
周辺の労働に関する短期パネル調査 報告書

太郎丸博・編
2019年3月

目次

第 1 章	調査の概要と 3～4 か月間での職業移動に関する概観 / 太郎丸博	1
第 2 章	サンプル脱落の集計と基礎分析 / 山本耕平	12
第 3 章	どのような不満が若者の職業移動を促すのか？ / 吉岡洋介	22
第 4 章	職業的地位の変化の影響についての基礎的分析 / 藤原翔	32
第 5 章	How Does Job Quality Influence Subjective Variables for Young Japanese Workers? / Yusuke Sakaguchi	41
第 6 章	若年者の就業変化が生活満足度・希望に及ぼす影響のパネル分析 / 吉田 崇	55
第 7 章	資格にかんする質問項目について / 山本耕平	61
付録 A	調査票 (Wave 1)	69
	調査票 (Wave 2)	89
	調査票 (Wave 3)	106
	調査票 (Wave 4)	122
付録 B	単純集計表 (Wave 1)	142
	単純集計表 (Wave 2)	169
	単純集計表 (Wave 3)	192
	単純集計表 (Wave 4)	213
付録 C	職業小分類コード表	236

第 1 章

調査の概要と 3～4 か月間での 職業移動に関する概観

太郎丸 博*

1 問題：短期間での変化

パネル調査は定期的に同じ人たちの状態を追跡調査することで、その時間的な変化を調べることができる強力な手法である。しかしながら、Wave と Wave のあいだに複数回変化が生じている場合、それを捉えることは難しい。例えば、年に一回調査する場合、前回の Wave から今回の Wave までのあいだに離転職を複数回繰り返した人に対して、調査時点の職業を聞くだけでは、その複数回の離転職を記録することはできない。もちろん 1 年間の職業履歴を毎回の Wave で尋ねればこういった問題は理論上生じないが、過去の履歴を回顧してもらう場合、細かい変化を省略して回答してしまうことが知られている (Evans and Leighton 1995; Morgenstern and Barrett 1974)。意識の変化の履歴を回顧してもらうことはさらに難度が高い。

上記のような変化の記録漏れは人々のさまざまな状態の安定性を過大に記述してしまう、という問題をはらんでいる。もしもパネル調査の目的が固定効果モデルの推定であれば、Wave 間の間隔の長さは推定に影響を及ぼさないだろうが⁽¹⁾、ある職業の不安定性を記述したい、といった目的の場合には、上記の問題は看過できない可能性がある。

そこで、今回の調査では、3～4 か月ごとに 4 波のパネル調査を行い、年に 1 回調査した場合に、どの程度の変化の記録漏れが生じるか推定してみた。日本でも米国でも有名なパネル調査の多くは年に 1 回調査しているので、これらの調査がどの程度変化を見落とす可能性があるのか、検討したいのである。以下では調査の概要を述べた後で、就業状態、従業上の地位、従業先が 3～4 か月程度のタイムスパンでどの程度変化しているのか記述する。また収入については毎月の変化を検討する。

* taroumaru.hiroshi.7u@kyoto-u.ac.jp, 京都大学

⁽¹⁾ 正確には、固定効果モデルであっても、仮定されているモデルが間違っていれば、もちろん推定結果も間違った（あるいは無意味な）ものになるし、Wave 間の間隔が広すぎるせいでバイアスが生じる可能性もある。例えば、ある固定効果モデル $\hat{Y}_{it} = \alpha_i + \beta X_{it}$ が時点 t_1 から t_2 の間には正しかったが、 t_2 以降には社会に変化が生じて、そのモデルがあてはまらなくなる、といった変化が生じたとしよう。それにもかかわらず、調査は t_1 と t_3 でしか行っていないければ（ただし $t_1 < t_2 < t_3$ ）、モデルの推定結果は歪んだものになるだろう。

表 1.1 Wave 1 調査の割り当て数

性別	年齢	学歴			計
		小中	高校	大学・短大以上	
男	20～24 歳	30	212	393	635
	25～29 歳	42	245	361	648
女	20～24 歳	27	183	389	599
	25～29 歳	29	207	382	618
計		128	847	1525	2500

表 1.2 有効回収数と回収率

	Wave 1	Wave 2	Wave 3	Wave 4
有効サンプル数	2500	1750	1321	1172
回収率	12%	70%	53%	47%

2 データ

2017 年 7 月, 11 月, 2018 年 2 月, 6 月に調査会社の登録モニターを対象に調査を行った。具体的には, 2017 年 7 月時点で 20～29 歳の男女を対象とし, 2016 年 10 月 1 日の総務省人口推計と 2010 年の国勢調査の学歴分布に近似するようにクォータを設定している。割り当て数は表 1.1 のとおりである。Wave 2 以降は, Wave 1 の有効回答者を対象として回答を依頼している。それゆえ, Wave 1 と Wave 3 にだけ回答した, といった人も存在している。Wave 1～4 の有効回答数と回収率は表 1.2 のとおりである。

ちなみに, Wave 2 でまったく回答しなかった 750 人のうち, Wave 3 で回答した者は 126 人 (17%), Wave 3 でまったく回答しなかった 1179 人のうち Wave 4 では回答した者は 270 人 (22%), Wave 2 でも Wave 3 でもまったく回答しなかった 618 人のうち, Wave 4 では回答した者は 61 人 (10%) である (結果は図表には表示していない)。つまり, 各 Wave で回答するかどうかは単純なマルコフ過程ではない (マルコフ性については 4 節を参照)。

東京大学社会科学研究所若年パネル第 1～2 波 (2007～2008) 間の 20 歳代の生存率が 79% であったことに比べ本調査の回収率は顕著に低い⁽²⁾。当初, ウェブ調査の場合は転居しても調査の継続が容易なので若年層を対象とした調査に, ウェブ調査は有効ではないかと考えられたが, モニターの入れ替わりなどによって追跡は決して容易ではないと考えられる。

2.1 労働力調査 2017 年 7 月との分布の比較

この項では労働力調査 2017 年 7 月の結果と, 本調査の Wave 1 のサンプルを比較していく。労働力調査のほうが母集団に近似した結果を得ていると考えられるので, 労働力調査の結果から乖離して

⁽²⁾ 二次分析に当たり, 東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから「東大社研・若年パネル調査 (JLPS-Y) wave1-8, 2007-2014」(東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト) の個票データの提供を受けました。

表 1.3 就業率と失業率

	就業率		失業率	
	労働力調査	Wave 1	労働力調査	Wave 1
20-24 歳	.70	.68	.05	.12
25-29 歳	.84	.68	.05	.09

表 1.4 就業者にしめる非正規雇用の比率

	労働力調査	Wave 1
20-24 歳	.39	.47
25-29 歳	.24	.36

いるほど、本調査のサンプルは歪んでいる可能性が高いだろう⁽³⁾。表 1.3 は二つの調査から推定された就業率と失業率である。男女別でも分析しているが、男女に明確な違いは見られず（結果は割愛）、結果が煩雑になるだけなので、男女合わせた分析結果だけを示している。20～24 歳の就業率を比べると二つの調査のあいだに大差はないが、25～29 歳の就業率をみると、本調査第 1 波のほうが .15 だけ就業率が低い（表 1.3 の数値から計算すると $.84 - .68 = .16$ だが丸め誤差で、.15 のほうが正確）。

失業率は、20 代前半も後半も本調査のほうが高めであるが、本調査のほうは「無職で仕事を探している」と回答した人を失業者とみなしているので、労働力調査とは失業者の操作的定義がやや異なる。そのため、表 1.3 の右側のパネルの数値は参考程度に考えていただきたい。

表 1.4 は、労働力調査と本調査の第 1 波の非正規雇用率（就業者に占める非正規雇用者の比率）を比較したものである。20 代前半も後半も本調査のほうが .1 前後非正規雇用率が高い。総じて、本調査のサンプルにはやや無業者や非正規雇用者が多く含まれていることがわかる。

2.2 分析の方針

3 節での分析は次のような方針にしたがって行っている。すでに述べたように、1 年間のあいだに 2 回以上の移動をする人がいると、1 年ごとのパネル調査はその変化を逃す（1 年間の移動履歴を尋ねない限り）。それゆえ、Wave 1 の状態と Wave 4 の状態だけから移動表を作り、そこから推定した移動率（流出率）と、Wave 1～Wave 4 のあいだに起きた「移動」というイベントを数え、それから推定した移動率との間にどの程度ずれがあるか調べる。ただし、Wave と Wave のあいだに複数回移動している人がいると、今回のデータでもその移動は取り逃がしている。

以下では特に断りのない限り、Wave 1～4 のすべてのデータがあるサンプルに限定して分析している。つまり分析ごとにリストワイズで欠損値処理しているが、無回答もまれにあるので、有効サンプルサイズは分析ごとに異なる。

⁽³⁾ もちろん、労働力調査の結果も母集団の真の値から乖離している可能性は否定しきれないので、参考程度に理解すべきだろう。

表 1.5 就業状態（就業、失業、望職、無職）の移動回数

移動回数	0	1	2	3	計
人数	555	133	114	35	837
	66%	16%	14%	4%	100%

2.3 検討する変数

以下の変数について、Wave 間の変化を検討する。

就業状態: 1 就業, 2 失業（無職で仕事を探している）, 3 就業希望（無職で仕事を探していないが就業を希望している, 以下「望職」）, 4 非労働力（無職で就業を希望していない, 以下「無職」）の 4 カテゴリ。

従業上の地位: 1 経営者・自営業主・家族従業者・内職（以下では「自営」と呼ぶ）, 2 正規雇用, 3 非正規雇用, 4 無職, の 4 カテゴリ。

従業先: 違う勤め先への移動が起きたかどうか

月収: 2017 年 3 月から 2018 年 5 月までの毎月の手取り収入（ボーナスは除く）で、0 円から 90 万円以上までの 29 択式で尋ねている。月収は連続変数として分析する。これだけは Wave 間の変化ではなく、毎月のデータがあるので 1 か月間の変化を調べる。

3 分析結果 1: 2 時点だけの情報を使った場合とすべての情報を使った場合の違い

3.1 就業状態の移動

就業状態の移動回数の分布を示したのが表 1.5 である。4 回繰り返し就業状態を尋ねているので、一人当たり最大で 3 回の移動を記録することができる。この調査では、合計で $1 \times 133 + 2 \times 114 + 3 \times 35 = 466$ 回の移動が記録されている。仮に Wave 2 と Wave 3 の調査は行わず Wave 1 と Wave 4 だけしか行わなかった（つまり年に 1 回だけしか調査しなかった）とすれば、185 回の移動しか記録できない（Wave 1 と Wave 4 の就業状態のクロス表の非対角線上のセル度数の合計。このクロス表は非表示）。それゆえ $466 - 185 = 281$ 回の移動が記録から漏れることになる。

日常語では曖昧なので、この議論をもう少し厳密に記述しておこう。Wave t ($t = 1, 2, 3, 4$) の就業状態を $s_t =$ 就業, 失業, 望職, 無職, と表記する。表 1.5 では $s_1 = s_2$ かどうか $s_2 = s_3$ かどうか, $s_3 = s_4$ かどうかを調べ、これらの等式がすべて成り立つ回答者は移動回数 = 0、これらのうち二つの等式が成り立てば移動回数 = 1... といった計算をして移動回数を数えている。これに対して、Wave 1 と Wave 4 の情報だけから移動回数を計算すると $s_1 = s_4$ かどうかなだけを調べて、これが成り立てば移動しなかったとみなされている。

理論上は $4^4 = 256$ とおりの移動パターンがあるが、実際に起きたのは 110 とおりで、移動が二回以上は 77 とおりある。そのうち頻度の多い移動パターンの上位 7 つが表 1.6 で、Wave 2, Wave 3 で

表 1.6 就業状態の移動パターン（2 回以上の移動を含む上位 7 つ）

Wave 1	Wave 2	Wave 3	Wave 4	人数
有業	有業	失業	有業	13
有業	有業	無職	有業	9
望職	無職	望職	望職	9
有業	失業	有業	有業	5
失業	失業	望職	失業	5
無職	無職	望職	無職	5
有業	無職	有業	有業	4

表 1.7 Wave 1 と Wave 4 の情報だけから計算した移動率（流出率）とすべての Wave の情報を使って計算した移動率

	Waves 1, 4 の移動表の流出率				1 回以上の移動の生じる確率			
	有業	失業	望職	無職	有業	失業	望職	無職
有業		0.02	0.03	0.04		0.07	0.05	0.07
失業	0.48		0.16	0.05	0.59		0.32	0.11
望職	0.12	0.10		0.16	0.20	0.20		0.33
無職	0.24	0.05	0.20		0.31	0.10	0.34	

別の状態になったもののまたもとの状態に戻ったケースが多い（2 回以上移動者の 65%）

Wave 1 × Wave 4 の移動表から計算した移動率と Wave 1～Wave 4 の状態から 1 回以上移動が生じる確率を計算したのが表 1.7 である。前者は移動表分析における流出率（移動表の行パーセント）であるが、後者については説明が必要である。Wave 1～4 の就業状態が i, j, k, l であった回答者の数を n_{ijkl} と表記し、Wave 1 の就業状態が i だった人の総数を $n_{i...}$ と表記する。さらに Wave 1 の就業状態が i で、Wave 2～Wave 4 の就業状態が m ではなかった人の数を $n_{i-m-m-m}$ と表記する。すると、Wave 1 では就業状態は i だったが、Wave 2～4 の間に 1 回以上就業状態が m だった人の数は $n_{i...} - n_{i-m-m-m}$ であり、Wave 1 から Wave 4 のあいだに i から m に 1 回以上移動が生じる確率は、

$$\frac{n_{i...} - n_{i-m-m-m}}{n_{i...}}$$

と定義できる。これが表 1.7 の右側のパネルである。

この表の左右のパネルを比較すれば、Wave 1 と Wave 4 の情報しか使わない場合、移動率がどれくらい過少に推定されているかがわかる。このズレを大きいととるべきか小さいととるべきかはわからないが、この程度の過少推定が起きうることである。

3.2 従業上の地位の移動

就業状態と同じように従業上の地位（自営、正規、非正規、無職）の移動回数の分布を示したのが、表 1.8 である。この表から移動の総回数を計算すると、 $130 + 2 \times 55 + 3 \times 13 = 279$ 回である。仮に Wave 2 と Wave 3 の情報を無視して、Wave 1 と Wave 4 のあいだの従業上の地位の変化だけを数えると、193 人（＝193 回）の移動がある。それゆえ、年 1 回だけ調査したとすると $279 - 193 = 84$ 回

表 1.8 従業上の地位（自営、正規、非正規、無職）の移動回数

移動回数	0	1	2	3	計
人数	635	130	55	13	833
比率	76%	16%	7%	2%	100%

表 1.9 従業上の地位が 2 回以上変化した移動パターン（上位 7 つ）

w1	w2	w3	w4	人数
正規	正規	無職	正規	11
非正規	非正規	無職	非正規	10
無職	無職	非正規	無職	7
非正規	無職	無職	非正規	4
非正規	無職	非正規	無職	4
非正規	無職	無職	正規	3
無職	非正規	無職	非正規	3

表 1.10 Wave 1 と Wave 4 の情報だけから計算した移動率（流出率）とすべての Wave の情報を使って計算した移動率

	Waves 1, 4 の移動表の流出率				1 回以上移動する確率			
	自営	正規	非正規	無職	自営	正規	非正規	無職
自営		0.00	0.00	0.12		0.00	0.00	0.15
正規	0.00		0.02	0.09	0.00		0.04	0.13
非正規	0.01	0.14		0.15	0.01	0.15		0.21
無職	0.00	0.05	0.10		0.01	0.06	0.16	

分（移動総数の 30%）の移動が記録から漏れることになる。

1 人の人が 1 年のうちに 2 回以上移動すると、上記のような記録漏れが生じるので、2 回以上従業上の地位の移動が生じるのは、どのような移動の仕方なのか調べた。Wave 1 から Wave 4 のあいだに 2 回以上従業上の地位が変化した移動パターン（47 通り確認）のうち多いものは、表 1.9 の通りである。この表の 7 つの移動パターンのすべてが「無職」を含んでおり、「無職」と「有業」のあいだの移動が記録から漏れやすいことがわかる。ちなみに移動パターンに「無職」を含まない 2 回以上の移動をした回答者は 8 人だけで、2 回以上移動者の 12% だけであった。

Wave 1 と Wave 4 の移動表から推定した流出率と就業状態のときと同じように計算した従業上の地位にかんして 1 回以上移動の生じる確率を示したのが表 1.10 である。この表の右と左のパネルを比較すると、右のほうが移動率が高いので、やはり Wave 1 と Wave 4 の情報だけでは移動率は過少に推定されることがわかる。しかし、そのバイアスの大きさは就業状態に比べて小さく、特に自営、正規、非正規の間の移動に関してはあまり大きなバイアスはないようにみえる。言い換えれば無職と有業のあいだの移動が特に過少に推定されているということであり、先行研究で指摘されてきたとおりの結果といえる。

表 1.11 勤め先の移動回数

移動回数	0	1	2	3	計
人数	708	105	18	6	837
	85%	13%	2%	1%	100%

表 1.12 月収（手取り，万円）の記述統計, $N = 837$

		最小値	第 1 四分位	中央値	第 3 四分位	最大値	平均	標準偏差
2017	3 月	0.0	0.0	7.0	17.0	90.0	9.3	10.1
	4 月	0.0	0.0	8.0	17.0	90.0	9.7	10.2
	5 月	0.0	0.0	8.0	18.0	90.0	9.8	10.2
	6 月	0.0	0.0	9.0	17.0	90.0	10.1	10.3
	7 月	0.0	0.0	9.0	18.0	90.0	10.3	10.0
	8 月	0.0	0.0	10.0	18.0	90.0	10.4	9.9
	9 月	0.0	0.5	10.0	18.0	90.0	10.3	9.8
	10 月	0.0	0.5	10.0	18.0	90.0	10.4	9.8
	11 月	0.0	0.0	9.0	18.0	90.0	10.4	10.7
	12 月	0.0	0.5	9.0	18.0	90.0	10.6	11.0
2018	1 月	0.0	0.0	9.0	18.0	90.0	10.3	10.4
	2 月	0.0	0.0	8.0	18.0	90.0	9.9	10.1
	3 月	0.0	0.0	8.0	18.0	60.0	10.0	9.9
	4 月	0.0	0.0	10.0	18.0	60.0	10.7	10.1
	5 月	0.0	0.0	10.0	18.0	60.0	10.8	9.9

3.3 従業先の移動

従業先の移動回数の分布を示したのが表 1.11 である。年 1 回の調査で逃すのは、129 回の移動中の $18 + 6 = 24$ 回 (19%) である。Wave 1 と Wave 4 の情報を使うと 1 年間の転職率は 11% と推定されるが (Wave 1 で有業かつ Wave 4 に回答しているもののうち Wave 4 で違う従業先の人の比率)、表 1.11 から 1 回以上の転職率を推定すると、15% (表の数値を合計すると 16 になるが、それは丸め誤差) である。

3.4 収入の変動

本調査では、2017 年 3 月から 2018 年 5 月までの 15 か月間の毎月の収入をたずねている。これらの記述統計をまとめたのが表 1.12 である。無職も含めているので、最小値はゼロ、第 1 四分位点もほとんどゼロである。平均値を見ると年度の変わり目 (2～4 月) で下がる傾向が見えるが、この 15 か月間で 9.3 万円から 10.8 万円へと微増している。Wave 1 から Wave 4 のあいだに有業率は、0.67, 0.69, 0.68, 0.69 と微増しているし、それにもなって平均週労働時間も 22.2, 22.8, 22.6, 23.9 と増加傾向である (これらの数値は図表にはまとめていない)。毎月勤労統計調査の結果 (不正発覚を受けて修正がなされたもの) を見るとこの頃、収入の増加が報告されており、本調査の結果に特におかしな点はない。

収入の変動の大きさを標準偏差で測る。すなわち個人 i の時点 t ($t = 1, \dots, T$) の収入を y_{it} とする

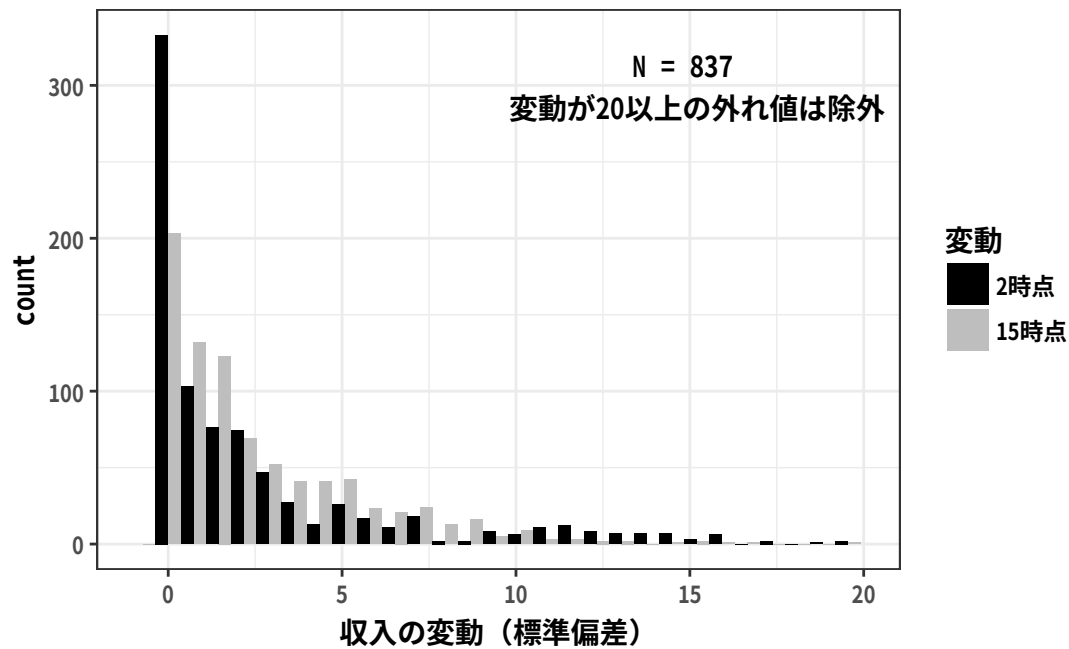


図 1.1 収入の変動のヒストグラム（2 時点の情報だけを使った場合と 15 時点の情報を使った場合）

と、個人 i の収入の変動の大きさは

$$sd_i = \sqrt{\frac{\sum_t (y_{it} - \bar{y}_i)^2}{T - 1}}$$

である。ただし、 $\bar{y}_i$ は個人 i のすべての時点の収入の平均値である。15 時点の月収をすべて使った場合と、Wave 1 と Wave 4 の調査時点の前月（2017 年 6 月と 2018 年 5 月）の 2 時点しか使わなかった場合とでは、月収の変動の大きさにどの程度のズレが生じるかを知りたい。回答者によって収入の変動の大きさはそれぞれ異なるので、2 時点の情報を使った場合と 15 時点の情報を使った場合の変動の大きさの分布を示したのが図 1.1 である。これを見ると、2 時点の情報だけでは変動がゼロの人と変動が 10 以上の人が相対的に多くなることが分かる。15 時点の情報を使うと、 $0 < sd_i < 10$ の人数が相対的に多い。これらの収入の変動の平均値は、2 時点も 15 時点も 2.8 でほぼ同じであるが、中央値は 0.7 と 1.5 である。総じて 2 時点だけの情報を使うとやや不正確になる印象である。ただし、一年ごとのパネル調査であっても 3 回以上繰り返していけば、このような誤差は縮小していくということは考えられる。

4 分析結果 2: マルコフ性の検討

この論文の本来の目的からははずれるが、おまけでマルコフ性の検討をしておこう。マルコフ性とは、現在の状態は直近の過去の状態だけに依存しており、直近の過去の状態を統制すると、2 時点以上前の状態からは独立している、という意味である。もう少しだけ厳密に定義すると、時点 t ($t = 1, \dots, T$) での状態を x_t 、 t 以前の任意の時点の状態を x_τ とすると、マルコフ性とは、 x_t を統制すると、 x_τ と x_{t+1} は独立である、ということである。これは対数線形モデルでいうところの条件付き独立モデルと同じである（太郎丸 2005）。マルコフ性をパス解析風に表現すれば、 $x_1 \rightarrow x_2 \rightarrow x_3 \rightarrow \dots \rightarrow x_T$ というモデルであり、一時点前の状態からのみ影響を受け、二時点以上

表 1.13 就業状態の移動に関するマルコフ性の検討結果, $N = 837$

	G^2	df	AIC	BIC
Model 1	408.6	216	-23.4	-180383.4
Model 2	187.5	198	-208.5	-165538.5

表 1.14 Model 1 の標準残差 (絶対値が 2 以上で期待度数が 1 以上のセルのみ)

Wave 1	Wave 2	Wave 3	Wave 4	標準残差
有業	有業	無職	有業	3.2
無職	無職	無職	無職	2.9
無職	無職	望職	無職	2.9
望職	無職	望職	望職	2.6
望職	望職	望職	望職	2.6
失業	失業	失業	失業	2.5
有業	有業	失業	有業	2.2
失業	失業	有業	有業	-2.0
望職	望職	有業	有業	-2.1
有業	有業	無職	無職	-2.3
無職	無職	無職	有業	-2.3
無職	無職	有業	有業	-2.5

前の状態からの直接効果はゼロである。これが、就業状態や従業上の地位、収入に関してどの程度正しいのかを検討してみた。

まず就業状態について対数線形モデルでマルコフ性を検討してみた。 $[x_1 \times x_2][x_2 \times x_3][x_3 \times x_4]$ というモデル (Model 1) と $[x_1 \times x_2][x_1 \times x_3][x_2 \times x_3][x_2 \times x_4][x_3 \times x_4]$ というモデル (Model 2) の適合度を比較し、前者のほうの適合度がよければ、マルコフ性は成り立っていると考えられる。分析結果は表 1.13 のようになり、BIC で見る限りはマルコフ性の仮定をおくのは理にかなっているが、AIC を基準とすれば Model 1 は棄却すべきであろう。ただし、期待度数が 1 未満のセルが 72% もあり、AIC や BIC はあまり正確とは言えないので、参考程度に考えるべきだろう。Langeheine et al. (1996) にしたがって Model 1 と Model 2 の対数尤度比をパラメトリック・ブートストラップ検定してみたが、Model 1 は棄却された (Model 1 のパラメータ推定値から 5000 セットのデータをシミュレートしたが、 G^2 の差は最大で 50.3 で、帰無仮説の下では一度も $408.6 - 187.5 = 221.1$ 以上の差はつかなかった)。つまり、厳密にはマルコフ性は満たさないと考えようである。

Model 1 の標準残差の絶対値が 2 以上で、期待度数が 1 以上のセルは、表 1.14 のとおりで、Wave 1～Wave 4 でずっと同じ状態の人や Wave 3 以外はずっと同じ状態の人が、マルコフ性を仮定した場合より多く、Wave 2 と Wave 3 のあいだで有業から無業 (無職、望職、失業のいずれか) へ、またはその逆に変化した人が少ない。特定の就業状態への滞留者がマルコフ性を仮定した場合よりも多いというのは、先行研究通りの結果であり、そのぶん半分以上が有業で半分が無業という、はっきりした変化が少ないようである。

従業上の地位についても同様の分析をした結果が表 1.15 である。やはりマルコフ性を仮定した Model 1 よりも、Model 2 のほうがあてはまりがよい。周辺分布が偏りすぎているので、ブートスト

表 1.15 従業上の地位にマルコフ性を仮定した場合と仮定しない場合

	G^2	df	AIC	BIC
Model 1	286.2	216.0	517.7	659.5
Model 2	67.3	198.0	334.8	540.5

表 1.16 月収にマルコフ性を仮定した場合と仮定しない場合のモデル適合度 ($N = 837$)

	X^2	df	AIC	BIC	CFI	RMSEA	SRMR
Model 1	936.9	91	60657.9	60790.3	0.970	0.105	0.186
Model 2	423.3	78	60170.3	60364.2	0.988	0.073	0.120

ラップ検定はできなかったが、やはりマルコフ性は成り立たないように思える。

従業先については、就業状態や従業上の地位と同じようにマルコフ性を検討することはできないので、最後に月収について分析しよう。分析には構造方程式モデリングを用いる。最初の時点の月収は外生変数とし、マルコフ性が成り立つとすれば、

$$Y_{i,t} = b_{0t} + b_{1t}Y_{i,t-1} + e_{it} \quad (t \geq 2) \quad (1.1)$$

という関係が成り立つはずである。ただし、 $Y_{i,t}$ は時点 t における月収である。これを Model 1 と呼ぶことにする。Model 1 に対する対立仮説は、 $t = 2$ については式 (1.1) がなりたつが、 $t \geq 3$ については

$$Y_{i,t} = b_{0t} + b_{1t}Y_{i,t-1} + b_{2t}Y_{i,t-2} + e_{it}$$

が成り立つ、というものである。これを Model 2 と呼ぶことにする。Model 1 と Model 2 の適合度は表 1.16 のとおりである。どの指標で見ても Model 2 のほうが適合度がよいので、月収に関してもマルコフ性は成り立たないと考えべきであろう。Model 2 のパラメータ推定値を見ると（図表にはまとめていない）、前月の収入が当月の収入に及ぼす効果 b_{1t} は .38～.96 で平均 .75 であった（すべて 0.1% 水準で有意）。前々月の収入が当月の収入に及ぼす効果 b_{2t} は .04～.43 で平均は .19 であった（2018 年 3 月の収入が 5 月の収入に及ぼす効果が有意でなかったが、それ以外はすべて 1% 水準で有意）。月収に関しては男女別にも分析しているが、男も女もマルコフ性はなりたたない。ただし、前月や前々月の月収が当月の月収におよぼす効果は男女で有意に異なるが、係数は男性のほうが大きかったり、女性のほうが大きかったりで明確な傾向は見られなかった。

5 まとめ

1. 年に 1 回だと無業（失業など含む）と就業のあいだの移動の取りこぼしが多い。
2. 就業者に限定して従業上の地位の移動や就業先の移動を見れば、過少推定は数ポイント程度で、実害は少ないと感じられる。
3. 収入に関しては 2 時点の情報しか使わないと変化を過少に（ゼロと）推定する場合と、過大に推定する場合の両方が生じる。
4. これらの変化はマルコフ性を満たしておらず、二時点以上前の状態とも関連がある。

つまり、従業上の地位や職種のように就業し続けている限りあまり変化しないものを分析するならば、一年に一度のパネル調査の精度はそれほど悪くないということである。しかし、一時的にせよ職を持っていないことを重く見るならば、月単位の変化を見たほうがよいかもしれない。

文献

- Evans, D. S. and L. S. Leighton, 1995, "Retrospective Bias in the Displaced Worker Surveys," *The Journal of Human Resources*, 30(2): 386-96.
- Langeheine, R., J. Pannekoek and F. Van de Pol, 1996, "Bootstrapping Goodness-of-fit Measures in Categorical Data Analysis," *Sociological Methods & Research*, 24(4): 492-516.
- Morgenstern, R. D. and Barrett, N. S., 1974, "The Retrospective Bias in Unemployment Reporting by Sex, Race and Age," *Journal of the American Statistical Association*, 69(346): 355-7.
- 太郎丸博, 2005, 『人文・社会科学のためのカテゴリーカル・データ解析入門』ナカニシヤ出版.

第2章

サンプル脱落の集計と基礎分析

山本 耕平*

1 はじめに

本章では、Wave 2 以降の調査におけるサンプル脱落の概要をまとめ、脱落の要因にかんして簡単な分析結果を提示する。調査対象者が脱落していくことによってサンプルに歪みが生じうるという問題は、パネル調査に特有の問題としてよく知られており、「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査（JLPS）」や「消費生活に関するパネル調査（JPSC）」といった日本でのパネル調査について、脱落の要因も含め知見が蓄積されているが（村上 2017; 坂本 2003; 田辺 2012）、本調査は、20～29 歳という若年層を対象を限定している点や、3～4 ヶ月という短い間隔で実施された点に他の調査と異なる特徴がある。サンプル脱落にかんする基礎的な分析の結果を示し、他のパネル調査と比較して本調査のサンプルの特徴を明らかにすることが本章の目的である。

2 サンプル脱落の概観

まず、損耗率の単純集計を表 2.1 に示しておく。表 2.1 に示されている各 Wave の損耗率は、前 Wave までのすべての Wave に継続して回答したケースを分母として（たとえば、Wave 4 の損耗率は、Wave 1～3 までのすべての回答したケースを分母として）求めている⁽¹⁾。どの Wave についても、前 Wave からおおむね 30% ほどのサンプル脱落があり、Wave 4 まで継続して回答が得られたのは Wave 1 の回答者のうち約 1/3 であった。

本調査では Wave 1 と Wave 4 の間隔がほぼ 1 年なので、1 年間で約 66.5% のサンプル脱落があったことになる。そこで、1 年間隔で実施されている他のパネル調査について、それぞれの Wave 1～2 にかけての損耗率を見ると、JLPS では約 19%⁽²⁾、JPSC では約 5%（村上 2017）⁽³⁾、全国就業実態パネル調査（JPSED）では約 30%（戸田 2017）、全国家族調査パネルスタディ（NFRJ-08Panel）では約 14%（三輪 2012）⁽⁴⁾のサンプル脱落であったことが報告されている。本調査は、他のパネル調査

* koheiyamamoto224@gmail.com, 京都大学

(1) 後に述べるように、本調査ではサンプルの復活があり得るので、各 Wave における回答者数は表 2.1 に示した回答者数よりも多い。

(2) 参照： <https://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/Direct/gaiyo.php?lang=jpn&id=PY020>

(3) JPSC ではおおむね 5 年ごとにサンプルが追加されており、各年に追加されたサンプルの翌年の損耗率を見ると、1997 年の追加サンプルで約 12%、2003 年で約 13%、2008 年で約 10%、2013 年で約 12% となっている（村上 2017）。

(4) NFRJ-08Panel は、クロスセクションの調査として設計された第 3 回全国家族調査の回答者のうち、継続調査への参加を応諾した回答者を対象として実施されており、第 3 回全国家族調査を Wave 1 としてカウントしている。ここで挙げ

表 2.1 各 Wave の回答者数と損耗率

	W1	W2	W3	W4
回答者数	2500	1750	1195	837
損耗率（前 Wave から）		30.0%	31.7%	30.0%
損耗率（Wave 1 から）		30.0%	52.2%	66.5%

においても脱落しやすいとされている（田辺 2012; 戸田 2017）若年層を対象とした調査ではあったものの、同じ年齢層の女性を対象とした JPSC に比べても損耗率は高いため、調査対象者の年齢よりも調査手法の影響が大きいものと思われる。実際、期間は考慮せず Wave 1～2 の間での損耗率を比較するならば、本調査の損耗率は同じインターネットモニター調査である JPSED のそれ（約 30%）に近く、他の調査に比べて高い。インターネットモニター調査は訪問調査や郵送調査にくらべて調査対象者の追跡が容易であり、サンプル脱落を抑えられる、との期待には反する現象が生じており、インターネット調査に脱落を生じさせやすくする何らかの要因があるのかどうか、検討することが必要であると思われる。たとえば、訪問式のパネル調査では、同じ回答者にたいして同じ調査員が継続して訪問することが、脱落を抑制する効果をもつと言われている（Behr et al. 2005; Keulenaer and Levecque 2004; Watson and Wooden 2009）。インターネットモニター調査では調査会社が用意する統一されたデザインで調査画面が作製されることが多く、回答者にとっては個々の調査を視覚的に区別することが難しいため、継続的な調査であることが認識されにくいのかもしれない。もしそうであれば、インターネットによってパネル調査を行う際には、調査会社が用意するものとは別の調査画面を作成したり、「顔を覚えてもらう」ことが重要なのであれば調査主体の顔写真を掲載したりすることで、視覚的な印象を残りやすくすることが脱落を防ぐ手段になるだろう。

3 各 Wave におけるサンプル脱落

3.1 Wave 2 におけるサンプル脱落

Wave 1 で回答が得られた 2500 ケースのうち Wave 2 も継続して回答が得られたのは 1750 ケースであり、損耗率は 30%（750/2500）であった。年齢層・男女・学歴別に損耗率を求めた結果が表 2.2 である。なお、サンプルの割当においては、ある学校段階での中退者の学歴が 1 つ前の学校段階でカウントされている（たとえば、高校を中退している場合は中卒としてカウントされている）が、本章の分析では中退者と卒業者の学歴を同じ学校段階とみなしている（たとえば、高校を中退している場合も高卒とみなしている）ため、各グループのケース数が第 1 章表 1.1 とは異なることに注意されたい。

表 2.2 を見ると、全体的には男性のほうがやや損耗率が高いことが分かる。年齢層別の比較では、男女ともに 20～24 歳のほうが損耗率が高い。また、学歴別に見ると、20～24 歳の女性以外では高卒がもっとも損耗率が高い。

た数値は、継続調査への参加を応諾した回答者のうち、Wave 2 で回答が得られなかったケースを脱落と見なしたものである。

表 2.2 Wave 2 におけるサンプル脱落

男性	中卒	高卒	大卒等	計
20～24 歳	3/13 23.1%	83/195 42.6%	164/427 38.4%	250/635 39.4%
25～29 歳	3/21 14.3%	68/219 31.1%	78/408 19.1%	149/648 23.0%
計	6/34 17.6%	151/414 36.5%	242/835 29.0%	399/1283 31.1%

女性	中卒	高卒	大卒等	計
20～24 歳	8/15 53.3%	67/168 39.9%	135/416 32.5%	210/599 35.1%
25～29 歳	1/5 20.0%	62/189 32.8%	78/424 18.4%	141/618 22.8%
計	9/20 45.0%	129/357 36.1%	213/840 25.4%	351/1217 28.8%

3.2 Wave 3 におけるサンプル脱落

本調査では前 Wave において回答が得られなかった対象者にも調査依頼を送付しているため、Wave 2 では回答していないが Wave 3 では回答するという、いわゆる「復活者」が存在する。そこで、まず Wave 2 で回答が得られたケースを分母として Wave 2 から 3 にかけての損耗率を報告し、次に復活者を含めた Wave 3 のサンプル構成について報告する。

Wave 2 で回答が得られた 1750 ケースのうち Wave 3 も継続して回答が得られたのは 1195 ケースであり、損耗率は 31.7% (555/1750) であった。年齢層・男女・学歴別に損耗率を求めた結果が表 2.3 である。Wave 2 での脱落とは異なり、女性のほうがやや損耗率が高い。また、男女ともに 25～29 歳のほうが脱落しやすい点や、高卒にくらべて中卒・大卒のほうが脱落しやすい点も、Wave 2 と反対の傾向を示している。

Wave 3 での復活者は 126 名であり、復活率は 16.8% (126/750) であった。Wave 2 での脱落者を分母として、男女・年齢層・学歴別に復活率を求めた結果が表 2.4 である。男性よりも女性のほうが、そして男女ともに学歴が高いほうが、復活率が高い。年齢層にかんしては、あまり明確な傾向は見られない。これらの復活者を含む Wave 3 のサンプル構成を確認するために、Wave 1 の回答者を分母として Wave 3 で回答が得られた比率を求めた結果が表 2.5 である。先述のとおり、Wave 2 で脱落しにくかった大卒や 25～29 歳といったグループが Wave 3 ではむしろ脱落しやすい傾向があったため、女性の中卒に大きな偏り (20-24 歳は 1/3 以下しか残存しておらず、25-29 歳は 8 割が残存している) がみられる点以外は、Wave 2 に比べると残存率がやや均等化されている。

3.3 Wave 4 におけるサンプル脱落

Wave 4 では復活者を含め 1172 ケースの回答が得られたが、Wave 3 までの継続回答者 1195 ケースのうち Wave 4 でも回答が得られたのは 837 ケースで、継続回答者のみで見た損耗率は約 30% (358/1195) であった。Wave 3 とは異なり復活者に複数のタイプがあり得るため、表 2.6 に回

表 2.3 Wave 3 におけるサンプル脱落

男性	中卒	高卒	大卒等	計
20-24 歳	3/10 30.0%	21/112 18.8%	66/263 25.1%	90/385 23.4%
25-29 歳	6/18 33.3%	53/151 35.1%	128/330 38.8%	187/499 37.5%
計	9/28 32.1%	74/263 28.1%	194/593 32.7%	277/884 31.3%

女性	中卒	高卒	大卒等	計
20-24 歳	3/7 42.9%	25/101 24.8%	78/281 27.8%	106/389 27.2%
25-29 歳	0/4 0.0%	34/127 26.8%	138/346 39.9%	172/477 36.1%
計	3/11 27.3%	59/228 25.9%	216/627 34.4%	278/866 32.1%

表 2.4 Wave 3 における復活者の内訳

男性	中卒	高卒	大卒等	計
20-24 歳	0/3 0.0%	9/83 10.8%	22/164 13.4%	31/250 12.4%
25-29 歳	0/3 0.0%	9/68 13.2%	14/78 17.9%	23/149 15.4%
計	0/6 0.0%	18/151 11.9%	36/242 14.9%	54/399 13.5%

女性	中卒	高卒	大卒等	計
20-24 歳	0/8 0.0%	12/67 17.9%	31/135 23.0%	43/210 20.5%
25-29 歳	0/1 0.0%	11/62 17.7%	18/78 23.1%	29/141 20.6%
計	0/9 0.0%	23/129 17.8%	49/213 23.0%	72/351 20.5%

答者の内訳をまとめた。以下では、まず Wave 3 までの継続回答者を分母としたサンプル脱落の内訳について、次に復活者を含めたサンプル構成について、それぞれ報告する。

Wave 3 まで継続して回答が得られた 1195 ケースを分母として、年齢層・男女・学歴別に損耗率を求めた結果が表 2.7 である。男女ともに 20-24 歳よりも 25-29 歳のほうが脱落しやすい傾向が見られるが、男女間や学歴間には明確な傾向は見出だせない。

Wave 4 での復活者の内訳を、表 2.8 に示した。表 2.6 で確認したとおり、Wave 4 での復活者は計 270 名であり（Wave 3 のみ無回答が 203 名、Wave 2 と 3 で無回答が 67 名）、Wave 3 での無回答者は 1179 名であったので、復活率は 22.9% である。男性よりも女性のほうが復活率が高く、男女ともに年齢が高いほうが復活率が高い。学歴との関連は女性では明瞭であるが（学歴が高いほど復活率が

表 2.5 Wave 1 回答者にたいする Wave 3 回答者の比率

男性	中卒	高卒	大卒等	計
20-24 歳	7/13	100/195	219/427	326/635
	53.8%	51.3%	51.3%	51.3%
25-29 歳	12/21	107/219	216/408	335/648
	57.1%	48.9%	52.9%	51.7%
計	19/34	207/414	435/835	661/1283
	55.9%	50.0%	52.1%	51.5%

女性	中卒	高卒	大卒等	計
20-24 歳	4/15	88/168	234/416	326/599
	26.7%	52.4%	56.3%	54.4%
25-29 歳	4/5	104/189	226/424	334/618
	80.0%	55.0%	53.3%	54.0%
計	8/20	192/357	460/840	660/1217
	40.0%	53.8%	54.8%	54.2%

表 2.6 Wave 4 における回答者の内訳

回答者のタイプ	度数
Wave 4 まですべて回答継続	837
Wave 2 のみ無回答で Wave 3 から継続	65
復活 (Wave 3 のみ無回答で Wave 4 で復活)	203
復活 (Wave 2 と 3 が無回答で Wave 4 で復活)	67
計	1172

高い), 男性ではそのような傾向ははっきりしない。最後に, Wave 1 の回答者を分母として Wave 4 で回答が得られた比率をグループ別に求めた表 2.9 で, 復活者を含めた Wave 4 のサンプル構成について確認する。男女ともに学歴による残存率の差が見られ, 大卒等にくらべて女性ではとくに中卒が, 男性ではとくに高卒が, 残存しにくい傾向にある。

4 サンプル脱落の分析

本節では, ロジスティック回帰分析によって, 回答者のどのような属性や生活状況が脱落と関連しているのかを確認する。前節で確認されたように, 脱落しやすい回答者の傾向は Wave によって明らかに異なっているため, 分析は Wave ごとに分けて行った。従属変数は, 回答者が脱落した場合に 1 をとるダミー変数である。独立変数のうち年齢, 性別, 学歴は, 前節の分析と同様に, Wave 1 で得られた情報をすべての分析について共通して使用している。それ以外の変数については, 各 Wave を W_t で表すと, W_t で得られた情報を変数化して W_{t+1} における脱落の分析に使用している ($1 \leq t \leq 3$)。実際は, W_t から W_{t+1} の間に生じた変化 (たとえば W_t で回答した後の離職) が W_{t+1} における脱落に影響を与えている, という可能性も十分に考えられるため, W_t の情報を使った分析の結果は解釈に注意が必要ではあるが, W_{t+1} で脱落したサンプルについて W_{t+1} までの変化にかんする情報を得ることはできないので, 次善の策として W_t の情報をもちいている。使用した変数は以下のとおりである。

表 2.7 Wave 4 におけるサンプル脱落

男性	中卒	高卒	大卒等	計
20-24 歳	4/7	35/91	44/197	83/295
	57.1%	38.5%	22.3%	28.1%
25-29 歳	3/12	27/98	66/202	96/312
	25.0%	27.6%	32.7%	30.8%
計	7/19	62/189	110/399	179/607
	36.8%	32.8%	27.6%	29.5%

女性	中卒	高卒	大卒等	計
20-24 歳	3/4	16/76	57/203	76/283
	75.0%	21.1%	28.1%	26.9%
25-29 歳	3/4	27/93	73/208	103/305
	75.0%	29.0%	35.1%	33.8%
計	6/8	43/169	130/411	179/588
	75.0%	25.4%	31.6%	30.4%

表 2.8 Wave 4 における復活者の内訳

男性	中卒	高卒	大卒等	計
20-24 歳	1/6	7/95	37/208	45/309
	16.7%	7.4%	17.8%	14.6%
25-29 歳	2/9	24/112	56/192	82/313
	22.2%	21.4%	29.2%	26.2%
計	3/15	31/207	93/400	127/622
	20.0%	15.0%	23.3%	20.4%

女性	中卒	高卒	大卒等	計
20-24 歳	0/11	17/80	46/182	63/273
	0.0%	21.3%	25.3%	23.1%
25-29 歳	0/1	14/85	66/198	80/284
	0.0%	16.5%	33.3%	28.2%
計	0/12	31/165	112/380	143/557
	0.0%	18.8%	29.5%	25.7%

就労状態 Wave 1 で「在学中」と回答したケースは「学生」とし⁽⁵⁾、それ以外のケースを各 Wave で
 の回答にもとづいて「就労」「失業」「非労働力」に分類した。仕事を「している」以外の回答
 のうち、「仕事をしたいと思っていて、仕事さがしや開業準備をしている」と回答した場合は
 「失業」、それ以外の場合は「非労働力」に分類した。先行研究では、脱落理由の 1 つとして
 「多忙」があると言われているので（村上 2017）、仕事についていたり仕事を探していたりす
 る回答者はそれに時間を取られ、脱落しやすいかもしれない。

配偶状態 「既婚（事実婚を含む）」を「配偶者あり」とし、それ以外（未婚・離別・死別）を「配偶

⁽⁵⁾ Wave 1 以降に卒業・中退している可能性はあるが、Wave 1 が 2017 年 7 月、Wave 3 が 2018 年 2 月なので、それらの
 イベントはほとんど起こっていないと想定している。Wave 2 以降で調査期間中の卒業・中退について尋ねる質問項目
 を設けてはいるが、それらへの回答には調査期間中の卒業・中退ではなく最終学歴を回答しているように見受けられる
 ものも含まれ、扱いに注意を要するため、ここでは使用していない。

表 2.9 Wave 1 回答者にたいする Wave 4 回答者の比率

男性	中卒	高卒	大卒等	計
20-24 歳	4/13	66/195	200/427	270/635
	30.8%	33.8%	46.8%	42.5%
25-29 歳	11/21	99/219	200/408	310/648
	52.4%	45.2%	49.0%	47.8%
計	15/34	165/414	400/835	580/1283
	44.1%	39.9%	47.9%	45.2%

女性	中卒	高卒	大卒等	計
20-24 歳	1/15	80/168	214/416	295/599
	6.7%	47.6%	51.4%	49.2%
25-29 歳	1/5	86/189	210/424	297/618
	20.0%	45.5%	49.5%	48.1%
計	2/20	166/357	424/840	592/1217
	10.0%	46.5%	50.5%	48.6%

者なし」とした。未婚や離別・死別にくらべて、既婚であるとコンタクトはとりやすいという結果や (Watson and Wooden 2009), 「新婚などのライフイベント前後」に脱落が生じやすいという指摘 (坂本 2006), 前 Wave で婚約中であつた回答者は脱落しやすく, その一因として結婚による転居があるかもしれないという指摘 (田辺 2012) を踏まえるならば, 前 Wave で配偶者がいなかった回答者ほど脱落が生じやすいと予測できる。

リスク経験 調査直前の 4 ヶ月間 (もしくは 3 ヶ月間) に, 「長期療養を要する病気や怪我をした」「十分な食料・飲料がなかった」「家にいて, 犯罪に巻き込まれる恐れを感じた」「必要な薬や治療を受けられなかった」という経験をそれぞれした場合に 1, していない場合に 0 として得点化し, 単純加算した。坂本 (2006) の分析では, 女性の無配偶者においてローン返済が「苦しい」「かなり負担である」と回答した者は, そうでない回答者にくらべて脱落しやすいという結果が示されている。ローンの有無と生活上のリスク経験とは別種のイベントではあるが, ここでは生活の苦しさを異なる側面から表すものとして解釈する。

メンタルヘルス 調査直前の 1 ヶ月間に, 「かなり神経質であつたこと」「どうにもならないくらい気分が落ち込んでいたこと」「おちこんで, ゆうつな気分であつたこと」がそれぞれ「いつもあつた」場合に 4~「まったくなかった」場合に 0 として得点化し, 平均を求めた。ベルギーの家計パネル調査では, 前 Wave でうつ状態にあつたことが脱落にたいして正の効果を示すという結果が確認されている (Keulenaer and Levecque 2004)。

月収の変動係数 調査直前の 4 ヶ月間 (もしくは 3 ヶ月間) の月収をもちいて, 回答者ごとに月収の変動係数を求めた。坂本 (2006) では, 調査時の年収が前年比で下がった場合に脱落が生じやすいとされているが, 本調査では一ヶ月ごとの月収が把握できるので, 変動の大きさに注目した。

さらに, 特定の Wave については, 以下の 2 つの変数も使用可能である。

調査間の回答の不整合 本調査の Wave 2 以降では、前 Wave 以降の就業状態の変化について尋ねているので、その質問への回答と前 Wave での回答に不整合が見られる場合に 1 をとるダミー変数を持ちいる。具体的には、

- W_t で就労していると回答し、 W_{t+1} では就労していないと回答しているにもかかわらず、 W_{t+1} において W_t から働き方に変化がないと回答しているケース
- W_t で就労していないと回答し、 W_{t+1} では就労していると回答しているにもかかわらず、 W_{t+1} において W_t から働き方に変化がないと回答しているケース

を不整合とする。

W2 脱落 Wave 3 での回答者には、Wave 2 で一度脱落したが Wave 3 で復活した回答者と、Wave 3 まで回答を継続している回答者が含まれる。Wave 2 で一度脱落した回答者は、一度復活したとしても Wave 4 でふたたび脱落する確率が高いかもしれないので、Wave 2 で脱落した場合に 1 をとるダミー変数を作成してその効果を検討する。

分析結果は表 2.10 に示したとおりである。Wave 2 では高卒よりも大卒等のほうが、および年齢が高いほうが脱落しにくかったが、Wave 3 ではそれが逆転し、Wave 4 では学歴による差が明確でなくなるという結果は、前節で見たグループ間の比較と同じ傾向である。

他の変数について見ると、Wave 2 では前 Wave で職についていた回答者に比べて非労働力や学生であった回答者のほうが脱落しにくい傾向があったが、Wave 3 以降ではそういった傾向は見られなくなっている。多忙によって Wave 2 で脱落した就労者や失業者は、復活しにくいのかもしれない。配偶状態については、係数の値で見ると有配偶であるほうが脱落しやすい傾向が一貫して見られるものの、いずれの Wave でも有意ではない。リスク経験とメンタルヘルスは、いずれも Wave 2 での脱落には有意な正の効果を示しているが、Wave 3 以降では一貫した効果は見られない。月収の変動についても一貫した効果が見られない点は同様である。

回答の不整合も、係数の正負は一貫せず、また有意でもなかった。Wave 2 での脱落ダミーは、Wave 4 での脱落にたいして有意な正の効果を示している。係数の値は 0.85 と大きく、Wave 2 で一度脱落し Wave 3 で復活した回答者は、そうでない（つまり、Wave 3 まで継続して回答した）回答者に比べて、Wave 4 での脱落確率が 2 倍以上（ $\exp(0.85) \approx 2.3$ ）である。調査への態度を表すと思われる回答の整合性によっては脱落を予測することができず、一方で過去の脱落の有無によって脱落の予測ができるということは、調査会社から配信された調査にそもそもあまりアクセスしないモニターと、よくアクセスするモニターとのあいだで、脱落のしやすさに差が生じているのかもしれない。

5 おわりに

本章では、各 Wave におけるサンプル脱落の集計と分析によって、本調査におけるサンプル脱落の傾向について確認した。年齢層・性別・学歴で分けたグループ間比較や 4 節の分析によって示されたように、調査全体で一貫して脱落しやすいグループは見出されなかった。また、表 2.10 の決定係数が低いことから分かるように、年齢・性別・学歴に加えて生活状況などの要因を考慮しても、脱落傾向が高い精度で予測されるわけではなかった。

表 2.10 サンプル脱落のロジスティック回帰分析

	W1 → W2		W2 → W3		W3 → W4	
切片	2.84***	(0.47)	-2.83***	(0.56)	-1.36*	(0.64)
年齢	-0.14***	(0.02)	0.07***	(0.02)	0.02	(0.02)
性別						
男性 (ref.)	-	-	-	-	-	-
女性	-0.12	(0.09)	0.01	(0.11)	0.01	(0.13)
学歴						
中卒	-0.26	(0.33)	0.24	(0.37)	0.78	(0.41)
高卒 (ref.)	-	-	-	-	-	-
大卒等	-0.39***	(0.10)	0.28*	(0.12)	-0.05	(0.14)
就労状態						
就労 (ref.)	-	-	-	-	-	-
失業	0.04	(0.16)	-0.08	(0.22)	0.08	(0.25)
非労働力	-0.41**	(0.13)	-0.18	(0.14)	0.06	(0.16)
学生	-0.48**	(0.15)	-0.09	(0.18)	0.02	(0.21)
配偶状態						
配偶者あり	0.26	(0.13)	0.10	(0.15)	0.20	(0.17)
配偶者なし (ref.)	-	-	-	-	-	-
リスク経験	0.21**	(0.07)	0.07	(0.08)	0.40***	(0.11)
メンタルヘルス	0.09*	(0.04)	0.01	(0.05)	-0.06	(0.06)
月収 CV	0.12	(0.13)	0.38*	(0.17)	-0.35	(0.29)
回答不整合			0.05	(0.21)	-0.10	(0.27)
W2 脱落					0.85***	(0.19)
McFadden R ²	0.04		0.01		0.02	
N	2500		1750		1321	

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$. 括弧内は標準誤差

文献

- Behr, Andreas, Egon Bellgardt, and Ulrich Rendtel, 2005, "Extent and Determinants of Panel Attrition in the European Community Household Panel," *European Sociological Review*, 21(5): 489-512.
- Keulenaer, Femke and Katia Levecque, 2004, "Mood and Socio-Economic Status Bias in Survey Non-Response: Results from an 11-Wave Panel" (www.researchgate.net/publication/228842541_Mood_and_socio-economic_status_bias_in_survey_non-response_results_from_an_11-wave_panel)
- 三輪哲, 2012, 「NFRJ-08Panel における脱落とデータ調整」『家族社会学研究』24(1): 97-102.
- 村上あかね, 2017, 「脱落理由の内容分析：『消費生活に関するパネル調査』24 年間の分析から」『季刊家計経済研究』(114): 48-56.
- 坂本和靖, 2006, 「サンプル脱落に関する分析：『消費生活に関するパネル調査』を用いた脱落の規定要因と推計バイアスの検証」『日本労働研究雑誌』(551): 55-70.
- 田辺俊介, 2012, 「『東大社研・若年壮年パネル調査』の標本脱落に関する分析：脱落前年の情報を用いた要因分析」東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ, No. 56.

-
- 戸田淳仁, 2017, 「インターネットモニターサンプルを活用したパネル調査の脱落分析」 2017 年度統計関連学会連合大会報告原稿. (www.jfssa.jp/taikai/2017/table/program_detail/pdf/51-100/10057.pdf)
- Watson, Nicole, and Mark Wooden, 2009, “Identifying Factors Affecting Longitudinal Survey Response,” Peter Lynn ed., *Methodology of Longitudinal Surveys*, Wiley, 157-182.

第3章

どのような不満が若者の職業移動を促すのか？

吉岡 洋介*

【要旨】

近年、若者の不満離職が注目されているが、労働市場においてどのような不満が若者の職業移動を促すのだろうか。インターネット調査会社の20代のアクセスパネルを対象とした「周辺の労働に関する短期パネル調査」では、先行研究で従来から用いられてきた抽象的な仕事満足意識のみならず、仕事の諸側面への満足意識を尋ねている。第1波（2017年7月）と第2波（2017年11月）のデータを用い、第1波の仕事の諸側面への不満が、第2波までの無職への移動や従業上の地位の変化に及ぼす影響を明らかにした。多変量解析の結果、「体への負担が少ないこと」への不満が、無職への移動、従業上の地位の変化をともに有意に促しており、若者の職業移動ともっとも関係が深いことが明らかになった。この結果は、若者の雇用改善をはかり企業定着を促すには、労働時間や待遇だけでなく仕事のもつ身体への負荷の軽減にも注意を払わなければならないことを示唆する。

1 問題設定

1.1 若者の不満離職

戦後日本の労働市場では景気と人びとの離職率には正の相関があり、好況時にはつぎの仕事を見つけやすいため離職が増加し、不況時には減少した。しかし1990年代以降、長引く不況にもかかわらず労働市場のいたるところで離職が増加した（小池2005; 中澤2011）。

離職理由に注目した研究によれば、近年増加しているのは従業員自身の都合による自発的な離職、それも好況時のような「良い仕事が見つかった」よりは「職場に対する不満」を理由にした離職であるという（神林2008; Takenoshita2008）。同様のことは、若者の離職の増加に注目した労働経済学の分野でも指摘されている。学校卒業時に不況であれば不本意な就職をせざるをえない若者が増加し、その後の離職が誘発されるというものである（黒澤・玄田2001）。このような学卒時の持続的な影響は世代効果と呼ばれ、世代効果のもとでは「就職環境が悪い状態が続いていても不本意就職した人は少しの追加的な不満の発生によって会社を離職する」と考えられてきた（太田2010: 527）。

それでは、近年とくに若者の離職の原因とみられる「職場に対する不満」や「不本意就職がもたらす不満」とは具体的にどのようなものなのだろうか。長引く不況と不本意就職による若者の不満の平

* 千葉大学

均的な特徴を捉えることは、不満離職の抑止、さらには若者の雇用改善をはかるうえで重要である。

1.2 離職理由 ≠ 離職原因

離職を引き起こす不満の内実を知るためには、社会調査データのもつ離職理由を参照することがまず思いつく。先に紹介した神林（2008）や Takenoshita（2008）は、2005 年「社会階層と社会移動全国調査（SSM 調査）」の離職理由を分析している。2005 年 SSM 調査の職歴情報のなかには、前職の離職理由として「その他」を含め 7 つの選択肢（プリコード）が用意されており「職場に対する不満」はその 1 つである。

SSM 調査よりもさらに離職理由の選択肢が豊富な調査は政府統計である。就業構造基本調査には、前の仕事をやめたおもな理由として「その他」を含め 15 もの選択肢が用意されている。表 3.1 は、2017 年（平成 29 年）の就業構造基本調査から、過去 5 年間に前職を離職した若者（25-29 歳）の離職理由を、男女別に度数の多いものから順に並べたものである。選択肢「定年のため」に離職した若者がほとんどいないため、「その他」も含めた 14 の選択肢が表示されている。適当なものを選べないことを意味する「その他」が男女とも出現頻度が高くと高く、選択肢が豊富でも離職理由を把握することの難しさがわかる。男性では「労働条件が悪かったため」「収入が少なかったため」「自分に向かない仕事だった」が「その他」に続く。これらは不満に結びつく自発的な離職理由といえる。女性では「労働条件が悪かったため」に「出産・育児のため」「結婚のため」といった家庭の理由が続く。それら家庭の理由を選ぶ男性がほとんどいないことから、根強い性別役割分業がうかがえる。家庭の理由をはさみ、女性でも「自分に向かない仕事だった」「収入が少なかったため」といった不満に結びつく自発的な離職理由が続く。

それでは「仕事のどのような不満が離職を促すのか？」という本稿のリサーチクエスションに、表 1 から男女とも収入や適性よりも労働条件への不満が離職を促す…と答えてよいだろうか。答えはノーである。それらの側面への不満をもちながら離職せずに働き続ける人びとの大きさがわからなければ、それらの離職理由が離職原因であるかどうかは判断できない。労働条件への不満をもつ人のほとんどが離職すればそれは離職の原因といえるかもしれない。しかし、「労働条件が悪かったため」を選んだ者が労働条件への不満をもつ者のなかのほんの一部であり、他の多くが不満をもちながら働き続けているのだとすれば、それは離職原因とはいえないだろう。社会調査データにおける離職理由はあくまで離職者のみから得た情報であるため、離職に時間的に先行する原因を明らかにする手がかりとしてはじゅうぶんとはいえない⁽¹⁾。

1.3 パネルデータの必要性

「仕事のどのような不満が離職を促すのか？」という問いは、不満でも働き続ける者がいると考えることができる限り、離職理由の分析からは明らかにならない。不満で仕事をやめる者と働き続ける者の大きさを把握するためには、離職に時間的に先行する時点の不滿意識の情報を得なければならない。ある時点の従業員の不満とその後の離職の関連を明らかにする場合、それも離職する前の従業員の意識に注目する場合、同じ個人を追跡調査して得られたパネルデータが必要である。横断的調査で

⁽¹⁾ 自発的な理由と異なり、会社倒産、人員整理、雇用契約の満了のような、それを経験すれば通常は誰もが働き続けることができない非自発的な離職理由は、そのまま離職原因と考えることができる。例えば、離職理由の趨勢から「1990 年代は 1980 年代と比べ、会社倒産が原因で離職する者が増えた」などといった解釈は可能である。

表 3.1 25-29 歳の前職の離職理由（「平成 29 年就業構造基本調査結果」総務省統計局）

男性（25-29 歳）		女性（25-29 歳）	
その他	22.5%	その他	18.7%
労働条件が悪かったため	22.0%	労働条件が悪かったため	17.2%
収入が少なかったため	13.4%	出産・育児のため	15.0%
自分に向かない仕事だった	12.2%	結婚のため	10.3%
一時的についた仕事だから	10.9%	自分に向かない仕事だった	7.6%
雇用契約の満了のため	4.8%	収入が少なかったため	7.5%
事業不振や先行き不安のため	4.3%	一時的についた仕事だから	6.8%
病気・高齢のため	3.4%	雇用契約の満了のため	5.7%
会社倒産・事業所閉鎖のため	2.1%	病気・高齢のため	3.2%
結婚のため	1.8%	会社倒産・事業所閉鎖のため	2.7%
人員整理・勧奨退職のため	1.6%	事業不振や先行き不安のため	2.1%
家族の転職・転勤又は事業所の移転のため	0.6%	家族の転職・転勤又は事業所の移転のため	1.8%
出産・育児のため	0.2%	人員整理・勧奨退職のため	0.9%
介護・看護のため	0.2%	介護・看護のため	0.4%
合計	100.0%	合計	100.0%

2012 年 10 月以降に前職をやめた者の総数を 100.0 % としている。

は、対象者が離職前の過去の意識を正確に回答することは困難だからだ。

パネルデータを用いて、従業員の不満がその後の離職行動に及ぼす影響を明らかにした研究はいくつかある。A. Clark ら（1998）はドイツのパネルデータを用いて賃金以上に「仕事満足意識」がその後の離職しやすさを有意に抑制することを明らかにし、離職行動の分析における非経済的要因の重要性を論じた。日本でも田中規子（2013）が、「日本家計パネル調査（JHPS）」を用いて「仕事の充実度・満足度」が高い者ほど翌年に離職しにくいことを明らかにしている⁽²⁾。また、吉岡洋介（2016）は、「東大社研パネル調査（JLPS）」を用いて男性従業員の仕事満足意識がその後の離職行動を抑制するという因果関係が、労働市場のポジションにより限定的なものであることを明らかにしている。具体的には、非正規雇用従業員は満足していても離職率が高く、ブルーカラー従業員は不満でも勤続する傾向がある、といった意識と雇用形態や職種の交互作用効果が主張されている。

しかしパネルデータを用いた以上の先行研究では、その後の離職を促すとされる意識変数が、具体的に仕事のどのような側面への不満（あるいは満足）をあらわすのかは定かではない。この点について、M. Gesthuizen ら（2008）は、オランダのパネルデータを用い、仕事の諸側面への不満や主観的評価因子といった多様な意識変数を独立変数とした世代内移動の分析を行っている。意識と企業間移動（自発的な離職後の転職）の因果関係に注目すると、抽象的な仕事への不満を統制しても、「マッチングへの不満」「労働時間への不満」は有意に職業移動を促し、「賃金への不満」は有意な効果をもたないという。本稿でも Gesthuizen らにならい、仕事の諸側面への不満意識の質問項目を準備したパネル調査を行うことで、それらがその後の離職に及ぼす影響を明らかにする。

⁽²⁾ 田中は、男女別に個体の異質性を考慮しないプールドモデルと考慮する変量効果モデルで仕事満足意識がその後の離職に及ぼす影響を検討している。分析の結果、男性の変量効果モデルでのみ仕事満足意識は有意ではなかった。ただし変量効果モデルの有効性を判断する変量効果の分散は、女性の場合は 10% 水準で有意であったものの男性の場合は有意ではなかった。

2 方法

分析には「周辺の労働に関する短期パネル調査」を用いる。この調査は、インターネット調査会社のアクセスパネルに対し、2017年7月、11月、2018年2月、6月の計4波が実施された。全国の20歳から29歳までの男女を調査対象とし、性別・年齢層別・学歴別にケースを割り当てている。本稿では第1波（2017年7月）と第2波（2017年11月）のデータを用いる。第1波の回答者は2500名であり、第2波の回答者は1750名であった。第2波では3割の脱落があった⁽³⁾。

第1波の調査票には、従来の仕事満足意識（Q29）にくわえ、仕事の諸側面への満足度が質問されており、本稿のおもな独立変数となっている。具体的なワーディングは以下の通りである。「Q16. 現在のお仕事に関する次のことについて、あなたはどのくらい満足していますか。」に1) 給与、2) 職場での人間関係、3) 労働時間の長さ、4) 自分の能力を生かせること、5) 体への負担が少ないこと、の5項目が設けられ、それぞれ「満足している」から「不満である」まで5件法で尋ねられている。

従属変数は、第1波と第2波間の離職の有無である。第2波の調査票には「Q2. あなたの働き方は、4ヶ月前（2017年7月末）と比べて何か変わりましたか。」という質問がある。ただしこの質問項目は従属変数として使用するには、以下に表を使って説明するような留意点がある。表3.2は、第1波で仕事をしていると回答した1711名のこの質問の度数分布表である。一般的に離職とは「新しい勤め先に代わった（転職した）」、「当時は勤めていたが現在は働いていない」ことを指す。しかし第1波で仕事をしていると回答したにもかかわらず、「新しく働きはじめた（無職から仕事を始めた）」に29名おり、これは第1波に仕事をしていたという情報と整合性がないことになる。恐らく、第1波がすでに新しい従業先で働きはじめた直後であり、第2波でこの4ヶ月の変化として回答したものと思われる。言い換えると、移動後に第1波で意識を回答している人びとと推察できる（移動→意識）。同じような懸念は「新しい勤め先に代わった（転職した）」94名についてもいえ、このなかの何人かは新しい勤め先に代わってから第1波の意識項目に回答している者もいると推察できる（移動→意識）。これらケースでは、満足意識は離職前ではなく離職後に質問されたものとなるため、離職前の意識が離職に及ぼす影響を推定できないことになる。結論から言うと、自記式の調査ではWave間の離職を正しく捉えることが難しく、とくに意識と行動の順序に注目する本稿ではこの点には留意を要する⁽⁴⁾。

そこで本稿では、意識から行動へという時間的順序性を重視し、次の2点の職業移動に注目した。1つ目は、有職（第1波）から無職（第2波）へ移行し労働市場から退出したか否かである。このケースは明らかに仕事を離れた者である。2つ目は、本人の回答で従業上の地位を変更したか否かである。「Q2. あなたの働き方は、4ヶ月前（2017年7月末）と比べて何か変わりましたか。」で何らかの変化を回答した者にのみ従業上の地位を再び尋ねている。この質問で第1波と第2波で従業上の地位が変化した者は、第1波の意識回答が働きかたの変化に時間的に先行する者であると考えられる。本稿では被雇用者に注目するため、ここでいう第1波の従業上の地位とは正社員・正職員、パート・アルバイト、契約・臨時・嘱託、派遣社員をさす。パートから派遣社員へという非正規雇用内の移動も含め、第2波で従業上の地位が変化した者を働きかたが変化した者とする。とくに若年層の場合、働きかたの変化は企業間移動により達成され则认为られるが、離職をせずに企業内移動の結果

⁽³⁾ 山本（2017）の分析によると、第1波の回答で、20代前半ほど、大卒と比べ高卒ほど、独居者ほど、既婚者ほど、学生と比べ正規雇用ほど、月収が不安定な者ほど、第2波で損耗（脱落）しやすいという。

⁽⁴⁾ 自記式のパネル調査で職歴を正確に尋ねるのは難しいが、調査のたびに「勤め先で働き始めたのが調査月か否か」を質問しておく、仕事の変化の回答に対しよりクリティカルな補正ができると考える。

表 3.2 第 1 波で有職であった者の仕事の変化（第 2 波）の度数分布表

	度数
新しい勤め先に代わった（転職した）	94
同じ勤め先で働き方（パート、正社員など）が変わった	50
新しく働きはじめた（無職から仕事を始めた）	29
当時は勤めていたが現在は働いていない	25
そのような変化はない	987
第 2 波脱落	526
合計	1711

の働きかたの変化も含まれていることに留意する必要がある。

多変量解析での統制変数について説明する。統制変数は、ジェンダー（男性ダミー）、年齢（20-29 歳）、教育年数、第 1 波の前月の月収の対数値（ボーナスは除く）、週当たりの労働時間の対数値、正社員・正職員ダミー（基準は非正規雇用ダミー⁽⁵⁾）、従業員 300 人以上ダミーと企業規模不明ダミー（基準は従業員 300 人未満ダミー）である。以上の変数の記述統計量は章末の付表を参照されたい。第 1 波で被雇用者として仕事をしていて、分析に使用するすべての変数に欠損値のない 1127 名が分析対象となる。

3 分析結果

3.1 2 変数間の関連

はじめに第 1 波の仕事の諸側面の満足意識と第 2 波までの無職への移動率の関連を確認する。表 3.3 は仕事の諸側面について、「満足」「どちらかといえば満足」なら [満足]、「どちらともいえない」なら [中間]、「どちらかといえば不満」「不満」なら [不満] とし、それぞれの移動率を示したものである。抽象的な仕事満足のほか、「給与」、「職場での人間関係」についてはそれらに満足していると移動率が低い、あるいは不満であれば移動率が高いという関連はみられない。一方、「労働時間の長さ」、「自分の能力を生かせること」、「体への負担が少ないこと」については、満足していると移動率が低く、不満である（または中間回答である）と移動率が高いという関連がうかがえる。

つぎに第 1 波の仕事の諸側面の満足意識と第 2 波までの従業員上の地位の変化率の関連を確認する。表 3.4 をみると、「労働時間の長さ」と「自分の能力を生かせること」についてはそれらに満足していると変化率が低い、あるいは不満であれば移動率が高いという関連はみられない。一方、仕事満足、「給与」、「職場での人間関係」、「体への負担が少ないこと」については、満足していると移動率が低く、不満であると移動率が高いという関連がうかがえる。

まとめると、仕事の諸側面の満足意識のうち、「労働時間の長さ」、「自分の能力を生かせること」、「体への負担が少ないこと」への不満は、一度仕事をやめて労働市場からの退出の引き金となるようだ。また、抽象的な仕事への不満にくわえ、「給与」、「職場の人間関係」、「体への負担が少ないこと」

⁽⁵⁾ 非正規雇用とは、パート・アルバイト／契約・臨時・嘱託／派遣社員として働いていた者を指す。

表 3.3 仕事の諸側面の満足意識（第 1 波）と第 2 波までの無職への移動率

	仕事満足	給与	職場での人間関係	労働時間の長さ	自分の能力を生かせること	体への負担が少ないこと
満足	6.0	6.6	5.8	5.1	4.5	4.2
中間	9.2	8.4	9.2	8.0	8.1	8.7
不満	5.2	6.0	5.7	9.0	8.6	8.4

1127 名のうち無職へ移動したのは 78 名（移動率 6.9%）

表 3.4 仕事の諸側面の満足意識（第 1 波）と第 2 波までの従業上の地位の変化率

	仕事満足	給与	職場での人間関係	労働時間の長さ	自分の能力を生かせること	体への負担が少ないこと
満足	1.6	2.2	2.4	2.6	3.2	1.9
中間	3.1	2.4	2.2	3.2	1.9	2.2
不満	4.5	3.9	5.2	2.6	4.1	5.2

1127 名のうち本人回答で従業上の地位が変化したのは 32 名（変化率 2.8%）

への不満は、一度仕事をやめ再就職する企業間移動または企業内移動による従業上の地位の変化を誘発するようである。それではこれらの関連は、その他の変数を統制してもみられるのだろうか。次節で多変量解析を行う。

3.2 多項ロジットモデルによる検討

表 3.5 は、第 1 波から第 2 波にかけての職業の変化についての多項ロジットモデルの分析結果を示したものである。独立変数は第 1 波時点の情報である。表 3.3、表 3.4 の結果と同様で他の変数を統制しても、仕事満足意識（不満ほど得点が高くなるようにコード）は無職への移動では有意な影響がみられず地位の変化を統計的に有意に促していた。それでは具体的にどのような不満が影響しているのだろうか。この問いを確かめるため、他の変数はそのまま、仕事満足意識を 5 つの側面への不満意識に入れ替えた 5 つの多項ロジットモデルの分析を行った。表 3.6 はそれらの結果の要約（抜粋）である。なお、意識変数はすべて不満ほど得点が高くなるようにコードしている。

表 3.6 の 1 つ目の「給与」への不満投入モデルをみてみよう。「給与」への不満は無職への移動には影響しているとはいえず地位の変化を促している。興味深いのは月収（対数）を統制してもなお地位の変化に影響していることで、収入の絶対的な大きさではなく主観的な意識が影響力をもっている。2 つ目のモデルでは、「職場での人間関係」への不満も無職への移動には影響しているとはいえず地位の変化を促している。3 つ目のモデルでは、「労働時間の長さ」への不満は無職への移動を促し地位の変化に影響しているとはいえない。こちらも絶対的な労働時間の長さとは独立して影響していることが多変量解析の結果からわかる。4 つ目のモデルでは、「自分の能力を生かせること」への不満は、無職への移動を促すが地位の変化には影響しているとはいえない。5 つ目のモデルでは、「体への負担が少ないこと」への不満は、無職への移動、地位の変化の両方を促す意識変数である。これらの分析結果もまた、表 3.3、表 3.4 の結果と矛盾していない。

5 つの仕事の諸側面の満足意識は、無職への移動か従業上の地位の変化のいずれかには影響を及ぼ

表 3.5 第 1 波から第 2 波にかけての職業の変化についての多項ロジットモデル

	無職への移動		地位の変化	
	B	s.e.	B	s.e.
切片	-0.139	1.428	-6.840	2.324**
男性ダミー	-0.189	0.244	-0.526	0.381
年齢	-0.021	0.044	-0.076	0.069
教育年数	-0.032	0.059	0.202	0.097*
月収（対数）	-0.118	0.082	-0.150	0.126
週労働時間（対数）	-0.288	0.147+	0.740	0.349*
正社員・正職員ダミー（ref. 非正規雇用ダミー）	-0.341	0.293	-1.449	0.462**
従業員 300 人以上ダミー（ref.300 人未満ダミー）	0.064	0.304	-0.707	0.530
企業規模不明ダミー（ref.300 人未満ダミー）	0.341	0.302	-0.025	0.450
仕事不満	-0.045	0.112	0.372	0.167*
無職への移動	78			
従業上の地位の変化	32			
変化なし（基準）	1017			
McFadden	0.064			

B は非標準化係数, s.e. は標準誤差. ** p<.01, * p<.05, + p<.10

していた。分析の最後に Gesthuizen ら（2008）にならい仕事満足意識を統制しても、それらの変数が影響を保つかどうかについて確認したい。表 3.6 で一部が抜粋されている 5 つの多項ロジットモデルのそれぞれに仕事満足意識を統制した結果はつぎのように要約できる（表は省略）。はじめに地位の変化に有意に影響していた「給与」、「職場の人間関係」への不満の回帰係数は有意性を失った。しかしモデル適合度である AIC, BIC がともに統制前より大きくなってしまったため統制前のモデルを採択すべきと考える。また無職への移動に有意に影響していた「労働時間の長さ」、「自分の能力を生かせること」、「体への負担が少ないこと」への不満の回帰係数は、仕事満足意識を統制しても同様の有意な効果を持ち続けた。これらのモデルでは、AIC は統制前より小さかったが BIC は統制前よりも大きかった。仕事満足意識の統制前後でどちらのモデルを採択すべきか悩ましいが、いずれにせよ仕事の諸側面への満足意識の影響は表 3.6 と同様である。

4 まとめと考察

本稿では「仕事のどのような不満が離職を促すのか」という問いを立てパネルデータにより検証した。従来の先行研究で用いられる仕事満足意識だけでなく、より具体的な、仕事の諸側面の満足意識を質問項目に準備した。従属変数となる離職イベントは、無職への移動と従業上の地位の変化を取り上げた。後者は必ずしも離職を伴わない場合もあるが、データの制約上いたしかたなかった。

多変量解析の結果、従来の仕事満足意識と 5 つの仕事の諸側面の満足意識は、少なくとも無職への移動か従業上の地位の変化に影響を及ぼしていることが分かった。明らかになったことを要約するとつぎようになる。

「労働時間の長さ」に不満をもつほど無職になりやすい。

「自分の能力を生かせること」に不満をもつほど無職になりやすい。

表 3.6 仕事への諸側面の満足意識を投入した多項ロジットモデルの結果の抜粋

	無職移動	地位変化
給与への不満	0.013	0.322*
月収（対数）	-0.119	-0.161
職場の人間関係への不満	0.105	0.364*
労働時間の長さへの不満	0.291**	0.012
週当たり労働時間（対数）	-0.314*	0.770*
自分の能力を生かせることへの不満	0.238*	0.075
体への負担が少ないことへの不満	0.281**	0.372*

数値は非標準化係数. ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

「体への負担が少ないこと」に不満をもつほど無職になりやすい。

「仕事」に不満をもつほど従業上の地位を変化させやすい。

「給与」に不満をもつほど従業上の地位を変化させやすい。

「職場での人間関係」に不満をもつほど従業上の地位を変化させやすい。

「体への負担が少ないこと」に不満をもつほど従業上の地位を変化させやすい。

最後に、なぜそれぞれの意識が異なるイベントを規定するのか考察しなければならない。例えば、「職場での人間関係」への不満は（新しい勤め先の内実にかかわらず）転職すれば解消されそうな不満なのに対し、「自分の能力を生かせること」への不満は転職したからといって解消されるわけではないだろう。自分の能力に見合った新しい勤め先をじっくりと選ぶ時間が必要なため無職期間が長くなるのかもしれない。

5つの不満のなかで「体への負担が少ないこと」への不満は、無職への移動、従業上の地位の変化ともに影響を及ぼしていた。ともに影響を及ぼしていたことから若者の職業移動ともっとも関係の深い不満意識と考えることもできる。Gesthuizen ら（2008）でも（満足意識ではないが）仕事の主観的評価因子のなかで物理的負荷因子だけが企業間移動と企業内移動を誘発しており、本稿の分析結果とも整合的である。本稿のインプリケーションは、若者の雇用改善をはかり企業定着を促すには、労働時間や待遇だけでなく仕事の持つ身体への負荷の軽減にも注意を払わなければならないということだ。物理的負荷の大きい仕事は若者に任せるという社会認識がある場合、このインプリケーションは意外と気づきにくいかもしれない。今後はどのような職場環境の若者が「体への負担が少ないこと」

に不満をもっているのか検討していきたい。

【付記】本研究は、JSPS 科研費 (16H03691) の助成を受けたものである。

付表 分析に使用した変数の記述統計量 (N = 1127)

	比率 平均値		比率 平均値
【従属変数】		【統制変数】	
無職への移動	6.9%	男性	51.8%
従業上の地位の変化	2.8%	女性	48.2%
変化なし	90.2%	年齢	25.21
		教育年数	14.66
【独立変数】		月収 (対数)	2.23
「仕事」への不満	2.89	週労働時間 (対数)	3.34
「給与」への不満	3.03	正社員・正職員	57.0%
「職場の人間系」への不満	2.65	非正規雇用	43.0%
「労働時間の長さ」への不満	2.73	従業員 300 人未満	50.7%
「自分の能力を生かせること」への不満	2.85	従業員 300 人以上	33.1%
「体への負担が少ないこと」への不満	2.89	企業規模不明	16.2%

文献

- Clark, A., Y. Georgellis and P. Sanfey, 1998, “Job Satisfaction, Wage Change and Quit: Evidence from Germany,” *Research in Labor Economics*, 17: 95-121.
- Gesthuizen, M. and J. Dagevos, 2008, “Mismatching of Persons and Jobs in the Netherland: Consequences for the Returns to Mobility” , *Work Employment and Society*, 23(3): 485-506.
- 神林博史, 2008, 「転職・離職理由の時代的变化：高度経済成長期から 2005 年までの素描」阿形健司編『2005 年 SSM 調査シリーズ 4：働き方とキャリア形成』2005 年 SSM 調査研究会, 67-84.
- 小池和男, 2005, 『仕事の経済学〔第 3 版〕』東洋経済新報社.
- 黒澤昌子・玄田有史, 2001, 「学校から職場へ：『七・五・三』転職の背景」『日本労働研究雑誌』(490): 4-18.
- 中澤渉, 2011, 「分断化される若年労働市場」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会 1：格差と多様性』東京大学出版会, 51-64.
- 太田聰一, 2010, 「若年雇用問題と世代効果」樋口英雄編『労働市場と所得分配（バブル／デフレ期の日本経済と経済政策 6）』慶應義塾大学出版会, 513-39.
- Takenoshita, H., 2008, “Voluntary and Involuntary Job Mobility in Japan: Resource, Reward and Labor

Market Structure,” *Sociological Theory and Methods* (理論と方法) , 23(2): 85-104.

田中規子, 2013, 「賃金と仕事満足の変化と離転職：日本家計パネル調査の結果から」『ジェンダー研究：お茶の水女子大学ジェンダー研究センター年報』16: 19-36.

山本耕平, 2017, 「サンプル脱落の集計と分析」2017年12月14日メンバー配布資料.

吉岡洋介, 2016, 「男性従業員の仕事への不満が離職に及ぼす影響：不満の解消機会に注目して」『フォーラム現代社会学』15: 36-45.

第4章

職業的地位の変化の影響についての基礎的分析

藤原 翔*

1 問題の所在

本研究の目的は、職業的地位の変化がどのような影響を与えるのかを明らかにすることである。職業が人々に対して与える影響は繰り返し議論されてきた。例えば社会学を代表する全国調査である「社会階層と社会移動全国調査」(SSM 調査)では、人々の階層的地位を表すものとして職業的地位が注目され、それが人々の経済的地位、ライフスタイル、意識や態度などに関連していることが示されてきた。

しかし、独立変数としての職業的地位と従属変数としての経済的地位、ライフスタイル、意識、態度の両方に影響するような交絡要因を十分に考慮できていないために、職業とこれら様々な現象との関連が生じている可能性がある。確かに職業とこれらの変数に関連はあり、職業による違いは観察される。ゆえに、人々の職業的地位を知ることによってある程度これら変数がどのような値を取るのかを予測することも可能であるが、職業が人々の意識や態度に影響を与えていると主張することはできない。多くの計量社会学的研究は、クロスセクションデータを用いた回帰分析から、独立変数 X が従属変数 Y に関連しているという報告を繰り返し行ってきたが、それを因果関係のように考えることは基本的にはできない。

実験的な方法ではなく調査観察データから因果関係を明らかにすることは困難であるが、因果関係にアプローチするためのシンプルな方法は、パネルデータを用いることである。パネルデータでは同一個人に対して繰り返し調査を行うため、個人を統制として用い（例えば、個人をカテゴリカルな変数として投入する、あるいは個人内の平均値からの差分をとった分析から）、時間とともに変化しにくい観測することの困難な特徴（異質性）の影響を取り除くことが可能である（Allison 2009）。もちろんパネルデータから因果推論を行うことには強い仮定や限界があるものの（Imai and Kim 2016; 石田 2017）、有効な確立した方法である。

すでに日本の社会学でも、「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」(Japanese Life Course Panel Surveys) が 2007 年より毎年実施されており、複数年の変化の情報を利用したパネルデータ分析が可能である（石田編 2017）。本論文ではより短期的な変化に注目したパネルデータか

* 東京大学

ら、職業的地位の変化が人々に対してどのような影響を与えるのかを分析する。しかし、職業的地位をどのように分析可能な形に操作化するかという問題が残る。カテゴリカルな変数としてはSSM 職業分類やEGP 階級分類などがあるが、ここでは、連続的な職業地位尺度である社会経済指標 (Socio-Economic Index, SEI) と社会的地位指標 (Social Status Index, SSI) を用いた (Fujihara 2018)。両指標ともに、2007 年と 2012 年の就業構造基本調査のデータから作成され、社会経済指標はその職業の教育水準と所得水準から⁽¹⁾、社会的地位指標は夫と妻の職業のクロス表に対して RCII モデルを適用することから得られたものである。社会経済指標は、労働市場におけるインプットとしての教育とアウトプットとしての収入に基づいており、その職業の短期的な変化は労働市場における有利さの変化を示したものと見える。一方で、社会的地位指標は、経済的あるいは物質的な側面よりも、より象徴的な側面をより反映した指標であり、その変化は労働市場だけではなく社会階層構造全体における一般的な有利さの変化を示したものと見える。指標の作成や特徴についての詳しい説明は、Fujihara (2018, 2019) を参考。これら指標の有効性は長松 (2018) でも示されている。

本論文では、このような社会経済指標と社会的地位指標を用い、社会経済的地位と社会的地位の短期的な変化と、それが人々に対してどのような影響を与えるのかについての基礎的な分析を行う。対象とするのは収入、生活や仕事に関する満足度、また仕事の条件についての評価であり、より有利な地位の職業につくことは収入の上昇と結びつくのか、より有利な職業的地位への変化が仕事の満足度を高めるのかどうか、そしてより有利な地位の職業につくことは、仕事の条件の変化とどのように結びついているのかを明らかにする。

2 方法

2.1 データ

分析に用いるのは「仕事に関する縦断調査」から作成されたパネルデータである。第 1 波 (2017 年 7 月) では 2,500 名からの回答が得られ、第 2 波 (2017 年 11 月) では 1,750 名、第 3 波 (2018 年 2 月) では 1,321 名、第 4 波 (2018 年 6 月) では 1,172 名からの回答が得られている。このように短期間で複数の時点の仕事の状況や意識についての情報が得られたという特徴のあるデータである。

2.2 変数

本論文が用いたのは、各時点における仕事の具体的な内容である。総務省統計局の「平成 22 年国勢調査に用いる職業分類」 (<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/users-g/pdf/syokugyo.pdf>) を用いて、4 時点の仕事の内容をコード化した。ただし、「あなたの働き方は、4 ヶ月前 (第 3 波では 3 ヶ月前) と比べて何か変わりましたか。」という質問で「5: そのような変化はない」と答え、かつ「仕事の具体的な内容」に記入がない場合は、一時点前の職業のコードを与えている。また、もし働き方が変化していなくとも、仕事の具体的な内容に新たな記述があった場合は、新しい情報を優先させ、職業コードを与えている。第 1 波では 1,710 名 (「232 分類不能」を除けば 1,642 名、以下同様)、第 2 波では 1,208 名 (1,166 名)、第 3 波では 826 名 (798 名)、第 4 波では 636 名 (618 名) についての職業コードがえられた。このコードした職業に対して、社会経済指標と

⁽¹⁾ 実際には職業威信スコアを予測する式から求められる。

社会的地位指標のスコアをそれぞれ与えた。

職業的地位の影響を明らかにする変数、つまりアウトカムとなる変数としては、生活満足度、仕事の満足度、現在の仕事の（1）給与、（2）職場での人間関係、（3）労働時間の長さ、（4）自分の能力を生かせること、（5）体への負担が少ないこと、に関する満足度、現在の仕事の状況について、（1）自分の仕事の内容や仕事のペースを自分で決めたり変えることができる、（2）仕事において新しいことを始めるときに、発言でき、その決定に影響力をもっている、（3）職場全体の仕事のやり方や編成を変えたり決めたりするのに発言でき、その決定に影響力をもっている、（4）いつも同じことをくりかえすのではなく、さまざまな種類のことをしている、（5）教育訓練を受ける機会がある、（6）仕事を通じて職業能力を高める機会がある、（7）子育て・家事・勉強など自分の生活の必要に合わせて、時間を短くしたり休みをとるなど、仕事を調整しやすい職場である、（8）今後1年間に失業（倒産を含む）をする可能性がある、（9）倒産や解雇、契約期間の終了などによって失業する不安を感じている、（10）仕事にやりがいを感じている、かどうかの評価である。

統制変数としては収入を用いる。これは職業的地位そのものが変化したことによる影響を明らかにするためである。用いる収入についての変数は、「収入についてうかがいます。過去3ヶ月のあなたの個人の月給は、それぞれの月でどれくらいでしたか。ボーナスやその他の副収入は除いて、税引き後の金額（いわゆる「手取り」）でお答えください。」という質問に対する回答（「1＝なし」から「29＝90万円以上」）から作成した。各ウェブの月収は、調査時点の直近の1ヶ月のものをを用いた。

2.3 統計的手法

分析には固定効果モデル（Allison 2009）を用いる。パネルデータを用いた固定効果モデルは、変化の情報を利用することによって、固定的な観察されない異質性の影響を取り除いた上で、独立変数 X が従属変数 Y に影響しているのかを明らかにできる基本的なパネルデータモデルである。

独立変数としては、先に紹介した社会経済指標と社会的地位指標という2つの職業的地位尺度を用いた分析を行う。2つを使うのは、職業的地位の操作化によって結果が変わるかどうかを検討するためである。しかし当然、2つの職業的地位尺度の関連は強く（ $r = 0.805$ ）、多重共線性を考えれば両者を同時に分析に用いることはできないため、それぞれを投入したモデルを検討する。また収入に加え、調査時点を統制変数とした。分析は男女合わせた分析と男女別の分析を行っている。したがって、1つの従属変数に対して6つの分析が行われる。またサンプルサイズを確保するために、アンバランスなサンプルについて分析を行っている。

3 結果

表 4.1 はこれら職業的地位尺度のウェブ別平均値と標準偏差を示したものである。

図 4.1 は学歴を（1）中学・高校、（2）専門・短大、（3）大学・大学院の3つに分け、学歴別に社会経済的指標および社会的地位指標のスコアの平均値を示したものである。図 4.1 より、学歴によって職業的地位が異なっていることがわかる。学歴が高ければ職業的地位は高く、学歴が低ければ職業的地位は低い傾向にある。学歴によってばらつきが説明される割合は、どちらの職業的地位でも同程度である（決定係数は、男性で約 13%、女性で約 6%）。

表 4.1 社会経済指標 (Socio-Economic Index, SEI) と社会的地位指標 (Social Status Index, SSI) のウェーブ別平均値と標準偏差

	Total			Men			Women		
	Mean	SD	N	Mean	SD	N	Mean	SD	N
SEI									
Wave 1	49.4	7.7	1,642	49.7	8.1	854	49.1	7.1	788
Wave 2	49.8	7.8	1,166	50.2	8.3	597	49.4	7.3	569
Wave 3	49.4	7.8	798	49.8	8.4	418	48.9	7.2	380
Wave 4	50.0	8.1	618	50.6	8.6	323	49.4	7.6	295
SSI									
Wave 1	50.8	7.6	1,642	50.3	8.0	854	51.3	7.2	788
Wave 2	51.3	7.7	1,166	51.0	8.1	597	51.7	7.2	569
Wave 3	51.2	7.9	798	51.0	8.4	418	51.4	7.3	380
Wave 4	51.5	7.9	618	51.5	8.3	323	51.6	7.5	295

3.1 級内相関による変動の検討

次に、時点によって社会経済的地位と社会的地位がどの程度変化するかを、級内相関 (intra-class correlation, ICC) から明らかにする。これは全変動に対する個体間変動の割合を示すものであり、その値が大きければ個体間の変動が大きく、個体内の変動が小さいといえる。社会経済指標については $\hat{ICC} = .934$ 、社会的地位指標については $\hat{ICC} = .930$ となり、このことから職業的地位は調査時点間でほとんど変化していないといえる。男女差も大きくなく、社会経済指標については男性 .937、女性 .929 であり、社会的地位指標については男性 .947、女性 .904 である。職業的地位を連続的なものとして扱うのではなく 10 のランクに分け、時点間での移行についても検討したが、どのランクでも 90% 以上が同一のランクにとどまる傾向にあった (結果は省略)。なお収入についても同様に級内相関を求めたが、男性では $\hat{ICC} = .813$ 、女性では $\hat{ICC} = .794$ となり、職業的地位よりも時点間で変化しやすいといえる。

次に学歴別に社会経済指標の級内相関を求めたところ、男性については、中学・高校では .961、専門・短大では .951、大学・大学院では .919 であった。女性では、中学・高校では .966、専門・短大では .967、大学・大学院では .901 であった。また社会的地位指標では、男性の中学・高校では .975、専門・短大では .949、大学・大学院では .930 であった。女性の中学・高校では .954、専門・短大では .931、大学・大学院では .868 であった。この結果から示唆されるのは、職業的地位の変化は、学歴が高いほど大きいということである。つまり、学歴が低い場合は、職業的地位の水準は低く、また個人内変化も生じにくい。学歴が高い場合には、職業的地位の水準は高く、そして個人内変化が生じやすいといえる。

3.2 固定効果モデルによる職業的地位の変化の影響に関する分析

最後に固定効果モデルから、職業的地位の変化の影響を明らかにする。分析では、係数がみやすいように職業的地位指標の平均が 0 に、標準偏差が 1 になるように標準化したものを用いる。

表 4.2 は対数変換済み月収 (手取り) に対する職業的地位の影響を示したものである。1 列目から 3 列目までは、独立変数として社会経済指標 (SEI) を用い、4 列目から 6 列目までは社会的地位指標

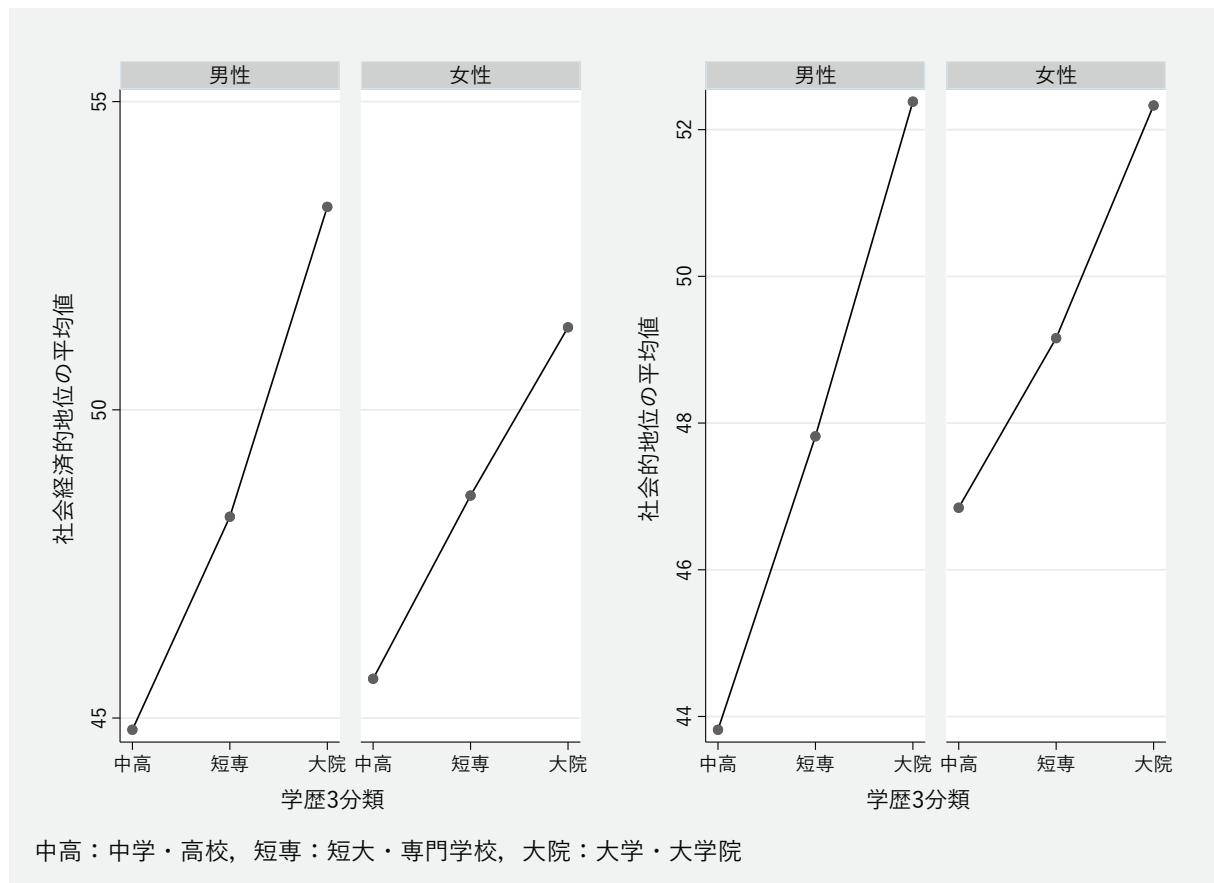


図 4.1 学歴と社会経済的地位および社会的地位との関連

(SSI) を用いた。その推定値は、Occupational status の行に示されている。表 4.2 より、社会経済指標でスコアの高い職業（社会経済的地位の高い職業）や社会的地位指標でスコアの高い職業（社会的地位の高い職業）につくことは、収入の増加と結びついている。特に女性において、社会経済指標のスコアの高い職業の影響が強い。社会経済指標のほうが収入の変化とより強く関連するのは、それがその職業の所得水準と教育水準によって作成されている一方で、社会的地位指標は夫婦の職業の関係から作成された尺度であるため当然であるといえる。長松（2018）は 2005 年と 2015 年に行われた SSM 調査のデータ分析から、個人年収に対する説明力が社会経済指標で高いことを示したが、これが月収を対象としたパネルデータ分析からも示されたといえる。

表 4.3 は、生活満足度、仕事満足度、そして仕事に関するいくつかのことについての満足度を従属変数とした固定効果モデルによる分析の結果である。表は比較がしやすいように、統制変数や観察数などが省略された形で示しており、行に従属変数を示し、その横に続く数字が社会経済指標 (SEI) と社会的地位指標 (SSI) の影響を示している。なお、観察数や対象者数は表 4.2 とほぼ同程度である。表 4.3 より、職業的地位と生活満足度や仕事満足度は関連していないといえる。また、仕事に関することについての満足度をみると、給与についての満足度では、女性の社会的地位の上昇が給与への満足度の上昇と関連していること、職場での人間関係の満足度では、男性の社会経済的地位の上昇が職場での人間関係の満足度を高めること、自分の能力を生かせることへの満足度では、男性の社会的地位の上昇が自分の能力を生かせることへの満足度を高めること、体への負担が少ないことの満

表 4.2 固定効果モデルによる推定の結果 (従属変数：収入 (対数変換済みの月収))

	SEI (Total)	SEI (Men)	SEI (Women)	SSI (Total)	SSI (Men)	SSI (Women)
独立変数						
Occupational status	0.030*** (0.007)	0.022* (0.009)	0.041*** (0.010)	0.019* (0.008)	0.021* (0.009)	0.018 (0.012)
Wave 1	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)
Wave 2	0.035* (0.017)	0.030 (0.022)	0.041 (0.027)	0.035* (0.017)	0.029 (0.022)	0.041 (0.027)
Wave 3	0.026 (0.020)	0.061* (0.028)	-0.009 (0.029)	0.027 (0.020)	0.062* (0.028)	-0.011 (0.029)
Wave 4	0.070** (0.027)	0.066 (0.035)	0.075 (0.043)	0.082** (0.029)	0.071* (0.035)	0.095* (0.046)
Constant	0.952** (0.364)	1.473** (0.470)	0.323 (0.504)	1.488*** (0.407)	1.544*** (0.454)	1.419* (0.622)
N	3999	2096	1903	3999	2096	1903
N (group)	1694	883	811	1694	883	811
R-squared (Overall)	0.090	0.078	0.101	0.024	0.010	0.054
R-squared (Within)	0.037	0.026	0.057	0.020	0.020	0.023
R-squared (Between)	0.093	0.077	0.109	0.025	0.009	0.061

Note: 括弧内は標準誤差.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

足度では、女性の社会的地位の上昇が体への負担が少ないことへの満足度を高めることと結びついて
いる。労働時間の長さは職業的地位の変化とは関連がなかった。

異なる職業的地位尺度でも性別でも一貫した傾向がみられず、同じ職業の変化が生じて、それ
を社会経済的地位の変化とみるかまた社会的地位の変化とみるのかによって結果が異なることがわ
かる。

表 4.4 は 10 の現在の仕事の状況を従属変数とした固定効果モデルの結果である。分析の結果、男
性では社会経済的地位や社会的地位が上昇するほど、教育訓練を受ける機会や仕事を通じて職業能力
を高める機会があるようになる。また女性では、社会経済的地位が高くなるほど仕事にやりがいを感じ
なくなる傾向がある。他の仕事の状況については、職業的地位の影響を示唆する結果は得られな
かった。

ここでも異なる職業的地位尺度でも性別でも一貫した傾向がみられてはいない。ただし、社会経済
的地位が教育訓練を受ける機会に対して与える影響の強さは、(女性では統計的に有意ではないもの
の) 男女でほぼ同様であり、ここから、男女ともにより高い社会経済的地位に到達することで、知識
や技術を身につける機会を享受することができるといえる。

4 結論

本研究は、職業的地位の変化とそれが人々にどのような影響を与えているのかを時点間隔の比較的
小さいパネルデータを用いた分析から明らかにした。まず、収入に比べ、職業的な地位の短期的な変
動は大きくないことが明らかになった。社会経済的地位や社会的地位は学歴と関連しており、学歴が

表 4.3 固定効果モデルによる推定の結果

	SEI (Total)	SEI (Men)	SEI (Women)	SSI (Total)	SSI (Men)	SSI (Women)
従属変数						
生活満足度	-0.009 (0.006)	-0.007 (0.006)	-0.012 (0.011)	-0.006 (0.006)	-0.008 (0.008)	-0.005 (0.008)
仕事満足度	0.005 (0.009)	0.014 (0.008)	-0.008 (0.017)	0.011 (0.009)	0.017 (0.009)	0.007 (0.014)
仕事に関することについての満足度						
(1) 給与	0.012 (0.009)	0.008 (0.011)	0.019 (0.017)	0.019 (0.010)	0.006 (0.013)	0.029* (0.014)
(2) 職場での人間関係	0.004 (0.006)	0.012* (0.006)	-0.008 (0.011)	0.009 (0.007)	0.014 (0.008)	0.006 (0.010)
(3) 労働時間の長さ	0.007 (0.009)	0.002 (0.009)	0.015 (0.017)	0.012 (0.009)	0.002 (0.010)	0.019 (0.014)
(4) 自分の能力を生かせること	0.007 (0.009)	0.017 (0.010)	-0.008 (0.015)	0.011 (0.008)	0.024* (0.010)	0.001 (0.011)
(5) 体への負担が少ないこと	0.015 (0.010)	0.004 (0.010)	0.031 (0.019)	0.034** (0.011)	0.018 (0.013)	0.046** (0.016)

Note: 括弧内は標準誤差。収入と調査時点を統制（結果は省略）。

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

高ければ社会経済的地位や社会的地位が高いだけではなく、比較的その地位が変化しやすい一方で、学歴が低ければ社会経済的地位や社会的地位は低く、その地位は変化しにくい。そして、固定効果モデルを用いた分析からは、職業的地位は収入に影響を与えており、特に社会経済的地位が収入に影響していることが確認された。一方、職業的地位と生活の満足度や仕事の満足度やその状況との関連はほとんどみられず、また関連は見えたとしても男女共通で影響がみられるものや、異なる地位指標で共通した影響がみられるようなものはほとんどなかった。

このように、短期的なパネルデータから職業的地位の変化の影響を明らかにすることは困難であった。職業的地位が収入に比べれば短期的には変動しにくいということも、社会階層構造の特徴を示した重要な事実であり、このような短期的なパネル調査を通じてしか分からないことである⁽²⁾。SES (Socio-Economic Status) の3大要素ともいわれる学歴、職業、収入が単に社会階層の異なる側面を捉えていることだけではなく、時間的な安定性という点でも異なっていることは、それぞれが人々のライフチャンスやライフスタイルにどのような影響を与えるのか、またどのようなメカニズムで影響を与えるのかを検討する上で重要な視点だろう。そして、学歴のようにほぼ固定的なものではなく収入のように変動の大きいものではない職業的地位の変化を測り、そしてその影響を固定効果モデルのような変化の情報を利用した方法から明らかにするためには、より長期にわたる調査から変化を丁寧に観察する必要がある。

⁽²⁾ ただし、先述したように「あなたの働き方は、4ヶ月前（第3波では3ヶ月前）と比べて何か変わりましたか。」という質問で「5：そのような変化はない」場合はそれより前の調査と同じ職業的地位とみなしたため、実際は変化していても、その情報について十分に把握できなかったという調査の方法上の問題もある。

表 4.4 固定効果モデルによる推定の結果

	SEI (Total)	SEI (Men)	SEI (Women)	SSI (Total)	SSI (Men)	SSI (Women)
従属変数						
現在の仕事の状況						
(1) 自分の仕事の内容や仕事のペースを自分で決めたり変えることができる	-0.006 (0.009)	-0.014 (0.011)	0.004 (0.014)	0.007 (0.010)	-0.002 (0.015)	0.013 (0.012)
(2) 仕事において新しいことを始めるときに、発言でき、その決定に影響力をもっている	-0.002 (0.007)	-0.007 (0.010)	0.006 (0.010)	0.003 (0.006)	-0.009 (0.008)	0.013 (0.008)
(3) 職場全体の仕事のやり方や編成を変えたり決めたりするのに発言でき、その決定に影響力をもっている	-0.001 (0.008)	-0.000 (0.011)	-0.003 (0.013)	0.005 (0.007)	0.006 (0.009)	0.005 (0.011)
(4) いつも同じことをくりかえすのではなく、さまざまな種類のことをしている	0.011 (0.007)	0.013 (0.009)	0.009 (0.011)	0.008 (0.006)	0.016 (0.009)	0.002 (0.009)
(5) 教育訓練を受ける機会がある	0.023** (0.008)	0.024* (0.011)	0.021 (0.013)	0.012 (0.009)	0.027** (0.010)	0.002 (0.012)
(6) 仕事を通じて職業能力を高める機会がある	0.016* (0.007)	0.019* (0.009)	0.011 (0.010)	0.010 (0.008)	0.025** (0.009)	-0.001 (0.011)
(7) 子育て・家事・勉強など自分の生活の必要に合わせて、 時間を短くしたり休みをとるなど、仕事を調整しやすい職場である	-0.011 (0.007)	-0.013 (0.009)	-0.007 (0.012)	-0.006 (0.008)	-0.008 (0.009)	-0.005 (0.012)
(8) 今後 1 年間に失業（倒産を含む）をする可能性がある	0.006 (0.008)	0.008 (0.011)	0.003 (0.011)	0.003 (0.006)	0.001 (0.010)	0.005 (0.007)
(9) 倒産や解雇、契約期間の終了などによって失業する不安を感じている	0.005 (0.007)	0.002 (0.008)	0.010 (0.013)	0.008 (0.007)	0.002 (0.010)	0.013 (0.009)
(10) 仕事にやりがいを感じている	-0.010 (0.007)	-0.000 (0.009)	-0.025* (0.011)	-0.004 (0.008)	0.008 (0.010)	-0.012 (0.011)

Note: 括弧内は標準誤差。収入と調査時点を統制（結果は省略）。

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

文献

Allison, P. D., 2009, *Fixed Effects Regression Models*, Thousand Oaks, CA: Sage.

Fujihara, S., 2018, “Socio-Economic Standing and Social Status in Contemporary Japan: Scale Constructions and Their Applications,” Unpublished manuscript.

Fujihara, S., 2019, “Construction of Occupational Status Scales for the Analysis of Data from the Survey on Time Use and Leisure Activities,” *Journal of Social Science* (『社会科学研究』), ページ数未定.

Imai, K., and I. S. Kim, 2016, “When Should We Use Linear Fixed Effects Regression Models for Causal

Inference with Longitudinal Data?” Unpublished manuscript.

石田浩編，2017，『格差の連鎖と若者 1：教育とキャリア』勁草書房.

石田浩，2017，「ライフコースから考える若者の格差：研究の意義と調査の特色」石田浩編『格差の連鎖と若者 1：教育とキャリア』勁草書房，3-34.

長松奈美江，2018，「階級・階層研究における多様な職業的地位尺度の比較分析」『日本労働研究雑誌』697:18-28.

第 5 章

How Does Job Quality Influence Subjective Variables for Young Japanese Workers?

Analysis of Online Panel Data

Yusuke Sakaguchi*

1 The Purpose of the Research

To date, many studies have explored job qualities, such as autonomy, overwork, or job insecurity, and they have examined their effects on workers' lives and well-being (Kohn and Schooler 1983; Gallie ed. 2007, 2013; Kalleberg 2011; Ishida 2009). In this paper, I attempt to explore the determinants of job quality and the impact of job quality on subjective variables by using online panel data.

I think research on job quality is significant for the following reasons. First, job quality is strongly related to our social lives and general well-being. Although it is desirable for all people to work in a decent workplace, some people are forced to work in a bad job or in a bad workplace. The deterioration of job quality, coming from, for example, being overworked, is a serious problem in itself, and it also has a negative impact on non-work-related life, including causing an increase in depression. Particularly in Japan, where there are many social problems concerning job quality, such as 'ka-ro-shi' (death by overwork) or 'cho-jikan-rodo (long working hours)', it seems necessary to conduct research on job quality.

Second, the macrosocial structure (or its change) influences job quality at a microlevel, which has made sociologists interested in this research field. Marx focused on how the development of capitalism changed the way people work by focusing on 'alienation'. In recent decades, due to labor flexibility and economic recessions, nonregular employment has increased in most developed countries, which may change the quality of jobs.

Although many researchers have explored this subject, I point out that most of them tend to use cross-sectional data rather than panel data, which prevents them from properly understanding the effect of job quality on workers' lives. For example, to verify the causal relationships between job quality and

* Momoyama Gakuin University

subjective variables, we need to use panel data. Certainly, some researchers have explored such causal relationships using panel data. Kohn and his colleagues verified the causal relationship between work conditions and social attitudes using a long-term panel survey (Kohn and Schooler 1983; Kikkawa ed. 2012). In addition, the Japanese Life Course Panel Survey (JLPS), which is well known for panel data in Japan, is useful for clarifying the relationships between job quality and subjective variables. For example, Ishida (2009) found that job quality, including a poor work environment, can lead to the deterioration of workers' health. However, the abovementioned panel surveys have tended to use survey intervals of one year or more. Few studies have attempted to explore this area of study by using panel data with shorter intervals. Since some characteristics affecting job quality may constantly change, it seems to be significant to describe the features of job quality using shorter interval panel data. In this paper, I reveal the determinants of job quality and its impact on subjective variables for Japanese youth by using panel survey data, which were collected 4 times—once every 3 or 4 months from 2017-2018.

2 Previous Studies

2.1 Job Quality

Research on job quality focuses on the nature of the task and the organizational environment in which work is carried out (Gallie 2007). Although each study uses different words, including 'working condition', 'occupational condition', or 'quality of working life', I use the word 'job quality' in this paper. Job quality is composed of various subconceptions, such as overwork, autonomy, the opportunity for training, job insecurity, or work-life balance. Gallie (2007) indicates several job qualities: work pressure, skill, the degree of task discretion or autonomy, the opportunity for skill development, and work-family balance. Kalleberg (2011) also discusses some job qualities: autonomy and control over work activities, the degree of security, opportunities for advancement, and flexibility and control over scheduling and the terms of employment. In accordance with these studies, in this paper, I focus on the following job qualities: overwork, cooperative relationships, approval from coworkers, autonomy, opportunities for training, work-life balance, job security, and intrinsic reward.

2.2 Stratification of Job Quality

Research on social stratification or inequality focuses on the stratification of job quality (Kohn and Schooler 1983; Gallie ed. 2007, 2013; Kalleberg 2011). Some people work in good jobs, whereas others are forced to work in bad jobs (Kalleberg 2011). As Goldthorpe (2007) indicates, autonomy and the difficulty of monitoring an employee are important concepts that differentiate employees' class statuses, and professional or managerial workers tend to be given autonomy and long-term employment security. There is also a divide between job qualities, including the opportunity for career development and job security between a primary sector and a secondary sector (Kalleberg 2011; Gallie 2007). I can assume that in Japan, regular employees and employees in large firms who work in a primary sector tend to receive such benefits. On the other hand, they may be forced to work overtime or work hard instead of receiving such benefits. Gender seems to be an important factor that influences job quality. In Japan,

women tend to be excluded from the labor market through their life course (Brinton 1993). Employers may not give women opportunities for training and autonomy because they expect women to quit a job earlier than men.

2.3 The Impact of Job Quality on Subjective Variables

In this paper, I focus on not only job quality itself but also its impact on subjective variables such as well-being and social attitudes. Psychological studies indicate that negative job qualities, such as job insecurity, are strongly related to subjective well-being or distress (De Cuyper and De Witte 2005, 2006). Ishida (2007) revealed that workplace conditions and job characteristics influenced workers' health by using panel data. Kohn and Schooler (1983) focused on 'occupational self-direction' and showed how it made people more self-directive over time.

In addition, some researchers discuss the theoretical effects of job quality on various subjective variables. Yamada (2004) indicates that in Japan, an increasing number of young people are starting to work in nonregular employment where they cannot expect their job to lead to a stable career, which makes them lose hope and discourages them from improving themselves. In addition, there are some discussions that mention the relationship between the deterioration of job quality and people's exclusive or nonliberal attitudes. Kohn and Schooler (1983) revealed that workers who do a monotonous job and cannot exercise autonomy in their job tend to support authoritarian conservatism and conformity. In consideration of this, I predict that employees who work in such an environment may be opposed to liberalism, have exclusive attitudes toward others, be politically inactive and distrust others. In this paper, I examine how the various job qualities have an impact on various subjective variables, including well-being, distress, hope, antiforeignism, liberal attitudes, political attitudes, and trust.

3 Data and Variables

3.1 Data and Sample

In order to consider the abovementioned theme, I use online panel data, which includes the items of various job qualities and subjective variables and was collected in 4 waves from July 2017 to March 2018. The interval terms were 3 or 4 months. The details of the survey are in the first chapter of this working report.

I focus on respondents who mainly worked, so I excluded those who answered that they were students in the first wave of questions. When I use data that includes all the waves, I analyze only the respondents who answered in all the waves.

3.2 Variables: Job Quality

To identify the extent to the job qualities, the following questions were devised. The response options are 'very likely,' 'fairly likely,' 'not very likely,' and 'not at all likely.'

Overwork: overtime You often work overtime.

Overwork: shorthandedness Your workplace is always short of hands.

Overwork: excessive work There are more jobs than you can handle in your workplace.

Cooperative relationships at workplace Your coworkers help each other.

Approval from coworkers Your coworkers appraise your performance correctly.

Autonomy: control over work You can decide or change your job description and pace by yourself.

Autonomy: independent determination of work When you start on a new task in your job, you can give your opinion and have an influence on decisions.

Autonomy: independent determination of organization When working methods or the organization of staff/duties is changed or decided, you can give your opinion and have an influence on decisions.

Complexity of work You do a variety of tasks, none of which are repetitive.

Educational training You have opportunities to receive educational training.

Vocational training You have opportunities to improve your vocational ability through your job.

Work-life balance In your workplace, you can make arrangements to work as you like. For example, you decide your working time or leave work according to needs in your life such as childrearing, housework or studying.

Job insecurity: perception of the possibility of unemployment There is a possibility that you will be unemployed (due to, for instance, your company's bankruptcy) in the next year.

Job insecurity: fear of unemployment You are afraid of becoming unemployed as a result of bankruptcy, layoffs, or the expiration of your contract.

Intrinsic reward You feel rewarded in your job.

3.3 Subjective Variables

The following subjective variables were devised. The response options are 1-5.

Subjective well-being; job satisfaction, friendship satisfaction, life satisfaction To what extent are you satisfied with the following: Your job, friendships, and life?

Hope Do you have hope for your work or life in the future?

Depression I summed the scores of the following 6 items in which respondents were asked how frequently they had experienced the following feelings in previous month.

- You were very nervous.
- You felt down to an extent that you could not handle.
- You felt settled and calm. (no means higher value)
- You felt down and depressed.
- You felt feelings of enjoyment. (no means higher value)
- You had to constrain your housework or work due to health problems.

Opposition to the increase of foreigners I agree with the opinion that the number of foreigners will increase in the place where I live. (no means higher value)

Criticism against the unemployed Most unemployed people could find a job if they sought one in earnest.

Criticism against welfare recipients Receiving welfare is shameful even if someone is struggling.

Criticism against people who face discrimination In many cases, the people who are discriminated against bring it upon themselves.

Political apathy It is not a problem if I don't vote since many people vote in the elections.

Political distrust People's opinions or hopes are hardly reflected in national politics.

Trust Most people are reliable.

3.4 Other Variables

Education had 6 categories: junior high school, vocational school, high school, 2-year or technical college, university, and graduate school. All of them mean respondents who had graduated from each category of education.

Employment type had 4 categories: regular employee (including manager), temporary employee or part-time employee (including those who work at home and others), employee dispatched by a temporary employment agency or contract employee, and self-employed or family worker.

The content of job had 5 categories: professional worker, clerk worker, sales worker, service worker, and manual worker (including other). In the current sample, the rate of nonmanual workers is large, so I divided them into 4 categories and merged manual workers into one category.

Firm size had 7 categories: 1-9 employees, 10-29 employees, 30-99 employees, 100-299 employees, 300-999 employees, 1000 or more employees or public, and DK (don't know).

Having a post is a binary variable indicating whether a respondent had a post such as a section chief or the head of a section.

4 Analysis and Results

4.1 Distribution of Job Quality

In this subsection, I overview the distributions of job quality. Figure 5.1 reveals the distributions of overwork and the quality of the workplace. As shown in Figure 5.1, more than 40% of the respondents answered that they are 'very likely' or 'likely' to work overtime. Approximately 50% of the respondents noted that they were shorthanded. Regarding excessive work, no more than 40% answered that there were more tasks in their workplace than they could handle. As seen in the last two graphs, more than 60% of the respondents answered that coworkers helped each other and that they were appreciated by coworkers in their workplace.

Next, I examine the distribution of autonomy. As seen in Figure 5.2, some people were able to control their work, determine their work or organization independently, and select their own complex tasks; on the other hand, others could not control their work, did not have the ability to take the initiative in their work and organization, and always did the same tasks. As for having the independence to determine their own work or organization, fewer people had autonomy in their jobs.

Finally, I examine the distributions of job opportunity, work-life balance, job insecurity and intrinsic reward. As seen in Figure 5.3, approximately half of the respondents received educational training and vocational training in their jobs. As for work-life balance, I can also confirm a similar tendency.

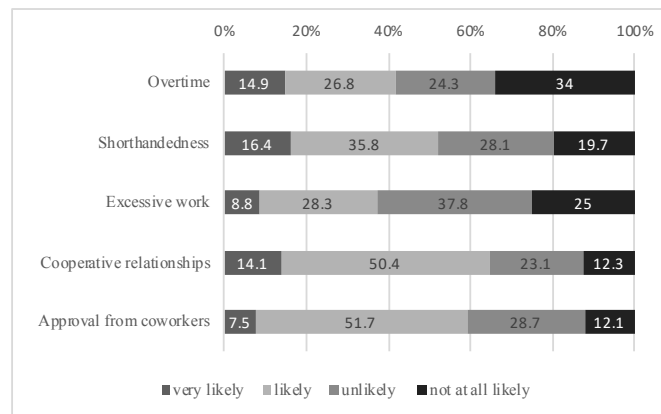


Figure 5.1 Distribution of Overwork and Quality of Workplace (N=1509)

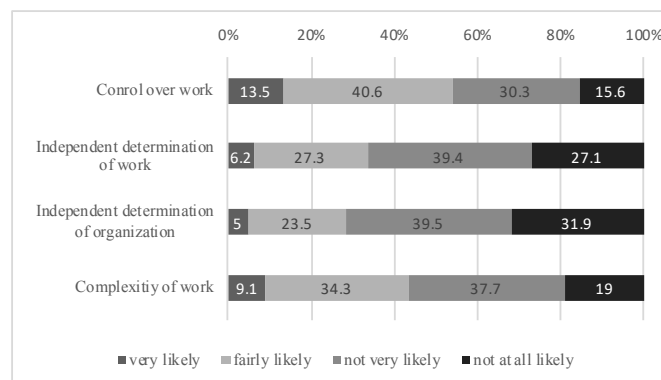


Figure 5.2 Distribution of Autonomy (N=1509)

Approximately half of the respondents were able to arrange their work according to the needs in their lives. As seen in the graph of job insecurity, relatively fewer people perceived the possibility of or feared unemployment. 20% of the respondents perceived the possibility of unemployment in the following year, and 25% of the respondents were afraid of being unemployed. Regarding intrinsic reward, half of the respondents felt rewarded in their jobs.

4.2 The Determinants of Job Quality

In this subsection, I examine the determinants of job quality. As I indicated, I can assume that job quality is different according to social demographic factors or the characteristics of a job or company. I conducted regression analyses where the dependent variables were 15 items on job quality and the independent variables were gender, age, education, employment type, having a post, firm size, and job content.

First, I look at the results of overwork in Table 5.1. For three results, including overtime, shorthandedness and excessive work, I find a similar tendency for women, regular employees, employees in larger firms, employees with a post, and professional workers are more likely to work overtime and to work in an environment where human resources are insufficient and work is excessive. Educational effects are almost nonexistent. As seen when looking at the results of having cooperative relationships and approval

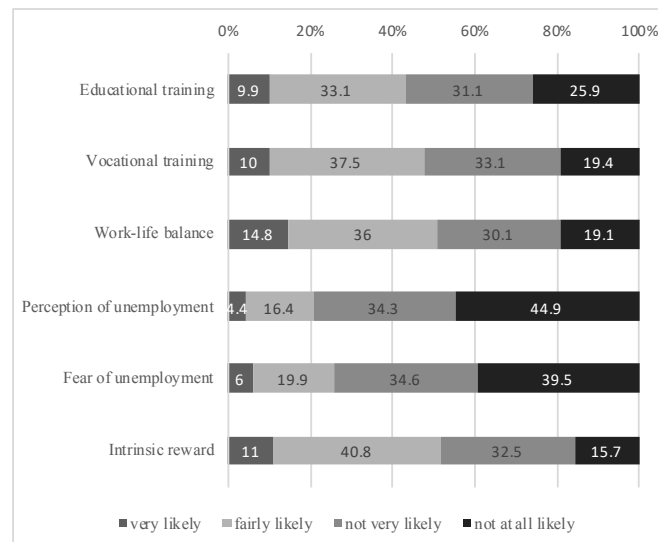


Figure 5.3 Distribution of Opportunities for Training, Work-life Balance, Insecurity and Intrinsic Reward (N=1509)

from coworkers, I find that workers in large firms, workers with posts, and professional workers are more likely to work in cooperative workplaces and to gain the approval of their coworkers.

Next, I look at the results of autonomy in Table 5.2. For the last 3 variables, including independent determination of work and organization and complexity of work, I can confirm a similar tendency for men, more highly educated people, self-employed workers and regular employees, employees with a post, and nonmanual workers to be more likely to have autonomy in their jobs. Looking at the results for control over work, I find that gender and educational effect are nonexistent.

Next, I look at the other results of job quality. As seen in the results for the opportunity of training in Table 5.3, men, younger people, university graduates, regular employees, employees with a post, employees in large firms, and professional workers are more likely to have educational or vocational training in their jobs. On the other hand, men, regular employees, and professional workers are unlikely to control their work according to the needs of their life. The effects of firm size indicate that it is more difficult for employees in smaller firms to balance their work and lives. Looking at the results of job insecurity, the explanation rates (adjusted R-sq) are low (.024 and .042). I can confirm that employees in small or medium-sized firms, employees with a post, and men are more likely to perceive the possibility of unemployment or fear being unemployed. Finally, there is a tendency for self-employed workers, employees with a post, and professional workers to be more likely to feel rewarded in their work.

4.3 Panel Data

In the following subsections, I use panel data that include all the waves. Before reviewing the results, I overview the features of the data with a descriptive analysis. I analyze respondents from the first wave who were not students and who answered all the waves. Table 5.4 reveals how the status of respondents changed from one wave to the next. As seen in Table 5.4, the rate of respondents who changed jobs during the waves was below 10%. At each wave, 85-90% of the respondents did not change their company

Table 5.1 Multivariate Regression Analysis of Overwork and Workplace Environment

	Overtime		Shorthandedness		Excessive work		Cooperative relationships		Approval from coworkers	
	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
Intercept	3.142	.293	2.793	.273	2.898	.254	3.581	.243	2.879	.229**
Female	-.200	.056**	-.071	.053	-.160	.049**	.100	.047*	.075	.044 ⁺
Age	-.008	.010	.005	.010	-.003	.009	-.028	.009**	-.008	.008
Junior high school	.027	.162	.119	.151	.252	.140 ⁺	-.230	.134 ⁺	-.102	.126
Vocational school	-.147	.098	-.079	.091	-.110	.085	-.099	.081	-.032	.076
High school										
2-year or technical college	-.290	.129*	-.104	.120	-.152	.112	.015	.107	-.052	.100
University	.063	.067	-.005	.062	.096	.058 ⁺	-.001	.055	.005	.052
Graduate school	-.043	.146	-.009	.136	-.031	.126	-.092	.121	-.124	.114
Regular worker										
Part-time	-.487	.075**	-.218	.069**	-.169	.065**	.091	.062	.062	.058
Dispatched or contract	-.268	.092**	-.176	.085*	-.146	.079 ⁺	.036	.076	-.016	.071
Self-employed	-.447	.152**	-.684	.141**	-.173	.131	-.476	.126**	-.157	.118
Have a post	.303	.139*	.284	.130*	.366	.121**	.408	.115**	.353	.109**
Firm size: 1-9	-.383	.107**	-.541	.100**	-.520	.093**	-.405	.089**	-.234	.083**
Firm size: 10-29	-.160	.096 ⁺	-.138	.090	-.179	.083*	-.171	.080*	-.059	.075
Firm size: 30-99	-.144	.092	-.125	.086	-.155	.080 ⁺	-.303	.076**	-.250	.072**
Firm size: 100-299	-.220	.088*	-.159	.082 ⁺	-.198	.076**	-.158	.073*	-.095	.069
Firm size: 300-999	.001	.099	.012	.092	-.087	.086	-.187	.082*	-.064	.077
Firm size: 1000+ or public										
Firm size: DK	-.263	.096**	-.343	.089**	-.333	.083**	-.343	.079**	-.235	.075**
Professional										
Clerk	-.224	.081**	-.196	.075**	-.249	.070**	-.238	.067**	-.143	.063**
Sales	.028	.097	.067	.091	-.124	.084	-.164	.081*	-.177	.076*
Service	-.177	.093 ⁺	-.072	.086	-.203	.080*	-.192	.077*	-.181	.072*
Manual	-.010	.094	-.024	.088	-.187	.082*	-.197	.078*	-.138	.074 ⁺
Adjusted R-sq	.103		.078		.080		.056		.019	

N=1509, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10

(this included the respondents who changed positions within the same company). The respondents who changed from being unemployed to having a job and from having a job to being unemployed were very few. Looking at only the respondents included in the analysis (I excluded ‘from unemployed to having a job’ and ‘from having a job to being unemployed’), most of them continued to work at the same company during the period of survey (557/623=0.8764).

Next, I check the change of the job qualities during the waves. Table 5.5 reveals how and to what extent the respondents changed their job qualities from wave T to wave T+1. In Table 5.5, the upper one of the two values in the cell indicates the real number. The lower one indicates row %, which indicates what percentage of respondents who answered in a certain category of that row in wave T also answered in the category of that column in wave T+1. I find that the numbers tend to concentrate on the diagonal cells, which indicates that the respondents were unlikely to experience changes in their job quality from wave T to wave T+1.

Table 5.2 Multivariate Regression Analysis of Autonomy

	Control over work		Independent determination of work		Independent determination of organization		Complexity of work	
	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
Intercept	2.581	.255**	2.058	.242**	2.027	.234**	2.997	.245**
Female	-.029	.049	-.111	.047*	-.189	.045**	-.093	.047*
Age	.003	.009	.014	.009 ⁺	.014	.008	-.010	.009
Junior high school	.028	.141	-.076	.133	-.003	.129	-.079	.135
Vocational school								
High school	-.114	.085	-.029	.081	-.038	.078	-.128	.082
2-year or technical college	-.015	.112	.003	.106	.15	.103	.183	.107 ⁺
University	-.007	.058	.111	.055*	.18	.053**	.155	.056**
Graduate school	.055	.127	.261	.120*	.244	.116*	.345	.122**
Regular worker								
Part-time	.103	.065	-.174	.061**	-.221	.059**	-.112	.062 ⁺
Dispatched or contract	-.127	.079	-.267	.075**	-.304	.073**	-.175	.076*
Self-employed	.578	.132**	.299	.125*	.197	.121	.252	.127*
Have a post	.480	.121**	.676	.115**	.889	.111**	.493	.116**
Firm size: 1-9	.166	.093 ⁺	.007	.088	.095	.085	-.104	.089
Firm size: 10-29	.023	.084	-.018	.079	.072	.077	.010	.080
Firm size: 30-99	-.064	.080	-.080	.076	-.061	.073	-.049	.077
Firm size: 100-299	.013	.077	-.024	.073	-.107	.070	-.006	.074
Firm size: 300-999	-.036	.086	.014	.082	-.046	.079	-.096	.083
Firm size: 1000+ or public								
Firm size: DK	-.117	.083	-.215	.079**	-.127	.076 ⁺	-.252	.080**
Professional								
Clerk	.001	.070	-.141	.067*	-.125	.064 ⁺	-.348	.067**
Sales	-.133	.085	.008	.080	.024	.078	-.249	.081**
Service	-.184	.080 ⁺	-.083	.076	-.104	.074	-.275	.077**
Manual	-.409	.082**	-.279	.078**	-.251	.075**	-.395	.079**
Adjusted R-sq	.062		.095		.132		.083	

N=1509, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10

4.4 The Impact of Job Quality on Subjective Variables

In this subsection, I consider what types of job quality influence what kinds of subjective variables. I examine various subjective variables. I entered personal income as well as 14 items on job quality as an independent variable. I do not enter intrinsic reward in the model because the causal relationship between it and subjective variables may be reversed. I consider how job qualities affect subjective variables by using a fixed effect model (Allison 2009). In this model, I use only the information of the difference within an individual's responses. By this model, I can reveal how the within-individual change of the independent variable affects the within-individual change of the dependent variable. I focus on the coefficients that are significant, which means that the changes in job quality increase or decrease the subjective variables.

First, I look at the results for job satisfaction. In Table 5.6, I find that some job qualities affect job satisfaction. Shorthandedness and the perception of the possibility of unemployment decrease respondents' job satisfaction levels, and approval from coworkers, control over work, and ability to take the initiative

Table 5.3 Multivariate Regression Analysis of Training, Work-life Balance, Job Insecurity, and Intrinsic Reward

	Educational training		Vocational training		Work-life balance		Perception of unemployment		Fear of unemployment		Intrinsic reward	
	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
Intercept	3.546	.259**	3.717	.245	2.404	.268**	1.552	.247**	1.463	.257**	2.862	.250**
Female	-.110	.050*	-.118	.047	.183	.052**	-.161	.047**	-.227	.050**	.083	.048+
Age	-.025	.009**	-.028	.009	-.002	.010	.007	.009	.017	.009*	-.011	.009
Junior high school	-.204	.143	-.169	.135	.105	.148	-.112	.136	.059	.142	-.238	.138+
Vocational school												
High school	-.083	.086	-.064	.082	-.047	.089	-.072	.082	-.052	.086	-.081	.083
2-year or technical college	.076	.114	.096	.107	.040	.118	.041	.108	.244	.113*	-.108	.110
University	.160	.059**	.168	.056	.102	.061+	.122	.056*	.108	.058+	.005	.057
Graduate school	.234	.129+	.153	.122	.185	.133	.108	.123	.252	.128*	.039	.125
Regular worker												
Part-time	-.215	.066**	-.260	.062**	.380	.068**	-.052	.063	.028	.065	.059	.064
Dispatched or contract	-.255	.081**	-.124	.076*	-.109	.083	.156	.077+	.274	.080**	.053	.078
Self-employed	-.210	.134	.182	.126**	.754	.138**	-.043	.128	-.091	.133	.392	.129**
Have a post	.431	.123**	.447	.116*	.478	.127**	.391	.117**	.482	.122**	.539	.119**
Firm size: 1-9	-.463	.095**	-.196	.089**	-.258	.098**	.209	.090*	.186	.094*	.000	.091
Firm size: 10-29	-.399	.085**	-.184	.080	-.302	.088**	.256	.081**	.261	.084**	-.019	.082
Firm size: 30-99	-.345	.081**	-.245	.077	-.211	.084*	.186	.078*	.274	.081**	-.120	.079
Firm size: 100-299	-.209	.078**	-.114	.074+	-.074	.081	.211	.074**	.253	.077**	-.116	.075
Firm size: 300-999	-.178	.088+	-.137	.083	-.173	.090+	.169	.083*	.180	.087*	-.143	.084+
Firm size: 1000+ or public												
Firm size: DK	-.503	.085**	-.435	.080**	-.360	.087**	.187	.081*	.187	.084*	-.330	.082**
Professional												
Clerk	-.299	.071**	-.413	.067**	-.109	.074	.107	.068	.064	.071	-.233	.069**
Sales	-.132	.086	-.275	.081	-.356	.089**	.176	.082*	.140	.085	-.251	.083**
Service	-.220	.082**	-.290	.077	-.164	.084+	.049	.078	.035	.081	-.173	.079*
Manual	-.273	.083**	-.498	.079	-.343	.086**	.089	.079	.139	.083+	-.241	.081**
Adjusted R-sq	.116		.129		.072		.024		.042		.040	

N=1509, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10

Table 5.4 Change of the Status between Waves

	W1→W2	W2→W3	W3→W4
Job changed	5.0	4.2	8.0
Changed positions (the same company)	4.1	3.1	3.1
From unemployed to having a job	3.8	2.0	2.4
From having a job to being unemployed	2.8	2.2	2.8
The job and the company are the same	84.4	88.5	83.8

and determine one's work increase job satisfaction. I also find that some job qualities have an impact on friendship or life satisfaction. For friendship, work-life balance increases satisfaction, and the perception of the possibility of unemployment decreases satisfaction. Regarding life satisfaction, having autonomy, such as having control over one's work or the complexity of one's work, increases satisfaction.

Next, I look at the results for hope. This reveals that shorthandedness and the complexity of work decrease hope, the perception of the possibility of unemployment, and having cooperative relationships and control over one's work increase hope, which indicates that overwork or job insecurity deteriorate people's hopes. Regarding depression, excessive work and the fear of unemployment increase depression, and having cooperative relationships and having approval from coworkers decrease depression.

Next, I examine how job quality has an impact on social attitudes. First, as seen in Table 5.7, I look at the results for the opposition to the increase in foreigners. This indicates that having control over one's work and having vocational training decrease antiforeignism. Second, for criticism of the unemployed,

Table 5.5 Changes in Job Quality (from wave T to wave T+1)

Overtime	not at all likely	not very likely	fairly likely	very likely	Total
not at all likely	355	88	37	14	494
	71.86	17.81	7.49	2.83	100
not very likely	79	177	78	14	348
	22.7	50.86	22.41	4.02	100
fairly likely	33	83	183	55	354
	9.32	23.45	51.69	15.54	100
very likely	8	11	53	115	187
	4.28	5.88	28.34	61.5	100
Total	475	359	351	198	1383
	34.35	25.96	25.38	14.32	100
Excessive work	not at all likely	not very likely	fairly likely	very likely	Total
not at all likely	232	90	29	8	359
	64.62	25.07	8.08	2.23	100
not very likely	94	286	117	15	512
	18.36	55.86	22.85	2.93	100
fairly likely	17	117	206	52	392
	4.34	29.85	52.55	13.27	100
very likely	4	12	48	56	120
	3.33	10	40	46.67	100
Total	347	505	400	131	1383
	25.09	36.51	28.92	9.47	100
Approval from coworkers	not at all likely	not very likely	fairly likely	very likely	Total
not at all likely	81	57	32	7	177
	45.76	32.2	18.08	3.95	100
not very likely	59	239	146	4	448
	13.17	53.35	32.59	0.89	100
fairly likely	36	161	432	42	671
	5.37	23.99	64.38	6.26	100
very likely	6	7	43	31	87
	6.9	8.05	49.43	35.63	100
Total	182	464	653	84	1383
	13.16	33.55	47.22	6.07	100
Determination of work	not at all likely	not very likely	fairly likely	very likely	Total
not at all likely	225	106	28	7	366
	61.48	28.96	7.65	1.91	100
not very likely	88	291	140	14	533
	16.51	54.6	26.27	2.63	100
fairly likely	33	122	204	37	396
	8.33	30.81	51.52	9.34	100
very likely	6	16	30	36	88
	6.82	18.18	34.09	40.91	100
Total	352	535	402	94	1383
	25.45	38.68	29.07	6.8	100
Complexity of work	not at all likely	not very likely	fairly likely	very likely	Total
not at all likely	147	72	31	15	265
	55.47	27.17	11.7	5.66	100
not very likely	93	271	139	23	526
	17.68	51.52	26.43	4.37	100
fairly likely	32	151	255	37	475
	6.74	31.79	53.68	7.79	100
very likely	10	21	43	43	117
	8.55	17.95	36.75	36.75	100
Total	282	515	468	118	1383
	20.39	37.24	33.84	8.53	100
Vocational training	not at all likely	not very likely	fairly likely	very likely	Total
not at all likely	176	60	29	12	277
	63.54	21.66	10.47	4.33	100
not very likely	71	268	142	12	493
	14.4	54.36	28.8	2.43	100
fairly likely	31	153	254	44	482
	6.43	31.74	52.7	9.13	100
very likely	8	11	56	56	131
	6.11	8.4	42.75	42.75	100
Total	286	492	481	124	1383
	20.68	35.57	34.78	8.97	100
Perception of unemployment	not at all likely	not very likely	fairly likely	very likely	Total
not at all likely	391	125	46	8	570
	68.6	21.93	8.07	1.4	100
not very likely	119	320	76	11	526
	22.62	60.84	14.45	2.09	100
fairly likely	34	85	96	15	230
	14.78	36.96	41.74	6.52	100
very likely	14	8	17	18	57
	24.56	14.04	29.82	31.58	100
Total	558	538	235	52	1383
	40.35	38.9	16.99	3.76	100

Shorthanded-ness	not at all likely	not very likely	fairly likely	very likely	Total
not at all likely	180	72	30	15	297
	60.61	24.24	10.1	5.05	100
not very likely	62	197	112	13	384
	16.15	51.3	29.17	3.39	100
fairly likely	24	104	268	82	478
	5.02	21.76	56.07	17.15	100
very likely	13	10	71	130	224
	5.8	4.46	31.7	58.04	100
Total	279	383	481	240	1383
	20.17	27.69	34.78	17.35	100
Cooperative relationships	not at all likely	not very likely	fairly likely	very likely	Total
not at all likely	92	43	30	12	177
	51.98	24.29	16.95	6.78	100
not very likely	46	175	115	17	353
	13.03	49.58	32.58	4.82	100
fairly likely	28	124	440	65	657
	4.26	18.87	66.97	9.89	100
very likely	11	12	69	104	196
	5.61	6.12	35.2	53.06	100
Total	177	354	654	198	1383
	12.8	25.6	47.29	14.32	100
Control over work	not at all likely	not very likely	fairly likely	very likely	Total
not at all likely	107	60	29	14	210
	50.95	28.57	13.81	6.67	100
not very likely	57	208	130	11	406
	14.04	51.23	32.02	2.71	100
fairly likely	36	127	363	51	577
	6.24	22.01	62.91	8.84	100
very likely	9	19	57	105	190
	4.74	10	30	55.26	100
Total	209	414	579	181	1383
	15.11	29.93	41.87	13.09	100
Determination of organization	not at all likely	not very likely	fairly likely	very likely	Total
not at all likely	277	119	34	6	436
	63.53	27.29	7.8	1.38	100
not very likely	105	278	122	23	528
	19.89	52.65	23.11	4.36	100
fairly likely	28	123	174	24	349
	8.02	35.24	49.86	6.88	100
very likely	8	9	27	26	70
	11.43	12.86	38.57	37.14	100
Total	418	529	357	79	1383
	30.22	38.25	25.81	5.71	100
Educational training	not at all likely	not very likely	fairly likely	very likely	Total
not at all likely	238	89	36	6	369
	64.5	24.12	9.76	1.63	100
not very likely	87	234	132	10	463
	18.79	50.54	28.51	2.16	100
fairly likely	34	136	235	41	446
	7.62	30.49	52.69	9.19	100
very likely	5	13	46	41	105
	4.76	12.38	43.81	39.05	100
Total	364	472	449	98	1383
	26.32	34.13	32.47	7.09	100
Work-life balance	not at all likely	not very likely	fairly likely	very likely	Total
not at all likely	148	64	38	15	265
	55.85	24.15	14.34	5.66	100
not very likely	71	249	124	14	458
	15.5	54.37	27.07	3.06	100
fairly likely	34	147	274	44	499
	6.81	29.46	54.91	8.82	100
very likely	7	18	47	89	161
	4.35	11.18	29.19	55.28	100
Total	260	478	483	162	1383
	18.8	34.56	34.92	11.71	100
Fear of unemployment	not at all likely	not very likely	fairly likely	very likely	Total
not at all likely	306	125	46	12	489
	62.58	25.56	9.41	2.45	100
not very likely	124	255	116	15	510
	24.31	50	22.75	2.94	100
fairly likely	40	106	139	22	307
	13.03	34.53	45.28	7.17	100
very likely	12	12	27	26	77
	15.58	15.58	35.06	33.77	100
Total	482	498	328	75	1383
	34.85	36.01	23.72	5.42	100

Table 5.6 Regression Analysis of Well-being, Hope and Depression (Fixed Effect Model)

	Job satisfaction		Friendship satisfaction		Life satisfaction		Hope		Depression	
	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
Income	-.004	.005	-.003	.005	-.004	.005	.004	.005	-.030	.017 ⁺
Overtime	-.024	.032	.013	.029	-.050	.029 ⁺	-.015	.030	.074	.102
Shorthandedness	-.074	.033 [*]	.026	.031	-.056	.030 ⁺	-.071	.032 [*]	.116	.107
Excessive work	-.042	.037	.036	.034	.037	.033	.011	.035	.387	.117 ^{**}
Cooperative relationship	.049	.035	-.009	.032	.025	.031	.065	.033 [*]	-.315	.110 ^{**}
Approval from coworkers	.101	.036 ^{**}	.048	.033	.059	.032 ⁺	.051	.034	-.233	.114 [*]
Control of work	.081	.031 ^{**}	.048	.028 ⁺	.075	.028 ^{**}	.060	.029 [*]	-.051	.098
Determination of work	.084	.038 [*]	.029	.035	-.005	.034	-.016	.036	-.107	.121
Determination of organization	.026	.037	-.002	.034	-.011	.034	.041	.035	.089	.119
Complexity of work	.005	.032	.019	.029	.059	.029 [*]	-.062	.030 [*]	-.062	.101
Educational training	.041	.034	.033	.031	-.011	.031	.057	.032 ⁺	.181	.109 ⁺
Vocational training	.064	.036 ⁺	.060	.033 ⁺	.051	.033	.057	.034 ⁺	-.098	.115
Work-life balance	.006	.032	.070	.029 [*]	.039	.029	.027	.030	-.132	.102
Perception of unemployment	-.073	.035 [*]	-.147	.032 ^{**}	-.020	.031	-.073	.033 [*]	.202	.111 ⁺
Fear of unemployment	-.001	.033	.010	.030	-.022	.030	.020	.031	.255	.105 [*]
R-sq (within)	.056		.042		.033		.033		.046	
R-sq (between)	.255		.197		.148		.172		.198	

N (observation) = 1980, N (group) = 557, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10

I can confirm that some positive job qualities, such as having control over work, vocational training, and work-life balance increase criticism of the unemployed. Fear of unemployment decreases criticism of the unemployed. Regarding criticism of those who are discriminated against, having control over work and having vocational training have a negative impact on the dependent variable. Although my prediction is that having autonomy in a job increases a liberal attitude, the results reveal that autonomy sometimes increases nonliberal attitudes.

Finally, I look at the results of political attitudes and trust. As seen in Table 5.8, I find that having cooperative relationships decreases political apathy, and having approval from coworkers, control over one's work, and being able to take initiative and determine one's work increase political apathy. For political distrust, excessive work and having control over one's work increase political distrust. When I look at the results for trust, overtime work, cooperative relationships, and the complexity of work increase trust.

5 Summary

In this paper, I examined the determinants of job quality and its effect on subjective variables by using online panel data, which include many items on job quality and subjective variables. First, the distributions of job quality reveal that some people work in a good job, whereas others work in a bad job. Second, job quality differs according to social demographic statuses and jobs. Regular employees, employees in large firms, employees with a post, and professional workers are more likely to work in a good job and a decent workplace and to have autonomy or the opportunity for training. On the other hand, these same workers tend to work overtime and work hard instead of receiving benefits. Third, I

Table 5.7 Regression Analysis of Social Attitudes (Fixed Effect Model)

	Opposition to the increase of foreigners		Criticism against the unemployed		Criticism against welfare recipients		Criticism against the discriminated people	
	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
Income	.004	.005	-.003	.006	.004	.006	.000	0.005
Overtime	.048	.031	.022	.034	.018	.035	.022	0.032
Shorthandedness	-.024	.032	.034	.035	.037	.037	.031	.034
Excessive work	-.048	.035	.000	.038	.027	.040	-.047	0.037
Cooperative relationship	.002	.033	.050	.036	.033	.038	-.006	0.035
Approval from coworkers	-.015	.034	-.016	.038	-.029	.039	.004	0.036
Control of work	-.114	0.030**	.064	.032*	.074	0.034*	.118	0.031*
Independent determination of work	.001	.036	.039	.040	.041	.041	.024	0.038
Independent determination of organization	-.008	.036	-.012	.039	.048	.041	.009	.038
Complexity of work	.011	.030	.017	.033	-.002	.035	-.012	.032
Educational training	-.026	.033	-.012	.036	.049	.037	.114	.034**
Vocational training	-.080	.035*	.088	.038*	-.064	.039	-.029	0.036
Work-life balance	.022	.031	.083	0.033*	.003	.035	-.005	.032
Perception of unemployment	-.031	.033	.009	.036	.095	.038*	.028	.035
Fear of unemployment	-.013	.032	-.073	.034*	-.040	.036	.048	.033
R-sq (within)	.032		.032		.025		.034	
R-sq (between)	.047		.120		.033		.066	

N (observation) = 1980, N (group) = 557, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10

Table 5.8 Regression Analysis of Political Attitudes and Trust (Fixed Effect Model)

	Political apathy		Political distrust		Trust	
	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
Income	-0.004	0.005	-0.005	0.006	-0.007	0.005
Overtime	0.027	0.033	-0.014	0.034	.065	.029*
Shorthandedness	.007	.035	-.039	.035	-.016	0.030
Excessive work	0.057	0.038	0.081	0.038*	-.021	.033
Cooperative relationship	-.095	.036**	-.006	.036	.087	0.031**
Approval from coworkers	.079	.037*	.030	.037	.001	.032
Control of work	.086	.032**	.074	0.032*	.009	0.027
Independent determination of work	.109	.039**	.025	.040	.018	.034
Independent determination of organization	-.009	.039	.051	.039	.010	.033
Complexity of work	-.030	.033	-.032	.033	.067	.028*
Educational training	-.016	.035	0.054	.036	.014	.030
Vocational training	.064	.037+	.054	.038	.030	.032
Work-life balance	-.007	.033	.004	.033	.043	.028
Perception of unemployment	.039	.036	.032	.036	.055	.031+
Fear of unemployment	.023	.034	.023	.034	.020	.029
R-sq (within)	.037		.031		.049	
R-sq (between)	.009		.000		.100	

N (observation) = 1980, N (group) = 557, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10

find that various job qualities affect general well-being, including satisfaction, hope, and depression. For example, having control over work increases job satisfaction, life satisfaction, and hope. The perception of the possibility of unemployment decreases job and friendship satisfaction and hope. On the other hand, as for social attitudes, I find that the results are inconsistent with my hypothesis. Autonomy does not necessarily make people become more liberal. This finding may be related to the characteristics of the respondents, who were young and are mostly a nonmanual workers. In addition, I find that positive job qualities, including autonomy, lead to political apathy or distrust. To summarize, I find that positive job qualities increase general well-being, although the effects of job quality on social attitudes or political attitudes are inconsistent with my hypothesis.

References

- Allison, P. D., 2009, *Fixed Effects Regression Models* (Series: Quantitative Applications in the Social Sciences), Los Angeles: Sage.
- Brinton, M. C., 1993, *Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- De Cuyper, N., and H. De Witte, 2005, "Job Insecurity: Mediator or Moderator of the Relationship between Type of Contract and Various Outcomes?," *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4):79-86.
- De Cuyper, N., and H. De Witte, 2006, "The Impact of Job Insecurity and Contract Type on Attitudes, Well-being and Behavioral Reports: A Psychological Contract Perspective," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79: 395-409.
- Gallie, D., ed., 2007, *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D., 2007, "Production Regimes, Employment Regimes, and the Quality of Work," Duncan Gallie ed., *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford: Oxford University Press: 1-34.
- Gallie, D., ed., 2013, *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration: the European Experience*, Oxford: Oxford University Press.
- Goldthorpe, J. H., 2007, *On Sociology*, Second Edition, Volume Two, Stanford, CA: Stanford University Press.
- Ishida, H., 2009, "Social Inequality in Health in Japan," Institute of Social Sciences University of Tokyo Panel Survey Project Discussion Paper Series, No. 27.
- Kalleberg, A. L., 2011, *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States 1970s-2000s*, New York: Russell Sage Foundation.
- Kikkawa, T., ed., 2012, *Choki Taiseki Chosa de Miru Nihonjin no Ishikihenyo*, Minerva Shobo.
- Kohn, M. L. and C. Schooler, 1983, *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*, Norwood, N.J.: Ablex Publishing.
- Yamada, M., 2004, *Kibo Kakusa Syakai*, Chikuma Shobo.

第 6 章

若年者の就業変化が生活満足度・希望に及ぼす影響のパネル分析

吉田 崇*

1 はじめに

ひとびとの生活満足度や幸福度といった主観的厚生や将来に対する希望について研究することは社会科学において重要なテーマのひとつとなっている（玄田 2009; 大竹ほか 2010; 小塩 2014）。

こうした意識研究では、どのような属性であれば生活満足度や幸福度が高いか、希望を持ちやすいか、といった点が解明されてきた。しかし、これまでの研究の多くは横断調査を用いているため、個人間の要因を明らかにすることはできたが、個人内の要因、すなわちどのような要因によって満足度や希望有無が変化するのか、については検討されていない。

そこで、本稿では生活満足度と希望について、特に若年者の就業変化がどのような影響を及ぼすのかに焦点を当て検討する。若年層は雇用情勢の悪化が顕在化しやすく、失業率や非正規雇用率が他の世代と比べて高く、非正規就労や無業間の移動も流動的であることが知られている。

若年層の将来希望に関しては、先駆的な山田（2004）により、就業や家族形成と強く結びついていることが示され、希望学（玄田 2009）では、希望の保有に関して性別（女性）、年齢（若いこと）、学歴、就業、健康といった要因が希望を持ちやすいことと関連していることを明らかにしている。しかし、上述の通り横断調査を用いているため、意識の変化については検討されていない。

2 使用するデータ

分析には周辺の労働研究会が 2017 年 7 月から 2018 年 6 月にかけて、3～4 ヶ月おきに 4 回実施した「仕事に関する縦断調査」を用いる。対象者は 20～29 歳の男女で、性別・年齢（5 歳階級）・学歴（中学・高校・大学等の 3 カテゴリ）によって割り付けを行った Web 調査である。回収率やパネル脱落（アトリション）については第 1 章、第 2 章を参照されたい。

従属変数である生活満足度と希望について、ワーディングは以下に示した通りで、選択肢は記述統計の表 6.1・6.2 に示される通り 5 件法となっている。

生活満足度：「次のことについて、現在あなたはどのくらい満足していますか」のなかにある「生

* 静岡大学

表 6.1 生活満足度の分布 (%) : 在学者を除く (Wave 1)

	満足 している	どちらかといえば 満足している	どちらとも いえない	どちらかといえば 不満である	不満 である	合計	N
男性	7.6	24.6	40	14.1	13.7	100	1,112
女性	9.6	34.3	31.5	16.3	8.2	100	1,060
合計	8.6	29.4	35.9	15.2	11	100	2,172

$\chi^2 = 47.49, p < .001$

表 6.2 希望の有無の分布 (%) : 在学者を除く (Wave 1)

	満足 している	どちらかといえば 満足している	どちらとも いえない	どちらかといえば 不満である	不満 である	合計	N
男性	6.7	18.7	36.4	17.8	20.3	100	1,112
女性	5.7	22.6	34.2	21.1	16.3	100	1,060
合計	6.2	20.6	35.4	19.4	18.4	100	2,172

$\chi^2 = 13.65, p < .010$

活全般」に対する回答。

希望：「あなたは、将来の自分の仕事や生活に希望が持てますか」

希望の質問文は、社研パネルの「あなたは、将来の自分の仕事や生活に希望がありますか」(選択肢は同じ)を参考にした。以下の分布を検討する際には、「持てる」という表現を用いたことに留意する必要がある。

なお、生活満足度と希望の相関係数は、Wave 1 時点で 0.543 (男性 0.544, 女性 0.542) となっている (いずれも在学中を除く)。

3 就業状態と生活満足度・希望の関連

はじめに、Wave 1 時点での生活満足度と希望の分布を男女別に示す。以下の分析では、学生 (在学中) を除いている。

表 6.1 によると、生活満足度は「満足」が 4 割弱、「不満足」が 3 割弱、表 6.2 より希望は「あり」が 3 割弱、「なし」が 4 割弱で、両変数とも中間回答 (どちらともいえない) が 3 割以上となっている。独立性の検定の結果、生活満足度に関しては先行研究でも指摘されている通り、女性の方が高い傾向がある。一方、希望に関しては、統計的有意差はあるものの、明確な傾向は確認できない。また、両変数の分布を比較すると、生活満足度の方が希望の有無よりも肯定的回答比率がやや高い傾向がある。

調査対象の年齢等は異なるが、希望学プロジェクトの調査では 78% が「希望がある」としており、本調査の希望あり比率は低い。ただし、希望学の調査 (「仕事と生活に関するアンケート調査, 2006」) では、「現在、あなたは将来に対する「希望」(将来実現してほしいこと・実現させたいこと)がありますか」という質問文で、選択肢は、「ある」「ない」の 2 値となっているため、単純に値を比較することはできない。また、2007 年時点で 20~40 歳を対象とした東大社研パネル調査 (JLPS) で

表 6.3 就業状態別の生活満足度（在学者を除く・Wave 1）

	男性			女性		
	平均	SD	N	平均	SD	N
正規雇用	3.31	0.98	529	3.44	1.03	380
非正規雇用	2.79	1.11	228	3.11	1.01	290
自営業	3.02	1.04	48	2.96	1.37	27
求職者	2.58	1.17	117	2.97	1.16	86
非求職者	2.45	1.15	104	3.01	1.11	174
非希望者	2.64	1.17	86	3.23	1.13	103
合計	2.98	1.11	1112	3.21	1.09	1060
男性： $F = 21.77, p < .001$ 女性： $F = 6.65, p < .001$						

表 6.4 就業状態別の希望（在学者を除く・Wave 1）

	男性			女性		
	平均	SD	N	平均	SD	N
正規雇用	3.09	1.07	529	3.01	1.08	380
非正規雇用	2.57	1.08	228	2.73	1.12	290
自営業	3.19	1.14	48	3.19	1.30	27
求職者	2.49	1.30	117	2.45	1.14	86
非求職者	1.99	1.03	104	2.61	1.15	174
非希望者	1.99	1.05	86	2.75	1.13	103
合計	2.98	1.11	1,112	3.21	1.09	1,060
男性： $F = 32.71, p < .001$ 女性： $F = 6.28, p < .001$						

は、2007 年から 2013 年にかけて、希望あり比率は 55% から 35% へ減少していることが報告されている（田辺 2017）。本調査での希望あり比率はそれよりもさらに低い値となっている。こうした違いを生み出したのは、ワーディングの違い、調査対象年齢が 20 代であること、調査時点がより新しい（2017 年）こと、インターネット調査モニター調査であること、といった要因が考えられる。なお、生活満足度よりも希望ありの比率の方が低い傾向は、社研パネル調査においてもみられる。

次に、就業状態によってこれらの意識が異なるのかどうかを確認する。就業者に関しては正規雇用、非正規雇用、自営業（家族従業者を含む）の 3 カテゴリーに区分し（ただし、自営業は数が少ないので、以下の記述は雇用者と無業者に限定する）、さらに非就業者を、仕事を探している（求職者）、仕事を探していない（非求職者）、仕事を求めている（非希望者）の 3 つに分けた。生活満足度と希望については、肯定的な回答が 5 点となるように反転して、分散分析を行った。

生活満足度については、男性では就業状態によって大きく異なり、正規＞非正規＝無業という傾向がみられ、正規雇用であることが重要であることがわかる。女性では就業状態間の差は比較的小さく、正規＞非正規という傾向はあるものの、無業者はそのすべてで満足度が低いわけではない。ただし、無業者の中のグループのなかで統計的に有意な差は見られない。

希望については、男性では正規＞非正規＝求職者＞無業（非求職＋非希望）という傾向がみられる。正規雇用か否かという断層とは別に、仕事があるかないかでなく、求職活動を行っているかどうかというところに断層がある。一方、女性では就業状態間の格差は比較的小さく、正規＞非正規＞無

表 6.5 生活満足度・希望の規定要因（男性）

	生活満足度		希望	
	プールド	固定効果	プールド	固定効果
年齢	-0.035**		-0.033**	
学歴 (ref: 中・高)				
短大・専門	-0.041		-0.080	
大学・院	0.098 ⁺		0.096 ⁺	
就業 (ref: 正規)				
非正規	-0.398**	-0.262*	-0.352**	-0.093
自営	0.015	-0.107	0.534**	-0.001
求職	-0.662**	-0.270*	-0.727**	-0.202 ⁺
非求職	-0.897**	-0.190	-1.058**	-0.291*
非希望	-0.567**	-0.301*	-0.863**	-0.411**
有配偶	0.528**	0.127	0.656**	0.223
切片	4.069**	3.125**	3.782**	2.829**
サンプルサイズ	2241	2241	2241	2241
個体数		724		724

** $p < .01$, * $p < 0.5$, + $p < .10$

業（求職者＋非求職者）という傾向がみられるが、非希望者で最も低い値となっているわけではない。これは、男性では働くことが当たり前で、失業者（求職者）にすらなれない非求職者・非希望者でもっとも希望スコアが低くなると考えられる。女性の無業者では、特に既婚の場合、働くかどうかを選べる（選択的）こともあり、求職者は働かねばならないにもかかわらず仕事がない者（失業者）であるのに対し、非希望者は必ずしもすぐに働く必要・意志がない専業主婦であることが多い。そのため、非希望者の方が求職者よりも希望スコアが高いと考えられる。

4 生活満足度・希望のパネル分析

本節では、3節で見られた傾向について、プールしたパネルデータを用いて、他の変数を統制した分析を行い、さらに、固定効果モデルで就業状態の変化が意識の変化に影響するかどうかを検討する。

独立変数は、時間不変のものとして年齢、学歴（中学＋高校、短大・高専＋専門学校、大学＋大学院の3カテゴリ）、時間変化の変数として就業状態（前節と同様の6カテゴリ）と有配偶ダミーを用いる。これら以外の時変の変数として、労働時間、月収、精神的健康度、各種の就労意識などがあるが、今回の分析では用いない。

以下では、男女それぞれについて生活満足度と希望有無の規定構造の違いを比較するために、男女別に2つの従属変数の結果を並べて示す。なお、ハウスマン検定の結果から固定効果モデルが支持されたため、変量効果モデルの結果は省略した。

男性では、プールド OLS の結果からは、生活満足度、希望の双方について、年齢が高いこと、（正規雇用と比べ）非正規であること、無業であることが負の、大卒であること、有配偶であることが、正の効果をもつことが分かる。これらの結果は、これまでの研究の知見とおおむね一致する。一方、固定効果モデルの結果からは、生活満足度、希望の双方について、非正規や無業であることは負の効

表 6.6 生活満足度・希望の規定要因（女性）

	生活満足度		希望	
	プールド	固定効果	プールド	固定効果
年齢	-0.018 ⁺		-0.021 [*]	
学歴 (ref: 中・高)				
短大・専門	0.145 [*]		0.188 ^{**}	
大学・院	0.307 ^{**}		0.358 ^{**}	
就業 (ref: 正規)				
非正規	-0.155 [*]	-0.124	-0.224 ^{**}	-0.136
自営	-0.132	-0.331	0.360 [*]	-0.742 [*]
求職	-0.379 ^{**}	-0.174	-0.395 ^{**}	-0.265 [*]
非求職	-0.429 ^{**}	-0.050	-0.553 ^{**}	-0.302 [*]
非希望	-0.306 ^{**}	-0.094	-0.445 ^{**}	-0.257 [*]
有配偶	0.555 ^{**}	-0.018	0.783 ^{**}	-0.008
切片	3.468 ^{**}	3.244 ^{**}	3.096 ^{**}	2.921 ^{**}
サンプルサイズ	2190	2190	2190	2190
個体数		697		697

** $p < .01$, * $p < 0.5$, + $p < .10$

果があり（ただし非正規は希望には有意な効果をもたない）、有配偶ダミーは有意な効果をもたない。

女性では、プールド OLS の結果からは、生活満足度、希望の双方について、年齢が高いこと、（正規雇用と比べ）非正規であること、無業であることが負の、高学歴であること、有配偶であることが正の効果をもつことが分かる。一方、固定効果モデルの結果からは、生活満足度については有意な変数がなく、生活満足度の変化は就業や配偶状態の変化によって説明できないことが分かる。希望については、無業であることは負の効果があるが、有配偶ダミーは有意な効果をもたない。

以上から、従来の研究で示された通り、個人間の要因としては就業状態や配偶状態は生活満足度と希望に関連していた。変化に着目すると、不安定な就業や無業になることはおおむね満足度・希望の低下に影響するが、配偶状態の変化は必ずしも生活満足度・希望の変化に影響しないことが示された。

5 まとめと課題

本稿では若年者を対象とした短期パネル調査を用いて、就業の変化が意識に及ぼす影響を検討した。分析の結果、労働市場において不安定な状態にあることは満足度や希望に負の影響があるだけでなく、不安定な状態になることも満足度・希望に負の効果があることが分かった。ただし、女性の場合は不安定な状態になることは生活満足度に有意な効果をもたなかった。このことは女性の場合、就業以外の要因が影響をもつと考えられるが、今回は家庭や世帯に関する情報が多くないため十分に解明できなかった。なお、男女双方において有配偶になることは正の効果を有しなかった。ただし、調査対象者が 20 代であるため、有配偶比率は Wave 1 で 19.8%（男性 9.4%、女性 30.8%）、Wave 4 で 19.6%（男性 9.2%、女性 29.7%）と低く（Wave 4 の方が低いのは離別と標本脱落の両方の影響が考えられる）、有配偶への移行確率も 1.6%（男性 0.9%、女性 2.5%）にすぎない（無配偶への移行確率は 3.3%（男性 4.4%、女性 3.0%）となっている）ため、有配偶の効果を一般化することはできない。

本稿では正規・非正規の区分に加えて、同じ無業でも就業希望の有無・求職活動の有無を区分した分析を行った。これは、同じ無業状態でも性別や置かれた状況により意味が異なり、意識に違いがあると考えたためである。しかし、変化の方向を考慮していないため、仕事を得ることと失うこと、就業希望を得ることと失うこと、さらに、有業者が求職者になることと非希望者が求職者になることでは意味が異なると考えられる。これらの限界については今後の課題としたい。

文献

- 玄田有史, 2009, 「データが語る日本の希望」東大社研・玄田有史・宇野重規編『希望学 1 希望を語る』東京大学出版会, 127-78.
- 大竹文雄・白石小百合・筒井義郎編, 2010, 『日本の幸福度：格差・労働・家族』日本評論社.
- 小塩隆士, 2014, 『「幸せ」の決まり方：主観的厚生を経済学』日本経済新聞出版社.
- 田辺俊介, 2017, 「希望は失われているか」佐藤香編『格差の連鎖と若者 3 ライフデザインと希望』勁草書房, 177-201.
- 山田昌弘, 2004, 『希望格差社会：「負け組」の絶望感が日本を引き裂く』筑摩書房.

第 7 章

資格にかんする質問項目について

質問項目設定の背景と基礎分析

山本 耕平*

1 問題意識と背景

本調査の Wave 1 および Wave 4 では、回答者が所持する職業資格⁽¹⁾にかんする質問項目が設けられている。これらの質問項目は、SSM（社会階層と社会移動全国調査）や JGSS（日本版総合的社会調査）といった日本国内の代表的な社会調査においてもちいられてきた資格にかんする質問項目とは大きく異なっているので、本調査における設定の意図と基礎的な分析の結果について本章で報告する⁽²⁾。本節で資格にかんする質問項目を設けた背景にある問題意識と先行研究について述べた後、2 節で質問項目の内容を具体的に説明し、3 節でデータの概観、4 節で資格所持と就労、賃金、仕事満足度との関連にかんする基礎分析の結果を示す。

「資格社会」という言葉が社会に現れてから久しく、さまざまな資格や検定がメディアを通じて喧伝されているのは周知のとおりである。こうした供給側の動向は、資格にたいする需要の高まりと無関係ではない。たとえば、社会調査データの分析からは、近年のコHORTほど資格取得性向が高まっていることが指摘されているし（武内 2017）、そうした若い世代を主たる顧客とする高等教育機関では、何らかの形で資格取得を支援する動きが増加しているのである（河野 2008）。しかしながら、このように需要・供給が高まっている一方で、現代社会において資格が実際にどのような機能を果たしているのかについては、実証的な知見は限られている。「資格が果たす機能」というのは、具体的には、資格が賃金や就労のチャンスにおよぼす効果の有無やその効果の大きさ、資格を持つ（あるいは新たに取得する）ことの主観的な意味合いなどである。

先行研究を概観すると、資格にかんする実証的な研究が進みにくい要因として、理論的な裏づけを伴う資格の類型論が開発されていないことが指摘できる。日本国内のこれまでの調査では、回答者が所持している資格をいくつかあげてもらい、所持者が多い資格を代表的な資格とみなして、そうした代表的な資格を中心とする資格の類型が作成されてきた（阿形 2000; 労働政策研究・研修機構 2010: Ch. 4）。しかし、所持者が多いことの理論的な意味ははっきり示されていない。また、このように人びとが所持する資格から帰納的に資格の類型を作るには、自由回答をアフター・コーディングする必

* koheiyamamoto224@gmail.com, 京都大学

(1) 以下では簡略化して「資格」と表記するが、本章でいう「資格」はすべて職業資格を指す。これには、学歴や学校歴といった教育資格や、職業と直接関連しないような検定は含まれない。

(2) 本章の内容は、第 91 回日本社会学会大会での報告（山本 2018）をベースとしている。会場で有益なコメントをくださった皆様に感謝の意を表す。

要があるが、新たな民間資格が増えることも多くその全容を把握することは現実的に難しいため、職業のようにあらかじめ標準的な分類を用意した上でコーディングすることができず、調査コストが高くなる⁽³⁾。

そこで本調査では、資格が賃金や就労のチャンスにおよぼす効果におもに注目し、従来の方法よりも簡潔な方法で人びとの持つ資格について把握することを試みた。欧米の研究では、資格が賃金や就労のチャンスに正の効果をもたらすメカニズムとして社会的閉鎖を想定するものがいくつか見られる (Wooden and Grusky 2014)。具体的には、ある職業につくための資格 (licensing) が国家や州によって設けられることでその職業への参入が規制されているような場合には、その職業につくことは賃金にプラスの効果をもたらすが、たんに能力を認定するような資格 (certification) を制定しているような職業につくことは、そのような効果を示さない (Bol and Drange 2017; Kleiner and Kruger 2013)。こうした知見にもとづけば、社会的閉鎖をもたらすと考えられる業務独占資格とそれ以外の資格、という大きな分類を考えることができる。さらに、何らかの資格を持つことが所持者の能力を示すシグナルとして機能する可能性を考えると (阿部ほか 2004; 池田 2015)、ある資格を持っていることと、その資格を要する職業についていることを区別することが必要である。こうした観点から、森川正之 (2017) は資格を「独占的」と「一般」に区別した上で、その資格を「使用」しているか「不使用」であるかも区別して、賃金や就労への効果を検討している。

2 資格にかんする質問項目

前節で整理した先行研究の知見から、

1. 業務独占資格とそれ以外の資格を区別
2. 所持している資格と現在の職業が関連しているかどうか

という2つの区別が重要であると考えられる。すでに述べたとおり、森川 (2017) はこれら2つの区別をもちいて調査を行っているが、業務独占資格以外の資格にも、特定の職業と結びつきが強いもの (技術士やファイナンシャル・プランナーなど) と、より一般的な能力の証明となるもの (パソコン検定など) が含まれるため、資格のシグナリング効果を想定するならばそれらの資格を区別することが望ましい。そこで本調査では、

1. 特定の職業につくための要件として求められる資格 (医師免許、教員免許、弁護士資格、税理士資格、理容師免許など)
2. 特定の職業につくために必須ではないが、その職業における能力を認定する資格 (技能士、安全管理者、ボイラー技士、調理師、不動産鑑定士、フィナンシャルプランナーなどの資格)
3. さまざまな仕事に関連する一般的な能力を証明する資格 (秘書検定、語学検定、日商 PC 検定など)

という3つの選択肢を用意し⁽⁴⁾、複数の資格を持っている場合には番号が若いものを優先して1つだ

⁽³⁾ こうしたコストの高さが要因であるかどうかは不明だが、SSM 調査では、1995 年と 2005 年には設けられていた資格にかんする質問項目が、2015 年の調査では消失している。

⁽⁴⁾ 回答者が自身の持つ資格がどれに該当するか分からない場合には、具体的な資格の名前を自由回答してもらった。くわしくは調査票を参照されたい。

表 7.1 所持する資格の種類

	独占型	認証型	汎用型	資格なし	計
男性	107 (9.6)	190 (17.1)	123 (11.0)	694 (62.3)	1114
女性	175 (16.4)	143 (13.4)	161 (15.1)	586 (55.0)	1065
計	282 (12.9)	333 (15.3)	284 (13.0)	1280 (58.7)	2179

括弧内は行パーセント

表 7.2 独占型・認証型資格と現職との関連

男性	関連あり		関連なし		計	女性	関連あり		関連なし		計
独占	76	(71.0)	31	(29.0)	107	独占	107	(61.1)	68	(38.9)	175
認証	102	(53.7)	88	(46.3)	190	認証	70	(49.0)	73	(51.0)	143
計	178		119		297	計	177		141		318

括弧内は行パーセント

け回答してもらうことにした。1を「独占型」、2を「認証型」、3を「汎用型」の資格とよぶことにする。その上で、1もしくは2の資格を所持している回答者には、現職がその仕事と関係しているかどうかを尋ねた。

3 データの概観

以下では、サンプル脱落のない Wave 1 のデータのみをもちいて、データの概観と基礎的な分析の結果について報告する。何らかの学校に在学中であった回答者は除いている。男女別に資格所持者の比率を示したものが表 7.1、独占型と認証型の資格所持者について、男女別に現職との関係の有無をまとめたものが表 7.2 である。所持する資格がどれに該当するか不明である場合の自由回答は、3つのいずれかにアフター・コーディングしている⁽⁵⁾。表 7.1 から、女性のほうが全体的に資格所持率が高いことと、独占型資格を持つ女性が相対的に多いことが分かる。一方で、表 7.2 によれば、持っている資格と関連のある職業についている比率は、男性のほうが高い。

次に、質問の意図が回答者に正しく伝わっているかどうかを検討するために、どのような人がどの資格を所持しているのかを、多項ロジスティック回帰分析によって確認する（表 7.3）。最終学歴は中学・高校を基準カテゴリとして、専門学校もしくは短大、大学もしくは大学院、という3カテゴリとしている。さらに、専門・短大もしくは大学・大学院での専攻分野について、教育・社会科学・理工・保健・サービスというダミー変数を投入している。つまり、表 7.3 で専門・短大や大学・大学院という学歴変数が示す効果は、これら以外の専攻分野（人文や芸術など）である場合の効果を示していることになる。分析結果によれば、高等教育機関で教育や保健、サービスといった分野を専攻していた者は独占型資格を持っている確率が高い。独占型資格には教員免許や医療専門職にかかわる資格が含まれるので、妥当な結果だと思われる。また、汎用型資格は男性よりも女性のほうが、そして高等教育機関であまり特定の職業との結びつきが強い人文や芸術を専攻した者が、所持している確率が

⁽⁵⁾ 自由回答で多かったものは、介護福祉士と危険物取扱者であった。選択肢に含まれる「特定の職業」というフレーズを、職業小分類などで表される職業（occupation）として解釈するか、回答者が日ごろ従事している仕事（job, task）として解釈するかで、回答者が迷うことがあった可能性が示唆される。

表 7.3 資格所持の多項ロジスティック回帰分析 (Ref: 資格なし)

	独占型		認証型		汎用型	
切片	-2.88***	(0.73)	-1.69**	(0.60)	-2.60***	(0.66)
年齢	0.01	(0.03)	-0.00	(0.02)	0.01	(0.03)
女性	0.21	(0.16)	-0.15	(0.13)	0.37**	(0.14)
専門・短大	0.71*	(0.29)	0.73**	(0.23)	1.12***	(0.23)
大卒	0.79**	(0.26)	0.23	(0.22)	1.16***	(0.20)
教育専攻	2.18***	(0.30)	0.52	(0.37)	-0.64	(0.42)
社会科学専攻	-0.21	(0.28)	0.41	(0.23)	-0.22	(0.20)
理工専攻	-0.20	(0.31)	0.57*	(0.23)	-0.62**	(0.24)
保健専攻	3.04***	(0.31)	1.29***	(0.35)	-0.23	(0.43)
サービス専攻	0.95**	(0.35)	0.54	(0.34)	-0.94*	(0.43)
McFadden R ²	0.09					
N	2179					

*p<0.5; **p<0.01; ***p<0.001

高い。これも妥当な結果であり、このような簡潔なワーディングであっても、回答者にはある程度正確に意図が伝わっているものと思われる。

4 基礎分析

2 節で整理した先行研究から導かれる仮説として

仮説 1 資格を持っている人のほうが就労率が高い

仮説 2 独占型の資格を持つ人は相対的に高賃金である

仮説 2-1 その効果は、(社会的閉鎖により) 資格と関連した職業についている場合のみ見られる

仮説 2-2 その効果は、(シグナリング効果により) 資格と関連していない職業についていても見られる

仮説 3 認証型の資格を持つ人は、高賃金でない

という 3 つの仮説が考えられる。これらの仮説を検証し、先行研究と整合的な結果が得られるかどうかを確認することで、本調査の質問項目が人びとの資格所持をうまく捉えられているかどうかを検討したい。また、これらの仮説とあわせて、本章では次のリサーチ・クエスションについても検討する。資格が効果をもたらす対象としては賃金や就労のチャンスが注目されることが多いが、資格を持つことやそれを活かせる仕事につけること（もしくはつけないこと）が当人の意識にどのような影響をおよぼすかも、重要な問題だと考えられるからである。

RQ1 資格に関連した職業につくことで、仕事満足度が高まる

表 7.4 就労のロジスティック回帰分析（就労=1）

	男性		女性	
切片	0.26*	(0.11)	0.64***	(0.13)
短大・専門 (ref: 高卒)	0.34	(0.22)	0.29	(0.19)
大学	0.97***	(0.15)	0.88***	(0.17)
独占型資格 (ref: 資格なし)	1.15***	(0.32)	0.41	(0.22)
認証型資格	0.65**	(0.21)	0.36	(0.23)
汎用型資格	-0.24	(0.22)	-0.04	(0.21)
有配偶	1.29***	(0.35)	-1.45***	(0.15)
McFadden R^2	0.07		0.11	
N	1114		1065	

* $p<0.5$; ** $p<0.01$; *** $p<0.001$

4.1 資格と就労状態

まず、資格の所持と就労状態との関連を見るために、仕事についている状態で1をとるダミー変数を従属変数とするロジスティック回帰分析をおこなった（表 7.4）。モデルには資格のほかに、最終学歴と配偶状態（有配偶である場合に1をとるダミー変数）を投入している。結果を見ると、男性では独占型や認証型の資格を持っている者のほうが仕事についている確率が高いが、女性ではそのような関連は見られない。

女性において資格と就労の関連が見られない理由として、結婚や出産によって離職・休職することが珍しくない女性にとって、資格を持っていれば再就職が相対的に容易であると期待できるために、離職・休職しやすくなる可能性がある。この点について確認するため、有配偶ダミーと交互作用項を投入したモデルを検討したところ、有配偶ダミーと独占型資格の交互作用項の係数は負であり、資格を持つ有配偶女性が就労しにくい傾向は見られたものの、統計的に有意ではなかった。ただし、本調査でカバーしている29歳までの若年層では有配偶者の比率が低いいため、明確な結論を出すにはより広い年齢層について検討する必要がある。

4.2 資格と賃金

次に、資格を所持していることと、資格と関連のある職についていることが賃金にどのような効果をおよぼすかを、月収を時給換算して求めた賃金の対数値を従属変数とする重回帰分析によって検討した（表 7.5）。年齢と学歴、資格のほかに、従業上の地位（正規雇用・非正規雇用・自営）と勤務先の規模（従業員数1～99人を小規模、100～999人を中規模、1000人以上もしくは官公庁を大規模とする）を投入している。また、外れ値をのぞくため、賃金の上位・下位0.5%ずつを刈り込んでいる。

分析結果によると、男性では資格の有意な効果は見られないが、女性においては、独占型資格を持っていってそれに関連した職業についている者と、汎用型資格を持っている者が、資格を持っていない者よりも高い賃金を得ている。一方、認証型資格を持っている者や、独占型資格を持っていなくても関連のある職業についていない者は、資格を持っていない者と賃金の差がない。独占型資格については女性においてのみ仮説2-1が支持され、資格のシグナリング効果ではなく資格を要する職業の社会的閉鎖によって高賃金となっていることが示唆されるが、汎用型資格の所持に見られる正の効果から

表 7.5 対数賃金の重回帰分析

	男性				女性			
切片	6.44***	(0.24)	6.20***	(0.24)	6.46***	(0.24)	6.34***	(0.25)
年齢	0.02	(0.01)	0.02*	(0.01)	0.01	(0.01)	0.02	(0.01)
専門・短大 (ref: 高卒)	0.01	(0.08)	-0.03	(0.08)	-0.07	(0.07)	-0.06	(0.07)
大学	0.15**	(0.05)	0.07	(0.05)	0.05	(0.06)	0.00	(0.06)
独占・関連 (ref: 資格なし)	0.19*	(0.09)	0.13	(0.09)	0.27***	(0.08)	0.23**	(0.08)
独占・関連無	0.01	(0.14)	-0.05	(0.13)	0.15	(0.12)	0.14	(0.12)
認証・関連	0.13	(0.07)	0.06	(0.07)	-0.01	(0.09)	-0.08	(0.09)
認証・関連無	-0.02	(0.09)	-0.03	(0.09)	0.08	(0.12)	0.07	(0.12)
汎用	0.02	(0.08)	-0.03	(0.08)	0.25***	(0.07)	0.20**	(0.07)
正規 (ref: 非正規)			0.16**	(0.06)			0.16**	(0.05)
自営			-0.30**	(0.12)			0.20	(0.17)
中規模 (ref: 小規模)			0.14*	(0.06)			0.03	(0.06)
大規模			0.24***	(0.07)			0.09	(0.08)
調整済 R ²	0.02		0.07		0.03		0.04	
AIC	1521.05		1481.64		1299.29		1295.91	
N	761		761		662		662	

*p<0.5; **p<0.01; ***p<0.001

は、一般的な能力を示す資格であればシグナリング効果を持つ可能性も読み取れる。

独占的資格の所持が男性において有意な効果を示さないのは仮説に反する結果である。対象者が20歳代でありそもそも賃金格差がそれほど大きくないため、解釈には注意を要するが、社会的閉鎖が必ずしも高賃金と結びつかないことは、B. Redbird (2017) が指摘している。Redbird によれば、社会的閉鎖は資格を設定することによってある職業への参入ルートを制約するものであるが、見方を変えれば、その制度化されたルートに乗ることができた者には平等なチャンスが与えられるということでもある。ある職業において、従来はインフォーマルなかたちで何らかの参入障壁（たとえば男女差別）が存在した場合、資格が設定されることで従来は差別されていたグループが（資格を取れば参入できるので）参入しやすくなることもあり得る。日本における大きなジェンダー賃金格差の存在を考えると、資格を要しない職業では男性のほうが高賃金を得やすいのにたいして、資格を要する職業では男女の賃金が平準化される傾向にあるために、男性のあいだでは資格の有無による賃金の差が生じにくいのかかもしれない。

4.3 資格と仕事満足度

最後に、資格と仕事満足度の関連について、現在の仕事での「自分の能力を生かせること」への満足度を従属変数とする重回帰分析をおこなった（表 7.6）。男性では、独占型であっても認証型であっても、資格と関連のある職業についている者は資格を持たない者に比べて、「自分の能力を生かせている」と考える傾向にある。一方女性では、資格を持っていてもそれと関連のない職業についている場合に、「自分の能力を生かせていない」と考える傾向にある。効果の現れ方は異なるものの、男性でも女性でも、所持している資格と関連した仕事についていると、関連しない仕事についている場合に比べて、相対的に満足度が高くなる傾向が見出された。

表 7.6 能力を活かせることへの満足度の重回帰分析

	男性		女性	
切片	3.24***	(0.38)	2.74***	(0.40)
年齢	-0.01	(0.01)	0.02	(0.02)
専門・短大 (ref: 高卒)	0.20	(0.13)	-0.09	(0.12)
大学	0.21*	(0.08)	0.05	(0.10)
独占・関連 (ref: 資格なし)	0.80***	(0.13)	0.21	(0.12)
独占・関連無	-0.00	(0.21)	-0.46*	(0.20)
認証・関連	0.25*	(0.12)	0.28	(0.15)
認証・関連無	-0.08	(0.14)	-0.37	(0.19)
汎用	0.17	(0.13)	0.11	(0.12)
正規 (ref: 非正規)	-0.15	(0.09)	-0.02	(0.09)
自営	0.30	(0.18)	0.25	(0.27)
中規模 (ref: 小規模)	-0.21*	(0.10)	-0.28**	(0.10)
大規模	-0.07	(0.11)	-0.20	(0.13)
調整済 R ²	0.06		0.03	
N	761		662	

*p<0.5; **p<0.01; ***p<0.001

5 おわりに

本調査で使用された質問項目は、人びとが持つ資格を捉えるために従来もちいられてきたものにくらべてかなり簡略化されたものではあるものの、3~4 節の分析では、先行研究の知見と大きく食い違う結果は見られなかった。このことから、簡略化された質問項目であっても、人びとが所持する資格をある程度は捉えることができるものと思われる。もちろん、従来取り組まれてきたような、具体的な資格名を尋ねることで帰納的に資格の類型を作り出すアプローチは、社会における資格の全体像を記述するために必要であり、これからも継続して取り組まれる必要がある。しかし、あらゆる社会調査でそのようなコストを払えるわけではない以上、さまざまな調査で使いやすい質問項目を検討することにも意義があるだろう。本調査の結果を踏まえて、より回答者にとって答えやすく、資格所持を精確に捉えられる質問項目の開発に取り組むことが今後の課題である。

文献

- 阿部正浩・黒澤昌子・戸田淳仁, 2004, 「資格と一般教育訓練の有効性：その転職成功に与える効果」 RIETI Discussion Paper 04-J-028.
- 阿形健司, 2000, 「資格社会の可能性：学歴主義は脱却できるか」 近藤博之編『戦後日本の教育社会』東京大学出版会, 127-148.
- Bol, T., and I. Drange, 2017, “Occupational Closure and Wages in Norway,” *Acta Sociologica*, 60(2): 134-57.
- 池田岳大, 2015, 「職業資格の取得が女性の再就職移行にもたらす効果」『社会学年報』(44): 47-57.
- Kleiner, M. M., and A. B. Krueger, 2013, “Analyzing the Extent and Influence of Occupational Licensing on the Labor Market,” *Journal of Labor Economics*, 31(2): S173-S202.

- 河野志穂, 2008, 「大学における資格・検定取得支援の現状と背景：経済・経営・商学系私立大学の大学案内にみる資格・検定講座の設置状況」『大学教育年報』(4): 37-56.
- 森川正之, 2017, 「職業資格制度と労働市場成果」RIETI Discussion Paper 17-J-009.
- Redbird, B., 2017, “The New Closed Shop? The Economic and Structural Effects of Occupational Licensure,” *American Sociological Review*, 82(3): 600-624.
- 労働政策研究・研修機構, 2010, 「我が国における職業に関する資格の分析：Web 免許資格調査から」労働政策研究報告書 No. 121.
- 武内健人, 2017, 「資格取得性向の推移と現代的特性」東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター編『現代日本の格差と不平等に関するデータの二次分析』135-150.
- Weeden, K. A., and D. B. Grusky, 2014, “Inequality and Market Failure,” *American Behavioral Scientist*, 58(3): 473-91.
- 山本耕平, 2018, 「独占型資格と賃金および仕事満足度との関連にかんする基礎分析：周辺の労働に関する短期パネル調査より」第 91 回日本社会学会大会報告原稿.

付録 A

調査票 (Wave 1)



仕事に関する縦断調査

ご回答いただく皆様へ

◎守秘義務について下記をご確認くださいよう、お願いいたします。
モニターメンバーは、回答を求められたアンケートに回答したか否かにかかわらず、当該アンケートを通じて知り得た情報について守秘義務を負うものとします。

- アンケートへの回答内容を第三者に一切漏らさない
- アンケートの質問文の内容及びアンケート質問のHTML上に使用されているテキスト、画像、動画等を、いかなる手段・方法によっても第三者へ漏洩せずかつアンケートへの回答以外のいかなる目的にも使用・転用しない

注意事項

アンケート回答中は、ブラウザの「戻る」ボタンを使用しないでください。

「仕事に関する縦断調査」にご協力いただき、大変ありがとうございます。
本調査は、仕事に関するみなさんのご意見をうかがうために、京都大学が実施するものです。
どうか率直にありのままをお答えください。
また本調査は、4ヶ月に1回、計4回のアンケートが実施されます。今回はその1回目となります。

最初に、あなた自身のことについておうかがいします。

Q1. あなたの性別を教えてください。

- 1. 男性
- 2. 女性

Q2. あなたのお生まれの年月と年齢を教えてください。

※「西暦」と「和暦」は、どちらか片方のみで構いません。
1～3のいずれかを選択した上で、数値を記入してください。

- 1. 西暦 年 月 生まれ
- 2. 和暦 平成 年 月 生まれ
- 3. 和暦 昭和 年 月 生まれ

年齢 歳

Q3. あなたの国籍を教えてください。

- 1. 日本
- 2. その他 ()

あなたが最後に通った（または現在通学中の）
学校や学校生活についておうかがいします。

Q4. 次のうち、あなたが最後に通った学校はどれですか。
「社会人学生」の方は、現在通学している学校をのぞいて、最後に通った学校をお答えください。

- ☐ 1. 中学校
- ☐ 2. 高等学校
- ☐ 3. 専修学校（専門学校）
- ☐ 4. 短期大学・高等専門学校（5年制）
- ☐ 5. 大学
- ☐ 6. 大学院

Q5. あなたは、その最後の学校を卒業しましたか。
卒業・中退した方は、いつ卒業・中退したかも合わせてお答えください。

※「西暦」と「和暦」は、どちらか片方のみで構いません。

- ☐ 1. 在学中
- ☐ 2. 卒業した
西暦20 年
和暦 平成 年
- ☐ 3. 中退した
西暦20 年
和暦 平成 年

あなたのお仕事についておうかがいします。

Q6. あなたはふだん、何か収入になる仕事（学生アルバイトを含む）をしていますか。

- ☐ 1. している
- ☐ 2. 仕事をしたいと思っていて、仕事さがしや開業準備をしている（就職活動を含む）
- ☐ 3. 仕事をしたいと思っているが、仕事さがしや開業準備はしていない
- ☐ 4. 仕事をしたいと思っていない

■ふだん、何か収入になる仕事（学生アルバイトを含む）をしている方にお伺いします。

Q7. あなたの現在のお仕事は、大きく分けてこの中のどれにあたりますか。複数の仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

- ☐ 1. 経営者・役員
- ☐ 2. 正社員・正職員
- ☐ 3. パート・アルバイト（学生アルバイトを含む）
- ☐ 4. 契約・臨時・嘱託
- ☐ 5. 派遣社員
- ☐ 6. 自営業主・自由業者
- ☐ 7. 家族従業者
- ☐ 8. 内職
- ☐ 9. その他（）

Q8. 職場で、どのようなお仕事をなさっていますか。

- ☐ 1. 事務
（企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業、医療事務員など）
- ☐ 2. 販売
（小売・卸売店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど）
- ☐ 3. サービス
（理容・美容師、料理人、ウェ이터、ウェイトレス、ホームヘルパーなど）
- ☐ 4. 保安
（警察官、消防官、自衛官など）
- ☐ 5. 農林漁業
（農業、林業、漁業など）
- ☐ 6. 生産工程
（製品製造・組立、自動車整備、農水産物加工など）
- ☐ 7. 輸送・機械運転
（トラック・タクシー運転手、船員、クレーン作業員）
- ☐ 8. 建設・採掘
（建設作業員、大工、電気工事、土木作業員）
- ☐ 9. 運搬・清掃・包装
（配達員、ハウスクリーニング、包装作業）
- ☐ 10. 専門・技術
（医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの）
- ☐ 11. 管理
（企業・官公庁における課長職以上、議員、経営者など）
- ☐ 12. その他（具体的に：）

Q9. お仕事の内容を以下の例にしたがって具体的にお答えください。

例：
「銀行」で「一般事務職」、「自動車整備工場」で「車の製造」、
「私立中学校」で「教員」、「自宅の田畑」で「農業」、
「病院」で「獣医」、「アパレル」で「販売店員」、
「美容院」で「美容師」、「市役所」で「受付事務職」、
「不動産会社」で「営業職」
など、分かる範囲で、できるだけ具体的にご記入ください。

仕事先の事業 で 仕事の具体的な内容

Q10. ふだん仕事に従事している時間を教えてください。休憩時間は除き、残業時間は含めます。

※「週あたり」と「月あたり」は、どちらか片方のみで構いません。
1～2のいずれかを選択した上で、数値を記入してください。

- ☐ 1. 週あたり 時間
- ☐ 2. 月あたり 時間

Q11. 職場で役職につかれていますか。もっとも近いものを1つ選んでください。

- ☐ 1. 役職なし
- ☐ 2. 監督、職長、班長、組長
- ☐ 3. 係長
- ☐ 4. 課長
- ☐ 5. 部長
- ☐ 6. 社長、重役、役員、理事
- ☐ 7. その他 ()

Q12. お勤め先の従業員は、会社全体で何人くらいですか。パート・アルバイトも含みます。派遣社員の方は、登録されている派遣会社についてお答えください。

- ☐ 1人
- ☐ 2～4人
- ☐ 5～9人
- ☐ 10～29人
- ☐ 30～99人
- ☐ 100～299人
- ☐ 300～999人
- ☐ 1000人以上
- ☐ 官公庁
- ☐ わからない

Q13. 現在のお仕事でボーナスは支給されますか。

また、過去4ヶ月（2017年3月～6月）の間に支給されたことがありましたら、そこから社会保険料や税金を引いた金額（いわゆる「手取り」）を教えてください（過去4か月に支給がなかった場合は0万円とお答えください）。

- ☐ 1. ボーナスは支給される → 過去4ヶ月（2017年3月～6月）の支給額（手取り）は 万円
- ☐ 2. ボーナスは支給されない

現在の仕事についてのあなたのお考えについてうかがいます。

Q14. あなたの現在の職場について、次にあげるそれぞれについて、あてはまる程度をお答えください。

	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
1) よく残業をしている	☐	☐	☐	☐
2) 社員数が恒常的に不足している	☐	☐	☐	☐
3) 処理しきれないほどの仕事であふれている	☐	☐	☐	☐
4) 互いに助け合う雰囲気がある	☐	☐	☐	☐
5) 周りから自分の働きに対する正当な評価を得ている	☐	☐	☐	☐

Q15. 現在のお仕事に関して、次にあげるそれぞれについて、あてはまる程度をお答えください。

	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
1) 自分の仕事の内容や仕事のペースを自分で決めたり変えることができる	☐	☐	☐	☐
2) 仕事において新しいことを始めるときに、発言でき、その決定に影響力をもっている	☐	☐	☐	☐
3) 職場全体の仕事のやり方や編成を変えたり決めたりするのに発言でき、その決定に影響力をもっている	☐	☐	☐	☐
4) いつも同じことをくりかえすのではなく、さまざまな種類のことをしている	☐	☐	☐	☐
5) 教育訓練を受ける機会がある	☐	☐	☐	☐
6) 仕事を通じて職業能力を高める機会がある	☐	☐	☐	☐
7) 子育て・家事・勉強など自分の生活の必要に合わせて、時間を短くしたり休みをとるなど、仕事を調整しやすい職場である	☐	☐	☐	☐
8) 今後1年間に失業（倒産を含む）をする可能性がある	☐	☐	☐	☐
9) 倒産や解雇、契約期間の終了などによって失業する不安を感じている	☐	☐	☐	☐
10) 仕事にやりがいを感じている	☐	☐	☐	☐

Q16. 現在のお仕事に関する次のことについて、あなたはどのくらい満足していますか。

	満足している	どちらかといえば満足している	どちらかといえば不満である	不満である
1) 給与	☐	☐	☐	☐
2) 職場での人間関係	☐	☐	☐	☐
3) 労働時間の長さ	☐	☐	☐	☐
4) 自分の能力を生かせること	☐	☐	☐	☐
5) 体への負担が少ないこと	☐	☐	☐	☐

■全員にお伺いします。

Q17. 職業にかんする資格をお持ちですか。

複数お持ちの場合は、1～3のうち番号が若いものを優先してお答えください。

思い当たる資格が1～3のどれに該当するか不明な場合は、4に具体的な資格の名前をご記入ください。

- 1. 特定の職業につくための要件として求められる資格（医師免許、教員免許、弁護士資格、税理士資格、理容師免許など）
- 2. 特定の職業につくために必須ではないが、その職業における能力を認定する資格（技能士、安全管理者、ボイラー技士、調理師、不動産鑑定士、フィナンシャルプランナーなどの資格）
- 3. さまざまな仕事に関連する一般的な能力を証明する資格（秘書検定、語学検定、日商PC検定など）
- 4. 資格は持っているが上の1～3のどれに該当するか分からない
→（具体的に：)
- 5. 職業にかんする資格は持っていない

■Q18は、Q17で1～2とお答えの方にお伺いします。

Q18. あなたの現在の職業は、先ほどお答えになった資格と関係していますか。

- 1. 関係している
- 2. 関係していない
- 3. 働いていない

あなたのお住まいと、あなたのご家族のことがいえます。

Q19. あなたは現在、どちらにお住まいですか。

選択してください

Q20. あなたは現在結婚していますか。

- ☐ 1. 未婚
- ☐ 2. 既婚（事実婚を含む）
- ☐ 3. 離別
- ☐ 4. 死別

Q21. 同居されている（いま一緒に暮らしている）方は、あなたを含めて何人ですか。

人

■2人以上で住んでいる方（Q21で2以上とお答えの方）にお伺いします。

Q22. つぎの中から、同居されている方をすべて選んでください。 複数選択可

- ☐ 1. 配偶者（夫または妻）
- ☐ 2. 恋人
- ☐ 3. 息子
- ☐ 4. 娘
- ☐ 5. あなたの父親
- ☐ 6. あなたの母親
- ☐ 7. 配偶者の父親
- ☐ 8. 配偶者の母親
- ☐ 9. あなたの祖父
- ☐ 10. あなたの祖母
- ☐ 11. 配偶者の祖父
- ☐ 12. 配偶者の祖母
- ☐ 13. あなたの兄弟姉妹
- ☐ 14. 配偶者の兄弟姉妹
- ☐ 15. その他（具体的に：）

あなたが15歳だった頃（中学卒業時）のことについておうかがいします。

Q23. あなたが15歳の頃の父親のお仕事の内容をお答えください。

- ☐ 1. 事務
（企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業、医療事務員など）
- ☐ 2. 販売
（小売・卸売店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど）
- ☐ 3. サービス
（理容・美容師、料理人、ウェ이터、ホームヘルパーなど）
- ☐ 4. 保安
（警察官、消防官、自衛官など）
- ☐ 5. 農林漁業
（農業、林業、漁業など）
- ☐ 6. 生産工程
（製品製造・組立、自動車整備、農水産物加工など）
- ☐ 7. 輸送・機械運転
（トラック・タクシー運転手、船員、クレーン作業員）
- ☐ 8. 建設・採掘
（建設作業員、大工、電気工事、土木作業員）
- ☐ 9. 運搬・清掃・包装
（配達員、ハウスクリーニング、包装作業）
- ☐ 10. 専門・技術
（医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの）
- ☐ 11. 管理
（企業・官公庁における課長職以上、議員、経営者など）
- ☐ 12. その他（具体的に：)
- ☐ 13. 当時、父親は働いていなかった
- ☐ 14. 当時、父親はいなかった
- ☐ 15. わからない

Q24. あなたが15歳の頃の母親のお仕事の内容をお答えください。

- ☐ 1. 事務
（企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業、医療事務員など）
- ☐ 2. 販売
（小売・卸売店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど）
- ☐ 3. サービス
（理容・美容師、料理人、ウェ이터、ホームヘルパーなど）
- ☐ 4. 保安
（警察官、消防官、自衛官など）
- ☐ 5. 農林漁業
（農業、林業、漁業など）
- ☐ 6. 生産工程
（製品製造・組立、自動車整備、農水産物加工など）
- ☐ 7. 輸送・機械運転
（トラック・タクシー運転手、船員、クレーン作業員）
- ☐ 8. 建設・採掘
（建設作業員、大工、電気工事、土木作業員）
- ☐ 9. 運搬・清掃・包装
（配達員、ハウスクリーニング、包装作業）
- ☐ 10. 専門・技術
（医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの）
- ☐ 11. 管理
（企業・官公庁における課長職以上、議員、経営者など）
- ☐ 12. その他（具体的に：)
- ☐ 13. 当時、母親は働いていなかった
- ☐ 14. 当時、母親はいなかった
- ☐ 15. わからない

Q25. あなたのご両親が最後に行かれた学校は、次のどれにあたりますか。両親それぞれについてお答えください。また中退も卒業と同じ扱いでお答えください。

	父親	母親
	↓	↓
1) 中学校	☐	☐
2) 高校	☐	☐
3) 専修学校（専門学校）	☐	☐
4) 短期大学・高等専門学校（5年制）	☐	☐
5) 大学	☐	☐
6) 大学院	☐	☐
7) その他（ ）	☐	☐
8) わからない	☐	☐

Q26. あなたが15歳の頃（中学3年生の時）、あなたのおたくのくらしむきは、この中のどれに当たるでしょうか。当時のふつうのくらしむきとくらべてお答えください。

- ☐ 1. 豊か
- ☐ 2. やや豊か
- ☐ 3. 普通
- ☐ 4. やや貧しい
- ☐ 5. 貧しい

Q27. あなたが中学3年生のとき、あなたの成績は学年の中でどれくらいでしたか。

- ☐ 1. 上の方
- ☐ 2. やや上の方
- ☐ 3. 真ん中あたり
- ☐ 4. やや下の方
- ☐ 5. 下の方
- ☐ 6. わからない

あなたの普段の生活についてうかがいます。

Q28. 過去4ヶ月（2017年の3～6月）の間に以下のような出来事を経験しましたか。

	経験した	経験していない
1) 仕事をやめた	☐	☐
2) 職探し（就職活動ふくむ）をした	☐	☐
3) 就職した	☐	☐
4) 借金をした（カードローンや住宅ローン等をくむこと含む）	☐	☐
5) ボランティア・社会貢献活動をした	☐	☐
6) 進学・留学・資格取得のために勉強した	☐	☐
7) 芸能・芸術などのプロを目指して勉強・訓練した	☐	☐
8) 長期療養を要する病気や怪我をした	☐	☐
9) 十分な食料・飲料がなかった	☐	☐
10) 家において、犯罪に巻き込まれる恐れを感じた	☐	☐
11) 必要な薬や治療を受けられなかった	☐	☐

Q29. 次のことについて、現在あなたはどのくらい満足していますか。

	満足している	どちらかといえば満足している	どちらともいえない	どちらかといえば不満である	不満である
1) 仕事	☐	☐	☐	☐	☐
2) 友人関係	☐	☐	☐	☐	☐
3) 生活全般	☐	☐	☐	☐	☐

Q30. あなたは、将来の自分の仕事や生活に希望が持てますか。

- ☐ 1. 大いに希望がある
☐ 2. 希望がある
☐ 3. どちらともいえない
☐ 4. あまり希望がない
☐ 5. まったく希望がない

Q31. 以下の項目について、過去1ヶ月間にあなたはどのくらいの頻度で感じましたか。

	いつもあった	ほとんどいつもあった	ときどきあった	まれにあった	まったくなかった
1) かなり神経質であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
2) どうにもならないくらい気分が落ち込んでいたこと	☐	☐	☐	☐	☐
3) 落ち着いておだやかな気分であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
4) おちこんで、ゆううつな気分であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
5) 楽しい気分であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
6) 健康上の理由で、家事や仕事などの活動が制限されたこと	☐	☐	☐	☐	☐

13／18ページ

あなたのお考えについてうかがいます。

Q32. 次にあげる意見について、あなたはどのように思いますか。次にあげるそれぞれについて、あなたの意見にもっとも近いものを選んでください。

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない
1) 自分が生活している地域に外国人が増えることに賛成だ	☐	☐	☐	☐	☐
2) 大部分の失業者は、真剣に仕事を探せば働く場所がある	☐	☐	☐	☐	☐
3) たとえ生活に困っても、生活保護を受給することは恥ずかしいことだ	☐	☐	☐	☐	☐
4) 差別の原因は、差別される人の側にあることも多い	☐	☐	☐	☐	☐
5) 選挙では大勢の人が投票するのだから、自分一人ぐらい投票しなくてもかまわない	☐	☐	☐	☐	☐
6) 国民の意見や希望は、国の政治にほとんど反映されていない	☐	☐	☐	☐	☐
7) 大部分の人は信頼できる	☐	☐	☐	☐	☐

Q33. 仕事には様々な特性がありますが、今のあなたご自身にとって、以下のような特性はどのくらい重要ですか。それぞれについて、当てはまるものをひとつ選んでください。

	とても重要である	やや重要である	あまり重要ではない	まったく重要ではない
1) 専門知識や能力が活かせること	☐	☐	☐	☐
2) 失業の心配がないこと	☐	☐	☐	☐
3) 内容や進め方を自分で決められること	☐	☐	☐	☐
4) 報酬や給与が高いこと	☐	☐	☐	☐
5) 新しい技術や知識を習得できること	☐	☐	☐	☐
6) 昇進の機会が多いこと	☐	☐	☐	☐

あなたが最後に通った（または現在通学中の）学校や学校生活
についておうかがいします。

Q34. 高校に通われた方にお聞きします。通われていた高校の学科は次のどれでしたか。

- ☐ 1. 普通科
- ☐ 2. 専門学科（農業高校、商業高校、国際高校など）
- ☐ 3. 総合学科（普通教育と専門教育から科目選択できる高校）
- ☐ 4. 分からない

Q35. 専門学校・短期大学・高等専門学校・大学・大学院に通われた（または現在通われている）方にお聞きします。その学校では何を専攻していましたか。
複数の学校に通われた方や、途中で専攻を変えられた方は、最後に専攻された分野をお答えください。

- ☐ 1. 教育
（教育学、幼稚園教諭、学校教員養成など）
- ☐ 2. 芸術・人文学
（美術、デザイン、宗教学、歴史学、哲学、言語学など）
- ☐ 3. 社会科学・ジャーナリズム
（経済学、政治学、心理学、社会学、図書館学など）
- ☐ 4. 経営・管理・法学
（会計学、金融、経営学、マーケティング、法学など）
- ☐ 5. 自然科学・数学
（生物学、物理学、化学、地球科学、数学など）
- ☐ 6. 工学・製造・建設
（電子工学、化学工学、情報工学、土木工学、都市計画など）
- ☐ 7. 農業・林業・漁業・獣医学
（農学、畜産学、育種学、水産科学、獣医学など）
- ☐ 8. 保健・福祉
（医学、歯学、看護学、薬学、放射線技術、理学療法、ソーシャルワークなど）
- ☐ 9. サービス
（家政学、理髪・美容、観光など）
- ☐ 10. その他（）

15 / 18 ページ

Q36. 高校や大学に通ったことのある方（在学中を含む）にうかがいます。
あなたは高校時代や大学時代にアルバイトをしたことがありますか。

		よくしていた	少しだけしていた	していなかった
1) 高校時代	→	☐	☐	☐
2) 大学時代	→	☐	☐	☐

■全員にお伺いします。

Q37. 一般的にいつて学生時代のアルバイト経験は就職活動や社会人になった後に役に立つと思いますか？

	役に立つと思う	ある程度役に立つと思う	どちらとも言えない	あまり役に立たないと思う	役に立たないと思う
1) 就職活動時	☐	☐	☐	☐	☐
2) 社会人になった後	☐	☐	☐	☐	☐

あなたの収入や、お持ちの資産についてうかがいます。

Q38. 収入についてうかがいます。過去4ヶ月のあなた **個人** の **月給** は、それぞれの月でどれくらいでしたか。
ボーナスやその他の副収入は除いて、そこから社会保険料や税金を引いた金額（いわゆる「手取り」）でお答えください。

	2017年3月	2017年4月	2017年5月	2017年6月
	↓	↓	↓	↓
なし	☐	☐	☐	☐
5,000円未満	☐	☐	☐	☐
1万円くらい (0.5～1.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
2万円くらい (1.5～2.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
3万円くらい (2.5～3.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
4万円くらい (3.5～4.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
5万円くらい (4.5～5.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
6万円くらい (5.5～6.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
7万円くらい (6.5～7.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
8万円くらい (7.5～8.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
9万円くらい (8.5～9.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
10万円くらい (9.5～10.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
11万円くらい (10.5～11.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
12万円くらい (11.5～12.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
13万円くらい (12.5～13.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
14万円くらい (13.5～14.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
15万円くらい (14.5～15.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
16万円くらい (15.5～16.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
17万円くらい (16.5～17.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
18万円くらい (17.5～18.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
19万円くらい (18.5～19.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
20万円くらい (19.5～21万円未満)	☐	☐	☐	☐
23万円くらい (21～25万円未満)	☐	☐	☐	☐
27.5万円くらい (25～30万円未満)	☐	☐	☐	☐
35万円くらい (30～40万円未満)	☐	☐	☐	☐
45万円くらい (40～50万円未満)	☐	☐	☐	☐
60万円くらい (50～70万円未満)	☐	☐	☐	☐
80万円くらい (70～90万円未満)	☐	☐	☐	☐
90万円以上	☐	☐	☐	☐
	↑	↑	↑	↑
	2017年3月	2017年4月	2017年5月	2017年6月

Q39. 過去 **1年間**（昨年7月から今年6月までの間）のあなたの **世帯全体** の収入は手取りでどれくらいでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。

- ☐ なし
- ☐ 25万円未満
- ☐ 50万円くらい（25～75万円未満）
- ☐ 100万円くらい（75～150万円未満）
- ☐ 200万円くらい（150～250万円未満）
- ☐ 300万円くらい（250～350万円未満）
- ☐ 400万円くらい（350～450万円未満）
- ☐ 500万円くらい（450～600万円未満）
- ☐ 700万円くらい（600～850万円未満）
- ☐ 1,000万円くらい（850～1,250万円未満）
- ☐ 1,500万円くらい（1,250～1,750万円未満）
- ☐ 2,000万円くらい（1,750～2,250万円未満）
- ☐ 2,250万円以上
- ☐ わからない

Q40. あなたの世帯が所有している **資産**（預貯金、株式、不動産などすべて含みます）の総額は、時価でどのくらいになりますか。おおよそで結構ですので、もっとも近いものを1つ選んでください。

- ☐ なし
- ☐ 50万円未満
- ☐ 50万円以上100万円未満
- ☐ 100万円以上300万円未満
- ☐ 300万円以上500万円未満
- ☐ 500万円以上1,000万円未満
- ☐ 1,000万円以上3,000万円未満
- ☐ 3,000万円以上5,000万円未満
- ☐ 5,000万円以上
- ☐ わからない

調査票 (Wave 2)



仕事に関する縦断調査

ご回答いただく皆様へ

◎守秘義務について下記をご確認くださいませよう、お願いいたします。
モニターメンバーは、回答を求められたアンケートに回答したか否かにかかわらず、当該アンケートを通じて知り得た情報について守秘義務を負うものとします。

- アンケートへの回答内容を第三者に一切漏らさない
- アンケートの質問文の内容及びアンケート質問のHTML上に使用されているテキスト、画像、動画等を、いかなる手段・方法によっても第三者へ漏洩せずかつアンケートへの回答以外のいかなる目的にも使用・転用しない

注意事項

アンケート回答中は、ブラウザの「戻る」ボタンを使用しないでください。

「仕事に関する縦断調査」にご協力いただき、大変ありがとうございます。
本調査は、仕事に関するみなさんのご意見をうかがうために、京都大学が実施するものです。
どうか率直にありのままをお答えください。
また本調査は、4ヶ月に1回、計4回のアンケートが実施されます。今回はその2回目となります。

あなたのお仕事についてうかがいます。

Q1. あなたはふだん、何か収入になる仕事（学生アルバイトを含む）をしていますか。

- 1. している
- 2. 仕事をしたいと思っていて、仕事さがしや開業準備をしている（就職活動を含む）
- 3. 仕事をしたいと思っているが、仕事さがしや開業準備はしていない
- 4. 仕事をしたいと思っていない

Q2. あなたの働き方は、4ヶ月前（2017年7月末）と比べて何か変わりましたか。

- 1. 新しい勤め先が変わった（転職した）
- 2. 同じ勤め先で働き方（パート、正社員など）が変わった
- 3. 新しく働きはじめた（働いていなかったが就職、起業した）
- 4. 当時は勤めていたが現在は働いていない
- 5. そのような変化はない

■転職・離職された方にうかがいます。

Q3. 4ヶ月前（2017年7月末）のお勤め先をやめた主な理由は何ですか。

- 1. 契約期間の終了
- 2. 倒産、廃業、人員整理など
- 3. よい仕事が見つかったから
- 4. 家庭の理由
- 5. 家業を継ぐため
- 6. 職場に対する不満
- 7. 健康上の理由（病気やケガなど）
- 8. その他（具体的に：)

4/16ページ

■ふだん、何か収入になる仕事（学生アルバイトを含む）をしている方にうかがいます。

Q4. あなたの現在のお仕事は、大きく分けてこの中のどれにあたりますか。複数の仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

- ☐ 1. 経営者・役員
- ☐ 2. 正社員・正職員
- ☐ 3. パート・アルバイト（学生アルバイトを含む）
- ☐ 4. 契約・臨時・嘱託
- ☐ 5. 派遣社員
- ☐ 6. 自営業主・自由業者
- ☐ 7. 家族従業者
- ☐ 8. 内職
- ☐ 9. その他（）

Q5. 職場で、どのようなお仕事をなさっていますか。

- ☐ 1. 事務
（企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業、医療事務員など）
- ☐ 2. 販売
（小売・卸売店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど）
- ☐ 3. サービス
（理容・美容師、料理人、ウェ이터、ウェイトレス、ホームヘルパーなど）
- ☐ 4. 保安
（警察官、消防官、自衛官など）
- ☐ 5. 農林漁業
（農業、林業、漁業など）
- ☐ 6. 生産工程
（製品製造・組立、自動車整備、農水産物加工など）
- ☐ 7. 輸送・機械運転
（トラック・タクシー運転手、船員、クレーン作業員）
- ☐ 8. 建設・採掘
（建設作業員、大工、電気工事、土木作業員）
- ☐ 9. 運搬・清掃・包装
（配達員、ハウスクリーニング、包装作業）
- ☐ 10. 専門・技術
（医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの）
- ☐ 11. 管理
（企業・官公庁における課長職以上、議員、経営者など）
- ☐ 12. その他（具体的に：）

Q6. お仕事の内容を以下の例にしたがって具体的にお答えください。

例：
「銀行」で「一般事務職」、「自動車整備工場」で「車の製造」、
「私立中学校」で「教員」、「自宅の田畑」で「農業」、
「病院」で「獣医」、「アパレル」で「販売店員」、
「美容院」で「美容師」、「市役所」で「受付事務職」、
「不動産会社」で「営業職」
など、分かる範囲で、できるだけ具体的に記入してください。

仕事先の事業 で 仕事の具体的な内容

Q7. 職場で役職につかれていますか。もっとも近いものを1つ選んでください。

- ☐ 1. 役職なし
- ☐ 2. 監督、職長、班長、組長
- ☐ 3. 係長
- ☐ 4. 課長
- ☐ 5. 部長
- ☐ 6. 社長、重役、役員、理事
- ☐ 7. その他 ()

Q8. お勤め先の従業員は、会社全体で何人くらいですか。パート・アルバイトも含みます。派遣社員の方は、登録されている派遣会社についてお答えください。

- ☐ 1人
- ☐ 2～4人
- ☐ 5～9人
- ☐ 10～29人
- ☐ 30～99人
- ☐ 100～299人
- ☐ 300～999人
- ☐ 1000人以上
- ☐ 官公庁
- ☐ わからない

Q9. 現在のお仕事でボーナスは支給されますか。

また、過去4ヶ月（2017年7月～10月）の間に支給されたことがありましたら、そこから社会保険料や税金を引いた金額（いわゆる「手取り」）を教えてください（過去4か月に支給がなかった場合は0万円とお答えください）。

- 1. ボーナスは支給される → 過去4ヶ月（2017年7月～10月）の支給額（手取り）は 万円
- 2. ボーナスは支給されない

Q10. ふだん仕事に従事している時間を教えてください。休憩時間は除き、残業時間は含めます。

※「週あたり」と「月あたり」は、どちらか片方のみで構いません。
1～2のいずれかを選択した上で、数値を記入してください。

- 1. 週あたり 時間
- 2. 月あたり 時間

現在の仕事についてのあなたのお考えについてうかがいます。

Q11. あなたの現在の職場について、次あげるそれぞれについて、あてはまる程度をお答えください。

	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
1)よく残業をしている	☐	☐	☐	☐
2)社員数が恒常的に不足している	☐	☐	☐	☐
3)処理しきれないほどの仕事であふれている	☐	☐	☐	☐
4)互いに助け合う雰囲気がある	☐	☐	☐	☐
5)周りから自分の働きに対する正当な評価を得ている	☐	☐	☐	☐

Q12. 現在のお仕事に関して、次にあげるそれぞれについて、あてはまる程度をお答えください。

	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
1) 自分の仕事の内容や仕事のペースを自分で決めたり変えることができる	☐	☐	☐	☐
2) 仕事において新しいことを始めるときに、発言でき、その決定に影響力をもっている	☐	☐	☐	☐
3) 職場全体の仕事のやり方や編成を変えたり決めたりするのに発言でき、その決定に影響力をもっている	☐	☐	☐	☐
4) いつも同じことをくりかえすのではなく、さまざまな種類のことをしている	☐	☐	☐	☐
5) 教育訓練を受ける機会がある	☐	☐	☐	☐
6) 仕事を通じて職業能力を高める機会がある	☐	☐	☐	☐
7) 子育て・家事・勉強など自分の生活の必要に合わせて、時間を短くしたり休みをとるなど、仕事を調整しやすい職場である	☐	☐	☐	☐
8) 今後1年間に失業（倒産を含む）をする可能性がある	☐	☐	☐	☐
9) 倒産や解雇、契約期間の終了などによって失業する不安を感じている	☐	☐	☐	☐
10) 仕事にやりがいを感じている	☐	☐	☐	☐

Q13. 現在のお仕事に関する次のことについて、あなたはどのくらい満足していますか。

[illegible]

あなたが初めてついたお仕事についてうかがいます。
学生時代のアルバイトは除いて、あなたが最後に通われた学校を卒業してから、
最初についた仕事についてお答えください。

Q14. あなたが初めて就職されたときの働き方は、大きく分けてこの中のどれにあたりますか。

- ☐ 1. 経営者・役員
- ☐ 2. 正社員・正職員
- ☐ 3. パート・アルバイト
- ☐ 4. 契約・臨時・嘱託
- ☐ 5. 派遣社員
- ☐ 6. 自営業主・自由業者
- ☐ 7. 家族従業者
- ☐ 8. 内職
- ☐ 9. その他 ()
- ☐ 10. まだ学生である、一度も就職していない

Q15. あなたが初めて就職されたときの仕事内容は、この中のどれにあてはまりますか。

- ☐ 1. 事務
(企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業、医療事務員など)
- ☐ 2. 販売
(小売・卸売店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど)
- ☐ 3. サービス
(理容・美容師、料理人、ウェイター、ウェイトレス、ホームヘルパーなど)
- ☐ 4. 保安
(警察官、消防官、自衛官など)
- ☐ 5. 農林漁業
(農業、林業、漁業など)
- ☐ 6. 生産工程
(製品製造・組立、自動車整備、農水産物加工など)
- ☐ 7. 輸送・機械運転
(トラック・タクシー運転手、船員、クレーン作業員)
- ☐ 8. 建設・採掘
(建設作業員、大工、電気工事、土木作業員)
- ☐ 9. 運搬・清掃・包装
(配達員、ハウスクリーニング、包装作業)
- ☐ 10. 専門・技術 (教師、看護師、技術者、医師、弁護士、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの)
- ☐ 11. 管理
(企業・官公庁における課長職以上、議員、経営者など)
- ☐ 12. その他
(具体的に：)

Q16. 初めて就職されたときのお勤め先の従業員は、会社全体で何人くらいでしたか。パート・アルバイトも含みます。派遣社員だった方は、登録されていた派遣会社についてお答えください。

- ☐ 1人
- ☐ 2～4人
- ☐ 5～9人
- ☐ 10～29人
- ☐ 30～99人
- ☐ 100～299人
- ☐ 300～999人
- ☐ 1000人以上
- ☐ 官公庁
- ☐ わからない

あなたのお住まいと、あなたのご家族のことについてうかがいます。

Q17. あなたは現在、どちらにお住まいですか。

選択してください

Q18. あなたは現在結婚していますか。

- ☐ 1. 未婚
- ☐ 2. 既婚（事実婚を含む）
- ☐ 3. 離別
- ☐ 4. 死別

Q19. 同居されている（いま一緒に暮らしている）方は、あなたを含めて何人ですか。

人

■2人以上で住んでいる方（Q21で2以上とお答えの方）にうかがいます。

Q20. つぎの中から、同居されている方をすべて選んでください。複数選択可

- ☐ 1. 配偶者（夫または妻）
- ☐ 2. 恋人
- ☐ 3. 息子
- ☐ 4. 娘
- ☐ 5. あなたの父親
- ☐ 6. あなたの母親
- ☐ 7. 配偶者の父親
- ☐ 8. 配偶者の母親
- ☐ 9. あなたの祖父
- ☐ 10. あなたの祖母
- ☐ 11. 配偶者の祖父
- ☐ 12. 配偶者の祖母
- ☐ 13. あなたの兄弟姉妹
- ☐ 14. 配偶者の兄弟姉妹
- ☐ 15. その他（具体的に：)

あなたの普段の生活についてうかがいます。

Q21. 過去4ヶ月（2017年の7～10月）の間に以下のような出来事を経験しましたか。

	経験した	経験していない
1) 職探し（就職活動ふくむ）をした	☐	☐
2) 借金をした	☐	☐
3) ボランティア・社会貢献活動をした	☐	☐
4) 進学・留学・資格取得のために勉強した	☐	☐
5) 芸能・芸術などのプロを目指して勉強・訓練した	☐	☐
6) 長期療養を要する病気や怪我をした	☐	☐
7) 十分な食料・飲料がなかった	☐	☐
8) 家にいて、犯罪に巻き込まれる恐れを感じた	☐	☐
9) 必要な薬や治療を受けられなかった	☐	☐

Q22. 次のことについて、現在あなたはどのくらい満足していますか。

	満足している	どちらかといえば満足している	どちらともいえない	どちらかといえば不満である	不満である
1) 仕事	☐	☐	☐	☐	☐
2) 友人関係	☐	☐	☐	☐	☐
3) 生活全般	☐	☐	☐	☐	☐

Q23. あなたは、将来の自分の仕事や生活に希望が持てますか。

- ☐ 1. 大いに希望がある
☐ 2. 希望がある
☐ 3. どちらともいえない
☐ 4. あまり希望がない
☐ 5. まったく希望がない

Q24. 以下の項目について、過去1ヶ月間にあなたはどのくらいの頻度で感じましたか。

	いつもあった	ほとんどいつもあった	ときどきあった	まれにあった	まったくなかった
1) かなり神経質であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
2) どうにもならないくらい気分が落ち込んでいたこと	☐	☐	☐	☐	☐
3) 落ち着いておだやかな気分であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
4) おちこんで、ゆううつな気分であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
5) 楽しい気分であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
6) 健康上の理由で、家事や仕事などの活動が制限されたこと	☐	☐	☐	☐	☐

12/16ページ

あなたのお考えについてうかがいます。

Q25. 次にあげる意見について、あなたはどのように思いますか。次にあげるそれぞれについて、あなたの意見にもっとも近いものを選んでください。

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない
1) 自分が生活している地域に外国人が増えることに賛成だ	☐	☐	☐	☐	☐
2) 大部分の失業者は、真剣に仕事を探せば働く場所がある	☐	☐	☐	☐	☐
3) たとえ生活に困っても、生活保護を受給することは恥ずかしいことだ	☐	☐	☐	☐	☐
4) 差別の原因は、差別される人の側にあることも多い	☐	☐	☐	☐	☐
5) 選挙では大勢の人が投票するのだから、自分一人ぐらい投票しなくてもかまわない	☐	☐	☐	☐	☐
6) 国民の意見や希望は、国の政治にほとんど反映されていない	☐	☐	☐	☐	☐
7) 大部分の人は信頼できる	☐	☐	☐	☐	☐

Q26. 仕事には様々な特性がありますが、今のあなたご自身にとって、以下のような特性はどのくらい重要ですか。それぞれについて、当てはまるものをひとつ選んでください。

	とても重要である	やや重要である	あまり重要ではない	まったく重要ではない
1) 専門知識や能力が活かせること	☐	☐	☐	☐
2) 失業の心配がないこと	☐	☐	☐	☐
3) 内容や進め方を自分で決められること	☐	☐	☐	☐
4) 報酬や給与が高いこと	☐	☐	☐	☐
5) 新しい技術や知識を習得できること	☐	☐	☐	☐
6) 昇進の機会が多いこと	☐	☐	☐	☐

学校や学校生活についてうかがいます。

Q27. **2017年8月はじめ～現在までの間に、**以下のいずれかの学校を卒業ないし中退されましたか。「社会人学生」の方が卒業ないし中退された場合は除きます。

- 1. 専修学校（専門学校）
- 2. 短期大学・高等専門学校（5年制）
- 3. 大学
- 4. 大学院
- 5. 卒業・中退はしていない

14/16ページ

Q28. あなたは、その最後の学校を卒業しましたか。

- ☐ 1. 卒業した
- ☐ 2. 中退した

あなたの収入や、お持ちの資産についてうかがいます。

Q29. 収入についてうかがいます。過去4ヶ月のあなた **個人** の **月給** は、それぞれの月でどれくらいでしたか。
ボーナスやその他の副収入は除いて、税引き後の金額（いわゆる「手取り」）でお答えください。

	2017年7月	2017年8月	2017年9月	2017年10月
	↓	↓	↓	↓
なし	☐	☐	☐	☐
5,000円未満	☐	☐	☐	☐
1万円くらい (0.5～1.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
2万円くらい (1.5～2.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
3万円くらい (2.5～3.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
4万円くらい (3.5～4.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
5万円くらい (4.5～5.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
6万円くらい (5.5～6.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
7万円くらい (6.5～7.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
8万円くらい (7.5～8.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
9万円くらい (8.5～9.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
10万円くらい (9.5～10.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
11万円くらい (10.5～11.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
12万円くらい (11.5～12.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
13万円くらい (12.5～13.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
14万円くらい (13.5～14.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
15万円くらい (14.5～15.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
16万円くらい (15.5～16.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
17万円くらい (16.5～17.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
18万円くらい (17.5～18.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
19万円くらい (18.5～19.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
20万円くらい (19.5～21万円未満)	☐	☐	☐	☐
23万円くらい (21～25万円未満)	☐	☐	☐	☐
27.5万円くらい (25～30万円未満)	☐	☐	☐	☐
35万円くらい (30～40万円未満)	☐	☐	☐	☐
45万円くらい (40～50万円未満)	☐	☐	☐	☐
60万円くらい (50～70万円未満)	☐	☐	☐	☐
80万円くらい (70～90万円未満)	☐	☐	☐	☐
90万円以上	☐	☐	☐	☐
	↑	↑	↑	↑
	2017年7月	2017年8月	2017年9月	2017年10月

16／16ページ

Q30. 過去 **1ヶ月**（2017年10月）のあなたの **世帯全体** の収入は手取りでどれくらいでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。

- ☐ なし
- ☐ 15万円未満
- ☐ 17.5万円くらい（15～20万円未満）
- ☐ 25万円くらい（20～30万円未満）
- ☐ 32.5万円くらい（30～35万円未満）
- ☐ 37.5万円くらい（35～40万円未満）
- ☐ 42.5万円くらい（40～45万円未満）
- ☐ 47.5万円くらい（45～50万円未満）
- ☐ 55万円くらい（50～60万円未満）
- ☐ 65万円くらい（60～70万円未満）
- ☐ 75万円くらい（70～80万円未満）
- ☐ 100万円くらい（80～120万円未満）
- ☐ 120万円以上
- ☐ わからない

調査票 (Wave 3)



1/15ページ

仕事に関する縦断調査

ご回答いただく皆様へ

◎守秘義務について下記をご確認くださいよう、お願いいたします。
モニターメンバーは、回答を求められたアンケートに回答したか否かにかかわらず、当該アンケートを通じて知り得た情報について守秘義務を負うものとします。

- アンケートへの回答内容を第三者に一切漏らさない
- アンケートの質問文の内容及びアンケート質問のHTML上に使用されているテキスト、画像、動画等を、いかなる手段・方法によっても第三者へ漏洩せずかつアンケートへの回答以外のいかなる目的にも使用・転用しない

注意事項

アンケート回答中は、ブラウザの「戻る」ボタンを使用しないでください。

「仕事に関する縦断調査」にご協力いただき、大変ありがとうございます。
本調査は、仕事に関するみなさんのご意見をうかがうために、京都大学が実施するものです。
どうか率直にありのままをお答えください。
また本調査は、4ヶ月に1回、計4回のアンケートを計画しておりますが、3回目となる今回は、諸般の事情により1ヶ月前倒しで実施しております。

あなたのお仕事についてうかがいます。

Q1. あなたはふだん、何か収入になる仕事（学生アルバイトを含む）をしていますか。

- ☐ 1. している
- ☐ 2. 仕事をしたいと思っていて、仕事さがしや開業準備をしている（就職活動を含む）
- ☐ 3. 仕事をしたいと思っているが、仕事さがしや開業準備はしていない
- ☐ 4. 仕事をしたいと思っていない

Q2. あなたの働き方は、3ヶ月前（2017年11月末）と比べて何か変わりましたか。

- 新しい勤め先が変わった（転職した）
- 同じ勤め先で働き方（パート、正社員など）が変わった
- 新しく働きはじめた（働いていなかったが就職、起業した）
- 当時は勤めていたが現在は働いていない
- そのような変化はない

■転職・離職された方にうかがいます。

Q3. 3ヶ月前（2017年11月末）のお勤め先をやめた主な理由は何ですか。

- ☐ 1. 契約期間の終了
- ☐ 2. 倒産、廃業、人員整理など
- ☐ 3. よい仕事が見つかったから
- ☐ 4. 家庭の理由
- ☐ 5. 家業を継ぐため
- ☐ 6. 職場に対する不満
- ☐ 7. 健康上の理由（病気やケガなど）
- ☐ 8. その他（具体的に：)

5 / 15ページ

■ふだん、何か収入になる仕事（学生アルバイトを含む）をしている方にうかがいます。

Q4. あなたの現在のお仕事は、大きく分けてこの中のどれにあたりますか。複数の仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

- ☐ 1. 経営者・役員
- ☐ 2. 正社員・正職員
- ☐ 3. パート・アルバイト（学生アルバイトを含む）
- ☐ 4. 契約・臨時・嘱託
- ☐ 5. 派遣社員
- ☐ 6. 自営業主・自由業者
- ☐ 7. 家族従業者
- ☐ 8. 内職
- ☐ 9. その他（）

Q5. 職場で、どのようなお仕事をなさっていますか。

- ☐ 1. 事務
（企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業、医療事務員など）
- ☐ 2. 販売
（小売・卸売店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど）
- ☐ 3. サービス
（理容・美容師、料理人、ウェ이터、ウェイトレス、ホームヘルパーなど）
- ☐ 4. 保安
（警察官、消防官、自衛官など）
- ☐ 5. 農林漁業
（農業、林業、漁業など）
- ☐ 6. 生産工程
（製品製造・組立、自動車整備、農水産物加工など）
- ☐ 7. 輸送・機械運転
（トラック・タクシー運転手、船員、クレーン作業員）
- ☐ 8. 建設・採掘
（建設作業員、大工、電気工事、土木作業員）
- ☐ 9. 運搬・清掃・包装
（配達員、ハウスクリーニング、包装作業）
- ☐ 10. 専門・技術
（医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの）
- ☐ 11. 管理
（企業・官公庁における課長職以上、議員、経営者など）
- ☐ 12. その他（具体的に：）

Q6. お仕事の内容を以下の例にしたがって具体的にお答えください。

例：
「銀行」で「一般事務職」、「自動車整備工場」で「車の製造」、
「私立中学校」で「教員」、「自宅の田畑」で「農業」、
「病院」で「獣医」、「アパレル」で「販売店員」、
「美容院」で「美容師」、「市役所」で「受付事務職」、
「不動産会社」で「営業職」
など、分かる範囲で、できるだけ具体的にご記入ください。

仕事先の事業 で 仕事の具体的な内容

Q7. 職場で役職につかれていますか。もっとも近いものを1つ選んでください。

- ☐ 1. 役職なし
- ☐ 2. 監督、職長、班長、組長
- ☐ 3. 係長
- ☐ 4. 課長
- ☐ 5. 部長
- ☐ 6. 社長、重役、役員、理事
- ☐ 7. その他 ()

Q8. お勤め先の従業員は、会社全体で何人くらいですか。パート・アルバイトも含みます。派遣社員の方は、登録されている派遣会社についてお答えください。

- ☐ 1人
- ☐ 2～4人
- ☐ 5～9人
- ☐ 10～29人
- ☐ 30～99人
- ☐ 100～299人
- ☐ 300～999人
- ☐ 1000人以上
- ☐ 官公庁
- ☐ わからない

Q9. 現在のお仕事でボーナスは支給されますか。
また、過去3ヶ月（2017年11月～2018年1月）の間に支給されたことがありましたら、そこから社会保険料や税金を引いた金額（いわゆる「手取り」）を教えてください（過去4か月に支給がなかった場合は0万円とお答えください）。

- 1. ボーナスは支給される → 過去3ヶ月（2017年11月～2018年1月）の支給額（手取り）は
 万円
- 2. ボーナスは支給されない

Q10. ふだん仕事に従事している時間を教えてください。休憩時間は除き、残業時間は含めます。

※「週あたり」と「月あたり」は、どちらか片方のみで構いません。
1～2のいずれかを選択した上で、数値を記入してください。

- 1. 週あたり 時間
- 2. 月あたり 時間

現在の仕事についてのあなたのお考えについてうかがいます。

Q11. あなたの現在の職場について、次にあげるそれぞれについて、あてはまる程度をお答えください。

	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
1) よく残業をしている	☐	☐	☐	☐
2) 社員数が恒常的に不足している	☐	☐	☐	☐
3) 処理しきれないほどの仕事であふれている	☐	☐	☐	☐
4) 互いに助け合う雰囲気がある	☐	☐	☐	☐
5) 周りから自分の働きに対する正当な評価を得ている	☐	☐	☐	☐

Q12. 現在のお仕事に関して、次にあげるそれぞれについて、あてはまる程度をお答えください。

	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
1) 自分の仕事の内容や仕事のペースを自分で決めたり変えることができる	☐	☐	☐	☐
2) 仕事において新しいことを始めるときに、発言でき、その決定に影響力をもっている	☐	☐	☐	☐
3) 職場全体の仕事のやり方や編成を変えたり決めたりするのに発言でき、その決定に影響力をもっている	☐	☐	☐	☐
4) いつも同じことをくりかえすのではなく、さまざまな種類のことをしている	☐	☐	☐	☐
5) 教育訓練を受ける機会がある	☐	☐	☐	☐
6) 仕事を通じて職業能力を高める機会がある	☐	☐	☐	☐
7) 子育て・家事・勉強など自分の生活の必要に合わせて、時間を短くしたり休みをとるなど、仕事を調整しやすい職場である	☐	☐	☐	☐
8) 今後1年間に失業（倒産を含む）をする可能性がある	☐	☐	☐	☐
9) 倒産や解雇、契約期間の終了などによって失業する不安を感じている	☐	☐	☐	☐
10) 仕事にやりがいを感じている	☐	☐	☐	☐

Q13. 現在のお仕事に関する次のことについて、あなたはどのくらい満足していますか。

	満足している	どちらかといえば満足している	どちらともいえない	どちらかといえば不満である	不満である
1) 給与	☐	☐	☐	☐	☐
2) 職場での人間関係	☐	☐	☐	☐	☐
3) 労働時間の長さ	☐	☐	☐	☐	☐
4) 自分の能力を生かせること	☐	☐	☐	☐	☐
5) 体への負担が少ないこと	☐	☐	☐	☐	☐

あなたのお住まいと、あなたのご家族のことにうかがいます。

Q14. あなたは現在、どちらにお住まいですか。

選択してください

Q15. あなたは現在結婚していますか。

- ☐ 1. 未婚
- ☐ 2. 既婚（事実婚を含む）
- ☐ 3. 離別
- ☐ 4. 死別

Q16. 同居されている（いま一緒に暮らしている）方は、あなたを含めて何人ですか。

人

■2人以上で住んでいる方（Q16で2以上とお答えの方）にうかがいます。

Q17. つぎの中から、同居されている方をすべて選んでください。複数選択可

- ☐ 1. 配偶者（夫または妻）
- ☐ 2. 恋人
- ☐ 3. 息子
- ☐ 4. 娘
- ☐ 5. あなたの父親
- ☐ 6. あなたの母親
- ☐ 7. 配偶者の父親
- ☐ 8. 配偶者の母親
- ☐ 9. あなたの祖父
- ☐ 10. あなたの祖母
- ☐ 11. 配偶者の祖父
- ☐ 12. 配偶者の祖母
- ☐ 13. あなたの兄弟姉妹
- ☐ 14. 配偶者の兄弟姉妹
- ☐ 15. その他（具体的に：)

あなたの普段の生活についてうかがいます。

Q18. 過去3ヶ月（2017年11月～2018年1月）の間に以下のような出来事を経験しましたか。

	経験した	経験していない
1) 職探し（就職活動ふくむ）をした	☐	☐
2) 借金をした	☐	☐
3) ボランティア・社会貢献活動をした	☐	☐
4) 進学・留学・資格取得のために勉強した	☐	☐
5) 芸能・芸術などのプロを目指して勉強・訓練した	☐	☐
6) 長期療養を要する病気や怪我をした	☐	☐
7) 十分な食料・飲料がなかった	☐	☐
8) 家において、犯罪に巻き込まれる恐れを感じた	☐	☐
9) 必要な薬や治療を受けられなかった	☐	☐

Q19. 次のことについて、現在あなたはどのくらい満足していますか。

	満足している	どちらかといえば満足している	どちらともいえない	不満である	どちらかといえば不満である	不満である
仕事	☐	☐	☐	☐	☐	☐
友人関係	☐	☐	☐	☐	☐	☐
生活全般	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q20. あなたは、将来の自分の仕事や生活に希望が持てますか。

- ☐ 1. 大いに希望がある
☐ 2. 希望がある
☐ 3. どちらともいえない
☐ 4. あまり希望がない
☐ 5. まったく希望がない

Q21. 以下の項目について、過去1ヶ月間にあなたはどのくらいの頻度で感じましたか。

	いつもあった	ほとんどいつもあった	ときどきあった	まれにあった	まったくなかった
1) かなり神経質であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
2) どうにもならないくらい気分が落ち込んでいたこと	☐	☐	☐	☐	☐
3) 落ち着いておだやかな気分であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
4) おちこんで、ゆううつな気分であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
5) 楽しい気分であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
6) 健康上の理由で、家事や仕事などの活動が制限されたこと	☐	☐	☐	☐	☐

11 / 15ページ

あなたのお考えについてうかがいます。

Q22. 次にあげる意見について、あなたはどのように思いますか。次にあげるそれぞれについて、あなたの意見にもっとも近いものを選んでください。

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない
1) 自分が生活している地域に外国人が増えることに賛成だ	☐	☐	☐	☐	☐
2) 大部分の失業者は、真剣に仕事を探せば働く場所がある	☐	☐	☐	☐	☐
3) たとえ生活に困っても、生活保護を受給することは恥ずかしいことだ	☐	☐	☐	☐	☐
4) 差別の原因は、差別される人の側にあることも多い	☐	☐	☐	☐	☐
5) 選挙では大勢の人が投票するのだから、自分一人ぐらい投票しなくてもかまわない	☐	☐	☐	☐	☐
6) 国民の意見や希望は、国の政治にほとんど反映されていない	☐	☐	☐	☐	☐
7) 大部分の人は信頼できる	☐	☐	☐	☐	☐

Q23. 仕事には様々な特性がありますが、今のあなたご自身にとって、以下のような特性はどのくらい重要ですか。それぞれについて、当てはまるものをひとつ選んでください。

	とても重要である	やや重要である	あまり重要ではない	まったく重要ではない
1) 専門知識や能力が活かせること	☐	☐	☐	☐
2) 失業の心配がないこと	☐	☐	☐	☐
3) 内容や進め方を自分で決められること	☐	☐	☐	☐
4) 報酬や給与が高いこと	☐	☐	☐	☐
5) 新しい技術や知識を習得できること	☐	☐	☐	☐
6) 昇進の機会が多いこと	☐	☐	☐	☐

学校や学校生活についてうかがいます。

Q24. **2017年12月はじめ～現在までの間に、**以下のいずれかの学校を卒業ないし中退されましたか。「社会人学生」の方が卒業ないし中退された場合は除きます。

- 1. 専修学校（専門学校）
- 2. 短期大学・高等専門学校（5年制）
- 3. 大学
- 4. 大学院
- 5. 卒業・中退はしていない

13 / 15 ページ

Q25. あなたは、その最後の学校を卒業しましたか。

- ☐ 1. 卒業した
- ☐ 2. 中退した

あなたの収入や、お持ちの資産についてうかがいます。

Q26. 収入についてうかがいます。過去3ヶ月のあなた **個人** の **月給** は、それぞれの月でどれくらいでしたか。
ボーナスやその他の副収入は除いて、税引き後の金額（いわゆる「手取り」）でお答えください。

	2017年11月	2017年12月	2018年1月
	↓	↓	↓
なし	☐	☐	☐
5, 000円未満	☐	☐	☐
1万円くらい (0. 5～1. 5万円未満)	☐	☐	☐
2万円くらい (1. 5～2. 5万円未満)	☐	☐	☐
3万円くらい (2. 5～3. 5万円未満)	☐	☐	☐
4万円くらい (3. 5～4. 5万円未満)	☐	☐	☐
5万円くらい (4. 5～5. 5万円未満)	☐	☐	☐
6万円くらい (5. 5～6. 5万円未満)	☐	☐	☐
7万円くらい (6. 5～7. 5万円未満)	☐	☐	☐
8万円くらい (7. 5～8. 5万円未満)	☐	☐	☐
9万円くらい (8. 5～9. 5万円未満)	☐	☐	☐
10万円くらい (9. 5～10. 5万円未満)	☐	☐	☐
11万円くらい (10. 5～11. 5万円未満)	☐	☐	☐
12万円くらい (11. 5～12. 5万円未満)	☐	☐	☐
13万円くらい (12. 5～13. 5万円未満)	☐	☐	☐
14万円くらい (13. 5～14. 5万円未満)	☐	☐	☐
15万円くらい (14. 5～15. 5万円未満)	☐	☐	☐
16万円くらい (15. 5～16. 5万円未満)	☐	☐	☐
17万円くらい (16. 5～17. 5万円未満)	☐	☐	☐
18万円くらい (17. 5～18. 5万円未満)	☐	☐	☐
19万円くらい (18. 5～19. 5万円未満)	☐	☐	☐
20万円くらい (19. 5～21万円未満)	☐	☐	☐
23万円くらい (21～25万円未満)	☐	☐	☐
27. 5万円くらい (25～30万円未満)	☐	☐	☐
35万円くらい (30～40万円未満)	☐	☐	☐
45万円くらい (40～50万円未満)	☐	☐	☐
60万円くらい (50～70万円未満)	☐	☐	☐
80万円くらい (70～90万円未満)	☐	☐	☐
90万円以上	☐	☐	☐
	↑	↑	↑
	2017年11月	2017年12月	2018年1月

15 / 15 ページ

Q27. 過去 **1ヶ月**（2018年1月）のあなたの **世帯全体** の収入は手取りでどれくらいでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。

- ☐ なし
- ☐ 15万円未満
- ☐ 17.5万円くらい（15～20万円未満）
- ☐ 25万円くらい（20～30万円未満）
- ☐ 32.5万円くらい（30～35万円未満）
- ☐ 37.5万円くらい（35～40万円未満）
- ☐ 42.5万円くらい（40～45万円未満）
- ☐ 47.5万円くらい（45～50万円未満）
- ☐ 55万円くらい（50～60万円未満）
- ☐ 65万円くらい（60～70万円未満）
- ☐ 75万円くらい（70～80万円未満）
- ☐ 100万円くらい（80～120万円未満）
- ☐ 120万円以上
- ☐ わからない

調査票 (Wave 4)



1/17ページ

仕事に関する縦断調査

ご回答いただく皆様へ

◎守秘義務について下記をご確認くださいよう、お願いいたします。
モニターメンバーは、回答を求められたアンケートに回答したか否かにかかわらず、当該アンケートを通じて知り得た情報について守秘義務を負うものとします。

- アンケートへの回答内容を第三者に一切漏らさない
- アンケートの質問文の内容及びアンケート質問のHTML上に使用されているテキスト、画像、動画等を、いかなる手段・方法によっても第三者へ漏洩せずかつアンケートへの回答以外のいかなる目的にも使用・転用しない

注意事項

アンケート回答中は、ブラウザの「戻る」ボタンを使用しないでください。

「仕事に関する縦断調査」にご協力いただき、大変ありがとうございます。
本調査は、仕事に関するみなさんのご意見をうかがうために、京都大学が実施するものです。
どうか率直にありのままをお答えください。
また本調査は、4ヶ月に1回、計4回のアンケートが実施されます。今回は最終回となります。

Q1. あなたの性別を教えてください。

- ☐ 1. 男性
- ☐ 2. 女性
- ☐ 3. その他

あなたのお仕事についてうかがいます。

Q2. あなたはふだん、何か収入になる仕事（学生アルバイトを含む）をしていますか。

- ☐ 1. している
- ☐ 2. 仕事をしたいと思っていて、仕事さがしや開業準備をしている（就職活動を含む）
- ☐ 3. 仕事をしたいと思っているが、仕事さがしや開業準備はしていない
- ☐ 4. 仕事をしたいと思っていない

Q3. あなたの働き方は、4ヶ月前（2018年2月末）と比べて何か変わりましたか。

- 新しい勤め先に変った（転職した）
- 同じ勤め先で働き方（パート、正社員など）が変わった
- 新しく働きはじめた（働いていなかったが就職、起業した）
- 当時は勤めていたが現在は働いていない
- そのような変化はない

■転職・離職された方にうかがいます。

Q4. 4ヶ月前（2018年2月末）のお勤め先をやめた主な理由は何ですか。

- 1. 契約期間の終了
- 2. 倒産、廃業、人員整理など
- 3. よい仕事が見つかったから
- 4. 家庭の理由
- 5. 家業を継ぐため
- 6. 職場に対する不満
- 7. 健康上の理由（病気やケガなど）
- 8. その他（具体的に：)

■ふだん、何か収入になる仕事（学生アルバイトを含む）をしている方にうかがいます。

Q5. あなたの現在のお仕事は、大きく分けてこの中のどれにあたりますか。複数の仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

- ☐ 1. 経営者・役員
- ☐ 2. 正社員・正職員
- ☐ 3. パート・アルバイト（学生アルバイトを含む）
- ☐ 4. 契約・臨時・嘱託
- ☐ 5. 派遣社員
- ☐ 6. 自営業主・自由業者
- ☐ 7. 家族従業者
- ☐ 8. 内職
- ☐ 9. その他（）

Q6. 職場で、どのようなお仕事をなさっていますか。

- ☐ 1. 事務
（企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業、医療事務員など）
- ☐ 2. 販売
（小売・卸売店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど）
- ☐ 3. サービス
（理容・美容師、料理人、ウェ이터、ウェイトレス、ホームヘルパーなど）
- ☐ 4. 保安
（警察官、消防官、自衛官など）
- ☐ 5. 農林漁業
（農業、林業、漁業など）
- ☐ 6. 生産工程
（製品製造・組立、自動車整備、農水産物加工など）
- ☐ 7. 輸送・機械運転
（トラック・タクシー運転手、船員、クレーン作業員）
- ☐ 8. 建設・採掘
（建設作業員、大工、電気工事、土木作業員）
- ☐ 9. 運搬・清掃・包装
（配達員、ハウスクリーニング、包装作業）
- ☐ 10. 専門・技術
（医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの）
- ☐ 11. 管理
（企業・官公庁における課長職以上、議員、経営者など）
- ☐ 12. その他（具体的に：）

Q7. お仕事の内容を以下の例にしたがって具体的にお答えください。

例：
「銀行」で「一般事務職」、「自動車整備工場」で「車の製造」、
「私立中学校」で「教員」、「自宅の田畑」で「農業」、
「病院」で「獣医」、「アパレル」で「販売店員」、
「美容院」で「美容師」、「市役所」で「受付事務職」、
「不動産会社」で「営業職」
など、分かる範囲で、できるだけ具体的にご記入ください。

仕事先の事業 で 仕事の具体的な内容

Q8. 職場で役職につかれていますか。もっとも近いものを1つ選んでください。

- ☐ 1. 役職なし
- ☐ 2. 監督、職長、班長、組長
- ☐ 3. 係長
- ☐ 4. 課長
- ☐ 5. 部長
- ☐ 6. 社長、重役、役員、理事
- ☐ 7. その他 ()

Q9. お勤め先の従業員は、会社全体で何人くらいですか。パート・アルバイトも含みます。派遣社員の方は、登録されている派遣会社についてお答えください。

- ☐ 1人
- ☐ 2～4人
- ☐ 5～9人
- ☐ 10～29人
- ☐ 30～99人
- ☐ 100～299人
- ☐ 300～999人
- ☐ 1000人以上
- ☐ 官公庁
- ☐ わからない

Q10. 現在のお仕事でボーナスは支給されますか。
また、過去4ヶ月（2017年2月～2018年5月）の間に支給されたことがありましたら、そこから社会保険料や税金を引いた金額（いわゆる「手取り」）を教えてください。過去4ヶ月に支給がなかった場合は0万円とお答えください。

- 1. ボーナスは支給される → 過去4ヶ月（2017年2月～2018年5月）の支給額（手取り）は 万円
- 2. ボーナスは支給されない

Q11. ふだん仕事に従事している時間を教えてください。休憩時間は除き、残業時間は含めます。

※「週あたり」と「月あたり」は、どちらか片方のみで構いません。
1～2のいずれかを選択した上で、数値を記入してください。

- 1. 週あたり 時間
- 2. 月あたり 時間

現在の仕事についてのあなたのお考えについてうかがいます。

Q12. あなたの現在の職場について、次にあげるそれぞれについて、あてはまる程度をお答えください。

	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
1) よく残業をしている	☐	☐	☐	☐
2) 社員数が恒常的に不足している	☐	☐	☐	☐
3) 処理しきれないほどの仕事であふれている	☐	☐	☐	☐
4) 互いに助け合う雰囲気がある	☐	☐	☐	☐
5) 周りから自分の働きに対する正当な評価を得ている	☐	☐	☐	☐

Q13. 現在のお仕事に関して、次にあげるそれぞれについて、あてはまる程度をお答えください。

	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
1) 自分の仕事の内容や仕事のペースを自分で決めたり変えることができる	☐	☐	☐	☐
2) 仕事において新しいことを始めるときに、発言でき、その決定に影響をもっている	☐	☐	☐	☐
3) 職場全体の仕事のやり方や編成を変えたり決めたりするのに発言でき、その決定に影響をもっている	☐	☐	☐	☐
4) いつも同じことをくりかえすのではなく、さまざまな種類のことをしている	☐	☐	☐	☐
5) 教育訓練を受ける機会がある	☐	☐	☐	☐
6) 仕事を通じて職業能力を高める機会がある	☐	☐	☐	☐
7) 子育て・家事・勉強など自分の生活の必要に合わせて、時間を短くしたり休みをとるなど、仕事を調整しやすい職場である	☐	☐	☐	☐
8) 今後1年間に失業（倒産を含む）をする可能性がある	☐	☐	☐	☐
9) 倒産や解雇、契約期間の終了などによって失業する不安を感じている	☐	☐	☐	☐
10) 仕事にやりがいを感じている	☐	☐	☐	☐

Q14. 現在のお仕事に関する次のことについて、あなたはどのくらい満足していますか。

		満足している	満足している どちらかといえば	どちらともいえない	どちらかといえば 不満である	不満である
1) 給与	→	☐	☐	☐	☐	☐
2) 職場での人間関係	→	☐	☐	☐	☐	☐
3) 労働時間の長さ	→	☐	☐	☐	☐	☐
4) 自分の能力を生かせること	→	☐	☐	☐	☐	☐
5) 体への負担が少ないこと	→	☐	☐	☐	☐	☐

Q15. **2017年8月～現在のあいだ**に、職業にかんする資格を新たに取得されましたか。複数の資格を取得された場合は、1～3のうち番号が若いものを優先してお答えください。思い当たる資格が1～3のどれにあたるか不明な場合は、4に具体的な資格の名前をご記入ください。

- ☐ 1. 特定の職業につくための要件として求められる資格（医師免許、教員免許、弁護士資格、税理士資格、理容師免許など）
- ☐ 2. 特定の職業につくために必須ではないが、その職業における能力を認定する資格（技能士、安全管理者、ボイラー技士、調理師、不動産鑑定士、フィナンシャルプランナーなど）
- ☐ 3. さまざまな仕事に関連する一般的な能力を証明する資格（秘書検定、語学検定、日商PC検定など）
- ☐ 4. 資格は持っているが上の1～3のどれに該当するか分からない
→（具体的に：)
- ☐ 5. その期間中には、職業にかんする資格は取っていない

■2017年8月～現在のあいだに、職業にかんする資格を新たに取得された方にうかがいます。

Q16. その資格の取得時期はいつ頃でしたか。

※Q15でお答えになった区分内で複数の資格を取得されている場合、直近に取得したものについてお答えください。

選択して下さい 年 選択して下さい 月ごろ

Q17. その資格を取得したおもな目的は何でしたか。もっとも近いものを1つ選んでください。

- ☐ 1. 昇給や手当のため
- ☐ 2. 昇格・昇進に役立てるため
- ☐ 3. 企業内異動・配転に役立てるため
- ☐ 4. 現在の仕事に役立てるため
- ☐ 5. 転職・再就職に役立てるため
- ☐ 6. 社会的評価を上げるため
- ☐ 7. 特になし

あなたのお住まいと、あなたのご家族のことについてうかがいます。

Q18. あなたは現在、どちらにお住まいですか。

選択してください

Q19. あなたは現在結婚していますか。

- ☐ 1. 未婚
- ☐ 2. 既婚（事実婚を含む）
- ☐ 3. 離別
- ☐ 4. 死別

Q20. 同居されている（いま一緒に暮らしている）方は、あなたを含めて何人ですか。

人

■2人以上で住んでいる方（Q20で2以上とお答えの方）にうかがいます。

Q21. つぎの中から、同居されている方をすべて選んでください。 複数選択可

- ☐ 1. 配偶者（夫または妻）
- ☐ 2. 恋人
- ☐ 3. 息子
- ☐ 4. 娘
- ☐ 5. あなたの父親
- ☐ 6. あなたの母親
- ☐ 7. 配偶者の父親
- ☐ 8. 配偶者の母親
- ☐ 9. あなたの祖父
- ☐ 10. あなたの祖母
- ☐ 11. 配偶者の祖父
- ☐ 12. 配偶者の祖母
- ☐ 13. あなたの兄弟姉妹
- ☐ 14. 配偶者の兄弟姉妹
- ☐ 15. その他（具体的に：）

12 / 17 ページ

あなたの普段の生活についてうかがいます。

Q22. あなたが20歳のときの日本社会が、ルックス（顔）で上から下まで次のようなグループに分かれていたとすれば、人びとは当時のあなたをどれに入れたと思いますか。

下	←	←	←	←	→	→	→	→	上
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q23. 過去4ヶ月（2018年2月～5月）の間に以下のような出来事を経験しましたか。

	経験した	経験していない
1) 職探し（就職活動ふくむ）をした	☐	☐
2) 借金をした	☐	☐
3) ボランティア・社会貢献活動をした	☐	☐
4) 進学・留学・資格取得のために勉強した	☐	☐
5) 芸能・芸術などのプロを目指して勉強・訓練した	☐	☐
6) 長期療養を要する病気や怪我をした	☐	☐
7) 十分な食料・飲料がなかった	☐	☐
8) 家にいて、犯罪に巻き込まれる恐れを感じた	☐	☐
9) 必要な薬や治療を受けられなかった	☐	☐

Q24. 次のことについて、現在あなたはどのくらい満足していますか。

	満足している	満足している どちらかといえば	どちらともいえない	不満である どちらかといえば	不満である
仕事	☐	☐	☐	☐	☐
友人関係	☐	☐	☐	☐	☐
生活全般	☐	☐	☐	☐	☐

Q25. あなたは、将来の自分の仕事や生活に希望が持てますか。

- ☐ 1. 大いに希望がある
- ☐ 2. 希望がある
- ☐ 3. どちらともいえない
- ☐ 4. あまり希望がない
- ☐ 5. まったく希望がない

Q26. 以下の項目について、過去1ヶ月間にあなたはどのくらいの頻度で感じましたか。

	いつもあった	ほとんどいつもあった	ときどきあった	まれにあった	まったくなかった
1) かなり神経質であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
2) どうにもならないくらい気分が落ち込んでいたこと	☐	☐	☐	☐	☐
3) 落ち着いておだやかな気分であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
4) おちこんで、ゆううつな気分であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
5) 楽しい気分であったこと	☐	☐	☐	☐	☐
6) 健康上の理由で、家事や仕事などの活動が制限されたこと	☐	☐	☐	☐	☐

13/17ページ

あなたのお考えについてうかがいます。

Q27. 次にあげる意見について、あなたはどのように思いますか。次にあげるそれぞれについて、あなたの意見にもっとも近いものを選んでください。

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない
1) 自分が生活している地域に外国人が増えることに賛成だ	☐	☐	☐	☐	☐
2) 大部分の失業者は、真剣に仕事を探せば働く場所がある	☐	☐	☐	☐	☐
3) たとえ生活に困っても、生活保護を受給することは恥ずかしいことだ	☐	☐	☐	☐	☐
4) 差別の原因は、差別される人の側にあることも多い	☐	☐	☐	☐	☐
5) 選挙では大勢の人が投票するのだから、自分一人ぐらい投票しなくてもかまわない	☐	☐	☐	☐	☐
6) 国民の意見や希望は、国の政治にほとんど反映されていない	☐	☐	☐	☐	☐
7) 大部分の人は信頼できる	☐	☐	☐	☐	☐

Q28. 仕事には様々な特性がありますが、今のあなたご自身にとって、以下のような特性はどのくらい重要ですか。それぞれについて、当てはまるものをひとつ選んでください。

	とても重要である	やや重要である	あまり重要ではない	まったく重要ではない
1) 専門知識や能力が活かせること	☐	☐	☐	☐
2) 失業の心配がないこと	☐	☐	☐	☐
3) 内容や進め方を自分で決められること	☐	☐	☐	☐
4) 報酬や給与が高いこと	☐	☐	☐	☐
5) 新しい技術や知識を習得できること	☐	☐	☐	☐
6) 昇進の機会が多いこと	☐	☐	☐	☐

学校や学校生活についてうかがいます。

Q29. 次のうち、あなたが最後に通った（学生の方は、現在通っている）学校はどれですか。「社会人学生」の方は、現在通学している学校をのぞいて、最後に通った学校をお答えください。

- 1. 中学校
- 2. 高等学校
- 3. 専修学校（専門学校）
- 4. 短期大学・高等専門学校（5年制）
- 5. 大学
- 6. 大学院

Q30. あなたは、その最後の学校を卒業しましたか。
卒業・中退した方は、いつ卒業・中退したかも合わせてお答えください。

※「西暦」と「和暦」は、どちらか片方のみで構いません。

- 1. 在学中
- 2. 卒業した
西暦 20 年
和暦 平成 年
- 3. 中退した
西暦 20 年
和暦 平成 年

Q31. 高校に入っところ、学校以外（自宅・塾・予備校など）でふだんどれくらい勉強されていましたか。
定期試験前のような特別な場合ではなく、ふだんの勉強時間についてお答えください。

- まったくしなかった
- 30分未満
- 30分～60分未満
- 60分～90分未満
- 90～120分未満
- 120分以上

あなたの収入や、お持ちの資産についてうかがいます。

Q32. 収入についてうかがいます。過去4ヶ月のあなた **個人** の **月給** は、それぞれの月でどれくらいでしたか。
ボーナスやその他の副収入は除いて、税引き後の金額（いわゆる「手取り」）でお答えください。

	2018年2月	2018年3月	2018年4月	2018年5月
	↓	↓	↓	↓
なし	☐	☐	☐	☐
5,000円未満	☐	☐	☐	☐
1万円くらい (0.5～1.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
2万円くらい (1.5～2.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
3万円くらい (2.5～3.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
4万円くらい (3.5～4.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
5万円くらい (4.5～5.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
6万円くらい (5.5～6.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
7万円くらい (6.5～7.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
8万円くらい (7.5～8.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
9万円くらい (8.5～9.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
10万円くらい (9.5～10.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
11万円くらい (10.5～11.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
12万円くらい (11.5～12.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
13万円くらい (12.5～13.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
14万円くらい (13.5～14.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
15万円くらい (14.5～15.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
16万円くらい (15.5～16.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
17万円くらい (16.5～17.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
18万円くらい (17.5～18.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
19万円くらい (18.5～19.5万円未満)	☐	☐	☐	☐
20万円くらい (19.5～21万円未満)	☐	☐	☐	☐
23万円くらい (21～25万円未満)	☐	☐	☐	☐
27.5万円くらい (25～30万円未満)	☐	☐	☐	☐
35万円くらい (30～40万円未満)	☐	☐	☐	☐
45万円くらい (40～50万円未満)	☐	☐	☐	☐
60万円くらい (50～70万円未満)	☐	☐	☐	☐
80万円くらい (70～90万円未満)	☐	☐	☐	☐
90万円以上	☐	☐	☐	☐
	↑	↑	↑	↑
	2018年2月	2018年3月	2018年4月	2018年5月

17 / 17ページ

Q33. 過去 **1ヶ月**（2018年5月）のあなたの **世帯全体** の収入は手取りでどれくらいでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。

- ☐ なし
- ☐ 15万円未満
- ☐ 17.5万円くらい（15～20万円未満）
- ☐ 25万円くらい（20～30万円未満）
- ☐ 32.5万円くらい（30～35万円未満）
- ☐ 37.5万円くらい（35～40万円未満）
- ☐ 42.5万円くらい（40～45万円未満）
- ☐ 47.5万円くらい（45～50万円未満）
- ☐ 55万円くらい（50～60万円未満）
- ☐ 65万円くらい（60～70万円未満）
- ☐ 75万円くらい（70～80万円未満）
- ☐ 100万円くらい（80～120万円未満）
- ☐ 120万円以上
- ☐ わからない

付録 B

単純集計表 (Wave 1)

Q1	性別	度数	
1	男性	1283	51.3%
2	女性	1217	48.7%
	総計	2500	100.0%

Q2	年齢	度数	
	20 歳	143	5.7%
	21 歳	208	8.3%
	22 歳	250	10.0%
	23 歳	290	11.6%
	24 歳	343	13.7%
	25 歳	180	7.2%
	26 歳	207	8.3%
	27 歳	255	10.2%
	28 歳	269	10.8%
	29 歳	355	14.2%
	総計	2500	100.0%

Q3	国籍	度数	
1	日本	2497	99.9%
2	その他	3	0.1%
	総計	2500	100.0%

前ページより続く

Q4 学歴		度数	
1	中学	54	2.2%
2	高校	771	30.8%
3	専修学校	269	10.8%
4	短大高専	121	4.8%
5	大学	1166	46.6%
6	大学院	119	4.8%
	総計	2500	100.0%

Q5 卒業・中退・在学中		度数	
1	在学中	321	12.8%
2	卒業	1951	78.0%
3	中退	228	9.1%
	総計	2500	100.0%

Q6 就業状態		度数	
1	仕事をしている	1711	68.4%
2	したい・求職	251	10.0%
3	したい・非求職	315	12.6%
4	したいと思っていない	223	8.9%
	総計	2500	100.0%

Q7 従業上の地位		度数	
1	経営者・役員	3	0.1%
2	正社員・正職員	915	36.6%
3	パート・アルバイト	544	21.8%
4	契約・臨時・嘱託	95	3.8%
5	派遣社員	67	2.7%
6	自営業主・自由業者	57	2.3%
7	家族従業者	8	0.3%

次ページに続く

前ページより続く

8	内職	12	0.5%
9	その他	10	0.4%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%

Q8 職業		度数	
1	事務	473	18.9%
2	販売	262	10.5%
3	サービス	291	11.6%
4	保安	16	0.6%
5	農林漁業	11	0.4%
6	生産工程	159	6.4%
7	輸送・機械運転	21	0.8%
8	建設・採掘	33	1.3%
9	運搬・清掃・包装	54	2.2%
10	専門・技術	285	11.4%
11	管理	7	0.3%
12	その他	99	4.0%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%

Q11 役職		度数	
1	役職なし	1644	65.8%
2	監督、職長、班長、組長	25	1.0%
3	係長	10	0.4%
4	課長	9	0.4%
5	部長	4	0.2%
6	社長、重役、役員、理事	10	0.4%
7	その他	9	0.4%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%

Q12 企業規模

次ページに続く

前ページより続く

		度数	
1	1 人	46	1.8%
2	2～4 人	57	2.3%
3	5～9 人	111	4.4%
4	10～29 人	238	9.5%
5	30～99 人	223	8.9%
6	100～299 人	242	9.7%
7	300～999 人	162	6.5%
8	1000 人以上	309	12.4%
9	官公庁	47	1.9%
10	わからない	276	11.0%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%

Q13 ボーナスの有無

		度数	
1	ボーナスは支給される	731	29.2%
2	ボーナスは支給されない	980	39.2%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%

Q14-1 よく残業をしている

		度数	
1	かなりあてはまる	246	9.8%
2	ある程度あてはまる	444	17.8%
3	あまりあてはまらない	425	17.0%
4	あてはまらない	596	23.8%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%

Q14-2 社員数が恒常的に不足している

		度数	
1	かなりあてはまる	267	10.7%
2	ある程度あてはまる	615	24.6%
3	あまりあてはまらない	481	19.2%
4	あてはまらない	348	13.9%

次ページに続く

前ページより続く

非該当	789	31.6%
総計	2500	100.0%

Q14-3 処理しきれないほどの仕事であふれている

	度数	
1	かなりあてはまる	139 5.6%
2	ある程度あてはまる	459 18.4%
3	あまりあてはまらない	666 26.6%
4	あてはまらない	447 17.9%
	非該当	789 31.6%
	総計	2500 100.0%

Q14-4 互いに助け合う雰囲気がある

	度数	
1	かなりあてはまる	261 10.4%
2	ある程度あてはまる	858 34.3%
3	あまりあてはまらない	387 15.5%
4	あてはまらない	205 8.2%
	非該当	789 31.6%
	総計	2500 100.0%

Q14-5 周りから自分の働きに対する正当な評価を得ている

	度数	
1	かなりあてはまる	142 5.7%
2	ある程度あてはまる	884 35.4%
3	あまりあてはまらない	481 19.2%
4	あてはまらない	204 8.2%
	非該当	789 31.6%
	総計	2500 100.0%

Q15-1 自分の仕事の内容や仕事のペースを自分で決めたり変えることができる

	度数	
1	かなりあてはまる	247 9.9%
2	ある程度あてはまる	680 27.2%
3	あまりあてはまらない	516 20.6%
4	あてはまらない	268 10.7%
	非該当	789 31.6%

次ページに続く

前ページより続く

総計		2500	100.0%
Q15-2	仕事において新しいことを始めるときに、発言でき、その決定に影響力をもっている	度数	
1	かなりあてはまる	111	4.4%
2	ある程度あてはまる	465	18.6%
3	あまりあてはまらない	671	26.8%
4	あてはまらない	464	18.6%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%
Q15-3	職場全体の仕事のやり方や編成を変えたり決めたりするのに発言でき、その決定に影響力をもっている	度数	
1	かなりあてはまる	89	3.6%
2	ある程度あてはまる	399	16.0%
3	あまりあてはまらない	668	26.7%
4	あてはまらない	555	22.2%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%
Q15-4	いつも同じことをくりかえすのではなく、さまざまな種類のことをしている	度数	
1	かなりあてはまる	165	6.6%
2	ある程度あてはまる	574	23.0%
3	あまりあてはまらない	642	25.7%
4	あてはまらない	330	13.2%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%
Q15-5	教育訓練を受ける機会がある	度数	
1	かなりあてはまる	171	6.8%
2	ある程度あてはまる	562	22.5%
3	あまりあてはまらない	538	21.5%
4	あてはまらない	440	17.6%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q15-6 仕事を通じて職業能力を高める機会がある			
		度数	
1	かなりあてはまる	169	6.8%
2	ある程度あてはまる	645	25.8%
3	あまりあてはまらない	566	22.6%
4	あてはまらない	331	13.2%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%
Q15-7 子育て・家事・勉強など自分の生活の必要に合わせて、仕事を調整しやすい			
		度数	
1	かなりあてはまる	280	11.2%
2	ある程度あてはまる	620	24.8%
3	あまりあてはまらない	502	20.1%
4	あてはまらない	309	12.4%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%
Q15-8 今後1年間に失業（倒産を含む）をする可能性がある			
		度数	
1	かなりあてはまる	77	3.1%
2	ある程度あてはまる	279	11.2%
3	あまりあてはまらない	578	23.1%
4	あてはまらない	777	31.1%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%
Q15-9 倒産や解雇、契約期間の終了などによって失業する不安を感じている			
		度数	
1	かなりあてはまる	96	3.8%
2	ある程度あてはまる	327	13.1%
3	あまりあてはまらない	588	23.5%
4	あてはまらない	700	28.0%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%

Q15-10 仕事にやりがいを感じている

次ページに続く

前ページより続く

		度数	
1	かなりあてはまる	205	8.2%
2	ある程度あてはまる	705	28.2%
3	あまりあてはまらない	546	21.8%
4	あてはまらない	255	10.2%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%

Q16-1 仕事満足度：給与

		度数	
1	満足している	154	6.2%
2	どちらかといえば満足している	471	18.8%
3	どちらともいえない	494	19.8%
4	どちらかといえば不満である	338	13.5%
5	不満である	254	10.2%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%

Q16-2 仕事満足度：職場での人間関係

		度数	
1	満足している	238	9.5%
2	どちらかといえば満足している	598	23.9%
3	どちらともいえない	552	22.1%
4	どちらかといえば不満である	188	7.5%
5	不満である	135	5.4%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%

Q16-3 仕事満足度：労働時間の長さ

		度数	
1	満足している	211	8.4%
2	どちらかといえば満足している	535	21.4%
3	どちらともいえない	597	23.9%
4	どちらかといえば不満である	219	8.8%
5	不満である	149	6.0%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q16-4 仕事満足度：自分の能力を生かせること			
		度数	
1	満足している	160	6.4%
2	どちらかといえば満足している	459	18.4%
3	どちらともいえない	735	29.4%
4	どちらかといえば不満である	220	8.8%
5	不満である	137	5.5%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%

Q16-5 仕事満足度：体への負担が少ないこと			
		度数	
1	満足している	176	7.0%
2	どちらかといえば満足している	467	18.7%
3	どちらともいえない	608	24.3%
4	どちらかといえば不満である	271	10.8%
5	不満である	189	7.6%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%

Q17 資格の有無			
		度数	
1	特定の職業の要件として求められる資格	304	12.2%
2	特定の職業における能力を認定する資格	331	13.2%
3	一般的な能力を証明する資格	315	12.6%
4	1～3 のどれに該当するか分からない	50	2.0%
5	職業にかんする資格は持っていない	1500	60.0%
	総計	2500	100.0%

Q18 現在の職業と資格の関係			
		度数	
1	関係している	375	15.0%
2	関係していない	160	6.4%
3	働いていない	100	4.0%
	非該当	1865	74.6%

次ページに続く

前ページより続く

総計

2500

100.0%

Q19	居住地	度数	
1	北海道	117	4.7%
2	青森	35	1.4%
3	岩手	17	0.7%
4	宮城	48	1.9%
5	秋田	17	0.7%
6	山形	19	0.8%
7	福島	24	1.0%
8	茨城	61	2.4%
9	栃木	35	1.4%
10	群馬	42	1.7%
11	埼玉	180	7.2%
12	千葉	134	5.4%
13	東京	360	14.4%
14	神奈川	187	7.5%
15	新潟	45	1.8%
16	富山	14	0.6%
17	石川	16	0.6%
18	福井	12	0.5%
19	山梨	18	0.7%
20	長野	46	1.8%
21	岐阜	38	1.5%
22	静岡	65	2.6%
23	愛知	170	6.8%
24	三重	27	1.1%
25	滋賀	15	0.6%
26	京都	58	2.3%
27	大阪	151	6.0%
28	兵庫	103	4.1%
29	奈良	24	1.0%
30	和歌山	19	0.8%
31	鳥取	15	0.6%
32	島根	8	0.3%
33	岡山	24	1.0%

次ページに続く

前ページより続く

34	広島	62	2.5%
35	山口	16	0.6%
36	徳島	12	0.5%
37	香川	8	0.3%
38	愛媛	34	1.4%
39	高知	9	0.4%
40	福岡	91	3.6%
41	佐賀	9	0.4%
42	長崎	24	1.0%
43	熊本	25	1.0%
44	大分	17	0.7%
45	宮崎	8	0.3%
46	鹿児島	18	0.7%
47	沖縄	23	0.9%
	総計	2500	100.0%

Q20 配偶状態

度数

1	未婚	2039	81.6%
2	既婚（事実婚を含む）	437	17.5%
3	離別	20	0.8%
4	死別	4	0.2%
	総計	2500	100.0%

Q21 同居人数

度数

	1 人	585	23.4%
	2 人	361	14.4%
	3 人	621	24.8%
	4 人	590	23.6%
	5 人	235	9.4%
	6 人	85	3.4%
	7 人	21	0.8%
	8 人	1	0.0%
	9 人	1	0.0%
	総計	2500	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q23 父親の職業		度数	
1	事務	315	12.6%
2	販売	206	8.2%
3	サービス	130	5.2%
4	保安	38	1.5%
5	農林漁業	38	1.5%
6	生産工程	231	9.2%
7	輸送・機械運転	117	4.7%
8	建設・採掘	206	8.2%
9	運搬・清掃・包装	44	1.8%
10	専門・技術	256	10.2%
11	管理	168	6.7%
12	その他	123	4.9%
13	当時、父親は働いていなかった	40	1.6%
14	当時、父親はいなかった	186	7.4%
15	わからない	402	16.1%
	総計	2500	100.0%

Q24 母親の職業		度数	
1	事務	318	12.7%
2	販売	198	7.9%
3	サービス	272	10.9%
4	保安	6	0.2%
5	農林漁業	16	0.6%
6	生産工程	115	4.6%
7	輸送・機械運転	9	0.4%
8	建設・採掘	6	0.2%
9	運搬・清掃・包装	38	1.5%
10	専門・技術	198	7.9%
11	管理	13	0.5%
12	その他	96	3.8%
13	当時、母親は働いていなかった	798	31.9%
14	当時、母親はいなかった	54	2.2%

次ページに続く

前ページより続く

15	わからない	363	14.5%
	総計	2500	100.0%

Q25-1 父親の学歴

		度数	
1	中学校	123	4.9%
2	高校	789	31.6%
3	専修学校	139	5.6%
4	短期大学・高等専門学校	50	2.0%
5	大学	871	34.8%
6	大学院	52	2.1%
7	その他	2	0.1%
8	わからない	474	19.0%
	総計	2500	100.0%

Q25-2 母親の学歴

		度数	
1	中学校	95	3.8%
2	高校	965	38.6%
3	専修学校	215	8.6%
4	短期大学・高等専門学校	398	15.9%
5	大学	417	16.7%
6	大学院	9	0.4%
7	その他	1	0.0%
8	わからない	400	16.0%
	総計	2500	100.0%

Q26 15歳時のくらしむき

		度数	
1	豊か	205	8.2%
2	やや豊か	469	18.8%
3	普通	1297	51.9%
4	やや貧しい	339	13.6%
5	貧しい	190	7.6%
	総計	2500	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q27 中 3 時の成績		度数	
1	上の方	439	17.6%
2	やや上の方	547	21.9%
3	真ん中あたり	707	28.3%
4	やや下の方	321	12.8%
5	下の方	332	13.3%
6	わからない	154	6.2%
	総計	2500	100.0%

Q28-1 (過去 4 ヶ月間に) 仕事をやめた		度数	
1	経験した	318	12.7%
2	経験していない	2182	87.3%
	総計	2500	100.0%

Q28-2 (過去 4 ヶ月間に) 職探し (就職活動ふくむ) をした		度数	
1	経験した	747	29.9%
2	経験していない	1753	70.1%
	総計	2500	100.0%

Q28-3 (過去 4 ヶ月間に) 就職した		度数	
1	経験した	431	17.2%
2	経験していない	2069	82.8%
	総計	2500	100.0%

Q28-4 (過去 4 ヶ月間に) 借金をした (カードローンや住宅ローン等をくむこと含む)		度数	
1	経験した	191	7.6%
2	経験していない	2309	92.4%
	総計	2500	100.0%

Q28-5 (過去 4 ヶ月間に) ボランティア・社会貢献活動をした			
------------------------------------	--	--	--

次ページに続く

前ページより続く

		度数	
1	経験した	210	8.4%
2	経験していない	2290	91.6%
	総計	2500	100.0%

Q28-6 (過去 4 ヶ月間に) 進学・留学・資格取得のために勉強した

		度数	
1	経験した	428	17.1%
2	経験していない	2072	82.9%
	総計	2500	100.0%

Q28-7 (過去 4 ヶ月間に) 芸能・芸術などのプロを目指して勉強・訓練した

		度数	
1	経験した	109	4.4%
2	経験していない	2391	95.6%
	総計	2500	100.0%

Q28-8 (過去 4 ヶ月間に) 長期療養を要する病気や怪我をした

		度数	
1	経験した	137	5.5%
2	経験していない	2363	94.5%
	総計	2500	100.0%

Q28-9 (過去 4 ヶ月間に) 十分な食料・飲料がなかった

		度数	
1	経験した	116	4.6%
2	経験していない	2384	95.4%
	総計	2500	100.0%

Q28-10 (過去 4 ヶ月間に) 家にいて、犯罪に巻き込まれる恐れを感じた

		度数	
1	経験した	78	3.1%
2	経験していない	2422	96.9%
	総計	2500	100.0%

Q28-11 (過去 4 ヶ月間に) 必要な薬や治療を受けられなかった

		度数	
1	経験した	100	4.0%

次ページに続く

前ページより続く

2	経験していない	2400	96.0%
	総計	2500	100.0%

Q29-1 生活満足度：仕事

		度数	
1	満足している	160	6.4%
2	どちらかといえば満足している	523	20.9%
3	どちらともいえない	588	23.5%
4	どちらかといえば不満である	243	9.7%
5	不満である	197	7.9%
	非該当	789	31.6%
	総計	2500	100.0%

Q29-2 生活満足度：友人関係

		度数	
1	満足している	338	13.5%
2	どちらかといえば満足している	763	30.5%
3	どちらともいえない	923	36.9%
4	どちらかといえば不満である	275	11.0%
5	不満である	201	8.0%
	総計	2500	100.0%

Q29-3 生活満足度：生活全般

		度数	
1	満足している	237	9.5%
2	どちらかといえば満足している	769	30.8%
3	どちらともいえない	869	34.8%
4	どちらかといえば不満である	370	14.8%
5	不満である	255	10.2%
	総計	2500	100.0%

Q30 将来の希望

		度数	
1	大いに希望がある	168	6.7%
2	希望がある	555	22.2%
3	どちらともいえない	866	34.6%

次ページに続く

前ページより続く

4	あまり希望がない	482	19.3%
5	まったく希望がない	429	17.2%
	総計	2500	100.0%

Q31-1 主観的健康：かなり神経質であったこと

度数

1	いつもあった	253	10.1%
2	ほとんどいつもあった	345	13.8%
3	ときどきあった	871	34.8%
4	まれにあった	524	21.0%
5	まったくなかった	507	20.3%
	総計	2500	100.0%

Q31-2 主観的健康：どうにもならないくらい気分が落ち込んでいたこと

度数

1	いつもあった	224	9.0%
2	ほとんどいつもあった	309	12.4%
3	ときどきあった	853	34.1%
4	まれにあった	560	22.4%
5	まったくなかった	554	22.2%
	総計	2500	100.0%

Q31-3 主観的健康：落ち着いておだやかな気分であったこと

度数

1	いつもあった	141	5.6%
2	ほとんどいつもあった	534	21.4%
3	ときどきあった	1016	40.6%
4	まれにあった	473	18.9%
5	まったくなかった	336	13.4%
	総計	2500	100.0%

Q31-4 主観的健康：おちこんで、ゆううつな気分であったこと

度数

1	いつもあった	215	8.6%
2	ほとんどいつもあった	348	13.9%
3	ときどきあった	904	36.2%
4	まれにあった	598	23.9%

次ページに続く

前ページより続く

5	まったくなかった	435	17.4%
	総計	2500	100.0%

Q31-5 主観的健康：楽しい気分であったこと

		度数	
1	いつもあった	135	5.4%
2	ほとんどいつもあった	527	21.1%
3	ときどきあった	1127	45.1%
4	まれにあった	465	18.6%
5	まったくなかった	246	9.8%
	総計	2500	100.0%

Q31-6 主観的健康：健康上の理由で、家事や仕事などの活動が制限されたこと

		度数	
1	いつもあった	110	4.4%
2	ほとんどいつもあった	158	6.3%
3	ときどきあった	584	23.4%
4	まれにあった	488	19.5%
5	まったくなかった	1160	46.4%
	総計	2500	100.0%

Q32-1 自分が生活している地域に外国人が増えることに賛成だ

		度数	
1	そう思う	172	6.9%
2	ややそう思う	430	17.2%
3	どちらともいえない	1120	44.8%
4	あまりそう思わない	434	17.4%
5	そう思わない	344	13.8%
	総計	2500	100.0%

Q32-2 大部分の失業者は、真剣に仕事を探せば働く場所がある

		度数	
1	そう思う	350	14.0%
2	ややそう思う	670	26.8%
3	どちらともいえない	982	39.3%
4	あまりそう思わない	342	13.7%
5	そう思わない	156	6.2%

次ページに続く

前ページより続く

総計		2500	100.0%
Q32-3	たとえ生活に困っても、生活保護を受給することは恥ずかしいことだ		
		度数	
1	そう思う	157	6.3%
2	ややそう思う	409	16.4%
3	どちらともいえない	1010	40.4%
4	あまりそう思わない	541	21.6%
5	そう思わない	383	15.3%
	総計	2500	100.0%
Q32-4	差別の原因は、差別される人の側にあることも多い		
		度数	
1	そう思う	122	4.9%
2	ややそう思う	373	14.9%
3	どちらともいえない	1217	48.7%
4	あまりそう思わない	480	19.2%
5	そう思わない	308	12.3%
	総計	2500	100.0%
Q32-5	選挙では大勢の人が投票するのだから、自分一人ぐらい投票しなくてもかまわない		
		度数	
1	そう思う	190	7.6%
2	ややそう思う	383	15.3%
3	どちらともいえない	996	39.8%
4	あまりそう思わない	488	19.5%
5	そう思わない	443	17.7%
	総計	2500	100.0%
Q32-6	国民の意見や希望は、国の政治にほとんど反映されていない		
		度数	
1	そう思う	542	21.7%
2	ややそう思う	730	29.2%
3	どちらともいえない	939	37.6%
4	あまりそう思わない	192	7.7%
5	そう思わない	97	3.9%
	総計	2500	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q32-7 大部分の人は信頼できる		度数	
1	そう思う	67	2.7%
2	ややそう思う	423	16.9%
3	どちらともいえない	1090	43.6%
4	あまりそう思わない	534	21.4%
5	そう思わない	386	15.4%
総計		2500	100.0%

Q33-1 仕事の価値：専門知識や能力が活かせること		度数	
1	とても重要である	392	15.7%
2	やや重要である	1241	49.6%
3	あまり重要ではない	710	28.4%
4	まったく重要ではない	157	6.3%
総計		2500	100.0%

Q33-2 仕事の価値：失業の心配がないこと		度数	
1	とても重要である	745	29.8%
2	やや重要である	1162	46.5%
3	あまり重要ではない	484	19.4%
4	まったく重要ではない	109	4.4%
総計		2500	100.0%

Q33-3 仕事の価値：内容や進め方を自分で決められること		度数	
1	とても重要である	416	16.6%
2	やや重要である	1218	48.7%
3	あまり重要ではない	745	29.8%
4	まったく重要ではない	121	4.8%
総計		2500	100.0%

Q33-4 仕事の価値：報酬や給与が高いこと		度数	
1	とても重要である	732	29.3%

次ページに続く

前ページより続く

2	やや重要である	1166	46.6%
3	あまり重要ではない	512	20.5%
4	まったく重要ではない	90	3.6%
	総計	2500	100.0%

Q33-5 仕事の価値：新しい技術や知識を習得できること

度数

1	とても重要である	411	16.4%
2	やや重要である	1163	46.5%
3	あまり重要ではない	764	30.6%
4	まったく重要ではない	162	6.5%
	総計	2500	100.0%

Q33-6 仕事の価値：昇進の機会が多いこと

度数

1	とても重要である	322	12.9%
2	やや重要である	980	39.2%
3	あまり重要ではない	942	37.7%
4	まったく重要ではない	256	10.2%
	総計	2500	100.0%

Q34 高校の学科

度数

1	普通科	1795	71.8%
2	専門学科	374	15.0%
3	総合学科	163	6.5%
4	分からない	114	4.6%
	非該当	54	2.2%
	総計	2500	100.0%

Q35 大学等の専攻

度数

1	教育	132	5.3%
2	芸術・人文学	275	11.0%
3	社会科学・ジャーナリズム	257	10.3%
4	経営・管理・法学	255	10.2%

次ページに続く

前ページより続く

5	自然科学・数学	83	3.3%
6	工学・製造・建設	247	9.9%
7	農業・林業・漁業・獣医学	49	2.0%
8	保健・福祉	178	7.1%
9	サービス	94	3.8%
10	その他	105	4.2%
	非該当	825	33.0%
	総計	2500	100.0%

Q36-1 アルバイト経験：高校

		度数	
1	よくしていた	432	17.3%
2	少しだけしていた	558	22.3%
3	していなかった	1456	58.2%
	非該当	54	2.2%
	総計	2500	100.0%

Q36-2 アルバイト経験：大学

		度数	
1	よくしていた	608	24.3%
2	少しだけしていた	499	20.0%
3	していなかった	178	7.1%
	非該当	1215	48.6%
	総計	2500	100.0%

Q37-1 アルバイトの意義：就職活動時

		度数	
1	役に立つと思う	592	23.7%
2	ある程度役に立つと思う	847	33.9%
3	どちらとも言えない	731	29.2%
4	あまり役に立たないと思う	165	6.6%
5	役に立たないと思う	165	6.6%
	総計	2500	100.0%

Q37-2 アルバイトの意義：社会人になった後

		度数	
--	--	----	--

次ページに続く

前ページより続く

1	役に立つと思う	636	25.4%
2	ある程度役に立つと思う	849	34.0%
3	どちらとも言えない	711	28.4%
4	あまり役に立たないと思う	151	6.0%
5	役に立たないと思う	153	6.1%
	総計	2500	100.0%

Q38-1 個人収入：2017 年 3 月

度数

1	なし	755	30.2%
2	5,000 円未満	81	3.2%
3	1 万円くらい (0.5～1.5 万円未満)	72	2.9%
4	2 万円くらい (1.5～2.5 万円未満)	52	2.1%
5	3 万円くらい (2.5～3.5 万円未満)	77	3.1%
6	4 万円くらい (3.5～4.5 万円未満)	48	1.9%
7	5 万円くらい (4.5～5.5 万円未満)	66	2.6%
8	6 万円くらい (5.5～6.5 万円未満)	46	1.8%
9	7 万円くらい (6.5～7.5 万円未満)	46	1.8%
10	8 万円くらい (7.5～8.5 万円未満)	62	2.5%
11	9 万円くらい (8.5～9.5 万円未満)	45	1.8%
12	10 万円くらい (9.5～10.5 万円未満)	84	3.4%
13	11 万円くらい (10.5～11.5 万円未満)	42	1.7%
14	12 万円くらい (11.5～12.5 万円未満)	59	2.4%
15	13 万円くらい (12.5～13.5 万円未満)	57	2.3%
16	14 万円くらい (13.5～14.5 万円未満)	59	2.4%
17	15 万円くらい (14.5～15.5 万円未満)	117	4.7%
18	16 万円くらい (15.5～16.5 万円未満)	72	2.9%
19	17 万円くらい (16.5～17.5 万円未満)	76	3.0%
20	18 万円くらい (17.5～18.5 万円未満)	102	4.1%
21	19 万円くらい (18.5～19.5 万円未満)	67	2.7%
22	20 万円くらい (19.5～21 万円未満)	178	7.1%
23	23 万円くらい (21～25 万円未満)	121	4.8%
24	27. 5 万円くらい (25～30 万円未満)	72	2.9%
25	35 万円くらい (30～40 万円未満)	26	1.0%
26	45 万円くらい (40～50 万円未満)	7	0.3%
27	60 万円くらい (50～70 万円未満)	3	0.1%
28	80 万円くらい (70～90 万円未満)	2	0.1%

次ページに続く

前ページより続く

29	90 万円以上	6	0.2%
	総計	2500	100.0%

Q38-2 個人収入：2017 年 4 月

		度数	
1	なし	708	28.3%
2	5,000 円未満	82	3.3%
3	1 万円くらい (0.5～1.5 万円未満)	76	3.0%
4	2 万円くらい (1.5～2.5 万円未満)	51	2.0%
5	3 万円くらい (2.5～3.5 万円未満)	54	2.2%
6	4 万円くらい (3.5～4.5 万円未満)	48	1.9%
7	5 万円くらい (4.5～5.5 万円未満)	50	2.0%
8	6 万円くらい (5.5～6.5 万円未満)	49	2.0%
9	7 万円くらい (6.5～7.5 万円未満)	45	1.8%
10	8 万円くらい (7.5～8.5 万円未満)	56	2.2%
11	9 万円くらい (8.5～9.5 万円未満)	49	2.0%
12	10 万円くらい (9.5～10.5 万円未満)	88	3.5%
13	11 万円くらい (10.5～11.5 万円未満)	38	1.5%
14	12 万円くらい (11.5～12.5 万円未満)	58	2.3%
15	13 万円くらい (12.5～13.5 万円未満)	65	2.6%
16	14 万円くらい (13.5～14.5 万円未満)	57	2.3%
17	15 万円くらい (14.5～15.5 万円未満)	128	5.1%
18	16 万円くらい (15.5～16.5 万円未満)	72	2.9%
19	17 万円くらい (16.5～17.5 万円未満)	86	3.4%
20	18 万円くらい (17.5～18.5 万円未満)	109	4.4%
21	19 万円くらい (18.5～19.5 万円未満)	75	3.0%
22	20 万円くらい (19.5～21 万円未満)	206	8.2%
23	23 万円くらい (21～25 万円未満)	122	4.9%
24	27. 5 万円くらい (25～30 万円未満)	82	3.3%
25	35 万円くらい (30～40 万円未満)	27	1.1%
26	45 万円くらい (40～50 万円未満)	9	0.4%
27	60 万円くらい (50～70 万円未満)	4	0.2%
28	80 万円くらい (70～90 万円未満)	2	0.1%
29	90 万円以上	4	0.2%
	総計	2500	100.0%

Q38-3 個人収入：2017 年 5 月

		度数	
--	--	----	--

次ページに続く

前ページより続く

1	なし	691	27.6%
2	5,000 円未満	77	3.1%
3	1 万円くらい (0.5～1.5 万円未満)	67	2.7%
4	2 万円くらい (1.5～2.5 万円未満)	54	2.2%
5	3 万円くらい (2.5～3.5 万円未満)	68	2.7%
6	4 万円くらい (3.5～4.5 万円未満)	47	1.9%
7	5 万円くらい (4.5～5.5 万円未満)	49	2.0%
8	6 万円くらい (5.5～6.5 万円未満)	58	2.3%
9	7 万円くらい (6.5～7.5 万円未満)	32	1.3%
10	8 万円くらい (7.5～8.5 万円未満)	66	2.6%
11	9 万円くらい (8.5～9.5 万円未満)	40	1.6%
12	10 万円くらい (9.5～10.5 万円未満)	67	2.7%
13	11 万円くらい (10.5～11.5 万円未満)	43	1.7%
14	12 万円くらい (11.5～12.5 万円未満)	65	2.6%
15	13 万円くらい (12.5～13.5 万円未満)	59	2.4%
16	14 万円くらい (13.5～14.5 万円未満)	64	2.6%
17	15 万円くらい (14.5～15.5 万円未満)	125	5.0%
18	16 万円くらい (15.5～16.5 万円未満)	99	4.0%
19	17 万円くらい (16.5～17.5 万円未満)	85	3.4%
20	18 万円くらい (17.5～18.5 万円未満)	120	4.8%
21	19 万円くらい (18.5～19.5 万円未満)	72	2.9%
22	20 万円くらい (19.5～21 万円未満)	210	8.4%
23	23 万円くらい (21～25 万円未満)	123	4.9%
24	27. 5 万円くらい (25～30 万円未満)	74	3.0%
25	35 万円くらい (30～40 万円未満)	25	1.0%
26	45 万円くらい (40～50 万円未満)	10	0.4%
27	60 万円くらい (50～70 万円未満)	5	0.2%
28	80 万円くらい (70～90 万円未満)	0	0.0%
29	90 万円以上	5	0.2%
	総計	2500	100.0%

Q38-4 個人収入：2017 年 6 月

度数

1	なし	671	26.8%
2	5,000 円未満	87	3.5%
3	1 万円くらい (0.5～1.5 万円未満)	77	3.1%
4	2 万円くらい (1.5～2.5 万円未満)	49	2.0%
5	3 万円くらい (2.5～3.5 万円未満)	63	2.5%

次ページに続く

前ページより続く

6	4 万円くらい (3.5～4.5 万円未満)	39	1.6%
7	5 万円くらい (4.5～5.5 万円未満)	59	2.4%
8	6 万円くらい (5.5～6.5 万円未満)	52	2.1%
9	7 万円くらい (6.5～7.5 万円未満)	44	1.8%
10	8 万円くらい (7.5～8.5 万円未満)	50	2.0%
11	9 万円くらい (8.5～9.5 万円未満)	49	2.0%
12	10 万円くらい (9.5～10.5 万円未満)	69	2.8%
13	11 万円くらい (10.5～11.5 万円未満)	54	2.2%
14	12 万円くらい (11.5～12.5 万円未満)	54	2.2%
15	13 万円くらい (12.5～13.5 万円未満)	75	3.0%
16	14 万円くらい (13.5～14.5 万円未満)	56	2.2%
17	15 万円くらい (14.5～15.5 万円未満)	125	5.0%
18	16 万円くらい (15.5～16.5 万円未満)	83	3.3%
19	17 万円くらい (16.5～17.5 万円未満)	103	4.1%
20	18 万円くらい (17.5～18.5 万円未満)	105	4.2%
21	19 万円くらい (18.5～19.5 万円未満)	76	3.0%
22	20 万円くらい (19.5～21 万円未満)	203	8.1%
23	23 万円くらい (21～25 万円未満)	122	4.9%
24	27. 5 万円くらい (25～30 万円未満)	78	3.1%
25	35 万円くらい (30～40 万円未満)	31	1.2%
26	45 万円くらい (40～50 万円未満)	13	0.5%
27	60 万円くらい (50～70 万円未満)	8	0.3%
28	80 万円くらい (70～90 万円未満)	0	0.0%
29	90 万円以上	5	0.2%
	総計	2500	100.0%

Q39	世帯年収	度数	
1	なし	86	3.4%
2	25 万円未満	64	2.6%
3	50 万円くらい (25～75 万円未満)	57	2.3%
4	100 万円くらい (75～150 万円未満)	94	3.8%
5	200 万円くらい (150～250 万円未満)	205	8.2%
6	300 万円くらい (250～350 万円未満)	284	11.4%
7	400 万円くらい (350～450 万円未満)	259	10.4%
8	500 万円くらい (450～600 万円未満)	222	8.9%
9	700 万円くらい (600～850 万円未満)	196	7.8%

次ページに続く

前ページより続く

10	1,000 万円くらい (850～1,250 万円未満)	142	5.7%
11	1,500 万円くらい (1,250～1,750 万円未満)	41	1.6%
12	2,000 万円くらい (1,750～2,250 万円未満)	10	0.4%
13	2,250 万円以上	16	0.6%
14	わからない	824	33.0%
	総計	2500	100.0%

Q40 資産		度数	
1	なし	301	12.0%
2	50 万円未満	236	9.4%
3	50 万円以上 100 万円未満	131	5.2%
4	100 万円以上 300 万円未満	225	9.0%
5	300 万円以上 500 万円未満	134	5.4%
6	500 万円以上 1,000 万円未満	102	4.1%
7	1,000 万円以上 3,000 万円未満	78	3.1%
8	3,000 万円以上 5,000 万円未満	40	1.6%
9	5,000 万円以上	39	1.6%
10	わからない	1214	48.6%
	総計	2500	100.0%

単純集計表（Wave 2）

Q1 就業状態		度数	
1	仕事をしている	1208	69.0%
2	したい・求職	144	8.2%
3	したい・非求職	216	12.3%
4	したいと思っていない	182	10.4%
	計	1750	100.0%

Q2 4ヶ月前（2017年7月末）からの変化		度数	
1	新しい勤め先に変わった（転職した）	110	6.3%
2	同じ勤め先で働き方が変わった	52	3.0%
3	新しく働きはじめた	60	3.4%
4	当時は勤めていたが現在は働いていない	58	3.3%
5	そのような変化はない	1470	84.0%
	計	1750	100.0%

Q3 離職・転職理由		度数	
1	契約期間の終了	24	1.4%
2	倒産、廃業、人員整理など	6	0.3%
3	よい仕事が見つかったから	49	2.8%
4	家庭の理由	21	1.2%
5	家業を継ぐため	1	0.1%
6	職場に対する不満	42	2.4%
7	健康上の理由（病気やケガなど）	15	0.9%
8	その他	10	0.6%
	非該当	1582	90.4%

次ページに続く

前ページより続く

計		1750	100.0%
Q4	従業上の地位 (変化があった回答者のみ)		
		度数	
1	経営者・役員	1	0.1%
2	正社員・正職員	96	5.5%
3	パート・アルバイト	87	5.0%
4	契約・臨時・嘱託	18	1.0%
5	派遣社員	12	0.7%
6	自営業主・自由業者	5	0.3%
7	家族従業者	0	0.0%
8	内職	3	0.2%
9	その他	0	0.0%
	非該当	1528	87.3%
	計	1750	100.0%

Q5	職業 (変化があった回答者のみ)		
		度数	
1	事務	68	3.9%
2	販売	36	2.1%
3	サービス	44	2.5%
4	保安	1	0.1%
5	農林漁業	2	0.1%
6	生産工程	20	1.1%
7	輸送・機械運転	0	0.0%
8	建設・採掘	0	0.0%
9	運搬・清掃・包装	8	0.5%
10	専門・技術	30	1.7%
11	管理	0	0.0%
12	その他	13	0.7%
	非該当	1528	87.3%
	計	1750	100.0%

Q7	役職 (変化があった回答者のみ)		
		度数	

次ページに続く

前ページより続く

1	役職なし	203	11.6%
2	監督、職長、班長、組長	2	0.1%
3	係長	4	0.2%
4	課長	6	0.3%
5	部長	2	0.1%
6	社長、重役、役員、理事	4	0.2%
7	その他	1	0.1%
	非該当	1528	87.3%
	計	1750	100.0%

Q8 企業規模（変化があった回答者のみ）

度数

1	1 人	4	0.2%
2	2～4 人	3	0.2%
3	5～9 人	16	0.9%
4	10～29 人	36	2.1%
5	30～99 人	34	1.9%
6	100～299 人	34	1.9%
7	300～999 人	28	1.6%
8	1000 人以上	33	1.9%
9	官公庁	1	0.1%
10	わからない	33	1.9%
	非該当	1528	87.3%
	計	1750	100.0%

Q9 ボーナスの有無

度数

1	ボーナスは支給される	520	29.7%
2	ボーナスは支給されない	688	39.3%
	非該当	542	31.0%
	計	1750	100.0%

Q11-1 よく残業をしている

度数

1	かなりあてはまる	171	9.8%
---	----------	-----	------

次ページに続く

前ページより続く

2	ある程度あてはまる	304	17.4%
3	あまりあてはまらない	311	17.8%
4	あてはまらない	422	24.1%
	非該当	542	31.0%
	計	1750	100.0%

Q11-2 社員数が恒常的に不足している

度数

1	かなりあてはまる	235	13.4%
2	ある程度あてはまる	409	23.4%
3	あまりあてはまらない	323	18.5%
4	あてはまらない	241	13.8%
	非該当	542	31.0%
	計	1750	100.0%

Q11-3 処理しきれないほどの仕事であふれている

度数

1	かなりあてはまる	112	6.4%
2	ある程度あてはまる	335	19.1%
3	あまりあてはまらない	456	26.1%
4	あてはまらない	305	17.4%
	非該当	542	31.0%
	計	1750	100.0%

Q11-4 互いに助け合う雰囲気がある

度数

1	かなりあてはまる	181	10.3%
2	ある程度あてはまる	593	33.9%
3	あまりあてはまらない	297	17.0%
4	あてはまらない	137	7.8%
	非該当	542	31.0%
	計	1750	100.0%

Q11-5 周りから自分の働きに対する正当な評価を得ている

度数

1	かなりあてはまる	104	5.9%
2	ある程度あてはまる	595	34.0%
3	あまりあてはまらない	370	21.1%

次ページに続く

前ページより続く

4	あてはまらない	139	7.9%
	非該当	542	31.0%
	計	1750	100.0%

Q12-1 自分の仕事の内容や仕事のペースを自分で決めたり変えることができる

度数

1	かなりあてはまる	177	10.1%
2	ある程度あてはまる	484	27.7%
3	あまりあてはまらない	349	19.9%
4	あてはまらない	198	11.3%
	非該当	542	31.0%
	計	1750	100.0%

Q12-2 仕事において新しいことを始めるときに、発言でき、その決定に影響力をもっている

度数

1	かなりあてはまる	90	5.1%
2	ある程度あてはまる	340	19.4%
3	あまりあてはまらない	471	26.9%
4	あてはまらない	307	17.5%
	非該当	542	31.0%
	計	1750	100.0%

Q12-3 職場全体の仕事のやり方や編成を変えたり決めたりするのに発言でき、その決定に影響力をもっている

度数

1	かなりあてはまる	61	3.5%
2	ある程度あてはまる	311	17.8%
3	あまりあてはまらない	453	25.9%
4	あてはまらない	383	21.9%
	非該当	542	31.0%
	計	1750	100.0%

Q12-4 いつも同じことをくりかえすのではなく、さまざまな種類のことをしている

度数

1	かなりあてはまる	111	6.3%
2	ある程度あてはまる	414	23.7%
3	あまりあてはまらない	437	25.0%
4	あてはまらない	246	14.1%

次ページに続く

前ページより続く

非該当	542	31.0%
計	1750	100.0%

Q12-5 教育訓練を受ける機会がある

	度数	
1	かなりあてはまる	104 5.9%
2	ある程度あてはまる	414 23.7%
3	あまりあてはまらない	369 21.1%
4	あてはまらない	321 18.3%
	非該当	542 31.0%
	計	1750 100.0%

Q12-6 仕事を通じて職業能力を高める機会がある

	度数	
1	かなりあてはまる	112 6.4%
2	ある程度あてはまる	439 25.1%
3	あまりあてはまらない	415 23.7%
4	あてはまらない	242 13.8%
	非該当	542 31.0%
	計	1750 100.0%

Q12-7 子育て・家事・勉強など自分の生活の必要に合わせて、仕事を調整しやすい

	度数	
1	かなりあてはまる	193 11.0%
2	ある程度あてはまる	439 25.1%
3	あまりあてはまらない	383 21.9%
4	あてはまらない	193 11.0%
	非該当	542 31.0%
	計	1750 100.0%

Q12-8 今後1年間に失業（倒産を含む）をする可能性がある

	度数	
1	かなりあてはまる	57 3.3%
2	ある程度あてはまる	193 11.0%
3	あまりあてはまらない	439 25.1%
4	あてはまらない	519 29.7%
	非該当	542 31.0%

次ページに続く

前ページより続く

計		1750	100.0%
Q12-9	倒産や解雇、契約期間の終了などによって失業する不安を感じている		
		度数	
1	かなりあてはまる	62	3.5%
2	ある程度あてはまる	271	15.5%
3	あまりあてはまらない	402	23.0%
4	あてはまらない	473	27.0%
	非該当	542	31.0%
	計	1750	100.0%

Q12-10	仕事にやりがいを感じている		
		度数	
1	かなりあてはまる	121	6.9%
2	ある程度あてはまる	522	29.8%
3	あまりあてはまらない	372	21.3%
4	あてはまらない	193	11.0%
	非該当	542	31.0%
	計	1750	100.0%

Q13-1	仕事満足度：給与		
		度数	
1	満足している	98	5.6%
2	どちらかといえば満足している	321	18.3%
3	どちらともいえない	358	20.5%
4	どちらかといえば不満である	277	15.8%
5	不満である	154	8.8%
	非該当	542	31.0%
	計	1750	100.0%

Q13-2	仕事満足度：職場での人間関係		
		度数	
1	満足している	171	9.8%
2	どちらかといえば満足している	430	24.6%
3	どちらともいえない	394	22.5%
4	どちらかといえば不満である	120	6.9%
5	不満である	93	5.3%

次ページに続く

前ページより続く

非該当	542	31.0%
計	1750	100.0%

Q13-3 仕事満足度：労働時間の長さ

	度数	
1	満足している	154 8.8%
2	どちらかといえば満足している	374 21.4%
3	どちらともいえない	430 24.6%
4	どちらかといえば不満である	159 9.1%
5	不満である	91 5.2%
	非該当	542 31.0%
	計	1750 100.0%

Q13-4 仕事満足度：自分の能力を生かせること

	度数	
1	満足している	112 6.4%
2	どちらかといえば満足している	346 19.8%
3	どちらともいえない	513 29.3%
4	どちらかといえば不満である	149 8.5%
5	不満である	88 5.0%
	非該当	542 31.0%
	計	1750 100.0%

Q13-5 仕事満足度：体への負担が少ないこと

	度数	
1	満足している	120 6.9%
2	どちらかといえば満足している	355 20.3%
3	どちらともいえない	452 25.8%
4	どちらかといえば不満である	178 10.2%
5	不満である	103 5.9%
	非該当	542 31.0%
	計	1750 100.0%

Q14 初職：従業上の地位

	度数	
1	経営者・役員	5 0.3%
2	正社員・正職員	808 46.2%

次ページに続く

前ページより続く

3	パート・アルバイト	427	24.4%
4	契約・臨時・嘱託	77	4.4%
5	派遣社員	48	2.7%
6	自営業主・自由業者	37	2.1%
7	家族従業者	25	1.4%
8	内職	18	1.0%
9	その他	6	0.3%
10	学生・一度も就職していない	299	17.1%
	計	1750	100.0%

Q15 初職：職業

度数

1	事務	395	22.6%
2	販売	214	12.2%
3	サービス	267	15.3%
4	保安	11	0.6%
5	農林漁業	19	1.1%
6	生産工程	139	7.9%
7	輸送・機械運転	20	1.1%
8	建設・採掘	26	1.5%
9	運搬・清掃・包装	51	2.9%
10	専門・技術	239	13.7%
11	管理	7	0.4%
12	その他	63	3.6%
	非該当	299	17.1%
	計	1750	100.0%

Q16 初職：企業規模

度数

1	1 人	32	1.8%
2	2～4 人	43	2.5%
3	5～9 人	104	5.9%
4	10～29 人	190	10.9%
5	30～99 人	182	10.4%
6	100～299 人	186	10.6%
7	300～999 人	146	8.3%

次ページに続く

前ページより続く

8	1000 人以上	238	13.6%
9	官公庁	45	2.6%
10	わからない	285	16.3%
	非該当	299	17.1%
	計	1750	100.0%

Q17	居住地	度数	
1	北海道	82	4.7%
2	青森	22	1.3%
3	岩手	12	0.7%
4	宮城	29	1.7%
5	秋田	12	0.7%
6	山形	13	0.7%
7	福島	12	0.7%
8	茨城	42	2.4%
9	栃木	24	1.4%
10	群馬	27	1.5%
11	埼玉	132	7.5%
12	千葉	94	5.4%
13	東京	274	15.7%
14	神奈川	129	7.4%
15	新潟	31	1.8%
16	富山	13	0.7%
17	石川	10	0.6%
18	福井	7	0.4%
19	山梨	12	0.7%
20	長野	38	2.2%
21	岐阜	27	1.5%
22	静岡	42	2.4%
23	愛知	122	7.0%
24	三重	17	1.0%
25	滋賀	10	0.6%
26	京都	45	2.6%
27	大阪	107	6.1%
28	兵庫	68	3.9%
29	奈良	16	0.9%

次ページに続く

前ページより続く

30	和歌山	17	1.0%
31	鳥取	9	0.5%
32	島根	5	0.3%
33	岡山	18	1.0%
34	広島	41	2.3%
35	山口	10	0.6%
36	徳島	4	0.2%
37	香川	6	0.3%
38	愛媛	22	1.3%
39	高知	6	0.3%
40	福岡	62	3.5%
41	佐賀	7	0.4%
42	長崎	17	1.0%
43	熊本	18	1.0%
44	大分	12	0.7%
45	宮崎	7	0.4%
46	鹿児島	9	0.5%
47	沖縄	11	0.6%
	計	1750	100.0%

Q18 配偶状態

	度数	
1	未婚	1405 80.3%
2	既婚（事実婚を含む）	322 18.4%
3	離別	20 1.1%
4	死別	3 0.2%
	計	1750 100.0%

Q19 同居人数

	度数	
1 人	393	22.5%
2 人	248	14.2%
3 人	461	26.3%
4 人	424	24.2%
5 人	163	9.3%
6 人	50	2.9%

次ページに続く

前ページより続く

7 人	10	0.6%
9 人	1	0.1%
総計	1750	100.0%

Q21-1 (過去 4 ヶ月間に) 職探し (就職活動ふくむ) をした		
	度数	
1 経験した	452	25.8%
2 経験していない	1298	74.2%
計	1750	100.0%

Q21-2 (過去 4 ヶ月間に) 借金をした		
	度数	
1 経験した	123	7.0%
2 経験していない	1627	93.0%
計	1750	100.0%

Q21-3 (過去 4 ヶ月間に) ボランティア・社会貢献活動をした		
	度数	
1 経験した	158	9.0%
2 経験していない	1592	91.0%
計	1750	100.0%

Q21-4 (過去 4 ヶ月間に) 進学・留学・資格取得のために勉強した		
	度数	
1 経験した	300	17.1%
2 経験していない	1450	82.9%
計	1750	100.0%

Q21-5 (過去 4 ヶ月間に) 芸能・芸術などのプロを目指して勉強・訓練した		
	度数	
1 経験した	85	4.9%
2 経験していない	1665	95.1%
計	1750	100.0%

Q21-6 (過去 4 ヶ月間に) 長期療養を要する病気や怪我をした		
	度数	
1 経験した	85	4.9%

次ページに続く

前ページより続く

2	経験していない	1665	95.1%
	計	1750	100.0%

Q21-7 (過去4ヶ月間に) 十分な食料・飲料がなかった

度数

1	経験した	82	4.7%
2	経験していない	1668	95.3%
	計	1750	100.0%

Q21-8 (過去4ヶ月間に) 家にいて、犯罪に巻き込まれる恐れを感じた

度数

1	経験した	59	3.4%
2	経験していない	1691	96.6%
	計	1750	100.0%

Q21-9 (過去4ヶ月間に) 必要な薬や治療を受けられなかった

度数

1	経験した	68	3.9%
2	経験していない	1682	96.1%
	計	1750	100.0%

Q22-1 生活満足度：仕事

度数

1	満足している	106	6.1%
2	どちらかといえば満足している	385	22.0%
3	どちらともいえない	407	23.3%
4	どちらかといえば不満である	185	10.6%
5	不満である	125	7.1%
	非該当	542	31.0%
	計	1750	100.0%

Q22-2 生活満足度：友人関係

度数

1	満足している	230	13.1%
2	どちらかといえば満足している	530	30.3%
3	どちらともいえない	640	36.6%
4	どちらかといえば不満である	192	11.0%

次ページに続く

前ページより続く

5	不満である	158	9.0%
	計	1750	100.0%

Q22-3 生活満足度：生活全般

		度数	
1	満足している	156	8.9%
2	どちらかといえば満足している	541	30.9%
3	どちらともいえない	606	34.6%
4	どちらかといえば不満である	266	15.2%
5	不満である	181	10.3%
	計	1750	100.0%

Q23 将来の希望

		度数	
1	大いに希望がある	124	7.1%
2	希望がある	374	21.4%
3	どちらともいえない	589	33.7%
4	あまり希望がない	371	21.2%
5	まったく希望がない	292	16.7%
	計	1750	100.0%

Q24-1 主観的健康：かなり神経質であったこと

		度数	
1	いつもあった	162	9.3%
2	ほとんどいつもあった	237	13.5%
3	ときどきあった	608	34.7%
4	まれにあった	383	21.9%
5	まったくなかった	360	20.6%
	計	1750	100.0%

Q24-2 主観的健康：どうにもならないくらい気分が落ち込んでいたこと

		度数	
1	いつもあった	149	8.5%
2	ほとんどいつもあった	217	12.4%
3	ときどきあった	580	33.1%
4	まれにあった	380	21.7%

次ページに続く

前ページより続く

5	まったくなかった	424	24.2%
	計	1750	100.0%

Q24-3 主観的健康：落ち着いておだやかな気分であったこと

度数

1	いつもあった	102	5.8%
2	ほとんどいつもあった	381	21.8%
3	ときどきあった	730	41.7%
4	まれにあった	306	17.5%
5	まったくなかった	231	13.2%
	計	1750	100.0%

Q24-4 主観的健康：おちこんで、ゆううつな気分であったこと

度数

1	いつもあった	153	8.7%
2	ほとんどいつもあった	211	12.1%
3	ときどきあった	625	35.7%
4	まれにあった	442	25.3%
5	まったくなかった	319	18.2%
	計	1750	100.0%

Q24-5 主観的健康：楽しい気分であったこと

度数

1	いつもあった	77	4.4%
2	ほとんどいつもあった	368	21.0%
3	ときどきあった	796	45.5%
4	まれにあった	328	18.7%
5	まったくなかった	181	10.3%
	計	1750	100.0%

Q24-6 主観的健康：健康上の理由で、家事や仕事などの活動が制限されたこと

度数

1	いつもあった	67	3.8%
2	ほとんどいつもあった	114	6.5%
3	ときどきあった	403	23.0%
4	まれにあった	363	20.7%
5	まったくなかった	803	45.9%

次ページに続く

前ページより続く

計		1750	100.0%
Q25-1	自分が生活している地域に外国人が増えることに賛成だ	度数	
1	そう思う	90	5.1%
2	ややそう思う	315	18.0%
3	どちらともいえない	772	44.1%
4	あまりそう思わない	340	19.4%
5	そう思わない	233	13.3%
	計	1750	100.0%
Q25-2	大部分の失業者は、真剣に仕事を探せば働く場所がある	度数	
1	そう思う	209	11.9%
2	ややそう思う	495	28.3%
3	どちらともいえない	716	40.9%
4	あまりそう思わない	222	12.7%
5	そう思わない	108	6.2%
	計	1750	100.0%
Q25-3	たとえ生活に困っても、生活保護を受給することは恥ずかしいことだ	度数	
1	そう思う	119	6.8%
2	ややそう思う	309	17.7%
3	どちらともいえない	686	39.2%
4	あまりそう思わない	392	22.4%
5	そう思わない	244	13.9%
	計	1750	100.0%
Q25-4	差別の原因は、差別される人の側にあることも多い	度数	
1	そう思う	73	4.2%
2	ややそう思う	282	16.1%
3	どちらともいえない	826	47.2%
4	あまりそう思わない	352	20.1%
5	そう思わない	217	12.4%

次ページに続く

前ページより続く

計		1750	100.0%
Q25-5	選挙では大勢の人が投票するのだから、自分一人ぐらい投票しなくてもかまわない		
		度数	
1	そう思う	107	6.1%
2	ややそう思う	251	14.3%
3	どちらともいえない	687	39.3%
4	あまりそう思わない	353	20.2%
5	そう思わない	352	20.1%
	計	1750	100.0%

Q25-6	国民の意見や希望は、国の政治にほとんど反映されていない		
		度数	
1	そう思う	310	17.7%
2	ややそう思う	469	26.8%
3	どちらともいえない	702	40.1%
4	あまりそう思わない	183	10.5%
5	そう思わない	86	4.9%
	計	1750	100.0%

Q25-7	大部分の人は信頼できる		
		度数	
1	そう思う	57	3.3%
2	ややそう思う	320	18.3%
3	どちらともいえない	759	43.4%
4	あまりそう思わない	367	21.0%
5	そう思わない	247	14.1%
	計	1750	100.0%

Q26-1	仕事の価値：専門知識や能力が活かせること		
		度数	
1	とても重要である	251	14.3%
2	やや重要である	884	50.5%
3	あまり重要ではない	500	28.6%
4	まったく重要ではない	115	6.6%
	計	1750	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q26-2 仕事の価値：失業の心配がないこと		度数	
1	とても重要である	491	28.1%
2	やや重要である	865	49.4%
3	あまり重要ではない	328	18.7%
4	まったく重要ではない	66	3.8%
	計	1750	100.0%

Q26-3 仕事の価値：内容や進め方を自分で決められること		度数	
1	とても重要である	254	14.5%
2	やや重要である	888	50.7%
3	あまり重要ではない	521	29.8%
4	まったく重要ではない	87	5.0%
	計	1750	100.0%

Q26-4 仕事の価値：報酬や給与が高いこと		度数	
1	とても重要である	495	28.3%
2	やや重要である	833	47.6%
3	あまり重要ではない	360	20.6%
4	まったく重要ではない	62	3.5%
	計	1750	100.0%

Q26-5 仕事の価値：新しい技術や知識を習得できること		度数	
1	とても重要である	241	13.8%
2	やや重要である	847	48.4%
3	あまり重要ではない	546	31.2%
4	まったく重要ではない	116	6.6%
	計	1750	100.0%

Q26-6 仕事の価値：昇進の機会が多いこと		度数	
1	とても重要である	177	10.1%
2	やや重要である	691	39.5%
3	あまり重要ではない	702	40.1%

次ページに続く

前ページより続く

4	まったく重要ではない	180	10.3%
	計	1750	100.0%

Q27 2017 年 8 月以降の卒業・中退		度数	
1	専修学校（専門学校）	68	3.9%
2	短期大学・高等専門学校	47	2.7%
3	大学	295	16.9%
4	大学院	39	2.2%
5	卒業・中退はしていない	1301	74.3%
	計	1750	100.0%

Q28 2017 年 8 月以降の卒業・中退：卒業か中退か		度数	
1	卒業した	422	24.1%
2	中退した	27	1.5%
	非該当	1301	74.3%
	計	1750	100.0%

Q29-1 個人収入：2017 年 7 月		度数	
1	なし	450	25.7%
2	5,000 円未満	55	3.1%
3	1 万円くらい (0.5～1.5 万円未満)	48	2.7%
4	2 万円くらい (1.5～2.5 万円未満)	45	2.6%
5	3 万円くらい (2.5～3.5 万円未満)	47	2.7%
6	4 万円くらい (3.5～4.5 万円未満)	34	1.9%
7	5 万円くらい (4.5～5.5 万円未満)	50	2.9%
8	6 万円くらい (5.5～6.5 万円未満)	32	1.8%
9	7 万円くらい (6.5～7.5 万円未満)	23	1.3%
10	8 万円くらい (7.5～8.5 万円未満)	52	3.0%
11	9 万円くらい (8.5～9.5 万円未満)	22	1.3%
12	10 万円くらい (9.5～10.5 万円未満)	51	2.9%
13	11 万円くらい (10.5～11.5 万円未満)	28	1.6%
14	12 万円くらい (11.5～12.5 万円未満)	31	1.8%

次ページに続く

前ページより続く

15	13 万円くらい (12.5～13.5 万円未満)	43	2.5%
16	14 万円くらい (13.5～14.5 万円未満)	46	2.6%
17	15 万円くらい (14.5～15.5 万円未満)	76	4.3%
18	16 万円くらい (15.5～16.5 万円未満)	65	3.7%
19	17 万円くらい (16.5～17.5 万円未満)	68	3.9%
20	18 万円くらい (17.5～18.5 万円未満)	76	4.3%
21	19 万円くらい (18.5～19.5 万円未満)	52	3.0%
22	20 万円くらい (19.5～21 万円未満)	141	8.1%
23	23 万円くらい (21～25 万円未満)	119	6.8%
24	27.5 万円くらい (25～30 万円未満)	58	3.3%
25	35 万円くらい (30～40 万円未満)	24	1.4%
26	45 万円くらい (40～50 万円未満)	6	0.3%
27	60 万円くらい (50～70 万円未満)	3	0.2%
28	80 万円くらい (70～90 万円未満)	2	0.1%
29	90 万円以上	3	0.2%
30	計	1750	100.0%

Q29-2 個人収入：2017 年 8 月

		度数	
1	なし	441	25.2%
2	5,000 円未満	65	3.7%
3	1 万円くらい (0.5～1.5 万円未満)	48	2.7%
4	2 万円くらい (1.5～2.5 万円未満)	37	2.1%
5	3 万円くらい (2.5～3.5 万円未満)	47	2.7%
6	4 万円くらい (3.5～4.5 万円未満)	28	1.6%
7	5 万円くらい (4.5～5.5 万円未満)	53	3.0%
8	6 万円くらい (5.5～6.5 万円未満)	35	2.0%
9	7 万円くらい (6.5～7.5 万円未満)	20	1.1%
10	8 万円くらい (7.5～8.5 万円未満)	48	2.7%
11	9 万円くらい (8.5～9.5 万円未満)	23	1.3%
12	10 万円くらい (9.5～10.5 万円未満)	56	3.2%
13	11 万円くらい (10.5～11.5 万円未満)	35	2.0%
14	12 万円くらい (11.5～12.5 万円未満)	37	2.1%
15	13 万円くらい (12.5～13.5 万円未満)	35	2.0%
16	14 万円くらい (13.5～14.5 万円未満)	41	2.3%
17	15 万円くらい (14.5～15.5 万円未満)	76	4.3%
18	16 万円くらい (15.5～16.5 万円未満)	69	3.9%
19	17 万円くらい (16.5～17.5 万円未満)	69	3.9%

次ページに続く

前ページより続く

20	18 万円くらい (17.5～18.5 万円未満)	84	4.8%
21	19 万円くらい (18.5～19.5 万円未満)	50	2.9%
22	20 万円くらい (19.5～21 万円未満)	136	7.8%
23	23 万円くらい (21～25 万円未満)	125	7.1%
24	27.5 万円くらい (25～30 万円未満)	54	3.1%
25	35 万円くらい (30～40 万円未満)	22	1.3%
26	45 万円くらい (40～50 万円未満)	9	0.5%
27	60 万円くらい (50～70 万円未満)	3	0.2%
28	80 万円くらい (70～90 万円未満)	0	0.0%
29	90 万円以上	4	0.2%
	計	1750	100.0%

Q29-3 個人収入：2017 年 9 月

		度数	
1	なし	437	25.0%
2	5,000 円未満	59	3.4%
3	1 万円くらい (0.5～1.5 万円未満)	48	2.7%
4	2 万円くらい (1.5～2.5 万円未満)	46	2.6%
5	3 万円くらい (2.5～3.5 万円未満)	47	2.7%
6	4 万円くらい (3.5～4.5 万円未満)	24	1.4%
7	5 万円くらい (4.5～5.5 万円未満)	46	2.6%
8	6 万円くらい (5.5～6.5 万円未満)	44	2.5%
9	7 万円くらい (6.5～7.5 万円未満)	26	1.5%
10	8 万円くらい (7.5～8.5 万円未満)	44	2.5%
11	9 万円くらい (8.5～9.5 万円未満)	26	1.5%
12	10 万円くらい (9.5～10.5 万円未満)	52	3.0%
13	11 万円くらい (10.5～11.5 万円未満)	34	1.9%
14	12 万円くらい (11.5～12.5 万円未満)	36	2.1%
15	13 万円くらい (12.5～13.5 万円未満)	40	2.3%
16	14 万円くらい (13.5～14.5 万円未満)	41	2.3%
17	15 万円くらい (14.5～15.5 万円未満)	75	4.3%
18	16 万円くらい (15.5～16.5 万円未満)	62	3.5%
19	17 万円くらい (16.5～17.5 万円未満)	74	4.2%
20	18 万円くらい (17.5～18.5 万円未満)	76	4.3%
21	19 万円くらい (18.5～19.5 万円未満)	50	2.9%
22	20 万円くらい (19.5～21 万円未満)	146	8.3%
23	23 万円くらい (21～25 万円未満)	124	7.1%
24	27.5 万円くらい (25～30 万円未満)	56	3.2%

次ページに続く

前ページより続く

25	35 万円くらい (30～40 万円未満)	22	1.3%
26	45 万円くらい (40～50 万円未満)	8	0.5%
27	60 万円くらい (50～70 万円未満)	3	0.2%
28	80 万円くらい (70～90 万円未満)	0	0.0%
29	90 万円以上	4	0.2%
	計	1750	100.0%

Q29-4 個人収入：2017 年 10 月

		度数	
1	なし	430	24.6%
2	5,000 円未満	57	3.3%
3	1 万円くらい (0.5～1.5 万円未満)	50	2.9%
4	2 万円くらい (1.5～2.5 万円未満)	38	2.2%
5	3 万円くらい (2.5～3.5 万円未満)	45	2.6%
6	4 万円くらい (3.5～4.5 万円未満)	33	1.9%
7	5 万円くらい (4.5～5.5 万円未満)	43	2.5%
8	6 万円くらい (5.5～6.5 万円未満)	45	2.6%
9	7 万円くらい (6.5～7.5 万円未満)	28	1.6%
10	8 万円くらい (7.5～8.5 万円未満)	43	2.5%
11	9 万円くらい (8.5～9.5 万円未満)	23	1.3%
12	10 万円くらい (9.5～10.5 万円未満)	66	3.8%
13	11 万円くらい (10.5～11.5 万円未満)	31	1.8%
14	12 万円くらい (11.5～12.5 万円未満)	31	1.8%
15	13 万円くらい (12.5～13.5 万円未満)	38	2.2%
16	14 万円くらい (13.5～14.5 万円未満)	49	2.8%
17	15 万円くらい (14.5～15.5 万円未満)	76	4.3%
18	16 万円くらい (15.5～16.5 万円未満)	63	3.6%
19	17 万円くらい (16.5～17.5 万円未満)	69	3.9%
20	18 万円くらい (17.5～18.5 万円未満)	80	4.6%
21	19 万円くらい (18.5～19.5 万円未満)	44	2.5%
22	20 万円くらい (19.5～21 万円未満)	145	8.3%
23	23 万円くらい (21～25 万円未満)	124	7.1%
24	27.5 万円くらい (25～30 万円未満)	60	3.4%
25	35 万円くらい (30～40 万円未満)	25	1.4%
26	45 万円くらい (40～50 万円未満)	7	0.4%
27	60 万円くらい (50～70 万円未満)	2	0.1%
28	80 万円くらい (70～90 万円未満)	2	0.1%
29	90 万円以上	3	0.2%

次ページに続く

前ページより続く

計		1750	100.0%
Q30	過去 1 ヶ月の世帯収入		
		度数	
1	なし	40	2.3%
2	15 万円未満	147	8.4%
3	17.5 万円くらい (15～20 万円未満)	181	10.3%
4	25 万円くらい (20～30 万円未満)	255	14.6%
5	32.5 万円くらい (30～35 万円未満)	106	6.1%
6	37.5 万円くらい (35～40 万円未満)	67	3.8%
7	42.5 万円くらい (40～45 万円未満)	67	3.8%
8	47.5 万円くらい (45～50 万円未満)	62	3.5%
9	55 万円くらい (50～60 万円未満)	57	3.3%
10	65 万円くらい (60～70 万円未満)	50	2.9%
11	75 万円くらい (70～80 万円未満)	24	1.4%
12	100 万円くらい (80～120 万円未満)	36	2.1%
13	120 万円以上	37	2.1%
14	わからない	621	35.5%
	計	1750	100.0%

単純集計表（Wave 3）

Q1 就業状態		度数	
1	仕事をしている	902	68.3%
2	したい・求職	103	7.8%
3	したい・非求職	166	12.6%
4	したいと思っていない	150	11.4%
	計	1321	100.0%

Q2 3ヶ月前（2017年11月末）からの変化		度数	
1	新しい勤め先に変わった（転職した）	70	5.3%
2	同じ勤め先で働き方が変わった	38	2.9%
3	新しく働きはじめた	28	2.1%
4	当時は勤めていたが現在は働いていない	44	3.3%
5	そのような変化はない	1141	86.4%
	計	1321	100.0%

Q3 離職・退職理由		度数	
1	契約期間の終了	17	1.3%
2	倒産、廃業、人員整理など	8	0.6%
3	よい仕事が見つかったから	40	3.0%
4	家庭の理由	13	1.0%
5	家業を継ぐため	2	0.2%
6	職場に対する不満	18	1.4%
7	健康上の理由（病気やケガなど）	13	1.0%
8	その他	3	0.2%
	非該当	1207	91.4%

次ページに続く

前ページより続く

計		1321	100.0%
Q4	従業上の地位 (変化があった回答者のみ)		
		度数	
1	経営者・役員	2	0.2%
2	正社員・正職員	45	3.4%
3	パート・アルバイト	58	4.4%
4	契約・臨時・嘱託	15	1.1%
5	派遣社員	8	0.6%
6	自営業主・自由業者	6	0.5%
7	家族従業者	1	0.1%
8	内職	1	0.1%
9	その他	0	0.0%
	非該当	1185	89.7%
	計	1321	100.0%

Q5	職業 (変化があった回答者のみ)		
		度数	
1	事務	38	2.9%
2	販売	19	1.4%
3	サービス	25	1.9%
4	保安	1	0.1%
5	農林漁業	1	0.1%
6	生産工程	11	0.8%
7	輸送・機械運転	2	0.2%
8	建設・採掘	1	0.1%
9	運搬・清掃・包装	7	0.5%
10	専門・技術	26	2.0%
11	管理	0	0.0%
12	その他	5	0.4%
	非該当	1185	89.7%
	計	1321	100.0%

Q7	役職 (変化があった回答者のみ)		
		度数	

次ページに続く

前ページより続く

1	役職なし	122	9.2%
2	監督、職長、班長、組長	4	0.3%
3	係長	4	0.3%
4	課長	3	0.2%
5	部長	1	0.1%
6	社長、重役、役員、理事	2	0.2%
7	その他	0	0.0%
	非該当	1185	89.7%
	計	1321	100.0%

Q8 企業規模（変化があった回答者のみ）

度数

1	1 人	5	0.4%
2	2～4 人	5	0.4%
3	5～9 人	12	0.9%
4	10～29 人	17	1.3%
5	30～99 人	22	1.7%
6	100～299 人	23	1.7%
7	300～999 人	14	1.1%
8	1000 人以上	14	1.1%
9	官公庁	1	0.1%
10	わからない	23	1.7%
	非該当	1185	89.7%
	計	1321	100.0%

Q9 ボーナスの有無

度数

1	ボーナスは支給される	403	30.5%
2	ボーナスは支給されない	499	37.8%
	非該当	419	31.7%
	計	1321	100.0%

Q11-1 よく残業をしている

度数

1	かなりあてはまる	122	9.2%
---	----------	-----	------

次ページに続く

前ページより続く

2	ある程度あてはまる	216	16.4%
3	あまりあてはまらない	225	17.0%
4	あてはまらない	339	25.7%
	非該当	419	31.7%
	計	1321	100.0%

Q11-2 社員数が恒常的に不足している

度数

1	かなりあてはまる	152	11.5%
2	ある程度あてはまる	294	22.3%
3	あまりあてはまらない	253	19.2%
4	あてはまらない	203	15.4%
	非該当	419	31.7%
	計	1321	100.0%

Q11-3 処理しきれないほどの仕事であふれている

度数

1	かなりあてはまる	82	6.2%
2	ある程度あてはまる	233	17.6%
3	あまりあてはまらない	338	25.6%
4	あてはまらない	249	18.8%
	非該当	419	31.7%
	計	1321	100.0%

Q11-4 互いに助け合う雰囲気がある

度数

1	かなりあてはまる	141	10.7%
2	ある程度あてはまる	441	33.4%
3	あまりあてはまらない	199	15.1%
4	あてはまらない	121	9.2%
	非該当	419	31.7%
	計	1321	100.0%

Q11-5 周りから自分の働きに対する正当な評価を得ている

度数

1	かなりあてはまる	68	5.1%
2	ある程度あてはまる	441	33.4%
3	あまりあてはまらない	269	20.4%

次ページに続く

前ページより続く

4	あてはまらない	124	9.4%
	非該当	419	31.7%
	計	1321	100.0%

Q12-1 自分の仕事の内容や仕事のペースを自分で決めたり変えることができる

度数

1	かなりあてはまる	125	9.5%
2	ある程度あてはまる	371	28.1%
3	あまりあてはまらない	247	18.7%
4	あてはまらない	159	12.0%
	非該当	419	31.7%
	計	1321	100.0%

Q12-2 仕事において新しいことを始めるときに、発言でき、その決定に影響力をもっている

度数

1	かなりあてはまる	63	4.8%
2	ある程度あてはまる	248	18.8%
3	あまりあてはまらない	354	26.8%
4	あてはまらない	237	17.9%
	非該当	419	31.7%
	計	1321	100.0%

Q12-3 職場全体の仕事のやり方や編成を変えたり決めたりするのに発言でき、その決定に影響力をもっている

度数

1	かなりあてはまる	52	3.9%
2	ある程度あてはまる	215	16.3%
3	あまりあてはまらない	353	26.7%
4	あてはまらない	282	21.3%
	非該当	419	31.7%
	計	1321	100.0%

Q12-4 いつも同じことをくりかえすのではなく、さまざまな種類のことをしている

度数

1	かなりあてはまる	88	6.7%
2	ある程度あてはまる	309	23.4%
3	あまりあてはまらない	329	24.9%
4	あてはまらない	176	13.3%

次ページに続く

前ページより続く

非該当	419	31.7%
計	1321	100.0%

Q12-5 教育訓練を受ける機会がある

	度数	
1	かなりあてはまる	68 5.1%
2	ある程度あてはまる	292 22.1%
3	あまりあてはまらない	293 22.2%
4	あてはまらない	249 18.8%
	非該当	419 31.7%
	計	1321 100.0%

Q12-6 仕事を通じて職業能力を高める機会がある

	度数	
1	かなりあてはまる	86 6.5%
2	ある程度あてはまる	308 23.3%
3	あまりあてはまらない	315 23.8%
4	あてはまらない	193 14.6%
	非該当	419 31.7%
	計	1321 100.0%

Q12-7 子育て・家事・勉強など自分の生活の必要に合わせて、仕事を調整しやすい

	度数	
1	かなりあてはまる	119 9.0%
2	ある程度あてはまる	353 26.7%
3	あまりあてはまらない	270 20.4%
4	あてはまらない	160 12.1%
	非該当	419 31.7%
	計	1321 100.0%

Q12-8 今後1年間に失業（倒産を含む）をする可能性がある

	度数	
1	かなりあてはまる	51 3.9%
2	ある程度あてはまる	135 10.2%
3	あまりあてはまらない	337 25.5%
4	あてはまらない	379 28.7%
	非該当	419 31.7%

次ページに続く

前ページより続く

計		1321	100.0%
Q12-9	倒産や解雇、契約期間の終了などによって失業する不安を感じている		
		度数	
1	かなりあてはまる	57	4.3%
2	ある程度あてはまる	184	13.9%
3	あまりあてはまらない	318	24.1%
4	あてはまらない	343	26.0%
	非該当	419	31.7%
	計	1321	100.0%

Q12-10	仕事にやりがいを感じている		
		度数	
1	かなりあてはまる	97	7.3%
2	ある程度あてはまる	363	27.5%
3	あまりあてはまらない	291	22.0%
4	あてはまらない	151	11.4%
	非該当	419	31.7%
	計	1321	100.0%

Q13-1	仕事満足度：給与		
		度数	
1	満足している	77	5.8%
2	どちらかといえば満足している	241	18.2%
3	どちらともいえない	279	21.1%
4	どちらかといえば不満である	184	13.9%
5	不満である	121	9.2%
	非該当	419	31.7%
	計	1321	100.0%

Q13-2	仕事満足度：職場での人間関係		
		度数	
1	満足している	128	9.7%
2	どちらかといえば満足している	298	22.6%
3	どちらともいえない	307	23.2%
4	どちらかといえば不満である	94	7.1%
5	不満である	75	5.7%

次ページに続く

前ページより続く

非該当	419	31.7%
計	1321	100.0%

Q13-3 仕事満足度：労働時間の長さ

	度数	
1	満足している	101 7.6%
2	どちらかといえば満足している	278 21.0%
3	どちらともいえない	337 25.5%
4	どちらかといえば不満である	120 9.1%
5	不満である	66 5.0%
	非該当	419 31.7%
	計	1321 100.0%

Q13-4 仕事満足度：自分の能力を生かせること

	度数	
1	満足している	71 5.4%
2	どちらかといえば満足している	264 20.0%
3	どちらともいえない	389 29.4%
4	どちらかといえば不満である	112 8.5%
5	不満である	66 5.0%
	非該当	419 31.7%
	計	1321 100.0%

Q13-5 仕事満足度：体への負担が少ないこと

	度数	
1	満足している	85 6.4%
2	どちらかといえば満足している	283 21.4%
3	どちらともいえない	337 25.5%
4	どちらかといえば不満である	127 9.6%
5	不満である	70 5.3%
	非該当	419 31.7%
	計	1321 100.0%

Q14 居住地

	度数	
1	北海道	65 4.9%
2	青森	20 1.5%

次ページに続く

			前ページより続く
3	岩手	9	0.7%
4	宮城	26	2.0%
5	秋田	8	0.6%
6	山形	8	0.6%
7	福島	9	0.7%
8	茨城	32	2.4%
9	栃木	13	1.0%
10	群馬	22	1.7%
11	埼玉	98	7.4%
12	千葉	74	5.6%
13	東京	218	16.5%
14	神奈川	93	7.0%
15	新潟	26	2.0%
16	富山	9	0.7%
17	石川	5	0.4%
18	福井	6	0.5%
19	山梨	8	0.6%
20	長野	30	2.3%
21	岐阜	19	1.4%
22	静岡	34	2.6%
23	愛知	91	6.9%
24	三重	14	1.1%
25	滋賀	10	0.8%
26	京都	28	2.1%
27	大阪	82	6.2%
28	兵庫	42	3.2%
29	奈良	14	1.1%
30	和歌山	11	0.8%
31	鳥取	8	0.6%
32	島根	5	0.4%
33	岡山	16	1.2%
34	広島	27	2.0%
35	山口	9	0.7%
36	徳島	5	0.4%
37	香川	5	0.4%
38	愛媛	15	1.1%
39	高知	5	0.4%
40	福岡	42	3.2%

次ページに続く

前ページより続く

41	佐賀	6	0.5%
42	長崎	12	0.9%
43	熊本	13	1.0%
44	大分	10	0.8%
45	宮崎	3	0.2%
46	鹿児島	6	0.5%
47	沖縄	10	0.8%
	計	1321	100.0%

Q15	配偶状態	度数	
1	未婚	1073	81.2%
2	既婚（事実婚を含む）	233	17.6%
3	離別	10	0.8%
4	死別	5	0.4%
	計	1321	100.0%

Q16	同居人数	度数	
	1 人	296	22.4%
	2 人	194	14.7%
	3 人	352	26.6%
	4 人	324	24.5%
	5 人	107	8.1%
	6 人	41	3.1%
	7 人	7	0.5%
	総計	1321	100.0%

Q18-1	（過去 4 ヶ月間に）職探し（就職活動ふくむ）をした	度数	
1	経験した	302	22.9%
2	経験していない	1019	77.1%
	計	1321	100.0%

Q18-2	（過去 4 ヶ月間に）借金をした
-------	------------------

次ページに続く

前ページより続く

		度数	
1	経験した	69	5.2%
2	経験していない	1252	94.8%
	計	1321	100.0%

Q18-3 (過去4ヶ月間に) ボランティア・社会貢献活動をした

		度数	
1	経験した	95	7.2%
2	経験していない	1226	92.8%
	計	1321	100.0%

Q18-4 (過去4ヶ月間に) 進学・留学・資格取得のために勉強した

		度数	
1	経験した	200	15.1%
2	経験していない	1121	84.9%
	計	1321	100.0%

Q18-5 (過去4ヶ月間に) 芸能・芸術などのプロを目指して勉強・訓練した

		度数	
1	経験した	59	4.5%
2	経験していない	1262	95.5%
	計	1321	100.0%

Q18-6 (過去4ヶ月間に) 長期療養を要する病気や怪我をした

		度数	
1	経験した	48	3.6%
2	経験していない	1273	96.4%
	計	1321	100.0%

Q18-7 (過去4ヶ月間に) 十分な食料・飲料がなかった

		度数	
1	経験した	43	3.3%
2	経験していない	1278	96.7%
	計	1321	100.0%

Q18-8 (過去4ヶ月間に) 家にいて、犯罪に巻き込まれる恐れを感じた

		度数	
1	経験した	37	2.8%

次ページに続く

前ページより続く

2	経験していない	1284	97.2%
	計	1321	100.0%

Q18-9 (過去4ヶ月間に) 必要な薬や治療を受けられなかった

		度数	
1	経験した	42	3.2%
2	経験していない	1279	96.8%
	計	1321	100.0%

Q19-1 生活満足度：仕事

		度数	
1	満足している	74	5.6%
2	どちらかといえば満足している	261	19.8%
3	どちらともいえない	343	26.0%
4	どちらかといえば不満である	130	9.8%
5	不満である	94	7.1%
	非該当	419	31.7%
	計	1321	100.0%

Q19-2 生活満足度：友人関係

		度数	
1	満足している	162	12.3%
2	どちらかといえば満足している	402	30.4%
3	どちらともいえない	509	38.5%
4	どちらかといえば不満である	125	9.5%
5	不満である	123	9.3%
	計	1321	100.0%

Q19-3 生活満足度：生活全般

		度数	
1	満足している	127	9.6%
2	どちらかといえば満足している	403	30.5%
3	どちらともいえない	468	35.4%
4	どちらかといえば不満である	189	14.3%
5	不満である	134	10.1%
	計	1321	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q20 将来の希望		度数	
1	大いに希望がある	87	6.6%
2	希望がある	311	23.5%
3	どちらともいえない	438	33.2%
4	あまり希望がない	260	19.7%
5	まったく希望がない	225	17.0%
	計	1321	100.0%

Q21-1 主観的健康：かなり神経質であったこと		度数	
1	いつもあった	102	7.7%
2	ほとんどいつもあった	193	14.6%
3	ときどきあった	454	34.4%
4	まれにあった	277	21.0%
5	まったくなかった	295	22.3%
	計	1321	100.0%

Q21-2 主観的健康：どうにもならないくらい気分が落ち込んでいたこと		度数	
1	いつもあった	98	7.4%
2	ほとんどいつもあった	160	12.1%
3	ときどきあった	431	32.6%
4	まれにあった	289	21.9%
5	まったくなかった	343	26.0%
	計	1321	100.0%

Q21-3 主観的健康：落ち着いておだやかな気分であったこと		度数	
1	いつもあった	74	5.6%
2	ほとんどいつもあった	293	22.2%
3	ときどきあった	524	39.7%
4	まれにあった	244	18.5%
5	まったくなかった	186	14.1%
	計	1321	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q21-4 主観的健康：おちこんで、ゆううつな気分であったこと			
		度数	
1	いつもあった	88	6.7%
2	ほとんどいつもあった	177	13.4%
3	ときどきあった	458	34.7%
4	まれにあった	337	25.5%
5	まったくなかった	261	19.8%
	計	1321	100.0%

Q21-5 主観的健康：楽しい気分であったこと			
		度数	
1	いつもあった	59	4.5%
2	ほとんどいつもあった	295	22.3%
3	ときどきあった	580	43.9%
4	まれにあった	259	19.6%
5	まったくなかった	128	9.7%
	計	1321	100.0%

Q21-6 主観的健康：健康上の理由で、家事や仕事などの活動が制限されたこと			
		度数	
1	いつもあった	52	3.9%
2	ほとんどいつもあった	99	7.5%
3	ときどきあった	306	23.2%
4	まれにあった	260	19.7%
5	まったくなかった	604	45.7%
	計	1321	100.0%

Q22-1 自分が生活している地域に外国人が増えることに賛成だ			
		度数	
1	そう思う	66	5.0%
2	ややそう思う	227	17.2%
3	どちらともいえない	590	44.7%
4	あまりそう思わない	244	18.5%
5	そう思わない	194	14.7%
	計	1321	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q22-2 大部分の失業者は、真剣に仕事を探せば働く場所がある			
		度数	
1	そう思う	162	12.3%
2	ややそう思う	386	29.2%
3	どちらともいえない	552	41.8%
4	あまりそう思わない	139	10.5%
5	そう思わない	82	6.2%
	計	1321	100.0%
Q22-3 たとえ生活に困っても、生活保護を受給することは恥ずかしいことだ			
		度数	
1	そう思う	94	7.1%
2	ややそう思う	202	15.3%
3	どちらともいえない	544	41.2%
4	あまりそう思わない	275	20.8%
5	そう思わない	206	15.6%
	計	1321	100.0%
Q22-4 差別の原因は、差別される人の側にあることも多い			
		度数	
1	そう思う	53	4.0%
2	ややそう思う	193	14.6%
3	どちらともいえない	669	50.6%
4	あまりそう思わない	248	18.8%
5	そう思わない	158	12.0%
	計	1321	100.0%
Q22-5 選挙では大勢の人が投票するのだから、自分一人ぐらい投票しなくてもかまわない			
		度数	
1	そう思う	90	6.8%
2	ややそう思う	183	13.9%
3	どちらともいえない	544	41.2%
4	あまりそう思わない	252	19.1%
5	そう思わない	252	19.1%
	計	1321	100.0%
Q22-6 国民の意見や希望は、国の政治にほとんど反映されていない			

次ページに続く

前ページより続く

		度数	
1	そう思う	219	16.6%
2	ややそう思う	352	26.6%
3	どちらともいえない	567	42.9%
4	あまりそう思わない	122	9.2%
5	そう思わない	61	4.6%
	計	1321	100.0%

Q22-7 大部分の人は信頼できる

		度数	
1	そう思う	42	3.2%
2	ややそう思う	268	20.3%
3	どちらともいえない	551	41.7%
4	あまりそう思わない	273	20.7%
5	そう思わない	187	14.2%
	計	1321	100.0%

Q23-1 仕事の価値：専門知識や能力が活かせること

		度数	
1	とても重要である	194	14.7%
2	やや重要である	631	47.8%
3	あまり重要ではない	389	29.4%
4	まったく重要ではない	107	8.1%
	計	1321	100.0%

Q23-2 仕事の価値：失業の心配がないこと

		度数	
1	とても重要である	367	27.8%
2	やや重要である	646	48.9%
3	あまり重要ではない	244	18.5%
4	まったく重要ではない	64	4.8%
	計	1321	100.0%

Q23-3 仕事の価値：内容や進め方を自分で決められること

		度数	
1	とても重要である	199	15.1%
2	やや重要である	663	50.2%

次ページに続く

前ページより続く

3	あまり重要ではない	369	27.9%
4	まったく重要ではない	90	6.8%
	計	1321	100.0%

Q23-4 仕事の価値：報酬や給与が高いこと

度数

1	とても重要である	351	26.6%
2	やや重要である	645	48.8%
3	あまり重要ではない	263	19.9%
4	まったく重要ではない	62	4.7%
	計	1321	100.0%

Q23-5 仕事の価値：新しい技術や知識を習得できること

度数

1	とても重要である	175	13.2%
2	やや重要である	614	46.5%
3	あまり重要ではない	418	31.6%
4	まったく重要ではない	114	8.6%
	計	1321	100.0%

Q23-6 仕事の価値：昇進の機会が多いこと

度数

1	とても重要である	146	11.1%
2	やや重要である	517	39.1%
3	あまり重要ではない	507	38.4%
4	まったく重要ではない	151	11.4%
	計	1321	100.0%

Q24 2017 年 12 月以降の卒業・中退

度数

1	専修学校（専門学校）	47	3.6%
2	短期大学・高等専門学校	46	3.5%
3	大学	242	18.3%
4	大学院	32	2.4%
5	卒業・中退はしていない	954	72.2%
	計	1321	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q25 2017 年 12 月以降の卒業・中退：卒業か中退か		度数	
1	卒業した	349	26.4%
2	中退した	18	1.4%
	非該当	954	72.2%
	計	1321	100.0%

Q26-1 個人収入：2017 年 11 月		度数	
1	なし	350	26.5%
2	5,000 円未満	53	4.0%
3	1 万円くらい (0.5～1.5 万円未満)	30	2.3%
4	2 万円くらい (1.5～2.5 万円未満)	28	2.1%
5	3 万円くらい (2.5～3.5 万円未満)	43	3.3%
6	4 万円くらい (3.5～4.5 万円未満)	28	2.1%
7	5 万円くらい (4.5～5.5 万円未満)	35	2.6%
8	6 万円くらい (5.5～6.5 万円未満)	26	2.0%
9	7 万円くらい (6.5～7.5 万円未満)	19	1.4%
10	8 万円くらい (7.5～8.5 万円未満)	38	2.9%
11	9 万円くらい (8.5～9.5 万円未満)	27	2.0%
12	10 万円くらい (9.5～10.5 万円未満)	37	2.8%
13	11 万円くらい (10.5～11.5 万円未満)	23	1.7%
14	12 万円くらい (11.5～12.5 万円未満)	27	2.0%
15	13 万円くらい (12.5～13.5 万円未満)	24	1.8%
16	14 万円くらい (13.5～14.5 万円未満)	32	2.4%
17	15 万円くらい (14.5～15.5 万円未満)	64	4.8%
18	16 万円くらい (15.5～16.5 万円未満)	38	2.9%
19	17 万円くらい (16.5～17.5 万円未満)	39	3.0%
20	18 万円くらい (17.5～18.5 万円未満)	44	3.3%
21	19 万円くらい (18.5～19.5 万円未満)	47	3.6%
22	20 万円くらい (19.5～21 万円未満)	114	8.6%
23	23 万円くらい (21～25 万円未満)	86	6.5%
24	27.5 万円くらい (25～30 万円未満)	31	2.3%
25	35 万円くらい (30～40 万円未満)	22	1.7%
26	45 万円くらい (40～50 万円未満)	7	0.5%
27	60 万円くらい (50～70 万円未満)	1	0.1%

次ページに続く

前ページより続く

28	80 万円くらい (70～90 万円未満)	0	0.0%
29	90 万円以上	8	0.6%
	計	1321	100.0%

Q26-2 個人収入：2017 年 12 月

		度数	
1	なし	331	25.1%
2	5,000 円未満	55	4.2%
3	1 万円くらい (0.5～1.5 万円未満)	25	1.9%
4	2 万円くらい (1.5～2.5 万円未満)	30	2.3%
5	3 万円くらい (2.5～3.5 万円未満)	47	3.6%
6	4 万円くらい (3.5～4.5 万円未満)	26	2.0%
7	5 万円くらい (4.5～5.5 万円未満)	42	3.2%
8	6 万円くらい (5.5～6.5 万円未満)	29	2.2%
9	7 万円くらい (6.5～7.5 万円未満)	26	2.0%
10	8 万円くらい (7.5～8.5 万円未満)	36	2.7%
11	9 万円くらい (8.5～9.5 万円未満)	21	1.6%
12	10 万円くらい (9.5～10.5 万円未満)	42	3.2%
13	11 万円くらい (10.5～11.5 万円未満)	23	1.7%
14	12 万円くらい (11.5～12.5 万円未満)	28	2.1%
15	13 万円くらい (12.5～13.5 万円未満)	26	2.0%
16	14 万円くらい (13.5～14.5 万円未満)	29	2.2%
17	15 万円くらい (14.5～15.5 万円未満)	59	4.5%
18	16 万円くらい (15.5～16.5 万円未満)	39	3.0%
19	17 万円くらい (16.5～17.5 万円未満)	33	2.5%
20	18 万円くらい (17.5～18.5 万円未満)	42	3.2%
21	19 万円くらい (18.5～19.5 万円未満)	49	3.7%
22	20 万円くらい (19.5～21 万円未満)	112	8.5%
23	23 万円くらい (21～25 万円未満)	88	6.7%
24	27.5 万円くらい (25～30 万円未満)	35	2.6%
25	35 万円くらい (30～40 万円未満)	27	2.0%
26	45 万円くらい (40～50 万円未満)	8	0.6%
27	60 万円くらい (50～70 万円未満)	6	0.5%
28	80 万円くらい (70～90 万円未満)	0	0.0%
29	90 万円以上	7	0.5%
	計	1321	100.0%

Q26-3 個人収入：2018 年 1 月

次ページに続く

前ページより続く

		度数	
1	なし	332	25.1%
2	5,000 円未満	54	4.1%
3	1 万円くらい (0.5～1.5 万円未満)	30	2.3%
4	2 万円くらい (1.5～2.5 万円未満)	31	2.3%
5	3 万円くらい (2.5～3.5 万円未満)	38	2.9%
6	4 万円くらい (3.5～4.5 万円未満)	33	2.5%
7	5 万円くらい (4.5～5.5 万円未満)	33	2.5%
8	6 万円くらい (5.5～6.5 万円未満)	33	2.5%
9	7 万円くらい (6.5～7.5 万円未満)	26	2.0%
10	8 万円くらい (7.5～8.5 万円未満)	34	2.6%
11	9 万円くらい (8.5～9.5 万円未満)	20	1.5%
12	10 万円くらい (9.5～10.5 万円未満)	44	3.3%
13	11 万円くらい (10.5～11.5 万円未満)	23	1.7%
14	12 万円くらい (11.5～12.5 万円未満)	29	2.2%
15	13 万円くらい (12.5～13.5 万円未満)	30	2.3%
16	14 万円くらい (13.5～14.5 万円未満)	25	1.9%
17	15 万円くらい (14.5～15.5 万円未満)	67	5.1%
18	16 万円くらい (15.5～16.5 万円未満)	42	3.2%
19	17 万円くらい (16.5～17.5 万円未満)	37	2.8%
20	18 万円くらい (17.5～18.5 万円未満)	41	3.1%
21	19 万円くらい (18.5～19.5 万円未満)	52	3.9%
22	20 万円くらい (19.5～21 万円未満)	117	8.9%
23	23 万円くらい (21～25 万円未満)	75	5.7%
24	27.5 万円くらい (25～30 万円未満)	36	2.7%
25	35 万円くらい (30～40 万円未満)	22	1.7%
26	45 万円くらい (40～50 万円未満)	9	0.7%
27	60 万円くらい (50～70 万円未満)	1	0.1%
28	80 万円くらい (70～90 万円未満)	0	0.0%
29	90 万円以上	7	0.5%
	計	1321	100.0%

Q27 過去 1 ヶ月の世帯収入

		度数	
1	なし	44	3.3%
2	15 万円未満	116	8.8%
3	17.5 万円くらい (15～20 万円未満)	127	9.6%

次ページに続く

			前ページより続く
4	25 万円くらい (20～30 万円未満)	173	13.1%
5	32.5 万円くらい (30～35 万円未満)	86	6.5%
6	37.5 万円くらい (35～40 万円未満)	59	4.5%
7	42.5 万円くらい (40～45 万円未満)	48	3.6%
8	47.5 万円くらい (45～50 万円未満)	38	2.9%
9	55 万円くらい (50～60 万円未満)	36	2.7%
10	65 万円くらい (60～70 万円未満)	34	2.6%
11	75 万円くらい (70～80 万円未満)	23	1.7%
12	100 万円くらい (80～120 万円未満)	32	2.4%
13	120 万円以上	22	1.7%
14	わからない	483	36.6%
	計	1321	100.0%

単純集計表 (Wave 4)

Q1 性別		度数	
1	男性	578	49.3%
2	女性	589	50.3%
3	その他	5	0.4%
	計	1172	100.0%

Q2 就業状態		度数	
1	仕事をしている	841	71.8%
2	したい・求職	70	6.0%
3	したい・非求職	149	12.7%
4	したいと思っていない	112	9.6%
	計	1172	100.0%

Q3 4ヶ月前（2018年2月末）からの変化		度数	
1	新しい勤め先に変わった（転職した）	90	7.7%
2	同じ勤め先で働き方が変わった	34	2.9%
3	新しく働きはじめた	66	5.6%
4	当時は勤めていたが現在は働いていない	38	3.2%
5	そのような変化はない	944	80.5%
	計	1172	100.0%

Q4 離職・退職理由		度数	
1	契約期間の終了	35	3.0%

次ページに続く

前ページより続く

2	倒産、廃業、人員整理など	6	0.5%
3	よい仕事が見つかったから	27	2.3%
4	家庭の理由	17	1.5%
5	家業を継ぐため	2	0.2%
6	職場に対する不満	20	1.7%
7	健康上の理由（病気やケガなど）	12	1.0%
8	その他	9	0.8%
	非該当	1044	89.1%
	計	1172	100.0%

Q5 従業上の地位（変化があった回答者のみ）

		度数	
1	経営者・役員	1	0.1%
2	正社員・正職員	114	9.7%
3	パート・アルバイト	55	4.7%
4	契約・臨時・嘱託	13	1.1%
5	派遣社員	2	0.2%
6	自営業主・自由業者	3	0.3%
7	家族従業者	0	0.0%
8	内職	1	0.1%
9	その他	1	0.1%
	非該当	982	83.8%
	計	1172	100.0%

Q6 職業（変化があった回答者のみ）

		度数	
1	事務	63	5.4%
2	販売	13	1.1%
3	サービス	33	2.8%
4	保安	2	0.2%
5	農林漁業	1	0.1%
6	生産工程	12	1.0%
7	輸送・機械運転	0	0.0%
8	建設・採掘	2	0.2%
9	運搬・清掃・包装	8	0.7%
10	専門・技術	50	4.3%

次ページに続く

前ページより続く

11	管理	1	0.1%
12	その他	5	0.4%
	非該当	982	83.8%
	計	1172	100.0%

Q8 役職（変化があった回答者のみ）

		度数	
1	役職なし	173	14.8%
2	監督、職長、班長、組長	3	0.3%
3	係長	5	0.4%
4	課長	4	0.3%
5	部長	2	0.2%
6	社長、重役、役員、理事	2	0.2%
7	その他	1	0.1%
	非該当	982	83.8%
	計	1172	100.0%

Q9 企業規模（変化があった回答者のみ）

		度数	
1	1 人	1	0.1%
2	2～4 人	9	0.8%
3	5～9 人	11	0.9%
4	10～29 人	16	1.4%
5	30～99 人	31	2.6%
6	100～299 人	28	2.4%
7	300～999 人	22	1.9%
8	1000 人以上	43	3.7%
9	官公庁	9	0.8%
10	わからない	20	1.7%
	非該当	982	83.8%
	計	1172	100.0%

Q10 ボーナスの有無

		度数	
1	ボーナスは支給される	352	30.0%

次ページに続く

前ページより続く

2	ボーナスは支給されない	489	41.7%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%

Q12-1 よく残業をしている

度数

1	かなりあてはまる	125	10.7%
2	ある程度あてはまる	188	16.0%
3	あまりあてはまらない	217	18.5%
4	あてはまらない	311	26.5%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%

Q12-2 社員数が恒常的に不足している

度数

1	かなりあてはまる	135	11.5%
2	ある程度あてはまる	278	23.7%
3	あまりあてはまらない	235	20.1%
4	あてはまらない	193	16.5%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%

Q12-3 処理しきれないほどの仕事であふれている

度数

1	かなりあてはまる	76	6.5%
2	ある程度あてはまる	233	19.9%
3	あまりあてはまらない	299	25.5%
4	あてはまらない	233	19.9%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%

Q12-4 互いに助け合う雰囲気がある

度数

1	かなりあてはまる	131	11.2%
2	ある程度あてはまる	403	34.4%
3	あまりあてはまらない	193	16.5%
4	あてはまらない	114	9.7%

次ページに続く

前ページより続く

非該当	331	28.2%
計	1172	100.0%

Q12-5 周りから自分の働きに対する正当な評価を得ている

	度数	
1	かなりあてはまる	65 5.5%
2	ある程度あてはまる	418 35.7%
3	あまりあてはまらない	246 21.0%
4	あてはまらない	112 9.6%
	非該当	331 28.2%
	計	1172 100.0%

Q13-1 自分の仕事の内容や仕事のペースを自分で決めたり変えることができる

	度数	
1	かなりあてはまる	118 10.1%
2	ある程度あてはまる	335 28.6%
3	あまりあてはまらない	252 21.5%
4	あてはまらない	136 11.6%
	非該当	331 28.2%
	計	1172 100.0%

Q13-2 仕事において新しいことを始めるときに、発言でき、その決定に影響力をもっている

	度数	
1	かなりあてはまる	59 5.0%
2	ある程度あてはまる	231 19.7%
3	あまりあてはまらない	323 27.6%
4	あてはまらない	228 19.5%
	非該当	331 28.2%
	計	1172 100.0%

Q13-3 職場全体の仕事のやり方や編成を変えたり決めたりするのに発言でき、その決定に影響力をもっている

	度数	
1	かなりあてはまる	58 4.9%
2	ある程度あてはまる	210 17.9%
3	あまりあてはまらない	290 24.7%
4	あてはまらない	283 24.1%
	非該当	331 28.2%

次ページに続く

前ページより続く

計		1172	100.0%
Q13-4	いつも同じことをくりかえすのではなく、さまざまな種類のことをしている		
		度数	
1	かなりあてはまる	81	6.9%
2	ある程度あてはまる	268	22.9%
3	あまりあてはまらない	314	26.8%
4	あてはまらない	178	15.2%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%
Q13-5	教育訓練を受ける機会がある		
		度数	
1	かなりあてはまる	70	6.0%
2	ある程度あてはまる	287	24.5%
3	あまりあてはまらない	265	22.6%
4	あてはまらない	219	18.7%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%
Q13-6	仕事を通じて職業能力を高める機会がある		
		度数	
1	かなりあてはまる	81	6.9%
2	ある程度あてはまる	300	25.6%
3	あまりあてはまらない	277	23.6%
4	あてはまらない	183	15.6%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%
Q13-7	子育て・家事・勉強など自分の生活の必要に合わせて、仕事を調整しやすい		
		度数	
1	かなりあてはまる	129	11.0%
2	ある程度あてはまる	295	25.2%
3	あまりあてはまらない	258	22.0%
4	あてはまらない	159	13.6%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q13-8 今後1年間に失業（倒産を含む）をする可能性がある			
		度数	
1	かなりあてはまる	35	3.0%
2	ある程度あてはまる	147	12.5%
3	あまりあてはまらない	289	24.7%
4	あてはまらない	370	31.6%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%

Q13-9 倒産や解雇、契約期間の終了などによって失業する不安を感じている			
		度数	
1	かなりあてはまる	47	4.0%
2	ある程度あてはまる	178	15.2%
3	あまりあてはまらない	276	23.5%
4	あてはまらない	340	29.0%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%

Q13-10 仕事にやりがいを感じている			
		度数	
1	かなりあてはまる	94	8.0%
2	ある程度あてはまる	327	27.9%
3	あまりあてはまらない	281	24.0%
4	あてはまらない	139	11.9%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%

Q14-1 仕事満足度：給与			
		度数	
1	満足している	86	7.3%
2	どちらかといえば満足している	202	17.2%
3	どちらともいえない	279	23.8%
4	どちらかといえば不満である	151	12.9%
5	不満である	123	10.5%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q14-2 仕事満足度：職場での人間関係		度数	
1	満足している	131	11.2%
2	どちらかといえば満足している	276	23.5%
3	どちらともいえない	283	24.1%
4	どちらかといえば不満である	89	7.6%
5	不満である	62	5.3%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%

Q14-3 仕事満足度：労働時間の長さ		度数	
1	満足している	112	9.6%
2	どちらかといえば満足している	245	20.9%
3	どちらともいえない	308	26.3%
4	どちらかといえば不満である	108	9.2%
5	不満である	68	5.8%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%

Q14-4 仕事満足度：自分の能力を生かせること		度数	
1	満足している	82	7.0%
2	どちらかといえば満足している	236	20.1%
3	どちらともいえない	366	31.2%
4	どちらかといえば不満である	88	7.5%
5	不満である	69	5.9%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%

Q14-5 仕事満足度：体への負担が少ないこと		度数	
1	満足している	93	7.9%
2	どちらかといえば満足している	229	19.5%
3	どちらともいえない	335	28.6%
4	どちらかといえば不満である	115	9.8%
5	不満である	69	5.9%

次ページに続く

前ページより続く

非該当	331	28.2%
計	1172	100.0%

Q15	2017 年 8 月以降の資格取得	度数	
1	特定の職業につく要件として求められる資格	37	3.2%
2	特定の職業における能力を認定する資格	62	5.3%
3	一般的な能力を証明する資格	59	5.0%
4	1～3 のどれに該当するか分からない	4	0.3%
5	その期間中には資格は取っていない	1010	86.2%
	計	1172	100.0%

Q17	資格を取得した目的	度数	
1	昇給や手当のため	24	2.0%
2	昇格・昇進に役立てるため	27	2.3%
3	企業内異動・配転に役立てるため	6	0.5%
4	現在の仕事に役立てるため	47	4.0%
5	転職・再就職に役立てるため	24	2.0%
6	社会的評価を上げるため	8	0.7%
7	特になし	26	2.2%
	非該当	1010	86.2%
	計	1172	100.0%

Q18	居住地	度数	
1	北海道	58	4.9%
2	青森	18	1.5%
3	岩手	7	0.6%
4	宮城	19	1.6%
5	秋田	6	0.5%
6	山形	8	0.7%
7	福島	6	0.5%
8	茨城	34	2.9%
9	栃木	15	1.3%

次ページに続く

前ページより続く			
10	群馬	16	1.4%
11	埼玉	86	7.3%
12	千葉	62	5.3%
13	東京	178	15.2%
14	神奈川	95	8.1%
15	新潟	21	1.8%
16	富山	6	0.5%
17	石川	3	0.3%
18	福井	6	0.5%
19	山梨	9	0.8%
20	長野	28	2.4%
21	岐阜	26	2.2%
22	静岡	31	2.6%
23	愛知	67	5.7%
24	三重	9	0.8%
25	滋賀	9	0.8%
26	京都	27	2.3%
27	大阪	79	6.7%
28	兵庫	50	4.3%
29	奈良	6	0.5%
30	和歌山	11	0.9%
31	鳥取	5	0.4%
32	島根	4	0.3%
33	岡山	8	0.7%
34	広島	29	2.5%
35	山口	9	0.8%
36	徳島	5	0.4%
37	香川	5	0.4%
38	愛媛	13	1.1%
39	高知	2	0.2%
40	福岡	41	3.5%
41	佐賀	6	0.5%
42	長崎	12	1.0%
43	熊本	10	0.9%
44	大分	10	0.9%
45	宮崎	3	0.3%
46	鹿児島	7	0.6%
47	沖縄	7	0.6%

次ページに続く

前ページより続く

計	1172	100.0%
---	------	--------

Q19	配偶状態		
		度数	
1	未婚	950	81.1%
2	既婚（事実婚を含む）	215	18.3%
3	離別	6	0.5%
4	死別	1	0.1%
	計	1172	100.0%

Q20	同居人数		
		度数	
	1 人	276	23.5%
	2 人	172	14.7%
	3 人	317	27.0%
	4 人	282	24.1%
	5 人	85	7.3%
	6 人	33	2.8%
	7 人	6	0.5%
	8 人	1	0.1%
	総計	1172	100.0%

Q22	容姿の主観的評価		
		度数	
	1	74	6.3%
	2	80	6.8%
	3	160	13.7%
	4	143	12.2%
	5	300	25.6%
	6	191	16.3%
	7	142	12.1%
	8	62	5.3%
	9	13	1.1%
	10	7	0.6%
	計	1172	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q23-1 (過去4ヶ月間に) 職探し(就職活動ふくむ)をした			
		度数	
1	経験した	266	22.7%
2	経験していない	906	77.3%
	計	1172	100.0%
Q23-2 (過去4ヶ月間に) 借金をした			
		度数	
1	経験した	68	5.8%
2	経験していない	1104	94.2%
	計	1172	100.0%
Q23-3 (過去4ヶ月間に) ボランティア・社会貢献活動をした			
		度数	
1	経験した	96	8.2%
2	経験していない	1076	91.8%
	計	1172	100.0%
Q23-4 (過去4ヶ月間に) 進学・留学・資格取得のために勉強した			
		度数	
1	経験した	196	16.7%
2	経験していない	976	83.3%
	計	1172	100.0%
Q23-5 (過去4ヶ月間に) 芸能・芸術などのプロを目指して勉強・訓練した			
		度数	
1	経験した	56	4.8%
2	経験していない	1116	95.2%
	計	1172	100.0%
Q23-6 (過去4ヶ月間に) 長期療養を要する病気や怪我をした			
		度数	
1	経験した	55	4.7%
2	経験していない	1117	95.3%
	計	1172	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q23-7 (過去4ヶ月間に) 十分な食料・飲料がなかった

		度数	
1	経験した	48	4.1%
2	経験していない	1124	95.9%
	計	1172	100.0%

Q23-8 (過去4ヶ月間に) 家にいて、犯罪に巻き込まれる恐れを感じた

		度数	
1	経験した	38	3.2%
2	経験していない	1134	96.8%
	計	1172	100.0%

Q23-9 (過去4ヶ月間に) 必要な薬や治療を受けられなかった

		度数	
1	経験した	41	3.5%
2	経験していない	1131	96.5%
	計	1172	100.0%

Q24-1 生活満足度：仕事

		度数	
1	満足している	73	6.2%
2	どちらかといえば満足している	265	22.6%
3	どちらともいえない	298	25.4%
4	どちらかといえば不満である	111	9.5%
5	不満である	94	8.0%
	非該当	331	28.2%
	計	1172	100.0%

Q24-2 生活満足度：友人関係

		度数	
1	満足している	143	12.2%
2	どちらかといえば満足している	356	30.4%
3	どちらともいえない	453	38.7%
4	どちらかといえば不満である	107	9.1%
5	不満である	113	9.6%

次ページに続く

前ページより続く

計		1172	100.0%
Q24-3	生活満足度：生活全般		
		度数	
1	満足している	105	9.0%
2	どちらかといえば満足している	363	31.0%
3	どちらともいえない	432	36.9%
4	どちらかといえば不満である	157	13.4%
5	不満である	115	9.8%
	計	1172	100.0%

Q25	将来の希望		
		度数	
1	大いに希望がある	78	6.7%
2	希望がある	262	22.4%
3	どちらともいえない	421	35.9%
4	あまり希望がない	217	18.5%
5	まったく希望がない	194	16.6%
	計	1172	100.0%

Q26-1	主観的健康：かなり神経質であったこと		
		度数	
1	いつもあった	107	9.1%
2	ほとんどいつもあった	148	12.6%
3	ときどきあった	418	35.7%
4	まれにあった	257	21.9%
5	まったくなかった	242	20.6%
	計	1172	100.0%

Q26-2	主観的健康：どうにもならないくらい気分が落ち込んでいたこと		
		度数	
1	いつもあった	91	7.8%
2	ほとんどいつもあった	142	12.1%
3	ときどきあった	384	32.8%
4	まれにあった	260	22.2%
5	まったくなかった	295	25.2%

次ページに続く

前ページより続く

計	1172	100.0%
---	------	--------

Q26-3 主観的健康：落ち着いておだやかな気分であったこと

度数

1	いつもあった	71	6.1%
2	ほとんどいつもあった	239	20.4%
3	ときどきあった	437	37.3%
4	まれにあった	249	21.2%
5	まったくなかった	176	15.0%
	計	1172	100.0%

Q26-4 主観的健康：おちこんで、ゆううつな気分であったこと

度数

1	いつもあった	105	9.0%
2	ほとんどいつもあった	152	13.0%
3	ときどきあった	401	34.2%
4	まれにあった	288	24.6%
5	まったくなかった	226	19.3%
	計	1172	100.0%

Q26-5 主観的健康：楽しい気分であったこと

度数

1	いつもあった	61	5.2%
2	ほとんどいつもあった	226	19.3%
3	ときどきあった	543	46.3%
4	まれにあった	215	18.3%
5	まったくなかった	127	10.8%
	計	1172	100.0%

Q26-6 主観的健康：健康上の理由で、家事や仕事などの活動が制限されたこと

度数

1	いつもあった	41	3.5%
2	ほとんどいつもあった	76	6.5%
3	ときどきあった	277	23.6%
4	まれにあった	221	18.9%
5	まったくなかった	557	47.5%
	計	1172	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q27-1 自分が生活している地域に外国人が増えることに賛成だ			
度数			
1	そう思う	65	5.5%
2	ややそう思う	167	14.2%
3	どちらともいえない	560	47.8%
4	あまりそう思わない	207	17.7%
5	そう思わない	173	14.8%
	計	1172	100.0%

Q27-2 大部分の失業者は、真剣に仕事を探せば働く場所がある			
度数			
1	そう思う	141	12.0%
2	ややそう思う	328	28.0%
3	どちらともいえない	508	43.3%
4	あまりそう思わない	132	11.3%
5	そう思わない	63	5.4%
	計	1172	100.0%

Q27-3 たとえ生活に困っても、生活保護を受給することは恥ずかしいことだ			
度数			
1	そう思う	71	6.1%
2	ややそう思う	186	15.9%
3	どちらともいえない	507	43.3%
4	あまりそう思わない	229	19.5%
5	そう思わない	179	15.3%
	計	1172	100.0%

Q27-4 差別の原因は、差別される人の側にあることも多い			
度数			
1	そう思う	38	3.2%
2	ややそう思う	170	14.5%
3	どちらともいえない	591	50.4%
4	あまりそう思わない	235	20.1%
5	そう思わない	138	11.8%
	計	1172	100.0%

Q27-5 選挙では大勢の人が投票するのだから、自分一人ぐらい投票しなくてもかまわない

次ページに続く

前ページより続く

		度数	
1	そう思う	69	5.9%
2	ややそう思う	179	15.3%
3	どちらともいえない	501	42.7%
4	あまりそう思わない	224	19.1%
5	そう思わない	199	17.0%
	計	1172	100.0%

Q27-6 国民の意見や希望は、国の政治にほとんど反映されていない

		度数	
1	そう思う	223	19.0%
2	ややそう思う	296	25.3%
3	どちらともいえない	515	43.9%
4	あまりそう思わない	96	8.2%
5	そう思わない	42	3.6%
	計	1172	100.0%

Q27-7 大部分の人は信頼できる

		度数	
1	そう思う	41	3.5%
2	ややそう思う	205	17.5%
3	どちらともいえない	511	43.6%
4	あまりそう思わない	253	21.6%
5	そう思わない	162	13.8%
	計	1172	100.0%

Q28-1 仕事の価値：専門知識や能力が活かせること

		度数	
1	とても重要である	161	13.7%
2	やや重要である	550	46.9%
3	あまり重要ではない	376	32.1%
4	まったく重要ではない	85	7.3%
	計	1172	100.0%

Q28-2 仕事の価値：失業の心配がないこと

		度数	
1	とても重要である	310	26.5%

次ページに続く

前ページより続く

2	やや重要である	556	47.4%
3	あまり重要ではない	251	21.4%
4	まったく重要ではない	55	4.7%
	計	1172	100.0%

Q28-3 仕事の価値：内容や進め方を自分で決められること

度数

1	とても重要である	156	13.3%
2	やや重要である	582	49.7%
3	あまり重要ではない	365	31.1%
4	まったく重要ではない	69	5.9%
	計	1172	100.0%

Q28-4 仕事の価値：報酬や給与が高いこと

度数

1	とても重要である	286	24.4%
2	やや重要である	579	49.4%
3	あまり重要ではない	255	21.8%
4	まったく重要ではない	52	4.4%
	計	1172	100.0%

Q28-5 仕事の価値：新しい技術や知識を習得できること

度数

1	とても重要である	150	12.8%
2	やや重要である	529	45.1%
3	あまり重要ではない	401	34.2%
4	まったく重要ではない	92	7.8%
	計	1172	100.0%

Q28-6 仕事の価値：昇進の機会が多いこと

度数

1	とても重要である	115	9.8%
2	やや重要である	446	38.1%
3	あまり重要ではない	467	39.8%
4	まったく重要ではない	144	12.3%
	計	1172	100.0%

次ページに続く

前ページより続く

Q29	最終学歴	度数	
1	中学校	17	1.5%
2	高等学校	323	27.6%
3	専修学校（専門学校）	104	8.9%
4	短期大学・高等専門学校	63	5.4%
5	大学	590	50.3%
6	大学院	75	6.4%
	計	1172	100.0%

Q30	最後の学校の卒業・中退・在学	度数	
1	在学中	140	11.9%
2	卒業した	946	80.7%
3	中退した	86	7.3%
	計	1172	100.0%

Q31	高校入学時の勉強時間	度数	
1	まったくしなかった	368	31.4%
2	30分未満	221	18.9%
3	30分～60分未満	234	20.0%
4	60分～90分未満	160	13.7%
5	90～120分未満	81	6.9%
6	120分以上	91	7.8%
	非該当	17	1.5%
	計	1172	100.0%

Q32-1	個人収入：2018年2月	度数	
1	なし	309	26.4%
2	5,000円未満	47	4.0%
3	1万円くらい（0.5～1.5万円未満）	24	2.0%
4	2万円くらい（1.5～2.5万円未満）	27	2.3%

次ページに続く

前ページより続く

5	3 万円くらい (2.5～3.5 万円未満)	34	2.9%
6	4 万円くらい (3.5～4.5 万円未満)	19	1.6%
7	5 万円くらい (4.5～5.5 万円未満)	27	2.3%
8	6 万円くらい (5.5～6.5 万円未満)	26	2.2%
9	7 万円くらい (6.5～7.5 万円未満)	24	2.0%
10	8 万円くらい (7.5～8.5 万円未満)	25	2.1%
11	9 万円くらい (8.5～9.5 万円未満)	24	2.0%
12	10 万円くらい (9.5～10.5 万円未満)	32	2.7%
13	11 万円くらい (10.5～11.5 万円未満)	19	1.6%
14	12 万円くらい (11.5～12.5 万円未満)	25	2.1%
15	13 万円くらい (12.5～13.5 万円未満)	27	2.3%
16	14 万円くらい (13.5～14.5 万円未満)	20	1.7%
17	15 万円くらい (14.5～15.5 万円未満)	49	4.2%
18	16 万円くらい (15.5～16.5 万円未満)	39	3.3%
19	17 万円くらい (16.5～17.5 万円未満)	48	4.1%
20	18 万円くらい (17.5～18.5 万円未満)	49	4.2%
21	19 万円くらい (18.5～19.5 万円未満)	35	3.0%
22	20 万円くらい (19.5～21 万円未満)	96	8.2%
23	23 万円くらい (21～25 万円未満)	74	6.3%
24	27.5 万円くらい (25～30 万円未満)	44	3.8%
25	35 万円くらい (30～40 万円未満)	19	1.6%
26	45 万円くらい (40～50 万円未満)	6	0.5%
27	60 万円くらい (50～70 万円未満)	2	0.2%
28	80 万円くらい (70～90 万円未満)	2	0.2%
29	90 万円以上	0	0.0%
	計	1172	100.0%

Q32-2 個人収入：2018 年 3 月

		度数	
1	なし	317	27.0%
2	5,000 円未満	43	3.7%
3	1 万円くらい (0.5～1.5 万円未満)	22	1.9%
4	2 万円くらい (1.5～2.5 万円未満)	24	2.0%
5	3 万円くらい (2.5～3.5 万円未満)	26	2.2%
6	4 万円くらい (3.5～4.5 万円未満)	16	1.4%
7	5 万円くらい (4.5～5.5 万円未満)	29	2.5%
8	6 万円くらい (5.5～6.5 万円未満)	26	2.2%
9	7 万円くらい (6.5～7.5 万円未満)	31	2.6%

次ページに続く

前ページより続く

10	8 万円くらい (7.5～8.5 万円未満)	21	1.8%
11	9 万円くらい (8.5～9.5 万円未満)	23	2.0%
12	10 万円くらい (9.5～10.5 万円未満)	38	3.2%
13	11 万円くらい (10.5～11.5 万円未満)	15	1.3%
14	12 万円くらい (11.5～12.5 万円未満)	26	2.2%
15	13 万円くらい (12.5～13.5 万円未満)	29	2.5%
16	14 万円くらい (13.5～14.5 万円未満)	19	1.6%
17	15 万円くらい (14.5～15.5 万円未満)	47	4.0%
18	16 万円くらい (15.5～16.5 万円未満)	34	2.9%
19	17 万円くらい (16.5～17.5 万円未満)	50	4.3%
20	18 万円くらい (17.5～18.5 万円未満)	47	4.0%
21	19 万円くらい (18.5～19.5 万円未満)	33	2.8%
22	20 万円くらい (19.5～21 万円未満)	97	8.3%
23	23 万円くらい (21～25 万円未満)	82	7.0%
24	27.5 万円くらい (25～30 万円未満)	43	3.7%
25	35 万円くらい (30～40 万円未満)	24	2.0%
26	45 万円くらい (40～50 万円未満)	6	0.5%
27	60 万円くらい (50～70 万円未満)	3	0.3%
28	80 万円くらい (70～90 万円未満)	1	0.1%
29	90 万円以上	0	0.0%
	計	1172	100.0%

Q32-3 個人収入：2018 年 4 月

		度数	
1	なし	291	24.8%
2	5,000 円未満	41	3.5%
3	1 万円くらい (0.5～1.5 万円未満)	22	1.9%
4	2 万円くらい (1.5～2.5 万円未満)	27	2.3%
5	3 万円くらい (2.5～3.5 万円未満)	25	2.1%
6	4 万円くらい (3.5～4.5 万円未満)	15	1.3%
7	5 万円くらい (4.5～5.5 万円未満)	22	1.9%
8	6 万円くらい (5.5～6.5 万円未満)	20	1.7%
9	7 万円くらい (6.5～7.5 万円未満)	27	2.3%
10	8 万円くらい (7.5～8.5 万円未満)	27	2.3%
11	9 万円くらい (8.5～9.5 万円未満)	18	1.5%
12	10 万円くらい (9.5～10.5 万円未満)	42	3.6%
13	11 万円くらい (10.5～11.5 万円未満)	16	1.4%
14	12 万円くらい (11.5～12.5 万円未満)	27	2.3%

次ページに続く

前ページより続く

15	13 万円くらい (12.5～13.5 万円未満)	29	2.5%
16	14 万円くらい (13.5～14.5 万円未満)	20	1.7%
17	15 万円くらい (14.5～15.5 万円未満)	46	3.9%
18	16 万円くらい (15.5～16.5 万円未満)	42	3.6%
19	17 万円くらい (16.5～17.5 万円未満)	51	4.4%
20	18 万円くらい (17.5～18.5 万円未満)	48	4.1%
21	19 万円くらい (18.5～19.5 万円未満)	38	3.2%
22	20 万円くらい (19.5～21 万円未満)	111	9.5%
23	23 万円くらい (21～25 万円未満)	78	6.7%
24	27.5 万円くらい (25～30 万円未満)	54	4.6%
25	35 万円くらい (30～40 万円未満)	22	1.9%
26	45 万円くらい (40～50 万円未満)	8	0.7%
27	60 万円くらい (50～70 万円未満)	4	0.3%
28	80 万円くらい (70～90 万円未満)	1	0.1%
29	90 万円以上	0	0.0%
	計	1172	100.0%

Q32-4 個人収入：2018 年 5 月

		度数	
1	なし	278	23.7%
2	5,000 円未満	45	3.8%
3	1 万円くらい (0.5～1.5 万円未満)	25	2.1%
4	2 万円くらい (1.5～2.5 万円未満)	29	2.5%
5	3 万円くらい (2.5～3.5 万円未満)	24	2.0%
6	4 万円くらい (3.5～4.5 万円未満)	17	1.5%
7	5 万円くらい (4.5～5.5 万円未満)	18	1.5%
8	6 万円くらい (5.5～6.5 万円未満)	23	2.0%
9	7 万円くらい (6.5～7.5 万円未満)	25	2.1%
10	8 万円くらい (7.5～8.5 万円未満)	27	2.3%
11	9 万円くらい (8.5～9.5 万円未満)	15	1.3%
12	10 万円くらい (9.5～10.5 万円未満)	36	3.1%
13	11 万円くらい (10.5～11.5 万円未満)	15	1.3%
14	12 万円くらい (11.5～12.5 万円未満)	29	2.5%
15	13 万円くらい (12.5～13.5 万円未満)	29	2.5%
16	14 万円くらい (13.5～14.5 万円未満)	24	2.0%
17	15 万円くらい (14.5～15.5 万円未満)	52	4.4%
18	16 万円くらい (15.5～16.5 万円未満)	45	3.8%
19	17 万円くらい (16.5～17.5 万円未満)	57	4.9%

次ページに続く

前ページより続く

20	18 万円くらい (17.5～18.5 万円未満)	51	4.4%
21	19 万円くらい (18.5～19.5 万円未満)	40	3.4%
22	20 万円くらい (19.5～21 万円未満)	98	8.4%
23	23 万円くらい (21～25 万円未満)	81	6.9%
24	27.5 万円くらい (25～30 万円未満)	58	4.9%
25	35 万円くらい (30～40 万円未満)	18	1.5%
26	45 万円くらい (40～50 万円未満)	10	0.9%
27	60 万円くらい (50～70 万円未満)	2	0.2%
28	80 万円くらい (70～90 万円未満)	1	0.1%
29	90 万円以上	0	0.0%
	計	1172	100.0%

Q33 過去 1 ヶ月の世帯収入

		度数	
1	なし	35	3.0%
2	15 万円未満	92	7.8%
3	17.5 万円くらい (15～20 万円未満)	139	11.9%
4	25 万円くらい (20～30 万円未満)	177	15.1%
5	32.5 万円くらい (30～35 万円未満)	75	6.4%
6	37.5 万円くらい (35～40 万円未満)	40	3.4%
7	42.5 万円くらい (40～45 万円未満)	32	2.7%
8	47.5 万円くらい (45～50 万円未満)	40	3.4%
9	55 万円くらい (50～60 万円未満)	46	3.9%
10	65 万円くらい (60～70 万円未満)	25	2.1%
11	75 万円くらい (70～80 万円未満)	20	1.7%
12	100 万円くらい (80～120 万円未満)	19	1.6%
13	120 万円以上	23	2.0%
14	わからない	409	34.9%
	計	1172	100.0%

付録 C

職業小分類コード表

本調査では、現職について自由回答形式による回答を得ているので、平成 22 年国勢調査でもちいられた職業小分類にもとづいてアフター・コーディングを行った。以下に、コードと職業の対応表を掲載する。分類にかんする詳細は www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/users-g/pdf/syokugyo.pdf を参照のこと。

コード	職業
1	管理的公務員
2	会社役員
3	その他の法人・団体役員
4	法人・団体管理的職業従事者
5	他に分類されない管理的職業従事者
6	自然科学系研究者
7	人文・社会科学系等研究者
8	農林水産・食品技術者
9	電気・電子・電気通信技術者（通信ネットワーク技術者を除く）
10	機械技術者
11	輸送用機器技術者
12	金属技術者
13	化学技術者
14	建築技術者
15	土木・測量技術者
16	システムコンサルタント・設計者
17	ソフトウェア作成者
18	その他の情報処理・通信技術者
19	その他の技術者
20	医師
21	歯科医師
22	獣医師
23	薬剤師

次ページに続く

前ページより続く

コード	職業
24	保健師
25	助産師
26	看護師（准看護師を含む）
27	診療放射線技師
28	臨床検査技師
29	理学療法士，作業療法士
30	視能訓練士，言語聴覚士
31	歯科衛生士
32	歯科技工士
33	栄養士
34	あん摩マッサージ指圧師，はり師，きゅう師，柔道整復師
35	その他の保健医療従事者
36	保育士
37	その他の社会福祉専門職業従事者
38	裁判官，検察官，弁護士
39	弁理士，司法書士
40	その他の法務従事者
41	公認会計士
42	税理士
43	社会保険労務士
44	その他の経営・金融・保険専門職業従事者
45	幼稚園教員
46	小学校教員
47	中学校教員
48	高等学校教員
49	特別支援学校教員
50	大学教員
51	その他の教員
52	宗教家
53	著述家
54	記者，編集者
55	彫刻家，画家，工芸美術家
56	デザイナー
57	写真家，映像撮影者
58	音楽家
59	舞踊家，俳優，演出家，演芸家
60	図書館司書，学芸員

次ページに続く

前ページより続く

コード	職業
61	個人教師（音楽）
62	個人教師（舞踊，俳優，演出，演芸）
63	個人教師（スポーツ）
64	個人教師（学習指導）
65	個人教師（他に分類されないもの）
66	職業スポーツ従事者
67	通信機器操作従事者
68	他に分類されない専門的職業従事者
69	庶務・人事事務員
70	受付・案内事務員
71	電話応接事務員
72	総合事務員
73	その他の一般事務従事者
74	会計事務従事者
75	生産関連事務従事者
76	営業・販売事務従事者
77	集金人
78	調査員
79	その他の外勤事務従事者
80	運輸事務員
81	郵便事務員
82	パーソナルコンピュータ操作員
83	データ・エントリー装置操作員
84	その他の事務用機器操作員
85	小売店主・店長
86	卸売店主・店長
87	販売店員
88	商品訪問・移動販売従事者
89	再生資源回収・卸売従事者
90	商品仕入外交員
91	不動産仲介・売買人
92	保険代理・仲立人（ブローカー）
93	その他の販売類似職業従事者
94	医薬品営業職業従事者
95	機械器具・通信・システム営業職業従事者
96	金融・保険営業職業従事者
97	不動産営業職業従事者

次ページに続く

前ページより続く

コード	職業
98	その他の営業職業従事者
99	家政婦（夫）、家事手伝い
100	その他の家庭生活支援サービス職業従事者
101	介護職員（医療・福祉施設等）
102	訪問介護従事者
103	看護助手
104	その他の保健医療サービス職業従事者
105	理容師
106	美容師
107	美容サービス従事者（美容師を除く）
108	浴場従事者
109	クリーニング職、洗張職
110	調理人
111	バーテンダー
112	飲食店主・店長
113	旅館主・支配人
114	飲食物給仕・身の回り世話従事者
115	接客社交従事者
116	娯楽場等接客員
117	マンション・アパート・下宿・寄宿舍・寮管理人
118	ビル管理人
119	駐車場管理人
120	旅行・観光案内人
121	物品一時預り人
122	物品賃貸人
123	広告宣伝員
124	葬儀師、火葬作業員
125	他に分類されないサービス職業従事者
126	自衛官
127	警察官、海上保安官
128	看守、その他の司法警察職員
129	消防員
130	警備員
131	他に分類されない保安職業従事者
132	農耕従事者
133	養畜従事者
134	植木職、造園師

次ページに続く

前ページより続く

コード	職業
135	その他の農業従事者
136	育林従事者
137	伐木・造材・集材従事者
138	その他の林業従事者
139	漁労従事者
140	船長・航海士・機関長・機関士（漁労船）
141	海藻・貝採取従事者
142	水産養殖従事者
143	その他の漁業従事者
144	製鉄・製鋼・非鉄金属製錬従事者
145	鋳物製造・鍛造従事者
146	金属工作機械作業従事者
147	金属プレス従事者
148	鉄工、製缶従事者
149	板金従事者
150	金属彫刻・表面処理従事者
151	金属溶接・溶断従事者
152	その他の製品製造・加工処理従事者（金属製品）
153	化学製品製造従事者
154	窯業・土石製品製造従事者
155	食料品製造従事者
156	飲料・たばこ製造従事者
157	紡織・衣服・繊維製品製造従事者
158	木・紙製品製造従事者
159	印刷・製本従事者
160	ゴム・プラスチック製品製造従事者
161	その他の製品製造・加工処理従事者（金属製品を除く）
162	はん用・生産用・業務用機械器具組立従事者
163	電気機械器具組立従事者
164	自動車組立従事者
165	輸送機械組立従事者（自動車を除く）
166	計量計測機器・光学機械器具組立従事者
167	はん用・生産用・業務用機械器具整備・修理従事者
168	電気機械器具整備・修理従事者
169	自動車整備・修理従事者
170	輸送機械整備・修理従事者（自動車を除く）
171	計量計測機器・光学機械器具整備・修理従事者

次ページに続く

前ページより続く

コード	職業
172	金属製品検査従事者
173	化学製品検査従事者
174	窯業・土石製品検査従事者
175	食料品検査従事者
176	飲料・たばこ検査従事者
177	繊維・衣服・繊維製品検査従事者
178	木・紙製品検査従事者
179	印刷・製本検査従事者
180	ゴム・プラスチック製品検査従事者
181	その他の製品検査従事者
182	はん用・生産用・業務用機械器具検査従事者
183	電気機械器具検査従事者
184	自動車検査従事者
185	輸送機械検査従事者（自動車を除く）
186	計量計測機器・光学機械器具検査従事者
187	画工、塗装・看板制作従事者
188	生産関連作業従事者（画工、塗装・看板制作を除く）
189	生産類似作業従事者
190	鉄道運転従事者
191	自動車運転従事者
192	船長・航海士・運航士（漁労船を除く）、水先人
193	船舶機関長・機関士（漁労船を除く）
194	航空機操縦士
195	車掌
196	甲板員、船舶技士・機関員
197	他に分類されない輸送従事者
198	発電員、変電員
199	ボイラー・オペレーター
200	クレーン・ウインチ運転従事者
201	建設・さく井機械運転従事者
202	その他の定置・建設機械運転従事者
203	型枠大工
204	とび職
205	鉄筋作業従事者
206	大工
207	ブロック積・タイル張従事者
208	屋根ふき従事者

次ページに続く

前ページより続く

コード	職業
209	左官
210	畳職
211	配管従事者
212	土木従事者
213	鉄道線路工事従事者
214	その他の建設・土木作業従事者
215	電線架線・敷設従事者
216	電気通信設備工事従事者
217	その他の電気工事従事者
218	砂利・砂・粘土採取従事者
219	その他の採掘従事者
220	郵便・電報外務員
221	船内・沿岸荷役従事者
222	陸上荷役・運搬従事者
223	倉庫作業従事者
224	配達員
225	荷造従事者
226	ビル・建物清掃員
227	廃棄物処理従事者
228	ハウスクリーニング職
229	その他の清掃従事者
230	包装従事者
231	その他の運搬・清掃・包装等従事者
232	分類不能の職業

周辺の労働に関する短期パネル調査 報告書

2019 年 3 月発行

編集・発行：太郎丸博

京都大学文学部社会学研究室

〒606-8501 京都市左京区吉田本町
