

# 平成19年版国民生活白書

## 「つながりが築く豊かな国民生活」

### 目次

はじめに	1
1. 人々の生活満足度	2
●生活全般に対して満足している人の割合は低下	2
●近年「物の豊かさ」よりも「心の豊かさ」を求める傾向が強い	3
2. つながりが精神的やすらぎと生活の豊かさに及ぼす影響	4
●つながりは精神的やすらぎをもたらす	4
●つながりは生活満足度を高める	4
3. つながりの希薄化	6
●つながりの在り方にも変化が見られる	6
●つながりの希薄化により人間関係が難しくなったと感じている人が多い	6
第1章 家族のつながり	9
第1節 家族のつながりの変化と現状	10
1. 家族のつながりが意味するもの	10
●人々にとっての家族とは	10
●家族の役割としては休息ややすらぎを求める人が多い	11
2. 家族のつながりの変化とその背景	12
(1) 家族行動の個別化	12
①家族で一緒に過ごす時間の現状	12
●働き盛りの男性の約3割が家族と過ごす時間が十分ではないと感じている	12
●同居家族と一緒に行動する機会は週3～4日くらいが多いが、週2日以下の人も少なくない	12
●同居家族と過ごす時間が短い人の割合が高まっている	14
●家族に相談できない人も約3割存在する	16
②家族とのつながりが薄い層はどこか	16
●つながりを持たないキーワードは、「長時間労働」、「男性」、「独身者」	16
●外での拘束時間が長い人ほど平日家族と過ごせない	18
●家族と過ごす時間が短いのは、20代男女と30代と40代の男性	19
●我が国は父親と母親で家族との交流量のギャップが大きい	20
③つながりを持たない背景	20

ア) 背景その1～家族が一緒に家にいることを阻む要因	21
●家で過ごす時間はほとんどの層で減少傾向	21
●労働時間は減少傾向にあるものの、依然として長時間労働の傾向が強い	23
●塾や習い事通いで忙しい子どもたち	24
イ) 背景その2～家においても家族と過ごすことを阻む要因	25
●若者は家においても家族と過ごさず一人で行動する割合が高い	25
●家にいながら若者は一人で勉強をしたりテレビを見たりしている	26
●若者はインターネットの利用時間が長い	26
●子どもがテレビゲームに費やす時間は長い	29
(2) 離れて暮らす家族の増加	29
①別居化の進展	30
●親の世代と子ども世代との別居化が進展	30
●子ども世代との同居に対する意識の変化	30
②別居家族間の付き合い方の変化	32
●同居家族間に比べて少ない別居家族間の交流量	32
●別居家族間における付き合い方の変化	32
●部分的、形式的な付き合い方を好む意識の変化	34
●別居家族との交流量が減少するキーワードは、「男性」、「年齢」、「子どもなし」、「別居家族から1時間以上の居住地」	35
●別居家族と近居の方が交流量が多い	35
<b>第2節 家族のつながりの変化による影響</b>	36
1. 精神的やすらぎへの影響	36
●家族を大切と思う人は増加している	36
●家族のつながりが十分でないと精神的やすらぎが得られない	37
●親子の会話の充足度が低下している	38
2. 家庭における教育力の低下	39
●子どもに対してしつけがあまりできていない	39
●多くの子どもに「孤食」が見受けられる	40
●親子の会話と子どもの知的好奇心は関係性が深い	41
●親とのコミュニケーションが大人になってからの行動に影響	43
3. 子育て負担の偏り	44
●母親に子育て負担は集中している	44
●夫の家事・育児分担は妻の出産意欲に関係する	44
●子育ては父親以外の協力・支援も必要である	46
●子育ては社会全体で支える必要がある	47
【コラム】介護は外部化が進展	48
<b>第3節 家族のつながりの再構築に向けた新たな動き</b>	50
1. 家族と過ごす機会や時間を増やす取組	50

●ワーク・ライフ・バランスの推進	50
●近居による新しい交流の形	51
●ITの活用によって家族のつながりを深める	52
●家族SNSを利用した家族とのコミュニケーション	53
●家族が触れ合う家づくりの工夫	54
2. 地域の支援により、家族の機能を高める取組	55
●子育てを支援するNPOの取組	55
●高齢者見守りコミュニケーションサービス	56
3. 家族の一体感を高める取組	57
●家族の一体感を高める取組～国民生活モニター調査から	57
●年中行事を通じて家族のつながりを深める	57
●家族のつながりを支援する行政の取組	58
【コラム】家族がいて良かったと思うこと	59

## 第2章 地域のつながり 61

### 第1節 地域のつながりの変化と現状 62

#### 1. 地域のつながりの現状 62

- 地域のつながりが生まれるきっかけ 62
- 近隣関係によるつながりは総じて浅い 63
- 結婚している人、子どもがいる人は、近隣関係が深い 65
- エリア型地域活動とテーマ型地域活動によるつながりを持つ人は少ない 66
- 近隣関係を持つ人と地域活動に参加する人の特性はおおむね一致 68
- 地域の「つながり持ち」は全体の16% 71
- 「地域から孤立する人」は2割 73
- 「つながり持ち」は高齢者に多く、「地域から孤立する人」は若年者に多い 73
- 高齢者は若年者とのつながりを求める 75
- 「親しく付き合いたい」と考えている人ほど、希望が実現していない 76

#### 2. 地域のつながりの変化 77

- 地域のつながりは長期的に希薄化 77
- 近隣関係は希薄化し続けている 77
- 町内会・自治会の加入率には大きな変化がない 78
- 町内会・自治会の活動に参加する頻度は低下した 79
- 3割の人が10年前と比べ地域のつながりが弱まっていると考えている 80

#### 3. 地域のつながりの希薄化をもたらした要因 84

##### (1) 人々の意識面における変化 84

- 深い近隣関係を望まない人が増えてきている 84
- 多くの人は困ったときに助け合う関係を望んでいる 84
- 地域への貢献意識は高まっている 86

(2) サラリーマン化	89
● サラリーマン化により地域のつながりが希薄化した	89
● サラリーマンの中でも長時間働く人ほど地域活動から遠ざかる	90
(3) 単身世帯の増加	91
● 単身世帯の人は地域での交際が少ない	91
● 単身世帯は増加している	93
(4) 居住環境	93
● 賃貸共同住宅の住民は居住年数が短く、近所付き合いも少ない	93
● 地域のつながりを持たない傾向にある賃貸共同住宅の住民が増加した	95
【コラム】 賃貸住宅に住む人の意識	95
<b>第2節 地域のつながりの変化による影響</b>	96
1. 地域のつながりが生み出すやすらぎや地域力	96
● 近隣関係は人々に安心感をもたらす	96
● 地域活動は人々に充実感を与える	96
● 地域のつながりは地域力の向上を通じて住民の生活の質を高める	98
【コラム】 地域力を測る指標ソーシャル・キャピタル	99
2. 地域に期待される役割とつながりの希薄化	101
(1) 地域における教育	101
● 地域における教育に関する期待	102
● 地域のつながりの希薄化により地域の教育力が低下していると考え 人が多い	103
(2) 子育て支援	105
● 子育て支援に関する地域への期待	105
● 子どもを通じて地域とつながる人は減少している	107
(3) 防犯・治安	107
● つながりの希薄化によって治安が悪化したと考える人が多い	108
● 地域に期待されている防犯・治安の役割	111
(4) 防災	113
● 防災に関する地域への期待	113
● 阪神・淡路大震災からの教訓	114
● 地域が災害に対して安全と感じる人は少なくなっている	116
(5) 高齢者福祉	117
● 高齢者福祉に関する地域への期待	117
<b>第3節 地域のつながりの再構築に向けた新たな動き</b>	119
1. つながりの障壁を解消する取組	119
(1) 一人一人が参加しやすいつながり方	119
● 小学校を拠点とした土日でも利用できるコミュニティルーム	119
● ソーシャル・ネットワーキング・サービスを活用した地域のつながり	120

(2) 多世代のつながりにより地域力を向上させる動き	120
●多世代が協力し合いながら暮らす賃貸集合住宅	120
【コラム】多世代の人が利用する施設が併設されるボローニャ・ポールト 地区家畜市場跡	121
2. 地域の機能を復活させる取組	122
(1) 地域における教育や子育て支援に関する動き	122
●子どもの居場所づくり～異年齢の子どもとの交流の場	122
●育児をする者が集える場所の提供	123
●子どものいる働く親を支援する取組	123
【コラム】ドイツのサンタクロースと日本のなまはげ	124
(2) 防犯・治安や防災に関する動き	124
●町内会・自治会における取組	124
●ITを活用した取組	124
3. 地域の役割が新たに注目される取組	125
●高齢者福祉に関する地域の動き	125
【コラム】地域のつながりに基づく取組について国民生活モニターから寄せ られた事例	126

### 第3章 職場のつながり 127

#### 第1節 職場のつながりの変化と現状 128

##### 1. 職場における「人と人のつながり」の変化と現状 128

(1) 職場における人のつながりがもたらす効果	128
●仕事の意欲を高める上では、良好な人間関係が重要	128
●職場の人間関係が良いと感じている人ほど企業の業績が上がっていると 考える割合が高い	130
(2) 職場における人のつながりの現状	131
●職場における相談相手の人数は、正社員の方が多い	131
●職場で幅広く付き合う機会を持つ人は相談相手が多い	132
●7人に1人が職場に相談相手がない	132
●職場で仕事上のコミュニケーションが取れていない人は少なくない	133
(3) 深い付き合いを望まない人が増加傾向	133
●職場では部分的な付き合いを望む人の割合が増加	133
●4人に1人が仕事以外でも職場の人と付き合いたいと希望しながら実現 していない	134
●職場旅行に行く人の割合は大きく低下	135
●職場の人との飲み会に頻繁に行く人は少ない	137
●パート・アルバイトは昼食も職場の人と行かない場合が多い	137
●3人に1人が社外の人との交流会や勉強会に参加している	139

【コラム】 職場の縁による婚姻割合は低下している	141
2. 「職場と人」のつながりの変化と現状	142
(1) 勤続年数で見た職場と人のつながり	142
●若年層を中心に勤続年数が短くなっている	142
●長時間働く人の割合は高まっている	143
(2) 働く人の意識から見た職場と人とのつながり	144
●職場への帰属意識や貢献意識が低下	144
●新入社員の意識は、「就社」から「就職」へ	146
(3) 企業から見た職場と人とのつながり	146
●能力開発は、従業員個人の責任と考える企業が増える	146
●90年代に職業教育訓練は縮小傾向	148
【コラム】 家族や友人・知人を介しての転職は転職後の満足度が高い	149
<b>第2節 職場のつながりの変化をもたらした背景</b>	150
1. 企業を取り巻く経済・社会環境の変化	150
●90年代の長期経済低迷と失業の深刻化	150
●経済のグローバル化や規制緩和などによる競争激化	150
2. 企業側の雇用方針、人材育成方針の変化	151
(1) 相互依存型の雇用関係からの脱却	151
●雇用関係はよりビジネスライクに	151
(2) 日本的雇用慣行の変化	152
●終身雇用に対する意識には変化の兆し	152
●大企業を中心に成果主義の導入が進む	153
(3) 雇用の非正規化の進展	154
●90年代後半以降、パート・アルバイトへのシフトが加速	154
●パート・アルバイトの能力開発には、消極的な企業	157
3. 個人の職場における働き方や勤労に対する意識の変化	159
(1) 働き方や仕事の進め方の変化	159
●個人単位で仕事をする機会が増加	159
●IT化の進展による対人コミュニケーションの減少	159
(2) ワーク・ライフ・バランスを求める意識	160
●「会社中心」の価値観への疑問	161
●仕事と余暇の両立を志向	162
●仕事以外では「家族との時間」、「友人との交流」に力を入れたい	163
●休日は「職場以外」の人と過ごしたい	165
<b>第3節 職場のつながりの変化による影響</b>	166
1. 仕事のやりがいや雇用の安定に対する充足度の低下	166
●仕事のやりがいや雇用の安定に対する充足度は低下している	166
●若年層を中心に「生きがいをみつけるため」に働く割合は減少	168

2. 仕事上の負担感が増加している正社員、雇用不安感の強いパート・アルバイト	169
●多くの人が疲労感やストレスを感じている	169
●正社員では、仕事上の負担の重さが疲れやストレスに	170
●若年・中堅の正社員で負担感が増加している	172
●パート・アルバイトは、雇用の不安定さからストレスを感じている	174
3. 職場内のコミュニケーション不足	174
●職場内のコミュニケーションは不足している	174
●職場の助け合いやコミュニケーションの減少が心の病にも影響	177
4. 人材育成機能の低下	179
●4人に1人が「若手を育成する余裕がない」と感じている	179
●世代間コミュニケーションの難しさも技能継承の懸念材料	179
●団塊の世代は「伝える相手がいない」ことを問題視している	181
5. 職場と個人の依存関係の変化	182
●企業側は従業員の自主的な能力開発や健康増進を支援する方向	182
●会社頼みの人生設計は難しくなっている	184
●個人主体のキャリア形成を考えるように	186
●定年後の生きがい探し	187

#### 第4節 職場のつながりの再構築に向けた新たな動き 188

1. ワーク・ライフ・バランスの推進	188
●ワーク・ライフ・バランスの希望と現実	188
●両立支援が仕事の進め方を見直すきっかけに	189
●働き方の見直しは職場のつながりにもプラスの効果	191
【コラム】従業員が自らの就業時間を決める「イル・プロジェクト・オー ーリ・ア・イソーレ」	192
●仕事と両立させる「生活」には自己啓発や社会貢献活動も	193
2. 従業員満足度の向上	193
●従業員は重要なステークホルダー	193
●従業員満足度を高めることが競争力につながる	194
3. コミュニケーション不足の解消と人材育成	195
●メンター制度を活用し、キャリア形成を支援	195
●多様な就業者間のコミュニケーションを促す	195
●意欲ある人に能力開発のチャンスを	196
●若手・中堅層への技術の継承	196
4. 「仕事（職）」そのものを活かしたつながり	198
●企業の環境対応に取り組む資格者のつながり	198
【コラム】イタリアにおける企業を超えたネットワーク作り	199

<b>むすび</b>	<b>つながりが築く豊かな国民生活</b> .....	201
	●経済・社会環境の変化や意識の変化などによりつながりは弱まっている …	201
	●つながりの弱まりは人々の生活満足度や経済社会に影響する可能性がある……	201
	●つながり再構築のための二つの方向性 .....	202
	●つながり再構築へ向けた動き .....	202
	●つながりを持てるような環境整備が必要 .....	203
	●つながりにより豊かな国民生活を創り出す .....	204
<b>付注・付図表</b> .....		205
<b>図表の基礎資料</b> .....		227
<b>国民生活白書の歩み</b> .....		244

# 図 表 目 次

第1図	生活全般に対して満足している人の割合は低下している	3
第2図	心の豊かさを重視する割合が高まっている	4
第3表	家族、地域、職場の人とのつながりは精神的やすらぎをもたらす	5
第4表	家族、地域、職場の人とのつながりは生活満足度を高める	6
第5図	付き合い方は「部分的」な付き合いが望まれる傾向	7
第6図	「人間関係」が「難しくなった」と感じる者は6割強	8
第7図	「人間関係」が「難しくなった」要因として、「つながりの変化」 を挙げる割合が高い	8
第1-1-1図	「家族」の範囲は直系の親族、配偶者、兄弟と考える人が多い	10
第1-1-2図	家族には精神的やすらぎを求める人が多い	11
第1-1-3図	8割の人が家族との時間が取れていると感じている	13
第1-1-4図	男性は20～49歳の層で家族との時間が十分ではないと感じる割合 が高い	13
第1-1-5図	家族と過ごす機会が週2日以下の人も15～20%程度存在	14
第1-1-6図	全員が一堂に集まる時間を十分に持てない家族が増えている	15
第1-1-7図	父親の4人に1人が平日ほとんど子どもと接しない	15
第1-1-8図	約3割の人が家族には相談をしない	16
第1-1-9表	労働時間が長い人や独身者は同居家族とのつながりが弱い	17
第1-1-10図	1日の労働時間や通勤時間が長くなるほど家族と一緒に時間は減る	17
第1-1-11図	労働時間が増えるほど家族との会話が減る	18
第1-1-12図	家族と過ごす時間が短いのは20代男女と30代、40代の男性	19
第1-1-13図	我が国では父親が平日子どもと過ごす時間が少ない	20
第1-1-14図	家族との時間が取れないのは仕事が忙しいから	21
第1-1-15図	家族それぞれの起床在宅率がすべて50%を超えるのは午後8時～午 後9時台のみ	21
第1-1-16図	父親や中学生を中心に家族の起床在宅率は低下	22
第1-1-17図	帰宅時間の遅い父母が増えている	23
第1-1-18図	子どもの通塾率は上昇している	24
第1-1-19図	塾・習い事からの帰宅時間は3割弱が午後9時以降	25
第1-1-20図	中学生と高校生は家にいても一人で過ごす割合が高い	26
第1-1-21図	家で一人で過ごす若者の行動の種類は、学業、テレビ、休養など が多い	27
第1-1-22図	I T関連機器等の普及率の推移	27
第1-1-23図	伸び続けるインターネットの利用時間	28
第1-1-24図	10代、20代でインターネット利用時間が長い	28

第1-1-25図	小中学生男子の3割以上が1日2時間くらい以上テレビゲームをしている	29
第1-1-26図	親世代と既婚の子ども世代の別居化が進展している	30
第1-1-27図	親世代の子ども世代との同居に対する意識が変化している	31
第1-1-28図	子ども世代との同居を希望しない理由は親世代の独立志向の高まり	31
第1-1-29図	親世代が望む子どもや孫との付き合い方に変化が見られる	32
第1-1-30図	別居家族は家族間の交流量が少ない	33
第1-1-31図	別居家族とは必要のあるときに付き合う方向に変化している	33
第1-1-32図	部分的、形式的な付き合い方を好む傾向に変化している	34
第1-1-33表	男性や子・孫のいない人は別居家族との交流量が少ない	34
第1-1-34図	近居の方が別居家族との交流量が多い	35
第1-2-1図	家族が一番大切と思う人は増加している	36
第1-2-2図	家族とのつながりがある人ほど精神的やすらぎが得られる	37
第1-2-3図	親子の対話の重要度と充足度には乖離が見られる	38
第1-2-4図	昔と比べて親は自分の子どもに対してしつけがあまりできていない	39
第1-2-5図	家族のつながりの変化が家庭における教育力を低下させている可能性もある	40
第1-2-6図	家族そろって夕食をとる頻度は減少している	41
第1-2-7図	親と一緒に朝食をとっている子どもは半数以下	41
第1-2-8図	親との会話が多いほど知的な好奇心が育まれる	42
第1-2-9図	親とのコミュニケーションが大人になってからの行動に影響する	43
第1-2-10図	子育て負担は母親に偏っている	44
第1-2-11図	夫が家事・育児を分担すると妻の子どもを持つ意欲は高まる	45
第1-2-12図	子育ての手助けを頼る相手は親が多い	46
第1-2-13図	親と同居している方が子どもの数が多い	47
第1-2-14表	子育てに対する社会の支援は不十分と感じている人が多い	47
コラム 図1	介護者は同居家族が依然として多いものの、低下している	48
コラム 図2	介護は国や自治体の責任と考えている人が多い	49
コラム 図3	介護は家族と外部利用の併用を望む人が多い	49
第1-3-1図	増える親世代との近居	52
第1-3-2図	IT機器は家族のつながりを深める一方で、行動の個別化を促進する可能性もある	53
第1-3-3図	年中行事を通じてつながりを深めている	58
第2-1-1図	近隣住民と行き来が多い人、ほとんどない人は同程度	63
第2-1-2図	近所に生活面で協力し合う人がいない人が多い	64
第2-1-3図	隣近所と行き来の多い人は、生活面で助け合う人も多い	65
第2-1-4表	子どもの有無や住宅形態は近隣関係に影響を与える	66
第2-1-5図	町内会・自治会の活動は多岐にわたっている	67
第2-1-6図	町内会・自治会への参加は年数回程度以下が大半	68

第2-1-7図	多様なNPOの活動分野	69
第2-1-8図	NPOなどのボランティア・市民活動への参加の頻度は更に少ない	70
第2-1-9表	地域活動への不参加には、就業の有無や住宅形態といった要因が影響する	70
第2-1-10図	地域活動に参加する人ほど、近隣関係も深い	71
第2-1-11表	地域の「つながり持ち」は全体の16%	72
第2-1-12図	地域から孤立している人は全体の2割	72
第2-1-13表	サラリーマンや単身世帯の人は地域から孤立しやすい	73
第2-1-14図	つながりは高齢者に偏在し、若年者は孤立傾向	74
第2-1-15図	高齢者は若い世代との交流が少ない	74
第2-1-16図	高齢者の半数以上の人若き世代との交流を希望	75
第2-1-17図	世代間交流には機会の設定が必要と考える高齢者が多い	75
第2-1-18図	親しく付き合いたい人ほど望む付き合いが実現していない	76
第2-1-19図	近隣関係は希薄になっている	78
第2-1-20図	1970年の町内会・自治会への加入率は9割	79
第2-1-21図	現在の地縁団体の加入率も高い	79
第2-1-22図	町内会・自治会への参加頻度は少なくなっている	80
第2-1-23図	町内会の役割には日常的なことが多かった	81
第2-1-24図	地縁的活動は、慣習・ルールとして参加する割合が高い	82
第2-1-25図	地域のつながりは10年前に比べて弱くなっていると考える人が約3割	82
第2-1-26図	地域の親近感、親交機会不足が地域のつながりが弱まった理由	83
第2-1-27図	お互いに無関心で、よそよそしい地域が増えている	83
第2-1-28図	隣近所との望ましい付き合いは浅い傾向	85
第2-1-29図	困ったときに助け合いたい人は6割以上	85
第2-1-30図	社会への貢献意識は高まっている	86
第2-1-31図	地域活動を通じて社会に貢献したいと考えている人が多い	87
第2-1-32図	今後、NPOやボランティアに参加したい人は5割	88
第2-1-33図	NPOやボランティア、地域の活動に参加しないのは時間や参加のきっかけがないため	88
第2-1-34図	自営業者や無職の人は地域に助け合う人が多い	89
第2-1-35図	進む就業者のサラリーマン化	90
第2-1-36図	労働時間が長くなるほど、ボランティア参加率は低下	90
第2-1-37図	通勤時間が長いほどボランティアに参加する割合は低下	91
第2-1-38図	単身者は行き来の程度が少ない	92
第2-1-39図	単身者の町内会・自治会への参加度合いは低い	92
第2-1-40図	単独世帯数および割合は増加している	93
第2-1-41図	地域から孤立している人は借家集合住宅が多い	94
第2-1-42図	賃貸集合住宅に住む人の居住年数は短い	94

第2-1-43図	賃貸共同住宅は増加している	95
第2-2-1表	隣近所と行き来をする人は精神的やすらぎを得ている	96
第2-2-2図	地域活動に参加して得られたことはつながり、仲間、達成感・充実感	97
第2-2-3図	地域活動に参加して新しい友人や充実感を得る高齢者が多い	98
第2-2-4図	ボランティア活動によって、地域への愛着が生まれた人が多い	99
コラム	ソーシャル・キャピタルと刑法犯認知件数の相関	100
コラム	ソーシャル・キャピタルと合計特殊出生率の相関	100
第2-2-5図	防犯や防災に向けた取組が必要と感じる人が最も多い	101
第2-2-6図	地域では社会のルールを守ることを教えることに積極的にかかわるべき	102
第2-2-7図	少年の非行を防止するためには、よその家庭の子どもであっても悪いことをしたときは叱るのがよい	103
第2-2-8図	自分の子ども時代と比べて地域の教育力は低下していると考えている人が多い	104
第2-2-9図	地域においては悩みを気軽に相談できる活動が最も望まれている	105
第2-2-10図	地域とより親密な付き合いのある人は子育てへの不安が少ない	106
第2-2-11図	子どもを通じた行き来は減少している	107
第2-2-12図	防犯に地域も重要な役割を担っている	108
第2-2-13図	地域社会の連帯意識の希薄化により、最近の治安が悪化したと思う人が多い	109
第2-2-14図	地域のつながりが弱いため、子どもが犯罪に巻き込まれる不安があると考える人も多い	110
第2-2-15図	地域の連携が必要と考える人の割合が高い	111
第2-2-16図	学校や町内会による防犯活動に参加したい人が多い	112
第2-2-17図	子どもを守るために地域のつながりによる取組を期待する人は多い	113
第2-2-18図	災害発生時には公助、共助、自助に重点を置くべき	114
第2-2-19図	町内会・自治会が災害時に役立っていると考えてる人が多い	115
第2-2-20図	近隣住民などにより救出された人が約8割と推測される	115
第2-2-21図	地域の災害への安全度に関する意識は低下	116
第2-2-22図	健康が心配な高齢者が多い	117
第2-2-23図	単身高齢者は家族以外の相談相手が多い	118
第3-1-1図	良好な人間関係は仕事の意欲を高める	129
第3-1-2図	良好な人間関係が重要とする者の割合は若年層で高い	129
第3-1-3図	職場の人間関係が良いと感じている人ほど企業の業績が上がっていると考える割合が高い	130
第3-1-4図	相談相手の人数は正社員の方が多	131
第3-1-5表	相談相手は自分と同年代に多い	132
第3-1-6表	職場で幅広く付き合う機会を持つ人は相談相手が多い	132

第3-1-7図	7人に1人が職場に相談相手がいない	133
第3-1-8図	職場では部分的な付き合いが望ましいとする者が増加	134
第3-1-9表	職場の人と仕事以外でも付き合いたいのに付き合えない雇用者は4人に1人	135
第3-1-10表	職場の人と仕事以外でも付き合いたいのに付き合えない雇用者の割合は34歳以下のパート・アルバイトで高い	136
第3-1-11図	職場旅行に行く人の割合は大きく低下	136
第3-1-12図	職場の人との飲み会に頻繁に行く人は少ない	137
第3-1-13図	職場の人との飲み会や食事は正社員の参加割合が高い	138
第3-1-14図	パート・アルバイトは昼食も職場の人と行かない場合が多い	138
第3-1-15図	3人に1人が社外の人との交流会・勉強会に参加	139
第3-1-16図	世代により社外の人との交流の場は異なる	140
第3-1-17図	パート・アルバイトは社外の人とのつながりも薄い	140
コラム 図	職場の縁による婚姻割合は低下	141
第3-1-18表	若年層を中心に勤続年数が短縮	142
第3-1-19図	離職率も若年層で高まる	143
第3-1-20図	1人当たり年間総労働時間は減少	143
第3-1-21図	労働時間は長短二極化の傾向	144
第3-1-22図	会社に対する帰属意識は低下している	145
第3-1-23図	職場に対する貢献意識が低下	145
第3-1-24図	新入社員の入社意識は「就社」から「就職」へ	146
第3-1-25図	今後については、能力開発は「従業員個人の責任」と考える企業の割合が増える	147
第3-1-26図	職業訓練実施率は低下	148
第3-1-27図	企業の労働費用計に占める教育訓練費の割合は90年代に低下	149
コラム 表	家族や友人・知人の紹介で転職した場合は満足度や内定率が高まる	149
第3-2-1図	90年代を通じ、企業の雇用や設備に対する過剰感が高まる	151
第3-2-2図	今後も正社員を「定年まで雇用する」企業は4分の3	152
第3-2-3図	大企業では「出向・転籍をすすめる」割合が高くなる	153
第3-2-4図	賃金カーブは緩やかになっている	154
第3-2-5図	大企業では8割が成果主義的賃金制度を導入している	155
第3-2-6図	90年代後半に雇用の非正規化が進展	156
第3-2-7図	若年層で増えるパート・アルバイト	156
第3-2-8図	パート・アルバイトの能力開発の機会は限られている	157
第3-2-9図	企業は能力開発の対象者を絞り込んでいる	158
第3-2-10図	IT化に伴い、「個人の仕事の裁量性」や「文書、図面、プログラムの作成などの非対人的な仕事」のウェイトが高まる	160
第3-2-11図	会社のために生活を犠牲してもよいと考える割合は減少している	161
第3-2-12図	若い世代で強まる「脱・会社人間」志向	162

第3-2-13図	仕事・余暇両立派が増えている	163
第3-2-14図	仕事以外では「家族との時間」や「友人との交流」に力を入れたい	164
第3-2-15図	20代では「友人との交流」、30代以上では「家族との時間」に力点	164
第3-2-16図	休日は「会社以外の友人」と過ごしたい	165
第3-3-1図	仕事や職場環境に関する充足度は低下している	166
第3-3-2図	仕事のやりがいや雇用の安定に対する充足度が低下している	167
第3-3-3図	「生きがいをみつけるため」に働く人の割合は減少している	168
第3-3-4図	若年層で低い「生きがいをみつけるために働く」意識	169
第3-3-5図	正社員は仕事に対する疲れやストレスをより強く感じている	170
第3-3-6図	正社員は会社の将来性への不安や仕事上の負担感などから疲れや ストレスを感じている	171
第3-3-7図	正社員の3分の2が「仕事上の責任や負担が増加した」と感じている	172
第3-3-8図	20~40代では7割以上が「仕事上の責任や負担が増加した」と感じて いる	173
第3-3-9図	仕事上の責任や負担が増加した原因は「個人で仕事をする機会の 増加」、「昇任、昇格」、「社員数の減少」	173
第3-3-10図	パート・アルバイトは雇用の不安定さから疲れやストレスを 感じている	174
第3-3-11図	「社内コミュニケーションが取れていない」と感じている人の割 合は4分の1強	175
第3-3-12図	部署を超えた社員同士のコミュニケーションが不足している	176
第3-3-13図	ITを活用したコミュニケーションの問題点は「生のコミュニケ ーションが希薄になりがち」なこと	176
第3-3-14図	心の病が増加していると感じる企業は6割	177
第3-3-15図	30代に多い心の病	178
第3-3-16図	コミュニケーションや助け合いが減少している職場で「心の病」 が増加する傾向	178
第3-3-17図	4人に1人が「若手の育成に手が回らなくなった」と感じている	179
第3-3-18図	大企業で高い2007年問題に対する危機感	180
第3-3-19図	世代間のコミュニケーションの難しさも危機意識を持つ要因とな っている	180
第3-3-20図	団塊の世代の3分の2は自分の技能を後継者に伝えるべきと考え ている	181
第3-3-21図	技能伝達の壁は「伝える相手がない」こと	182
第3-3-22図	福利厚生は企業への信頼感や従業員同士の一体感を醸成するた めのツール	183
第3-3-23図	今後は公的資格取得や健康増進に係る支援を充実させたい	184
第3-3-24図	大企業では、今後はより「従業員の自立支援」を重視	185
第3-3-25図	今後の職業生活設計は「自分で考える」が主流に	186

第3-3-26図	60代半ば以降では、ボランティア活動や引退を希望する割合が増える	187
第3-4-1図	特に男性でギャップが大きい「ワーク・ライフ・バランス」の希望と現実	189
第3-4-2図	両立支援制度の利用をプラスに評価する管理職は3割	190
第3-4-3図	両立支援制度の利用は仕事の進め方を見直すきっかけになっている	190
第3-4-4図	両立支援には助け合う雰囲気や一体感を醸成する効果、職場への愛着・信頼を高める効果もある	191
第3-4-5図	従業員は重要なステークホルダー	194
第3-4-6図	団塊世代の技能継承には「ベテラン技術者の定年延長・継続雇用」、 「マンツーマン指導の充実」により対応	197

※図表データは国民生活白書ホームページ (<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/index.html>) から、ダウンロードできます。