

## 第 I 部 調査概要

## 第1章 調査の目的と方法

### 1. 調査の趣旨・目的

近年、若年の非正規雇用比率の上昇のなかで、正規雇用であっても若者を長期で育成しようとはせず、いわば「使い捨て」にするつもりで雇用しているのではないかと思われる例も散見されるとの指摘がある。本調査では、正規雇用の若者の早期離職につながりかねない雇用管理の実態、若年雇用者の意識、離職傾向などについてインターネットによるモニターアンケート調査を実施した。

### 2. 調査名

「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」

### 3. 調査方法（調査対象等）

- 1) 調査方法：インターネット調査（スクリーニング調査・本調査）
- 2) 調査機関：楽天リサーチ株式会社
- 3) 調査対象者：調査会社に登録しているインターネット調査登録モニター
- 4) 調査対象：

全国の年齢 15 歳以上 35 歳未満の正社員（農林漁業・公務を除く）。楽天リサーチ株式会社の登録モニターを対象にスクリーニング調査を実施し、上記の正社員に調査対象を限定（該当する調査対象のみが本調査に回答する方式）。スクリーニングの基準は回収全体で 10,000～12,000 サンプルの収集を目標としており、その際、産業間比較をするため、産業ごとの一定数のサンプルを確保する観点から、総務省・日本標準産業分類の大分類の各産業について、楽天リサーチ株式会社が保有する登録モニターの回収可能数を割り出し、産業ごとの上限数を設定した<sup>1</sup>。

### 4. 調査実施時期

2014 年 3 月 5 日～3 月 25 日

### 5. 配信数及び回収数

- 1) 配信：316,670 件
- 2) 回収数（本調査）：10,417 サンプル

<sup>1</sup> 産業大分類ごとの上限は、鉱業、採石業、砂利採取業（100）／建設業（900）／製造業（900）／電気・ガス・熱供給・水道業（900）／情報通信業（900）／運輸業、郵便業（900）／卸売業、小売業（1800）／金融業、保険業（500）／不動産業、物品賃貸業（900）／学術研究、専門・技術サービス業（900）／宿泊業、飲食サービス業（900）／生活関連サービス業、娯楽業（900）／教育、学習支援業（900）／医療、福祉（1000）／複合サービス事業（500）／サービス業（他に分類されないもの）（500）。





## 第2章 調査結果の概要

## 1. 回答者が属する事業所の状況

## 1-1. 現在働いている事業所の正社員の状況

働いている事業所の正社員の状況では、「長時間労働をする人が多い」の割合が45.2%と最も高く、「休みを取れない人が多い」(39.9%)、「同一業種の他企業に比べて賃金レベルが低い」(19.6%)、「精神的に不調になり辞める人が多い」(16.9%)、「不払い残業がある」(16.0%)などとなっている。

正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「長時間労働をする人が多い」「精神的に不調になり辞める人が多い」「ノルマ・目標管理が厳しい」「深夜に突然呼び出される」「販促や売上達成のための自己負担が大きい」などの割合が高い。一方、規模が小さくなるほど、「産休・育休・介護休業が取れない」「社会保険に加入していない正社員がいる」「給与の支払いが遅れる」などの割合が高い。なお「大量離職と大量採用が繰り返されている」は、規模が大きくなるほど、おおむね割合が高くなっており、「100人～499人」が8.7%、「500人以上」が8.0%となっている(図表1-1)。

図表1-1：現在働いている事業所の正社員の状況（複数回答、単位＝％）

	n	多	い	繰	め	横	セ	し	苛	る	に	入	べ	同	不	給	の	販	な	社	が	産	し	な	
		時	休	り	神	行	ク	ノ	烈	深	入	社	同	払	与	販	社	取	休	退	事	産	退	上	
全体	10417	45.2	39.9	7.1	16.9	9.0	10.7	5.8	4.0	6.7	19.6	16.0	1.5	3.9	1.9	10.6	2.8	27.1							
会社全体の 正社員数	10人未満	1397	27.2	31.6	2.6	7.7	5.9	4.2	4.4	1.5	6.0	14.4	13.4	4.8	1.6	6.3	16.1	1.7	40.4						
	10～99人	3132	44.9	42.0	6.9	14.6	9.5	7.8	6.0	3.1	7.2	19.9	17.4	2.0	2.7	2.3	15.5	3.0	25.2						
	100～499人	2330	47.3	42.2	8.7	18.9	9.9	11.8	7.1	4.3	8.3	22.7	17.7	0.8	4.2	0.8	8.8	3.6	24.3						
	500人以上	3558	51.3	39.7	8.0	21.4	9.1	15.0	5.2	5.5	5.3	19.3	14.5	0.4	5.7	0.4	5.2	2.4	25.5						

これを産業別にみたものが図表1-2である。

産業中分類でみて、全体から10ポイント以上高い項目が多い産業(3項目以上該当)をみると、「情報通信業」の「インターネット附随サービス業」は、「長時間労働をする人が多い」「精神的に不調になり辞める人が多い」「入社3年未満で管理職に抜擢される人がいる」の割合が高い。「小売業」の「織物・衣類・身の回り品小売業」は、「ノルマ・目標管理が厳しい」「入社3年未満で管理職に抜擢される人がいる」「販促や売上達成のための自己負担が大きい」の割合が高い。「宿泊業、飲食サービス業」の「上記以外の宿泊業、飲食サービス」では、「休みを取れない人が多い」「同一職種の他企業に比べて賃金レベルが低い」「入社3年未満で管理職に抜擢される人がいる」の割合が高い。「複合サービス事業」は、「ノルマ・目標管理が厳しい」「販促や売上達成のための自己負担が大きい」「セクハラ・パワハラが横行している」の割合が高い。



「入社から約3年でほぼ全員が離職する」は3.3%となっている。

これを正社員規模別にみると、規模が小さくなるほどわずかではあるが、「入社から約3年でほぼ全員が離職する」の割合が高くなる（ただし、「入社から約3年で半分以上が離職」（「入社から約3年で半分程度が離職する」と「入社から約3年でほぼ全員が離職する」の合計）の割合で見ると、500人未満の規模では、2割程度でほとんど差はない）。

事業所の離職状況を当該事業所の正社員の状況別にみると、「入社から約3年で半分以上が離職」の割合は、「大量離職と大量採用が繰り返されている」（62.8%）、「苛烈に働かされ、使い捨てにされる」（56.2%）、「入社3年未満で管理職に抜擢される人がある」（48.0%）などで高くなっている（図表1-3）。

「入社から約3年で半分以上が離職」の割合について、産業大分類別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」（43.7%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（40.9%）が高い。

産業中分類別にみると、全体から10ポイント以上高い産業をみると、「卸売業」の「繊維・衣類等卸売業」、「不動産業、物品賃貸業」の「不動産取引業」、「宿泊業、飲食サービス業」全般、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」の「その他の教育、学習支援業」、「医療、福祉」の「社会保険・社会福祉・介護事業」となっている（図表1-4）。

図表1-3：回答者が働いている事業所の離職状況（単位＝％）

		n	入社3年未満で離職割合	入社3年未満で半分程度離職割合	入社3年未満で半分程度以上離職割合	入社3年未満でほぼ全員が離職割合	入社3年未満でほぼ全員が離職割合
全体		10417	3.3	17.3	36.1	43.3	20.6
会社全体の正社員数	10人未満	1397	9.2	14.6	17.9	58.3	23.8
	10～99人	3132	4.3	20.6	34.7	40.4	24.8
	100～499人	2330	2.3	20.9	43.8	33.0	23.2
	500人以上	3558	0.9	13.1	39.5	46.5	14.0
正社員の状況	大量離職と大量採用が繰り返されている	742	12.4	50.4	30.7	6.5	62.8
	苛烈に働かせられ、使い捨てにされる	600	13.7	42.5	31.2	12.7	56.2
	入社3年未満で管理職に抜擢される人がある	694	8.4	39.6	35.7	16.3	48.0
	社会保険に加入していない正社員がいる	196	13.8	31.1	28.6	26.5	44.9
	給与の支払いが遅れる	161	14.9	28.6	24.8	31.7	43.5
	人事査定が低い者に対し退職勧奨している	288	10.1	33.0	40.6	16.3	43.1
	販促や売上達成のための自己負担が大きい	410	8.8	32.7	37.8	20.7	41.5
	セクハラ・パワハラが横行している	935	7.7	31.7	36.6	24.1	39.4
	精神的に不調になり辞める人が多い	1763	7.0	31.9	40.3	20.9	38.9
	産休・育休・介護休業が取れない	1099	8.9	29.0	33.5	28.6	37.9
	ノルマ・目標管理が厳しい	1112	5.5	29.9	42.8	21.9	35.3
	不払い残業がある	1662	6.5	27.4	36.5	29.6	33.9
	同一業種他企業に比べて賃金レベルが低い	2037	5.0	24.8	39.9	30.3	29.8
	休みを取れない人が多い	4154	4.7	23.5	38.5	33.4	28.2
	深夜に突然呼び出される	415	5.3	20.5	35.9	38.3	25.8
	長時間労働をする人が多い	4713	3.7	21.3	40.0	35.0	25.0
上記に該当するものはない	2827	1.3	7.1	29.0	62.6	8.4	

※「入社から約3年で半分以上が離職」は、「入社から約3年でほぼ全員が離職する」「入社から約3年で半分程度が離職する」の合計。「正社員の状況」については、「入社から約3年で半分以上が離職」の割合が高い者から降順で表示。



## 2. 採用時の状況

### 2-1. 採用ルート

新卒採用・中途採用で採用された者の現在の会社への採用ルートは、「リクナビ、マイナビなどの就職情報サイト」の割合が24.4%で最も高く、次いで、「学校からの紹介」「ハローワーク」などとなっている。

これを採用形態別にみると、新卒採用では、「学校からの紹介」の割合が最も高く、次いで、「リクナビ、マイナビなどの就職情報サイト」などとなっている。一方、中途採用では、「ハローワーク」が最も高く、次いで「縁故」などとなっている。

正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど「リクナビ、マイナビなどの就職情報サイト」「学校からの紹介」「現在の会社の採用WEBページ」の割合が高くなる。一方、規模が小さくなるほど「縁故」「業界関係者からの紹介」の割合が高い（図表2-1）。

採用ルートを産業別にみたものが図表2-2である。各項目で産業中分類別に全体から10ポイント以上高い産業をみると、「ハローワーク」では、「運輸業、郵便業」の「道路貨物運送業」と「医療、福祉」の「社会保険・社会福祉・介護事業」となっている。「民間の人材紹介や派遣会社」では、「鉱業、採石業、砂利採取業」である。「学校からの紹介」では、「製造業」の「電気機械器具製造業」「輸送用機械器具製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「医療、福祉」の「医療業」となっている。「求人広告」では、「運輸業、郵便業」の「道路貨物運送業」となっている。「リクナビ、マイナビなどの就職情報サイト」では、「情報通信業」全般、「小売業」の「各種商品小売業」、「金融・保険業」、「不動産業、物品賃貸業」の「不動産取引業」、「教育、学習支援業」の「その他の教育、学習支援業」となっている。「現在の会社の採用WEBページ」では、「運輸業、郵便業」の「上記以外の運輸業、郵便業」、「複合サービス事業（郵便局・協同組合）」である。

図表2-1：現在の会社への採用ルート（単位＝％）

		n	ハローワーク	民間の派遣会社 人材紹介や	学校からの紹介	業界関係者からの紹介	縁故	求人広告（折り込み、雑誌、パンフレット等）	リクナビ、マイナビなどの就職情報サイト	現在の会社の採用WEBページ	その他
全体		9859	14.3	5.4	17.9	6.5	11.2	6.1	24.4	8.6	5.6
採用形態	新卒採用	5028	3.1	1.9	33.5	3.2	5.8	2.9	32.3	12.0	5.4
	中途採用	4831	25.9	8.9	1.7	10.0	16.9	9.4	16.2	5.1	6.0
会社全体の正社員数	10人未満	1283	18.8	2.3	7.5	12.1	36.1	6.7	6.2	2.0	8.3
	10～99人	2935	23.6	6.1	14.9	7.5	13.3	7.9	14.8	4.1	7.7
	100～499人	2216	13.9	7.4	19.8	5.4	6.7	5.9	28.7	8.3	3.8
	500人以上	3425	4.7	4.5	23.2	4.4	3.0	4.4	36.6	15.1	4.1

※現在の会社の採用形態で、新卒採用、中途採用を選択した者を対象に集計。



## 2-2. 新卒者の採用試験（面接含む）の回数

新卒採用での現在の会社での採用試験（面接含む）の回数は、「1回」が28.6%、「3回」が27.1%、「2回」が25.4%となっている。「試験および面接を受けていない」が3.7%だった。

最終学歴別にみると、「中学校・高校」「専修・各種学校」「短大・高専」は「1回」の割合が最も高いが、「大学・大学院」は「3回」が33.0%で最も高く、次いで、「2回」（26.4%）、「1回」（18.5%）などとなっている。正社員規模別にみると、規模が小さくなるほど、「1回」の割合が高くなる。また、「10人未満」では、「試験および面接を受けていない」の割合が31.1%と他の規模に比べて高い。採用ルート別にみると、「試験および面接を受けていない」の割合は、「縁故」「業界関係者からの紹介」で高い。「3回以上・計」（「3回」「4回」「5回以上」の合計）の割合は、「リクナビ、マイナビなどの就職情報サイト」「現在の会社の採用WEBページ」などで高くなっている（図表2-3）。

これを産業別にみたものが図表2-4である。「試験および面接を受けていない」とする割合について、産業中分類別にみると、全体から5ポイント以上高い産業は、「小売業」の「織物・衣類・身の回り品小売業」「上記以外の小売業」、「不動産業、物品賃貸業」の「不動産取引業」、「宿泊業、飲食サービス業」の「飲食店」、「教育、学習支援業」の「上記以外の教育、学習支援業」となっている。

図表 2-3：新卒採用での現在の会社での採用試験（面接含む）の回数（単位＝％）

		n	1 回	2 回	3 回	4 回	5 回 以上	な 接 試 い を 験 お け よ び 面	計「 3 回 以上 ・ 計」
全体		5028	28.6	25.4	27.1	11.0	4.2	3.7	42.3
最終学歴	中学校・高校	524	65.8	21.0	4.6	1.3	1.0	6.3	6.9
	専修・各種学校	437	55.8	22.4	10.1	3.0	1.4	7.3	14.4
	短大・高専	350	45.4	24.9	20.3	4.3	2.0	3.1	26.6
	大学・大学院	3717	18.5	26.4	33.0	14.0	5.1	3.0	52.1
会社全体の 正社員数	10人未満	299	50.5	10.7	4.3	2.3	1.0	31.1	7.7
	10～99人	1037	43.3	29.0	17.2	3.3	1.9	5.3	22.4
	100～499人	1204	31.1	27.8	28.2	9.0	2.6	1.3	39.7
	500人以上	2488	18.5	24.5	33.5	16.3	6.2	0.9	56.1
採用ル ー ト	ハローワーク	154	54.5	28.6	12.3	1.3	1.9	1.3	15.6
	民間の人材紹介や派遣会社	98	27.6	32.7	24.5	7.1	5.1	3.1	36.7
	学校からの紹介	1685	49.7	27.9	15.3	3.4	1.4	2.3	20.1
	業界関係者からの紹介	161	43.5	27.3	13.0	3.1	3.7	9.3	19.9
	縁故	290	40.3	16.2	9.0	3.1	1.4	30.0	13.4
	求人広告	146	43.8	26.0	23.3	1.4	2.1	3.4	26.7
	リクナビ、マイナビなどの就職情報サイト	1622	4.3	20.9	44.1	23.2	7.3	0.2	74.6
	現在の会社の採用WEBページ	603	15.3	28.0	35.5	14.1	6.8	0.3	56.4

※現在の会社の採用形態で、新卒採用を選択した者を対象に集計。採用ルートの「その他」は割愛。「3回以上・計」は、「3回」「4回」「5回以上」の合計。





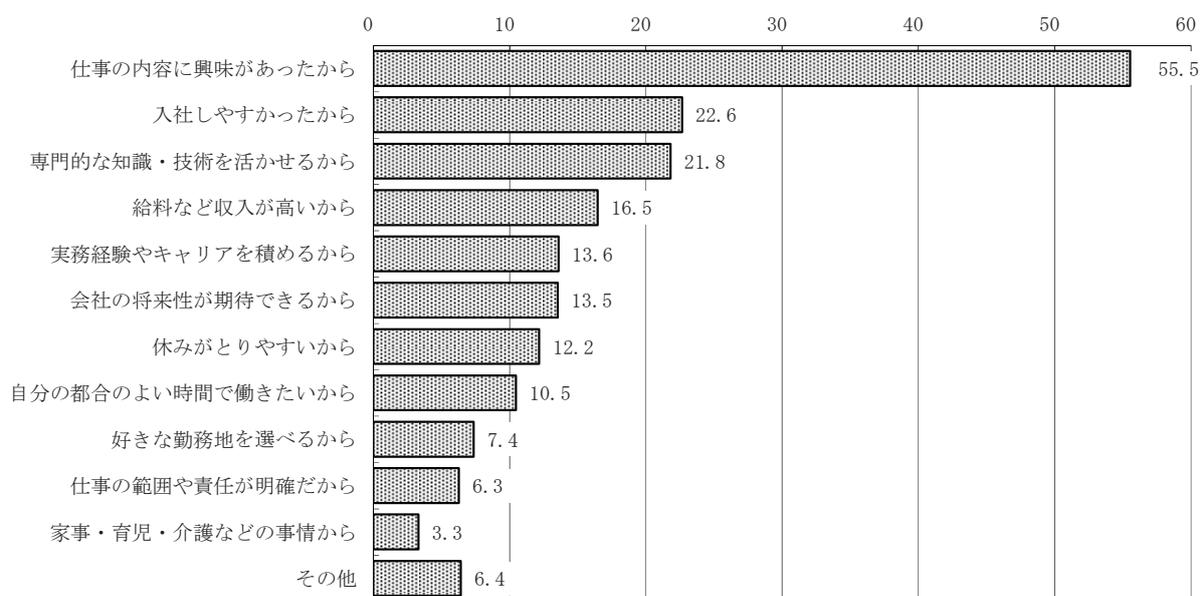
## 2-4. 会社選定理由「入社しやすかったから」

### (1)会社選定理由

会社の選定理由は、「仕事の内容に興味があったから」とする割合が **55.5%**と最も高く、次いで、「入社しやすかったから」「専門的な知識・技術を活かせるから」などとなっている（図表 2-6）。

会社選定理由「入社しやすかったから」について、産業中分類別にみると、全体より5%以上高い産業は、「建設業」、「運輸業、郵便業」の「道路貨物運送業」、「卸売業」の「飲料品卸売業」、「小売業」の「各種商品小売業」「機械器具小売業」「上記以外の小売業」、「不動産業、物品賃貸業」の「不動産賃貸業・管理業」となっている。なお、「実務経験やキャリアを積めるから」について、全体より5%以上高い産業をみると、「情報通信業」の「情報サービス業」、「学術研究、専門・技術サービス業」の「専門サービス業」「上記以外の学術研究、専門・技術サービス業」、「医療、福祉」の「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」となっている（図表 2-7）。

図表 2-6：会社選定理由（複数回答、単位=%、n=10417）





## (2)会社選定理由「入社しやすかったから」

会社選定理由について、正社員規模別にみると、規模が小さくなるほど「入社しやすかったから」とする割合が高い。採用ルート別にみると、「縁故」「業界関係者からの紹介」でその割合は高い。新卒者の採用試験回数別にみると、「試験および面接を受けていない」で最もその割合が高い（図表 2-8）。

正社員の離職状況別にみると、離職割合が高くなるほど、「入社しやすかったから」とする割合が高い。採用形態・正社員の離職状況別にみると、「入社しやすかったから」とする割合は、全体では、「非正規従業員からの内部登用」（31.4%）、「中途採用」（23.6%）、「新卒採用」（20.8%）となっており、正社員の離職割合が高まるほど、おおむね「入社しやすかったから」を会社選定理由にあげる割合が高くなっている（図表 2-9）。

新卒採用の同期人数・正社員の離職状況別にみると、「入社から約 3 年で 2～3 割程度以下が辞める」企業では、同期人数が多くなるほど、「入社しやすかったから」とする割合が低くなるが、「入社から約 3 年で半分以上が辞める」企業では、同期人数が多くなるほど、わずかながら「入社しやすかったから」とする割合が高くなる（図表 2-10）。

図表 2-8：会社選定理由「入社しやすかったから」の割合（単位＝％）

		n	会社選定理由「入社しやすかった」	
			入社しやすかったから	非選択
全体		10417	22.6	77.4
会社全体の正社員数	10人未満	1397	29.7	70.3
	10～99人	3132	24.8	75.2
	100～499人	2330	22.6	77.4
	500人以上	3558	18.0	82.0
採用ルート	ハローワーク	1405	20.4	79.6
	民間の人材紹介や派遣会社	529	19.8	80.2
	学校からの紹介	1767	23.4	76.6
	業界関係者からの紹介	645	27.8	72.2
	縁故	1106	40.8	59.2
	求人広告	599	18.5	81.5
	就職情報サイト	2403	17.6	82.4
	現在の会社の採用WEBページ	848	12.6	87.4
	新卒者の試験回数	試験および面接を受けていない	186	38.2
	1回	1436	26.4	73.6
	2～5回	3406	17.5	82.5
職業	管理職（リーダー職含む）	787	20.6	79.4
	事務職	2788	27.3	72.7
	事務系専門職	725	17.1	82.9
	技術系専門職	1844	18.4	81.6
	医療福祉・教育関係の専門職	1169	16.8	83.2
	営業職	1026	22.1	77.9
	販売職	462	28.4	71.6
	生産・技能職	478	29.5	70.5
	接客サービス職	627	25.8	74.2
	運輸・通信職	349	23.5	76.5
	その他	162	19.8	80.2

※採用ルートの「その他」は割愛。

図表 2-9：正社員の採用形態・離職状況別にみた会社選定理由

「入社しやすかったから」の割合（単位＝％）

	会社選定理由／入社しやすかったから											
	(1)全体			(2)採用形態								
				新卒採用			中途採用			非正規従業員からの内部登用		
n	入社しやすかったから	非選択	n	入社しやすかったから	非選択	n	入社しやすかったから	非選択	n	入社しやすかったから	非選択	
全体	10417	22.6	77.4	5028	20.8	79.2	4831	23.6	76.4	558	31.4	68.6
＜正社員の離職状況＞												
入社から約3年ではほぼ全員が離職する	347	30.0	70.0	110	25.5	74.5	215	31.2	68.8	22	40.9	59.1
入社から約3年で半分程度が離職する	1800	25.2	74.8	771	25.7	74.3	941	23.2	76.8	88	42.0	58.0
入社から約3年で辞めるのは2～3割程	3764	22.8	77.2	1882	22.8	77.2	1689	22.3	77.7	193	26.9	73.1
入社から約3年ではほとんど辞めない	4506	20.9	79.1	2265	17.2	82.8	1986	24.1	75.9	255	30.2	69.8

図表 2-10：新卒採用の同期人数・正社員の離職状況別にみた会社選定理由

「入社しやすかったから」の割合（単位＝％）

	(1)全体			(2)正社員の離職状況					
				入社から約3年で半分以上が辞める			入社から約3年で2～3割程度以下が辞める		
	n	入社しやすかったから	非選択	n	入社しやすかったから	非選択	n	入社しやすかったから	非選択
全体	5028	20.8	79.2	881	25.7	74.3	4147	19.7	80.3
＜新卒採用の同期人数＞									
同期 10人未満	1866	24.6	75.4	357	24.9	75.1	1509	24.5	75.5
同期10～100人未満	1980	20.9	79.1	364	25.8	74.2	1616	19.7	80.3
同期100人以上	1182	14.6	85.4	160	26.9	73.1	1022	12.7	87.3

※現在の会社の採用形態で、新卒採用を選択した者を対象に集計。

## 2-5. 採用前に提示された求人情報と実際の労働条件との間のギャップ

調査では、採用前に提示された求人情報と実際の労働条件との間のギャップについて、「労働時間の長さ」「休暇の取得しやすさ」「給与水準」「手当や福利厚生の内容」「仕事の内容」——の5項目で尋ねている。それによれば、「提示された条件よりも悪い」とする割合は、「給与水準」が33.7%、「労働時間の長さ」が31.0%、「休暇の取得しやすさ」が29.8%、「手当や福利厚生の内容」が27.6%、「仕事の内容」が27.4%の順となっている（図表 2-11）。

各項目について「提示された条件よりも悪い」割合を産業別にみたものが図表 2-12 である。各項目で「提示された条件よりも悪い」とする割合が全体より5ポイント以上高い産業（産業大分類）をみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」（「休暇の取得しやすさ」「給与水準」「手当や福利厚生の内容」）、「卸売、小売業」（「休暇の取得しやすさ」）、「金融・保険業」（「仕事の内容」）、「宿泊業、飲食サービス業」（「労働時間の長さ」「休暇の取得しやすさ」「手当や福利厚生の内容」）、「生活関連サービス業、娯楽業」（「労働時間の長さ」「休暇の取得しやすさ」「手当や福利厚生の内容」）、「教育、学習支援業」（「労働時間の長さ」）、「複合サービス事業」（「労働時間の長さ」「給与水準」「仕事の内容」）、「サービス業（他に分類されないもの）」（「給与水準」「手当や福利厚生の内容」）となっている。



「提示された条件よりも悪い」とする割合について、職種別にみると、各項目で全体より5ポイント以上高い項目数が2つ以上ある職種は「営業職」（「労働時間の長さ」「仕事の内容」）、「販売職」（「労働時間の長さ」「休暇の取得のしやすさ」「仕事の内容」）、「接客サービス職」（「労働時間の長さ」「休暇の取得のしやすさ」となっている。採用ルート別にみると、「手当や福利厚生の内容」を除き、「縁故」で最も割合が低い（図表 2-13）。

そこで、会社選定理由「入社しやすかった」の別でみると、「労働時間の長さ」を除き、いずれの項目でも、「入社しやすかった」とする者で「提示された条件よりも悪い」とする割合が高くなっている（図表 2-14）。

正社員の離職状況別にみても、離職割合が高いほど、いずれの項目の割合も高くなっている（図表 2-15）。大量離職・大量採用の有無別にみると、「大量離職と大量採用が繰り返されている」企業のほうが、いずれの項目でも割合が高い（図表 2-16。参考として、正社員の状況別にみたものが図表 2-17）。

図表 2-13：求人情報と労働条件との間のギャップ  
「提示された条件よりも悪い」割合（単位＝％）

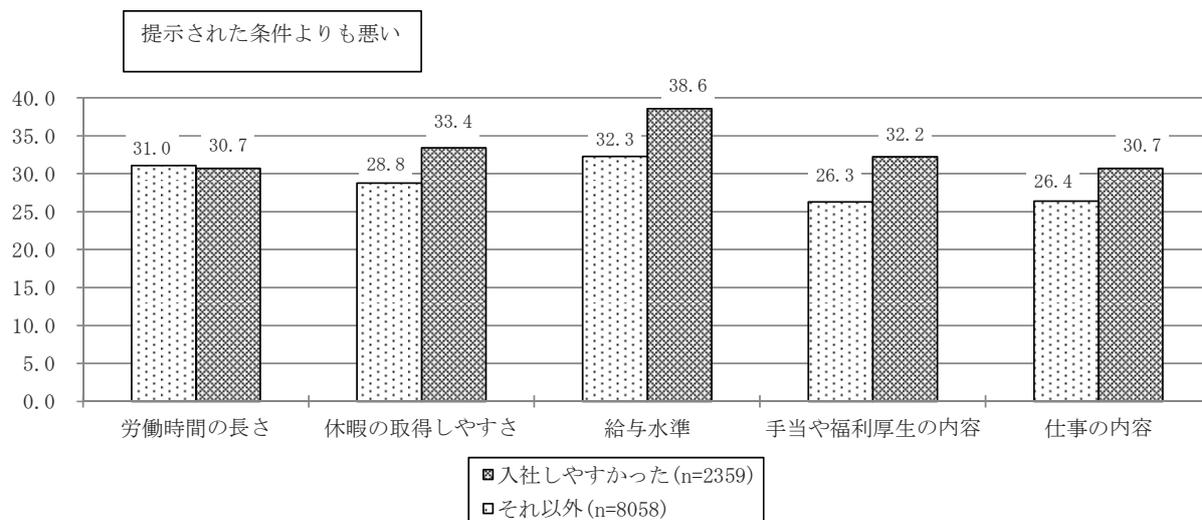
	n	提示された条件よりも悪い					
		労働時間の長さ	休暇の取得しやすさ	給与水準	手当や福利厚生の内容	仕事の内容	
全体	10417	31.0	29.8	33.7	27.6	27.4	
会社全体の正社員数	10人未満	1397	23.6	29.1	29.6	29.7	20.3
	10～99人	3132	34.0	34.9	37.0	32.4	30.2
	100～499人	2330	33.3	30.7	37.4	29.1	28.9
	500人以上	3558	29.7	25.0	30.0	21.6	26.6
職種	管理職（リーダー職含む）	787	36.3	34.7	30.9	28.1	26.2
	事務職	2788	25.3	27.6	34.4	27.4	25.8
	事務系専門職	725	24.6	27.3	30.1	24.3	21.2
	技術系専門職	1844	28.6	23.6	32.4	25.8	25.7
	医療福祉・教育関係の専門職	1169	35.6	32.4	34.0	27.0	28.9
	営業職	1026	37.7	32.8	35.4	31.8	32.8
	販売職	462	40.0	39.6	38.5	29.9	32.5
	生産・技能職	478	29.7	33.1	34.9	30.3	30.3
	接客サービス職	627	39.9	38.0	37.6	32.1	31.9
	運輸・通信職	349	29.8	24.6	31.8	20.9	24.6
	その他	162	28.4	29.6	24.1	25.3	26.5
	採用ルート	ハローワーク	1405	35.5	40.1	39.7	35.9
民間の人材紹介や派遣会社		529	31.9	28.7	35.2	28.4	29.3
学校からの紹介		1767	32.3	29.4	36.5	26.4	28.3
業界関係者からの紹介		645	26.4	27.4	28.5	27.1	23.6
縁故		1106	19.8	21.4	25.7	22.8	17.8
求人広告		599	33.6	34.4	38.1	32.7	27.2
就職情報サイト		2403	34.0	31.0	35.2	28.4	29.0
現在の会社の採用WEBページ		848	31.8	23.1	28.1	21.9	25.9

※1：採用ルートの「その他」は割愛。

※2：職種については、各項目において全体より5ポイント以上高いもののみ網。

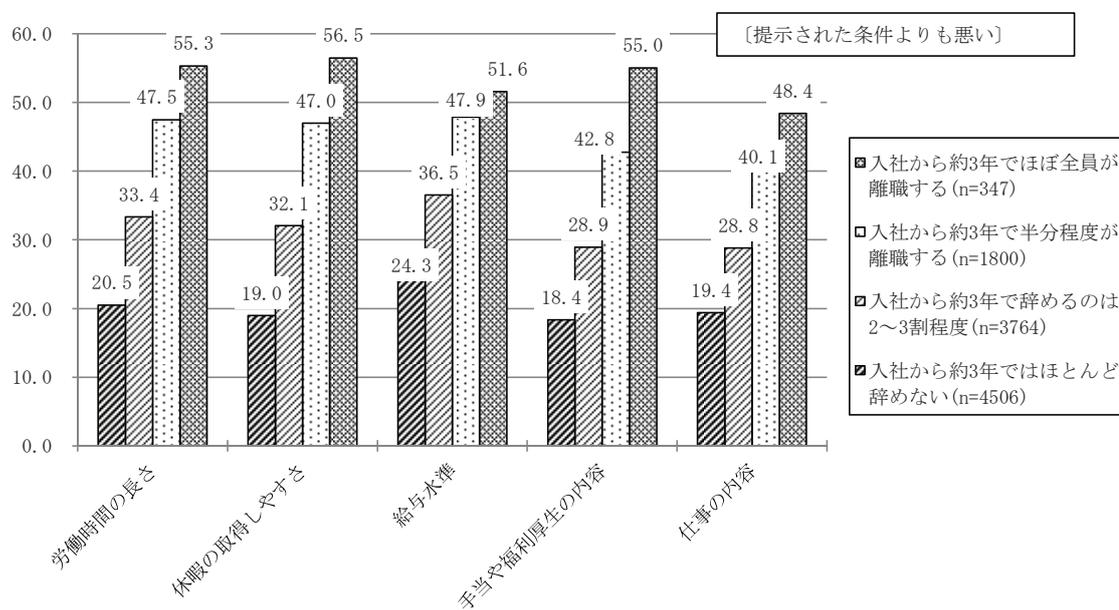
図表 2-14：求人情報と労働条件との間のギャップ

「提示された条件よりも悪い」割合（単位＝％）

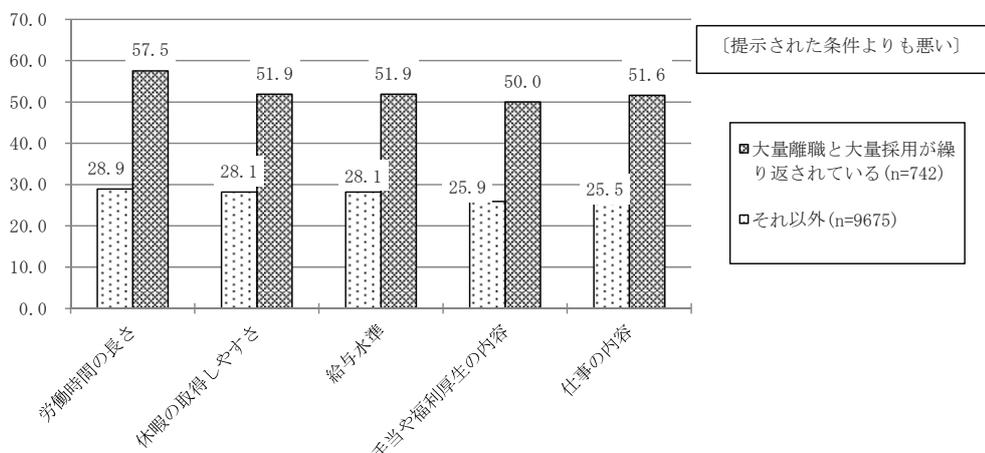


図表 2-15：正社員の離職状況別に見た求人情報と労働条件との間のギャップ

「提示された条件よりも悪い」割合（単位＝％）



図表 2-16：大量離職・大量採用別にみた求人情報と労働条件との間のギャップ  
「提示された条件よりも悪い」割合（単位＝％）



図表 2-17：正社員の状況別にみた求人情報と労働条件との間のギャップ  
「提示された条件よりも悪い」割合（単位＝％）

	n	提示された条件よりも悪い				
		労働時間の長さ	休暇の取得しやすさ	給与水準	手当や福利厚生の内容	仕事の内容
全体	10417	31.0	29.8	33.7	27.6	27.4
正社員の状況						
長時間労働をする人が多い	4713	47.0	40.0	38.4	32.3	36.2
休みを取れない人が多い	4154	47.1	50.9	43.0	37.4	38.6
大量離職と大量採用が繰り返されている	742	57.5	51.9	55.1	50.0	51.6
精神的に不調になり辞める人が多い	1763	51.8	44.5	47.4	39.1	49.2
セクハラ・パワハラが横行している	935	51.8	50.8	52.0	46.7	54.5
ノルマ・目標管理が厳しい	1112	54.2	49.2	44.6	38.0	50.3
苛烈に働かせられ、使い捨てにされる	600	64.3	59.5	55.7	54.7	60.2
深夜に突然呼び出される	415	47.7	45.1	44.3	34.5	43.1
入社3年未満で管理職に抜擢される人がいる	694	43.2	41.8	40.9	37.3	36.0
同一業種の他企業に比べて賃金レベルが低い	2037	41.2	39.1	64.5	48.6	39.9
不払い残業がある	1662	57.6	51.4	52.8	46.9	47.4
給与の支払いが遅れる	161	42.2	44.7	51.6	54.7	41.6
販促や売上達成のための自己負担が大きい	410	59.5	55.1	55.9	41.7	55.1
社会保険に加入していない正社員がいる	196	46.9	48.0	48.5	50.0	31.1
産休・育休・介護休業が取れない	1099	44.6	54.0	47.2	49.0	37.7
人事査定が低い者に対し退職勧奨している	288	43.8	43.1	54.2	42.7	45.5
上記に該当するものはない	2827	10.6	10.0	17.9	12.1	10.8

※上位5位までの項目に網。

## 2-6. 初任給

調査では、現在の会社の初任給（税金、社会保険料など控除前の金額、残業代含まず）について尋ねている。これをみたものが図表 2-18 である。初任給の平均値は 19.6 万円である。

平均値を最終学歴別にみると、「大学・大学院」が 20.6 万円となっており、他の学歴より高い。採用形態別にみると、「中途採用」が 20.6 万円であるのに対して、「新卒採用」が 18.7 万円、「非正規従業員からの内部登用」が 18.6 万円となっている。「新卒採用」と「非正規従業員からの内部登用」の平均値はほぼ同じである（ただし、「20 万円未満・計」（「15 万円未









### 3-3. 役職者の最初の役職任用時の勤続年

調査では、役職者（「係長相当職（主任・リーダー含む）」「課長相当職」「部長相当職」の合計）について、最初に役職に就いたのが入社何年目かについて尋ねている（調査票上、非正規従業員から登用された者の場合は、正社員になってからの年数と注記）。それによれば、「3年未満」が34.9%、「3～5年未満」が28.4%、「5～10年未満」が30.5%、「10年以上」が6.1%である。

「3年未満」について、産業中分類別にみると、全体より10ポイント以上高い産業は、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「情報通信業」の「インターネット附随サービス業」、「小売業」の「織物・衣類・身の回り品小売業」、「不動産業、物品賃貸業」の「不動産賃貸業・管理業」「上記以外の不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」の「専門サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」の「飲食店」「上記以外の宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」の「その他の教育、学習支援業」「上記以外の教育、学習支援業」、「医療、福祉」の「社会保険・社会福祉・介護事業」となっている（図表3-3）。

職種別にみると、「3年未満」の割合が高いのは、「接客サービス職」（45.6%）、「管理職」（42.8%）、「医療福祉・教育関係の専門職」（40.4%）などで高い。

これを採用形態別にみると、「3年未満」の割合は、「非正規従業員からの内部登用」（50.8%）、「中途採用」（49.5%）で高くなっている（図表3-4）。

正社員規模別にみると、規模が小さくなるほど、「3年未満」の割合が高い。そこで、採用形態別に分けて正社員規模別にみると、「3年未満」の割合は、いずれの採用形態でもおおむね規模が小さくなるほど高い（図表3-5）。

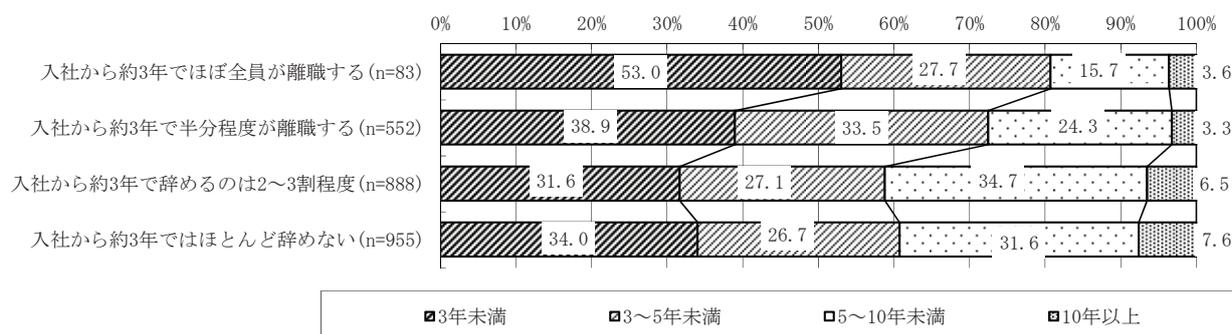
正社員の離職状況別にみると、おおむね離職割合が高くなるほど、「3年未満」の割合が高くなっている（図表3-6）。

大量離職・大量採用の有無別にみると、「3年未満」の割合にはほとんど差はみられないが、「3～5年未満」では、「大量離職と大量採用が繰り返されている」とする企業のほうが高い。そこで、正社員規模で分けた上で大量離職・大量採用の有無別にみると、300人未満規模では、「3年未満」の割合にほとんど差はみられないが、300人以上規模では、「3年未満」の割合は、「大量離職と大量採用が繰り返されている」とする企業のほうが高い（図表3-7）。





図表 3-6：正社員の離職状況別にみた役職者の最初の役職任用時の勤続年



※役職者（「係長相当職（主任・リーダー含む）」「課長相当職」「部長相当職」の合計）を対象に集計。

図表 3-7：大量離職・大量採用別にみた役職者の最初の役職任用時の勤続年（単位＝％）

	n	3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上
全体	2478	34.9	28.4	30.5	6.1
＜大量離職・大量採用の有無＞					
大量離職と大量採用が繰り返されている	196	35.7	35.2	24.0	5.1
それ以外	2282	34.8	27.8	31.1	6.2
＜正社員規模・大量離職・大量採用の有無＞					
300人未満 大量離職と大量採用が繰り返されている	102	38.2	34.3	24.5	2.9
それ以外	1321	41.0	28.2	24.9	5.9
300人以上 大量離職と大量採用が繰り返されている	94	33.0	36.2	23.4	7.4
それ以外	961	26.4	27.3	39.6	6.7

※役職者（「係長相当職（主任・リーダー含む）」「課長相当職」「部長相当職」の合計）を対象に集計。

### 3-4. 新人習得（ひととおり仕事をこなせるようになるために必要な期間）

調査では、「もし、今のあなたの仕事を新人がおぼえるとすると、ひととおり仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかりますか」と尋ねている。それによれば、「半年以内」が32.3%、「半年から1年未満」が27.9%、「1年から5年未満」が36.7%、「5年以上」が3.1%である。

正社員規模別にみると、規模が小さくなるほど「半年以内」の割合が高くなる。職種別にみると、「半年以内」の割合が高い職種は、「運輸・通信職」「事務職」「販売職」などとなっている。

仕事の難易度別にみると、定型業務になるほど「半年以内」の割合は高い。役職別にみると、役職が低くなるほど「半年以内」の割合が高い。役職者の最初の役職任用時の勤続年別にみると、勤続年が短くなるほど、「半年以内」の割合が高い（図表 3-8）。

正社員の離職状況別にみると、離職割合が高くなるほど、「半年以内」の割合が低下する一方で、「1年から5年未満」「5年以上」の割合がおおむね高くなる。正社員規模で分けた上で、正社員の離職状況別にみると、300人未満規模では「半年以内」の割合に差はないが、



## 4. 教育訓練とキャリア

### 4-1. 教育訓練

現在の会社での教育訓練の適用を尋ねたところ、「入社・入職時の研修」の割合が49.5%と最も高く、次いで、「計画的なOJT」(29.6%)、「職種・職務別の研修」(29.0%)などとなっている。「教育訓練は特にない」は33.1%である。

「教育訓練は特にない」の割合を産業大分類別にみると、全体よりも5ポイント以上高い産業は、「建設業」「卸売業、小売業」「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業（他に分類されないもの）」となっている。

一方、「計画的なOJT」の割合について産業中分類別にみても、全体よりも5ポイント以上高い産業は、「製造業」全般、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」の「情報サービス業」「インターネット附随サービス業」、「運輸業、郵便業」の「運輸に附随するサービス業」「上記以外の運輸業、郵便業」、「小売業」の「織物・衣類・身の回り品小売業」、「金融・保険業」となっている（図表4-1）。

これを正社員規模別にみると、いずれの教育訓練の割合も規模が大きくなるほど高くなる一方で、規模が小さくなるほど、「教育訓練は特にない」の割合が高い。

採用形態別にみると、「教育訓練は特にない」とする割合は、「中途採用」「非正規従業員からの内部登用」で、「新卒採用」に比べ高くなっている。

職種別にみると、「教育訓練は特にない」とする割合で、全体よりも5ポイント以上高い職種は、「事務職」「生産・技能職」などである。一方、「計画的OJT」で全体よりも5ポイント以上高い職種は、「技術系専門職」「販売職」となっている。

新人の仕事習得期間別にみると、「半年以内」で「教育訓練は特にない」とする割合が最も高い。役職者の最初の役職任用時の勤続年別にみると、勤続年が短くなるほど、「教育訓練は特にない」の割合が高い（図表4-2）

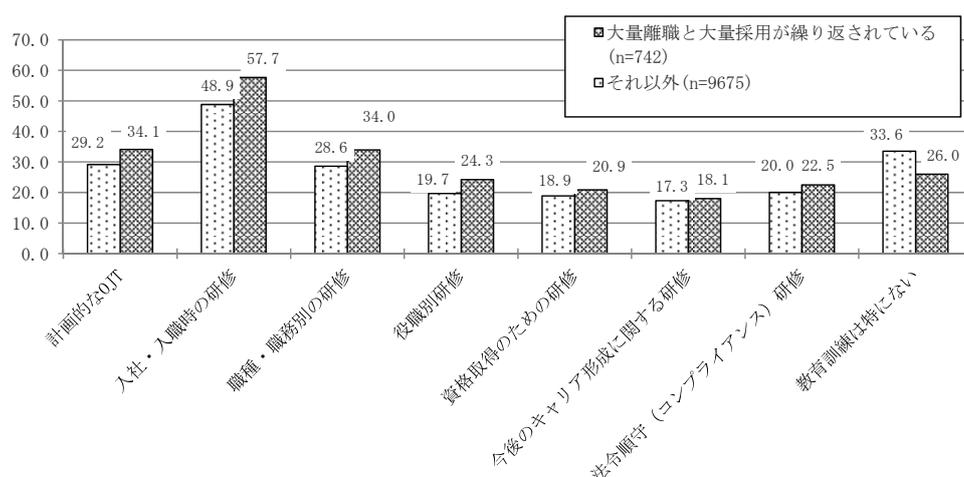
正社員の離職状況別にみると、「入社から約3年でほぼ全員が離職する」で「教育訓練は特にない」とする割合が最も高い（図表4-3）。

大量離職・大量採用の有無別にみると、「大量離職と大量採用が繰り返されている」企業のほうが、「教育訓練は特にない」とする割合が低い。その一方で、「大量離職と大量採用が繰り返されている」企業のほうが、とくに「入社・入職時の研修」「職種・職務別の研修」「計画的なOJT」「役職別研修」などの割合で高くなっている（図表4-4）。





図表 4-4：大量離職・大量採用別にみた教育訓練（複数回答、単位＝％）



#### 4-2. キャリアや能力に対する認識

調査では、現在の会社に対する認識を尋ねている。その設問の中で、「キャリアの方向性がみえない」「自分の能力が高まらない」と尋ねている。

そこで、大量離職・大量採用の有無に分けた上で、仕事の難易度別にみたものが図表 4-5（キャリアの方向性がみえない）、図表 4-6（自分の能力が高まらない）であり、教育訓練の有無別にみたものが図表 4-7（キャリアの方向性がみえない）、図表 4-8（自分の能力が高まらない）である。

まず、仕事の難易度に着目した図表 4-5（キャリアの方向性がみえない）をみると、「大量離職・大量採用の繰り返し・なし」に比べ「大量離職・大量採用の繰り返し・あり」のほうが、「キャリアの方向性がみえない」について「感じる」（「非常に感じる」「やや感じる」とする割合が高い。これを仕事の難易度別にみると、「大量離職・大量採用の繰り返し・なし」では、仕事難易度として判断業務の程度が高まるほど、「感じる」とする割合が低くなるが、「大量離職・大量採用の繰り返し・あり」では、「指示を受けて行う定型的な仕事」で「感じる」とする割合が最も高いものの、判断業務（「たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事」「ほぼ指示を受けずに、本人の判断で行う仕事」）でも「感じる」とする割合は7割程度と高くなっている（図表 4-6（自分の能力が高まらない）をみても同様の傾向がみとれる）。

他方、教育訓練の有無に着目した図表 4-7（キャリアの方向性がみえない）をみると、「大量離職・大量採用の繰り返し・なし」に比べ「大量離職・大量採用の繰り返し・あり」のほうが、「キャリアの方向性がみえない」について「感じる」（「非常に感じる」「やや感じる」とする割合が高い。これを教育訓練の有無別にみると、「教育訓練は特にない」とする者のほうが「大量離職・大量採用の繰り返し・あり」で「感じる」とする割合が高くなっている（図表 4-8（自分の能力が高まらない）をみても同様の傾向にある）。



## 5. 目標管理・進捗管理・成果の評価

### 5-1. 目標管理

職場での目標管理は、「特に目標管理はされていない」とする割合が 36.5%となっており、具体的な目標管理としては、「売上目標が設定されている」とする割合が 32.1%、「利益目標が設定されている」が 25.6%、「チャレンジングな活動目標が設定されている」が 23.3%、「プロセスに関する目標が設定されている」が 19.4%、「成果物の数の目標が設定されている」が 19.2%となっている（図表 5-1）。

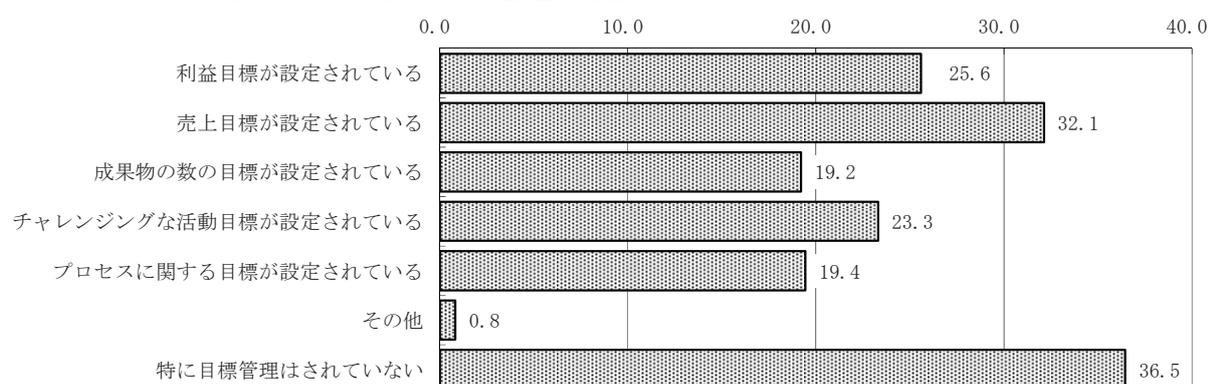
「利益目標が設定されている」割合を産業大分類別にみると、全体よりも 10 ポイント以上高い産業は、「卸売業、小売業」「金融・保険業」「宿泊業、飲食サービス業」となっている（産業中分類でみると、とくに「機械器具小売業」「各種商品卸売業」「各種商品小売業」などで高い）。

「売上目標が設定されている」割合を産業大分類別にみると、全体よりも 10 ポイント以上高い産業は、「卸売業、小売業」と「宿泊業、飲食サービス業」「複合サービス事業」となっている（産業中分類でみると、とくに「各種商品小売業」「織物・衣類・身の回り品小売業」などで高い）（図表 5-2）。

正社員規模別にみると、規模が小さくなるほど「特に目標管理はされていない」の割合が高くなる。「利益目標が設定されている」割合を職種別にみると、全体よりも 10 ポイント以上高い職種は、「営業職」「管理職」「販売職」となっている。「売上目標が設定されている」割合を職種別にみると、全体よりも 10 ポイント以上高い職種は、「販売職」「営業職」「管理職」「接客サービス職」となっている。役職別にみると、「売上目標が設定されている」と「利益目標が設定されている」のいずれも、「課長相当職」で最も割合が高い（図表 5-3）。

これを大量離職・大量採用の有無別にみると、「大量離職と大量採用が繰り返されている」企業のほうが、「売上目標が設定されている」「利益目標が設定されている」「成果物の数の目標が設定されている」「チャレンジングな活動目標が設定されている」などの割合が高い。正社員規模で分けた上で、大量離職・大量採用の有無別にみても、規模にかかわらず同様の傾向を示している（図表 5-4）。

図表 5-1：職場の目標管理（複数回答、単位＝%、n=10417）











図表 5-7：正社員の状況別にみた職場の進捗管理（単位＝％）

	n	毎日	週に1度	月に1度	四半期に1度	半年に1度	年に1度	行っていない	「毎日」「週に1度」計
全体	6620	12.6	16.3	20.5	13.5	20.8	5.3	11.0	28.9
正社員の状況									
長時間労働をする人が多い	3359	13.1	17.0	19.8	13.2	21.9	4.9	10.2	30.1
休みを取れない人が多い	2814	13.4	16.7	20.4	12.1	21.2	4.9	11.3	30.1
大量離職と大量採用が繰り返されている	549	20.4	21.9	16.0	15.5	12.9	4.0	9.3	42.3
精神的に不調になり辞める人が多い	1299	16.5	16.3	18.0	13.9	21.9	5.0	8.5	32.8
セクハラ・パワハラが横行している	626	17.9	13.9	21.2	12.6	17.4	6.2	10.7	31.8
ノルマ・目標管理が厳しい	1033	25.1	24.0	19.4	10.5	11.7	2.7	6.7	49.1
苛烈に働かせられ、使い捨てにされる	421	19.5	16.6	22.8	10.5	15.7	4.3	10.7	36.1
深夜に突然呼び出される	284	13.0	14.8	16.9	13.0	24.3	8.8	9.2	27.8
入社3年未満で管理職に抜擢される人がいる	529	21.4	18.7	23.6	11.7	12.5	3.2	8.9	40.1
同一業種の他企業に比べて賃金レベルが低い	1376	14.0	16.9	20.2	12.6	19.6	5.2	11.5	30.8
不払い残業がある	1201	13.9	16.4	21.9	12.8	18.2	4.3	12.4	30.3
給与の支払いが遅れる	98	14.3	30.6	22.4	11.2	8.2	1.0	12.2	44.9
販促や売上達成のための自己負担が大きい	374	29.7	20.6	20.9	9.1	9.4	3.5	7.0	50.3
社会保険に加入していない正社員がいる	113	19.5	25.7	25.7	8.0	8.8	3.5	8.8	45.1
産休・育休・介護休業が取れない	630	15.6	16.2	26.0	10.0	12.5	5.6	14.1	31.7
人事査定が低い者に対し退職勧奨している	203	17.2	20.7	21.7	13.3	17.7	4.4	4.9	37.9
上記に該当するものはない	1430	10.8	15.2	20.0	14.5	21.8	5.6	12.0	26.0

※1：目標管理をされている者（「利益目標が設定されている」「売上目標が設定されている」「成果物の数の目標が設定されている」「チャレンジングな活動目標が設定されている」「プロセスに関する目標が設定されている」「その他」のいずれか選択）を対象に集計。

※2：「毎日」「週に1度」計については、全体より5ポイント以上高い産業にのみ網。

## (2) 進捗管理からみたノルマ・目標、業務上の経費の自己負担に対する認識

調査では、現在の会社に対する認識を尋ねている。その設問の中で、「達成すべきノルマ・目標が高い」「業務上の経費の自己負担がある」について尋ねている。なお、調査では、目標の進捗管理の有無、及び目標管理の頻度を尋ねている。そこで、これにより新変数を作成した（「目標の進捗管理」について、「毎日・週に1回」「月・四半期・半年・年」「行っていない」及び「特に目標管理はされていない」——の4つ。以下同じ）。

以上を踏まえ、大量離職・大量採用の有無に分けた上で、目標の進捗管理別にみたものが図表 5-8（達成すべきノルマ・目標が高い）、図表 5-9（業務上の経費の自己負担がある）である。

まず、図表 5-8（達成すべきノルマ・目標が高い）をみると、「大量離職・大量採用の繰り返し・なし」に比べ「大量離職・大量採用の繰り返し・あり」のほうが、「感じる」（「非常に感じる」「やや感じる」）とする割合が高い。これを目標管理の進捗別にみると、大量離職・大量採用の有無にかかわらず、目標管理の頻度が多いほど、「達成すべきノルマ・目標が高い」について「感じる」とする割合が高い（とくに「大量離職・大量採用の繰り返し・あり」での「毎日・週に1回」で「感じる」とする割合が高い）。

次に、図表 5-9（業務上の経費の自己負担がある）をみても、「大量離職・大量採用の繰り返し・なし」に比べ「大量離職・大量採用の繰り返し・あり」のほうが、「感じる」（「非常に感じる」「やや感じる」）とする割合が高い。これを目標管理の進捗別にみると、大量離職・大量採用の有無にかかわらず、目標管理の頻度が多いほど、「業務上の経費の自己負担がある」について「感じる」とする割合が高い（とくに「大量離職・大量採用の繰り返し・あり」での「毎日・週に1回」で「感じる」とする割合が高い）。







図表 5-12: 大量離職・大量採用の有無・月給の低下別にみたノルマ・目標への認識 (単位=%)

	達成すべきノルマ・目標が高い											
	大量離職・大量採用の繰り返し・あり						大量離職・大量採用の繰り返し・なし					
	n	非常に感じる	やや感じる	あまり感じない	感じない	感じる計	n	非常に感じる	やや感じる	あまり感じない	感じない	感じる計
全体	742	19.3	29.5	33.7	17.5	48.8	9675	5.6	21.8	46.3	26.3	27.4
<成績による月給低下の有無> 前年度の成績や業績により、次年度の月給が下がること	241	23.7	33.2	32.4	10.8	56.8	2254	9.4	28.4	44.5	17.7	37.8
前月の成績や業績により、翌月の月給が下がること	109	26.6	37.6	25.7	10.1	64.2	783	8.8	31.7	42.4	17.1	40.5
成績や業績により、月給が下がらない	423	16.1	25.1	36.2	22.7	41.1	6826	4.2	18.8	47.0	30.0	22.9

※「感じる計」は「非常に感じる」「やや感じる」の合計。

図表 5-13: 大量離職・大量採用の有無・月給の低下別にみた業務上の経費負担の認識 (単位=%)

	業務上の経費の自己負担がある											
	大量離職・大量採用の繰り返し・あり						大量離職・大量採用の繰り返し・なし					
	n	非常に感じる	やや感じる	あまり感じない	感じない	感じる計	n	非常に感じる	やや感じる	あまり感じない	感じない	感じる計
全体	742	15.4	27.9	26.7	30.1	43.3	9675	4.7	18.9	36.7	39.8	23.6
<成績による月給低下の有無> 前年度の成績や業績により、次年度の月給が下がること	241	15.8	31.5	23.7	29.0	47.3	2254	5.3	21.2	34.4	39.1	26.5
前月の成績や業績により、翌月の月給が下がること	109	24.8	33.0	22.9	19.3	57.8	783	7.5	28.1	36.9	27.5	35.6
成績や業績により、月給が下がらない	423	13.7	24.8	29.1	32.4	38.5	6826	4.2	17.3	37.3	41.1	21.5

※「感じる計」は「非常に感じる」「やや感じる」の合計。

### 5-5. 個人間競争の激しさ

調査では、会社での個人間の競争が激しいかについて尋ねている。それによれば、「激しい」（非常に激しい）と「やや激しい」の合計は18.0%である。

「激しい」とする割合を産業中分類別にみると、全体よりも5ポイント以上高い産業は、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「製造業」の「輸送用機器製造業」、「小売業」の「各種商品小売業」「織物・衣類・身の回り品小売業」「機械器具小売業」、「金融・保険業」、「不動産業、物品賃貸業」の「不動産取引業」、「生活関連サービス、娯楽業」、「教育、学習支援業」の「その他の教育、学習支援業」、「複合サービス事業」となっている（図表 5-14）。

「激しい」とする割合を職種別にみると、全体より5ポイント以上高い職種は「営業職」「販売職」「管理職」である。役職別にみると、「課長相当職」で最も「激しい」とする割合が高く、「係長相当職」も高い。

目標管理別にみると、「成果物の数の目標が設定されている」「利益目標が設定されている」「売上目標が設定されている」などで高くなっている。

進捗管理別にみると、進捗管理の頻度が多くなるほど、「激しい」とする割合が高い（とくに「毎日」の「激しい」とする割合は43.2%と高い）。

成績・業績による月給低下の別にみると、「前年度の成績や業績により、次年度の月給が下がること」「前月の成績や業績により、翌月の月給が下がること」とともに、「激しい」とする割合が3割程度と高くなっている。

正社員の離職状況別にみると、離職割合が高まるほど、その割合がおおむね高い。大量離









## 7. 労働時間

### 7-1. 残業時間

#### (1) 残業時間・残業申請状況

調査では、先月の残業の有無（調査時点で2月。残業代の有無にかかわらず、持ち帰り残業も含む）及び、残業をした者について、先月の残業時間、そのうち、「残業代（所定外手当）を申請した時間」（以下、「残業申請時間」と略す）についてそれぞれ尋ねている。残業の有無、残業時間（平均値）、残業申請時間（平均値）を産業別にみたものが図表7-1である。

先月（2月）の残業の有無については、76.8%が残業が「ある」と回答しており、残業が「ある」者の先月の残業時間の平均値は28.0時間だった。残業時間（平均値28.0時間）に対して、残業申請時間の平均値は15.2時間である。

残業時間について産業中分類別にみると、平均値が高いのは、「運輸業、郵便業」の「道路貨物運送業」（45.1時間）、「不動産業、物品賃貸業」の「上記以外の不動産業、物品賃貸業」（38.2時間）、「教育、学習支援業」の「学校教育」（36.6時間）などとなっている。

そこで、残業時間について正社員規模別にみると、その平均値は規模が大きくなるほどおおむね高くなる。

職種別にみると、平均値は、「管理職」「技術系専門職」「営業職」などで高い。役職別にみると、役職が高くなるほど、平均値は高い。仕事難易度でみると、判断業務の比重が高まるほど平均値は高くなる。

目標の進捗管理別にみると、おおむね進捗管理の頻度が多くなるほど、その平均値は高い。成績・業績による月給低下の別にみると、「前月の成績や業績により、翌月の月給が下がることがある」（32.1時間）、「前年度の成績や業績により、次年度の月給が下がることがある」（31.3時間）と高くなっている。

正社員の離職状況別にみると、離職割合が高いほど、残業時間の平均値は高くなる傾向にある。大量離職・大量採用の有無別にみると、「大量離職と大量採用が繰り返されている」企業のほうが平均値は高い（図表7-2）。









る割合は高い。大量離職・大量採用の有無別にみても、「大量離職と大量採用が繰り返されている」企業のほうが「よくする」とする割合が高い（図表 7-6）。

非管理職層（「役職はない」「係長相当職」）に限定して、残業申請率別にみると、おおむね申請率が下がるほど、「よくする」の割合が高くなる。そこで、これを残業時間で分けた上で、残業申請率別にみると、おおむね残業時間が長くなるほど、また、残業申請率が低くなるほど、「よくする」とする割合が高くなる（図表 7-7）。

図表 7-6：持ち帰り残業（単位＝％）

	n	よくする	ときどきする	しない	「する」計	
全体	7998	8.1	24.5	67.4	32.6	
性別	男性	4563	8.7	25.2	66.1	33.9
	女性	3435	7.3	23.6	69.1	30.9
年齢	25歳未満	478	8.4	22.8	68.8	31.2
	25～29歳	2533	7.1	23.4	69.5	30.5
	30～34歳	4987	8.6	25.2	66.2	33.8
会社全体の正社員数	10人未満	854	11.0	26.5	62.5	37.5
	10～99人	2287	9.5	25.6	64.9	35.1
	100～499人	1887	7.3	23.9	68.8	31.2
	500人以上	2970	6.8	23.4	69.8	30.2
職種	管理職（リーダー職含む）	658	13.7	35.4	50.9	49.1
	事務職	1808	4.2	18.1	77.7	22.3
	事務系専門職	560	8.4	25.9	65.7	34.3
	技術系専門職	1568	6.4	21.6	72.1	27.9
	医療福祉・教育関係の専門職	940	15.2	32.2	52.6	47.4
	営業職	865	10.1	31.2	58.7	41.3
	販売職	330	8.8	34.8	56.4	43.6
	生産・技能職	392	3.3	14.5	82.1	17.9
	接客サービス職	448	9.2	23.0	67.9	32.1
	運輸・通信職	299	3.0	7.7	89.3	10.7
	その他	130	10.8	33.1	56.2	43.8
役職	役職はない	5920	7.3	22.0	70.7	29.3
	係長相当職（主任・リーダー含む）	1725	9.2	30.7	60.2	39.8
	課長相当職	186	15.6	37.6	46.8	53.2
	部長相当職以上	167	18.6	34.7	46.7	53.3
目標の進捗管理	毎日・週に1回	1614	11.2	29.1	59.7	40.3
	月・四半期・半年・年	3241	7.8	26.9	65.3	34.7
	行っていない	530	4.3	18.1	77.5	22.5
	特に目標管理はされていない	2613	7.3	19.9	72.8	27.2
成績・業績による月給低下	前年度の成績や業績により、次年度の月給が下がることもある	2021	11.4	28.0	60.7	39.3
	前月の成績や業績により、翌月の月給が下がることもある	678	10.9	29.8	59.3	40.7
	成績や業績により、月給が下がることはない	5477	6.9	22.6	70.5	29.5
残業時間	1～10時間未満	1867	4.9	19.2	76.0	24.0
	10～20時間未満	1643	5.5	23.0	71.5	28.5
	20～40時間未満	2316	7.0	25.1	68.0	32.0
	40～60時間未満	1226	11.1	28.2	60.7	39.3
	60時間以上	946	18.0	31.2	50.8	49.2
正社員の離職状況	入社から約3年でほぼ全員が離職する	259	15.1	26.3	58.7	41.3
	入社から約3年で半分程度が離職する	1453	10.2	26.2	63.6	36.4
	入社から約3年で辞めるのは2～3割程度	2978	6.4	25.3	68.2	31.8
	入社から約3年ではほとんど辞めない	3308	8.2	22.8	69.0	31.0
大量離職・大量採用の有無	大量離職と大量採用が繰り返されている	619	12.3	29.6	58.2	41.8
	それ以外	7379	7.8	24.1	68.2	31.8

※先月に残業をした者を対象に集計。「する」計は、「よくする」「ときどきする」の合計。



















## 10. 適用されている社会保険制度等

適用されている社会保険制度等については、「雇用保険」が83.2%、「健康保険」が85.5%、「厚生年金」が83.5%、「企業年金」が27.9%、「賞与」が75.9%、「退職金制度」が58.8%などとなっている。正社員規模別にみると、いずれの制度も規模が小さくなるほどおおむね低い（とくに「10人未満」で、他の規模に比べ割合が低くなっている）。

正社員の離職状況別にみると、「入社から約3年でほぼ全員が離職する」とする企業では、「健康保険」（73.2%）、「厚生年金」（69.2%）、「企業年金」（13.3%）、「賞与」（51.0%）、「退職金制度」（26.5%）の割合が最も低くなっている。

正社員の状況別にみると、全体よりも10ポイント以上低い項目は、「社会保険に加入していない正社員がいる」「給与の支払いが遅れる」などとなっている（図表10-1。産業別にみたものとして図表10-2参照）。

図表10-1：適用社会保険制度等（単位＝％）

	n	雇用 保 険	健 康 保 険	厚 生 年 金	基 金 等 （ 年 金 ）	賞 与	退 職 金 制 度	な い の い ず れ も
全体	10417	83.2	85.5	83.5	27.9	75.9	58.8	2.3
<会社全体の正社員数>								
10人未満	1397	69.8	69.4	63.6	7.7	48.0	23.8	9.7
10～99人	3132	83.3	83.9	83.6	17.0	69.8	49.6	1.9
100～499人	2330	86.3	90.0	88.5	28.8	83.0	67.5	0.9
500人以上	3558	86.3	90.2	88.1	44.7	87.5	74.8	0.7
<正社員の離職状況>								
入社から約3年でほぼ全員が離職する	347	83.0	73.2	69.2	13.3	51.0	26.5	3.7
入社から約3年で半分程度が離職する	1800	84.2	85.8	83.4	19.2	69.1	44.8	2.5
入社から約3年で辞めるのは2～3割程度	3764	86.6	88.1	87.1	30.1	80.0	63.0	1.0
入社から約3年ではほとんど辞めない	4506	79.9	84.1	81.7	30.6	77.1	63.2	3.2
<正社員の状況>								
長時間労働をする人が多い	4713	85.8	88.1	86.3	31.0	79.0	62.1	1.1
休みを取れない人が多い	4154	85.6	87.2	85.6	28.7	79.1	60.7	1.3
大量離職と大量採用が繰り返されている	742	83.6	86.3	84.5	27.6	70.6	49.7	0.8
精神的に不調になり辞める人が多い	1763	86.9	90.2	86.8	30.7	81.2	63.9	0.9
セクハラ・パワハラが横行している	935	87.3	89.2	84.9	29.2	80.1	61.3	1.2
ノルマ・目標管理が厳しい	1112	88.8	89.9	87.8	34.2	82.4	65.5	1.0
苛烈に働かせられ、使い捨てにされる	600	86.5	89.8	85.0	24.2	73.8	51.0	1.8
深夜に突然呼び出される	415	84.6	88.2	84.6	33.7	82.7	68.0	1.9
入社3年未満で管理職に抜擢される人がある	694	88.6	90.8	90.2	18.6	76.2	47.0	1.4
同一業種の他企業に比べて賃金レベルが低い	2037	88.3	90.1	87.4	27.0	79.7	63.2	1.1
不払い残業がある	1662	87.8	88.0	87.1	26.6	78.9	59.9	1.4
給与の支払いが遅れる	161	71.4	68.3	64.0	10.6	39.1	21.7	13.7
販促や売上達成のための自己負担が大きい	410	87.8	90.2	87.1	30.5	78.8	59.3	0.7
社会保険に加入していない正社員がいる	196	62.8	37.8	31.6	10.2	47.4	19.9	17.3
産休・育休・介護休業が取れない	1099	88.5	87.2	84.7	19.0	73.4	47.8	2.0
人事査定が低い者に対し退職勧奨している	288	89.9	89.2	89.2	28.1	74.7	58.0	1.0
上記に該当するものはない	2827	79.5	82.4	80.8	25.9	72.8	56.0	4.7

※各適用制度につき、全体よりも10ポイント以上低い項目に網。

図表 10-2 : 適用社会保険制度等 (単位=%)

	n	雇用 保険	健康 保険	厚生 年金	基金 企業 年金 (年金 など)	賞 与	退 職 金 制 度	な 以 上 の い ず れ も
全体	10417	83.2	85.5	83.5	27.9	75.9	58.8	2.3
鉱業、採石業、砂利採取業	29	79.3	79.3	86.2	37.9	65.5	55.2	0.0
建設業	900	85.3	85.6	84.9	27.1	72.9	55.6	2.2
製造業	900	88.3	92.2	90.9	47.4	87.1	76.9	1.3
電気機械器具製造業	114	92.1	90.4	86.0	52.6	86.0	81.6	1.8
輸送用機械器具製造業	116	93.1	90.5	92.2	54.3	93.1	86.2	0.0
上記以外の製造業	670	86.9	92.8	91.5	45.4	86.3	74.5	1.5
電気・ガス・熱供給・水道業	375	81.1	84.5	80.3	38.9	74.9	67.5	1.6
情報通信業	900	85.8	88.3	86.8	37.6	79.4	62.2	1.6
情報サービス業	497	86.5	90.1	88.3	38.4	82.9	67.6	1.0
インターネット附随サービス業	130	79.2	83.1	82.3	23.1	66.9	40.8	1.5
上記以外の情報通信業	273	87.5	87.5	86.1	42.9	79.1	62.6	2.6
運輸業、郵便業	849	89.9	90.5	89.3	31.0	82.8	70.7	0.5
道路貨物運送業	218	91.3	89.4	89.0	23.9	72.5	57.3	1.4
運輸に附帯するサービス業	219	88.6	90.4	88.6	32.4	84.9	73.5	0.0
上記以外の運輸業、郵便業	412	89.8	91.0	89.8	34.0	87.1	76.2	0.2
卸売業、小売業	1800	86.1	87.1	85.7	27.0	76.0	55.3	2.6
卸売業	874	88.6	90.0	88.1	30.5	80.8	62.7	2.1
各種商品卸売業	332	91.0	91.9	88.6	35.5	82.8	63.9	1.8
繊維・衣服等卸売業	109	82.6	87.2	81.7	18.3	70.6	49.5	2.8
飲食料品卸売業	125	84.0	84.8	85.6	25.6	76.8	60.0	4.8
上記以外の卸売業	308	89.9	91.2	90.9	31.5	83.8	67.2	1.0
小売業	926	83.8	84.2	83.4	23.7	71.5	48.4	3.1
各種商品小売業	215	84.2	81.4	81.9	27.9	74.0	51.2	4.2
織物・衣服・身の回り品小売業	140	81.4	82.9	78.6	20.7	65.7	34.3	3.6
飲食料品小売業	112	86.6	92.9	84.8	24.1	75.9	57.1	1.8
機械器具小売業	164	86.0	87.2	92.1	36.0	78.0	62.2	0.6
上記以外の小売業	295	82.4	82.0	81.4	14.9	67.1	42.0	4.1
金融・保険業	500	84.6	91.6	86.6	47.0	84.0	70.2	1.4
不動産業、物品賃貸業	490	81.8	81.6	78.4	20.4	68.6	43.1	5.7
不動産取引業	227	78.9	80.6	76.7	19.4	66.5	42.7	7.0
不動産賃貸業・管理業	215	83.3	81.9	80.0	20.0	69.3	41.4	5.1
上記以外の不動産業、物品賃貸業	48	89.6	85.4	79.2	27.1	75.0	52.1	2.1
学術研究、専門・技術サービス業	488	84.0	86.1	84.0	20.7	77.7	52.9	2.3
専門サービス業(法務、財務、税務等)	109	85.3	83.5	73.4	15.6	85.3	40.4	3.7
上記以外の学術研究、専門・技術サービス業	379	83.6	86.8	87.1	22.2	75.5	56.5	1.8
宿泊業、飲食サービス業	375	80.3	80.8	75.2	15.7	60.8	37.3	4.8
宿泊業	164	86.6	87.2	83.5	20.1	67.7	47.0	0.6
飲食店	171	74.9	73.1	66.1	11.7	50.3	27.5	9.4
上記以外の宿泊業、飲食サービス業	40	77.5	87.5	80.0	15.0	77.5	40.0	2.5
生活関連サービス業、娯楽業	274	81.0	74.5	71.9	14.6	58.8	34.3	6.6
教育、学習支援業	900	66.9	75.7	72.3	19.1	68.4	59.0	2.3
学校教育	689	62.6	75.2	71.8	20.8	70.4	65.2	1.9
その他の教育、学習支援業	140	82.1	80.0	76.4	11.4	62.1	38.6	2.9
上記以外の教育、学習支援業	71	78.9	71.8	69.0	18.3	62.0	39.4	5.6
医療、福祉	1000	79.7	84.0	83.7	15.8	79.5	59.6	1.3
医療業	667	76.2	81.7	81.0	15.7	79.5	59.1	1.5
社会保険・社会福祉・介護事業	204	90.2	90.2	92.2	14.7	82.8	64.7	1.0
上記以外の医療、福祉	129	81.4	86.0	84.5	17.8	74.4	54.3	0.8
複合サービス事業(郵便局・協同組合)	137	85.4	85.4	81.8	20.4	81.0	71.5	0.7
サービス業(他に分類されないもの)	500	83.0	82.2	81.4	19.4	66.8	45.0	4.0

※全体より5ポイント以上低い産業に網。

## 11. 職場に対する認識と満足度、将来意向

## 11-1. 職場に対する認識

調査では、仕事上での認識について尋ねている。それによれば、「感じる」（「非常に感じる」「やや感じる」の合計）とする割合は、「キャリアの方向性がみえない」「会社の将来性が不安」「給与が低い」が6割台であり、「自分の能力が高まらない」「仕事のモチベーションが維持できない」「仕事の責任が大きい」「仕事の量が多い」「教育訓練や能力開発の機会が与えられない」「目標となる先輩や上司がいない」が5割台となっている（図表 11-1）。

図表 11-1：職場に対する認識（単位＝％）

	n	非常に感じる	やや感じる	あまり感じない	感じる	「感じる」計
会社の将来性に不安	10417	22.4	41.7	28.1	7.8	64.1
キャリアの方向性がみえない	10417	21.5	43.3	29.4	5.7	64.9
自分の能力が高まらない	10417	16.7	41.6	35.2	6.5	58.3
教育訓練や能力開発の機会が与えられない	10417	15.0	35.7	40.1	9.2	50.7
仕事内容に興味が持てない	10417	11.2	26.4	44.6	17.8	37.6
目標となる先輩や上司がいない	10417	18.7	31.9	36.6	12.8	50.6
仕事のモチベーションを維持できない	10417	18.9	37.8	34.5	8.8	56.7
仕事の責任が大きい	10417	15.4	38.7	37.2	8.6	54.1
仕事の量が多い	10417	17.1	36.8	36.6	9.6	53.9
労働時間が長い	10417	16.5	30.6	39.3	13.6	47.1
休みがとれない	10417	15.5	28.4	36.8	19.3	43.9
給与が低い	10417	25.9	37.6	29.5	7.1	63.5
パワハラ・セクハラがある	10417	6.4	18.1	37.3	38.2	24.6
業務上の経費の自己負担がある	10417	5.4	19.5	36.0	39.1	25.0
達成すべきノルマ・目標が高い	10417	6.6	22.3	45.4	25.7	28.9
身体的に体調を崩すかもしれない	10417	12.5	30.5	36.4	20.6	43.0
精神的に不調になるかもしれない	10417	14.6	33.4	33.9	18.1	48.0
辞めさせられるかもしれない	10417	4.0	14.8	39.3	41.9	18.7

※「感じる」計は、「非常に感じる」と「やや感じる」の合計。

正社員の離職状況別にみると、離職割合が高くなるほど、いずれの項目もおおむね高くなっている。正社員の状況別にみると、各項目の上位3位までの正社員の状況では「苛烈に働かされ、使い捨てにされる」とする者で、すべての項目の「感じる」とする割合が高くなっている（図表 11-2）。

次に正社員規模別にみると、規模が小さくなるほど「会社の将来性に不安」の割合が高くなる。規模が大きくなるほど「仕事の量が多い」「精神的に不調になるかもしれない」「身体的に体調を崩すかもしれない」「仕事内容に興味が持てない」「達成すべきノルマ・目標が高い」などの割合が高くなる。

残業時間別にみると、残業時間が長くなるほど「仕事の責任が重い」「仕事の量が多い」「労働時間が長い」「休みがとれない」「精神的に不調になるかもしれない」「身体的に体調を崩すかもしれない」「達成すべきノルマ・目標が高い」「業務上の経費の自己負担がある」などの







### 11-3. 今後の職業生活と就業形態

調査では今後どのような職業生活を送りたいか尋ねている。それによれば、「現在の会社で働き続けたい」とする割合は42.3%となっている。「転職したい」とする割合は25.3%である（図表 11-7）。

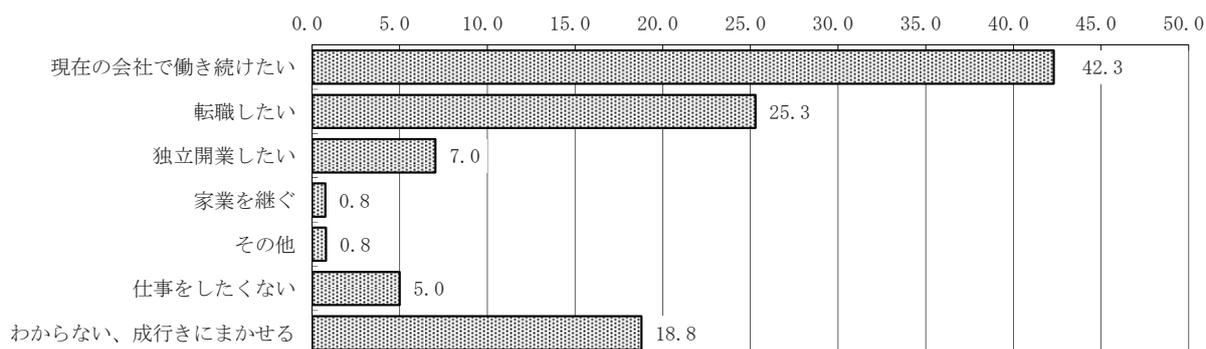
「現在の会社で働き続けたい」「転職したい」と回答した者について、今後の希望する雇用形態を尋ねたところ、正社員が95.6%と大多数を占めた（今後の職業生活の希望別にみると、「現在の会社で働き続けたい」で97.7%、「転職したい」で92.1%）（図表 11-8）。

「転職したい」とする者の転職活動の実施時期は、具体的な時期としては、「すぐにでも」が24.8%で最も割合が高く、次いで、「1年ぐらい先には」が14.2%、「数ヵ月先には」が13.0%などとなっている。「ゆくゆくは（特に時期は考えていない）」は22.4%となっている（図表 11-9）。

そこで、今後の職業生活希望について、正社員の離職状況別にみると、離職割合が高まるほど「転職したい」とする割合が高くなる。正社員の状況別にみると、「転職したい」とする割合は、「苛烈に働かされ、使い捨てにされる」「セクハラ・パワハラが横行している」「大量離職と大量採用が繰り返されている」で高くなっている。

転職希望者の転職活動の実施時期について、正社員の離職状況別にみると、離職割合が高まるほど「すぐにでも」とする割合が高くなる。正社員の状況別にみると、「すぐにでも」とする割合は、「給与の支払いが遅れる」「苛烈に働かされ、使い捨てにされる」「深夜に突然呼び出される」などで高くなっている（図表 11-10）。

図表 11-7：今後の職業生活希望（単一回答、単位＝%、n=10417）



図表 11-8：今後希望する雇用形態（単位＝%）

	n	希望雇用形態					
		正社員	契約社員	パート・アルバイト	派遣社員	その他	特に希望する働き方はない
全体	7043	95.6	0.8	1.5	0.3	0.2	1.6
職業生活希望							
現在の会社で働き続けたい	4408	97.7	0.3	0.6	0.0	0.1	1.3
転職したい	2635	92.1	1.7	3.0	0.7	0.4	2.1

※今後の職業生活で、「現在の会社で働き続けたい」「転職したい」とする者を対象に集計。



## 11-4. 男女別にみた今後の職業生活

今後の職業生活の希望について、未既婚別、及び性別・未既婚別にみたものが図表 11-11 である。まず、未既婚別にみると、「転職したい」とする割合は既婚よりも未婚のほうが高くなっている。性・未既婚別にみると、「転職したい」とする割合は、男女ともに未婚者のほうが高いが、女性・未婚者のほうが男性・未婚者に比べわずかに割合が高い。「仕事をしたくない」とする割合も、女性・未婚者のほうが男性・未婚者に比べわずかに割合が高い。

次に、性別・正社員の離職状況、及び性別・正社員の状況別に今後の職業生活の希望をみたものが図表 11-12 である。

まず、性別・正社員の離職状況別にみると、男女ともに離職割合が高くなるほど、「転職したい」「独立開業したい」とする割合が高くなっている。とくに男性で「独立開業したい」とする割合は離職割合が高くなるほど、女性に比べ高い。一方、男性に比べ女性のほうが「転職したい」とする割合が「入社から約3年でほぼ全員が離職する」でとくに高くなっている。

性別・正社員の状況別にみると、「転職したい」とする割合で男性よりも女性のほうが5ポイント以上高い項目をみると、「社会保険に加入していない正社員がいる」「給与の支払いが遅れる」「人事査定が低い者に対し退職勧奨している」「入社3年未満で管理職に抜擢される人がある」「セクハラ・パワハラが横行している」「ノルマ・目標管理が厳しい」などで高くなっている。男性に比べ女性のほうが、社会保険の未加入や給与支払いの遅れなどの法令遵守が未充足な職場や、成果を強く求められる職場、セクハラ・パワハラが横行するような職場の経験が転職意向につながりやすい可能性が示唆される。

図表 11-11. 男女・未既婚別にみた今後の職業生活の希望（単位＝％）

	n	現在の会社 で働き続け たい	転職したい	独立開業し たい	家業を継ぐ	その他	仕事をした くない	わからな い、成行き にまかせる
全体	10417	42.3	25.3	7.0	0.8	0.8	5.0	18.8
<未・既婚>								
既婚	4252	50.5	20.7	7.2	0.8	0.7	4.0	16.2
未婚	6165	36.6	28.5	6.9	0.8	0.9	5.7	20.6
男性・計	5412	44.0	23.8	9.4	1.0	0.6	3.8	17.4
男性 既婚	2604	49.9	20.9	9.0	1.0	0.5	3.1	15.7
男性 未婚	2808	38.5	26.5	9.8	1.1	0.7	4.5	18.9
女性・計	5005	40.5	26.9	4.5	0.5	1.0	6.3	20.3
女性 既婚	1648	51.6	20.4	4.3	0.4	1.1	5.3	16.9
女性 未婚	3357	35.1	30.1	4.6	0.5	1.0	6.7	22.0



## 11-5. 今後希望する雇用形態

転職希望者の希望する雇用形態を性別、及び性・未既婚別にみたものが図表 11-13 である。まず性別にみると、男性に比べ女性のほうが、「正社員以外・計」（「正社員以外・計」は、「契約社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「その他」「特に希望する働き方はない」の合計）の割合が高い（男性 7.9%、女性 12.3%）。これを未既婚別にみると（未婚には離死別含む）、女性・既婚で「正社員以外・計」の割合が最も高い。

次に、正社員の離職状況別にみると、おおむね離職割合が高くなるほど、「正社員以外・計」の割合が高い。性別・正社員の離職状況別にみると、男性では、「入社から約 3 年ではほぼ全員が離職する」とする者で「正社員以外・計」の割合が最も高い。一方、女性は、正社員の離職割合にかかわらず、「正社員以外・計」の割合は 1 割程度いる（図表 11-14）。

次に、正社員の状況別にみると、「正社員以外・計」の割合は、「販促や売上達成のための自己負担が大きい」「給与の支払いが遅れる」「社会保険に加入していない正社員がいる」「ノルマ・目標管理が厳しい」「セクハラ・パワハラが横行している」などで高い。ノルマ達成など成果が強く求められる職場、給与支払いの遅れや社会保険未加入などの法令遵守の程度が低い職場、セクハラ・パワハラが横行する職場などを経験した者で、当該会社を離職したとしても、正社員を忌避する傾向にあるようである（図表 11-15）。

そこで、これを性別・正社員の状況別にみると、男性では、「販促や売上達成のための自己負担が大きい」「産休・育休・介護休業が取れない」「深夜に突然呼び出される」「セクハラ・パワハラが横行している」「不払い残業がある」などの割合が高い。一方、女性でも、「給与の支払いが遅れる」「販促や売上達成のための自己負担が大きい」「社会保険に加入していない正社員がいる」「セクハラ・パワハラが横行している」「ノルマ・目標管理が厳しい」などの割合が高い（図表 11-16）。男女ともに、成果を強く求められることや、法令遵守のなさ、セクハラ・パワハラの横行に係わる項目の割合が高いが、女性のほうがその傾向はより顕著である。成果を強く求められることや法令遵守のなさ、セクハラ・パワハラなどの職場の経験は、女性のほうが正社員忌避につながりやすいことが示唆される。

図表 11-13：転職希望者の希望する雇用形態（単位＝％）

	n	希望雇用形態						正社員以外・計	
		正社員	契約社員	パート・アルバイト	派遣社員	その他	特に希望する働き方はない		
全体	2635	92.1	1.7	3.0	0.7	0.4	2.1	7.9	
男性	男性・計	1287	96.8	0.9	0.4	0.0	0.2	1.7	3.2
	既婚	543	97.1	1.1	0.4	0.0	0.4	1.1	2.9
	未婚	744	96.6	0.7	0.4	0.0	0.1	2.2	3.4
女性	女性・計	1348	87.7	2.5	5.4	1.4	0.5	2.4	12.3
	既婚	336	81.0	4.2	9.2	1.5	0.6	3.6	19.0
	未婚	1012	89.9	2.0	4.2	1.4	0.5	2.1	10.1

※今後の職業生活で「転職したい」とする者のみ集計。「正社員以外・計」は、ここでは「契約社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「その他」「特に希望する働き方はない」の合計。



図表 11-16 : 性別・正社員の離職状況別にみた転職希望者の希望する雇用形態 (単位=%)

	n	希望雇用形態						正社員以外・計	
		正社員	契約社員	パート・アルバイト	派遣社員	その他	特に希望する働き方はない		
<b>&lt;正社員の状況&gt;</b>									
男性	長時間労働をする人が多い	697	96.8	0.6	0.3	0.0	0.4	1.9	3.2
	休みを取れない人が多い	642	97.4	0.6	0.2	0.0	0.5	1.4	2.6
	大量離職と大量採用が繰り返されている	163	98.8	0.6	0.0	0.0	0.0	0.6	1.2
	精神的に不調になり辞める人が多い	345	97.4	0.3	0.0	0.0	0.3	2.0	2.6
	セクハラ・パワハラが横行している	203	95.6	1.0	0.5	0.0	0.5	2.5	4.4
	ノルマ・目標管理が厳しい	213	96.7	0.9	0.0	0.0	0.0	2.3	3.3
	苛烈に働かせられ、使い捨てにされる	165	97.6	0.0	0.0	0.0	0.6	1.8	2.4
	深夜に突然呼び出される	81	95.1	0.0	0.0	0.0	0.0	4.9	4.9
	入社3年未満で管理職に抜擢される人がいる	106	97.2	0.0	0.0	0.0	0.9	1.9	2.8
	同一業種の他企業に比べて賃金レベルが低い	411	97.6	1.0	0.2	0.0	0.0	1.2	2.4
	不払い残業がある	343	95.9	0.9	0.3	0.0	0.3	2.6	4.1
	給与の支払いが遅れる	25	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	販促や売上達成のための自己負担が大きい	81	92.6	1.2	0.0	0.0	0.0	6.2	7.4
	社会保険に加入していない正社員がいる	19	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	産休・育休・介護休業が取れない	163	95.1	0.6	1.2	0.0	0.0	3.1	4.9
	人事査定が低い者に対し退職勧奨している	50	98.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0
	上記に該当するものはない	172	96.5	0.6	1.2	0.0	0.0	1.7	3.5
女性	長時間労働をする人が多い	722	88.4	2.5	4.8	1.8	0.3	2.2	11.6
	休みを取れない人が多い	691	86.3	3.0	6.1	2.0	0.4	2.2	13.7
	大量離職と大量採用が繰り返されている	180	87.2	3.3	5.0	2.2	0.0	2.2	12.8
	精神的に不調になり辞める人が多い	381	87.4	2.9	5.2	1.6	0.3	2.6	12.6
	セクハラ・パワハラが横行している	246	85.4	4.9	4.9	3.3	0.0	1.6	14.6
	ノルマ・目標管理が厳しい	203	80.8	3.0	9.9	2.0	0.0	4.4	19.2
	苛烈に働かせられ、使い捨てにされる	137	88.3	2.9	4.4	1.5	0.0	2.9	11.7
	深夜に突然呼び出される	48	87.5	0.0	6.3	2.1	0.0	4.2	12.5
	入社3年未満で管理職に抜擢される人がいる	136	89.0	2.9	5.1	1.5	0.0	1.5	11.0
	同一業種の他企業に比べて賃金レベルが低い	405	90.9	0.7	4.7	1.0	1.0	1.7	9.1
	不払い残業がある	346	87.3	2.3	6.1	1.4	0.9	2.0	12.7
	給与の支払いが遅れる	36	75.0	11.1	8.3	2.8	0.0	2.8	25.0
	販促や売上達成のための自己負担が大きい	81	77.8	2.5	14.8	2.5	0.0	2.5	22.2
	社会保険に加入していない正社員がいる	43	79.1	4.7	11.6	2.3	0.0	2.3	20.9
	産休・育休・介護休業が取れない	254	87.0	2.4	4.7	2.8	0.8	2.4	13.0
	人事査定が低い者に対し退職勧奨している	69	88.4	1.4	4.3	2.9	1.4	1.4	11.6
	上記に該当するものはない	180	86.7	1.7	6.1	0.6	1.1	3.9	13.3

※今後の職業生活で「転職したい」とする者のみ集計。「正社員以外・計」は、ここでは「契約社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「その他」「特に希望する働き方はない」の合計。「正社員以外・計」の上位5位までに網。