

資料編

資料 1 無期雇用労働者の待遇等に関する調査 調査票	103
企業調査	104
労働者調査	120
資料 2 無期雇用労働者の待遇等に関する調査 基礎集計表	128
企業調査	129
労働者調査	325
資料 3 雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査 資料	482
調査概要・調査実施状況・調査内容（インタビューシート等）	483
ケースレコード	486
XA 氏（34 歳・男性）	487
XB 氏（52 歳・男性）	495
YC 氏（41 歳・女性）	503
YD 氏（43 歳・女性）	510
YE 氏（32 歳・女性）	518
YF 氏（54 歳・女性）	523
YG 氏（50 歳・女性）	532
XH 氏（45 歳・男性）	541
YI 氏（39 歳・女性）	548
YJ 氏（50 歳・女性）	555
YK 氏（50 歳・女性）	563
YL 氏（51 歳・女性）	570
YM 氏（39 歳・女性）	577
YN 氏（50 歳・女性）	586
YO 氏（41 歳・女性）	591
YP 氏（59 歳・女性）	600
YQ 氏（51 歳・女性）	605
YR 氏（54 歳・女性）	613
YS 氏（40 歳・女性）	622
XT 氏（51 歳・男性）	631

資料 3 雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査 資料

雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査 資料

<調査概要>

- ・調査実施主体： 独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様な就業形態で働く人々の実態に関する総合的研究」研究会
- ・調査形式： インタビュー調査（オンライン形式）
- ・調査対象： 59歳以下の男女で（※1）、過去3年以内に「非正規雇用（非正社員）から正規雇用（正社員）への転換（※2）」を経験し、調査時点で正社員として働いている方20名。
 ※1 3年前に学生だった方は除く。
 ※2 社内転換、転職による転換のいずれも対象とする。
- ・サンプリング・協力依頼： 上記条件に該当者する方をインターネット・モニター会社を通じてリクルーティング。調査概要を説明した上でインタビューへの協力を依頼。
- ・調査実施時期： 2025年3月10日～3月23日

<調査実施状況>

仮名	年齢・性別	調査日時	調査者	
XA氏	34歳・男性	2025年3月10日 19時～20時30分	高橋康二※	福井康貴
XB氏	52歳・男性	2025年3月13日 13時～14時30分	高橋康二	森山智彦※
YC氏	41歳・女性	2025年3月14日 19時～20時30分	高橋康二	西野史子※
YD氏	43歳・女性	2025年3月15日 9時～10時30分	高橋康二※	岡本武史
YE氏	32歳・女性	2025年3月15日 17時～18時30分	高橋康二	福井康貴※
YF氏	54歳・女性	2025年3月15日 19時～20時30分	高橋康二※	福井康貴
YG氏	50歳・女性	2025年3月16日 9時～10時30分	高橋康二※	岡本武史
XH氏	45歳・男性	2025年3月16日 11時～12時30分	高橋康二	岡本武史※
YI氏	39歳・女性	2025年3月16日 13時～14時30分	高橋康二	岡本武史※
YJ氏	50歳・女性	2025年3月16日 15時～16時30分	高橋康二	西野史子※
YK氏	50歳・女性	2025年3月16日 17時～18時30分	高橋康二	西野史子※
YL氏	51歳・女性	2025年3月17日 11時～12時30分	高橋康二※	森山智彦
YM氏	39歳・女性	2025年3月17日 19時～20時30分	高橋康二※	西野史子
YN氏	50歳・女性	2025年3月18日 19時～20時30分	高橋康二	福井康貴※
YO氏	41歳・女性	2025年3月19日 13時～14時30分	高橋康二※	岡本武史
YP氏	59歳・女性	2025年3月20日 9時～10時30分	高橋康二※	
YQ氏	51歳・女性	2025年3月22日 19時～20時30分	高橋康二	平本奈央子※
YR氏	54歳・女性	2025年3月23日 11時～12時30分	高橋康二	平本奈央子※
YS氏	40歳・女性	2025年3月23日 13時～14時30分	高橋康二	平本奈央子※
XT氏	51歳・男性	2025年3月23日 17時～18時30分	高橋康二	森山智彦※

※はケースレコード作成者。

<調査内容>

別紙インタビューシート、Google フォームアンケート項目参照

インタビュー調査の内容

別紙

1 学校卒業から現在までのご経歴を、簡単にお聞きします。

- (1) 学校卒業時の状況
- (2) 最初に就いた仕事について
- (3) その後の転職、離職について
- (4) 現在の仕事について

2 3年前(2022年1月)から現在までの職歴をお聞きします。特に、雇用・契約形態が変わった場合は、時期と内容をお聞きします。

	お勤め先 (企業・団体)	雇用・契約形態、 所定労働時間	仕事内容
2022年1月			
現在			

3 雇用・契約形態の転換にともなう仕事内容や処遇等の変化、お考えやお気持ちの変化をお聞きします。「転換」が複数回ある場合は、それぞれについてお聞きします。

(1) 転換前の状況

- ・仕事内容
- ・職場の状況(管理・指揮命令・業績評価、教育訓練、上司・同僚との人間関係)
- ・処遇(賃金、賞与、福利厚生等)
- ・配置転換の有無、転勤の有無、残業の有無・残業時間

(2) 転換の理由・動機

(3) 転換にあたり考慮した条件

(4) 転換後の状況

- ・仕事内容
- ・職場の状況(管理・指揮命令・業績評価、教育訓練、上司・同僚との人間関係)
- ・処遇(賃金、賞与、福利厚生等)
- ・配置転換の有無、転勤の有無、残業の有無・時間

(5) 転換にともなう意識の変化

4 今後のキャリアの希望についてお聞きします。

- (1) 現在のお勤め先で働きたいか
- (2) 現在のお勤め先でどのような仕事を経験していきたいか
- (3) 現在の働き方(正社員)を続けたいか、別の働き方に変わりたいか

5 現在の仕事に対するお考えを、簡単なアンケート(Google フォーム)でお聞きします。ご回答方法は、インタビュー当日にご案内いたします。

Google フォームでのアンケート項目

別紙

- (1) あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？
- (2) 具体的には、現在の仕事のどのような点に対して満足していますか（あるいは満足していないのですか）？＜自由回答＞
- (3) あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？
- (4) 具体的には、現在の仕事のどのような点に対してやりがいを感じていますか（あるいは感じていないのですか）？＜自由回答＞
- (5) あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？
- (6) 目の前の仕事に対して意欲的に取り組んでいる程度について、上記の回答をされた理由を具体的に教えてください。＜自由回答＞
- (7) あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？
- (8) 10年後を見据えて、あなたが目指すキャリア形成について、具体的にお答えください。＜自由回答＞
- (9) 次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。

- ・仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
- ・仕事に熱心に取り組んでいる
- ・仕事をしていると、つい夢中になってしまう
- ・職務に対して満足感を感じる
- ・働きやすさに対して満足感を感じる
- ・現在の仕事に対して高いモチベーションを感じる
- ・仕事の裁量度（仕事を進める手段や方法を自分で自由に選べる程度）が高い
- ・仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である
- ・自身に業務が集中している
- ・労働時間の少なくとも半分以上は、ハイスピードで仕事をしている
- ・私は、仕事で新しいことを学ぶ機会がある
- ・私は、仕事で自分の長所をのばす機会がある
- ・私は、職場では、自分の技能を十分に高めることができる
- ・現在の仕事は、さまざまなスキルを必要とする
- ・現在の仕事は、比較的複雑でない業務で構成されている
- ・現在の仕事には、非常に多くの種類の業務が含まれる

＜ケースレコード＞

- ・本件インタビュー調査は、JILPT 研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。調査の様子は、対象者の許可を得た上で録音・録画し、録音・録画に基づきケースレコードを作成・公表する旨をあらかじめ対象者に伝えた。対象者から希望がある場合には、ケースレコード原稿案を事前に送付し、修正に応じた。
- ・対象者名は、アルファベット 2 文字の仮名としている。1 文字目の「X」は男性、「Y」は女性を表し、2 文字目は調査日時順にアルファベット A～T を割り当てている。
- ・対象者の勤務先は、原則として職歴順に A 社、B 社、C 社・・・、とアルファベットを割り当てている。別の対象者であれば、アルファベットが同じでも別の勤務先を表している。
- ・その他、対象者のプライバシーや機密保護の観点から、必要に応じて固有名詞を匿名化している。
- ・各ケースレコード末尾の「4. 自記式アンケートへの回答」では、20 名全員の回答分布・平均と、当該対象者の回答を対照させている。

XA 氏
(34 歳・男性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 10 日 19 時～20 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、福井康貴
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

四年制大学に進学した XA 氏は、在学中の就職活動が不調だったため、大学卒業後もアルバイトをしていた。卒業の翌年に郵便業 A 社の乙支店の有期雇用の契約社員となり、郵便物の配達の仕事を始めた。その後、乙支店内で無期雇用の契約社員に転換、さらに一般職正社員に登用されて現在に至っている。正社員登用により年収が上がり、郵便物の配達の仕事にもやりがいを感じている XA 氏は、乙支店で正社員として働き続け、現場で昇進して行きたいと考えている。現在、XA 氏に配偶者・子どもはいない。関東地方在住。

1. 学校卒業から現在までのキャリア

XA 氏は、高校卒業後、四年制大学に進学した。大学の友人たちと同じく大学 3 年時から就職活動を始めたが、内定をもらえないまま 2012 年 3 月に卒業することになった。XA 氏はその理由について、人付き合いが苦手な性格であり、面接でよい印象を与えられなかったのではないかと自己分析している。

内定をもらえないまま大学を卒業した XA 氏は、4 月と 5 月は大学時代のアルバイト先で引き続きアルバイトとして働いたが、6 月から東京都の就職支援事業に参加した。事業に協力する企業でトライアル的に就業し、適性があれば契約社員または正社員として採用される仕組みであった。XA 氏は 2 社でトライアル的に就業したが、1 社は企業側から断られ、もう 1 社は自分に向かない職種だと思い自分から辞退した。

その後、10 月から、郵便業 A 社の甲支店（都内）の窓口で契約社員として働き始めた。A 社を選んだのは、もともと母親が A 社で働いており、子どもの頃から郵便の仕事に興味を持っていたからである。ちなみに、XA 氏が大学を卒業した年に A 社は正社員の採用をしていなかったため、A 社で働くためには契約社員になるしかなかったという。いずれにせよ、興味を持っていた郵便の仕事に就いた XA 氏であるが、翌年（2013 年）6 月に職場での人間関係の悪化が原因で退職することになった。

その直後（2013 年 6 月）、地元（関東地方）にある A 社の乙支店で配達業務の契約社員（6 ヶ月更新）として働き始め、2018 年に無期雇用（期間の定めなし）の契約社員に転換、2023 年 4 月に一般職正社員に登用されて現在に至る。2013 年 6 月から現在まで、乙支店では一

貫して郵便物の配達をしている。

2. 直近 3 年間の雇用・契約形態の変化

XA 氏は、2022 年 1 月時点では A 社の乙支店で無期雇用（期間の定めなし）の契約社員として働いていたが、2023 年 4 月に一般職正社員に登用されて現在に至っている（下表参照）。以下、XA 氏の説明に基づいて A 社の社員区分を整理した後、この間の XA 氏の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近 3 年間(2022 年以降)の XA 氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2023 年 3 月	郵便業 A 社 (乙支店)	配達	契約社員（期間の定めなし）	フルタイム（8 時～16 時 45 分）	時給 1200～1300 円、年収 320 万円強
2023 年 4 月～		配達	一般職正社員（期間の定めなし）	フルタイム（8 時～16 時 45 分）	月給 27～28 万円、年収 416 万円

A 社の社員区分

A 社には、総合職正社員、一般職正社員、無期雇用（期間の定めなし）の契約社員、有期雇用（6 ヶ月契約）の契約社員がいる。

正社員について言うと、一般職は一貫して現場業務に従事するが、総合職は入社直後に一度現場を経験した後、本社や、事務の企画の仕事に移っていくのが通常である。

一般職正社員には、XA 氏のように契約社員から登用されるルートと新卒等で採用されるルートがあり、XA 氏の同僚にも新卒採用者がいる。新卒採用者の職位を基準とすると、その上に主任、課長代理（班長）、課長、部長等があり、課長より上は地域基幹職と呼ばれ転居を伴う転勤がある。一般職正社員は、基本的に年齢、試験、局内での評価によってこの階梯を昇進していくが、一般職正社員が総合職正社員になることはない。一般職正社員と総合職正社員は、採用の方法も基準もまったく異なる。

契約社員は、職位で言うと一般職正社員の下に位置づけられ、一般職正社員と同じく現場業務に従事している。有期雇用の契約社員と無期雇用の契約社員の違いは、契約期間の定めの有無のみであり、職務内容や処遇は同じである。どちらも時給制であり、勤務地は固定されている。

契約社員時代の仕事と処遇

XA 氏は 2013 年 6 月に A 社の乙支店で有期雇用の契約社員として働き始め、2018 年に無期雇用の契約社員に転換しているが、契約社員である間はずっと時給制、勤務地固定で、配置転換もなく、一貫してはがき、手紙、書留、レターパック等をバイクで配達していた。

職場には、班長 1 名、副班長 1 名、正社員 6 名、契約社員（無期も有期も）4 名がいた。もともと人付き合いが苦手な XA 氏であるが、職場の人間関係はよく、契約社員時代から現

在まで、仲良くやっているという。

教育訓練は OJT が中心で、集合研修らしいものはコンプライアンス研修ぐらいである。資格取得費用を補助する制度はあったが、会社が授業や訓練をするわけではなかった。

XA 氏の契約社員時代の就業時間はフルタイム（8 時～16 時 45 分）であり、月 20 時間に満たない程度の残業があった。具体的には、おおむね 1 日 1 時間程度、多い日で 2 時間程度の残業であったと言う。

契約社員としての XA 氏の時給は、入社時は 1200 円で、正社員に登用される前は 1300 円であった。それに加えて、10 万円程度の賞与が年 2 回支給されており、残業手当や賞与を合わせた XA 氏の年収は、正社員登用前で 320 万円強であった。昇給は、班長が 1 次評価者、部長が 2 次評価者となるスキル評価に基づいて行われており、必ずしも自動的に昇給するわけではなかった。ちなみに、乙支店の部長は 30 名ぐらいの部下を持っているという。

契約社員は、正社員と同じく社会保険（年金および健康保険）、雇用保険に加入しており、イベントチケットの割引販売等の福利厚生制度も利用できた。他方、契約社員は社宅利用、退職金支給の対象ではなかった。

正社員登用制度への応募

A 社では、2018 年頃に、契約社員を対象として正社員登用制度が導入された。XA 氏は、制度導入当初から計 4 回応募しており、4 回目で合格している。なお、正社員登用制度導入は、労働契約法に基づく無期転換が実行されたタイミングと近かったため、当時有期雇用の契約社員であった XA の場合、「正社員登用制度に応募するが、不合格であれば無期雇用の契約社員になる」という形だったという。

正社員登用については、毎年、契約社員に向けて通達があり、「応募」→「適性試験」→「支社での面接」を経て合否が決まる。XA 氏は、応募にあたって上司から誘いがあったわけではなく、自分から応募した。応募の動機としては、もともと正社員になりたかったこと、正社員になると賞与が上がること、業務の幅が広がることがある。XA 氏は、それぞれについて次のように語る。

私自身ちょっと、やっぱり大学時代に就職できなかったというのがあったので、やっぱりどうしてもちょっと正社員になりたいという自分の思いが強かったので、何度か応募していましたね、自分の意思で、やっていましたね。

それプラス、やっぱり、率直に申しますと、ボーナスがやっぱり全然社員だと違うんですね。それがやっぱり全然違うんで、それはやっぱり、同じ仕事しているのに賞与の額が違うというのはちょっと腑に落ちないなというところもあったんで、やっぱり社員になって、その賞与をちょっと頂ければなという気持ちで応募しましたね。

社員になるとやっぱり働ける口がいろいろ広がるんですよね。やっぱ契約社員だと、結局配達だけになるんですよ。なんで、社員申告書だと、結局配達以外にも、例えば、総務とか、窓口業務とかいろんな道が切り開けるんで、その道を切り開く第一歩になるというのは、それはやっぱり社員の一番利点かなと思って、それもやっぱ応募した理由になりますね。

このような強い動機から正社員登用制度に応募し続けた XA 氏は、適性試験での不合格 1 回、面接での不合格 2 回にも挫けず、4 回目で合格して 2023 年 4 月に一般職正社員となった。

一般職正社員としての仕事と処遇

一般職正社員になってからも、XA 氏の職務内容は変わらず、バイクでの郵便物の配達である。一般職正社員は、契約社員より立場は上だが、契約社員に指示を出したり、リーダーとして契約社員をまとめたりするわけではない。教育訓練や人間関係についても、契約社員時代と変わらない。

ただし、正社員になってからは、後述のように人手不足の時に土日によく出勤することが求められているという。

また、正社員は自宅から 90 分以内の範囲で転勤になる可能性がある。ただし、たまたま現在は会社が転勤を減らす方針であるため、最近の該当事例はないという。

さらに、あくまで本人が希望した場合であるが、窓口や総務の仕事に配置転換になることもある。

正社員は月給制であり、月給は基本給と業務手当から構成される。業務手当は、班にどれだけ貢献したか等、評価に応じて支払われる。月給のほか、賞与が年間 4 ヶ月程度支給される。また、正社員には退職金が支給される。

所定労働時間は契約社員時代と同じで 8 時～16 時 45 分であるが、残業時間は契約社員時代に比べて減り、月 10 時間程度になった。その理由として、世間で「手紙離れ」が進み、郵便物の量が減ったことがある。

このように残業が減ったものの、正社員になることで年収は大幅に上がった。直近の XA 氏の月給（額面）は、27～28 万円（基本給 20 万 8000 円、業務手当 3 万円程度、残業・休日出勤手当）であり、ボーナス 4.15 ヶ月分を加えた年収は、416 万円となっている。

気持ちの変化

正社員に登用されて、XA 氏は自分に自信が持てる、仕事への責任感が強くなるという気持ちの変化があったという。それぞれについて、XA 氏は次のように語る。

就職うまくいかなかった、ずーっと 10 年以上コンプレックスを抱えてたので、やっぱり自信ができました、やっぱり。自分を正社員として雇ってくれる会社があるんだという自信はすごくやっぱり、契約社員と違って大分つききましたね。

あと、変わったことと言えば、やっぱり社員である以上、そうですね、ある程度責任感は感じるようにはなりました、やっぱり。どうしても、まあ、契約社員だからいいや、みたいなちょっと逃げ腰的なところあったんですけど、なってからは、やっぱり自分が社員である以上は、会社を支えていくと言うとちょっとオーバーですけど、自分が頑張ってるやっていかないと班も回らないしという気持ちには少しはなりましたね。

そういった責任感に基づく具体的な行動としては、積極的に土日のシフトに入るようにしていることが挙げられるという。

まあ、そうですね。私の場合、ちょっと班の班員の人数が少なくて、土日かなんか出られるのが、私ともう 1 人ぐらいしかなくて、そういうところがやっぱりもしも自分が出られなくなったら、誰も配達する人がいないというような状況があるので、そういうところですかね、責任感としては。

3. 今後のキャリア希望等

おなじ職場で同じ仕事を続ける

XA 氏は、今後のキャリアの希望として、A 社乙支店で働きたいと考えている。

基本的には今の勤め先でずっと働き続けようとは思っています。正直なところ、ちょっと私ももう 30 の半ばですし、やっぱりもうほかで、ほかの仕事をしていくというのはやっぱり新たに一々覚えてないとできないですし、やっぱりそういうところでちょっと厳しいところもあるので、ずうっと慣れた仕事ですので、働き続けていこうとは思っています。

その際、仕事内容としては現在と同じく配達業務を続けたいと考えている。ただし、配達業務が減って賃金が下がるような場合には、他の職種に転換してもよいと考えている。

今のところはやっぱり、配達の仕事の続けようとは一応は思っています。ただ、この先、例えば、もう物すごく、何というか、郵便とかが減って、すごく賃金が下がってしまったと。そういうときに関しては、ちょっとほかのところに行こうかなと

いうふうには思っています。基本的には一応今の配達の仕事をしていこうとは思っています。ただ、ずーっと、うん、全く固執しているわけじゃなくて、もしも、そういう状況、そういう何か状況になれば、ほかの仕事というか、窓口とか、総務とかやっていきたいなというふうには思っています。

正社員として現場で昇進する

雇用形態や職位については、正社員として、現場で昇進して行きたいと考えている。

現在の働き方に関しては続けたいというふうには思っています。やっぱりやっとな、やっとなの思いでやっぱりなれた正社員なので、やっぱりそういう簡単には放したくはないので、続けていこうと思います。特に別の働き方も別にしたいとは正直思っていないですね。今の仕事を続けて定年まで頑張っていければなというふうには思っています。

(中略)

ゆくゆくは主任とか課長代理になればというふうには思いはあります。それもその申告書を書くときに、そういう何か、何かプランみたいなのを書かされるんですよ、5年後の自分、さらに10年後の自分みたいのがあって、それで、でも、私もそういうふうには5年後には主任になって、10年後には課長代理になりたいみたいのを申告書に書いて毎年出しているんですね。だから、やるとしたら、そんな感じで、現場の中で昇進していきたいなというふうには思っています。

ちなみに、課長以上の職位（地域基幹職）になると、転居を伴う転勤が生じる可能性がある。この点についてXA氏は、昇進をすれば転居を伴う転勤を受け入れる余地もあるかもしれないと考える。

働き続けたいと思っていますけど、そういうふうには位が上がっていくにつれれば、別にそういうふうになっていくのは当然ですし、別にそういう転勤というのであれば別に全然転勤しますし、別に絶対に嫌だというわけではないので、今のところ、一般職の状態で転勤というのはちょっとあれなんで、昇進すれば、それはまた考え方も変わってくると思うので、それに関してはそういう感じでやっています。

同じことを繰り返して感謝されることが大事

ともあれ、昇進をするのはまだ先であり、現在のXA氏にとって大事なものは、公共サービスの担い手として、毎日同じ仕事を繰り返して、人々に感謝されることである。自身のモチベーションについて、XA氏は次のように語る。

基本的にやっぱり同じことの繰り返しなので、そうですね、いま、福井さん（聞き手）がおっしゃったように、やっぱり安心感というか、何というか、毎回変動するわけじゃないので。

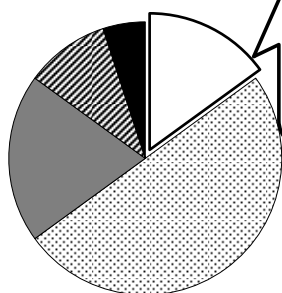
（中略）

先日、ちょっと雪とかで天候が悪かったときあったと思うんですけども、やっぱりそういうときにお客様から、やっぱり「寒い中ありがとう」というのがやっぱり一番うれしいですね。それがやっぱり一番モチベーションになりますかね。

4. 自記式アンケートへの回答

あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

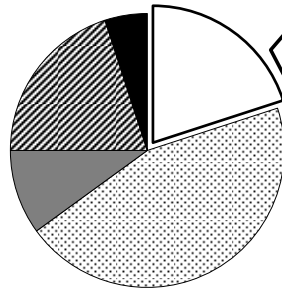
- 1.非常に満足している □ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
 ▨ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



同僚との人間関係も悪くなく、通勤距離も短く、かつ仕事に見合った給料を頂けているから。

あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

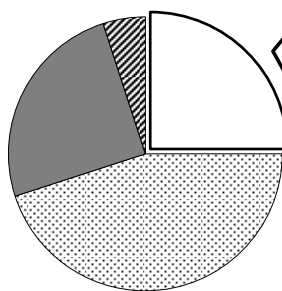
- 1.非常に感じている □ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
 ▨ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



悪天候時や再配達時にお客様からの「ありがとう」の一言を頂けたときは、頑張ろうと思う。また入学許可証等の、お客様の人生がかかっている郵便を配達するときは、気持ちを込めてお渡しできることにやりがいを感じる。

あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

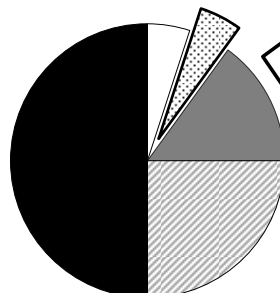
- 1.非常に意欲的に取り組んでいる □ 2.やや意欲的に取り組んでいる
 ■ 3.どちらともいえない ▨ 4.あまり意欲的に取り組んでいない



自身の配達区域だけでなく、他の人の補助に積極的に入ったり、局内作業なども積極的にほかの同僚のために、仕事を行っているから。

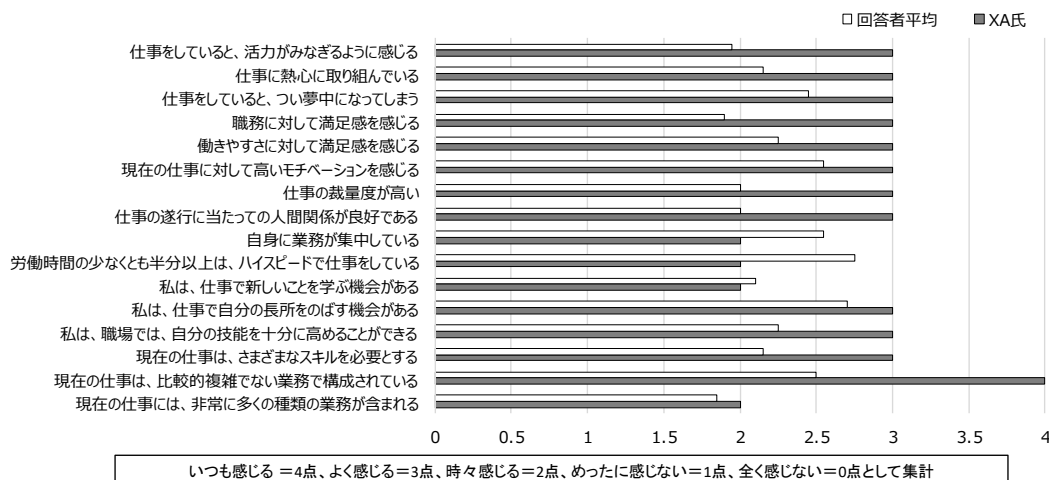
あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 ■ 2.課長クラス
 ■ 3.係長クラス □ 4.主任クラス
 ■ 5.昇進したいとは考えていない



5年後には主任、そこから更に課長代理、課長と、様々な現場での業務を経験して、昇進していきたい。

次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：高橋 康二)

XB 氏
(52 歳・男性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 13 日 13 時～14 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、森山智彦
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

専門学校卒。商業科の高校を卒業し、1 年間専門学校に通った後、東京都内の A 病院で事務職として働く。半年で離職した後は、地元の北関東地方に戻り、アルバイト、正社員（B 社）、アルバイト、正社員（C 社）、契約社員（D 社）、正社員（E 社）というキャリアを辿り、現在に至る。現職には 2022 年 4 月（当時 49 歳または 50 歳）に入社している。初職以外は、地元近辺で、機器点検や設備の工程管理などの技術的な仕事に携わっている。危険物取扱関連やボイラー技士、公害防止管理者といった資格を保有しているが、工程管理に直結する資格は持っていない。

現在、XB 氏に配偶者や子どもはいない。父親とは死別しており、別居の母親がいる。現在の仕事内容が続けられるのであれば、しばらくは E 社で働き続けたいと考えている。

1. 学校卒業から現在までのキャリア

高校卒業後、専門学校に 1 年通学し、病院の事務職として就職

XB 氏は、1990 年 3 月に商業科の高校を卒業後、1 年間医療事務の専門学校に通学。1991 年 4 月から正社員として東京都内の A 病院の事務職に就いた。仕事内容は受付やレセプトを起こすなどの事務全般の仕事だったが、仕事が合わず、半年後に離職した。

地元に戻り、アルバイト、正社員を含めて、複数の会社を転職

離職後は地元に戻り、3～4 年ほどアルバイトとして働き、1997 年に地元の B 社に就職した。B 社は、大手企業の下請けの医療機器専門メーカーであり、XB 氏は工場で勤務していた。最初の 2 年間は樹脂の成型関連の業務に携わり、その後は内視鏡の生産の責任者を務めた。

B 社で 12～13 年間勤めた後、会社の業績が悪化したことを感じ、自主的に離職した。その後数年間はアルバイトとして働いていたが、その中で、1 年間ほど、半導体の工場で期間従業員として働いていた。その当時の仕事は、正社員と同じ内容だったが、労働条件には雲泥の格差があったという。

半導体の会社はクリーンルームの中で業務する仕事なんですけど、正社員と一緒に働いていたんですが、正社員とやっていることはほぼほぼ変わらなかったんですよ。ただ、正社員の給料は本当に高かったらしいんですよ。自分たちは時給 1,000 円ぐらいしかもらえていなかったですし、一切昇給もしなかったです。当然夜勤手当は出ますけれども、それ以外の余分な手当とかは一切出なかったです。でも、その当時は、働かせてもらえるだけでもありがたいと思えるぐらいの空気だったんで、我慢してやっていましたけど、そのときは本当にいかなものなのかなというのは感じました。

2016 年に C 社（浄水場(市の委託会社)）に正社員として入社した。希望していた仕事内容ではなかったが、実際に行ってみると、意外と向いていると感じるようになった。

正直に言うと、年齢も年齢だったので、2016 時点は、そんなに仕事の選択肢がなかったんです。できれば十何年間やってきた医療機器関係の仕事を見つけないかなとは思っていたんですけども、どうしてもなかなかそういう業務は見当たらず、限られた仕事の中で、ちょっと自分でもやってみたいと思った仕事に就いたという感じでした。ですけど、やってみたら、割と向いている仕事で、続けたいと感じるようになりました。

仕事内容には満足していたが、パワハラまがいのことを受けたため、2021 年 6 月に離職した。

契約社員として入社した会社での正社員転換が難しかったため、他の会社に正社員として転職

コロナ禍だったため、次の仕事はすぐには見つからなかったが、2021 年 9 月に D 社に契約社員として入社した。D 社では、正規雇用を目指して努力していたが、正社員への昇格はよほどでなければ難しいことが分かったため、正社員として雇用してもらえる会社を働きながら探し、2022 年 4 月から、現在の E 社で働いている。

2. 直近 3 年間の雇用・契約形態の変化

XB 氏は、2022 年 3 月まで D 社で契約社員として働いていたが、2022 年 4 月に E 社に正社員として転職し、現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近3年間(2022年以降)のXB氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2022年3月	D社（食品メーカー）	設備点検	契約社員（6ヶ月契約）	フルタイム（1日8h）	月収約24万円（額面）
2022年4月～	E社（水処理施設）	設備の工程管理、検査、機器点検	正社員（期間の定めなし）	フルタイム（1日8h）	月収約32～33万円（額面）、賞与年間約100万円（額面）

D社での契約社員

D社は、食品メーカーの工場である。XB氏は契約社員として入社し、ボイラーや冷凍機などの設備点検や軽微な補修業務を担当した。契約期間は6ヶ月であり、契約更新は配属先の課長および人事課長との面談によって決定する形だったが、基本的には継続という条件だった。1回の勤務時間は8時間（拘束は9時間）だが、午前、午後、夜間の3交代制であり、どの時間帯にシフトが組まれるかはばらばらだったため、午前勤務の翌日に午後勤務や夜間勤務が入ることもしばしばあった。残業は、次の交代勤務者が出勤してくるので、基本的にはなかったが、1人では手に負えないようなトラブルが発生した場合は、手伝えるために残って業務を行うこともあった。月収は、夜勤などの時差勤務を含めて、額面で約24万円、手取りで約20万円だった。賞与は1ヶ月分だったと記憶しているが、実際には半年のみの勤務だったため対象外だった。3年以上の勤続を条件とする退職金や社宅、家賃補助などの福利厚生も対象外だったが、車通勤のためのガソリン代は支給された。また、契約社員に異動はなかった。

仕事の管理に関しては、毎日、上司が同じ職場にいるというわけではなかったが、業務終了後に毎回レポートを書き、その日に一緒に働いていた同僚が一言加えた上で、上司に提出するという行っていた。職場の雰囲気はあまり良くなかったという。

やっぱりまともに教えてくれない人もいるんで、ちょっとそういう方にはどうしても聞きづらいですし、自分が年齢をとっちゃっているんで、そんなの自分で分かるだろうという感じもあったんだとは思いますが、ちょっとやりづらいところはありました。

XB氏は、入社時の面接で正社員に転換可能であると聞いていた。D社の正社員は契約社員に比べて仕事のボリュームが大きく、大規模なメンテナンス業務や電気工事業務にも携わる。加えて、収入面で「びっくりするぐらいの」格差があり、賞与も契約社員は「微々たる額」だったため、正規雇用を目指して努力していた。しかし、配属先で一緒に働いていた同僚は全員若い正社員であり、30歳よりも年齢が高い人の正社員への昇格は、よほどでなければ難しいことが働いている中で分かってきた。そのため、正社員として雇用してもらえ会社を探索することにした。

転職活動

2021 年の年末頃から本格的に転職活動を始め、週に 1 度のペースでハローワークに通ったり、アプリで居住地近辺の転職先を探していた。C 社で行っていた業務が自分に合うと感じていたため、類似の仕事に携わることができる職場を念頭に置き、転職先をサーチした。

C 社で行っていた仕事は、人との関わりが少なくてすむので気楽というのと、インフラを扱っているのが、人の役に立っているような気持ちにはなったというのも大きかったですし、あと、空き時間も結構あるので、その間で資格の勉強とかもできるのも大きかったです。

求職活動中は、ハローワークの職員と面談することはなく、自身の経歴や資格と求人内容を照らし合わせて、3 社にハローワーク経由で応募し、面接を行った。正社員としての雇用や勤務地以外に譲れない条件は特になかったという。

仕事を探している時はそこまでのこだわりはなかったですね。というか、正社員で勤められるところが本当に限られていたんで、取りあえず自分の家から通いで勤められて、正規で雇用してくれるのであれば、あと、よほど自分的に合わない業務でなければという条件ぐらいですかね。

後の転職先となる E 社とは、2 回の面接と 1 回の見学会を行った。一次面接では基本的な質問を受け、二次面接で事業部長と労働条件や希望の優先順位、実際の業務に関する様々なすりあわせを行った。その後見学会でもすりあわせを行った後に 2022 年 3 月に内定をもらい、入社することにした。

転職理由としては、正規で働きたいのと、前職の勤務時間があまりにもばらばらで、ちょっと体調がいまいちよろしくなくなってしまうして、一番ひどいときは、夜の 8 時から朝の 5 時まで働いたその日に、13 時からまた出ていくような勤務とかもありましたので、ちょっと体がついていかない。若ければまだあれなんですけれども、なかなか睡眠時間の確保が難しい日が出てきたりしてというのは伝えさせてもらいましたね。だから、収入面とかは 3 番目ぐらいの感じで、一番優先なのは、無理のない時間で働けると、正規雇用で働けると、その後に金銭面とか。

求人が出ていたときの賃金は、結構、上から下まで幅があったんですけども、人事のほうで、自分の経歴と、あと、所持資格で、少し多めに判断していただいたみたいです。

過去の経歴は、ある程度聞かれまして、これから水処理施設に勤務するにあたってのことで、自分の思いは伝えて、悪臭とかあると思うんで、そういうのが未知数だったので、自分にできるかどうかは現場を見てみないと判断できないですという回答をしたら、結構厳しいことを言われたんで、その時点で不採用だなと思ったんですけども、そうしたら、翌日、見学に来てくださいということでした。

取りあえず話を聞くだけ聞こうかなという軽いイメージで面接させてもらいまして、正直、最初は入社とかあんまり考えていなかったんですよ。それと、勤務地が想定していたところと違っていたので、断ろうとしたんですけども、とりあえず見学に行かせてもらいました。見学に行った後、その事業所の所長さんから2時間ぐらいお話とか聞かせてもらったりしまして、それで、はじめは大変な業務とかもあったんですけども、検査の仕事とかをぜひやっていただきたいとかいう話を言ってくださり、自分もC社にいたときからやってみたいなという興味はあったので、一旦この話を持ち帰らせてくださいという感じで見学会は終わって、後日、その所長さんから、ぜひ来ていただきたいという回答をいただきました。そこで初めて給与面とかも照らし合わせて、取りあえず入社させていただこうという気持ちになったという次第です。

E 社での正社員

2022年4月に入社したE社は、水の処理やごみ焼却施設などの維持管理、メンテナンス業務を請け負っている大手企業である。XB氏は、無期の正社員として主には水の検査業務を行い、処理作業や機器点検にも携わっている。1日の所定労働時間は8時間（拘束は9時間）で、残業はほとんどない。入社後2年間は日勤帯（8:15～17:15）に働いていた。その後は、会社からの要請もあり、夜勤（17:00～8:45）業務にも入るようになり、現在は、概ね日勤、夜勤、休みという繰り返しである。夜勤に対して、特に抵抗感はないという。

どうしても人手不足なんで、夜勤の人がいなくなっちゃいまして。やってほしいという打診を受けましたので、別にそんなの全然構わないと思って入るようになりました。

月収は、額面で32～33万円、手取りで約25万円である。定期昇給も賞与もあり、賞与は額面で約50万円が年に2回支給される。2年以上の勤続者には、評価ポイントなどに応じた額の退職金が支給される。転勤の可能性もあり、実際に打診もあったが、家庭事情などにより断った。仮に都内に転勤することになった場合は、家賃補助が約8万円支給される。

職場は、協力会社も含めて9人（日勤帯5人、夜勤帯4人）で回している。検査業務はXB

氏ともう1人の責任者の合計2人で行っている。常時、中央監視室に1人か2人在駐し、現場の処理作業を2、3人で行っている。全員正社員である。9人のうち3人は、下請け会社に在籍している。

働きぶりの評価に関しては、1年に1度、所長との1時間ほどの面談を通じて行われている。業務内容やコミュニケーション能力などが5段階で評価され、所長の評価とXB氏の自己採点シートを照らし合わせながら実施されている。評価は賞与に影響する。教育訓練については、一般的な研修に加えて、検査時のリスクについて同僚と確認するといった専門的な研修も組まれている。実践面では、水質管理に関する技能を、入社時の責任者にOJTで教えてもらった。

意識・気持ちの変化

XB氏は、転職により契約社員から正社員に変わったことで、業務に対するやりがいや収入が向上したことへの満足を感じている。

水の検査業務は以前からやってみたいと思っていたんで、やってみたところ、がっかりしたということはなく、いろいろ勉強になったことが大きかったので、自分のためにもなるし、よかったなと思ったのと、あと、収入がかなり上がりましたので、自分の生活、プライベートの部分で少し余裕が生まれたというのは大きかったです。

業務に伴う多少のマイナス面は感じつつも、全体的には満足している。

業務の性質上、多少なりとも悪臭がありまして、処理業務をたまに手伝うときは、ちょっと環境的にきついなと思うこともありました。けれども、それをメインでやっているわけじゃないので、トータル的に考えれば、よかったんじゃないかなと思っています。

また、契約社員（D社）と正社員（E社）の賃金等の格差に関しては、仕事内容の差があるため、仕方が無いと感じていた。

やっぱり正社員と非正社員の仕事の差は感じました。日々の業務以外にも、付随業務みたいのを（D社の）正社員は抱えていましたし。なので、正規と非正規の差は仕方がないのかなというのはありました。

3. 今後のキャリア希望等

仕事内容が変わらなければ、現在の職場で働き続けたい

現在の職場から、将来的に検査業務の責任者になってほしいという打診もあり、そのようなキャリアが続くのであれば、E社で働き続けたいと考えている。

半年ぐらい前の上司との面談のときに、将来的には検査の責任者になってもらいたいという打診を受けました。そうなるために分析業務に力を入れていきたいなと思っていますし、そういう感じであれば、今の勤め先でしばらくは勤めていきたいなと思っています。

しかし、検査を主とした仕事から、処理作業をメインとした仕事内容に変わることもあり得る。検査には設備投資のための資金がある程度必要なため、外部委託の方が安価ですむと判断している事業所もあるからだ。XB氏としては、検査の勉強を深めて、この仕事により専門的に携わりたいという気持ちがある。また、処理作業は空調がない過酷な作業環境で仕事を行わなければならない。そのため、検査業務から外れることがあれば、転職を考えなければならないとも感じている。

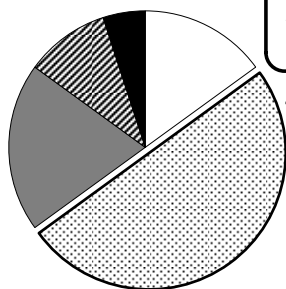
正社員として働き続けたい

ただし、E社で働き続けるにしても、転職するにしても、正社員として働き続けたいという希望に変わりはない。収入面や雇用が安定していることによる安心感が大きな理由である。反面、転勤の可能性がない点は、唯一非正社員の良いところだと考えている。

4. 自記式アンケートへの回答

あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

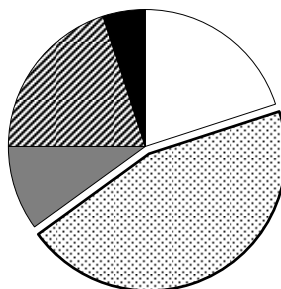
- 1.非常に満足している ▣ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
▤ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



ある程度 自分のペースで仕事をしていることができる。

あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

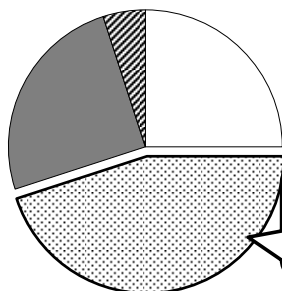
- 1.非常に感じている ▣ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
▤ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



現時点で自分にとって興味がある業務に携わることができるから。

あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

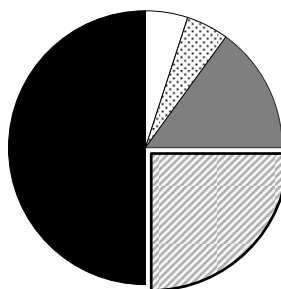
- 1.非常に意欲的に取り組んでいる ▣ 2.やや意欲的に取り組んでいる
■ 3.どちらともいえない ▤ 4.あまり意欲的に取り組んでいない



携わっている業務の理解度を更に深めていきたいという思いから。

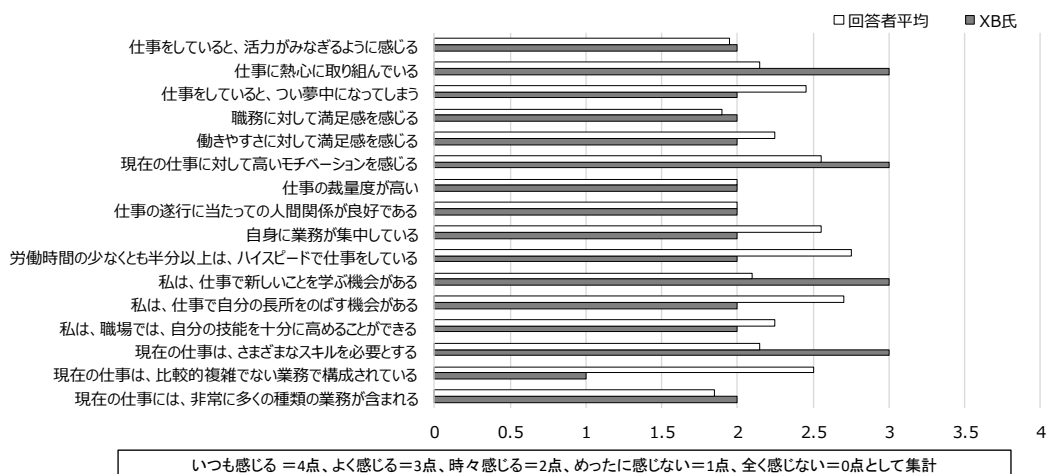
あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 ▣ 2.課長クラス
■ 3.係長クラス ▤ 4.主任クラス
■ 5.昇進したいとは考えていない



日々勉強し、担当業務の責任者になれていたらと思う。

次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：森山 智彦)

YC 氏
(41 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 14 日 19 時～20 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、西野史子
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

YC 氏は四年制大学卒業後、管理栄養士の国家資格を活かして病院等の給食委託運営を行う会社で正社員勤務を開始した。結婚による転居を機に退職し、転居先の東京では学校給食の業務に非常勤で従事、その後出産により離職した。専業主婦の時期を経て、パートとしてケーキ販売店、ハーネス製造、製本会社で勤務した。その後、子供の成長に合わせ転職を検討し、現在は介護施設の正社員管理栄養士として勤務している。

正社員転換に際しては、生活ステージの変化、年金加入期間の確保、資格活用といった動機があった。また、勤務先の選択にあたっては、残業の少なさや自宅からの距離、休みの取りやすさといった「生活とのバランス」を重視しつつ、資格をもとにした「専門性の発揮」や勤続による「給与条件」の上昇の要素も考慮している。今後の昇格による収入増を期待しているが、業務の増加についてはやや懸念を持っている。

1. 学校卒業から現在までのキャリア**大学卒業後、管理栄養士へ**

YC 氏は 2006 年、大学の食物栄養学科を卒業し管理栄養士資格を取得した。就職活動は大学 4 年時に実施し、国家試験合格を前提とした内定を得て、病院や企業等の給食委託運営を手掛ける総合サービス A 社に正社員として入社した。急性期病院を含む三箇所病院で、給食管理や献立業務に従事した。一箇所目は研修の位置付けであり、二箇所目は通常の勤務、三箇所目は新規オープンに合わせて配置された。

27 歳時（2011 年 12 月）、結婚を機に退職。結婚時に兵庫から東京へ転居することになり、会社からは東京での契約社員勤務を打診されたが、正社員待遇ではないこと（ボーナスなし、年俸制）を理由に辞退した。

学校栄養職員（非常勤）としての勤務

東京に転居してからハローワークで求職活動を行い、翌 2012 年 4 月から東京都の区立小中学校 B で学校栄養職員として非常勤で勤務開始した。学校給食管理や栄養指導を担当したが、非常勤のため産休制度がなく、妊娠を機に 1 年半で退職した。

専業主婦からパート勤務へ

2013 年に出産し、2016 年まで 3 年半ほど専業主婦として子育てに専念した後、子どもの幼稚園入園を機に、自宅近くのケーキ販売店 C 社にて販売スタッフとして週 2 日パート勤務を開始した。勤務時間は 9 時～2 時で休憩なし、子供の幼稚園からの帰宅時間に合わせて勤務した。2 年ほどの勤務を経て、収入を増やすため勤務時間を増やそうとしたが、平日の勤務時間を増加させることが難しかった。そこで、平日の子供が学校に行っている時間で勤務可能な場所を探し、ハーネス加工 D 社での勤務を追加し、ダブルワークを開始した。

コロナ禍による職の変化

2020 年夏頃、コロナ禍によりハーネス加工 D 社のパートが全員解雇されたため、ケーキ販売店 C 社のみ継続した。その後、C 社と並行して製本会社 E 社でのパート勤務を開始し、2020 年 12 月にはケーキ販売店 C 社を退職し、製本会社 E 社のみの勤務となった。

製本会社 E 社での勤務は、当初はケーキ販売店 C 社と合わせて 130 万円になるように調節したため週 3 程度であったが、製本会社 E 社のみの勤務になってからは、週 4 日勤務とし、年収 130 万円未満に調整して働いた。130 万円未満に調節した理由については、それが一番得な働き方と考えたからである。

自分で決めたんですけど、一番それが得な働き方だなと思ったので、130 万を超えると税金の負担がぐっと上がってしまうので、でも 100 万以内ってなると、少し払えばもうちょっともらえるので、というのがあって、中小企業にしか勤めていなかったというのはありますね。

介護老人保健施設 F での正社員勤務

2022 年 6 月より、知人の紹介をきっかけに介護老人保健施設 F に正社員の管理栄養士として勤務開始した。通勤 10 分以内の立地で、現在も勤務を継続している。

2. 直近 3 年間での雇用・契約形態の変化

YC 氏は、2022 年 1 月時点で製本会社 E 社でパートとして働いていたが、2022 年 6 月に介護老人保健施設 F に正社員の管理栄養士として転職し、現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近 3 年間(2022 年以降)の YC 氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2022 年 5 月	E 社（製本会社）	製本機械オペレーター補助	パート（1 年契約）	パート（1 日 6.5h）	時給 1100 円 年収 130 万円
2022 年 6 月～	F 施設（介護老人保健施設）	管理栄養士	正社員（期間の定めなし）	フルタイム（1 日 7.75h）	月給 22～23 万円＋賞与年 3～4 ヶ月分 年収約 370 万円

製本会社 E 社でのパート勤務

2022 年 1 月時点では製本会社 E 社にてパート（1 年更新・週 4 日・時給 1,100 円・ボーナスなし）として勤務。業務は製本機械オペレーター補助。オペレーターの年齢は様々だが、人手不足で若い人が集まらず年配のオペレーターも多かった。YC 氏も年配のオペレーターの補助を行っていた。

製本機械オペレーターの仕事には技術が必要で、補助にもある程度技術は必要と思われるが、人が常に不足しており、誰からも教わることはなく、わからないまま見よう見まねで業務を行なった。

職場は、社員は 20 人以上、パートは 10 人程度で構成され、いくつかの部門があり、課長がいた。休日等については課長の許可をもらった。

パートは最初は皆で同じ仕事をしていたが、それぞれ違うラインに異動したり、人が足りない箇所に必要に応じて配置された。

評価制度等はなく、昇給なし、賞与もなくお年玉 500 円のみ支給された。福利厚生や退職金、年金はないが、雇用保険は入っていた。

人間関係はよく、YC 氏が主に補助していたオペレーターとの関係は良好であったが、繁閑に応じて他のオペレーターの補助も行った。YC 氏自身は残業はなし。会社全体で 100 人以内で事業所は一箇所である。配置転換もなし。

業務経験の向上やスキルの向上については限定的であった。常に人手不足であり、正社員転換を希望すれば可能な環境であった。YC 氏は子育てのため短時間勤務としていたが、可能ならより長く働いてほしいと言われていた。パートの同僚で長時間働いていた人の中には、正社員に転換した人もいた。正社員転換は、スキルというよりは、正社員としてフルタイム勤務が可能という点で、上司や人事を経由して転換していた様子であった。正社員転換をした同僚は、勤務時間はフルタイムとなり、残業も頻繁に発生し、納期前等には夜 12 時までの残業も見られるようであった。

転職活動を経て正社員栄養士へ

製本会社 E 社での勤務は、人間関係は良好だったが、業務量の繁閑差が大きかった。また、当時 38 歳頃で、再度正社員として勤務し、厚生年金加入期間 10 年以上を確保する必要がある

ると、親からの助言で感じた。そのような話を職場でしたところ、職場のオペレーターの方から、30代のうちの求職の方が容易であると聞き、求職を開始した。

転職動機としては、子どもが4年生になるため、少しは勤務時間を長くできるかと考えたことと、収入を増やしたいという思いがあった。

また、資格を活かして栄養士の仕事に戻ろうと考え、パートの職を探し始めた頃、友人が勤務する施設を紹介された。パートでの勤務を想定して面接を受けたが、パートではなく正社員を募集中であると伝えられた。当初はパートで130万円程度の収入で良いと考えていたが、施設で必要な時間数に合わせて働くと130万円を超えてしまうこと、また「社員を探している」と言われ、「柵からぼたもち的な感じ」と考えた。さらに、栄養士の募集自体が希少であり、よい機会と捉え、全体的な勤務条件を総合して勤務を決めた。

当時、もう一つパート勤務の職場の面接も同時に受けており、比較検討した。パート勤務の方が気楽だとも考えたが業務内容が異なっていた。またパートの方は時給は高かったものの、勤務場所が遠く電車を通う必要があった。現在の勤務先Fは自転車で10分以内の近さであり、「子どもに何かあったらすぐ迎えに行くこともできる」ため、「気持ちが楽」とのことである。

正社員就職にあたっては勤務時間が長くなるため、夫や子供にも相談した。当時子どもは小学校4年生で、頻度は低いものの学童を一応利用継続していた。子どもには6時には帰れるから、と話して納得してもらった。

介護老人保健施設Fでの正社員

2022年6月から、医療法人が運営している介護老人保健施設Fで、管理栄養士として勤務して現在に至っている。

職場は、栄養課内に課長（管理栄養士）、管理栄養士1人（YC氏）、栄養士1人（途中で退職）、および調理師のパートで構成され、合計10～20人程度である。施設の規模は120床中、稼働率約9割程度である。

YC氏の業務内容は、栄養管理業務（献立作成、利用者の栄養状態把握）、高齢者の嚥下機能・咀嚼力を考慮した食事設計が主な業務である。ただし人材不足により厨房補助（盛り付け、配膳）や介助業務も発生しているが、全体の業務量の1割未満程度である。

勤務時間は8:45～17:30（7.75時間）、月9日休（年間109日休）、残業はほぼない。月給22～23万円＋賞与年3～4ヶ月分である。退職金は3年以上の勤務が条件。配置転換や転勤は無し。

半年ごとに目標設定・自己評価を行い、賞与や昇格に反映される。主任昇格には勤続3年以上が条件であり、上司からは主任に上げると言われているが、現在のところは勤続年数が足りないので待っている状況である。

昇格による給与改善は望むが、業務負担増に関しては懸念している。介護業界や医療業界

は給料がそれほど高い水準ではないため、主任や課長に昇格した方が給与上昇が期待できるが、「なりたいかと聞かれると、なりたくない」とのこと。主任や課長に昇格すると、負担が増えそうであることを懸念している。

意識・気持ちの変化

YC 氏は、転職によりパートから資格を活かした管理栄養士として正社員勤務に変わったことで、管理栄養士としての経験を重ねていると感じている。また、給与の点では満足とはいえないものの、正社員としてはある程度のワークライフバランスがあるため、概ね満足している。

残業のなさ、土日に休めるということを最も重視しており、以前勤めていた病院時と違って早番や遅番がなく、日勤のみであるのは大きな魅力である。キャリア開始当初に勤めていた病院でオープニングを担当していた時は、朝 6 時から夜の 12 時までの勤務を毎日行っていた時もあった。残業代もつかず、残業が月 100 時間を超えていたこともあるが、当時は「若かった」し、「麻痺していた」ので「なんとも思っていなかった」とのことである。

一方で、現在の休暇取得の自由度がパート時代より低いと考えている。製本会社 E 社でパート勤務の時はシフト決定後も急な欠勤が可能だったが、現在は責任等の点からそれがしづらいていると感じている。

それ（責任）もありますし、パートは働いた分だけお金がもらえるけど、社員は欠勤になると（給与が）引かれるというイメージなので、引かれないというのがありますし、あとは単純に、どうしても私が出なきゃいけない会議があるとか。

3. 今後のキャリア希望等

転職の検討、継続の希望

今後についても管理栄養士の仕事を継続したいと考えている。現在の職場について不満点もあるが、辞める決意には至っておらず、勤務継続で良いと考えている。

不満点としては、管理栄養士としての専門性を発揮しにくい（人員不足による厨房業務）点である。管理栄養士以外で「誰でもできる仕事」を行っているときに、「自分を高める意味で、この職場でいいのかな？」と自問自答することもある。給食を外部委託している施設の場合は管理栄養に集中できるが、勤務先のような直営の場合は、栄養士の仕事や、調理・厨房作業の人手不足を補うため、それらの補助が必要な時がある。

また、給与水準の低さも転職を多少検討する理由になっている。現状、栄養士が欠員しているが、おそらく給与が低いため人が集まらないのだと考える。

満足している点としては、業界内で比較すると給与水準が高い点である。医療業界の給与水準はおおよそ決まっているが、勤務先は給与の水準が高いと聞く。また、今後、主任等への

昇格や昇給も可能であると考えられる。

家庭との両立のため、通勤距離の近さ（自転車 10 分）や、日勤のみで土日休み（シフト調整あり）、残業がほぼない点に満足している。

将来の方向性、その他

厚生年金加入 10 年達成を当面の目標としており、あと数年で達成される見込みである。達成された後は、パートや専業主婦に戻りたいという気持ちもあるが、一方で、収入面では勤務時間の長さや賞与等を含めると正社員の方が良いと考える。

世帯収入の上昇を家族は歓迎しているが、もし辞めても大きな問題があるわけではない。収入増を希望するが特定の目的はなく、将来の教育費に備えるという考えである。

家事分担については、パート時代は YC 氏が全ての家事を行っていた。正社員勤務の現在、パートナーは食器の片付け、子どもは洗濯物の取り入れ等を行うようになった。正社員勤務が忙しくなり、パートナーの在宅勤務時などに何度か衝突し、現在の状況に至った。ただし、家事のうち、料理についてはパートナーが行うと「余計な作業やストレスが増えそう」であり、皿洗いや風呂掃除など「害のない範囲のことで、やってほしいことはやってほしい」と考えている。

同じ管理栄養士の大学同級生とも現在も交流があるが、病院で働いている同級生に対して少し憧れを感じる部分がある。急性期病院での業務の方が管理栄養士の仕事としてやりがいがありそうと感じている。高齢者施設の場合はそれほど厳密性が求められないためである。

YC 氏はキャリア初期の病院での勤務から、現在までを改めて振り返ると、ライフイベントごとに「選択肢が限られていた」という感想を持っている。

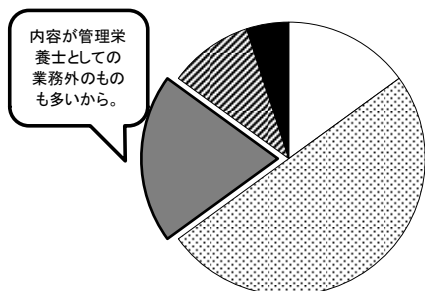
もし出産とか、あと子供が生まれて、実家が遠かったのもあって、全然頼れる人がいなかったんで期間が空いたんですけど、そういうのが違ったら、また全然違ったなって思いますかね。(病院の時も) 制度はありましたけど、でも病院のときは産休・育休の対象じゃなかったし、産休・育休の対象であった非常勤のときは、1 年契約だったけどゆえにできなかったの。

YC 氏は、管理栄養士としての専門性の発揮と、世帯収入の上昇を目指しつつ、家庭での役割も重視している。限られた選択肢の中で、その時々に応じて選択しながら、現在は専門性、収入、家庭との両立しやすさの 3 者をバランスさせている。

4. 自記式アンケートへの回答

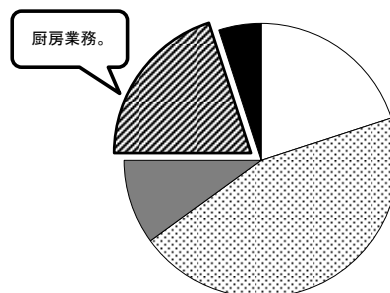
あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している □ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
 ▨ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



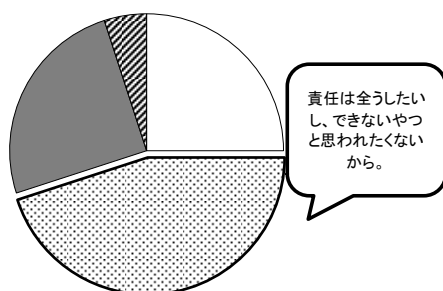
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている □ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
 ▨ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



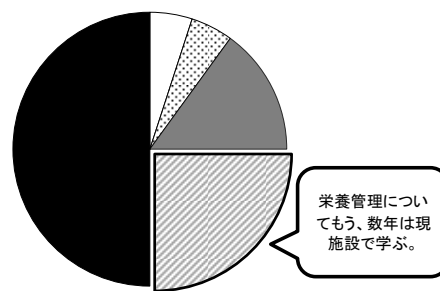
あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる □ 2.やや意欲的に取り組んでいる
 ■ 3.どちらともいえない ▨ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

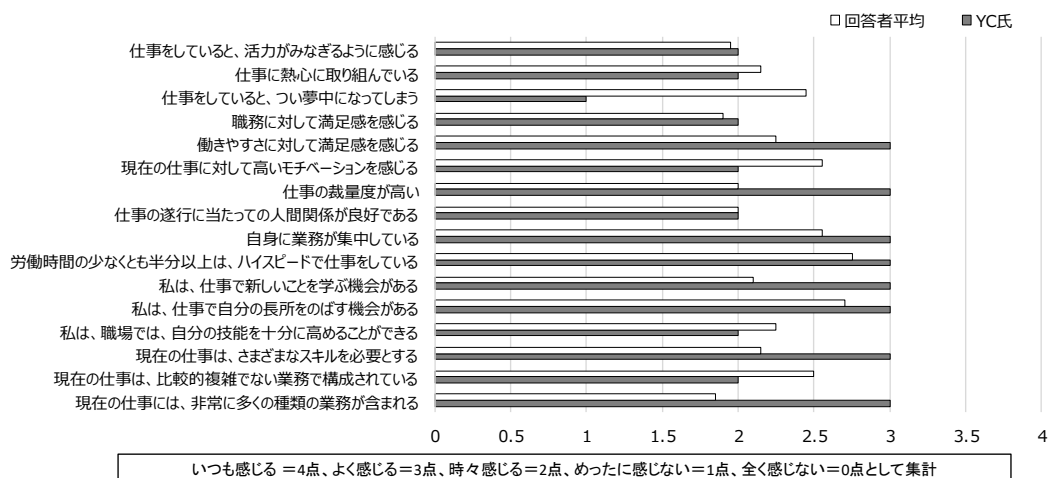


あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 □ 2.課長クラス
 ■ 3.係長クラス ■ 4.主任クラス
 ■ 5.昇進したいとは考えていない



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：西野 史子)

YD 氏
(43 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 15 日 9 時～10 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、岡本武史
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

四年制大学卒。学生時代からダンス活動に取り組んでおり、大学卒業後も学生時代から引き続いて携帯電話関係 A 社でアルバイトとして働き、HTML コーディング等の業務に従事した。25 歳で宝飾品制作・販売 B 社にアルバイトとして転職、広報業務等に従事し、34 歳で B 社内で正社員に転換した。38 歳で B 社を退職し、3 ヶ月の無業期間を挟んで派遣社員としてブライダル業界 C 社で働き始めた。2022 年 12 月、41 歳で D 社に正社員として転職し、カスタマ・サポート業務を担当して現在（調査時点）に至る。

現在、YD 氏に配偶者や子どもはいない。ダンス活動を継続しており、生活の中での主観的なウェイトも、仕事よりもダンス活動の方が大きいという。ちなみに現在、転職を検討している。

1. 学校卒業から現在までのキャリア

大学卒業後、アルバイトを続ける

YD 氏は、高校生の頃ダンスを始め、大学時代もサークルでダンス活動に打ち込んでいた。卒業後もダンス活動を続けたいと考えていたため、在学中に就職活動はせず、卒業後は学生時代に引き続いて携帯電話関係 A 社でアルバイトとして働いた。

A 社はコンテンツの配信等を行っており、YD 氏は HTML コーディング等に携わった。時給は約 1000 円であり、大過なく働いていたが、25 歳の時に会社の移転に伴い退職した。

A 社を退職した YD 氏は、宝飾品制作・販売を行う B 社にアルバイトとして転職した。B 社では広報業務、商品管理等を担当した。勤続に伴い業務量が増えることはあったが、基本的には同じ業務を続けていた。

ちなみに、この時に正社員にならなかったのは、正社員になるとダンス活動との両立が難しくなると考えていたからである。

(YD 氏が求めていたのは) 何となく、精神的自由だったりとか。あとは、ずっとダンスをやっていて、大体突然仕事が入ったりするんです。(…中略…) 来週休みますとかやっぱりできなくなっちゃうので。そういう状況なので、正社員になって大丈

夫かなというのありました。(…中略…)例えばですけど、「あさって空いてる？」みたいなこととか、「来週こういうのあるんだけど」とかというのがあるので。あと、時間が見えない仕事だったりするので。昼間だったり、夜だったりというのがあるので。

アルバイト先で正社員に転換するが、退職

しかし、広報業務では正社員として働くことが求められていたこと、YD氏としても収入を増やしたかったこともあり、34歳の時、それまで定期的に講師をしていたダンスのレッスンが終了したのを機に、B社内で正社員に転換した。

あんまり縛られたくないので、本当はアルバイトがよかったんですけど、やっぱり業務的にプレス（広報）でアルバイトはちょっとなというイメージもあったのと、あとは、収入を上げたいのはあったので、という気持ちで正社員になろうかと。その前に準社員というのがあったんですけど、段階的に、ステップを踏みつつ正社員になりました。

しかし、38歳の時、職場の上司との相性が合わなかったことから、環境を変えたいという思いもあり、B社を退職した。

会社もすごい好きで、人間関係も本当みんな仲よくて好きだったんですけど、直属の上司が、パワハラではないんですけど、ちょっと熱が熱い方で(…中略…)部下がみんな辞めていくんですね。多分、いわゆるパワハラではないんですけど、一対一で仕事をしているとちょっと（やりにくい）。日によって気分が変わる方で。

ただし、今振り返れば、退職理由はさほど明確なものではなかったとのことである。

でも、今思うと、すごい仕事も好きだったし、会社も好きだったので、ちょっと戻りたい気持ちはあったんですけど、コロナもあって、ちょっと戻れないみたいなこともあって、という感じです。

派遣社員として働きながら、正社員としての転職機会を探す

B社を退職した後、YD氏は正社員の仕事を探した。B社で正社員になってみると、思いのほかダンス活動と両立できたため、正社員でも大丈夫だと思えるようになったからである。

しかし、正社員としての転職先を探すも、コロナ感染拡大により、決まっていた採用が破談になった。そこで、派遣社員としてブライダル業界C社に派遣されて働きながら、正

社員としての転職機会を探すことにした。

この間、職場はホテル内にあり、コロナ感染拡大下であったため一時的に週 3 日勤務になることもあったが、基本的にはフルタイムで働いた。

正社員として D 社に転職

YD 氏は、結局 C 社で 3 年間働いた。そして、3 年の派遣期間が満了すると同時に、知り合いの紹介でアパレル販売 D 社に正社員として転職し、現在に至っている。

2. 直近 3 年間での雇用・契約形態の変化

YD 氏は、2022 年 1 月時点で C 社で派遣社員として働いていたが、2022 年 12 月に D 社に正社員として転職し、現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近 3 年間(2022 年以降)の YD 氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2022 年 12 月	C 社（ブライダル業界）	事務	派遣社員（3 ヶ月契約）	フルタイム（1 日 7.5h）	時給 1800 円 年収 300 万円強
2022 年 12 月～	D 社（アパレル販売）	カスタマ・サポート業務等	正社員（期間の定めなし）	フルタイム（1 日 7.5h）	年収 450 万円 （年俸制）

C 社での派遣社員

YD 氏は、派遣会社からブライダル業界 C 社に派遣され、事務の仕事に従事していた。派遣元での雇用契約期間は 3 ヶ月、1 日の所定労働時間は 1 日 7 時間 30 分で、残業はなかった。

YD 氏の職場はホテル内にあり、マネージャー 1 人（正社員）、接客スタッフ 5～6 人（正社員）、事務員 1 人（派遣社員・YD 氏）が働いていた。YD 氏は、接客スタッフが作成した見積書を処理する等の事務を担当していた。C 社の本社には正社員の事務員がいたが、YD 氏の職場であるホテルでは、事務員は YD 氏だけであった。また、YD 氏の前任者も派遣社員であったという。

職場の正社員は、コロナ感染拡大下ということもあり定時で帰宅するのが基本であったが、忙しそうではあった。結婚式を計画する顧客（新郎新婦）を接客する、顧客の要望をまとめプランナーと掛け合う、要望が合わない顧客をなだめる、といった具合である。

そのような職場において、YD 氏はマネージャーにとっても信頼されていた。コロナ感染拡大下、C 社では派遣社員の 9 割ほどが契約を解消されたが、マネージャーは YD 氏のことを守ってくれたという。

職場では、YD 氏に対する教育訓練は特段なかった。派遣社員である前任者からの引継ぎを受けた程度であり、YD 氏としても要領さえ掴めばこなせる仕事であったと考えている。

また、職場での人間関係は特に悪くはなかった。

C 社での時給は 1800 円で、3 年間 C 社に派遣されていたが、昇給はなかった。賞与もなく、年収は 300 万円強であった。福利厚生として人間ドック受診、保養所利用等の機会が与えられていたが、保養所を利用しようと考えたことはなかった。また、派遣社員ということもあり、配置転換はなく、転勤の可能性もなかった。

転職活動

YD 氏は、C 社に派遣されてから 3 年で派遣期間が満了となることが分かっていた。そこで YD 氏は、これまでの経験が活かせる会社に正社員として転職したいと考えていた。

やっぱり収入面で正社員というのはすごく引かれていました。プレスをやっていたので、その経験を生かすというか、またやりたいなというのもあって、プレス関係だったり、アパレル系で探してはいました。

転職先の希望としては、勤務地が自宅付近であること、あまり大きな企業でないことを念頭に置いていたという。大企業を避けていたのは、自分の性格、個性が関係していたかもしれないと回顧している。

自分が大きなオフィスに通っているイメージが湧かないというか。昔からスーツを着て仕事をするというイメージがあまりなかったので、自由なところがいいなど。
(...中略...) 昔から自由な子だったと言われたのはあります。髪の色とかメイクとかも割と派手になりがちなので、そうですね、あんまり縛られたくないというのはあります。

他方、B 社で正社員になってから、自分で仕事のペースを掴むことができればダンス活動と両立できると分かっていた、必ずしも「残業なし」「有給が取りやすい」といった求人条件にこだわっていたわけではなかった。ただし、転勤がある会社は避けていた。

結局、自力で転職先を見つけることはなく、C 社で 3 年間働くことになったが、3 年の派遣期間が満了するのと同時に、知人の紹介でアパレル販売 D 社に転職することになった。

D 社での正社員

YD 氏は、アパレル販売 D 社で、正社員としてオンライン販売サイト（EC）のカスタマ・サポート業務（メール問い合わせ対応、SNS での情報発信等）、商品管理、メールマガジン作成等を行っている。1 日の所定労働時間は 7 時間 30 分（フレックスタイム制）で、年俸には規定の時間の残業手当が含まれていることになっているが、実際に残業はない。

職場には、YD 氏の他、チームリーダー（正社員）がいる。ただし、チームリーダーは別の職種（商品企画、映像制作）であり、カスタマ・サポートの経験もないため、チームリーダーから仕事を教わることはない。教育訓練と呼べるものは、前任者からの引継ぎがあった程度である。

ただし、このチームリーダーが上司として YD 氏の働きぶりを評価している。チームリーダーは顧客からの問い合わせの内容やトラブル案件を把握しており、YD 氏がそれらにどう対応したかを評価している。具体的には、四半期ないし半期に 1 回、評価面談があり、そこでの評価が昇給に反映されることになっている。ちなみに、上司との人間関係は、悪くはないという。

上述の通り、YD 氏には年俸制が適用されている。賞与はなく、年収は 450 万円である。転勤はなく、配置転換も基本的にはないが、希望を出せば配置を変えることはできる。

意識・気持ちの変化

YD 氏は、転職により派遣社員から正社員に変わったことで、職場で自由に振舞えるようになったと感じている。

派遣だと、やっぱり派遣先にちょっと気を遣ったりというのはあったので、そういう気を遣うところはなくなったのと、あと、今の職場は、本当に格好も自由なので、自分の好きなスタイルでずっといられるという心の余裕もありますし。

もちろん、雇用が安定したことも実感している。

もちろん、次の就職先を探さなきゃという焦りもなくなりましたし、あとは、3 ヶ月ごとに更新という焦りもなくなりましたし。

3. 今後のキャリア希望等

転職の検討

派遣社員から正社員に変わったことのメリットを実感している YD 氏であるが、現在の仕事や会社に魅力を感じることができず、転職を検討している。その理由としては、第 1 に、自分が好きな商品、愛着が持てる商品とかかわれていないという問題がある。

EC も、お客様に対して直接接客をすとかでもないの、何かそこにもう限界を感じるというか、メールでのやり取りも味気ないというか、対象者が男性がメインなので、自分もわくわくする商品があまりないというのが、ちょっとモチベーションが下がってはいます。

第 2 に、社風が合わないという問題もある。

ちょっと社風が合わない。社風というか、みんなすごい自由でいいんですけど、チームとして動いてない、まとまりがないというのはちょっとあって、どうしてもジュエリー会社のと比べてしまう自分があるんです。情報共有して、こういうイベントがあったらみんなでこう向かっていこうというのがないのが、ちょっとモヤモヤしている自分がある。(... 中略...) EC ではもう自分のやることはやったなという気持ちもあって。

第 3 に、最も大きいのが、カスタマ・サポート業務で精神的に疲弊していることである。

あとは、カスタマーって、結構精神的にぐったりするので、ちょっとメンタルやられているところもあって、もうやり尽くした感はいろいろあるので、辞めたいというのがありますね。

(中略)

いわゆるアマゾンとか、大手みたいなところに比べたら、全然大したことはないんですけど、ちょっと粘着質のお客さんとか、本当に 1 年ぐらいずっと相手するのとか、同じことを何度も聞かれるとか、定型文で返せばいいじゃんという問題でもなくて、それが結構日に日に知らない間に積もってくると、本当に割と最近までぐったりしてて、という。大変というか、また明日もこれやるのかという気持ちが続くのは、ちょっと人生の無駄かなと思って。

正社員として柔軟に働きたい

働き方としては、引き続き正社員を希望している。YD 氏は最近、ダンス活動において新しい分野に取り組みたいと考えているが、B 社や D 社での経験から、正社員という働き方と両立可能だと考えている。

正社員でありたいなとは思いますが。フリーランスも向いてないだろうと思うので、ある程度どこかの会社にて、その中で自由にやるというのは向いているなと思います。

(中略)

今は本当に自分の裁量で、来週休むとか、あした休むとかできるので、全然大丈夫ですね。(ダンス活動との) バランスは取れています。

(中略)

前のジュエリー会社の正社員になって 1、2 年ぐらいしてからは、こういうやり方

でやればバランス取れるなというのは分かってきたと思います。

職種や仕事内容についてはまだ「模索中」であるが、化粧品や宝飾品のような「女性を輝かせるような仕事」に興味を持っている。ちなみに、YD 氏にとって重要なのは、精神面で楽しく仕事ができることであり、必ずしも役職にはこだわっていない。また、10 年後や 20 年後について大きな目標を描いたりすることもないという。

しかし、転職活動は決して簡単ではないとのことである。YD 氏にとっての課題は、これまで専門的なスキルを培ってこなかったことである。

(転職先を探すのは) しんどいですね。あと、年齢的なところで。年齢で言うと、すごいキャリアを求められるけど (...中略...) 実務経験と求められる経験年数とかがかみ合わないというもどかしさもあるので。よくも悪くも幅広くいろいろやってきたので、専門性を求められてしまうと、あ、これは難しいなというのがあって、ちょっと踏み切れないのがあります。

また、D 社を退職して転職活動をするとなると、無給期間が生じる可能性があることも、本格的な転職活動を躊躇させる要因となっている。

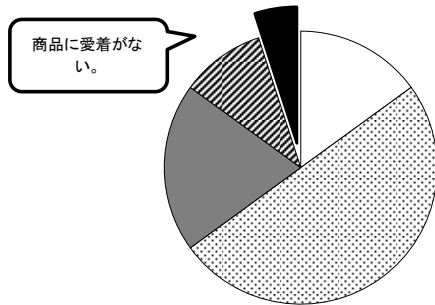
ちなみに、YD 氏は、これまでの非正規での就業経験において処遇面で差別を受けていると感じたことはない。他方、非正規ゆえに重要な仕事を任せてもらえないことを残念に思ったことはあるという。

世間で言うすごくつらいことはなかったんですけど、ただ、アルバイトのときにやっぱり、これ、ジュエリー会社のときなんですけど、「でも、アルバイトだからね」みたいなことをさらっと言われるのは何かちょっとむずむずしたというか、悪気はないからこそ、ああ、一線があるんだなというのは思いました。アルバイトだからこれは任せられないとか、アルバイトだからしなくていいよとか、私、やりたいし、やれるのにというのは、そういうところがありました。

4. 自記式アンケートへの回答

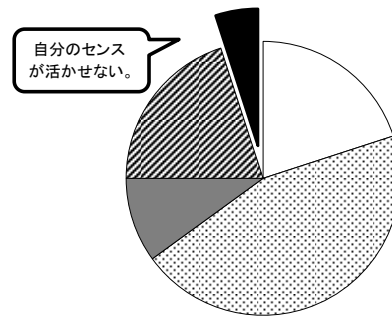
あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している □ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



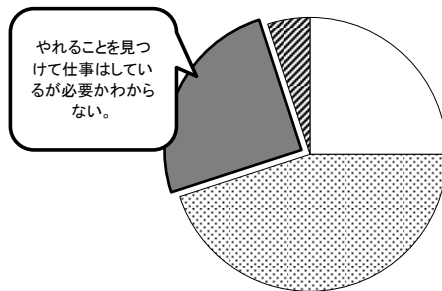
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている □ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



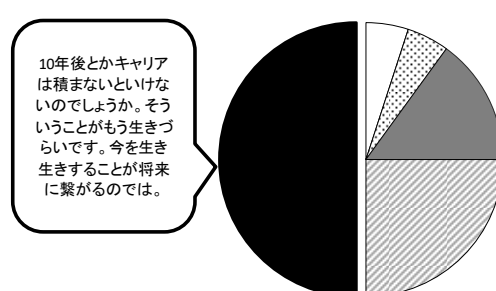
あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる □ 2.やや意欲的に取り組んでいる
■ 3.どちらともいえない ▨ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

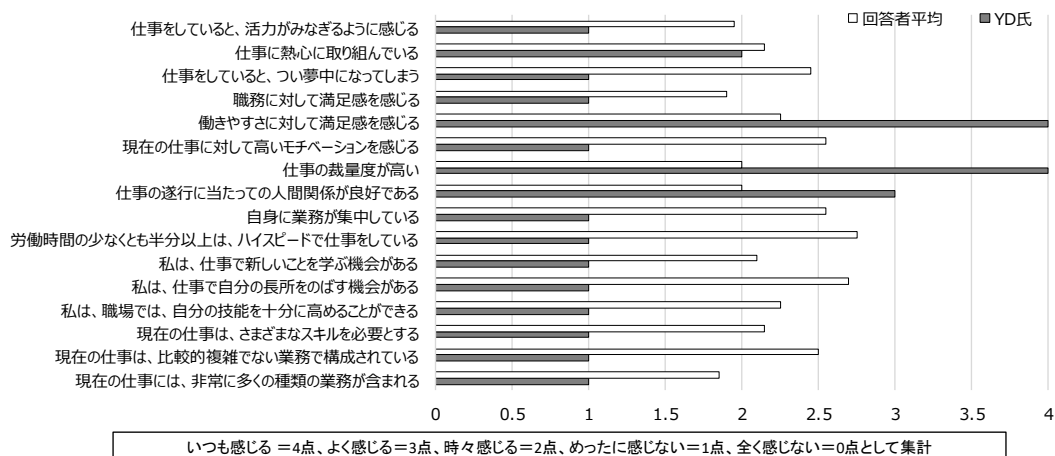


あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 □ 2.課長クラス
■ 3.係長クラス □ 4.主任クラス
■ 5.昇進したいとは考えていない



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：高橋 康二)

YE 氏
(32 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 15 日 17 時～18 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、福井康貴
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

専門学校卒。学生時代からアパレル関係 A 社でアルバイトとして働く。20 歳で専門学校を卒業し、卒業後も学生時代から引き続いて A 社でアルバイトとして働く。A 社では 22 歳で契約社員に登用、24 歳で正社員に登用され、店舗の店長を務めた。24 歳で結婚。店長となって 1 年後にうつ病を発症し、25 歳で A 社を退職。3 年間の無業期間をはさんで、28 歳からプラスチック容器組立をおこなう B 社でパートとして働く。29 歳で第一子を出産し、B 社で産休・育休を 1 年間取得。育休から復帰した 3 ヶ月後、30 歳の時に、生命保険 C 社へ正社員として転職する。転職後、31 歳での第二子出産を経て現在（調査時点）に至る。

1. 学校卒業から現在までのキャリア**専門学校卒業後もアルバイトを続ける**

YE 氏は、服飾系専門学校で衣服のデザイン・製造を学び、在学中にアパレル関係 A 社でアルバイトとして販売業務に従事した。体調を崩して就職活動がうまくいかなかったため、卒業後も引き続き A 社でアルバイトを続け、A 社の正社員登用制度を利用して正社員転換を目指すことにした。

アルバイト先で正社員に転換するが退職

A 社では 22 歳で契約社員、24 歳で正社員に転換した。正社員転換後、24 歳で結婚している。契約社員転換時の試験はなかったが、正社員転換に際して適性検査や面接試験などがあった。正社員登用後は店長として店舗のリニューアル・オープンを任されたが、直属上司であるエリア・マネジャーのパワハラや勤怠改ざんが重なったことで心身に不調をきたし、3 ヶ月間の休職を経て退職した。休職中は協会けんぽの傷病手当金を、退職後は雇用保険の基本手当をそれぞれ受給している。

3 年間の無業期間をはさんでパート勤務

YE 氏は、3 年間の無業期間を経た 28 歳の時に、プラスチック容器の組立を請け負う B 社でパート勤務を開始した。B 社では化粧品容器の組立業務に従事し、配偶者の扶養の範囲内

で働いた。29歳で第一子を出産し、B社で産休・育休を1年間取得している。

正社員としてC社に転職

YE氏は、育休から復帰して3ヶ月後、30歳の時に、生命保険会社C社へ正社員として転職した。C社での仕事は保険外交員（生命保険商品を個人顧客へ販売）である。C社在職中、31歳で第二子を出産している。C社で2年間勤務し、現在に至る。

2. 直近3年間での雇用・契約形態の変化

2022年1月時点で、YE氏はパートとしてB社で働いていたが、2023年1月に自分が加入している生命保険会社の保険外交員から転職の誘いを受け、2023年4月にC社へ正社員として転職し、現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近3年間(2022年以降)のYE氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2023年3月	B社（プラスチック容器組立）	化粧品容器組立	パート（期間の定めなし）	パートタイム（1日6.0h）	時給835円 年収100万円
2023年4月～	C社（生命保険）	個人営業	正社員（期間の定めなし）	フルタイム（1日8.0h）	月給20万円＋ 営業成績に応じた加算

B社での仕事

B社での仕事は、社長が指示を出し、14～15名のパートが組立作業に従事する形で行われていた。最初に作業手順を教えられ、その後は各自で作業する。大抵の組立作業は習熟までに2週間はかからない程度である。

B社では、週5日、6時間勤務であり、基本的に残業はなかった。給与に加えて通勤手当が支給されていたが、その他の手当や賞与、福利厚生制度はなかった。職場の人間関係は良好であり、職場環境は申し分なかった。

しかし、マイホームを建てて引っ越したことで、自宅から職場まで40分以上かけて通勤するようになってしまった。また、入社時には通院していたこともあり、扶養の範囲内で働くことに満足していたが、第一子を出産し、マイホームを購入したことで、「もっと収入を増やしたい」という思いが芽生えていた。当時の正社員として働く際の希望は、残業がなく、職場がB社より近いことである。

C社に入社した経緯

YE氏がC社に入社したきっかけはC社の保険外交員による勧誘である。上述したように、「もっと収入を増やしたい」という思いはあったが、子どもが小さいため正社員として働

くのは厳しいと考えており、求職活動はしていなかった。YE 氏の自宅で C 社の学資保険の手続きを行っていた際、C 社では福利厚生制度が充実しており、現在のパートより収入も増やせることを保険外交員から教えられる。収入を増やすことを考えていた YE 氏は C 社への転職を決めた。

それまで営業の仕事をやりたいと考えたことはなかった YE 氏であったが、C 社では未経験者に対する半年間の研修があり、そのことが保険外交員への転職の後押しとなった。うつ病を発症した経緯があるため、自宅で十分な休息が取れるよう、転職後の家事・育児分担について夫と話し合っている。元々、家事・育児に対して夫は協力的である。C 社への転職後、夫が保育園の送迎をする頻度が増えたという。

C 社での仕事

C 社での仕事は、個人宅を訪問し、自社の生命保険と提携社の損害保険や外貨保険を販売することである。新人は飛び込み営業に加えて会社から付与された顧客を担当し、教育係の指示を受けながら仕事を遂行する。

C 社の支社には 15～20 のオフィスがあり、YE 氏の働くオフィスでは 27～28 名の従業員が働いている。支社には 100 名以上の保険外交員が在籍している。保険外交員はほぼ女性である。各オフィスには統括役のオフィス長が 1～2 名おり、課長が各オフィスを巡回している。

保険外交員は支社採用で転勤がない。給与形態は 5 年目までは固定給である。顧客のアポが夕方に入る場合など、月に 1～2 時間程度の残業をすることがある。教育係やオフィス長などの基幹職には新卒採用が多く、給与形態は固定給で、残業や全国転勤がある。

YE 氏の現在の基本給は額面で 20 万円であり、基本給から税金と社会保険料が控除される。入社後 5 年間は基本給とは別に、営業成績に応じた加算が年 4 回付与される。C 社の保険外交員の基本給は、入社後 6 年目から、営業成績にもとづく成果給に切り替わる。C 社では、保育料補助や子どもの病気の際に使える特別休暇などの福利厚生制度が充実しており、産休中の給与支給もある。退職金の受給資格は勤続 3 年以上から発生する。勤続 20 年を越えると企業年金の受給資格が発生する。

意識・気持ちの変化

正社員の仕事は負担が大きく、家事・育児との両立が難しいと YE 氏は感じている。特に顧客次第で時間が変わることが両立を難しくしている。

また、C 社では勤続年数に応じて給与形態が変わり、6 年目以降は成果給となり、営業成績を上げなければ給与がパート並みまで下がる。そのことを入社時に知らされていなかった YE 氏は「騙された」と感じている。パートで働いていた時と比べて収入が増えた一方、顧客に配るノベルティを自費で購入する必要がある、支出も増えているという。

オフィスの人間関係で厄介な部分が出はじめており、先輩から干渉されることがストレスやプレッシャーになっている。

3. 今後のキャリア希望等

給与が下がらなければいまの仕事を続ける

現在の会社で働き続けるかどうかは営業成績次第だと YE 氏は考えている。営業成績を上げ続けて給与が下がらない限りは C 社で働き続けようと思っている。しかし、現状では営業成績を上げて給与を維持する見通しを描くことができていない。営業成績が上がらず、給与が下がる状況になれば、給与が下がってまで C 社で働き続けたいとは思っていない。

C 社には営業職から基幹職に転換する制度があるが、基幹職には残業や転勤があるため、基幹職への転換希望は YE 氏にはない。C 社で働くならば営業職だと考えている。

正社員にこだわらず柔軟に働きたい

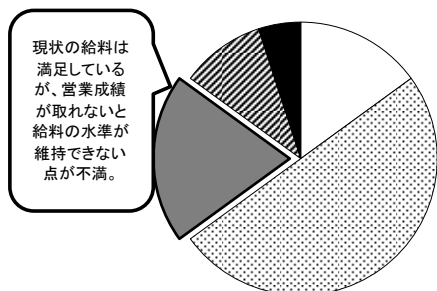
C 社を辞めた場合の働き方の希望について、YE 氏は正社員という働き方に必ずしも固執していない。正社員として転職できればよいが、子育てと両立できる働き方ができるとは限らず、子育て中の女性を正社員として採用することに企業は積極的ではないという話を聞くためである。

欲をいえば、服飾系専門学校で学んだことを活かして、在宅でハンドメイドやものづくりの仕事をしてみたいという気持ちもある。そうした在宅ワークとパートの掛け持ちもありうる。

4. 自記式アンケートへの回答

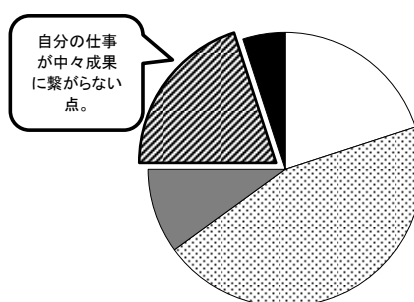
あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している □ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
 ▨ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



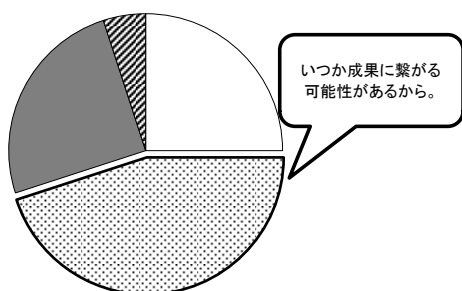
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている □ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
 ▨ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



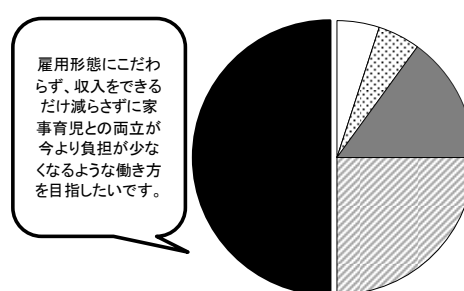
あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる □ 2.やや意欲的に取り組んでいる
 ■ 3.どちらともいえない ▨ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

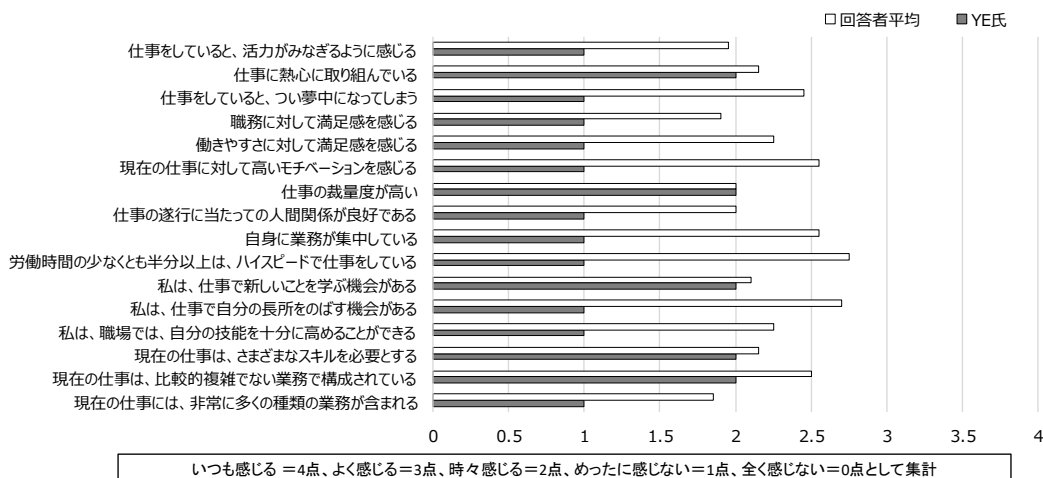


あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 □ 2.課長クラス
 ■ 3.係長クラス □ 4.主任クラス
 ■ 5.昇進したいとは考えていない



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：福井 康貴)

YF 氏
(54 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 15 日 19 時～20 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、福井康貴
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

短大卒業後、百貨店 A 社に正社員として就職。育児との両立困難から 35 歳で A 社を退職、中小企業 B 社でのパートタイマーを経て、37 歳から銀行 C 社で契約社員として働く。コロナ禍後、職種が変わったことや、C 社の先行きが不安になったこと等から転職活動を開始、52 歳で C 社を退職し、生命保険 D 社で営業職の正社員となる。転職により年収は下がり、不安定になったが、自分のペースで仕事ができること、収入の増減は運や自分の責任によるものと割り切れること等から現在の仕事に満足しており、今後も D 社で営業職として働き続けたいと考えている。

都内在住。配偶者がいるが、子どもは既に独立している。

1. 学校卒業から現在までのキャリア

短大卒業後、35 歳まで百貨店で正社員

短大で農学を専攻した YF 氏は、当初は短大の推薦で研究所の仕事に応募していたが、通勤が遠いという理由で不採用になった。そこで、仮に研究所に就職できても短大卒の自分は研究補助職にしかねないのだからと割り切り、専攻した農学とは関係のない職種での就職活動に切り替えた。

別にそこ（職種）はこだわらなくていいかな。結局、大体、理系のそういうのだと、食品会社とか薬品、製薬会社とか、そういう課所があるところに、もう決まってくるんです。そこぐらいだったら、ちょっとガラッと変えて……。もともとアルバイトで接客をやっていたんです。結婚式のお料理を配ったりするのとかやっていたので、それだったら、もう接客の仕事の方が楽しいかなと思って、そこはあえて、決めずに違うところにしました。

サービスや販売の職種に広げて就職活動を続けた YF 氏は、百貨店 A 社から内定をもらい、1992 年 4 月に正社員として入社した。その後、出産により 1998 年から育児休業を取得し、復職した 2000 年から短時間勤務をした。当時 A 社では、子どもが小学校に上がる前まで短

時間勤務ができ、その間は遅番勤務を免れることができたが、実際には子どもが小学校に上がってからも遅番勤務と育児の両立は難しかった。そこで YF 氏は、悩んだ末に、子どもが小学校に上がる直前の 2006 年 3 月に退職した。この時 35 歳であった。

当時は百貨店も、今はちょっと変わったと思うんですけど、お店が 9 時とか、長い時間開いていた時代でして、そうすると、シフト勤務、正社員の普通の短時間でないと、早番と遅番で、遅番をやらなくてはいけないんです。そうすると、やっぱり子どもを育てながら仕事を続けるのは難しいというので、小学校に上がる 2006 年の 3 月に退職しました。

中小企業パートタイマーを経て、銀行の契約社員として 14 年働く

百貨店を退職した YF 氏は、9 時～17 時の間で働ける正社員の仕事を探したが、面接では残業ができるかどうかを問われるなどして適当な仕事が見つからなかったため、自宅近所の印刷製本 B 社（中小企業）でパートタイマーとして働くことにした。

B 社に勤めて 2 年ほどした 2008 年 7 月（37 歳）、YF 氏は銀行 C 社の契約社員（有期雇用）に転職し、2017 年に支店全体の方針による無期転換を経て、2022 年 10 月（52 歳）まで働いた。その間、C 社では同じ支店での勤続は 5 年までと決まっていたため、YF 氏は 4 つの支店を経験した。

C 社での当初の仕事内容は、預金者の自宅に金融商品を案内して回る外回り営業であった。YF 氏ら契約社員が勧誘をし、正社員が成約後の事務手続き等をするという分業関係であった。契約社員の勤務時間は 9 時 30 分～16 時 45 分であり、子育てをする YF 氏にとってよい条件だった。

外回りという形で、これがちょっと勤務時間がすごくよくて、9 時半から 4 時 45 分まで。子育てする人にとって、すごくいい時間の仕事だったんです。それで、あまりちょっと内容も詳しく、案内しますよという、いろいろ金融商品の御案内をしますから来てくださいみたいな軽い内容だったんです、求人の募集が。でも、お給料もそこそこ、その時間の割にはよかったので、そこでちょっと仕事を、一応、テストとかはあったんですけど決まりました。

しかし、2020 年に入りコロナ感染症が蔓延したため外回りの仕事ができなくなったことや、時期を同じくして金利が下がり始め銀行が事業転換を迫られたことから、2021 年 4 月に、YF 氏は支店全体の方針により小売店・飲食店に対してキャッシュレス端末導入を提案する営業へと職種転換した。また、銀行では支店の統廃合と人員削減が始まり、YF 氏はあと 10 年続けるのも難しいと考えた。さらに、自分の父親の介護も重なり働き方を変えたいと思

った。こういった事情から、YF氏は転職活動を始めることにした。

転職活動により、生命保険D社の正社員に

この時の転職活動については後述するが、最終的にYF氏は2022年6月に生命保険D社の正社員（営業職）の内定を得て、同年10月に52歳でC社を退職、2023年1月からD社で勤務を始めて現在に至っている。

ちなみに、2022年6月の内定から2023年1月の勤務開始まで時間が空いているのは、父親の手術があったことや、C社で取得・登録していた資格をいったん抹消してD社で再取得・再登録しなければならなかったことによる。

2. 直近3年間での雇用・契約形態の変化

YF氏は、2022年1月時点で銀行C社で契約社員として働いていたが、2022年10月に退職し、2023年1月から生命保険D社で正社員として働き始めて現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近3年間(2022年以降)のYF氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2022年10月	銀行C社	小売・飲食店向け営業	契約社員（期間の定めなし）	9時30分～16時45分 （※正社員より短い）	月給25万4千円 年収約340万円
2023年1月～	生命保険D社	法人営業	正社員（期間の定めなし）	9時20分～17時20分	月給22万円 年収約300万円

銀行C社での契約社員

YF氏は2017年にC社で無期雇用に転換しており、2022年1月時点では無期雇用の契約社員として、小売・飲食店に対してキャッシュレス端末導入を提案する営業をしていた。

所定労働時間は9時30分～16時45分（正社員は8時30分～17時）であり、営業先に飲食店が多かったことから、午前中に支店で準備をして、ランチタイムが終わった頃に営業に出るのが通例だった。契約社員であるYF氏に残業はなく、労働時間が短いことが、子育てをしていたYF氏にとって好都合だった。ちなみに、同じ職場の正社員も、それほどたくさん残業をしていたわけではなく、定時に帰宅する人も多かったという。

当時、支店ではYF氏のみがこの仕事を担当していた。YF氏の上司は、端末のシステム開発をしているグループ会社の社員であり、端末導入に係わる規定の整理、営業先の店舗が既に別の端末を使っていた場合の契約関係の整理などを、この上司が行っていた。他方、YF氏の働きぶりは、支店長が評価していた。

教育訓練としては、職場で、端末のシステムに関係する勉強に参加する、端末導入時に必要となる法人口座開設手続きを習うなどしていた。

給料は、YF氏がC社に入社した時は、月給が20万円、賞与が年間10万円程度であった

が、14年の勤続を経て退職する時には、月給が25万4000円、賞与が年間40万円程度、年収340万円程度であった。なお、契約社員であるYF氏には退職金はなく、転居を伴う転勤もないため社宅や家賃補助もなかった。

ところで、C社には契約社員を正社員に登用する制度があったが、登用されるための条件は厳しく、YF氏の周りで登用事例はなかった。正社員は非常に複雑な事務作業をこなす必要があり、未経験者が資格を取ったとしても十分に務まらなかったからである。そのため、実質的には出産や育児で退職した元社員を再び正社員として採用する「カムバック採用」が中心であり、またカムバック採用の場合であっても、1年以上のブランクを克服するのが大変な様子だったという。

転職活動

コロナ感染症蔓延により外回りの仕事ができなくなったこと、支店全体の方針により職種転換したこと、人員削減が始まりC社の先行きを不安視したこと、父親の介護が重なり働き方を変えたいと思ったこと等から、2022年頃、YF氏は転職活動を始めた。

この時の転職理由は複合的であるが、最も重要なのは、YF氏がC社の先行きを不安視する中で、今後も職種転換が起こることを想定し、その際にうまく適応できる自信がなかったこと、そうであるならば長く働き続けられる職場に自分から転職した方がよいと考えたことである。

今後の銀行があまりに未来が見えない。多分、このまま10年働くのはちょっときつかなと。・・・(中略)・・・例えばほかの別のことをやってくれと言われたときに、デジタル化で、店頭の合理化でもって人も減らされていますし、一体何をさせられるのだろうというのがちょっと疑問があって、どうせ違うことをやって、覚えることがあるんだったら、いつそのことほかの仕事でいいなというのがちょっと頭をよぎりまして。65まで働くとしたら、60から絶対に賃金が下がると分かっている職場にいるよりは、50代前半だったので、50代前半で社員で転職して、60ぐらいには落ち着いているだろうという思いで、その後も社員で働けるような仕事があれば、そのほうが絶対いいなと思って転職を決意して、結構かかったんですけど、しました。

しかし、50代に入っていたYF氏にとって、転職活動は簡単ではなかった。職種について条件を言っていられず、家事代行サービス、ビジネスホテルの支配人、マンションの管理会社での見積もり業務など、様々な職種に応募した。

条件を言っていられないんですよ。この年になると、えり好みをしていると決まら

ないので。だから、自分ができそうな仕事だと、結構いろいろ受けましたね。受けましたというか、登録。今でいうと、いろいろ転職サイトがあるので、一応登録するんです。ここをちょっと受けてみたいなど。でも、通るところが、やっぱり年齢でもう切られるので、ほぼないというか。なので、取りあえずできそうな仕事を、通ればいいのかということで、かなりやりました。

当然、転職後の給料についても、高い期待はできなかった。

できれば同じぐらい、下げたくないなというのはあったんですけど、そこはもう難しいと思います。若い人だったらいいのしょうけれども、この年齢で仕事はできないと思われるんですよ、明らかに。なので、最初から、だから結局、キャリアを見てももらえないというんですか。

ちなみに、この時の転職活動において、YF氏は夫や子どもと特に相談をしなかった。既に子どもが独立して、家事や育児が大きな負担になっていなかった YF氏は、自分が長く働き続けられる職場に、適当なタイミングで移ることだけを考えていたのである。

(聞き手) 正社員に転職されるというときに、御家族、御主人とかお子さんとか、何かおっしゃっていたり、逆に相談されたりしていましたでしょうか。

(YF氏) いや、しないです。

(聞き手) お子さんはもう、そのときには出産から、もう大分たっていますね。

(YF氏) ちょうど辞める年にはもう独立していたので、今は一緒に住んでいないんです。もう社会人なので、別に。運よく一人暮らしもしてくれたので、もう御飯も作らなくていいので。

(聞き手) お話を聞いているうちに、お子さんはだんだん、いつの間にか大きくなっていったんだなという。お子さんとか、そういうのは別に、家事・育児的なことは、もうそのときは全く（関係がなかったのですね）。

(YF氏) そうですね、全く（関係がなかった）。

生命保険 D 社での正社員

転職活動の結果、YF氏は2022年6月に生命保険D社の正社員（期間の定めなし）の内定を得た。職種は、企業に訪問して、社長向けの保険商品や従業員の福利厚生としての保険商品を販売する営業職である。

YF氏が所属する支店には約60名の営業職がいる。営業職は地区ごとの3つの課に配置され、YF氏の課には約15名が配置されている。YF氏は、上司である課長から仕事上の指示

を受けている。課長は、YF 氏の営業に同行したり、訪問先の社長への提案の仕方について相談に乗ったりもしている。YF 氏の働きぶりを評価するのも、この課長である。

D 社での仕事の特徴のひとつは、先輩や同僚とはあまりかかわらず、自分のやりたいようにやれることである。YF 氏は、日々のスケジュールを自分で組んでおり、担当地区が自宅に近いので、直行、直帰することもできる。もっとも、1 日 1 回は支店に出社しなければならない決まりになっているが、出社するタイミングを自分で決められるため、中抜けをして自宅で昼食をとったりもしている。

所定労働時間は 9 時 20 分～17 時 20 分で、残業はない。課長や新卒の正社員（営業職以外）については、かつては残業もあったようだが、「今はもう、早く帰りましょうと言われていた会社なので、ほぼ定時で帰る」とのことである。

給与は、成績に応じて変動する。計算式が複雑なので詳細はよく分からないとのことであるが、目標を達成できなければ下がることもあるという。ちなみに、2025 年の YF 氏の目標は 7 億円であり、それを達成するためには、だいたい 7 件の成約が必要だという。現在の YF 氏の月給（額面）は 22 万円で、業績変動型の賞与は（成績が悪いため）ほとんどなく、年収は 300 万円程度である。

YF 氏ら営業職への教育訓練は充実しており、入社して最初の 1 年間は、営業をしながらトレーニングセンターに通っていた。具体的には、午前中に客先を訪問して、午後にトレーニングセンターに通うなどしていた。

YF 氏には退職金が支給されるが、営業職には配置転換も転勤もないので、社宅や家賃補助はない。他方、課長や新卒の正社員（営業職以外）には転勤があり、社宅や家賃補助もある。なお、営業職から営業職以外への転換制度もあるようだが、YF 氏には詳細は分からないという。

転職を振り返って

YF 氏は、C 社（契約社員）から D 社（正社員）に転職したことで、対人関係面でイライラすることがなくなり、自分のペースで仕事ができるようになったという。他方で、年収は 340 万円程度から 300 万円程度へと下がっている。これは業績による変動性が大きいからであり、このように収入が不安定であることを YF 氏はストレスに感じている。この他、膨大な営業マニュアルを暗記しなければならず、最初の 1 年は大変だったという。

気持ちの余裕が、ほかの対人関係において、あまりイライラすることがなくて、自分のペースで仕事ができているので、そこはいいですね。あと、家に帰ってくることもできたり、本当に自由にできているので、そこはすごくいいです。ちょっとあれなのは、収入が確定ではないので、そこはちょっとストレスかなという感じですかね。

ちなみに、収入が不安定であることをストレスに感じているが、これは C 社時代に感じていたストレスとは性質が異なるという。具体的に、C 社時代は支店長が支店の売上を上げるために部下にプレッシャーをかけており、これが YF 氏にとっても強いストレスと感じられていた。

でも、銀行のときは、やってもやらなくてもお給料は変わらないけれど、ストレス……。数字をやっぱり間接的に言われるんですよ。今月、これだけはやらないといけないから、探してこいみたいな。だけど、そんなことを言っても、お客さんがやらないと言ったら数字は取れないので、やっぱりストレスのかかり方が違う。全然違うんですよね。

(中略)

支店長の成績が関わってくるのが支店の数字なんですよ。そうすると、支店長は、例えば次のところに、上に行きたいために、絶対数字をクリアしたいんですよ。そうすると、部下に、悪い言い方をすると無理難題を押しつけてくるというか。

これに対し D 社では、自分の営業成績が自分の給料に反映される仕組みであるため、割り切ることができ、C 社時代に比べればまだよいという。

今の職場で頑張って、数字がそれ以上にいくとお給料が上がるし、できなかったらできなかったで下がるけど、それは運だし、自分がやっていて取れなかったら、もう仕方ないと割り切れるじゃないですか。そのストレスのかかり方が違います。

3. 今後のキャリア希望等

今後のキャリアについて、YF 氏は、D 社で現在の仕事を続けることを希望している。その理由としては、まず、自分のペースで仕事ができることや、ストレスが少ないことが挙げられる。

続けたいです。それは、自分の時間、ペースで仕事ができるからですかね。あと、人間関係が、関わらないからというのはあるんですけど、いいので、ストレスがないんです。

ちなみに、現在の仕事を続けたいという YF 氏は、この仕事に関係する資格を取得するための勉強を始めている。

また、現在の仕事であれば 60 歳を過ぎても続けることができる。この点は、C 社であと 10 年勤め続けられるかどうかで気を揉んでいた YF 氏にとって、大きな魅力である。

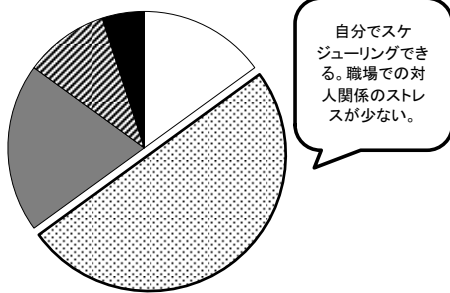
それで、今の会社は、一番長い人だと、今いる人だと 70 まで仕事ができるんですよね。だから、本人のやる気次第で、年金をもらいながら仕事もできるので、いいかなという考え方です。

最後に、どの会社のどの仕事かは別として、一般論としてどのような働き方がよいかをたずねたところ、正社員の方がよいとのことであった。その理由としては、正社員には退職金があることを挙げる。他方、YF 氏の場合、D 社での正社員より C 社での契約社員の方が年収が高かったこともあってか、必ずしも正社員の方が賃金が高いとは考えていない。

4. 自記式アンケートへの回答

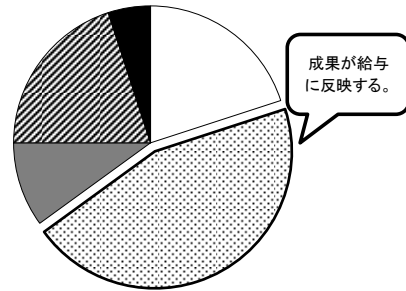
あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している □ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
 ▨ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



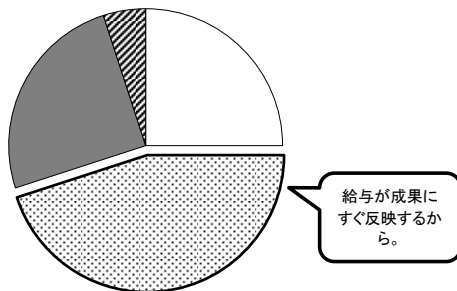
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている □ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
 ▨ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



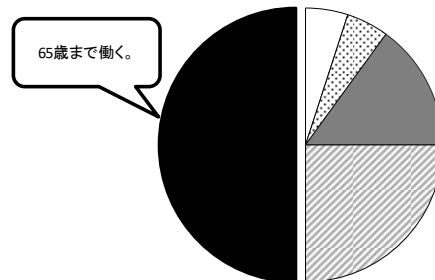
あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる □ 2.やや意欲的に取り組んでいる
 ■ 3.どちらともいえない ▨ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

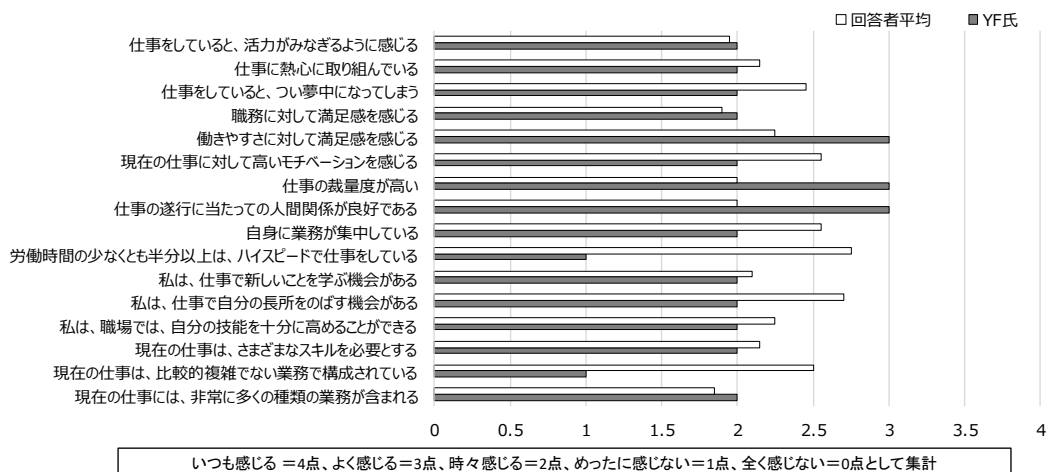


あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 □ 2.課長クラス
 ■ 3.係長クラス □ 4.主任クラス
 ■ 5.昇進したいとは考えていない



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：高橋 康二)

YG 氏
(50 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 16 日 9 時～10 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、岡本武史
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

関東地方出身。高等学校卒業後、経済的理由から進学せず、メーカーA社に正社員として就職。A社を5年で退職した後、40代後半まで派遣をベースとしたキャリアを歩む。派遣社員として受発注業務や事務全般の仕事で10社程度の派遣先を経験し、現在は派遣先であった電気通信工事D社で正社員に登用され、受発注業務、管理業務を担当する。

現在、YG氏に配偶者や子どもはいない。D社で正社員を続けたいと考えており、資格取得のための勉強にも取り組んでいる。

1. 学校卒業から現在までのキャリア**高校卒業後、正社員としてメーカーに就職**

YG氏は、高校卒業後すぐにメーカーA社に正社員として就職した。YG氏は、子どもの頃から、経済的に高校卒業後の進学は難しいと親に言われて育ってきたため、就職することのためらいはなかった。業種や職種について特別の希望はなく、自宅から1時間圏内という条件を満たす企業として高校を通じてA社を紹介され、新卒で就職した。A社では、資材管理や購買・調達の仕事を担った。

メーカーを退職し、派遣社員に

就職して5年後に、YG氏はA社を退職した。5年というタイミングで退職したのは、親から5年は勤めるようにと言われていたからである。A社に特段の不満はなかったが、高校生の時に、あまりよく考えないで就職したため、別の仕事を探してみたくなったとのことである。

特に仕事が嫌とかはなくて、親から、とにかく就職するようにという話だったので、とにかく5年は勤めるようにというふうに言われていて、それに従っているのも変な話なんですけれども、とにかく5年は勤めようという気持ちでいたので、5年経って、特に不満とかはなかったんですけれども、あまり考えないで就職してしまったので、もうちょっと別の仕事があるんじゃないかと思って、何か探したいなと思って。

YG氏は、すぐに正社員として転職しようと考えていたわけではなかったため、A社を退職する時に次の仕事は決まっていなかった。やがて、友人が派遣社員として色々な会社（派遣先）で働いていることを聞き、その働き方に興味を持ち、登録型派遣社員として働き始めた。派遣社員という働き方を選んだ理由としては、派遣社員の方が正社員よりも月あたりの給料が高い場合があったことも挙げられる。

そうですね。やっぱり私の就職した時代とか、高卒だったということもあって、確かに最初の会社のお給料は、今思えばそんなに悪くないけれども、当時としては決して高くはなかったと思うので。それで、派遣は時給制でしたから、やっぱり、ぱっと見ると、派遣のほうがいいなと。実際は多分、ボーナスとかを合わせると、とんとか、派遣のほうが少しよいぐらいだったと思うんですけども、当時は派遣のほうもらえるなと思っていました。

その後、YG氏は、40代後半まで10社程度の派遣先で働くことになる。後述の通り、その間に3つの派遣先で正社員に登用されて現在に至っている（現在も正社員）が、基本的には派遣をベースとして仕事を続けてきたという。派遣社員という働き方を長く続けることになったのは、正社員としての就職活動が上手くいかなかったことも関係している。

実際、自分で探したこともあるんですけども、なかなか就職活動が難航してしまっていて、やっぱり職歴とかもあると思うんですけども、それでうまくいかなかったので、やっぱりちょっと派遣をベースに考えていました。

派遣社員としての仕事は基本的にフルタイムであった。仕事内容は、始めはA社での経験を活かせる資材・部材調達を中心だったが、やがて営業事務、受発注事務、見積もり作成、請求書処理等、事務全般に広がっていった。ちなみに、派遣先にはメーカーが多かったが、特段意図していたわけではなく、結果的にそうなただけのことである。

派遣先にて3回の正社員登用

YG氏は、派遣をベースとして働く中で、正社員登用を3回経験している。いずれも派遣先からの打診によるものであり、正社員に登用されることで多かれ少なかれ仕事が増え、給料も上がる経験をしている。

1回目の正社員登用は、30代半ばの時（2011年）である。外資系企業B社で派遣社員として営業事務の仕事をしていたYG氏は、B社から正社員にならないかと打診された。その時点でB社で長く働いていたYG氏は、強い迷いはなく打診に応じた。

職場からの期待が大きかったYG氏は、正社員になってから沢山の仕事を任され、年収も

600 万円ほどになり、B 社で 7 年ほど正社員として働いた。しかし、仕事が非常に忙しく、自分の時間を持てなくなったことや、プレッシャーも大きかったことから B 社を退職し、別の会社で派遣社員として働くことにした。

2 回目の正社員登用は、40 代半ばの時（2020 年）である。マンション管理業 C 社で派遣社員として働き始めた YG 氏は、すぐに C 社から正社員登用の打診をもらった。この時 YG 氏は、働き始めてすぐに打診があったことや、C 社から「派遣元には、打診があったのではなく、自分から正社員に応募したと伝えて欲しい」と言われたことを若干不審に思ったが、打診に応じた。

しかし、派遣社員の時給が 1400 円であるのに対し、正社員になってからの年収は 250～260 万円程度とほとんど変わらず、ましてや外資系 B 社と比べると大きく見劣りがした。そこで、定年まで働いてもお金を貯めることができないと考えた YG 氏は、正社員登用されてから 1 年ほどで C 社を退職した。

YG 氏は、C 社を退職した後、別の派遣先 1 箇所（倒産により派遣終了）を挟んで、電気通信工事を営む D 社で派遣社員として働き始めた。YG 氏は、40 代後半の時（2023 年 9 月）に D 社で 3 度目の正社員登用を経験し、現在に至っている。

2. 直近 3 年間での雇用・契約形態の変化

YG 氏は、2022 年 1 月時点で D 社で派遣社員として働いていたが、2023 年 9 月に D 社に正社員登用され、現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近 3 年間(2022 年以降)の YG 氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2023 年 8 月	D 社（電気通信工事）	受発注業務	派遣社員(3 ヶ月契約)	フルタイム（所定 1 日 7 時間 45 分）、残業 10 時間以下/月	時給 1500 円～1570 円（年収約 300 万円）
2023 年 9 月～		受発注業務、管理業務（経理・総務等）	正社員（期間の定めなし）	フルタイム（所定 1 日 7 時間 45 分）、残業 20～40 時間/月	月給 25 万円（年収約 420 万円）

D 社での派遣就業

YG 氏は、2021 年 10 月に電気通信工事を営む D 社に派遣され、受発注業務を担当した。契約は 3 ヶ月毎でほぼ自動的に更新されていたが、派遣期間は 3 年までとされていた。勤務時間はフルタイム（所定 1 日 7 時間 45 分）であり、残業も月に 10 時間ほどあった。

職場は、電気通信工事を行う部署であり、部長職の上司、YG 氏（受発注業務）、現場工事担当者 20 名ほどで構成されていた。

仕事の指示を出すのは上司である部長であり、この部長が派遣元とのやり取りをしていた

ため、YG 氏の働きぶりの評価もしていたようである。

YG 氏は、この部署でルーティン業務を自分 1 人で回していた。この仕事を始めた当初、前の担当者からの引継ぎはあったが、研修等はなく、誰かに仕事を教えてもらったというわけでもない。ただし、D 社の親会社の担当者や、D 社の別の事業所の社員に分からないことをたずねたりはしていた。ちなみに、D 社で働き始めた時は既にコロナ禍であり、テレワークが推奨されていたため、YG 氏にとって人間関係や職場の雰囲気はあまり気にならなかったという。

派遣社員としての時給は 1500 円からスタートし、その後少しずつ上がって、正社員に登用される直前は 1570 円（年収 300 万円程度）になった。他方、賞与、退職金、社宅・家賃補助はなく、通勤費およびテレワーク時の電気代のみ支給された。

派遣社員である YG 氏は、配置転換や転勤に応じる義務はなかった。しかし、管理部門の社員が定年退職等で減っていたことから、受発注業務のかたわらで、それらの社員が担っていた管理業務の一部を YG 氏が担うようになった。

ところで、数字の確認や多種の事務作業を伴う管理業務について、YG 氏はこれまでの派遣就業を通じて習熟するようになったと回想している。YG 氏は、「覚えはよくない方」だと自己評価しているが、それらの仕事が苦ではなく、派遣先からもスムーズにできているという評価はもらっていたという。

多分、事務作業とか、細かい資料を作ったり、こつこつ確認したりとかするのがあまり苦ではなかったりとか。基幹システムも会社によって全然違ったりするんですけど、そういうマニュアルを見ながら覚えるのはあまり苦じゃなかったりとか。何でしょうね、マイクロソフトのソフトとかも一応一通り使えるように学校に通ったりもしていたので、あまりそういうのは全体的に苦にならないです。

D 社での正社員登用

YG 氏は、2022 年 3 月ごろ、上司から「正社員になる気がありますか」と聞かれた。YG 氏は正社員になりたいと即答し、その後、D 社の親会社との調整を経て、2023 年 9 月に正社員に登用された。しかし、この間にはいくつか気にかかることがあった。

第 1 は、後任の上司がパワハラ気質だったことである。ただし、結果的にこの後任上司は退職したため、その心配は現実化せずに済んだという。

その時に、打診してくれた上司は既に別の部署、今の管理部で異動になっていて、その下にいた方が上司になったんですが、いわゆるパワハラですかね、結構ひどくって、この人下では働けないなというのがあったので、ちょっとどうしようかなという。逆に、派遣で 3 年だからこそ淡々と働いてはられるけど、これから正社

員になってもこの人の下で働かなきゃいけないのかというのがあって、そこで大分迷ったんですけども、最終的にはその人、退職になってしまったので、それで決心がつけました。

第2は、正社員登用された後の給料が明示されていなかったことである。

転換後の給料とかは、本当にばたばたした、直前に明示書が出てきたので、それまでは全然分からなかったんですね。そこもちょっと迷った点だったんです。

これらの懸念点はあったが、YG氏は既に40代後半であったこともあり、打診を受け入れることにした。

ただ、もう自分の中でも転職をいろいろ考える体力とか気力が年齢的にもなくなってきているなというのを感じたので、ちょっと、せっかくこういう機会があったんだから就職して頑張ろうかなという気持ちでした。

ちなみに、D社の正社員は残業が多いことが分かっていた。YG氏は、それがよいとは考えていなかったが、仕事を任せてくれることを魅力に感じており、残業が多くなることを承知の上で打診を受け入れたという。

どうしても、残業しないわけにはもういかないなとも思ったので。ただ、いろいろ、管理部に行ったら任せてくれるということも聞いていたので、そこもちょっと、やってみたいなという気持ちもあって、最終的には、残業とかは嫌なんですけど、それでも働いてみようかなと思いました。

D社での正社員就業

2023年9月、D社で正社員登用されたYG氏は、管理部門に配属された。そこでYG氏は、派遣社員として担当していた受発注業務に加えて、支払い業務、売掛金・買掛金の確認、総務事務といった管理業務を担当している。正社員登用により管理業務が付加されたわけだが、前述のように部署間・職員間の分業が曖昧な会社において、派遣社員の頃から管理業務も手伝っていたので、特に抵抗はなかったという。

職場には、管理部長、担当部長、一般社員（YG氏を含む）を合わせて8名が勤務している。一般社員の大半は女性で、年齢層は40代後半から60代である。一般社員のうちYG氏より後から入ったのは1名で、残りはみな先輩にあたる。ちなみに、管理部長と担当部長はD社の親会社で採用された社員であり、一般社員には親会社の退職者とD社で採用された社

員の両方が含まれる。

YG 氏の働きぶりは、管理部長が評価する。具体的には、年に 2 回、賞与の前に面談を経て評価を受け、その評価が賞与の金額に反映される。

管理部門での仕事は、先輩から教えてもらった。例えば、一通り教えてもらって、自分でやってみる、イレギュラーなことや分からないことがあったらその都度周りに相談する、といった具合である。また、正社員になってからは定期的に e ラーニングの研修を受講しているという。YG 氏も、正社員になってから職場での教育訓練が濃厚になったと感じている。

(そういう教える、教わるが多分いま多いと思うんですけど、正社員になってからそういう教える、教わるの関係というのは濃くなっていますでしょうか?)

そうですね。何も分からない状態からいろいろ教えてもらったりとか、あと、逆に、何か教えるというのかな。いろんな問合せとかが増えて、業務を教えることも増えたと思います。違う部署の方からいろんな問合せが来るので、それを調べたり、お教えするというのも増えているなど。

職場の雰囲気や人間関係については、引き続きテレワークが中心（出勤は週 1 日～2 日）であるため、和気あいあいというわけでもなく、特段悪いわけでもないという。

正社員になってから、所定労働時間は変わらないが、残業は月に 20～40 時間程度と増えた。そのこともあり、月収は額面で 25 万円程度、それに加えて賞与が年間 120 万円程度支給されるようになり、年収は 300 万円程度から 420 万円程度へと増加した。

他方、正社員になった後も、社宅や家賃補助は適用されず、転勤の義務もない。ただし、配置転換（部署の異動）はあるかもしれないとのことである。

強くなった責任感／外資系 B 社時代のプレッシャーとの違い

D 社で派遣社員から正社員に登用されることで、気持ちの面でどのような変化があったか。YG 氏は、この点について、収入が安定することで精神的にも安定したこと、仕事に対する責任感が強くなったこと、資格取得等の必要性を感じるようになったことを挙げる。

まずは、意外に提示されていた額面より、残業が多いというのもあるので、(実際の金額が) 多かったのが、生活に困窮するようなことがあまりないので、精神的には金銭面では安定しまして。仕事に対してはやっぱり、決して派遣のときにいい加減だったわけではないんですけども、ちょっと責任感が強くなって、やらなければ、みたいな気持ちが生まれてきました。あとは、さらに給料を上げるためにはいろいろ資格を取ったりしなければいけないんですけども、その勉強もなかなかちょっ

と今できてなくて、そこはちょっと焦っているところです。

ちなみに、D 社で感じるようになった「責任感」や「責任」は、外資系 B 社時代に感じていたプレッシャーとは異なると言う。YG 氏は、当時のプレッシャーについて次のように語る。

前の外資のときにつらかったのは、一応責任を取る上司がいるのであるけれども、個人としても責任を追及されるところがすごくプレッシャーになっていました。社長自らいろいろ言うところがあったので、それがすごく、社長が外国人だったので、ちょっと言葉の壁もあったりして、何かもうそういうところもすごくつらかったというのがありました。

3. 今後のキャリア希望等

D 社で正社員を続けたい

それでは、YG 氏は今後のキャリアについてどのような希望を持っているのか。この質問に対して YG 氏は、D 社で働きたいと答える。そして、D 社で働き続けるにあたって、自分ができる仕事は積極的にやっていきたいと考えている。

具体的に、YG 氏は、建設業関係の資格を取得するべく勉強をしている。その理由として、この資格を取得することで自分の年収増加や社内でのキャリアアップに役立つだけでなく、電気通信工事（建設業）を営む D 社が、公共入札等で有利になることを挙げる。

また、YG 氏は、仮に転職することがあったとしても、正社員という働き方を続けたいと考えている。その理由としては、収入が高く安定していることや、病気や怪我で入院しても（退職せずに）休業できることが挙げられる。特に後者の点は、派遣社員にはないメリットだという。

D 社では人間関係の苦勞が少ない

他方、YG 氏にとって正社員として働くデメリットのひとつとして、長期に渡って人間関係を構築・維持しなければならないことがあるという。この点について、YG 氏は次のように語る。

私ちょっと、人間関係を構築するのがすごく苦手で、今までも、もう最初の会社とか、本当に特に嫌でないのに辞めたというのも、人間関係が持続していくのがちょっとつらいなというところが実は理由にあったので、そこはちょっと自分の中ではデメリットで、うまく続けていくしかないんですけれども。

(中略)

何かやっぱり、ずっと同じ事務所内で1日中顔を突き合わせて仕事をしている状況というのが結構自分が苦手で、その状況が結構私にとっては緊張を強いられる。誰も気にしてないのに、こちらが勝手に緊張を強いられる感じになってしまって、すごく疲れてしまう。

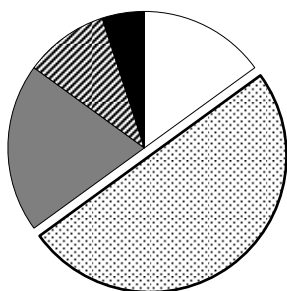
しかし、テレワークが中心のD社では、そういった人間関係上の気苦労が少なく、ラクでよいとのことである。

まず、テレワークというのがあり、あと、会社の大多数のメンバーが工事をしている人間で、会社にいないこともあり、普通の企業よりは人間関係が密じゃないという言い方も変なんですけど、そこまでずっと一緒にいるわけではないので、少しラクです。

4. 自記式アンケートへの回答

あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

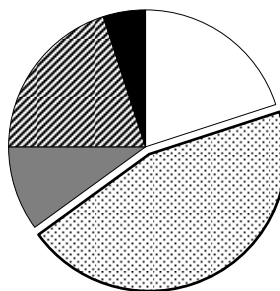
- 1.非常に満足している ▣ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
▣ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



人間関係は悪くない。
残業は多めだが、年収
もほどほど(もっと上げ
たい)。

あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

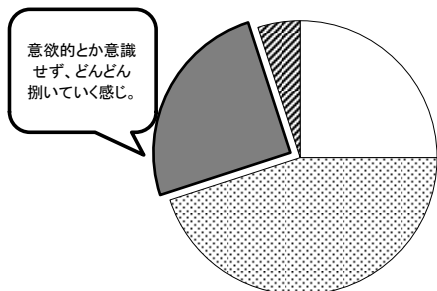
- 1.非常に感じている ▣ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
▣ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



地味だが社内の根
幹的業務を担って
いる点。

あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

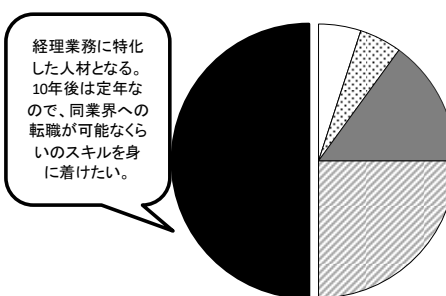
- 1.非常に意欲的に取り組んでいる ▣ 2.やや意欲的に取り組んでいる
■ 3.どちらともいえない ▣ 4.あまり意欲的に取り組んでいない



意欲的とか意識
せず、どんどん
捌いていく感じ。

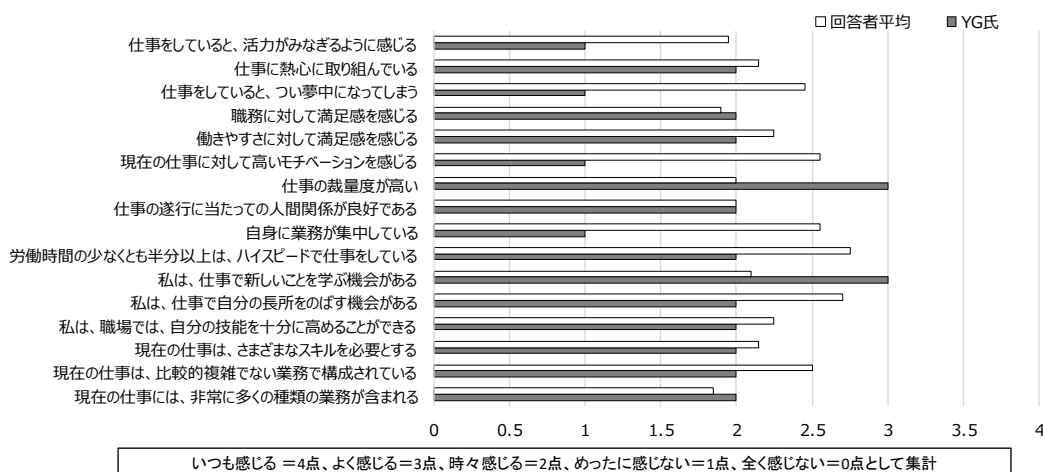
あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 ▣ 2.課長クラス
■ 3.係長クラス ▣ 4.主任クラス
■ 5.昇進したいとは考えていない



経理業務に特化
した人材となる。
10年後は定年な
ので、同業界への
転職が可能なく
らいのスキルを身
に着けたい。

次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：高橋 康二)

XH 氏
(45 歳・男性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 16 日 11 時～12 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、岡本武史
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

工業高校卒。卒業後すぐに建築設備会社 A 社に正社員として入社し、空調担当として建築現場における職人のスケジュール管理等を担当。勤務時間が極端に長く、体力的負担から約 7 年後に退職。その後は約 17 年間、酒屋での配達、飲食店での接客、花屋での製造・配達など、フルタイムのアルバイトとして働き続けた。2022 年、43 歳で正社員就職を目指してインターネット求人サイトを活用した転職活動を行い、現在の防虫・清掃業務を担う D 社に契約社員として入社。1 年後の 2023 年 8 月に正社員登用され、現在（調査時点）に至る。なお、正社員化によって月給・賞与・福利厚生等が改善され、年収は 380～400 万円に上昇。業務内容は契約社員時と変わらず。

現在、配偶者や子どもはおらず、実家で暮らしている。今後のキャリアとしては、「仕事の内容が難しくなく、ストレスが少ない」ルーティン的な仕事への志向もあり、収入と業務負担のバランスを重視しつつ、状況次第で転職も選択肢として視野に入れている。

1. 学校卒業から現在までのキャリア**高校卒業後、正社員として就職**

XH 氏は工業高校を卒業後、建築現場で空調工事の管理・監督を行う A 社に正社員として就職した。学校の先生から紹介された 1 社のみを受けてそのまま入社し、空調設備の施工に関連する職人の段取り、現場の調整、工程管理等に従事した。当初はベテラン従業員から指導を受けながら経験を積み、約 7 年間勤務した。

しかし、労働時間が非常に長く、「夜の 10 時、11 時まで働いて、次の日の朝 5 時には起きてまた現場に行く」という日々が続き、体力的に限界を感じて 25 歳頃に退職することとなった。

毎日が本当に寝るだけみたいな生活だったので。あまりにも体がついていけなかったんで辞めました。

アルバイトでの生計維持と多様な業務経験

その後、約 17 年間にわたって非正規雇用の立場で生計を立てた。中心的な仕事は、酒屋 B 店での酒類配達業務であり、1 日 8 時間、週 5 日、1 年を通じて繁忙期にも対応しながら勤務を継続した。その傍ら、飲食店でのホール業務、コンビニの深夜勤務、花屋 C 店での花束製作・配達（9 時～18 時勤務）など、多様な業種を経験した。

働いているのはフルで働いているけど、アルバイトという形で。...花屋で働いたときは、初めてでしたけど、教えてもらいながら仕事を覚えていきました。

こうした非正規での働き方について、本人は「自分のペースで働ける」一方で、「将来を考えると不安もあった」と述べている。

40 代での正社員を志向した転職活動と契約社員としての就職

40 代に入り、収入面や将来の生活を見据えて「正社員として安定した働き方をしたい」という意識が強まった。求人サイトを利用して 10 社ほどに応募し、2 社から面接の機会を得た。最終的に、防虫業務を行う現在の会社 D 社に内定を得たが、正社員採用ではなく「1 年間の契約社員勤務を経て登用」の条件が提示された。それでも本人は、「やってみてダメならまた探せばいい」と判断し、2022 年 8 月に契約社員として入社した。

最初から正社員で雇ってくれればいいのに、とは思いましたが（笑）、でもまあ、やってみてダメだったらまた違うところを探せばいいかっていうのは、頭にはありました。

仕事内容は、工場施設内における害虫の駆除・捕獲・管理、清掃業務などであり、契約社員時代から現在まで、基本的な勤務時間（8 時～17 時）と業務内容に大きな違いはない。

契約社員から正社員へ転換し、仕事と責任の変化を実感

約 1 年間の契約社員期間を経て、2023 年 8 月に正社員登用された。正社員になってからは、月給制に加え、各種手当、賞与、退職金制度、昇給制度も適用され、年収は 380～400 万円程度へと大幅に上昇した。業務自体は変わらないものの、「任される責任」や「会社からの信頼」に違いがあると感じているという。

責任はやっぱりある程度、任されている部分も出てきましたし、自分の判断で動くことも増えてきたと思います。

また、本人は「正社員としてもっと早く挑戦していればよかった」と振り返りつつ、現在の職場環境に手応えを感じている。

2. 直近 3 年間の雇用・契約形態の変化

XH 氏は、2022 年 1 月時点で花屋 C 店でアルバイトをしており、2022 年 8 月に現在の防虫・清掃会社 D 社に契約社員として入社し、2023 年 8 月に正社員へと登用され、現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近 3 年間(2022 年以降)の XH 氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2022 年 7 月	花屋 C 店	花の仕分け・加工、配達	アルバイト	週 5 日、1 日 8 時間、残業なし	時給 1,000 円
2022 年 8 月～ 2023 年 7 月	防虫・清掃会社 D 社	虫の捕獲・殺虫、清掃業者の管理	契約社員	8 時～17 時（1 日 8 時間）、残業あり	月給 185,000 円 ＋定額残業手当 15,000 円
2023 年 8 月～ 現在	防虫・清掃会社 D 社	同上 （変化なし）	正社員	8 時～17 時（1 日 8 時間）、残業あり	月給 205,000 円 ＋定額残業手当 17,000 円

花屋 C 店でのアルバイト勤務（～2022 年）

正社員転換前の直近の職歴は、花屋 C 店でのアルバイト勤務であった。仕事内容は、入荷した花の仕分けや花束などへの加工、商品の配達等であった。週 5 日、1 日 8 時間のフルタイム勤務で、時給は 1000 円。業務は未経験から入り、バイトを通じて身に付けた。

平日は花屋勤務、週末は短期バイトをこなすこともあり、生活はアルバイト中心であった。バイト歴が長く、正社員として働くことには抵抗もあり、以前は正規での求職はしていなかったという。

正規で働く気がしなかったっていうか。バイトに慣れちゃって。自分で何となく壁を作っていたっていうのはあるかもしれないですね。

しかし 40 代に入り、「このままずっとバイトでは」という思いと、収入安定への願望から、正社員就職を志すようになった。

40 代で正規の仕事に就きたいっていう思いが大きかったですね。収入も上げたいとも思っていました。

転職活動と D 社での契約社員としての採用（2022 年 8 月）

XH 氏は、インターネット求人サイト（リクナビ等）を活用し、徳島県内・転勤なし・正社

員希望の条件で約 10 社に応募し、2 社と面接。結果的に、防虫・清掃を手がける現在の会社（D 社）に採用された。当初は正社員で応募したが、最終面接時に「契約社員としてスタートし、1 年後に正社員に登用する」と提示されたため、それを受け入れた。

正社員で応募して、話を聞いていたら、1 年は契約社員でという話になって。まあバイトのままっていうのも先がないなって思っていたし、入ってダメだったらまた探したらいいかって。

仕事内容は、工場内での虫の捕獲・殺虫作業、および下請け清掃業者の管理業務であり、契約社員・正社員間での業務内容に大きな違いはなかった。勤務時間は 8 時～17 時（8 時間勤務）、月給は 18.5 万円で、その他に定額残業手当 1.5 万円が支給された。賞与はなし。

D 社での正社員への転換(2023 年 8 月)

契約社員として 1 年間勤務後、予定通り 2023 年 8 月に正社員へ転換した。職務内容は契約社員時と変わらないが、待遇面では以下の変化があった。

- 月給：20.5 万円（プラス定額残業代 1.7 万円）
- 賞与：年 3 ヶ月分
- 年収：概ね 380～400 万円
- 定期昇給制度・退職金制度あり
- 社宅・家賃補助制度あり

転換後の残業は月 20～30 時間程度で契約社員時と大きな違いはないが、責任の重さは感じているという。

今は責任を感じますね。時間内で作業を終わらせないといけないとか。もっとうまくやらないといけない感じ。やっぱり解決とか結果を求められる。

職場には 7～8 人の同僚（全員正社員）がおり、指示系統の中にはリーダーや所長も存在する。自己申告書を通じた人事評価があり、件数や問題対応の内容などが評価基準となっている。

意識・気持ちの変化

XH 氏はそれまでバイトに慣れていたことから「正規で働く気がしなかった」が、40 代になり「いつまでもバイトも……」と感じ、正社員就職への強い意欲の下で契約社員を経て正

規社員に転換した。なってみて振り返ると「もっと早くてもよかった」と感じている。

面接してうまくいかないのも嫌だし、なれるのかなっていうしり込みしていたのもあって。正社員になってみて、もっと早くてもよかったなと思います。

このように、XH氏は40代で正社員に転換し、現在に至るまで着実にキャリアを形成している。今後のキャリアについては「今の会社で頑張れるだけ頑張ってみようと思っている」と述べており、継続的な就労意欲を持っている。

今の会社で頑張れるだけ頑張ってみようと思っています。

3. 今後のキャリア希望等

現職を続ける意向とその葛藤

XH氏は現在の正社員としての職に満足している部分もあり、「今の会社で頑張れるだけ頑張ってみよう」と考えている。ただし、業務の大変さや精神的な負担も大きく、「続け切れるかわからない」という不安も抱いている。上司との関係性にもストレスを感じており、長期的な展望に対して確信を持てずにいる。

10年いても、それほど変わらないかもな、というのもあるんですよね。だから、ルーティンで工場で流れ作業している方が、向いているのかもって思ったり。

あんまり、がんばれるかどうかっていうのは、正直なところ、わからないです。

希望する働き方と業務内容

今後も正社員という雇用形態で働きたいと考えており、アルバイトと比較して給与・社会保険・安定性の面で安心感を得ている。他方で、現職のように責任が重く複雑な業務よりも、「仕事の内容が難しくなく、楽に感じるようなもの」、たとえば「配達のような気楽な仕事」を希望している。長期的に働くことを考えると、ストレスの少ない環境が重要だという認識が強い。

アルバイトのときも、そんなに雇用が不安定とかってことはなかったですけど、社会保険とか考えたら正社員の方がいいかなって。

正社員の方が、やっぱり雇用が安定しているし、給料も高いし。

できれば、正社員で、仕事の内容があまり難しくないとか、楽に感じるような仕事をやれたらなど。

処遇に対する希望

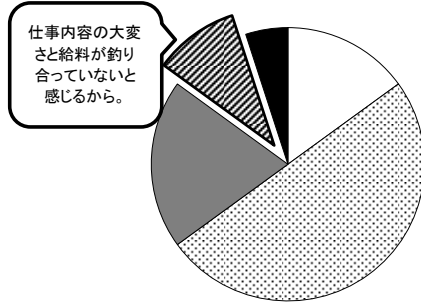
給与水準としては、現職と同程度の収入を維持したいと考えている。現在の業務に対する負担と収入のバランスに疑問を感じており、より楽な業務で同程度の収入が得られるなら、そちらを選びたいという意識がある。

やっていることの難しさに対して、給料が安いというイメージがあります。500万ぐらいあったら我慢できるけど、今ぐらいの給料だったら、ルーティンの方がいいかなって。

4. 自記式アンケートへの回答

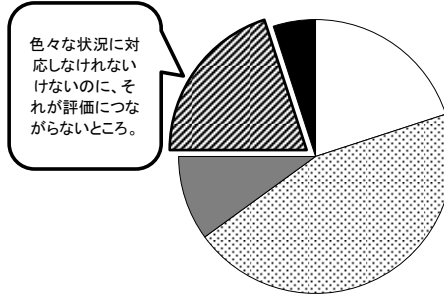
あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している □ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
■ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



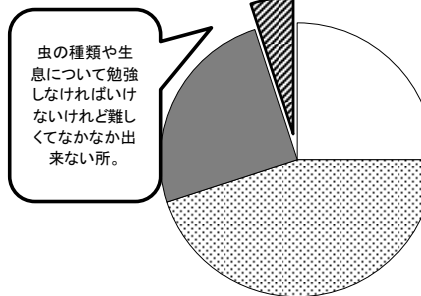
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている □ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
■ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



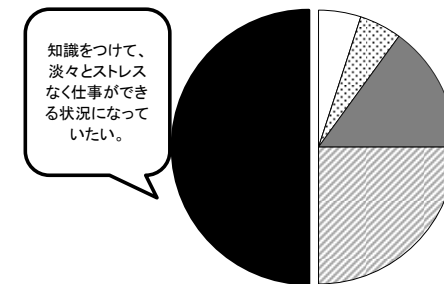
あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる □ 2.やや意欲的に取り組んでいる
■ 3.どちらともいえない ■ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

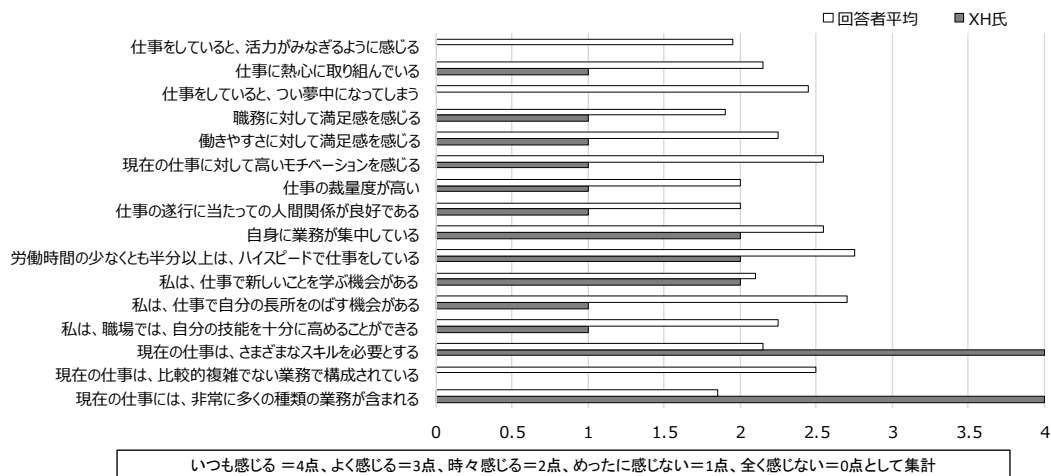


あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 □ 2.課長クラス
■ 3.係長クラス □ 4.主任クラス
■ 5.昇進したいとは考えていない



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：岡本 武史)

YI 氏
(39 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 16 日 13 時～14 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、岡本武史
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

四年制大学卒。大学在学中は公認会計士を目指していたが一次試験までの合格にとどまり、25 歳で卒業後は地元徳島県に戻って資格試験の勉強を継続した。27 歳のとき、日商簿記 1 級の資格を取得し、税理士法人 A 社で短期間アルバイト勤務を行ったが、知識の不足を痛感し、再び資格取得を目指して勉強を継続。33 歳からは医療事務の専門学校に通い、卒業後の 2021 年（35 歳）から契約社員として B 病院で医療事務職に就いた。1 年半勤務した後、2022 年 10 月、37 歳で金融機関 C 社（生命保険業）に正社員として転職し、現在に至る。転職先では資料作成、銀行出納業務、会議準備などの内勤業務を担当しており、働きやすさや処遇面に満足している。なお、同氏は発達障害（程度は 3 級）を抱えており、現在の勤務先は障害者求人として応募したものである。

現在は独身で配偶者や子どもはいない。今後も現在の職場で定年まで働き続けたいと考えており、マクロ等のスキル習得にも意欲を持っている。

1. 学校卒業から現在までのキャリア

大学卒業後、公認会計士を目指す

YI 氏は東京の四年制大学の商学部を卒業した。在学中から公認会計士の資格取得を志し、在学延長の末 25 歳で卒業後、徳島県に戻って 2 年間、実家の支援を受けながら試験勉強を続けた。学生時代は「珠算が得意だったので、数字を扱う職がよいかと思って会計士を目指した」と述べている。ただし、「周りが給料もらって生活している中で、実家の支援を受けて試験勉強しているのは心苦しかった」とも振り返っている。

その後、27 歳のときに日商簿記 1 級を取得し、税理士法人 A 社で 2 ヶ月間アルバイトとして勤務したが、「やっぱり税理士とかって、大学で学んで、さらに専門学校で学ぶような知識が必要」だと痛感し、バイトを辞めて税理士資格の取得を目指して再び勉強を始めた。財務諸表論には合格したものの、「2～3 年後には方向転換を図った」と述べており、士業の道から撤退することを決断した。

医療事務職として就労

2019年4月から2年間、医療事務の専門学校に通い、2021年3月に卒業した後の2021年4月（35歳）からB病院において医療事務職として働き始めた。これはハローワークの職業訓練制度に基づくものであり、「当時は就職先を探していて、奨学金返済・年齢上の問題から」選択したと語る。

業務内容は受付や会計業務（レセプトコンピュータの入力・照合、会計対応など）で、「医療事務に関してはそこまで専門的な知識を求められなかった」という。ただし、実際の勤務では突発的な業務対応や残業もあり、「生死に関わるところで、スキルアップのための勉強など考えもつかない感じだった」と振り返っている。

契約形態については、当初「正社員という話で入って」いたが、2ヶ月後に契約社員に変更されたという。その後も更新は2回あったが、3回目の更新はなされず、2022年9月に退職した。本人によれば、契約終了の理由として、「声が小さい」「不機嫌な時がある」などが挙げられていたという。

金融機関に正社員として転職

2022年10月（37歳）からは、徳島県内の生命保険系金融機関C社に正社員として入社し、現在に至る。求人は障害者枠で出されていたものであり、YI氏自身は発達障害（精神障害者保健福祉手帳3級）を抱えているが、「無理のない範囲で働くので良い」と職場から受け入れられている。

業務内容は、資料作成、データ入力・集計、銀行への外出業務、会議準備などであり、主に内勤で、残業もほとんどない。「(医療事務の時と比べて)全然ストレスがない」と話しており、生活設計が立てやすくなったと実感している。本人は「ミスに対しては叱責はあるが、どういうふうに改善すればいいかという説明はちゃんとくれる」と述べ、安心して働けている点を強調している。給与は年収220～230万円程度で、医療事務時代よりも大幅に改善されたという。

2. 直近3年間での雇用・契約形態の変化

YI氏は、2021年4月からB病院で契約社員として働いていたが、2022年10月に金融機関C社に正社員として転職し、現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近3年間(2022年以降)のYI氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
2021年4月～ 2022年9月	B病院	受付・会計業務、レセコン操作、ショートステイの事務・清掃補助等	契約社員（当初正社員、2ヶ月後に契約社員に変更）	9:00～18:00（実質 8:30～18:45頃、月10～15時間残業）	月給15万円、賞与・昇給なし、交通費手当のみ、退職金なし
2022年10月～ ～現在	金融機関C社（生命保険）	資料・データ作成、銀行出納業務、会議準備	正社員（障害者雇用）	9:00～18:00（残業なし）	月給17.5万円、賞与8万円×2回、年収220～230万円、昇給あり

B病院での契約社員

YI氏は2021年4月から1年半、B病院で契約社員として医療事務に従事していた。業務は主に受付や会計（レセプトコンピュータでの入力、照合、会計対応など）であったが、後半にはショートステイの事務作業や清掃補助といった業務も担うようになり、業務量が増加していた。

ショートステイの仕事と病院の仕事と両方を持って行って、向こうで清掃とかそういうのもしてっていうのが結構大変で、人数も足りなかったですし、もっと人がいれば回るんじゃないかなっていうのはいつも思っていました。

当初は正社員として雇用されたが、2ヶ月後には契約社員へと変更された。更新は2回行われたが、最終的には更新打ち切りとなり、理由として「声が小さい」「不機嫌な時がある」などが挙げられていた。給料は月15万円で、賞与・昇給・退職金はなかった。残業は毎月10～15時間程度であった。

金融機関C社での正社員（現在）

2022年10月より、生命保険を取り扱う金融機関C社に正社員（障害者雇用）として入社し、現在に至る。障害等級は3級であり、健常者求人も視野に入れつつ、今回は障害者枠の求人に応募し採用された。

業務内容は、内勤での資料作成・銀行出納・会議準備等であり、残業はなく、規則正しい勤務体制である。研修制度も整っており、OJTに加えて、月1回のテストや年2回のハラスメント研修も受けている。

今の会社は残業手当もしっかりしていますし、生活設計の見通しが立てやすいです。

ミスに対する叱責はありますが、改善点をちゃんと伝えれば理解してくれますし、アドバイスももらえるので、落ち込んでも引きずらないです。そういう意味では安

心して働けています。

給与は月額 17.5 万円で、賞与が年 2 回（各 8 万円）、年収は 220～230 万円程度。昇給もあり、退職金や健康診断、休暇制度などの福利厚生も充実している。

今の会社のほうが、しっかりしてるというか、人間ができてるなっていう印象ですね。

意識・気持ちの変化

YI 氏は、B 病院で契約社員として働いていた際、業務量の多さや雇用の不安定さに悩んでいた。特に最終的な契約打ち切りについては納得できない点が多く、「もっと職場に対して自分の状況を説明しておけばよかったのでは」と振り返っている。また、精神的にも追い詰められていたといい、次のように述懐していた。

いつ契約を切られるか分からないっていうプレッシャーがずっとあって。精神的にもきつかったですね。

こうした経験を経て、より安定した働き方を求めて転職活動を行い、現在の金融機関に正社員として就職した。現在の職場については、

業務内容も自分に合っていますし、勤務時間も安定しています。残業もなくて安心できるっていうか、ちゃんと暮らしていけるなって。

と述べており、精神的な余裕が生まれていることがうかがえる。また、前職との比較においても、

今の会社のほうが、人間的にも制度的にもきちんとしていて、働いていて安心感があります。

と語っており、雇用の安定性や人間関係の良好さが、意識の安定に大きく寄与していることがわかる。

3. 今後のキャリア希望等

正社員としての継続を希望

YI 氏は、現在勤務している金融機関 C 社での働き方に安定性と安心感を抱いており、「今

の会社で働き続けたい。定年まで。」という意欲を明確に示している。これは、以前勤務していた B 病院における不安定な労働条件や人間関係、精神的な負担と比較して、現在の職場環境が大きく改善されていると実感していることによる。

今の会社で働き続けたい。定年まで。

この会社の方が、人間ができている感じがする。人がしっかりしているなと思います。

現在の職場では、仕事の割り振りも正社員を中心に据え、パートは補助的な役割として活用されている。さらに、退職金や健康診断、休暇制度などの福利厚生も充実しており、社会保険の整備も含め、「正社員の方がよい」との認識を持っている。

今後のスキル向上への意欲

また、YI 氏は今後の仕事の進め方として、業務効率化のためのスキル向上にも前向きな姿勢を示しており、「自分でマクロなど使えるようになりたい」と語っている。

もうちょっと *Excel* の、マクロとか使えるようになりたいなと思います。

このように、現在の業務に加えて新たなスキルを習得することで、今後の業務に貢献したいとの意欲がうかがえる。

精神的な安定と職場環境への信頼

現在の職場環境について、YI 氏は人間関係や風通しの良さに満足しており、精神的にも安定した状態で就労できていると述べている。過去の職場では、一つのミスに対する強い叱責や、自身にとって過度な業務負担があったことを回想しているが、現在の職場では改善点を伝えることで上司が理解を示し、必要なアドバイスも得られるため、精神的な負担は少ないという。

改善点を伝えたら上司が分かってくれるので、落ち込んでもずっと落ち込むということはない。続かないですね。

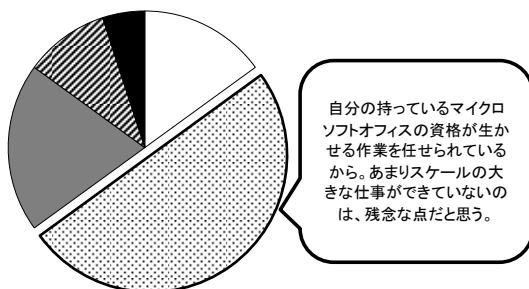
前は一つのミスをすごく責められたり、自分にとって無理な作業をやらされたりしたけれど、今はそういうことはないです。

このように、現在の職場環境は精神的な安定を支える要素となっており、正社員としての働き方への信頼や満足感が強く表れている。

4. 自記式アンケートへの回答

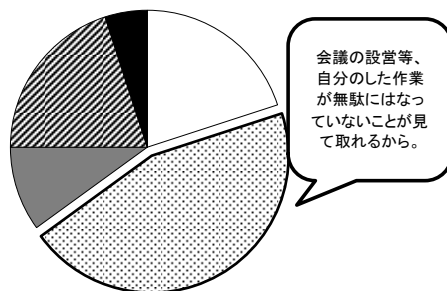
あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している ■ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
■ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



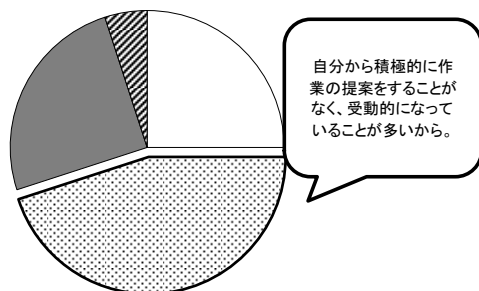
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている ■ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
■ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



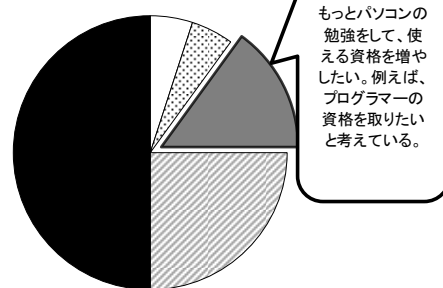
あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる ■ 2.やや意欲的に取り組んでいる
■ 3.どちらともいえない ■ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

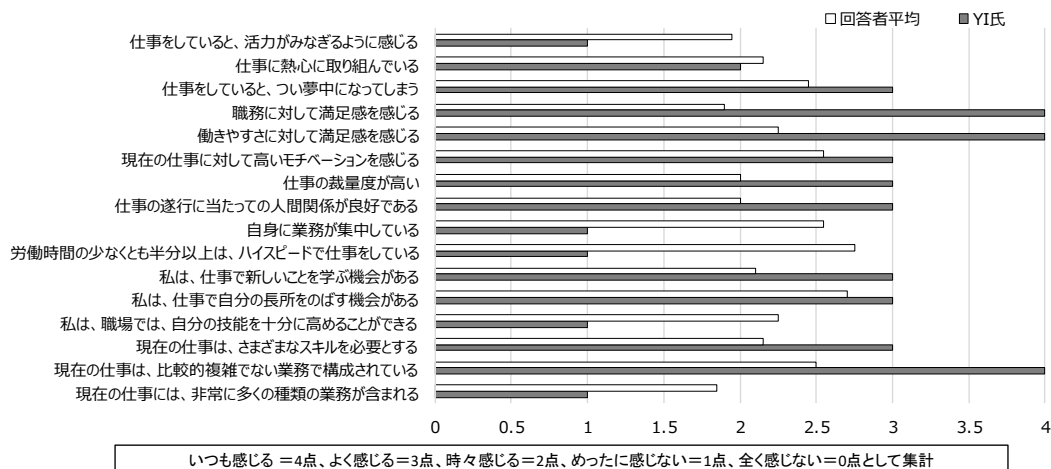


あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 □ 2.課長クラス
■ 3.係長クラス □ 4.主任クラス
■ 5.昇進したいとは思っていない



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：岡本 武史)

YJ 氏
(50 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 16 日 15 時～16 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、西野史子
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

YJ 氏は四年制大学の工学部応用化学を 1997 年に卒業し、均等法改正前かつ就職氷河期という困難な状況で就職活動を行なった。教授紹介で就職した化学メーカー会社で、勤続 2 年目に倒産によるリストラを経験した。その後は、登録型派遣、特定派遣（技術系）、正社員（自動車会社、半導体製造会社等）を移動しながら多様な会社に勤務したが、主に部品の検査業務に最も多く携わり、現在も電池部品メーカーでの検査業務に特定派遣正社員として従事している。

この間、理系大卒女性として、働きやすさや雇用の安定性、給与、人間関係、仕事の中身（専門性）を勘案しながら模索してきた。正社員勤務では安定性や賃金は良好な一方、長時間労働や勤務環境の過酷さがあり、派遣社員では賃金の低さや雇用の不安定さを経験し、現在は専門性を活かした特定派遣の正社員として勤務し、人間関係にも恵まれながら業務を行っている。

1. 学校卒業から現在までのキャリア

就職氷河期の就職先倒産から派遣へ

YJ 氏は大学で工学部応用化学を学び、1997 年に卒業した。当時の化学系専攻には女子も 1 割ほど在籍していたが、男女雇用機会均等法の最初の改正前であり、求人票に「女子不可」の記載も多く見られた。さらに当時は就職氷河期であり、自力での就職活動では内定が得られず、研究室の教授推薦によってフェノール樹脂製造会社 A 社に正社員として就職した。従業員規模 100 人程度の中小企業であったが、入社後 2 年弱で会社が経営不振により倒産し、リストラにより退職することとなった。

その後、1999 年に食品会社 B 社にて食品添加物分析業務に登録型派遣として 1 年ほど従事し、2000 年に自動車部品会社 C 社に特定派遣会社の正社員として勤務、2002 年から産学協同を行う D 社にて、共同研究の補助に登録型派遣として半年ほど行った。

学卒後に就職した A 社が倒産した後に派遣という雇用形態を選んだ理由は、「すぐに仕事が決まった」点と、「中小企業の正社員と派遣では給与がそれほど変わらないと思ったから」である。しかし、実際にはボーナスや交通費の点で給与に差があることは「後からわかった」

とのことである。

自動車メーカーの研究開発部門で10年半正社員を経験

2002年10月、28歳で自動車会社E社の正社員として採用され、その後10年半ほど勤務した。この時に正社員での勤務を希望した理由は、これまでの派遣の勤務の経験から、勤務しても時給が一定であること、賞与等の支給状況を考えると「やはり正社員になりたい」という希望を持った。また、派遣での勤務当時、業務内容に不満はなかったが、「同じことをしていても成長しないな」と感じていた。

自動車会社E社では、研究開発部門で燃料電池関連の業務に従事し、給与の面では充実していたが、業務量の多さや人間関係が良好でなかった点などから、2012年、東日本大震災の後に退職し大阪へUターンした。

登録型派遣として10年勤務

Uターン後の大阪では、38歳という年齢もあり正社員就職は難しく、事務や翻訳分野へ路線を転換し、登録型派遣として10年ほど勤務した。その際に行なった業務は、消費者金融Fにて電話案内業務に1年半ほど従事し、化粧品会社Gにて薬事申請補助・翻訳業務などの業務を3年半ほど経験した。さらに2019年からは製薬会社H社の品質保証部門にて、海外との英語によるやり取り、異物混入苦情対応、委託先との調整などを担当し、2022年の12月に退職した。

X県での正社員から現在の特定派遣へ

2023年6月、X県（九州地方）の移住促進プログラムを通じて、ヨーロッパに本社がある外資系半導体製造会社I社に正社員として入社した。立ち上げ期のリペアセンターに配属され、修理前後の性能検査、導電性・絶縁性評価、顧客報告業務を行った。しかし、労務管理の不備や上司からのパワハラ等の問題があり、2024年3月に退職した。

2024年6月、大阪の特定派遣会社に入社し、電池部品メーカーJ社の品質保証部門で、受入検査や不具合対応業務に従事している。

2. 直近3年間での雇用・契約形態の変化

YJ氏は、2022年1月時点で製薬会社H社で登録型派遣として働いていたが、2022年12月に退職、2023年6月にX県へ移住し半導体製造会社I社に正社員として転職した。その後2024年6月に大阪の特定派遣会社の正社員として、電池部品メーカーJ社の品質保証部門で勤務し、現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近3年間(2022年以降)のYJ氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2022年12月	H社(製薬会社)	品質保証	登録型派遣(3ヶ月更新)	フルタイム (残業なし)	時給1,600 ～1,700円 年収300万円
2023年6月～ 2024年3月	I社(半導体製造会社)	半導体製造装置の検査	正社員(期間の定めなし)	フルタイム (残業あり)	月給30万円＋ 賞与年1ヶ月 年収390万円
2024年6月～	J社(電池メーカー)	品質管理、検査	特定派遣会社の正社員(期間の定めなし)	フルタイム (残業なし)	月給25万円＋ 賞与年1ヶ月分 年収約325万円

製薬会社H社での登録型派遣社員、直接雇用ならず

2022年1月時点では製薬会社に登録型派遣社員として勤務していた。勤務内容は品質保証部で3ヶ月更新、フルタイム勤務であった。残業はほとんどなかったが、海外とのウェブ会議を夜遅くに行う場合は、フレックス制度を利用し、午後から夜遅くまでの勤務を行なった。職場の構成はほとんどが正社員で、正社員10人の部署に派遣社員が1人という割合であった。正社員は新卒社員と中途採用社員の両方から構成されていた。

YJ氏の仕事の内容は、主に物品の受け取りや送付、書類の整理等であった。時給は1,600円からスタートし年次で50円ずつ昇給し、最終的に1,700円となった。賞与・ボーナス・退職金等はなく、交通費のみ支給された。

評価の仕組みは特になく、以前登録型派遣で何年も勤続したにも関わらず時給が一定であった苦い経験から、契約更新の際に派遣会社の担当者に希望を伝え昇給した。契約更新は、双方に問題なければ更新される仕組みだが、更新されるかどうか不安に思うこともあった。

3年ほど勤務した後に、会社側から契約社員として直接雇用の打診を受けた。直属の上司は積極的だったが、部長が消極的であり、面接の場で「圧迫面接のような形」となった。最終的には不採用となり退職せざるを得なくなった。この経緯により派遣契約の不安定さや約束反故への不信感を抱き、「腹立たしい」「納得できない」という思いを持った。

正社員職(半導体製造会社I社)を求めてX県へ移住

上記の経験から、YJ氏はより雇用の安定している正社員の仕事を探すこととした。

派遣だと3年で雇い止めとか、別に法律上問題ないということで、内定というほどでもなかったらしく、こんなこと(雇い止め)されても何も言えないですし、登録型派遣はそんなものかなと思って、やはり正社員がいいということで、正社員探しました。

当時は大阪在住であったが、正社員職を求職していたところ、X県(九州地方)の移住促

進プログラムを発見し、移住して就職することにした。移住については、以前自動車会社 E 社に正社員として勤務していた際も栃木へ移住した経験があったため、特に抵抗はなかった。また、工場や研究所は都心部よりは郊外に立地していることが多く、技術系の業務で職を探すと、郊外になる可能性が高かった。X 県への移住促進プログラムでは、引越し代が支給され、住居は自ら探した。

X 県の半導体製造会社 I 社での仕事は、半導体製造装置の検査業務である。勤務先はヨーロッパに本社がある半導体製造装置メーカーの日本での修理工場であった。東京本社には社長や営業など 5 名程度在籍し、X 県のリペアセンターには正社員 5 人、派遣社員 2 人程度が在籍していた。リペアセンターは全員が中途採用で、マネージャーの知り合いや、YJ 氏と同じように X 県の人材センターや職業安定所等から採用された人が多く、未経験の者が多かったようである。

YJ 氏の業務は、半導体製造装置の修理前後の検査である。修理前と修理後でどのように数値が変わるかを検査して示し、顧客に報告する仕事を行った。賃金は月 30 万円ほど、賞与は 1 ヶ月分、退職金あり、家賃補助はなく転勤可能性もなしであった。

YJ 氏の上司は X 県のリペアセンターの責任者（マネージャー）であり、仕事の内容はその責任者や、本国（ヨーロッパ）からの指導役から教わった。指導役のヨーロッパ人とは英語でやりとりを行った。

職場の雰囲気は、リペアセンターの立ち上げの時期であり、最初はとても仲がよく、YJ 氏も正社員として頑張ったが、徐々に職場の雰囲気が悪化していった。

また、残業や休日出勤に対しての対応も整っておらず、遵法意識が少なく、意見を言っても改善されなかった。残業は 30 時間や 40 時間、徹夜したことも一度ある。残業代は支給されたが、「15 分ごとではなく 30 分ごとで、思ったよりも少ない」という状態だった。

最終的に退職したきっかけは、上司によるパワハラである。立ち上げの時期の混乱や人員不足等により、人間関係も悪化していて退職となった。

大阪での電池メーカー J 社での特定派遣正社員

2024 年 6 月より、大阪の電池メーカー J 社の品質保証に特定派遣会社の正社員として勤務している。求職の際はメーカーの直接雇用の正社員も探したが、年齢的な点もありなかなか就職先がなく、特定派遣であればすぐに働くことができたため、勤務開始した。賃金は月 25 万円、賞与が 20 万円（通常は年間 1~1.5 ヶ月）、残業はない。

住宅のガス機器の 10 年使用可能な電池や、繰り返し充電可能な二次電池等を扱い、受け入れ検査に従事した。受け入れ検査とはメーカーの作成した部品を抜き取り検査し、規格内であることを確認し工場に通知し、不具合時の検査を行う等の業務である。

職場の構成は、正社員 10 人、派遣社員 2 人である。正社員のうち半分ほどは再雇用社員であり、再雇用社員には男性だけでなく女性もいて、長く働ける職場である。

仕事ぶりの評価については、係長クラスが行う。仕事の内容は随時社員の方に聞くことができ、職場の人々が親切に教えてくれる雰囲気の良い職場である。以前勤めた製薬会社 H 社では最小限しか教えてもらえず、また正社員として勤務した際は「正社員に教えるのは仕事のうちに入らない」という態度であったため、それらと比較して最も職場の雰囲気が良いと感じている。特定派遣会社の社員として勤務しているため、派遣先の企業とは別企業という気持ちではあるが、全体的な人間関係の良好さはプラス要素である。

現在の職場では、職場を円満にするような仕組みがあり、年に 2 回集まったりしており、また社員同士気遣って声を掛け合ったりする環境である。事業環境が良く、新しい契約や納入計画もあり、右肩上がりの雰囲気があるのも、良好な人間関係に影響を与えているかもしれない。

意識・気持ちの変化

YJ 氏は製薬会社 H 社での登録型派遣、X 県での半導体製造会社 I 社での正社員を経て、現在大阪の電池メーカー J 社で特定派遣の正社員として勤務している。その間の意識の変化については次のように語っている。

登録型派遣のときは、やはり不安でしたね。給料もなくなるわけですから。契約切られるともう終わりです。

あと、正社員だと、やはり頑張ろうという気持ちはあったんですけども、向こうも正社員だと遠慮もなくいろいろ、残業もありましたし、当たりがきつかったなと思います。この半導体製造企業に限らず、以前の自動車会社でもそうでしたし。給料高いのもらってるんだから働けよみたいな感じだった。

今の特定派遣のほうは、今の派遣先はとてもフレンドリーなところで、割と分け隔てなくしてくれるんですけども、仕事内容ですとかそういったことはすごく気を遣ってくれますね。勤務時間ですとか。

登録型派遣は、労働時間は一定内に保たれるものの、仕事が限定され、給与も低く、また継続できるかどうかについて不安を感じていた。正社員勤務の場合は、給与は高いものの、労働時間が長く、社員同士の遠慮もなくなり、人間関係も殺伐としたものであった。

現在の特定派遣の正社員は、職場の人間関係や環境も良く、労働時間も限られており、雇用継続も保障されている。「もう少し給与が高ければ良い」という希望は持ちつつも、人間関係が良いという点で最も良い労働環境であると感じている。

収入や仕事内容など全て含めてこの 3 箇所の職場を順位づけすると、一番良いのが現在の特定派遣であり、次が半導体正社員、最後が登録型派遣であると評価している。

なお、登録型派遣と特定派遣の違いについては、以下のように感じている。

登録型派遣は3ヶ月更新で、その場で契約がなかったら雇用も終わりですので、まだ特定型派遣は、少ないですけれども一応休業手当も出ますし、賞与も少ないけど出るので、まだましかなとは思いますが。

3. 今後のキャリア希望等

転職の検討、将来の方向性

現在の職場環境が良好なため、できれば定年まで働きたいと考えている。もし可能であれば直接雇用に変換できれば良いと思うが、そのような制度の存在は聞いているものの事例は見えていない。もし直接雇用や正社員になれなかったとしても、現在の職場での特定派遣での勤務継続を希望している。

仕事内容についても実際の検査だけでなく海外の製造会社とのやりとりなど、英語力（英検準1級、TOEIC 約800点）を活かせる業務範囲の拡大も希望している。

直接雇用の正社員の方がより良いと考える理由は、主に給与と雇用保障の点である。特定派遣の場合は無期雇用であっても休職期間は給与が下がる可能性がある。特定派遣で派遣先がない場合は6割補償であるが、実際に計算すると通常給与の半分以上下ってしまう。特定派遣として派遣先のない期間を経験したこともあるが、期間としては最大1ヶ月ほどであり、次の派遣先を紹介されそこに勤務した。

また、正社員の方が雇用が守られており、解雇されないという点も魅力的である。もし現在の職場で業績が悪化したら、特定派遣の社員が先に契約解除されるだろうと考えている。

現在の職場は再雇用社員も多く、高齢でも働ける職場であり、できるだけ長く働きたいと考えている。なお身体への負荷については、基本はデスクワークであり、座って顕微鏡を見ることが多い。たまに検査の部品を箱を持ったりはするが、主に座って行う仕事が多い。

理系研究分野との接続性

研究室同期の就職先としては製薬会社や化学メーカーが多く、男性では各社で活躍している人も多く、女性でも現在まで勤務継続している人もいる。大学での実験は、「薬品を混ぜ合わせるようなもの」であったが、仕事上のキャリアを振り返ると、「出来上がった部品の評価や、材料強度の評価に関連する仕事」が多い。YJ氏はキャリアの途中で部品評価業務から一旦は距離を置き、事務派遣や翻訳等を行なったものの、現在もやはり部品評価に関する業務に従事しており、「こちらの分野でやはり求められているのかな」と感じている。また、現在の理系女性については色々と注目や優遇される面もあり、羨ましいと思うとのことである。

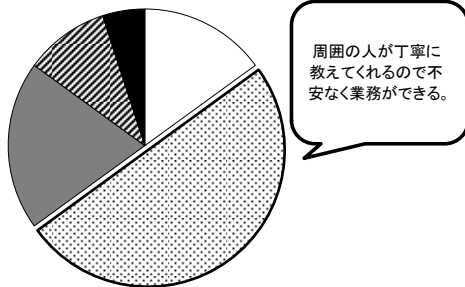
YJ氏は理系大卒女性として、就職時や初期キャリアで困難を経験し、その後、登録型派遣、特定派遣、メーカー正社員を移動しながら、働きやすさや雇用の安定性、給与、人間関係、仕事の中身（専門性）を勘案しながら模索している。正社員勤務の場合は雇用保障や賃金は

良好なものの、長時間労働や過酷さがあり、派遣勤務では労働時間は働きやすいものの賃金の低さや雇用の不安定さを経験した。現在は専門性を活かした特定派遣の正社員として勤務し、人間関係にも恵まれながら業務を行っている。

4. 自記式アンケートへの回答

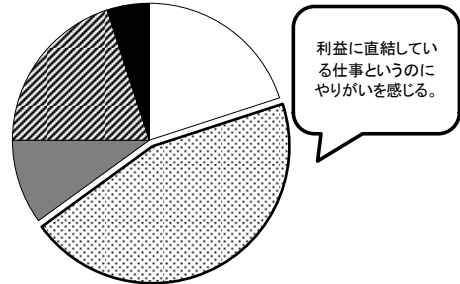
あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している ■ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
■ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



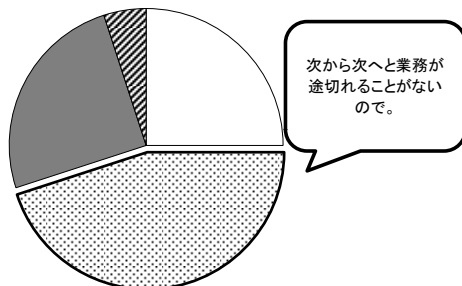
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている ■ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
■ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



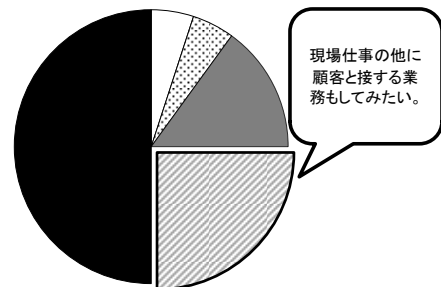
あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる ■ 2.やや意欲的に取り組んでいる
■ 3.どちらともいえない ■ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

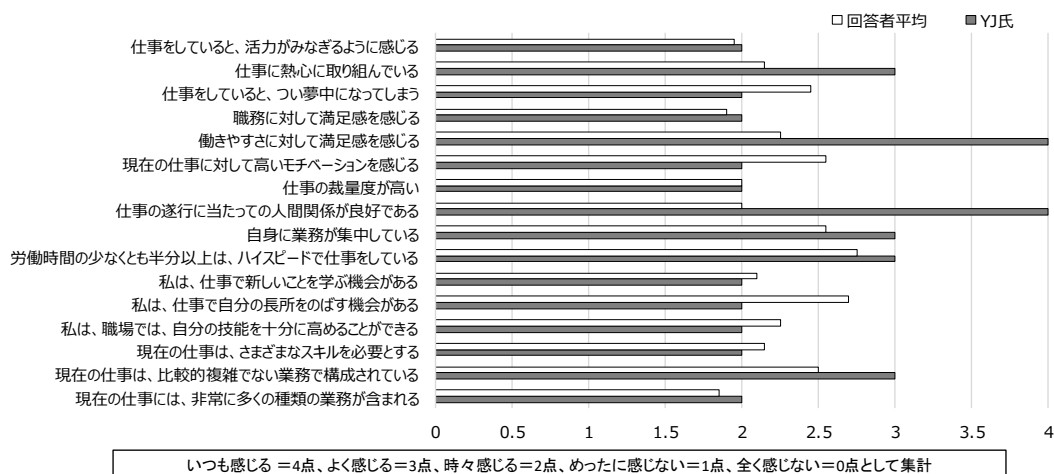


あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 ■ 2.課長クラス
■ 3.係長クラス ■ 4.主任クラス
■ 5.昇進したいとは考えていない



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：西野 史子)

YK 氏
(50 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 16 日 17 時～18 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、西野史子
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

YK 氏は 1998 年に四年制大学を卒業後、大手呉服小売企業 A 社に正社員として入社し、15 年間にわたり全国規模のバイヤー業務や店舗運営に従事した。その後、医療事務職を経て、2015 年末より派遣社員として総合電機メーカーのグループ会社で勤務を開始した。同企業で契約社員を経て、会社の吸収合併を経験し、現在は親会社である総合電機メーカー本社の正社員として採用され、営業部門のアシスタント業務に従事している。

同じ部署に勤務しながら派遣社員から契約社員へ、さらに正社員へと移行し、それぞれの段階で賃金水準や雇用保障、福利厚生の改善を経験し、また評価制度やキャリア形成機会も広がった。労働条件が向上する機会に恵まれたことに感謝する一方、元々 IT 業界に縁がなかったことから、同業界の常に自己研鑽や成長が求められる環境に息苦しさを感じている。またリモートワーク中心の勤務形態により、直接交流が減少し、学習機会の制約となっている点も不安要因となっている。

1. 学校卒業から現在までのキャリア

大手呉服小売企業で 15 年勤務

YK 氏は 1998 年に地方国立大学法学部を卒業後、呉服を中心とする小売大手企業 A 社に正社員として入社した。もともと和や日本文化が好きで就職し、西日本本部の名古屋を拠点に呉服のバイヤーとして勤務した。その後、東西合併となり横浜に異動し、横浜を拠点にバイヤーとして全国の店舗を担当した。

しかし、業界全体の縮小や人員整理の影響で店舗配属の異動辞令が出たため、「そこを機に仕事を見直そうかと思って」2013 年に退職した。新卒で入り 15 年勤め、思い入れのあった会社を辞めざるを得なかったことで、「一度心が折れた」とのことである。

医療事務として在宅診療施設に勤務

前職の退職までの 3 ヶ月の有給休暇期間中に、医療事務資格を取得した。これまで呉服業界での勤務を通じてシニア層の顧客と接することも多く、医療業界なら経営も安定しているのではないかと考えた。

2013年にハローワークを通じて在宅診療中心のクリニック B 事業所に正社員として転職した。しかし小規模な事業所内での人間関係、特に社内の医者・看護師・医療事務のヒエラルキーに馴染めなかったことと、業務内容が合わないという要因で、2015年12月に退職した。約3年の勤務であった。業務内容が合わないという点については、在宅診療施設では症状の重い患者や亡くなる患者もいることから、辛さを感じるが多かった。

総合電機メーカー子会社での派遣から契約社員へ

2015年12月にすぐに次の求職活動を始め、当月中に大手派遣会社を通じた登録型派遣社員として総合電機メーカーのグループ会社 C 社に勤務開始した。IT 業界の経験も関心もそれほどなかったため「畑違いだな」と思いつつも、営業担当の強い勧めに従って勤務開始した。独身だったためすぐに仕事を開始したかったという点もある。

仕事内容は当初は管理部門における営業事務であったが、一度部署異動を経験し、営業部へ移動し営業アシスタントとなった。

3年勤務したところで、法律対応の流れで契約社員への切り替えの提案があり 2018年12月に契約社員となった。

派遣から契約社員への切り替え時は、月例賃金が大幅に上昇したわけではなかったが、派遣の時と異なり交通費が支給されるようになったことと、勤務日数減による給与の低下に関する「恐怖が無くなった」という。当該総合電機メーカーグループ全体で、年末年始や夏期に10日前後の連休を取る必要があった。派遣時代は休みの多い月は勤務時間が減るため月給が著しく低下したが、契約社員であれば月給制であり、安心できた。「契約社員とはいえ、直雇用というのは全然違うな」と感じた。

また、派遣の時代にも6ヶ月勤務に対し年休が10日与えられ、1年ごとに1日追加されたが、派遣期間中に、父親の死去に際し4、5日休暇を取得したところ、有給を使い切ってしまう、その後は欠勤扱いとなった経験がある。契約社員であればそうした場合の特別休暇なども利用でき、「大きく違うなと実感した」とのことである。

派遣時代は残業はなかったが、契約社員になってからは月15~20時間程度残業となった。コロナ後のリモート勤務により残業がしやすくなった面もある。

部署の親会社への吸収により転籍し、さらに正社員へ

契約社員になって2年ほど経った2021年、ちょうどYK氏が47歳の頃、勤務先企業 C 社がグループ親会社である D 社への吸収合併されることになり、総合電機メーカー D 社本体に契約社員として移籍することとなった。

業務内容は、以前と変わらず、営業アシスタントとして、ソフトウェア製品の契約管理・営業支援業務に従事した。勤務形態は、コロナ禍よりリモートワークが中心となった。

さらに一年半ほど経ったのち、2022年4月に、D社の正社員へと転換した。正社員になっ

た経緯は、総合電機メーカーD社には元々契約社員という雇用形態で雇用しておらず、YK氏を含めた元C社から転籍した契約社員2名に、正社員化の打診があった。もう1人は優秀だったためYK氏は気後れしたが、「いい話なので断る理由もなく」正社員としての採用の話を受諾した。コロナ禍だったためリモートでの面接を経て、中途採用社員として採用された。社員になってからリモートで2日間新入社員研修を受けた。

2. 直近3年間での雇用・契約形態の変化

YK氏は、2022年1月時点では総合電機メーカーD社の契約社員として勤務し、その後2022年4月に総合電機メーカーD社で正社員採用され、現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近3年間(2022年以降)のYK氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2022年3月	D社（総合電機）	営業事務（契約管理・営業支援）	契約社員（1年更新）	フルタイム（残業15～20h/月）	月給27万円＋賞与年2ヶ月分 年収380万円
2022年4月～	D社（総合電機）	営業事務（契約管理・営業支援）	正社員（期間の定めなし）	フルタイム（残業15～20h/月）	月給27万円＋賞与年6ヶ月分 年収480万円

2022年1月時点でYK氏は総合電機メーカーD社において契約社員として勤務していた。契約社員は1年ごとの契約更新、フルタイム勤務、給与は月27万円、賞与は年2ヶ月分であった。

2022年4月、総合電機メーカーD社本体の正社員登用の対象となり、中途採用の形で正社員へ転換した。転換に際しては、同部署に契約社員が存在しない組織体制や、キャリア採用推進の機運が背景にあった。

正社員化後の給与水準は月27万円であり、大卒の新卒社員と同じグレードに設定されたため、契約社員の際と変わらなかった。しかし、賞与水準は、契約社員で年間2ヶ月分だったのに対し、正社員化後は年間約6ヶ月分に拡大した。ただし賞与は変動する設計のため実際は6ヶ月分弱であった。

正社員化後は、評価制度や目標管理制度が明確に適用され、期初・期末の面談を通じて自己評価と上司の評価が昇給・賞与に反映される仕組みとなった。福利厚生・休暇制度も充実した。一方で、転勤や配置転換の可能性が生じた。残業時間は契約社員の際から正社員後も月15～20時間程度と一定水準を保っている。

業務内容は、契約社員時代から大きく変わらず、D社がソフトウェアベンダー製品を仕入れて顧客企業に販売する際の、契約管理や営業支援、ソフトウェアサポート等の業務を継続している。特にソフトウェア契約の中での使用許諾に関するサポートなどを行っている。

YK氏は7人のチームに所属し、全員が正社員である。一次考課者はそのマネージャー、二次考課者が部長となる。部には20人程度在籍している。統括部単位だと120人程度在籍し、忘年会等行う際は、統括部120人程度が対象となる。

リモート勤務の難しさ

リモートで勤務しているため、部署全体がどのような構造になっているか、契約社員から正社員になった後も、一貫して把握が難しいと感じている。

また業務でわからない点についても質問しづらく、できれば文字ではなく言葉で質問したいと感じている。以前、忘年会に参加したところ、若手で、始めて会社に来てよかったという社員や、やはりリモートが良いという人など、さまざまであった。

月1回は部会を会社で行うという案もあるが、リモート派の人が多数派である。特に研究職やエンジニア等はリモートの方が効率が良いと考えている。会社自体も本社を縮小し事業所を減らしていく方針にあり、この点がYK氏の懸念点となっている。

正社員化と教育訓練

教育に関しては、元々ソフトウェアに関する知識はなく、派遣時代は業務の中で覚えていった。契約社員になってからは、社内の教育・資格取得支援の適用対象となった。

正社員として採用された際に、リモートで2日間人事部からの勤務全体に関する研修を受けた。

会社側はITスキルに関する資格や英語の資格取得などを強く推進しており、「サポートを惜しみなく行う」体制である。よって、社員側にはキャリアアップに向けて自分でプランを立てるなど、主体的な取り組みが強く求められる。わからなければ上司と月1回の1on1を行うよう推奨されている。

さらに、部署が希望と異なる場合は会社の中でのポスティング制度を利用して違う部署の仕事に挑戦することもできる。退職を選択しなくても会社の中で挑戦ができる仕組みである。また一度ベンダー側に転職したが、戻ってくる社員もいる。

いろいろな機会が提供されており、意欲のある人には恵まれた環境であるが、YK氏は元々IT業務に関心がなかったこともあり、そうした環境に対して戸惑いを感じている。

意識・気持ちの変化

YK氏は、元々総合電機メーカーのグループ会社C社の派遣社員として勤務していたところ、3年目に同社の契約社員となり、その後吸収合併を経て、総合電機メーカーD社での契約社員へと転籍し、その後D社の正社員として採用され現在に至っている。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

派遣社員からC社の直接雇用の契約社員へ移行した際は、交通費の支給や給与水準の安定、

休暇等の福利厚生面の改善面で恩恵を感じ、「ちょっと安心できるな」という気持ちを持った。

それに対し、D 社移籍後に契約社員から正社員に移行した際は、「緊張感」や「責任の増大」が大きな変化として認識されている。例えば契約社員時に、人材育成の一環として年に一度、研究発表の機会があった。1 年目は実施したものの 2 年目は負担感を感じて見送ったという経験があるが、正社員としては必ず行わなければならない。

(契約社員の際、研究発表を) 私、1 回やったけど、多分 2 年目のとき、お断りしたんですよ。「これ、断っちゃ駄目ですかね」って。でも、「契約だからいいと思う。断って大丈夫」というところで一旦よしってなったんですけど、社員になったときに、「そういう言い訳というのは通用しなくなるよ」って、それは直接上司にも言われていましたし、ある意味覚悟しなきゃなという部分があつて。

IT 業界の環境変化、会社の変化や成長と同時に、個人も成長や実力の向上を求められる環境に若干の息苦しさや不安を感じている。

やっぱり IT 業界、会社も変わるし自分たちもどう成長するか、ちゃんと社会に貢献していける会社であるかをもっと考えないといけないと。そう会社から結構厳しく言われる部分に対して、自分がどうやって貢献できるんだろう、実力が足りないけど大丈夫かなって。いざとなったら社員よりは契約のほうがまだよかったんじゃないかという不安ですかね。その緊張感が (契約社員から正社員に変わった際に) 違いますね。

ただし、正社員に移行した後も職場での人間関係は厳しくなることはなく、上司からは、「大丈夫だから」「できることからやっていこう」という励ましや声かけがある。しかし YK 氏は「みんなで頑張ろう」というチームに対し「足を引っ張らないよう」努力しなくてはならないと認識しており、親切な環境に感謝しつつ、年齢的に新しい内容を勉強することに負担感を持っている。

総じて、IT 業界全体として勉強やスキルアップに熱心であり、「マインドが高い人」が多く、その「温度差の違い」に「居心地の悪さ」を感じている。

3. 今後のキャリア希望等

転職の検討、リモート環境の難しさ

現在の会社での勤務継続について「イエスもノーも言えない」と考えている。会社の規模や安定性は良いものの、現在のリモート勤務環境では質問もしづらく、元々直接職場でのコミュニケーションを好む方であるため、ストレスになっている。ただし辞めても行き先があ

る訳でもなく、回答が難しいとのことである。

今後の業務の方向性については、会社からスキルアップや資格取得を勧められているが、現在は全て回避している状況である。成長圧力の強い場所ではなく、安定した部署で今と同じような仕事をしていきたいと考えるが、今後同社がリモートから出社環境に戻らないという状況で、その勤務環境に「自分が耐えられるか」と考えるとやはり回答は難しい。

正社員という雇用形態については、「それはありがたいと思っている」が「同時に恐怖もある」と感じている。できれば実際の職場で「呼吸を感じながら働けるところ」があれば希望するが、これ以上転職するわけにもいかないとも考えている。また、社内ポスティング制度もあるが、社内の中で比較的に出社している部署がどこかも把握できていない。

派遣、契約社員、正社員と移行したことについては、概ね良いのではないかなと思うものの、「新卒で入った会社が楽しかったし給料も悪くはなかった」が、「そこで一度心が折れた」ため、勧められるまま流れに身を任せてきたが、定年までここで働き続けて良いのかわからないという気持ちを持っている。

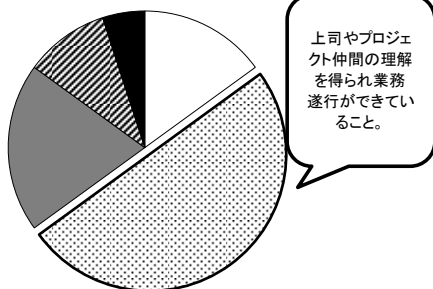
キャリアを振り返って

YK氏は新卒から15年間勤務した呉服小売店でのバイヤーの経験に最も愛着を持っている。その後、派遣会社を通じてIT業界で働き始め、雇用形態を変えながら業界大手の本社の正社員にまで移行することができた。派遣会社の担当者の説得が「ターニングポイントであることは確か」であり、それがなければまた「違う人生になっていた」と考える。徐々に労働条件が向上する機会に恵まれたことに感謝する一方で、IT業界特有の成長圧力と、リモート環境の不便さに息苦しさや不安を感じている。

4. 自記式アンケートへの回答

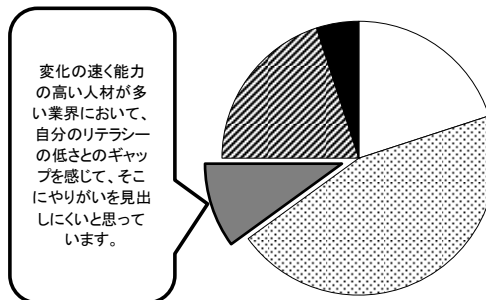
あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している ▣ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



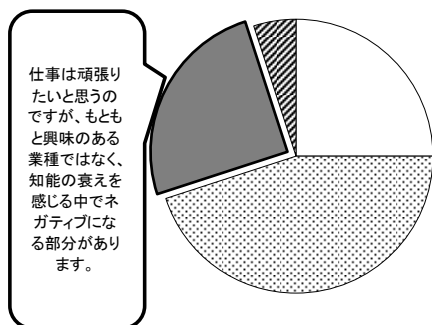
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている □ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



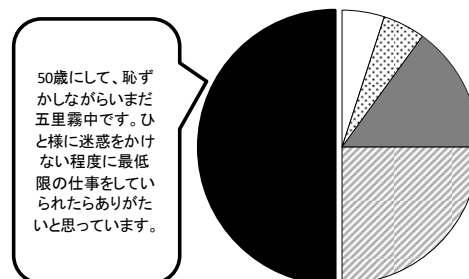
あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる □ 2.やや意欲的に取り組んでいる
■ 3.どちらともいえない ▨ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

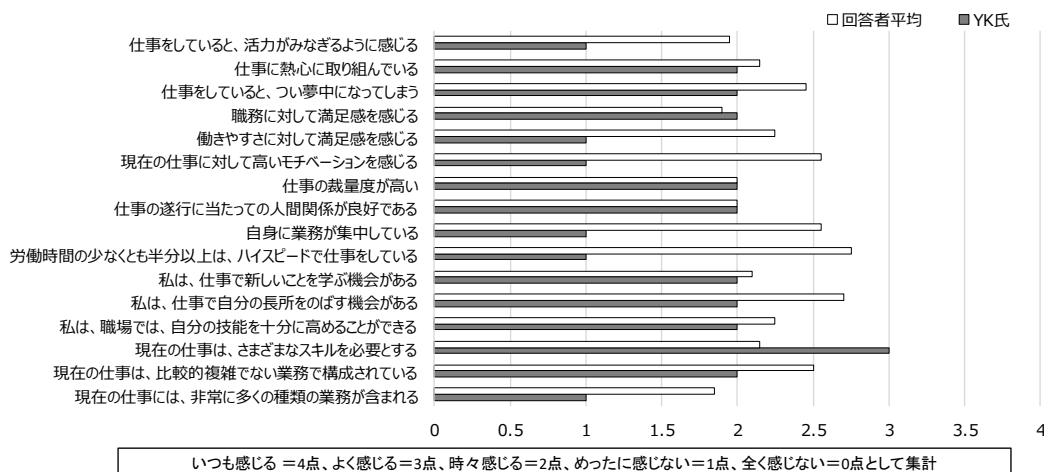


あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 □ 2.課長クラス
■ 3.係長クラス □ 4.主任クラス
■ 5.昇進したいとは考えていない



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：西野 史子)

YL 氏
(51 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 17 日 11 時～12 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、森山智彦
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

短期大学を卒業し、印刷会社 A 社に正社員として就職。専業主婦、銀行 B 社でのパート勤務、アパレル・雑貨販売 C 店での勤務を経て、28 歳で雑貨・洋服販売 D 店を開業する。収入低迷等により 44 歳で D 店を閉鎖した後、E 店、F 社でのアルバイト勤務を経て洋服・雑貨販売 G 社にアルバイトとして就職し、40 代後半で G 社の正社員に転換する。

現在、YL 氏には配偶者がおり、子どもはいない。今後のキャリアについては、G 社でどのくらい処遇が改善するか次第だと考えている。

1. 学校卒業から現在までのキャリア

短大卒業後、20 代後半まで

YL 氏は、1994 年に短期大学を卒業し、印刷会社 A 社に正社員として就職した。短大で広報やマスメディアについて学んでおり、広告関係の仕事に興味を持っていたからである。当時、既にバブル経済は崩壊していたが、「就職氷河期」というほど就職活動が困難だったわけではなく、短大の就職課の掲示を確認したり、自分で探したりして、就職先を見つけたという。しかし、A 社に入社して 1 年後に経営が大きく悪化した。YL 氏は、その頃結婚を考えていたこともあり、そのタイミングで A 社を早期退職することとした。

その後、YL 氏は 2 年ほど専業主婦として暮らし、23 歳の時に銀行 B 社でパートタイマーとして働き始める。しかし、26 歳の時（1999 年）、B 社は経営破綻した。YL 氏はテレビのニュースで破綻の報道に接して驚いたという。この時、正社員は他行に引き取られることもあったが、パートタイマーである YL 氏にその道はなく、退職することになった。

B 社を退職した YL 氏は、アパレル・雑貨販売 C 店に就職し、1 年 3 ヶ月働いた。かねてよりアパレル・雑貨店に興味を持っており、将来的に自分で店を持ちたいとも考えていたからである。YL 氏は、小さな店の運営をほぼ「ワンオペ」で任せてもらい、そこで経験と自信を得て、開業を考えるようになった。

28 歳で雑貨・洋服販売 D 店を開業

YL 氏は、C 店で店の運営を任され、経験と自信を得た時のことを次のように語る。

若かったのもあったので、どちらかというと任せてもらってたのもあったので、こういうふうによつたらいいというのが肌感であったのと、あと、男性のオーナーだったのでちょっと感覚の違うところがあって、女性としての私の感覚でやってみたいというのもあって。雇われてるんですけど、何か違うなと思うこともよくあって。お客さんは女性なので、自分の思う形でできないかなという気持ちが強くなってきたのもあったかもしれません。

YL氏はC社を1年3ヶ月で退職し、28歳で雑貨・洋服販売D店を開業した。その後、44歳で店を閉鎖するまで17年間この店を経営した。

開業にあたっては、敷金、改装費、初期の仕入れ代等を工面する必要があり、それらをYL氏の夫、YL氏の親から借りるなどした。

開業して最初の5～6年は、経営が比較的順調であり、売上から費用を引いた月収は20～30万円程度であった。多い時には、手取りの年収が400万円以上になったこともあり、それがこれまでのYL氏のキャリアの中で最も収入が多い時期でもあった。

やがて、自宅に近い、より広い店舗に移転したが、その頃から経営がうまく行かなくなり、月収は10万円程度になった。長く「アルバイト以下の収入」の状態が続いていた折、夫が定年退職で嘱託勤務になり、世帯の収入が減ることから、YL氏が安定した収入を得る必要が生じ、店を閉鎖することになった。YL氏が44歳の時のことであった。

アルバイト勤務を経て、G社で正社員転換

D店を閉鎖したYL氏は、求人情報誌で眼鏡販売E店でアルバイトの仕事を見つけた。正社員ではなくアルバイトを選んだのは、夫が定年退職したとはいえ、嘱託勤務による収入があったからである。YL氏が1年3ヶ月働いたところで、店舗が移動になったことから、退職した。

E店を退職した後、YL氏は求人情報誌でアパレル販売F社のアルバイトの仕事を見つけた。YL氏の職場は大規模な商業施設であったが、就職してすぐに新型コロナの感染が拡大したことから、長く休業を経験することになった。当時、コロナ禍の2回目、3回目の波が訪れており、いつ就業復帰できるか分からなかったため、YL氏はコロナ禍が収束する前に退職することにした。最終的に、F社には1年3ヶ月勤務していたが、店舗で就業したのは5ヶ月程度であった。

40代後半でF社を退職したYL氏は、2021年7月に、求人情報誌で洋服・雑貨販売の路面店を営むG社でアルバイトの仕事を見つけた。YL氏は、2023年2月にG社で正社員に転換し、現在に至っている。

2. 直近 3 年間の雇用・契約形態の変化

YL 氏は、2021 年 7 月から G 社が営む路面店でアルバイトとして働いていたが、2023 年 2 月に G 社で正社員に転換し、現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近 3 年間(2022 年以降)の YL 氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2023 年 2 月	G 社（洋服・雑貨販売）	店舗業務全般	アルバイト（期間の定めなし）	フルタイム（1 日 8h）	時給 980 円 年収約 250 万円
2023 年 2 月～		店舗業務全般、会議・報告事務	正社員（期間の定めなし）	フルタイム（1 日 8h）	月給 23～24 万円 年収 266 万円

職場の概要

YL 氏の職場（G 社が営む路面店）は、洋服、和食器、洋食器、生活用品、台所用品等を販売するセレクトショップである。ちなみに、G 社は小売店舗の運営を委託されている会社であるため、YL 氏や店長の仕事には、委託元との相談・交渉等も含まれる。

職場では、計 7 名（店頭 5 名、事務スタッフ 2 名）が働いている。店頭には、店長 1 名（正社員）、別の正社員 1 名、YL 氏（アルバイトから正社員に転換）、アルバイト 2 名がおり、事務スタッフとして正社員 1 名、アルバイト 1 名がいる。YL 氏は、ここで接客販売、レジ、荷捌き、仕入れ、ディスプレイ、イベント・フェアの企画等を担当している。

シフト管理は店長が行っている。また、職場では店長が仕事の指示を出している。これに対し、もともと社員の働きぶりを評価する制度はなかったが、YL 氏を含め社員側から評価制度導入の提案をし、G 社の社長が社員の働きぶりを半年毎に評価するようになった。ちなみに、G 社に労働組合はなく、このような提案は社長と社員のミーティングにおいて行われた。

YL 氏は、集合研修等を受けたことはない。他方、日常的な業務に関する教育・指導は店長が行っている。また、SNS を活用した販促等の専門的な事柄は、事務スタッフから教えてもらったこともある。職場の人間関係は、「どちらかというと、いいほう」とのことである。

正社員転換を希望し、実現

YL 氏は、もともと期間の定めのない契約で、フルタイム（勤務時間は、10 時～19 時 20 分の営業時間のうち 8 時間）のアルバイトとして働き始めた。当初は、接客販売、レジ、荷捌き等を担当したが、やがて、仕入れやディスプレイ、イベント・フェアの企画も任されるようになった。

働き始めて 1 年数ヶ月が経った 2022 年 11 月頃、YL 氏は正社員に転換したいと申し入れた。G 社では、アルバイトと正社員の仕事は同じだが、正社員になれば処遇がよくなる可能性があったからである。具体的には、その時はまだ導入されていなかったが、正社員になれ

ば業績に比例して賞与が出るようになる可能性があった。また、正社員の方が年次有給休暇が3日多いという違いもあった。

なお、G社には正社員転換制度がなかったことから、YL氏は転換の希望を社長に個人的に伝える形になった。具体的には、社長に「ちょっとお話ししたいことがありますので」と言って時間を作ってもらい、かつて自身で店を経営していた経験や、アルバイトとしてそれなりに貢献してきたことをアピールしつつ希望を伝えたところ、その場で承諾してもらえたという。

私が申し入れたかったので、ちょっとお話ししたいことがありますので、お時間をつくってくださいということで頼みまして、普通にそういう時間を設けてもらって、一応、その場で承諾はしてもらいました。

(中略)

そういうの(正社員転換制度)は聞いてなかったんですけども、一応、お店をやったということで、それも含めて採用してもらって、入りましてからそれなりに貢献をしてきた自負もありました。入ったときはコロナの余波がまだある頃で、店もあまり業績はよくなかったんですけども、世間的に回復してきたことももちろんあったんですけど、自分なりに貢献をしたという自負もありましたし、一応、社長もそういうふうに認めていってくれているように思ったので、それで申し出ました。そういう制度があるわけではないですし、実際、もう1人、言った人は断られたようで、一か八かではないんですけど、言ってみようと思って、言いました。

仕事と処遇の変化

アルバイトから正社員に転換することで、仕事や処遇に関して、変わる部分もあれば変わらない部分もあった。

第1に、上述の通り、正社員に転換する前の時点で、YL氏は接客販売、レジ、荷捌き、仕入れ、ディスプレイ、イベント・フェアの企画等を担当していたが、これらの業務は正社員に転換してからも同様に担当している。

第2に、それらの業務に加えて、正社員に転換してからは、委託元との会議、報告・企画書の提出といった「会社会的な仕事」も行うようになった。これらの仕事は、基本的には店長が行っているが、店長がいない場合はYL氏が行っているという。

第3に、売上目標については変わらない。もともとアルバイトも正社員も関係なく、皆が意識して取り組んでいるためである。

第4に、休日についても変わらない。アルバイトも正社員も休日の日数は同じ(月8日)であり、どちらも「ピンチヒッター」として「穴埋め」をすることがあるためである。

第5に、給与は、アルバイトの時は時給(+残業手当)であったが、正社員に転換してか

らは月給（＋残業手当）となった。ただし、残業が減ったこともあり、実際の月収はほとんど同じであった。

第 6 に、YL 氏が正社員に転換してから、正社員には賞与が支給されるようになった。ただし、実際には、インタビュー調査直前の 2024 年冬に初めて 1 ヶ月分支給されたにとどまっている。賞与を含めて正社員転換前後の収入を比較すると、アルバイト時は時給 980 円、残業が月 20 時間程度で年収約 250 万円であったのに対し、正社員転換後（2024 年）は月給 23～24 万円（税込み、残業手当含む）、賞与 1 ヶ月分で年収 266 万円であった。

第 7 に、アルバイトにも正社員にも、退職金はなく、配置転換や転勤もない。

意識・気持ちの変化

YL 氏は、正社員に転換して、委託元とのやり取りにもかかわるようになり、そういった仕事を通じて、責任感が強くなったと振り返る。

正直、収入はそこまで上がってないんですけども、ただ、ちょっと特殊な経営なので、委託を請けてやっているところなので、そこでのやり取りですとか、そこへの報告事ですとか（をするようになった）。それは、このお店にとって、この会社にとって、デリケートで重要なことということはすごく実感をしていまして、その意味では、そこに対する責任感は上がりましたかね。

3. 今後のキャリア希望等

頑張りが評価され、処遇に反映されるか次第

それでは、YL 氏は今後のキャリアについてどのように考えているのか。G 社で働きたいかという質問に対して、YL 氏は次のように答える。

正直に言うと、まずは、今年の夏の面談で、私が今、考えて実行していることもありますし、さっき言ったような、少しでも手当てになればと思って頑張っていることや、今年の 1 月に面談してから、なおのこと次の面談のためにさらにいろいろ考えてやっているつもりなので、それを正直に言ってみたいとは思ってまして、その評価の機会に。それがまた先送りだったりとか、すぐには評価に反映しなかったりとか、給与にも反映しない・・・(中略)・・・全くその見込みがないといえますか、のれんに腕押しじゃないですけども、給与にも賞与にも反映されることはないと思感すると、ちょっと（転職を）考えるかもしれないと思ってます。

このように、YL 氏としては G 社で働きたいという気持ちもあるが、自分の働きが評価され、処遇に反映されないのであれば、転職も考えるかもしれないとのことである。

YL 氏が処遇にこだわる理由としては、G 社に勤めてから夫が完全に引退して年金収入のみになったという事情も関係しているが、やはり自分の頑張りを評価して欲しいという気持ち大きい。この点について、YL 氏は次のように語る。

本当に、お店をもっともっとよくしたいという気持ちは常々あるんです。あるんですけど、それに加えて、社員なので当たり前かもしれないんですけど、ほかの付随する仕事も増えているけれども、給与には反映されない。そこなんですね。頑張る気持ちはあるんです、本当に。なので、そこを正しく評価してほしいです・・・(中略)・・・お店のほうもしっかりやりますという気はすごくあるので、そこは評価をちゃんと給与の形でしてほしいというのがあります。

また、正社員になって仕事が増えたが、それ相応に処遇が増えていないという気持ちも関係している。YL 氏は、その点について次のように強調する。

みんな、何かをてんびんにかけているんだと思うんですけれども、社員になったら絶対に何かの仕事が増えるわけで、でも、大体の人は、賞与だったり、年休が増えたりとか、そこを期待してのことだとは思うんですけれども、自分に関しては、メリットとしてのところはまだあまり増えてないなという実感はあります。まだ、その途中という感じですね。

正社員を希望、自営は難しい

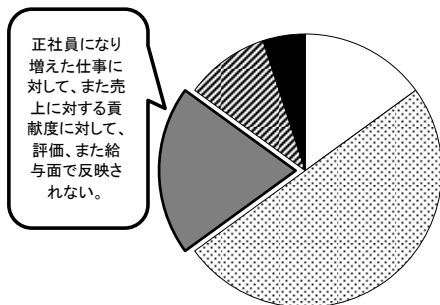
上述のように、状況次第では転職も考えるかもしれないが、いずれにせよ YL 氏は、今後も正社員として働きたいと考えている。理由のひとつは、社会保険が適用され、病気やケガへの備え、将来への備えができることである。

他方、かつて自身の店を経営していた YL 氏であるが、コロナ禍を挟んでネット通販が普及、消費者の購買行動が変わったことから、かつてのように店を経営するのは難しいと考えている。

4. 自記式アンケートへの回答

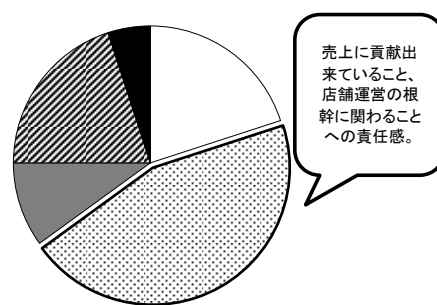
あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している □ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



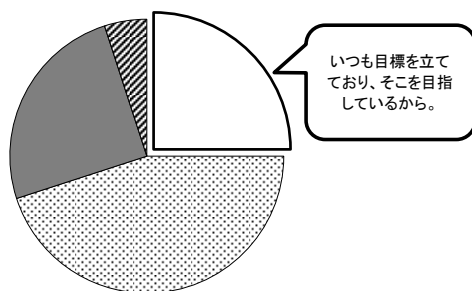
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている □ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



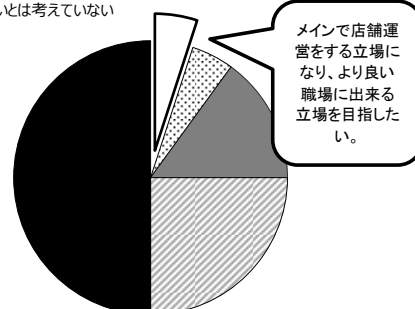
あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる □ 2.やや意欲的に取り組んでいる
■ 3.どちらともいえない ▨ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

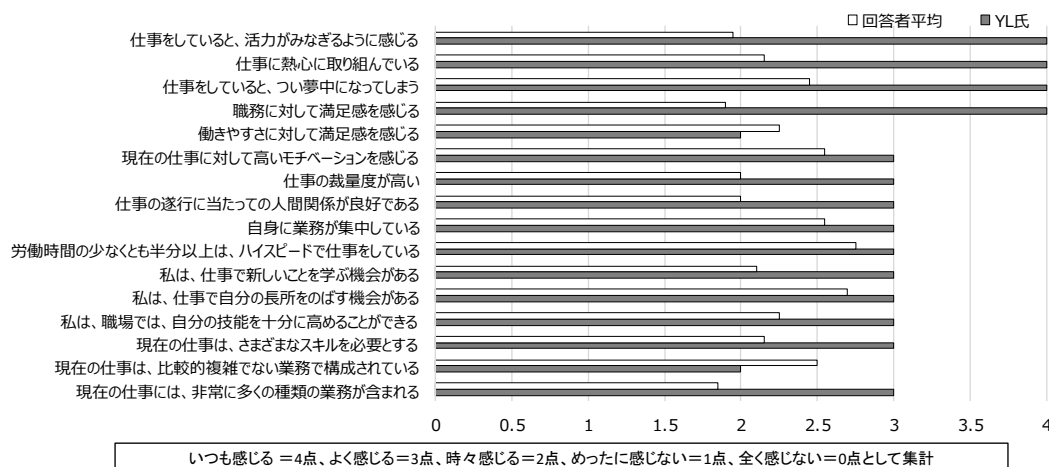


あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 □ 2.課長クラス
■ 3.係長クラス □ 4.主任クラス
■ 5.昇進したいとは考えていない



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：高橋 康二)

YM 氏
(39 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 17 日 19 時～20 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、西野史子
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

YM 氏は、四年制大学卒業後、新聞社 A 社の記者となった。うつ病に罹患して 30 歳前後に A 社を退職し、クリーニング B 店でのアルバイト、C 社での正社員（障害者雇用枠）を経て、現在、D 病院の正社員として介護助手の仕事をしている。B 店でのアルバイトに比べれば、C 社、D 病院への転職により収入は上がっているが、このまま介護の仕事を続けるつもりはなく、資格を取得して転職したいと考えている。現在、未婚であり、賃貸住宅で 1 人暮らしをしている。

1. 学校卒業から現在までのキャリア

地方新聞 A 社で記者、うつ病で退職

YM 氏は、小学生の頃から文章を書くことが好きで、高校生の時から新聞記者になりたいと考えていた。四年制大学に進学して経済学を学び、在学中に地方新聞社を中心に就職活動をして、地元の新聞社 A 社から内定を得た。

2008 年 4 月、大学を卒業して A 社の新卒正社員となった YM 氏は、記者として約 7 年働いた。その後、デジタル関係や総務の部署で 1～2 年働いた後、2017 年に A 社を退職した。

退職理由は病気（うつ病）である。うつ病の罹患について、A 社で激務を経験したことも関係しているかもしれないが、必ずしも原因ははっきりしないという。ちなみに、A 社での激務については、「残業という概念が、まずない」「平均して 12～13 時間は会社にいた」「終業後、先輩と飲みに行くことが週に 3 日」といった状況であったという。

A 社を退職した YM 氏は、短期アルバイトをしながら、10 ヶ月ほど失業手当を受給した。また、その間に障害者手帳も取得した。

クリーニング B 店アルバイト→C 社正社員（障害者雇用）→D 病院正社員

YM 氏は、治療を続けながら、2018 年 11 月から 2022 年 1 月までクリーニング B 店でアルバイトをしていた。

体調が少しよくなった YM 氏は、2022 年 2 月に、自治体からの受託事業等を手がける C 社に正社員（障害者雇用枠）として転職するが、会社の業務への疑問や、うつ病が悪化した

こと等から、2023 年 1 月に退職する。

その後、ハローワークで仕事を探し、医療事務の職業訓練を受けた上で、2023 年 10 月から D 病院の正社員（一般雇用枠）となる。当初は医療事務の職場だったが、2024 年 11 月に病院に併設するデイケア施設に異動して介護助手になり、現在に至る。

2. 直近 3 年間での雇用・契約形態の変化

YM 氏は、2022 年 1 月時点でクリーニング B 店でアルバイトをしていたが、2022 年 2 月に C 社の正社員（障害者雇用枠）となる。その後、医療事務の職業訓練を受けた上で D 病院の正社員となり、医療事務から介護助手への転換を経て現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近 3 年間(2022 年以降)の YM 氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2022 年 1 月	クリーニング B 店	受付・レジ・仕分け等	アルバイト（期間の定めなし）	パートタイム（週 4 日、1 日 6 時間）	時給 800 円以下
2022 年 2 月～ 2023 年 1 月	C 社	事務作業、文章校閲等	正社員（期間の定めなし）※障害者雇用枠	フルタイム（週 5 日、1 日 8 時間）	月給 16 万円、賞与年間 2 ヶ月分
2023 年 10 月～ 2024 年 11 月	D 病院	医療事務	正社員（期間の定めなし）	フルタイム（週 5 日、1 日 7 時間 30 分）	月給約 22 万円、賞与年間 3.8 ヶ月分
2024 年 11 月～		介護助手			

クリーニング B 店でアルバイト

クリーニング B 店は、YM 氏の自宅から徒歩 10 分程度の距離にある、スーパーマーケットに併設された小さな店である。YM 氏を含め 3 人がアルバイトとして働いており、他の 2 人は YM 氏の母親に近い年齢だった。ここで YM 氏は、受付、接客、レジ、衣類の仕分け等の仕事をしていた。

雇用契約は無期雇用（期間の定めなし）であった。勤務日は週 4 日、1 日の所定労働時間は 6 時間であったが、仕事が多い日には閉店後に衣類の仕分け、タグ付け等の作業をする必要があり、残業が発生した。しかし、1 日 1 時間までしか残業手当をもらえないことになっていたため、長い時は 12 時間も仕事をすることもあったが、その分の残業手当はもらえずにいた。時給は、最低賃金とほぼ同じであり、当時は 800 円以下であった。

そのような低労働条件であるため、YM 氏はこのままアルバイトを続けることを不安に思い、ハローワークで転職活動を始めた。また、体調が少しよくなりフルタイム勤務もできると主治医から言われていたが、B 店では生活難を抱える他の 2 人のアルバイト女性の勤務時間を確保する必要がある、YM 氏が B 店でフルタイム勤務になるのは難しいという事情もあった。それぞれについて、YM 氏は次のように語る。

クリーニング店のアルバイトを続けていて、やっぱりちょっと先が見えないというか、何かこのままずっとアルバイトなのは不安だなと思って、転職活動を始めていて。

主治医に相談したときに、クリーニングの仕事も休みなく行けるし、40時間になっても大丈夫だろうみたいな許可をもらったので。・・・(中略)・・・(しかし)ほかにまだ働いていらっしゃる方が2人いて、その方たちが優先的に仕事に入りたいというか、生活の面で、何か私よりも多く仕事に入りたいと言ったので、その方たちが週5で、私が週4みたいな。それ以上増やせないみたいな。

ハローワークで転職活動を始めたYM氏は、その時、既に障害者手帳を取得していたため、障害者雇用枠でも仕事を探した。その結果、C社で障害者雇用枠の正社員の内定をもらい、2022年1月にB店を退職した。

C 社正社員(障害者雇用枠)

YM氏は、2022年2月に正社員(障害者雇用枠)としてC社に入社した。C社は、自治体からの受託事業等、複数の事業を営む会社である。従業員は60人ぐらいであったが、障害者雇用枠で採用されたのはYM氏1人であった。ここでYM氏は、発送物のラベル張り、自治体向けの企画書や事業の報告書の校閲等を担当した。

勤務は週5日、所定労働時間は9時～18時30分(実働8時間)であり、残業はなかった。月給(額面)は16万円で、年間2ヶ月分の賞与が支給された。年金等の社会保険にも加入していた。

正社員になることで社会保険に加入できるメリットはあったが、社員の離職率が高く、業務運営にも不可解なことが多い会社であった。

何かちょっと謎に思ったことがあって、先ほど入札があるので企画書を出さなきゃいけないというお話をしたんですけど、一応〇〇県内だけでなく、県外、関東とか、関西とか、いろんなところを股にかけてやっていたんです、全国。その企画書を郵便で送ったら間に合うときに出さなくて、わざわざその自治体まで僕が持っていくみたいです。隣の県なのにみたいな。何かそこら辺がすごく雑だなと思って。その人が抱えている仕事のほかにもあるのに、えっ、8時間かけて出しに行くのかな、交通費かけてみたい。何かガソリン代稼ぎにしか思えなかったりして。社用車がなかったので。その人が出しに行くとなったら、その人の車で出しに行くので、ガソリン代とか長距離運転代が下りるんですよ。何か逆にそれを稼いでいるんじゃないかと思ってしまって。

また、後述のように、無茶な仕事の割り当てをされることもあった。そういった職場環境もあり、YM氏は体調を崩し、2023年1月にC社を退職した。

ちょっと思っていたよりもブラックでというか。ちょっと自分の体が耐えられなくなって、鬱病の症状がひどくなってしまつて。行くときに微熱が出たりとか、気持ち悪くなったりとか、何か変な汗が出たりとかし始めて、ちょっと続けられないなと思って。

(中略)

私も何か最後のほう行けなくなっていて。ちょっと体調が悪過ぎて。もう退職届を郵便の証明で出すぐらいなので、ちょっと今どうなっているか分からないんですけど。

求職活動、職業訓練を経てD病院正社員に

C社を退職したYM氏は、再びハローワークで就職活動をした。C社で事務作業を経験していたため、ある病院の事務職の求人に応募したところ、実は医療事務の求人であり、その病院は不合格になった。だが、たまたま系列の病院(D病院)から、医療事務の資格をとってから働かないかと誘われ、2023年7～9月にハローワーク経由で職業訓練を受け、10月からD病院で働くことになった。その時の経緯について、YM氏は次のように語る。

最初に受けた病院が、事務って書いてあったんですよ。事務って書いてあったので、私、C社でも一応事務をやっていたので受けてみようと思って受けたら、医療事務だったんですよ、欲しい人材としては。で、医療事務の即戦力の人が欲しいからという理由で不採用になったんですけど、そのときに障害があることとかを正直に話したので、何か人柄がいいとか言っていたら、一応資格を取ってみたいみたいな感じで勧めてくれたというか。

YM氏は(障害者雇用枠ではなく)一般雇用枠で正社員としてD病院に採用された。所定労働時間は8時30分～17時(実働7時間30分)で、残業はない。ただし、定時後に勉強会が開催されることがあり、それに出席した場合には手当が支給される。

入社時の月給(額面)は、基本給18万2000円、調整手当8000円、住宅手当1万7000円で、この他に通勤手当が支給されている。月給は、入社後に昇給により若干上がっている。

賞与は、満額ならば3.8ヶ月分になるが、YM氏には休職期間があるため、満額はもらっていないという。

正社員であるYM氏は、D病院で社会保険に加入している。ちなみにYM氏は、D病院で加入する社会保険とは別に、障害者年金も受給している。

また、正社員である YM 氏は、他の病院・施設に異動になる可能性がある。ただし、いずれも同じ市内であるため、転居の必要はない。

後述のように、YM 氏は、D 病院において医療事務から介護助手へと配置転換されているが、これら労働時間、月給・賞与、異動の条件は変わっていない。

D 病院内で医療事務から介護助手に異動

2023 年 10 月、D 病院に入社した YM 氏は、約束どおり医療事務のチームに配属された。チームには 7 人（課長 1 人、一般社員 6 人）がおり、YM 氏は受付、入力、レセプトの確認等を担当した。特別な教育訓練はなく、基本的には OJT 方式で仕事を覚えた。

しかし、職場の人間関係が良くなかったこともあり、うつ病が悪化して 3 ヶ月休職することになった。そして異動を希望したところ、2024 年 11 月に、人員が不足していた D 病院内のデイケア施設に介護助手として異動することになった。

（YM 氏）基本的には医療事務は医療事務でいくとしか聞いていなくて、医療事務は医療事務だけでいくと思っていたんですけど、人間関係があまりよくなくて、ちょっと私が耐えられなくなって、直訴したというか。

（聞き手）御自分から職場を替わりたいと。

（YM 氏）はい。介護助手をやりたいと言ったわけではないんですけど、ちょっと今の環境が耐えられませんみたいなことを言ったら異動の話があって。

デイケア施設では、介護助手としてレクリエーションの開催、飲み物作り等を担当し、自らレクリエーションに参加して盛り上げたりもしている。職場では 8～9 人が働いており、YM 氏以外には理学療法士、介護福祉士等の有資格者が多い。

しかし、朝起床するのが辛くなるといった体調悪化に見舞われ、2025 年 1 月から再び休職することになった。

意識・気持ちの変化

この 3 年間で、仕事に対する意識や気持ちにどのような変化があったか。この点について、まず、クリーニング B 店の時は、ある程度「手を抜いて」いたという。

クリーニング屋さんのおときは頑張っても時給が上がらないので、何かちょっと適度に手を抜いてやっていました。何かそうじゃないともたなそうだなと思って。

C 社の正社員となってからは、給料や賞与の条件がよくなり、社会保険にも加入でき、多少やりがいもできたが、仕事の割り当てに無理があり、辛さを感じていた。総じて、「会社と

してちょっと残念」だったと振り返っている。

C社に入って、クリーニング屋さんのときよりやりがいはちょっとはあるけど、ずっとあれやってこれやってみたいな感じで、何か手伝えることありますかと聞いたら、1も3も全部振ってくるみたいなきもちだったので、ちょっとつらかったです。お給料はクリーニング屋さんのときより上がったんですけど、ちょっと手伝えることは何かないかなと聞いたら、すごく聞いた者負けみたいなきもちで、じゃ、YMさん、これもやってください、あれもやってくださいみたいなきもちでいっぱい言われたので、ちょっと何か、えっ、こんなのもやらされるのみたいなきもち。

(中略)

あと、宛名シールを貼るのとかも、1時間で500枚貼ってくれと言われて、いや、機械じゃないんですけど、私、みたいなきもち。じゃ、3000枚あるから6時間で貼ってねみたいなきもちをと言われて、機械じゃないから、そんな単純計算されてもなみたいなきもちのきもちで、仕事を毎日やっていました。

(中略)

正社員になってよかったとは思いますが、何か会社としてちょっと残念だったなという、そんな不きもちなきもちが。

D病院で医療事務の仕事を始めてからは、C社に比べて収入が上がったことが好材料であった。しかし、前述の人間関係の問題に加え、事務処理が旧式で戸惑うこともあった。

入ってみて、収入がちょっと上がったので、そこはよかったなと思ったんですけど、何か紙カルテなんですよ、まだ。カルテが紙なんですよ。なので、何か、えっと、最初そこでちょっとびっくりして。医療事務の資格の勉強をしていたときは、もう基本電子カルテだからねが前提で勉強していたので、えっ、紙カルテなんですか、今どきみたいなきもちで、何かそこにちょっとびっくりして。基本、何か書類とかも全部すごくアナログなきもちが、ちょっと期待外れというか。書類とかも全部、患者さんの家族さんに書いてもらうやつとかも書式がすごく分かりにくくて、一々説明しないといけなきもちのがちょっと残念だなと思うところ。

デイケア施設に異動し、介護助手となつてからは、もっと仕事をしななきもちといけなきもちという意識はあるが、資格を持っておらずできる業務が限られているという。

本当はもっと仕事しななきもちといけなきもちだろうなとは思っています。今、飲物を作ったりとか、お茶とポカリスエットを入れたりとか、人によって、例えば誤嚥性肺炎

になったりする可能性があるんで、とろみをつけなきゃいけない方とかもいて、そのとろみをつけ忘れないようにしたりとか、そういうところは気をつけているんですけど、上司にも言われたことがあって、何か雑用だけで今の給料高いしねと。でも、今お風呂の掃除とお風呂の準備と、その飲物を作ったりとか、あとレクリエーションの盛り上げ役とかしかしていないので、雑用しかできていないので、もうちょっと仕事しなきゃいけないんだろうなと思うんですけど、いかんせんまだ分からないところが多くて、やりがいやぶっちゃけまだあまりそこを感じるところまで行けないです。

また、介護の資格を取得してこの仕事を極めたいかと言うと、そうでもないという。

向いていないかなと思ったりするんですけど。何か一応利用者さんと話しているときは楽しいんですけど。自分の亡くなった祖父母と話しているみたいな感じで。でも、何かまだ全然資格がないのでできることがないので、向いているか、向いていないかを判断するのはまだちょっと早い気もするんですけど。ただ何か、介護士の資格を取れと言われたら、人の体に触れたりすることにちょっと昔から抵抗があるので、排せつ介助とか入浴介助とかちょっと難しいんじゃないかなと自分で思っていて、なので、その介護の道を極めるとかいうのはちょっと今のところ考えていないです。

3. 今後のキャリア希望等

YM氏は、あと3年ほどD病院で働き、その間に資格を取得して転職したいと考えている。具体的には、社会保険労務士の資格を取得するための勉強を始めているという。

あと3年ぐらいは働こうかなと思っているんですけど、その間にちょっと別の資格を取って、また転職しようかなと思っています。

新しい資格を取得して転職したいと考えるのは、前述のように介護の資格を取得しようとは思わないからである。また、自ら申し出て医療事務の職場から離れているので、D病院で再び医療事務の職場に戻るのも難しいと言われている。

異動になるときに、何かどっちつかずだとどっちの職場にも失礼になるから、それはないと思ってくれと言われているんですよ。だから離れたら基本戻れんと思っ
いてねと言っているの。

また、勤務先がどこであるかは別として、どのような働き方がよいかと質問したところ、正社員がよいとのことであった。その理由として YM 氏は、福利厚生（社会保険）の面でメリットがあること、雇用が安定しており精神的にも安定すること等を挙げる。

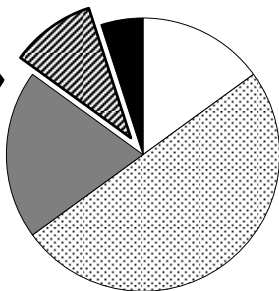
やっぱり先ほども申し上げたように福利厚生がしっかりしているというところとか、あと、アルバイトだと、何か精神衛生的にもうちちょっとよくないなと思っていて、自分の中で。何か雇用が安定しないことが、ちょっと気持ちの不安定さにつながる。私の場合ですけど。何かずっとある。例えば全然老後も暮らしていけるぐらい、めちゃくちゃ貯金が潤沢にあるなら別ですけど、そうじゃないので、アルバイトをずっと続けていくということにやっぱり不安があるので、そこは正社員でいたいなと思います。

4. 自記式アンケートへの回答

あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している □ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
■ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない

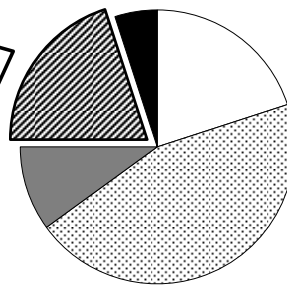
介護の有資格者でなく雑用係しかできないところにもどかしさを感じている。しかし、介護士の資格を取って利用者の排泄や入浴介助をすることに対しても抵抗があるため、ジレンマがある。



あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている □ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
■ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない

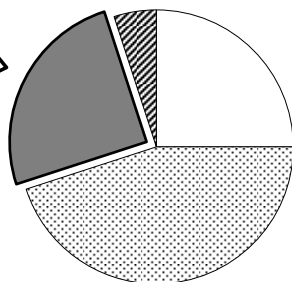
利用者と話すことに関してはやりがいがあるが、それ以外は雑用しかできないためあまりやりがいを感じられない。



あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる □ 2.やや意欲的に取り組んでいる
■ 3.どちらともいえない ■ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

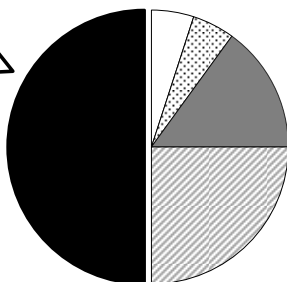
少しでも他の有資格者の手助けができないかと思い、日々声かけなどしている。



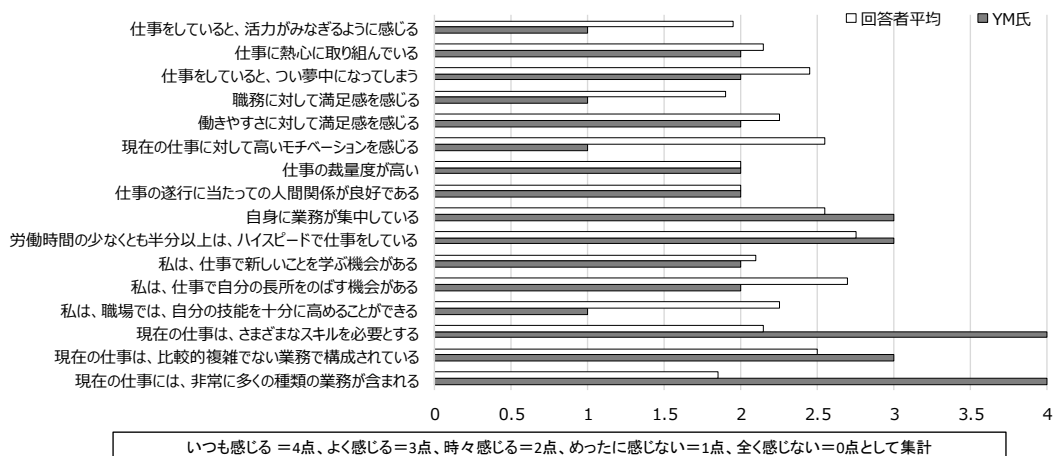
あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 □ 2.課長クラス
■ 3.係長クラス □ 4.主任クラス
■ 5.昇進したいとは考えていない

社会保険労務士の資格を取り、転職する。



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：高橋 康二)

YN 氏
(50 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 18 日 19 時～20 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、福井康貴
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

短期大学卒。1994 年 3 月卒業。卒業後は父親が経営する損害保険代理店 A 社で勤務。25 歳で結婚。28 歳の時に A 社と損害保険代理店 B 社が合併。2002 年 4 月から B 社でパートとして勤務。同年 7 月に 28 歳で第一子出産。副業と合わせると年収が 130 万円を超えることと、障害を抱えた子どもが就職したことが後押しとなり、2023 年 6 月に B 社で正社員転換し、現在（調査時点）に至る。2025 年 5 月に正社員からパートに転換する予定。

1. 学校卒業から現在までのキャリア**短大卒業後、父親の会社で働く**

YN 氏は短期大学で国文学を学び、1994 年 3 月に卒業した。当時は就職氷河期で在学中に内定が得られず、父親が経営する損害保険代理店 A 社で 1994 年 4 月からパートとして働きはじめた。25 歳で結婚している。A 社では来客・電話応対、郵便物や小口現金の管理、保険料精算、見積書・請求書作成といった事務の仕事を担当した。父親と仕事をするのがしんどく、何度も転職しようと考えたが、行動に移すことはなかった。

合併に伴い B 社で働く

YN 氏が 28 歳の時、会社を経営していた父親に病気が見つかったため、A 社は別の損害保険代理店 B 社と合併した。合併に伴い、2002 年 4 月から YN 氏は B 社で無期パートとして働き始めた。当時の B 社は、社長、社長の友人、YN 氏の 3 名体制である。B 社での仕事内容は A 社と同様である。規定の就業時間は 9 時から 15 時だが、実際は 17 時まで働いていた。2002 年 7 月に 28 歳で第一子を出産し、同年 10 月に復帰した。その後、2023 年 6 月に B 社で正社員転換し現在に至る。

2. 直近 3 年間での正社員への転換・転職

YN 氏は、2022 年 1 月時点では、B 社で無期契約のパートとして働いていた。その後、2023 年 6 月に B 社で正社員転換し、現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近 3 年間(2022 年以降)の YN 氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2023 年 5 月	B 社（損保代理店）	事務	パート（期間の定めなし）	パートタイム（1 日 6.0h）	時給 980 円（月収 9 万 5 千円）
2023 年 6 月～	B 社（損保代理店）	事務	正社員（期間の定めなし）	フルタイム（1 日 7.5h）	月給 12 万円

B 社での正社員転換の経緯

YN 氏は長らく扶養の範囲内である年収 130 万円未満で働いていたが、2023 年に副業としてマイナンバー関係のアルバイトを通年で行うようになり、給与を計算したところ、年収が 130 万円を大きく超えることがわかった。

以前から、自分の仕事内容や実力と賃金が見合っていないと思っていた YN 氏であったが、YN 氏の子どもは知的障害（自閉症）を抱えており、仕事を離れる時間が必要だったため、正社員転換を申し出るのは憚られた。YN 氏の子どもは、2020 年に 18 歳で特別支援学校を卒業したが、就職先がなかなか見つからず、2 年間の職業訓練を経て、2022 年、20 歳の時に障害者雇用で就職した。その後、1 年間、子どもの様子をみていた YN 氏は、これまでのように子どもに関わらなくても大丈夫だと判断した。

このように、副業と合わせると年収が 130 万円を超えることと、子どもが就職したことが後押しとなり、YN 氏は社長に正社員転換を申し出るに至った。

正社員転換前後の働き方

YN 氏のパートの時の仕事内容は、来客対応、電話対応、書類作成である。YN 氏が正社員になる直前（2023 年 5 月）の B 社は、社長、社長の友人（正社員）、YN 氏（パート）の 3 名体制である。2024 年 12 月に社長の次男が正社員として入社し、調査時点では 4 名が働いている。

YN 氏は社会人としてのビジネススキルや代理店での業務を父親から教わっており、外部研修を受けた経験はない。入社後の数年間は「このやり方で合っているのか」と不安に思うこともあった。損害保険の契約を行うためには、損害保険募集人資格の取得が必要である。YN 氏は、テキストを用いた資格の勉強や、顧客との実際のやり取りを通じて、損害保険業務の知識を身につけた。YN 氏は入社後 1～2 年で募集人資格特級（当時）を取得している。

正社員になる直前の時給は、当時の地域最低賃金の 980 円であり、固定給で 9 万 5 千円（額面）ほどであった。賞与や退職金の支給や社会保険の加入はなかった。規定上の勤務時間は 9 時から 15 時であったが、15 時以降もサービス残業をしていた。2023 年には、副業としてマイナンバー関係のアルバイトを土日に行っており、このアルバイトで月 10 万円ほど追加の収入がある状況であった。正社員転換後は、給与が上がり、社会保険（健康保険、厚生年金保険）に加入できると予想していた。

正社員転換後も YN 氏の仕事内容は大きく変わっていない。就業時間は 9 時から 17 時ま

である。給与形態は時給から月給に変わった。月給は固定給で 12 万円（額面）である。社会保険に加入した一方、賞与や退職金の支給はないままである。

意識・気持ちの変化

YN 氏は、正社員転換を打診した時点では、正社員になる以上はそれ以上の成果を出して恩返ししようと考えていた。事前に給与交渉をしなかったものの、正社員転換によって世間の求人票並みの給与になると予想していた YN 氏は、実際の給与明細を見て、予想外の金額の低さに「えっ？」と驚いた。B 社の社長が税理士と相談して配偶者特別控除内の給与で収まるのがよいと判断したと聞いたそうである。

YN 氏は、給与額に納得しているわけではないが、経理を扱うことから雇用主の立場もわかるため、社長と賃金交渉をすることもできず、会社を辞める決断もできず、今に至っている。ただし、少額とはいえ給与が上がったことは事実なので、手を抜かずに今まで以上に丁寧に仕事をやろうと気持ちを新たにしている。2025 年 5 月に B 社が別の代理店と再度合併することになり、15 名体制になることが決まっているので、誰が見てもわかるように情報を丁寧にいれるように心がけているという。

3. 今後のキャリア希望等

現在の会社で働きつづける

数年前の YN 氏は別の業界へ転職しようか悩んでいた。ハローワークには行っていないものの、インターネットや雑誌で保険事務や他業種の事務職の求人情報をよく調べていたという。

しかし、ずっと自営業の代理店でしか仕事をしてこなかったのも、一般の会社で求められるスキル（オフィスソフトや簿記）を身に付けていないのではないかと、いまの自分には他社へ転職できるほどの強みがないのではないかと考えるに至った。パソコン関係の職業訓練や訓練に対する助成金もあるが、一般の会社でどのようなパソコンスキルが求められているのかわからないため、あと一步を踏み出せずにいる。同じ業種である保険会社への転職についても、保険会社と代理店では仕事内容が違うことに思い至ったという。

現在の自分の年齢も考えあわせ、自分に何ができるかを考えた結果、現在の YN 氏は、新しい職場や職業に移るのではなく、今の仕事を続けるつもりでいる。幸い B 社に定年はなく、70 歳でも 80 歳でも、働けるまで働いてよいと言われている。今後は、新しい仕事をするというより、30 年以上付き合いがある顧客を守り、他の代理店をフォローしながら、今の仕事を続けていければと思っている。

パートとして再び働く

2025 年 5 月から代理店が合併し、規模が大きくなるに伴い、YN 氏は正社員からパー

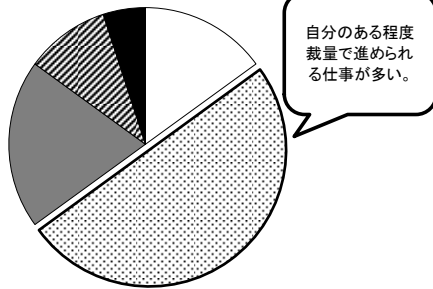
トに転換することを打診されている。合併後に正社員として働くのであれば、営業の数字管理をしたり、みなし残業が入ったりするということで、現在と同じ仕事内容や働き方を続けるのであればパートになるということであった。パートになった後も希望すれば正社員に転換することも可能である。

給与額を聞いていないので不安な面があるが、YN 氏としては、営業管理をしたり、他社の商品を扱うようになるよりは、今の仕事内容のままのほうがやりやすいと思っており、しばらくパートとして働いて様子をみようと考えている。

4. 自記式アンケートへの回答

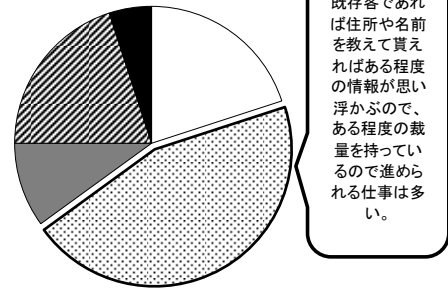
あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している ▣ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



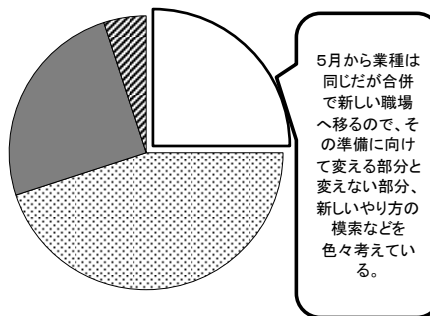
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている ▣ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



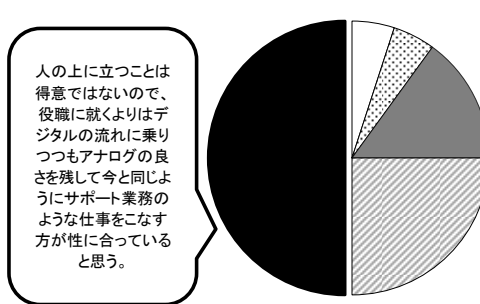
あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる ▣ 2.やや意欲的に取り組んでいる
■ 3.どちらともいえない ▨ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

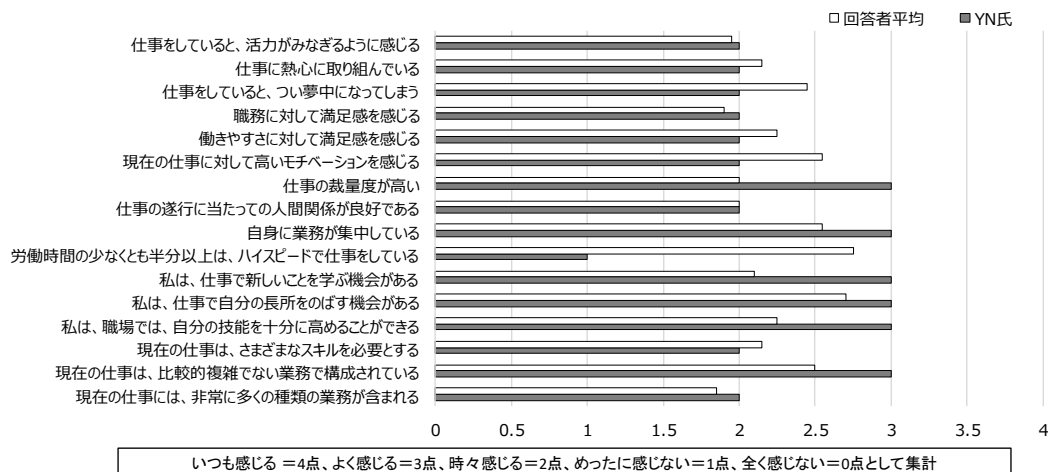


あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 ▣ 2.課長クラス
■ 3.係長クラス ▣ 4.主任クラス
■ 5.昇進したいとは考えていない



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：福井 康貴)

YO 氏
(41 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 19 日 13 時～14 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、岡本武史
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

YO 氏は、短大卒業後、ビルメンテナンス A 社に正社員として就職するが、仕事と育児の両立が難しいことから、第一子の育児休業が終わるタイミングで退職し、派遣社員として協同組合 B 社で働き始めた。その後、第二子出産のためいったん B 社を辞めるが、B 社からの誘いによりパートタイムの派遣社員として復帰し、フルタイムの派遣社員を経て、B 社の正社員登用制度に応募して正社員となる。前職の A 社と比べ、B 社は育児や介護との両立がしやすく、正社員登用によりやりがいも向上したことから、B 社で働きたいと考えている。ただし、家庭のリズムを優先しているため、転勤がある上位の正社員区分への転換は希望していない。配偶者・子どもあり。

1. 学校卒業から現在までのキャリア

短大卒業後、ビルメンテナンス A 社の正社員に

短期大学で経営学を学んでいた YO 氏は、他の学生と同様に、在学中に就職活動をした。その際、自分のやりやすい方法で就職先を探したいと思い、短大の就職相談室ではなく、ハローワークやインターネットの求人サイトを主に利用した。また、業種や職種に関して特別な希望はなかったことから、勤務地、給与、福利厚生等を重視して探した。

当時はバブル経済の崩壊後であり、100 社以上にエントリーしている友人もいたが、YO 氏の就職活動はそれほど難航せず、10 社程度にエントリーして、ビルメンテナンス A 社から正社員の内定をもらった。YO 氏は、「運よく決まった」と回想している。

2004 年 4 月に新卒正社員として A 社に就職した YO 氏は、工事を請け負う部署に配属された。職種は広い意味で事務職であり、テナント業者からの空調修理、電気配線の変更、レイアウト変更等の要望を受けて、下請け業者や A 社の職人を手配したり、請求書の処理、支払い、経理業務の補助、一般事務、日程管理や報告書作成等に当たった。職場の事務職は YO 氏を含め 2 名であり、大半の社員は技術職であった。

2016 年 10 月から 1 年半、YO 氏は第一子の出産・育児のため休業した。しかし、A 社は古い風土の会社であり、親からのサポートも得られなかったため、A 社で働き続けるのは難しいと考えた。そこで YO 氏は、育児休業中から派遣会社に登録し、最終的に、育児休業が

終了する 2018 年 3 月に、34 歳で退職することにした。

一応、産休を取った形にはなるんですよ、その会社で。ただ、今でもその会社はちょっと昭和的といいますか、時短を取れるとか、産休取るのも結構大変なところでして、何か女性は結婚したら、出産したら辞めるとか、家庭に入るといような、ちょっと古い雰囲気が残っている会社だったので、男性が多かったというのもあるので、どうしても技術職の会社なので。

(中略)

一旦、どうにか産休は取ったものの、じゃあ復帰したときに元の部署に戻れるかと言われたら、それも分からないというふうに言われていたり。時短勤務に関しても、ちょっと上の者に確認を取ってみないと、というような、あまり子供を抱えながら働くには、ちょっと大変だなというのが目に見えていたので、産休、育休中に、このままの企業で働けない、ただちょっと家庭の状況的にも仕事は続けたいというのがあったので、その期間に派遣のほうに登録をして、育休明けのタイミングでそちらの会社を退職し、派遣として、育休明けは派遣として新たな企業で働くという形を取りました。

派遣社員として協同組合 B 社に

育児休業中に派遣会社に登録した YO 氏は、時給が一定以上であることの他、「勤務時間は 9 時から 17 時」「片道 45 分以内」等、育児との両立がしやすいことを条件として仕事を探し、協同組合 B 社で面談を受けることになった。仕事内容は人事関連業務であり、YO 氏にその経験はなかったが、A 社で真面目に仕事に取り組んできたことを具体的に伝えたところ、内定をもらうことができたという。

面談のときに、今までどういう仕事、どういう業界でどういう仕事をしていたのというのはもちろん聞かれて、ビルメンテナンスで、そういった請求業務と、あと私ともう最終的には私 1 人しか事務員がいなかったもので、庶務的なものを全て基本私がやっておりますという。

(中略)

ダブルチェックとか、トリプルチェックをして、ミスのないように徹底的にきちんと整えてやるようには心がけていますぐらいしか、多分言っていなかったと思います。人事に関わる仕事はずっとやっていなかったなので、そのアピールポイントがあまりなくというか。なので、いかに自分は真面目に仕事に取り組んでいますということを、お話というかアピールはさせていただきました。

このようにして、YO氏は2018年4月から派遣社員としてB社で仕事を始める。その後、出産・育児による中断を挟んで、雇用形態を変えながら、現在までB社で人事関連業務を担当している。

2. 直近3年間での雇用・契約形態の変化

B社でのYO氏のキャリア

2018年4月に派遣社員として協同組合B社で仕事を始めたYO氏は、2020年3月に第二子出産のため、いったん仕事を辞めている。その後、派遣会社の制度を利用して休職していたところ、2021年7月にB社から仕事を再開できないかと直接打診があり、派遣会社を通じて復帰して、2022年3月までパートタイムの派遣社員として働き、2022年4月からはフルタイムの派遣社員として働く。さらに2023年4月には、B社の専任職正社員（後述）になる。直近3年間のYO氏の職歴をまとめると、下表のようになる。

直近3年間(2022年以降)のYO氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2022年3月	B社（協同組合）	人事業務（採用、教育）	派遣社員（6ヶ月契約）	パートタイム（週3日、10時～16時）	時給1600円
2022年4月～2023年3月		人事業務（採用、教育）	派遣社員（6ヶ月契約）	フルタイム（9時～17時）	時給1600円
2023年4月～		人事業務（採用、教育）	専任職正社員（期間の定めなし）	フルタイム（9時15分～17時15分）※時短勤務中	月給約24万円、賞与2ヶ月分（年収約336万円）

B社とYO氏の職場・職務

直近3年間でのYO氏の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する前に、B社とYO氏の職場・職務についての基礎情報を3点整理しておきたい。

第1に、B社には350～360程度の正社員がいる。正社員には、新卒や中途で外部から採用される総合職と、YO氏のように非正社員からの内部登用者が就く専任職がいる。総合職は管理職や業務の責任者になることが期待されており、転勤や出向がある。これに対し専任職は、業務の責任者にならず、転勤や出向もない。

第2に、YO氏が所属する人事部門には、総合職正社員6名（課長1名、主任2名、副主任2名、一般職員1名）とYO氏（派遣社員から専任職正社員に登用）がいる。ちなみに、YO氏が専任職正社員になってから、派遣社員は補充していないという。

第3に、YO氏は一貫してこの人事部門で人事関連業務を担当している。より具体的には、採用（ナビサイトの管理、申込者の集約、面接の出欠確認、合否判定の書類作成等）と、グループ内の教育（商品の学習会の開催、産地の農家の見学等）を担当している。ちなみに、給与計算や社会保険手続きを担当したことはない。

派遣社員時代の働き方と処遇

派遣社員時代の YO 氏は、2021 年 7 月から 2022 年 3 月がパートタイム勤務であった。具体的には、週 3 日勤務、月の勤務日数上限が 15 日、1 日 6 時間勤務（10 時～16 時）という条件であった。

2022 年 4 月には、第二子を保育園に預けることができたため、フルタイム勤務に切り替わる。具体的には、週 5 日勤務、勤務時間が 9 時～17 時であった。

ちなみに、派遣社員時代に残業をすることはほとんどなく、するとしても 1 日 10～15 分程度であった。

派遣社員時代は時給制であり、YO 氏の時給は、2018 年 4 月から 2023 年 3 月まで 1600 円と変わらなかった。ただし、2021 年 7 月に B 社に戻ってからは交通費が付加されるようになった。

また、派遣社員時代は、賞与は支給されず、退職金もなかった。社会保険への加入は労働時間に依存しており、パートタイム期間中は、育児休業中であったため、社会保険は免除となり、所定労働時間や給与を調整し就労していた。

正社員登用制度への応募

B 社には、非正社員から専任職正社員になるための、正社員登用制度がある。YO 氏は、自らこれに応募して、2023 年 4 月に正社員に登用される。応募した理由として、仕事は続けるべきものであり、いったん派遣という働き方を挟んだものの、最終的には正社員として働きたいと思っていたことが挙げられる。YO 氏は次のように語る。

生活水準を保つためにも、仕事はずっと続けていたいというのがまずあったんですね。なので、一旦その派遣というのも、もともと前にいた企業がすごく古い体制で、どうしても育休期間中に転職活動しなきゃいけないという、そのスピード感が欲しかったので、1 回派遣というのを挟んだんですけども、最終的には正社員とか、正規雇用として腰を据えて働きたいっていうずっと気持ちがある中で、派遣社員をやっていたので、ちょっと機会は伺っている状況だったんですね。

また、派遣という働き方が不安定であることも、正社員に戻りたいと考えた理由のひとつである。YO 氏は、次のように語る。

やっぱりちょっと派遣というのはちょっと不安定というか、長くいれないという、やっぱり 3 年縛りというのもありますし。やはり、子供を抱えながら転々とするというのは、ちょっとやっぱり自分の生活リズムもなかなか定まらなくなってしまうし、あんまりこう派遣でい続けることにメリットは正直ないなと思っていて。

正社員登用後の働き方と処遇

正社員（専任職正社員）に登用されてから、YO 氏の勤務時間は 9 時 15 分～17 時 15 分となる。ただし、これは時短勤務だからであり、正社員の本来の勤務時間は 9 時～17 時 30 分である。正社員になってから、残業が増えたりはしていない。

正社員になってからは月給制になり、現在は月給約 24 万円（額面）、年間賞与 2 ヶ月分で、年収は約 336 万円である。現在の年収は、派遣社員時代より高いが、正社員になった最初の年度は、賞与が満額支給されないため若干下がったという。

また、正社員には昇給があり、退職金も支給される。昇給にあたって、専任職正社員である YO 氏の場合には、部門目標をどれだけ達成したかを、課長（一次評価者）、部長（二次評価者）、評価委員会が評価することになっている。ちなみに、総合職正社員の場合には、部門目標と個人目標をどれだけ達成したかが評価される。

業務の拡大と気持ちの変化

YO 氏は、正社員に登用されてから、業務の幅が広がる、業務に対して自分の意見を言うようになる、積極的になる、といった変化があったという。

やはり派遣のときは、ある程度指示系統がしっかり決まっていたり、業務もここまですぐ契約に基づいた上でやっていたので、それが正規雇用になったときには、やはり幅というか、すごく変わったなとは感じています。実際、その研修、今まで準備しかやっていなかったものを、実際当日の運営も少し携わったりですとか、ある程度個人、自分の意見とかも業務に反映するようになったりですとか、こちらの意見も聞いてくださったりという、今までそういう意見出しも特に、派遣だし、することもないなって自分自身で思っていたりもしたので、業務への積極性とかも自分自身で変わったなと思いますね。

総じて、正社員に登用されたことで、YO 氏のモチベーションや責任感は向上した。その際には、評価に基づいて昇給が行われるようになったことも関係しているという。

仕事に対する自分自身の意気込みですとか、責任感というのは、やはり派遣のときよりは全然変わったというか、責任感を持って前より取り組んでいますし、業務の幅も、自分から新しいこういうのを入れたらどうですかとか提案をしたり、情報収集とかも自分からして、何か情報提供、今取り入れられればという思いから、積極的に動くようになりました。

（中略）

やはり、毎年一応昇給があったりですとか、評価でそういった賞与とかもついてく

るので、そこをもらうのであれば、やはり自分自身ももう積極的に業務に取り組んだり、いいものをよりよくしようという気持ちは芽生えましたね。

(中略)

個人評価があるわけではないですけども、ちゃんと上長がそれぞれ部下のやっていることとか、ちゃんと見ているんだというやりがいにはつながりますね。しっかりもう見てくれる人がいるという、その評価面談のときに、課長と部長からのコメントというものを頂くんですけども、すごく見てくださっているなというのが伝わってくるので、その期待に応えようという気持ちにはなります。

B 社の働きやすさ

上述のように、派遣社員であった時も正社員に登用されてからも、YO 氏はほとんど残業をしていない。ちなみに、B 社では総合職正社員もあまり残業はしない。YO 氏によれば、B 社は育児、介護等の事情を抱える社員にとって働きやすい会社であるという。

これと対比されるのが、YO 氏が新卒正社員として 14 年間勤めた A 社である。A 社の古い風土について、YO 氏は改めて次のように語る。

前の職場も、すごく一緒に働く仲間とかはすごく仲よかったので、企業としての風土というか、雰囲気とか制度とかは、何でこんなに追いつかないんだろうって思っていたり。コロナ禍のときも、何か話を聞くと、リモートとかも全然導入せず、友人が、もともと今も働いている友人が、ちょっと妊婦だったんですけども、コロナ禍でも妊婦が普通に通勤させる、毎日通勤させて、何度か新宿駅とかで呼び止められたらしいんですけども、何で歩いているんだみたいな、そういったのも含めて、整えようという気もないような。

(中略)

ただ、麻痺してきちゃうんですね、ずっとそこに、最初からそこにいたので。ほかを知らないままその企業にずっといたので、ちょっとおかしいなと思いつつ、今回派遣でほかの企業を知って、こんなにも違うんだというのを痛感しました。

3. 今後のキャリア希望等

YO 氏は、今後のキャリアについてどのように希望しているか。この質問に対しては、やりがいを持てる仕事で、働きやすい環境であるため、このままこの会社で働きたいとのことであった。具体的には、次のように語る。

仕事のやりがいも感じていますし、今までの仕事、前の前職での仕事って、もう毎月決まったルーティンをこなすみたいな請求業務とかだったので、毎月淡々とこな

すという中で、今その採用とか教育で、常に動いているものに対する業務だったりするので、やはりいろんな刺激を受けながらやる、やりがいを感じながらやり続けられるというのがありますし。

(中略)

いろんな事情を持ちながら働く人に寄り添った、就業規則を見直したりですとか、働きやすさがすごくあったり、一緒に働くメンバーとかも、本当にすごくいい人たちに、たまたまかもしれないですけども（中略）本当に皆さんいい方ばかりというのもあるので、本当にネガティブに思うところがなく。

もちろん、人事関連業務をずっと続けられるかについては、不安もある。しかし当面は、人事管理業務に専心したいと考えている。

今の人事の事務をこのまま続けられればいいかなとは思いますが、年々新卒採用がやはり大変になってきて、そのうち採用業務も、新卒一括採用とかがなくなる時代が来るのかなとも考えていたりするんですけども、そうなったときに、じゃあずっと人事でいるのかってなると、ほかも見たいほうがいいのかなとは、ちょっと心の隅っこに若干あったりはするんですけども。

(中略)

今のところ、人事だけを集中してやり続けられればなとは、そのうちきっと転換期が訪れるのかな、でもそのときにちょっと考えようかなぐらいにしか、今すごいふんわりとしか考えられていない状況ですね。

ところで、あくまで立ち話レベルの会話ではあるが、YO氏は上司から、総合職正社員に転換しないかと誘われることがある。B社には、専任職正社員から総合職正社員への転換制度があり、勤続年数2年以上等の条件を満たした者は、応募することができる。

これに対しYO氏は、総合職正社員になると転勤があることから、転換を希望していない。YO氏としては、「家庭のリズムを大事にしたい」とのことである。もちろん、子どもの手が離れた頃には家庭のことを気にしなくて済むかもしれないが、その時には自分も歳をとっているので、やはり転換は念頭に置いていないという。この点について、YO氏は次のように語る。

専任だと特に役職がつかないので、ちょっと専任職員さんのままなんですけれども、別に私自身キャリアアップで、じゃあちょっと主任とか課長になりたいとか、そういったのは現状ちょっとそこまで、向上心がないわけではないんですけども、そこまでは考えていないので、現状の働き方で特に不満はなく、このままでいければ

なと思います。

また、どこの会社かは別として、一般論としてどのような雇用形態を希望するかを YO 氏に問うたところ、やはり正社員がよいとのことである。

やはり派遣というのはちょっと不安定な部分があって、ちょっと心配というか、例えば何かローンとか組むときにも、派遣ってあまり意味がないというか、その保障がないみたいな。

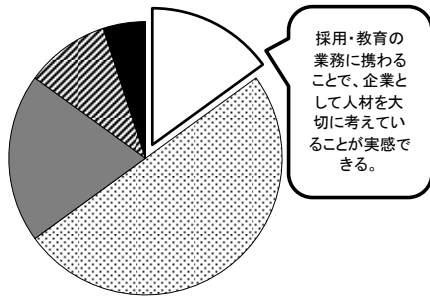
(中略)

このまま現状の正規の社員、正社員で働き続けるのを望んでいるんですけども、例えば極端に家庭の事情が、介護に集中しなきゃとか、子育てでどうしてもちょっと仕事ができる状況じゃないとかいう致し方ない理由でもない限りは、このままの働き方を続けていきたいなとは思っていますね。

4. 自記式アンケートへの回答

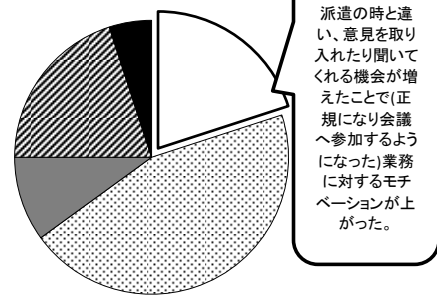
あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している □ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



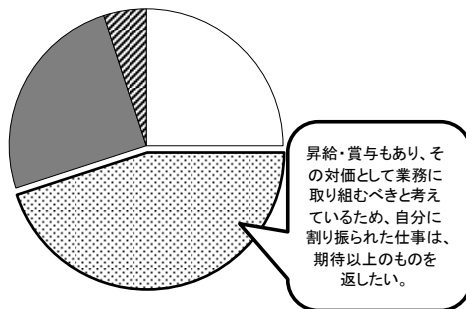
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている □ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



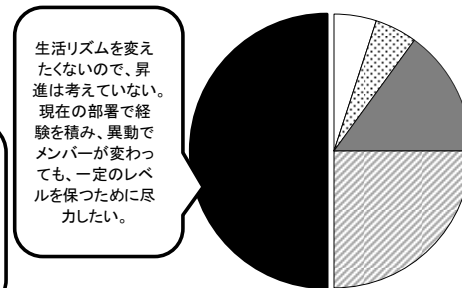
あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる ■ 2.やや意欲的に取り組んでいる
■ 3.どちらともいえない ▨ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

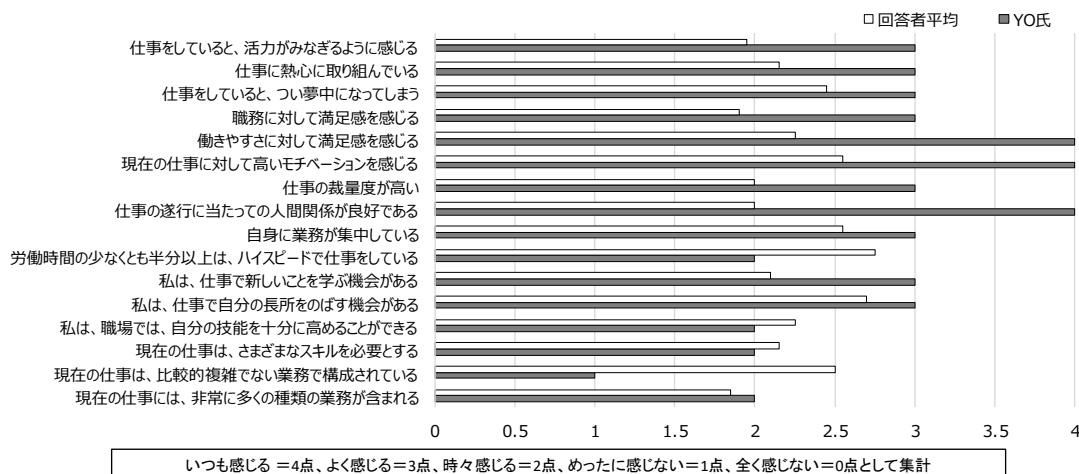


あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 □ 2.課長クラス
■ 3.係長クラス □ 4.主任クラス
■ 5.昇進したいとは思っていない



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：高橋 康二)

YP 氏
(59 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 20 日 9 時～10 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

YP 氏は、小中学校時代は不登校傾向で、ほとんど学校に行っていなかった。通信制高校を経て大学に進学するが、20 歳の時に中退した。その後、自分に自信が持てず 38 歳までフリーターを続けていたが、友人の勧めで派遣会社に登録し、大手インフラ系の事務の仕事に就いたのを機に自信を持ち、42 歳でハローワークに通い福祉関係の資格取得を目指す。44 歳で専門学校を卒業、介護福祉士として働き始め、以後、正社員を第一希望としつつ、それが叶わない場合は派遣社員、契約社員として働く。約 2 年前にグループホーム C 法人に正社員として就職し、雇用が安定しており、自分に合った仕事・職場であることから、そこで職場の管理者になりたいと考えている。北海道在住。配偶者、子どもはいない。

1. 学校卒業から現在までのキャリア

YP 氏は、小学生、中学生の時は不登校（本人は「登校拒否」と呼ぶ）であり、ほとんど学校には行かなかった。通信制高校で学び、大学にも進学したが、20 歳の時に中退した。

大学中退後、38 歳までアルバイト生活（いわゆる「フリーター」）を続けた。コンビニエンスストアやスーパーマーケットでレジ打ち等の仕事を転々とした。収入は少なく、基本的に非課税の範囲内であった。フリーターを続けていたのは、不登校のこともあり、自分に自信が持てなかったからである。ちなみに YP 氏は、若い頃にそのような生活を続けていたことを、今では後悔しているという。

38 歳の時、フリーターから脱したいと思い友人に相談し、友人の勧めで派遣会社に登録したところ、大手インフラ系の事務の仕事を紹介された。その仕事や職場が向いていたことから、YP 氏は初めてひとつの仕事を長く続けることができた。

自分でも長く仕事を続けられると自信を持った YP 氏は、42 歳の時にハローワークに行き、福祉関係の仕事を探し始めた。福祉関係の仕事は需要が多く、今からでも資格を取得すれば正社員になれるかもしれないと思ったからである。具体的には、失業手当をもらいながら専門学校に通い、介護福祉士の資格を取得した。

そして 44 歳の時、専門学校を卒業して介護福祉士として働き始め、派遣社員、契約社員、正社員等の様々な雇用形態を経験しながら、現在に至っている。その間、基本的には正社員

を第一希望としてきたが、それが叶わない場合は派遣社員、契約社員として働いてきた。

2. 直近 3 年間の雇用・契約形態の変化

YP 氏は、2022 年 1 月時点で介護グループホーム A 法人で契約社員として働いていたが、暴言が飛び交う職場だったことが嫌で退職し、福祉施設 B 法人での 1 ヶ月の勤務（正社員）を経て、2023 年 5 月からグループホーム C 法人の正社員となりし、現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近 3 年間(2022 年以降)の YP 氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2022 年 12 月	介護グループ ホーム A 法人	介護	契約社員(6 ヶ月 契約)	フルタイム（早 番、遅番交互）	月給 26 万円、賞与なし（年 収 312 万円）
2023 年 2 月 (1 ヶ月)	福祉施設 B 法 人	介護	正社員（期間の 定めなし）	フルタイム	月給 22 万円、賞与 2 ヶ月分 （支給されず）
2023 年 5 月 ～	グループホー ム C 法人	介護	正社員（期間の 定めなし）	フルタイム（夜 勤あり）	月給 24 万円、賞与なし（年 収 288 万円）

介護グループホーム A 法人(契約社員)

YP 氏は、2021 年頃から 2022 年 12 月まで、介護グループホーム A 法人にて 6 ヶ月契約の契約社員として働いていた。勤務時間はフルタイム（早番 7 時～16 時半、遅番 9 時半～19 時）であり、月給 26 万円、賞与なしの条件であった。

しかし、給与面は良かったものの、上司が人の好き嫌いをはっきり言う人であり、YP 氏はそれが嫌だった。また、入社時に、いずれ正社員に登用と言われていたが、結局契約社員のままだったため、約束を反故にされた気持ちを抱えながら働いていた。さらに、入居者に対する暴言がひどかったこともあり、嫌気が差して、また精神的にも不安定になり、YP 氏は退職を申し出た。

ちなみに、退職を申し出たにもかかわらず人手不足のため退職届がすぐに受理されない、自身が新型コロナに感染したにもかかわらず出勤を要求されることもあった等、いろいろな意味で問題の多い職場だったという。

福祉施設 B 法人(正社員)

A 法人を退職した YP 氏は、2022 年 2 月に入居者 50 名程度の福祉施設 B 法人に正社員（期間の定めのない雇用契約）として就職した。月給は額面で 22 万円（基本給 18 万円＋住宅手当 4 万円）であり、YP 氏はすぐに退職したため支給されていないが、勤務していれば年間 2 ヶ月の賞与が出た。

YP 氏は、介護の仕事を始めてからずっとグループホームで働いてきたが、ここで初めて大規模な施設で働くことになった。しかし、大きな施設だと、利用者の全員の名前が覚えら

れない等、もどかしさを覚えた。また、暴言ではないものの、上司から自分の仕事能力の低さを指摘する厳しい言葉を浴びた。そのため YP 氏は、自分は合わない職場だと思い、1 ヶ月で退職した。

グループホーム C 法人(正社員)

B 法人を退職した YP 氏は、利用者との距離が近いグループホームが「性に合っている」と思い、グループホームでの仕事を探し、C 法人で正社員（期間の定めのない雇用）として働き始めた。

正社員である YP 氏の勤務時間帯は、早番 7 時～16 時、日勤 8 時～17 時、遅番 9 時～18 時、夜勤 16 時半～翌朝 9 時と複数あるが、月に 7 回ほど夜勤をする必要がある、夜勤中心の勤務である。月給は額面 24 万円で、賞与はないが、退職金はある。また、ちょうど 1 ヶ月前に、上司である管理職の評価によって昇給する制度が導入された。昇給制度が導入されたことについて、YP 氏は、上司の顔色をうかがいながら働かねばならないのは嫌だが、昇給があることは嬉しいので一長一短だと考えている。

グループホームには、上司・管理職（正社員）が 1 名、YP 氏を含む一般社員（正社員）が 5 名、パート社員が 1 名いる。上述のように上司・管理職が一般社員の評価をする。管理職には配置転換・転勤があるが、一般社員にはない。

意識・気持ちの変化

もともとフリーターを長く続けていた YP 氏が正社員になりたいと思ったのは、派遣社員として大手インフラ系の事務の仕事をした頃からである。その仕事を比較的うまくこなすことができ、自分でも仕事を続けられると思い、自信を持つことができた。そして、インターネットで職業訓練の広告を見て、自分からハローワークに電話をかけ、専門学校で介護福祉士の訓練を受け、正社員として働くことを目指すようになった。

YP 氏は、フリーターだった若い頃にも、漠然と正社員になりたいと思うことはあった。しかし、自分に自信がなかったため具体的な就職活動に結びつかなかったり、1 回落とされただけで諦めてしまったりしていた。腰を据えて、根気よく就職活動が続けようと思ったのは、派遣社員として大手インフラ系の事務の仕事を始めた頃からである。

その当時、YP 氏が正社員になりたいと思った理由としては、派遣社員は雇用が不安定であること、正社員の方が収入が高いこと、派遣社員は休暇をとると給与をひかれること、正社員だと 60 歳以上でも働けること等がある。

専門学校卒業後、YP 氏は介護の仕事に就き、派遣社員、契約社員等を挟みつつ、現在は正社員として働いている。この間の変化について、YP 氏は、正社員になってよかったと思っている。雇用が安定したことや、収入は低いがグループホームでの仕事が自分に合っていることが理由である。もっとも、昨今は人手不足なので契約社員であっても契約を切られること

は少ないのだが、とにかく今は、契約を切られる不安がなく精神的に安定しているのがよいとのことである。

ちなみに、この3年間の給与の変化をみると、月26万円（A法人契約社員）→月22万円＋ボーナス2ヶ月（B法人正社員）→月24万円＋昇給あり（C法人正社員）となっており、実はA法人での契約社員の時よりも下がっている。しかし、グループホームでの仕事が自分に合っており、上司にも恵まれ職場を「我が家みたいに感じる」ことから、C法人の正社員であることに満足している。

3. 今後のキャリア希望等

現在の職場で管理者になりたい

それでは、YP氏は今後のキャリアについてどのように希望しているのか。この質問に対し、YP氏は「この職場で働き続けたい」と即答した。

具体的に、現在の職場では管理者があと2年で退職する予定であるが、YP氏は次の管理者にならないかと言われている。YP氏としても、自分にどこまで務まるかはわからないが「やれるものならやってみたい」、「これまで人の上に立つ仕事をしたことがないので、ぜひ挑戦したい」とのことである。また、現在の職場では70歳まで勤めることができ、それも現在の職場で働き続けたいと希望する理由のひとつである。

なお、管理者になると転勤の可能性も生じるが、実際に転勤になる確率は低いので、あまり気にしていないという。

雇用が安定している正社員を希望

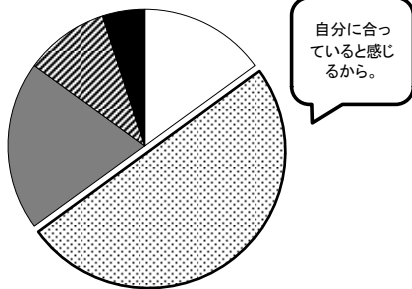
職場や会社は別として、雇用形態や働き方の希望を問うところ、正社員がよいと答えた。YP氏には配偶者がいないため、何よりも雇用の安定が大事だからである。その際、フルタイムであったり、多少の残業があつたりすることは苦にならないという。ちなみに、現在の職場に勤めて3年弱になるが、その間に残業はしていないという。

繰り返しになるが、介護の仕事を始めてからのYP氏にとって、正社員がよいと考えるのは、あくまで雇用が安定しているからである。実際、契約社員であったA法人時代を振り返ってみても、契約社員だからという理由で処遇や人間関係において差別をされたことはなかったし、給与はむしろその時の方が高かったからである。

4. 自記式アンケートへの回答

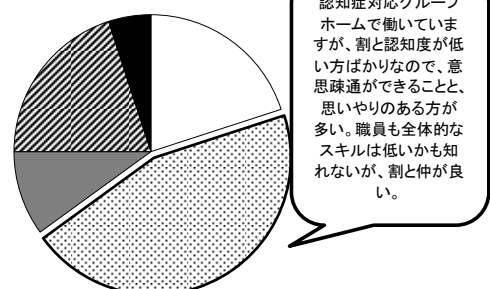
あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している ▣ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



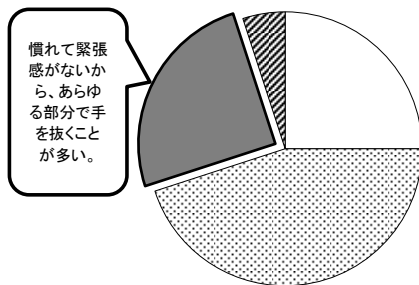
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている ▣ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



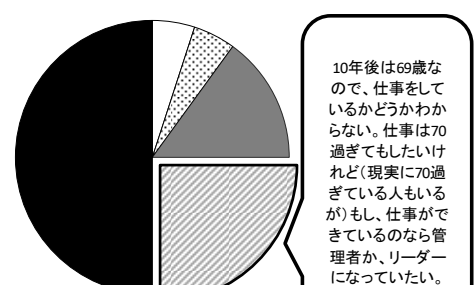
あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる ▣ 2.やや意欲的に取り組んでいる
■ 3.どちらともいえない ▨ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

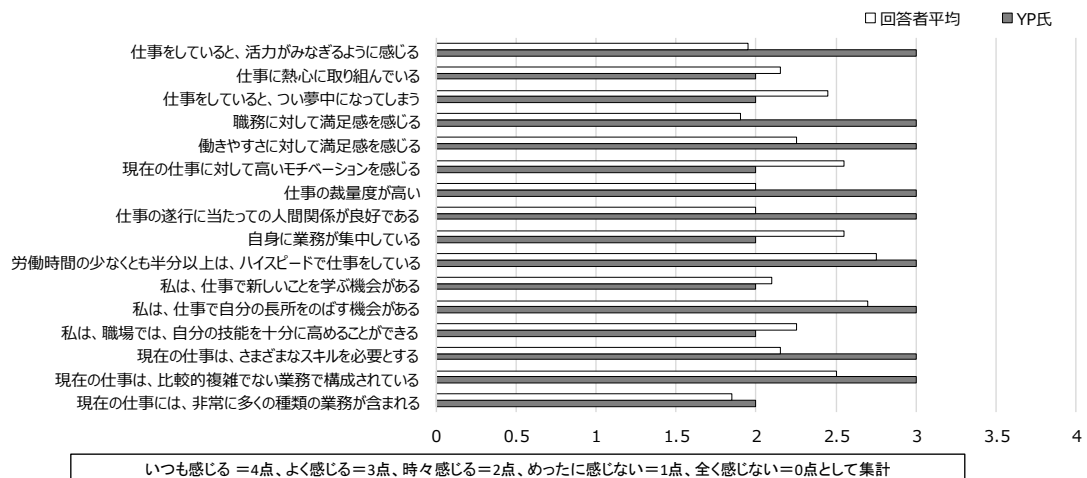


あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 ▣ 2.課長クラス
■ 3.係長クラス ▣ 4.主任クラス
■ 5.昇進したいとは考えていない



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：高橋 康二)

YQ 氏
(51 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 22 日 19 時～20 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、平本奈央子
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

四年制大学卒。帰国子女として英語力を活かし、新卒で外資系 A 社日本法人にバイリンガル秘書として入社、8 年間勤務。結婚・出産を機に 31 歳で退職し、夫の転勤に伴い名古屋で B 社に派遣秘書として 4 年間勤務。東京復帰後、C 社で紹介予定派遣から契約社員に転換し 7 年間勤務したが、夫の死去と母の介護により 44 歳で退職。その後 D 社で 5 年間派遣社員として勤務。2022 年 2 月の母逝去後の同年 5 月、人材紹介会社の紹介により外資系 E 社に正社員として転職し、社長秘書として現在に至る。一貫して秘書職を継続し、英語力を活かした業務に従事している。

1. 学校卒業から現在までのキャリア**新卒での正社員就職と結婚・出産による退職**

YQ 氏は大学で帰国子女として英語環境の中でビジネス関連を学び、女性の社会進出が進んでいない 30 年前の状況下で、女性にしかできない仕事として秘書職に着目した。就職氷河期という厳しい状況の中、ゼミの教授の紹介により新卒枠で A 社日本法人に入社し、役員クラスのバイリンガルセクレタリーとして 8 年間勤務した。

私、帰国子女なんですけれども、英語ができたので、逆に英語環境の中に身を置いて自分の専攻を持ちたいなというふうに高校時代に思っていたもので、それがかなう環境の大学に入っておりました。（…中略…）女性にしかできないようなこと、女性だからこそできるようなことっていうようなことをテーマに、ビジネス関連を主に学びまして、外資系のコンピューター会社 A 社に志望いたしました。

派遣社員としての勤務と契約社員への転換

社内結婚後、夫の名古屋転勤に伴い、名古屋支社にバイリンガル秘書の環境がなかったため、子供の出産も重なり 31 歳で A 社日本法人を退職することとなった。名古屋では子供を保育園に入れるため、派遣会社に登録して B 社の研究所長秘書として 4 年間勤務した。研究所では米国の研究者との共同研究があり、英語環境での業務に従事できた。夫の転勤期間終

了に伴い東京に戻った際、同じ派遣会社の紹介で C 社に紹介予定派遣として入社し、3 ヶ月後に契約社員に転換、法務部役員の秘書として 7 年間勤務した。

東京に戻りまして、ちょうどそのとき、子供が小学校に入るという直前にはなるんですけども、どうしようかということになったときに、A 社に戻る席はないと。
(...中略...) 私が名古屋で登録していた派遣会社が、全国規模でやっている大手さんの派遣会社で、そのまま職歴を引き継いだまま、東京の支社に紹介するので、派遣社員という形で勤務してはどうかというオファーもありました。

長期派遣勤務と母の逝去

しかし、C 社勤務中に夫が病気で死去し、同時期に母が ALS（筋萎縮性側索硬化症）の進行により介護が必要となった。家族の状況を考慮し、責任の重い正社員ポジションではなく柔軟な働き方を選択するため、44 歳で C 社を退職した。

母のこととか、自分がどうすべきかということについて悩んだというのが一番大きなところかなと思っています。(…中略…) 万が一、母にいつ何かがあったときに、休職をするとか、そういった理解を得られるのかとか、ずっと秘書職を続けてきていたので、急に何かジョブチェンジみたいなことがあったときに対応できるのかとか、また、変えた職に対してついていけるのかとか、いろんな問題が一気に吹き出した時期でした。

その後、同じ派遣会社の紹介で D 社にバイリンガルアシスタントとして派遣され、5 年間勤務した。財務部において本部長の秘書と副本部長 4 名のアシスタント業務を担当し、3 ヶ月契約の更新を継続した。2022 年 2 月に母が逝去し、介護の役目を終えた時期に、登録していた人材紹介会社 Y 社から転職のオファーがあった。

2. 直近 3 年間での雇用・契約形態の変化

YQ 氏は、2022 年 3 月まで D 社で派遣社員として勤務していたが、同年 5 月に E 社に正社員として転職し、現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近3年間(2022年以降)のYQ氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2022年3月	D社（外資系飲料メーカー）	秘書アシスタント	派遣社員（3ヶ月契約）	フルタイム（9:00-17:15）	時給1,800円 年収300万円台
2022年5月～	E社（外資系ネットワークビジネス）	社長・役員秘書	正社員（無期雇用）	フルタイム（フレックス制）	年収560万円（年俸制）

D社での派遣社員としての勤務実態

YQ氏は派遣社員として、D社の財務部において本部長の正社員秘書の下で副本部長4名のアシスタント業務を担当していた。指揮命令者は本部長の正社員秘書であったが、実際の業務指示は副本部長から直接受けるという複雑な体制であった。

派遣社員の指揮命令者というのは、本部長の秘書の方がなっていたんですけれども、仕事の指示を出すのは当然のことながら副本部長たちという、指揮命令者と実際の指揮命令者が微妙に異なるというところがありました。（…中略…）その指揮命令者である秘書の女性の方が副本部長に、更新に当たり（…中略…）私の仕事ぶりに対して問題がありませんか、問題があるんだったら教えてくださいみたいなのを、更新のタイミングだけではなくて、定期的に行っていらっしゃると。

契約は3ヶ月ごとの更新で、5年間で約20回の契約更新を行った。勤務時間は9時から17時15分のフルタイムで、残業は月20時間程度であった。教育訓練面では、入社後1週間ほどD社の企業文化やビジネスモデルに関するeラーニング研修があり、クイズ形式で理解度を確認する仕組みがあった。処遇面では時給1,800円で5年間据え置かれ、賞与はなく、年収は300万円台であった。福利厚生として有給休暇や社内でのD社製品無料提供があったが、残業代は10分単位での計算という制約があった。

職場環境と人間関係については複雑な状況があった。副本部長は主に南米系の外国人でオープンなコミュニケーションを取れたが、一方で一部の正社員からは派遣社員に対する否定的な態度を受けることがあった。

例えば、私たちって当然、派遣社員というか、派遣社員だからというわけでもないんですけれども、仕事が終わったら当然帰りますと。そのときに、派遣社員はいいいよねって、やること少ないからって面と向かって言われるようなことは日常茶飯事だったり、（…中略…）私たちも別に自分の好きで動いてるというより、自分がどこにいたらいいのかというのを探して、空いてるところにいるわけなんですけれども、そこは派遣社員のスペースではないとか。

転職の動機と転職活動

2022 年 2 月に母が逝去したことで介護の責任から解放された YQ 氏は、D 社での業務に物足りなさを感じていた。大企業特有のシステマチックな業務分担により、派遣社員ができることが制限され、上司も「やってほしいことはあっても、派遣社員だからやらせられない」というジレンマを抱えていた。

やはり一番派遣社員として働いていて、D 社が、指揮命令者がいて、私たちが、私たちというか派遣社員ができることが非常に限られていて、やはり大きな会社なので、システマチックというんでしょうかね、派遣社員はこれをやっていればいい的なところがすごく強かったというのがありまして、社内に外国人もたくさんいて、できることがあるのにやれないという、やる必要がないという環境が多少息苦しいというか。

転職のきっかけは、約 1 年前に登録していた人材紹介会社からの突然のオファーであった。当初は年齢を理由に正社員への転職は困難と考えていたが、コーディネーターから年齢よりも経歴を重視する旨の説明を受けた。人材紹介会社の社長が転職先の社長と前職で一緒に働いていたという人脈もあり、転職活動を決意した。

年齢的に正社員就職というのとはかなわないものではないかというふうにずっと思っておりましたんですけれども、(...中略...) そのコーディネーターの方が追ってお電話を下さって、(...中略...) 今、入って思うんですけれども、現在働いている弊社が、割と年齢層が高い人間が多いというのと、新卒採用とかを一切していなかったりとかするので、入ってくる人間も決して、私と同年代も当然多いというか、年齢の区切りがあまりないというのをすごくアピールしていただいて。

E 社での正社員としての勤務実態

YQ 氏は 2022 年 5 月から、ネットワークビジネス会社 E 社で正社員として社長秘書および管理本部長秘書を務めている。同社は米国オーナーが 100%株主を持つ非上場企業で、従業員約 60 名の中小企業である。アメリカ本社所属の管理本部長が日本ビジネスを統括しており、YQ 氏は時差を越えて両方の上司をサポートしている。

まず、うちがネットワークビジネスという特殊な、訪問販売形態といまだに言っておりますけれども、そういった形のアメリカの企業なんですけれども、今までと大きく違ったのは、いわゆる中小企業で、今までいたところよりは小規模な環境で、かつ、オーナー企業で、アメリカ人の今のうちの米国のトップが、前の会社から買

収をして、自分が100%株主の、いわゆる非上場の会社という、非常に、だから、ネットワークビジネス、数ある、数多の中でも特殊な環境ではあるところなんです
ね。

雇用条件は無期雇用契約で定年は63歳（将来的に65歳への延長予定）、年俸制で560万円、残業代は法定通り1分単位で支給される。勤務時間はフレックスタイム制で、米国との会議のため週2日は8時開始、その他は9時開始となっている。残業は月15時間程度で、2ヶ月に1回程度の休日出勤がある。教育訓練としては、ネットワークビジネス業界についての1日研修と前任者からの1週間程度の引継ぎがあった。

幾ら欲しいというふうには、ぶっちゃけ、スカウト会社の方から言われていたんですね。（...中略...）年収、たしか450万円以上という希望を出したんです。（...中略...）雇用契約書を提示されたときに、560万という数字が載っていたので、私としてはうれしい反面、何を期待しているんだろうというちょっとしたあれがあったんですけれども、確かに年収は上がって、非常にありがたいなというところではありました。

転換による意識・気持ちの変化

派遣社員から正社員への転換により、YQ氏は複数の変化を実感している。まず、雇用の安定性については、3ヶ月契約の更新不安から解放され、定年まで働ける環境への安心感を得ている。職場での発言力についても、正社員として思考や提案を自由に表現できるようになったと感じている。人間関係面では、60名程度の小規模企業の特性として、ハラスメント等の問題が上司に届きやすく、真摯に対応してもらえる環境であることを評価している。また、プロフェッショナル採用として秘書職に特化した採用であったため、職種変更の不安がないことも安心材料となっている。

今の環境であれば、正社員のほうがいいのかというか、正社員のほうが、待遇面はもちろんそうですし、（...中略...）私の思っていることとか考えとかやりたいこと、やれることとかを、きちんと上司であったり周りであったり、また、あまり若い方がいないので次世代にというところはないんですけれども、この先、次に同じような仕事をされるような方がいらっしゃったときに、自分の立場上を考えても、きちんと物が言える環境というのは正社員ならではの、安定以上に、そこに私は、派遣社員をしていたからこそ、重みを感じます。

3. 今後のキャリア希望等

正社員としての継続希望とスキルアップ

YQ氏は基本的に現在の会社で定年まで勤続することを希望している。50歳を前にして転職市場での年齢的制約を考慮し、現在の恵まれた環境を維持したいと考えている。経済的にも子供の大学卒業が近づいており、責任が軽くなる見通しから、無理な転職は避けたい意向である。

私事でいうなら、子供があと1年、2年で大学を終えて、私の責任の部分も大分軽くなるに当たって、経済的にそれこそ本当に困るわけでもなく、心配なのはあと何年、老後のために、幾つで死ぬかなんて決められないので、どのくらい、どういう経済状況でいるのかなという見えない部分ぐらいなので、(...中略...) 100%合う会社ではないんでしょうけれども、これ以上を求めるのはぜいたくかなという、本当に正直な気持ちはそこにあるところもある。

仕事内容については、引き続き秘書職を継続したい意向である。長年培ってきた専門性を活かし、プロフェッショナル採用として期待に応えたいと考えている。特にオーナー企業という特性を活かし、米国オーナーとの直接的な接点を通じて、国際的なビジネス理解を深め、各国秘書との連携強化を図りたいと考えている。

もうここまで秘書で来たので、秘書で全うするのも、やりたかったことでもあるので、いいのではないかというか、逆に新しいことをして周りに迷惑をかけるぐらいなら、やれることを、プロフェッショナル採用として採っていただいた以上は、むしろこれから先伸ばせるスキルもあるのかなというふうに思ったりもしています。

YQ氏は秘書という職種について独自のプロフェッショナル観を持っている。一般的に「右腕」と表現される幹部職員像に対し、秘書は「左腕」としての役割を果たすべきだと考えている。これは、トップが本来の戦略的業務に専念できるよう、細やかな気遣いや事務処理を担当する補佐役という位置づけであると考えている。こうした価値観の元で、将来的には、オーナーとの英語でのコミュニケーションを活かし、日本のビジネス理解度を適切にアピールし、退職時に「いてくれてよかった」と評価される秘書になることを目標としている。

よく右腕になりたいというあれは聞くとするんですけど、私は、秘書という人間は左腕だと思っていました。(...中略...) 右腕というよりは、自分がやれないこと、細かい経費精算であったりだとか、礼状を手書きで書くとか、そういった気遣いであったり、今日は誰々部長の誕生日なんですとか、そういうのもカレンダーに入

れていても、そのカレンダーを忘れるようなときってあると思うので、そういう左腕になっていきたいなというふうに考えています。

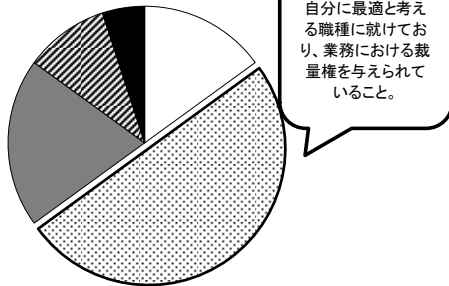
長期間の非正規雇用経験を持つ YQ 氏は、同様の状況にある人々に対して慎重ながらも前向きなアドバイスを持っている。年齢的制約があることは認めつつも、チャンスがあるうちは正社員転換にチャレンジする価値があると考えている。

正直、私は非常に恵まれたので、この年齢からもう一回、派遣社員や非正規から正規にチャレンジする価値があるよと 100%は言い切れないと思うんですね。やはり日本の会社は特に受け入れるのに年齢枠ってものすごくあると思うので。ただ、やっぱり非正規から正規に変わるチャンスがもしあるんだとしたら、考えて、正規になることを考えたり、諦めるという選択肢を持とうとしているのであれば、チャンスがあるうちはやる価値があるんじゃないかなと思っています。

4. 自記式アンケートへの回答

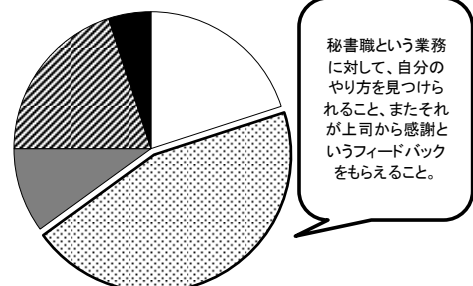
あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している ▣ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



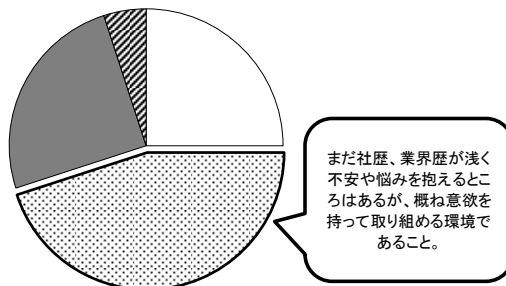
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている ▣ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



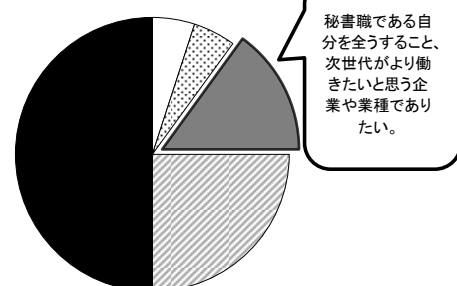
あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる ▣ 2.やや意欲的に取り組んでいる
■ 3.どちらともいえない ▨ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

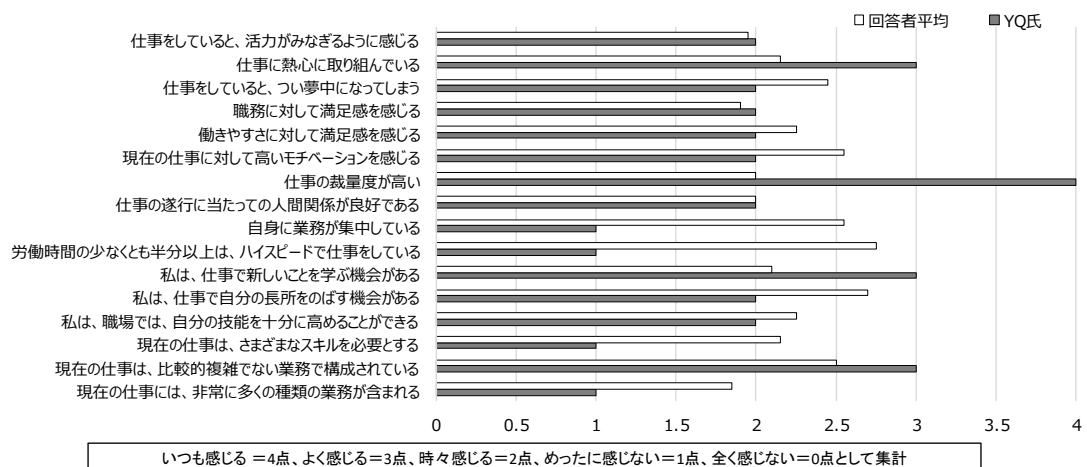


あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 □ 2.課長クラス
■ 3.係長クラス □ 4.主任クラス
■ 5.昇進したいとは思っていない



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：平本 奈央子)

YR 氏
(54 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 23 日 11 時～12 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、平本奈央子
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

短期大学英文学科卒。卒業後、靴の卸小売メーカー A 社で経理・一般事務に従事し、5 年後に結婚・転居を機に退職。その後 1 年間 B 学習塾でアルバイトをしたが、妊娠を機に退職し、約 10 年間専業主婦として過ごした。2011 年から地域のフリーペーパー発行会社の C 社でポスティング業務を開始し、翌年から社内事務作業をパート契約で約 8 年間継続。2020 年 6 月に建築業界のインフラ維持管理会社の D 社に転職し、パートとして 4 年間勤務した後、2024 年 6 月に同社内で正社員に転換した。現在、維持管理部門の受注登録、請求書作成、入金確認等の事務業務を担当している。転換時は 50 代で、扶養範囲内での気楽な働き方を希望していたが、上司からの打診を受け、家族と相談の上で正社員になることを決意した。

1. 学校卒業から現在までのキャリア

短大卒業後の正社員経験

YR 氏は短期大学の英文学科を卒業後、靴の卸小売メーカー A 社に就職し、経理を中心とした事務業務に従事した。同社は小規模企業であったため、経理業務に加えて受注業務や一般事務も担当し、当時はワープロを使用した文書作成なども行っていた。

学校は短期大学に行っていました、そちらが最終学歴になります。短期大学を卒業した後は、一般企業、靴の卸小売のメーカーだったんですけども、そちらのほうに就職しまして、主に経理の仕事をしていました。こちらは人数も少人数というか、少なかったんで、経理もやりつつ、受注を受けたりですとか、そういった一般事務、今で言うところのパソコン、当時はワープロとかだったんですけども、それで文書を作ったりとかをしていました。

A 社で 5 年間勤務した後、結婚と転居を機に退職することになった。退職後は就職活動を行ったが、新婚という理由で採用が困難な状況に直面した。

そちらでは丸 5 年働きまして、5 年たったときに、結婚をして、当時住んでいた場

所から転居しなければいけなくなったので、その時点で仕事は辞めました。(…中略…) その間も就職活動というか、パートで探してはいたんですけども、当時はやっぱり新婚ということもあって、なかなかパートの採用がしてもらえなかったという言い方も変なんですけれども、すぐに子供ができて辞めちゃうんじゃないかというのをあからさまに面接官の方に言われたりもしまして、なかなか決まらなかった時期もありました。

その後、B 学習塾での採点補助業務を 1 年間行ったが、妊娠を機に退職し、約 10 年間にわたって専業主婦として 2 人の子育てに専念することになった。

ポスティング業務委託から事務パートへ

約 10 年間の専業主婦期間を経て、2011 年にフリーペーパー発行会社の C 社で業務委託契約によるポスティングの仕事を開始した。翌年、同社から社内事務作業の声がかかり、週 3 日の業務委託から始まって、その後パート契約に移行した。

辞めた後は、パートというか、アルバイトで塾の採点補助のような仕事を 1 年間していました。1 年後に妊娠をしまして、(…中略…) その後、フリーペーパー、地域のフリーペーパーを発行している会社でポスティングをするようになりました。そのポスティングの会社からお声がけをいただいて、社内の事務作業をするお仕事、パート、アルバイトというよりは、ポスティング自体が業務委託契約でしたので、その延長上で業務委託契約で事務の仕事をしていました。

2014 年に転居したため、ポスティング業務は継続できなくなったが、事務業務は継続し、横浜まで通勤することになった。C 社では、パートタイマーとして約 8 年間勤務し、女性のパート職員が多数を占める職場環境であった。同社での勤務は 2020 年 5 月まで続いた。

働いてからもポスティングをしていたんですけども、また、ちょっと転居に伴って、転居した、今住んでいるエリアなんですけれども、そこはポスティング会社のポスティングをする地域ではなかったので、そのポスティング自体はもう辞めざるを得なくなってしまって、ただ、会社のほうは続けられたので、今の家から、当時、横浜だったんですけども、横浜のほうまで通っていました。

現在の会社への転職

2020 年 6 月、インフラ維持管理会社 D 社にパートタイマーとして転職した。前職の C 社がコロナ禍で経営体制の変更を迫られ、勤務地が遠方になることが転職の契機となった。転

職活動は比較的スムーズに進み、第一希望の企業で採用が決まった。YR氏はD社の維持管理部門で受注登録、請求書作成、入金確認等の事務業務を担当することになった。D社は、公共事業や一般企業のインフラ維持管理・設備工事を手がける600名規模の企業で、もともと日本企業であったがヨーロッパ系企業に買収された経緯を持つ。

前の会社が、2020年のときに、(...中略...) リストラをする感じになったんですね。私自身はリストラの対象にはならなかったんですけども、今までの体制ではいなくなって、勤務地が遠くなるというふうに言われて、もうそんなパートで遠い勤務地には通えないなと思って、(...中略...) 辞めた後は、そんなにすぐに仕事も、コロナだし、見つからないだろうなと思って気楽に構えていて、インターネットの求人サイトみたいなものを見て、(...中略...) たまたま1社目が今いる会社で、受けて合格をいただけたので、それで働くようになりました。

2. 直近3年間での雇用・契約形態の変化

YR氏は、2020年6月にD社でパートとして働き始め、2024年6月に同社内で正社員に転換した（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近3年間(2022年以降)のYR氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2024年5月	D社（インフラ維持管理）	事務（受注登録、請求書作成等）	パート（1年契約）	週4日 10:00-16:00(週20時間)	時給 1,170円前後、年収 106万円以内
2024年6月～	D社（インフラ維持管理）	事務（同上、業務量増加）	正社員（期間の定めなし）	週5日 9:00-17:30(週37.5時間)	年収約250万円（基本給 19万円+住宅手当 2万円）

D社でのパート勤務

D社の維持管理部門で事務業務を担当していた。雇用契約は最初3ヶ月の試用期間を経て、その後は1年契約の更新制であった。勤務時間は週4日、10時から16時までの20時間で、扶養範囲内での働き方を選択していた。

私の場合は、週4日勤務の10時から16時まででした。(...中略...) もともと募集していたときに、10時から16時、週4というような募集内容で、扶養に入っていたかったので、ちょうどいい時間だなと思って、そのような職を探していました。

D社は、パートタイマーを採用すること自体が初めての取り組みであった。YR氏の職場は支店組織で、支店長の下にマネジャー（課長）、現場担当の男性6～7名、そして事務担当

の女性 2 名という構成であった。YR 氏がパートタイマーであった時は、正社員の女性事務員から直接指導を受け、日常的な業務指示も受けていた。

（パートタイマーの起用は）私の部署では初めてだったらしく、もともと女性社員が 1 つの部署に 1 人、多くて 2 人ぐらいな形で、パート自体がもともといないような形の職場だったので……私が 2020 年にパートの面接を受けたときにも、パートをこうやって募集するのは初めてでみたいな、当時のマネジャーからそういう話を面接のときに聞いていまして、手探りの状況だったような感じのことは言っていました。

処遇面では、時給は最低賃金プラスアルファで推移し、最終的には 1,170 円程度となった。扶養範囲内で働くため、月 8 万 8,000 円以内に収めるよう労働時間を調整していた。年度末の業績手当として 5～8 万円程度の支給があったが、夏・冬のボーナスはなかった。

パートのときは、最低賃金プラスアルファな形で、一応、500 人以上の企業でしたので、月は 8 万 8,000 円までに収めないと、年間で 106 万というふうに決められていて、それを超えてしまうと社会保険に加入しなくてはならないというふうに言われていましたので、月 8 万 8,000 円に収まるような形で仕事をしていました。ただ、最低賃金が、このところちょっと上がり幅が多かったりしたので、休みつつ、8 万 8,000 円以内に抑えるような形にしていました。

正社員転換の経緯と動機

2024 年 4 月、YR 氏は所属するマネジャーから正社員転換の打診を受けた。これは YR 氏自身が希望したものではなく、支店長の意向により部署の体制を整えたいという会社側の事情によるものであった。YR 氏は当初、年齢的な懸念から躊躇したが、家族との相談を経て転換を決意した。

去年の 3 月の末か 4 月の頭にそういった形で上司から話があって、（…中略…）せっかくこういった形でありがたいお言葉をいただいたので、自分としては前向きにやっていこうかなとも思っていたんですが、やはり家族に相談してみないということ、一旦、その話はその場で考えさせてくださいということを上司に伝えて、家に帰ってから主人に話をしました。

正社員への転換を決定づけたのは、主に収入面の改善であった。子どもたちも成長し、下の娘も大学 3 年生となっていたため、家庭の事情的にも転換のタイミングとしては適切であ

った。YR 氏は当初、パートで気楽に働き続ける予定であったが、この機会を活用することにした。

もう子供たちも大きくなっていて、私が何かしなければいけないというようなこともないので、主人も主人で、もちろん私よりも年上なので、もう別に私がいなくても何でもできますので、そういった形でやってみたらいいんじゃない、せっかく声かけてもらっているんだしというようなこともあって、実際にお引き受けしますという形で上司には伝えて、そこからいろいろな手続を経て、なので、1ヶ月、2ヶ月弱ぐらいかかって社員になったという経緯です。

D 社での正社員勤務

正社員転換後、YR 氏の勤務時間は週 5 日、9 時から 17 時 30 分の 37.5 時間となり、労働時間は倍近くに増加した。仕事内容自体は変わらなかったが、担当する業務量が大幅に増加し、従来は正社員の女性事務員が担当していた複雑な業務も引き継ぐことになった。

仕事の内容自体は変わってはいないんですけども、担当する量が単純に増えた感じですね。もう 1 人、社員の女性の方がいまして、その方がやっていた仕事を引き継いだとか、その方がやっていたものを今、私がやっている状況で、そのもう 1 人の社員の女性の方は、また別の仕事があるので、それをやっています。

処遇面では、基本給 19 万円に住宅手当 2 万円を加えた月額 21 万円となった。2025 年 4 月には等級昇進と定期昇給が予定されており、年間の賞与も 40～50 万円程度が支給される見込みである。確定拠出年金として月 5,000 円の積立も開始された。

今は、額面では約 21 万ぐらいです。それは家賃補助、住宅手当も入れての金額です。途中から社員になっているので、多分、一番最低ランクのお給料というんですか、多分そういうものになっていると思います。基本給は約 19 万で、家賃補助、住宅手当が 2 万です。

転換による意識・気持ちの変化

YR 氏は、正社員転換により大きな意識変化を経験した。最初の 1 週間は体力的な疲労に苦労したが、2～3 週間で新しいリズムに慣れ、現在ではこのスケジュールが自分に合っていると感じている。責任感の面でも、パート時代と比べてより注意深く業務に取り組むようになった。

正社員になって最初の1週間は、(...中略...) 疲れ切っていたんですけども、やっぱり徐々に体というものは慣れていくんだなと思って、(...中略...) だんだんその時間、過ごし方が体にしみついてきて、今ではそんなに疲れるとか、へろへろになるとかということではなく、逆に今はこのタイムスケジュールが自分に合っているかなとちょっと思っています。

生活リズムの変化では、従来の「だらだら時間」が圧縮され、より効率的な時間使用が可能になった。家事の負担は変わらないものの、帰宅後すぐに夕食準備に取りかかるなど、メリハリのついた生活になったと評価している。

今までは、週1回、平日休みだったので、もう本当にずっと朝からテレビを見たり、ネットを見たりという形で、ようやく重い腰を上げて買物に行こうとかということふうにしていたんですけども、もう今は、正直、朝も今までよりも1時間は早く家を出なければいけないので、それまでに洗濯して干してとか、そういうことをするようになって、(...中略...) それがいいか悪いかは別として、そういうメリハリが今のほうがついた生活かなとは思っています。

正社員転換に対する総合的な評価は、概ね肯定的である。収入面での改善に加え、年齢を重ねた中での正社員登用により、自分が必要とされているという実感を得ることができた。

全体的にはよかったかなと思っています。やっぱりお給料が上がったのと、自分自身のやる気、モチベーションも上がりましたし、何よりこの年で、こういう形で正社員になるとは本当に思っていなかったんですけども、自分が、大げさですけども、必要とされているのかなというような感覚もありますので、働けるというのは、自分が健康であるからこそでもあるので、そういう面では、社員になってよかったかなとは思っています。

3. 今後のキャリア希望等

継続勤務への意向

YR氏は、今後もD社で定年まで勤務を継続したいと考えている。転職については全く検討しておらず、年齢を考慮すると新しい環境に適應することの困難さもあり、慣れ親しんだ職場環境での継続勤務を希望している。

転職は全く考えてはいないです。今の職場で引き続き雇用していただけるのであれば、そのままいたいなと思っています。一から新しいことを覚えるとか、職場に

合ったやり方とかを覚えるのが、もうちょっときつのかなと年代的に思ってきているので、その辺りですかね。やっぱり慣れた仕事のほうが、自分的には楽と言ったら言葉が悪いんですけども、楽なので、はい。

将来的な業務内容については、基本的には現状維持を想定している。ただし、デジタル化の進展により、従来の紙媒体による業務がシステム化される可能性があり、それに対応した新しいツールの習得は必要になると予想している。昇進については、現在の等級から大きく上がることはないと現実的に捉えている。

ランクは、正直、もう上がらないのかなとは思ってしまして、仕事も、今、現状では、変わらずにそのままやっていくとは思うんですけども、(...中略...) システムなり、経理とか、購買とか、そういったところで開発されれば、それに見合ったことを私たちがしていかなければいけないと思うので、そういった面では変わることあるかもしれないんですけども、基本、やることは今とほとんど変わらずにいます。

定年後の働き方

YR 氏は、60 歳の定年後も継続して働く意向を持っている。D 社では 65 歳まで嘱託社員として勤務できる制度があり、身近に女性の嘱託社員の事例もあることから、体力が許す限り継続勤務を希望している。ただし、体力的な負担を考慮して、週 5 日から週 4 日への勤務日数調整の可能性も視野に入れている。

定年まで、うちの会社は 60 定年なので、60 までは今の働き方をして、その後、再雇用みたいな形で、希望する方は、そこから 5 年間かな、65 歳まで嘱託社員という形で働けるんですけども、実際に女性の方でも 60 歳を超えて嘱託で働いている方も身近にいらっしゃいますし、(...中略...) 実際、自分が 60 歳になってみないとちょっと分からないんですが、体力が許せば、週 5 で、今のままの時間帯とか、今のままのシフトでやっていくとは思いますが、ちょっとしんどいなと思ったら、相談させてもらって、週 4 とかにする可能性もあります。

正社員としての評価制度への適応

正社員転換後、YR 氏は年間目標設定と評価面談の制度に参加するようになった。パートタイマー時代にはなかった仕組みであることから難しさや不安を感じている。しかし、この制度が昇給の判断材料となることを理解し、目標達成に向けて取り組んでいる。

去年6月に社員になって、去年の段階では、前の年はパートだったので、そういった目標とかは立てていなかったんですけども、(...中略...) 今年からは、実際に社員になってからの目標だったりしますので、それをマネジャーと面談で決めていて、こういう目標がいいんじゃないかというアドバイスをいただきながら、その目標を達成するために、今、仕事をしている感じです。

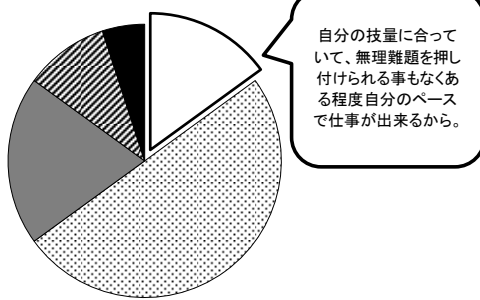
評価制度に対しては、事務業務という性質上、毎年新しい目標を設定することの困難さを実感しているが、長期雇用を前提とした制度の一環として受け入れている状況である。

正直言うと、パートのときはそれがなかったので、ちょっと面倒くさいなというのと、あと、事務の仕事で、目標はそんなになんていっていいんですよね、実際。だから、毎年違う目標を立てなければいけないような形なので、あと、退職まで、定年退職まで何年か、どんな目標を立てていけばいいのかなというような不安はちょっとあります。

4. 自記式アンケートへの回答

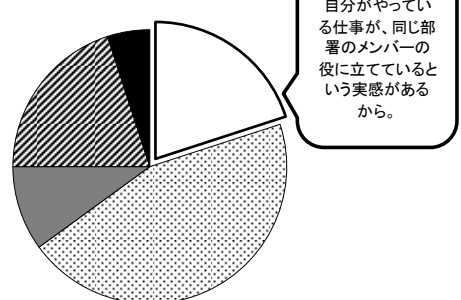
あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している □ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



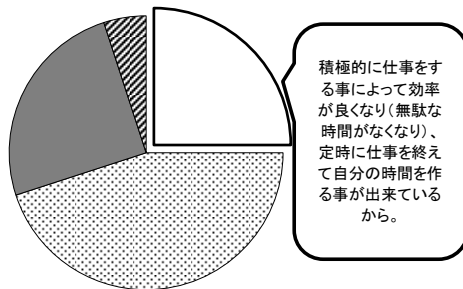
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている □ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
▨ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



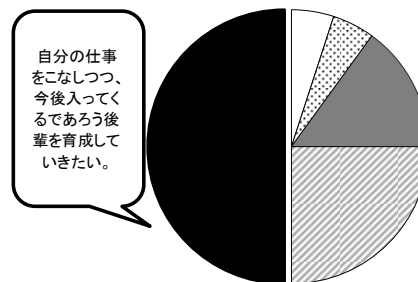
あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる □ 2.やや意欲的に取り組んでいる
■ 3.どちらともいえない ▨ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

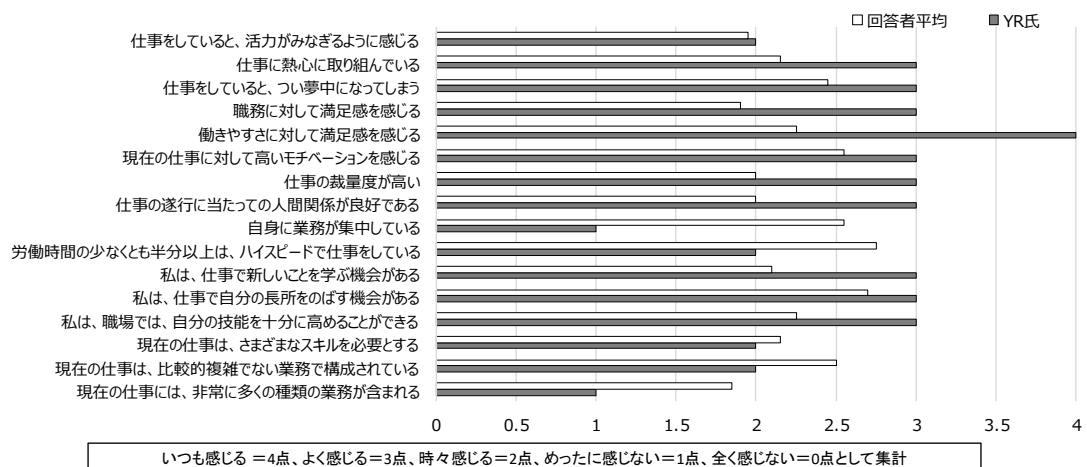


あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 □ 2.課長クラス
■ 3.係長クラス □ 4.主任クラス
■ 5.昇進したいとは考えていない



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：平本 奈央子)

YS 氏
(40 歳・女性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 23 日 13 時～14 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、平本奈央子
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

商業科高校、専門学校（キャリアビジネス科）卒。沖縄県出身で東京に就職するも短期間で転職を繰り返し、一度沖縄に戻って健康食品会社で 5 年勤務した後、再び東京へ。2013 年 9 月に大手エンターテインメントグループのシェアードサービス会社に派遣社員として入社し、経理財務部債務チームで支払い業務を担当。2018 年 4 月に同社で新設された準社員制度により直接雇用となり、2023 年 4 月に上司の推薦により正社員に転換した。現在も同じ債務チームで勤務しているが、正社員転換後は業務量・責任が大幅に増加し、精神的に負担を感じている状況にある。現在、未婚。

1. 学校卒業から現在までのキャリア

専門学校卒業後の就職と初期キャリア

YS 氏は沖縄県の商業科高校を卒業後、同県内の専門学校でキャリアビジネス科を専攻し、簿記や消費税関連事務の資格を取得した。専門学校卒業時は事務職を志向していたが、最終的には職種に関わらず県外での就職を希望するようになった。

商業科を卒業しまして、専門学校がキャリアビジネス科という事務系の専攻で、簿記とか事務系に就くための科でして、そこで簿記、消費税関連事務に係る資格を取得しまして、事務系に就きたいと思って学校に入ったんですけど、卒業のときには県外に出て、事務だけではなく別のこともしたいなというような思いがあったんですけど、一応卒業はしました。

専門学校の紹介により東京のジュエリー関係会社 A 社に営業職として内定を得て上京したが、求人内容と実際の労働条件に大きな乖離があった。テレポ業務が中心で、給与も提示額より数万円低く、休日也十分に与えられない状況であったため、5 ヶ月で退職を決断した。

なかなかブラックなところでして、そこについていけなかったと。あと、とても求

人募集のときの給与とかそういう待遇というのが違っていたので、不安なので辞めました。

派遣社員としての事務経験と転職

退職後は建設関係書籍を扱う一般財団法人 B 社に派遣社員として 1 年間勤務し、初めて事務・経理業務を経験した。

そこは建設関係の書籍を扱っているところの一般財団というところでしっかりした大きなところで、経理事務というか事務というものを社員じゃなくて、1 回派遣社員というものがあるというのを知ったので、そこから始めてみようかなということで応募して、経理事務というのは就いたことがなかったんですけど、事務から入らせてもらいました。

しかし家族の事情により契約を終了し、知人の紹介でシステム系会社 C 社に正社員として転職した。同社では、勤務をしながら Excel の資格を取得し、企業向けの講習会講師として 1 年間勤務したが、再び家族の事情により沖縄に帰郷することとなった。

社員としてシステム系の会社に入社いたしました。そこでエクセルとかの講習、セミナーの講師のサブとか、社員の方のところに出向いて講義をしたりというシステム系のサポート、システムエンジニアとかではなくて、その裏方といいますか、サポートのチームに所属して、そこで働いておりました。(…中略…) Excel の資格を取って、会社様に出向いて、その会社様で講義をしたり、半日とか 1 日間かけて基礎コースをやるときもありました。

沖縄での勤務と再上京

沖縄では健康食品販売会社 D 社に営業事務として正社員で 5 年間勤務した。主に顧客対応、配達業務のサポート、売上管理等を担当していたが、やりがいを感じることができず、再び東京での勤務を希望するようになった。2013 年 9 月に派遣社員として大手エンターテインメント企業グループのシェアードサービス会社 E 社に入社し、経理財務部の債務チームに配属された。同社はグループ各社の経理・情報システム等の管理業務を担当する従業員約 530 名の会社であった。

いろいろ東京で働かせてもらって、沖縄に事情があって戻ったわけなんですけれども、やりがいというのを沖縄であまり感じられないと言いますか、そういう思いが強くて、(…中略…) それで東京に行って、派遣の求人とかを探していて、知人から

聞くと派遣とかもいっぱいあるよという紹介を受けたので、そこで派遣社員として登録して、今の会社に派遣されたという感じです。

2. E 社での雇用・契約形態の変化

YS 氏は 2013 年 9 月から 2018 年 3 月まで 4 年半にわたり E 社で派遣社員として勤務した。その後、2018 年 4 月から 2023 年 3 月まで 5 年間を準社員、2023 年 4 月には正社員転換した（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

E 社での YS 氏の雇用・契約形態

期間	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
～2018 年 3 月	E 社（シェアードサービス会社）	経理（債務チーム）	派遣社員（半年更新）	9:00-17:30	時給 1,650 円～
2018 年 4 月～2023 年 3 月		経理（債務チーム）	準社員（1 年更新）	9:00-17:30	時給 1,745 円
2023 年 4 月～		経理（債務チーム）	正社員（期間の定めなし）	9:00-17:30（フレックス制）	月給 27 万円、賞与年間 40～50 万円

派遣社員時代の勤務実態

派遣社員時代は、経理財務部の債務チームで支払い業務を担当し、就業時間は 9 時から 17 時 30 分、契約は半年更新であった。残業は月 30 時間程度と多く、時給は 1,650 円からスタートし、派遣期間中に少しずつ昇給があった。YS 氏のチームは 20 名強の規模で、そのうち派遣社員は 6～7 名であった。

経理財務部として一番上にグループマネジャーがいて、その次に *DGM* といって、*Deputy General Manager* という経理のナンバー2 が数名、グループマネジャーは 1 人で、*DGM* が数名いて、その次にマネジャーといって、マネジャーがチームの管轄になります。そのマネジャーの下に *AM* といってアシスタントマネジャーというマネジャーがいて、マネジャーが直接指示を出すんじゃなくて、アシマネが指示を出すという感じになります。その下にチーフという人がいて、アシマネに行く前にチーフに相談という感じです。あとは一般社員になります。それで準社員と、準社員がいないチームもほとんどなんですけど、準社員と派遣社員という感じの順番になっています。

準社員への転換とその背景

2018 年 4 月、YS 氏は E 社で派遣社員から準社員へと雇用形態を転換した。これは同社が新たに導入した制度によるもので、派遣社員を直接雇用する第 1 弾として選ばれた。同時期に他のチームでも 5～6 名が同様に転換している。

たまたまそのときに今の会社がアルバイトとかもいなくて、多分嘱託と正社員というところだけの会社だったんですけど、何か制度が新しく入るということで準社員、非正社員なんですけれども派遣でもなく直接雇用しようという何か仕組みができたらしくて、その第1弾として来ないかというふうに、今の会社の上司、元チームの上司から言われましてという形ですね。

準社員時代は時給制で1年更新の契約であり、時給は最終的に1,745円まで上昇した。賞与制度が新たに設けられ、評価に基づき1ヶ月分が支給される場合があった。また、期首に目標設定を行い、年度末に評価面談を実施する人事制度も導入された。仕事内容は派遣時代とほぼ同様であったが、徐々に社員並みの業務を求められるようになった。

準社員になって賞与が1ヶ月分出るかもしれないというような記載なんですけど、出る場合があるというふうに、評価によってなんですけれども、それで、先ほどもお伝えしたんですけど評価、面談と、あと結果ですね。自分の実績といいますか、目標に対しての評価で1ヶ月分もらえるときもありましたという感じです。

正社員への転換の経緯

2023年4月のE社での正社員転換は、YS氏にとって予想外の出来事であった。準社員契約時に「正社員になることはない」と説明されていたため、転職を検討していた矢先に上司からの推薦があった。当初は断ったものの、会社側の強い要請と年齢を考慮し、最終的に面接を受けて合格した。

非正社員ということで契約を受けていたので、正社員になるとは思ってもしなかったんですけど、経理の上の方とか、私のじきじきの上司が、何といいますか、抜てきといいますか推薦をしてくださったらしくて、それで受けてみないかということで、そのときに初めて今の会社の取締役とかそういう上の人と人事の人とかと面談というか面接をすることになって、今、何とか正社員になりました。

転換を検討する際、YS氏は転職も視野に入れていた。準社員として長期間同じ業務に従事することに限界を感じ、環境変化を求めていたためである。また、沖縄の家族からの帰郷要請もあり、東京と沖縄の双方における求人を検討していた時期でもあった。しかし、年齢や将来の安定性を考慮し、最終的にE社での正社員転換を受け入れることとした。

一番はやっぱり正社員です。区分変更ですね。雇用が正規になるので、そこが一番だったのと、あとは、今のチームから外れることができる、飛び出すこともできる

ので、自分の知識を高められる、ほかの経理の別のチームもしくは別の事業部署になる可能性もあるんですけど、別の業務が担当できるというのが2番目に大きいです。

正社員転換後の勤務実態

正社員転換後、基本給は月額 27 万円（在宅手当込み）となり、賞与も年間 40～50 万円程度に増額された。福利厚生面では退職金制度や財形貯蓄制度が新たに利用可能となり、フレックスタイム制も導入された。一方で、転勤の可能性も生じることとなった。しかし、最も大きな変化は業務内容と責任の範囲であった。派遣・準社員時代は定型的な支払い業務が中心だったが、正社員になると最終判断を求められる業務や、より複雑な問い合わせ対応が増加した。残業時間も月 30 時間台から 40～50 時間に増加し、業務負荷は大幅に上昇した。

派遣が 40 だとすると準社員が 55 ぐらいで、社員が 100 ぐらいですね。（…中略…）
派遣社員、準社員までは、今もですけど、誰でもできるといいますか、私たちはほかのグループ会社の経理財務部とかをやっていますので、ほかの事業部、会社の人とやり取りをするんですけども、その問合せで最終的に判断するというのが社員になったり、あとは、支払い業務についての事細かい詳細とかも全部社員に回ってきたりとかするので、判断を下すのも、サポートするのも全部社員が行わないといけないので、それが一番残業が増えた理由でもあるのと、業務が増えたのもあります。

転換による意識・気持ちの変化

正社員転換による最大のメリットは雇用安定性の向上であった。時給制から月給制への変更により、会社指定休日でも給与が保障されるようになった点を特に評価している。また、様々な業務経験を通じて知識を深められる機会も増加した。

よかった点は待遇面と、あとは、派遣と準社員ではできなかった業務を回してもらえんというか、いろいろ会社のチームの中でもまだやっていないこともあるんですけど、その業務ができる、同じ作業以外のことができるということです。やっていた業務で知識が増えることができるというのが一つよかったなと思うのと、あと待遇面です。準社員と派遣のときというのは時間給なので、会社がもし休みの場合、会社指定休とかの場合は派遣のときはもう丸々休みになってしまうので給料が出ない。正社員になると、それも会社指定休なので給与が出るというか、削られないというのが一番大きいかなと思います。

一方で、正社員転換後は職場でのプレッシャーが大幅に増加した。同僚からの期待値が高まり、「こんなのできるでしょう」「こんなのやらないきゃ」といった厳しい言葉を投げかけられることが増えた。また、人事異動により引継ぎが不十分な業務を担当することになり、マニュアルがない中で業務を習得する困難さに直面している。

やっぱり繁忙期になってくると。あとは環境が変わると、あと急に人が辞めていたりもするので、その分の負荷というのが大きいものもありますし、人事異動で4月から、来期からまた体制が変わって、社員が3名から4名出ていたりするので、今、何も分からないものとかの引継ぎとかも受けていまして、それが一番苦しいですかね、今は。何もマニュアルもないのにやってみろと言われてるので、それが一番きついですかね。

これらの状況により、YS氏は現在大きな精神的負担を感じており、正社員転換に対する評価は若干複雑なものとなっている。

とにかく社員は派遣社員と違うんだよというのがすごいところなので、チーム的にも会社的にも、それで私が追いついていけない部分があるのかもしれないですね。

3. 今後のキャリア希望等

現在の状況と今後の展望

現在のE社での勤務継続に対するYS氏の思いは複雑である。正社員転換による待遇改善は実感しているものの、精神的な負担感が強いために、転換効果を十分に実感できていないためである。

分からないですね。まだプラスになったという実感が湧かないというか、今はちょっとマイナスの面がメンタル的にも多いので、今は何とも言えないんです。「今も続けたいですか」と言われたら、分からないです。

同社での今後については、現在の債務チーム以外での経験を強く希望している。決算チームや債権チームなど、経理財務部内の他チームでの業務や、さらには他部署での勤務も視野に入れている。これは経理としての専門知識を深めるとともに、現在の職場環境からの変化を求める気持ちの表れでもある。

先ほどと同じになるんですけど、今のチームというか、債務チームもあれば、債権

チームとか決算チームとかいろいろなチームがあるんですけど、ほかのチームも見たいなと思っているので、経理財務部として、経理として別の知識を深めたり、もしくはほかの部署であったり、そういう会社のほかのところも見たい、経験してみたいなというのはあります。

働き方に対する考え方

今後の働き方については、正社員としての継続を希望している。これまでの派遣・準社員・正社員の経験を通じて、雇用安定性や福利厚生面で正規雇用の優位性を実感しているためである。

トータルでいうとやっぱり正社員に勝るものはない、正規に勝るものはないと思っているので、働き方としては正社員を続けていければなと思っています。

特に退職金制度や財形貯蓄制度などの長期的な福利厚生制度の存在や、会社都合休業時の給与保障等の安定性を重視している。一方で、現在の精神面での負担については、職場環境や業務分担の改善があれば解決可能との認識である。

雇用ですね。やっぱり退職金とか、退職金もそんな1年とかで辞めても全然出ないんですけど、長く見据えるとすれば正社員のほうが退職金やら、あと財形貯蓄とかそういうのも全然なかったもので、そういう何か暮らしに役立つというか、生活にマイナスになるようなことはないかなと思っているので、そこが一番大きいのではないかなと思っています。

キャリア形成と家族との関係の間に揺れる勤務地選択

YS氏のキャリア形成において、沖縄と東京という地域選択は重要な要素となっている。沖縄の離島出身で、家族からは帰郷を求められているが、現在は東京での勤務継続を選択している。これは東京勤務の方がモチベーションややりがいを感じられるためであるが、将来的な選択肢としては沖縄勤務の選択も排除していない状況である。現在は、E社での正社員としての安定性を重視しつつ、職場環境の改善と自身のスキルアップを図ることで、東京での勤務継続を模索している状況にある。

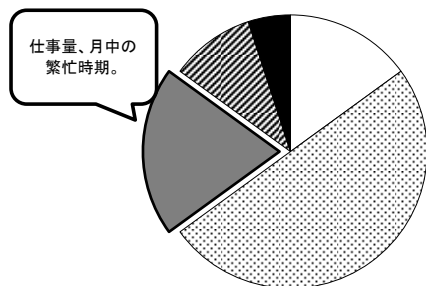
私がちょっと特殊なだけかもしれないんですけど、基本、皆さん、周りのみんなはUターンというか戻っていく方がほぼで、こっちにはもういないんですけど、私は逆に沖縄を外から見て、沖縄から出たほうが何か吸収できるんじゃないかなというのが強かったのもまた2度目来たんですけど、環境的にも東京のほうが、私は何か

やりがいというか、モチベーションが上がるなというふうに思っていたので今に至ってはいるんですけど。

4. 自記式アンケートへの回答

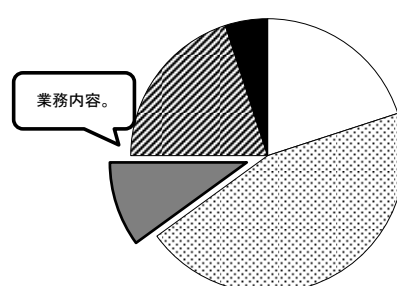
あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

- 1.非常に満足している □ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
 ▨ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



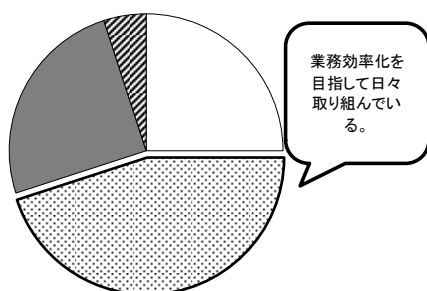
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1.非常に感じている □ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
 ▨ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



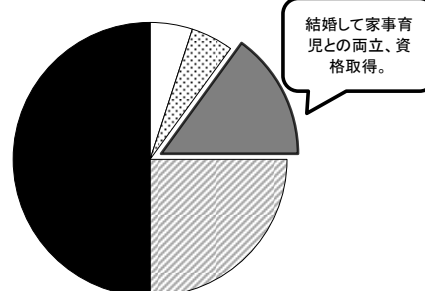
あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

- 1.非常に意欲的に取り組んでいる ■ 2.やや意欲的に取り組んでいる
 ■ 3.どちらともいえない ▨ 4.あまり意欲的に取り組んでいない

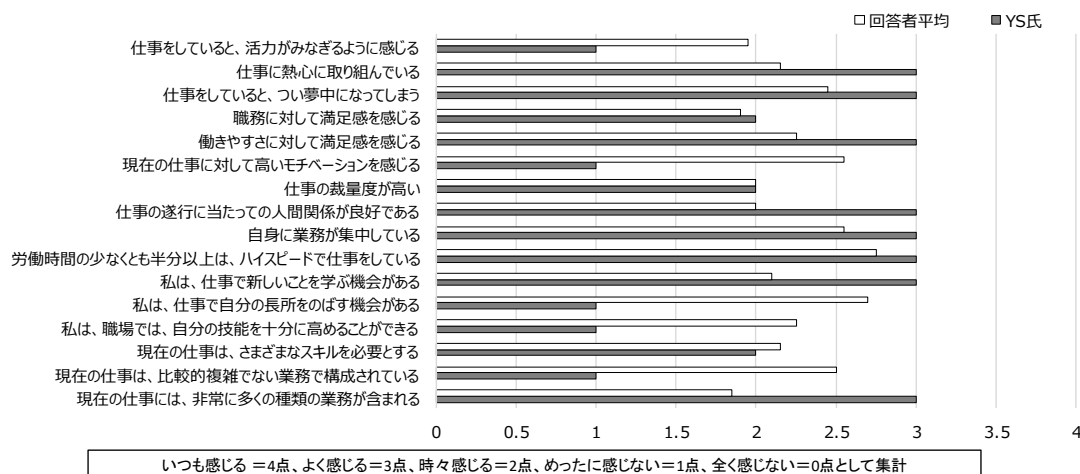


あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 □ 2.課長クラス
 ■ 3.係長クラス □ 4.主任クラス
 ■ 5.昇進したいとは考えていない



次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：平本 奈央子)

XT 氏
(51 歳・男性)

【調査実施概要】

- ・ 日 時 2025 年 3 月 23 日 17 時～18 時 30 分
- ・ 聞き手 高橋康二、森山智彦
- ・ 方 法 オンライン・インタビュー（＋自記式アンケートへの回答）

【ケースの概要】

専門学校卒。情報処理関連の専門学校を卒業後も 3 ヶ月ほど就職活動が続けた後、コンピューター関連の A 社で働き始める。5 年ほど勤めた後、契約社員（B 社、C 社）、派遣社員（D 社）、契約社員（E 社）、派遣社員（F 社、G 社、H 社）、正社員（I 社）、プラットフォームワーカー、正社員（J 社）というキャリアを辿り、現在に至る。現職には、2023 年 10 月（当時 49 歳または 50 歳）に入社している。初職から一貫して同じ地域で働いている。フォークリフトの資格を所有し、現職入社後に自動車二種免許を取得した。

現在、XT 氏に配偶者や子どもはいない。正社員になる前は、両親から「一日でも早く安定した仕事に就いてほしい」と頻繁に言われていた。なお現在、より高い収入を得るために、転職を検討している。

1. 学校卒業から現在までのキャリア**専門学校卒業後も就職活動続け、3 ヶ月後にコンピューター関連の会社に就職**

情報処理関係の専門学校在学中に、販売・接客関連の会社 2 社から内定をもらったが、就職はしなかった。1994 年 3 月に卒業した後も就職活動続け、同年 6 月に、コンピューター関連の A 社に就職した。5 年ほど勤務したが、給料が低く残業代も支給されないことに不満を覚え、1999 年 9 月に退職した。

A 社を離職した理由は、給与面です。思ったよりもらえなくて。勤務体系も特殊で、ずっと日勤帯の時間でやっていたわけではなくて、2 日に 1 回の夜勤もやっておりまして、そこでやっぱりどうしても残業が発生するんですけど、本社の規定以上の時間に満たないと残業手当が発生しなかったんです。そこを不服で退社に至りました。

契約社員や派遣社員として、複数の会社で勤務

2000 年 1 月に契約社員として製造業 B 社に入社したが、契約期間が終了したため、物流倉庫（C 社）に契約社員として転職した。そこで 10 年間ほど勤めた後、2011 年 5 月に退職

し、同年 9 月から 2～3 年間、派遣社員として物流倉庫（D 社）で、2014 年 9 月頃から 2018 年 3 月まで食品メーカー E 社で契約社員として働いた。その後、2018 年 3 月から 2020 年 12 月まで物流倉庫の F 社、2020 年 12 月から 2021 年 12 月まで製造業 G 社、2022 年 1 月から 2022 年 5 月まで製造業 H 社で、派遣社員として働いた。製造業の会社ではライン作業に携わり、物流倉庫ではピッキングや入庫、梱包などを行っていた。この間、正社員としての仕事を探して転職活動は行っていたが、なかなか内定には至らなかった。

転職活動はしていたんですけど、なかなか内定に至らなかったですね。派遣や契約といった職歴もそうなんですけど、入社して自分が何をしたいか、そういったビジョンというか、そういったことも結構聞かれて、思うようにうまく話せなかったというのが、うまくいかなかった理由ですかね。

ごみ焼却処理施設に正社員として入社するが、2 ヶ月で離職

長い間、就職活動に苦戦したが、2022 年 7 月にごみ焼却処理施設 I 社から正社員として内定をもらい入社した。しかし同年 9 月に、人間関係を理由に退職した。

プラットフォームワーカーとして 1 年ほど働いた後、正社員としてタクシー会社に入社

その後、プラットフォーム型のフードデリバリーサービスの仕事を行いながら転職先を探した。2023 年 10 月にタクシー会社の J 社に正社員として入社し、現在に至る。

2. 直近 3 年間での雇用・契約形態の変化

XT 氏は、2022 年 1 月から 5 月まで H 社で派遣社員として、同年 7 月から 9 月まで I 社で正社員として働いた。2022 年 10 月から 1 年間ほどプラットフォームワーカーとしてフードデリバリーサービスの仕事を行った後、2023 年 10 月に J 社に正社員として入社し、現在に至っている（下表参照）。以下、この間の職歴と意識・気持ちの変化について詳述する。

直近 3 年間(2022 年以降)の XT 氏の職歴

	勤務先	仕事内容	雇用・契約形態	労働時間	処遇
2022 年 1 月～ 2022 年 5 月	H 社（製造）	ライン業務	派遣社員(3 ヶ月契約)	フルタイム(1 日約 8h)	時給 1,500 円
2022 年 7 月～ 2022 年 9 月	I 社(ごみ焼却処理施設)	ごみ収集車の誘導、ごみの分別・処理	正社員（期間の定めなし）	フルタイム(1 日 7.5h)	月収約 22 万円（額面）
2022 年 10 月～ 2023 年 9 月	プラットフォームワーク	フードデリバリー	個人自営業	週に約 40 時間	月収 16 万～24 万円
2023 年 10 月～	J 社(タクシー会社)	ドライバー	正社員（期間の定めなし）	月に 230～240 時間	月収 30～45 万円（額面）

H 社での派遣社員

H 社は、カーナビゲーションの製造会社である。XT 氏は派遣社員として、工場のライン業務を担当した。契約期間は 3 ヶ月、1 日の勤務時間は約 8 時間（拘束は約 9 時間）だった。夜勤を行っている人もいたが、XT 氏は 8:20～17:15 の日勤帯に勤務していた。3 ヶ月間つねに仕事があったわけではなく、生産ラインの停止によって休みになるなど安定しない側面があり、仕事に入れる日が徐々に減っていった。時給は約 1,500 円だった。

職場には、ライン作業を担う派遣社員 20～30 人と正社員 3、4 人ほどがいた。仕事は派遣社員の班長からの指示に従って行っていた。契約期間満了に伴い離職し、ウェブで次の仕事を探した。

I 社での正社員

2022 年 7 月に入社した I 社は、従業員 20 人ほどのゴミ焼却処理施設である。XT 氏は、無期契約の正社員として入社し、ごみ収集車の誘導やごみの分別、粗大ごみの処理を担当した。処理には機械を使っていたが、資格を要する業務ではなかった。1 日の勤務時間は 7.5 時間（拘束は 8:30～17:00 の 8.5 時間）だった。残業は 1 日あたり 30 分ほど行っていた。月収は額面で約 22 万円、手取りで 17～18 万円ほどだった。10 万円程度の賞与があったが、後述の通り、すぐに離職したため、XT 氏は受け取っていない。別の部署（仕事）への異動は基本的にはなかったが、他事業所へ移ることを相談した際は、かなり遠い場所での勤務が打診されたため、断念した。

職場では、市役所からの出向社員 2 名と、I 社の正社員 4 名（XT 氏を含む）と一緒に働いていた。他のチームでは非正規雇用の社員も働いていたが、同じチーム内にはいなかった。仕事の進め方に関して、上司からの特段の指示があったわけではなく、分からないことは同僚に教えてもらいながら進めていた。

入社してから 2 ヶ月後の 2022 年 9 月に退職したが、その主な理由は人間関係である。

人間関係とかがあまりうまくいかなかったんですかね。課長さんとは結構馬が合っていたんですけど、直属の上司に結構強く言われたりとかがありまして、仲間ともあまり話もしなかったし、ちょっと孤立した形でやっていました。正直、臭いもきつかったし、服も汚れるし、汚いし、きついしとかあって、これ以上続けるのもどうかなと思って、退職に至りました。

プラットフォームワークを行いながら、転職活動

I 社を離職した後、個人事業主としてプラットフォーム型のフードデリバリーサービスの仕事を行った。アプリに従って注文された品物を飲食店で受け取り、顧客にバイクで運ぶ仕事である。この働き方を選んだ理由として、人間関係に煩わされることが少ない点とすぐに

始められる仕事だという点、就労時間の自由度の高さを挙げている。労働時間は、一日の中では昼頃から夜中まで働き、1週間に6日、合計40時間ほど働いていた。収入は、多い月で約24万円、少ない月で16～17万円ほどだった。

しかし、フードデリバリーだけでは生活できないと感じ、安定した職を得たいと考え、タクシーやトラックなどのドライバーの仕事などをウェブで探した。最終的には、ドライバー専門の人材紹介会社から紹介された会社の面接を受け、内定を得た。必ずしもドライバーの仕事を求めているわけではないが、優先度は高かったという。その理由は年齢である。

やっぱりちょっと年齢的に、他の仕事だとなかなか定職就くのが難しいので、この際、ドライバーのほうが転職率高いかなと思って、それで決めました。

J社での正社員

2023年10月からタクシー会社J社の正社員のドライバーとして働き始めた。業務に必要な2種免許は持っていなかったもので、入社後に3週間かけて取得した。隔日勤務で働いており、勤務日は午前8:00から深夜の2:00あるいは4:00まで、おおよそ20時間働き、翌日は休日となる。1ヶ月の労働時間は230～240時間に定められている。休憩時間は、1回の勤務に3時間取ることが規則で定められているが、取り方は個人に任されているため、好きな時間に休憩することができる。そのため、XT氏は20時間勤務も「意外に楽」と感じている。

入社当時は、20時間となると、ああ、長いなと思ったんですよ、でも実際、入ってみてやっていると、結構仕事に集中しちゃって、時間過ぎていくの、あつと言う間なんですよ。これでも時間足りないんじゃないかと思うぐらい。

収入は季節や日によって大きく変わり、多い月では額面で44～45万円ほど、手取りで約33万円、少ない月では額面で30万円強、手取りで約23万円である。完全歩合制で、賞与はない。

勤務エリアに関して、客を乗せる地域は概ね近くの駅周辺と決められている。タクシーの仕事で大変な点は、クレームや事故対応だという。

大変なところは。やっぱり、道とかを間違えたりとかして、それでお客様にクレームになったりとか、そういった問題とかもありますし、酔っ払いのお客さんとかで、それでクレームで、警察呼び出したということも何回かありました。狭い道とか入って、車ぶついたりとか、事故とかのお客様対応とか、そういったところ、大変ですね。

意識・気持ちの変化

現在の会社に就職するまでは、想定していた以上に給料が低かったため、毎日不安だったという。

派遣社員とか、あとフードデリバリーサービスをやっていたときは、思ったよりも給料取れなかったんで、生活的な不安もありますし、日々そういうことばかりにさいなまれていましたね。ごみ焼却施設のときも、あんまり給料はよくなかったんで、今後どうしようかなということばかり考えていました。

製造業や倉庫で働いていた際は、現職のドライバーの仕事は考えていなかったが、実際に就いてみると、自身に向いていることに気づいた。

昔は、ドライバーの仕事は全く考えていなかったですね。よいイメージなかったんですよ、当時。タクシーの仕事を探すときも、年齢的にドライバーぐらいしか、もう見つからないだろうというふうに、若干ネガティブに考えていたんですけども、やってみて、案外向いていたというのが、はじめて分かりました。

非正規雇用の仕事を長年続けた後に、現在の J 社に正社員として就職し、2 年間続けてこられた理由として、XT 氏はこの仕事との相性を挙げている。

これまで転職とか何回か繰り返していたんですけど、今の仕事を続けられている理由は、仕事内容ですかね。やりたくない仕事だと、どうしても長く続かないので。本当に自分の合っている仕事ややりたい仕事をするのが一番よいと思いますね。

（自分に合った仕事をするということと、正社員という働き方のどちらが大事かと聞かれると）正社員もちろん重要なんですけど、やっぱり自分に合う働き方が重要だと思います。

3. 今後のキャリア希望等

転職を希望

現職では、給料は増えたものの、より高い収入を得るために、別のタクシー会社への転職を考えている。

自分自身満足してない点がありまして、それは給料の面です。もっと欲しいですね。あんまり暇な時間をつくらず、お客様をスムーズに乗せて、どんどんやりたいとい

う意思が高いので。今、地元近郊でタクシーやっているんですけど、都市部のほうがよいかなと思いますね。

また、タクシー会社への転職だけでなく、トラックの会社も視野に入れている。トラックドライバーとして採用されれば、雇用が安定すると考えているためである。

トラックだと決められた固定給もらえるので、そっちのほうが安定するんじゃないかと思います。タクシーの場合、日々歩合で、月によって全然違うので。そこら辺が不安でしょうがないです。

正社員として働きたい

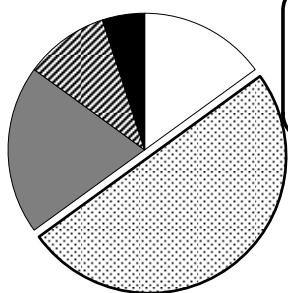
転職するか否かに関わらず、正社員として働きたいと考えている。安定していることに加えて、「楽だから」だという。

正規雇用のほうが、安定しているし、楽です。フードデリバリーの仕事は、雨の日とか大変ですし、お客さんからの評価が低いと件数が全然取れないとか、そういうことも結構あって。思ったよりも稼ぎが低かったとか、そういった不安もありますし。確定申告でいろいろ書くことが多かったのも、嫌でしたね。

4. 自記式アンケートへの回答

あなたは、現在の仕事にどのくらい満足していますか？

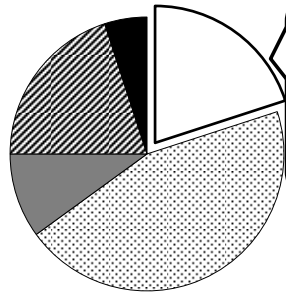
- 1.非常に満足している ▨ 2.やや満足している ■ 3.どちらともいえない
▩ 4.あまり満足していない ■ 5.全く満足していない



仕事へのやり甲斐や仕事で得た経験や達成感。自分が合っている仕事。意識など。

あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか？

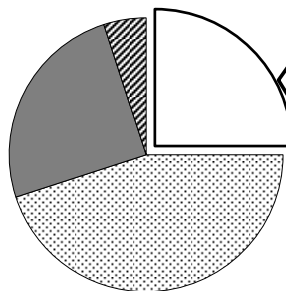
- 1.非常に感じている ▨ 2.やや感じている ■ 3.どちらともいえない
▩ 4.あまり感じていない ■ 5.全く感じていない



稼げる時期や日によって、日の売上や件数など達成した際にやりがいを感じていて、乗せたお客さんを遠くまで乗せた時など。

あなたは、現在、目の前の仕事に対してどのくらい意欲的に取り組んでいますか？

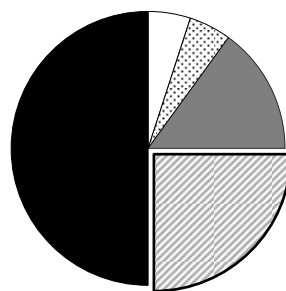
- 1.非常に意欲的に取り組んでいる ▨ 2.やや意欲的に取り組んでいる
■ 3.どちらともいえない ▩ 4.あまり意欲的に取り組んでいない



集中して、仕事を意欲的に取り組んでいけて、休憩時などのオン、オフをはっきり出来るから。

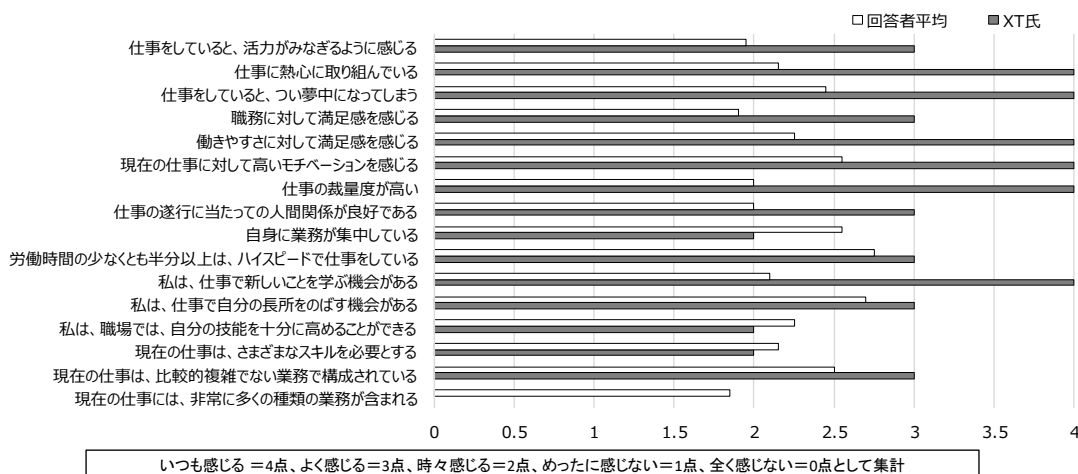
あなたは、現在のお仕事で、どの職位まで昇進したいと考えていますか？

- 1.部長クラス以上 ▨ 2.課長クラス
■ 3.係長クラス ▩ 4.主任クラス
■ 5.昇進したいとは思っていない



この先、転職するにあたって、今以上の収入や地位であったりもっと上に進んでいきたいから。

次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



(ケースレコード作成：森山 智彦)

JILPT 調査シリーズ No. 270

正社員・非正社員の間区分と非正社員から正社員への転換の実態
—「無期雇用労働者の待遇等に関する調査（企業調査・労働者調査）」
および「雇用形態の転換の実態に関するインタビュー調査」より—

発行年月日 2026年10月23日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

（照会先） 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

©2026 JILPT