和5年	89歳		1990年	平成2年	29歳	
1931年	昭和6年	88歳		1991年	平成3年	28歳	
1932年	昭和7年	87歳		1992年	平成4年	27歳	
1933年	昭和8年	86歳		1993年	平成5年	26歳	
1934年	昭和9年	85歳		1994年	平成6年	25歳	
1935年	昭和10年	84歳		1995年	平成7年	24歳	
1936年	昭和11年	83歳		1996年	平成8年	23歳	
1937年	昭和12年	82歳		1997年	平成9年	22歳	
1938年	昭和13年	81歳		1998年	平成10年	21歳	
1939年	昭和14年	80歳		1999年	平成11年	20歳	
1940年	昭和15年	79歳		2000年	平成12年	19歳	
1941年	昭和16年	78歳		2001年	平成13年	18歳	
1942年	昭和17年	77歳		2002年	平成14年	17歳	
1943年	昭和18年	76歳		2003年	平成15年	16歳	
1944年	昭和19年	75歳		2004年	平成16年	15歳	
1945年	昭和20年	74歳		2005年	平成17年	14歳	
1946年	昭和21年	73歳		2006年	平成18年	13歳	
1947年	昭和22年	72歳		2007年	平成19年	12歳	
1948年	昭和23年	71歳		2008年	平成20年	11歳	
1949年	昭和24年	70歳		2009年	平成21年	10歳	
1950年	昭和25年	69歳		2010年	平成22年	9歳	
1951年	昭和26年	68歳		2011年	平成23年	8歳	
1952年	昭和27年	67歳		2012年	平成24年	7歳	
1953年	昭和28年	66歳		2013年	平成25年	6歳	
1954年	昭和29年	65歳		2014年	平成26年	5歳	
1955年	昭和30年	64歳		2015年	平成27年	4歳	
1956年	昭和31年	63歳		2016年	平成28年	3歳	
1957年	昭和32年	62歳		2017年	平成29年	2歳	
1958年	昭和33年	61歳		2018年	平成30年	1歳	
1959年	昭和34年	60歳		2019年	平成31年/令和元年	0歳	

労働政策研究報告書 No. 221

変わる雇用社会とその活力

—産業構造と人口構造に対応した働き方の課題—

発行年月日 2022年 3月 31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 正陽印刷

©2022 JILPT

Printed in Japan

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)