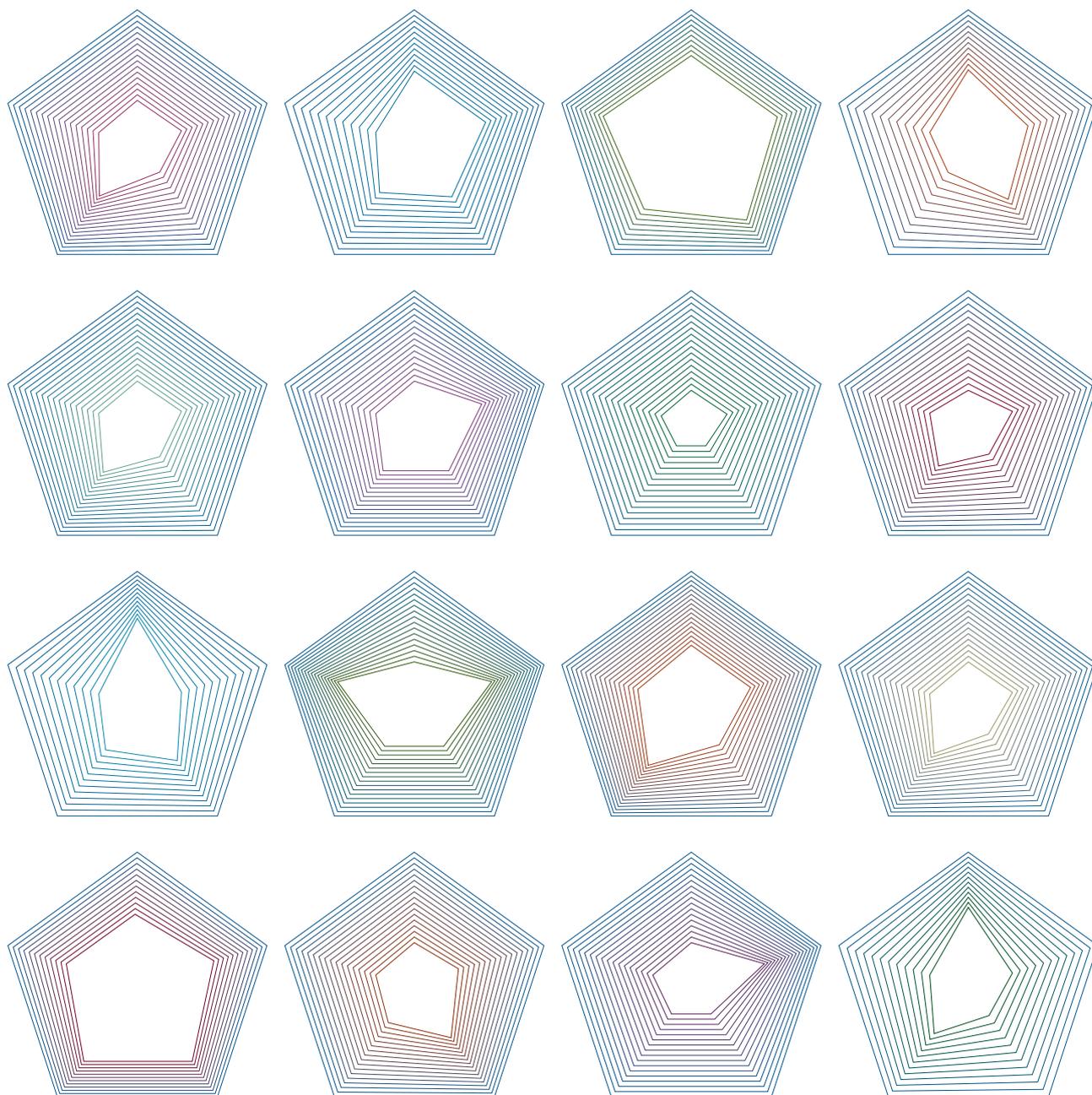


Works
Report

2016

Works Index 2015

—日本の働き方の定点観測—



JPSED

全国就業実態パネル調査2016
Japanese Panel Study of Employment Dynamics

はじめに

求められる、働き方の可視化と変化の定点観測

少子高齢化による労働人口減少社会を迎え、従来の働き方を見直そうという動きがこれまでになく高まっている。労働時間や場所が一律に定められた働き方を前提とするのではなく、だれもが継続できる働き方に改革することで、働きたくても働けずにいる女性や高齢者、そして、今後増えることが見込まれる介護を担う人材などを継続的に活用できるだけでなく、多様な人材の活躍による新しい価値の創造も期待できる。

この動きを前進させるためには、望ましい方向に向かっているのかを可視化し、定期的に観測して評価していくことが重要だ。具体的には、就業率といった量的側面だけでなく、現在の就業状態が安定しているか、発展性があるか、今後も持続可能であるか、といった視点を重視して、働き方を可視化し、その変化を見ていく必要がある。これらの視点は、既存の公的統計では捉えられないことが多い。実態を深掘りし、かつ、変化を把握する機能を持つ新しい調査が不可欠となる。

こうした課題意識にもとづき、リクルートワークス研究所では、全国の15歳以上のおよそ4万人の同一個人を対象に、毎年継続して調査する「全国就業実態パネル調査」プロジェクトを立ち上げ、そのデータを活用して、働き方を5つの側面から可視化するWorks Indexを開発した。毎年、日本の働き方を評価して公表することで、一人ひとりが生き生きと働き続けられる次世代社会を創造していくための一助になりたいと思う。

今後の変化を見る基準となる初年度。2015年の日本の働き方の評価はいかに。

2016年5月
リクルートワークス研究所
「全国就業実態パネル調査」プロジェクト

目次

はじめに ……P1

目次 ……P2

調査概要 ……P2

Works Indexとは何か ……P3～4

インデックスの解説 ……P5～10

- ・インデックスI 就業の安定
- ・インデックスII 生計の自立
- ・インデックスIII ワークライフバランス(WLB)
- ・インデックスIV 学習・訓練
- ・インデックスV ディーセントワーク(DW)

Works Indexの結果 ……P11～19

- ・性別・年齢階層別
【コラム】 未就学児を持つ既婚女性のWorks Index
- ・就業形態別
【コラム】 労働時間を調整した就業形態の比較
- ・業種別
- ・職種別

結びにかえて ……P20

(参考)インデックスの作成方法 ……P21～22

調査概要

全国就業実態パネル調査(JPSED: Japanese Panel Study of Employment Dynamics)

- 調査目的 調査前年1年間の個人の就業状態、所得、仕事の状況などを、毎年追跡して調査を行い、Works Indexを作成・公表するとともに、日本における就業状態の変化、所得の変化を把握する。
- 調査対象 全国15歳以上の男女
- 調査時期 毎年1月
- 調査手法 インターネットモニター調査。調査会社保有の調査モニターに対して調査を依頼。
2016年実施第1回調査で回答の得られたサンプルに対し、今後毎年1月に調査を依頼する。
- 標本設計 総務省統計局「労働力調査」のデータをもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴別の割付を行った。割付は、母集団を反映するように設定。ただし、10代の労働力人口と65歳以上については、実際の人数よりも少なく割付。
- 集計方法 10代の非労働力人口と65歳以上については、実際の人数よりも少なく割付をして回収しているため、母集団を反映する結果となるようにウエイトバック集計を実施している。
本報告書では、ウエイトバック集計後で、社会人として働いた経験のない学生を除いた結果を掲載(集計対象者数はウエイトバック前)。

全国就業実態パネル調査2016(第1回調査)

- 調査時期 2016年1月14日～1月25日
- 有効回収数 49,131名 ※依頼数:145,102、有効回収率33.9%

Works Indexとは何か

日本における働き方を可視化した指標

冒頭にも述べたように、Works Indexを公表することにより、日本における個人の働き方を可視化し、そのうえで状態を評価することにより、一人ひとりが生き生きと働き続けられる次世代社会の創造を目指している。Works Indexはどのように構成され、指標としてどのように見ればよいのか以下で解説する。

Works Indexの構成

Works Indexは、個人が生き生きと働き続けられる状況を理想として作られた指標であり、リクルートワークス研究所内で議論した結果、次の5つの項目が必要だと考えた。

- I 就業の安定
- II 生計の自立
- III ワークライフバランス(WLB)
- IV 学習・訓練
- V ディーセントワーク(DW)

それぞれのインデックスにはインディケータと呼ばれる構成要素(詳細は次ページの図表1)がある。インディケータに関連する調査結果よりインデックスの得点を算出している。それぞれのインデックスは、0~100点の間の値をとる。100点をとれば、理想的な状態になっていることを示している。本稿では、2015年1年間の様々な状況について聞いた調査結果をもとに、インデックスの値を算出している。

各インデックスのねらい

就業の安定(詳細は5ページ)は、正社員・非正社員といった雇用形態ではなく、実際に就業が安定しているか、または安定する可能性に注目した。働く意欲があったとしても働けない状況や、仮に働いていたとしても、契約満了などの会社都合に

より本人の意思にかかわらず離職に追い込まれる状況がないことが好ましい。就業の安定ではすべての個人が就業し、就業している状態が継続することを望ましい姿として評価する。

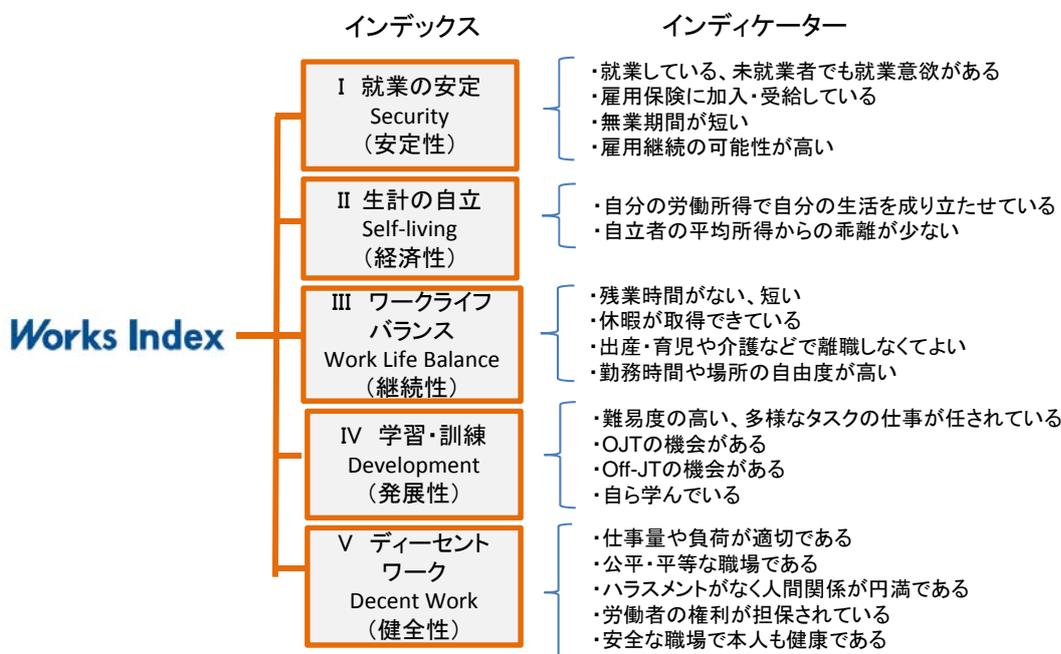
生計の自立(詳細は7ページ)は、個人の労働所得(働いて得た収入)がどの程度自分の生活を成り立たせているかを示すインデックスである。生活保護などの公的援助や借入を受けながら生計を立てている状況は望ましくない。類似した貧困率などの指標では個人ではなく世帯で評価をしており、世帯内でのやりくりで生計が自立していればよいと考えられるが、このインデックスでは、個人の労働所得に重きを置いているため、個人で評価をしている。ただし、専業主婦のように配偶者の所得で生計を立てている人に対しては、後で述べるように別途考慮をしている。

ワークライフバランス(WLB、詳細は8ページ)は、適切な労働時間や休暇などがあり、無理なく働くことができるかを示すインデックスである。残業時間が長い、休暇がとれない、労働時間を自分で調整できない状況は望ましくない。残業がなく、休暇も十分にとることができ、勤務時間や勤務場所を個人が選べる環境であることが望ましい。

学習・訓練(詳細は9ページ)は、自己啓発・企業内訓練や仕事を通じて本人が成長することで、今後の就業にもつながるのかを示したインデックスである。OJTやOff-JTといった企業内での研修や成長機会があり、自分でも自己啓発をし、仕事を通じて成長している状態が望ましいと考える。

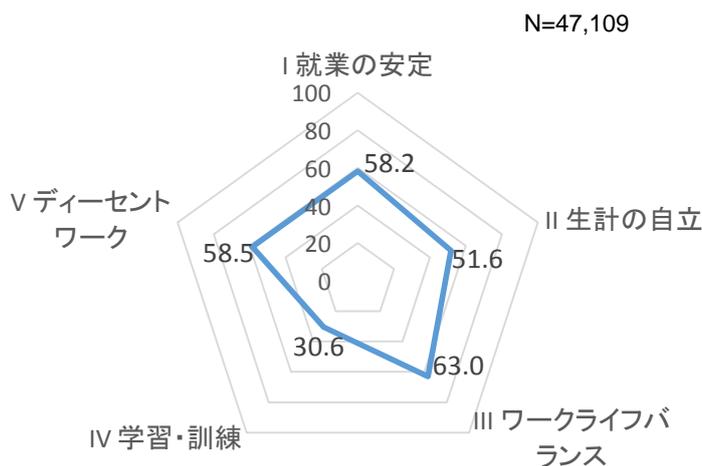
ディーセントワーク(DW、詳細は10ページ)は、文字通り最低限保証されるべき就業条件が満たされているかを示すインデックスである。仕事量や負荷が適切であり、処遇が公平であり、ハラスメントがなく、安全衛生上問題がない状態が望ましい。

図表1 Works Indexを構成するインデックスとインディケーター



注)各インデックスは、それぞれのインディケーターに関連する調査結果よりスコアを算出。詳しくは21～22ページ参照

図表2 日本全体のWorks Index 2015の結果



注)インデックスは、0～100で評価され、スコアが大きいほど望ましい状況であることを表す

5つのインデックスの詳細は次ページ以降にまとめている。まずは、インデックスをよりイメージしていただくために、2015年の日本全体のWorks Indexの結果を紹介したい。

ワークライフバランス(WLB)は63.0、ディーセントワーク(DW)が58.5、就業の安定が58.2である一方、学習・訓練は30.6とほかに比べて低い点数であり、課題があるといえそうだ。生計の自立はそれよりもスコアが高いが51.6である。

Works Indexを見ることで、日本全体の働き方の状況を可視化することができ、今後継続することによりどの要素が良くなりあるいは悪くなっているかが明らかになる。

ここで紹介した結果がなぜそうなっているのかについて、それぞれのインデックスの代表的なインディケーター(抜粋)やインデックスの算出方法を見ながら説明していきたい。

インデックスI 就業の安定

安定的に働いているか、未就業者は就業希望があるか

雇用保険の加入率の低さ、転職入職者の無業期間の長さが課題

就業の安定は、正社員・非正社員といった雇用形態ではなく、実際に就業が安定しているか、または安定する可能性があるか、「安定性」を示すインデックスである。インディケータ（インデックスの構成要素）は以下の4つである。

- ・就業している、未就業者でも就業意欲がある
- ・雇用保険に加入・受給している
- ・無業期間が短い
- ・雇用継続の可能性が高い

上記のインディケータを取り上げている背景を全国就業実態パネル調査の集計結果とともに紹介しよう。

就業意欲のある未就業者が5.3%

図表3に表した就業状態が最初のインディケータを表し、この指標が就業の安定のインデックスでの大きな位置を占める。このインディケータでは就業・未就業だけでなく、就業につながる可能性という観点から、未就業でも就業意欲があることを評価している。

全体のうち就業者が60.8%（就業率）であり、残りは未就業者である（2015年12月時点）。未就業者のうち、失業者（求職活動をしており、就業意欲がある）が2.1%（失業率換算では3.3%）だが、それ以上に、求職活動をしていないために非労働力とみなされるが就業意欲

のある人が3.2%おり、合わせて5.3%の人たちが就業意欲があるにもかかわらず、就業できていない。

失業者のみが注目されているが、非労働力だが就業意欲のある人たちがそれ以上存在していることに注目したい。

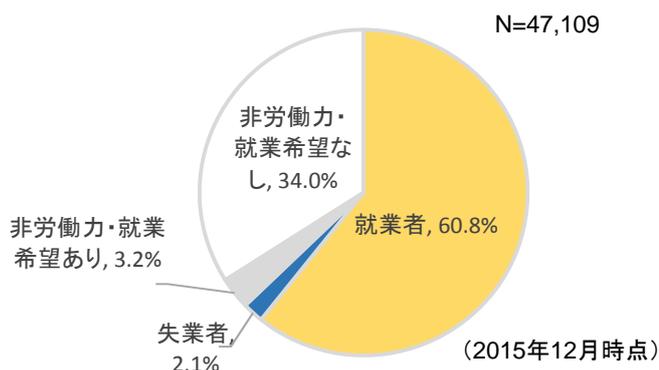
雇用保険の加入・受給は33.1%にとどまる

次のインディケータは雇用保険の受給・加入状況である。雇用保険は、1週間の所定労働時間が20時間以上で、31日以上雇用され続ける見込みがある者は加入させる要件があるため、雇用保険に加入している、または失業状態で受給していることは就業が安定していると見ることができる。

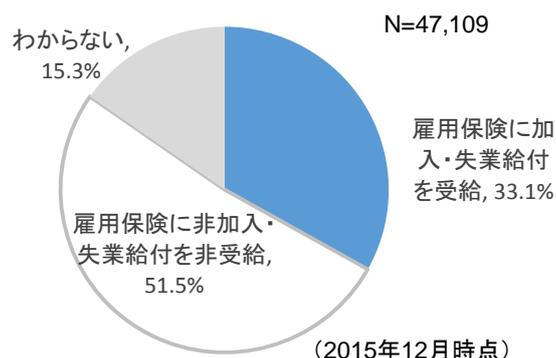
図表4を見ると、雇用保険に加入・失業給付を受給している人は33.1%であり、就業者が全体で60.8%いることを考えると、少ないと言わざるを得ない。「雇用保険に非加入・失業給付を非受給」の人は51.5%と半数を超え、その多くは非労働力で就業希望なしの人であるが、その残りは就業者であっても雇用保険に加入していない人が多くいることを示唆している。

雇用保険は失職時の重要なセーフティネットの1つであるが、雇用保険に加入していない状態では、万が一失職した時に生活が困窮する恐れがある。求職者支援制度も含めセーフティネットのあり方を検討することは、失業率が低い今だからこそ、備えの意味で重要であろう。

図表3 就業状態



図表4 雇用保険の加入状況



無業期間3年を超える転職入職者が23.2%

「無業期間が短い」インディケータは、2つの項目で見ている。1つは1年間で無業期間がどれだけあるかを月単位で見たもので、もう1つは、転職入職者に限り、前職離職から現職入職までの無業期間を見たものである。

1年間で就業した月数を表した図表5を見ると、56.2%の人が12か月就業しており、就業者60.8%の割合にほぼ匹敵する。この意味では就業が安定している人が多いといえる。

見方を変えて、転職入職をした人に限り、前職からの無業期間を見ると、6か月未満が41.9%と大半であるが、3年を超える者が23.2%もいる。その中の多くは育児などを理由に長年仕事から離れていたことが背景にあるが、無業期間が長いことは就業が安定していないだけでなく、能力の陳腐化などにより、スムーズに働くことも

難しくなる。就業意欲のある人に対して無業期間を短くすることが課題である。

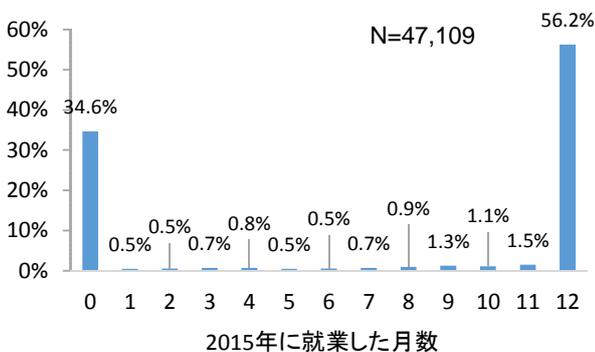
会社都合の離職者は35.6%にのぼる

最後のインディケータ「雇用継続の可能性が高い」は、解雇や契約満了などの会社都合による離職が少ないか、有期雇用でも契約期間が長いかに注目する。

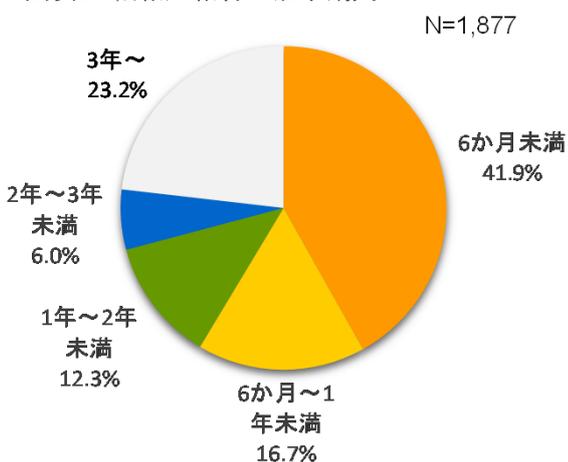
離職理由を見た図表7にあるように、会社都合による離職者は35.6%、その中でも契約期間の満了は17.4%、解雇は3.9%にのぼる。会社都合による離職が多いことは、本人の意思にかかわらず離職に追い込まれ就業の安定が損なわれていることを意味する。

会社都合による離職者が一定数存在する今、こうした就業の安定を阻害する要因を減らしていくことが求められる。

図表5 1年間に就業した月数分布

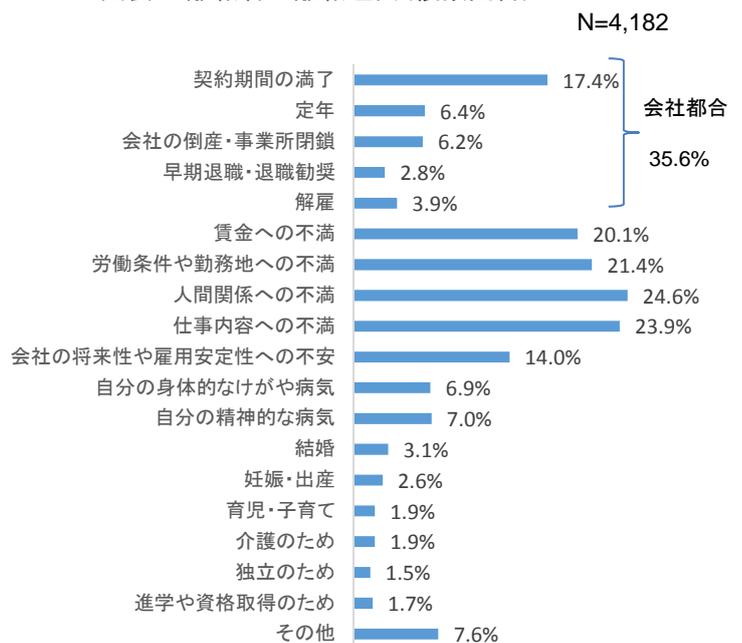


図表6 転職入職者の無業期間



注)2015年に就職した転職入職者に限定

図表7 離職者の離職理由(複数回答)



注)2015年に離職した者に限定

会社都合の35.6%は、重複回答を除いた割合であるため、各項目の割合を合計しても一致しない

インデックスII 生計の自立

自分で働いて得た収入で、生計を成立させているか

生計が自立している人とそうでない人の大きな年収差が課題

生計の自立は、個人の労働所得(働いて得た収入)が、どの程度自分の生活を成り立たせているか、「経済性」を示すインデックスである。生活保護などの公的援助や借入を受けながら生計を立てている状況は望ましくない。

類似した貧困率などの指標では個人ではなく世帯で評価しており、世帯内でのやりくりで生計が自立していればよいと考えられている。しかし、世帯内の所得は把握がしにくい点、万が一のリスクが生じても、個人が継続的に生き生きと働くためには、個人単位で生計が自立していることが望ましい点などから、このインデックスでは、個人の労働所得に重きを置いている。ただし、専業主婦のように配偶者の所得で生計を立てている人に対しては、非就業で預貯金を切り崩したり、他からの援助によって生計を成り立たせている人よりスコアが高くなるように、インデックスの算出において考慮している(詳細は21ページ)。

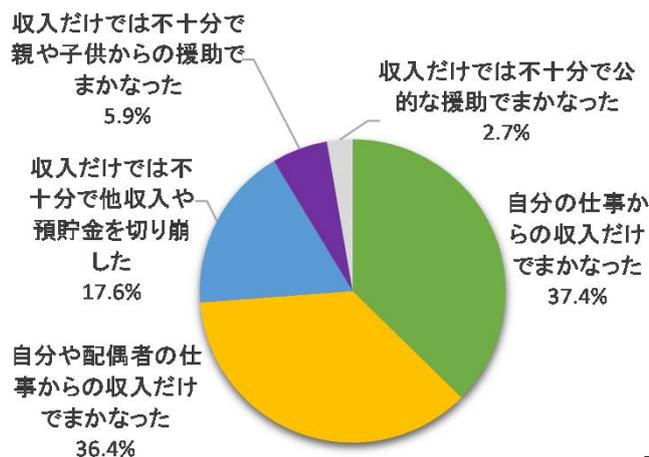
本人と配偶者の労働所得で73.8%は生計を成立させている

生計の自立のインディケータは「生計の自立度」と、「本人の労働所得で生計を成立させている人との平均所得との差」である。

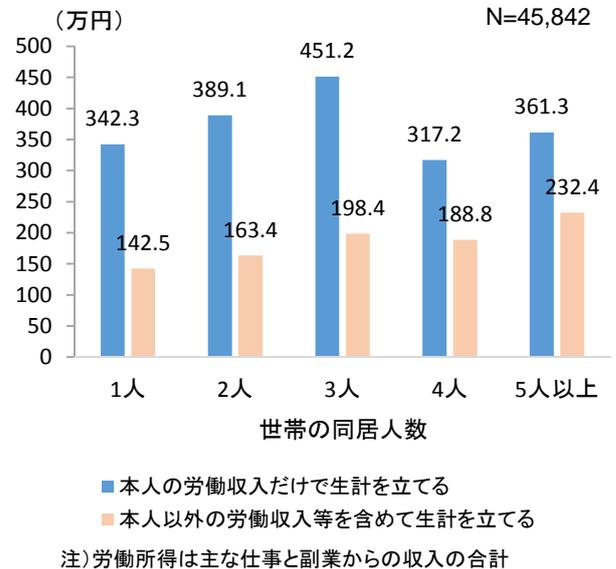
生計の自立度は、図表8のようにストレートに状況を聞いた結果を活用する。本人の仕事からの収入だけ

図表8 生計の自立の状況

N=47,109



図表9 生計の自立状況別 本人の平均労働所得



でまかかった人が37.4%、配偶者の収入も合わせてまかかった人(36.4%)を含めると73.8%の人が生計を自立させている。一方で、公的な援助を活用した人が2.7%、親や子供からの援助でまかかった人が5.9%と、合わせて8.6%がほかからの援助で生計を立てている。

生計を自立している人と自立していない人の年収差が大きい

もう1つのインディケータである年収差に関連した集計を見てみよう。図表9は、本人の労働所得だけで生計が自立している人と、そうでない人の平均年収を表したものである。同居人数により生活費の金額などの状況が異なるため、同居人数別に示した。

結果を見ると、同居人数にかかわらず、本人の労働所得だけで自立している人は平均所得が300万円を超えているのに対し、そうでない人は140万~230万円となっており、差の大きいところでは200万円以上となっている。

生計の自立のためには、生活費をいかに抑えるかという考え方もあるが、年収の格差がこれだけ大きいことを考慮すると、低所得者の所得をいかに向上させるかが大きな課題であろう。

インデックスⅢ ワークライフバランス(WLB) 働き方を自由に選び、無理なく働けるか

残業をする人の多さ、有休取得度の低さが課題

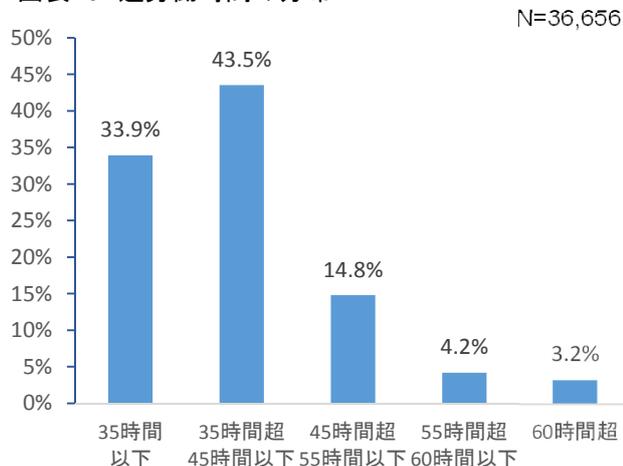
ワークライフバランス(WLB)は、適切な労働時間や休暇などがあり、無理なく働くことができるか、「継続性」を示すインデックスである。残業時間が長い、休暇がとれない、労働時間を自分で調整できない状況は、継続できる働き方としては望ましくない。

インディケータは「残業時間がない、短い」「休暇が取得できている」「出産・育児や介護などで離職しなくてよい」「勤務時間や場所の自由度が高い」の4つから構成される。

残業をしている人は65.8%にのぼる

残業時間については、2015年12月時点の週労働時間のみ把握している(図表10)。週労働時間35時間を所定内労働時間と想定し、この時間を超える人が残業をしていると定義した。この基準でいうと、残業をしている人は就業者のうち65.8%にのぼる。そのうち過労死と関連の強くなる残業時間である月100時間を週の労働時間に換算すると60時間になり、それを超えている人の割合は3.2%である。残業や長時間労働はこれまでも日本における働き方の課題として指摘されてきた。今後のこの数値の変化に注目したい。

図表10 週労働時間の分布



注)2015年12月時点。図表には掲載されていないが、無回答が0.3%

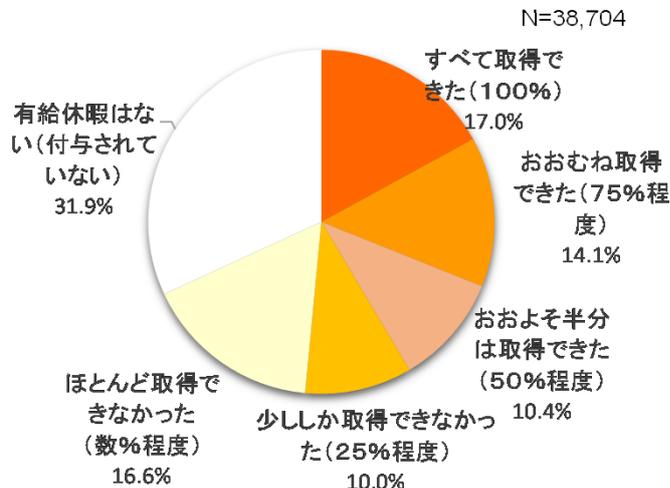
有休をあまり取得していないのは26.6%

有休の取得状況を見てみると(図表11)、「すべて取得できた」が17.0%にとどまり、「少しか取得できなかった」人(10.0%)、「ほとんど取得できなかった」人(16.6%)を合わせた26.6%は、あまり有休を取得できていない状況である。

また、法定または所定の休日(土・日・祝日)、あらかじめ決めた休日にきちんと休暇をとれたかについては、「すべてとれた」人が47.5%、「おおむねとれた」人が32.4%である一方で、「半分」が8.6%、「少し」が5.1%、「ほとんどとれなかった」が6.3%と、半分以下しかとれなかった人が20%も存在する。有休の取得状況で見ても所定の休日で見ても一定数は休暇が十分取れていないことがうかがえる。

働き方の自由度を見ると、勤務時間については、49.9%が「選べない」としている。働く場所は61.5%が「選べない」と回答している。一部企業については、在宅勤務を導入し働き方の自由度を高める動きが見られるが、こうした動きは一部に限られたものだといえる。

図表11 有給休暇の取得状況



インデックスIV 学習・訓練 学ぶ機会・経験があるか、成長しているか

企業での成長機会が限定的で、自己啓発もしていないのが課題

学習・訓練は、自己啓発・企業内訓練や仕事を通じて本人が成長し、求められる能力や素養が変化したら、今後の就業につながるかといった「発展性」を示したインデックスである。OJTやOff-JTといった企業内での研修や仕事がレベルアップするなどの成長機会があり、自分でも自己啓発をしている状態が望ましい。

インディケータは、「難易度の高い、多様なタスクの仕事が任されている」「OJTの機会がある」「Off-JTの機会がある」「自ら学んでいる(自己啓発)」の4つから構成される。学ぶ機会だけでなく、1つ目に掲げたインディケータのように仕事を通じて成長しているかも評価している。

4ページでも見たように、日本全体で見て、学習・訓練のスコアはほかのインデックスに比べて低い。企業での成長機会が限られており、OJTもあまり充実しておらず、かといって自己啓発もしていないことが背景として挙げられる。

仕事における成長機会がないのは39.1%

2015年1年間における仕事の難易度については、仕事が前年と同じレベルと回答した人は62.7%にのぼる。また、図表12のOJTの状況を見ると、52.0%は新しい知

識を習得する機会がなかったと回答している。また、Off-JTについても、機会がなかったが69.7%にのぼっている。仕事の難易度も上がらず、OJTやOff-JTもないという意味で、仕事を通じての成長機会がない人は39.1%にのぼる。このように企業での仕事の経験を通じて成長する機会も、研修などを通じて成長する機会も、全体的に見て限られているといえる。

自己啓発をする人も23.2%にすぎない

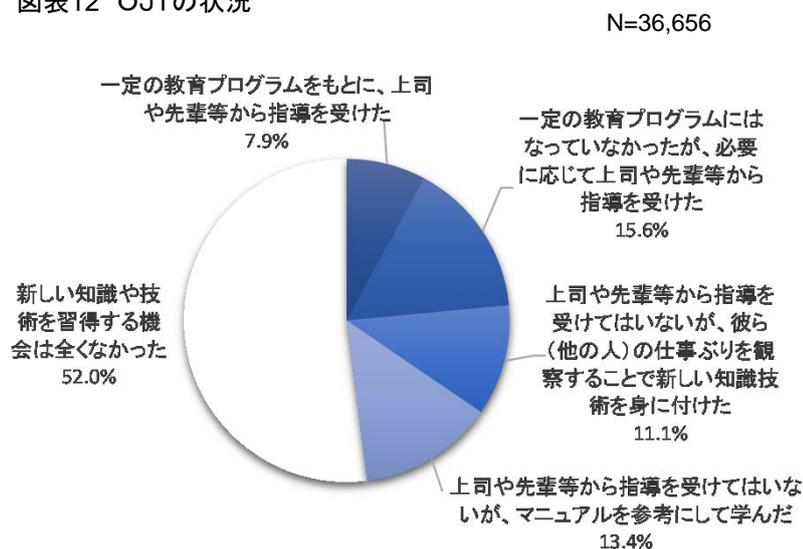
企業における成長機会や研修機会が限られている中で、自己啓発という形で自分の意思で学ぶ機会を得ている人はどの程度存在するだろうか。就業者のうち2015年に自己啓発をしたことがある人は23.2%にとどまり、その中身を見ると(複数回答)、「インターネットなどで調べものをした」(63.4%)、「本を読んだ」(50.3%)などとなり、本格的に自己啓発をしている人は少ないと考えられる。なお、仕事における成長機会がないうえ、自己啓発をしていない人は36.4%である。

自己啓発を行う割合の低い理由について、これまで、残業などが多くて自分で勉強する時間を持つことができない、そもそも何を勉強していいかわからないといった指摘がされている。しかし、今後はAI(人工知

能)やIoTなどの技術革新により、仕事内容が大きく変化することが予想される中で、個人も学習し続けることが必要な時代が到来する。

企業においても、研修の機会や成長につながる新しい仕事のアサインなど、従業員が生き生きと働くことができるような工夫の余地がまだまだ残されている。個人の学習機会や成長機会は本人の問題だけでなく、本人を動機付けるという意味で、企業にも一定の責任があるといえる。

図表12 OJTの状況



インデックスV ディーセントワーク(DW)

職場において、最低限保証されるべき就業条件が満たされているか

パワハラ・セクハラがある職場が少なからず存在するのが課題

ディーセントワーク(DW)は、文字通り最低限保証されるべき就業条件が満たされているか、「健全性」を示すインデックスである。仕事量が適切であり、処遇が公平であり、ハラスメントがなく、安全衛生上問題がない状態を望ましいとしている。

インディケータは、「仕事量や負荷が適切である」「公平・平等な職場である」「ハラスメントがなく人間関係が円満である」「労働者の権利が担保されている」「安全な職場で本人も健康である」の5つから構成される。

43.3%は労働者の権利を確保する手段がないと回答

図表13はディーセントワークのインディケータに関する質問の結果である。もっとも特徴的なのは、労働者の権利に関する回答であろう。「労働者の利益を代表して交渉してくれる組織がなかった、あるいはそのような手段が確保されていなかった」に「あてはまる」と回答した割合が43.3%にのぼり、「どちらかというにあてはまる」(17.2%)も合わせて60.5%の人は、労働者の権

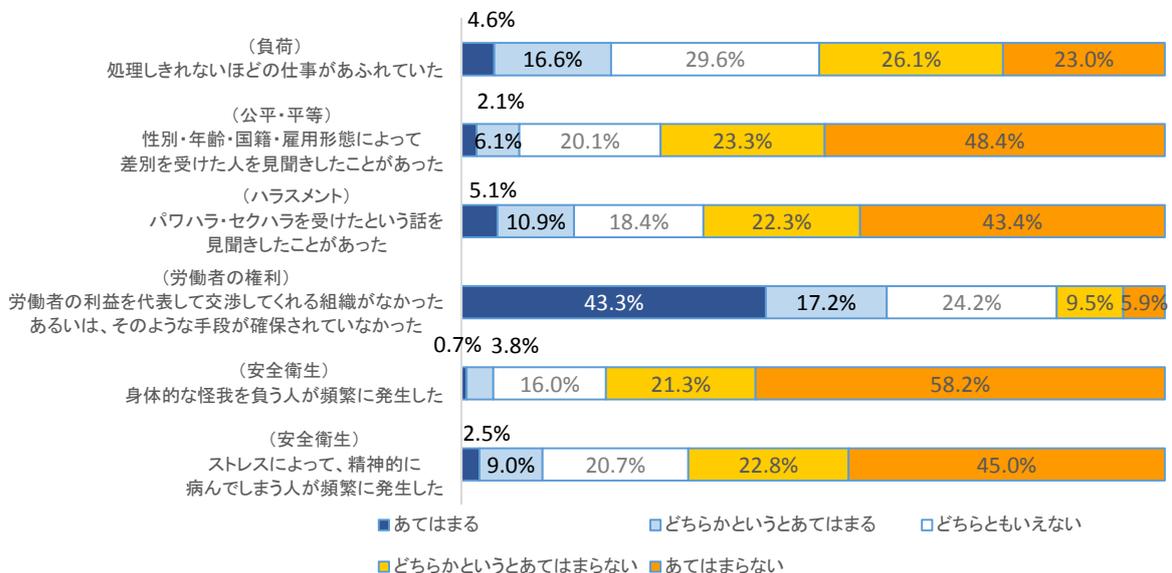
利が確保されていないとしている。この回答割合はほかの項目に比べて格段に高く、労働組合の組織率低下などの実態を表す結果となっている。

16.0%はパワハラ・セクハラを見聞きしたことがある

そのほかの項目について見ると、「あてはまる」と「どちらかというにあてはまる」の項目が高いもののうち注目すべきなのは、ハラスメント(パワハラ・セクハラを受けたという話を見聞きしたことがあった)であろう。2つの項目を合わせて16.0%が見聞きしたことがあると回答している。ハラスメントについては、昨今コンプライアンス上でも厳しく抑止される傾向にあるにもかかわらず、その状況下でも少なからずの人がハラスメントを見聞きしたことがある点から、健全な職場づくりは道半ばであるといえるだろう。

図表13 ディーセントワークの状況

N=38,704



Works Indexの結果: 性別・年齢階層別

女性は就業の安定・生計の自立が低い一方、WLBが高い 男性ミドルにおけるWLBの低さは残業の多さが背景

以下では、性別・年齢階層別、就業形態別、業種別職種別のWorks Indexの結果を紹介する。

就業の安定、生計の自立で大きい男女差

図表15は性別・年齢階層別のWorks Indexの結果である。

就業の安定、生計の自立で男女差が大きい。就業の安定については男性の25～54歳において80を超えているのに対し、女性は70弱である。生計の自立についても、男性の25～54歳において70を超えているが、女性は60を下回っている。女性については、就業の安定、生計の自立双方において、15～24歳、25～34歳、35～44歳と緩やかに低下していることから、結婚・出産を機に離職する、または、就業の安定度の低い仕事についていることが背景にあり、女性の就業の安定を高めることが課題であるといえる。

また、ワークライフバランス(WLB)の結果を見ると、逆に女性の方が男性よりもスコアが高く、就業の安定を犠牲にしてワークライフバランスを充実させている姿

がうかがえる。男性が若年からミドルにかけてワークライフバランスのスコアが緩やかに低下していることと対照的である。

男性ミドルの残業の多さが課題

男性におけるワークライフバランスのスコアが若年よりもミドルの方が低いのは、残業の多さが背景にあり、有休の取得状況や勤務時間・働く場所の自由度は年齢によって大きな影響はない。働き盛りの年齢であるミドルは仕事に忙殺され残業が常態化しているが、こうした働き方が今後持続可能なのか、検討していく必要がある。

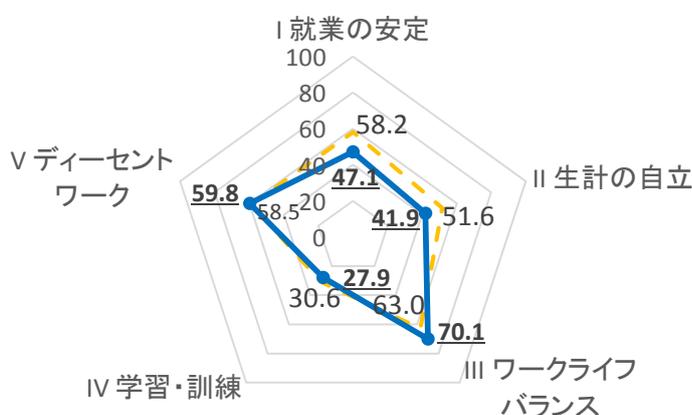
一方で、学習・訓練のスコアを見ると、男女差が大きいとはいえないが、年齢が高くなるにつれてスコアがわずかに低下している。仕事のレベルアップは年齢が高くなるにつれて生じているが、OJT、自己啓発は年齢が高くなるにつれて低くなる傾向があり、学習・訓練のスコアは年齢によって大きく異ならないことが背景にある。

【コラム】 未就学児を持つ既婚女性のWorks Index

未就学児を持つ既婚女性(就業、未就業に限らず)のWorks Indexはどうなっているだろうか。就業の安定、生計の自立は全体(男女計)よりも極端に低く、就業の安定や生計の自立は依然として課題となっていることがわかる。一方、ワークライフバランスは全体よりも高く、仕事をしている女性はうまくバランスをとろうとしていることがうかがえる。また、学習・訓練やディーセントワークについては、全体とそれほど大きな違いがないことも興味深い。

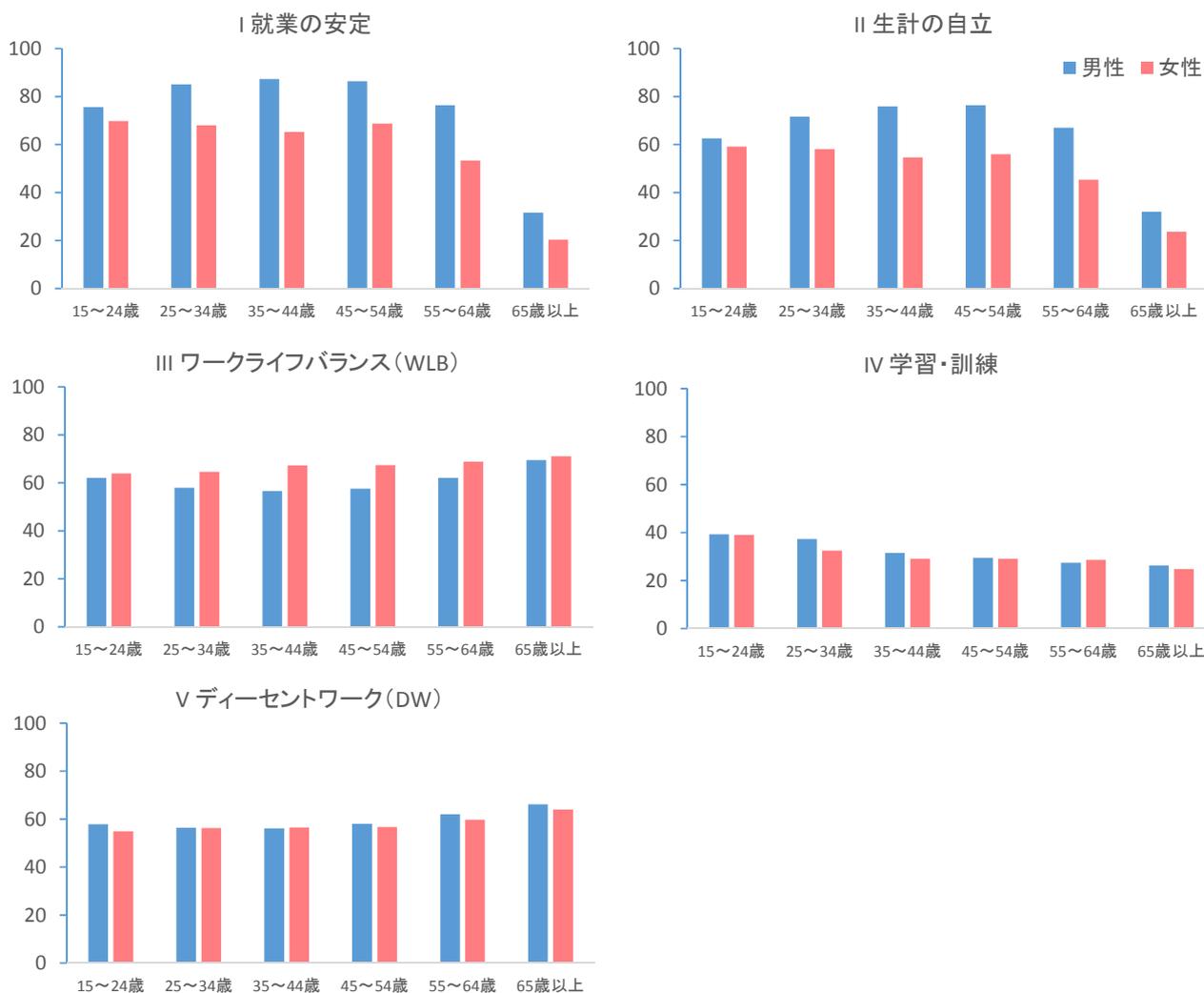
今後の女性活躍推進によってこのインデックスがどのように変わっていくか、今後の変化に注目したい。

図表14 全体と未就学児を持つ既婚女性のインデックス



注) 実線が未就学児を持つ既婚女性、点線が全体(男女計)

図表15 性別・年齢階層別のWorks Indexの結果(2015年)



		集計 対象者数	I 就業の安定	II 生計の自立	III WLB	IV 学習・訓練	V DW
全体		47,109	58.2	51.6	63.0	30.6	58.5
男性	男性全体	24,139	68.5	60.7	59.9	31.1	59.1
	15~24歳	1,191	75.7	62.5	62.0	39.3	57.8
	25~34歳	4,453	85.1	71.7	57.9	37.3	56.4
	35~44歳	5,536	87.3	75.9	56.6	31.6	56.1
	45~54歳	4,798	86.5	76.4	57.6	29.4	58.0
	55~64歳	5,332	76.3	67.1	62.0	27.5	62.0
	65歳以上	2,829	31.7	32.1	69.5	26.4	66.2
女性	女性全体	22,970	48.7	43.3	67.2	29.9	57.9
	15~24歳	2,748	69.8	59.2	63.9	39.0	54.9
	25~34歳	4,253	68.0	58.1	64.5	32.5	56.2
	35~44歳	5,308	65.2	54.7	67.2	29.0	56.5
	45~54歳	4,658	68.7	56.0	67.4	29.2	56.7
	55~64歳	5,012	53.3	45.4	68.8	28.6	59.8
	65歳以上	991	20.4	23.7	71.0	24.9	64.0

Works Indexの結果:就業形態別

正社員のWLBが低く、働き方改革が急務 パート・アルバイトは生計の自立が低く、処遇改善が求められる

続いて就業形態別の結果を紹介したい。図表16、17は就業形態別のWorks Indexの結果である。自営業については雇用者以外であり、雇用者と比較することが必ずしも適切な比較とはいえないが、参考値として掲載している。

正社員のWLBのスコアが顕著に低い

正社員については、就業の安定、生計の自立はほかの就業形態よりも高いが、ワークライフバランス(WLB)が低いことが特徴的である。WLBのインディケータを細かく見ると、残業時間が多いこと、勤務時間・働く場所の自由度が低いことが、低いスコアの背景となっている。在宅勤務制度など働く場所の自由度を高め、自律的な働き方を進めていくことが求められているのは、特に正社員についていえることである。働く場所の自由度が高まれば、効率的な働き方が求められ、残業時間の削減などにも影響するであろう。

また、正社員については学習・訓練がほかの就業形態よりやや高く、ディーセントワーク(DW)はやや低くなっている。

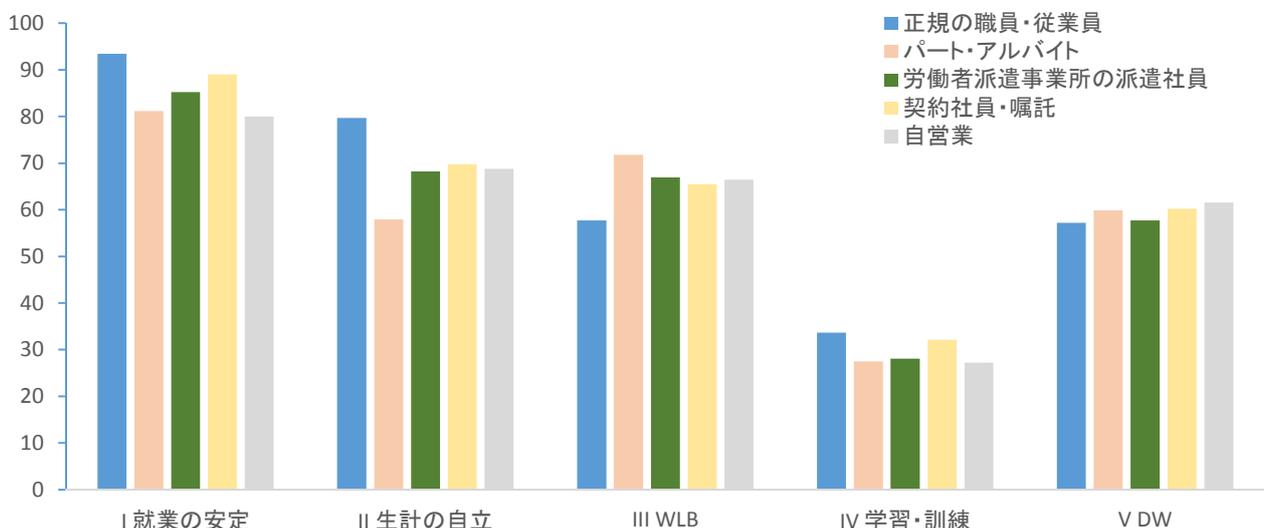
パート・アルバイトにおける生計の自立が課題

パート・アルバイトについて見ると、生計の自立がほかの就業形態よりも顕著に低い一方、ワークライフバランスは正社員よりも高く、ほかの非正規の就業形態よりもやや高いことがわかる。

パート・アルバイトの生計の自立のスコアが低い背景を見ると、主婦パートなどが多く、配偶者の所得も合わせて生計を自立させている人が多いことだけでなく、所得額を見ても、生計を自立している人に比べて極端に低い。

主婦パートについては家計の補助的な意味で働いているという見方もできるが、個人の自立という観点からは課題のある働き方であるといえるだろう。特に労働所得の低さは、配偶者控除・配偶者手当の存在により、自らが労働時間を調整していることだけでなく、企業側からも低い時給を提示されることも背景にある。配偶者控除・配偶者手当の見直しとあわせて、パート・アルバイトの時給を上げていくことを検討することが課題であろう。

図表16 就業形態別のWorks Indexの結果(2015年)



注) 自営業は参考値として掲載

図表17 就業形態別のWorks Indexの結果(2015年)

	集計 対象者数	I 就業の安定	II 生計の自立	III WLB	IV 学習・訓練	V DW
就業者 全体	36,656	88.4	72.0	63.0	31.0	58.6
正規の職員・従業員	19,961	93.5	79.7	57.7	33.6	57.2
うち男性	13,497	93.3	81.5	56.5	33.8	57.9
うち女性	6,464	93.8	75.5	60.4	33.4	55.6
パート・アルバイト	7,228	81.1	58.0	71.8	27.5	59.9
うち男性	1,716	80.0	57.1	69.3	25.8	61.2
うち女性	5,512	81.5	58.2	72.6	28.0	59.4
労働者派遣事業所の派遣社員	1,132	85.2	68.3	67.0	28.1	57.7
うち男性	378	84.6	69.9	63.6	26.6	57.5
うち女性	754	85.6	67.3	68.9	28.9	57.8
契約社員・嘱託	2,792	89.0	69.8	65.5	32.1	60.2
うち男性	1,556	88.0	70.4	64.4	30.5	61.9
うち女性	1,236	90.4	69.1	67.0	34.3	57.9
自営業	2,917	80.0	68.7	66.4	27.2	61.5
自家営業の手伝い	583	78.9	55.2	67.8	22.7	61.9
その他(役員、内職など)	2,043	83.4	68.4	67.0	28.7	60.1

【コラム】 労働時間を調整した就業形態の比較

就業形態による結果の違いは、労働時間の違いに大きく影響を受けている可能性がある。フルタイム(労働時間が週35時間以上)で働く割合は、正社員の94.8%であるが、パート・アルバイトでは24.5%、派遣社員は75.4%、契約社員・嘱託は77.4%であり、働く時間の違いが、生計の自立やワークライフバランス(WLB)のスコアの違いとして表れていると考えられる。ここでは、労働時間をフルタイムに限定したうえでもなお、就業形態によって違いがあるのかを確認してみよう。

週35時間以上に限定した場合のWorks Indexを、限定しなかった場合と比較すると、まず、就業の安定と生計の自立において、パート・アルバイトがそれぞれプラス5.3点、プラス7.3点と、大きくスコアをあげている。ほか

の非正規もややスコアをあげ、正社員との差を縮めている。一方で、WLBやディーセントワーク(DW)は、パート・アルバイトがマイナス7.1点、マイナス3.8点と大きく数値を下げ、ほかの非正規も数値を下げている。

就業時間を調整すると、多くのインデックスにおいて就業形態間のスコアの差は縮まる一方で、変化がほとんど見られないのが学習・訓練である。就業時間がフルタイムと長くなってもスコアにほとんど変化が見られない。学習・訓練については、いずれの就業形態においても、そもそもスコアが低いことが課題であることは先述の通りであるが、就業時間がフルタイムでも、就業形態間の差が縮まらないという実態は、今後の就業継続性に関わる注目すべき問題だといえよう。

図表18 週労働時間35時間以上に限定した場合のWorks Indexの結果(2015年)

週労働時間35時間以上に限定	集計 対象者数	I 就業の安定	II 生計の自立	III WLB	IV 学習・訓練	V DW
正規の職員・従業員	18,922	93.7 (0.2)	80.0 (0.3)	57.0 (-0.7)	33.7 (0.0)	57.2 (-0.1)
パート・アルバイト	1,770	86.4 (5.3)	65.2 (7.3)	64.7 (-7.1)	28.4 (0.9)	56.1 (-3.8)
労働者派遣事業所の派遣社員	854	87.4 (2.2)	71.6 (3.4)	64.8 (-2.2)	28.2 (0.1)	57.0 (-0.7)
契約社員・嘱託	2,161	90.5 (1.5)	72.1 (2.3)	62.7 (-2.8)	31.9 (-0.2)	58.9 (-1.3)

注) ()は、「週35時間以上の割合」-「労働時間・計の割合」の差分

Works Indexの結果:業種別

製造業は生計の自立が高いが、一部においてWLBが課題 多くのサービス業では生計の自立が低い

次に、業種別のインデックスの結果を紹介したい。最初に各インデックスの大きな傾向を見た後に、個別の業種についてふれたい。

製造業、情報通信業では生計の自立が高い

就業の安定を見ると、鉄道・道路旅客運送業や自動車関連の業種、鉄鋼業がほかの業種よりも高い一方、コンビニエンスストア、飲食店などの業種においてスコアが低い。それ以外においても、製造業はほとんどのスコアが90を超えているなど、安定した仕事である一方、一部のサービス業では有期雇用者の雇用契約期間が短いこともあり、仕事安定していないといえる。

生計の自立では、製造業の多くや情報通信業においてスコアが高い。それ以外においても、証券業・商品先物取引業、鉄道・道路旅客運送業においてスコアが高い。こうした業種において、就業の安定が高いことも反映して生計の自立を図りやすい背景がある。一方で、コンビニエンスストア、スーパー、飲食店などにおいてはスコアが低い。こうした職種では有期雇用者の比率が高いだけでなく、処遇が全体的に高くないことも背景にある。また、生計の自立は就業者全体より5ポイント以上上回る、下回る業種が多く、ほかのインデックスよりもばらつきが大きいといえる。

ワークライフバランス(WLB)は、就業者全体よりも5ポイント以上上回ったのは、百貨店・ディスカウントストアである。こうした職種においては女性も多く、働きやすい環境になるよう積極的な取り組みを行っていることが

背景にある。一方で、道路貨物運送業、金属製品製造業では就業者全体よりも5ポイント以上下回っており、ワークライフバランスに課題が見られる。

金融、医療・福祉において学習・訓練が高い

次に、学習・訓練を見てみると、銀行・信託業、保険業といった金融業や、保育所・託児所・訪問介護などの医療・福祉が、就業者全体よりも5ポイント以上高い。金融業や医療・福祉においては、専門として必要な知識を学ぶOff-JTの受講率が高いことが学習・訓練のスコアを高めている背景にある。一方で、繊維工業、衣服・繊維製品製造業や倉庫業においては学習・訓練のスコアが低く、課題であるといえる。

最後に、ディーセントワーク(DW)に関しては、就業者全体よりも5ポイント以上上回る、あるいは下回る業種は鉄道・道路旅客運送業だけであり、ほかのインデックスに比べてばらつきが小さいといえる。

以上をまとめると、製造業においては多くが生計の自立が高い一方で、一部製造業に見られるようにワークライフバランスが高くないといった傾向が見られる。一方で、サービス業では特に飲食店や医療・福祉などにおいては生計の自立がよい状況とはいえ、こうした業種で処遇の改善を進めていくことが求められている。

図表19 業種別Works Indexの結果

業種	集計対象者数	インデックス					(参考)	
		I 就業の安定	II 生計の自立	III WLB	IV 学習・訓練	V DW	就業者に占める自営業・家族従業員割合	就業者に占める正社員の割合
就業者 全体	36,656	88.4	72.0	63.0	31.0	58.6	10.3%	52.5%
農林漁業	309	82.7	61.7	66.5	29.0	59.1	60.2%	21.5%
建設業	2,004	90.6	75.8	58.5	28.0	58.2	12.7%	63.9%
製造業	6,231	91.6	76.7	60.2	30.2	58.2	3.9%	70.1%
食料品製造業	911	88.6	70.1	61.9	28.0	56.1	4.1%	46.6%
繊維工業、衣服・繊維製品製造業	222	88.4	71.3	62.9	23.9	59.5	12.1%	52.8%
木材・木製品、家具、紙・パルプ	160	90.7	73.8	59.2	27.9	57.9	7.9%	66.5%
印刷・同関連業	295	91.2	76.2	59.8	27.6	58.6	10.5%	63.6%
化学工業、石油・石炭製品、プラスチック製品製造業	683	93.0	79.0	60.4	33.2	59.0	1.7%	77.6%
ゴム、革、窯業・土石製品製造業	183	92.7	74.5	58.9	29.7	58.7	7.4%	71.8%
鉄鋼業	181	93.5	77.8	57.4	32.9	60.4	1.2%	82.5%
非鉄金属製造業	208	92.5	78.8	60.1	30.2	57.8	0.8%	79.8%
金属製品製造業	594	92.4	76.9	57.7	30.6	57.7	3.2%	78.0%
一般機械器具製造業	769	91.9	78.7	61.1	28.0	57.3	2.5%	72.3%
総合電機	109	92.8	82.9	60.9	35.8	62.5	5.0%	82.9%
コンピュータ・通信機器・OA機器関連	158	93.3	79.6	60.4	35.6	59.1	4.7%	74.5%
家電・AV機器	152	89.6	80.1	60.3	33.1	60.2	4.9%	69.7%
半導体・電子・電気部品	273	92.1	76.9	59.3	31.4	57.2	0.8%	77.5%
その他の電気機械器具製造業	185	91.6	77.1	59.4	31.1	60.0	3.5%	70.1%
自動車・鉄道・航空機等製造、同部品製造	445	93.5	81.0	60.2	33.4	59.4	1.2%	81.7%
精密機械器具製造業	175	92.6	79.0	59.9	31.3	57.6	3.1%	75.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	490	90.4	76.9	63.5	32.7	60.6	11.6%	67.1%
情報通信業	2,326	91.4	77.8	62.4	33.1	58.7	8.1%	65.2%
通信業	456	91.8	77.7	65.5	35.1	59.3	2.4%	60.3%
情報サービス・調査業	1,451	92.4	79.2	60.9	33.0	58.9	6.4%	72.5%
インターネット付随サービス業	208	87.7	72.1	65.1	32.3	57.0	19.6%	42.8%
運輸業	2,109	90.5	73.5	59.7	29.1	59.6	3.5%	63.7%
鉄道、道路旅客運送業	542	94.0	80.0	61.1	35.5	65.1	1.0%	87.7%
道路貨物運送業	612	91.0	75.5	52.9	26.5	57.8	6.1%	69.9%
倉庫業	442	87.4	66.8	63.8	25.8	55.2	1.9%	36.4%
旅行業および運輸に付帯するサービス業	152	89.2	72.1	63.9	31.4	62.2	2.3%	58.7%
卸売・小売業	4,266	87.0	67.5	64.7	27.9	58.7	12.2%	36.6%
卸売業	1,350	90.5	74.4	61.0	28.0	57.7	9.4%	62.4%
百貨店、ディスカウントストア	320	86.3	65.1	68.4	30.8	57.2	0.7%	28.1%
織物・衣服・身の回り品小売業	558	85.6	67.4	65.8	28.6	60.2	20.3%	29.6%
スーパー・ストア	683	84.8	59.3	70.1	28.1	58.5	0.8%	14.4%
コンビニエンスストア	276	80.1	57.6	67.9	29.6	57.4	7.2%	13.1%
金融・保険業	1,374	91.3	73.7	65.3	37.2	60.0	6.4%	59.2%
銀行・信託業	407	92.5	75.4	66.2	38.6	60.6	0.3%	57.2%
証券業、商品先物取引業	105	90.2	78.8	61.2	34.7	58.7	16.9%	57.3%
保険業	596	90.5	71.1	66.4	37.8	59.8	9.3%	59.1%
不動産業	739	87.0	74.8	66.7	29.0	60.0	23.2%	43.5%
飲食店、宿泊業	1,462	83.7	65.5	64.8	27.5	57.6	14.0%	25.4%
飲食店	1,054	82.2	64.1	66.0	27.0	58.2	17.1%	17.7%
旅館、ホテル、レジャー	408	87.4	69.1	61.8	28.6	56.0	6.3%	44.9%
医療・福祉	3,281	89.2	69.9	64.7	36.2	55.6	4.8%	54.3%
病院、歯科診療所など	1,787	89.9	72.6	63.3	35.2	56.4	7.0%	59.6%
保育所、託児所、訪問介護など	1,494	88.5	67.0	66.2	37.4	54.8	2.4%	48.5%
教育・学習支援	1,851	86.4	71.7	62.2	36.9	60.3	10.7%	47.4%
郵便	214	86.0	64.2	67.4	27.1	60.0	1.4%	38.5%
サービス業	4,203	86.9	70.0	63.4	31.0	59.0	18.4%	42.2%
郵便事業	214	86.0	64.2	67.4	27.1	60.0	1.4%	38.5%
理美容、エステ、クリーニング、浴場	391	82.3	67.6	60.0	31.3	59.4	46.8%	21.9%
家事サービス、写真、冠婚葬祭など	485	85.2	67.8	65.3	28.9	56.9	18.1%	35.4%
自動車整備業	222	89.0	72.2	56.0	31.4	56.5	16.3%	63.1%
物品賃貸業	117	86.7	68.7	63.9	29.7	57.2	8.1%	45.0%
専門サービス業	955	87.0	73.9	64.6	33.6	59.3	31.5%	43.8%
上記以外の事業サービス業	897	86.8	66.7	64.8	28.2	60.0	5.5%	38.2%
公務	2,195	86.6	78.5	61.4	35.1	60.3	0.4%	76.2%
他に分類されないもの	3,602	84.5	65.9	66.9	28.5	58.7	16.8%	32.4%

注) インデックスは就業者全体より5ポイント以上を太字、5ポイント以下を斜体(イタリック)にしている
 自営業・家族従業員の割合は就業者全体より5%ポイント以上異なる場合、正社員の割合は就業者全体より10%ポイント以上異なる場合にフォントを変更している
 業種小分類は集計対象者数が十分であるもののみを掲載

Works Indexの結果:職種別

技術職は生計の自立が高く、専門職は学習・訓練が高い サービス職はWLBが高く、生計の自立が低い

最後に、職種別のインデックスの結果を紹介したい。最初に各インデックスの大きな傾向を見た後に、個別の職種についてふれたい。

生計の自立は職種ごとのばらつきが大きい

就業の安定を見ると、購買・資材、開発職(ソフトウェア関連職)など、ホワイトカラー職のスコアが高い。一方、ウエイター・ウエイトレス、農林漁業関連職、コンサルタント、理容師・美容師、弁護士・弁理士・司法書士などのスコアは低い。

生計の自立では、経営企画、開発職(ソフトウェア関連職)、会社・団体等管理職、医師・歯科医師等、機械・電気技術者など、管理職や技術者であるほど、高い。また専門職の中には正社員比率が高くない職種もあり、そうした職種においては生計の自立のスコアが高い傾向は見られない。逆に、農林漁業関連職、ウエイター・ウエイトレス、家政婦(夫)・ホームヘルパー、清掃・配達・倉庫作業、商品販売従事者などのように、現業職で労働集約的な職種は、生計の自立度が低い。また、生計の自立はほかのインデックスと比べて、5ポイント以上・以下の職種が多く、ばらつきが大きいことも特徴的である。

ワークライフバランス(WLB)は、コンサルタント、家政婦(夫)・ホームヘルパーなど、OA機器オペレーター、ウエイター・ウエイトレスは高い。コンサルタントのように残業時間は大きい働く場所の自由度が高い職種もあれば、ホームヘルパーなどは逆に働く場所の自由度はないが残業はなく、休暇もとりやすい職種もある。逆に、ドライバー(トラック)、施工管理・現場監督・工事監理者、自動車・バイク整備士、建設作業員(土木・建設・設備工事)、店長などは、WLBのスコアが低い。納期がきつい職種、残業が多いことが背景にある。

高度の知識を要する仕事で学習・訓練が高い

学習・訓練では、公認会計士・税理士、保健師・助産師・看護師、金融関連専門職、福祉相談指導専門員・保育士・介護士、医師・歯科医師・獣医師・薬剤師などがほかの職種よりも高い。高度の専門・商品知識、資格を必要とする職種ではスコアが高いが、その背景には、研修などのOff-JTに参加し、スキルを向上させていることが背景にある。一方、清掃・配達・倉庫作業、ドライバー(トラック)、ファッション・インテリア関連専門職、建設作業員(土木・建設・設備工事)では、スコアが低い。これらの職種は、難易度がそれほど高くない「作業」、あるいは、ドライバーのように一定の資格があれば職務を全うでき、教育機会があまり必要とされないことが背景にある。

ディーセントワーク(DW)を見ると、ドライバー(タクシー・ハイヤー)、鉄道運転従事者・電話交換手・郵便配達が一方、福祉相談指導専門員・保育士・介護士は低い。ほかのインデックスと比べてばらつきが少ないのも特徴的である。

このように見ると、専門職・技術職の中でもインデックスの傾向に違いが見られ、技術職は正社員比率が高いことから生計の自立が高い傾向が見られる。そのほかの専門職は生計の自立が高いとはいえないが、学習・訓練が高い傾向にある。また、サービス職については、就業の安定や生計の自立は低い、一部のサービス職はWLBが高いなどの傾向が見られる。

生計の自立と学習・訓練がともに高い職種はどこか

図表20を見やすくするために、職種によって高低の傾向が異なる、生計の自立と学習・訓練の2つのインデックスの散布図をとり、傾向を見てみよう。

図表20 職種別Works Indexの結果

No.	職種	集計対象者数	インデックス					(参考)	
			I 就業の安定	II 生計の自立	III WLB	IV 学習・訓練	V DW	就業者に占める自営業・家族従業員の割合	就業者に占める正社員の割合
	就業者 全体	36,656	88.4	72.0	63.0	31.0	58.6	10.3%	52.5%
1	家政婦(夫)、ホームヘルパーなど	256	82.5	60.6	70.2	31.9	57.1	7.3%	25.2%
2	生活衛生サービス職業	365	82.1	67.0	60.1	32.0	60.2	51.5%	18.4%
3	理容師・美容師	182	81.5	69.4	55.2	31.4	61.6	68.2%	16.0%
4	飲食物調理職業	624	83.5	64.6	64.4	26.9	56.9	17.3%	23.3%
5	接客・給仕職業	1,501	82.9	64.1	67.0	28.8	58.3	8.0%	23.6%
6	ウエイター・ウエイトレス	365	79.2	60.0	68.8	27.2	59.2	9.1%	13.0%
7	宿泊施設接客	166	87.4	69.7	60.1	26.6	55.0	6.9%	50.6%
8	施設管理サービス(ビル・駐車場・マンション・ボイラー等管理)	360	86.7	66.5	66.1	30.0	62.9	5.5%	36.8%
9	その他のサービス職業従事者	1,014	86.2	69.1	63.2	30.5	59.5	17.8%	40.4%
10	自動車・バイク整備士	157	88.2	74.6	54.1	32.1	56.8	25.0%	63.0%
11	機械保守・メンテナンス	167	91.3	75.6	61.8	33.8	59.3	6.9%	67.8%
12	保安・警備職(自衛官、警察官、警備、守衛など)	561	87.2	76.8	56.6	36.6	58.1	0.0%	69.5%
13	農林漁業関連職	237	81.4	59.4	66.6	29.8	59.3	65.7%	16.4%
14	ドライバー	881	89.8	72.7	54.6	24.9	60.1	5.5%	65.5%
15	ドライバー(トラック)	457	91.9	75.7	48.6	24.7	57.5	2.9%	78.1%
16	ドライバー(タクシー・ハイヤー)	121	91.4	71.2	60.0	26.4	66.1	8.5%	71.7%
17	鉄道運転従事者、電話交換手、郵便配達など	369	90.5	78.1	63.1	34.2	64.0	1.2%	70.0%
18	製造・生産工程作業員	2,750	90.5	74.4	59.0	27.8	57.5	5.4%	65.2%
19	金属・機械・電気・自動車製造・生産工程・修理作業員	1,616	92.1	77.0	58.6	28.9	58.3	2.1%	75.4%
20	食品・日用品の製造・生産工程作業員	747	88.1	67.4	62.7	26.4	56.3	4.7%	41.7%
21	建設作業員(土木・建設・設備工事)	387	88.1	76.4	54.2	26.4	56.4	20.5%	66.4%
22	清掃、配達、倉庫作業など	888	85.3	61.5	65.8	24.0	58.9	2.2%	24.8%
23	会社・団体等管理職	2,455	91.5	82.9	59.7	33.5	59.2	6.8%	66.4%
24	店長	82	90.2	79.7	54.6	34.4	59.2	24.3%	63.3%
25	一般事務職	7,621	90.7	72.5	64.2	29.9	58.6	3.6%	60.7%
26	総務	1,721	91.2	73.6	63.6	29.7	58.4	3.7%	69.1%
27	人事・労務	275	92.7	77.3	63.2	33.7	56.9	1.8%	70.5%
28	経営企画	158	92.2	83.7	59.9	36.4	60.7	6.4%	66.5%
29	営業事務	991	92.7	74.5	61.9	29.5	57.6	2.9%	68.0%
30	管理事務	305	92.5	75.7	63.3	33.6	58.4	1.2%	77.0%
31	商品管理	131	89.6	70.2	65.7	29.2	57.6	1.8%	50.8%
32	購買・資材	170	94.1	78.5	61.0	30.6	56.8	1.8%	78.4%
33	医療事務	369	89.4	68.0	64.7	28.6	56.3	3.9%	54.1%
34	受付	250	86.4	66.0	67.6	29.5	59.2	2.4%	33.5%
35	企画・販促系事務職	539	89.1	73.8	63.6	32.3	58.5	8.7%	61.8%
36	企画	139	90.8	79.9	60.2	34.3	57.8	4.7%	79.4%
37	販売促進	190	88.0	70.7	65.5	29.3	60.1	8.5%	51.3%
38	財務、会計、経理	1,060	91.1	73.8	64.8	29.0	58.9	5.7%	66.8%
39	営業・販売従事者	1,559	90.8	75.9	59.9	34.0	57.7	12.4%	70.7%
40	OA機器オペレーター	250	86.7	66.5	69.7	31.3	58.8	1.5%	20.8%
41	商品販売従事者	1,292	85.2	63.4	67.3	30.0	59.3	9.4%	21.3%
42	農林水産業・食品技術者	194	90.1	78.9	64.8	37.1	61.3	16.1%	65.1%
43	機械・電気技術者	734	92.3	81.8	60.4	35.1	60.3	6.2%	81.3%
44	建築・土木・測量技術者	971	90.3	78.5	57.0	31.7	57.7	18.4%	64.3%
45	設計技術者	422	89.6	77.9	60.0	31.7	56.7	24.3%	58.5%
46	施工管理・現場監督・工事監理者	400	91.3	80.2	53.3	31.8	58.4	11.1%	72.3%
47	ソフトウェア・インターネット関連技術者	1,305	92.8	81.6	60.1	33.6	58.6	7.1%	80.2%
48	開発職(ソフトウェア関連職)	413	93.5	82.9	58.2	33.2	58.0	6.0%	84.5%
49	プログラマー	175	91.0	78.4	60.8	29.4	59.9	13.0%	74.3%
50	インターネット関連専門職	159	86.0	68.7	65.8	32.1	57.5	26.7%	41.3%
51	医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	269	89.5	82.0	58.2	40.2	60.3	20.1%	59.1%
52	保健師、助産師、看護師	431	90.1	74.0	65.3	41.9	55.3	4.7%	62.0%
53	放射線技師、臨床検査技師、歯科技工士、理学療法士	308	90.7	75.6	62.5	39.1	56.8	7.1%	69.3%
54	栄養士、マッサージ、カウンセラーなど	186	88.4	72.7	61.7	36.7	56.9	24.3%	49.2%
55	福祉相談指導専門員、保育士、介護士など	982	89.6	68.4	65.0	40.4	53.5	2.0%	53.8%
56	弁護士、弁理士、司法書士など	82	82.1	76.5	65.7	38.1	57.9	68.2%	28.4%
57	公認会計士、税理士など	61	86.9	78.1	66.5	46.8	60.4	47.6%	46.7%
58	文芸家、記者、編集者	77	83.5	68.4	64.6	29.5	57.1	48.6%	29.6%
59	美術家、写真家、デザイナー	167	83.5	68.7	65.7	29.2	59.4	57.4%	20.7%
60	コンサルタント	55	81.5	74.4	70.3	37.6	61.5	57.2%	17.0%
61	金融関連専門職	115	89.2	77.7	64.7	41.5	60.6	18.8%	53.1%
62	広告・出版・マスコミ専門職	116	84.0	68.9	62.7	30.5	56.8	26.9%	38.7%
63	印刷関連専門職	129	90.3	75.6	57.4	28.3	57.1	13.1%	64.2%
64	ファッション・インテリア関連専門職	87	82.5	66.6	67.3	25.1	59.2	22.6%	32.8%
65	教員、講師、インストラクター、通訳など	1,613	84.8	71.2	62.4	38.6	60.2	20.5%	44.9%

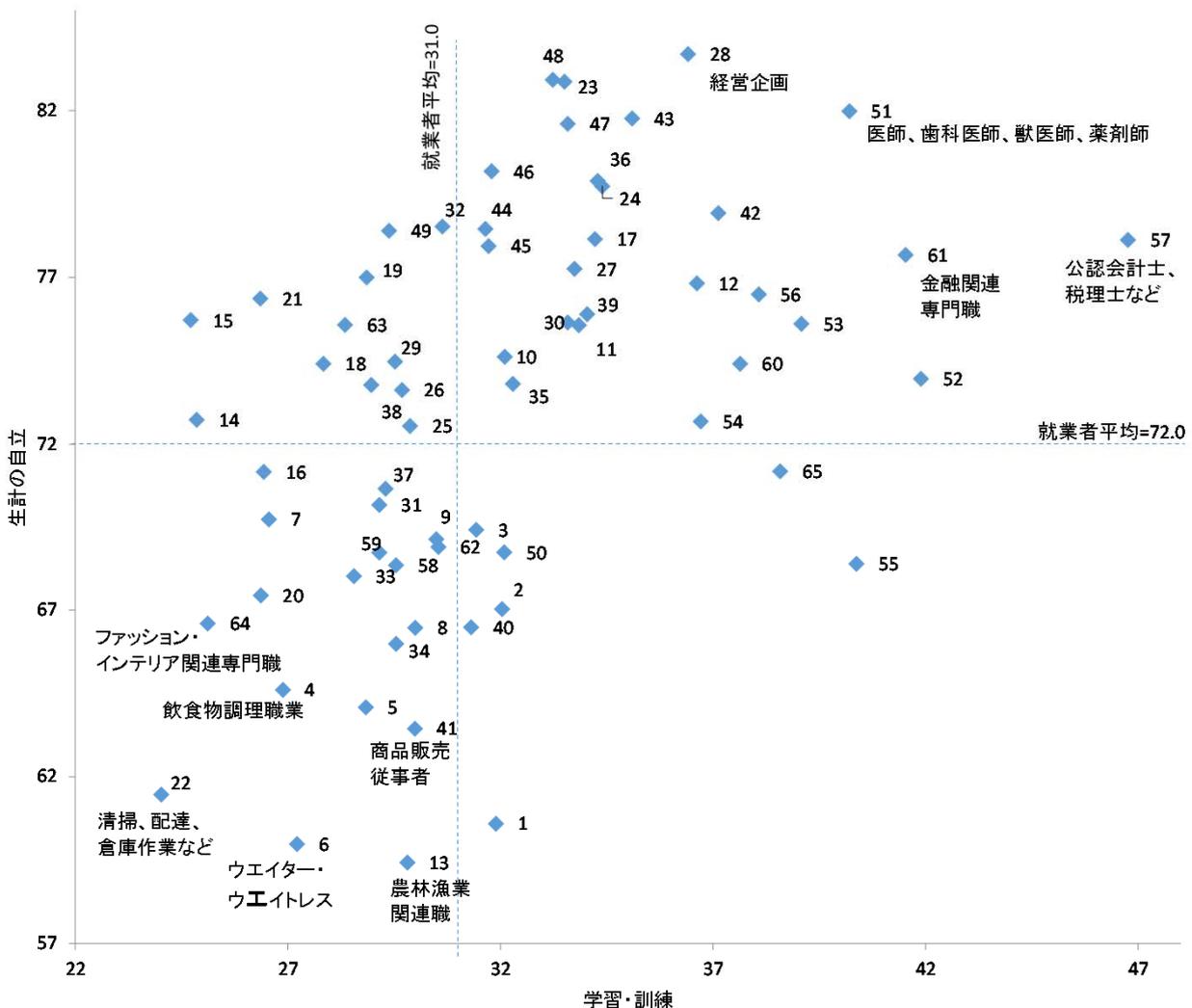
注) インデックスは就業者全体より5ポイント以上を太字、5ポイント以下を斜体(イタリック)にしている
 自営業・家族従業員の割合は就業者全体より5ポイント以上異なる場合、正社員の割合は就業者全体より10ポイント以上異なる場合にフォントを変更している
 職種小分類は集計対象者数が十分であるもののみを掲載

図表21において、生計の自立と学習・訓練がともに高いのは、医師・歯科医師・獣医師・薬剤師[51、図表21における職種番号、以下同様]を中心として、公認会計士・税理士など[57]、金融関連専門職[61]、経営企画[28]などが生計の自立と学習・訓練のそれぞれにおいて就業者全体よりも大きくスコアが上回っている。こうした職種では専門性が問われるため、処遇がよだけでなく、スキルを高めるために企業も成長機会を提供し、自分でも自己啓発を積極的にしていることが背景にある。

一方で、どちらのインデックスもスコアが低いのは、清

掃・配達・倉庫作業など[22]、ファッション・インテリア関連専門職[64]などである。また、学習・訓練のスコアが就業者全体以下で、生計の自立が顕著に低い職種として、飲食物調理職業[4]、ウェ이터・ウエイトレス[6]、農林漁業関連職[13]、商品販売従事者[41]などである。これらの職種においては処遇が悪く、生計の自立が困難な状況であるだけでなく、成長する機会もないため、今後も生計の自立ができない状況が続くことが懸念される。職種としての生産性を高めること、特定の業務を繰り返し行いスキルを高めてスペシャリストとして仕事ができるような環境を整備することが求められている。

図表21 生計の自立と学習・訓練との関係



注) 図中の番号は、18ページの図表20における職種の番号を表す

結びにかえて

本報告書では、2015年の日本の働き方をWorks Indexにより可視化した。一人ひとりが生き生きと働き続けられる状態であるかを5つの側面から評価した結果、明らかになったいくつかの課題を最後に整理しておこう。

まずは、全体的に、学習・訓練のスコアが低いことだ。インディケータにより詳細を見ると、OJTやOff-JTといった企業内での学習機会が限定されているだけでなく、自己啓発をしている人も23.2%にすぎないことがわかった。今後は技術革新などにより、仕事内容や求められる能力が大きく変わることが予想される中、現在の学習・訓練の機会が乏しいことが、近い将来の就業継続の可能性を低下させていることをもっと自覚する必要がある。同時に、企業としても人材育成として何ができるかさらに考えていく必要がある。

また、男女間で就業安定や生活の自立で差が大きいこと、男性が35～44歳を頂点に就業の安定が高まり、ワークライフバランスが低くなる一方で、女性は同年代で就業の安定がスコアを下げ、ワークライフバランスが高くなるという逆の動きが確認された。女性がライフイベントにより、働き方を変化させている様子が見えるが、今後、就業時間や場所に制約があっても、だれもが生き生きと働き続けられる理想とする社会に近づけば、就業の安定やワークライフバランスの男女間での逆の動きはなくなっていくはずである。

就業形態別の比較では、労働時間を調整することで、多くのインデックスにおけるスコアの差は縮まるものの、正社員の就業の安定と生計の自立は比較的高く、ワークライフバランスが低い傾向は残ること、パート・アルバイトの生計の自立のスコアが低いことがわかった。また、学習・訓練については、労働時間の調整後も、就業形態間のスコアの差が縮まらないことも注目すべき課題であった。労働条件を揃えてもなお残る、就業形態間のインデックスの差については、安定した仕事と不安定な仕事の二極化が進んでいるといった日本の労働市場における課題を示唆しており、こうした構造が今後どう変化していくか、注目して見ていく必要があるだろう。

以上のように、まずは、初年度である2015年の働き方を可視化した。パネル調査の強みは、経年変化を見ることで、政策の効果を評価したり、労働市場の課題の背景を浮き彫りにできることにある。前進しているかどうかを把握できないまま行動を続けることはだれにとっても辛いだろう。しかし、スタート地点の評価点と、変化を把握する材料は揃ったといえる。働き方を変えていくのは私たち。さあ、来年の定点観測を楽しみに、行動しよう。

(参考) インデックスの作成方法

以下では、全国就業実態パネル調査の結果からインデックスを作成する方法について説明する。

I. 就業の安定

インディケータより以下の①～⑥のそれぞれのスコアを算出し、最後に集計することにより就業の安定のインデックスを算出する

(1) 就業している、未就業者でも就業意欲がある

① 就業状態・就業意欲 [対象: 全員]

2015年12月の就業状態より下記の点数Xをつけて、 $(X-10)/90$ を100倍して基準化した。非労働力でも就業希望があれば高く評価

・就業	100
・失業(就業していない・求職活動をした)	50
・非労働力・就業希望あり	30
・非労働力・就業希望なし	10

(2) 雇用保険に加入・受給している

② 雇用保険の加入状況 [対象: 全員]

2015年12月時点で、雇用保険に加入・受給であれば100、それ以外を0とした

(3) 無業期間が少ない

③ 2015年の各月の就業状況 [対象: 全員]

2015年の各月の就業状況を以下のように評価し、12か月の結果を合算し、100点換算を行った

・主に仕事をしていた(原則週5日以上勤務)	6
・主に仕事をしていた(原則週5日未満勤務)	5
・通学・家事などのかわらに仕事	4
・仕事を休んでいた	3
・仕事を探していた	2
・どこにも勤めていない	1

④ 転職入職者の無業期間 [対象: 全員]

2015年の1年間における継続就業を100、継続未就業または12月時点の未就業者を0とし、2015年間の転職入職者は、前職からの現職までの無業期間を対数変換などを施し、無業期間が0か月は100、最大の月数は0となるようにスコアをつけた

(4) 雇用継続の可能性が高い

⑤ 雇用継続の可能性 [対象: 全員]

就業者のうち、無期雇用、正社員(無期雇用)への転換者を100、有期雇用のうち雇用契約期間が1年以上は100、1年未満やわからないのは50として、有期雇用の雇用契約期間の長さで評価を分けている。また、未就業者は0とした

⑥ 会社都合による離職 [対象: 全員]

2015年の離職者のうち、離職理由が「契約期間の満了」「定年」「会社の倒産・事業所閉鎖」「早期退職・退職勧奨」「解雇」を0、それ以外(離職をしていないものを含む)を100とした

● インデックスの作成方法

①～⑥のうち、①と②をより高く評価するため、以下のウエイト付けをした平均をとることで、インデックスを作成

①:②:③:④:⑤:⑥=4:2:1:1:1:1

II. 生計の自立

以下のインディケータ(1)、(2)でそれぞれスコアを算出し足し合わせることでインデックスを算出

(1) 自分の労働所得で自分の生活を成り立たせている

[対象: 全員]

2015年の生計の自立度を下記の点数Xで評価して $(X-10)/90 \times 100$ で基準化した。世帯単位ではなく個人単位の生計を見ているが、配偶者の収入を合わせて自立をしている人はより高く評価をしている。

・自分の仕事からの収入だけでまかなった	100
・自分や配偶者の仕事からの収入だけでまかなった	90
・自分や配偶者の仕事からの収入だけでは不十分で、仕事以外からの収入(家賃収入、配当金、年金、失業給付、育児休業給付など)や預貯金を切り崩してまかなった	60

- ・自分や配偶者の収入だけでは不十分で、親や子供からの援助(住居や食事などの現物の援助を含む)でまかなった 30
- ・自分や配偶者の収入だけでは不十分で、公的な援助(生活保護など。現物の援助を含む)でまかなった 10

(2) 自立者の平均所得からの乖離が少ない [対象: 全員]

本人の労働所得と、本人のみの労働所得で生計を立てている人の平均所得との乖離を計算する(同居人数別)

- 1) 本人の労働所得(主な仕事からの収入(年収、賞与含む)と副業からの収入(労働収入を伴う仕事、すべての副業からの収入)を足し合わせた)の実額、働いていなければ0とする
- 2) 同居人員数を5つのグループ(1人暮らし、2人、3人、4人、5人以上)に分ける
- 3) 2)の同居人員数別に、本人のみの労働所得で生計を立てている人の労働所得の平均値を計算
- 4) 各人について対数変換した1)と3)の差分を計算して、平均所得からの乖離を求める。なお、所得差2.7倍は1点に相当する

● インデックスの作成方法

(1)と(2)を足し合わせて、0～100点換算する。合算値がマイナスになった場合は、生計の自立のスコアを0とおく

III. ワークライフバランス(WLB)

インディケータ(1)～(4)のスコアを算出し、最後に単純平均(同等ウエイト)により、インデックスを算出する

(1) 残業時間がない、短い [対象: 就業者]

週当たり労働時間X(副業の労働時間は含まない)から就業者に以下の通りスコアをつける

・週労働時間35時間以下(残業なし)	100
・35時間を超えて55時間未満	$10 + (55 - X) \times 4.5$
・55時間以上60時間未満	10
・60時間以上	0

→健康障害リスク(過労死)の閾値として、月80時間(週労働時間55時間)、月100時間残業(週労働時間60時間)を考慮

(2) 休暇が取得できている [対象: 就業者]

下記①、②の休暇の取得状況について指標化し単純平均をとる

① 法定または所定の休日(土・日・祝日)、あらかじめ決めた休日

・すべて休暇がとれた(100%)	100
・おおむね休暇がとれた(75%程度)	75
・おおそ半分は休暇がとれた(50%程度)	50
・少ししか休暇がとれなかった(25%程度)	25
・ほとんど休暇がとれなかった(数%程度)	0

② 有給休暇取得率

・すべて休暇がとれた(100%)	100
・おおむね休暇がとれた(75%程度)	75
・おおそ半分は休暇がとれた(50%程度)	50
・少ししか休暇がとれなかった(25%程度)	25
・ほとんど休暇がとれなかった(数%程度)	10
・有給休暇はない(付与されていない)	0

(3) 出産・育児や介護などで離職しなくてよい [対象: 就業者]

2015年に退職した人の離職理由のうち、「自分の身体的なけがや病気」「自分の精神的な病気」「結婚」「妊娠・出産」「育児・子育て」「介護」の人を0、それ以外(就業、未就業を含め)を100とした

(4) 勤務時間や場所の自由度が高い [対象: 就業者]

主な仕事の勤務日、勤務時間、働く場所のそれぞれについて、本人が自由を選ぶことができたかどうか、以下のスコアをつけ、3つの変数の単純平均により算出

・あてはまる	100
・どちらかというあてはまる	75
・どちらともいえない	50
・どちらかというあてはまらない	25
・あてはまらない	0

IV. 学習・訓練

インディケータ(1)～(4)より、それぞれのスコアを算出し、最後に単純集計することによりインデックスを算出する

(1) 難易度の高い、多様なタスクの仕事が任されている

【対象: 就業者】

2015年に担当していた仕事のレベルとタスクの性質を考慮して、下記の①を基準に②の点数を合計した後、0～100点に換算する
①仕事のレベルアップ: 担当している仕事は前年(2014年)と比べてレベルアップしたか

- ・大幅にレベルアップした 5
- ・少しレベルアップした 4
- ・同じぐらいのレベルだった 3
- ・少しレベルダウンした 2
- ・大幅にレベルダウンした 1
- ・前年(2014年)は働いていなかった 0

②タスクの性質: 2015年の仕事において、以下のそれぞれについて「あてはまる」「どちらか」とあてはまる」を回答した場合に1を①に加算

- ・単調ではなく、様々な仕事を担当した
- ・業務全体を理解して仕事をしていた
- ・社内外の他人に影響を与える仕事に従事していた
- ・自分で仕事のやり方を決めることができた

(2) OJTの機会がある 【対象: 就業者】

仕事の実務を通じた、新しい知識や技術を習得する機会の有無により下記のようにスコアをつける

- ・一定の教育プログラムをもとに、上司や先輩等から指導を受けた 100
- ・一定の教育プログラムにはなっていないが、必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた 75
- ・上司や先輩等から指導を受けてはいないが、彼ら(他の人)の仕事ぶりを観察することで新しい知識技術を身に付けた 50
- ・上司や先輩等から指導を受けてはいないが、マニュアルを参考にして学んだ 25
- ・新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった 0

(3) Off-JTの機会がある 【対象: 就業者】

通常の業務を一時的に離れた、社内外での教育・研修などを受ける機会の有無により下記のように指標化

- ・1年間に合計で50時間以上 100
- ・1年間に合計20～49時間以内を受けた 100×(5/6)
- ・1年間に合計10～19時間以内を受けた 100×(4/6)
- ・1年間に合計5～9時間以内を受けた 100×(3/6)
- ・1年間に合計5時間未満を受けた 100×(2/6)
- ・機会はあったが、受けなかった 100×(1/6)
- ・機会有なかった 0

(4) 自ら学んでいる(自己啓発) 【対象: 全員】

自己啓発(自分の意思で、仕事にかかわる知識や技術の向上に取り組むこと)を2015年1年間に行った人を50、行わなかった人を0とし、以下の学習活動をした人については実施数×(50/7)を加えて指標化

学習活動: 「学校に通った」「単発の講座、セミナー、勉強会に参加した」「通信教育を受けた」「eラーニングを受けた」「本を読んだ」「インターネットなどで調べものをした」「詳しい人に話を聞いた」

V. デイセントワーク(DW)

インディケータ(1)～(5)より、それぞれのスコアを算出し、最後に単純集計することによりインデックスを算出する

(1) 仕事量や負荷が適切である 【対象: 就業者】

(2) 公平・平等な職場である 【対象: 就業者】

(3) ハラスメントがなく人間関係が円満である 【対象: 就業者】

(4) 労働者の権利が担保されている 【対象: 就業者】

(1)～(4)は下記の質問に対して、「あてはまる」を100、「どちらか」とあてはまる」を75、「どちらともいえない」を50、「どちらか」とあてはまらない」を25、「あてはまらない」を0として指標化

- 質問 (1) 処理しきれないほどの仕事があふれていた
(2) 性別・年齢・国籍・雇用形態による不利益を被っている人を見開きしたことがあった
(3) パワハラ・セクハラを受けたという話を見開きしたことがあった
(4) 労働者の利益を代表して交渉してくれる組織がある、あるいは、そのような手段が確保されている、を反転して利用

(5) 安全な職場で本人も健康である 【対象: 就業者】

下記①職場の状況と②本人の健康状態でそれぞれスコアを算出し、掛け合わせて最大を100、最小が0になるように変換した

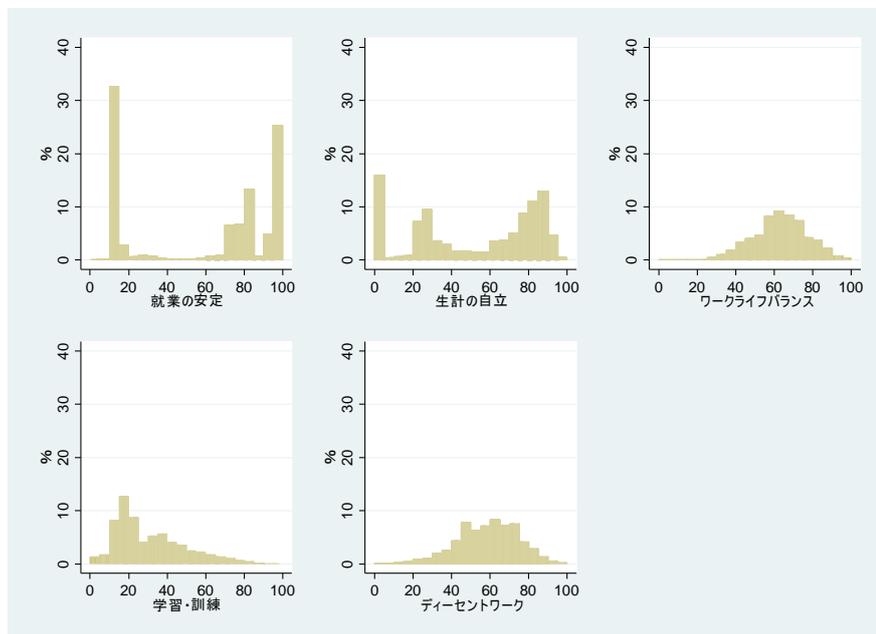
①職場の状況

(A)「身体的な怪我を負う人が頻繁に発生した」と(B)「ストレスによって精神的に病んでしまう人が頻繁に発生した」のそれぞれに対して、「あてはまる」=1、「どちらか」とあてはまる」=2、「どちらともいえない」=3、「どちらか」とあてはまらない」=4、「あてはまらない」=5とし、(A)と(B)の単純平均をとる

②本人の健康状態

「頭痛やめまいがする」「背中・腰・肩が痛む」「ひどく疲れている」「気がはりつめている」「ゆううつだ」に対して、「いつもあった」=1、「しばしばあった」=2、「少しあった」=3、「ほとんどなかった」=4、「全くなかった」=5とし、それぞれの指標の単純平均をとる

参考図表 各インデックスの分布(全国、2015年)



Works Report 2016

Works Index 2015

—日本の働き方の定点観測—

リクルートワークス研究所

〒100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルートホールディングス

TEL 03-6835-9200

URL www.works-i.com/

発行

2016年5月

「全国就業実態パネル調査」プロジェクト

プロジェクトリーダー

萩原牧子(主任研究員/主任アナリスト)

Works Index 開発リーダー

久米功一(主任研究員/主任アナリスト)

パネル化検討リーダー/本誌編集

戸田淳仁(主任研究員/主任アナリスト)

大久保幸夫(所長)

豊田義博(主幹研究員)

清水千弘(客員研究員)

孫垂文(アシスタントリサーチャー)

阪口祐子(アシスタント)

三宅里枝(株式会社インテージ)

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Holdings Co., Ltd. All rights reserved.