

第3回日本人の就業実態に関する総合調査



第3回日本人の就業実態に関する総合調査

ま え が き

経済の低成長とグローバル化、産業構造の変化の進展などを背景として、日本人の就業意識、就業実態は大きく変化しつつあり、この変化を継続的にフォローする基礎的なデータの整備が求められている。

このような問題関心のもと、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、日本人の働き方の実情について総合的かつ体系的に把握するため、2014年調査に引き続き、「第3回日本人の就業実態に関する総合調査」を実施した。本報告書はその調査結果を取りまとめたものである。本調査は、定点観測的な調査として企図されたもので、経年変化が追えるように設問設計されている。

本調査は、特定のテーマを深く掘り下げることを目的にしたものではないが、労働政策の立案及びその効果的な推進を実現するためには、日本人の働き方に広く関心を持ち続け、変化の兆候を的確に捉えることが不可欠である。本報告書が、政策担当者をはじめ、実務にたずさわる方々の役に立ち、いろいろな角度から利用されれば、幸いである。

最後に、本調査にご協力いただいた全国の回答者の方々に厚くお礼を申し上げたい。

2026年4月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤村博之

調査実施担当者
(50音順、肩書きは現在)

氏名	所属
浅尾 裕	労働政策研究・研修機構 元研究所長
郡司 正人	労働政策研究・研修機構 リサーチフェロー
高橋 康二	労働政策研究・研修機構 主任研究員

本報告書の執筆は郡司が行った。

目 次

第 I 部 「第 3 回日本人の就業実態に関する総合調査」 調査結果の概要	1
第 1 章 調査の概要	2
第 2 章 調査結果の概要	4
第 1 節 就業の実態	4
1. 就業の構造	4
(1) 就業率	4
(2) 就業形態別の状況	4
(3) 産業別・規模別の状況	6
2. 就業者・雇用者の状況	7
(1) 仕事の形（内容、量、時間、裁量）の決まり方	7
(2) 勤務場所の状況	9
(3) 通勤時間の状況	10
(4) 勤続年数の状況	11
(5) 労働時間等の状況	12
(6) 賃金等の状況	17
(7) 転職の状況	21
(8) 役職の状況	23
(9) 副業の状況	23
(10) 職場の状況	24
(11) 能力開発等の状況	34
(12) 定年制の状況	38
(13) 就業についての意識	39
3. 非正社員の状況	45
(1) 非正規雇用を選択した理由	45
(2) 希望する雇用形態	45
(3) 仕事の内容・レベルが同じ正規職員・従業員の有無	46
(4) 契約期間の状況	47
(5) 契約期間に対する意識	48
(6) 契約期間を無期に転換する制度	49
(7) 非正規の無期契約の状況	50
4. 個人請負の状況	52

(1) 個人業務請負の割合	52
(2) 個人業務請負の仕事を受注・獲得する方法	53
(3) 業務発注元への依存度	53
(4) 業務受注可否の自由	54
5. 無業者の状況	55
(1) 過去の就業経験	55
(2) 仕事を辞めた理由	55
(3) 今後の就業の意向	56
第2節 メンタルヘルスの状況	60
第3節 職業人生における「失敗・つまずき」とその「回避・克服策」	64
1. 職業人生における「失敗・つまずき」について	64
2. どのようなサポートがあれば「失敗・つまずき」を回避、克服できたか	74
第Ⅱ部 付属資料	79
調査票	80
付属統計表	105
【回答者計】	106
【就業者】	151
【無業者】	336

第 I 部

「第 3 回日本人の就業実態に関する総合調査」

調査結果の概要

第1章 調査の概要

1 調査の趣旨・目的

本調査は、就業形態の多様化が進む中で、日本人の働き方の実情を体系的、継続的に把握することを目的とし、2014年に続く3回目の調査である¹。調査項目は、就業率、就業形態等の就業構造や労働時間、賃金、能力開発、職場の状況、労使関係、転職状況、副業、満足度・生きがい等の就業意識——など、幅広く就業実態にかかわる項目を網羅している。

2 調査名：「第3回日本人の就業実態に関する総合調査」

3 調査期間：2018年4月4日～4月22日

4 調査方法：調査員による訪問留置調査

5 調査対象：全国満20歳以上65歳以下の男女から抽出した8000人

6 抽出方法：住民基本台帳をベースとした層化二段階抽出

1) 層化：全国を、都道府県を単位として次の11地区に分類する。

◎北海道地区＝北海道

◎東北地区＝青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

◎関東地区＝茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

◎北陸地区＝新潟県、富山県、石川県、福井県

◎東山地区＝山梨県、長野県、岐阜県

◎東海地区＝静岡県、愛知県、三重県

◎近畿地区＝滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

◎中国地区＝鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県

◎四国地区＝徳島県、香川県、愛媛県、高知県

◎北九州地区＝福岡県、佐賀県、長崎県、大分県

◎南九州地区＝熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

各地区を、さらに市郡規模によって次のように25分類し、層化する。

◎大都市（都市ごとに分類）＝東京区部、札幌市、仙台市、新潟市、さいたま市、千

¹ 第1回調査を2014年、第2回調査を2014年に実施している。詳細は、下記報告書を参照。

「第1回日本人の就業実態に関する総合調査」調査シリーズ No.89

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2011/089.html>

「第2回日本人の就業実態に関する総合調査」国内労働情報 2016

<https://www.jil.go.jp/kokunai/reports/report007.html>

葉市、横浜市、川崎市、相模原市、静岡市、浜松市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市

◎人口 20 万人以上の都市

◎人口 10 万人以上の都市

◎人口 10 万人未満の都市

◎町村

2) 標本の配分

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

3) 抽出

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

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

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

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

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

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

7 有効回答数：有効回答数 4409 人（有効回収率 55.1%）

8 回答者の属性：性別、年齢階層別構成比は以下の通り。

※<参考>は平成 27 年国勢調査から 20～65 歳を抜き出して試算

【性別】	(%)	男性	女性			
本調査 n=4409		48.8%	51.2%			
<参考>						
平成27年国勢調査より試算 n=72,279,298		50.2%	49.8%			
【年齢階層】	(%)	20代	30代	40代	50代	60 - 65
本調査 n=4409		10.8%	19.0%	27.5%	25.0%	17.8%
<参考>						
平成27年国勢調査より試算 n=72,279,298		17.1%	21.6%	25.4%	21.4%	14.5%

第2章 調査結果の概要

第1節 就業の実態

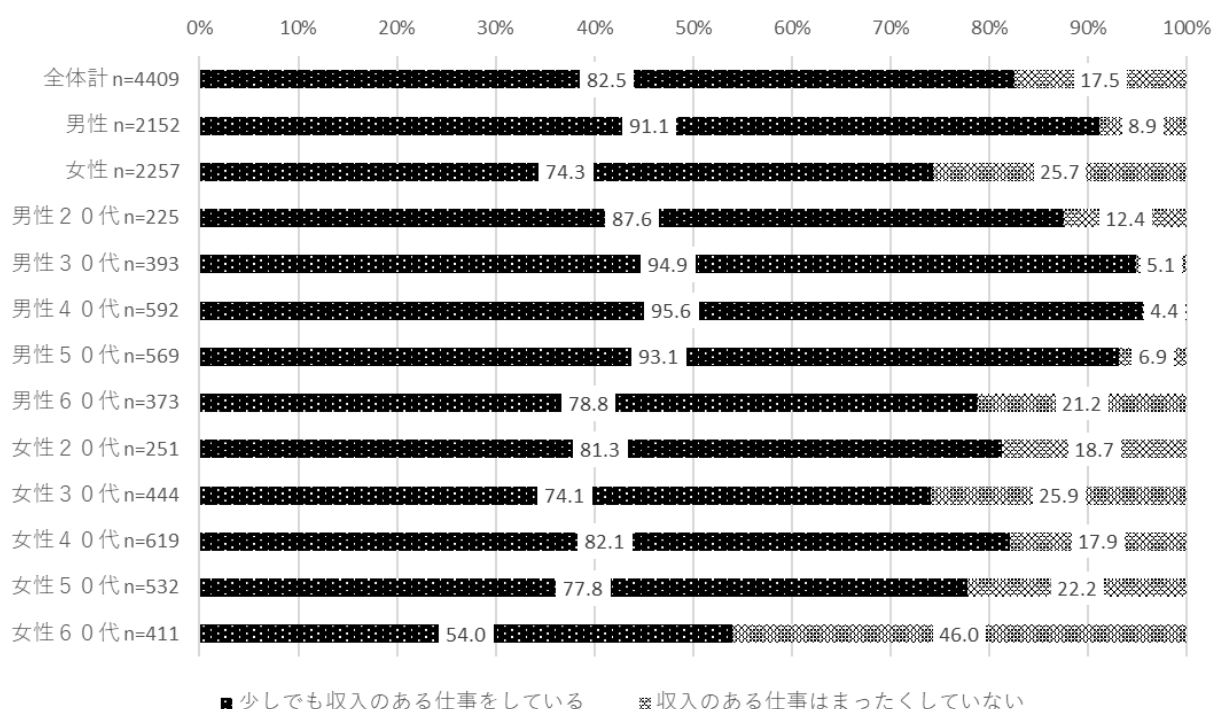
1. 就業の構造

(1) 就業率

全回答者に対する就業者の割合(就業率)は82.5%となっている。男女別にみると、男性の就業率は91.1%、女性では74.3%となっている。性・年代別にみると、男性の20代では87.6%、30代では94.9%、40代では95.6%、50代では93.1%、60代(60~65歳)では78.8%、女性の20代では81.3%、30代では74.1%、40代では82.1%、50代では77.8%、60代(60~65歳)では54.0%となっている(図表1-1-1)。

就業率を2014年調査(男女それぞれ、87.8%、69.5%)と比べると、男女ともに、3~4ポイント増となっている。すべての性・年代別階層で就業率が伸びており、中でも女性30代で6.6ポイント、男性・女性の60代でそれぞれ5.9ポイント、6.1ポイント伸びているのが目立つ。

図表 1-1-1 就業の有無(%)

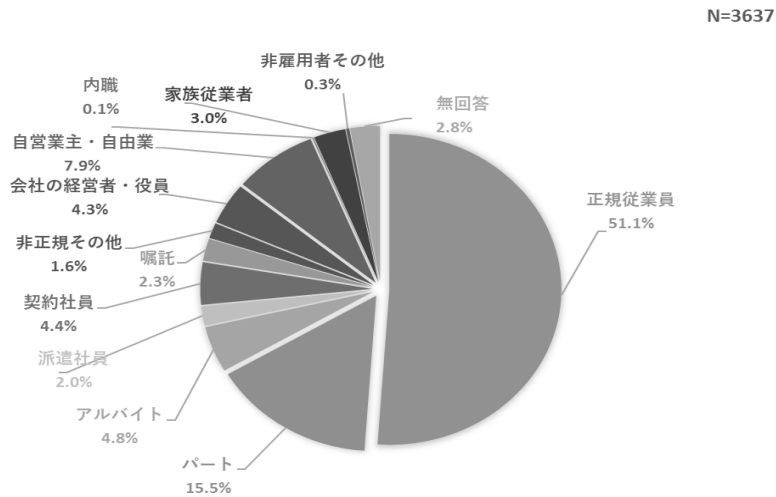


(2) 就業形態別の状況

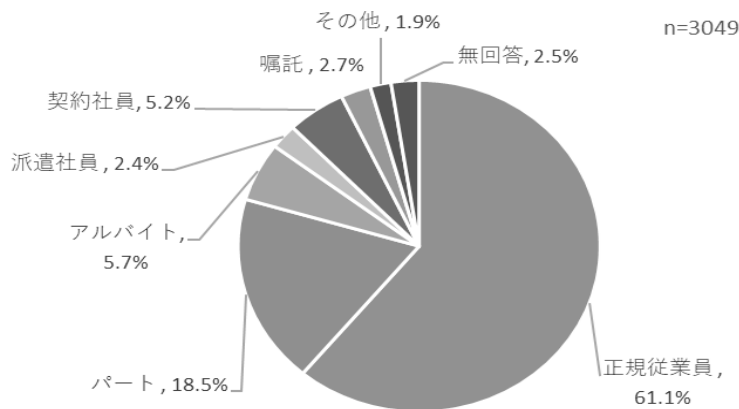
就業者を就業形態・雇用形態に分けてみると、「正規従業員」51.1%、「パート」15.5%、「自営業主、自由業」7.9%、「アルバイト」4.8%、「契約社員」4.4%、「会社の経営者・役員」

4.3%、「家族従業者」3.0%、「嘱託」2.3%、「派遣社員」2.0%などの順となっている。「会社の経営者・役員」の割合が2014年調査よりわずかに高くなっているほかは、ほぼ変わらない。就業者を雇用人（正規従業員、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等）と非雇用人（会社の経営者・役員、自営業種・自由業、内職、家族従業者等）に分けると、雇用人83.8%、非雇用人15.5%となっている。2014年調査（それぞれ87.2%、12.8%）と比べて、雇用人の割合が若干低くなり、非雇用人割合が高くなっている（図表1-1-2-1）。雇用人を正規従業員と非正規従業員別に分けると正規従業員61.1%、非正規従業員36.4%となっており、2014年調査とほとんど変わらない（図表1-1-2-2）。

図表 1-1-2-1 就業者就業形態割合



図表 1-1-2-2 雇用人就業形態割合



(3) 産業別・規模別の状況

就業者の産業別の状況は、「製造業」16.1%、「医療、福祉」13.5%、「卸売業、小売業」13.0%、「建設業」7.5%などの順となっている（図表 1-1-3-1）。

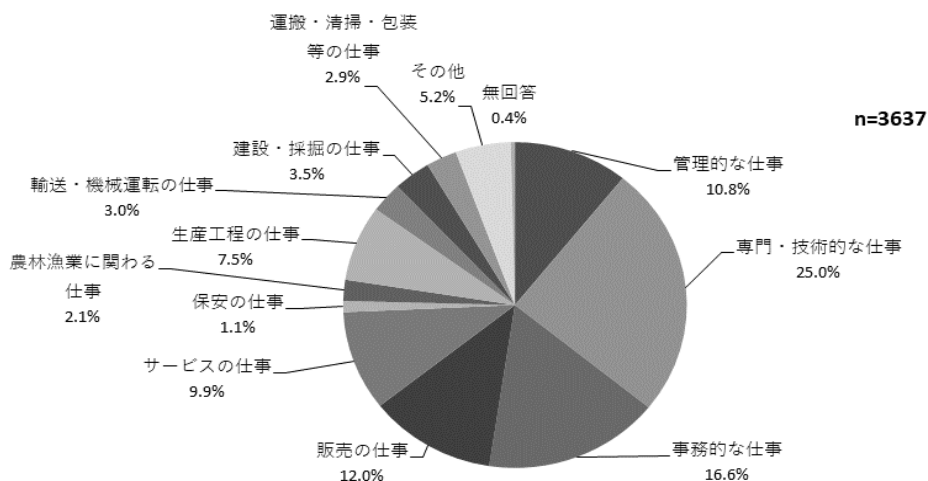
就業者の仕事内容をみると、「専門・技術的な仕事」25.0%、「事務的な仕事」16.6%、「販売の仕事」12.0%、「管理的な仕事」10.8%、「サービスの仕事」9.9%、「生産工程の仕事」7.5%などの順となっている（図表 1-1-3-2）。

就業者の現在働いている企業・組織の規模別の状況は「30 人未満」30.2%、「1,000 人以上」19.7%、「30～99 人」12.4%、「300～999 人」11.1%、「100～299 人」11.0%の順となっている（図表 1-1-3-3）。

図表 1-1-3-1 就業者産業別割合(%)

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

図表 1-1-3-2 就業者仕事内容



図表 1-1-3-3 就業者企業規模(%)

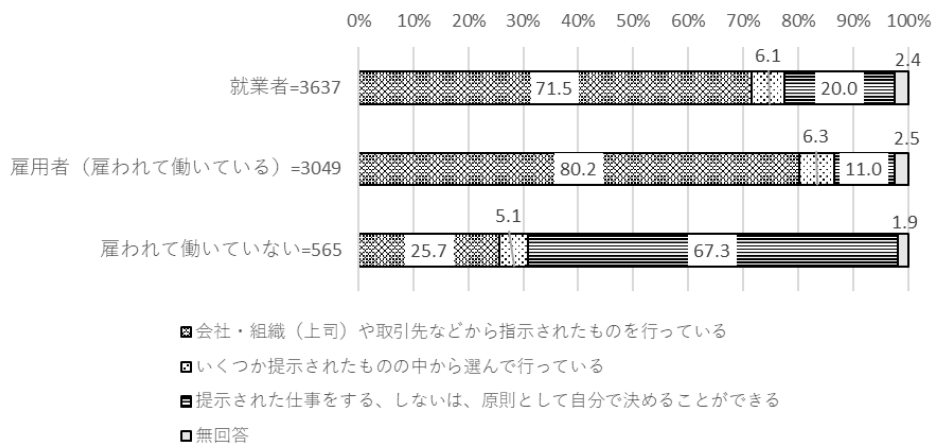
	30人未満	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上	官公庁	わからない	無回答
全体 n=3637	30.2	12.4	11.0	11.1	19.7	4.3	10.7	0.7
男性 n=1960	29.5	12.9	11.5	12.1	21.8	5.4	6.1	0.6
女性 n=1677	31.1	11.7	10.3	9.8	17.2	3.0	16.0	0.8

2. 就業者・雇用者の状況

(1) 仕事の形(内容、量、時間、裁量)の決まり方

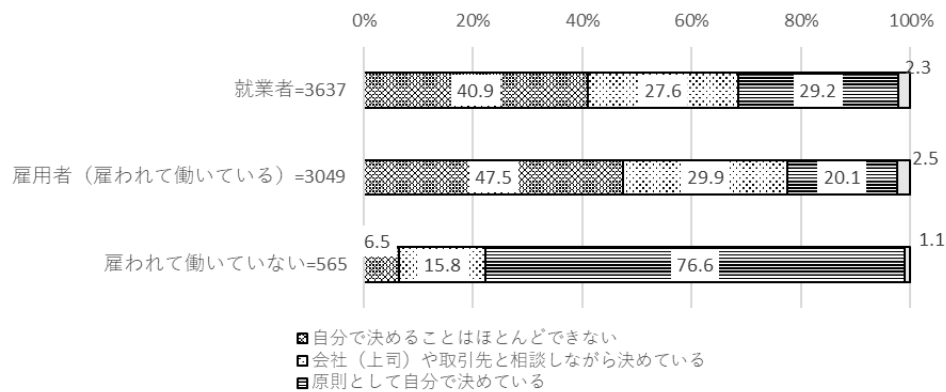
調査では、仕事の内容、量、時間(長さや時間帯)とともに、仕事における裁量について、どのように決められているか聞いている。就業者について、仕事の内容、中身の決まり方をみると、「会社・組織(上司)や取引先などから指示されたものを行っている」とする答えが71.5%と大勢を占めている。次いで、「指示された仕事をする、しないは、原則として自分で決めることができる」が20.0%、「いくつか提示されたものの中から選んで行っている」が6.1%となっている。雇われて働く雇用者と雇われて働いていない自営業などの非雇用者では大きく違い、雇用者では「会社・組織(上司)や取引先などから指示されたものを行っている」が80.2%と大多数を占めるが、雇われていない自営業などでは「指示された仕事をする、しないは、原則として自分で決めることができる」が67.3%と約7割を占める(図表1-2-1-1)。

図表 1-2-1-1 仕事の中身はどのように決められているか n=3637



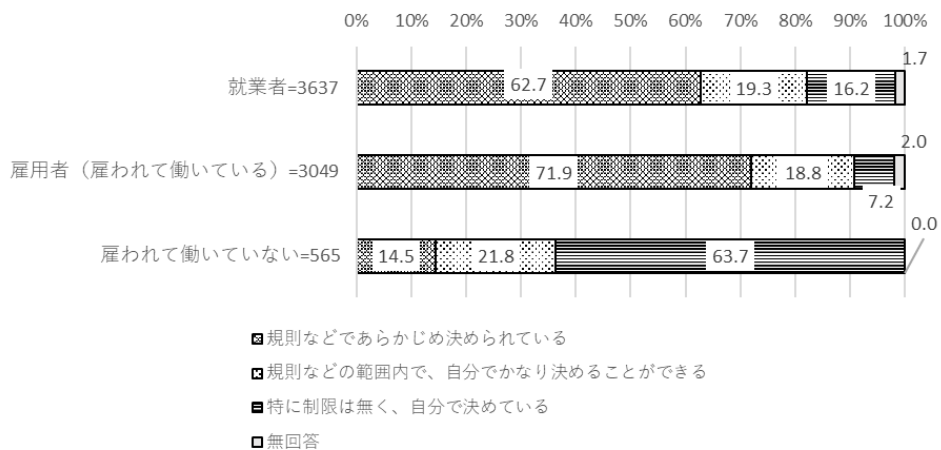
仕事の量については、就業者全体では、「自分で決めることはほとんどできない」とする回答割合が40.9%と最も高く、次いで「原則として自分で決めている」(29.2%)、「会社(上司)や取引先と相談しながら決めている」(27.6%)となっている。これも、雇用者と非雇用者で大きく違い、雇用者では「自分で決めることはほとんどできない」が47.5%でトップだが、非雇用者では「原則として自分で決めている」が76.6%と約8割を占めている(図表1-2-1-2)。

図表 1-2-1-2 仕事の量はどのように決められているのか n=3637



仕事をする時間や時間帯については、就業者全体では、「規則などであらかじめ決められている」とする回答割合が62.7%と最も高く、次いで「規則などの範囲内で、自分でかなり決めることができる」（19.3%）、「特に制限はなく、自分で決めている」（16.2%）となっている。これもまた、雇用者と非雇用者の違いが大きく、「規則などであらかじめ決められている」が雇用者では71.9%と大多数を占める一方、非雇用者では14.5%と少数派で、「特に制限はなく、自分で決めている」が63.7%と大勢を占めている（図表 1-2-1-3）。

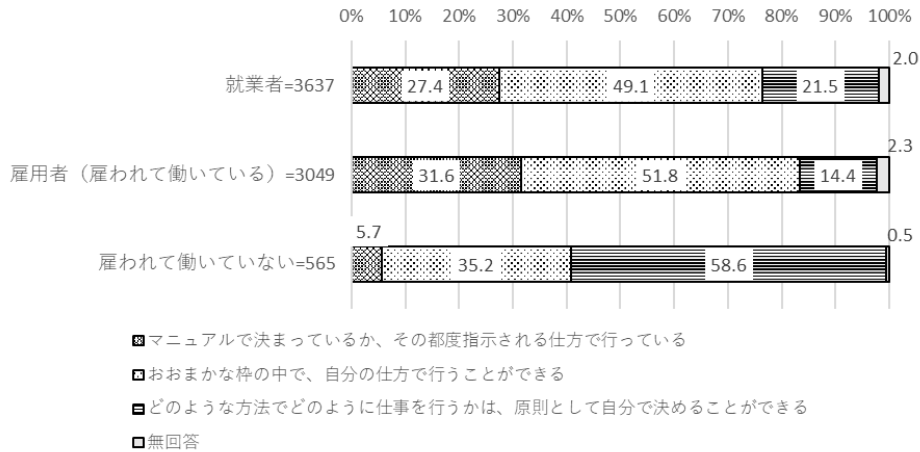
図表 1-2-1-3 仕事の時間・時間帯はどのように決められているのか n=3637



仕事をどのように進めているかについては、「おおまかな枠の中で、自分の仕方で行うことができる」とする回答割合が49.1%と約半数を占め、次いで「マニュアルで決まっているが、その都度指示される仕方で行っている」（27.4%）と「どのような方法でどのように仕事を行うかは、原則として自分で決めることができる」（21.5%）がほぼ同じ割合となっている。これもまた、雇用者と非雇用者の違いが大きく、雇用者で10%台（14.4%）の「どのような方法でどのように仕事を行うかは、原則として自分で決めることができる」が、非雇用者では

58.6%と約6割を占めている。逆に、雇用者で約3割を占める「マニュアルで決まっているが、その都度指示される仕方で行っている」とする回答は、非雇用者では5.7%とわずか（図表 1-2-1-4）。

図表 1-2-1-4 仕事の進め方はどのように決められているのか n=3637

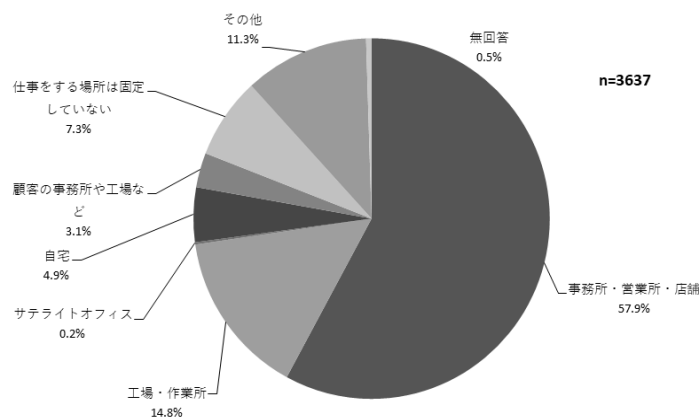


(2) 勤務場所の状況

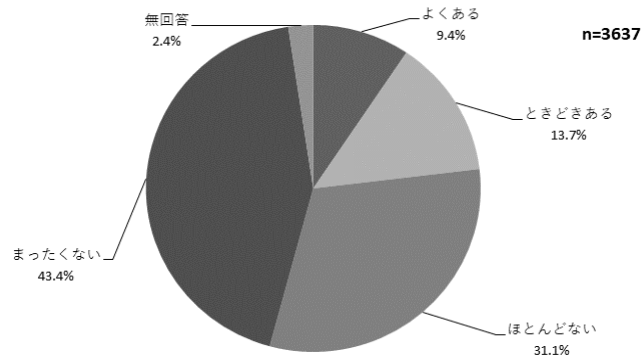
就業者のふだん勤務している場所は「事務所・営業所・店舗」（57.9%）が最も多く、次いで「工場・作業所」（14.8%）、「仕事をする場所は固定していない（営業など）」（7.3%）などとなっている（図表 1-2-2-1）。

ふだん勤務する場所以外で仕事をするかどうかを聞いたところ、「よくある」（9.4%）、「ときどきある」（13.7%）、「ほとんどない」（31.1%）、「まったくない」（43.4%）などとなっている（図表 1-2-2-2）。「よくある」または「ときどきある」と答えた者にその場所を聞いたところ（複数回答）、「自社の他の事業所」（36.4%）、「顧客の事務所や工場」（33.3%）などとなっている（図表 1-2-2-3）。

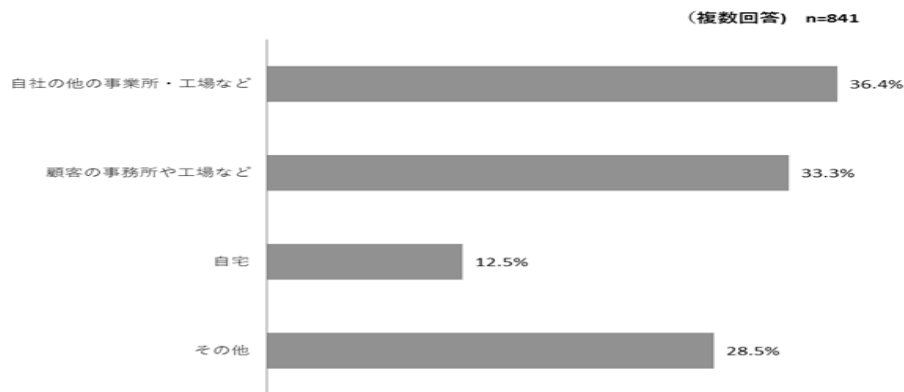
図表 1-2-2-1 普段勤務する場所



図表 1-2-2-2 普段の勤務場所以外で勤務する頻度



図表 1-2-2-3 普段の勤務場所以外の勤務場所



(3) 通勤時間の状況

雇用者について通勤時間の状況を見ると、「30分未満」の割合が57.3%で最も高く、次いで「30～60分未満」が28.9%、「60～90分未満」が9.5%などの順となっている。

就業形態別にみても、すべての形態で「30分未満」の割合が最も高くなっているものの、「パート」「アルバイト」では6～8割と大多数が「30分未満」としている一方、「正規従業員」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」では、「30分以上」（「30～60分未満」「60分～90分未満」「90分～120分未満」「120分以上」の合計）が4割を超えている。

地域別にみると、関東、近畿で他の地域と比べて通勤時間が長い傾向を示している。関東、近畿で通勤時間「30分未満」は、それぞれ42.8%、50.7%。これに対して他の地域では6～7割が「30分未満」としている（図表 1-2-3）。

図表 1-2-3 通勤時間(片道)

	N	なし(自宅 もしくは自 宅の敷地内 で仕事をし ている)	30分未満	30~60 分未満	60~90 分未満	90~12 0分未満	120分以 上	無回答
<全体>	3049	1.1%	57.3%	28.9%	9.5%	2.4%	0.7%	0.1%
<就業形態別>								
正規の職員・従業員	1863	1.1%	50.7%	32.4%	11.6%	3.3%	0.8%	0.1%
パート	563	1.2%	81.0%	15.6%	1.8%	0.2%	0.2%	0.0%
アルバイト	175	2.3%	66.9%	18.9%	11.4%	0.6%	0.0%	0.0%
派遣社員	73	0.0%	42.5%	37.0%	16.4%	2.7%	1.4%	0.0%
契約社員	160	0.6%	56.3%	31.9%	9.4%	0.6%	0.6%	0.6%
嘱託	82	0.0%	53.7%	36.6%	6.1%	2.4%	1.2%	0.0%
その他	57	0.0%	42.1%	38.6%	14.0%	3.5%	1.8%	0.0%
<地域ブロック別>								
北海道	131	0.8%	75.6%	19.8%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%
東北	229	0.4%	68.6%	26.6%	2.6%	1.3%	0.0%	0.4%
関東	1054	1.1%	42.8%	34.4%	16.2%	4.0%	1.3%	0.1%
北陸	152	1.3%	77.0%	18.4%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%
東山	117	3.4%	70.1%	23.1%	1.7%	0.9%	0.0%	0.9%
東海	291	1.0%	60.8%	27.8%	6.5%	2.4%	1.4%	0.0%
近畿	420	1.0%	50.7%	33.3%	11.0%	3.8%	0.2%	0.0%
中国	178	2.2%	69.1%	22.5%	5.6%	0.6%	0.0%	0.0%
四国	94	0.0%	74.5%	21.3%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%
北九州	240	0.4%	65.0%	25.4%	7.5%	0.4%	0.8%	0.4%
南九州・沖縄	132	1.5%	73.5%	22.0%	2.3%	0.8%	0.0%	0.0%

(4) 勤続年数の状況

就業者の現在働いている企業・組織（派遣社員については現在の派遣先）での平均勤続年数は12.6年（平均年齢45.7歳）となっていて、雇用者では11.5年（44.6歳）、非雇用者では18.3年（51.3歳）となっている。就業形態別にみると、長いのは「会社の経営者、役員」の20.2年（51.8歳）、「家族従業員」の19.9年（50.5歳）、「自営業主、自由業」の17.0年（51.4歳）、「嘱託」の15.6年（56.3歳）、「正規従業員」の14.0年（43.3歳）などで、短いのは「契約社員」の9.9年（45.3歳）、「パート」の6.3年（48.1歳）、「アルバイト」の4.9年（40.4歳）、「派遣社員」の3.8年（42.3歳）、などとなっている（図表1-2-4）。

図表 1-2-4 勤続年数(%、単位=年)

	N	5年未満	5～9年	10～19年	20～29年	30～39年	40年以上	無回答	平均(年)
全体	3637	31.8	17.5	23.8	14.4	9.7	2.1	0.8	12.6
<性別>									
男性	1960	24.5	15.0	25.5	17.6	13.5	3.1	0.8	15.1
女性	1677	40.2	20.5	21.8	10.6	5.3	0.9	0.8	9.6
<雇用・非雇用>									
雇われて働いている	3049	35.0	18.3	23.9	13.0	8.1	1.3	0.4	11.5
雇われて働いていない	565	15.2	13.6	22.8	21.6	18.2	6.0	2.5	18.3
<就業形態別>									
正規の職員・従業員	1863	23.6	18.0	28.1	17.6	11.3	1.2	0.3	14.0
パート	563	53.5	22.7	16.7	5.2	0.9	0.4	0.7	6.3
アルバイト	175	67.4	13.1	12.6	4.6	0.6	0.6	1.1	4.9
派遣会社の派遣社員	73	72.6	15.1	11.0	0.0	0.0	1.4	0.0	3.8
契約社員	160	40.6	20.0	23.8	6.3	6.3	3.1	0.0	9.9
嘱託	82	37.8	11.0	17.1	9.8	14.6	9.8	0.0	15.6
会社の経営者、役員	155	7.7	11.6	27.7	27.1	19.4	5.8	0.6	20.2
自営業主、自由業	286	19.2	14.7	22.7	18.5	17.1	5.6	2.1	17.0
内職	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.5
家族従業者	108	13.0	13.9	16.7	22.2	21.3	8.3	4.6	19.9

(5) 労働時間等の状況

ア 週労働日数

週の労働日数をみると、雇用者では「5日」(65.1%)が最も多く、次いで「6日」(15.1%)、「4日」(6.9%)、「決まっていない」(5.9%)などの順。非雇用者では「6日」(34.7%)が最も多く、次いで「5日」(23.9%)、「決まっていない」(22.5%)、「7日」(9.9%)などと続く。非雇用者で「決まっていない」割合が高いのが目立つ(図表 1-2-5-1)。

図表 1-2-5-1 1週間の勤務日数(%)

	N	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	決まっていない	無回答
就業者全体	3637	0.4	1.5	4.0	6.3	58.4	18.3	2.4	8.5	0.2
雇用者	3049	0.3	1.4	4.1	6.9	65.1	15.1	1.0	5.9	0.1
非雇用者	565	1.1	1.6	3.2	2.8	23.9	34.7	9.9	22.5	0.4

イ 週実労働時間

就業者全体の週実労働時間は平均 41.6 時間となっており、週実労働時間の分布をみると、「40～49 時間」の割合が 36.4%と最も高く、次いで「50～59 時間」(17.6%)、「30～39 時間」(11.1%)などの順。雇用者の週実労働時間の平均は 41.2 時間で、これを雇用形態別にみ

ると「正規従業員」は 47.6 時間、「契約社員」では 42.2 時間、「派遣社員」は 40.0 時間、「嘱託」では 36.6 時間、「アルバイト」で 26.4 時間、「パート」で 26.1 時間などとなっている。非雇用者の週労働時間は平均 43.3 時間で、「会社の経営者・役員」が 48.9 時間、「自営業主・自由業」は 44.7 時間などとなっている（図 1-2-5-2）。

図表 1-2-5-2 就業者実労働時間(%)

	N	10時間未満	10～19時間	20～29時間	30～39時間	40～49時間	50～59時間	60～69時間	70～79時間	80～89時間	90時間以上	無回答	平均(時間)
就業者全体	3637	3.9	6.0	9.8	11.1	36.4	17.6	7.4	3.6	0.8	1.0	2.5	41.6
雇用者全体	3049	3.4	6.1	10.2	11.0	38.4	18.3	6.8	2.7	0.6	0.8	1.8	41.2
正規の職員・従業員	1863	1.7	1.6	0.6	5.3	47.7	26.0	9.9	4.0	0.7	0.9	1.7	47.6
パート	563	6.9	17.1	39.4	20.2	13.0	1.2	0.2	-	-	0.7	1.2	26.1
アルバイト	175	11.4	23.4	20.0	22.3	12.6	2.9	2.3	0.6	0.6	0.6	3.4	26.4
派遣会社の派遣社員	73	-	2.7	8.2	26.0	42.5	13.7	2.7	1.4	-	-	2.7	40.0
契約社員	160	3.1	2.5	4.4	15.0	45.0	20.0	6.3	1.3	-	0.6	1.9	42.2
嘱託	82	4.9	3.7	11.0	18.3	53.7	3.7	1.2	-	1.2	-	2.4	36.6
雇用者のその他	57	3.5	8.8	15.8	33.3	28.1	7.0	1.8	-	-	-	1.8	33.0
雇用者の無回答	76	2.6	6.6	14.5	9.2	31.6	17.1	5.3	5.3	2.6	1.3	3.9	44.9
非雇用者全体	565	6.5	5.8	7.6	11.7	26.0	13.6	10.3	8.0	1.9	2.5	6.0	43.3
会社の経営者・役員	155	3.2	3.9	4.5	11.0	28.4	14.8	14.2	12.9	3.2	2.6	1.3	48.9
自営業主・自由業	286	4.9	5.9	5.9	9.8	28.3	15.7	9.8	7.3	2.1	3.1	7.0	44.7
内職	2	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.0
家族従業者	108	13.0	6.5	15.7	17.6	18.5	7.4	6.5	3.7	-	0.9	10.2	33.4
非雇用者のその他	10	30.0	10.0	20.0	10.0	10.0	10.0	10.0	-	-	-	-	27.9
非雇用者の無回答	4	-	25.0	-	25.0	25.0	-	-	-	-	-	25.0	28.0
無回答	23	8.7	-	8.7	4.3	21.7	13.0	17.4	8.7	8.7	-	8.7	48.6

ウ 残業時間（雇用者）

雇用者には、週残業時間も聞いている。「正規従業員」の週残業時間は平均 6.7 時間で、「契約社員」が 4.3 時間、「派遣社員」が 3.0 時間、「アルバイト」では 1.1 時間、「パート」は 0.8 時間となっている。「正規従業員」の週残業時間の分布をみると、「10 時間未満」の割合が 60.1%と最も高く、次いで「10～19 時間」が 21.5%、「20～29 時間」が 5.4%などとなっている（図 1-2-5-3）。

図表 1-2-5-3 残業時間(雇用者、雇用形態別)(%)

	N	10時間未満	10～19時間	20～29時間	30～39時間	40～49時間	50～59時間	60～69時間	70～79時間	80時間以上	無回答	平均(時間)
雇用者全体	3049	66.3	15.2	3.5	0.7	0.2	-	0.0	-	0.1	14.1	4.9
正規の職員・従業員	1863	60.1	21.5	5.4	1.0	0.3	-	-	-	0.2	11.6	6.7
パート	563	79.8	0.5	0.4	-	-	-	-	-	-	19.4	0.8
アルバイト	175	73.1	2.3	-	-	-	-	-	-	-	24.6	1.1
派遣会社の派遣社員	73	80.8	11.0	1.4	-	-	-	-	-	-	6.8	3.0
契約社員	160	71.3	18.1	1.3	-	-	-	0.6	-	-	8.8	4.3
嘱託	82	84.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	11.0	1.6

エ 労働時間に対する意識

労働時間の長さについて、現在と比べてどのようにしたいと考えているのかも聞いた。就業者全体では、「今のままでよい」の割合が58.0%と最も高く、「短くしたい」が34.8%と続き、「長くしたい」は5.7%とわずかだった。雇用者全体と非雇用者全体を比べても、分布の傾向に大きな違いはないが、非雇用者全体で「長くしたい」割合が若干低く出ているのが特徴的。雇用者全体では「今のままでよい」が57.4%、「短くしたい」が35.4%で、「長くしたい」は6.2%。非雇用者全体は、「今のままでよい」が61.9%、「短くしたい」が31.5%で、「長くしたい」は2.7%（図1-2-5-4）。

雇用者全体を雇用形態別にみると、どの雇用形態でも「今のままでよい」の割合が最も高いものの、正規と非正規では傾向の違いが大きい。「正規従業員」では「今のままでよい」と「短くしたい」は、それぞれ49.4%、47.0%と拮抗する割合を示しているが、非正規の例えば「パート」では、それぞれ73.9%、9.9%と現在の労働時間の維持を志向する割合が高い。また、労働時間を「長くしたい」とする割合が、「正規従業員」では2.6%に過ぎないのに対して、「パート」では15.5%と1割強を占めている。このことは、「パート」のほとんどが時間給であることを考えると説明がつくように思われる（図1-2-5-4）。

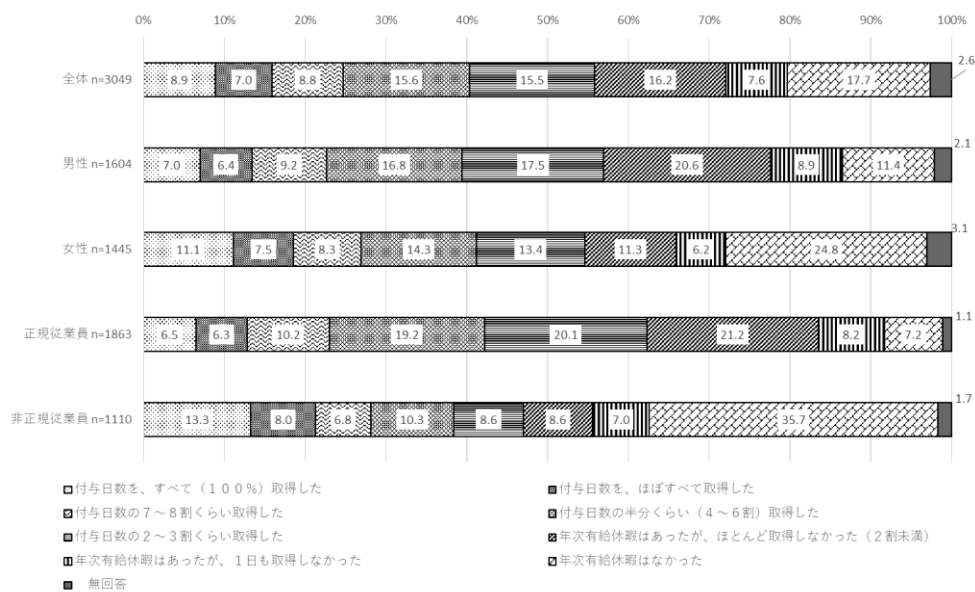
図表 1-2-5-4 労働時間の長さに対する意識(%)

	N	長くしたい	今のままでよい	短くしたい	無回答
就業者全体	3637	5.7	58.0	34.8	1.5
非雇用者全体	565	2.7	61.9	31.5	3.9
雇用者全体	3049	6.2	57.4	35.4	1.0
正規の職員・従業員	1863	2.6	49.4	47.0	0.9
パート	563	15.5	73.9	9.9	0.7
アルバイト	175	12.0	74.3	11.4	2.3
派遣社員	73	11.0	63.0	24.7	1.4
契約社員	160	5.6	56.9	36.9	0.6
嘱託	82	3.7	70.7	23.2	2.4

オ 年休の取得状況

雇用者に対して年次有給休暇の取得状況を聞いたところ、正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では「ほとんど取得しなかった（2割未満）」の割合が21.2%と最も高く、次いで「2～3割くらい取得した」（20.1%）、「半分くらい（4～6割）取得した」（19.2%）などの順。「すべて（100%）取得した」は、6.5%と少ない。非正規従業員では「年次有給休暇はなかった」が35.7%と最も高く、次いで、「すべて（100%）取得した」が13.3%、「半分くらい（4～6割）取得した」が10.3%などの順となっている（図表 1-2-5-5）。

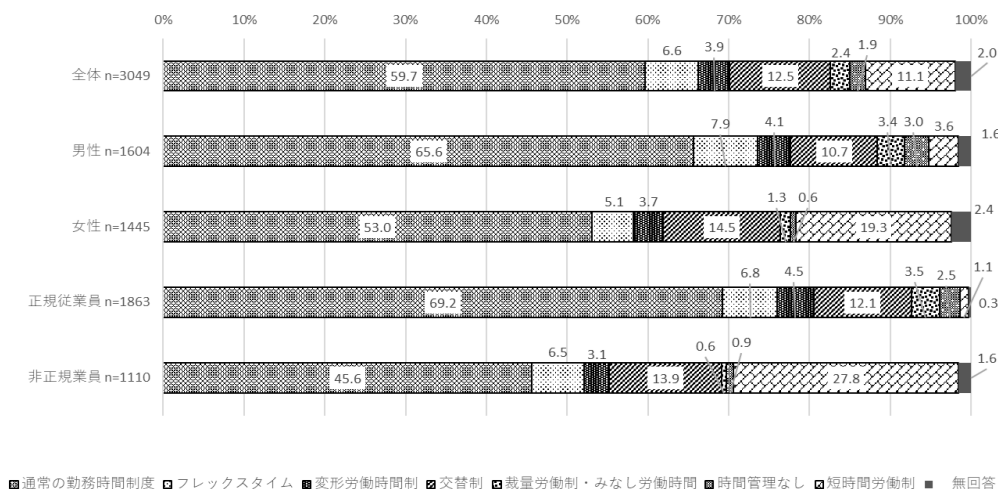
図表 1-2-5-5 年次有給休暇の取得状況



カ 勤務時間制度の状況

雇用者の勤務時間制度を正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では「通常の勤務時間制度」（69.2%）の割合が圧倒的に高く、離れて「交替制」（12.1%）、「フレックスタイム」（6.8%）などの順になっている。非正規従業員では「通常の勤務時間制度」（45.6%）の割合が最も高く、次いで「短時間労働制」（27.8%）、「交替制」（13.9%）などの順となっている（図表 1-2-5-6）。

図表 1-2-5-6 勤務時間制度



キ 勤務間インターバルの状況

近年、勤務の終業時刻から次の就業開始時刻の間の時間、いわゆる勤務間インターバル時間が、労働時間規制を巡る議論のテーマの一つとなっている。調査では、就業者に「この1ヵ月で、前日の勤務を終了してから、翌日の勤務を開始するまでの間隔が最も短かったとき、その間隔はおよそ何時間でしたか」と聞いている。月に数日など散発的に就業している者を含めると、正確な勤務間インターバル時間がわからないので、就業者から週5日以上勤務している人を抜き出して集計した。それによると、週5日以上勤務の就業者全体では、過去1ヵ月で、勤務終了と翌日の勤務開始時刻の間が最も短かったのは、「13時間以上」とする回答割合が39.7%と最も高く、次いで「12時間」(20.1%)、「10時間」(10.4%)、「11時間」(7.7%)などとなっている。9時間以下の各時間階層(「9時間」「8時間」「7時間」「6時間」「5時間以下」)は、それぞれでは比較的低い割合だが、「9時間以下」とまとめると19.7%と約2割を占める。始業時刻を午前9時と仮定すると、日をまたぐほど残業をしている人が約2割存在するということになる(図表1-2-5-7)。

図表 1-2-5-7 勤務間インターバル(就業形態別、週5日以上勤務、過去1ヵ月で最短のケース)

	5時間以下	6時間	7時間	8時間	9時間	10時間	11時間	12時間	13時間以上	無回答
全体 n=2879	5.5%	1.9%	3.3%	4.3%	4.7%	10.4%	7.7%	20.1%	39.7%	2.5%
正規従業員 n=1740	5.6%	1.8%	3.8%	4.6%	5.9%	11.8%	9.4%	22.4%	33.2%	1.5%
非正規従業員 n=674	3.6%	1.0%	1.3%	2.7%	1.8%	4.2%	4.9%	15.6%	62.2%	2.8%
雇用者以外 n=387	8.5%	3.9%	4.1%	5.9%	4.1%	14.0%	4.7%	17.3%	32.3%	5.2%
無回答 n=78	5.1%	0.0%	3.8%	3.8%	3.8%	14.1%	9.0%	23.1%	26.9%	10.3%

(6)賃金等の状況

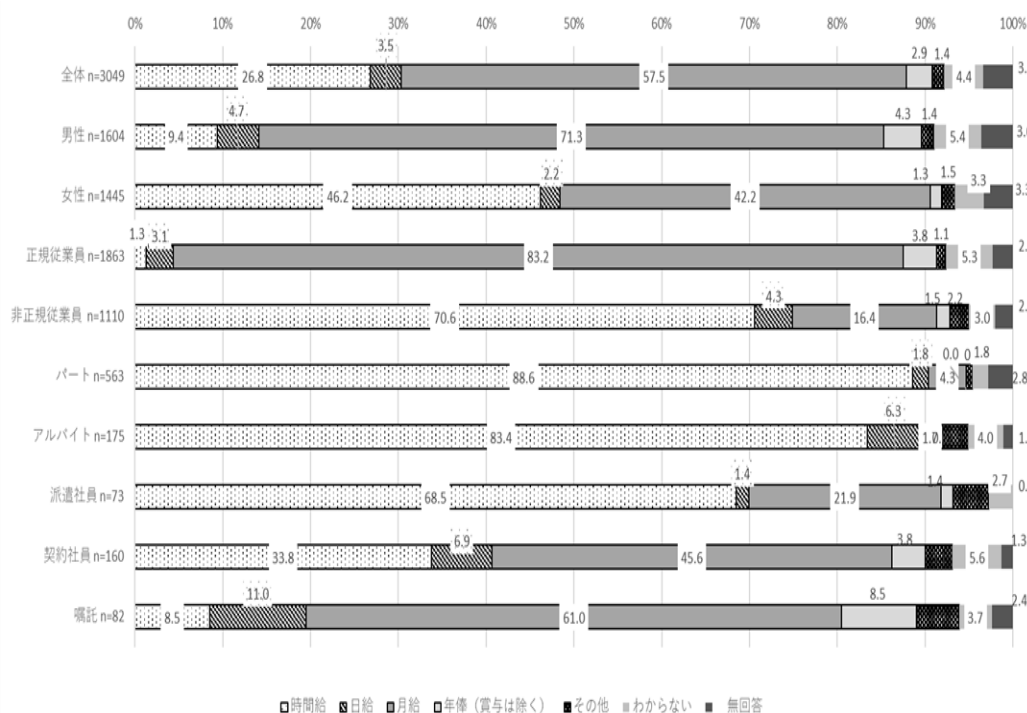
ア 給与制度

雇用者の給与形態は、「月給制」が57.5%、「時間給制」が26.8%、「日給制」が3.5%、「年棒制」が2.9%などとなっている。

給与形態を雇用形態別で見ると、正規従業員では「月給制」が83.2%と最も多く、非正規従業員では「時給制」が大多数を占める(パート88.6%、アルバイト83.4%、派遣社員68.5%)。契約社員では、「月給制」か「時給制」に分かれており、それぞれ45.6% 33.8%となっている。嘱託は「月給制」(61.0%)の割合が高い(図表 1-2-6-1)。

なお、給与の平均の水準については、「時間給制」では正規従業員が1,489円、非正規従業員が1,135円、「月給制」では正規従業員が32万2,491円、非正規従業員が20万5,802円となっている。また、過去1年間の平均賞与は正規が93.4万円、非正規が14.5万円となっている。

図表 1-2-6-1 給与の形態



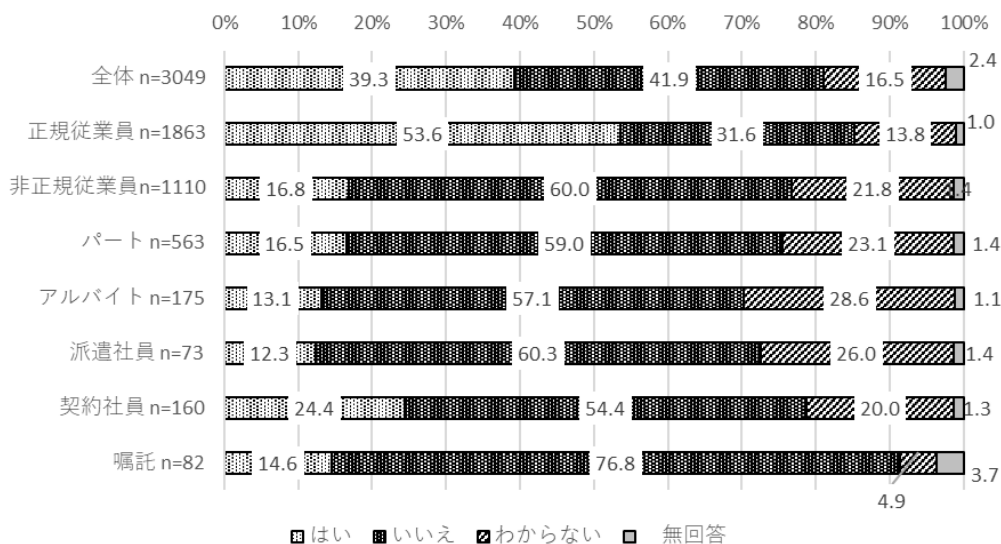
イ 定期昇給・業績評価制度

雇用者全体で、定期昇給がある(「はい」と回答)としている割合は39.3%。これを正規従業員・非正規従業員別にみると、定期昇給があるとしているのは正規従業員の場合は53.6%、非正規従業員の場合は16.8%(図表 1-2-6-2)。正規従業員について、勤務先企業の規模別にみると、30人未満規模の企業では、定期昇給がない(「いいえ」と回答)企業割合が、定期

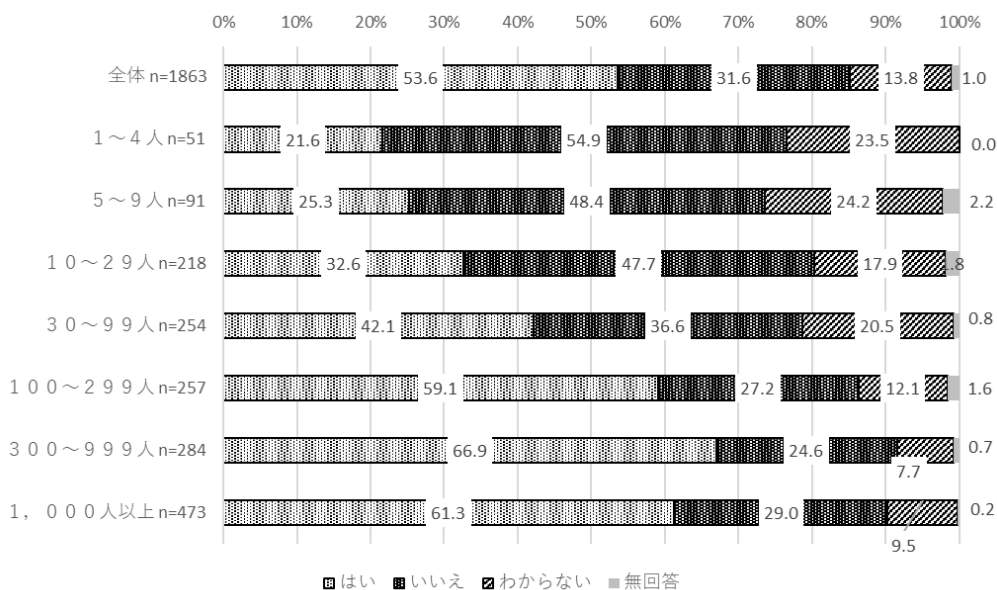
昇給がある企業割合を上回っている。逆に、30人以上規模の企業では、定期昇給がある企業の割合が、定期昇給のない企業の割合を上回っている（図表 1-2-6-3）。一方、非正規従業員は、すべての規模階層で定期昇給がない企業割合が、定期昇給のある企業割合を大きく上回っているものの、おおむね規模が大きいほど定期昇給がある企業割合は高まる傾向を示している（図表 1-2-6-4）。

雇用者の成果や業績を評価する制度については、35.8%が「適用されている」としている。正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では47.1%が「適用されている」としているが、非正規従業員で「適用されている」は18.6%となっている（図表 1-2-6-5）。

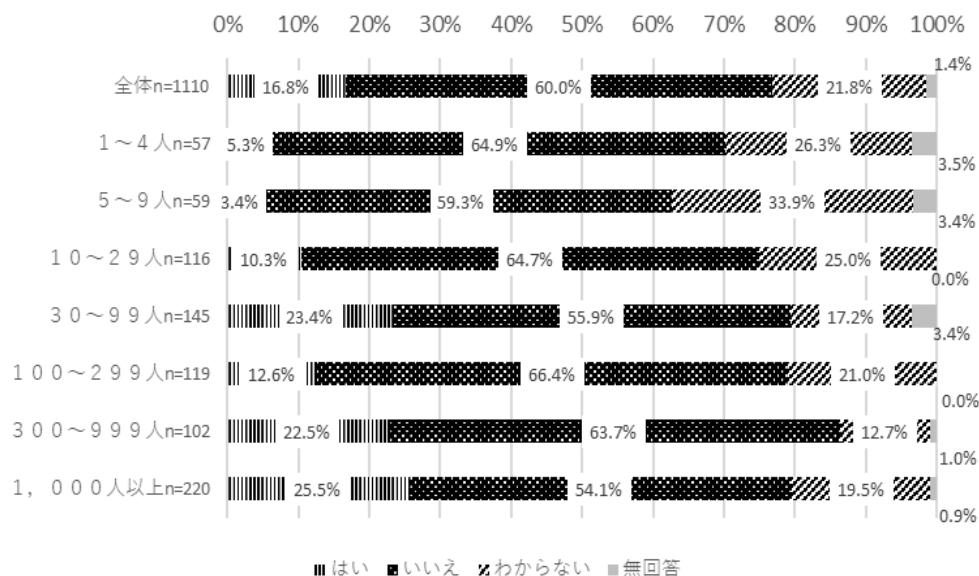
図表 1-2-6-2 定期昇給の有無(雇用形態別)



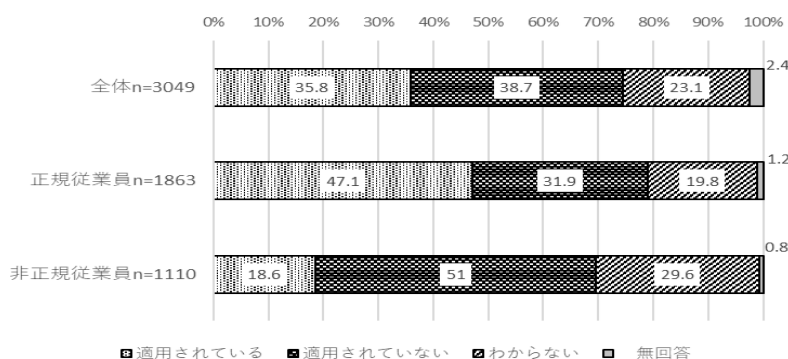
図表 1-2-6-3 定期昇給の有無(正規従業員、勤務先従業員規模別)



図表 1-2-6-4 定期昇給の有無(非正規従業員、勤務従業員規模別)



図表 1-2-6-5 業績評価制度の有無



ウ 賃金・処遇に対する意識

雇用者に自身の賃金についてどのように考えているのか聞いたところ（複数回答、無回答除く）、「現在の賃金額や賃金制度に特に不満はない」とする回答割合が 30.4%と 3 割を占めトップ。次いで、「会社への貢献に比べて、額が低すぎる」(27.5%)、「理屈抜きでとにかく少なすぎる」(18.2%)、「厳しい経済環境の下で、きちんと払ってくれていることに感謝している」(14.9%)、「雇用形態などで、同じような仕事をしているのに額が違いすぎる」(13.0%)、「管理職の仕事が大変になっている割に上積み額が少ない」(10.5%)などの順となっている。

雇用形態による違いをみてみよう。最も高い回答割合の「現在の賃金額や賃金制度に特に不満はない」を雇用形態別にみると、正規従業員と契約社員で 2 割台（それぞれ 26.1%、20.3%）と低いものに対して、アルバイト、嘱託、パート、派遣社員で 4 割前後（それぞれ 44.1%、41.0%、39.7%、38.9%）となっている。

否定的な意識の「会社への貢献に比べて、額が低すぎる」「理屈抜きでとにかく少なすぎる」については、いずれも契約社員の回答割合が最も高く（それぞれ 37.3%、25.9%）、「不満はない」とする回答割合の低さを考え合わせると、契約社員の賃金に対する不満の高さが際立っている。これは、「雇用形態などで、同じような仕事をしているのに額が違いすぎる」でも、契約社員の回答割合が 30.4%と最も高くなっていることから、正規従業員賃金との関係で不満が強くなっていると説明できそうだ。

嘱託では、「不満はない」とする割合が 41.0%と高いものの、「会社への貢献に比べて、額が低すぎる」とする回答割合がトップの契約社員に次ぐ 30.8%となっており、一見矛盾する傾向を示している。これは、定年後の嘱託では、一般的に制度として賃金額が下がることが多いため、制度に納得はしているものの、仕事では貢献しているという自負からきているものかもしれない（図表 1-2-6-6）。

図表 1-2-6-6 賃金に対する意識(雇用形態別、複数回答、無回答除く)

	理屈抜きでとにかく少なすぎる	会社への貢献に比べて、額が低すぎる	雇用形態などで、同じような仕事をしているのに額が違いすぎる	管理職の仕事が大変になっている割に上積み額が少ない	成果給などにより、もたらうまで額が見通しづらいため生活がしづらい面がある	家庭生活と両立させて仕事をしていることを賃金にもっと反映させてもよい	将来上がることになっているが、本当に上がるのか不安である	厳しい経営環境の下で、きちんと払ってくれていることに感謝している	現在の賃金額や賃金制度に特に不満はない
全体 n=2884	18.2%	27.5%	13.1%	10.5%	3.4%	7.7%	9.6%	14.9%	30.4%
正規従業員 n=1813	18.4%	28.3%	11.2%	15.3%	3.9%	7.8%	11.8%	16.2%	26.1%
パート n=536	16.6%	24.6%	13.6%	1.3%	0.9%	10.4%	6.2%	13.1%	39.7%
アルバイト n=170	13.5%	21.2%	9.4%	1.2%	2.9%	3.5%	4.1%	17.6%	44.1%
派遣社員 n=72	19.4%	22.2%	11.1%	1.4%	2.8%	5.6%	8.3%	8.3%	38.9%
契約社員 n=158	25.9%	37.3%	30.4%	7.6%	5.7%	5.1%	7.0%	9.5%	20.3%
嘱託 n=78	12.8%	30.8%	20.5%	5.1%	3.8%	0.0%	2.6%	10.3%	41.0%
その他 n=57	24.6%	21.1%	22.8%	0.0%	5.3%	10.5%	7.0%	14.0%	38.6%

これを男女別にみると、男性の回答割合トップは「会社への貢献に比べて、額が低すぎる」で 29.9%、次いで「現在の賃金額や賃金制度に特に不満はない」の 26.4%だが、一方女性では順位が逆転して、「現在の賃金額や賃金制度に特に不満はない」が 34.8%と最も高く、「会社への貢献に比べて、額が低すぎる」が 24.9%と 2 番手となっている。

これをさらに性・年齢階層で細かく見てみよう。男性 20 代から 40 代では「会社への貢献に比べて、額が低すぎる」の回答割合が最も高く（それぞれ 29.3%、32.1%、34.7%）、とくに、男性 30 代、40 代では「不満はない」とする回答割合を大きく上回っている。男性でも 50 代、60 代では「不満はない」とする回答割合が最も高くなっている（それぞれ 27.8%、38.4%）。女性では 20 代から 60 代のいずれの年齢階層でも、「不満はない」とする回答割合が最も高くなっている（それぞれ 29.7%、33.7%、38.7%、31.9%、39.1%）。年齢による傾向も見られ、男女とも 20 代では他の年齢階層と比べて、「理屈抜きでとにかく少なすぎる」とする割合が高くなっている（図表 1-2-6-7）。

図表 1-2-6-7 賃金に対する意識(性・年代別、複数回答、無回答除く)

	理屈抜きでとにかすく少なくなる	会社への貢献が低すぎる	雇用形態など、通常の仕事に比べて、額が異なるに過ぎない	管理職の仕事に上積み額が少ない	成果給などにより、もらうまで額が見通しづらい面がある	家庭生活と両立させていることを、賞金にもっと反映させてもよい	将来上がることになっているが、本当に上がるのか不安である	厳しい経営環境の下で、きちんと払ってくれていることに感謝している	現在の賞金額や賞金制度に特に不満はない
全体 n=2921	18.2%	27.5%	13.0%	10.5%	3.3%	7.7%	9.6%	14.9%	30.4%
男性 n=1545	19.1%	29.9%	11.6%	15.4%	4.3%	6.0%	10.2%	15.1%	26.4%
女性 n=1376	17.2%	24.9%	14.5%	4.9%	2.3%	9.5%	8.9%	14.5%	34.8%
男性20代 n=184	25.5%	29.3%	11.4%	7.1%	4.3%	7.6%	20.7%	7.1%	27.2%
男性30代 n=321	21.5%	32.1%	12.8%	15.6%	5.0%	7.5%	17.1%	14.6%	24.3%
男性40代 n=467	19.9%	34.7%	13.1%	17.3%	4.5%	6.0%	8.8%	15.8%	21.8%
男性50代 n=396	15.7%	24.7%	7.8%	21.5%	3.8%	5.8%	4.3%	18.2%	27.8%
男性60代 n=177	13.6%	25.4%	14.1%	5.1%	3.4%	2.3%	4.0%	15.8%	38.4%
女性20代 n=192	20.8%	27.1%	12.5%	3.1%	4.7%	8.3%	17.7%	11.5%	29.7%
女性30代 n=285	15.1%	25.3%	11.6%	6.7%	3.2%	14.0%	11.9%	13.3%	33.7%
女性40代 n=419	15.5%	23.6%	13.6%	4.3%	1.4%	9.8%	6.7%	14.6%	38.7%
女性50代 n=329	18.8%	26.4%	20.4%	6.4%	2.1%	7.6%	7.0%	14.9%	31.9%
女性60代 n=151	17.9%	21.2%	12.6%	2.6%	0.0%	6.0%	2.6%	19.9%	39.1%

(7) 転職の状況

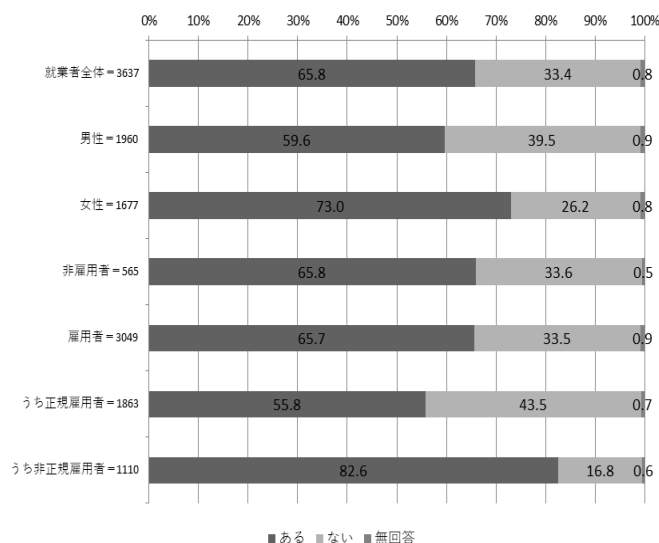
ア 転職経験の有無

就業者に過去の転職経験を聞いたところ、「ある」は65.8%、「ない」は33.4%となっている。これを雇用者・非雇用者別にみると、雇用者で「ある」が65.7%、「ない」が33.5%で、非雇用者は「ある」が65.8%、「ない」が33.6%とほぼ同水準となっている。雇用者をさらに正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員は「ある」が55.8%、「ない」が43.5%、非正規従業員では「ある」が82.6%、「ない」が16.8%となっている(図表 1-2-7-1)。

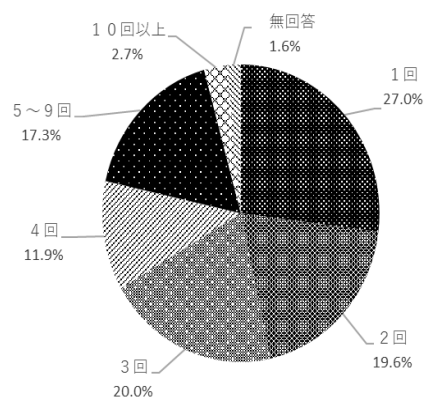
イ 転職回数

転職経験者に転職回数を聞いたところ、就業者では、「1回」(27.0%)、「2回」(19.6%)、「3回」(20.0%)、「4回」(11.9%)、「5~9回」(17.3%)、「10回以上」(2.7%)となっている(図表 1-2-7-2)。これを雇用者について正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では「1回」(32.6%)、「2回」(19.4%)、「3回」(18.0%)、「4回」(11.3%)、「5~9回」(14.3%)、「10回以上」(2.0%)となっているのに対して、非正規従業員では「1回」(17.8%)、「2回」(19.7%)、「3回」(20.7%)、「4回」(14.3%)、「5~9回」(22.2%)、「10回以上」(3.9%)となっている。

図表 1-2-7-1 転職経験



図表 1-2-7-2 転職回数 (n=2393)



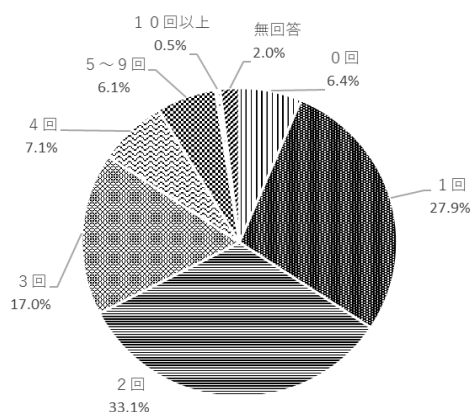
ウ 正規従業員経験の有無

転職経験者に、正規従業員だったことがあるかも聞いており、正規従業員経験がある者は合計（正規従業員経験の回数「1回」から「10回以上」の合計）で91.7%、0回と回答した非正規職員・従業員しか経験したことがない割合は6.4%となっている（図表 1-2-7-3）。参考として、転職のない人も含めた就業者全体で見ると、正規従業員の経験者は85.0%（現在の就業形態、転職経験、転職者の正規職員・従業員経験から算出）となっている。

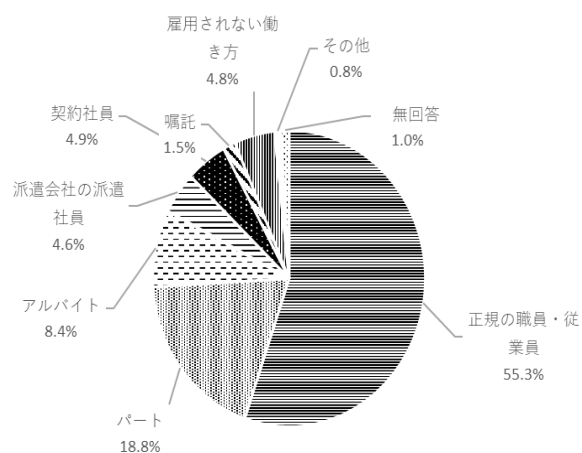
エ 転職直前の仕事の就業形態

また、転職者経験者に現在の仕事の直前の仕事について聞いており、正規従業員が55.3%と過半数で、続いてパート（18.8%）、アルバイト（8.4%）、契約社員（4.9%）、雇用されない働き方（4.8%）、派遣社員（4.6%）、嘱託（1.5%）などとなっている（図表 1-2-7-4）。

図表 1-2-7-3 正規従業員の経験回数



図表 1-2-7-4 転職直前の就業形態



(8) 役職の状況

雇用者について役職の状況を聞いてみると、「ついていない」が73.0%、「課長クラス」が6.3%、「監督、職長、班長、組長クラス」が6.1%、「係長クラス」が5.9%、「部長クラス」が3.1%などとなっている。これを雇用形態別にみると、「正規従業員」では「ついていない」が61.6%、「課長クラス」が9.9%、「係長クラス」が9.5%、「監督、職長、班長、組長クラス」が8.7%、「部長クラス」が4.5%などとなっている。非正規従業員の雇用形態をみると、「パート」「アルバイト」「派遣社員」では「ついていない」がそれぞれ97.2%、97.1%、97.3%、「監督、職長、班長、組長クラス」についているのがそれぞれ0.9%、1.1%、1.4%などとなっている一方で、「契約社員」では「ついていない」が84.4%、「監督、職長、班長、組長クラス」が7.5%、「課長クラス」が1.3%。「嘱託」では「ついていない」が84.1%、「課長クラス」が4.9%、「部長クラス」が3.7%などとなっている(図表 1-2-8)。

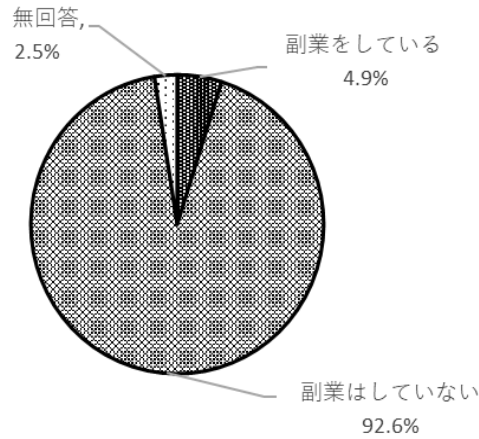
図表 1-2-8 役職の状況(%)

	N	ついていない	監督、職長、班長、組長クラス	係長クラス	課長クラス	部長クラス	その他	無回答
雇用者全体	3049	73.0	6.1	5.9	6.3	3.1	3.7	1.9
<就業形態別>								
正規の職員・従業員	1863	61.6	8.7	9.5	9.9	4.5	5.2	0.6
パート	563	97.2	0.9	0.2	-	-	0.9	0.9
アルバイト	175	97.1	1.1	-	-	-	1.1	0.6
派遣会社の派遣社員	73	97.3	1.4	-	-	1.4	-	-
契約社員	160	84.4	7.5	-	1.3	3.1	3.1	0.6
嘱託	82	84.1	2.4	-	4.9	3.7	3.7	1.2

(9) 副業の状況

雇用者について副業の状況を聞いたところ「副業をしている」が4.9%となっている(図表 1-2-9-1)。これを正規従業員・非正規従業員別にみると、副業をしているのは「正規従業員」では3.2%、非正規従業員についてみると、「副業をしている」のは「パート」「アルバイト」「派遣社員」で、それぞれ7.8%、11.4%、5.5%となっている(図表 1-2-9-2)。副業をしている者に1ヶ月あたりの副業の労働時間と副業からの収入について聞いたところ、労働時間は「10時間未満」、「10～19時間」の割合がそれぞれ26.7%、15.3%と高く、次いで「30～39時間」(12.7%)、「20～29時間」(12.0%)の順となっている(図表 1-2-9-3)。1ヶ月あたりの副業の労働時間の平均値は32.7時間で中央値は20.0時間。1ヶ月あたりの副業収入の平均値は8万9,886円で中央値は4万8,000円となっている(図表 1-2-9-4)。

図表 1-2-9-1 副業の有無 n=3049



図表 1-2-9-2 副業の有無(雇用形態別)

	副業をしている	副業はしていない	無回答
全体 n=3049	4.9%	92.6%	2.5%
正規従業員 n=1863	3.2%	95.2%	1.6%
パート n=563	7.8%	89.7%	2.5%
アルバイト n=175	11.4%	88.0%	0.6%
派遣社員 n=73	5.5%	93.2%	1.4%
契約社員 n=160	5.0%	90.6%	4.4%
嘱託 n=82	3.7%	95.1%	1.2%
非正規のその他 n=57	15.8%	82.5%	1.8%
無回答 n=76	2.6%	68.4%	28.9%

図表 1-2-9-3 副業の1ヵ月当たりの時間数 n=150

10時間未満	10～19時間	20～29時間	30～39時間	40～49時間	50～59時間	60～69時間	70～79時間	80～89時間	90～99時間	100時間以上	無回答	平均値(時間)	中央値(時間)
26.7%	15.3%	12.0%	12.7%	10.0%	4.0%	6.0%	1.3%	2.7%	0.7%	7.3%	1.3%	32.7	20.0

図表 1-2-9-4 副業の1ヵ月当たりの収入額 n=150

1万円未満	1～2万円未満	2～3万円未満	3～4万円未満	4～6万円未満	6～8万円未満	8～10万円未満	10～20万円未満	20万円以上	無回答	平均値(円)	中央値(円)
12.7%	10.0%	10.7%	10.7%	16.7%	9.3%	4.7%	9.3%	11.3%	4.7%	89886.2	48000.0

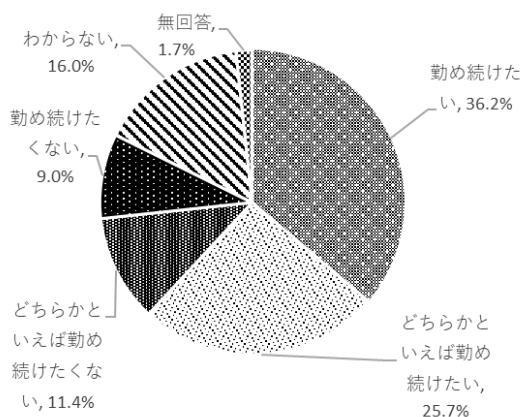
(10)職場の状況

ア 勤め先への定着意識

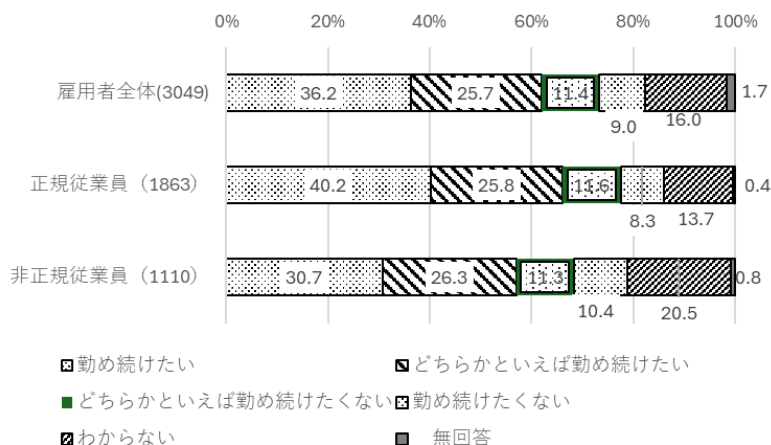
雇用者に現在の勤め先に勤め続けたいか聞いたところ、「勤め続けたい」(36.2%)と「どちらかといえば勤め続けたい」(25.7%)を合わせると、6割強の人が現在の職場への定着を

望んでいる結果となった。逆に、「勤め続けたくない」(9.0%)と「どちらかといえば勤め続けたくない」(11.4%)を合わせた定着否定派は約2割。「わからない」が16.0%となっている(図表1-2-10-1)。これを、正規従業員と非正規従業員に分けてみると、正規従業員の方が非正規従業員よりも「勤め続けたい」とする割合が10ポイント程度高くなっている。定着否定派の割合に大きな違いはないが、正規従業員に比べ、非正規従業員では「わからない」とする回答割合が高い(図表1-2-10-2)。

図表 1-2-10-1 勤務先への定着意識 n=3049



図表 1-2-10-2 勤務先への定着意識(雇用形態別)

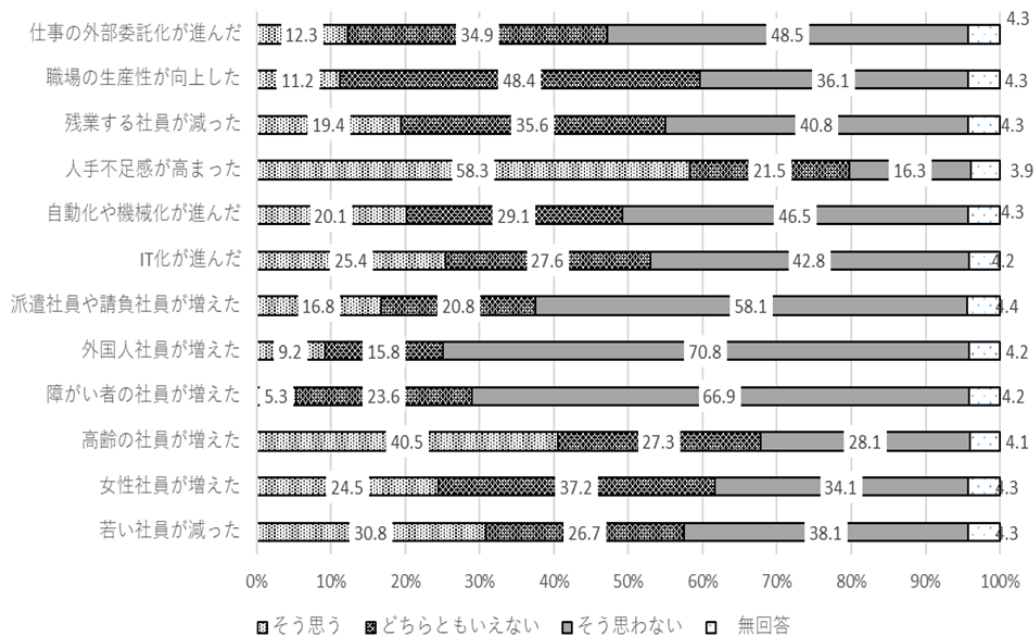


イ 職場の変化

雇用者には、ここ2~3年の職場の状況について、「外部委託増」「生産性向上」「残業減」「人手不足感増」「自動化進展」「IT化進展」「派遣・請負増」「外国人増」「障害者雇用増」「高齢者雇用増」「女性比率増」「若年比率減」の項目をあげて、どのように認識しているかも聞いている。『肯定』(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」)する回答割合から、

『否定』（「そう思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」）の回答割合を引いた「D.I.」指標で見ると、「肯定」割合が高かったのは、「人手不足感が高まった」「高齢の社員が増えた」で、それぞれ D.I.42.0、D.I.12.4。その他の項目は、すべて D.I.値がマイナスとなっており、『否定』する回答割合が『肯定』割合を上回っている。『否定』割合がとくに高かった項目は、「外国人社員が増えた」「障がい者の社員が増えた」「派遣社員や請負社員が増えた」「仕事の外部委託化が進んだ」で、それぞれ D.I.値が-61.6、-61.1、-41.3、-36.2 となっている。「自動化や機械化が進んだ」「職場の生産性が向上した」「残業する社員が減った」「IT 化が進んだ」でも、D.I.値が-20 前後で、『否定』回答が『肯定』割合をほぼダブルスコアで上回っている。「女性社員が増えた」「若年社員が減った」については、『否定』割合が『肯定』割合を上回っているものの、ほぼ拮抗状態となっている（図表 1-2-10-3）。

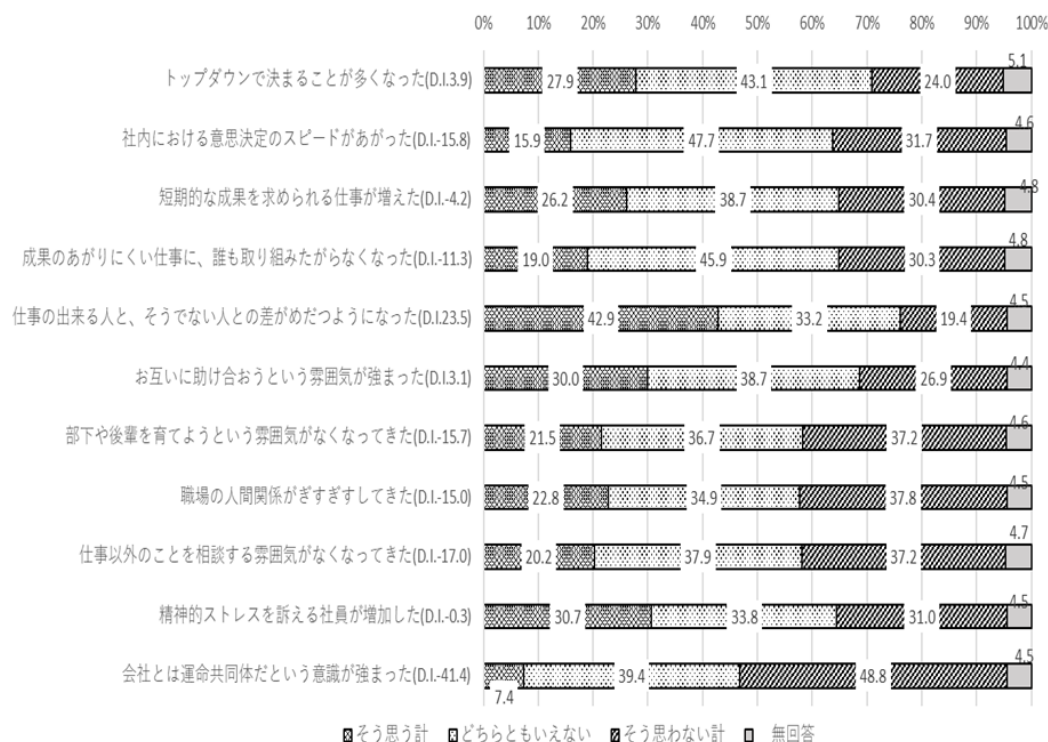
図表 1-2-10-3 職場の状況の変化 n=3049



ウ 職場の雰囲気の変化

雇用者に職場の雰囲気はこの 2～3 年の変化についても聞いている。職場の変化と同様に『肯定』（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」）する回答から、『否定』回答（「どちらかといえばそう思わない」＋「そう思わない」）を引いた「D.I.」でみると、『否定』割合が高かったのは、「会社とは運命共同体だという意識が強まった」の D.I.-41.4 で、次いで「仕事以外のことを相談する雰囲気がなくなってきた」（D.I.-17.0）、「社内における意思決定のスピードがあがった」（D.I.-15.8）、「部下や後輩を育てようという雰囲気がなくなってきた」（D.I.-15.7）、「職場の人間関係がぎすぎすしてきた」（D.I.-15.0）、「成果のあがりにくい仕事に、誰も取り組むたがらなくなった」（D.I.-11.3）。逆に、『肯定』割合が高かったのは、「仕事の出来る人と、そうでない人との差がめだつようになった」で D.I.23.5（図表 1-2-10-4）。

図表 1-2-10-4 職場の雰囲気の変化 n=3049



エ 労働組合の状況等

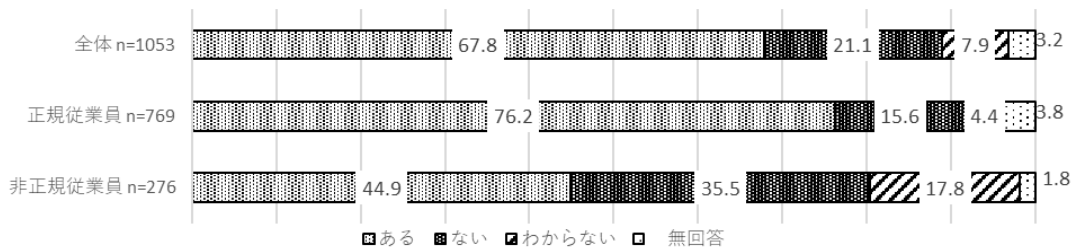
雇用者に労働組合に関する状況を聞いたところ、勤務先での労働組合の有無について、「ある」が 34.5%、「ない」が 42.1%、「わからない」が 21.4%となっている（図表 1-2-10-5）。組合がある場合の加入資格の有無については、「ある」が 67.8%、「ない」が 21.1%となっている。非正規従業員だけ抜き出してみると、加入資格が「ある」が 44.9%で、「ない」が 35.5%、「わからない」が 17.8%となっている（図表 1-2-10-6）。

雇用者に加入状況を聞いたところ、「自分の会社の労働組合に入っている」が 19.8%、「自分の会社以外の労働組合に入っている」が 0.6%、「入っていない」が 73.3%となっている（図表 1-2-10-7）。労働組合に入っていない人に、労働組合に入りたいと思うか聞いたところ、「入りたいと思う」は 16.5%、「入りたいとは思わない」は 80.1%となっている（図表 1-2-10-8）。

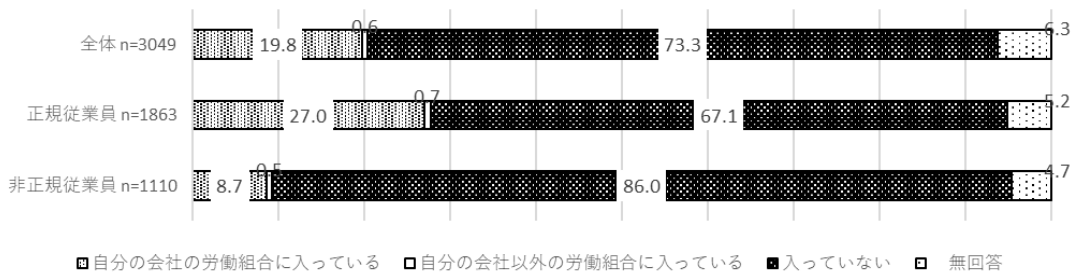
図表 1-2-10-5 労働組合の有無 n=3049 (%)



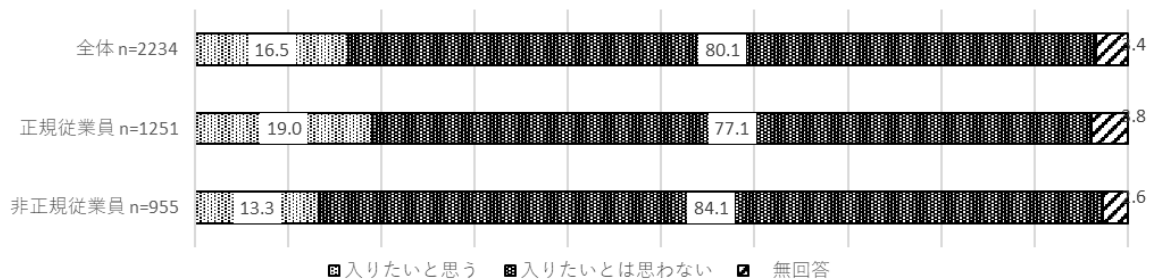
図表 1-2-10-6 労働組合加入資格の有無 (%)



図表 1-2-10-7 労働組合加入状況 (%)



図表 1-2-10-8 労働組合未加入者の加入意志 (%)



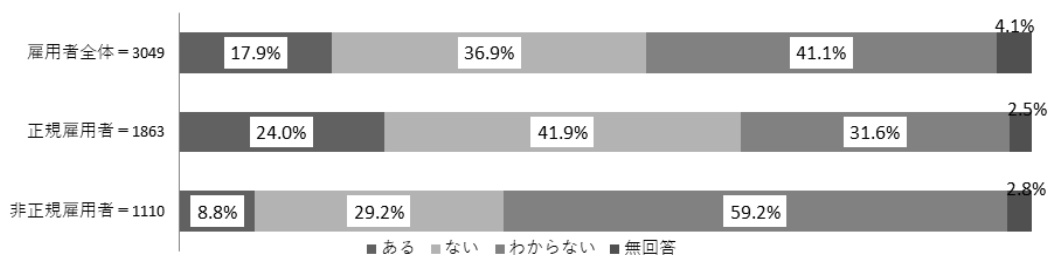
オ 労使の協議の仕組み

雇用者に「労働組合以外で労働条件等について労使が協議する仕組みや機会の有無」を聞いたところ、「ある」が 17.9%、「ない」が 36.9%、「わからない」は 41.1%となっている。これを正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では「ある」が 24.0%、「ない」が 41.9%で、「わからない」は 31.6%。非正規従業員では「ある」が 8.8%、「ない」が 29.2%

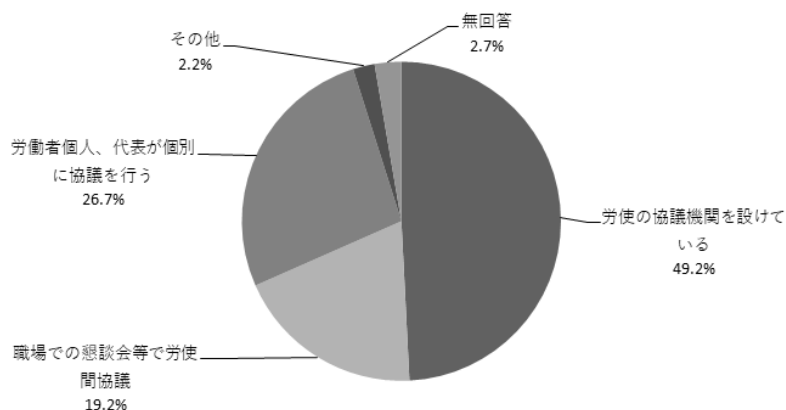
で、「わからない」は 59.2%となっている（図表 1-2-10-9）。

「ある」とした者にその仕組みや機会について聞いたところ、「労使の協議機関を設けている」が 49.2%、「必要に応じて労働者個人、労働者代表が個別に会社と協議を行う」が 26.7%、「職場における懇談会等で労使間の協議を行っている」が 19.2%となっている（図表 1-2-10-10）。

図表 1-2-10-9 労使協議の仕組みの有無



図表 1-2-10-10 労使協議の仕組み n=547



カ 公的制度の加入状況

雇用者について公的制度への加入状況を聞いたところ（複数回答）、「雇用保険」は 58.1%、「国民年金」は 18.4%、「厚生年金」は 62.9%、「国民健康保険」は 19.8%、「協会けんぽ」は 13.3%、「組合健康保険」は 22.3%、「船員保険」は 0.1%、「共済組合」は 10.9%、「いずれも加入していない」は 4.9%となっている。

これを正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では「雇用保険」は 65.5%、「国民年金」は 15.5%、「厚生年金」は 76.2%、「国民健康保険」は 17.1%、「協会けんぽ」は 15.9%、「組合健康保険」は 25.4%、「共済組合」は 15.2%、「いずれも加入していない」は 0.3%。非正規従業員では「雇用保険」は 48.0%、「国民年金」は 23.7%、「厚生年金」は 43.0%、「国民健康保険」は 25.0%、「協会けんぽ」は 9.3%、「組合健康保険」は 17.9%、「共済組合」は 4.1%、「いずれも加入していない」は 12.8%となっている（図表 1-2-10-11）。

図表 1-2-10-11 公的制度の加入状況 (%)

	N	雇用保険	国民年金	厚生年金	国民健康 保険	協会けん ぽ	組合健康 保険	船員保険	共済組合	いずれも 加入して いない	無回答	何らかの 公的制度 に加入 (計)
雇用者全体	3049	58.1	18.4	62.9	19.8	13.3	22.3	0.1	10.9	4.9	2.3	92.8
正規従業員	1863	65.5	15.5	76.2	17.1	15.9	25.4	0.1	15.2	0.3	1.0	98.7
非正規従業員	1110	48.0	23.7	43.0	25.0	9.3	17.9	0.1	4.1	12.8	1.4	85.8

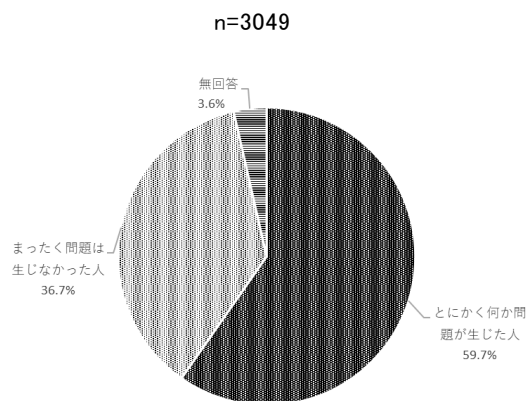
キ 仕事に関する相談

雇用者で、過去 1 年間に仕事に関連する問題が生じたことがあったかをみると、「何らかの問題が生じた」とする割合が 59.7%で、「問題は生じなかった」が 36.7%。何らかの問題が生じた人のうち、一つでも問題を誰かに相談した人の割合は 74.4%で、まったく相談しなかった人の割合は 25.6%となっている（図表 1-2-10-12、図表 1-2-10-13）。

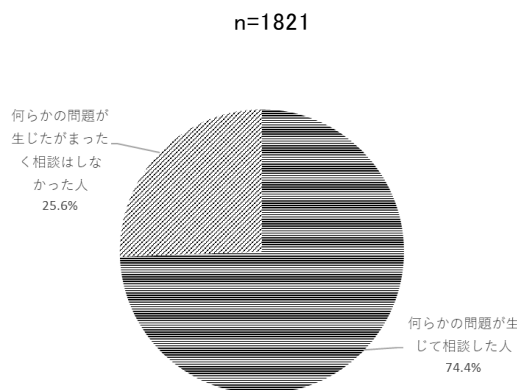
具体的な問題項目について、問題の有無と相談したかどうかをみてみよう。問題が生じたとする回答割合が高いのは、「仕事の進め方、割り当て等の業務遂行上の問題」（40.2%）、「職場内の人間関係に関する問題」（34.8%）、「残業時間、休日、休暇等に関する問題」（25.8%）、「自身や家族の健康に関する問題」（22.2%）など。次いで「人事評価、査定に関する問題」（18.6%）、「賃金や賞与に関する問題」（17.3%）、「メンタルヘルス不調に関する問題」（15.2%）、「パワーハラスメントに関する問題」（12.3%）などの順となっている（図表 1-2-10-14）。

また、問題が生じたと回答した人のうち（「問題は生じなかった」を除き集計）、誰かにそのことを相談したかどうかをみると、「仕事の進め方、割り当て等の業務遂行上の問題」が生じたと回答した人の 71.0%が誰かしかに相談しており、最も相談割合が高い。次いで、「職場内の人間関係に関する問題」（58.2%）、「自身や家族の健康に関する問題」（56.7%）、「転勤、配転、出向などに関する問題」（54.3%）などとなっている。続いて、「残業時間、休日、休暇等に関する問題」（48.7%）、「退職勧奨、雇い止め等雇用の継続に関する問題」（46.5%）、「懲戒などの処分に関する問題」（45.5%）、「賃金や賞与に関する問題」（39.7%）、「人事評価、査定に関する問題」（39.6%）、「セクシャルハラスメントに関する問題」（37.1%）、「メンタルヘルス不調に関する問題」（35.6%）、「パワーハラスメントに関する問題」（33.5%）の順（図表割愛）。

図表 1-2-10-12 仕事に関連する問題の有無



図表 1-2-10-13 仕事関連の問題を相談したか



図表 1-2-10-14 問題項目と相談の状況 n=3049 (%)

問題項目	相談が生じた (%)	か、相談した (%)	が、問題が生じた (%)	問題が生じたが相談しなかった (%)	無回答 (%)	(計) 問題が生じた (%)
仕事の進め方、割り当て等の業務遂行上の問題	28.6	11.6	55.5	4.3	40.2	
職場内の人間関係に関する問題	20.3	14.6	61.3	3.9	34.9	
人事評価、査定に関する問題	7.4	11.2	76.8	4.5	18.6	
残業時間、休日、休暇等に関する問題	12.6	13.2	70.0	4.2	25.8	
賃金や賞与に関する問題	6.9	10.4	78.1	4.7	17.3	
転勤、配転、出向などに関する問題	5.0	4.2	86.3	4.6	9.2	
懲戒などの処分に関する問題	1.5	1.8	92.1	4.6	3.3	
退職勧奨、雇い止め等雇用の継続に関する問題	2.0	2.3	91.0	4.7	4.3	
セクシュアルハラスメントに関する問題	1.5	2.6	91.4	4.5	4.1	
パワーハラスメントに関する問題	4.1	8.2	83.4	4.3	12.3	
メンタルヘルス不調に関する問題	5.4	9.8	80.2	4.7	15.2	
自身や家族の健康に関する問題	12.6	9.6	73.4	4.5	22.2	

ク 仕事関係の問題を相談する主な相手

仕事関係の問題を相談する主な相手を聞いたところ（複数回答）、「職場の上司」だとする割合が 67.5%と最も高く、次いで「職場の同僚・先輩」が 51.7%で、この 2 つが他の項目を大きく引き離して回答割合が高い。主な相談先として「勤務先企業の人事労務担当者」「勤務先の相談窓口」「勤務先の労働組合」をあげた人は、それぞれ 4.4%、3.4%、1.6%とわずか（図表 1-2-10-15）。

これを雇用形態別に見ても、派遣社員を除いて、大まかに同様の傾向を示している。派遣社員は、「職場の同僚・先輩」が 49.3%で、「自分の派遣元企業の営業担当者など」が 46.6%、「職場の上司」が 39.7%となっている（図表 1-2-10-16）。

図表 1-2-10-15 仕事関連の問題が生じた場合、相談する主な相手（複数回答）

n	職場の上司	勤務先企業の人事担当者	勤務先の相談窓口	職場の同僚・先輩	組合の先企業の労働者	自分の派遣元企業	自分の派遣元企業	企業外の労働者	行政の相談機関	その他	無回答
3049	2059	133	105	1577	50	1	34	-	31	227	100
100.0%	67.5%	4.4%	3.4%	51.7%	1.6%	0.0%	1.1%	-	1.0%	7.4%	3.3%

図表 1-2-10-16 仕事関連の問題が生じた場合、相談する主な相手（複数回答、雇用形態別、%）

	職場の上司	人事労務担当	勤務先の相談窓口	職場の同僚・先輩	労働組合の労働者	企業外の労働者	自分の派遣元企業	自分の派遣元企業	企業外の労働者	行政の相談機関	その他	無回答
雇用者=3049	2059 67.5	133 4.4	105 3.4	1577 51.7	50 1.6	1 0.0	34 1.1	-	31 1.0	227 7.4	100 3.3	
正規従業員=1863	1359 72.9	90 4.8	73 3.9	955 51.3	44 2.4	-	-	-	18 1.0	143 7.7	28 1.5	
パート=563	332 59.0	13 2.3	9 1.6	326 57.9	2 0.4	-	-	-	7 1.2	48 8.5	16 2.8	
アルバイト=175	104 59.4	7 4.0	-	96 54.9	-	-	-	-	2 1.1	13 7.4	5 2.9	
派遣社員=73	29 39.7	3 4.1	3 4.1	36 49.3	-	1 1.4	34 46.6	-	-	2 2.7	-	
契約社員=160	108 67.5	9 5.6	7 4.4	85 53.1	1 0.6	-	-	-	-	9 5.6	4 2.5	
嘱託=82	63 76.8	7 8.5	7 8.5	29 35.4	2 2.4	-	-	-	2 2.4	3 3.7	3 3.7	
その他=57	40 70.2	2 3.5	4 7.0	33 57.9	-	-	-	-	2 3.5	5 8.8	1 1.8	
無回答=24	24 31.6	2 2.6	2 2.6	17 22.4	1 1.3	-	-	-	-	4 5.3	43 56.6	

相談したことで、問題が解決したかどうか聞いたところ、「ほぼ解決する」（27.0%）と「解決することが多い」（25.4%）を合わせた、解決したとする人の割合は 52.4%と過半数を占め、「たいがい解決しない」（8.9%）と「解決しないことの方が多い」（20.3%）の、解決しなかったとする人の割合を大きく上回った（図表 1-2-10-17）。

この解決度合いを、主な相談先別にみると、「職場の上司」を相談相手とする人では、61.9%が解決したとしており、他の相談相手と比較して、特に高い解決割合を示している。次いで、「職場の同僚、先輩」で 53.8%、「勤務先企業の人事労務担当者」では 48.9%が解決

したとしている（「自分の派遣元企業の労働組合」は、解決割合が 100.0%となっているが、サンプルが極端に少ないことに留意）（図表 1-2-10-18）。

問題の解決度合いと現在の職場に勤め続けたいか（定着意識）の関係をみると、解決度合いが高いほど、明らかに勤め続けたいという定着意識が高くなっており、仕事上の問題の解決が職場での定着意識に強く影響することがわかる（図表 1-2-10-19）。

図表 1-2-10-17 相談した問題は解決するか

n	ほぼ解決する	の解決が多いいこと	と解決が多いいこと	したくないが解決	が相談した経験	無回答
3049	823	774	619	271	463	99
100.0%	27.0%	25.4%	20.3%	8.9%	15.2%	3.2%

図表 1-2-10-18 解決の有無と主な相談先(%)

	解決した	か解決したなし	経験なし	無回答
雇用者=3049	1597	890	463	99
	52.4	29.2	15.2	3.2
職場の上司=2059	1275	493	282	9
	61.9	23.9	13.7	0.4
勤務先企業の人事労務担当者=133	65	30	37	1
	48.9	22.6	27.8	0.8
勤務先の相談窓口=105	43	23	39	-
	41.0	21.9	37.1	-
職場の同僚・先輩=1577	849	534	179	15
	53.8	33.9	11.4	1.0
勤務先企業の労働組合=50	22	14	13	1
	44.0	28.0	26.0	2.0
自分の派遣元企業の労働組合=1	1	-	-	-
	100.0	-	-	-
自分の派遣元企業の営業担当者など=34	14	9	11	-
	41.2	26.5	32.4	-
企業の外の労働組合	-	-	-	-
	-	-	-	-
行政の相談機関=31	11	10	9	1
	35.5	32.3	29.0	3.2
その他=227	86	94	43	4
	37.9	41.4	18.9	1.8
無回答=100	1	9	16	74
	1.0	9.0	16.0	74.0

図表 1-2-10-19 問題の解決度合いと職場への定着意識 (%)

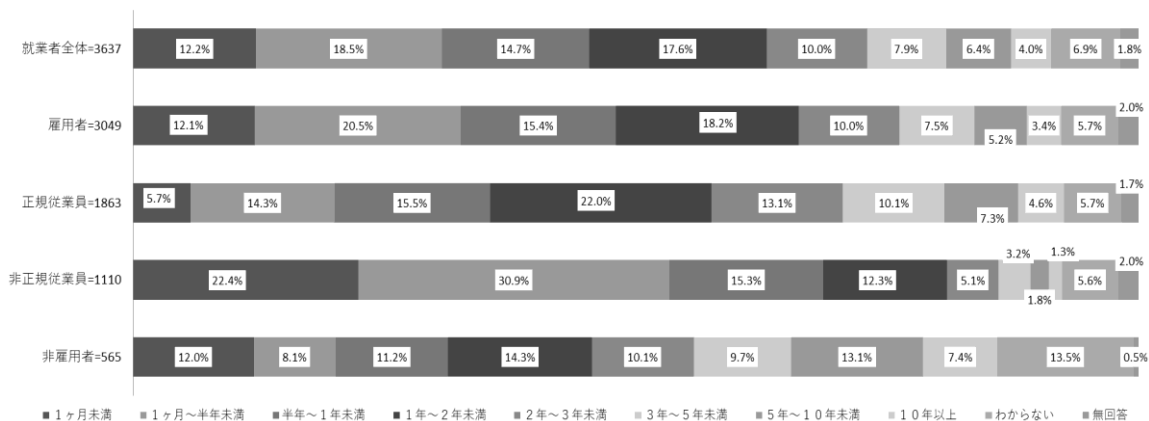
	n	勤め続けた	勤め続けたい	勤め続けたい	勤め続けたい	勤め続けたくない	わからない	無回答
雇用者全体	3049	1103	783	347	275	488	53	
	100.0	36.2	25.7	11.4	9.0	16.0	1.7	
ほぼ解決する	823	416	199	49	48	109	2	
	100.0	50.5	24.2	6.0	5.8	13.2	0.2	
解決することの方が多い	774	288	261	67	44	111	3	
	100.0	37.2	33.7	8.7	5.7	14.3	0.4	
解決しないことの方が多い	619	150	153	114	82	118	2	
	100.0	24.2	24.7	18.4	13.2	19.1	0.3	
たいがい解決しない	271	45	48	62	61	53	2	
	100.0	16.6	17.7	22.9	22.5	19.6	0.7	
相談した経験がない	463	182	110	49	35	86	1	
	100.0	39.3	23.8	10.6	7.6	18.6	0.2	
無回答	99	22	12	6	5	11	43	
	100.0	22.2	12.1	6.1	5.1	11.1	43.4	

(11) 能力開発等の状況

ア 一通りの仕事ができるまでの期間

雇用者に対して「今のあなたの仕事を未経験の新人が行うとしたらどれくらいの期間で一通り仕事ができるようになると思うか」を聞いており、その期間を正規従業員、非正規従業員別にみると、正規従業員では「1年～2年未満」の割合が22.0%と最も高く、次いで「半年～1年未満」(15.5%)、「1ヶ月以上～半年未満」(14.3%)、「2年～3年未満」(13.1%)などとなっている。一方、非正規従業員では「1ヶ月～半年未満」の割合が30.9%と最も高く、次いで「1ヶ月未満」(22.4%)、「半年～1年未満」(15.3%)、「1年～2年未満」(12.3%)などの順である。正規従業員の仕事の方が、非正規従業員の仕事に比べて一通り仕事をこなせるようになるまでに時間がかかると認識されていることがわかる(図表 1-2-11-1)。

図表 1-2-11-1 一通りの仕事ができるまでの期間

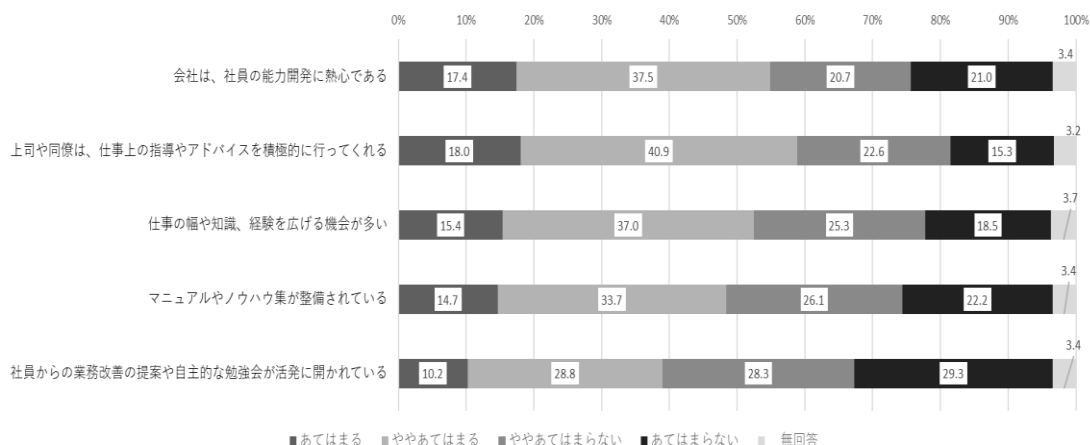


イ 勤め先の能力開発取組の状況

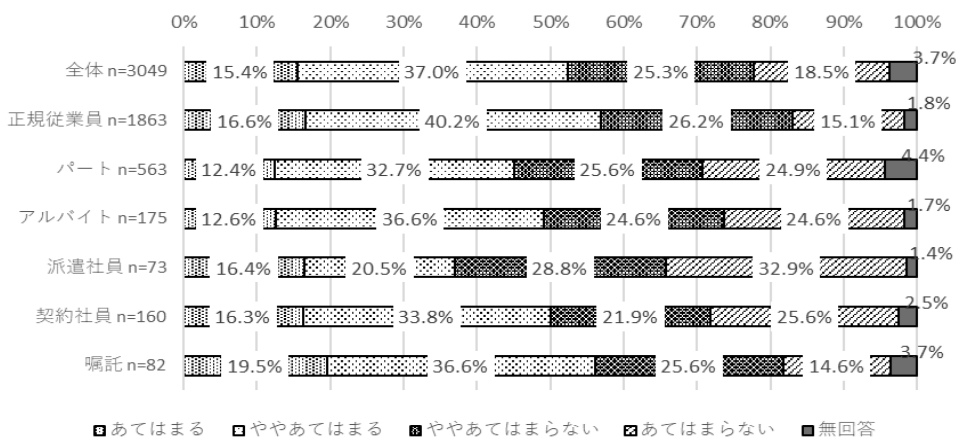
雇用者に対して、現在の勤務先での能力開発などについて聞いたところ、「会社は、社員の能力開発に熱心である」については『肯定派』（「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計。以下同じ。）が 54.9%で、『否定派』（「あてはまらない」と「ややあてはまらない」の合計。以下同じ。）は 41.7%となっている。「上司や同僚は、仕事上の指導やアドバイスを積極的に行ってくれる」については、『肯定派』が 58.9%、『否定派』が 37.9%。「仕事の幅や知識、経験を広げる機会が多い」については『肯定派』が 52.4%、『否定派』が 43.8%などとなっている。「マニュアルやノウハウ集が整備されている」については『肯定派』が 48.4%、『否定派』が 48.3%。「社員からの業務改善の提案や自主的な勉強会が活発に開かれている」では『肯定派』が 39.0%、『否定派』が 57.6%などとなっている（図表 1-2-11-2）。

「仕事の幅や知識、経験を広げる機会が多い」かどうかは就業形態によって違いがあり、正規従業員や嘱託に比べて、契約社員、パート、アルバイト、派遣社員で「機会が多くない」とする否定派の割合が高く、とくに派遣社員でその傾向が強い（図表 1-2-11-3）。

図表 1-2-11-2 勤務先の能力開発の取り組み状況



図表 1-2-11-3 仕事の幅や知識、経験を広げる機会が多いか(就業形態別)

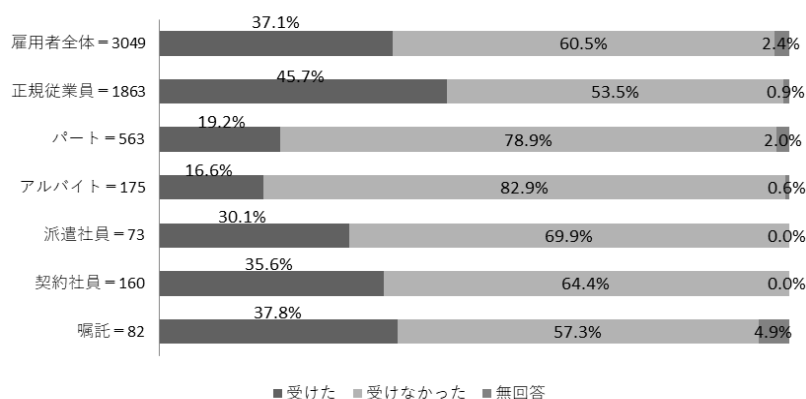


ウ 教育訓練の状況

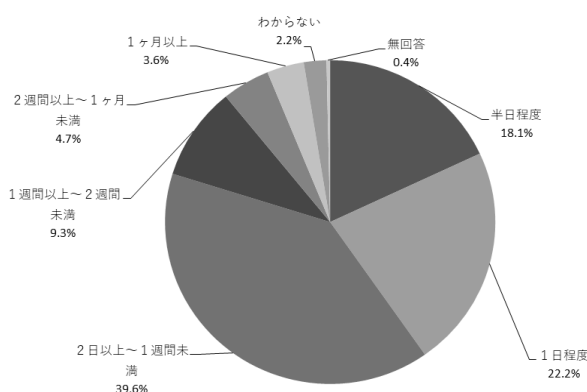
雇用者に対して、過去 1 年間の会社の指示による教育訓練の受講を聞いたところ、「受けた」が 37.1%、「受けなかった」が 60.5%となっている。雇用形態別にみると、「受けた」とする者は「正規従業員」で 45.7%、「嘱託」が 37.8%、「契約社員」で 35.6%、「派遣社員」で 30.1%、「パート」で 19.2%、「アルバイト」で 16.6%などとなっている(図表 1-2-11-4)。

1 年間の教育訓練の受講日数をみると、「2 日以上～1 週間未満」の割合が 39.6%と最も高く、次いで「1 日程度」が 22.2%、「半日程度」が 18.1%、「1 週間以上～2 週間未満」が 9.3%などの順となっている(図表 1-2-11-5)。

図表 1-2-11-4 過去 1 年間の会社指示による教育訓練受講状況



図表 1-2-11-5 年間の教育訓練の日数 n=1130



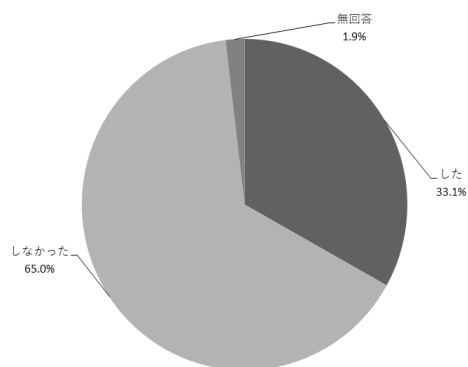
エ 自己啓発の状況

過去 1 年間の自己啓発の状況を就業者についてみると、「した」が 33.1%、「しなかった」が 65.0%(図表 1-2-11-6)。自己啓発にあてた時間では、「10 時間未満」(19.0%)、「25～50 時間未満」(18.2%)、「10～25 時間未満」(17.4%)、「50～100 時間未満」(13.8%)などの順と

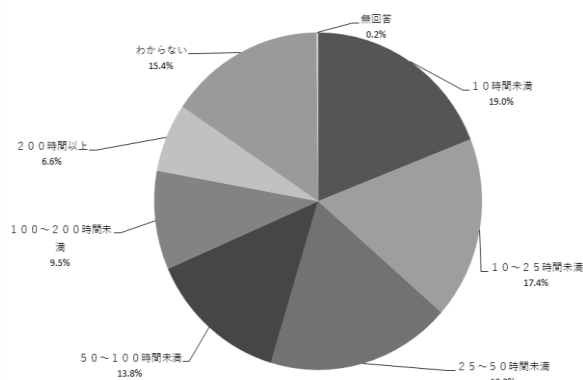
なっている。「わからない」も 15.4%（図表 1-2-11-7）。

自己啓発した人にその理由を尋ねたところ(複数回答)、「現在の仕事に必要な知識・能力を向上させるため」が 80.8%で最も高く、次いで「資格取得のため」が 29.6%、「将来就きたい仕事に備えるため・キャリアアップのため」が 23.3%となっている（図表 1-2-11-8）。

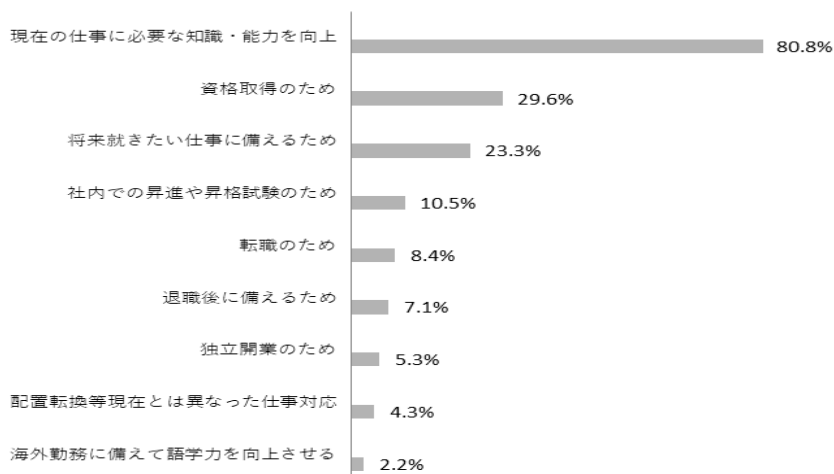
図表 1-2-11-6 1年間の自己啓発の状況 n=3637



図表 1-2-11-7 1年間の自己啓発にあてた時間 n=1204



図表 1-2-11-8 自己啓発の目的(複数回答) n=1204



オ 最終学歴での知識・技術の役立ち度

就業者に「最後に卒業した学校で習った知識や技術は、あなたの今の仕事に、どの程度役に立っていますか」と聞いたところ、「役に立っていない」（「あまり役に立っていない」（26.2%）、「まったく役に立っていない」（24.5%）の合計、以下同じ）が50.7%と過半数を占め、「役に立っている」とする39.6%（「とても役に立っている」（11.7%）、「ある程度役に立っている」（27.9%）の合計、以下同じ）を大きく上回っている。「わからない」は8.1%であった（図表 1-2-11-9）。

学歴別に役立ち度をみると、「役に立っている」とする割合が高いのは「大学院」（64.2%）、「専修学校（高校等卒業後入学）」（59.8%）、「専修学校（中学等卒業後入学）」（54.2%）などであり、「役に立っていない」とする割合が高いのは「中学校」（63.5%）、「高等学校」（59.5%）、「高等専門学校」（54.9%）などである（図表 1-2-11-9）。

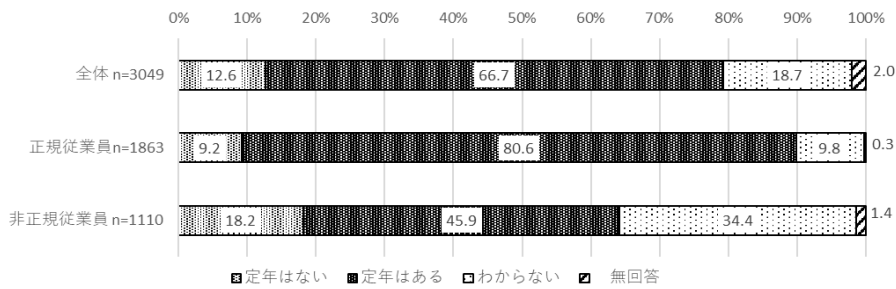
図表 1-2-11-9 最終学歴で学んだ知識・技術の役立ち度（%）

	N	とても役に立っている	ある程度役に立っている	あまり役に立っていない	まったく役に立っていない	わからない	無回答
就業者（在学中除く）	3501	11.7	27.9	26.2	24.5	8.1	1.5
中学校	129	4.7	15.5	30.2	33.3	14.0	2.3
高等学校	1353	4.0	22.2	31.0	28.5	12.8	1.5
専修学校（中学校卒業後入学）	24	16.7	37.5	20.8	12.5	8.3	4.2
専修学校（高校等卒業後入学）	381	27.3	32.5	15.0	21.0	3.4	0.8
短期大学	316	17.1	30.7	20.3	25.0	6.0	0.9
高等専門学校	93	22.6	18.3	26.9	28.0	4.3	0.0
大学	981	12.7	34.9	26.1	20.6	4.7	1.0
大学院	95	24.2	40.0	18.9	12.6	2.1	2.1

(12) 定年制の状況

雇用者に定年制度について聞いたところ、「定年はある」割合は66.7%。「定年はない」とする人は12.6%となっている。正規従業員と非正規従業員に分けてみると、正規従業員は「定年はある」が80.6%と大多数で、「定年はない」は9.2%。一方、非正規従業員では、「わからない」が34.4%と3人にひとりいるものの、「定年はない」が18.2%と正規従業員を上回っている（図表 1-2-12-1）。定年がある人の定年年齢は、「60歳」が72.4%と大多数だが、その後に継続雇用などによって、制度上では70.5%の人が65歳以上まで働き続けられるとしている。「定年はない」と合わせると、雇用者全体の59.6%が実質上、65歳以上まで働き続けられると回答している（図表 1-2-12-2、図表 1-2-12-3）。

図表 1-2-12-1 定年制の有無



図表 1-2-12-2 定年年齢(%)

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

図表 1-2-12-3 制度上勤務できる上限年齢(%)

(%)	60歳未満	60～64歳	65歳	66～69歳	70歳以上	無回答	平均(歳)
全体 n=2034	0.3	10.9	56.4	1.0	13.1	18.3	65.4
正規従業員 n=1502	0.5	11.2	59.9	0.8	11.2	16.5	65.3
非正規従業員 n=510	-	10.2	46.1	1.4	19.0	23.3	65.9

(13) 就業についての意識

ア 今の仕事についての満足度の状況

自営業なども含めた就業者全体について、今の仕事の満足状況を「D.I.」(「満足」+「やや満足」) - 「不満」+「やや不満」) でみると、不満に思っている者の割合が高い項目は「賃金、収入」(D.I.-4.9) のみで、他の項目については、「職場の人間関係」(D.I.32.6)、「雇用・就業の安定性」(D.I.31.2)、「仕事内容」(D.I.30.2)、「作業環境」(D.I.27.3)などで満足に思っている割合が高い。「今の仕事全体について」も D.I.23.5 と満足に思っている割合の方が高い(図表 1-2-13-1)。

正規従業員、非正規従業員と自営業などの非雇用者を比較してみると、正規従業員で他の形態よりも満足度が高く出ているのは、「雇用・就業の安定性」(D.I.39.6)だけで、「賃金、収入」「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」でかろうじて非正規従業員を上回る満足度を示しているものの、他の項目ではおしなべてどの形態よりも満足度が低いのが目立つ。非正規従業員は、「労働時間、休日・休暇」(D.I.38.5)で満足度が他の形態より高い一方、「賃金、収入」(D.I.-8.9)、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」(D.I.11.5)では満足度が最も低くなっている。非雇用者をみると、「雇用・就業の安定性」(D.I.12.6)の満足度が他の形態と比べて最も低く、「労働時間、休日・休暇」(D.I.26.8)の満足度で非正規従業員(D.I.38.5)を下回っているほかは、どの項目も満足度が高く出ているのが特徴的だ(図表 1-2-13-1)。

図表 1-2-13-1 今の仕事に関する満足度 (%) (D.I.)

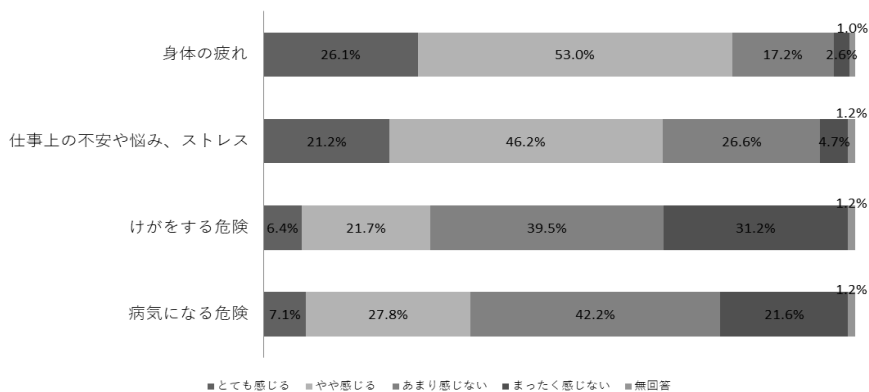
(%)	N	満足	えとど ない い ら	不満	無 回 答	満足-不満 (D.I.)
賃金、収入	3637	35.1	23.5	40.0	1.4	-4.9
正規の職員・従業員	1863	35.6	21.0	42.4	1.0	-6.8
非正規の職員・従業員	1110	33.4	22.8	42.3	1.5	-8.9
雇用者以外	565	36.8	32.9	28.7	1.6	8.1
労働時間、休日・休暇	3637	48.3	24.3	25.9	1.4	22.4
正規の職員・従業員	1863	43.7	23.0	32.2	1.1	11.5
非正規の職員・従業員	1110	56.8	23.6	18.3	1.4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

イ ふだんの仕事で感じる疲れ、ストレス

就業者にふだんの仕事で感じる疲れ、ストレスなどを聞いたところ、「身体の疲れ」については、「とても感じる」が 26.1%、「やや感じる」が 53.0%、「あまり感じない」が 17.2%、「まったく感じない」が 2.6%となっていて、体の疲れを感じている人（「とても感じる」と「やや感じる」の合計）の割合は 79.1%となっている。「仕事上の不安や悩み、ストレス」については「とても感じる」が 21.2%、「やや感じる」が 46.2%、「あまり感じない」が 26.6%、「まったく感じない」が 4.7%となっていて、ストレスを感じている人の割合は 67.4%となっている。「けがをする危険」については「とても感じる」が 6.4%、「やや感じる」が 21.7%、「あまり感じない」が 39.5%、「まったく感じない」が 31.2%。けがの危険を感じている人の割合は 28.1%となっている。「病気になる危険」については「とても感じる」が 7.1%、

「やや感じる」が 27.8%、「あまり感じない」が 42.2%、「まったく感じない」が 21.6%となっていて、病気の危険を感じている人の割合は 34.9%となっている（図表 1-2-13-2）。

図表 1-2-13-2 仕事のストレスや疲れの状況 n=3637

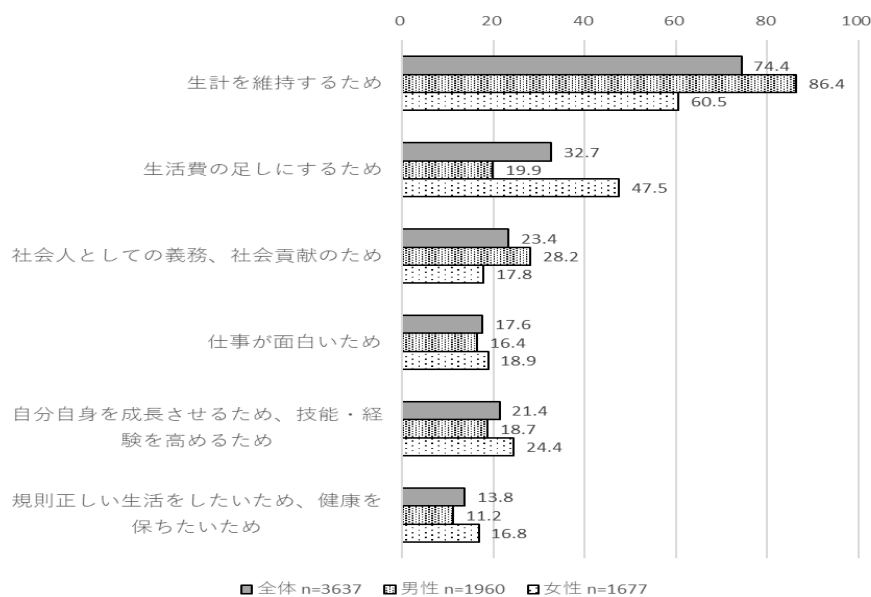


ウ 働いている理由

就業者の「働いている理由」（複数回答）は、「生計を維持するため」とする割合が 74.4%で最も高く、以下「生活費の足しにするため」（32.7%）、「社会人としての義務、社会貢献のため」（23.4%）、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」（21.4%）、「仕事が面白いため」（17.6%）、「規則正しい生活をしたいため、健康を保ちたいため」（13.8%）などの順となっている（図表 1-2-13-3）。

これを性別にみると、男性では「生計を維持するため」（86.4%）、「社会人としての義務、社会貢献のため」（28.2%）、「生活費の足しにするため」（19.9%）、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」（18.7%）、「仕事が面白いため」（16.4%）、「規則正しい生活をしたいため、健康を保ちたいため」（11.2%）などの順。これに対して、女性では最も割合が高いのは男性と同じく「生計を維持するため」（60.5%）であるが、以下は「生活費の足しにするため」（47.5%）、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」（24.4%）、「仕事が面白いため」（18.9%）、「社会人としての義務、社会貢献のため」（17.8%）、「規則正しい生活をしたいため、健康を保ちたいため」（16.8%）、などの順となっている（図表 1-2-13-3）。

図表 1-2-13-3 働いている理由(複数回答、%)



エ 生きがい

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

「仕事」に注目し、回答者の属性をみると、「仕事」が生きがいと回答したのは、性別では、男性が 31.0%、女性が 31.8%。性・年代別では、男性 60代が 39.5%と最も高く、次いで女性 30代 (35.0%)、男性 50代 (34.5%)、女性 60代 (33.3%)、女性 50代 (32.9%)、女性 40代 (31.3%) などの順。20代、30代、40代では男性より女性の方が「仕事」を生きがいとする割合が高くなっているのが特徴的 (図表 1-2-13-4)。

図表 1-2-13-4 生きがいを感じている時(複数回答、%)

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

オ 現在の生活に対する評価

「現在の生活に対する満足」について就業者の状況をみると、「満足である」(18.8%)と「どちらかといえば満足である」(40.5%)を合わせた満足派が約6割を占め、「どちらかといえば不満である」(12.2%)と「不満である」(6.2%)を合わせた不満派を大きく上回っている。「どちらともいえない」は20.5%だった(図表 1-2-13-5)。

図表 1-2-13-5 生活満足度

	N	満足である	どちらかといえば満足である	どちらともいえない	どちらかといえば不満である	不満である	無回答
就業者	3637	18.8%	40.5%	20.5%	12.2%	6.2%	1.7%
男性	1960	18.4%	37.8%	21.4%	13.7%	6.8%	2.0%
女性	1677	19.3%	43.8%	19.4%	10.6%	5.6%	1.4%

カ 働くことをめぐる考え方

仕事や働くことに関して最近課題となっている項目を挙げ、それぞれについての考え方を、肯定・否定の度合いで聞いている。課題として挙げたのは、「成果を出すためにもきちんと休みを取ることが重要だ」「働き過ぎの問題を解消するためであれば、消費者が不便を蒙ってもよい」「低い賃金で働く人の待遇を改善するためであれば、商品・サービスの価格が上がってもよい」「働く時間と成果との関係があまりない専門的な仕事では、働いた時間に応じて賃金を払う制度とする必要はない」「労働条件を改善するためには、労働組合が必要だ」「65歳以降も働ける高齢者は働くようにした方がよい」「もっと転職しやすくした方がよい」「企業が成長するには時間がかかっても人材の育成をすることが重要だ」の8項目。

「成果を出すためにもきちんと休みを取ることが重要だ」については、「そう思う」(「大いにそう思う」「ある程度そう思う」の合計、以下同じ)とする回答割合が82.7%と大多数を占め、「いずれともいえない」「そう思わない」(「まったくそう思わない」「あまりそう思わない」の合計、以下同じ)は、それぞれ7.2%、2.5%とわずか。

「働き過ぎの問題を解消するためであれば、消費者が不便を蒙ってもよい」では、「いずれともいえない」とする割合が38.0%と最も高く、「そう思う」(30.1%)が「そう思わない」(23.9%)を、若干上回っている。

「低い賃金で働く人の待遇を改善するためであれば、商品・サービスの価格が上がってもよい」については、「そう思う」割合が38.9%とトップだが、「いずれともいえない」が35.4%と僅差で続く。「そう思わない」は17.7%と2割弱。

「働く時間と成果との関係があまりない専門的な仕事では、働いた時間に応じて賃金を払う制度とする必要はない」については、「いずれともいえない」とする回答割合が47.9%と約半数を占め、「そう思わない」「そう思う」とする割合は、それぞれ23.0%、20.8%と拮抗している。

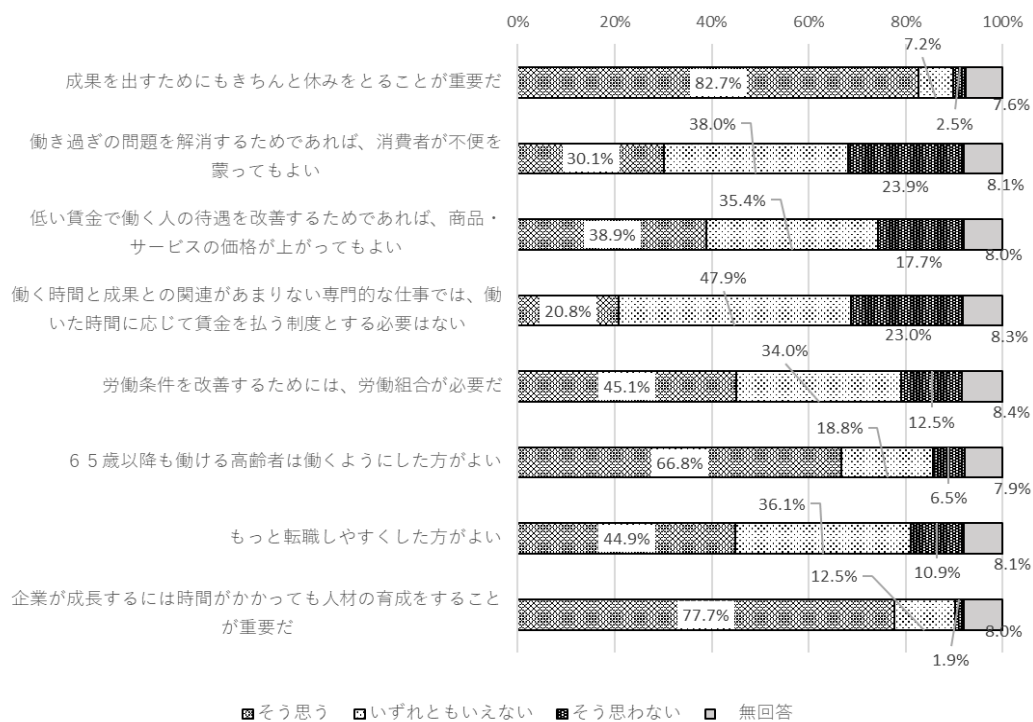
「労働条件を改善するためには、労働組合が必要だ」については、約半分の 45.1%が「そう思う」としており、「そう思わない」割合は 12.5%と少数派。「いずれともいえない」は 34.0%。

「65歳以降も働ける高齢者は働くようにした方がよい」では、「そう思う」とする回答割合が 66.8%と 7割弱を占め、否定派の「そう思わない」割合は 6.5%とわずか。「いずれともいえない」は 18.8%となっている。

「もっと転職しやすくした方がよい」については、「そう思う」とする回答割合が 44.9%と否定派の「そう思わない」(10.9%)を大きく上回ったが、「いずれともいえない」中間派も 36.1%と 3分の1を占めている。

「企業が成長するには時間がかかっても人材の育成をすることが重要だ」については、77.7%と圧倒的に「そう思う」とする回答割合が高く、「そう思わない」割合は 1.9%とわずか。「いずれともいえない」割合も 12.5%と少数派となっている(図表 1-2-13-6)。

図表 1-2-13-6 働くことをめぐる考え方(無業者含む全数) n=4409



3. 非正社員の状況

(1) 非正規雇用を選択した理由

雇用者を正規従業員・非正規従業員別にみると正規従業員 61.1%、非正規従業員 36.4%（パート 18.5%、アルバイト 5.7%、契約社員 5.2%、嘱託 2.7%、派遣社員 2.4%、その他 1.9%）となっており、2014年調査とほとんど変わらない（5頁、図表 1-1-2-2 参照）。非正規の働き方（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等）を選択した理由をみると（複数回答）、「家庭の事情や他の活動と両立しやすい」と「自分の都合のよい時間に働けるから」の割合がそれぞれ 32.3%、31.7%と高く、次いで「家計の補助、学費等を得たいから」（24.7%）、「通勤時間が短いから」（17.7%）、「勤務日数や労働日数が短いから」（17.1%）、「正社員として働ける会社になかったから」（17.1%）などの順となっている（図表 1-3-1）。

図表 1-3-1 非正規の働き方を選択した理由（雇用形態別、複数回答、無回答除く）

	N	専門的な資格・技能を活かせるから	より収入の多い仕事に従事したかったから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務日数や労働日数が短いから	簡単な仕事で責任も軽いから	就業調整をしたいから	家計の補助、学費等を得たいから	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	組織に選ばれたから	正社員として働ける会社になかったから	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	体力的に正社員として働けなかったから	その他
全体	1069	13.4%	4.2%	31.7%	17.1%	7.7%	4.0%	24.7%	14.4%	17.7%	4.7%	17.1%	32.3%	5.2%	9.1%
パート	551	7.4%	2.0%	41.2%	21.2%	8.7%	4.4%	35.0%	17.1%	22.7%	3.3%	10.0%	41.6%	5.4%	4.5%
アルバイト	168	6.5%	3.0%	41.7%	14.3%	7.1%	5.4%	17.3%	21.4%	14.9%	6.5%	14.3%	31.0%	8.3%	5.4%
派遣社員	68	20.6%	11.8%	17.6%	14.7%	8.8%	5.9%	8.8%	7.4%	14.7%	11.8%	38.2%	23.5%	1.5%	7.4%
契約社員	156	19.2%	9.0%	11.5%	4.5%	5.1%	0.6%	9.6%	5.1%	11.5%	7.1%	35.3%	16.0%	5.1%	19.2%
嘱託	72	37.5%	4.2%	5.6%	16.7%	6.9%	2.8%	16.7%	8.3%	6.9%	0.0%	18.1%	16.7%	2.8%	22.2%
その他	54	37.0%	7.4%	14.8%	24.1%	5.6%	5.6%	16.7%	9.3%	11.1%	3.7%	18.5%	20.4%	1.9%	22.2%

(2) 希望する雇用形態

非正規で働く人の約半数（50.7%）が働き方を「変わりたくない」と考えている一方、2割強（23.0%）が、「働き方を変わりたい」（「現在勤めている企業・組織で働き方を変わりたい」と「現在勤めているのとは違う企業・組織で働き方を変わりたい」の合計）と希望している（図表 1-3-2-1）。「変わりたい」人の 7割強（74.1%）が正規従業員として働きたいと希望している（図表 1-3-2-2）。

図表 1-3-2-1 働き方の転換の希望（雇用形態別）

	N	現在勤めている企業・組織の中で働き方の形態を変わりたい	現在勤めているのとは違う企業・組織で働き方の形態を変わりたい	変わりたくない	わからない	無回答
全体	1110	10.3%	12.7%	50.7%	23.7%	2.6%
パート	563	7.5%	9.6%	58.3%	22.7%	2.0%
アルバイト	175	5.7%	16.6%	48.6%	26.9%	2.3%
派遣社員	73	15.1%	19.2%	32.9%	30.1%	2.7%
契約社員	160	25.0%	17.5%	31.3%	23.1%	3.1%
嘱託	82	7.3%	7.3%	61.0%	19.5%	4.9%
その他	57	8.8%	17.5%	45.6%	22.8%	5.3%

図表 1-3-2-2 希望する働き方(雇用形態別)

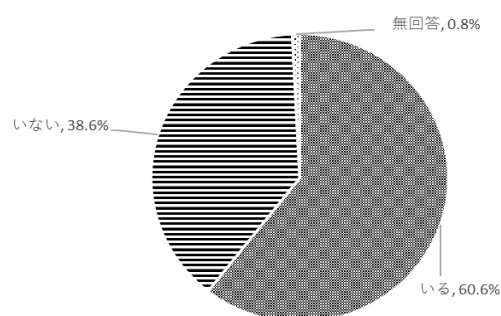
	N	正規従業員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	雇用されない働き方	その他	無回答
全体	255	74.1%	3.1%	1.2%	1.6%	3.1%	0.8%	10.2%	2.0%	3.9%
パート	96	76.0%	0.0%	2.1%	3.1%	4.2%	0.0%	6.3%	1.0%	7.3%
アルバイト	39	53.8%	7.7%	0.0%	0.0%	5.1%	0.0%	20.5%	5.1%	7.7%
派遣社員	25	76.0%	8.0%	0.0%	0.0%	4.0%	4.0%	8.0%	0.0%	0.0%
契約社員	68	79.4%	1.5%	1.5%	1.5%	0.0%	1.5%	11.8%	2.9%	0.0%
嘱託	12	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%
その他	15	80.0%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%

(3) 仕事の内容・レベルが同じ正規職員・従業員の有無

非正規で働く人に、職場に同じ内容・レベルの仕事をしている正規従業員がいるかどうか聞いている。それによると、同じ内容・レベルの仕事をしている正規従業員が「いる」とする回答割合は 60.6%と過半数を占め、「いない」とする割合は 38.6%となっている(図表 1-3-3-1)。

現在の仕事全体についての満足度を、職場で同じ内容・レベルの仕事をしている正規従業員の有無別にみると、「いる」人よりも「いない」人で、満足計(「満足」「やや満足」の合計)の割合が若干高く、不満計(「不満」「やや不満」の合計)の割合が低くなっている。賃金・処遇については、正規従業員が非正規従業員を上回っているケースがほとんどであることから、職場で同じ内容・レベルの仕事をしている正規従業員の存在が、仕事全体の満足度に影響を与えているようだ(図表 1-3-3-2)。

図表 1-3-3-1 仕事の内容・レベルが同じ正規職員・従業員の有無 n=1110



図表 1-3-3-2 今の仕事全体の満足度と職場で同じ内容・レベルの仕事をしている正規従業員の有無

		今の仕事全体の満足度			
		満足計 (満足+やや満足)	どちらともいえない	不満計 (不満+やや不満)	無回答
職場で同じ 内容・レベルの仕事を している正規従業員 の有無	全体=1110	495	393	205	17
		44.6%	35.4%	18.5%	1.5%
	いる=673	292	225	146	10
		43.4%	33.4%	21.7%	1.5%
	いない=428	200	162	59	7
		46.7%	37.9%	13.8%	1.6%
	無回答=9	3	6	0	0
		33.3%	66.7%	0.0%	0.0%

(4) 契約期間の状況

非正規雇用（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託）で働いている人に、雇用契約の期間を定めて雇われているかを聞いたところ、「期間を定めた雇用契約である」が52.6%、「期間を定めていない雇用契約である」が35.0%、「わからない」が11.8%となっている。雇用形態のうち「期間を定めた雇用契約である」とする割合が最も高いのは嘱託の80.5%で、次いで「その他」（78.9%）、「契約社員」（68.1%）、「派遣社員」（58.9%）、「パート」（46.4%）、「アルバイト」（34.3%）の順（図表 1-3-4-1）。

「期間を定めた雇用契約である」と回答した者に現在の雇用契約期間を聞いたところ、「1年以上～1年半未満」（50.2%）、「6ヶ月以上～1年未満」（25.3%）、「3ヶ月以上～6ヶ月未満」（10.8%）などの順となっている。雇用形態別にみると、比較的長い契約期間となっているのが、パート、契約社員、嘱託で、「1年以上～1年半未満」の割合が高く、それぞれ49.8%、58.1%、81.5%。アルバイトはやや短くて「6ヶ月以上～1年未満」の割合が33.9%と最も高くなっている。派遣社員はさらに短く、「3ヶ月以上～6ヶ月未満」の割合が44.2%と最も高くなっている（図表 1-3-4-2）。

図表 1-3-4-1 非正規の雇用期間の定めの有無

	N	期間を定めた雇用契約である	期間を定めていない雇用契約である	わからない	無回答
全体	1110	52.6%	35.0%	11.8%	0.5%
パート	563	46.4%	41.2%	11.9%	0.5%
アルバイト	175	34.3%	42.3%	22.9%	0.6%
派遣社員	73	58.9%	30.1%	11.0%	0.0%
契約社員	160	68.1%	25.0%	6.9%	0.0%
嘱託	82	80.5%	13.4%	3.7%	2.4%
その他	57	78.9%	17.5%	3.5%	0.0%

図表 1-3-4-2 非正規の雇用契約期間

	1ヶ月未満	1ヶ月以上3ヶ月未満	3ヶ月以上6ヶ月未満	6ヶ月以上1年未満	1年以上1年半未満	1年半以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上4年未満	4年以上5年未満	5年以上6年未満	6年以上	無回答
全体 n=574	1.7%	2.3%	10.8%	25.3%	50.2%	0.7%	3.3%	1.4%	0.7%	0.7%	2.3%	0.7%
パート =257	0.8%	1.2%	7.4%	33.5%	49.8%	0.4%	2.7%	0.4%	0.8%	0.0%	2.3%	0.8%
アルバイト n=59	3.4%	1.7%	23.7%	33.9%	27.1%	0.0%	3.4%	0.0%	3.4%	0.0%	1.7%	1.7%
派遣会社の派遣社員	4.7%	11.6%	44.2%	9.3%	11.6%	4.7%	9.3%	4.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
契約社員 n=105	3.8%	1.9%	4.8%	21.0%	58.1%	1.0%	1.0%	2.9%	0.0%	1.0%	3.8%	1.0%
嘱託 n=65	0.0%	0.0%	1.5%	4.6%	81.5%	0.0%	3.1%	3.1%	0.0%	4.6%	1.5%	0.0%
その他 n=45	0.0%	4.4%	8.9%	22.2%	55.6%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	0.0%

(5) 契約期間に対する意識

「期間を定めた雇用契約である」雇用者に、勤め始めるときに、雇用契約について有期、無期の希望があったかどうか尋ねたところ、「雇用契約期間の定めがあるかどうかはどちらでもよかった」人が 50.9%と過半数を占め、次いで「できれば期間の定めのない雇用契約で働きたいと思っていた」人が 3 割強 (33.9%) となっており、「期間の定めのある雇用契約で働きたいと思っていた」人の割合は 8.4%と低かった (図表 1-3-5-1)。

また、実際に有期で働いてみて、雇用契約についてどのように考えているかを聞いたところ、「期間の定めのない雇用契約にしたい」と考えている人と「とくに希望なし」とする人の割合が、それぞれ 28.8%、28.3%と 3 割弱を占めた。「期間の定めがあるかどうかは、どちらでもよい」が 24.0%、「このまま期間の定めのある雇用契約で働きたい」が 15.2%となっている (図表 1-3-5-2)。

有期で働きたい、働いてもよいと考えている人に、その理由を聞いたところ (複数回答)、「辞めたいときに言い出しやすいから」と「一定期間ごとに働き方や処遇の見直しのための話し合いの機会があるから」を理由にあげる人の割合が、それぞれ 41.2%、40.4%と高くなっている。次いで「無期雇用になっても、とくによいことはなさそうだから」(17.5%)、「今の仕事の内容は長くやっていくようなものではないから」(14.9%)の順(図表 1-3-5-3)。

図表 1-3-5-1 非正規の入職前における雇用契約期間の希望

	N	できれば期間の定めのない雇用契約で働きたいと思っていた	期間の定めのある雇用契約で働きたいと思っていた	雇用契約に期間の定めがあるかどうかは、どちらでもよかった	その他	無回答
全体	584	33.9%	8.4%	50.9%	3.6%	3.3%
パート	261	31.0%	6.5%	58.2%	2.3%	1.9%
アルバイト	60	23.3%	16.7%	55.0%	1.7%	3.3%
派遣社員	43	39.5%	9.3%	48.8%	2.3%	0.0%
契約社員	109	41.3%	7.3%	41.3%	5.5%	4.6%
嘱託	66	33.3%	10.6%	39.4%	6.1%	10.6%
その他	45	42.2%	6.7%	44.4%	6.7%	0.0%

図表 1-3-5-2 非正規の現在の雇用契約期間に関する希望

	N	期間の定めのない雇用契約にしたい	このまま期間の定めのある雇用契約で働きたい	期間の定めがあるかどうかはどちらでもよい	とくに希望はない	無回答
全体	584	28.8%	15.2%	24.0%	28.3%	3.8%
パート	261	23.4%	16.9%	23.4%	32.2%	4.2%
アルバイト	60	15.0%	21.7%	21.7%	38.3%	3.3%
派遣社員	43	34.9%	11.6%	46.5%	7.0%	0.0%
契約社員	109	41.3%	9.2%	21.1%	23.9%	4.6%
嘱託	66	27.3%	18.2%	19.7%	30.3%	4.5%
その他	45	44.4%	11.1%	22.2%	20.0%	2.2%

図表 1-3-5-3 非正規の有期契約で働きたい理由(複数回答)

	N	辞めたいときに言い出しやすいから	今の仕事の内容は、長くやっていくようなものではないから	一定期間ごとに働き方や処遇の見直しのための話し合いの機会があるから	無期雇用になっても、とくによいことはなさそうだから	その他
全体	228	41.2%	14.9%	40.4%	17.5%	11.4%
パート	104	39.4%	12.5%	51.0%	14.4%	7.7%
アルバイト	26	57.7%	15.4%	46.2%	11.5%	0.0%
派遣社員	25	40.0%	24.0%	20.0%	32.0%	16.0%
契約社員	33	30.3%	15.2%	30.3%	33.3%	21.2%
嘱託	25	48.0%	20.0%	24.0%	12.0%	16.0%
その他	15	40.0%	6.7%	40.0%	0.0%	20.0%

(6) 契約期間を無期に転換する制度

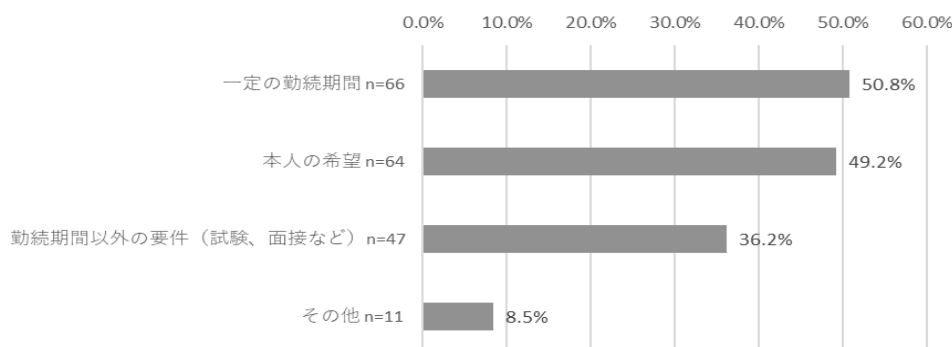
「期間を定めた雇用契約である」雇用者に、無期雇用に転換できる制度の有無を尋ねたところ、「わからない」との回答が 45.5%と約半数を占めた。有無がはっきりしている回答をみると、「制度はない」が 29.8%なのに対して、転換制度があるのは、「制度はあり、その制度は 2018 年 3 月以前からあった」(16.1%)と「制度はあり、その制度は 2018 年 4 月以降にできた」(6.3%)を合わせて 22.4%となっている(図表 1-3-6-1)。

無期転換の制度があると回答した人に、転換制度における無期転換の条件について聞いたところ(複数回答)、「一定の勤続期間」と「本人の希望」がそれぞれ 50.8%、49.2%と 5 割前後を占め、「勤続期間以外の要件(試験、面接など)」も 36.2%と 4 割弱となっている(図表 1-3-6-2)。

図表 1-3-6-1 無期転換制度の有無

	N	制度はあり、その制度は 2018 年 3 月以前からあった	制度はあり、その制度は 2018 年 4 月以降にできた	制度はない	わからない	無回答
全体	584	16.1%	6.3%	29.8%	45.5%	2.2%
パート	261	9.6%	6.9%	28.0%	54.0%	1.5%
アルバイト	60	13.3%	3.3%	21.7%	60.0%	1.7%
派遣社員	43	25.6%	7.0%	20.9%	44.2%	2.3%
契約社員	109	29.4%	10.1%	23.9%	32.1%	4.6%
嘱託	66	10.6%	3.0%	51.5%	31.8%	3.0%
その他	45	24.4%	2.2%	42.2%	31.1%	0.0%

図表 1-3-6-2 無期転換の条件(複数回答) n=130



(7)非正規の無期契約の状況

非正規雇用(パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託)で働いている人でも、「期間を定めていない雇用契約である」とする割合が35.0%となっている(48頁「(4)契約期間の状況」参照)。労働契約法により、2013年4月以降の契約から契約期間が5年を超えた時点で、労働者から無期転換の申し込みができるとする「無期転換ルール」が定められている。

非正規雇用で「期間を定めていない雇用契約である」人に、無期の雇用契約を結んだときの状況について、「今の仕事では当初は期間の定めのある契約だったが、契約更新時に期間の定めのない契約に変更した」(以下、「無期契約に転換」)のか、「今の仕事では、最初から期間の定めのない雇用契約を結んでいる」(以下、「初めから無期契約」)のかを聞いており、大多数の84.1%が「初めから無期契約」だったとしている(図表1-3-7-1)。

しかし、雇用形態によって、状況は大きく違う。パート、アルバイト、嘱託の無期雇用者では、「初めから無期雇用」が8~9割と大勢を占める一方、派遣社員、契約社員では、それぞれ72.7%、60.0%となっている。契約社員では、「無期契約に転換」したとする回答割合が35.0%と、他の雇用形態と比べて高く出ている。インタビュー調査などの経験からみると、正規従業員と同じような働き方をする契約社員を正規採用の前段に置くことも少なくないため、呼称は契約社員でも準正規従業員化によって無期転換しているケースが一定程度あるのかもしれない。無期雇用のパート、アルバイトで、9割近くが「初めから無期雇用」としているのは、一見矛盾しているようにもみられる。パート、アルバイトで、通常の有期と初めからの無期とで2つに分かれているようにもみえるが、同じ呼称でも仕事の内容や働き方の性格が大きく違う人たちがいるのかもしれない。ただ、無期転換したときに、有期契約が5年を超えていたかどうか聞いた設問では、パートで5年を「超えていた」とする回答割合が53.8%と他の雇用形態を大きく上回っており、無期転換ルールによって、無期転換した人たちも一定程度いたことがわかる(図表1-3-7-2)。

図表 1-3-7-1 期間の定めのない雇用契約を締結したときの状況

	N	いまの仕事では当初は期間の定めのある契約だったが、契約更新時に期間の定めのない契約に変更した	いまの仕事では、最初から期間の定めのない雇用契約を結んでいる	その他	無回答
全体	389	9.5%	84.1%	3.1%	3.3%
パート	232	5.6%	88.8%	2.2%	3.4%
アルバイト	74	5.4%	85.1%	5.4%	4.1%
派遣社員	22	13.6%	72.7%	9.1%	4.5%
契約社員	40	35.0%	60.0%	2.5%	2.5%
嘱託	11	9.1%	90.9%	0.0%	0.0%
その他	10	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%

図表 1-3-7-2 無期転換したとき、有期契約で働いた期間は5年を超えていたか

	N	超えていた	超えていない	わからない	無回答
全体	37	43.2%	45.9%	8.1%	2.7%
パート	13	53.8%	38.5%	7.7%	0.0%
アルバイト	4	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%
派遣社員	3	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
契約社員	14	28.6%	50.0%	14.3%	7.1%
嘱託	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

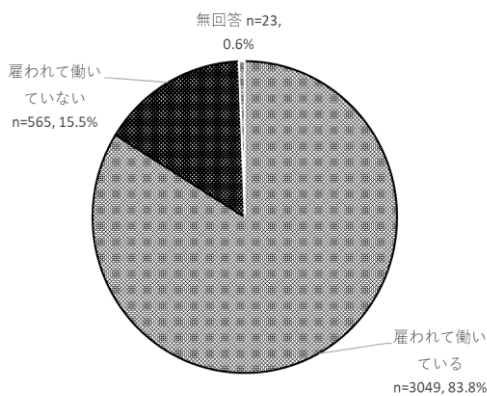
4. 個人請負の状況

(1) 個人業務請負の割合

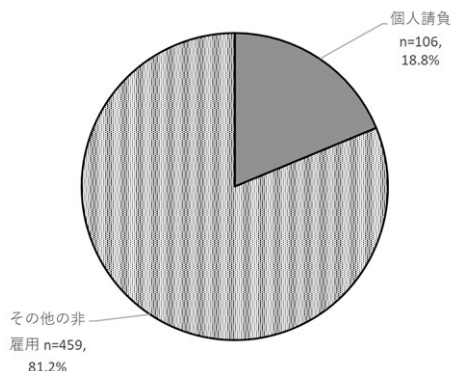
近年、増加傾向にあるといわれ、労働者性の問題などで注目を集めている「個人請負」についても聞いている。自営業・自由業や会社役員など、雇われていない働き方をしている人（非雇用者）は就業者全体の15.5%（図表 1-4-1-1）。このうち、人を雇わずに個人で業務を請け負う働き方（個人業務請負）をしている人の割合は18.8%となっている（図表 1-4-1-2）。その扱いについて、近年、注目を集めているフリーランスや雇用類似的働き方に当たるもので、就業者ベースで見ると、個人業務請負で働いている人は2.9%となっている。「企業などから一定の業務を個人（人を雇わない）で請け負う働き方」（個人業務請負）に該当すると回答した人を集計しているため、自身では、会社に「雇われている」と誤認している人は含まれないことに留意が必要かもしれない。

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

図表 1-4-1-1 就業者のうちの非雇用者、雇用者の割合 n=3637



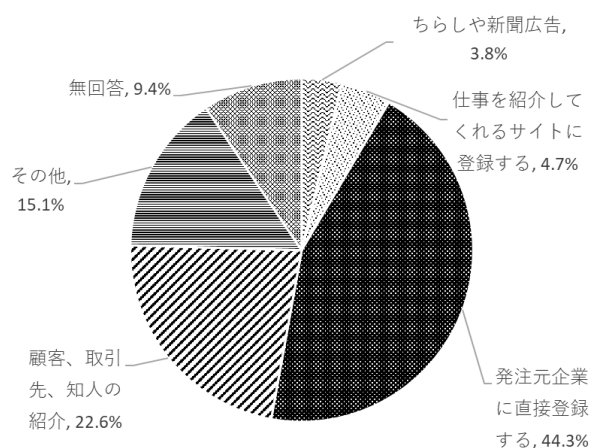
図表 1-4-1-2 非雇用者の個人請負の割合 n=565



(2) 個人業務請負の仕事を受注・獲得する方法

個人業務請負での、仕事を受注・獲得の方法について聞いたところ、「発注元企業に直接登録する」との回答割合が 44.3%と最も高く、次いで「顧客、取引先、知人の紹介」(22.6%)、「その他」(15.1%)、「仕事を紹介してくれるサイトに登録する」(4.7%)、「ちらしや新聞広告」(3.8%)の順。なお、「その他」の記述で「顧客、取引先、知人の紹介」が多かったため、新たな項目としてまとめた(図表 1-4-2)。

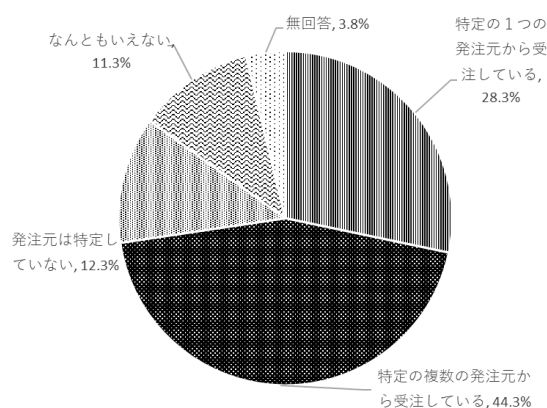
図表 1-4-2 仕事受注ルート n=106



(3) 業務発注元への依存度

仕事の発注元について、特定の発注元への依存度を見ると、「特定の複数の発注元から受注している」割合が 44.3%で最も高く、次いで、「特定の1つの発注元から受注している」(28.3%)、「発注元は特定していない」(12.3%)、「なんともいえない」(11.3%)などとなっている。特定の発注元から仕事を受注している割合が7割を超えている。とくに、特定発注元への依存度が高いと思われる「特定の1つの発注元から受注している」人が約3割を占めるのが特徴的(図表 1-4-3)。

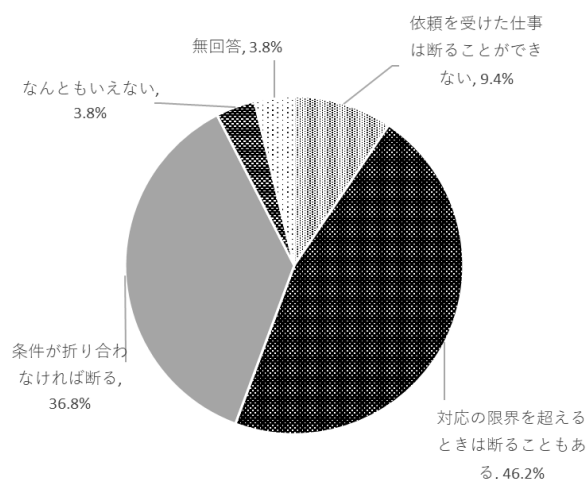
図表 1-4-3 発注元への依存度 n=106



(4)業務受注可否の自由

仕事を受注する際に、断ることができるかどうか聞いたところ、「対応の限界を超えたときは断ることもある」とする割合が 46.2%とトップで、次いで、「条件が折り合わなければ断る」(36.8%)、「依頼を受けた仕事は断ることができない」(9.4%) など。過半数は、よほどのことがない限り仕事を断ることは難しい状況となっている(図表 1-4-4-1)。

図表 1-4-4-1 受注応諾の自由度 n=106



業務の断り難さを、発注元への依存度別に見ると、「特定の 1 つの発注元から受注している」人は、「依頼を受けた仕事は断ることができない」が 20.0%で、「対応の限界を超えたときは断ることもある」(50.0%)を合せて 7 割が、よほどのことがない限り仕事を断るのは難しいとしている。一方、「発注元は特定していない」では、過半数(53.8%)が「条件が折り合わなければ断る」と回答している(図表 1-4-4-2)。

図表 1-4-4-2 受注応諾の自由度と発注元への依存度の関係

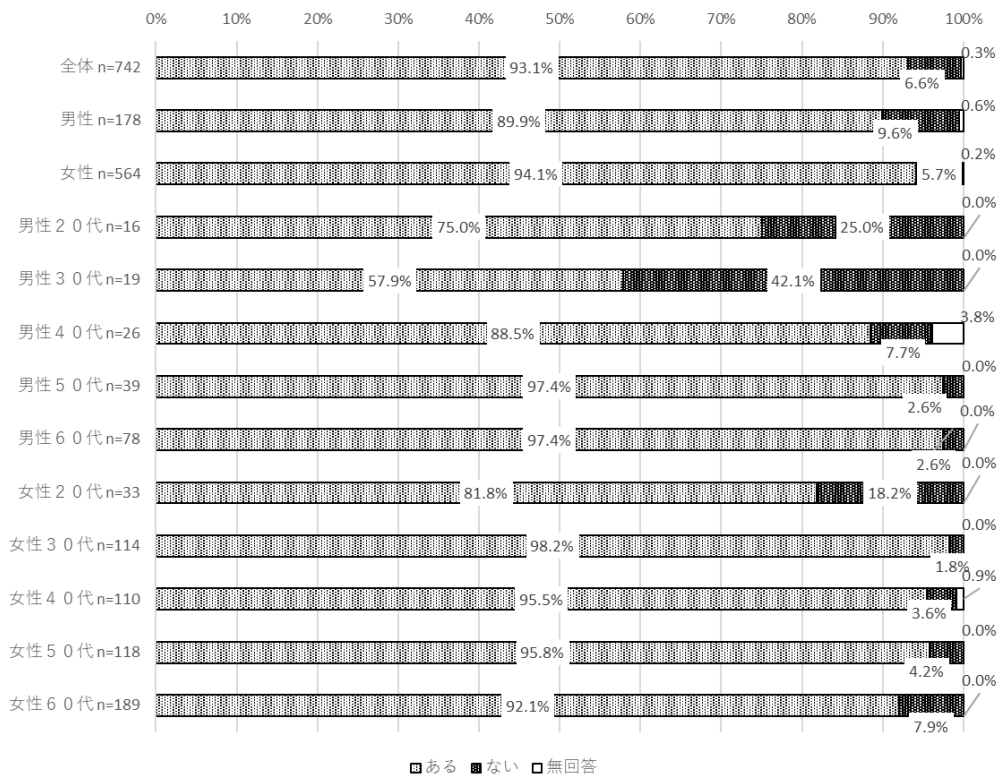
	依頼を受けた仕事は断ることができない	対応の限界を超えたときは断ることもある	条件が折り合わなければ断る	なんともいえない	無回答
全体 n=106	9.4%	46.2%	36.8%	3.8%	3.8%
特定の 1 つの発注元から受注している n=30	20.0%	50.0%	20.0%	6.7%	3.3%
特定の複数の発注元から受注している n=47	4.3%	53.2%	42.6%	0.0%	0.0%
発注元は特定していない n=13	7.7%	38.5%	53.8%	0.0%	0.0%
なんともいえない n=12	8.3%	33.3%	41.7%	16.7%	0.0%
無回答 n=4	0.0%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

5. 無業者の状況

(1) 過去の就業経験

現在収入を伴う仕事をしていない人（在学者除く）を対象に、過去の就業経験を聞いたところ、「ある」が93.1%、「ない」が6.6%となっている。過去の就業経験の状況を性別で見ると、男性の89.9%、女性の94.1%とどちらも就業したことが「ある」との回答が大多数。しかし、細かく性・年代別で見ると、男性20代の25.0%、30代の42.1%で就業経験が「ない」と回答しているのが目立つ。どちらもサンプルサイズが小さい（それぞれ16人、19人）ことに留意が必要だが、女性の同年代（女性20代18.2%、女性30代1.8%）と比べても格段に割合が高く、男性40代、男性50代（それぞれ7.7%、2.6%）と比べても1桁数字が違うほど高い。前回調査（2014年）でも男性20代、男性30代で就業経験のまったくない無業者の割合がともに23.5%と、他の性年齢階層と比較して際立って高くなっていた（図表1-5-1）。

図表 1-5-1 無業者の就労経験(在学者除く)



(2) 仕事を辞めた理由

就業経験のある無業者（在学者除く）に仕事をやめた理由を聞いたところ、「結婚・出産のため」（26.9%）、「健康上の理由」（21.4%）、「定年、雇用期間の満了」（12.4%）などとなっている。これを性別、離職時の年齢別にみると、女性の20代、30代では、「結婚・出産のため」

の割合がそれぞれ 70.9%、58.2%と圧倒的に高い。また、50代女性では、「介護・看護のため」をあげる割合が最も高くなっている（33.0%）。男性40代、50代、女性50代で「人員整理・倒産などのため」の割合が比較的高めに出ている（それぞれ13.3%、14.3%、14.7%）。

「健康上の理由」をあげた割合は、男性では50代で、女性は40代で高く出ている（図表1-5-2）。

図表 1-5-2 就労経験無業者の前職離職理由（性別、離職時年齢階層別、在学者除く）

	人員整理、倒産などのため	定年、雇用期間の満了	職場の人間関係、仕事上のトラブル	賃金、労働時間等の処遇への不満	結婚・出産のため	家事・育児のため	介護・看護のため	進学・通学のため	健康上の理由	その他	無回答
全体 n=691	6.8%	12.4%	7.4%	2.2%	26.9%	6.7%	8.7%	0.3%	21.4%	5.8%	1.4%
男 n=160	8.1%	24.4%	9.4%	5.0%	0.0%	0.0%	3.8%	0.6%	38.1%	8.8%	1.9%
女 n=531	6.4%	8.9%	6.8%	1.3%	35.0%	8.7%	10.2%	0.2%	16.4%	4.9%	1.3%
男20代 n=16	0.0%	12.5%	6.3%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	37.5%	12.5%	12.5%
男性30代 n=21	9.5%	9.5%	19.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	14.3%	0.0%
男性40代 n=30	13.3%	3.3%	20.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	10.0%	0.0%
男性50代 n=28	14.3%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	57.1%	14.3%	0.0%
男性60代 n=58	1.7%	56.9%	5.2%	3.4%	0.0%	0.0%	6.9%	0.0%	22.4%	3.4%	0.0%
女20代 n=148	1.4%	4.1%	3.4%	1.4%	70.9%	8.1%	0.7%	0.7%	5.4%	3.4%	0.7%
女30代 n=122	4.9%	4.9%	4.1%	2.5%	58.2%	10.7%	1.6%	0.0%	9.0%	2.5%	1.6%
女40代 n=69	5.8%	7.2%	14.5%	1.4%	8.7%	10.1%	10.1%	0.0%	37.7%	4.3%	0.0%
女50代 n=109	14.7%	5.5%	7.3%	0.9%	0.9%	5.5%	33.0%	0.0%	22.0%	8.3%	1.8%
女60代 n=67	9.0%	34.3%	7.5%	0.0%	0.0%	7.5%	11.9%	0.0%	22.4%	7.5%	0.0%

(3) 今後の就業の意向

無業者（在学者除く）の今後の就業意向については、「働きたい」が51.1%、「働きたくない」が48.1%。これを性・年代別にみると、年代が若いほど就業意向の割合は高く、男性20代で93.8%、女性20代で81.8%、男性30代で78.9%、女性30代で78.1%などとなっている（図表1-5-3-1）。

働きたい理由（複数回答）は「生活費の足しにするため」（62.3%）と「生計を維持するため」（39.1%）の割合が高い。男女別でも、ともにこの上位2つの理由をあげる割合が高いが、男性では「生計を維持するため」の割合が最も高い（59.6%）一方、女性では「生計の足しにするため」がトップ（70.2%）で、1位と2位が入れ替わっている。また、女性では、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」の割合も男性と比べて高い（女性29.5%、男性17.3%）（図表1-5-3-2）。

働きたくない理由（複数回答）としては「健康上の理由から」が40.9%で最も高い。男女別でも、どちらもトップは「健康上の理由から」だが、女性ではほぼ同じ割合で「家事・育児・介護と両立しないから」をあげているのが特徴的（図表1-5-3-3）。

図表 1-5-3-1 今後の就労意向

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

図表 1-5-3-2 働きたい無業者の理由(複数回答)

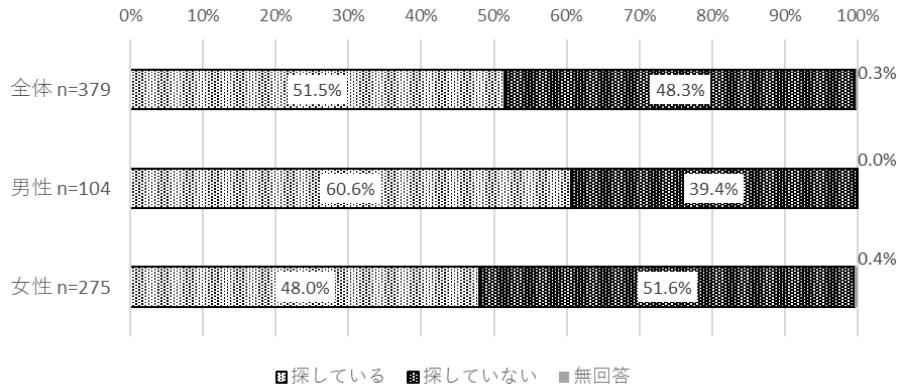
	生計を維持するため	生活費の足しにするため	社会人としての義務、社会貢献のため	余暇時間を利用する為	自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため	規則正しい生活をしたため、健康を保ちたいため	その他	無回答
全体 n=379	39.1%	62.3%	16.1%	16.4%	26.1%	19.8%	3.2%	0.3%
男性 n=104	59.6%	41.3%	19.2%	12.5%	17.3%	21.2%	1.9%	0.0%
女性 n=275	31.3%	70.2%	14.9%	17.8%	29.5%	19.3%	3.6%	0.4%
男性 20代 n=15	60.0%	40.0%	13.3%	6.7%	13.3%	33.3%	0.0%	0.0%
男性 30代 n=15	80.0%	46.7%	33.3%	13.3%	40.0%	20.0%	6.7%	0.0%
男性 40代 n=19	78.9%	31.6%	21.1%	10.5%	26.3%	15.8%	0.0%	0.0%
男性 50代 n=20	70.0%	45.0%	20.0%	10.0%	15.0%	10.0%	5.0%	0.0%
男性 60代 n=35	34.3%	42.9%	14.3%	17.1%	5.7%	25.7%	0.0%	0.0%
女性 20代 n=27	51.9%	63.0%	22.2%	3.7%	25.9%	11.1%	0.0%	3.7%
女性 30代 n=89	34.8%	75.3%	19.1%	18.0%	34.8%	13.5%	5.6%	0.0%
女性 40代 n=72	30.6%	70.8%	9.7%	16.7%	27.8%	11.1%	2.8%	0.0%
女性 50代 n=52	23.1%	73.1%	13.5%	17.3%	23.1%	26.9%	1.9%	0.0%
女性 60代 n=35	20.0%	57.1%	11.4%	31.4%	31.4%	45.7%	5.7%	0.0%

図表 1-5-3-3 働きたくない無業者の理由(複数回答)

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

「働きたい」人の求職状況については、仕事を「探している」が 51.5%で、「探していない」が 48.3%となっている。これを男女別にみると、男性の方が 60.6%と仕事を「探している」割合が高くなっている（図表 1-5-3-4）。

図表 1-5-3-4 就業希望者の求職状況



仕事を「探している」人が希望している就業形態についてみると（複数回答）、男性と女性で違いが大きく、男性では「正規従業員」が 50.8%とトップなのに対して、女性では「パート」が 80.2%と大多数を占めている。男性では、次いで「アルバイト」（41.3%）、「パート」（27.0%）、「雇用されない働き方」（17.5%）、「契約社員」（15.9%）など。女性では、「正規従業員」（27.5%）が 2 番手に来て、続いて「アルバイト」（26.0%）「派遣社員」（10.7%）、「契約社員」（9.9%）などとなっている（図表 1-5-3-5）。

求職の方法については（複数回答）、「求人広告・情報誌」「インターネットの情報」「ハローワーク」が、それぞれ 54.3%、52.7%、45.7%と並んでおり、次いで「学校・親戚・知人等への依頼」（14.9%）、「民間の職業紹介所」（3.7%）の順。男女別でみると、男性では「ハ

ローワーク」(55.6%)、女性では「求人広告・情報誌」(61.6%)の利用割合が最も高くなっている(図表 1-5-3-6)。

図表 1-5-3-5 探している希望の就業形態(男女別、複数回答)

	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	派遣会社の派遣社員	契約社員	嘱託	雇用されない働き方	その他
全体 n=194	35.1%	62.9%	30.9%	11.3%	11.9%	4.1%	7.7%	0.5%
男性 n=63	50.8%	27.0%	41.3%	12.7%	15.9%	6.3%	17.5%	1.6%
女性 n=131	27.5%	80.2%	26.0%	10.7%	9.9%	3.1%	3.1%	0.0%

図表 1-5-3-6 求職の方法(男女別、複数回答)

	ハローワーク	民間の職業紹介所	求人広告・情報誌	インターネットの情報	学校・親戚・知人等への依頼	その他
全体 n=188	45.7%	3.7%	54.3%	52.7%	14.9%	2.1%
男性 n=63	55.6%	6.3%	39.7%	41.3%	14.3%	3.2%
女性 n=125	40.8%	2.4%	61.6%	58.4%	15.2%	1.6%

働きたくても仕事を探していない人の探していない理由(複数回答)では、男女の違いが大きい。男性では「健康上の理由から」がトップ(53.7%)で、「とくに理由はないが、なんとなく探していない」(17.1%)、「職業訓練、能力が不足していると思うから」(12.2%)、「勤務時間・賃金等が希望にあう仕事がありそうにないから」(12.2%)の順。一方、女性では、「家事・育児・介護と両立しないから」をあげる割合が62.0%と圧倒的に高く、次いで「健康上の理由から」(20.4%)、「勤務時間・賃金等が希望にあう仕事がありそうにないから」(9.9%)「とくに理由はないが、なんとなく探していない」(9.9%)が続く(図表 1-5-3-7)。

図表 1-5-3-7 働きたいが求職活動をしていない理由(男女別、複数回答)

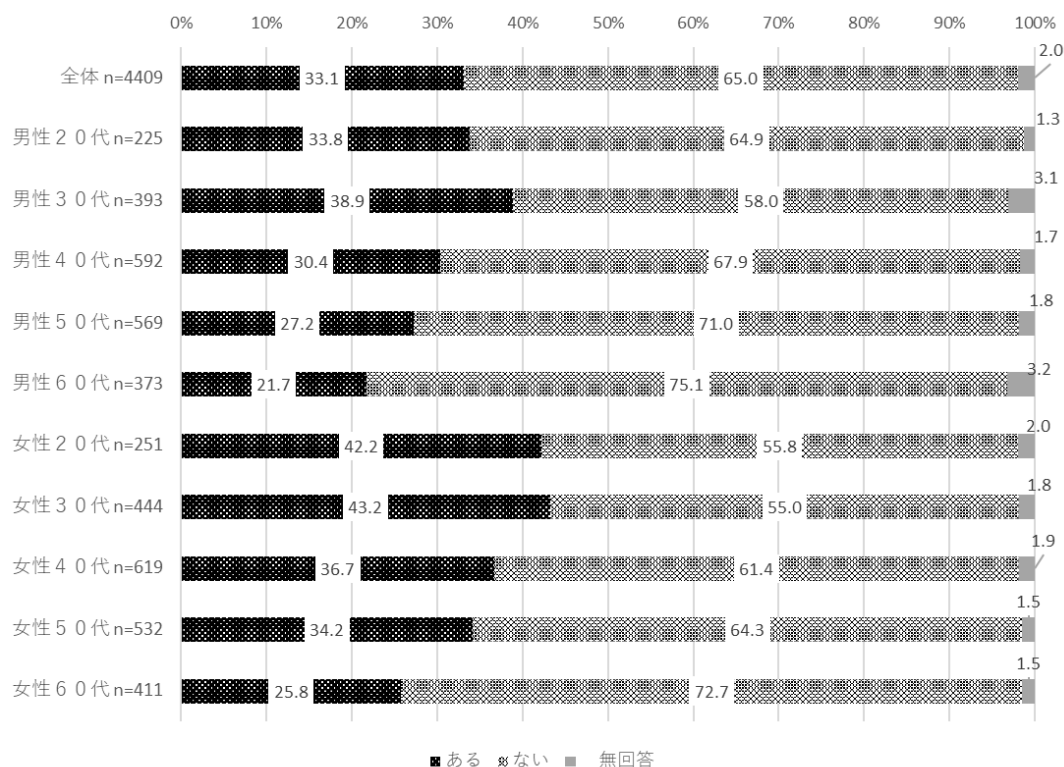
	職業訓練、能力が不足していると思うから	家事・育児・介護と両立しないから	健康上の理由から	通勤可能な範囲には適当な仕事がありそうにないから	知識・能力を活かせる仕事がありそうにないから	勤務時間・賃金等が希望にあう仕事がありそうにないから	とくに理由はないが、なんとなく探していない	その他	無回答
全体 n=183	6.0%	50.3%	27.9%	4.4%	1.1%	10.4%	11.5%	6.6%	1.6%
男性 n=41	12.2%	9.8%	53.7%	2.4%	2.4%	12.2%	17.1%	9.8%	2.4%
女性 n=142	4.2%	62.0%	20.4%	4.9%	0.7%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

第2節 メンタルヘルスの状況

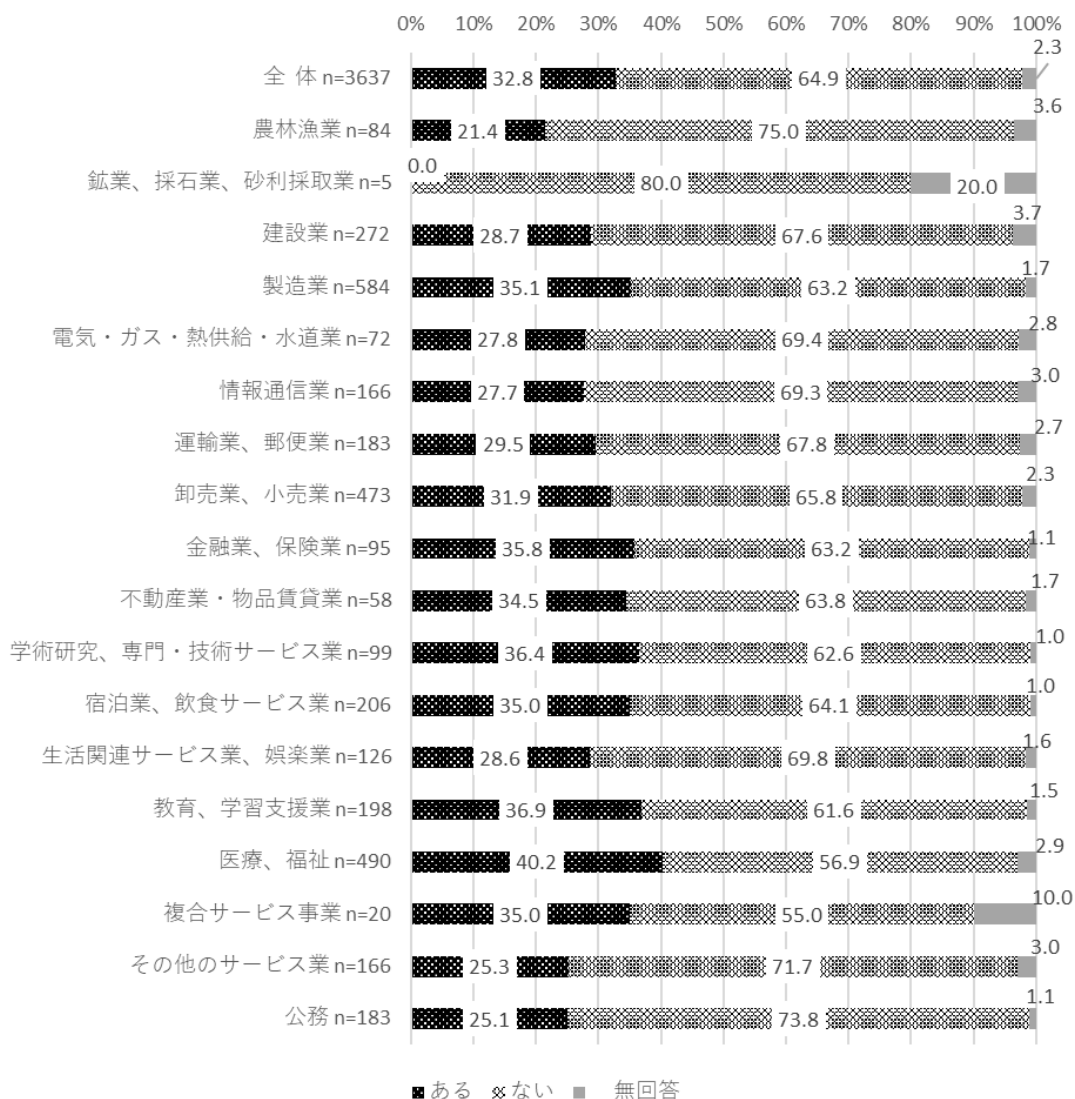
「メンタルヘルス」の状況について、過去3年間で、落ち込んだり、やる気が起きないなどの精神的な不調（メンタルヘルス上の不調）を感じたことがあるかどうか、無業者を含む全数に聞いたところ、不調を感じたことが「ある」と回答した人が、33.1%と3分の1を占め、「ない」とする人は65.0%だった。性・年代別にみると、女性30代で「ある」と答えた割合が43.2%と最も高く、次いで、女性20代（42.2%）、男性30代（38.9%）、女性40代（36.7%）、女性50代（34.2%）、男性20代（33.8%）の順。女性の若い層でメンタルヘルスに不調を感じる人の割合が高い（図表2-1）。

現在、仕事をしている「就業者」を抜き出すと、メンタルヘルスに不調を感じたことが「ある」割合は32.8%、「ない」は64.9%。これを産業別にみると、「医療、福祉」（40.2%）、「教育、学習支援業」（36.9%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（36.4%）、「金融業、保険業」（35.8%）などで、全体計よりも不調を感じた割合が高い（図表2-2）。

図表 2-1 メンタルヘルス不調経験（性・年代別）



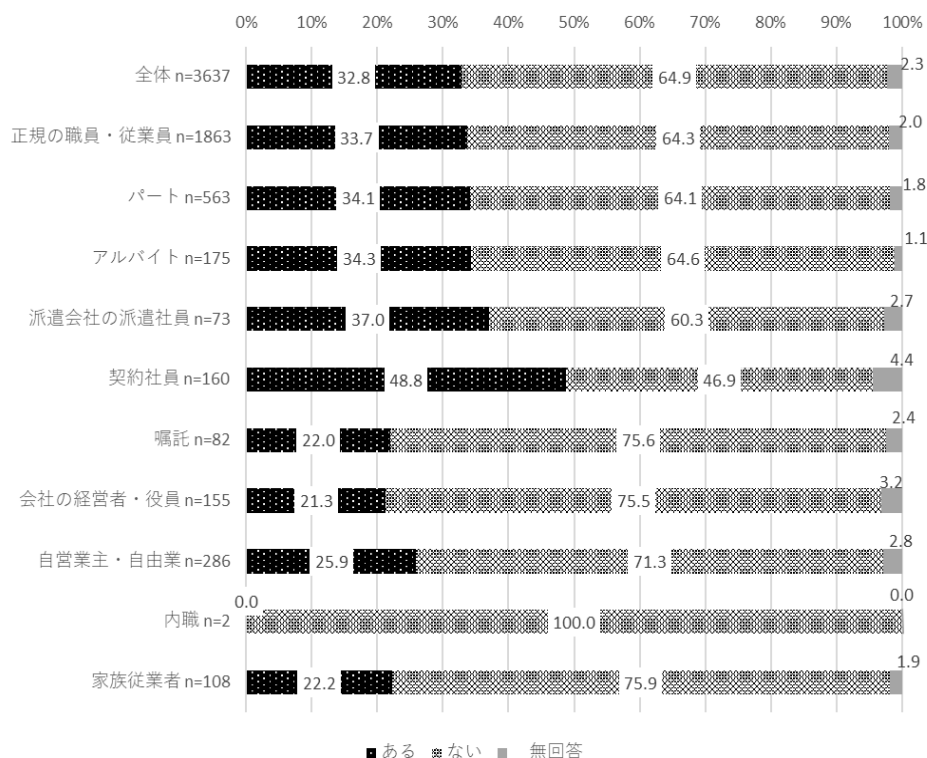
図表 2-2 就業者のメンタルヘルス不調経験(産業別)



就業形態別にメンタルヘルス不調を経験した割合をみると、契約社員で 48.8%と高いのが目立ち、派遣労働者が 37.0%で続き、アルバイト、パート、正規従業員は、それぞれ 34.3%、34.1%、33.7%となっている（図表 2-3）。

メンタルヘルス不調者について、不調になったときの就業形態比率（働いていなかった無業者含む）をみると、49.7%の人が正規従業員で、パートが 13.5%、契約社員が 4.3%、アルバイトが 4.3%、自営業主・自由業が 3.4%、経営者・役員が 2.2%、派遣労働者が 1.9%で、無業者は 14.3%などとなっている（図表 2-4）。これを、メンタルヘルス不調経験者の現在の就業形態の構成比（無業者含む）と比べると、発症時から現在で、正規従業員の割合が若干（6.6%ポイント）減少しており、メンタルヘルス不調によって、正規従業員の仕事の継続が困難になった者が一定程度いたことがわかる。また、現在の無業者割合は罹患時よりも 3.9%ポイントとわずかだが高くなっている（図表 2-5）。

図表 2-3 就業者のメンタルヘルス不調経験(就業形態別)



図表 2-4 メンタルヘルス不調時の就業形態(罹患時無職者含む)

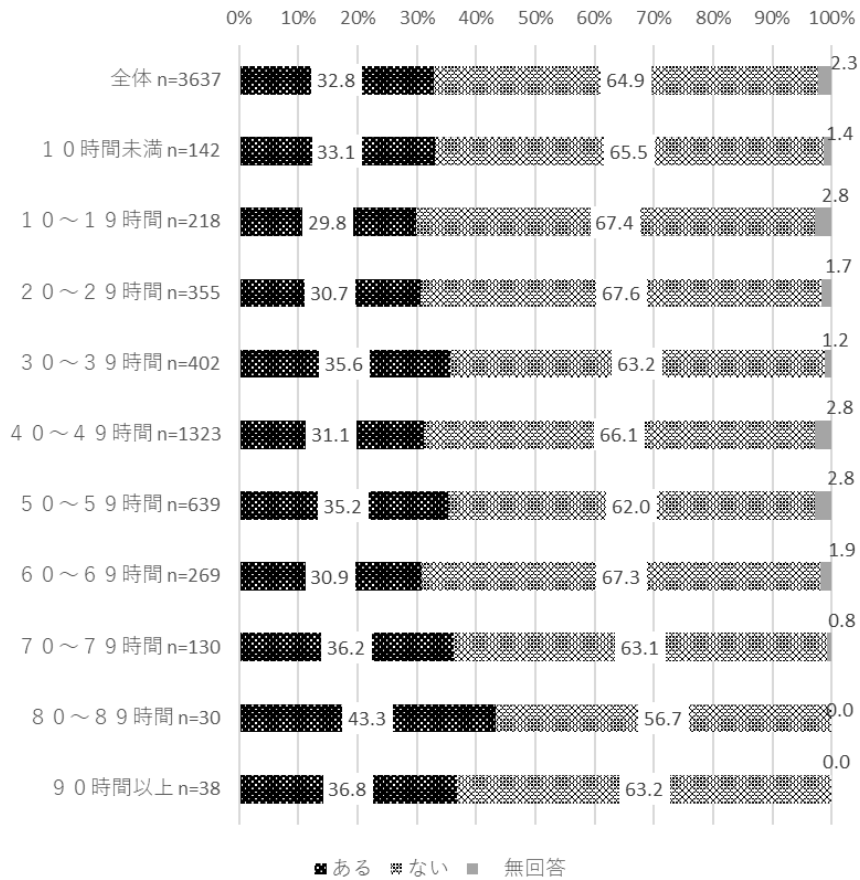
調査数	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	派遣会社の派遣社員	契約社員	嘱託	その他(雇用者)	会社の経営者・役員	自営業・自由業	内職	家族従業者	その他(非雇用者)	無業者	無回答
1458	725	197	62	28	63	19	17	32	50	-	17	2	208	38
100.0%	49.7%	13.5%	4.3%	1.9%	4.3%	1.3%	1.2%	2.2%	3.4%	-	1.2%	0.1%	14.3%	2.6%

図表 2-5 メンタルヘルス不調経験者の現在の就業形態(現在無業者含む)

調査数	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	派遣会社の派遣社員	契約社員	嘱託	その他(雇用者)	会社の経営者・役員	自営業主・自由業	内職	家族従業者	その他(非雇用者)	無業者	無回答
1458	628	192	60	27	78	18	24	33	74	-	24	4	266	30
100.0%	43.1%	13.2%	4.1%	1.9%	5.3%	1.2%	1.6%	2.3%	5.1%	-	1.6%	0.3%	18.2%	2.1%

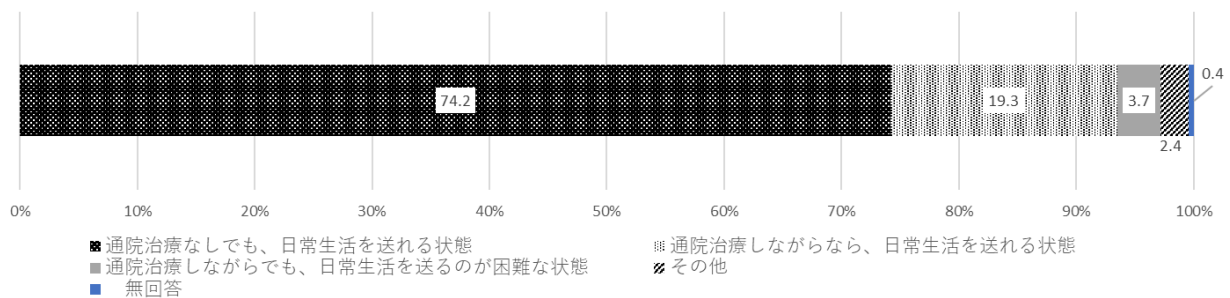
メンタルヘルス不調の発生に深くかかわっているとされているのが、労働時間だ。そこで、1週間の総実労働時間との関係を見ると、「80～89時間」で不調を感じた割合が43.3%と最も高く、次いで「90時間以上」で36.8%など、長時間労働をしている人で、メンタルヘルス不調者の割合が高い傾向となっている(図表2-6)。調査では、メンタルヘルス罹患時(3年以内)の労働時間は聞いていないため、「ふだん1週間に合計何時間くらい仕事をしているか」で代理していることに留意。

図表 2-6 就業者のメンタルヘルス不調経験(週実労働時間別)



メンタルヘルスに不調を感じた人（無業者を含む）は、具体的にはどの程度の不調だったのだろうか。不調を感じた人のうち、大多数の74.2%は「通院治療なしでも、日常生活を送れる状態」で、「通院治療しながらなら、日常生活を送れる状態」なのが19.3%、「通院治療しながらでも、日常生活を送るのが困難な状態」が3.7%となっている。不調を感じた人の2割強が通院治療を必要としていた（図2-7）。

図表 2-7 メンタルヘルス不調の程度 n=1458



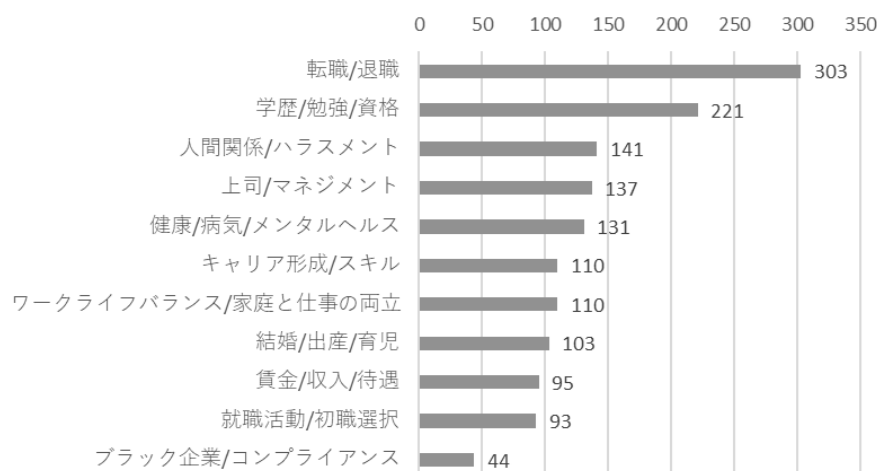
第3節 職業人生における「失敗・つまずき」とその「回避・克服策」

1. 職業人生における「失敗・つまずき」について

調査では、「失敗・つまずきだったと思うこと」「どのようなサポートがあれば、その失敗・つまずきを避け、乗り越えることができたか」について、自由記述で聞いている。

「失敗・つまずきだったと思うこと」については、有効回答者 4409 人のうち 1365 人から回答を集めることができた。頻出するワードを拾い出し、関連するワードでグループを作って、どのような「失敗・つまずき」があるのかみてる（同一回答内で複数ワードが含まれるため、重複カウントしている）。キーワードグループで言及されたのが最も多かったのは「転職/退職」にかかわるもので 2 割強（303 件）。次いで、「学歴/勉強/資格」（221 件）、「人間関係/ハラスメント」（141 件）、「上司/マネジメント」（137 件）、「健康/病気/メンタルヘルス」（131 件）、「キャリア形成/スキル」（110 件）、「ワークライフバランス/家庭と仕事の両立」（110 件）、「結婚/出産/育児」（103 件）、「賃金/収入/待遇」（95 件）、「就職活動/初職選択」（93 件）、「ブラック企業/コンプライアンス」（44 件）の順となっている（図表 3-1-1）。

図表 3-1-1 「失敗・つまずき」キーワードによるタイプ分け（単位＝件）



いずれのワード項目も、単独でなく、組み合わせで登場することが多く、最も頻出したワードの「転職/退職」については、「結婚/出産/育児」や「学歴/勉強/資格」「賃金/収入/待遇」「ワークライフバランス/家庭と仕事の両立」とともに言及されるケースが多い。「学歴/勉強/資格」では、「転職/退職」「就職活動/初職選択」とともに言及されることが比較的多い。「人間関係/ハラスメント」は「上司/マネジメント」「転職/退職」とつながりが強いようだ。「上司/マネジメント」については、「転職/退職」「健康/病気/メンタルヘルス」とともに記述されている。「健康/病気/メンタルヘルス」は、「転職/退職」「上司/マネジメント」と関連付けて記述されている。「キャリア形成/スキル」については、「転職/退職」「上司/マネジメント」と関連付けて言及されている。「ワークライフバランス/家庭と仕事の両立」は、「転職/退職」「結

婚/出産/育児」「健康/病気/メンタルヘルス」と関連付けて語られている。「結婚/出産/育児」は、「転職/退職」「学歴/勉強/資格」「ワークライフバランス/家庭と仕事の両立」とともに記述されるケースが多い。「賃金/収入/待遇」は、「転職/退職」「学歴/勉強/資格」とともに言及されている。「就職活動/初職選択」については、「学歴/勉強/資格」「転職/退職」に関連付けて言及されている。「ブラック企業/コンプライアンス」については、「転職/退職」とともに言及されている（図表 3-1-2）。

図表 3-1-2 キーワードの組み合わせ一覧表 単位＝件

	転職/退職	学歴/勉強/資格	人間関係/ハラスメント	上司/マネジメント	健康/病気/メンタルヘルス	キャリア形成/スキル	ワークライフバランス/家庭と仕事の両立	結婚/出産/育児	賃金/収入/待遇	就職活動/初職選択	ブラック企業/コンプライアンス
転職/退職	303	44	28	33	34	27	35	53	36	26	13
学歴/勉強/資格	44	221	4	12	10	21	13	22	19	32	3
人間関係/ハラスメント	28	4	141	30	15	4	15	4	10	6	8
上司/マネジメント	33	12	30	137	25	16	10	5	8	5	4
健康/病気/メンタルヘルス	34	10	15	25	131	10	20	9	7	3	0
キャリア形成/スキル	27	21	4	16	10	110	9	9	11	10	5
ワークライフバランス/家庭と仕事の両立	35	13	15	10	20	9	110	21	18	9	9
結婚/出産/育児	53	22	4	5	9	9	21	103	18	9	1
賃金/収入/待遇	36	19	10	8	7	11	18	18	95	15	12
就職活動/初職選択	26	32	6	5	3	10	9	9	15	93	8
ブラック企業/コンプライアンス	13	3	8	4	0	5	9	1	12	8	44

キーワードグループごとの事例の概要と具体的事例は以下の通り。

【転職／退職】

転職や退職に関する事例では、職場の人間関係の悪化、いじめ、残業代未払い、職場倒産、家庭事情との両立困難など、離職に至った具体的な出来事が記述されている。新卒で入社した会社がブラック企業であった、過重労働で体調を崩した、上司との人間関係悪化で居づらくなった、転勤や結婚で仕事を続けられなくなった、など明確な出来事の実例が多い。具体定期的な事例は以下の通り。

「転職の理由が人間関係 ころない誹謗中傷」

「夫が転職して、地方に行くことになったが、自分は退職せず、地元で仕事を続けることを選んだため、永年、別居状態が続く事態になっている」

「組合を組織した人に対し、いじめのような圧力をかけ退職に追い込んだ。パワハラが常態化しており、経営者の人格に耐えられなかった」

「上司と仕事のやり方でトラブル。仕事の拘束時間がとても長く、心身ともに限界だった」

「(現在の仕事について)転職したいと、ずっと今現在にいたるまで考えている」

「1日8時間働くのであれば、40代前半に、正社員転換、転職をすれば良かった」

「よく調べずに応募して、いわゆるブラック企業に入社し、辞める時もめめた」

「介護職についたばかりの頃に結婚をし、家庭と両立ができなくて、短期間で辞めてしまった」

「給料の支払いも滞るような職場に入社し、すぐに退職した」

「勤務していた会社で意見を述べる機会があり、会社の改善点などを記入し、提出したところ、会社からいやがらせが始まり、退職する方向に持っていかれた」

「結婚を機に仕事を辞めたこと。再び仕事を始めようとしたタイミングで、親の介護が始まり、仕事ができなかった」

「出産時に退職した」

「結婚でやむをえなく転職し、賃金が下がった」

「100倍の倍率で入社した会社をいとも簡単に退職してしまったこと」

「会社に新人を思う気持ちやアドバイスなどがあれば、半年で退職することはなかった」

「20代の頃に転職をしたくて、次の仕事を決めずに退職したこと」

「うつ病になった時に、病院に行かなかった。行っておけば、その後の状況も違った」

「転職活動時、知識がないため、キャリアUP等を考えず目先の会社に入社してしまった」

「勤めていた会社が倒産した」

「23才で出産退職したこと」

【学歴／勉強／資格】

家庭の経済事情で進学を断念した、資格を取得しなかったために職業選択の幅が狭まった、学生時代の勉強不足を悔やむなど、教育・学習機会に関する後悔が多数語られている。資格を取得したが活かせなかった事例、英語力や専門知識の不足で仕事で困った体験など、学びと仕事の結びつきに関する具体的なエピソードが多い。具体的事例は以下の通り。

「なりたいと思う職業があり、卒業後に進みたいと思う学校があったが、片親で、経済的に苦しく進みたいと思う学校に行けなかった」

「親の収入が少なかったので。学費がなるべくかからず、奨学金の返済が少なくてすむ専門学校を選んだことで、給料の安い関連会社にそのまま就職しなければならなくなった」

「資格を取得しておけば、就職するのに幅が広がったと悔やまれる」

「家庭の事情で、中卒後専門学校に行って働いたため、十分な教育を受けられなかった」

「高校進学できず、学べなかったことが、一生の一番のつまずきでした」

「専門学校などを卒業して、資格をもっていればよかった」

「海外での出張時に、英語をもう少し勉強しておくべきだったと思った」

「学生時代に、仕事をする上での考え方や姿勢、必要な資格を取ることを怠ったため、就職後に苦労した」

「学生時代に勉強をしておけば良かったと思う」

「資格を取って見たものの、使って仕事が出来ていない」

「資格を取っても活かせなかった」

「若い時にもっと専門的なことを勉強して資格をとっておけば良かったと思う」

「資格をたくさんとれる様に、頑張ればよかった」

【人間関係／ハラスメント】

職場の人間関係に関する記述では、いじめ、嫌がらせなどが記述されている。仕事を教えてくれない、顧客からの暴言、セクハラ・モラハラといった生々しい語りも多い。事例は以下の通り。

「こころない誹謗中傷を受けるなど人間関係を理由に転職した」

「大卒で就職した会社がブラック企業。6万円の営業手当で月100時間も残業させられた。上司のパワハラで心身が不調となり、退職した。この経験から、正社員が怖くなり、その後の就職活動がうまく行かなかった」

「職場の人間関係が原因でメンタルヘルス不調になり、休職、退職を繰り返し、結局、退社した」

「上司から、突然の残業命令やセクハラを受けた」

「組合潰しの組合員いじめ、パワハラがひどかった」

「人を育てるという意識がなく、できないと嫌がらせされた。泣き寝入りして辞めた」

「お客さんからのクレームに対し、暴言だと感じたので、本気で怒ってしまい、仕事をしくじった」

「看護師になってから初めての職場で、仕事も人間関係も上手くできず、相談もできなかったので勤め続ける
ことができなかった」

「後輩に、残業せず帰宅するよう声がけしたところ、「いじめ」だと本社に訴えられ、自分が転勤させられた」

「少ししか就職活動しなかったので、モラルハラスメントがあるブラック企業にしか入れなかった」

「勤務先が一族経営で、モラハラや、問題のもみ消しなど、汚い部分が多かった」

「職場の人間関係がもとで配置替えになった」

「人間関係が、人生のつまずきの原因だったと思う」

「勤め先に、サービス残業、休日出勤、パワーハラスメントがあった」

「人間関係が原因で会社を辞めてしまった」

【上司/マネジメント】

上司からの理不尽な叱責、パワハラ、上司がまったく仕事を教えてくれない、上司の性格や気分が業務が左右されたなど、管理職との衝突が中心に描かれている。具体的事例は以下の通り。

「初めての就職先を、上司の理不尽な叱責に耐えられず、1年半で辞めた」

「上司が自己中心的すぎた。自分の思い通りならないと、いじめてきた」

「入社1年目なのに、上司から全く仕事を教えてもらえず、聞くこともできなかった」

「会社に入った1～2年目での遅刻が多かったため、社内評価が下がり、同期の中でも差が出てしまい、評価の信頼回復に月日が掛った」

「上司と意見、仕事の進め方で対立した」

「職場内、特に上司との信頼関係が悪かった」

「主任(男性)やパート(女性)から集中的にいびられ、毎日怒鳴られる日々でした」

「上司の指示で関わった仕事だったが、関係者に仕事の趣旨が伝わっておらずうまくいかなかった」

「後輩のことを思えば、理不尽なことを直接の上司に伝えるか、本部に伝えるべきであったと悔やまれます」

「パートなのに突然残業を指示されたり、上司からセクハラを受けたことがあった」

「配置転換先の上司がパワハラだった」

【健康/病気/メンタルヘルス】

過労による倒れ込み、うつ病、突発性難聴など、健康を直接損なった体験が多く語られている。長時間労働や休みのなさ、勤務体制の不規則さにより体調を崩した事例など、身体・精神双方の症状とその状況が具体的に記述されている。

「社員の指導でつまずき、うつ病になった」

「担当業務が多すぎて、体調を壊しかけたが、信頼する先輩に相談して乗り越えた」

「看護師で夜勤が多く体調不良が続いた」

「休みが少なく、24 時間以上の連続勤務をさせる職場で体調を崩した」

「42 歳の時に、働き過ぎでバーンアウトしてしまい、その後 1 年以上仕事もできず、初めの 3 ヶ月は点滴だけで生きていた」

「仕事のしすぎで、倒れた」

「業務が原因で腱鞘炎になった」

「新人なのに、仕事を細かく教えてもらえなかった。個別のやさしい声かけなどがなく身体や精神が疲弊した」

「うつ病になった」

「残業が多く、体調を崩してしまった」

「1 年育児休暇をとって復帰したが、子供が小さいので、病気時の付き添いなどがあり、仕事との両立が難しかった」

「病気(リュウマチ、ヒザ関節変形症)になり仕事が出来なくなってしまった」

「現在、治療通院しているが、医療費が高く困っている」

「うつ病になった時に、病院に行かなかった。その時に行っておけば、後の状況も違っていたと思う」

「23 才で中間管理職になり、10 才以上の年長者を指導する中で、改善されない現状にストレスを感じ、体調をくずしました」

「40 代に 10 年近く単身赴任を経験したことが原因で体調を崩した」

「40 代の係長時代に仕事による過労とストレスで帯状疱疹、突発性難聴、ガンを発病し、十分仕事に能力を発揮できなかった」

「健康を害して仕事を辞めた。もう少し健康に留意していれば、仕事が続けられたと思うと残念だ」

「うつ病が悪化し、退職した」

【キャリア形成／スキル】

職場で十分に教えてもらえなかった、初期の失敗で評価が下がり長く響いた、新人時代に叱責が続き自信を失った、担当業務の理解不足でトラブルを起こした、技術的課題に対応できず責められたなど、職務能力に関連する具体的な体験が記されている。年齢を重ねてからの転職の難しさ、役職登用や管理業務が重荷になった体験、取得したスキルを生かせる仕事に就けなかったこと、身体的負荷や疾病によるキャリア中断も複数含まれている。具体的な事例は以下の通り。

「一生続けられる専門的な技術を身につけなかったこと」

「会社に入った 1~2 年目での遅刻が多かったため、社内評価が下がり、同期の中でも差が出てしまい、評価の信頼回復に月日が掛った」

「大学や専門学校で学んだ技術を活かせる職種に就職しなかったことを後悔」

「仕事量に自分の能力がおいつかなかった」

「一生懸命に働いてきたが、リストラに遭ったとき、それまでの経験やスキルが、他の会社では全く役に立たなかった」

「企業から研修等がなく、仕事がよくわからなくて辞めてしまった」

「研修が1日しかなく、すべて覚える前に仕事に入って、ミスを連発した」

「子育てが落ち着いて仕事を探したが、専門的な技術や経験がないと40代で正社員就職は難しいと痛感した」

「(保育職だったが)経験のなさ、心の余裕のなさにより児童の観察ができなかった」

「技術的な課題に対応できずに、現場対応をした者から、責められる日々が続いた」

「高校卒業後調理師免許を取得し、食品スーパーに入社した。自分なりに、がんばっていたつもりでしたが、アドバイスもなく毎日怒鳴られる日々でした」

「1年育児休暇をとって復帰したが、その後、育児との両立が困難になり、パートに転換。それでも、両立が難しく退職した」

「看護師に復帰したが、20年のブランクがあり、技術面がとても不安でした」

「23才で中間管理職になり、自分より年長者を指導するストレスから、体調をくずした」

「40代の係長時代に仕事による過労とストレスで帯状疱疹、突発性難聴、ガンを発病し、十分仕事に能力を発揮できなかったこと」

「スキルアップして、早い段階で転職するべきだった」

【ワークライフバランス／家庭と仕事の両立】

親の介護で仕事の継続が難しくなった、単身赴任が長く心身が疲弊した、休日返上が続き家庭サービスができなかったなど、生活面の事情が仕事に強く影響した事例が記述されている。家庭側の変化により働き方が維持できなくなる状況が多く、家族の負荷がそのまま語られている。

「仕事は続けられて良かったが、普通の家庭生活を営めず、両立できなかったことは、残念に思っている」

「有休が全く取れずに、夏休みでも子供たちを遊びにつれていけなかった」

「40代に10年近く単身赴任して体調を崩してしまった」

「仕事が忙しく、家庭への協力ができなかった。帰りが遅く、休日もなかったので離婚となった」

「介護の職についたばかりの頃に結婚したが、家庭と仕事を両立できなくて、短期間で辞めてしまった」

「再就職しようとしたタイミングで、親の介護が始まり、諦めざるを得なかった」

「仕事が忙しく家庭への協力が出来なかった」

「帰りが遅く休日も無かったので離婚となってしまった」

「親の介護と仕事の両立で疲弊し、気力が無くなり、退職してしまった」

「介護がひと段落し、再就職活動をはじめたが、職種を変えなければならぬうえに、年収も以前の半分程になってしまった」

【結婚／出産／育児】

結婚を機に仕事を辞めざるを得なかった、配偶者の転勤のため退職した、妊娠・出産に伴う体調変化と仕事の両立困難、保育園に入れず仕事を続けられなかった、育児と仕事の両立が物理的に難しかったなど、家庭環境に応じて職業生活が変化した事例が多い。出産後に復帰したが子の病気で休みが続きパートに切り替えざるを得なかった、などのエピソードも見られる。

「夫の転勤のため、正社員だった仕事を辞めた」

「結婚しても仕事を続けていたが、主人の転勤で仕事を辞めざるを得なかった。もっと働きたかった」

「妊娠したので退職したこと。その頃は、子供ができれば仕事を辞めるという時代だった」

「育休が取り辛い職場で、妊娠がわかったときに辞職しか道がなかった」

「結婚と同時に、夫が転職して、他の地方に行くことになったが、自分が退職せず、仕事を続けることを選んだため、永年、別居状態が続く事態になっていること」

「家族の事情から、中学校卒後に専門学校に行き、働くことになった。十分な教育を受けられなかったのが残念だ」

「子育てがおちついて、いざ仕事をしたいと思った時、なかなか正社員でやとってくれる所がなく、書類だけで落とされることが何度かあった」

「職に就いたばかりの頃に結婚したが、家庭と仕事が両立できず、短期間で仕事を辞めてしまった」

「結婚を機に仕事をやめたこと」

「仕事の帰りが遅く、休日も無かったので離婚となってしまった」

「出産時に退職したこと」

「結婚でやむをえなくパート勤務になり、賃金が下がった」

「1年育児休暇をとって復帰したが、子供が幼く、病気時の付き添いなどあることから、パートに転換。それでも仕事と育児の両立が難しく、結局、辞職してしまったこと」

「結婚して北海道に来たが、今までのキャリアが活かせる仕事を探すのが難しかった」

「23才で出産退職したこと」

「出産後、手に職をと思い、ネイルの資格を取得したが、小さな子供がいる為、短時間や残業なしの職場を探したが見つからず、結局その道をあきらめざるを得なかった」

【賃金／収入／待遇】

残業代が支払われなかった、社会保険が加入されていなかった、同じ仕事なのに正規と非正規で待遇差が大きい、支払い遅延など収入面の具体的な問題が多い。

「サービス残業が当たり前。労基署に通報しないようトップから圧力がかった」

「賃金未払いで退職した経験は、未だに癒えない心の傷となっている」

「残業手当 6 万円で、月 100 時間の残業があり、時給に換算したら 600 円程度で最賃以下だった」
「同じ仕事内容で、仕事の出来ない正社員が自分より高給であることに不満を感じた」
「(親の収入が少なかったので、学費がなるべくかからない専門学校を選んだことで、給料の安い関連会社にそのまま就職しなければならなくなった」
「1 日 8 時間働くのであれば、40 代前半に、正社員転換すれば良かった」
「残業代もかなりの額になるのに未払い」
「ハローワーク経由で就職したが、給料の支払いも滞るような職場で、すぐに退職した」
「裁量労働制ということで、残業手当は支払われず、相当な残業があった」
「結婚でやむをえなく転職し、賃金が下がった」
「都会と地方では賃金格差がある」
「パートの 20 年間、年金をかけていなかった。年金をもらう年になって、後悔している」

【就職活動／初職選択】

学生時代に職業についてきちんと考えなかった、高校の学校推薦で一人一社しか受けられなかった、企業研究が不十分でブラック企業に入ってしまった、内定取り消し、倒産など、初職選択の難しさや不運が具体的に語られている。職場に入ってから仕事内容のギャップに苦しんだ体験、職種の理解が浅く早期離職に至ったケースなども含まれる。

「企業の情報収集が足りず、結果としてブラック企業に就職してしまった」
「高校を出て就職活動した時期は、一人一社しか受けることが出来ず、選択肢がなかった」
「初職で内定をもらった会社が倒産し、内定取り返しとなった。急遽、仕事を探したので不本意な就職になった」
「きちんと情報収集せずに応募して、いわゆるブラック企業に就職し、辞める時にもめたこと」
「ハローワーク経由で就職したが、給料の支払いも滞るような職場で、すぐに退職した」
「新卒でブラック会社に入ってしまった」
「就職活動が足りずに、モラルハラスメントのあるブラック企業に入ってしまった」
「新卒で正規の仕事に就けなかった」
「社会経験が少なかったために、転職活動時にキャリアUP等を考えず、目先の会社に入社してしまった」
「新卒時の就職活動がうまくいかず。途中で諦めてしまった」
「求人票では土日祝休みとあったのに、求人票と違うことなんか普通だと言われ、休みもなく、残業もひどかった」
「終業時間や休日の変則的になったり、残業、休出も多く、ハローワークの求人票と違っていた。会社に不信感を持っている」
「50 歳過ぎて離婚し、仕事を探そうと考えたが、50 過ぎて正社員として雇ってくれるところはないと活動もしないで最初からあきらめてしまった」
「当時、不景気すぎて、新卒の求人なんて無かった。中途採用でも、かなりベテランの人優先で見向きも話も

聞いてもらえなかった」

「結婚後にパートを探した時、子供ができたらどうするのか必ず聞かれた。続けて働きたいと伝えても採用されることは少なかった」

「やりたい仕事に就けなかったことが人生の失敗、つまりき」

「学生時代の就職活動が上手にできなかったのが最大の失敗。自分が何をしたいのか、どういう仕事なら向いているか、自己分析と現実とのすり合わせもできていなかった」

「就職活動中に安易に決めてしまい、就職後すぐに退職したこと」

【ブラック企業／コンプライアンス】

サービス残業、残業代未払い、長時間労働、上司によるハラスメント、労働基準法違反、倒産や賃金踏み倒しなど、問題が明確な職場の実態がストレートに記述されている。求人票との乖離、違法な働かせ方、法令違反隠しの圧力など、悪質な事例が集中している。

「情報収集せずに応募して、いわゆるブラック企業に就職し、辞める時にもめた」

「残業代もかなりの額になるのに未払い」

「新卒でブラック会社に入ってしまったこと」

「就職活動が十分でなく、モラハラのあるブラック企業に入社してしまった」

「卒論や実習で忙しく、企業の情報収集が足りなかったため、結局ブラック企業に就職してしまった」

「ハローワークの求人票とは違って、サービス残業、休日出勤、パワーハラスメントのある会社で働いていた」

「サービス残業があったが、労働基準監督署に通報しないようトップから圧力がかかった」

「残業手当月 6 万円で 100 時間も残業させられ、時給換算すると最賃以下だった」

「せっかく就職が出来ても、倒産という形で離職せざるを得ない状況が、職業人生の中で 3 回あった」

「賃金未払いで離職した辛い経験は、未だに癒えない心の傷になっている」

「ネームバリューだけで転職先を決めた結果、勤務先がブラックだった」

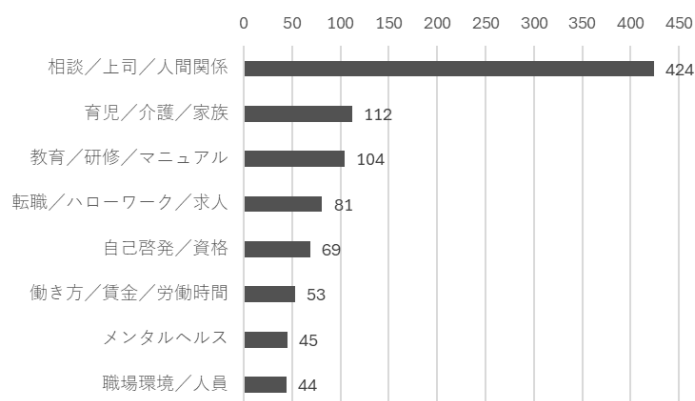
「就職した会社が倒産踏み倒しを繰り返す経営者の会社だった。4 ヶ月分の給与を踏み倒された。会社名を変えて繰り返している」

「ブラック企業で休みがあまりもらえなかった」

2. どのようなサポートがあれば「失敗・つまずき」を回避、克服できたか

「どのようなサポートがあれば、その失敗・つまずきを避け、乗り越えることができたか」については、有効回答 4409 人のうち 1251 人から回答を得た。これらの自由記述から、頻出するワードを拾い出して（同一回答内に複数のキーワードが含まれるため、重複カウント）、関連して言及されたキーワードグループに整理すると、最も回避・克服策として記述されたのは、「相談／上司／人間関係」（424 件）で、次いで「育児／介護／家族」（112 件）、「教育／研修／マニュアル」（104 件）、「転職／ハローワーク／求人」（81 件）、「自己啓発／資格」（69 件）、「働き方／賃金／労働時間」（53 件）、「メンタルヘルス」（45 件）、「職場環境／人員」（44 件）などの順となっている（図表 3-2）。

図表 3-2 失敗・つまずきの「回避・克服策」キーワードによるタイプ分け(単位=件)



最も多くの人々が挙げていた「相談／上司／人間関係」では、多くの回答者が「相談相手の存在」の必要性を強調。「相談できる上司や同僚がいること」など、一人で抱え込まずに周囲に相談・助言を求められる環境づくりの必要性が語られ、相互理解に基づく良好な人間関係構築の重要性が強調されている。管理職の育成能力やコミュニケーション力の向上が組織全体の課題となるようだ。社内に相談できる環境がない場合のセーフティネットとして、「電話相談所があれば」といった外部相談窓口の充実を求める声も目立つ。

「育児／介護／家族」では、身近なサポート体制の不足を訴える声が目立つ。保育所の設置や育休制度の充実を求める意見も多く、社会全体での子育て支援体制の構築が求められている。また、介護に対する意識変革を促す声もあり、家族だけで介護を抱え込まない社会への移行が求められるとしている。

「教育／研修／マニュアル」では、「教え方のノウハウ自体を、多くの人々が学べば、教育に関するコストも下がるのでは」という指摘に代表されるように、属人的な教育ではなく、組織として体系化された教育体制の構築が求められている。また、マニュアル整備など、業務の標準化と可視化を求める声もあった。

「転職／ハローワーク／求人」については、「うその求人票を載せた会社の罰則を厳しくする」など、求人情報と実態の乖離に対する不満が多数寄せられており、対策が求められている。「ただ求人票を出すのではなく、ハローワークなどは、見回りをしてほしい」「職業紹介以外の就職サポートがたりない」「ハローワークで労働問題全般が相談できるといい」など、ハローワークについて、単なる職業紹介にとどまらない、労働問題全般のサポート機能拡充が求められている。

「自己啓発／資格」では、多くの回答者が、キャリアを振り返る中で「資格を取っておけばよかった」という後悔を述べている。「仕事の経験や資格があれば、再び仕事につきたくなったときに役に立つ」という指摘は、将来のキャリア形成における資格の重要性を端的に表している。また、資格取得のためのサポートを求める声もあった。

「メンタルヘルス」については、「ストレスをためない」「気持ちの切り換え、仕事は仕事と割り切る」など、自分なりのストレス対処法を見つけることの重要性が多く語られている。一方、「カウンセリングなどを受ける機会を作る」など、専門家によるメンタルヘルスケアへのアクセスを求めており、専門的なサポートが重要なことも認識されている。

「職場環境／人員」については、人員不足対策を求める声が多い。一人に過度な負担がかかることで、ミスにつながったケースが報告されており、複数チェック体制の重要性を提起している。また、ミスを共有できる「話しやすい環境を作ること」など、心理的安全性の高い職場環境の構築を求める声もあった。

「働き方／賃金／労働時間」では、労働条件としての賃金へのこだわりには言及している一方、やりがい重視の考えも示されている。経済的にサポートのある社会制度や公的な支援策の周知を求める声もあった。また、長時間労働について、業務量と人員のアンバランスが根本的な原因として指摘されている。働き方改革については、過剰な消費者サービスの見直しの提言もみられた。

それぞれのテーマグループの具体的事例は以下の通り。

【相談／上司／人間関係】

「一人一人への教育サポート！相談できる上司や同僚・先輩など話し合いする環境や教育時は一人一人覚えるのにも時間かかるので上司はその辺のサポートも必要だと思う。仕事をすべて一人でやるのではなくみんなで行う」

「経験を多く積む。先輩や上司から助言をもらう」

「業務を行う以上、失敗をするのがあたりまえ。失敗してから人間が成長すると思います。あとは、上司と相談して失敗しないようにすること」

「会社における最低限のルールは、必ず守る。また、新入社員から1～2年は、とにかくコミュニケーションを重んじ、自分を理解してもらう事と、相手を理解して行く事が重要。これは横・縦のつながりも同様と考えます」

「モラルハラスメントやサービス残業について、気軽に相談出来る所があれば良かった。電話相談所とかあれ

ばいい。仕事終わりや、休日等だと、相談出来ない所が余りにも多く辛かった」

「職場の人間が、新人を育成するノウハウは必ずどの場においても必要だと思う。今の日本はあまりにも育成が下手で、その人その人に合った教え方ができていない。コミュニケーションもできていないのでうまく仕事が回らない。各職場に相談窓口でもあればいいのでは」

「その時のサポートというよりも他の人に相談(家族・同僚・先輩)すれば自分の考え方も変わって良い方向へ行ったんじゃないかと思います」

「その時の状況だけで判断せず、周りに相談などもっとすれば良かったかなと思う」

「その都度、家族に相談し、乗り越えてきた」

「その都度、周りの人達に相談したりしながら、助けてもらい乗り越えてきたのだと思います」

「同期で助け合い、仕事を進めた事。姉や、知人が、私達のぐちを沢山きいてくれた事。皆さんの(仕事以外の人)助けにより、人として、成長する事が、今につながっていると思う」

【育児／介護／家族】

「それまで仕事に生きがいを感じていたため、出産した後しばらく燃え尽き症候群なのか、無自覚の育児ノイローゼなのか分からなく、精神が不安定になりました。もう少し余裕のあるシフトを組んでもらい、出産に備える姿勢があったら不安定さはもう少し回避出来たかと思います」

「親が家族での介護を望んだため、当時は転職できなかった。20年余りの介護を終え、今は転職したくても、ブランクがありすぎて職に就くのがむずかしい。自分の老後を子供や家族にたよらず、公的なサポートを利用する様に考え方をかえる取りくみがほしい」

「少子化問題を本当に何とかしたいのだったら、『産んでよかった』→『産みたい』の声があがるよう、サポート体制を。保育所には必ず入れ、かつ、いっしょに子育てを考えてくれるような。病気の時、朝、晩の仕事の延長時なども、ささえてくれるのなら、働くことを選ぶ人も多くなる」

「精神的に、家族の支えがあって乗り越えられた、頑張れたと思います」

「時代によって違うとは思いますが、結婚や出産をしても働きつけられる会社かどうか事前によく見きわめる。保育士、看護師など一生ものの資格を若いうちに身につけておく」

「時短勤務や育休などの体制がきちんと整っていれば、退職せずに仕事を続けることができた」

「自分で乗り越えていくしかないが、精神的には、何より妻のサポート、そして家族がいてくれる事が一番有難く、感謝している」

【教育／研修／マニュアル】

「人にものを教える、教え方を知らない人が多いように思う。教え方のノウハウ自体を、多くの人が学べば、教育に関するコストも下がるのではないだろうか」

「1人でも職場に気持ちを許せる人がいたらよかったと思う。きちんとしたマニュアルも欲しかった」

「十分なサポート。見習いのような形で、一緒に仕事をしながら見本を見せてもらったり教えてくれていればと思う」

「自分のやりたい事とやれる事のバランスについて、学生の内にもっと考える時間、教育を受ける機会があればもう少し上手くやれたように思う。“働くという事”についての教育に日本はもっと力を入れるべきだと思う」

「『ほめ育て』という言葉を学んでから、そのことを活用したところいちじるしく成長した社員がいた。倫理教育に力を入れていく必要性を感じている」

「大学時代、もっと真面目に将来のことを考えておけば良かった」

「大学生生活の4年間の計画をしっかり立てること」

「短大、大学に入ってから自己分析とか職業適性とか面接対策…。遅いと思います。飲み込みが早くて要領が良い人ばかりではない。もっと早く教えてもらいたかった。自覚を促してほしかった」

【転職／ハローワーク／求人】

「ハローワークで離職率が高かったり評判の悪い会社は公表してはじくようにしてほしい。採用する気もないのに求人を出している会社もはじいてほしい」

「ハローワークに労働問題に対応する窓口があればいいのに」

「ただ求人票を出すのではなく、ハローワークなどは、見回りをしてほしい」

「ハローワークは、次の仕事を見つけることだけに集中して、それ以外のサポートが不足している気がする」

「働きたい人も山ほどいるが、まともな生活が出来ない給与水準の求人しかない状態では、税金や年金を払えと言っても難しい」

【自己啓発／資格】

「正社員で働く。資格をもっているだけで、仕事につきやすくなる。若い時にいろんな資格を取得したり、仕事の経験をつんでおけば、しばらく職から離れていて、再び仕事につきたくなかったときに役に立つ」

「高校教育の中で資格習得の具体的な指導があったらよかった。例えば秘書検定も、簿記も1級までとらないと実務で役立たない。そこまで勉強するサポートがあると良い。まだ高校生では社会のことがわからなすぎる」

「ハローワークで資格を取るサポートがあることを教えてもらえなかったので、そういう制度があることを教えてくれたら良かったなあと思います」

「社会人になってから資格が必要とわかり今も含めて勉強している」

「サポートというよりも、自分の意識次第。将来を見据えての努力が重要」

「努力がたりなかった。今からでも遅くないと思う」

「資格取得のサポート、例えば資金面でのサポートがもっと利用しやすいと良い」

【働き方／賃金／労働時間】

「お金になる仕事だけすればよかった」

「お給料、時給にこだわる」

「収入にこだわらず、自分のやりたいこと、やりがいを求めた方が良い」

「支援金制度など、経済的サポートのある社会制度の整備」

「希望するライフスタイルや経済的な事情などを考慮しながらお仕事を紹介してくれるようなサポートが得られたいと思う」

「週休 2 日や有給制度を全てに徹底させてもらいたい。休みが人並みにあるというだけで他の事は我慢できそうなので…。とにかく休みが欲しい」

「働き方改革」というなら、過剰な消費者サービスを見直すべきではないかと思います。24 時間営業・年中無休などなど」

「ローテーションで替わりがわりに休日をとればミスも少なくなると思う。なにもかも消費者第一では、体も心ももたない」

【メンタルヘルス】

「気をしっかりもち、ストレスをためない事。前向きに」

「気持ちの切り換え、仕事は仕事と割り切ること、仕事自体を自分の生きがいにする事で解決させています」

「一つ一つの出来事をなるべく前向きな視点でとらえる。失敗したけど、この次は同じ失敗をしないようにしよう、など」

「なんでも1人で頑張る行なうと考えず、できないことはできないと考えること。無理をしないこと」

「ポジティブに考えること。失敗から次につなげる何かを得ることが大切だと考えます。ON と OFF を持つことです」

「カウンセリングを受ける機会を作る」

「健康管理をすること」

「倒産離職などの場合の、メンタル面のサポート制度を国を挙げて入れてほしい」

「病気の内容によって職業の提案をしてくれるところが欲しい。また、そのような人を受け入れる社会や会社が必要だと思う」

【職場環境／人員】

「一連の立ち上げ作業を一人で見っていたため、ミスに気付く余地がなかった。社内にこの仕事を行う上での作業員以外が監視する仕組みがあれば回避できた」

「現場での十分な人員配置による有休消化など余暇の充実」

「人員の補充」

「必要以上の人員削減は不必要」

「スタッフ人数を確保する人事体制が必要」

「失敗談をあらかじめ共有。失敗を受け入れ、次への改善へと活かす社会的空气の醸成」

「声をかけ合い、聞きにいしやすい環境づくり」

「話しやすい環境を作ること」

「公平な評価を下すため、経営者会議にもっと現場の声を届かせるための体制を整えるべきだったと思う」

「管理職による仕事の配分の管理が十分になされること」