

平成 26 年 11 月 25 日

独立行政法人労働政策研究・研修機構（理事長 菅野 和夫）
調査・解析部 次長 郡司 正人
主任調査員補佐 米島 康雄
直通電話 03-5903-6282 URL : <http://www.jil.go.jp>

「第 2 回日本人の就業実態に関する総合調査」結果

- ・過去 1 年で、いじめ・嫌がらせやパワーハラスメントと見られる行為の経験者は 3 人に 1 人
- ・4 人に 1 人が、過去 3 年間でメンタルヘルスの不調を感じたことが「ある」

調査結果のポイント

<過去 5 年間で、退職勧奨など、会社から意に沿わない行為を経験した人は 15.8%>

過去 5 年間で、会社から「希望退職に応じるよう、退職勧奨を受けた」「意に沿わない配転・出向命令を受けた」「人事評価を下げられたり、降格・減給された」など、何らかの自分の意に沿わない行為を受けたことがある人の割合は雇用者で 15.8%、うち正規従業員では 17.1%、非正規従業員では 13.7% となっている（15、16 ページ / 図表 21）。

<過去 1 年で、いじめ・嫌がらせやパワーハラスメントと見られる行為の経験者は 3 人に 1 人>

過去 1 年間で、「怒鳴られたり、暴言をはかれた」「仕事をする上で必要な情報を与えてもらえなかった」「陰口や噂を広められた」など、いじめ・嫌がらせやパワーハラスメントと見られる行為を職場で受けた経験のある人の割合は、34.0%と 3 人に 1 人。そのうちの 3 分の 1 がその行為をパワーハラスメントと認識している（18、19 ページ / 図表 24、25）。

<4 人に 1 人が、過去 3 年間でメンタルヘルスの不調を感じたことが「ある」>

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」人が、25.7%と 4 分の 1 を占めた。そのうち、76.5%は「通院治療なしでも、日常生活を送れる状態」だが、「通院治療しながらなら、日常生活を送れる状態」（16.2%）、「通院治療しながらでも、日常生活を送るのが困難な状態」（3.3%）を合わせて、不調を感じた人の 2 割程度が通院治療を必要としていた（23 ページ / 図表 32、25 ページ / 図表 36）。

<メンタルヘルス不調になった人の 13.3%が結局、職場を退職している>

メンタルヘルス不調になった人が、その後、職場でどのような状態になっているかをみると、「休職も通院もせずに働いている」人の割合が 72.0%と最も高いが、結局退職した人（「休職せず退職した」「休職を経て退職した」「休職を経て復職後、退職した」の合計）も 13.3%と 1 割を超えている（26 ページ / 図表 38）。

<ここ 4 年で、すべての年代の女性の就業率が若干高まり、20 代女性では約 7 ポイントの伸び>

就業者の割合（就業率）は 77.8%。性別で見ると、男性の就業率は 87.8%、女性では 69.5%。2010 年調査と比べると、男性は変化がないが、女性は 3 ポイントと若干の伸び。性・年代別では、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（3 ページ、図表 1）。

<ここ4年で、働き盛りの30代40代男性の「仕事」を生きがいとする割合が低下>

生きがいについて「仕事」と回答した割合は、男性が33.0%、女性が32.2%。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。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(11、12ページ/図表14)。

<20代30代男性で、就業経験「なし」の割合が2割を超えている>

現在、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%と大多数。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(13ページ/図表16)。

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た調査で、2010年に続けて2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

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

調査結果の概要

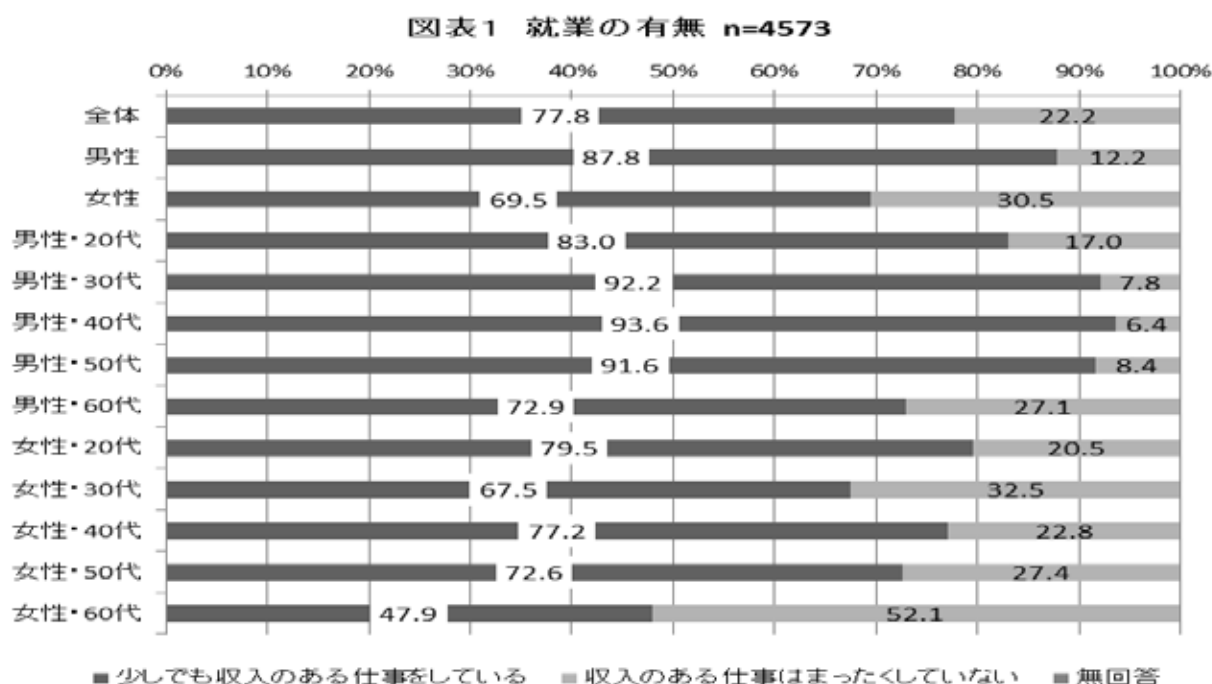
1. 就業の実態

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。

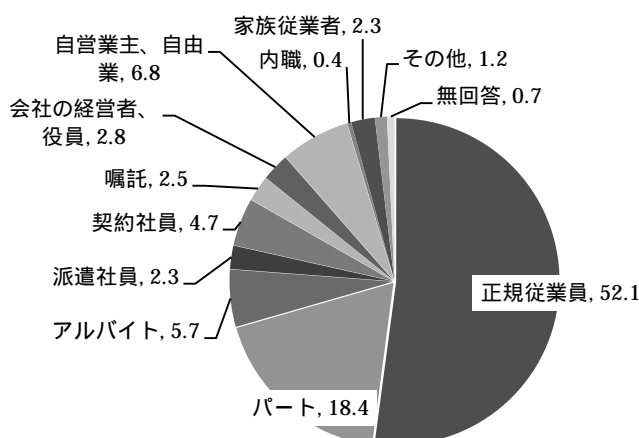


(2) 就業形態別の状況

就業者を雇用者と非雇用者(事業主など雇用者以外の者)に分けると、雇用者87.2%、非雇用者12.8%となっている。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。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59.7%、非正規従業員39.7%となっており、2010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%などの順となっている。「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ほかは、ほぼ変わらない(図表2)。

図表2 就業・雇用形態別就業者
n=3559



(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。

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」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。

2) 就業者・雇用者の状況

(1) 労働時間等の状況

ア 週実労働時間

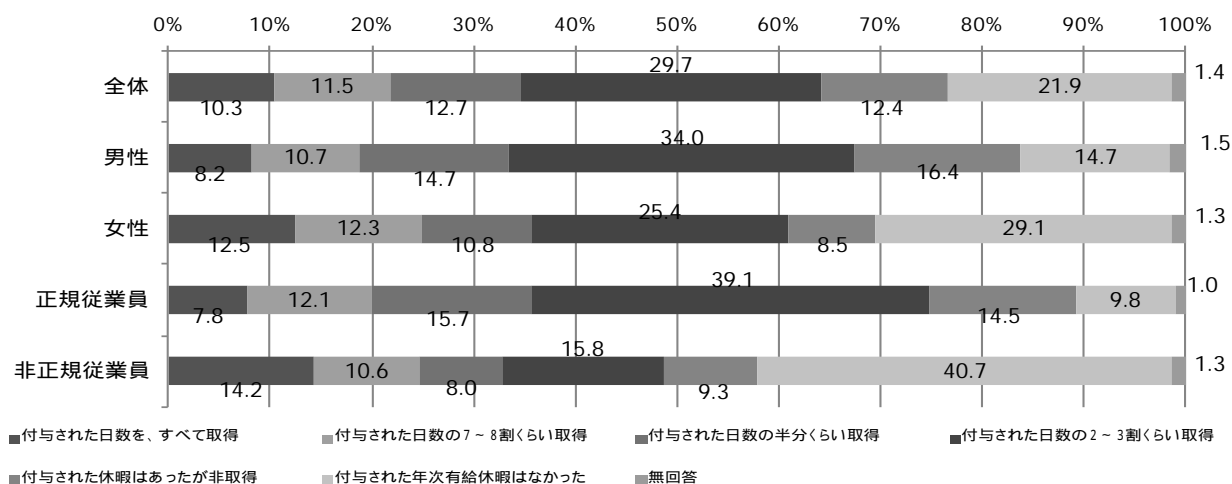
雇用者の週実労働時間は平均40.8時間となっている。これを雇用形態別にみると「正規従業員」48.1時間、「契約社員」40.3時間、「派遣社員」37.6時間、「嘱託」36.1時間、「パート」26.7時間、「アルバイト」25.8時間、などの順となっている(図表3)。

	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

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。「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4)。

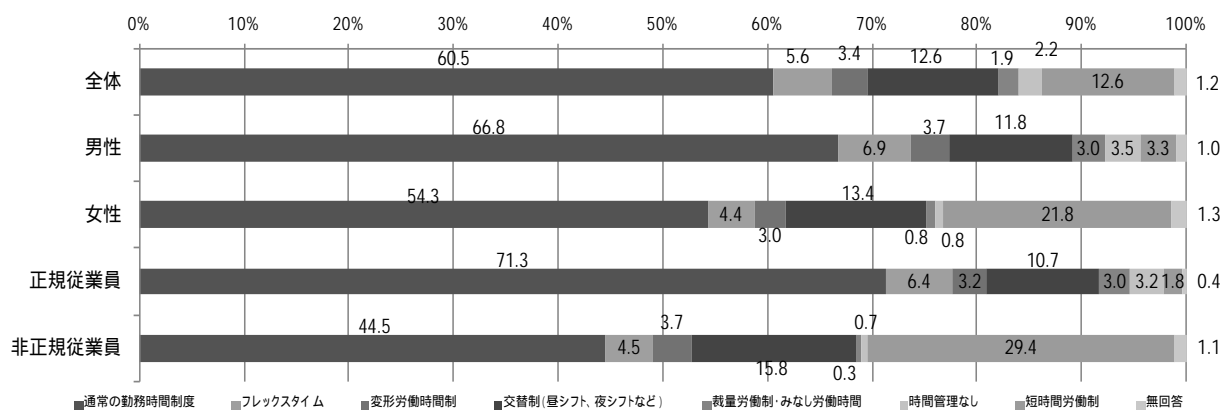
図表4 過去1年の有給休暇取得状況
n=3104



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5)。

図表5 勤務時間制度 n=3104



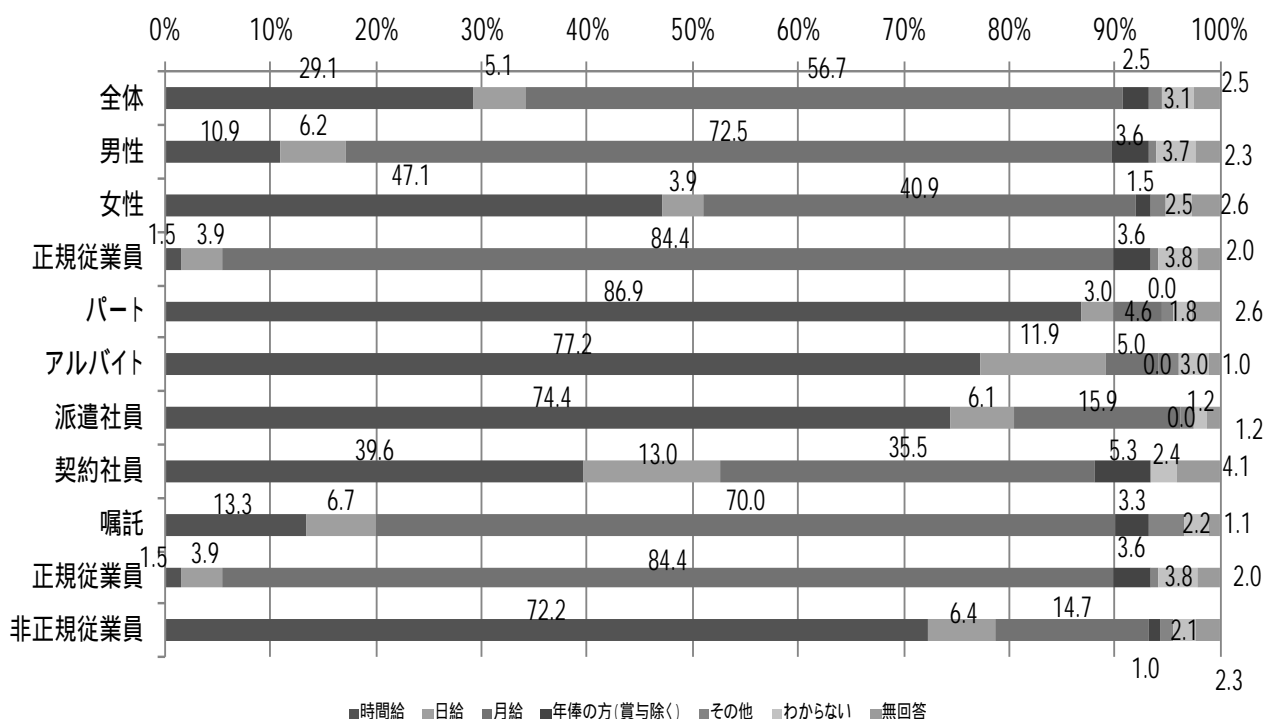
(2) 賃金等の状況

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。給与の平均の水準については、「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。

給与形態を雇用形態別、性別で見ると、「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6)。

図表6 給与制度



イ 定期昇給・業績評価制度

雇用者の定期昇給については、35.1%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。

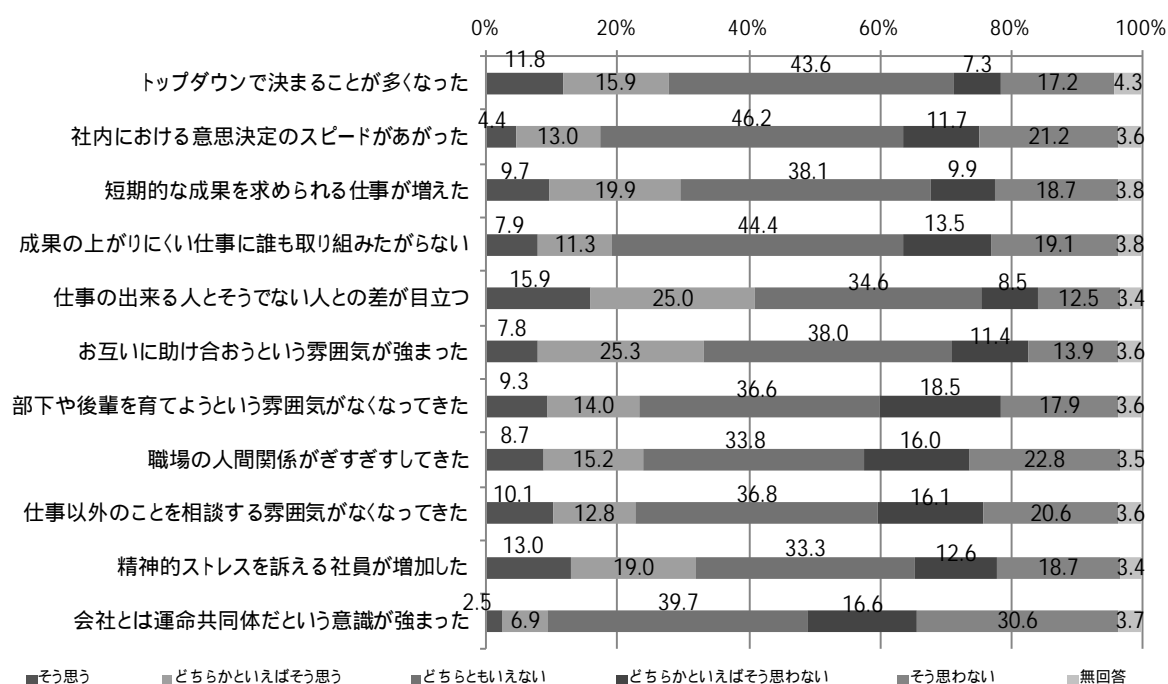
雇用者の成果や業績を評価する制度については、34.2%が「適用されている」としている。正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では46.2%が「適用されている」としているが、非正規従業員で「適用されている」は16.5%となっている。

(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「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、「**そう思わない**」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なくなってきた**」(D.I.-13.1)。逆に、「**そう思う**」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**」でD.I.19.9。「**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**」の割合に近い値となっている(図表7)。

図表7 職場の変化 n=3104

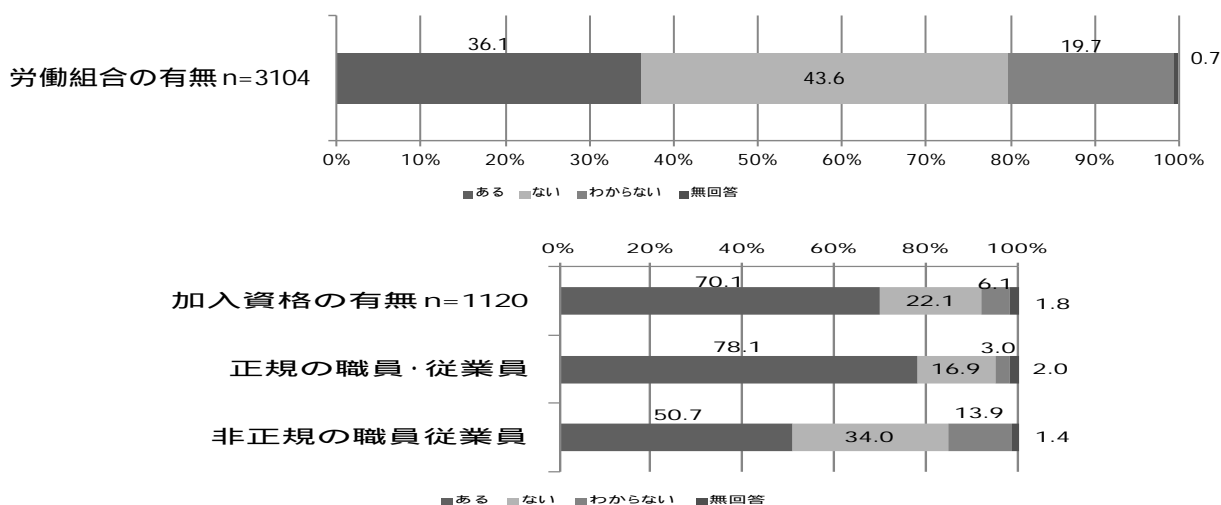


イ 労働組合の状況

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36.1%、「ない」が43.6%、「わからない」が19.7%となっている。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8）。

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。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。

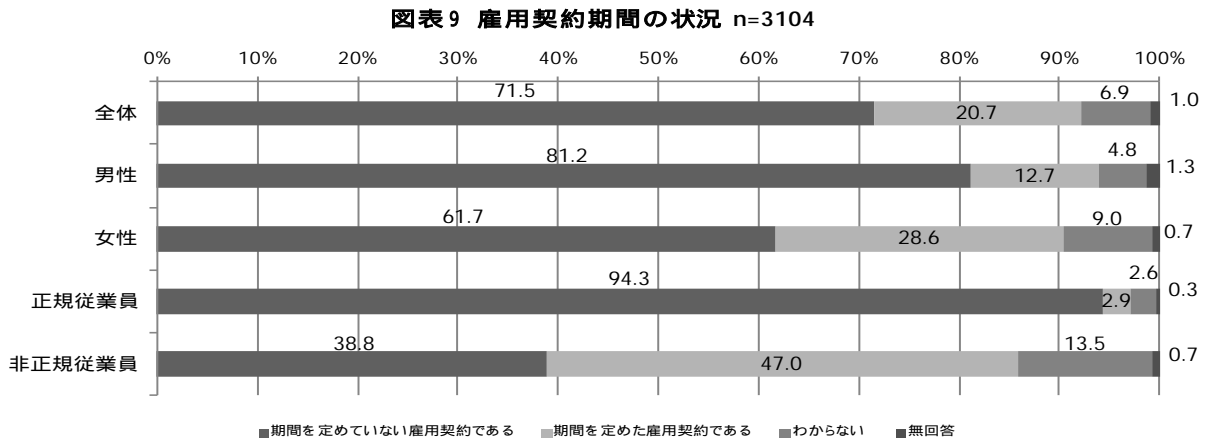
図表8 労組の有無と加入資格



(4) 雇用契約等の状況

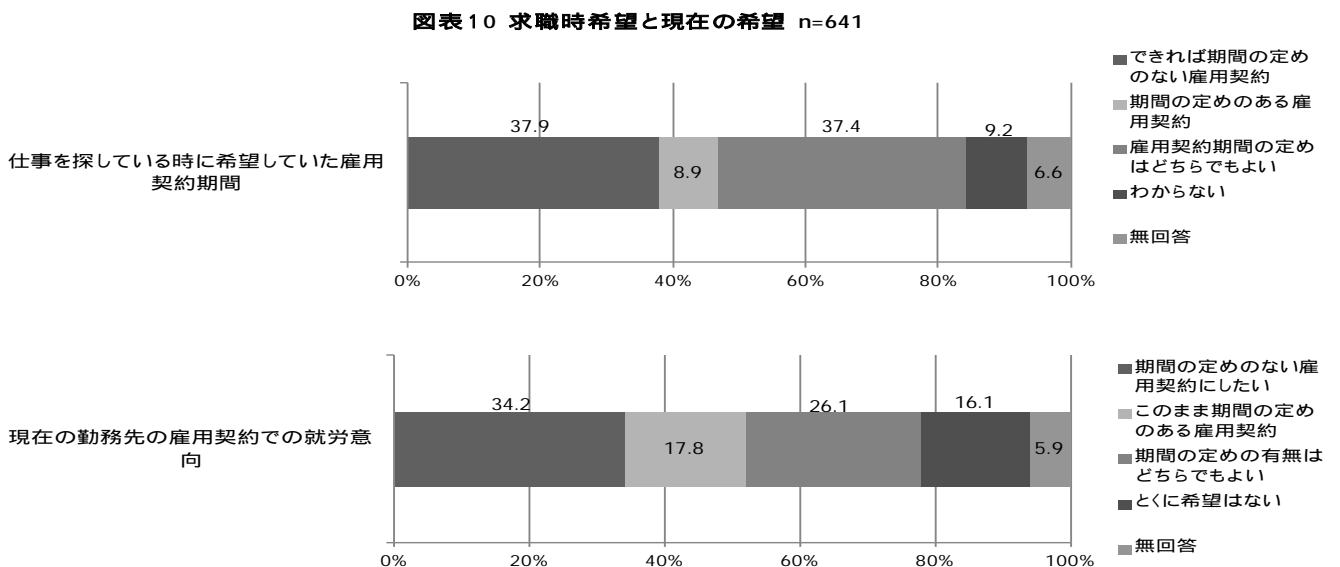
雇用者について雇用契約の期間を定めて雇われているかを聞いたところ、「期間を定めていない雇用契約である」が71.5%、「期間を定めた雇用契約である」が20.7%となっている。

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9）。



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については、「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10）。

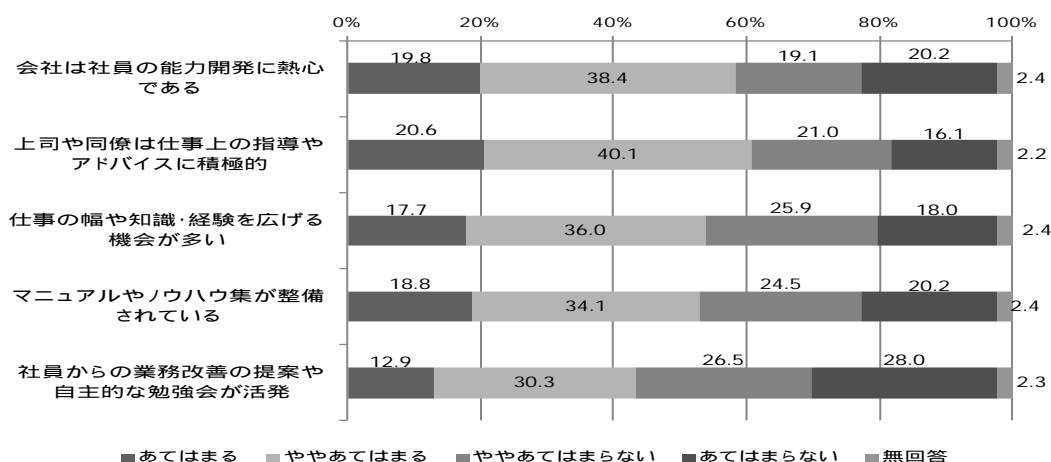
また、実際に有期で働いてみて、雇用契約についてどのように考えているかを聞いたところ、「期間の定めのない雇用契約にしたい」と考えている人の割合が34.2%ともっとも高く、次いで「期間の定めがあるかどうかは、どちらでもよい」が26.1%、「このまま期間の定めのある雇用契約で働きたい」が17.8%、「とくに希望なし」が16.1%となっている（図表10）。



(5) 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心である」については『積極派』（「当てはまる」と「やや当てはまる」の合計。以下同じ。）が58.2%で、『消極派』（「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、『積極派』が60.7%、『消極派』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、『積極派』が53.7%、『消極派』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、『積極派』が52.9%、『消極派』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、『積極派』が43.2%、『消極派』が54.5%となっている（図表11）。

図表11 勤務先での能力開発の状況 n=3104



(6) 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%。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。

65歳以上の定年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雇用者の34.0%。「定年はない」とする人（12.9%）と合わせると、雇用者の46.9%が実質上65歳以上まで働き続けられるとしている。

(7) 就業についての意識

ア 今の仕事についての満足状況

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い。

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。

「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)についてはいずれも満足に感じている人の割合が高く、満足に感じている割合は、非正規従業員に比べて正規従業員の方がより高くなっている。「今の仕事全体について」(13.2、21.3)については、いずれも満足に思っている者が多いが、非正規従業員の方が満足割合が高くなっている(図表12)。

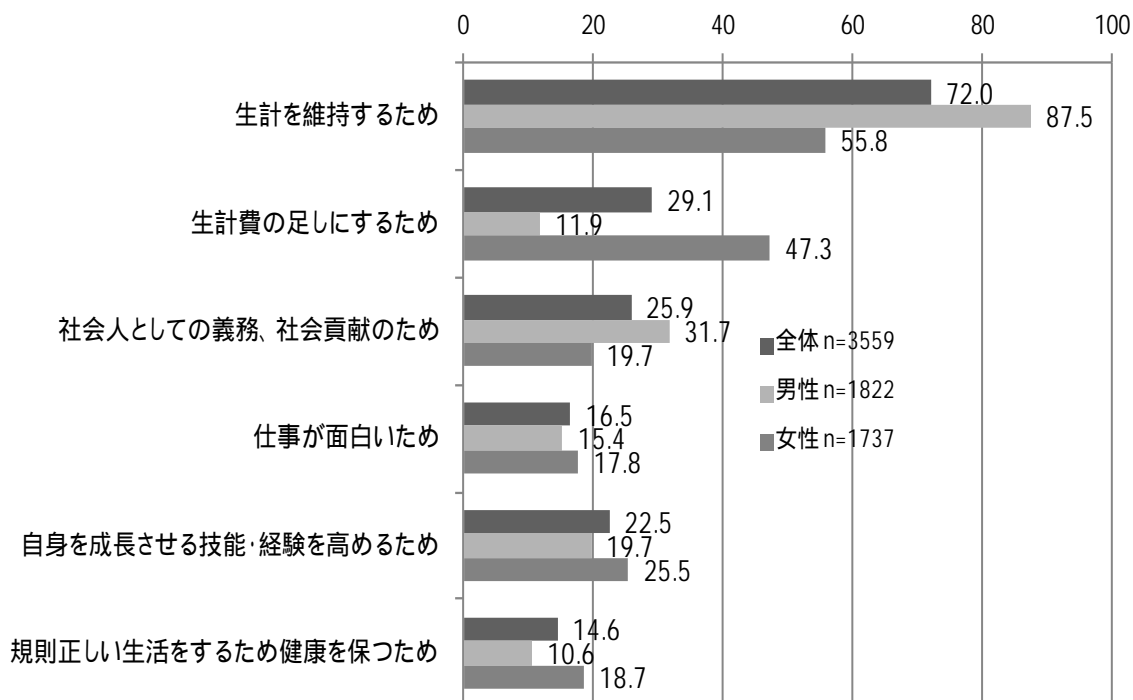
	満足(計)	不満(計)	無回答	D.I.
賃金、収入	35.9	41.8	1.3	-5.9
うち正規従業員	36.6	42.1	1.2	-5.5
うち非正規従業員	35.3	41.5	0.8	-6.2
労働時間、休日・休暇	48.8	29.4	1.3	19.4
うち正規従業員	44.0	33.8	1.2	10.2
うち非正規従業員	56.2	22.8	0.9	33.4
仕事の量	38.9	29.3	1.4	9.6
うち正規従業員	33.9	33.7	1.2	0.2
うち非正規従業員	46.2	23.0	1.0	23.2
仕事内容	47.5	21.6	1.3	25.9
うち正規従業員	44.7	23.7	1.3	21.0
うち非正規従業員	51.5	18.8	0.8	32.7
作業環境	45.4	25.3	1.4	20.1
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	48.7	21.3	1.3	27.4
うち正規従業員	46.0	22.5	1.1	23.5
うち非正規従業員	52.1	20.2	1.0	31.9
雇用・就業の安定性	48.0	18.2	1.4	29.8
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	17.0
うち非正規従業員	28.4	23.3	1.2	5.1
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 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。

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。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13)。

図表13 働いている理由(複数回答)



ウ 仕事を「生きがい」と思う者

「生きがいを感じる」とし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%。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14)。

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%)。

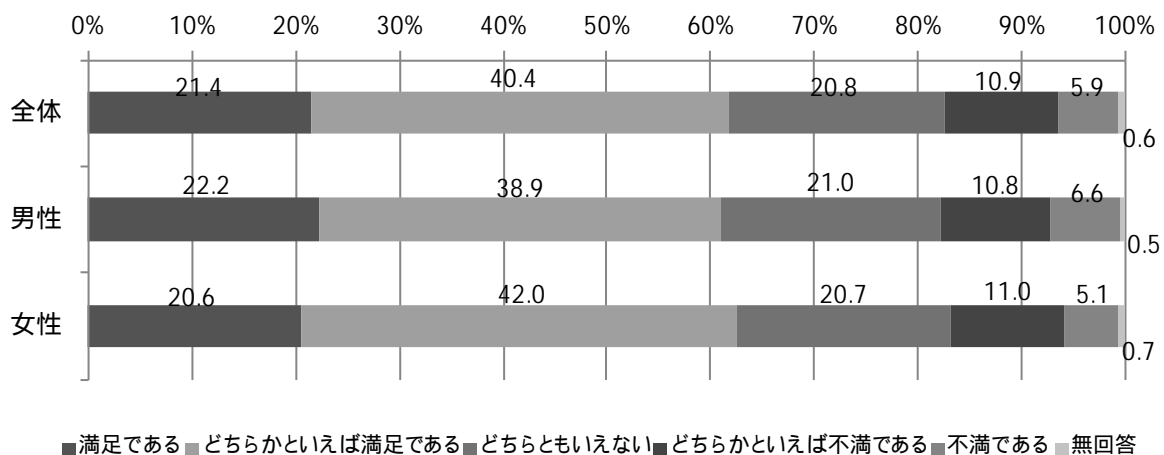
図表14 生きがいを感じる時(複数回答)

	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	3559	32.6	44.2	58.2	4.8	0.9	14.5	0.7	84.9
男性	1822	33.0	43.1	60.8	5.7	0.5	12.8	0.7	86.5
女性	1737	32.2	45.4	55.4	3.9	1.3	16.2	0.7	83.1
男性・20代	229	24.5	18.3	80.8	3.9	0.9	7.9	0.4	91.7
男性・30代	412	30.1	51.7	60.4	2.9	0.2	13.1	0.5	86.4
男性・40代	485	30.3	53.2	56.1	4.7	0.4	11.8	0.6	87.6
男性・50代	435	40.5	42.8	55.2	7.6	0.2	15.9	0.2	83.9
男性・60代	261	37.9	33.0	61.7	10.0	1.1	13.8	1.9	84.3
女性・20代	264	25.4	26.5	74.2	1.5	2.3	12.5	1.1	86.4
女性・30代	389	33.4	53.2	54.8	2.3	0.8	13.4	0.8	85.9
女性・40代	483	32.9	55.1	49.5	4.6	1.4	15.3	0.4	84.3
女性・50代	408	31.9	43.9	53.2	5.1	1.2	19.9	0.5	79.7
女性・60代	193	37.8	34.2	50.8	5.7	0.5	21.2	1.0	77.7

エ 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15)。

図表15 生活満足度 n=3559

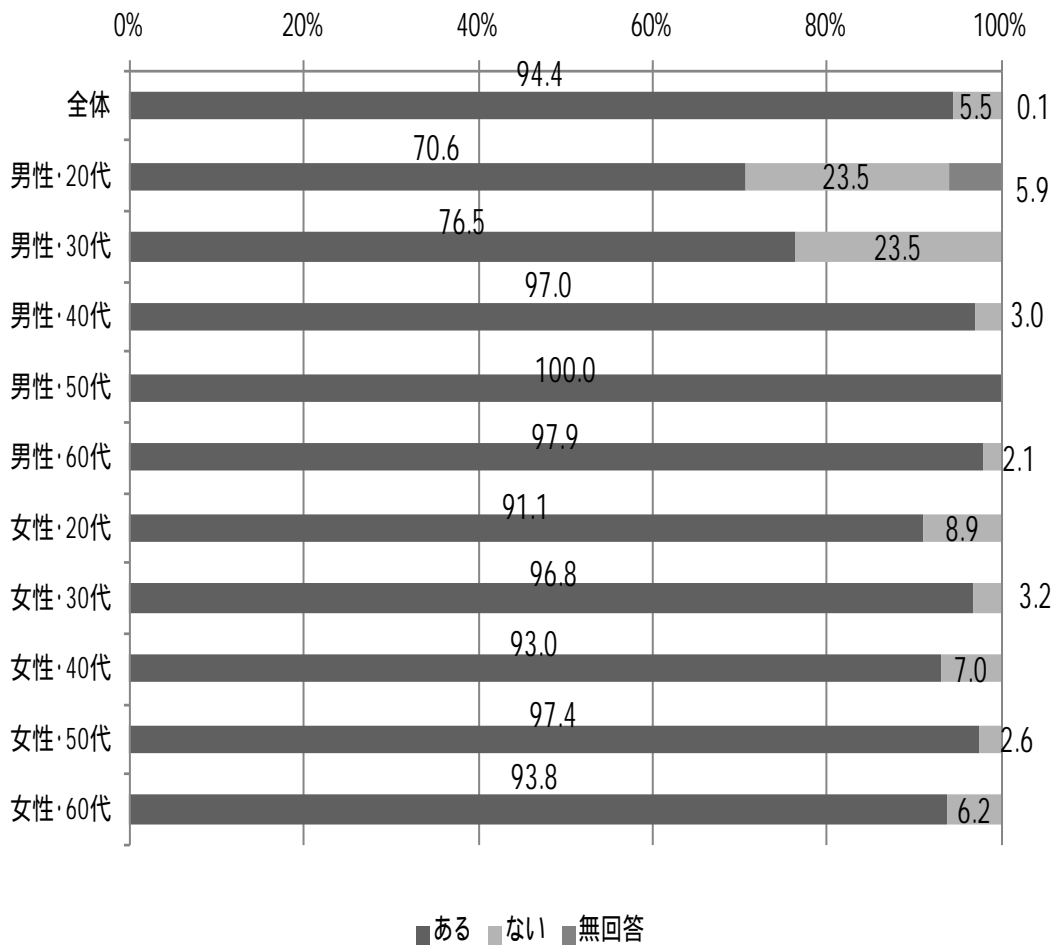


3) 無業者の状況

(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。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調査と比べても割合が高まっている(図表16)。

図表16 無業者の過去の就労経験(在学中の者除く)



(2) 仕事をやめた理由

仕事をやめた理由は、「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」をあげる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17)。

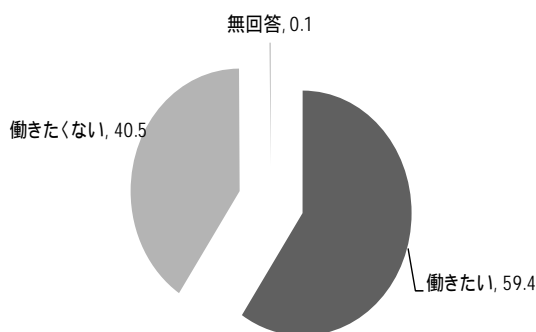
図表17 無業者が前職を退職した理由（離職時年齢別、在学者除く）

	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
全体	913	8.7	12.2	6.0	3.6	29.7	7.7	7.1	0.4	16.3	3.9	1.1
男性	204	13.2	27.9	8.3	5.9	0.0	0.0	7.4	0.5	31.4	1.0	2.0
女性	709	7.3	7.6	5.4	3.0	38.2	9.9	7.1	0.4	12.0	4.8	0.8
男性・20代	21	14.3	9.5	19.0	4.8			4.8	4.8	38.1	0.0	4.8
男性・30代	32	21.9	12.5	12.5	18.8			0.0	0.0	31.3	3.1	0.0
男性・40代	32	12.5	3.1	12.5	9.4			12.5	0.0	46.9	0.0	3.1
男性・50代	47	21.3	10.6	6.4	4.3			17.0	0.0	38.3	0.0	2.1
男性・60代	67	4.5	67.2	3.0	0.0			3.0	0.0	19.4	1.5	1.5
女性・20代	196	1.5	1.0	3.1	1.0	77.0	7.1	0.0	1.0	5.1	2.6	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	105	12.4	2.9	9.5	4.8	8.6	8.6	21.9	0.0	17.1	11.4	2.9
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%。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18-1、図表18-2)。

図表18-1 今後の就労意向 n=1014

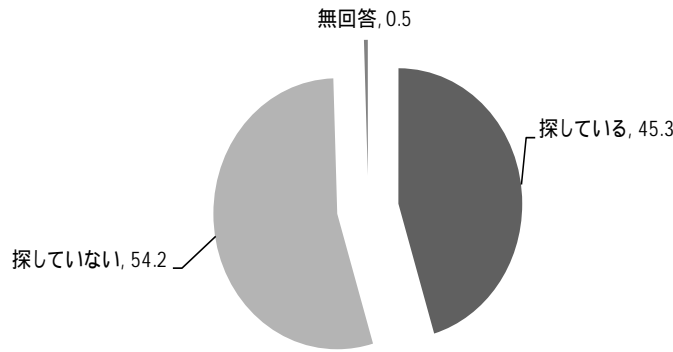


図表18-2 今後、働きたくない理由（複数回答）

	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
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。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ありそうにないから」（11.0%）などの順となっている（図表19-1、図表19-2）。

図表19-1 働きたい人の現在の求職状況 n=602



図表19-2 働きたいが仕事探しをしていない理由（複数回答）

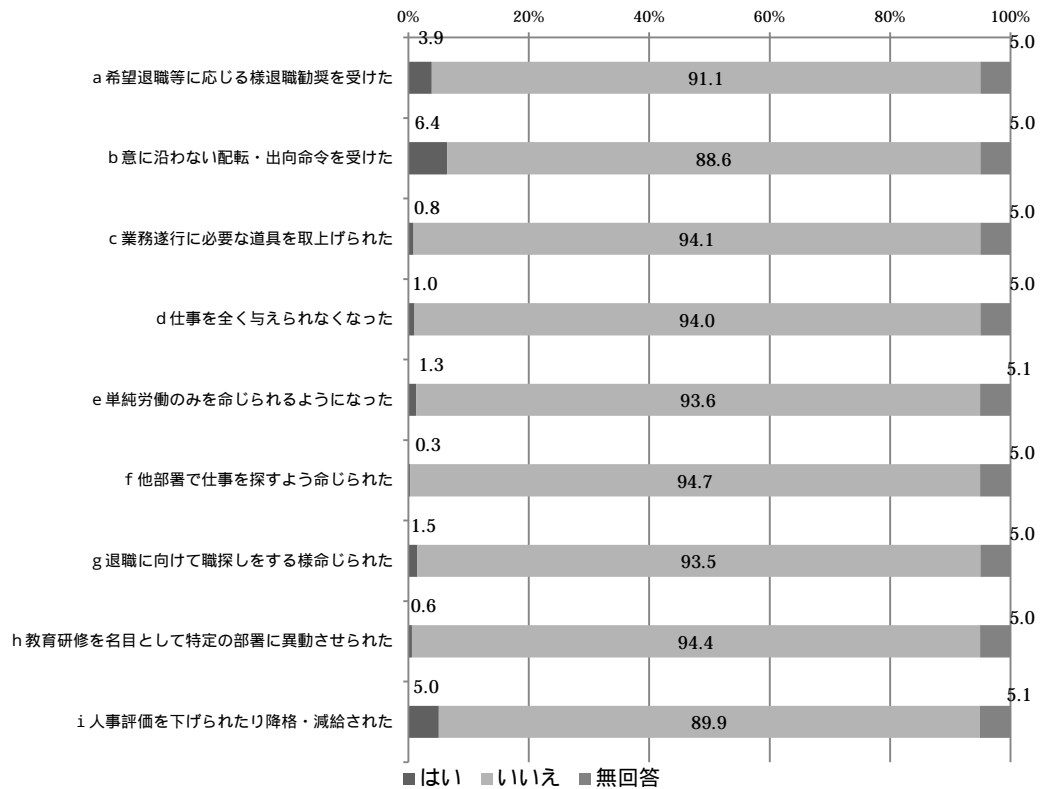
	N	職業訓練、能力が不足している	家事・育児・介護と両立しないから	健康上の理由から	通勤可能な範囲には適当な仕事がない	知識・能力を活かせる仕事がない	勤務時間・賃金等が希望にあわない	とくに理由はない	その他	無回答
全体	326	5.5	48.8	21.2	5.5	2.5	11.0	9.5	12.0	0.3
男性	74	2.7	4.1	36.5	6.8	4.1	8.1	21.6	25.7	0.0
女性	252	6.3	61.9	16.7	5.2	2.0	11.9	6.0	7.9	0.4

2. いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの状況

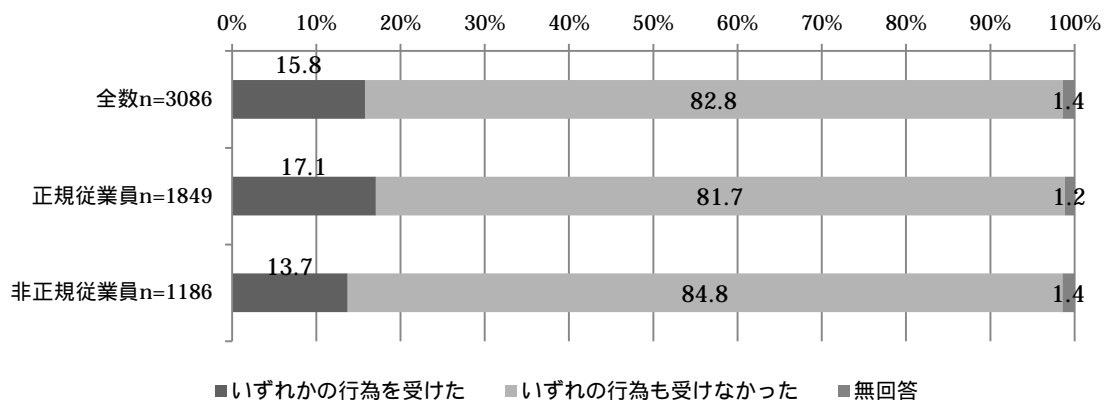
過去5年間で、勤めている（いた）会社から、自分の意に沿わない行為を受けたことがあるかどうかについて、希望退職に応じるよう、退職勧奨を受けた 意に沿わない配転・出向命令を受けた 業務遂行に必要な仕事の道具を取り上げられた 仕事を全く与えられなくなった 単純労働のみを命じられるようになった 社内公募に応募して、他部署で仕事を探すように命じられた 退職に向けて職探しをするよう命じられた 教育研修などを名目として特定の部署に異動させられた 人事評価を下げられたり、降格・減給された の項目をあげて聞いている（現在の無業者含み、過去5年間無業者除く）。「希望退職に応じるよう、退職勧奨を受けた」ことがある人は3.9%、「意に沿わない配転・出向命令を受けた」ことがある人は6.4%、「業務遂行に必要な仕事の道具を取り上げられた」ことがある人は0.8%、「仕事を全く与えられなくなった」ことがある人は1.0%、「単純労働のみを命じられるようになった」ことがある人は1.3%、「社内公募に応募して、他部署で仕事を探すように命じられた」ことがある人は0.3%。「退職に向けて職探しをするよう命じられた」ことがある人は1.5%、「教育研修などを名目として特定の部署に異動させられた」ことがある人は0.6%、「人事評価を下げられたり、降格・減給された」ことがある人は5.0%となっている（図表20）。自分の意に沿わない ~ のいずれかの行為を受けたことが

ある人は 13.1%。雇用者のみをみると、意に沿わない行為を受けた経験がある人の割合は 15.8%で、うち正規従業員では 17.1%、非正規従業員では 13.7%となっている（図表 2 1）。

図表 2 0 5年間で、会社から意に沿わない行為を受けた経験（5年間無業者除く）
n=4047

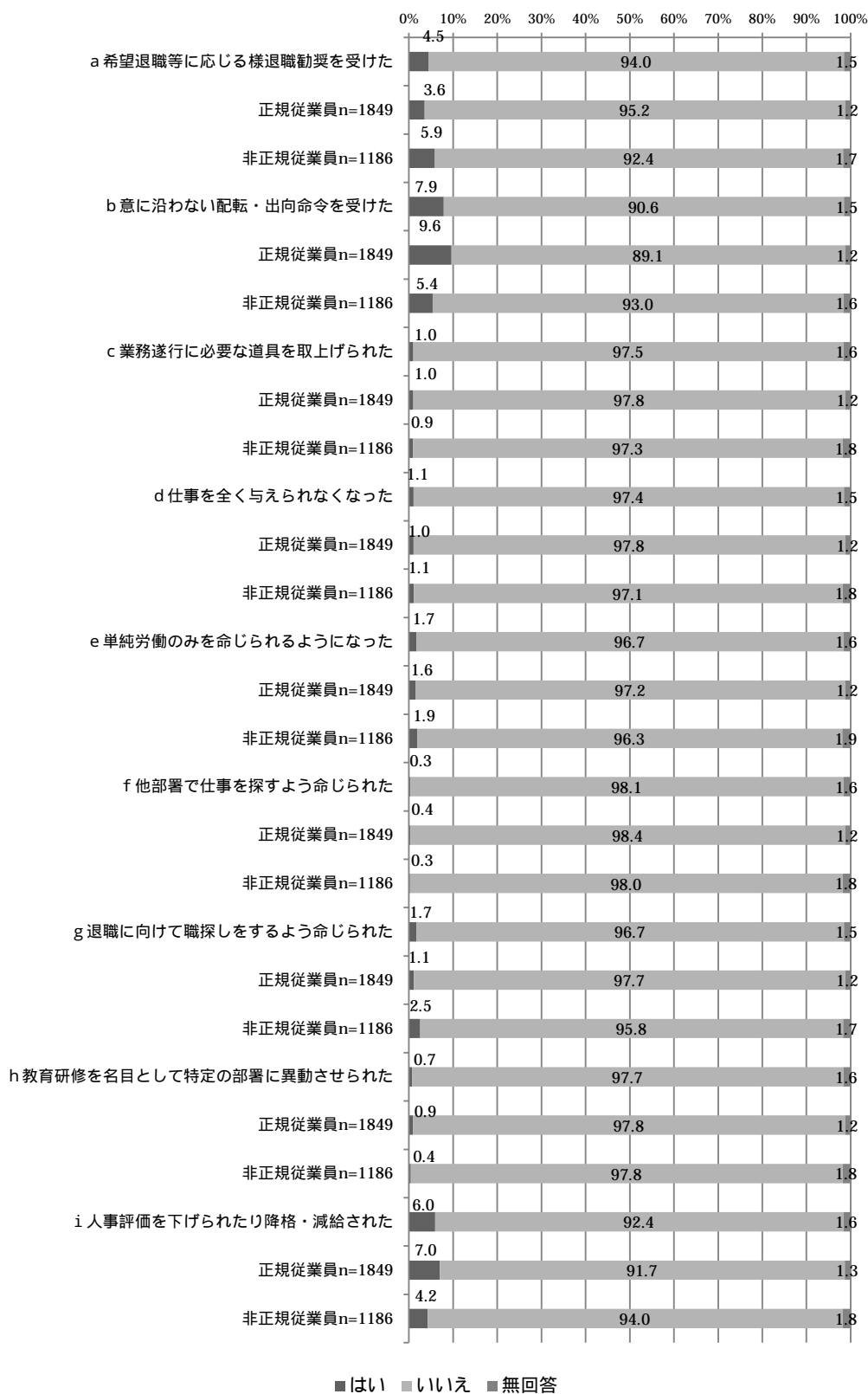


図表 2 1 5年間で会社から意に沿わない行為を受けた経験（雇用者）



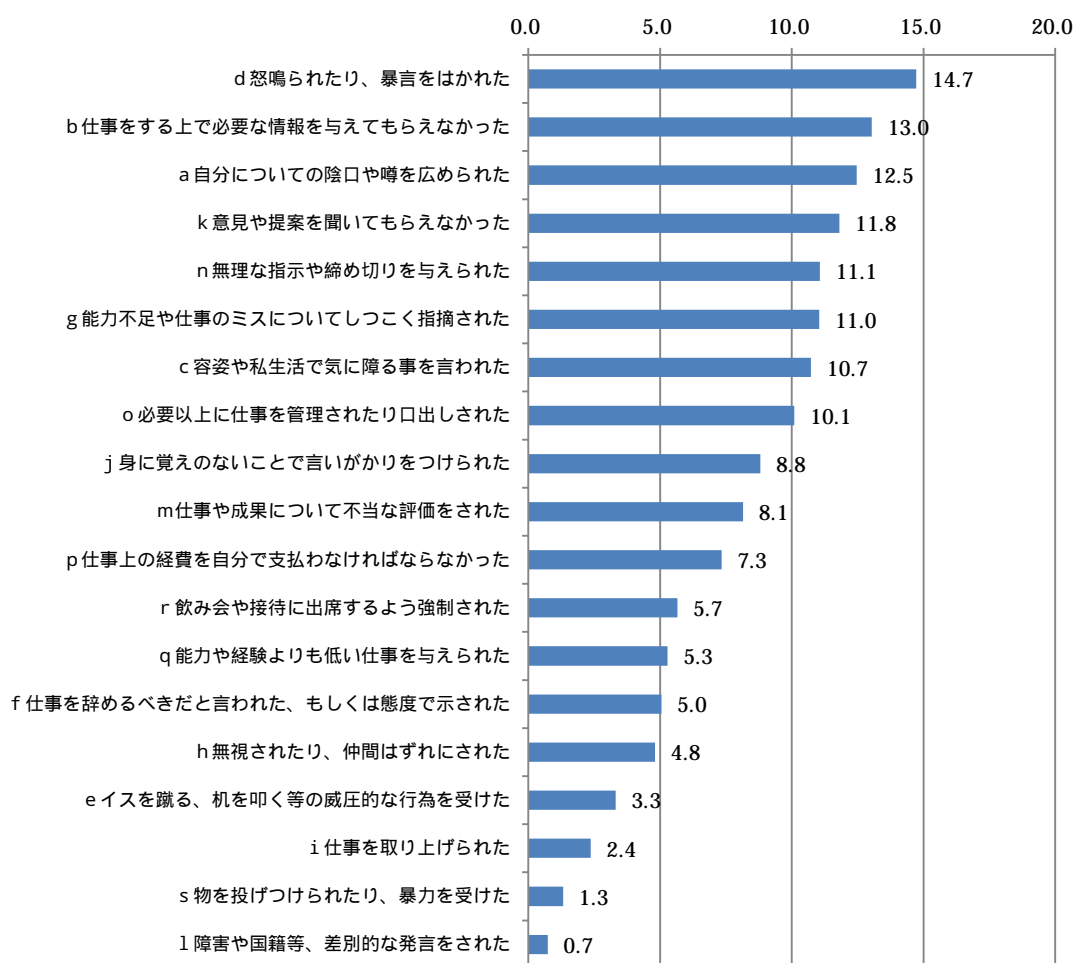
個別の項目について、雇用者の正規従業員と非正規従業員を抜き出して比べてみると、「意に沿わない配転・出向命令を受けた」「人事評価を下げられたり、降格・減給された」で正規従業員の割合が非正規従業員を上回っている一方、「希望退職に応じるよう、退職勧奨を受けた」「退職に向けて職探しをするよう命じられた」では非正規従業員の割合が正規従業員を上回っている（図表 2 2）。

図表 2 2 5年間で会社から意に沿わない行為を受けた経験
(雇用者) n=3086

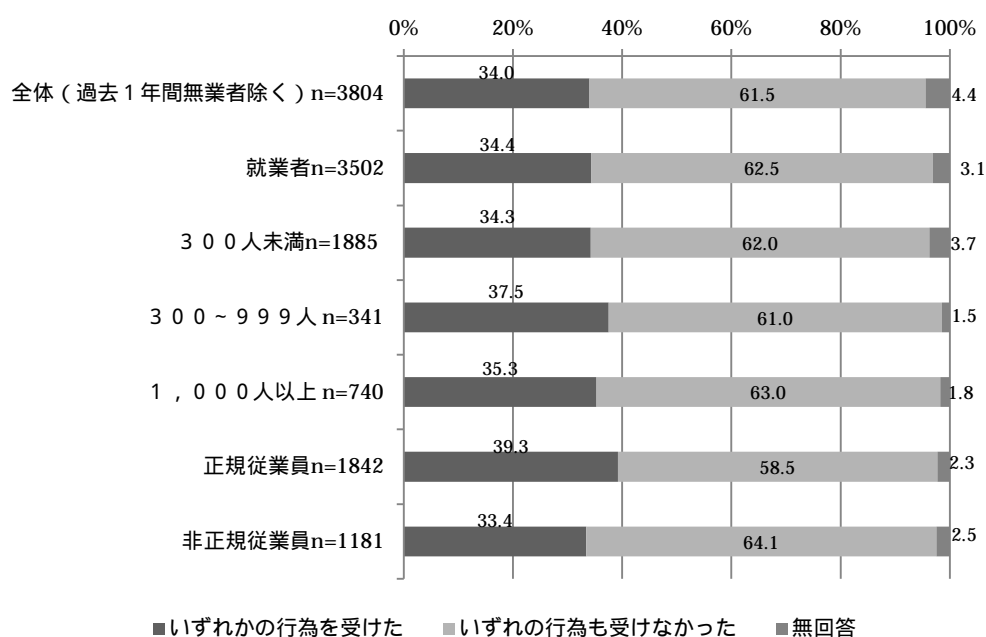


いじめ・嫌がらせやパワーハラスメント（以下、いじめ等と略）については、いじめ等に類する項目をあげて、過去1年間の職場での経験を聞いている（過去1年間無業者除く）もっとも経験している割合が高かったのは「怒鳴られたり、暴言をはかれた」で14.7%、次いで「仕事をする上で必要な情報を与えてもらえなかった」が13.0%、「自分についての陰口や噂を広められた」が12.5%、「意見や提案を聞いてもらえなかった」が11.8%、「無理な指示や締め切りを与えられた」が11.1%、「能力不足や仕事のミスについて、しつこく指摘された」が11.0%、「容姿や私生活で気に障ることを言われた」が10.7%、「必要以上に仕事を管理されたり、口出しされた」10.1%、「身に覚えのないことで言いがかりをつけられた」が8.8%、「仕事や成果について不当な評価をされた」が8.1%、「仕事上の経費を自分で支払わなければならなかった」が7.3%、「飲み会や接待に出席するよう強制された」が5.7%、「能力や経験よりも低い仕事を与えられた」が5.3%、「仕事を辞めるべきだと言われた、もしくは態度で示された」が5.0%、「無視されたり、仲間外れにされた」が4.8%、「イスを蹴る、机をたたくなどの威圧的な行為を受けた」が3.3%、「仕事を上げられた」が2.4%、「物を投げつけられたり、暴力を受けた」が1.3%となっている（図表23）。いじめ等に類する何らかの行為を受けた割合は、34.0%と3人に1人。現在働いている人を抜き出して、勤務先の企業規模別にみると、規模による違いはあまりみられない。正規従業員は非正規従業員に比べてやや高くなっている（図表24）。

図表23 過去1年間にいじめ等の行為を受けた経験n=3804
（過去1年間無業者除く）

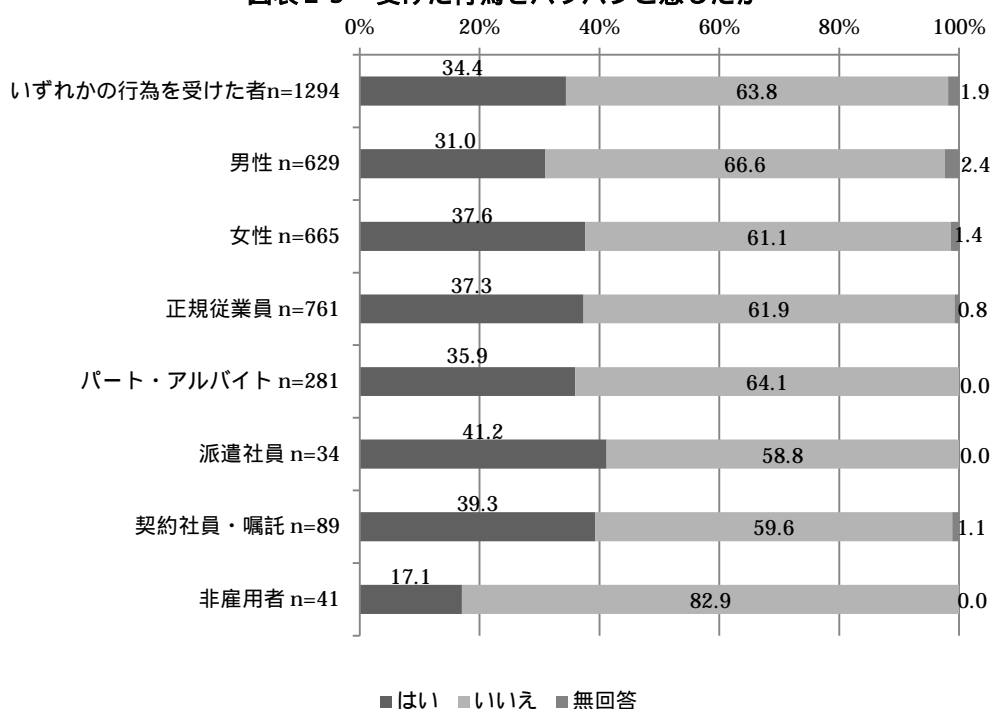


図表 2 4 過去 1 年間にいじめ等に類する何らかの行為を受けた経験



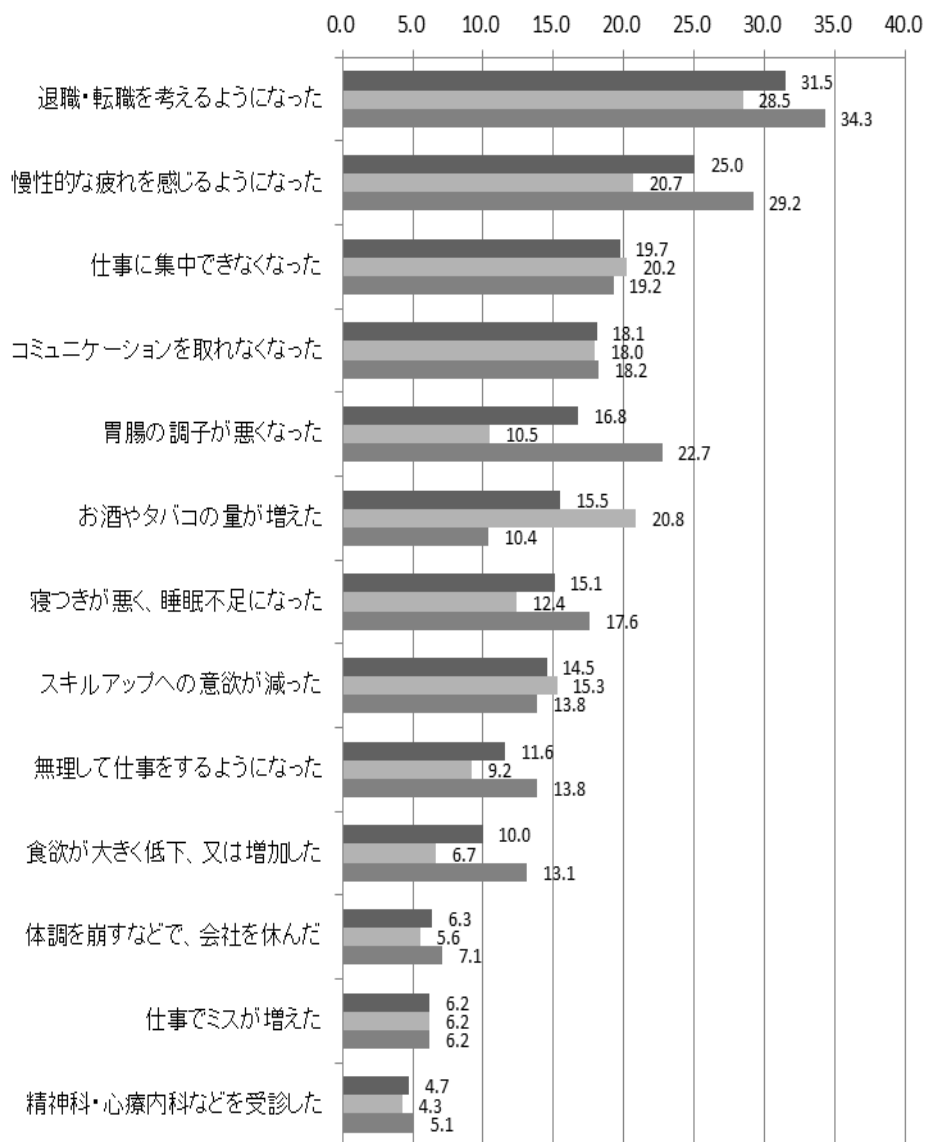
いじめ等に類する何らかの行為を受けた者が、その行為をパワハラと感じたかどうかも聞いており、34.4%がパワハラだと感じたと回答している。これを男女別にみると、女性でパワハラだと感じた割合が若干高くなっている。行為を受けたときの就業形態でみると、正規従業員に比べて、派遣社員、契約社員・嘱託でパワハラだと感じた割合が若干高くなっている (図表 2 5)。

図表 2 5 受けた行為をパワハラと感じたか



受けた行為の影響については（複数回答）「転職を考えるようになった」ことをあげる割合が 31.5% ともっとも高く、次いで「慢性的な疲れを感じるようになった」（25.0%）「仕事に集中できなくなった」（19.7%）「職場でコミュニケーションをうまく取れなくなった」（18.1%）「胃腸の調子が悪くなった」（16.8%）「お酒やタバコの量が増えた」（15.5%）などとなっている（図表 26）。

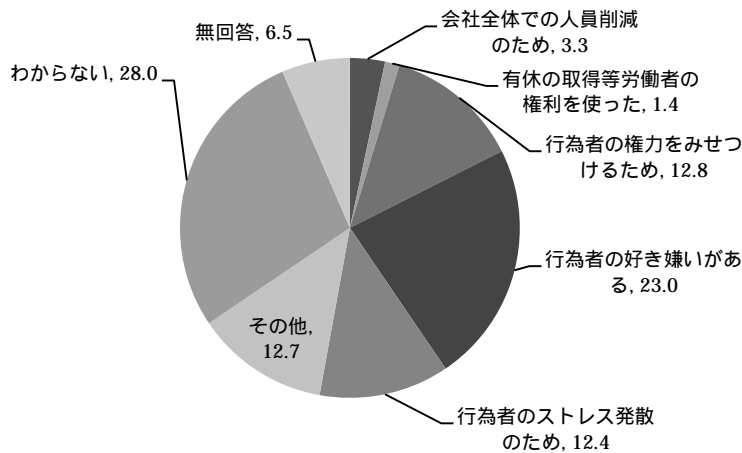
図表26 いじめ等に類する行為による影響 (%)



■全体n=1294 ■男性n=629 ■女性n=665

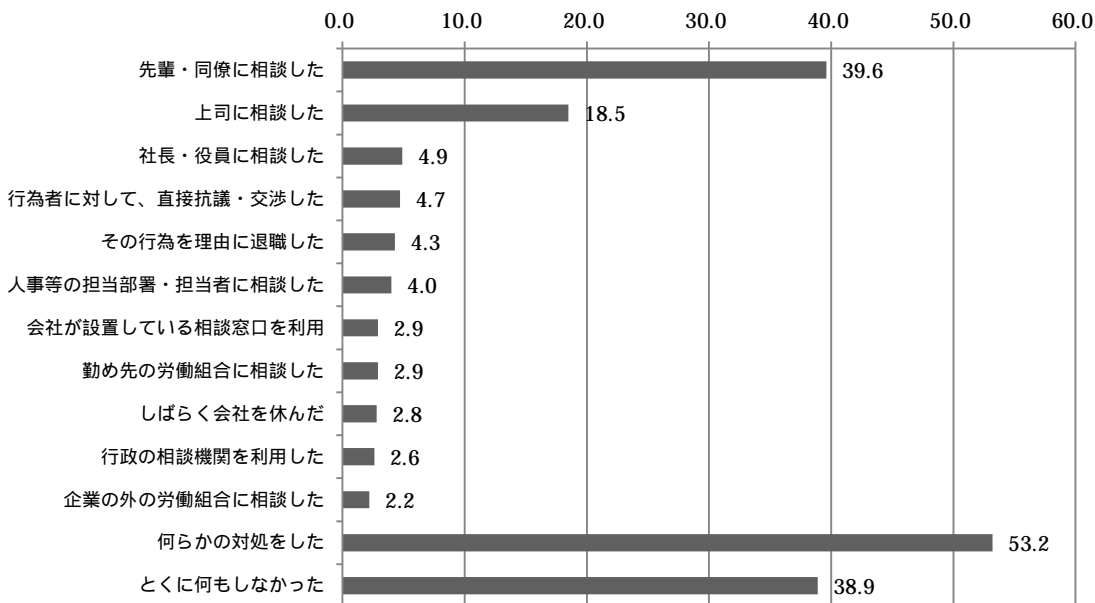
受けた行為の背景についての認識は、「わからない」の割合が 28.0%ともっとも高く、次いで、「行為者の好き嫌いがある」（23.0%）「行為者の権力を見せつけるため」（12.8%）「行為者のストレスの発散のため」（12.4%）など（図表 27）。

図表 2 7 行為の目的・背景についての認識 n=1294



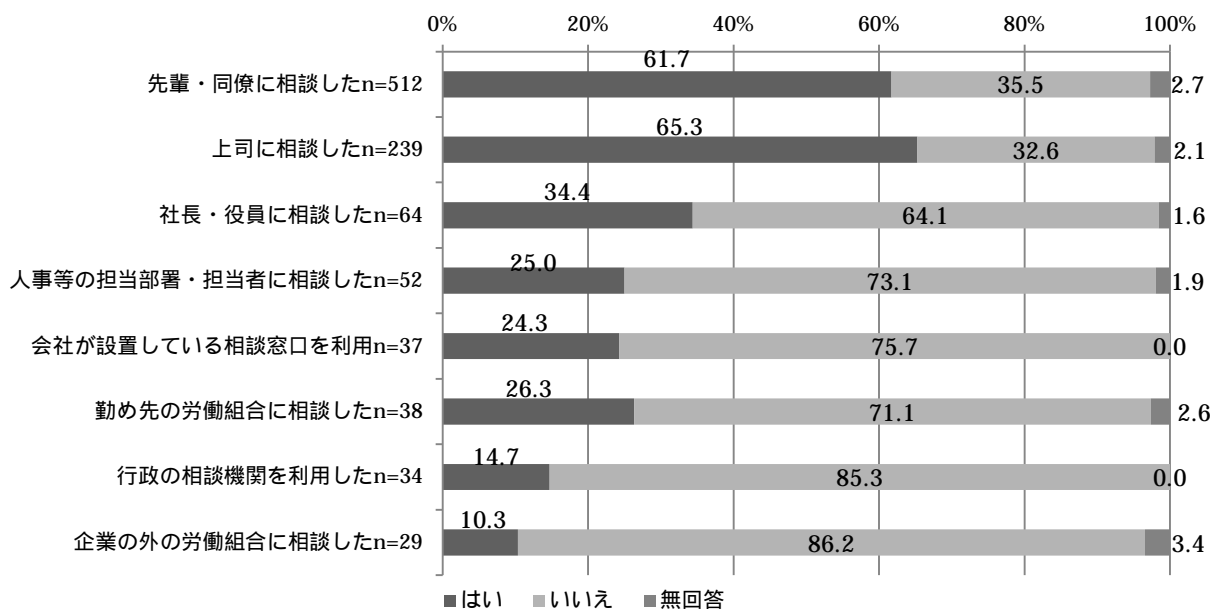
受けた行為に関して、誰かに相談するなど何らかの対処をしたかどうかについては、「先輩・同僚に相談した」割合が 39.6%ともっとも高く、「上司に相談した」が 18.5%で続く。「行為を理由に退職した」割合は 4.3%で、「人事などの担当部署・担当者に相談した」(4.0%)、「勤め先の労働組合に相談した」(2.9%)を上回っている。何らかの対処をした人の割合は 53.2%と半数を超えたが、「とくに何もしなかった」人の割合が 38.9%と約 4 割に達している(図表 2 8)。

図表 2 8 受けた行為に対する何らかの対処 n=1294 (%)



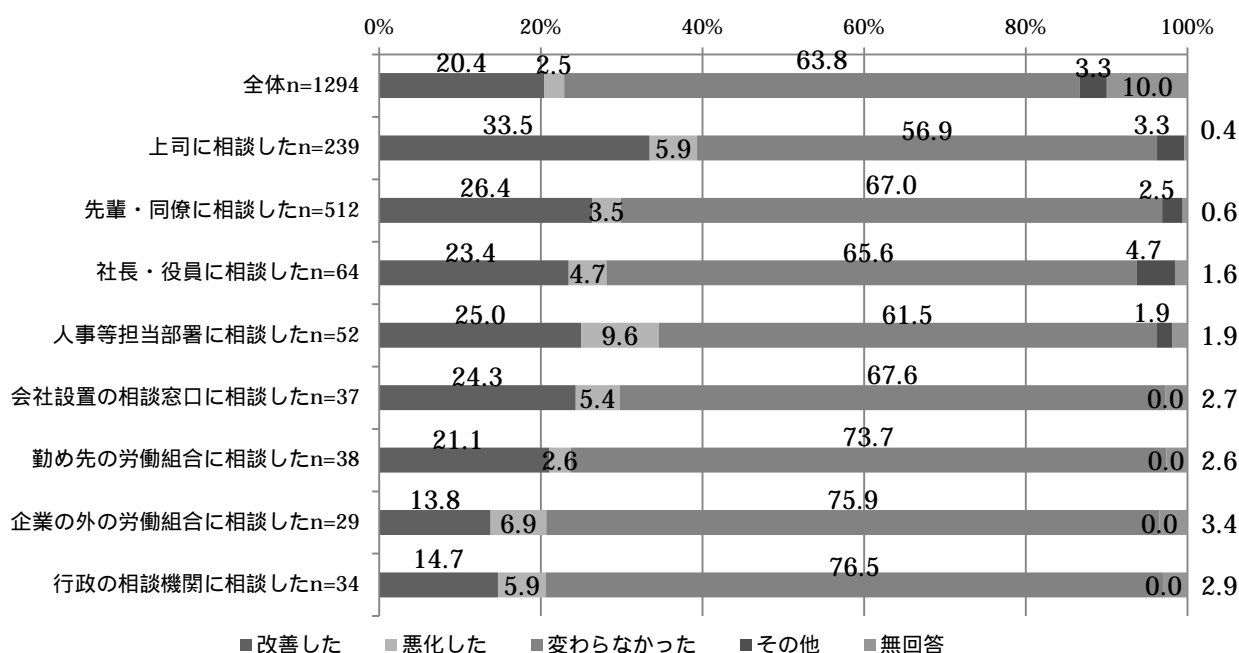
相談した相手に対応してくれたかどうかについては、「上司に相談した」場合の対応割合が 65.3%ともっとも高く、次いで「先輩・同僚に相談した」の 61.7%で、対処策として割合の低かった「人事などの担当部署・担当者に相談した」「勤め先の労働組合に相談した」は、対応してくれた割合も低く、それぞれ 25.0%、26.3%となっている(図表 2 9)。

図表 2 9 相談相手の対応有無



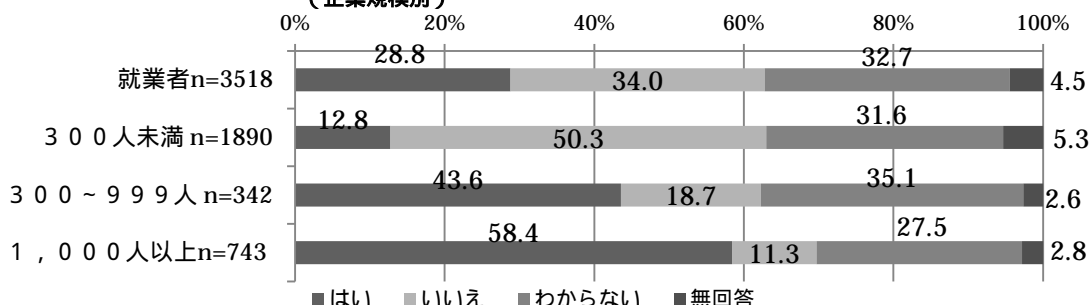
相談などにより事態が改善したかどうかについても聞いている。「変わらなかった」とする割合が63.8%と過半数を占めるものの、「改善した」も20.4%と2割程度ある。これを、相談相手別にみると、「上司に相談した」人で「改善した」と答えている割合が33.5%ともっとも高い。「先輩・同僚に相談した」人で事態が「改善した」のは26.4%、「人事などの担当部署・担当者に相談した」では25.0%、「勤め先の労働組合に相談した」では21.1%だった(図表30)。

図表 3 0 いじめやパワハラに当たると見られる行為の改善状況(相談相手別)



職場でのいじめやパワハラ予防の取り組みについては(就業者)、「取り組みなし」が 34.0%と 3 人に 1 人で、「取り組んでいる」とする 28.8%を上回っている。また、32.7%が「わからない」としている(図表 3 1)。

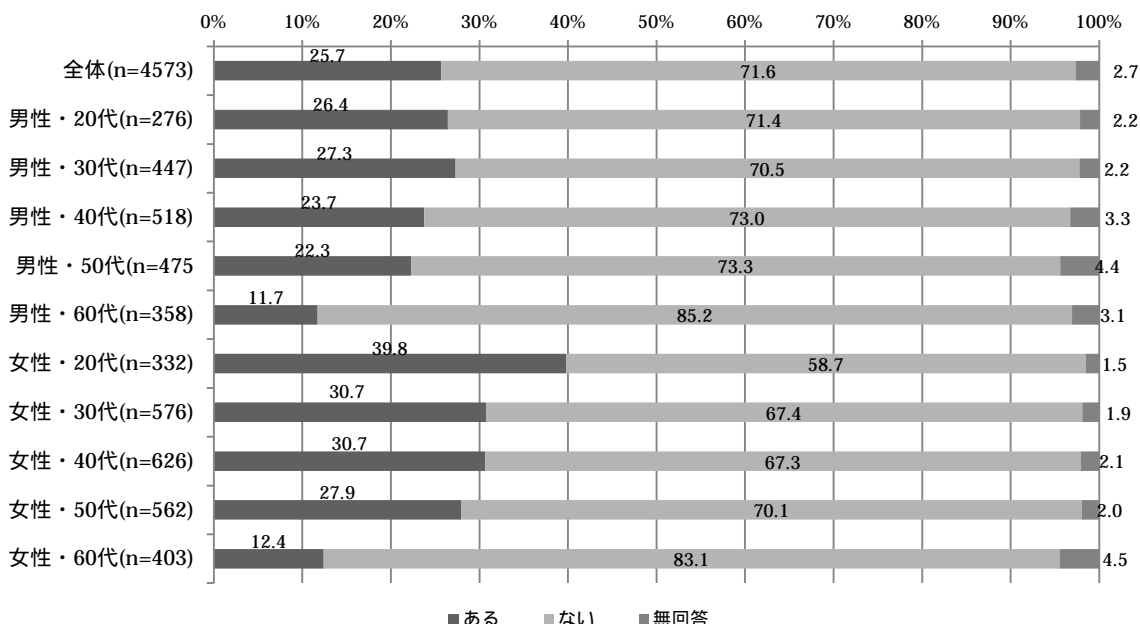
図表 3 1 職場でのパワハラ・いじめ予防の取り組みの有無
(企業規模別)



3. 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を聞いたところ、不調を感じたことが「ある」と回答した人が、25.7%と 4 分の 1 を占め、「ない」とする人は 71.6%だった。性・年代別にみると、女性 20 代で「ある」と答えた割合が 39.8%と最も高く、次いで、女性 30 代(30.7%)、女性 40 代(30.7%)、女性 50 代(27.9%)、男性 30 代(27.3%)、男性 20 代(26.4%)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 3 2、無業者含む全数)。

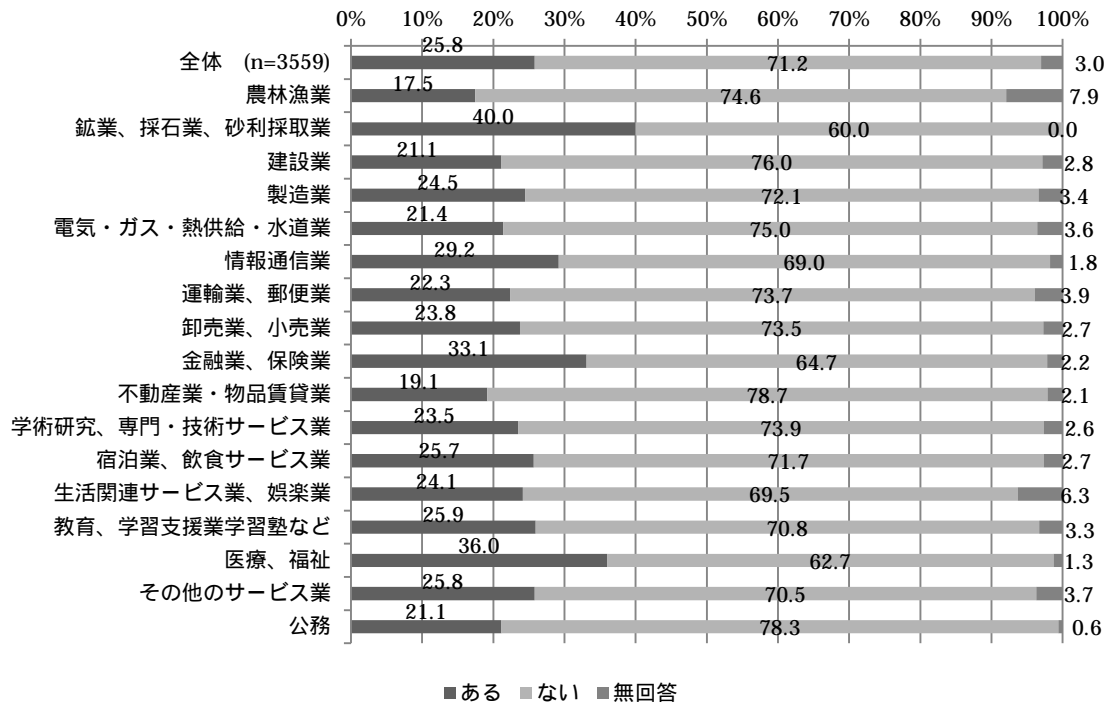
図表 3 2 メンタルヘルス不調経験の有無
(性・年代別)



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 25.8%、「ない」は 71.2%。これを産業別にみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」(40.0%)、「医療、福祉」(36.0%)、「金融業、保険業」(33.1%)、「情報通信業」(29.2%)などで、全体計よりも不調を感

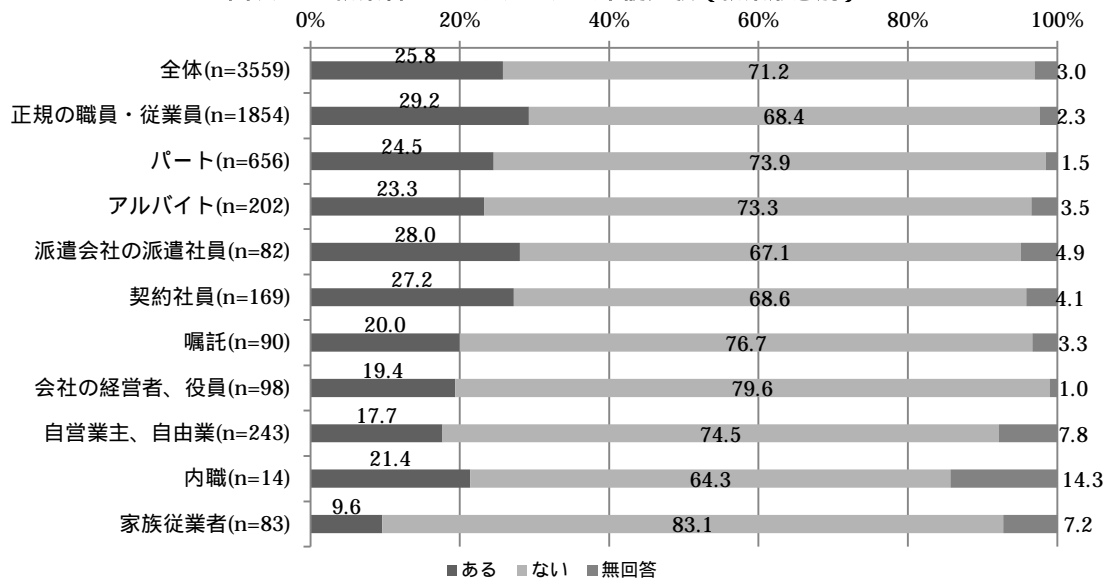
じた割合が高い(図表33)。

図表33 就業者のメンタルヘルス不調経験(産業別)



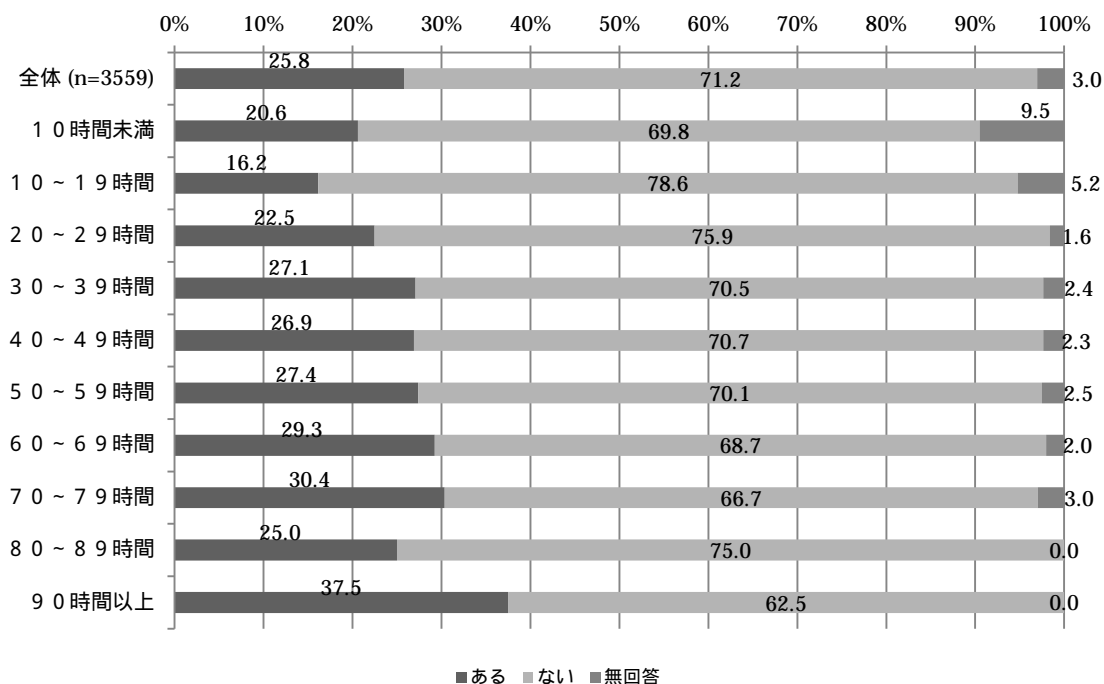
就業形態別に不調を感じた割合をみると、正規従業員で 29.2%、派遣労働者が 28.0%、契約社員が 27.2%と、全体(25.8%)を上回っている。その他、パートタイマーで 24.5%、アルバイトが 23.3%などとなっている。メンタルヘルス不調になったときの就業形態(働いていた者のみ)では、65.5%の人が正規従業員で、パートタイマーが 14.5%、契約社員が 5.4%、アルバイトが 4.7%、自営業主・自由業が 2.6%、派遣労働者が 2.3%、経営者・役員が 2.3%などとなっている。これは、現在の就業形態の構成比と比べて、正規従業員で若干高めになっており、自営業主・自由業では低めに出ている(図表34)。

図表34 就業者のメンタルヘルス不調経験(就業形態別)



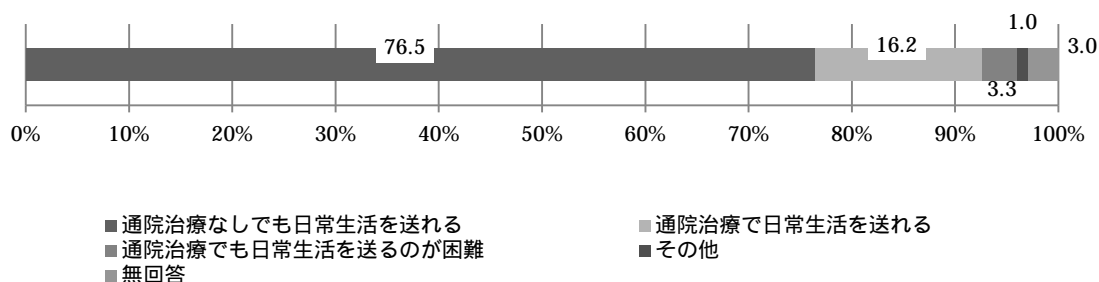
メンタルヘルス不調の発生に深くかかわっているとされているのが、労働時間だ。そこで、1週間の総労働時間との関係を見ると、「90時間以上」で不調を感じた割合が37.5%と最も高く、次いで「70~79時間」で30.4%など、長時間労働をしている人で、全体（25.8%）の割合を大幅に上回っている（図表35）

図表35 就業者のメンタルヘルス不調経験（週実労働時間別）



メンタルヘルスに不調を感じた人は、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（無業者含む全数）のうち、大多数の76.5%は「通院治療なしでも、日常生活を送れる状態」で、「通院治療しながらなら、日常生活を送れる状態」なのが16.2%、「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3.3%となっている。つまり、不調を感じた人の2割程度で通院治療を必要としていた（図表36）

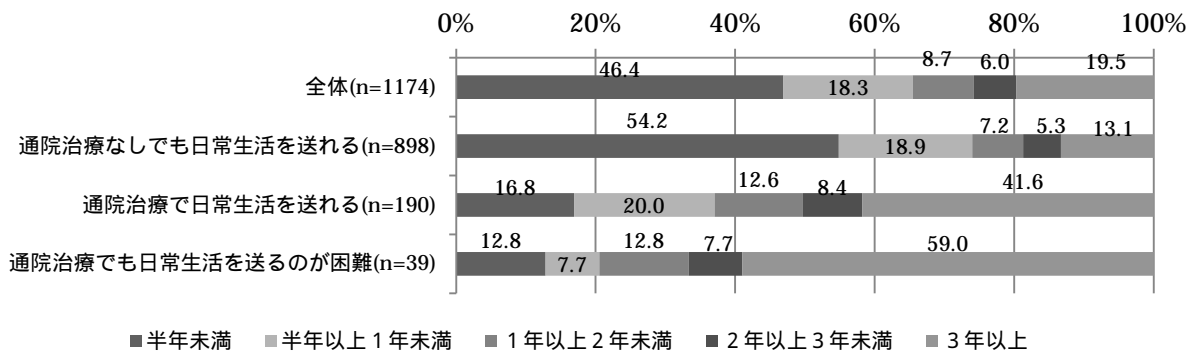
図表36 メンタルヘルス不調の程度



不調の期間については、「半年未満」が46.4%と半数近くを占め、次いで「3年以上」（19.5%）、「半年以上1年未満」（18.3%）、「1年以上2年未満」（8.7%）、「2年以上3年未満」（6.0%）の順。6割強が1年未満と比較的短期である一方、「3年以上」が約2割となっており、短い不調期間で回復するケースが多いものの、悪化すると長期化してしまう傾向にあるようだ（図表7）。そこで、不調の程度別に不調期間をみると、「通院治療なしでも、日常生活を送れる」では「半年未満」とする人が54.2%と半数を超

える一方、「通院治療しながらなら、日常生活を送れる」「通院治療しながらでも、日常生活を送るのが困難」では、それぞれ16.8%、12.8%と少ない。逆に、「通院治療しながらなら、日常生活を送れる」「通院治療しながらでも、日常生活を送るのが困難」では、「3年以上」が、それぞれ41.6%、59.0%と、程度が悪化するほど長期化していることが分かる（図表37）。

図表37 メンタルヘルスの不調期間（不調の程度別）



雇用者として働いているときにメンタルヘルス不調になった人が、その後、職場でどのような状態になっているかをみると、「休職も通院治療もせずに働いている」人の割合が72.0%ともっとも高く、次いで、「休職せず退職した」人が8.6%、「休職せずに、通院治療しながら働いている」人が8.3%「休職を経て退職した」人が3.2%、「休職を経て復職している」人が2.9%、「休職を経て復職後、退職した」人が1.5%、「休職、復職を繰り返している」人が1.1%となっている。ほとんどの人が休職も通院治療もせずに働き続けているが、結局退職した人（「休職せず退職した」「休職を経て退職した」「休職を経て復職後、退職した」の合計）も13.3%と1割を超えている（図表38）。

これを、メンタルヘルス不調が生じたときの就業形態別にみると、いずれの就業形態でも「休職も通院もせずに働いている」割合がもっとも高いが、結局退職してしまった割合をみると、正規従業員、パートタイマーが12.6%、10.9%と約1割なのに対して、派遣労働者、契約社員、アルバイトでは、それぞれ27.3%、21.6%、19.9%と2割程度になっているのが目立つ。パートタイマーでは、「休職せずに、通院治療しながら働いている」割合が他の就業形態と比べて若干高く出ており（10.1%）、治療と職業生活を両立させる必要から、通院治療しながら働き続けられるパートタイマーを選択した人がいるようだ（図表38）。

図表38 メンタルヘルス不調者のその後の状況（就業形態別）

	休職も通院治療もせずに働いている	休職せず通院治療しながら働いている	休職、復職を繰り返している	休職を経て復職している	休職を経て復職後、退職した	休職を経て退職した	休職せずに退職した	退職（計）
全体(n=894)	72.0	8.3	1.1	2.9	1.5	3.2	8.6	13.3
正規従業員	73.3	8.8	1.0	2.4	1.8	3.2	7.6	12.6
パート	71.0	10.1	0.7	5.1	0.0	2.9	8.0	10.9
アルバイト	68.9	2.2	4.4	2.2	2.2	4.4	13.3	19.9
派遣会社の派遣社員	50.0	0.0	4.5	4.5	0.0	9.1	18.2	27.3
契約社員	68.6	5.9	0.0	2.0	2.0	2.0	17.6	21.6
嘱託	80.0	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0

結局、退職した人を性・年代別に見ると、男女とも60代の割合がもっとも高く、女性60代で34.6%、男性60代で24.0%。次いで、女性20代(18.4%)、男性30代(16.3%)、女性40代(15.0%)、女性30代(11.7%)、男性20代(9.6%)、男性50代(9.6%)などとなっている。逆に、「休職せずに、通院治療しながら働いている」人を性・年代別にみると、女性50代で13.0%、男性60代で12.0%、男性30代で9.5%、女性30代で9.4%、女性40代で8.8%、男性50代で8.4%などとなっている(図表39)。

図表39 メンタルヘルス不調者のその後の状況(性・年代別、不調時に雇われて働いていた者のみ)

	休職も通院治療も せずに働いている	休職せず通院治療 しながら働いてい る	休職、復職を くり返してい る	休職を経て復 職している	休職を経て復 職後、退職し た	休職を経て退 職した	休職せずに退 職した	退職(計)
全体(n=894)	72.0	8.3	1.1	2.9	1.5	3.2	8.6	13.3
男性・20代	82.5	4.8	1.6	1.6	4.8	0.0	4.8	9.6
男性・30代	71.4	9.5	0.0	1.9	2.9	2.9	10.5	16.3
男性・40代	79.0	8.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	7.0
男性・50代	73.5	8.4	2.4	3.6	1.2	1.2	7.2	9.6
男性・60代	44.0	12.0	0.0	12.0	12.0	8.0	4.0	24.0
女性・20代	75.2	2.8	1.8	1.8	0.0	3.7	14.7	18.4
女性・30代	69.5	9.4	1.6	3.1	0.0	3.9	7.8	11.7
女性・40代	68.7	8.8	0.7	4.1	0.7	4.1	10.2	15.0
女性・50代	73.1	13.0	0.0	1.9	0.0	1.9	6.5	8.4
女性・60代	57.7	3.8	0.0	0.0	0.0	11.5	23.1	34.6

メンタルヘルス不調を発症した後でも、働き続けられるようにするためには、職場でどんな支援策が求められるのだろうか。雇用者として働いているときにメンタルヘルス不調になった人に、希望する支援策を聞いたところ、「業務内容や業務量への配慮」をあげる割合が42.3%ともっとも高く、次いで「職場の同僚や上司との人間関係を考慮した配置」(34.9%)、「上司や同僚による日常的な声かけ」(29.6%)、「人事労務担当者や上司による定期的な面談・助言」(19.6%)、「業務遂行時における上司や同僚によるサポート」(19.6%)、「短時間勤務や残業・交代勤務の制限など就業上の配慮」(17.4%)、「病気休職制度」(11.5%)、「産業医や専門担当者による定期的な面談、助言」(11.2%)、「専門の外部相談機関(EPA)を活用したケア」(7.3%)、「休業期間中の不安を軽減するための情報提供」(6.9%)の順となっている(図表40)。

図表40 メンタルヘルス不調でも働き続けられるように希望する支援策
(n=894)

