

Discussion Paper Series

University of Tokyo
Institute of Social Science
Panel Survey

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

仕事・健康・希望
「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査(JLPS)2007」
の結果から

Work, Health and Hope
The Results of the Japanese Life Course Panel Survey (JLPS) 2007

石田浩 三輪哲 山本耕資 大島真夫
(東京大学社会科学研究所)

Hiroshi ISHIDA Satoshi MIWA
Koji YAMAMOTO Masao OSHIMA

December 2007

No.2

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.2

2007年12月

仕事・健康・希望

働き方とライフスタイルの変化に関する調査(JLPS)2007の結果から

石田浩（東京大学社会科学研究所）

三輪哲（東京大学社会科学研究所）

山本耕資（東京大学社会科学研究所）

大島真夫（東京大学社会科学研究所）

要約 本稿は、「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査(JLPS)2007」の集計結果プレスリリースを公表するにあたって行った基礎的な集計と分析をまとめたものである。第1章で調査の概要を述べたあと、第2章では希望意識と格差意識について、属性や婚姻状態・政治意識などとの関係を分析した。第3章では、回答者の主観的健康観に着目し、職場の社会的な環境との関連について分析を行った。第4章ではワークライフバランスについて、家事参加や仕事・生活への満足度などとの関連を見た。第5章では結婚と交際について分析を行った。

付記 本稿は、2007年9月20日に行ったプレスリリース用の資料作成のために行った分析である。プレスリリース資料の作成にあたっては、東京大学大学院医学系研究科博士課程の戸ヶ里泰典氏にも基礎的な分析を分担して頂いたが、その結果は本稿には含まれておらず、別のディスカッションペーパーとして刊行予定である。

1. はじめに

東京大学社会科学研究所は、2007年1月から3月にかけて「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査(JLPS)2007」を実施した。この調査は、労働市場の変動や少子高齢化の進展など人々を取り巻く環境が大きく変化する中で、日本人のライフスタイルや意識がどのように変化しているのかを把握することを目的として実施したものである。2007年9月20日に、この調査の集計結果を、マスコミ向けにプレスリリースとして東京大学本部広報課から発表した。このディスカッション・ペーパーは、プレスリリース集計結果を公表するにあたって行った基礎的な集計と分析をまとめたものである。

「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査(JLPS)2007」は、日本全国に居住する20-34歳(若年調査)と35-40歳(壮年調査)の男女を母集団として、選挙人名簿と住民基本台帳を用い性別・年齢を層化して抽出した対象者に対して、2007年1月から3月にかけて調査票によるアンケート調査を行ったものである。若い年齢層の回収が困難であることを考慮し、若年調査では男女別に20-24歳、25-29歳、30-34歳の年齢群ごとに対象サンプルを抽出し、各性別・年齢群を満遍なく代表できるように調査を設計した。対象者には追跡調査であることを事前に伝えた上で調査に協力を要請し、郵送で調査票を配布した。その後記入された調査票を、調査員が訪問し回収した(郵送配布、訪問回収法)。若年調査は、3367ケースを、壮年調査は1433ケースを回収した。総アタック数から住所不明、転居などを除いた母数に対する回収票の比率は、若年調査で34.5%、壮年調査で40.4%となっている。集計にあたっては、若年調査と壮年調査を合体して行い、必要に応じて年齢別の分析を行った。

(石田浩)

2. 希望と格差に関する分析

(1) 格差意識

近年、格差社会に対する関心が高まりを見せているが、社会の中でどのような人が格差を強く感じているのだろうか¹。また、格差があるといわれる中でも将来に希望を見出すことのできる人はどのような人なのだろうか²。今回実施した「働き方とライフスタイルの変

¹ (1)節ならびに(2)節における格差意識は、以下の質問によって調査した。「日本社会に関する以下のような意見について、あなたはどのように思いますか。もっとも近いと思う番号1つに○をつけてください。日本の所得の格差は大きすぎる(そう思う・どちらかといえばそう思う・どちらともいえない・どちらかといえばそう思わない・そう思わない・わからない)」。

² (1)節ならびに(2)節における将来に対する希望は、以下の質問によって調査した。「あな

化に関する調査」を通じて、以下の点が明らかになった³。

格差意識について、「非大卒である」「現職が非典型雇用である」といった要因が、「日本の所得の格差は大きすぎる」という考えに対する肯定的な見方を強めている。高い所得を得るための機会が相対的に少ないと考えられる人々の間で、所得格差に対する意識が強いと言えよう。

図 1・2 は、誰が格差意識を強く感じているかを示す「格差意識マップ」である⁴。棒グラフが高いほど、格差意識を強く感じていることを示す。(図 1・図 2)

この「格差意識マップ」を見ても、上記の 2 要因にあてはまらない「大卒・典型雇用」では格差意識のポイントが低くなっていることがわかる。相対的に高い所得を保障されている「大卒・典型雇用」は、格差意識が弱い。

なお、男性で最も格差意識を強く感じているのは「20 代・交際相手なし・大卒・非典型雇用」で 82.1 ポイント、女性で最も格差意識を強く感じているのは「30 代・交際相手あり・非大卒・非典型雇用」で 87.5 ポイントである。

(2) 将来に対する希望

将来に対する希望について、「20 代である」「大卒である」「交際相手もしくは配偶者がいる」といった要因が、将来の仕事や生活に対する希望を高めている。若さという年齢要因だけでなく、学歴といった社会的地位や、交際相手・配偶者といったパートナーの存在が希望をもたらしている。希望は、個人的な感情ではあるが、その人を取り巻く社会的環境によって形成される面もあることを示している。

図 3・4 は、誰が将来に対する希望を強く抱いているかを示す「希望マップ」である。

たは、将来の自分の仕事や生活に希望がありますか（大いに希望がある・希望がある・どちらともいえない・あまり希望がない・まったく希望がない)。

³ 以下の基準により人々を分類して、それぞれのカテゴリーの格差意識・将来に対する希望のポイントを見た。カテゴリーが 10 人に満たない場合、分析から除外した。

性：「男性・女性」

学歴：「大卒・非大卒」 在学中の学生は分析から除外した。非大卒とは、短大・専門学校・高校などを卒業したものを言う。

交際・婚姻関係：「交際相手なし・交際相手あり・配偶者あり」

雇用：「典型雇用・非典型雇用」 非典型雇用とはパート・アルバイト・契約・臨時・嘱託・派遣・請負などの形態で雇用されているものを示す

⁴ 回答を以下のように得点化し、各カテゴリーごとの平均点を算出した。

格差意識：そう思う (100 点)・どちらかといえばそう思う (75 点)・どちらともいえない (50 点)・どちらかといえばそう思わない (25 点)・そう思わない (0 点)・わからない (分析から除外)

棒グラフが高いほど、将来に対する希望を強く抱いていることを示す⁵。(図3・図4)

この「希望マップ」を見ると、20代・30代のいずれの場合も「交際相手なし」の人々の間で希望のポイントが低くなっていることがわかる。

将来に対する希望が最も高いのは、男性の場合 20代・大卒・非典型雇用・交際相手ありの人であった(84.1ポイント)。このカテゴリーには、正社員・職員への移行や独立を目指して一時的に非典型雇用に就いている、いわばキャリアの過渡期にいる人が多い。具体的には、正規の学校教員を目指して非常勤教員をしていたり、学卒後正社員になったものの辞職して別の正社員や独立を目指している人である。明確なキャリア展望が希望をもたらしているようにも見える。女性で最も希望が高いのは、20代・大卒・非典型雇用・配偶者ありの人で79.5ポイントである。

(大島真夫)

(3) 「希望」があるのは誰か

次に、「あなたは、将来の自分の仕事や生活に希望がありますか」という問いへの回答を用いて、「希望」があると答えたのは誰かを探る。以下では「大いに希望がある」または「希望がある」という選択肢を選んだ割合を基準として考える。

図5は、性別・婚姻状態と年齢によって、「希望」があると回答する率がどのように異なるのかを示したものである。この図から、年長者ほど「希望」がないことと、未婚の方が既婚者より「希望」がないことがわかる。特に、未婚女性では30代前半と後半との間で「希望」の落差が大きいということを読み取ることができる。これらの効果の詳細にはここでは立ち入らないが、上記のような年齢の効果が、世代固有の効果なのか、加齢による効果なのか、あるいはより個人的な経験による効果なのかを、今後のパネル調査による追跡はより詳細に明らかにしようという点を指摘しておきたい。

以上の「希望」に関する分析に、さらに正規雇用・非正規雇用の別という要素を加えて示したものが図6・図7で、図6が男性、図7が女性についての分析である。ここではサンプルを細かくカテゴリに分けているために、非常に人数の少ないカテゴリが生じてしまうが、信頼性を確保する観点から30名以下のカテゴリのデータは示していない。これらの図から、女性に関しては、非正規での被雇用者の方が正規被雇用者よりも「希望」を持っていないことがわかる。

⁵ 回答を以下のように得点化し、各カテゴリーごとの平均点を算出した。

将来に対する希望：大いに希望がある(100点)・希望がある(75点)・どちらともいえない(50点)・あまり希望がない(25点)・まったく希望がない(0点)

(4) 「格差」を感じる／「格差」を肯定するのは誰か

以下では、「格差感」と「格差肯定」に関する分析を行なう。ここでは、「格差感」は「日本の所得の格差は大きすぎる」という意見に「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答する率で表現し、また、「格差肯定」は「所得格差が大きいことは、日本の繁栄に必要なものである」という意見に賛成する率で表現する。

まず、就業形態と「格差感」との関係、性別・婚姻状態別に見たのが図 8 である。ここでは、非正規被雇用者の方が正規雇用よりも「格差」を感じていること、男性より女性の方が「格差」を感じていること、また、女性では既婚者の方が未婚者よりも「格差」を感じていることを指摘できる。

次に、年齢と「格差肯定」との関係、性別・婚姻状態別に見たのが図 9 である。ここから、年少者が年長者より「格差」を肯定していること、男性の方が女性より「格差」を肯定していること、また、男性では既婚者の方が未婚者よりも「格差」を肯定していることがわかる。

(5) 「格差」と政府・政治への態度

「格差」に関する論点が昨今、しばしば政治的争点として議論されている。そこで、「格差」にまつわる政府や政党への態度を以下で分析対象とする。具体的には、「収入の多い人と少ない人の所得格差を縮めるのは政府の責任だ」という意見への賛成率と、各政党と党首への好感度（0～100 度をとる感情温度）を用いる。

図 10 は、「格差」に対する政府の責任についての考えが、「格差感」「格差肯定」によってどのように異なるのかを示したものである。ここから、「格差」縮小を政府の責任だと考えるのは、「格差」を感じていて、また、「格差」の必要性を否定する人に多い、という、自然ではあるが基本的な事実を読み取ることができる。

それでは、以上のような「格差」をめぐる意識は政党や党首への感情にどのように反映されているのであろうか。これを表すのが図 11～図 13 である。図 11 では、各政党と調査時点での自民党・民主党の党首（安倍晋三・小沢一郎；敬称略）への好感度の平均値を、「格差感」の有無のカテゴリ別に示している。同様に、図 12 では各好感度と「格差肯定」との関係、図 13 では各好感度と「格差」への政府の責任の認識との関係、それぞれ表現している。これら 3 つの図から明らかになる傾向は次のとおりである。すなわち、自民党と安倍晋三への好感度は、「格差感」がないほど高く、「格差肯定」をするほど高く、「格差」縮小を政府の責任だと思わないほど高い。逆に、「格差感」があるほど、「格差」の必要性を否定するほど、「格差」縮小を政府の責任だと考えるほど、共産党と社民党への

好感度が高い。なお、「格差」に関する各項目で「中立」と答える人で各政党への好感度が高い傾向があるが、これは「中立(どちらでもない)」と回答する傾向のある人が好感度(感情温度)項目でも中立を示す50度を選択しやすいことがその一因だと考えられる。

(山本耕資)

3. 職場環境と健康(健康格差)

健康の問題についての世間の関心は高いが、疫学的観点(遺伝や体質)や生活習慣(喫煙、飲酒)といった個人の観点から論じることが多い。しかし、健康問題は社会・経済的な格差とも大きく関連している。今回実施した「働き方とライフスタイルの変化に関する調査」では、職場の社会的な環境が健康とどのようにかかわっているのかについて検討した。

健康状態に関する質問としては、総合的な健康度を測る「主観的健康観」(自分の健康状態について「良い」「普通」「悪い」と思っているか)、物理的な健康状態の指標である「活動制限」(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があったか)、精神的な健康状態の指標である「ゆううつ症状」(どうにもならないくらい気分が落ち込んだり、落ち込んでゆううつな気分であったか)という3つを取り上げた。

職場環境としては、「残業の頻度」(ほぼ毎日残業している)、「社員数の恒常的不足」(社員数が恒常的に不足している)、「納期に追われる」(いつも納期に追われている)、「互いに助け合う雰囲気」(互いに助け合う雰囲気がある)、「先輩が後輩を指導する雰囲気」(先輩が後輩を指導する雰囲気がある)、「仕事のペースの裁量」(自分の仕事のペースを自分で決めたり変えたりすることができる)、「職業能力向上の機会」(仕事を通じて職業能力を高める機会がある)という7つの質問を取り上げた。

自分の健康状態が悪い回答者(主観的健康観)は、残業が多く、社員が恒常的に不足しており、納期に追われている職場でより多くみられる。「仕事のペースの裁量」がなく、「仕事を通じた職業能力向上の機会」がない場合も多く見られる。他方、職場で互いに助け合う雰囲気があり、先輩が後輩を指導する雰囲気のある場合には、主観的健康状態が良い傾向にある。(図14、※は統計的に有意な違いのあることを示す)

ゆううつ症状に関してみると、残業が多いこと、社員が不足していること、納期に追われていることは、ゆううつ症状の発症の誘因となることがわかる。他方、互いに助け合う雰囲気があり、先輩が後輩を指導する雰囲気のある職場は、ゆううつ傾向が低く、「仕事のペースの裁量」があり「職業能力向上の機会」がある場合もゆううつ傾向が低くなっている。(図15、※は統計的に有意な違いのあることを示す)

分析は現在働いている人に限ったので、「活動制限」については働くことができる人々が

対象となったこともあり、職場の環境との有意な関連は限られている。しかし、職場で互いに助け合う雰囲気があり、先輩が後輩を指導する雰囲気のある場合には、健康上の支障があったときにも活動の制限がされにくいことがわかる。(図 16、※は統計的に有意な違いのあることを示す)

ひとびとの肉体的・精神的健康状態は、体質や生活習慣といった個人の特性にだけ影響を受けるのではなく、働くひとびとのおかれている職場環境の格差が、健康における不平等と関連している。格差問題というと、所得などの経済的な資源に焦点が当たりがちだが、職場の社会的な環境という点からの格差も重要な問題である。

(石田浩)

4. 豊かな生き方・働き方をもたらすワークライフバランス

仕事と生活との調和は、ワークライフバランスという概念で語られ、現在注目を集めている。その背景には、少子化や高齢化などの時代状況のもとで、柔軟な働き方をすることや、家庭と仕事とを両立することが重要と認められるようになったことがある。ワークライフバランスはいろいろな好ましい状態をもたらすであろうとしばしば語られる。例えば、ワークライフバランスがとれば家庭にいる時間が多くなり家事参加が促進される、ワークライフバランスは労働時間を適度に抑えることによって健康状態を改善する、ワークライフバランスが実現できれば満足感が高まる、などがそれである。そこで、それらの言説が妥当かどうか、東京大学社会科学研究所がこのたび実施した「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」のデータに基づいて検討してみた。

ワークライフバランスがとれた職場にいる回答者は、さまざまな家事を行う頻度がより高い傾向にある。「食事の用意」、「洗濯」、「掃除」、「日用品・食料品の買い物」の4種類の行動それぞれについて、週1回以上行うとしたものの比率をグラフ化した(図 17)。それによると、男性では4ポイント、女性では11ポイントほど、ワークライフバランスのとれた職場にいる者のほうが家事をする比率が平均的に高いことがわかる。

ワークライフバランスは健康とも関連がある(図 18)。ワークライフバランスがとれた職場にいる回答者のほうが、特に精神的に健康である。最近1ヶ月間に、「かなり神経質になった」「どうにもならないくらい落ち込んだ」、「憂鬱な気分になった」と回答した比率を比べると、ワークライフバランスがとれた職場にいる者のほうがいずれも比率は低い。また、自身の健康状態を「不健康」と回答した比率についても、男性においては、やはりワークライフバランスがとれた職場にいる回答者のほうが低い。

これらのこともあってか、ワークライフバランスは満足度を高める。「仕事」、「結婚生活」、「友人関係」、「生活全般」それぞれについての満足度の違いをグラフ化した(図 19)。す

ると、いずれの項目においても、ワークライフバランスがとれた職場で働く者のほうがより満足している傾向がみられる。

ワークライフバランスがとれている職場環境は、より積極的な家事参加、精神的な健康を促進しやすいことがうかがえる。そして、ワークライフバランスが仕事、家庭を含めて総合的に満足度を高めるため、公私共に充実した生活に結びつくことが推察される。しばしば語られる「労働者に対するワークライフバランスの良好な影響」は、データからも一貫して裏付けられたと強調できる。

(三輪哲)

5. 現代若年層の結婚・交際

未婚化・晩婚化は現在、深刻に受けとめられる社会問題となっている。東京大学社会科学研究所が実施した「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」データから、結婚だけでなく未婚者の男女交際まで含めて、その実態を探った。

男性の特徴は、結婚率が直線的に高くなっていくことである(図 20)。20代前半では結婚している者の割合は5%ほどであるが、30代後半の年代ではおよそ7割に達する。未婚者の中の、交際中、過去に交際経験あり、交際経験なし、の構成割合はほぼ一定のまま推移している。30代後半で、それまで一度も交際経験がない者の比率は1割ほどになる。

女性は、男性より結婚が早く、交際をしやすい傾向がみられる(図 21)。これは、平均的には、女性は自分より年長の男性と交際・結婚する傾向があることを反映した結果といえる。注目すべきは、30代半ばまでは結婚率が急激に上昇していくが、その後はわずかしこ上昇しないことである。30代後半になると、女性の結婚はやや頭打ちになっていくことを物語っているのかもしれない。

この10年以内に結婚した人について、結婚時年齢別に結婚相手と出会ったきっかけの比率をグラフ化した(図 22)。それによれば、大まかにみればきっかけの分布は似ているものの、細部ではいくつか違いがみられる。年代間で相対的に比較すると、24歳以下での結婚相手は学校やアルバイト先での出会いが多く、職場での出会いは少ない。逆に30代以上で結婚した者の場合、職場での出会いのほか、家族・親族の紹介、お見合い、結婚相談所などが相対的には多くなっている。だが全体的には、友人の紹介、職場での出会いという2つの理由で大部分が占められていることがわかる。

続いて、現在の交際相手との出会いのきっかけを交際開始年齢別に比べてみる(図 23)。24歳以下で交際開始した者は、学校やアルバイト先が多く、職場が少ないというように、パターンは結婚相手との出会いと類似している。しかし、こちらのほうが、より極端に違いが表れている。30代以上の出会いについては、インターネットやお見合いが相対的に多

くみられるのが特徴といえる。全体的にとらえると、学校が主たる出会いの場である 20 代前半と、職場が出会いの場となる 20 代後半以降とのあいだに大きな断層があるように思われる。ただし、いずれの年代においても、友人の紹介によって交際をはじめる者の割合は安定して多い。

未婚者のあいだでは、異性と出会うために試みた行動は、交際経験の有無によって異なるのだろうか（図 24）。グラフから読み取れるのは、全般にわたって、交際経験がある者のほうが積極的に相手探しのための行動をしていたことである。男女差は、経験がある者のなかでは学校の部活やサークル、同僚や上司に紹介を依頼、インターネットといった方法において男性のほうがよく行ってきたこと、経験がない者のなかでは友人に紹介を依頼、合コンへの参加などの方法は女性の方が行いがちであったことにおいてみられる。

現代の若年層をとりまく結婚・交際の現状は厳しい。結婚以前に、一度も交際したことのない者も一定程度存在することがわかった。交際経験がない者に着目すると、彼または彼女らがあまり能動的に相手を求めて行動していない様子がかげえた。交際相手との出会いの多数を占めるのは、友人の紹介、職場、学校であり、他方で結婚相手との出会いは、友人の紹介、職場が多いようであった。友人への紹介依頼をはじめ、いくつか自分自身の意思で行うことのできる出会いの方法は確かに存在する。それゆえ、本人が意欲を持つことが必要条件となるが、結婚・交際の状況を変えることはまったく不可能というわけではないだろう。

（三輪哲）

図1 格差意識マップ(男性)

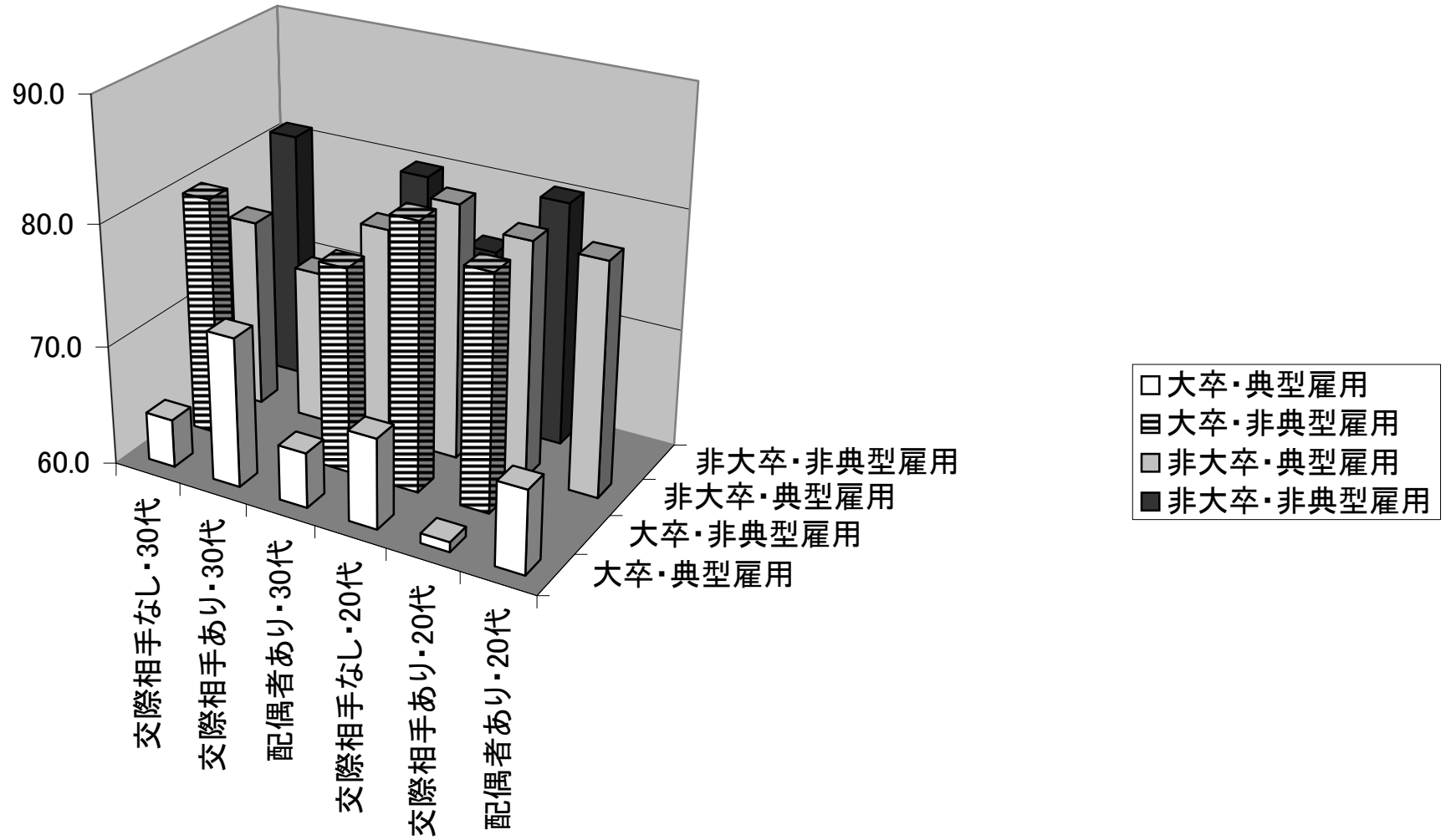


図2 格差意識マップ(女性)

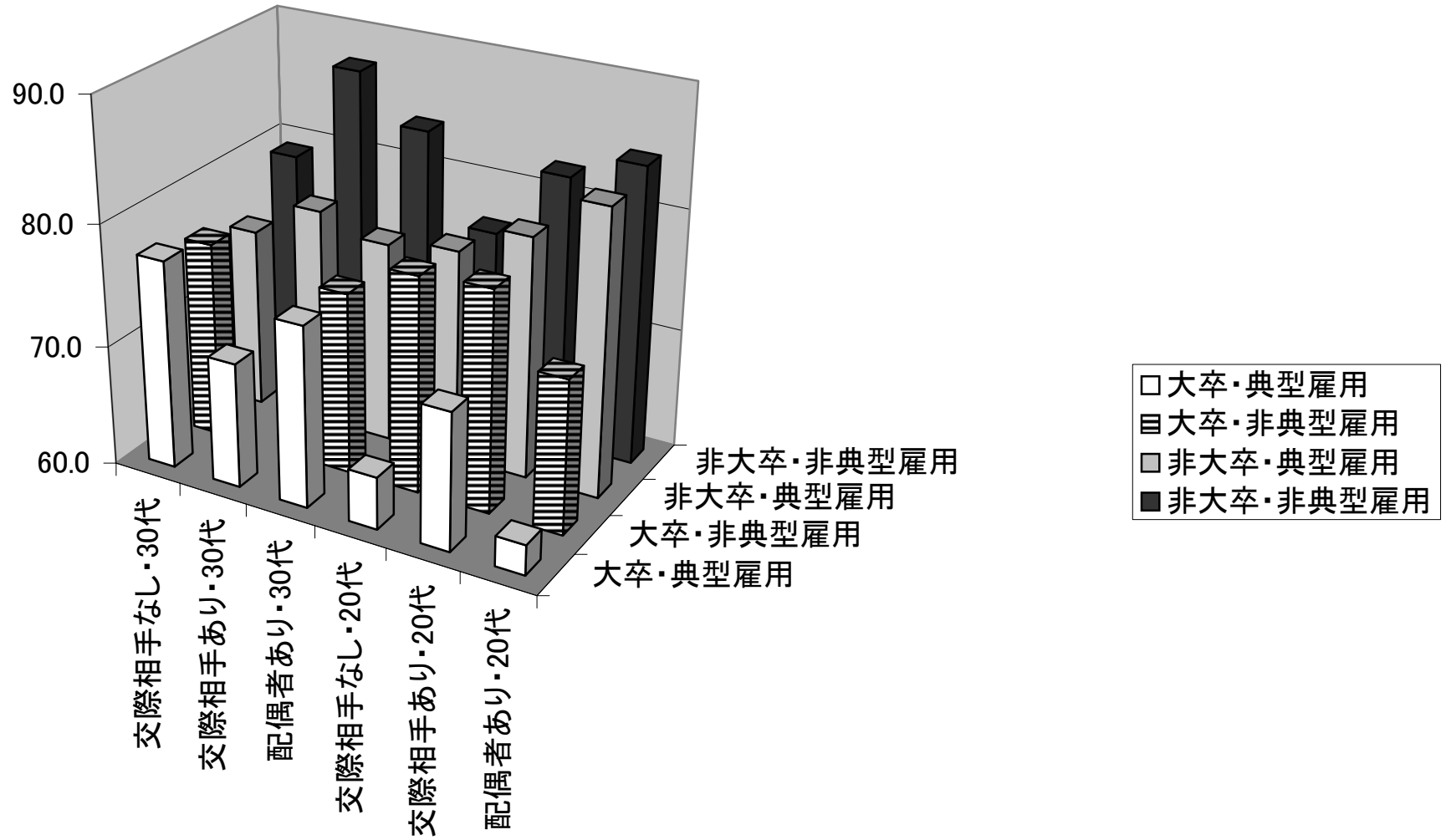


図3 希望マップ(男性)

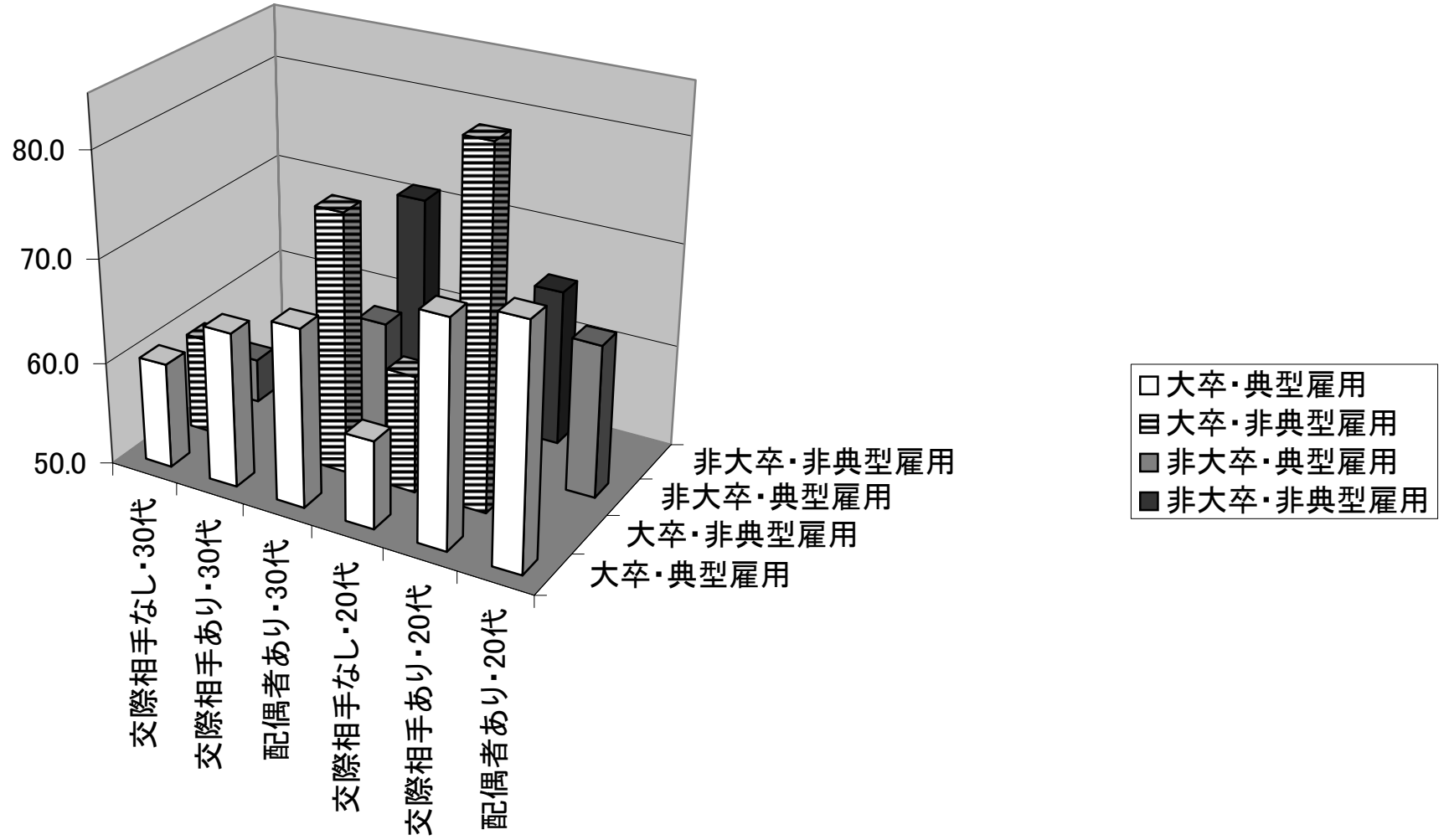


図4 希望マップ(女性)

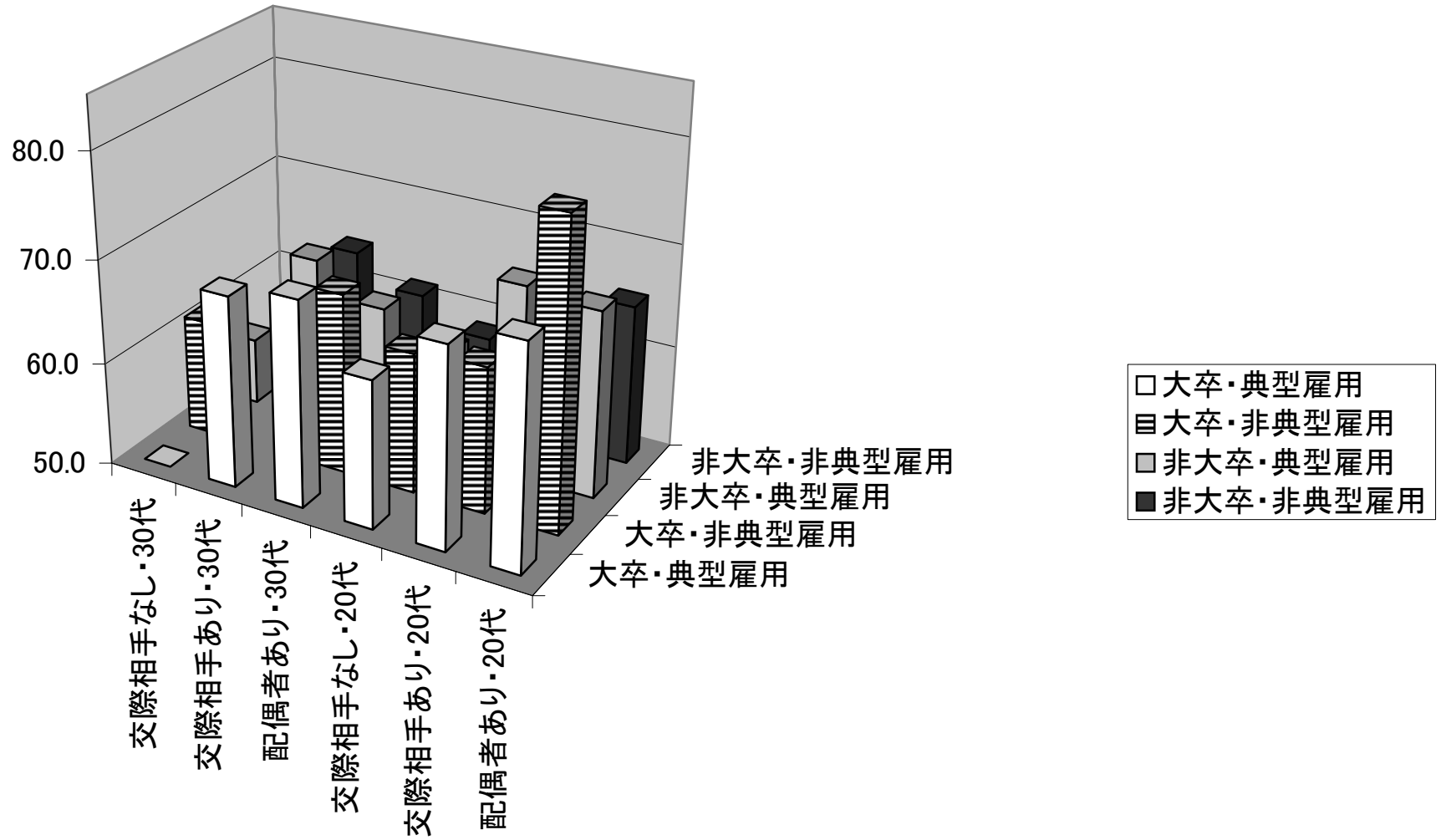
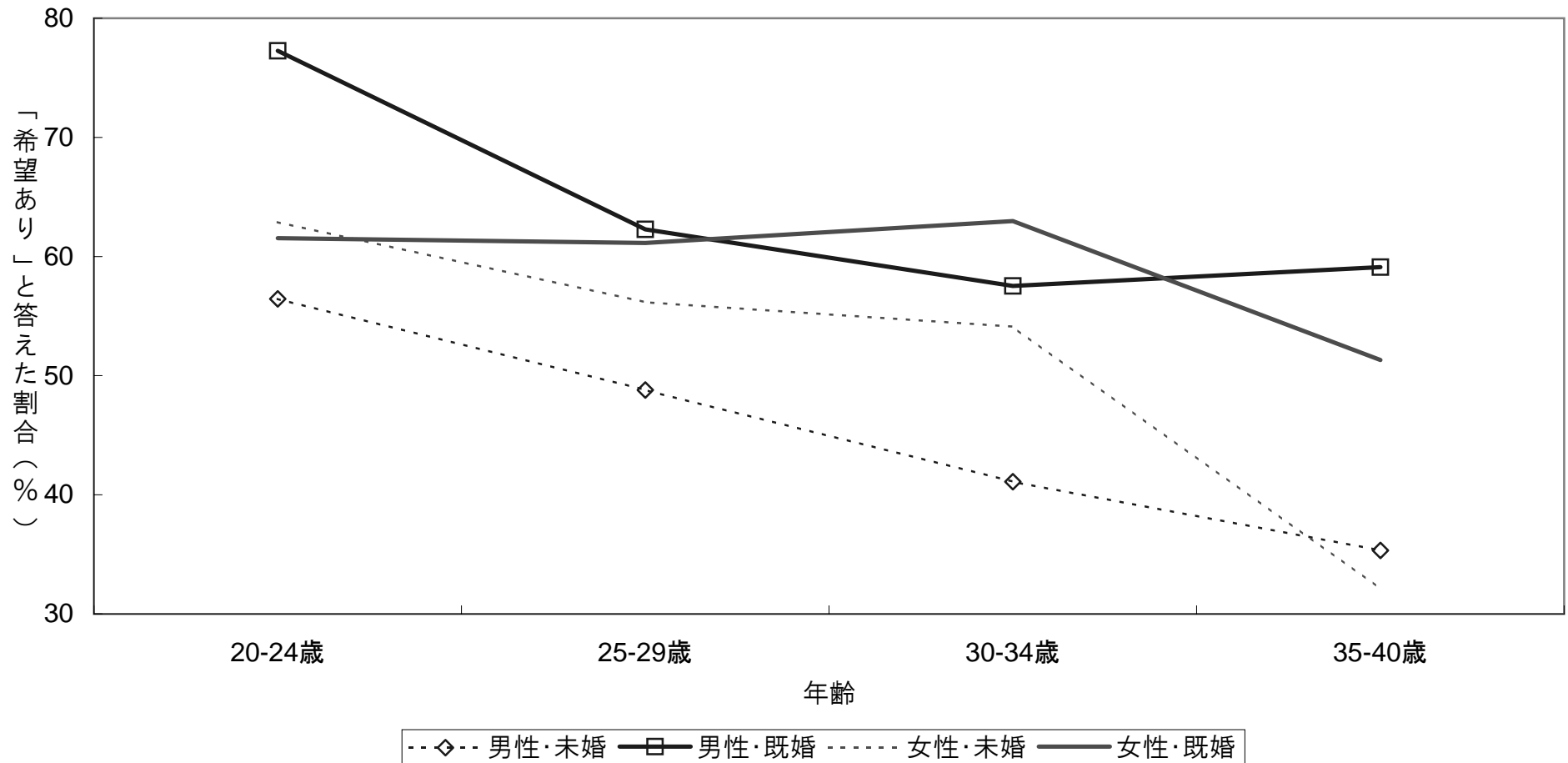
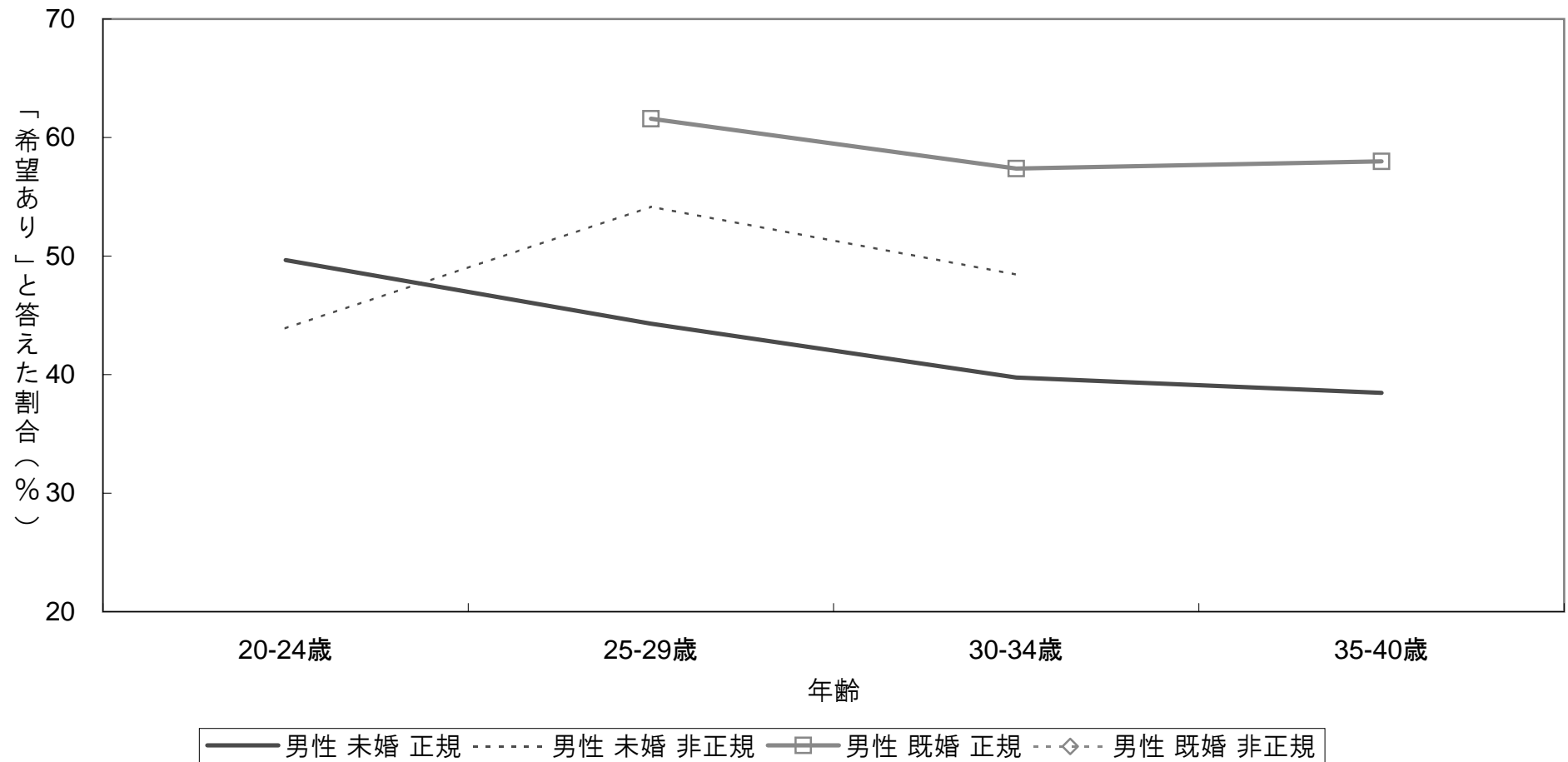


図5 年齢と「希望」
(性別・婚姻状態別)



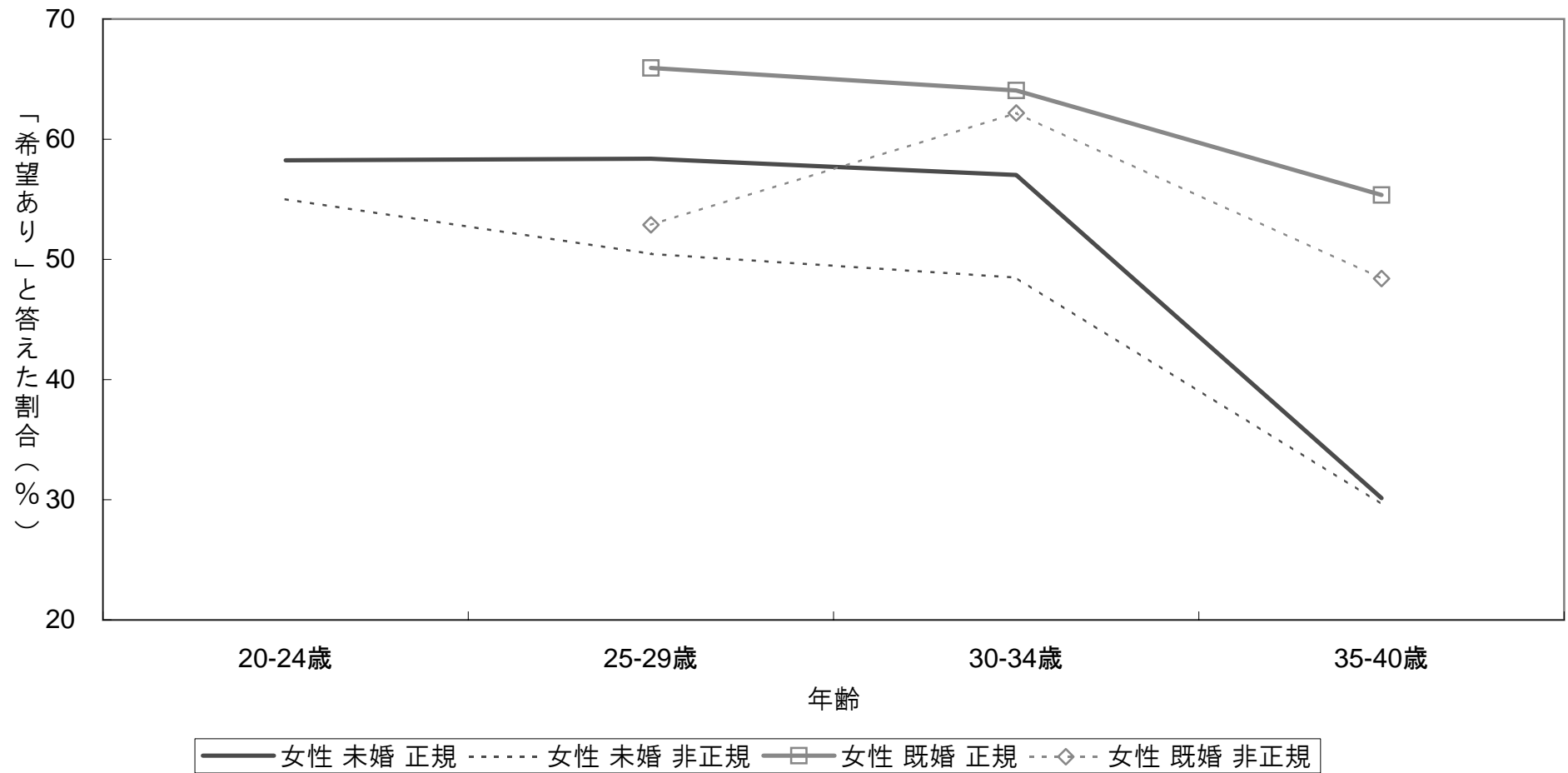
Note: 年齢は2006年末現在。

図6 年齢と「希望」
(男性、婚姻状態・就業形態別)



Note: 30名以下のカテゴリはプロットしていない。

図7 年齢と「希望」
(女性、婚姻状態・就業形態別)



Note: 30名以下のカテゴリはプロットしていない。

図8 就業形態と「格差感」

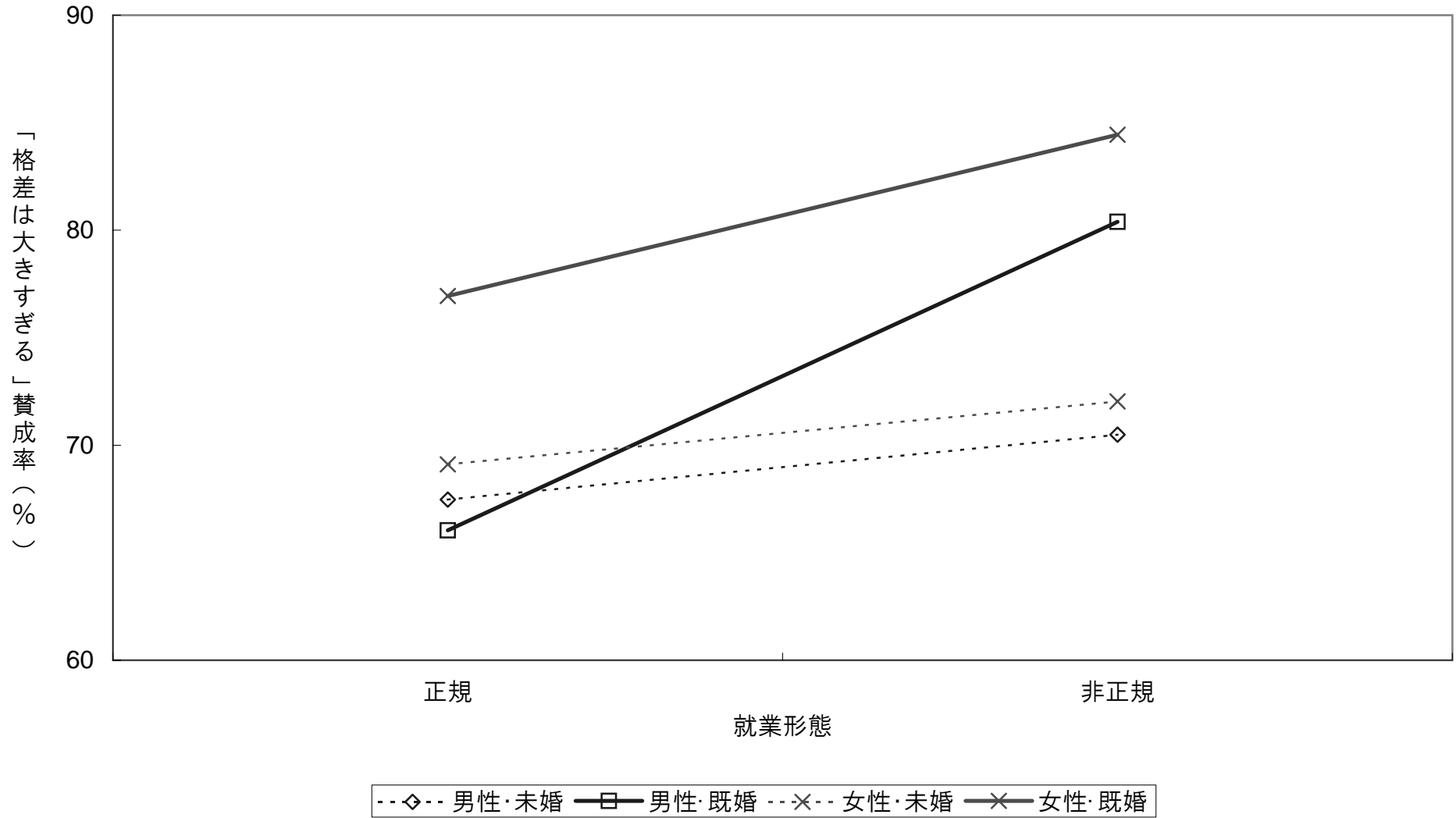


図9 年齢と「格差肯定」

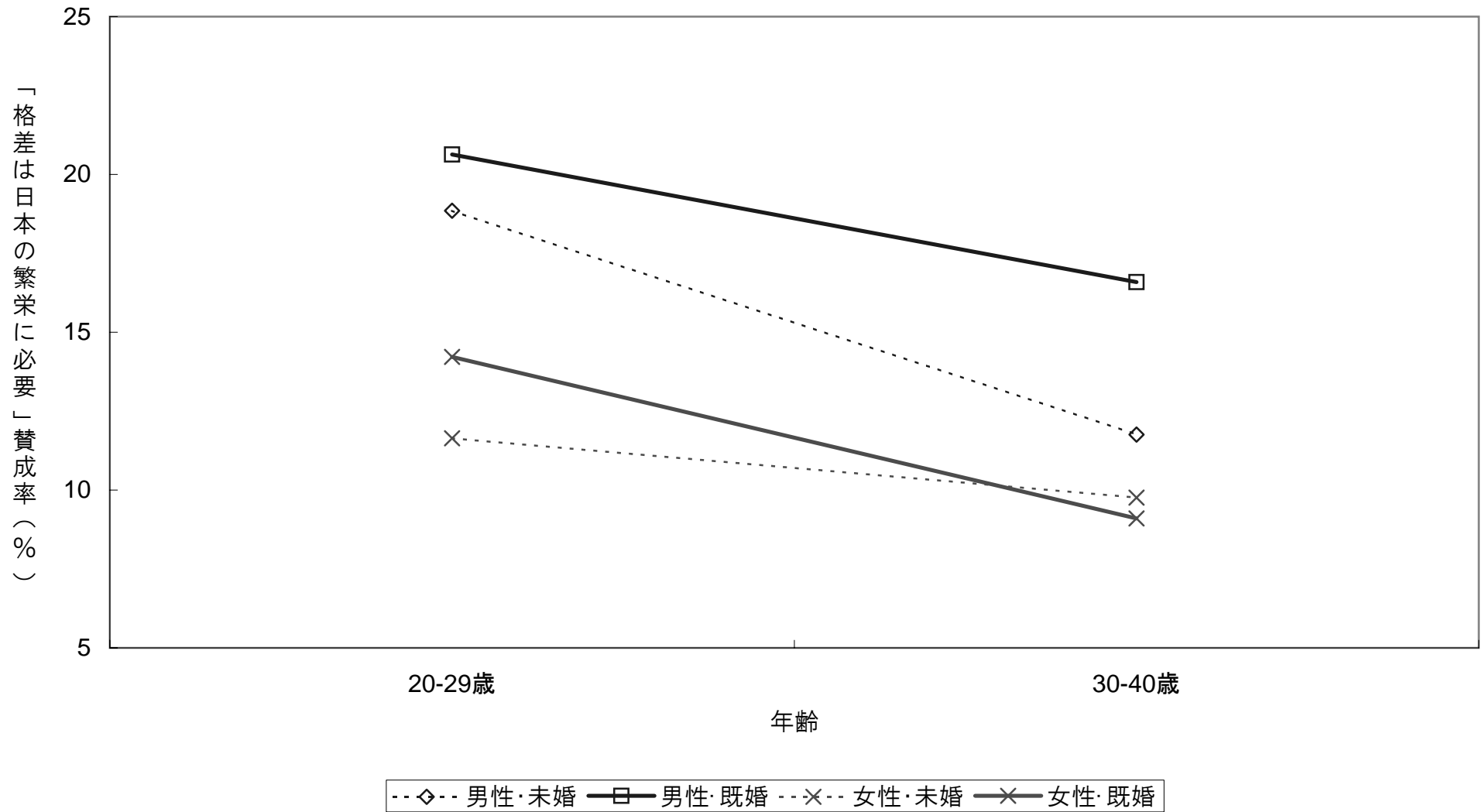


図10 「格差感」「格差肯定」と政府の責任

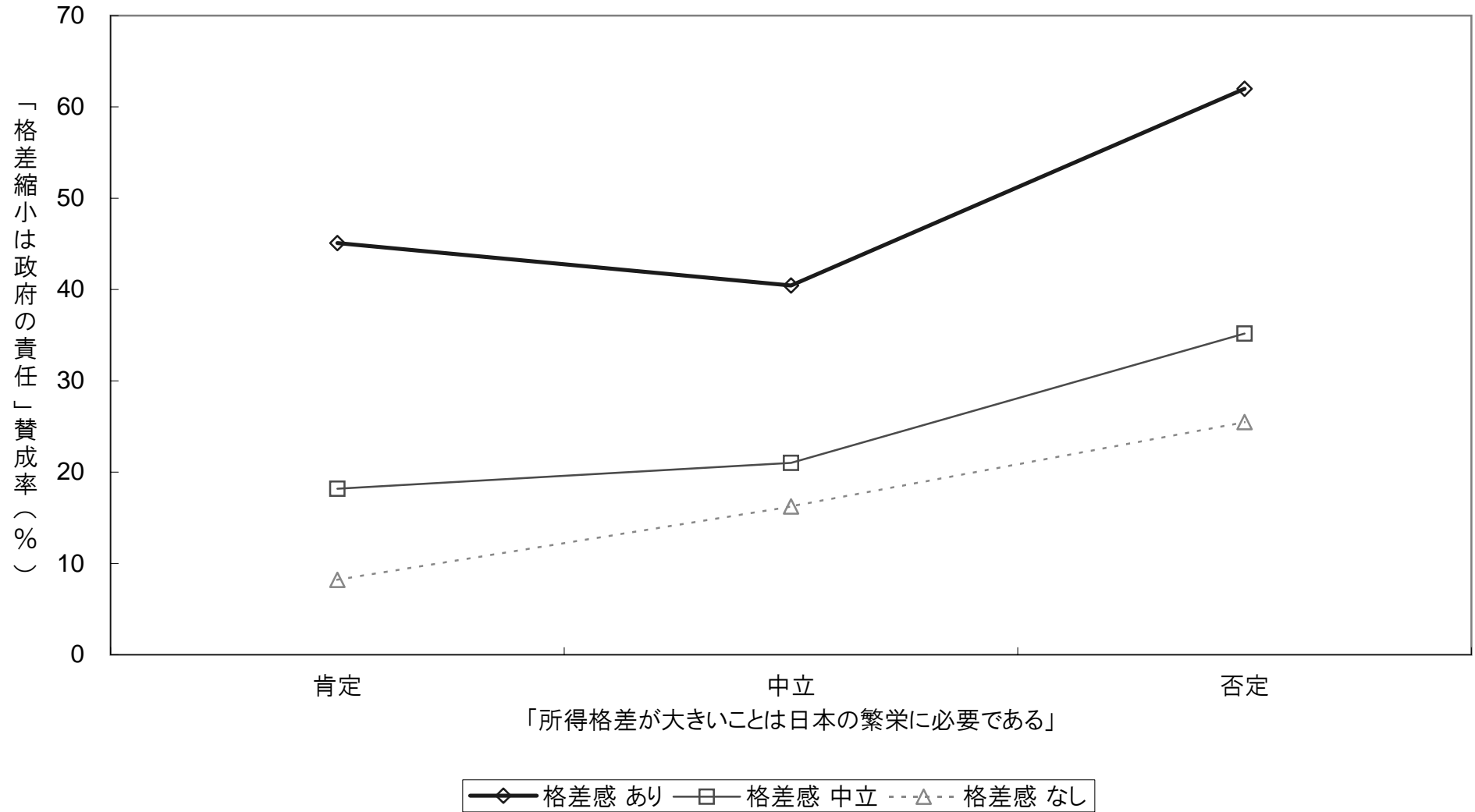
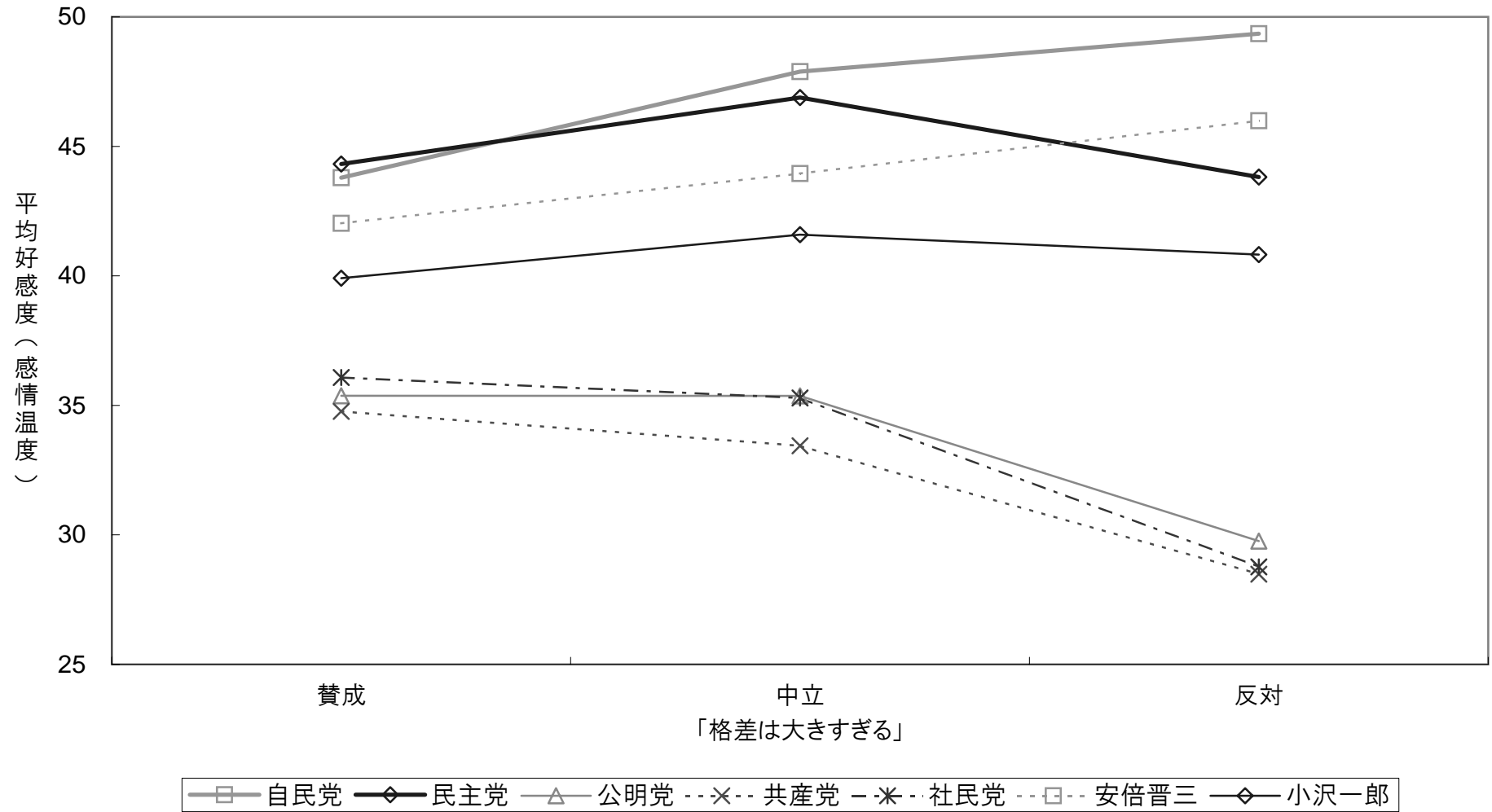
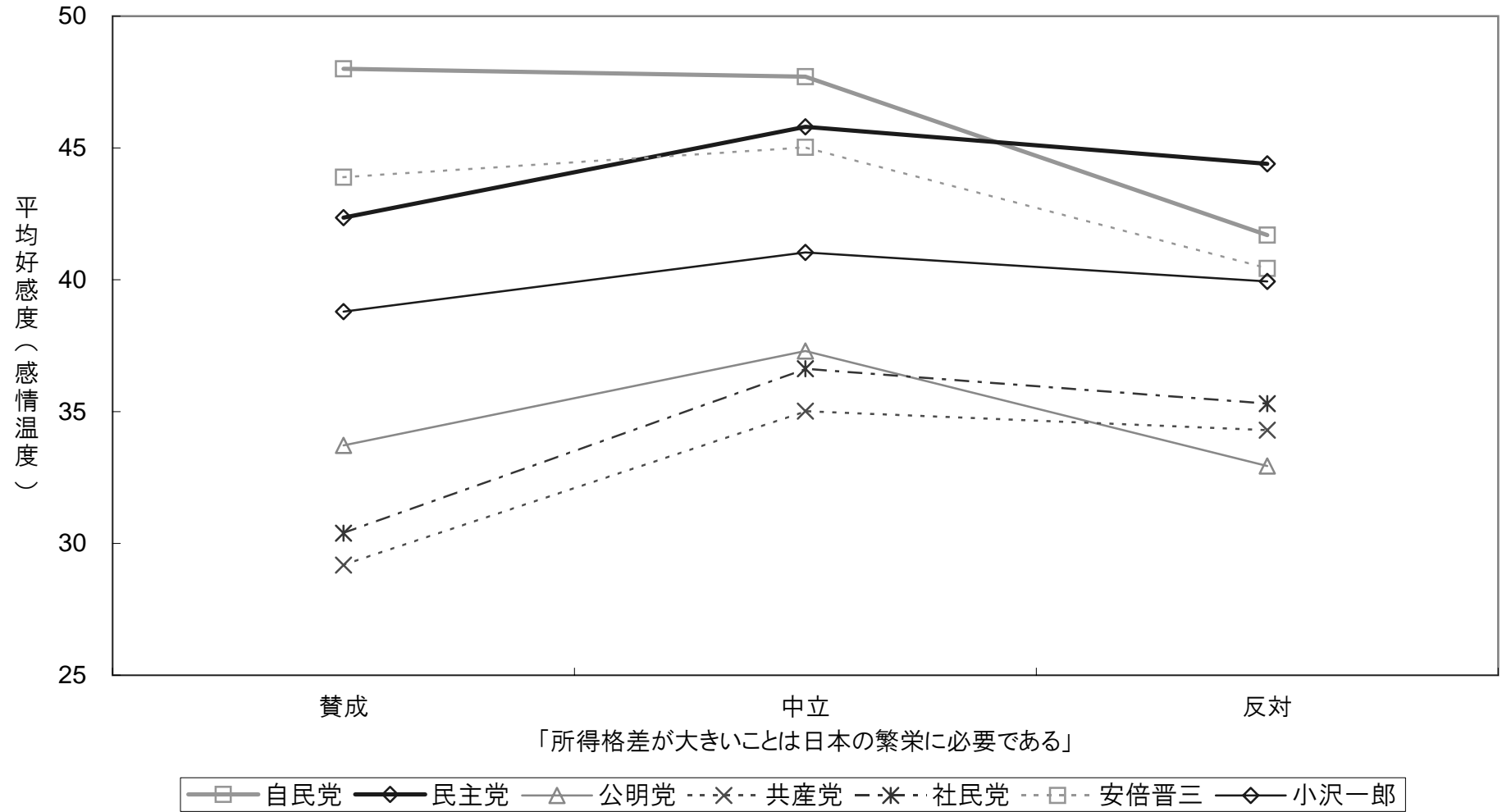


図11 「格差感」と政党・党首好感度



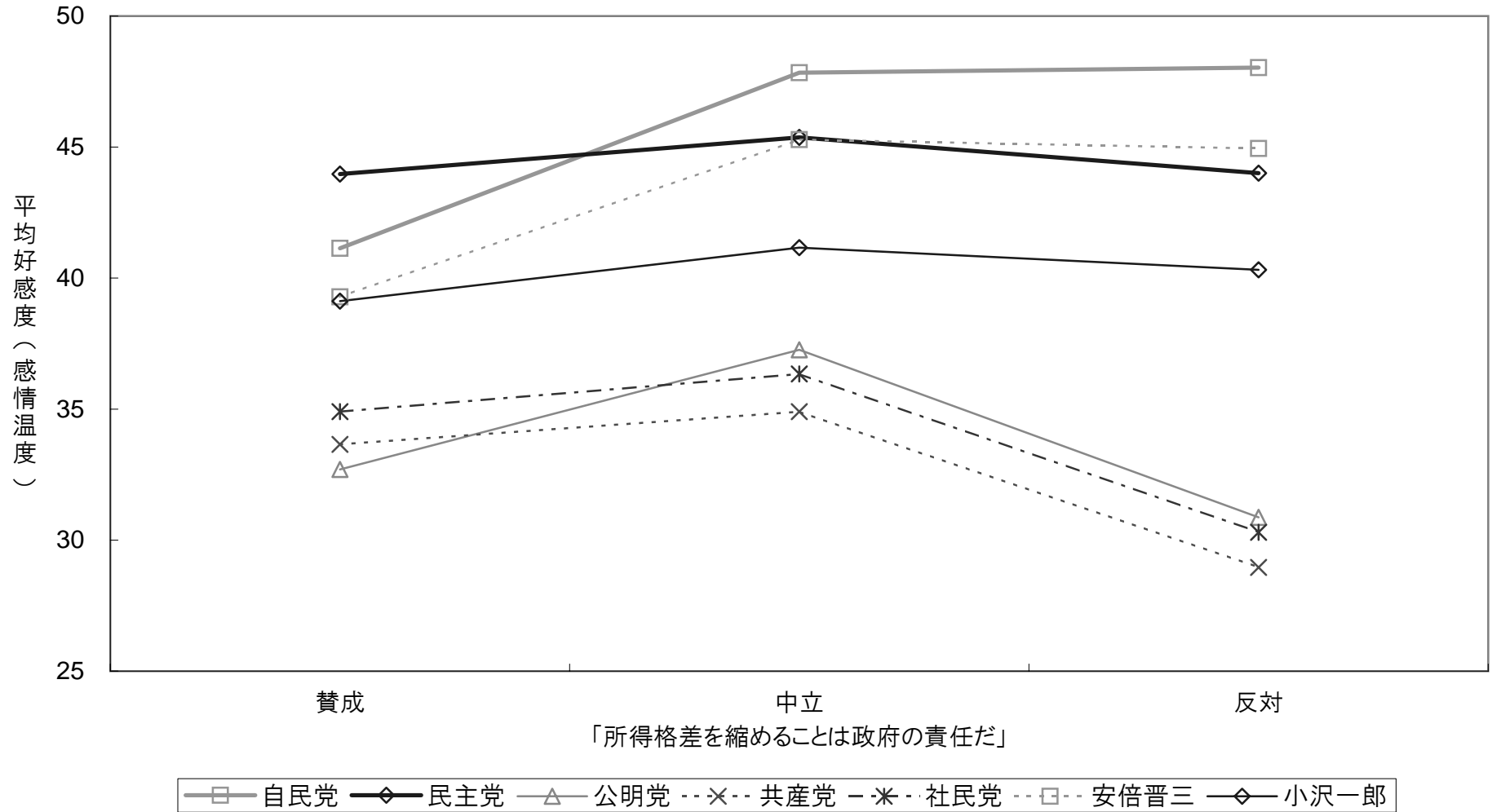
Note: 敬称は略した。

図12 「格差肯定」と政党・党首好感度



Note: 敬称は略した。

図13 「格差」への政府の責任と政党・党首好感度



Note: 敬称は略した。

図14 職場環境と健康
(主観的不健康「自分の健康状態はよくない」と回答した人の割合)

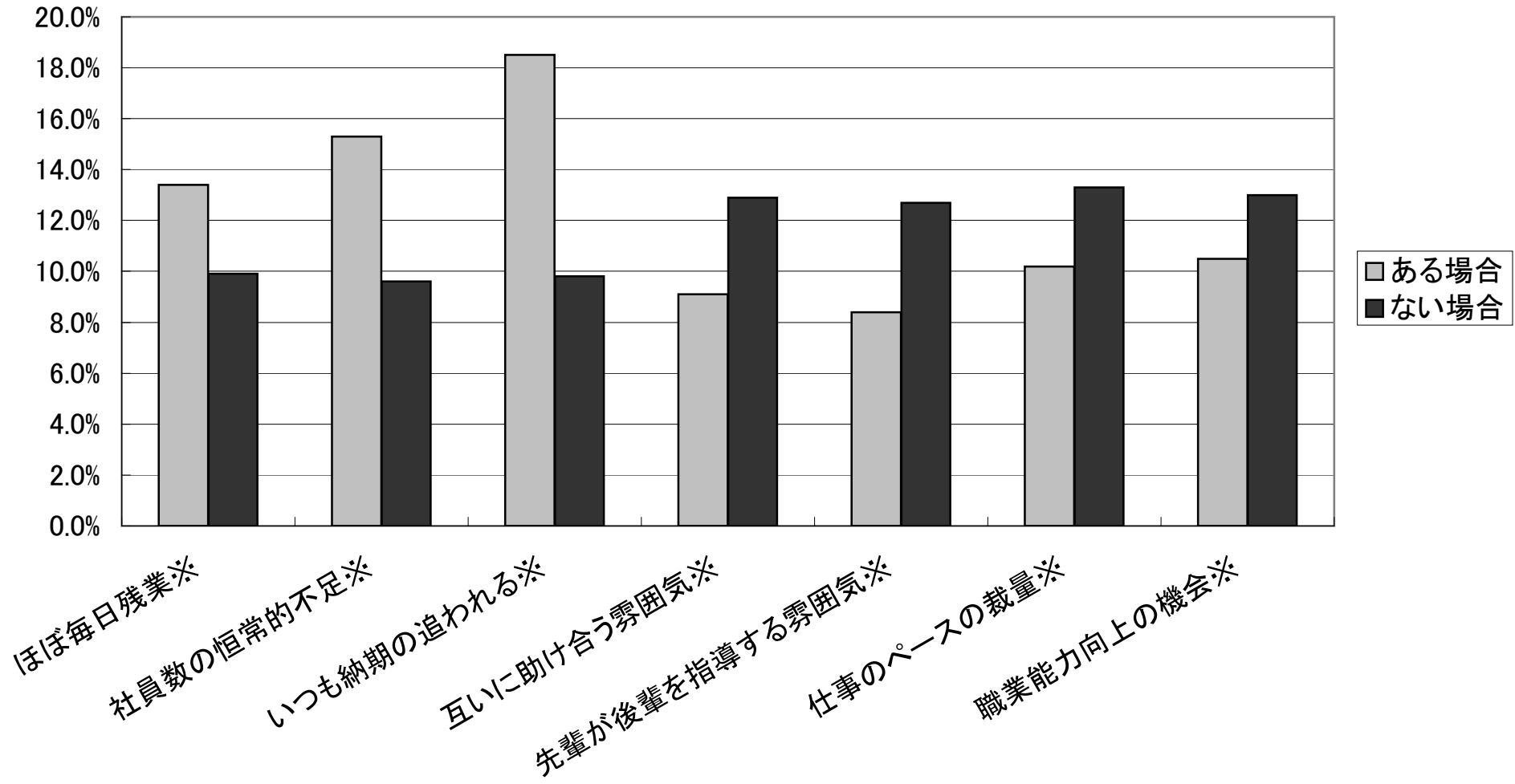


図15 職場環境と健康
(憂鬱「ゆううつ・気分が落ち込む」と回答した人の割合)

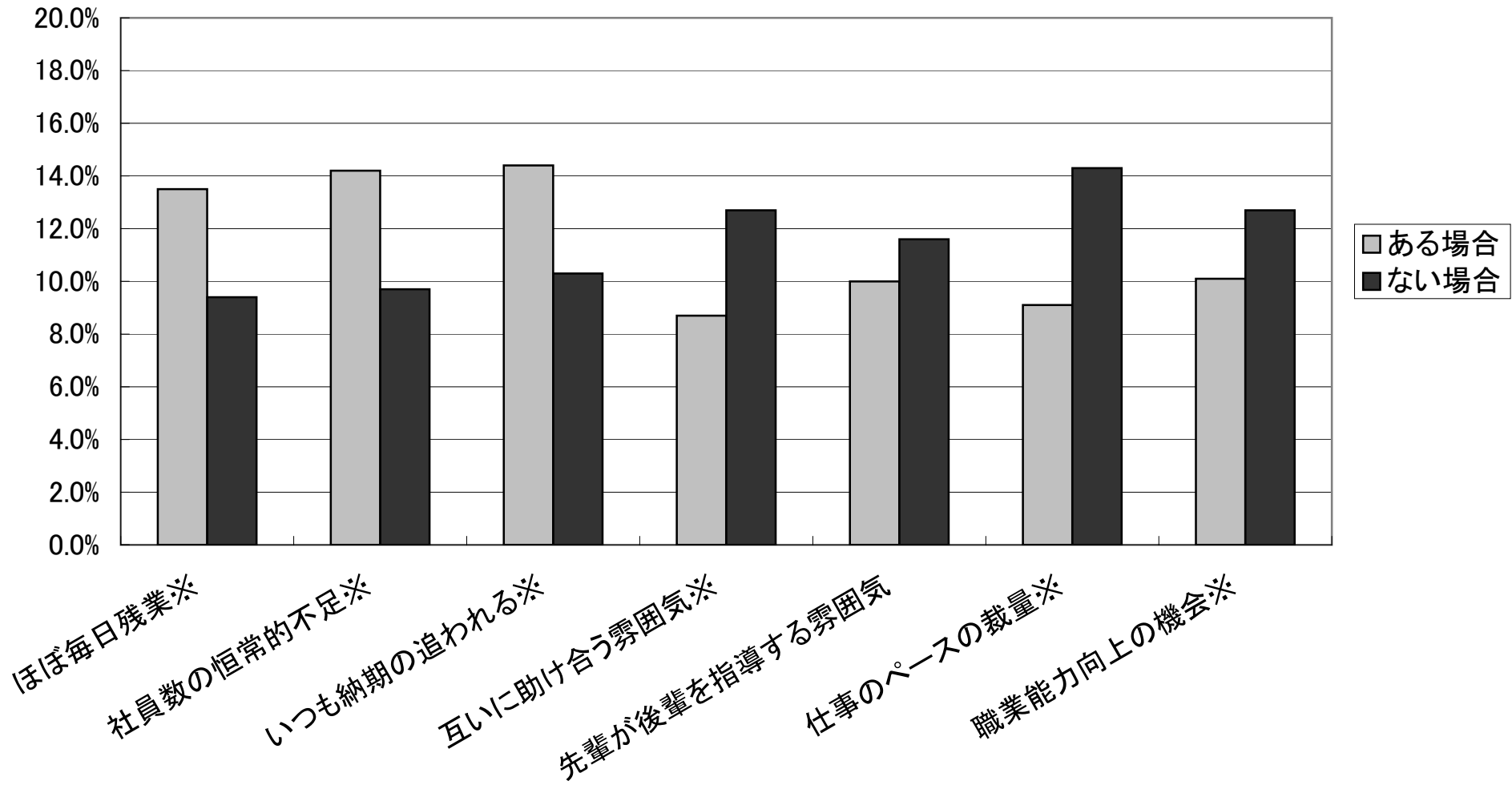


図16 職場環境と健康
(活動制限「仕事や生活において活動制限がある」と回答した人の割合)

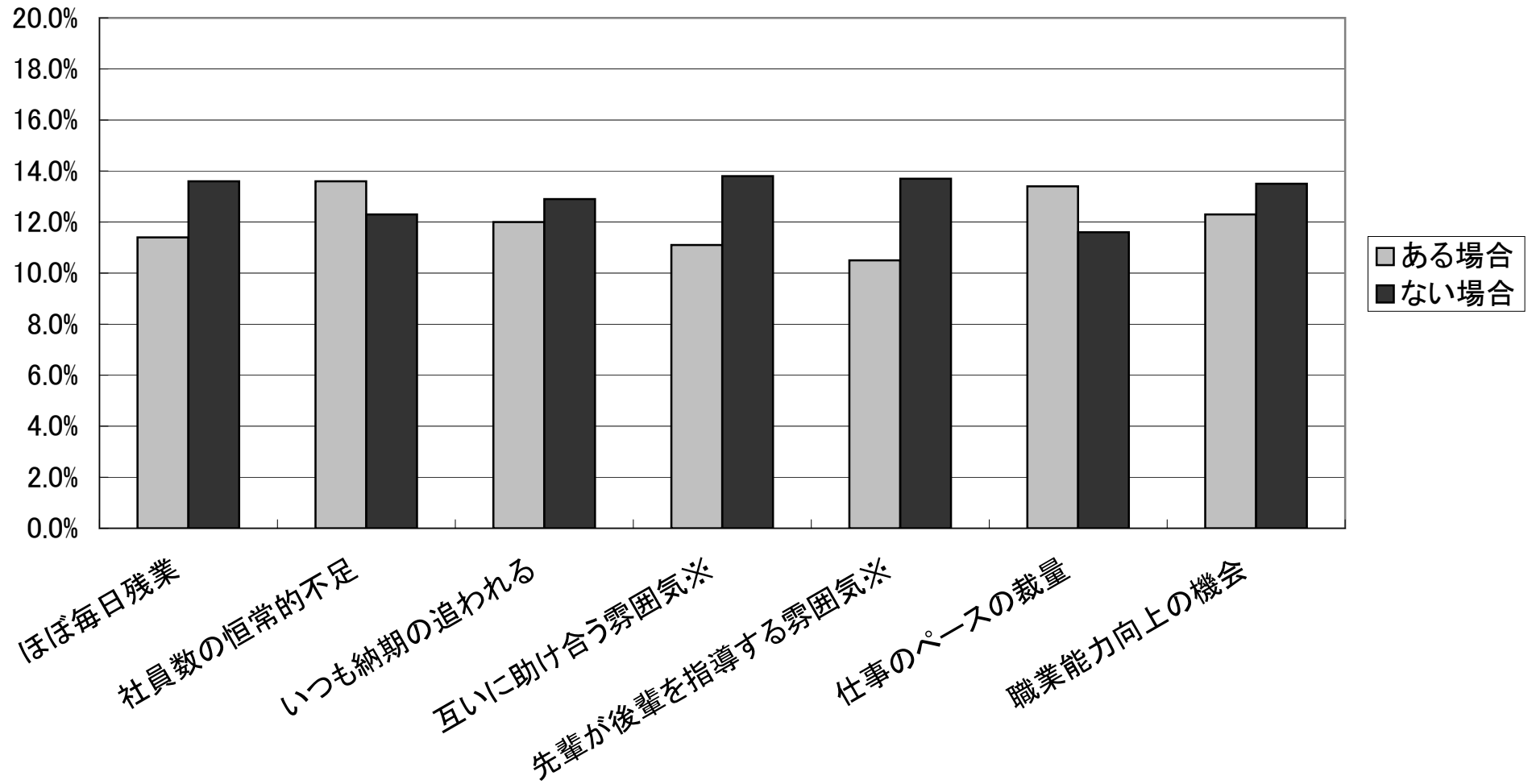


図17 ワークライフバランスと家事

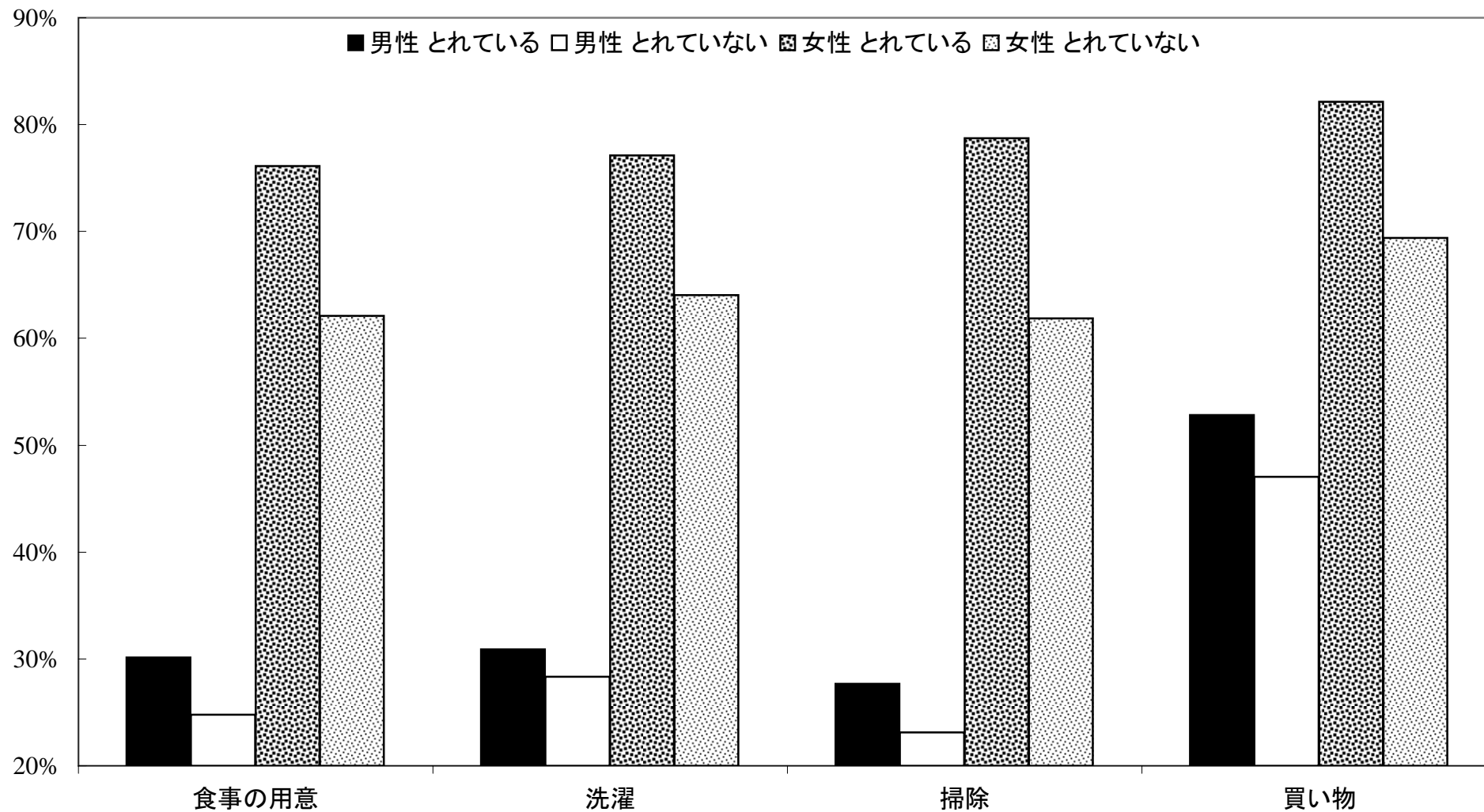


図18 ワークライフバランスと健康

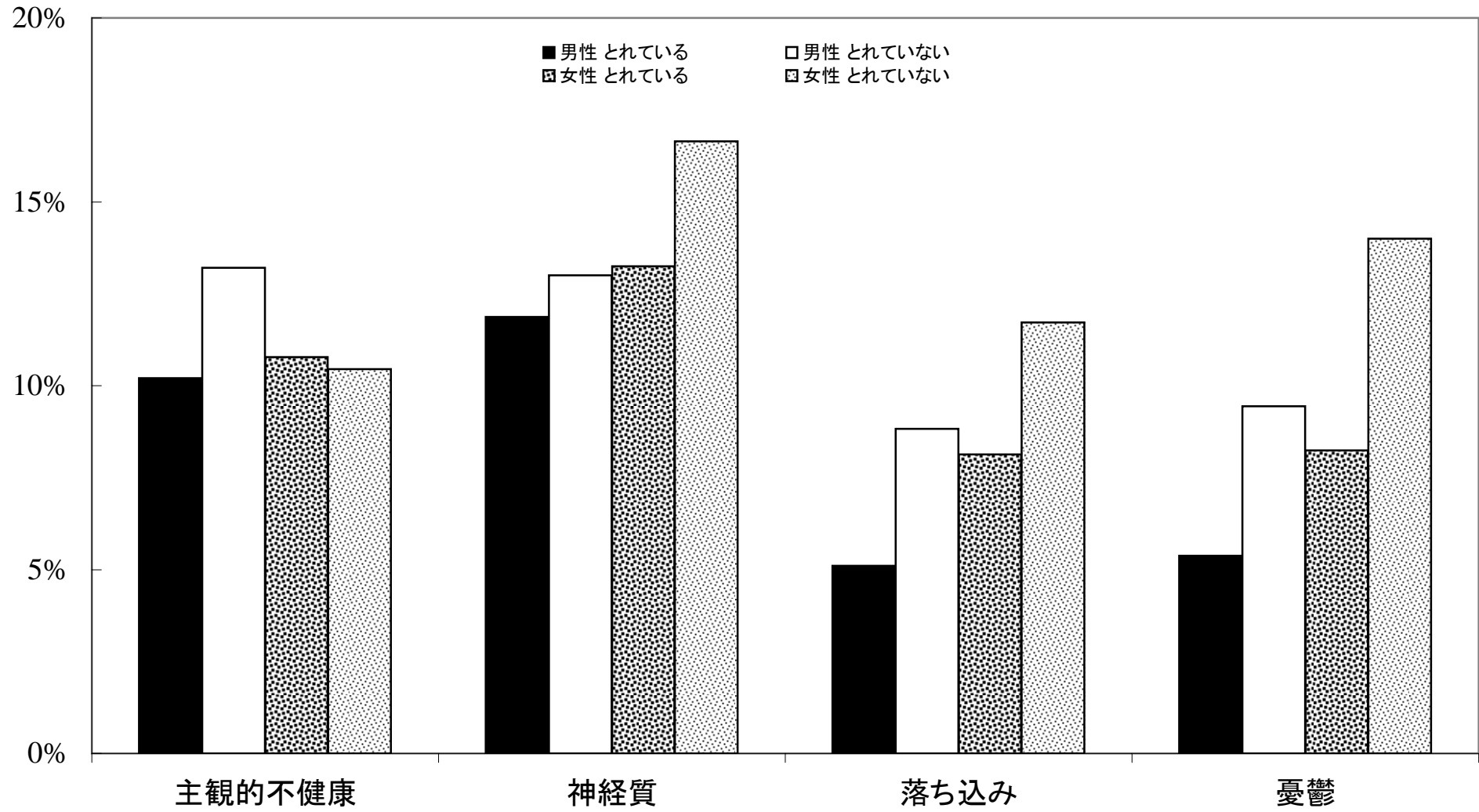


図19 ワークライフバランスと満足度

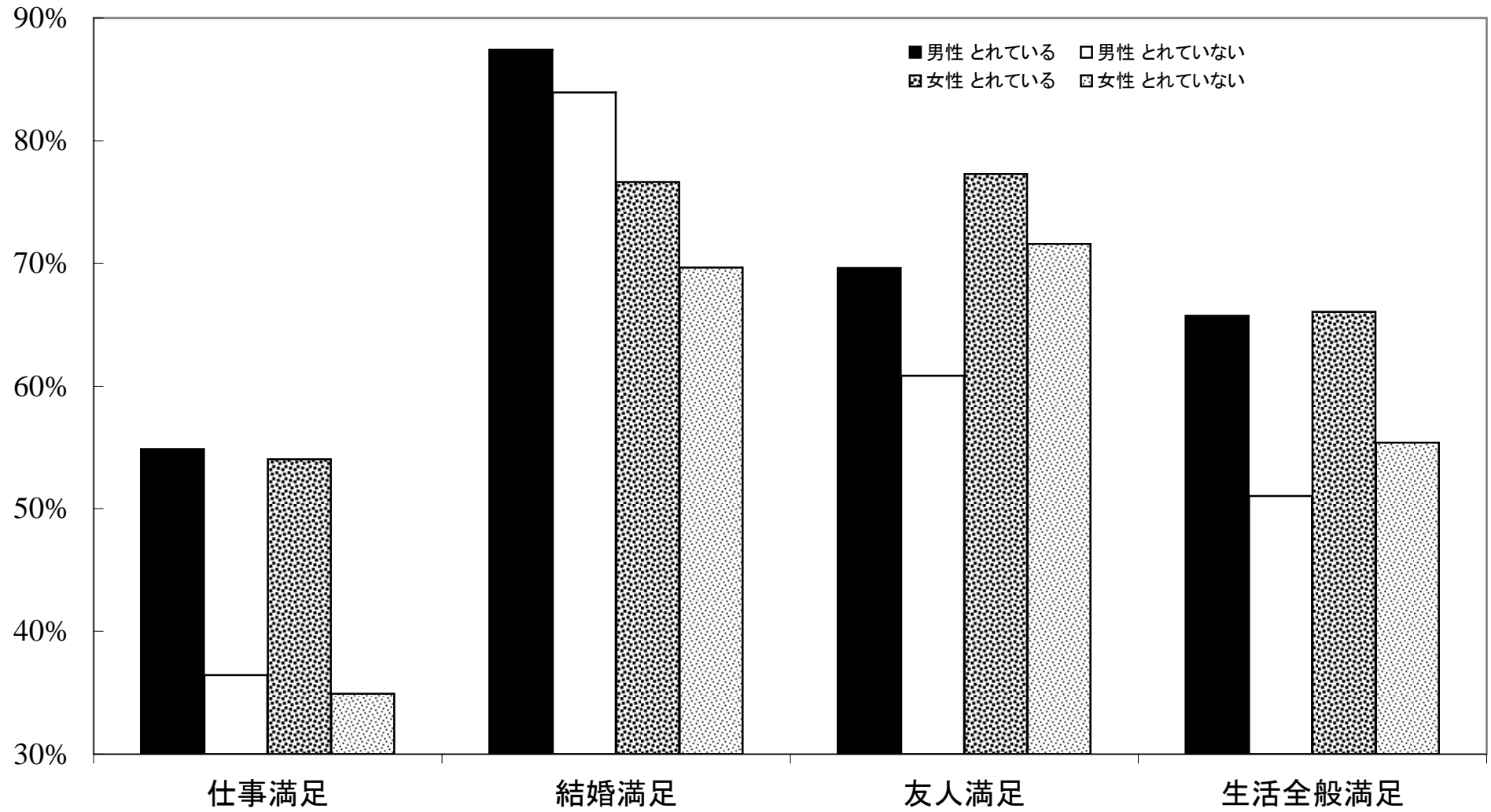


図20 年代と結婚・交際(男性)

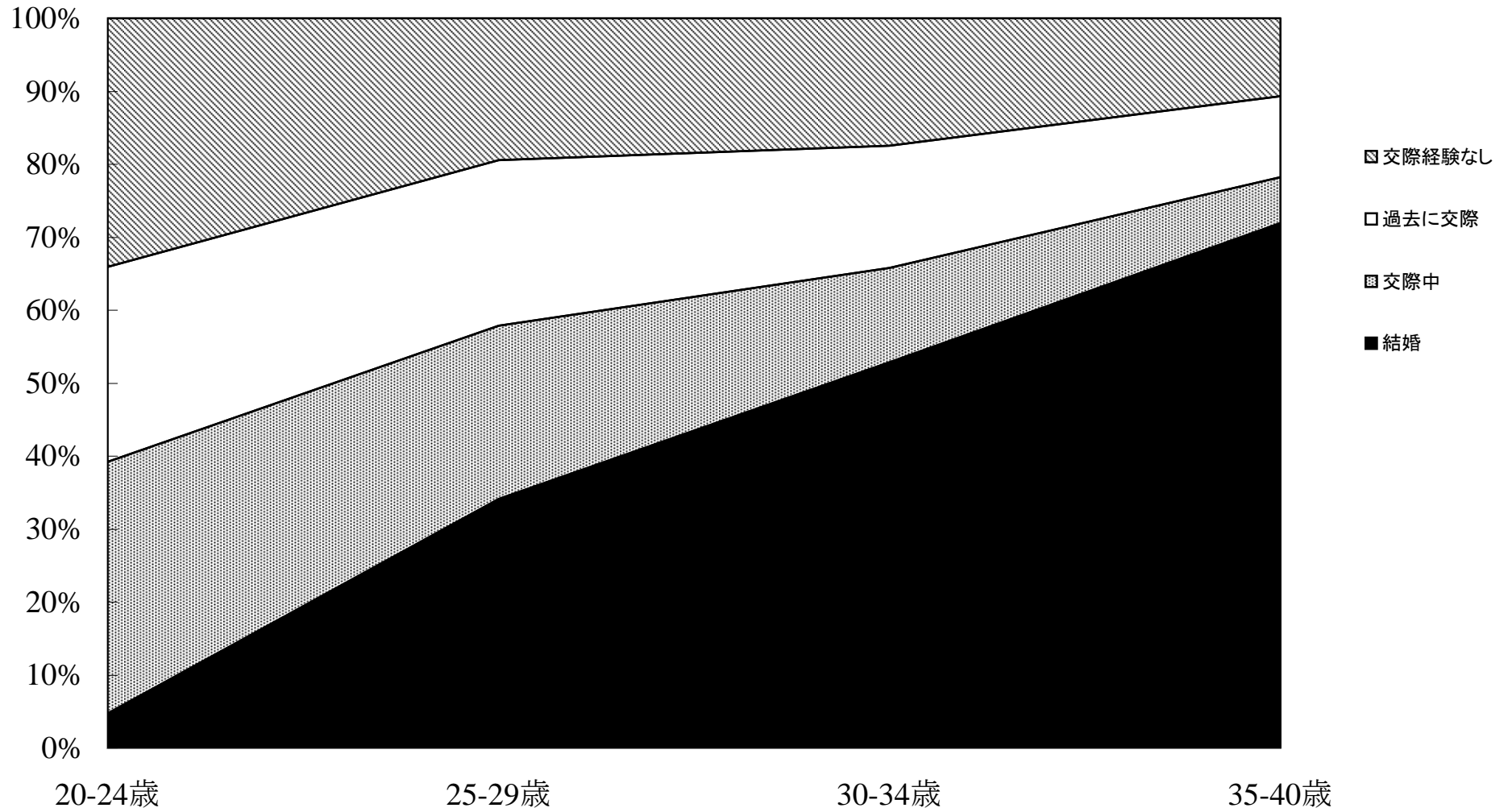


図21 年代と結婚・交際(女性)

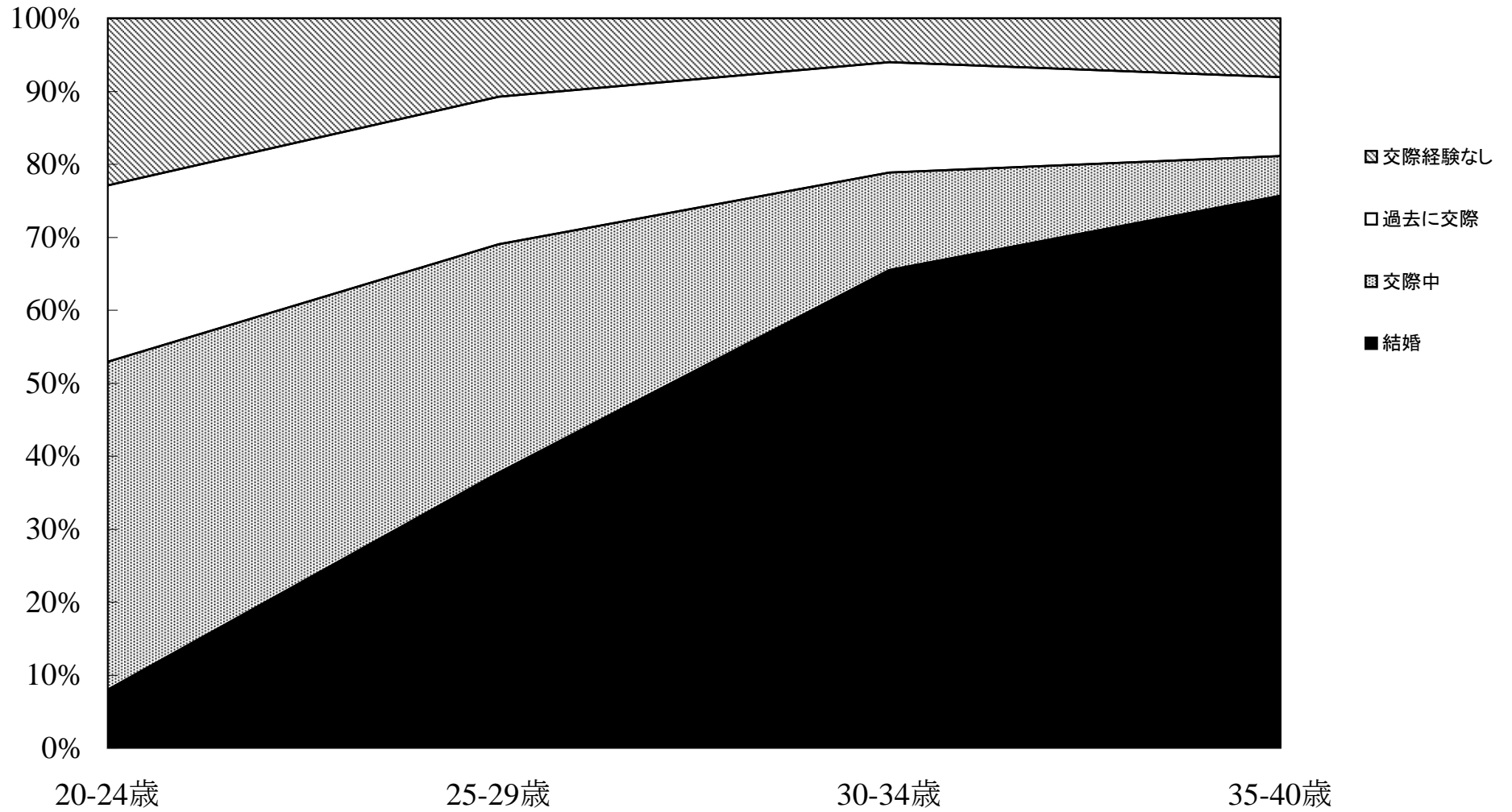


図22 結婚年齢と相手と出会ったきっかけ
 (最近10年以内に結婚した回答者、複数回答)

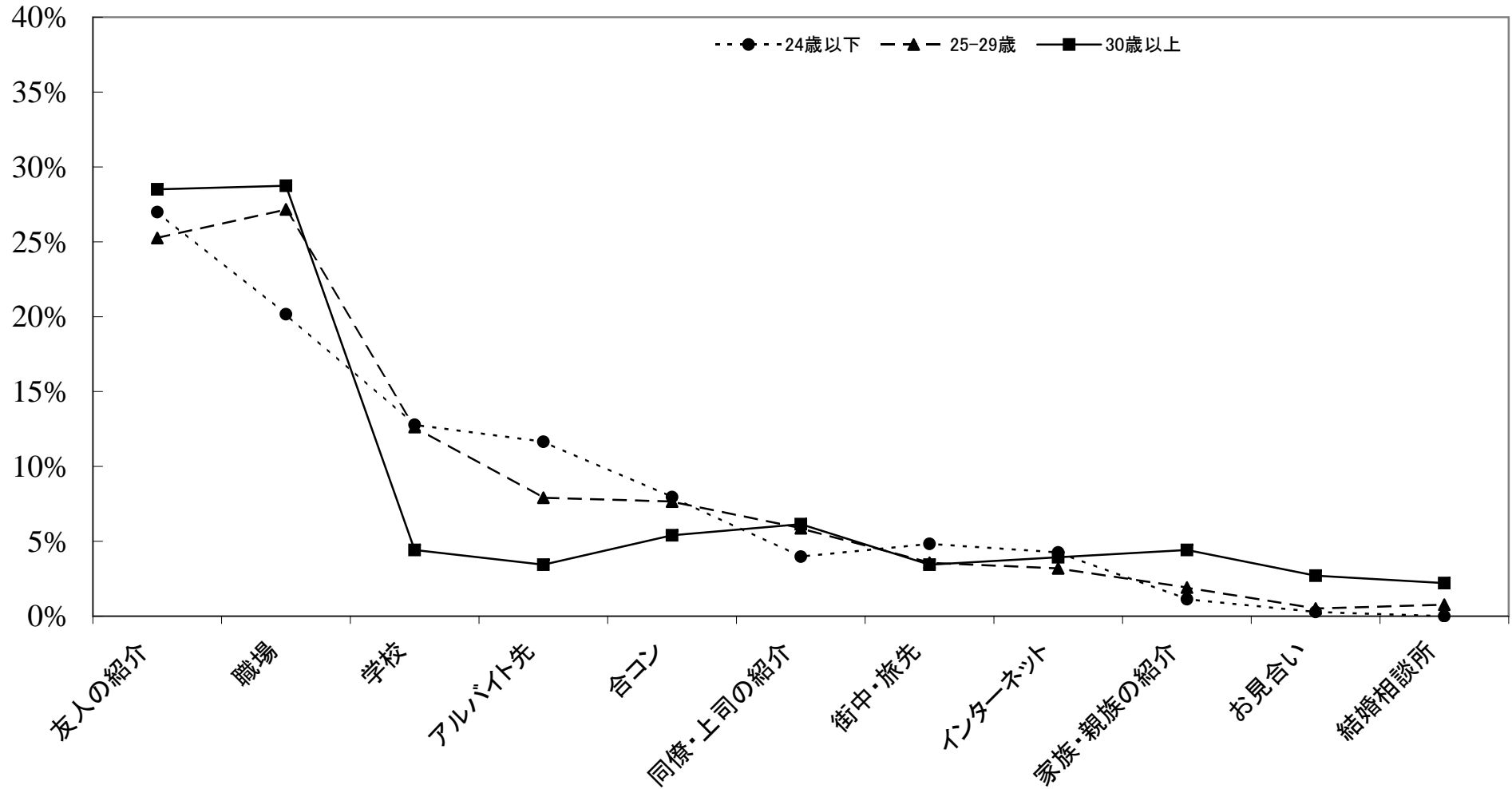


図23 交際開始年齢と相手と出会ったきっかけ
 (最近10年以内に交際を開始した回答者、複数回答)

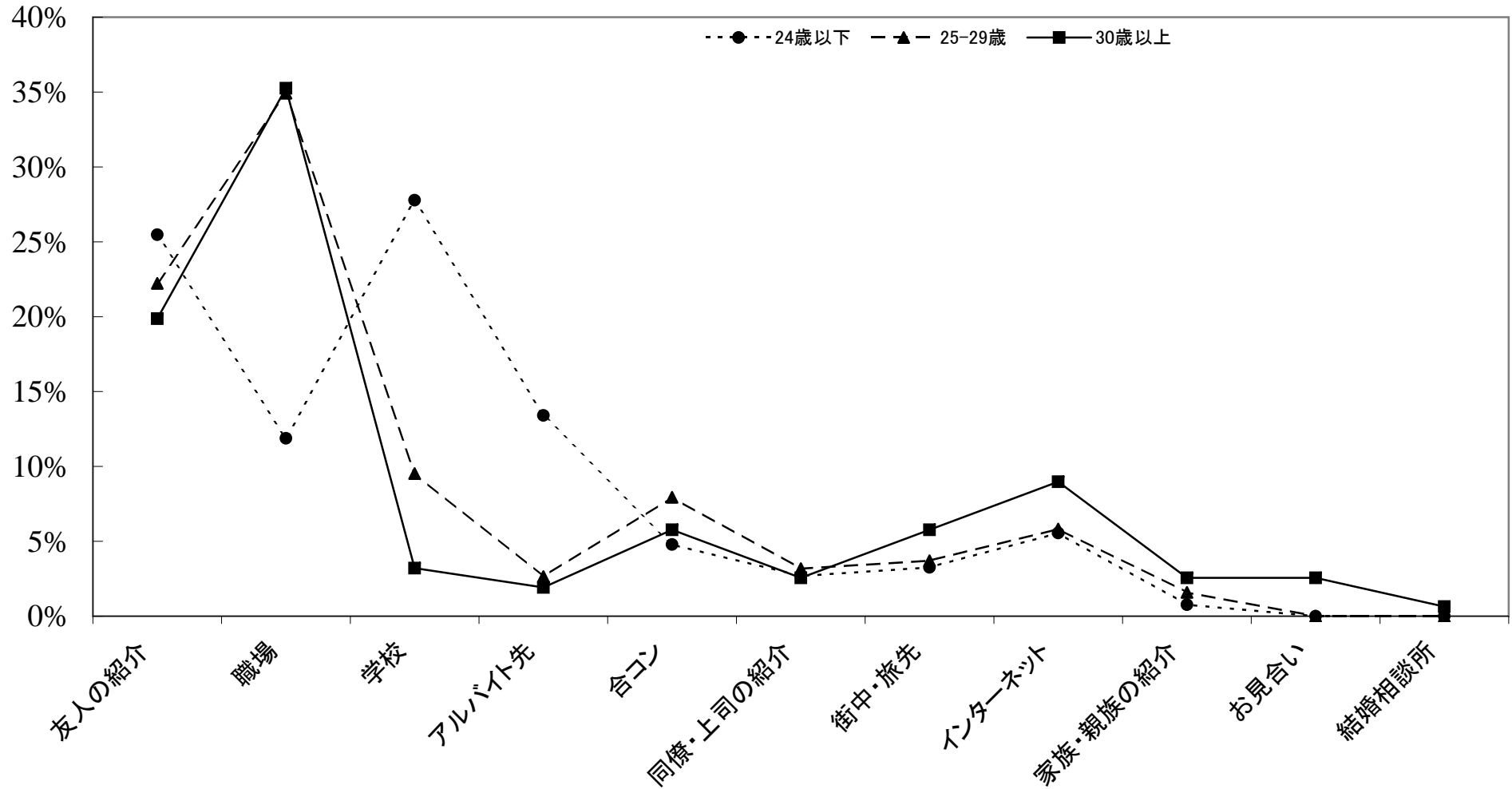
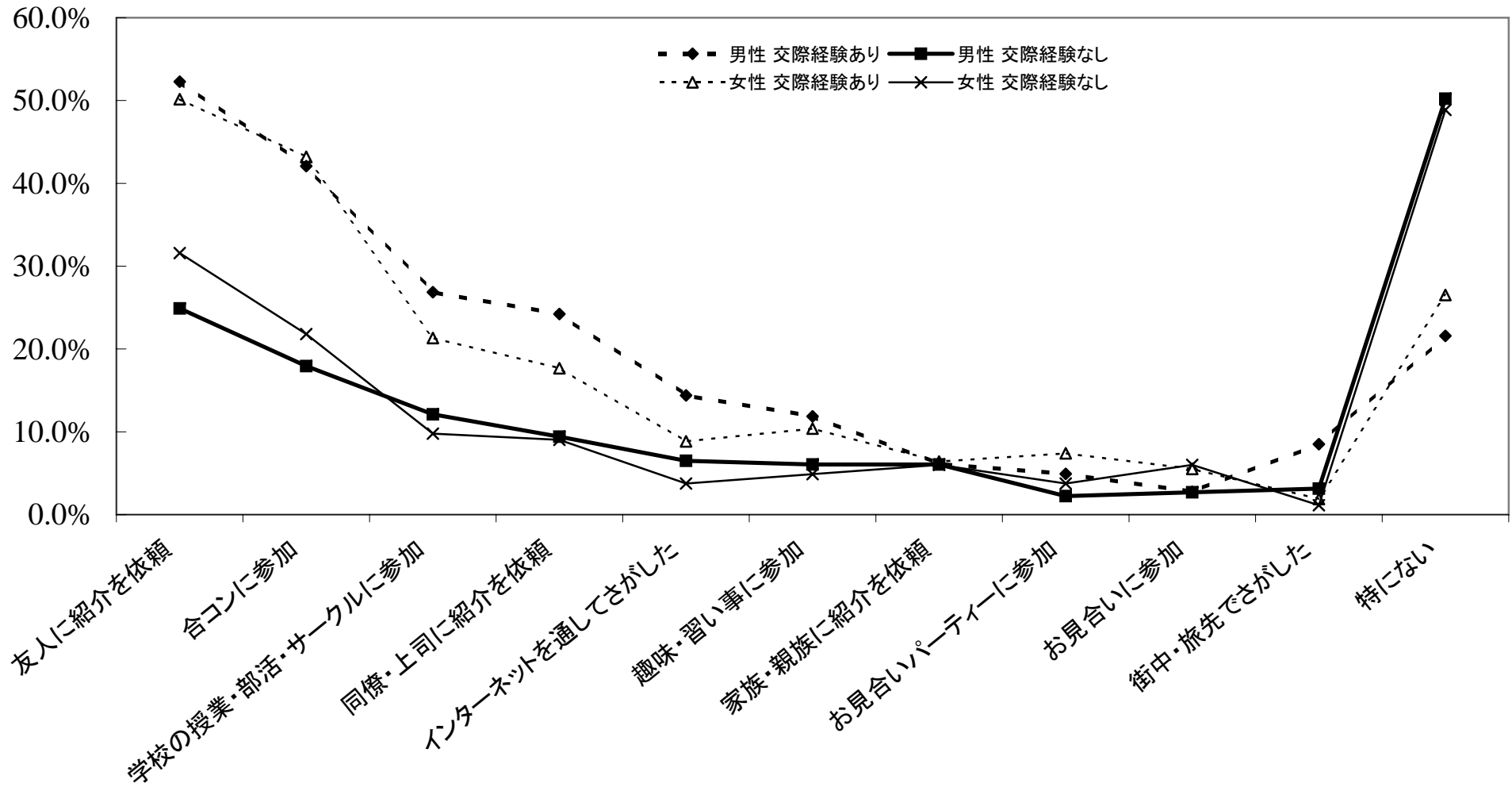


図24 交際経験とこれまで行った相手と出会う方法
(未婚・離死別、複数回答)



東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトについて

労働市場の構造変動、急激な少子高齢化、グローバル化の進展などにともない、日本社会における就業、結婚、家族、教育、意識、ライフスタイルのあり方は大きく変化を遂げようとしている。これからの日本社会がどのような方向に進むのかを考える上で、現在生じている変化がどのような原因によるものなのか、あるいはどこが変化してどこが変化していないのかを明確にすることはきわめて重要である。

本プロジェクトは、こうした問題をパネル調査の手法を用いることによって、実証的に解明することを研究課題とするものである。このため社会科学研究所では、若年パネル調査、壮年パネル調査、高卒パネル調査の3つのパネル調査を実施している。

本プロジェクトの推進にあたり、以下の資金提供を受けた。記して感謝したい。

文部科学省・独立行政法人日本学術振興会科学研究費補助金
基盤研究 S：2006 年度～2010 年度

厚生労働科学研究費補助金
政策科学推進研究：2004 年度～2006 年度

奨学寄付金
株式会社アウトソーシング（代表取締役社長・土井春彦、本社・静岡市）：2006 年～

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について

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は、東京大学社会科学研究所におけるパネル調査プロジェクト関連の研究成果を、速報性を重視し暫定的にまとめたものである。

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.1 山本耕資 標本調査における性別・年齢による層化の効果：100 万人シミュレーション（2007 年 4 月発行）
- No.2 石田浩 仕事・健康・希望：「働き方とライフスタイルの変化に関する調査（JLPS）2007」の結果から（2007 年 12 月発行）
三輪哲
山本耕資
大島真夫
- No.3 中澤渉 性別役割分業意識の日英比較と変動要因：British Household Panel Survey を用いて（2007 年 12 月発行）

東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト
<http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/panel/>