

## 第 I 部

### 「第 2 回日本人の就業実態に関する総合調査」

#### 調査結果の概要



## 第1章 調査の概要

### 1 調査の趣旨・目的

本調査は、就業形態の多様化が進む中で、日本人の働き方の実情を体系的、継続的に把握することを目的とし、2010年に続く2回目の調査である。調査項目は、就業率、就業形態等の就業構造や労働時間、賃金、能力開発、職場・労使関係、転職状況、副業、満足度・生きがい等の就業意識——など、幅広く就業実態にかかわる項目を網羅している。加えて今年度調査では、「パワーハラスメント」と「メンタルヘルス」を特別テーマとして取り上げた。

### 2 調査名：「第2回日本人の就業実態に関する総合調査」

### 3 調査期間：2014年1月11日～2月3日

### 4 調査方法：調査員による訪問留置調査

### 5 調査対象：全国満20歳以上65歳以下の男女から抽出した8,000人

### 6 抽出方法：住民基本台帳をベースとした層化二段階抽出

#### 1) 層化

全国を、都道府県を単位として次の11地区に分類する。

◎北海道地区＝北海道

◎東北地区＝青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

◎関東地区＝茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

◎北陸地区＝新潟県、富山県、石川県、福井県

◎東山地区＝山梨県、長野県、岐阜県

◎東海地区＝静岡県、愛知県、三重県

◎近畿地区＝滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

◎中国地区＝鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県

◎四国地区＝徳島県、香川県、愛媛県、高知県

◎北九州地区＝福岡県、佐賀県、長崎県、大分県

◎南九州地区＝熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

各地区を、さらに市郡規模によって次のように25分類し、層化する。

## ◎大都市（都市ごとに分類）

=東京区部、札幌市、仙台市、新潟市、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、静岡市、浜松市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市

◎人口 20 万人以上の都市

◎人口 10 万人以上の都市

◎人口 10 万人未満の都市

◎町村

## 2) 標本の配分

各地区、市郡規模別の層における 20 歳以上 65 歳以下人口の大きさにより 8,000 の標本を比例配分する。

## 3) 抽出

(1) 国勢調査時に設定された調査区の基本単位区を第一次抽出単位として使用する。

(2) 調査地点については、各層ごとに 1 地点あたりの標本が 30 程度になるように設定し、層ごとに

$$\text{抽出間隔} = \frac{\text{層における国勢調査時の満 20 歳以上 65 歳以下人口}}{\text{層で算出された調査地点数}}$$

を算出し、等間隔抽出法によって該当番号が含まれる基本単位区を抽出し、抽出の基点とする。

(3) 抽出に際しての各層内における市区町村の配列順序は、総務省設定の市区町村コードに従う。

(4) 調査地点における対象者の抽出は、住民基本台帳により、抽出の基点から系統抽出法によって抽出する。

7 有効回答数：有効回答数 4573 人（有効回収率 57.2%）

8 回答者の属性：性別、年齢階層別構成比は以下の通り。

※＜参考＞は平成 22 年国勢調査から 20～65 歳を抜き出して試算

【性別】	(%)	男性	女性			
本調査 n=4, 573		45. 4	54. 6			
＜参考＞平成22年国勢調査より試算 n=76, 395, 308		50. 1	49. 9			
【年齢階層】	(%)	20代	30代	40代	50代	60代 (60 - 65歳)
本調査 n=4, 573		13. 3	22. 4	25. 0	22. 7	16. 6
＜参考＞平成22年国勢調査より試算 n=76, 395, 308		18. 0	23. 7	22. 0	21. 3	15. 0

## 第2章 調査結果の概要

### 第1節 就業の実態

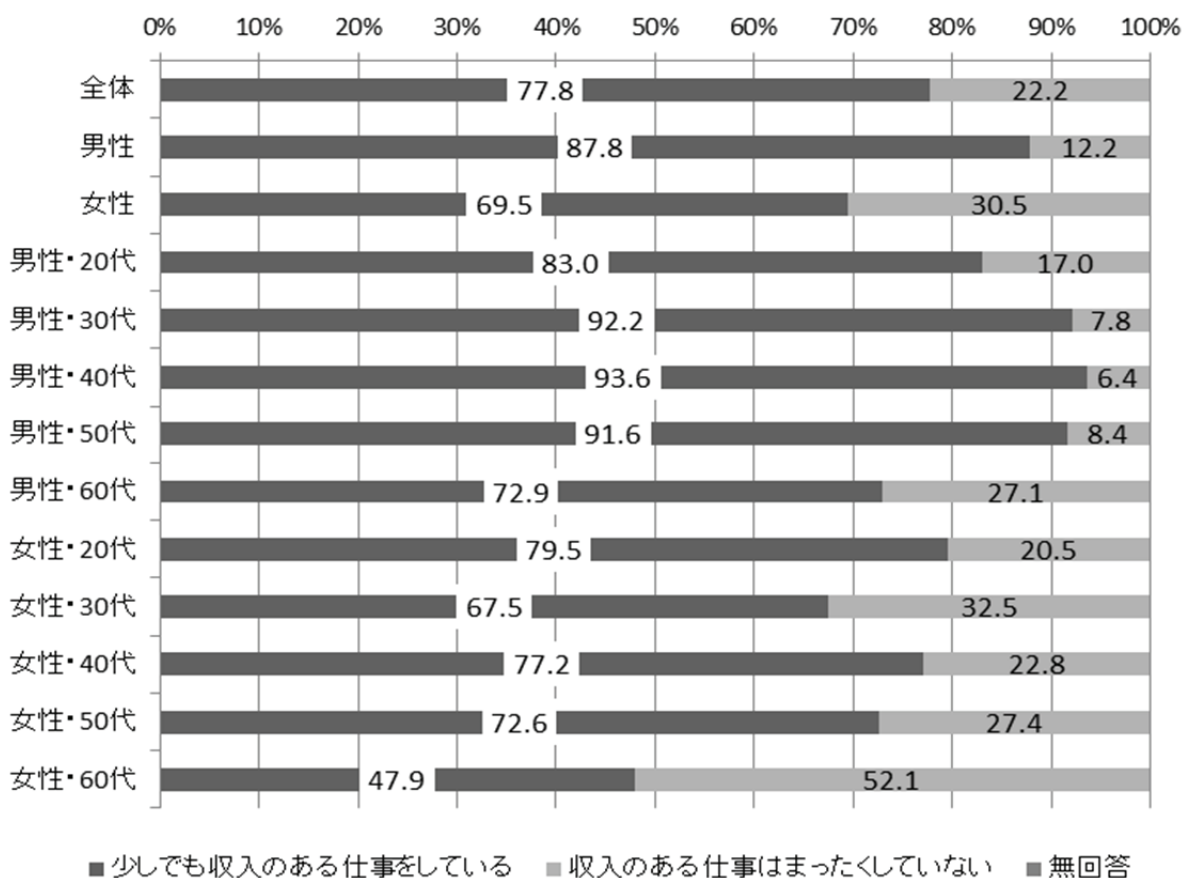
#### 1) 就業の構造

##### (1) 就業率

全回答者に対する就業者の割合（就業率）は77.8%となっている。性別にみると、男性の就業率は87.8%、女性では69.5%となっている。2010年調査（男女それぞれ、87.9%、66.5%）と比べると、男性は変化がないが、女性は3ポイント増と若干伸びている。性・年代別にみると、男性の20代では83.0%、30代では92.2%、40代では93.6%、50代では91.6%、60代（60～65歳）では72.9%、女性の20代では79.5%、30代では67.5%、40代では77.2%、50代では72.6%、60代（60～65歳）では47.9%となっている（図表2-1-1）。

2010年調査と比べると、男性は20代、60代でわずかに高まっている以外は、すべての年代で若干低くなっている。一方女性は、約7ポイント高くなった20代をはじめ、すべての年代で2ポイント程度伸びている。

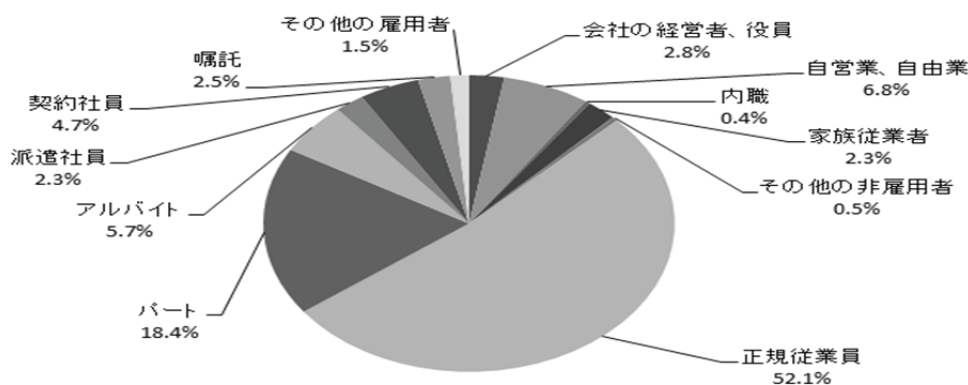
図表2-1-1 就業の有無 n=4573



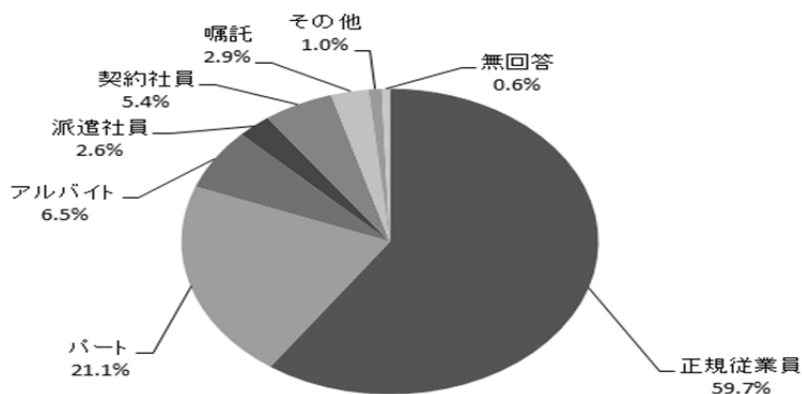
## (2) 就業形態別の状況

就業者を就業形態・雇用形態に分けてみると、「正規従業員」(52.1%)、「パート」(18.4%)、「自営業主、自由業」(6.8%)、「アルバイト」(5.7%)、「契約社員」(4.7%)、「会社の経営者・役員」(2.8%)、「嘱託」(2.5%)、「派遣社員」(2.3%)、「家族従業者」(2.3%)、「その他の雇用者」(1.5%)、「その他の非雇用者」(0.5%)の順で、「自営業主、自由業」の割合が2010年調査より若干低くなっている。この影響で、雇用者と非雇用者(事業主など雇用者以外の者)に分けてみると、雇用者が87.2%、非雇用者が12.8%となっており、2010年調査(それぞれ82.5%、17.5%)と比べて、雇用者の割合が若干高くなり、非雇用者割合が低くなっている(図表2-1-2)。雇用者を正規従業員・非正規従業員別にみると正規従業員が59.7%、非正規従業員が39.7%となっており、2010年調査とほとんど変わらない(図表2-1-3)。

図表 2-1-2 就業・雇用形態別就業者 n=3559



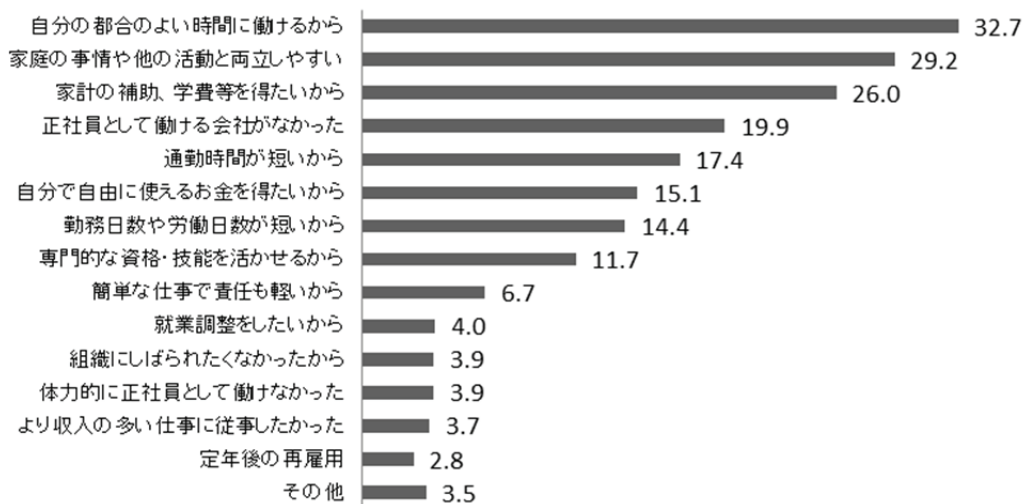
図表 2-1-3 雇用者の雇用形態 n=3104



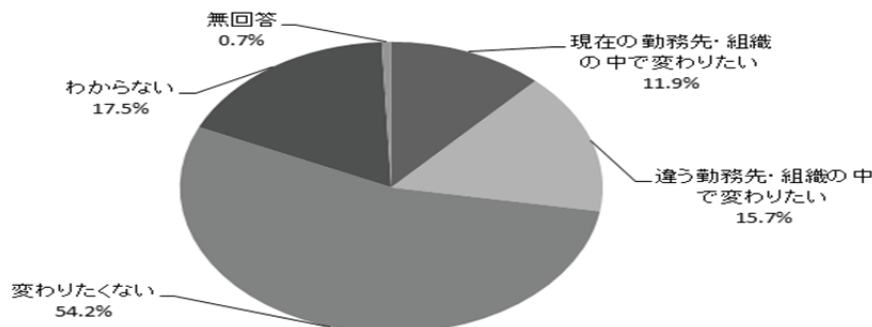
非正規の働き方（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等）を選択した理由をみると（複数回答）、「自分の都合のよい時間に働けるから」の割合が32.7%ともっとも高く、次いで「家庭の事情や他の活動と両立しやすい」（29.2%）、「家計の補助、学費等を得たいから」（26.0%）などの順となっている。「正社員として働ける会社がなかった」を理由にあげた割合も約2割（19.9%）と少なくないのが目立つ（図表2-1-4）。

非正規で働く人の約半数（54.2%）が働き方を「変わりたくない」と考えている一方、3割弱（27.6%）が、「働き方を変わりたい」と希望（「現在勤めている企業・組織で働き方を変わりたい」と「現在勤めているのとは違う企業・組織で働き方を変わりたい」の合計）している（図表2-1-5）。「変わりたい」人の8割弱（76.5%）が正規従業員として働きたいと希望している（図表2-1-6）。

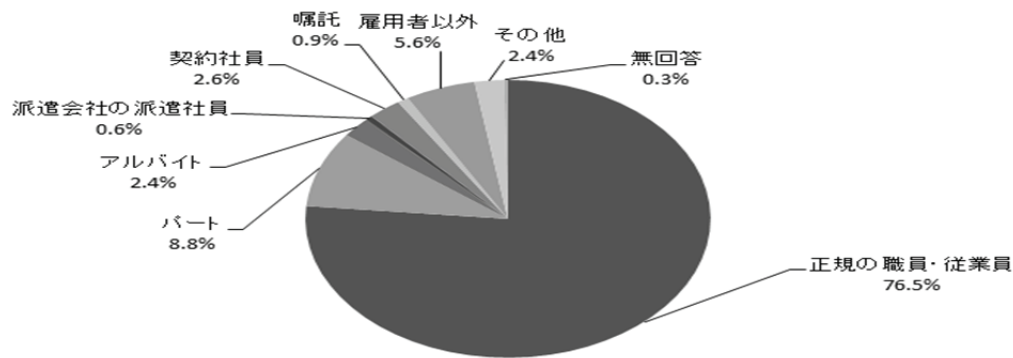
図表2-1-4 非正規の働き方を選択した理由（複数回答、%）



図表2-1-5 働き方の転換の希望 n=1231



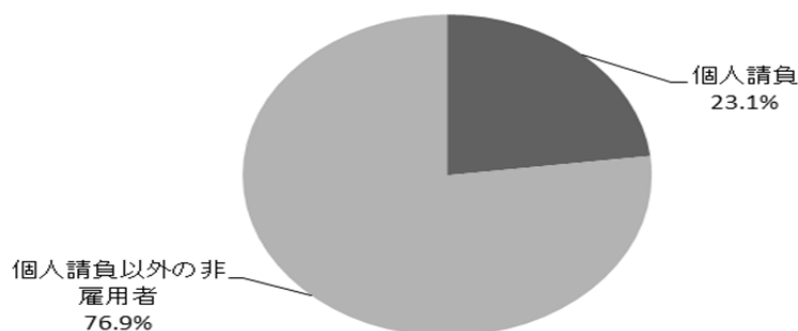
図表 2-1-6 希望する働き方 n=340



近年、増加傾向にあるといわれ、労働者性の問題などで注目を集めている「個人請負」についても聞いている。非雇用者（雇われて働いていない人：会社の経営者・役員、自営業、自由業、内職、家族従業者等）と回答した人のうち、「個人請負」に当たる働き方（企業などから一定の業務を人を雇わず個人で請け負う働き方）をしているとする割合は 23.1%（図表 2-1-7）。非雇用者でも、「個人請負」を含まないと想定される「会社の経営者・役員」「家族従業者」を外した、「自営業、自由業」「内職」における「個人請負」の割合をみると、4割強（40.9%）と半数に迫っており、少なくない。

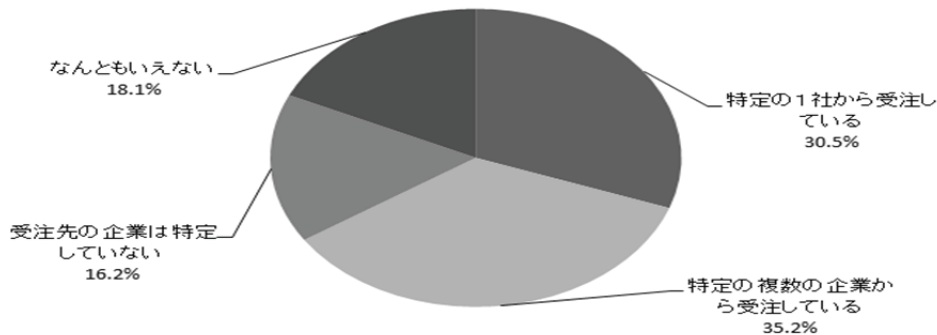
個人請負で働いている人に、仕事の発注元の状況について聞いたところ、「特定の複数の企業から受注している」割合が 35.2%ともっとも高く、「特定の1社から受注している」が 30.5%で続き、特定の決まった発注元企業を持つ人が 6割強を占めている。そのほか、「なんともいえない」が 18.1%、「受注先の企業は特定していない」人が 16.2%となっている（図表 2-1-8）。

図表 2-1-7 非雇用者における「個人請負」の割合 n=455





図表 2-1-8 個人請負の発注元企業の状況 n=105



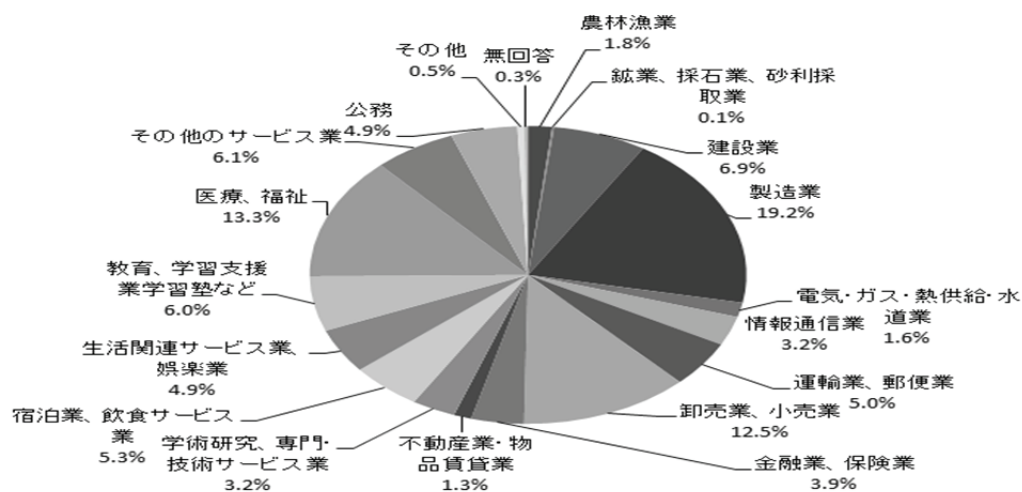
## (3) 産業別・規模別の状況

就業者の産業別の状況は、「製造業」(19.2%)、「医療、福祉」(13.3%)、「卸売業、小売業」(12.5%)、「建設業」(6.9%)などの順となっている。「医療、福祉」の割合が2010年調査より若干高くなっている(図表 2-1-9)。

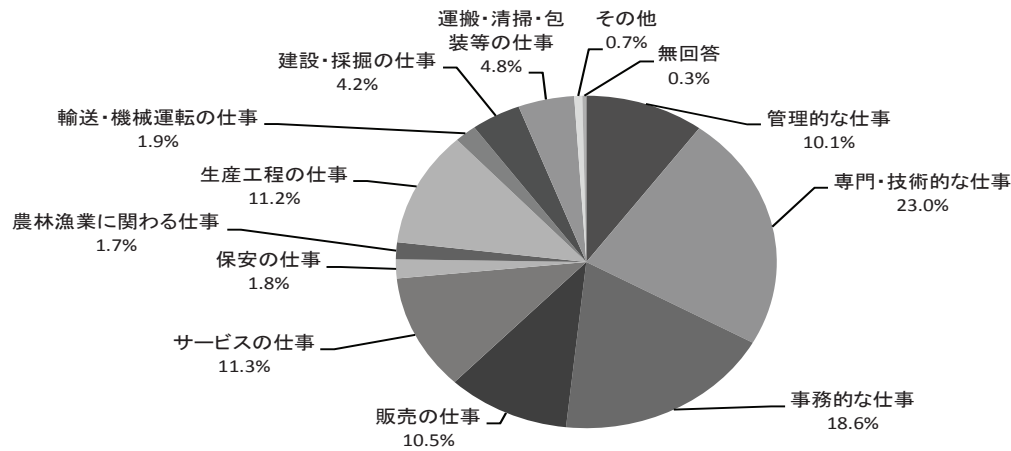
就業者の仕事内容をみると、「専門・技術的な仕事」(23.0%)、「事務的な仕事」(18.6%)、「サービスの仕事」(11.3%)、「生産工程の仕事」(11.2%)、「販売の仕事」(10.5%)、「管理的な仕事」(10.1%)などの順となっている(図表 2-1-10)。

就業者の現在働いている企業・組織の規模は「30人未満」(28.4%)、「1000人以上」(20.9%)、「30～99人」(13.2%)、「100～299人」(12.3%)、「300～999人」(9.7%)の順となっている(図表 2-1-11)。

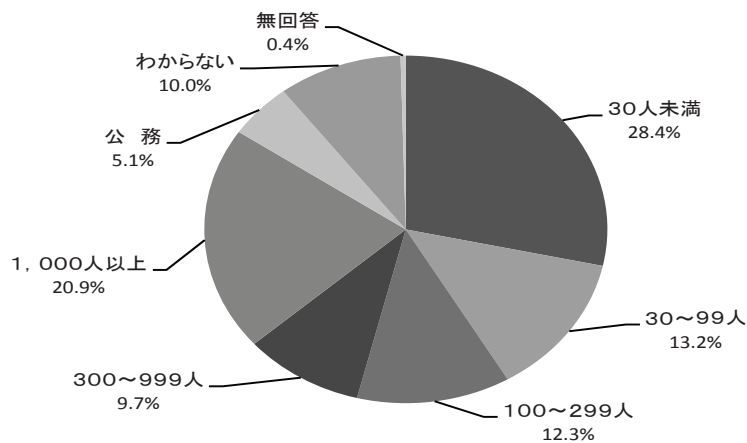
図表 2-1-9 産業別就業者 n=3559



図表 2-1-10 仕事内容 n=3559



図表 2-1-11 働いている企業規模 n=3559



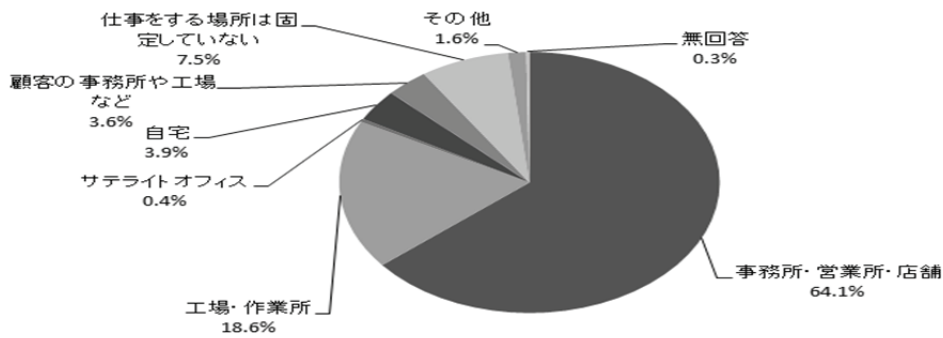
## 2) 就業者・雇用者の状況

### (1) 勤務場所の状況

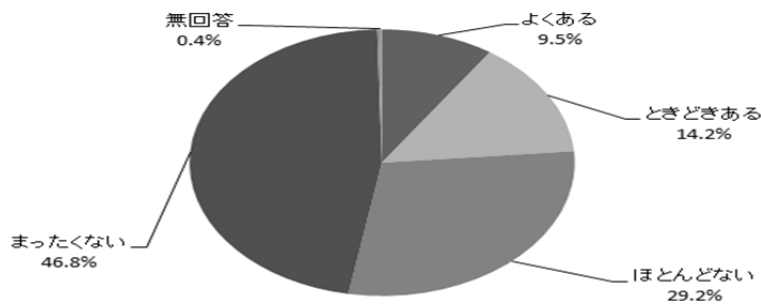
就業者のふだん勤務している場所は「事務所・営業所・店舗」(64.1%)が最も多く、次いで「工場・作業所」(18.6%)、「仕事をする場所は固定していない(営業など)」(7.5%)などとなっている(図表 2-1-12)。

ふだん勤務する場所以外で仕事をするかどうかを聞いたところ、雇用者では「よくある」(9.5%)、「ときどきある」(14.2%)、「ほとんどない」(29.2%)、「まったくない」(46.8%)などとなっている(図表 2-1-13)。「よくある」または「ときどきある」と答えた者にその場所を聞いたところ(複数回答)、「顧客の事務所や工場」(37.1%)、「自社の他の事業所」(30.7)などとなっている(図表 2-1-14)。

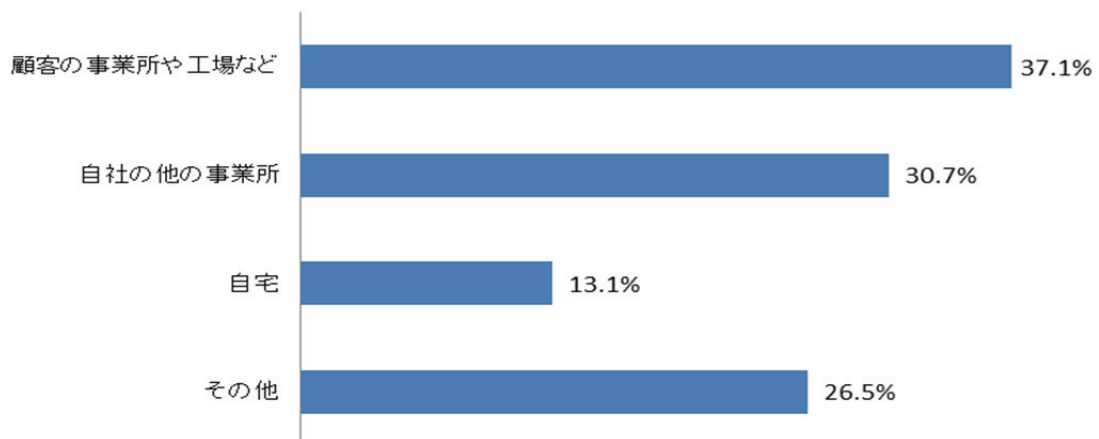
図表 2-1-12 普段の勤務場所 n=3559



図表 2-1-13 普段の勤務場所以外で勤務する頻度 n=3559



図表 2-1-14 普段の仕事場所以外の仕事場所 n = 841



## (2) 通勤時間の状況

雇用者について通勤時間の状況をみると、「30分未満」の割合が59.4%で最も高く、次いで「30～60分未満」が26.8%、「60～90分未満」が9.2%などの順となっている。

就業形態別にみても、すべての形態で「30分未満」の割合が最も高くなっているものの、「パート」「アルバイト」では7～8割と大多数が「30分未満」としている一方、「正規従業員の職員・従業員」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」では、「30分以上」（「30～60分未満」「60分～90分未満」「90分～120分未満」「120分以上」の合計）が4割を超えている（図表2-1-15）。

地域別にみると、関東、近畿で他の地域と比べて通勤時間が長い傾向を示している。関東、近畿で通勤時間「30分未満」は、それぞれ42.7%、51.8%。これに対して他の地域では6～7割が「30分未満」としている（図表2-1-15）。

図表2-1-15 通勤時間（片道） (%)

	N	なし（自宅、 自宅の敷地 内での仕事）	30分 未満	30～60 分未満	60～90 分未満	90～ 120分 未満	120分 以上	無回答
<全体>	3104	1.4	59.4	26.8	9.2	2.6	0.4	0.2
<就業形態別>								
正規の職員・従業員	1854	1.4	51.7	31.3	11.9	3.3	0.3	0.1
パート	656	1.1	81.7	14.2	2.1	0.5	0.3	0.2
アルバイト	202	0.5	67.3	23.3	5.4	2.0	1.0	0.5
派遣会社の派遣社員	82	1.2	47.6	35.4	14.6	1.2	0.0	0.0
契約社員	169	0.6	57.4	27.8	8.9	3.0	1.8	0.6
嘱託	90	4.4	54.4	23.3	10.0	6.7	0.0	1.1
その他	32	3.1	59.4	25.0	9.4	0.0	0.0	3.1
<地域ブロック別>								
北海道	145	0.0	67.6	29.0	3.4	0.0	0.0	0.0
東北	288	2.8	69.4	22.2	4.9	0.7	0.0	0.0
関東	919	1.3	44.5	29.3	18.0	6.0	0.7	0.3
北陸	156	1.3	71.8	23.7	3.2	0.0	0.0	0.0
東山	119	0.8	78.2	16.8	1.7	0.8	0.8	0.8
東海	353	1.4	62.3	29.7	5.7	0.6	0.0	0.3
近畿	467	1.7	53.5	29.3	11.3	3.9	0.2	0.0
中国	191	1.6	73.8	19.4	4.2	0.0	1.0	0.0
四国	99	1.0	67.7	27.3	2.0	1.0	0.0	1.0
北九州	210	1.0	68.1	23.8	5.2	1.0	1.0	0.0
南九州	157	0.0	70.7	28.7	0.6	0.0	0.0	0.0

## (3) 勤続年数の状況

就業者の現在働いている企業・組織（派遣社員については現在の派遣先）での平均勤続年数は12.0年（平均年齢44.2歳）で、雇用者では11.3年（43.3歳）、非雇用者では16.6年（50.7歳）となっている。就業形態別にみると、長いのは「会社の経営者、役員」の19.0年（52.9歳）、「家族従業員」の17.1年（48.7歳）、「自営業主、自由業」の16.6年（50.6歳）、「正規従業員の職員・従業員」の14.4年（42.2歳）、「嘱託」の15.3年（54.7歳）、「正規従業員」の14.4年（42.2歳）などで、短いのは「契約社員」の7.9年（44.2歳）、「パート」の6.3年（46.3歳）、「アルバイト」の3.8年（36.5歳）、「派遣社員」の3.2年（41.5歳）、などとなっている（図表2-1-16）。

図表2-1-16 現在仕事をしている企業・組織での勤続年数 (%)

	N	5年未満	5～9年	10～ 19年	20～ 29年	30～ 39年	40年 以上	無回答	平均 (年)
全体	3559	33.2	19.2	21.8	14.7	8.1	2.3	0.8	12.0
<性別>									
男性	1822	25.0	17.1	22.4	18.7	12.2	4.0	0.7	15.0
女性	1737	41.7	21.4	21.2	10.5	3.9	0.5	0.8	8.8
<雇用・非雇用>									
雇われて働いている	3104	35.1	20.0	21.1	14.3	7.1	1.8	0.6	11.3
雇われて働いていない	455	19.6	13.6	26.8	17.4	15.2	5.5	2.0	16.6
<就業形態別>									
正規の職員・従業員	1854	22.5	19.3	24.2	20.8	10.8	1.8	0.6	14.4
パート	656	49.5	24.4	20.3	4.4	0.5	0.6	0.3	6.3
アルバイト	202	72.8	14.9	9.4	2.5	0.0	0.0	0.5	3.8
派遣会社の派遣社員	82	74.4	14.6	7.3	1.2	1.2	0.0	1.2	3.2
契約社員	169	52.1	19.5	17.8	4.1	3.0	3.6	0.0	7.9
嘱託	90	32.2	18.9	13.3	12.2	10.0	12.2	1.1	15.3
会社の経営者、役員	98	9.2	15.3	27.6	22.4	17.3	5.1	3.1	19.0
自営業主、自由業	243	19.3	13.6	29.2	14.4	15.6	6.2	1.6	16.6
内職	14	64.3	14.3	0.0	7.1	7.1	7.1	0.0	8.1
家族従業者	83	19.3	12.0	22.9	22.9	15.7	4.8	2.4	17.1

## (4) 労働時間等の状況

## ア 週労働日数

週の労働日数をみると、雇用者では「5日」(62.8%)が最も多く、次いで「6日」(17.7%)、「4日」(6.6%)、「決まっていない」(5.3%)などの順。雇用者以外では「6日」(40.4%)が最も多く、次いで「5日」(22.4%)、「決まっていない」(21.3%)、「7日」(9.2%)などと続く。非雇用者で「決まっていない」割合が高いのが目立つ(図表 2-1-17)。

図表 2-1-17 1週間の就労日数 (%)

	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	決まっていない	無回答
就業者全体 n=3559	0.4	1.6	3.9	6.0	57.6	20.6	2.2	7.4	0.3
雇用者 n=3104	0.4	1.5	4.2	6.6	62.8	17.7	1.2	5.3	0.3
非雇用者 n=455	0.7	2.0	1.8	2.0	22.4	40.4	9.2	21.3	0.2

## イ 週実労働時間

雇用者の週実労働時間は平均 40.8 時間となっている。これを雇用形態別にみると「正規従業員」が 48.1 時間、「契約社員」が 40.3 時間、「派遣社員」では 37.6 時間、「嘱託」は 36.1 時間、「パート」で 26.7 時間、「アルバイト」で 25.8 時間、などの順となっている(図表 2-1-18)。

図表 2-1-18 1週間の実労働時間(就業形態別) (%)

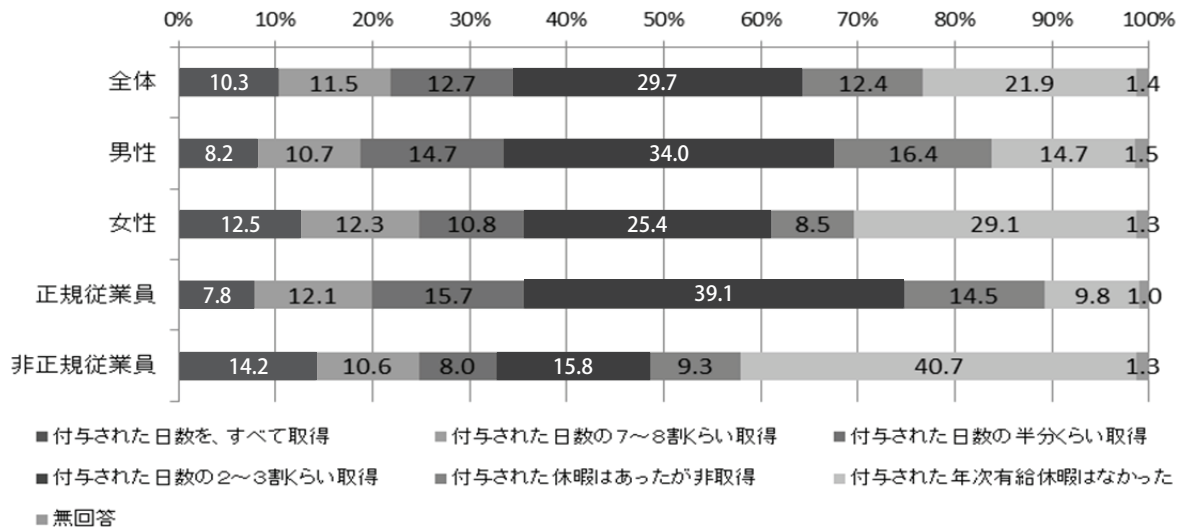
	N	10時間未満	10～19時間	20～29時間	30～39時間	40～49時間	50～59時間	60～69時間	70～79時間	80～89時間	90時間以上	無回答	平均(時間)
全体	3104	3.0	6.5	11.4	10.8	36.2	17.0	7.6	3.3	0.8	0.3	3.1	40.8
正規の職員・従業員	1854	1.2	1.5	1.0	5.0	44.3	25.2	11.9	5.2	1.2	0.5	3.0	48.1
パート	656	4.3	14.8	40.1	21.3	14.3	2.0	0.5	0.0	0.0	0.0	2.7	26.7
アルバイト	202	13.9	24.8	17.8	16.3	18.3	3.5	1.0	1.0	0.0	0.0	3.5	25.8
派遣会社の派遣社員	82	6.1	7.3	7.3	18.3	45.1	4.9	4.9	3.7	0.0	0.0	2.4	37.6
契約社員	169	3.0	5.3	7.1	14.2	47.3	14.2	3.6	1.2	1.2	0.0	3.0	40.3
嘱託	90	1.1	6.7	11.1	26.7	43.3	7.8	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	36.1

## ウ 年休の取得状況

雇用者に対して年次有給休暇の取得状況を聞いたところ、正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では「付与された日数の2～3割くらい取得した」の割合が 39.1%と最も高く、次いで「付与された日数の半分くらい取得した」(15.7%)、「付与された年次有給休暇はあったが1日も取得しなかった」(14.5%)などの順となっている。「付与された日数をすべて取得した」は、7.8%と少ない。非正規従業員では「付与された年次

有給休暇はなかった」が40.7%と最も高く、次いで、「付与された日数の2～3割くらい取得した」が15.8%、「付与された日数をすべて取得した」が14.2%、「付与された日数の7～8割くらい取得した」が10.6%などの順となっている（図表2-1-19）。

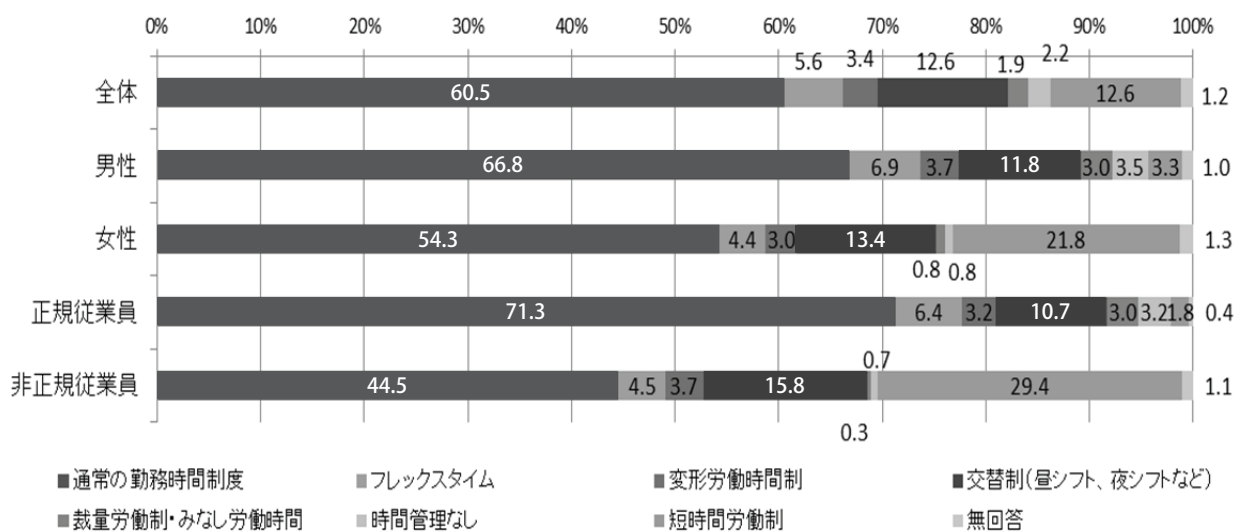
図表 2-1-19 過去1年の有給休暇取得状況 n=3104



エ 勤務時間制度の状況

雇用者の勤務時間制度を正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では「通常の勤務時間制度」（71.3%）の割合が最も高く、次いで「交代制」（10.7%）、「フレックスタイム」（6.4%）などの順になっている。非正規従業員では「通常の勤務時間制度」（44.5%）の割合が最も高く、次いで「短時間労働制」（29.4%）、「交代制」（15.8%）などの順となっている（図表2-1-20）。

図表 2-1-20 勤務時間制度 n=3104



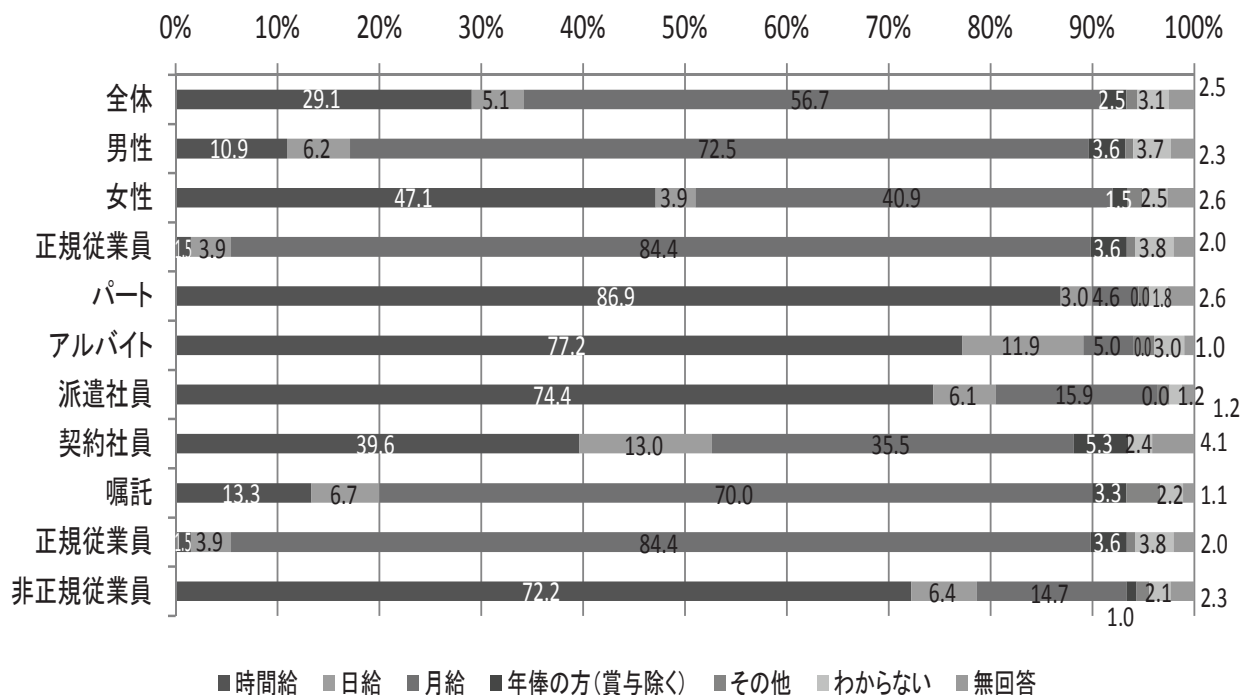
## (5) 賃金等の状況

## ア 給与制度

雇用者の給与形態は、「月給制」が56.7%、「時間給制」が29.1%、「日給制」が5.1%、「年棒制」が2.5%などとなっている。給与の平均の水準は、「時間給制」では945円、「日給制」では8450円、「月給制」では28万5782円、「年棒制」では547万5649円となっている。また、過去1年間の賞与は平均で49.9万円となっている（図表2-1-21）。

給与形態を雇用形態別、性別でみると、「正規従業員」では月給制が84.4%と最も多く、非正規従業員では時給制が「パート」（86.9%）、「アルバイト」（77.2%）、「派遣社員」（74.4%）で最も多い。「契約社員」では、「時給制」と「月給制」が同程度であり、それぞれ39.6% 35.5%となっている。「嘱託」は「月給制」（70.0%）が多い（図表2-1-21）。

図表 2-1-21 給与制度





## イ 定期昇給・業績評価制度

雇用者の35.1%が定期昇給が「ある」としている。これを正規従業員・非正規従業員別にみると、「ある」としているのは正規従業員の場合は49.0%、非正規従業員の場合は14.5%となっている。正規従業員について、さらに企業規模別にみると、「30人未満」では「ない」とする企業(46.8%)が「ある」企業(35.1%)を上回っているが、30人以上では、「ある」企業割合が54.7%と、「ない」企業(33.9%)を上回っている(図表2-1-22)。

成果や業績を評価する制度については、34.2%の雇用者が「適用されている」としている。正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では46.2%が「適用されている」としているが、非正規従業員で「適用されている」は16.5%となっている(図表2-1-23)。

図表 2-1-22 定期昇給の有無(従業員規模・就業形態別) (%)

	はい	いいえ	わからない	無回答
雇用者全体	35.1	48.5	15.0	1.4
<従業員規模別>				
30人未満	19.0	57.2	22.4	1.4
30~99人	22.7	59.9	16.9	0.5
100~299人	40.7	44.7	12.5	2.1
300~999人	50.0	38.1	10.7	1.2
1,000人以上	45.7	42.9	9.9	1.5
<就業形態別>				
正規従業員	49.0	37.4	12.4	1.3
パート	14.3	64.6	20.3	0.8
アルバイト	13.9	58.9	25.7	1.5
派遣会社の派遣社員	9.8	78.0	12.2	0.0
契約社員	20.7	60.9	16.6	1.8
嘱託	12.2	77.8	8.9	1.1
その他	6.3	87.5	6.3	0.0
(非正規従業員計)	14.7	65.1	19.3	1.0

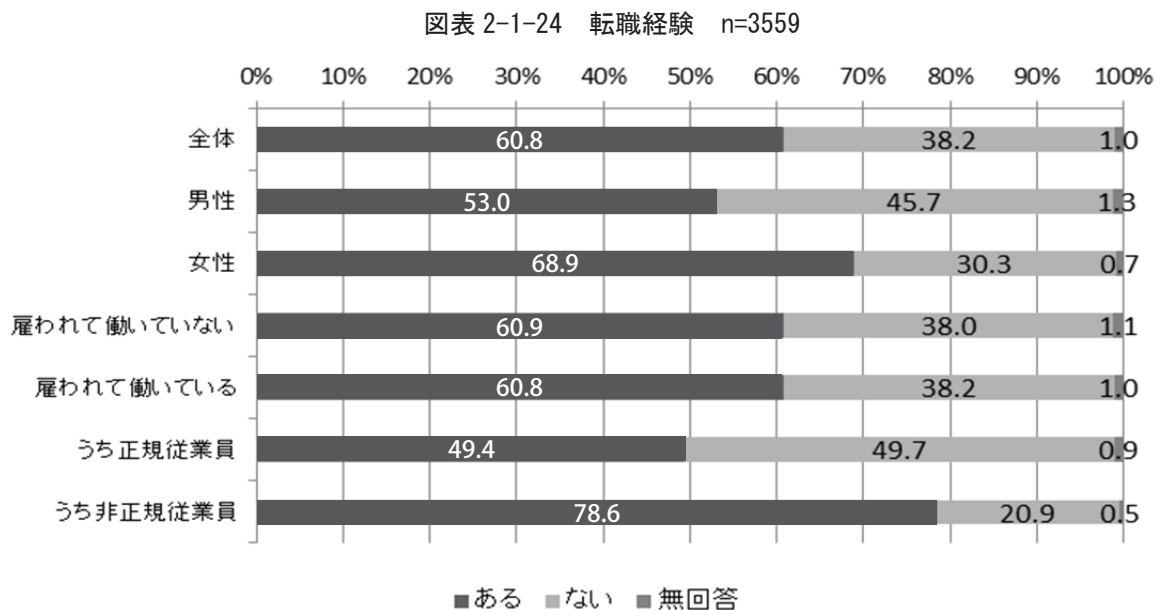
図表 2-1-23 業績評価制度の適用有無 (%)

	適用されている	適用されていない	わからない	無回答
雇用者合計	34.2	43.9	20.7	1.2
正規従業員	46.2	35.3	17.6	0.9
非正規従業員	16.6	56.9	25.6	0.9

## (6) 転職の状況

就業者に過去の転職経験を聞いたところ、「ある」は60.8%、「ない」は38.2%となっている。これを雇用者・非雇用者別にみると、雇用者で「ある」が60.8%、「ない」が38.2%で、非雇用者は「ある」が60.9%、「ない」が38.0%とほぼ同水準となっている。雇用者をさらに正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員は「ある」が49.4%、「ない」が49.7%、非正規従業員では「ある」が78.6%、「ない」が20.9%となっている（図表2-1-24）。

転職経験者に転職回数を聞いたところ、就業者では、「1回」（24.8%）、「2回」（20.7%）、「3回」（19.2%）、「4回」（14.6%）、「5～9回」（17.4%）、「10回以上」（2.4%）となっている。これを雇用者について正規従業員、非正規従業員別にみると、正規従業員では「1回」（24.9%）、「2回」（22.4%）、「3回」（17.8%）、「4回」（14.2%）、「5～9回」（13.4%）、「10回以上」（1.4%）となっているのに対して、非正規従業員では「1回」（18.4%）、「2回」（18.6%）、「3回」（21.2%）、「4回」（14.7%）、「5～9回」（22.8%）、「10回以上」（3.3%）となっている。



## (7) 役職の状況

雇用者について役職の状況を聞いてみると、「ついていない」が73.8%、「係長クラス」が7.3%、「課長クラス」が6.9%、「監督、職長、班長、組長クラス」が6.1%、「部長クラス」が2.7%、「その他」が1.9%となっている。これを雇用形態別にみると、「正規従業員」では「ついていない」が59.9%、「係長クラス」が11.7%、「課長クラス」が11.3%、

「監督、職長、班長、組長クラス」が9.3%、「部長クラス」が4.4%、「その他」が2.3%となっている。非正規従業員の雇用形態では「パート」、「アルバイト」、「派遣社員」では「ついていない」がそれぞれ97.7%、96.5%、96.3%、「監督、職長、班長、組長クラス」についているのがそれぞれ0.9%、2.0%、2.4%などとなっている一方で、「契約社員」では「ついていない」が92.3%、「監督、職長、班長、組長クラス」が2.4%、「課長クラス」が0.6%、「嘱託」では「ついていない」が81.1%、「係長クラス」が4.4%、「課長クラス」が3.3%「部長クラス」が3.3%などとなっている（図表 2-1-25）。

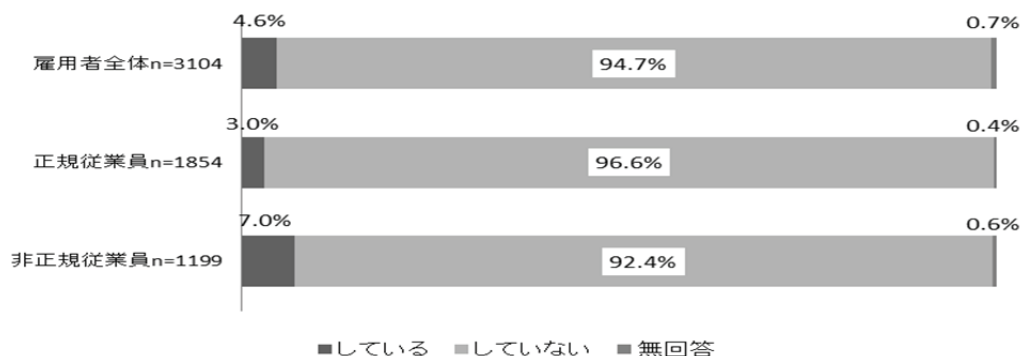
図表 2-1-25 役職の状況（就業形態別）（%）

	ついていない	監督、職長、 班長、組長 クラス	係長クラス	課長クラス	部長クラス	その他	無回答
雇用者全体 n=3104	73.8	6.1	7.3	6.9	2.7	1.9	1.3
＜就業形態別＞							
正規従業員 n=1854	59.9	9.3	11.7	11.3	4.4	2.3	1.2
パート n=656	97.7	0.9	0.0	0.2	0.0	0.6	0.6
アルバイト n=202	96.5	2.0	0.5	0.0	0.0	0.5	0.5
派遣社員 n=82	96.3	2.4	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0
契約社員 n=169	92.3	2.4	1.8	0.6	0.0	2.4	0.6
嘱託 n=90	81.1	0.0	4.4	3.3	3.3	6.7	1.1

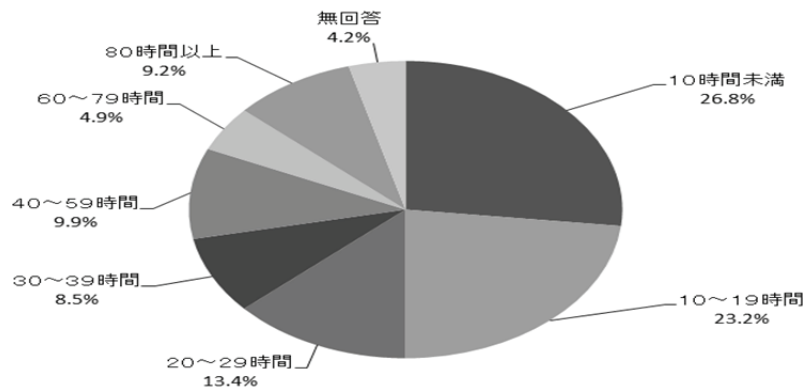
#### (8) 副業の状況

雇用者について副業の状況を聞いたところ「副業をしている」が4.6%となっている。これを正規従業員・非正規従業員別にみると、副業をしているのは「正規従業員」では3.0%、非正規従業員では7.1%となっている（図表 2-1-26）。副業をしている者に1ヶ月あたりの副業の労働時間と副業からの収入について聞いたところ、労働時間は「10時間未満」、「10～19時間」の割合がそれぞれ26.8%、23.2%と高く、次いで「20～29時間」が13.4%となっている（図表 2-1-27）。一ヶ月あたりの平均労働時間は27.6時間で、平均収入は4万5514円となっている（図表 2-1-28）。

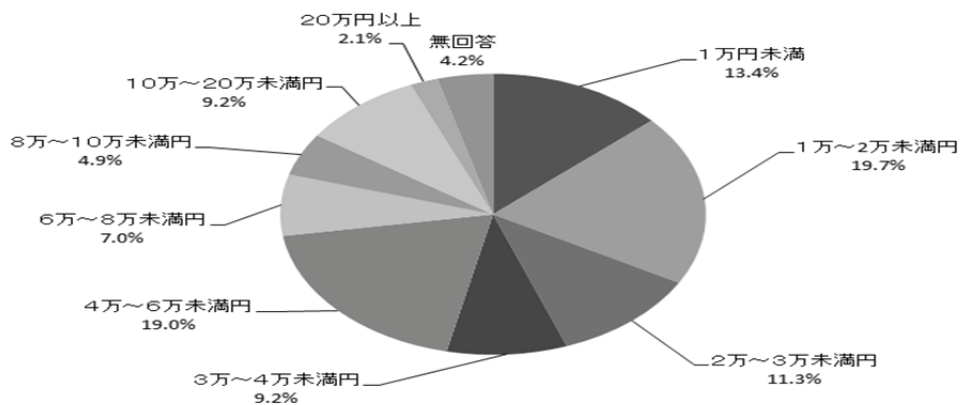
図表 2-1-26 副業の有無



図表 2-1-27 一カ月あたりの副業の労働時間 n=142



図表 2-1-28 一カ月あたりの副業の収入 n=142



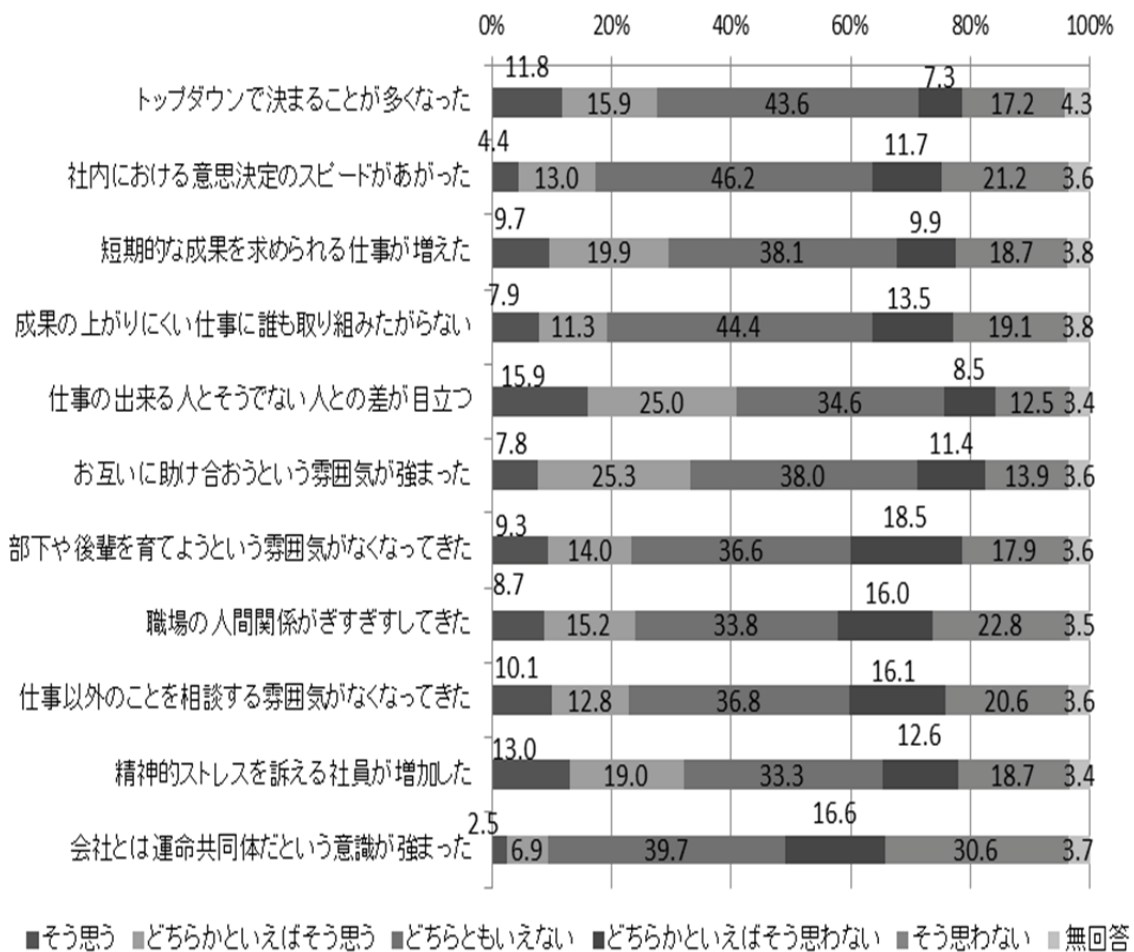
## (9) 職場の状況

### ア 職場の変化

雇用者の「職場におけるこの2～3年の変化」について「D.I.」(「『そう思う』 + 「どちらかといえばそう思う」) - 「『どちらかといえばそう思わない』 + 「そう思わない」) でみると、「思わない」割合が高かったのは、「会社とは運命共同体だという意識が強まった」の D.I.▲37.8 で、次いで「社内における意思決定のスピードがあがった」(D.I.▲15.5)「職場の人間関係がぎすぎすしてきた」(D.I.▲14.9)「仕事以外のことを相談する雰囲気なくなってきた」(D.I.▲13.8)「成果のあがりにくい仕事に、誰も取り組みたがらなくなった」(D.I.▲13.4)「部下や後輩を育てようという雰囲気がなくなってきた」(D.I.▲13.1)といった項目である。逆に、「思う」割合が高かったのは、「仕事の出来る人と、そうでない人との差が目立つようになった」(D.I.19.9)である。「精神的ストレス

を訴える社員が増加した」「短期的な成果を求められる仕事が増えた」「トップダウンで決まることが多くなった」「お互いに助け合おうという雰囲気が強まった」はそれぞれD.I.が0.7、1.0、3.2、7.8で、「そう思う」「そう思わない」の割合が近い値となっている（図表2-1-29）。

図表2-1-29 職場の変化 n=3104

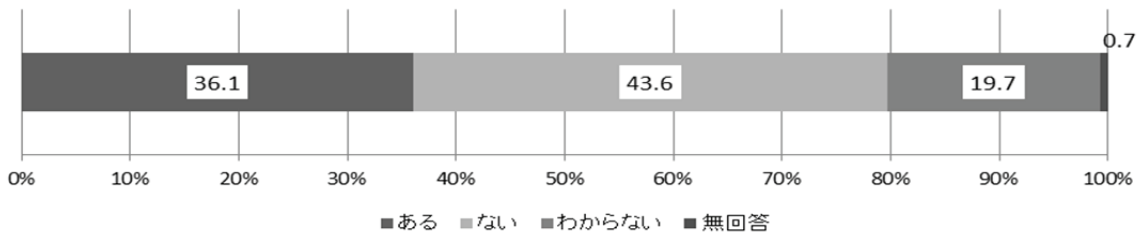


## イ 労働組合の状況等

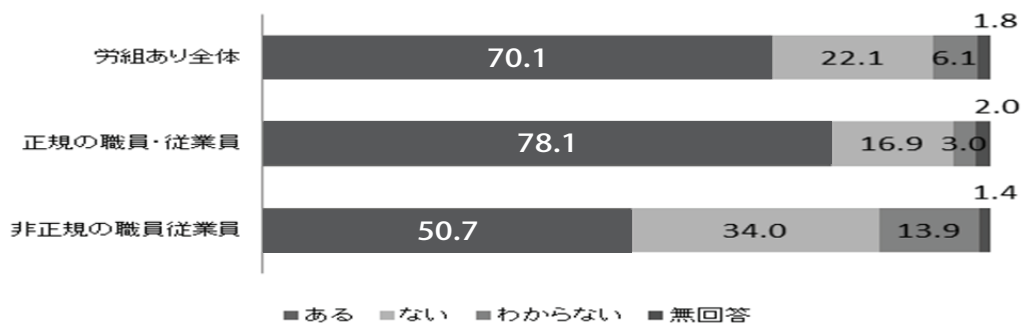
雇用者に勤務先での労働組合の有無について聞いたところ、「ある」が36.1%、「ない」が43.6%、「わからない」が19.7%となっている（図表2-1-30）。組合がある場合の加入資格の有無については、「ある」が70.1%、「ない」が22.1%となっている。非正規従業員だけ抜き出してみると、加入資格が「ある」が50.7%で、「ない」が34.0%、「わからない」が13.9%となっている（図表2-1-31）。

雇用者に加入状況を聞いたところ、「自分の会社の労働組合に入っている」が21.9%、「自分の会社以外の労働組合に入っている」が0.4%、「入っていない」が74.1%となっている（図表 2-1-32）。労働組合に入っていない人に、労働組合に入りたいと思うか聞いたところ、「思う」は17.9%、「思わない」は79.6%となっている（図表 2-1-33）。

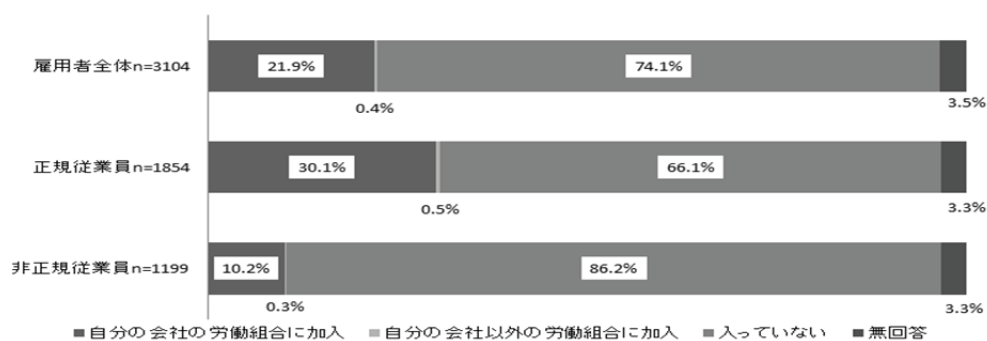
図表 2-1-30 労働組合の有無 n=3104



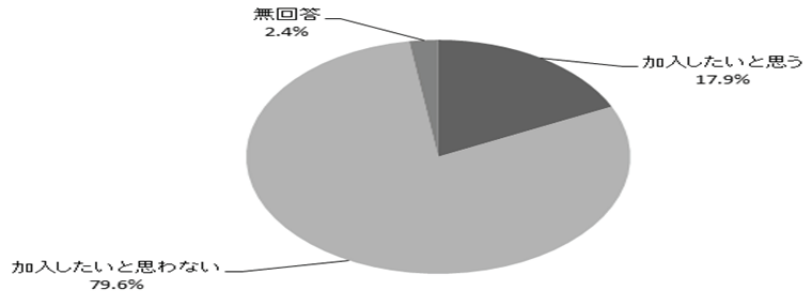
図表 2-1-31 労組加入資格の有無 n=1120 (%)



図表 2-1-32 労働組合加入状況



図表 2-1-33 組合未加入者の加入意志 n=2301

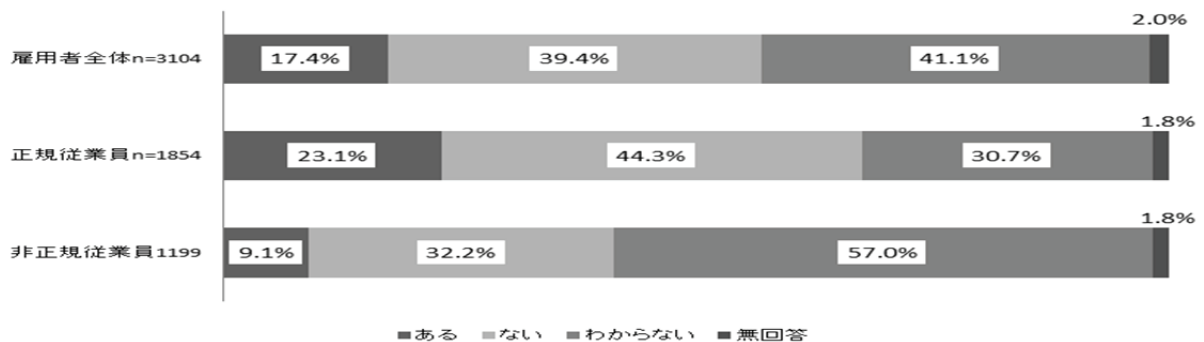


#### ウ 労使の協議の仕組み

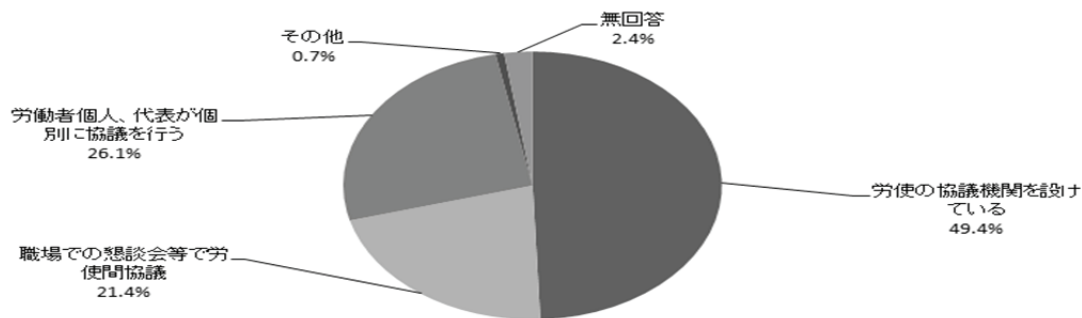
雇用者に「労働組合以外で労働条件等について労使が協議する仕組みや機会の有無」を聞いたところ、「ある」が17.4%、「ない」が39.4%、「わからない」は41.1%となっている。これを正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では「ある」が23.1%、「ない」が44.3%で、「わからない」は30.7%。非正規従業員では「ある」が8.9%、「ない」が32.3%で、「わからない」は57.1%となっている（図表 2-1-34）。

「ある」とした者にその仕組みや機会について聞いたところ、「労使の協議機関を設けている」が49.4%、「必要に応じて労働者個人・労働者代表が個別に会社と協議を行う」が26.1%、「職場における懇談会等で労使間の協議を行っている」が21.4%となっている（図表 2-1-35）。

図表 2-1-34 労組以外の労使協議の仕組みや機会の有無



図表 2-1-35 労組以外の労使協議の仕組み n=541



## エ 公的制度の加入状況

雇用者について公的制度への加入状況を聞いたところ（複数回答）、「雇用保険」は 59.0%、「国民年金」は 17.0%、「厚生年金」は 60.7%、「国民健康保険」は 21.7%、「協会けんぽ」は 10.0%、「組合健康保険」は 21.9%、「船員保険」は 0.1%、「共済組合」は 11.5%、「いずれも加入していない」は 6.7%となっている（図表 2-1-36）。

これを正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では「雇用保険」は 65.8%、「国民年金」は 13.1%、「厚生年金」は 74.5%、「国民健康保険」は 20.4%、「協会けんぽ」は 12.1%、「組合健康保険」は 26.6%、「共済組合」は 16.5%、「いずれも加入していない」は 0.4%。非正規従業員では「雇用保険」は 48.9%、「国民年金」は 23.2%、「厚生年金」は 40.0%、「国民健康保険」は 24.0%、「協会けんぽ」は 6.9%、「組合健康保険」は 14.7%、「共済組合」は 4.1%、「いずれも加入していない」は 16.2%となっている（図表 2-1-36）。

図表 2-1-36 公的制度への加入状況（複数回答、%）

	雇用保険	国民年金	厚生年金	国民健康 保険	協会 けんぽ	組合健保	船員保険	共済組合	いずれも 加入なし
雇用者全体 n=3104	59.0	17.0	60.7	21.7	10.0	21.9	0.1	11.5	6.7
正規従業員 n=1854	65.8	13.1	74.5	20.4	12.1	26.6	0.0	16.5	0.4
非正規従業員 n=1199	49.0	23.1	40.0	23.9	6.9	14.7	0.2	3.8	16.3

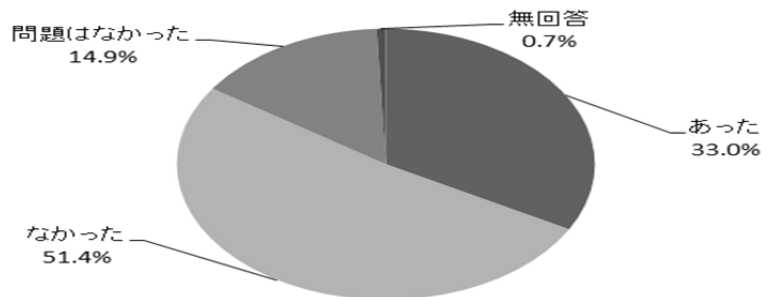
## オ 仕事に関する相談

雇用者に対して「過去 1 年間に仕事に関連する問題で相談したことがあったか」を聞いたところ、「あった」は 33.0%、「なかった」は 51.4%、「問題は生じなかった」は 14.9%となっている（図表 2-1-37）。相談したことが「あった」人に内容を聞いたところ（複数

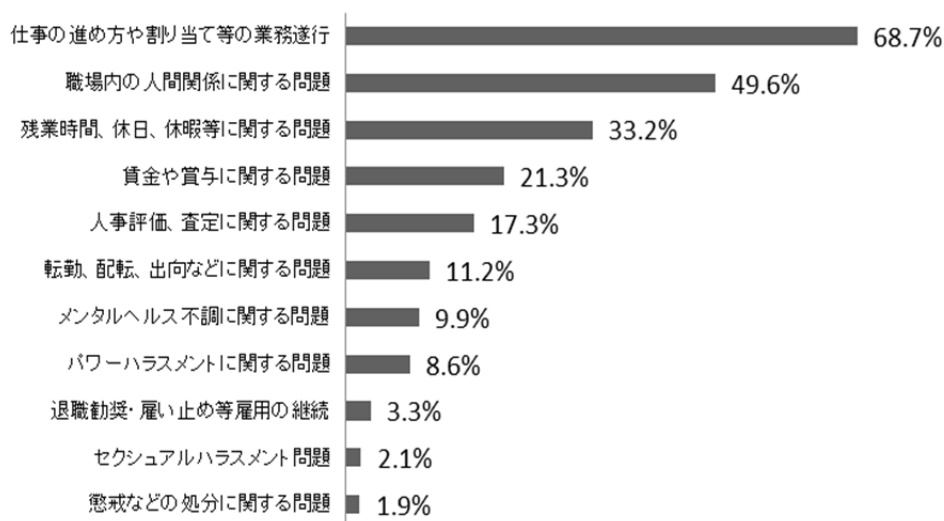


回答)、「仕事の進め方、割り当て等の業務遂行上の問題」(68.7%)、「職場内の人間関係に関する問題」(49.6%)、「残業時間、休日、休暇等に関する問題」(33.2%)、「賃金や賞与に関する問題」(21.3%)、「人事評価、査定に関する問題」(17.3%)などの順となっている(図表 2-1-38)。また、相談相手については、いずれの問題も「職場の上司」「職場の同僚・先輩」の割合が多く、「人間関係」「セクハラ関係」「パワハラ関係」では、上司よりも同僚・先輩に相談する割合が高い。「パワハラ関係」「メンタルヘルス関係」は他の問題に比べて、「その他」の解答割合が高く、その具体的な相談相手は家族や友人となっている。勤務先労働組合への相談は軒並み低調だが、「懲戒関係」「パワハラ関係」では他の項目よりも若干高めに出ている(図表 2-1-39)。

図表 2-1-37 仕事に関する相談の有無 n=3104



図表 2-1-38 相談した内容(複数回答) n=1024



図表 2-1-39 相談した相手（複数回答、％）

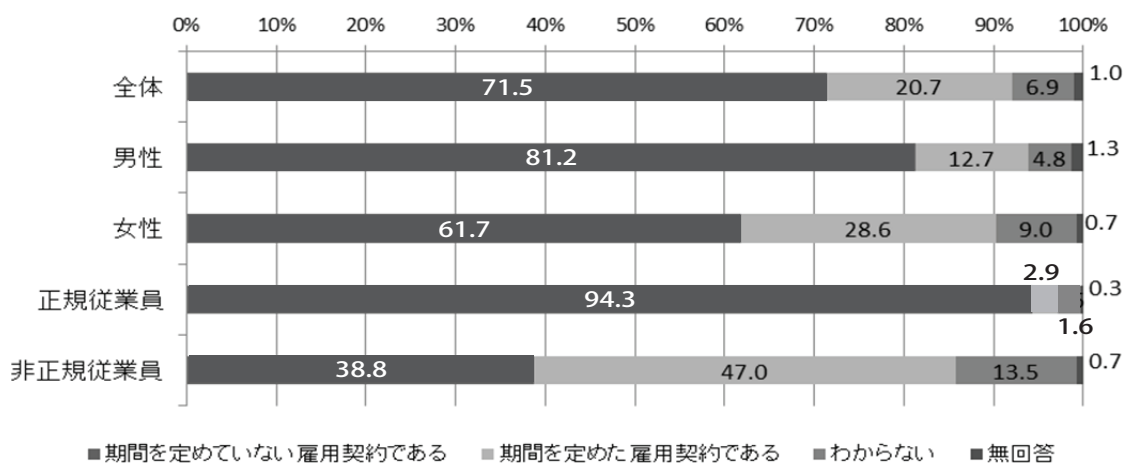
	N	職場の上司	勤務先企業の 人事労務 担当者	勤務先の相 談窓口	職場の同僚・ 先輩	勤務先企業 の労働組合	自分の派遣 元企業の労 働組合	自分の派遣 元企業の営 業担当者など	企業の外の 労働組合	行政の相談 機関	その他	無回答
業務遂行上の問題	703	70.6	0.7	1.1	47.5	0.9	-	1.0	-	0.1	6.1	1.4
職場内の人間関係	508	45.9	2.2	1.2	60.6	1.2	-	0.8	-	-	12.8	2.8
人事評価、査定関係	177	62.7	6.2	1.7	37.9	1.7	-	2.3	-	0.6	7.9	1.7
残業時間、休日、休暇関係	340	51.8	2.9	0.6	51.2	2.9	-	1.5	-	0.6	12.6	1.2
賃金、賞与関係	218	44.5	3.2	-	50.0	3.7	-	1.8	-	1.8	14.2	1.8
転勤、配転、出向関係	115	67.8	5.2	-	33.9	0.9	0.9	1.7	-	-	9.6	1.7
懲戒などの処分関係	19	52.6	5.3	-	52.6	5.3	-	-	-	10.5	15.8	10.5
退職勧奨等雇用関係	34	70.6	14.7	-	38.2	2.9	-	-	-	2.9	11.8	8.8
セクハラ関係	21	47.6	-	4.8	52.4	-	-	-	-	-	9.5	-
パワハラ関係	88	34.1	2.3	5.7	58.0	8.0	-	1.1	-	1.1	21.6	4.5
メンタルヘルス関係	101	42.6	1.0	7.9	42.6	2.0	-	2.0	-	1.0	22.8	5.9

## (10)雇用契約等の状況

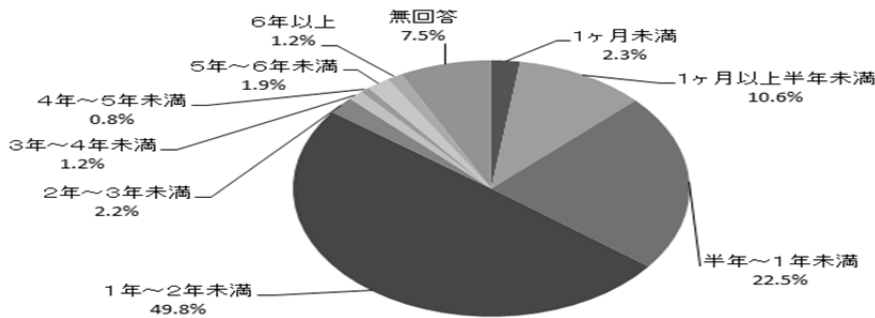
## ア 契約期間の状況

雇用者について雇用契約の期間を定めて雇われているかを聞いたところ、「期間を定めていない雇用契約である」が71.5%、「期間を定めた雇用契約である」が20.7%となっている。正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員は、「期間を定めていない雇用契約である」が94.3%、「期間を定めた雇用契約である」が2.9%であるのに対して、非正規従業員では「期間を定めていない雇用契約である」は38.8%で、「期間を定めた雇用契約である」は47.0%となっている（図表 2-1-40）。「期間を定めた雇用契約である」と回答した者に現在の雇用契約期間を聞いたところ、「1年以上～2年未満」（49.8%）、「半年以上～1年未満」（22.5%）、「1か月以上～半年未満」（10.6%）などの順となっている（図表 2-1-41）。

図表 2-1-40 雇用契約期間の状況 n=3104



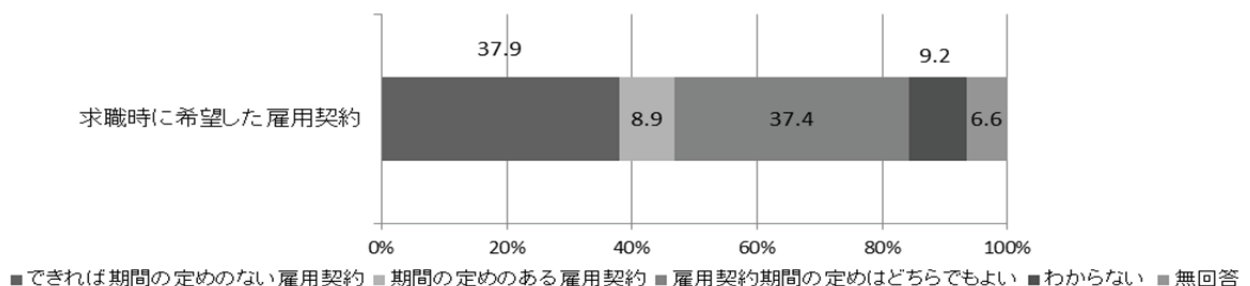
図表 2-1-41 雇用契約期間 n=641



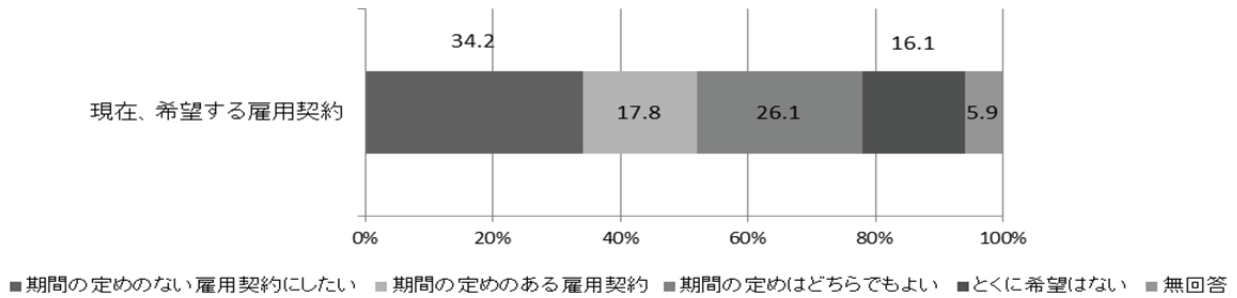
## イ 契約期間に対する意識

「期間を定めた雇用契約である」雇用者に、勤め始めるときに、雇用契約について有期、無期の希望があったかどうかたずねたところ、「できれば期間の定めのない雇用契約で働きたいと思っていた」人が 37.9%、「雇用契約期間の定めがあるかどうかはどちらでもよかった」人が 37.4%とともに 4 割程度を占め、「期間の定めのある雇用契約で働きたいと思っていた」人は 8.9%と少なかった（図表 2-1-42）。また、実際に有期で働いてみて、雇用契約についてどのように考えているかを聞いたところ、「期間の定めのない雇用契約にしたい」と考えている人の割合が 34.2%ともっとも高く、次いで「期間の定めがあるかどうかは、どちらでもよい」が 26.1%、「このまま期間の定めのある雇用契約で働き続けたい」が 17.8%、「とくに希望なし」が 16.1%となっている（図表 2-1-43）。有期で働き続けたい、働いてもよいと考えている人に、その理由を聞いたところ、「辞めたいときに言い出しやすいから」をあげる人の割合が 34.2%ともっとも高く、次いで「一定期間ごとに働き方や処遇の見直しのための話し合いの機会があるから」が 29.5%、「なんともいえない」が 21.7%、「今の仕事の内容は長くやっていくようなものではないから」が 14.6%、「無期雇用になっても、とくによいことはなさそうだから」が 10.7%となっている（図表 2-1-44）。

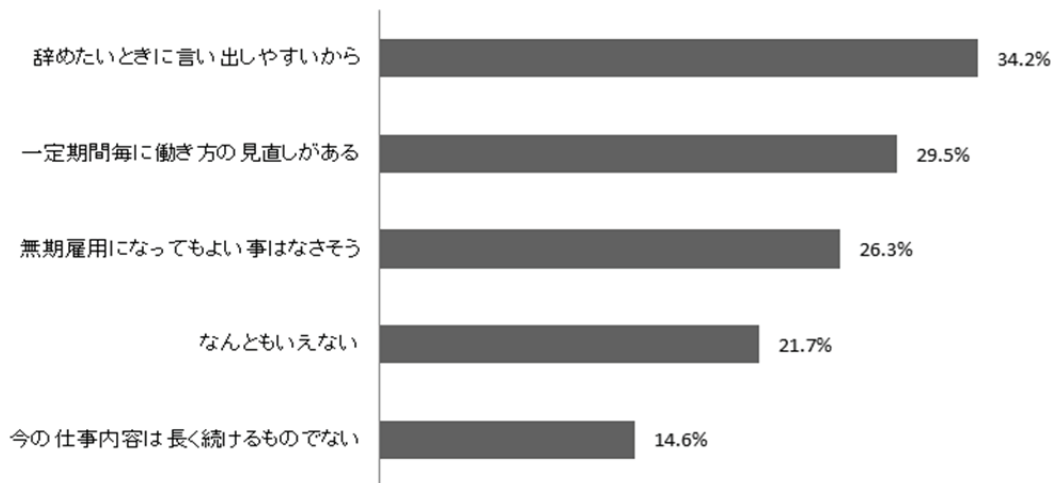
図表 2-1-42 求職時に希望した雇用契約 n=641



図表 2-1-43 現在、希望する雇用契約 n=641



図表 2-1-44 期間の定めのある雇用契約を選択する理由（複数回答） n=281

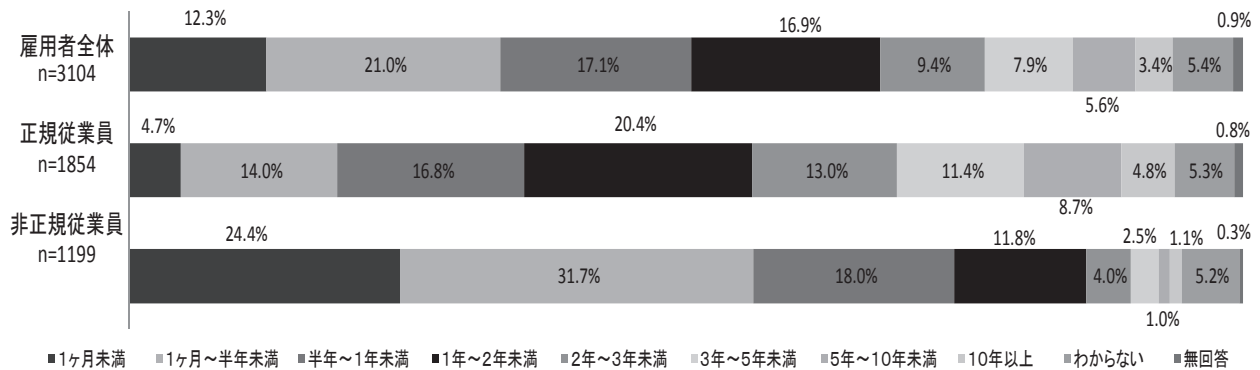


### (11) 能力開発等の状況

#### ア 一通りの仕事ができるまでの期間

雇用者に対して「今のあなたの仕事を未経験の新人が行うとしたらどれくらいの期間で一通り仕事ができるようになると思うか」を聞いており、その期間を正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では「1年～2年未満」の割合が20.4%と最も高く、次いで「半年以上～1年未満」(16.8%)、「1カ月以上～半年未満」(14.0%)、「2年～3年未満」(13.0%)などとなっている。一方、非正規従業員では「1カ月以上～半年未満」の割合が31.7%と最も高く、次いで「1カ月未満」(24.4%)、「半年～1年未満」(18.0%)、「1年～2年未満」(11.8%)などの順である。正規従業員の仕事の方が、非正規従業員の仕事に比べて一通り仕事をこなせるようになるまでに時間がかかると認識されていることがわかる(図表 2-1-45)。

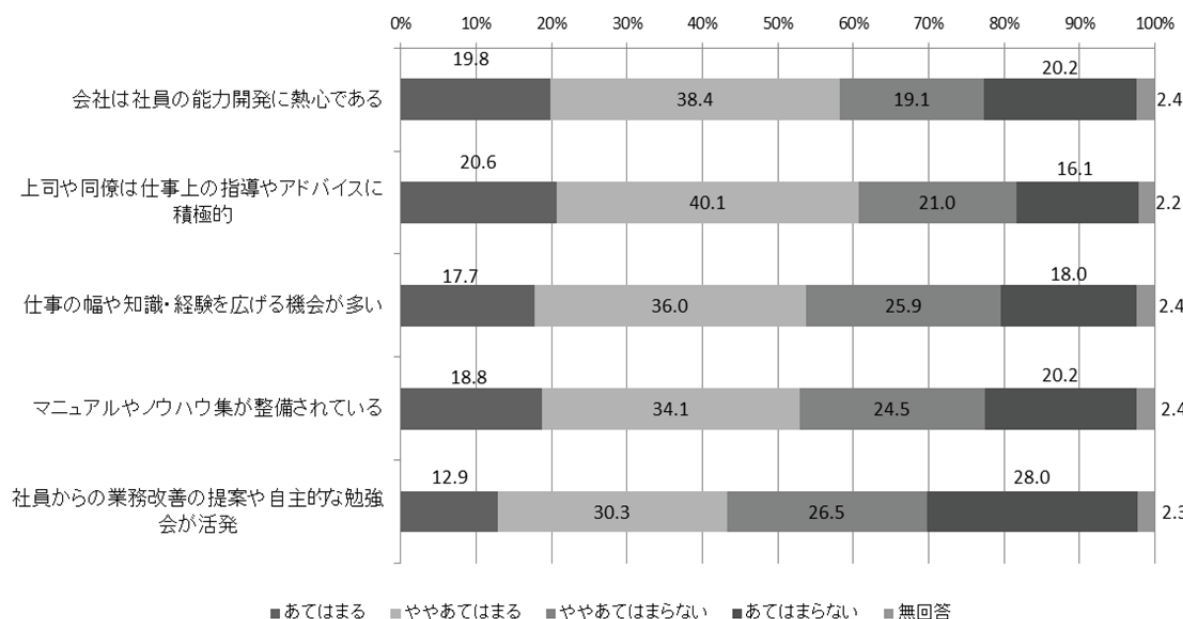
図表 2-1-45 一通りの仕事ができるまでの時間



イ 勤め先の能力開発の取組状況

雇用者に対して、現在の勤務先での能力開発などについて聞いたところ、「会社は社員の能力開発に熱心である」については『肯定派』（「当てはまる」と「やや当てはまる」の合計。以下同じ。）が 58.2%で、『否定派』（「当てはまらない」と「やや当てはまらない」の合計。以下同じ。）は 39.3%となっている。「上司や同僚は仕事上の指導やアドバイスを積極的に行ってくれる」については、『肯定派』が 60.7%、『否定派』が 37.1%。「仕事の幅や知識、経験を広げる機会が多い」については『肯定派』が 53.7%、『否定派』が 43.9%。「マニュアルやノウハウ集が整備されている」については『肯定派』が 52.9%、『否定派』が 44.7%、「社員からの業務改善の提案や自主的な勉強会が活発に開かれている」については『肯定派』が 43.2%、『否定派』が 54.5%となっている（図表 2-1-46）。

図表 2-1-46 勤務先での能力開発の状況 n=3104

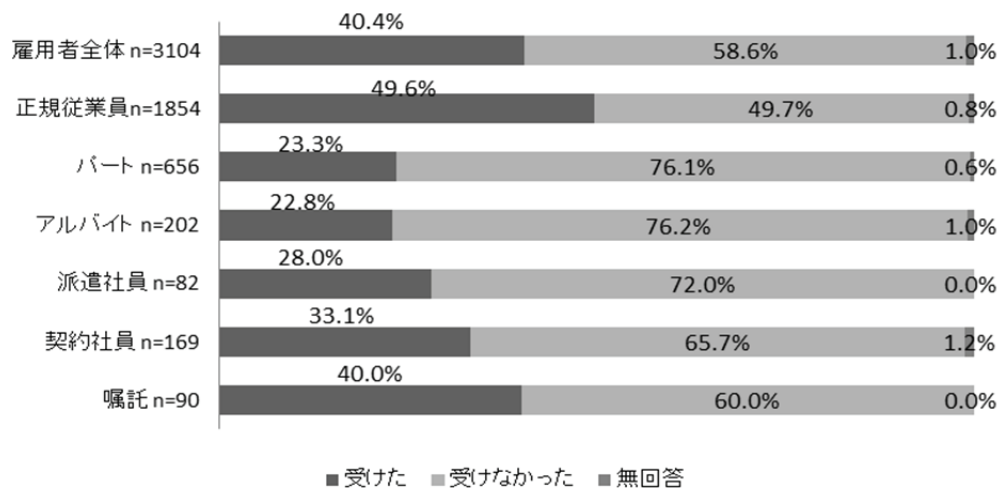


## ウ 教育訓練の状況

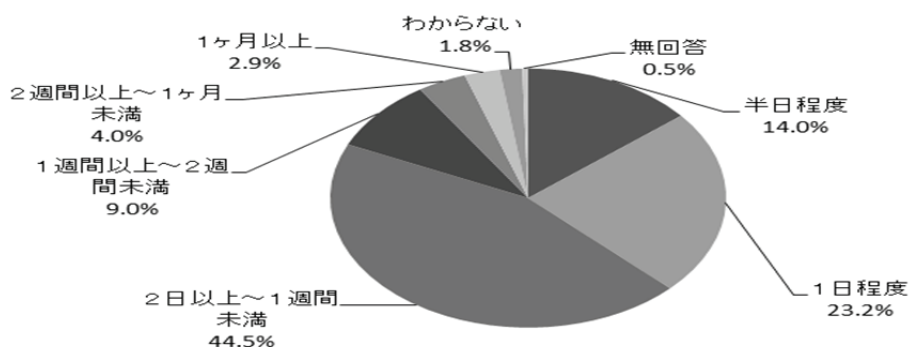
雇用者に対して、過去1年間の会社の指示による教育訓練の受講を聞いたところ、「受けた」が40.4%、「受けなかった」が58.6%となっている。受講日数については、「2日以上1週間未満」の割合が44.5%と最も高い。雇用形態別にみると、「受けた」とする者は「正規従業員の職員・従業員」で49.6%、「契約社員」で33.1%、「派遣社員」で28.0%、「パート」で23.3%、「アルバイト」で22.8%などとなっている（図表2-1-47）。

1年間の教育訓練の受講日数をみると、「2日以上～1週間未満」の割合が44.5%ともっとも高く、次いで「1日程度」が23.2%、「半日程度」が14.0%、「1週間以上～2週間未満」が9.0%などの順となっている（図表2-1-48）。

図表 2-1-47 過去1年間の会社支持による教育訓練受講状況



図表 2-1-48 1年間の教育訓練の日数 n=1253

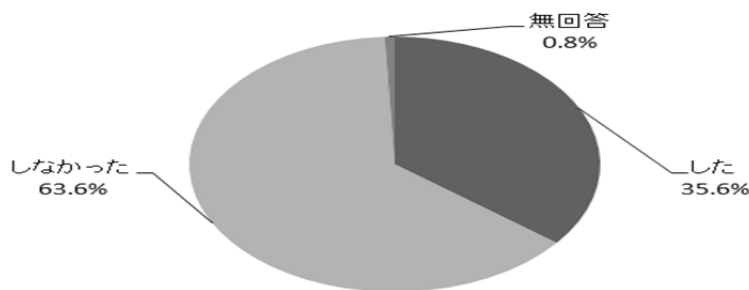


## エ 自己啓発の状況

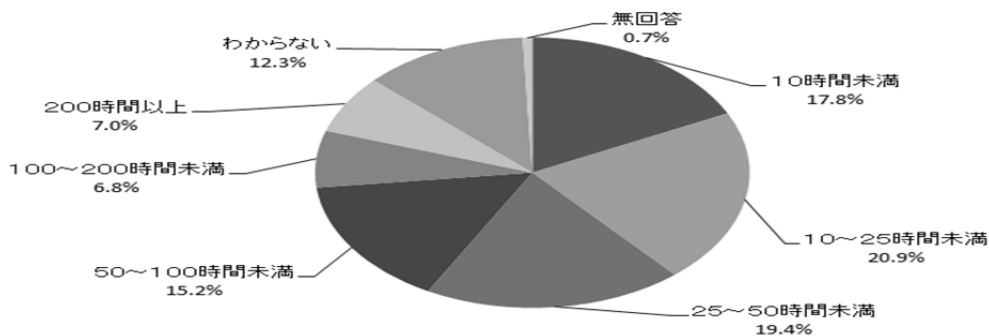
過去1年間の自己啓発の状況を就業者についてみると、「した」が35.6%、「しなかった」が63.6%（図表2-1-49）、自己啓発にあてた時間では、「10～25時間未満」（20.9%）、「25～50時間未満」（19.4%）、「10時間未満」（17.8%）、「50～100時間未満」（15.2%）などの順となっている（図表2-1-50）。

自己啓発した理由（複数回答）については、「現在の仕事に必要な知識・能力を向上させるため」が74.2%で最も高く、次いで「資格取得のため」が31.9%、「将来つきたい仕事に備えるため、キャリアアップのため」が22.4%となっている（図表2-1-51）。

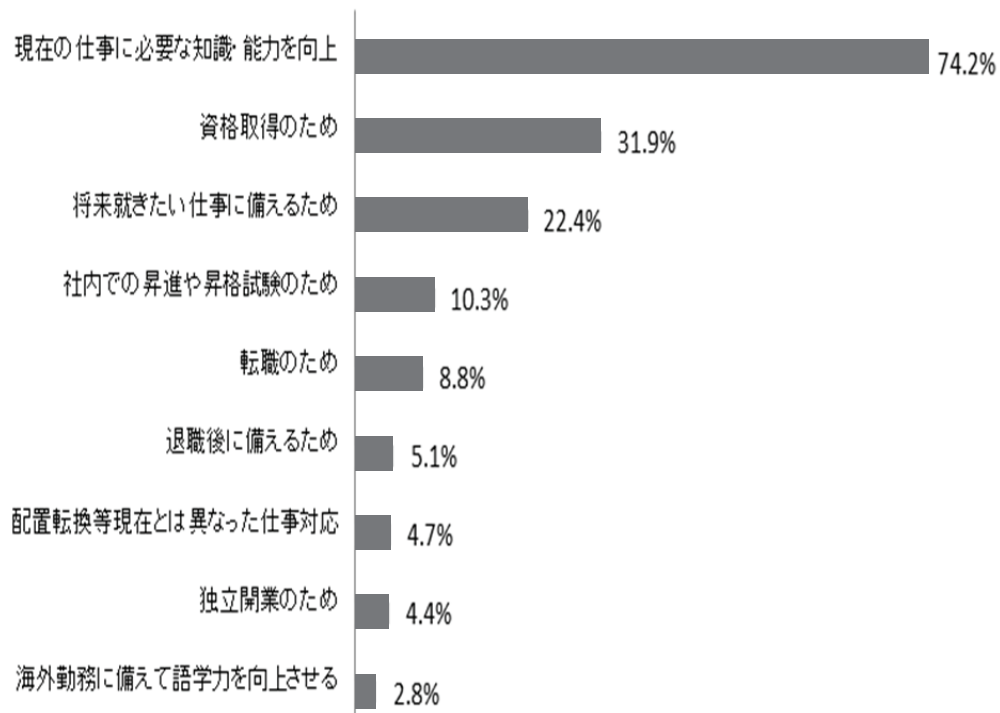
図表2-1-49 1年間の自己啓発の状況 n=3559



図表2-1-50 1年間の自己啓発にあてた時間 n=1266



図表 2-1-51 自己啓発の目的（複数回答） n=1266



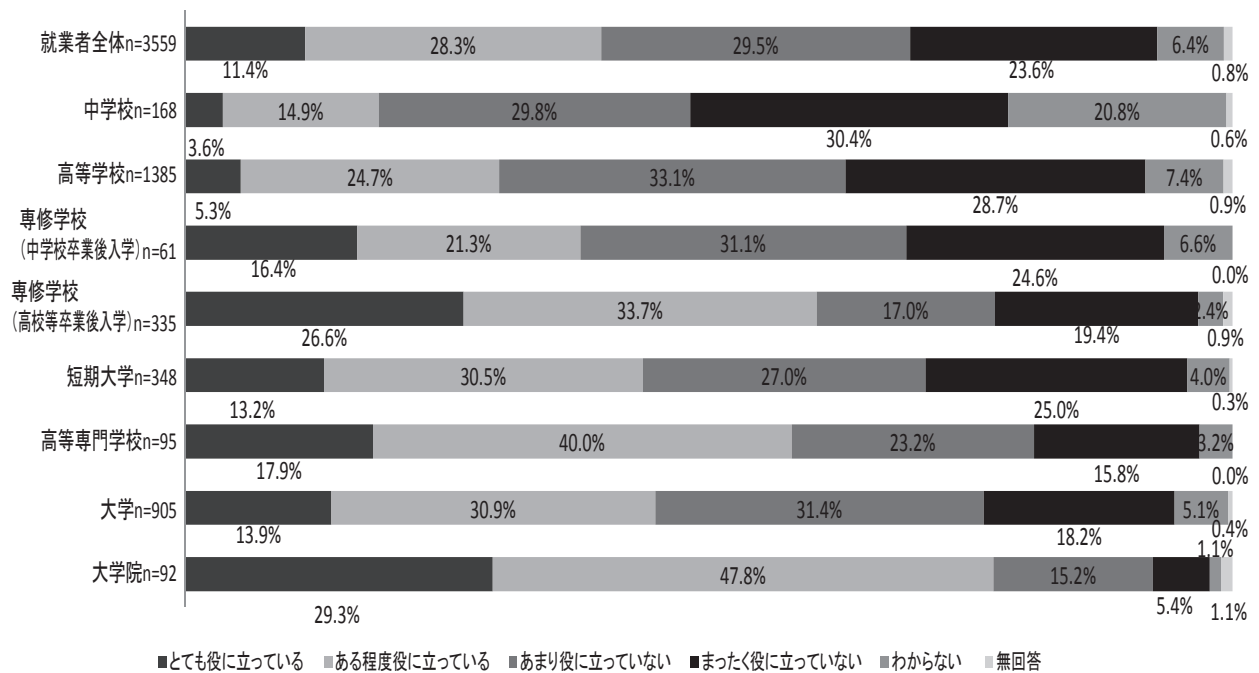
#### オ 最終学歴での知識・技術の役立ち度

就業者に「最後に卒業した学校で習った知識や技術は、あなたの今の仕事に、どの程度役に立っていますか」と聞いたところ、「役に立っていない」（「あまり役に立っていない」「まったく役に立っていない」の合計、以下同じ）が 53.1%と過半数を占め、「役に立っている」（39.7%、「とても役に立っている」「ある程度役に立っている」の合計、以下同じ）を大きく上回っている。「わからない」は 6.4%であった(図表 2-1-52)。

学歴別に役立ち度をみると、「役に立っている」とする割合が高いのは「大学院」（77.2%）、「専修学校（高校等卒業後入学）」（60.3%）、「高等専門学校」（57.9%）などであり、「役に立っていない」とする割合が高いのは「高等学校」（61.7%）、「中学校」（60.1%）、「短期大学」（52.0%）などである(図表 2-1-52)。



図表 2-1-52 最終学歴で学んだ知識・技術の役立ち度

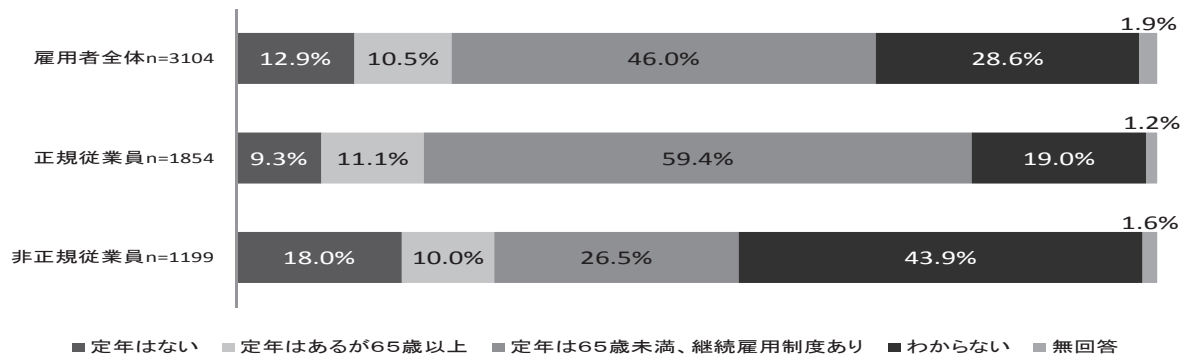


## (12) 定年制の状況

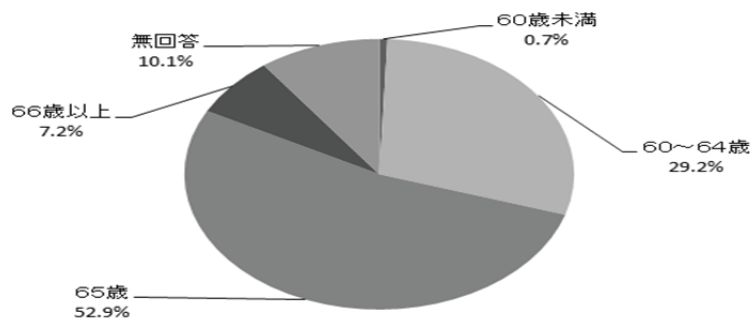
雇用者に勤務先での定年制度について聞いたところ、「定年は65歳未満、継続雇用制度あり」が46.0%と半数近くを占め、「定年はあるが65歳以上」の10.5%と合わせると定年制度が「ある」割合は56.5%である。定年制度が「ない」とする人は12.9%となっている。正規従業員では、「定年は65歳未満、継続雇用制度あり」が59.4%と過半数を占め、「定年はあるが65歳以上」の11.1%と合わせると定年制度が「ある」割合は70.5%。定年が「ない」は9.3%となっている。非正規従業員では、4割強（43.6%）が「わからない」としている（図表 2-1-53）。

定年退職制度がある企業で働いている雇用者で、定められた定年年齢や継続雇用制度によって、制度として65歳以上まで働き続けられると回答した人は60.1%（図表 2-1-54）。これを雇用者全体に換算すると34.0%となり、「定年はない」とする人（12.9%）と合わせると、雇用者全体の46.9%が実質65歳以上まで働き続けられるとしている。

図表 2-1-53 定年制度の状況



図表 2-1-54 定年のある企業で働ける上限年齢 n=1756



### (13) 就業についての意識

#### ア 今の仕事についての評価

今の仕事についての満足に関して、雇用者の状況を「D.I.」(「満足」+「やや満足」-「不満」+「やや不満」)でみると、不満に思っている者が多いのは「賃金、収入」(▲5.9)と「能力・実績に対する会社からの評価」(▲0.7)のみで、他の項目については、「雇用・就業の安定性」(29.8)、「職場の人間関係」(27.4)、「仕事内容」(25.9)、「作業環境」(20.1)などで満足に思っている人が多い。「今の仕事全体について」も D.I.が 16.7 と満足に思っている人の方が多(図表 2-1-55)。

正規従業員と非正規従業員を比較してみると、「賃金、収入」については正規従業員の D.I.が▲5.5、非正規従業員が▲6.2、「能力・実績に対する会社からの評価」は正規従業員▲0.2、非正規従業員▲2.1 といずれも不満に思っている人の割合が高い。2010年調査と比べると、「会社からの評価」についての満足度 D.I.は、正規従業員でプラスからマイナスに転じている一方、逆に非正規従業員では前回も今回もマイナスだった(図表 2-1-55)。

「労働時間、休日・休暇」（正規従業員 D.I.10.2、非正規従業員 D.I.33.4）、「仕事の量」（0.2、23.2）、「仕事内容」（21.0、32.7）、「職場の人間関係」（23.5、31.9）については、いずれも満足に思っている者が多く、満足に感じている割合は非正規従業員が正規従業員を上回っている。「作業環境」（正規従業員 D.I.20.9、非正規従業員 D.I.18.3）、「雇用・就業の安定性」（36.5、19.3）、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」（17.0、5.1）についても満足に感じている人の割合が高いが、正規従業員の方が非正規従業員に比べて満足の割合が高くなっているのが特徴的。「今の仕事全体について」については、正規、非正規ともに満足に思っている者が多い（13.2、21.3）が、非正規従業員の方が満足割合が高くなっている（図表 2-1-55）。

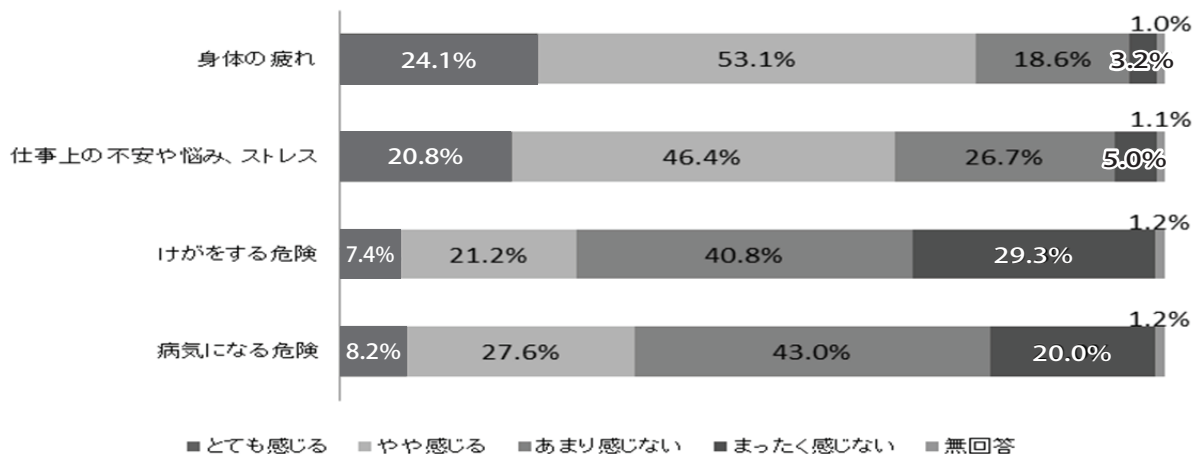
図表 2-1-55 今の仕事に関する満足度（D.I.） n=3104

	満足 (%)	不満 (%)	無回答 (%)	D.I.
◆賃金、収入	35.9	41.8	1.3	▲5.9
うち正規従業員	36.6	42.1	1.2	▲5.6
うち非正規従業員	35.3	41.5	0.8	▲6.2
◆労働時間、休日・休暇	48.8	29.4	1.3	19.4
うち正規従業員	44.0	33.8	1.2	10.2
うち非正規従業員	56.2	22.8	0.9	33.4
◆仕事の量	38.9	29.3	1.4	9.5
うち正規従業員	33.9	33.7	1.2	0.2
うち非正規従業員	46.2	23.0	1.0	23.2
◆仕事内容	47.5	21.6	1.3	25.9
うち正規従業員	44.7	23.7	1.3	21.0
うち非正規従業員	51.5	18.8	0.8	32.8
◆作業環境	45.4	25.3	1.4	20.2
うち正規従業員	46.3	25.4	1.2	20.9
うち非正規従業員	44.0	25.7	1.1	18.3
◆職場の人間関係	43.2	28.2	1.2	15.0
うち正規従業員	43.1	26.2	1.2	16.9
うち非正規従業員	36.5	44.2	1.9	▲7.7
◆雇用・就業の安定性	48.0	18.2	1.4	29.7
うち正規従業員	53.3	16.8	1.3	36.5
うち非正規従業員	40.1	20.8	1.0	19.3
◆仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	34.1	21.6	1.5	12.5
うち正規従業員	37.8	20.8	1.2	16.9
うち非正規従業員	28.4	23.3	1.2	5.2
◆能力・実績に対する会社からの評価	27.4	28.1	1.4	▲0.7
うち正規従業員	29.4	29.6	1.1	▲0.2
うち非正規従業員	24.1	26.2	1.1	▲2.1
◆今の仕事全体について	40.9	24.2	1.3	16.7
うち正規従業員	39.5	26.3	1.1	13.2
うち非正規従業員	42.5	21.2	0.8	21.3

## イ ふだんの仕事で感じる疲れ、ストレス

就業者にふだんの仕事で感じる疲れ、ストレスなどを聞いたところ、「身体の疲れ」については、「とても感じる」が24.1%、「やや感じる」が53.1%、「あまり感じない」が18.6%、「まったく感じない」が3.2%となっていて、体の疲れを感じている人（「とても感じる」と「やや感じる」の合計）の割合は77.2%となっている。「仕事上の不安や悩み、ストレス」については「とても感じる」が20.8%、「やや感じる」が46.4%、「あまり感じない」が26.7%、「まったく感じない」が5.0%となっていて、ストレスを感じている人の割合は67.2%となっている。「けがをする危険」については「とても感じる」が7.4%、「やや感じる」が21.2%、「あまり感じない」が40.8%、「まったく感じない」が29.3%。けがの危険を感じている人の割合は28.6%となっている。「病気になる危険」については「とても感じる」が8.2%、「やや感じる」が27.6%、「あまり感じない」が43.0%、「まったく感じない」が20.0%となっていて、病気の危険を感じている人の割合は35.8%となっている（図表 2-1-56）。

図表 2-1-56 仕事のストレスや疲れの状況 n=3559



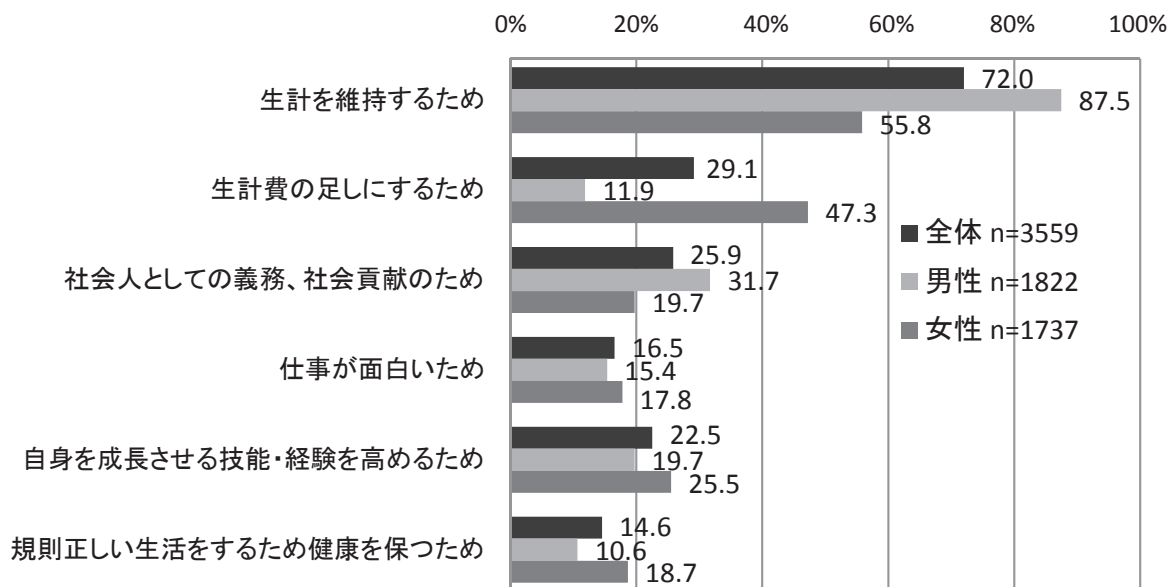
## ウ 働いている理由

就業者の働いている理由（複数回答）としては、「生計を維持するため」が72.0%で最も多く、以下「生計費の足しにするため」（29.1%）、「社会人としての義務、社会貢献のため」（25.9%）、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」（22.5%）、「仕事が面白いため」（16.5%）、「規則正しい生活をしたい、健康を保ちたいため」（14.6%）などの順となっている（図表 2-1-57）。

これを性別にみると、男性では「生計を維持するため」（87.5%）、「社会人としての義

務、社会貢献のため」(31.7%)、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」(19.7%)、「仕事が面白いため」(15.4%)、「生計費の足しにするため」(11.9%)、「規則正しい生活をしたい、健康を保ちたいため」(10.6%)などの順である。これに対して、女性では最も割合が高いのは男性と同じく「生計を維持するため」(55.8%)であるが、以下は「生計費の足しにするため」(47.3%)、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」(25.5%)、「社会人としての義務、社会貢献のため」(19.7%)、「規則正しい生活をしたい、健康を保ちたいため」(18.7%)、「仕事が面白いため」(17.8%)などの順となっている(図表 2-1-57)。

図表 2-1-57 働いている理由(複数回答)



## エ 生きがい

生きがいを感じることにについて就業者に聞いたところ、「余暇、趣味」の割合が58.2%と最も高く、次いで「家庭」が44.2%、「仕事」が32.6%などとなっている。「仕事」に注目し、回答者の属性をみると、「仕事」が生きがいと回答したのは、性別では、男性が33.0%、女性が32.2%である。性・年代別では、男性50代が40.5%と最も高く、次いで男性60代(37.9%)、女性60代(37.8%)、女性30代(33.4%)、女性40代(32.9%)、女性50代(31.9%)などの順。女性で仕事を生きがいと考える割合が高くなっている(図表2-1-58)。

2010年調査と比べると、男性30代、40代で「仕事」を生きがいとする割合が低下している(男性30代前回35.0%→今回30.1%、男性40代前回33.9%→今回30.3%)。

就業者について個人の年間収入別にみると、概ね収入が高くなるほど「仕事」が生きがいと回答する割合が高くなっていて、「2000万円以上」の所得の者では80.0%が「仕事が生きがい」と回答している。

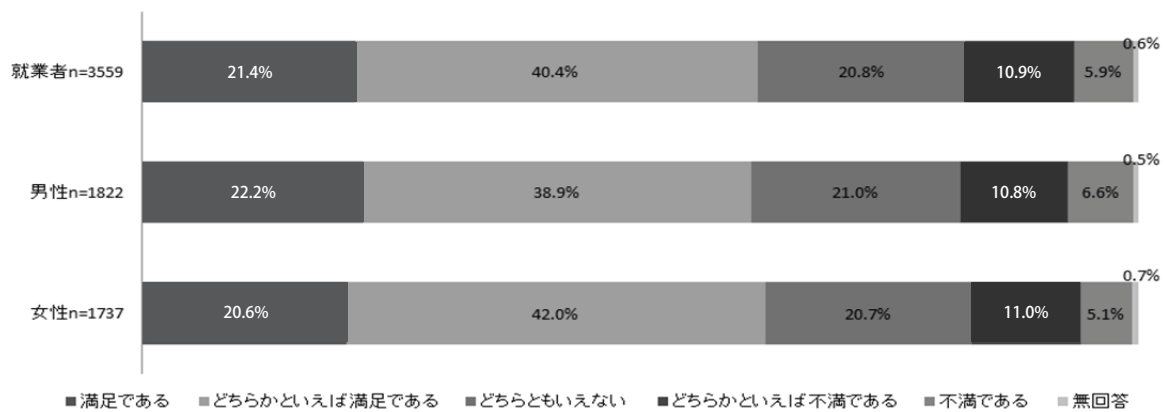
図表2-1-58 生きがいを感じる時(複数回答、%)

	N	仕事	家庭	余暇、趣味	ボランティアや 地域活動等の社 会活動	その他	とくにない	無回答	生きがいを感じている (計)
全体	4573	26.2	44.2	56.3	5.2	0.9	16.4	0.7	82.9
男性	2074	29.7	40.1	60.0	5.8	0.7	14.9	0.7	84.4
女性	2499	23.4	47.5	53.3	4.8	1.1	17.6	0.6	81.7
男性・20代	276	20.7	15.6	79.0	4.0	2.5	9.1	0.7	90.2
男性・30代	447	28.9	49.0	60.0	3.1	0.2	13.9	0.7	85.5
男性・40代	518	29.0	50.8	54.6	4.4	0.4	14.5	0.8	84.7
男性・50代	475	37.7	41.5	53.3	7.8	0.4	17.5	0.2	82.3
男性・60代	358	27.9	30.7	62.0	10.1	0.8	17.6	1.4	81.0
女性・20代	332	21.4	31.0	69.3	1.5	2.4	13.3	0.9	85.8
女性・30代	576	24.3	59.9	50.5	3.1	0.7	12.8	0.7	86.5
女性・40代	626	26.4	56.4	47.8	5.0	1.4	16.9	0.3	82.7
女性・50代	562	23.7	43.8	53.4	6.0	0.9	21.2	0.4	78.5
女性・60代	403	18.9	34.7	52.4	7.7	0.5	24.3	1.2	74.4

## オ 現在の生活に対する評価

現在の生活に対する評価について就業者の状況を見ると、「満足している」(21.4%)と「どちらかといえば満足している」(40.4%)を合わせた満足派が約6割を占め、「どちらかといえば不満である」(10.9%)と「不満である」(5.9%)を合わせた不満派を大きく上回っている。「どちらともいえない」は20.8%だった(図表2-1-59)。

図表 2-1-59 生活満足度

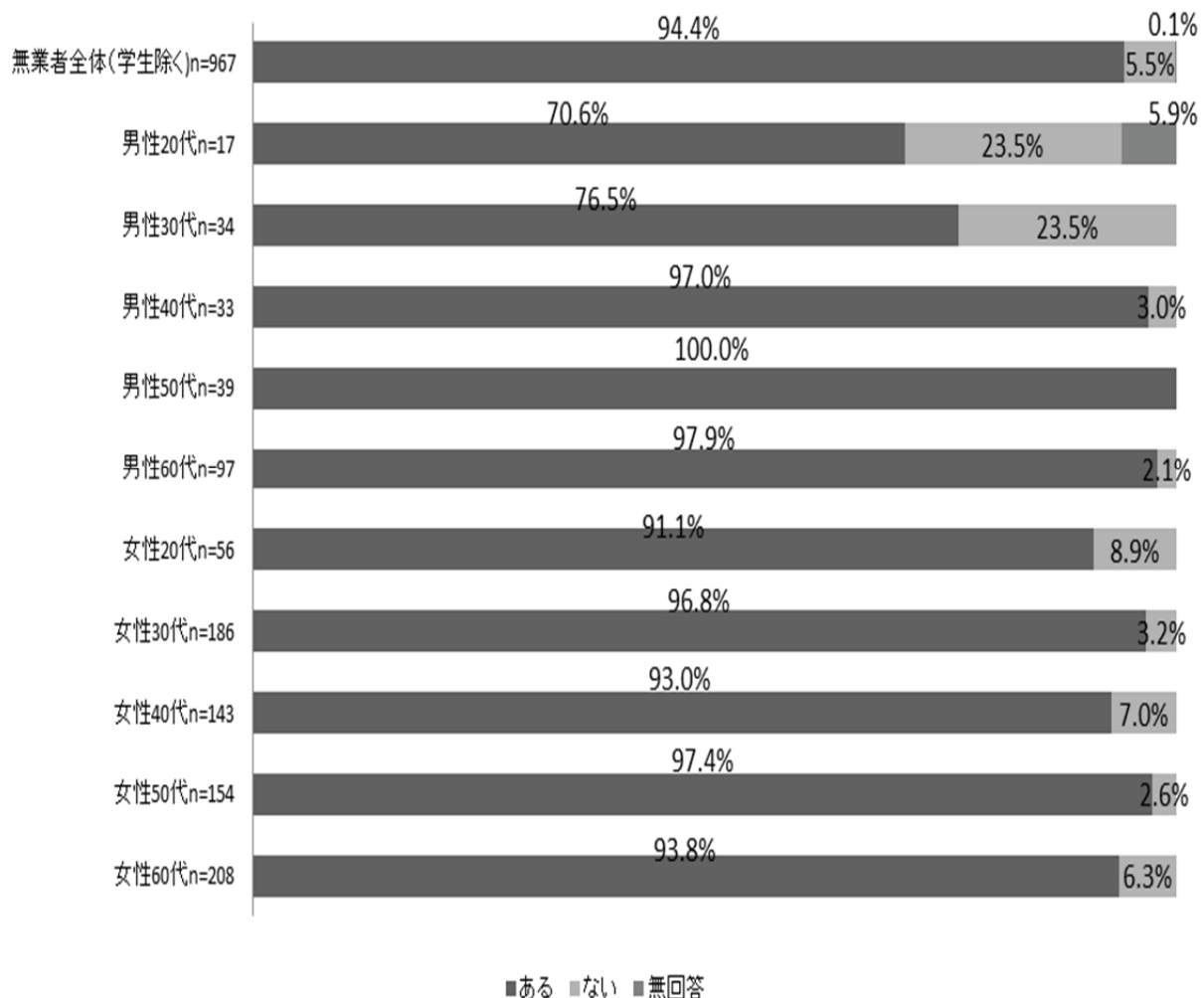


## 3) 無業者の状況

## (1) 過去の就業経験

現在収入を伴う仕事をしていない人（在学者除く）を対象に、過去の就業経験を聞いたところ、「あり」が94.4%、「なし」が5.5%となっている。過去の就業経験の状況を性別で見ると、男性の92.7%、女性の94.9%とどちらも就業したことが「ある」との回答が大多数である。しかし、細かく性・年代別で見ると、男性20代、30代のどちらも23.5%と2割以上が「就業経験がない」と回答しているのが特徴的。2010年調査と比べても割合が高まっている（図表2-1-60）。

図表 2-1-60 無業者の就労経験（学生除く）





## (2) 仕事を辞めた理由

仕事を辞めた理由は、「結婚・出産のため」(29.7%)、「健康上の理由」(16.3%)、「定年、雇用期間の満了」(12.2%)などとなっている。これを性別、離職時の年齢別にみると、女性の20代(77.0%)、30代(56.3%)では、「結婚・出産のため」の割合が最も高い。また、40代女性では、「介護・看護のため」の割合が最も高くなっている。男性30代、40代、50代、女性50代で「人員整理・倒産などのため」の割合が比較的高めに出ている(それぞれ21.9%、12.5%、21.3%、19.4%)。「健康上の理由」をあげた割合は、男性は20代から50代で、女性では40代、50代で高くなっている(図表2-1-61)。

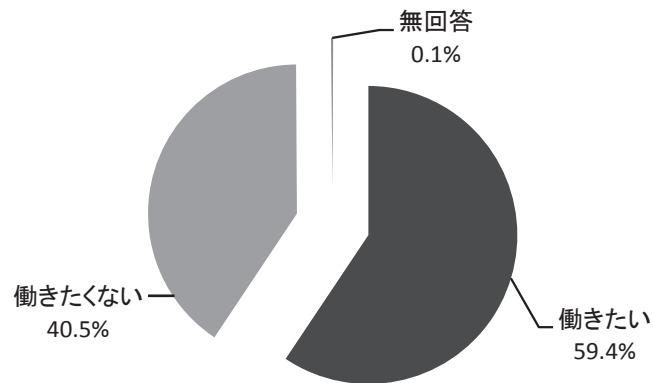
図表2-1-61 就労経験ありの無業者が前職を退職した理由(退職時年齢別、在学生除く) (%)

	N	人員整理、倒産などのため	定年、雇用期間の満了	職場の人間関係、仕事上のトラブル	賃金、労働時間等の処遇への不満	結婚・出産のため	家事・育児のため	介護・看護のため	進学・通学のため	健康上の理由	その他	無回答
無業者就業経験あり全体(在学生除く)	913	9.1	12.8	6.2	3.6	31.0	7.9	7.1	0.4	17.0	4.2	0.7
男性	204	14.2	28.9	8.3	5.9	0.0	0.0	7.4	0.5	31.9	2.0	1.0
女性	709	7.6	8.2	5.6	3.0	39.9	10.2	7.1	0.4	12.7	4.8	0.6
男性30歳未満	21	19.0	9.5	19.0	4.8	0.0	0.0	4.8	4.8	38.1	0.0	0.0
男性30代	32	21.9	12.5	12.5	18.8	0.0	0.0	0.0	0.0	31.3	3.1	0.0
男性40代	33	12.1	3.0	12.1	9.1	0.0	0.0	12.1	0.0	45.5	0.0	6.1
男性50代	46	21.7	10.9	6.5	4.3	0.0	0.0	17.4	0.0	39.1	0.0	0.0
男性60代	66	4.5	68.2	3.0	0.0	0.0	0.0	3.0	0.0	19.7	1.5	0.0
女性30歳未満	201	2.0	1.0	3.0	1.0	76.6	7.5	0.0	1.0	5.0	2.5	0.5
女性30代	197	3.0	3.6	4.6	5.1	56.3	15.7	2.0	0.5	6.6	2.5	0.0
女性40代	103	12.6	2.9	9.7	4.9	8.7	8.7	22.3	0.0	17.5	11.7	1.0
女性50代	129	19.4	10.9	7.8	2.3	0.0	10.9	16.3	0.0	24.0	7.8	0.8
女性60代	57	8.8	49.1	5.3	1.8	0.0	3.5	3.5	0.0	22.8	3.5	1.8

## (3) 今後の就業の意向

今後の就業の意向については、「働きたい」が59.4%、「働きたくない」が40.5%である(図表2-1-62)。働きたい理由は「生活費の足しにするため」(62.8%)と「生計を維持するため」(35.9%)の割合が高い。働きたくない理由としては「健康上の理由」が38.4%で最も高い(図表2-1-63、図表2-1-64)。

図表 2-1-62 今後の就労意向 n=1014



図表 2-1-63 働きたい理由（複数回答、%）

	N	生計を維持するため	生活費の足しにするため	社会人としての義務、社会貢献のため	余暇時間を利用するため	自分自身を成長、技能・経験を高める	規則正しい生活をするため健康を保つ	その他	無回答
「働きたい」全体	602	38.9	60.1	17.9	16.8	29.2	18.6	0.8	0.5
男性	169	58.0	40.8	24.3	7.1	27.8	21.3	1.2	1.2
女性	433	31.4	67.7	15.5	20.6	29.8	17.6	0.7	0.2

図表 2-1-64 働きたくない理由（複数回答、%）

	N	健康上の理由から	家事・育児・介護と両立しないから	仕事の能力・知識に自信がないから	趣味、余暇活動を優先したいから	働く必要がないから	その他	無回答
「働きたくない」全体	411	38.4	28.0	9.2	26.8	19.0	1.2	0.0
男性	82	43.9	8.5	8.5	32.9	22.0	1.2	0.0
女性	329	37.1	32.8	9.4	25.2	18.2	1.2	0.0

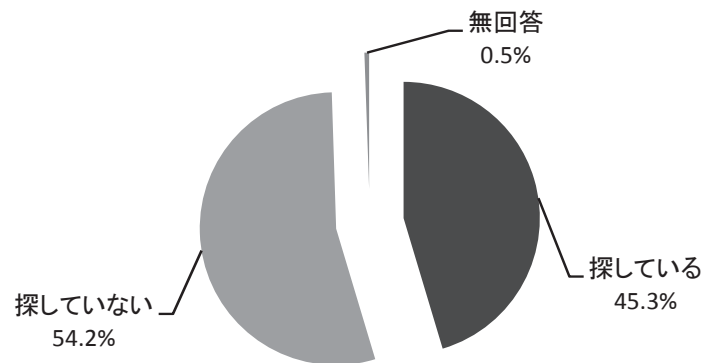
「働きたい」人の求職状況については、「仕事を探している」が45.3%で、「探していない」が54.2%となっている（図表 2-1-65）。

「仕事を探している」人が希望している雇用・就労形態を見ると、男性では「正規の職員・従業員」の割合が70.2%ともっとも高く、次いで「アルバイト」（25.5%）、「パート」（21.3%）などとなっている。一方、女性は「パート」が77.7%と大多数を占め、「正規の職員・従業員」（24.0%）、「アルバイト」（23.5%）の順である（図表 2-1-66）。求職のルートとしては、男性では「ハローワーク」と「求人広告・情報誌」がそれぞれ55.3%、53.2%と半数を超えており、次いで「インターネットの情報」（45.7%）が続く。女性で

は、「求人広告・情報誌」が70.4%と大多数を占め、次いで「インターネットの情報」(35.2%)、「ハローワーク」(32.4%)などの順となっている(図表2-1-67)。

働きたくても仕事を探していない人の探していない理由(複数回答)では、「家事・育児・介護と両立しないから」をあげる割合が48.8%と最も高く、次いで「健康上の理由から」(21.2%)、「勤務時間・賃金等が希望にあう仕事がないから」(11.0%)などの順となっている(図表2-1-68)。

図表2-1-65 働きたい人の現在の求職状況 n=602



図表2-1-66 探している希望の就労形態(複数回答、%)

	N	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	派遣会社の派遣社員	契約社員	嘱託	雇用者以外	その他	無回答
全体	273	39.9	58.2	24.2	8.1	8.1	2.6	10.3	1.1	0.4
男性	94	70.2	21.3	25.5	3.2	11.7	4.3	8.5	1.1	1.1
女性	179	24.0	77.7	23.5	10.6	6.1	1.7	11.2	1.1	0.0

図表2-1-67 求職の方法(複数回答、%)

	N	ハローワーク	民間の職業紹介所	求人広告・情報誌	インターネットの情報	学校・親戚・知人等への依頼	その他	無回答
全体	273	40.3	5.9	64.5	38.8	16.1	1.5	1.8
男性	94	55.3	10.6	53.2	45.7	22.3	2.1	0.0
女性	179	32.4	3.4	70.4	35.2	12.8	1.1	2.8

図表2-1-68 働きたいが仕事探しをしていない理由(複数回答、%)

	N	職業訓練・能力が不足している	家事・育児・介護と両立しないから	健康上の理由から	通勤可能な範囲には適当な仕事がない	知識・能力を活かせる仕事がない	勤務時間・賃金等が希望にあわない	とくに理由はない	その他	無回答
全体	326	5.5	48.8	21.2	5.5	2.5	11.0	9.5	12.0	0.3
男性	74	2.7	4.1	36.5	6.8	4.1	8.1	21.6	25.7	0.0
女性	252	6.3	61.9	16.7	5.2	2.0	11.9	6.0	7.9	0.4