

(主な内容)

○「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査 (JLPS) 2017」から見えてくる若年・壮年者の働き方、生活時間、世代間支援の実態 1

○告知板 16

中央調査報

「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査 (JLPS) 2017」から見えてくる若年・壮年者の働き方、生活時間、世代間支援の実態 (前編)

石田 浩 (東京大学社会科学研究所)
藤原 翔 (東京大学社会科学研究所)
白川 俊之 (広島大学大学院総合科学研究科)
石田 賢示 (東京大学社会科学研究所)

要 約

本稿は、東京大学社会科学研究所が2007年から毎年実施している「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」の2017年調査に関する基礎的な分析を、職場環境がメンタルヘルス・満足度に与える影響、希望する働き方の変化、遅めの帰宅時間をもたらす影響、親世代との支援関係という4つの大きなテーマについて紹介する。第1のテーマである職場環境の影響についての分析では、人手不足や締め切りに追われることが少なく互いに助け合う雰囲気のある職場では、メンタルヘルス、仕事満足度、仕事継続意向にプラスの影響を持っていた。第2に希望する働き方の変化の分析では、正社員としての就業希望を実現した人と実現しなかった人では中長期的なキャリアにも特徴的な違いがあり、後者のグループにおいて就業歴のなかで仕事の変化が起こる確率が高いことや、職場でOJTを受ける機会が不足していることが確認された。第3に帰宅時間の影響を取り上げた。有業男性が少し早めに帰宅することは、友人・恋人との交際や、家族とのコミュニケーションの機会を確保することにある程度貢献している。有業女性については、配偶者(夫)がいる場合は、夫が早めに帰宅することで夫婦間のコミュニケーションの頻度が増加している。第4のテーマは両親・配偶者の両親との間の支援関係である。女性の方が男性よりも支援を受けやすく、支援を行いやすい。年齢別にみると、30歳代の若年グループで親から受ける支援の比率が高くなっていった。出身家庭の豊かさや子ども世代の学歴は親から支援を受ける確率のみと関連し、親への支援とは関連がなかった。¹

【注：当稿は10月号前編、11月号後編として2カ月に分けて紹介する】

1 本稿は、東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト・ディスカッションペーパーシリーズ No.105「パネル調査から見る働き方、生活時間、世代間支援：「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査 (JLPS) 2017」の結果から」(2018年3月)を修正し、執筆したものである。本稿は、日本学術振興会 (JSPS) 科学研究費補助金基盤研究 (S) (18103003, 22223005)、特別推進研究 (25000001, 18H05204) の助成を受けて行った研究成果の一部である。東京大学社会科学研究所パネル調査の実施にあたっては社会科学研究所研究資金、(株)アウトソーシングからの奨学寄付金を受けた。調査は一般社団法人中央調査社に委託して実施した。パネル調査データの使用にあたっては社会科学研究所パネル調査運営委員会の許可を受けた。

1. はじめに

東京大学社会科学研究所では、若年・壮年者を対象に「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」(Japanese Life Course Panel Survey - JLPS)というパネル調査を2007年から継続して実施している。この調査は、就業形態、仕事内容、職場の状況などの働き方とキャリア、交際・結婚・出産といった家族の形成、人びとの健康や意識などについての変容を捉えるために、同じ個人を継続して追跡して調査している。2007年に20歳から34歳の若年と35歳から40歳の壮年を毎年調査しており(継続サンプル)、2011年には同年齢の対象者を補充し毎年追跡している(追加サンプル)。

2007年の第1回調査(継続サンプル)においては、若年者3367名、壮年者1433名から調査票を回収した。その後毎年これらの対象者を追跡して調査を実施してきている。2011年には脱落者を考慮してサンプルを補充し、同年齢の24-38歳(若年)と39-44歳(壮年)の対象者を追加し、712名(若年)、251名(壮年)から調査票を回収した。その後これらの対象者も毎年追跡している。2017年3月から5月には、継続サンプルは第11回、追加サンプルは第7回に当たる調査を実施した。継続サンプルについては、若年者1828名(アタック総数に対する回収率81%)、壮年者904名(同回収率87%)から回答を得た。追加サンプルについては、若年者441名(同回収率67%)、壮年者183名(同回収率75%)から回答を得た。調査方法は、継続サンプルについては、調査票を郵送し、中央調査社の調査員が訪問して回収する(郵送配布・訪問回収法)を基本としており、訪問で回収できない場合には郵送でも回収を行った。追加サンプルについては、郵送配布・郵送回収の方法を採用している。このため追加サンプルは継続サンプルと比較し、回収率が若干低くなる傾向がみられる。

この報告では、2017年3月から5月に実施した第11回継続サンプルと第7回追加サンプルの

調査を合体し、若年と壮年についても断りがない限り一緒にして分析を行った。今回扱ったテーマは、(1)職場・仕事の環境がメンタルヘルス・満足度・仕事継続意向に与える影響、(2)希望する働き方の変化と中長期的キャリア、(3)遅めの帰宅時間をもたらす友人・恋人・夫婦関係への影響、(4)親世代からの支援と親世代への支援の4つである。(石田浩)

2. 長時間労働・職場環境・仕事環境がメンタルヘルス・仕事満足度・仕事継続意志に与える影響

(1) JLPSからみた働き方の変化

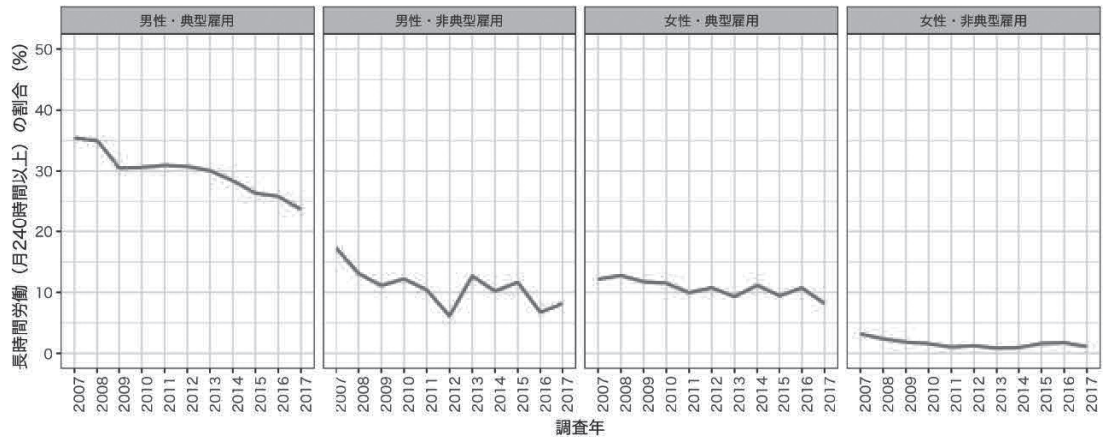
日本社会における働き方をどのように改善していくのかは、最も注目される政策的論点のひとつである。本節では、多様な人々についてのデータから働き方についての一般的傾向を科学的視点から明らかにすることによって、今後の日本社会における働き方を考えるためのエビデンスを提供したい。

働き方とライフスタイルを継続的に調査したJLPSデータには、人々の仕事や職場に関する特徴や人々の健康、メンタルヘルス、そして仕事に関する意識などの項目が含まれている。これら項目を用いたパネルデータ分析から、日本社会における働き方のありかたについて分析することが可能である。分析には、2007年から2017年までのJLPSデータを用いた。分析データには2011年から追加されたサンプルを含め、分析は性別によって影響の違いがある可能性を考慮して男女別に行った。なお、以下の集計では、後に脱落したサンプルや追加サンプルを含めた数字である点には注意が必要である。

図1は、石田他(2015)における朝井の分析にしたがって、月240時間以上働いている場合を長時間労働とし、その割合を典型雇用と非典型雇用に分けて示したものである²。一般的に、個人の平均あたりの労働時間は減少傾向にあることが知られているが(山本・黒田 2014)、同一

2 「1日あたり時間(残業を含む)」と「月あたり日数」から算出。2007年についてのみ週あたりの日数の情報が得られるが、月あたりの日数が欠損の場合は週あたりの日数に4日をかけて代入した。正確な月の労働時間を計測したものではない点には注意が必要である。

図1 長時間労働(月240時間以上)の割合の変化



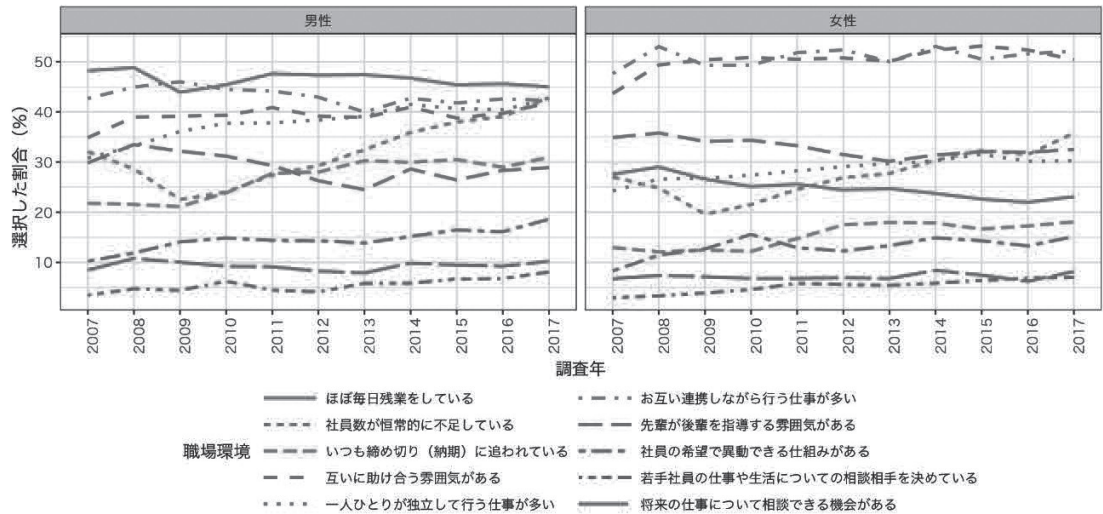
個人を追跡したJLPSのデータで見た場合でも長時間労働は減っており³、その減少はそもそも長時間労働の多い男性の典型雇用者で特に顕著である。三輪は同じJLPSのデータから典型雇用の男性で平均的な労働時間が減少していることを明らかにしたが(石田他 2017)、長時間労働についても同様の減少傾向が明らかになった。

次に、「ほぼ毎日残業をしている」や「互いに助け合う雰囲気がある」など、職場に関する特徴10項目⁴の推移を図2より確認する。図2からは、

ほぼ毎日残業をしている割合はわずかに減少している一方で、「社員数が恒常的に不足している」が2009年を境に男女ともに増加している。また、「いつも締め切り(納期)に追われている」も2009年以降、上昇傾向にある。

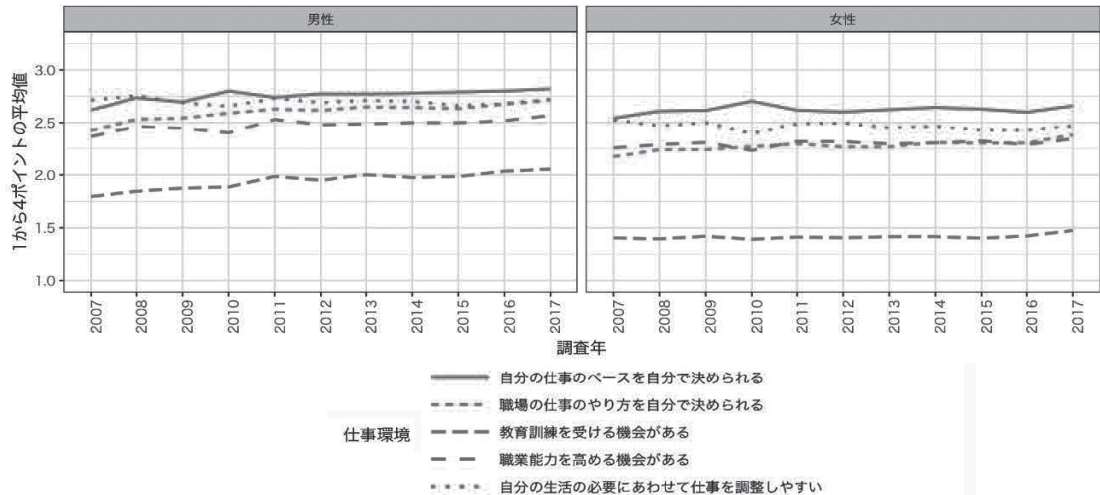
今度は「自分の仕事のペースを自分で決められる」「職業能力を高める機会がある」など仕事に関する特徴5つ⁵についての変化を図3よりみていく。男性についてはどの仕事環境もプラスになっており、仕事はより柔軟になり、そして教

図2 職場環境の変化



- 3 この傾向はすべての調査時点で回答したケースについてもみられた。
- 4 JLPSでは他にも、「今後1年に失業(倒産を含む)をする可能性がある」、「仕事の内容が面白い」、「職場において正規の社員・職員としての報酬と権利をあたえられている」などが尋ねられている。
- 5 他にも、「正社員でない人の多い職場だ」、「女性の多い職場だ」、「男女の別なく活躍できる職場だ」などが尋ねられている。

図3 仕事環境の変化



育訓練・職業能力を高めることができるようになる傾向がある。しかし女性についてはほぼ変化していないといえる。

ほぼ毎日残業をしていると答える割合は減少し、そして長時間労働の割合は減少した。つまり労働の量という面では改善が(少なくともこのデータからは)みてとれる。また、特に男性において仕事は柔軟にそして自律的になっているようであり、質的にも改善がみられる傾向がある項目も存在する。しかし、社員数が恒常的に不足していたり、締め切りに追われる傾向が近年男女ともに増加しており、仕事の多忙感は増加しているようである。

これら長時間労働、職場環境、仕事環境が個人にどのような影響をあたえるのかについては、多くが横断的な調査データから分析されており、パネルデータによる分析は少ない(山本・黒田2014)。パネルデータによる分析としては、例えばJLPSデータから、Ishida(2013)は主観的健康状態や「おちこんでゆううつな気分であったこと」に対する職場環境の関連を明らかにしている⁶。山本・黒田(2014)は、経済産業研究所が実施したパネル調査データを用いて、仕事の内容や職場の評価体型・職場環境に関する要因が、個人のメンタルヘルスに対して影響を与

ていることを明らかにしている。

本研究ではこれら先行研究の分析枠組みから、長時間労働、職場環境、仕事環境がメンタルヘルスや仕事満足度に与える影響を明らかにする。その上で、仕事継続意志がどのような要因の影響を受けているのかを明らかにする。このような分析から、日本社会において、どのような働き方の環境を整えていくことが、個人の精神的健康や仕事への満足度につながり仕事継続を導くのか、あるいはこれら精神的健康や満足度を經由せずに、直接的に仕事継続につながるのかを検討する。すでにこれらについては山本・黒田(2014)による体系的な研究が存在するが、関連しつつもそこで用いられた調査では尋ねられていない項目を用い、分析を行う。

(2) 長時間労働・職場環境・仕事環境がメンタルヘルスに与える影響

まず長時間労働、職場環境、そして仕事環境がメンタルヘルスにどのように影響するかを明らかにする。メンタルヘルスの指標は、Mental Health Inventory (MHI-5)を用いた。過去1ヶ月間で「かなり神経質であったこと」「どうにもならないくらい気分が落ち込んでいたこと」「落ち着いておだやかな気分であったこと」

6 中澤(2010a、2010b)は社会経済的地位の変化が、メンタルヘルスに与える影響について、菅・有田(2012)は、失業が健康やメンタルヘルスに与える影響について、JLPSデータを用いて分析している。

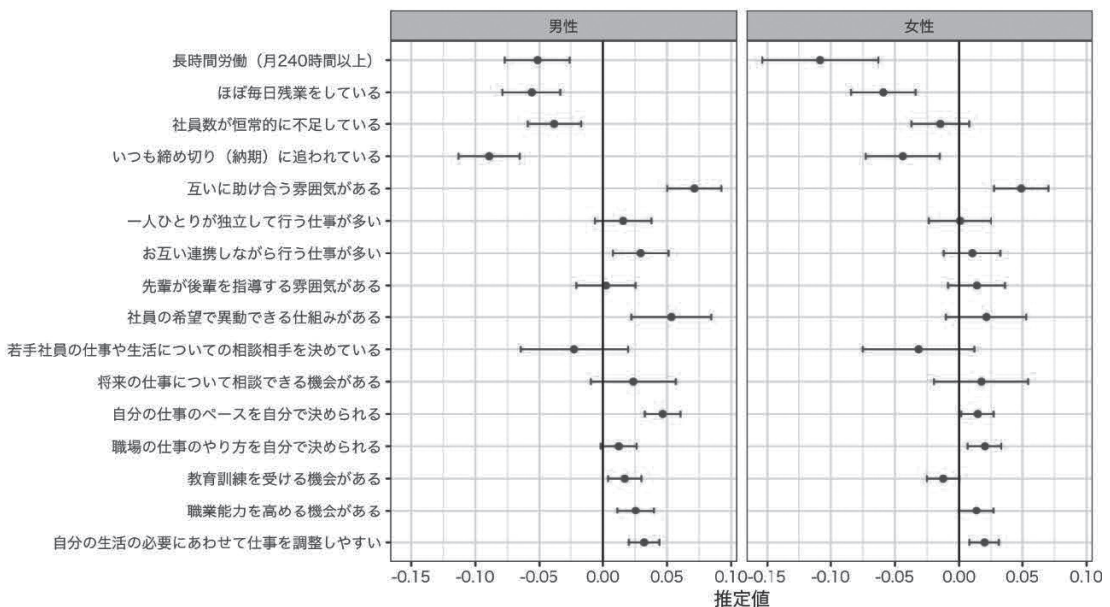
(反転)「おちこんで、ゆううつな気分であったこと」「楽しい気分であったこと」(反転)の5つの事柄についてどのくらいの頻度で感じたかを、「1. いつもあった」から「5. まったくなかった」までの5件法でたずねている。詳しくは戸ヶ里(2008)や中澤(2010a,2010b)を参照されたい。なお分析では、メンタルヘルスがよいほうが値が高くなるようにし、その合計点を最小値が0点、最大値が5点になるように変換して用いている(平均はどの時点についても2.5程度)。大湾(2017)の例にもあるように、個人間の様々な違い(異質性)は、選択の違いや会社における処遇などの違いを生み出し、これらの違いがメンタルヘルスに対する会社の処遇などの関係を見ようとした場合にバイアスを生じる可能性が高い。一時点のみの情報であれば、このような個人間の様々な違いを考慮することが制限されるため、純粋な変数間の関連を明らかにすることが困難となる。また、メンタルヘルスが悪化した人が労働時間を減らしたり、メンタルヘルスの良い人々が長時間労働を維持できるといった逆の因果関係の影響を十分に考慮できない(山本・黒田 2014)。つまり、単なる一時点の変数間の相関関係をみるだけでは、因果関係を明ら

かにすることが難しく、それゆえ有効な政策的含意を得ることはできないのである。そこで本研究は複数時点にわたる個人の変化の情報を持つパネルデータの特徴を生かし、個人の異質性を考慮した固定効果モデルによって分析を行った。パーソナリティのような個人特性とメンタルヘルスや仕事満足度は関連し、またそれは職場環境や仕事環境の違いとも関連すると考えられるが、このような特性の影響を考慮してもなお職場環境がメンタルヘルスと関連しているのであれば、よりバイアスの少ない、信頼性の高い結果であるといえる。

図4は固定効果モデルによって、長時間労働、職場環境、そして仕事環境がメンタルヘルスに与える影響を分析した結果を示したものである。丸がその効果の点推定値であり、そこから両方向に伸びている棒が信頼区間の幅を示している。この信頼区間が0(縦線)と重ならないければ、その変数はメンタルヘルスに影響を与えている(影響が0ではない)と判断する。

メンタルヘルスに対しては、男性では、長時間労働、ほぼ毎日残業をしていること、社員数が恒常的に不足していること、いつも締め切り(納期)に追われていること、互いに助け合う雰囲気があること、一人ひとりが独立して行う仕事が多いこと、お互い連携しながら行う仕事が多いこと、先輩が後輩を指導する雰囲気があること、社員の希望で異動できる仕組みがあること、若手社員の仕事や生活についての相談相手を決めていること、将来の仕事について相談できる機会があること、自分の仕事のペースを自分で決められること、職場の仕事のやり方を自分で決められること、教育訓練を受ける機会があること、職業能力を高める機会があること、自分の生活の必要にあわせて仕事を調整しやすいこと

図4 職場環境・仕事環境・長時間労働がメンタルヘルスに与える影響



注：固定効果回帰分析による推定。主観的健康、個人年収、典型雇用か否か、調査時点の影響を統制。

与えている。女性でも、長時間労働であることやほぼ毎日残業をしていること、いつも締め切りに追われていることがメンタルヘルスに対して負の影響を与えている。一方、互いに助け合う雰囲気があること、お互い連携しながら行う仕事が多いこと(男性のみ)、社員の希望で異動できる仕組みがあること(男性のみ)、自分の仕事のペースを自分で決められること、職場の仕事のやり方を自分で決められること(女性のみ)、教育訓練を受ける機会があること(男性のみ)、職業能力を高める機会があること(男性のみ)、そして自分の生活の必要に合わせて仕事を調整しやすいことは、メンタルヘルスに正の影響を与えている。

メンタルヘルスと長時間労働の関係については一致した見解が得られていないことが指摘されているが(藤野他 2006)、本研究の結果からは長時間労働がメンタルヘルスを悪化させることが明らかになった。これは、労働時間に関する変数として、残業時間や総労働時間を用いた山本・黒田(2004)の結果とも一致している。さらに、長時間労働であることだけでなく、多忙であることがメンタルヘルスに負の影響を与えていることが、そして助け合うような職場であったり、柔軟な職場環境であったりすると

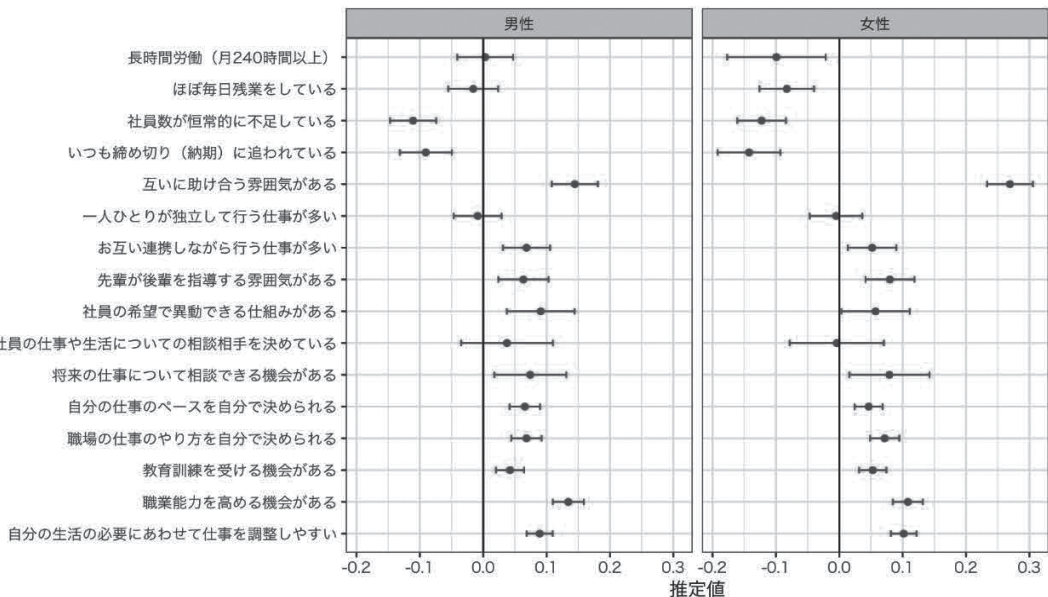
メンタルヘルスに正の影響を与えていることが明らかになった。メンタルヘルスを考える上では、労働の量だけではなく、労働の質を考える必要があることが確認された。

(3) 長時間労働・職場環境・仕事環境が仕事満足度に与える影響

仕事満足度(job satisfaction)に関する社会科学的研究は古くから進められてきた。この仕事満足度の差異をめぐって理論・実証的な分析が行われており(Kalleberg 1977)、そしてまた仕事満足度が離職行動や転職行動とどのように関連しているのかが分析されてきた(田中 2012;吉岡 2013)。JLPSは「次のことについて、現在あなたはどのくらい満足していますか」という質問の後に、「A. 仕事」「B. 結婚生活」「C. 友人関係」「D. 生活全般」の4つの項目について「1. 満足している」から「5. 不満である」までの5段階で対象者に評価してもらっている。この「A. 仕事」に対する回答が仕事満足度にあたる。

この仕事満足度(値が大きいと満足度が高くなるように反転)に対する長時間労働、職場環境、仕事環境の影響を明らかにするために、固定効果モデルによる分析を行った。なお、ここ

図5 職場環境・仕事環境・長時間労働が仕事満足度に与える影響



注:固定効果回帰分析による推定。主観的健康、メンタルヘルス、個人年収、典型雇用か否か、調査時点の影響を統制。

ではメンタルヘルスを独立変数として投入することで、その影響を統制している。図5をみると、長時間労働は女性の仕事満足度には負の影響を与えていたが、男性については統計的に有意な関連ではなかった。ほぼ毎日残業をしていることについても、男性では有意な効果がみられなかったが、女性については毎日残業していると仕事満足度が低くなる傾向がある。社員数が恒常的に不足していること、いつも締め切りに追われていることについては男女ともに仕事満足度に負の影響を与えているといえる。

互いに助け合う雰囲気があること、お互い連携して行う仕事が多いこと、先輩が後輩を指導する雰囲気があること、社員の希望で異動できる仕組みがあること、将来の仕事について相談できる機会があること、自分の仕事のペースや職場の仕事のやり方を自分で決められること、教育訓練を受ける機会や職業能力を高める機会があること、そして自分の生活の必要のあわせて仕事を調節しやすいことが、仕事満足度に正の影響を与えていた。男性について長時間労働や残業は必ずしも仕事満足度をさげるものではなく、むしろ社員の不足や締め切りに追われるといった多忙感が、仕事満足度を下げている。

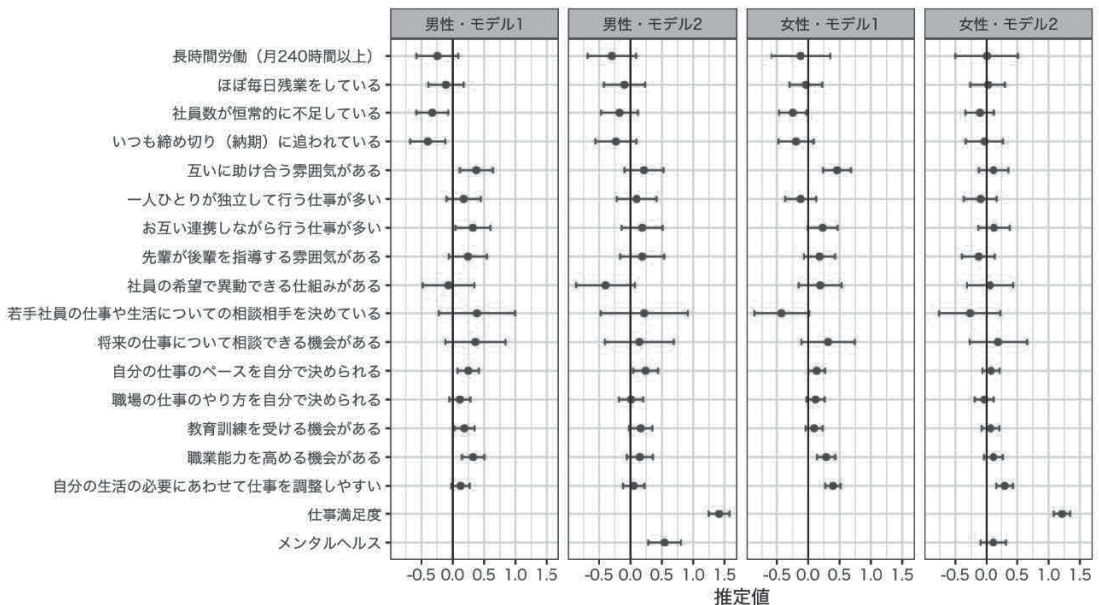
一方、女性については、多忙感だけではなく、長時間労働や残業そのものが、仕事満足度に対して負の影響を与えている。

(4) 職場環境・仕事環境・長時間労働が 仕事継続意志に与える影響

最後に、職場環境・仕事環境・長時間労働が仕事継続意志に対して与える影響について分析を行う。仕事継続意志は、「あなたは、現在の会社で当面（5年程度）仕事や事業を続けたいと思いますか」という質問に対する回答から得られた。JLPSでは2011年からこの項目を尋ねている。分析では「1. 当面、仕事（事業を続けるつもりである）」あるいは「4. わからない」と回答した場合は、仕事継続意志がある（=1）とみなし、「2. 仕事（事業）をやめることを考えている」あるいは「3. すぐに（仕事）をやめるつもりである」と回答した場合は仕事継続意志がない（=0）とみなしている。

図6は固定効果ロジスティック回帰モデルによる分析を行った結果である。まず、仕事満足度やメンタルヘルスの影響を考慮しないモデル1の場合、社員数が恒常的に不足していることやいつも締め切りに追われていること（男性のみ）が、仕事継続意志に負の影響を与えている。長

図6 職場環境・仕事環境・長時間労働が仕事継続意志に与える影響



注：固定効果ロジスティック回帰分析による推定。モデル1では主観的健康、個人年収、典型雇用か否か、調査時点の影響を統制。モデル2はモデル1の変数に仕事満足度とメンタルヘルスを加えたもの。

時間労働の効果はみられず、長時間労働それ自体よりも、仕事が忙しく多忙で追い詰められている状況が、その仕事をやめたいと思うようにさせる。一方でここでも互いに助け合ったり連携するような職場や自分の仕事のペースを決められたり、教育訓練や職業訓練を受けることができる仕事であると、そして、自分の生活の必要にあわせて仕事を調整しやすい(女性のみ)と、仕事継続意欲が高まる。固定的な仕事環境よりも柔軟で融通のきく仕事環境を整備することが、個人の仕事継続意欲を高めるといえる。

仕事満足度やメンタルヘルスの影響を考慮したモデル2の結果を図6からみていく。まず、仕事満足度とメンタルヘルスは仕事継続意欲と有意な関連にあるといえる。ただし、メンタルヘルスの影響は女性ではみられなかった。他の変数についてみると、男性の場合、自分の仕事のペースを自分で決められること以外のすべての変数について仕事継続意欲との関連がなくなった⁷。つまりこれは職場環境や仕事環境の多くがメンタルヘルスや仕事満足度を通じて、仕事継続意欲に影響を与えているということである。また自分の仕事のペースを自分で決められることは、メンタルヘルスや仕事満足度に関係なく、直接的に仕事継続意欲に対してプラスの影響をもたらしているといえる。

女性についても、職場環境と仕事環境が仕事継続意欲に与える影響は、モデル2では有意ではなくなった。しかし、モデル2においても、自分の生活の必要に合わせて仕事を調整しやすいことは、仕事継続意欲にプラスの影響をもっている。この影響は、仕事満足度を媒介としない直接的な影響と解釈することが可能である。様々な家庭での役割を担う傾向にある女性にとっては、その仕事の精神的負担や満足度とは独立して、調整しやすい仕事であることはその仕事の継続意欲を高めるのである。

なお、山本・黒田(2014)と同様に、フレッ

クスタイム制(始業・就業時間が日によって違う)や裁量労働制といった勤務形態とメンタルヘルス、仕事満足度、そして仕事継続意欲との有意な関連は見られなかった⁸。

(5) まとめ

本研究からは、長時間労働はメンタルヘルスには負の影響をもたらすものの、男性の仕事満足度とは関連せず、また男女ともに仕事継続意欲とは直接的な関連を持たなかった。このような長時間労働という仕事の量的な側面だけではなく、職場環境や仕事環境といった質的な側面が、メンタルヘルス、仕事満足度、仕事継続意欲にプラスの影響を持っていた。単に長時間労働を減らすだけではなく、人手不足や締め切りに追われることが少なく、サポートティブで柔軟な環境を整備することが、人々の働き方にポジティブな影響を与えることが実証された。

もちろん、働く側にとってみれば魅力的なことであっても、雇う側にとっては柔軟な環境を整えることは非常にコストのかかることである。このような中、環境の整備のコストに見合ったベネフィット、つまり環境整備の因果的な効果が明確に示されていない状況では、決断することは難しい。JLPSデータの分析からは、柔軟な職場環境や仕事環境を整えることは、メンタルヘルスの低下を防ぎ、仕事満足度を高めること、そして、これらの整備は一部は直接的に、そして多くはメンタルヘルスの改善や仕事満足度を高めることを通じて間接的に仕事継続意欲へとつながってくるものが明らかになった。

さらに今回の分析では扱えなかった企業側のメリットとして、企業パネルデータを用いた山本・黒田(2014)の分析からは、長時間労働によって休職者比率が高くなる可能性およびフレックスタイム制度やWLB推進組織を設置することによって、休職者比率が低くなる可能性が示されている。山本・黒田(2014)が示した

7 なお係数の減少は、メンタルヘルスのみを追加投入したモデルと比較して仕事満足度のみを追加投入したモデルで大きかった。つまり、メンタルヘルスよりも仕事満足度を媒介として、職場環境や仕事環境は仕事継続意欲に影響を与えているといえる。

8 分析結果については省略。これら勤務形態に関する項目は、JLPSでは2014年から尋ねられており、変化に関する情報が十分に得られていない可能性もある。

ように、メンタルヘルスの悪化による求職者や退職者の増加が企業業績に対して負の影響を与えるなど、労働へのコミットメントの低下やメンタルヘルスの悪化によって個人の生産性そして会社全体の生産性が低下することを考えれば、柔軟な働き方でできない固定的な労働環境のままであることのほうが、コストになってくる。

もちろんどのような働き方が望ましいのかについては、キャリアや仕事外の他の生活などライフステージによって変化してくるかもしれない。今回の分析は一般的な傾向を示すにとどまっているが、発展的な分析ではこれら個人における望ましい働き方が、ライフステージによってどのように変化するのかを明らかにすることが課題である。このような分析課題についても10年以上の情報を蓄積してきたJLPSデータからアプローチすることが可能である。

引用文献

- 藤野善久・堀江正知・寶珠山務・筒井隆夫・田中弥生, 2006, 「労働時間と精神的負担との関連についての体系的文献レビュー」『産業衛生学雑誌』48(4): 87-97.
- Ishida, Hiroshi, 2013, "Inequality in Workplace Conditions and Health Outcomes." *Industrial Health*, 51(5): 501-513.
- 石田浩・有田伸・藤原翔・朝井友紀子, 2015, 「パネル調査から見る満足度、希望と社会活動「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査(JLPS) 2014」の結果から」『東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ』85: 1-17.
- 石田浩・三輪哲・小川和孝・有田伸, 2017, 「パネル調査から見る離家経験、家族形成、子ども保険への加入、危機への意識: 「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査(JLPS) 2016」の結果から」『東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ』101: 1-24.
- Kalleberg, Arne L., 1977, "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction," *American Sociological Review*, 42(1): 124-143.
- 菅万理・有田伸, 2012, 「失業が健康・生活習慣に及ぼす効果: 固定効果モデルと一階差分モデルに

よる パネルデータ分析」『東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ』55: 1-31.

- 中澤涉, 2010a, 「男女間のメンタルヘルスの変動要因の違いに関する分析」『東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ』31: 1-20.
- 中澤涉, 2010b, 「メンタル・ヘルスのパネルデータ分析」『東洋大学社会学部紀要』47(2): 83-95.
- 大湾秀雄, 2017, 『日本の人事を科学する: 因果推論に基づくデータ活用』日本経済新聞出版社.
- 田中规子, 2012, 「男性と女性の仕事満足度の要因分析: 仕事満足度は離転職を抑制するのか(日本家計パネル調査の結果から)」『慶應義塾大学パネル調査共同研究拠点 パネルデータ設計・解析センターディスカッションペーパーシリーズ』DP-2011-005: 1-22.
- 戸ヶ里泰典, 2008, 「若年者の婚姻および就業形態と健康状態、健康関連習慣との関連性の検討」『東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ』9: 1-26
- 山本勲・黒田祥子, 2014, 『労働時間の経済分析: 超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞出版社.
- 吉岡洋介, 2013, 「ポスト経済成長期において男性の職業意識は「長期雇用」慣行にどう影響したか?」『年報人間科学』34: 55-72.

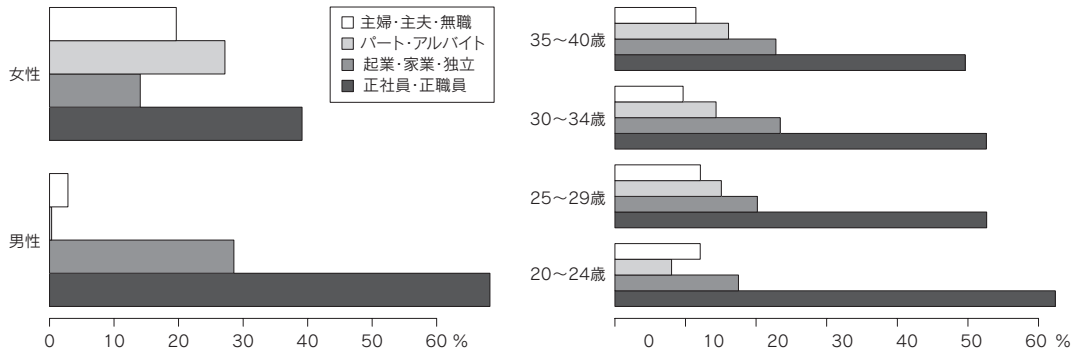
(藤原翔)

3. 働き方についての人々の希望と就業キャリアの実態

(1) 正社員として働きたいという意識

現代の日本における人々の働き方を取り巻く環境として、雇用の流動化が挙げられる。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」は、雇用労働者に占める非正社員の割合が2014年には40%を超えたことを報告している。正社員以外の労働者が、現在の就業形態を選んだ理由のうち、2割程度が「正社員として働ける会社がなかったから」というものである。別の調査では、フリーターをしている人の約72%が、正社員としての就業を希望しているという結果が示されている(内閣府 2003)。正社員という安定した地位を得ることは、今ではそれを願っ

図7 10年後に実現していきたい働き方の分布(性・年齢別、Wave1)



ているすべての人にとって、容易にかなえられる希望ではなくなってしまったかのように見える。

働くことへの人々のかまえや、就きたい仕事に関する願望や計画は、実証的な分析に携わる研究者によって、職業アスピレーションないしキャリア・デザインという視角から、調査計量がすすめられてきた。若年・壮年パネル調査(JLPS-YM)では2007年に実施されたWave1調査において、回答者に10年後どのような働き方をしたいかを尋ねている。人々が希望する働き方の分布は、図7のようになっている。男性では回答の70%近くが正社員・正職員となっており、残りの30%弱の回答は事業を起こす、独立するといった自営業的な働き方に対して与えられている。働き方の希望に関して、それら以外の回答をしている人の数はきわめて少ない。

女性でも最頻値(モード)は正社員・正職員だが、回答の割合は男性よりも約30ポイント小さい。その分、パート・アルバイト(約27%)、専業主婦(約20%)などと答えるものの比率が高くなっている。また、正社員・正職員という回答は20歳代前半で約62%と最も選ばれる比率が多く、それよりも上の年代では10ポイント前後、数値が低下する傾向を確認できる。このような期待の差が見られるのは、正社員として就業する現実的なチャンスやそれを重視することの意味が、男女間で、さらにライフステージによっても変わってくるためだと考えられる。

(2) 希望が実現した層と実現しなかった層の比較

2007年調査から10年が経過した現在、人々はどうのような働き方をしているだろうか。どの

表1 4つのグループの就労実態と意識の特徴

	男性		女性	
	1. 非実現	2. 実現	3. 非実現	4. 実現
従業上の地位				
正社員・正職員	0	1	0	1
パート・アルバイトなど	0.614	0	0.696	0
自営業主・家族従業者	0.158	0	0.042	0
無職	0.228	0	0.262	0
職業構成				
上層ホワイト	0.141	0.303	0.229	0.420
下層ホワイト	0.231	0.317	0.497	0.446
サービス・ブルー	0.628	0.381	0.274	0.134
現在の仕事を続けたいという人の割合	0.571	0.840	0.649	0.751
雇用契約の期間に定めがない人の割合	0.375	0.949	0.224	0.942
現職の勤続年数	6.566	14.127	5.139	12.359
平均個人年収	209.635	554.154	127.432	378.093
仕事に満足している人の割合	0.461	0.567	0.492	0.604
やりたい仕事が決まっている人の割合	0.59	0.642	0.586	0.678
職業能力を向上させたいと思う人の割合	0.8	0.829	0.759	0.829
10年後、正社員として働くことを希望している人の割合	0.594	0.863	0.397	0.783
人数	102人	659人	237人	306人

程度の人がかつての希望を実現できたのだろうか。以下では、Wave1調査で10年後は正社員として働いていたいと答えた人々に限定して、分析を行う。性別と現在の就業形態によってサンプルを分けると、表1に示すような4つのグループを識別することができる。

第1のグループは、男性で現在の働き方(従業上の地位)が正社員以外⁹となっている人たちである。正社員としての就業希望が実現されなかったという意味で、便宜的に非実現グループの男性と呼ぶことは可能だろう。2から4番目のグループも、同じように実現グループの男性、非実現グループの女性、実現グループの女性と呼ぶことにしたい。

非実現グループの男女の6から7割はパート・アルバイトなどの非正規の労働者からなっており、無職の人たちも2割ほど含まれている。有業者の職種は、実現グループの人と比べて、男女とも上層ホワイト(専門、管理)が相対的に少なく、サービス職とブルーカラー的職業(生産現場職、運輸・保安職など)が多いという特徴が見取れる。現職の勤続年数は実現グループの人よりも短く(男性が6.6年、女性が5.1年)、現在の勤め先において雇用契約期間に定めがないという人の割合は男性では37.5%、女性ではわずかに22.4%に過ぎない。さらに、個人の平均年収は男性で300万円以上、女性で250万円ほど、同性の実現グループの人よりも低いことが分かる。Wave11の時点で正社員として雇用されているか否かで、客観的な就労の実態と、そこから得られる報酬が大きく異なっていることには、疑いを差し挟む余地はほとんど残されていない。

仕事や働き方に関して、各グループが抱いている意識の特徴においては、上記とは少し異なる傾向があらわれている。非実現グループでは男性の57.1%と女性の64.9%が、当面は現在の仕事を続けるつもりだと回答している。実現グループの男女と比べれば数値は低いが、現在の就業形態がかつて望んでいたものではないことを考慮すれば、意外と高い割合であるように感じられる。仕事に満足している人、自分のや

りたい仕事は明確な人、そして職業能力を向上させたいと思う人の比率も、非実現グループと実現グループで、著しく違っているわけではない。一方、Wave11で再度10年後にどのような働き方をしていたいかを尋ねた項目に対して、正社員・正職員と回答した人の比率が、非実現グループでは男性で約6割、女性で約4割となっている。Wave1で正社員と回答したものだけをここでの分析で取り上げているので、4から6割の回答者が働き方についての希望を、この10年間で変化させたということである。非実現グループにおいて、現在の仕事を継続する意欲や、仕事に対する満足感が必ずしも低くないのは、部分的には働き方の希望がこのように変化しているためだと考えられる。

(3) 就業キャリアに関して見られる特徴

ここまでは、働き方についての希望が実現した人としなかった人を分け、現在の就労の実態と意識がどのように異なっているかを、概括的にながめてきた。次に、前述の4つのグループに分類される人々が、中長期的なキャリアのなかでたどった就業のパターンを検討していく。学校を卒業した後、最初に就いた仕事が非正規雇用だと、その後の仕事も非正規雇用となりやすい(内閣府2003; 太郎丸2006)といったように、現在の就業形態は、過去のそれと密接に結びついていることが知られている。ただし、現在、正社員として働いている人は、これまでのキャリアをとおして、一貫して正社員という状態だったかといえば、必ずしもそうではない。同じように、現在は正社員ではないという人のなかにも、過去に正社員として就業した経験をもつケースが、少数とはいえ含まれている。そこで、何歳のときに、何割くらいの人が正社員として就業しているかをグループごとに把握するために、パーソン・ピリオド・データを作成した。希望を実現するためには、何歳くらいで正社員に移行していないといけぬのか、また、Wave11の時点で希望が実現していない人にとって、正社員として就業することの難しさが増す年齢は

9 現在の働き方が経営者、役員となっているものは、正社員には含めず、欠損値に指定した。

いつ頃かといったことに注意しながら、分析結果を見ていくことにしよう。

a. 正社員の比率

図8は、4つのグループごとに、各年齢における正社員の割合をグラフであらわしたものである。希望する働き方を実現した男性は、20代前半こそ正社員となっている人の比率が低いものの、年齢が上がるにつれて比率は上昇し、25歳で80%付近に届き、30歳の段階で90%を超える。このグループでは、遅くとも35歳くらいまでには、多くの人が希望とする働き方を実現している。これに対して、非実現グループの男性では、正社員の比率がキャリアをとおして、20から35%の間を推移している。一時的に希望を実現している人の比率が最も高くなるのは、30代の半ばのあたりである。正社員の比率は、24歳くらいから希望を実現したグループに大きく水をあけられているが、データの数が少ない50歳を除いて、40代以降も20%前後の人が正社員としての仕事を得ていることも、今回の分析

結果からは見て取れる。

女性の場合は、20代前半までは、希望を実現したグループと、しなかったグループの両方で、正社員の比率は50%くらいの数値を示している。それ以降の年齢では、2つのグループがたどったキャリアの軌跡には、はっきりと見分けられる特徴があらわれる。希望を実現したグループでは正社員として就業している人の比率が、25歳の段階で80%まで上昇するが、その数値は希望を実現しなかった女性たちの間では、40%に過ぎない。さらに、希望を実現したグループでは、正社員の比率が25歳以降もじわじわと高まっていくのに対して、非実現グループに関しては、減少する一方となっている。年齢の上昇にともない正社員の比率が減っていくという傾向は、希望が実現されなかった女性のグループでしか確認できない。非実現グループの女性では、40代の半ば以降に正社員として働いていたという人が10%を下回っており、この段階を過ぎてからは、希望していた働き方への移行が、かなり難しくなっているということが出来る。

図8 年齢ごとに計算した各グループにおける正社員の比率

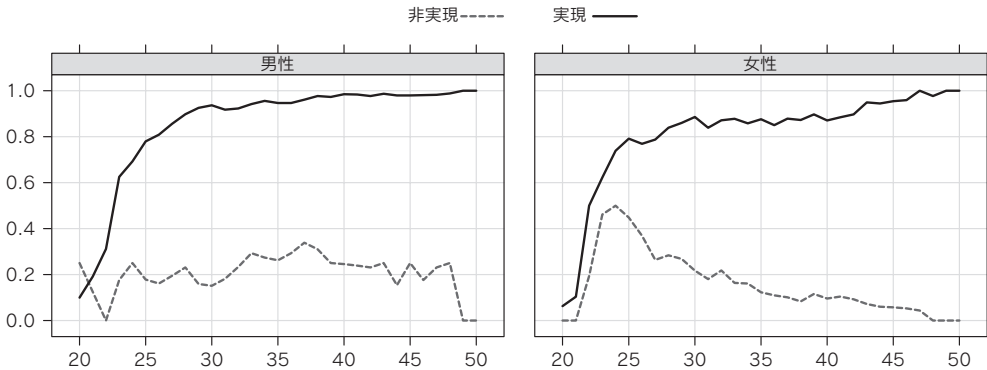
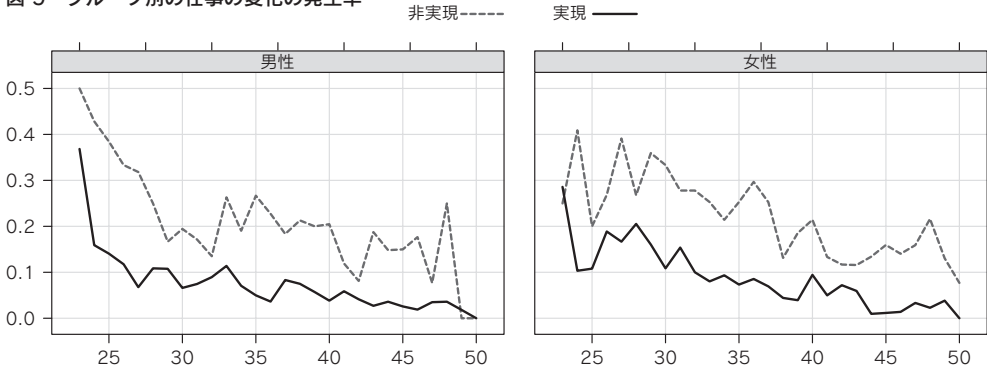


図9 グループ別の仕事の変化の発生率



b. 仕事の変化が起こる割合および変化の理由

働き方についての希望が実現するかどうかは、転職や離職などの仕事の変化とのかかわりが大きい。すでに確認したように、希望を実現していないグループにおいて、現職の勤続年数が、希望を実現したグループよりも、平均的に短くなっていた。このような差は長期的な就業を妨げる要因により、同グループで正社員から他形態への転換を含めて、仕事の変化が頻繁に起きていることを示唆している。

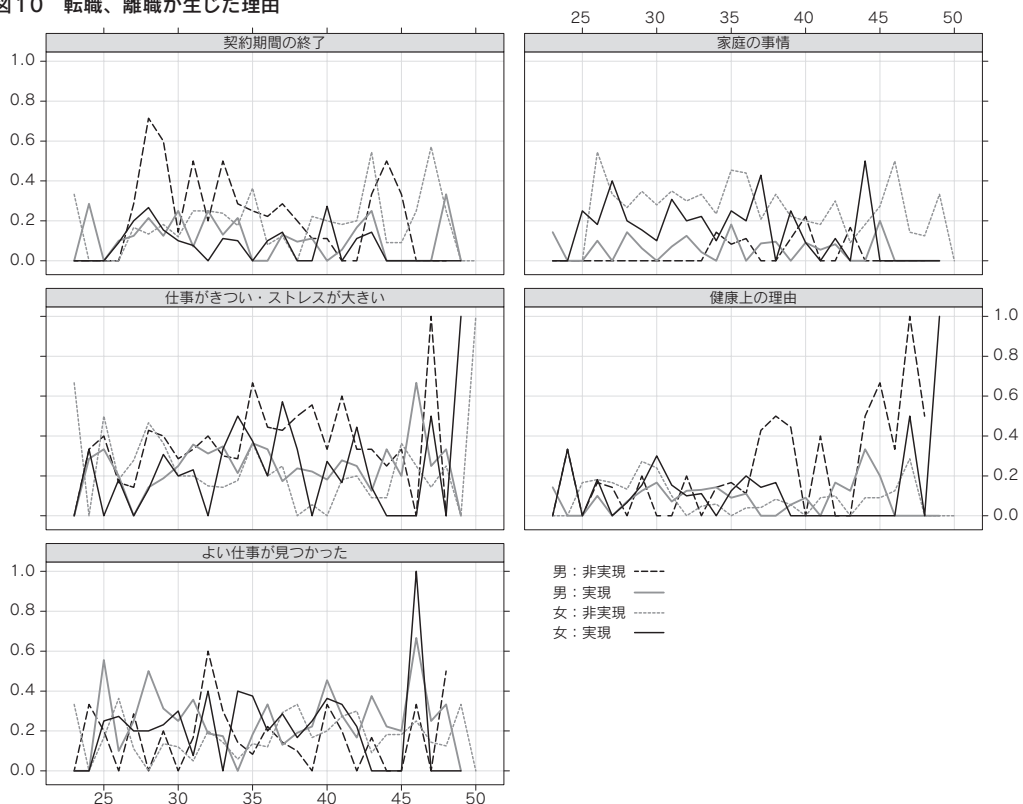
t期からt+1期の間に何割の人が仕事を変えたかを、年齢ごとに集計したのが、上の図9である。なお、tはWave3以降の本調査の実施回数を意味する。希望を実現したグループの男女では、30代くらいまでは、ある程度の人が仕事を変えているが、40代以降、その数は徐々に減少していく。希望を実現していないグループでは、女性は20代後半で仕事の変化を経験する人が相対的に多く、それより上の年齢で発生率がやや下がるものの、Wave11で正社員となっている女性よりも、パーセンテージは一貫して高

い。男性の場合も、20代後半までは変化を経験する人の比率が30から50%と高く、30代と40代でも20%前後の人がWave間で仕事が変わったと報告している。

何を原因として仕事が変わった(離職や失業も含む)かに関しても、回答者自身の報告にもとづく、具体的な情報が得られている。それを利用してグラフを作成したのが、図10である。

非実現グループでは、契約期間が終了したため仕事を変えたというケースが、35歳未満の男性や30代後半以降の女性で多くなっている。非実現グループの人々の一部は、期限付きの(非正規の)仕事を転々とする人で、そのような雇用の不安定さがグループ全体としての仕事の変化の発生率が高くなりやすい現象に、寄与していることが推察される。女性においては、結婚、育児、介護といった家庭の事情にともなう離職、転職が大きなウェイトを占めているが、希望を実現した人と、そうでない人の間で、その発生率は異なっている。家庭の事情を理由として仕事が変わることが相対的に少なかった女性が、希望

図10 転職、離職が生じた理由



していた働き方をWave11の時点で実現していると、ここでの分析結果からは指摘できる。

非実現グループに属する男性では、仕事のきつさやストレスの大きさが、勤め先を変えた(もしくはやめた)理由に挙げられることがやや多い傾向が認められる。20代の間は彼らの数値だけがとくに大きいというわけではないが、35歳から40代前半くらいの年齢では、他のグループよりも比率が20から40ポイントほど高くなっている。それから、仕事がつきつこととの関係が疑われる理由として、このカテゴリでは比較的多くの人が、健康上の問題によって、転職ないし離職したと回答している。こちらの理由に関しては、30代後半に1つ山があり、さらに44歳あたりを境に比率が上昇する動きが読み取れる。希望が実現されなかった男性の間で、正社員の比率が最高の数値を示すのが、35歳前後の年齢だったことを思い起こしてほしい。そのピークと、上記の理由で仕事を変えたという人の比率が上がる年齢が重なることに、注意すべきだと思われる。彼らのうちのいくらかは30代の半ばには、希望どおりの働き方をしていたが、仕事がつきつ、それともない健康面で不安が生じたため、勤め先を変えざるを得なかったのかもしれない。

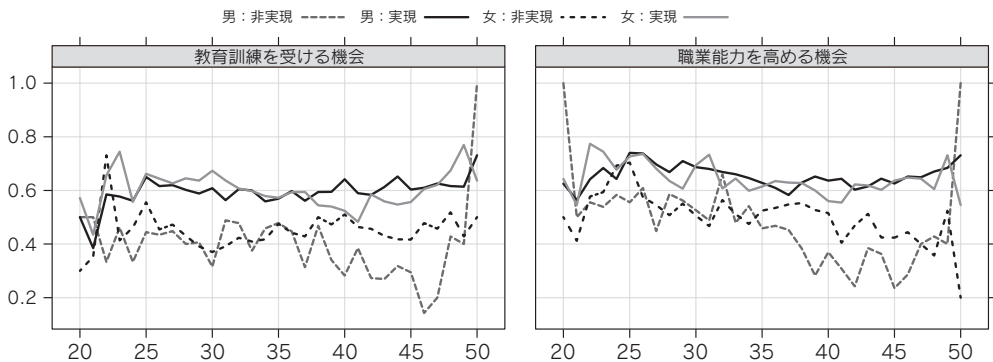
別のよい仕事を見つけたため、勤め先を変えたという回答が得られる程度にも、グループ間で差が生じているかどうか、確認しておこう。

正社員=よい仕事とは限らないが、正社員としての就業を希望している人にとって、よい仕事といえる条件の1つに、正社員という地位に就けることは含まれていると考えられる。勤め先を変えた際に、この理由が挙げられるケースは、希望が実現したグループに入っている女性では30代前半で、そして男性では20代と40代以降で、それ以外の人たちと比べて、割合が大きくなっている。希望が実現していないグループでは、局所的に比率が高く出ている箇所が一部の年齢段階において認められる。しかし、全体をならして見れば、同じ性別の実現グループと比較して、よい仕事が見つかったため、新しい職場へと移ったという人の数は、相対的に少ないと判断しても、差し支えはないと考えられる¹⁰。

c. OJTを受ける機会の格差

非実現グループには、パート・アルバイト、フリーターなどをはじめとする、非正規雇用の人が多く含まれている。フリーターに関する研究では、パート・アルバイトなどの仕事はスキルレベルが低い職務にかたよりがちで、就業経験をとおして能力を開発することに、限界があることが指摘されている(小杉 2002)。OJTの機会は、正社員に移行できるチャンスや、よい仕事を見つけれられる可能性に、影響を与えていることが予想される。

図 11 就業キャリアにおけるOJTの利用機会



10 30代後半以降の女性に関しては、非実現グループの数値が実現グループのそれと大差ないか、むしろ高い傾向があらわれている。しかし前者のグループでは、この年齢層において正社員として就業している確率が低く、働き方についての希望もWave11までに大きく変容しているので、これらの人々にとって「よい仕事」が何を指すかは、解釈に注意を要するといえよう。

図11では、職場でOJTを利用できる機会がどの程度あるかが、グループ別に、さらに年齢ごとに示されている¹¹。グループ間の差はかなり明瞭で、年齢の上昇にともない、利用機会の格差が縮小するような傾向も生じていない。男性の場合、非実現グループでは、35歳以降、教育訓練を受ける機会や仕事を通じて職業能力を高める機会があると回答する人の比率が下降しはじめ、他のグループとの差が20から40ポイントくらいまで広がっている¹²。

OJTの機会の不足と、正社員への移行のしにくさは、相互に影響を及ぼし合っていると考えられる。職業能力を向上させる十分な制度が職場に存在しないため、正社員として雇われるために必要なスキルを開発することができず、パート・アルバイトなどにとどまり続ける結果、OJTを利用する機会も容易には改善しないということである。働き方についての希望の実現を阻害する背景メカニズムとして、そのような負の循環が成り立っていることが推測できる。

(4) 小括

正社員として就業したいという希望を実現した人とそうでない人で、就労の実態に関する客観的な現状は明確に異なっていた。一方、仕事に対する考え方のような意識面での違いは、意外と小さかった。ただし、再度10年後に希望する働き方を聞いた質問に対しては、実現グループと非実現グループでは、違った反応が返ってきた。JLPS-H（高卒パネル調査）のデータを分析した研究によれば、働き方についての希望は調査時の就業状況別に集計しても、性別によって分布が大きく異なるとされている（元治2017）。男女間の相違は今回の分析でも見られたが、Wave11調査では、過去の希望を実現できたか否かが10年後の働き方の希望に強く影響しており、先行研究で示された「画一的な男性」という認識が崩れてきている。希望とは一致しないかたちでの就業が長期化し、どちらの性別

でも、正社員として働きたいという期待をもつことに、ゆらぎが生じている様子が見えてくる。

希望が実現しない経路については、正社員への移行が難しい人と、正社員に移行できても、そこから離脱してしまう人という、2つのパターンが想定される。正社員への移行の難しさは、OJTの機会が相対的に少ないことと関係していると考えられる。希望を実現していない人たちの間では、職業能力を高めたいという意識と、社内教育を受ける機会の実態との乖離が大きいため、両者の矛盾を解消するような制度の設計が必要とされる。正社員からの離脱は、女性の場合は家庭の事情が、男性の場合は仕事のきつさなどが原因となり、やむを得ずキャリアが中断されることによって促されている可能性が高い。

また、Wave11調査の時点では希望が実現していないグループに分類される人でも、男性では各年齢において2割程度が正社員の地位に就いていた。それに対して、女性では年齢が上がるにつれて正社員として働いている人の割合が単調に低下していた。このような性差が何によって生み出されているかを、上述した離職、転職の理由などとの関連を考慮しながら、さらに掘り下げていくことが今後に残された課題である。

引用文献

- 元治恵子,2017,「若者の描く将来像——キャリアデザインの変容」佐藤香編「格差の連鎖と若者3ライフデザインと希望」勁草書房,109-132.
- 厚生労働省,2014,『就業形態の多様化に関する総合実態調査』.
- 小杉礼子,2002,「学校から職業への移行の現状と問題」小杉礼子編『自由の代償/フリーター——現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構,37-54.
- 内閣府,2003,『若年層の意識実態調査結果』.
- 太郎丸 博,2006,「社会移動とフリーター——誰がフリーターになりやすいのか」太郎丸 博編『フリーターとニートの社会学』世界思想社,30-48.

(白川俊之)

11 縦軸は「教育訓練を受ける機会がある」と「仕事を通じて職業能力を高める機会がある」のいずれでも、「かなりあてはまる」もしくは「ある程度あてはまる」を選択した比率をあらわしている。

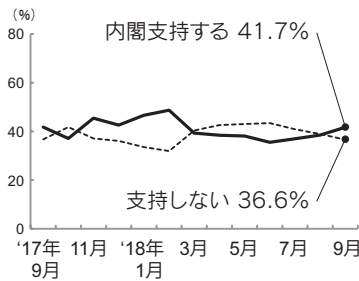
12 50歳で比率が急上昇しているのは、ケース数が少ないことによる異常値が検出された結果だろう。

◇ 告 知 板

9月の時事世論調査

9月の時事世論調査によると、安倍内閣の支持率は前月比3.2ポイント増の41.7%、不支持率は2.3ポイント減の36.6%であった。2月調査以来7ヶ月ぶりに支持が4割台を回復するとともに、不支持を上回った。

調査は全国の18歳以上の男女2,000人を対象に、個別面接聴取法で9月7日から10日に実施。有効回収(率)は1,240(62.0%)。



この時期の国内の動きは、

沖縄県知事が急逝：米軍普天間飛行場の名護市辺野古への移設反対を主導してきた沖縄県の翁長知事が、膵臓がんのため死去(8月8日)。

国連事務総長、平和式典に参列：前日に長崎市市長や被爆者団体の代表らと面会したグテーレス国連事務総長は、長崎原爆の日の平和祈念式典に国連事務総長として初めて出席した(8月9日)。

防災ヘリ墜落：群馬県の防災ヘリコプターが同県中之条町の山中に墜落。県防災航空隊員4人と吾妻広域消防本部の消防隊員5人の計9人全員が死亡(8月10日)。

入国在留管理庁設置へ：法務省は、外国人材や訪日観光客の受け入れ拡大に向け、2019年度予算概算要求に入国審査官ら500人超の増員を盛り込む方針を固めた。来年4月に入国管理局を「入国在留管理庁」(仮称)に昇格させ、体制を強化する(8月27日)。

中央省庁で障害者雇用水増し：政府は、中央省庁による障害者雇用水増しが計3460人に達していたと発表。中央省庁は、2017年度に計約6900人の障害

者を雇用していると発表した。その半分超が水増しされていた(8月28日)。

沖縄県が埋め立て承認を撤回：沖縄県は、米軍普天間飛行場の名護市辺野古移設をめぐる、仲井真前知事による埋め立て承認を撤回した。政府は法的措置で対抗する方針(8月31日)。

企業の内部留保、過去最高：平成29年度の法人企業統計によると、企業の利益剰余金が金融・保険業を除く全産業で前年度比9.9%増の446兆4844億円となり、過去最高を更新した(9月3日)。

台風21号、四国・近畿縦断：非常に強い台風21号が四国・近畿を縦断し、猛烈な風雨による被害が相次いだ。記録的な高潮も発生し、関西国際空港の滑走路やターミナルビルが冠水した。この台風による死者は計11人(9月4日)。

北海道で震度7：北海道の胆振地方中東部を震源とする推定M6.7の地震があり、北海道厚真町で震度7の揺れを観測。土砂崩れや家屋倒壊が相次ぎ、道内の全約295万戸で停電が発生した。死者は最終的に41人が確認された(9月6日)。

国外では、

イタリアで橋崩落：イタリア北部ジェノバで、高速道路の高架橋が崩落。事故による死者数は43人。原因は、老朽化や構造上の欠陥と指摘されている(8月14日)。

米が対中関税第2弾発動：米トランプ政権は、中国の知的財産権侵害に対抗した貿易制裁関税の第2弾を発動。中国からの輸入品160億ドル(約1兆8千億円)相当に25%の関税を上乗せした。中国も同様の報復関税を発動し、貿易戦争は泥沼化(8月23日)。

ターンブル豪首相退陣：オーストラリアの与党・自由党は議員総会で党首選を実施し、モリソン財務相を新党首に選出した(8月24日)。

中国がアフリカ支援6.6兆円：中国アフリカ協力フォーラムが北京で開かれ、アフリカの53カ国

が参加。中国の習近平国家主席は、アフリカ支援として無償援助150億ドルを含む総額600億ドル(約6兆6500億円)の拠出を表明した(9月3日)。

北朝鮮で大規模な洪水：北朝鮮国際赤十字によると、北朝鮮南西部で8月末に大規模な洪水と地滑りが起き、これまでに76人が死亡、数千人が被災した(9月7日)。

2度目の米朝会談提案：米大統領報道官は、トランプ大統領が北朝鮮の金正恩朝鮮労働党委員長から、2度目の首脳会談を提案する書簡を受け取ったと発表(9月10日)。

政党支持率 自民党は26.9%で、前月から0.2ポイントの微減。立憲民主党は0.2ポイント減の4.4%、公明党は0.8ポイント増の4.1%、共産党は0.4ポイント減の1.9%。支持政党なしは59.2%で前月より0.3ポイント増。

政党支持率 (上段：9月、下段：8月)

自民党	立憲民主党	公明党	共産党	日本維新の会	希望の党	社民党	その他の政党なし	支持政党なし		
26.9	4.4	0.4	4.1	1.9	0.9	-	0.2	0.3	0.1	59.2
27.1	4.6	0.5	3.3	2.3	0.9	0.2	-	0.3	-	58.9

国民の景気感 「良くなった」は前月より2.0ポイント減の6.2%、「悪くなった」は1.2ポイント増の20.8%であった。時事世論景気指数は125で前月より6ポイントの低下。

時事世論景気指数

2010年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	
96.8	84.1	97.2	143.8	129.1	126.0	120.0	131.9	
17年 (8月)	132	124	136	138	136		134	
(2月)	133	129	131	139	132	122	131	125

暮らし向き 昨年の今頃と比べて「楽になった」は前月比0.2ポイント増の5.1%、「苦しくなった」は1.1ポイント減の18.7%だった。