



2022年6月21日

## 日本の働き方の指標 「Works Index 2021」 — 2021年の働き方の総括 —

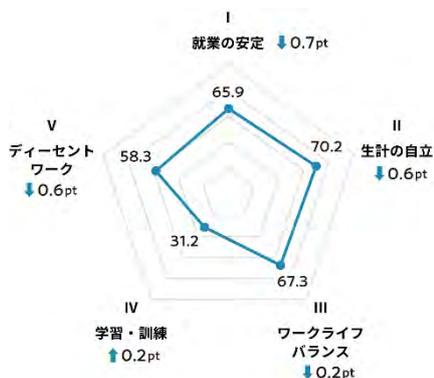
長期無業者の就業が進む一方で、求職活動をせず非就業にとどまる人が増加。  
 急速に進展したテレワーク制度や有給休暇取得といった柔軟な働き方は、ゆるやかに拡大継続。  
 大きく落ち込んだ仕事にかかわる学び機会は、依然としてコロナ禍前の水準に回復せず。

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：北村吉弘）内の、人と組織に関する研究機関・リクルートワークス研究所は、全国およそ5万人の同一個人の就業実態を毎年追跡調査する「全国就業実態パネル調査（JPSED）」を実施しています。この結果より、日本における働き方を5つの側面から可視化し、独自に評価した「Works Index」を作成しています。このたび2021年の結果がまとまりましたのでご報告いたします。

### Works Index とは

日本における個人の働き方を可視化、そのうえで状態を評価することを目的に、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す。「I 就業の安定（安定性）」「II 生計の自立（経済性）」「III ワークライフバランス（継続性）」「IV 学習・訓練（発展性）」「V ディーセントワーク（健全性）」の5つのインデックス（大項目）で構成されます。

### Works Index 2021



### Works Index の推移



### Works Index 2021 トピックス

- I 就業の安定 (安全性)** 66.5ptから**65.9pt**に低下（前年比▲0.7pt）
  - 就業率はわずかに伸びるも、一部非就業にとどまる人が増える（P.5）
  - 長期無業者の入職が増えるも、短期雇用契約（1年未満）が増加（P.6）
  - 「契約期間の満了」や「解雇」などの会社都合退職が減少（P.7）
- II 生計の自立 (経済性)** 70.9ptから**70.2pt**に低下（前年比▲0.6pt）
  - シニア層では就業率が低下し、シニア女性の就業者は収入も減少（P.9）
- III ワークライフバランス (継続性)** 67.4ptから**67.3pt**に横ばい推移（前年比▲0.2pt）
  - 長時間労働者割合はほぼ横ばい推移も、業種によって濃淡あり（P.11）
  - 雇用者の有給休暇の取得率はゆるやかに上昇（P.12）
  - 勤務場所の自由度が高まる（P.13）
  - 2020年に大きく進展したテレワーク制度の普及は、ゆるやかに拡大継続（P.14）
- IV 学習・訓練 (発展性)** 31.0ptから**31.2pt**に横ばい推移（前年比+0.2pt）
  - 2020年に減少した企業における学び機会は、コロナ禍前の水準に戻らず（P.16）
  - 成長につながる仕事の難易度は高まらず（P.17）
- V ディーセントワーク (健全性)** 58.8ptから**58.3pt**に低下（前年比▲0.6pt）
  - 業務負荷は増えるも、業種で傾向分かれる（P.18）

本件に関する  
お問い合わせ先

株式会社リクルート リクルートワークス研究所 孫亜文  
 E-mail: chousa@r.recruit.co.jp <https://www.works-i.com>

## 【目次】

調査概要	2
Works Index とは	3
Works Index I 就業の安定	4～7
Works Index II 生計の自立	8～9
Works Index III ワークライフバランス	10～14
Works Index IV 学習・訓練	15～17
Works Index V ディーセントワーク	18
Works Indexの作成方法	19～20

## 【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、生活実態などについて、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こと。

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。本レポートでは、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数）。

### 全国就業実態パネル調査2022（第7回調査）

調査時期：2022年1月6日～1月31日

有効回収数：56,695名

※第3回調査より、回答者は継続サンプル（昨年からの継続回答者）と追加サンプル（今年の新規回答者）と復活サンプル（2021年調査は回答していない2020年以前調査回答者）の3種類が存在する。

・継続サンプル（昨年からの継続回答者）：44,605名 依頼数：53,981、有効回収率：82.6%

・追加サンプル（今年の新規回答者）：7,210名 依頼数：14,367、有効回収率：50.2%

・復活サンプル（2021年調査は回答していない2020年以前調査回答者）：4,880名 依頼数：25,055、有効回収率：19.5%

※上記のうち16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。

#### ◀調査結果をみる際の注意点▶

1. 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。同一の個人を対象とした分析では、脱落を考慮した脱落ウエイトを用いたウエイトバック集計を行っている。
2. 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した後に減算した数値とは、一部値が異なる。

## リクルートワークス研究所について

リクルートワークス研究所は、1999年1月に設立された、株式会社リクルート内にある人と組織に関する研究機関です。「一人ひとりが生き生きと働ける次世代社会の創造」を使命に掲げ、「労働政策」「労働市場」「組織人事」「個人のキャリア」「キャリア教育」「人材ビジネス」などに関する調査・研究、情報発信、提言活動を行っています。

## 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。

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 ディーセントワーク

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、0～100ptの間の値をとり、100pt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 2021では、2021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)

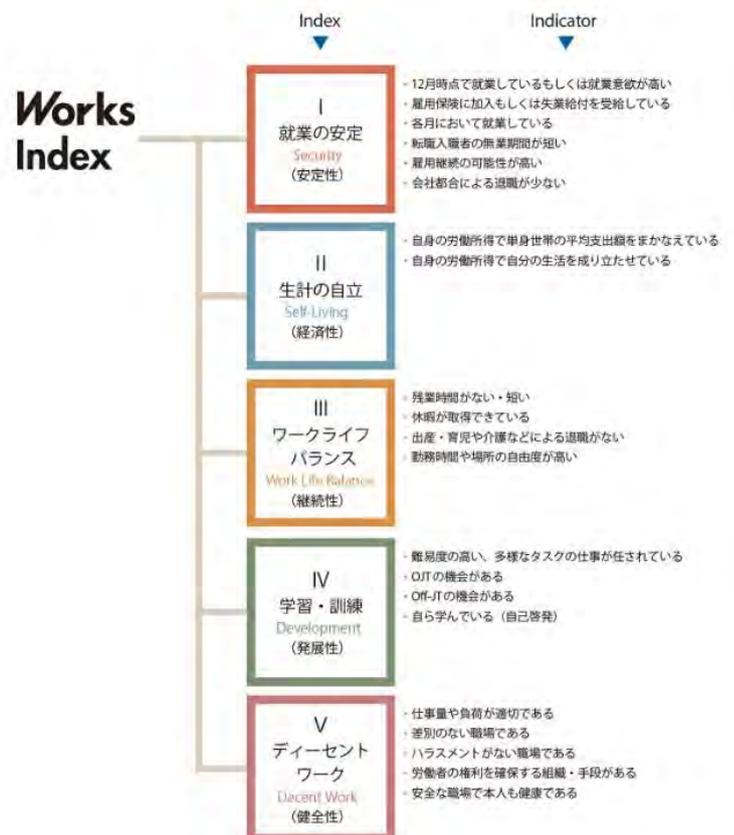
学習・訓練は、自己啓発・企業内訓練や仕事を通じて本人が成長することで、今後の就業にもつながるのかを示したIndexである。OJTやOff-JTといった企業内での研修や成長機会があり、自分でも自己啓発をし、仕事を通じて成長している状態が望ましい。

### ディーセントワーク (Index V)

ディーセントワークは、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

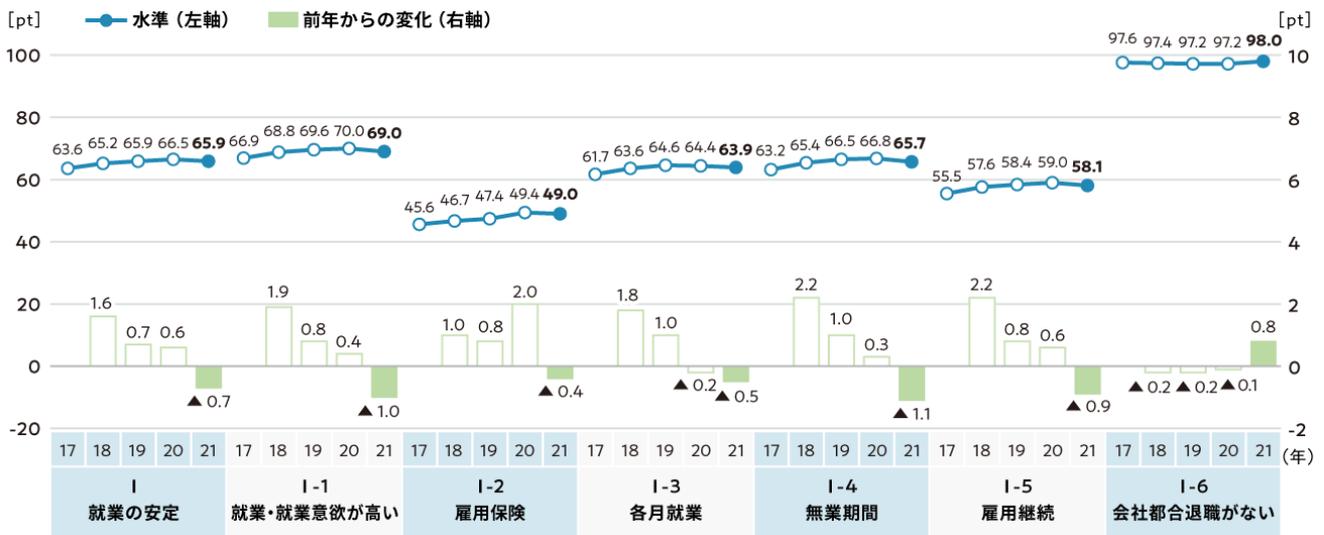
※各Indexは、それぞれのIndicatorに関連する調査結果よりスコアを算出。



- 就業率はわずかに伸びるも、一部非就業にとどまる人が増える (P.5)
- 長期無業者の入職が増えるも、短期雇用契約（1年未満）が増加 (P.6)
- 「契約期間の満了」や「解雇」などの会社都合退職が減少 (P.7)

- Index I「就業の安定」は65.9pt（2021年）と、前年の66.5pt（2020年）から、0.7pt低下した。
- Index Iの下部指標であるIndicatorでは、6つのうち5つで水準が低下した。Indicator I-1「2021年12月時点で就業しているもしくは就業意欲が高い（就業・就業意欲が高い）」（69.0pt、前年比▲1.0pt）、Indicator I-2「雇用保険に加入もしくは失業給付を受給している（雇用保険）」（49.0pt、前年比▲0.4pt）、Indicator I-3「2021年の各月において就業している（各月就業）」（63.9pt、前年比▲0.5pt）、Indicator I-4「転職入職者の無業期間が短い（無業期間）」（65.7pt、前年比▲1.1pt）、Indicator I-5「雇用継続の可能性が高い（雇用継続）」（58.1pt、前年比▲0.9pt）と、大きく低下したIndicatorもみられた。
- 一方で、Indicator I-6「会社都合による退職が少ない（会社都合退職がない）」（98.0pt、前年比+0.8pt）は、Index Iの下部指標のなかで唯一上昇した。
- 労働市場の状況をつぶさに分析すると、コロナ禍の影響が残るものの、一部で回復基調もみられる。

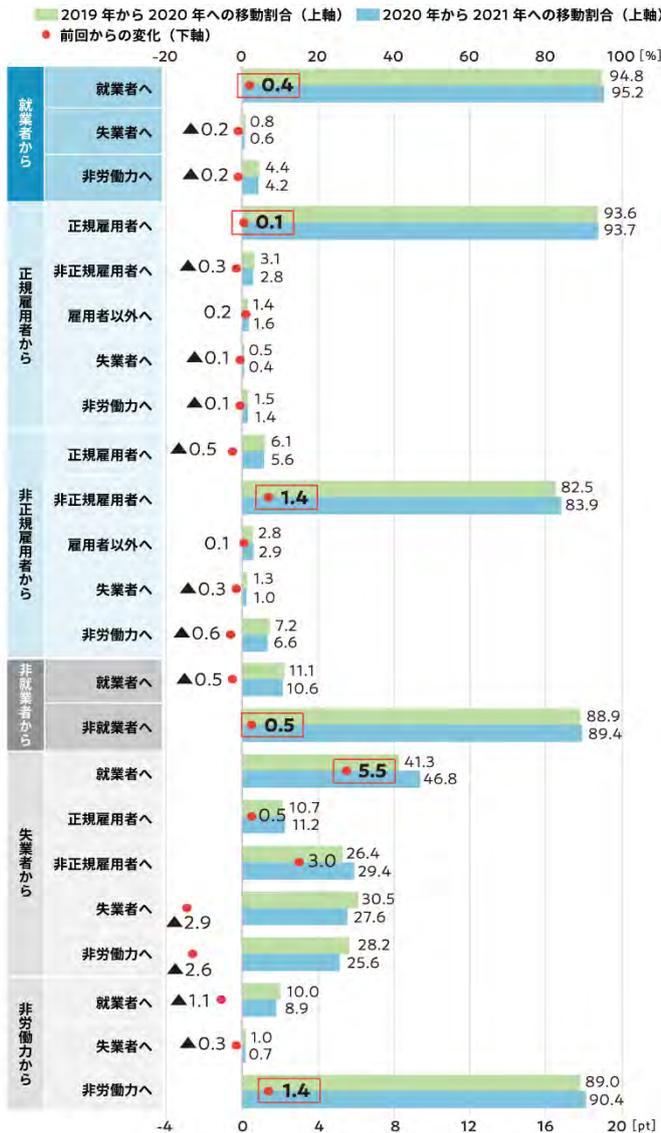
■ 図表1-1 Index I とその内訳



就業率はわずかに伸びるも、一部非就業にとどまる人が増える

- Indicator I-1 「2021年12月時点で就業しているもしくは就業意欲が高い（就業・就業意欲が高い）」（69.0pt、前年比▲1.0pt）は、前年より低下した。
- 2021年の就業と非就業の状況について、総務省「労働力調査」をみると、2021年の15歳以上人口の就業率は60.4%で、前年（60.3%）と比べて0.1ポイントの上昇となった。一方で、JPSEDを用いて、同一の個人について経年変化をみると、非就業者の一部では非就業にとどまる層が増えている。
- JPSEDを用いて、同一の個人について就業と非就業間の移動状況をみると、以下の3点がわかる（図表1-2）。
  - 2020年の就業者のうち、2021年も就業を継続している割合は95.2%であり、2019年から2020年への移動状況と比較すると就業継続の傾向は強まった（同+0.4pt）。この傾向は就業形態を問わず共通する。
  - 非就業者のうち、求職活動を行っている人（失業者）では、翌年就業した割合は41.3%（2020年）から46.8%（2021年）へと大きく増加した（同+5.5pt）。
  - 非就業者のうち、求職活動を行っていない人（非労働力）では、翌年非労働力にとどまる割合が89.0%（2020年）から90.4%（2021年）へと増加した（同+1.4pt）。
- 上記③について、就業を希望していない理由（控える理由）をみると、「健康上（身体面）の理由のため（同+0.7pt）」「健康上（精神面）の理由のため（同+0.5pt）」「仕事をする自信がない（同+0.4pt）」「高齢のため（同+0.4pt）」が増えており、年齢や健康不安を抱える層を中心に就業を控えている（図表1-3）。

■ 図表1-2 就業と非就業間の移動状況



■ 図表1-3 就業を希望していない理由

（求職活動をしておらず就業希望がない人・単数回答・差分降順）



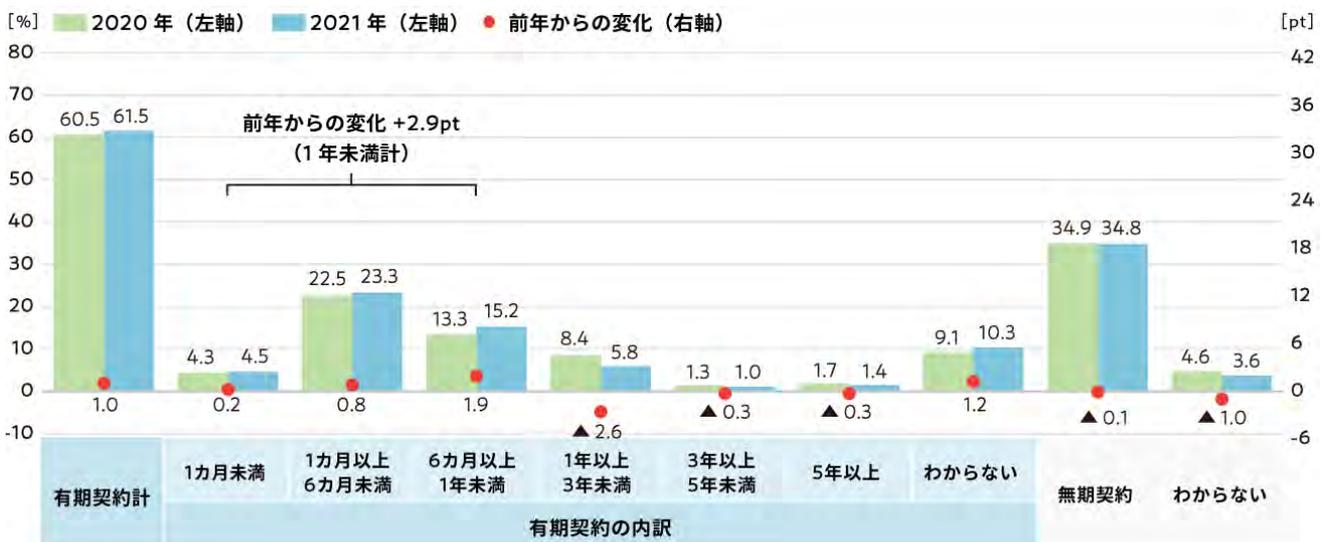
長期無業者の入職が増えるも、短期雇用契約（1年未満）が増加

- Indicator I-4「転職入職者の無業期間が短い（無業期間）」（65.7pt、前年比▲1.1pt）、Indicator I-5「雇用継続の可能性が高い（雇用継続）」（58.1pt、前年比▲0.9pt）は、ともに前年より低下した。
- 2021年に、無業期間を経て就職した人（入職者）について、就職するまでの無業期間の推移をみると、2020年下半期以降で伸びている（図表1-4）。2021年上半期には38.4カ月（約3年）に至り、下半期でも高止まりしている。こうした要因としては、2020年に減少した入職者数が2021年に回復したことを受け、この間に非就業であった人の再参入が進んだことが大きいと考えられる。
- 入職者の雇用契約の状況をみると、2020年と比べて有期雇用契約（同+1.0pt）、なかでも1年未満の短期雇用契約の割合（同+2.9pt；1年未満の増加幅の合計値）が増加した（図表1-5）。2021年は、パート・アルバイトなどを中心に入職が増えたと考えられる。

■ 図表1-4 入職者の無業期間



■ 図表1-5 1年以内入職者の雇用契約の状況



「契約期間の満了」や「解雇」などの会社都合退職が減少

- Index I 「就業の安定」の下部指標のうち唯一、Indicator I-6 「会社都合による退職が少ない（会社都合退職がない）」は上昇した（98.0pt、前年比+0.8pt）。
- JPSEDを用いて、1年以内退職者の退職理由の構成をみると、2020年に高まった会社都合退職は2021年に低下し（同▲4.8pt）、相対的に自己都合退職などの割合が上昇した（図表1-6）。さらに、会社都合退職の内訳をみると、「契約期間の満了」（14.5pt、同▲4.1pt）の減少が最も大きく、次いで「解雇」（2.6pt、同▲1.3pt）となった。
- この背景には、雇用調整助成金が2020年の約2.5兆円に続き、2021年も約2.6兆円が支給されているなど、解雇抑制のための施策が継続的に行われたことがあると考えられる。

※雇用調整助成金の支給額：2020年4月～12月 2兆5,175億円、2021年1月～12月 2兆6,363億円（出所：厚生労働省）

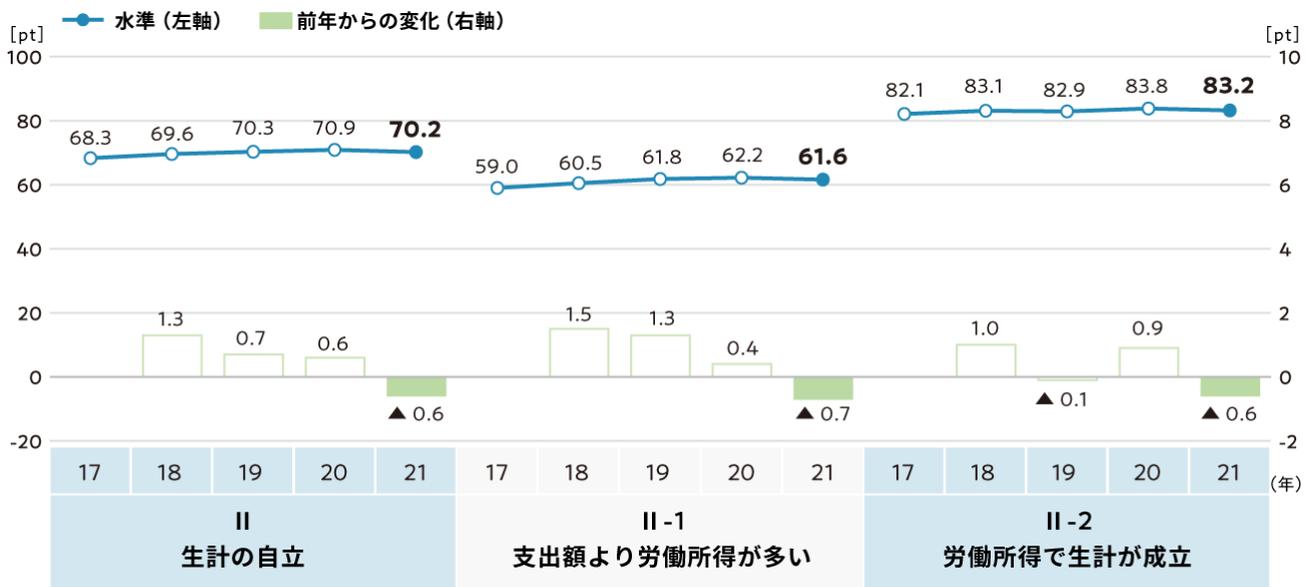
■ 図表1-6 1年以内退職者の退職理由（単数回答）



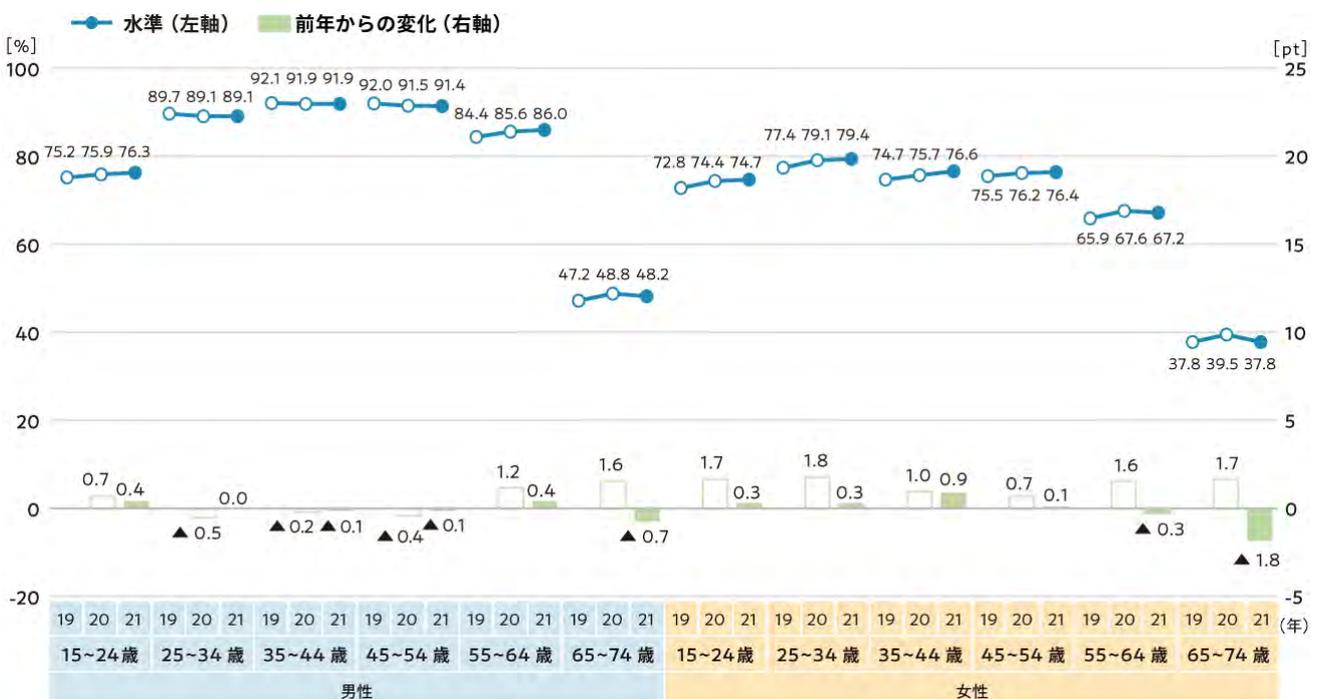
シニア層では就業率が低下し、シニア女性の就業者は収入も減少 (P.9)

- Index II「生計の自立」は70.2pt (2021年) と、前年 (2020年) の70.9ptから0.6pt低下した。
- Indicatorの内訳をみると、Indicator 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 (支出額より労働所得が多い)」 (61.6pt、前年比▲0.7pt)、Indicator II-2「自身の労働所得で自分の生活を成り立たせている (労働所得で生計が成立)」 (83.2pt、同▲0.6pt) とともに前年より低下した (図表2-1)。
- 性年齢別にIndex IIの推移をみると、若年から壮年期にかけては、女性でわずかながら上昇、男性は年齢によりややばらつきがみられるが小幅な増減にとどまった (図表2-2)。他方で、65~74歳は男女ともに相対的に大きく低下し、年齢により大きく傾向が異なった。

■ 図表2-1 Index IIとその内訳



■ 図表2-2 Index II (性年齢別)

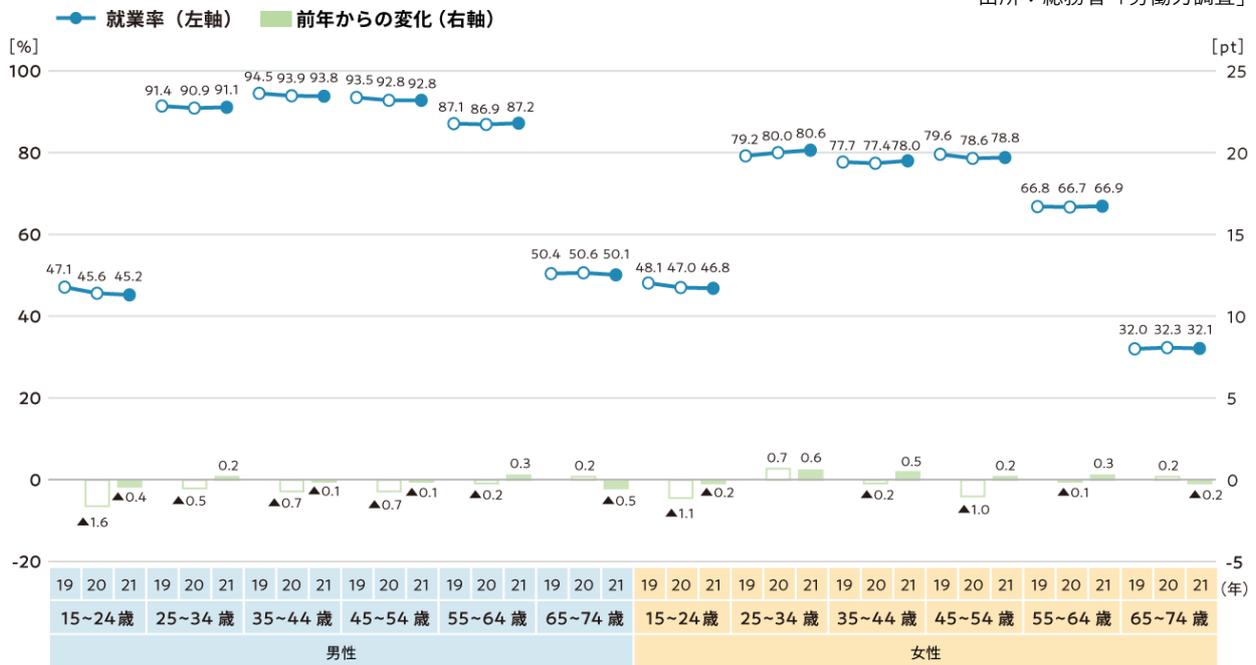


シニア層では就業率が低下し、シニア女性の就業者は収入も減少

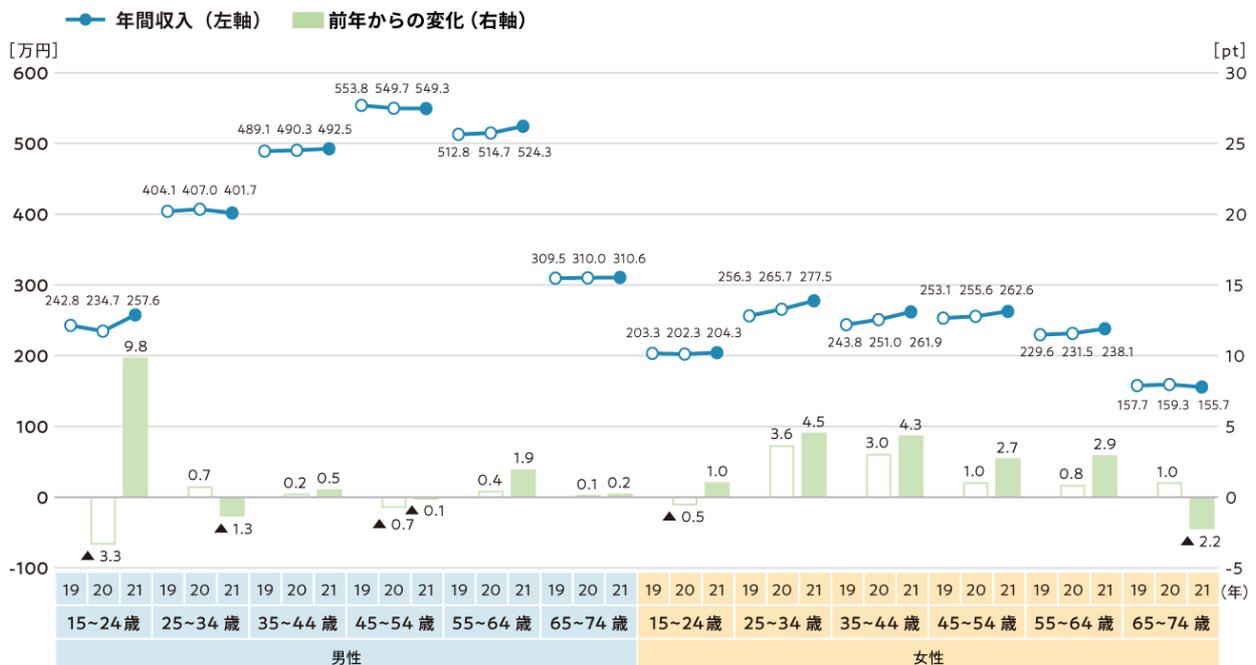
- Index II 「生計の自立」は、就業率と就業者の年間収入の影響を受ける。
- 総務省「労働力調査」を用いて性年齢別の就業率（10～12月期）をみると、2019年から2020年にかけては多くの年齢層で就業率の低下がみられたのに対し、2020年から2021年では上昇に転じる層も多くみられた（図表2-3）。他方で、15～24歳（男性：前年比▲0.4pt、女性：同▲0.2pt）と65～74歳（男性：同▲0.5pt、女性：同▲0.2pt）では低下幅が比較的大きかった。
- 就業者（休業者を除く）の年間収入の変化に着目すると、男性では年齢層によって増減にばらつきがある（図表2-4）。女性では、15～64歳は年間収入が増加しているものの、65～74歳（同▲2.2pt）では減少している。
- シニア層（65～74歳）では就業率が低下し、特にシニア女性の就業者は収入減少が重なっている点で、他の年齢層とは異なった。労働市場への戻りが相対的に遅れているものと考えられる。

■ 図表2-3 就業率（性年齢別、10～12月期）

出所：総務省「労働力調査」



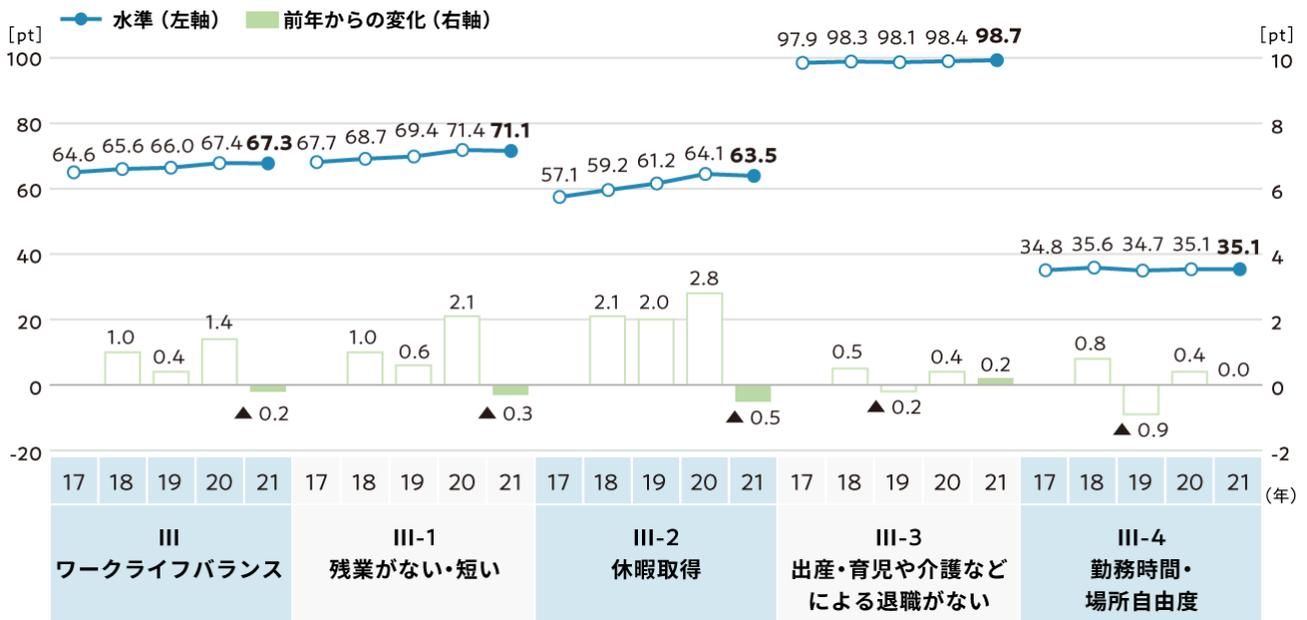
■ 図表2-4 就業者（休業者を除く）の年間収入の推移（性年齢別）



- 長時間労働者割合はほぼ横ばい推移も、業種によって濃淡あり (P.11)
- 雇用者の有給休暇の取得率はゆるやかに上昇 (P.12)
- 勤務場所の自由度が高まる (P.13)
- 2020年に大きく進展したテレワーク制度の普及は、ゆるやかに拡大継続 (P.14)

- Index III「ワークライフバランス」は67.3pt (2021年) と、前年 (2020年) の67.4ptからほぼ横ばいに推移した。
- Indicatorの内訳をみると、前年に大幅上昇したIndicator III-1「残業時間がない・短い (残業がない・短い)」 (71.1pt、前年比▲0.3pt) とIndicator III-2「休暇が取得できている (休暇取得)」 (63.5pt、同▲0.5pt) は小幅低下した。
- 他方、Indicator III-3「出産・育児や介護などによる退職がない」 (98.7pt、同+0.2pt) とIndicator III-4「勤務時間や場所の自由度が高い (勤務時間・場所自由度)」 (35.1pt、同±0pt) はほぼ横ばい推移となった。

■ 図表3-1 Index IIIとその内訳

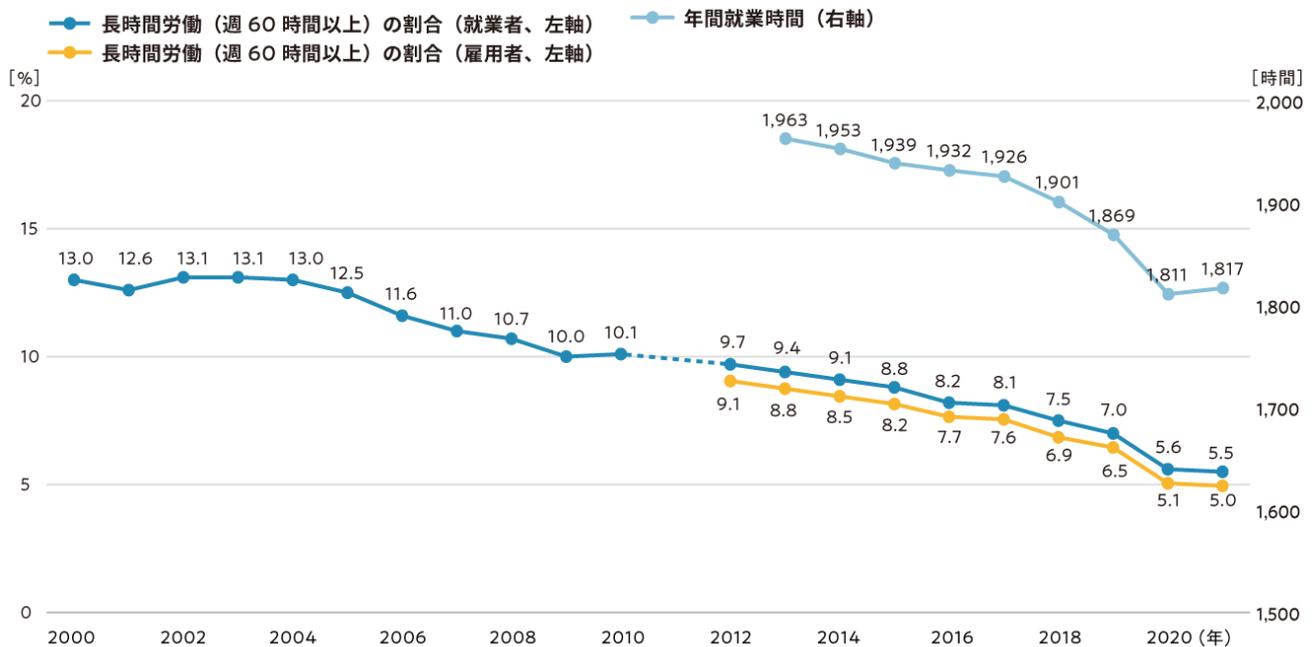


長時間労働者割合はほぼ横ばい推移も、業種によって濃淡あり

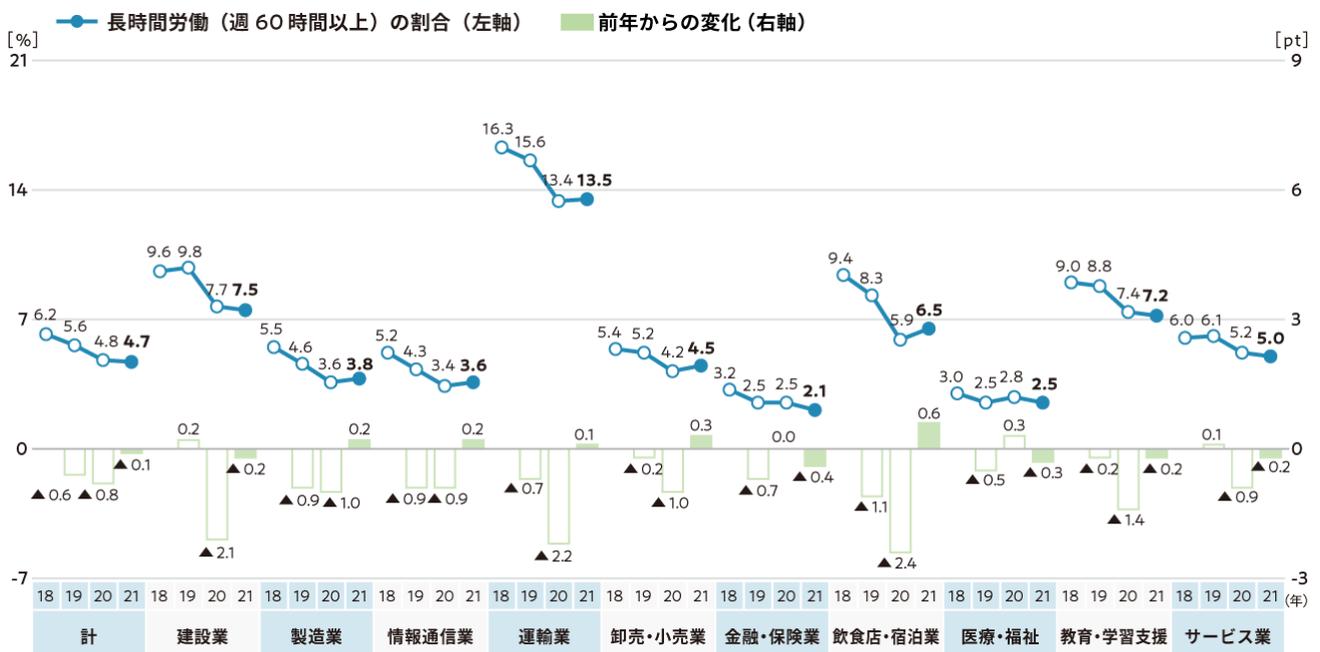
- Indicator III-1 「残業時間がない・短い（残業がない・短い）」（71.1pt、前年比▲0.3pt）は小幅低下した。
- 総務省「労働力調査」によると、2021年の年間就業時間は1,817時間と前年の1,811時間から6時間増加している（図表3-2）。長時間労働（週60時間以上）の割合は、就業者では5.5%（同▲0.1pt）、雇用者では5.0%（同▲0.1pt）とほぼ横ばい推移である。
- 業種別の長時間労働（週60時間以上）の割合について、JPSEDを用いてみると、2020年に休業や時短営業を求められ大きく減少した飲食店・宿泊業では、6.5%と前年より0.6pt増加した（図表3-3）。また、金融・保険業（2.1%、同▲0.4pt）や医療・福祉（2.5%、同▲0.3pt）では減少傾向、運輸業（13.5%、同+0.1pt）では横ばい推移といったように、業種によってばらつきがある。

■ 図表3-2 長時間労働者割合と年間就業時間

出所：総務省「労働力調査」



■ 図表3-3 長時間労働者割合（業種別）



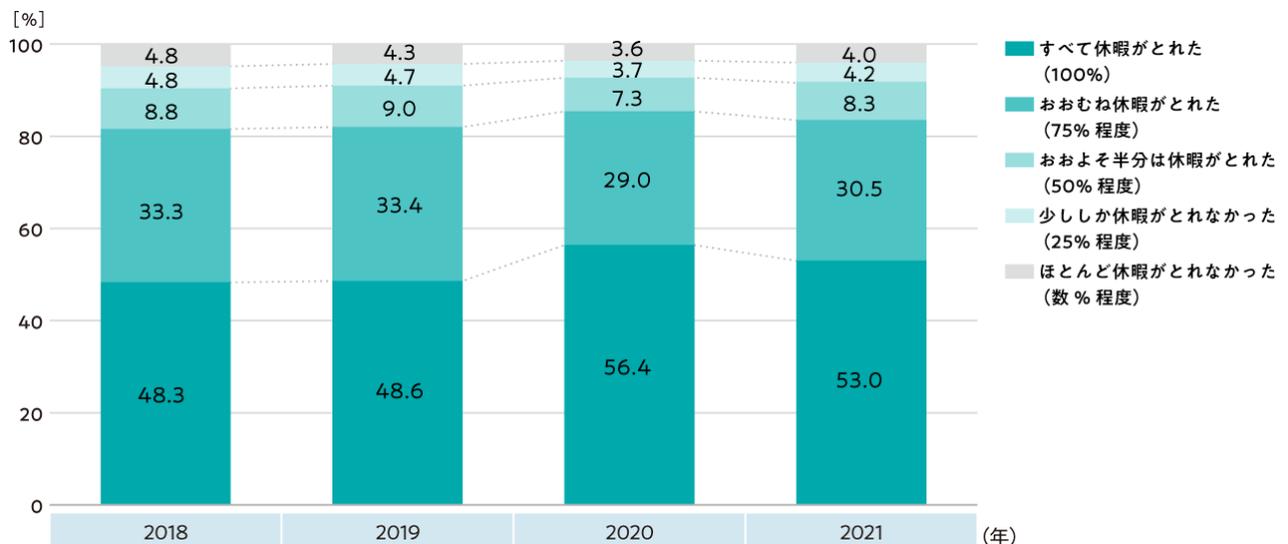
## 雇用者の有給休暇の取得率はゆるやかに上昇

- Indicator III-2「休暇が取得できている（休暇取得）」は2020年の64.1ptから2021年の63.5ptへと低下した。このIndicatorは有給休暇と法定または所定の休日（土・日・祝日）の取得状況によって構成される。
- 雇用者の有給休暇の取得状況を見ると、「すべて休暇がとれた（100%）」割合は2020年の22.7%から2021年の22.5%へとほぼ横ばい推移であり、「おおむね休暇がとれた（75%程度）」割合（前年比+1.2pt）と「おおよそ半分は休暇がとれた（50%程度）」割合（同+0.6pt）は前年より増えた（図表3-4）。有給休暇の取得率はゆるやかに上昇している。
- 一方、雇用者の法定または所定の休日（土・日・祝日）の取得状況を見ると、「すべて休暇がとれた（100%）」割合は2020年の56.4%から2021年の53.0%へと大きく減少した（同▲3.4pt）（図表3-5）。しかしながら、コロナ禍前の状況（2018年48.3%、2019年48.6%）と比べるとその割合は高い。

■ 図表3-4 有給休暇の取得状況（雇用者）



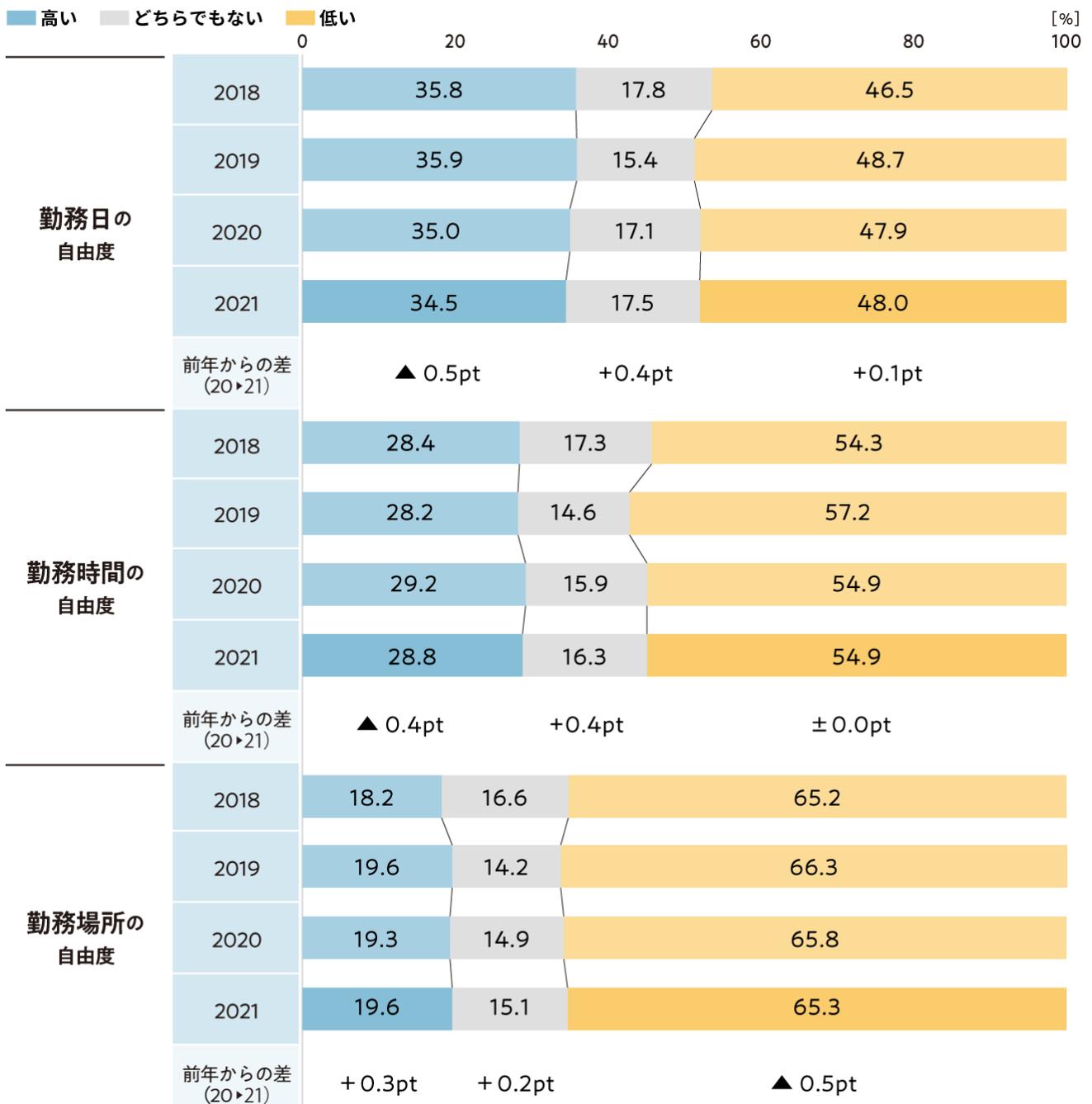
■ 図表3-5 法定または所定の休日（土・日・祝日）の取得状況（雇用者）



勤務場所の自由度が高まる

- Indicator III-4「勤務時間や場所の自由度が高い（勤務時間・場所自由度）」は、2020年に続いて2021年も35.1ptで横ばい推移となった。
- 勤務日の自由度が「高い」割合は34.5%であり、前年より0.5pt減少した。勤務時間の自由度が「高い」割合も28.8%と、前年より0.4pt減少した（図表3-6）。
- 一方で、勤務場所では、自由度が「高い」割合（19.6%、前年比+0.3pt）が増加し、「低い」割合（65.3%、同▲0.5pt）は減少し、自由度は高まった。

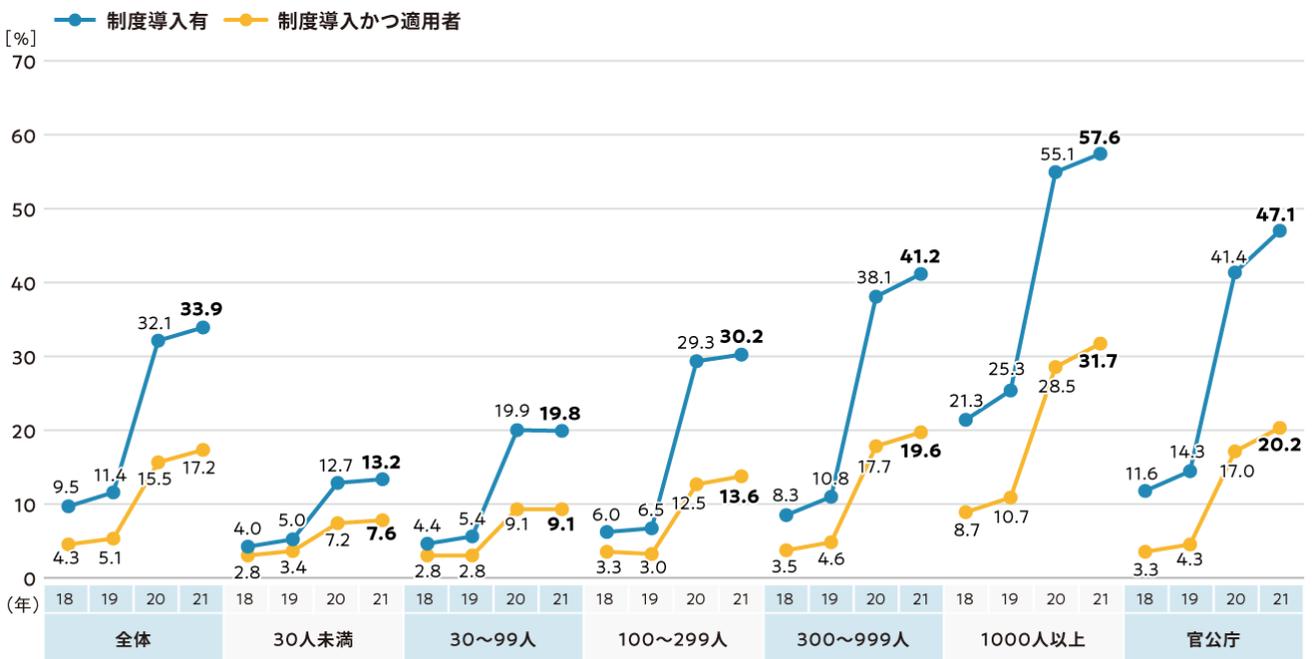
■ 図表3-6 勤務日・勤務時間・勤務場所の自由度



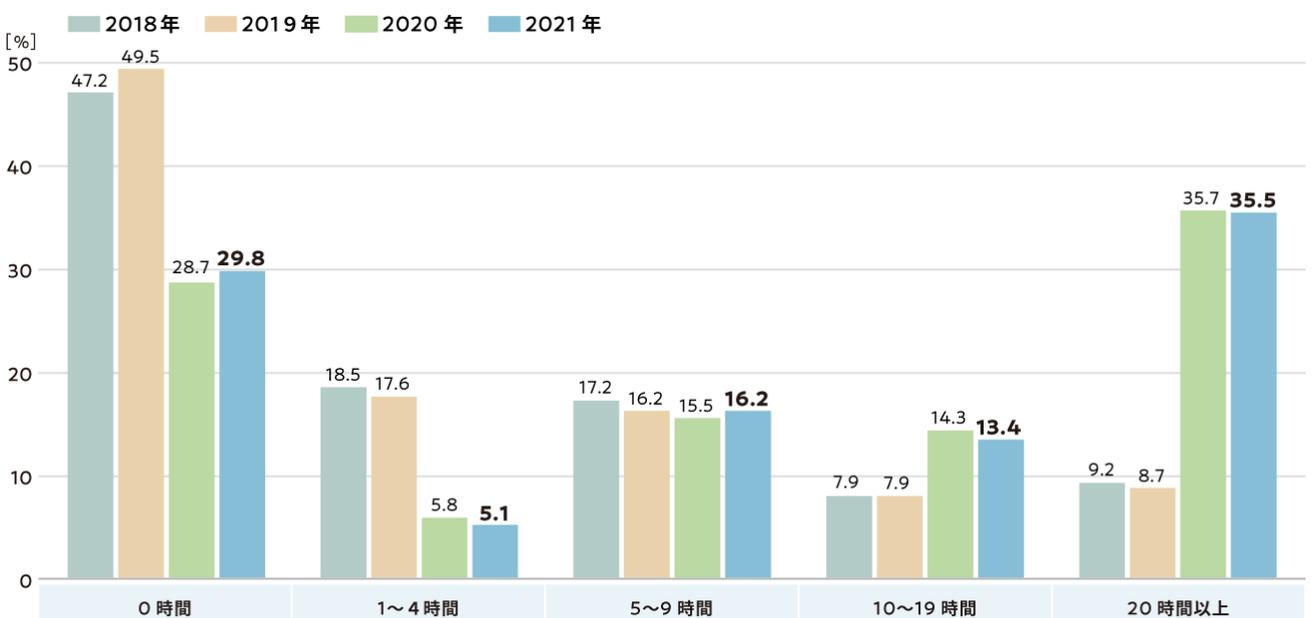
2020年に大きく進展したテレワーク制度の普及は、ゆるやかに拡大継続

- 2020年に普及が大きく進んだテレワーク制度について、導入されている割合をみると、2021年に33.9%と前年の32.1%より1.8pt増加した（図表3-7）。企業規模間で比較すると、大企業でテレワークの継続的な進展がより大きくみられる。
- テレワーク制度が導入され、自身に適用されている割合も同様に、大企業でより顕著に継続的な進展がみられる（図表3-7）。
- テレワーク適用者であるにもかかわらず、テレワークを行っていない人（週0時間）の割合は29.8%であり、前年より1.1pt増加している（図表3-8）。また、1週間のうち20時間以上テレワークしている人の割合は35.5%と、前年の35.7%からほぼ横ばい推移となった。

■ 図表3-7 テレワーク制度の導入・適用割合（雇用者、企業規模別）



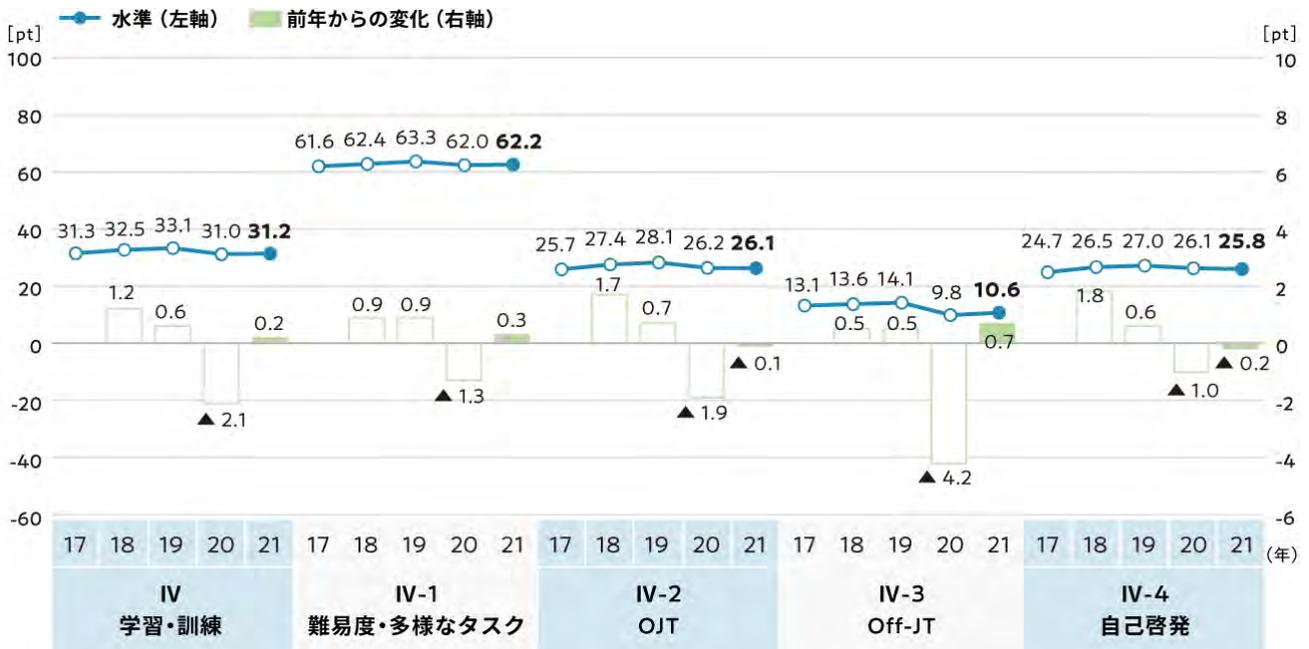
■ 図表3-8 テレワーク適用者の週テレワーク時間（雇用者）



- 2020年に減少した企業における学び機会は、コロナ禍前の水準に戻らず (P.16)
- 成長につながる仕事の難易度は高まらず (P.17)

- Index IV「学習・訓練」は31.2pt (2021年) と、前年の31.0pt (2020年) からほぼ横ばい推移となった。
- 企業における学び機会を表すIndicatorのうち、前年に大幅低下したIndicatorIV-3「Off-JTの機会がある (Off-JT)」 (10.6pt) は、0.7pt上昇した。他方で、同じく前年低下したIndicatorIV-2「OJTの機会がある (OJT)」 (26.1pt、前年比▲0.1pt) とIndicatorIV-4「自ら学んでいる (自己啓発)」 (25.8pt、同▲0.2pt) はほぼ横ばい推移となった。
- 成長につながる仕事の難易度やタスクの状況をみたIndicatorIV-1「難易度の高い、多様なタスクの仕事が任されている (難易度・多様なタスク)」は、2021年に62.2ptと、前年よりわずかに+0.3ptの上昇にとどまった。

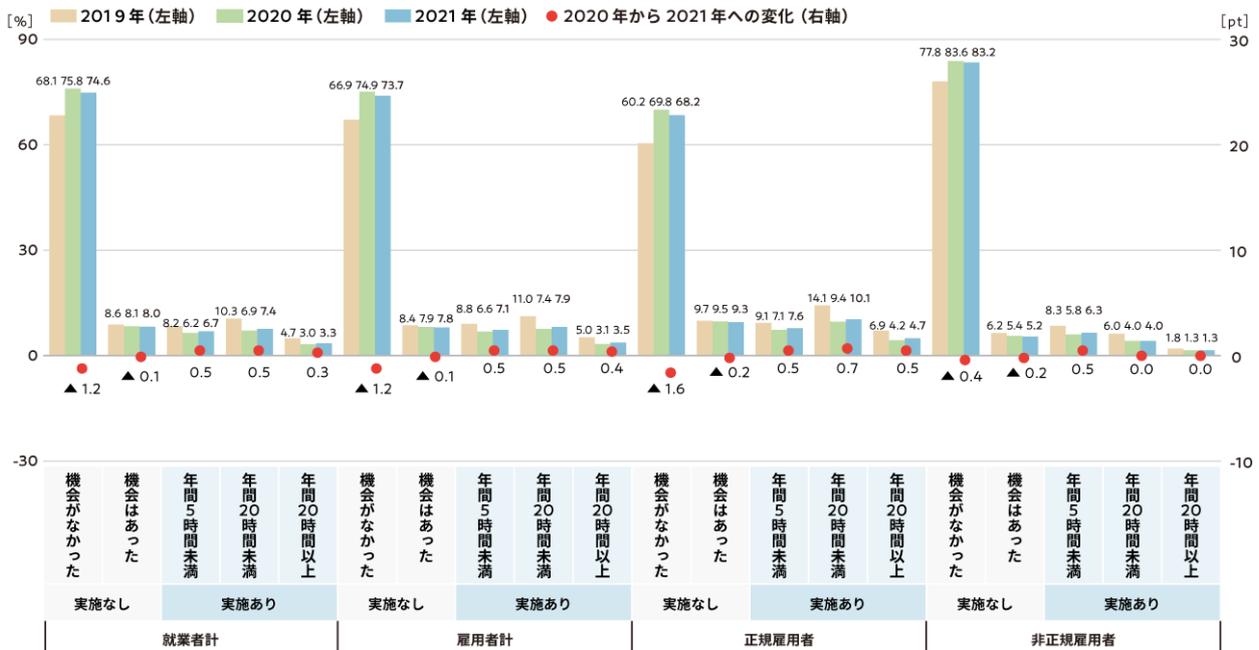
■ 図表4-1 IndexIVとその内訳



2020年に減少した企業における学び機会は、コロナ禍前の水準に戻らず

- 2020年に緊急事態宣言やテレワークの急増を背景に減少した企業における学び機会は、依然としてコロナ禍前の状況に戻っていない。
- IndicatorIV-3「Off-JTの機会がある（Off-JT）」（10.6pt、前年比+0.7pt）について、教育・研修などの学び機会の実施状況を見ると、2021年に就業者でOff-JTの機会がない人の割合は74.6%と、前年より1.2pt減少した（図表4-2）。しかし、コロナ禍前（2019年）の水準（68.1%）と比較すると、依然としてOff-JTの機会がない人の割合は高く、その傾向は正規雇用者でも変わらない。
- IndicatorIV-2「OJTの機会がある（OJT）」（26.1pt、同▲0.1pt）について、実務を通じて新しい知識や技術を習得する学び機会の実施状況を見ると、「新しい知識や技術を習得する機会は全くない（図表では「いずれもなし」）」と回答した人の割合は、就業者では54.3%（同+0.4pt）、正規雇用者では47.7%（同+0.5pt）と、増加傾向にある（図表4-3）。

■ 図表4-2 就業形態別のOff-JTの詳細



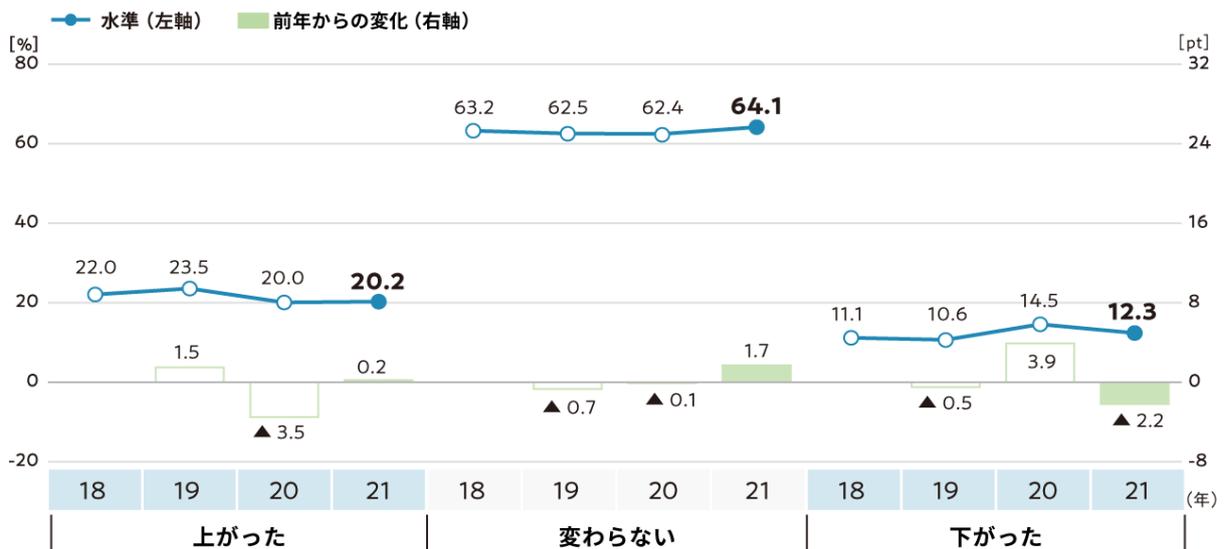
■ 図表4-3 就業形態別のOJTの詳細



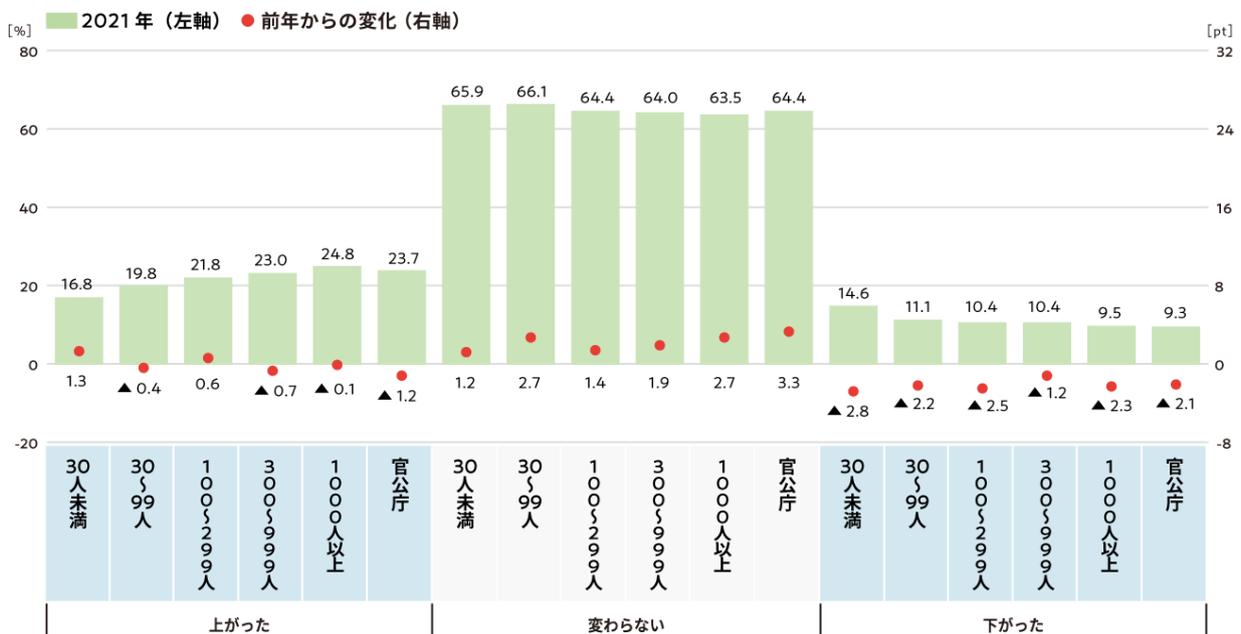
成長につながる仕事の難易度は高まらず

- 仕事の難易度が高まることは仕事における学び機会となるが、IndicatorIV-1「難易度の高い、多様なタスクの仕事が任されている（難易度・多様なタスク）」は、2021年に62.2ptと、前年より+0.3ptの上昇にとどまった。
- 仕事の難易度の状況を見ると、2021年は難易度が「下がった」割合は12.3%と前年より2.2pt減少したが、「上がった」は前年の20.0%からほぼ横ばいの20.2%で、「変わらない」が64.1%と前年の62.4%から1.7pt増加した（図表4-4）。
- 企業規模別にみても、すべての企業規模において2020年から2021年にかけて難易度が「変わらない」割合が増えており、難易度が「上がった」ところは「30人未満」の企業と「100～299人」の企業のみであった（図表4-5）。
- 2020年は外出自粛の要請などによるテレワークの急増もあり、これまでの業務をテレワーク環境下でいかに進めるかに注力せざるを得なくなるなど、通常よりも業務の幅を狭めるケースが多く、仕事の難易度は低下したと考えられる。2021年は活動制限が緩和され、コロナ禍前のように業務の幅を再び広げるケースもあったと考えられるが、仕事の難易度が上がった人は一部にとどまった。仕事における学び機会の促進は今後の課題であるといえる。

■ 図表4-4 仕事の難易度



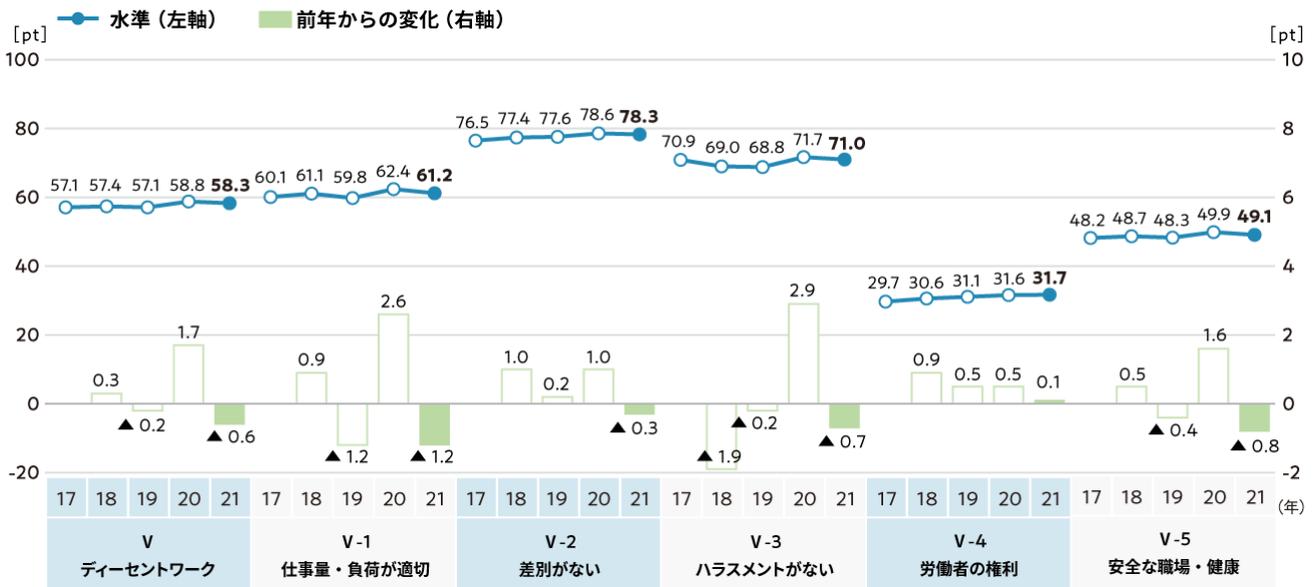
■ 図表4-5 仕事の難易度（企業規模別）



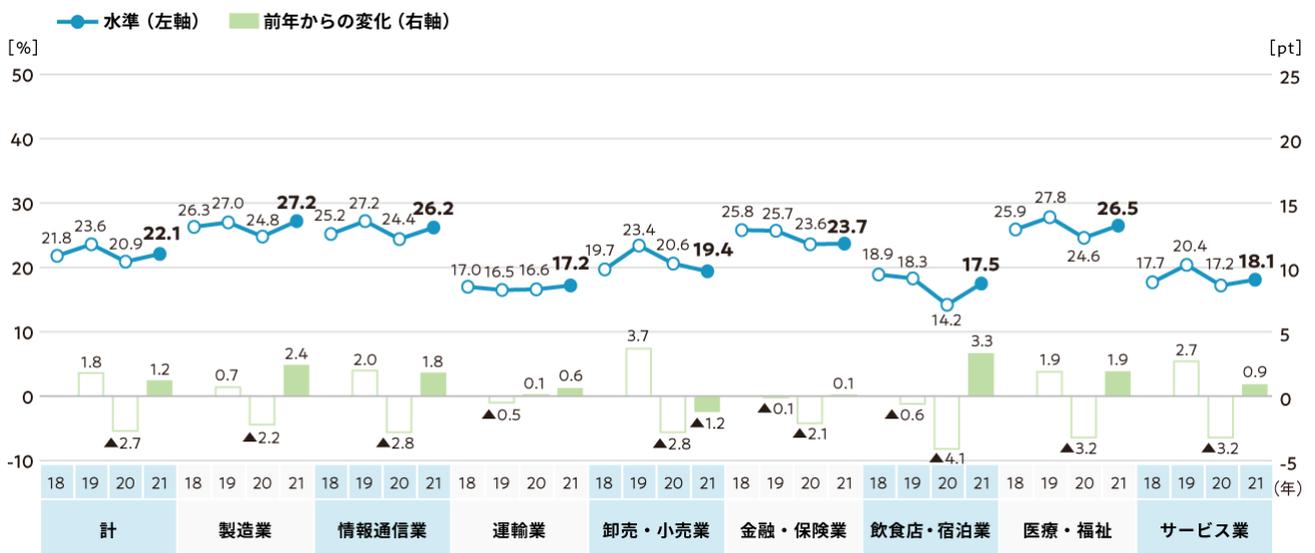
・ 業務負荷は増えるも、業種で傾向分かれる (P.18)

- ・ Index V「ディーセントワーク」は58.3pt (2021年) と、前年の58.8pt (2020年) から0.6pt低下した。
- ・ Indicatorの内訳をみると水準が低下したものが多く (図表5-1)。特にIndicatorV-1「仕事量や負荷が適切である (仕事量・負荷が適切)」(61.2pt、前年比▲1.2pt)、IndicatorV-5「安全な職場で本人も健康である (安全な職場・健康)」(49.1pt、同▲0.8pt)、IndicatorV-3「ハラスメントがない職場である (ハラスメントがない)」(71.0pt、同▲0.7pt) は大きく低下した。IndicatorV-2「差別のない職場である (差別がない)」(78.3pt、同▲0.3pt) は小幅低下にとどまり、IndicatorV-4「労働者の権利を確保する組織・手段がある (労働者の権利)」(31.7pt、同+0.1pt) はほぼ横ばい推移となった。
- ・ IndicatorV-1「仕事量や負荷が適切である (仕事量・負荷が適切)」が大幅に低下したことについて、「処理しきれないほどの仕事であふれていた」という業務負荷の設問に「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した割合をみると、2021年で22.1%と前年の20.9%から増加している (図表5-2)。
- ・ 業種別では、飲食店・宿泊業 (17.5%、同+3.3pt) や製造業 (27.2pt、同+2.4pt) のように2019年の水準に戻る業種もあれば、金融・保険業 (23.7%、同+0.1pt) のように2020年に減少してから大きく変わらない業種もある。運輸業 (17.2%、同+0.6pt) は2020年以降増加傾向が続いており、業種によって傾向が分かれる。

■ 図表5-1 Index Vとその内訳



■ 図表5-2 業務負荷を感じている人の割合 (業種別)



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、以下のウェ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 2021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]

2021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]

2021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1、それ以外を0とした。

### I-3 2021年の各月において就業している [対象：全員]

2021年の各月の就業状況を以下のスコアで評価し、12カ月の結果を合算し、min-max法により基準化した。

・主に仕事をしていて（原則週5日以上勤務）	6
・主に仕事をしていて（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]

2021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、2021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カ月は1、3年間以上で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カ月以上1年未満	3
・雇用契約期間が1か月以上6カ月未満	2
・雇用契約期間が1カ月未満	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]

2021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」「転籍」「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）の場合は1とした。

注）Ⅲは2021年12月時点での就業者、Ⅳ・Ⅴは2021年中1回でも働いたことのある就業者である。

#### Indexの変更について

- Indicator I - 6 に関しては、2018年から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、2018年に作成方法を変更した。

## 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]

- 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と換算する。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）。
- 本人の名目労働所得額について、2020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する（2021年は本人の名目労働所得額/0.997）。
- 単身世帯の平均支出額（基準値）を算出する。同基準値は、総務省「2019年全国家計構造調査」の単身かつ労働世帯の2020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（約269万円）。
- 実質労働所得額が基準値以上の場合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]

2021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。

・自分の仕事からの収入だけでまかなった	10
・自分や配偶者の仕事からの収入だけでまかなった	10
・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
・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
・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 [対象：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を算出した。

### 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)を考慮する。週あたり労働時間X(副業の労働時間は含まない)から就業者に以下のスコアをつけた。

・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	$0.9 - \{(X-35) \cdot 0.8 / (55-35)\}$
・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り作成した。

- 法定または所定の休日（土・日・祝日）、あらかじめ決めた休日
  - 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）

### III-3 出産・育児や介護などによる退職がない [対象：就業者]

2021年に退職した人の退職理由のうち、「自分の身体的なケガや病気」「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 [対象：就業者のみ]

IndicatorIV-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を算出した。

### 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]

2021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（2020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（2020年）は働いていなかった | 0 |
- ② タスクの性質：2021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をもとに、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
・機会がなかった	0

### 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2021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法で基準化した。

\*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」「詳しい人に話を聞いた」

## V. ディーセントワーク [対象：就業者のみ]

IndicatorV-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4については逆転処理）。

- 質問
- （1）処理しきれないほどの仕事であふれていた
  - （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。

## リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人一人のライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、メディア&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、5万1,000人以上の従業員とともに、60を超える国・地域で事業を展開しています。2021年度の売上収益は2兆8,717億円、海外売上比率は約45%になります。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人一人が輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>