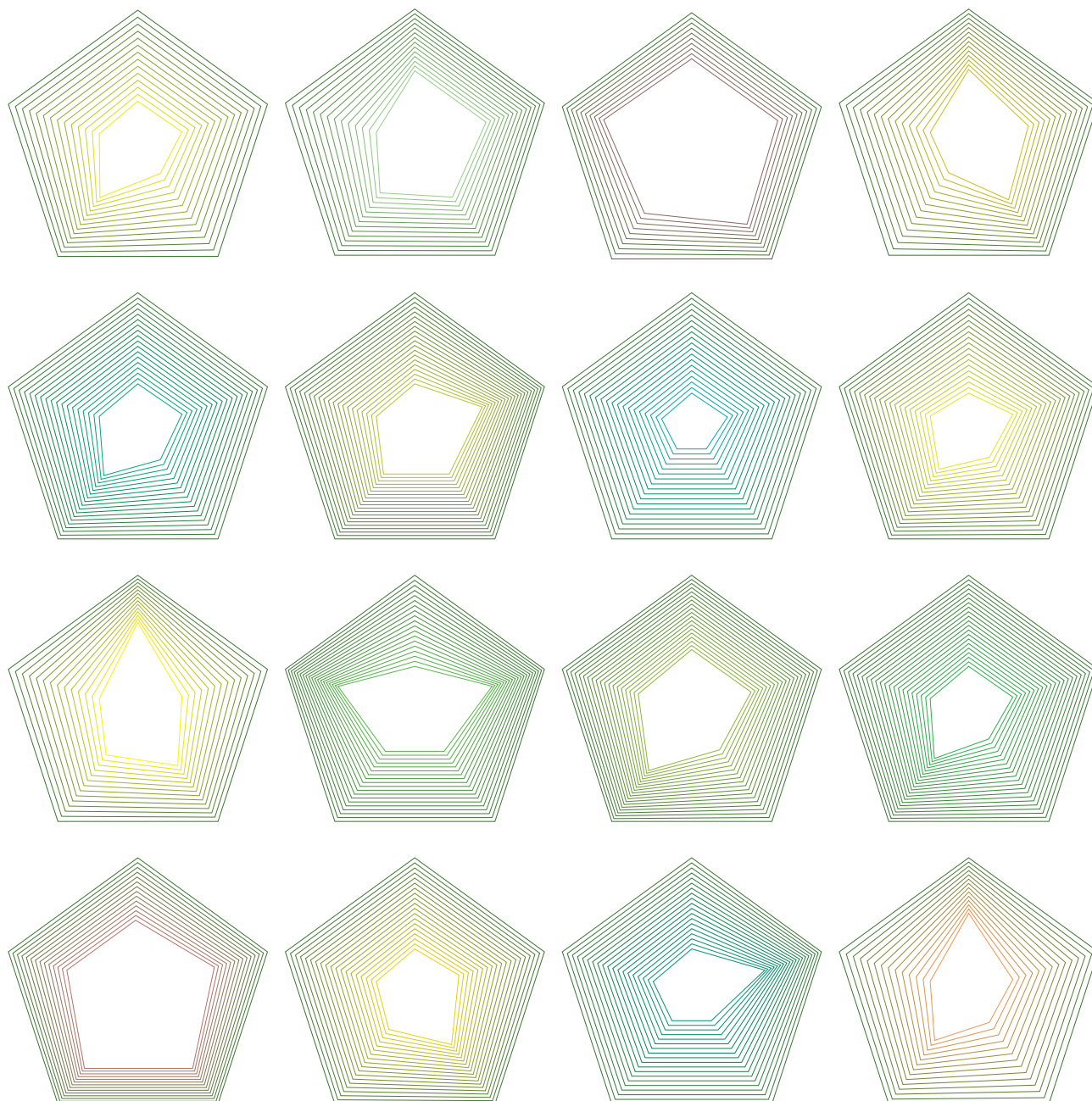


Works
Report

2019

Works Index 2018

すべてのIndexが改善し、働き方が進化する1年に



JPSED

全国就業実態パネル調査2019
Japanese Panel Study of Employment Dynamics

働き方改革関連法案の施行や 人手不足を背景に、すべてのIndexが改善

2019年4月に働き方改革関連法案が施行となった。法令改正に先立ち、企業は従業員の働き方をよりよくするために様々な対策を行っている。また、人手不足を背景に、企業が従業員の働き方に配慮する姿勢が強まっている。このようななか、実際に働き方はどのように変化しているのだろうか。

Works Indexは、全国のおよそ4万人の同一個人を追跡調査した「全国就業実態パネル調査(JPSED)」の調査結果をもとに、毎年の個人の働き方を可視化したものである。

働き方の実態は、既存の公的統計では捉えられないことが多い。Works Indexは、このような既存の統計では捉えられない事柄も含め、働き方の「質」と「量」を総合的にかつ詳細に測定している。毎年、Works Indexを公表することで、日本における働き方を評価し、一人ひとりが生き生きと働ける次世代社会の創造に資することを意図している。

JPSEDは今年で4年目を迎えた。Works Indexについては、設問の調整を行う前である1年目を除いて、3年分の数値が蓄積されたことになる。本報告書では、この3年分のデータを用い、日本の働き方がどのように変化しているのかの分析を行っている。

Works Indexを用いた分析に基づけば、日本の働き方は大きく変化していることがわかる。そして、雇用の安定や、ワークライフバランスの高まり、個人の教育機会の増加など、その変化の多くは、一人ひとりの働き方がより良い方向へ向かう変化である。

この大きな変化は、国会において働き方改革関連法案が成立しそれが施行を迎えたこと、法案成立や人手不足を背景に各企業が様々な対策を講じていること、世論の変化を受けて各個人が自ら働き方を積極的に変えていることなど、様々な主体の行動が変化した結果でもある。

働き方改革関連法案は、我が国の働き方が大きく変わるうへの一つの大きなメルクマールとなっている。しかし、法案の施行はゴールではない。ルールの変更を踏まえて実際に行動を変えるのは、企業であり個人である。そして、法案の内容を受け、各主体が適切に行動しているか、行政は適切に監督し続ける必要がある。多くの人の働き方がこれからもさらに良い方向に変化し続けるよう期待したい。

2019年6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

Works Index 2018

目次

はじめに	2
調査概要	4
1. Works Indexとは	5
2. Works Index 2018 結果の概要	7
3-1. Index I 就業の安定	9
3-2. Index II 生計の自立	11
3-3. Index III ワークライフバランス	13
3-4. Index IV 学習・訓練	17
3-5. Index V ディーセントワーク	19
4. 職種別のWorks Index (偏差値)	21
5. 3年間のWorks Indexのスコア、変化	23
(参考) Indexの作成方法	33

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、仕事の状況などについて、毎年追跡調査を行い、Works Indexを作成・公表するとともに、日本における就業状態などの変化を把握する。
■ 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。
■ 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しているが、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している。
■ 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き、15～74歳の回答者にサンプルを限定した結果を掲載（集計対象者数はウエイトバック後）。

全国就業実態パネル調査2019（第4回調査）

■ 調査時期	2019年1月11日～1月31日
■ 有効回収数	62,415名 ※第3回調査より、回答者は継続サンプル（昨年回答者）と追加サンプル（今年の新規回答者）と復活サンプル（2018年調査は回答していない2017年以前調査回答者）の三種類が存在する。 ・継続サンプル（昨年からの継続回答者）：38,451名 依頼数：48,510名、有効回収率：79.3% ・追加サンプル（今年の新規回答者）：20,315名 依頼数：30,690名、有効回収率：66.2% ・復活サンプル（2018年調査は回答していない2017年以前調査回答者）：3,649名 依頼数：15,617名、有効回収率：23.4% ※上記のうち20名は、今年の調査で海外に移住していたため集計対象から除外している。

1.

Works Indexとは

Works Indexは、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を目的とし、個人が生き生きと働き続けられる状況を理想に作られた指標である。ここでは、Works Indexがどのような指標で構成されているか、またどのようにみればよいのかを解説する。

Works Indexは、次の5つの項目からなる。

- I 就業の安定
- II 生計の自立
- III ワークライフバランス
- IV 学習・訓練
- V デイセントワーク

それぞれのIndexにはIndicatorと呼ばれる構成要素があり、そこからIndexの得点を算出している。それぞれのIndexは、0～100点の間の値をとり、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。

Works Index 2018では、2018年における、1年間の様々な状況について聞いた調査結果をもとに、Indexの値を算出している。

就業の安定 (Index I)

就業の安定は、正社員・非正社員といった就業形態ではなく、実際に就業が安定しているか、または安定する可能性を示したIndexである。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退職に追い込まれる状況にないことが好ましい。

生計の自立 (Index II)

生計の自立は、個人の労働所得がどの程度自分の生活を成り立たせているかを示すIndex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。このIndexでは、個人の労働所得に重きを置いており、個人で評価をしている。

ワークライフバランス (Index III)

ワークライフバランスは、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Index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 (Index IV)

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することで、今後の就業にもつながるのかを示したIndex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。

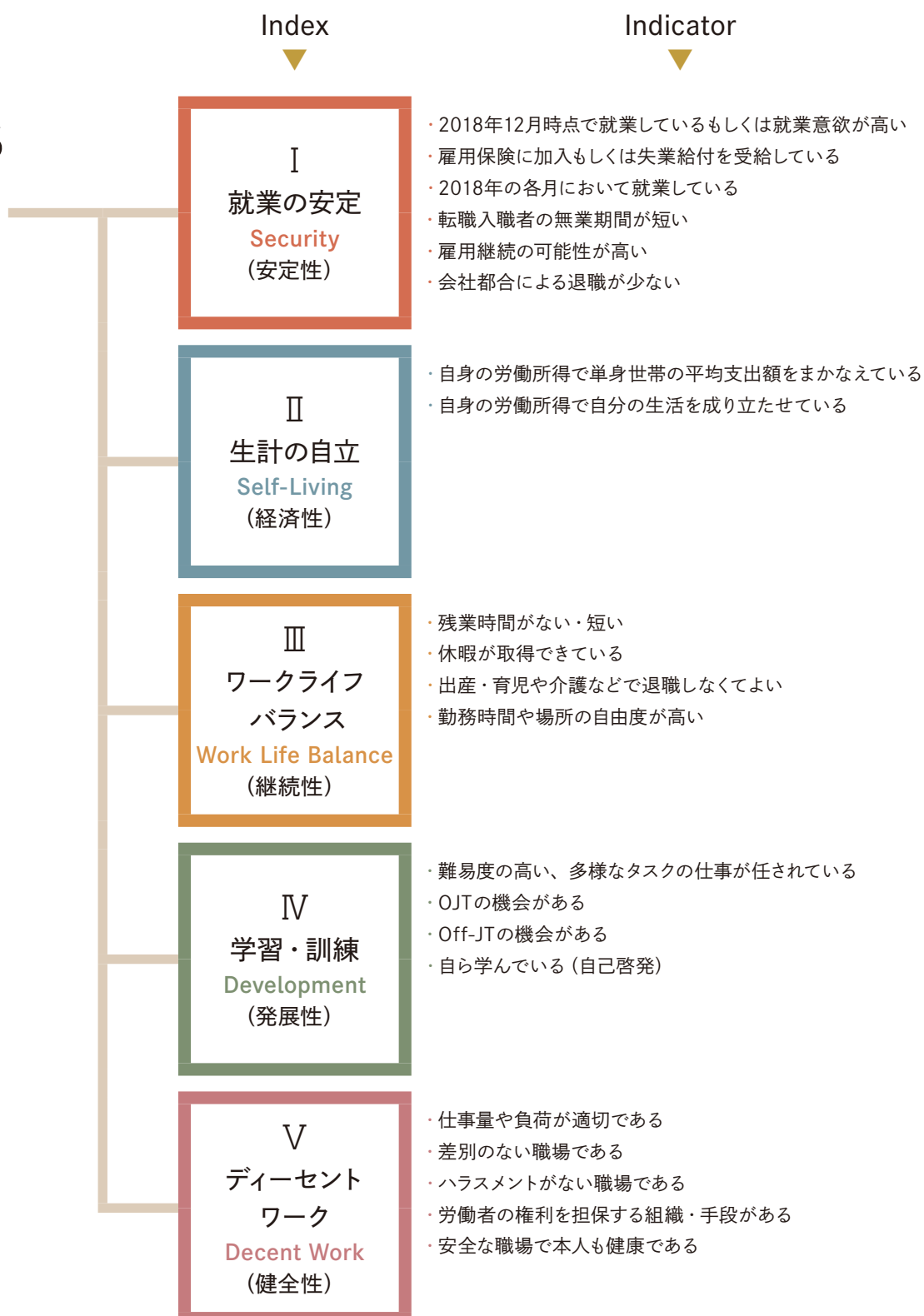
デイセントワーク (Index V)

デイセントワークは、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Index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。

Works Indexを構成するIndexとIndicator

注：各Indexは、それぞれのIndicatorに関連する調査結果よりスコアを算出。

Works Index 2018



2018年は働き方にどのような変化があったのか。ここでは、2018年のIndexとIndicatorの結果をみながら、日本の働き方がどう変わっているのかの概要を示す。

すべてのIndexが前年から上昇し、働き方が大きく改善する1年に

2018年のWorks Indexは、Index I「就業の安定」：65.2pt（前年比+1.6pt）、Index II「生計の自立」：69.3pt（同+1.3pt）、Index III「ワークライフバランス」：65.6pt（同+1.0pt）、Index IV「学習・訓練」：32.5pt（同+1.2pt）、Index V「ディーセントワーク」：57.4pt（同+0.3pt）と、Index I～Vのすべてが上昇し、働き方が大きく改善する1年となった **図表2-1** **図表2-2**。

Index I「就業の安定」は女性や高齢者の労働参加などで上昇

Index I「就業の安定」は、2017年から2018年に+1.6ptと上昇（63.6pt→65.2pt）しており、2016年から2017年（63.0pt→63.6pt）よりも上昇幅をさらに拡大させている **図表2-3**。Indicatorの内訳をみると、I-1「2018年12月時点で就業しているもしくは就業意欲が高い」（前年比+1.9pt）やI-3「2018年の各月において就業している」（前年比+1.8pt）など就業状態を指すIndicatorで改善が顕著である **図表2-4**。女性や高齢者で同Indicatorの上昇幅が大きく、女性や高齢者の労働参加がさらに進んだことがその要因となっている。

また、Indicator I-5「雇用継続の可能性が高い」も、2018年において57.6ptと、2017年から前年比+2.2ptと大幅に上昇した。無期転換ルールの適用に伴い、有期雇用の無期転換はしっかりと進んでいる。

Index III「ワークライフバランス」は有給休暇義務化などから上昇幅拡大

Index III「ワークライフバランス」は、2017年から2018年に+1.0ptと上昇（64.6pt→65.6pt）しており、2016年から2017年（64.0pt→64.6pt）よりもさらに上昇幅を拡大させた。特に、Indicator III-2「休暇が取得できている

（57.1pt→59.2pt）の改善幅が大きい。有給休暇義務化を前に、企業が先んじて従業員の有給休暇取得を促進させているとみられる。

さらに、Indicator III-1「残業時間がない・短い」も、2018年で68.7ptと前年から+1.0ptと上昇している。

リカレント教育元年となった2018年、Index IV「学習・訓練」は反転して上昇

Index IV「学習・訓練」は2016年から2017年（31.8pt→31.3pt）に低下していたが、2017年から2018年にかけては反転上昇（31.3pt→32.5pt）している。人手不足や採用難により企業が従業員への教育を強化しているのと同時に、個人がリカレント教育など学びへの関心を高めていることがIndex IV「学習・訓練」の上昇に寄与している可能性がある。

政策効果や恒常的な人手不足によって、働き方の改善が進む

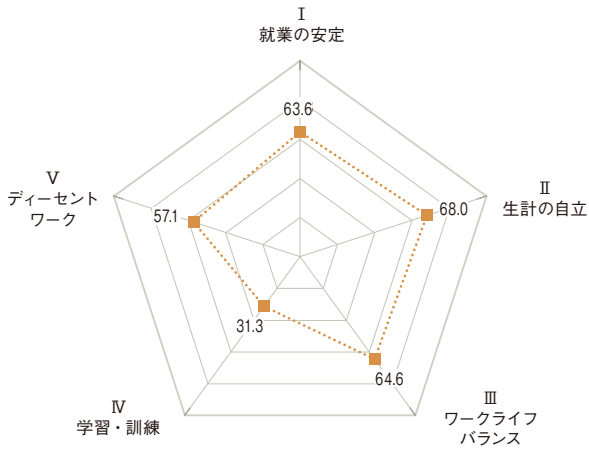
今年はずべてのIndexが上昇し、働き方が大きく改善する1年となった。これには恒常的な人手不足や政策による効果が相当程度含まれているだろう。ここ数年、働き方に関する制度改正が矢継ぎ早に行われている。2017年3月に働き方改革実行計画が策定された後、働き方改革関連法案が2019年4月に施行されているほか、労働契約法改正による5年間の無期転換ルールも適用が始まっている。2018年は人生100年構想会議においてリカレント教育について精力的に議論が行われた。Works Indexからは、これらの政策によって、人々の働き方が着実に改善している様子がみとれる。

以降、具体的に働き方にどのような変化がみられているのか、その詳細を紹介していく。

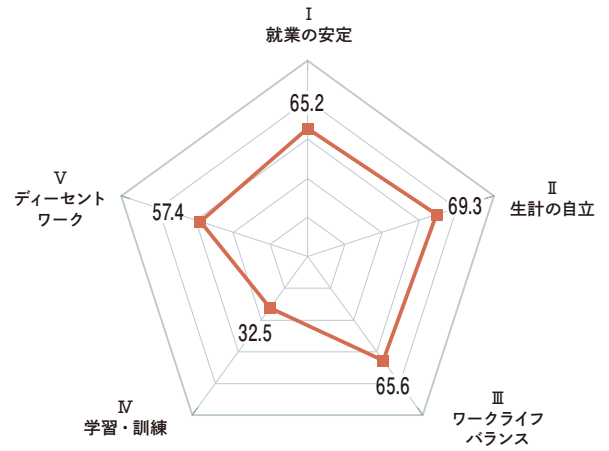
※前年からの変化については、元の数値からそのまま減算を行い、その後四捨五入を行っている。このため、それぞれの水準を四捨五入をした後に減算した値とは、一部値が異なる。

※JPSEDを用いた集計については、15～74歳の人を対象とした分析を行っており、原則として、その年のクロスセクションウエイトを用いたウエイトバック集計を行っている。

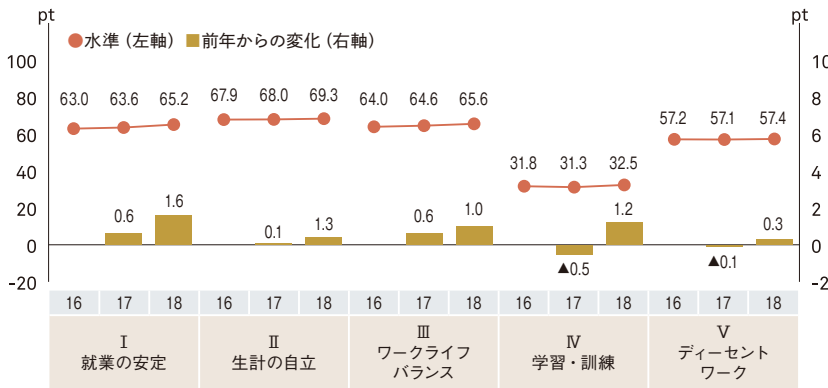
図表2-1 Works Index 2017 (昨年の結果)



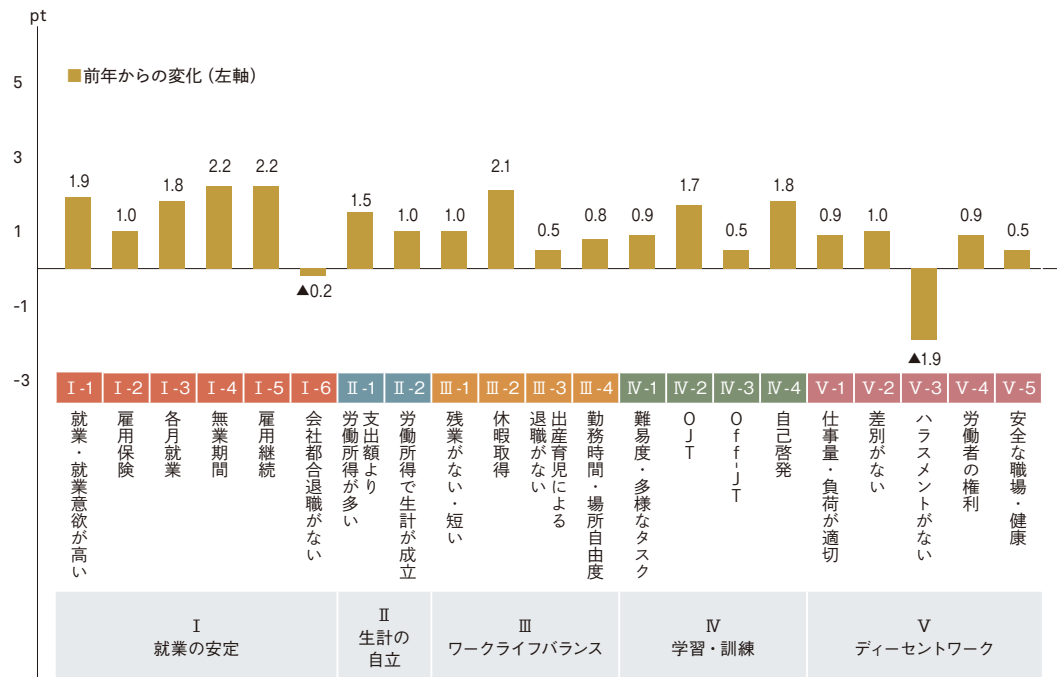
図表2-2 Works Index 2018 (今年の結果)



図表2-3 Index I~V



図表2-4 Indicator I-1~V-5



Index I「就業の安定」は大きく上昇

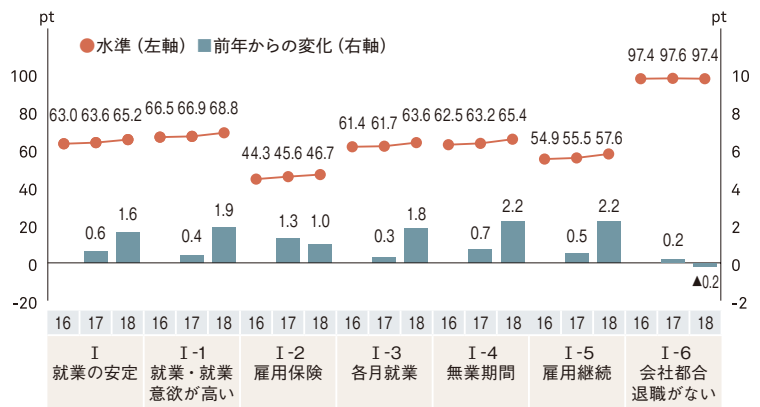
Index I「就業の安定」は、63.6ptから65.2pt（前年比+1.6pt）と、この1年間で大きく上昇した（図表3-1-1）。Index I「就業の安定」は、2016年から2017年の間も上昇していた（63.0pt→63.6pt）が、この1年はそれを上回る伸びとなり、就業の安定がさらに進んだことが確認できる。就業状態に関連するIndicator I-1「2018年12月時点で就業しているもしくは就業意欲が高い」、I-3「2018年の各月において就業している」、I-4「転職入職者の無業期間が短い」はそれぞれ68.8pt（同+1.9pt）、63.6pt（同+1.8pt）、65.4pt（同+2.2pt）とともに大きく上昇したほか、Indicator I-5「雇用継続の可能性が高い」も57.6pt（同+2.2pt）としっかりと上昇している。

性・年齢別にIndex I「就業の安定」の内訳をみると、女性で前年比+2.2pt（男性は同+0.8pt）と大きく増加し、依然として男女間で水準には大きな差が残るものの、男女格差は縮小傾向にある（図表3-1-2 図表3-1-3）。さらに、55～64歳を中心としたシニアの改善も目立っており（男性：同+1.3pt、女性：同+2.0pt）、女性とシニアで労働参加が大きく進んでいることがわかる。

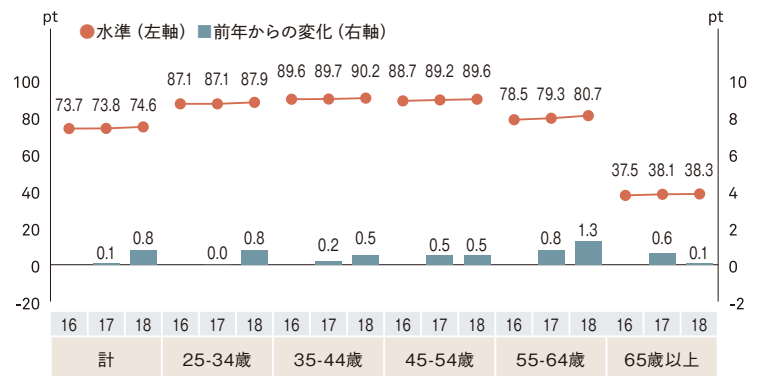
人手不足や景気回復から
労働市場は逼迫

Index I「就業の安定」の上昇の背景には、労働市場の逼迫がある。総務省「労働力調査」によると、2018年の就業率（15歳以上）は60.0%と前年（58.8%）から+1.2%pt上昇している（図表3-1-4）。また、失業率は2018年において2.4%と前年（2.8%）から▲0.4%ptと低下しており、恒常的な人手不足や緩やかな景気回復の持続により、労働市場の逼迫度は高まっている（図表3-1-5）。

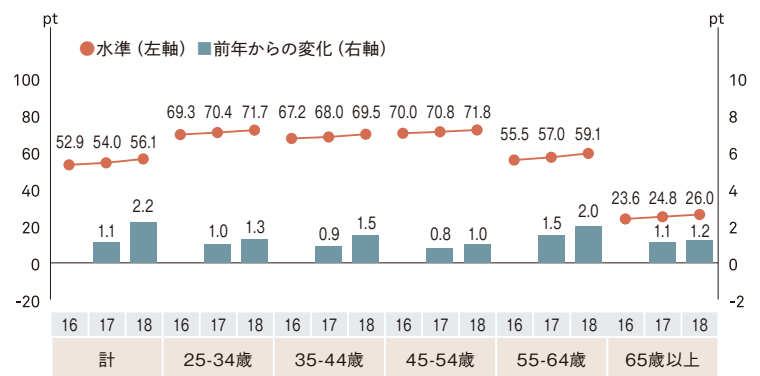
図表3-1-1 Index Iとその内訳



図表3-1-2 Index I（男性年齢別）

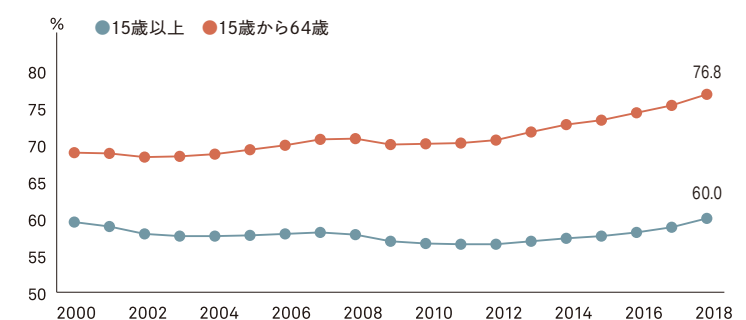


図表3-1-3 Index I（女性年齢別）



図表3-1-4 就業率

(出典：総務省「労働力調査」)



今後の就業率の上昇は、高齢者の就労促進がカギに

非就業者が働いていない内訳をみると、非就業でかつ就業を希望している人は8.5%とわずかであり、大半はそもそも就業を希望していないことがわかる **図表3-1-6**。

就業を希望していない理由は多岐にわたるが、高齢や健康状態を理由に働けない人(590万人) やそもそも働く必要がない人(460万人) はその多くを占めている。また、こういった人は次の年に就業する可能性も低い **図表3-1-7**。働く意欲を有する高齢者が就業できるような環境を作り上げていくことが、今後、労働参加をさらに促進させていくうえでのカギになるだろう。

有期雇用者の無期転換が進む

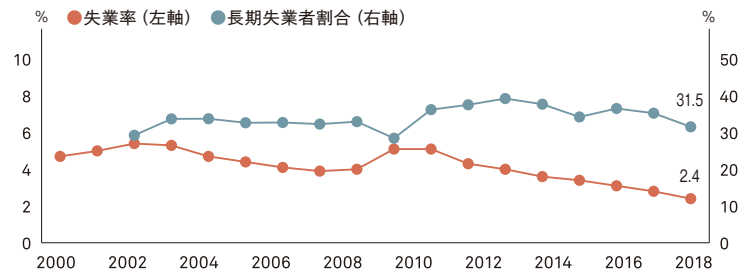
総務省「労働力調査」によると、2018年の非正規雇用者比率は37.8% (前年比+0.6% pt) と増加しているが **図表3-1-8**、Indicator I-5「雇用継続の可能性が高い」は大きく上昇している。ここから、非正規雇用者は増加しつつも、有期雇用者の無期転換や雇用契約期間の長期化が同時に起こっていることがわかる。

同じ非正規雇用者であっても、雇用契約期間に定めがない方が就業はより安定しているものと考えられる。雇用形態の名称別に契約期間が無期である割合をみると、契約社員などであっても、雇用契約期間が無期であるという人が大幅に増えている **図表3-1-9**。非正規雇用のなかで、雇用期間の定めをなくす動きが明確に表れている。

非正規雇用者比率は従来働いていなかった人が働きに出ることで上昇しており、それと同時に有期雇用者の無期転換も増えている。非正規雇用者の処遇改善は着実に進んでいるといえるだろう。

図表3-1-5 失業率と長期失業率

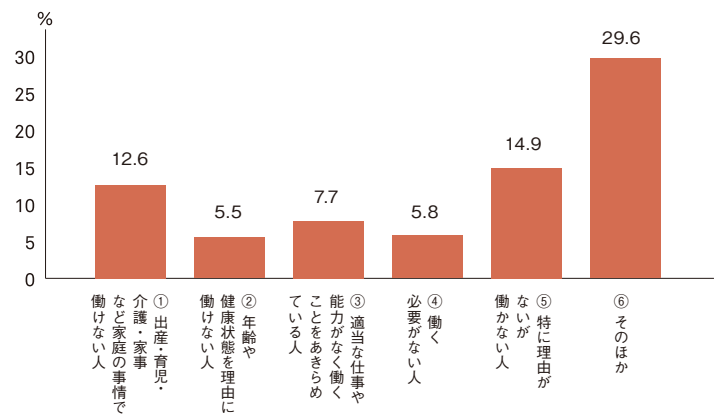
(出典：総務省「労働力調査」)



図表3-1-6 非就業理由の内訳

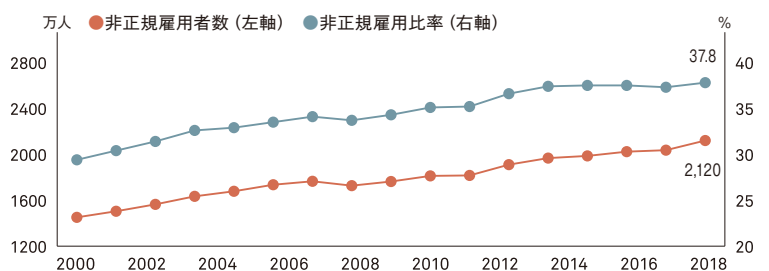
	男性 (万人)	女性 (万人)	男女計 (万人)	割合 (%)
非就業者計	1,016	1,991	3,007	100.0
うち就業希望者	177	78	255	8.5
うち非就業希望者	839	1,914	2,752	91.5
非就業者の理由内訳				
① 出産・育児・介護・家事など家庭の事情で働けない人	23	204	227	7.6
② 高齢や健康状態を理由に働けない人	237	353	590	19.6
③ 適当な仕事や能力がなく働くことをあきらめている人	89	474	564	18.7
④ 働く必要がない人	255	205	460	15.3
⑤ 特に理由がないが働かない人	176	412	588	19.5
⑥ そのほか	59	265	324	10.8

図表3-1-7 非就業理由別の翌年就業割合

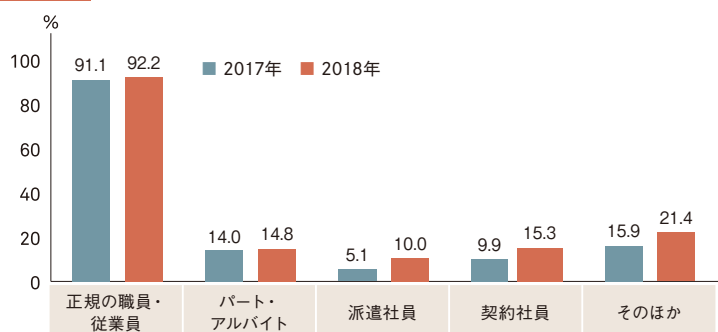


図表3-1-8 非正規雇用者の人数とその比率

(出典：総務省「労働力調査」)



図表3-1-9 雇用形態別の無期雇用契約割合



Index II「生計の自立」は大きく上昇

Index II「生計の自立」は、68.0pt (2017年) から69.3pt (2018年) と、大幅に上昇した **図表3-2-1**。Indicatorの内訳をみると、II-1「自身の労働所得で単身世帯の平均支出額をまかなえている」は60.1pt (前年比+1.5pt)、II-2「自身の収入で生活を成り立たせている」は83.1pt (同+1.0pt) と、ともに大きく上昇している。

Index IIの変化を性・年齢別にみると、25～34歳の男性で前年比+1.4pt (女性は同+0.7pt) と上昇するなど若年層で改善しているほか、55～64歳の男性が同+1.2pt (女性は同+1.1pt) と定年前後の就業者の改善も目立つ **図表3-2-2**

図表3-2-3。

平均賃金は緩やかに、
雇用者報酬はしっかりと増加

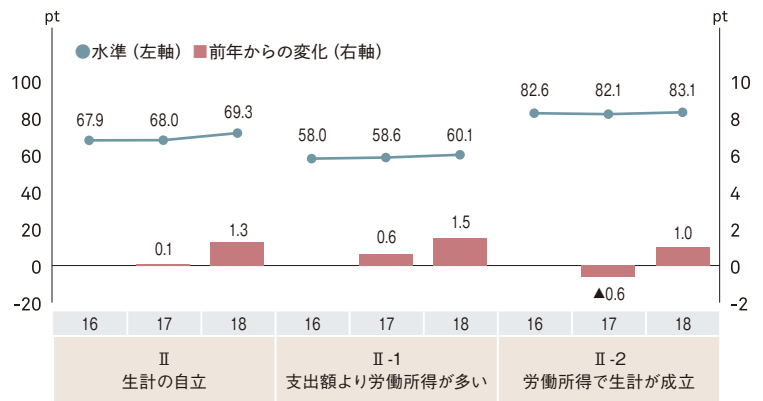
厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、一人当たりの実質賃金は2018年で383万円と前年比0.5%の増加となった **図表3-2-4**。多くの企業でベースアップが行われるなど賃上げの動きが広がっていることが、賃金上昇の背景にある。ただ、一人当たりの平均値でみると、賃金の伸びは引き続き緩やかなものとなっている。

他方、内閣府「国民経済計算」から、報酬の総計を示す雇用者報酬の推移を確認してみると、2018年の実質雇用者報酬は271.4兆円と前年比+2.2%となった **図表3-2-5**。雇用者報酬はしっかりと増加している。

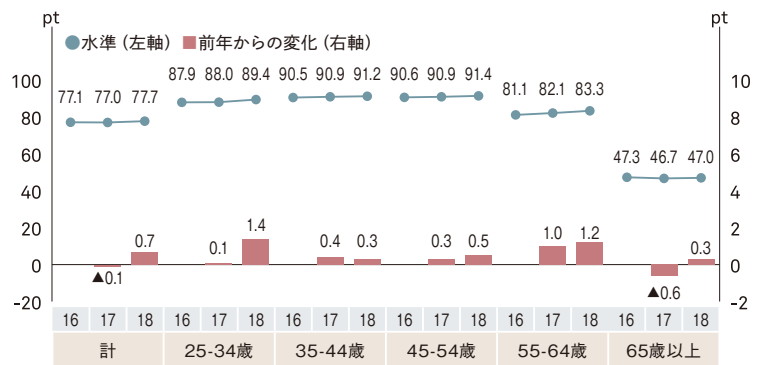
収入増加と労働参加の促進によって
国富が増大

平均賃金と雇用者報酬との間にこのような差が出るなか、個人の収入はどのように変化しているのか。JPSEDから主な仕事からの収入の分布をみると、高所得者の比率が緩やかに増加しているなかで、収入がない人は30.8%と前年から

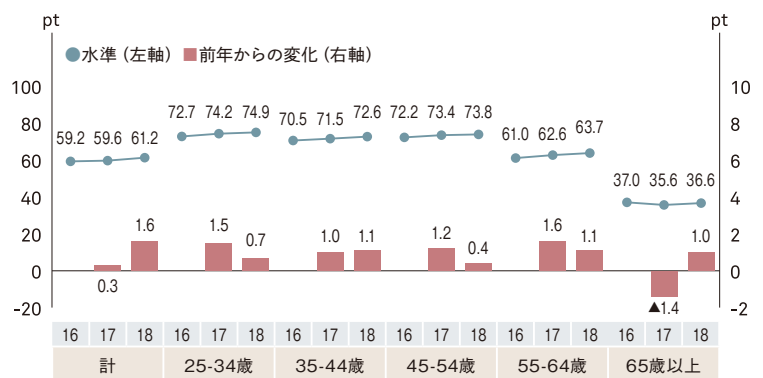
図表3-2-1 Index IIとその内訳



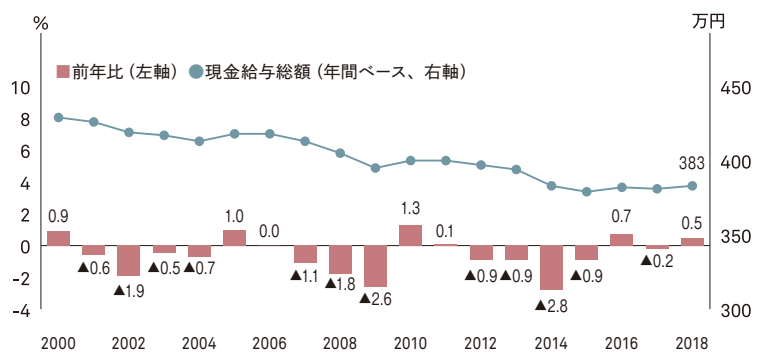
図表3-2-2 Index II (男性年齢別)



図表3-2-3 Index II (女性年齢別)



図表3-2-4 実質賃金



(出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」)

▲1.4%pt減少している **図表3-2-6**。

さらに、2018年の収入別に前年非就業者であった人の割合をとると、100万円未満の所得を得ていた人のうち16.5%が前年非就業であった **図表3-2-7**。これらの分析から、これまで働いてこなかった人が労働市場に参入したことが低所得者の増加要因であることが推察される。

この1年間の収入の変化を総括すると、①継続して働いている人の収入が着実に増加していること、②労働参加の促進によって低所得ではあるものの所得を得る人が増えていることが確認されており、その結果が平均収入の緩やかな増加と雇用者報酬の大幅な増加という形で表れている。

継続雇用制度の浸透などから、 定年前後の就業者の自立度が高まる

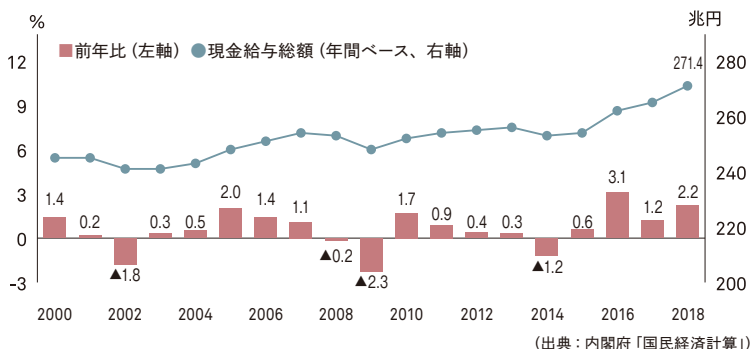
個人が自立して生計を営んでいるかどうかを考える際には、自身の仕事からの収入の水準に加え、その収入で実際に生活費をまかなえているのかを知ることも重要である。

生活費のまかない方について、「自分の仕事の収入だけでまかなった」あるいは「自分や配偶者の仕事からの収入だけでまかなった」と答えた人を、仕事の収入で生活をまかなえている人とすれば、その割合は、2018年には76.8%と前年から+1.3%ptと増加した **図表3-2-8**。

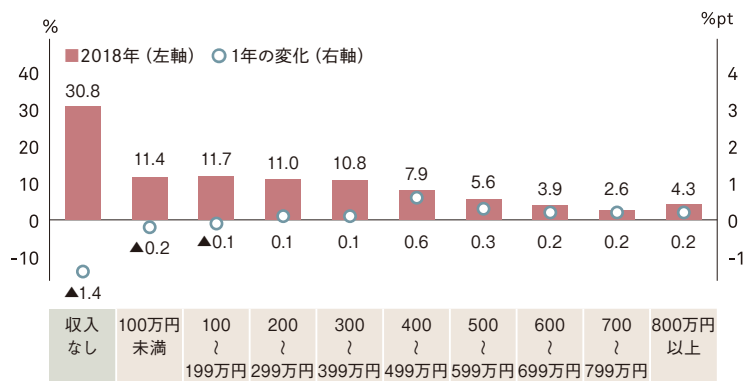
その一方で、預貯金の切り崩しなどでまかなったと答えた人の割合は15.8%（前年比▲1.0%pt）と減少し、公的な援助でまかなった人の割合も1.8%（同▲0.5%pt）と減少している。

仕事の収入で生活をまかなえている人が増えているのは、定年前後の人の収入の安定化によるところが大きい。55歳以上70歳未満の人について、仕事の収入で生活をまかなえている人の割合をとると、60～64歳ではその割合は72.8%に達し、前年から+2.0%ptと増えている **図表3-2-9**。継続雇用制度の浸透などによって、各企業でシニアが働く環境を整備していることが、シニアの生計の自立度を高めていると考えられる。

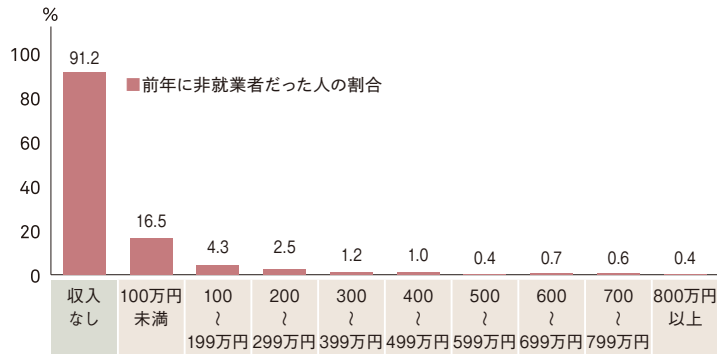
図表3-2-5 実質雇用者報酬



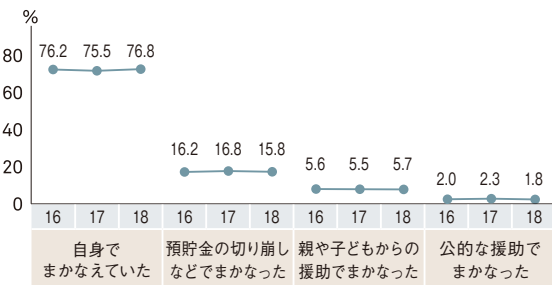
図表3-2-6 主な仕事からの収入の分布



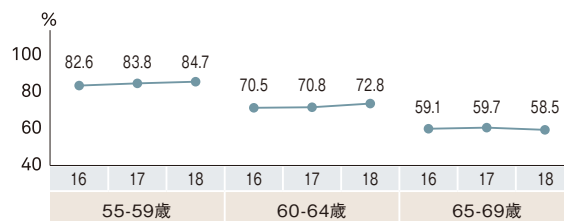
図表3-2-7 今年の収入別、前年に非就業者だった人の割合



図表3-2-8 生活費のまかない方



図表3-2-9 仕事の収入だけで生活をまかなえている人の割合 (55～69歳)



ワークライフバランスは大きく改善

Index III「ワークライフバランス」は、64.6pt（2017年）から65.6pt（2018年）と、2016年から2017年（64.0pt→64.6pt）よりもさらに上昇幅が拡大した【図表3-3-1】。

Indicatorの内訳をみると、最も大きく上昇したのはIndicator III-2「休暇が取得できている」（57.1pt→59.2pt）であり、Index III「ワークライフバランス」の中で最大の上昇幅となった。そのほか、III-1「残業時間がない・短い」（67.7pt→68.7pt）、III-4「勤務時間や場所の自由度が高い」（34.8pt→35.6pt）なども含め、ワークライフバランスは着実に改善している。

若年男性のワークライフバランスが最も上昇

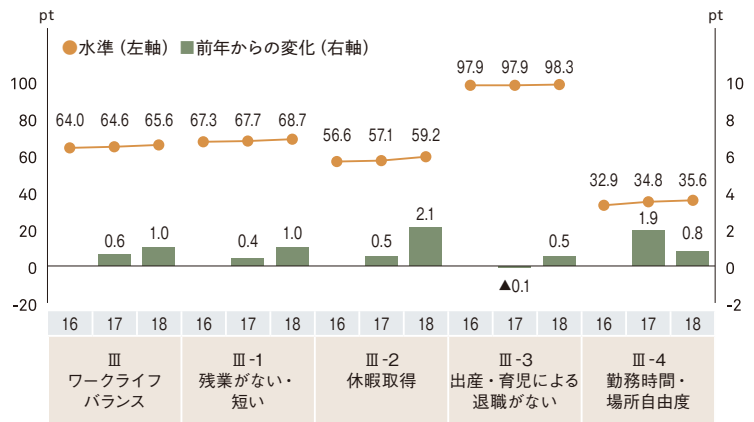
男女別にみると、男性が62.3pt（前年比+1.1pt）、女性が70.0pt（同+0.9pt）と水準自体は依然として男性が低くなっているが、ワークライフバランスの改善の度合いは男性の方が大きい【図表3-3-2】【図表3-3-3】。さらに、年齢別にみると、25-34歳の男性が61.4pt（同+2.2pt）、25-34歳の女性が68.0pt（同+1.0pt）と前年から大きく上昇している。

ここから、これまで画一的な働き方を強いられてきた若年男性の働き方が大きく変化している様子がみてとれる。男性の働き方は女性の働き方にも大きな影響を及ぼす。男性のワークライフバランスの改善が、女性の就労などにも良い影響を及ぼしていることが推察される。

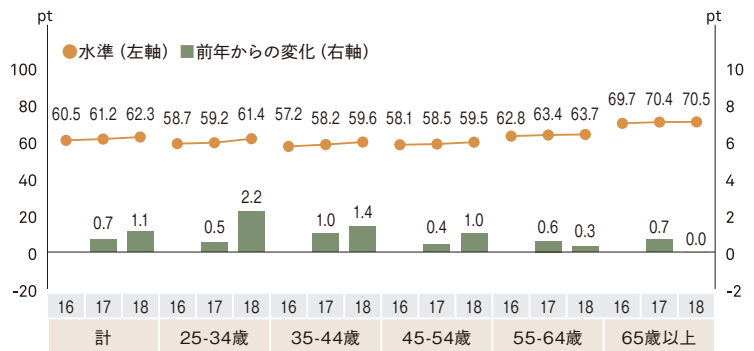
中小企業も人手不足から働き方が改善

働き方の見直しが中小企業まで浸透していないという見方もあるなか、ワークライフバランスは、中小企業でも改善しているのか。企業規模別にIndex III「ワークライフバランス」の推移を取ったところ、幅広い企業規模でワークライフバラン

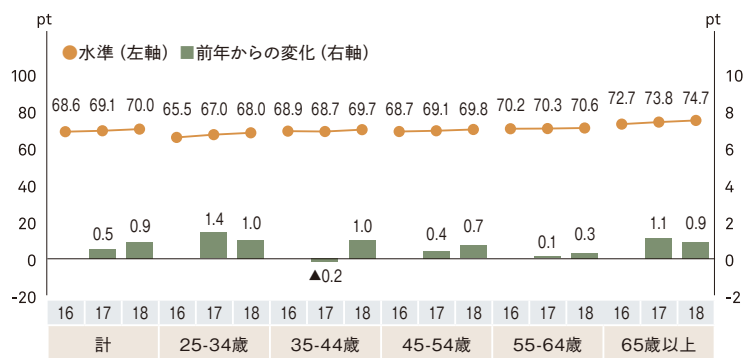
図表3-3-1 Index IIIとその内訳



図表3-3-2 Index III（男性年齢別）



図表3-3-3 Index III（女性年齢別）



スが改善している様子が確認される **図表3-3-4**。

30人未満の企業で65.4pt（前年比+1.3pt）、1,000人以上の企業で66.1pt（同+1.1pt）となっており、中小企業も大企業同様に上昇している。

ワークライフバランスの改善は、中小・大企業ともに働き方改革に伴って対策を強化した影響が大きいと考えられる。特に中小企業においては、近年の人手不足から社員の離職防止と採用強化が喫緊の課題となっている。このことが、法令改正に加えて、社員の働き方を改善させる圧力となっているものと考えられる。

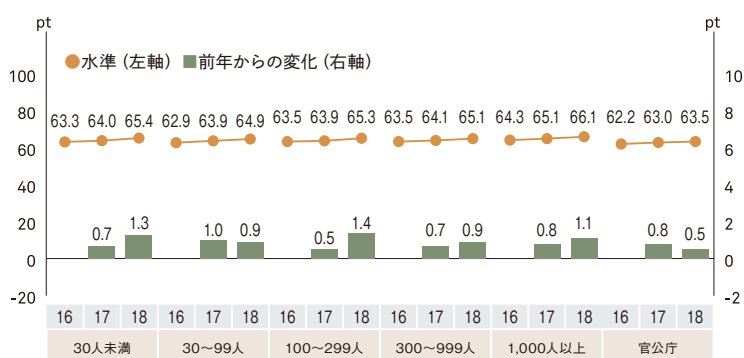
労働時間は減少傾向を強める

総務省「労働力調査」によると、2018年の年間就業時間は1901時間と前年から25時間減少している **図表3-3-5**。週60時間以上働いている雇用者（長時間労働者）の割合も7.6%（2017年）から6.9%（2018年）へと減少傾向を強めている。

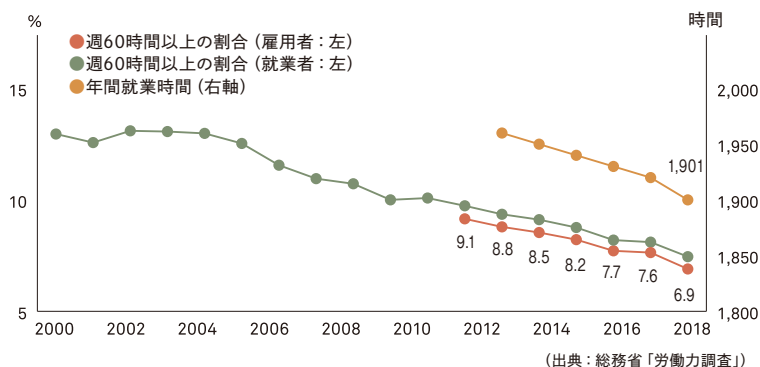
長時間労働者はどのような企業で減少しているのか。企業規模別に長時間労働者の割合をみると、民間企業においては、やはりすべての企業規模で長時間労働者が減少傾向になっている **図表3-3-6**。

一方、役職別に長時間労働者の割合をみると、役職が高いほど長時間労働者も多くなっていることが確認できる **図表3-3-7**。さらに部長級では長時間労働者の割合も減っていない。上司が部下の働き方への影響力を持つことから、高位の役職者の労働時間を減らすよう促していくことが今後重要になるだろう。

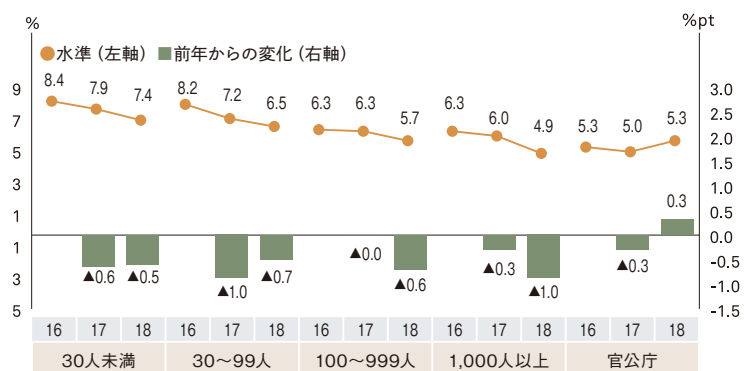
図表3-3-4 Index III（企業規模別）



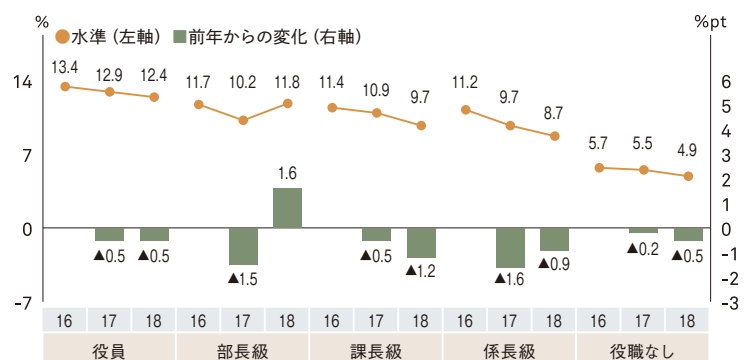
図表3-3-5 長時間労働者割合と年間就業時間



図表3-3-6 長時間労働者割合（企業規模別）



図表3-3-7 長時間労働者の割合（役職別）



有給休暇も大幅に増加

有給休暇を半分以上取得できている人の割合は、2018年で46.7%と前年から2.9%ptの増加となった【図表3-3-8】。有給休暇の取得状況はこの1年間で大幅に改善しており、2019年4月から行われる有給休暇の取得義務化を前に、多くの企業で従業員に有給休暇を取得させる動きが広がっていることが推察される。

週労働時間と半分以上の有給取得率の関係をみると、短時間労働者を除いて、労働時間が長くなるほど有給取得率が低いという関係がみとれる【図表3-3-9】。長時間労働と有給の未消化は同時並行に起こっており、企業は雇用者にしっかりと休養の時間を与えるよう、総合的に対策を講じていく必要があるだろう。

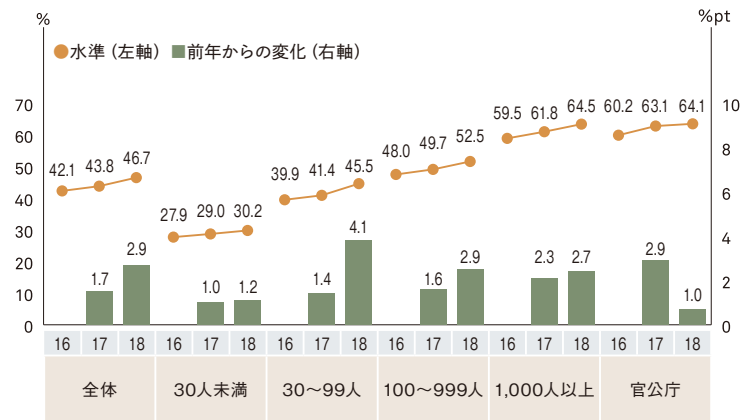
働き方の柔軟性は高まるが、勤務場所の柔軟性は低下

Indicator III-4「勤務時間や場所の自由度が高い」は、2018年が35.6ptとなっており、前年の34.8ptから前年比+0.8ptと上昇した。前回2016年から2017年(32.9pt→34.8pt)に前年比+1.9ptと大幅に上昇しているのに比べると、今回はやや小さい伸びにとどまっている。

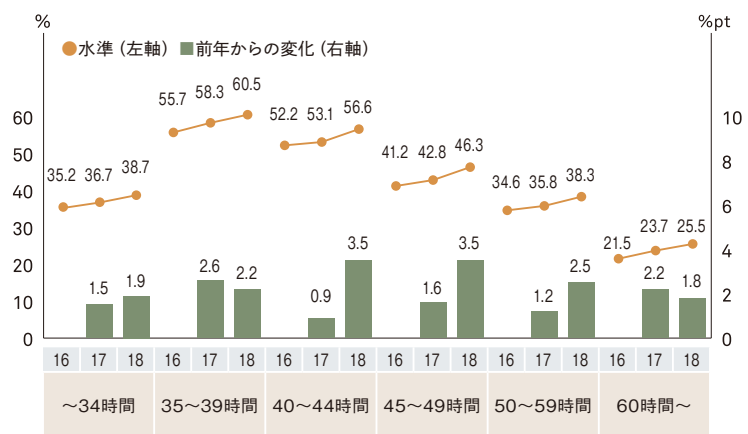
同Indicatorの伸びが鈍化しているのは、働く場所の柔軟性が低下していることにある。勤務日、勤務時間、勤務場所を選ぶことができるかどうかについて、「あてはまる」「ややあてはまる」と答えている人の割合をみると、勤務場所だけその割合が低下している(19.9pt→18.2pt)

【図表3-3-10】。

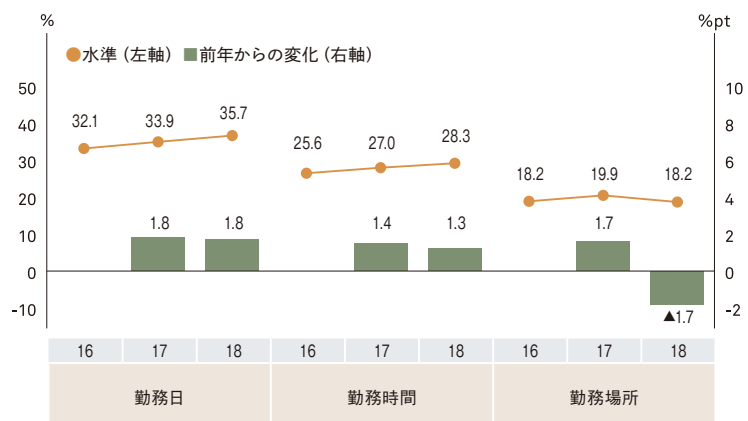
図表3-3-8 半分以上の有給休暇を取得している人の割合（企業規模別）



図表3-3-9 半分以上の有給休暇を取得している人の割合（週労働時間別）



図表3-3-10 勤務日・勤務時間・勤務場所の柔軟性

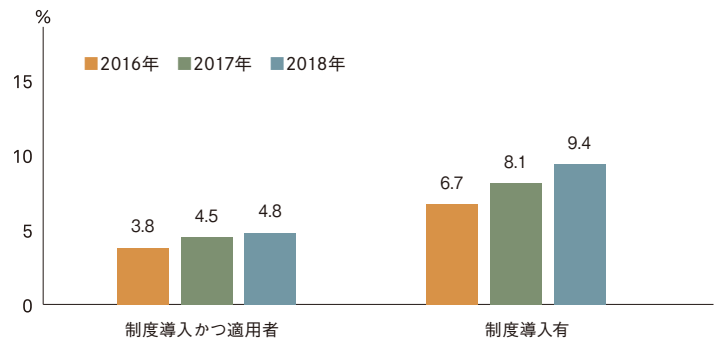


テレワークの運用厳格化により 勤務場所の柔軟性が低下している 可能性も

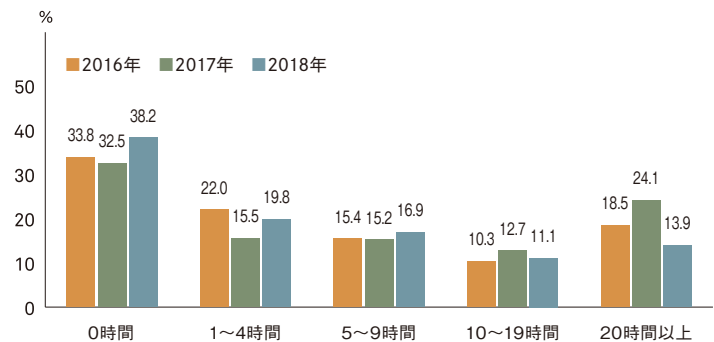
勤務場所の自由度だけが下がった理由を探るため、テレワークの適用状況とその実施時間をみる。すると、テレワークが会社で導入されかつ自身にも適用されている人は着実に増えている（4.5%→4.8%）ことがわかる。ただ、その一方で、テレワーク適用者であり、かつ実際にテレワークを行った時間が0時間である人の割合は32.5%（2017年）から38.2%（2018年）へ増えている [図表3-3-11](#) [図表3-3-12](#)。

ここから、テレワークの制度自体は普及してきているものの、その使い勝手が悪くなっている可能性がみえてくる。企業としては、労働時間の制限が今までより厳しくなる中で、テレワークが長時間労働を助長してしまわぬように、テレワークの運用を厳しく管理している。労働者が実際に自由にテレワークを利用できるようになるための課題は、まだ多く残っているといえるだろう。

図表3-3-11 テレワーク導入・適用割合



図表3-3-12 テレワーク適用者の週テレワーク時間



Index IV「学習・訓練」は反転上昇

Index IV「学習・訓練」は、31.3ptから32.5pt（前年比+1.2pt）と、この1年間で上昇した（図表3-4-1）。Index IVは2016年から2017年にかけては31.8ptから31.3ptへ前年比▲0.5ptと低下していたが、今年は反転する結果となった。

Index IVを構成する4つのIndicatorをみると、大きく上昇したのはIndicator IV-2「OJTの機会がある」（25.7pt→27.4pt）とIndicator IV-4「自ら学んでいる（自己啓発）」（24.7pt→26.5pt）であった。またIndicator IV-1「難易度の高い、多様なタスクの仕事が任されている」、Indicator IV-3「Off-JTの機会がある」、もそれぞれ62.4pt（前年比+0.9pt）、13.6pt（同+0.5pt）と上昇している。2017年の結果から一転して全てのIndicatorが上昇したという結果になった。

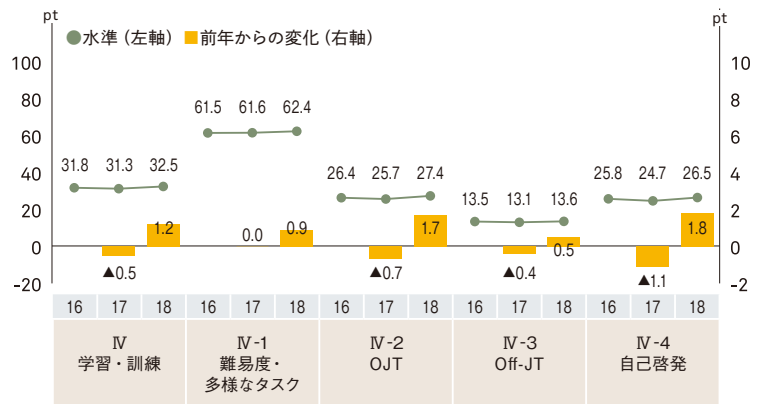
Indexが特に大きく伸びたのは、25-34歳の男性と35-44歳の男性、また従業員規模で見ると300～999人、1,000人以上、また官公庁の伸びが大きかった（図表3-4-2 図表3-4-4）。

非正規の正規化がOJTの上昇に寄与

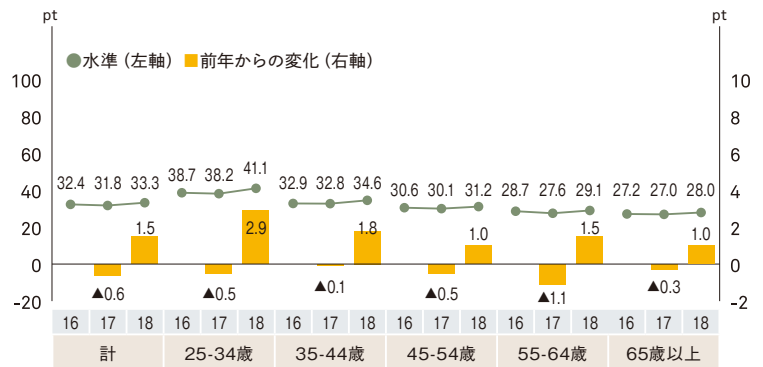
まず、OJTについて、詳細を見てみよう。就業者のうち、2018年にOJT^{*1}を実施した人の割合は46.8%（前年比+2.7% pt）であった（図表3-4-5）。

OJT上昇の背景には、非正規雇用者の正規化がある。2017年に非正規雇用者でありかつ2018年も非正規雇用者のままである人（非正規→非正規）のうち、OJTを新たに始めた人の割合は14.2%であった。一方、非正規→正規の人のうち、OJTを新たに始めた人の割合は24.1%となっている（図表3-4-6）。非正規雇用から正規雇用への移行が進んだことが、OJTの上昇にある程度反映されたと推察される。

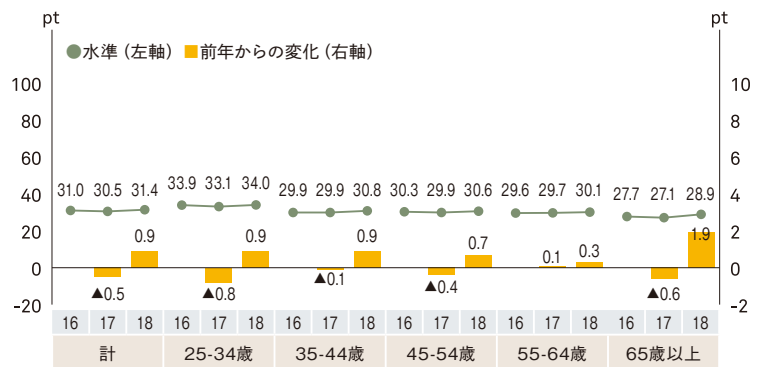
図表3-4-1 Index IVとその内訳



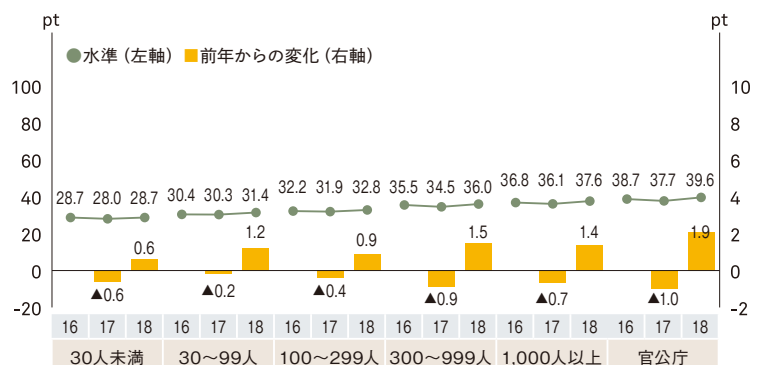
図表3-4-2 Index IV (男性年齢別)



図表3-4-3 Index IV (女性年齢別)



図表3-4-4 Index IV (企業規模別)



人手不足の業種でOJT増加

次に、OJTの実施率を業種別にみてみると
図表3-4-7、人手不足を背景に、今いる人材に投資をするという動きも見て取れる。たとえば、人材の確保に課題がある建設業では、OJT実施率が前年比+3.7%ptと増加している*2。飲食店・宿泊業(同+3.1%pt)も同様だ。一方で、公務(同+3.5%pt)や教育・学習支援(同+5.2%pt)で伸びたことにも注目したい。雇用の流動性が低く教育投資のリターンが高いと考えられるこれらの業種では、企業による人的投資が伸長したと解釈できる。

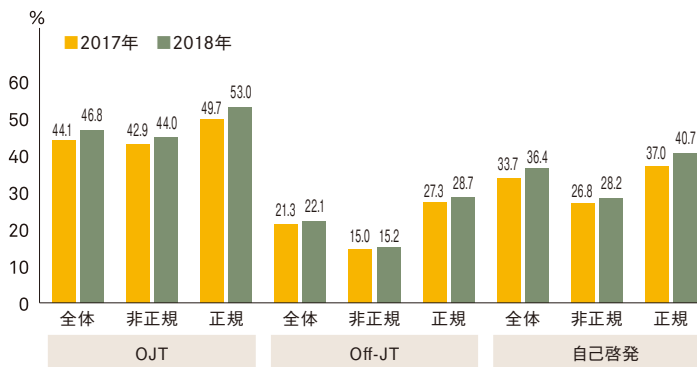
自己啓発は、OJTの増加や政策効果によって実施率が上昇

続いて自己啓発の上昇の背景をみてみよう。就業者のうち自己啓発の実施率は33.7%から36.4%へ前年比+2.7%pt上昇した**図表3-4-5**。この背景にあるのはOJTの上昇である。昨年の分析では、企業によるOJTが増加すると、それに触発されて、労働者が自己啓発に取り組むことが確認されており*3、今年度においても同様の結果が得られている。

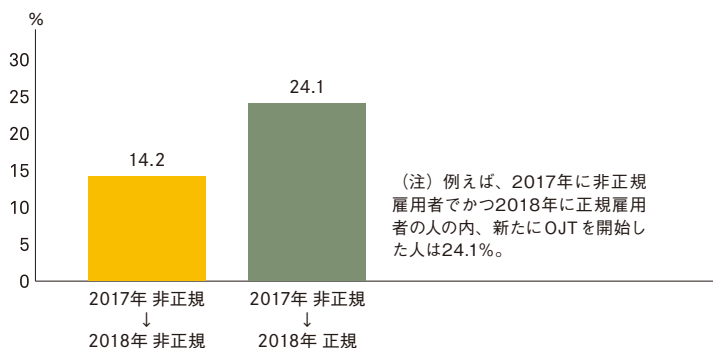
2017年にOJTを実施せず、2018年にもOJTを実施しなかった人のうち、自己啓発を開始した人の割合は8.7%となっている**図表3-4-8**。一方、2017年にOJTを実施せず2018年にOJTを実施した人のうち、自己啓発を開始した人の割合は26.4%である。OJTの増加が、自己啓発の実施率が上昇した一つの原因となっている。

2018年はリカレント教育元年ともいえる年であった。政府を始め、メディアで学び直しの重要性が色々なところで打ち出された*4。政府がリカレント教育を打ち出し、学ぶことの重要性は徐々に認識されている。このような政策効果も今回の学習・訓練の上昇の背景にあるのだろう。

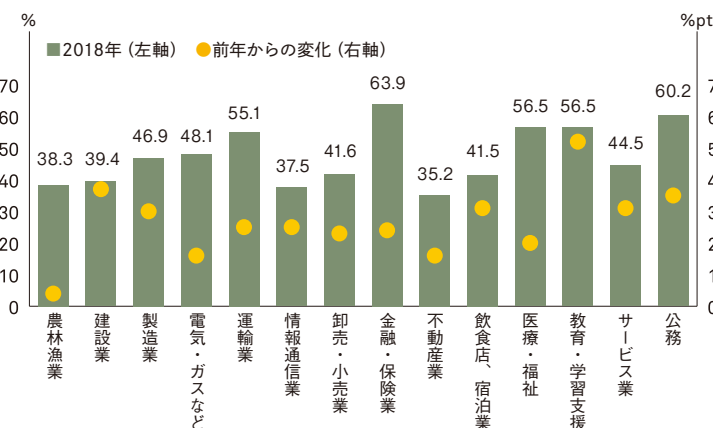
図表3-4-5 就業形態別、学習・訓練の実施率(2017、2018年)



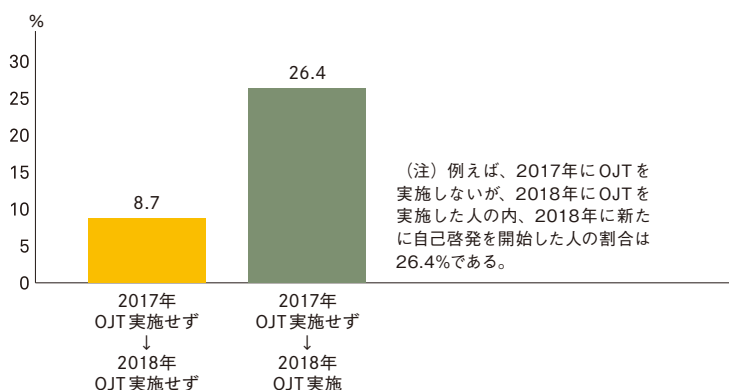
図表3-4-6 OJTを2018年に開始した人の割合(雇用形態の変化別)



図表3-4-7 OJTを実施している人の割合(就業者、業種別)



図表3-4-8 自己啓発を2018年に開始した人の割合(OJTの実施状況別)



*1 ここでは、上司などからの指導を受けた場合や、指導はなかったがマニュアルなどを参考にして学んだ場合に、OJTが行われたものと定義している。

*2 リクルートワークス研究所(2019)「第36回大卒求人倍率調査」を参照。

*3 リクルートワークス研究所(2018)『どうすれば人は学ぶのか』

*4 人生100年時代構想会議ではリカレント教育の重要性が強調された。

Index V「ディーセントワーク」は 小幅上昇

Index V「ディーセントワーク」は、57.1ptから57.4pt（前年比+0.3pt）と、小幅上昇した（図表3-5-1）。Indicator V-3「ハラスメントがない職場である」が70.9ptから69.0pt（前年比▲1.9pt）と大幅に低下したものの、そのほかのIndicator V-1「仕事量・負荷が適切である」（60.1pt→61.1pt）、V-2「差別のない職場である」（76.5pt→77.4pt）、V-4「労働者の権利を確保する組織・手段がある」（29.7pt→30.6pt）、V-5「安全な職場で本人も健康である」（48.2pt→48.7pt）がいずれも上昇したことで、全体としてIndex Vは小幅上昇となった。

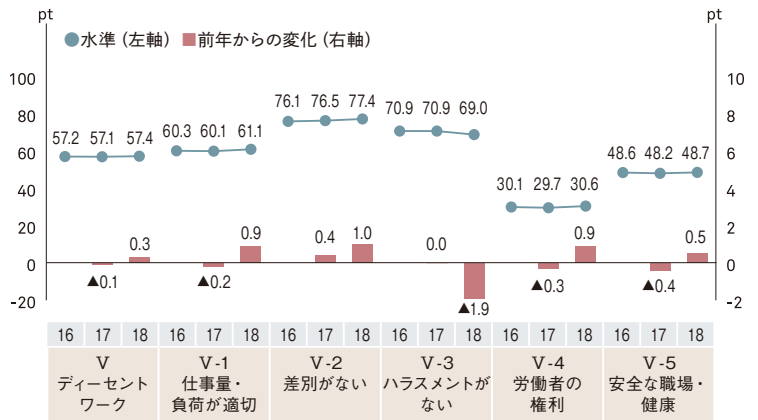
ハラスメントへの感度が強まる

「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」という設問に「あてはまる」「ややあてはまる」と答えた人は、2018年には18.9%となり、前年の16.1%から大幅に増加した（図表3-5-2）。ハラスメントが存在しているかどうかの判断は、客観的な事実に加え、その事実に対してどう感じるかといった個人の主観が大きく影響を与える。昨年は、報道等でハラスメントが問題になることが多く、このことが多くの人の主観に強く働きかけた可能性がある。

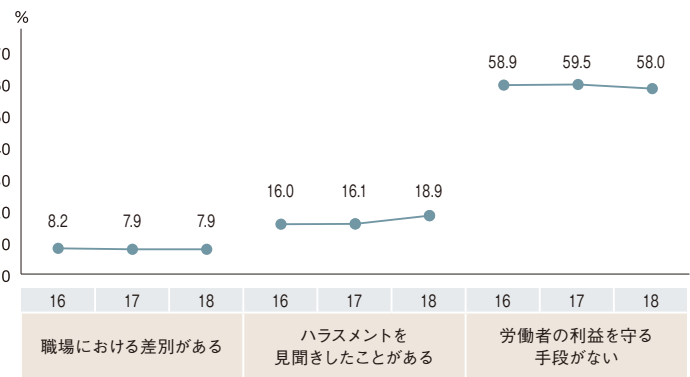
労働時間の縮減によって、 業務負荷は若干の改善

「処理しきれないほどの仕事であふれていた」という設問に「あてはまる」「ややあてはまる」と答えた人の割合は、2018年で21.6%と2017年の21.9%から低下した（図表3-5-3）。業務負荷をどのように感じているかは週労働時間によって左右される（図表3-5-4）。労働時間が短い労働者ほど業務負荷が低い傾向があり、労働時間の短い労働者が増えたことが全体としての業務負荷の

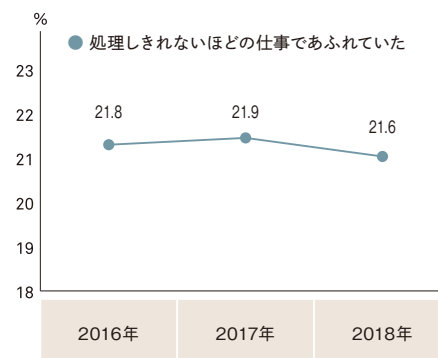
図表3-5-1 Index Vとその内訳



図表3-5-2 ディーセントワークに関する状況



図表3-5-3 業務負荷を感じている人の割合



改善に寄与している。

ただし、週労働時間別の業務負荷をみると、45～49時間、50～59時間の区分で、2017年より2018年の方がむしろ業務負荷を感じている割合が高くなっている。その背景として、業務量を減らす工夫なしに労働時間の縮減を行っている可能性がある。

業務負荷の低下などから、健康状態も良化

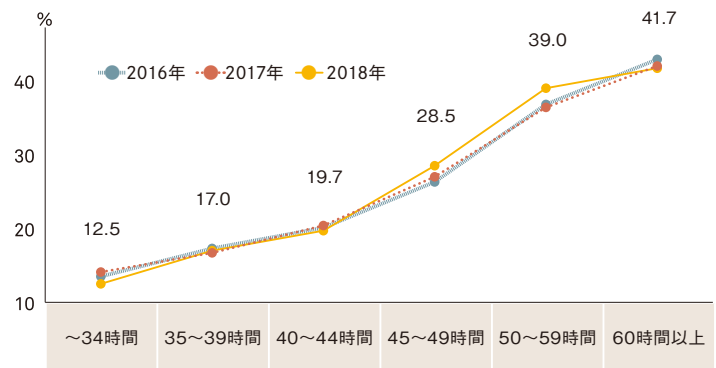
「頭痛やめまいがする」など健康状態に関する8つの設問のいずれかに「いつもあった」「しばしばあった」と答えている人を健康状態に不安がある人とすれば、その割合は2018年で57.3%と、前年から0.9%pt低下している **図表3-5-5**。

労働時間と健康状態の関係をみると、やはり、50時間以上の比較的長い時間労働をする人は健康状態に不安を感じやすいことがみてとれる。ただし、50時間に満たない場合には、労働時間は健康状態にそこまで影響を与えていない。

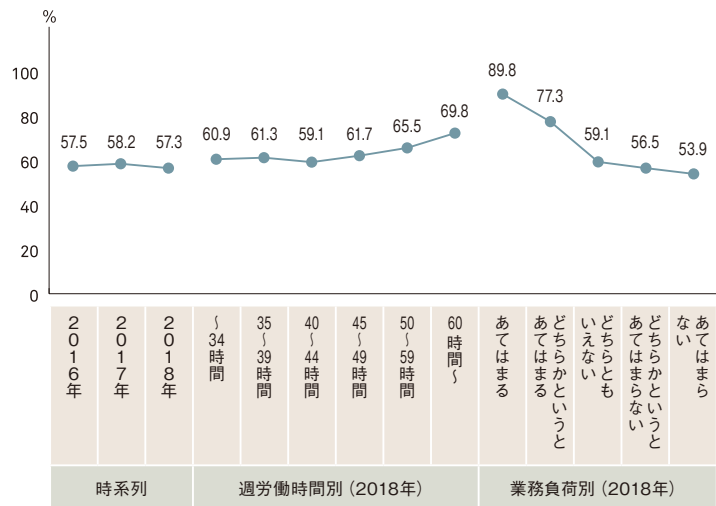
次に、業務負荷と健康状態との関係をみると、こちらもやはり業務負荷が高い人ほど健康状態に不安を抱えやすいことが見て取れる。そして、業務負荷の多寡は、労働時間の長短よりも健康状態に強いインパクトを与えている。

無駄な仕事をやめることや業務を切り分けることなどによって、労働時間の縮減を行いつつ、業務負荷を改善させていく取り組みが、今後必要になってくるだろう。

図表3-5-4 業務負荷を感じている人の割合（週労働時間別）



図表3-5-5 健康状態に不安を感じている人の割合



4.

職種別の Works Index (偏差値)

ここまで、日本の働き方の全体像を俯瞰してきたが、実際の働き方は職種ごとに大きく異なっている。特に、法規制の適用が一般の職業と異なる職業について、その職種ごとにIndexを算定し、その働き方がどのような状態にあるのか、実態に迫る。特定の職種が全体の中でどのような働き方にあるのか、その比較がしやすいよう、各Index・Indicatorを偏差値付けしたうえで推移を追う。

トラックドライバー、 タクシードライバー

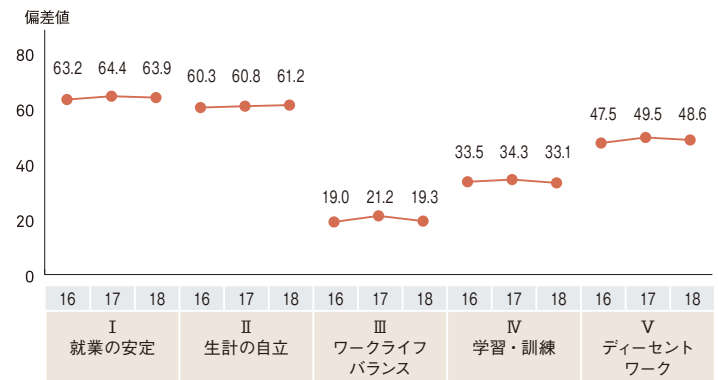
自動車運転業務は2019年4月のタイミングでの残業時間の上限規制導入は見送られ、2024年4月からとされた。5年間の猶予期間を与えられた形であるが、自動車運転従事者の働き方は現状どのようになっているのか。

トラックドライバーとタクシードライバーの働き方をみると、共通してみられる傾向として、仕事は安定しているものの、仕事と生活の両立が難しいという点がみとれる **図表4-1** ～ **図表4-4**。特に、トラックドライバーはIndex III「ワークライフバランス」(2018年:19.3)が全職種のなかでも最低水準にある。トラックドライバーのIndex IIIの内訳は、Indicator III-1「残業がない・短い」(同18.6)が極めて低く、状況もお悪化している最中である。そのほか、Index IV「学習・訓練」(同33.1)も低水準であり、あまりにも長い労働時間などが学びの機会にも悪影響を与えている可能性がある。

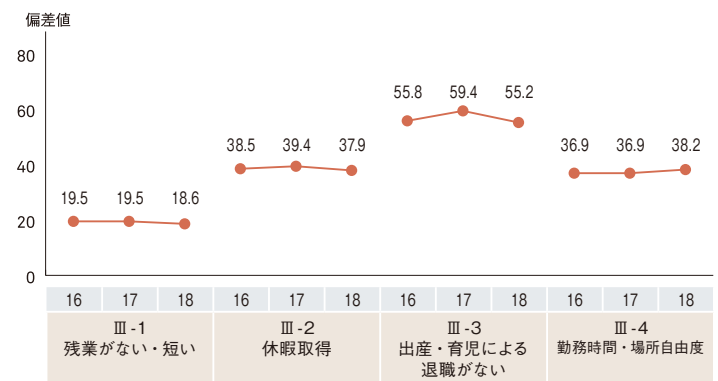
医師・歯科医師

医師・歯科医師も同様に、残業時間の上限規制導入が2024年4月に先延ばしされている。医師・歯科医師は、Index II「生計の自立」(2018年:64.0)やIndex IV「学習・訓練」(同66.6)が他職種と比べて高いが、Index III「ワークライフバランス」(同32.1)が低い **図表4-5**。Index IIIのなかでは、Indicator III-1「残業がない・短

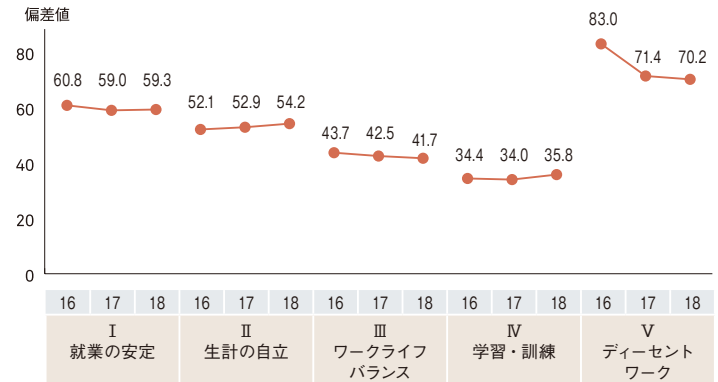
図表4-1 トラックドライバーの働き方



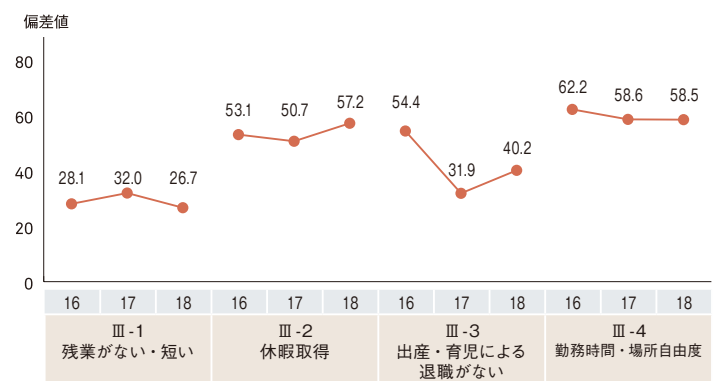
図表4-2 トラックドライバーのワークライフバランス



図表4-3 タクシードライバーの働き方



図表4-4 タクシードライバーのワークライフバランス



い」(同37.1)、Ⅲ-2「休暇が取得できている」(同35.6)などで値が低くなっていることが確認できる **図表4-6**。

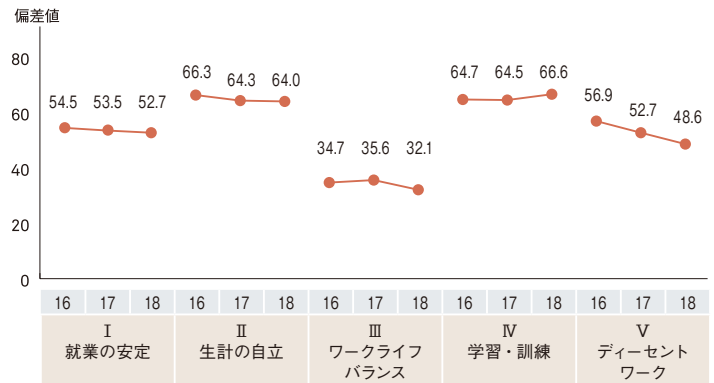
医師・歯科医師のワークライフバランスは近年も相対的に悪化しており、Index V「ディーセントワーク」も業務負荷の拡大などから悪化傾向にある。医師・歯科医師に関しては、対応策が様々協議されているものの、応召義務など業務の特殊性から、働き方の見直しが進んでいない現状が浮き彫りになっている。

小中高教員

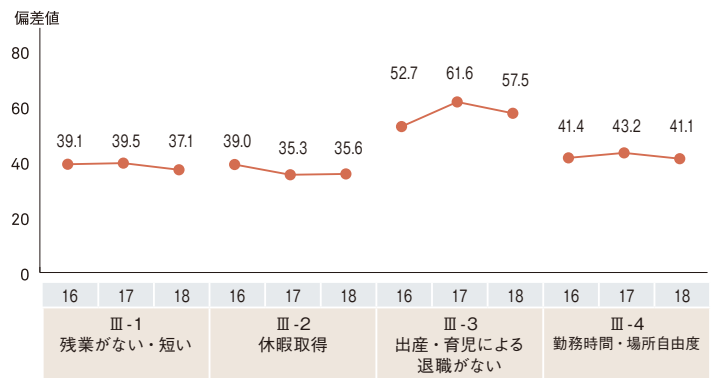
小中高教員は、原則として労働基準法が適用され、今回の法令改正でも適用の対象となっている。教員に関しては法令上の規定と実態の働き方に大きな齟齬が生じているといわれているが、その実態はどのようになっているのか。

小中高教員も、医師同様に、Index II「生計の自立」(2018年：59.9)とIndex IV「学習・訓練」(同68.6)が高く、Index III「ワークライフバランス」(同29.8)が低くなっている **図表4-7**。Indicator III-1「残業がない・短い」(同36.0)、III-4「勤務時間や場所の自由度が高い」(同29.7)が低く **図表4-8**、授業や部活動など時間や場所を固定されていることから、これらの改善も進んでいない。部活動で外部関係者を利用するなど、教員の業務の見直しは現在熱心に検討されている最中であり、状況の改善が期待される。

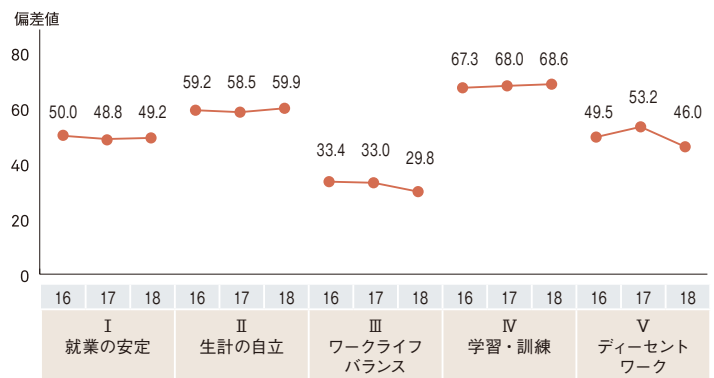
図表4-5 医師・歯科医師の働き方



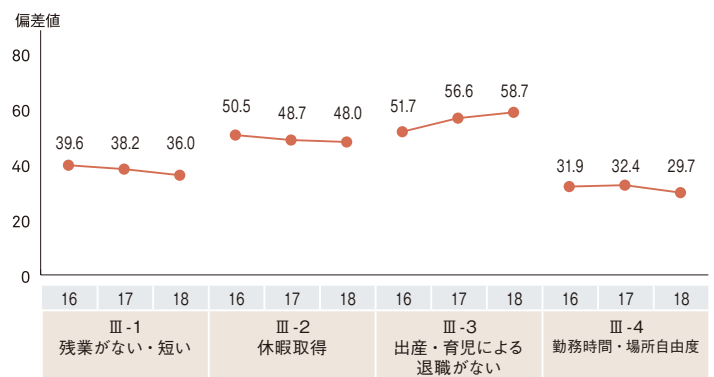
図表4-6 医師・歯科医師のワークライフバランス



図表4-7 小中高教員の働き方



図表4-8 小中高教員のワークライフバランス



5.

3年間のWorks Indexのスコア、変化

図表5-1-1 Works Index計数表(性・年代・地域・就業形態・企業規模別)

	I 就業の安定					II 生計の自立					III ワークライフバランス					IV 学習・訓練					V ディセントワーク					
	18	17	16	18-17	17-16	18	17	16	18-17	17-16	18	17	16	18-17	17-16	18	17	16	18-17	17-16	18	17	16	18-17	17-16	
全体	65.2	63.6	63.0	1.6	0.6	69.3	68.0	67.9	1.3	0.1	65.6	64.6	64.0	1.0	0.6	32.5	31.3	31.8	1.2	▲0.5	57.4	57.1	57.2	0.3	▲0.1	
男性	74.6	73.8	73.7	0.8	0.1	77.7	77.0	77.1	0.7	▲0.1	62.3	61.2	60.5	1.1	0.7	33.3	31.8	32.4	1.5	▲0.6	57.5	57.3	57.4	0.3	▲0.2	
女性	56.1	54.0	52.9	2.2	1.1	61.2	59.6	59.2	1.6	0.3	70.0	69.1	68.6	0.9	0.5	31.4	30.5	31.0	0.9	▲0.5	57.1	56.8	56.9	0.3	▲0.0	
性年代 男性	15-24歳	75.5	72.9	75.3	2.6	▲2.4	74.2	74.0	75.4	0.2	▲1.4	66.0	64.2	63.2	1.8	1.0	38.5	39.2	40.9	▲0.7	▲1.7	55.8	55.7	54.5	0.1	1.2
	25-34歳	87.9	87.1	87.1	0.8	0.0	89.4	88.0	87.9	1.4	0.1	61.4	59.2	58.7	2.2	0.5	41.1	38.2	38.7	2.9	▲0.5	54.2	54.3	54.4	▲0.1	▲0.1
	35-44歳	90.2	89.7	89.6	0.5	0.2	91.2	90.9	90.5	0.3	0.4	59.6	58.2	57.2	1.4	1.0	34.6	32.8	32.9	1.8	▲0.1	55.2	54.7	54.7	0.5	▲0.1
	45-54歳	89.6	89.2	88.7	0.5	0.5	91.4	90.9	90.6	0.5	0.3	59.5	58.5	58.1	1.0	0.4	31.2	30.1	30.6	1.0	▲0.5	56.1	56.4	56.5	▲0.3	▲0.1
	55-64歳	80.7	79.3	78.5	1.3	0.8	83.3	82.1	81.1	1.2	1.0	63.7	63.4	62.8	0.3	0.6	29.1	27.6	28.7	1.5	▲1.1	60.5	60.3	60.7	0.2	▲0.4
	65歳以上	38.3	38.1	37.5	0.1	0.6	47.0	46.7	47.3	0.3	▲0.6	70.5	70.4	69.7	0.0	0.7	28.0	27.0	27.2	1.0	▲0.3	65.3	64.2	64.8	1.1	▲0.7
性年代 女性	15-24歳	71.2	73.4	69.8	▲2.2	3.6	72.8	73.6	71.8	▲0.8	1.8	68.3	66.2	65.4	2.1	0.8	36.1	35.6	38.0	0.5	▲2.4	55.0	54.4	54.1	0.5	0.3
	25-34歳	71.7	70.4	69.3	1.3	1.0	74.9	74.2	72.7	0.7	1.5	68.0	67.0	65.5	1.0	1.4	34.0	33.1	33.9	0.9	▲0.8	55.5	55.2	55.1	0.3	0.1
	35-44歳	69.5	68.0	67.2	1.5	0.9	72.6	71.5	70.5	1.1	1.0	69.7	68.7	68.9	1.0	▲0.2	30.8	29.9	29.9	0.9	▲0.1	55.7	55.7	55.7	▲0.0	0.0
	45-54歳	71.8	70.8	70.0	1.0	0.8	73.8	73.4	72.2	0.4	1.2	69.8	69.1	68.7	0.7	0.4	30.6	29.9	30.3	0.7	▲0.4	56.7	55.9	56.1	0.7	▲0.2
	55-64歳	59.1	57.0	55.5	2.0	1.5	63.7	62.6	61.0	1.1	1.6	70.6	70.3	70.2	0.3	0.1	30.1	29.7	29.6	0.3	0.1	58.9	58.5	58.9	0.4	▲0.4
	65歳以上	26.0	24.8	23.6	1.2	1.1	36.6	35.6	37.0	1.0	▲1.4	74.7	73.8	72.7	0.9	1.1	28.9	27.1	27.7	1.9	▲0.6	62.4	62.4	62.4	▲0.0	▲0.0
地域	北海道	62.7	59.4	58.8	3.3	0.6	67.1	65.8	64.4	1.3	1.3	65.6	64.0	63.8	1.6	0.1	33.0	30.8	32.1	2.2	▲1.3	57.7	57.7	57.3	0.0	0.4
	東北	64.4	63.3	63.1	1.1	0.2	66.7	66.1	66.7	0.6	▲0.6	64.5	63.5	63.0	1.0	0.5	32.5	31.7	32.6	0.8	▲0.9	57.0	56.3	56.9	0.7	▲0.6
	南関東	66.7	64.6	64.4	2.1	0.2	71.5	70.0	70.0	1.4	▲0.0	66.4	65.3	64.6	1.1	0.7	32.5	31.0	31.6	1.5	▲0.6	57.5	57.1	57.2	0.4	▲0.1
	北関東・甲信	66.6	65.8	64.9	0.8	0.9	70.8	69.8	68.8	1.0	1.0	65.3	64.3	63.7	1.0	0.5	33.0	31.9	32.3	1.0	▲0.4	56.5	56.9	56.6	▲0.4	0.3
	北陸	65.8	63.4	63.1	2.5	0.3	69.2	68.2	66.5	1.0	1.8	64.3	63.8	62.9	0.5	0.9	33.2	31.0	31.5	2.2	▲0.4	58.4	57.5	57.8	0.9	▲0.3
	東海	65.2	64.5	64.5	0.8	▲0.0	70.7	68.7	69.4	2.0	▲0.7	65.6	64.8	64.2	0.8	0.6	31.3	30.9	30.7	0.4	0.2	57.2	57.2	57.2	0.0	▲0.1
	近畿	63.9	62.3	60.9	1.6	1.4	67.9	66.6	66.7	1.4	▲0.1	65.8	64.8	64.0	1.1	0.7	32.0	31.2	31.4	0.8	▲0.2	57.1	57.2	57.4	▲0.1	▲0.2
	中国	64.6	61.5	60.8	3.1	0.7	68.4	65.0	64.0	3.4	1.0	64.9	64.2	63.5	0.7	0.7	33.5	31.7	32.2	1.8	▲0.5	58.1	57.3	57.7	0.8	▲0.4
	四国	61.2	64.0	62.6	▲2.8	1.3	65.7	66.2	67.2	▲0.5	▲0.9	64.6	63.9	63.3	0.7	0.6	32.3	31.3	31.9	1.0	▲0.6	57.3	57.3	58.1	▲0.0	▲0.8
	九州・沖縄	64.6	63.3	62.0	1.3	1.3	67.2	66.8	66.6	0.4	0.2	65.4	64.1	63.4	1.3	0.7	32.9	31.7	33.0	1.3	▲1.3	57.3	56.8	56.6	0.4	0.3
就業形態	正規の職員・従業員	96.2	95.9	95.9	0.3	0.1	95.8	95.5	95.2	0.3	0.3	60.4	59.1	58.4	1.2	0.8	36.1	34.4	34.9	1.6	▲0.5	55.5	55.4	55.5	0.1	▲0.1
	パート・アルバイト	81.8	81.5	81.1	0.3	0.4	75.5	74.9	74.7	0.6	0.3	75.2	74.7	74.1	0.5	0.6	28.3	27.9	28.2	0.4	▲0.3	58.9	58.6	58.6	0.4	▲0.0
	労働者派遣事業所の派遣社員	85.9	86.0	86.3	▲0.1	▲0.3	83.2	82.8	83.0	0.4	▲0.2	69.2	68.6	68.0	0.6	0.6	28.6	29.0	28.9	▲0.3	0.1	57.3	56.8	57.1	0.5	▲0.3
	契約社員・嘱託	90.1	89.9	89.6	0.2	0.3	86.1	85.6	85.4	0.5	0.2	68.5	67.7	66.6	0.8	1.1	33.2	31.2	33.0	2.1	▲1.8	58.4	58.0	58.4	0.4	▲0.3
	自営業	81.8	81.6	81.7	0.1	▲0.0	84.6	84.1	82.7	0.4	1.4	67.7	67.7	67.0	▲0.0	0.7	28.6	27.5	28.9	1.1	▲1.3	61.5	61.1	61.5	0.3	▲0.4
	家族従業者	80.3	80.4	79.3	▲0.1	1.1	76.7	77.5	75.5	▲0.8	1.9	68.6	66.5	67.7	2.1	▲1.1	25.2	24.7	24.1	0.5	0.6	61.3	60.7	60.4	0.6	0.3
	その他	85.7	86.0	85.5	▲0.3	0.5	85.8	87.3	85.6	▲1.6	1.8	67.5	66.0	66.5	1.5	▲0.5	31.1	31.0	30.4	0.1	0.6	59.5	58.4	58.9	1.1	▲0.5
企業規模	30人未満	89.2	89.1	89.0	0.1	0.1	85.7	85.7	85.5	0.1	0.2	65.4	64.0	63.3	1.3	0.7	28.7	28.0	28.7	0.6	▲0.6	57.5	57.1	57.4	0.3	▲0.2
	30~99人	91.0	91.1	91.0	▲0.1	0.1	87.9	87.4	87.7	0.4	▲0.3	64.9	63.9	62.9	0.9	1.0	31.4	30.3	30.4	1.2	▲0.2	55.6	55.0	55.4	0.6	▲0.4
	100~299人	92.2	92.3	91.9	▲0.1	0.4	89.1	89.3	89.0	▲0.2	0.3	65.3	63.9	63.5	1.4	0.5	32.8	31.9	32.2	0.9	▲0.4	55.1	55.2	55.4	▲0.1	▲0.2
	300~999人	93.2	92.7	93.0	0.5	▲0.3	91.1	90.3	89.8	0.8	0.5	65.1	64.1	63.5	0.9	0.7	36.0	34.5	35.5	1.5	▲0.9	55.8	55.9	55.4	▲0.1	0.4
	1000人以上	94.2	93.7	93.7	0.4	0.0	91.8	91.8	91.6	0.0	0.2	66.1	65.1	64.3	1.1	0.8	37.6	36.1	36.8	1.4	▲0.7	57.9	57.5	57.5	0.4	▲0.0
	官公庁	88.9	88.9	88.4	▲0.0	0.5	93.7	93.1	92.9	0.6	0.2	63.5	63.0	62.2	0.5	0.8	39.6	37.7	38.7	1.9	▲1.0	58.4	58.5	58.4	▲0.1	0.1

※前年からの変化については、元の数値からそのまま減算を行い、その後に四捨五入を行っている。このため、それぞれの水準を四捨五入をした後に減算した値とは、一部値が異なる。

図表5-1-2 各Indicator計数表(性・年代・地域・就業形態・企業規模別)【3】

		IV-1 難易度・多様なタスク					IV-2 OJT					IV-3 Off-JT					IV-4 自己啓発				
		18	17	16	18-17	17-16	18	17	16	18-17	17-16	18	17	16	18-17	17-16	18	17	16	18-17	17-16
全体		62.4	61.6	61.5	0.9	0.0	27.4	25.7	26.4	1.7	▲0.7	13.6	13.1	13.5	0.5	▲0.4	26.5	24.7	25.8	1.8	▲1.1
男性		63.1	61.9	62.0	1.2	▲0.1	27.1	25.1	25.8	2.0	▲0.7	15.3	14.7	15.2	0.7	▲0.5	27.9	25.8	26.7	2.2	▲1.0
女性		61.6	61.2	61.0	0.5	0.2	27.8	26.5	27.2	1.3	▲0.7	11.4	11.0	11.3	0.4	▲0.3	24.6	23.4	24.5	1.2	▲1.1
性 年 代	15-24歳	59.3	55.4	58.5	3.9	▲3.1	48.3	51.0	52.6	▲2.7	▲1.6	21.5	23.9	23.2	▲2.5	0.8	25.0	26.5	29.3	▲1.5	▲2.8
	25-34歳	66.7	64.9	65.0	1.8	▲0.1	42.6	38.1	38.6	4.5	▲0.5	21.6	19.9	20.2	1.7	▲0.3	33.7	29.9	30.8	3.8	▲0.9
	35-44歳	64.2	63.4	62.8	0.8	0.5	29.1	26.7	26.6	2.4	0.2	16.6	15.3	15.6	1.3	▲0.4	28.6	25.9	26.5	2.7	▲0.6
	45-54歳	62.8	61.9	62.1	0.9	▲0.1	21.8	20.3	21.3	1.5	▲1.0	13.8	13.4	13.9	0.5	▲0.5	26.2	24.8	25.3	1.3	▲0.4
	55-64歳	61.2	60.1	60.6	1.1	▲0.5	17.8	15.8	17.1	2.0	▲1.3	11.8	11.4	12.4	0.5	▲1.0	25.6	23.3	24.9	2.3	▲1.5
	65歳以上	60.8	60.5	59.6	0.4	0.9	15.3	13.8	14.2	1.5	▲0.4	9.4	9.1	9.8	0.3	▲0.7	26.4	24.4	25.4	2.0	▲1.0
	15-24歳	57.7	56.5	58.8	1.2	▲2.2	43.7	45.0	47.8	▲1.4	▲2.8	18.1	16.8	19.7	1.3	▲2.9	25.0	24.1	25.9	1.0	▲1.8
	25-34歳	61.9	61.7	61.9	0.2	▲0.2	34.3	33.4	35.5	1.0	▲2.1	14.5	13.4	13.6	1.1	▲0.2	25.3	23.7	24.4	1.5	▲0.7
	35-44歳	61.8	60.8	60.4	1.0	0.4	27.2	26.0	26.0	1.2	0.0	10.5	10.9	10.4	▲0.4	0.5	23.6	21.7	22.9	1.9	▲1.2
	45-54歳	62.9	62.4	62.2	0.5	0.2	25.2	23.8	24.3	1.4	▲0.5	10.5	10.1	10.5	0.4	▲0.4	23.7	23.2	24.2	0.5	▲1.0
	55-64歳	62.5	62.2	62.0	0.2	0.2	22.5	22.0	21.5	0.5	0.5	9.9	10.4	10.2	▲0.5	0.2	25.4	24.3	24.7	1.1	▲0.4
	65歳以上	59.5	59.7	58.1	▲0.2	1.6	21.8	17.1	18.0	4.7	▲0.8	8.3	6.8	7.3	1.5	▲0.5	26.1	24.6	27.4	1.5	▲2.8
地 域	北海道	62.5	61.4	62.1	1.1	▲0.7	28.6	25.2	26.2	3.3	▲0.9	13.4	11.9	13.9	1.4	▲1.9	27.6	24.7	26.2	3.0	▲1.5
	東北	62.2	61.5	62.0	0.7	▲0.5	27.3	26.0	28.0	1.4	▲2.0	14.5	14.1	15.1	0.3	▲1.0	26.2	25.3	25.5	0.9	▲0.2
	南関東	62.6	61.5	61.6	1.1	▲0.1	27.5	25.3	26.2	2.2	▲0.9	13.2	12.6	12.5	0.6	0.1	26.7	24.6	25.8	2.1	▲1.2
	北関東・甲信	62.3	61.7	62.1	0.6	▲0.4	28.5	26.7	26.5	1.8	0.2	14.2	13.5	14.1	0.7	▲0.6	26.9	25.9	26.6	1.0	▲0.7
	北陸	61.9	61.3	60.7	0.6	0.6	28.9	25.2	26.6	3.7	▲1.4	15.3	13.4	14.1	1.9	▲0.7	26.6	24.1	24.4	2.4	▲0.3
	東海	62.0	61.5	60.7	0.5	0.8	25.9	25.6	25.7	0.3	▲0.1	12.3	13.3	12.8	▲0.9	0.4	25.0	23.3	23.6	1.7	▲0.3
	近畿	62.5	61.7	61.8	0.8	▲0.1	26.8	25.8	25.3	1.0	0.4	12.9	12.5	12.6	0.4	▲0.2	25.9	24.8	25.7	1.0	▲0.9
	中国	62.8	61.4	60.8	1.4	0.6	28.4	26.7	26.8	1.7	▲0.1	15.5	13.5	14.9	2.1	▲1.5	27.2	25.2	26.4	2.0	▲1.2
	四国	62.5	61.6	61.8	1.0	▲0.2	27.1	25.5	26.1	1.6	▲0.7	13.5	13.8	13.5	▲0.3	0.2	26.2	24.4	26.3	1.8	▲1.9
	九州・沖縄	62.6	61.9	61.5	0.7	0.3	27.4	25.9	27.8	1.6	▲2.0	14.5	13.8	15.2	0.6	▲1.3	27.3	25.2	27.5	2.1	▲2.3
就 業 形 態	正規の職員・従業員	64.8	63.9	63.9	0.9	▲0.1	31.8	29.7	30.1	2.1	▲0.4	18.4	17.4	17.9	0.9	▲0.5	29.2	26.8	27.8	2.5	▲1.0
	パート・アルバイト	60.5	59.8	59.9	0.6	▲0.1	26.0	25.2	25.6	0.8	▲0.4	7.0	7.1	7.3	▲0.2	▲0.1	19.8	19.3	19.9	0.5	▲0.5
	労働者派遣事業所の派遣社員	58.0	58.1	58.2	▲0.1	▲0.1	28.3	28.5	29.0	▲0.2	▲0.5	7.3	8.2	7.5	▲0.8	0.7	20.9	21.0	20.8	▲0.2	0.3
	契約社員・嘱託	63.3	61.6	62.9	1.7	▲1.3	29.3	27.0	29.1	2.3	▲2.1	13.6	12.1	13.2	1.5	▲1.1	26.8	24.0	26.6	2.8	▲2.5
	自営業	62.1	61.4	61.6	0.7	▲0.2	14.3	13.7	15.5	0.6	▲1.7	8.9	8.1	9.5	0.7	▲1.3	29.2	26.9	28.9	2.3	▲2.0
	家族従業者	60.5	58.7	58.0	1.8	0.7	14.4	12.9	12.5	1.5	0.3	6.1	7.0	6.3	▲0.9	0.7	19.8	20.2	19.6	▲0.4	0.6
	その他	62.6	62.7	62.4	▲0.1	0.4	19.0	18.7	18.0	0.3	0.6	12.7	13.7	12.3	▲1.0	1.4	30.2	28.8	29.0	1.4	▲0.2
企 業 規 模	30人未満	61.9	61.2	61.4	0.7	▲0.2	22.1	21.5	21.8	0.6	▲0.3	8.6	8.6	9.3	▲0.0	▲0.7	22.1	20.8	22.2	1.3	▲1.3
	30~99人	62.5	61.9	62.1	0.5	▲0.2	27.1	24.9	25.2	2.1	▲0.2	12.0	11.6	11.6	0.5	0.0	24.2	22.7	23.0	1.5	▲0.3
	100~299人	63.1	62.4	62.3	0.8	0.1	29.2	28.5	28.5	0.7	0.0	13.6	13.6	13.7	0.0	▲0.1	25.1	23.0	24.5	2.1	▲1.4
	300~999人	64.1	62.9	63.0	1.1	▲0.1	34.1	32.4	33.6	1.7	▲1.2	17.1	16.5	17.4	0.6	▲0.9	28.8	26.3	27.8	2.5	▲1.6
	1000人以上	64.6	63.6	63.8	1.0	▲0.2	37.1	34.6	36.2	2.5	▲1.6	19.4	18.7	18.9	0.6	▲0.2	29.2	27.7	28.6	1.5	▲0.9
	官公庁	65.0	63.9	64.9	1.1	▲1.0	35.4	33.5	34.4	1.9	▲1.0	23.7	21.8	23.5	1.9	▲1.8	34.4	31.6	32.0	2.8	▲0.4

(参考) Index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Indexを作成する方法について説明する。Index計算の際は、学生かつ一度も社会人になったことがない回答者を除き、15～74歳の回答者にサンプルを限定した。

I. 就業の安定 [対象：全員]

Indicatorより以下のI-1～I-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Indexを算出する。I-1～I-6のうち、I-1とI-2をより高く評価するため、以下のウエイトで加重平均することでIndexを作成した。(I-1：I-2：I-3：I-4：I-5：I-6=4：2：1：1：1：1)

I-1 2018年12月時点で就業しているもしくは就業意欲が高い [対象：全員]

2018年12月の就業状態より下記のスコアXをつけて、min-max法((X-1)/(10-1))により基準化した。非労働力の場合就業希望があれば高く評価した。

・就業	10
・失業(就業していない・求職活動をした)	5
・非労働力・就業希望あり	3
・非労働力・就業希望なし	1

I-2 雇用保険に加入もしくは失業給付を受給している [対象：全員]

2018年12月時点で、雇用保険に加入・または失業給付を受給していれば、それ以外を0とした。

I-3 2018年の各月において就業している [対象：全員]

2018年の各月の就業状況を以下のスコアで評価し、12か月の結果を合算し、min-max法により基準化した。

・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・家事などのかたわらに仕事	4
・仕事を休んでいた	3
・仕事を探していた	2
・仕事をしていなかった	1

I-4 転職入職者の無業期間が短い [対象：全員]

2018年の1年間における継続就業を1、継続未就業または12月時点の未就業者を0とし、2018年中の転職入職者は、前職から現職までの無業期間に対数変換を施し、min-max法により基準化した。無業期間が0か月は1、3年間で0となるようにスコアをつけた。

I-5 雇用継続の可能性が高い [対象：全員]

就業者のうち、雇用契約期間の定めの有無、また定めのある場合は期間の長さを以下のスコアで評価し、min-max法により基準化した。

・無期雇用または雇用契約期間が5年以上	6
・雇用契約期間が3年以上5年未満	5
・雇用契約期間が1年以上3年未満	4
・雇用契約期間が6か月以上1年未満	
・雇用契約期間が1か月以上6か月未満	2
・雇用契約期間が1か月未満	1
・雇用契約期間の定めの有無がわからない、または雇用契約期間がわからない	3
・会社などの役員、自営業主、家族従業者、内職	6
・非就業者	0

I-6 会社都合による退職が少ない [対象：全員]

2018年に退職を経験した人のうち、退職理由が「契約期間の満了」「定年」「会社の倒産・事業所閉鎖」「退職勧奨」「解雇」「転職」「早期退職」の場合は0、それ以外(退職をしていない回答者を含む)を1とした。

II. 生計の自立 [対象：全員]

以下のIndicator II-1、II-2よりIndexを算出した。II-1とII-2を6：4の比率で加重平均し、最後にmin-max法で基準化した。

II-1 自身の労働所得で単身世帯の平均支出額をまかなえている [対象：全員]

- 1) 本人の名目労働所得額(主な仕事からの収入(賞与などを含む年収)とすべての副業からの収入の合算額)を計算、働いていなければ0とする。
*)本業収入は欠損ではないが、副業収入が欠損の場合は副業を0と換算。副業収入は欠損ではないが、本業収入が欠損の場合は副業を欠損とする。本業または副業収入が上位0.25%以上の場合は欠損とする。
- 2) 本人の名目労働所得額について、2015年をベースに実質化を行う。実質労働所得額は、名目労働所得額を総務省「消費者物価指数」における消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)で除することによって作成。(2018年は本人の名目労働所得額/1.017)
- 3) 単身世帯の平均支出額(基準値)を算出。同基準値は、総務省「全国消費実態調査」の単身かつ勤労世帯の2015年の消費支出と税、社会保障などの非消費支出の合計額とする。(2018年は約283万円)。
- 4) 実質労働所得額が基準値以上の場合は1を、基準値未満の場合は実質労働所得額と基準値を対数化したうえでその差分を計算($\log(\text{本人の労働所得}) - \log(\text{基準値})$)後、min-max法で基準化する。

II-2 自身の労働所得で自分の生活を成り立たせている [対象：全員]

2018年の生計の自立度を以下のスコアで評価してmin-max法により基準化した。

①自分の仕事からの収入だけでまかなった	10
②自分や配偶者の仕事からの収入だけでまかなった	10
③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	3
④自分や配偶者の収入だけでは不十分で、親や子どもからの援助(住居や食事などの現物の援助を含む)でまかなった	3
⑤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	0

III. ワークライフバランス [就業者のみ]

Indicator III-1～III-4のスコアを算出し、最後に単純平均により、Indexを算出する。

III-1 残業時間がない、短い [対象：就業者]

健康障害リスク(過労死)の閾値として、月80時間残業(週労働時間55時間相当)、月100時間残業(週労働時間60時間相当)を考慮。過当たり労働時間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)	1
・35時間を超えて55時間未満	$0.9 - (X-35) * 0.8 / (55-35)$
・55時間以上60時間未満	0.1
・60時間以上	0

III-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%)
 - ・おおむね休暇がとれた(75%程度)
 - ・おおよそ半分は休暇がとれた(50%程度)
 - ・少ししか休暇がとれなかった(25%程度)
 - ・ほとんど休暇がとれなかった(数%程度)
- ②有給休暇取得率
 - ・すべて休暇がとれた(100%)
 - ・おおむね休暇がとれた(75%程度)
 - ・おおよそ半分は休暇がとれた(50%程度)
 - ・少ししか休暇がとれなかった(25%程度)
 - ・ほとんど休暇がとれなかった(数%程度)

・有給休暇はない（付与されていない）

0

・機会がなかった

0

Ⅲ-3 出産・育児や介護などで退職しなくてよい【対象：就業者】

2018年に退職した人の退職理由のうち、「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1とした。

Ⅲ-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、勤務場所のそれぞれについて、本人が自由に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をとりmin-max法により基準化した。

- ・あてはまる 5
- ・どちらかというあてはまる 4
- ・どちらともいえない 3
- ・どちらかというあてはまらない 2
- ・あてはまらない 1

IV. 学習・訓練【就業者のみ】

Indicator IV-1～IV-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Indexを算出する。

IV-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】

2018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、min-max法で基準化した。

①仕事のレベルアップ：担当している仕事は前年（2017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（2017年）は働いていなかった 0

②タスクの性質：2018年の仕事において、以下のいずれかについて「あてはまる」「どちらかというあてはまる」を回答した場合に1を①に加算する。

- ・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

IV-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、min-max法で基準化した。

- ・一定の教育プログラムのもとに、上司や先輩等から指導を受けた 5
- ・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 4
- ・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 3
- ・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 2
- ・新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった 1

IV-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スコアをつけ、min-max法で基準化した。

- ・1年間に合計で50時間以上受けた 6
- ・1年間に合計20～49時間以内受けた 5
- ・1年間に合計10～19時間以内受けた 4
- ・1年間に合計5～9時間以内受けた 3
- ・1年間に合計5時間未満受けた 2
- ・機会はあったが、受けなかった 1

IV-4 自ら学んでいる（自己啓発）【対象：就業者のみ】

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2018年1年間に行った人を8、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×1を加えてmin-maxで基準化した。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」「詳しい人に話をきいた」

V. ディーセントワーク【就業者のみ】

Indicator V-1～V-5より、それぞれのスコアを算出し、min-max法により基準化した。

V-1 仕事量や負荷が適切である【対象：就業者】

V-2 差別のない職場である【対象：就業者】

V-3 ハラスメントがない職場である【対象：就業者】

V-4 労働者の権利を確保する組織・手段がある【対象：就業者】

V-1～V-4は下記の質問に対して、「あてはまる」を1、「どちらかというあてはまる」を2、「どちらともいえない」を3、「どちらかというあてはまらない」を4、「あてはまらない」を5として指標化した。

- 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聞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聞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

V-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min-max法で基準化した。

①職場の状況

- (A)「身体的なケガを負う人が発生した」と(B)「ストレスによって精神的に病んでしまう人が発生した」のそれぞれに対して、「あてはまる」=1、「どちらかというあてはまる」=2、「どちらともいえない」=3、「どちらかというあてはまらない」=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。

注) Ⅲは12月時点での就業者、IV・Vは2018年中一回でも働いたことのある就業者。

Indexの変更について

● Indicator I-6に関しては、2018年は退職理由に転籍が加わったため、2017年以前のものと比較する際には注意が必要である。

● Index IIについては作成方法を変更した。

Works Report 2019

Works Index 2018

リクルートワークス研究所

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17

株式会社リクルート

TEL 03-6835-9200

URL www.works-i.com/

発行

2019年6月

「全国就業実態パネル調査」プロジェクト

坂本貴志(プロジェクトリーダー/研究員・アナリスト)

大久保幸夫(所長)

萩原牧子(調査設計・解析センター長/主任研究員・主任アナリスト)

茂木洋之(研究員・アナリスト)

孫亜文(アナリスト)

阪口祐子(アシスタント)

分析協力

田窪正則(ヒストリカルデザイン株式会社)

柳本和春

実査協力

株式会社インテージ

デザイン

有限会社デザインハウス(表紙)

小林正樹(本文)

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Co., Ltd. All rights reserved.