

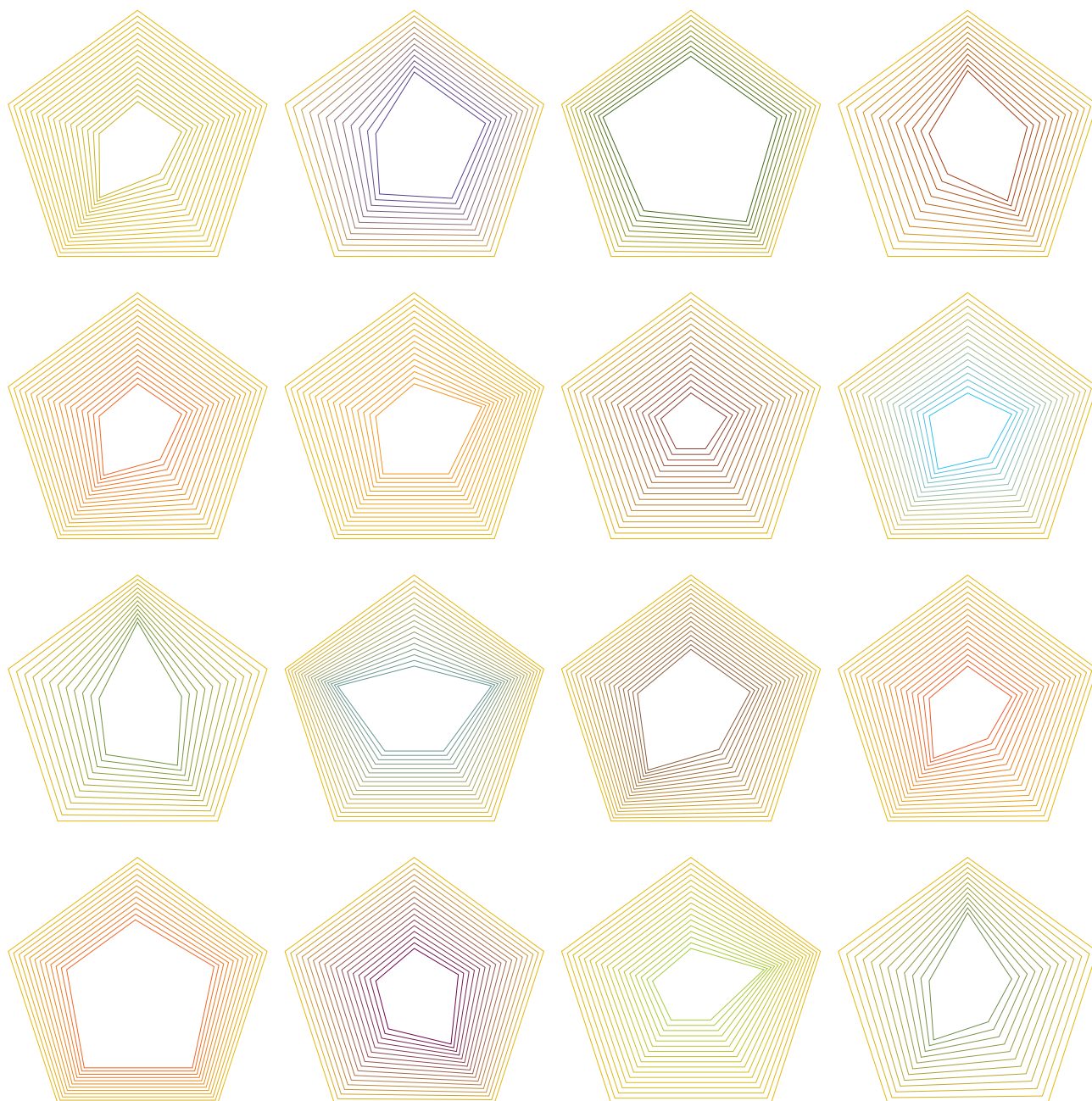
Works  
Report

2018

日本の働き方の定点観測

# Works Index 2017

柔軟な働き方が広まり、女性とシニアの活躍も進むが  
学習活動は減少





## はじめに: Works Indexと今年の結果

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

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

本報告書では、2016年から2017年にかけて1年間の働き方の変化について分析を行い、働き方に多くの変化が表れていることが確認された。

最も大きな変化といえるのは、柔軟な働き方の進展であろう。働き方の自由度は各項目の中で最も大幅に上昇した。企業においてテレワークを推進するなどの対応が行われているほか、入社・退社時間を柔軟に決めることなどへの職場の理解も広まっていることが推察される。

女性やシニアの労働参加も大きく進展した。子育てや介護をしている女性、子育て後のブランクがある女性など、従来は就労を希望せずに非労働力人口になっていたような人について、労働市場に参加する傾向が表れている。シニアについては、再雇用者の処遇改善などが行われる中、業務負荷は増加している。健康状態の悪化など課題はあるが、年齢を問わず活躍できる社会へ変容してきている様子がみてとれる。

一方、学びの減少は今後の大きな課題である。学習・訓練は、環境が大きく変化する中で、人々が持続的に生き生きと働くために必要不可欠なものである。自由な時間が増えているにもかかわらず、それを学習にあてる動きは広がっていない。職場でのOJTが減っている中、就業者が自ら学ぶような環境を整備していくことが求められる。

いくつかの課題は残るものの、総じてみればこの1年間の働き方の変化は好ましいものであり、働き方改革の波が実際の就業者の働き方に大きな変化を及ぼしていることは間違いない。今後も、この流れを止めることなく、政労使で働き方を不断に見直していく必要がある。

2018年6月  
リクルートワークス研究所  
「全国就業実態パネル調査」プロジェクト

# 目次

はじめに	2
調査概要	4
Works Indexとは	5
Works Index2017 結果の概要	7
インデックスⅠ 就業の安定	9
【コラム1】子育てと仕事の両立環境はどれだけ整ったのか	11
インデックスⅡ 生計の自立:	12
【コラム2】継続就業者の年収の変化	12
インデックスⅢ ワークライフバランス:	13
【コラム3】長時間労働の減少は、手待ち時間の削減によるものか	15
インデックスⅣ 学習・訓練	16
インデックスⅤ ディーセントワーク	18
Works Indexの結果:業種別	19
Works Indexの結果:職種別	21
Works Indexのまとめ	23
(参考)インデックスの作成方法	25

---

## 調査概要

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

- 調査目的 調査前年1年間の個人の就業状態、所得、仕事の状況などについて、毎年追跡調査を行い、Works Indexを作成・公表するとともに、日本における就業状態などの変化を把握する。
- 調査対象 全国15歳以上の男女
- 調査時期 毎年1月
- 調査手法 インターネットモニター調査。調査会社保有の調査モニターに対して調査を依頼。
- 標本設計 総務省統計局「労働力調査」のデータをもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴別の割付を行った。割付は、母集団を反映するように設定しているが、10代の非労働力人口と65歳以上については、実際の人数よりも少なく割付している。
- 集計方法 10代の非労働力人口と65歳以上については、実際の人数よりも少なく割付をして回収しているため、母集団を反映する結果となるようにウエイトバック集計を実施している。  
本報告書では、ウエイトバック集計後で、社会人として働いた経験のない学生を除き、15～74歳の回答者にサンプルを限定した結果を掲載(集計対象者数はウエイトバック後)。

### 全国就業実態パネル調査2018 (第3回調査)

- 調査時期 2018年1月12日～1月31日
- 有効回収数 50,677サンプル

※第3回調査より、回答者は継続サンプル(昨年回答者)と追加サンプル(今年の新規回答者)と復活サンプル(2017年調査は回答していない2016年調査回答者)の三種類が存在する。

・継続サンプル(昨年からの継続回答者):37,503名  
依頼数:47,081、有効回収率:79.7%

・追加サンプル(今年の新規回答者):10,369名  
依頼数:16,574、有効回収率:62.6%

・復活サンプル(2017年調査は回答していない2016年調査回答者):2,805名  
依頼数:11,418、有効回収率:24.6%

※上記のうち21サンプルは、今年の調査で海外に移住していたため集計対象から除外している。

# 日本における働き方を可視化した指標

## Works Indexとは

Works Indexは、日本における個人の働き方を可視化し、そのうえで状態を評価することを目的とし、個人が生き生きと働き続けられる状況を理想に作られた指標である。ここでは、Works Indexがどのような指標で構成されているか、またどのようにみればよいのかを解説する。

Works Indexは、次の5つの項目からなる。

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

それぞれのインデックスにはインディケータと呼ばれる構成要素があり、そこからインデックスの得点を算出している。それぞれのインデックスは、0～100点の間の値をとり、100点をとれば、理想的な状態になっていることを示している。

Works Index2017では、2017年における、1年間の様々な状況について聞いた調査結果をもとに、インデックスの値を算出している。

## 就業の安定(インデックスⅠ)

就業の安定は、正社員・非正社員といった就業形態ではなく、実際に就業が安定しているか、または安定する可能性を示したインデックスである。働く意欲があったとしても働けない状況や、仮に働いていたとしても、契約満了などの会社都合により退職に追い込まれる状況にないことが好ましい。

## 生計の自立(インデックスⅡ)

生計の自立は、個人の労働所得がどの程度自分の生活を成り立たせているかを示すインデックスである。生活保護などの公的援助や借入を受けながら生計を立てている状況は望ましくない。このインデックスでは、個人の労働所得に重きを置いており、個人で評価をしている。

## ワークライフバランス(インデックスⅢ)

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

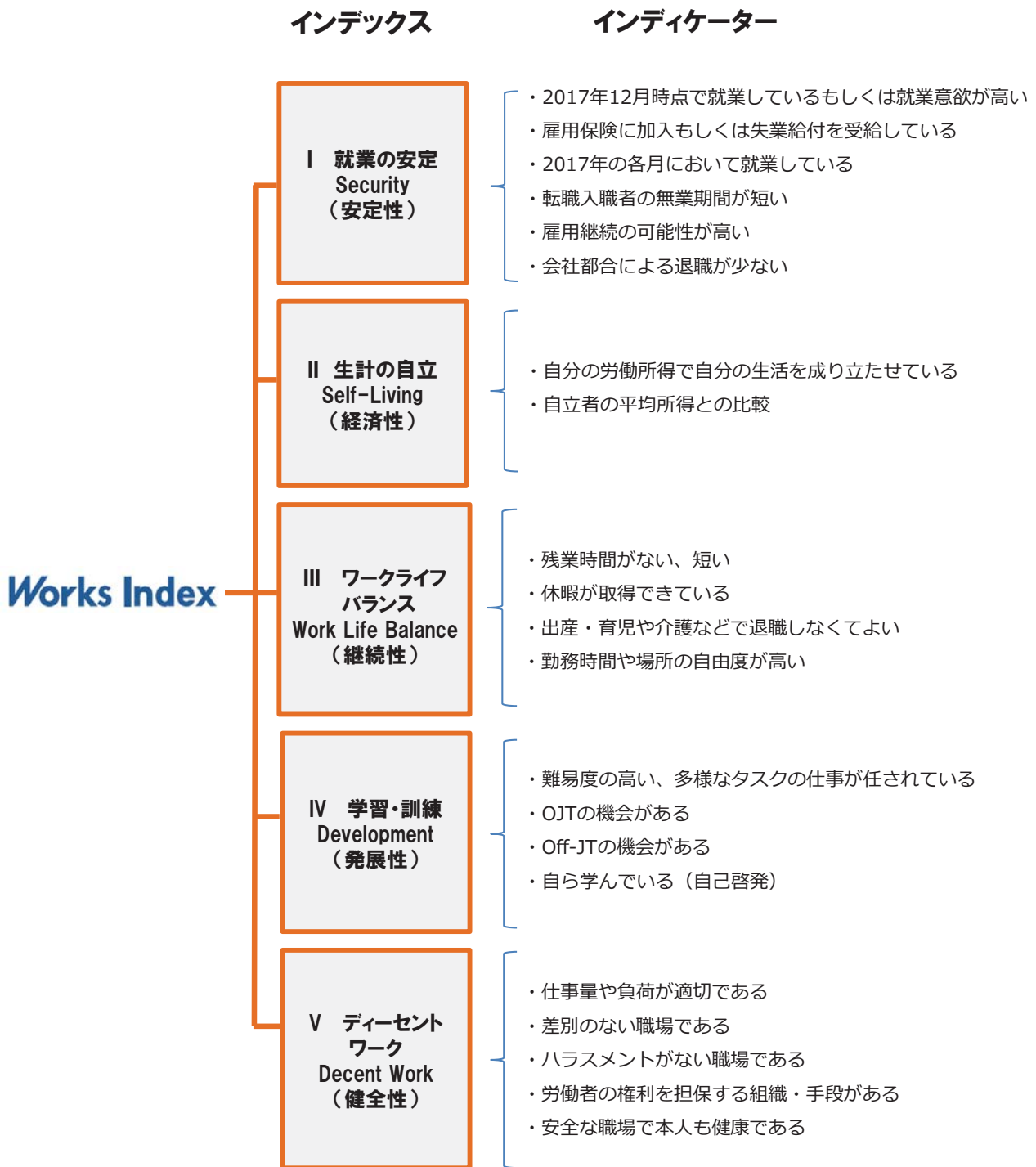
## 学習・訓練(インデックスⅣ)

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

## ディーセントワーク(インデックスⅤ)

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

図表1 Works Indexを構成するインデックスとインディケーター



注：各インデックスは、それぞれのインディケーターに関連する調査結果よりスコアを算出。

## ワークライフバランスが上昇、学習・訓練は低下

### Works Index2017の結果

Works Index2017がどのような結果となったのだろうか。各インデックスでどのような動きがあったのかなど詳細は後述するが、ここでは今年の結果の概要を確認する。

### インデックスⅢが上昇

Works Index2016からWorks Index2017の1年間の変化をみると、インデックスⅢ(ワークライフバランス)が64.0から64.6(前年比+0.6)と大きく上昇した(図表2、図表3)。インデックスⅢのインディケータ内訳をみると、全体の上昇にもっとも大きく貢献したのは、「Ⅲ-4 勤務時間や場所の自由度が高い」であった(図表4、図表5)。インディケータⅢ-4は、32.9から34.8(前年比+1.9)に大幅に上昇し、すべてのインディケータの中で最大の上昇幅となった。

また、インデックスⅠ(就業の安定)も63.0から63.6(前年比+0.6)と大きな上昇となった。インディケータでみても、すべてで上昇している。この1年間で、女性やシニアを中心に就業の安定化が進んだことがインデックスⅠの上昇に貢献している。

### 一方、インデックスⅣは低下

一方、数値が低下してしまったのは、インデックスⅣ(学習・訓練)である。数値をみると、31.8から31.3(前年比▲0.5)と大きな低下となった。

内訳をみると、OJT、Off-JT、自己啓発とあらゆる学習行動が減少している。特に自己啓発を示すインディケータⅣ-4は25.8から24.7(前年比▲1.0※)ともっとも減少が著しかった。

人が生き生きと働き続けるために、学習は重要な要素であり、学習活動の減少は大きな課題といえよう。

### インデックスⅤでは、シニアの活躍が目立つ

インデックスⅤ(ディーセントワーク)とインデックスⅡ(生計の自立)は大きな変化はみられなかった。インデックスⅤは57.2から57.1(前年比▲0.1)へ、若干値が低下したが、これはシニアの活躍によるところが大きい。負荷の拡大とともに健康状態が悪化していることは課題であるが、年齢間の格差が縮小したことは望ましい動きともとれる。インデックスⅡについては、(52.8→52.8、前年比+0.1※)と上昇傾向にあるものの、全体として大きな変化はなかった。

### ワークライフバランスが上昇、学習・訓練は低下

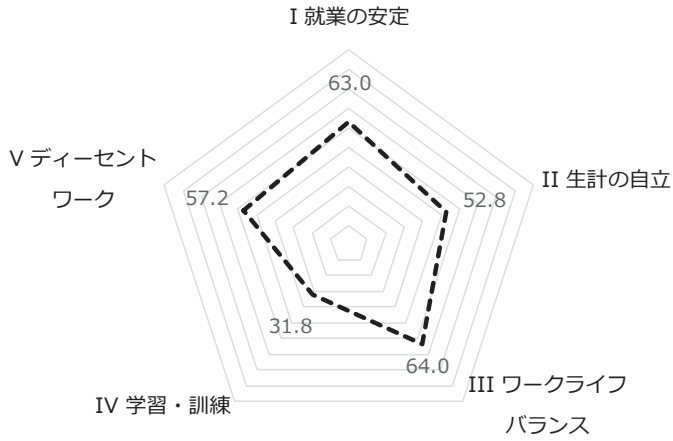
今年の働き方の変化の特徴を概観すると、働き方改革による働き方の見直しを受けて柔軟な働き方が広まり、女性の活躍も進んだが、学習活動は減少した、ということができよう。

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

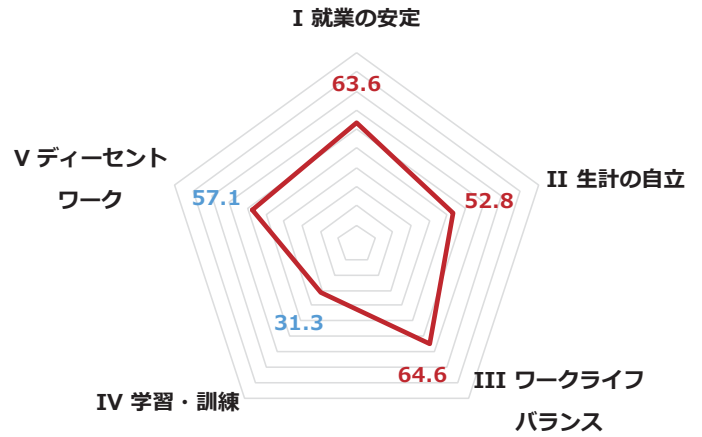
※ 前年からの変化については、元の数値からそのまま減算を行い、その後に四捨五入を行っている。このため、それぞれの水準を四捨五入をした後に減算した値とは、一部値が異なる。



図表2 Works Index 2016(前年の結果)



図表3 Works Index 2017(今年の結果)

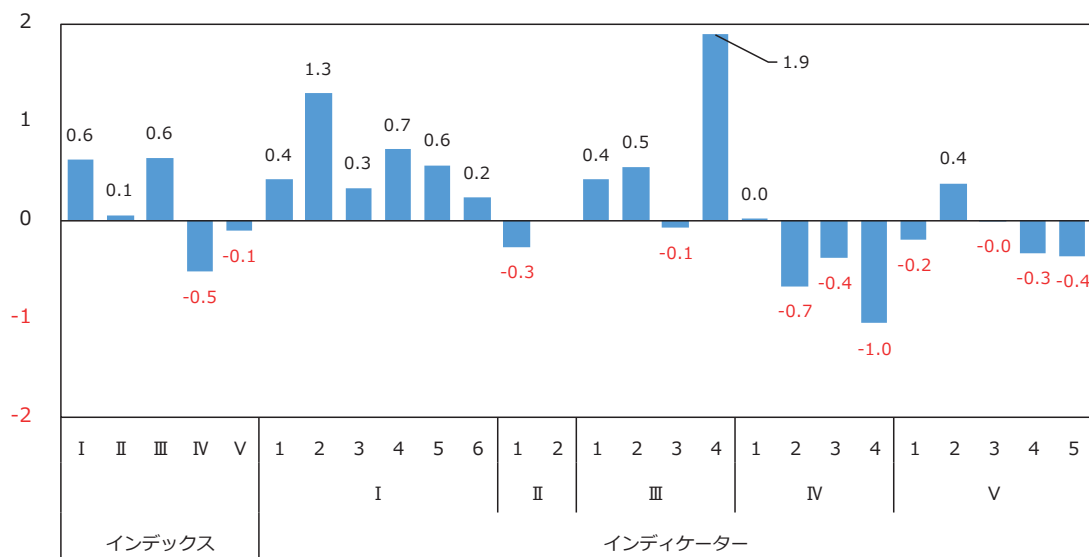


図表4 インディケータ-の内訳と今年の結果

インディケータ-	定義	2017年
I	1 2017年12月時点で就業しているもしくは就業意欲が高い	66.9
	2 雇用保険に加入もしくは失業給付を受給している	45.6
	3 2017年の各月において就業している	61.7
	4 転職入職者の無業期間が短い	63.2
	5 雇用継続の可能性が高い	55.5
	6 会社都合による退職が少ない	97.6
II	1 自分の労働所得で自分の生活を成り立たせている	82.0
	2 自立者の平均労働所得との比較	—
III	1 残業時間がない、短い	67.7
	2 休暇が取得できている	57.1
	3 出産・育児や介護などで退職しなくてよい	97.9
	4 勤務時間や場所の自由度が高い	34.8

インディケータ-	定義	2017年
IV	1 難易度の高い、多様なタスクの仕事が任されている	61.6
	2 OJTの機会がある	25.7
	3 Off-JTの機会がある	13.1
	4 自ら学んでいる (自己啓発)	24.7
V	1 仕事量や負荷が適切である	60.1
	2 差別のない職場である	76.5
	3 ハラスメントがない職場である	70.9
	4 労働者の権利を確保する組織・手段がある	29.7
	5 安全な職場で本人も健康である	48.2

図表5 Works Index 2016から2017への変化



注：インディケータ- II-2は単純比較ができないため、省略。

## 女性やシニアの労働参加が進展

### 女性やシニアの男性を中心に改善

インデックス I (就業の安定)について、2016年から2017年にかけて1年間の変化をみると、総じて上昇している。特に女性の上昇が顕著となっており、幅広い年代でスコアが上昇した。男性に関しても、55～64歳や65歳以上のシニア層でスコアが上昇し、就業の安定化が進んでいる(図表6)。

インデックス I を構成する各インディケーターをみると、すべてにおいて変化がプラスであり、改善傾向がみてとれる。インデックス I においてもっともウェイトの高い「I-1 2017年12月時点で就業しているもしくは就業意欲が高い」が改善したほか、「I-4 転職入職者の無業期間が短い」、「I-5 雇用継続の可能性が高い」、「I-6 会社都合による退職が少ない」も上昇している(図表7)。

### 幅広い年齢層で、女性の労働参加が増える

I 就業の安定の改善に大きく寄与したのが、女性を中心とした就業率の向上である。就業率の1年間の変化をみると、女性の幅広い年齢層で上昇していることが確認される(図表8)。子育て期の女性の就労が促進されているほか、中高年の女性の就労が増えており、これらが女性の就業率の上昇に寄与している。

就業者が増加したということは、裏を返せば、失業者や非労働力人口が減少しているということであるが、特に非労働力(かつ就業希望無し)の割合が大きく減少している(図表9)。特に、20代～30代と50代後半で就業希望がなかった女性が、新たに労働市場に参加する動きが鮮明に表れている。

また、60～64歳の男性など、シニア層で就業者が増加する動きも確認できる。多くの業種で人手不足が叫ばれる中、企業は定年延長や再雇用の拡大・再雇用者の処遇改善などを進めており、シニア層が活躍しやすい環境が整備されていると考えられる。

### 無期転換ルールの適用を前に、無期雇用者が増加

雇用契約についても安定雇用への変化がみられる。すなわち無期雇用者が増加し、有期雇用者が減少している(図表10)。有期雇用者の契約期間をみると、5年以上や1年以上3年未満など長い契約期間である人の割合が減少しており、これらの人が無期転換したものと考えられる。

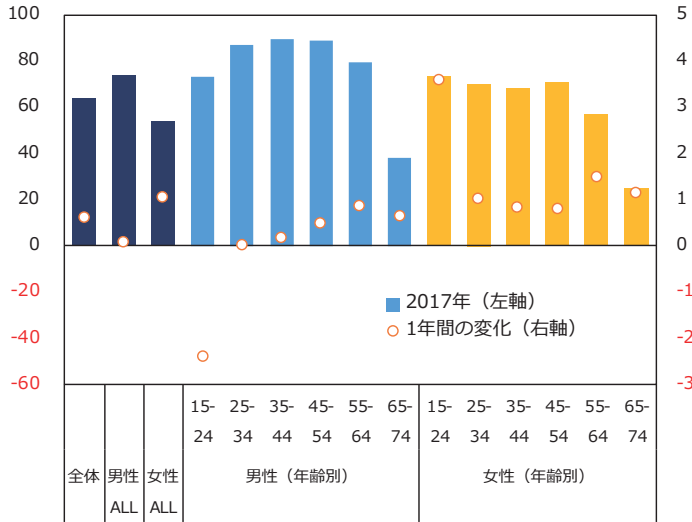
改正労働契約法の施行により、2013年4月以降、契約が5年間を超えた場合には無期雇用へに転換する、いわゆる無期転換ルールが導入された。無期転換ルールの適用が開始する2018年4月に備え、雇止めが行われるのではないかと懸念されていたが、むしろ企業は改正法令の適用前から、優秀な人材に対して積極的に無期転換を行っていると推測される。

### 会社都合退職が減少し、自己都合退職が増加

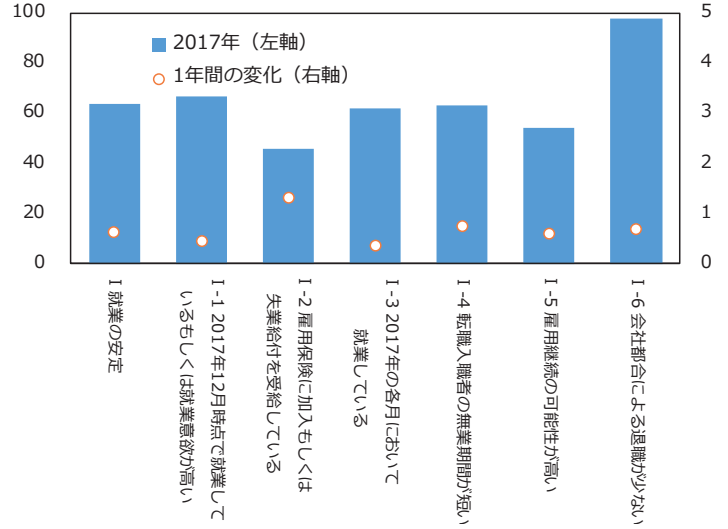
退職理由をみると、契約期間の満了や定年を理由とした退職が減少するなど、全体として会社都合の退職が減少した(図表11)。

一方、人間関係や仕事内容など、会社への不満を理由とした退職が増えている。従来は会社にも不満があっても会社にとどまっていた人が、転職市場の活況を受け、積極的に外部労働市場に打って出ている可能性がある。

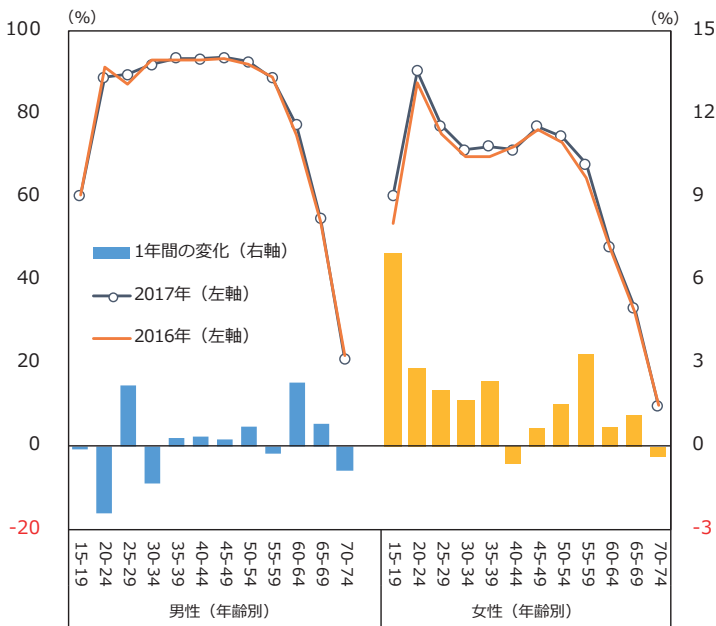
図表6 インデックス I (性・年齢別)



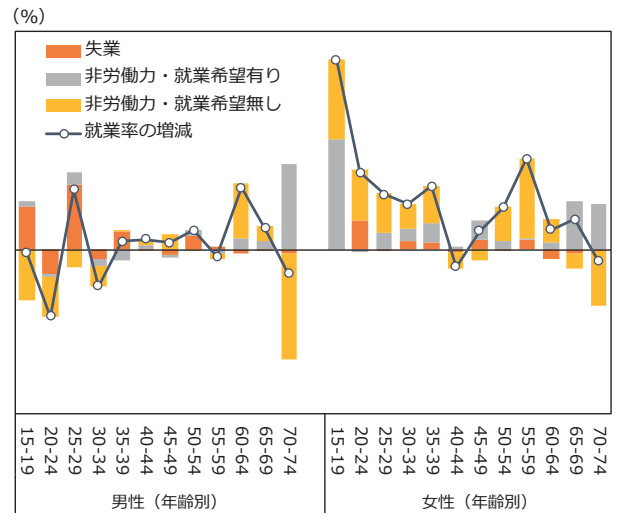
図表7 インデックス I のインディケーター内訳



図表8 就業率の変化

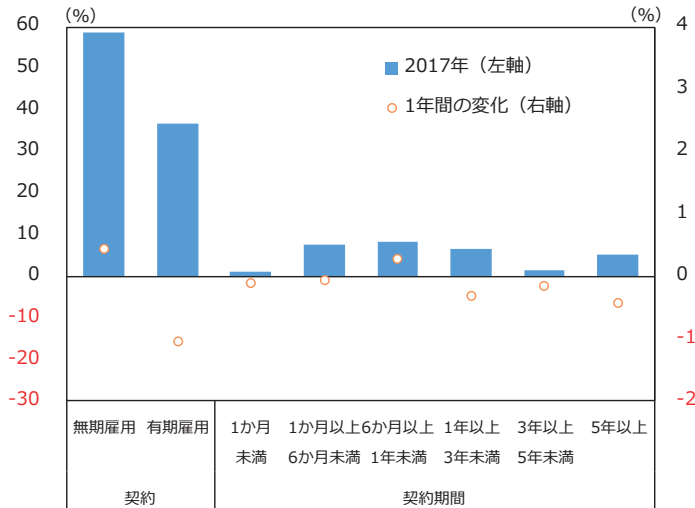


図表9 就業率の増減への寄与

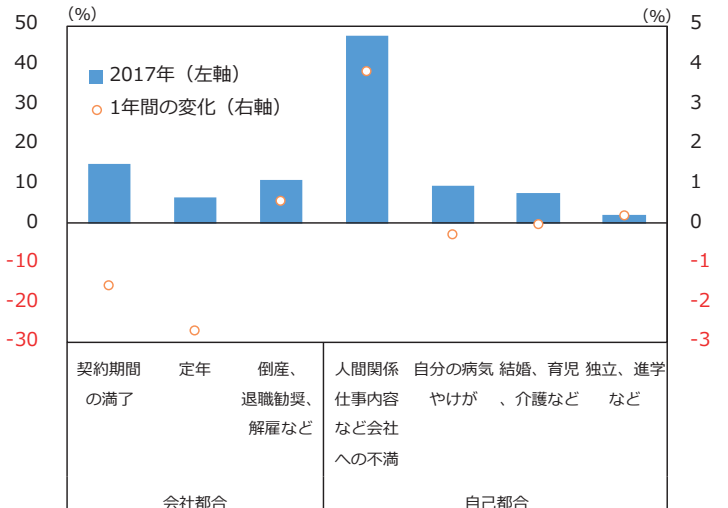


注: 就業率の増減がどのような要因によって起きたのかを分析している。たとえば、女性の20-24歳における就業率の上昇は、非労働力で就業希望がなかった人が減少したことと失業率が低下したことによって達成されている。

図表10 契約の有無と契約期間



図表11 退職理由



# 【コラム1】子育てと仕事の両立環境はどれだけ整ったのか

インデックスⅠ(就業の安定、p.9)では、女性の就業率が上昇し、また、インデックスⅢ(ワークライフバランス、p.13)では、長時間労働が減少して、柔軟な働き方が広がりつつあることが確認された。女性が子育てをしながら働き続けられる環境が整いつつあるのではないかと。ここでは、「全国就業実態パネル調査」で、子育てと仕事の両立環境の変化をみてみよう。

## 出産しても働き続ける女性のほうが多い

まずは、第一子出産離職率の推移をみる(図表12)。5年に1回の頻度で実施される、国立社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査」の最新値(出生年2010年～2014年)は46.9%であった。

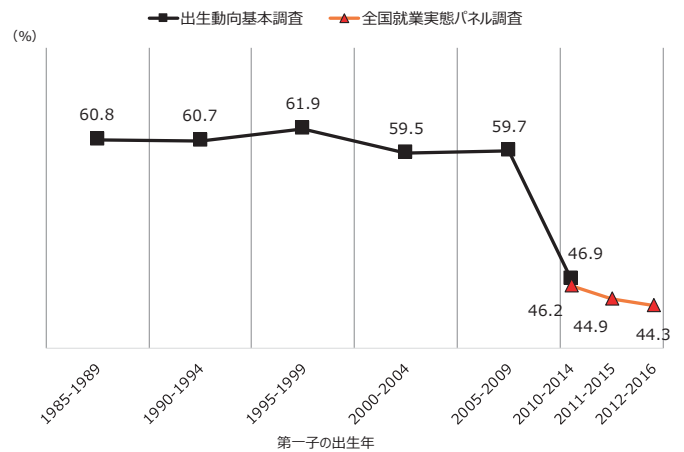
それまで20数年間変わらなかった「第一子の出産を機に約6割もの女性が離職する」状態から一気に約13ポイントも離職率が減少し、出産によって辞めるよりも、働き続ける女性のほうが多くなった。毎年実施している「全国就業実態パネル調査」でその後の推移をみると、第一子出産離職率は確実に減少傾向にある。

## 男性の家事育児参加は一部の人で進む

子育てをしながら女性が働き続けるためには、家事育児に男性が参加することが必要だ。末子6歳未満の子どもをもつ人の、働いていた日の家事育児時間について、この1年の変化をみてみる(図表13)。

平均値(分)は男女ともに増加し、男性の場合、平

図表12 第一子出産離職率



注) 第一子出産離職率は、第一子の妊娠判明時に就業していた女性のうち、第一子の1歳誕生日に未就業である割合

均90分(2016年)から116分(2017年)と26分増加しているものの、女性のほうが44分(359分から403分)とその増加は大きい。

また、男性の家事育児時間の分布(2017年)に注目すると、家事育児時間が長い人の割合が増えた一方で、全く参加していない(0分)が10.1%であり、30分未満(4.5%)と合わせて、約15%が家事育児にほとんど参加していない。ばらつきを表す標準偏差も前年より大きくなっており、男性の家事育児参加の平均値の増加は、全体ではなく、一部の人で進んでいることによるものと考えられる。

長時間労働が是正され、柔軟な働き方が広がっても、男性の家事育児参加が単純に増えるわけではない。「夫は働き、妻は家庭を守るべき」といった、社会的規範を変化させていく必要があるだろう。

図表13 働いていた日の家事育児時間(末子6歳未満の子どもをもち12月時点就業者、夫婦と子ども世帯)

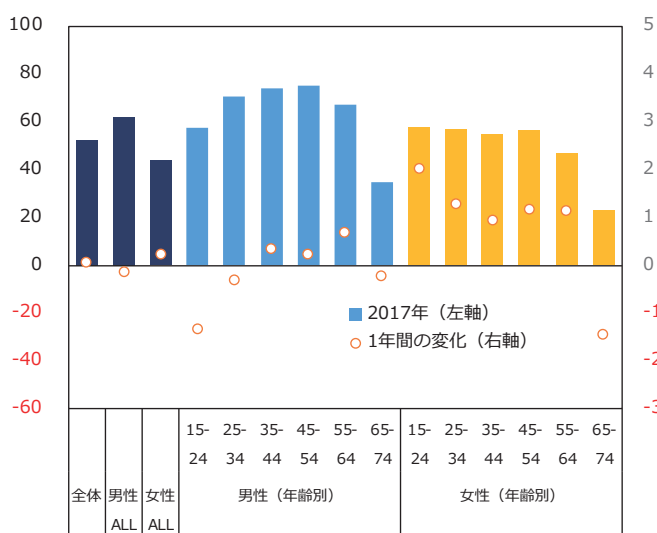
		0分	～30分 未満	～1時 間30分 未満	～2時 間30分 未満	～3時 間30分 未満	～5時 間30分 未満	～10時 間未満	10時間 以上	平均値 (分)	中央値 (分)	標準 偏差
男性	2016年	12.5	3.4	46.8	23.2	7.7	3.7	2.3	0.5	90	60	96.33
	2017年	10.1	4.5	40.1	23.9	9.7	4.8	5.1	2.0	116	60	139.43
女性	2016年	1.5	0.0	2.5	11.9	16.1	27.8	24.8	15.4	359	300	274.17
	2017年	2.3	0.2	2.8	7.8	13.5	25.7	28.7	19.0	403	300	314.49
変化 △プラス ▲マイナス	男性	▲ 2.4	△ 1.1	▲ 6.7	△ 0.7	△ 2.0	△ 1.1	△ 2.8	△ 1.5	△ 26	△ 0	△ 43.10
	女性	△ 0.8	△ 0.2	△ 0.3	▲ 4.1	▲ 2.6	▲ 2.1	△ 3.9	△ 3.6	△ 44	△ 0	△ 40.32

## 生計の自立は大きな変化はなし

### 生計の自立はやや上昇も、大きな変化はなし

続いて、インデックスII(生計の自立)の変化をみる。インデックスIIでは、就業率の改善に伴い女性で改善傾向がみてとれたが、全体としては前年と比較して大きな変化はなかった(図表14)。就業形態別でみると(P23~P24参照)、正規雇用者で上昇しているほか、パート・アルバイトなど非正規雇用者もやや上昇している。

図表14 インデックスII(性・年齢別)

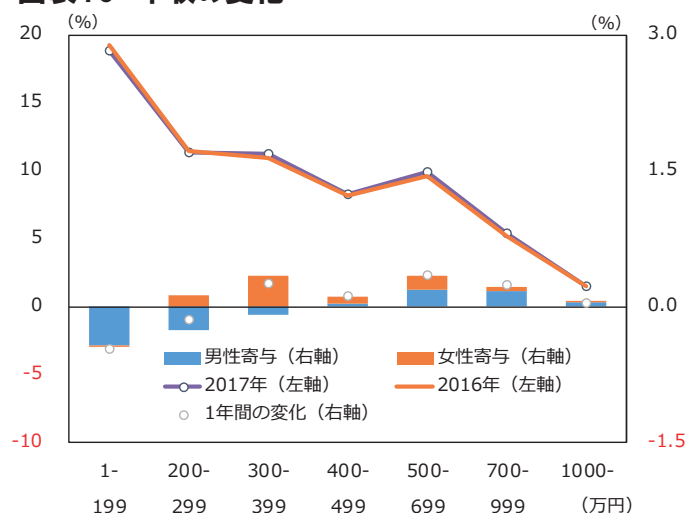


### 年収は上昇傾向

年収の変化をみると、1-199万円といった低所得の就業者が減っている一方、女性を中心に300-399万円の中間所得者が増えている。また、500万円以上の高所得者も男性で増加した(図表15)。

企業業績の改善などを受けて、ベースアップや賞与の引上げを行う企業が増えており、今後もこのような動きが広まっていくことが期待される。

図表15 年収の変化



## 【コラム2】 継続就業者の年収の変化

雇用者全体で2016年から2017年にかけて1年間の年収の変化をみると、前年比+1.5%の増加となる(図表16)。

雇用者全体でマクロの年収変化をみた場合には、年収が低い新規入職者が参入する影響や、年収が高い定年退職者が退出する影響が強くなる。

そこで、同一企業に勤めている継続就業者に限定してみると、年収の増加幅は前年比+4.0%となる。このように、特に継続就業者に注目すると、年収が大きく増加しており、人手不足などを背景に年収が増加傾向にあることがしっかりと確認できる。

図表16 マクロと同一個人の年収変化の比較

	平均所得		1年間の変化	
	2016年	2017年		
雇用者全体	325.0	330.0	1.5%	
単純平均	正規雇用者	440.2	447.1	1.6%
	非正規雇用者	145.9	150.5	3.1%
同一企業の継続就業者	雇用者全体	345.9	359.8	4.0%
	正規雇用者	447.5	462.6	3.4%
	非正規雇用者	152.5	162.4	6.5%

# 働き方改革で働き方の自由度が大幅に向上

### 幅広い層で、ワークライフバランスが改善

インデックスⅢ(ワークライフバランス)は、64.0から64.6(前年比+0.6)と、5つのインデックスの中で最大の上昇幅を示した。性、年齢、就業形態別と区分を問わず、あらゆる層で上昇している(図表17)。

インデックスⅢを構成する4つのインディケータもすべて上昇した(図表18)。特に、「Ⅲ-4 勤務時間や場所の自由度が高い」は、あらゆるインディケータの中で最大の上昇幅となった。また、「Ⅲ-1 残業時間がない、短い」や「Ⅲ-2 休暇が取得できている」においても、比較的大きな上昇幅を示した。

### 長時間労働は減少

ワークライフバランスの実現に向けてもっとも基本的な指標となるのは、労働時間である。労働時間の分布をみると、週50時間以上働いた人の割合が大きく低下している(図表19)。その分、週35~40時間や週40~45時間の割合が上昇しており、企業が取り組んでいる長時間労働の是正策の効果が表れている可能性がある。

また、就業形態を正規雇用者に限定したうえで労働時間の分布を確認しても、やはり長時間労働の減少傾向がみて取れた(図表20)。過去、就業者全体の長時間労働の減少は、パート労働者など非正規雇用者の増加によってもたらされてきた側面が強い。正規雇用者でも労働時間が減少している結果が出たことは、この1年間の大きな成果と言えるだろう。

### 有給休暇の取得率は上昇

通常の休暇と有給休暇の取得状況をみると、通常の休暇には大きな変化はみられなかったが、有給休暇では取得率が向上する傾向がみてとれる。

有給休暇の取得状況をみると、有給休暇がないと答えた人の割合が大きく減少している(図表21)。有給休暇に関しては、自営業者や入社したばかりの人などの例外はあるものの、原則としては、使用者が労働者に与えるよう義務付けられているものである。一部の企業では、有給休暇を取得する文化がなく、制度があることが従業員に十分に認識されていないことがあるが、このような状況は改善されてきているのではないかと考えられる。

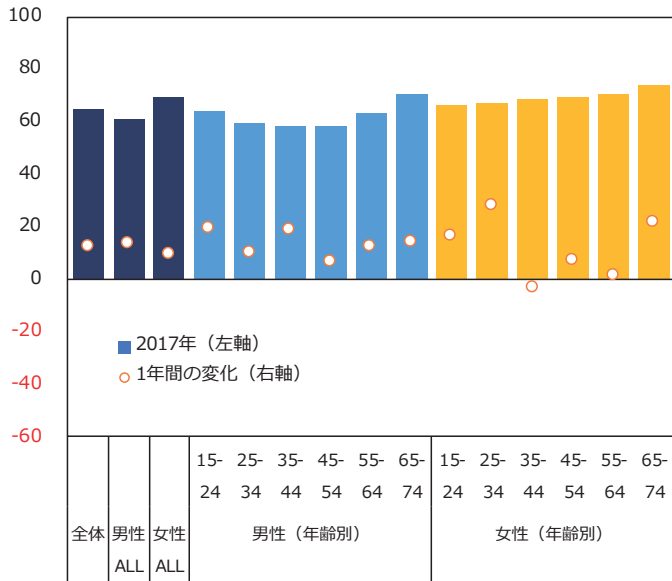
有給休暇の取得率自体も100%有給休暇を取得できている人、75%以上取得できている人の割合が上昇した。有給休暇の取得率はまだ高いとはいえないが、取得しやすい環境づくりがある程度進捗しているものと考えられる。

### 柔軟な働き方が広まっている

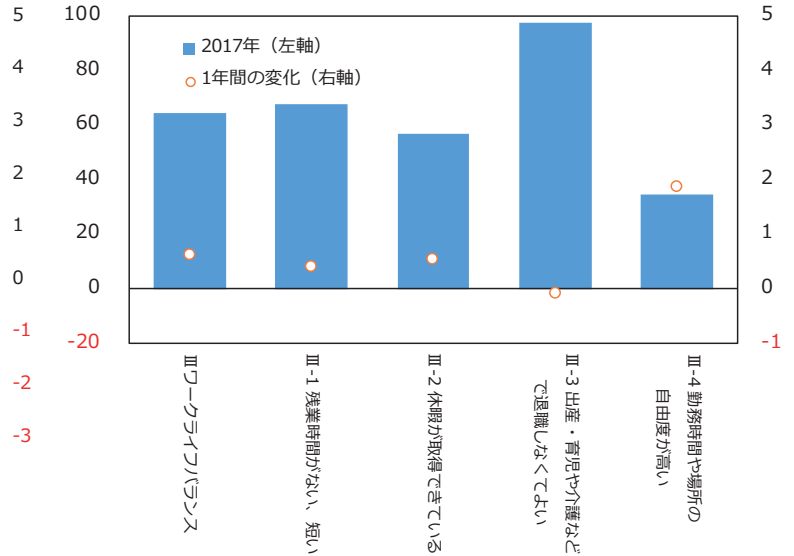
この1年間でもっとも上昇幅が大きかった項目が、働き方の自由度に関するインディケータである。勤務日、勤務時間、勤務場所を自由に選べるかについて、「あてはまらない」と答えた人が大幅に減少し、「あてはまる」や「どちらかというにあてはまる」と答えた人が増加している(図表22)。

この1年間で、政府は柔軟な働き方を推進するため、どのような環境整備が必要か検討を行い、テレワークなど柔軟な働き方を推進する機運が高まってきている。働き方の自由度を高める取組みは、まだ緒についたばかりであり、継続的な取組みが求められる。

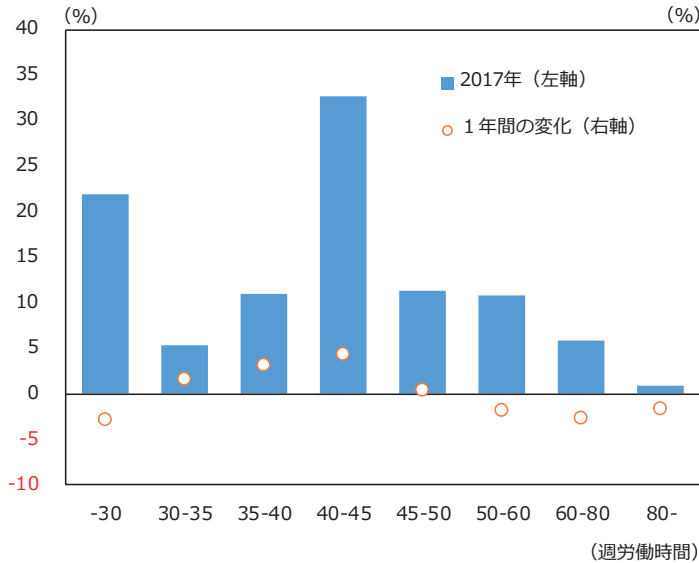
図表17 インデックスⅢ(性・年齢別)



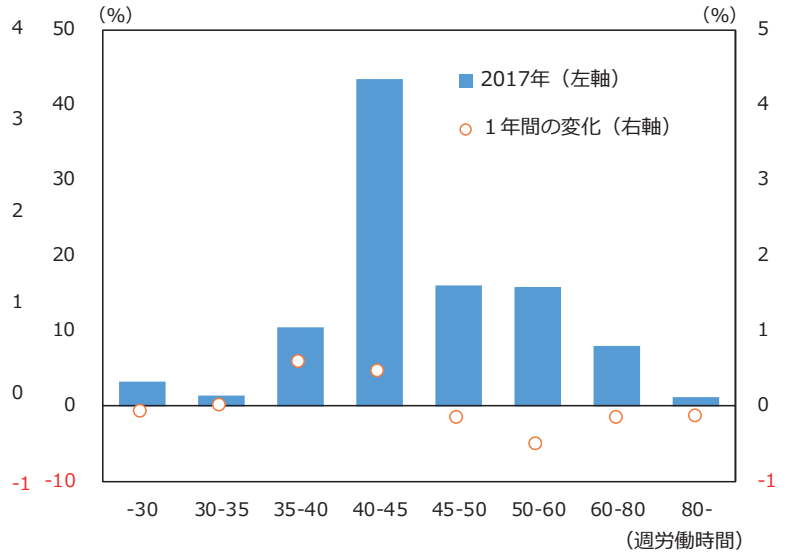
図表18 インデックスⅢのインディケーター内訳



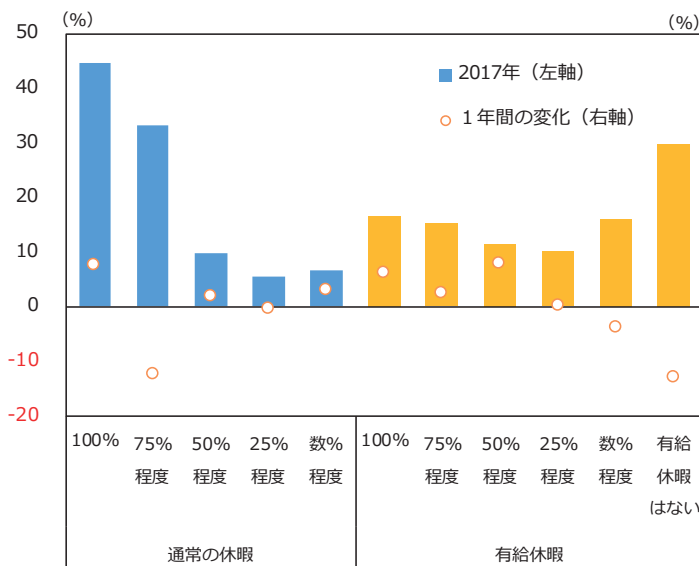
図表19 週労働時間(就業者全体)



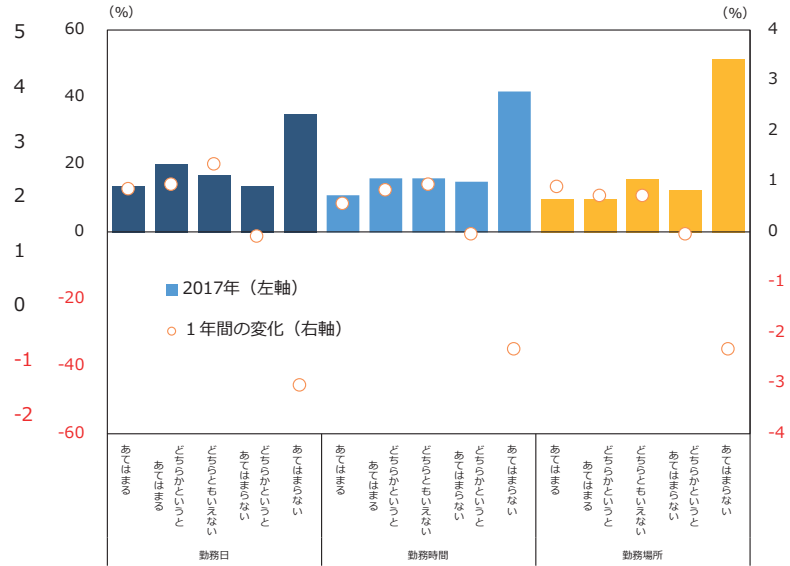
図表20 週労働時間(正規雇用者)



図表21 休暇の取得率



図表22 働き方の自由度



## 【コラム3】長時間労働の減少は、手待ち時間の削減によるものか

インデックスⅢ(ワークライフバランス)では、2016年から2017年にかけて、長時間労働が減少していることが明らかになった。ここでは、その要因を仕事時間の質の変化、とくに、手待ち時間の削減に求めて、この1年の進捗をみてみよう。

### 全体で手待ち時間が減少、労働時間も減少

2016年から2017年にかけて、雇用者の週労働時間は0.2時間減少している(図表23)。仕事割合は、本来業務は4.7ポイント増、周辺雑務3.1ポイント減、手待ち時間は1.6ポイント減である。平均的にみて、周辺雑務や手待ち時間を減らし、本来業務に注力することによって、週労働時間を削減するという「集中ボーナス」を享受しているといえる。

図表23 2年間の週労働時間と仕事割合

	週労働時間 (時間)	本来業務 (%)	周辺雑務 (%)	手待ち (%)
2017	38.0	79.1	14.7	6.2
2016	38.2	74.4	17.9	7.7
1年間の変化	-0.2	4.7	-3.1	-1.6

注)雇用者限定。

### 職種によって、異なるアプローチ

ほとんどの職種で手待ち割合が減少したが(図表24)、その実態は多様だ。以下、裁量と処理量※の増減に触れながら、4つに分類して考察する。

**タイプ1 運転:** ドライバー(タクシー・ハイヤー)は、手待ち時間の割合がもっとも高いにもかかわらず、手待ち割合が増えている。リアルタイムの配車など、新技術の導入が不可欠だ。人手不足の物流を支えるドライバー(トラック、バン、ワゴン)の労働時間は横ばいまたは微増である。取扱個数の調整だけでなく、再配達の解消などのラストワンマイルの効率化も望まれる。

※裁量「自分で仕事のやり方を決めることができた」  
処理量「処理しきれないほどの仕事であふれていた」  
について「あてはまる5～あてはまらない1」で得点化したもの。

**タイプ2 接客:** 宿泊施設接客や和食調理師、すし職人は、手待ち時間の割合を減らして、労働時間を削減できている。裁量が高まり、処理量も減少している。想像ではあるが、外国人観光客の増加などに伴うサービスの改善の中で、働き方の見直しも進んでいるのではないだろうか。

**タイプ3 営業:** 営業職で労働時間の減少幅が大きいのは、保険営業、電気・電子機器営業(ともに1.1時間減)である。手待ちの削減に加えて、裁量が高まっている点が共通している。現場の裁量をいかに引き出せるかが、営業における働き方改革のカギといえる。

**タイプ4 警備・受付など:** 警備、守衛、ビル・駐車場などの管理のように、特定の場所と時間に従事する職種では、手待ちは減少したが、労働時間が微増していた。高度なセンサーを活用したモニタリング業務の自動化などで、場所・時間からの解放が求められる。

手待ち時間の背景には、職種特有の課題がある。だからこそ、手待ち削減をきっかけに、現場の工夫から商慣習の見直し、新技術の導入まで、多様な視点で働き方改革に取り組む必要がある。

図表24 職種別にみた手待ち割合の増減

タイプ	職種名	2016年		1年間の変化			
		週労働時間 (時間)	手待ち割合 (%)	週労働時間 (時間)	手待ち割合 (%)	裁量 (1~5 点の平均値)	処理量 (1~5 点の平均値)
1	ドライバー(タクシー・ハイヤー)	49.9	32.0	-1.8	0.2	-0.09	0.21
3	医薬品営業	47.3	21.1	-0.8	-2.8	-0.09	-0.07
1	ドライバー(バス)	47.3	17.5	-0.7	-2.1	-0.05	-0.18
2	美容師	44.7	15.9	-2.4	-5.6	-0.06	0.14
3	保険営業	39.9	15.1	-1.1	-0.3	0.05	0.06
3	不動産営業	46.0	13.9	1.0	-3.7	-0.07	0.24
2	宿泊施設接客	40.7	13.0	-2.1	-1.1	0.01	-0.21
2	ホールスタッフ(パチンコ・遊技場)	36.7	12.6	-2.4	0.8	-0.07	0.02
1	ドライバー(バン、ワゴン)	34.7	12.3	0.0	-2.0	-0.26	-0.02
4	警備、守衛など	39.2	12.3	0.7	-2.1	0.11	0.08
1	ドライバー(トラック)	55.0	11.9	0.2	0.0	-0.06	-0.01
3	機械営業	49.1	11.8	-0.6	-0.1	-0.47	0.06
2	販売店員、ファッションアドバイザー	33.5	11.7	-0.7	-1.7	-0.01	0.06
4	自衛官、警察官	42.5	11.6	0.2	-3.7	-0.05	-0.08
2	和食調理師、すし職人	42.9	11.1	-1.4	-5.9	0.06	-0.22
3	販売促進	38.7	11.1	-0.1	-1.0	0.24	0.16
3	電気・電子機器営業	44.0	11.0	-1.1	-2.4	0.03	-0.04
2	福祉相談指導専門員	37.0	11.0	1.0	-4.2	0.05	0.26
4	受付	30.9	11.0	0.4	-3.1	0.04	0.04
4	ビル・駐車場等管理	33.8	10.9	0.1	-1.9	-0.08	-0.02
	全体平均	38.2	7.7	-0.2	-1.6	-0.02	0.00

注)雇用者限定。標本数40人以上で、手待ち割合の上位20職種を掲載



# 職場を中心とした学びが減少

### 学習・訓練は減少

インデックスⅣ(学習・訓練)は、就業者が職場内外でどのような学習をしたのか、また企業からどのような訓練を受けたのかを示す指標となっている。

インデックスⅣ(学習・訓練)は昨年と比較して大きく数値が低下した(図表25)。職種別にみると、非正規雇用者のみならず、正規雇用者でも低下している。また、従業員規模別でみると、30人未満の企業でも低下しているが、300人以上の大企業でより低下が目立つ。

インデックスⅣを構成する4つのインディケータをそれぞれ確認しても、「Ⅳ-2 OJTの機会がある」、「Ⅳ-3 Off-JTの機会がある」、「Ⅳ-4 自ら学んでいく(自己啓発)」と軒並み低下しており、あらゆる学習行動が減少する結果となった(図表26)。

### 基礎的な学習・訓練であるOJTが減少

実際に、OJT、Off-JT、自己啓発の実施状況はどのようなになっているのだろうか。

もともとOJTが実施されやすいのは、若年あるいは大企業に勤めている人である。しかし、この1年間の変化をみると、若年及び1000人以上の大企業に勤めている人のOJTの減少が目立つ(図表27)。Off-JTや自己啓発をみても、全体的に実施割合が減少する傾向がみとれる(図表28)。

日本企業は、長期雇用を前提に、企業主導によるOJTが多く実施されてきたが、足元ではOJTの減少傾向が続いている。OJTは若年での実施率が非常に高く(図表29)、Off-JTや自己啓発の実施率とも相関が高い。基礎的な学習・訓練である企業主導によるOJTが、就業者の学習・訓練全体に与える影響は大きい。

### 自由時間を増やしても、学習は促進されない

一方、前述のとおり、この1年間の働き方の変化をみると、労働時間が減少し、自由な働き方が広まるなど、自己啓発などの学習行動を行いやすいような環境に変化しているようにもみとれる。

このような中、学習行動が増加していかないのはなぜか。社会人が学習を行わないことについて、学習時間がないからということを経由する向きは多くあるが、実は労働時間と自己啓発との間にあまり関係はみられなかった(図表30)。勤務時間の柔軟性などをみても自己啓発の実施の有無とは明確な関係性がみとれない。

働き方の見直しが学習活動の活発化に関連しているかは疑わしく、自由な時間を増やしたとしてもそれが直接に学習につながるわけではないのだろう。

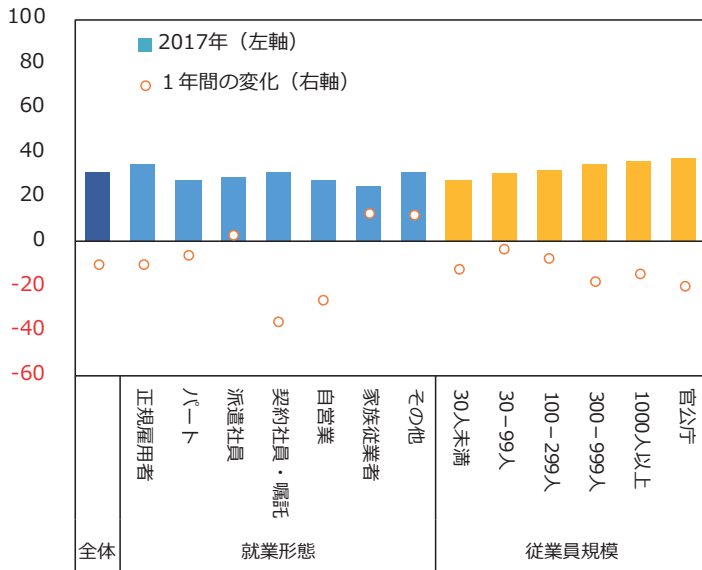
### 学習を促す環境づくりが必要

環境が変化し、仕事をするうえで求められるスキルが変化する中で、人が生き生きと働き続けるために、学びは必要不可欠なものである。

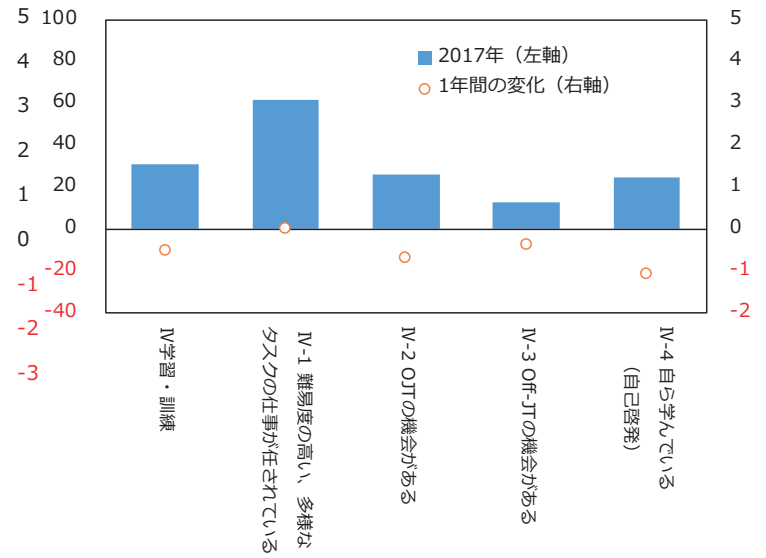
もともと学習習慣を持つ人は別として、社会人の学習行動は企業の働きかけによって推進されると考えられる。勤続年数が長期的に減少傾向にある中で、企業が学習・訓練を提供するインセンティブは低下しており、それが学習・訓練の活動全体を押し下げているものとみられる。

政府はリカレント教育を打ち出し、生涯学び続けるよう推奨している。そのような中、個人が自発的に学習を行うための環境づくりをどう行うかは難しい問題である。どのような環境整備が必要かを解明することが、政府が主導するリカレント教育の成否を左右するであろう。

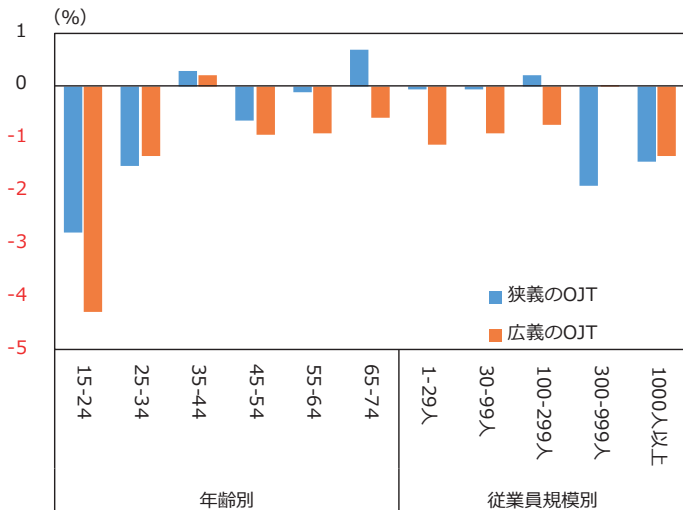
図表25 インデックスIV(就業形態・従業員規模別)



図表26 インデックスIVのインディケーター内訳

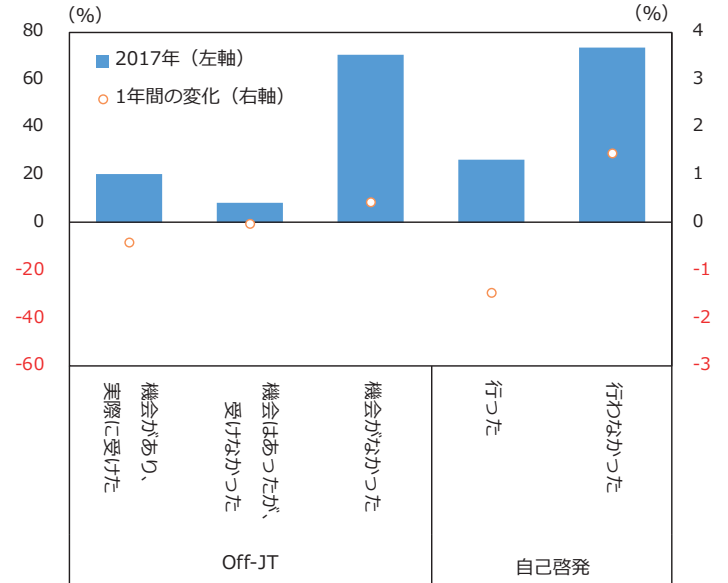


図表27 OJT実施割合の変化

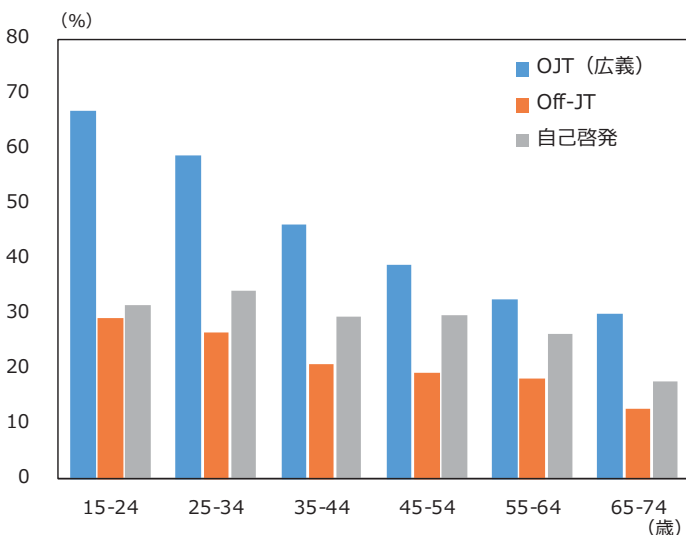


注: 上司などから指導を受けたことがある場合には狭義のOJTが行われたとみなし、指導はなかったがマニュアルなどを参考にして学んだという場合には広義のOJTがあったものとしている。

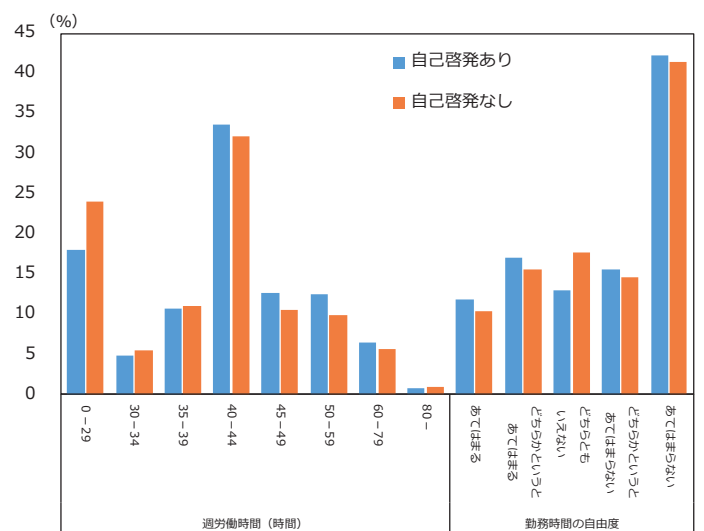
図表28 Off-JTと自己啓発の実施状況



図表29 OJT、Off-JT、自己啓発の実施状況(年齢別)



図表30 自己啓発の有無別 週労働時間等の分布



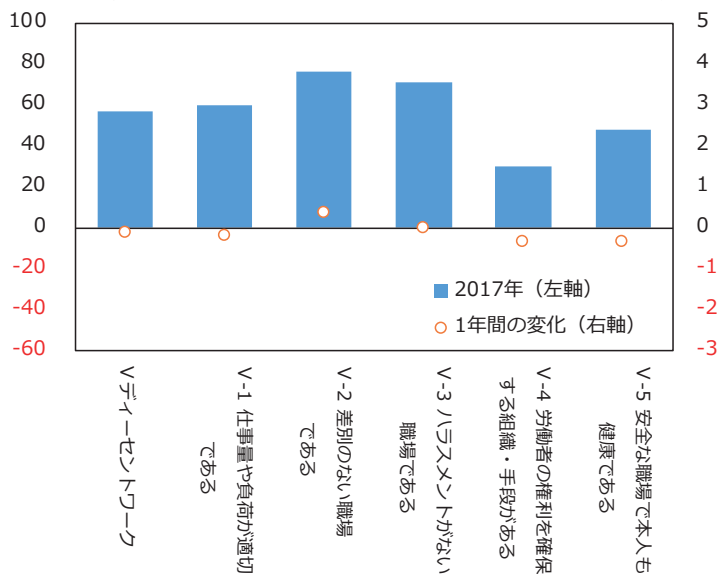
## シニアで業務負荷が上昇、戦力化が進む

### ディーセントワークに大きな変化はみられず

ディーセントワークを表すインデックスVはわずかに低下しただけで、大きな変化はみられなかった。

インディケータをみても、全体的に大きな変化はみられない。それぞれどのように変化したかを確認すると、いずれも変化はわずかではあるものの、「V-2 差別のない職場である」は上昇し、「V-1 仕事量や負荷が適切である」や「V-5 安全な職場で本人も健康である」などが低下した(図表31)。

図表31 インデックスVのインディケータ内訳



### シニアに対し、労働力としての期待が高まる

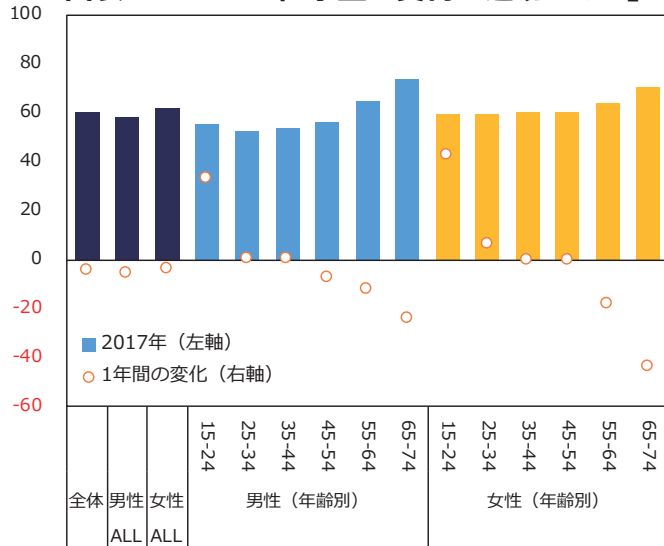
「V-1 仕事量や負荷が適切である」について、年齢別に分布をみると、若年層を中心にスコアが上昇する傾向がみられる中、シニアは低下している(図表32)。また、「V-5 安全な職場で本人も健康である」は業務負荷が高まれば健康状態が悪化するという形で連動するため、若年で改善、シニアで悪化している(図表33)。

これらの指標は、もともと若年層で水準が低く、シニアでは高くなる傾向にある。これは、働き盛りの人に業務が集中する一方、シニアの就業者には必ずしも経験に見合った十分な仕事を配分することができていなかったことを示している。

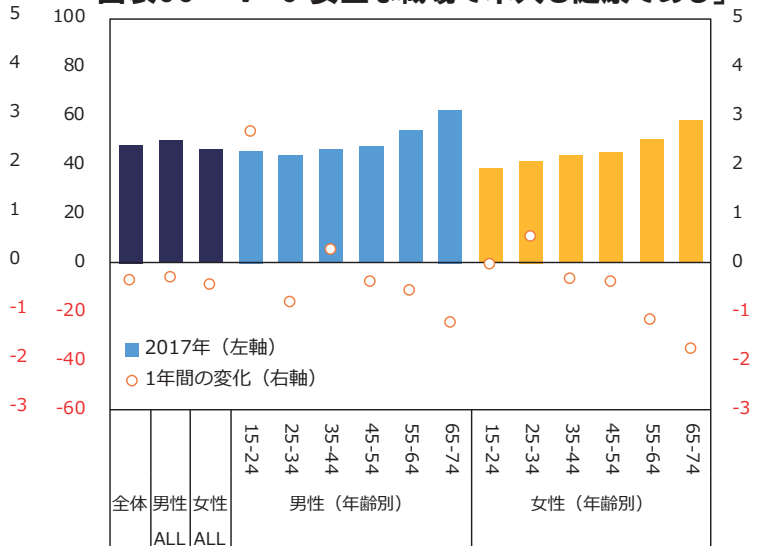
過去、シニアの社員は景気後退期に余剰戦力としてみられることもあった。しかし、近年は、再雇用者の待遇の改善などを行う企業が多くみられており、人手不足に悩む業種を中心に、シニア社員を戦力として意識するようになってきている。

インデックスVの数値の低下は、業務負荷の高まりや健康状態の悪化を示し、好ましいものではない。健康状態の悪化は課題であるが、シニアの社員が活躍し、年齢間の業務負荷の格差が是正されることは、むしろ良い動きとも捉えられるかもしれない。

図表32 「V-1 仕事量や負荷が適切である」



図表33 「V-5 安全な職場で本人も健康である」



## 製造業では就業の安定と生計の自立が高い 運輸業では生計の自立とワークライフバランスが改善

次に、業種別のインデックスの結果を紹介したい。最初に、各インデックスの大まかな傾向をみた後に、1年間の変化についてふれたい。

### 製造業は就業の安定と生計の自立が高く、 運輸業では生計の自立が改善

インデックスⅠ(就業の安定)をみると、多くの製造業で軒並み90を超える高いスコアであることがわかる。また、就業者全体平均(2017年12月時点)よりも5ポイント以上上回っている業種も多く、就業が安定しているといえる。一方、卸売・小売業、飲食店、宿泊業などでは、就業者全体平均を5ポイント以上下回る。有期雇用者の割合が多いことが背景として考えられるが、1年間の変化をみると、そのスコアは昨年よりも増加していて、就業の安定性が改善している。

インデックスⅡ(生計の自立)では、インデックスⅠ(就業の安定)も高スコアであった製造業や情報通信業において、スコアが高い。一方で、インデックスⅠが低スコアであった卸売・小売業や飲食店、宿泊業などでは、スコアが低い。こうした業種では、有期雇用者の割合が高いだけでなく、処遇が全体的に低いことも背景にあると考えられる。1年間の変化をみると、運輸業と金融・保険業では、改善の傾向がみられる。大手運送業の運送費値上げや、大手3損保の連結決算が過去最高を更新したことなどによる、従業員の所得増加が背景にあると考えられる。

### 製造業、情報通信業や運輸業では ワークライフバランスが改善

インデックスⅢ(ワークライフバランス)をみると、卸売・小売業でスコアが高い。女性が多く、働きやすい環境への取組みが盛んであることが背景にあると考えられる。一方、建設業や運輸業(道路貨物運送業)などではスコアが低く、労働時間に幅がある業種で課題といえる。1年間の変化をみると、スコアが増加している業種が多く、特に製造業、情報通信業、運輸業は他よりも大きく増加し、対して郵便では大きく減少している。長時間労働削減などの働き方改革の動きが背景にあるといえる。

インデックスⅣ(学習・訓練)では、金融・保険業や医療・福祉のように、常に専門知識を学ぶ必要がある業種において、スコアが高い。一方、建設業や運輸業(道路貨物運送業)のように、Off-JTや自己啓発による知識・技能蓄積の機会があまりない業種では、スコアが低い。1年間の変化をみると、多くの業種でスコアが減少している。医療・福祉では、インデックスⅢ(ワークライフバランス)は改善している一方で、人手不足による長時間労働の影響から学習時間を十分に確保できないことが、背景にあると考えられる。

最後に、インデックスⅤ(ディーセントワーク)をみると、就業者全体平均よりも5ポイント以上上回る、あるいは下回る業種はなく、ほかのインデックスと比べて、スコアのばらつきが小さいことがわかる。しかし、人手不足の問題に悩まされる医療・福祉では、平均を下回るスコアであり、課題といえる。1年間の変化をみると、多くの製造業ではスコアが増加しているのに対し、情報通信業、医療・福祉や郵便などでは減少しており、業種間にばらつきがみられる。

図表34 業種別Works Indexの結果

業種	集計対象者数	Ⅰ 就業の安定		Ⅱ 生計の自立		Ⅲ ワークライフバランス		Ⅳ 学習・訓練		Ⅴ ディーセントワーク	
		Index値	昨年との差	Index値	昨年との差	Index値	昨年との差	Index値	昨年との差	Index値	昨年との差
<b>就業者全体平均 (2017年12月時点)</b>	<b>28,584</b>	<b>89.9</b>	<b>+0.1</b>	<b>71.6</b>	<b>+0.3</b>	<b>64.6</b>	<b>+0.6</b>	<b>31.7</b>	<b>-0.5</b>	<b>57.1</b>	<b>-0.1</b>
農林漁業	315	83.7	+1.2	62.8	-1.1	66.2	-1.3	30.0	+0.1	58.0	-0.1
建設業	1,662	92.2	-0.1	75.6	+0.5	59.4	+0.1	28.8	-0.4	57.2	-0.1
■別工事業 (大工、とび、左官、石工など)	399	88.6	-0.9	73.3	-0.2	59.1	-0.8	26.0	-0.1	58.0	+0.1
製造業	4,752	93.9	-0.0	75.7	+0.1	61.6	+0.7	30.8	-0.5	55.9	+0.0
■食品製造業	700	90.4	-0.1	70.1	+0.5	63.8	+0.9	29.3	-0.2	53.4	-0.3
■繊維工業、衣服・繊維製品製造業	167	90.9	+0.6	67.2	-0.0	65.0	+0.5	26.2	-1.5	57.4	+0.3
■木材・木製品、家具、紙・パルプ	145	92.7	+0.5	71.3	+2.1	60.6	+1.1	25.7	-0.5	55.2	+0.3
■印刷・同関連業	236	91.7	+0.1	73.4	-0.2	61.5	+1.0	28.0	+0.8	55.5	-1.3
■化学工業、石油・石炭製品、プラスチック製品製造業	509	<b>95.5</b>	-0.1	<b>77.9</b>	-0.1	61.5	+1.0	33.5	-0.6	56.5	+0.3
■ゴム、革、窯業・土石製品製造業	147	94.6	+0.2	76.6	+2.9	60.1	-0.7	28.2	-1.6	55.0	+0.1
■鉄鋼業	140	94.8	-0.4	76.2	-1.5	59.9	-0.2	32.1	+4.3	55.9	+0.0
■非鉄金属製造業	161	<b>95.0</b>	-0.7	<b>79.0</b>	-0.3	60.1	-0.2	30.5	-1.8	57.4	+1.9
■金属製品製造業	436	94.3	-1.1	75.1	-1.0	59.0	+1.5	28.7	-1.3	55.1	+0.1
■一般機械器具製造業	589	<b>95.1</b>	+0.5	<b>78.4</b>	+0.7	62.0	+0.6	28.6	-2.0	56.5	+1.1
■コンピュータ・通信機器・OA機器関連	101	<b>95.5</b>	-0.3	<b>79.0</b>	+0.1	62.6	+2.0	35.8	+0.1	57.8	+1.6
■家電・AV機器	104	92.5	-0.9	75.0	+0.1	61.7	-0.9	31.6	+0.9	58.3	+1.5
■半導体・電子・電気部品	200	<b>95.6</b>	-0.8	<b>77.9</b>	+1.5	59.7	-0.9	32.8	-0.2	56.0	+0.1
■その他の電気機械器具製造業	153	<b>96.2</b>	+1.4	<b>79.3</b>	+3.0	61.1	+2.2	33.1	+0.6	57.7	+2.0
■自動車・鉄道・航空機等製造、同部品製造	374	<b>95.7</b>	+0.7	<b>79.7</b>	-0.5	61.3	+1.6	35.9	+0.4	56.9	+0.0
■精密機械器具製造業	126	<b>96.4</b>	+0.3	76.3	-0.4	62.3	-1.3	35.2	+2.3	55.1	-4.3
電気・ガス・熱供給・水道業	386	92.4	+0.7	75.2	-0.3	65.2	+1.1	31.4	-0.8	59.1	-0.1
情報通信業	1,657	93.1	+0.1	<b>77.0</b>	+0.1	64.5	+1.2	33.9	-0.4	57.3	-0.2
■通信業 (電気通信業、信書送達業など)	335	92.7	-0.8	<b>76.8</b>	-0.0	67.1	+0.4	35.1	-0.6	57.9	-0.7
■情報サービス・調査業	997	94.1	+0.4	<b>78.1</b>	+0.1	63.7	+1.5	33.8	-0.5	57.4	-0.1
運輸業	1,727	91.9	+0.0	74.0	+1.4	61.7	+1.1	28.2	-0.2	58.3	-0.1
■鉄道、道路旅客運送業	458	<b>96.0</b>	+0.5	<b>79.1</b>	+1.0	62.8	+0.8	35.0	-0.3	61.7	-0.8
■道路貨物運送業	502	93.5	+0.5	75.0	+0.5	54.5	+1.0	25.1	-0.4	57.6	-0.8
■倉庫業	399	87.1	-1.1	67.8	+2.1	67.7	+1.2	23.8	-0.3	56.4	+1.7
卸売・小売業	3,431	88.1	+0.4	66.8	+0.1	67.1	+0.8	28.6	-0.7	57.3	-0.5
■卸売業	1,047	92.2	-0.3	73.4	+0.1	62.4	+1.1	28.4	-0.6	55.8	-0.6
■百貨店、ディスカウントストア	263	87.1	+0.5	65.7	+0.9	<b>69.9</b>	-1.6	32.1	+0.4	57.1	+0.2
■繊維物・衣服・身の回り品小売業	400	87.4	+0.4	66.0	-0.7	68.9	+0.8	30.9	-1.0	57.8	-1.0
■スーパー・ストア	553	86.4	+1.1	61.2	+2.7	<b>73.6</b>	-0.0	28.3	-0.9	58.1	-0.5
■コンビニエンスストア	239	<b>81.3</b>	+0.9	<b>57.0</b>	-2.2	<b>70.8</b>	+0.7	28.7	-0.2	55.9	-0.4
金融・保険業	983	92.9	-0.1	73.8	+1.7	66.3	+0.5	<b>37.7</b>	+0.2	58.3	+0.0
■銀行・信託業	286	92.8	-0.7	74.0	+0.9	67.0	-0.1	<b>37.9</b>	+0.2	59.8	-0.0
■保険業	437	92.8	+0.1	72.7	+1.9	67.0	+0.9	<b>39.1</b>	+0.5	57.3	-0.3
不動産業	598	89.8	+0.5	74.2	-0.5	67.3	+0.6	28.7	-1.7	57.7	-1.2
飲食店、宿泊業	1,277	<b>84.9</b>	+0.1	<b>65.5</b>	+0.2	66.6	+0.8	28.1	-0.6	56.3	-0.0
■飲食店	947	<b>83.4</b>	+0.2	<b>64.6</b>	+0.7	66.9	+0.4	27.7	-0.8	57.0	-0.0
■旅館、ホテル、レジャー	330	89.0	-0.1	68.2	-0.8	65.9	+2.1	29.3	+0.0	54.4	-0.0
医療・福祉	2,984	91.6	+0.3	70.5	-0.2	66.1	+0.3	<b>37.4</b>	-0.6	54.1	-0.3
■医療業 (病院、歯科診療所など)	1,604	92.2	+0.4	72.9	+0.1	64.8	+0.6	<b>37.1</b>	-0.6	54.7	-0.1
■社会保険、社会福祉 (保育所、託児所、訪問介護など)	1,381	91.0	+0.2	67.9	-0.4	67.6	-0.2	<b>37.7</b>	-0.6	53.3	-0.5
教育・学習支援	1,185	87.5	+0.0	70.6	+0.5	63.7	+0.1	<b>37.7</b>	-0.7	58.7	+0.2
郵便	163	87.9	+3.6	66.9	+3.9	67.9	-2.7	28.8	+0.3	55.8	-1.0
サービス業	3,223	88.4	-0.1	69.9	+0.4	64.9	+0.5	31.3	-0.4	57.9	+0.1
■理美容、エステ、クリーニング、浴場	324	85.0	+1.3	67.5	+2.1	61.3	-0.5	31.5	+1.6	59.6	-0.3
■自動車整備業	190	90.5	-1.1	72.4	-1.1	58.2	+1.5	32.4	-1.8	56.0	+1.1
■専門サービス業	728	88.8	-0.1	74.4	+2.2	66.0	+0.6	34.2	-0.7	58.0	+0.1
公務	1,615	89.1	+0.5	<b>77.6</b>	+0.1	63.4	+0.9	<b>37.3</b>	-1.1	58.4	-0.2

注) Index値は2017年12月時点就業者全体平均より5ポイント以上を太字、5ポイント以下を斜体(イタリック)にしている。  
集計対象者数はウェイトバック後の数値である。業種小分類は集計対象者数が十分であるもののみを掲載している。

## ドライバーでは就業の安定が改善 医療・福祉職ではワークライフバランスが改善

最後に、職種別のインデックスの結果を紹介したい。まず各インデックスの大まかな傾向をみた後に、1年間の変化についてふれたい。

### ドライバーでは就業の安定が改善し、 接客関連のサービス職では生計の自立が課題

インデックスⅠ(就業の安定)をみると、ドライバー(トラック、バス)、管理職(技術系、営業職)や開発職(ソフトウェア・インターネット関連技術者)においてスコアが高く、就業者全体平均(2017年12月時点)を5ポイント以上上回っている。一方、理容師・美容師、ウエイター・ウエイトレスや塾講師など接客関連のサービス職では、スコアが低い。1年間の変化をみると、管理職のようなホワイトカラー職以外にも、ドライバーや清掃など労働集約的な職種でもスコアが増加し、就業が安定してきている。

インデックスⅡ(生計の自立)では、管理職(技術系、営業職、サービス職)や技術職などでスコアが高く、接客関連のサービス職でスコアが低い。また、職種間のスコアのばらつきは大きいものの、就業が安定していると、生計も自立する傾向にあることがわかる。1年間の変化をみると、技術職、医療・福祉職や教職においてはスコアが減少している。保育士のように、人手不足にもかかわらず、所得改善がなかなか進まないことも背景にあると考えられる。

### 医療・福祉職ではワークライフバランスが 改善するものの、ディーセントワークが課題

インデックスⅢ(ワークライフバランス)をみると、働く場所に制約はあるものの、残業がなく、休暇もとりのやすい接客関連のサービス職において、スコアが高い。一方で、理容師・美容師、ドライバー、医療・福祉職や教職のように、働く場所の制約があるのみならず、残業が多く、納期がきつい職種では、スコアが低い。1年間の変化をみると、ドライバー(トラック、バス)、医療・福祉職においてはスコアが増加し、改善している。しかし、理容師・美容師や建設作業員ではスコアが減少し、課題であるといえる。

インデックスⅣ(学習・訓練)では、医療・福祉職、弁護士や会計士など、高度な専門知識や資格を要する職種において、スコアが高い。一方、ドライバーや建設作業員などでは、スコアが低い。1年間の変化をみると、多くの職種でスコアが減少している。特に受付のような事務職では、インデックスⅢ(ワークライフバランス)が改善しているのに、ほかの職種よりも大きくスコアが減少している。自由時間が増えても、学習行動につながっていない。また、医療・福祉職においては、人手不足の影響で十分に学習時間が取れないため、スコアが減少していると考えられる。

最後にインデックスⅤ(ディーセントワーク)をみると、理容師、ドライバー(バス、タクシー・ハイヤー)でスコアが高い一方、一般事務職(人事)、保健師・助産師・看護師、介護士ではスコアが低く、課題といえる。1年間の変化では、医療・福祉職、弁護士や会計士などの専門職でスコアが減少している。特に、医療・福祉職では、人手不足による仕事量や負荷などの増加が背景にあると考えられる。

図表35 職種別Works Indexの結果

職種	集計 対象者数	Ⅰ 就業の安定		Ⅱ 生計の自立		Ⅲ ワークライフ バランス		Ⅳ 学習・訓練		Ⅴ ディーセント ワーク	
		Index値	昨年との差	Index値	昨年との差	Index値	昨年との差	Index値	昨年との差	Index値	昨年との差
<b>就業者全体平均（2017年12月時点）</b>	<b>28,584</b>	<b>89.9</b>	<b>+0.1</b>	<b>71.6</b>	<b>+0.3</b>	<b>64.6</b>	<b>+0.6</b>	<b>31.7</b>	<b>-0.5</b>	<b>57.1</b>	<b>-0.1</b>
家政婦（夫）、ホームヘルパーなどのサービス職業	184	84.4	-0.2	62.2	+2.2	73.7	+2.2	33.3	-0.6	55.9	-0.4
生活衛生サービス職業	329	85.2	+1.7	67.9	+2.0	61.5	+1.2	32.2	+2.3	60.4	+1.5
理容師	65	81.9	-0.1	71.7	+0.3	52.8	-1.3	25.7	+1.0	64.2	+2.7
美容師	109	86.1	+1.3	68.7	+3.4	59.2	-1.2	34.9	+3.3	60.0	+0.2
飲食物調理職業	499	85.6	-0.3	65.9	+1.0	65.6	+0.4	28.7	-1.0	55.4	-1.0
接客・給仕職業	1,181	84.0	+0.5	63.8	+0.2	69.0	+0.6	28.4	-1.3	57.0	-0.3
ウエイター・ウエイトレス	335	81.0	+0.9	60.7	+0.3	70.1	+0.1	26.9	-0.6	57.6	-1.0
施設管理サービス	284	88.8	+0.2	67.6	-0.9	66.7	+0.6	30.1	-0.7	59.5	-0.7
保安・警備職	460	90.1	+0.8	75.5	+0.7	59.5	+0.3	36.1	-2.2	56.8	-0.3
自衛官、警察官	227	90.9	+1.6	81.7	-0.2	58.0	+0.1	40.8	-2.0	55.7	+0.8
農林漁業関連職	270	83.2	+2.1	63.1	-1.1	66.1	-1.0	30.0	+0.4	58.8	+0.5
ドライバー	715	92.8	+0.5	73.5	+0.3	55.4	+0.4	24.3	-0.2	58.5	-0.7
ドライバー（トラック）	361	95.1	+0.5	76.7	+1.1	50.5	+0.8	24.5	+0.2	57.0	+0.2
ドライバー（バス）	97	95.8	+2.1	72.5	-0.7	56.1	+0.3	26.3	+1.3	62.2	+1.8
ドライバー（タクシー・ハイヤー）	99	92.9	-0.6	73.0	+0.9	60.7	-0.1	24.2	-0.6	62.2	-3.3
鉄道運転従事者、電話交換手、郵便配達など	290	93.0	+0.6	76.9	+0.8	65.4	+0.4	34.2	+0.8	60.5	-1.0
製造・生産工程作業	2,285	92.4	-0.3	73.4	+0.4	60.4	+0.4	27.7	-1.0	55.2	-0.0
金属の製造・生産工程・修理作業	378	94.4	-0.9	74.4	-1.6	58.0	+0.2	27.8	-1.9	54.6	+0.2
自動車の製造・生産工程・修理作業	327	94.0	-0.6	76.9	+0.5	59.4	+0.3	29.6	-1.3	55.5	+0.2
建設作業（建設作業員）	90	88.9	+0.3	76.4	+0.6	52.6	-2.4	23.9	-4.0	56.0	-0.5
建設作業（設備工事作業員）	112	90.9	+0.7	76.1	-1.0	54.0	-0.8	26.3	+1.1	57.7	-1.5
清掃、配達、倉庫作業などの労務作業	864	84.9	+0.6	61.7	+0.5	69.0	+0.2	24.0	-0.2	58.5	+0.0
清掃	268	81.7	+0.8	57.3	+0.3	69.7	+0.2	25.1	-0.0	61.1	+0.2
会社・団体等管理職	2,107	93.9	+0.4	82.0	+0.6	60.9	+0.9	34.4	-0.7	57.7	+0.0
管理職（技術系）	389	95.2	+0.4	83.6	+0.4	59.2	+1.1	35.1	-1.5	58.4	+0.5
管理職（営業職）	384	95.7	+1.1	82.1	-0.3	59.1	+1.0	32.2	-0.1	55.9	+0.2
管理職（サービス職）	89	94.4	+1.5	80.6	+3.3	58.9	-1.4	35.8	-0.5	55.0	+0.5
店長	61	94.5	+0.8	79.1	+1.2	57.6	+2.6	33.5	-2.2	57.8	+0.8
一般事務職	5,627	91.8	-0.2	71.5	-0.2	66.2	+0.9	30.0	-0.8	57.1	-0.0
人事	123	94.9	+0.5	78.1	+1.9	63.3	+1.6	41.6	+2.4	51.9	-2.2
経営企画	110	91.6	-0.1	82.5	+1.5	63.7	+1.0	35.1	-0.8	57.7	-0.6
受付	197	87.5	+0.6	63.7	-0.2	70.0	+0.5	28.6	-3.1	56.8	-1.6
企画・販促系事務職	363	92.3	+0.0	74.5	-0.9	63.6	+0.3	35.1	-0.1	55.4	-0.3
財務・会計・経理	863	92.1	+0.4	72.7	-0.1	66.0	+0.6	29.4	-0.1	58.0	+0.2
営業・販売従事者	1,104	94.0	+0.8	76.7	+1.4	60.3	+0.6	36.2	+0.6	55.7	-0.2
OA機器オペレーター	176	88.5	+2.7	68.5	+4.4	71.5	+0.7	30.8	-1.2	56.4	-0.5
商品販売従事者	1,133	85.8	+0.5	62.4	+0.6	70.7	+0.6	30.3	+0.1	58.5	-1.1
販売店員、ファッションアドバイザー	768	87.2	+0.7	64.3	+0.7	69.1	+0.7	30.9	-0.3	58.4	-0.8
レジ	347	82.7	+0.1	58.0	+0.2	74.0	+0.4	28.9	+1.5	58.5	-1.8
仲介・代理・仲立ち	50	88.6	+1.4	72.7	-3.2	63.7	-1.1	33.3	+0.5	58.8	+1.8
農林水産業・食品技術者	146	92.7	-0.7	75.7	-2.0	62.9	-0.7	40.7	-0.5	56.0	-2.1
機械・電気技術者	494	94.8	-0.0	80.4	-0.8	62.3	+1.6	36.9	+0.2	57.2	-1.0
建築・土木・測量技術者	791	92.0	+0.0	77.5	-0.2	58.0	+1.0	33.0	+0.1	57.0	-0.2
ソフトウェア・インターネット関連技術者	861	95.0	+0.5	79.7	-0.1	62.1	+0.6	34.9	+0.5	57.2	+0.2
インターネット関連専門職	87	88.8	+1.6	72.9	+6.7	68.0	-0.2	32.2	-3.0	56.1	-0.5
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	175	91.1	-0.1	80.5	-0.5	61.7	+1.7	42.5	+0.3	57.2	-0.8
薬剤師	86	91.3	-0.3	77.9	+1.2	66.3	+2.3	43.2	+1.7	56.7	-0.1
医師、歯科医師、獣医師	89	90.9	-0.1	83.7	-2.1	57.3	+0.6	41.9	-0.9	57.7	-1.4
保健師、助産師、看護師	494	92.0	-0.1	74.3	-1.0	65.7	+0.2	41.0	-2.6	51.7	-0.7
医療技術者	345	94.2	+0.4	75.7	+0.1	63.7	+1.1	41.9	-0.5	55.4	+1.1
栄養士、マッサージ、カウンセラーなどの保健医療専門職	194	90.0	+0.5	70.1	-0.0	65.7	+0.2	39.0	+0.7	56.5	-0.2
社会福祉専門職	893	91.8	-0.4	68.5	-1.1	67.0	+0.5	39.4	-1.2	52.7	-0.0
保育士	259	88.9	-0.3	66.3	-0.3	66.6	-0.4	39.3	-0.5	56.2	-0.8
介護士	533	92.4	-0.8	68.8	-1.8	67.4	+1.1	37.8	-1.6	51.8	+0.7
弁護士、弁理士、司法書士など	63	86.3	+1.6	76.0	+3.6	66.6	+2.9	39.5	-1.6	55.5	-3.3
公認会計士、税理士など	53	89.0	+0.0	78.0	-0.7	65.6	+1.5	44.1	+1.0	55.6	-3.1
芸術家、写真家、デザイナー	122	85.7	+0.9	66.9	-1.2	66.7	+0.5	31.3	+0.7	57.1	-1.1
広告・出版・マスコミ専門職	74	86.8	-2.6	76.1	+2.7	63.2	+2.5	36.5	+2.6	54.3	-0.5
印刷関連専門職	88	93.6	+1.0	71.4	-2.3	58.9	+0.5	25.3	-1.0	54.4	-0.6
ファッション・インテリア関連専門職	65	84.0	-2.4	63.2	+1.8	68.8	+2.6	31.6	-1.7	56.1	+0.3
教員（小中高）	405	89.0	-0.3	77.1	-0.3	56.2	+0.0	43.9	-0.4	57.9	+0.7
塾講師	208	81.2	+0.2	61.1	-2.1	69.5	+0.3	36.4	+0.1	61.8	+1.6
団ストラクター	129	83.5	-0.6	65.1	+0.7	69.0	-0.8	36.2	-4.6	61.4	+0.2

注) Index値は2017年12月時点就業者全体平均より5ポイント以上を太字、5ポイント以下を斜体(イタリック)にしている。  
集計対象者数はウエイトバック後の数値である。職種小分類は集計対象者数が十分であり、かつ特徴のあるもののみを掲載している。

# Works Index のまとめ

図表36 2年間のWorks Indexのスコア、変化

		I 就業の安定			II 生計の自立			III ワークライフバランス		
		2016年	2017年	スコア差	2016年	2017年	スコア差	2016年	2017年	スコア差
全体		63.0	63.6	+ 0.6	52.8	52.8	+ 0.1	64.0	64.6	+ 0.6
性別	男性	73.7	73.8	+ 0.1	62.2	62.1	- 0.1	60.5	61.2	+ 0.7
	女性	52.9	54.0	+ 1.0	44.0	44.2	+ 0.2	68.6	69.1	+ 0.5
性・年齢階層別	男性 15-24歳	75.3	72.9	- 2.4	58.9	57.6	- 1.4	63.2	64.2	+ 1.0
	男性 25-34歳	87.1	87.1	- 0.0	71.4	71.1	- 0.3	58.7	59.2	+ 0.5
	男性 35-44歳	89.6	89.7	+ 0.1	74.0	74.3	+ 0.3	57.2	58.2	+ 1.0
	男性 45-54歳	88.7	89.1	+ 0.5	75.1	75.3	+ 0.2	58.1	58.5	+ 0.4
	男性 55-64歳	78.5	79.4	+ 0.9	66.6	67.3	+ 0.7	62.8	63.4	+ 0.6
	男性 65歳以上	37.5	38.1	+ 0.6	35.1	34.8	- 0.2	69.7	70.4	+ 0.7
	女性 15-24歳	69.8	73.4	+ 3.6	55.6	57.7	+ 2.0	65.4	66.2	+ 0.8
	女性 25-34歳	69.3	70.3	+ 1.0	56.1	57.3	+ 1.3	65.5	67.0	+ 1.4
	女性 35-44歳	67.2	68.0	+ 0.8	53.8	54.7	+ 0.9	68.9	68.7	- 0.1
	女性 45-54歳	70.0	70.8	+ 0.8	55.5	56.7	+ 1.2	68.7	69.0	+ 0.4
	女性 55-64歳	55.5	57.0	+ 1.5	45.6	46.8	+ 1.1	70.3	70.4	+ 0.1
	女性 65-74歳	23.6	24.8	+ 1.1	24.2	22.8	- 1.5	72.7	73.8	+ 1.1
居住地域別	北海道	59.0	60.2	+ 1.1	50.1	51.7	+ 1.6	63.7	63.9	+ 0.2
	東北	63.1	63.0	- 0.0	51.3	50.6	- 0.7	63.0	63.5	+ 0.5
	南関東	64.4	64.4	+ 0.1	55.1	54.8	- 0.3	64.7	65.4	+ 0.6
	北関東・甲信	64.8	65.8	+ 1.0	53.1	54.1	+ 1.0	63.8	64.3	+ 0.5
	北陸	63.3	63.7	+ 0.4	51.5	52.7	+ 1.3	62.8	63.8	+ 1.0
	東海	64.3	64.4	+ 0.0	54.0	53.3	- 0.6	64.2	64.8	+ 0.6
	近畿	60.9	62.1	+ 1.2	51.6	51.5	- 0.1	64.0	64.8	+ 0.8
	中国	61.1	62.0	+ 0.9	49.0	50.2	+ 1.2	63.5	64.0	+ 0.5
	四国	63.3	64.8	+ 1.5	52.6	51.6	- 1.0	63.2	63.9	+ 0.7
九州・沖縄	62.0	63.3	+ 1.4	51.6	51.8	+ 0.2	63.3	64.1	+ 0.8	
就業形態別	正規の職員・従業員	95.9	95.9	+ 0.1	78.5	78.6	+ 0.1	58.4	59.1	+ 0.7
	パート・アルバイト	81.1	81.5	+ 0.4	57.5	57.9	+ 0.3	74.1	74.7	+ 0.6
	労働者派遣事業所の派遣社員	86.3	86.0	- 0.3	67.1	66.5	- 0.6	68.0	68.6	+ 0.6
	契約社員・嘱託	89.6	89.9	+ 0.3	69.2	69.0	- 0.2	66.6	67.7	+ 1.1
	自営業	81.7	81.6	- 0.0	66.8	67.8	+ 1.0	67.0	67.7	+ 0.7
	自家営業の手伝い	79.3	80.3	+ 1.1	57.4	58.9	+ 1.5	67.6	66.5	- 1.1
	その他	85.6	86.0	+ 0.5	70.0	72.0	+ 2.0	66.5	66.0	- 0.5
（企業規模別）	30人未満	89.0	89.1	+ 0.1	68.2	68.3	+ 0.1	63.3	64.0	+ 0.7
	30～99人	91.0	91.1	+ 0.1	70.7	70.2	- 0.5	62.9	63.9	+ 1.0
	100～299人	91.9	92.3	+ 0.4	72.1	72.2	+ 0.1	63.5	63.9	+ 0.5
	300～999人	93.0	92.7	- 0.3	72.9	73.5	+ 0.6	63.5	64.2	+ 0.7
	1000人以上	93.7	93.7	+ 0.0	75.7	75.7	- 0.1	64.3	65.1	+ 0.8
	官公庁	88.4	88.9	+ 0.5	77.1	77.3	+ 0.2	62.2	63.0	+ 0.8

注1)スコア差は、2017年の値から2016年の値を引いたもの。スコア差がプラスであるほど、そのインディケータが望ましい方向に進んでいるといえる

注2)前年からの変化については、元の数値からそのまま減算を行い、その後四捨五入を行っている。このため、それぞれの水準を四捨五入をした後に減算した値とは、一部値が異なる。



(図表36続き)

		IV 学習・訓練			V ディーセントワーク		
		2016年	2017年	スコア差	2016年	2017年	スコア差
全体		31.8	31.3	- 0.5	57.2	57.1	- 0.1
	男性	32.4	31.9	- 0.6	57.4	57.3	- 0.2
	女性	31.0	30.5	- 0.5	56.9	56.8	- 0.0
性・年齢階層別	男性 15-24歳	40.9	39.2	- 1.7	54.5	55.7	+ 1.2
	男性 25-34歳	38.7	38.2	- 0.5	54.4	54.3	- 0.1
	男性 35-44歳	32.9	32.8	- 0.0	54.7	54.7	- 0.1
	男性 45-54歳	30.6	30.1	- 0.5	56.5	56.4	- 0.1
	男性 55-64歳	28.7	27.6	- 1.1	60.6	60.3	- 0.4
	男性 65歳以上	27.2	27.0	- 0.3	64.8	64.2	- 0.7
	女性 15-24歳	38.0	35.6	- 2.4	54.1	54.4	+ 0.3
	女性 25-34歳	33.9	33.1	- 0.8	55.1	55.3	+ 0.2
	女性 35-44歳	29.9	29.8	- 0.1	55.7	55.7	+ 0.1
	女性 45-54歳	30.3	29.9	- 0.4	56.1	55.9	- 0.2
	女性 55-64歳	29.6	29.7	+ 0.2	58.9	58.5	- 0.4
	女性 65-74歳	27.7	27.1	- 0.6	62.4	62.4	- 0.0
居住町域別	北海道	32.1	30.8	- 1.3	57.3	57.6	+ 0.3
	東北	32.6	31.7	- 0.9	56.8	56.3	- 0.6
	南関東	31.5	31.0	- 0.5	57.2	57.2	- 0.1
	北関東・甲信	32.3	31.9	- 0.4	56.6	56.9	+ 0.3
	北陸	31.4	31.0	- 0.3	57.8	57.4	- 0.4
	東海	30.7	30.9	+ 0.3	57.2	57.1	- 0.1
	近畿	31.4	31.2	- 0.2	57.4	57.2	- 0.2
	中国	32.2	31.7	- 0.5	57.7	57.3	- 0.4
	四国	32.0	31.2	- 0.8	58.1	57.3	- 0.8
	九州・沖縄	33.0	31.7	- 1.3	56.5	56.8	+ 0.3
就業形態別	正規の職員・従業員	34.9	34.4	- 0.5	55.5	55.4	- 0.1
	パート・アルバイト	28.2	27.9	- 0.3	58.6	58.6	- 0.0
	労働者派遣事業所の派遣社員	28.9	29.0	+ 0.1	57.1	56.8	- 0.3
	契約社員・嘱託	33.0	31.2	- 1.8	58.4	58.1	- 0.4
	自営業	28.9	27.6	- 1.3	61.5	61.1	- 0.4
	自家営業の手伝い	24.1	24.7	+ 0.6	60.3	60.7	+ 0.4
	その他	30.4	31.0	+ 0.6	58.8	58.4	- 0.4
(企業規模別)	30人未満	28.7	28.0	- 0.6	57.4	57.1	- 0.2
	30~99人	30.4	30.3	- 0.1	55.4	55.0	- 0.4
	100~299人	32.2	31.9	- 0.4	55.5	55.2	- 0.2
	300~999人	35.4	34.5	- 0.9	55.4	55.9	+ 0.5
	1000人以上	36.8	36.1	- 0.7	57.5	57.5	- 0.0
	官公庁	38.7	37.7	- 1.0	58.4	58.5	+ 0.1

## (参考) インデックスの作成方法

以下では、全国就業実態パネル調査の結果からインデックスを作成する方法について説明する。インデックス計算の際は、学生かつ一度も社会人にならなかった回答者を除き、15～74歳の回答者にサンプルを限定した。

### I. 就業の安定 [対象:全員]

インディケータより以下のI-1～I-6のそれぞれのスコアを算出し、最後に集計することにより就業の安定のインデックスを算出する。I-1～I-6のうち、I-1とI-2をより高く評価するため、以下のウエイトで加重平均することでインデックスを作成した。

$$I-1:I-2:I-3:I-4:I-5:I-6=4:2:1:1:1:1$$

I-1 2017年12月時点で就業しているもしくは就業意欲が高い [対象:全員]

2017年12月の就業状態より下記のスコアXをつけて、min-max法 $(X-1)/(10-1)$ により基準化した。非労働力の場合就業希望があれば高く評価した。

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

I-2 雇用保険に加入もしくは失業給付を受給している [対象:全員]

2017年12月時点で、雇用保険に加入・または失業給付を受給していれば1、それ以外を0とした。

I-3 2017年の各月において就業している [対象:全員]

2017年の各月の就業状況を以下のスコアで評価し、12か月の結果を合算し、min-max法により基準化した。

・主に仕事をしてきた(原則週5日以上勤務)	6
・主に仕事をしてきた(原則週5日未満勤務)	5
・通学・家事などのかたわらに仕事	4
・仕事を休んでいた	3
・仕事を探していた	2
・仕事をしていなかった	1

I-4 転職入職者の無業期間が短い [対象:全員]

2017年の1年間における継続就業を1、継続未就業または12月時点の未就業者を0とし、2017年中の転職入職者は、前職からの現職までの無業期間に対数変換などを施し、無業期間が0か月は1、3年間以上で0となるようにスコアをつけた。

I-5 雇用継続の可能性が高い [対象:全員]

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

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

I-6 会社都合による退職が少ない [対象:全員]

2017年の退職のうち、退職理由が「契約期間の満了」「定年」「会社の倒産・事業所閉鎖」「早期退職・退職勧奨」「解雇」を0、それ以外(退職をしていない回答者を含む)を1とした。

### II. 生計の自立

以下のインディケータ II-1、II-2よりインデックスを算出。II-1とII-2を足し合わせて、合計がマイナスになった場合は0を代入。最後にmin-max法により基準化した。

II-1 自分の労働所得で自分の生活を成り立たせている

[対象:全員]

2017年の生計の自立度を以下のスコアで評価してmin-max法により基準化した。

・自分の仕事からの収入だけでまかなった	10
・自分や配偶者の仕事からの収入だけでまかなった	9
・自分や配偶者の仕事からの収入だけでは不十分で、仕事以外からの収入(家賃収入、配当金、年金、失業給付、育児休業給付など)や預貯金を切り崩してまかなった	6
・自分や配偶者の収入だけでは不十分で、親や子どもからの援助(住居や食事などの現物の援助を含む)でまかなった	3
・自分や配偶者の収入だけでは不十分で、公的な援助(生活保護など。現物の援助を含む)でまかなった	1

II-2 自立者の平均労働所得との比較 [対象:全員]

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

### III. ワークライフバランス [就業者のみ]

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

III-1 残業時間がない、短い [対象:就業者]

健康障害リスク(過労死)の閾値として、月80時間残業(週労働時間55時間相当)、月100時間残業(週労働時間60時間相当)を考慮。過当たり労働時間X(副業の労働時間は含まない)から就業者に以下の通りスコアをつける。

・週労働時間35時間以下(残業なし)	1
・35時間を超えて55時間未満	$0.9 - ((X-35) * 0.8 / (55-35))$
・55時間以上60時間未満	0.1
・60時間以上	0

III-2 休暇が取得できている [対象:就業者]

下記①、②の休暇の取得状況について指標化し単純平均をとる。

①法定または所定の休日(土・日・祝日)、あらかじめ決めた休日

・すべて休暇がとれた(100%)	1
・おおむね休暇がとれた(75%程度)	0.75
・おおよそ半分は休暇がとれた(50%程度)	0.5
・少ししか休暇がとれなかった(25%程度)	0.25
・ほとんど休暇がとれなかった(数%程度)	0

②有給休暇取得率

・すべて休暇がとれた(100%)	1
・おおむね休暇がとれた(75%程度)	0.75
・おおよそ半分は休暇がとれた(50%程度)	0.5
・少ししか休暇がとれなかった(25%程度)	0.25
・ほとんど休暇がとれなかった(数%程度)	0.1
・有給休暇はない(付与されていない)	0

III-3 出産・育児や介護などで退職しなくてよい [対象:就業者]

2017年に退職した人の退職理由のうち、「自分の身体的なケガや病気」「自分の精神的な病気」「結婚」「妊娠・出産」「育児・子育て」「介護」の人を0、それ以外(就業、未就業を含め)を1とした。

III-4 勤務時間や場所の自由度が高い [対象:就業者]

主な仕事の勤務日、勤務時間、勤務場所のそれぞれについて、本人が自由に選ぶことができたかどうか、以下のスコアをつけ、3つの変数の単純平均をとりmin-max法により基準化した。

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

#### IV. 学習・訓練 [就業者のみ]

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

IV-1 難易度の高い、多様なタスクの仕事が任されている

[対象:就業者]

2017年に担当していた仕事のレベルとタスクの性質を考慮して、下記の①を基準に②の点数を合計した後、min-max法で基準化した。

①仕事のレベルアップ:担当している仕事は前年(2016年)と比べてレベルアップしたか

- |                     |   |
|---------------------|---|
| ・大幅にレベルアップした        | 5 |
| ・少しレベルアップした         | 4 |
| ・同じぐらいのレベルだった       | 3 |
| ・少しレベルダウンした         | 2 |
| ・大幅にレベルダウンした        | 1 |
| ・前年(2016年)は働いていなかった | 0 |

②タスクの性質:2017年の仕事において、以下のいずれかについて「あてはまる」「どちらか」として「あてはまる」を回答した場合に1を①に加算する。

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

IV-2 OJTの機会がある [対象:就業者]

仕事の実務を通じた、新しい知識や技術を習得する機会の有無により下記のようにスコアをつけ、min-max法で基準化した。

・一定の教育プログラムのもとに、上司や先輩等から指導を受けた

- |  |   |
|--|---|
|  | 5 |
| ・一定の教育プログラムにはなっていないが、必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた              | 4 |
| ・上司や先輩等から指導を受けてはいないが、彼ら(他の人)の仕事ぶりを観察することで新しい知識技術を身に付けた | 3 |
| ・上司や先輩等から指導を受けてはいないが、マニュアルを参考に学んだ                      | 2 |
| ・新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった                                | 1 |

IV-3 Off-JTの機会がある [対象:就業者]

通常の業務を一時的に離れた、社内外での教育・研修などを受けられる機会の有無により下記のようにスコアをつけ、min-max法で基準化した。

- |                     |   |
|---------------------|---|
| ・1年間に合計で50時間以上受けた   | 6 |
| ・1年間に合計20～49時間以内受けた | 5 |
| ・1年間に合計10～19時間以内受けた | 4 |
| ・1年間に合計5～9時間以内受けた   | 3 |
| ・1年間に合計5時間未満受けた     | 2 |
| ・機会はあったが、受けなかった     | 1 |
| ・機会がなかった            | 0 |

IV-4 自ら学んでいる(自己啓発) [対象:就業者のみ]

自己啓発(自分の意思で、仕事にかかわる知識や技術の向上に取り組むこと)を2017年1年間に行った人を8、行わなかった人を0とし、以下の学習活動をした人については実施数×1を加えてmin-maxで基準化した。

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

#### V. ディーセントワーク [就業者のみ]

インディケーターV-1～V-5より、それぞれのスコアを算出し、min-max法により基準化した。

V-1 仕事量や負荷が適切である [対象:就業者]

V-2 差別のない職場である [対象:就業者]

V-3 ハラスメントがない職場である [対象:就業者]

V-4 労働者の権利を確保する組織・手段がある [対象:就業者]

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

質問 (1)処理しきれないほどの仕事があふれていた

(2)性別・年齢・国籍・雇用形態による不利益を被っている人を見聞きしたことがあった

(3)パワハラ・セクハラを受けたという話を見聞きしたことがあった

(4)労働者の利益を代表して交渉してくれる組織がある、あるいは、そのような手段が確保されている

V-5 安全な職場で本人も健康である [対象:就業者]

下記①職場の状況と②本人の健康状態でそれぞれスコアを算出し、掛け合わせてmin-max法で基準化した。

①職場の状況

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

②本人の健康状態

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

注)Ⅲは12月時点での就業者、IV・Vは2017年中一回でも働いたことのある就業者。

#### インデックスの変更について

- 2015年～2017年の3年間はWorks Indexの重点見直し期間と位置付けている。
- 2015年と2016年は調査票において一部の質問表現を若干変更していたため、2年間で比較する上で注意する必要があるが、2016年と2017年は質問項目を完全に揃えているため、その問題はない。
- 以下インデックスの計算方法についていくつか変更した。
  - ✓ 各インディケーターについて、0～100ではなく、0～1の基準化にスケールを変更した。
  - ✓ 雇用継続の可能性について、無期雇用と雇用期間が5年以上を同等の評価とした。また雇用契約期間の定めや、期間の長さがわからない人は、雇用契約期間が6か月以上1年未満の人と同等の評価をした。

# Works Report 2018

## Works Index 2017

日本の働き方の定点観測

### リクルートワークス研究所

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17

株式会社リクルート

TEL 03-6835-9200

URL [www.works-i.com/](http://www.works-i.com/)

### 発行

2018年6月

### 「全国就業実態パネル調査」プロジェクト

#### プロジェクトリーダー

萩原牧子(主任研究員・主任アナリスト)

#### Works Index 検討リーダー・本誌デスク

坂本貴志(研究員・アナリスト)

大久保幸夫(所長)

茂木洋之(研究員・アナリスト)

孫亜文(アナリスト)

久米功一(東洋大学)

三宅里枝(株式会社インテージ)

西田征史(株式会社インテージ)

田窪正則(ヒストリカルデザイン株式会社)

阪口祐子(アシスタント)

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Co., Ltd. All rights reserved.