

平成18年版国民生活白書

「多様な可能性に挑める社会に向けて」

目次

序章 多様な可能性に挑める社会とは

第1節 生活における様々な挑戦	2
1. 生活全般にわたる挑戦	2
「こうなりたい」という姿を目指す「挑戦」	2
【コラム】国民生活モニターから寄せられた事例	3
仕事以外では、男性は「スポーツ・健康維持」、女性は「家庭生活」に ついて取り組む割合が高い	3
2. 挑戦を支える環境や社会基盤についての人々の意識	4
体力の維持が課題だが、趣味・教養については概して充足されている	4
地域活動への参加機会についての充足感が低い	5
低い転職環境の充足度	7
子育て環境の充足度は低下	7
職業生活と、生活と仕事の調和が大きな課題	8
第2節 仕事についての挑戦のしやすさ	9
1. 挑戦のしやすさについての意識	9
若年層は転職、子育ての環境が整っていないと感じている	9
2. 我が国の労働市場における転職・中途就職のしやすさ	13
中途入職率・離職率にすう勢的な変化は認められない	13
転職率の変化は主にパート・アルバイト比率の上昇によるもの	15
正社員の長期雇用慣行は、部分的には深化している	16

第1章 若年者の適職探し

第1節 適職探しへの再挑戦	20
1. 適職探しへ再挑戦する若年者は増加	20
若年者の5人に1人が適職探しへの再挑戦を希望	20
「職場不満足」「会社都合」による離職者を中心に若年失業者が増加	21
正社員を希望するパート・アルバイトを中心に転職希望者が増加	22
2. 若年者が適職を探し始める理由	23
正社員比率の低下により転職希望が増加	24
景気悪化による離職・転職希望率の高まり	26
今はパート・アルバイトでも将来は正社員を希望する	28
厳しい労働環境にさらされている若年者	29

3. 適職探しに成功する人はそれほど増えていない	31
入職率は横ばい傾向	31
パート・アルバイトから正社員への転職割合は総じて横ばい	32
第2節 若年者の適職探しをめぐる壁	35
1. 企業の採用慣行に関わる要因	35
新卒一括採用慣行には功罪両面がある	35
問題は「新卒枠」の運用	37
企業はなぜ「新卒」にこだわるのか	37
【コラム】「スーパースター」への挑戦	39
フリーター経験をめぐる企業の認識	40
2. 若年者の能力開発の問題	43
中途採用市場は専門的能力重視	43
職業能力の多くは就業経験を通じて獲得される	44
職務経験を通じた専門的能力が付きやすい正社員	45
専門的能力が付きにくいパート・アルバイト	46
パート・アルバイトで培った基礎的職業能力は評価され得る	49
3. 壁を打ち破る動き	52
(1) 柔軟な若年者採用の動き	52
ボーダレス採用などの試み	52
諸外国ではむしろ一般的な新卒枠の柔軟な運用	52
ミスマッチの防止に有効な正社員登用制度	53
(2) 能力開発と雇用の柔軟性を両立させる動き	54
積極的に社員の能力を管理・育成する人材派遣会社	54
(3) 教育段階から職場定着への移行を円滑化し、適職探しを支援する動き	54
キャリア教育や実務・教育連結型人材育成システムの導入	54
(4) 若年者の経済的展望と少子化抑制	55
先進事例の蓄積が企業を変えていく	55
若年者の経済的展望を拓くことは、少子化の流れを変えることにも つながる	55

第2章 女性のライフサイクルと就業

第1節 女性のライフコースに関する希望と現実	58
継続就業または再就職コースを望む女性が増えている	58
継続就業希望・再就職希望を実現させている割合は半数程度	58
第2節 女性の継続就業を妨げる壁	61
1. 継続就業の現状	61
M字カーブの窪みは浅くなっているが、乳幼児を抱える女性の労働 力率は横ばいである	61
M字カーブの解消傾向は、晩婚化・晩産化による部分が大きい	62
結婚や出産を契機に離職する女性は依然として多い	64

2．継続就業を妨げる壁の現状	65
子育てと仕事を両立できる環境が整っていない	65
育児休業の取得が困難な女性	67
育児休業から復帰した後の問題	68
夫の育児参加は進んでいない	70
子どもを持つ女性の労働環境は厳しい	73
3．壁を打ち破る動き	75
(1) 育児休業	75
育児休業取得者が安心して職場を離れられる環境	75
育児休業を取りやすい環境を作るためのアイデア	76
(2) 保育環境	76
北欧の保育サービス事情	76
社員の保育負担をサポート	77
(3) 働き方	78
欧米諸国と比べて我が国では「仕事と生活の調和」が進んでいない ...	78
アメリカやイギリスにおける「仕事と生活の調和」についての取組 ...	80
人材確保のため「仕事と生活の調和」への取組を積極的に実施	80
父親の育児参加を奨励する企業	82
第3節 女性の再就職を妨げる壁	83
1．再就職へのニーズと現実	83
経済的要因を背景に高まる再就職ニーズ	83
再就職希望者は多いが求職活動をする人は少ない	85
育児のため離職した女性の半数以上が4年以上の離職期間	86
重い育児負担のためパート・アルバイトを希望せざるを得ない女性も 多い	86
2．女性の再就職を妨げる壁の現状	89
職業能力の低下と重すぎる育児負担が正社員としての 再就職を阻む壁	89
中途採用では専門能力や職業経験が重視される	90
離職期間が長いと正社員としての再就職率が低くなる	91
離職期間が長いと職業能力が低下する	93
離職した女性は専門技術や知識の急速な低下を実感	93
半数近くの企業が1年未満の離職期間でマイナス評価	95
3．壁を打ち破る動き	96
(1) 離職期間中に職業能力を再構築する取組	96
実績を上げている職業能力開発機関による職業能力の再構築	96
アメリカのコミュニティ・カレッジ	97
職業能力評価制度で客観的な能力評価	97
(2) 働きながら職業能力を再構築	98
段階的に正社員となる道が開かれる	98

育児など豊富な人生経験を積極的に評価し採用	99
女性が自分の望むライフコースを実現できることは、少子化を抑制する ことにもつながる	99

第3章 高齢者の人生の再設計

第1節 変わる高齢者像	102
1. 高齢期における環境の変化	102
定年退職などを契機とした働き方の変化	102
子どもは独立し費用面や時間面での負担が軽減	103
第二の人生では家庭生活や地域活動を重視する人が多い	104
2. 変わる高齢者像	106
(1) 高齢者の健康面での変化	106
健康寿命の伸長が高齢期の生活の可能性を広げている	106
(2) 高齢者の家族環境の変化	108
単独・夫婦のみ高齢者世帯の増加と独立志向の高まり	108
豊かな高齢者ほど独立した生活が容易に	111
(3) 高齢者の消費態度の変化	112
高齢者の消費意欲はこれまでの世代に比べて底堅い	112
現在の50代は将来の教養娯楽支出に積極的	114
【コラム】高齢者の収入と資産	115
第2節 高齢者の就業：意識と現実	117
1. 高齢者の就業意欲	117
我が国高齢者の労働力率は国際的に見て高水準	117
経済上の理由から働く高齢者が多い	119
希望する働き方は短時間勤務	120
2. 高齢者就業の現状	123
仕事を見つけることができない高齢者が多い	123
「小企業」 「パート・アルバイト」が60代の雇用の受け皿に	126
【コラム】高齢期の労働者の企業間移動	128
3. 高齢者就業の壁	130
(1) 企業側の意識	130
高齢者の雇用を増やす予定のある企業は約1割	130
雇用しない理由は「適した仕事がない」 「無理がきかない」 「若年・ 中年層の雇用が優先される」から	132
雇用積極派は「高齢者の経験・能力を活用したい」	133
中小企業では高齢者の能力を高く評価	135
注目される今後の動向	137
(2) 準備不足のまま再就職に臨む高齢者	137
退職後に実感する能力開発の重要性	137
企業に「やってほしかったこと」は就業関連・生活設計支援	138

雇用の場は「専門的・技術的業務」、「教育的・助言的業務」に	139
4. 壁を打ち破る動き	141
高齢者起業の可能性	141
高齢者に若手の育成を促し、精密加工技術を継承	144
【コラム】資本と労働を持ち寄る新しい働き方	145
第3節 高齢者の生活と社会貢献活動	147
1. 社会貢献活動についての情報提供が課題：高齢者側の意識	147
高齢者の社会貢献意識は過去20年間で大きく高まっている	147
社会貢献活動に参加している理由は生きがいや人との交流のため	149
活動参加への壁は仲間がいないことや情報の不足	150
高齢者の参加を促すには、仲間の参加、一層の情報提供が不可欠	153
2. 高齢者を社会貢献の担い手に：活動団体側の意識	154
高齢者はNPO活動の重要な担い手	154
NPOは高齢者を即戦力として活用したい	156
高齢者に期待するのは特に専門知識、交渉・対外折衝能力	158
3. 壁を打ち破る動き	159
地域の介護や子育てを支える高齢者	159
現役時代の経験を活かして国際貢献	160
活動的な高齢者が地域の子育て力を高める	161
むすび 多様な可能性に挑める社会の構築に向けて	163
希望する職業や働き方を目指して再挑戦する人が増えている	163
壁により再挑戦が阻まれている	163
時代の動きを先取りする企業による壁を打ち破る動き	164
挑戦しやすい環境づくりを後押しするための支援が必要	164
個人の主体的な努力が必要とされる	165
一人一人が能力を発揮することで開かれる未来	165
景気の長期低迷を脱した今こそ取組を強化すべき	166
付注・付図表	167
図表の基礎資料	203
意識調査・企業調査	215
多様な働き方に関する意識調査について	216
老後の生活に関する意識調査について	232
企業の採用のあり方に関する調査について	245
資料編	253
国民生活白書の歩み	292

図表目次

序 - 1 - 1 図	生活の全般にわたって様々な挑戦が行われている	2
序 - 1 - 2 図	男性は「スポーツ・健康維持」、女性は「家庭生活」におけるチャレンジの割合が高い	4
序 - 1 - 3 図	体力を除き、教養・趣味についてはおおむね充足	5
序 - 1 - 4 図	「地域活動」についての充足度が相対的に低い	6
序 - 1 - 5 図	「転職」、「高齢者・障害者の就業」の充足度が低い	6
序 - 1 - 6 図	「子育て環境」についての充足度は低下している	7
序 - 1 - 7 図	職業生活に関するもの、生活と仕事の調和に関するものの充足度が低い	8
序 - 2 - 1 図	「転職」の充足度が際だって低い	10
序 - 2 - 2 図	「転職」に加えて「職業紹介・訓練」の充足度も低い	11
序 - 2 - 3 図	「高齢者・障害者の就業」についての充足度が低い	12
序 - 2 - 4 図	入職率にすう勢的な変化は見られない	13
序 - 2 - 5 図	高齢者以外の離職率は横ばい	14
序 - 2 - 6 図	転職率は上昇傾向	15
序 - 2 - 7 図	正社員の転職率は横ばい	16
序 - 2 - 8 図	一つの企業に勤め続ける女性は減っている	17
序 - 2 - 9 図	35歳までに定着した企業での女性の勤続割合は高まっている	18
第1 - 1 - 1 表	若年者の適職探しの類型	21
第1 - 1 - 2 図	適職への再挑戦を希望する若年者は増加している	22
第1 - 1 - 3 図	「適職を探す若年者」グループへの流入と離脱の概念図	23
第1 - 1 - 4 図	新卒のパート・アルバイト採用割合が高まっている	24
第1 - 1 - 5 図	特に高卒で正社員として就職する割合が減少	25
第1 - 1 - 6 図	正社員を希望する新卒パート・アルバイトが増加	26
第1 - 1 - 7 図	新卒者が3年以内に離職する割合は高まっている	27
第1 - 1 - 8 図	世代効果は卒業後離職率上昇の一因	28
第1 - 1 - 9 図	今はパート・アルバイトでも将来は正社員になりたいと考える人は多い	29
第1 - 1 - 10 図	長時間労働をする正社員の割合が高まる	30
第1 - 1 - 11 図	労働時間が長い若年者ほど時間的・肉体的負担を理由として転職を希望するようになる	30
第1 - 1 - 12 図	若年者の中途採用割合は横ばい	31
第1 - 1 - 13 図	正社員希望のパート・アルバイトが増加している	32
第1 - 1 - 14 図	パート・アルバイトから正社員への転職割合は横ばいで推移	33
第1 - 1 - 15 図	正社員希望のパート・アルバイトは世代で見ると変わらない	34
第1 - 2 - 1 図	若年者採用市場で一定の割合を占める新卒採用	36

第1 - 2 - 2 図	企業は新卒採用の拡大に意欲的	36
第1 - 2 - 3 図	多くの企業が若年既卒者を新卒と同じ枠では採用していない	38
第1 - 2 - 4 図	新卒一括採用を行う理由は、育てやすい基幹的人材を確保するため	38
第1 - 2 - 5 図	フリーター経験をマイナスに評価する企業も多い	40
第1 - 2 - 6 図	フリーターを評価しないのは、いつ辞めるか分からないから	41
第1 - 2 - 7 図	多少の不满があっても同じ職場で勤め続けたいと思うパート・アルバイトは多い	42
第1 - 2 - 8 図	パート・アルバイトの就業に対する意欲は強い	42
第1 - 2 - 9 図	専門性が重視される中途採用者	43
第1 - 2 - 10 図	専門・技術職は35万人以上求人が増加	44
第1 - 2 - 11 図	仕事に必要な能力は職場での実務経験で身に付く	45
第1 - 2 - 12 図	正社員経験5年以下でも職務経験は評価され得る	46
第1 - 2 - 13 図	パート・アルバイトを雇う主な理由は、賃金などコスト節約のため	47
第1 - 2 - 14 図	パート・アルバイトは定型的な業務を任されることが多い	47
第1 - 2 - 15 図	パート・アルバイトでは技術・知識は向上しにくい	48
第1 - 2 - 16 図	パート・アルバイトの職種は接客や販売が多い	48
第1 - 2 - 17 図	既卒者の評価は卒業後の過ごし方次第	49
第1 - 2 - 18 図	パート・アルバイトを継続し、その仕事に関して一定の能力を身に付けていれば、その経験はマイナスに評価されない	50
第1 - 2 - 19 図	コミュニケーション能力が重視される若年既卒者採用	50
第1 - 2 - 20 図	パート・アルバイトでも基礎的能力は磨かれる	51
第1 - 2 - 21 図	日本と比べて欧州では卒業前から就職活動をしている大学生は少ない	53
第2 - 1 - 1 図	女性の就業意識は長期的に見て高まっている	59
第2 - 1 - 2 表	理想のライフコースが実現できているのは半数程度	60
第2 - 2 - 1 図	M字カーブの窪みは浅くなっている	61
第2 - 2 - 2 図	末子年齢3歳未満の労働力率はほぼ横ばいである	62
第2 - 2 - 3 図	25～29歳で増加する独身者の割合	63
第2 - 2 - 4 図	結婚、出産を経ることにより女性の就業率は低下する	64
第2 - 2 - 5 図	結婚退職の主な理由は転居	65
第2 - 2 - 6 表	子どもの有無、配偶者の有無、親との同居などが女性の就業に影響を与えている	66
第2 - 2 - 7 図	出産前に仕事を辞める理由は、子育てと仕事の両立環境が整っていないこと	66
第2 - 2 - 8 図	出産退職する女性は依然として多い	67
第2 - 2 - 9 図	職場の雰囲気や仕事の状況が育児休業の取得を躊躇させる	68
第2 - 2 - 10 図	1・2歳児が待機児童数に占める割合は大きい	69
第2 - 2 - 11 表	認可外保育施設の利用料金は月額3～5万円	70
第2 - 2 - 12 図	小さな子どもを持つ妻の育児・家事時間は多い	71

第2 - 2 - 13図	共働き世帯において育児負担をするのは妻	72
第2 - 2 - 14図	夫の仕事が忙しいため、妻が育児を主に行う	72
第2 - 2 - 15図	子どもがいる男性ほど長時間労働をする傾向にある	73
第2 - 2 - 16図	小さな子どもがいる女性の4割が残業をしている	74
第2 - 2 - 17図	スウェーデンでは子どもが増えても雇用者率は下らない	77
第2 - 2 - 18図	生活優先を希望するものの現状は仕事優先	78
第2 - 2 - 19図	50時間以上働く日本の労働者は欧米に比べて非常に多い	79
第2 - 2 - 20表	育児時間（国際比較）	79
第2 - 2 - 21図	両立支援に伴う企業負担は大きいと考える企業が6割超	81
第2 - 2 - 22図	4割強の男性は機会があれば育児休業を取得したいと考えている	82
第2 - 3 - 1図	再就職を希望する背景には経済的理由	83
第2 - 3 - 2図	既婚男性の約半数は共働きを支持	84
第2 - 3 - 3図	子どもが小さいほど潜在的に再就職を希望する人が多い	85
第2 - 3 - 4図	未子年齢が低いほど家事・育児などのために求職活動ができない	86
第2 - 3 - 5図	4年以内に再就職する者が全体の約半数を占める	87
第2 - 3 - 6図	女性の労働力率が盛り返すのはパート・アルバイトの増加による	88
第2 - 3 - 7図	パート・アルバイトに就いた人の中にも潜在的な正社員ニーズは存在する	88
第2 - 3 - 8表	離職期間や前職の就業形態、職種などが女性の再就職に影響を与えている	89
第2 - 3 - 9図	中途採用は20～30代の募集が多いが50代以上や年齢不問も増加している	90
第2 - 3 - 10図	中途採用においては能力や経験を重視する	91
第2 - 3 - 11図	離職期間が長くなるほど正社員としての再就職率が低下する	92
第2 - 3 - 12表	離職期間が長くなるほど転職後の賃金は低下する	93
第2 - 3 - 13図	離職した女性は専門技術や知識の急速な低下を実感	94
第2 - 3 - 14図	半数近くの企業が離職期間が長いとマイナスに評価する	95
第2 - 3 - 15図	半数以上の企業が1年未満の離職期間でマイナス評価	96
第3 - 1 - 1図	60歳を境に短時間で働く人の割合が増える	103
第3 - 1 - 2図	子どもの独立とともに教育費は減少する	104
第3 - 1 - 3図	60歳を境に家庭生活・地域活動を重視するようになる	105
第3 - 1 - 4図	第二の人生を積極的に過ごそうとする人が多い	106
第3 - 1 - 5図	我が国の平均寿命は伸び続けている	107
第3 - 1 - 6図	健康でいられる期間は伸びている	108
第3 - 1 - 7図	高齢単独世帯と夫婦のみ世帯が大幅に増えている	109
第3 - 1 - 8図	高齢者の独立志向は高まっている	110
第3 - 1 - 9図	互いに価値観や生活習慣を尊重し別居を望む	110
第3 - 1 - 10図	子ども世代との同居により生計費は安くなる	111
第3 - 1 - 11図	60代以降は、それまでに比べ消費支出は減少する	112

第3 - 1 - 12図	最近の高齢者の消費意欲は年齢を重ねても底堅い傾向	113
第3 - 1 - 13図	現在の50代は将来の教養娯楽支出に積極的	114
コラム 図	60代後半より公的年金と貯蓄の取り崩しの割合が増える	115
第3 - 2 - 1 図	男性の労働力率は60歳を境に急激に低下する	117
第3 - 2 - 2 図	我が国男性の労働力率は国際的に見て高い	118
第3 - 2 - 3 図	経済上の理由で働く高齢者は多い	119
第3 - 2 - 4 図	パート・アルバイトの高齢者は正社員への転職願望が低い	120
第3 - 2 - 5 図	60代になるとパート・アルバイトを希望する就業希望者の割合は増加する	121
第3 - 2 - 6 図	加齢とともにフルタイムで働くことができる割合は減少する	122
第3 - 2 - 7 図	60代の潜在的な失業率は高い	123
第3 - 2 - 8 図	中高年では「年齢」が再就職の壁になっている	124
第3 - 2 - 9 図	60代男性の約3割が求職活動をあきらめている	125
第3 - 2 - 10図	60代前半で高まるパート・アルバイトの割合	126
第3 - 2 - 11図	60代前半では小企業で働く割合が増える	127
コラム 図	60代前半の転職入職率は20代後半並み	129
第3 - 2 - 12図	高齢者の雇用を増やす予定のある企業は約1割	130
第3 - 2 - 13図	「65歳までの本格的な就労の場を確保したい」と考える企業は2割	131
第3 - 2 - 14図	高齢者雇用を増やさないのは「適した仕事がない」から	132
第3 - 2 - 15図	雇用積極派は高齢者の経験や能力を活用したい	134
第3 - 2 - 16図	「技術・技能を要する作業」、「対外調整・折衝」で高い高齢者の能力評価	135
第3 - 2 - 17図	中小企業では高齢者の能力を高く評価している	136
第3 - 2 - 18図	退職後に「やっておけばよかった」と感じる公的資格の取得や専門的技術の習得	138
第3 - 2 - 19図	退職に備えて企業に期待する事柄は多様化している	139
第3 - 2 - 20図	高齢者の雇用の場は「専門的・技術的な業務」、「教育的・助言的な業務」にある	140
第3 - 2 - 21図	高齢者は「専門的な技術・知識」や「パソコン操作能力」を高めておけば良かったと思っている	140
第3 - 2 - 22図	50代、60代の起業は増加傾向	142
第3 - 2 - 23図	60歳以上で多い「社会の役に立つ」、「年齢や性別に関係ない」を動機とする起業	143
第3 - 2 - 24図	定年を契機に起業する高齢者が多い	144
コラム 図1	ワーカーズ・コレクティブ業種別団体数	145
コラム 図2	ワーカーズ・コープ（労働者協同組合）の業種別事業高	146
第3 - 3 - 1 図	高齢者の社会貢献意識は高まっている	147
第3 - 3 - 2 図	高齢者は地域活動を通して社会に貢献したい	148
第3 - 3 - 3 図	社会貢献活動への参加は生きがいや人との交流のため	149

第3 - 3 - 4 図	男性では退職・引退が社会貢献活動を始めるきっかけとなっている	150
第3 - 3 - 5 図	60代の4割が地域に関わるNPO活動を「関心はあるがよくわからない」と思っている	151
第3 - 3 - 6 図	活動参加への壁は仲間がいないことや情報が不足していること	152
第3 - 3 - 7 図	口コミが最大の情報源	153
第3 - 3 - 8 図	高齢者の参加を促すには、仲間の参加や一層の情報提供が不可欠	154
第3 - 3 - 9 図	高齢者は社会貢献活動の重要な担い手	155
第3 - 3 - 10 図	高齢者のNPO職員はパート・アルバイト主体	155
第3 - 3 - 11 図	高齢者が活躍する業務は多岐にわたっている	156
第3 - 3 - 12 図	活動団体側では、高齢者の知識・技能を高く評価している	157
第3 - 3 - 13 図	中高年職員の採用の決め手は「知識・経験」と「熱意・意欲」	157
第3 - 3 - 14 図	高齢者には「専門知識・技能」、「交渉、対外折衝能力」を期待	158
第3 - 3 - 15 図	急激に増加したシニア海外ボランティア	160
第3 - 3 - 16 図	60代が支えるシニア海外ボランティア	161

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。