

# 日本人の就業実態の変化



就業形態の多様化が進むなか、日本人の働き方はどのような実態にあるのだろうか。JILPTでは働き方の実情を把握する目的で「日本人の就業実態に関する総合調査」を4年チームで実施しており、今回で3回目の調査となっている。就業実態に関わる項目を幅広く網羅する同調査の結果や担当者の解説から、雇用者および職場の状況や就業意識などについて前回との比較も交えつつ見ていく。

## <JILPT調査>

### 20～40代では男性より女性の方が仕事を生きがいにする割合が高い

——30代女性の就業率が約7ポイント伸びるなど、M字カーブは改善傾向に  
「第3回日本人の就業実態に関する総合調査」結果から —— 調査部

女性30代の就業率が約7ポイント伸びるなど、30代40代の就業率が低かった女性のいわゆるM字カーブが改善されつつあり、就労意識でも、20代～40代で女性の方が仕事を生きがいとする割合が高くなっている——こんな調査結果が、労働政策研究・研修機構（JILPT）の「第3回日本人の就業実態に関する総合調査」でわかった。就業形態の多様化が進むなかで、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た調査で、2010年、2014年に続けて3回目。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、幅広く就業実態に関わる項目を網羅している。調査対象は、住民基本台帳をベースに層化二段抽出した全国満20歳以上65歳以下の男女8,000人。2018年4月4日～22日に、調査員による訪問留置法で調査している。有効回答数は4,409人（有効回収率55.1%）。このほか調査では、現在仕事をしていない無業者についても調査しており、現在無職の30代男性の4割以上が「一度も就業経験がない」ことなどが明らかになっている。以下、調査の概要を紹介する。回答者の性別、年代階層別の構成比は文末（P17）の図表「回答者属性」の通り。

## 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82.5%となっている。男女別に見ると、男性の就業率は91.1%、女性では74.3%となっている。性・年代階層

別に見ると、男性の20代では87.6%、30代では94.9%、40代では95.6%、50代では93.1%、60代（60～65歳、以下同じ）では78.8%、女性の20代では81.3%、30代では74.1%、40代では82.1%、50代では77.8%、60代では54.0%となっている（図表1）。

就業率を前回2014年調査（男女それぞれ、87.8%、69.5%）と比べると、男女ともに、3～4ポイント増

となっている。全ての性・年代別階層で就業率が伸びており、なかでも女性30代で6.6ポイント、男性・女性の60代でそれぞれ5.9、6.1ポイント伸びているのが目立つ。

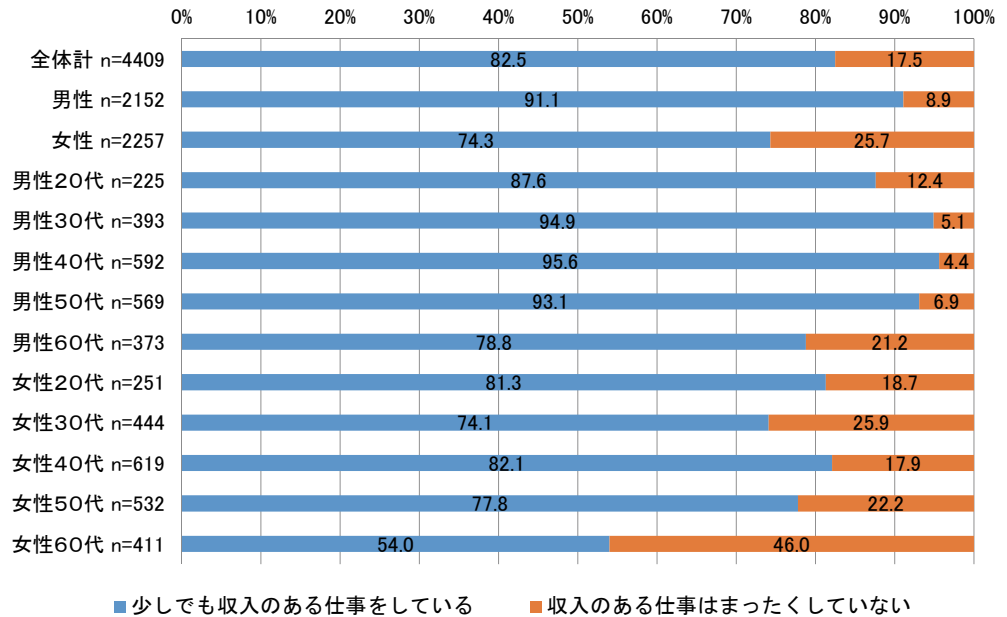
(2) 就業形態別の状況

就業者を雇用者（正規従業員、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等）と非雇用者（会社の経営者・役員、自営業主・自由業、内職、家族従業者等）にわけると、雇用者83.8%、非雇用者15.5%となっている。2014年調査（それぞれ87.2%、12.8%）と比べて、雇用者の割合が若干低くなり、非雇用者割合が高くなっている。雇用者を正規従業員と非正規従業員別にわけると正規従業員61.1%、非正規従業員36.4%となっており、2014年調査とほとんど変わらない。

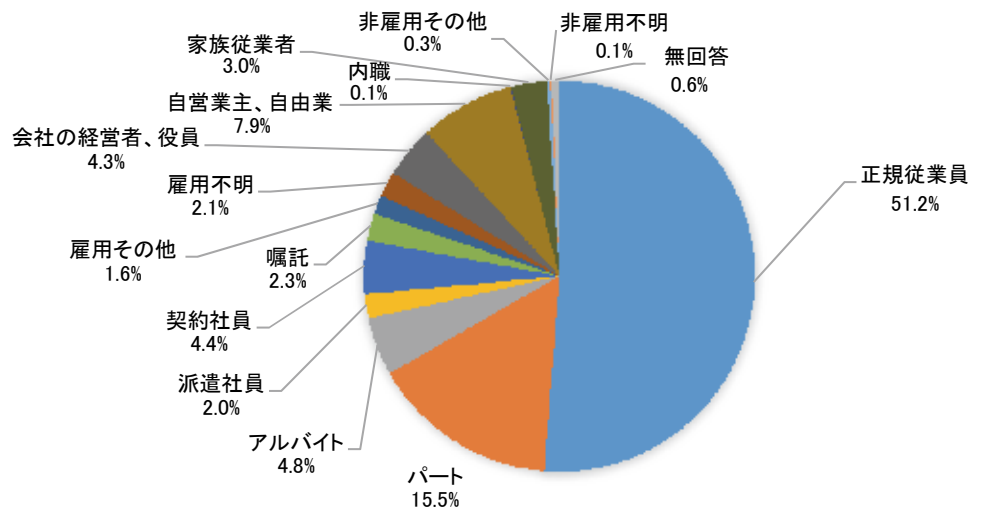
就業者を就業形態・雇用形態別にわけて見ると、「正規従業員」

51.2%、「パート」15.5%、「自営業主、自由業」7.9%、「アルバイト」4.8%、「契約社員」4.4%、「会社の経営者、役員」4.3%、

図表1 就業の有無



図表2 就業形態別就業者割合 n=3637



図表3 就業先の産業 (%)

	農林漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業・物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	その他のサービス業	公務	その他	無回答
全体 n=3637	2.3	0.1	7.5	16.1	2.0	4.6	5.0	13.0	2.6	1.6	2.7	5.7	3.5	5.4	13.5	0.5	4.6	5.0	4.1	0.2
男性 n=1960	2.7	0.3	11.3	21.3	2.9	5.8	7.3	10.1	2.1	1.4	2.6	3.6	2.1	3.8	6.6	0.5	5.6	6.6	3.2	0.3
女性 n=1677	1.8	-	3.0	9.9	1.0	3.1	2.3	16.4	3.2	1.8	2.9	8.1	5.1	7.3	21.5	0.6	3.4	3.2	5.1	0.2

「家族従業者」3.0%、「嘱託」2.3%、「派遣社員」2.0%などの順となっている。「会社の経営者、役員」の割合が2014年調査よりわずかに高くなっているほかは、ほぼ変わらない(図表2)。

### (3) 産業別・規模別の状況

就業者の産業別の状況は、「製造業」16.1%、「医療、福祉」13.5%、「卸売業、小売業」13.0%、「建設業」7.5%などの順となっている(図表3)。

就業者の現在働いている企業・組織の規模別の状況は「30人未満」30.2%、「1,000人以上」19.7%、「30~99人」12.4%、「300~999人」11.1%、「100~299人」11.0%の順となっている(図表4)。

## 2 雇用者の状況

### (1) 労働時間等の状況

#### ア 週実労働時間

雇用者の週実労働時間は平均41.6時間となっている。これを雇用形態別に見ると「正規従業員」47.6時間、「契約社員」42.2時間、「派遣社員」40.0時間、「嘱託」36.6時間、「アルバイト」26.4時間、「パート」26.1時間などの順となっている(図表5)。

図表4 就業先の従業員規模

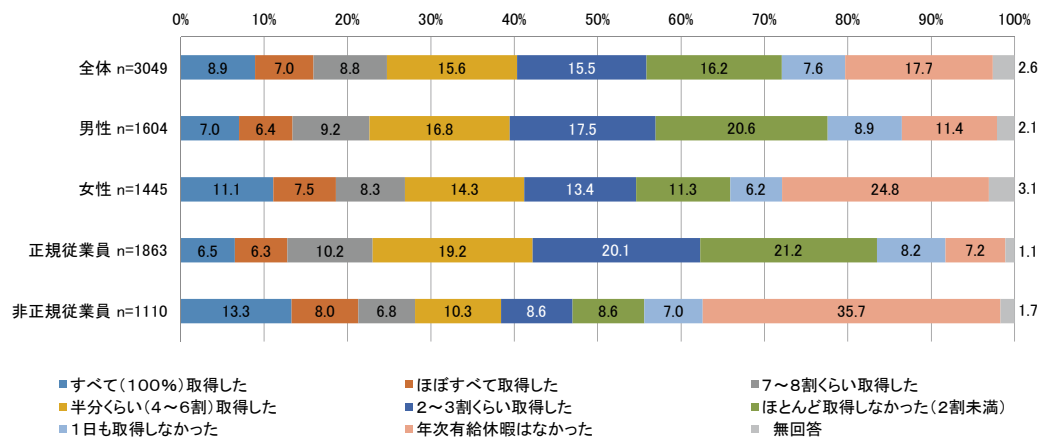
(%)

	30人未満	30~99人	100~299人	300~999人	1,000人以上	官公庁	わからない	無回答
全体 n=3637	30.2	12.4	11.0	11.1	19.7	4.3	10.7	0.7
男性 n=1960	29.5	12.9	11.5	12.1	21.8	5.4	6.1	0.6
女性 n=1677	31.1	11.7	10.3	9.8	17.2	3.0	16.0	0.8

図表5 1週間の実労働時間(雇用者、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	3049	3.4	6.1	10.2	11	38.4	18.3	6.8	2.7	0.6	0.8	1.8	41.6
正規従業員	1863	1.7	1.6	0.6	5.3	47.7	26	9.9	4	0.7	0.9	1.7	47.6
パート	563	6.9	17.1	39.4	20.2	13	1.2	0.2	-	-	0.7	1.2	26.1
アルバイト	175	11.4	23.4	20	22.3	12.6	2.9	2.3	0.6	0.6	0.6	3.4	26.4
派遣社員	73	-	2.7	8.2	26	42.5	13.7	2.7	1.4	-	-	2.7	40.0
契約社員	160	3.1	2.5	4.4	15	45	20	6.3	1.3	-	0.6	1.9	42.2
嘱託	82	4.9	3.7	11	18.3	53.7	3.7	1.2	-	1.2	-	2.4	36.6
その他	57	3.5	8.8	15.8	33.3	28.1	7	1.8	-	-	-	1.8	33.0

図表6 過去1年間の有給休暇取得状況



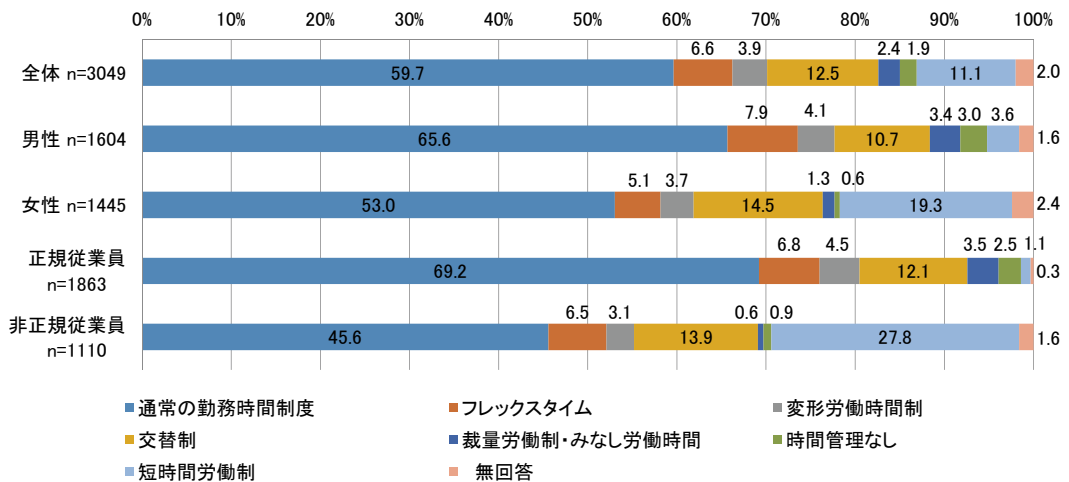
#### イ 年休の取得状況

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・非正規従業員別に見ると、正規従業員では「ほとんど取得しなかった(2割未満)」の割合が21.2%と最も高く、次いで「2~3割くらい取得した」(20.1%)、「半分くらい(4~6割)取得した」(19.2%)などの順。「すべて(100%)取得した」は、6.5%と少ない。非正規従業員では「年次有給休暇はなかった」が35.7%と最も高く、次いで、「すべて(100%)取得した」が13.3%、「半分くらい(4~6割)取得した」が10.3%などの順となっている(図表6)。

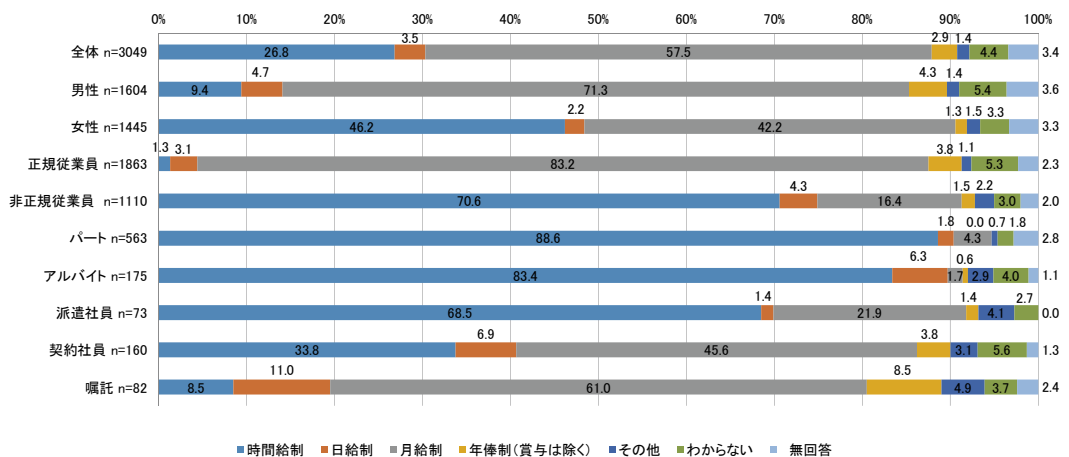
ウ 勤務時間制度  
の状況

雇用者の勤務時間制度を正規従業員・非正規従業員別に見ると、正規従業員では「通常の勤務時間制度」(69.2%)の割合が圧倒的に高く、離れて「交代制」(12.1%)、「フレックスタイム」(6.8%)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」(45.6%)の割合が最も高く、次いで「短時間労働制」(27.8%)、「交代制」(13.9%)などの順となっている(図表7)。

図表7 勤務時間制度



図表8 給与制度

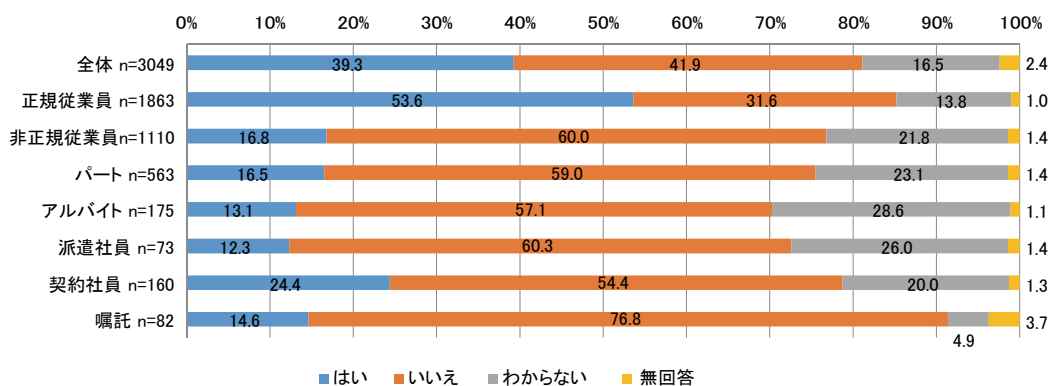


(2)賃金等の状況

ア 給与制度

雇用者の給与形態は、「月給制」が57.5%、「時間給制」が26.8%、「日給制」が3.5%、「年棒制」が2.9%などとなっている。給与の平均の水準については、「時間給制」では正規従業員が1,489円、非正規従業員が1,135円、「月給制」では正規従業員が32万2,491円、非正規従業員が20万5,802円となっている。また、過去1年間の平均賞与は正規従業員が93.4万円、非正規従業員が14.5万円となっている。

図表9 定期昇給の有無



給与形態を雇用形態別で見ると、正規従業員では「月給制」が83.2%と最も多く、非正規従業員では「時間給制」が大多数を占める(パート88.6%、アルバイト83.4%、派遣社員68.5%)。契約社員では、「月給制」か「時間給制」にわかれており、それぞれ45.6%

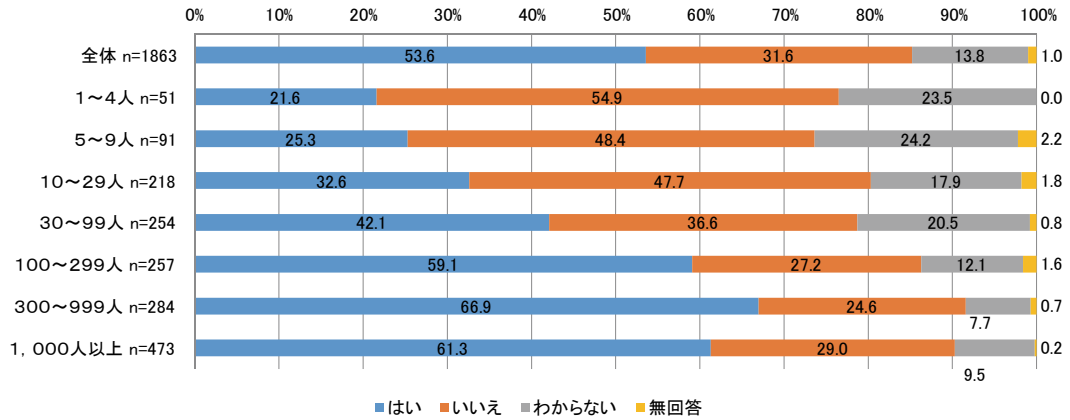
33.8%となっている。嘱託は「月給制」(61.0%)の割合が高い(図表8)。

### イ 定期昇給・業績評価制度

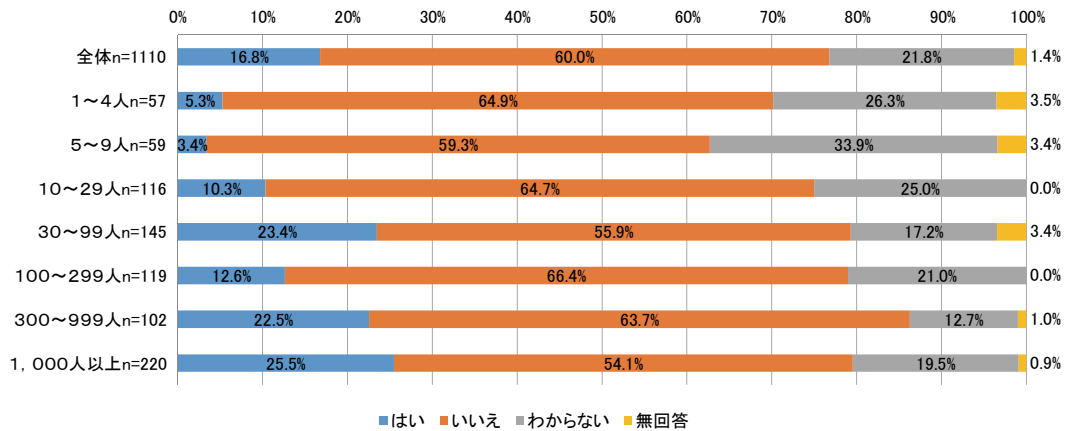
雇用者については、定期昇給がある(「はい」と回答)としているのは39.3%。これを正規従業員・非正規従業員別に見ると、定期昇給があるとされているのは正規従業員では53.6%、非正規従業員では16.8%(図表9)。正規従業員について、勤めている企業規模別に見ると、30人未満規模の企業では、定期昇給がない(「いいえ」と回答)とする割合が、定期昇給がある割合を上回っている。逆に、30人以上規模の企業では、定期昇給があるとする割合が、定期昇給がないとする割合を上回っている(図表10)。一方、非正規従業員は、全ての規模階層で定期昇給がないとする割合が、定期昇給があるとする割合を大きく上回っているものの、規模が大きいほど定期昇給があるとする割合は高まる傾向を示している(図表11)。

雇用者の成果や業績を評価する制度については、35.8%が「適用されている」としている。正規従業員・非正規従業員別に見ると、正規従業員では47.1%が「適

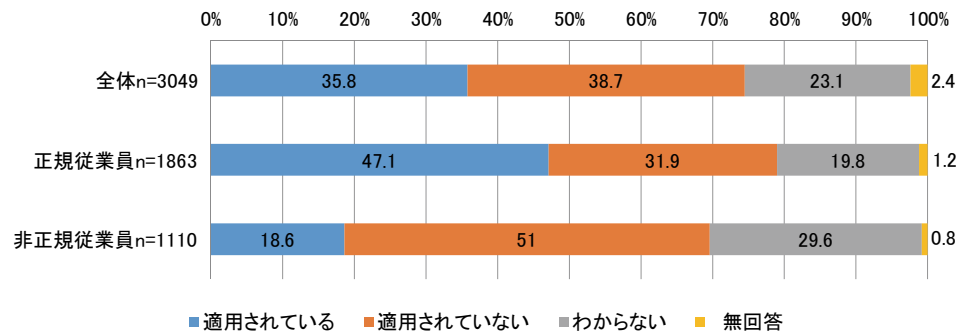
図表 10 定期昇給の有無(正規従業員・規模別)



図表 11 定期昇給の有無(非正規従業員・規模別)



図表 12 成果・業績評価制度の有無(雇用形態別)



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」割合は18.6%となっている(図表12)。

### (3) 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、『肯定』(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」)から『否定』(「どちらかといえばそう思わない」+「そ

う思わない)を引いた「D.I.」で見ると、『否定』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.-41.4で、次いで「仕事以外のことを相談する雰囲気になってきた」(D.I.-17.0)「社内における意思決定のスピードがあがった」(D.I.-15.8)「部下や後輩を育てようという雰囲気になってきた」(D.I.-15.7)「職場の人間関係がぎすぎすしてきた」(D.I.-15.0)「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.-11.3)。逆に、『肯定』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めだつようになった」でD.I.23.5 (図表13)。

### イ 労働組合

雇用者に労働組合に関する状況を聞いたところ、勤務先での労働組合の有無について、「ある」が34.5%、「ない」が42.1%、「わからない」が21.4%となっている(図表14)。組合がある場合の加入資格の有無については、「ある」が67.8%、「ない」が21.1%となっている。非正規従業員だけ抜き出して見ると、加入資格が「ある」が44.9%で、「ない」が35.5%、「わからない」が17.8%となっている(図表15)。

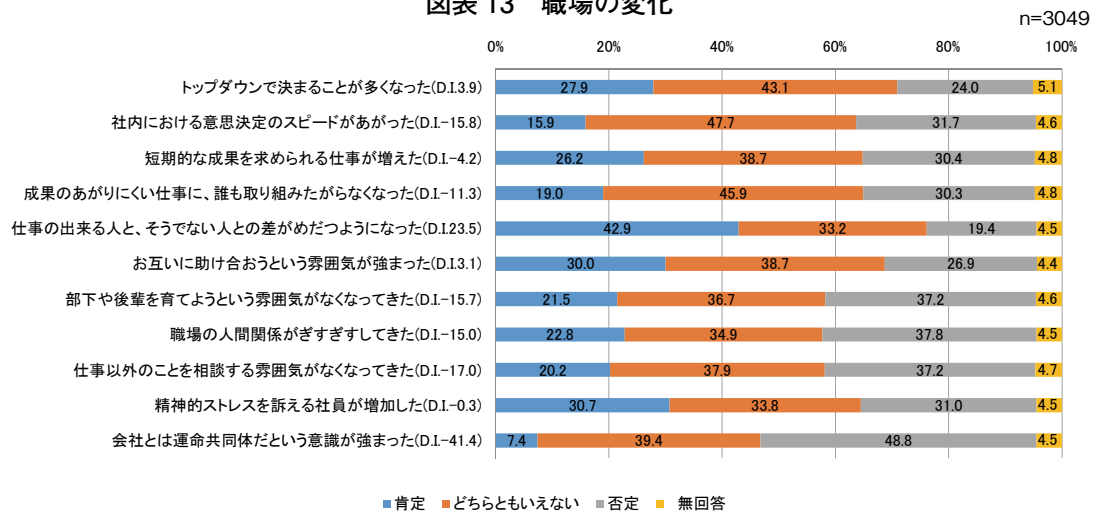
雇用者に加入状況を聞いたところ、

「自分の会社の労働組合に入っている」が19.8%、「自分の会社以外の労働組合に入っている」が0.6%、「入っていない」が73.3%となっている(図表16)。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、「入りたいと思う」は16.5%、「入りたいとは思わない」は80.1%となっている(図表17)。

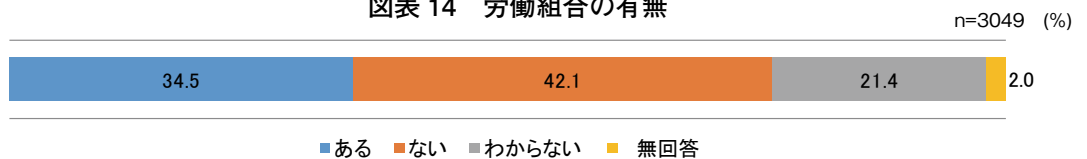
### (4) 能力開発等の状況

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

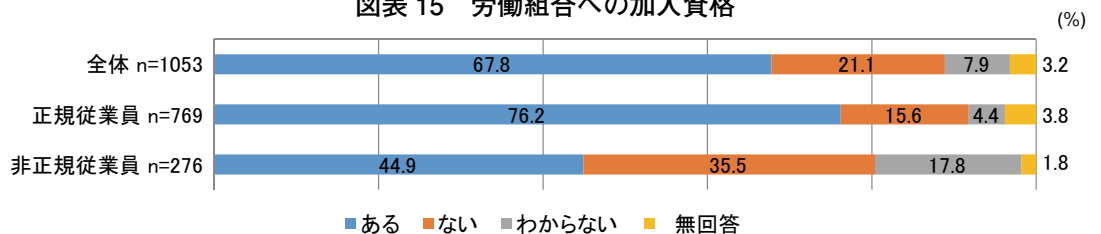
図表 13 職場の変化



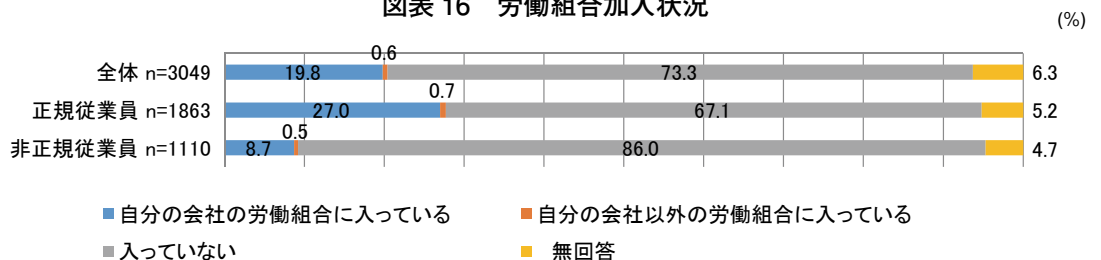
図表 14 労働組合の有無



図表 15 労働組合への加入資格



図表 16 労働組合加入状況



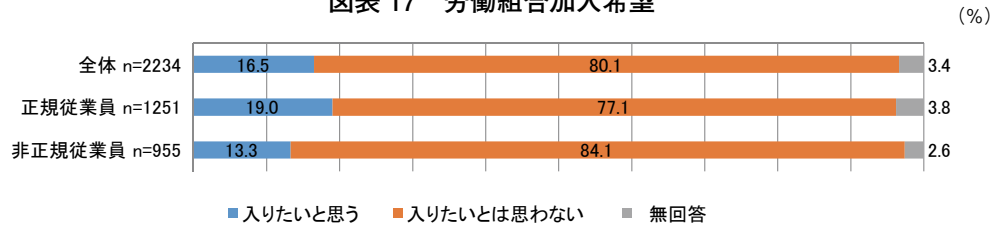
心である」については『肯定派』（「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計。以下同じ。）が54.9%で、『否定派』（「あてはまらない」と「ややあてはまらない」の合計。以下同じ。）は41.7%となっている。

「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58.9%、『否定派』が37.9%。「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52.4%、『否定派』が43.8%などとなっている（図表18）。「仕事の幅や知識、経験を広げる機会が多い」かどうかは就業形態によって違いがあり、正規従業員や嘱託に比べて、契約社員、パート、アルバイト、派遣社員で「機会が多くない」とする否定派の割合が高く、特に派遣社員でその傾向が強い（図表19）。

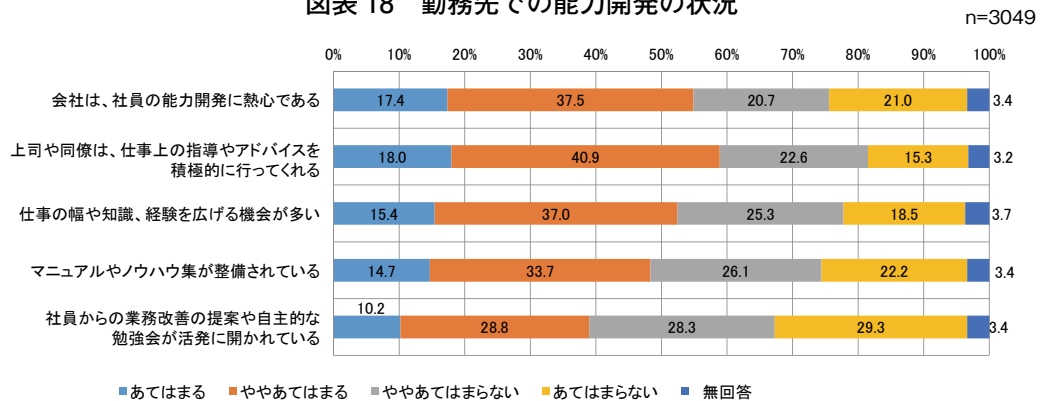
### (5) 定年制の状況

雇用者に定年制度について聞いたところ、「定年はある」割合は66.7%。「定年はない」とする人は12.6%となっている。正規従業員と非正規従業員にわけて見ると、正規従業員は「定年はある」が80.6%と大多数で、「定年はない」は9.2%。一方、非正規従業員では、「わからない」が34.4%と3人に1人いるものの、「定年はない」が18.2%と正規従業員を上回っている（図表20）。定年がある人の定年年齢は、「60歳」が72.4%と大多数だが、その後に継続雇用などによっ

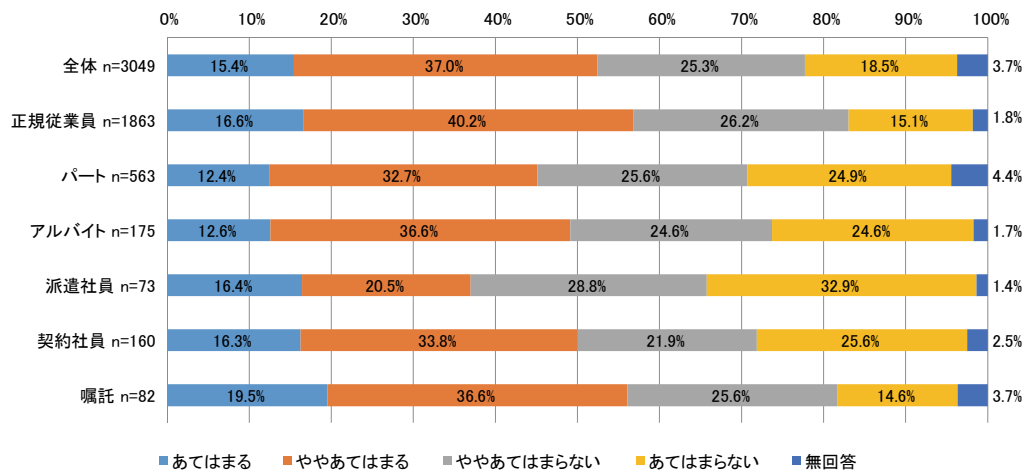
図表 17 労働組合加入希望



図表 18 勤務先での能力開発の状況



図表 19 仕事の幅や知識、経験を広げる機会が多いか（就業形態別）



て、制度上では70.5%の人が65歳以上まで働き続けられるとしている（図表21、図表22）。「定年はない」と合わせると、雇用者全体の59.6%が実質上、65歳以上まで働き続けられると回答している。

## 3 非雇用者の状況（個人業務請負）

### (1) 個人業務請負の割合

自営業主や自由業、会社役員など、雇われていない働き方をしている人（非雇用者）は就業者全体の15.5%（図表23-1）。このうち、人を雇わずに個人で

業務を請け負う働き方（個人業務請負）をしている人の割合は18.8%となっている（図表23-2）。その扱いについては、近年、注目を集めているフリーランスや雇用類似的働き方に当たるもので、就業者ベースで見ると、個人業務請負で働いている人の割合は2.9%となっている。「企業などから一定の業務を個人（人を雇わない）で請け負う働き方」（個人業務請負）に該当すると回答した人を集計しているため、自身では、会社に「雇われている」と誤認している人は含まれないことに留意が必要かもしれない。

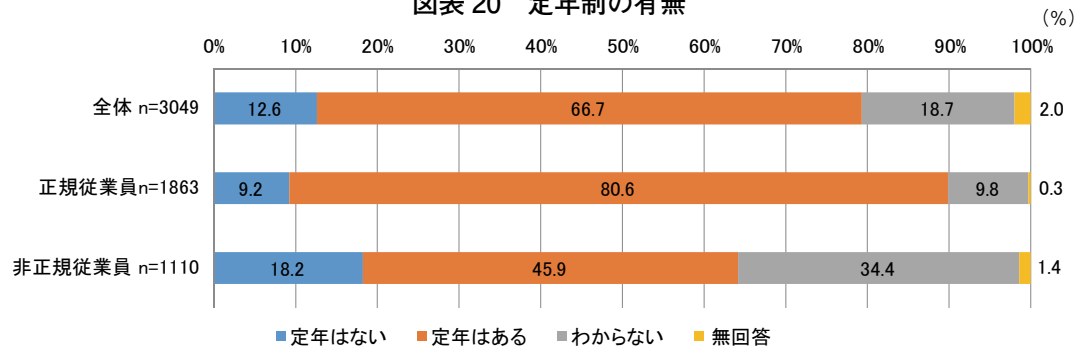
個人業務請負の仕事の具体的中身については、建設、内装、設備、造園など、従来から個人で請け負って仕事をするのが少なくない業種が多く見られた。そのほか、ソフトウェア・システム開発、WEB制作などのIT系や、セミナー等講師、写真・映像の撮影・編集なども含まれていた。

個人業務請負の仕事の具体的中身については、建設、内装、設備、造園など、従来から個人で請け負って仕事をするのが少なくない業種が多く見られた。そのほか、ソフトウェア・システム開発、WEB制作などのIT系や、セミナー等講師、写真・映像の撮影・編集なども含まれていた。

**(2)個人業務請負の仕事を受注・獲得する方法**

個人業務請負での、仕事を受注・獲得の方法について聞いたところ、「発注元企業に直接登録する」との回答割合が44.3%と最も高く、次いで「顧客・取引先、知人の紹介」（22.6%）、「その他」（15.1%）、「仕事を紹介してくれるサイトに登録する」（4.7%）、「ちらしや新聞広告」（3.8%）の順。「その他」の内容を見ると、「営業」「固定客」「事務所に所属」などが含まれている（図表24）。

図表 20 定年制の有無



図表 21 定年年齢

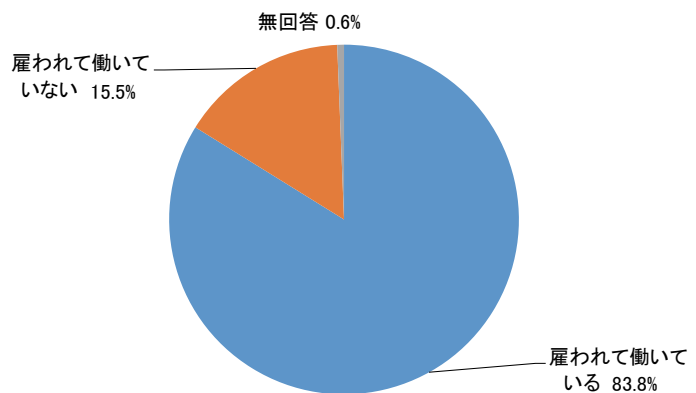
(%)	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳以上	選択制	無回答
全体 n=2034	72.4	0.2	0.9	1.1	1.1	21.0	1.5	1.8
正規従業員 n=1502	76.6	0.2	1.0	1.3	0.7	17.0	1.4	1.8
非正規従業員 n=510	59.8	0.2	0.6	0.6	2.2	32.7	2.0	2.0

図表 22 制度上勤務できる上限年齢

(%)	60歳未満	60~64歳	65歳	66~69歳	70歳以上	無回答	平均(歳)
全体 n=2034	0.3	10.9	56.4	1.0	13.1	18.3	65.41
正規従業員 n=1502	0.5	11.2	59.9	0.8	11.2	16.5	65.28
非正規従業員 n=510	-	10.2	46.1	1.4	19.0	23.3	65.87

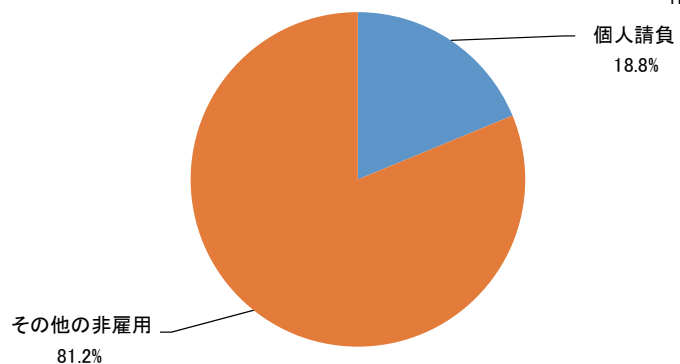
図表 23-1 就業者の非雇用者割合

n=3637



図表 23-2 非雇用者の個人請負割合

n=565





(3) 業務発注元の状況

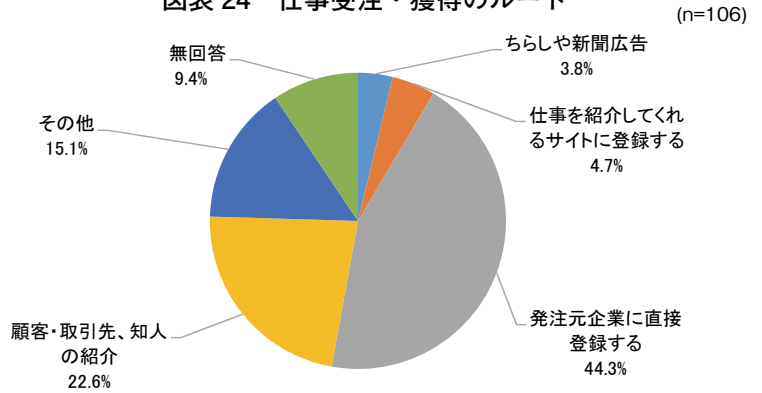
仕事の発注元について、特定の発注元への依存度を見ると、「特定の複数の発注元から受注している」割合が44.3%で最も高く、次いで、「特定の1つの発注元から受注している」(28.3%)、「発注元は特定していない」(12.3%)、「なんともいえない」(11.3%) などとなっている。特定の発注元から仕事を受注している割合が7割を超えて、特に、特定発注元への依存度が高いと思われる「特定の1つの発注元から受注している」人が約3割を占めるのが特徴的(図表25)。

(4) 業務受注可否の自由

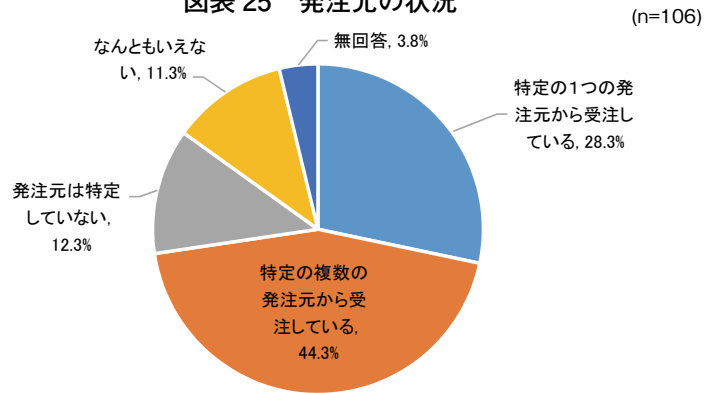
仕事を受注する際に、断ることができるかどうか聞いたところ、「対応の限界を超えたときは断ることもある」とする割合が46.2%とトップで、次いで、「条件が折り合わなければ断る」(36.8%)、「依頼を受けた仕事は断ることができない」(9.4%) など。過半数は、よほどのことがない限り仕事を断ることは難しい状況となっている(図表26-1)。

業務の断り難さを、発注元への依存度別に見ると、「特定の1つの発注元から受注している」人は、「依頼を受けた仕事は断ることができない」が20.0%で、「対応の限界を超えるときは断ることもある」(50.0%)を合せて7割が、よほどのことがない限り仕事を断ることは難しいとしている。一方、「発注元は特定していない」では、過半数(53.8%)が「条件が折り合わなければ断る」と回答している(図表26-2)。

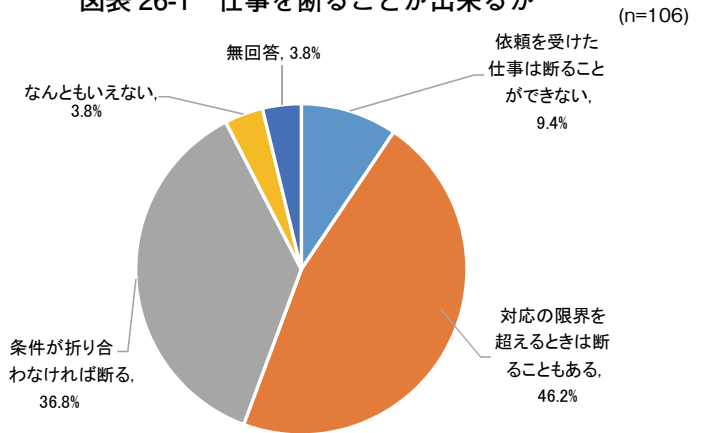
図表 24 仕事受注・獲得のルート



図表 25 発注元の状況



図表 26-1 仕事を断ることができるか



図表 26-2 発注元依存度と業務拒否の自由

	依頼を受けた仕事は断ることができない	対応の限界を超えることもきまはる	条件が折り合わなければ断る	なんともいえない	無回答
全体 n=106	9.4%	46.2%	36.8%	3.8%	3.8%
特定の1つの発注元から受注している n=30	20.0%	50.0%	20.0%	6.7%	3.3%
特定の複数の発注元から受注している n=47	4.3%	53.2%	42.6%	0.0%	0.0%
発注元は特定していない n=13	7.7%	38.5%	53.8%	0.0%	0.0%
なんともいえない n=12	8.3%	33.3%	41.7%	16.7%	0.0%
無回答 n=4	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	75.0%

4 就業者の意識

(1) 仕事についての満足度

自営業なども含めた就業者全体について、今の仕事の満足状況を「D.I.」(「満足」+「やや満足」) - 「不満」+「やや

不満}})で見ると、不満に思っている者の割合が高い項目は「賃金、収入」(D.I.-4.9)のみで、他の項目については、「職場の人間関係」(D.I.32.6)、「雇用・就業の安定性」(D.I.31.2)、「仕事内容」(D.I.30.2)、「作業環境」(D.I.27.3)などで満足に思っている割合が高い。「今の仕事全体について」もD.I.23.5と満足に思っている割合の方が高い(図表27)。

正規従業員、非正規従業員と自営業などの雇用者以外を比較して見ると、正規従業員で他の形態よりも満足度が高く出ているのは、「雇用・就業の安定性」(D.I.39.6)だけで、「賃金、収入」「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」でかろうじて非正規従業員を上回る満足度を示しているものの、他の項目ではおしなべてどの形態よりも満足度が低いのが目立つ。非正規従業員は、「労働時間、休日・休暇」(D.I.38.5)で満足度が他の形態より高い一方、「賃金、収入」(D.I.-8.9)「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」(D.I.11.5)では満足度が最も低くなっている。雇用者以外を見ると、「雇用・就業の安定性」(D.I.12.6)の満足度が他

図表 27 今の仕事に関する満足度 (D.I.)

(%)	N	満足	どちらともいえない	不満	無回答	満足-不満 (D.I.)
賃金、収入	3637	35.1	23.5	40.0	1.4	-4.9
正規の職員・従業員	1863	35.6	21.0	42.4	1.0	-6.8
非正規の職員・従業員	1110	33.4	22.8	42.3	1.5	-8.9
雇用者以外	565	36.8	32.9	28.7	1.6	8.1
労働時間、休日・休暇	3637	48.3	24.3	25.9	1.4	22.4
正規の職員・従業員	1863	43.7	23.0	32.2	1.1	11.5
非正規の職員・従業員	1110	56.8	23.6	18.3	1.4	38.5
雇用者以外	565	48.0	29.0	21.2	1.8	26.8
仕事の量	3637	37.9	34.9	25.5	1.7	12.4
正規の職員・従業員	1863	32.5	34.7	31.3	1.4	1.2
非正規の職員・従業員	1110	44.1	33.5	20.8	1.6	23.3
雇用者以外	565	43.7	37.0	17.3	1.9	26.4
仕事内容	3637	48.0	32.1	17.8	2.1	30.2
正規の職員・従業員	1863	43.6	32.6	22.2	1.6	21.4
非正規の職員・従業員	1110	49.8	32.4	15.7	2.1	34.1
雇用者以外	565	59.3	29.4	8.5	2.8	50.8
作業環境	3637	48.7	28.2	21.4	1.6	27.3
正規の職員・従業員	1863	44.6	29.6	24.5	1.3	20.1
非正規の職員・従業員	1110	49.9	26.2	22.6	1.3	27.3
雇用者以外	565	60.5	26.2	11.0	2.3	49.5
職場の人間関係	3637	50.0	30.9	17.4	1.7	32.6
正規の職員・従業員	1863	44.2	33.2	21.3	1.3	22.9
非正規の職員・従業員	1110	53.4	28.6	16.8	1.3	36.6
雇用者以外	565	63.0	28.0	6.2	2.8	56.8
雇用・就業の安定性	3637	48.7	31.9	17.5	1.9	31.2
正規の職員・従業員	1863	54.1	30.0	14.5	1.4	39.6
非正規の職員・従業員	1110	46.0	33.5	18.7	1.7	27.3
雇用者以外	565	36.8	35.9	24.2	3.0	12.6
仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	3637	36.3	43.9	18.0	1.8	18.3
正規の職員・従業員	1863	35.9	43.7	19.3	1.2	16.6
非正規の職員・従業員	1110	31.2	47.4	19.7	1.7	11.5
雇用者以外	565	47.8	39.6	9.9	2.7	37.9
能力・実績に対する会社からの評価	3637	31.0	43.6	23.2	2.3	7.8
正規の職員・従業員	1863	29.4	41.5	27.9	1.3	1.5
非正規の職員・従業員	1110	28.4	47.5	22.4	1.7	6
雇用者以外	565	41.6	44.2	9.0	5.1	32.6
今の仕事全体について	3637	43.2	35.5	19.7	1.7	23.5
正規の職員・従業員	1863	38.8	37.0	23.1	1.2	15.7
非正規の職員・従業員	1110	44.6	35.4	18.5	1.5	26.1
雇用者以外	565	56.3	30.6	10.6	2.5	45.7

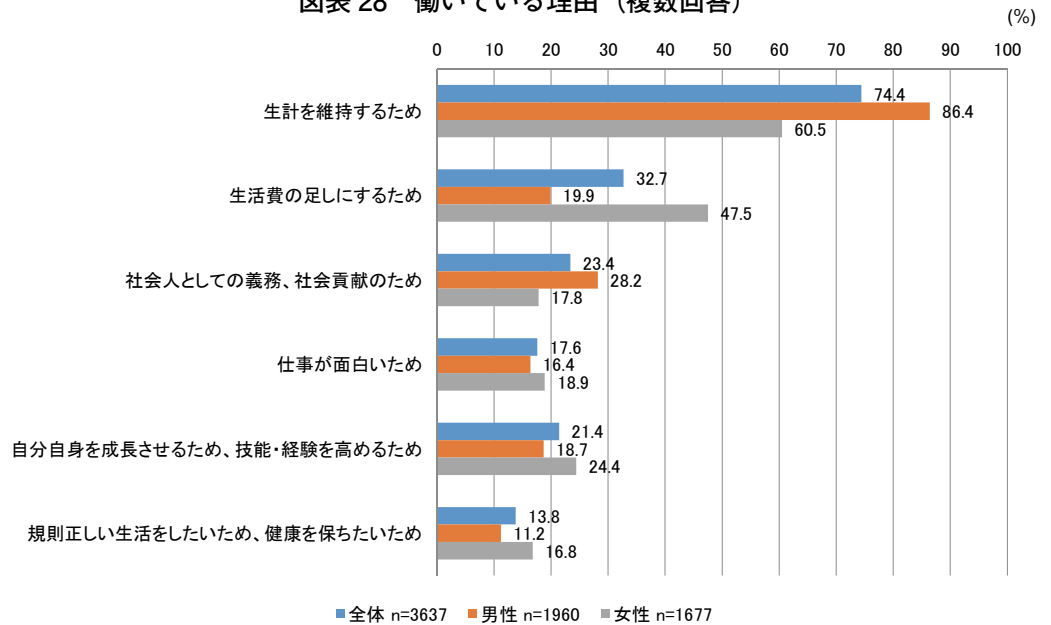
の形態と比べて最も低く、「労働時間、休日・休暇」(D.I.26.8)の満足度で非正規従業員(D.I.38.5)を下回っているほかは、どの項目も満足度が高く出ているのが特徴的だ(図表27)。

(2)働いている理由

就業者の「働いている理由」(複数回答)は、「生計を維持するため」とする割合が74.4%で最も高く、以下「生活費の足しにするため」(32.7%)、「社会人としての義務、社会貢献のため」(23.4%)、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」(21.4%)、「仕事が面白いため」(17.6%)、「規則正しい生活をしたいため、健康を保ちたいため」(13.8%)などの順となっている(図表28)。

これを性別に見ると、男性では「生計を維持するため」(86.4%)、「社会人としての義務、社会貢献のため」(28.2%)、「生活費の足しにするため」(19.9%)、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」(18.7%)、「仕事が面白いため」(16.4%)、「規則正しい生活をしたいため、健康を保ちたいため」(11.2%)などの順。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」(60.5%)であるが、以下は「生活費の足しにするため」(47.5%)、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」(24.4%)、「仕事が面白いため」(18.9%)、「社会人としての義務、

図表 28 働いている理由 (複数回答)



図表 29 生きがいを感じていること (n=3637) (%)

(%)	仕事	家庭	余暇、趣味	ボランティアや地域活動などの社会活動	その他	とくにない	無回答	生きがいを感じている(計)
全体 n=3637	31.4	43.1	59.2	4.4	0.9	13.9	2.2	83.8
男性 n=1960	31.0	42.9	60.3	4.0	0.6	13.5	2.6	84.0
女性 n=1677	31.8	43.4	57.9	4.9	1.2	14.5	1.8	83.7
男性20代 n=197	20.3	20.3	71.1	2.5	1.5	12.2	2.5	85.3
男性30代 n=373	26.3	49.9	61.1	2.1	0.8	11.5	2.7	85.8
男性40代 n=566	30.2	50.0	58.7	4.2	0.4	13.6	1.8	84.6
男性50代 n=530	34.5	41.7	60.4	4.0	0.2	16.2	2.3	81.5
男性60代 n=294	39.5	37.4	54.8	7.1	1.0	11.6	4.4	84.0
女性20代 n=204	24.5	29.4	73.5	2.0	2.0	8.8	2.0	89.2
女性30代 n=329	35.0	51.7	57.8	4.3	-	10.0	3.0	86.9
女性40代 n=508	31.3	47.4	53.5	3.9	1.2	16.9	1.2	81.9
女性50代 n=414	32.9	40.1	58.0	6.0	1.4	15.9	2.2	81.9
女性60代 n=222	33.3	40.5	53.6	8.6	1.8	18.0	0.9	81.1

図表 30 自分の生活の満足度 (就業者)

	N	満足である	どちらかといえば満足である	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	無回答
全体	3637	18.8%	40.5%	20.5%	12.2%	6.2%	1.7%
男性	1960	18.4%	37.8%	21.4%	13.7%	6.8%	2.0%
女性	1677	19.3%	43.8%	19.4%	10.6%	5.6%	1.4%

社会貢献のため」(17.8%)、「規則正しい生活をしたいため、健康を保ちたいため」(16.8%)、などの順となっている(図表28)。

### (3)何を「生きがい」 にしているか

「生きがいを感じる  
こと」について就業者  
に聞いたところ、「余暇、  
趣味」の割合が59.2%  
と最も高く、次いで「家  
庭」が43.1%、「仕事」  
が31.4%などとなって  
いる（図表29）。

「仕事」に注目し、  
回答者の属性を見ると、  
「仕事」が生きがいと  
回答したのは、性別で  
は、男性が31.0%、女  
性が31.8%。性・年代別では、男性60代が39.5%と  
最も高く、次いで女性30代（35.0%）、男性50代  
（34.5%）、女性60代（33.3%）、女性50代（32.9%）、  
女性40代（31.3%）などの順。20代、30代、40代で  
は男性より女性の方が「仕事」を生きがいとする割合  
が高くなっているのが特徴的（図表29）。

### (4)現在の生活に対する満足の状況

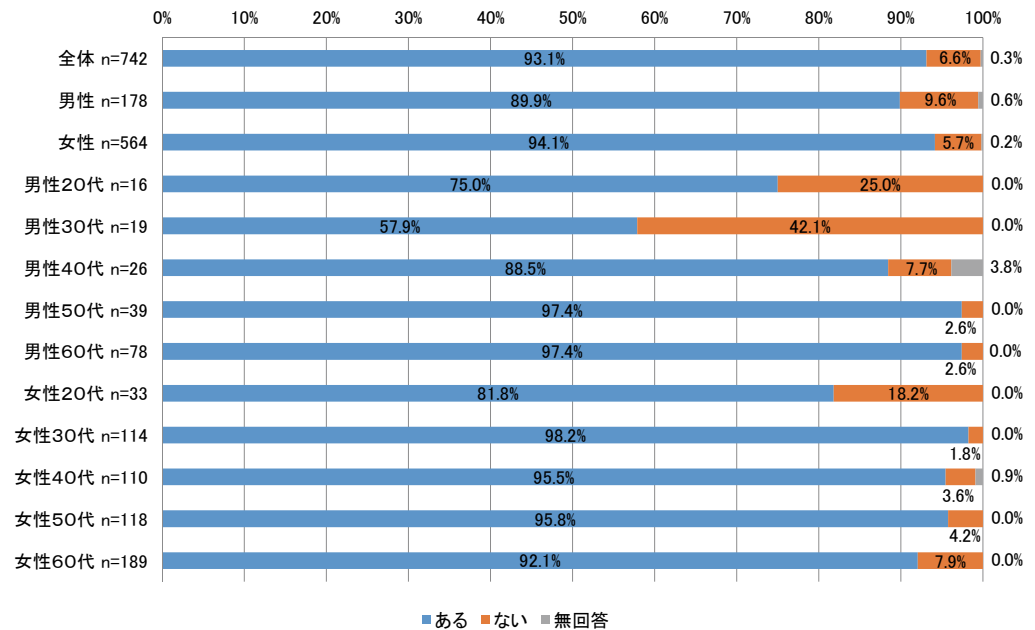
「現在の生活に対する満足」について就業者の状況  
を見ると、「満足である」（18.8%）と「どちらかとい  
えば満足である」（40.5%）を合わせた満足派が約6  
割を占め、「どちらかといえば不満である」（12.2%）  
と「不満である」（6.2%）を合わせた不満派を大きく  
上回っている。「どちらともいえない」は20.5%だっ  
た（図表30）。

## 5 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、「ある」  
が93.1%、「ない」が6.6%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89.9%、女性の  
94.1%とどちらも就業したことが「ある」との回答が  
大多数。

図表 31 無業者の過去の就労経験（在学者除く）



しかし、細かく性・年代別で見ると、男性20代の  
25.0%、30代の42.1%で就業経験が「ない」と回答  
しているのが目立つ。どちらもサンプルサイズが小さい  
（それぞれ16人、19人）ことに留意が必要だが、  
女性の同年代（女性20代18.2%、女性30代1.8%）と  
比べても格段に割合が高く、男性40代、男性50代（そ  
れぞれ7.7%、2.6%）と比べても1桁数字が違うほど  
高い（図表31）。前回調査（2014年）でも男性20代、  
男性30代で就業経験のまったくない無業者の割合が  
ともに23.5%と、他の性・年齢階層と比較して際立っ  
て高くなっていた。

### (2)仕事を辞めた理由

就業経験のある無業者（在学者除く）に仕事を辞め  
た理由を聞いたところ、「結婚・出産のため」（26.9%）、  
「健康上の理由」（21.4%）、「定年、雇用期間の満了」  
（12.4%）などとなっている。



これを性別、離職時の年代階層別に見ると、女性の20代、30代では、「結婚・出産のため」の割合がそれぞれ70.9%、58.2%と圧倒的に高い。また、50代女性では、「介護・看護のため」を挙げる割合が最も高くなっている(33.0%)。男性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突出している(それぞれ13.3%、14.3%、14.7%)。「健康上の理由」を挙げた割合は、男性では50代で、女性は40代で高く出ている(図表32)。

図表 32 無業者が前職を辞めた理由 (在学者除く、性別、離職時代別)

	産 人 員 整 理、 倒 産 等 の た め	間 定 年、 雇 用 期 間 の 満 了	係 職 場 の 人 間 関 係 上 の ト ラ ブ ル	賃 金、 労 働 時 間 等 の 処 遇 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
全体 n=691	6.8%	12.4%	7.4%	2.2%	26.9%	6.7%	8.7%	0.3%	21.4%	5.8%	1.4%
男性 n=160	8.1%	24.4%	9.4%	5.0%	0.0%	0.0%	3.8%	0.6%	38.1%	8.8%	1.9%
女性 n=531	6.4%	8.9%	6.8%	1.3%	35.0%	8.7%	10.2%	0.2%	16.4%	4.9%	1.3%
男性20代 n=16	0.0%	12.5%	6.3%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	37.5%	12.5%	12.5%
男性30代 n=21	9.5%	9.5%	19.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	14.3%	0.0%
男性40代 n=30	13.3%	3.3%	20.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	10.0%	0.0%
男性50代 n=28	14.3%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	57.1%	14.3%	0.0%
男性60代 n=58	1.7%	56.9%	5.2%	3.4%	0.0%	0.0%	6.9%	0.0%	22.4%	3.4%	0.0%
女性20代 n=148	1.4%	4.1%	3.4%	1.4%	70.9%	8.1%	0.7%	0.7%	5.4%	3.4%	0.7%
女性30代 n=122	4.9%	4.9%	4.1%	2.5%	58.2%	10.7%	1.6%	0.0%	9.0%	2.5%	1.6%
女性40代 n=69	5.8%	7.2%	14.5%	1.4%	8.7%	10.1%	10.1%	0.0%	37.7%	4.3%	0.0%
女性50代 n=109	14.7%	5.5%	7.3%	0.9%	0.9%	5.5%	33.0%	0.0%	22.0%	8.3%	1.8%
女性60代 n=67	9.0%	34.3%	7.5%	0.0%	0.0%	7.5%	11.9%	0.0%	22.4%	7.5%	0.0%

(3) 今後の就業の意向

無業者(在学者除く)の今後の就業意向については、「働きたい」が51.1%、「働きたくない」が48.1%。これを性・年代階層別に見ると、年代が若いほど就業意向の割合は高く、男性20代で93.8%、女性20代で81.8%、男性30代で78.9%、女性30代で78.1%などとなっている(図表33)。

図表 33 今後の就労意向 (在学者除く)

	働きたい	働きたくない	無回答
合計 n=742	51.1%	48.1%	0.8%
男性 n=178	58.4%	40.4%	1.1%
女性 n=564	48.8%	50.5%	0.7%
男性20代 n=16	93.8%	6.3%	0.0%
男性30代 n=19	78.9%	21.1%	0.0%
男性40代 n=26	73.1%	23.1%	3.8%
男性50代 n=39	51.3%	46.2%	2.6%
男性60代 n=78	44.9%	55.1%	0.0%
女性20代 n=33	81.8%	18.2%	0.0%
女性30代 n=114	78.1%	21.9%	0.0%
女性40代 n=110	65.5%	32.7%	1.8%
女性50代 n=118	44.1%	55.1%	0.8%
女性60代 n=189	18.5%	81.0%	0.5%

図表 34 働きたい理由 (複数回答)

働きたい理由(複数回答)は「生活費の足しにするため」(62.3%)と「生計を維持するため」(39.1%)の割合が高い。男女別で見ても、ともにこの上位二つの理由を挙げる割合が高いが、男性では「生計を維持するため」の割合

	生 計 を 維 持 す る た め	生 活 費 の 足 し に す る た め	社 会 貢 献 の た め	社 会 人 と し て の 義 務	余 暇 時 間 を 利 用 す る た め	経 験 を 高 め る た め	成 長 さ せ る た め	自 分 自 身 を 保 ち た 健 康 を た め	規 則 正 しい 生 活 を し た い た め	そ の 他	無 回 答
全体 n=379	39.1%	62.3%	16.1%	16.4%	26.1%	19.8%	3.2%	0.3%			
男性 n=104	59.6%	41.3%	19.2%	12.5%	17.3%	21.2%	1.9%	0.0%			
女性 n=275	31.3%	70.2%	14.9%	17.8%	29.5%	19.3%	3.6%	0.4%			
男性20代 n=15	60.0%	40.0%	13.3%	6.7%	13.3%	33.3%	0.0%	0.0%			
男性30代 n=15	80.0%	46.7%	33.3%	13.3%	40.0%	20.0%	6.7%	0.0%			
男性40代 n=19	78.9%	31.6%	21.1%	10.5%	26.3%	15.8%	0.0%	0.0%			
男性50代 n=20	70.0%	45.0%	20.0%	10.0%	15.0%	10.0%	5.0%	0.0%			
男性60代 n=35	34.3%	42.9%	14.3%	17.1%	5.7%	25.7%	0.0%	0.0%			
女性20代 n=27	51.9%	63.0%	22.2%	3.7%	25.9%	11.1%	0.0%	3.7%			
女性30代 n=89	34.8%	75.3%	19.1%	18.0%	34.8%	13.5%	5.6%	0.0%			
女性40代 n=72	30.6%	70.8%	9.7%	16.7%	27.8%	11.1%	2.8%	0.0%			
女性50代 n=52	23.1%	73.1%	13.5%	17.3%	23.1%	26.9%	1.9%	0.0%			
女性60代 n=35	20.0%	57.1%	11.4%	31.4%	31.4%	45.7%	5.7%	0.0%			

が最も高い (59.6%)  
 一方、女性では「生計の足しにするため」がトップ (70.2%) で、1位と2位が入れ替わっている。また、女性では、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」の割合も男性と比べて高い (女性29.5%、男性17.3%) (図表34)。

働きたくない理由では「健康上の理由から」が40.9%で最も高い。男女別で見ても、どちらもトップは「健康上の理由から」だが、女性ではほぼ同じ割合で「家事・育児・介護と両立しないから」を挙げているのが特徴的 (図表35)。

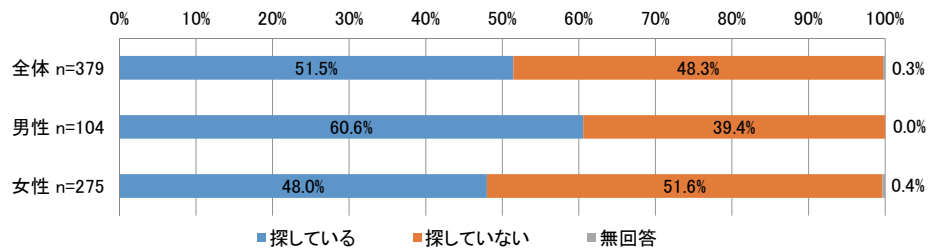
「働きたい」人の求職状況については、仕事を「探している」が51.5%で、「探していない」が48.3%となっている。これを男女別に見ると、男性の方が仕事を「探している」割合が高くなっている (図表36)。

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、男女の違いが大きい。男性では「健康上の理由から」がトップ (53.7%) で、「とくに理由はないが、なんとなく探していな

図表 35 働きたくない理由 (複数回答)

	健康上の理由から	家事・育児・介護と両立しないから	力・知識・自信がないから	仕事の優先順位から	趣味・余暇活動	働かない必要がないから	その他	無回答
全体 n=351	40.9%	30.5%	10.4%	21.6%	19.0%	2.8%	1.7%	
男性 n=72	55.6%	6.9%	5.6%	29.2%	25.0%	1.4%	2.8%	
女性 n=285	37.2%	36.5%	11.6%	19.6%	17.5%	3.2%	1.4%	
男性20代 n=1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
男性30代 n=4	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	75.0%	0.0%	0.0%	
男性40代 n=6	66.7%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	
男性50代 n=18	77.8%	5.6%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	5.6%	
男性60代 n=43	46.5%	9.3%	2.3%	37.2%	27.9%	2.3%	2.3%	
女性20代 n=6	33.3%	33.3%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	
女性30代 n=25	24.0%	76.0%	4.0%	8.0%	8.0%	4.0%	0.0%	
女性40代 n=36	25.0%	50.0%	25.0%	13.9%	13.9%	5.6%	0.0%	
女性50代 n=65	46.2%	40.0%	13.8%	13.8%	13.8%	0.0%	1.5%	
女性60代 n=153	38.6%	25.5%	8.5%	26.1%	21.6%	3.9%	1.3%	

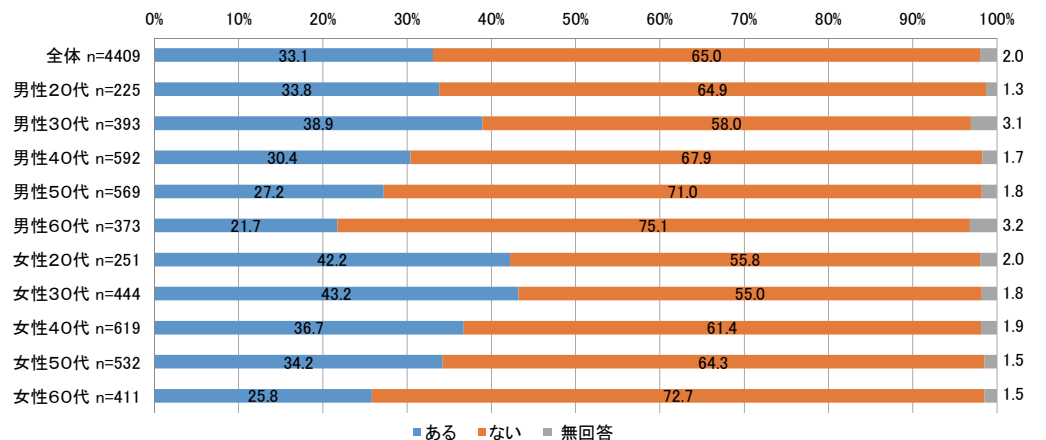
図表 36 現在仕事を探しているか



図表 37 働きたいのに求職していない理由 (複数回答)

	職業訓練の能力が不足しているから	家事・育児・介護と両立しないから	健康上の理由から	通勤可能な仕事がないから	知識・能力を活かせる仕事がないから	から	勤務時間・賃金等が希望にあわない	していない	とくに理由はないが、なんとなく探していない	その他	無回答
全体 n=183	6.0%	50.3%	27.9%	4.4%	1.1%	10.4%	11.5%	6.6%	1.6%		
男性 n=41	12.2%	9.8%	53.7%	2.4%	2.4%	12.2%	17.1%	9.8%	2.4%		
女性 n=142	4.2%	62.0%	20.4%	4.9%	0.7%	9.9%	9.9%	5.6%	1.4%		

図表 38 メンタルヘルス不調経験の有無 (性・年代別)



い」(17.1%)、「職業訓練、能力が不足していると思うから」(12.2%)、「勤務時間・賃金等が希望にあう仕事がありそうにないから」(12.2%)の順。一方、女性では、「家事・育児・介護と両立しないから」を挙げる割合が62.0%と圧倒的に高く、次いで「健康上の理由から」(20.4%)、「勤務時間・賃金等が希望にあう仕事がありそうにないから」(9.9%)「とくに理由は無いが、なんとなく探していない」(9.9%)が続く(図表37)。

## 6 メンタルヘルスの状況

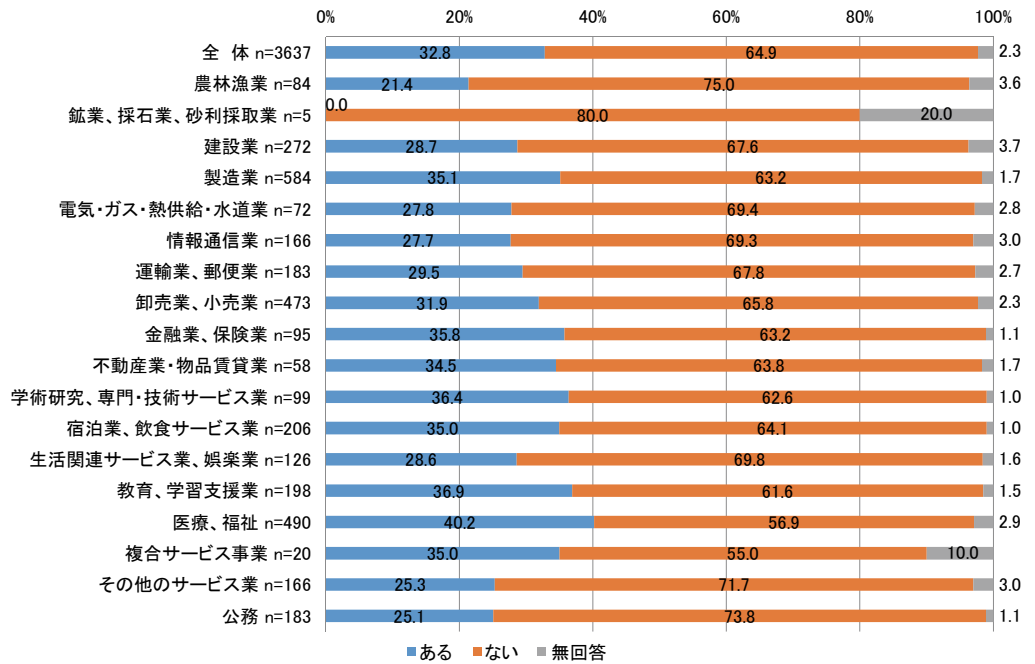
「メンタルヘルス」の状況について、過去3年間で、落ち込んだり、やる気が起きないなどの精神的な不調(メンタルヘルス上の不調)を感じたことがあるかどうか、無業者を含む全数に聞いたところ、不調を感じたことが「ある」と回答した人が、33.1%と3分の1を占め、「ない」とする人は65.0%だった。性・年代階層別に見ると、女性30代で「ある」と答えた割合が43.2%と最も高く、次いで、女性20代(42.2%)、男性30代(38.9%)、女性40代(36.7%)、女性50代(34.2%)、男性20代(33.8%)の順。女性の若い層でメンタルヘルスに不調を感じる人の割合が高い(図表38)。

現在、仕事をしてい

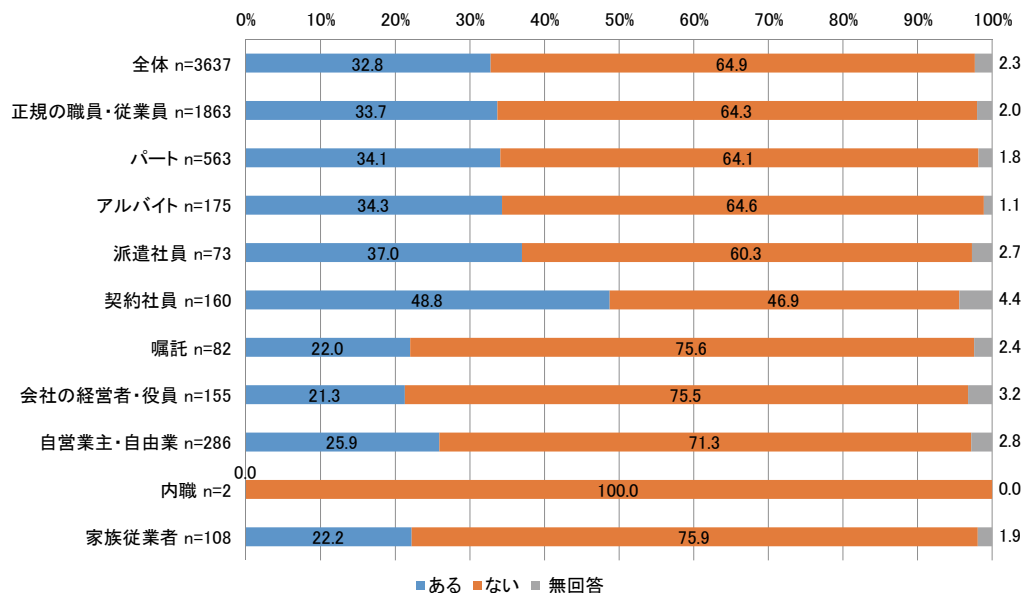
る「就業者」を抜き出すと、メンタルヘルスに不調を感じたことが「ある」割合は32.8%、「ない」は64.9%。これを産業別に見ると、「医療、福祉」(40.2%)、「教育、学習支援業」(36.9%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(36.4%)、「金融業、保険業」(35.8%)などで、全体計よりも不調を感じた割合が高い(図表39)。

就業形態別にメンタルヘルス不調を感じた割合を見ると、契約社員で48.8%と高いのが目立ち、派遣社員が37.0%で続き、アルバイト、パート、正規従業員は、

図表 39 就業者のメンタルヘルス不調経験 (産業別)



図表 40 就業者のメンタルヘルス不調経験 (就業形態別)



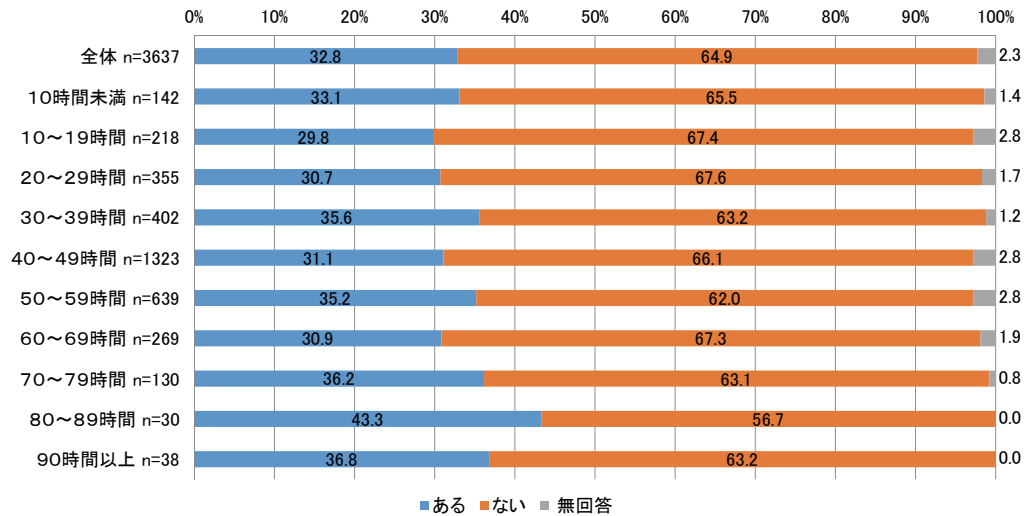
それぞれ34.3%、34.1%、33.7%となっている(図表40)。

メンタルヘルス不調者について、不調になったときの就業形態比率(働いていた者のみ)を見ると、60.7%の人が正規従業員で、パートが15.7%、契約社員が5.5%、アルバイトが4.6%、自営業主・自由業が4.5%、経営者・役員が2.9%、派遣労働者が2.0%などとなっている。これを、現在の就業形態の構成比と比べると、発症時から現在で、正規従業員の割合が若干(5.7%ポイント)減少しており、メンタルヘルス不調によって、正規従業員の仕事の継続が困難になった者が一定程度いたことがわかる。

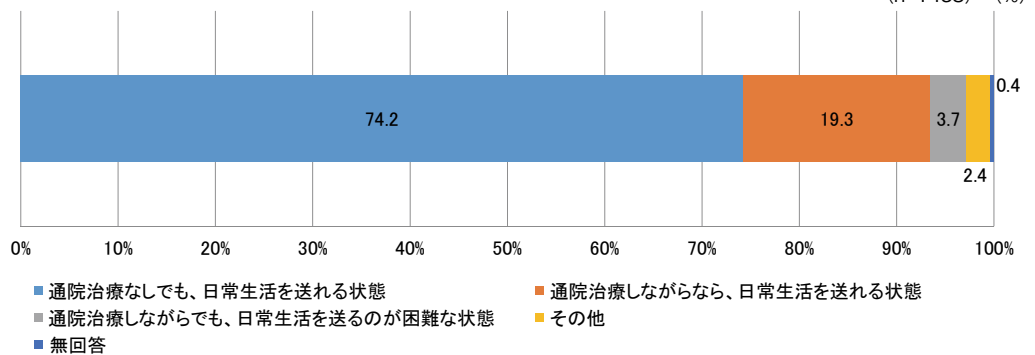
メンタルヘルス不調の発生に深く関わっているとされているのが、労働時間だ。そこで、1週間の総実労働時間との関係を見ると、「80～89時間」で不調を感じた割合が43.3%と最も高く、次いで「90時間以上」で36.8%など、長時間労働をしている人で、メンタルヘルス不調者の割合が高い傾向となっている(図表41)。

メンタルヘルスに不調を感じた人(無業者を含む)は、具体的にはどの程度の不調だったのだろうか。不調を感じた人のうち、大多数の74.2%は「通院治療な

図表 41 就業者のメンタルヘルス不調経験(週実労働時間別)



図表 42 メンタルヘルス不調の程度 (n=1458) (%)



<回答者属性>

【性別】 (%)	男性	女性				
本調査 n=4409	48.8%	51.2%				
<参考> 平成27年国勢調査より試算 n=72279298	50.2%	49.8%				
【年齢階層】 (%)	20代	30代	40代	50代	60 - 65	
本調査 n=4409	10.8%	19.0%	27.5%	25.0%	17.8%	
<参考> 平成27年国勢調査より試算 n=72279298	17.1%	21.6%	25.4%	21.4%	14.5%	

しでも、日常生活を送れる状態」で、「通院治療しながら、日常生活を送れる状態」なのが19.3%、「通院治療しながらでも、日常生活を送るのが困難な状態」が3.7%となっている。つまり、不調を感じた人の2割強が通院治療を必要としていた(図表42)。

(調査部長 郡司 正人)