

ワーキングパーソン調査 2004

[第一次報告]

Works Institute

ワーキング
パーソン調査

2004

ワーキングパーソン調査2004

ワーキングパーソンのプロフィール 7

性／年齢	性や年齢で就業構造がどう異なるか	8
配偶者	就業形態と配偶者はどのような関係にあるか	9
子ども	子どもの存在は就業にどう影響しているか	10
学歴	ワーキングパーソンの学歴構成はどんな特徴があるか	11
自尊心	自信とプライドをもって仕事に取り組んでいるか	12
勤続状況	いつ今の会社に入社し、何年働いているか	13
勤務先特性	ワーキングパーソンはどんな会社に勤務しているか	14

Part1 ワーキングパーソンの就業実態と満足感 15

就業形態	就業形態の多様化はどこまで進んでいるか	16
経験就業形態	複数の就業形態を経験しているか	18
形態別受容性	それぞれの就業形態をどのように受けとめているか	20
勤務先選択理由	現在の会社のどこに惹かれて選択したのか	28
年収	形態・性別によって年収はどのように変わるか	32
賃金計算基準	どのような賃金の支払い形態が適用されているか	35
賃金変動要素	個人の成果や能力は賃金に反映しているか	36
週実労働時間	ワーキングパーソンはどれくらいの時間働いているか	39
残業の適用	残業の概念が適用される人はどれくらい存在しているか	40
週残業時間	所定時間外の残業でどれだけ拘束されているか	41
有給残業時間	手当受給のともなう残業をどれくらいの時間しているか	42
残業手当支給率	残業のうちサービス残業はどれくらいを占めるのか	43
従業上の地位	役職に就く人はどれくらいいるのか	44
就業形態満足	現在の就業形態に就業者は納得しているか	45
希望就業形態	満足していない人はどの形態を望んでいるか	46
職場満足	職場に対してどのような意識を持って働いているか	47
会社満足	現在の勤務先にどのくらい満足を感じているか	48
職場評価	ワーキングパーソンは自分の職場をどのようにみているか	50
雇用不安	雇用への不安を感じているか	52

Part2 ワーキングパーソンの転職意識と転職者の転職行動実態	53
--	-----------

転職経験	人材の流動化は進んでいるか	54
転職時期	転職者が最後に転職したのは何年前か	55
転職回数	転職者はこれまで何回ぐらい転職を経験したのか	56
転職理由	何が転職を誘発させたか	58
最大の転職理由	何が転職を決定づけたか	60
退職の自発性	プッシュアウト型転職はどのくらい含まれているのか	62
離職時の見通し	転職先決定と退職にタイムラグはあるか	63
就業形態変化	転職時に就業形態はどうスイッチするか	64
業種変化	転職先には過去の業種へのこだわりがみられるか	65
規模変化	転職によって従業員規模はどのように変化したか	70
労働時間変化	転職によって労働時間はどのように変化したか	73
職種変化	職種変更をともなった転職はどれくらいあるのか	75
転職前年収	転職者は前の会社でどれくらいの年収を得ていたか	78
転職直後年収	転職して年収水準はどうなったか	80
増減分布	転職によって年収はどう変化したか	82
雇用保険受給	退職時にどれくらいの人が雇用保険を受給したか	84
転職意向	転職意向は増大しているか	86
転職の阻害要因	どんな問題が解決すれば転職が顕在化するか	87
U I ターン転職希望	首都圏外での転職をどのように考えているか	89
潜在転職意向	転職未経験者はこれまで転職に関心がなかったのか	90
転職意向時期	いつのタイミングで転職意向を持っていたのか	91
転職意向理由	転職を考えさせた背景にはなにがあったか	92
意向最大理由	転職を考えた最大の理由はどこにあったか	94
独立意向	ワーキングパーソンの独立意向はどう変化しているか	96
独立の時期	どの程度のタイムスパンで独立を考えているか	97
独立の形態	「1円起業」は会社設立を後押ししたか	98
副業意向	どれくらいが副業に関心を示し、行動しているか	99
副業の背景	ワーキングパーソンはなぜ副業に関心を持つのか	100

Part3 ワーキングパーソンの能力・スキルに対する意識と学び行動 101

必要能力	仕事で求められる要素別能力はどのレベルか	102
保有能力	仕事に求められる能力は満たしているか	106
向上能力	仕事を通して求められる能力の高まりを感じるか	111
伸長希望能力	伸ばしたいと考える能力はどの分野か	115
最大の伸長分野	最も伸ばしたいと考える能力はどの分野か	116
資格の必要性	仕事の上で資格はどの程度必要とされているか	117
学びの取り組み	自己を磨き、高めるための自助努力がなされているか	118
学びの方法	どのような機会や手法で学びを行っているのか	120
学びの時間	月にどれくらいの時間を学び活動に費やしているか	122
学びへの投資額	月間どれくらいの額を学びに投資しているか	123
希望学び分野	どの分野の能力アップやスキル獲得に関心があるか	124
専門領域の決定	どれくらいが自分自身の専門領域を確立しているか	126
領域確立時期	専門領域を確立した年齢はいつか	127
仕事の説得力	仕事の意味や価値を自分の言葉で説明できるか	128
説得力獲得時期	自分の言葉で仕事を説明できるようになったのはいつか	129
領域確立と説明力	専門領域確立と説明力獲得の関係はどうなっているか	130
プロ度評価	周囲には自分がどのように映っていると認識しているか	131
プロ度自己認知	プロとしてどのステージにあると認識しているのか	132

調査票見本 135

調査概要

■目的

首都圏で働く人々の就業に関する実態と意識、特に転職とキャリア開発を中心に明らかにする。

■調査対象母集団

首都圏 50km（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、茨城県）で、正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイトとして就業している 18～59 歳の男女。（学生除く）

■サンプル数

5846 名（男性：3856 名、女性：1990 名）

■サンプリング

エリアサンプリング

社員グループとパート・アルバイトグループに分け、性別・年齢 5 歳階級別に割り付けを行った。

社員グループは、「正規社員・正規職員」

パート・アルバイトグループは、「嘱託」「人材派遣企業の派遣社員」「パート」「アルバイト」

■ウェートバック

回収サンプルを母数集団人数にわりもどす形のウェートバックを行った。

■調査期間

2004 年 8 月 23 日～10 月 15 日

■調査方法

訪問留め置き法

■就業者の定義

2004 年 7 月最終週に 1 日でも雇用されて就業した人

■ ウェートバック前サンプル数

ウェートバックを行う前のサンプル数は下表に示したとおり。

● サンプルの内訳

【ワーキングパーソン全体】

	計	男性	女性
全体計	5,846	3,856	1,990
正社員・正職員	4,473	3,349	1,124
18～24歳	571	298	273
25～29歳	827	543	284
30～34歳	797	598	199
35～39歳	807	757	150
40～49歳	881	772	109
50～59歳	490	381	109
契約社員・嘱託	198	112	86
フリーター	358	280	98
パートタイマー	738	109	629
派遣	81	26	55
無回答	-	-	-

【直近2年以内転職者】

	計	男性	女性
直近2年以内転職者・計	1,138	553	583
正社員・正職員	598	375	223
18～24歳	85	44	41
25～29歳	169	86	73
30～34歳	130	79	51
35～39歳	113	76	37
40～49歳	69	55	14
50～59歳	32	25	7
契約社員・嘱託	59	30	29
フリーター	137	98	41
パートタイマー	297	42	255
派遣	45	10	35
無回答	-	-	-

	計	男性	女性
全体計	5,846	3,856	1,990
サービス職	949	523	426
保安・警備職	50	50	-
農林漁業関連職	7	5	2
運輸・通信関連職	297	279	18
生産工程・労務職	498	406	92
管理職	500	471	29
事務職	1,391	559	832
営業職	800	480	120
専門職・技術職	1,303	918	385
分類不能の職業	209	133	76
無回答	42	32	10

	計	男性	女性
全体計	5,846	3,856	1,990
農林漁業	9	5	4
鉱業	1	-	1
建設業	458	408	52
製造業	1,068	848	220
電気・ガス・熱供給・水道業	54	44	10
情報通信業	401	312	89
運輸業	384	320	64
卸売・小売業	849	450	399
金融・保険業	327	188	159
不動産業	70	50	20
飲食店、宿泊業	333	187	146
医療・福祉	421	109	312
教育・学習支援	176	88	88
郵便・保険業	34	27	7
サービス業	677	434	243
公務	210	157	53
他に分類されないもの	353	232	121
無回答	21	19	2

s0001

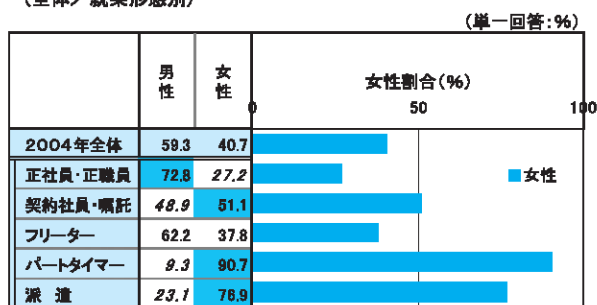
ワーキングパーソンの プロフィール

性／年齢

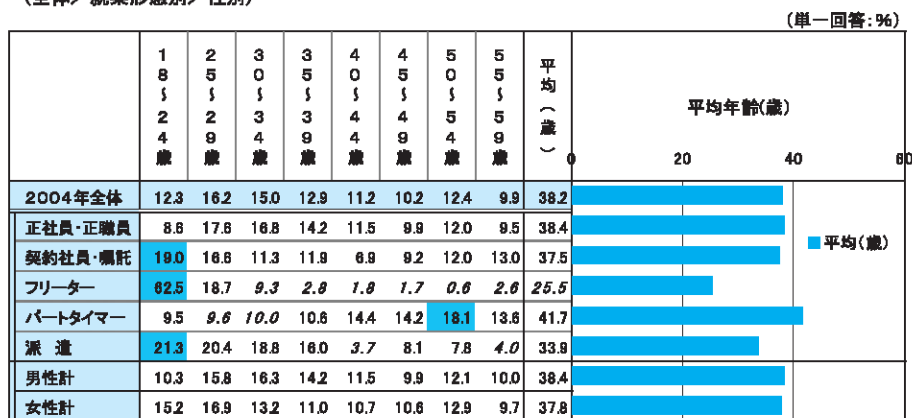
性や年齢で就業構造がどう異なるか

4割を占める女性ワーキングパーソン
 女性ワーキングパーソンが圧倒的多数を占めるパート、派遣
 フリーター、契約社員、派遣は20代を中心に多く、パートは50代と40代に多い

◆ ワーキングパーソンの性別
 (全体／就業形態別)



◆ 年齢
 (全体／就業形態別／性別)



注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアンダーラインは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

配偶者

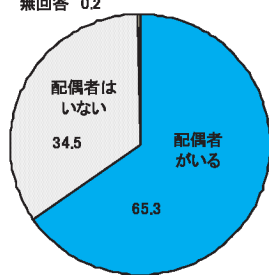
就業形態と配偶者はどのような関係にあるか

有配偶者はワーキングパーソンの3人に2人、パートでは8割近くに及んでいる
 男性ワーキングパーソンの約7割が有配偶者であるのに対し、女性では6割に満たない
 男性ワーキングパーソンの配偶者のうち、就業していない配偶者は半数に満たない

◆ 配偶者の有無

(全体/就業形態別/性別)

(単一回答:%)



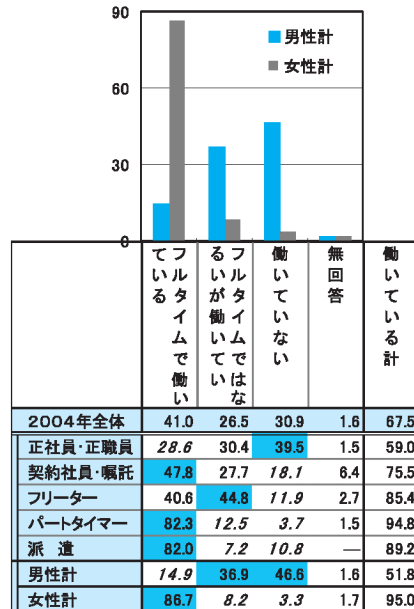
	配偶者がいる	配偶者がいない	無回答
2004年全体	65.3	34.5	0.2
正社員・正職員	68.0	31.9	0.2
契約社員・嘱託	49.1	50.9	—
フリーター	10.6	89.4	—
パートタイマー	77.8	22.1	0.3
派遣	35.2	64.8	—
男性計	70.1	29.7	0.2
女性計	58.3	41.5	0.2

◆ 配偶者の就業

(全体/就業形態別/性別)

<配偶者ありベース>

(単一回答:%)



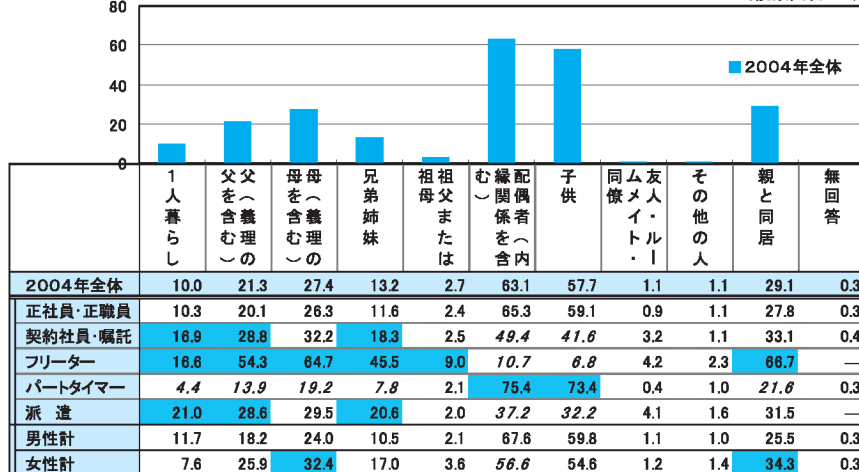
F3-1

F3

◆ 同居者

(全体/就業形態別/性別)

(複数回答:%)



F5

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字の△は2004年全体を5ポイント以上上回る、△は5ポイント以上下回ることを示す。

子ども

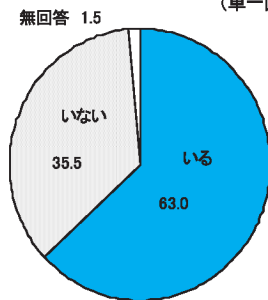
子どもの存在は就業にどう影響しているか

パートの8割以上は子どもが「いる」としている
 子どもがいるワーキングパーソンの子どもの人数は「2人」が過半数を占める

◆ 子供の有無

(全体/就業形態別/性別)

(単一回答:%)



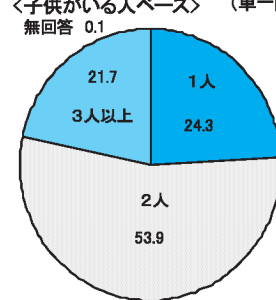
	いる	いない	無回答
2004年全体	63.0	35.5	1.5
正社員・正職員	64.1	34.5	1.4
契約社員・嘱託	49.0	48.4	2.6
フリーター	8.4	86.5	5.1
パートタイマー	80.8	18.5	0.7
派遣	35.2	62.1	2.7
男性計	64.9	33.2	1.9
女性計	60.2	38.8	0.9

F4

◆ 子供の人数

(全体/就業形態別/性別)

<子供がいる人ベース> (単一回答:%)



	1人	2人	3人以上	無回答
2004年全体	24.3	53.9	21.7	0.1
正社員・正職員	25.2	54.3	20.3	0.1
契約社員・嘱託	29.7	51.7	18.6	—
フリーター	39.7	47.3	13.0	—
パートタイマー	19.5	54.0	26.4	0.2
派遣	42.0	27.5	30.5	—
男性計	24.6	54.7	20.5	0.1
女性計	23.8	52.5	23.6	0.1

F4-1

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

学 歴

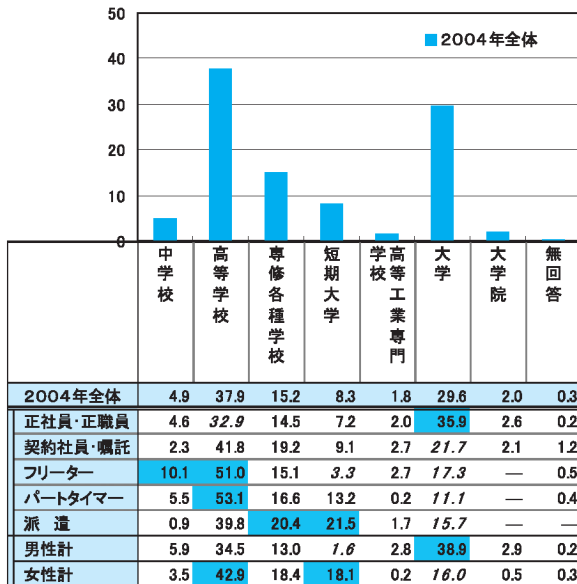
ワーキングパーソンの学歴構成はどんな特徴があるか

高卒者が全体の4割近くを占めているが、大卒者もほぼ3割に及んでいる
 正社員では大卒者がおよそ3人に1人を占め、高卒者の割合を上回っている
 中退経験のあるワーキングパーソンは1割に満たないが、フリーターでは出現率が高い

◆ 最終学歴

(全体/就業形態別/性別)

(単一回答:%)

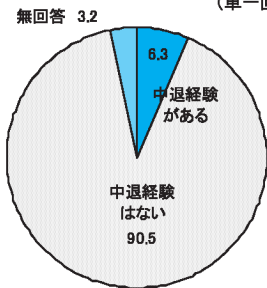


F6

◆ 中退経験

(全体/就業形態別/性別)

(単一回答:%)



	が中退 ある	は中 ない 経験	無 回 答
2004年全体	6.3	90.5	3.2
正社員・正職員	6.0	90.8	3.2
契約社員・嘱託	6.0	93.4	0.7
フリーター	14.8	81.7	3.5
パートタイマー	4.8	91.6	3.6
派遣	7.1	89.9	2.9
男性計	8.1	88.4	3.5
女性計	3.7	93.5	2.8

F7

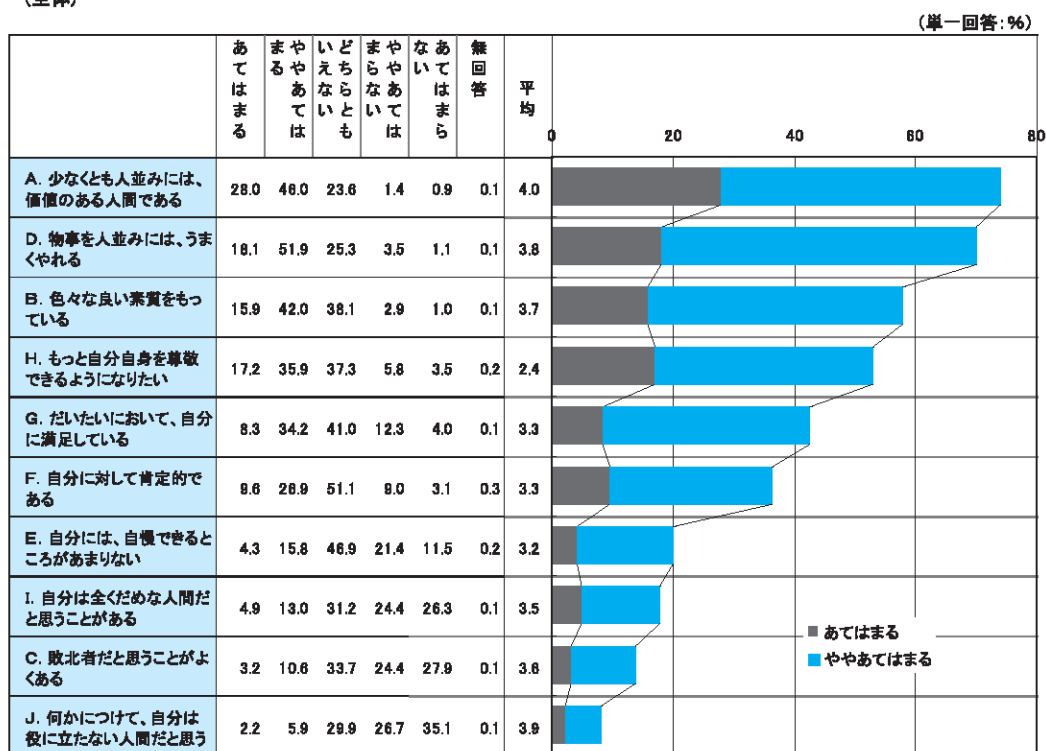
注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以下下回ることを示す。

自尊意識

自信とプライドをもって仕事に取り組んでいるか

ほぼ7割が“人並み”というレベルで一定の自信をもつが、断定は2~3割にとどまる
ワーキングパーソンの1~2割は自己否定や敗北感を抱いている

◆ 自尊意識
(全体)



注) 平均は「あてはまる」を5〜「あてはまらない」を1として、加重平均を求めたもの

F10

勤続状況

いつ今の会社に入社し、何年働いているか

勤続年数は正社員が最長で平均143.5ヶ月、一方、最も短いフリーターでは23.9ヶ月
現在の勤務先における入社時年齢の平均は女性の32.0歳に対し、男性では26.6歳
パートタイマーの入社時年齢は37.8歳で最も高い

◆ 現在の勤務先の勤続年数
(全体/就業形態別/性別)

(単一回答:%)

	3ヶ月未満	3ヶ月~6ヶ月未満	6ヶ月~1年未満	1年~2年未満	2年~3年未満	3年~4年未満	4年~5年未満	5年~10年未満	10年~15年未満	15年~20年未満	20年~30年未満	30年以上	無回答	平均(ヶ月)
2004年全体	1.9	7.1	5.5	10.5	8.1	7.0	6.2	16.0	12.8	6.9	10.5	6.1	1.3	115.0
正社員・正職員	1.0	4.7	3.5	7.5	6.4	5.8	5.5	16.8	15.5	8.9	14.3	8.5	1.5	143.5
契約社員・嘱託	4.1	12.6	6.8	15.9	10.0	13.0	7.9	16.6	7.1	1.6	3.1	0.7	0.7	56.1
フリーター	8.4	22.1	12.6	18.5	10.6	12.4	5.6	7.2	1.3	—	—	—	1.5	23.9
パートタイマー	2.6	10.8	10.5	17.5	13.7	9.0	8.4	16.1	7.4	2.6	1.2	—	0.3	48.8
派遣	6.8	11.7	14.7	25.5	8.8	4.6	8.1	8.9	5.6	1.9	—	—	3.5	34.3
男性計	1.4	5.1	4.0	7.6	6.2	6.2	5.2	15.5	14.6	8.9	14.2	9.4	1.6	145.0
女性計	2.6	10.1	7.7	14.7	10.9	8.0	7.6	16.9	10.1	4.1	5.1	1.2	0.9	71.7

Q4 I

◆ 現在の勤務先の入社時年齢
(全体/就業形態別/性別)

(単一回答:%)

	20歳未満	20歳~24歳	25歳~29歳	30歳~34歳	35歳~39歳	40歳~44歳	45歳~49歳	50歳~54歳	55歳以上	無回答	平均(歳)
2004年全体	12.8	36.8	14.4	9.9	8.2	6.9	5.3	4.0	1.3	1.0	28.8
正社員・正職員	13.8	43.2	15.9	9.3	6.3	4.4	3.2	2.1	0.7	1.2	28.7
契約社員・嘱託	7.0	29.1	12.6	12.1	9.6	7.9	7.0	10.8	3.8	—	33.0
フリーター	30.4	47.1	9.6	4.9	2.4	1.1	1.4	1.1	2.0	—	23.6
パートタイマー	4.2	9.1	10.0	12.6	16.8	18.0	15.1	10.8	2.9	0.4	37.8
派遣	2.4	28.3	19.3	17.3	15.8	9.0	—	5.9	2.0	—	31.2
男性計	15.8	42.7	15.7	8.8	5.6	3.4	2.4	3.0	1.3	1.3	26.6
女性計	7.8	27.6	12.6	11.4	12.0	11.9	9.5	5.4	1.3	0.5	32.0

Q4 II

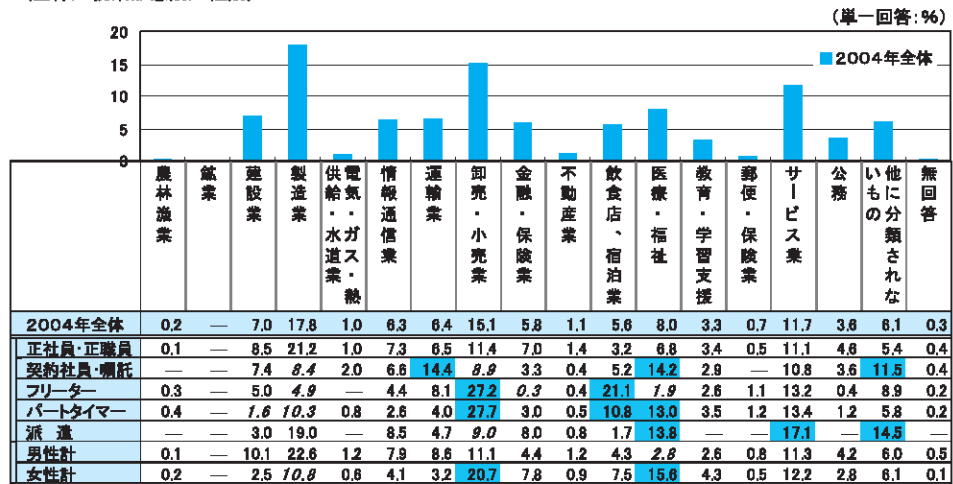
注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

勤務先特性

ワーキングパーソンはどんな会社に勤務しているか

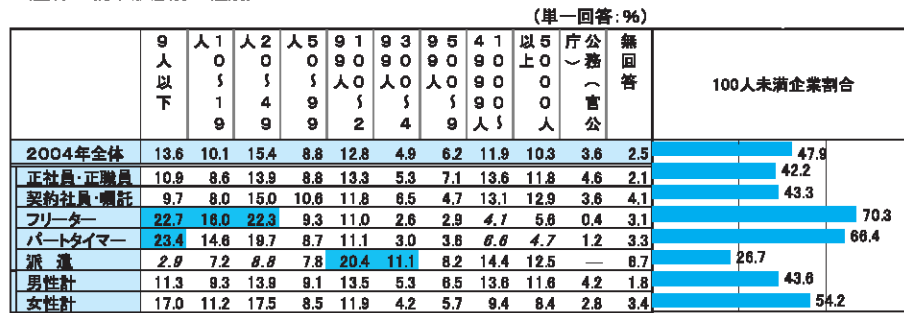
勤務先業種は製造業、卸売・小売業、サービス業の3業種で約45%を占める
 フリーターとパートタイマーの約4割から半数近くが卸売・小売業、サービス業に勤務
 100人未満規模が多いフリーターとパートタイマーの勤務先
 外資系企業勤務者は少数で、約9割は外資系以外に勤務

◆ 現在の勤務先業種(大分類)
 (全体/就業形態別/性別)



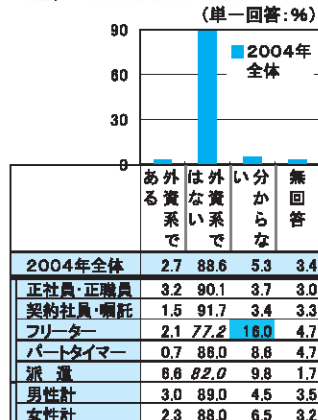
Q7

◆ 現在の従業員規模
 (全体/就業形態別/性別)



Q8

◆ 現在の勤務先の資本関係
 (全体/就業形態別/性別)



Q9

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

ワーキングパーソンの
就業実態と満足感

Part

1

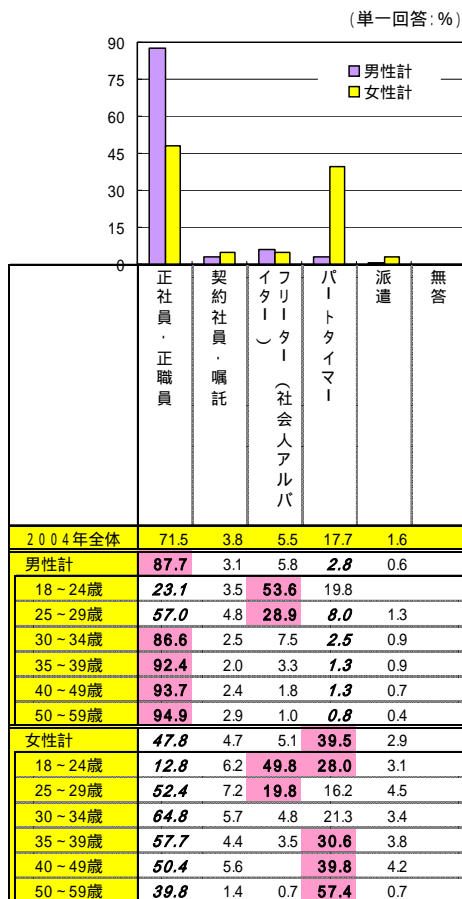
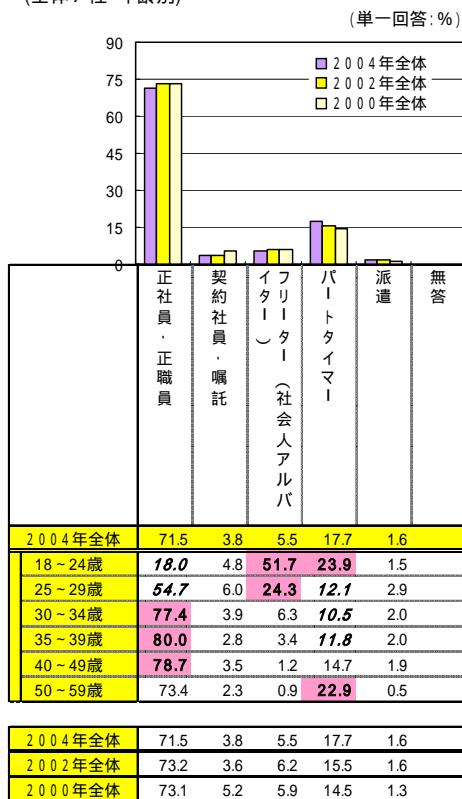
就業形態

就業形態の多様化はどこまで進んでいるか

非正社員の占める割合は3割弱だが、女性では非正社員が過半数に達している
 流通・小売業やサービスで進む非正社員化
 この4年間に正社員の割合はわずかに低下、パートタイマーが増加傾向を示している

正社員はワーキングパーソンの71.5%に及び、最大の割合を占めている。これに対して非正社員は3割弱であるが、その半数以上はパートタイマー(17.7%)となっている。
 男性ワーキングパーソンの9割近くが正社員として就業している。これに対し、女性ではその割合が半数を割り込み、非正社員が過半数を占め、非正社員と正社員の割合が逆転している。
 全体では7割以上を占める正社員の割合だが、飲食店、宿泊業(41.2%)や卸売・小売業(54.3%)ではその割合は低く、パートタイマーなど非正社員の占める割合が高い。
 00年、02年調査と比較して正社員の割合はわずかに低下している。これに対しパートタイマーは00年以降3ポイント以上増加しており、非正社員化の流れはパートタイマーが中心となっている。

現在の就業形態
(全体/性・年齢別)



Q01

注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2)表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以下下回ることを示す。

就業形態
(全体 / 業種別)



注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウエートバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

経験就業形態

複数の就業形態を経験しているか

現在の正社員で「正社員以外」の経歴保有者は少ない
 派遣やパートタイマーの8割近くが過去に正社員として働いた経験がある
 派遣では契約社員やフリーターなどの経験率も高い

現在、正社員として就業しているワーキングパーソンのうち、過去にフリーター経験を持つ者が10.0%存在しているが、その他の形態を経験している割合は5%程度以下と少ない。正社員就業者の就業形態はかなり固定的傾向がみられる。
 一方、派遣やパートタイマーではこれまでに正社員としての就業経験がそれぞれ8割近くに及び、多くが現在の就業形態以外の働き方を経験している。
 派遣では男性、女性ともに正社員経験を約7～8割が持ち、同時に契約社員やフリーターの経験率も2割以上と高い。

経験就業形態
 (全体 / 就業形態別 / 正社員年齢別)

(複数回答: %)

	正社員・正社員 正規職員	契約社員・嘱託	フリーター	パートタイマー	派遣会社の派遣	業務委託	自営業	家族従業	無回答
2004年全体	89.9	9.6	16.1	22.3	3.8	1.3	3.2	1.2	0.5
正社員・正社員		5.1	10.0	5.3	1.6	0.7	3.0	1.0	0.5
18～24歳		2.6	12.5	1.5	1.8	0.2	0.4	0.4	
25～29歳		7.4	16.2	4.0	3.3	0.5	0.5	0.7	0.5
30～34歳		5.0	12.2	3.7	1.9	0.5	1.7	0.5	0.4
35～39歳		4.4	11.3	5.3	1.7	0.9	2.5	1.1	0.6
40～49歳		4.7	7.6	5.5	0.8	1.1	4.1	0.6	0.9
50～59歳		4.9	4.1	9.2	0.6	0.6	6.3	2.0	0.4
契約社員・嘱託	60.2		22.1	10.5	2.7	2.4	5.8	1.5	0.8
フリーター	30.2	5.0		2.9	3.2	0.6	2.4	0.3	0.7
パートタイマー	77.0	9.0	12.7		4.7	3.5	3.5	2.4	0.2
派遣	79.7	25.3	22.0	16.2		3.0	1.9		

Q19a

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

経験就業形態

(全体 / 性・就業形態別 / 性・正社員年齢別)

(複数回答: %)

	正社員・正社員	契約社員・嘱託	フリーター	パートタイマー	派遣会社の派遣	業務委託	自営業	家族従業	無回答
2004年全体	89.9	9.6	16.1	22.3	3.8	1.3	3.2	1.2	0.5
男性計	92.9	7.3	16.1	4.0	1.7	0.5	3.6	0.9	0.5
正社員・正社員		4.1	10.2	1.1	0.9	0.4	3.4	0.8	0.6
18～24歳		1.8	15.1	1.1	0.9		0.4	0.4	
25～29歳		5.9	17.3	0.9	2.4	0.2	0.7	0.7	0.7
30～34歳		4.3	12.5	1.0	0.8	0.3	2.2	0.7	0.5
35～39歳		3.0	11.2	1.1	0.8	0.8	2.5	1.1	0.8
40～49歳		4.3	7.4	0.9	0.5	0.6	3.8	0.5	0.9
50～59歳		3.9	4.5	1.3	0.3	0.3	7.1	1.3	0.3
契約社員・嘱託	63.6		24.8	2.2	3.0	2.3	11.8	3.0	
フリーター	32.3	4.0		3.1	2.6		3.0		0.4
パートタイマー	48.5	7.6	17.0		1.7	0.8	4.3	1.8	
派遣	73.7	23.1	23.2	7.8					
女性計	85.6	13.0	16.0	49.0	6.9	2.5	2.5	1.6	0.4
正社員・正社員		7.6	9.7	16.8	3.5	1.4	2.0	1.3	0.3
18～24歳		3.5	9.6	2.0	2.7	0.4	0.4	0.4	
25～29歳		10.2	14.1	9.5	4.9	1.1		0.7	
30～34歳		7.0	11.1	11.6	5.0	1.0	0.5		
35～39歳		9.3	11.3	20.0	4.7	1.3	2.7	1.3	
40～49歳		6.4	8.4	21.9	1.9	2.8	5.4	0.9	0.9
50～59歳		8.3	2.8	36.7	1.8	1.8	3.7	4.6	0.9
契約社員・嘱託	57.0		19.6	18.5	2.4	2.4			1.6
フリーター	26.8	6.5		2.7	4.2	1.5	1.5	0.8	1.2
パートタイマー	80.0	9.1	12.3		5.0	3.7	3.5	2.4	0.2
派遣	81.5	25.9	21.7	18.8		3.9	2.5		

Q19b

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

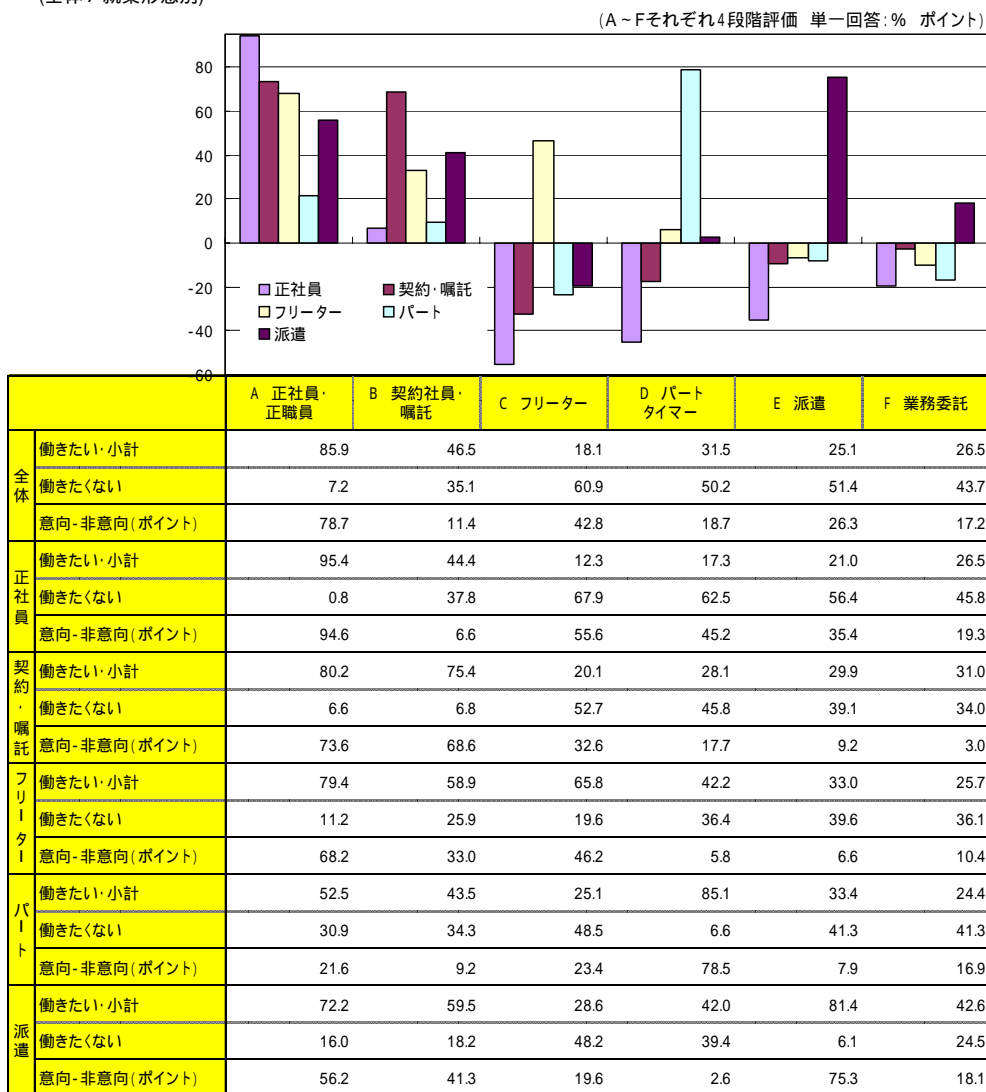
形態別受容性

それぞれの就業形態をどのように受けとめているか

正社員意向が9割近くで突出し、正社員以外では契約社員・嘱託の受容性が高い
 パート、派遣就業者の8割以上が現在の形態を受容しているが、正社員意向も平行して強い
 契約社員やフリーターの現在の形態は“当座の就業”という側面も強い

形態別の就業意向率は正社員の85.9%を最大に契約社員(46.5%)で高くなっている。一方、パートタイマー31.5%、派遣25.1%と続き、フリーターは18.1%で就業意向率が最も低い。非雇用である業務委託の意向はフリーターよりも高く、派遣と肩を並べる。
 正社員の就業意向率は突出し、非意向は1割に満たない。一方、契約社員を除く非正社員はすべての形態で意向を非意向が上回り、全体としてみれば忌避感が強く、とりわけフリーターではその傾向が顕著である。
 現在、パートタイマーや派遣で就業しているワーキングパーソンの8割以上が現在の形態を意向しているが、同時に正社員意向も高い割合を示す。契約社員やフリーターでは正社員意向が現在就業している形態の就業意向を上回り、現在の形態は“当座の就業”という側面も強い。

就業形態の受容性
 (全体 / 就業形態別)



注) 働きたい・小計 = 「ぜひ働いてみたいと思う」「働いてもよいと思う」/ 表中 は忌避感のほうが強いことを示す

正社員意向は85%前後で4年前とほぼ変わらずに推移
 男性の9割以上に正社員意向があるのに対し、女性ではそれを約20ポイント下回る

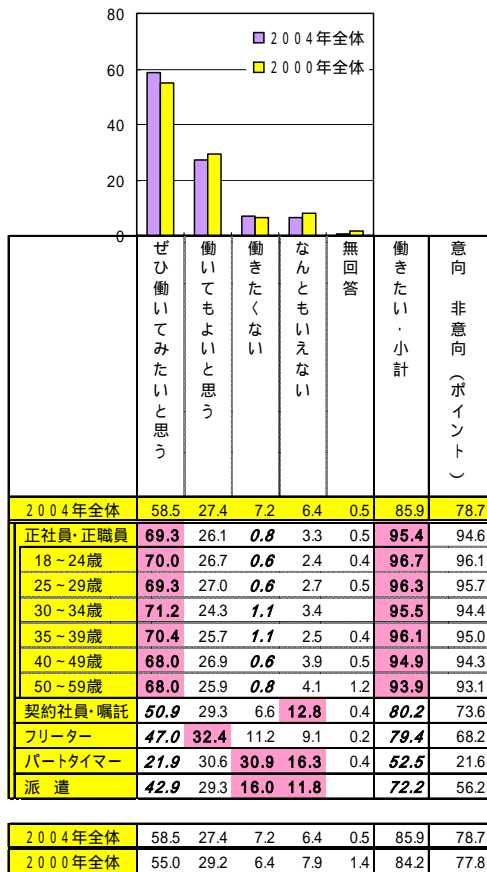
ワーキングパーソンの85.9%が正社員意向を持ち、正社員として「働きたくない」とする割合は7.2%に過ぎない。
 4年前の正社員意向と比較すると、その割合は85%前後で大きな変化はないが、「ぜひ働いてみたい」とする強い意向はわずかに上昇傾向がみられる。
 男性の94.3%に正社員意向があるのに対し、女性では73.8%にとどまり、女性では正社員にこだわらない就業スタイル支持の傾向がみられる。

就業形態の受容性

A. 正社員・正職員

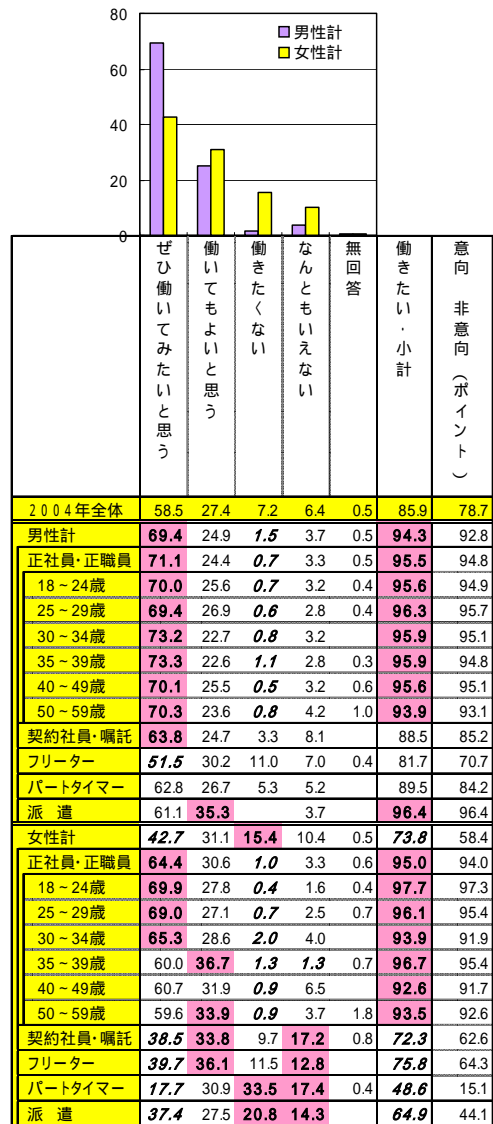
(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(単一回答:%)



注)表中 には忌避感のほうが強いことを示す

(単一回答:%)



Q03-a

注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2)表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

契約社員意向者が半数近くに及ぶ一方で、非意向者も3割を超えている
 4年前に比べると契約社員意向率は4ポイント以上上昇
 女性ワーキングパーソンの契約社員意向率は5割を超える

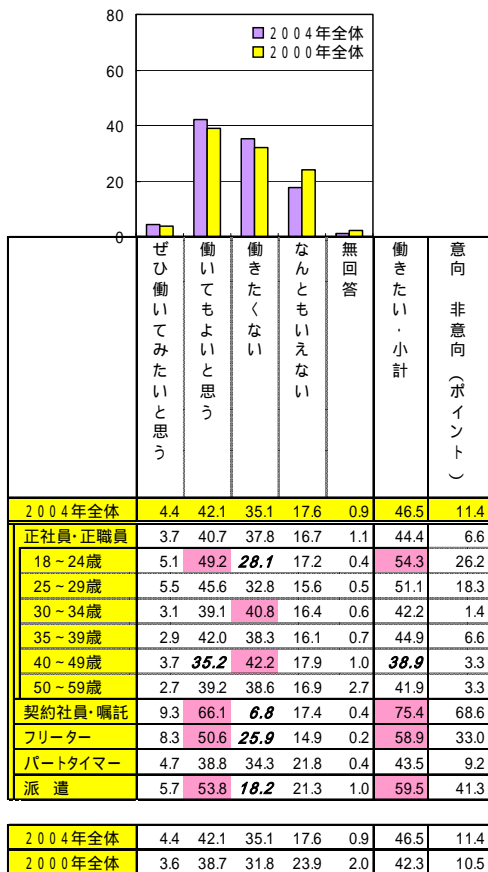
契約社員意向者はワーキングパーソンのほぼ半数(46.5%)に及んでいる。しかしその一方で「働きたくない」とする者も35.1%を占める。正社員に比べると、やや忌避感がみられるものの、意向者が非意向者を上回り、契約社員意向は全体として強いものがみられる。4年前に比べると契約社員意向率は4.2ポイント上昇し、意向者が増勢にあることを示す。女性の契約社員意向は男性を12.5ポイント上回る53.8%に及んでいるが、「ぜひ働いてみたい」とする強い意向は5.4%を占めるにすぎない。

就業形態の受容性

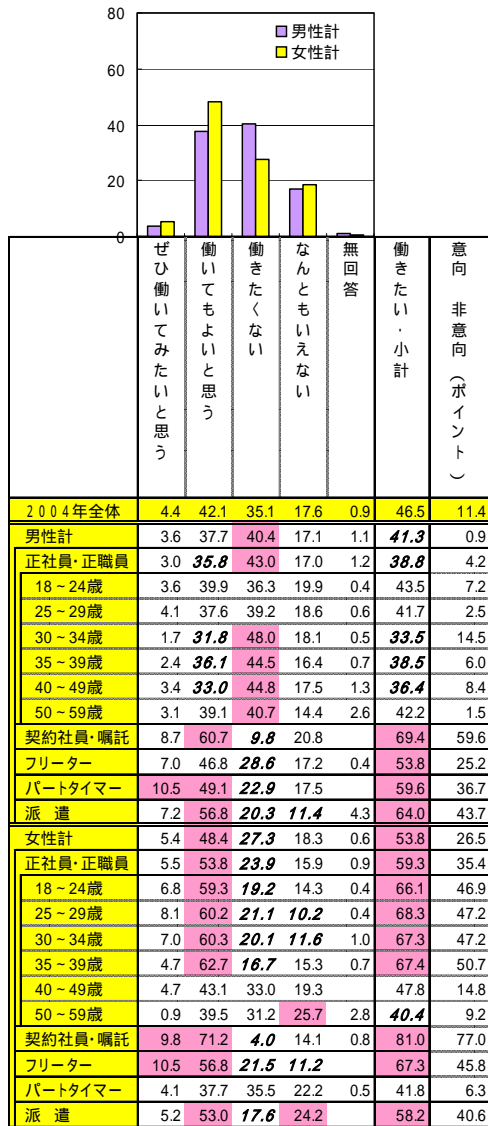
B. 契約社員・嘱託

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(単一回答:%)



(単一回答:%)



注) 表中 〃は忌避感のほうが強いことを示す

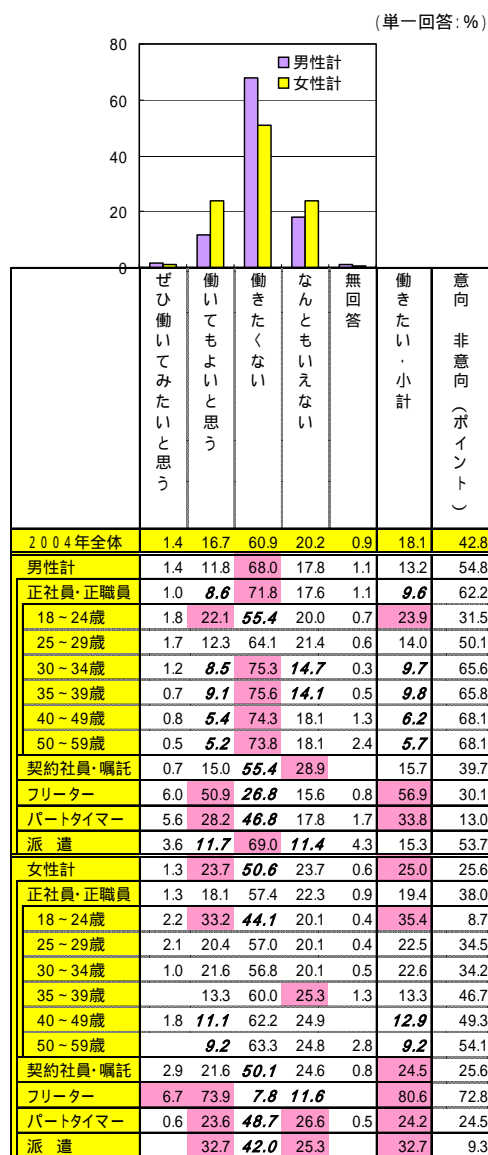
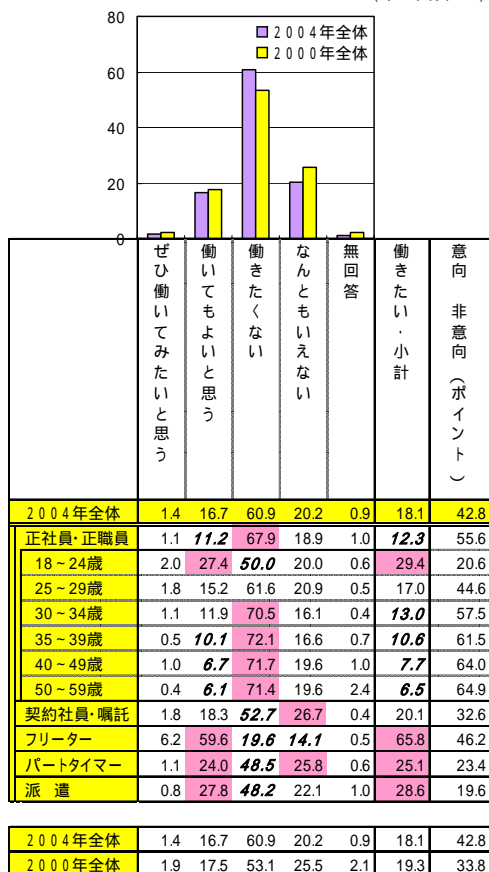
Q03-b

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

フリーター意向者は2割弱にとどまり、非意向者が6割を超えている
 意向者は04年に比べて横ばいだが、忌避感を持つワーキングパーソンが増加
 フリーター就業者以外はいずれも非意向者が意向者を大きく上回る

フリーター意向者は18.1%と2割に満たない。一方非意向者は6割を超え、非意向者の出現率は意向者を40ポイント以上上回っている。
 フリーター意向者の割合は00年の19.3%と比較して、あまり大きな変動はみられない。しかし「働きたくない」とする忌避感を持つワーキングパーソンは53.1%から60.9%に7.8ポイント増加している。
 フリーター就業者では意向が非意向を46.2ポイント上回ったものの、それ以外では正社員就業者の55.6ポイントを最大にいずれも非意向が意向を上回った。

就業形態の受容性 C.フリーター
 (全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
 (単一回答:%)



注) 表中 斜体は忌避感のほうが強いことを示す

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

ワーキングパーソンの約3割にパートタイマー就業意向がある
 パートタイマーの8割以上がパートタイマー就業を受け入れている
 6割を超える女性ワーキングパーソンがパートタイマー意向を持っている

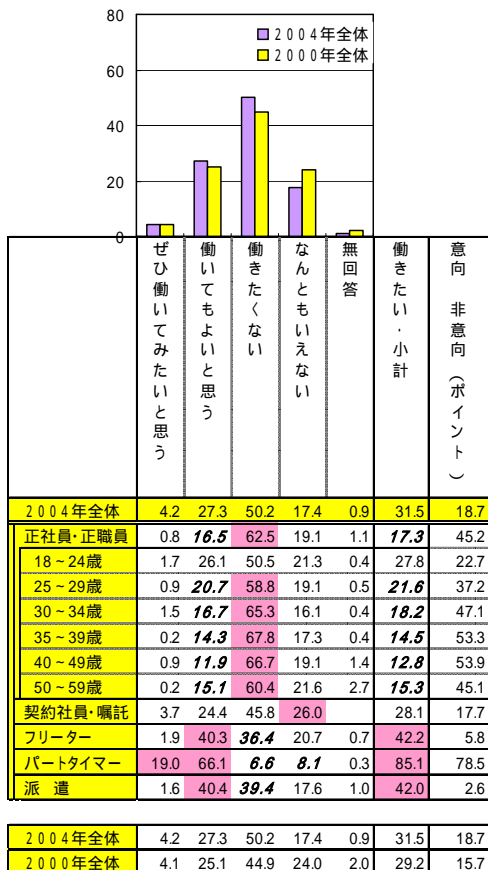
パートタイマー就業意向者はワーキングパーソンの31.5%を占めているものの、「働きたくない」とする忌避感を持つワーキングパーソンの割合(50.2%)を20ポイント近く下回っている。パートタイマー就業者の85.1%がパートタイマー意向を持ち、「働きたくない」とする割合は6.6%に過ぎない。
 女性ワーキングパーソンの61.6%にパートタイマー就業意向があり、「働きたくない」とする割合は22.0%にとどまる。女性だけでみた場合、意向が非意向を大きく上回っており、忌避感を持つワーキングパーソンは少ない。

就業形態の受容性

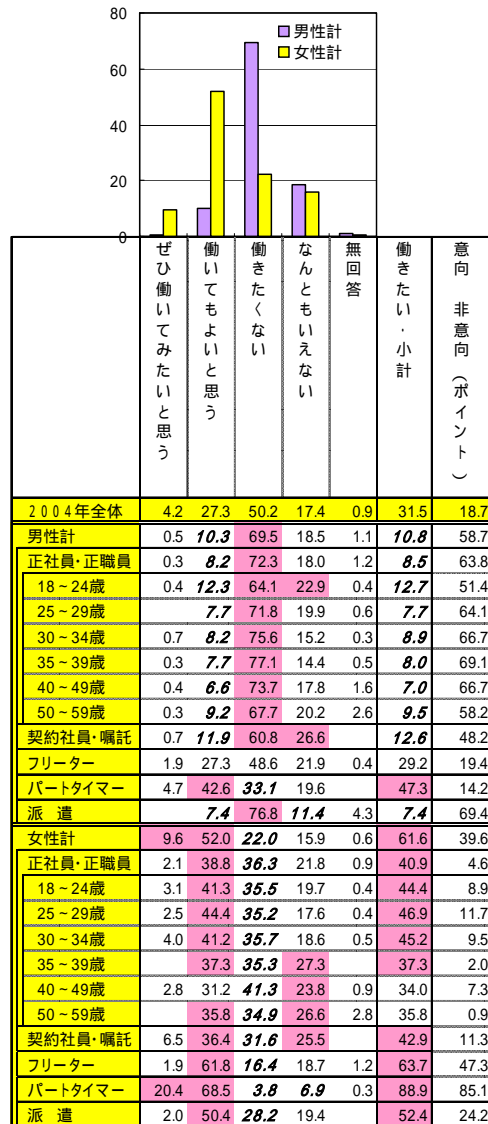
D. パートタイマー

(全体 / 性・就業形態別 / 性・正社員年齢別)

(単一回答: %)



(単一回答: %)



注) 表中 は忌避感のほうが強いことを示す

Q03-d

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

ワーキングパーソンの4人に1人が派遣として働くことを希望

派遣で「働きたくない」とする割合は4年前に比べると増加する傾向

女性ワーキングパーソンでは20代以下正社員就業者の半数前後が派遣意向を持つ

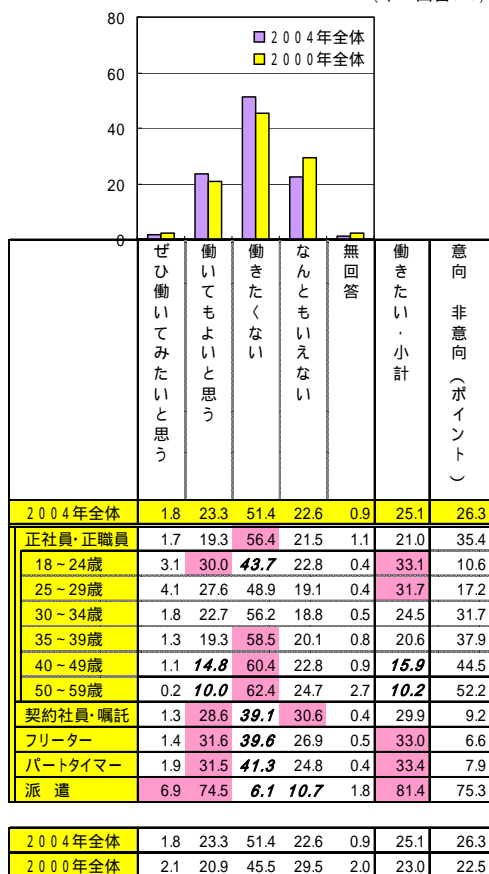
派遣意向者はワーキングパーソンの4人に1人(25.1%)を占めているが、「働きたくない」とする割合(51.4%)の半数程度の出現率となっている。派遣意向者は派遣就業者(81.4%)に突出して多いが、パートタイマー、フリーターなど非正社員及び若手正社員にも多くみられる。派遣で「働きたくない」とする割合は00年の45.5%から51.4%へと約6ポイント増加した。女性ワーキングパーソンでは37.0%が派遣意向を示している。派遣意向は女性非正社員のみにとどまらず、20代以下女性正社員就業者でも4割強から5割強の高い意向を示す。

就業形態の受容性

E. 派遣

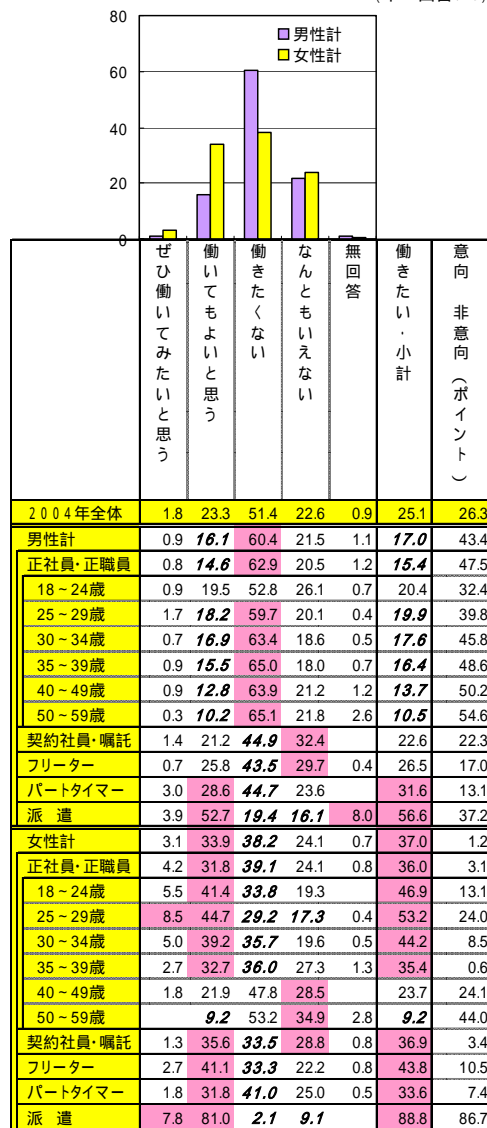
(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(単一回答:%)



注)表中 忌避感のほうが強いことを示す

(単一回答:%)



Q03-e

注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2)表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

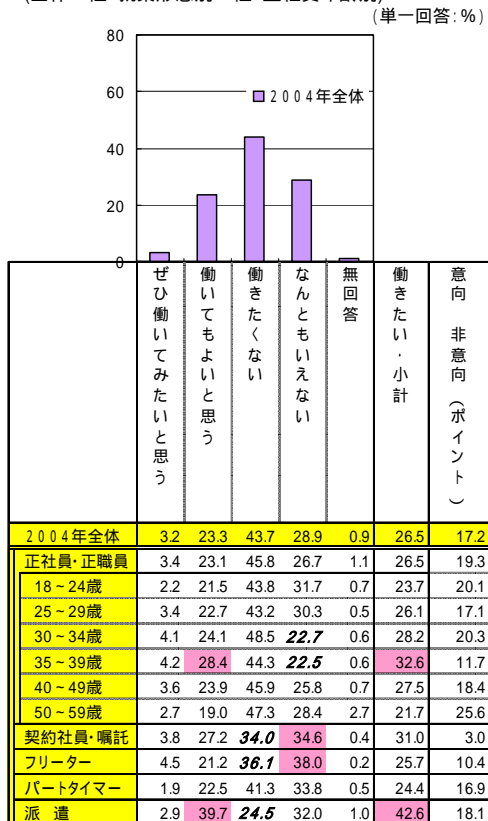
2割以上が業務委託を希望しているが、「ぜひ」という強い意向者は少ない
業務委託意向者は派遣就業者と中堅正社員にやや多くみられる

非雇用である業務委託を希望するワーキングパーソンは26.5%で、約4人に1人に及んでいる。一方「働きたくない」とする割合は4割以上(43.7%)を占めるが、フリーター意向や派遣意向に較べると意向と非意向のギャップは小さく、忌避感は小さい。業務委託意向者は派遣就業者(42.6%)で多くなっている。また、正社員では加齢と共に意向者が増加し、30代後半でピークに達した後、減少している。

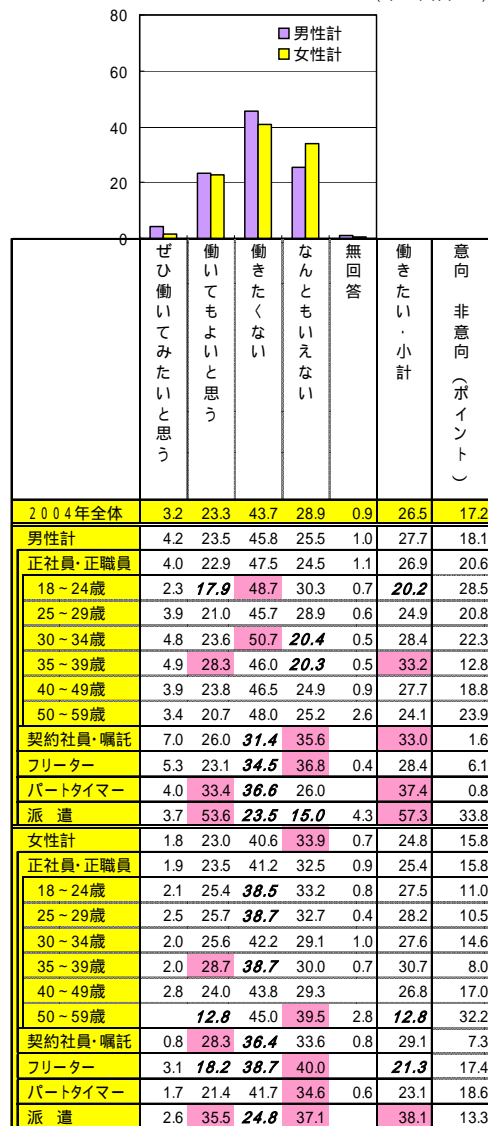
就業形態の受容性

F. 業務委託

(全体 / 性・就業形態別 / 性・正社員年齢別)



(単一回答: %)



注) 表中 は忌避感のほうが強いことを示す

Q03-f

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

勤務先選択理由

現在の会社のどこに惹かれて選択したのか

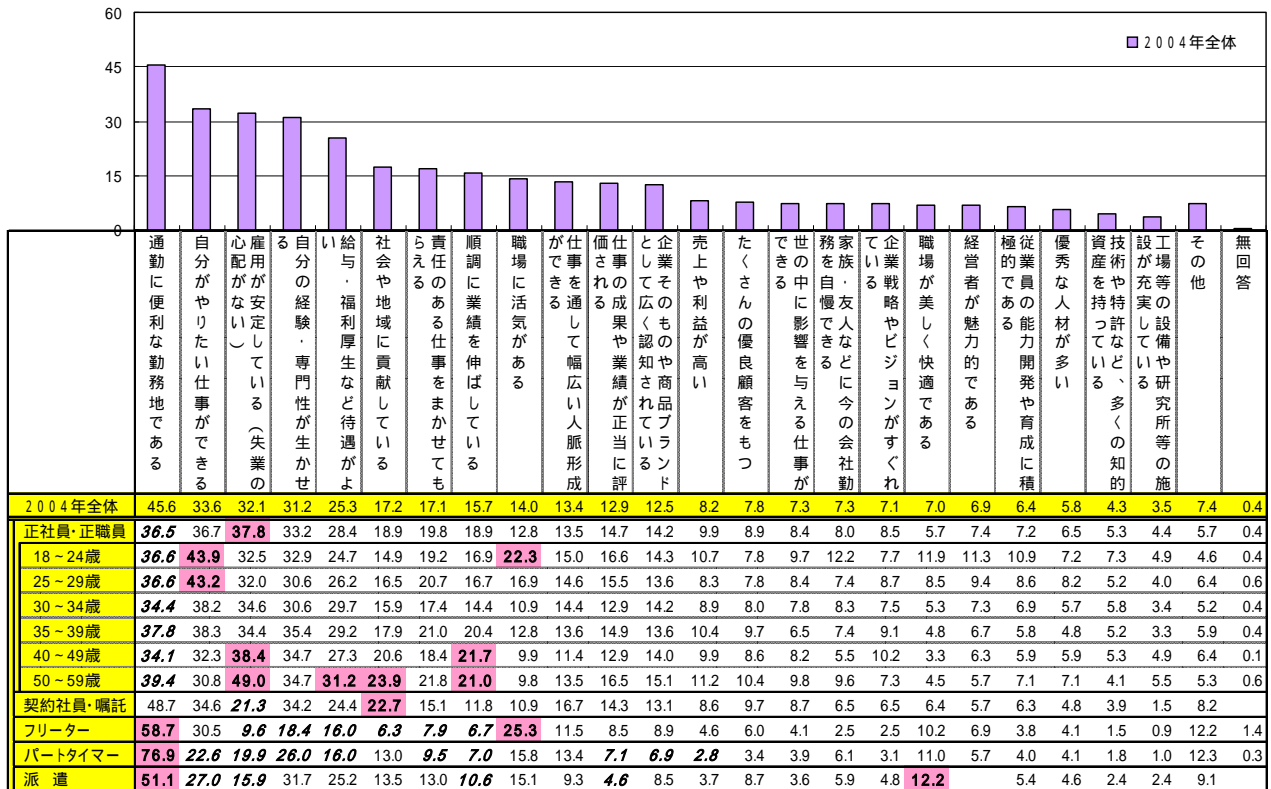
「通勤の利便性」を最大に「仕事内容」「安定雇用」「自分の経験・専門性の活用」が上位形成
 正社員の中高齢者では「安定雇用」、パートなど非正社員では「通勤の利便性」が浮上
 男性では「業績」「売上や利益」など企業体力や「安定雇用」などを女性よりも重視する傾向

現在の勤務先を選んだ理由として最も多かったものは「通勤の利便性」(45.6%)であった。以下、30%以上が「仕事内容」「安定雇用」「自分の経験・専門性の活用」を選択理由にあげている。パートタイマーの76.9%を最大に、フリーター、派遣では「通勤の利便性」を選択の要因として半数以上があげている。

正社員では若手ほど「職場に活気」「仕事内容」「職場の快適性」など環境要因を重視し、50代正社員では「安定雇用」「給与・福利厚生」「業績」など待遇や雇用を意識した選択傾向がみられる。「通勤の利便性」では女性が男性を30ポイント近く上回るなど、選択時の重視に大きな差がみられた。これ以外では「職場の快適性」など環境要因を女性、「安定雇用」「業績」「売上や利益」など企業体力を男性で重視する傾向がみられる。

現在の勤務先選択理由(複数回答)
 (全体/就業形態別/正社員年齢別)

(複数回答:%)

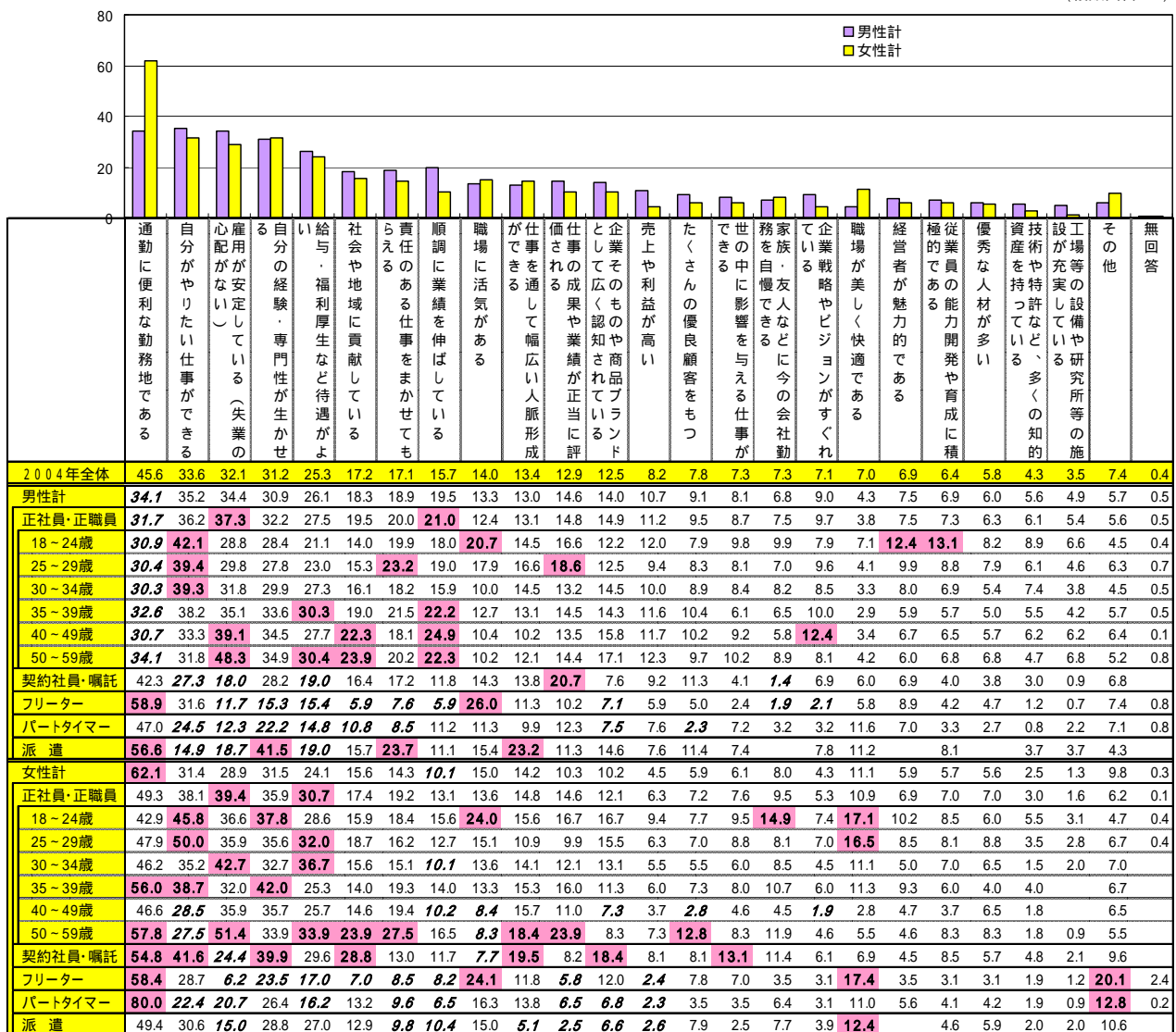


Q05Ma

注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2)表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

現在の勤務先選択理由(複数回答)
(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(複数回答:%)



Q05Mb

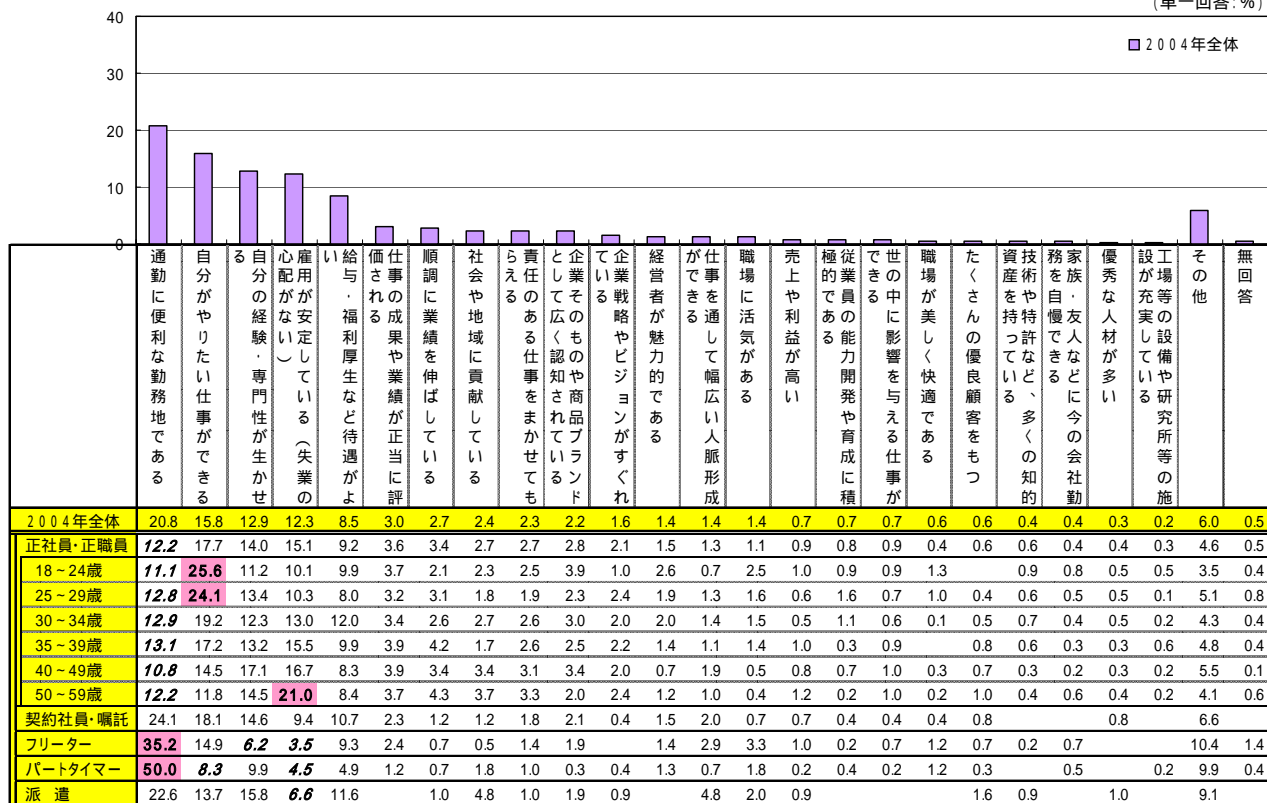
注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2)表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

「利便性」「仕事内容」「経験・専門性」「安定雇用」「待遇」に集約される勤務先選択の最大理由
 パートタイマーの半数は「利便性」を最も重視して現在の勤務先を選択

ワーキングパーソンが現在の勤務先を選択した最大の理由は「通勤の利便性」(20.8%)であった。以下、「仕事内容」「経験・専門性」「安定雇用」が10%台で続く。「給与・福利厚生など待遇」(8.5%)までの上位5要素で7割以上を占め、勤務先選択の最大理由はこれらにほぼ集約される。選択傾向は基本的に複数回答の構図と変わらないが、パートタイマーでは半数が「通勤の利便性」を最大の選択理由としており、「通勤の利便性」の重視がさらに浮き彫りになっている。パートタイマーを中心に女性では形態や年齢層を問わず「通勤の利便性」を最大の選択理由としてあげる割合が高くなっている。

現在の勤務先選択最重視理由
 (全体 / 就業形態別 / 正社員年齢別)

(単一回答:%)

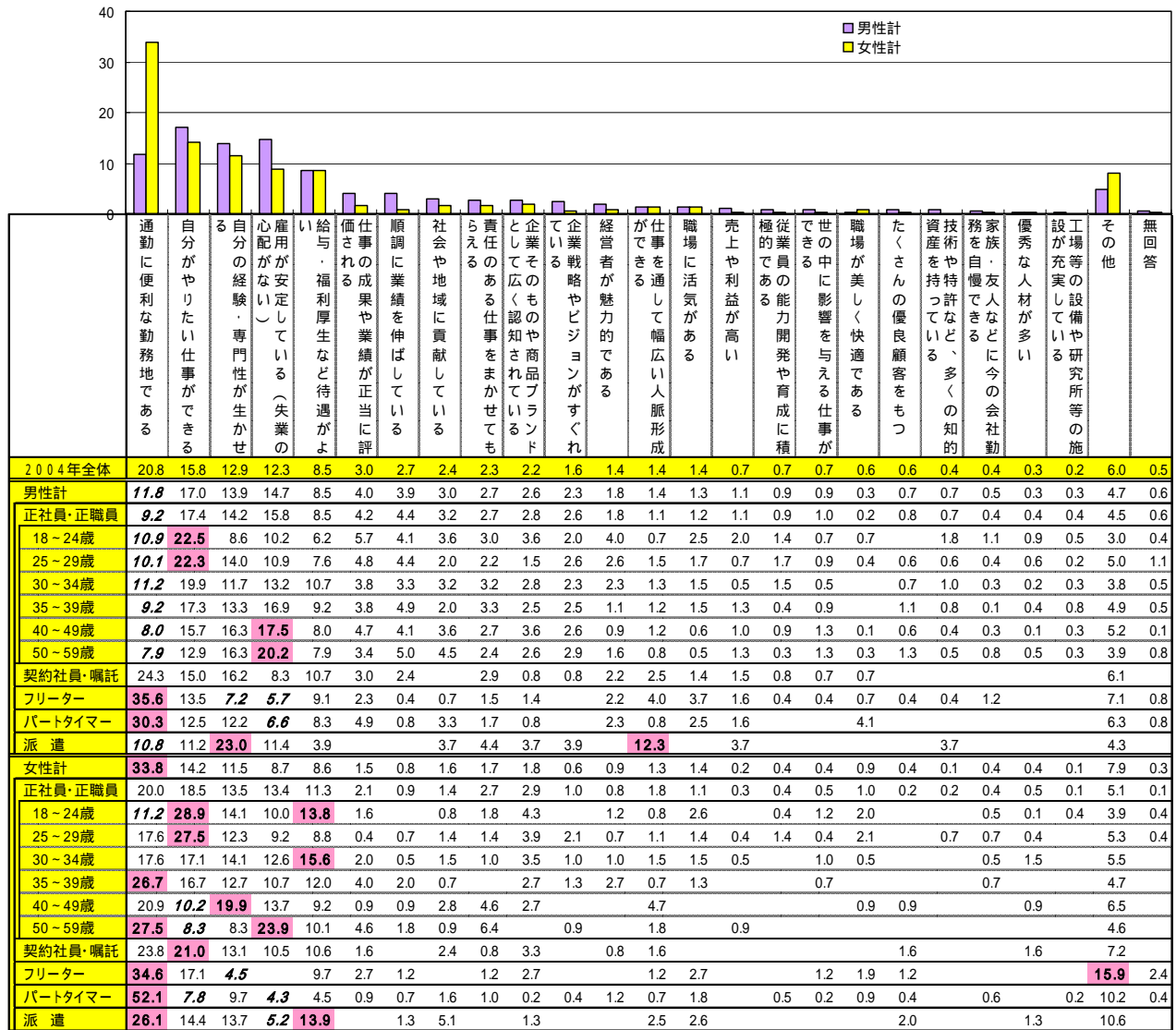


Q05Sa

注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2)表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

現在の勤務先選択最重視理由
(全体 / 性・就業形態別 / 性・正社員年齢別)

(単一回答・%)



Q05b

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

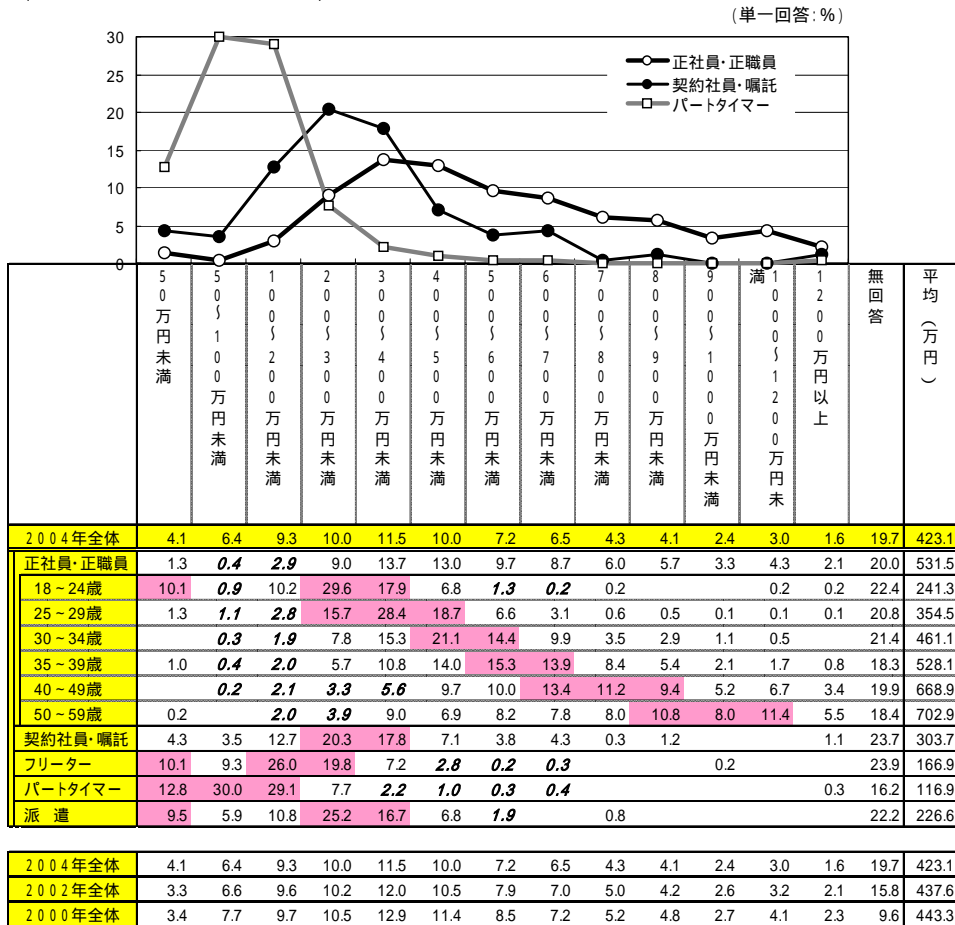
年収

形態・性別によって年収はどのように変わるか

正社員の年収は年齢にスライドして上昇し、幅広く分布しているが男女格差は大きい
 パートの平均年収は200万円未満に7割以上の集中がみられ、平均は117万円
 男性正社員の年収は1000万円超の高額まで幅広く分布している

正社員の年収は「300～400万円未満」にピークがあるものの、分布は全体にフラットな線形を描いている。正社員の年収は年齢帯によって大きく異なり、24歳以下の平均年収241.3万円に対し、50歳以上では702.9万円に達する。パートタイマーでは「50～100万円未満」「100～200万円未満」に約6割が集中し、200万円以上は1割程度に過ぎない。パートタイマーの年収平均は116.9万円で、非課税限度額や扶養控除を意識した働き方をうかがわせる。女性正社員の年収では「200～300万円未満」と「300～400万円未満」に集中がみられるが、男性正社員では女性に較べると際立った集中がなく、高額年収まで幅広く分布している。02年調査の平均年収は437.6万円であり、04年はそれを約15万円下回った。00年からは約20万円減少し、平均年収の低下は従業員構成のパート化比率の上昇、賃金抑制や所定外労働の縮減の影響をうかがわせている

昨年年収
 (全体 / 就業形態別 / 正社員年齢別)

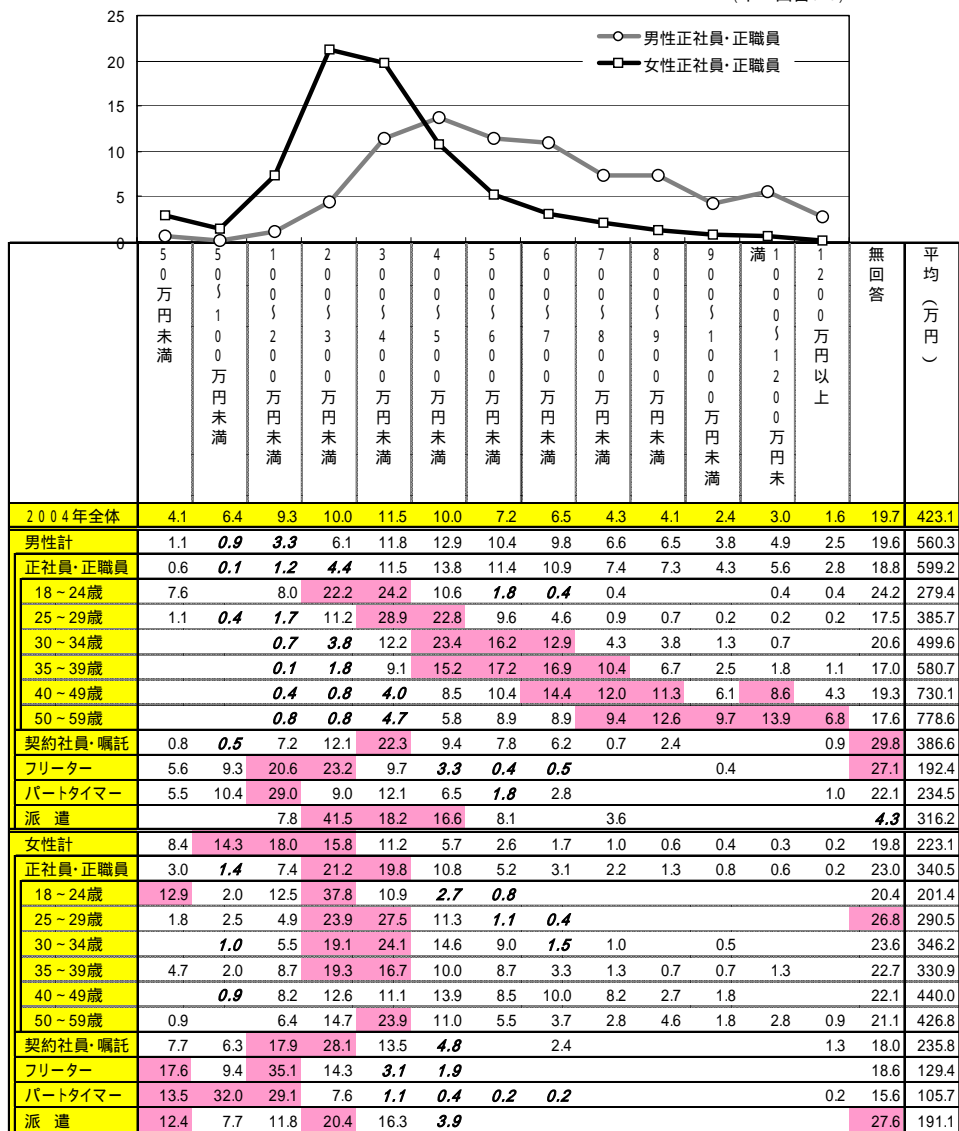


F8a

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

昨年年収
(全体 / 性・就業形態別 / 性・正社員年齢別)

(単一回答: %)



F8b

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

管理職の平均年収は全体平均を350万円以上上回る779.7万円
 営業職、専門職・技術職の平均年収は500万円弱で年収上位職種群を形成
 サービス職の3人に1人以上が200万円未満の年収で、平均は244.5万円

管理職の平均年収は779.7万円最大である。職種別にみた年収格差は大きく、最小のサービス職(244.5万円)とは500万円以上の開きとなっている。こうした大きな年収格差の背景の一つには職種の持つ年齢構成や就業形態構成などの違いがある。
 営業職、専門職・技術職、運輸・通信関連職などはいずれも400万円台の平均年収になっている。近年、派遣や契約社員、パートタイマーなど非正社員化が進む事務職の平均年収は339.3万円と全体平均を大きく下回る。

年収
 (全体 / 職種別)

	(単一回答:%)													平均	
	50万円未満	500万円未満	1000万円未満	2000万円未満	3000万円未満	4000万円未満	5000万円未満	6000万円未満	7000万円未満	8000万円未満	9000万円未満	10000万円以上	無回答		
2004年全体	4.1	6.4	9.3	10.0	11.5	10.0	7.2	6.5	4.3	4.1	2.4	3.0	1.6	19.7	423.1
職種別															
サービス職	9.6	11.6	14.6	14.5	11.3	6.5	3.9	3.2	1.1	0.8	0.1	0.3	0.3	22.1	244.5
保安・警備職			3.1	2.9	17.2	10.3	1.8	9.7	11.1	10.5	1.9	3.7	1.9	25.7	588.5
農林漁業関連職	24.1						32.2							43.7	285.7
運輸・通信関連職	1.3	2.5	7.7	8.4	16.7	16.0	12.3	9.2	1.7	4.7	2.0	1.2	0.6	15.7	435.5
生産工程・労務職	3.0	9.6	11.2	9.8	15.6	14.5	6.6	4.1	2.7	2.5	0.4	0.4	0.4	19.4	331.4
管理職	0.1	0.6	0.8	2.0	3.7	7.8	6.0	8.8	9.1	10.1	8.7	16.0	7.8	18.4	779.7
事務職	4.4	9.1	13.5	13.9	13.0	7.6	6.5	4.7	2.7	2.7	2.0	1.4	0.6	18.0	339.3
営業職	2.6	2.7	3.3	6.2	14.6	12.2	10.5	10.3	5.1	4.0	2.9	3.5	2.3	20.0	497.7
専門職・技術職	2.7	3.1	5.5	9.1	10.0	12.7	9.2	8.7	7.2	6.1	2.5	2.6	1.3	19.3	488.2
分類不能の職業	5.1	7.1	14.3	5.1	8.6	8.7	5.2	7.9	4.1	2.6	2.5	2.5	1.5	24.8	437.7
無回答		3.8	13.6	7.3	2.4	5.7	7.6	1.7	6.6	7.3	2.5			41.5	419.8

F8c

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

賃金計算基準

どのような賃金の支払い形態が適用されているか

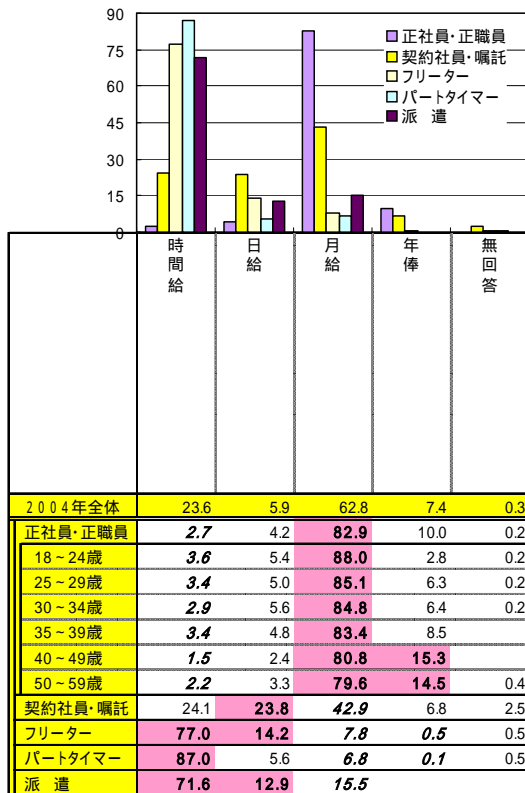
年俸制が適用されているワーキングパーソンは40代以上正社員に多くなっている
 契約社員では月給が中心だが、日給や時間給など賃金の計算基準の形態は多様
 フリーター、パート、派遣の7割以上は時間給を基準に賃金が支払われている

最も多い賃金算定ベースは「月給」で、ワーキングパーソンの6割以上が該当している。ついで「時間給」が23.6%を占め、「月給」と「時間給」で全体の9割近くに及ぶ。
 賃金算定ベースは就業形態で大きく異なり、正社員では「月給」が82.9%を占めている。パートタイマーの87.0%を最大に、フリーターや派遣など非正社員では「時間給」が中心になっている。契約社員では「月給」が42.9%で最も多いが、「時間給」「日給」などもそれぞれ24%前後を占め、多様な雇用契約があることをうかがわせる。
 現在年俸制が適用になっているワーキングパーソンは7.4%で少数だが、男性正社員の40歳以上では2割近くが年俸制の適用となっている。

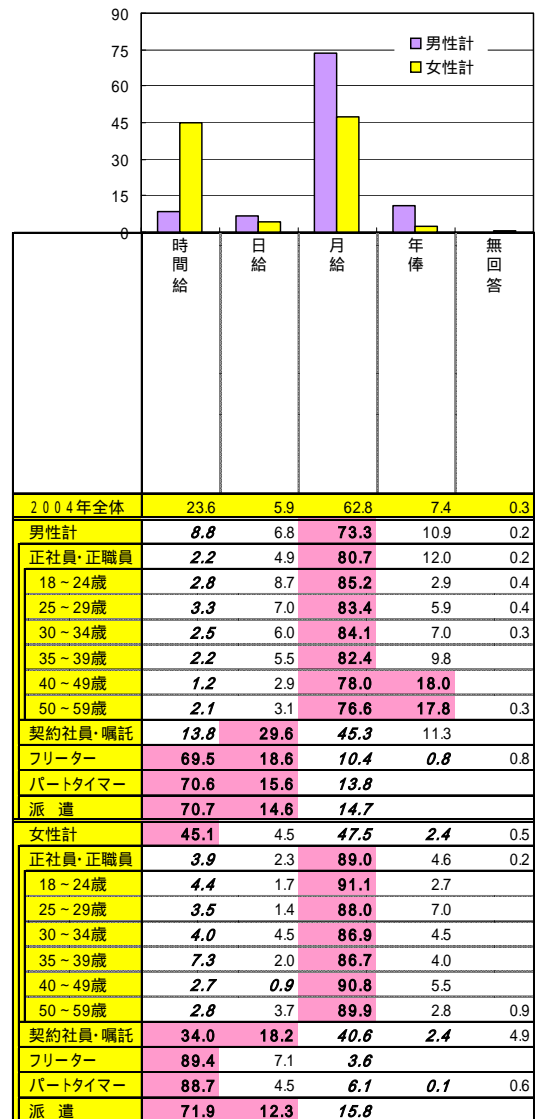
賃金計算基準

(全体 / 性・就業形態別 / 性・正社員年齢別)

(単一回答: %)



(単一回答: %)



F9

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

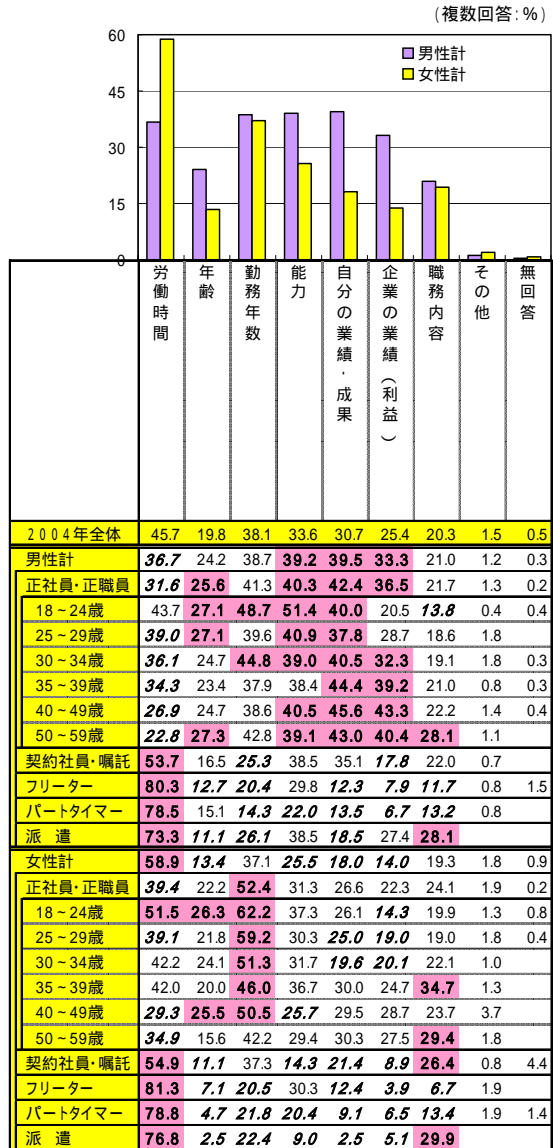
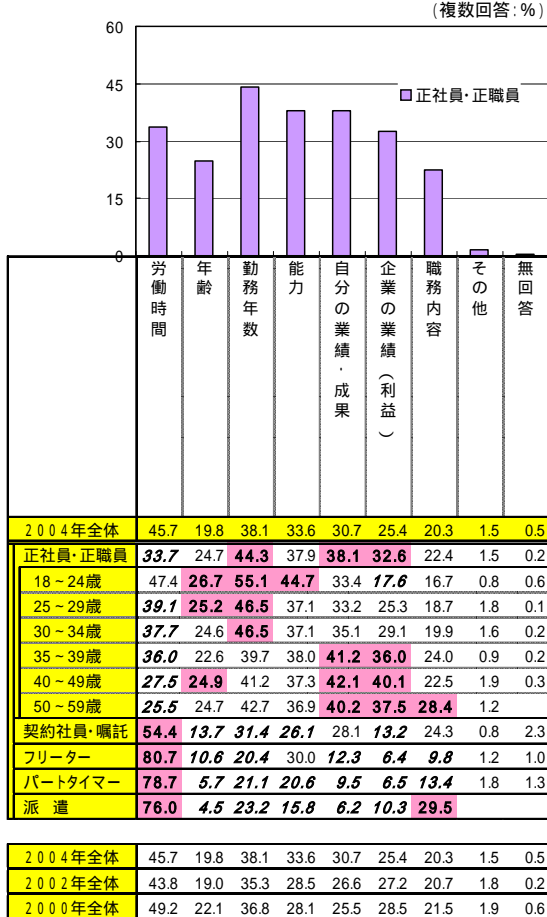
賃金変動要素

個人の成果や能力は賃金に反映しているか

正社員の約4割が「自分の業績・成果」や「能力」が賃金の変動に影響
派遣では「職務内容」、契約社員では「自分の業績・成果」が賃金に影響が3割弱に及ぶ
「能力」や「自分の業績・成果」が5ポイント前後増加し、賃金は能力、成果給移行の流れ
金融・保険業、不動産業勤務者などでは能力・成果主義評価という認識が強い

賃金決定の要素として最も多く上がっているのは労働時間(45.7%)であるが、「勤務年数」「能力」「自分の業績・成果」なども3割を超えており、賃金は複数の要素で増減が決定している。正社員では「勤務年数」(44.3%)などの年功給と共に、「自分の業績・成果」「能力」など成果給や職能給の要素が大きいという認識を持っている。
一方、時間給の適用が多いフリーター、パートタイマー、派遣の7割半ばから8割程度は「労働時間」としており、それ以外の要素が賃金決定に加味されるケースは少ない。
00年、02年調査に較べると「自分の業績・成果」や「能力」の割合が増加しており、能力主義賃金や成果主義賃金へのシフト傾向が鮮明になっている。

賃金(月収)増減の要素(複数回答)
(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

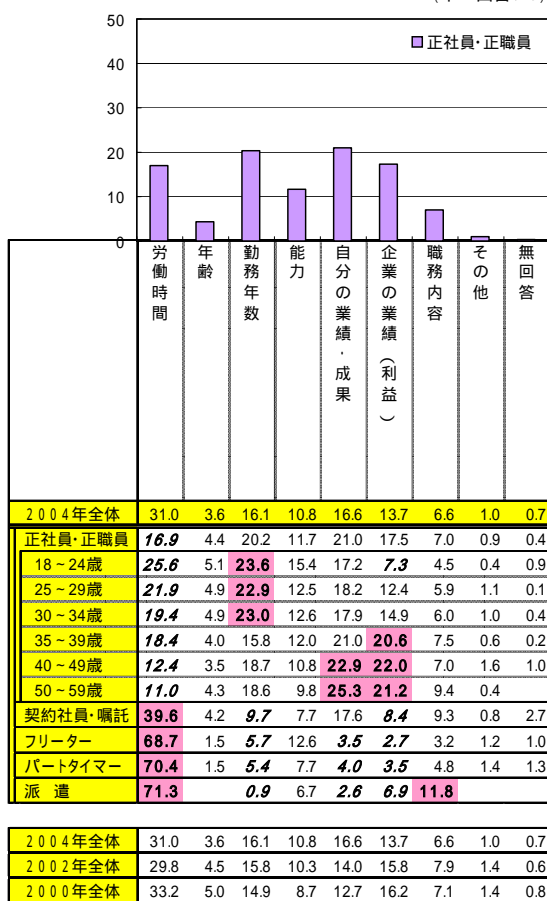


Q15M

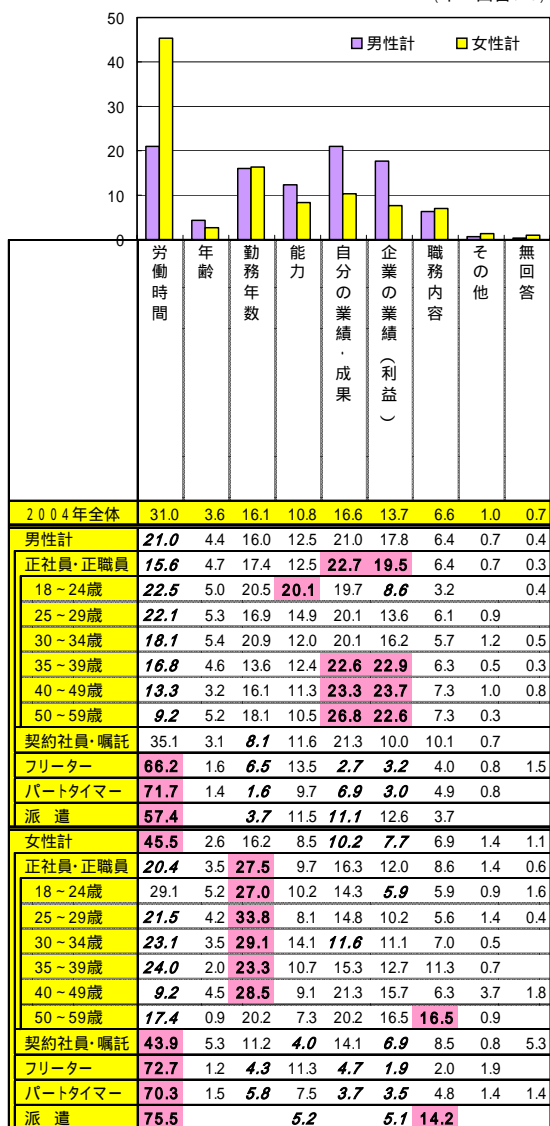
注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

賃金(月収)増減の要素(単一回答)
(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(単一回答:%)



(単一回答:%)



Q15S

注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2)表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

パートタイマーなどの非正社員が多い飲食店、宿泊業や卸売・小売業勤務者では賃金増減の要素として半数以上が「労働時間」をあげている。一方、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融・保険業、不動産業勤務者では「能力」や「自分の業績・成果」が約4割から半数以上を占め、これらの業種では能力・成果主義処遇への移行が他業種よりも進んでいることをうかがわせる結果になっている。

最も影響の大きい要素（単一回答）として金融・保険業、不動産業勤務者では「自分の業績・成果」、飲食店、宿泊業や卸売・小売業勤務者では「労働時間」、公務や教育・学習支援勤務者では「勤務年数」をあげる割合が高く、業種により要素のウエイトが特徴的なものになっている。

賃金増減の要素
(全体 / 業種別)

		労働時間	年齢	勤務年数	能力	自分 の 業 績 ・ 成 果	企業 の 業 績 (利 益)	職務 内 容	そ の 他	無 回 答
2004年全体		45.7	19.8	38.1	33.6	30.7	25.4	20.3	1.5	0.5
複数 回 答	農林漁業	50.5	43.0	16.6		6.4		32.8		
	鉱業		100.0	100.0	100.0					
	建設業	37.1	19.2	39.4	41.7	30.6	30.6	15.4	1.5	0.8
	製造業	44.1	22.8	38.0	36.7	34.5	40.4	19.3	0.5	0.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	35.7	23.1	30.3	44.2	59.3	30.5	28.2	9.0	
	情報通信業	39.9	20.3	32.0	41.9	44.6	37.0	22.7	0.7	0.7
	運輸業	51.8	19.9	35.1	27.7	33.8	20.0	23.1	1.9	1.1
	卸売・小売業	51.0	15.9	33.0	31.7	30.5	26.1	17.3	1.1	0.8
	金融・保険業	23.3	14.4	38.5	42.3	53.9	25.5	22.8	0.6	
	不動産業	29.2	15.1	37.5	38.7	54.3	29.4	16.0		
	飲食店、宿泊業	65.4	13.4	29.0	34.5	18.4	15.8	12.6	0.8	
	医療・福祉	57.1	16.5	50.6	25.0	11.7	7.3	31.1	3.0	0.5
	教育・学習支援	31.7	33.2	59.2	18.3	10.3	9.3	22.8	0.3	1.3
	郵便・保険業	64.2	25.5	43.7	44.7	28.2	9.5	35.1		
	サービス業	47.6	16.8	30.7	36.8	33.3	24.0	19.3	1.3	0.3
	公務	37.8	43.8	77.7	11.8	3.8	2.9	17.2	4.2	1.7
他に分類されないもの	47.4	18.9	32.3	32.1	30.8	26.4	20.9	3.6	0.7	
2004年全体		31.0	3.6	16.1	10.8	16.6	13.7	6.6	1.0	0.7
単一 回 答	農林漁業	50.5	34.3	8.8				6.4		
	鉱業				100.0					
	建設業	22.2	3.4	17.5	16.3	14.3	17.9	6.4	0.9	1.2
	製造業	26.9	4.6	13.6	11.1	15.4	22.3	5.8	0.3	0.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	20.9	2.3	11.1	6.3	26.8	10.8	12.8	9.0	
	情報通信業	25.5	3.4	9.1	11.3	26.0	16.5	6.8	0.5	0.9
	運輸業	32.8	2.5	14.0	7.9	20.8	11.3	7.8	1.7	1.1
	卸売・小売業	40.1	2.6	9.5	9.8	17.1	14.2	4.7	0.9	1.2
	金融・保険業	12.7	0.2	18.5	13.1	39.2	9.8	4.9	0.6	1.0
	不動産業	11.5		22.6	12.7	35.3	17.0	0.9		
	飲食店、宿泊業	51.8	1.7	8.6	14.4	8.5	10.9	3.8	0.3	
	医療・福祉	39.3	1.9	26.5	8.9	3.7	4.5	12.5	2.3	0.5
	教育・学習支援	23.1	9.3	42.0	7.2	4.3	5.7	6.7	0.3	1.3
	郵便・保険業	37.6	2.3	30.0	5.9	10.0		14.2		
	サービス業	33.1	3.4	10.1	12.7	18.8	13.9	7.1	0.8	0.3
	公務	18.2	11.2	57.9	3.1	1.7	2.4	2.5	1.2	1.7
他に分類されないもの	33.2	5.0	9.3	10.8	17.2	12.5	9.0	2.2	0.7	

Q15(業種)

注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2)表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

週実労働時間

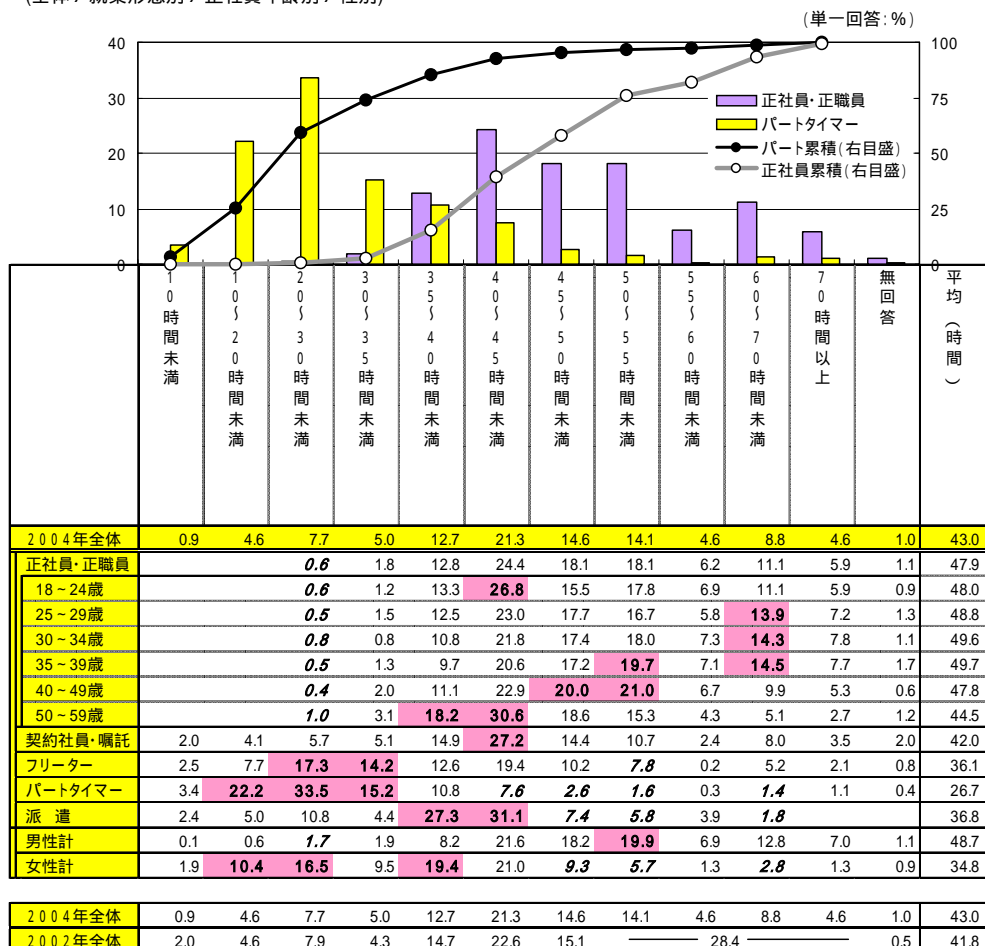
ワーキングパーソンはどれくらいの時間働いているか

正社員の労働時間は残業込みで週平均約 48 時間、契約社員も 40 時間を超える
 パートの4人に3人が週 35 時間未満の短時間就業
 前回調査に較べると週労働時間はわずかに増加している

正社員の週実労働時間（残業を含む）の平均は 47.9 時間に及んでいる。以下、時間が長い順に契約社員（42.0 時間）派遣（36.8 時間）フリーター（36.1 時間）が続き、パートタイマーはさらに 10 時間近く短い 26.7 時間となっている。
 パートタイマーでは約 6 割（59.1%）が 30 時間未満の短時間就業であるが、35 時間以上の“フルタイム”パートも約 4 人に 1 人（25.4%）に及んでおり、同一就業形態の中でも多様な働き方の動きがみられる。
 パートタイマーなどの短時間就業者が多い女性の平均は、男性のそれを約 14 時間下回る。02 年調査では 41.8 時間であった労働時間はわずかに増加している

現在の週労働時間

(全体 / 就業形態別 / 正社員年齢別 / 性別)



Q09

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

残業の適用

残業の概念が適用される人はどれくらい存在しているか

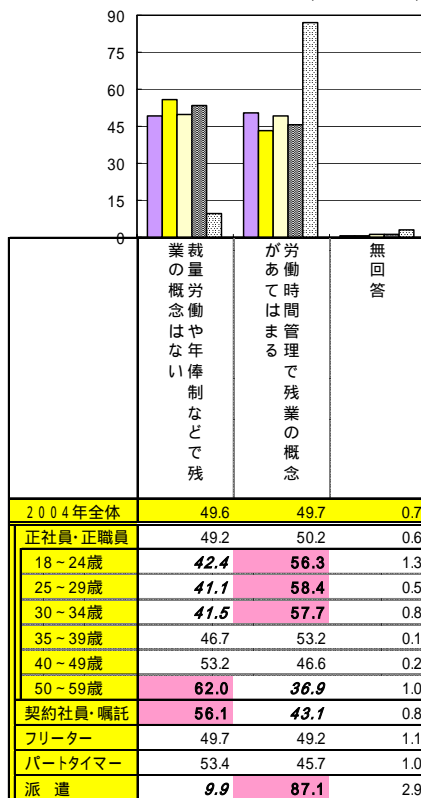
残業の概念が適用されるワーキングパーソンは約半数にとどまる
 男性正社員40代以上では過半数が年俸や裁量労働など残業の概念が適用されていない
 派遣では残業の概念が適用されるワーキングパーソンは9割近くに及ぶ

「裁量労働や年俸制などで残業の概念はない」(49.6%)ワーキングパーソンと「労働時間管理で残業の概念があてはまる」(49.7%)はほとんど同率となっている。
 「残業の概念があてはまる」としたワーキングパーソンは派遣に多くみられる。派遣では87.1%に達しているが、他の就業形態ではいずれも50%程度以下にとどまる。
 男性正社員では年齢の上昇と共に「裁量労働や年俸制などで残業の概念はない」とする割合が高く、30代までは40%台で安定していた「残業の概念はない」の割合が40代では5割半ば、50代では6割半ばに増加している。
 フリーターやパートタイマーの「裁量労働や年俸制などで残業の概念はない」は半数前後を占めているが、勤務時間帯が不規則であるため、残業の概念が該当しないと想定される。

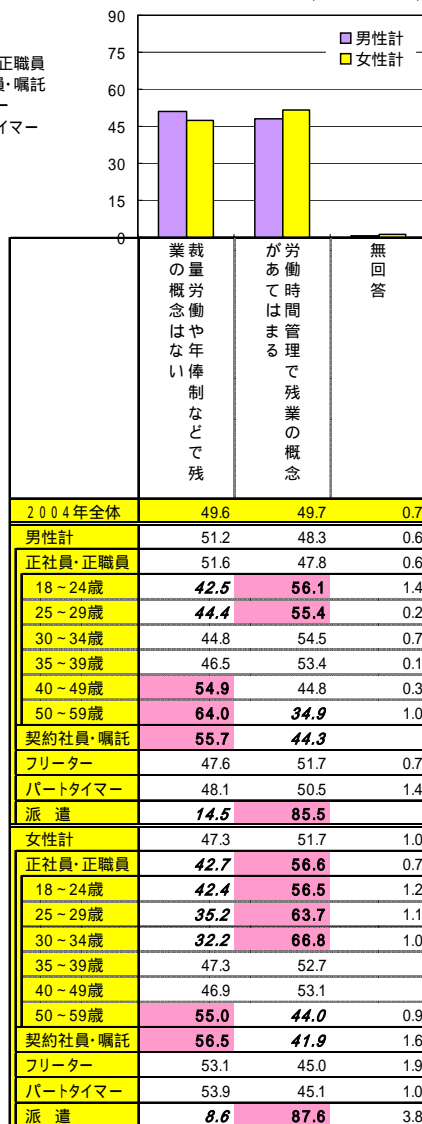
残業の概念の適用

(全体 / 性・就業形態別 / 性・正社員年齢別)

(単一回答: %)



(単一回答: %)



Q09-1

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

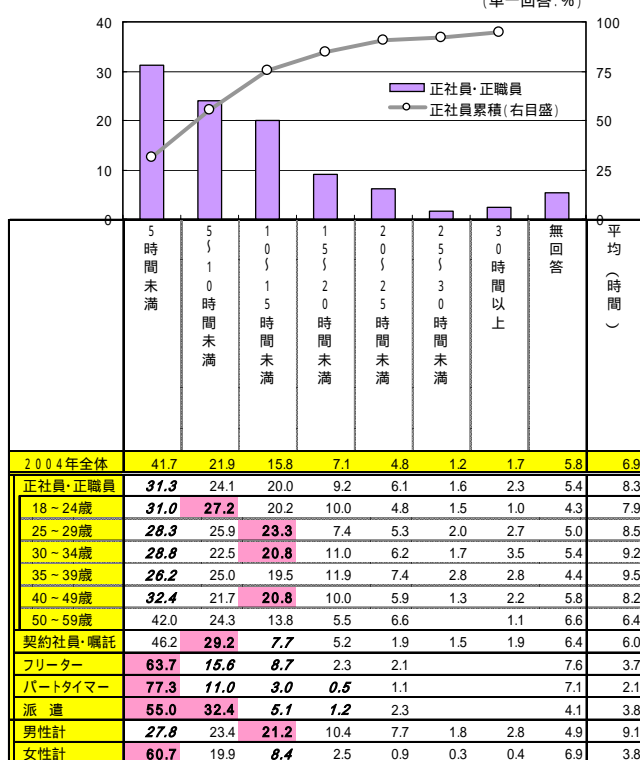
週残業時間

所定時間外の残業でどれだけ拘束されているか

残業が適用されるワーキングパーソンの残業時間は平均 6.9 時間
 正社員では 30 代の残業時間が最長で、9 時間を超える
 パートやフリーターの 6~8 割近くは残業時間が週 5 時間未満の就労

残業の概念が適用されるワーキングパーソンの週あたり残業時間は平均 6.9 時間となっている。就業形態別には正社員の残業時間が最も長く、8.3 時間に及んでいる。また、契約社員は 6.0 時間で正社員についで長い。
 一方、パートタイマーは 8 割近くが「5 時間未満」に集中し、平均は 2.1 時間と残業時間は短い。フリーターや派遣では正社員や契約社員よりも短い 4 時間弱となっている。
 正社員では最も残業時間が短い 50 代でも 6 時間に及び、30 代では 9 時間を超えるなど、残業が常態化している状況が浮かび上がる結果になっている。

週の合計残業時間
 (全体 / 就業形態別 / 正社員年齢別 / 性別) < 残業の概念が適用される人 >
 (単一回答: %)



Q09-2

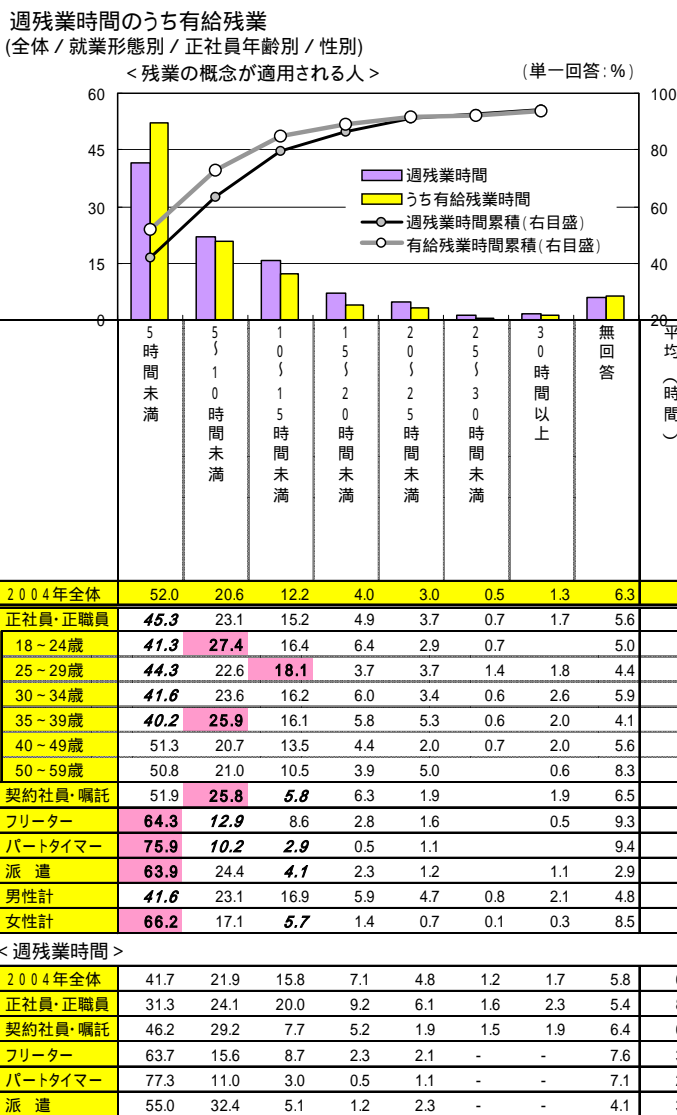
注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは 2004 年全体を 5 ポイント以上上回る、斜体は 5 ポイント以上下回ることを示す。

有給残業時間

手当受給のともなう残業をどれくらいの時間しているか

手当がつく残業は実残業時間数を下回る週 5.2 時間
 パート、フリーター、派遣などの有給残業時間の平均は実残業時間とのギャップが小さい

手当として反映される週あたりの平均残業時間は 5.2 時間で、実残業時間 6.9 時間との間には 1.7 時間の乖離がある。
 正社員では実残業時間 8.3 時間に対し、手当として反映される残業時間は 6.0 時間で 2.3 時間のギャップがあり、残業の一部がいわゆるサービス残業となっていることがみてとれる。
 これに対しパートタイマー、フリーター、派遣など非正社員では実残業時間と手当として反映される残業時間はほぼ同じであり、残業は手当として反映されている。



Q09-2

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

残業手当支給率

残業のうちサービス残業はどれくらいを占めるのか

6割近くは残業のすべてに手当が支給されるが、まったく残業が付かないケースも1割存在程度に差はあるものの正社員の約3割がサービス残業を余儀なくされている
パートやフリーターの3~4割近くは残業そのものがない

実残業時間のうち、どれくらいの部分が手当として反映しているかをみると、支給率100%、すなわちサービス残業に該当する部分は皆無とするワーキングパーソンが58.0%で多い。しかし一方では支給率0%、残業のすべてがサービス残業としたケースも11.5%に及んでいる。正社員の13.9%が支給率0%、残業のすべてがサービス残業としており、100%支給は57.3%にとどまる。フリーターやパートタイマーで100%支給としたケースは6割前後にとどまるが、フリーターやパートタイマーではそもそも「残業なし」が3~4割近く存在しており、実質的には残業時間のほとんどが支給の対象になっている。

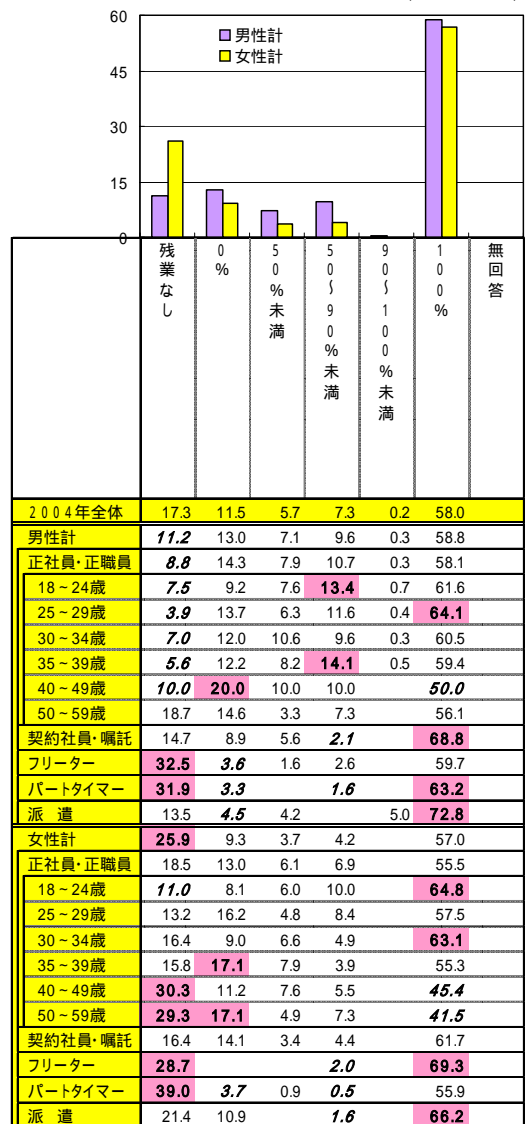
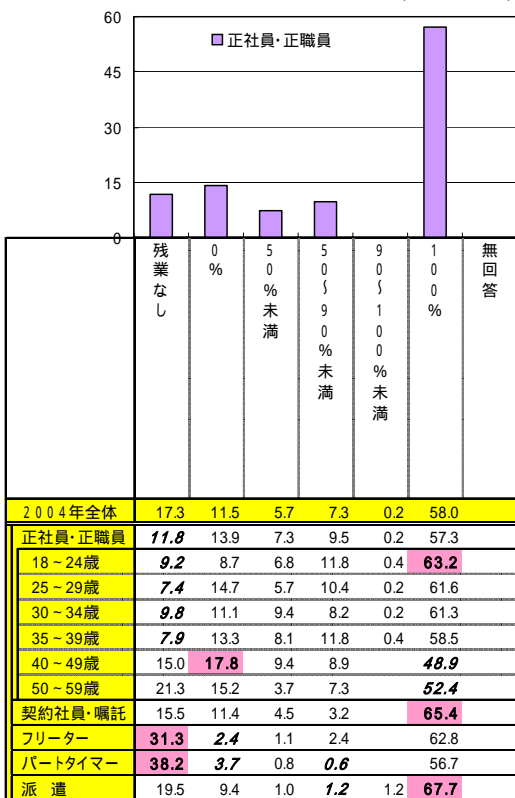
残業時間のうち有給になる割合

(全体 / 性・就業形態別 / 性・正社員年齢別)

< 残業の概念が適用され、かつ週残業時間と有給残業時間のいずれも記入 >

(単一回答: %)

(単一回答: %)



Q09-2

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

従業上の地位

役職に就く人はどれくらいいるのか

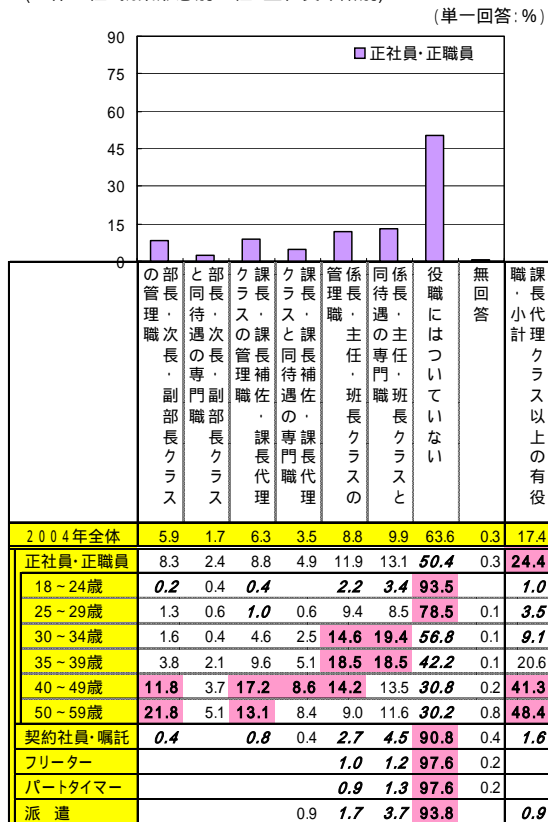
正社員の課長代理クラス以上の女性管理職（専門職）出現率は男性の約7分の1
係長・主任・班長クラス役職に就いている非正社員はパート就業者で2%強

正社員のうち、課長代理クラス以上の管理職（専門職）に就いているのは24.4%で4人に1人である。班長クラスまで役職を広げると49.4%となり、「役職にはついていない」正社員は約半数（50.4%）となっている。

正社員のうち、課長代理クラス以上の管理職（専門職）に就いている男性は31.8%に及んでいるのに対し、女性では4.5%にとどまり、その出現率は男性の7分の1以下に過ぎない。

係長・主任・班長クラス以上の役職（待遇）にあるフリーターやパートタイマーは2%強であるが、契約社員や派遣ではおよそ6~9%存在する。

現在の従業上の地位（待遇）
（全体 / 性・就業形態別 / 性・正社員年齢別）



Q14

注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2)表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

就業形態満足

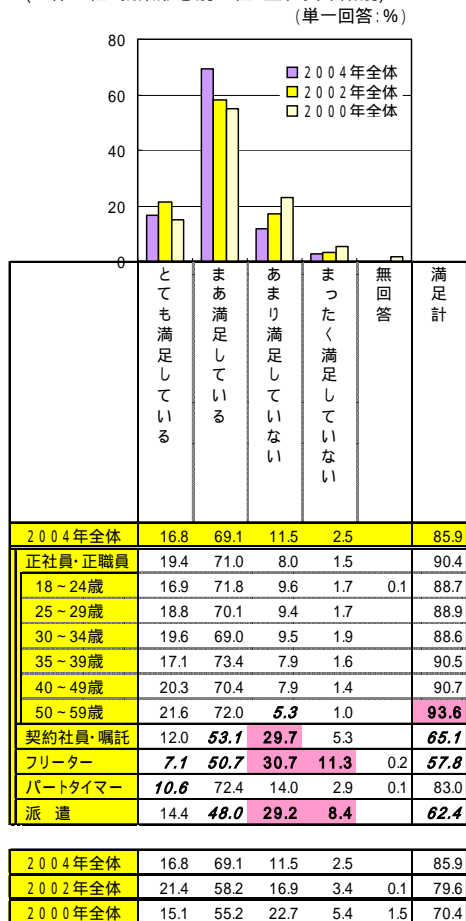
現在の就業形態に就業者は納得しているか

正社員で満足者が多いが、年齢によって満足感には濃淡がみられる
 パートタイマー以外の非正社員では3人に1人以上が不満感を持っている
 就業形態への満足感はこの4年間で大きく上昇している

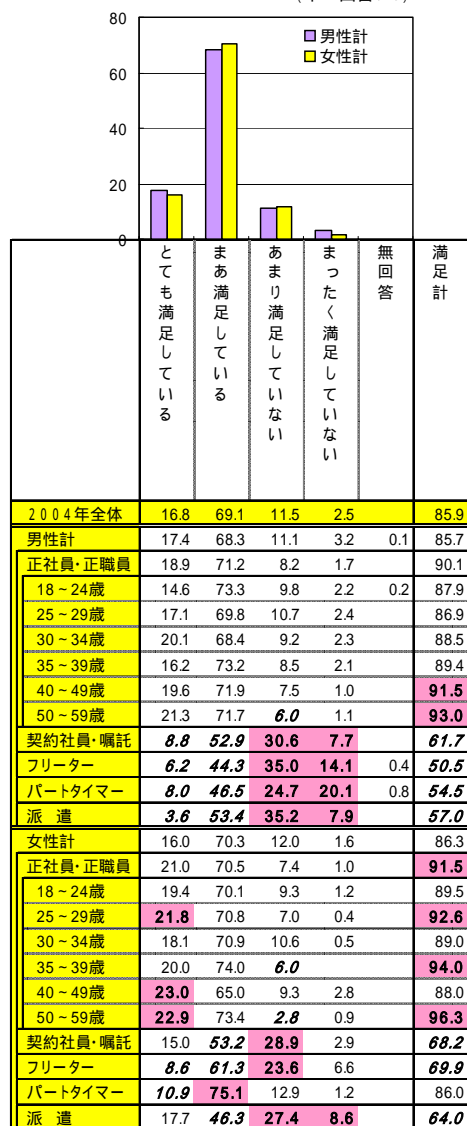
現在の就業形態に満足しているワーキングパーソンは85.9%に及ぶが、「とても満足している」とした強い満足は2割に満たない。
 満足しているワーキングパーソンは就業形態で大きな差があり、正社員では9割以上が満足している。しかし、年齢によって満足感は多少の濃淡がみられ、年齢の高いほうが満足者が多く、しかも「とても満足している」とする強い満足が多くなる。
 非正社員ではパートタイマーで現在の就業形態に満足している者が多く、その割合は83.0%に及んでいる。一方、契約社員や派遣やフリーターの満足者の割合は低下している。
 就業形態に満足しているワーキングパーソンの割合は、00年から02年にかけて9.2ポイント上昇し、04年は前回調査よりもさらに6.3ポイント上昇がみられるなど急速な高まりを示す。

現在の就業形態満足

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)



(単一回答:%)



注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2)表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

希望就業形態

満足していない人はどの形態を望んでいるか

今の就業形態に満足していないワーキングパーソンの7割近くが正社員を希望
 満足していないパートの約4割が引続き非正社員を希望している
 30代正社員の2割が業務委託を希望、“組織”と距離を置いた働き方を志向している

現在の就業形態に満足していないワーキングパーソンの68.1%が「正社員」を希望している。正社員以外はいずれも1割に満たず、希望は正社員に“一極集中”する格好になっている。正社員以外では「業務委託」や「パートタイマー」の希望が比較的多くなっている。派遣就業者の9割近く、契約社員やフリーターの8割前後が「正社員」を希望し、就業形態を正社員へ変換したいという意向が強くみられる。パートタイマーでも「正社員」希望が最大であることに変わりはないが、非正社員の希望が相対的に多くなっている。正社員の30代と40代では「業務委託」希望が1割半ばから2割近く存在し、“組織”と距離を置いた働き方への関心がみられる。

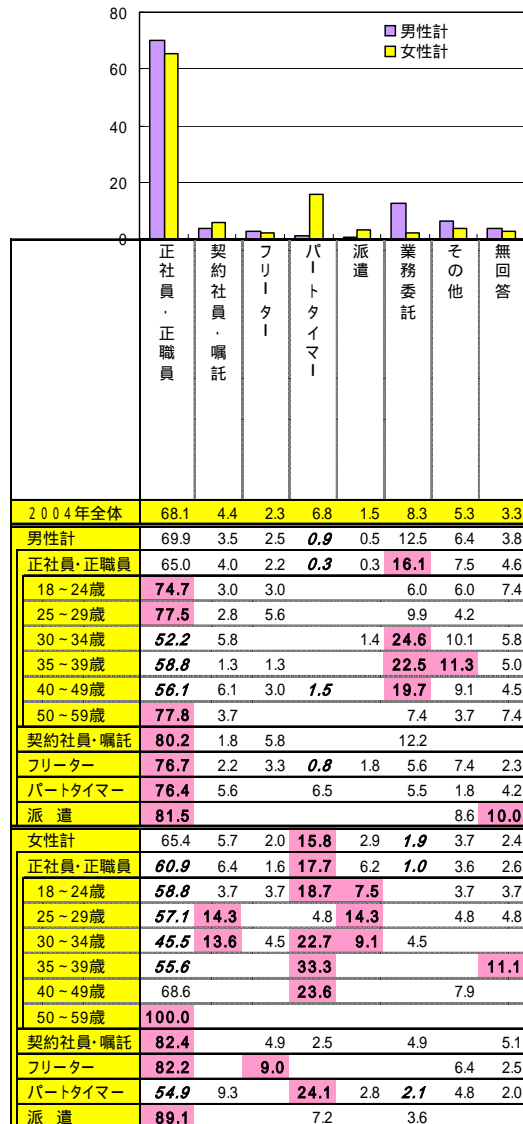
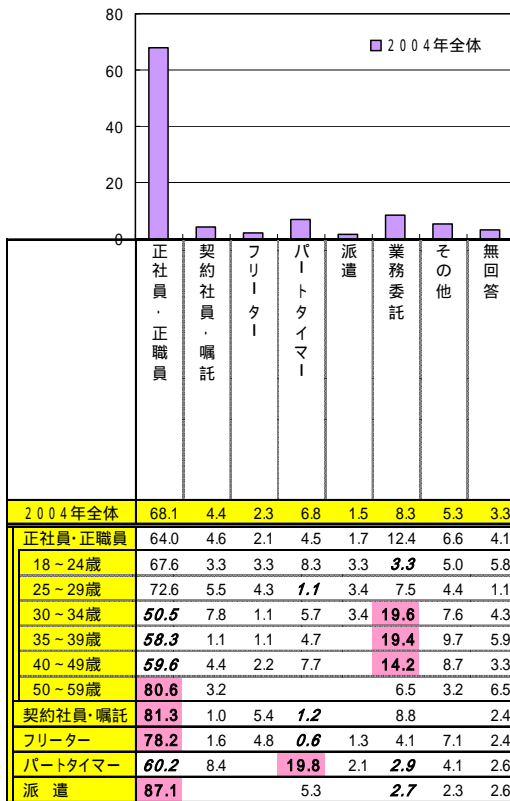
希望就業形態

(全体 / 性・就業形態別 / 性・正社員年齢別)

< 現在の就業形態に満足していない人 >

(単一回答: %)

(単一回答: %)



注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

Q02-1

職場満足

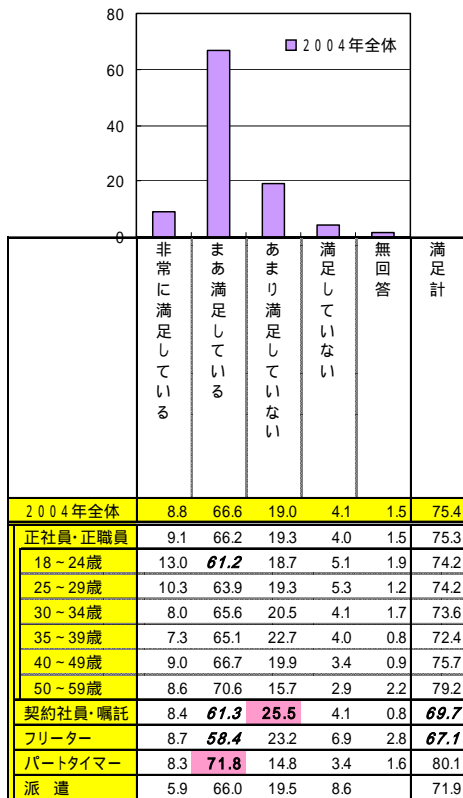
職場に対してどのような意識を持って働いているか

職場満足は就業形態満足、会社満足を下回り、不満感を持つ人が相対的に多い
7割に満たない職場に満足感を持つ契約社員やフリーター

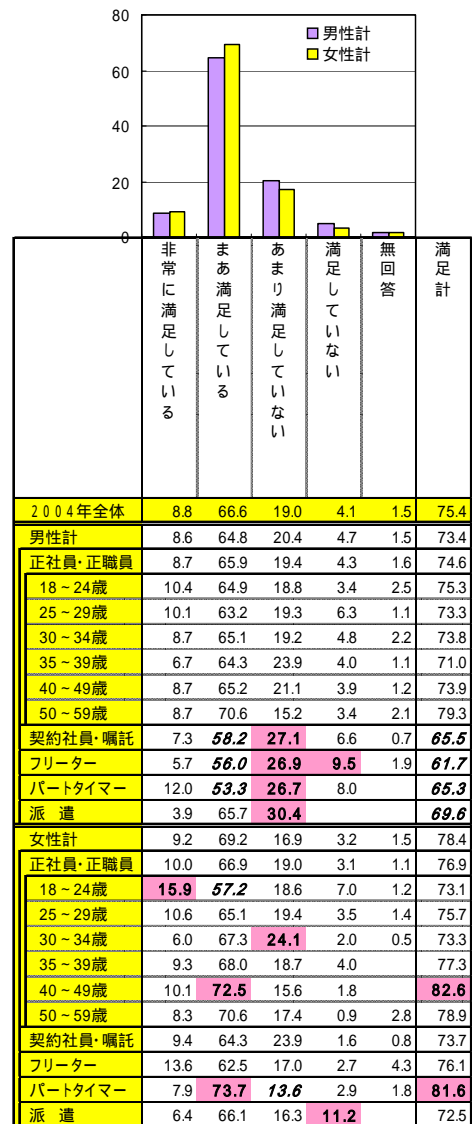
現在の職場について“満足”しているワーキングパーソンは75.4%となっている。職場に対する満足は就業形態に対する満足(85.9%)や会社満足(81.6%)を下回り、形態や会社には不満はないものの、職場風土、しくみ、人間関係など日常に問題をかかえる人が相対的に多い。職場に満足しているワーキングパーソンはパートタイマーに最も多く、その割合は8割に達する。一方、フリーターや契約社員では7割を割り込み、会社に対する満足感は低くなっている。満足者の割合は男性(73.4%)に較べると女性(78.4%)に多く、女性では男性を5ポイント上回る。

職場満足

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
(単一回答:%)



(単一回答:%)



注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2)表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

会社満足

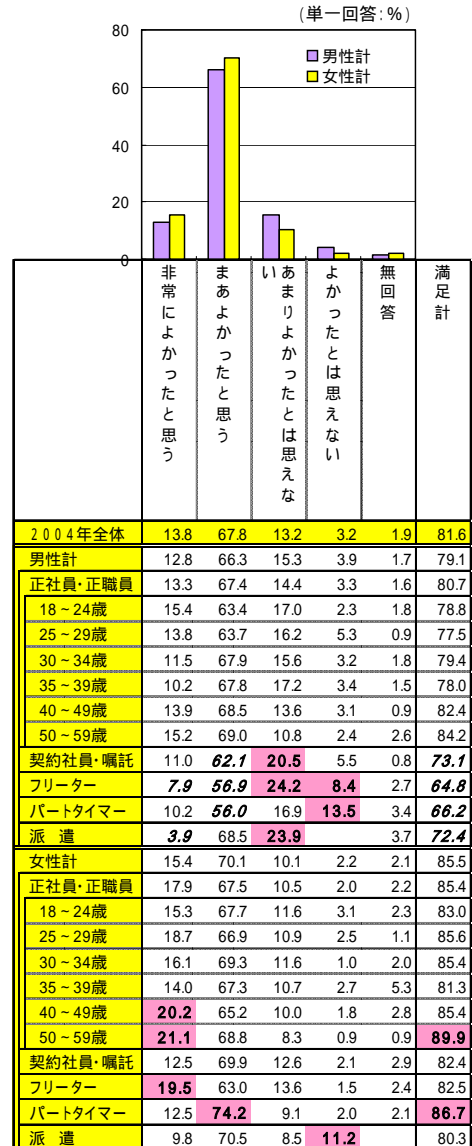
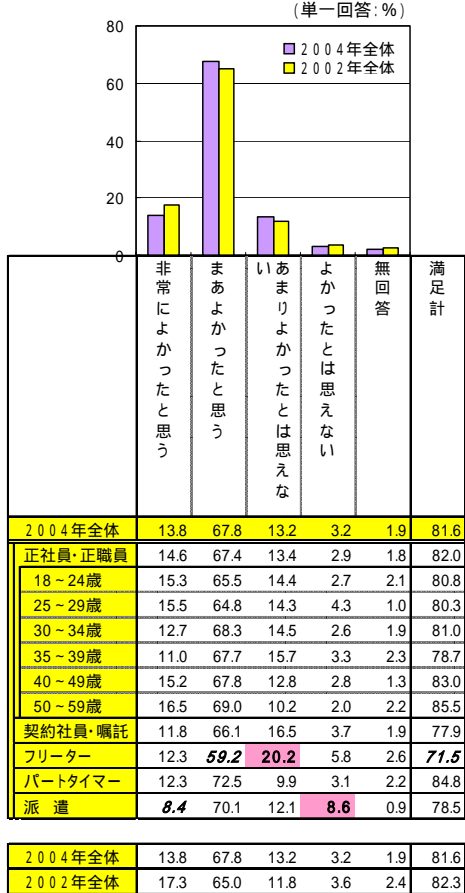
現在の勤務先にどのくらい満足を感じているか

約8割のワーキングパーソンが現在の勤務先に満足している
 勤務先に満足しているフリーターは7割強で、他形態よりも不満感が強い
 満足の割合はほぼ前回調査並だが、強い満足感は低下の傾向
 職場に不満のあるワーキングパーソンの約6割が勤務先に不満足

総合的にみて現在の勤務先に入ったことを「よかった」と評価するワーキングパーソンは81.6%に及んでいる。会社に対する満足は就業形態に対する満足(85.9%)をやや下回る。会社に満足しているワーキングパーソンはパートタイマーと正社員に多く、その割合は8割に達する。一方、フリーター、派遣、契約社員では8割に満たないが、多くが会社に一定の満足を感じている。
 満足割合の02年調査(82.3%)との比較では、ほぼ横ばいの水準で推移したものの、「非常によかったと思う」とする強い満足感には17.3%から13.8%に約4ポイント低下している。満足者の割合は男性(79.1%)に較べると女性(85.5%)に多く、6ポイント以上上回る。

勤務先満足

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

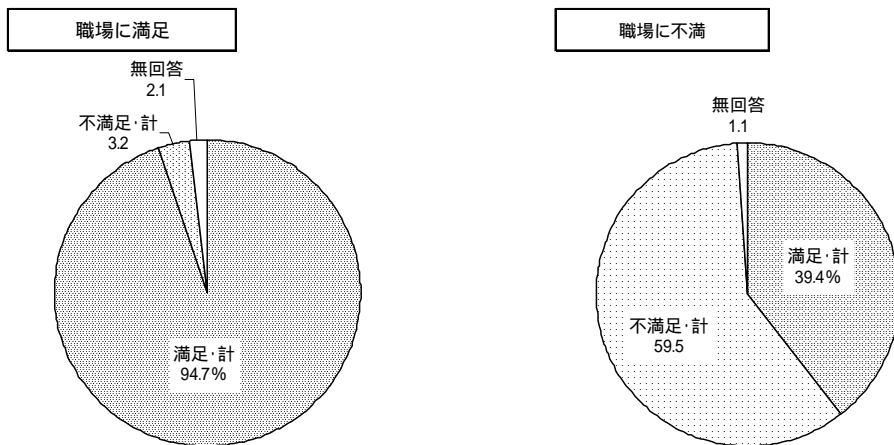


Q16

注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2)表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

職場に満足しているワーキングパーソンの94.7%が勤務先に満足しているのに対し、職場に不満があるワーキングパーソンのその割合は4割程度にとどまり、約6割が勤務先に不満を感じている。職場満足と会社満足は強い相関がみられ、不可分の関係にある。

勤務先満足
(職場満足感別)



Q16×Q18

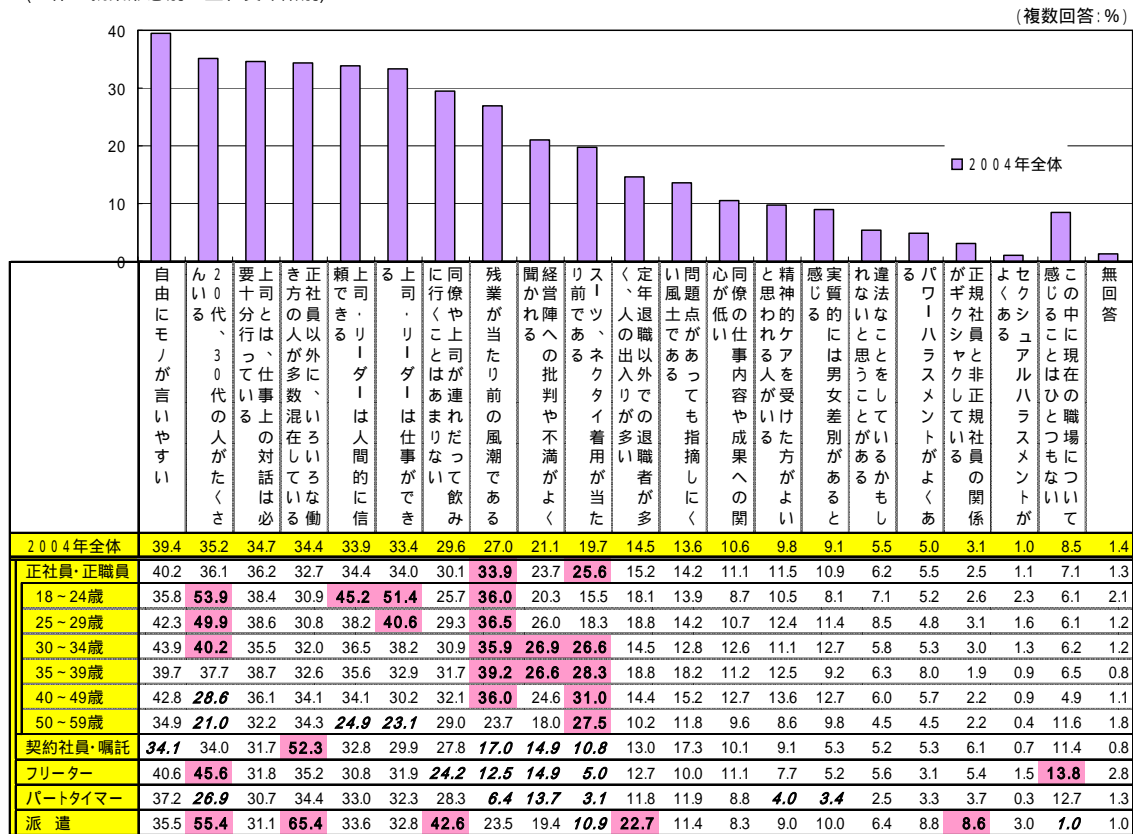
職場評価

ワーキングパーソンは自分の職場をどのようにみているか

自由にモノを言い、上司との対話が十分と感じている者は3割台にとどまる
 男女差別、法令違反、パワハラを感じている職場もわずかとはいえ存在

現在の職場について「自由にモノが言える」「仕事の対話は必要十分」「上司・リーダーは信頼できる」と感じているワーキングパーソンは3割台にとどまり、風通しのよい職場で、信頼関係のなか十分なコミュニケーションを確保できている者は多いとはいえない。
 「男女差別」「法令違反」「パワーハラスメント」など職場の“負の要素”を感じているワーキングパーソンも1割未満と多いとはいえないが存在している。
 正社員では「残業が当たり前の風潮」「経営陣への批判や不満」を感じる割合が相対的に高く、不満を内包しながらきつい環境を受容しているケースが非正社員よりも多くみられる。

職場評価
 (全体 / 就業形態別 / 正社員年齢別)

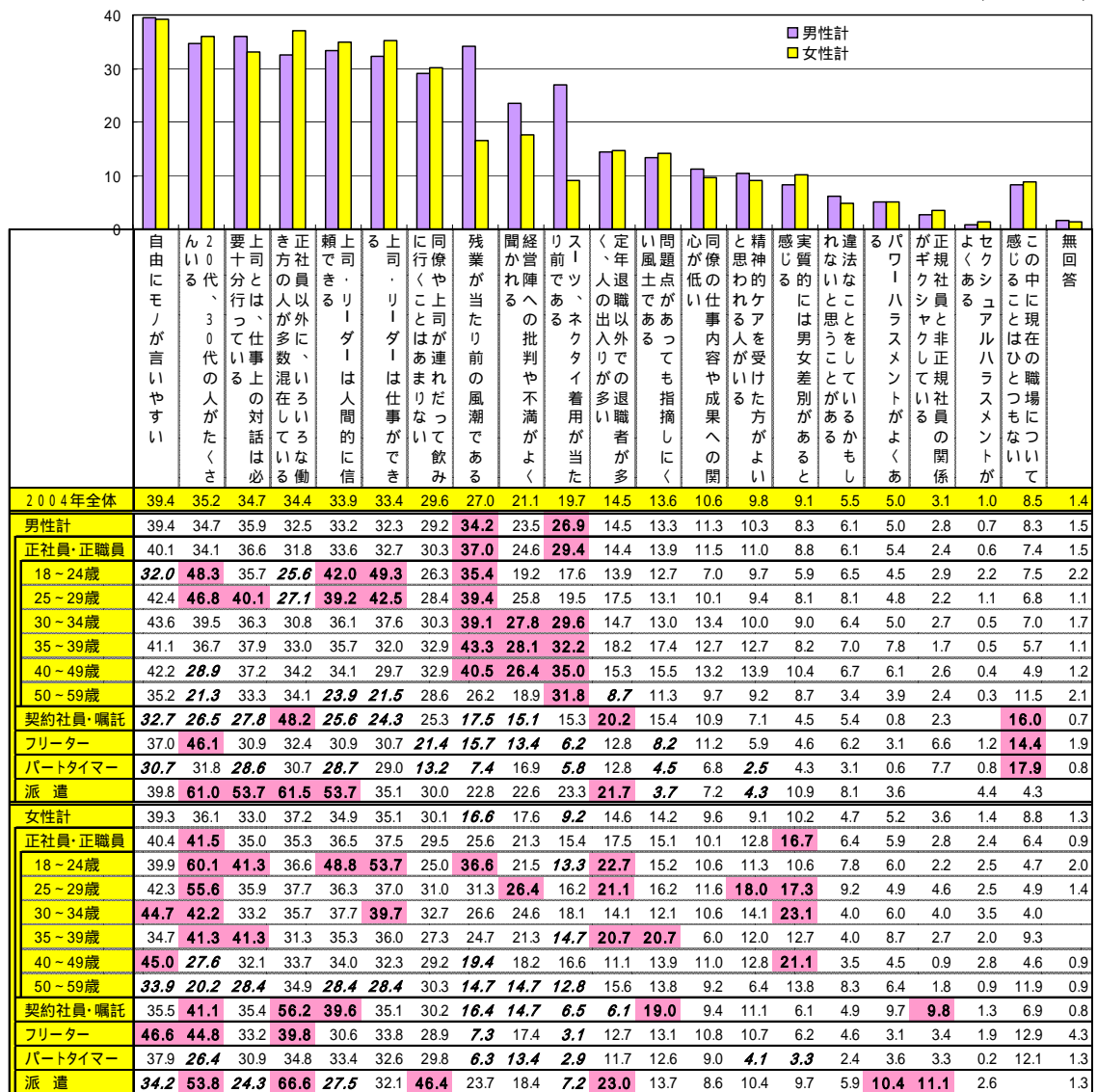


Q17a

注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2)表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

職場評価
(全体 / 性・就業形態別 / 性・正社員年齢別)

(複数回答：%)



Q17b

注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2)表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

雇用不安

雇用への不安を感じているか

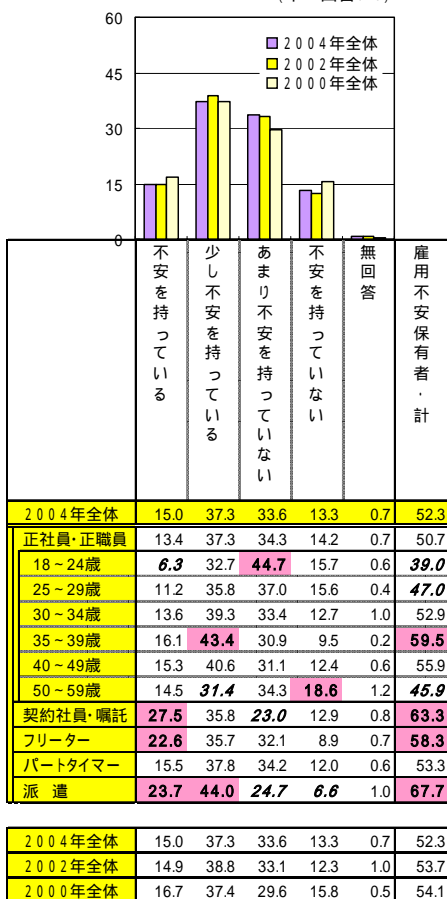
約半数のワーキングパーソンが雇用不安を抱えながら就業している
 正社員では30代後半をピークにその前後の年代で雇用不安を感じている
 派遣の67.7%を最大に非正社員では雇用不安を感じる傾向が強い
 雇用不安を感じるワーキングパーソンはゆるやかに減少の兆候を示す

自分自身の雇用不安を抱えながら就業しているワーキングパーソンは52.3%を占めている。雇用不安を抱えるワーキングパーソンは派遣の67.7%を最大に、契約社員やフリーターに多くなっている。パートタイマーを除く非正社員では「不安を持っている」とする強い不安の割合が高く、その割合はいずれも2割から3割近くに及ぶ。正社員の不安は相対的に少ないが、それでも半数は雇用不安を持っている。

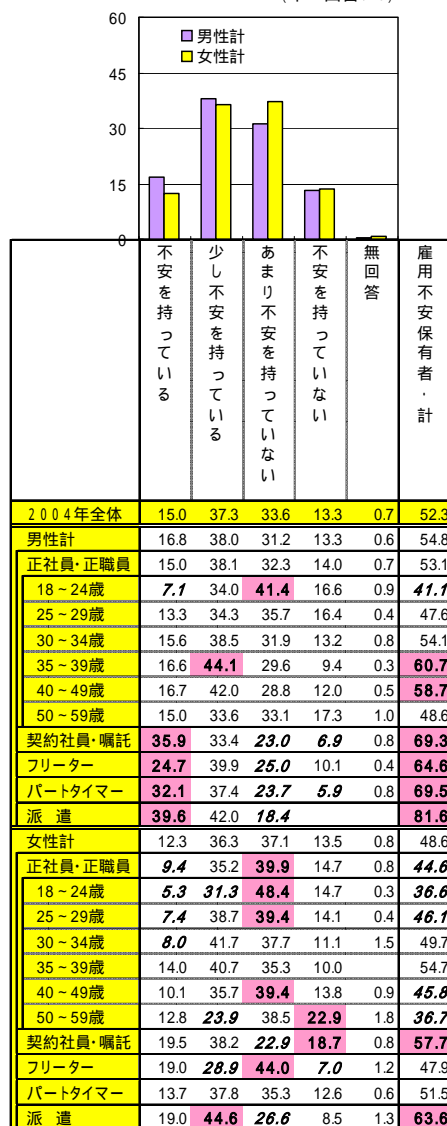
雇用不安を抱える男性正社員は53.1%だが、年齢と共に割合は増大し、30代後半では6割に達する。

雇用不安を抱えるワーキングパーソンの割合は00年以降2ポイント程度減少しており、トレンドとしてはわずかとはいえ不安は解消の方向にある。

雇用不安
 (全体 / 性・就業形態別 / 性・正社員年齢別)
 (単一回答: %)



(単一回答: %)



Q37

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

Part

2

ワーキングパーソンの
転職意識と
転職者の転職行動実態

転職経験

人材の流動化は進んでいるか

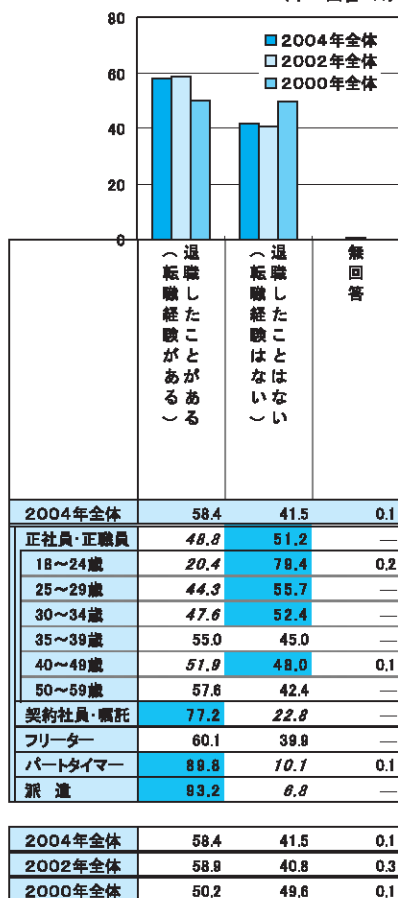
約6割は転職経験を持ち、転職経験のないワーキングパーソンを上回る
 正社員の転職経験割合は全体よりやや低いものの、転職経験者はほぼ半数を占めている
 00年から02年にかけて大きく増加した転職経験割合はそのまま維持

- これまでに転職経験のあるワーキングパーソンは58.4%で、転職経験のないワーキングパーソン(41.5%)を20ポイント近く上回る。
- 派遣、パートタイマーの9割前後に転職経験があり、これら就業者では現在の会社が初職であるものは少数である。一方、正社員では半数近く(48.8%)が転職経験を持つものの、ほぼ半数は初職のまま勤務している。
- 正社員女性の転職経験率は56.8%で男性の経験率(45.8%)を11ポイント上回っており、女性のほうが流動性は高い。
- 00年では50.2%が転職経験者であったが、02年には58.9%に増加し、人材の流動性は急速な高まりを示した。しかし、02年から04年にかけては横ばいで推移している。

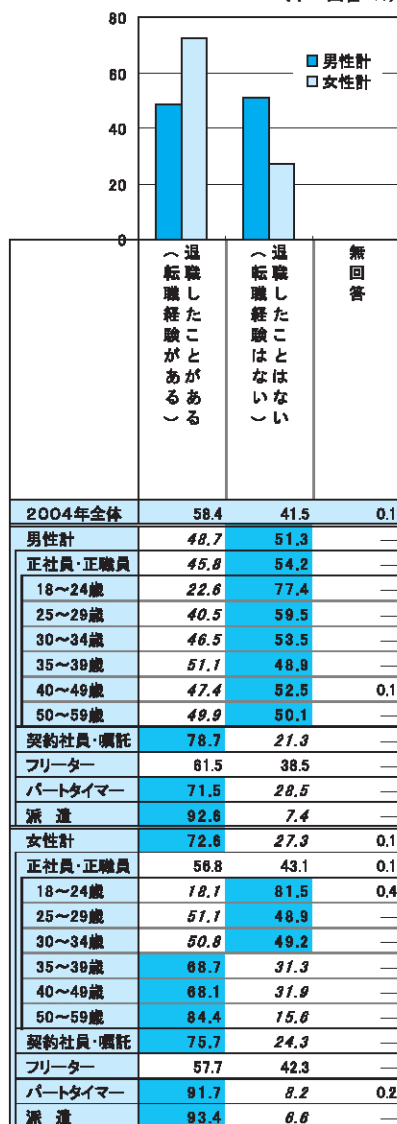
◆ 退職(転職)経験の有無

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(単一回答:%)



(単一回答:%)



Q20

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以下上回ることを示す。

転職時期

転職者が最後に転職したのは何年前か

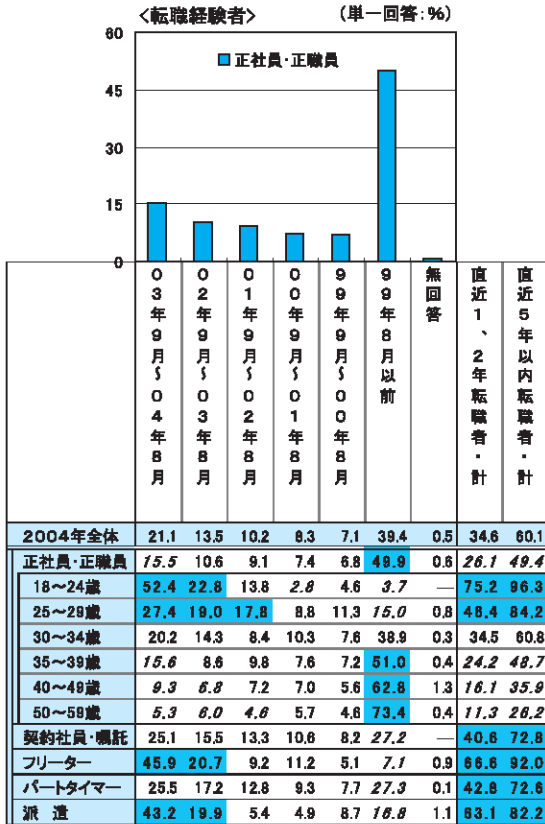
転職経験者のうちここ2年以内に転職を経験したワーキングパーソンはおよそ3人に1人
40代以降の正社員の2割半ばかりから3割半ばかりがこの5年間に転職を経験している

- これまでに転職経験を持つワーキングパーソンが転職した直近の転職時期では、約4割が「5年超前」となっており、5年以内の転職者が6割を占める。ここ2年以内に限定しても約3人に1人(34.6%)が転職している。
- 正社員転職経験者のうち、5年以内の転職者は40代で35.9%、50代では26.2%となっており、中高年層でも一定の割合が最近の転職者である。

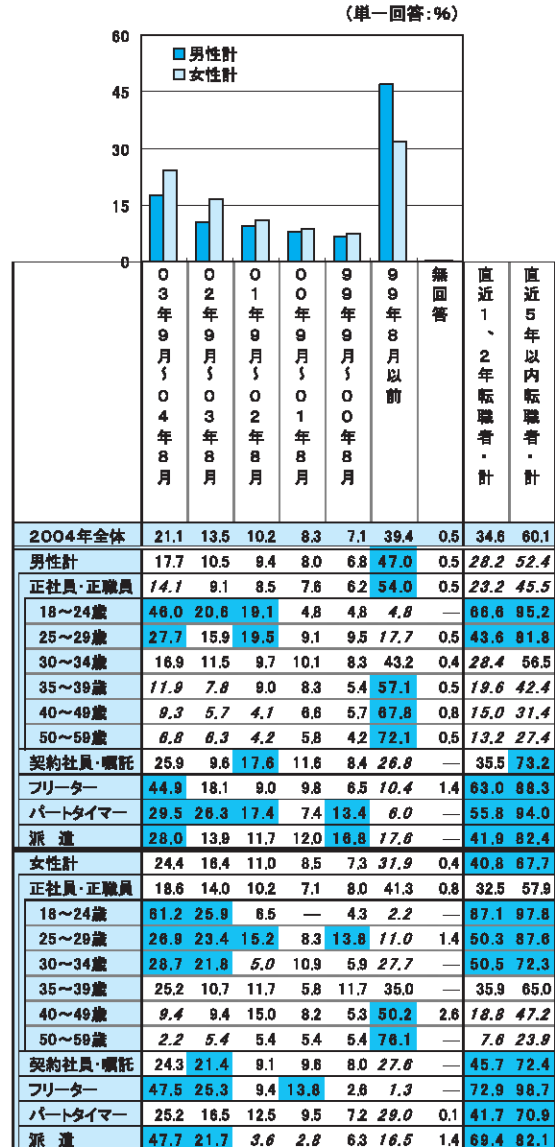
次ページ以降、転職者の分析は『直近2年以内の転職者』をとりあげ、その動向と意識をみる。

◆ 転職時期

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)



注)複数回の経験がある場合は最終回(直近)の転職時期



Q20-b

注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2)表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

転職回数

転職者はこれまで何回ぐらい転職を経験したのか

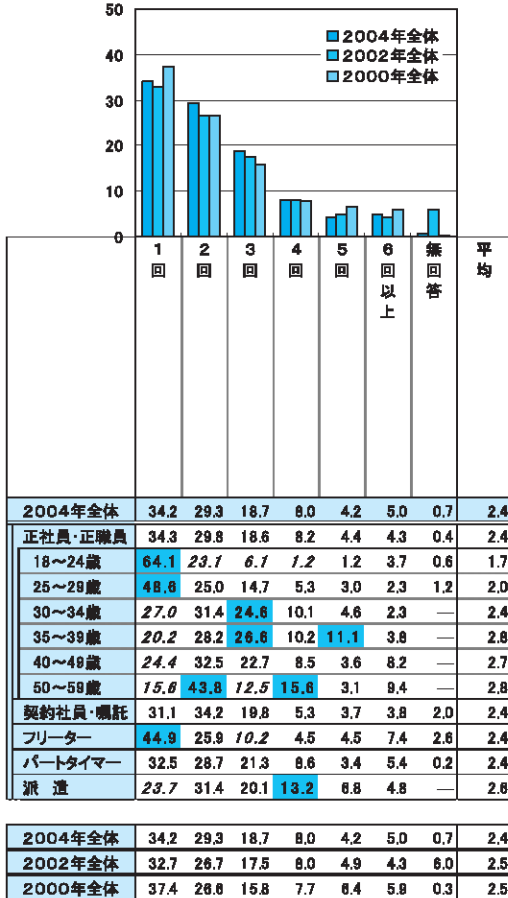
転職者の3人に2人は「2回」以上の経験を持ち、平均は2.4回
 正社員の転職経験は加齢とともに増加するが、30代後半以降は2.8回程度で頭打ち

- 直近2年以内転職経験者のこれまでの転職回数は「1回」(34.2%)が最も多いが、2回以上の複数回経験者はおよそ3人に2人(65.2%)を占め、平均回数は2.4回となっている。
- 正社員の平均転職回数は2.4回であり、派遣でわずかに平均が大きい、いずれの就業形態でも2.5回前後で大きな違いはない。
- 正社員の転職経験回数は加齢とともに増加しているが、30代後半以降は2.8回程度で平均が頭打ちになり、転職回数は年代を問わず一定のレベルで安定している。

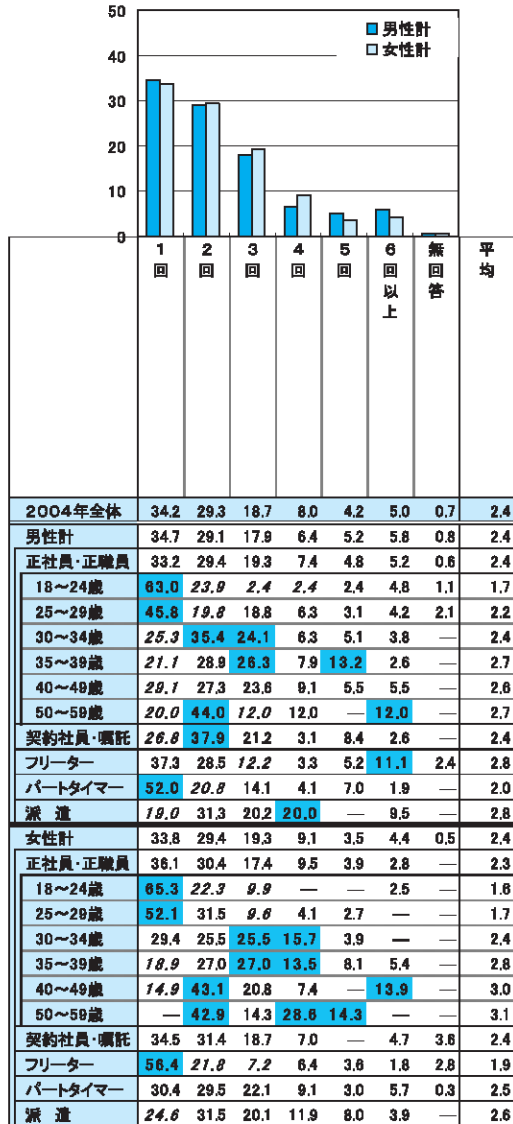
◆ 退職回数

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

<直近2年以内転職経験者> (単一回答:%)



(単一回答:%)



Q20-a

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

転職理由

何が転職を誘発させたか

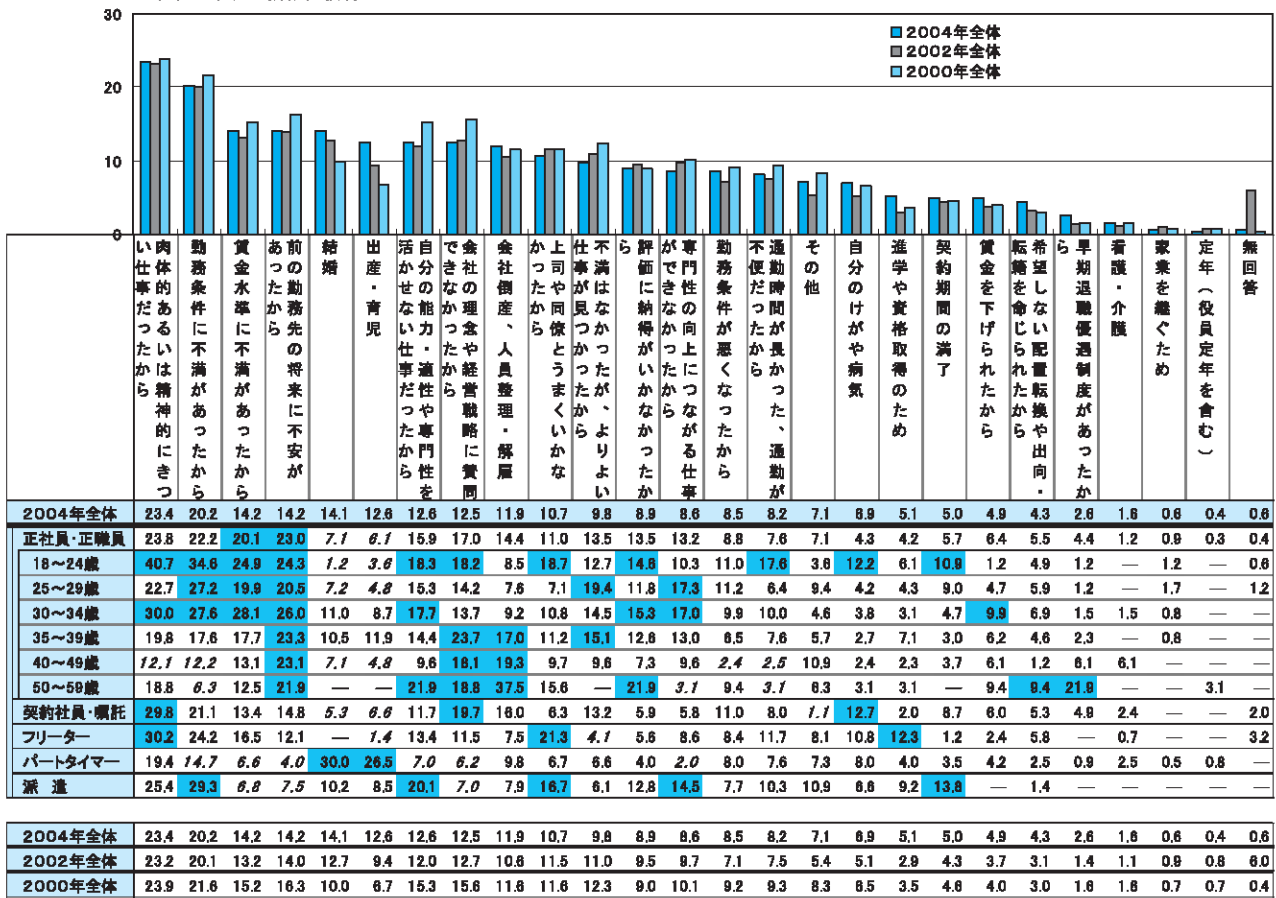
肉体的・精神的な不適応感を最大に、勤務条件、賃金水準、将来不安が転職の背景上位
 30代後半以降の正社員では倒産、人員整理・解雇などリストラの影が色濃い
 女性転職者では結婚、出産・育児を機に退職がそれぞれ2割を占め、トップ3の一角を形成

- 転職者の転職理由で20%を超えているものは「肉体的あるいは精神的にきつい仕事」「勤務条件に不満」であり、「賃金水準に不満」「勤務先の将来に不安」なども14%台で多くなっている。上位は仕事内容や会社の処遇にかかわる理由が多いが、「結婚」「出産・育児」なども上位の一角を占める。同時に「会社倒産、人員整理・解雇」など会社都合で退職せざるを得なかった転職者も1割強に及ぶ。
- 「会社倒産、人員整理・解雇」などの会社都合による転職者は正社員の30代後半以降で増加し、50代では37.5%に及ぶ。中高年層ではリストラの影が色濃く反映する傾向がみられる。これに対し、正社員若年層では「勤務条件への不満」などを理由に転職する傾向がみられる。
- 「勤務先の将来に不安」は景気の回復を反映してこの4年間でわずかながらも減少している。一方、「結婚」「出産・育児」は増加のトレンドにある。

◆ 退職理由(複数回答)
 (全体/就業形態別/正社員年齢別)

<直近2年以内転職経験者>

(複数回答:%)



Q21Me

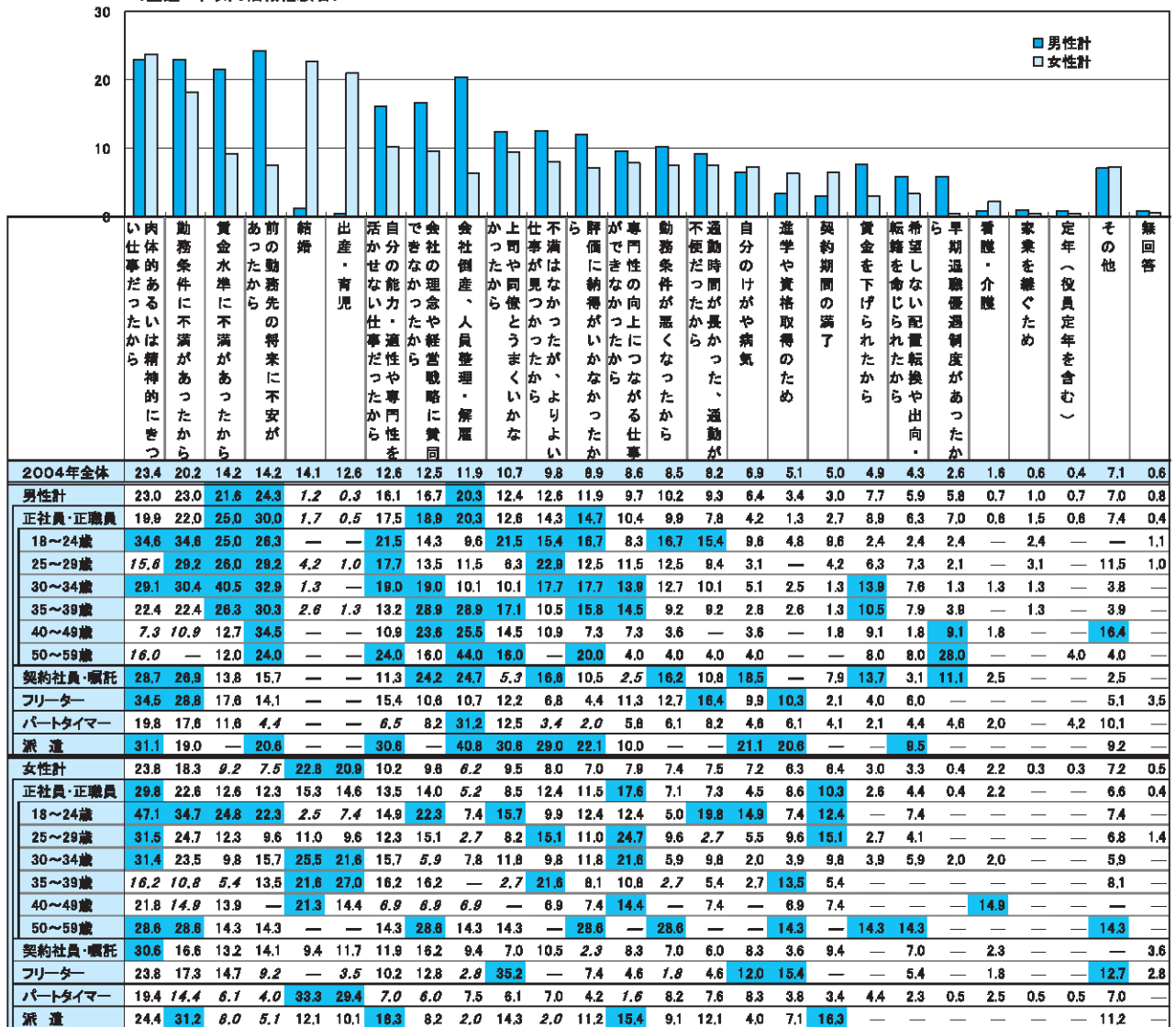
注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のオミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以下下回ることを示す。

●女性では「結婚」「出産・育児」を理由にした転職者が2割以上を占め、「肉体的あるいは精神的にきつい仕事」とともにトップ3を形成している。「結婚」「出産・育児」はパートタイマー就業者でとりわけ高く、結婚や育児などの制約を吸収する方法として今の形態を選択しているケースが多いことをうかがわせる。

◆ 退職理由(複数回答)

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
 <直近2年以内転職経験者>

(複数回答:9%)



Q21Mb

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

最大の転職理由

何が転職を決定づけたか

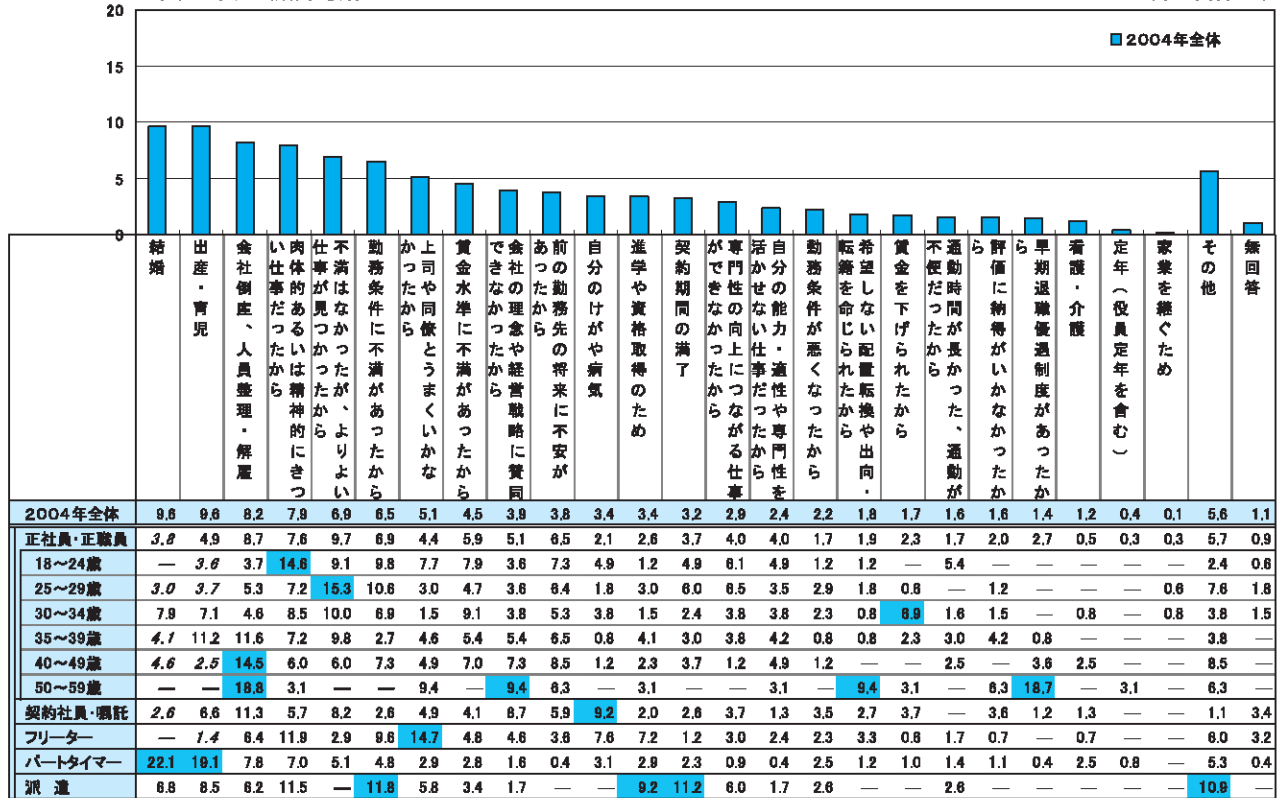
女子の転職(退職)の最大の理由は結婚、出産・育児への集中が顕著にみられる
 正社員中高齢者では倒産、人員整理・解雇、退職優遇制度など“プッシュアウト型”転職
 20代後半正社員ではよりよい仕事を求める“プル要因”での転職がやや多くみられる

- 退職理由として最も大きいものは「出産・育児」「結婚」でいずれも9.6%に及んでいる。ついで「会社倒産、人員整理・解雇」など会社都合による理由が続き、「肉体的あるいは精神的にきつい仕事」「よりよい仕事が見つかった」「勤務条件に不満」「上司や同僚とうまくいかなかった」の順に多くなっている。
- 正社員の40代、50代では「会社倒産、人員整理・解雇」「早期退職優遇制度」の割合が他の年代よりも高く、プッシュアウト型転職が目立っている。一方、「不満はなかったがよりよい仕事が見つかった」などプル要因での転職は20代後半に多くみられるなど、経営環境や労働力の需給関係を映し出している。
- 女性では「出産・育児」「結婚」がそれぞれ16%前後で、他の理由を大きく上回っている。これに対し、男性では「会社倒産、人員整理・解雇」(13.9%)に集中している以外は、特定の理由に集中することなく、多岐にわたる傾向がみられる。

◆ 退職理由(単一回答)
 (全体/就業形態別/正社員年齢別)

<直近2年以内転職経験者>

(単一回答:%)



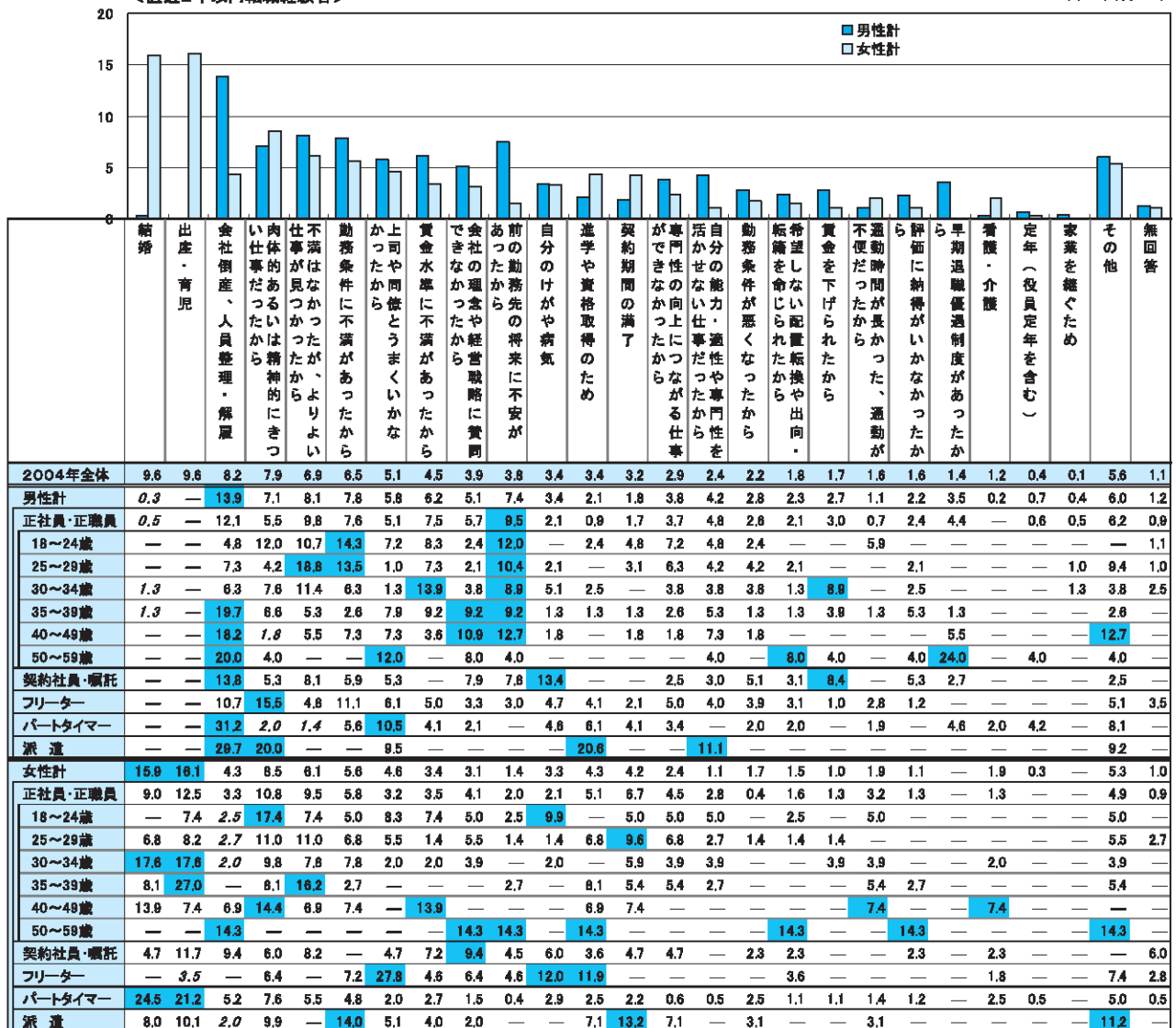
Q215a

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

◆ 退職理由(単一回答)

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
 <直近2年以内転職経験者>

(単一回答:9%)



Q215b

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

退職の自発性

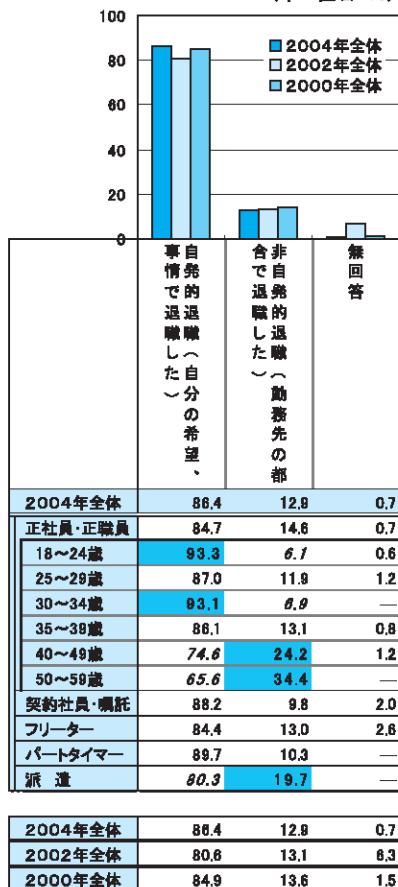
プッシュアウト型転職はどのくらい含まれているのか

非自発的な転職は1割強を占めるに過ぎず、多くは自発的な退職による転職
 男性正社員の非自発的な転職は40歳以降急速に拡大する
 非自発的な転職はこの4年間は13%前後で推移しており、ほとんど変化がみられない

- 退職者の86.4%は自分の希望・事情で退職した「自発的退職」となっている。一方、勤務先の都合で退職した「非自発的退職」は12.9%にとどまる。
- 「自発的退職」はパートタイマーと契約社員に多く、いずれも9割近くに及んでいる。これに対し、派遣のそれは約8割にとどまり、「非自発的退職」が2割を占めている。
- 正社員では年齢と共に「自発的退職」が減少し、「非自発的退職」が増加する傾向がみられる。ちなみに20代、30代では9割前後が「自発的退職」であるのに対し、40代では74.6%、50代では65.6%に低下し、「非自発的退職」が2～3割以上を占める。
- 男性の「自発的退職」は80.3%であるが、女性はそれを約10ポイント上回り、自分の希望・事情で退職するケースは女性に多くみられる。
- 00年以降4年間の「非自発的退職」は13%前後で安定的に推移している。

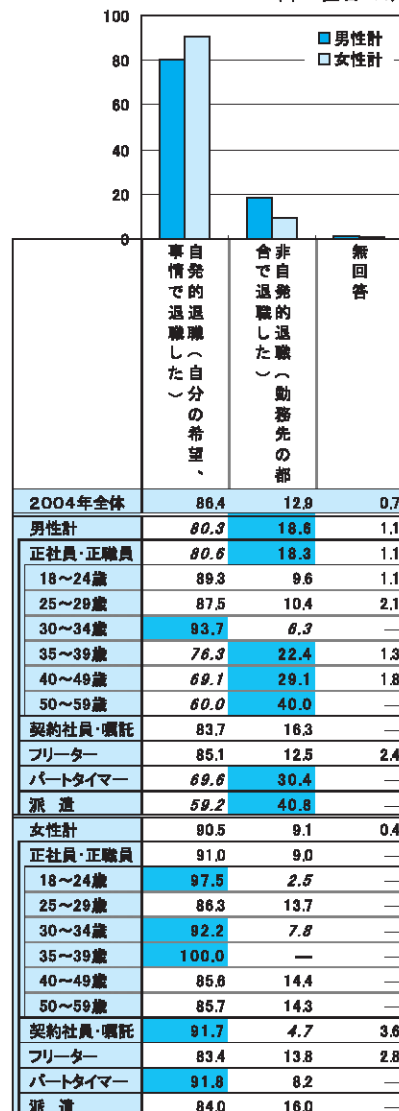
◆ 退職の自発性

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
(単一回答:%)



<直近2年以内転職経験者>

(単一回答:%)



注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以下下回ることを示す。

Q22

離職時の見通し

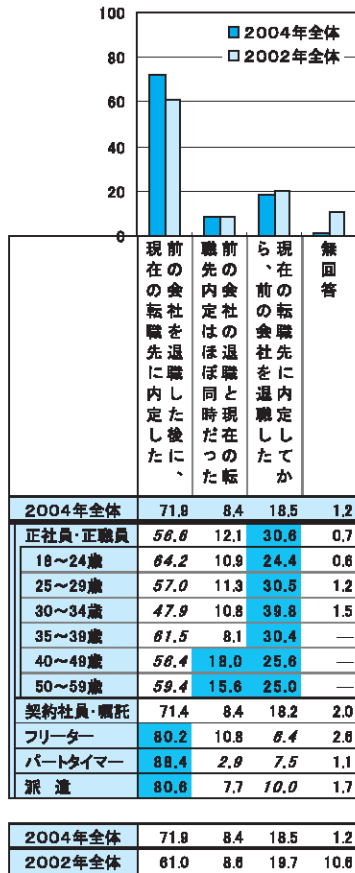
転職先決定と退職にタイムラグはあるか

約2割の転職者が退職前に転職先を確保、男性正社員では約35%に及び
退職とほぼ同時に転職先に内定した転職者をあわせると約3割がシームレスで移行
女性転職者ではパートの約9割を最大におよそ8割が退職と内定の間にタイムラグ

- 転職者の71.9%が「前の会社を退職した後に、現在の転職先に内定した」としており、退職と転職先の内定には時間的な間隔がある。一方、「前の会社の退職と、現在の転職先内定はほぼ同時だった」は8.4%、「現在の転職先に内定してから、前の会社を退職した」は18.5%であり、合わせると26.9%が退職時期と現在の会社の内定時期の“タイムラグ”をほとんど生じさせることなく、“シームレス”で次の会社に移行している。
- 正社員男性では「現在の転職先に内定してから、前の会社を退職した」が34.5%と多く、とりわけ30～34歳では46.8%が転職先を確定してから退職している。
- 女性パートタイマーでは87.4%が「前の会社を退職した後に、現在の転職先に内定した」としており、退職後一定期間を経てから転職先を得ている。

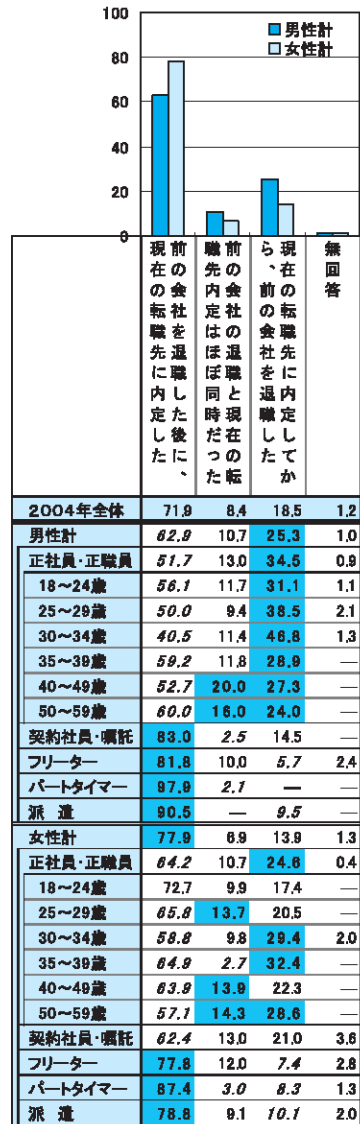
◆ 退職と転職先決定の順序

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
(単一回答:%)



<直近2年以内転職経験者>

(単一回答:%)



注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

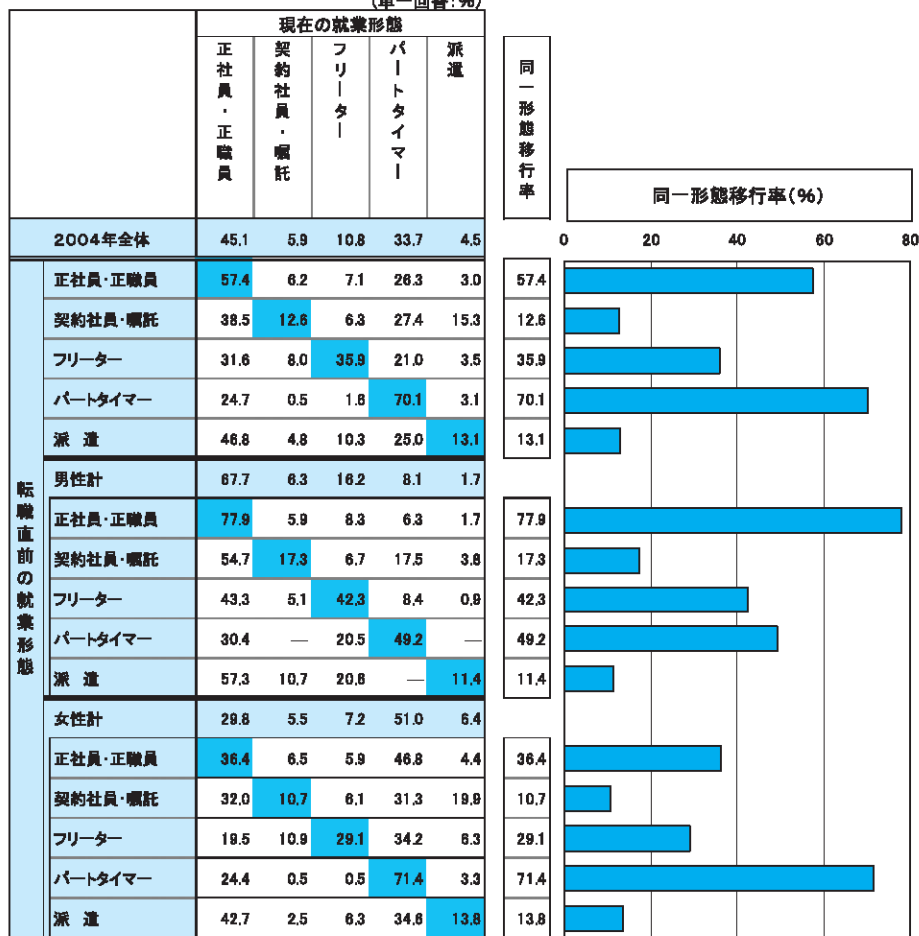
就業形態変化

転職時に就業形態はどうスイッチするか

正社員だった転職者の約6割が正社員として転職している
 正社員としての転職はフリーターからは約3割、契約社員からは約4割、派遣からは約半数
 男性正社員の8割近くが正社員として転職しているが、女性正社員では3人に1人にとどまる

- 正社員としての転職者は45.1%を占めているが、合わせると非正社員として転職している転職者の方が多い。非正社員ではパートタイマー(33.7%)の占める割合が大きい。
- パートタイマーでは7割が転職前形態と転職後の形態が同一であり、同形態への移行がとくに多くみられる。契約社員や派遣の同一形態に移行する割合は1割台にとどまり、正社員やパートタイマーへの移行が多くみられる。
- 他の形態から正社員への転職は派遣(46.8%)、契約社員(38.5%)、フリーター(31.6%)で約3割から半数近くに及んでいる。
- 転職前が正社員男性の77.9%が正社員として転職しているが、正社員女性では約3人に1人(36.4%)にとどまり、パートタイマー(46.8%)としての転職が上回る。

◆就業形態間移動 (全体/性・就業形態別) <直近2年以内転職経験者> (単一回答:9%)



Q01 × Q19

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。

業種変化

転職先には過去の業種へのこだわりがみられるか

非製造業の転職前 71.1%に対し、転職後は 76.0%で非製造業が約5ポイントの流入超過業種（大分類）を越えた移動が同業種間移動を上回り、ボーダレス化をうかがわせるパートタイマーや派遣では「異業種」間移動が半数以上を占める

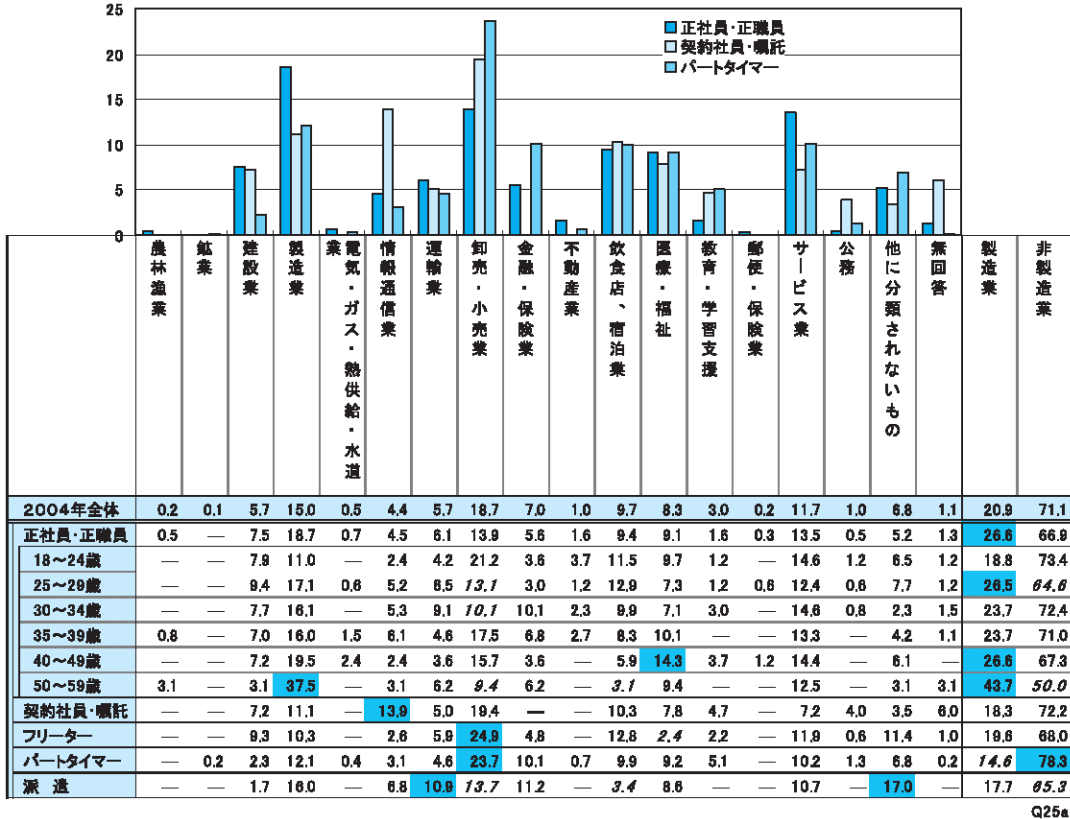
- 転職前会社の業種は「卸売・小売業」が最も多く、全体の 18.7%を占める。以下、多い順に「製造業」(15.0%)「サービス業」(11.7%)「飲食店・宿泊業」(9.7%)と続いている。非製造業は全体の 71.1%を占める。一方、転職後では非製造業が 76.0%とシェアを拡大しており、非製造業の 5 ポイントの流入超過、製造業の流出超過となっている。
- 転職前と転職後で「同業種」間移動転職は 38.5%にとどまり、約半数 (47.9%) は「異業種」間移動転職となっている。
- 正社員では「同業種」間移動転職が 42.5%に増加し、「異業種」間移動転職 (44.7%) とほぼ同率に近づいている。これに対し、パートタイマーや派遣では「異業種」間移動転職が半数以上を占め、前職にとらわれない転職が多いことをうかがわせている。

◆ 転職前業種(大分類)

(全体/就業形態別/正社員年齢別)

<直近2年以内転職経験者>

(単一回答:%)



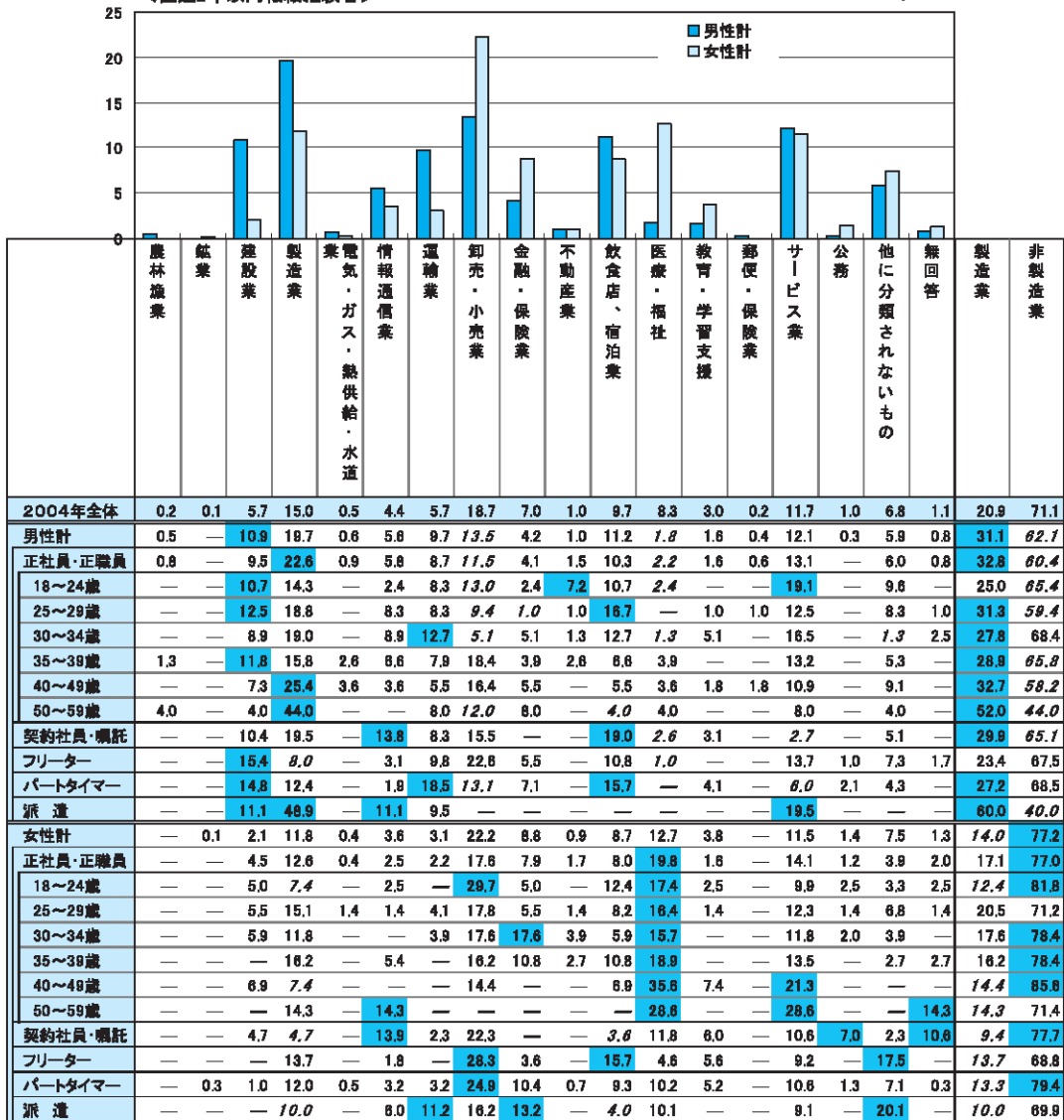
注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

◆ 転職前業種(大分類)

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

<直近2年以内転職経験者>

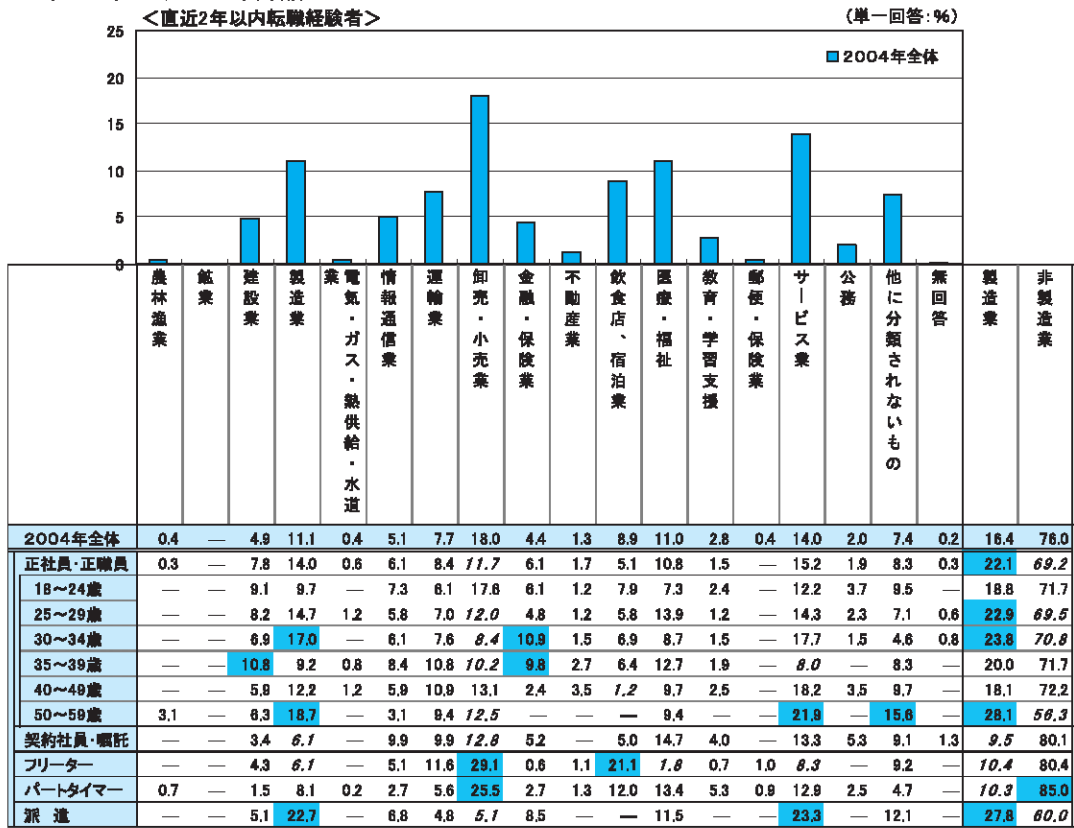
(単一回答:%)



Q25b

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以下下回ることを示す。

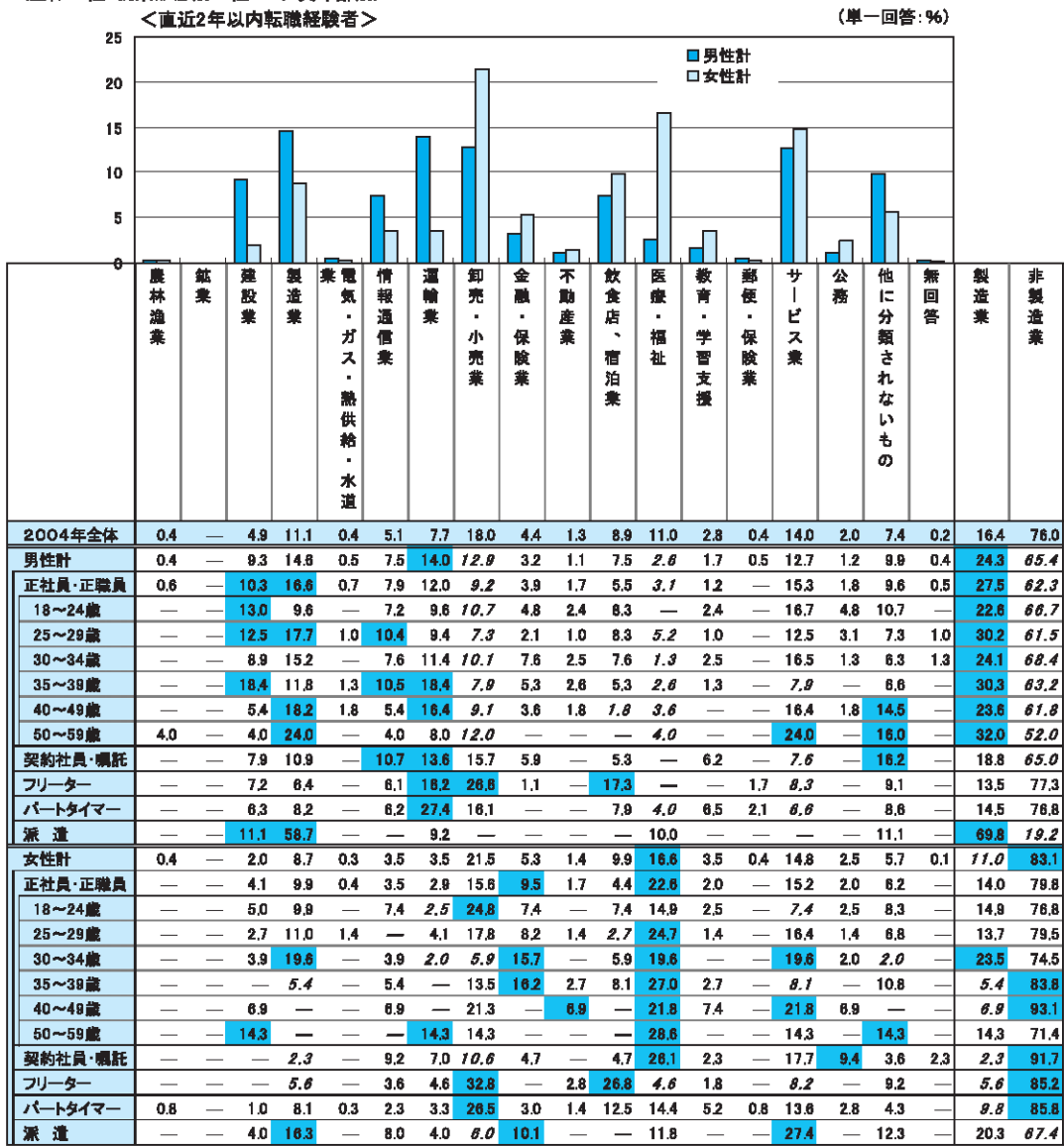
◆ 転職後(現在)の業種(大分類)
(全体/就業形態別/正社員年齢別)



Q7a

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

◆ 転職後(現在)の業種(大分類)
(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
<直近2年以内転職経験者>

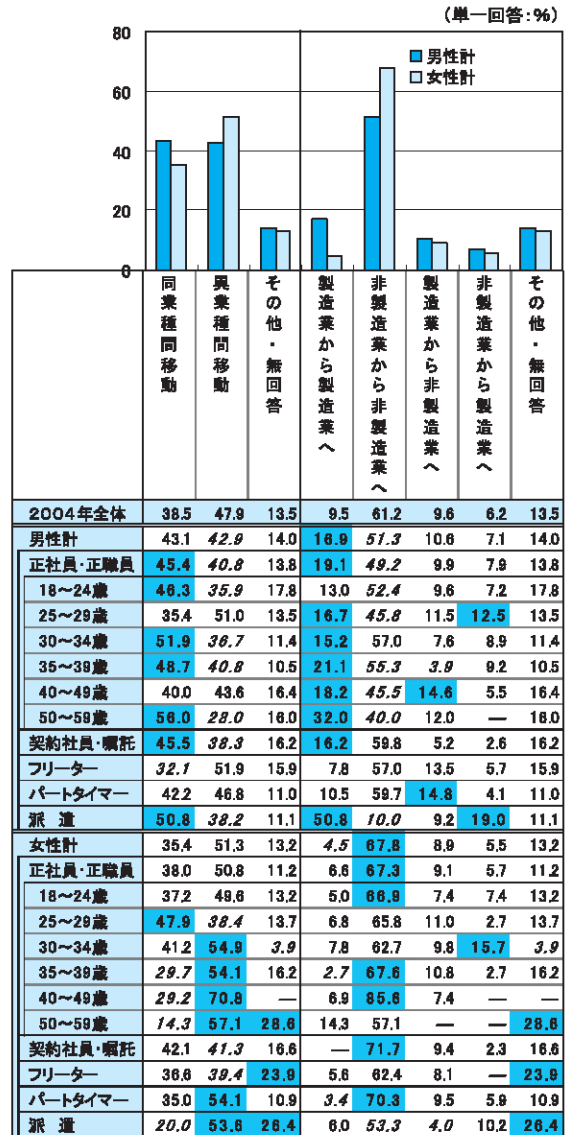
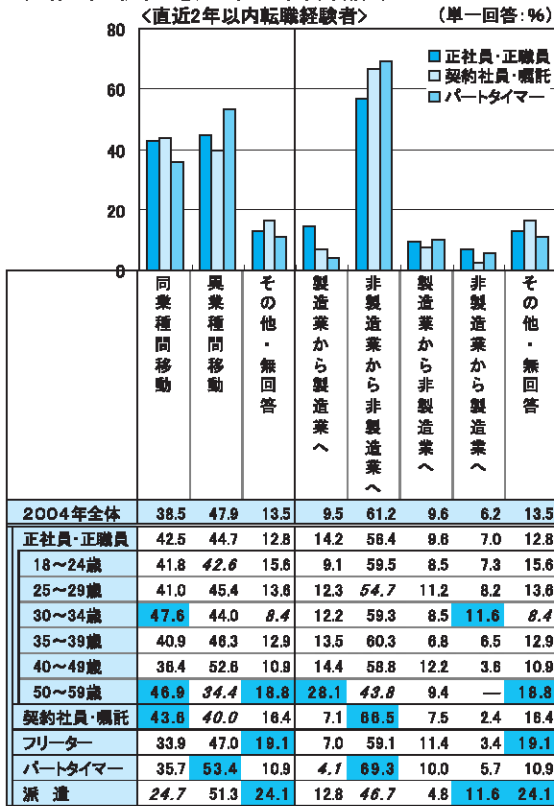


Q7b

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

◆ 業種間移動(大分類)

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)



Q25-1

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

規模変化

転職によって従業員規模はどのように変化したか

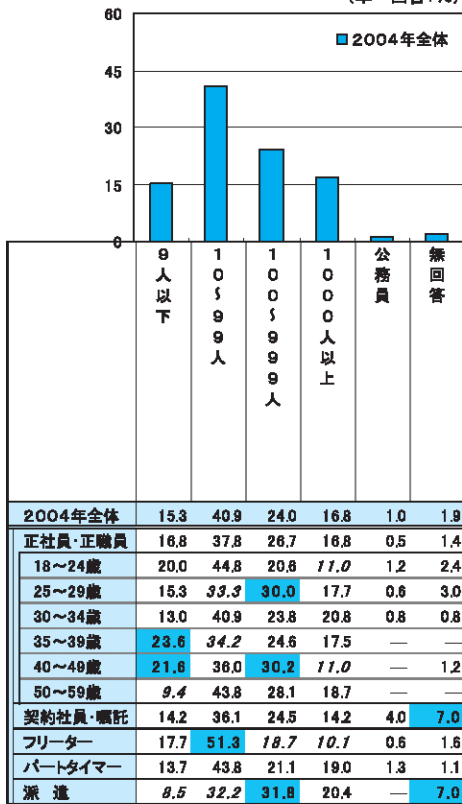
100人未満の小規模企業就業者が転職市場のボリュームゾーン（56.2%）を形成
 転職前後の規模変化は大規模よりも小規模へのシフトが多くみられる
 派遣、契約社員では大規模への勤務先移行、パートでは小規模への移行が目立つ

- 転職者が転職前に勤務していた会社の従業員規模は「10～99人」（40.9%）が最も多い。「9人以下」を合わせると、100人未満規模は転職者供給の過半数（56.2%）を占め、ボリュームゾーンを形成している。一方、転職後（現在）の企業規模でも100人未満規模が最大であることには変わりはないものの、その割合は6割に達し、全体としては小規模へのシフトがみられる。
- 転職者単位で規模移動状況を見ると転職前よりも大規模企業へ移動した割合は32.1%、小規模企業への移動はそれを約9ポイント上回る40.7%に及んでいる。
- 現在の形態が派遣、契約社員では45%前後が転職前よりも大規模企業へ移動しているのに対し、パートタイマーでは3割を割り込んで、小規模勤務先への移動が46.1%を占める。

◆ 転職前の従業員規模

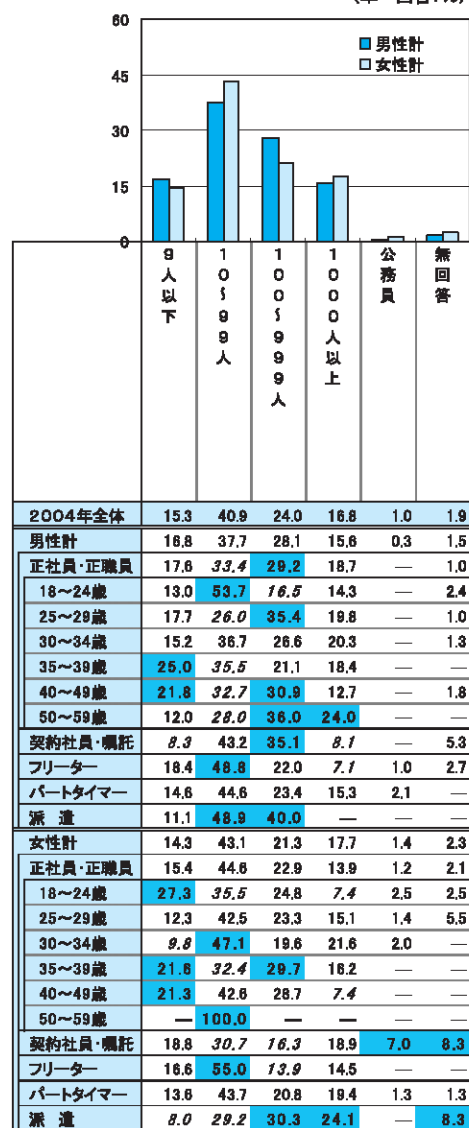
(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(単一回答:%)



<直近2年以内転職経験者>

(単一回答:%)



Q26

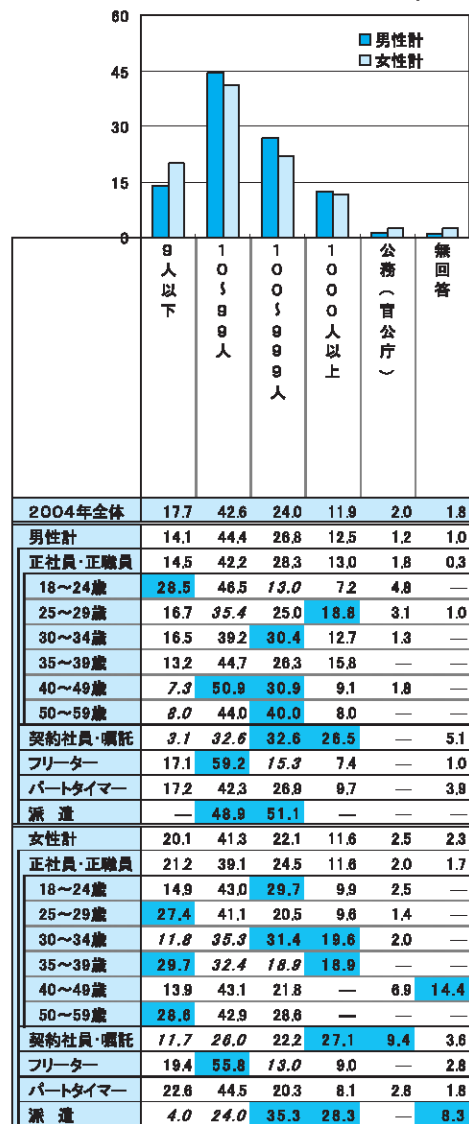
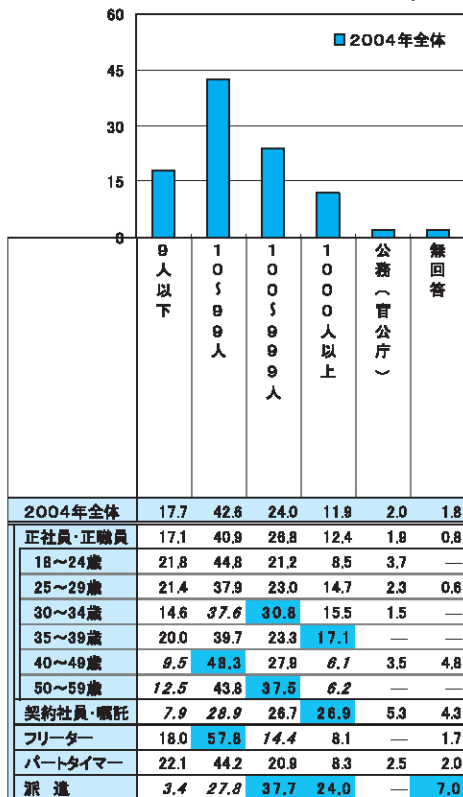
注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

◆ 転職後(現在)の従業員規模

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
(単一回答:%)

<直近2年以内転職経験者>

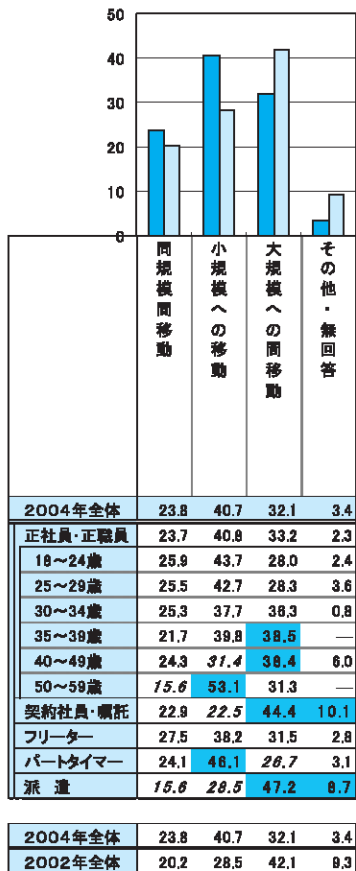
(単一回答:%)



注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

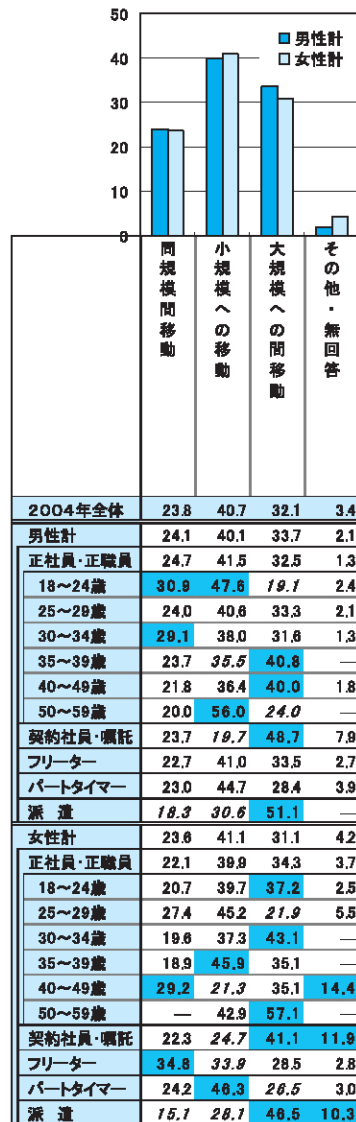
◆ 規模間移動(中分類移動)

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
(単一回答:%)



<直近2年以内転職経験者>

(単一回答:%)



Q26-1

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアンダは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

労働時間変化

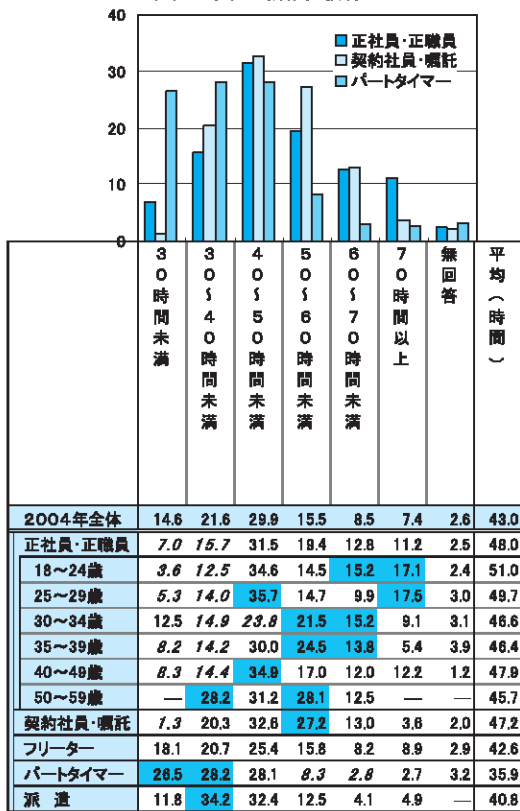
転職によって労働時間はどのように変化したか

転職前の週労働時間平均 43.0 時間は転職後では 40 時間を割り込んでいる
 パートタイマーでは転職前労働時間を9時間下回る

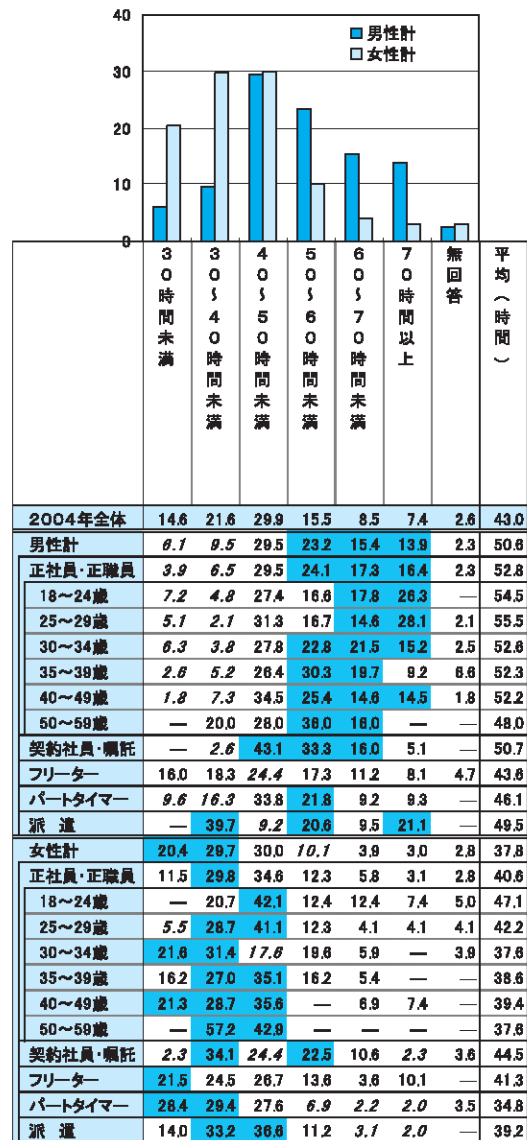
- 転職前の週労働時間の平均は 43.0 時間であったが、転職後のそれは 40 時間を割り込み、38.8 時間に減少している。労働力の多様化にとまない正社員が減少し、パートタイマーなど短時間労働者が増加していることが要因の一つとみられる。
- 現在の就業形態が正社員である転職者は前後ともに 48 時間台で労働時間に大きな変化はないが、パートタイマーでは 35.9 時間から 26.9 時間に大幅に低下している。このことは転職を境に正社員からパートタイマーへの転換がかなり含まれていることを示す。フリーター、契約社員、派遣など非正社員ではいずれも減少している。

◆ 転職前労働時間

(全体/性・現在の就業形態別/性・正社員年齢別)
 <直近2年以内転職経験者> (単一回答: %)



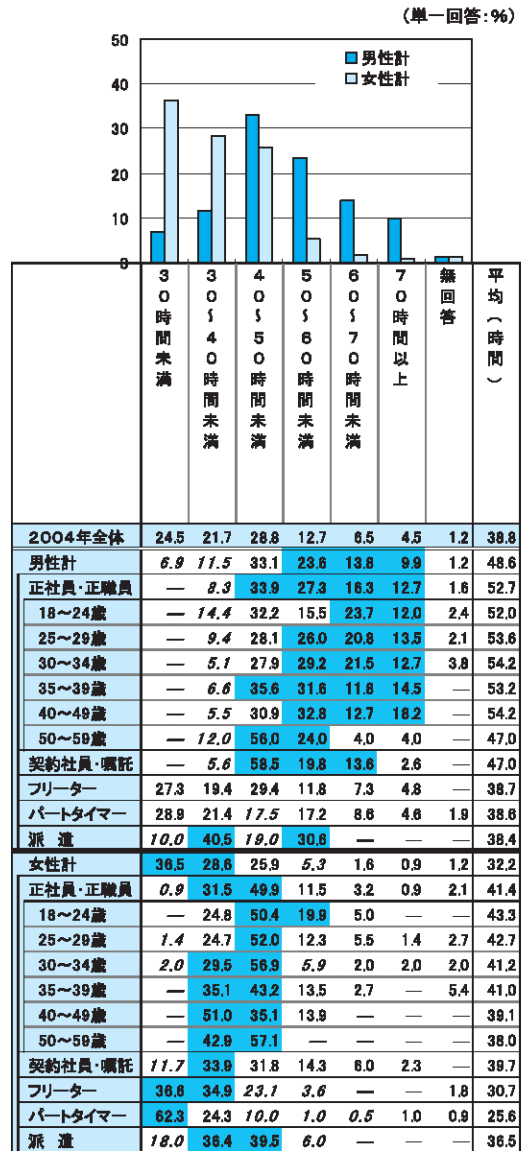
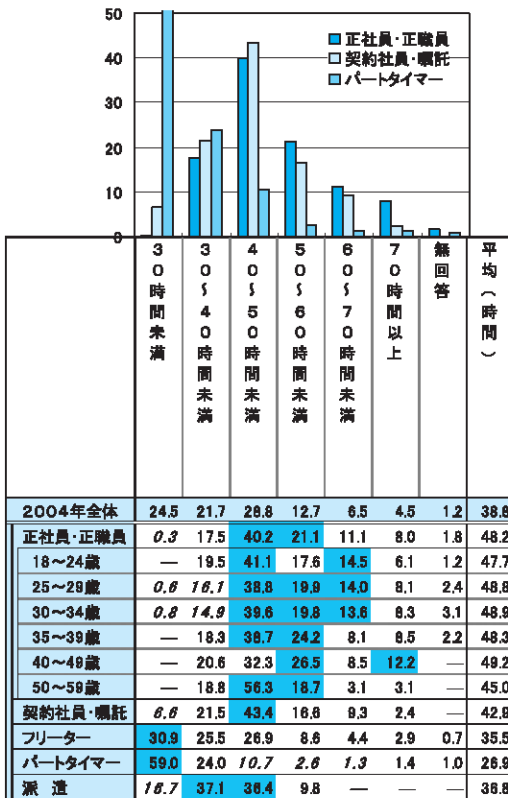
(単一回答: %)



Q27

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

◆ 転職後(現在)の週労働時間
(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
〈直近2年以内転職経験者〉 (単一回答:%)



Q9

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

職種変化

職種変更をともなった転職はどれくらいあるのか

転職者は事務職、サービス職、専門職・技術職などの職種に多い
 職種変更をともなう転職が約半数を占め、同職種間転職を上回る
 業種、職種ともに新分野に転職した“新天地開拓型”も4割近くを占める

- 転職前の職種（大分類）で最も多いのは「事務職」(28.3%)であり、「サービス職」(22.1%)、「専門職・技術職」(16.9%)など上位3職種で全体の約7割を占める。転職後でもこれらの上位3職種に集中していることには変わりはないものの、割合には多少動きがみられる。
- 職種（中分類）間の移動状況を見ると、同職種へスライドした転職者は41.8%で、異職種へ移動した転職者(48.9%)を下回っている。
- 職種、業種共に異なる転職者は38.7%で、転職を機にまったく新しいフィールドを得た転職者は4割近くを占める。
- 同職種間移動は正社員(46.8%)や派遣(43.7%)に多く、パートタイマー、契約社員、フリーターでは同職種間移動が4割に満たず、異職種間移動が過半数を占める。

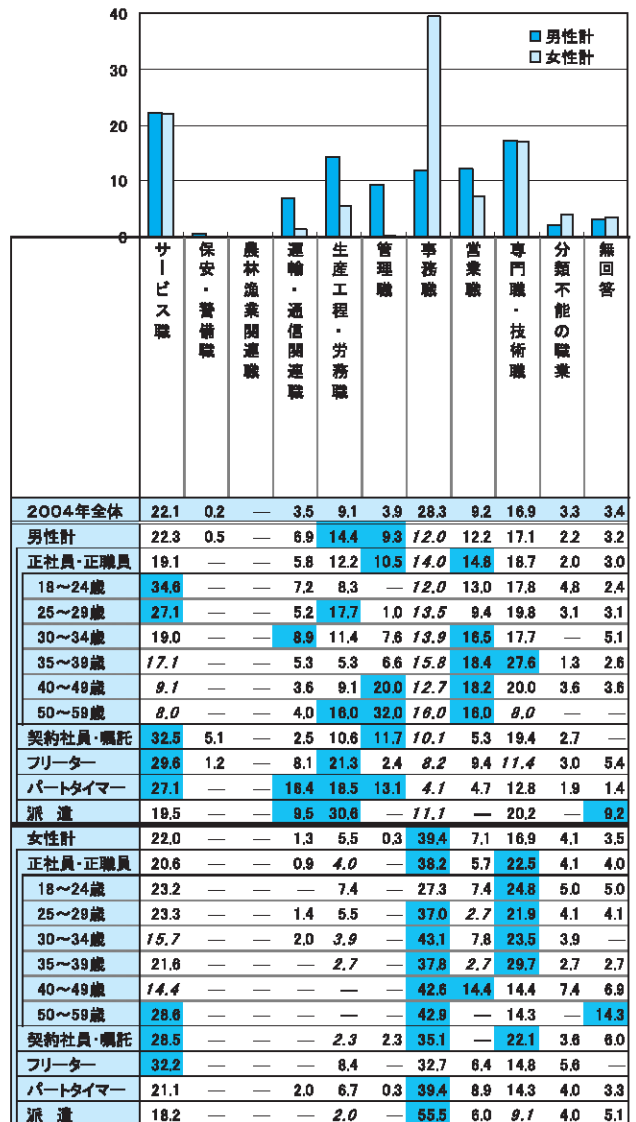
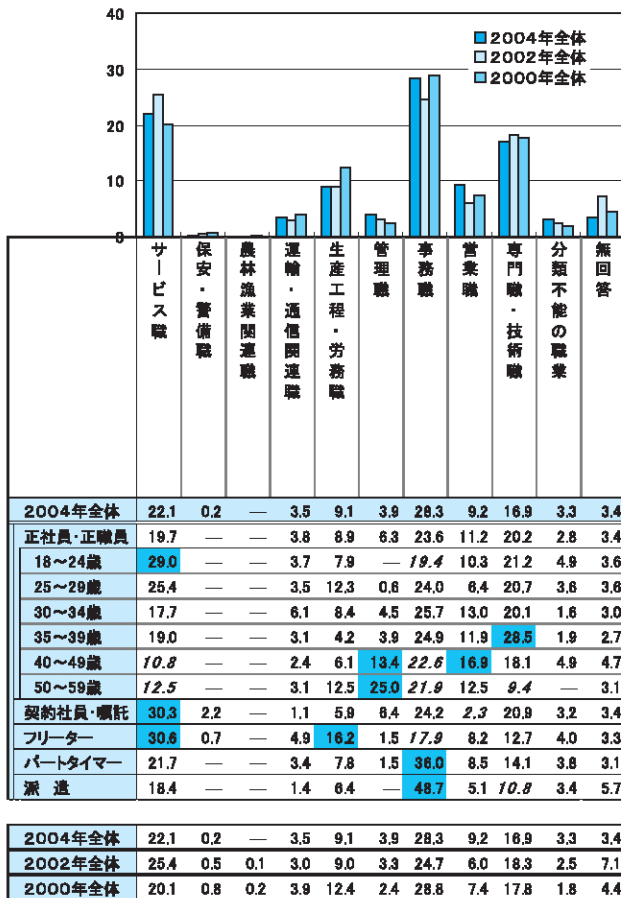
◆ 転職前職種(大分類)

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

<直近2年以内転職経験者>

(単一回答:%)

(単一回答:%)



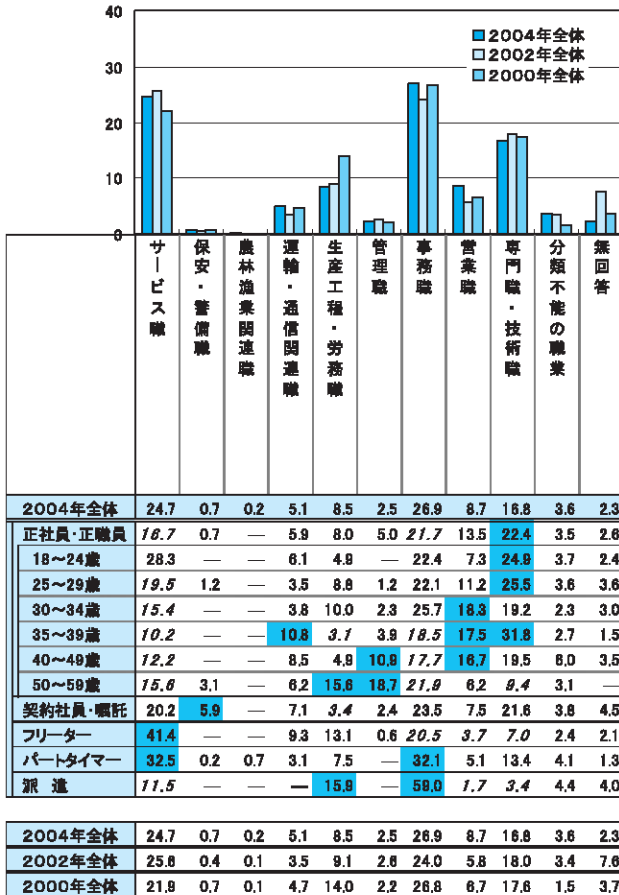
注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

◆ 転職直後の職種(大分類)

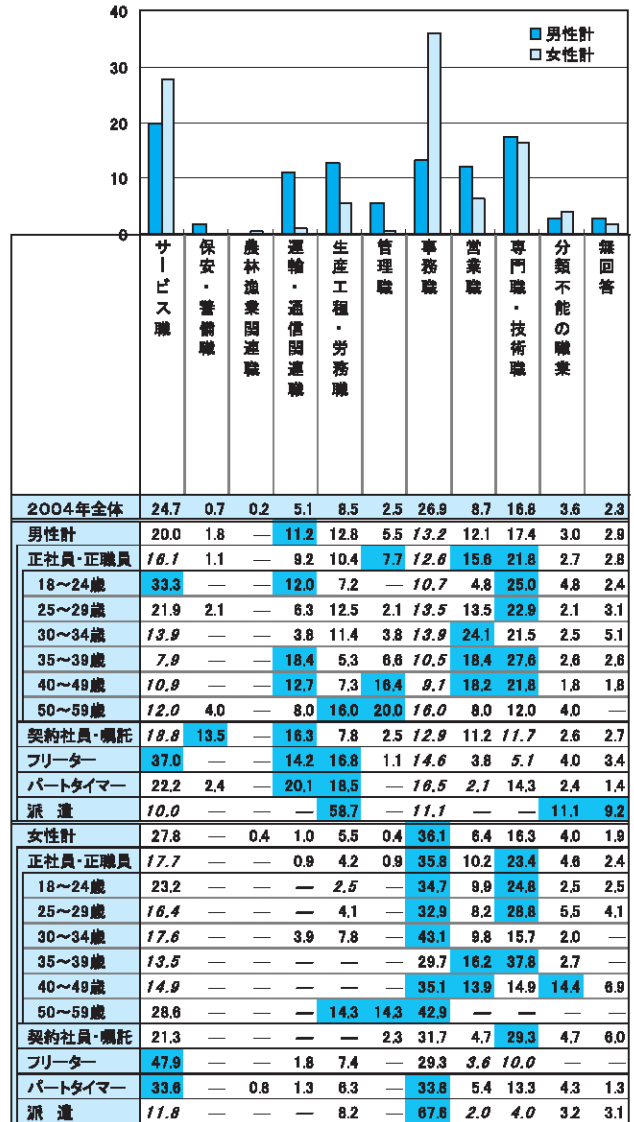
(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

<直近2年以内転職経験者>

(単一回答:%)



(単一回答:%)



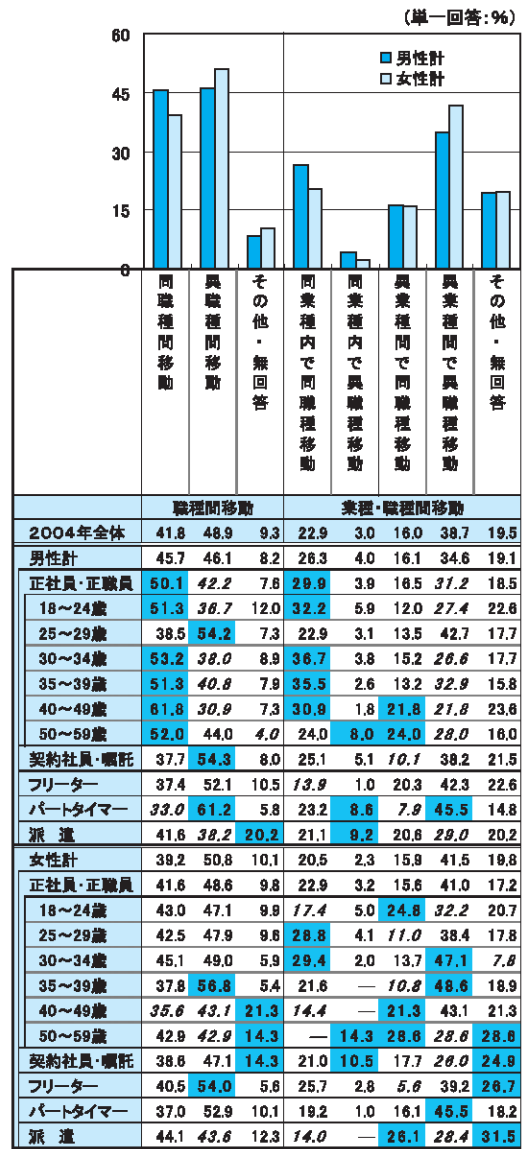
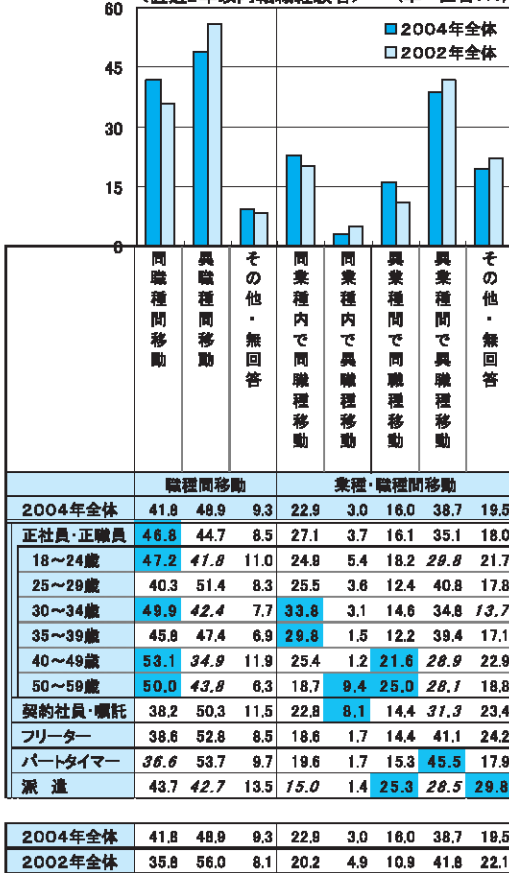
Q28b

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のAMIは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

◆ 職種(中分類)間移動

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

<直近2年以内転職経験者> (単一回答:%)



Q28-1

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

転職前年収

転職者は前の会社でどれくらいの年収を得ていたか

転職前年収は男性で平均約431万円、女性ではそれを230万円近く下回る203万円
 パートの約3割は転職前年収が100万円未満だが、約4割は200万超の年収を得ていた

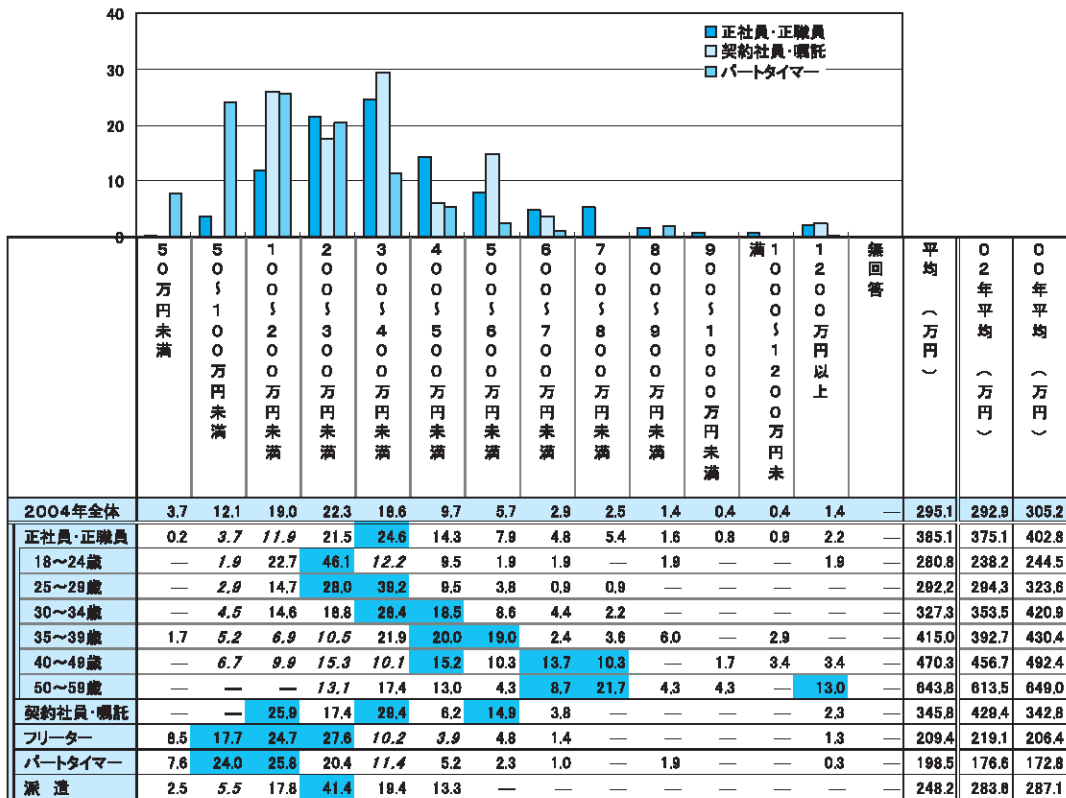
- 正社員の転職前年収の平均は385.1万円、契約社員は345.8万円で比較的高い水準の年収を得ている。ついで派遣が248.2万円で続き、フリーターとパートタイマーが200万円前後で同水準で並ぶ。
- 男性の転職前年収の平均は431.3万円、女性は202.7万円で230万円近くの開きがある。

◆ 転職前年収

(全体/就業形態別/正社員年齢別)

<直近2年以内転職経験者かつ転職前後の年収記入>

(単一回答:%)



Q29Aa

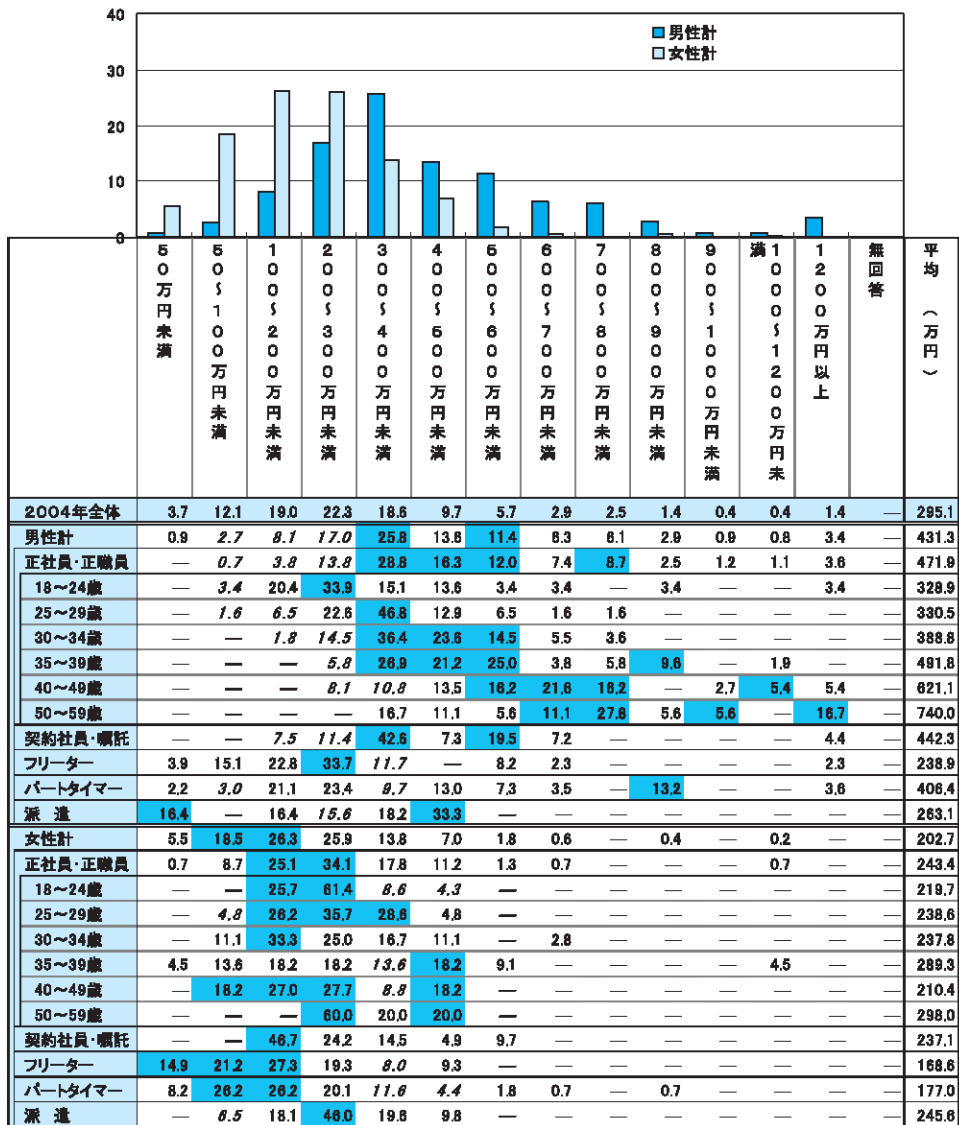
注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

◆ 転職前年収

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

<直近2年以内転職経験者かつ転職前後の年収記入>

(単一回答:%)



Q29Ab

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

転職直後年収

転職して年収水準はどうなったか

転職者全体では転職前に比べて平均年収は39万円減少している
 正社員50代では120万円を超える大幅な減収、パートの減収も80万円を超える
 多くの平均年収が減少するなか正社員20代後半と30代前半では約30～40万円の増加

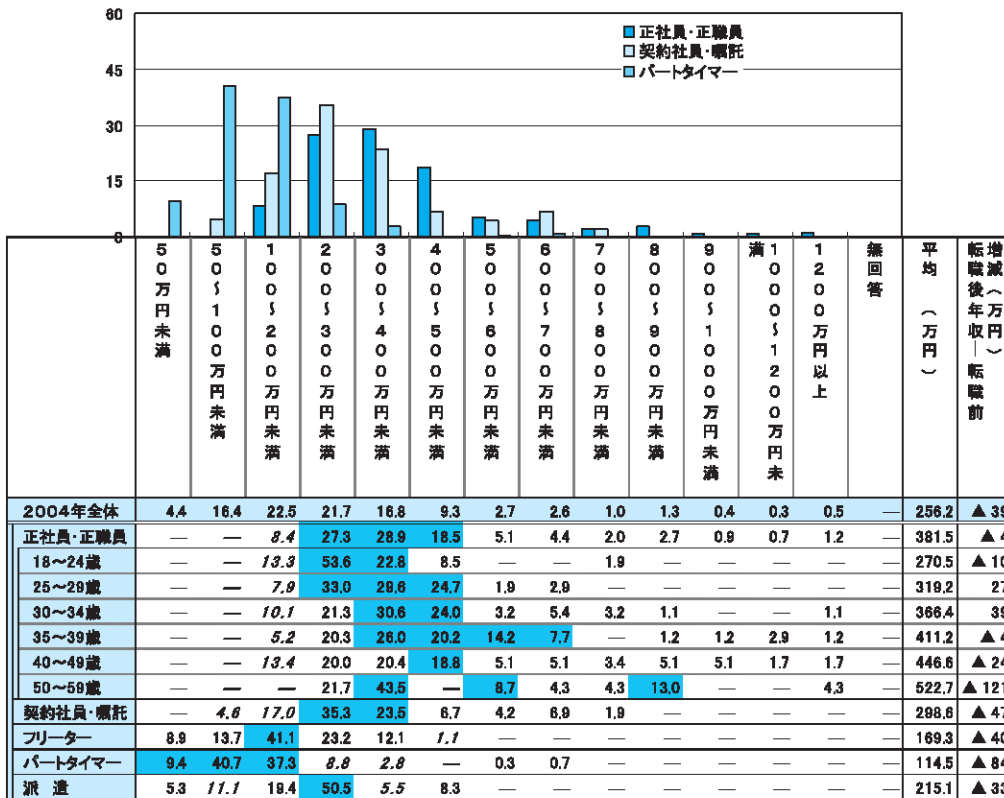
- 転職直後の平均年収は256.2万円で転職前平均年収(295.1万円)よりも約39万円減少している。
- 正社員の転職直後の平均年収は381.5万円で転職前に比べ約4万円の減少にとどまる。これに対し、正社員からの就業形態変更が含まれるパートタイマーでは114.5万円(約84万円減)に低下する。契約社員、フリーター、派遣などの非正社員でも軒並み直後の年収平均は減少している。
- 正社員の転職直後の平均年収は全体としてみればほぼ同水準でスライドしているが、25～29歳、30～34歳では増加し、18～24歳、35～39歳、40～49歳では減少、50歳以上では約121万円の大減収になり、年収は世代で“まだら模様”の動きを示している。

◆ 転職1年後の年収

(全体/就業形態別/正社員年齢別)

<直近2年以内転職経験者かつ転職前後の年収記入>

(単一回答:%)



Q29Ba

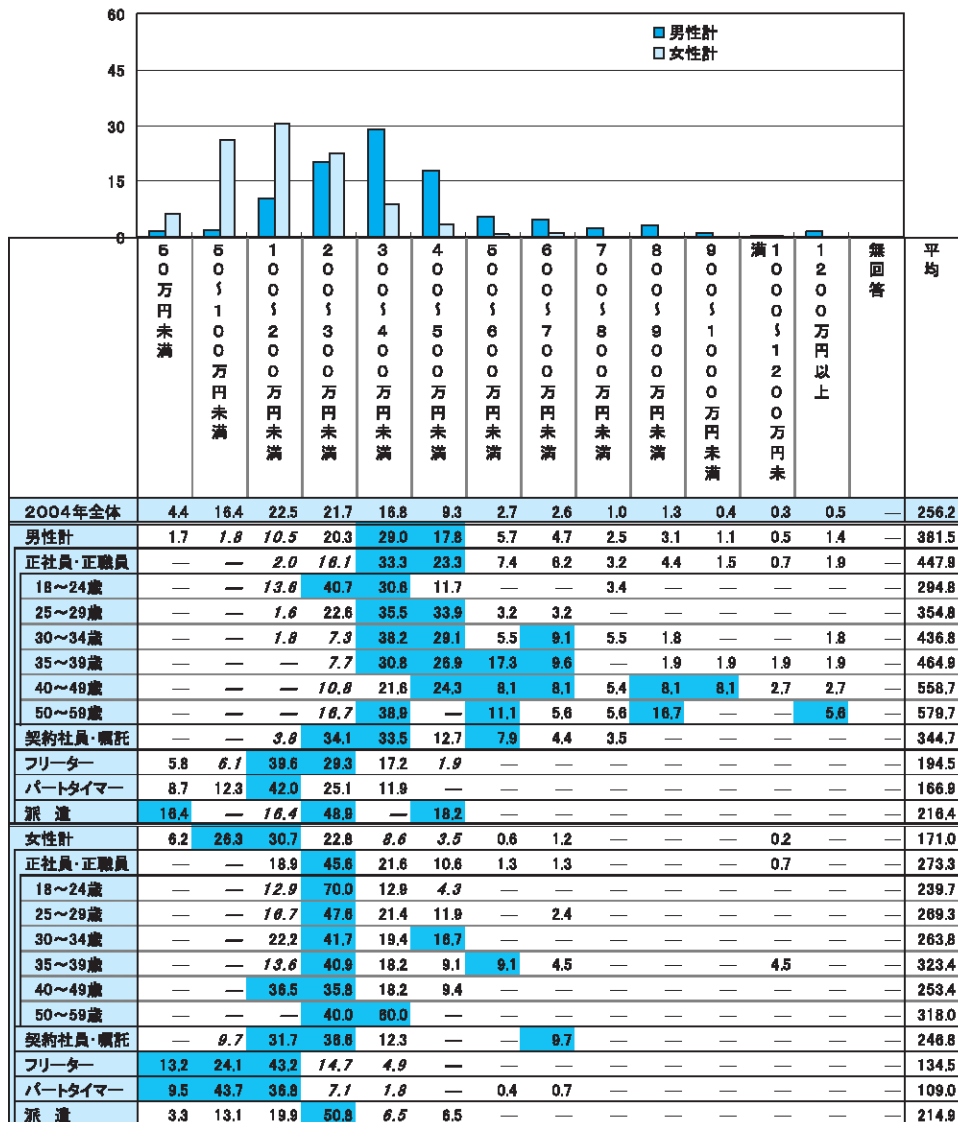
注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

◆ 転職1年後の年収

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

<直近2年以内転職経験者かつ転職前後の年収記入>

(単一回答:%)



Q29Bb

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

増減分布

転職によって年収はどう変化したか

転職前後で0±10%未満の年収変動は2割強にとどまり、多くは大きく変動
 正社員50代、パート、派遣では転職後年収が10%以上減少した者が約4割～6割超を占める
 転職後年収の増加は正社員20代以下と30代前半に多くみられる

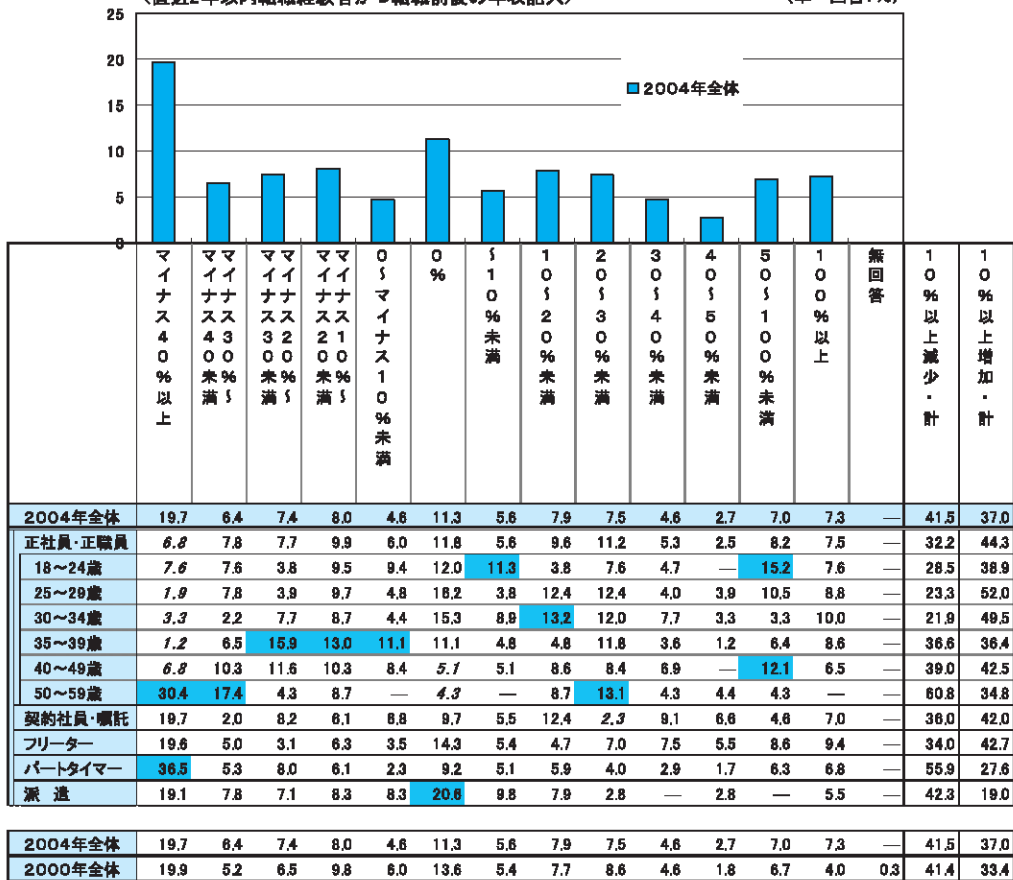
- 転職前と転職後の年収を比較すると、転職前±10%の範囲で同水準で年収がスライドしたのは2割強にとどまり、多くは増加、あるいは減少のほうに大きく振れている。10%以上増加した転職者、減少した転職者はいずれも4割前後で、増加と減少で二分する結果となっている。
- 転職後の年収が10%以上減少した転職者が多いのは、パートタイマーであり、その割合は55.9%に及んでいる。一方、正社員では10%以上増加した転職者が減少した転職者(32.2%)を上回っている。
- 正社員は全体としては10%以上の年収増加者が多いが、年代によってその傾向は異なる。20代以下と30代前半では増加者が多く、30代後半および40代ではほぼ同水準にならび、50代では増加者と減少者とが逆転している。

◆ 転職1年後の年収増減率

(全体/就業形態別/正社員年齢別)

<直近2年以内転職経験者かつ転職前後の年収記入>

(単一回答:%)



Q29ABa

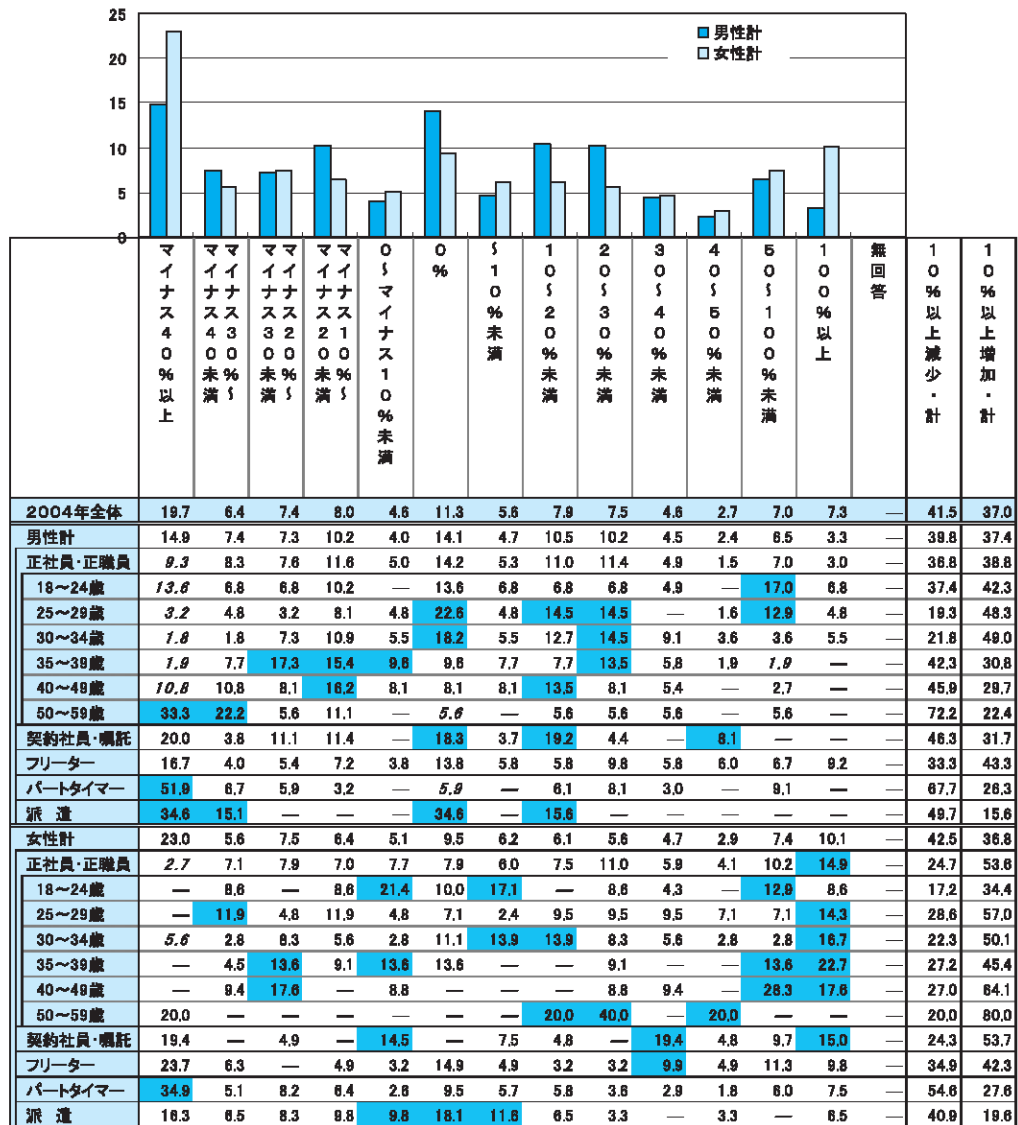
注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

◆ 転職1年後の年収増減率

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

＜直近2年以内転職経験者かつ転職前後の年収記入＞

(単一回答:%)



Q29ABb

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

雇用保険受給

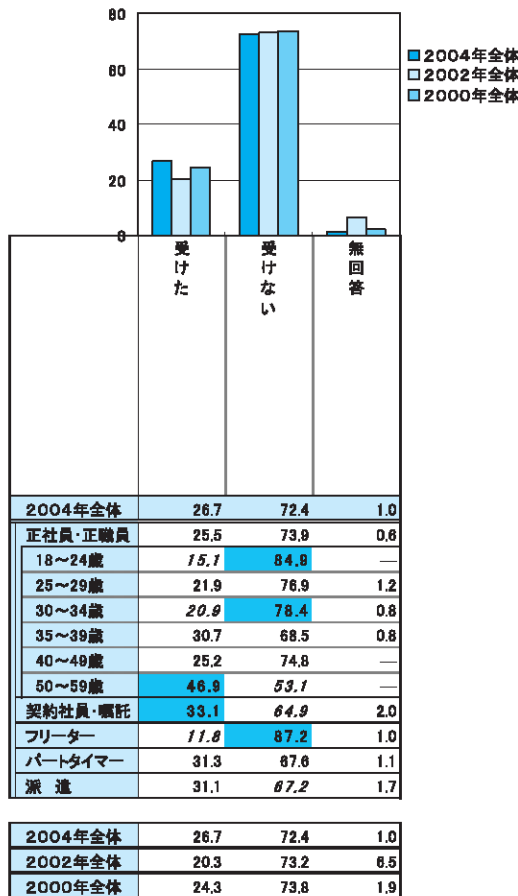
退職時にどれくらいの人が雇用保険を受給したか

転職前会社退職時に雇用保険を受給した転職者は3割に満たない
 3割を超えている契約社員、パート、派遣など非正社員の受給
 女性の雇用保険受給率は男性を約5ポイント上回り、3割近くに及んでいる

- 転職前会社の退職時に雇用保険（失業給付）を「受けた」転職者は26.7%で、「受けていない」転職者を大きく下回る。
- 雇用保険（失業給付）を「受けた」正社員転職者は25.5%にとどまるが、契約社員、パートタイマー、派遣では3割を超える。
- 男性では23.6%が雇用保険（失業給付）を「受けた」としているにとどまるが、女性では男性を約5ポイント上回る28.7%に及んでいる。

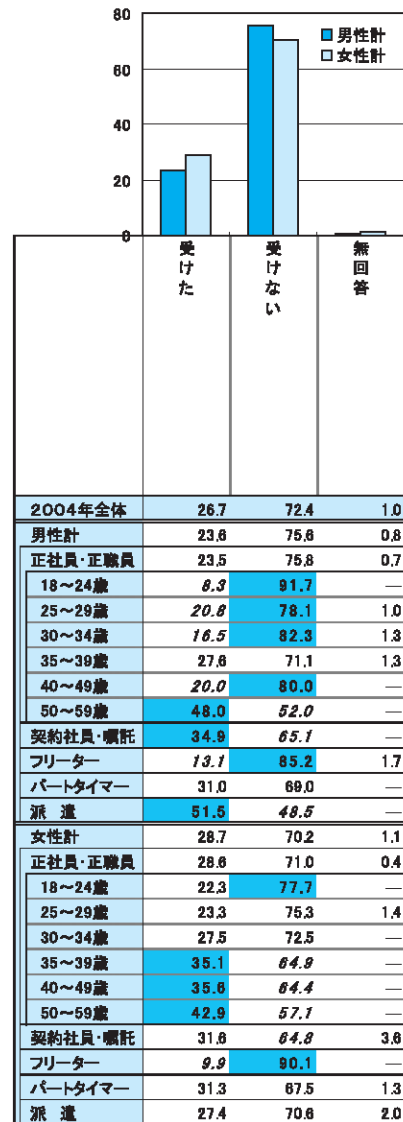
◆ 雇用保険受給の有無

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
 (単一回答:%)



<直近2年以内転職経験者>

(単一回答:%)



Q30

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

転職意向

転職意向は増大しているか

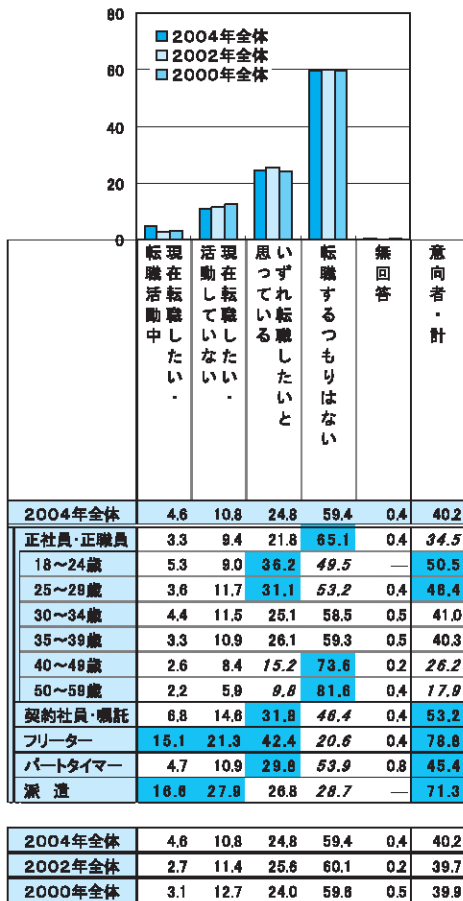
転職意向を持つワーキングパーソンは4割に達するが、現在の意向は15%程度
フリーターや派遣を中心に非正社員での転職意向者の出現率が高い
この4年間の転職意向者の出現割合は40%前後の一定割合で安定的に推移している

- 転職意向を持つワーキングパーソンは40.2%に及んでいるが、その半数以上は「いずれ転職したい」とする意向者である。現時点で転職意向のあるワーキングパーソンは15.4%であるが、実際に活動している者は全体の4.6%である。
- フリーターや派遣の7割以上に転職意向があるのに対し、正社員の転職意向者出現率は34.5%と低い。転職意向を持ち、実際に活動している者はフリーターや派遣では16%前後に及ぶが、正社員では3.3%にとどまる。
- 正社員20代以下のほぼ半数が転職意向を持つ。正社員30代では4割台をキープしているが、年齢の増加と共に転職意向者は減少し、40代の転職意向者出現率は2割台、50代は1割台にとどまる。
- 00年以降この4年間の転職意向者の割合は40%前後の一定した割合で安定的に推移している。

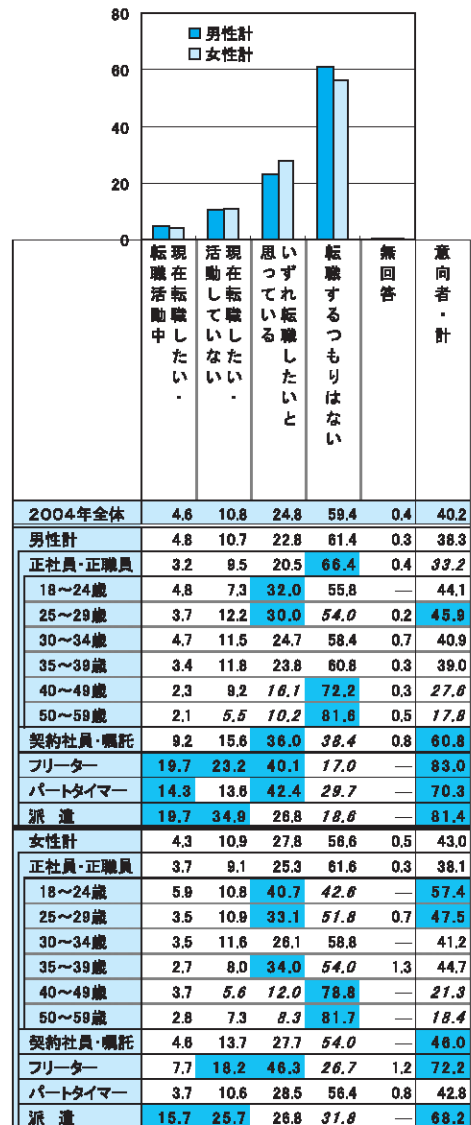
◆ 今後の転職意向と活動

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(単一回答:%)



(単一回答:%)



Q31

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以下下回ることを示す。

転職の阻害要因

どんな問題が解決すれば転職が顕在化するか

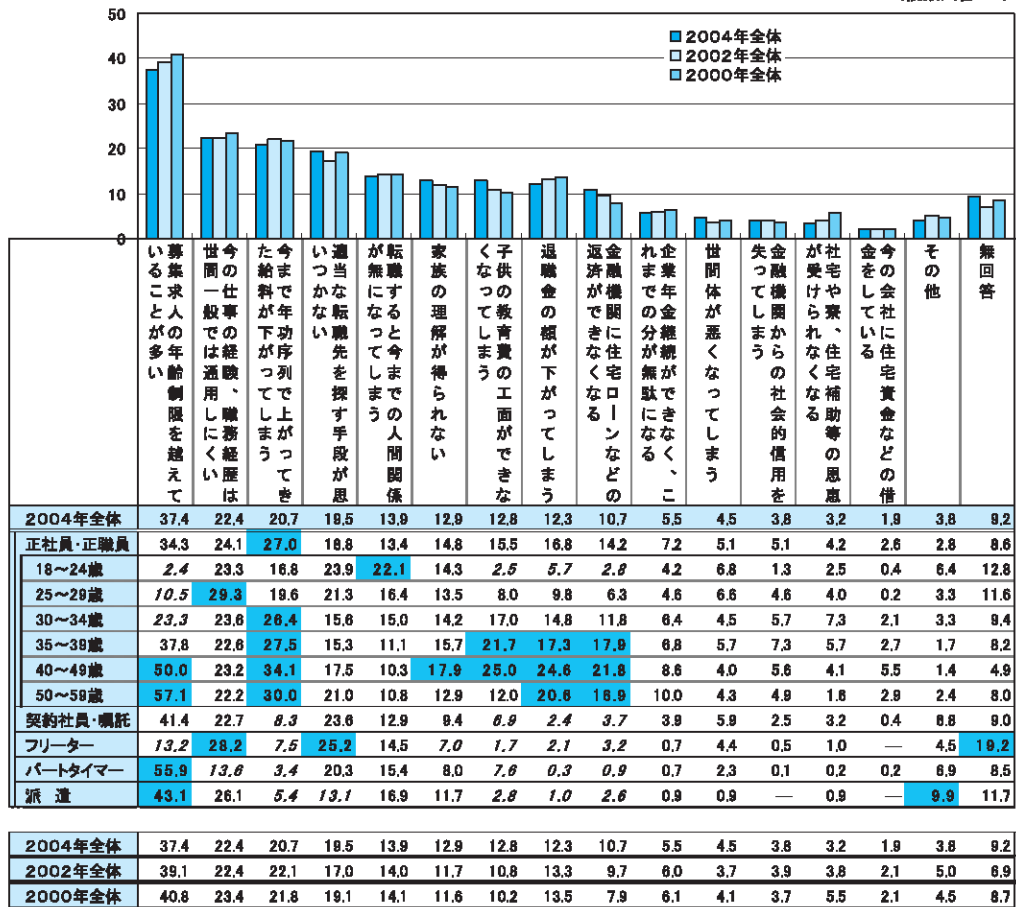
約4割が年齢制限をあげたほか、経験、年功給、探す手段などをハードルと感じている
 中高齢者では年齢制限と経済的な事情が阻害要因として大きい
 女性では年齢制限、男性では経済的事由が転職を消極的にしている
 年齢制限、福利厚生之恩恵を障害と感じる傾向は緩和されつつある

- ワーキングパーソンの37.4%が「募集求人への年齢制限」を転職のネックとしてあげている。以下、「仕事の経験、職務経歴」「給料」の問題を2割以上が障害になると感じている。
- 正社員では「給料」、フリーターでは「仕事の経験、職務経歴」、パートタイマーでは「募集求人への年齢制限」など、就業形態によって転職の障害と感じる要素は異なる。
- 正社員では中高齢者ほど、「募集求人への年齢制限」に加え、「給料」「退職金」「ローン返済」など経済的事由が色濃くなる。一方若年層では「人間関係」「仕事の経験、職務経歴」が他の年齢層よりもやや高いが、障害を感じる要素は全体に少ない。
- 女性では「募集求人への年齢制限」、男性では「給料」「退職金」「ローン返済」「教育費」など経済的な面が障害としてクローズアップしている。
- この4年間で「募集求人への年齢制限」「社宅や寮、住宅補助等の恩恵」はわずかとはいえ割合が低下しており、障害としての意識は弱まる傾向にある。

◆ 転職阻害要因

(全体/就業形態別/正社員年齢別)

(複数回答：%)



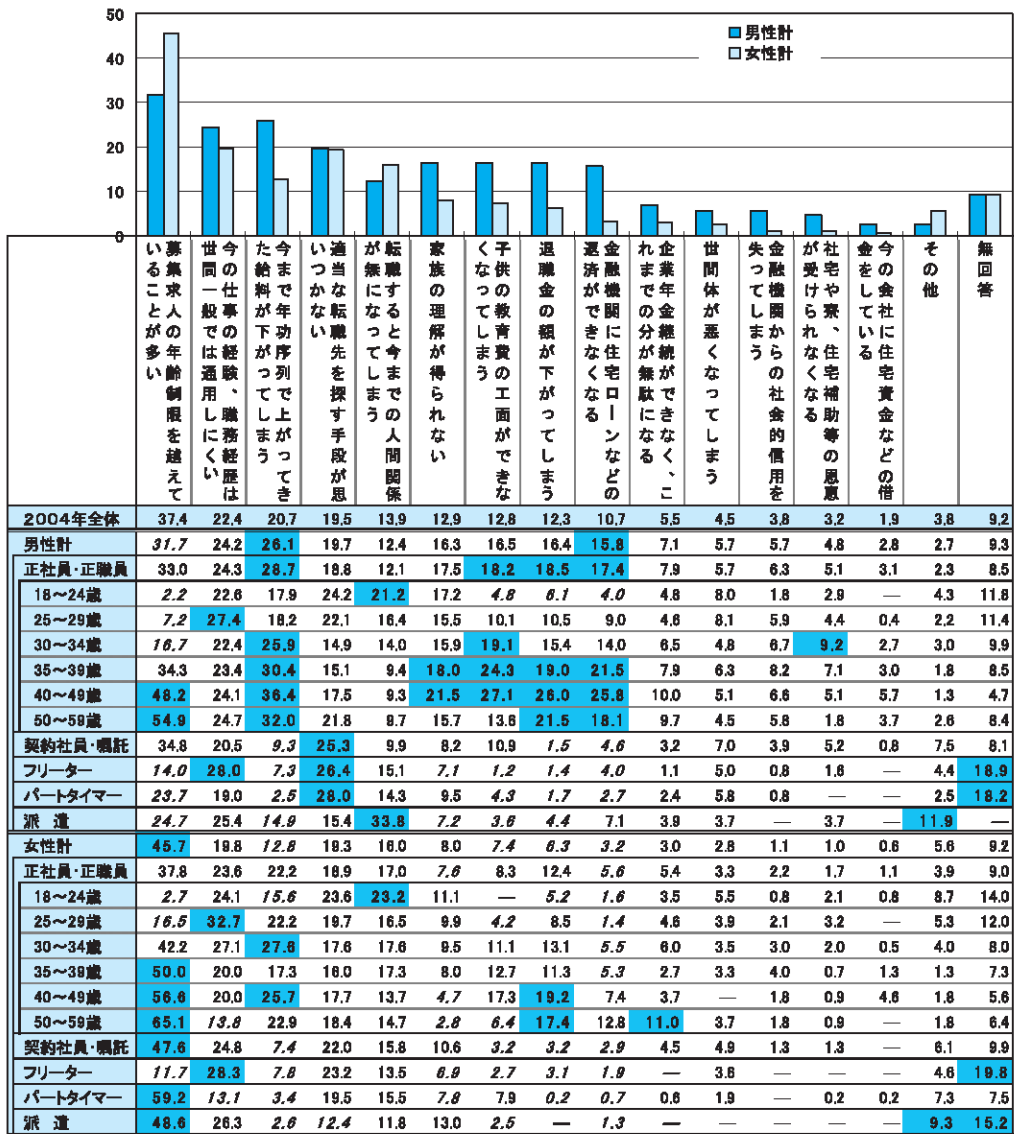
Q33a

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

◆ 転職阻害要因

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(複数回答:%)



Q33b

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

UI ターン転職希望

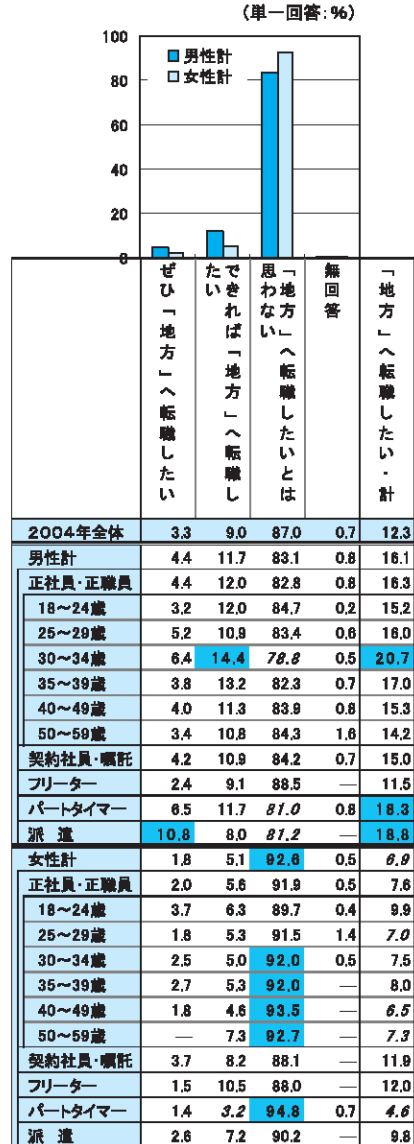
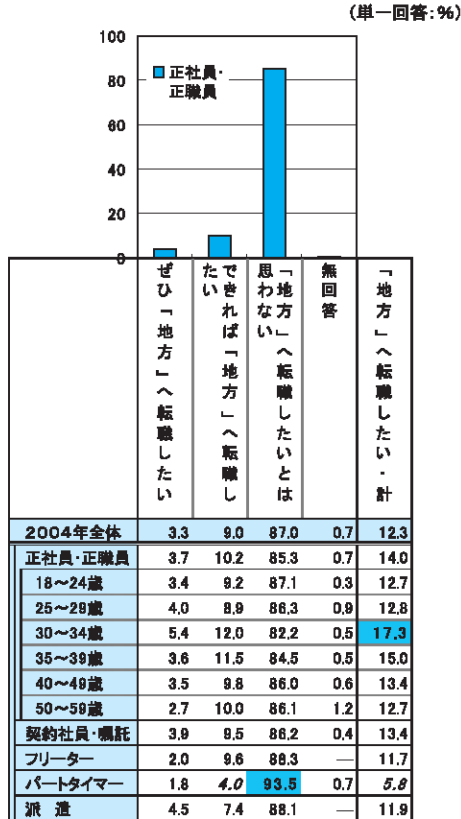
首都圏外での転職をどのように考えているか

地方への転職を希望するワーキングパーソンは1割強となっている
女性に較べると男性の地方転職希望者は2倍以上存在している

- 「ぜひ地方に転職したい」と首都圏以外の地域への転職を希望したワーキングパーソンは3.3%であり、「できれば地方に転職したい」(9.0%)を合わせても1割強にとどまる。
- パートタイマーの93.5%が「地方へ転職したいとは思わない」としており、その割合は他の形態を約5~8ポイント上回っている。
- 地方への転職意向者の割合は女性では6.9%にとどまるのに対し、男性では16.1%と女性の2倍以上に及んでいる。

◆ 地方転職希望

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)



Q34

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

潜在転職意向

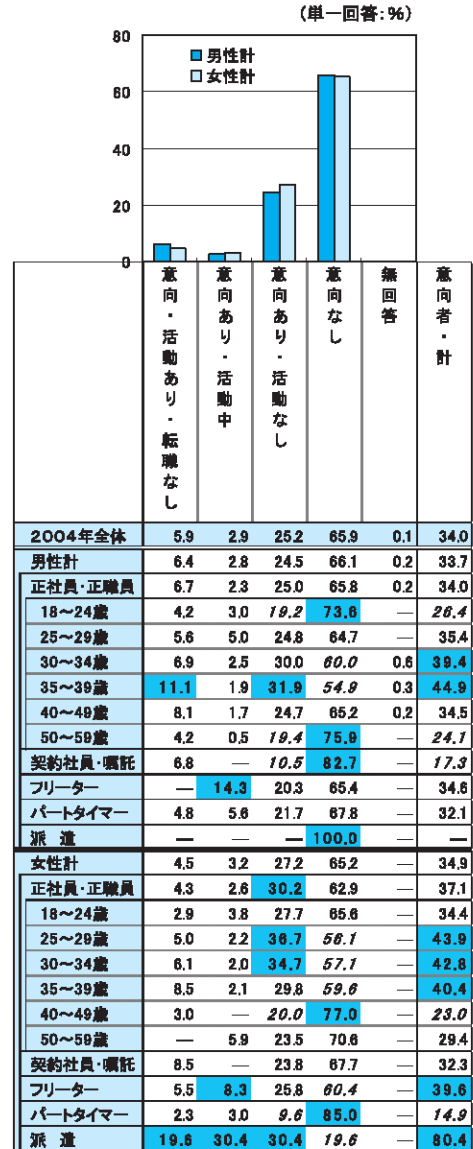
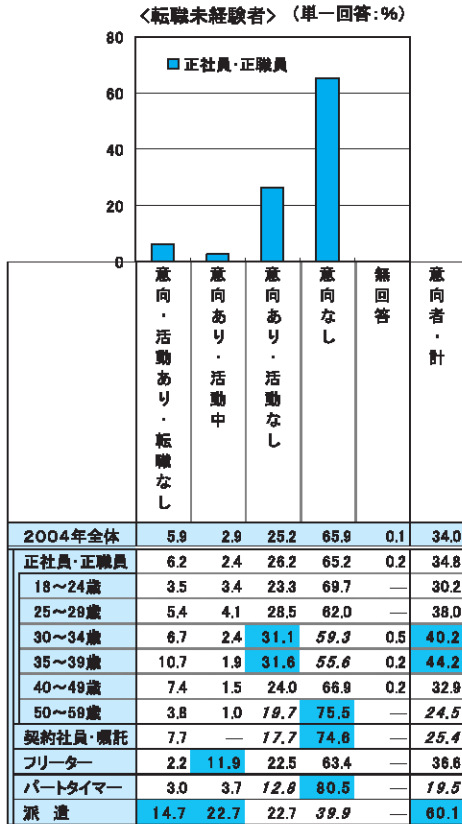
転職未経験者はこれまで転職に関心がなかったのか

活動には至らなかった意向者を含めると、未経験者の3人に1人に転職意向があった
過去に意向をもった経験は派遣に突出して多いほか、正社員の30代と20代後半に多い
実際の活動経験や現在活動中の行動レベルの意向は転職未経験者の1割弱となっている

- これまでに転職経験のないワーキングパーソン（ワーキングパーソンの41.5%）のうち、転職を意識したり、実際に活動経験を持つ者の割合は合わせると34.0%に及んでいる。そのうち、およそ4分の3（25.2%）は意向があっても活動しなかった人であり、実際に行動が伴った転職意向者は1割弱となっている。
- 転職意向者は派遣で突出して多く、その割合は6割に及んでいる。ついで35%前後で正社員とフリーターに転職意向者が多くみられる。パートタイマーと契約社員では2割から2割半ばで少ない。
- 正社員のうち、転職意向者は30代と20代後半に多く、いずれも4割前後に及んでいる。

◆ 過去の転職意向と活動経験

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)



Q20-1

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

転職意向時期

いつのタイミングで転職意向を持っていたのか

転職意向経験者の4人に1人はここ1、2年間に転職を考えたことがあった
40代以上の正社員の2割以上がこの3年間に転職を考えている

- 結果的に転職経験はないものの、転職を意識したり、実際に活動経験を持った時期は、「04年」が16.2%、「03年」が10.5%で、合わせると4人に1人(26.7%)がここ1、2年以内の意向や行動となっている。
- 正社員のうち40代以上では半数以上が「99年以前」の過去の意向や行動であるが、この層でも2割以上がこの3年間に転職を考えたり、行動を起こしている。

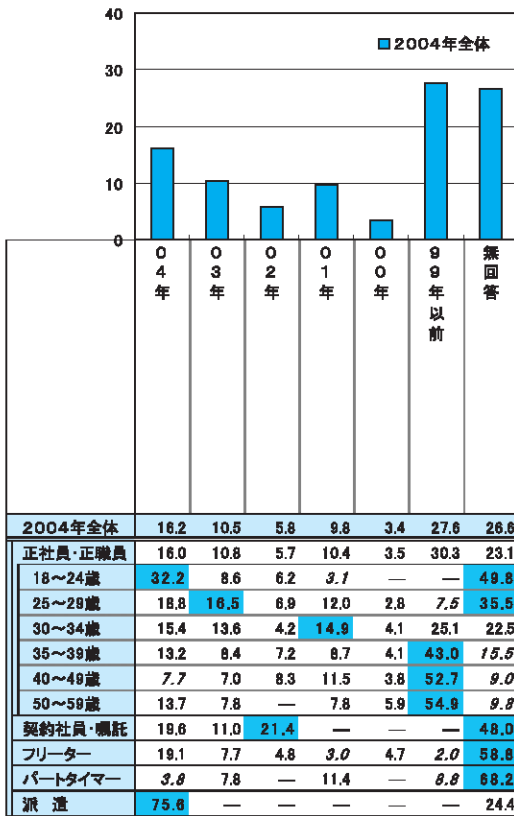
◆ 過去の転職意向時期

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

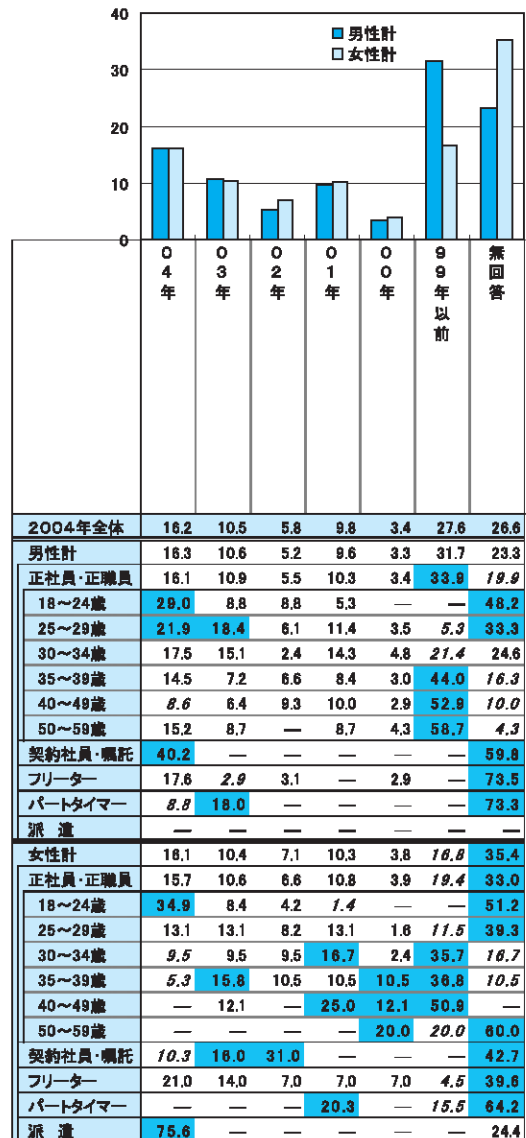
<転職未経験者のうち転職意向経験者>

(単一回答:%)

(単一回答:%)



注)複数回の意向経験がある場合は最終回(直近)の意向時期



Q20-2a

注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2)表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

転職意向理由

転職を考えさせた背景にはなにがあったか

肉体的・精神的な不適応感を最大に、勤務条件、将来不安、賃金水準が上位を占め、実際の転職者と転職の動機は大きく違わない

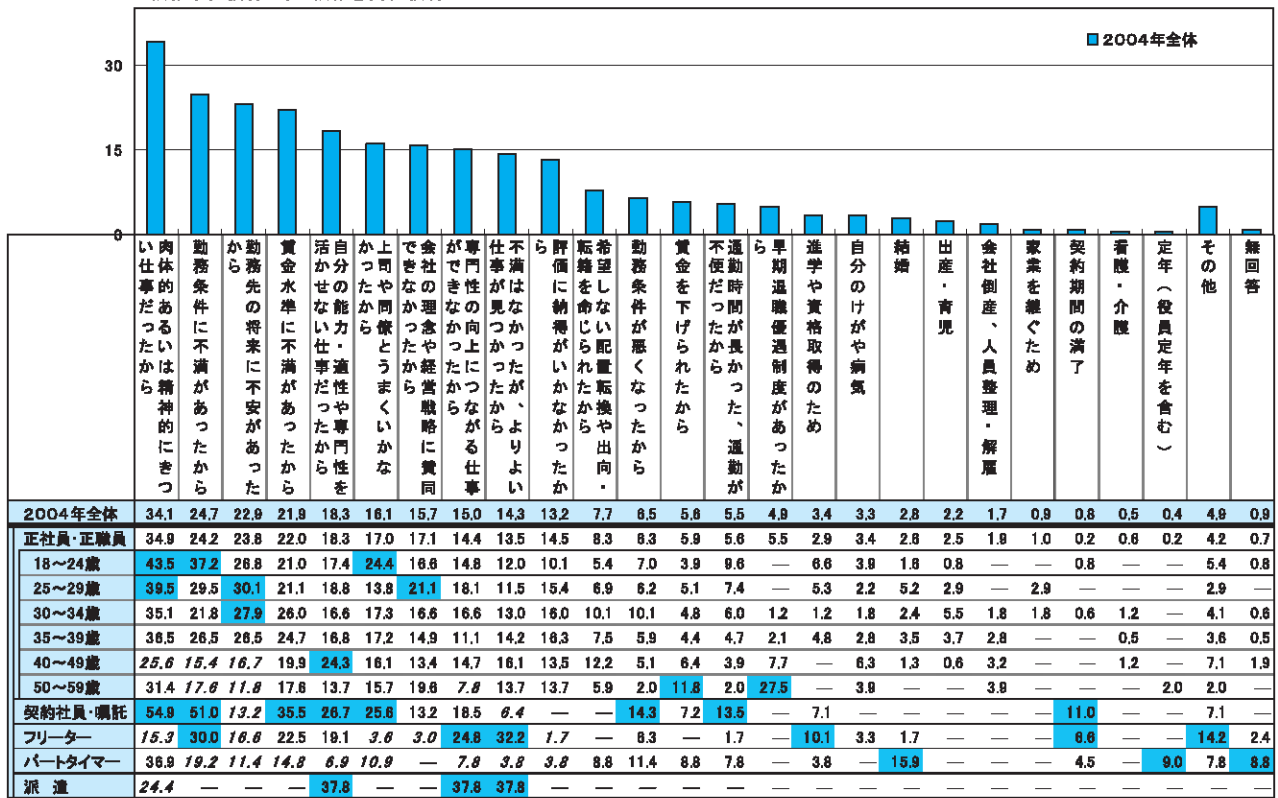
30代以下では肉体的・精神的な不適応感、勤務条件への不満や将来性への不安が多い
 転職を考えさせる場面や状況が他の形態よりも多い契約社員のポジショニング

- 転職には至らないものの転職意向のあったワーキングパーソンは「肉体的・精神的な不適応感」(34.1%)を最大に、「勤務条件に不満」「勤務先の将来に不安」「賃金水準に不満」を2割以上がその理由としてあげている。これら上位項目は実際の転職者の理由と大きな違いはないが、転職者では「結婚」「出産・育児」「会社倒産、人員整理・解雇」をあげる割合が10ポイント以上高い。
- 正社員の20代や30代では「肉体的・精神的な不適応感」「勤務条件に不満」「勤務先の将来に不安」などが転職を考える動機になる傾向がみられ、50代の中高年では「早期退職優遇制度」「賃金を下げられた」などの割合が他の年代よりも高い。
- 契約社員では半数以上が「肉体的・精神的な不適応感」と「勤務条件に不満」をあげたほか、全体に多くの理由をあげる傾向がみられ、契約社員の会社におけるポジショニングの不明瞭感をうかがわせる。

◆ 転職意向理由(複数回答)
 (全体/就業形態別/正社員年齢別)

<転職未経験者のうち転職意向経験者>

(複数回答:96)



Q20-3Ma

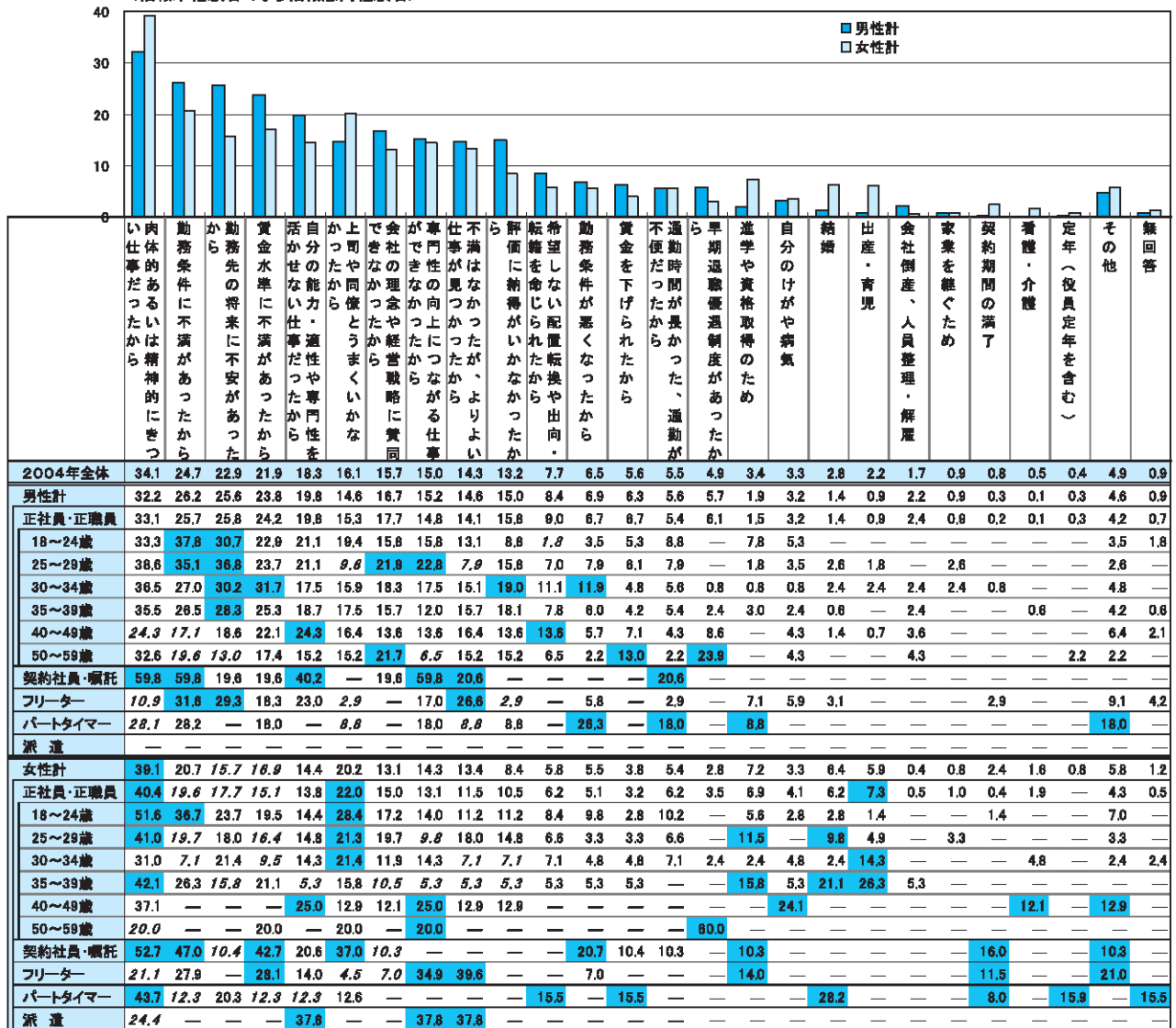
注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

◆ 転職意向理由(複数回答)

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

〈転職未経験者のうち転職意向経験者〉

(複数回答:96)



Q20-3Mb

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

意向最大理由

転職を考えた最大の理由はどこにあったか

肉体的・精神的な不応感度を最大に、人間関係のつまずき、勤務条件、賃金水準、将来に不安、などへの不満が1割弱で続く

「不満はなかったがよりよい仕事が見つかった」とする積極的理由は1割に満たない

男性では賃金水準、勤務条件、将来性、女性では人間関係、出産・育児などで転職を意識

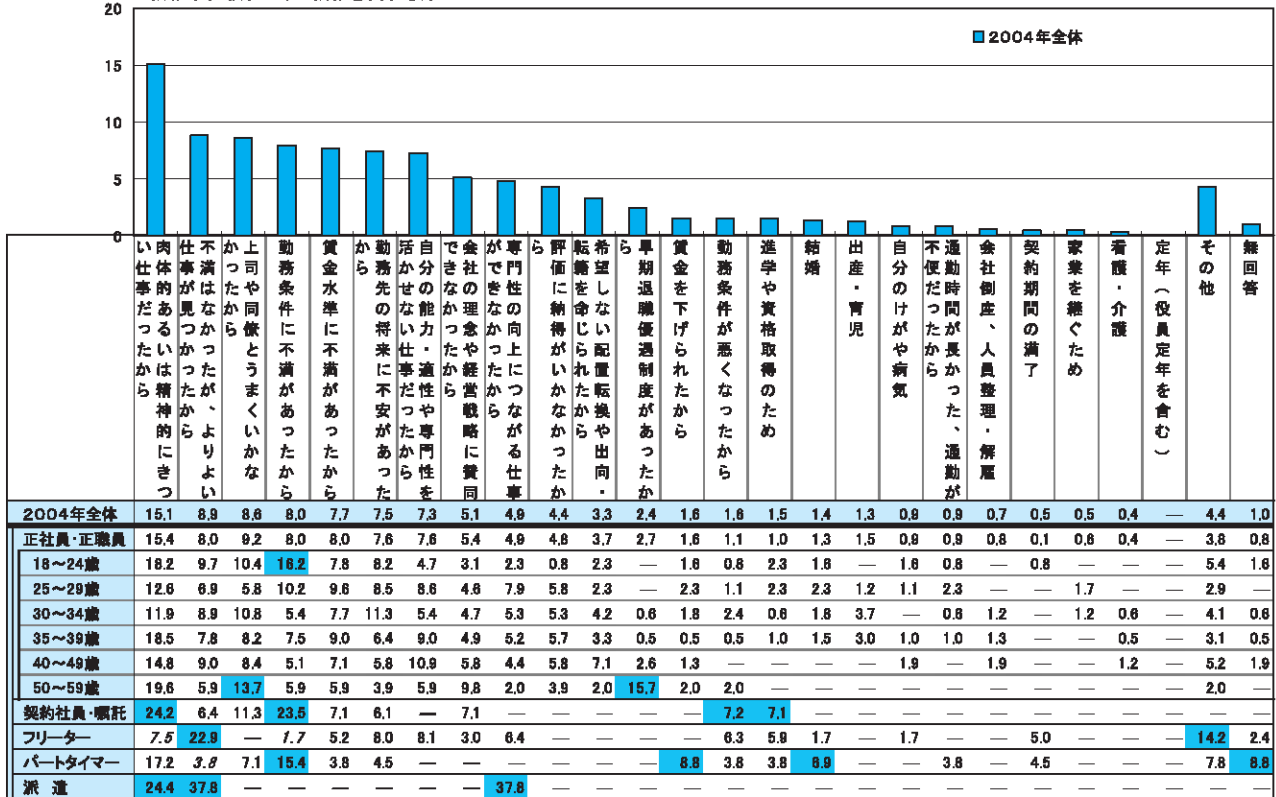
- 転職を考えた最大の理由として最も多くあげられているのは「肉体的・精神的な不応感度」(15.1%)であった。以下、「不満はなかったがよりよい仕事が見つかった」「上司や同僚とうまくいかなかった」「勤務条件に不満」「賃金水準に不満」「会社の将来に不安」などが上位を占める。「不満はなかったがよりよい仕事が見つかった」を除くといずれも不満や不安が転職意向の背景にある。
- 契約社員やパートタイマーでは「肉体的・精神的な不応感度」と「勤務条件に不満」がそれぞれ多く、とくに契約社員では24%前後とこの2点への集中が顕著である。
- 男性意向者では「賃金水準に不満」「勤務条件に不満」「会社の将来に不安」などの割合が女性よりも高く、女性では「上司や同僚とうまく行かなかった」「出産・育児」などが男性よりも高い。

◆ 最大の転職意向理由

(全体/就業形態別/正社員年齢別)

<転職未経験者のうち転職意向経験者>

(単一回答:%)



Q20-35a

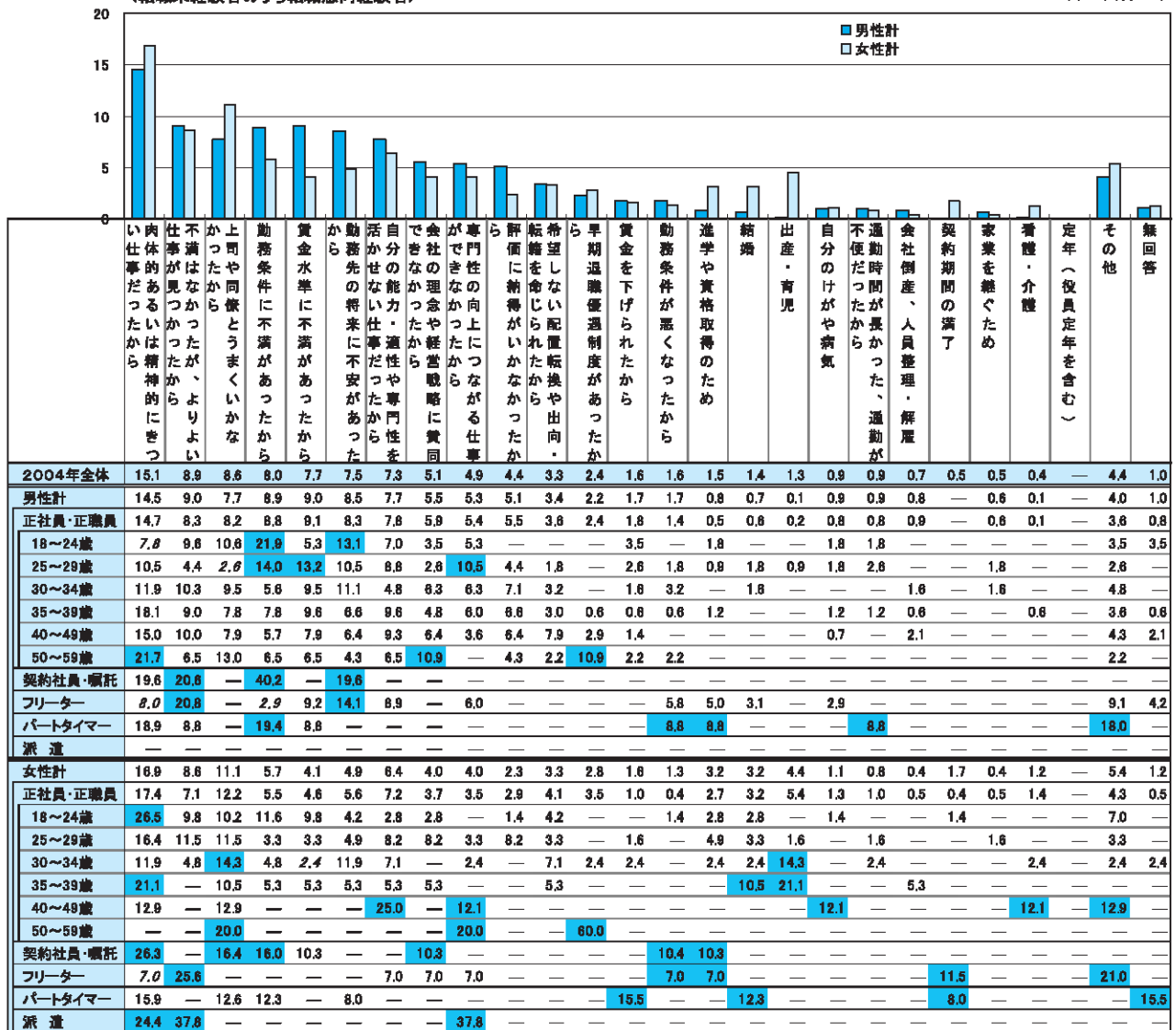
注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

◆ 最大の転職意向理由

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

＜転職未経験者のうち転職意向経験者＞

(単一回答:9%)



Q20-35b

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

独立意向

ワーキングパーソンの独立意向はどう変化しているか

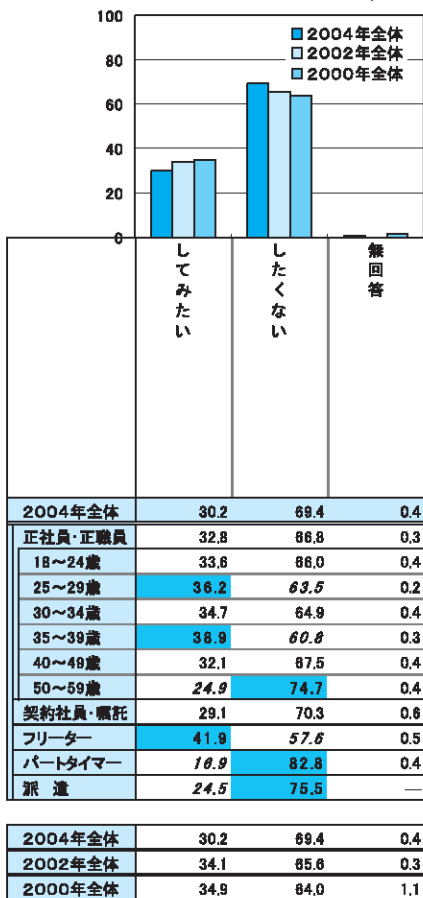
約3割のワーキングパーソンに独立希望がある
 独立希望はフリーターで顕著にみられ、フリーターでは5人に2人に達する
 独立希望は男性に多く、希望者の出現率は女性の2倍を超える
 4年前に較べると独立希望はおよそ5ポイント低下している

- 独立して仕事を「してみたい」とするワーキングパーソンは30.2%を占める。
- フリーターの41.9%が独立して仕事を「してみたい」とし、独立意向が最も強い形態となっている。一方、パートタイマー、派遣、契約社員の独立意向は3割に満たず、最も割合が低いパートタイマーとフリーターでは25ポイントの格差が生じている。
- 男性では38.6%に独立意向があるのに対し、女性では17.9%と低く、女性の独立意向者は男性の半数以下の出現率となっている。
- 00年にはワーキングパーソンの34.9%が独立して仕事を「してみたい」としていたが、04年ではその割合が4.7ポイント低下し、独立意向者は減少している。

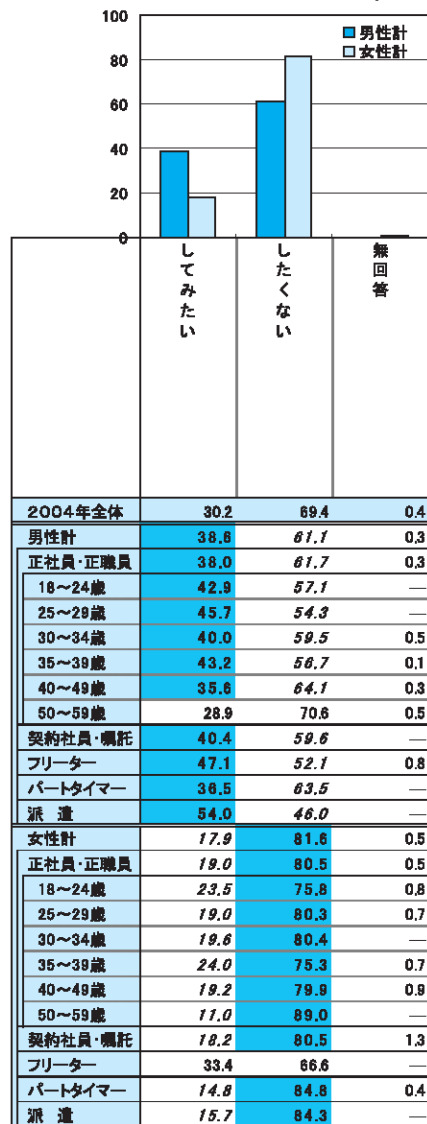
◆ 独立意向

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(単一回答:%)



(単一回答:%)



Q35

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

独立の時期

どの程度のタイムスパンで独立を考えているか

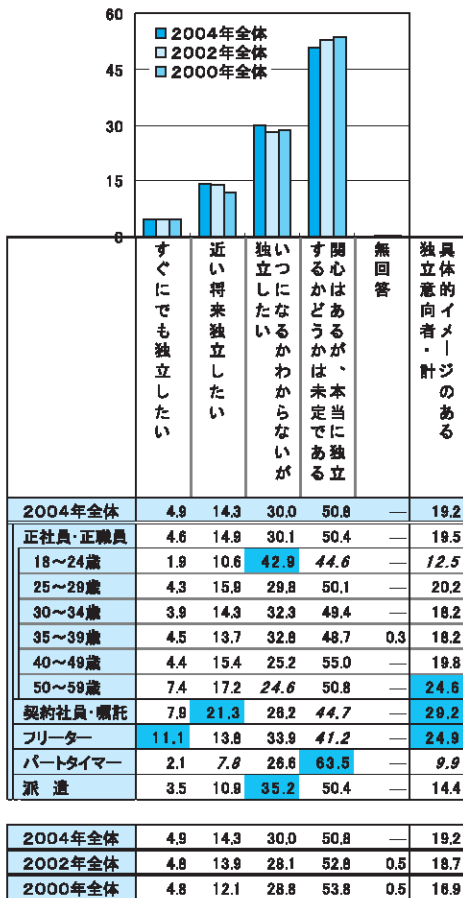
独立意向者の多くは漠然としたイメージにとどまり、時期を特定した意向は約2割
正社員 50代や契約社員、フリーターでは時期を特定した独立意向がやや多い

- 「関心はあるが、本当に独立するかどうかは未定である」とする独立意向者が半数(50.8%)を占め、「すぐにでも独立したい」(4.9%)や「近い将来独立したい」(14.3%)は合わせても2割に満たない。
- 「すぐにでも」「近い将来」など時期を特定した独立意向者は契約社員(29.2%)、フリーター(24.9%)に多く、正社員、派遣、パートタイマーのそれを約10～20ポイント上回る。
- 正社員 50代の独立意向者のうち、「すぐにでも」「近い将来」など時期を特定した意向者は4人に1人(24.6%)を占める。
- 男性では21.2%が「すぐにでも」「近い将来」など時期を特定した独立意向者であるのに対し、女性では約6割が「関心はあるが、本当に独立するかどうかは未定である」としており、時期を特定した独立意向者は13.3%と少ない。

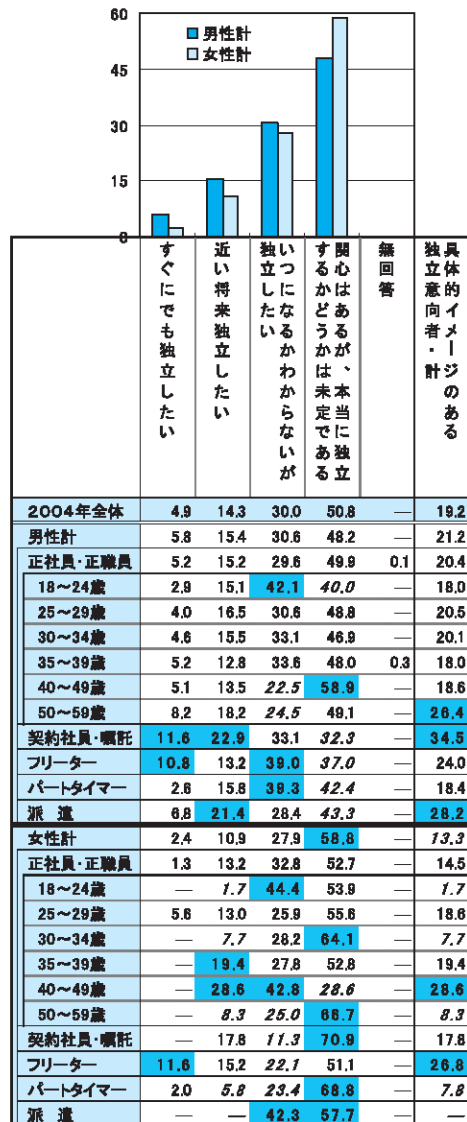
◆ 独立意向の度合い

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

<独立意向者> (単一回答:%)



(単一回答:%)



Q35-1

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

独立の形態

「1円起業」は会社設立を後押ししたか

独立意向者の約半数は法人化しない自営業をイメージし、会社設立がそれについて多い男性では会社設立、女性ではお店を開いたり、友人や仲間との共同事業が多い
資本金1円での起業が可能になった影響か、会社設立は前回調査を上回っている

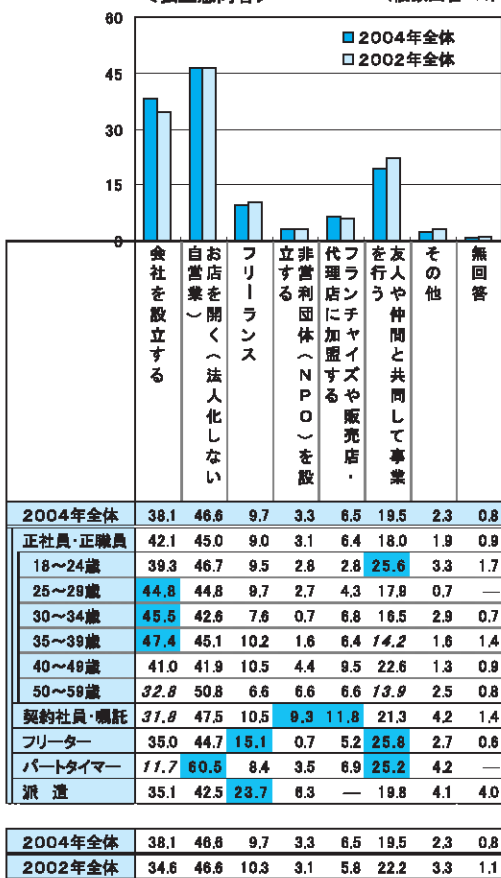
- 独立意向者の独立形態は約半数が「お店を開く（法人化しない自営業）」をイメージしている。ついで、「会社を設立する」(38.1%)や「友人や仲間と共同して事業を行う」(19.5%)などが多い。
- 「会社を設立する」は30代を中心にする正社員に多く、これらの年齢層では40%半ばに達する。一方、パートタイマーでは「お店を開く（法人化しない自営業）」に加え、「友人や仲間と共同して事業を行う」などの希望が高い。
- 男性では「会社を設立する」が45.5%で独立形態のトップにあがり、「お店を開く（法人化しない自営業）」は2番目に後退する。これに対し、女性では「お店を開く（法人化しない自営業）」が突出し、「会社を設立する」(14.9%)の約4倍に達している。
- 「会社を設立する」は02年の34.6%から、38.1%にわずかながら増加傾向を示した。

◆ 独立の形態

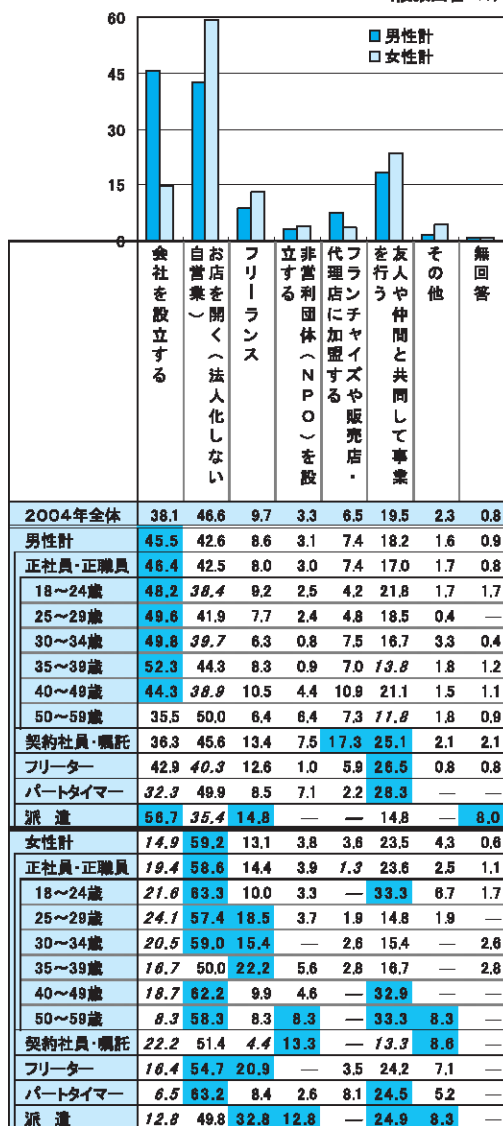
(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

<独立意向者>

(複数回答:%)



(複数回答:%)



注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

副業意向

どれくらいが副業に関心を示し、行動しているか

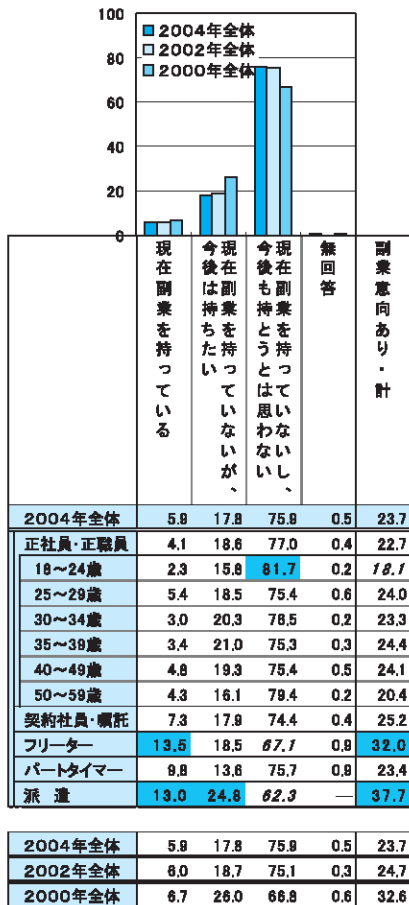
副業を持っているワーキングパーソンは少数だが、今後の意向を含めると2割を超えるフリーターや派遣の1割以上が副業を持っているが、正社員では10ポイント近く少ない今後、副業を持ちたいと考えるワーキングパーソンは00年よりも約9ポイント減少

- 「現在副業を持っている」ワーキングパーソンは5.9%と少数だが、「現在副業を持っていないが、今後は持ちたい」とする意向者を合わせると、副業意向者の割合は4人に1人近く(23.7%)を占める。
- 副業意向者の割合は派遣(37.7%)、フリーター(32.0%)に多く、正社員の22.7%を約10~15ポイント上回る。
- 男性、女性とも副業意向者の割合は23%台でほとんど変わらないが、女性では「現在副業を持っている」とする実行者がやや多くみられる。
- 00年に副業意向のあるワーキングパーソンは32.6%いたが、04年は00年よりも約9ポイント低下し、副業に関心のあるワーキングパーソンは引き続き減少している。

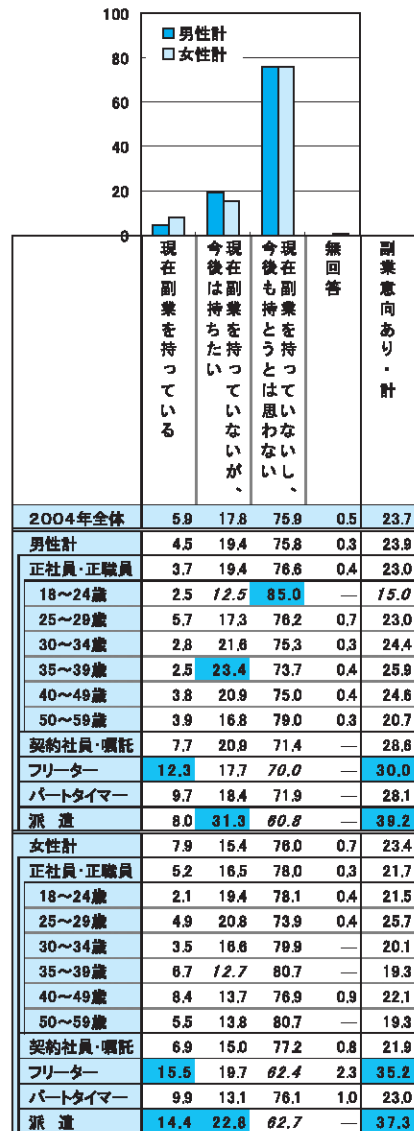
◆ 副業意向

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(単一回答:%)



(単一回答:%)



Q36

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

副業の背景

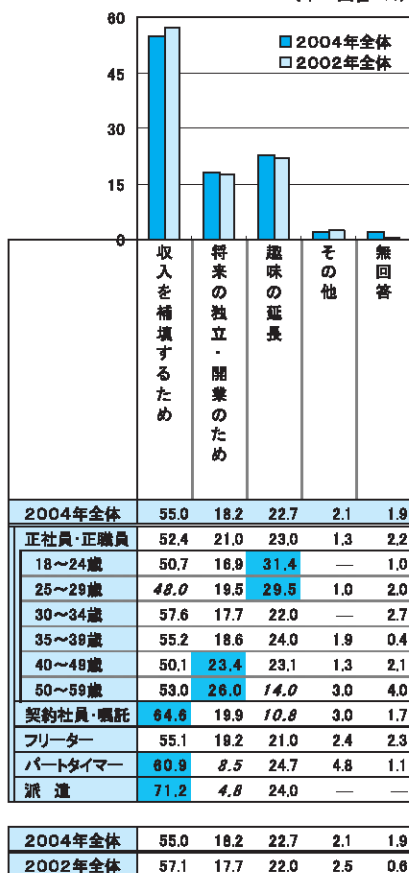
ワーキングパーソンはなぜ副業に関心を持つのか

副業意向を持つワーキングパーソンの半数以上は収入補填が目的
 収入補填のための副業は派遣や契約社員など非正社員に多くみられる
 男性では将来の独立・開業、女性では趣味の延長で副業に関心をもつ割合が高い

- 副業意向者の副業理由は「収入を補填するため」(55.0%)が最も多く、以下「趣味の延長」と「将来の独立・開業のため」が2割前後で続く。
- 派遣、契約社員、パートタイマーでは「収入を補填するため」が6割を超えている。これに対し、正社員の「収入を補填するため」は52.4%にとどまる。
- 正社員の年代別には、20代以下では「趣味の延長」が、40代、50代では「将来の独立・開業のため」がそれぞれ多くなっている。
- 男性では「将来の独立・開業のため」が女性を10.8ポイント上回る22.6%、女性では「趣味の延長」が男性を7ポイント上回る26.9%となっている。

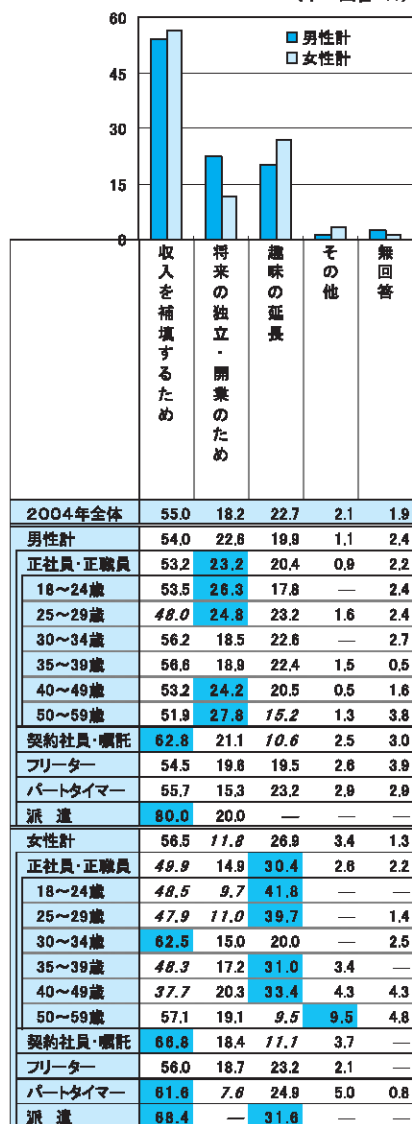
◆ 副業意向理由

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
 (単一回答:%)



<副業意向ありの人>

(単一回答:%)



Q38-1

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字の赤は2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

ワーキングパーソンの
能力・スキルに対する
意識と学び行動

Part

3

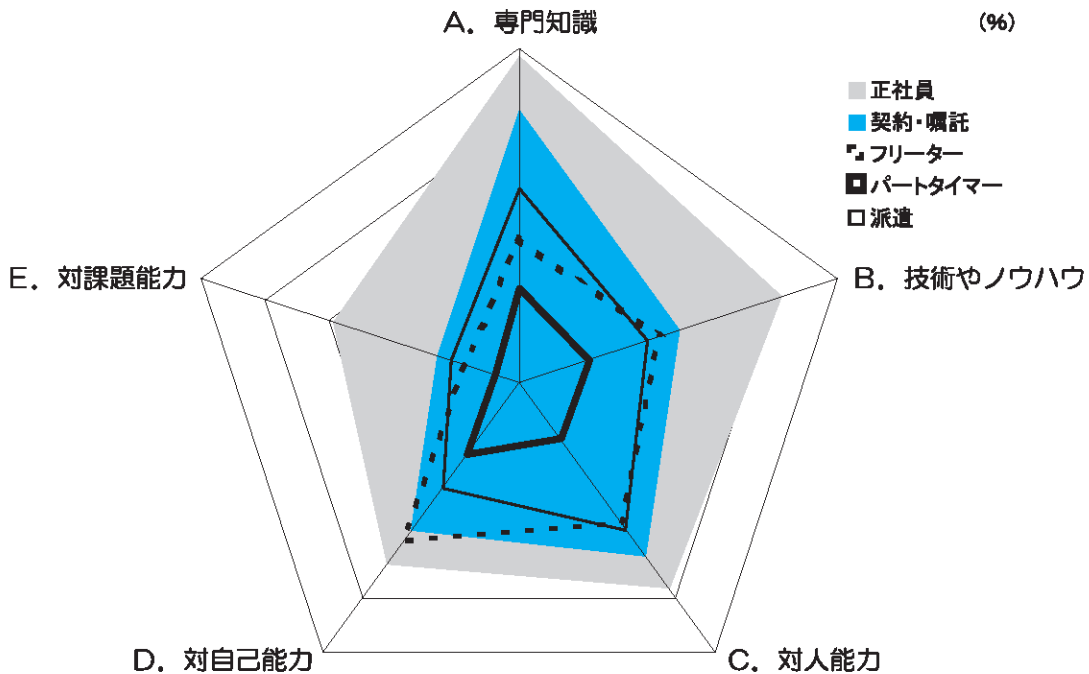
必要能力

仕事で求められる要素別能力はどのレベルか

専門知識、技術やノウハウがワーキングパーソンの半数以上に高いレベルで求められている
非正社員でも契約社員を中心に一部で“非常に高いレベル”の能力が要求されていると感じている

- 正社員では「専門知識」「技術やノウハウ」「対人能力」が『非常に高いレベルで求められている能力』として認識されている。正社員で求められる能力として「対課題能力」「対自己能力」は相対的には低くなっている。
- 雇用形態別に『非常に高いレベルで求められている能力』をみると、いずれの要素も正社員で求められているという認識が強くみられる。一方、パートタイマーに高いレベルで求められる能力の認識はすべての要素で最小になっている。契約社員、派遣、フリーターの3つの形態間ではおおむね契約社員が最大になっているが、「対自己能力」に関してはフリーターが契約社員に並ぶ。「対自己能力」以外はフリーターと派遣で求められると認識する割合に大きな違いはみられない。
- 「対自己能力」では正社員、フリーター、契約社員を問わず『非常に高いレベルで求められる』という認識があるが、「対課題能力」は非正社員に比べると正社員で求められる傾向が相対的に強い。

■ 求められる能力 「非常に高いレベルが求められる」割合

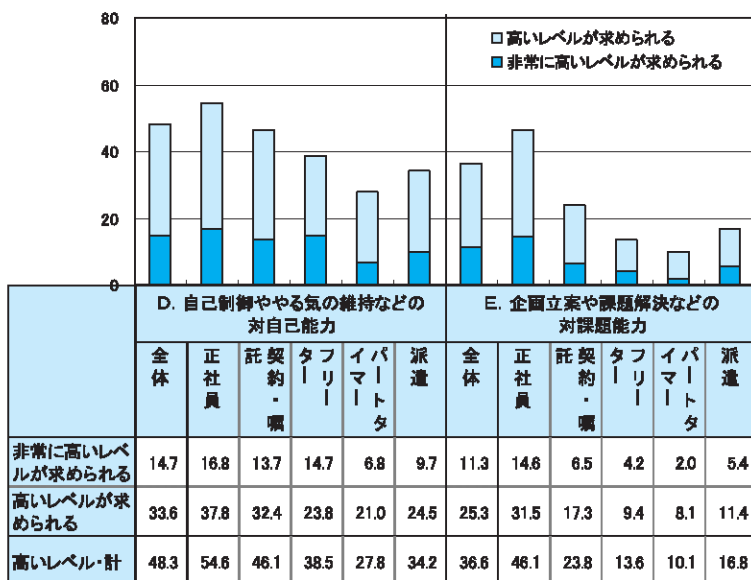
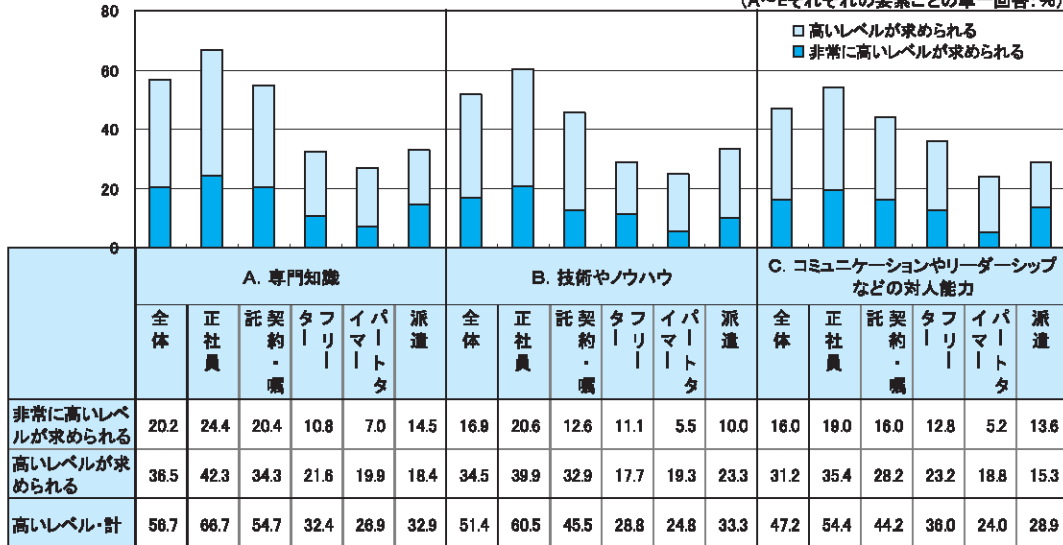


Q38

◆求められる能力

(全体/就業形態別)

(A~Eそれぞれの要素ごとの単一回答:%)



Q38-0

- 「専門知識」「技術やノウハウ」が高いレベルで求められると認識しているワーキングパーソンは30代で高く、その割合はいずれも6割前後に及んでいる。また、「対人能力」「対自己能力」も30代で最も高いが、これらの能力が高いレベルで求められると認識している割合は50%程度に減少する。
- 高いレベルが求められると認識している能力は女性に比べると男性でいずれの分野も高く、とくに「対課題能力」(26.3ポイント差)を最大に「技術やノウハウ」「専門知識」で男女差が大きくなっている。

■ 求められる能力

	(全体/年齢別)						(単一回答:%)	0	20	40	60	80
	ル非 が常 に求 め高 ら い れ る べ	め高 ら い れ る べ ル が 求	求一 般 的 な べ ル が	な あ い り 求 め ら れ	れほ な い ど 求 め ら	無 回 答						
全体												
計	15.8	32.2	37.3	9.9	4.5	0.2	48.0					
18~29歳	17.1	28.5	37.9	11.2	5.1	0.1	45.6					
30~39歳	19.1	33.0	36.0	8.4	3.5	0.1	52.1					
40~49歳	14.7	35.2	37.5	8.6	3.7	0.3	49.9					
50~59歳	11.3	33.1	38.1	11.4	5.8	0.3	44.4					
A. 専門知識												
	20.2	36.5	30.4	8.1	4.5	0.2	56.7					
18~29歳	20.8	32.3	31.2	10.0	5.6	0.1	53.1					
30~39歳	24.6	37.7	28.3	6.0	3.4	0.1	62.3					
40~49歳	20.0	39.2	29.4	7.3	3.9	0.2	58.2					
50~59歳	14.1	37.8	33.3	9.2	5.3	0.3	52.0					
B. 技術やノウハウ												
	18.9	34.5	33.3	10.7	4.4	0.2	51.4					
18~29歳	18.5	29.9	34.0	12.4	5.1	0.1	48.4					
30~39歳	20.4	37.3	30.1	9.1	3.1	-	57.7					
40~49歳	15.2	38.2	33.9	8.3	4.1	0.3	53.4					
50~59歳	12.2	33.3	35.9	12.9	5.4	0.3	45.5					
C. コミュニケーションやリーダーシップなどの対人能力												
	16.0	31.2	41.4	8.3	2.9	0.2	47.2					
18~29歳	17.8	29.0	42.7	8.0	2.4	0.1	46.8					
30~39歳	19.3	31.5	39.8	7.2	2.2	0.1	50.8					
40~49歳	14.2	33.9	40.8	7.9	2.9	0.3	48.1					
50~59歳	11.3	31.0	42.3	10.5	4.4	0.4	42.3					
D. 自己制御ややる気の維持などの対自己能力												
	14.7	33.6	44.4	5.3	1.7	0.2	48.3					
18~29歳	18.2	31.1	43.5	5.2	1.9	0.1	49.3					
30~39歳	17.3	32.9	43.9	4.8	1.1	0.1	50.2					
40~49歳	11.9	36.7	44.9	4.8	1.4	0.3	48.6					
50~59歳	9.6	35.0	45.8	6.8	2.6	0.3	44.6					
E. 企画立案や課題解決などの対課題能力												
	11.3	25.3	37.2	17.0	9.0	0.2	36.6					
18~29歳	9.9	20.3	38.4	20.6	10.7	0.1	30.2					
30~39歳	13.7	25.8	38.0	14.9	7.6	0.1	39.5					
40~49歳	12.4	28.0	38.2	14.8	6.3	0.3	40.4					
50~59歳	9.1	28.4	33.5	17.4	11.1	0.4	37.5					

Q38-②

■ 求められる能力

(全体/性・年齢別) (単一回答:%)

	男性						
	ル非 が常 に高 めら れる べ	め高 ら い レ ル が 求 め ら れ る	求一 め般 的 レ ベ ル が 求 め ら れ る	なあ まり 求 め ら れ る	れほ と ん ど 求 め ら れ る	無 回 答	め高 ら い レ ル が 求 め ら れ る
全体							
計	19.3	37.7	33.2	7.1	2.5	0.2	57.0
18~29歳	19.4	30.6	35.4	10.4	4.2	0.1	50.0
30~39歳	22.5	37.0	32.1	6.3	2.0	0.1	59.5
40~49歳	19.5	42.0	31.8	5.2	1.3	0.2	61.5
50~59歳	14.6	42.8	33.5	6.0	2.5	0.6	57.4
A. 専門知識							
計	24.6	41.9	25.1	5.8	2.5	0.2	66.5
18~29歳	23.3	33.8	28.3	9.8	4.9	0.1	57.1
30~39歳	29.1	41.3	23.5	4.4	1.6	0.1	70.4
40~49歳	26.0	46.3	22.6	3.8	1.2	0.1	72.3
50~59歳	18.6	47.9	26.1	5.1	1.9	0.5	66.5
B. 技術やノウハウ							
計	21.5	40.4	28.3	7.2	2.3	0.2	61.9
18~29歳	23.1	33.1	29.4	10.1	4.2	0.2	56.2
30~39歳	25.5	41.1	25.9	6.0	1.4	0.1	66.6
40~49歳	20.2	45.5	27.4	5.5	1.2	0.2	65.7
50~59歳	15.5	43.3	31.3	7.3	2.1	0.5	58.8
C. コミュニケーションやリーダーシップなどの対人能力							
計	18.7	35.5	37.3	6.3	1.9	0.2	54.2
18~29歳	18.3	29.6	41.4	8.2	2.5	-	47.8
30~39歳	21.6	34.8	36.0	5.8	1.7	0.1	56.4
40~49歳	19.1	39.3	35.7	4.5	1.2	0.2	58.4
50~59歳	14.8	39.8	36.1	6.5	2.1	0.7	54.6
D. 自己制御ややる気の維持などの対自己能力							
計	16.5	38.4	39.6	4.2	1.0	0.2	54.9
18~29歳	19.7	33.4	40.2	4.8	1.7	0.1	53.1
30~39歳	19.0	38.5	39.4	4.2	0.9	0.1	55.5
40~49歳	14.9	41.4	39.5	3.2	0.7	0.2	56.3
50~59歳	10.9	44.1	39.3	4.4	0.7	0.5	55.0
E. 企画立案や課題解決などの対課題能力							
計	15.2	32.1	35.5	11.8	5.0	0.3	47.3
18~29歳	12.4	22.9	37.4	19.2	7.9	0.1	35.3
30~39歳	17.3	31.3	35.9	11.2	4.2	0.2	48.6
40~49歳	17.6	37.2	33.7	9.0	2.3	0.2	54.8
50~59歳	13.4	39.1	34.6	6.7	5.5	0.7	52.5

Q38-③

(単一回答:%)

	女性						
	ル非 が常 に高 めら れる べ	め高 ら い レ ル が 求 め ら れ る	求一 め般 的 レ ベ ル が 求 め ら れ る	なあ まり 求 め ら れ る	れほ と ん ど 求 め ら れ る	無 回 答	め高 ら い レ ル が 求 め ら れ る
全体							
計	10.8	24.3	43.4	14.1	7.4	0.1	35.1
18~29歳	14.3	26.1	41.0	12.2	6.2	0.1	40.4
30~39歳	12.8	25.7	43.2	12.2	6.2	-	38.5
40~49歳	7.7	25.2	45.8	13.7	7.2	0.4	32.9
50~59歳	6.5	19.3	44.8	19.0	10.4	-	25.8
A. 専門知識							
計	13.9	28.7	38.2	11.5	7.6	0.1	42.8
18~29歳	17.9	30.5	34.6	10.5	6.3	0.1	48.4
30~39歳	16.6	30.9	37.0	8.9	6.6	-	47.5
40~49歳	11.3	28.7	39.3	12.4	7.9	0.4	40.0
50~59歳	7.8	23.7	43.4	15.1	10.0	-	31.5
B. 技術やノウハウ							
計	10.2	25.9	40.6	15.8	7.4	0.1	36.1
18~29歳	13.1	26.1	39.5	15.1	6.1	0.1	39.2
30~39歳	10.9	30.3	37.8	15.0	6.0	-	41.2
40~49歳	7.8	27.6	43.6	12.4	8.2	0.4	35.4
50~59歳	7.5	19.2	42.5	20.8	10.0	-	26.7
C. コミュニケーションやリーダーシップなどの対人能力							
計	12.1	24.9	47.3	11.3	4.3	0.1	37.0
18~29歳	17.2	28.3	44.1	7.8	2.3	0.2	45.5
30~39歳	15.0	25.3	46.9	9.8	3.0	-	40.3
40~49歳	7.1	25.9	48.3	13.0	5.4	0.4	33.0
50~59歳	6.4	18.6	51.1	18.2	7.7	-	25.0
D. 自己制御ややる気の維持などの対自己能力							
計	12.1	26.7	51.4	7.0	2.7	0.1	38.8
18~29歳	16.5	28.5	47.3	5.6	2.1	0.1	45.0
30~39歳	14.4	26.2	52.1	5.8	1.4	-	40.6
40~49歳	7.4	29.7	53.0	7.1	2.5	0.4	37.1
50~59歳	7.8	21.9	54.9	10.1	5.3	-	29.7
E. 企画立案や課題解決などの対課題能力							
計	5.6	15.4	39.5	24.7	14.7	0.1	21.0
18~29歳	6.9	17.3	39.5	22.2	14.1	0.1	24.2
30~39歳	7.0	15.7	41.9	21.6	13.8	-	22.7
40~49歳	4.9	14.4	44.8	23.4	12.1	0.4	19.3
50~59歳	3.0	13.2	32.0	32.6	19.1	-	16.2

Q38-③b

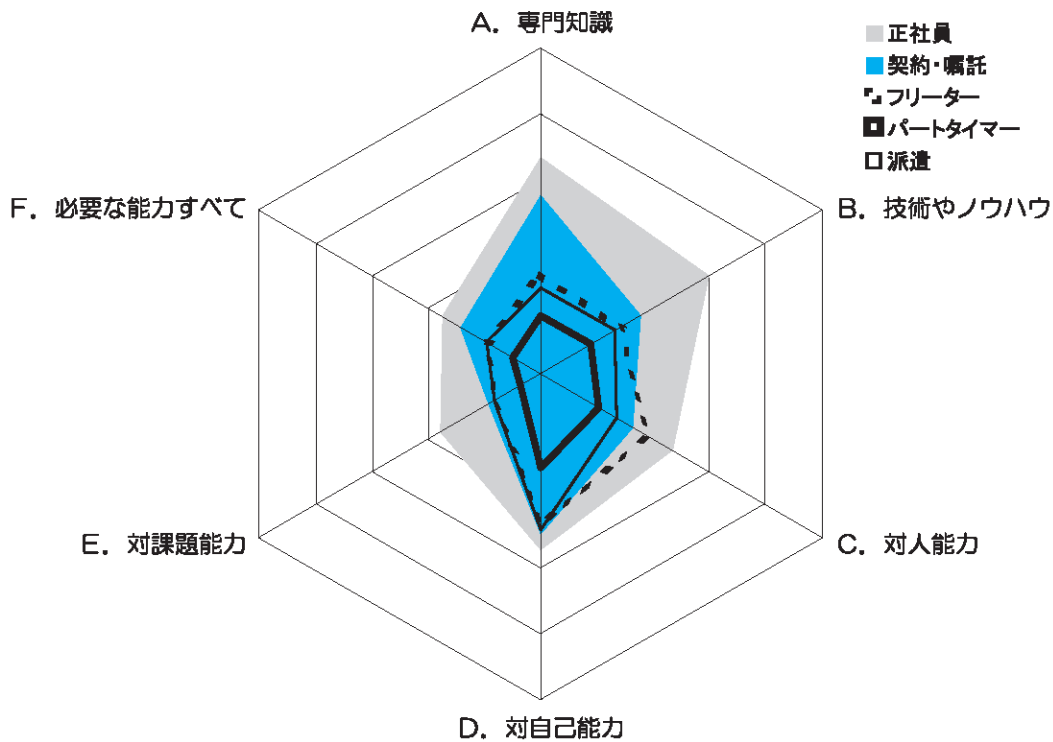
保有能力

仕事に求められる能力は満たしているか

正社員の6割以上がほとんどの要素で必要能力を保有としているが、“ある程度”のレベルにとどまる不十分と感じている保有能力は“対課題能力”が多くなっている
職務遂行に必要な能力は一定のレベルで保有しているが、『十分なレベル』に到達は少ない

- 『十分持っている』とする能力は、求められる能力と比較すると全体に割合が低い。すなわち、プロフィールは求められる能力よりも小さく、求められる高度なレベルに達していないと感じるワーキングパーソンが少なくないことをうかがわせている。
- 「専門知識」「技術やノウハウ」については、正社員、契約社員の順に高く、フリーターと派遣が中間層を形成し、パートタイマーが最も内側にある。一方、「対自己能力」ではパートタイマーを除くと、正社員、非正社員の差が縮小している。「対課題能力」は正社員も低い、非正社員がさらに低下するため、正社員との差は拡大している。
- 求められる能力と保有能力との差が大きいものに注目すると正社員、契約社員、派遣に共通して「専門知識」「対人能力」など、パートタイマーでは比較的ギャップが小さいものの、「専門知識」でやや差が大きくなっている。

■ 保有している能力 「十分持っている」の割合

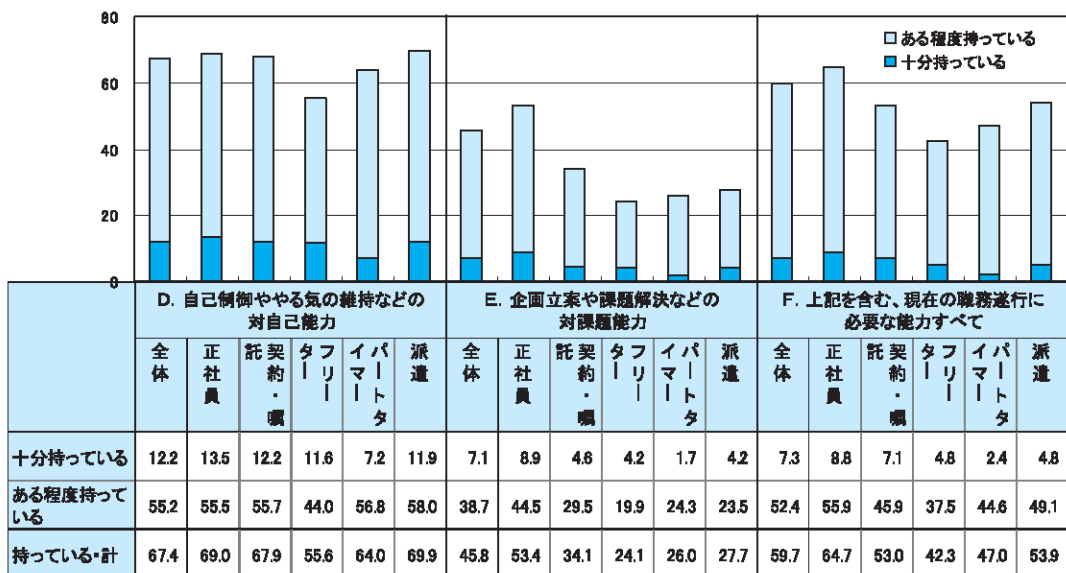
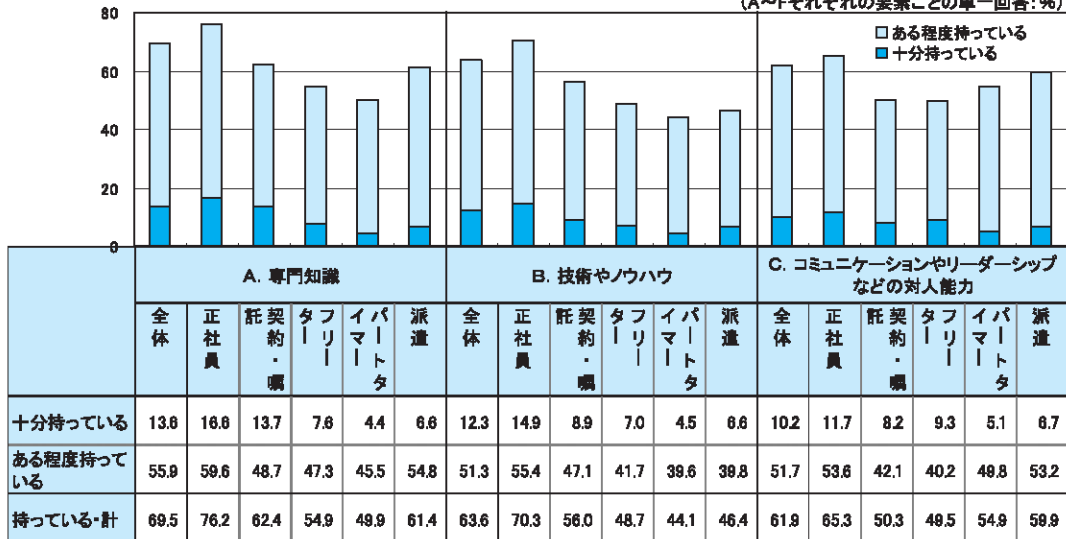


Q39

◆保有している能力

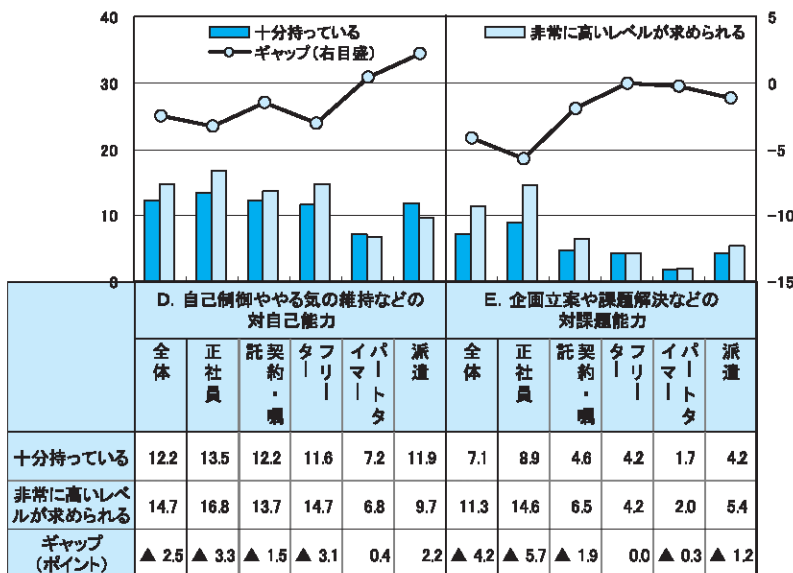
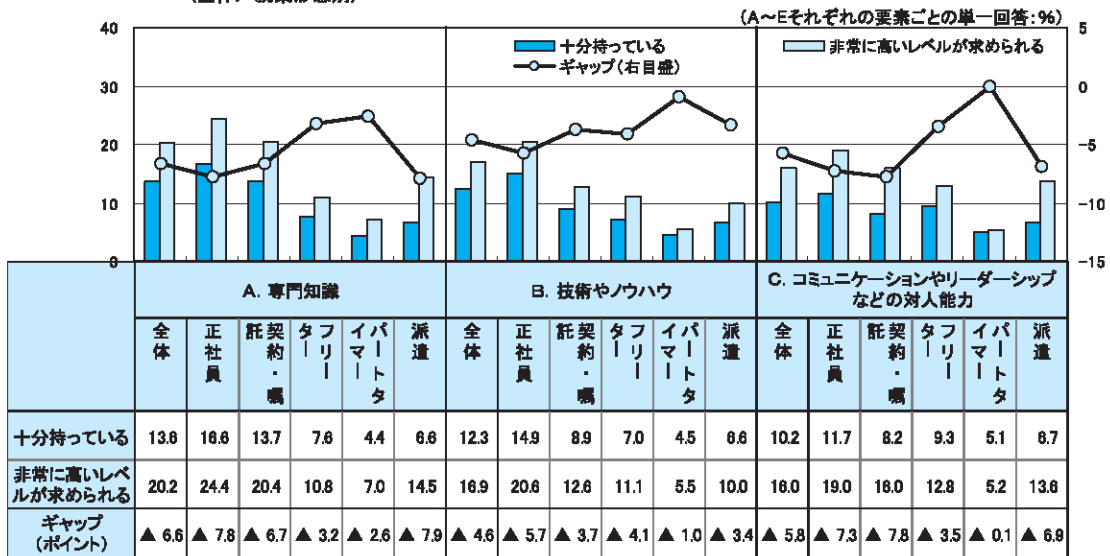
(全体/就業形態別)

(A~Fそれぞれの要素ごとの単一回答:%)



Q39-0

◆求められる能力と保有能力のギャップ
(全体/就業形態別)



注) ▲は「十分持っている」割合を「非常に求められる」割合が上回っていることを示す

Q38-39-0

- 保有していると認識する割合は年齢と共にいずれの分野でも増大する傾向にあるが、40代以降はほとんど数字が増加せず、保有割合は頭打ちになっている。20代以前と30代では「技術やノウハウ」(15.7ポイント)を始め全体に年代間の差が大きい。
- 男性では「専門知識」「技術やノウハウ」を保有しているとする割合が7割を超えている。一方、女性では保有している能力の割合が「対自己能力」(65.6%)で最大となっている。男女差をみると「対課題能力」で23.0ポイント差がついたのを始め、保有している能力は全体に男性の割合が高いが、「対自己能力」の差は2.9ポイントと小さく、男女差はほとんどない。

■ 保有している能力

	(全体/年齢別)					(単一回答:%)	
	十分持っている	ある程度持っている	えんちらいともい	いあまり持っていない	ほとんど持っていない	無回答	計持っている
全体							
計	10.4	50.9	28.5	7.8	2.1	0.2	61.3
18~29歳	6.2	44.4	34.4	11.6	3.3	0.1	50.6
30~39歳	10.7	51.5	28.6	7.5	1.6	0.1	62.2
40~49歳	11.8	56.3	24.6	5.5	1.3	0.5	68.1
50~59歳	14.3	53.3	24.5	5.4	2.1	0.4	67.6
A. 専門知識							
計	13.6	55.9	19.3	8.6	2.4	0.1	69.5
18~29歳	7.1	52.4	23.8	12.2	4.4	0.1	59.5
30~39歳	14.2	58.1	17.4	8.5	1.7	0.1	72.3
40~49歳	16.2	58.0	17.9	6.2	1.3	0.4	74.2
50~59歳	18.9	55.7	17.1	6.6	1.7	0.1	74.8
B. 技術やノウハウ							
計	12.3	51.3	24.6	9.0	2.7	0.2	63.8
18~29歳	6.2	45.8	30.8	13.3	4.0	0.1	51.8
30~39歳	13.7	53.8	22.7	8.0	1.9	-	67.5
40~49歳	14.6	55.0	20.6	7.3	2.0	0.4	69.6
50~59歳	16.0	51.7	22.9	6.4	2.6	0.4	67.7
C. コミュニケーションやリーダーシップなどの対人能力							
計	10.2	51.7	29.3	7.0	1.5	0.2	61.9
18~29歳	7.1	48.8	34.4	9.8	2.0	0.1	53.9
30~39歳	10.3	50.4	30.6	7.3	1.3	0.1	60.7
40~49歳	9.6	58.9	25.0	5.2	0.9	0.5	68.5
50~59歳	14.5	52.8	25.2	5.0	1.9	0.4	67.4
D. 自己制御ややる気の維持などの対自己能力							
計	12.2	55.2	26.7	4.6	1.1	0.3	67.4
18~29歳	9.8	49.6	31.1	7.5	1.7	0.2	59.4
30~39歳	11.5	53.5	29.4	4.8	0.8	0.2	65.0
40~49歳	13.0	60.9	22.3	2.8	0.4	0.5	73.9
50~59歳	15.2	58.9	21.7	2.6	1.2	0.3	74.1
E. 企画立案や課題解決などの対課題能力							
計	7.1	38.7	38.2	12.0	3.6	0.3	45.8
18~29歳	3.3	29.3	44.2	17.5	5.5	0.2	32.6
30~39歳	7.5	38.7	38.7	11.9	2.9	0.2	46.2
40~49歳	9.3	46.2	33.6	8.2	2.0	0.7	55.5
50~59歳	9.7	43.3	34.4	8.8	3.8	0.4	53.0
F. 上記を含む、現在の職務遂行に必要な能力すべて							
計	7.3	52.4	33.0	5.4	1.6	0.2	59.7
18~29歳	3.5	42.3	42.1	9.5	2.3	0.1	45.8
30~39歳	7.0	54.1	33.1	4.5	1.2	0.1	61.1
40~49歳	8.0	58.8	28.3	3.3	0.9	0.5	66.8
50~59歳	11.7	57.1	25.8	3.3	1.7	0.4	68.8

Q39-②

■ 保有している能力

(全体/性・年齢別)

(単一回答:%)

	男性						
	十分持っている	ある程度持っている	どちらでもない	あまり持っていない	ほとんど持っていない	無回答	計持っている
	全体						
計	13.8	53.3	25.3	6.2	1.2	0.3	67.1
18~29歳	7.8	44.8	33.2	11.4	2.7	0.1	52.6
30~39歳	13.6	53.4	26.1	5.9	0.8	0.1	67.0
40~49歳	16.2	59.4	20.2	3.5	0.5	0.3	75.6
50~59歳	18.9	57.3	19.7	3.2	0.4	0.6	76.2
	A. 専門知識						
計	18.6	58.0	15.6	6.4	1.3	0.1	76.6
18~29歳	9.3	52.8	22.9	11.7	3.4	0.1	61.9
30~39歳	18.9	59.9	14.2	6.1	0.8	0.1	78.8
40~49歳	22.4	62.5	11.2	3.2	0.5	0.1	84.9
50~59歳	25.7	57.2	13.2	3.5	0.2	0.2	82.9
	B. 技術やノウハウ						
計	18.5	55.2	20.2	6.5	1.3	0.2	71.7
18~29歳	8.2	48.0	27.5	13.0	3.1	0.1	56.2
30~39歳	17.7	57.7	18.3	5.4	0.9	-	75.4
40~49歳	20.3	58.5	16.5	4.0	0.5	0.2	78.8
50~59歳	20.7	57.1	17.9	2.8	0.7	0.7	77.8
	C. コミュニケーションやリーダーシップなどの対人能力						
計	13.0	51.9	27.6	6.2	1.0	0.3	64.9
18~29歳	8.5	45.0	34.5	10.1	1.7	0.1	53.5
30~39歳	12.3	50.2	29.6	6.6	1.2	0.2	62.5
40~49歳	14.0	58.8	22.8	3.6	0.5	0.4	72.8
50~59歳	18.5	55.8	21.4	3.3	0.2	0.7	74.3
	D. 自己制御ややる気の維持などの対自己能力						
計	14.3	54.2	25.9	4.6	0.6	0.3	68.5
18~29歳	10.6	48.0	31.2	8.3	1.7	0.2	58.6
30~39歳	13.5	52.3	29.0	4.5	0.4	0.3	65.8
40~49歳	15.4	60.1	20.9	3.0	0.2	0.4	75.5
50~59歳	18.8	58.4	20.4	1.9	-	0.5	77.2
	E. 企画立案や課題解決などの対課題能力						
計	10.3	44.9	33.3	9.2	2.0	0.4	55.2
18~29歳	5.1	32.3	42.2	16.0	4.2	0.3	37.4
30~39歳	9.8	43.9	35.4	9.1	1.7	0.1	53.7
40~49歳	13.5	53.1	27.0	4.9	1.2	0.4	66.6
50~59歳	14.1	53.2	25.9	5.4	0.7	0.7	67.3
	F. 上記を含む、現在の職務遂行に必要な能力すべて						
計	9.9	55.8	28.9	4.4	0.8	0.3	65.5
18~29歳	4.9	43.0	40.7	9.3	2.0	0.1	47.9
30~39歳	9.2	56.4	30.2	3.6	0.6	0.1	65.6
40~49歳	11.4	63.2	22.7	2.0	0.4	0.4	74.6
50~59歳	15.5	62.2	19.3	2.1	0.2	0.7	77.7

Q39-③

(単一回答:%)

	女性						
	十分持っている	ある程度持っている	どちらでもない	あまり持っていない	ほとんど持っていない	無回答	計持っている
	全体						
計	5.6	47.3	33.2	10.1	3.8	0.2	52.9
18~29歳	4.3	43.8	35.9	11.9	4.1	0.1	48.1
30~39歳	5.4	47.9	33.3	10.4	3.0	0.1	53.3
40~49歳	5.4	51.8	31.2	8.5	2.3	0.8	57.2
50~59歳	7.9	47.5	31.4	8.6	4.6	-	55.4
	A. 専門知識						
計	6.4	53.0	24.5	11.9	4.0	0.2	59.4
18~29歳	4.5	52.3	24.9	12.8	5.6	-	56.8
30~39歳	5.6	54.9	23.2	12.8	3.5	-	60.5
40~49歳	7.0	51.4	27.7	10.7	2.5	0.7	58.4
50~59歳	9.2	53.6	22.5	11.0	3.7	-	62.8
	B. 技術やノウハウ						
計	6.1	45.5	30.9	12.6	4.6	0.2	51.8
18~29歳	3.8	42.8	34.6	13.7	5.1	-	46.8
30~39歳	6.3	46.6	30.6	12.9	3.6	-	52.9
40~49歳	6.3	49.9	26.7	12.1	4.3	0.7	56.2
50~59歳	9.2	44.2	29.9	11.4	5.4	-	53.4
	C. コミュニケーションやリーダーシップなどの対人能力						
計	6.0	51.5	31.8	8.2	2.4	0.2	57.5
18~29歳	5.5	48.8	34.3	9.1	2.3	-	54.3
30~39歳	6.6	50.9	32.5	8.5	1.6	-	57.5
40~49歳	3.1	59.0	28.3	7.4	1.4	0.7	62.1
50~59歳	8.8	48.8	30.7	7.4	4.4	-	57.6
	D. 自己制御ややる気の維持などの対自己能力						
計	9.0	56.6	27.7	4.6	1.8	0.2	65.8
18~29歳	8.8	51.6	31.0	6.7	1.7	0.2	60.4
30~39歳	7.8	55.7	30.2	4.7	1.6	-	63.5
40~49歳	9.5	62.1	24.4	2.5	0.7	0.7	71.8
50~59歳	10.1	59.6	23.6	3.7	3.0	-	69.7
	E. 企画立案や課題解決などの対課題能力						
計	2.6	29.6	45.5	18.1	5.9	0.3	32.2
18~29歳	1.1	25.8	46.6	19.3	7.1	0.1	26.9
30~39歳	3.3	29.3	44.9	17.0	5.2	0.3	32.6
40~49歳	3.1	36.1	43.3	13.1	3.2	1.1	39.2
50~59歳	3.4	29.3	46.4	13.1	7.7	-	32.7
	F. 上記を含む、現在の職務遂行に必要な能力すべて						
計	3.5	47.8	39.0	6.9	2.7	0.2	51.3
18~29歳	2.0	41.5	43.8	9.8	2.7	0.1	43.5
30~39歳	3.0	50.1	38.4	6.2	2.4	-	53.1
40~49歳	3.1	52.5	36.6	5.3	1.8	0.7	55.6
50~59歳	6.5	49.8	35.0	5.0	3.7	-	56.3

Q39-③b

向上能力

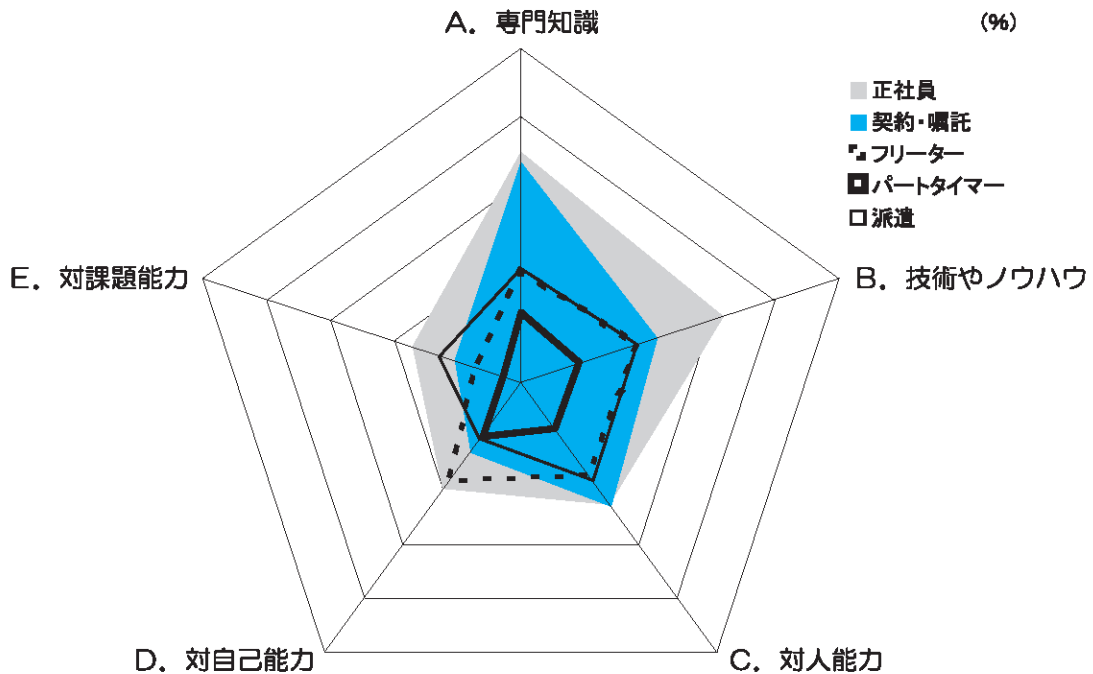
仕事を通して求められる能力の高まりを感じるか

専門知識、技術やノウハウは仕事を通して高まりを感じているが、“対課題能力”は弱い
 いずれの能力も認識の多くは『ある程度』であり、向上や成長の実感が強いとはいえない

- 仕事を通して『おおいに高まっている』能力分野は、正社員では「専門知識」「技術やノウハウ」であり、それぞれ15%を超える。また、契約社員でも「専門知識」(16.5%)で能力の伸長を実感しているワーキングパーソンが多い。フリーターや派遣ではいずれの分野も「おおいに高まっている」とする割合は10%に満たない。また、パートタイマーでは最大の「専門知識」でも5.2%にとどまり、伸長の実感が得られていると感じる割合は全体に低い。
- 「専門知識」「対人能力」は正社員と契約社員でほとんど差がないものの、「技術やノウハウ」「対自己能力」「対課題能力」ではやや差がみられる。派遣とフリーターでは比較的プロフィールに共通点があるが、フリーターでは「対自己能力」の伸長を感じている割合がやや高くなっている。パートタイマーでは5要素のいずれも仕事を通して『おおいに高まっている』という実感は得られていない。

■ 高まっている能力

「おおいに高まっている」の割合

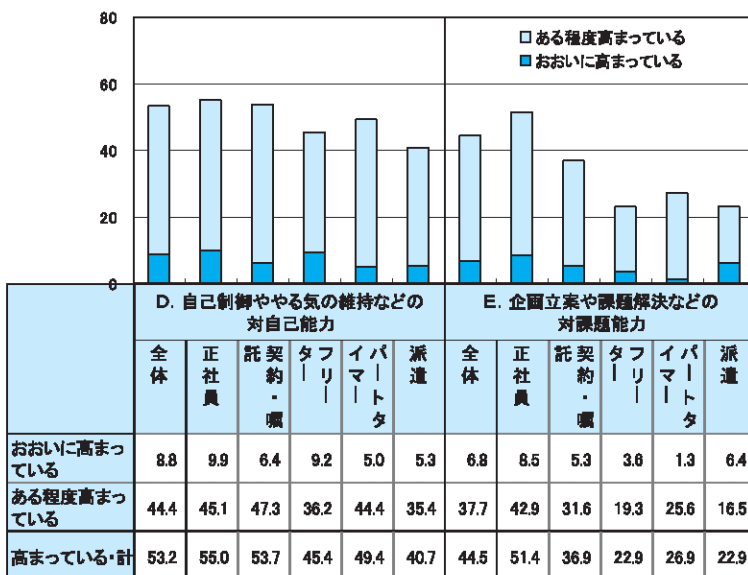
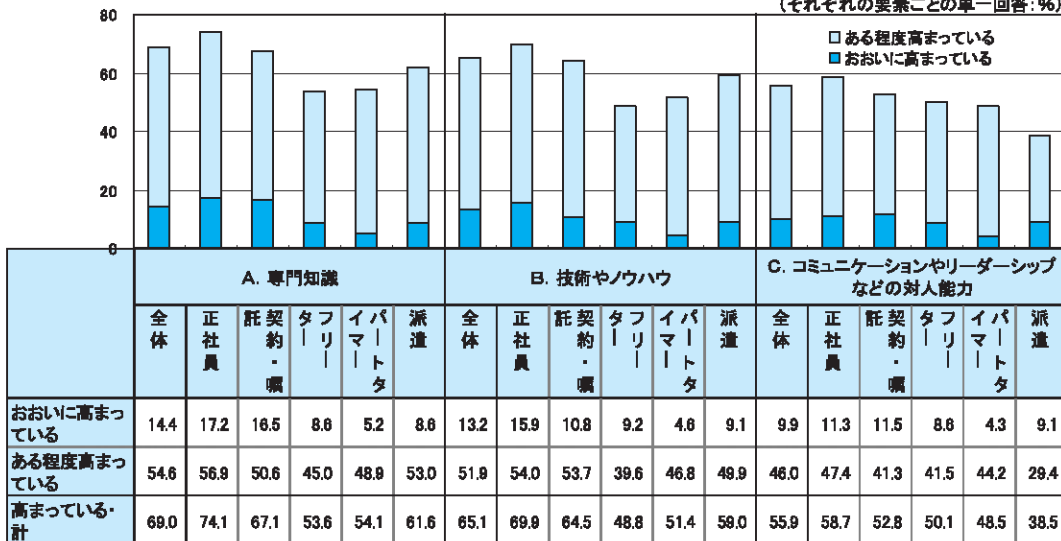


Q40

◆高まっていると認識する能力

(全体/就業形態別)

(それぞれの要素ごとの単一回答:%)



Q40-0

- 仕事を通して高まりを感じている能力は「専門知識」と「技術やノウハウ」がいずれの年齢層でも6割を超え、年代を問わず共通して高い。「対人能力」は若年層でやや割合が高いものの、「対課題能力」は20代以下で最小となるなど、高まりを感じている能力分野は年代による特徴がみられる。
- 高まりを感じている能力はいずれの分野も女性に比べると男性で高いが、なかでも「対課題能力」は男性が女性を16.7ポイント上回り、差が大きい。これに対し、「対自己能力」は1.9ポイントと僅差で男女による違いはほとんどみられない。

■ 高まっている能力

	(全体/年齢別)					(単一回答:%)		0	20	40	60	80
	ま お つ て い る 高	ま あ つ て い る 高	え ど ち ら と も い	て あ ま り な い 高 ま つ	ま ほ つ て い な い 高	無 回 答	高 ま つ て い る 計 て い					
全体												
計	10.6	46.9	33.0	6.8	2.4	0.3	57.5					
18~29歳	11.1	45.3	32.3	7.9	3.2	0.1	56.4					
30~39歳	12.2	46.9	31.7	6.9	2.2	0.1	59.1					
40~49歳	9.4	49.9	32.8	5.7	1.7	0.5	59.3					
50~59歳	9.3	46.0	35.9	6.2	2.2	0.4	55.3					
A. 専門知識												
計	14.4	54.6	23.1	5.8	1.9	0.2	69.0					
18~29歳	15.6	52.6	22.2	6.5	3.0	0.1	68.2					
30~39歳	16.7	54.6	21.5	5.5	1.6	0.1	71.3					
40~49歳	12.8	58.4	22.1	5.1	1.2	0.4	71.2					
50~59歳	11.7	53.4	27.2	5.8	1.7	0.1	65.1					
B. 技術やノウハウ												
計	13.2	51.9	26.5	6.0	2.1	0.2	65.1					
18~29歳	14.2	50.9	25.3	6.7	2.8	0.1	65.1					
30~39歳	16.0	51.7	24.5	6.0	1.8	0.1	67.7					
40~49歳	10.9	55.5	26.4	4.9	1.8	0.5	68.4					
50~59歳	10.7	49.8	30.7	6.4	1.9	0.4	60.5					
C. コミュニケーションやリーダーシップなどの対人能力												
計	9.9	46.0	35.9	5.9	2.0	0.3	55.9					
18~29歳	9.9	47.8	33.3	6.7	2.3	0.1	57.7					
30~39歳	11.4	45.2	34.8	6.5	2.1	0.1	56.6					
40~49歳	8.8	46.8	36.9	5.4	1.5	0.5	55.6					
50~59歳	8.9	44.1	39.5	4.9	2.1	0.6	53.0					
D. 自己制御ややる気の維持などの対自己能力												
計	8.8	44.4	37.8	6.6	2.2	0.3	53.2					
18~29歳	9.5	42.1	37.2	8.1	3.1	0.1	51.6					
30~39歳	8.7	44.1	38.1	7.0	1.9	0.2	52.8					
40~49歳	8.2	46.7	37.7	5.3	1.6	0.5	54.9					
50~59歳	8.5	45.5	38.5	5.3	1.9	0.3	54.0					
E. 企画立案や課題解決などの対課題能力												
計	6.8	37.7	41.8	9.7	3.7	0.3	44.5					
18~29歳	6.3	33.4	43.6	11.6	5.1	0.1	39.7					
30~39歳	8.0	38.9	39.5	9.7	3.7	0.2	46.9					
40~49歳	6.5	42.2	40.9	7.8	2.1	0.5	48.7					
50~59歳	6.4	37.3	43.5	8.9	3.3	0.6	43.7					

Q40-②

■ 高まっている能力

(全体/性・年齢別)

(単一回答:%)

	男性						無回答	高・ま っ て い る 計
	ま お つ て い る 高	ま あ つ て い る 高	え ど ち ら と も い	て あ ま り 高 ま っ て い な い	ま ほ と ん ど 高 い	ま ほ と ん ど 高 い		
	全体							
計	12.9	48.2	30.9	5.9	1.8	0.2	61.1	
18~29歳	12.6	46.3	31.4	6.8	2.8	0.1	58.9	
30~39歳	14.7	48.5	28.0	6.8	1.8	0.1	63.2	
40~49歳	11.0	49.2	32.7	5.5	1.3	0.3	60.2	
50~59歳	12.6	49.0	32.6	4.1	1.1	0.6	61.6	
	A. 専門知識							
	17.4	55.7	20.1	5.1	1.7	0.2	73.1	
18~29歳	17.8	53.1	21.2	5.0	2.9	0.1	70.9	
30~39歳	20.3	55.3	17.0	5.7	1.5	0.1	75.6	
40~49歳	15.2	57.7	19.7	5.7	1.3	0.2	72.9	
50~59歳	15.0	57.1	23.2	3.8	0.7	0.2	72.1	
	B. 技術やノウハウ							
	16.3	53.4	23.3	5.3	1.5	0.3	69.7	
18~29歳	16.9	52.7	22.5	5.7	2.2	0.1	69.6	
30~39歳	19.8	53.8	19.3	5.8	1.3	-	73.6	
40~49歳	12.8	54.0	26.2	5.4	1.3	0.4	66.8	
50~59歳	14.2	53.1	27.0	4.0	1.0	0.7	67.3	
	C. コミュニケーションやリーダーシップなどの対人能力							
	11.5	46.0	35.1	5.6	1.5	0.3	57.5	
18~29歳	10.6	47.3	33.4	6.7	1.9	0.1	57.9	
30~39歳	12.9	45.8	32.8	6.5	1.9	0.1	58.7	
40~49歳	9.8	45.2	38.4	5.0	1.1	0.4	55.0	
50~59歳	12.6	45.3	36.9	3.6	1.0	0.7	57.9	
	D. 自己制御ややる気の維持などの対自己能力							
	10.2	43.7	37.7	6.2	1.9	0.3	53.9	
18~29歳	10.0	42.5	36.8	7.8	2.7	0.1	52.5	
30~39歳	10.5	44.2	35.6	7.6	1.9	0.2	54.7	
40~49歳	8.7	42.5	41.6	5.3	1.5	0.4	51.2	
50~59歳	11.6	45.5	37.8	3.3	1.2	0.5	57.1	
	E. 企画立案や課題解決などの対課題能力							
	9.0	42.3	38.4	7.5	2.5	0.3	51.3	
18~29歳	7.8	35.8	43.0	8.8	4.5	0.1	43.8	
30~39歳	10.1	43.4	35.4	8.5	2.5	0.1	53.5	
40~49歳	8.3	46.5	37.6	6.1	1.1	0.4	54.8	
50~59歳	9.7	44.2	37.8	5.9	1.7	0.7	53.9	

Q40-③

(単一回答:%)

	女性						無回答	高・ま っ て い る 計
	ま お つ て い る 高	ま あ つ て い る 高	え ど ち ら と も い	て あ ま り 高 ま っ て い な い	ま ほ と ん ど 高 い	ま ほ と ん ど 高 い		
	全体							
	7.3	45.0	36.1	8.1	3.2	0.3	52.3	
18~29歳	9.3	44.2	33.4	9.3	3.7	0.1	53.5	
30~39歳	7.4	43.9	38.4	7.1	2.9	0.3	51.3	
40~49歳	7.1	50.9	33.0	6.0	2.2	0.7	58.0	
50~59歳	4.5	41.8	40.6	9.3	3.7	0.1	46.3	
	A. 専門知識							
	10.1	53.0	27.5	6.8	2.4	0.2	63.1	
18~29歳	13.0	52.1	23.4	8.4	3.1	0.1	65.1	
30~39歳	10.0	53.1	28.8	5.0	1.9	0.2	63.1	
40~49歳	9.1	59.3	25.6	4.2	1.1	0.7	68.4	
50~59歳	7.1	48.2	32.9	8.7	3.0	-	55.3	
	B. 技術やノウハウ							
	8.7	49.7	31.2	7.2	3.0	0.2	58.4	
18~29歳	11.0	48.8	28.6	8.0	3.5	0.1	59.8	
30~39歳	9.1	47.9	34.0	6.3	2.5	0.2	57.0	
40~49歳	8.1	57.8	26.7	4.2	2.5	0.7	65.9	
50~59歳	5.8	45.2	36.0	9.8	3.3	-	51.0	
	C. コミュニケーションやリーダーシップなどの対人能力							
	7.4	46.1	37.0	6.4	2.7	0.3	53.5	
18~29歳	9.2	48.3	33.1	6.7	2.6	0.1	57.5	
30~39歳	8.6	44.0	38.4	6.3	2.5	0.2	52.6	
40~49歳	7.3	49.1	34.7	6.0	2.1	0.7	56.4	
50~59歳	3.7	42.5	43.1	8.7	3.7	0.3	46.2	
	D. 自己制御ややる気の維持などの対自己能力							
	6.6	45.4	38.0	7.1	2.8	0.3	52.0	
18~29歳	8.8	41.5	37.6	8.4	3.5	0.1	50.3	
30~39歳	5.5	44.0	42.5	6.0	1.7	0.3	49.5	
40~49歳	7.3	52.9	32.0	5.3	1.8	0.7	60.2	
50~59歳	4.1	45.5	39.3	8.1	3.0	-	49.6	
	E. 企画立案や課題解決などの対課題能力							
	3.6	31.0	46.9	12.8	5.3	0.4	34.6	
18~29歳	4.4	30.4	44.3	15.0	5.7	0.1	34.8	
30~39歳	4.1	30.7	47.1	11.8	5.9	0.5	34.8	
40~49歳	3.8	35.7	45.8	10.3	3.8	0.7	39.5	
50~59歳	1.7	27.7	51.5	13.1	5.7	0.3	29.4	

Q40-③b

伸長希望能力

伸ばしたいと考える能力はどの分野か

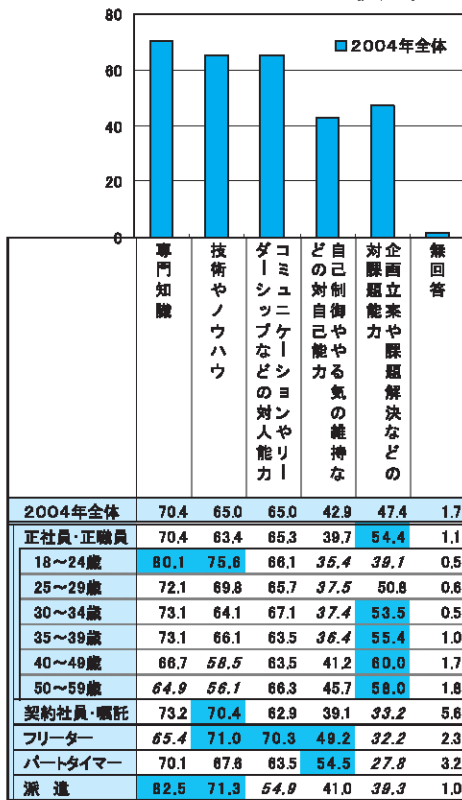
3人に2人以上が専門知識、技術やノウハウ、対人能力を伸ばしたいと考えている
 正社員では“対課題能力”の伸長が年齢の上昇とともに高まる
 派遣や契約社員、フリーターの7割以上に技術やノウハウを磨きたいという意向がある

- ワーキングパーソンの70.4%が今後「専門知識」を伸ばしたいとしている。また「技術やノウハウ」「コミュニケーションやリーダーシップなどの対人能力」も65.0%が伸ばすことを希望している。さらに「自己制御ややる気の維持などの対自己能力」「企画立案や課題解決などの対課題能力」なども4割以上が伸ばしたいとしており、ワーキングパーソンの伸ばしたい能力は多岐にわたっている。
- 正社員では「対課題能力」が他の形態よりも高く、その傾向は年齢と共に上昇する。派遣、契約社員、フリーターでは「技術やノウハウ」、パートタイマーでは「対自己能力」を伸ばしたいとする割合が他の形態よりも高くなっている。
- 男性では「対課題能力」、女性では「専門知識」を始め、「対自己能力」「技術やノウハウ」の伸張ニーズが男性よりも高くなっている。

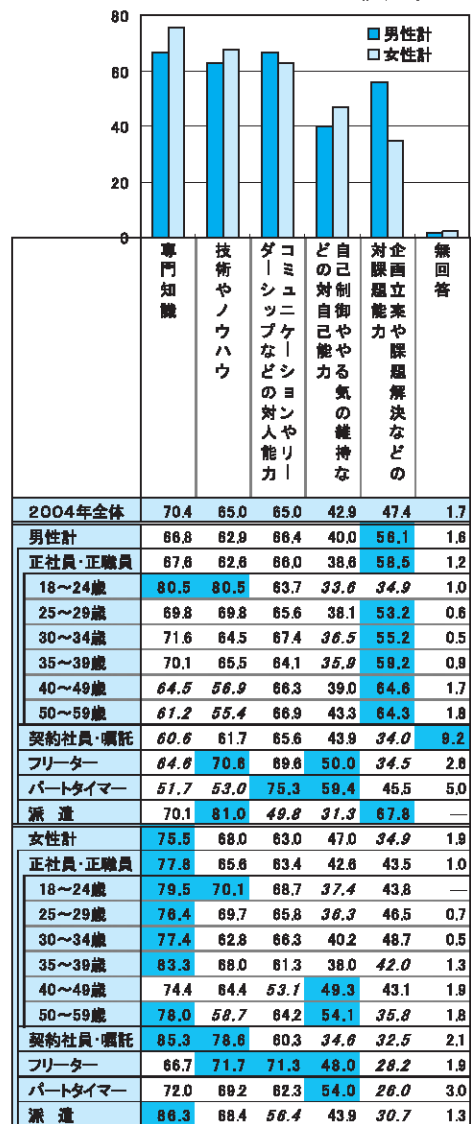
◆ 伸ばしたい能力

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(3つまでの複数回答:%)



(3つまでの複数回答:%)



Q41M

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

最大の伸長分野

最も伸ばしたいと考える能力はどの分野か

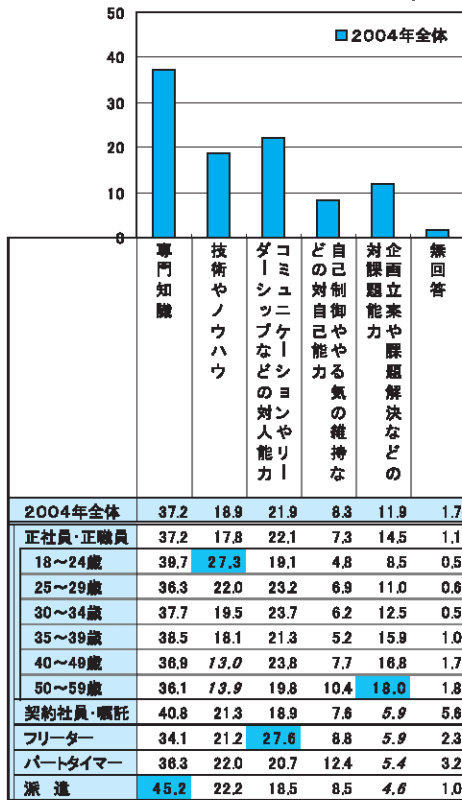
正社員若手では技術やノウハウ、中高年齢層では対課題能力と、役割やステージでニーズに変化派遣や契約社員の4割以上が専門知識を最も伸ばしたいと考えている
女性では男性よりも専門知識、男性では女性よりも対課題能力をあげる割合が高い

- ワーキングパーソンが最も伸ばしたい能力は「専門知識」であり、37.2%に及んでいる。ついで「コミュニケーションやリーダーシップなどの対人能力」「技術やノウハウ」が2割前後となっている。
- 派遣や契約社員では4割以上が「専門知識」を最も伸ばしたい能力としてあげている。一方、フリーターは「対人能力」を他の形態よりも多くがあげるなど、能力開発のポイントは就業形態によって異なる。
- 男性では「対課題能力」「対人能力」を女性よりも多くがあげ、女性では「専門知識」をより多くがあげている。

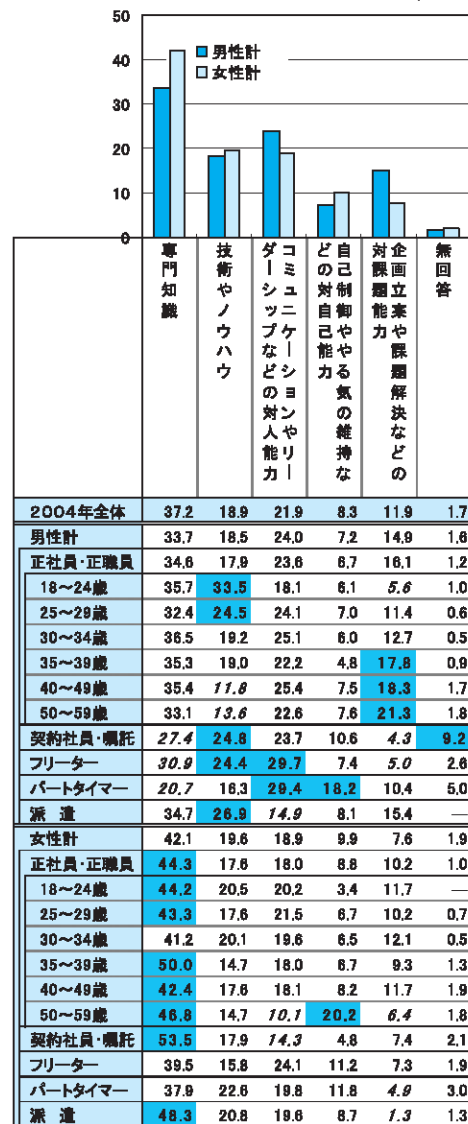
◆ 最も伸ばしたい能力

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(単一回答:%)



(単一回答:%)



Q41S

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアイは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

資格の必要性

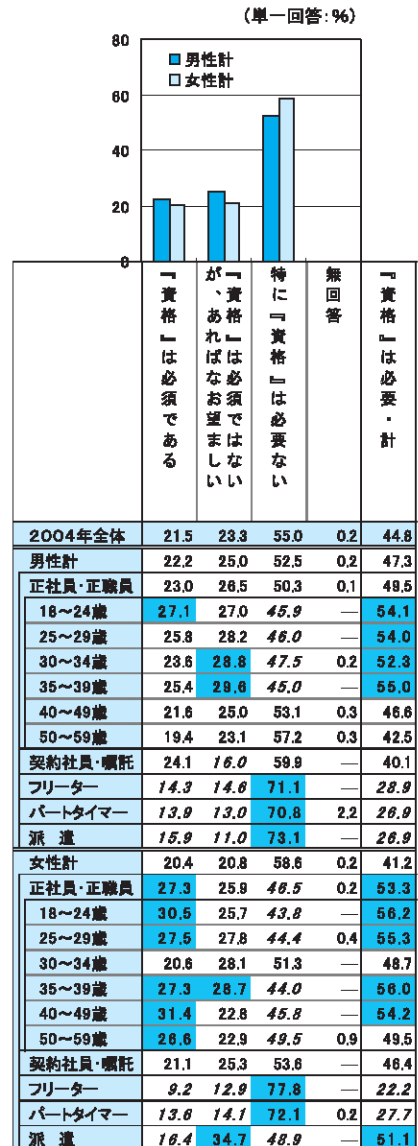
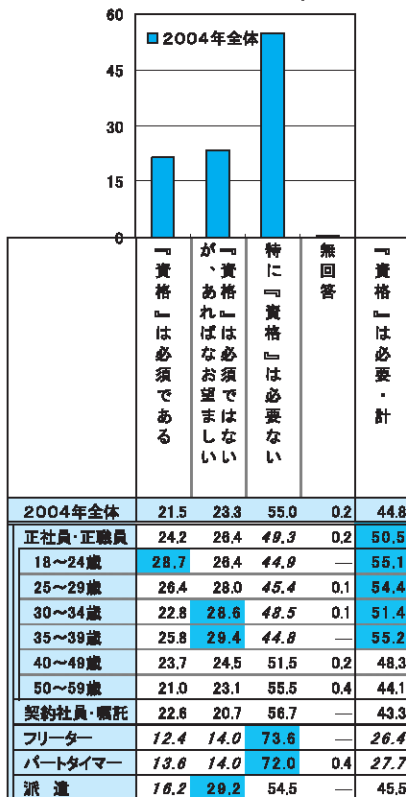
仕事の上で資格はどの程度必要とされているか

資格が業務遂行の必須となっている者は約2割だが、望ましいを含めると4割を超えるパートタイマー、フリーターの7割以上が今の仕事に資格の必要性はないとしている

- 現在の仕事をする上で『資格』は必須であるとした割合は21.5%であるが、『資格』は必須ではないが、あればなお望ましいとする23.3%を合わせると、資格の必要性を感じているワーキングパーソンは4割を超える。
- 『資格』は必須であるとしたワーキングパーソンは正社員と契約社員に多く、いずれも22～24%に及んでいる。また、正社員では「あればなお望ましい」を含めると、約半数が資格の必要性を感じている。契約社員、派遣も「あればなお望ましい」を含めて、4割以上で資格が必要と回答している。
- パートタイマーやフリーターの7割以上が「特に『資格』は必要ない」としており、仕事をする上で資格が求められるケースは3割に満たない。

◆ 資格の必要性

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
(単一回答:%)



注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以下下回ることを示す。

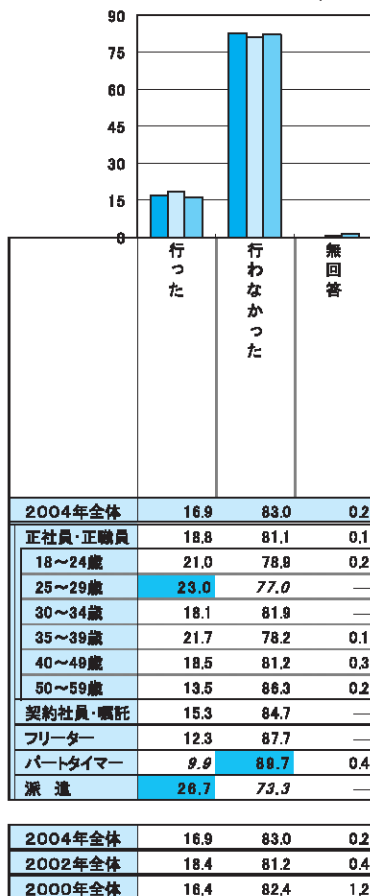
学びの取り組み

自己を磨き、高めるための自助努力がなされているか

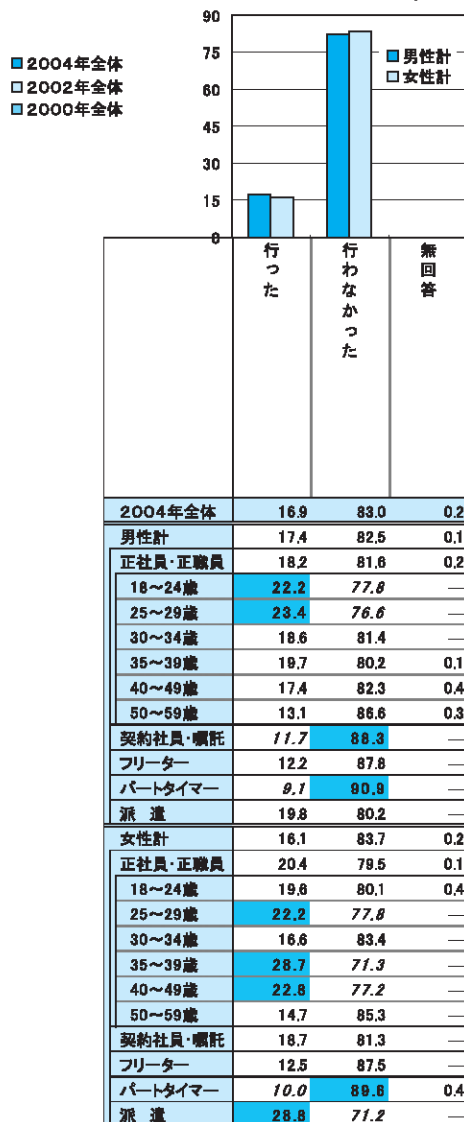
仕事上の新しい知識やスキルを獲得するための取り組みは2割に満たない
 学びに取り組んだ派遣や20代正社員は2割を超えるが、正社員中高年齢層では1割台に低下

- 最近1か月に仕事にかかわる新しい知識やスキル獲得、資格取得の取り組みを自分の意志で「行った」ワーキングパーソンは16.9%にとどまり、「行わなかった」が多数を占める。
- 仕事にかかわる学び行動を「行った」ワーキングパーソンは派遣に最も多く、およそ4人に1人(26.7%)に及んでいる。以下正社員(18.8%)、契約社員(15.3%)、フリーター(12.3%)が10%台で続き、パートタイマーは10%を割り込んでいる。
- 正社員30代以下では学び行動を「行った」がおおむね2割台に達しているが、50代では13.5%と、学びへの取り組みが少なくなる。
- 学び行動を「行った」割合は00年以降、2割弱で大きな変化はみられない。

◆ 最近1か月の学びの取り組み
 (全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
 (単一回答:%)



(単一回答:%)



Q43

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

学びの方法

どのような機会や手法で学びを行っているのか

学びを行ったワーキングパーソンの6割以上は書籍やテキストで学んでいる
 専門分野に詳しい人との接触、各種講演会やセミナー参加も比較的活用されている
 スクールや講座、通信教育など継続的で長期的な学習方法は多いとはいえない

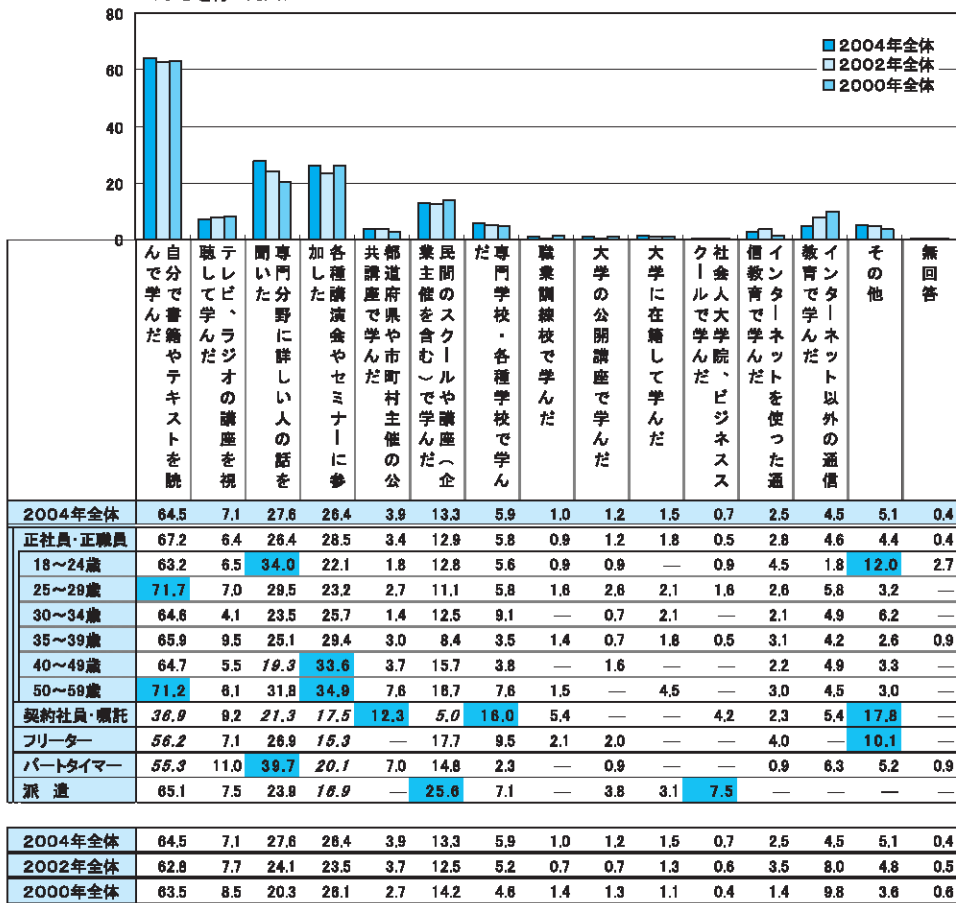
- 学びを行ったワーキングパーソンの64.5%は「自分で書籍やテキストを読んで学んだ」としており、“独学自習型”が多くを占めている。以下、「専門分野に詳しい人の話を聞いた」「各種講演会やセミナーに参加した」がそれぞれ2割半ばで続く。
- 「民間のスクールや講座(企業主催を含む)で学んだ」は13.3%でやや多いものの、「専門学校・各種学校で学んだ」「インターネット以外の通信教育で学んだ」など、長期的で継続的な学習方法は5%内外で学習方法として普及、定着しているとはいえない。
- 「専門分野に詳しい人の話を聞いた」が00年以降わずかに増加傾向にあるが、他の学習機会や手法に大きな変化はみられない。

◆ 学びの方法

(全体/就業形態別/正社員年齢別)

<学びを行った人>

(複数回答)



Q43-1a

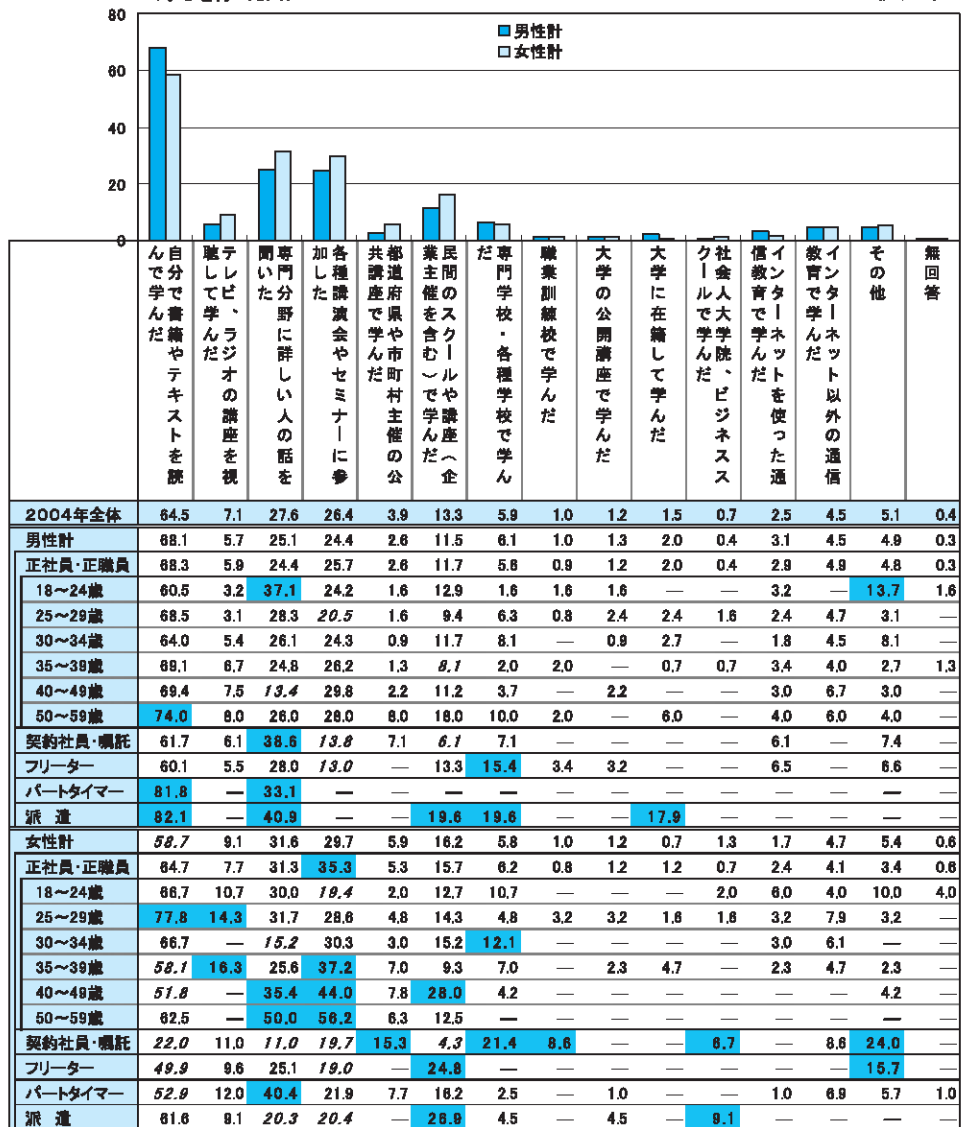
注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のAは2004年全体を5ポイント以上上回る、Bは5ポイント以上下回ることを示す。

◆ 学びの方法

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

<学びを行った人>

(複数回答)



Q43-1b

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以下下回ることを示す。

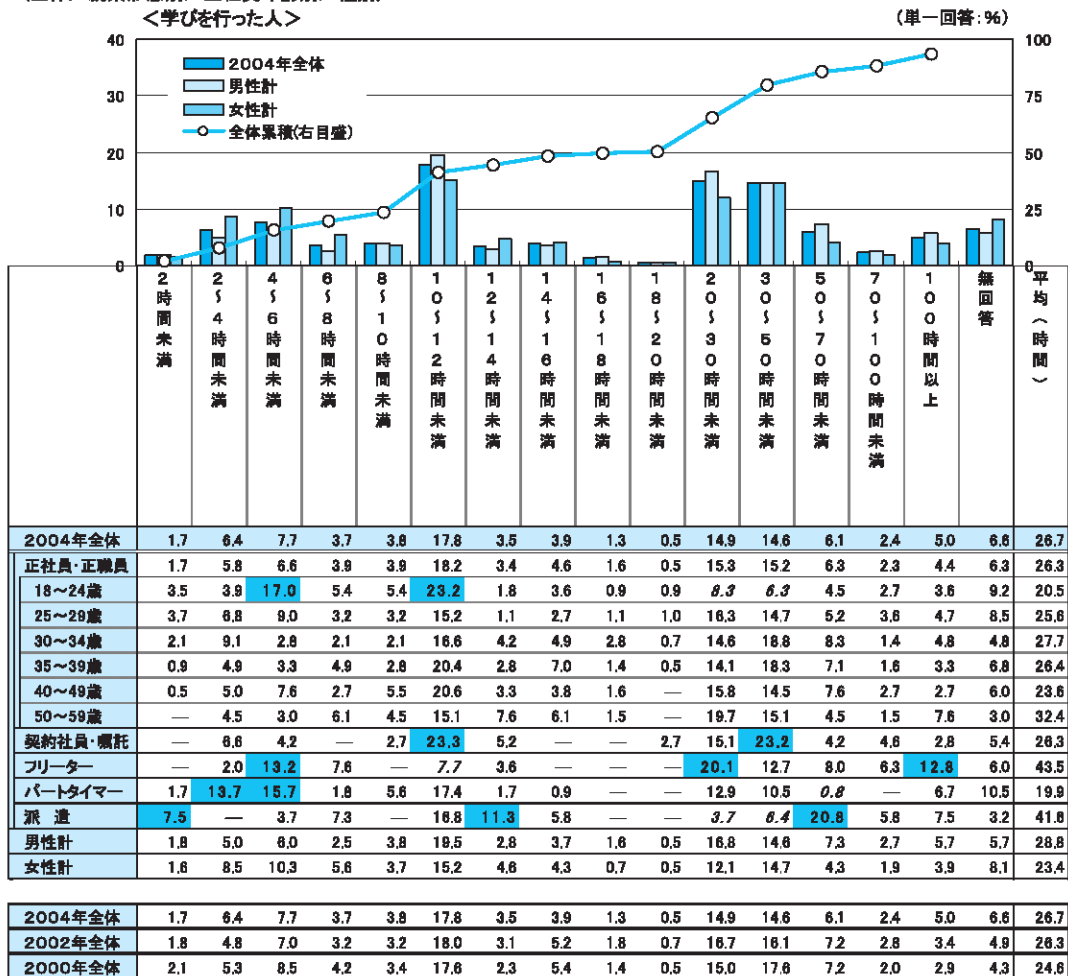
学びの時間

月にどれくらいの時間を学び活動に費やしているか

学びを行ったワーキングパーソンの4割以上は月に20時間以上学びに費やしている
 男性の学びに費やす時間は女性を約5時間上回る
 学びに費やした時間の平均は約25～27時間でこの4年間で2時間増加

- 学びを行ったワーキングパーソンが最近1か月に費やした学びの時間は「10～12時間未満」(17.8%)が最も多く、「20～30時間未満」「30～50時間未満」がそれぞれ15%弱で続く。学びの時間が50時間以上は合わせても13.5%と少なく、3人に2人近くは30時間未満となっている。
- 就業形態別に学びに費やした時間をみると、フリーターと派遣が40時間台で多く、正社員、契約社員(26.3時間)と続き、パートタイマーは19.9時間で最も少ない。
- 男性では平均28.8時間を学びに費やしているが、女性では23.4時間とそれを約5時間下回る。
- 学びに費やした時間は00年には24.6時間であったが、04年には26.7時間と2時間程度増加している。

◆ 費やした時間
 (全体/就業形態別/正社員年齢別/性別)
 <学びを行った人>



Q43-2A

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

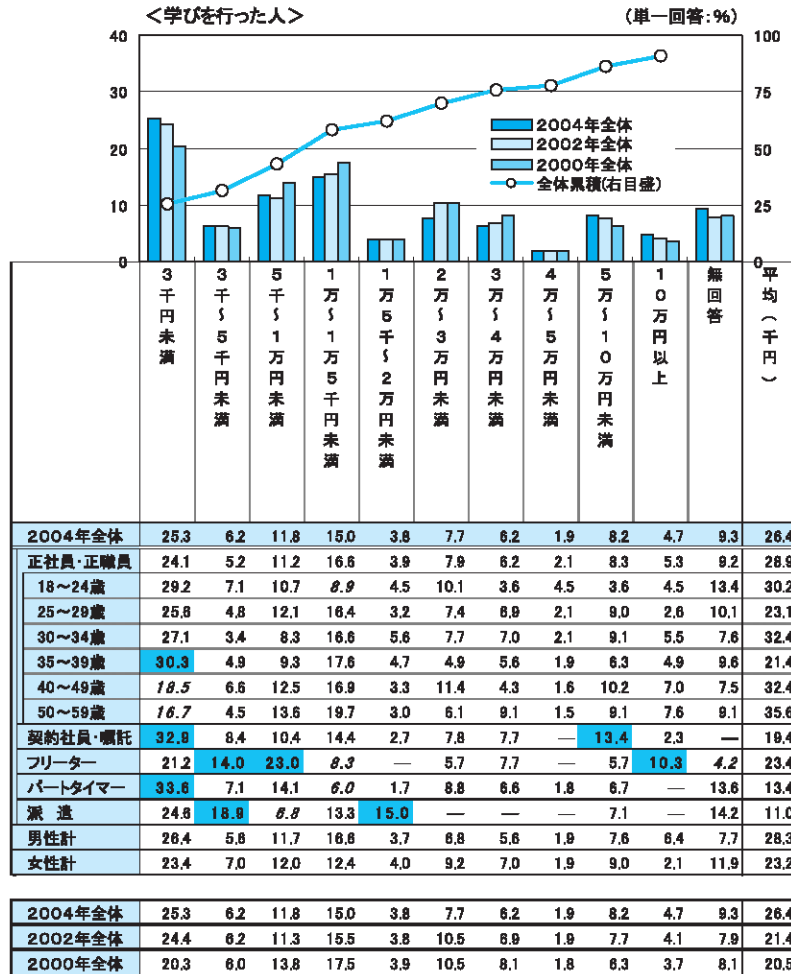
学びへの投資額

月間どれくらいの額を学びに投資しているか

1か月の平均額は2万6400円だが、3千円未満が約25%を占めるなど格差が大きい
 正社員の平均額が多く、とくに50代正社員の平均が3万5600円で最大となっている
 男性の平均は女性を約5千円上回る2万8300円に及んでいる
 学びへの平均投資額はこの4年間で約6千円増加

- 学びを行ったワーキングパーソンの1か月の学びへの投資額は「3千円未満」が4人に1人（25.3%）を占め、最も多かったものの、3万円以上も2割を超えており、平均は2万6400円に及んでいる。
- 正社員の平均額は2万8900円で、派遣やパートタイマーの2倍以上の投資になっているが、フリーターとは5500円程度の差に縮小する。
- 男性の学びに費やしている金額の平均は2万8300円だが、女性ではそれを約5000円下回る2万3200円にとどまる。
- 00年の平均（2万500円）と比較すると、この4年間に投資額は5900円増加し、学びへの積極的取り組み姿勢の一端を示している。

◆ 使った費用
 (全体/就業形態別/正社員年齢別/性別)



Q43-2B

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以下下回ることを示す。

希望学び分野

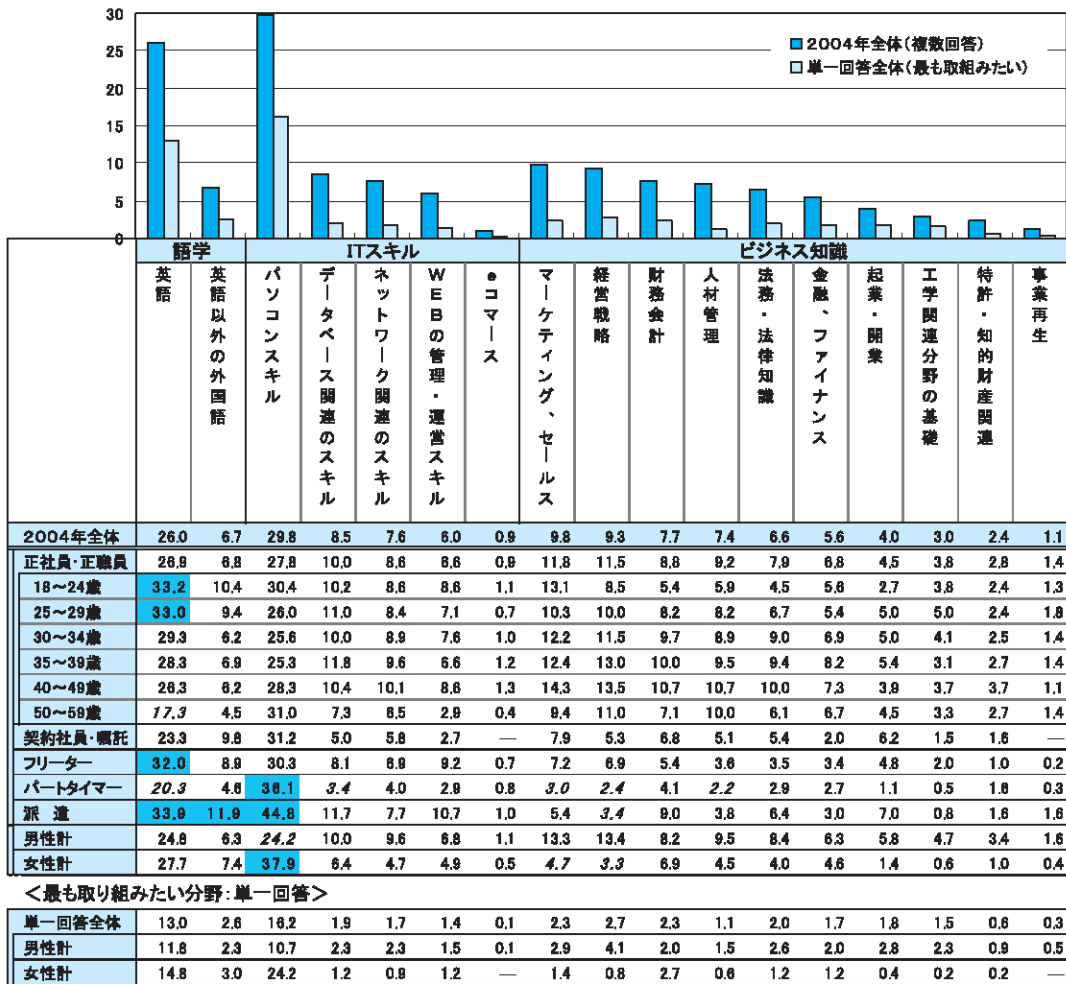
どの分野の能力アップやスキル獲得に関心があるか

ワーキングパーソンの4人に1人以上がパソコンスキルと英語に関心を示す
 パソコンスキル獲得は派遣とパートタイマーで4割前後が希望している
 女性に比べ男性ではビジネス知識やビジネススキルなど幅広い分野に希望が広がっている
 最も取り組みたい分野でも女性を中心にパソコンスキルと英語にニーズは集中

- 今後1年以内に仕事にかかわる新しい知識やスキルの獲得、資格免許の取得のために取り組みたい分野として、「パソコンスキル」(29.8%)、「英語」(26.0%)が高い割合であげられている。この2分野以外では、ビジネス知識として「マーケティング、セールス」「経営戦略」、ビジネススキルでは「交渉力」「リーダーシップ」「問題解決手法」「分析力」がいずれも1割前後あたり、ワーキングパーソンの関心が高い。「取り組みたい分野はひとつもない」とした割合は30.2%にとどまり、約7割のワーキングパーソンはなんらかの知識・スキル獲得や資格取得に関心を示している。
- 「英語」は派遣、フリーターで関心が高く、「パソコンスキル」は派遣とパートタイマーで4割前後が取り組みたい分野としてあげている。

◆ 学びたい分野(1-1)
 (全体/就業形態別/正社員年齢別/性別)

(複数回答/単一回答:%)

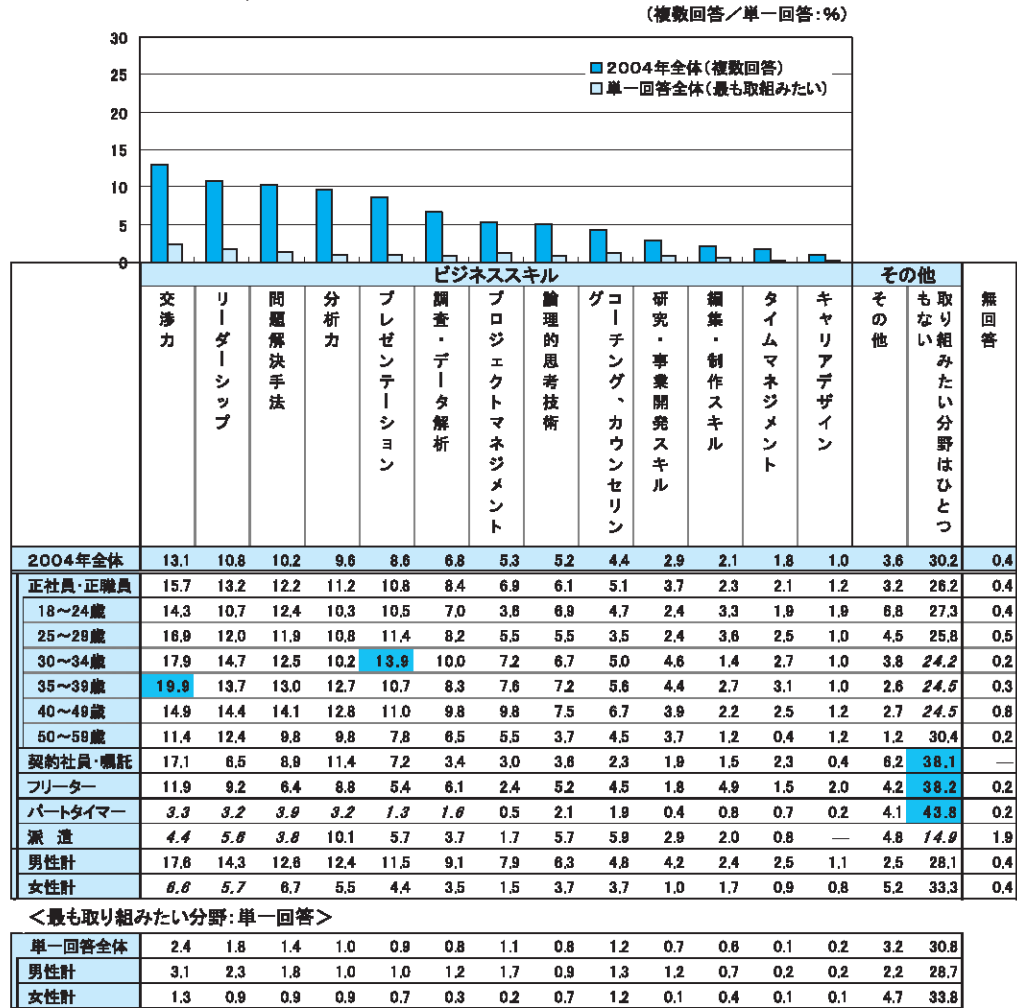


Q44- i

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

- 正社員の20代以下では「英語」など語学系統の知識・スキル獲得や資格取得に関心が強い。
- 女性では「パソコンスキル」への集中が顕著であるが、男性では「パソコンスキル」や「英語」とともにビジネス知識やビジネススキルなどにも関心がみられる。
- 取り組みたい分野（単一回答）として最も関心が強かったのは「パソコンスキル」（16.2%）、「英語」（13.0%）であり、それ以外では「経営戦略」が最大となっているが2.7%に過ぎない。
- 複数回答同様に女性では「パソコンスキル」と「英語」への集中が際立ち、これ以外の分野では「英語以外の外国語」（3.0%）と「財務会計」（2.7%）で2%を超えているに過ぎない。男性では「パソコンスキル」と「英語」以外にも、10分野以上で2%以上となっており、女性に比べると多様な分野への関心の広がりが見てとれる。

◆ 学びたい分野(1-2)
(全体/就業形態別/正社員年齢別/性別)



Q44- ii

注1)実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2)表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

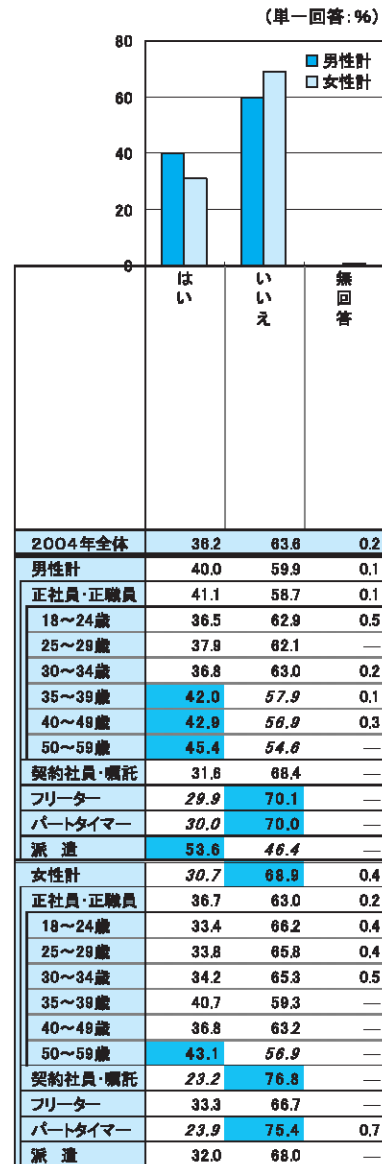
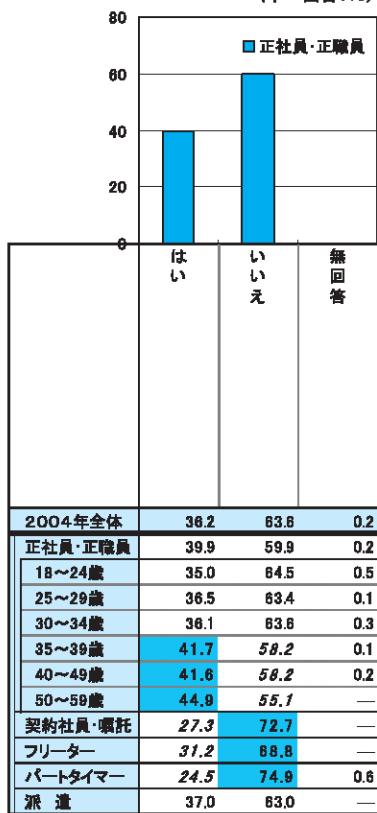
専門領域の決定

どれくらいが自分自身の専門領域を確立しているか

およそ3人に1人は自分自身の専門領域を確立していると認識している
 専門領域確立の認識は30代後半以降の正社員に多く、4割に達している
 女性の専門領域確立の認識は約3割にとどまるのに対し、男性では4割となっている

- 自分の専門領域を自分自身で決めているワーキングパーソンは約3人に1人(36.2%)で、確立していないという認識のワーキングパーソンのほうが多くなっている。
- 専門領域確立の認識は正社員(39.9%)と派遣(37.0%)に多くなっている。
- 正社員では年齢の上昇とともに専門領域確立の認識は高まっているが、50代でも半数に達していない。
- 男性の40.0%に専門領域確立の認識があるのに対し、女性ではそれを約10ポイント下回る30.7%にとどまる。

◆ 専門領域の決定
 (全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
 (単一回答:%)



Q45

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

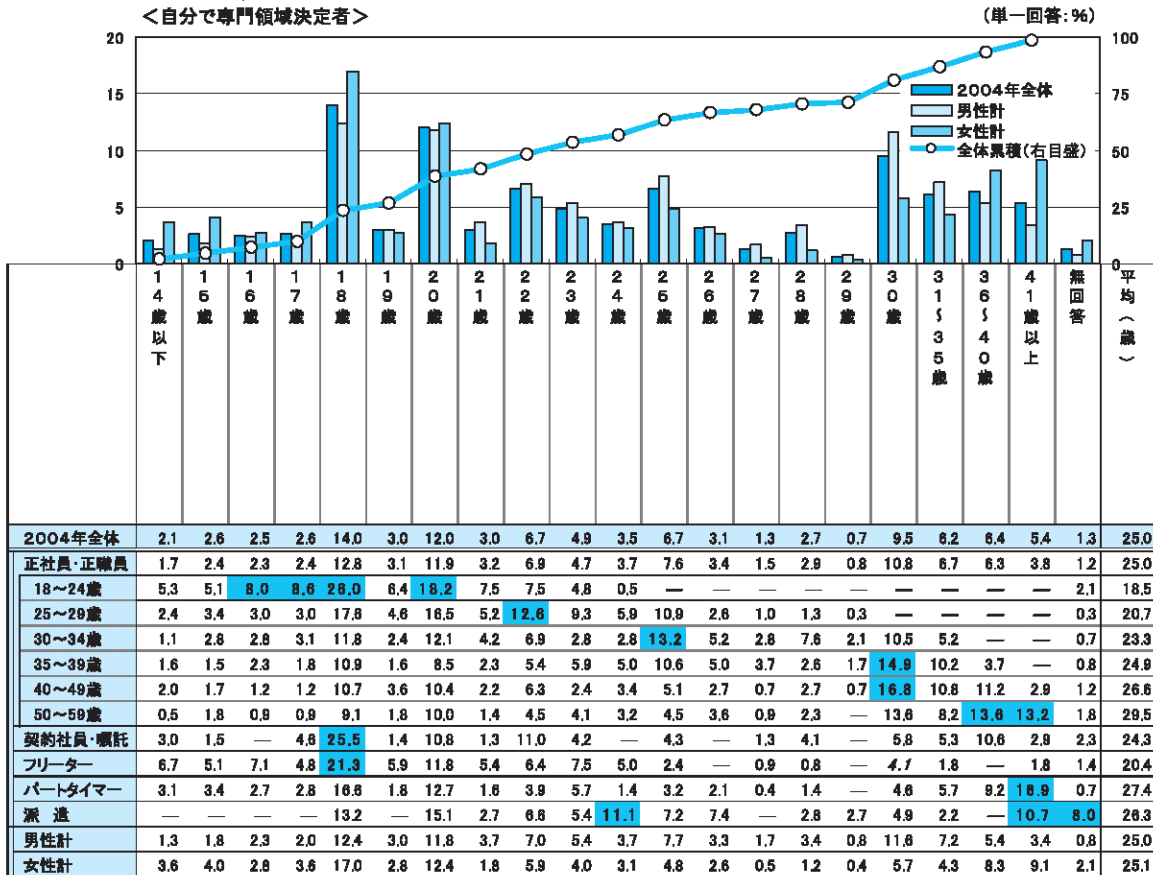
領域確立時期

専門領域を確立した年齢はいつか

約半数のワーキングパーソンは22歳までに確立し、30歳までには約8割に達する
女性では男性の35%を上回る46%が20歳までに確立し、確立時期は男性よりも先行する

- 自分の専門領域を自分自身で決めているワーキングパーソンが、専門領域を決めた時期はかなり広範に広がり、個人差が大きいことを示す。その中で「18歳」と「20歳」がやや多く、“節目”となる傾向がみられる。
- 自分の専門領域を自分自身で決めた年齢は22歳までには約半数（48.5%）、25歳で6割以上（63.6%）、30歳で8割（80.9%）に達する。
- 男性に比べると女性で専門領域の確立時期が先行する傾向がみられ、女性では20歳までに半数近く（46.2%）に及ぶ。

◆ 専門領域決定年齢
(全体/就業形態別/正社員年齢別/性別)
<自分で専門領域決定者>



Q45-1

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

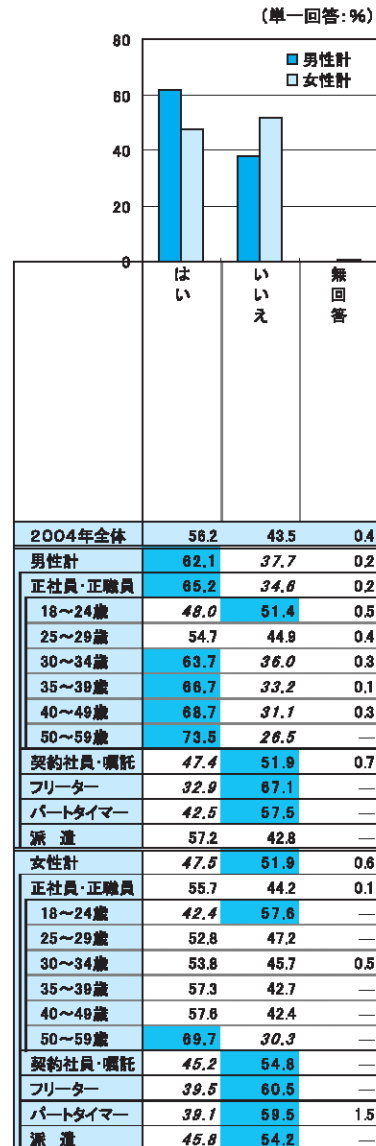
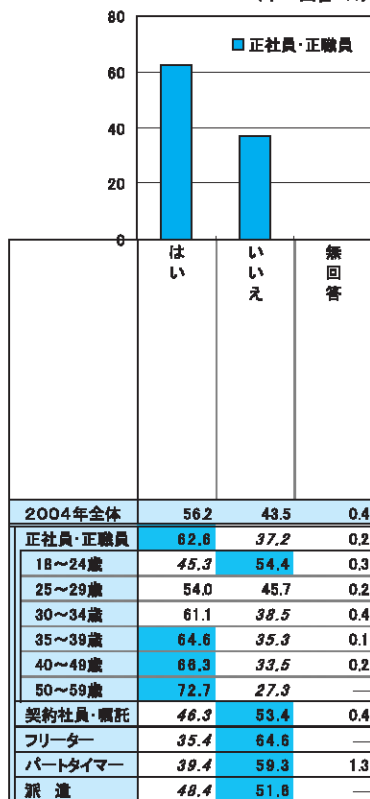
仕事の説得力

仕事の意味や価値を自分の言葉で説明できるか

半数を超えるワーキングパーソンが自分の言葉で説明できるとしている
 正社員では年齢の上昇と共に割合は増加し、キャリアの蓄積が自信と確信に昇華
 男性の6割以上が説明できるとしているのに対し、女性では半数を割り込んでいる

- 『自分の仕事のもつ意味や価値を自分の言葉で説明できる』とした割合は56.2%に及び、自分の仕事への十分な理解と確信をうかがわせるワーキングパーソンは半数強を占めている。
- 意味や価値を自分の言葉で説明できる正社員は20代以下で半数前後にとどまるが、年齢の上昇と共に割合は増加し、50代では7割を超えている。
- 男性の6割以上(62.1%)が自分の仕事のもつ意味や価値を自分の言葉で説明できるとしているのに対し、女性では47.5%とその割合は半数に満たない。

◆ 仕事のもつ意味や価値の説明
 (全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
 (単一回答:%)



注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

Q46

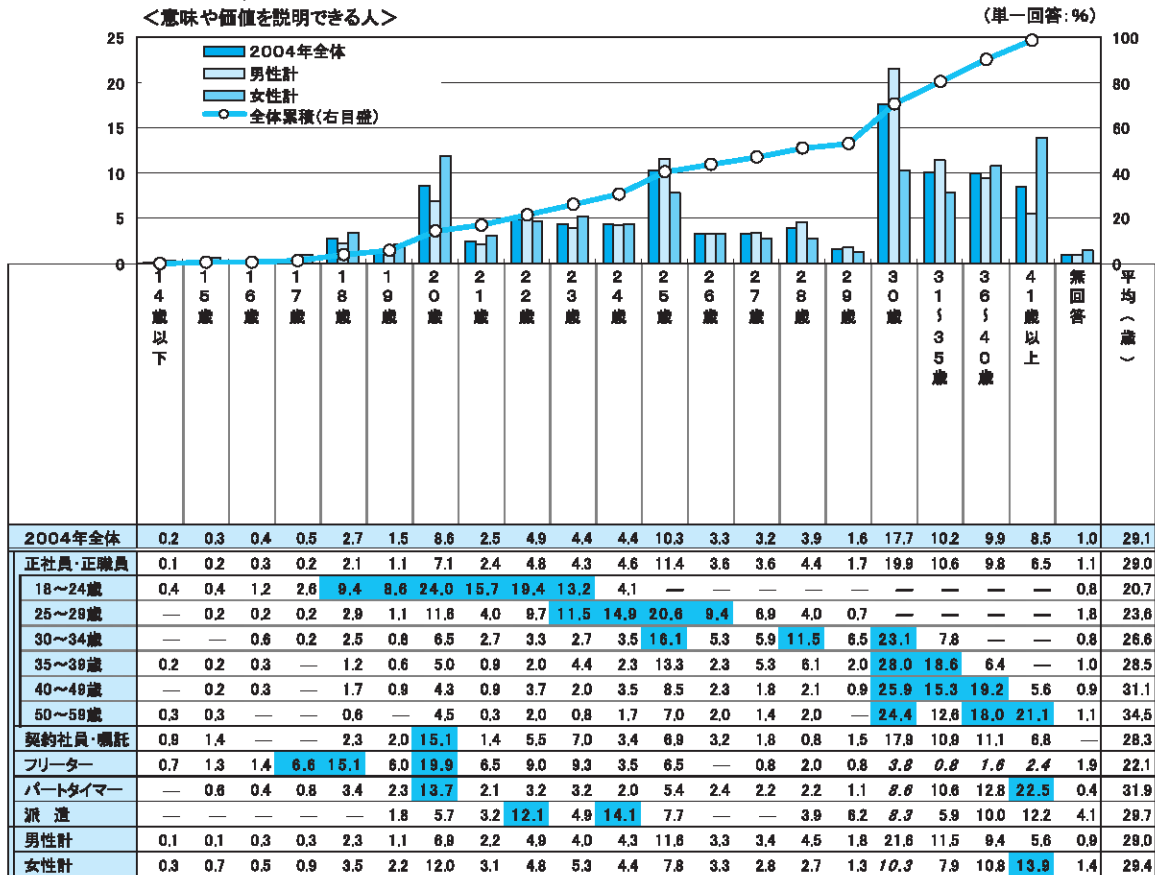
説得力獲得時期

自分の言葉で仕事を説明できるようになったのはいつか

説明可能になった割合は25歳では約4割にとどまり、30歳を境に急速に割合が増大
25歳までに説明可能になった割合は男性では4割に満たないが、女性では半数近くに及ぶ

- 自分の仕事のもつ意味や価値を自分の言葉で説明できるようになった時期は、「20歳」「25歳」および「30歳」以降に集中がみられる。説明できるようになった時期は加齢と共に増加しているが、30歳未満ではほぼ半数（52.7%）にとどまる。
- 25歳までに自分の仕事のもつ意味や価値を自分の言葉で説明できるようになったワーキングパーソンは男性では38.1%にとどまるが、女性ではそれを約7ポイント上回る45.5%に及んでいる。

◆ 仕事のもつ意味や価値の説明をできるようになった年齢
(全体/就業形態別/正社員年齢別/性別)



Q46-1

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以下下回ることを示す。

領域確立と説明力

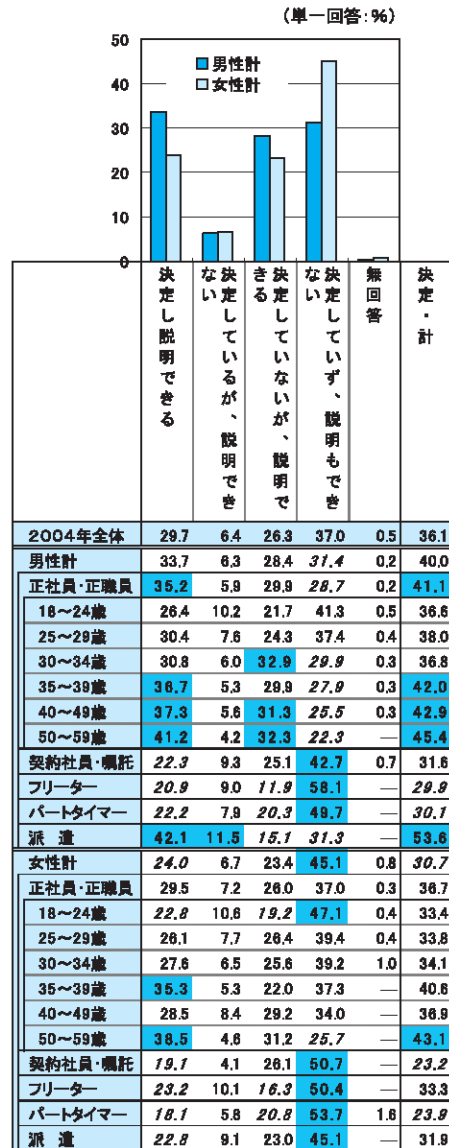
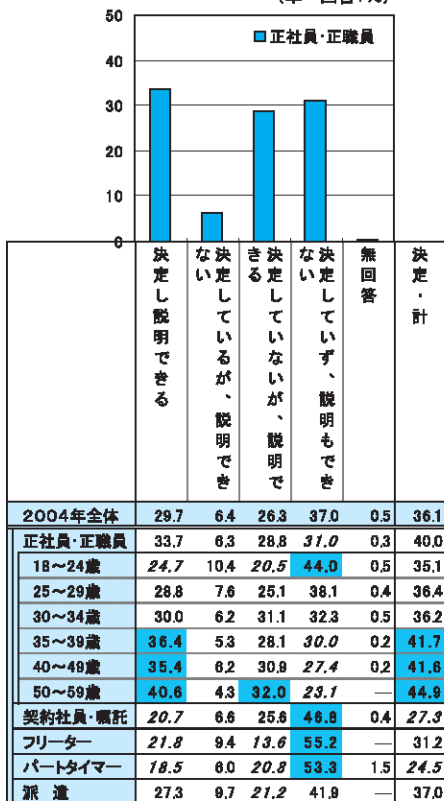
専門領域確立と説明力獲得の関係はどうなっているか

40代以降でも専門領域が確立せず仕事に確信のない者が約2~3割存在
 男性の3割以上が専門領域が確立し、仕事に確信を持つものに対し、女性では24%にとどまる

- 自分の専門領域が決定しているワーキングパーソンは約3割半ばを占めるが、専門領域を決めているワーキングパーソンの多くは仕事のもつ意味や価値を自分の言葉で説明できるとしている。一方、専門領域を決めていないワーキングパーソンでも、26.3%が説明できるとしている。
- 専門領域が決定しておらず、説明もできないとするワーキングパーソンは37.0%で、フリーターやパートタイマーなどの非正社員に多い。また正社員では若年層で多く、24歳以下では44.0%を占める。
- 女性では専門領域が決定しておらず、説明もできないとするワーキングパーソンが45.1%を占めるが、男性では31.4%と少ない。

◆ 専門領域の決定と説明

(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
 (単一回答:%)



Q4546

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
 注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以下下回ることを示す。

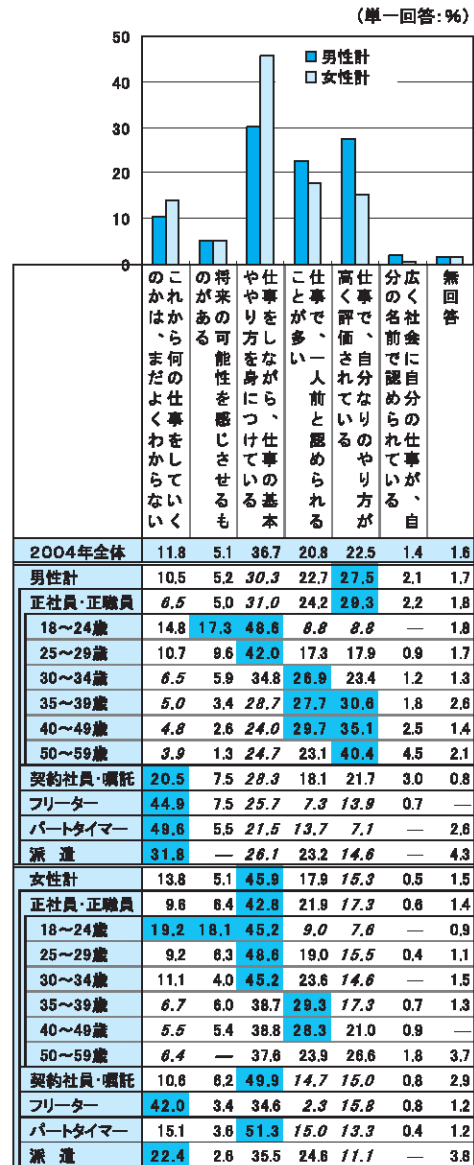
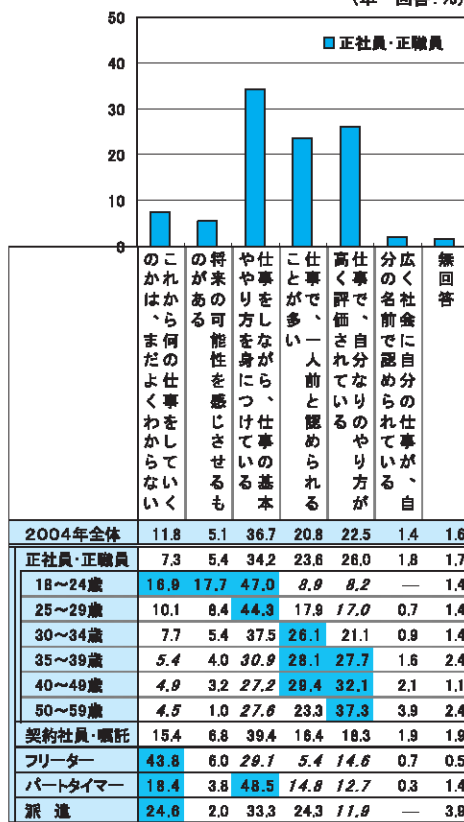
プロ度評価

周囲には自分がどのように映っていると認識しているか

20代正社員では4~5割近くが基本ややり方を身につけている段階にあると感じている
40代以降になると“一人前”や“高く評価”など中核としての存在感の認識が増加

- ワーキングパーソンが“プロ”として、自分がどのステージにあると他の人に映っていると認識しているのかについて、「仕事をしながら、仕事の基本ややり方を身につけている」レベルにある者が36.7%で最も多い。「仕事で、一人前と認められることが多い」や「仕事で、自分なりのやり方が高く評価されている」という認識はそれぞれ2割程度にとどまる。
- 「仕事で、自分なりのやり方が高く評価されている」という認識は20代以下では2割未満だが、年齢と共に増加し、50代では4割近く(37.3%)に及んでいる。一方、正社員20代以下では4割以上が「仕事をしながら、仕事の基本ややり方を身につけている」という認識となっており、“プロ”という他者認知を獲得するためには時間、経験が必要であると思われる。

◆ 他者からみたプロ度認知
(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)
(単一回答:%)



注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

プロ度自己認知

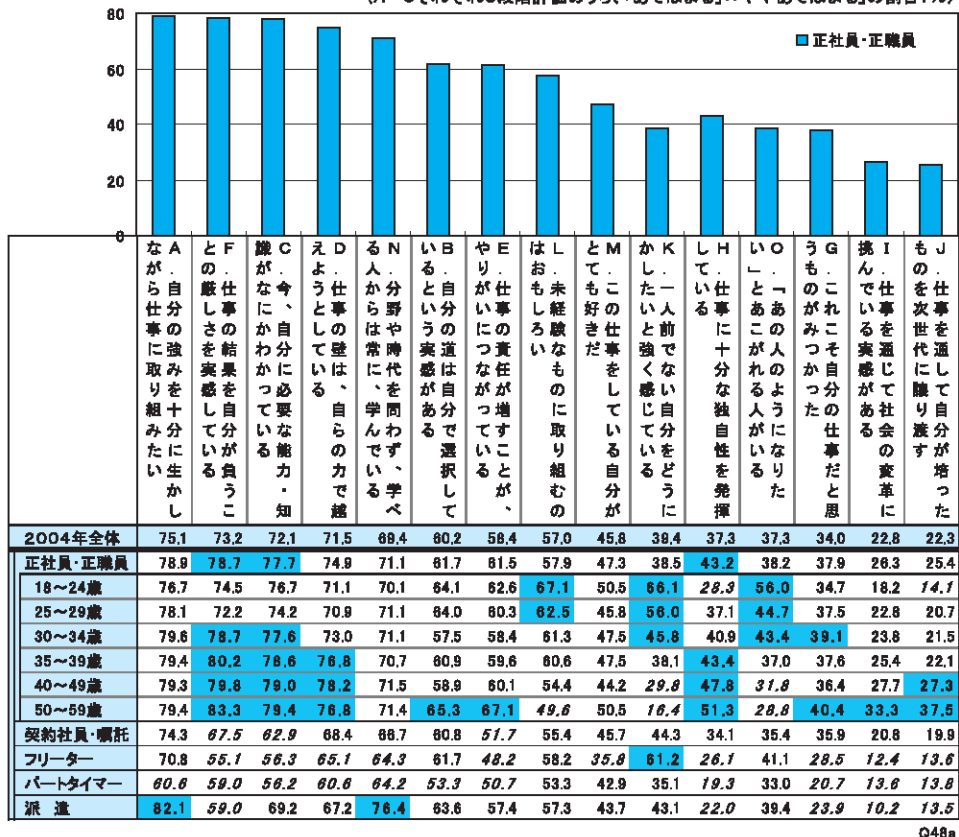
プロとしてどのステージにあると認識しているのか

7割以上が前向きな姿勢を持ち、厳しさ、必要な能力・知識などの必要性に気づいている
正社員若年層では現状に甘受することなく、目標とする憧れの人がいる

- 15の要素について仕事をする上でどの程度あてはまるかを5段階でたずねた。「あてはまる」「ややあてはまる」とした割合が最も高かったものは「自分の強みを十分に生かしなが仕事に取り組みたい」であり、75.1%に達する。以下、「仕事の結果を自分が負う事の厳しさを実感している」「今、自分に必要な能力・知識がなにかわかっていない」「仕事の壁は、自らの力で越えようとしている」が70%台で自己認知の上位を形成している。
- 正社員では「厳しさを実感」「自分に必要な能力・知識」などが非正社員よりも高く、置かれている立場と責任、役割遂行に必要な能力やスキルを意識する傾向が強い。ただし、正社員でも年齢によって受けとめ方にやや差がみられ、若年層では「一人前でない自分をどうにかしたい」や「あの人のようになりたい」という自己認識とそれを高める必要性の“気づき”や目標の方向性などのレベルにあるワーキングパーソンが多い。

◆ プロフェッショナル度の自己認知
(全体/就業形態別/正社員年齢別)

(A~Oそれぞれ5段階評価のうち、「あてはまる」+「ややあてはまる」の割合:%)

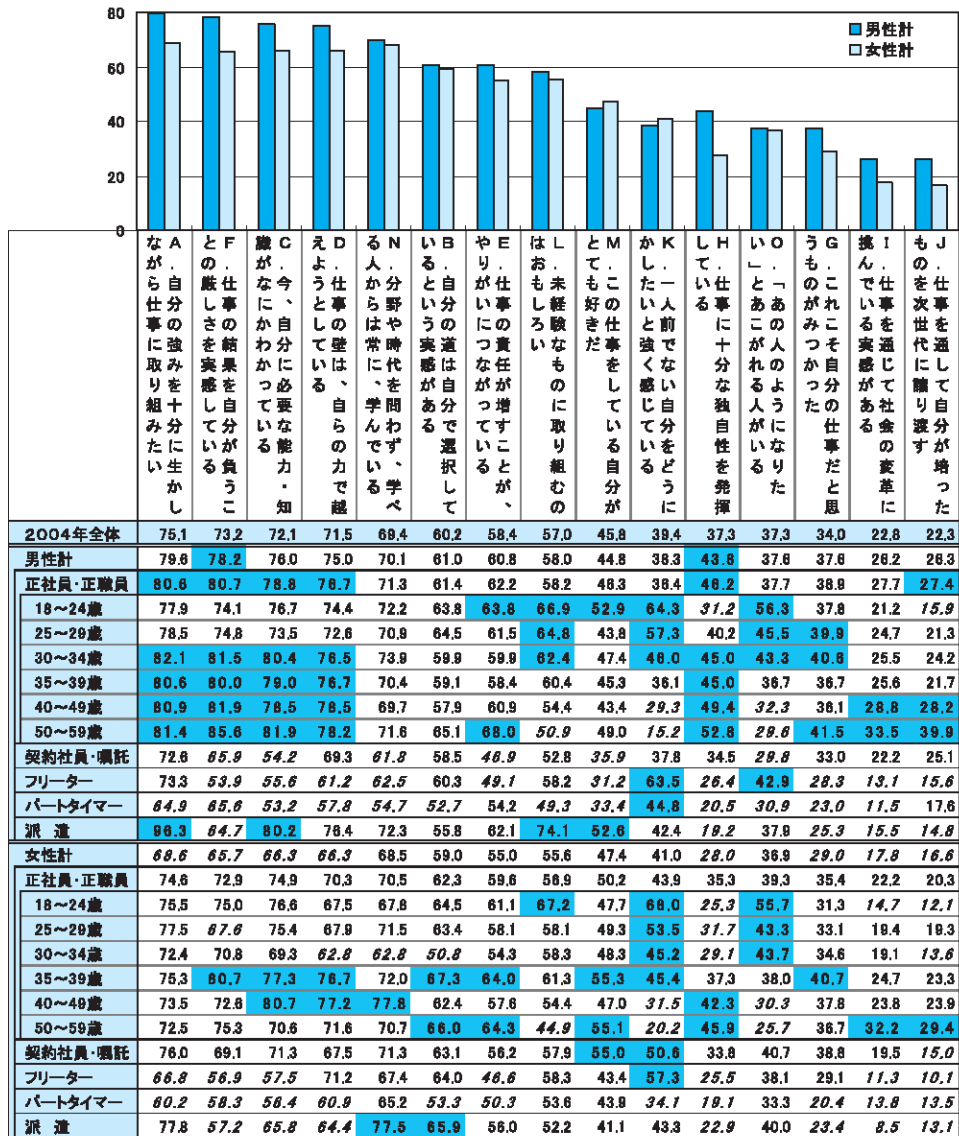


Q48a

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中数字のアミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

◆ プロフェッショナル度の自己認知
(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(A~Oそれぞれ5段階評価のうち、「あてはまる」+「ややあてはまる」の割合：%)



Q48b

注1) 実際の就業者の構成に等しくなるようウェイトバックを行っている(集計数については調査概要参照)。
注2) 表中アミは2004年全体を5ポイント以上上回る、斜体は5ポイント以上下回ることを示す。

