

熟慮型アンケート調査から考える

これからの働き方に関する 就業者の意識

NIRA 研究報告書

2023.8

水島 治郎・翁 百合・関島 梢恵 著

EXECUTIVE SUMMARY

成長産業への労働移動が課題とされる現在、人々は自身の働き方やスキルアップ、労働市場モデルについて、どのような意識をもっているのか。本研究では、就業者個人の思考を探るために、雇用に関わるさまざまな論点を提示した上で回答者に答えてもらう「熟慮」の過程を取り入れたアンケート調査を実施した。

その結果、多くの人は雇用が安定している日本型の労働市場モデルを望んでいるものの、若者を中心に、転職によって賃金等の条件や待遇の改善を図ろうとする意識の変化が起きていることがわかった。日本型モデルで評価される点は重視しつつ、転職に前向きな就業者へ向けた多様なモデルを企業や職種で提供するなど、労働者が安心して自分の働き方を選択できる社会を作ることが必要だ。

●労働市場・雇用政策モデル

労働市場・雇用政策モデルについて、異なる3つのタイプ（日本／アメリカ／スウェーデン）を提示して望ましいものを選んでもらった。望ましいモデルとして、回答者の47%が日本タイプを、32%がアメリカタイプを、21%がスウェーデンタイプを選んだ。

この割合は、熟慮（注）を経ても大きく変わらなかった。

●重要視された論点

熟慮の過程で提示された各モデルの論点について、回答者全体の55%が「労働者は雇用が安定してこそ、安心した暮らしができる。」という日本タイプの特徴が参考になったと答えた。また、23%の人は最も重要だと思う論点にこれを挙げた。

ただし、他の2つのモデルにも回答者全体の3割以上が注目した論点があった。まず、アメリカタイプは「賃金や仕事内容は、労働者の技能や能力に応じて決まるべきだ。」という点が評価され、能力給への支持が一定程度うかがえた。次に、スウェーデンタイプは「失業などで困ったときのために、公的な給付や支援は手厚い方がよい。」という点が注目され、公的なセーフティネットによって安心が確保されることを評価する向きがあった。

●地域・分野を超えた転職への意欲

チャンスがあれば転職する働き方と、長期的に同じ企業に勤める働き方のどちらを希望するか聞いたところ、チャンスがあれば転職を望むという人の割合は40%となり、同じ企業に長く勤めるとした人の割合よりも高くなった。

また、現在の知識・技能を生かせる職場がある場合、今の通勤圏内であれば賃金に関わらず転職したいと考える人は10%、賃金が今より2割上がるならば転職したい人は27%いた。しかも、新しい知識・技能を学ぶ必要がある職場という条件をつけても、転職意欲のある人の割合はそれほど低下しない。今の通勤圏内であれば賃金に関わらず転職を考える人は7%、20%の賃金増で転職を考える人は23%と微減にとどまった。

他方、今の通勤圏からの移動が必要となると、これらの割合は低下する。提示された職場が都市部であれ地方であれ、今の通勤圏を超えた移動である場合には、50%前後の人が賃金に関わらず転職をためらう傾向にあることがわかった。

このように、転職を希望する人は一定程度するが、地域を跨ぐ転職は抵抗感が大きい。

図 地域・分野を超えた転職への意欲

現在の知識・技能を生かせる職場

今の通勤圏内 (引越し不要) にある職場	10	27	26	5	7	
通勤圏外だが、今住んでいる都道府県内にある職場	4	11	21	10	8	46
今の通勤圏外で、都市部にある職場	3	10	16	9	9	52
今の通勤圏外で、地方にある職場	2	7	11	9	11	60

新しい知識・技能を学ぶ必要がある職場

今の通勤圏内 (引越し不要) にある職場	7	23	24	8	8	
通勤圏外だが、今住んでいる都道府県内にある職場	2	10	20	10	8	50
今の通勤圏外で、都市部にある職場	2	8	16	9	10	55
今の通勤圏外で、地方にある職場	2	6	11	8	11	61

- 賃金に関わらず転職したい
- 今より20%上がる
- 今より50%上がる
- 今より100%上がる
- 今より100%超上がる
- 賃金に関わらず転職し

(注) ここでの熟慮とは、3つのモデルから望ましいものを選んでもらった後、各モデルのメリットやデメリットについてよく考えてもらい、改めて、望ましいモデルについて回答してもらう調査方法をいう。

Content

第1章	働き方や雇用をめぐる就業者の意識・考え	1
	1. 調査の趣旨	1
	2. 働き方や雇用に対する希望	2
	3. 現行制度に対する不公平感	2
	4. リスクに対して望む保障	3
	5. 労働市場・雇用政策モデルに対する考え	4
第2章	転職と教育訓練をめぐる就業者の意識・考え	13
	1. 地域・分野を超えた転職	13
	2. 教育訓練	15
第3章	社会のあり方をめぐる就業者の意識・考え	20
	1. 受益と負担のあり方	20
	2. 所得格差への意識	22
第4章	まとめ	25
	付録1 調査概要	26
	付録2 質問票と単純集計結果	28

第1章 働き方や雇用をめぐる就業者の 意識・考え

要旨

本章では、調査結果のうち、労働市場モデルや雇用政策のあり方に関わる人びとの考えについて集計結果を示す。明らかになったのは、安定的な雇用を望む声が全体として多い一方、転職に前向きな姿勢を持つ人も多いことや、能力給を望む人が比較的多いことだ。こうした点は望ましい労働市場・雇用政策のモデルに対する考えとも整合的であり、個人が何を重視するかによって支持するモデルが異なる。日本型の雇用慣行は雇用の安定性の観点から支持を集めたが、他方で、能力給を重視してアメリカ型の市場原理主義の労働市場モデルを支持する人や、スウェーデン（北欧）のように失業時の手厚い公的給付・支援がある労働市場モデルを評価する人も少なくなかった。

1. 調査の趣旨

急速な技術革新とともに加熱する国際競争に曝されながら、日本は労働人口の減少や財政の持続性への不安という深刻な課題を抱える。加えてコロナ禍で経済社会が停滞し、労働市場にも不安が広がっている。そうした中で、労働者が企業・産業の枠を超えて成長産業に移動し、能力や志向を活かして就労できる仕組みが必要だと指摘されている。果たして、これからの日本の雇用政策をどうするべきか。例えば諸外国には、しばしば注目される「北欧型」の雇用政策、すなわち「産業の新陳代謝を通じた経済成長を促しつつ人々の生活を保障する」といった考え方もあり、日本でもその方向で議論が行われているが、日本社会への応用に当たっては何に留意すればよいのだろうか。

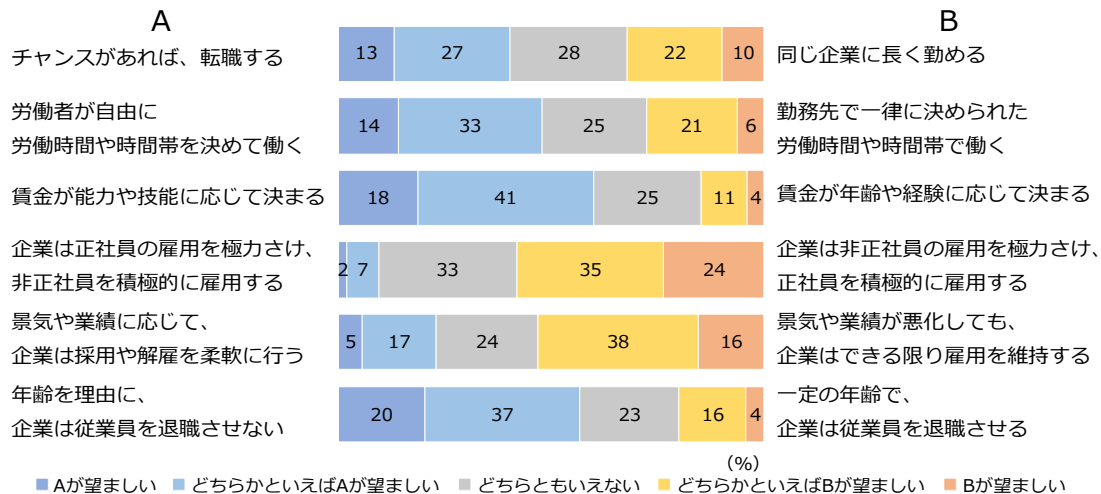
こうした問題意識のもと、NIRA 総合研究開発機構では、就業者に対するアンケート調査を実施し、働き方や雇用に関わる個人の意識、労働市場をめぐる社会・制度のあり方に対する考えなどを調べた。本調査の特徴は、実際に雇用政策を策定していく上で不可欠な、世論の合意形成のプロセスに注目している点である。異なる複数の労働市場モデル・雇用政策を提示され、その背後にある考え方を十分に吟味する「熟慮」を経たとき、人びとはどのような意見を持つのか。働き方や雇用をめぐるさまざまな論点の中で何が共感を集めるか、就業者の思考を探っていく。

2. 働き方や雇用に対する希望

働き方や雇用に関連した 2 つの対照的な考え方を提示し、どちらの方が望ましいと思うかを聞いた（図 1-1）。まず雇用の安定性に関する項目から見ていくと、「企業は非正社員の雇用を極力さげ、正社員を積極的に雇用する」、「景気や業績が悪化しても、企業はできる限り雇用を維持する」といった安定的な雇用を希望する人が全体として多い。それぞれ回答者に占める割合は 59%と 54%である（「望ましい」、「どちらかといえば望ましい」の合計、以下同。）

ただし、安定性以外の面では、日本の伝統的な雇用慣行の要素が必ずしも支持されているわけではない。賃金は年功序列型より能力給を望む人が 59%（「賃金が能力や技能に応じて決まる」）、定年雇用よりエイジレス雇用を望む人も 57%（「年齢を理由に、企業は従業員を退職させない」と、過半数いる。また、「チャンスがあれば、転職する」ことを望む人の割合が 40%となっており、「同じ企業に長く勤める」ことを望む人の割合より高い。「労働者が自由に労働時間や時間帯を決めて働く」といった個人の柔軟な働き方も、半数近い人が支持している。

図 1-1 働き方や雇用に対する希望



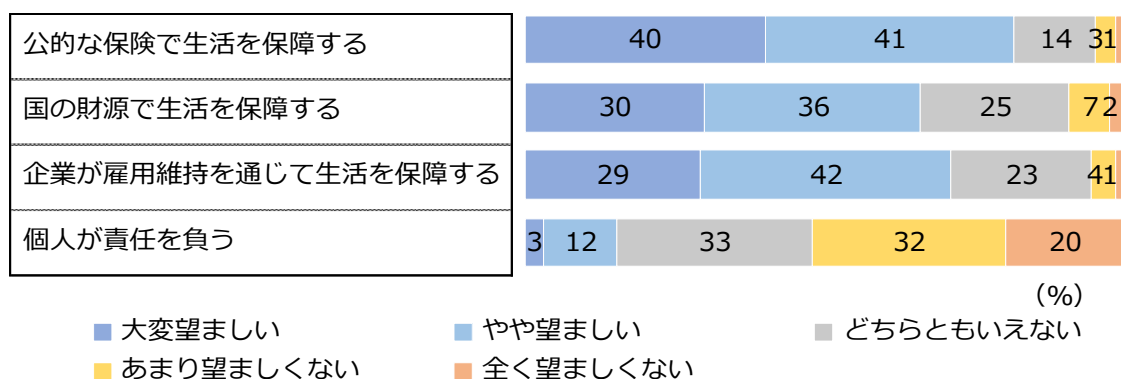
(注) サンプル数は 2,114。

3. 現行制度に対する不公平感

雇用に関わる現行の制度についてどう感じているかを、次の 3 つの質問から探った（図 1-2）。1つ目は雇用保険の適用範囲に関して、自営業主やフリーランスは、企業に

の財源による保障も支持が高く、70%前後となっている。「個人が責任を負う」ことについては、望ましくないと考える人が過半数である（「あまり望ましくない」、「全く望ましくない」の計）。

図 1-3 リスクに対して望む保障



(注) サンプル数は2,114。

5. 労働市場・雇用政策モデルに対する考え

(1) 望ましい労働市場・雇用政策モデル

就業者は、労働市場全体のあり方をどうあるべきだと思えるかを探るため、異なる3つのタイプの労働市場・雇用政策モデルを提示して、どれが望ましいかをたずねた。調査では、各モデルのメリットやデメリットについてもよく考えてもらう熟慮のプロセスを経て、人々の考えに変化が見られるかどうかについても検証した。

提示したモデルは、次の通りである（表 1-4）。

表 1-4 はじめ（熟慮前）に提示した労働市場・雇用政策モデルの説明

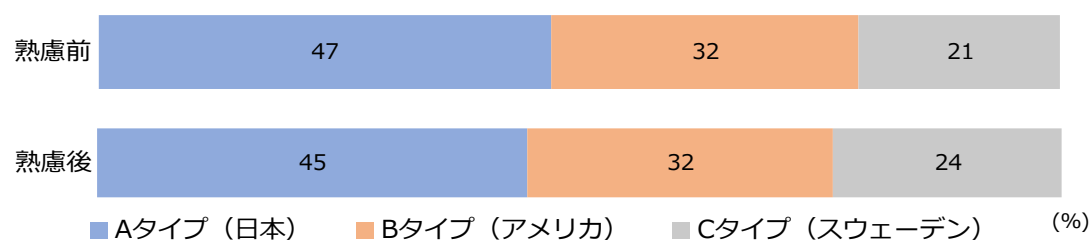
Aタイプ	
労働	長期で雇用され、賃金は年齢や勤めた年数で決まる
生活	企業が生活を保障する
知識・技能	企業が従業員に対し、教育訓練を提供する
Bタイプ	
労働	自由に転職し、賃金は個人の能力や技能によって決まる
生活	リスクは個人の責任で管理する
知識・技能	個人が自ら教育訓練を受ける
Cタイプ	
労働	生産性の高い部門に移動し、賃金は全国一律で職業と職種で決まる
生活	国が生活を保障する
知識・技能	地域と企業が連携して、教育訓練を提供する

1つ目は、Aタイプとして日本型を想定した。長期雇用と年功序列の賃金体系を特徴とする伝統的な雇用慣行であり、企業の雇用安定を通じて生活が保障され、教育訓練も企業が主体となって従業員に対して行うタイプである。2つ目は、Bタイプとしてアメリカ型を想定した。自由市場経済の思想が強く反映され、労働者は自由に転職し、賃金は個人の能力や技能によって決まる。リスクも個人の責任で管理し、教育訓練も個人が自ら受けるというタイプだ。3つ目は、Cタイプとしてスウェーデン（北欧）型を想定した。いわゆる「フレキシキュリティ」の考え方のもと、労働者は生産性の高い部門に移動するように雇用の柔軟性が図られ、賃金は全国一律で職業と職種で決まる。一方で、労働者の手厚い保護も図られ、国による生活保障や、地域と企業が連携した教育訓練が実施されている。

回答者にはまず、表1-4の通り各タイプの簡単な説明を読んでもらい、望ましいと思うタイプを1つ選んでもらった。結果は図1-5の上段で、Aタイプ（日本）が47%で最も多く、Bタイプ（アメリカ）が32%、Cタイプ（スウェーデン）は21%であった。

つづいて、次節で説明する熟慮のステップを経て、再度同じ質問をした。結果は図1-5の下段の通り、Aタイプ（日本）が45%でわずかな減少、Bタイプ（アメリカ）は32%、Cタイプ（スウェーデン）は24%で微増であった。

図 1-5 望ましい労働市場・雇用政策モデル



(注) サンプル数は2,114。

(2) 労働市場・雇用政策モデルの論点 (熟慮のステップ)

熟慮のステップとして、A～Cのモデルを構成する基本思想やモデルを特徴づける論点をまとめた文章を読んでもらった (表 1-6)。

その後、文章を1文ずつ、20の論点に分解し、参考になったすべての論点と、最も重要だと思う論点1つを選んでもらった。それぞれを選択した割合を図 1-7で示している。

表 1-6 熟慮のステップで提示した労働市場・雇用政策モデルの説明

<p>Aタイプ</p> <p>労働者は雇用が安定してこそ、安心した暮らしができる。企業は従業員の雇用を守り、経営が苦しくても、できるかぎり解雇を避けるべきである。</p> <p>景気にかかわらず雇用が確保されるのであれば、労働者は、企業から転勤や残業などを強いられても仕方がない。労働者を成長産業へシフトさせるべきという考え方もあるが、知識や技能は長い時間をかけて身につくもので、すぐには対応できない。シニアになると再就職は難しくなり、仮に再就職できたとしても賃金は下がる。政府は衰退産業を支援することで、企業の経営を立て直すことが望ましい。</p> <p>Bタイプ</p> <p>社会での成功は、自分の力でつかむ。企業は競い合うことで新しい製品・サービスを生み出し、成長する。競争に負けた企業が倒産したり、従業員を解雇するのやむを得ない。雇用を守るのではなく、経済の成長を通して雇用先を増やすことの方が大切だ。</p> <p>賃金や仕事内容は、労働者の技能や能力に応じて決まるべきだ。年齢や全国一律で賃金を決めるという考え方は、個人の仕事ぶりが反映されず不公平だ。能力アップも自助努力を基本とし、やる気のある人が教育訓練を受けられるように、政府は機会を提供すればよい。失業中の給付が手厚いとそれに頼ってしまい、かえって失業を長引かせることになるので、最低限でよい。</p> <p>Cタイプ</p> <p>失業などで困ったときのために、公的な給付や支援は手厚い方がよい。賃金は職種ごとに全国一律の水準に決まるため、その水準を支払うことのできる企業だけが生き残る。</p> <p>企業の倒産・廃業によって労働者は失業するが、政府から生活費が給付されるため問題ない。失業中に受ける公的機関の教育訓練で、新しい知識や技能を身につけることができるので、より賃金の高いところへ再就職するチャンスになる。</p> <p>政府は企業の存続ではなく人々の生活・雇用を守ることに徹するべきだ。生産性の低い企業を支援しても、賃金は上がらず、成長も実現できない。</p>

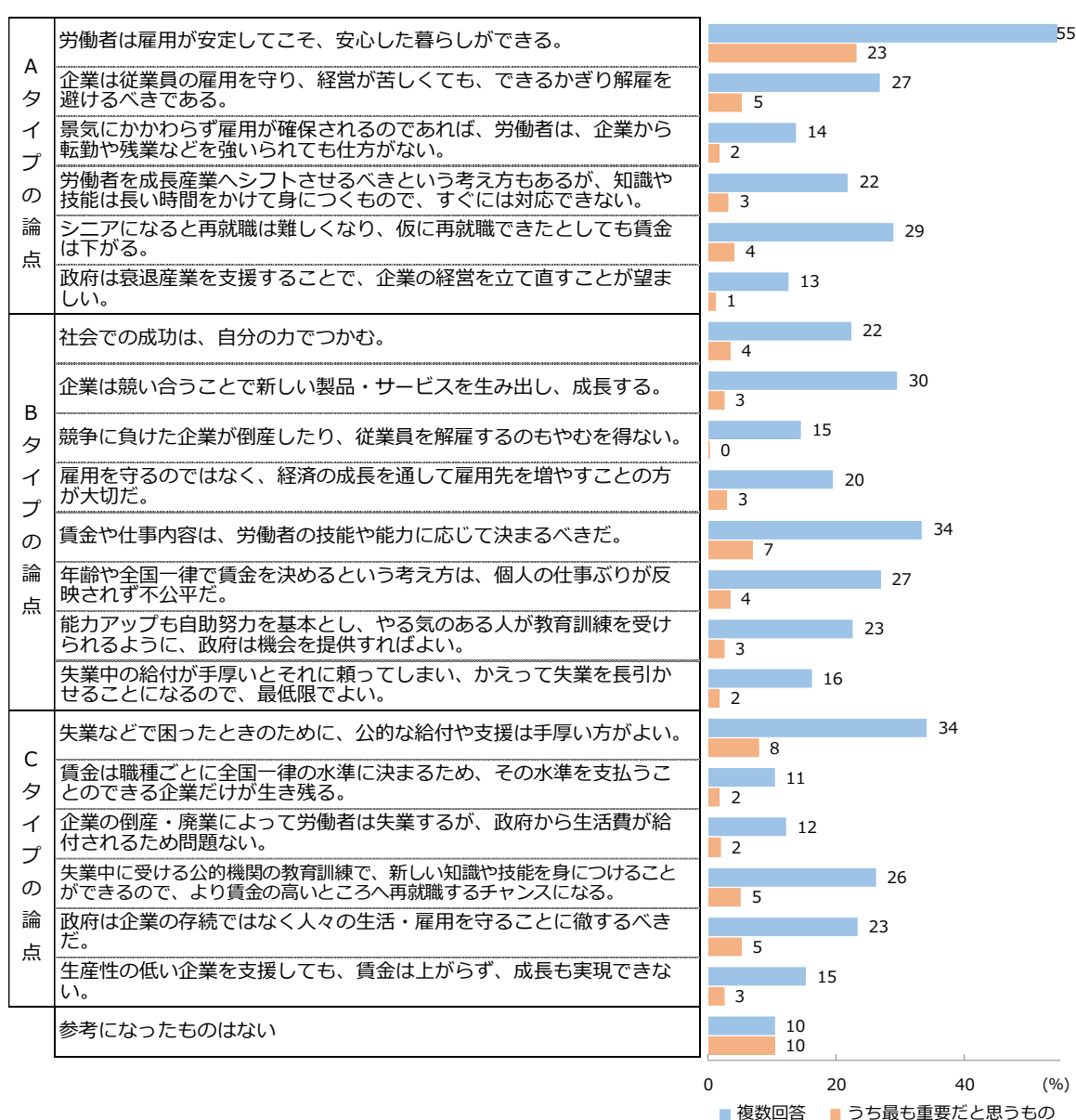
最も多かったのは、Aタイプ（日本）の「労働者は雇用が安定してこそ、安心した暮らしができる。」という論点の55%（複数回答）で、最も重要だと思うと答えた人の割合も23%と最多である。これは、Aタイプのモデルを望ましいと答えた人が最も多いこととも整合的だ。Aタイプへの支持の背景には、雇用の安定性への共感がうかがえる。Aタイプの論点では他に、「シニアになると再就職は難しくなり、仮に再就職できたとしても賃金は下がる。」や「企業は従業員の雇用を守り、経営が苦しくても、できるかぎり解雇を避けるべきである。」も、30%近い人が参考になったと答えている。一方、Aタイプの論点でも、「景気にかかわらず雇用が確保されるのであれば、労働者は、企業から転勤や残業などを強いられても仕方がない。」や「政府は衰退産業を支援することで、企業の経営を立て直すことが望ましい。」を参考になったと答えた人は15%に満たない。

その他に参考になった論点では、「賃金や仕事内容は、労働者の技能や能力に応じて決まるべきだ。」（Bタイプ）と「失業などで困ったときのために、公的な給付や支援

は手厚い方がよい。」(Cタイプ) がともに34%、「企業は競い合うことで新しい製品・サービスを生み出し、成長する。」(Bタイプ) も30%と、比較的多い。また、「年齢や全国一律で賃金を決めるという考え方は、個人の仕事ぶりが反映されず不公平だ。」

(Bタイプ) という論点が30%近く共感を集めていることや、「失業中に受ける公的機関の教育訓練で、新しい知識や技能を身につけることができるので、より賃金の高いところへ再就職するチャンスになる。」(Cタイプ) という論点を25%以上の人が参考になったと答えていることも、注目に値する。

図1-7 労働市場・雇用政策モデルで参考になった論点



(注) サンプル数は2,114。

調査ではこの熟慮のステップの後に、もう一度、A～Cタイプのうちどれが望ましいと思うかを答えてもらった。熟慮後の結果は図 1-5 で示した通りだが、表 1-8 は、熟慮後に選んだタイプによって回答者をグループに分け、各グループにおいて参考になったと答えた人が多い論点はどれか、割合で示したものだ。

表 1-8 熟慮後の意見別・参考になった論点

	Aタイプ	Bタイプ	Cタイプ	
A タ イ プ の 論 点	労働者は雇用が安定してこそ、安心した暮らしができる。	67%	42%	48%
	企業は従業員の雇用を守り、経営が苦しくても、できるかぎり解雇を避けるべきである。	38%	16%	22%
	シニアになると再就職は難しくなり、仮に再就職できたとしても賃金は下がる。	31%	25%	30%
	労働者を成長産業へシフトさせるべきという考え方もあるが、知識や技能は長い時間をかけて身につくもので、すぐには対応できない。	25%	22%	17%
	景気にかかわらず雇用が確保されるのであれば、労働者は、企業から転勤や残業などを強いられても仕方がない。	17%	13%	9%
政府は衰退産業を支援することで、企業の経営を立て直すことが望ましい。	16%	9%	12%	
B タ イ プ の 論 点	賃金や仕事内容は、労働者の技能や能力に応じて決まるべきだ。	25%	51%	27%
	企業は競い合うことで新しい製品・サービスを生み出し、成長する。	24%	43%	23%
	年齢や全国一律で賃金を決めるという考え方は、個人の仕事ぶりが反映されず不公平だ。	21%	42%	18%
	社会での成功は、自分の力でつかむ。	17%	36%	14%
	能力アップも自助努力を基本とし、やる気のある人が教育訓練を受けられるように、政府は機会を提供すればよい。	16%	35%	20%
	雇用を守るのではなく、経済の成長を通して雇用先を増やすことの方が大切だ。	12%	34%	15%
	失業中の給付が手厚いとそれに頼ってしまい、かえって失業を長引かせることになるので、最低限でよい。	14%	25%	9%
競争に負けた企業が倒産したり、従業員を解雇するのもやむを得ない。	12%	22%	11%	
C タ イ プ の 論 点	失業などで困ったときのために、公的な給付や支援は手厚い方がよい。	32%	24%	53%
	政府は企業の存続ではなく人々の生活・雇用を守ることに徹するべきだ。	21%	16%	38%
	失業中に受ける公的機関の教育訓練で、新しい知識や技能を身につけることができるので、より賃金の高いところへ再就職するチャンスになる。	21%	26%	37%
	企業の倒産・廃業によって労働者は失業するが、政府から生活費が給付されるため問題ない。	10%	7%	23%
	賃金は職種ごとに全国一律の水準に決まるため、その水準を支払うことのできる企業だけが生き残る。	8%	7%	19%
	生産性の低い企業を支援しても、賃金は上がらず、成長も実現できない。	11%	20%	17%
参考になったものはない	9%	9%	15%	

(注) サンプル数は2,114。複数回答の結果を示している。

A タイプの支持者では、「労働者は雇用が安定してこそ、安心した暮らしができる。」が参考になった人が70%近くいる。また、「企業は従業員の雇用を守り、経営が苦しくても、できるかぎり解雇を避けるべきである。」を参考になったと答えた人の割合が40%近く、他の2つのタイプの支持者における割合と比較して明らかに多い。

B タイプの支持者では、「賃金や仕事内容は、労働者の技能や能力に応じて決まるべきだ。」を参考になったと答えた割合が51%で最も多い。さらに、「企業は競い合うことで新しい製品・サービスを生み出し、成長する。」、「年齢や全国一律で賃金を決めるという考え方は、個人の仕事ぶりが反映されず不公平だ。」といった論点なども参考になったと挙げており、他の2つのタイプの支持者との違いが表れている。

C タイプの支持者では、「失業などで困ったときのために、公的な給付や支援は手厚い方がよい。」を参考になったと答えた割合が最も多く、53%にのぼる。他にも、「政府は企業の存続ではなく人々の生活・雇用を守ることに徹するべきだ。」、「失業中に受ける公的機関の教育訓練で、新しい知識や技能を身につけることができるので、より賃金の高いところへ再就職するチャンスになる。」といった論点を参考にしている人が多い。どのタイプを選んだ人も、それぞれを特徴づける論点に共感して支持していると推察される。

なお、A タイプの支持者であっても、「失業などで困ったときのために、公的な給付や支援は手厚い方がよい。」(C タイプ) や「賃金や仕事内容は、労働者の技能や能力に応じて決まるべきだ。」(B タイプ) の論点を参考になったと答えた人が、それぞれ32%、25%と少なからずいる。B タイプの支持者では、「労働者は雇用が安定してこそ、安心した暮らしができる。」(A タイプ)、 「失業中に受ける公的機関の教育訓練で、新しい知識や技能を身につけることができるので、より賃金の高いところへ再就職するチャンスになる。」(C タイプ)、 「シニアになると再就職は難しくなり、仮に再就職できたとしても賃金は下がる。」(A タイプ) の論点を参考にした人が比較的多い。C タイプの支持者も同様に、「労働者は雇用が安定してこそ、安心した暮らしができる。」(A タイプ) が参考になった人が多いほか、「シニアになると再就職は難しくなり、仮に再就職できたとしても賃金は下がる。」(A タイプ) や「賃金や仕事内容は、労働者の技能や能力に応じて決まるべきだ。」(B タイプ) の論点を参考にした人も一定数いる。

こうした論点が共感を集めていることは、今後の日本の労働市場や雇用政策を改革していく上で、一考に値するものと考えられる。さらなる分析を進め、人びとの意見とその背景・意識を明らかにして、政策決定に生かしていく必要がある。

(3) 熟慮を経た意見の変化

図1-5で示したように、熟慮の前後で各モデルへの支持の割合は大きく変わっていない。しかし、個人の遷移を確認すると、30%弱の人は意見を変えている(表1-9)。意

見の変化は各タイプ間でそれぞれ 3~6%見られ、その動き方には明らかな特徴は観察されない。

表 1-9 熟慮を経た意見の変化 (%)

熟慮前	熟慮後		
	Aタイプ	Bタイプ	Cタイプ
Aタイプ	36	5	6
Bタイプ	4	24	4
Cタイプ	5	3	14

(注) サンプル数は2,114。表全体で100%となるように遷移の割合を示している。

表 1-10 は、遷移のパターンでグループ化し、それぞれのグループの人が熟慮のステップにおいてどの論点を最も重要だと考えていたか、グループごとに割合で示している。BタイプやCタイプからAタイプに変えた人は、共に「労働者は雇用が安定してこそ、安心した暮らしができる。」を選んだ人がかなり多く、この論点に共感して意見を変えたものと推察される。

AタイプやCタイプからBタイプに変えた人は、「賃金や仕事内容は、労働者の技能や能力に応じて決まるべきだ。」という、全体集計でもBタイプの論点で最も支持を集めたものに比較的共感したようだ。これを選んだ人の割合が13~15%となっている。一方、熟慮前後ともBタイプを支持する人のうち11%が最も重要だと挙げた「社会での成功は、自分の力でつかむ。」という論点については、AタイプやCタイプからBタイプへ移った人でこれを選ぶ人はやや少なかった。また、熟慮前にAタイプだった人は、「労働者は雇用が安定してこそ、安心した暮らしができる。」というAタイプの論点をやはり最も重要だと考える人も少なくない。

AタイプからCタイプに変えた人は、「失業などで困ったときのために、公的な給付や支援は手厚い方がよい。」というCタイプで支持される論点に共感したとみられ、その割合は20%近い。ただし、「労働者は雇用が安定してこそ、安心した暮らしができる。」というAタイプの論点を最も重要だと考える人も17%と支持を集める。また、熟慮前後ともにCタイプを支持する人で比較的多くの人が重視する「政府は企業の存続ではなく人々の生活・雇用を守ることに徹すべきだ。」という論点を選ぶ人はそれほど多くない。「参考になったものはない。」という人も17%いる。他方、BタイプからCタイプに変えた人では、「失業などで困ったときのために、公的な給付や支援は手厚い方がよい。」を選ぶ人が11%にとどまる。そして、「参考になったものはない。」という人は30%近くいる。こうした人たちは、さまざまな論点を読んでCタイプ寄りになったものの、まだ意見を決めかねるといった状態にあるのかもしれない。

多様な論点を熟慮することによって意見が集約されるのではなく、人それぞれで重

きを置く論点が異なり、それに応じたタイプを支持するという結果は、当然ながら理にかなったものだ。そしてこのことは、各モデルに利点や特徴があり、人々の合意をどれか1つにとりつけることの難しさも示唆している。

表 1-10 意見の変化別・最も重要だと思う論点

		Aタイプ			Bタイプ			Cタイプ		
		熟慮前	熟慮後		熟慮前	熟慮後		熟慮前	熟慮後	
A タ イ プ の 論 点	労働者は雇用が安定してこそ、安心した暮らしができる。	41	12	17	37	7	9	39	7	10
	企業は従業員の雇用を守り、経営が苦しくても、できるかぎり解雇を避けるべきである。	11	3	3	9	1	1	5	0	1
	シニアになると再就職は難しくなり、仮に再就職できたとしても賃金は下がる。	6	6	5	2	3	5	3	2	2
	労働者を成長産業へシフトさせるべきという考え方もあるが、知識や技能は長い時間をかけて身につくもので、すぐには対応できない。	5	7	2	3	3	2	4	2	0
	景気にかかわらず雇用が確保されるのであれば、労働者は、企業から転勤や残業などを強いられても仕方がない。	3	2	1	6	1	0	4	3	0
	政府は衰退産業を支援することで、企業の経営を立て直すことが望ましい。	2	1	2	0	1	0	4	0	1
B タ イ プ の 論 点	賃金や仕事内容は、労働者の技能や能力に応じて決まるべきだ。	2	13	0	9	19	3	2	15	3
	企業は競い合うことで新しい製品・サービスを生み出し、成長する。	1	5	0	1	7	0	0	7	1
	年齢や全国一律で賃金を決めるという考え方は、個人の仕事ぶりが反映されず不公平だ。	1	6	0	0	10	2	1	7	0
	社会での成功は、自分の力でつかむ。	1	4	1	1	11	2	0	3	0
	能力アップも自助努力を基本とし、やる気のある人が教育訓練を受けられるように、政府は機会を提供すればよい。	1	4	0	1	7	2	0	5	1
	雇用を守るのではなく、経済の成長を通して雇用先を増やすことの方が大切だ。	0	9	2	1	7	4	2	4	2
	失業中の給付が手厚いとそれに頼ってしまい、かえって失業を長引かせることになるので、最低限でよい。	1	3	1	4	3	2	3	4	0
	競争に負けた企業が倒産したり、従業員を解雇するのもやむを得ない。	0	0	1	0	1	0	0	0	0
C タ イ プ の 論 点	失業などで困ったときのために、公的な給付や支援は手厚い方がよい。	6	0	19	5	3	11	10	7	21
	政府は企業の存続ではなく人々の生活・雇用を守ることに徹するべきだ。	3	1	10	1	2	11	4	2	18
	失業中に受ける公的機関の教育訓練で、新しい知識や技能を身につけることができるので、より賃金の高いところへ再就職するチャンスになる。	3	8	10	4	4	6	8	8	11
	企業の倒産・廃業によって労働者は失業するが、政府から生活費が給付されるため問題ない。	2	0	2	0	1	5	1	4	6
	賃金は職種ごとに全国一律の水準に決まるため、その水準を支払うことのできる企業だけが生き残る。	1	1	2	1	1	4	3	0	6
	生産性の低い企業を支援しても、賃金は上がらず、成長も実現できない。	2	3	5	0	3	1	0	7	5
	参考になったものはない	9	10	17	13	8	29	6	14	11

第2章 転職と教育訓練をめぐる就業者の意識・考え

要旨

本章では、転職に関わる意識や考えについての集計結果を示す。前章で明らかになったように、転職に対して前向きな人は多く、若年層ほど転職意欲が高い。ただし、転職先の職場が、現在の通勤圏から移動する必要のある場合、都市部であれ地方であれ、転職意欲が下がることがわかった。一方、転職に際して新しい知識・技能を学ぶことを求められる場合、そのことで転職意欲が下がるといった傾向はあまり見られなかった。30代を中心に、「プログラミング」や「AI・データ分析」といった情報処理の技能を身につけたいと考える人も多かった。

1. 地域・分野を超えた転職

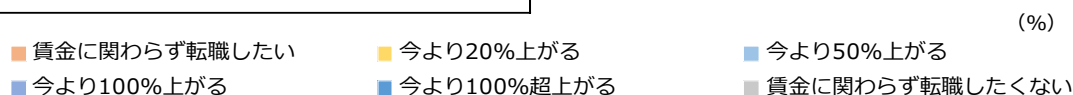
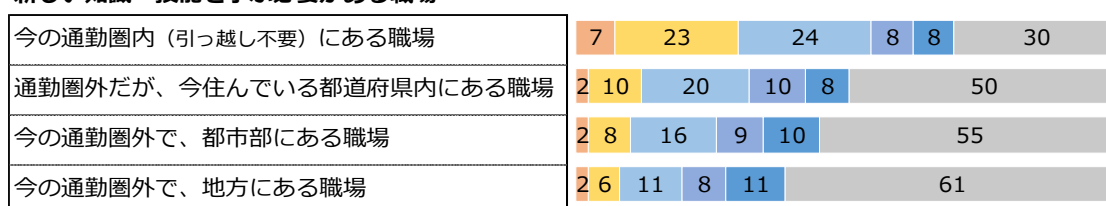
転職に関する意欲を探るべく、いくつかの仮想質問をした。まず、現在の知識・技能を生かせる職場として、①今の通勤圏内（引っ越し不要）にある職場、②通勤圏外だが、今住んでいる都道府県内にある職場、③今の通勤圏外で、都市部にある職場、④今の通勤圏外で、地方にある職場、の4つの職場を提示する。それぞれについて、今の賃金と比べて、少なくともどれくらい賃金が変わるのであれば、転職したいと思うかをたずねた。さらに、新たに知識・技能を学ぶ必要がある職場として上記①～④を提示し、同じくどれくらい賃金が変わるのであれば転職したいと思うかを聞いた。それぞれの結果を図2-1にまとめている。

図 2-1 地域・分野を超えた転職への意欲

現在の知識・技能を生かせる職場



新しい知識・技能を学ぶ必要がある職場



(注) サンプル数は 2,114。提示された条件において、少なくともどれくらい賃金が変わるのであれば転職したいと思うかという質問に対する回答の割合。

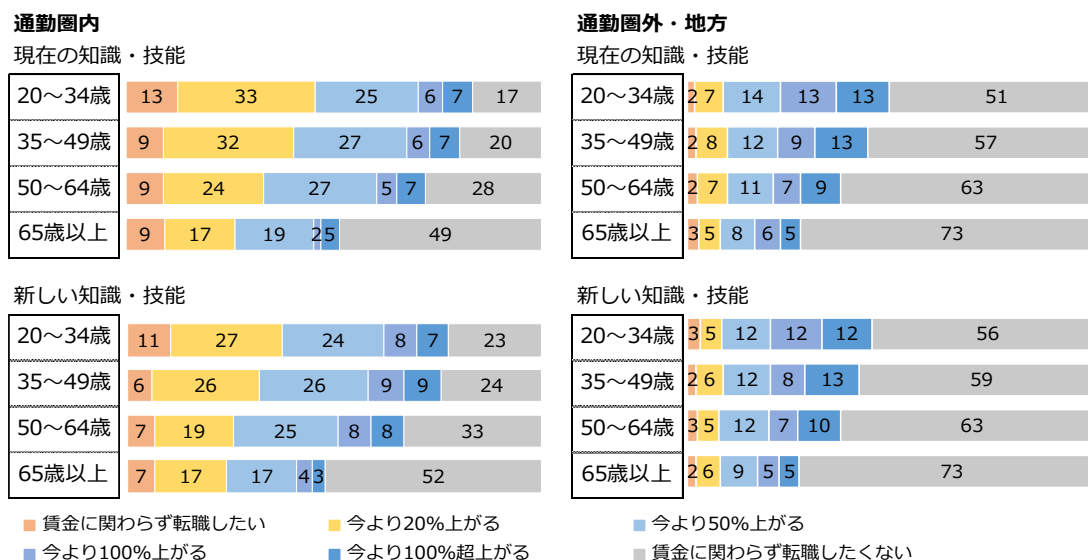
現在の知識・技能を生かせる職場について、①今の通勤圏内にある職場は「賃金に関わらず転職したい」と考える人が全体で 10%いた。また、賃金が「今より 20%上がる」ならば転職したい人は 27%にのぼる。「賃金に関わらず転職したくない」人の割合は 26%である。現在の通勤圏外の地域については、②今住んでいる都道府県内にある職場、③都市部にある職場、④地方にある職場、となるにつれて「賃金に関わらず転職したくない」人の割合が増え、④地方にある職場では 60%の人が転職したくないと答えている。一方で、これらの職場でも、「賃金に関わらず就職したい」と「今より 20%上がる」ならば就職したい人を合わせると 10%となり、転職に前向きな人は一定数見られる。

新たに知識・技能を学ぶ必要がある職場について、①今の通勤圏内にある職場は「賃金に関わらず転職したい」と考える人が全体で 7%、賃金が「今より 20%上がる」ならば転職したい人は 23%いる。現在の知識・技能を生かせる職場と比べると若干少なくなるものの、分野を超えた転職への意欲は少なからず見られる。現在の通勤圏外の地域も同様に、転職の意欲は現在の知識・技能を生かせる職場と比べてやや下がりながらも、全体の傾向は変わらない。

これらを年齢層別に見ると、若年層の方がおおむね転職への意欲が高いことがわかる(図 2-2)。35 歳未満において、現在の通勤圏内で「賃金に関わらず転職したい」と賃金が「今より 20%上がる」ならば転職したい人を合わせた割合は、現在の知識・技能を生かせる職場で 45%以上、新たな知識・技能を学ぶ必要がある職場でも 40%近い。これらの割合は、年齢が上がるにつれて小さくなる。また、通勤圏外で地方にあ

る職場については、現在の知識・技能を生かせるにしる、新たな知識・技能を学ぶ必要があるにしる、どの年齢でも過半数の人が「賃金に関わらず転職したくない」と答えている。ただし、転職への意欲が高い人（「賃金に関わらず転職したい」と「今より20%上がる」の計）も、全年齢層で10%弱見られる。

図 2-2 地域・分野を超えた転職への意欲（年齢別）

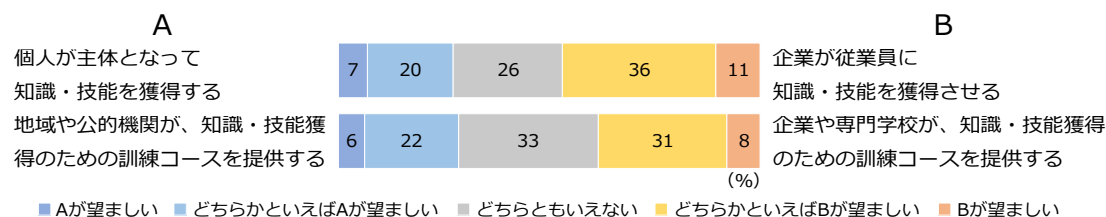


2. 教育訓練

(1) 仕事の能力アップに対する考え

第1章1節と同じ形式の質問で、仕事の能力アップに関して2つの対照的な考え方を提示し、どちらの方が望ましいと思うかを聞いた（図 2-3）。知識・技能の獲得において、個人よりも企業が主体となることを望む人が47%と、比較的多い。また、訓練コースを提供する主体としては、地域や公的機関より、企業や専門学校を望む人がやや多い。

図 2-3 仕事の能力アップに対する考え

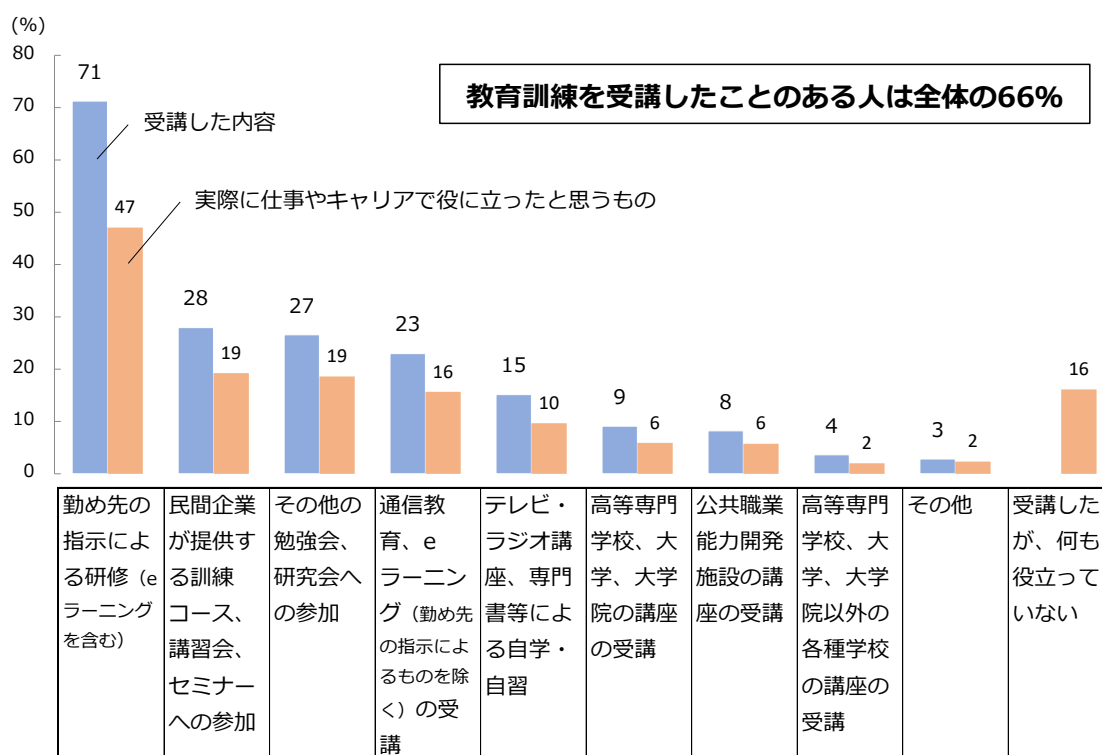


(2) 教育訓練の経験

これまでに何らかの教育訓練を受けたことがある人の割合は 66%である。受講経験者 (n=1,400) のうち、最も多かった受講内容は「勤め先の指示による研修」で71%にのぼる (図 2-4)。他に、「民間企業が提供する訓練コース、講習会、セミナーへの参加」、「その他の勉強会、研究会への参加」、「通信教育、eラーニング」が 23~28%と比較的多い。

また、受講経験者が実際に仕事やキャリアで役に立ったと思うものとして、「勤め先の指示による研修」を挙げる人は 47%である。その他の受講内容についても、効果を感じている人は少なくない。ただし、教育訓練を受講したものの役に立たなかったと考える人も 16%いる。

図 2-4 教育訓練の受講内容、役に立ったもの



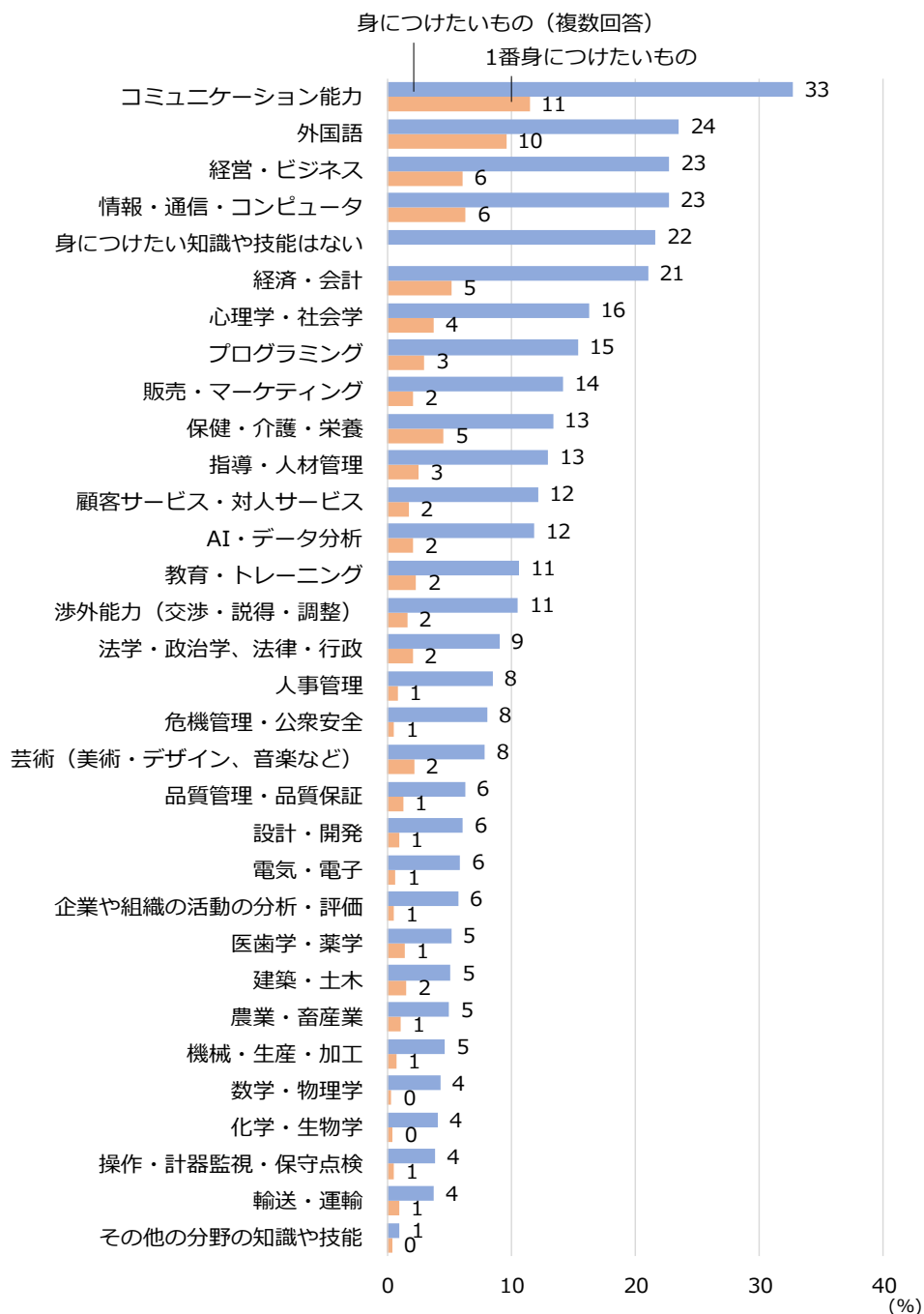
(注) 教育訓練を受講したことのある人を 100%とした時の割合を示している。サンプル数は 1,400。

(3) 身につけたい知識・技能

これから身につけたい知識・技能についてたずねると、全体の 30%以上の人々が「コミュニケーション能力」を挙げた (図 2-5、複数回答可)。他に、「外国語」、「経営・ビジネス」、「情報・通信・コンピュータ」、「経済・会計」を挙げた人が 21~24%いる。

1番身につけたいものでも、「コミュニケーション能力」や「外国語」を挙げる人がそれぞれ10%ほどと、コミュニケーション系の技能を必要と感じる人が多い。一方、「身につけたい知識や技能はない」と答える人は22%と、少なからずいる。

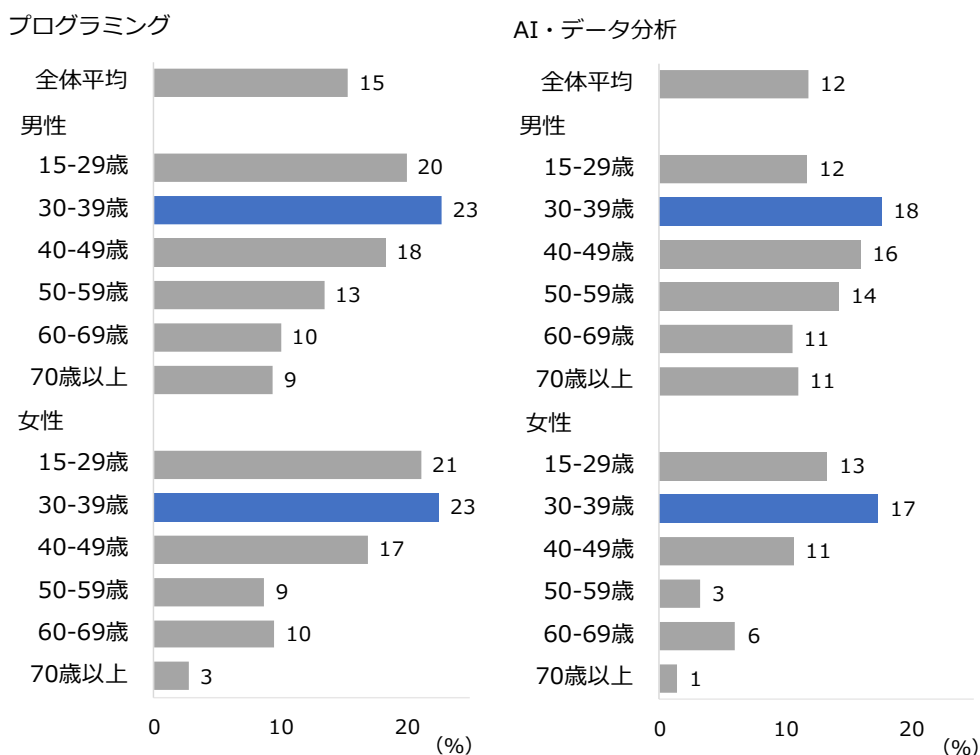
図 2-5 身につけたい知識・技能



(注) サンプル数は2,114。

なお、「プログラミング」や「AI・データ分析」といった情報処理の技能について、身につけたいと考える人の割合を性・年齢別に見ると、男女ともに30代が最も多い（図2-6）。「プログラミング」は、男女ともに40歳未満の年齢層で20%以上の人が身につけたいと考えている。

図2-6 プログラミング、AI・データ分析を身につけたい人の割合（性・年齢別）



(注) サンプル数は2,114。

(4) 教育訓練に求める制度・政策

前節で答えてもらった1番身につけたい知識・技能を学ぶための費用について、個人、企業、政府、地方自治体、地域のうち、誰がどの程度、負担するべきだと思うか、合計100%となるように割合でたずねた（表2-7）。多くを占めたのは「個人」と「企業」である。全体平均としては、「個人」が41%、「企業」が33%、「国」が16%、「地方自治体」が7%、「地域（地方自治体や地元企業、NPOなどの協働）」が3%となっている。

表 2-7 1 番身につけたい知識・技能を学ぶ費用の負担主体（負担割合の平均、％）

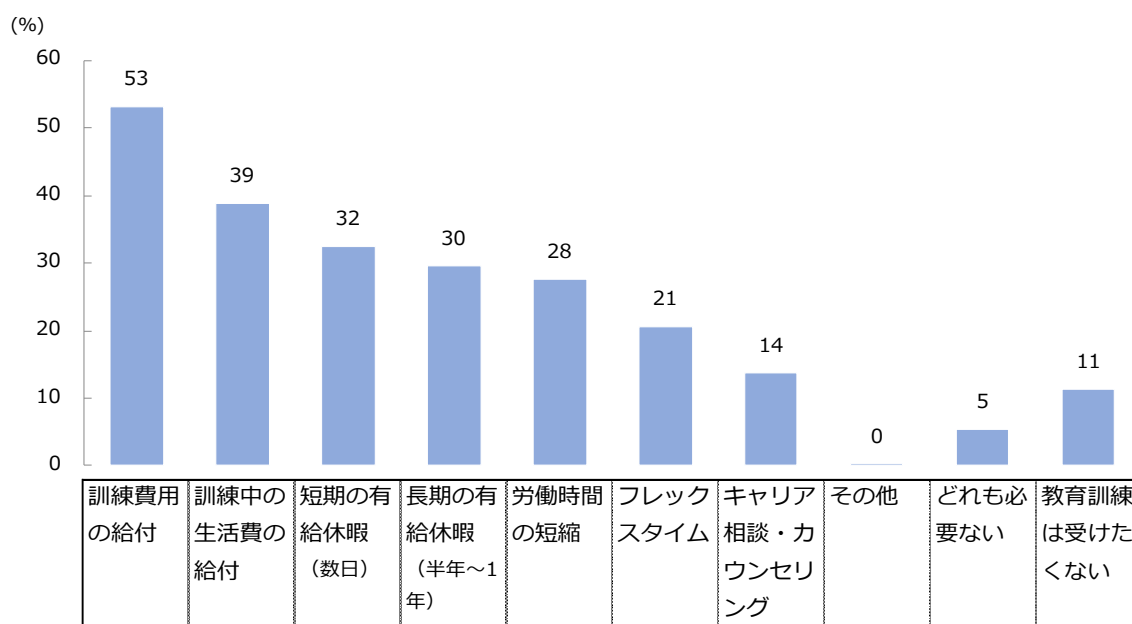
個人	41.1
企業	32.9
国	16.3
地方自治体	6.8
地域（自治体や地元企業、NPOなどの協働）	2.9

（注）サンプル数は2,114。合計が100%となるように、負担の割合を答えてもらった。

続いて、どのような企業の制度や国の政策があれば、教育訓練を受けるかたずねると、「訓練費用の給付」を挙げる人が最も多く、53%であった（図 2-8）。また、「訓練中の生活費の給付」も40%近くと、金銭面の支援を求める人が多い。その他、「短期の有給休暇（数日）」、「長期の有給休暇（半年～1年）」、「労働時間の短縮」といった訓練時間の確保に関わる制度を求める人も28～32%いる。

なお、「教育訓練は受けたくない」という人は、全体で11%いる。

図 2-8 教育訓練に求める制度・政策



（注）サンプル数は2,114。複数回答可。

第3章 社会のあり方をめぐる就業者の 意識・考え

要旨

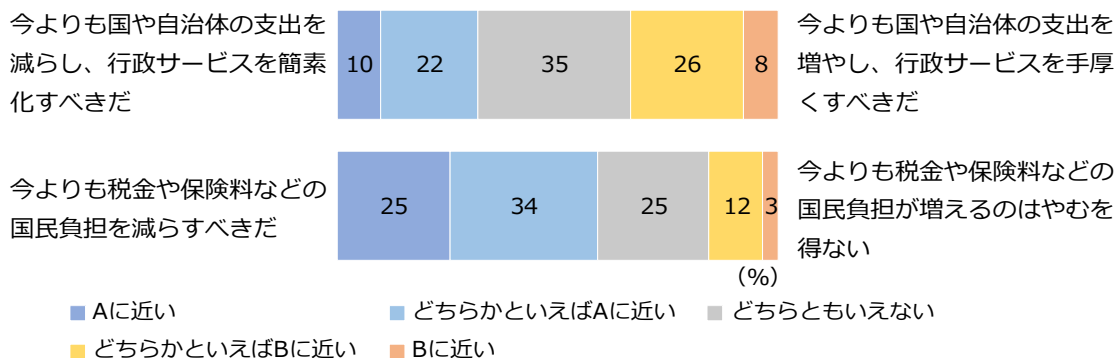
本章では、雇用政策に対する就業者の意見をより理解するため、そもそも社会全体のあり方について、人びとがどのような意識や考えを持っているかを探った。その結果、今よりも国民負担を減らすべきだと考えている人が多く、負担を上げなければならない場合は法人税を上げるべきという意見が最も多かった。また、所得格差に関する意識について調べると、所得階層の下位 10%にあたる世帯の所得水準の引き上げを望む声が多かった。所得階層の下位層と上位層との間の格差については、税引き前の所得水準で考えてもらうと上位層の所得減による格差縮小を望む人が比較的多かったが、税引き後の所得水準で考えてもらうとその傾向が弱くなり、社会全体として所得の底上げが重視されていることがわかった。

1. 受益と負担のあり方

(1) 受益と負担の増減

社会における受益と負担のあり方への意識を探るべく、2つの異なる考えのどちらに近いかをたずねる質問をした（図 3-1）。まず受益面について、「今よりも国や自治体の支出を増やし、行政サービスを手厚くすべきだ」と思うか、「今よりも国や自治体の支出を減らし、行政サービスを簡素化すべきだ」と思うか、どちらの考えに近いかを聞いた。結果は、支出を増やしてサービスを手厚くすべきと考える人の割合が34%（「どちらかといえば近い」を含む、以下同）、支出を減らしてサービスを簡素化すべきと考える人の割合は32%で、拮抗した。他方、負担面について、「今よりも税金や保険料などの国民負担を減らすべきだ」と思うか、「今よりも税金や保険料などの国民負担が増えるのはやむを得ない」と思うかたずねたところ、国民負担を減らすべきと考える人の割合が60%近くを占めた。受益と負担ともに減らすべきだと考える人は全体の22%となっている（表 3-2）。

図 3-1 受益と負担のあり方



(注) サンプル数は2,114。

表 3-2 受益と負担のあり方（クロス集計、%）

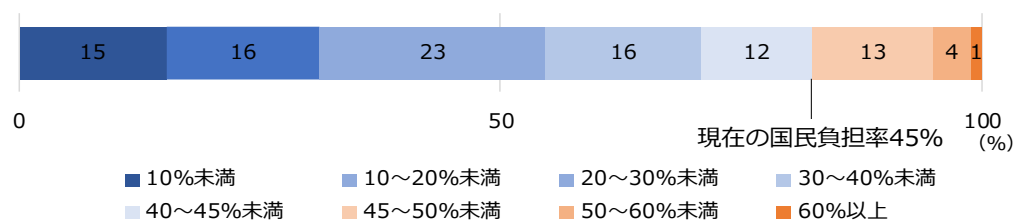
政府支出・行政サービス	国民負担			Total
	減らすべき	どちらともいえない	増やすべき	
減らすべき	22	5	5	32
どちらともいえない	15	16	4	35
増やすべき	22	5	7	34
Total	59	25	16	100

(注) サンプル数は2,114。全てのセルの合計が100%となるように割合を示している。

(2) 受け入れられる国民負担率

全体として負担の軽減を望む人が多いが、どの程度までの負担であれば受け入れられるかも探った（図 3-3）。現在の国民負担率（個人や企業の所得に占める、税と社会保険料の負担割合）がおよそ45%であることを示した上で、受け入れられる負担率をたずねている。全体の80%以上の人々が、現在の水準より低い割合を答えており、半数程度の人々は20~45%未満と答えている。

図 3-3 受け入れられる国民負担率

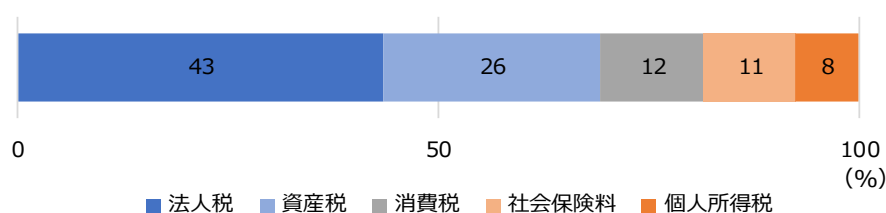


(注) サンプル数は2,114。

(3) 負担を増やしてもよいと思う項目

続いて、現在の国民負担率の内訳（社会保険料 19%、消費税 9%、個人所得税 8%、法人税 5%、資産税 4%）を示した上で、今後、負担を上げなければならない場合、どの項目を増やすのが望ましいと思うかをたずねた（図 3-4）。最も多かったのは「法人税」で 43%、次いで「資産税」が 26%となっている。「消費税」は 12%、「社会保険料」は 11%で、「個人所得税」は 8%と最も少ない。

図 3-4 負担を増やしてもよいと思う項目



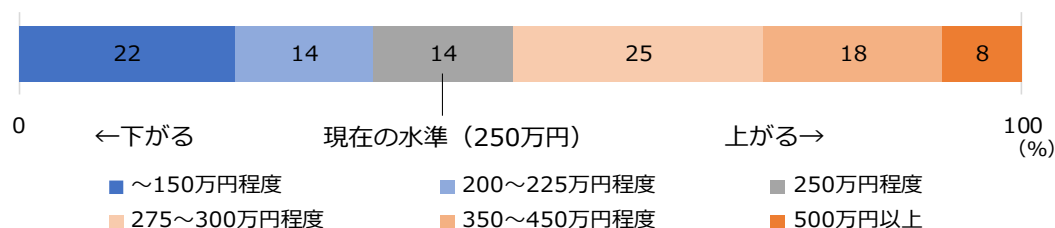
(注) サンプル数は 2,114。

2. 所得格差への意識

日本の所得格差に対する意識を探るべく、世帯の所得階層と具体的な年収金額について考えてもらう質問をした。

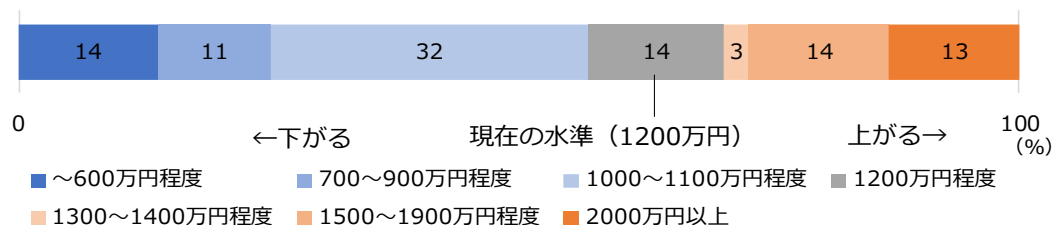
まず税引き前の粗所得について、現在の中央値が 550 万円（2人以上世帯）であり、所得の 1 番低い 10%の区切りが 250 万円、1 番高い 10%の区切りが 1200 万円であることを示した上で、下位 10%と上位 10%にあたる世帯が、それぞれいくら程度ならば受け入れられるかをたずねた。結果として、下位 10%の世帯については、半数以上が現在の水準（250 万円）より高い金額を答えた（図 3-5）。一方、上位 10%の世帯については、60%近くの人が現在の水準（1200 万円）より低い金額を答えた（図 3-6）。税引き前の粗所得は、下位層の所得増加および上位層の所得減少による格差縮小を望む人が多いといえる。

図 3-5 受け入れられる下位 10%の所得水準（税引き前）



(注) サンプル数は2,114。2人以上世帯を想定し、下位10%にあたる世帯の所得を回答してもらった。

図 3-6 受け入れられる上位 10%の所得水準（税引き前）

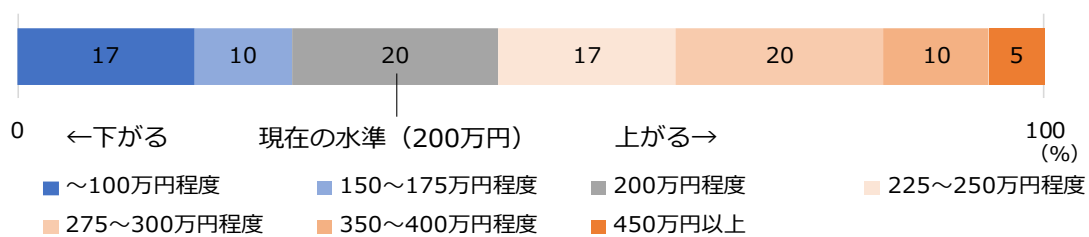


(注) サンプル数は2,114。2人以上世帯を想定し、上位10%にあたる世帯の所得を回答してもらった。

次に税引き後の手取り所得について、現在の中央値が450万円（2人以上世帯）であり、所得の1番低い10%の区切りが200万円、1番高い10%の区切りが900万円であることを示した上で、下位10%と上位10%にあたる世帯が、それぞれいくら程度ならば受け入れられるかをたずねた。結果は、下位10%、上位10%の世帯ともに、現在の水準（下位：200万円、上位：900万円）より高い金額を答える人が半数以上にのぼった（図3-7、3-8）。上位層の所得減少を望む人が多かった税引き前の結果とは異なり、税引き後は、上位層の手取り所得の減少による格差縮小を望む人がそれほど多くないといえる。一見、矛盾しているようにも思えるが、税制度の累進性が回答者の想定よりも高い、あるいは、課税によって引かれる額が回答者の想定よりも多いといったことが理由として考えられる。

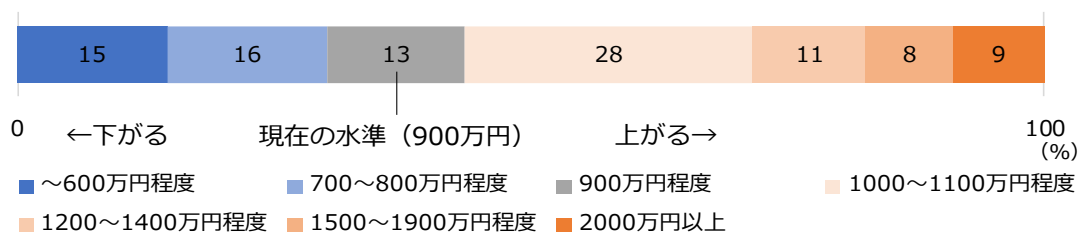
これらの結果から見えてくるのは、所得格差の問題について、人々は、下位層の所得水準が低い現状を問題視しているということだ。所得の底上げに力点を置いた対応が重要となる。

図 3-7 受け入れられる下位 10%の所得水準（税引き後）



(注) サンプル数は2,114。2人以上世帯を想定し、下位 10%にあたる世帯の所得を回答してもらった。

図 3-8 受け入れられる上位 10%の所得水準（税引き後）



(注) サンプル数は2,114。2人以上世帯を想定し、上位 10%にあたる世帯の所得を回答してもらった。

第4章 まとめ

就業者を対象に行った本調査から、労働市場のあり方に対する人びとの意識や考えが見えてきた。働き方に関しては、安定した雇用を望む声が多い一方、転職に対して前向きな姿勢を持つ人も多いことがわかった。特に、新しい知識・技能の習得を必要とするような転職に対して、それほど抵抗感がない人が一定程度いることは注目に値する。情報処理の技能を学ぶ意欲も、とりわけ 40 歳未満の層で多く見られ、訓練費用や訓練中の生活費といった金銭面の支援などを行いながら、成長産業への労働移動を促す可能性が期待できる。ただし、今の住居から移動しなければならないというような、地域を跨ぐ転職は負担感が大きいようだ。東京一極集中の是正や地方創生を視野に入れた労働移動を考える上で、留意していく必要がある。

また、能力給を望む人がかなりの程度いるという点も注目すべきだ。従前からの日本の雇用慣行の特徴である年功序列の賃金体系を必ずしも望んでいないという側面は、アメリカタイプの労働市場モデルへの支持が 3 割を占める結果にも表れている。さらに、働く上で起こりうるリスクを個人が負担するのではなく、公的な保険などで保障すべきといった、生活に安心感を求める意識は、公的な給付や支援が手厚いスウェーデン（北欧）タイプの労働市場モデルを支持する人が 2 割以上いることにつながっているだろう。雇用の安定性から日本タイプの労働市場モデルが高く支持されるとはいえ、労働市場モデルを特徴づける様々な論点を熟慮した上で、やはりアメリカタイプやスウェーデン（北欧）タイプを支持する声も少なくないという事実は重要である。

これら 3 つのタイプの労働市場モデルは、それぞれにメリットもあればデメリットもある。そこから何を重視するかは個人で異なるため、今後、日本の労働市場がどれか 1 つのモデルへ収斂するように人びとの合意を形成しようとしても難しいだろう。むしろ、労働市場のあり方に多様性を認め、各タイプの特徴を生かした働き方を個人が選択できるような社会こそが望ましい。重要なのは、個人が望む働き方を安心して選べることだ。政府には、その環境を提供していくことが期待される。

付録1 調査概要

調査名

これからの働き方に関するアンケート調査

調査方法

インターネット調査

調査機関

株式会社インテージリサーチ

調査実施期間

2022年12月7日～2022年12月9日

調査対象

インテージリサーチの登録モニターのうち、全国に住む15～79歳の就業者2,114名の有効回答を回収した。

回収にあたっては、令和2年（2020年）国勢調査に基づき、性別（男女）、年齢（15～29歳、30～39歳、40～49歳、50～59歳、60～69歳、70歳以上の6区分）、居住地（東日本、京浜、中日本、阪神、西日本の5地域）別の回答者数の構成比を算出し、この構成比を2,000サンプルに割り付けた。また、調査票には省力回答者（サティスファイサー）を検出する質問を入れた。最終的に、省力回答者を除外したサンプル数が2,000を超えたため、集計ではウェイト付けによる補正を行っている。

研究体制

水島治郎 NIRA 総研上席研究員／千葉大学大学院社会科学研究院教授

翁 百合 NIRA 総研理事／日本総合研究所理事長

神田玲子 NIRA 総研理事・研究調査部長

関島梢恵 NIRA 総研研究コーディネーター・研究員

付録表 性・年齢・居住地別回収数（省力回答者除外）

		TOTAL	15-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60-69歳	70歳以上
TOTAL	TOTAL	2,114	267	363	500	465	338	181
	東日本	579	75	95	137	126	96	50
	京浜	380	49	75	85	85	53	33
	中日本	473	59	82	113	107	76	36
	阪神	227	29	34	57	50	38	18
	西日本	456	55	77	108	97	75	44
男性	TOTAL	1,163	135	200	275	244	192	117
	東日本	323	40	52	78	68	54	31
	京浜	212	25	42	48	47	29	21
	中日本	261	30	45	60	56	43	27
	阪神	120	12	19	30	25	24	10
	西日本	247	28	42	59	48	42	28
女性	TOTAL	951	132	163	225	221	146	64
	東日本	256	35	43	59	58	42	19
	京浜	168	24	33	37	38	24	12
	中日本	212	29	37	53	51	33	9
	阪神	106	17	15	27	25	14	8
	西日本	209	27	35	49	49	33	16

付録2 質問票と単純集計結果¹

【スクリーニング（SC）設問】

SC1 あなたの性別をお答えください。

1. 男性 1,156人（54.7%）
2. 女性 958人（45.3%）

SC2 あなたの年齢をお答えください。²

1. 20-29歳 281人（13.3%）
2. 30-39歳 366人（17.3%）
3. 40-49歳 502人（23.7%）
4. 50-59歳 457人（21.6%）
5. 60-69歳 325人（15.4%）
6. 70歳以上 183人（8.7%）

SC3_1 あなたのお住まいの都道府県をお答えください。

- | | | | |
|----------|-------------|----------|------------|
| 1. 北海道 | 75人（3.6%） | 16. 富山県 | 18人（0.8%） |
| 2. 青森県 | 21人（1.0%） | 17. 石川県 | 22人（1.0%） |
| 3. 岩手県 | 22人（1.1%） | 18. 福井県 | 9人（0.4%） |
| 4. 宮城県 | 40人（1.9%） | 19. 山梨県 | 20人（0.9%） |
| 5. 秋田県 | 16人（0.8%） | 20. 長野県 | 41人（1.9%） |
| 6. 山形県 | 18人（0.8%） | 21. 岐阜県 | 45人（2.1%） |
| 7. 福島県 | 25人（1.2%） | 22. 静岡県 | 52人（2.5%） |
| 8. 茨城県 | 47人（2.2%） | 23. 愛知県 | 123人（5.8%） |
| 9. 栃木県 | 32人（1.5%） | 24. 三重県 | 28人（1.3%） |
| 10. 群馬県 | 36人（1.7%） | 25. 滋賀県 | 32人（1.5%） |
| 11. 埼玉県 | 116人（5.5%） | 26. 京都府 | 44人（2.1%） |
| 12. 千葉県 | 141人（6.7%） | 27. 大阪府 | 143人（6.8%） |
| 13. 東京都 | 223人（10.5%） | 28. 兵庫県 | 77人（3.6%） |
| 14. 神奈川県 | 144人（6.8%） | 29. 奈良県 | 28人（1.3%） |
| 15. 新潟県 | 43人（2.1%） | 30. 和歌山県 | 26人（1.3%） |

¹ ウェイト調整後の数値。表記の桁数以下は四捨五入。特に断りのない限り、%は各選択肢を選んだ人の割合を示している。

² 1歳刻みで回答してもらったものを集約。

31. 鳥取県	8人 (0.4%)	40. 福岡県	80人 (3.8%)
32. 島根県	22人 (1.0%)	41. 佐賀県	16人 (0.8%)
33. 岡山県	41人 (2.0%)	42. 長崎県	17人 (0.8%)
34. 広島県	62人 (2.9%)	43. 熊本県	29人 (1.4%)
35. 山口県	28人 (1.3%)	44. 大分県	11人 (0.5%)
36. 徳島県	12人 (0.6%)	45. 宮崎県	15人 (0.7%)
37. 香川県	14人 (0.7%)	46. 鹿児島県	20人 (0.9%)
38. 愛媛県	17人 (0.8%)	47. 沖縄県	10人 (0.5%)
39. 高知県	5人 (0.2%)	48. 海外	0人 (0.0%)

SC3_2 あなたがお住まいの市区町村について、以下の中からあてはまるものをお選びください。

1. 東京都区部および政令指定都市 681人 (32.2%)
2. 政令指定都市以外の市 1,144人 (54.1%)
3. 町村 289人 (13.7%)

SC4 あなたの職業について、以下の中からあてはまるものをお選びください。

※育児休暇など、休職中で元の仕事に戻る予定である場合は、元の職業をお答えください。※複数の職業をお持ちの方は、従事している時間が一番長いものを1つお選びください。

1. お勤め（正社員） 930人 (44.0%)
2. お勤め（契約社員、嘱託、派遣社員など） 246人 (11.6%)
3. お勤め（パート・アルバイト、ただし学生を除く） 544人 (25.7%)
4. 会社経営者・役員 55人 (2.6%)
5. 団体職員・公務員 165人 (7.8%)
6. 個人事業主・フリーランス 131人 (6.2%)
7. その他自営業主 42人 (2.0%)
8. 専業主婦・主夫 0人 (0.0%)
9. 学生 0人 (0.0%)
10. 無職（年金受給者を含む） 0人 (0.0%)

SC5 あなたの婚姻状況およびお子さんの有無をお答えください。

1. 未婚・子どもなし 735人 (34.8%)
2. 未婚・子どもあり 19人 (0.9%)
3. 既婚・子どもなし 239人 (11.3%)

- 4. 既婚・子どもあり 928人 (43.9%)
- 5. 離・死別・子どもなし 35人 (1.7%)
- 6. 離・死別・子どもあり 156人 (7.4%)

SC6 あなたの配偶者の職業について、以下の中からあてはまるものをお選びください。
 ※育児休暇など、休職中で元の仕事に戻る予定である場合は、元の職業をお答えください。
 ※複数の職業をお持ちの方は、従事している時間が一番長いものを1つお選びください。(SC5で3、4を回答した人のみ)

- 1. お勤め(正社員) 427人 (36.2%)
- 2. お勤め(契約社員、嘱託、派遣社員など) 63人 (5.3%)
- 3. お勤め(パート・アルバイト、ただし学生を除く) 227人 (19.3%)
- 4. 会社経営者・役員 30人 (2.5%)
- 5. 団体職員・公務員 63人 (5.4%)
- 6. 個人事業主・フリーランス 47人 (4.0%)
- 7. その他自営業主 31人 (2.6%)
- 8. 専業主婦・主夫 196人 (16.7%)
- 9. 学生 2人 (0.2%)
- 10. 無職(年金受給者を含む) 93人 (7.9%)

【本設問】

Q1 あなたは、働き方や企業の雇用、仕事の能力アップについて、AとBのどちらの方が望ましいと思いますか。

- 1. Aが望ましい
 - 2. どちらかといえばAが望ましい
 - 3. どちらともいえない
 - 4. どちらかといえばBが望ましい
 - 5. Bが望ましい
- (1) A: チャンスがあれば、転職する
 B: 同じ企業に長く勤める
 1. 12.9% 2. 27.3% 3. 27.6% 4. 22.2% 5. 10.0%
- (2) A: 労働者が自由に労働時間や時間帯を決めて働く
 B: 勤務先で一律に決められた労働時間や時間帯で働く
 1. 14.1% 2. 33.5% 3. 24.6% 4. 21.4% 5. 6.4%
- (3) A: 賃金が能力や技能に応じて決まる
 B: 賃金が年齢や経験に応じて決まる
 1. 18.4% 2. 41.4% 3. 25.2% 4. 10.9% 5. 4.0%

- (4) A：企業は正社員の雇用を極力さげ、非正社員を積極的に雇用する
 B：企業は非正社員の採用を極力さげ、正社員を積極的に雇用する
 1. 1.9% 2. 7.4% 3. 32.6% 4. 34.6% 5. 23.6%
- (5) A：景気や業績に応じて、企業は採用や解雇を柔軟に行う
 B：景気や業績が悪化しても、企業はできる限り雇用を維持する
 1. 5.5% 2. 17.4% 3. 23.9% 4. 37.5% 5. 15.6%
- (6) A：年齢を理由に、企業は従業員を退職させない
 B：一定の年齢で、企業は従業員を退職させる
 1. 20.1% 2. 36.5% 3. 23.4% 4. 15.7% 5. 4.3%
- (7) A：個人が主体となって知識・技能を獲得する
 B：企業が従業員に知識・技能を獲得させる
 1. 6.8% 2. 20.5% 3. 25.9% 4. 36.2% 5. 10.7%
- (8) A：地域や公的機関が、知識・技能獲得のための訓練コースを提供する
 B：企業や専門学校が、知識・技能獲得のための訓練コースを提供する
 1. 6.2% 2. 22.2% 3. 33.1% 4. 30.7% 5. 7.9%

Q2 あなたはこれまで、仕事の能力アップのための教育訓練を受けたことがありますか。(1) 受講した内容、(2) 実際にあなたの仕事やキャリアで役に立ったと思うものについて、それぞれあてはまるものをすべてお答えください。

1. 勤め先の指示による研修（eラーニングを含む）
 (1) 47.2% (2) 31.1%
2. 民間企業が提供する訓練コース、講習会、セミナーへの参加
 (1) 18.5% (2) 12.7%
3. 通信教育、eラーニング（勤め先の指示によるものを除く）の受講
 (1) 15.2% (2) 10.4%
4. テレビ・ラジオ講座、専門書等による自学・自習
 (1) 10.0% (2) 6.4%
5. 公共職業能力開発施設の講座の受講
 (1) 5.4% (2) 3.8%
6. 高等専門学校、大学、大学院の講座の受講
 (1) 6.0% (2) 3.9%
7. 高等専門学校、大学、大学院以外の各種学校の講座の受講
 (1) 2.4% (2) 1.3%
8. その他の勉強会、研究会への参加
 (1) 17.6% (2) 12.3%

9. その他

(1) 2.8% (2) 1.5%

10. 何もしたことがない (1) 33.8% / 何も役立っていない (2) 44.5%

Q3 あなたはこれから、どのような知識や技能を身につけたいと思いますか。(1) 身につけたいものすべてをお答えください。そのうち、(2) 1番に身につけたいものについてもお答えください。

1. 経営・ビジネス	(1) 22.8%	(2) 6.1%
2. 経済・会計	(1) 21.0%	(2) 5.2%
3. 販売・マーケティング	(1) 14.2%	(2) 2.1%
4. 顧客サービス・対人サービス	(1) 12.1%	(2) 1.7%
5. 人事管理	(1) 8.5%	(2) 0.8%
6. 情報・通信・コンピュータ	(1) 22.7%	(2) 6.3%
7. 電気・電子	(1) 5.9%	(2) 0.7%
8. 機械・生産・加工	(1) 4.6%	(2) 0.7%
9. 建築・土木	(1) 5.1%	(2) 1.5%
10. 輸送・運輸	(1) 3.8%	(2) 0.9%
11. 数学・物理学	(1) 4.3%	(2) 0.4%
12. 化学・生物学	(1) 4.1%	(2) 0.4%
13. 農業・畜産業	(1) 5.0%	(2) 1.1%
14. 医歯学・薬学	(1) 5.1%	(2) 1.4%
15. 保健・介護・栄養	(1) 13.4%	(2) 4.5%
16. 心理学・社会学	(1) 16.3%	(2) 3.7%
17. 法学・政治学、法律・行政	(1) 9.0%	(2) 2.0%
18. 危機管理・公衆安全	(1) 8.0%	(2) 0.5%
19. 教育・トレーニング	(1) 10.6%	(2) 2.3%
20. 芸術（美術・デザイン、音楽など）	(1) 7.9%	(2) 2.1%
21. コミュニケーション能力	(1) 32.7%	(2) 11.5%
22. 渉外能力（交渉・説得・調整）	(1) 10.6%	(2) 1.6%
23. 指導・人材管理	(1) 13.0%	(2) 2.5%
24. 企業や組織の活動の分析・評価	(1) 5.7%	(2) 0.5%
25. 外国語	(1) 23.5%	(2) 9.6%
26. プログラミング	(1) 15.4%	(2) 3.0%

27. AI・データ分析	(1) 11.9%	(2) 2.1%
28. 設計・開発	(1) 6.1%	(2) 0.9%
29. 操作・計器監視・保守点検	(1) 3.8%	(2) 0.5%
30. 品質管理・品質保証	(1) 6.2%	(2) 1.3%
31. その他の分野の知識や技能	(1) 1.0%	(2) 0.4%
32. 身につけたい知識や技能はない	(1) 21.6%	(2) 21.6%

Q4 あなたは、前問（2）で「1番身につけたい知識や技能」は【Q3(2)回答引用】とお答えになりました。その知識や技能を学ぶための費用は、誰がどの程度、負担すべきだと思いますか。

※合計が100%となるように、負担の割合をお答えください。単一の主体が負担する場合は、100%とお答えください。

1. 個人	(平均値) 41.1%
2. 企業	32.9%
3. 国	16.3%
4. 地方自治体	6.8%
5. 地域（地方自治体や地元企業、NPOなどの協働）	2.9%

Q5 あなたは、どのような企業の制度や国の政策があれば、教育訓練を受けると思いますか。

1. 短期の有給休暇（数日）	32.4%
2. 長期の有給休暇（半年～1年）	29.5%
3. 労働時間の短縮	27.6%
4. フレックスタイム	20.6%
5. 訓練費用の給付	53.2%
6. 訓練中の生活費の給付	38.8%
7. キャリア相談・カウンセリング	13.7%
8. その他	0.3%
9. どれも必要ない	5.4%
10. 教育訓練は受けたくない	11.4%

Q6 あなたの現在の知識・技能を生かせる、次のような職場があったとします。あなたは今の賃金と比べて、少なくともどれくらい賃金が変わるのであれば、転職したいと思いますか。

1. 賃金に関わらず転職したい
2. 今より 20%上がる
3. 今より 50%上がる
4. 今より 100%上がる
5. 今より 100%超上がる
6. 賃金に関わらず転職したくない

(1) 今の通勤圏内（引っ越し不要）にある職場

1. 9.8% 2. 27.5% 3. 25.5% 4. 5.0% 5. 6.7% 6. 25.6%

(2) 通勤圏外だが、今住んでいる都道府県内にある職場

1. 3.9% 2. 11.4% 3. 20.9% 4. 9.9% 5. 8.1% 6. 45.9%

(3) 今の通勤圏外で、都市部にある職場

1. 3.0% 2. 10.4% 3. 16.3% 4. 9.0% 5. 9.3% 6. 52.0%

(4) 今の通勤圏外で、地方にある職場

1. 2.2% 2. 7.1% 3. 11.4% 4. 8.8% 5. 10.6% 6. 59.8%

Q7 あなたが新たに知識・技能を学ぶ必要がある、次のような職場があったとします。転職するには、研修や訓練を受けなければなりません。あなたは今の賃金と比べて、少なくともどれくらい賃金が変わるのであれば、転職したいと思いますか。

1. 賃金に関わらず転職したい
2. 今より 20%上がる
3. 今より 50%上がる
4. 今より 100%上がる
5. 今より 100%超上がる
6. 賃金に関わらず転職したくない

(1) 今の通勤圏内（引っ越し不要）にある職場

1. 7.2% 2. 22.9% 3. 24.3% 4. 7.7% 5. 7.6% 6. 30.4%

(2) 通勤圏外だが、今住んでいる都道府県内にある職場

1. 2.5% 2. 9.7% 3. 19.8% 4. 10.3% 5. 7.9% 6. 49.8%

(3) 今の通勤圏外で、都市部にある職場

1. 2.4% 2. 7.7% 3. 15.7% 4. 8.8% 5. 10.3% 6. 55.0%

(4) 今の通勤圏外で、地方にある職場

1. 2.5% 2. 5.6% 3. 11.4% 4. 8.2% 5. 10.8% 6. 61.4%

Q8 前問で、新たな知識・技能の習得を必要とするいずれかの職場に「賃金に関わらず転職したくない」とお答えになった理由を教えてください。

自由回答（省略）

Q9 失業や長期休職・休業など、働くうえで起こりうるリスクに対する保障についておうかがいします。あなたは、次のような保障を望ましいと思いますか。

1. 大変望ましい
2. やや望ましい
3. どちらともいえない
4. あまり望ましくない
5. 全く望ましくない

(1) 公的な保険で生活を保障する

1. 40.2% 2. 41.4% 3. 13.9% 4. 3.4% 5. 1.1%

(2) 国の財源で生活を保障する

1. 30.0% 2. 36.2% 3. 24.6% 4. 7.1% 5. 2.1%

(3) 企業が雇用維持を通じて生活を保障する

1. 29.4% 2. 41.8% 3. 23.3% 4. 4.2% 5. 1.3%

(4) 個人が責任を負う

1. 3.2% 2. 12.2% 3. 32.5% 4. 32.3% 5. 19.7%

Q10 いまの雇用保険は、企業に雇われている労働者を対象としており、自営業主やフリーランスは対象となっていません。自営業主やフリーランスは保険料を負担しない代わりに、長期の休業時に所得が保障されません。あなたは、自営業主やフリーランスが雇用保険に加入できないのは、不公平だと感じますか。

- | | |
|-----------------------|-------|
| 1. 不公平だと思う | 18.5% |
| 2. どちらかといえば不公平だと思う | 30.9% |
| 3. どちらでもない | 28.3% |
| 4. どちらかといえば不公平だとは思わない | 10.9% |
| 5. 不公平だとは思わない | 11.4% |

Q11 あなたが前問で、自営業主やフリーランスが雇用保険に加入できないのは【Q10 回答引用】とお答えになった理由を教えてください。

自由回答（省略）

Q12 正社員と非正社員は日常の業務は同じでも、残業や転勤を強いられるといった理由から、正社員の方が給料や雇用の安定性の面で優遇されています。あなたは、正社員が非正社員より優遇されていることを不公平だと感じますか。

- | | |
|-----------------------|-------|
| 1. 不公平だと思う | 15.1% |
| 2. どちらかといえば不公平だと思う | 22.4% |
| 3. どちらでもない | 25.0% |
| 4. どちらかといえば不公平だとは思わない | 19.3% |
| 5. 不公平だとは思わない | 18.2% |

Q13 民間企業に勤める人は、基礎年金（国民年金）に加えて厚生年金に加入しますが、自営業主やフリーランスは基礎年金のみの加入となります。そのため、民間企業に勤めていた人の方が高い年金を受け取ります。あなたは、就業形態によって年金の仕組みが異なることを不公平だと感じますか。

- | | |
|-----------------------|-------|
| 1. 不公平だと思う | 13.8% |
| 2. どちらかといえば不公平だと思う | 21.1% |
| 3. どちらでもない | 30.4% |
| 4. どちらかといえば不公平だとは思わない | 17.5% |
| 5. 不公平だとは思わない | 17.3% |

Q14 以下の争点について、あなたのお考えは A と B のどちらに近いですか。

- | | |
|------------------|--|
| 1. Aに近い | |
| 2. どちらかといえば Aに近い | |
| 3. どちらともいえない | |
| 4. どちらかといえば Bに近い | |
| 5. Bに近い | |
- (1) A：今よりも国や自治体の支出を減らし、行政サービスを簡素化すべきだ
B：今よりも国や自治体の支出を増やし、行政サービスを手厚くすべきだ
1. 9.8% 2. 22.1% 3. 34.6% 4. 25.7% 5. 7.9%
- (2) A：今よりも税金や保険料などの国民負担を減らすべきだ
B：今よりも税金や保険料などの国民負担が増えるのはやむを得ない
1. 25.5% 2. 33.6% 3. 25.4% 4. 12.3% 5. 3.3%

Q15 日本では今、個人や企業の所得に占める、税と社会保険料の負担割合はおよそ45%です。あなたは、個人や企業の所得に占める税と社会保険料の負担割合について、どの程度までは受け入れられますか。

- | | |
|--------------|-------|
| 1. ~5%未満 | 8.0% |
| 2. 5~10%未満 | 7.2% |
| 3. 10~15%未満 | 5.6% |
| 4. 15~20%未満 | 10.4% |
| 5. 20~25%未満 | 8.1% |
| 6. 25~30%未満 | 15.3% |
| 7. 30~35%未満 | 9.3% |
| 8. 35~40%未満 | 6.9% |
| 9. 40~45%未満 | 11.6% |
| 10. 45~50%未満 | 12.6% |
| 11. 50~55%未満 | 3.3% |
| 12. 55~60%未満 | 0.6% |
| 13. 60~65%未満 | 0.3% |
| 14. 65~70%未満 | 0.2% |
| 15. 70~75%未満 | 0.2% |
| 16. 75~80%未満 | 0.1% |
| 17. 80~85%未満 | 0.0% |
| 18. 85~90%未満 | 0.0% |
| 19. 90~95%未満 | 0.1% |
| 20. 95%以上 | 0.1% |

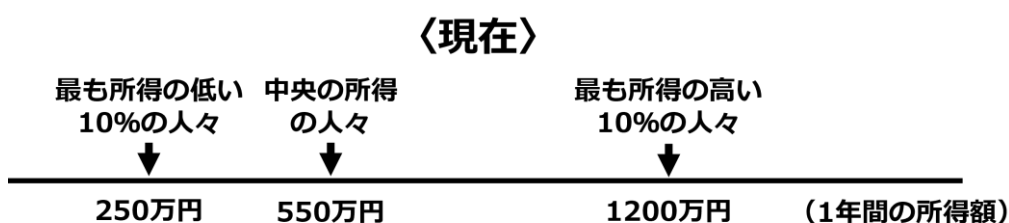
Q16 個人や企業の所得に占める、税と社会保険料の負担率 45%のおよその内訳は、社会保険料が 19%、消費税が 9%、個人所得税が 8%、法人税が 5%、資産税が 4%です。今後、負担を上げなければならない場合、あなたは、これらのうち、どの項目を増やすのが望ましいと思いますか。

- | | |
|----------|-------|
| 1. 社会保険料 | 10.9% |
| 2. 消費税 | 12.4% |
| 3. 個人所得税 | 7.6% |
| 4. 法人税 | 43.4% |
| 5. 資産税 | 25.8% |

日本の所得格差をどの程度まで受け入れられるかについておうかがいします。

Q17 下の図は、税・保険料を引かれる前の所得（額面）の分布を表しています。

世帯の所得を低いほうから並べて 10 等分すると、550 万円が真ん中の区切りです。所得の 1 番低い 10% の区切りは 250 万円、1 番高い 10% の区切りは 1200 万円になります。あなたは、(1) 所得の 1 番低い 10% の区切りと (2) 1 番高い 10% の区切りが、それぞれいくら程度の所得ならば、受け入れられますか。2 人以上の世帯の所得でお考えください。



(1) 所得の 1 番低い 10% にあたる世帯がいくら程度の所得ならば、受け入れられますか。2 人以上の世帯の所得でお考えください。

1. 50 万円程度 12.3%
2. 100 万円程度 4.7%
3. 150 万円程度 4.6%
4. 200 万円程度 11.8%
5. 225 万円程度 1.9%
6. 250 万円程度 13.9%
7. 275 万円程度 1.9%
8. 300 万円程度 22.9%
9. 350 万円程度 7.5%
10. 400 万円程度 8.9%
11. 450 万円程度 1.5%
12. 500 万円程度 4.6%
13. 550 万円以上 3.3%

(2) 所得の 1 番高い 10% にあたる世帯がいくら程度の所得ならば、受け入れられますか。2 人以上の世帯の所得でお考えください。

1. 600 万円程度 14.0%
2. 700 万円程度 2.2%
3. 800 万円程度 6.0%
4. 900 万円程度 3.1%
5. 1000 万円程度 30.0%
6. 1100 万円程度 1.7%
7. 1200 万円程度 13.5%

- 11. 400 万円程度 5.7%
- 12. 450 万円程度 1.7%
- 13. 500 万円以上 3.7%

(2) 所得の 1 番高い 10%にあたる世帯がいくら程度の所得ならば、受け入れられますか。2 人以上の世帯の所得でお考えください。

- 1. 500 万円程度 10.9%
- 2. 600 万円程度 3.7%
- 3. 700 万円程度 4.1%
- 4. 800 万円程度 11.5%
- 5. 900 万円程度 13.2%
- 6. 1000 万円程度 25.6%
- 7. 1100 万円程度 2.6%
- 8. 1200 万円程度 7.3%
- 9. 1300 万円程度 2.4%
- 10. 1400 万円程度 1.4%
- 11. 1500 万円程度 6.0%
- 12. 1600 万円程度 0.7%
- 13. 1700 万円程度 0.3%
- 14. 1800 万円程度 1.2%
- 15. 1900 万円程度 0.3%
- 16. 2000 万円程度 3.1%
- 17. 2100 万円程度 0.2%
- 18. 2200 万円以上 5.5%

Q19 あなたは、次の 3 つの労働市場のタイプのうち、どれが望ましいと思いますか。あなたのお気持ちに最も近いものをお選びください。

A タイプ

- ①労働：長期で雇用され、賃金は年齢や勤めた年数で決まる
- ②生活：企業が生活を保障する
- ③知識・技能：企業が従業員に対し、教育訓練を提供する

B タイプ

- ①労働：自由に転職し、賃金は個人の能力や技能によって決まる
- ②生活：リスクは個人の責任で管理する
- ③知識・技能：個人が自ら教育訓練を受ける

C タイプ

- ①労働：生産性の高い部門に移動し、賃金は全国一律で職業と職種で決まる
 - ②生活：国が生活を保障する
 - ③知識・技能：地域と企業が連携して、教育訓練を提供する
- Aタイプ 47.1% Bタイプ 32.0% Cタイプ 21.0%

Q20 あなたは前問で【Q19 回答引用】とお答えになりました。その理由を教えてください。

自由回答（省略）

次の3タイプの労働市場の考え方をお読みください。

<p>Aタイプ</p> <p>労働者は雇用が安定してこそ、安心した暮らしができる。企業は従業員の雇用を守り、経営が苦しくても、できかぎり解雇を避けるべきである。</p> <p>景気にかかわらず雇用が確保されるのであれば、労働者は、企業から転勤や残業などを強いられても仕方がない。労働者を成長産業へシフトさせるべきという考え方もあるが、知識や技能は長い時間をかけて身につくもので、すぐには対応できない。シニアになると再就職は難しくなり、仮に再就職できたとしても賃金は下がる。政府は衰退産業を支援することで、企業の経営を立て直すことが望ましい。</p> <p>Bタイプ</p> <p>社会での成功は、自分の力でつかむ。企業は競い合うことで新しい製品・サービスを生み出し、成長する。競争に負けた企業が倒産したり、従業員を解雇するのもやむを得ない。雇用を守るのではなく、経済の成長を通して雇用先を増やすことの方が大切だ。</p> <p>賃金や仕事内容は、労働者の技能や能力に応じて決まるべきだ。年齢や全国一律で賃金を決めるという考え方は、個人の仕事ぶりが反映されず不公平だ。能力アップも自助努力を基本とし、やる気のある人が教育訓練を受けられるように、政府は機会を提供すればよい。失業中の給付が手厚いとそれに頼ってしまい、かえって失業を長引かせることになるので、最低限でよい。</p> <p>Cタイプ</p> <p>失業などで困ったときのために、公的な給付や支援は手厚い方がよい。賃金は職種ごとに全国一律の水準に決まるため、その水準を支払うことのできる企業だけが生き残る。</p> <p>企業の倒産・廃業によって労働者は失業するが、政府から生活費が給付されるため問題ない。失業中に受ける公的機関の教育訓練で、新しい知識や技能を身につけることができるので、より賃金の高いところへ再就職するチャンスになる。</p> <p>政府は企業の存続ではなく人々の生活・雇用を守ることに徹するべきだ。生産性の低い企業を支援しても、賃金は上がらず、成長も実現できない。</p>

Q21 前ページでお読みになっていたいただいた考え方には、いくつかのポイントが含まれています。以下のうち、あなたが参考になったものすべてにチェックを入れてください。

- (1) 参考になったもの（あてはまるものすべて）

- (2) 参考になったもののうち、最も重要だと思うもの（1つだけ）
1. 労働者は雇用が安定してこそ、安心した暮らしができる。
(1) 54.6% (2) 23.2%
 2. 企業は従業員の雇用を守り、経営が苦しくても、できるかぎり解雇を避けるべきである。
(1) 27.0% (2) 5.5%
 3. 景気にかかわらず雇用が確保されるのであれば、労働者は、企業から転勤や残業などを強いられても仕方がない。
(1) 13.8% (2) 1.9%
 4. 労働者を成長産業へシフトさせるべきという考え方もあるが、知識や技能は長い時間をかけて身につくもので、すぐには対応できない。
(1) 22.0% (2) 3.3%
 5. シニアになると再就職は難しくなり、仮に再就職できたとしても賃金は下がる。
(1) 29.0% (2) 4.3%
 6. 政府は衰退産業を支援することで、企業の経営を立て直すことが望ましい。
(1) 12.7% (2) 1.3%
 7. 社会での成功は、自分の力でつかむ。
(1) 22.5% (2) 3.7%
 8. 企業は競い合うことで新しい製品・サービスを生み出し、成長する。
(1) 29.7% (2) 2.6%
 9. 競争に負けた企業が倒産したり、従業員を解雇するのもやむを得ない。
(1) 14.6% (2) 0.4%
 10. 雇用を守るのではなく、経済の成長を通して雇用先を増やすことの方が大切だ。
(1) 19.7% (2) 3.1%
 11. 賃金や仕事内容は、労働者の技能や能力に応じて決まるべきだ。
(1) 33.5% (2) 7.1%
 12. 年齢や全国一律で賃金を決めるという考え方は、個人の仕事ぶりが反映されず不公平だ。
(1) 27.0% (2) 3.6%
 13. 能力アップも自助努力を基本とし、やる気のある人が教育訓練を受けられるように、政府は機会を提供すればよい。
(1) 22.8% (2) 2.6%
 14. 失業中の給付が手厚いとそれに頼ってしまい、かえって失業を長引かせることになるので、最低限でよい。

- (1) 16.3% (2) 1.9%
15. 失業などで困ったときのために、公的な給付や支援は手厚い方がよい。
(1) 34.3% (2) 8.0%
16. 賃金は職種ごとに全国一律の水準に決まるため、その水準を支払うことのできる企業だけが生き残る。
(1) 10.5% (2) 2.0%
17. 企業の倒産・廃業によって労働者は失業するが、政府から生活費が給付されるため問題ない。
(1) 12.3% (2) 2.1%
18. 失業中に受ける公的機関の教育訓練で、新しい知識や技能を身につけることができるので、より賃金の高いところへ再就職するチャンスになる。
(1) 26.3% (2) 5.3%
19. 政府は企業の存続ではなく人々の生活・雇用を守ることに徹するべきだ。
(1) 23.4% (2) 5.3%
20. 生産性の低い企業を支援しても、賃金は上がらず、成長も実現できない。
(1) 15.4% (2) 2.6%
21. 参考になったものはない
(1) 10.5% (2) 10.5%

Q22 あなたは前問で【Q21(2)回答引用】とお答えになりました。その理由を教えてください。

自由回答（省略）

Q23 あなたのお考えは、A～Cのタイプのうち、どれに最も近いですか。

Aタイプ 44.6% Bタイプ 31.6% Cタイプ 23.8%

あなたご自身のことについてお伺いします。

Q24 あなたが従事している事業の内容は、次のどれですか。

※育児休暇など、休職中で元の仕事に戻る予定である場合は、元の事業をお答えください。※複数の職業をお持ちの方は、従事している時間が一番長いものを1つお選びください。

- | | |
|-----------------------------|-------|
| 1. 農業 | 1.1% |
| 2. 漁業、林業、水産業 | 0.1% |
| 3. 鉱業、採石業、砂利採取業 | 0.0% |
| 4. 建設業 | 5.0% |
| 5. 製造業（食品や工業製品の製造、出版、印刷を含む） | 13.8% |

6. 電気、ガス、熱供給、水道業（発電所や上下水道など）	1.3%
7. 情報通信業（通信や放送、新聞や出版物の制作など）	3.9%
8. 運輸業、郵便業（鉄道、道路運送、倉庫、郵便事業など）※郵便局は「その他のサービス業」をお選びください。	5.4%
9. 卸売業、小売業（各種卸売や商社、貿易、デパート、スーパーを含む）	13.4%
10. 金融業、保険業（銀行や金融商品取引、各種保険サービスなど）	3.9%
11. 不動産業、物品賃貸業（土地・建物の売買や賃貸、各種リースなど）	2.0%
12. 学術研究、専門・技術サービス業（研究機関、法律事務所、総合広告サービス、建築設計など）	1.9%
13. 宿泊業、飲食業	3.4%
14. 生活関連サービス業、娯楽業（洗濯、理美容、冠婚葬祭、旅行業、各種娯楽施設など）	2.8%
15. 教育、学習支援業（各種学校、図書館、学習塾、稽古(けいこ)、スポーツ教室など）※保育園は「医療、福祉」をお選びください。	4.6%
16. 医療、福祉（病院や診療所、保健衛生施設、保育園、介護施設など）	12.5%
17. その他のサービス業（郵便局、農林漁協、自動車・機械の整備、警備、宗教団体、講演会や集会の施設運営など）	4.7%
18. 公務（行政・司法・立法の非現業公務員全般や警察署など）※学校、図書館、医療、また、現業の方は「農業」～「その他のサービス業」の中からお選びください。	6.1%
19. その他	10.0%
20. 答えたくない	4.1%

Q25 あなたご自身のお仕事の内容は、次のどれですか。

1. 管理的職業従事者	8.4%
2. 専門的・技術的職業従事者（研究者、医師、看護師、弁護士、教員、保育士、コンサルタント、デザイナーなどを含む）	16.8%
3. 事務従事者	20.0%
4. 販売従事者	9.5%
5. サービス職業従事者（飲食物調理、接客、家庭生活支援・介護サービス職を含む）	9.2%
6. 保安職業従事者	1.2%
7. 農林漁業従事者	0.8%
8. 生産工程従事者	5.9%
9. 輸送・機械運転従事者	2.4%
10. 建設・採掘従事者	1.4%

11. 運搬・清掃・包装等従事者	2.9%
12. その他職業従事者	14.7%
13. 答えたくない	7.0%

Q26 あなたの最終学歴を教えてください。

1. 中学校以下	1.5%
2. 高校	28.8%
3. 高等専門学校	3.5%
4. 専門学校	11.5%
5. 短期大学	9.1%
6. 大学（学部）	38.6%
7. 大学院	4.2%
8. 答えたくない	2.8%

Q27 昨年1年間の、あなたのご家族全員の方の給料、年金、その他すべての年収をあわせるとどのくらいになりますか。税金やその他で引かれる前の額でお答えください。

1. 収入なし	0.2%
2. 200万円未満	6.8%
3. 200～400万円未満	17.7%
4. 400～700万円未満	25.9%
5. 700～1,000万円未満	15.8%
6. 1,000～1,500万円未満	7.3%
7. 1,500万円以上	2.4%
8. わからない	23.8%

Q28 あなたはこれまでに、失業した経験がありますか。

※ここでの失業経験とは、倒産や解雇のほか自発的な理由も含めて仕事を離れ、働く意思があるのに次の仕事に就けない期間があったことを指します。

1. ある	36.7%
2. ない	58.3%
3. 答えたくない	5.0%



NIRA 研究報告書 2023 No.4
これからの働き方に関する就業者の意識
熟慮型アンケート調査から考える

発行 2023年8月
公益財団法人 NIRA 総合研究開発機構
〒150-6034 東京都渋谷区恵比寿 4-20-3
恵比寿ガーデンプレイスタワー34階
電話 03(5448)1710
ホームページ <https://www.nira.or.jp/>