

労働調査

【New Wave】

旅をつうじて得られる、働くことの価値とは何か

サービス連合 中央執行委員（組織支援局次長） 永江 光都子

【企画委員から】

働き方が変わる時代の組合活動

J P 労組 中央執行委員 石河 孝司

【かいいがいの発】

アメリカにおける昨今の大学事情

ルイジアナ州立大学社会学部 名誉教授 賀茂 美則

2025 年度 労調協共同調査

「若者の考える今と未来」調査報告

労働調査協議会

結果からのキートピック	6
調査の実施概要	15
第1章 回答者のプロフィール	16
第2章 現在の仕事、職場、会社	22
第3章 職場や仕事での重視点	28
第4章 今後のキャリア	32
第5章 つながりの志向	43
第6章 労働組合	49
第7章 これまで、そして、現在の生き方	60
第8章 将来社会のイメージとこれからの生き方	77
資料 調査票	90
【特別寄稿】	96
韓国：労働法の世界観のパラダイム転換 —「黄色い封筒法」施行と「働く人の基本法」構想の意味するもの—	
関西学院大学社会学部 教授 横田 伸子	
【第28回労働調査セミナー（前編）】	104
「新入社員のタイプ」からみる若手社員の変化	
産労総合研究所 原 優子	
【Always】「K2P2エッセイ」～クミジョとクミダンのるつぽ～	112
【第6回】あなたの組織のクミジョプロデューサーは？	
武庫川女子大学教授 K2P2共同代表 本田 一成	

ワンポイント・ブックレビュー

木村幹著『国立大学教授のお仕事 ―とある部局長のホンネ』

ちくま新書（2025年）

旅をつうじて得られる、 働くことの価値とは何か

ながえ みつこ
永江 光都子

●サービス連合 中央執行委員（組織支援局次長）

仕事柄ここ10数年の間で「仕事を辞めようと思っている」そんな相談（または報告）を受けることがあります。退職検討理由は人それぞれですが、その背景に私はこのままで良いのだろうか…そんな言い知れぬ不安や迷いがあるのでしょうか。その時ふと、「先輩たちは後輩たちに、働く価値が何なのかきちんと伝えられているのだろうか」と思うのです。

かくいう私も入社1年目は辞めたいと思う事が何回かありました。お客様がオーダーする駅名も分からず、相生駅（兵庫県）を『そうふ』と呼んで失笑されたり、佐賀関（大分県）を佐賀県の岬と勘違いしたり、航空券の取消料を間違って案内してしまったり、ミスだらけだったことを覚えています。転機は初めて成田エクスプレスのチケットを発券した時でした。端末から機械的に出てくるチケットを手にした先輩が「…もうこれで（このチケットで電車）乗れるよ」とぼそっと呟いたのです。先輩の何気ない一言でしたが「もうこの紙切れ1枚で電車に乗れるのか…凄い！…私はなんて責任がある仕事をしているのだろうか！」と、社会を営む1人になれた気がして、当時の私にとっては衝撃が大きかったことを覚えています。

それからというもの、チケットに書かれた知らない駅名を見ると、お客様の旅の目的が知りたくなり、鉄道中心の一人旅を始めるようになりました。

初めての九州旅行でD&S列車のおもてなしに感動したこと、備後落合駅での旧国鉄機関士・永橋則夫さんとの出会い、SLやまぐちで車窓から男子学生と手を振り合ったこと、阿波

池田駅から乗ったボンネットバス、和歌山電鐵の貴志駅でたま駅長と握手したこと、酒田（山形県）で食べたお米『つや姫』に感動してパン派から少し米派に傾いたこと、ストーブ列車でイカを焼いて食べたこと、竜飛海底駅に行き青函トンネルの見学をしたこと、稚内で食べたお寿司の美味しさ…沢山の思い出が蘇ります。困っていると声をかけて助けてくれる地域住民の方、旅先で迎え入れてくれる宿泊施設の方々、帰路の電車に乗る時「良い旅は出来ましたか？」と声をかけてくれる観光案内所の方、旅をすることで人と人がつながり、温かさ（ハート）が生まれることを沢山実感しました。

このような温かい体験は間違いなく人格形成のピースとなり、旅行を販売する側も、旅行をされる方たちにとっても人生を彩る要素になるのだと思います。まさに働きがい生きがいに繋がる瞬間です。私達は切符を販売しているのではなく、お客様とハートを共有している。それが少なからず私にとっては「働く価値」であり、そのような仕事に就けたこと、今は労働組合の活動をつうじて産別や連合のなかまと繋がれたことは非常に誇らしく感じています。

話を戻すと「働く価値とはなにか」これを入社間もない後輩が実感するのは難しいかもしれません。だからこそ「サービスには爆発力がある。あなたの目の前の仕事、その1分1秒が誰かの明日を大きく変えてしまうかもしれない。働くことをつうじて得られる価値はお金では買えない尊いことなのだ」ということを、先輩が後輩へ常に語り継がないといけないのかもしれません。

企画委員から

働き方が変わる時代の組合活動

いしこ たかし
石河 孝司

● J P 労組 中央執行委員



働き方の多様化が進むなか、労働組合の役割はますます重要になっていますが、一方で、組合活動の参加者が減ったり、次世代に活動の引継ぎがなかなかできなかったりと、組織としての悩みが増えています。特に、若年層の組合離れ・子育て世代の参加しづらさや政治活動への理解の広げ方など、丁寧に向き合うべき課題がいくつもあります。これらをどう乗り越えていくかが、これからの組織を成長させるポイントになると感じています。

今の働き方を支えている制度の多くは、先輩たちの粘り強い運動によって作られてきました。しかし、その背景や意義が若い世代に十分伝わっていないので「組合って何をしているのかよく分からない」という声が出るのも無理はありません。だからこそ、「有給休暇が取得しやすくなった」「育児・介護制度が整ってきた」など、日々の生活に直結する成果をわかりやすく伝えることが大切です。自分の働き方と組合の取り組みがつながっていると実感できれば、関心も高まっていくと思います。

子育て世代については、仕事と家庭の両立だけでも精一杯ですので、会議や長時間のイベントに参加するのは難しく、「興味はあるけれど参加できない」という声もよく聞きます。だからこそ、組合側が工夫を重ねることが欠かせません。オンラインで短時間の会議を開いたり、託児付きのイベントを企画したり、無理のない範囲で関わられるようにしたりと、できることはたくさんあります。

子育て世代が参加できる環境を整えば、組織全体の活性化にもつながっていきます。

また、組合活動を「参加しやすくする」工夫も重要です。働き方が多様化する中で、従来のスタイルだけでは参加のハードルが高くなってしまいます。興味のあるテーマごとの少ない人数での集まり、SNSやチャットツールを使った情報共有など、関わり方の選択肢を増やすことが求められています。特に若い世代は、「自分にも何かできるのではないか」と考え、社会課題への関心が高い傾向があります。こうしたテーマを取り入れた活動は、新しい参加のきっかけにもなります。

そして、組合と政治活動の関係についてですが、政治活動というと身構えてしまう組合員もいますが、私たちの働き方に大きく関わる制度や法律は政治によって決まります。最低賃金、育児・介護制度、社会保障など、どれも生活に直結するものばかりです。だからこそ、組合が政策提言や選挙での支援に関わることは、組合員の生活を守るために必要な取り組みになります。大切なのは、「なぜ政治活動が必要なのか」を丁寧に説明し、働く人の声を政策に反映させるための活動であることをしっかり伝えることです。

これからの労働組合には、世代を超えて誰もが参加しやすい組織づくりが求められています。若い世代や子育て世代が自然に関われる環境を整え、組合活動の意義をわかりやすく伝えていくことで、組織は成長していけるはずです。



アメリカにおける昨今の大学事情

か も よしのり
賀茂 美則

●ルイジアナ州立大学社会学部 名誉教授

筆者はアメリカ南部の大きな州立大学の社会学部で1989年から2022年まで教えていた。最後の6年間は学部長もやっていたので、何でも好きなクラスを教えてよかったのだが、後述するように中退する学生を減らすことが大きな課題となっており、中退者は大学初年度が一番多いことから、「新入生向けのクラスにベテラン教授を配置してほしい」という大学側の要請もあり、一番多く教えたのは、生徒数380名（教室の制限がないオンラインでは700名）の「社会学概論」であった。

30年以上教えていればいろんな出来事があるので、少し書いてみよう。

2001年9月11日、同時多発テロが起きたのは火曜日の朝、ちょうど授業が始まる少し前だった。まだインターネットが発達していなかったのも、筆者から第一報を聞いた学生が過半数だった。「アラブ系の学生を差別することのないように」と話したのを覚えている。

教室で「てんかん」の発作を起こし、文字通り泡を吹いて倒れた学生がいた。教室は騒然としたが、救急救命士の資格を持つ消防士の学生が救急処置を施し、救急車に搬送してことなきを得た。また、教室に入ると猛烈な悪臭がしたことがある。震源地はちょうど真ん中あたり。調べてみると椅子の下に「オナラ爆弾 (Stink Bomb)」と書かれ

た箱がある。どうやら、前のクラスの学生が仕掛けたらしいが、どんないたずらだったのか見当もつかない。どちらも集中できる状況ではないので、休講にしたのは言うまでもない。

テストが近づくと、学生の「おじいさん」や「おばあさん」がよく亡くなる。アメリカでは地方新聞に死亡記事が載るので、怪しいと思うとそれを持って来させることがある。何人かはそれが提出できず、追試を受けられなかった。その他、テストを受けられなかった学生の秀逸(?)な言い訳を並べてみよう。お姉さんの出産を手伝った男子学生がいた。嘘にしてはあまりにも不自然なので、不問にした。「校庭でリスに餌をやっていたら利き手を噛まれた」学生は包帯をしていたのでこれも不問。テストに来る途中で交通事故に遭って、医者に行った2人組の学生、医者が書いたメモを持ってきた。医者が書く字は汚いことが多いのに、このメモは綺麗すぎるし、女性っぽい。電話で確認したが、20年以上前だったので、「個人情報」の観念が薄く、「あ、その学生はうちの患者ですが、その日には来てません」とのこと。手ぐすね引いて懲らしめてやろうと楽しみにしていたのに、2人ともクラスをドロップしてしまってそれっきり。残念。

期末試験が終わって成績が発表されると、筆者

の研究室は忙しくなる。あと1点でAやCなど上の成績が取れる学生に「採点交渉」を認めるからだ。社会学に限らず、社会科学の答えには曖昧なものが多い。なので、答えが間違っていると思ったら、その質問に関して議論をさせる。半分以上の学生が希望の点数を得られるが、中には2時間も粘る「猛者」もいる。「あの議論がこの学期で一番役にたった」と話した学生もいたくらいだ。

アメリカの大学では学生が教授を「評価」する。学期が終わると教授はこの「評価」を見せられる。給与は主に研究業績によるので、直接の影響はそれほどないが、あまりにも評価が低いと学部長から注意がいく。それとは別に、インターネットには非公式の評価サイトがあり、学生の正直な感想が載る。筆者は「概論」の初日の授業の最後にこのサイトを紹介することにしていた。クラスを取った上級生が言うことなので、学生も耳を傾ける。「授業は出たほうがいい」「教科書は読め」「教授は短気だから気をつけろ」「面白いが、アクセントは慣れるのに時間がかかる」などなど。中には「授業の初日にこのページ見せるんだよね。ハロー」などという投稿もあったりして教室は笑いに包まれる。このサイトを見て簡単な授業だけを選ぶ学生もいるらしい。という筆者も同じ大学に行った息子2人には自分の授業は取らせず、社会学の易しい教官を紹介したのだが。

毎年700人もの学生を持てば、いろんなところで昔の学生に会う。ショッピングセンターの駐車場で車を運転しながら「先生の授業取ったよ、I loved it!」「もう一回言って!」「I loved it!」。子どものサッカーの試合に行ったら、隣のフィールドでやっていた大人のチームのレフェリーが「先生の授業、取ったよ」「成績は?」「A!」、今度はプレーヤーの1人が「オレも取ったぞ」「成績は?」「B、かな」。

大学で教え始めた当初は、筆者の専門である「家族社会学」を主に社会学専攻の4年生相手に教えていたが、10年経った頃にこのクラスを教え

るのをキッパリと辞めた。自由な題で論文を書かせるのだが、この頃からインターネットで「\$39で論文書きます」というサービスを目にするようになったからだ。他の論文からの盗作ならソフトウェアでチェックもできるが、お金のない大学院生がアルバイトで一晩で書き上げた\$39の論文は「オリジナル」なのでチェックのしようがないのだ。最近はAIを使った課題制作が大きな問題になっているが、筆者が退職した2022年には表だってはいなかったのは幸いだった。

まだ家族社会学のクラスを教えていた頃、成績の良い女子学生が急に授業に出て来なくなった。研究室に呼んでみると急に声を上げて泣き出すではないか。「両親ともにアルコール依存症で授業に来れなかった」とのこと。こういう話、アメリカ南部の貧乏州であるルイジアナでは珍しくない。普通なら背中をさすって「大丈夫?」とでも言うところだが、セクハラで訴えられたら間違いなく負けて下手をすれば職を失う。研究室のドアは必ず開けておくのが鉄則でもある。

やはりこのクラスにバルセロナオリンピック、女子100m×4リレーの金メダリストがいた。とても優秀な学生だったが、陸上に専念したいと大学を休学してカリフォルニアに移り、1年くらいして電話が来た。曰く「統計学を取れば大学を卒業できる。」筆者は統計学も教えていたが、まだオンライン授業はなく、「郵送に適したクラスじゃないから、カリフォルニアのどこかの大学で同じようなクラスを取ったら、この大学の単位をあげよう」と答えたが、その後、音沙汰はなかった。2年後、シングルマザーとなり、アトランタオリンピックアメリカ予選の準決勝で敗退した記事を読んだ。金メダリストとは言え、大卒の資格がないとその後の生活も厳しかったかも知れない。あの決断で良かったのか、自問することもあった。

大学の花形スポーツはアメリカンフットボールである。その1人を落第させたので、シーズン最後の招待試合に出られなかったことがあった。そ

の影響か、その後しばらくはフットボール選手が誰も筆者の授業を取らなくなった。また、筆者の授業は取らなかったが、同じ大学に、後にNBA（全米プロバスケット）の大スターとなるシャキール・オニールがいた。2年で大学を辞め、NBAに1位指名された時、「毎年夏の授業を取りに戻ってきて、一族で初めての大卒の資格を取る」と宣言、言葉通りに8年かかって見事に卒業した。全米の子どもたちにも大きな影響を与え、中退したチームメイトが復学した。オニールはその後、犯罪学で博士号まで取っている。

他には、大学院1年目の必修科目、「重回帰分析」をほぼ毎年教えていた。学生数は5～15名。初めて教えた年にカットオフジーンズを履いたら、女子学生が「気が散るので長いのを履いてもらえませんか」と言ってきた。その場にいた別の女子学生が隣の大学で学部長になって久しぶりに話したらいきなりこの話題だったので、よほど印象に残っていたらしい。

授業の方は鬼教官と呼ばれていたらしく、最近になって知ったことだが、期末テストを見た瞬間泣き出した女子学生がいたとか。他の学生が「とにかく、やれることをやってみよう」って慰めたらしいが、この女子学生、ちゃんとAを取って優秀な成績で卒業、教授としてちゃんと教えている。箸にも棒にもかからず、Dをつけた院生がいたが、間違いなく落第すると思っていたのにしぶとくプログラムに残り、卒業間近に筆者を「学習障がい者差別」で訴えてきたこともあった。こちらも事実無根で学生課に訴えたので、痛み分けだろうか。

また、このクラスの卒業生2人が博士号を取り、他の大学で教鞭を取ってから戻ってきて、今や大学のNo.2とNo.4くらいまで偉くなった。1人は一時期、カレッジのディーンとなり、筆者の直接の上司だった。院生が博士号を取った時に「ドクタ

ー x x、おめでとう」と揶揄ってはにかむ表情を見るのもいいが、出世した教え子を見るのも教授冥利に尽きる。

日本ではあまり知られていないが、アメリカの大学院は医学部やMBAなどを除けば、ほぼ全員が学費免除で助手の仕事をしながら給料がもらえる。筆者も6年間、家族もいながらそれで生活できた。もっと周知されて良い事実だと思う。

さて、日本の大学は入るのが難しく、出るのが簡単、アメリカはその逆とよく言われるが、本当だろうか。日米における4年制大学進学率はそれぞれ62%、64%でほぼ差はないが、卒業率はそれぞれ90%、64%（6年間の合計）となっている。少子化の影響で日本でも以前より大学に入るのは簡単になったと思われる一方、卒業率は高いままである。その結果、当該若年人口に対する大卒の割合は日本の方が高いことになる。

日本における4年卒業率が高いのは企業の「新卒一括雇用」が理由の一つだ、という議論がある。これに従うと、「新卒一括雇用」のシステムが崩れると日本での4年卒業率は下がることになる。この10年間の推移を見守りたい。

筆者も、ある時期までは「大学は義務教育じゃないから授業に来たくなければ来なくていい」と言えたのに、大学側からの「中退者を減らしたいから出席率を上げてくれ」という要請のために、「自由出席論」は排除されてしまった。アメリカにおける大学の学費は高額であるが、その理由の一つに、州立大学に各々の州が支払う金額が毎年減っていることがある。その結果、大学経営における学費の割合が高くなっているのだ。大学間で学生の取り合いが起こり、せっかく入学してきた学生はなるべく卒業してほしい。大学にとって学生が「お客様」になってしまったのが、現在のアメリカの状況である。

次号の特集は

「安全衛生の取り組みと課題（仮題）」の予定です。

「若者の考える今と未来」調査報告

労働調査協議会

労働調査協議会では、労働組合が関心を持っているテーマや、今後の労働組合運動に役立つテーマを取り上げ、会員組織を中心に多くの産別・単組に呼びかけて、定期的に共同調査を実施しています。

今回の共同調査では「若者」に焦点をあてました。現在の「若者」が育ってきた1990年代以降の社会は、“失われた30年”と呼ばれる一方で、インターネットやスマートフォンの急速な普及に象徴されるように、急速な変化が続いた時代でもあります。また、「若者」を迎え入れる職場でもDX化が進み、キャリア自立が求められるなど、働き方そのものが大きく変化してきました。

デジタルネイティブやZ世代とも評される現在の「若者」の意識や行動は、これからの社会をどのように形づくっていくのでしょうか。本調査は、仕事やライフスタイルについて、「若者」が考える「今」と「未来」を明らかにし、今後、職場はどのように変化していくのか、また、労働組合はどのような活動を進めていくべきかを検討するために実施しました。

【調査の概要】

- 労働組合に調査の実施を依頼し、9つの組織に協力いただきました。
- Webアンケートにより、2025年9月から2026年3月にかけて実施しました。
- 調査には38,335件の回答が得られました。本調査報告は、35歳以下の回答を対象に、1組織1,000件を上限に無作為抽出をした7,755件を分析対象としました。

—— 調査報告の構成 ——

第1章	回答者のプロフィール	・・・「若者」はどのような人たち？
第2章	現在の仕事、職場、会社	・・・担当業務や会社は好き？職場生活に満足？
第3章	職場や仕事での重視点	・・・仕事ではどのような点を重視？
第4章	今後のキャリア	・・・希望するキャリアは？成長できている？
第5章	つながりの志向	・・・他者とどのような関係でありたい？
第6章	労働組合	・・・労働組合に共感できる？参加したくなる条件は？
第7章	これまで、そして、現在の生き方	・・・これまでの生き方はうまくいっている？
第8章	将来社会のイメージとこれからの生き方	・・・将来社会のイメージはポジティブ？ネガティブ？

労働調査協議会・2025年度共同調査 「若者の考える今と未来」 結果からのキートピック

○調査の目的

「若者」の意識や行動が注目を集めています。また、職場ではDX化が進み、キャリア自立が求められるなど、働き方も大きく変化しています。

仕事やライフスタイルについて、「若者」が考える「今」と「未来」を明らかにし、今後、職場はどのように変化していくのか、また、労働組合はどのような活動を進めていくべきかを検討するために実施しました。

Z世代 SNS 変化する社会
〇〇ガチャ 働き方の変化
DX化 キャリアの自立

「若者」が考える「今」「未来」は？

1

回答者のプロフィール（第1章）

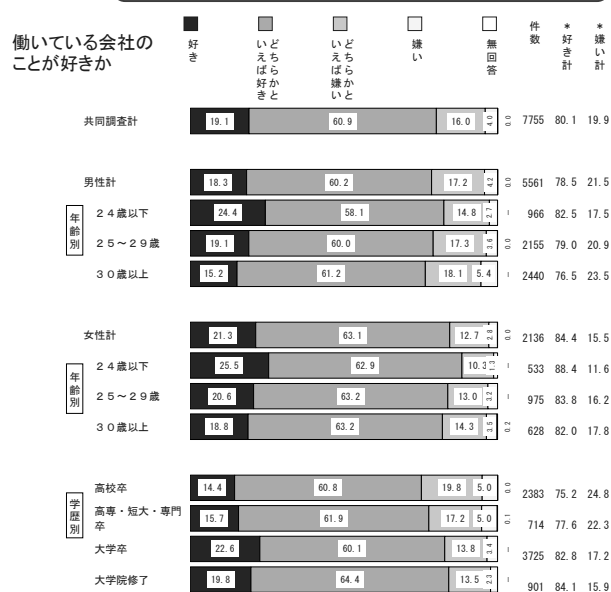
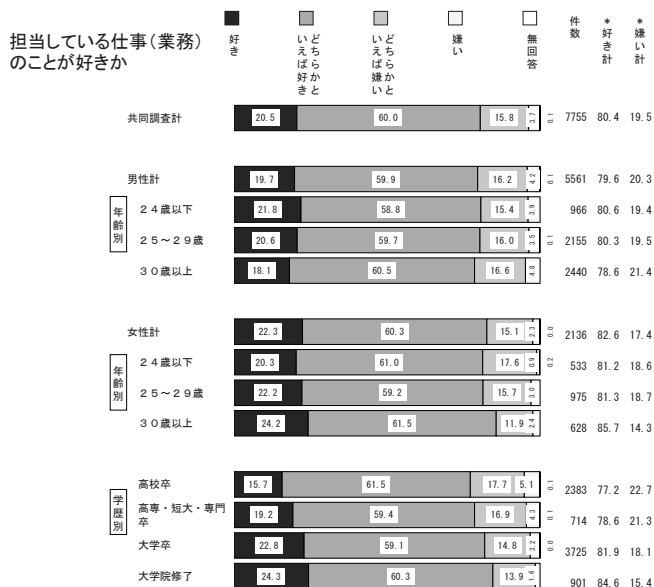
- 職種は、「技術／SE／研究」(30.6%)が最多、次いで「製造／輸送／技能労務」(23.2%)が2割強、「一般事務」(14.8%)と「医療／福祉／教育」(14.6%)がともに1割台半ば
- 平均的な月の残業時間(休日労働を含む)は、「ない」(14.9%)は1割台にとどまり、「10 時間程度」(28.6%)と「20 時間程度」(26.2%)を中心に分散、平均残業時間は22.6 時間(中央値:22.4時間)
- 在宅勤務は「行っていない」(81.2%)が8割強、企画／営業では5割強が週1日以上、在宅勤務を実施
- 転職経験が「ある」は14.2%、30歳以上では男性で2割強、女性は3割近く
- 組合役員「経験なし」が54.7%、「現在、支部・本部の執行委員」が18.8%、「現在、職場委員、支部委員など」は17.1%
- 「配偶者」(パートナー)が「いる」は男性38.9%、女性29.0%、子どもが「いる」は男性23.7%、女性10.1%
- 本人年収は、400万円台～500万円台が中心で平均508万円(中央値:492万円)
- 奨学金を<利用していた>割合は31.5%。
大学卒以上では<利用していた>が4～5割、「返済中」の人も全体の3～4割

2

現在の仕事、職場、会社（第2章）

担当している仕事（業務）や働いている会社をどうみているか？

◆ 多くが「担当している仕事（業務）」が好き
「働いている会社」のことも好き



3

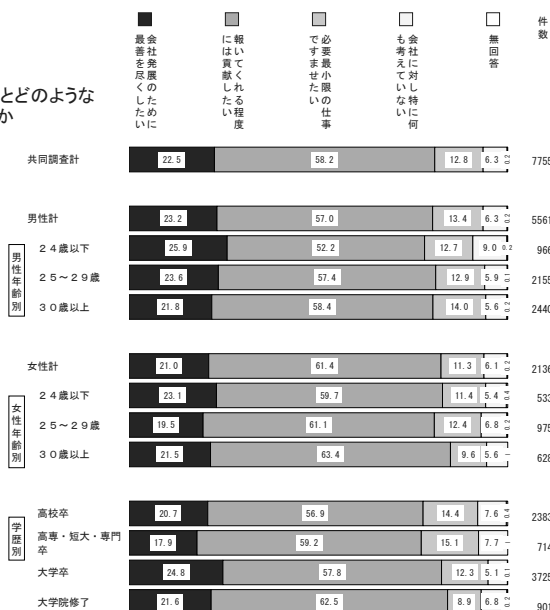
現在の仕事、職場、会社（第2章）

多くは担当している仕事（業務）や会社が好き、ただし働いている会社との関係性をみると……

➤ 「会社発展のために最善を尽くしたい」は22.5%

働いている会社とどのような関係でありたいか

◆ 多くは仕事や会社を好き。しかし、会社への積極的な貢献意欲は2割



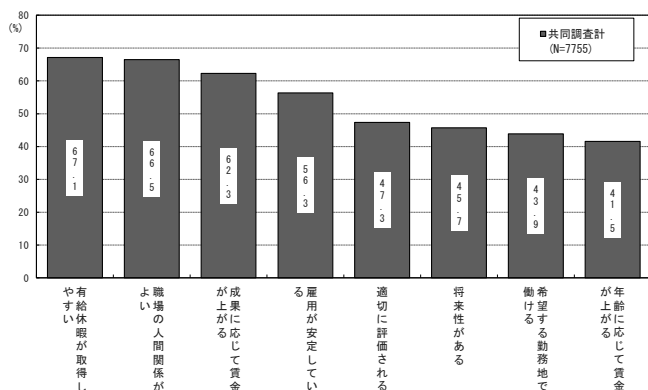
4

職場や仕事での重視点（第3章）

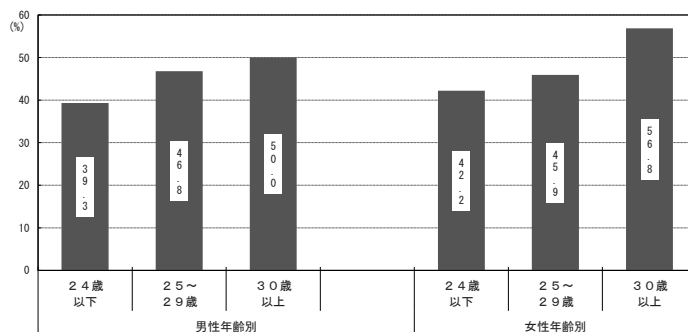
- 「有給休暇が取得しやすい」(67.1%)、「職場の人間関係がよい」(66.5%)、「成果に応じて賃金上がる」(62.3%)が6割台で上位、以下「雇用が安定している」(56.3%)、「適切に評価される」(47.3%)が続く
- しかし「適切に評価される」には年齢間の差がある

◆ キャリアを積むほど、評価という承認欲求は高まり、適切性や納得性がより求められるようになる

仕事で重視すること(複数選択、比率が40%以上の項目)



仕事で重視すること(複数選択、性別年齢別、「適切に評価される」の比率)



5

今後のキャリア（第4章）

4人に1人が「転職」を意識、人材定着に重要な主な3領域

【領域① 仕事や会社との関係】

- 仕事や会社への高い好感度

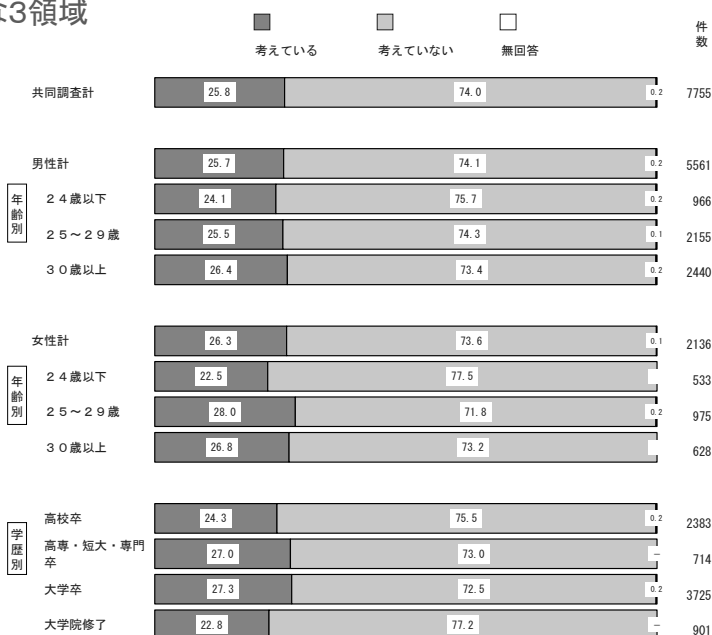
【領域② 上司・先輩、職場環境】

- ロールモデルの可視化
- 評価に対する納得感
- 良好なチームワーク体制

【領域③ 職業能力・スキル】

- 職業能力・スキル形成の支援
- 他社で職業能力が通用しない不安の解消
(しかし職業能力に対する“強い自信”は
転職志向を高めるジレンマも)

転職について



6

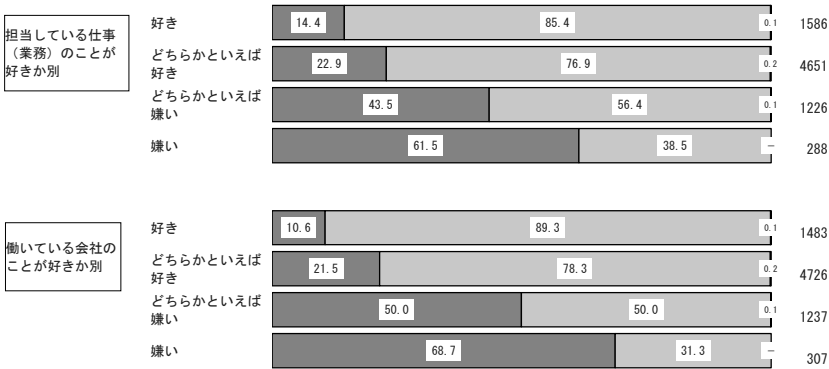
今後のキャリア（第4章）

転職を考える要因は？

【①仕事や会社との関係から】

- ◆ 仕事や会社が好きだと転職をあまり考えない
- ◆ 嫌いだと半数以上が転職を考える

転職について



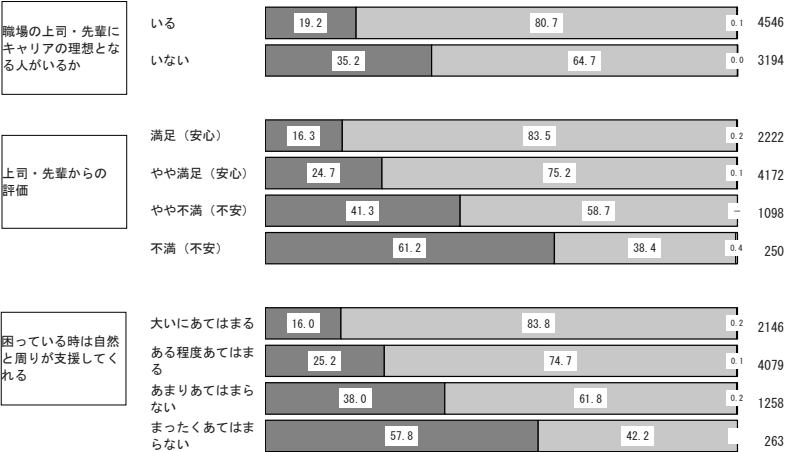
今後のキャリア（第4章）

転職を考える要因は？

【②上司・先輩、職場環境から】

- ◆ 人材定着に有効になりうるのは
 - ・ ロールモデルを可視化しキャリアの将来像を描くこと
 - ・ 上司・先輩からの評価に対する納得感を高めるためのフィードバック
 - ・ 良好なチームワーク体制の構築

転職について[上司・先輩、職場環境との関連]



今後のキャリア（第4章）

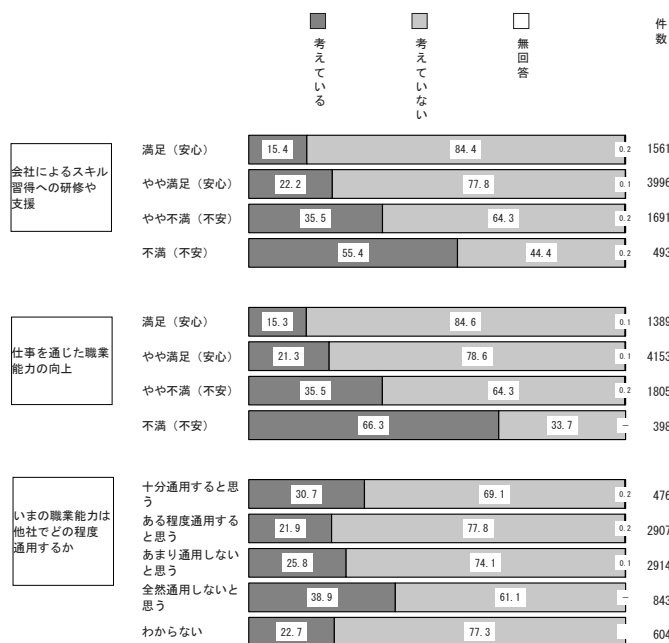
転職を考える要因は？

【③職業能力・スキルから】

◆ 人材定着に有効になりうるのは、
職業能力・スキルの形成支援

- ◆ 他社で「職業能力が通用しない」という不安は転職志向を高める
- ◆ しかし「十分に通用する」という自信も転職を考えるきっかけになりうる
- ◆ 他社での職業能力の通用度と転職志向の関係には両極的な傾向がみられる

転職について[職業能力・スキルとの関連]

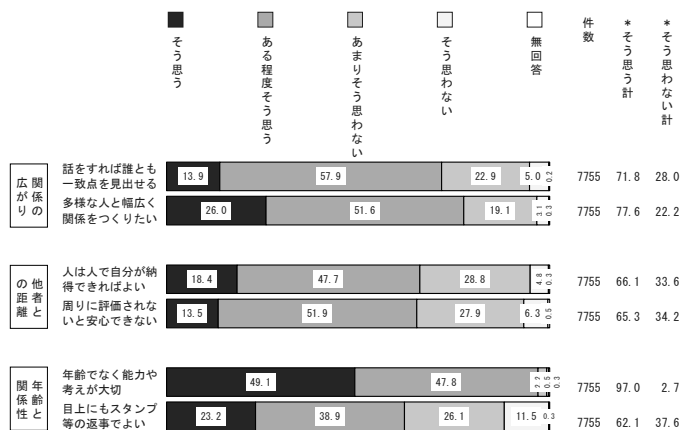


9

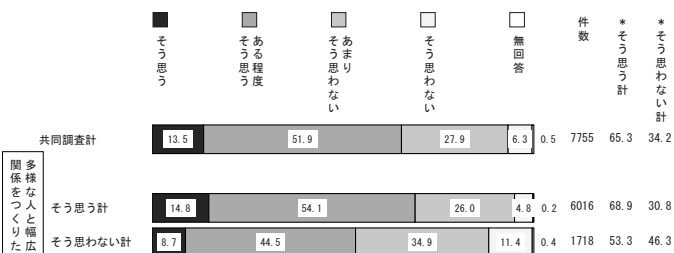
つながりの志向（第5章）

- [多様な人と幅広く関係をつくりたい] (77.6%)、[話をすれば、誰とでも、一致点を見出せる] (71.8%)
- しかし、[人は人、自分は自分で、自分が納得できればよい] (66.1%)とドライな気持ちもあわせもつ

- ◆ [関係をつくりたい]という思いの背景には
[評価されないと安心できない] (=承認欲求)もある
- ◆ 自律的キャリアを求められている人ほど承認欲求が強い



[周りの人に評価されないと安心できない]についての考え方



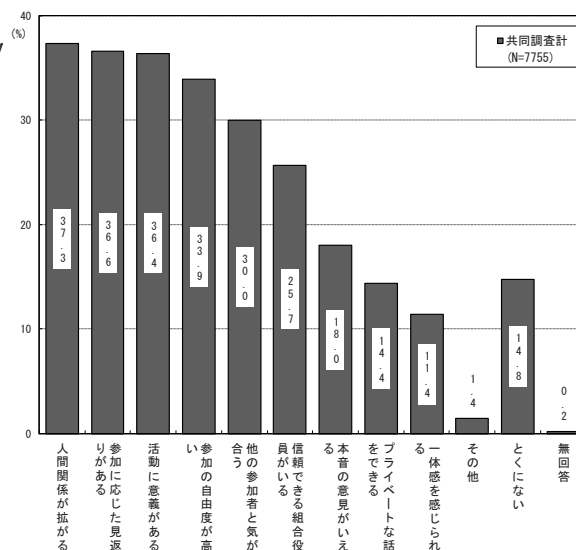
10

労働組合（第6章）

- 「組合ニュース、ビラを読む」、「レクリエーション・イベント」の参加を中心に、組合活動に参加・協力
 …労働組合の活動に参加したくなると思う条件とは？

- ◆ 労働組合の活動に参加したくなると思う条件（複数選択）は、「人間関係が広がる」、「参加に応じた見返りがある」、「活動に意義がある」、「参加の自由度が高い」が上位
- ◆ ただし、組合役員経験なしでは「とくにない」が2割
- ◆ 経験なしでも集会やレク、ボランティアに参加している層では、「人間関係が広がる」や「他の参加者と気が合う」などコミュニケーションにかかわる利点をあげる人が多い

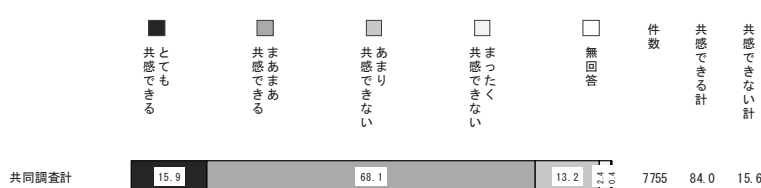
- ◆ 労働組合が対応すべき相談（複数選択）は、
- ① 職場のハラスメントや人間関係 (59.0%)
 - ② 昇進や人事評価 (50.1%)
 - ③ 「育児・介護・治療などと仕事の両立」 (45.9%)
 - ④ 「職場・会社のコンプライアンス」 (43.0%)



11

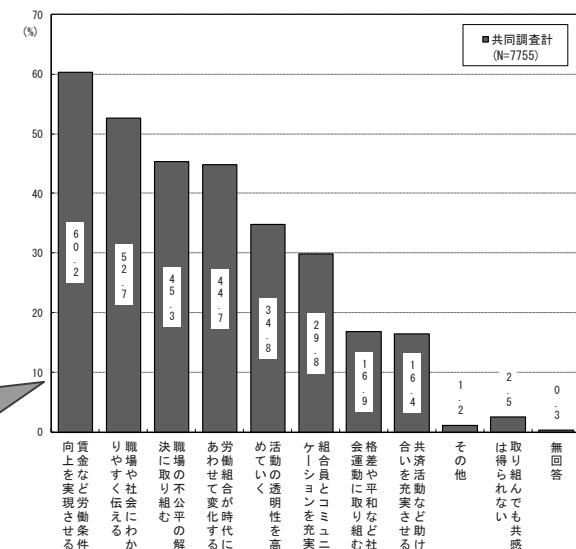
労働組合（第6章）

- 組合活動に＜共感できる＞は多数
 …労働組合が共感を得られる組織になるために強化すべき取り組みとは？



- ◆ 全体の84.0%が労働組合活動に＜共感できる＞
- ◆ 組合役員経験なし層でも＜共感できる＞は8割強

- ◆ 労働組合が共感を得られる組織となるために強めるべき取り組み（複数選択）は「賃金など労働条件向上を実現させる」がトップ、これに「職場や社会にわかりやすく伝える」が5割強で続く
- ◆ 一方、「格差や平和など社会運動に取り組む」や「共済活動など助け合いを充実させる」は2割弱と少ない

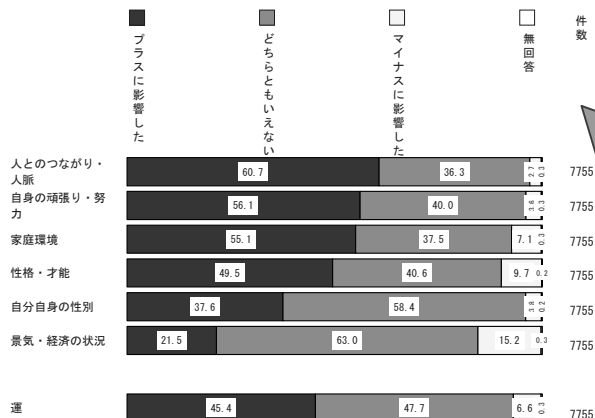


12

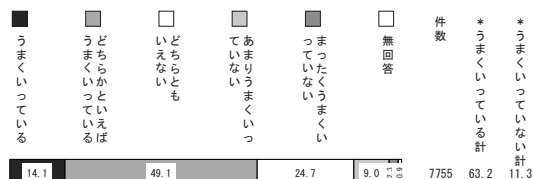
これまで、そして、現在の生き方（第7章）

➤ 全体的にみて、これまでの生き方はうまくいっている。人とのつながり、自身の頑張り、家庭…、そして運

- ◆ 全体的にみてくうまくいっている>と63.2%がみている
- ◆ 大学卒・大学院修了は特に肯定的にみている
- ◆ 結婚していること、子どもがいることも肯定感を強める



共同調査計



これまでの生き方にプラスに影響したものは

- ◆ 自ら獲得したもの
[人とのつながり] (60.7%)、[頑張り・努力] (56.1%)
- ◆ 生まれもったもの
[家庭環境] (55.1%)、[性格・才能] (49.5%)
…に加えて[運] (45.4%)

⇒ 大学卒・大学院修了で[運]が「プラスに影響した」が多い
現在の成功は、偶然の結果とも捉えられている
(いわゆる“成功ガチャ体験”)
これからの生き方ではリスクも許容
(お金の使い方・増やし方で「リスクがあっても資産運用」)

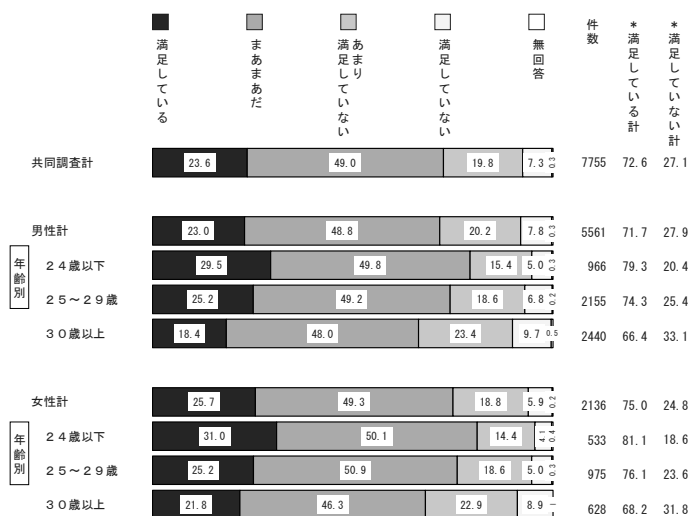
13

これまで、そして、現在の生き方（第7章）

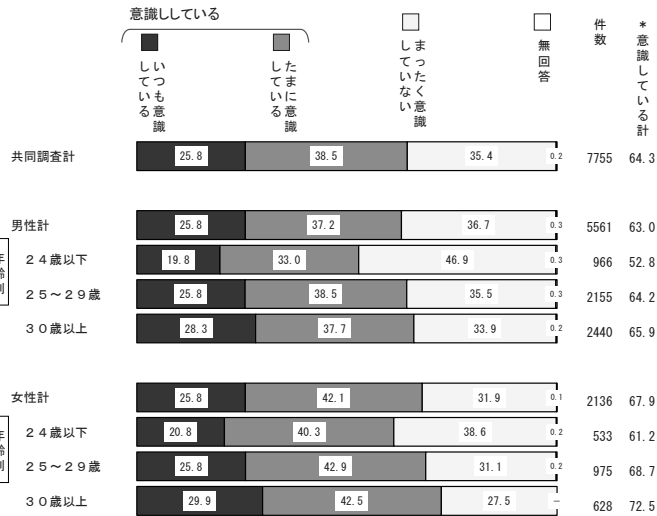
- 自分で自由に使える時間には72.6%が「満足している」
- しかし、日ごろの生活でタイムパフォーマンスを64.3%が「意識している」

- ◆ 若者のなかでも年齢とともにタイパを意識
- ◆ 子どものいる女性が特に意識

自分で自由に使える時間に満足していますか



日ごろの生活でタイムパフォーマンスを意識していますか



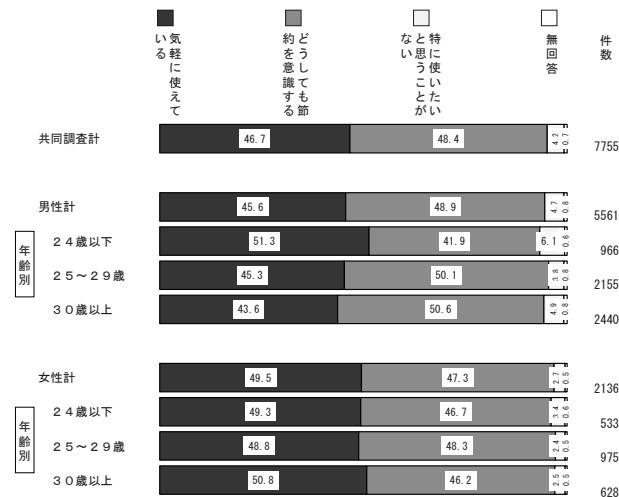
14

これまで、そして、現在の生き方（第7章）

➤ お金は「どうしても節約を意識」が48.4%

◆ 子どもがいる男性が特に節約を意識

日ごろ、お金を使いたいと思ったモノ、コトに気軽にお金を使っていますか



◆ 女性は「節約して堅実に」
男性、なかでも30歳以上は「リスクがあっても資産運用」

今後のお金との使い方、増やし方として考えていること（複数選択）

		使 自 分 の 成 長 に も つ と	た い 節 約 し て 堅 実 に 使 い たい	産 運 用 を し た い	副 業 で 取 入 を 増 や し たい	貯 金 せ ず し て 好 き な の を 使 先 に し たい	共 済 や 保 険 で 得 来 に 備 え たい	そ の 他	特 に 考 え て い ない	無 回 答	件 数
	共同調査計	39.7	35.2	33.8	30.9	22.0	14.8	1.5	7.9	0.3	7755
年 齢 別	男性計	39.8	31.9	37.1	31.5	22.7	13.6	1.4	8.0	0.3	5561
	24歳以下	42.1	30.7	26.3	28.8	25.9	9.5	1.3	10.7	0.4	966
	25～29歳	41.9	30.0	37.8	31.2	22.6	12.9	1.0	7.6	0.3	2155
	30歳以上	37.0	34.0	40.9	32.9	21.5	15.8	1.7	7.4	0.3	2440
年 齢 別	女性計	39.5	44.0	25.2	29.5	20.3	18.2	1.8	7.3	0.4	2136
	24歳以下	41.5	46.0	17.4	25.9	23.1	13.1	0.6	6.6	0.8	533
	25～29歳	40.7	44.0	25.4	31.0	21.7	18.3	1.8	7.4	0.3	975
	30歳以上	36.0	42.4	31.5	30.3	15.8	22.5	2.7	7.8	0.2	628
学 歴 別	高校卒	36.0	32.0	27.5	33.4	24.3	12.7	1.5	10.0	0.4	2383
	高専・短大・専門卒	34.3	33.6	30.8	33.3	23.8	16.1	1.7	8.5	0.3	714
	大学卒	42.7	36.9	34.4	29.2	20.9	16.0	1.4	6.8	0.4	3725
	大学院修了	41.1	37.7	50.6	29.7	19.1	14.2	1.7	6.4	...	901

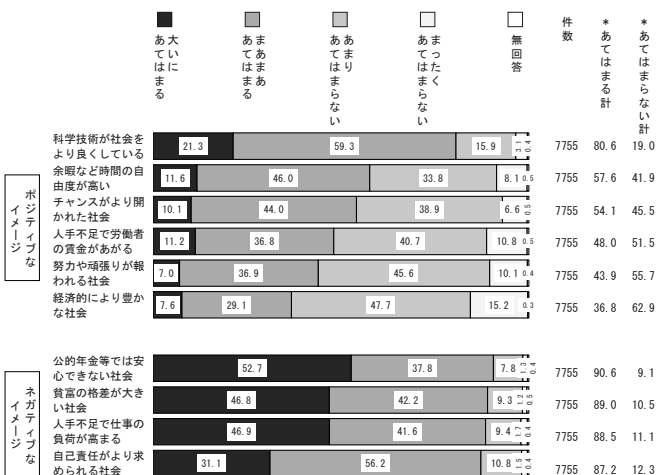
5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない
5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い
15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

15

将来社会のイメージとこれからの生き方（第8章）

➤ [科学技術が社会をより良くしている] (80.6%)・・・しかし[経済的に豊かな社会] (36.8%)ではない
➤ [自己責任がより求められる] (87.2%)社会となる

・・・しかし[チャンスが開かれた] (54.1%)、[努力や頑張りが報われる] (43.9%)となるかは“？”



◆ 若者でも年齢が高くなるとポジティブなイメージが失われる
◆ ポジティブなイメージをもつ鍵は職場へのコミットメント
(働いている会社が好き、会社発展のために最善を尽くしたいなど)

	ポジティブなイメージ	ネガティブなイメージ	件数
共同調査計	80.6	36.8	7755
男性計	80.1	36.8	5561
24歳以下	81.6	36.8	966
25～29歳	81.4	36.8	2155
30歳以上	78.2	36.8	2440
女性計	82.3	36.8	2136
24歳以下	81.8	36.8	533
25～29歳	84.2	36.8	975
30歳以上	79.6	36.8	628

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない
5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い
15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

16

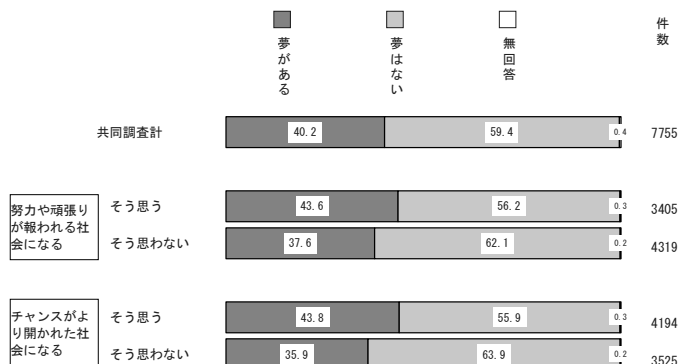
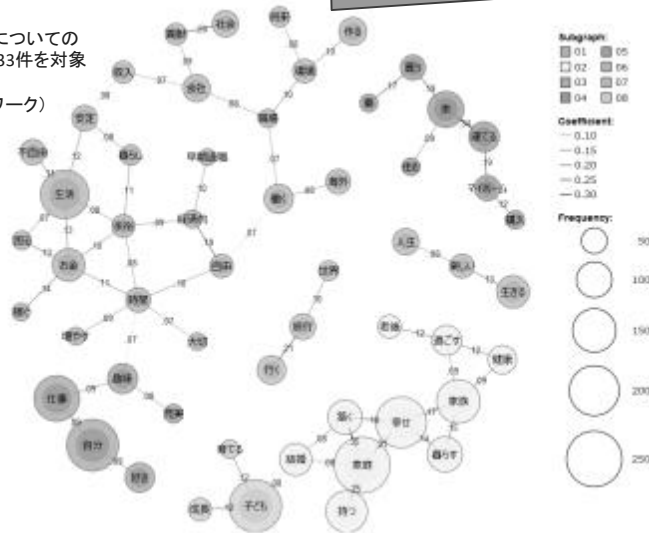
将来社会のイメージとこれからの生き方（第8章）

- 「夢がある」は40.2%
- 将来社会のイメージがポジティブでも、ネガティブでも、あまり変わらない
- 「夢」は
お金や時間に困らないこと、
家庭をつくること（安定した世帯形成）
に「仕事」「趣味」が続く

「夢」の内容として多く記載されたものは

- ◆ 安定した生活（「お金」に「不自由」しない、「時間」に「余裕」）
- ◆ 結婚して幸せな家庭をつくる（「結婚」「子ども」「家」）

「夢」の内容についての
自由記述2,133件を対象
とした分析
（共起ネットワーク）

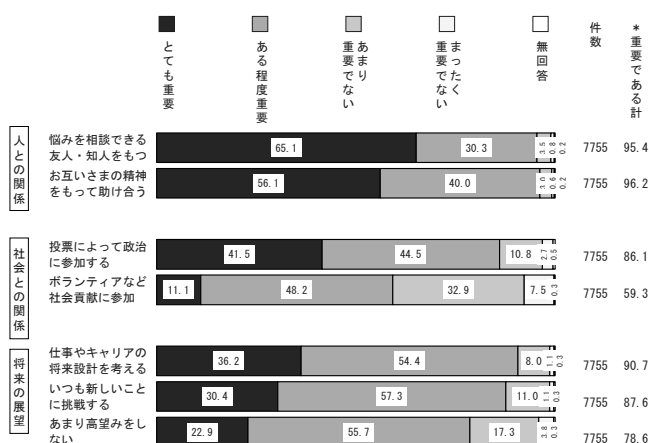


17

将来社会のイメージとこれからの生き方（第8章）

これからの生き方で大切にしたいことは？

- 人との関係は重要
 - [悩みを相談できる友人・知人をもつ]95.4%
 - [お互いさまの精神をもって助け合う]96.2%
- 投票による政治参加も重要
 - [投票によって政治に参加する]86.1%
 - [ボランティアなど社会貢献活動に参加する]59.3%
- 将来設計や挑戦も重要
 - [仕事やキャリアの将来設計を考える]90.7%
 - [いつも新しいことに挑戦する]87.6%
 - ただし、[あまり高望みをしない]も78.6%



将来について考えることを重視
しかし、希望を抑制する意識も
（[あまり高望みをしない]ことも重要）

18

調査の実施概要

1. 調査の目的

現在、職場におけるDX化やキャリアの自律など、働き方が大きく変化するなかで、「若者」の意識や行動に注目が集まっている。本調査では、若者の仕事やライフスタイルの現状と意識を明らかにし、その結果から、今後、職場がどのように変化していくのか、また、労働組合はどのような活動を進めていくべきなのかを検討することを目的に実施した。

2. 調査の参加組織

電機連合、自治労、基幹労連、J P 労組、N T T 労組、J A M、電力総連、日教組、メディア労連

3. 調査の実施時期

2025年9月～2026年3月

4. 調査対象と回答数

35歳以下の若手組合員を対象とすることとし、産業別組織の場合、1組織あたり1,000件程度の実施を要請した。参加組織から得られた有効回答は累計38,335件となった（35歳超を含む）。参加組織によって有効回答数にばらつきがあるため、35歳以下の回答について1組織あたり1,000件を上限として無作為抽出し、分析用のデータとすることとした。分析対象とした共同調査計は7,755件である。

5. 調査実施に伴う組織と運営方法

本共同調査は、理事組合から選出された企画委員と事務局員により構成された「企画委員会」において、調査の実施方法や調査票設計等の討議を行い、定例理事会で確認を行った。

6. 本調査報告での表記

「・・・」は選択肢、＜・・・＞は2つ以上の選択肢をあわせたものを示している。また、[・・・]は表型の設問における表側の項目などを表記するさいに使用している。

（設問例）

	大いに あてはまる	ある程度 あてはまる	あまり あてはまらない	まったく あてはまらない
A. リスクを取ってでもチャレンジすることを許容する	●	○	○	○
B. 反対意見も話しやすい	○	●	○	○
C. 困っている時は自然と周りが支援してくれる	○	●	○	○

（記載例）職場の雰囲気について、「大いにあてはまる」と「ある程度あてはまる」をあわせた＜あてはまる＞をみると、[困っている時は自然と周りが支援してくれる]は80.3%に及び・・・

第1章 回答者のプロフィール

1. 個人属性（性別、年齢、学歴）

性別構成は「男性」が71.7%、「女性」が27.5%である（第1-1表）。

年齢構成は、「25～29歳」（40.7%）と「30歳以上」（39.8%）が4割ずつ、「24歳以下」（19.4%）が2割を占める。女性のほうが「24歳以下」が多く、「30歳以上」が少ない構成である。

学歴については、「大学卒」（48.0%）が半数近くを占め、「大学院修了」（11.6%）をあわせると6割を占める。そのほか「高校卒」（30.7%）が3割、「高専・短大・専門卒」（9.2%）が1割を占める。男性は「高校卒」が3割台半ばを占めるのに対し、女性は2割にとどまる。また、女性は「大学卒」が6割強を占め、大学卒以上の割合が男性に比べて多くなっている。

第1-1表 個人属性（性別、年齢、学歴）

		性別				年齢					学歴						件数	
		男性	女性	どちらでもない	無回答	24歳以下	25～29歳	30歳以上	無回答	中央値・歳	平均値・歳	高校卒	高専・短大・専門卒	大学卒	大学院修了	その他		無回答
共同調査計		71.7	27.5	0.5	0.3	19.4	40.7	39.8	...	28.5	28.7	30.7	9.2	48.0	11.6	0.2	0.2	7755
年齢別	男性計	100.0	...	...	...	17.4	38.8	43.9	...	29.5	29.1	35.1	9.1	41.9	13.5	0.2	0.2	5561
	24歳以下	100.0	...	...	...	100.0	...	...	...	23.5	22.8	58.6	10.0	29.8	1.2	0.1	0.2	966
	25～29歳	100.0	...	...	...	...	100.0	...	...	27.5	27.6	31.6	8.7	44.0	15.4	0.2	0.1	2155
	30歳以上	100.0	...	...	...	...	...	100.0	...	32.5	32.9	28.9	9.2	44.7	16.6	0.3	0.3	2440
年齢別	女性計	...	100.0	...	...	25.0	45.6	29.4	...	27.5	27.9	19.6	9.3	63.9	6.8	0.1	0.2	2136
	24歳以下	...	100.0	...	...	100.0	...	...	...	23.5	23.2	37.5	9.9	52.2	0.4	...	...	533
	25～29歳	...	100.0	...	...	...	100.0	...	...	27.5	27.4	14.4	8.6	69.3	7.2	0.1	0.4	975
	30歳以上	...	100.0	...	...	...	...	100.0	...	32.5	32.6	12.4	9.9	65.4	11.8	0.3	0.2	628
学歴別	高校卒	82.0	17.5	0.5	...	32.3	34.6	33.1	...	27.5	27.6	100.0	...	...	...	...	...	2383
	高専・短大・専門卒	71.1	27.9	0.6	0.4	21.0	38.5	40.5	...	28.5	28.7	...	100.0	...	...	...	...	714
	大学卒	62.5	36.6	0.4	0.4	15.3	44.1	40.6	...	28.5	29.1	...	...	100.0	...	...	...	3725
	大学院修了	83.1	16.2	0.3	0.3	1.6	45.0	53.5	...	30.5	30.2	...	...	...	100.0	...	...	901

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

2. 仕事について

職種は、「技術／S E／研究」が30.6%と最も多く、次いで「製造／輸送／技能労務」（23.2%）が2割強、「一般事務」（14.8%）と「医療／福祉／教育」（14.6%）がともに1割台半ばを占める。男性は、「技術／S E／研究」と「製造／輸送／技能労務」、女性は「医療／福祉／教育」と「一般事務」が多い（第1－2表）。

学歴別にみると、高校卒は半数強が「製造／輸送／技能労務」である。これに対し、最も多い「大学卒」は「医療／福祉／教育」と「技術／S E／研究」がともに2割台半ばを占める。また、「企画／営業」が1割強を占め、他の学歴を上回っている。

平均的な月の残業時間（休日労働を含む）は「10時間程度」（28.6%）と「20時間程度」（26.2%）を中心に分散しており、「ない」（14.9%）は1割台にとどまる。平均残業時間は22.6時間（中央値：22.4時間）である。女性は「ない」が2割強を占め、男性に比べて多い。平均時間は男性23.8時間、女性19.6時間と約4時間の差がある。

第1－2表 職種、月の残業時間

	職種								月の残業時間								件数
	労務 製造 ／ 輸送 ／ 技能	一般 事務	企画 ／ 営業	技術 ／ S E ／ 研究	販売 ／ サー ビス	医療 ／ 福祉 ／ 教育	その他	無 回 答	ない	1 0 時 間 程 度	2 0 時 間 程 度	3 0 時 間 程 度	4 0 時 間 程 度 （ 以 上 ）	無 回 答	中央 値 ・ 時 間	平均 値 ・ 時 間	
共同調査計	23.2	14.8	7.7	30.6	6.2	14.6	2.9	0.1	14.9	28.6	26.2	18.1	12.0	0.1	22.4	22.6	7755
男性計	29.1	11.2	7.3	35.0	5.1	9.3	2.9	0.1	11.8	27.8	28.0	19.9	12.4	0.1	23.7	23.8	5561
年齢別																	
24歳以下	34.0	13.4	3.5	35.1	4.5	5.8	3.5	0.3	17.8	35.0	25.7	13.7	7.6	0.3	19.2	19.9	966
25～29歳	27.6	11.4	7.3	36.0	4.7	9.7	3.3	0.1	11.9	26.1	29.1	19.3	13.5	0.0	24.1	24.0	2155
30歳以上	28.5	10.2	8.8	34.1	5.6	10.4	2.3	0.1	9.2	26.4	27.8	23.0	13.4	0.2	25.1	25.0	2440
女性計	7.9	24.2	8.6	19.4	9.0	27.9	2.9	0.1	23.3	30.7	21.8	13.4	10.7	0.1	18.7	19.6	2136
年齢別																	
24歳以下	11.8	29.5	6.4	15.9	13.3	20.6	2.4	...	31.9	33.6	17.4	9.6	7.5	...	15.4	16.1	533
25～29歳	5.7	21.9	8.9	20.5	8.4	31.4	2.8	0.3	19.1	28.4	23.2	16.1	12.9	0.3	21.0	21.6	975
30歳以上	8.0	23.1	10.0	20.7	6.4	28.5	3.3	...	22.5	31.7	23.4	12.6	9.9	...	18.7	19.5	628
学歴別																	
高校卒	54.0	11.8	1.3	20.1	10.0	0.2	2.6	0.1	20.4	33.2	26.1	14.5	5.7	0.1	18.9	19.1	2383
高専・短大・専門卒	26.8	17.4	2.1	34.3	7.1	8.0	4.2	0.1	16.8	32.6	27.7	15.4	7.1	0.3	20.2	20.5	714
大学卒	7.1	18.8	13.5	25.4	4.6	27.5	2.9	0.1	11.8	26.5	25.2	19.7	16.6	0.2	24.6	24.7	3725
大学院修了	4.9	4.2	4.8	76.9	1.3	4.9	3.0	...	11.9	21.8	29.1	23.6	13.7	...	25.6	25.0	901

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

在宅勤務については8割強が「行っていない」（81.2%）と回答している。「週1日」が8.0%、＜週2日以上＞が10.7%である（第1－3表）。

「在宅勤務は行っていない」の割合は女性（76.3%）に比べて男性（83.2%）でやや多い。職種別にみると、企画／営業職で在宅勤務を行っている割合が5割強を占め、「行っていない」を上回るが、その他の職種については「行っていない」が多数である。

転職経験が「ある」は14.2%である。男女ともに年齢が高い層ほど「ある」が多くなり、男性30歳以上で2割強、女性30歳以上では3割近くを占める。

第1－3表 平均的な週の在宅勤務（テレワーク）日数

	在宅勤務						転職経験			件数
	在宅勤務は行っていない	週1日	週2日以上	中央値・日	平均値・日		ある	ない	無回答	
共同調査計	81.2	8.0	10.7	0.1	0.4		14.2	85.7	0.2	7755
男性計	83.2	7.5	9.2	0.1	0.4		14.3	85.6	0.1	5561
年齢別	24歳以下	91.2	4.2	4.2	0.0	0.2	3.0	96.8	0.2	966
	25～29歳	82.4	7.5	10.0	0.1	0.4	10.0	89.9	0.0	2155
	30歳以上	80.7	8.9	10.4	0.1	0.4	22.7	77.3	0.1	2440
女性計	76.3	9.2	14.5	0.2	0.6		13.8	85.9	0.3	2136
年齢別	24歳以下	87.8	6.8	5.3	0.1	0.2	2.6	96.8	0.6	533
	25～29歳	75.0	9.5	15.5	0.2	0.6	10.5	89.2	0.3	975
	30歳以上	68.5	10.8	20.7	0.2	0.9	28.3	71.5	0.2	628
学歴別	高校卒	96.1	2.2	1.6	0.0	0.1	12.1	87.8	0.1	2383
	高専・短大・専門卒	84.5	7.6	7.8	0.1	0.3	23.1	76.8	0.1	714
	大学卒	75.6	10.4	14.0	0.2	0.6	15.1	84.7	0.2	3725
	大学院修了	62.7	14.1	23.2	0.3	0.9	8.4	91.5	0.1	901
職種別	製造／輸送／技能労務	97.7	1.3	0.8	0.0	0.0	16.9	83.0	0.1	1796
	一般事務	83.0	9.3	7.6	0.1	0.3	19.4	80.3	0.3	1145
	企画／営業	44.9	24.1	30.8	0.7	1.2	18.5	81.1	0.3	594
	技術／SE／研究	70.2	11.5	18.3	0.2	0.7	10.2	89.7	0.0	2373
	販売／サービス	90.6	2.9	6.5	0.1	0.2	15.7	84.1	0.2	477
	医療／福祉／教育	92.2	3.4	4.3	0.0	0.2	9.0	90.8	0.2	1132
5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない										
5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い										
15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い										

3. 組合役員経験

「経験なし」(54.7%)が5割強を占める。そのほか、「現在、本部・支部の執行委員」が18.8%、「現在、職場委員、支部委員など」が17.1%、「過去に経験あり」が9.3%である(第1-4表)。

男性で「現在、本部・支部の執行委員」が2割を占め、女性に比べて多い。また、男性は年齢が高くなるほど「現在、本部・支部の執行委員」が多くなり、30歳以上で3割近くを占めるが、女性の同年齢層では1割台にとどまる。

「現在、本部・支部の執行委員」の割合は、販売／サービスで3割台半ば、企画／営業と製造／輸送／技能労務では2割台半ばを占め、他の職種に比べて多い。

4. 配偶者、子どもの有無

配偶者(パートナー)が「いる」は36.1%で、「いない」(63.8%)のほうが多い。「いる」は女性(29.0%)に比べて男性(38.9%)で多くなっている。男女ともに年齢が高くなるにつれて「いる」が多くなり、30歳以上ではともに5割台を占める(第1-5表)。

子どもについては「いる」は19.9%で、「いない」(79.8%)が大半である。配偶者同様、30歳以上で「いる」が多くなるが、男性の41.5%に対し、女性は28.7%と性別による差が大きい。

第1-4表 組合役員・委員等経験の有無

		経験なし	役員・職場委員等の 経験あり計	現在、本部・支部の 執行委員	現在、職場委員、支 部委員など	過去に経験あり	無回答	件数
共同調査計		54.7	45.1	18.8	17.1	9.3	0.1	7755
年 齢 別	男性計	52.3	47.6	20.6	17.7	9.3	0.1	5561
	2 4 歳以下	75.4	24.5	7.7	14.5	2.4	0.1	966
	2 5 ～ 2 9 歳	55.5	44.4	17.8	18.7	7.9	0.1	2155
	3 0 歳以上	40.3	59.6	28.1	18.1	13.4	0.1	2440
女性計		61.0	38.8	14.5	15.4	8.9	0.2	2136
年 齢 別	2 4 歳以下	73.9	25.9	7.9	15.0	3.0	0.2	533
	2 5 ～ 2 9 歳	57.9	42.1	17.9	16.4	7.7	...	975
	3 0 歳以上	54.8	44.7	14.6	14.2	15.9	0.5	628
学 歴 別	高校卒	51.6	48.2	21.8	17.9	8.4	0.3	2383
	高専・短大・専門卒	55.3	44.5	16.0	18.6	9.9	0.1	714
	大学卒	56.5	43.4	18.0	16.2	9.2	0.1	3725
	大学院修了	55.0	45.0	16.2	17.3	11.4	...	901
職 種 別	製造／輸送／技能労務	49.3	50.6	24.6	20.0	6.0	0.2	1796
	一般事務	59.3	40.7	13.3	16.9	10.6	...	1145
	企画／営業	49.5	50.5	25.1	15.5	9.9	...	594
	技術／SE／研究	56.0	43.8	15.8	17.1	10.9	0.2	2373
	販売／サービス	45.5	54.5	36.5	11.3	6.7	...	477
	医療／福祉／教育	61.1	38.8	10.3	17.4	11.0	0.1	1132

5.0「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0「共同調査計」より15ポイント以上多い

第1-5表 配偶者(パートナー)と子どもの有無

		配偶者			子ども			件数
		いる	いない	無回答	いる	いない	無回答	
共同調査計		36.1	63.8	0.1	19.9	79.8	0.2	7755
男性計		38.9	60.9	0.2	23.7	76.0	0.3	5561
年齢別	24歳以下	5.9	94.0	0.1	2.2	97.4	0.4	966
	25～29歳	31.5	68.3	0.2	13.3	86.5	0.2	2155
	30歳以上	58.5	41.3	0.2	41.5	58.3	0.2	2440
女性計		29.0	70.9	0.1	10.1	89.7	0.2	2136
年齢別	24歳以下	4.3	95.5	0.2	0.2	99.4	0.4	533
	25～29歳	25.8	74.2	...	3.6	96.3	0.1	975
	30歳以上	54.8	45.1	0.2	28.7	71.2	0.2	628

5.0「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0「共同調査計」より15ポイント以上多い

5. 本人の年収とパートナーの年収

回答者本人の年収は「400万円台」（28.4%）、「500万円台」（23.6%）が中心で平均508万円（中央値：492万円）である。平均年収額は男性が531万円、女性が448万円である。いずれの年齢層も男性のほうが平均年収額は高い（第1－6表）。

パートナーがいる方の「配偶者は働いてない」比率をみると、女性は0.6%にとどまるのに対し、男性は15.1%を占める。さらに、パートナーが働いている方について、パートナーの年収をみると、「300万円台」～「500万円台」が中心で、平均418万円である。パートナーの平均年収額は男性366万円、女性579万円と女性のほうが200万円以上高い（第1－7表）。

第1－6表 本人の年収

	300万円未満	300万円台	400万円台	500万円台	600万円台	700万円台	800万円台	900万円台	1000万円以上	無回答	件数	中央値・万円	平均値・万円
共同調査計	5.8	18.1	28.4	23.6	13.6	6.3	2.8	0.9	0.4	0.1	7755	492	508
男性計	4.2	14.1	27.1	25.4	16.1	7.7	3.6	1.1	0.5	0.1	5561	518	531
年齢別													
24歳以下	17.5	40.8	30.8	9.2	1.4	0.2	...	...	...	...	966	380	387
25～29歳	2.1	12.6	35.8	30.3	13.4	4.3	1.0	0.2	0.0	0.2	2155	498	509
30歳以上	0.9	4.8	18.0	27.6	24.3	13.7	7.3	2.4	1.0	0.1	2440	595	608
女性計	10.0	28.3	31.8	18.8	7.3	2.5	1.0	0.1	0.1	0.0	2136	437	448
年齢別													
24歳以下	25.0	50.8	19.7	3.6	0.6	0.2	0.2	...	...	...	533	349	355
25～29歳	5.6	26.1	37.9	21.4	7.0	1.7	0.2	...	...	...	975	448	454
30歳以上	4.0	12.7	32.6	27.7	13.4	5.6	3.0	0.5	0.3	0.2	628	502	517

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない
5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い
15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

第1－7表 配偶者（パートナー）の年収（パートナーがいる方）

	配偶者は働いてない	100万円未満	100万円台	200万円台	300万円台	400万円台	500万円台	600万円台	700万円台	800万円台	900万円台	1000万円以上	わからない	無回答	件数	中央値・万円	平均値・万円
共同調査計	11.9	7.3	6.8	7.3	16.3	19.3	14.0	6.3	2.9	1.8	0.6	1.2	4.1	0.4	2798	421	418
男性計	15.1	9.4	8.6	9.0	18.0	18.1	11.5	4.3	1.6	0.6	0.1	0.2	3.2	0.4	2164	376	366
年齢別																	
24歳以下	10.5	7.0	8.8	17.5	28.1	21.1	3.5	...	...	...	...	...	1.8	1.8	57	334	319
25～29歳	11.5	5.2	7.1	8.7	21.9	23.3	12.7	4.0	0.7	0.6	0.1	0.1	4.0	0.1	679	397	387
30歳以上	17.0	11.5	9.4	8.8	15.8	15.5	11.2	4.6	2.0	0.6	0.1	0.2	2.9	0.5	1428	365	357
女性計	0.6	0.2	0.5	1.5	10.0	24.1	22.5	13.2	7.4	5.8	2.1	4.7	7.3	0.2	619	544	579
年齢別																	
24歳以下	4.3	...	...	4.3	4.3	30.4	34.8	13.0	...	...	...	...	8.7	...	23	513	505
25～29歳	0.4	...	0.4	1.6	13.5	27.4	19.8	11.9	6.0	6.0	1.2	5.2	6.7	...	252	518	562
30歳以上	0.6	0.3	0.6	1.2	7.8	21.2	23.5	14.2	9.0	6.1	2.9	4.7	7.6	0.3	344	562	595

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない
5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い
15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

6. 奨学金

奨学金の利用状況（複数選択）については、「利用していない」が68.4%と7割近くを占める。利用していた回答者のうち、「利用していた（返済中）」が23.1%と最も多く、「利用していた（返済済み・返済免除）」が7.7%、「利用していた（給付型）」は1.4%である（第1－8表）。

奨学金の利用状況に性別による違いはみられないが、年齢が若い層ほど「利用していない」が多く、男性の24歳以下では8割強、女性についても7割台半ばを占める。

学歴別にみると、＜利用していた＞割合は大学卒で4割強、大学院修了では5割を占めるのに対し、高校卒では5.5%にとどまる。

第1－8表 奨学金の利用状況（複数選択）

		利用 して い ない	利用 して いた 計	返 済 み ・ 返 済 免 除	返 済 中	給 付 型	無 回 答	件 数
共同調査計		68.4	31.5	7.7	23.1	1.4	0.1	7755
男性計		69.2	30.6	7.3	22.8	1.0	0.1	5561
年 齢 別	24歳以下	82.1	17.9	1.4	15.5	1.4	...	966
	25～29歳	68.8	31.0	5.5	24.8	1.4	0.1	2155
	30歳以上	64.5	35.3	11.2	23.9	0.5	0.2	2440
女性計		66.2	33.7	8.7	24.0	2.4	0.0	2136
年 齢 別	24歳以下	74.1	25.9	2.6	20.6	4.7	...	533
	25～29歳	67.8	32.1	6.9	24.3	2.4	0.1	975
	30歳以上	57.2	42.8	16.6	26.3	0.6	...	628
学 歴 別	高校卒	94.4	5.5	2.6	2.8	0.1	0.2	2383
	高専・短大・専門卒	70.7	29.1	7.4	20.9	1.4	0.1	714
	大学卒	55.8	44.1	9.7	33.5	1.9	0.1	3725
	大学院修了	49.8	50.1	12.9	36.0	2.9	0.1	901

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

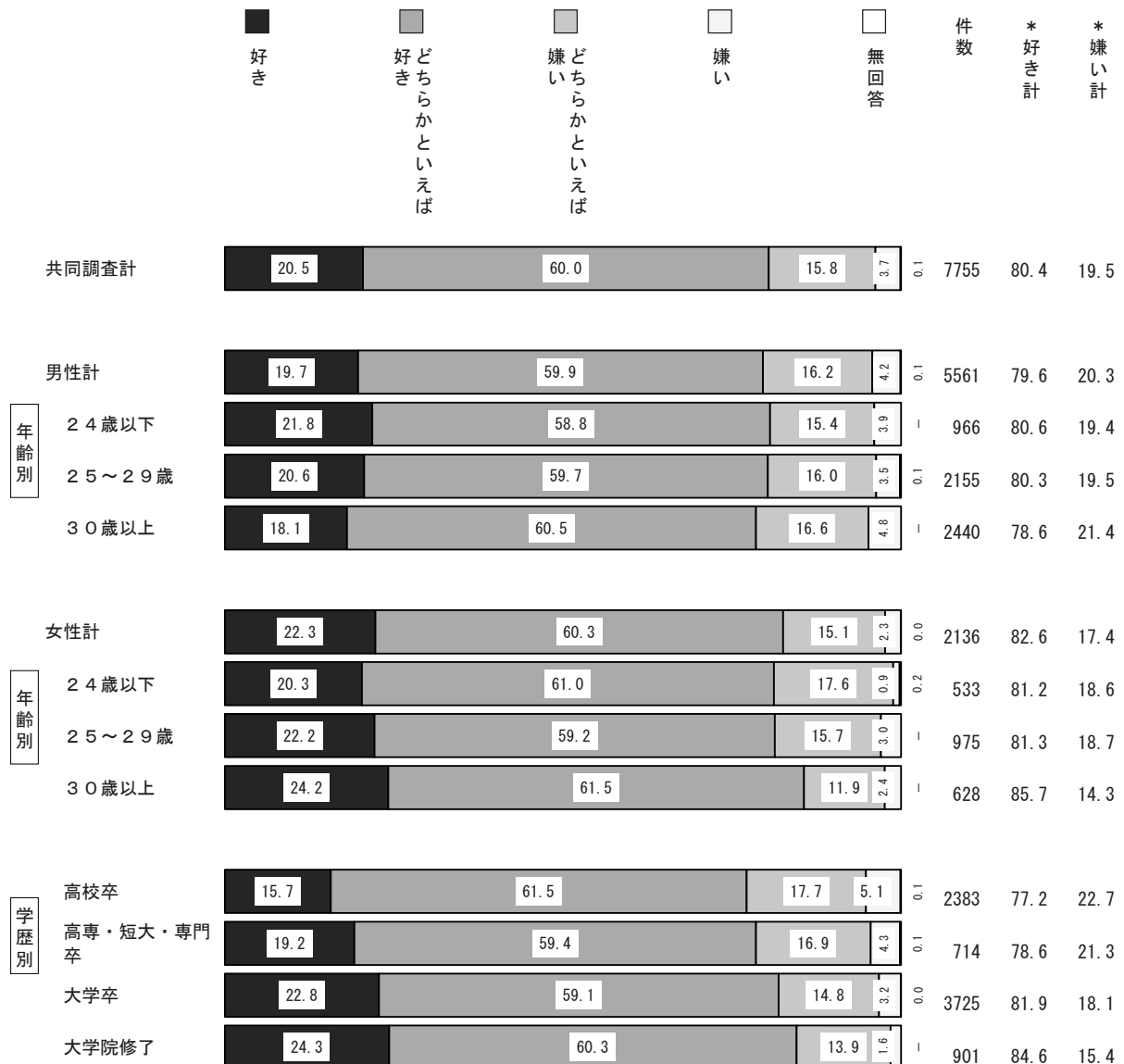
第2章 現在の仕事、職場、会社

若者たちは「仕事」や「会社」を現在どのようにとらえているのだろうか。「いま」を把握しながら、若者たちのキャリアとの結びつきをみていくために、本章では仕事や会社への好感度、会社との関係性、労働条件等への評価、職場の心理的安全性について確認する。

1. 担当している仕事（業務）のことが好きか

担当している仕事（業務）について、「好き」（20.5%）と「どちらかといえば好き」（60.0%）をあわせた＜好き＞は80.4%と多数を占める。性別年齢別、学歴別にみても＜好き＞は多数を占めるが、学歴別では大学院修了（84.6%）で最も多い（第2-1図）。

第2-1図 担当している仕事（業務）のことが好きか

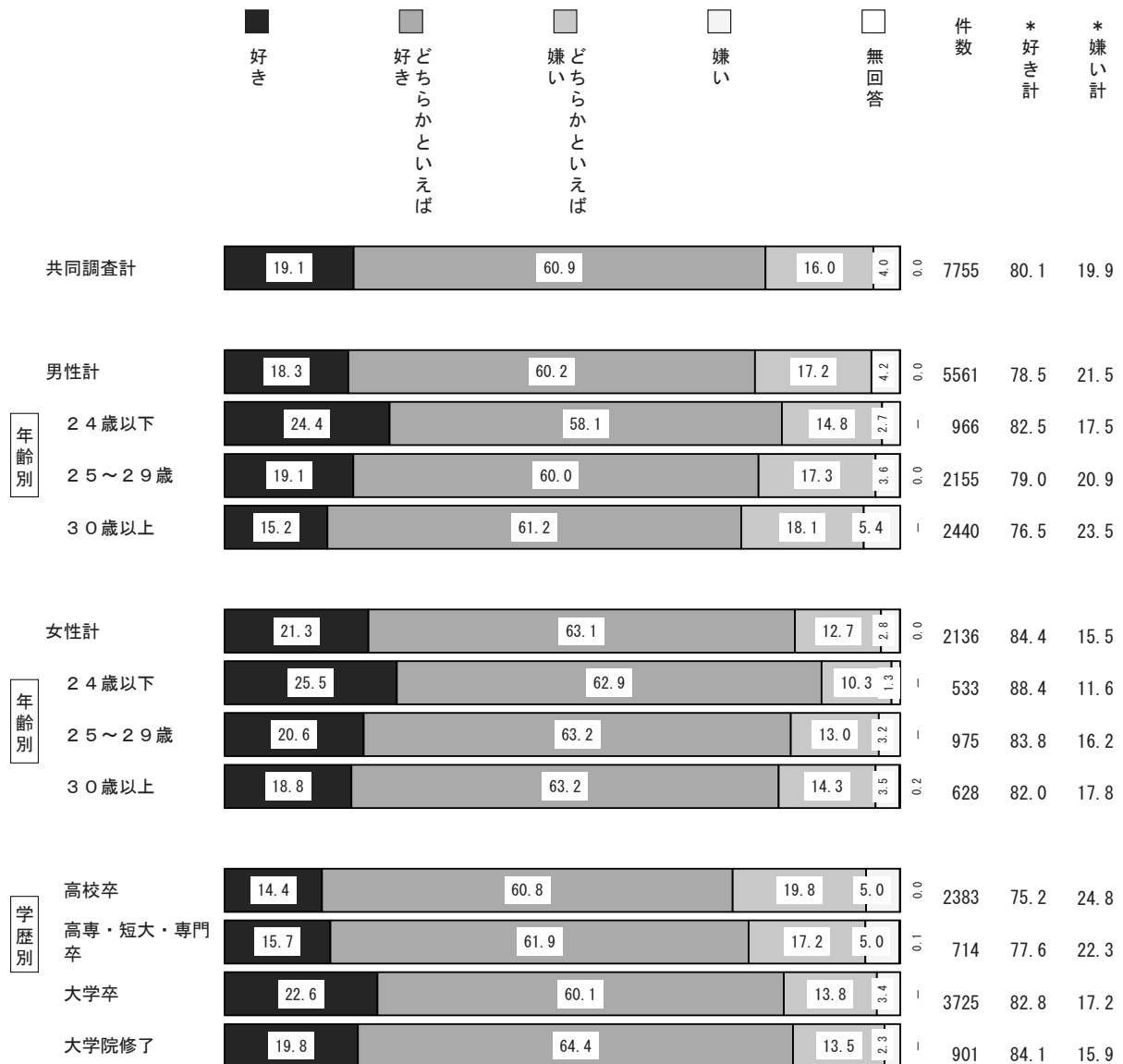


2. 働いている会社のことが好きか

働いている会社について、「好き」(19.1%)と「どちらかといえば好き」(60.9%)をあわせた＜好き＞は80.1%と多数を占める。

性別年齢別、学歴別にみても＜好き＞は多数を占めるが、学歴別では大学院修了(84.1%)で最も多い(第2-2図)。

第2-2図 働いている会社のことが好きか



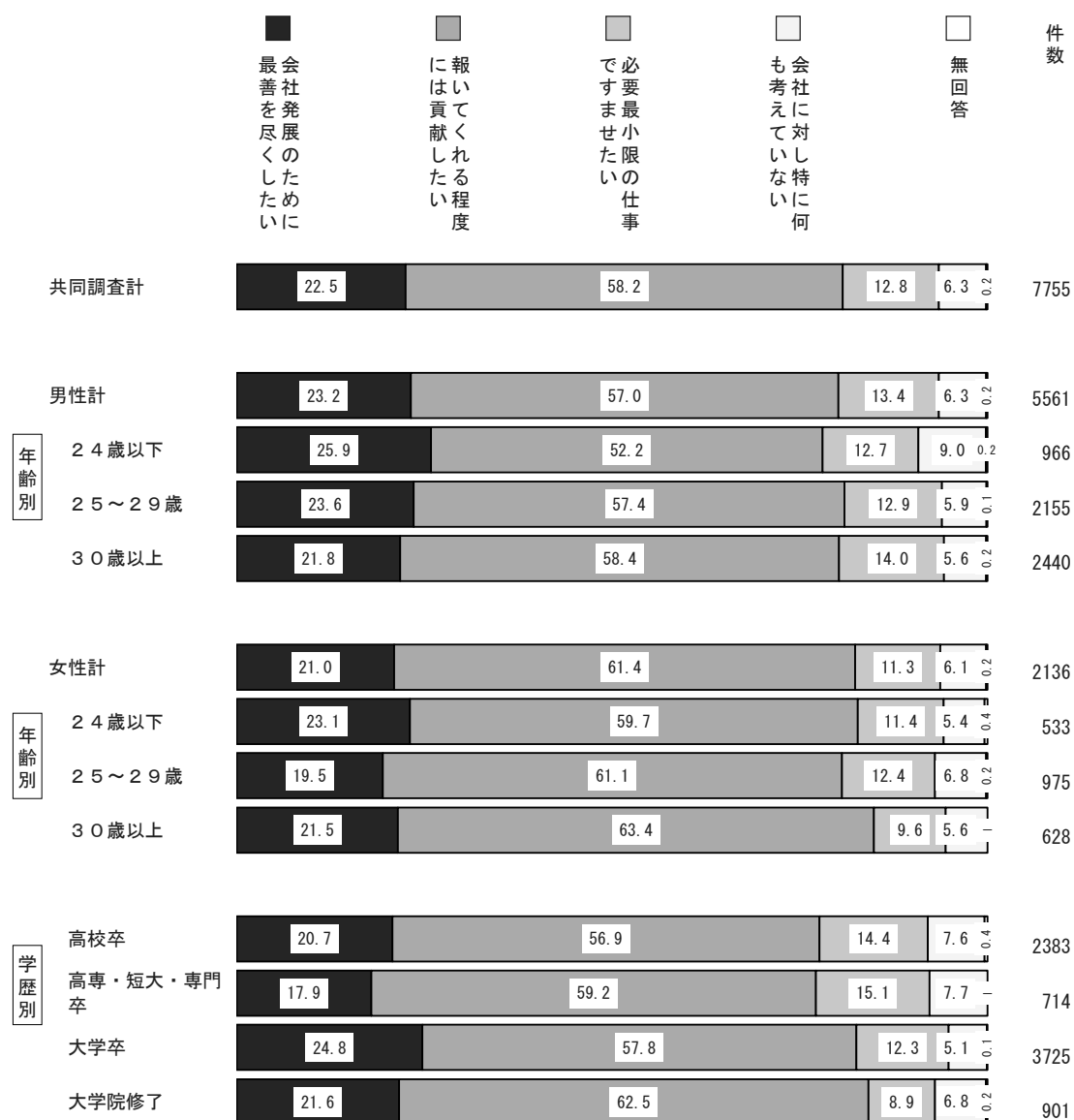
3. 働いている会社とどのような関係でありたいか

働いている会社とどのような関係でありたいかは、「報いてくれる程度には貢献したい」（58.2％）が最も多いが、「会社発展のために最善を尽くしたい」も22.5％を占める。また「必要最小限の仕事ですませたい」は12.8％、「会社に対し特に何も考えていない」は6.3％で、いずれも少ない。

性別年齢別でみても大きな差はない。

学歴別では、高校卒や高専・短大・専門卒で「必要最小限の仕事ですませたい」が1割台半ばに及び、大学卒（12.3％）や大学院修了（8.9％）と比べてやや多い（第2－3図）。

第2－3図 働いている会社とどのような関係でありたいか



4. 会社での労働条件、人材育成などへの満足度

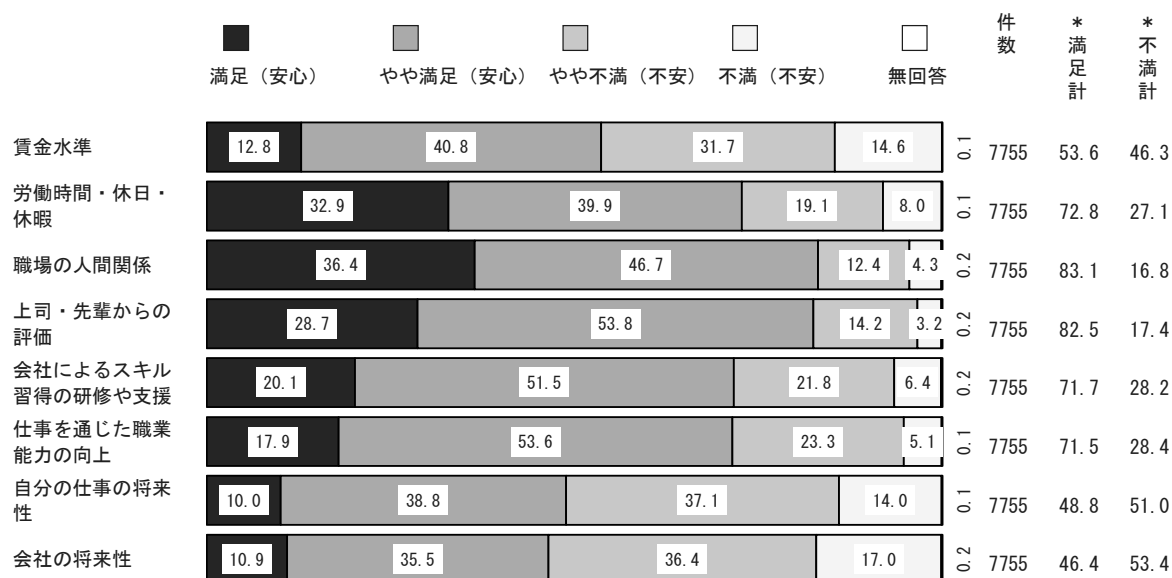
会社での労働条件、人材育成などへの満足度について、「満足（安心）」と「やや満足（安心）」をあわせて＜満足（安心）＞でみると、[職場の人間関係]（83.1%）、[上司・先輩からの評価]（82.5%）は8割台に及び、[労働時間・休日・休暇]（72.8%）、[会社によるスキル習得の研修や支援]（71.7%）、[仕事を通じた職業能力の向上]（71.5%）も7割台を占める。

一方、[賃金水準]（53.6%）は5割強にとどまり、[自分の仕事の将来性]（48.8%）や[会社の将来性]（46.4%）は半数を下回る（第2－4図）。

＜満足（安心）＞について性別年齢別にみると、男女ともに24歳以下で＜満足（安心）＞の多い項目が多く、年齢の上昇に伴い＜満足（安心）＞は減少する傾向がみられる。

学歴別では、高校卒で[賃金水準]（47.7%）や[会社の将来性]（42.0%）の＜満足（安心）＞が少ない。一方、大学院修了では[賃金水準][労働時間・休日・休暇][職場の人間関係]の＜満足（安心）＞が多い（第2－1表）。

第2－4図 会社での労働条件、人材育成などへの満足度



第2－1表 会社での労働条件、人材育成などへの満足度（＜満足（安心）＞の比率）

	賃金水準	労働時間・休日・休暇	職場の人間関係	上司・先輩からの評価	会社によるスキル習得の研修や支援	仕事を通じた職業能力の向上	自分の仕事の将来性	会社の将来性	件数
共同調査計	53.6	72.8	83.1	82.5	71.7	71.5	48.8	46.4	7755
男性計	53.0	72.5	83.5	82.0	70.1	70.2	48.4	44.8	5561
年齢別									
24歳以下	53.9	78.1	88.7	85.6	80.4	80.7	59.5	60.7	966
25～29歳	51.7	71.7	84.8	83.5	69.8	71.4	50.4	45.0	2155
30歳以上	53.7	70.9	80.2	79.2	66.4	65.0	42.2	38.4	2440
女性計	55.7	73.9	82.6	83.8	76.1	75.1	50.3	50.8	2136
年齢別									
24歳以下	61.0	80.1	85.2	87.2	80.9	79.4	55.7	58.7	533
25～29歳	52.6	72.1	82.9	83.8	76.1	75.3	51.1	52.9	975
30歳以上	55.9	71.5	80.1	80.9	72.1	71.3	44.4	40.9	628
学歴別									
高校卒	47.7	74.6	81.2	80.1	71.0	73.0	46.8	42.0	2383
高専・短大・専門卒	54.6	75.2	80.8	79.1	70.4	69.9	46.4	47.2	714
大学卒	54.0	69.6	83.4	84.0	72.9	71.5	50.3	49.4	3725
大学院修了	66.1	78.9	88.7	85.2	69.5	69.0	50.5	44.8	901

5.0「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0「共同調査計」より5ポイント以上多い

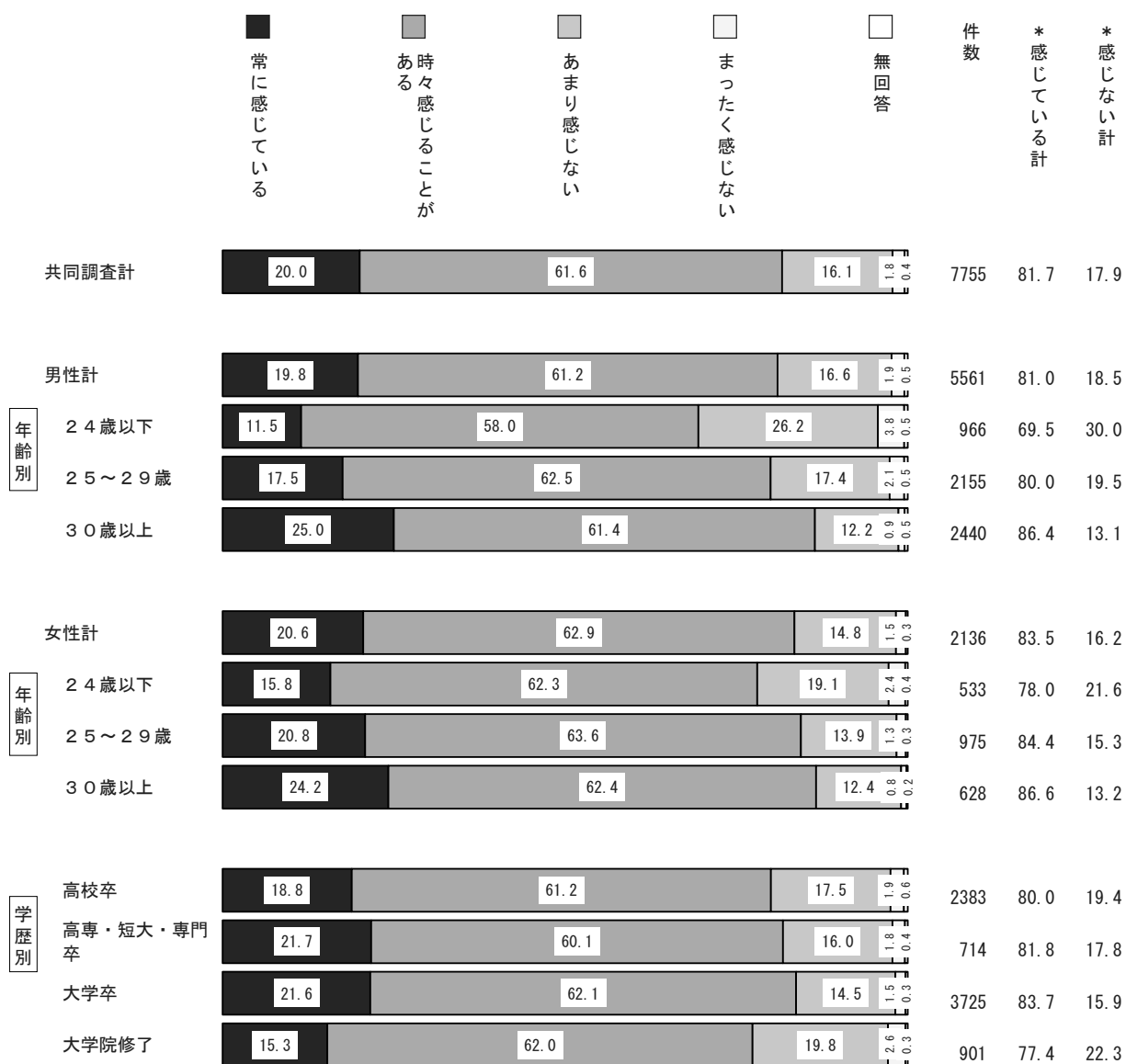
15.0「共同調査計」より15ポイント以上多い

5. 仕事上のストレス

仕事上のストレスについて「常にかけている」(20.0%)と「時々感じてることがある」(61.6%)をあわせた<感じている>は81.7%と多数を占める。一方、「あまり感じてない」(16.1%)と「まったく感じてない」(1.8%)をあわせた<感じてない>は17.9%である。

性別年齢別、学歴別にみても多数がストレスを感じていることは共通している(第2-5図)。

第2-5図 仕事上のストレス



6. 職場の雰囲気

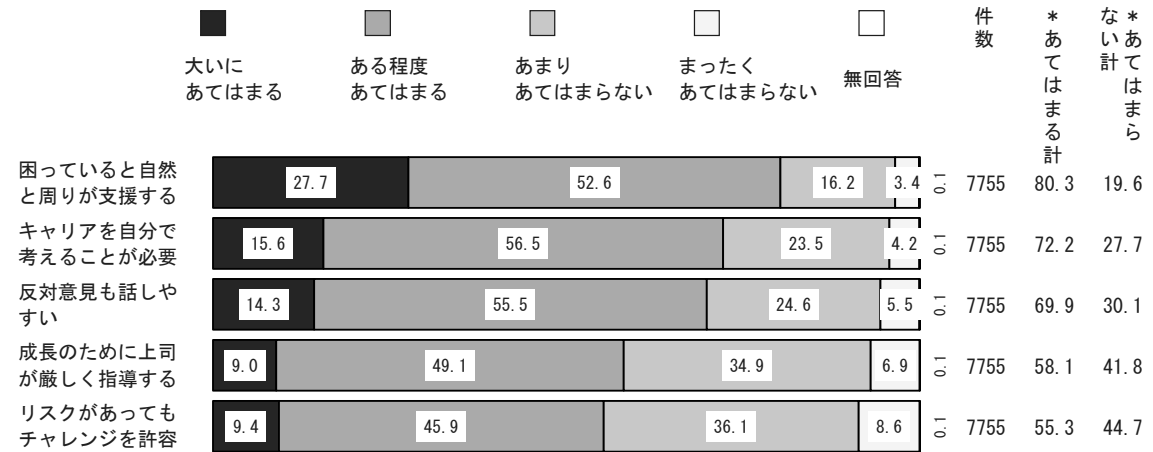
職場の雰囲気について、「大いにあてはまる」と「ある程度あてはまる」をあわせた＜あてはまる＞をみると、[困っていると自然と周りが支援する]は80.3%に及び、「大いにあてはまる」も27.7%を占める。協力的な雰囲気のある職場が多い。また[キャリアを自分で考えることが必要]（72.2%）や[反対意見も話しやすい]（69.9%）も＜あてはまる＞は7割前後を占める。

一方、[成長のために上司が厳しく指導する]（58.1%）や[リスクがあってもチャレンジを許容]（55.3%）は5割台となっており、相対的に比率は少ない。挑戦性には課題もみられる（第2-6図）。

性別年齢別に＜あてはまる＞比率をみると、男女ともに24歳以下で[リスクがあってもチャレンジを許容] [困っていると自然と周りが支援する] [成長のために上司が厳しく指導する]が多い傾向がみられるが、年齢の上昇に伴い＜あてはまる＞比率は減少する。

学歴別では、大学院修了で[反対意見も話しやすい]（79.0%）、[キャリアを自分で考えることが必要]（79.8%）は多いが、[成長のために上司が厳しく指導する]（52.4%）は少ない（第2-2表）。

第2-6図 職場の雰囲気



第2-2表 職場の雰囲気（＜あてはまる＞の比率）

	リスクがあってもチャレンジを許容	反対意見も話しやすい	困っていると自然と周りが支援する	キャリアを自分で考えることが必要	成長のために上司が厳しく指導する	件数
共同調査計	55.3	69.9	80.3	72.2	58.1	7755
男性計	56.1	71.4	78.1	71.6	60.2	5561
年齢別						
24歳以下	63.5	73.7	87.8	78.5	74.3	966
25～29歳	58.0	74.1	81.0	72.1	62.6	2155
30歳以上	51.6	68.1	71.8	68.4	52.4	2440
女性計	53.1	66.3	86.1	74.2	53.1	2136
年齢別						
24歳以下	57.6	65.3	91.2	75.8	64.0	533
25～29歳	54.7	67.4	86.2	73.9	53.0	975
30歳以上	47.0	65.4	81.7	73.1	44.1	628
学歴別						
高校卒	53.2	68.7	78.9	66.9	61.3	2383
高専・短大・専門卒	52.9	69.0	77.0	71.8	57.7	714
大学卒	56.1	68.5	82.0	73.9	57.5	3725
大学院修了	59.8	79.0	79.0	79.8	52.4	901

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない
5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い
15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

第3章 職場や仕事での重視点

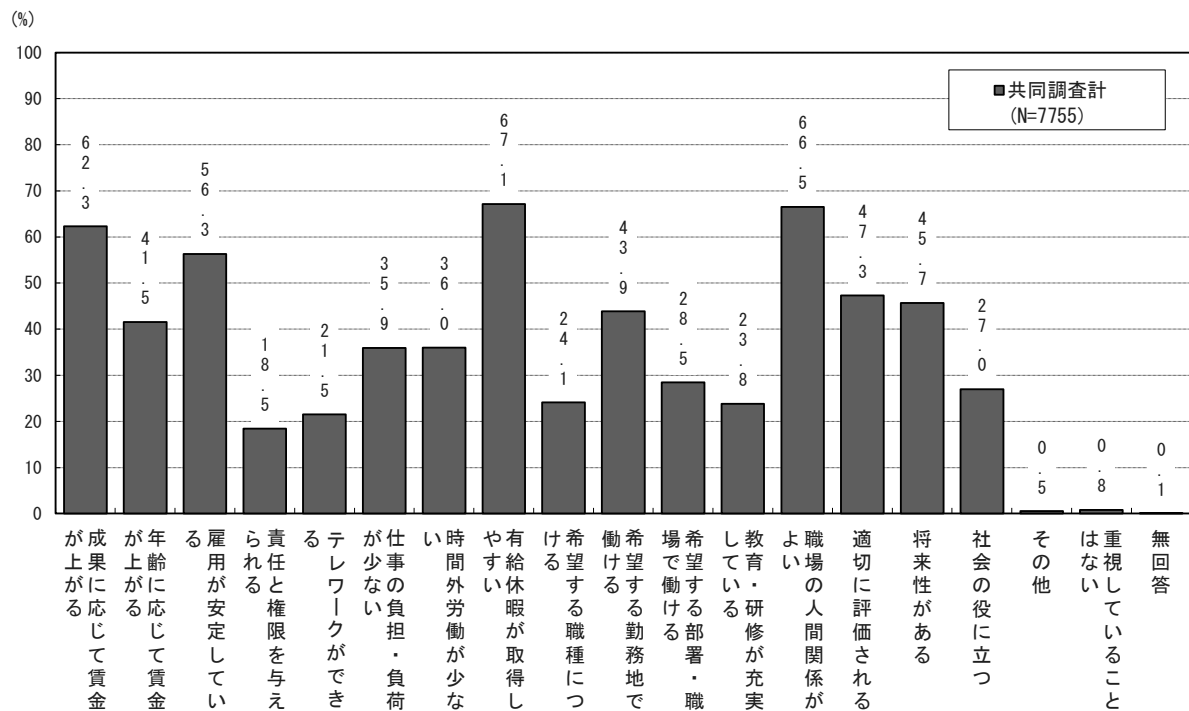
若者たちは仕事に何を求めているのだろうか。本章では、仕事における重視点を確認し、若者がどのようなことを重視しながら日頃の業務を行っているのかみていく。また仕事に関する対比的な見方（「収入を得るための場」もしくは「自己実現の場」か）や仕事における安定性への志向を通じて、仕事観についても確認している。

1. 仕事で重視すること

仕事で重視することについてあてはまるものすべてを選んでもらった結果は、「有給休暇が取得しやすい」（67.1%）、「職場の人間関係がよい」（66.5%）、「成果に応じて賃金が上がる」（62.3%）が6割台で並び、「雇用が安定している」（56.3%）も半数を超える。また「適切に評価される」（47.3%）、「将来性がある」（45.7%）、「希望する勤務地で働ける」（43.9%）、「年齢に応じて賃金が上がる」（41.5%）、「時間外労働が少ない」（36.0%）、「仕事の負担・負荷が少ない」（35.9%）は3～4割台である。

一方で、「希望する部署・職場で働ける」（28.5%）、「社会の役に立つ」（27.0%）、「希望する職種につける」（24.1%）、「教育・研修が充実している」（23.8%）、「テレワークができる」（21.5%）、「責任と権限を与えられる」（18.5%）は1～2割台であり、相対的に比率が少ない項目となっている（第3－1図）。

第3－1図 仕事で重視すること（複数選択）



性別にみると、男性は「成果に応じて賃金が上がる」(65.2%)が最も重視されている。一方、女性は「職場の人間関係がよい」(76.1%)や「有給休暇が取得しやすい」(75.8%)が男性以上に重視されており、さらに「雇用が安定している」「時間外労働が少ない」「希望する勤務地で働ける」も男性に比べて多い。

年齢別では、男女ともに年齢の上昇に伴い「適切に評価される」や「テレワークができる」が多くなる。また女性では年齢の上昇に伴い「有給休暇が取得しやすい」もより重視されるようになる(第3-1表)。

第3-1表 仕事で重視すること(複数選択)

	上 成 果 に 応 じ て 賃 金 が 上 が る	年 齢 に 応 じ て 賃 金 が 上 が る	雇 用 が 安 定 し て い る	責 任 と 権 限 を 与 え ら れる	テ レ ワ ー ク が で き る	少 な い 仕 事 の 負 担 ・ 負 荷 が	時 間 外 労 働 が 少 な い	有 給 休 暇 が 取 得 し や す い	希 望 す る 職 種 に つ け る	希 望 す る 勤 務 地 で 働 け る	希 望 す る 部 署 ・ 職 場 で 働 け る	教 育 ・ 研 修 が 充 実 し て い る	い 職 場 の 人 間 関 係 が よ い	適 切 に 評 価 さ れ る	将 来 性 が あ る	社 会 の 役 に 立 つ	そ の 他	な い 重 視 し て い る こ と は	無 回 答	件 数	
共同調査計	62.3 ③	41.5	56.3 ④	18.5	21.5	35.9	36.0	67.1 ①	24.1	43.9 ⑦	28.5	23.8	66.5 ②	47.3 ⑤	45.7 ⑥	27.0	0.5	0.8	0.1	7755	
男性計	65.2 ①	42.3 ⑦	53.2 ④	20.4	18.4	34.7	32.6	63.8 ②	23.5	41.7	27.5	23.1	62.9 ③	46.9 ⑥	47.4 ⑤	26.7	0.6	0.9	0.1	5561	
年 齢 別	2 4 歳以下	59.5 ③	42.0 ⑥	46.5 ④	15.0	13.8	31.7	31.0 ①	24.5	39.8 ⑦	27.0	26.7	61.0 ②	39.3 ⑥	44.0 ⑤	22.5	0.4	1.1	0.1	966	
	2 5 ～ 2 9 歳	66.2 ①	42.5 ⑦	52.6 ④	19.8	18.1	34.4	32.0 ③	24.5	40.9	28.0	23.6	62.6 ②	46.8 ⑥	47.5 ⑤	26.3	0.4	1.0	0.1	2155	
	3 0 歳以上	66.6 ①	42.3	56.4 ④	23.2	20.5	36.2	33.8	65.1 ②	22.2	43.2 ⑦	27.2	21.3	63.9 ③	50.0 ⑤	48.7 ⑥	28.8	0.8	0.7	0.1	2440
女性計	55.1 ④	39.8	64.7 ③	13.2	29.5	39.1	44.9 ⑦	75.8 ②	25.7	49.3 ⑤	31.0	25.3	76.1 ①	48.2 ⑥	41.2	27.7	0.4	0.2	...	2136	
年 齢 別	2 4 歳以下	50.1 ④	38.6	62.9 ③	9.6	21.4	32.6	40.0	71.5 ②	24.0	45.2 ⑤	31.0	26.5	73.0 ①	42.2 ⑥	40.9 ⑦	24.6	0.2	...	...	533
	2 5 ～ 2 9 歳	55.4 ④	40.4	64.0 ③	13.4	29.8	43.0	45.5 ⑦	76.0 ①	25.9	48.4 ⑤	30.4	24.1	75.5 ②	45.9 ⑥	40.8	26.7	0.5	0.4	...	975
	3 0 歳以上	58.9 ④	39.8	67.4 ③	16.1	35.8	38.7	47.9 ⑦	79.1 ②	26.8	54.3 ⑥	32.0	26.3	79.6 ①	56.8 ⑤	41.9	32.0	0.3	0.2	...	628
学 歴 別	高校卒	68.0 ②	46.4 ⑥	52.7 ④	15.1	10.4	32.8	31.7	69.2 ①	19.0	36.5	25.8	22.5	62.4 ③	46.4 ⑦	47.4 ⑤	20.2	0.5	1.0	0.1	2383
	高専・短大・ 専門卒	66.2 ②	42.0	56.6 ④	16.5	22.8	40.1	36.7	70.6 ①	21.8	44.1 ⑦	28.0	24.1	65.3 ③	47.6 ⑤	46.2 ⑥	23.8	1.0	0.7	0.1	714
	大学卒	57.9 ④	40.0	58.1 ③	19.1	25.5	38.0	39.5	65.4 ②	25.1	46.7 ⑤	28.3	24.2	68.2 ①	46.6 ⑥	42.9 ⑦	29.7	0.4	0.9	0.1	3725
	大学院修了	62.6 ③	35.3	58.2 ④	26.4	33.4	32.9	33.0	66.4 ②	35.5	52.4 ⑦	36.6	26.1	71.6 ①	52.9 ⑤	52.5 ⑥	36.3	0.6	0.1	...	901

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

※丸数字は比率の順位(第7位まで表示)

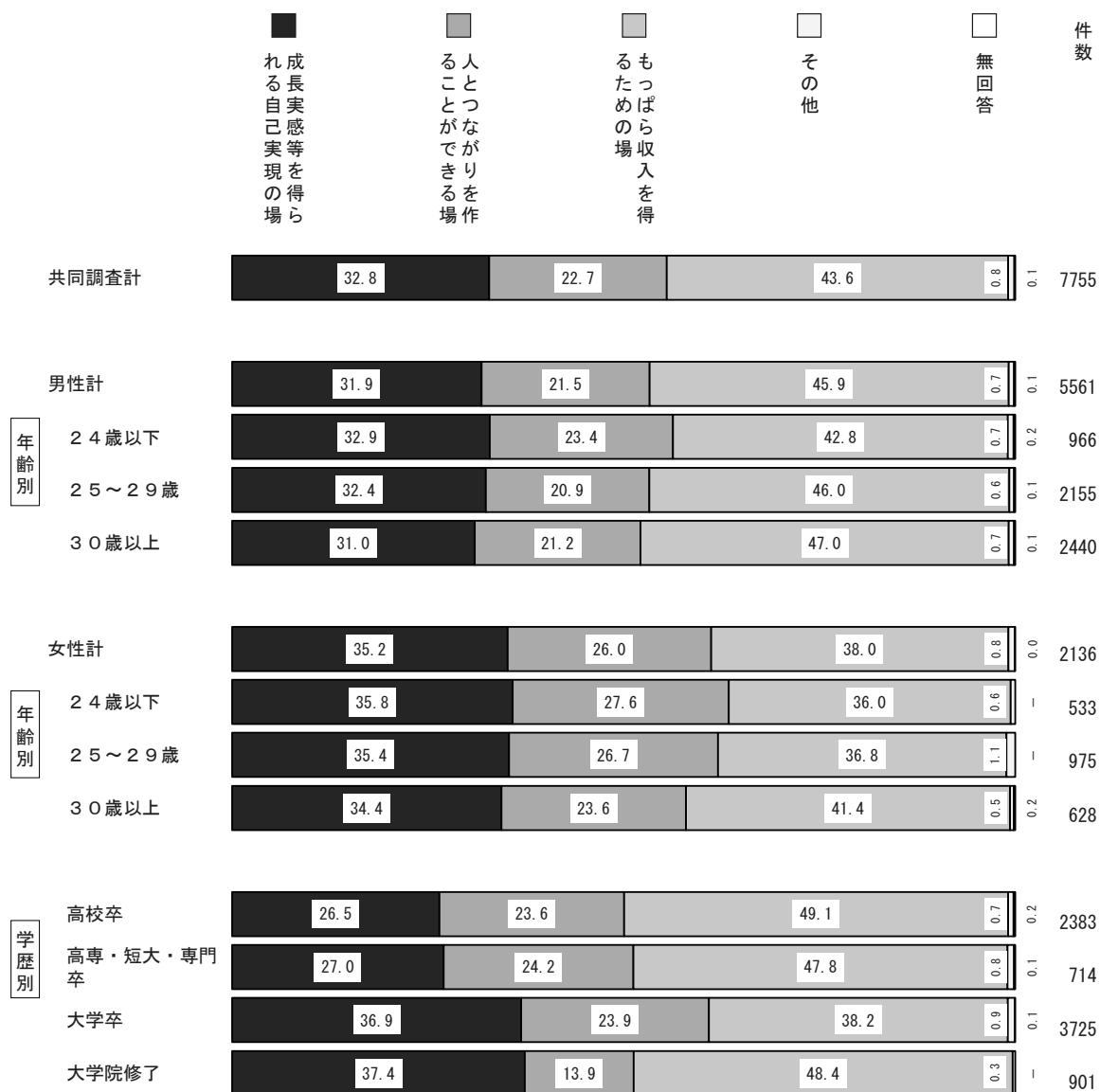
2. 仕事はどのようなものか

仕事について、「もっぱら収入を得るための場」(43.6%)が最も多いが、「成長実感等を得られる自己実現の場」(32.8%)も3人に1人を占める。「人とつながりを作ることができる場」は22.7%である。

このような結果は性別年齢別にみても変わらない。

学歴別に「成長実感等を得られる自己実現の場」をみると、高校卒(26.5%)や高専・短大・専門卒(27.0%)に比べて、大学卒(36.9%)や大学院修了(37.4%)で多い(第3-2図)。

第3-2図 仕事について



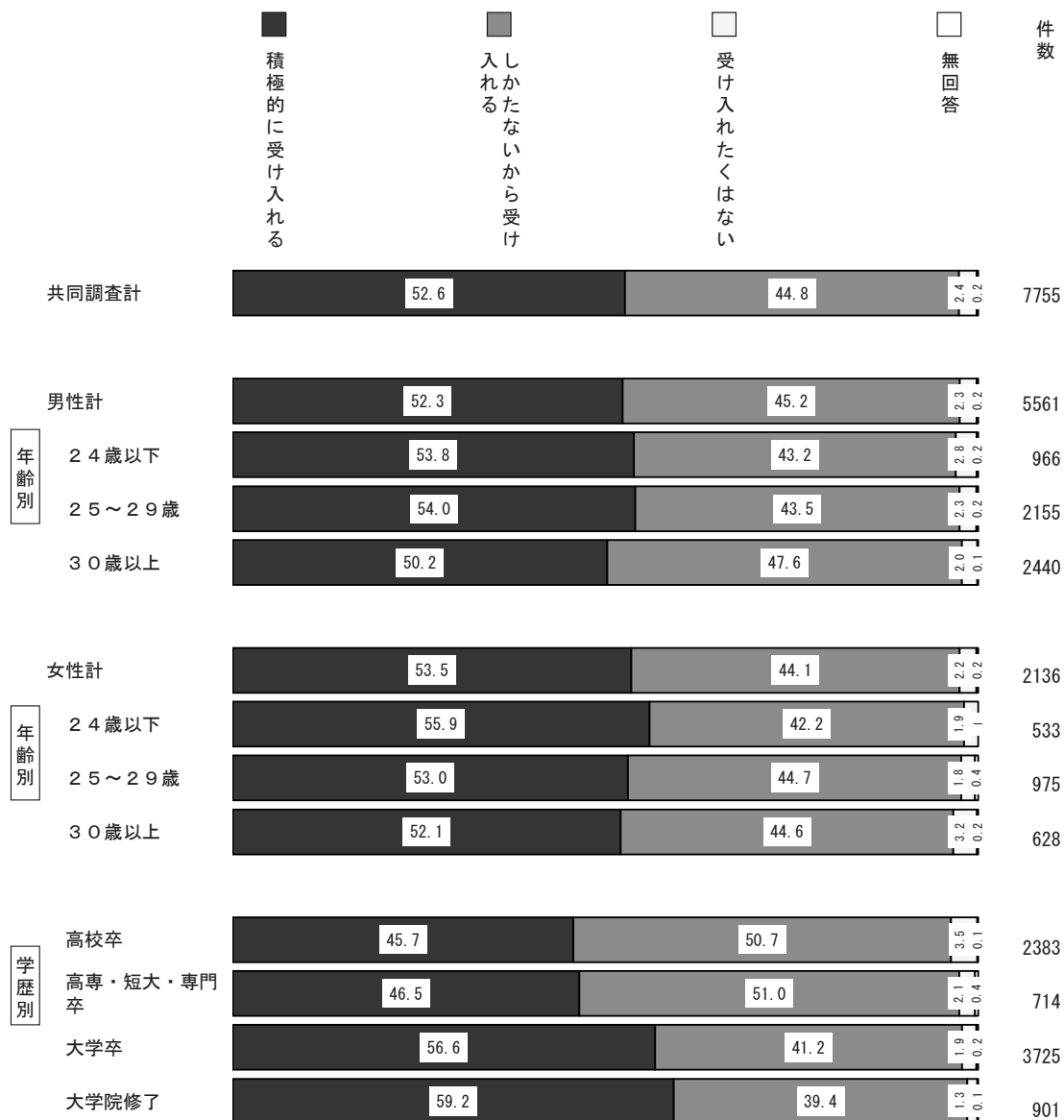
3. 新しい事業の開始など職場の変化に対する姿勢

職場の変化に対する姿勢について、「積極的に受け入れる」(52.6%)と「しかたないから受け入れる」(44.8%)とに分かれている。一方、「受け入れたくはない」は2.4%にとどまる。

性別年齢別では大差ない。

学歴別に「積極的に受け入れる」をみると、高校卒(45.7%)や高専・短大・専門卒(46.5%)に比べて、大学卒(56.6%)や大学院修了(59.2%)で多い(第3-3図)。

第3-3図 新しい事業の開始など職場の変化に対する姿勢



第4章 今後のキャリア

若者たちはどのようなキャリアの展望を描いているのだろうか。本章では、転職への志向、管理職への志向、リスクリングに関する考えについてたずねた。若者たちの仕事における「これから」についてみていく。

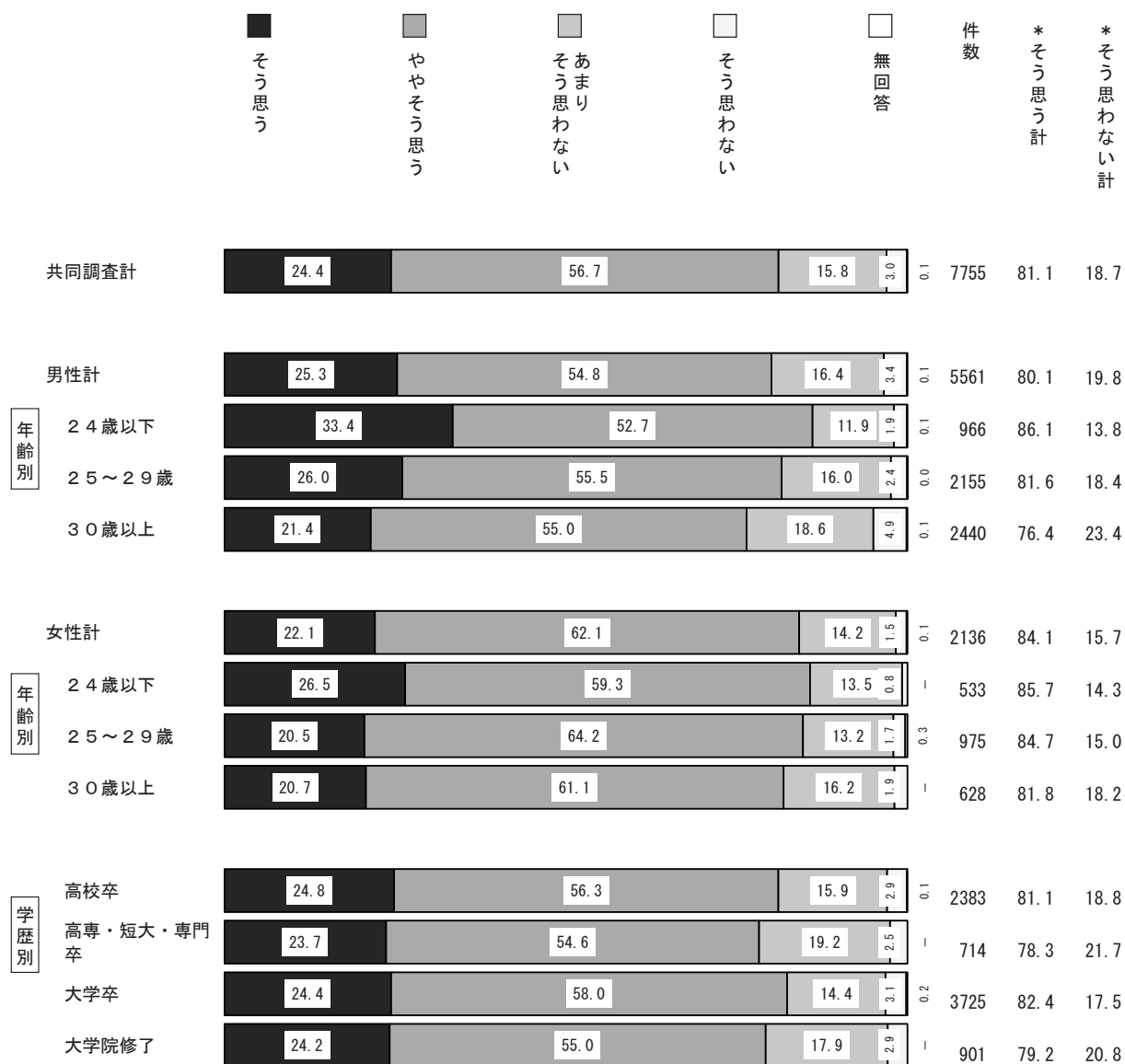
1. 仕事上における成長実感について

仕事上で成長ができていくかについて、「そう思う」(24.4%)と「ややそう思う」(56.7%)をあわせてくそう思う>(81.1%)が多数を占める(第4-1図)。

性別年齢別では、男女ともに24歳以下のくそう思う>が多い一方、年齢の上昇に伴い成長実感が低下する傾向がみられる。

学歴別では大きな違いはない。

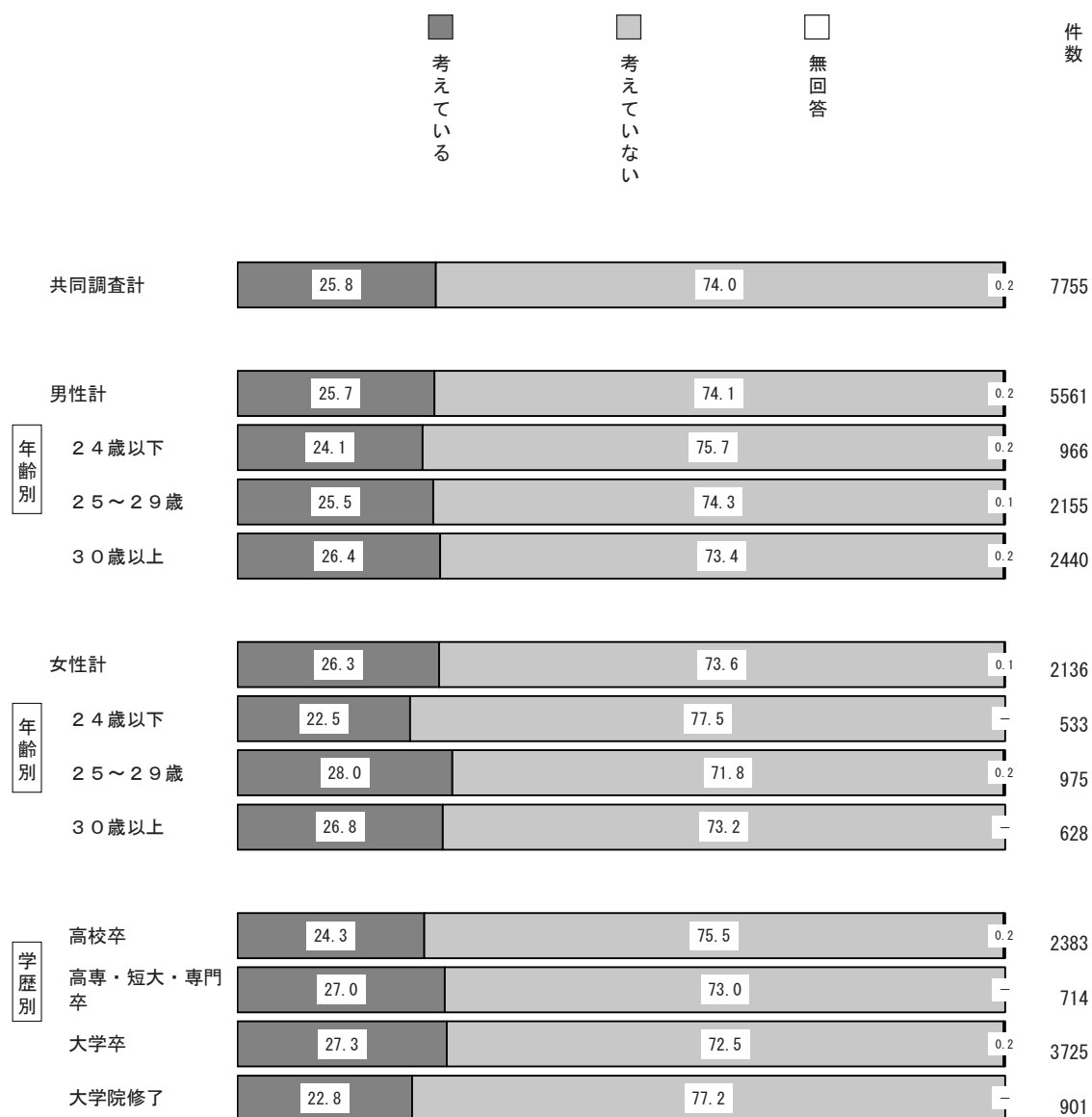
第4-1図 仕事上で成長ができていくか



2. 転職について

転職について、「考えている」(25.8%)が4人に1人を占める。一方で「考えていない」は74.0%である。
このような結果は、性別年齢別、学歴別でみても大きく変わらない(第4-2図)。

第4-2図 転職について

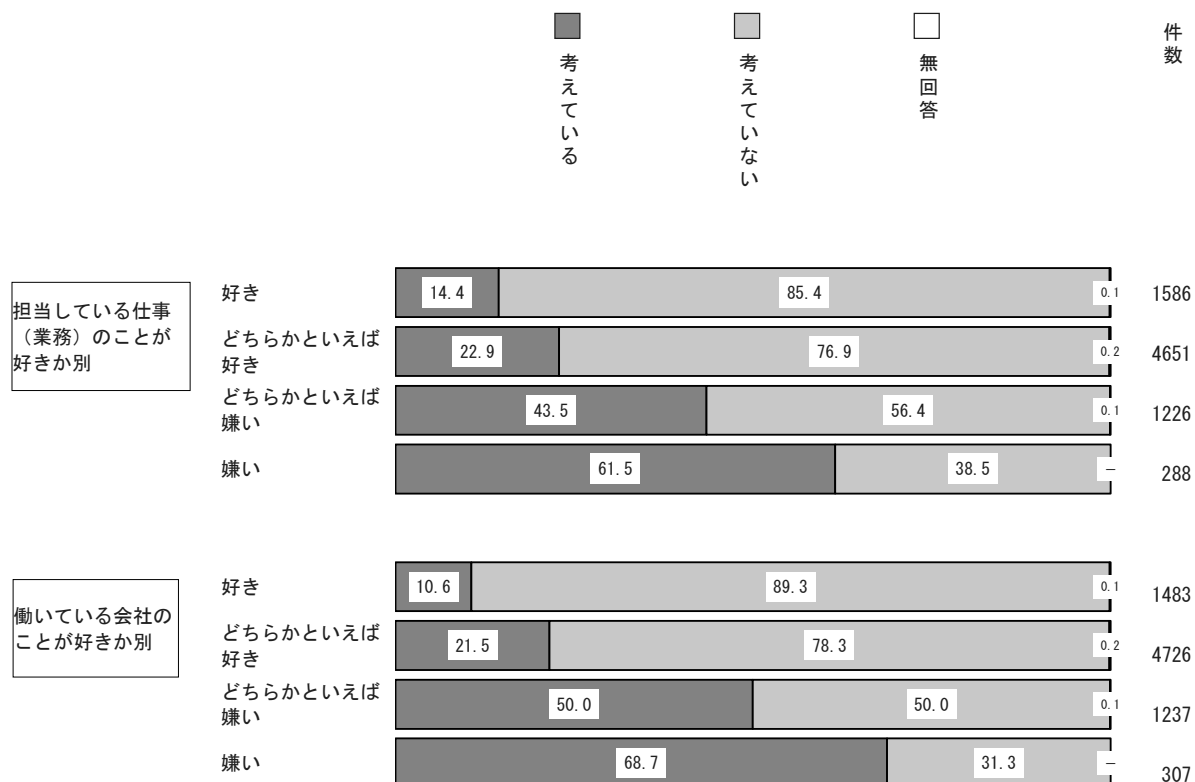


転職志向が高まる背景について、影響が大きい領域ごとに分けて整理しておく。

①担当している仕事（業務）・働いている会社への好感度との関連

転職志向は担当している仕事（業務）・働いている会社への好感度と結びついている。担当している仕事（業務）が「好き」は、転職を「考えている」は14.4%であるが、好感度が下がるほど転職志向は高まり、「嫌い」では「考えている」が61.5%に達する。働いている会社への好感度とも同様の関連がみられる。転職を考える割合は、担当業務や所属企業への評価が肯定的になるほど低下し、反対に否定的になるほど大きく増加する（第4－3図）。

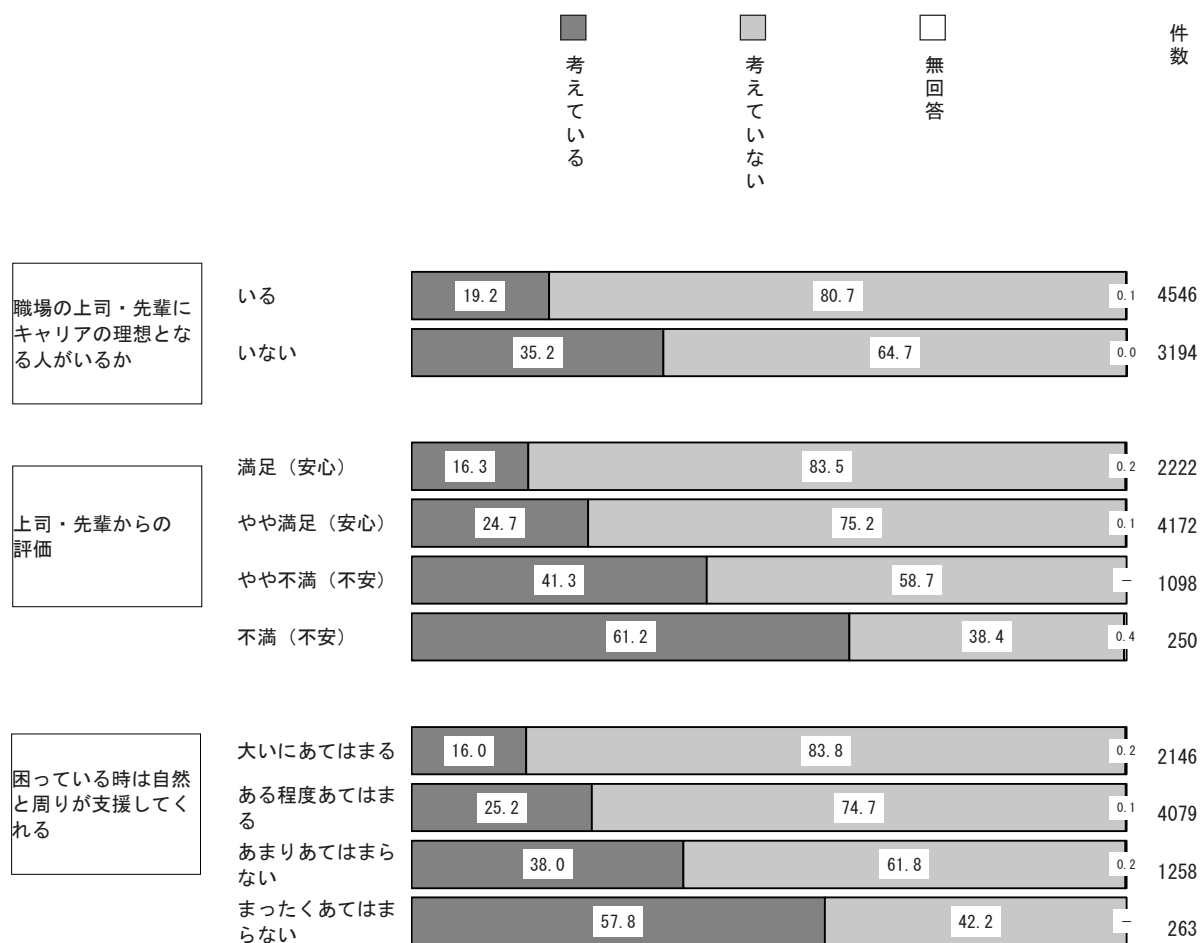
第4－3図 転職について



②上司・先輩、職場環境との関連

上司・先輩との関係性も転職志向には影響している。職場の上司・先輩の中でキャリアの理想となる人が「いない」場合、上司・先輩からの評価に対して不満が大きくなるほど、さらに職場環境において「困っている時は自然と周りが支援してくれる」といった心理的安全性が低くなるほど、転職を「考えている」が多くなる。職場内のロールモデルの不在、評価への不満の高まり、心理的安全性の水準の低さは、転職を促す要因となっている。職場への定着には、ロールモデルを可視化しキャリアの将来像を描けるようにすること、上司・先輩からの評価に対する納得感を高めるためのフィードバック、良好なチームワーク体制の構築が有効になると思われる（第4-4図）。

第4-4図 転職について

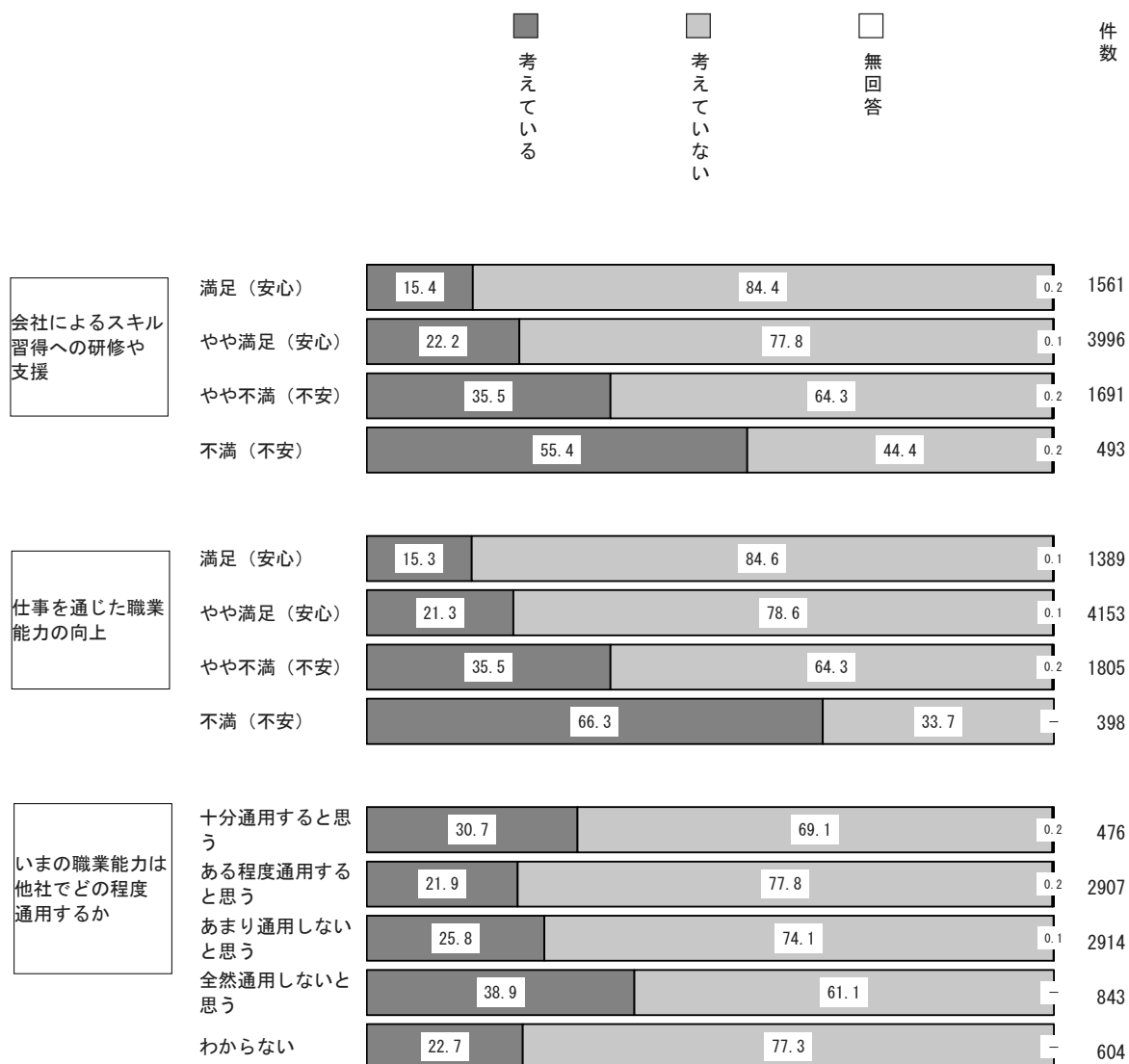


③職業能力・スキルとの関連

職業能力・スキルとの関連についてみると、[会社によるスキル習得への研修や支援]や[仕事を通じた職業能力の向上]に不満であるほど、転職を「考えている」割合が高まる。会社がスキル・職業能力の形成を十分に支援できていないことも、転職を促す要因のひとつになっている。

また調査では、[いまの職業能力は他社でどの程度通用するか]とたずねている。このなかで最も転職志向が高いのは「全然通用しないと思う」場合であり、転職を「考えている」は38.9%に達する。他社で職業能力が通用しないという不安は転職志向を高める。一方で「十分通用すると思う」場合にも転職志向は30.7%を占める。全体のなかで「十分通用すると思う」とする割合は少ないが、十分に通用するという自信は転職も考えるきっかけになりうる。他社での職業能力の通用度と転職の関係には、このような両極的な傾向がみられる（第4－5図）。

第4－5図 転職について



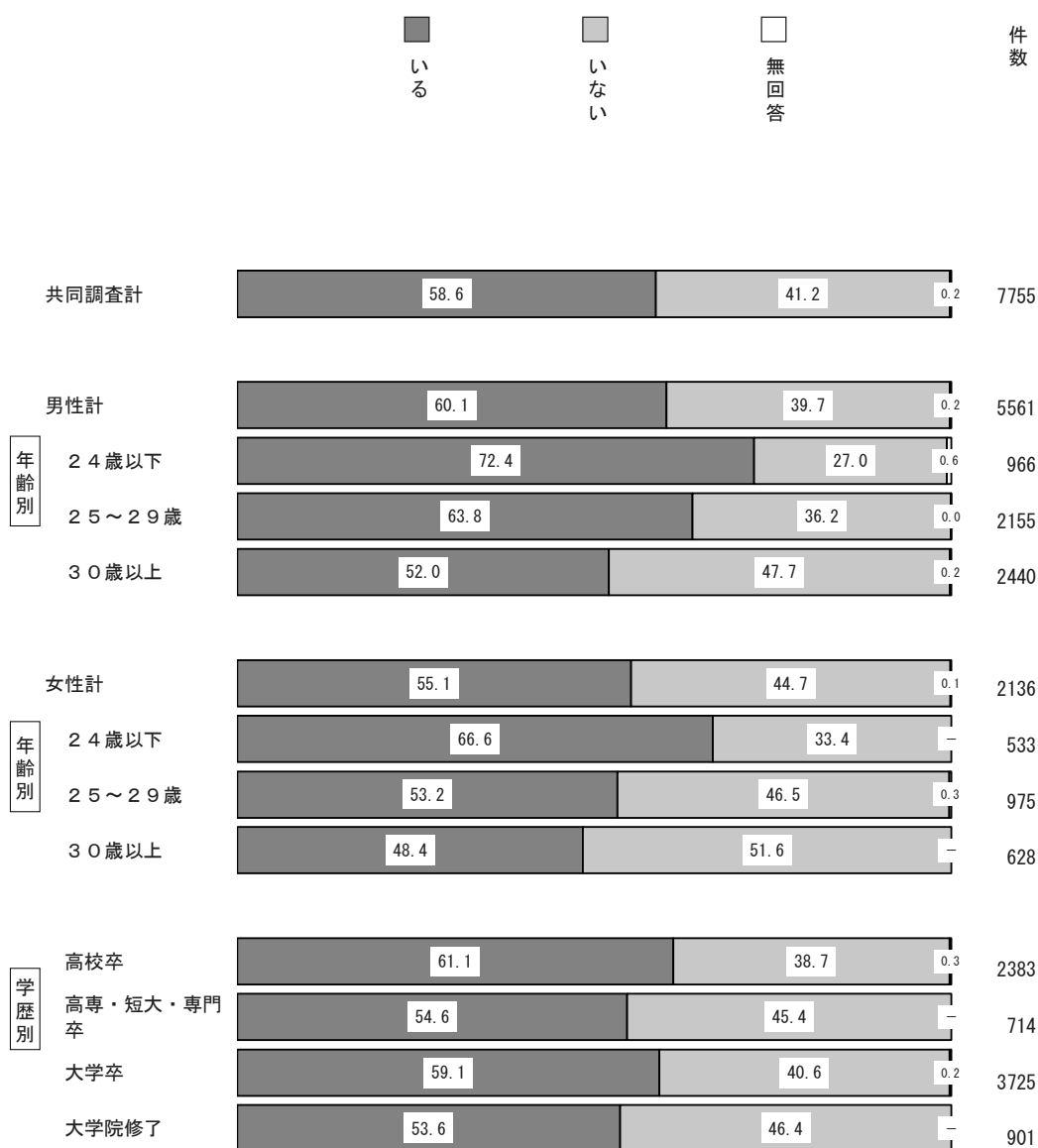
3. キャリアの理想となる職場の上司・先輩の有無

キャリアの理想となる職場の上司・先輩の有無について、「いる」(58.6%)が半数を上回るが、「いない」も41.2%を占める。

年齢別では、男女ともに24歳以下で「いる」が多い一方、20代後半で減少し、30歳以上では5割前後にまで低下する。

学歴別に「いる」をみると、高専・短大・専門卒(54.6%)や大学院修了(53.6%)に比べて高校卒(61.1%)や大学卒(59.1%)でやや多い(第4-6図)。

第4-6図 キャリアの理想となる職場の上司・先輩の有無



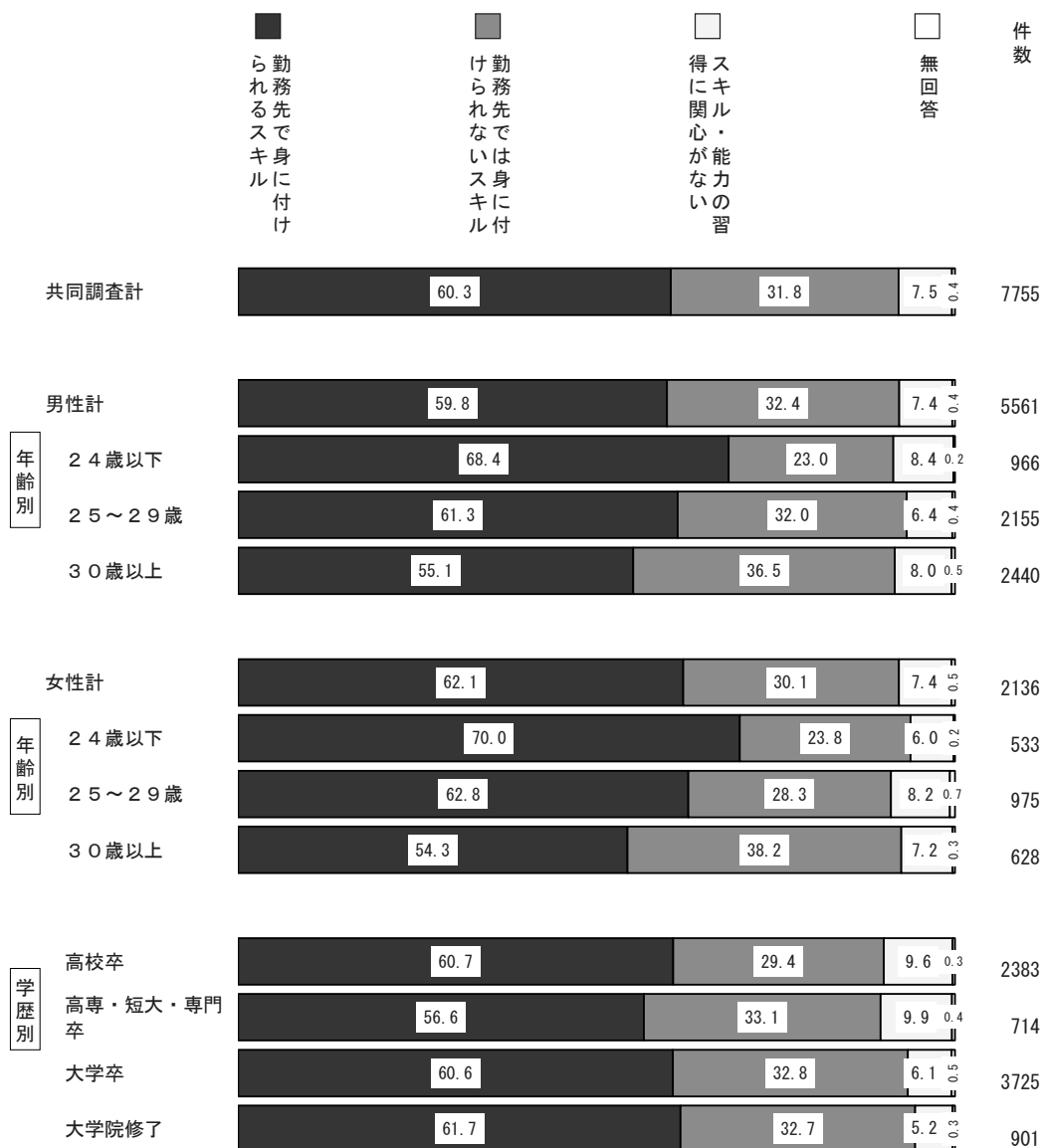
4. 仕事のスキル・能力について習得に関心がある分野

仕事のスキル・能力の習得に関心がある分野について、「勤務先で身に付けられるスキル」が60.3%で最も多いが、「勤務先では身に付けられないスキル」も31.8%を占める。また「関心がない」が7.5%である。

性別年齢別では、男女ともに24歳以下で「勤務先で身に付けられるスキル」が多く、年齢の上昇に伴い「勤務先では身に付けられないスキル」への関心が高くなる。

学歴別ではそれほど大きな違いはない（第4－7図）。

第4－7図 仕事のスキル・能力について習得に関心がある分野



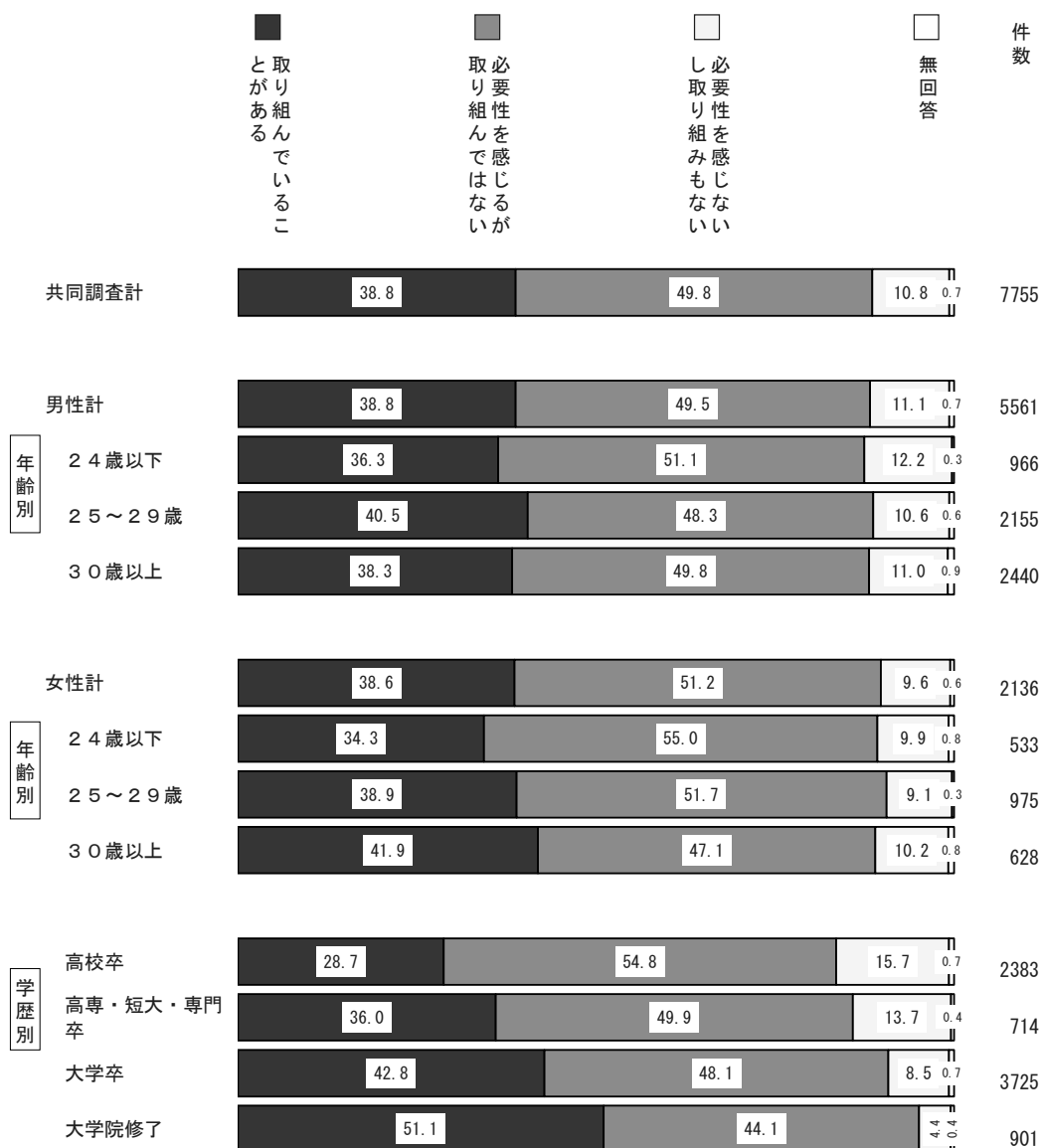
5. この1年間にスキル・能力の習得のために勤務時間外に取り組んでいること

この1年間にスキル・能力の習得のために勤務時間外で取り組んだことの有無をたずねると、「必要性を感じるが取り組んではない」（49.8％）が半数であるが、「取り組んでいることがある」も38.8％を占める。また「必要性を感じないし取り組みもない」は10.8％である。必要性を認識していても、実行はしていない層が約半数を占める。

性別年齢別にみると女性は24歳以下に比べて25歳以上で「取り組んでいることがある」がやや多くなる。

学歴別に「取り組んでいることがある」をみると、高校卒は28.7％、高専・短大・専門卒は36.0％、大学卒は42.8％、大学院修了は51.1％であり、学歴別の違いが大きい（第4－8図）。

第4－8図 この1年間にスキル・能力の習得のために勤務時間外に取り組んでいることの有無



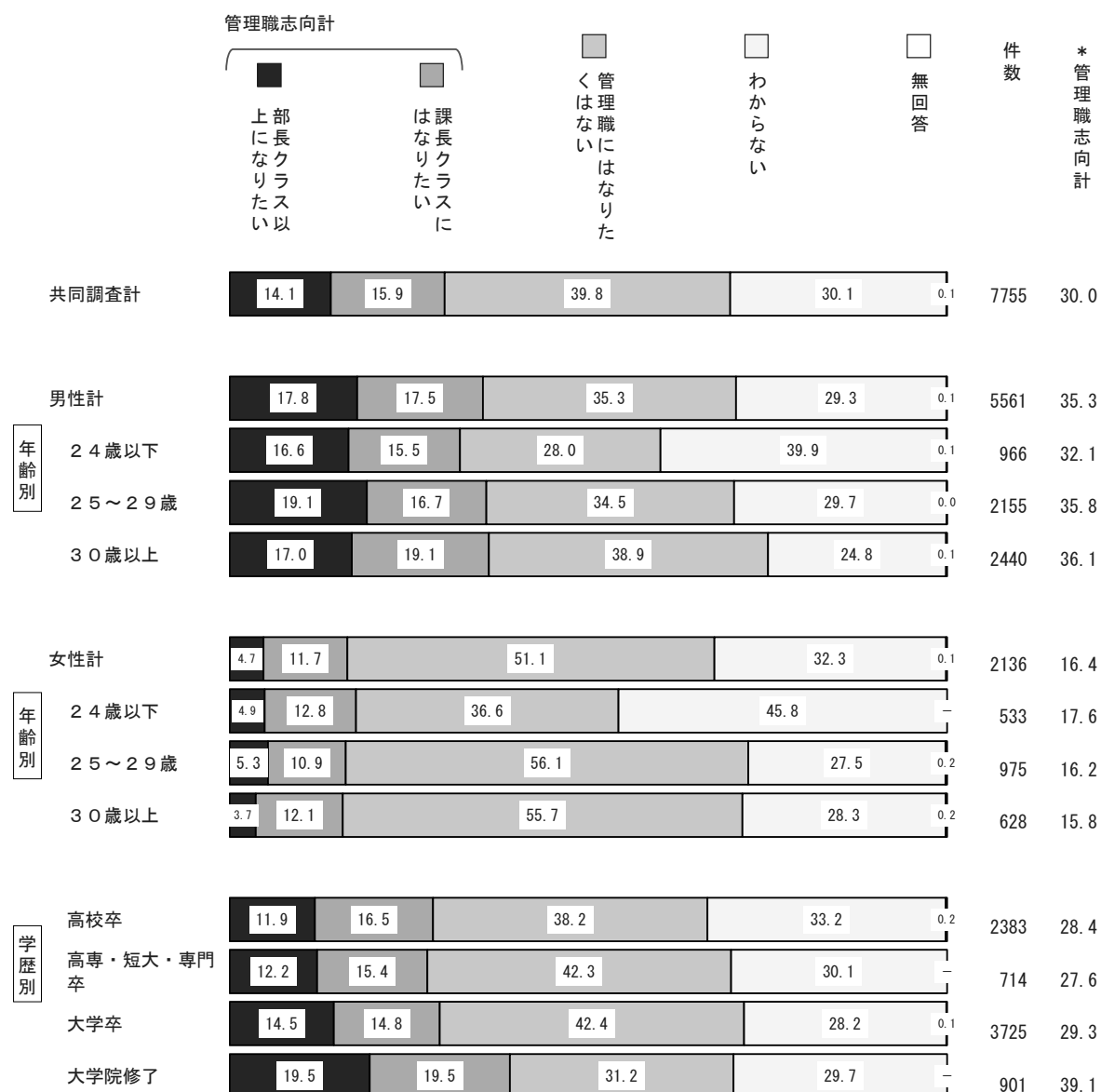
6. 管理職志向

管理職志向について、「部長クラス以上になりたい」は14.1%、「課長クラスにはなりたくない」は15.9%で、あわせると＜管理職志向＞は30.0%である。一方、「管理職にはなりたくない」は39.8%に及び、「わからない」は30.1%である。

性別による差があり、男性は＜管理職志向＞が35.3%を占める。一方、女性の＜管理職志向＞は16.4%であり、「管理職にはなりたくない」(51.1%)が半数を占める。

学歴別では、大学院修了で＜管理職志向＞が39.1%と多く、「部長クラス以上になりたい」も2割を占める(第4-9図)。

第4-9図 管理職志向



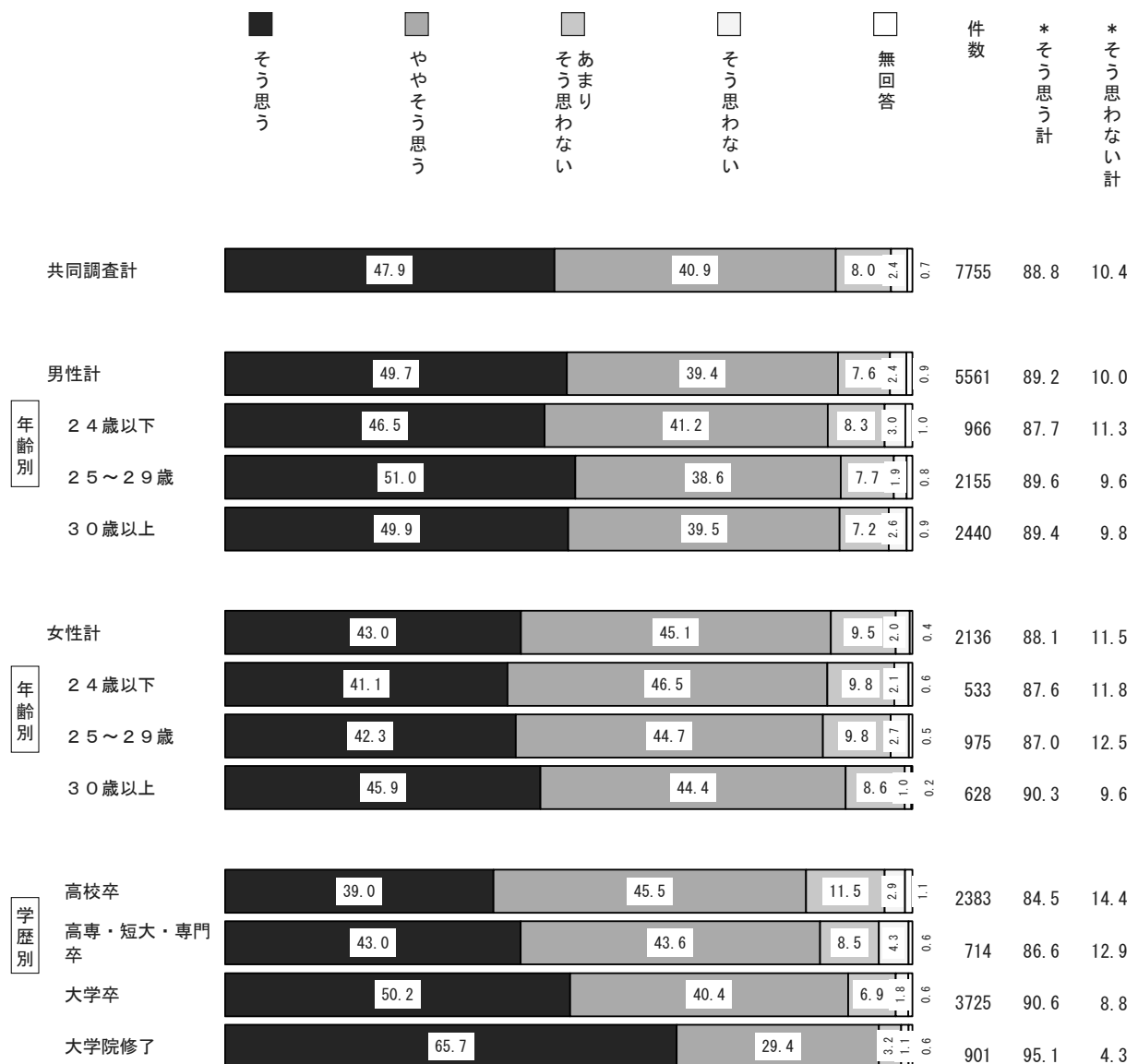
7. 現在の仕事に限らない専門性や技能の向上意欲

現在の仕事に限らず、専門性や技能を高めたいと思うかについて、＜そう思う＞は88.8%と多く、向上意欲を持っている人が多い。一方、＜そう思わない＞は10.4%にとどまる。

性別年齢別には大きな差はない。

学歴別に＜そう思う＞をみると、高校卒は39.0%、高専・短大・専門卒は43.0%、大学卒は50.2%、大学院修了は65.7%であり、学歴別の違いが大きい（第4-10図）。

第4-10図 現在の仕事に限らない専門性や技能の向上意欲



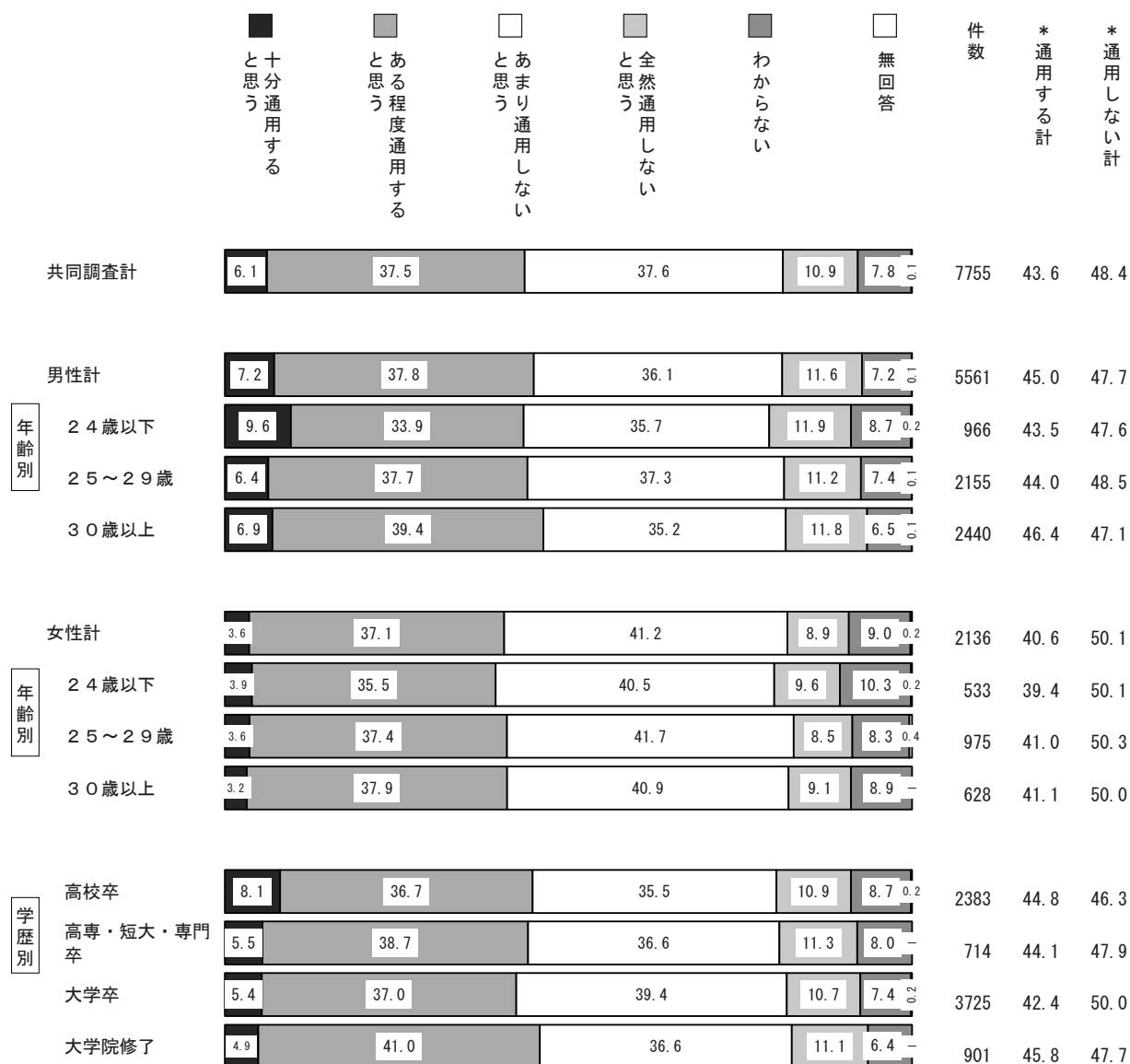
8. いまの職業能力の他社での通用度

いまの職業能力の他社での通用度について、「十分通用と思う」(6.1%)と「ある程度通用と思う」(37.5%)をあわせた<通用する>が43.6%であるが、「あまり通用しないと思う」(37.6%)と「全然通用しないと思う」(10.9%)をあわせた<通用しない>も48.4%であり、回答は二分している(第4-11図)。

性別年齢別では<通用する>は、男性(45.0%)が女性(40.6%)をやや上回る。

学歴別に大きな差はない。

第4-11図 いまの職業能力の他社での通用度



第5章 つながりの志向

これまでの若者を対象とした研究では、プライベートの重視などの個人化が進みつつあるとされているが、一方で、SNSの活用に典型的にみられるように、つながりをもつことを重視する“つながり志向”がみられることも指摘されている。つながりは生活に充足感や安心感をもたらすものであるが、その“つながり志向”の背景には、強い自己承認欲求があること、また、つながりを求め続けることによる副作用、すなわち“つながり疲れ”があるともいわれている。このような傾向は特にZ世代（現在の29歳以下）に特徴的なものとされている。本章では若者の“つながりの志向”をとりあげる。

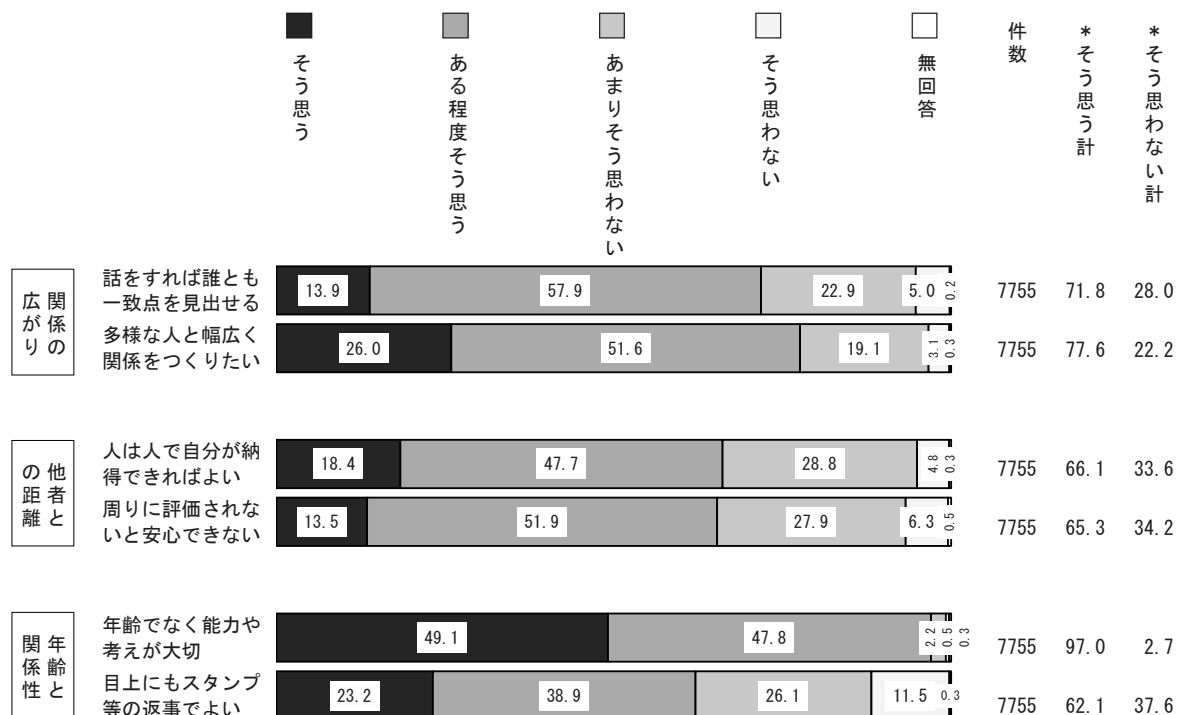
1. 関係の作り方、あり方についての考え

人との関係の作り方、あり方について6つの項目をあげて、それぞれについて「そう思う」から「そう思わない」のなかからひとつ選んでもらっている。

①関係の広がり

「話をすれば、誰とでも、一致点を見出せる」「多様な人と幅広く関係をつくりたい」についての考えをたずねた。「そう思う」「ある程度そう思う」をあわせた＜そう思う＞は「話をすれば、誰とでも、一致点を見出せる」が71.8%、「多様な人と幅広く関係をつくりたい」が77.6%である。人間関係の広がりを求める考え方が多数であり、また、社会には様々な人がいるものの「一致点を見出せる」と前向きに捉えられている（第5-1図）。

第5-1図 関係の作り方、あり方についての考え



②他者との距離

若者の多くはつながりを求めているし、さらに、多様な人とつながりを作れると考えている。しかし、つながりに対してドライな面もあわせもっている。

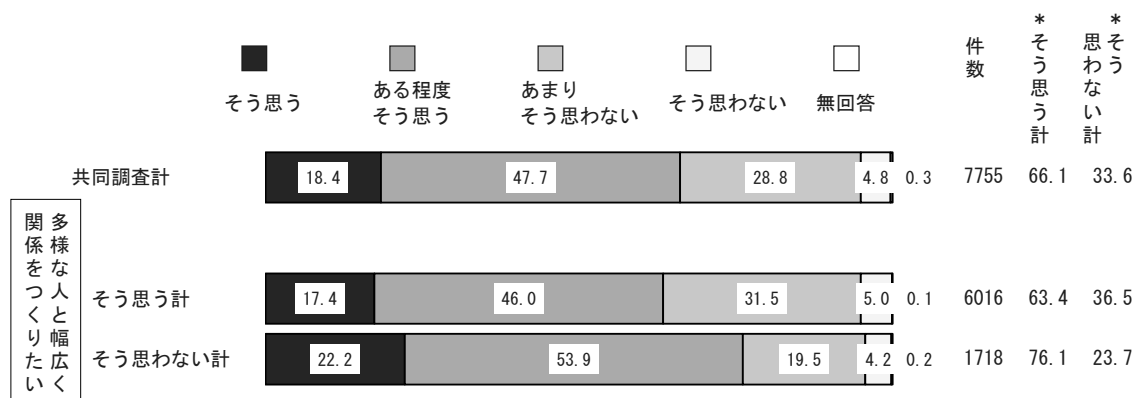
「人は人、自分は自分で、自分が納得できればよい」と66.1%が考えている（＜そう思う＞の比率）。多様な人と「一致点を見出せる」と考えているが、その一致点の深さは必ずしも深いものではない。つながりを求めているが、相手と納得しあえることは必ずしも求めているない。

「多様な人と幅広く関係をつくりたい」への回答と重ねあわせてみたのが第5－2図である。「多様な人と幅広く関係をつくりたい」と考えている人も、「人は人、自分は自分で、自分が納得できればよい」と63.4%が考えている。幅広い関係を希望しつつ、互いに納得しあえる関係を求める人は多くない。考え方のなかで多数派となっているのは、「多様な人とは幅広く関係をつくりたい」、しかし、「自分が納得できればよい」という広く・薄くという関係のあり方である。

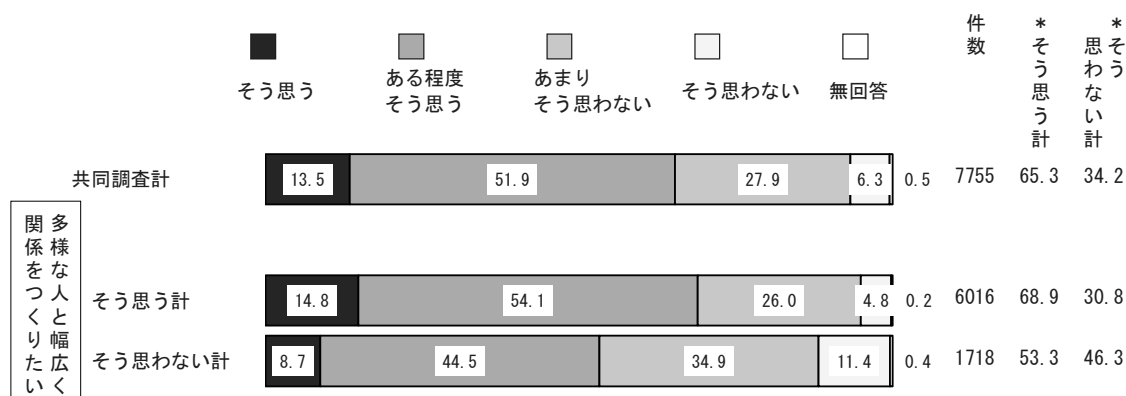
「周りの人に評価されないといけない」と＜そう思う＞が65.3%となっている。「人は人、自分は自分」という相手と距離をとる考えが多いが、一方で、周囲からの承認がないと安心できない人（＝承認欲求が強い人）のほうが多い。

「周りの人に評価されないといけない」とについても「多様な人と幅広く関係をつくりたい」との関係を見ると、「多様な人と幅広く関係をつくりたい」と考える人のほうが「周りの人に評価されないといけない」（＜そう思う＞68.9%）と考える人が多い。幅広い関係を求める志向は強いが、周りに評価されたいという承認欲求も幅広い関係を求める意識を強める要素となっている（第5－3図）。

第5－2図 「人は人、自分は自分で、自分が納得できればよい」についての考え方
（「多様な人と幅広く関係をつくりたい」についての考え方別）



第5－3図 「周りの人に評価されないといけない」と安心できない」についての考え方
（「多様な人と幅広く関係をつくりたい」についての考え方別）



③年齢と関係性

年齢とともに上位の役職に昇進していく年功序列型の人事管理は、企業による抜てき人事やジョブ型人事制度の導入、労働者のキャリア観の多様化などにより揺らぎつつある。

年齢でなく個々人の能力・考えを重視する〔年齢でなく、その人の能力、考えが大切〕は<そう思う>が97.0%である。個々人の能力・考え方の重視度が特に強い「そう思う」も49.1%ある（第5－1図）。

また、伝統的には他者とのやり取りでは敬語など年齢を意識したコミュニケーションが一般的だった。しかし、SNSはコミュニケーションのあり方を一変させている。[LINEやチャットであれば目上の人にもスタンプや『いいね』で返事をしてよい]に62.1%が<そう思う>としている。コミュニケーションでも互いの年齢の差を超えたフラットな、儀礼よりも気軽さを重視する考え方が広がっている。

つながりの志向は性別年齢別などにみると以下のような特徴がみられる。

①関係の広がり

〔話をすれば、誰とでも、一致点を見出せる〕〔多様な人と幅広く関係をつくりたい〕ともすべての層で<そう思う>が多数であり、つながりへの志向は広くみられる。なかでも働きはじめてからの期間が短い24歳以下に<そう思う>が多い（第5－1表）。

②他者との距離

〔人は人、自分は自分で、自分が納得できればよい〕〔周りの人に評価されないと安心できない〕はいずれも<そう思う>が多数となっている。このうち〔周りの人に評価されないと安心できない〕は29歳以下、特に女性で多い。

学歴別では大学卒または大学院修了で〔人は人、自分は自分で、自分が納得できればよい〕〔周りの人に評価されないと安心できない〕が多い。大学卒または大学院修了は、〔人は人〕と他者との距離をとりつつも、〔評価されないと安心できない〕と承認を求める意識も強い。

③年齢と関係性

〔年齢でなく、その人の能力、考えが大切〕はどの層でも共通する見方である。

〔LINEやチャットであれば目上の人にもスタンプや『いいね』で返事をしてよい〕への<そう思う>も幅広くみられるが、学歴別にみると大学院修了で特に多い。

第5－1表 関係の作り方、あり方についての考え（<そう思う>の比率）

		関係の広がり		他者との距離		年齢と関係性		件数
		致話をすれば誰とも一	係多様をつくると幅広い関係	で人きはれ人ばでよ自いが納得	と周安心に評価されない	え年が年齢でなく能力や考	の目返上事にもよいスタンプ等	
共同調査計		71.8	77.6	66.1	65.3	97.0	62.1	7755
男性計		73.2	78.3	67.3	62.5	97.0	61.1	5561
年齢別	24歳以下	78.5	81.6	64.8	65.5	96.2	56.0	966
	25～29歳	72.6	79.9	67.1	63.7	97.0	61.1	2155
	30歳以上	71.7	75.7	68.4	60.2	97.4	63.2	2440
女性計		68.6	75.7	63.0	72.9	97.1	64.5	2136
年齢別	24歳以下	70.4	80.1	58.3	75.6	97.2	58.5	533
	25～29歳	69.5	75.9	63.0	73.4	96.7	66.9	975
	30歳以上	65.8	71.8	67.0	69.9	97.5	65.9	628
学歴別	高校卒	72.9	77.1	60.3	59.0	96.7	56.6	2383
	高専・短大・専門卒	68.5	73.7	67.2	60.9	96.1	64.0	714
	大学卒	73.2	79.5	67.6	69.7	97.2	62.8	3725
	大学院修了	65.5	73.9	74.1	67.0	97.6	72.6	901

5.0「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0「共同調査計」より15ポイント以上多い

つながりの志向は、日常の仕事の仕方、向き合い方と関連している。

関係の広がり（「話をすれば、誰とでも、一致点を見出せる」[多様な人と幅広く関係をつくりたい]）は、仕事、組織へのコミットが高い層ほど<そう思う>が多い。[会社発展のために最善を尽くしたい]など仕事、組織へのコミットの高さ、つながりへの志向は、いずれも周囲と関わりをもちたいという思いである（第5-2表）。

ただし、他者との距離のうち「周りの人に評価されない」と安心できない」も仕事、組織へのコミットが高い層ほど<そう思う>が多い。[キャリアを自分で考えることが必要]とされる職場は、個々人の自律性がより求められる職場である。しかし、キャリアにおける自由度の高まり（個別化）は、「周りの評価」を求める承認欲求を強めている。

第5-2表 関係の作り方、あり方についての考え（<そう思う>の比率）

		関係の広がり		他者との距離		年齢と関係性		件数
		一話を点すれば見出せるとも	多様な人々と幅広く	人では人でも自己評価が納	い周りと安心に評価できないな	考え年齢が大切な能力や	等目の上にもスタンプ	
共同調査計		71.8	77.6	66.1	65.3	97.0	62.1	7755
会社とどのような関係でありたいか	会社発展のために最善を尽くしたい	83.3	89.8	61.4	70.3	97.9	61.7	1746
	報いてくれる程度には貢献したい	72.6	78.9	66.1	67.8	97.6	62.5	4514
	必要最小限の仕事ですませたい	56.6	59.4	72.7	54.0	95.3	62.4	992
	会社に対し特に何も考えていない	55.0	58.9	70.8	47.4	91.6	58.9	489
キャリアを自分で考えることが必要	あてはまる	74.1	80.6	67.2	67.9	97.8	64.0	5597
	あてはまらない	65.8	69.9	63.2	58.6	94.8	57.2	2152
仕事のスキル・能力の習得への関心	勤務先で身に付けられるスキル	75.2	81.4	65.3	69.2	98.0	61.1	4680
	勤務先では身に付けられないスキル	70.3	77.4	66.3	62.8	96.8	64.9	2465
	スキル・能力の習得に関心が無い	51.6	47.3	72.5	44.6	90.0	58.9	579
管理職志向	部長クラス以上になりたい	80.0	86.9	63.6	73.3	97.8	70.2	1094
	課長クラスにはなりたくない	79.5	84.3	65.8	71.4	97.3	64.7	1230
	管理職にはなりたくはない	65.3	70.8	68.0	61.4	96.7	60.9	3086
	わからない	72.6	78.6	65.0	63.6	96.9	58.6	2337
5.0「共同調査計」より5ポイント以上少ない								
5.0「共同調査計」より5ポイント以上多い								
15.0「共同調査計」より15ポイント以上多い								

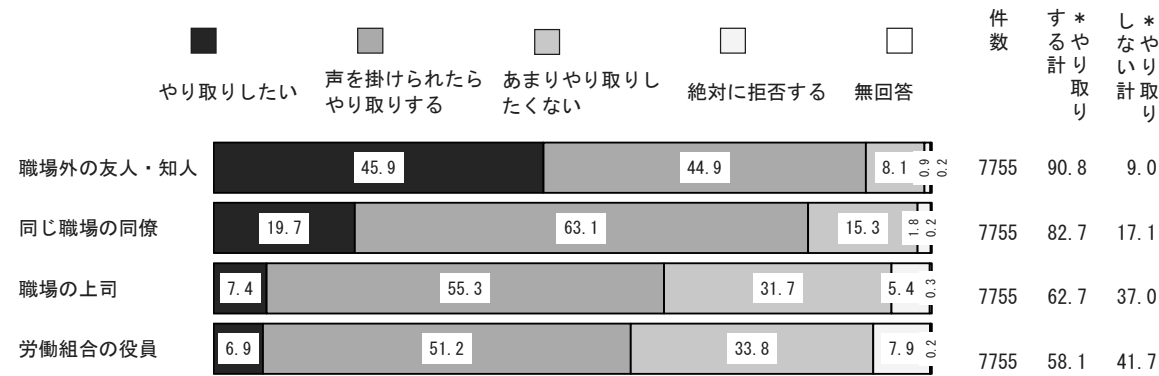
2. 私用のSNSでやり取りする相手

SNSでのやり取りは日々の生活に広く浸透している。しかし、いつでもやり取りできるという関係性は極めて私的なものである。私用のSNSでのやり取りは、他者に対する生活の私的な領域での関わりの許容という意味合いもある。

私用のSNSでやり取りする相手として最も一般的であるのは「職場外の友人・知人」である。「やり取りしたい」が45.9%、「声を掛けられたらやり取りする」が44.9%であり、あわせて「やり取りする」は90.8%で、多数が私用のSNSでのやり取りを前向きに捉えている（第5-4図）。

職場の人とのやり取りをみると、「同じ職場の同僚」も「やり取りする」は82.7%と多い。ただし、そのうち積極的な「やり取りしたい」（19.7%）は「職場外の友人・知人」と比べるとかなり少ない。また、「職場の上司」「労働組合の役員」と「やり取りする」はそれぞれ62.7%、58.1%である。積極的な「やり取りしたい」は1割未満と少ないが、「声を掛けられたらやり取りする」まで含めれば、私用のSNSでのやり取りを前向きに考えている人のほうが多い。

第5-4図 私用のSNSでやり取りする相手



「職場外の友人・知人」は性別や年齢による違いが少ない。一方、職場の人では違いがみられる（第5-3表）。

「同じ職場の同僚」は男女とも若者のなかでも年齢が高くなるにつれて「やり取りする」が少なくなる。全体的にみて男性、より若い年齢層、高校卒がより肯定的で、女性、より高い年齢層、大学卒や大学院修了は肯定的な見方が相対的に少ない。

「職場の上司」「労働組合の役員」は男性と比べて女性で「やり取りする」が少ない。学歴別では高校卒の「やり取りする」が全体を上回り、大学卒や大学院修了が全体を下回る。なお、年齢別の24歳以下で「やり取りする」が多くなっているがこれは高校卒が多いためである。

第5-3表 私用のSNSでやり取りする相手（「やり取りする」の比率）

	職場外の友人・知人	職場			件数
		同じ職場の同僚	職場の上司	労働組合の役員	
共同調査計	90.8	82.7	62.7	58.1	7755
男性計	90.4	83.8	65.5	61.0	5561
年齢別	24歳以下	93.5	89.3	72.8	966
	25～29歳	91.0	84.1	65.0	2155
	30歳以上	88.6	81.3	63.1	2440
女性計	91.9	80.3	55.8	50.8	2136
年齢別	24歳以下	94.0	85.9	61.0	533
	25～29歳	92.0	80.0	54.7	975
	30歳以上	89.8	76.1	53.0	628
学歴別	高校卒	91.2	85.6	68.8	2383
	高専・短大・専門卒	91.2	83.5	63.4	714
	大学卒	90.1	81.0	59.5	3725
	大学院修了	91.8	81.6	59.4	901

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

私用のSNSでのやり取りを許容するかどうかは、仕事の仕方、向き合い方と関連している。[職場外の友人・知人]についても、会社とどのような関係でありたいか、仕事のスキル・能力の習得への関心との関連がみられる。仕事、組織に関わりたいという思いは、SNSで他者とつながりたいという思いと通底する部分があると考えられる。[同じ職場の同僚]など職場の人とのやり取りは、仕事、組織へのコミットとの関係がよりはっきりする。仕事、組織へのコミットが高い層ほど職場の人とのやり取りを肯定的に捉えている人が多い。職場における心理的安全性の指標のひとつといえる「職場では反対意見も話しやすい」場合にもくやり取りする人が多い。また、[職場の上司][労働組合の役員]は管理職志向のある人ほどくやり取りする人が多い(第5-4表)。

職場の人との私用のSNSの活用についての考え方は、仕事、組織への関わりの状況を反映している。

第5-4表 私用のSNSでやり取りする相手(くやり取りするの比率)

		職場外の友人・知人	職場			件数
			同じ職場の同僚	職場の上司	労働組合の役員	
共同調査計		90.8	82.7	62.7	58.1	7755
会社とどのような関係でありたいか	会社発展のために最善を尽くしたい	93.0	88.6	76.5	69.8	1746
	報いてくれる程度には貢献したい	91.9	83.6	62.8	58.0	4514
	必要最小限の仕事ですませたい	85.3	75.3	47.2	47.2	992
	会社に対し特に何も考えていない	83.6	69.1	43.4	38.7	489
職場では反対意見も話しやすい	あてはまる	92.2	85.0	67.8	60.4	5417
	あてはまらない	87.5	77.5	50.9	52.8	2332
仕事のスキル・能力の習得への関心	勤務先で身に付けられるスキル	92.1	85.9	67.1	60.4	4680
	勤務先では身に付けられないスキル	90.9	80.4	59.2	57.3	2465
	スキル・能力の習得に関心が無い	80.7	68.2	43.4	43.0	579
管理職志向	部長クラス以上になりたい	91.3	85.8	70.1	64.6	1094
	課長クラスにはなりたくない	93.2	86.2	69.3	63.3	1230
	管理職にはなりたくない	88.9	78.7	55.6	52.0	3086
	わからない	91.9	84.9	65.2	60.3	2337

5.0「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0「共同調査計」より15ポイント以上多い

第6章 労働組合

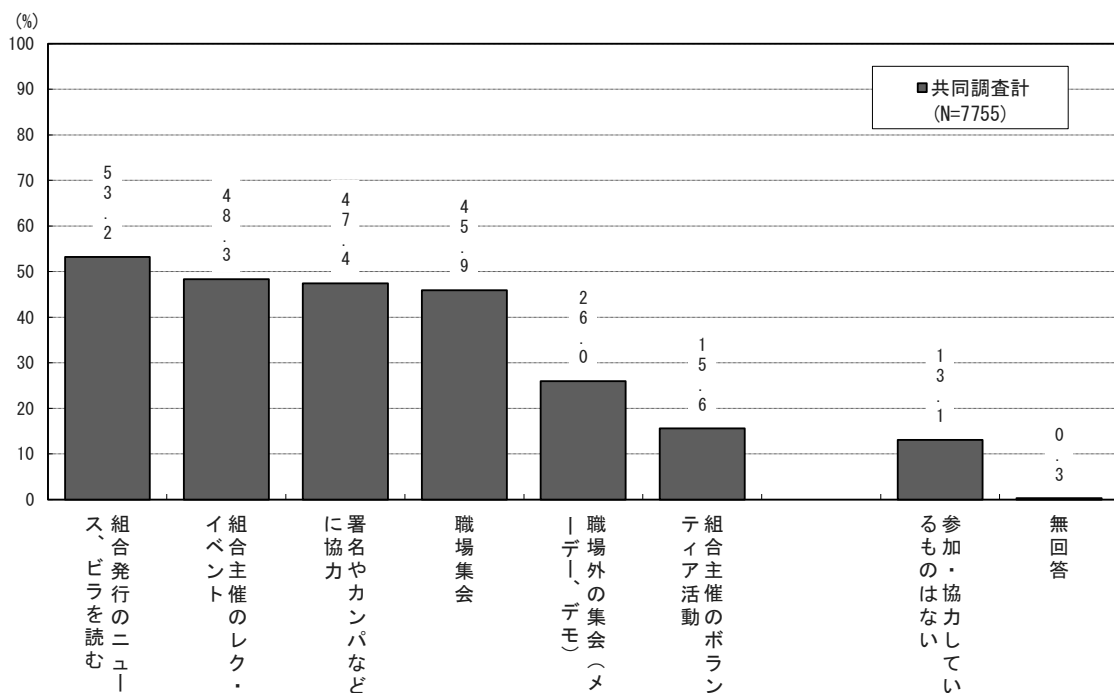
若者たちは、労働組合にどの程度コミットし、これからの労働組合の活動について、どのように考えているのか。

本章では、若年層の労働組合への参加状況、労働組合活動への共感度とともに、労働組合への距離感、そして、若者たちが考えるこれからの労働組合活動についてみることにする。また、回答者の半数近くが執行委員や職場委員などの経験者である。そこで、組合役員経験別に、労働組合への参加や労働組合に対する考え方にどの程度の違いがあるのかについても確認する。

1. この1年間に参加・協力した労働組合の活動

この1年間に参加・協力した労働組合の活動（複数選択）は、「組合発行のニュース、ビラなどを読んでい」が53.2%と最も多いが、「組合主催のレクリエーション・イベントに参加した」（48.3%）、「署名やカンパなどに協力した」（47.4%）、「職場集会に参加した」（45.9%）にも半数近くが参加・協力している。それ以外では「職場外の集会（メーデー、デモ）などに参加した」（26.0%）が2割台半ば、「組合主催のボランティア活動に参加した」（15.6%）が1割台半ばである。なお、「参加・協力しているものはない」（13.1%）も1割強を占める（第6-1図）。

第6-1図 この1年間に参加・協力した労働組合の活動（複数選択）



「組合発行のニュース、ビラを読む」と「組合主催のレク・イベント」は男女ともに5割前後が参加・協力しているが、「職場外の集会（メーデー、デモ）」や「職場集会」「組合主催のボランティア活動」は男性に比べて女性で参加・協力が少ない（第6－1表）。

年齢別にみると、男女ともに年齢層が高くなるにつれて参加比率が高くなる活動が多くなっている。

組合役員の経験がない層では、「参加・協力しているものはない」が2割を占め、参加・協力した活動の比率が全体的に低い。

第6－1表 この1年間に参加・協力した労働組合の活動（複数選択）

		職場外の集会（メーデー、デモ）	組合主催のレク・イベント	組合主催のボランティア活動	職場集会	協名やカンパなどに	組合発行のニュース、ビラを読む	も参加・協力しているものはない	無回答	件数
	共同調査計	26.0	48.3 ②	15.6	45.9	47.4 ③	53.2 ①	13.1	0.3	7755
	男性計	28.2	48.4 ②	17.6	47.3 ③	47.1	53.0 ①	12.6	0.4	5561
年齢別	24歳以下	22.3	46.9 ①	12.5	31.5	32.0 ③	36.0 ②	19.3	0.3	966
	25～29歳	23.9	48.4 ②	17.0	44.7	45.2 ③	51.2 ①	11.9	0.4	2155
	30歳以上	34.3	49.1	20.2	55.9 ②	54.8 ③	61.2 ①	10.6	0.5	2440
	女性計	20.3 ②	48.2 ②	10.3	42.2	48.2 ②	53.9 ①	14.0	0.1	2136
年齢別	24歳以下	15.4	48.2 ①	9.6	34.3	37.1 ③	45.2 ②	16.1	0.2	533
	25～29歳	20.7 ③	51.1 ③	10.8	45.8	51.7 ②	54.6 ①	12.0	0.1	975
	30歳以上	23.7 ③	43.8 ③	10.2	43.3	52.2 ②	60.4 ①	15.3	...	628
役員経験	経験なし	13.8 ②	35.8 ②	6.6	32.4	35.6 ③	41.7 ①	20.9	0.4	4244
	現在、本部・支部の執行委員	58.8 ①	80.3 ①	40.8	70.9 ③	69.8 ②	75.5 ②	1.3	0.3	1456
	現在、職場委員、支部委員など	31.3 ③	59.1 ③	19.5	61.1 ②	55.9 ②	62.5 ①	3.0	0.2	1326
	過去に経験あり	21.3	37.6	10.4	46.9 ③	56.5 ②	58.9 ①	9.3	0.1	718

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）

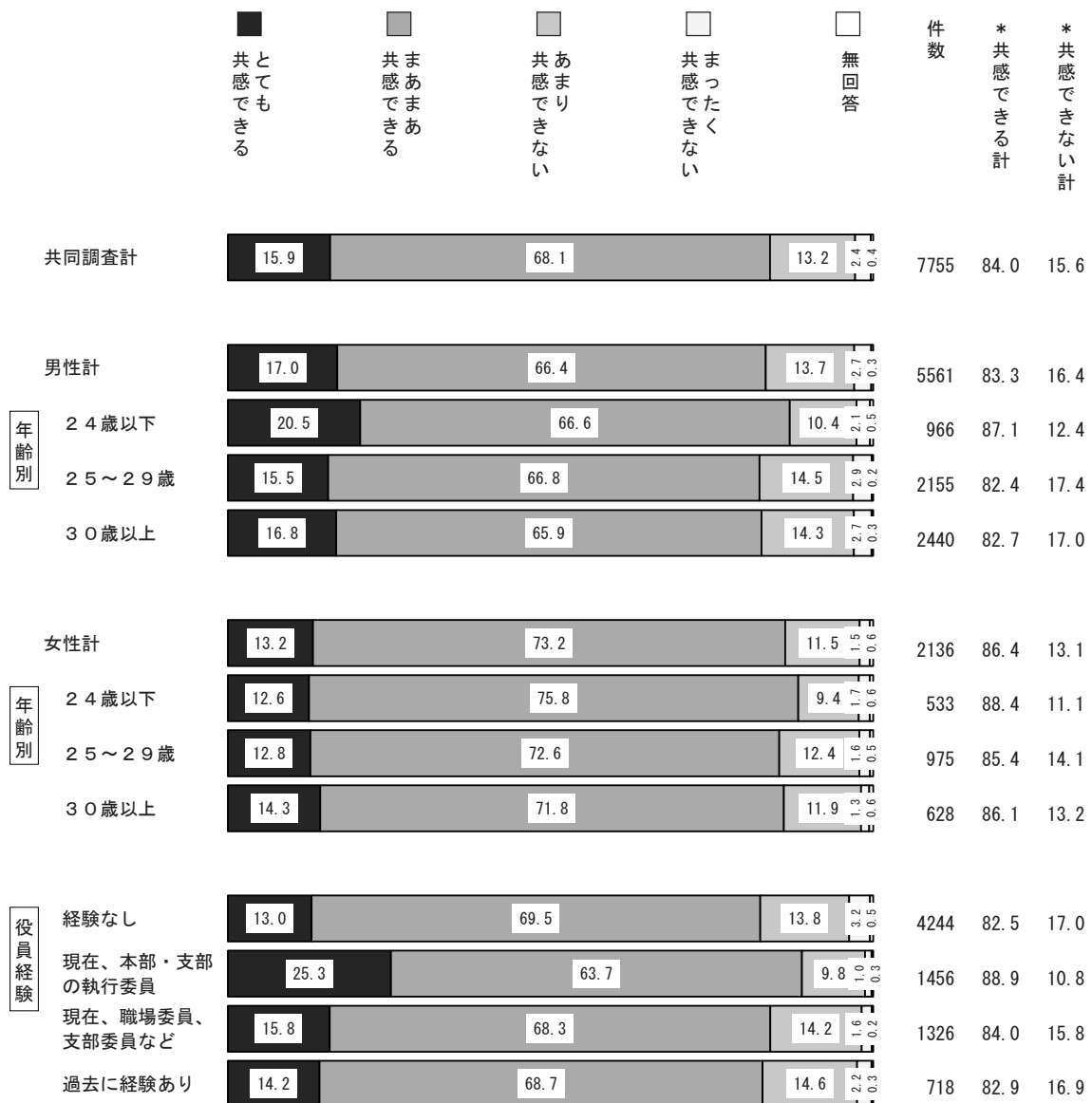
2. 労働組合活動に対する共感

労働組合の活動に共感できるかたずねたところ、「とても共感できる」は15.9%と1割台にとどまるものの、「まあまあ共感できる」(68.1%)が7割近くを占め、これらをあわせた＜共感できる＞(84.0%)は8割以上に及んでいる。一方の＜共感できない＞(「あまり」＋「まったく」)は15.6%である(第6-2図)。

性別年齢別にみると、24歳以下の男性で＜共感できる＞がやや多い程度で、大きな違いはみられない。

組合役員経験別にみると、現在、本部・支部の執行委員で「とても共感できる」が25.3%と際立ち、＜共感できる＞も9割近くと多いが、経験なし層でも同割合は8割強を占める。

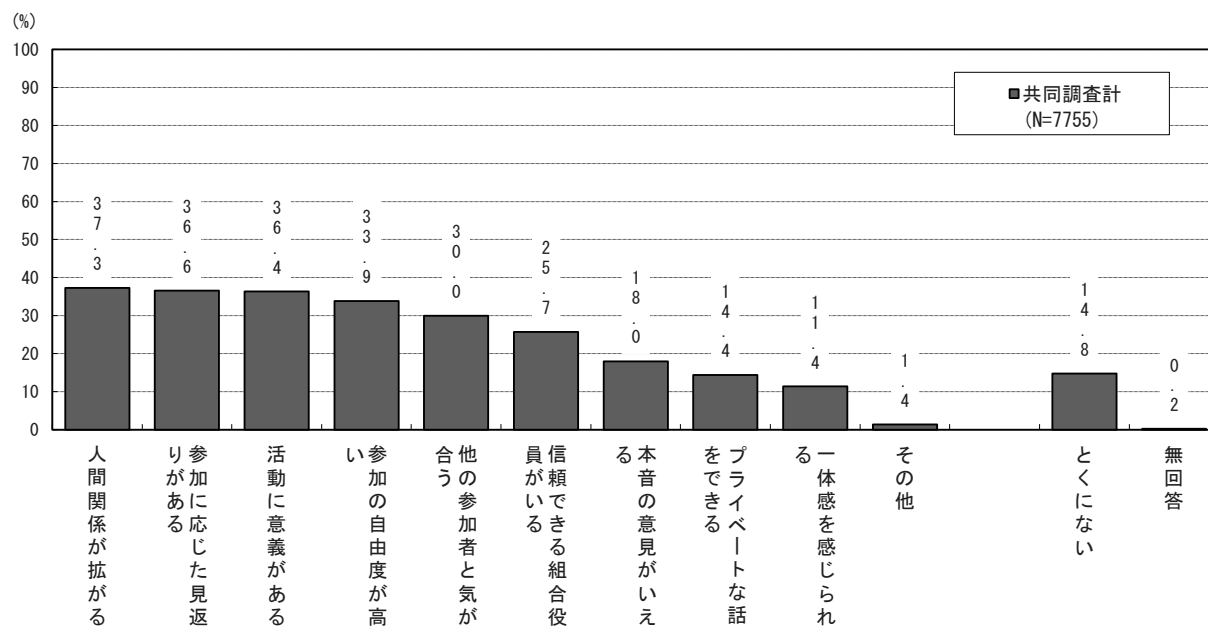
第6-2図 労働組合の活動に共感できるか



3. 労働組合に参加したくなると思う条件

労働組合の活動に参加したくなると思う条件を複数選択でたずねたところ、「人間関係が広がる」(37.3%)、「参加に応じた見返りがある」(36.6%)、「活動に意義がある」(36.4%) がそれぞれ4割近くを占め、上位にあげられている。以下、「参加の自由度が高い」(33.9%)、「他の参加者と気が合う」(30.0%)、「信頼できる組合役員がいる」(25.7%) が3割前後で続いている。一方、「プライベートな話をできる」(14.4%) や「一体感を感じられる」(11.4%) は1割強と多くない。なお、「とくにない」という回答も14.8%を占める(第6-3図)。

第6-3図 どのようなことがあれば労働組合の活動に参加したくなると思うか(複数選択)



性別による目立った違いはないが、女性は男性に比べて「プライベートな話をできる」がやや少ない。年齢別では、男女ともに「活動に意義がある」は年齢が高くなるにつれて多くなり、30歳以上では4割強を占める。また、女性の24歳以下では、「人間関係が広がる」が4割強を占め、他の層に比べてやや多くなっている（第6－2表）。

組合役員経験別にみると、経験なし層では、「とくにない」が2割と少なくない。役員経験者に比べて全体的に比率は低い「参加に応じた見返りがある」と「人間関係が広がる」が3割ずつと上位にあげられている。一方、現在役員層では、「人間関係が広がる」と「活動に意義がある」が5割台、「信頼できる組合役員がいる」が4割台半ばを占め、際立って比率が高い。他方、「参加に応じた見返りがある」については、経験なし層に比べて現在役員層、現在、職場委員、支部委員などのほうが10ポイント以上比率が高い。

第6－2表 どのようなことがあれば労働組合の活動に参加したくなると思うか（複数選択）

		合 他 の 参 加 者 と 気 が	い 参 加 の 自 由 度 が 高	人 間 関 係 が 広 がる	一 体 感 を 感 じ ら れ	本 音 の 意 見 が い え	信 頼 で き る 組 合 役 員	プ ラ イ ベ ー ト な 話 を で き る	活 動 に 意 義 が あ る	参 加 に 応 じ た 見 返 り	そ の 他	と く に な い	無 回 答	件 数
共同調査計		30.0 ⑤	33.9 ④	37.3 ①	11.4	18.0	25.7	14.4	36.4 ③	36.6 ②	1.4	14.8	0.2	7755
男性計		30.6 ⑤	33.8 ④	36.6 ①	12.5	18.7	25.8	15.7	36.6 ②	36.6 ③	1.5	14.5	0.2	5561
年 齢 別	24歳以下	31.2 ③	34.6 ②	37.7 ①	9.7	15.7	22.6	17.8	23.2 ⑤	31.1 ④	1.0	16.4	0.4	966
	25～29歳	29.9 ⑤	33.5 ④	34.9 ②	11.0	16.5	23.9	15.0	34.2 ③	38.8 ①	1.4	14.8	0.1	2155
	30歳以上	31.1 ⑤	33.8 ④	37.7 ②	15.0	21.9	28.8	15.5	43.9 ①	36.8 ③	1.6	13.6	0.2	2440
女性計		28.2 ⑤	34.1 ④	39.4 ①	8.4	15.9	25.4	10.9	35.9 ③	36.8 ②	1.3	15.2	0.2	2136
年 齢 別	24歳以下	30.4 ④	34.9 ②	43.2 ①	8.1	14.3	24.4	13.7	26.6 ⑤	34.9 ②	0.9	14.4	0.2	533
	25～29歳	27.4 ⑤	34.2 ④	39.8 ①	7.9	15.4	26.2	9.4	37.2 ②	37.0 ③	0.9	15.0	0.3	975
	30歳以上	27.5 ⑤	33.3 ④	35.7 ③	9.4	18.2	25.2	10.7	41.7 ①	38.1 ②	2.2	16.1	...	628
役 員 経 験	経験なし	24.4 ⑤	29.0 ③	30.1 ②	7.0	12.7	18.1	10.3	28.0 ④	31.7 ①	1.5	20.0	0.3	4244
	現在、本部・支部 の執行委員	44.6 ④	44.0 ⑤	56.5 ①	22.8	31.9	44.0 ⑤	24.3	51.6 ②	45.1 ③	0.9	4.5	0.1	1456
	現在、職場委員、 支部委員など	34.1 ⑤	39.0 ④	42.9 ③	14.5	20.4	30.0	17.3	44.8 ①	43.4 ②	1.4	8.7	...	1326
	過去に経験あり	25.6 ⑤	32.7 ③	31.1 ④	8.9	16.6	25.5	13.0	39.8 ①	35.7 ②	2.5	16.0	...	718

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

※丸数字は比率の順位（第5位まで表示）

組合役員経験なし層に限定して、組合活動への参加・協力状況別にみたところ、署名やカンパ、ニュース、ビラなどの層に比べて、集会等に参加している層のほうが、「人間関係が広がる」や「他の参加者と気が合う」など人と人とのコミュニケーションにかかわる点をあげる割合が多い。また、集会等に参加している層のほうが、「参加の自由度が高い」の比率が高く、組合活動への参加が能動的な層と受動的な層では参加意向の背景が異なることがわかる。なお、組合活動に参加・協力していない層では「とくにない」が4割強を占め、組合との距離の遠さがうかがわれる（第6－3表）。

第6－3表 どのようなことがあれば労働組合の活動に参加したくなると思うか（複数選択）

	う他の 参加者 と気が 合う	参加 の自由 度が高 い	人間 関係が 広がる	一 体感 を感じ られる	本 音の 意見が いえる	が信 頼で きる 組合 役員	プ ラ イ ベ ー ト な 話 を	活 動に 意義 がある	が参加 に応じ た見返 り	そ の 他	と く に ない	無 回 答	件 数
経験なし計	24.4 ⑤	29.0 ③	30.1 ②	7.0	12.7	18.1	10.3	28.0 ④	31.7 ①	1.5	20.0	0.3	4244
集会、レク、ボランティア等に参加	30.5 ⑤	36.5 ②	37.3 ①	9.8	15.2	23.0	13.3	31.6 ④	34.3 ③	1.3	11.0	0.1	2522
署名やカンパ、ニュース、ビラのみ	17.4 ④	21.6 ④	21.3 ⑤	3.3	10.2	13.1	5.9	28.2 ②	32.7 ①	1.4	22.7 ③	1.2	837
参加・協力しているものはない計	13.9 ⑤	14.5 ⑤	17.9 ③	2.3	8.1	9.0	6.0	17.6 ④	23.2 ②	1.9	42.8 ①	0.2	885

5.0「経験なし計」より5ポイント以上少ない

5.0「経験なし計」より5ポイント以上多い

15.0「経験なし計」より15ポイント以上多い

※丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

また、経験なし層について労働組合の活動への共感の度合い別にみると、共感が高い層ほど、比率の高い項目が多い一方、共感が低い層では、「とくにない」が多くなる傾向がみられる。とても共感できる層では、「人間関係が広がる」「参加の自由度が高い」「他の参加者と気が合う」などが上位にあげられており、他の層に比べて比率が高い。他方、「活動に意義がある」はまったく共感しない層を除いてあまり差がみられないほか、「参加に応じた見返りがある」については、とても共感できる層では相対的に少ない（第6－4表）。

第6－4表 どのようなことがあれば労働組合の活動に参加したくなると思うか（複数選択）

	う他の 参加者 と気が 合う	参加 の自由 度が高 い	人間 関係が 広がる	一 体感 を感じ られる	本 音の 意見が いえる	が信 頼で きる 組合 役員	プ ラ イ ベ ー ト な 話 を	活 動に 意義 がある	が参加 に応じ た見返 り	そ の 他	と く に ない	無 回 答	件 数
経験なし計	24.4 ⑤	29.0 ③	30.1 ②	7.0	12.7	18.1	10.3	28.0 ④	31.7 ①	1.5	20.0	0.3	4244
共 感 度 合 い 別													
とても共感できる	37.4 ③	37.6 ②	42.3 ①	12.7	16.2	27.2 ⑤	17.4	28.1 ④	25.8	0.9	10.7	...	551
まあまあ共感できる	24.9 ⑤	30.6 ③	31.8 ②	6.7	13.3	18.4	10.3	29.2 ④	32.4 ①	1.2	18.4	0.1	2950
あまり共感できない	14.4 ④	17.6 ④	15.6 ⑤	3.4	8.4	10.4	5.0	25.0 ③	34.7 ①	2.2	31.3 ②	0.2	585
まったく共感できない	4.4 ⑤	9.5 ⑤	8.0 ⑤	4.4	7.3	10.2 ④	4.4	16.8 ③	27.7 ②	5.8	43.8 ①	0.7	137

5.0「経験なし計」より5ポイント以上少ない

5.0「経験なし計」より5ポイント以上多い

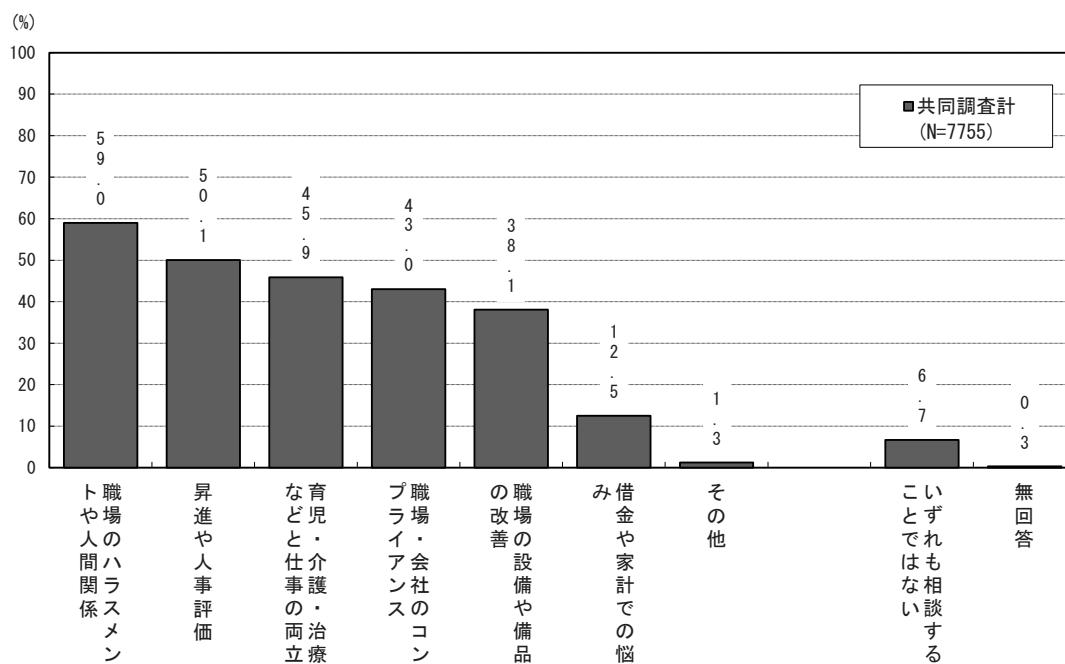
15.0「経験なし計」より15ポイント以上多い

※丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

4. 労働組合が対応すべき相談

仕事や生活に関する困りごとのなかで労働組合が対応すべき相談（複数選択）をみると、「職場のハラスメントや人間関係」（59.0％）が6割を占め、最も多い。以下、「昇進や人事評価」（50.1％）が5割、「育児・介護・治療などと仕事の両立」（45.9％）、「職場・会社のコンプライアンス」（43.0％）が4割台が続いている。一方、「借金や家計での悩み」（12.5％）は1割強と少ない。なお、「いずれも相談することではない」は6.7％にとどまっている（第6－4図）。

第6－4図 仕事や生活に関する困りごとのなかで労働組合が対応すべき相談（複数選択）



性別でみると、女性で「育児・介護・治療などと仕事の両立」が55.8%と過半数を占め、男性を大きく上回る。また、この割合は年齢が高くなるにつれて多くなり、女性30歳以上では6割強を占める。同割合は、男性についても30歳以上で5割近くを占め、29歳以下に比べて多い。そのほか、「職場のハラスメントや人間関係」「職場・会社のコンプライアンス」についても、男女ともに年齢の上昇に伴い多くなる傾向がみられる（第6-5表）。

組合役員経験別にみると、いずれも「職場のハラスメントや人間関係」が最も多く、現在役員層では7割強に及んでいる。

第6-5表 仕事や生活に関する困りごとのなかで労働組合が対応すべき相談（複数選択）

		昇進や人事評価	職場の人間関係	職場のハラスメント	職場・会社のコンプライアンス	職場の設備や備品の改善	育児・介護・治療などと仕事の両立	借金や家計での悩み	その他	いずれも相談することではない	無回答	件数
共同調査計		50.1 ②	59.0 ①	43.0 ④	38.1	45.9 ③	12.5	1.3	6.7	0.3	7755	
男性計		51.0 ②	57.9 ①	43.0 ③	38.6	42.1 ④	13.8	1.3	6.9	0.4	5561	
年齢別	24歳以下	47.9 ②	52.5 ①	32.8 ③	31.3 ④	29.1	12.2	1.1	11.4	0.5	966	
	25～29歳	53.4 ②	54.4 ①	40.7 ④	39.9	41.2 ③	13.2	1.2	6.7	0.4	2155	
	30歳以上	50.1 ②	63.2 ①	49.1 ③	40.3	48.1 ④	15.1	1.6	5.2	0.3	2440	
女性計		47.8 ③	61.8 ①	43.0 ④	36.8	55.8 ②	9.2	1.0	6.1	0.2	2136	
年齢別	24歳以下	45.4 ③	57.8 ①	35.5 ④	31.5	46.0 ②	8.6	0.2	8.4	0.2	533	
	25～29歳	47.8 ③	61.8 ①	42.6 ④	37.3	56.0 ②	9.2	1.3	5.2	0.3	975	
	30歳以上	49.8 ④	65.0 ①	50.0 ③	40.4	63.9 ②	9.6	1.3	5.6	...	628	
役員経験	経験なし	47.5 ②	53.3 ①	36.9 ④	33.2	39.7 ③	9.4	1.1	9.2	0.4	4244	
	現在、本部・支部の執行委員	54.0 ④	74.1 ①	57.2 ②	46.8	56.5 ③	20.6	1.3	2.1	0.3	1456	
	現在、職場委員、支部委員など	50.4 ③	58.7 ①	45.2 ④	42.5	52.8 ②	14.6	1.4	4.8	0.2	1326	
	過去に経験あり	56.5 ②	63.2 ①	46.8 ④	41.5	48.7 ③	10.7	1.8	5.2	...	718	

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

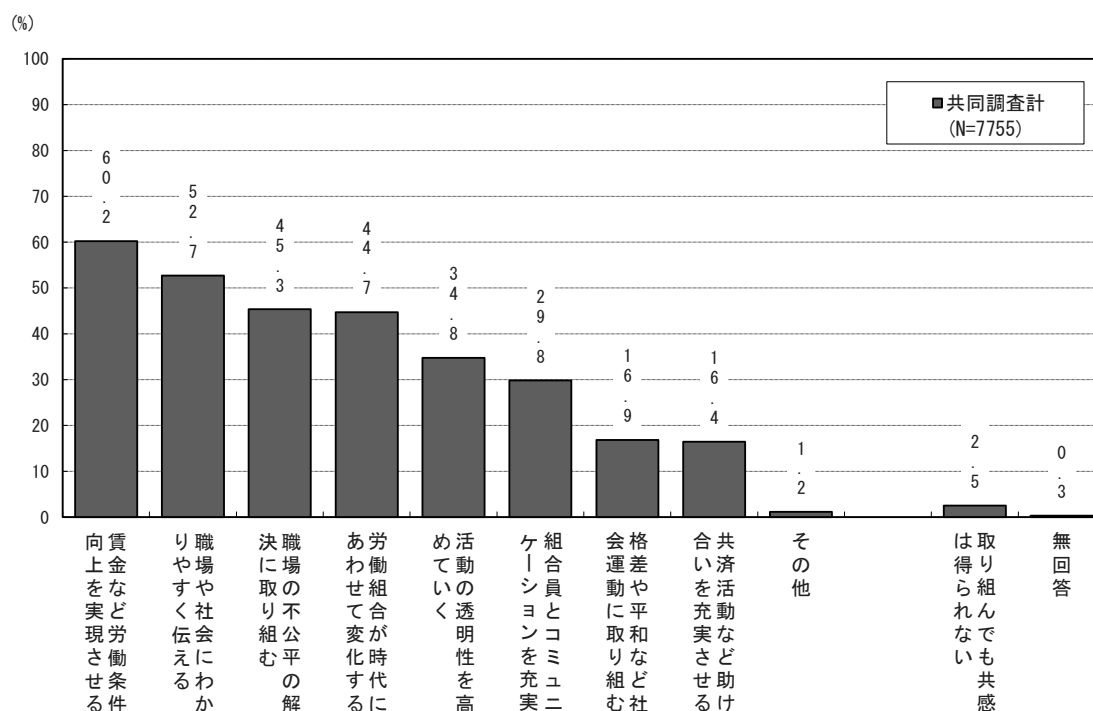
15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

※丸数字は比率の順位（第4位まで表示）

5. 労働組合が強化すべき取り組み

労働組合が共感を得られる組織となるために強めるべき取り組み（複数選択）についてみると、「取り組んでも共感を得られない」（2.5％）はごくわずかにとどまり、「賃金をはじめとした労働条件の向上を実現させること」（60.2％）が6割を占め、最も多い。以下、「職場、社会によりわかりやすく活動を伝えていくこと」（52.7％）が5割強、「職場の不公平の解決に向けて取り組むこと」（45.3％）と「労働組合が時代にあわせて変化すること」（44.7％）が4割台、「活動の透明性を高めていくこと」（34.8％）、「組合員とのコミュニケーションを充実させること」（29.8％）が3割前後を占める。一方で、「格差是正や平和など社会運動に取り組むこと」（16.9％）や「共済活動などの組合員の助け合いを充実させること」（16.4％）は1割台と相対的に少ない（第6－5図）。

第6－5図 労働組合が共感を得られる組織となるために強めるべき取り組み（複数選択）



性別では目立った違いはみられない（第6－6表）。

年齢別にみると、男女ともにいずれの年齢層でも「賃金など労働条件向上を実現させる」が上位にあるが、「職場の不公平の解決に取り組む」や「労働組合が時代にあわせて変化する」などとともに、年齢層が高い層ほど比率が高くなる傾向がみられる。これらの取り組みについては、男女ともに30歳以上では5割前後に及んでいる。

組合役員経験別にみると、経験なし層では「賃金など労働条件向上を実現させる」が最多だが、現在、本部・支部の執行委員では「職場や社会にわかりやすく伝える」が7割近くと最も多く、また、「組合員とコミュニケーションを充実」が5割を占め、他の層を大きく上回っている。

第6－6表 労働組合が共感を得られる組織となるために強めるべき取り組み（複数選択）

		り職 場や すく 社会 にわ かる	決 場 取の 組公 平の 解	会 差 運に 取和 りな 組む	格 や平 取和 りな 組む	め活 て動 いの透 明性 を 高	あ わ 働 せ 組 合 変 化 時 代 に	合共 い済 を活 充動 実な さど せ助 ける	ケ組 ー合 シ員 と コ ミ ニ ス ト	向 上 を な 実 現 さ せ る 件	賃 金 な ど 現 在 の 条 件	そ の 他	は取 得 ら れ な い も 共 感	無 回 答	件 数
共同調査計		52.7 ②	45.3 ③	16.9	34.8 ⑤	44.7 ④	16.4	29.8	60.2 ①	1.2	2.5	0.3	7755		
年 齢 別	男性計	52.1 ②	45.4 ③	17.4	34.7 ⑤	44.2 ④	16.7	30.4	60.7 ①	1.2	2.7	0.3	5561		
	24歳以下	51.8 ②	37.7 ③	15.4	24.1 ⑤	31.6 ④	12.7	27.1 ⑤	53.8 ①	0.7	3.8	0.5	966		
	25～29歳	51.2 ②	44.2 ③	17.4	33.6 ⑤	40.8 ④	16.1	27.1 ⑤	59.9 ①	1.2	2.8	0.3	2155		
	30歳以上	53.1 ②	49.6 ④	18.3	39.8 ⑤	52.2 ③	18.7	34.7 ⑤	64.1 ①	1.4	2.0	0.2	2440		
女性計		54.6 ②	45.1 ④	15.1	35.2 ⑤	46.3 ③	15.8	28.4	59.5 ①	1.1	1.8	0.3	2136		
年 齢 別	24歳以下	55.2 ①	41.1 ③	12.8	28.0 ⑤	37.0 ④	13.1	27.6 ⑤	52.3 ②	0.9	1.9	0.2	533		
	25～29歳	53.5 ②	43.2 ④	15.8	33.8 ⑤	47.1 ③	16.5	29.0 ⑤	60.1 ①	1.0	2.1	0.4	975		
	30歳以上	55.7 ②	51.6 ④	16.1	43.5 ⑤	52.9 ③	16.9	28.0 ⑤	64.6 ①	1.3	1.4	0.2	628		
役 員 経 験	経験なし	47.4 ②	41.3 ③	14.0	28.7 ⑤	37.1 ④	12.2	20.9 ⑤	57.0 ①	1.0	3.1	0.5	4244		
	現在、本部・支部 の執行委員	66.3 ①	54.3 ④	24.3	46.4 ⑤	59.5 ③	28.2	49.2 ⑤	65.3 ②	1.5	1.3	0.1	1456		
	現在、職場委員、 支部委員など	55.4 ②	48.7 ④	18.2	40.1 ⑤	49.3 ③	18.3	36.7 ⑤	63.1 ①	1.4	1.9	...	1326		
	過去に経験あり	50.6 ③	45.0 ④	16.3	37.2 ⑤	51.4 ②	14.2	30.1 ⑤	63.5 ①	1.0	2.9	...	718		

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

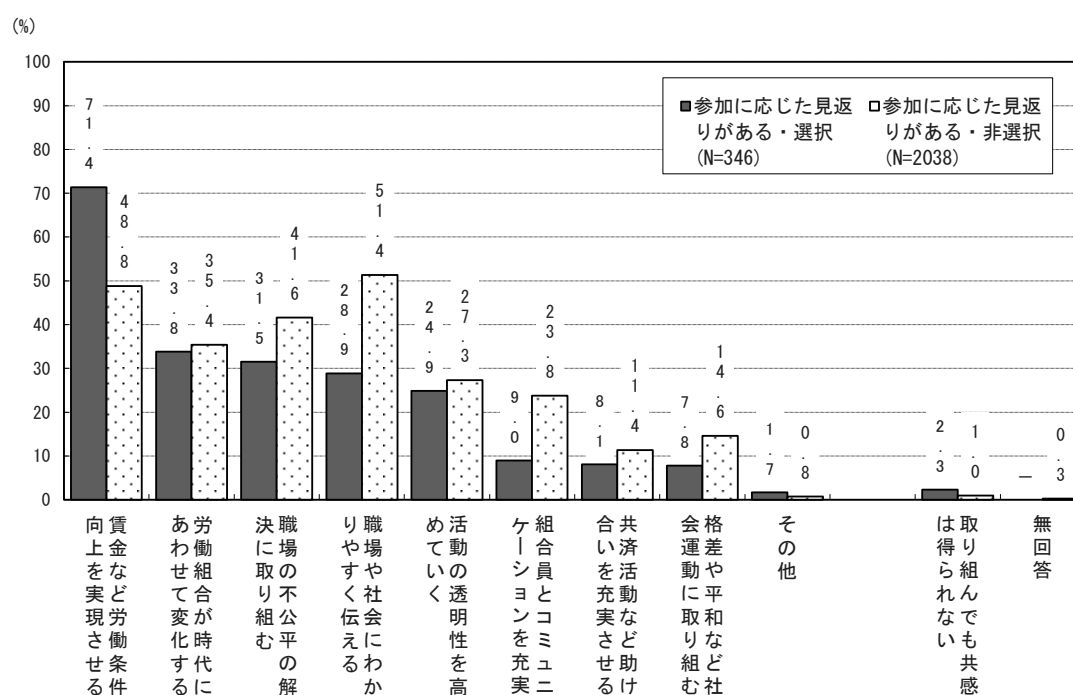
15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

※丸数字は比率の順位（第5位まで表示）

第6-6図は、組合役員経験なし層について、労働組合に参加したくなると思う活動について「参加に応じた見返りがある」のみを選択した人と「参加に応じた見返りがある」を選択しなかった層についてみたものである。

これを見ると、「参加に応じた見返りがある」のみを選択した層では、「賃金など労働条件向上を実現させる」が71.4%と多数を占め、選択しなかった層を大きく上回る。一方、「参加に応じた見返りがある」を選択しなかった層では、「職場や社会にわかりやすく伝える」が51.4%と最も多いことに加え、「職場の不公平の解決に取り組む」「組合員とコミュニケーションを充実」などでも「参加に応じた見返りがある」のみを選択した層を10ポイント以上上回る。以上から労働組合による賃金など労働条件の向上を“見返り”として捉える組合員も一定割合を占めていることがうかがわれる。

第6-6図 労働組合が共感を得られる組織となるために強めるべき取り組み（経験なし層、複数選択）



第7章 これまで、そして、現在の生き方

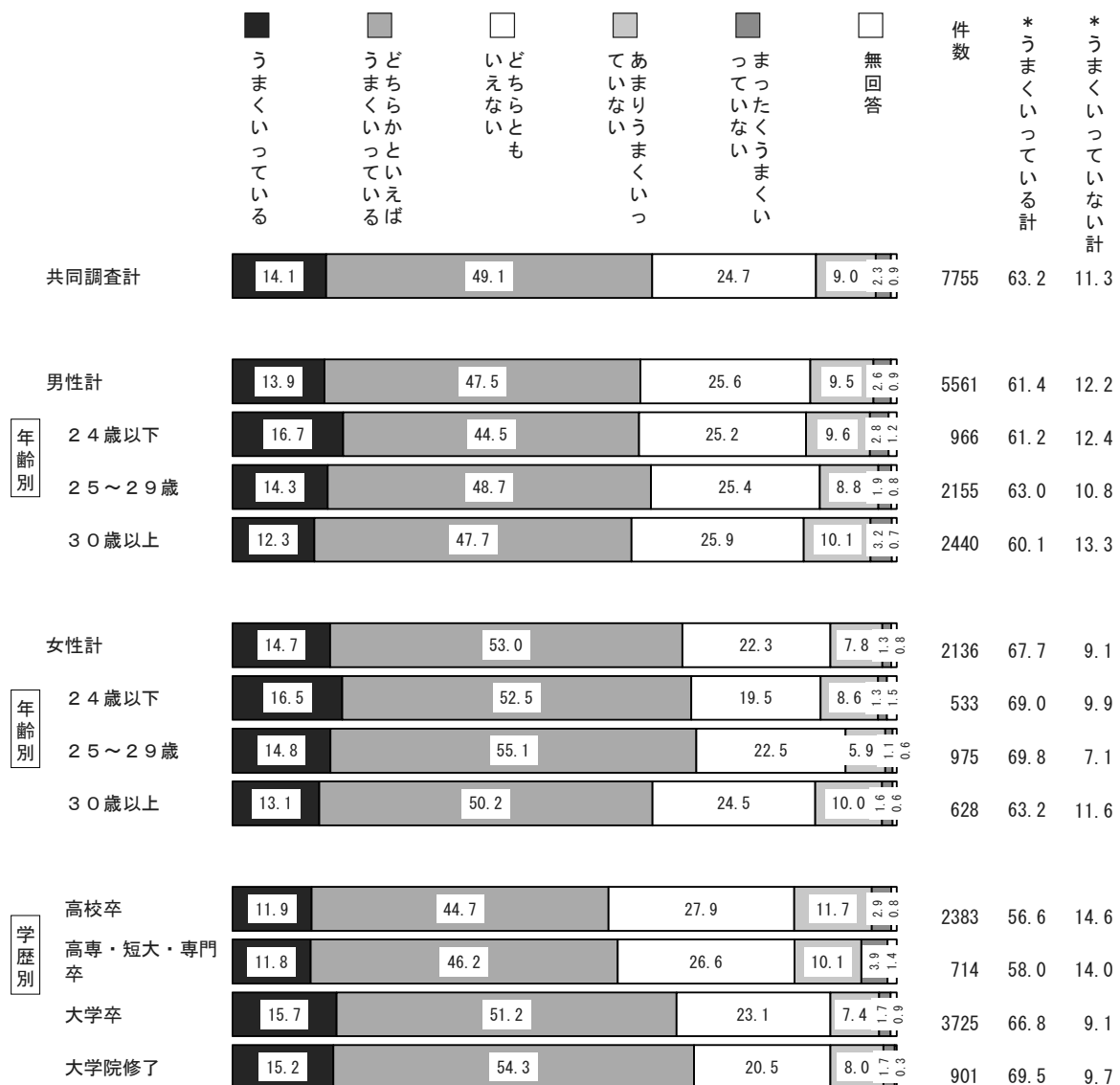
本調査の対象としている35歳以下の若者は、概ね1990年から2007年に生まれている。バブル崩壊以降の経済的に停滞した社会を生きてきた人たちである。また、30代前半はリーマンショック後の採用抑制のために就職が難しかった時期、他方、20代前半は売り手市場となり、それまでに比べれば就職しやすくなった時期に学校を卒業して働きはじめている。若者のこれまで、そして、現在の生き方への評価をみていく。

1. これまでの生き方に対する全体的評価

“これまでの生き方を振り返ってみて、全体的にみて、うまくいっていると感じますか、それとも、うまくいっていないと思いますか”とたずねると、「うまくいっている」(14.1%)、「どちらかといえばうまくいっている」(49.1%)をあわせた＜うまくいっている＞が63.2%である。他方、＜うまくいっていない＞は11.3%である。就職し、現在、働いている人が調査対象であることを考慮する必要があるが、これまでの生き方について肯定的にみている人のほうが多い(第7-1図)。

年齢等によって就職活動期の状況は異なるものの、＜うまくいっている＞が多いことは性別や年齢に関係なく共通している。ただ、学歴別にみると、大学卒や大学院修了で＜うまくいっている＞が全体を上回る。

第7-1図 これまでの生き方を振り返ってみた全体的な評価



肯定的な評価は世帯形成と関連している。

年齢とともに配偶者、子どもがいるケースが増えていくので第7-1表は30歳以上のみの集計としている。男女ともに配偶者がいること、さらには子どもがいることが全体的評価につながっている。

2. 現在の自身を成り立たせているもの

これまでの生き方を肯定的にみている人が多いが、それはどのような背景から成り立っているのだろうか。第7-2図にあげる7つの要素について、それぞれ「プラスに影響した」から「マイナスに影響した」のなかからひとつ選んでもらった。

いずれも「マイナスに影響した」は少ないので「プラスに影響した」をみると、これが多いのは、[人とのつながり・人脈] (60.7%)、[自身の頑張り・努力] (56.1%)、[家庭環境] (55.1%)、[性格・才能] (49.5%) でいずれも5～6割である。現在の自身は、[人とのつながり・人脈] [自身の頑張り・努力] など自身が生きるなかで獲得してきた要素と同等に、[家庭環境] [性格・才能] といった生まれもった要素を「プラスに影響した」と捉えている。

他の、[自分自身の性別] [景気・経済の状況] は、いずれも「どちらともいえない」(それぞれ58.4%、63.0%) が最も多い。

なお、先天的、後天的、いずれの要素にも該当しない「運」は「プラスに影響」が45.4%である。現在の自身が偶然のもと成り立っているという認識も少なくない。

第7-1表 これまでの生き方を振り返ってみた全体的な評価

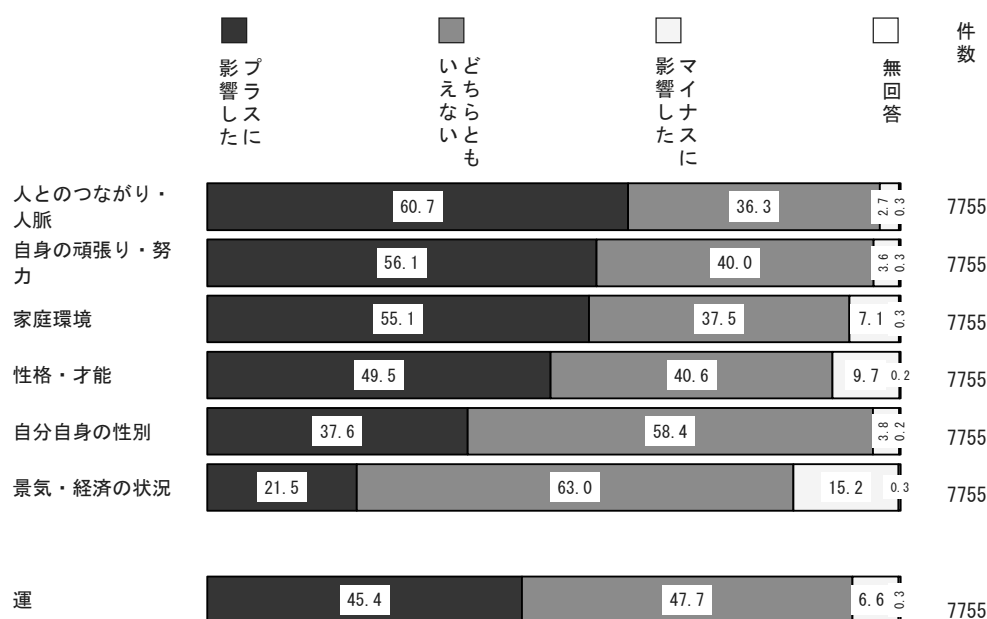
	*うまく いっている 計	どちらとも いえない	*うまく いっていない 計	無 回 答	件 数
共同調査計	63.2	24.7	11.3	0.9	7755
男性30歳以上計	60.1	25.9	13.3	0.7	2440
配偶者はいない	46.5	30.4	22.2	0.9	1008
配偶者がいる	69.7	22.8	7.0	0.6	1428
子どもはいない	66.7	25.6	7.2	0.5	433
子どもがいる	71.1	21.5	6.8	0.6	991
女性30歳以上計	63.2	24.5	11.6	0.6	628
配偶者はいない	55.1	26.1	18.0	0.7	283
配偶者がいる	70.1	23.0	6.4	0.6	344
子どもはいない	66.1	26.3	7.6	...	171
子どもがいる	74.0	19.7	5.2	1.2	173

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

第7-2図 現在の自身を成り立たせているもの



これまでの生き方に対する全体的な評価別に「プラスに影響した」をみたのが第7-2表である。当然といえるが「うまくいっている」と捉えている場合には、すべての項目で「プラスに影響した」の比率が高い。なかでも先天的な要素である「性格・才能」（「プラスに影響した」65.1%）が全体と比べると多い。ただし、「うまくいっている」と捉えている場合にも、「運」を57.9%があげている。現在の成功は、先天的、後天的な両要素が影響しているが、同時に、偶然の結果とも捉えている。

第7-2表 現在の自身を成り立たせているもの（「プラスに影響した」の比率）

	人脈とのつながり・	力自身の頑張り・努	家庭環境	性格・才能	自分自身の性別	景気・経済の状況	運	件数
共同調査計	60.7 ①	56.1 ②	55.1	49.5	37.6	21.5	45.4	7755
* うまくいっている計	72.0 ①	69.1 ②	66.3	65.1	45.7	27.8	57.9	4898
どちらともいえない計	42.6 ①	36.9 ②	38.3 ②	25.1	23.7	10.6	25.2	1913
* うまくいっていない計	37.7 ①	25.7 ②	29.0 ②	15.5	21.7	8.7	19.5	876

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

※丸数字は比率の順位(第2位まで表示)

他方、「マイナスに影響した」をみたのが第7-3表である。こちらは「うまくいっていない」と捉えている場合に「マイナスに影響した」が多くなる。このなかでは、「性格・才能」（38.9%）、「景気・経済の状況」（33.8%）が目立つ。それに対し、「運」は27.4%である。これまでの生き方を否定的に捉えている場合、それは「運」というよりも、先天的なもの（「性格・才能」）や社会の状況（「景気・経済の状況」）による影響と捉えられている。

第7-3表 現在の自身を成り立たせているもの（「マイナスに影響した」の比率）

	人脈とのつながり・	力自身の頑張り・努	家庭環境	性格・才能	自分自身の性別	景気・経済の状況	運	件数
共同調査計	2.7	3.6	7.1	9.7 ②	3.8	15.2 ①	6.6	7755
* うまくいっている計	0.8	1.1	4.0 ②	3.7	2.1	10.7 ①	2.4	4898
どちらともいえない計	3.7	3.2	7.3	11.7 ②	4.3	18.5 ①	8.2	1913
* うまくいっていない計	11.8	18.8	24.2	38.9 ①	11.9	33.8 ②	27.4	876

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

※丸数字は比率の順位(第2位まで表示)

「プラスに影響した」「マイナスに影響した」を性別年齢別にみたものが第7-4表である。

「プラスに影響した」を性別にみると、女性では「自身の頑張り・努力」(63.7%)にくわえ、「運」(50.6%)を男性よりもあげている。なお、[自分自身の性別]は男女で違いがみられない。「マイナスに影響した」をみても同様である。

学歴別は大学卒もしくは大学院修了で、[自身の頑張り・努力][家庭環境]が「プラスに影響した」が多い。ただし、大学卒もしくは大学院修了は、「運」が高校卒と比べて多いことも特徴である。生まれや努力が成功の基盤として意識されているが、同時に、偶然の結果であることも意識されている。

第7-4表 現在の自身を成り立たせているもの

		「プラスに影響した」の比率							「マイナスに影響した」の比率							件数
		脈人とのつながり・人	自身の頑張り・努力	家庭環境	性格・才能	自分自身の性別	景気・経済の状況	運	脈人とのつながり・人	自身の頑張り・努力	家庭環境	性格・才能	自分自身の性別	景気・経済の状況	運	
共同調査計		60.7	56.1	55.1	49.5	37.6	21.5	45.4	2.7	3.6	7.1	9.7	3.8	15.2	6.6	7755
年齢別	男性計	60.0	53.2	54.6	48.6	37.8	22.7	43.4	2.8	4.1	6.7	9.7	2.9	15.2	7.7	5561
	24歳以下	63.5	52.3	55.6	46.7	42.5	22.7	41.4	2.4	4.9	6.3	10.2	3.1	13.8	9.8	966
	25～29歳	62.4	54.6	56.7	51.6	39.2	24.1	46.5	2.7	4.1	6.4	8.4	3.1	13.6	6.2	2155
	30歳以上	56.4	52.3	52.4	46.7	34.7	21.5	41.3	3.1	3.8	7.0	10.6	2.7	17.2	8.1	2440
年齢別	女性計	62.9	63.7	56.5	52.0	37.5	18.4	50.6	2.5	2.5	8.3	9.7	5.8	14.9	3.8	2136
	24歳以下	62.1	62.1	57.0	50.1	40.2	19.5	47.1	2.8	3.4	7.5	9.4	4.5	13.9	4.9	533
	25～29歳	64.7	65.4	57.5	54.9	38.1	18.6	51.8	2.5	1.9	7.7	9.5	5.5	13.7	3.4	975
	30歳以上	60.7	62.4	54.3	49.2	34.2	17.4	51.8	2.2	2.7	9.9	10.2	7.2	17.7	3.7	628
学歴別	高校卒	59.3	48.6	44.1	44.2	39.4	18.3	35.0	2.8	4.3	8.6	9.1	3.0	17.1	9.4	2383
	高専・短大・専門卒	55.6	47.8	48.0	42.7	36.0	20.2	41.7	3.9	4.1	10.6	11.8	4.2	15.3	8.8	714
	大学卒	62.4	60.4	61.0	53.5	37.3	22.3	50.4	2.5	3.4	5.9	9.0	3.8	14.6	4.8	3725
	大学院修了	61.6	64.6	65.1	52.4	35.2	28.5	55.0	2.4	2.6	6.0	12.2	5.4	12.4	5.1	901

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

3. 時間の自由度とタイムパフォーマンス

現在の生活について、時間、支出の自由度の2つを取り上げた。

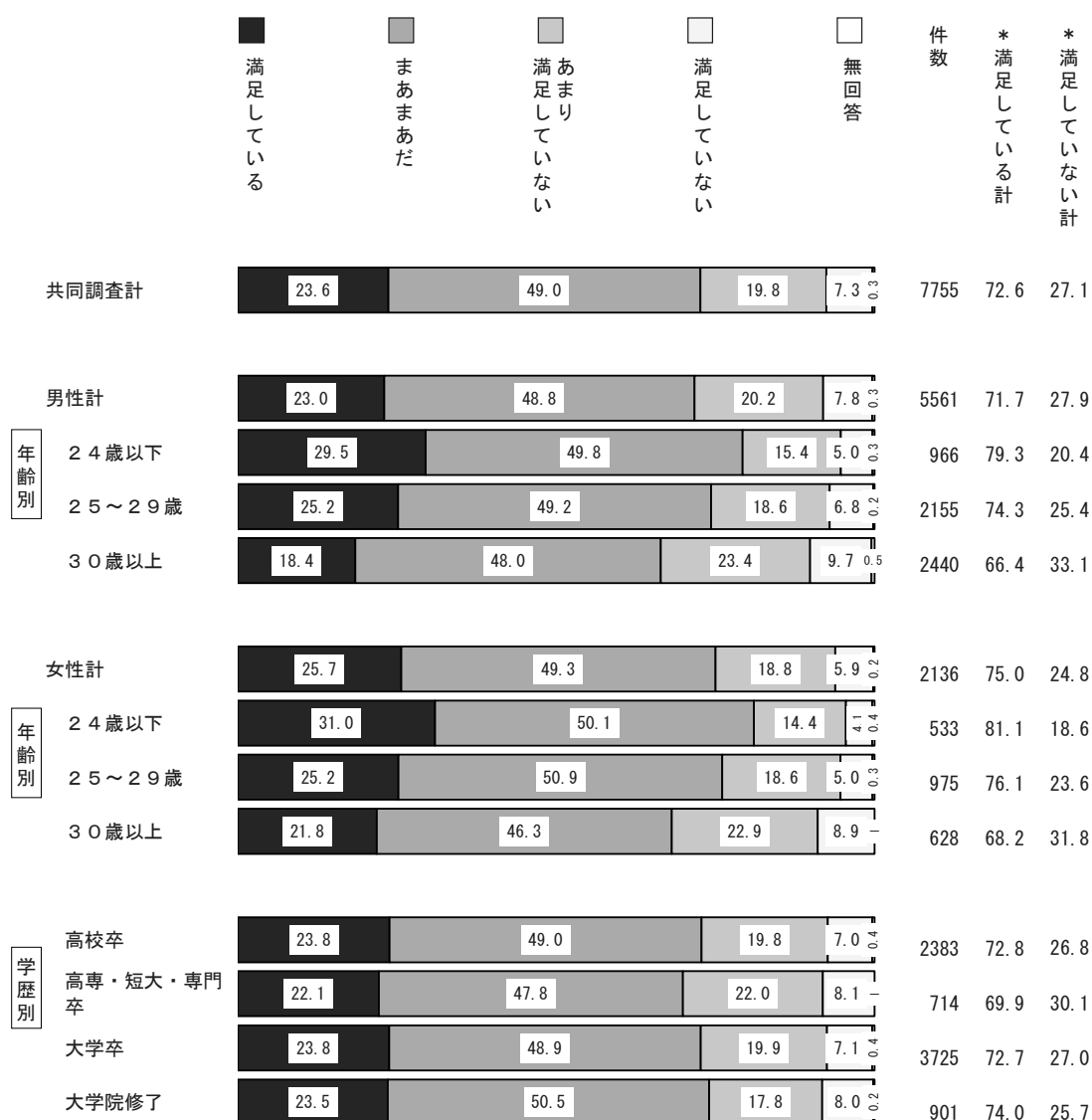
(1) 自分で自由に使える時間の満足度

自分で自由に使える時間の満足度は、「満足している」(23.6%)、「まあまあだ」(49.0%)をあわせると＜満足している＞が72.6%である。「あまり満足していない」(19.8%)、「満足していない」(7.3%)をあわせると＜満足していない＞(27.1%)を大きく上回る(第7-3図)。

ただし、男女ともに若者のなかでも年齢が高くなるほど＜満足している＞は少なくなっていく。

このような自由に使える時間の満足度を左右する要素として、働き方(残業時間)、世帯形成の状況がある。

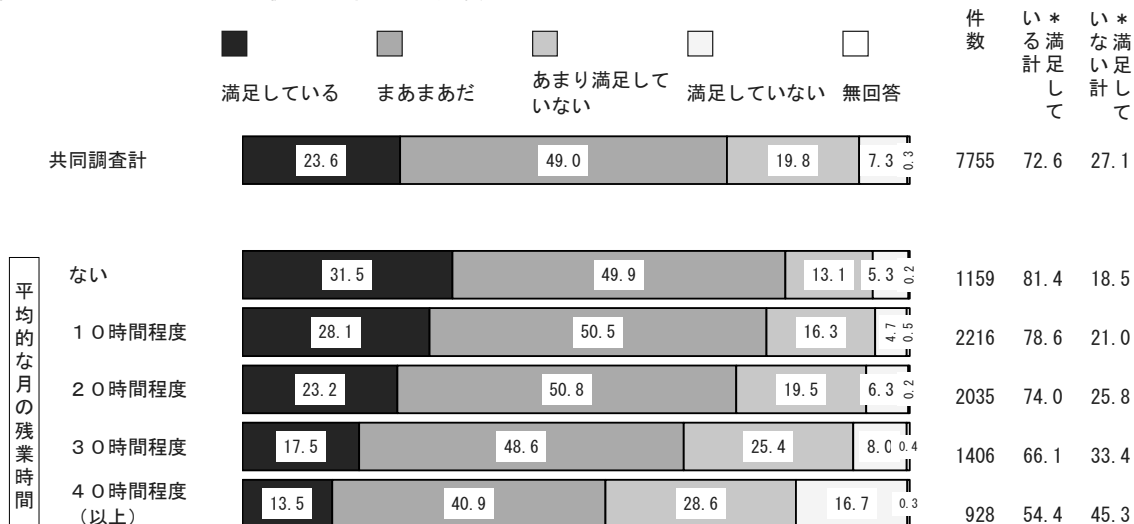
第7-3図 自分で自由に使える時間の満足度



①働き方（残業時間）と自由に使える時間

残業時間との関係を見ると、残業時間が増えるほど、＜満足している＞が少なくなっていく。残業がなかったり、月10時間未満であれば8割が＜満足している＞が、月40時間程度（以上）になると54.4%にまで落ち込む。長時間におよぶ残業は、自由に使える時間を侵食している（第7－4図）。

第7－4図 自分で自由に使える時間の満足度

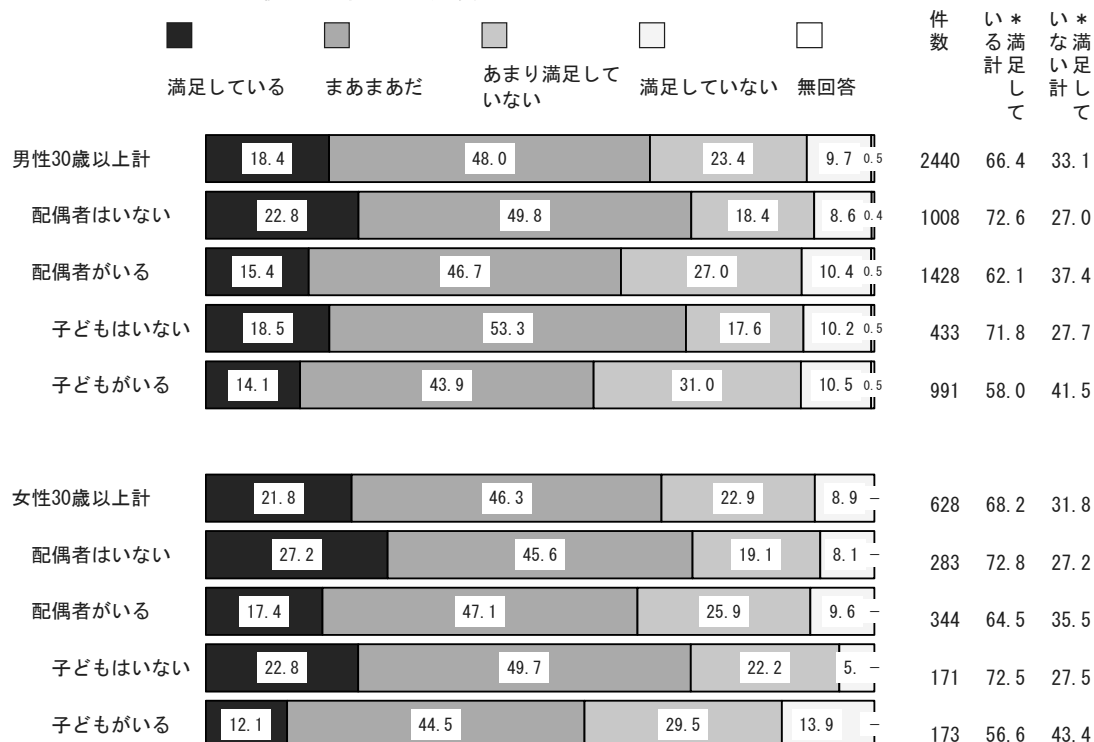


②世帯形成と自由に使える時間

男性30歳以上の＜満足している＞は、配偶者はいない（72.6%）、配偶者がいる（子どもはいない）（71.8%）で高く、配偶者がいる（子どもがいる）（58.0%）で低くなる。女性30歳以上も同様に、配偶者がいる（子どもがいる）（56.6%）で自由に使える時間の満足度が低くなる（第7－5図）。

子どもがいることは、これまでの生き方に対する全体的評価は高めるが、自分で自由に使える時間の満足度は低下することになる。

第7－5図 自分で自由に使える時間の満足度



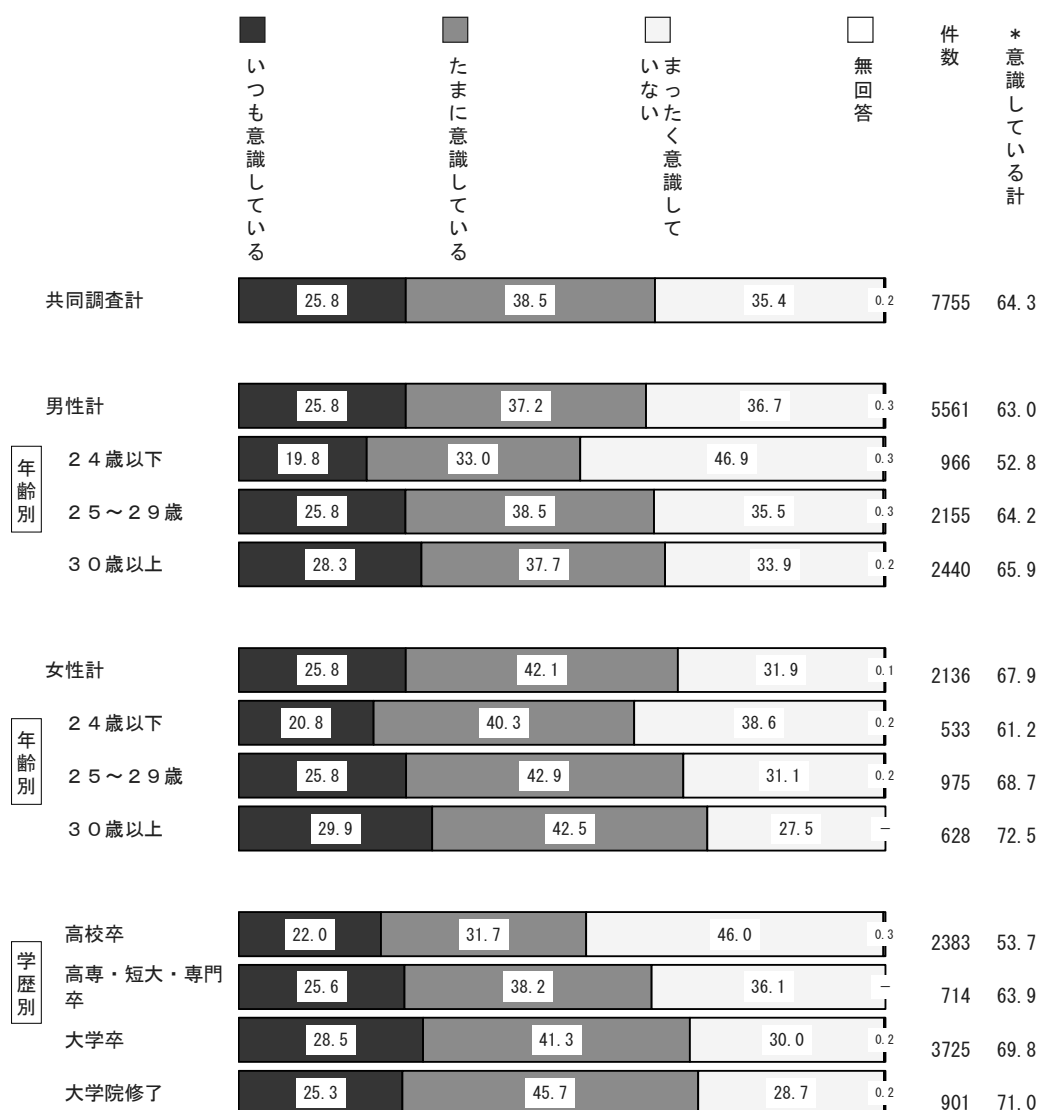
（２）タイムパフォーマンスを意識すること

タイパ（タイムパフォーマンス）という言葉は2010年代半ばに使われはじめ、2020年代に入ってから特にZ世代の行動原理を象徴する言葉として注目されるようになってきた。

“日ごろの生活でタイムパフォーマンス（なるべく無駄なことはせず時間を効率的に使うこと）を意識していますか”とたずねると、「いつも意識している」が25.8%、「たまに意識している」が38.5%で、これらをあわせると＜意識している＞が64.3%である。タイムパフォーマンスを意識する人のほうが多く、そのなかでは「いつも」という人も少なくない（第7－6図）。

＜意識している＞は若者のなかでも年齢が高いほど多い。また、学歴別にみると、高校卒と比べて大学卒または大学院修了で多い。

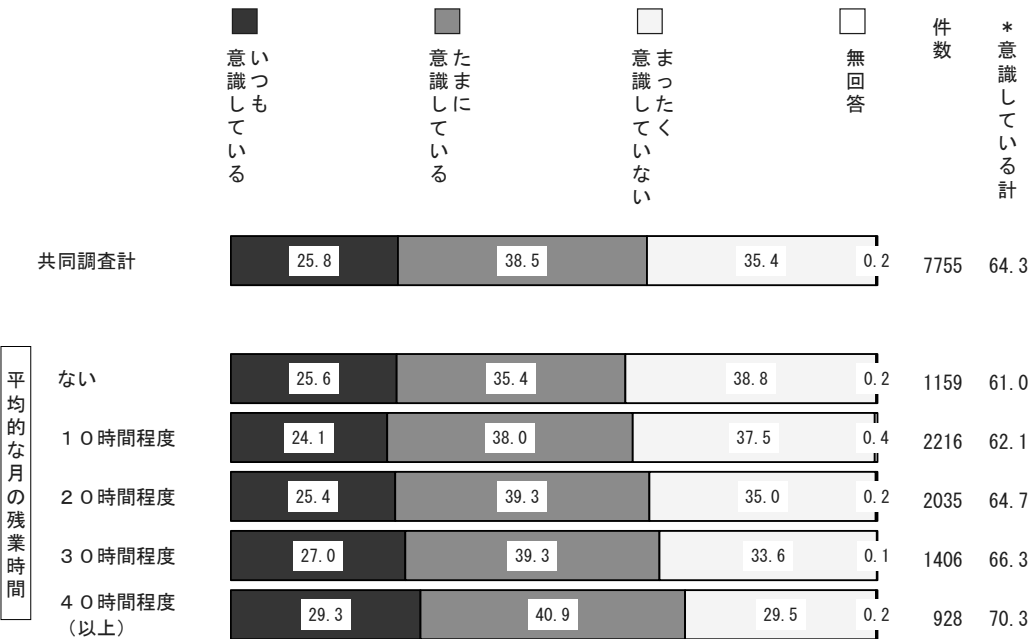
第7－6図 日ごろの生活でタイムパフォーマンスを意識しているか
（タイムパフォーマンス：なるべく無駄なことはせず時間を効率的に使うこと）



①働き方（残業時間）とタイムパフォーマンス

残業時間が長くなるほど生活時間における制約は多くなる。タイムパフォーマンスについての考え方をみても、残業時間が長いほど＜意識している＞が多くなる傾向がみられる。ただし、残業が「ない」「10時間未満」であっても、＜意識している＞は6割ある。タイムパフォーマンスは残業時間の長さにかかわらず意識される行動原理となっている（第7-7図）。

第7-7図 日ごろの生活でタイムパフォーマンスを意識しているか
（タイムパフォーマンス：なるべく無駄なことはせず時間を効率的に使うこと）



②世帯形成とタイムパフォーマンス

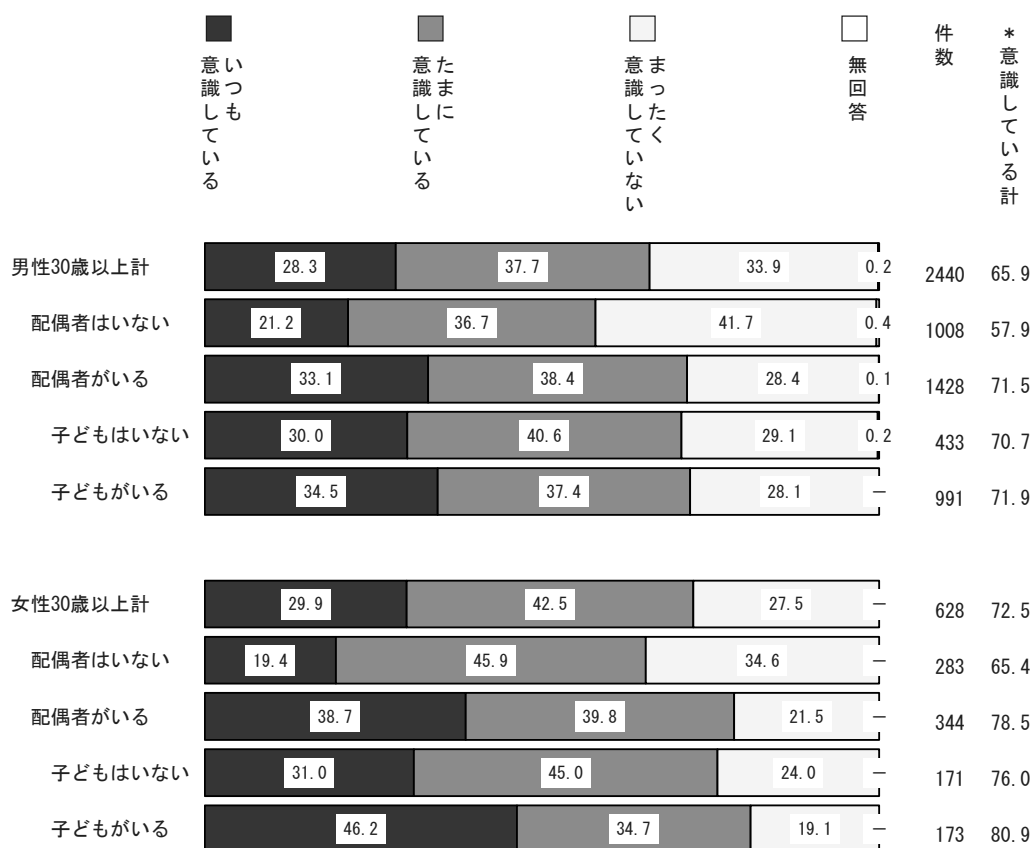
配偶者や子どもの有無は、タイムパフォーマンスの意識と関連している。30歳以上について世帯形成の状況別にみたものが第7－8図である。

男性30歳以上のうち、配偶者はいない「いつも意識している」が21.2%であるのに対し、配偶者がいるは33.1%である（子どもの有無による差は小さい）。

女性30歳以上も、配偶者はいない「いつも意識している」（19.4%）が少ないが、配偶者がいるは38.7%になる。女性は子どもの有無による差も大きく、子どもがいると46.2%に高まる。

タイムパフォーマンスという行動原理は、世帯形成とともに、なかでも、女性で子どもがいる場合に、意識せざるを得ないものとなっている。仕事と家庭の両立が進むことにより、時間の使い方において効率性を重視する考え方が広がることになる。

第7－8図 日ごろの生活でタイムパフォーマンスを意識しているか
（タイムパフォーマンス：なるべく無駄なことはせず時間を効率的に使うこと）



（３）タイムパフォーマンスを意識している場面

「いつも意識している」「たまに意識している」と回答した人（全回答者の64.3%、4,990人）には、“タイムパフォーマンスを意識している場面についてお書きください”とたずね、具体的な場面についての記入をお願いしている。

記入欄には3,146人の回答が得られた。分析にあたっては語の除外（例えば「時間」のようにこの設問では特徴のない語、「思う」などの一般的な語）、複合語の抽出（例えば「通勤」と「時間」をあわせた「通勤時間」）を行っている。分析の対象とした語の総数は18,302（延べ出現回数）で、出てきた語の種類数は2,390である（第7-5表）。¹

第7-5表 タイムパフォーマンスを意識している場面への記述状況と分析対象とした語の数

抽出語（使用）	語の取捨選択後			
	43,562 (20,565)	40,514 (18,302)		
異なり語数（使用）	2,736 (2,344)	2,779 (2,390)		
文	3,608	-		
段落	3,436	-		
H5	3,146	-		

抽出された語のうち出現回数の上位を示したものが第7-6表である（出現30以上の語を掲載。文書数によるカウントとしているので30人以上が記載した語である）。出現が最も多い語は「仕事」で、「家事」「意識」「業務」と続いている。

第7-6表 タイムパフォーマンスを意識している場面 頻出語（出現数 30 以上）

抽出語	文書数 (h5)	抽出語	文書数 (h5)	抽出語	文書数 (h5)	抽出語	文書数 (h5)	抽出語	文書数 (h5)
仕事	493	効率化	77	計画	51	掃除	42	前	34
家事	424	早い	77	残業	51	順番	40	用事	34
意識	256	活用	76	多い	51	睡眠時間	40	使用	33
業務	236	帰る	76	動画	51	育児	39	時短	33
効率	178	タスク	68	平日	50	趣味	39	場合	33
無駄	169	減らす	68	家	49	短縮	38	家電	32
作業	163	見る	65	行く	49	スマホ	37	勤務	32
行動	149	スケジュール	63	使い方	49	帰宅	37	同時に	32
自分	109	立てる	62	移動	48	仕事中	37	勉強	31
決める	102	確保	60	買い物	48	出来る	37	良い	31
予定	98	通勤時間	58	進める	47	複数	37	リスト	30
休日	94	移動時間	57	料理	47	心がける	36	活動	30
優先順位	90	寝る	57	時間内	45	洗濯	36	処理	30
効率的	88	済ませる	54	生活	45	定時	36	通勤	30
常に	88	準備	53	プライベート	44	起きる	34		
作る	84	取り組む	52	食事	44	休み	34		
朝	78	帰宅後	51	必要	43	作成	34		

1. 本節での分析にあたっては樋口耕一氏が開発した KH Coder を活用している。

（４）記入内容のカテゴリー

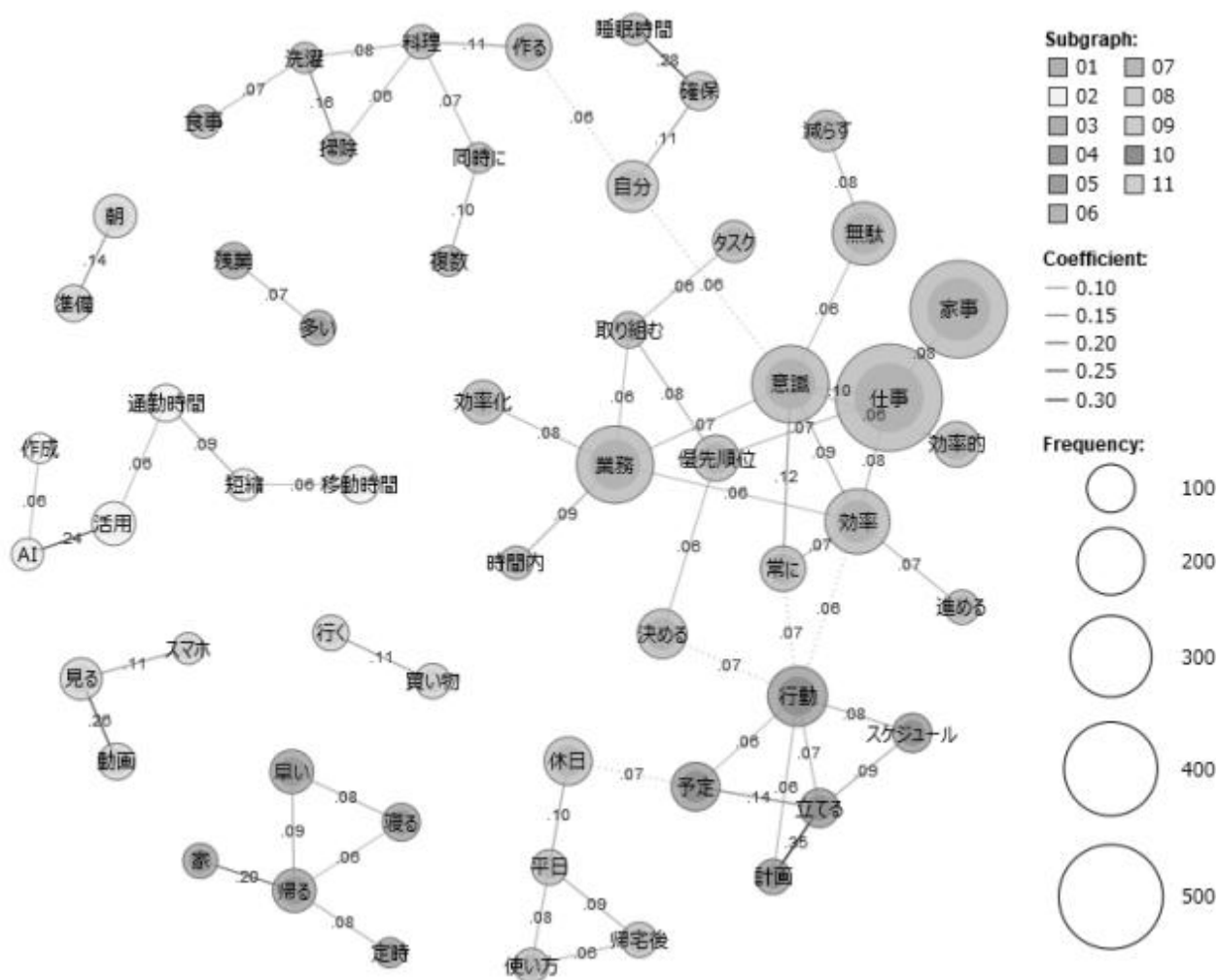
頻出語をみると、「仕事」「家事」といった生活の場、「休日」「朝」「通勤時間」などの生活の時間、「意識」「効率」など向き合い方に関する語が混在している。テキストマイニングの分析手法のひとつである共起ネットワークを使うと出現している語同士のつながりをもとに記入内容をカテゴリー化できる。線でつながっているものは、同じ記入のなかに出現することが相対的に多いものであり、係数は同時に出現している度合いを示している（Jaccard係数。最大は1、最小は0である）（第7－9図）。

11のカテゴリーができているが、記入の順にみると、主なものは以下のように整理できる（出現数35以上を分析の対象としている）²。

01：「仕事」「家事」の「効率」を「意識」

最も記入の多いカテゴリーで、「仕事」「家事」の進め方について、「無駄」をなくし、「効率」を「意識」という趣旨のものである。生活の場面としては、「仕事」「生活」のいずれかに言及しているものが多いが、その両面を意識しているものもある。

第7－9図 タイムパフォーマンスを意識している場面に関する共起ネットワーク



2. 語の○の大きさはその語が出現する文書数をあらわしている。なお、図のなかで語が表示されている位置には意味はない。

02：「移動時間」「通勤時間」を「短縮」「活用」

01のカテゴリーと比べると記入された語の数はかなり落ちるが、「移動時間」「通勤時間」をなるべく「短縮」したり「活用」したりするということである。職場に出る以上、「移動時間」「通勤時間」をなくすことはできないが、これをなるべく活用したいと考えている。

03：「料理」「洗濯」などを「同時に」進める

01のカテゴリーと重なるが、家事を「複数」「同時に」進めることが意識されている。

以下、04以降は以下のようなカテゴリーである。

04：「定時」に「家」に「帰る」

05：「残業」

06：「休日」や「平日」の「帰宅後」の時間

07：「睡眠時間」の「確保」

08：「スマホ」や「動画」の見方

09：「買い物」

10：「スケジュール」を「立てて」「行動」する

11：「朝」の「準備」

「〇〇をやめる」のように活動を減らしていくというよりも、仕事、家事など、生活上の必要があるものについて、なるべく優先順位や予定を決めることで、無駄をなくしていくことが志向されている。

（５）性別・年齢とタイムパフォーマンスとの関係

タイムパフォーマンスを意識する場面は、性別などの属性による特徴もある。対応分析を用い、性別・年齢と意識する場面との関係をみたものが第7-10図である。対応分析は投入する区分（ここでは性別・年齢）に特徴的に現れる語をみていく分析手法であり、原点（0，0）付近には、区分との間に特徴がない語、原点から離れるほど区分に特徴的な語が配置される。この図では、原点付近にはほとんど語がないので、特徴的でない語はあまりない。この結果をみると、横軸（成分1）は年齢で、右にいくほど年齢の高い人が記入している語、縦軸（成分2）は性別で、下は男性、上は女性がより記入している語と読み取ることができる。性別や年齢によって記述の内容に特徴があるということである。24歳以下、30歳以上の男女それぞれに以下のような傾向がみられる³。

24歳以下などの若い年齢層：プライベートでのタイムパフォーマンス

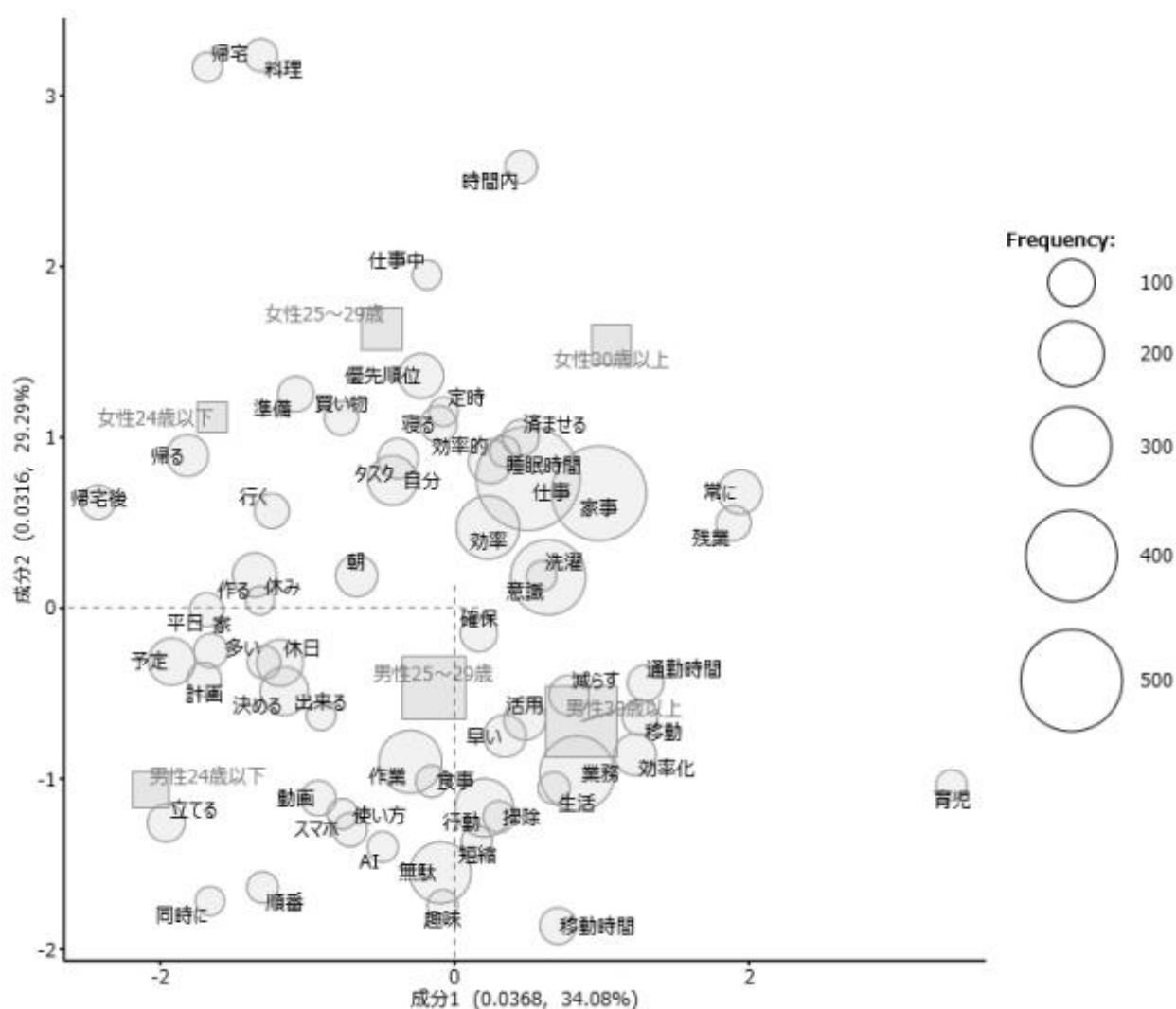
「帰宅後」「家」「休日」など仕事以外の場面でのタイムパフォーマンスを意識している。ただし、性別により意識している場面の違いがある。女性は「料理」「買い物」の場面についての記入がみられる。一方、男性は、「スマホ」「動画」という語があり、また、「同時に」も特徴的な語となっている。スマートフォンは幅広く使われているが、その使用でタイムパフォーマンスを意識しているのは主として若い年齢層の男性である。

3. 各属性（男性24歳以下、女性24歳以下など）が存在する位置が□で表示されているが、これは便宜的なものである。対応分析では結果の見やすさを重視し、□は実際の位置よりも原点に近いところに表示されている。原点から□のある方向に離れれば離れるほど、その□の属性に特徴的な語であることを意味する。男性30歳以上を例にみると、□の周辺にある「業務」「効率化」よりも、離れた位置にある「育児」のほうが結びつきが強いことになる。

30歳以上などのより高い年齢層：仕事と家事との両立のためのタイムパフォーマンス

「仕事」「家事」「通勤時間」などが原点よりも右側に出てくる。生活上、仕事上の必要事が増えていくためにワーク・ライフ・バランスを意識せざるを得なくなっていることが読み取れる。タイムパフォーマンスを重視する人が年齢とともに増えていく要因といえる。性別による違いをみると、男性は「業務」「移動時間」といった語のほか、「育児」も男性のほうと結びついている。一方、女性は「家事」「時間内」「定時」「睡眠時間」などが特徴的な語となっている。どちらかといえば、男性は仕事の中身（業務）や仕事に関連する移動（通勤時間）での無駄をなくしていくことを意識している。一方、女性は仕事の中身（業務）よりも仕事は時間内に終わらせることを意識している。また、「睡眠時間」もどちらかといえば女性に特徴的な語となっている。男性よりも「睡眠時間」の確保が難しくなっていることも背景にあると考えられる。

第7-10図 タイムパフォーマンスを意識している場面に関する対応分析（性別・年齢との関係）



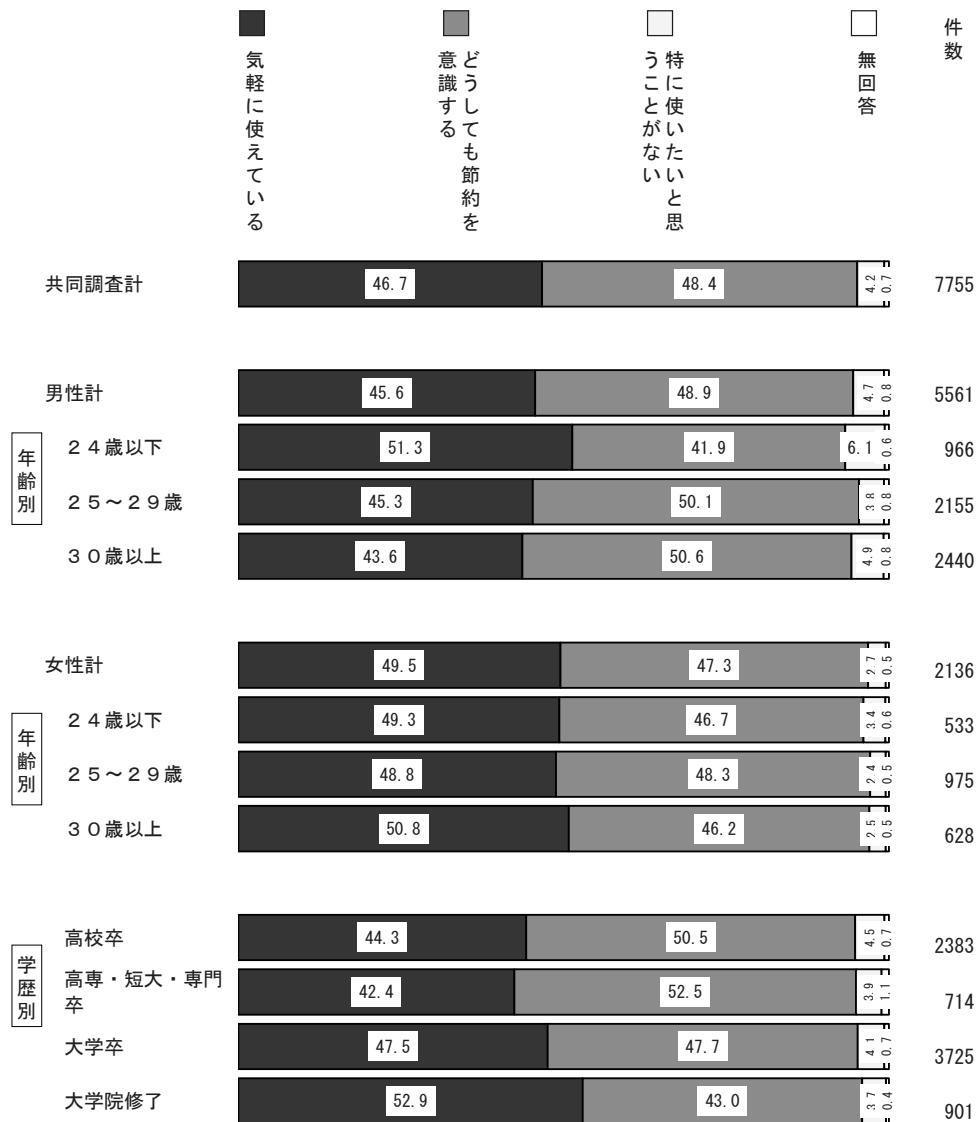
4. 支出の自由度と重視する使い方

(1) 支出の自由度

支出の自由度について、“日ごろ、お金を使いたいと思ったモノ、コトに気軽にお金を使えていますか”とたずねると、「気軽に使えている」が46.7%、「どうしても節約を意識する」が48.4%である。支出の自由度についての現状評価は分かれている（第7-11図）。

性別年齢別、また、学歴別にみても、現状評価が分かれていることは共通している。

第7-11図 日ごろ、お金を使いたいと思ったモノ、コトに気軽にお金を使えているか



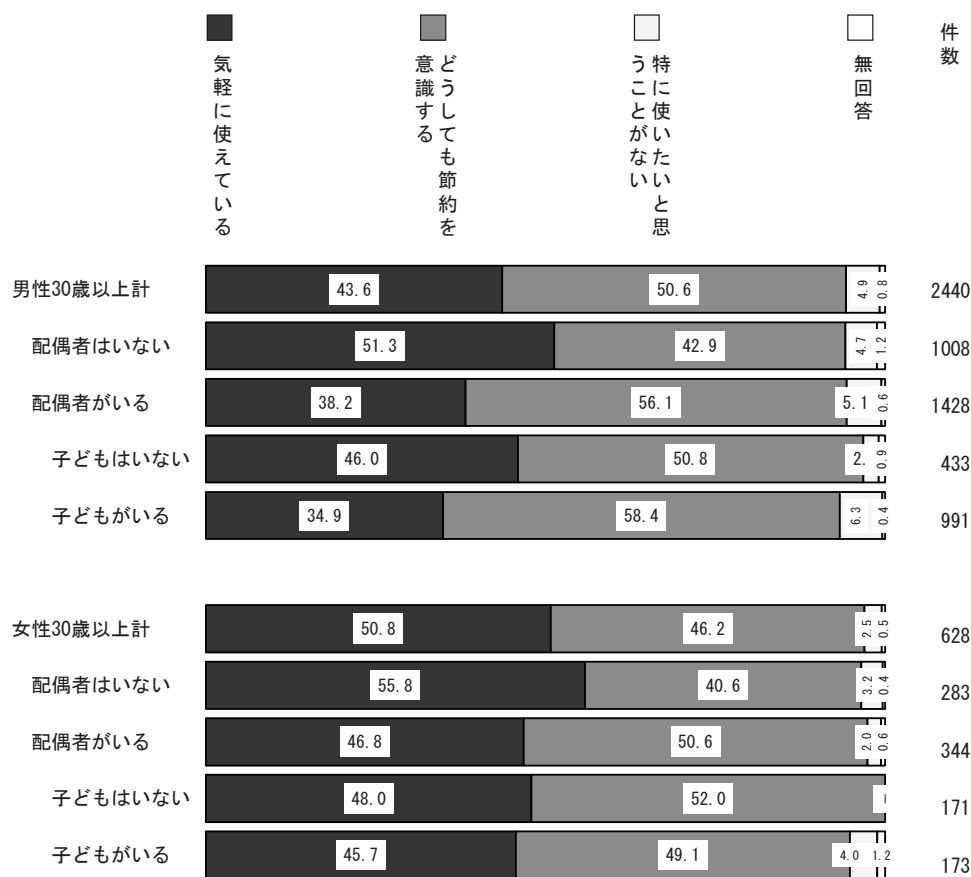
支出の自由度の現状評価は世帯形成の状態によって異なる。

男性30歳以上の「気軽に使えている」は、配偶者はいない（51.3%）や配偶者がいる（子どもはいない）（46.0%）では5割前後あるが、配偶者がいる（子どもがいる）は34.9%と少ない（第7－12図）。

女性30歳以上は、配偶者がいなかった場合には「気軽に使えている」（55.8%）が多い。「配偶者がいる」ケースをみると、男性と違い、子どもがいる場合であっても「気軽に使えている」はほとんど減少しない。

先にみた時間の自由度では、女性は子どもの有無による影響が大きく、ここで取り上げたお金の自由度では、男性の子どもの有無による影響が大きい。

第7－12図 日ごろ、お金を使いたいと思ったモノ、コトに気軽にお金を使えているか



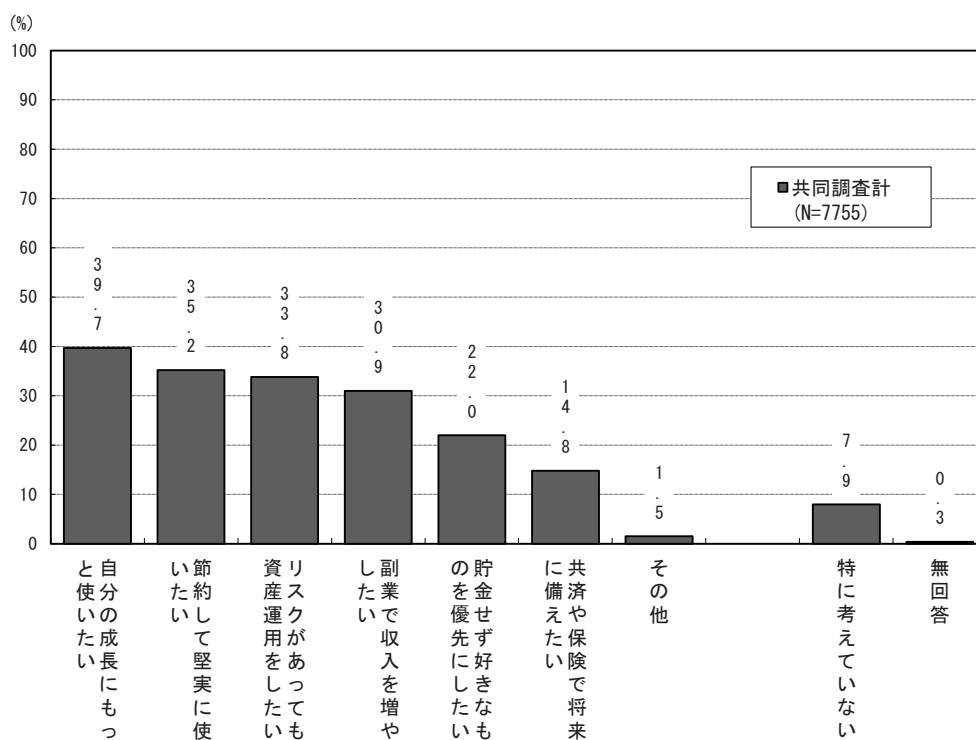
（２）今後の重視する使い方・増やし方

支出の自由度についての現状評価は分かれている。今後のお金の使い方、増やし方については、どのような考えをもっているのだろうか。「その他」「特に考えていない」を含む８つの選択肢からいくつでも選んでもらった。

比率が高いほうからみると、「自分の成長にもっと使いたい」(39.7%)、「節約して堅実に使いたい」(35.2%)、「リスクがあっても資産運用をしたい」(33.8%)、「副業で収入を増やしたい」(30.9%)が３～４割で並んでいる。「節約」だけでなく、「資産運用」「副業」も同等に意識されている（第７－13図）。

他方、将来への備えという点で、「共済や保険で将来に備えたい」(14.8%)は多くない。

第７－13 図 今後のお金の使い方、増やし方として考えていること（複数選択）



今後のお金の使い方、増やし方として考えていることは性別や年齢により異なる。

性別にみると、女性は「節約して堅実に使いたい」、男性は「リスクがあっても資産運用をしたい」が多い。
このうち男性の「リスクがあっても資産運用をしたい」は高年層ほど多い（第7-7表）。

学歴別にみると、「リスクがあっても資産運用をしたい」は大学院修了で半数と特に多い。

なお、大学卒、大学院修了は、**2. 現在の自身を成り立たせているもので「運」が「プラスに影響した」と**いう回答が高校卒と比べて明らかに多かった。この自身を成り立たせているものとの関係をみると、「運がプラスに影響した」と認識している場合、今後のお金の使い方について、「自分の成長にもっと使いたい」「リスクがあっても資産運用をしたい」がより多くあげられている（性別、年齢、学歴を調整しても同様である）。現在の自身の成功を運によって理解する意識は、自己の成長の可能性への期待を高めるが、同時にリスクを許容する考え方を強める効果もみられる（第7-8表）。

第7-7表 今後のお金の使い方、増やし方として考えていること（複数選択）

		使自 分の 成長 にも つと	た 節約 して 堅実 に使 い	産 運 用 を し た い も 資	た 副 業 で 収 入 を 増 や し	を 貯 優 先 に し た い な も の	備 え たい 保 険 で 将 来 に	共 済 や 其 他	そ の 他	特 に 考 え て い な い	無 回 答	件 数
	共同調査計	39.7	35.2	33.8	30.9	22.0	14.8	1.5	7.9	0.3	7755	
年 齢 別	男性計	39.8	31.9	37.1	31.5	22.7	13.6	1.4	8.0	0.3	5561	
	2 4 歳以下	42.1	30.7	26.3	28.8	25.9	9.5	1.3	10.7	0.4	966	
	2 5 ～ 2 9 歳	41.9	30.0	37.8	31.2	22.6	12.9	1.0	7.6	0.3	2155	
	3 0 歳以上	37.0	34.0	40.9	32.9	21.5	15.8	1.7	7.4	0.3	2440	
年 齢 別	女性計	39.5	44.0	25.2	29.5	20.3	18.2	1.8	7.3	0.4	2136	
	2 4 歳以下	41.5	46.0	17.4	25.9	23.1	13.1	0.6	6.6	0.8	533	
	2 5 ～ 2 9 歳	40.7	44.0	25.4	31.0	21.7	18.3	1.8	7.4	0.3	975	
	3 0 歳以上	36.0	42.4	31.5	30.3	15.8	22.5	2.7	7.8	0.2	628	
学 歴 別	高校卒	36.0	32.0	27.5	33.4	24.3	12.7	1.5	10.0	0.4	2383	
	高専・短大・専門卒	34.3	33.6	30.8	33.3	23.8	16.1	1.7	8.5	0.3	714	
	大学卒	42.7	36.9	34.4	29.2	20.9	16.0	1.4	6.8	0.4	3725	
	大学院修了	41.1	37.7	50.6	29.7	19.1	14.2	1.7	6.4	...	901	

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

第7-8表 今後のお金との使い方、増やし方として考えていること（複数選択）

	自分の成長にも つと	貯金せず好きな ものを優先にしたい	リスクがあつても 資金運用をしたい	副業で収入を増や したい	共済や保険で将来 に備えたい	節約して堅実に使 いたい	その他	特に考えていない	無回答	件数
共同調査計	39.7	22.0	33.8	30.9	14.8	35.2	1.5	7.9	0.3	7755
運がプラスに影響	45.8	22.4	37.0	31.4	15.1	33.6	1.5	5.9	0.2	3518
どちらともえない・マイナスに影響	34.7	21.7	31.2	30.7	14.6	36.6	1.5	9.6	0.2	4212

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

第8章 将来社会のイメージとこれからの生き方

これまでの生き方について肯定的に捉えている人が多い。しかし、支出の自由度については見方が分かれる。自分の時間の自由度は多数が満足しているものの、世帯形成とともにタイムパフォーマンスを意識せざるを得ない状態となっている。これからの社会についてはどのようなイメージをもち、何を大切にしていきたいのかたずねた。

1. 将来社会のイメージ

将来社会のイメージについて、ポジティブなものを6つ、ネガティブなものを4つ取り上げて、それぞれ「大いにあてはまる」から「まったくあてはまらない」のなかからひとつ選んでもらった。

①ポジティブなイメージ

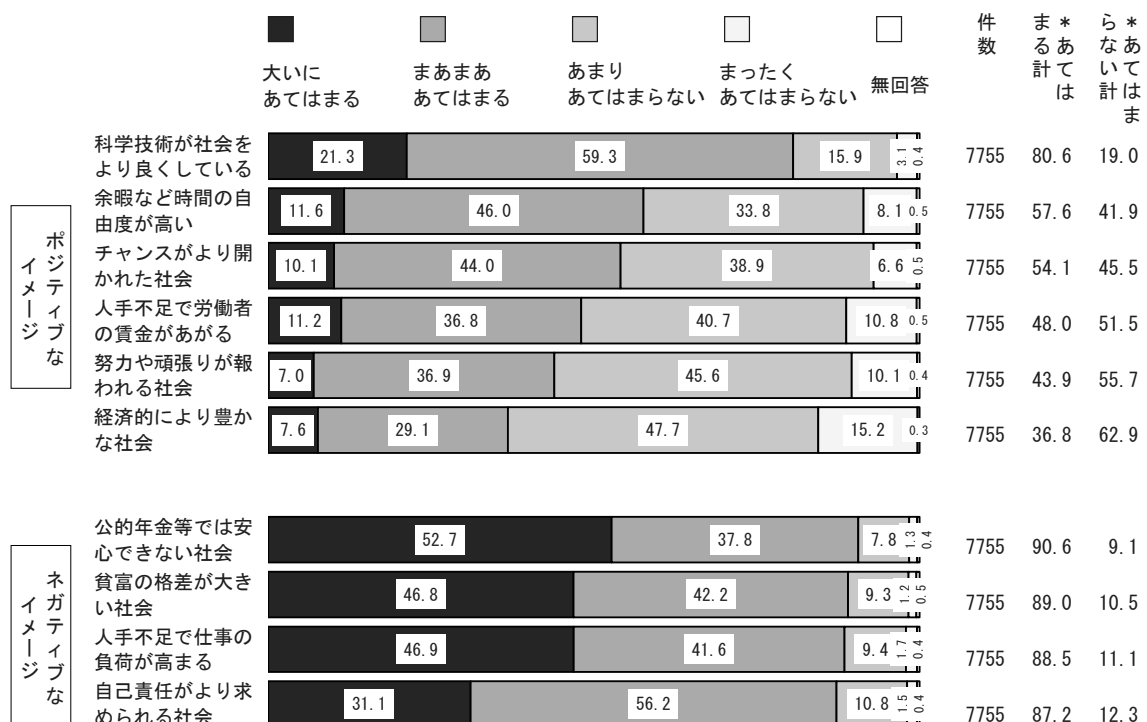
「大いにあてはまる」と「まあまああてはまる」をあわせた＜あてはまる＞をみると、[科学技術の発展が社会をより良くしている] (80.6%) は多数が明るい展望として抱いている。ただし、[余暇など時間の自由度が高まっている] (57.6%)、[チャンスがより開かれた社会となっている] (54.1%)、[人手不足により労働者の賃金があがる] (48.0%) は見方が分かれ、[努力や頑張りが報われる社会となっている] (43.9%)、[経済的により豊かな社会になっている] (36.8%) は半数を下回る（第8－1図）。

科学技術は社会を良くするかもしれないが、それは経済的な豊かさをともなわないと考えられている。

②ネガティブなイメージ

[公的な年金や医療保険だけでは安心できない社会になっている] [貧富の格差が大きい社会となっている] [人手不足により労働者の仕事の負荷が高まる] [自己責任がより求められる社会となっている] を取り上げているが、いずれも＜そう思う＞が9割前後である。このうち「大いにあてはまる」をみると、[公的な年金等では安心できない社会] (52.7%) で特に多い。

第8－1図 将来の社会についてのイメージ



ポジティブなイメージ、ネガティブなイメージをあわせてみると、チャンスは必ずしも開かれておらず、努力や頑張りは必ずしも報われないが、自己責任が求められる社会へとようになっていく。また、人手不足の影響も自分たちの賃金があがる可能性が半数程度で意識されているが、同時に、自分たちの仕事の負荷が高まるものとも捉えている。

ネガティブなイメージは、性別年齢別などでみても、いずれも多数が＜そう思う＞としている。

それに対し、ポジティブなイメージは男女とも年齢による違いがみられる。[科学技術が社会をより良くしている]は年齢を問わず＜そう思う＞が多数であるが、それ以外の[余暇など時間の自由度が高い][チャンスがより開かれた社会][人手不足で労働者の賃金があがる][努力や頑張りが報われる社会][経済的により豊かな社会]は若者のなかでも年齢が高くなるにつれて＜そう思う＞が少なくなる。年齢とともに社会に対する希望が失われていくことがはっきりしている。若い年齢層では高卒、高い年齢層では大学卒・大学院修了のウェイトが高いが、学歴別にみても年齢による差が明確にみられる（第8－1表）。

第8－1表 将来の社会についてのイメージ（＜あてはまる＞の比率）

		ポジティブなイメージ						ネガティブなイメージ				件数
		科学技術が社会をより良くしている	余暇など時間の自由が高い	チャンスがより開かれた社会	賃金が不足で労働者の手があがる	努力や頑張りが報われる社会	経済的により豊かな社会	公的年金等では安心できない社会	社会富の格差が大きい	荷手が不足で仕事の負担が高まる	自己責任がより求められる社会	
共同調査計		80.6	57.6	54.1	48.0	43.9	36.8	90.6	89.0	88.5	87.2	7755
男性計		80.1	57.9	54.4	49.9	44.1	39.1	89.8	88.8	88.3	87.0	5561
年齢別	24歳以下	81.6	64.8	62.1	55.9	53.1	48.3	85.1	84.6	88.7	86.1	966
	25～29歳	81.4	58.8	56.6	50.3	45.7	39.4	90.7	89.0	87.9	87.1	2155
	30歳以上	78.2	54.3	49.3	47.1	39.1	35.2	90.9	90.3	88.5	87.3	2440
女性計		82.3	57.3	53.7	43.3	43.8	30.9	92.7	89.7	88.9	87.8	2136
年齢別	24歳以下	81.8	62.7	62.7	52.0	54.4	40.9	89.9	87.2	88.6	86.3	533
	25～29歳	84.2	57.4	53.0	42.9	44.2	30.5	93.9	90.6	89.2	88.6	975
	30歳以上	79.6	52.4	47.3	36.5	34.2	23.1	93.3	90.3	88.7	87.9	628
学歴別	高校卒	76.0	58.5	50.5	46.7	45.3	38.3	86.7	85.6	88.6	83.5	2383
	高専・短大・専門卒	79.6	58.8	52.0	47.8	42.4	36.0	89.9	88.1	88.2	87.7	714
	大学卒	83.4	56.9	55.9	48.3	43.5	36.0	92.6	90.8	88.5	89.0	3725
	大学院修了	81.9	57.3	57.0	50.7	43.0	36.4	93.2	91.3	88.5	89.9	901

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

将来社会についてのポジティブなイメージは、[科学技術の発展が社会をより良くしている] 以外は見方が分かれている。ポジティブなイメージのうち、[努力や頑張りが報われる社会となっている] への回答がどのような要素に影響されているのか、二項ロジスティック回帰分析を用いて検討したものが第8-2表である。

[努力や頑張りが報われる社会となっている] について「大いにあてはまる」「まあまああてはまる」と回答したものを1、「まったくあてはまらない」「あまりあてはまらない」を0とし、仕事・会社観などの回答が変化することで、「大いにあてはまる」「まあまああてはまる」となる確率がどの程度高まるか（低下するか）がオッズ比（Exp(B)）で示されている。

投入した設問によって [努力や頑張りが報われる社会となっている] への回答をどの程度説明できるか示したNagelkerkeの疑似決定係数は0.14である。投入した設問によって [努力や頑張りが報われる社会となっている] への回答の14%程度が説明できる、ということになる。疑似決定係数としては高くはないものの、意味がないともいえない。

各設問のオッズ比（Exp(B)）をみると、働いている会社が好きであること（1.6倍）、会社との関係では最善を尽くしたいと考えていること（1.3倍）、職場でチャレンジが許容されていること（1.4倍）、職場で周りが支援してくれること（1.3倍）、キャリアを自分で考えることが求められること（1.3倍）、成長のために上司が厳しく指導してくれること（1.3倍）、いまの職業能力が他社で通用すること（1.4倍）といったことが、[努力や頑張りが報われる社会となっている] というイメージをもつことにつながっている。

第8-2表 [努力や頑張りが報われる社会となっている] に関する二項ロジスティック回帰分析

		B	標準誤差	Exp(B)
性別・年齢など	F1 性別（女性=1、男性=0）	-0.052	0.056	0.949
	F2 年齢（24歳以下=1、25～29歳=2、30歳以上=3）	-0.227	0.039	0.797 ***
	F3 学歴（高校卒=1～大学院修了=4）	-0.027	0.025	0.973
	F9 配偶者、F10 子どもの有無 （配偶者はいない=1、配偶者がいる（子どもはいない）=2、子どもがいる=3）	-0.001	0.035	0.999
仕事・会社観	Q1 担当している仕事（業務）のこと （好き、どちらかといえば好き=1、嫌い、どちらかといえば嫌い=0）	0.024	0.074	1.024
	Q2 働いている会社のこと（〃）	0.452	0.076	1.572 ***
	Q3 会社とどのような関係でありたいか（必要最小限の仕事ですませたい、会社に対し特に何も考えていない=1、報いてくれる程度には貢献したい=2、最善を尽くしたい=3）	0.287	0.042	1.333 ***
	Q6A リスクを取ってでもチャレンジを許容する（大いにあてはまる、ある程度あてはまる=1、まったくあてはまらない、あまりあてはまらない=0）	0.353	0.055	1.423 ***
職場の雰囲気	Q6B 反対意見も話しやすい（〃）	0.059	0.060	1.060
	Q6C 困っている時は自然と周りが支援してくれる（〃）	0.266	0.071	1.304 ***
	Q6D キャリアを自分で考えることが求められている（〃）	0.278	0.060	1.320 ***
	Q6E 成長のために上司が厳しく指導してくれる（〃）	0.266	0.054	1.304 ***
成長・能力	Q10 仕事上で成長ができていくか （そう思う、ややそう思う=1、そう思わない、あまりそう思わない=0）	0.207	0.076	1.230 **
	Q12 キャリアの理想となる人が職場の上司・先輩にいますか（います=1、いない=0）	0.202	0.054	1.224 ***
	Q16 いまの職業能力は他社でどの程度通用するか （十分通用する、ある程度する=1、全然通用しない、あまり通用しない=0）	0.370	0.051	1.447 ***
(定数)		-1.868	0.159	***

n=7585 Nagelkerke²=0.14

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

被説明変数は [努力や頑張りが報われる社会となっている] への回答

（大いにあてはまる、まあまああてはまる=1、まったくあてはまらない、あまりあてはまらない=0）

第8-3表は、同様のことについて見方を変えて、希望する会社との関係別に将来社会のイメージをみている。ポジティブなイメージはいずれも「会社発展のために最善を尽くしたい」で多く、「会社に対し特に何も考えていない」で少ない。

職場は生活のすべてではない。しかし、仕事に前向きに向き合えることは、将来社会についてネガティブなイメージを払拭できないとしても、ポジティブなイメージをもつことにはつながっている。

第8-3表 将来の社会についてのイメージ（＜あてはまる＞の比率）

		ポジティブなイメージ						ネガティブなイメージ				件数
		り科 良学 く技 術が 社会 をよ	度余 が高 い等 間の 自由	れチ ヤン スが より 開か	賃人 金が あ足 るで 労働 者の	れ努 力や 社会 頑張 りが 報わ	社経 会済 的により 豊かな	で公 的な 年金 社会 では 安心	社貧 富の 格差 が大 きい	荷人 が手 不足 で仕 事の 負	ら自 己責 任が より 求め	
共同調査計		80.6	57.6	54.1	48.0	43.9	36.8	90.6	89.0	88.5	87.2	7755
会社との関係	会社発展のために最善を尽くしたい	86.2	66.0	67.0	56.4	58.8	46.7	91.0	87.6	88.4	88.7	1746
	報いてくれる程度には貢献したい	82.2	58.1	53.4	47.7	42.4	36.0	91.3	89.9	89.2	87.9	4514
	必要最小限の仕事ですませたい	70.6	47.6	42.5	39.7	32.2	28.8	88.7	88.9	88.5	86.0	992
	会社に対し特に何も考えていない	67.3	43.6	37.4	38.0	28.0	23.9	86.5	86.1	82.2	78.5	489

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

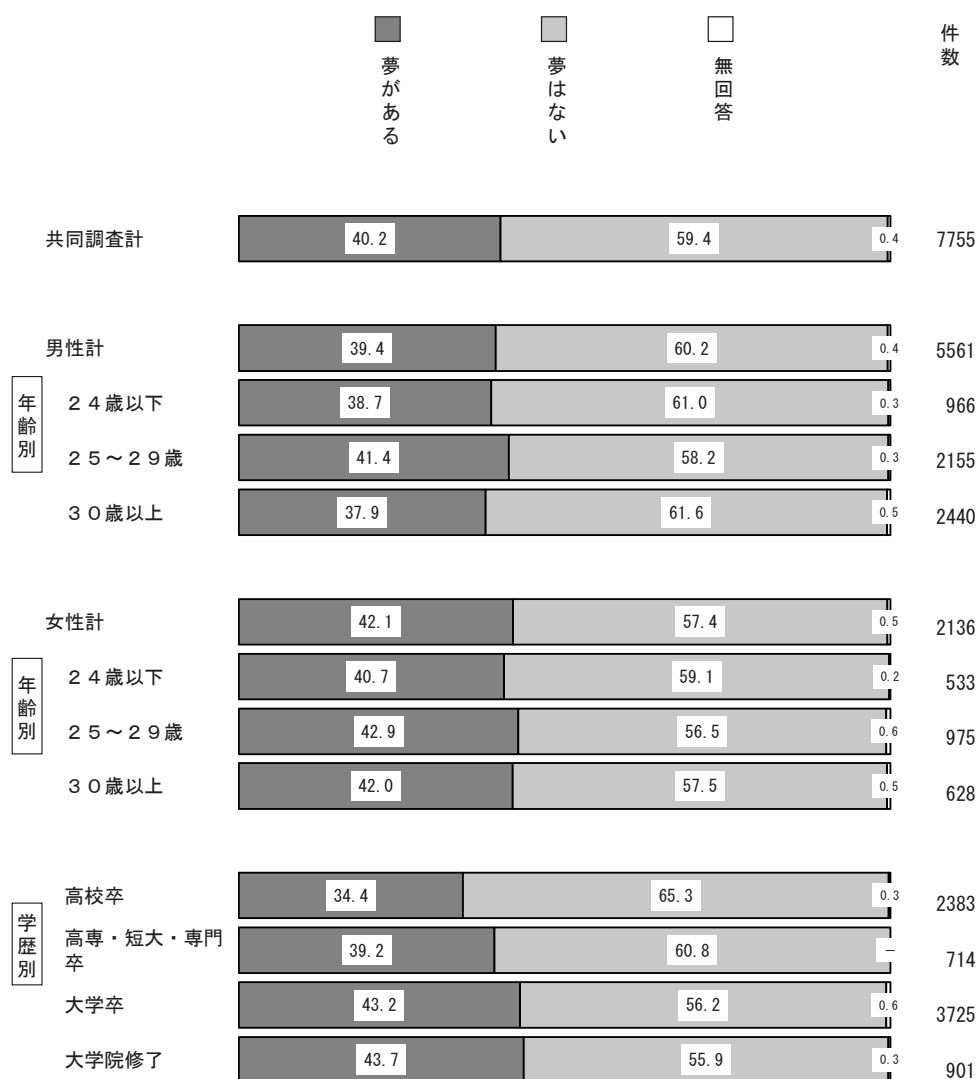
2. 「夢」

(1) 「夢」があるかどうか

将来社会についてはポジティブなイメージは弱く、ネガティブなイメージが強い。自分自身の将来はどうだろうか。この調査では「夢」があるかどうかをたずねている。

「夢がある」は40.2%、「夢はない」が59.4%である。どちらかといえば「夢」をもっていない人のほうが多い。性別年齢別にみても同様である（第8－2図）。

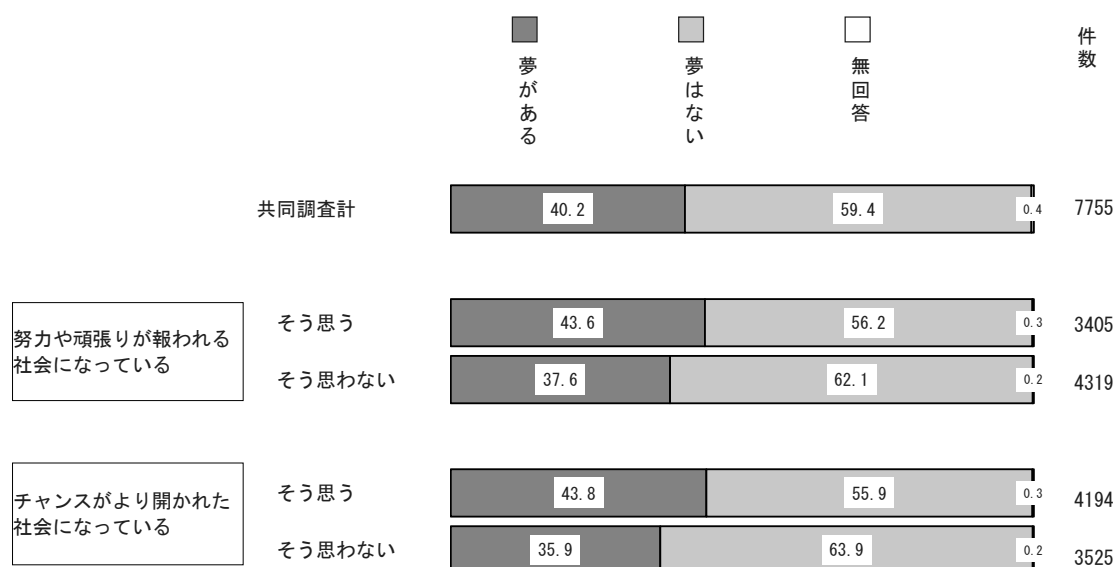
第8－2図 「夢」があるか



ところで、1. 将来社会のイメージでみているように、[努力や頑張りが報われる社会となっている] [チャンスがより開かれた社会となっている] という前向きな見方は半数前後にとどまる。これらの将来社会のイメージと夢の有無との関係をみたものが第8-3図である。

[努力や頑張りが報われる社会になっている] の回答別に「夢がある」をみると、<そう思う>で43.6%、<そう思わない>で37.6%である。努力や頑張りが報われると考えているほうが「夢がある」が多いものの極端な差とはいえない。むしろ、<そう思う>でも「夢がある」は半数を下回るし、<そう思わない>であっても3人に1人は夢をもっている。[チャンスがより開かれた社会となっている] も同様である。

第8-3図 「夢」があるか



(2) 「夢」の内容

「夢がある」と回答した人（全回答者の40.2%、3,115人）には、“現在、どのような夢をもっていますか。差し障りのない範囲で構いませんので、以下の欄に自由に記入してください”とたずね、記入をお願いしている。

記入欄には2,133人からの回答が得られた。分析にあたっては語の除外（例えば「夢」のようにこの設問では特徴のない語、「思う」などの一般的な語）、複合語の抽出（例えば「海外」と「旅行」をあわせた「海外旅行」）を行っている。分析の対象とした語の総数は11,377（延べ出現回数）で、出てきた語の種類数は2,181である（第8-4表）⁴。

第8-4表 「夢」の内容への記述状況と分析対象とした語の数

語の取捨選択後			
抽出語（使用）	23,692 (11,745)	23,112 (11,377)	
異なり語数（使用）	2,544 (2,161)	2,565 (2,181)	
文	2,485	-	
段落	2,342	-	
H5	2,133	-	

抽出された語のうち出現回数の上位を示したものが第8-5表である（出現15以上の語を掲載。文書数によるカウントとしているので15人以上が記載した語である）。出現が最も多い語は「家庭」で、「子ども」「幸せ」「自分」「生活」「仕事」と続いている。

第8-5表 「夢」の内容 頻出語（出現数 15 以上）

抽出語	文書数 (h5)	抽出語	文書数 (h5)	抽出語	文書数 (h5)	抽出語	文書数 (h5)	抽出語	文書数 (h5)	抽出語	文書数 (h5)
家庭	247	働く	63	自由	40	経済的	24	日本	18	活動	15
子ども	207	健康	61	老後	39	車	24	平和	18	感じる	15
幸せ	206	行く	59	成長	38	職場	24	暮らせる	18	教育	15
自分	185	会社	55	余裕	38	ある程度	23	両立	18	携わる	15
生活	180	作る	55	収入	36	稼ぐ	23	プライベート	17	取る	15
仕事	157	好き	53	貢献	34	考える	23	活躍	17	副業	15
家族	145	人生	51	良い	33	増やす	23	教員	17	理想	15
持つ	133	旅行	50	暮らし	31	実現	22	一軒家	16	旅	15
家	101	マイホーム	49	今	30	住む	22	影響	16		
暮らす	96	社会	49	死ぬ	30	お金持ち	21	行う	16		
築く	92	安定	48	将来	30	資格	21	手	16		
お金	80	不自由	48	世界	28	早期退職	20	笑顔	16		
結婚	80	買う	46	資産	27	大切	20	人間	16		
生きる	80	海外	42	困る	26	経営	19	普通	16		
建てる	71	楽しい	42	充実	26	周り	19	与える	16		
過ごす	69	環境	40	育てる	25	海外旅行	18	キャリア	15		
趣味	68	時間	40	購入	25	転職	18	穏やか	15		

4. 本節での分析にあたっては樋口耕一氏が開発した KH Coder を活用している。

（３）記入内容のカテゴリー

頻出語をみると、「家庭」「子ども」「結婚」「家」といった世帯形成に関連した語が多く、これらの他に「仕事」「働く」「会社」などの仕事に関すること、「お金」「収入」「資産」などの財産に関することなどがみられる。共起ネットワークを使うと出現している語同士のつながりをもとに記入の内容をカテゴライズすることができる。線でつながっているものは、同じ記入のなかに出現することが相対的に多いものであり、係数は同時に出現している度合いを示している（Jaccard係数。最大は１、最小は０である）（第８－４図）。

８のカテゴリーができていますが、順にみると、主なものは以下のように整理できる（出現数20以上を分析の対象としている）。

①安定が「夢」（01）

01：「お金」に「不自由」せず「時間」に「余裕」がある生き方

記入の多いカテゴリーのひとつが「お金」「時間」に関連した夢である。「お金」に「不自由」せず、「時間」にも「余裕」があるような生活を「夢」として描いている。「早期退職」もこの安定のカテゴリーに位置づいている。何かに挑戦したい、やり遂げたいというよりも、「安定」を求める志向である。

②結婚して家庭をつくることが「夢」（02、04、08）

02：「結婚」し「幸せ」な「家庭」を「築く」

04：「家」を「建てる」

08：「子ども」を「育てる」

いずれのカテゴリーもライフステージに関連したものである。「結婚」し、「子ども」を育てること、また、家族が生活する「家」をもつことは、当たり前にはできることではなく、「夢」としても位置づけられている。

③「会社」が「夢」の舞台（03）

03：「会社」「職場」で「働く」ことを通じて「社会」に「貢献」

「会社」「職場」を「夢」の舞台とするカテゴリーである。この「夢」は「会社」にとどまらず、「社会」にもつながっている。ただし、①②の安定、世帯形成と比べると少ない。

④生き方（05、06）

05：「仕事」「趣味」を「自分」らしく

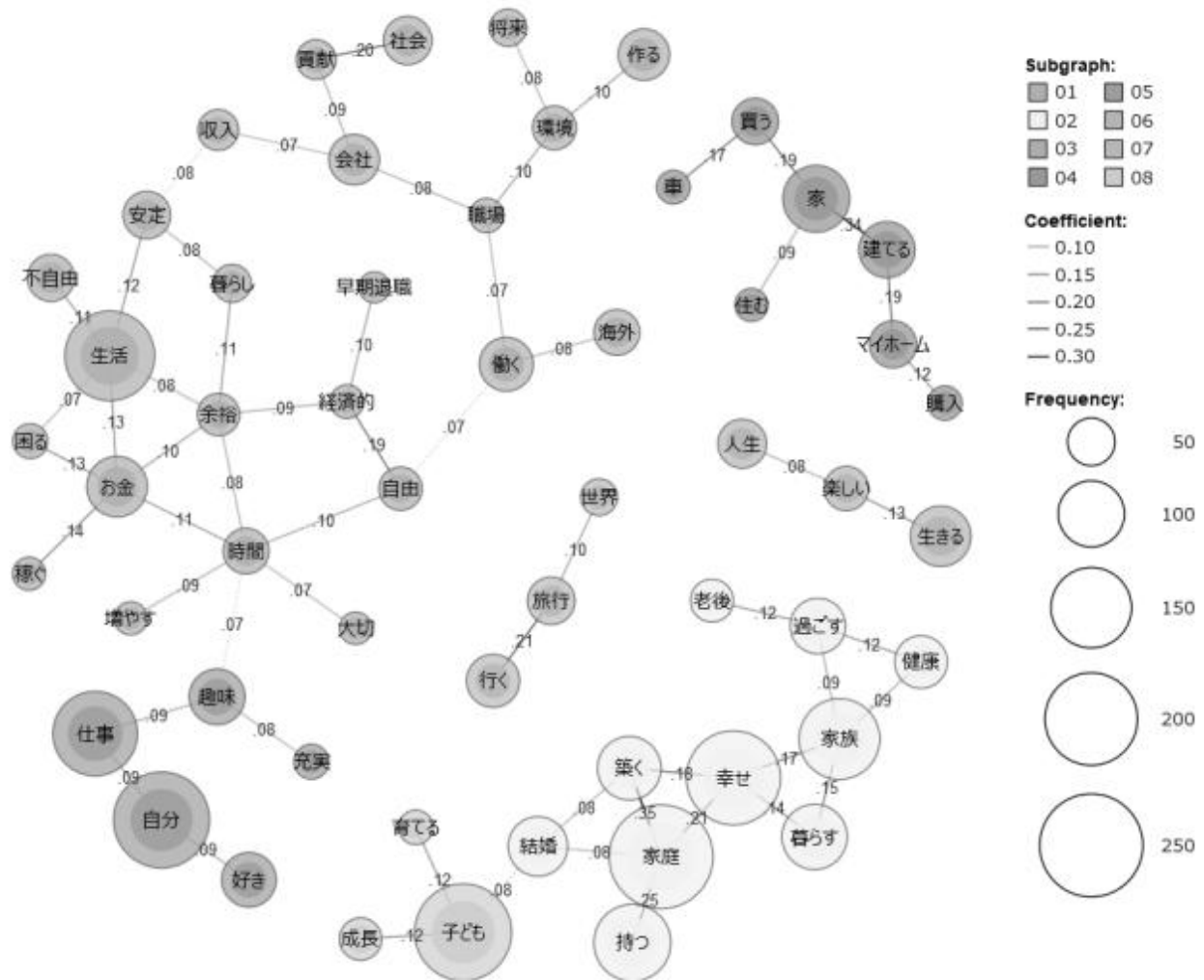
06：「楽しく」「生きる」

「仕事」「趣味」など様々な場面で「自分」らしく生きていけることも「夢」となっている。「楽しく」というのも「夢」として記入されている。

⑤「世界」「旅行」（07）

趣味には様々なものがあるが「世界」「旅行」は一定数の記入があり、ひとつのカテゴリーとなっている。

第 8-4 図 「夢」の内容に関する共起ネットワーク



(4) 性別・年齢と「夢」との関係

「夢」の内容は性別などの属性による特徴もある。対応分析を用い、性別・年齢との関係をみたものが第 8-5 図である。対応分析は投入する区分（ここでは性別・年齢）に特徴的に現れる語をみていく分析手法であり、原点（0，0）付近には、区分との間に特徴がない語、原点から離れるほど区分に特徴的な語が配置される。この図では、原点付近には「暮らし」「生活」「マイホーム」という語があるが、これは性別や年齢の偏りなく記入されている。横軸（成分 1）は年齢で、右にいくほど年齢の高い人が記入している語、縦軸（成分 2）は性別で、下は男性、上は女性がより記入している語である。ただし、女性は 24 歳以下、25～29 歳以下、30 歳以上の順に、縦方向にも原点から離れていっている。縦の成分 2 は、上に行くほど、女性のなかでも、年齢がより高い層と結びついている語である。

24 歳以下などのより若い年齢層：「結婚」など世帯形成が「夢」

「結婚」「家庭」といった語がみられる。24 歳以下などのより若い年齢層は独身者が多いことを反映し、世帯形成が「夢」として位置づいている。これに加えて男性の場合には、「安定」「余裕」とともに「買う」のような消費に関連した語もみられる。

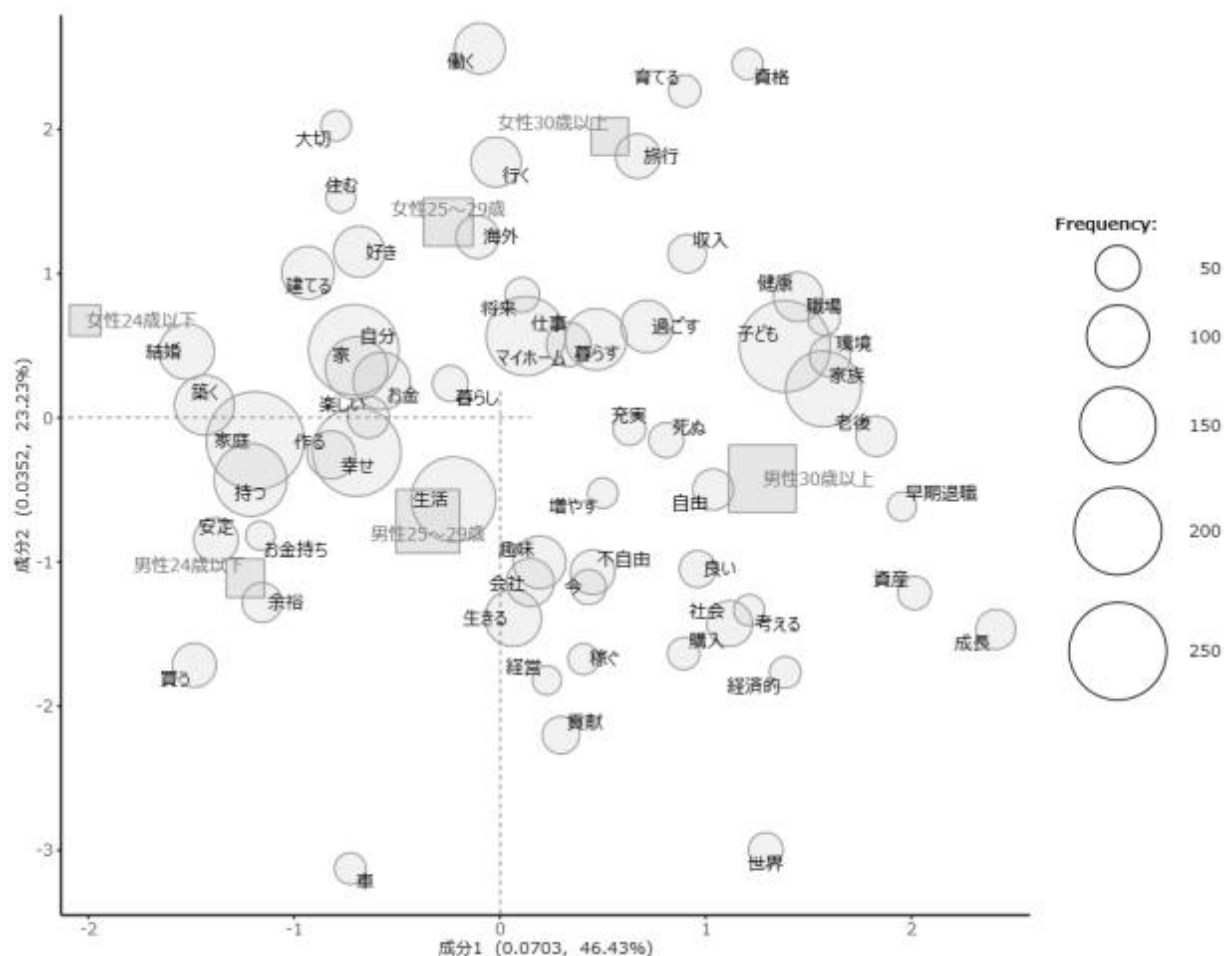
30歳以上などのより高い年齢層：

男性は「早期退職」など老後、女性は「資格」「旅行」など引退前の生活の充実

男性の場合、横軸の右方向に特徴的な語が現れている。「家族」「子ども」といった家庭のことに加えて、「早期退職」「老後」「資産」といった語がみられる。また、原点よりも右側に「死ぬ」という語もみられるが、これは「お金に困らず死ぬまで生活したい」などで、仕事からの引退後の生活に関連した記入である。老後の生活に経済的な見通しを立てられることが男性のより高い年齢層の記入の特徴である。

女性の場合は、縦軸の上方向に特徴的な語が現れている。男性と同様、「育てる」のような家庭に関連した語もみられるが、同時に、「旅行」「資格」「働く」といった語も女性のより高い年齢層と結びついている。男性は仕事の引退と「夢」が結びつくのに対し、女性はより現在に近い仕事、生活の充実と「夢」が結びついている。

第8-5図 夢に関する対応分析（性別・年齢との関係）



(5) 将来社会のイメージと「夢」との関係（「チャンスがより開かれた社会になる」との関係）

対応分析は性別・年齢以外の設問との関連も検討することができる。1. 将来社会のイメージで取り上げたように、将来社会についてのネガティブな見方が半数近くを占める。しかし、将来社会への見方と「夢」の有無はあまり関係がない。ここで取り上げた「夢」の内容と将来社会のイメージ「チャンスがより開かれた社会になる」との関連をみたものが第8-6図である。なお、「夢」の内容は性別で違いがあるため、「チャンスがより開かれた社会になる」への回答と、性別とを組み合わせた4区分と「夢」の内容との関係をみている。

性別・年齢との関係をみた対応分析と同様に原点付近には、「暮らす」「子ども」「家」「仕事」といった語がある。これらは将来社会のイメージとはあまり関係なく記入がある。原点からの広がりを見ると、横軸は、右のほうに男性、左のほうに女性が位置している。左右には性別で特徴的な語が表れている。縦軸は、原点より右上に男性の[チャンスがより開かれた社会になる]、右下に[チャンスがより開かれた社会にならない]が位置している。女性は[チャンス…]の回答がいずれでも同じような場所に位置している。男性は将来社会のイメージにより「夢」の内容が変わってくるのに対し、女性は男性ほどには変わらない。

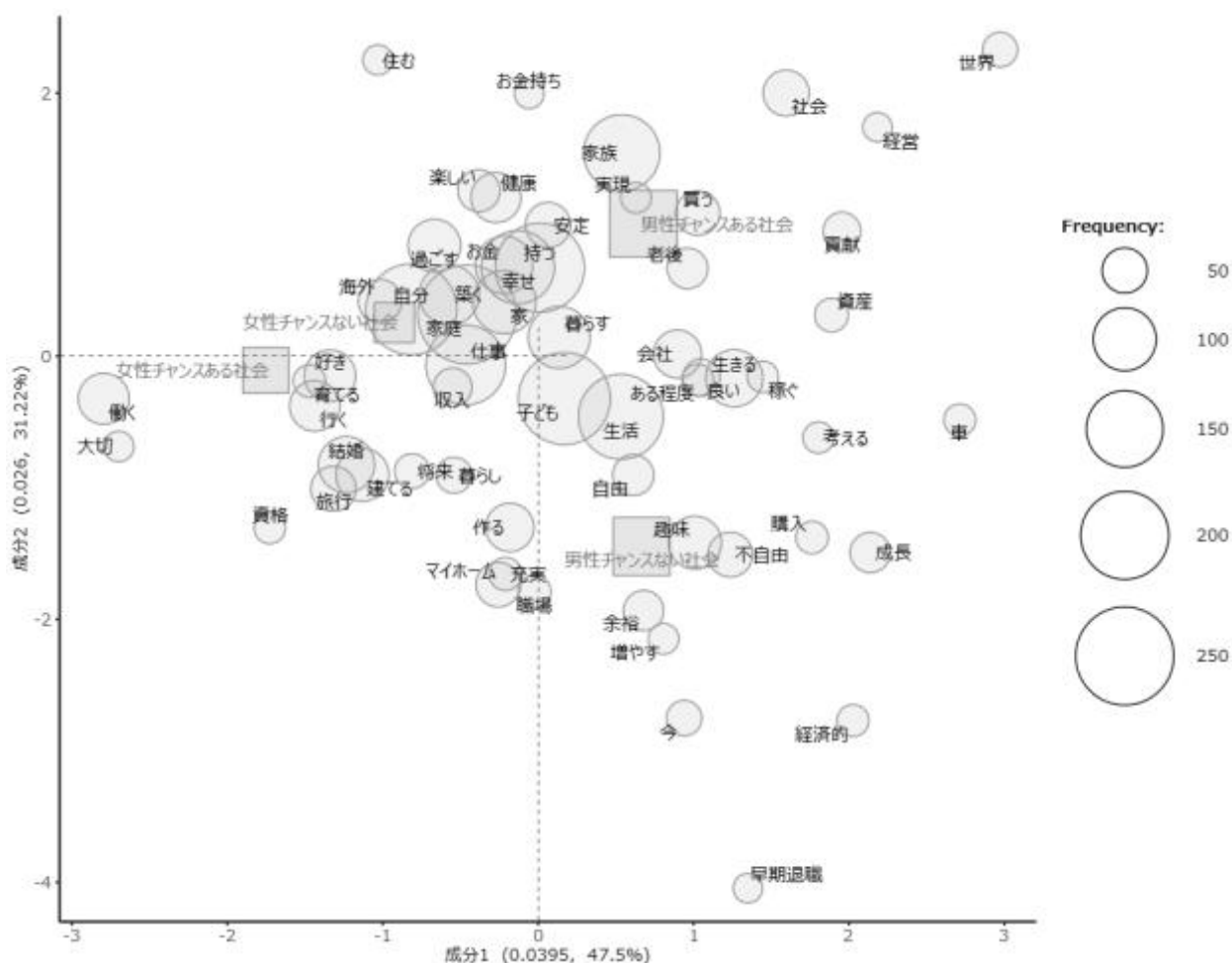
①男性で「チャンスがより開かれた社会になる」：「経営」そして、「社会」「世界」に広がる

原点から右上にいくほど男性で「チャンスがより開かれた社会になる」と回答した人に特徴的な語である。「経営」「社会」「世界」、そして、「貢献」といった語がみられる。会社のこと、社会のことなど、自分事を超えた内容の「夢」と結びついている。

②男性で「チャンスがより開かれた社会にならない」：「夢」は「早期退職」

原点から右下にいくほど男性で「チャンスがより開かれた社会にならない」と回答した人に特徴的な語である。「早期退職」「経済的」「不自由」「趣味」といった語がみられる。「早期退職」は引退前の成功によって成り立つというよりも、チャンスのない世界からの早めの引退という意味合いをもっている。また、「経済的」「不自由」といった語もチャンスがないなかで、なるべく自由を得たいという意味合いのもと書かれているものと理解できる。

第 8-6 図 夢に関する対応分析（将来社会のイメージ「チャンスがより開かれた社会になる」との関係）



3. これからの生き方で大切なこと

これからの生き方で大切にしたいことについて第8－7図にある7つを取り上げてたずねた。

①人との関係

「悩みを相談できる友人・知人をもつ」は「とても重要」が65.1%で、これに「ある程度重要」をあわせて＜重要である＞は95.4%である。「お互いさまの精神をもって助け合う」も同様で、＜重要である＞が96.2%を占める。人との関係を大切に思う気持ちは多数に共有されている。

②社会との関係

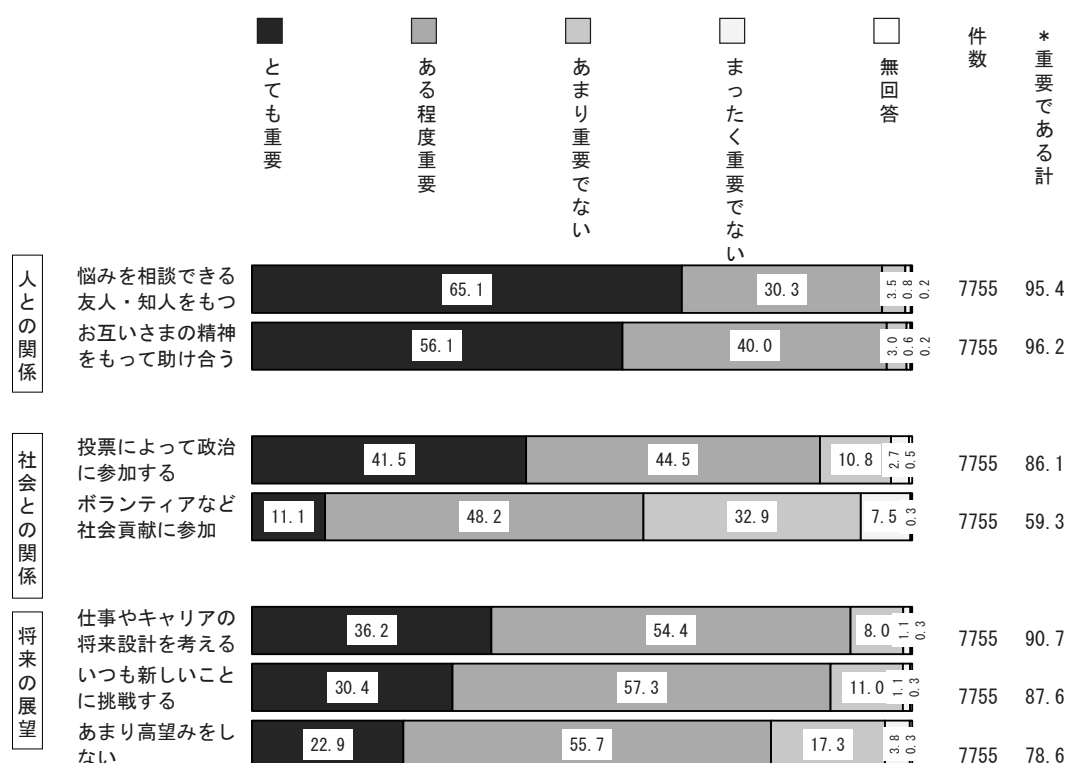
「投票によって政治に参加する」は「とても重要」が41.5%、これに「ある程度重要」をあわせて＜重要である＞は86.1%である。投票による政治参加を多数が重要と考えている。また、「ボランティアなど社会貢献活動に参加する」の「とても重要」(11.1%)は少ないが、「ある程度重要」をあわせれば半数を超える59.3%が＜重要である＞と考えている。

③将来の展望

「仕事やキャリアの将来設計を考える」は「とても重要」が36.2%であるが、これも「ある程度重要」をあわせて＜重要である＞は90.7%である。「いつも新しいことに挑戦する」も「とても重要」は30.4%であるが、＜重要である＞が87.6%と多い。

このように将来を考えること、挑戦することを多数が大切にしているが、一方で、「あまり高望みをしない」についても＜重要である＞が78.6%を占める。将来について考えることは重視されているが、同時に、希望の程度を抑制する意識も働いている。

第8－7図 これからの生き方で大切にしたいこと



これからの生き方で大切にしたいことは年齢による違いがみられる。「とても重要」をみると、[投票によって政治に参加する] 以外はいずれも年齢とともに「とても重要」が少なくなる傾向がある。学校を卒業して働きはじめた時点では、人との関係を大切に、また、将来について考えることを重要なものとして捉えているが、働きはじめてからの期間が長くなるとともに、そのような思いは萎んでいく（第8－6表）。

第8－6表 これからの生き方で大切にしたいこと（「とても重要」＜重要である＞の比率）

		＜重要である＞計の比率														件数
		「とても重要」の比率														
		人との関係		社会との関係		将来の展望			人との関係		社会との関係		将来の展望			
人 悩 み 知 を 相 談 で 可 い 友	も お 互 い を 助 け 合 う 精 神 を	参 加 す る に よ っ て 政 治 に	会 員 に 参 加 し て ア ナ タ の 社 会 に	来 世 の 計 画 を 考 え る の 将 来	挑 戦 す る 新 し い こ と に	い ま あ り 高 望 み を し な	人 悩 み 知 を 相 談 で 可 い 友	も お 互 い を 助 け 合 う 精 神 を	参 加 す る に よ っ て 政 治 に	会 員 に 参 加 し て ア ナ タ の 社 会 に	来 世 の 計 画 を 考 え る の 将 来	挑 戦 す る 新 し い こ と に	い ま あ り 高 望 み を し な			
共同調査計		65.1	56.1	41.5	11.1	36.2	30.4	22.9	95.4	96.2	86.1	59.3	90.7	87.6	78.6	7755
男性計		63.0	55.0	41.3	11.4	36.3	32.0	24.2	95.0	96.0	85.3	57.1	90.1	88.2	77.7	5561
年 齢 別	2 4 歳以下	74.0	60.5	43.2	18.2	42.4	38.3	30.0	96.7	97.1	84.6	67.7	91.3	90.6	80.1	966
	2 5 ～ 2 9 歳	64.5	56.6	42.6	10.9	37.3	32.1	22.0	95.8	96.1	87.1	56.2	91.0	88.4	77.1	2155
	3 0 歳以上	57.2	51.5	39.5	9.1	33.1	29.3	23.9	93.5	95.4	84.0	53.6	88.8	87.0	77.2	2440
女性計		71.1	59.2	42.0	10.3	36.2	26.2	19.7	96.9	97.1	88.2	65.1	92.6	86.7	81.4	2136
年 齢 別	2 4 歳以下	73.2	62.3	37.5	14.6	38.6	26.6	22.0	98.5	97.2	88.4	75.2	93.1	85.9	80.9	533
	2 5 ～ 2 9 歳	75.1	61.1	42.3	9.2	38.4	27.1	19.3	96.7	96.7	87.7	63.6	93.0	87.2	81.7	975
	3 0 歳以上	63.1	53.7	45.5	8.1	30.7	24.4	18.3	95.7	97.5	88.9	58.8	91.4	86.5	81.4	628
学 歴 別	高校卒	64.4	55.5	41.0	13.6	33.4	28.1	26.1	95.0	96.8	85.6	65.0	89.1	87.4	81.2	2383
	高専・短大・専門卒	62.2	52.7	38.4	9.4	33.2	30.7	22.8	94.5	94.7	84.7	56.0	87.4	84.3	79.1	714
	大学卒	67.2	58.6	42.7	11.1	38.8	31.0	21.5	96.3	96.2	86.7	59.7	92.6	88.3	77.9	3725
	大学院修了	61.2	50.5	40.6	5.5	35.8	32.9	20.4	94.2	95.7	85.5	44.7	90.0	88.2	74.4	901

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

共同調査「若者の考える今と未来」

労働調査協議会

「若者」の意識や行動が注目を集めています。また、職場ではDX化が進み、キャリア自立が求められるなど、働き方も大きく変化しています。

本調査では、仕事やライフスタイルについて、皆さんが考える「今」と「未来」を明らかにし、今後、職場はどのように変化していくのか、また、労働組合はどのような活動を進めていくべきなのかについて検討します。

回答は全体をまとめて集計しますので、個人的なことが外部に知られることはありません。

思っていること、考えていることなど、ありのままをご回答ください。

●WEBアンケートの回答について

1. 回答の途中で中断し、あとから再開したい場合は、画面上バーの右上の **あとで続きをする** をクリックして、名前（イニシャルなどでも構いません）、パスワード、メールアドレスを入力してデータを保存してください。再開する場合は、画面上バーにある **未完了アンケートの読み込み** をクリックして、パスワードを入力してください。

2. 回答が終わったら **送信する** ボタンを押してください。

はじめにあなたご自身についてお聞きます

F1. 性別

- ☐ 1. 男性
- ☐ 2. 女性
- ☐ 3. どちらでもない

F2. 年齢

選択してください。▽

F3. 学歴

- ☐ 1. 高校卒
- ☐ 2. 高専・短大・専門卒
- ☐ 3. 大学卒
- ☐ 4. 大学修了
- ☐ 5. その他

F4. 職種

- ☐ 1. 製造／輸送／技能労働
- ☐ 2. 一般事務
- ☐ 3. 企画／営業
- ☐ 4. 技術／工／研究
- ☐ 5. 販売／サービス
- ☐ 6. 医療／福祉／教育
- ☐ 7. その他

F5. 平均的な月の残業時間（休日労働を含む）

- ☐ 1. ない
- ☐ 2. 10時間程度
- ☐ 3. 20時間程度
- ☐ 4. 30時間程度
- ☐ 5. 40時間程度（以上）

F6. 平均的な週の在宅勤務（テレワーク）日数

※ 勤務先に出勤せず、自宅だけで勤務する日数。自身の出勤されない持ち帰り残業を含めないでください

- ☐ 1. 在宅勤務は行っていない
- ☐ 2. 週1日
- ☐ 3. 週2日
- ☐ 4. 週3日
- ☐ 5. 週4日
- ☐ 6. 週5日

F7. 転職の経緯

- ☐ 1. ある
- ☐ 2. ない

F8. 組合役員・委員等経験の有無

- ☐ 1. 経験なし
- ☐ 2. 現任、本部・支部の執行役員
- ☐ 3. 現任、職場役員、夜間役員など
- ☐ 4. 過去に経験あり

F9. 配偶者（パートナー）の有無

- ☐ 1. いる
- ☐ 2. いない

F10. 子どもの有無

- ☐ 1. いる
- ☐ 2. いない

F11. あなたの年収

- ☐ 1. 300万円未満
- ☐ 2. 300万円台
- ☐ 3. 400万円台
- ☐ 4. 500万円台
- ☐ 5. 600万円台
- ☐ 6. 700万円台
- ☐ 7. 800万円台
- ☐ 8. 900万円台
- ☐ 9. 1000万円以上

(円で記述者が「いる」の方)

F12. 配偶者（パートナー）の年収

- ☐ 1. 配偶者は働いていない
☐ 2. 100万円未満
☐ 3. 100万円台
☐ 4. 200万円台
☐ 5. 300万円台
☐ 6. 400万円台
☐ 7. 500万円台
☐ 8. 600万円台
☐ 9. 700万円台
☐ 10. 800万円台
☐ 11. 900万円台
☐ 12. 1000万円以上
☐ 13. わからない

F13. 奨学金の利用状況

- ☐ 1. 利用していない
☐ 2. 利用していた（返済済み・返済中）
☐ 3. 利用していた（返済中）
☐ 4. 利用していた（給付型）

現在の仕事、職場、会社についてお聞きします

Q1. 担当している仕事（業務）のことが好きですか。

- ☐ 1. 好き
☐ 2. どちらかといえば好き
☐ 3. どちらかといえば嫌い
☐ 4. 嫌い

Q2. 働いている会社のことが好きですか。

- ☐ 1. 好き
☐ 2. どちらかといえば好き
☐ 3. どちらかといえば嫌い
☐ 4. 嫌い

Q3. 働いている会社とどのような関係でありたいですか。

- ☐ 1. 会社存続のために最善を尽くしたい
☐ 2. 会社が得いてくれる程度には貢献したい
☐ 3. 必要最小限の仕事ですませたい
☐ 4. 会社に対し特に何も考えていない

Q4. 会社での労働条件、人材育成などに満足していますか、不満ですか、それぞれあてはまるものを選んでください。

	満足（安心）	やや満足（安心）	やや不満（不安）	不満（不安）
A. 賃金水準	☐	☐	☐	☐
B. 労働時間・休日・休暇	☐	☐	☐	☐
C. 職場の人間関係	☐	☐	☐	☐
D. 上司・先輩からの評価	☐	☐	☐	☐
E. 会社によるスキル習得への研修や支援	☐	☐	☐	☐
F. 仕事を通じた職業能力の向上	☐	☐	☐	☐
G. 自分の仕事の将来性	☐	☐	☐	☐
H. 会社の将来性	☐	☐	☐	☐

Q5. 仕事上でストレスを感じることはありませんか。

- ☐ 1. 常に感じている
☐ 2. 時々感じることもある
☐ 3. あまり感じない
☐ 4. まったく感じない

Q6. 職場の雰囲気はどのようなものでしょうか。それぞれあてはまるものを選んでください。

	大いにあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
A. リスクを取ってでもチャレンジすることを許容する	☐	☐	☐	☐
B. 反対意見も話しやすい	☐	☐	☐	☐
C. 困っている時は自然と周りが支援してくれる	☐	☐	☐	☐
D. キャリアを自分で考えることが求められている	☐	☐	☐	☐
E. 成長のために上司が厳しく指導してくれる	☐	☐	☐	☐

職場や仕事での重視点についてお聞きします

Q7. 仕事で重視することは何ですか。

⑨ あてはまるものをすべて選んでください。

- ☐ 1. 成果に応じて賃金上がる
☐ 2. 年齢に応じて賃金上がる
☐ 3. 雇用が安定している
☐ 4. 責任と権限を与えられる
☐ 5. テレワークができる
☐ 6. 仕事の負担・負担が少ない
☐ 7. 時間外労働が少ない
☐ 8. 有給休暇が取得しやすい
☐ 9. 希望する職種につける
☐ 10. 希望する勤務地で働ける
☐ 11. 希望する部署・職場で働ける
☐ 12. 教育・研修が充実している
☐ 13. 職場の人間関係がよい
☐ 14. 適切に評価される
☐ 15. 将来性がある
☐ 16. 社会の役に立つ
☐ 17. その他
☐ 18. 重視していることはない

Q8. 仕事はどのようなものですか。もっともしくくりくるものを1つ選んでください。

- ☐ 1. 成長実感ややりがいを感じられる自己実現の場
☐ 2. 人とのつながりを作ることができる場
☐ 3. ちがった収入を得るための場
☐ 4. その他

Q9. 新しい事業の開始など職場の変化についてどのように考えますか。

- ☐ 1. 積極的に受け入れる
☐ 2. しかたないが受け入れる
☐ 3. 受け入れたくはない

今後のキャリアに関してお聞きします

Q10. 仕事上で成長ができていますか。

- ☐ 1. そう思う
☐ 2. ややそう思う
☐ 3. あまりそう思わない
☐ 4. そう思わない

Q11. 現在、転職について考えていますか。

- ☐ 1. 考えている
☐ 2. 考えていない

Q12. キャリアの理想となる人が職場の上司・先輩の中にいますか。

- ☐ 1. いる
☐ 2. いない

Q13. 仕事のスキル・能力についてどのような分野の習得に関心がありますか。最もあてはまるものを1つ選んでください。

- ☐ 1. 勤務先で身に付けられるスキル・能力
☐ 2. 勤務先では身に付けられないスキル・能力
☐ 3. スキル・能力の習得に関心がない

Q14. スキル・能力の習得のために勤務時間外にとりくんでいることはありますか。この1年間のことについてお答えください。

い。

- ☐ ⑩ 自己学習、交流会・勉強会などへの参加、セミナーの受講、視察など
☐ 1. 取り組んでいることがある
☐ 2. 必要性を感じているが、取り組んではない
☐ 3. 必要性を感じていないし、取り組んでもいない

Q15. 現在の勤務先に限らず、今後のキャリアの希望についてお聞きします。

a. 管理職になりたいと思いますか。

- ☐ 1. 部長クラス以上になりたい
☐ 2. 課長クラスになりたい
☐ 3. 管理職にはなりたくはない
☐ 4. わからない

b. 現在の仕事に限らず、専門性や技能を高めたいと思いますか。

- ☐ 1. そう思う
☐ 2. ややそう思う
☐ 3. あまりそう思わない
☐ 4. そう思わない

Q16. いまの職業能力は他社でどの程度通用すると思いますか。

- ☐ 1. 十分通用すると思う
☐ 2. ある程度通用すると思う
☐ 3. あまり通用しないと思う
☐ 4. 全然通用しないと思う
☐ 5. わからない

労働組合についてお聞きします

Q17. この1年間に以下の労働組合の活動に参加・協力したことがありますか。

☑ あてはまるものすべてを選んでください

- ☐ 1. 職場外の集会（メーデー、デモ）などに参加した
- ☐ 2. 組合主催のレクリエーション・イベントに参加した
- ☐ 3. 組合主催のボランティア活動に参加した
- ☐ 4. 職場集会に参加した
- ☐ 5. 書物やカンパなどに協力した
- ☐ 6. 組合発行のニュース、ビラなどを読んでいる
- ☐ 7. 参加・協力しているものはない

Q18. どのようなことがあれば労働組合の活動に参加したくなかと思うますか。

☑ あてはまるものすべてを選んでください

- ☐ 1. 他の参加者と気が合う
- ☐ 2. 参加の自由度が高い
- ☐ 3. 人間関係が広がる
- ☐ 4. 一体感を感じられる
- ☐ 5. 本書の意見がいくる
- ☐ 6. 信頼できる組合役員がいる
- ☐ 7. プライベートな話をできる
- ☐ 8. 活動に意義がある
- ☐ 9. 参加に応じた見返りがある
- ☐ 10. その他
- ☐ 11. とくにない

Q19. 仕事や生活に関する困りごとのなかで、労働組合が対応すべき問題はどのようなものでしょうか。

☑ あてはまるものすべてを選んでください

- ☐ 1. 昇進や人事評価
- ☐ 2. 職場のハラスメントや人間関係
- ☐ 3. 職場、会社のコンプライアンス
- ☐ 4. 職場の設備や機具の改善
- ☐ 5. 育児、介護、介護など仕事の両立
- ☐ 6. 借入金や家計での悩み
- ☐ 7. その他
- ☐ 8. いずれも労働組合に相談することではない

Q20. 労働組合の活動に共感することが出来ますか。

- ☐ 1. とても共感できる
- ☐ 2. まあまあ共感できる
- ☐ 3. あまり共感できない
- ☐ 4. まったく共感できない

Q21. 労働組合が共感を得られる組織となるためには、どのような取り組みを強めていくべきだと思いますか。

☑ あてはまるものすべてを選んでください

- ☐ 1. 職場、社会によりわかりやすく活動を伝えていくこと
- ☐ 2. 職場の不公平の解決に向けて取り組むこと
- ☐ 3. 若手若女や平和な社会運動に取り組むこと
- ☐ 4. 活動の透明性を高めていくこと
- ☐ 5. 労働組合が時代にあわせて変化する
- ☐ 6. 労務活動などの組合員の駆け合いを充実させること
- ☐ 7. 組合員とのコミュニケーションを充実させること
- ☐ 8. 資金をはじめとした労働条件の向上を実現させること
- ☐ 9. その他
- ☐ 10. 取り組みを強めても共感は得られない

人とのつながり・コミュニケーションについてお聞きします

Q22. 人との関係の作り方、関係のあり方について、どのように考えていますか。それぞれ近いほうを選んでください。

	そう思う	ある程度そう思う	あまりそう思わない	そう思わない
A. 話をすれば、誰とでも、一箇点を見出せる	☐	☐	☐	☐
B. 多様な人と幅広く関係を築きたい	☐	☐	☐	☐
C. 人は人、自分は自分で、自分が納得できればよい	☐	☐	☐	☐
D. 年齢でなく、その人の能力、考えが大切	☐	☐	☐	☐
E. LINEやチャットであれば目上の人にもスタンプや「いいね」で返事をしたい	☐	☐	☐	☐
F. 周りの人に評価されないと安心できない	☐	☐	☐	☐

Q23. 私用のSNS（LINEなど）の使用について、どのような考えをもっていますか。それぞれについて選んでください。

☑ 明記、使用していない場合にも、使用したことを想定してお答えください

	やり取りしたい	声を掛けられたらやり取りする	あまりやり取りしたくない	絶対に拒否する
A. 職場外の友人・知人	☐	☐	☐	☐
B. 職場の上司	☐	☐	☐	☐
C. 同じ職場の同僚	☐	☐	☐	☐
D. 労働組合の役員	☐	☐	☐	☐

生活に対する考え方についてお聞きします

Q24. これまでの生き方を振り返ってみて、全体的にみて、うまくいっていると感じますが、それとも、うまくいっていないと思いますか。

- ☐ 1. うまくいっている
- ☐ 2. どちらかといえばうまくいっている
- ☐ 3. どちらともいえない
- ☐ 4. あまりうまくいっていない
- ☐ 5. まったくうまくいっていない

Q25. これまでの生き方に以下A～Gの要素はどのような影響を与えましたか。

	プラスに影響した	どちらともいえない	マイナスに影響した
A. 性格・才能	☐	☐	☐
B. 家庭環境	☐	☐	☐
C. 性別（自分自身の性別）	☐	☐	☐
D. 人とのつながり・人脈	☐	☐	☐
E. 自身の強張り・努力	☐	☐	☐
F. 量販・経済の状況	☐	☐	☐
G. 運	☐	☐	☐

Q26. 自分で自由に使える時間について、満足していますか、不満ですか。

- ☐ 1. 満足している
- ☐ 2. まあまあだ
- ☐ 3. あまり満足していない
- ☐ 4. 満足していない

Q27. 日ごろの生活でタイムパフォーマンス（なるべく無駄なことはせず時間を効率的に使うこと）を意識していますか。

- ☐ 1. いつも意識している
- ☐ 2. たまに意識している
- ☐ 3. まったく意識していない

（Q27でタイムパフォーマンスを「いつも意識」「たまに意識」の方）

Q28. タイムパフォーマンスを意識している場面についてお書きください。

Q29. 日ごろ、お金を使いたいと思ったモノ、コトに気軽にお金を使えていますか。

- ☐ 1. 気軽に使えている
- ☐ 2. どうしても節約を意識する
- ☐ 3. 増に強いたいと思うことがない

Q30. 今後のお金との使い方、増やし方として、以下のようなことを考えることがありますか。

☐ ① あてはまるものすべてを選んでください

- ☐ 1. 自分の成長にもっと使いたい
- ☐ 2. 貯金はせず好きなものに随分使いたい
- ☐ 3. リスクがあっても資産運用をしたい
- ☐ 4. 副業で収入を増やしたい
- ☐ 5. 経済や投資に加入して将来に備えたい
- ☐ 6. 節約して堅実に使いたい
- ☐ 7. その他
- ☐ 8. 特に考えていない

『その他』を選んで方へ。具体的に記入ください。

将来に対する考え方をお聞きします

Q31. これからの生き方でどのような事を大切にしたいと考えていますか。それぞれについて選んでください。

	とても重要	ある程度重要	あまり重要でない	まったく重要でない
A. 協力を相談できる友人・知人をもつ	☐	☐	☐	☐
B. お互いさまの精神をもって助け合う	☐	☐	☐	☐
C. いつも新しいことに挑戦する	☐	☐	☐	☐
D. 仕事やキャリアの将来設計を考える	☐	☐	☐	☐
E. あまり高望みしない	☐	☐	☐	☐
F. ボランティアなど社会貢献活動に参加する	☐	☐	☐	☐
G. 投票によって政治に参加する	☐	☐	☐	☐

Q32. 『夢』はありますか。

- ☐ 1. ある
- ☐ 2. ない

（Q32で夢が「ある」の方）

Q33. 現在、どのような夢をもっていますか。差し障りのない範囲で構いませんので、以下の欄に自由に記入してください。

Q34. 将来の社会についてどのようなイメージを持っていますか。それぞれについて選んでください。

	大いにあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	まったく当てはまらない
A. 経済的により豊かな社会になっている	☐	☐	☐	☐
B. 余暇など時間の自由度が高まっている	☐	☐	☐	☐
C. 科学技術の発展が社会をより豊くしている	☐	☐	☐	☐
D. 人手不足により労働者の賃金があがる	☐	☐	☐	☐
E. 人手不足により労働者の仕事の負担が高まる	☐	☐	☐	☐
F. 努力や頑張りが報われる社会となっている	☐	☐	☐	☐
G. 自己責任がより求められる社会となっている	☐	☐	☐	☐
H. チャンスがより開かれた社会となっている	☐	☐	☐	☐
I. 公的な年金や医療保険だけでは安心できない社会になっている	☐	☐	☐	☐
J. 貧富の格差が大きい社会となっている	☐	☐	☐	☐

○社会のこと、労働組合のこと、また、この調査についてご意見ございましたらお書きください。

アンケートは以上で終了です。お忙しい中、ご協力ありがとうございました。
アンケートを終了される場合は、右下の「送信する」ボタンをクリックしてください。
回答内容を確認または修正される場合は、左下の「前へ」をクリックして、修正したいページまで戻ってください。

送信する

特別寄稿

韓国：労働法の世界観のパラダイム転換 —「黄色い封筒法」施行と「働く人の基本法」構想の意味するもの

よこた
横田

のぶこ
伸子

●関西学院大学社会学部 教授

労働法の世界観の転換

2010年代以降の韓国の労働市場では、働いて収入を得ていながら、労働法上の「労働者」とは認められず、その結果、労働法と社会保障制度が想定してきた保護の枠組みから外されている人びとが増大してきた。こうした状況は、近年になって突然現れた一時的な現象ではなく、より長期的な労働市場の構造変化のなかで理解される必要がある。

実際、1970年代以降の韓国では、都市雑業層を基層として、不安定で周辺の就業形態が広く形成されてきた。これらの就業は、雇われて働くのではなく、下請けや委託、自営業的な形で仕事を担わされることが多く、雇用と自営のあいだを行き来しながら都市下層を構成してきた。そうした働き方は、労働法の枠組みの中では「労働者ではない」就業として整理されるようになり、今日では「特殊雇用形態従事者¹」という名称のもとに

再定義されつつ、なお労働市場に持続的に存在している。

21世紀以降、デジタル化や労働市場の柔軟化を背景として、プラットフォーム労働者やフリーランスといった非雇用型就業は、韓国に限らず世界的に拡大してきた。とりわけ、2010年代以降はデジタル化の急速な進展を背景として、こうした新たな就業形態が一層増大している。これらはしばしば「新しい働き方」や「自由な働き方」として語られてきたが、形式上は自営業や独立した契約労働と位置づけられながら、実際には仕事の内容や条件、継続の可否が特定の企業やプラットフォームに大きく左右されるなど、従属的な条件のもとで働くものが多く含まれている。具体的には、特定主体への収入依存による経済的な制約、一方的に設定・変更される契約条件への依存、アルゴリズムや評価システムを通じた業務配分や働き方の管理・統制が存在する。さらに、こうした働き手は、雇用労働者であれば正当な理由や一定の手続きを欠いて仕事を奪われることはないはずの場

1. 特殊雇用形態従事者とは、特定の事業者に対して経済的・組織的に強く依存し、実態としては従属的に働いているにもかかわらず、形式上は自営業者として委託契約を結んでいることを理由に、勤労基準法上の労働者には該当しないと扱われてきた人びとを指す。このカテゴリーには、保険設計士、学習塾講師、家庭教師、クレジットカード募集員、ゴルフ場キャディ、コールセンター相談員、代行運転手など、労働者性が強く認められうるにもかかわらず、労働法の適用を回避するために特殊雇用として位置づけられてきた職種が含まれている。

合でも、契約の打ち切りや仕事の停止を突然通告され、それに十分な異議申し立て手段や救済が与えられないことも少なくない。また、労働者を前提に構築されてきた社会保障制度についても、十分な適用を受けられないまま働いている。これらの人々は、言わば「労働法の死角」におかれてきた「労働法の適用外労働者」に当たる。

これらの特徴は、実際の就業構造の変化にも現れている。自営業における従属的契約層の構成と推移を示した表1から、近年の自営業者数の増加は、実質的には自律的自営業の拡大ではなく、従属的自営業の肥大化によるものであることが明確に示されている。具体的には、その増加の中心をなしているのは、ここでいう「労働法の適用外労働者」に該当する特殊雇用形態従事者やプラットフォーム労働者、さらに「偽装自営業」を含む、雇用と自営の境界に位置する「一人自営業者」と

呼ばれる従属的自営業層である。実際、2022年には、こうした従属的自営業者が576万人に上り、全自営業の68%を占めるだけでなく、総就業者数2,809万人の実に21%にも及んでいた。

さらに、ILO(International Labour Organization)は、2018年の第20回国際労働統計家会議(ICLS)で改訂版国際就業上の地位分類(ICSE-18)を採択し、「従属契約者(dependent contractors)」という新たな統計カテゴリーを導入した。従属的契約者とは、雇用契約ではない商業的契約にもとづいて、他の経済主体のために、またはそれを通じて財・サービスを提供する労働者を指す。彼らは当該経済主体の被用者(employees)ではないが、仕事の組織・遂行、所得、あるいは市場へのアクセスにおいて、その経済主体に依存している点に特徴があり、表1の従属的自営業と重なり合う概念である。この概念は、「誰を労働法の保護

表1 自営業区分における従属的就業の拡大¹ (2019-2022年) (単位：千人)

区分	人数・割合	2019	2020	2021	2022
病院・診療所	人数	92	94	98	96
	割合(%)	1.4	1.3	1.2	1.1
専門的フリーランス (芸術家・著述家・作曲家、医師・獣医師などを含む)	人数	2,963	2,883	2,768	2,621
	割合(%)	44.3	40.9	35.1	30.9
特殊雇用形態従事者・ プラットフォーム労働者 ²	人数	481	617	1,041	1,197
	割合(%)	7.2	8.8	13.2	14.1
雇用と自営の境界にある従属的自営業 (偽装自営業含む)	人数	3,152	3,450	3,972	4,559
	割合(%)	47.1	49.0	50.4	53.8
全 体	人数	6,688	7,044	7,879	8,474
	割合(%)	100.0	100.0	100.0	100.0

注1：本表は国税庁「居住者の事業所得源泉徴収申告現況資料」に基づき、税法上「源泉徴収事業所得者」と区分される者を対象として作成したものである。

注2：ここでのプラットフォームとは韓国政府が特殊雇用と分類したうち、デジタル・プラットフォームを介して就業する類型として整理している職種群を指す。代表的な例としては、配車アプリを通じて就業する運転手、フードデリバリー等の配送アプリ配達員、代行運転手、生活サービス仲介プラットフォームを通じた業務従事者などが含まれる。

(出所：パク・ヨンサム(박영삼)(2024), 「非賃金労働者の現況と争点:非賃金労働者の増加趨勢を中心に (비임금 노동자 현황과 쟁점 : 비임금 노동자 증가 추세 통계를 중심으로)」韓国非正規労働センター労働エディション (한국비정규노동센터 노동에디션), 2024年10月号.)

対象とすべきか」という規範的問いを可視化する役割を担うために導入されたものである。表2を用いて韓国とEUの従属契約者の規模を比較すると、韓国は約10%前後とEU平均（約4～6%）の概ね倍近い水準に達している。この突出した規模から見ても、韓国では、「従属性をとまなう非雇用契約」がきわめて重要な社会問題となっていることがわかる。

このように、現代の韓国の労働市場では、「労働者ではない」と位置づけられることによって、労働法と社会保障制度が想定してきた保護の枠組みから外されながら、事実上は従属的な条件のもとで働く人びとが構造的に増大している。こうした状況は、雇用関係における従属性を前提として、賃金や労働時間、雇用の安定、社会保障までを包括的に保障してきた従来の労働法の枠組みそのものに転換を迫るものである。このような社会的変化にこたえる形で、李在明^{イジェミョン}新政権で制定・施行されたのが、いわゆる「黄色い封筒法」であり、政権の労働法制の中核として構想されているのが、「働く人の基本法案」である。

「黄色い封筒法」制定運動

2025年8月24日に韓国の労働組合及び労働関係調整法第2条・第3条改正案が国会で可決され、2026年3月10日に施行された。この改正法は、通称「黄色い封筒法」と呼ばれ、2015年に殷秀美^{ウンスミ}国会議員によって発議されてから実に10年がたつてようやく国会を通過した。とくに、この黄色い封筒法案は、労働組合の権利拡張に否定的な姿勢をとっていた尹錫悦^{ユンソギョル}大統領による拒否権行使によって、二度にわたり成立を阻まれてきた。非常戒厳の宣布をめぐって同大統領が弾劾・罷免された後、李在明政権の発足を経て、ようやく成立に至ったのである。

黄色い封筒法キャンペーンは、雙龍^{サンヨン}自動車解雇闘争（2009年）と、それに対して大法院が約47億ウォンという巨額の損害賠償を命じた判決（2013年）を背景に、2014年に始まった。争議に参加した労働者に対し、「不法争議」を理由として、生活の基盤を壊しかねない水準の巨額賠償が課されたのである。実際、雙龍自動車に限らず、大企業は労働統制の常套手段として巨額の損害賠償請求

表2 韓国とEUの従属契約者（dependent contractor）の就業者に占める割合（比較）

国・地域	年次	従属契約者の割合（%）
韓国	2023	10.2%（範囲 5.5–15.9%）
EU平均	2017–2022	約4–6%
フランス	2019	約3.5–4.0%
イタリア	2020	約5–6%
スペイン	2021	約4–5%
ドイツ	2019	約2–3%
オランダ	2020	約6%前後

出所) ILO, International Classification of Status in Employment (ICSE 18) および ILOSTAT 各国統計。
 韓国の数値は、統計庁「韓国労働環境調査」マイクロデータを用いた ICSE 18 準拠推計（2023年）。
 欧州諸国の数値は、EU労働力調査（LFS）に基づく ICSE 18 準拠推計（2017–2022年）による。

訴訟を起こし、大法院が多くの場合それを認めた結果、損害賠償や差し押えに苦しみ自ら命を絶つ労働者も現れた。これに対し、市民社会では、このような懲罰的な制裁は不当であり、労働基本権である争議権を委縮させるものとして強い批判が巻き起こった。そのなかで、市民が少額の寄付を黄色い封筒に入れて労働者に送る動きが広がり、約3か月で4万7千人余りが参加し、14億ウォン余りが集まるなど、連帯の象徴となった。この運動は、企業と直接雇用関係にある正規職労働者の争議に対する損害賠償を主な争点として展開されたが、法案は最終的に廃案に終わった。

黄色い封筒法制定運動が再び大きな注目を集めるに至った背景には、争点の質的な変化があった。2022年の^{デウ}大宇造船下請け労働者闘争に対して元請企業が470億ウォンもの損害賠償を請求し、これが大法院で容認されたことを契機に、黄色い封筒法運動は新たな位相で再始動した。この段階で焦点化されたのは、もはや単なる倫理の問題ではなく、実態としては下請け労働者が元請企業に支配・決定されているながら、交渉の相手としても責任主体としても位置づけられない労働構造そのものであった。この転換によって、下請け労働者の問題は、従属契約者やプラットフォーム労働者に共通する問題として接続される。その結果、法的身分の違いを超えて、「実質的な支配・決定主体が法の責任を免れたまま、従属的に働く者にリスクが一方的に転嫁される」という共通の構造が明らかとなった。

この構造的問題を社会的に可視化し、法改正を要求する主体となったのが、黄色い封筒法制定を求める社会的運動である。この運動は、民主労総や非正規労組を始めとする労働組合を中心に、64の労働・法曹・市民・宗教団体が連帯し、「手を取り合って（ソンチャプコ）」というスローガン

のもと、「元請責任/損害賠償禁止 労組法2・3条改正運動本部」によって展開された。ここでは、特定の雇用形態の是非を問うのではなく、集团的労使関係の枠組みから排除されてきた従属的労働をいかに法の射程に引き戻すかが中心的な争点とされ、最終的に法改正へと結実した。

「黄色い封筒法」の核心

こうした問題意識を踏まえると、この法律のポイントは、「現場の労使紛争をどう変えるか」に集中しているといえる。すなわち、既存の労働組合法をアップデートすることによって、「労働三権（団結権・団体交渉権・団体行動権）」を行使できる範囲を、実態に即して拡張することに主眼があったのである。

その中核をなすのが、第2条2号における使用者概念の拡張である。改正以前は、使用者は「労働者と直接労働契約を締結した者」に限られていたが、改正法は、労働契約の当事者でなくとも、労働条件を実質的・具体的に支配・決定できる地位にある者を使用者とみなすこととした。これにより、元請企業と下請け労働者との間での団体交渉が可能となったほか、プラットフォーム労働者がプラットフォーム事業者に対して団体交渉権を行使する道も開かれた。

実際、法施行直後から、下請け労働者が元請企業に対して団体交渉を申し入れる事例が各地で相次いでいる。それは、構内請負や構内下請けが恒常化してきた重化学工業部門にとどまらず、物流プラットフォーム系の非正規労組、電子・IT製造の協力会社、公共部門サービスの下請け労組にも広がっている（➡写真1）。写真2は、黄色い封筒法施行直後の2026年3月12日に筆者が梨花女子大学校で撮影したものである。警備派遣会社の



写真1 「黄色い封筒法」施行で下請け労働者が元請企業と直接交渉へ。「元請交渉を勝ち取った！」
(KOREA WAVE)

労働者が民主労総全国民主一般労働組合梨花女子大支会に加入し、元請である梨花女子大学校に要求申し入れを行った横断幕である。「警備労働者の安全確保の仕組みづくりを求めてすでに1年以上が過ぎた。丸腰で学生の安全に責任が持てるのか？」と記されている。

また、第2条4号では、従来「労働者ではない者」の労働組合加入を認めないとされていた規定が削除され、組合員資格が緩和された。これにより、これまで「労働者ではない」として排除されてきた特殊雇用形態従事者やプラットフォーム労働者等も、労働組合への加入・結成を通じて団結権の保障を受けることとなった。結果として、労働法がカバーする集団的権利の対象範囲は拡大した。

さらに、第2条5号の改正によって、労働争議の対象範囲も拡張された。改正前は、労働争議は「賃金・労働時間・福祉・解雇その他の労働条件」をめぐる主張の不一致に基づく紛争に限定されていたが、改正後は、使用者による団体協約違反や不履行、不当労働行為の是正、未払い賃金の支払い、解雇者の復職要求なども、正当な労働争議として位置づけられることになった。併せて、整理解雇や事業の統廃合についても、それが労働条件



写真2 民主労総全国民主一般労働組合梨花女子大支会
「警備労働者の安全確保の仕組みづくりを求めてすでに1年以上が過ぎた。丸腰で学生の安全に責任が持てるのか？」
(梨花女子大学校にて筆者撮影)

に影響を及ぼす限り、労働争議の対象に含まれる。

第3条の改正は、争議行為への参加を理由に、使用者が労働者や労働組合員の生活を破壊しかねない規模の損害賠償を請求する慣行を抑制することを目的としている。具体的には、ストライキに対する損害賠償責任を認める適用範囲を大きく限定し、争議行為についての民事責任の免除を実質的に認める方向へと改めた。

このように黄色い封筒法は、労使関係の主体、交渉対象、争議の正当性、責任の帰属といった点で従来の前提を組み替え、労働法の世界観そのものを更新する転換点をなしている。なかでも、勤労基準法上は労働者とされず、自営業者として扱われてきた特殊雇用形態従事者やプラットフォーム労働者、さらには下請け労働者を、排除の対象から集団的労使関係の当事者へと位置づけ直した点に、この法改正の画期的な意義がある。

外縁を開く「働く人の基本法」² — 排除の隙間を埋める

李在明政権が掲げる「働く人の基本法」は、「黄色い封筒法」と補完的な位置にある。「黄色い封筒法」が、誰と／何をめぐって交渉し得るかという点において集团的労使関係の外縁を押し広げるものであったのに対し、「働く人の基本法」は、現行の韓国労働法体系において中核をなす、すなわち誰が「労働者」として権利保護の対象となるのかという定義そのものを組み替えようとするものである。

従来の労働法は、企業に雇われ、その指示のもとで働く人を「労働者」とみなすことを前提としてきた。この考え方は、企業に所属して働くという典型的な雇用形態のもとでは矛盾なく成り立っていた。しかし、フリーランスや特殊雇用、さらにはプラットフォームを介して働く人びとが増えるなかで、この枠組みでは捉えきれない多様な働き方が広がる。こうした人びとは実際には労務を提供しているにもかかわらず、制度上は労働者として扱われない。ここには、「労働者」として扱われるか否かという法的区分によって、労働法の保護から排除される人々が生み出されるという意味での「排除の隙間」がある。

こうした状況に対して、「働く人の基本法」は、「労働者」という既存のカテゴリーに代えて、「働く人」というより広い概念を導入する。すなわち、契約の形式にかかわらず、対価を得て労務

を提供する者を包括的に捉えようとするものである。この変化の重要性は、単に保護対象を広げることにとどまらない。それは、誰を労働法の主体とみなすのかという根本前提を問い直し、これまで制度の外部に置かれてきた人びとを内部へと引き込む、「外縁の拡張」、いわば労働法のパラダイム転換にほかならないのである。

このような発想は、国際的にも共有されてきた原則と軌を一にする。ILOは雇用関係勧告第198号（2006年）において、雇用関係の判断は契約の形式によるのではなく、実際の働き方の実態に基づくべきであると明確にしている。すなわち、名目上は請負や委託、自営業とされている場合であっても、使用者への依存や従属が認められるのであれば、労働法上の保護を及ぼすべきだという立場である。この勧告の核心にあるのは、「誰が労働者であるか」を消極的に区別するのではなく、法が積極的にそれを可視化し、すべての働く人に対する普遍的な保護を実現すべきだという考え方である。「働く人の基本法」はまさにこの発想を体现するものであり、ILO勧告の精神をきわめて忠実に反映するとともに、デジタル時代における労働法の再定義を試みるものと言える³。

外縁の拡張とその限界

もっとも、この基本法は直ちに具体的な規制を課すものではない。安全な労働条件や公正な待遇、適正な報酬、社会保障へのアクセスといった基本的権利を示すものであり、その性格はあくまで宣

2. 「働く人の基本法」は、李在明政権のもとで構想されている制度枠組みであり、現時点では法案として確立されたものではなく、その内容も流動的である。

3. 日本の労働者概念は、ILO基準との乖離が大きく、形式的で硬直的な性格が強い。プラットフォーム労働者は原則として自営業と位置づけられ、団体交渉の範囲も著しく限定されている。日本では、使用者性および労働者性の拡張が本格的には進んでおらず、ILOの観点から見れば、労働法の空洞化が制度的に固定化されているとも評価し得る。その結果、「労働法の適用外労働者」に対する保護はきわめて限定的である。

言的である。このため、それだけで権利が実際に保障されるわけではなく、理念的な枠組みにとどまる可能性がある。実際、権利が抽象的に示されるにすぎず、直接的な強制力に欠けるとの批判が、民主労総をはじめとする労働団体や市民団体からなされている。

こうした限界を補うものとして、「働く人の基本法」と並んで提案されているのが、「労働者推定制度」を柱とするパッケージ立法である。「働く人の基本法」が「誰を保護すべきか」という包摂の理念を示すのに対し、推定制度は「どのようにしてその保護を実現するのか」という判断の枠組みを示すものであり、両者は補完関係にある。

労働者推定制度の核心は、働いている人をまず労働者とみなし、その前提を否定する場合の責任を企業の側に負わせる点にある。従来は、働く側が自らの労働者性を証明しなければ労働法の保護を受けることができなかったが、仕事の実態に関する情報の多くは企業が握っているため、この証明は容易ではなかった。その結果、多くの人々が制度の外に置かれてきた。これに対して推定制度は、この関係を逆転させる。働いている事実が認められるかぎり労働者として扱い、そうではないとする側がそれを示さなければならない。ここで変わるのとは最終的な結論そのものというより、その結論に至る前提である。誰が証明責任を負うのか切り替わることで、これまで門前で退けられてきた働き方も、労働法の枠内で検討されるようになる。この意味でこの制度は、フリーランスや特殊雇用、プラットフォーム労働といった、労働法の境界上に位置してきた人びとを、法の内部へと引き入れるための現実的な入口となる。

もっとも、この制度によって自動的に労働者として認定されるわけではない。最終的な判断は裁判所や労働委員会に委ねられ、個別の紛争の中で

争われることになる。そのため、労務提供者が権利を実現するためには、なお訴訟や申立ての負担を負わざるを得ない。この点については、民主労総を始め労働団体からも、制度としての実効性に疑問を呈する見解が示されている。とりわけ、企業側に推定を覆す余地が残されている以上、実際の保護にどの程度結びつくかについては慎重に見る必要があると指摘されている。

それにもかかわらず、この制度の意義は小さくない。それは、これまで労働法の外側にとどめられてきた人びとを、権利保護の検討対象へと組み入れる点にある。この意味で、推定制度は、「働く人の基本法」が示す理念を、現実の権利保護へと接続するための具体的な枠組みとして位置づけることができる。

以上のように、「働く人の基本法」は、労働法の外側に取り残されてきた人びとを可視化し、その排除の隙間を埋めようとする試みである。それは、変容する労働市場に対応するために、保護の及ぶ範囲そのものを問い直すものであり、同時に、その拡張がもたらす制度的・社会的緊張を引き受けることを意味している。言い換えればこの法案は、労働法の外縁を開き、その境界を引き直すことによって、排除と包摂の構造を再編成しようとする、強い政治性を帯びたプロジェクトなのである。

まとめ

これまで検討してきたように、近年の韓国における労働法制の変化は、個別の制度改正にとどまらず、労働法的前提そのものの再編に向かうものである。その背景には、デジタル化された労働市場のもとで、雇用と自営の境界に位置する働き方が急速に拡大してきたという構造的変化がある。

「黄色い封筒法」は、このような状況のもとで、形式的な契約関係ではなく、実際に労働条件を決めている主体に対して交渉できるようにすることによって、集团的労使関係の枠組みを再構成するものであった。これに対して「働く人の基本法」は、誰を労働法の主体とみなすのかという根本前提を問い直し、保護の及ぶ範囲そのものを拡張しようとする試みである。さらに労働者推定制度は、その理念を個別の判断の場面において機能させるための仕組みとして位置づけられる。これらに共通するのは、従来制度の外側に位置づけられてきた働き方を積極的に労働法の内側へと組み入れ、保護の対象を再定義しようとする点にある。この

動きは、これまでの雇用中心の枠組みを超えて、新たな包摂のあり方を構想するものであり、その過程で制度的・社会的な緊張を不可避免的にともなう。したがって、これらの法改正は、労働法の境界を引き直すにとどまらず、その世界観の組み替え、すなわちパラダイム転換として理解されるべきである。

付記 本稿の執筆にあたり、「時事IN」・全恵媛氏、韓国政治発展所代表理事・趙誠柱氏、社会公共研究院・研究委員 金直洙氏、龍谷大学名誉教授・脇田滋氏より貴重なご助言を賜った。ここに記して謝意を表したい。

労働組合のための調査情報誌

月刊『労働調査』

年間購読料6,600円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2023年4月号 貧困・セーフティーネット	2024年6月号 学校現場における働き方改革
5月号 ビジネスと人権	7月号 ヨーロッパにおける最近の労働事情
6月号 ハラスメントのない社会へ	8月号 治療と仕事の両立
7月号 介護労働者を 取り巻く問題状況と今後の課題	9月号 男女間賃金格差解消のために
8月号 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」－分析編－	10月号 リスキリングの最前線
9月号 労働者協同組合という働き方	11・12月号 I. 自然災害と労働組合の取り組み II. 労調協の仕事、この1年
10月号 労働組合における政治活動の取り組み	2025年1月号 フリーランスと労働組合
11・12月号 I. 人事評価制度の見直しと労働組合 II. 労調協の仕事、この1年	2月号 勤労者の生活の現状と今後の課題
2024年1月号 組織拡大のこれから	3月号 アジアにおける最近の労働事情
2月号 勤労者の生活の現状と今後の課題	5・6月号 医療現場の課題
3月号 介護離職ゼロをめざして	7・8月号 男女共同参画
4月号 外国人労働者政策のこれから	9・10月号 職場のメンタルヘルスを考える
5月号 賃金上がる社会への転換	11・12月号 労働組合と平和運動
	2026年1・2月号 2026春闘への期待
	3・4月号 勤労者の生活の現状と今後の課題

「新入社員のタイプ」からみる若手社員の変化

産労総合研究所 ^{はら}原 ^{ゆうこ}優子 氏



2025年9月10日「第28回 労働調査セミナー」を開催し、産労総合研究所 原優子氏、株式会社文化放送キャリアパートナーズ就職情報研究所 所長 平野恵子氏からご講演を頂いた。当日の講演録について5・6月号、7・8月号の2回にわけて掲載する。

本日は、登壇の機会をいただきまして、ありがとうございます。産労総合研究所の原と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日、会場にお集まりの皆様は、労働組合で調査の実施に携われる方が多いと伺っています。本日は、会社の組織内の若手にどう対応していくかという課題について、今の若手の価値観や考え方を知っていただくヒントになることをお話しできればと思います。

皆様も、職場や組合活動の中で、新入社員や若手社員に対する対応に困っていることもあると伺っていますが、そうした何かのヒントになればということで、本日は産労総合研究所で毎年発表している「新入社員のタイプ」につきまして、まず、私の方からご紹介をさせていただきます。

1. 新入社員のタイプ

（1）新入社員の傾向と価値観

まず、新入社員のタイプとは何か。簡単に言えば、毎年の新入社員の傾向を「タイプ」として、分かりやすく表現したものになります。

この「タイプ」は、企業の人事担当者や大学のキャリアセンターの担当者、学生の支援をしている方などを中心にした研究会である、「新社会人の採用・育成研究会」で議論をして決めています。新入社員の育成に役立てていただくことを目的として、毎年、新入社員の特徴や育成のヒントをタ

イプとしてまとめて、1973年から発表しております。

毎年、その年に流行したものや話題になったものをモチーフとして、新入社員の特徴と重ね合わせて設定しています。ただし、実際の当てはめというのは、なかなか難しいこともありまして、慎重に検討をしています。

タイプの検討に当たっては、調査も行っています。学生、企業人事の方、支援者、大学キャリアセンター、それぞれにアンケート調査を行い、その結果も参考にしつつ、研究会のメンバーで議論を行いながら、タイプを話し合って決定しています（スライド1）。

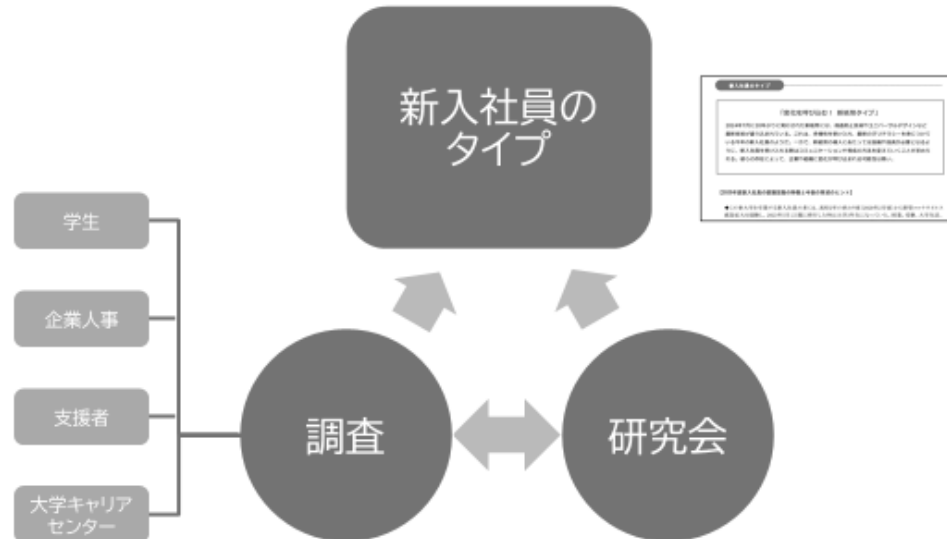
このタイプは、毎年3月末頃に発表しており、ありがたいことに、メディアでもたびたび取り上げていただいております。大体4月のはじめに新入社員の入社式のニュースや、5月の上旬、ゴールデンウィークを越えた頃に、新入社員の離職が話題になり、「今年の新入社員の傾向は…」という話をするとき、引用いただくことが多いようです。

また、先ほどご紹介した調査など詳しい説明は、企業や人材開発をテーマとした、弊社の雑誌『企業と人材』の中でも、新入社員育成の記事に関連して、紹介・掲載しています。

スライド2は、これまでに発表された、「新入社員のタイプ」一覧です。

スライド1 「新入社員のタイプ」一覧

新入社員のタイプとは



スライド2 「新入社員のタイプ」一覧

「新入社員のタイプ」一覧

1973	パンダ型	1991	お仕立券付ワイシャツ型	2009	エコバック型
1974	ムーミン型	1992	バーコード型	2010	ETC型
1975	カモメのジョナサン型	1993	もつ鍋型	2011	はやぶさ型
1976	たいやきクン型	1994	浄水器型	2012	奇跡の一本松型
1977	人工芝型	1995	四コママンガ型	2013	ロボット掃除機型
1978	カラオケ型	1996	床暖房型	2014	自動ブレーキ型
1979	お子様ランチ型	1997	ボディシャンプー型	2015	消せるボールペン型
1980	コインロッカー型	1998	再生紙型	2016	ドローン型
1981	漢方薬型	1999	形態安定シャツ型	2017	キャラクター捕獲ゲーム型
1982	瞬間湯沸かし器型	2000	栄養補助食品型	2018	SNSを駆使する チームバシュートタイプ
1983	麻雀牌型	2001	キシリトールガム型	2019	呼びかけ次第の AIスピーカータイプ
1984	コビー食品型	2002	ボディビロー型	2020	結果が出る?! 厚底シューズタイプ
1985	使い捨てカイロ型	2003	カメラ付ケータイ型	2021	仲間が恋しい ソロキャンプタイプ
1986	日替わり定食型	2004	ネットオークション型	2020	新感覚の二刀流タイプ
1987	テレフォンカード型	2005	発光ダイオード型	2023	可能性は∞(無限大) AIチャットボットタイプ
1988	養殖ハマチ型	2006	ブログ型	2024	自分の未来は自分で築く! セレクト上手な 新NISAタイプ
1989	液晶テレビ型	2007	デイトレーダー型	2025	変化を呼び込む! 新紙幣タイプ
1990	タイヤチェーン型	2008	カーリング型		

（２）新入社員のタイプの歴史と意義

この新入社員のタイプは、1973年から始まっていて、初期は、公益財団法人日本生産性本部が発表していました。2018年度から弊社、産労総合研究所が引き継がせていただいております。

ちなみに、記念すべき第1回のタイプは、「パンダ型」でした。1972年、前年に日中国交正常化があった関係で、中国から上野動物園にジャイアントパンダのカンカンとランランが贈られ、当時、パンダブームが起きていたようで、これを受けたネーミングになったと思われます。このタイプの説明は、「おとなしくかわいいが、人になつかず世話が大変」となっています。新社員に対してちょっと辛辣な見方をされているような感じもあります。初期のタイプの命名は、現代コミュニケーション・センター所長の坂川山輝夫さんによるものです。ここからは、社会人から学生に対する視線の変遷が見て取れます。最初の頃は、「今の若い人のことが分からん」といった困惑が表れたものや、若者のちょっと至らないところを指摘するというものもみられます。

例えば、1985年の「使い捨てカイロ型」というのは、「もまないと熱くならず、扱い方が難しい」と説明がついています。高度成長期が終わって、その豊かさの中で育って、学生時代も学生運動が続いている時期に育った新社員だったのですね。この冷めた態度が「新人類世代」とも言われて、その辺りが影響してか、「もまないと熱くならない」という表現となったようです。

少し時代が経って、1993年になりますと、「もつ鍋型」と命名されています。こちらは、「一見、得体知れずで、厄介だが、煮ても焼いても食べそう」と、なかなかきつい説明がついています。でも、一応、褒めている感じはします。

近年は、新入社員のいいところを見て伸ばしていこうと、エールを送るスタンスで命名を行っており、例えば、2022年の「新感覚の二刀流タイプ」では、コロナ禍の中、対面とオンラインの面接を

両方でこなした学生を、投手と打者としての二刀流の大谷翔平選手の活躍にかけて、「二刀流」と重ねて表現しています。

そして、2025年の今年のタイプは、「変化を呼び込む！ 新紙幣タイプ」とさせていただきます。このタイプの説明は、「2024年7月に20年ぶりに発行された新紙幣には、偽造防止技術やユニバーサルデザインなど、最新技術が盛り込まれている。これは、多様性を受け入れ、最新のITリテラシーを身につけている今年の新入社員のようだ。一方で、新紙幣の導入には設備や投資が必要となるように、新社員を受け入れる側にもコミュニケーションや育成の方法を変えていくことが求められる。彼らの存在によって、企業や組織に変化が生まれる可能性は高い。」としています。

新社員の特徴として多様さや高いIT技術やリテラシーをもつこと、また、受け入れ側にも、変化を受け入れる覚悟が必要となるということに着目し、そういったところを重ね合わせられる特徴的なモチーフとして、「新紙幣」とさせていただきます。

なぜ、2025年の新社員はこうした命名となったのか。まず、2025年卒の新社員というのは、そもそもどういう体験をして新社員となってきたのかを、前提知識として確認させていただきます。

（３）2025年度の新入社員が経験した出来事

スライド３には、2025年度の新入社員が経験したであろう大きな出来事と、その当時の学年を示しています。毎年、さまざまな出来事や流行があるのですが、若者の関心や影響が大きかったのではないかというものを、独断でピックアップさせていただきました。そのため、ややゲームやエンタメが多いかもしれません。

2025年卒の新入社員の多くは、2002～2003年生まれの学年です。そして、注目したい点としては、やはり「スマホ」です。小学１年生の前年の2008年度に、スマホが日本で発売が開始されました。彼ら自身がスマホを持つまでには、まだ数年かかりますが、その親の世代は、急速にスマホを持つようになりました。いわば、「物心つく前にスマホが生活の中に存在していた世代」と言えるのではないのでしょうか。

また、小学６年生の頃の「アナと雪の女王」に登場した、「ありのままに」というメッセージや、高校１年生当時の「働き方改革」など、仕事以前に自分のあり方を第一に置く価値観につながるような土台が、随所にあったのではないかと思います。

この世代の学生生活に欠かせないのが、やはり

コロナ禍の影響です。高校２年の終わり頃、2020年２月頃から新型コロナウイルスの感染が拡大して、大学に入った年に緊急事態宣言が出ました。授業やイベント、学生生活のさまざまなことがオンラインになってしまったり、取り止めになってしまったり、自粛になってしまったりしました。ようやく大学３年生になって、2023年５月に新型コロナウイルスが５類に移行して、一通り終息したことにはなりますが、この間も、授業や大学生活、インターンシップ、就職活動などは、大体オンラインでやっていました。解禁後は対面が復活していたので、その両方を経験した世代だと言えると思います。

もう１つ、2025年卒の新卒採用活動からは、産学協議会基準に準拠したインターンシップとして、インターンで得られた情報を企業が選考に使えるようにもなりました。これで、より多くの学生がインターンシップに参加するようになっています。言わずと知れた少子高齢化や人手不足のなか、企業の採用意欲が高まっている環境で、2025年２月１日時点では、就職内定状況は92.6%となっています。これは、1999年度の調査開始以来、過去最高水準の売り手市場になっています。そうした経験を得た世代だということを、簡単に見ていただければと思います。

スライド３ 2025年度の新入社員が経験した社会

2025年度の新入社員が経験した社会

2002年度 誕生～

2008年度		iPhone 3G (Apple) 日本発売(2008.6)
2009年度	小学1年生	第45回衆議院議員総選挙で民主党政権誕生
2010年度	小学2年生	東日本大震災 (2011.3)
2013年度	小学5年生	PlayStation4 (Sony) 発売 (2013.11)
2014年度	小学6年生	ディズニー映画「アナと雪の女王」大ヒット
2015年度	中学1年生	ラグビーワールドカップ開催
2016年度	中学2年生	Nintendo Switch (任天堂) 発売 (2017.3)
2017年度	中学3年生	Instagram「インスタ映え」流行
2018年度	高校生1年生	「働き方改革」関連法の成立
2019年度	高校2年生	「平成」から「令和」へ改元。消費税10%へ増税
2020年度	高校3年生	新型コロナウイルス感染症拡大、緊急事態宣言の発令と外出自粛
2021年度	大学1年生	東京オリンピック・パラリンピック開催。1年延期し、無観客で実施
2022年度	大学2年生	ワールド・ベースボール・クラシック日本優勝、侍ジャパンの活躍
2023年度	大学3年生	ChatGPTに始まる生成のAI流行、新型コロナウイルス感染症5類移行(2023.5)
2024年度	大学4年生	新紙幣発行、パリ五輪の開催
2025年4月		新社会人へ

(4) 調査結果から見る学生の行動変化

①就職活動の早期化

次に、調査結果の方から数点ほど、特徴的なところを紹介できればと思います。タイプ決定の参考にするために実施した、2025年3月卒業予定者の採用・就職に関するアンケートの調査結果です。こちらは、2025年2月10日から3月5日頃にかけて、アンケートを実施して回答を集めました。大きなところを3点ほど紹介しますと、まず、1点目は、採用活動の早期化についてです(スライド4)。近年の就職活動の課題として大きなものに、やはり早期化ということが大きな要素としてあり、これを踏まえて、調査でも関連する設問を入れて

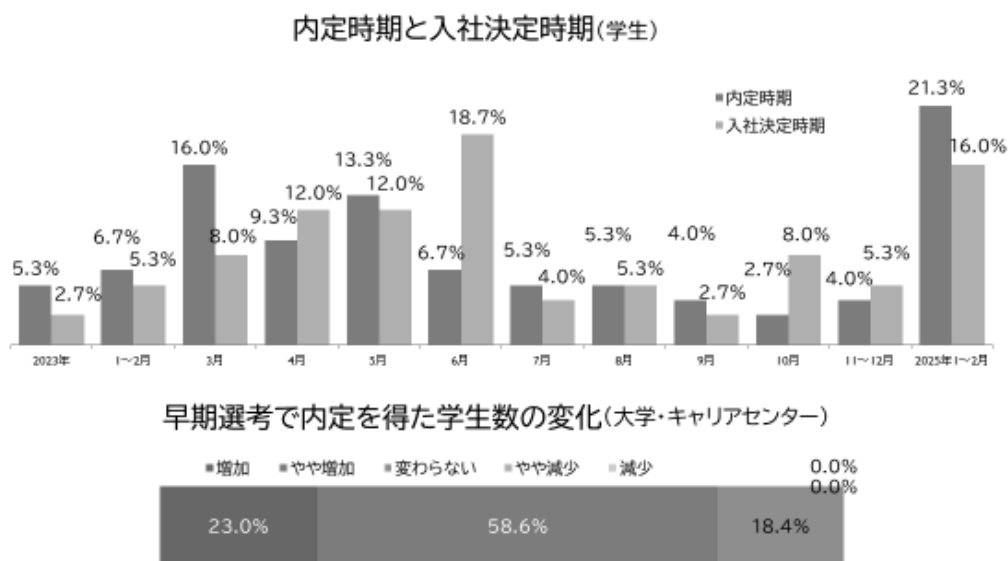
います。早期化の状況を内定時期と入社決定時期から見ると、学生に内定時期と入社決定時期を尋ねたのが上の棒グラフです。就職内定時期は、推奨スケジュールの通り、2024年6月が21.3%で最多となっています。次いで、3月に16.0%となっており、2024年3月から6月に大体ピークがきています。

例年であれば、4月から6月にピークがくることが多かったので、3月に内定を出す企業が増えて

いる形です。大学のキャリアセンターがそうした状況をどう見ているかについて、早期選考で内定を得た学生が増えたか減ったかという印象を尋ねたのが、下の横棒グラフですが、「増加した」、「やや増加した」を合わせて、約8割の方々が早期化の傾向を感じていると答えています。また、こちらは自由記述のコメントも集めていますが、大学の方は特にインターンシップと就職活動をどう両立させていけばいいのか、インターンシップで学業の方がおろそかにならないのかということ、苦慮されているコメントも数多くありました。

スライド4 調査結果①就職活動の早期化傾向

調査結果①就職活動の早期化傾向



②長期勤続志向

結果から、2点目としては、学生の勤続志向についてです（スライド5）。入社予定の会社でどれくらい働きたいかという設問に対して、1番多かったのは、「できるだけ長く働きたい」であり、41.9%と約4割になっています。最近では、入社した会社でスムーズに経験を積んだら、じきに転職してキャリアアップしていこうという意識が強いのではないかとよく言われますが、案外、入社した会社で長く働きたいという意識も根強いことが分かります。

とはいえ、「1～3年」、「4～5年」、「6～9年」、「10年くらい」として、10年以内を想定している学生も、合計では36.6%いますので、こちらもいろいろな意識が存在しているため、一言では言えない形になっています。

③大学キャリアセンターから見た学生像

そして、3点目は、大学のキャリアセンターから見た学生の傾向です（スライド6）。これは、いろいろな項目を挙げて、該当する学生が増えているかどうかを体感で答えてもらったものです。

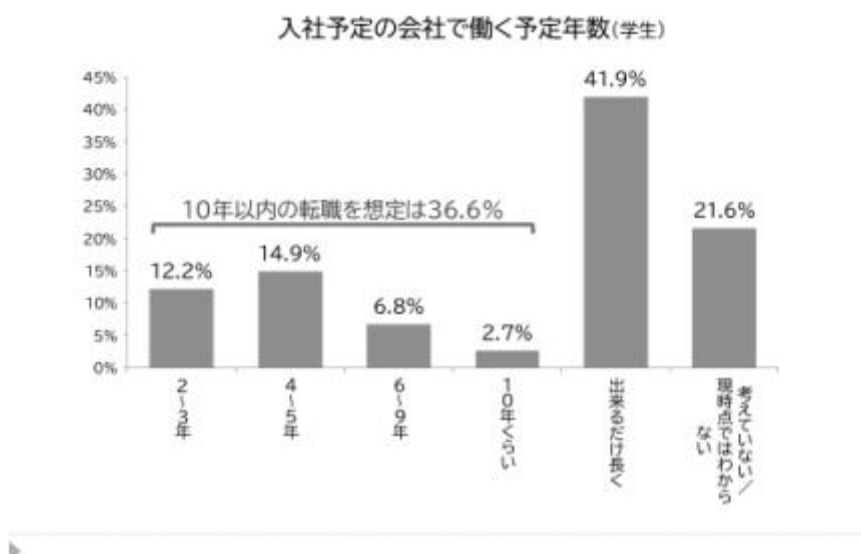
特に「増えた」が多かった項目としては、「就職活動に取り組む姿勢が全体で二極化している」、「配属（職種・勤務地）に関心がある」、「福利厚生に関心がある」学生が多いと感じられているキャリアセンターの方が多いという結果になっています。

二極化に関しては、売り手市場と言われていますが、やはり乗り遅れる学生も一定数いるので、大学としては、取りこぼさないように対応に尽力しているからこそ、この点が気になったのではないかと思います。また、配属や勤務地も興味深いと思います。企業の視点では、成長を考えるとどうしても経験してもらいたい拠点やポストがあるものだと思いますが、学生の方は、職種や勤務地には結構こだわりを持って企業を選んでいると感じました。

一方、あまり増加が見られないものとしては、副業やライフキャリアプランを持っている学生、SDGsに関心のある学生、就職活動を楽観視する学生で、こうした項目では、それほど増えてないという回答でした。副業を解禁する企業は結構増えていますが、学生としてはまず本業が第一と

スライド5 調査結果②学生の長期勤続志向

調査結果②学生の長期勤続志向



ということで、この時点ではまだ優先順位は高くないようでした。

こうした結果なども、抱いている若者のイメージとの実際の学生との差がどのようにあるかという、擦り合わせの参考にしていいただければと思います。

（５）研究会での意見

その次は、研究会での意見です。研究会では、上記の調査結果も共有しながら、それぞれがどのように若手や学生を見ているのかを踏まえて、議論を行いました。先ほどもお伝えしたように、研究会のメンバーは、大学や支援者、企業の人事部の方など、それぞれ立場や企業も違いますので、内容はさまざまですが、挙げる項目が多かったのが、次の３点になります。

①失敗回避傾向、②能力の高さ、③「成長」への関心と受け身の姿勢です。

①失敗回避傾向

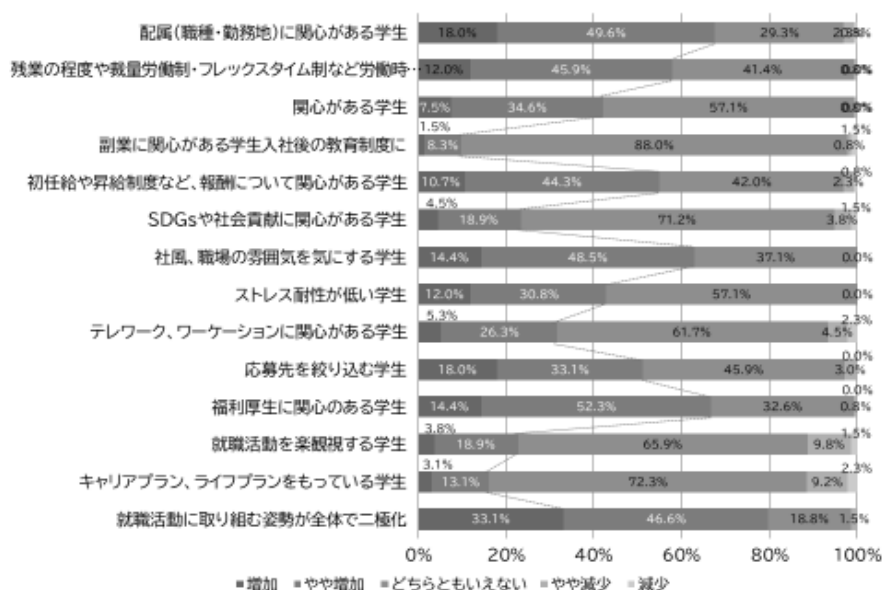
失敗回避傾向については、失敗を若手が避けるというのは、今に指摘されるようになったことではないですが、その傾向がさらに強まっているようだという話があります。特に、「会社選びに失敗したくない」という考え方がとても強く、第２新卒に非常にネガティブな印象を持っているそうです。これは就職先をしっかりと吟味しなかったのではないかと見られるのを、嫌がっているのではないかという意見も出ていました。なかには、第２新卒となりたくないからと、入れそうな企業に志望を下げる学生もいたということです。この売り手市場に守りに入るのはすごくもったいないとも思いますが、そこまで失敗を避ける傾向が強いのだということが指摘されていました。

②能力の高さ

特にチームで課題に当たってもらうと、そのなかで自然にリーダーシップやフォロワーシップを発揮する学生が非常に多いことに驚かされたとい

スライド６ 調査結果③大学キャリアセンターからみた学生の傾向

調査結果③大学キャリアセンターからみた学生の傾向



う声が、大学にも企業側の方にもありました。授業や課題でディスカッションやグループワークに慣れており、企画内容や発表資料の作成や、動画の資料作成なども含めて、問題なくこなすことができるということです。これは、優秀な方に限らず、学生全体に共通する点と言われています。

さらに最近、AIのサポートも使いこなす若手が、良くも悪くも多くいるので、今後はさらに整ったアウトプットを出せる若手が増えてくるのではないかと見ています。

③「成長」への関心と受け身の姿勢

学生は「成長したい」と思っている、しかし、思っているだけでは、そのために必要な情報や手段、環境というのは、組織側が与えてくれるものだという考えが根強い、という指摘がされていました。少子化のなかで教育に力を入れていた家庭も多かったと思うので、至れり尽くせりで育ってきたところもあると思いますし、また、便利なサービスも数多く出ていますから、困りごとに自分一人の力で本気で立ち向かって、何とかしてきたという経験自体が、少なくなってきたと言えるかもしれません。

（６）「新紙幣」タイプの決定

このほか、2025年の春に卒業する大学生は大学生活の前半をコロナ禍で、後半をリアルで過ごした世代なので、コミュニケーションの視点がだいぶ違っており、なかでも「誰の意見を尊重して物事を決めているのか」がだいぶ違うようだという声がありました。

また、キャリアセンターに友人と来る学生が減ったと話す研究会メンバーもいました。そうした学生が何を重視しているのかというと、YouTuberなどの配信者だったり、SNSでつながった相手だったり、非リアルな相手の声を重視していることも少なくありません。

こうした多面的な特徴を踏まえて、新社会人の

特徴を表現すること、また、彼らに対して、寄り添って支援・育成して欲しいという思いを込めて、最終的に、2025年度のタイプは「新紙幣タイプ」となりました。

選定に当たっては、各委員の方から案を挙げて、それを匿名化した上で事務局が整理して、最終的な投票によって決定しています。

今年は刷新されたばかりの新紙幣をモチーフにして、最新技術を備えていながらも、また一方で、受け入れる側に準備が求められる点に着目しています。彼らは日常にIT技術が浸透したなかで育った、「デジタルネイティブ」と言われる世代でもあります。大学や社会に出てからインターネットに触れたような上司世代とは、ITスキルやコミュニケーション、リテラシーにギャップが当然あります。そうしたなかで、特に若手の方などはコミュニケーションに関する意識が違うなど、さまざまな点がありますが、こうした特徴は、矯正すべき点ではなく、強みとして捉えてはどうかと思います。必要に応じて組織の側も変わりながら、活かしていくことが大事ではないかということです。

先に見たように、短期で転職しキャリアアップしていこうという学生ばかりではありません。失敗を恐れて不安を抱きがちな新入社員に対して、安心して働ける環境を整えて、挑戦できるような教育やフィードバックをしてほしい、組織の視点と彼らの目線を合わせて、強みを取り込んでいけば、組織の新しい力にもなるのではないかと、そうした思いを込めて、このように命名させていただきました。

以上、タイプの説明をさせていただきました。最後に、毎年、我々はタイプを発表していますが、こうしたタイプは、決して若者を一括りに見るものではありません。一般的には「こうだ」と言われていても、違うことはいくらでもあるので、あくまで、理解の入り口や話題づくりのきっかけとして、見てもらえればと思っています。

Always 「K2P2エッセイ」～クミジョとクミダンのるつぽ～

【第6回】 あなたの組織のクミジョプロデューサーは？

本田 一成 ●武庫川女子大学教授 K2P2 共同代表

筆者は、2025年から「クミジョプロデューサー」を名乗っている。JP労組クミジョ応援係長、NTT労組兵庫分会クミジョ応援課長、K2P2共同代表などに就任し、コンセプトの広がりがある。使い分けてもよいけれど、わかりやすい方がよいと思い立ったからである。

潜越ながら、クミジョプロデューサーの役割そのものは、オルグ（オルガナイザー）とほぼ同じだと思っている。オルグは、組織の強化を狙って、様々な仕掛けを考えタスクを実現していく。労組の結成であれ、組織拡大や強化であれ、すべて他ならぬ労組と組合員に還元され、雇用社会貢献につなげる。

はて？ とそこで気づくのである。クミジョの増強を任務とするオルグっていたっけ？ 残念ながら見たことがない。クミジョの増強は、その組織の推進計画に沿って進められる。そこから、男女平等参画やジェンダー平等推進の専任者をつくってお任せになり、多くはクミジョが担う。

だが、クミジョ候補者の発掘、選任、育成などは、みんなでやろう、とピンポイントで散逸的になってうまく行かない。しかも失敗体験も色あせていく。全体進行のお任せ傾向とは逆説的であるが、なんだかチグハグだ。

女性役員への就任の打診には候補者だけがターゲットではない。労組の現場リーダーや、時には会社の上司も関与してくる。拒絶されたり抵抗されたりする。その対応を成り行き任せにしたり、候補者当人に委ねるのは「クミジョの壁」（就任の決断や実現のハードル）を高めるとともに、組織にとっても、3M（ムダ、ムリ、ムラ）を増やして、クミジョ増強が困難になる事例を重ねることになる。

そこでオルグの出番である。現場リーダーにも働きかけ承認を得ておく、上司とも話す、などを進めながら、無理に成立させなくてもよいが、ハードルを下げた状態を保つのである。候補者の発掘や接触と両にらみで、現場リーダーのクミダンとの接触や意見交換が増えれば、他の現場の状況やジェンダー平等の現状が理解される機会が増える。クミジョが誕生する土壌が豊かになっていく。労組はなぜクミジョを増やす過程で組織強化を狙うクミジョ増強オルグを任命しないのだろうか。

クミジョ増強オルグは、クミダンもオルグしながらクミジョに寄り添っている。どうみても、クミジョプロデューサーである。その任務の有効性に気づいて取り掛かっている労組もあるが、局所的で実験の域を出ていない。クミダンのトップが、女性が少ないのは自然な形ではない、早く普通の組織にしたい、と発信を続ける組織もある。こういうトップだと、話が早い。クミジョプロデューサーは、その語感から外にいるように思えるかもしれないが、日本全国、各組織の中にも不思議ではないのである。

（続く）

木村幹著『国立大学教授のお仕事 ―とある部局長のホンネ』ちくま新書（2025年）

大学教授はどのような仕事をしているのだろうか。学生として大学に通った人にとっても、見える仕事といえば、大人数の授業やゼミでの研究指導くらいである。あとは、学会の発表や教授会などで忙しそうな印象はあるが、それらが具体的にどのようなものか、どれほどの忙しさなのか、イメージできる人は多くはないだろう。

著者は、神戸大学大学院で比較政治学、朝鮮半島地域研究を専門としている教授であり、大学院の研究科長のほか、所属する学会の理事も務めている。これまでの32年に及ぶ国立大学の教員生活から、大学の教員がどのような業務を行っているか、現在の大学がどのような状況に置かれているかについて語られている。以下、いくつかの章について簡単に紹介する。

序章は、著者が最初に別の国立大学で助教として採用されてからの数年間を中心に書かれている。独立行政法人化以前である当時、国立大学教員は国家公務員であり、文部省から配当される在外研究資金があるなど、研究資金に苦労することはないと思っていたという。

第1章では、大学教員がどのように採用されるかについてである。現在の国立大学の教員採用は公募が主流である。人件費が減らされるなかで、一人に多くの業務を担当してもらおうと、極端な例では「朝鮮史を教えられて、体育の実技も担当できる人」といった公募が出ることもあるという。なお、かつて多かった非公募（引き抜き）は減っているようだ。また、テニユア（任期付きではない採用）を獲得してから研究業績を積み重ねることで、助手から助教、准教授、教授と昇進していくことも可能だが、職階が上がるにつれて、教育上の仕事（指導教員など）だけでなく、教授会への出席や行政上の仕事も増えていくため、あえて准教授等にとどまることを望む人さえ出てくるといふ。

第2章では、大学の組織について書かれている。教員によって組織される会議や委員会は大小無数にあるが、部局で最も役割が大きいものが教授会である。著者の所属大学では、部局長は教授会によって選出されるが、部局長は教授会や執行部会議の準備、大学本部の仕事なども増えるため、引き受け手のない仕事になっているようだ。

第3章は、大学教員の働き方について書かれている。研究業務は範囲の不明確さがあり、現在の国立大学教員のほとんどは「専門業務型裁量労働制」となっている。そのため、教育や研究業務以外の学内行政の仕事で残業しても残業代は出ない。著者の所属部局の専任教員では平均6個近い委員を兼任しており、著者自身は研究科長であることもあり、出席すべき委員会等の数は26にもなるという。

第4章は、学会についてである。学会は、研究成果の報告の場であり、研究にかかわる知見を広める場でもある。また、著者は人文社会科学系の学会で理事を務めているが、報酬はない。学会は無償の協力関係で成り立っており、これも大学教員の仕事であるという。

第6章は、大学教員の営業について書かれている。著者の所属する大学院では、かつて1億円弱であった予算が、この30年で1,500万円ほど減少している。大学院生の数はほとんど変わらないので、学生1人あたりの予算がそれだけ減少している。また、著者の赴任時には教員の個人研究費は50万円を超えていたが、現在では10万円にまで減っているという。そのようななかで、科研費や外部資金を獲得するために、大学や個人を売り込むための“営業”が必要となる。メディアでの活動や講演、他の研究者などとの人的ネットワークの構築もこの営業の一環だといふ。

本書を読み終えて印象に残ったのは、予算が削減されるなかで、研究資金の獲得のための事務仕事の負担が大きいことである。これは、労働時間に占める研究時間の割合が、2002年の46.5%から2018年には32.9%にまで落ちていることにも表れている。資金獲得のために本来の研究業務の時間が削られる現状は、望ましいものではないだろう。また、研究以外の時間が3分の2を占める現状において、裁量労働制が適した働き方といえるかについても、改めて考え直す必要があるかもしれない。

（浅香 徹）

労調協の共同調査

労働調査協議会（労調協）は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

- 「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」（2010年）
- 「人と人のつながりに関するアンケート調査」（2012年）
- 「第4回次代のユニオンリーダー調査」（2015年）
- 「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」（2019年）
- 「第5回次代のユニオンリーダー調査」（2022年）

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご活用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会 (LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング6F

TEL. 03-6257-3883 FAX. 03-6257-3884 <https://www.rochokyo.gr.jp/>