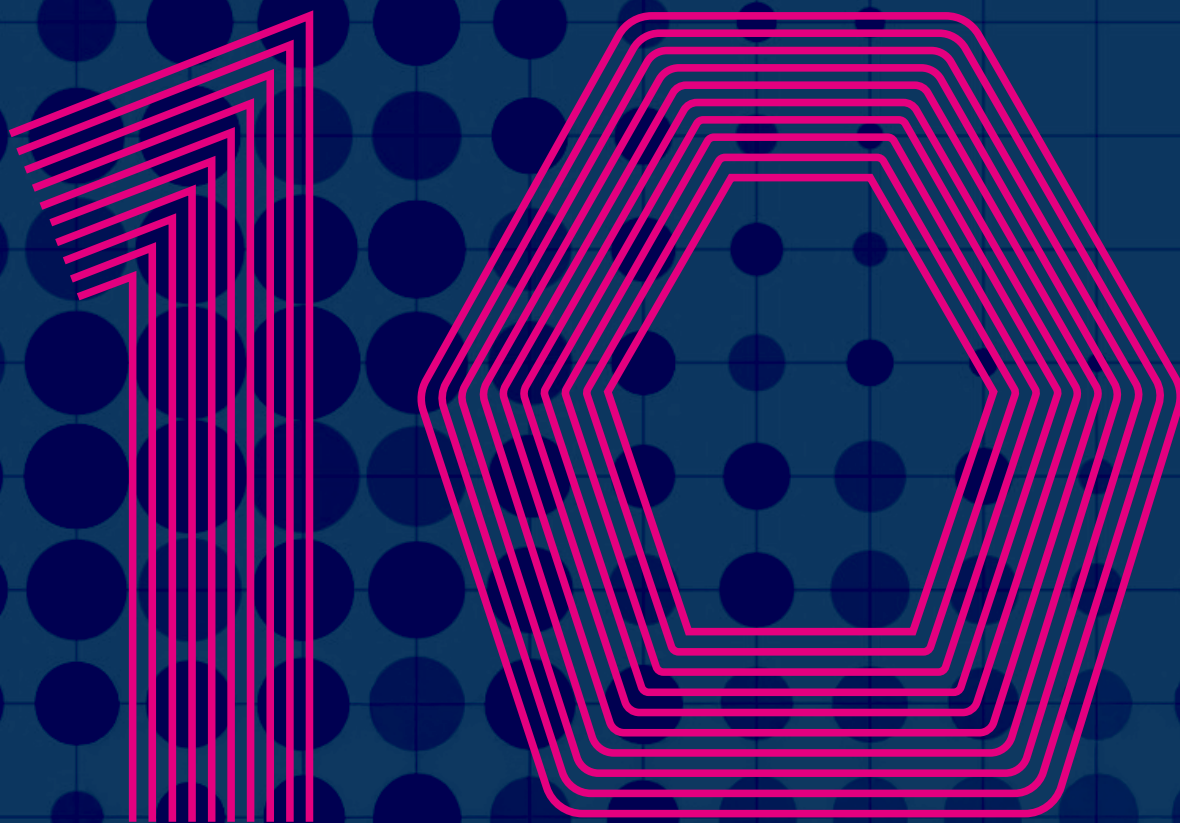


Works
Report

2025



JPSSED10周年

10年の「働く」を解析する

JPSSED10周年 10年の「働く」を解析する

contents

はじめに	3
全国就業実態パネル調査（JPSSED）調査概要	4
1 基本分析 働き方の定点観測 —JPSSEDで見る日本のトレンド—	5
2 詳細分析	15
Part1 働く人の変化	16
Part2 働き方の変化	22
Part3 働き方と仕事・生活満足度	29
JPSSED データを活用した発行物一覧	32

「全国就業実態パネル調査」プロジェクト（2025年8月時点）

孫亜文（「全国就業実態パネル調査」設計リーダー／主任研究員／主任アナリスト）

萩原牧子（調査設計・解析センター長／主幹研究員／主幹アナリスト）

小前和智（研究員／アナリスト）

山口泰史（研究員／アナリスト）

永沼早央梨（主任研究員／主任アナリスト）

野村旭（研究員／アナリスト）

阪口祐子（アソシエイト）

調査設計委員会（五十音順・敬称略）

阿部正浩（中央大学経済学部教授）

太田聡一（慶應義塾大学経済学部教授）

川口大司（東京大学大学院経済学研究科教授）

北村行伸（立正大学データサイエンス学部教授）

玄田有史（東京大学社会科学研究所教授）

照山博司（京都大学経済研究所教授）

肥後雅博（東京大学大学院経済学研究科教授）

三輪哲（立教大学社会学部教授）

山本勲（慶應義塾大学商学部教授）

リクルートワークス研究所

<https://www.works-i.com>

全国就業実態パネル調査

<https://www.works-i.com/surveys/panel-surveys.html>



はじめに

JPSED10年の軌跡に感謝を込めて

なぜ、大きなコストをかけて調査を実施し、広く公開しているのか。その本当の目的は何なのか——。「全国就業実態パネル調査 (JPSED)」について、ある統計雑誌の取材を受けた際、繰り返し投げかけられた問いです。民間企業に属する一研究所が、収益に直結しない活動を行うはずがないという前提が、質問の背景にあるようでした。さまざまな角度からの質問に対し、「結果的には、会社のレピュテーション（評判）につながるのかもしれませんが」と答えた部分が記事に取り上げられましたが、実際にはそれを意識したことはありません。

2025年、JPSEDはおかげさまで10周年を迎えることができました。継続的に調査にご協力いただいている皆さまに、心より御礼申し上げます。この節目にあたり、本報告書ではJPSEDの立ち上げ背景を振り返ることから始めたいと思います。

JPSEDは、働き方の実態と変化を継続的に可視化するために、2016年に開始された大規模なパネル調査です。同一個人を追跡する「パネル調査」は、変化の要因や効果の分析に強みを持ち、政策評価や制度変更の効果検証、経済・社会的ショックの影響分析に不可欠とされています。しかしながら、日本では、こうした調査データの蓄積が十分といえない状態でした。

当初から「広く公開する」ことにこだわったのは、多くの方に活用いただくことで、多角的かつ多面的に働き方の実態解明が進むと考えたからです。「一人ひとりが生き生きと働ける次世代社会の創造」はリクルートワークス研究所のミッションです。その実現のために、中立的な立場で研究に取り組むことが重視されており、私たち研究員の意識は常に社会課題に向いています。

JPSEDの理念に賛同し、調査設計を支えてくださったのが、調査設計委員の先生方です。統計や労働分野の有識者による調査設計委員会を組織し、リクルートワークス研究所との協働体制で議論を重ね、JPSEDを形にすることができました。JPSEDは大規模なパネル調査であることに加え、働き方を「量と質」の両側面で把握できる点、そして、日本の就業動向の縮図を捉えられる点など、他に類を見ない特徴を備えています。

これまでに、厚生労働省や内閣府、中小企業庁の白書やOECDの報告書などで活用され、また、東京大学社会科学研究所SSJデータアーカイブを通じて、2016年度から2023年度までの累計で5,000件を超える個票データの利用申請があり、学術研究にも広く寄与しています。

さて、JPSEDの立ち上げからこの10年間には、働き方改革や新型コロナウイルス感染症の拡大など、私たちの働き方に大きな影響を与える出来事がありました。働き方はどう変わったのか。その変化は、人々の幸せにつながったのか——。

本報告書では、10年前から同一個人を追跡してきたJPSEDならではの強みを生かした分析をご報告します。これまでの働き方を振り返り、これからの働き方をどうしていくべきなのか、議論の材料にいただけると幸いです。

リクルートワークス研究所
調査設計・解析センター長
萩原牧子

全国就業実態パネル調査（JPSED）調査概要

Japanese Panel Study of Employment Dynamics

目的

全国の就業・非就業の実態とその変化を明らかにする

調査対象母集団

全国15歳以上の男女

有効回収数（※ 2025年調査）

56,218名

標本設計（※ 2025年調査）

総務省統計局「労働力調査」のデータをもとに、以下の属性を用いて割付を行っている。

- ・ 性：男性／女性
- ・ 年齢：15-19／20-24／25-34／35-44／45-54／55-64／65-69／70-74／75歳以上
- ・ 就業状態：労働力人口／非労働力人口
- ・ 就業形態：自営業主／家族従業者／役員／正規／非正規／完全失業者
- ・ 教育：大卒未満／大卒以上／在学中
- ・ 居住地：北海道／東北／南関東／北関東・甲信／北陸／東海／近畿／中国／四国／九州／沖縄の11エリア

＊割付は、母集団を反映するように設定

＊ただし、10代および65-69歳の非労働力人口と70歳以上については、実際の人数よりも少なく割付

調査期間

毎年1月

調査項目

前年1年間の就業状態、生活実態、初職、前職の状況、個人属性など

調査方法

インターネットモニター調査

※本レポート内の集計は、%を表示する際に小数第2位で四捨五入しているため、%の合計が100%と一致しない場合がある。

継続回答者の状況

		分母	調査回収数	継続率	有効回収数	回収率
10年連続回答	JPSED2016～JPSED2025 (分母：JPSED2016有効回答数)	49,131名	12,125名	24.7%	12,124名	24.7%
9年連続回答	JPSED2017～JPSED2025 (分母：JPSED2017有効回答数)	48,763名	14,971名	30.7%	14,969名	30.7%
8年連続回答	JPSED2018～JPSED2025 (分母：JPSED2018有効回答数)	50,677名	17,075名	33.7%	17,072名	33.7%
7年連続回答	JPSED2019～JPSED2025 (分母：JPSED2019有効回答数)	62,415名	21,929名	35.1%	21,917名	35.1%
6年連続回答	JPSED2020～JPSED2025 (分母：JPSED2020有効回答数)	57,284名	23,561名	41.1%	23,545名	41.1%
5年連続回答	JPSED2021～JPSED2025 (分母：JPSED2021有効回答数)	56,064名	25,914名	46.2%	25,895名	46.2%
4年連続回答	JPSED2022～JPSED2025 (分母：JPSED2022有効回答数)	56,695名	29,365名	51.8%	29,342名	51.8%
3年連続回答	JPSED2023～JPSED2025 (分母：JPSED2023有効回答数)	55,807名	35,021名	62.8%	34,973名	62.7%
2年連続回答	JPSED2024～JPSED2025 (分母：JPSED2024有効回答数)	55,963名	42,363名	75.7%	42,298名	75.6%

基本分析

働き方の定点観測

－JPSEDで見る日本のトレンド－

まず、この10年間における働き方の変化を大きな傾向として捉えるために、「働き方の定点観測－JPSEDで見る日本のトレンド－」をご紹介します。本企画は、日本における個人の働き方を可視化し、生き生きと働き続けられる状態かどうかを評価することを目的として、JPSEDの10周年を記念して立ち上げたものであり、今後もリクルートワークス研究所より毎年レポートを公開していく予定である。

JPSEDを活用し、「就業と生計の安定」「健全で柔軟な職場環境」「多様な人が活躍できる環境」「仕事にかかわる学びの機会」の4つの側面から、2015年以降のトレンドを示し、日本の働き方を定点観測している。

働き方の定点観測 2024

— JPSED で見る日本のトレンド —

子育て・介護をしながらの就業が拡大するなか、
テレワークなどの柔軟な働き方はやや停滞

「働き方の定点観測 — JPSED で見る日本のトレンド —」とは

日本における個人の働き方を可視化し、個人が生き生きと働き続けられる状態であるかどうかを評価することを目的としている。「就業と生計の安定」「健全で柔軟な職場環境」「多様な人が活躍できる環境」「仕事にかかわる学びの機会」の4つの側面について、全国就業実態パネル調査（JPSED）データを用いて、2015年からのトレンドを示し、日本の働き方を定点観測する。

2024年の日本の働き方のトピックス

I 就業と生計の安定

就業率が高まり、失業者と非労働力は減少トレンド。就業希望の実現しやすさは、ここ3年ほどは横ばいの傾向。

- ✓ 失業者と非労働力（就業希望あり）の人が翌年就業している割合は、それぞれ50%前後、20%台後半の水準で、ここ3年は横ばい傾向にある。
- ✓ 雇用者のなかでの不本意非正規雇用者の割合は減少傾向にある。ただし、不本意非正規雇用者が翌年正規雇用に転換する割合は減少に転じており、6.6%となった。

II 健全で柔軟な職場環境

長時間労働の是正は着実に進んでいる。一方で、働く場所の柔軟性は足踏みが続く。

- ✓ 月当たり法定外労働時間45時間以上の割合は雇用者全体で5.2%となった。雇用者全体で見ても正規雇用者で見ても、長時間労働者の割合の減少が続いている。
- ✓ 就業時間中に中抜けできる割合は緩やかな増加基調にあり、2023年から30%を超える水準にある。一方、テレワークの実施割合はこの2年減少が続き、9.9%にとどまる。ただし減少幅は縮まった。

III 多様な人が活躍できる環境

若年者や女性も活躍しやすい状況に向けてさらに前進。

- ✓ 第一子出産離職率は継続的に減少しており、25%に迫る。家族を介護しながら働く人の割合は80%を超えた。
- ✓ この10年で年齢による賃金格差、性別による賃金格差、ともに縮小の傾向が見られる。
- ✓ どの役職でも女性割合は上昇傾向が続くが、特に係長・主任級で顕著で、25.9%となった。

IV 仕事にかかわる学びの機会

企業が提供する学びの機会は直近は横ばいもここ5年では増加傾向。自発的な学びは横ばいが続く。

- ✓ 企業が提供する学びである、OJTとOff-JTの実施割合は合わせて35.9%で直近は横ばいである。
- ✓ 自発的な学びである自己啓発の実施割合は横ばいで、就業者の34.9%が実施している。

集計対象について

「働き方の定点観測」の集計対象は、社会人として働いた経験のない学生を除いた15～74歳の回答者。ただし、項目によって集計対象をさらに限定する場合があります。図表左上に集計対象者を示した。

※各図表の詳細な作成方法については34ページをご覧ください。

I

就業と生計の安定



目的・観点

就業率の上昇に加えて、就業の希望、働き方の希望、生計の自立が安定的に実現されているかどうかを見る。

- ✓ 全体の就業状態を捉えたうえで、就業希望を持つ人が翌年に就業しているか。
【図表 I-1、図表 I-2】
- ✓ 有期雇用契約者に着目し、有期雇用契約者が翌年も就業しているか。
【図表 I-3、図表 I-4】
- ✓ 非正規雇用者のうち、不本意非正規雇用者に着目し、不本意非正規雇用者が翌年に正規雇用に転換しているか。
【図表 I-5、図表 I-6】
- ✓ 家族からの援助や公的援助などを必要とせず、労働所得によって自分の生計を立てているか。
【図表 I-7】



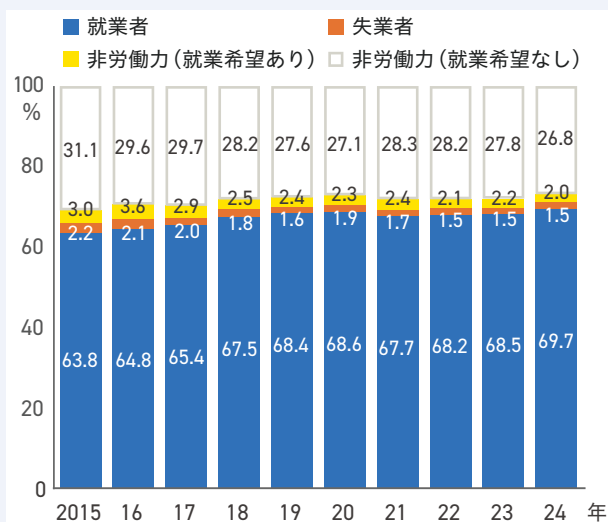
就業率が緩やかに伸び続け、失業者と非労働力は減少傾向を維持している。
ただし、就業希望を実現している人の割合は横ばいが続く。

各年における12月時点の就業状態を見ると、就業率（全体に占める就業者の割合）はおおむね上昇を続けており、2024年は前年から1.2pt上昇している（図表 I-1）。それに伴い、就業希望を持ち就職活動をしている「失業者」や、就業希望を持つものの就職活動をしていない「非労働力（就業希望あり）」の割合は減少してきた。2024年では失業者は前年と同じ1.5%、非労働力（就業希望あり）は2.0%で前年から0.2pt減少した。

失業者の翌年就業率は2020年に41.4%まで低下し、ここ3年で見ると50%前後での横ばいが続く（図表 I-2）。非労働力（就業希望あり）では、2021年に19.7%まで下がった後に上昇し、直近の2024年では25.8%と約4分の1が就業希望を実現している。

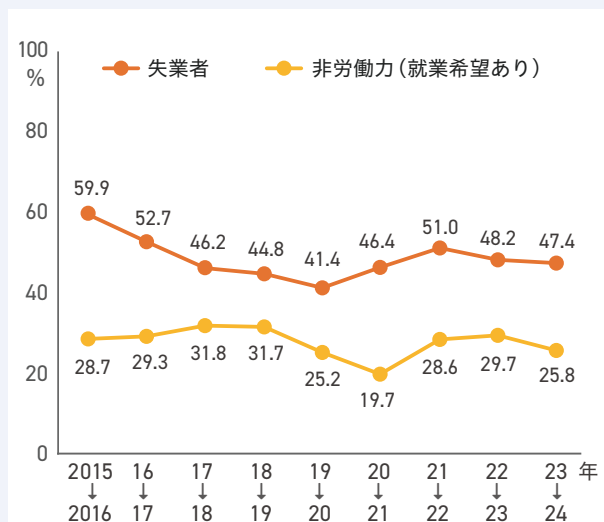
図表 I-1 就業状態（各年12月時点）

集計対象者：全体



図表 I-2 就業希望者の翌年就業率

集計対象者：前年就業希望者（各年12月時点）





有期雇用契約者の90%以上は、翌年も就業している。

有期雇用契約者は雇用者の2～3割を占める（図表 I-3）。直近の調査で設問の文言変更を行ったため、2024年とそれ以前の単純比較はできないが、おおむね減少傾向が続いている。

有期雇用契約者の翌年就業率を見ると、雇用契約期間が1年未満の場合でも90%を超える状況が続いている（図表 I-4）。



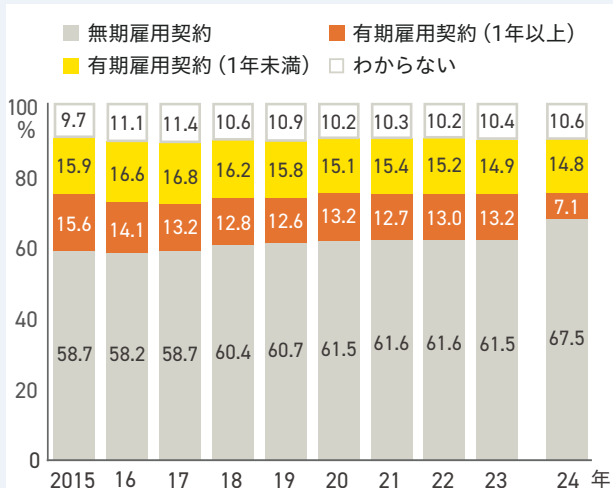
不本意非正規雇用者割合の減少傾向が続くなか、翌年正規雇用転換率は低下に転じる。

雇用者全体に占める非正規雇用者の割合が微減するなか、非正規雇用者に占める不本意非正規雇用者の割合についても減少傾向が続く（図表 I-5）。

しかし、不本意非正規雇用者の翌年正規雇用転換率は6.6%と前年から1.2pt低下した（図表 I-6）。

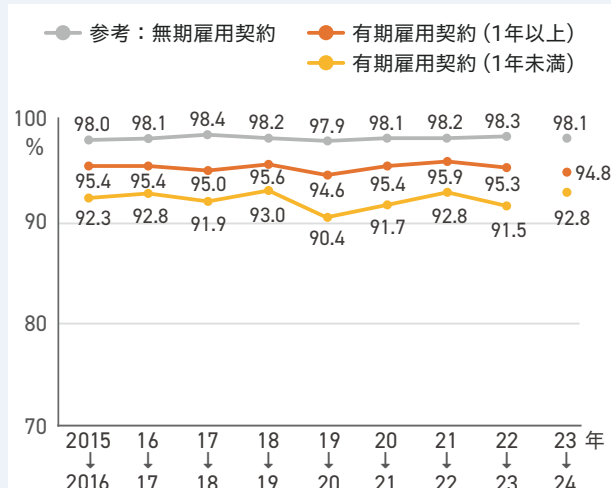
図表 I-3 雇用契約状態（各年12月時点）

集計対象者：雇用者（各年12月時点）



図表 I-4 有期雇用契約者の翌年就業率

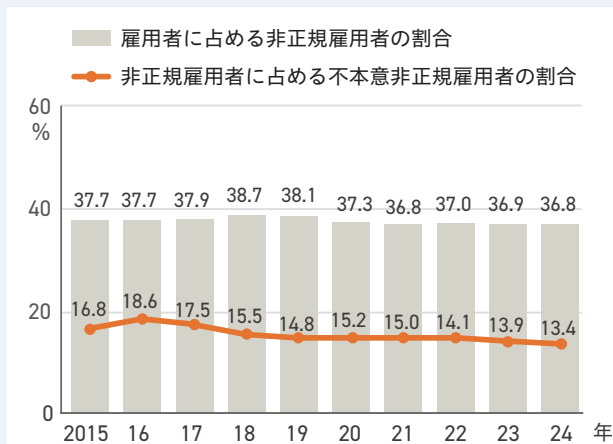
集計対象者：前年有期雇用契約者（各年12月時点）



（注）2024年より元設問の選択肢を変更しており、2024年は「有期雇用契約（1年超）」「有期雇用契約（1年以下）」での結果を示している。

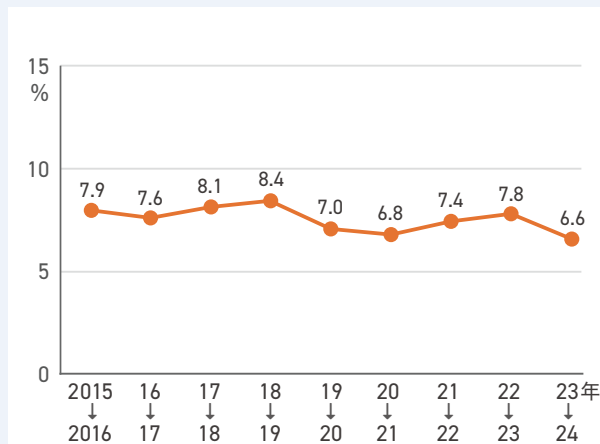
図表 I-5 不本意非正規雇用者の割合

集計対象者：雇用者（各年12月時点）、非正規雇用者（各年12月時点）



図表 I-6 不本意非正規雇用者の翌年正規雇用転換率

集計対象者：前年不本意非正規雇用者（各年12月時点）





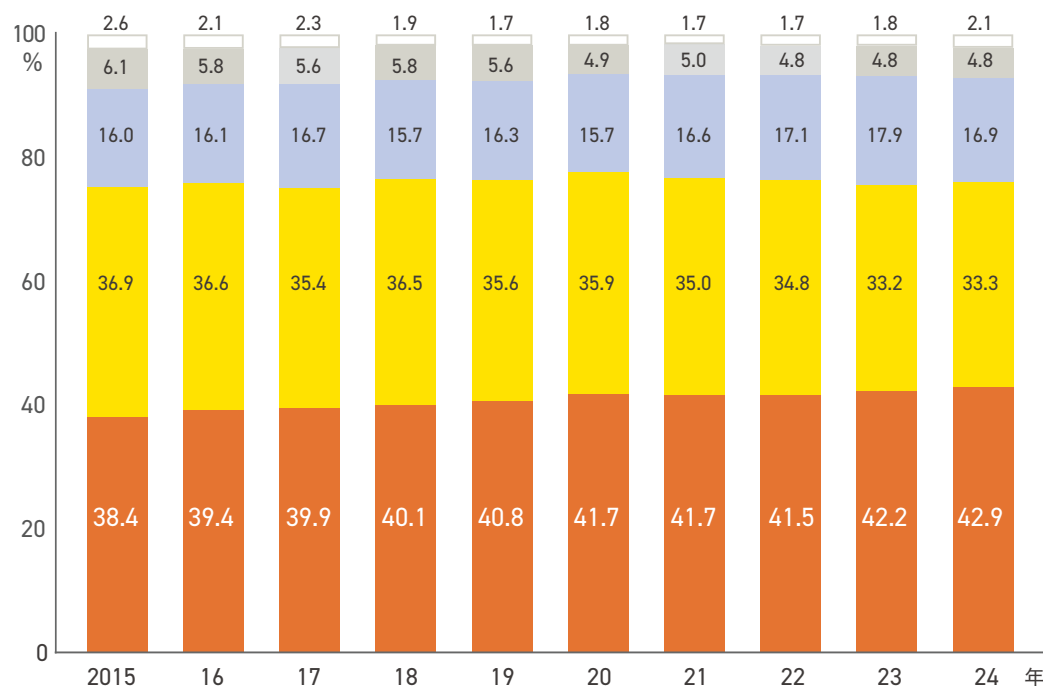
自分の労働所得だけで生活費をまかなった層の割合は42.9%で微増が続く。自分や配偶者の労働所得で生活費をまかなった層も合わせると75%を超える。

ただし、公的な援助や親・子どもからの援助が必要だった層も7%前後で推移する。

自分の労働所得だけで自分の生活費をまかなった割合を見ると、2024年には42.9%であり、2023年の42.2%から0.7pt増加している（図表Ⅰ-7）。この割合は2015年からおおむね一貫して増加してきた。世帯として、外からの援助を受けることなく生活費をまかなえているかどうかを見るために、自分の労働所得だけでまかなった層と、自分と配偶者の労働所得だけでまかなった層の割合を合わせて見ると、2024年は76.2%であり、長期的にも75%超の水準を維持している。一方で、自分や配偶者の労働所得だけでは不十分で、公的な援助や、親や子どもからの援助でまかなった層が、2024年には6.9%おり、長期的にも7%前後で推移している。

図表Ⅰ-7 自分の労働所得で自分の生活費をまかなった割合

集計対象者：全体



- 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
- 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
- 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
- 自分や配偶者の仕事からの収入だけでまかなった
- 自分の仕事からの収入だけでまかなった

Ⅱ

健全で柔軟な職場環境



目的・観点

人間らしく持続可能な働き方が実現されており、かつ働く場所・時間を選択できる職場環境であるかどうかを見る。

✓ 身体面・精神面におけるリスクを鑑み、労働衛生環境の良い職場かどうか、長時間労働になっている人がどれくらいいるか(月当たり法定外労働時間45時間以上の割合)。

【図表Ⅱ-1、図表Ⅱ-2】

✓ 働く場所・時間を選択できる状況として、就業時間中に中抜けできるか、テレワーク制度が適用され実施可能であるか。

【図表Ⅱ-3、図表Ⅱ-4】



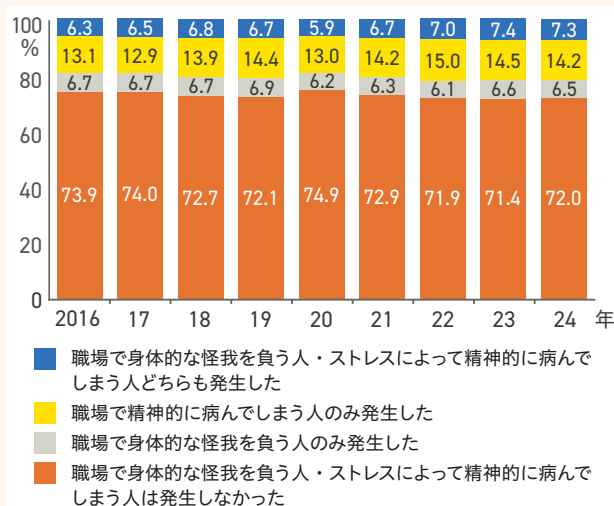
労働衛生環境の良い職場で働く人が7割強を占める状況が続く。月当たり法定外労働時間45時間以上の割合は5.2%まで低下し、長時間労働者の割合は減少が続いている。

身体的な怪我やストレスによる精神不調の発生の有無を尋ね、職場の労働衛生環境の状況を示した(図表Ⅱ-1)。「職場で身体的な怪我を負う人・ストレスによって精神的に病んでしまう人は発生しなかった」の割合は、2024年に72.0%になった。2023年は71.4%であるため、0.6ptの増加である。身体的な怪我を負う人、精神的に病んでしまう人の双方あるいは一方が発生した割合は、3割弱の状況が続いている。

長時間労働になっている人がどれくらいいるのかを見るために、原則としての上限とされている、月当たり法定外労働時間45時間以上の割合を雇用者全体と正規雇用者のそれぞれについて示した(図表Ⅱ-2)。雇用者全体では、2024年は5.2%であり、2023年の5.6%から0.4pt減少している。正規雇用者に限って見ても、2024年は7.6%であり、2023年の8.0%から0.4pt減少している。コロナ禍の2021年に一時的に横ばいになったものの、2016年から減少傾向が続き長時間労働の是正が進んでいる様子が見える。

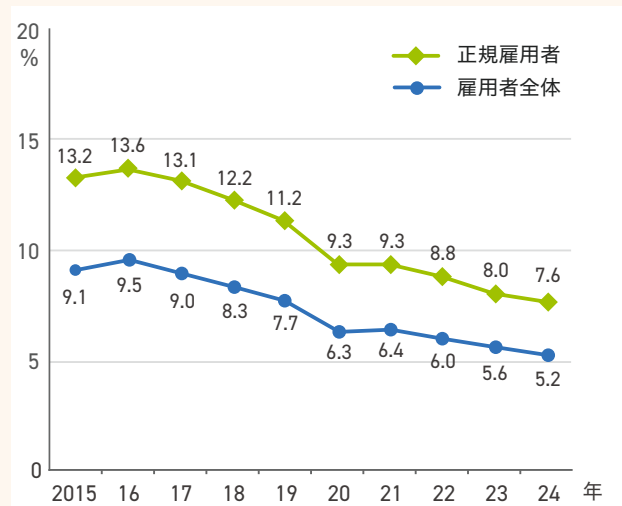
図表Ⅱ-1 職場の労働衛生環境

集計対象者：雇用者（各年12月時点）



図表Ⅱ-2 月当たり法定外労働時間45時間以上の割合

集計対象者：雇用者（各年12月時点）、正規雇用者（各年12月時点）





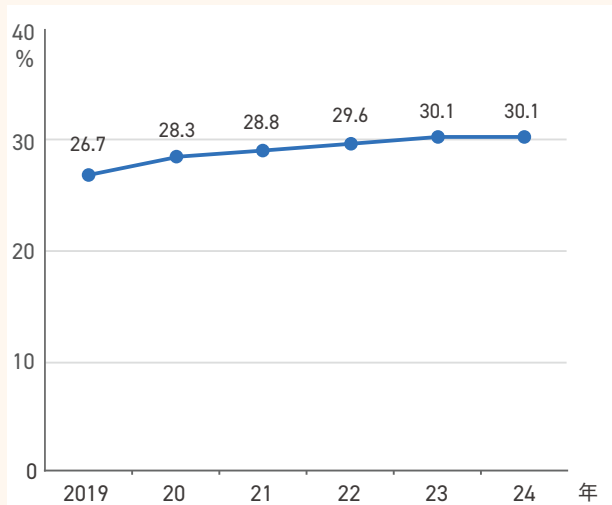
就業時間中に中抜けできる割合は増加基調にある。テレワーク適用・実施はこの2年間は減少が続くも下げ幅は縮小した。

JPSDでは、就業時間中に中抜けできるかどうかについて2019年から調査している。就業時間中に中抜けできる割合は、2024年は2023年と同じ30.1%だが、2019年の26.7%からは3.4pt上昇しており、緩やかな増加トレンドにある（図表Ⅱ-3）。

テレワークについては、「職場で導入されている」「職場で導入され、自身に適用されている」「職場で導入され、自身に適用されており、かつテレワークを行っている」のそれぞれの段階の割合を示した（図表Ⅱ-4）。いずれの割合も、コロナ禍の影響で2020年に前年の3倍以上に増加している。その後、2022年までは増加が続くが、この2年では緩やかに減少している。テレワーク制度が職場で導入されている割合、自身に適用されている割合、テレワークを行っている割合は、2024年にそれぞれ29.5%、16.0%、9.9%となっており、自身に適用されている割合を除いて前年から減少しているが、2022年から2023年にかけてのものと比べると、今回の下げ幅は縮小している。

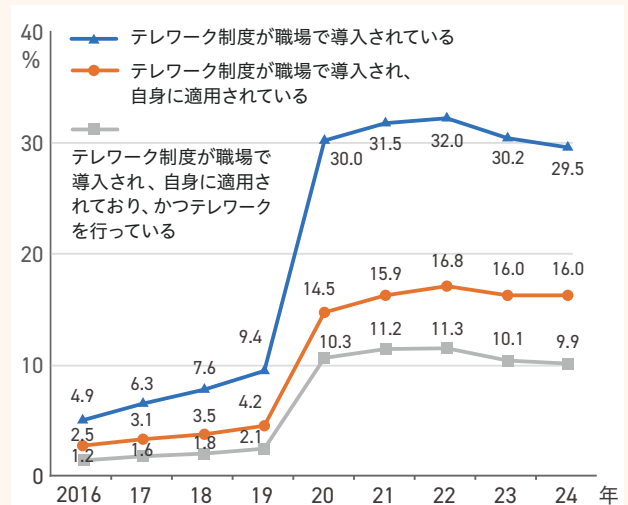
図表Ⅱ-3 就業時間中に中抜けできる割合

集計対象者：雇用者（各年12月時点）



図表Ⅱ-4 テレワークの適用・実施状況

集計対象者：雇用者（各年12月時点）



（注）テレワークを週1時間以上実施している場合に「テレワークを行っている」と定義した。



Ⅲ

多様な人が活躍できる環境



目的・観点

性別や年齢などにかかわらず、多様な人が活躍できる環境にあるかどうかを見る。

✓ 自身の職場が、多様な人が活躍できている職場かどうか。

【図表Ⅲ-1】

✓ ライフイベントの就業への影響として、第一子出産離職率と、介護している人における就業状態。

【図表Ⅲ-2、図表Ⅲ-3】

✓ 働き方や評価に対する性別や年齢の影響として、性・雇用形態別賃金カーブと、管理職等に占める女性の割合。

【図表Ⅲ-4、図表Ⅲ-5】



多様な人が活躍できる職場である割合は3割強で推移している。出産や介護などのライフイベントが生じても働き続けられる状況が見られる。

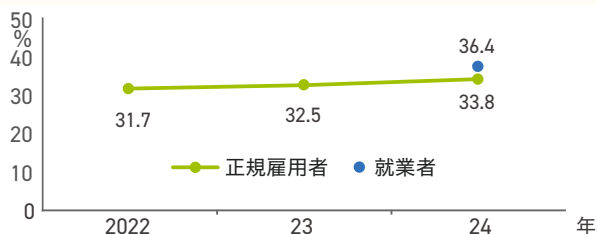
自身の職場が「多様な人が活躍できている」職場かどうかに対して「あてはまる」「どちらか」とあてはまる」と答えた人は2024年に33.8%で、2023年の32.5%から1.3pt増加している。2024年は就業者全体でも調査しており、36.4%となっている（図表Ⅲ-1）。

第一子の妊娠がわかってから出産1年後までに離職した女性の割合（第一子出産離職率）は、2015年の46.3%から減少を続け、2024年には26.3%となっている（図表Ⅲ-2）。

自分が家族の介護をしている人の就業状態を見ると、2024年は非就業者（失業者、および非労働力）は19.1%、正規雇用者が41.4%である。正規雇用者の割合が2023年から減少したものの、長期的に見ると就業者の割合が増え、なかでも正規雇用者の割合が増加してきた（図表Ⅲ-3）。

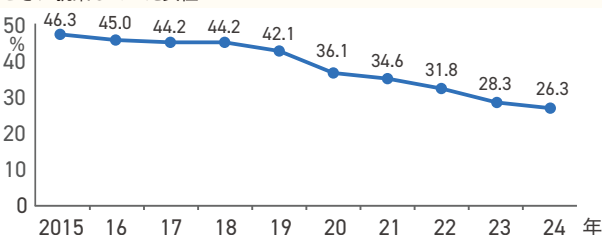
図表Ⅲ-1 自身の職場が「多様な人が活躍できている」職場である割合

集計対象者：正規雇用者（各年12月時点）、就業者（12月時点）



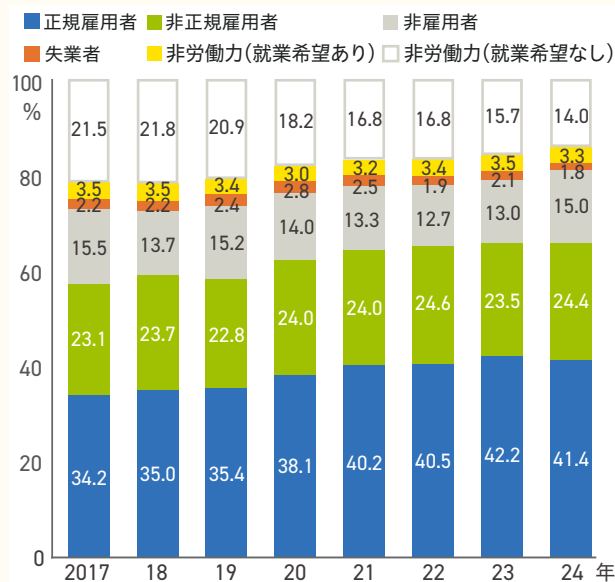
図表Ⅲ-2 第一子出産離職率

集計対象者：子どもの数が1人かつ子どもの年齢が1～5歳で、妊娠がわかったときに就業していた女性



図表Ⅲ-3 家族を介護している人の就業状態

集計対象者：自分が介護をしている15～64歳





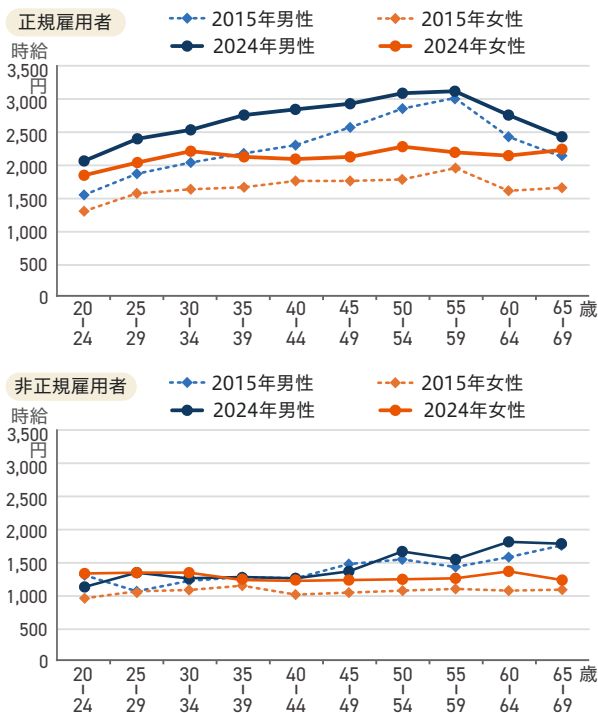
この10年で年齢による賃金格差が縮小し、男女の賃金格差もやや縮小する。管理職等における男女の比率差は主に係長・主任級で縮小が進む。

性、年齢などの属性による賃金格差の動向を見るために、時間当たり賃金を算出し、2015年と2024年のそれぞれについて、性・雇用形態別に年齢階級ごとの平均賃金のグラフ（賃金カーブ）を示した（図表Ⅲ-4上2つ）。正規雇用者を見ると、男女ともにどの年齢階級でも10年前と比べて賃金水準が上昇している。50代よりも20代・30代での賃金水準の上昇が大きく、年齢による賃金格差が特に男性で縮小している様子がうかがえる。非正規雇用者では、男性50代・60代で賃金が高い水準にあるが、男性のそれ以外の年齢層や女性では年齢と賃金の関連性は見られない。なお、性（男性、女性）、雇用形態（正規雇用者、非正規雇用者）、年齢階級（20～24歳、50～54歳）の2015年と2024年の2時点について賃金格差を比率で示した（図表Ⅲ-4下）。2024年では、それぞれ1.5倍、1.9倍、1.3倍となっており、参考として示した2015年の比率と比べると、年齢格差が縮小しており、男女差はわずかに縮小し、正規・非正規格差はわずかに拡大していることがうかがえる。

男女の昇進格差の動向を見るために、集計対象を59歳までに限定して、部長級、課長級、係長・主任級のそれぞれでの女性割合を示した（図表Ⅲ-5）。部長級、課長級、係長・主任級のいずれにおいても直近で女性割合が増加している様子が見られる。特に係長・主任級は2024年に25.9%で、2023年の24.2%から1.7pt増加し、4分の1以上を女性が占めるようになった。

図表Ⅲ-4 性・雇用形態別賃金カーブ

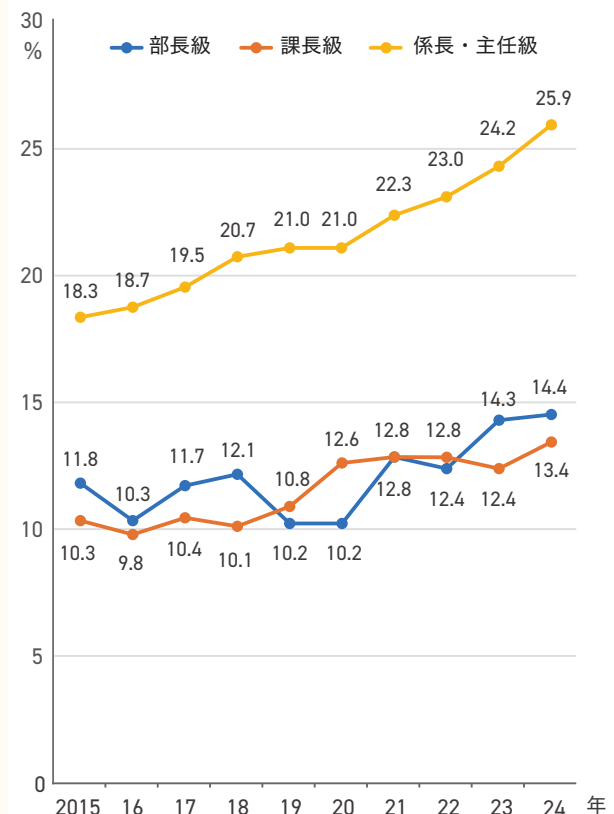
集計対象者：雇用者（各年12月時点）



	2024年（参考：2015年）	
男性全体／女性全体	1.5倍	1.6倍
正規雇用者全体／非正規雇用者全体	1.9倍	1.8倍
50～54歳全体／20～24歳全体	1.3倍	1.6倍

図表Ⅲ-5 管理職等に占める女性割合

集計対象者：雇用者（各年12月時点）かつ15～59歳



IV

仕事にかかわる学びの機会



目的・観点

仕事にかかわる学びとそれを通じた成長の機会が得られているかどうかを見る。

✓ 成長機会の1つとして、前年よりも仕事レベルアップしたか。

【図表Ⅳ-1】

✓ 企業から提供される、仕事にかかわる学びの機会として、OJTとOff-JTの実施割合。

【図表Ⅳ-2】

✓ 個人が行う、仕事にかかわる自発的な学びとして、自己啓発の実施割合。

【図表Ⅳ-3】



仕事の前年よりレベルアップした人の割合は2割強で推移している。学びでは、OJTとOff-JTがここ5年では増加するも、自己啓発は横ばいが続く。

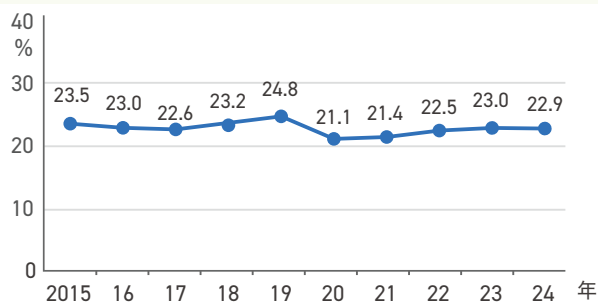
仕事を通じた成長機会の1つとして、「前年よりも仕事レベルアップした」と認識している人の割合を示した（図表Ⅳ-1）。2024年には22.9%であり、2023年の23.0%からは0.1pt減少したものの、2020年からの5年間は増加トレンドであり、コロナ禍前の水準に戻りつつある。

企業から提供される学びであるOJTとOff-JTの実施割合を示した（図表Ⅳ-2）。2024年を見ると、OJTとOff-JT両方を実施した割合が10.4%、OJTのみ実施が14.3%、Off-JTのみ実施が11.2%、両方とも非実施が64.0%である。OJTとOff-JT両方あるいはいずれか一方を実施している割合で見ると、直近は横ばいだがここ5年としてはコロナ禍での低下を取り戻す過程にある。

個人が行う、仕事にかかわる自発的な学びとして、自己啓発の実施割合を示した（図表Ⅳ-3）。2024年は34.9%で前年から0.2pt増加も長期的には大きな変化はなく、35%前後で推移している。

図表Ⅳ-1 前年よりも仕事レベルアップした人の割合

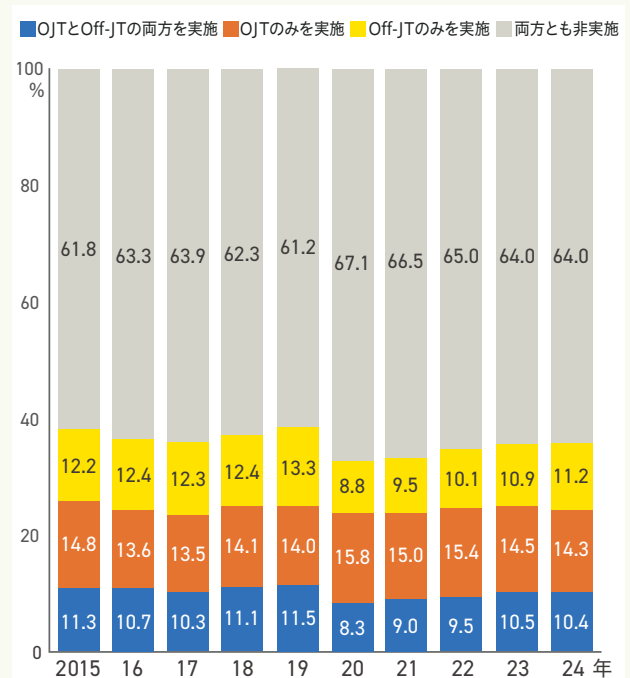
集計対象者：就業者（各年12月時点）



図表Ⅳ-2 OJTとOff-JTの実施割合

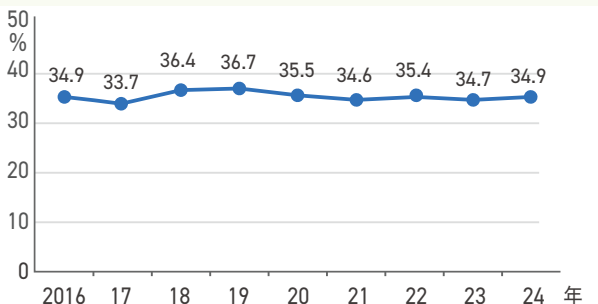
図表Ⅳ-2 OJTとOff-JTの実施割合

集計対象者：雇用人（各年12月時点）



図表Ⅳ-3 自己啓発の実施割合

集計対象者：就業者（各年12月時点）



詳細分析

ここからは、より詳細な分析を行う。

Part1「働く人の変化」では、多様な人の代表例として、女性およびシニアの就業行動の変化を取り上げる。就業率や正規雇用率の上昇の背景、経験を生かした就業継続や役割発揮の実態などを分析する。

Part2「働き方の変化」では、この10年間で大きな動きを見せた、働く時間や場所の選択可能性と実際に生じた働き方の変化に着目する。変化は一律ではなく、特定の層に偏っている。誰の選択可能性が変わったのか、コロナ禍を経た近年の動向はどうか。詳細な分析を通じて課題が浮かび上がる。

Part3「働き方と仕事・生活満足度」では、働き方の変化によって人は幸せになったのか、主観的な満足度に与える影響を分析する。同一個人を追跡するJPSEDの強みを生かし、仕事満足度と生活満足度の変化の要因を分析する。



— 多様な人が働き、経験を生かしているのか —

POINT

全世代的に就業化が進み、女性やシニアの正規雇用率も上昇。ライフイベントや定年を経ても、経験を生かした就業継続や経験に応じた役割の拡大が課題。

- 1 女性やシニアの正規雇用率の上昇には、ライフイベントや定年による退職が減少し、正規雇用での継続率が上昇していることが背景にある。
- 2 女性では、出産前に正規雇用者の場合、生まれ世代を追うごとに出産前後の就業率が高まってきた。一方、非正規雇用者の場合、出産前後に非就業化する傾向は生まれ世代によって大きく変わらない。末子の年齢別に母親の就業状態を見ると、子の就学前期から就学期にかけて正規雇用率は低下する。
- 3 シニアでは、定年退職後の就業率は高まっているものの、依然として半数以上が非就業化している。60・70代の就業希望者数は40・50代と比べて多いものの、就業実現率は年齢とともに低下する。この背景には、年齢を理由とする求人とのミスマッチが存在しているとみられる。
- 4 正規雇用者に占める女性、シニアの割合は幅広い業種や職種で上昇しているが、ライフイベントや定年による退職後は、同業種・同職種での継続率は低下する。また、係長・主任級に占める女性の割合は高まっている一方、課長級以上に占める割合は依然として低い。

「働き方改革実行計画」（2017年）では、女性の活躍やシニアの就業促進が課題として位置づけられた。JPSEDが追跡した10年の間に着実に就業率が高まるなか、多様な人が「働くか、働かないか」ではなく、「いかに働くか」という次の課題に向き合う必要があるのではないかと。本パートでは、多様な「働く人」の代表例として、女性、シニアの就業行動の変化を分析する。

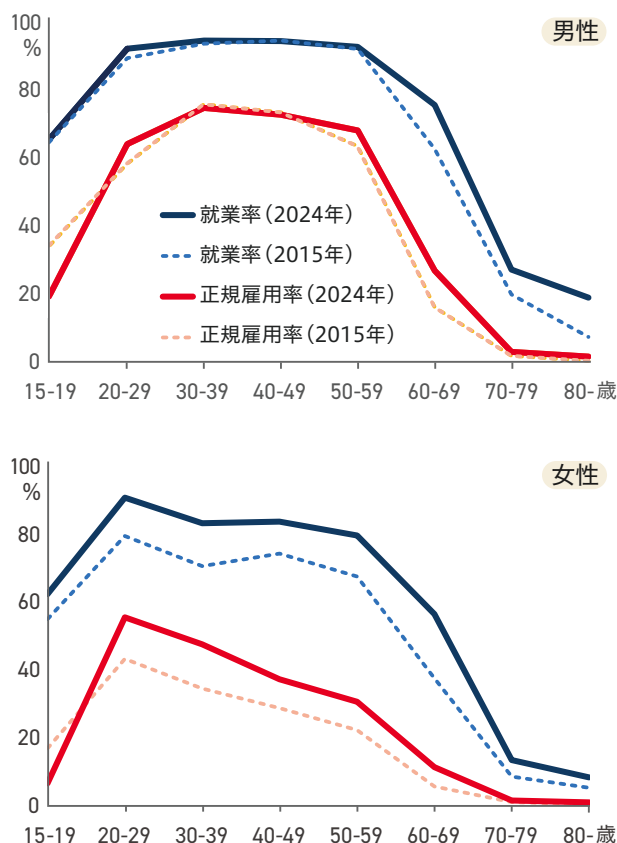
全世代での就業化が進み、女性やシニアの正規雇用率も高まる

2015年と2024年の性別・年齢階層別の就業状況を比較すると、就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）は女性および60代以上のシニアで顕著に上昇した（図表1-1）。なかでも、正規雇用率（15歳以上人口に占める正規雇用者の割合）の上昇を伴っていることも特徴的である。

2024年には、日本の女性のライフサイクル上の就業率の特徴として知られるM字カーブの形状は30代での谷が浅くなる形で解消されつつある。また、正規雇用率が20代をピークに右肩下がりとなるL字カーブは形状を維持しつつも、全体的に上方にシフトするなど、全体として正規雇用化が進んでいる。

さらに、60代以上のシニアの就業率が上昇したことで、男女とも就業率を表す台形の幅が広がり、全世代的に就業化が進んできたことがわかる。

図表1-1 性別・年齢階層別の就業率と正規雇用率

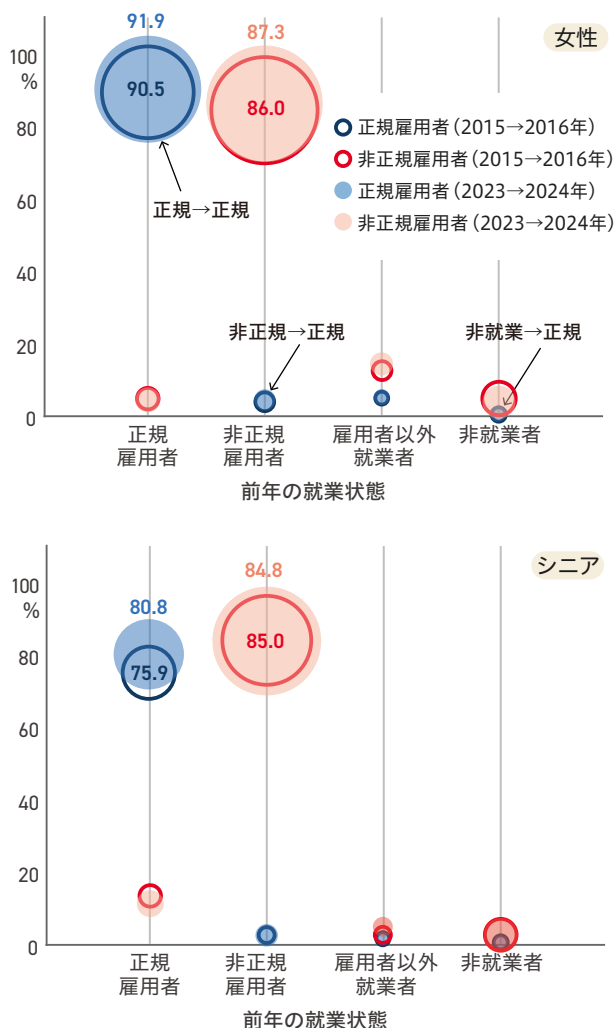


（注）各年12月時点。社会人として働いたことのない学生を除く、ウェイトバック集計値（以下、断りのない限り同様）。

女性、シニアともに正規雇用での継続率が上昇

女性、シニアの正規雇用率上昇の要因を探るため、就業状態間の遷移確率を2015→2016年と2023→2024年の2期間で比較する（図表1-2）。正規→正規雇用者について見ると、規模（図中のバブルの大きさ）が拡大するとともに、正規雇用での継続率も高まった（女性：90.5→91.9%、シニア：75.9→80.8%）。一方、非正規→正規雇用者や非就業→正規雇用者については規模、遷移確率がほとんど変化していない。非正規→非正規雇用者について見ると、女性、シニアとも規模が拡大したほか、女性では継続率も高まった（女性：86.0→87.3%）。このように、全体として就業化が進むなか、女性やシニアが前年と同じ形態で就業継続する傾向が強まっていることがうかがえる。

図表1-2 就業状態間の遷移確率
(2015→2016年、2023→2024年)



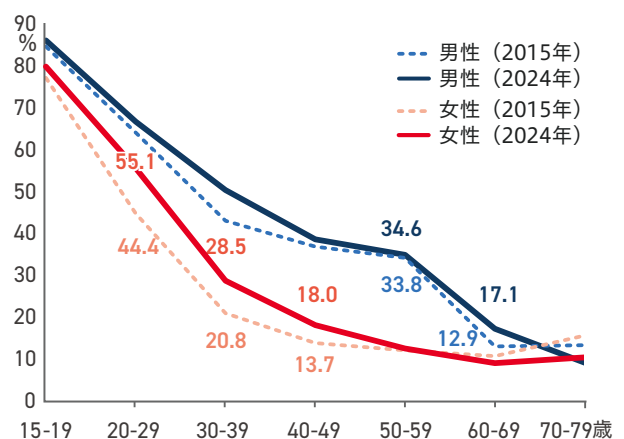
（注）縦軸の値は就業状態間の遷移確率、バブルの大きさは前年の就業状態の人数規模を表す。

ライフイベントや定年による退職は減少

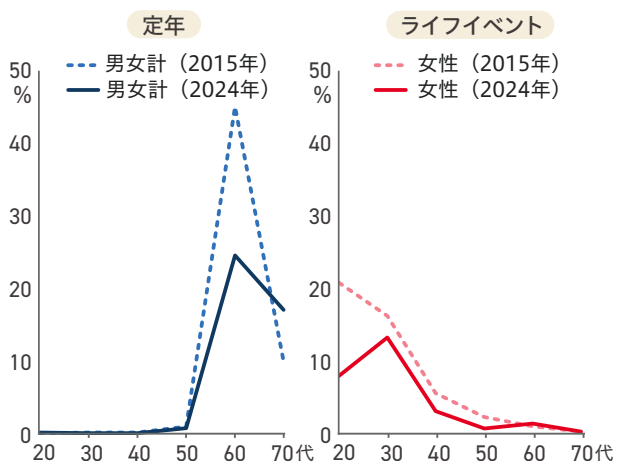
この背景には、ライフイベントや定年を経ても就業を継続する人の増加が挙げられる。社会人として働き始めて以降、退職経験がない人の割合は、年齢とともに低下するが、2015年に比べて2024年には退職経験がない人の割合が増えている（図表1-3）。女性では、「退職経験なし」の割合が20代から40代にかけて大きく低下する傾向にあるが、2015年から2024年にかけて20代で10.7pt、40代で4.3pt上振れた。男性では、定年に伴い「退職経験なし」の割合が50代を境に急低下する傾向にあるが、2015年から2024年にかけて、60代で4.2pt上振れた。

前職の退職理由を見ても、女性では20代での「結婚」「妊娠・出産」「育児・子育て」のライフイベント、シニアでは60代での「定年」を理由とする退職割合が低下している（図表1-4）。

図表1-3 退職経験なしの割合



図表1-4 前職の退職理由に占める割合



（注）ライフイベントは、「結婚」「妊娠・出産」「育児・子育て」を指す。

正規雇用者の出産前後の就業率は生まれ世代ごとに上昇

女性のライフイベント前後の就業行動がどのように変わってきたのかを見よう。生まれ世代（1960～1990年代生まれ）ごとの就業率について、末子の妊娠（判明）時の雇用形態（正規・非正規）別に見ると、妊娠時の正規雇用率は1960年代生まれの約2割から1990年代生まれの約4割に上昇したほか、出産時と子の1歳誕生日時点での就業率も生まれ世代を追うごとに上昇している（図表1-5）。一方、妊娠時の非正規雇用率は、1990年代生まれでは約3割まで上昇したものの、出産時に一旦10%台まで落ち込み、妊娠から出産にかけて非就業化しやすい傾向は生まれ世代によって大きく変わらない。

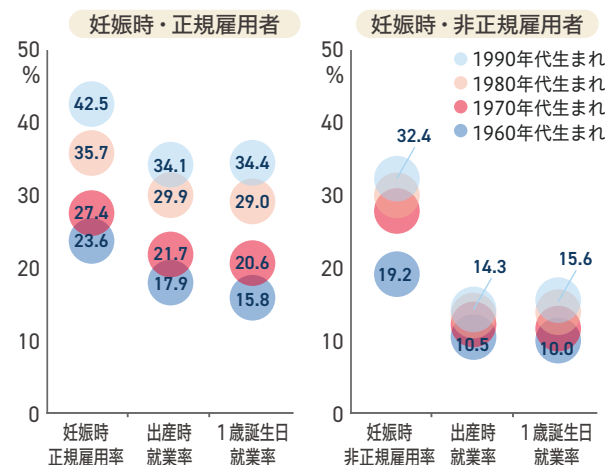
出産前の雇用形態により休業・時短制度の利用には差

これに関連して、産前・産後休業制度や育児休業制度などの利用率を見ると、妊娠時に正規雇用で働いていた人は、生まれ世代を追うごとに「産前・産後休業制度」や「育児休業制度」の利用率が高まる傾向にある（図表1-6）。一方、妊娠時に非正規雇用で働いていた人も、生まれ世代を追うごとに制度利用率は高まるものの、正規雇用者に比べれば全体的に利用率は低位にとどまり、1980年代生まれ以降でも利用率は「産前・産後休業制度」「育児休業制度」ともに2割程度である。出産前の雇用形態にかかわらず、働く人の希望次第で、制度を活用しながら就業継続できるようにすることは今後の課題であろう。

育児期のライフスタイルの変化に応じた就業継続が課題

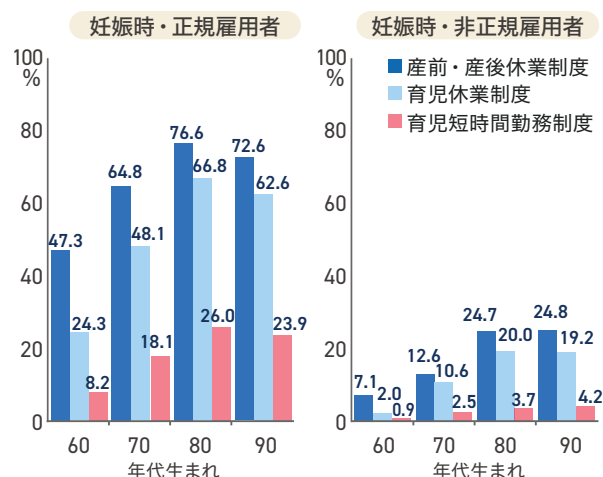
末子の年齢別に母親の就業状態の変遷を見ると、産後休業制度や育児休業制度の適用期間に該当する末子年齢0～2歳以降、就学前期（3～5歳）、就学期（6歳～）にかけて正規雇用率は低下する（図表1-7）。末子の年齢が上がるにつれて、非就業・失業の割合は縮小するものの、半数近くが非正規雇用となっており、末子の年齢が6～11歳の学童期を超えても正規雇用率は上昇に転じていない。非就業や非正規雇用から正規雇用への移行が現状限られていることを踏まえても（前掲図表1-2）、妊娠・出産と短期のライフイベントを迎えた後、より長期にわたりライフスタイルが変化する育児期を通じて、希望や経験に応じた就業継続ができること、一旦退職した後も希望する雇用形態で復職できることもなお大きな課題として残されている。

図表1-5 生まれ世代別の就業率



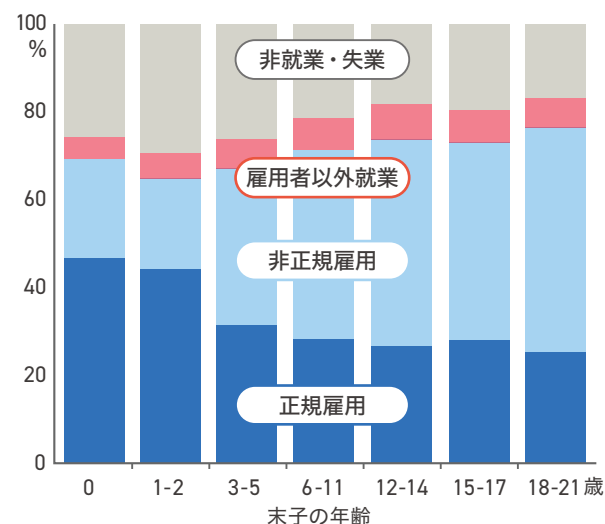
（注）末子の妊娠判明時の雇用形態（正規・非正規）別に、その後出産時と1歳誕生日時点での就業率を示している。就業には、産休・育休中を含む。ウェイトバックなしの値。

図表1-6 生まれ世代別の休業・時短制度の利用率



（注）末子の出産時に利用した制度。ウェイトバックなしの値。

図表1-7 末子の年齢別に見た母親の就業状態



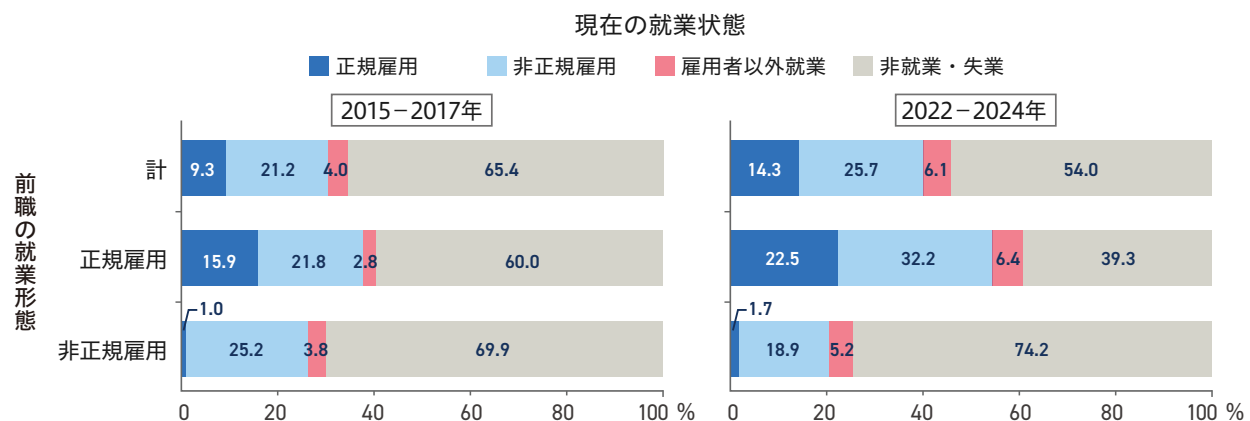
（注）2024年の値。

定年退職後、半数以上が非就業化

シニアの定年前後の就業行動がどのように変わってきたのかを見よう。「定年」を理由とする退職者のその後の就業状態を見ると、2015～2017年では全体で65.4%が非就業・失業状態となっていたが、2022～2024年には54.0%に低下し、就業率が高まっている（図表1-8）。前職が正規雇用であった人に限ると、2015～2017年には定年退職後に非就業・失業状態となった人が約6割であったが、2022～2024年には約4割に低下しており、定年退職前と同じ正規雇用は約2割、非正規雇用は約3割と合わせて半数を占めている。

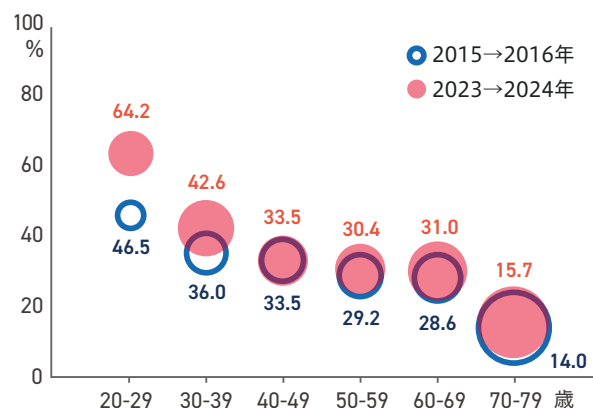
定年という年齢を一区切りとする雇用制度上のイベントにより、個人の希望や経験にかかわらず、シニアの就業状態は短期間のうちに大きく変化する。過去に比べて、定年後の就業率は高まっているものの、依然として半数以上が非就業化している。シニアは望んで非就業状態を選択しているのだろうか。

図表1-8 定年退職後の就業状態



（注）各3年間に「定年」を理由とする前職退職者を集計。ウェイトバック集計値の小数第1位を四捨五入して構成比を算出しているため、内訳の合計が100%と一致しない場合がある。

図表1-9 就業希望者の翌年就業率（年齢別）



（注）縦軸の値は就業希望者の翌年就業率、バブルの大きさは前年の就業希望者の人数規模を表す。

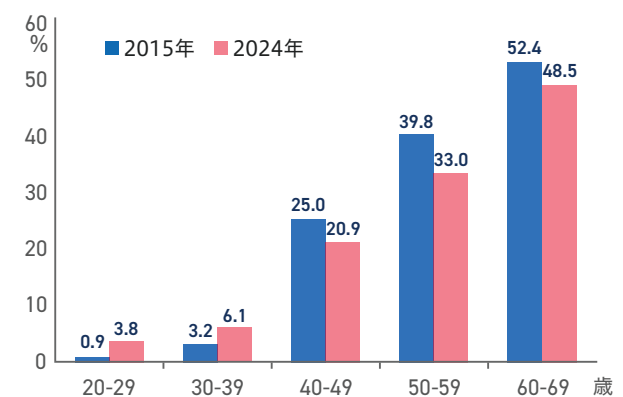
シニアの働く意思とその実現状況を見るため、就業を希望する非就業者の翌年就業率を年齢階層別に見る（図表1-9）。60・70代の就業希望者数は40・50代よりも多く存在する。一方、2015→2016年と2023→2024年を比較すると、就業希望者の翌年の就業率は全体として上昇しているものの、年齢が上がるにつれて低下する傾向は変わらず、60代では約3割、特に70代では2割未満まで低下する。

年齢を理由とするミスマッチ解消が課題

この背景として、（仕事を探していた）非就業・失業者を対象に「仕事を探していたが、仕事についていなかった」理由を見ると、「求人の年齢と自分の年齢とが合わない」を最大の理由として選択した割合は、年齢とともに上昇し、2024年においても60代の半数程度が挙げている（図表1-10）。

年齢という画一的な基準ではなく、個人の働く意欲や経験に応じて就業継続できることはなお課題である。

図表1-10 非就業・失業理由に占める年齢ミスマッチ



（注）「仕事を探していたが、仕事についていなかった」理由に占める「求人の年齢と自分の年齢とが合わない」の割合。

女性、シニアの正規雇用者は幅広い業種や職種で拡大

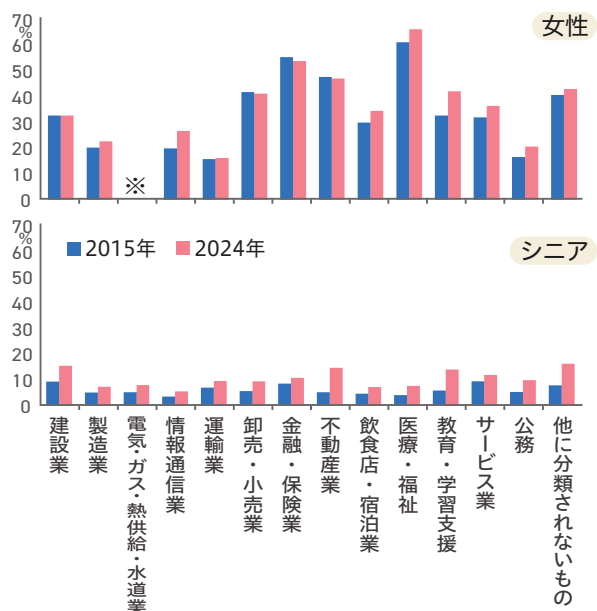
女性やシニアの正規雇用率が上昇するなか、どのような分野で存在感を高めているのだろうか。業種別に正規雇用者に占める女性の割合を見ると、医療・福祉が高く、運輸業や製造業で低いなど業種ごとにばらつきがあるが、2015年と2024年の比較では、教育・学習支援、情報通信業、サービス業などで上昇が目立つ（図表1-11）。シニアでは、全体として正規雇用者に占める割合は1割前後にとどまるが、不動産業、教育・学習支援、建設業などで上昇している。職種別に見ると、女性では事務従事者に占める割合が最も高いが、専門的・技術的職業従事者、サービス職業従事者などで上昇している（図表1-12）。シニアでは、管理

的職業従事者で最も高く、販売従事者、サービス職業従事者、建設・採掘従事者など、全体として上昇している。

ライフイベントや定年を理由とする退職者では、同業種・同職種での継続率は低下

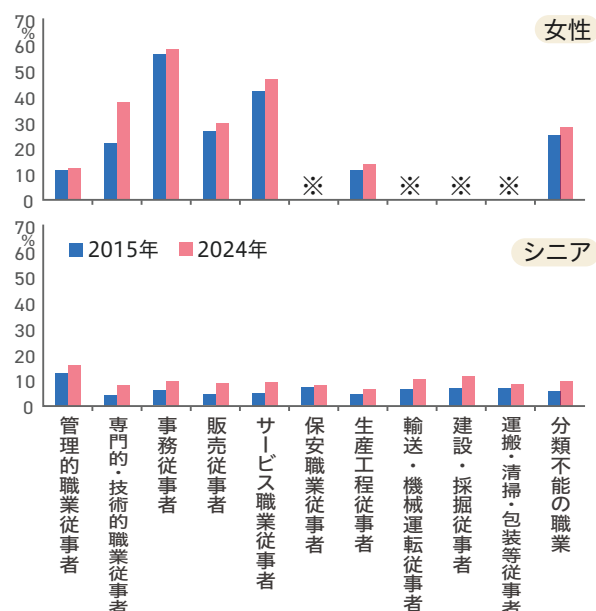
さらに、女性やシニアの同業種や同職種での就業継続率も高まっている（図表1-13、図表1-14）。同業種や同職種での就業継続は、その分野での経験やスキルの蓄積につながる。もっとも、女性のライフイベント、シニアの定年を理由とする退職者に限ると、同業種や同職種での継続率が低い傾向にある。ライフイベントや定年を理由に退職した場合、退職以前の就業経験を生かしていないことはなお課題である。

図表1-11 正規雇用者に占める割合：業種別



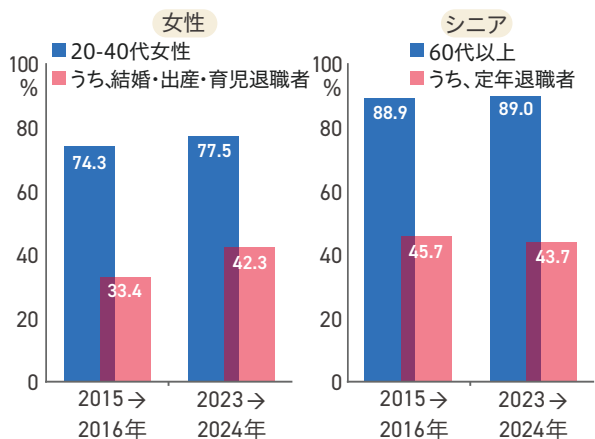
（注）※は、サンプルサイズが100未満のため非表示。

図表1-12 正規雇用者に占める割合：職種別



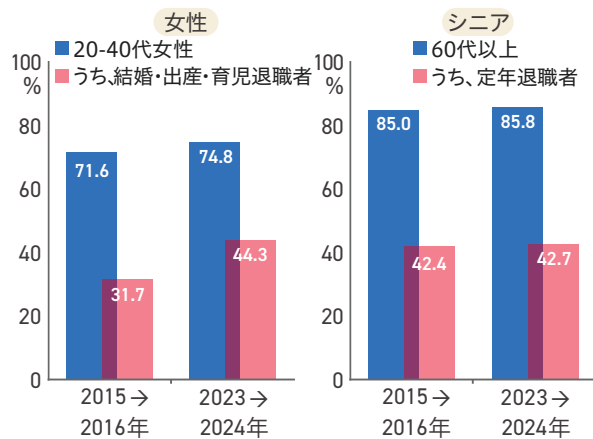
（注）※は、サンプルサイズが100未満のため非表示。

図表1-13 同業種での継続率



（注）結婚・出産・育児退職者および定年退職者は、2年以内の前職退職者。

図表1-14 同職種での継続率

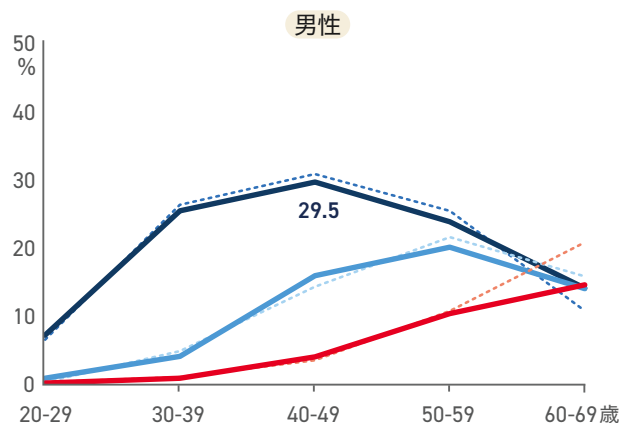


（注）結婚・出産・育児退職者および定年退職者は、2年以内の前職退職者。

女性、シニアの係長・主任級の割合は上昇

女性やシニアの正規雇用率や同業種・同職種での継続率が高まるなか、仕事上の役割を高めているのだろうか。性別・年齢階層別に正規雇用者に占める役職割合を2015年と2024年で比較すると、女性の30・40代や60代のシニアにおいて、係長・主任級の割合が上昇している（図表1-15）。男性は40代で係長・主任級、50代で課長級、60代で部長級の割合がピークを迎える傾向は変わらない。女性は40代にかけて係長・主任級の割合が19.4%とピークに達するが、男性の29.5%に対して10pt程度低い。また、課長級、部長級など、より上位の役職における割合はほとんど変化していない。各役職に占める女性の割合を見ても、係長・主任級では2015年の17.6%から2024年の25.2%へと上昇したものの、課長級、部長級では、1割台にとどまる（図表1-16）。

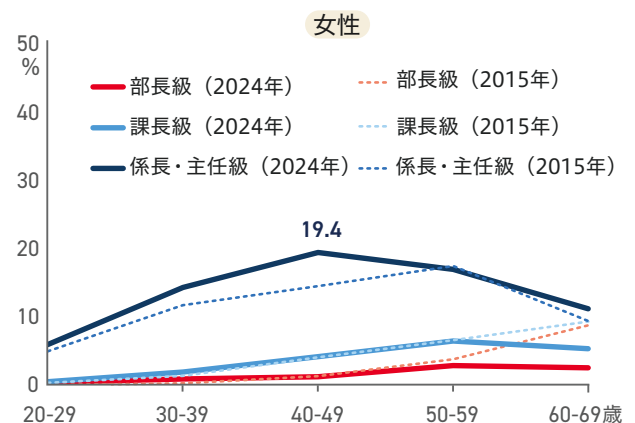
図表1-15 性別・年齢階層別の役職割合



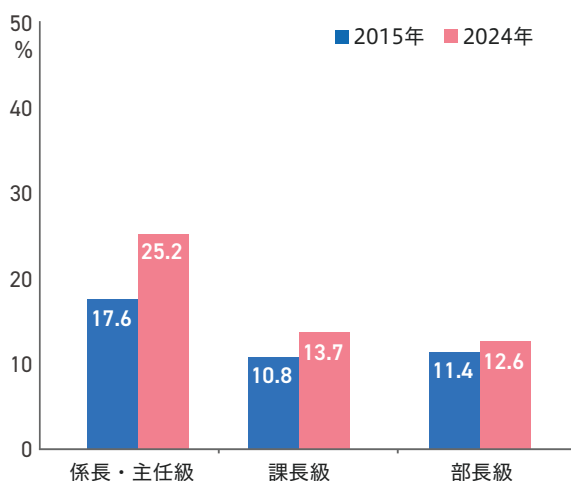
（注）正規雇用者に占める割合。

性別や年齢にかかわらず、経験に応じた役割の拡大へ

年齢ではなく、経験軸で見てみよう。勤続年数別の役職割合を男女別に見ると、全体として勤続年数を重ねるにつれて課長級、部長級に就く割合は上昇する傾向にある（図表1-17）。しかし、課長級、部長級とも勤続年数にかかわらず男性に比べ、女性の役職割合は低く、勤続年数10～15年以降では両者の差がさらに拡大する傾向にある。男性では、勤続20～30年にかけて課長級に就く割合がピークを迎え、2割を超える。一方、女性の課長級の割合は、男性の部長級と近い値を辿っており、勤続20～30年においても1割に満たない。これまでに増加してきた係長・主任級の女性が今後課長級以上の役割を担うなど、経験を生かして仕事上の役割を拡大していけるかが今後のカギとなろう。

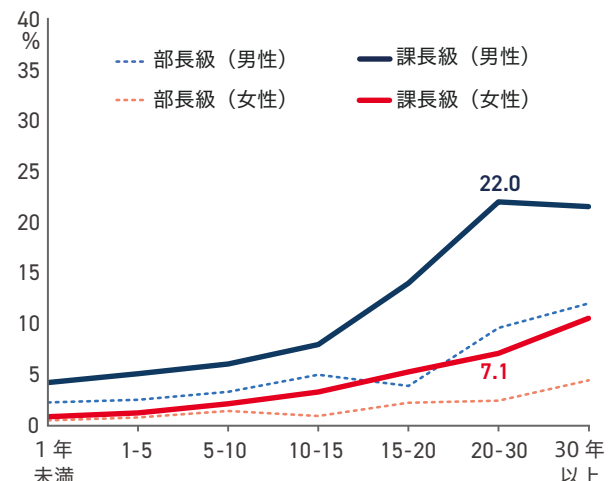


図表1-16 各役職に占める女性の割合



（注）正規雇用者に占める割合。

図表1-17 勤続年数別の役職割合（2024年）



（注）正規雇用者に占める割合。

—雇用形態や属性にかかわらず、働き方を選択できているのか—

POINT

勤務日・勤務時間・働く場所の選択可能性はコロナ禍に高まった後は進展せず。コロナ禍後、テレワーク時間は縮小、転勤は横ばい傾向にあり、働く場所の選択しやすさは依然として課題。

- 1 勤務日・勤務時間・働く場所といった働き方の選択可能性は、全体としてコロナ禍（2020年）に拡大した。コロナ禍後は、大きな進展も後退も見られていない。
- 2 働く時間については、正規雇用者で労働時間の分布の上限が低下し、特に20～40代の男性で長時間労働が縮小してきた。一方、分布の下限には目立った変化は見られず、短時間で働く正規雇用者は増えていない。
- 3 テレワーク制度の適用者は、コロナ禍を経て正規雇用者の5人に1人まで広がった。ただし、実際にテレワーク比率の高い働き方は、正規雇用者のなかでも、大企業勤務、特定の業種や職種、都市部在住、高年収層など一部の雇用者に限ってコロナ禍に急拡大した後、近年は縮小傾向にある。
- 4 転勤経験者の割合は、コロナ禍にかけて緩やかに低下した後、横ばい傾向にある。コロナ禍前と比べると、大企業や公務で家族帯同の転勤割合が低下しているほか、20代中心に転勤割合が低下している。

JPSEDが追跡した10年間は、働く時間や場所など働き方をめぐり、大きな環境変化を迎えた時期とも重なった。「働き方改革実行計画」（2017年）では、長時間労働の是正とともにテレワークなど柔軟な働き方がしやすい環境整備が課題とされた。その後、働き方改革関連法の施行（2019年）に伴い、時間外労働の上限規制の適用など働く時間に関する対応が進むなか、2020年には新型コロナウイルス感染症拡大による外出自粛に伴い、働く場所も急速な変化を迫られた。本パートでは、働く時間や場所の観点から、働き方の選択可能性と実際に生じた働き方の変化を分析する。

まず、勤務日・勤務時間・働く場所といった働き方の選択可能性を可視化し、どのように変化してきたかを見よう。具体的には、勤務日・勤務時間・働く場所を「選ぶことができた」かどうかについて、「あてはまる」を5点、「どちらかというあてはまる」を4点、「どちらともいえない」を3点、

「どちらかというあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点として、スコア化する。勤務日・勤務時間・働く場所を選ぶことができた雇用者が認識している状況を5点満点として、スコアが高くなるほど働き方の選択可能性が高いことを表す指標を作成した。

勤務日・勤務時間・働く場所の選択可能性は、コロナ禍に拡大した後はほとんど変化していない

調査開始（2015年）以降、コロナ禍（2020年）、直近（2024年）の3時点で同指標を比較すると、正規雇用者、非正規雇用者ともにコロナ禍（2020年）に勤務日・勤務時間・働く場所のすべての項目で選択可能性が高まったが、その後2024年にはほとんど変化していない（図表2-1）。すなわち、働き方の選択可能性は、コロナ禍以降進展もしていないが、コロナ禍前に後退もしていない現状を映し出している。

図表2-1 勤務日・勤務時間・働く場所の選択可能性



（注）社会人として働いたことのない学生を除く、ウェイトバック集計値（以下、断りのない限り同様）。

勤務日・勤務時間・働く場所といった働き方の選択しやすさは、雇用形態によっても異なるため、それぞれの分布の変化を詳しく見てみよう（図表2-2）。

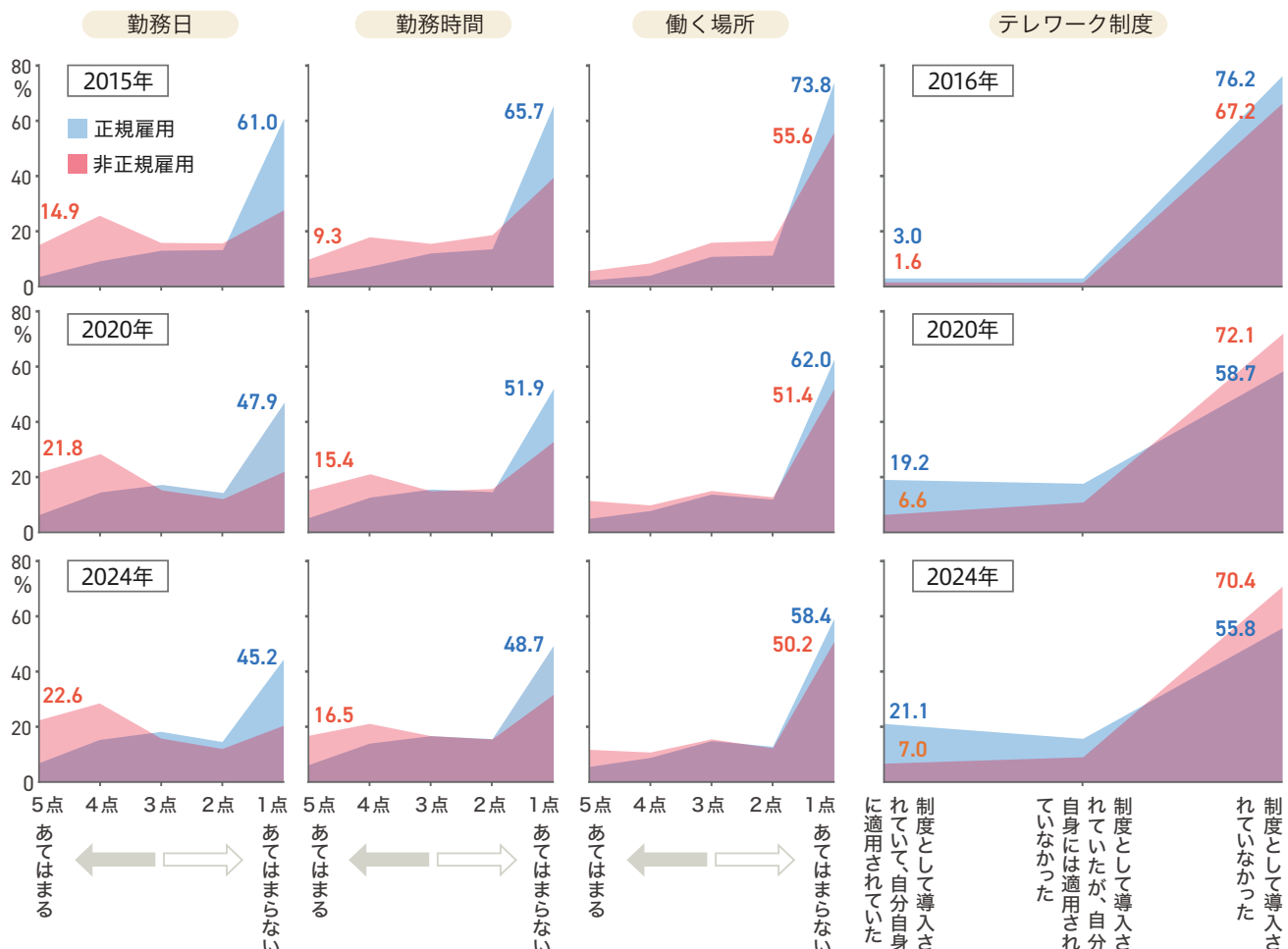
勤務日と勤務時間を「選ぶことができた」かどうかについて、正規雇用者はいずれも「あてはまらない」の選択割合が最も高い。対照的に、非正規雇用者では、「あてはまる」や「どちらかというあてはまる」の回答割合が高い。コロナ禍を経て、正規雇用者の「あてはまらない」の選択割合が低下し、非正規雇用者の「あてはまる」の選択割合が上昇するなど、全体として選択可能性を高める方向に分布は変化したものの、勤務日・勤務時間に関する選択可能性は、正規雇用者で低く、非正規雇用者で高い二極化傾向が維持されている。

一方、働く場所については、正規雇用者、非正規雇用者ともに「あてはまらない」の回答割合が最も高い。経年的には徐々に低下しているものの、2024年においても正規雇用者、非正規雇用者いずれも半数以上が「あてはまらない」と回答しており、働く場所の選択可能性は、雇用形態にかかわらず依然として低い。

テレワーク制度の適用者は、コロナ禍を経て正規雇用の5人に1人まで広がった

働く場所の選択可能性として、職場（自社および客先）以外の場所（自宅やサテライトオフィス、飲食店内など）で働くテレワーク制度の導入・適用状況を見よう（図表2-2右）。経年的に見ると、正規雇用者を中心に「制度として導入されていたが、自分自身には適用されていなかった」や「制度として導入されていて、自分自身に適用されていた」の選択割合が徐々に上昇してきた。2016年にはテレワーク制度の適用者は数%であったが、コロナ禍を経て正規雇用者の5人に1人まで広がったことは、働き方の選択可能性の変化を多面的に見てきたなかでも最も大きな変化である。一方、非正規雇用者では、テレワーク制度の適用割合は正規雇用者ほどには高まっていない。その結果、勤務日・勤務時間とは対照的に、テレワーク制度の適用割合は、正規雇用者で高く、非正規雇用者で低いという新たな二極化傾向が生じている。

図表2-2 勤務日・勤務時間・働く場所の選択可能性とテレワーク制度の適用状況



（注）勤務日、勤務時間、働く場所を「選ぶことができた」かどうかについて、あてはまる（5点）、どちらかというあてはまる（4点）、どちらともいえない（3点）、どちらかというあてはまらない（2点）、あてはまらない（1点）と回答した割合を示している。テレワーク制度について、「わからない」の回答は非表示。

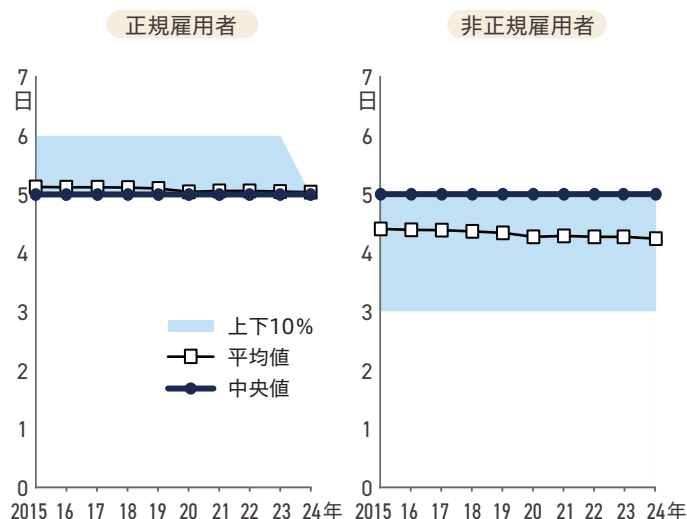
実際に、週当たり労働日数や労働時間、働く場所はどうに変化したのだろうか。JPSEDが追跡している雇用者の平均的な傾向だけでなく、個人間のばらつきの変化を捉えるため、分布の中央値と上下10%（分布の両端から10%に位置する値）も合わせて見ていく。まず、週当たり労働日数の変化を経年的に見ると、正規雇用者、非正規雇用者とも週5日（中央値）で横ばいで推移している（図表2-3）。正規雇用者については、上位10%は2023年まで週6日であったが、2024年には週5日に短縮している。一方、下位10%は週5日変わらず、週4日以下で働いている正規雇用者はほとんどいないことがわかる。一方、非正規雇用者については、上下10%が示すように、勤務日が週3～5日と幅がある。

正規雇用者では、長時間労働は是正された一方、短時間労働は進まず

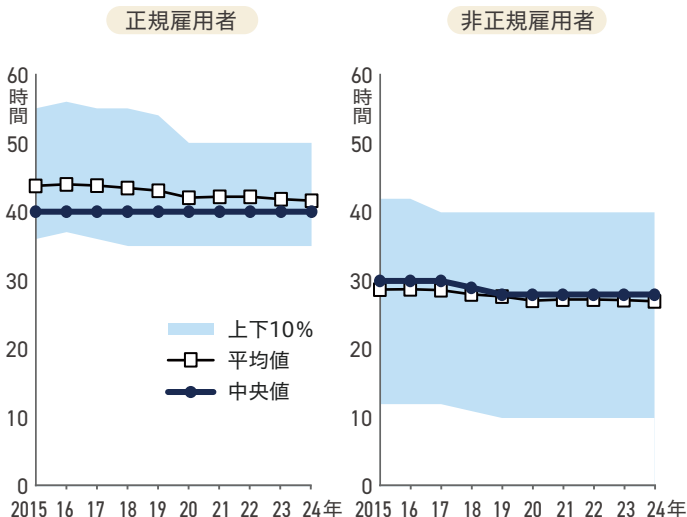
次に、週当たり労働時間の分布を見ると、正規雇用者は40時間、非正規雇用者は30時間程度と、中央値はほぼ横ばいで推移している（図表2-4）。正規雇用者については、上位10%は2015年には55時間であったが、2020年以降は50時間に低下しており、働き方改革関連法の施行（2019年）やコロナ禍と同時期に変化が見られた。一方、下位10%は経年的に目立った変化は見られず、週35時間程度で横ばいとなっている。すなわち、正規雇用者のうち、相対的に長時間働く人の労働時間は減少したものの、短時間で働く人が増えたわけではない。非正規雇用者については、週10～40時間程度（上下10%）と幅が広い。正規雇用者では、勤務日や勤務時間の選択可能性が相対的に低い傾向が見られるように（前掲図表2-2）、週5日・週40時間がなお標準的な働き方として維持されており、非正規雇用者のように勤務日や勤務時間が幅広い働き方が広がっているわけではないことがわかる。

働く場所について、職場（自社および客先）以外で働いたことのある人の割合を見ると、正規雇用者では2016年には18.4%であったが、コロナ禍の2020年に27.2%まで上昇した後、近年は緩やかに低下している（図表2-5）。非正規雇用者では、2016年の11.7%から2020年の13.3%までわずかに上昇したものの、経年的にも目立った変化は見られない。こうした背景として、働く場所を問わないテレワーク制度の適用は正規雇用者を中心に拡大してきたことが指摘できる（前掲図表2-2）。

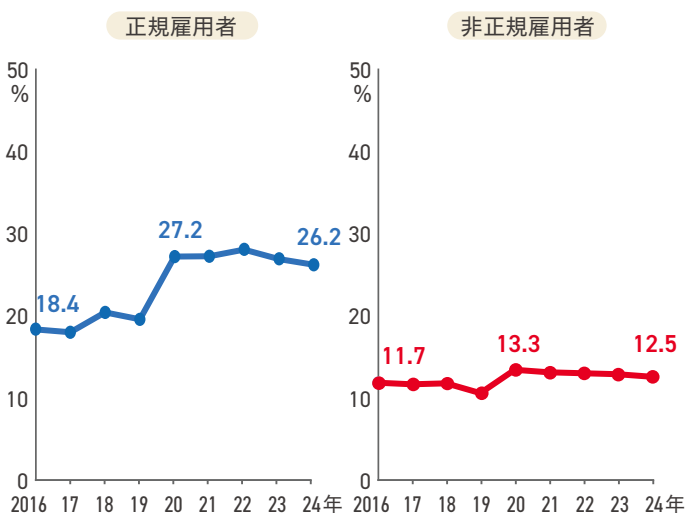
図表2-3 週当たり労働日数の分布



図表2-4 週当たり労働時間の分布



図表2-5 職場以外で働いたことのある人の割合



(注)職場（自社および客先）以外で働いたことのある人の割合を示している。

働く時間はどのような属性で変化したのであろうか。性別・年齢階層別の週当たり労働時間の分布を2015年と2024年で比較する（図表2-6）。労働時間が目立って低下したのは、男性の20～40代である。2015年には、週当たり労働時間の上位10%は週55～60時間程度であったが、2024年には週50～55時間程度まで5～10時間程度縮小している。女性の20・30代でも、上位10%が3時間程度縮小している。こうした上位10%の下方シフトは、同じ属性内で相対的に長時間労働する人々の労働時間が減少したことを意味する。また、下位10%を見ると、男性の20・30代や、女性の20代で低下するなど、より短時間で働く人も増えている一方、男性の60代や女性の50・60代でわずかに上昇するなどシニア中心に短時間で働く人が減っていると解釈できる。

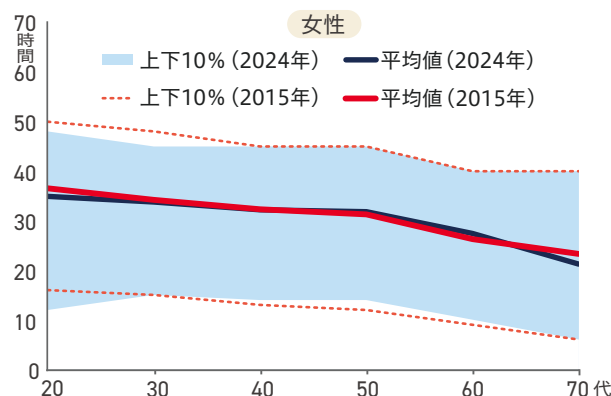
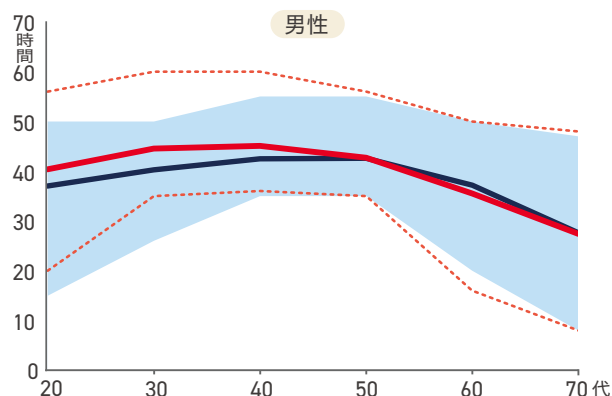
こうした労働時間の変化と労働者の働く時間の希望は合致しているのだろうか。「仕事時間についての希望はありますか」という設問に対する回答結果から、「今より増やしたい」と「今より減らしたい」の回答割合の差分をD.I.（Diffusion Index）として示した（図表2-7）。性別

を見ると、男性では、20～70代いずれの年代も一貫してマイナスであり、全体として労働時間の減少を希望する人の割合が高い。特に30代後半から50代前半にかけて労働時間の減少を希望する人の割合が高くなっている。一方、女性では労働時間の減少を希望する人の割合は男性ほどには高くない。男性とは対照的に、30代後半から40代後半にかけて、労働時間の増加を希望する人の割合が高まるのが特徴的である。

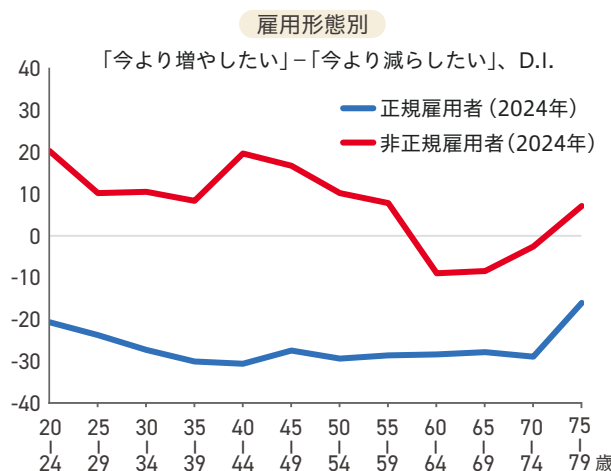
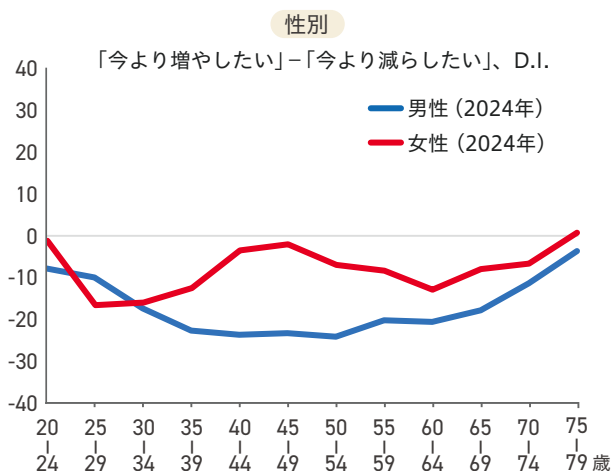
正規雇用者はより短く働き、非正規雇用者はより長く働きたいという相反する希望

雇用形態別に見ると、正規雇用者では、20～70代いずれの年代も一貫して労働時間の減少を希望する人の割合が増加を希望する人の割合を上回っている。対照的に、非正規雇用者では、20～50代で労働時間の増加を希望する人の割合が減少を希望する人の割合を上回っている。働く時間の選択可能性について、正規雇用者で低く、非正規雇用者で高いという二極化傾向（前掲図表2-2）の解消とともに、希望する労働時間の実現が課題である。

図表2-6 性別・年齢階層別の週当たり労働時間



図表2-7 労働時間の増減希望

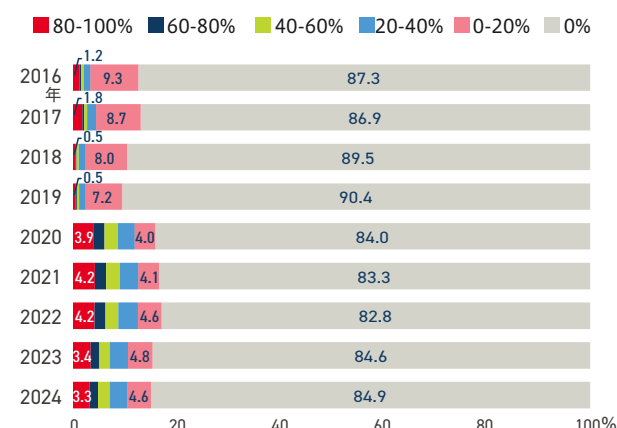


（注）仕事時間について、「今より増やしたい」と「今より減らしたい」の回答割合の差を示している。

働く場所の選択肢を職場以外にも広げるテレワーク制度は、2024年時点で正規雇用者の5人に1人に適用されているが（前掲図表2-2）、実際には、正規雇用者のうちどのような属性がどれくらいの時間テレワークをしているのだろうか。

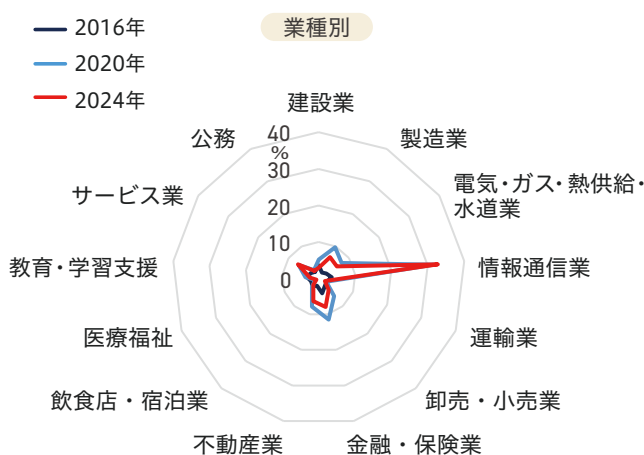
正規雇用者のテレワーク比率（週当たり労働時間に占めるテレワーク時間の割合）の分布を見ると、コロナ禍以降も実際にテレワークが行われたのは15%程度である（図表2-8）。そのうち、テレワーク比率が0～20%と労働時間の一部のみテレワークしている割合が4～5%程度を占める一方、テレワーク比率が80%以上とテレワークがメインの割合は3～4%程度に過ぎない。このように、テレワーク制度の導入や適用者が拡大したなかでも、実際にテレワークが運用・実施されたのは労働時間全体から見ればごく一部に限られていたことがわかる。

図表2-8 テレワーク比率の分布



（注）集計対象は正規雇用者。

図表2-10 業種・職種別のテレワーク比率

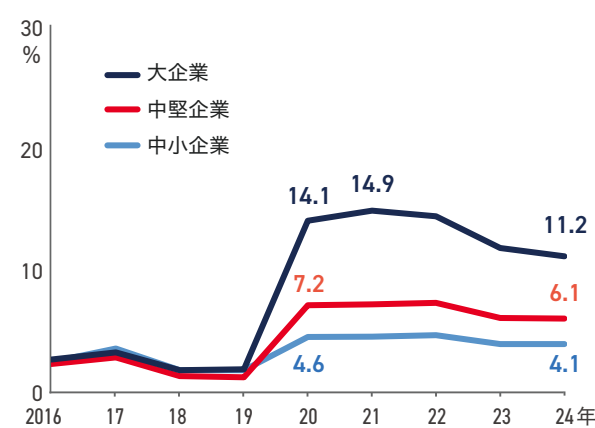


（注）集計対象は正規雇用者。業種、職種別の平均値。

実際のテレワーク時間は、大企業や一部の業種・職種で急拡大した後、縮小傾向

テレワーク比率（平均値）に従業員規模別に見ると、コロナ禍の2020年に大企業で大幅に上昇し、15%程度まで高まった後、2024年には11.2%まで短縮してきている（図表2-9）。業種別に見ると、情報通信業では、コロナ禍の2020年にテレワーク比率が際立って高まり、3割超に達した後、2024年も同水準を維持している（図表2-10）。一方、金融・保険業や製造業では、2020年に1割前後まで高まったものの、2024年には短縮している。職種別に見ると、専門的・技術的職業や管理的職業では、2020年に1割超に上昇した後、2024年も1割程度の水準を維持している一方、事務職、販売従事者については、2020年に1割近くまで高まったものの、2024年には短縮している。

図表2-9 従業員規模別のテレワーク比率



（注）集計対象は正規雇用者。大企業（従業員規模1,000人以上）、中堅企業（同100～999人）、中小企業（同100人未満）別の平均値。



さらに、実際にどのような属性でテレワーク比率が変化したのかを多面的に捉えるため、雇用者の性別・年齢階層別、居住地域別、年収階層別にテレワーク比率（平均値）の変化を見ていこう。

まず、年齢階層別に見ると、2016年に比べて2020年に20～60代すべての年齢階層で上昇しており、大きな偏りは見られない（図表2-11）。その後2024年には、相対的に見れば、女性より男性、男性のなかでは20代よりも30代以上で低下していることがうかがわれる。女性の40・50代では、平均的に見れば2024年も2020年と同程度のテレワーク比率が維持されている。

テレワーク比率の高い働き方は、都市部在住、高年収層など一部の雇用者が中心

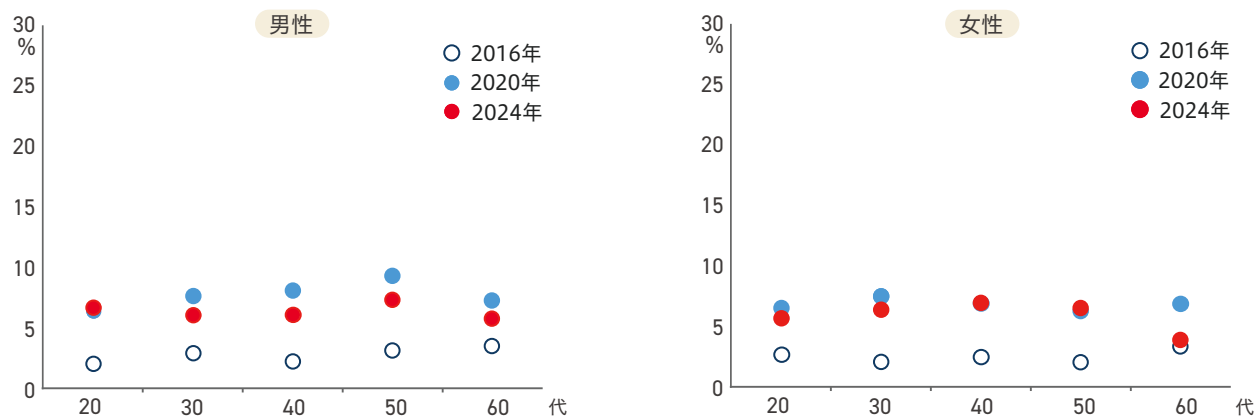
次に地域別に見ると、テレワーク比率は南関東（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）で、2020年に15%程度まで

大きく上昇した。南関東以外では近畿や東海地方など都市部中心に上昇したが、いずれも2024年には低下している（図表2-12）。

年収階層別に見ると、年収100万円前後の層を除けば、年収が高くなるにつれてテレワーク比率が高くなる傾向が見られる（図表2-13）。コロナ禍の2020年には、年収1,000万円以上の層で20%程度まで高まるなど急速に拡大した後、2024年には低下している。

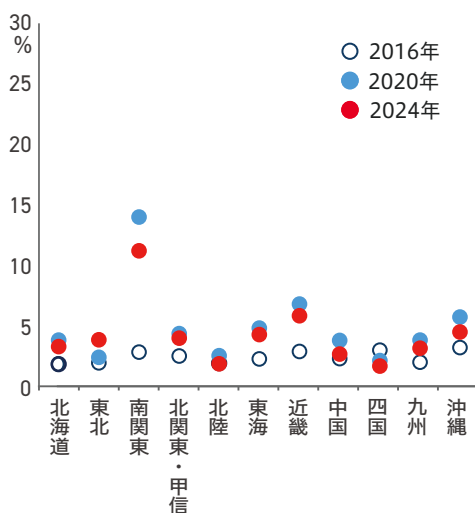
このように、実際のテレワーク時間は、年齢を問わず、都市部に居住する人や高年収層など一部の雇用者を中心に急速に拡大した後、近年縮小していることがうかがえる。テレワーク制度は、働く場所の選択肢を広げ、柔軟な働き方がしやすい環境整備の1つとして推進されてきた。しかし、正規雇用者を中心にテレワーク制度の導入や適用者が拡大した一方、実際の活用においては一部の雇用者に偏って急拡大した後縮小しており、属性を超えた広がりは見られていない。

図表2-11 性別・年齢階層別のテレワーク比率



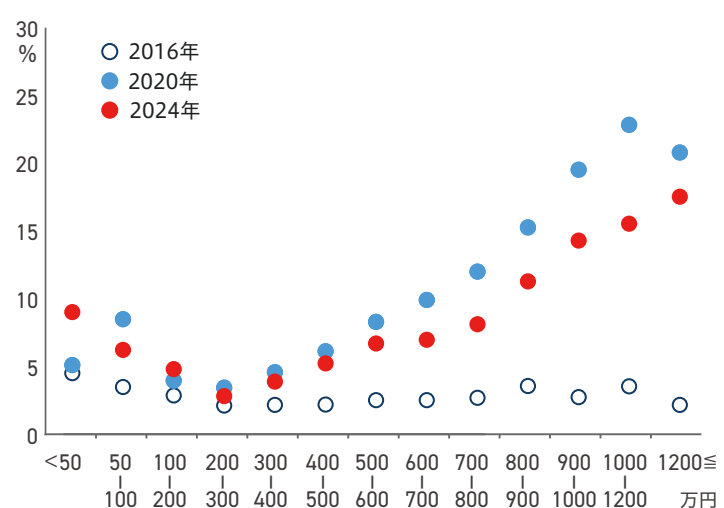
（注）集計対象は正規雇用者。性別・年齢階層別の平均値。

図表2-12 地域別のテレワーク比率



（注）集計対象は正規雇用者。居住地域別の平均値。

図表2-13 年収階層別のテレワーク比率



（注）集計対象は正規雇用者。年収階層別の平均値。

働く場所に関連し、転勤の変化を見よう。就業規則に定めがあり、勤務地を限定する旨の合意がない場合、企業が労働者の同意なしに勤務地の変更を伴う配置転換を命じることが広く認められてきた。近年、転勤の有無や地域を限定する制度の導入も進んでいるが、過去10年で転勤の動向は変化したのだろうか。

過去1年間に引っ越しを伴う転勤を経験した人の割合は、正規雇用者の2%前後で推移している（図表2-14）。均して見れば、コロナ禍の2020年にかけて緩やかに低下したが、その後横ばいで推移している。2024年の転勤経験者の内訳を見ると、家族帯同が0.6%に対し、単身赴任が1.4%と転勤全体の7割を占めている。

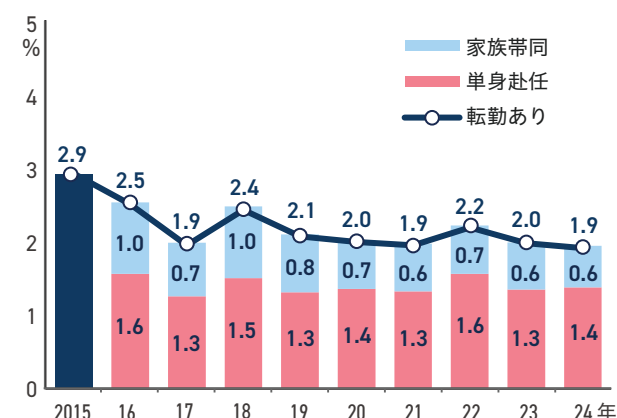
従業員規模別に見ると、公務や従業員規模が大きい企業ほど転勤経験者の割合が高い傾向があるが、コロナ禍前の3年間（2016～2018年）とコロナ禍後の3年間（2022～

2024年）を比較すると、いずれの区分においても低下している（図表2-15）。内訳を見ると、大企業や公務で家族帯同での転勤割合の低下が大きい。

年齢階層別に見ると、年齢が上がるほど転勤経験者の割合が低下する傾向は変わらないものの、コロナ禍前の3年間（2016～2018年）とコロナ禍後の3年間（2022～2024年）を比較すると、20・30代で転勤経験者の割合が低下している（図表2-16）。

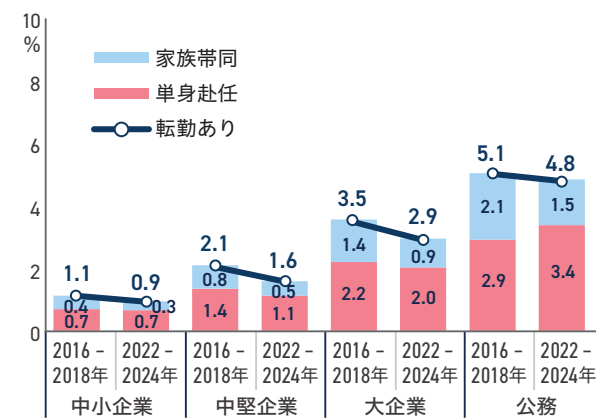
転勤経験者（うち有配偶者）の内訳を見ると、本人や末子の年齢が上がるにつれて家族帯同より単身赴任の割合が高まる（図表2-17）。転勤に際して、働く人の事情や状況に応じてライフスタイルを変えている様子がうかがえる。雇用者が「家族帯同か単身赴任か」だけでなく、「転勤するかしないか」を選択できるかどうか、働く場所の選択可能性に残された課題である。

図表2-14 転勤経験者の割合



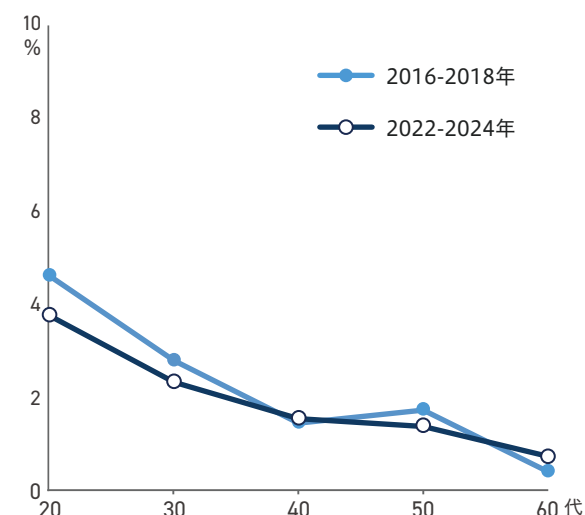
（注）集計対象は正規雇用者。2015年は転勤の有無のみを尋ねており、2016年以降とは選択肢が異なる。

図表2-15 従業員規模別の転勤経験者の割合



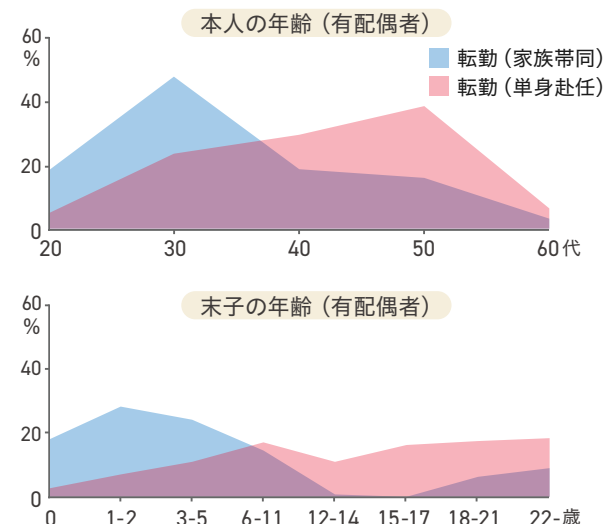
（注）集計対象は正規雇用者。

図表2-16 年齢階層別の転勤経験者の割合



（注）集計対象は正規雇用者。2016～2018年と2022～2024年の各3年間の年齢階層別の転勤経験者の割合を示している。

図表2-17 転勤経験者に占める年齢別割合



（注）集計対象は、正規雇用者のうち有配偶者。2022～2024年の転勤経験者に占める年齢別割合を示している。

詳細分析 Part 3

働き方と 仕事・生活満足度

— 結局、人は幸せになったのか —

POINT

働き方の柔軟性の高まりや労働時間の変化は、男女差は見られるものの、全体として仕事満足度と生活満足度を高め、人々をある程度幸せにしてきた。

- 1 雇用者全体の仕事満足度・生活満足度の平均水準は、コロナ禍の2020年における生活満足度の落ち込みを除けば、この10年で緩やかに上昇してきた。JPSED全体ではなく同一個人（10年間継続回答者）で見た場合でも同様に、仕事満足度・生活満足度の上昇が確認できる。
- 2 テレワークを実施するようになると仕事満足度・生活満足度は高まる。労働時間に占めるテレワーク実施の割合が大きい場合には、その傾向がいっそう強く見られ、特に女性の生活満足度については、テレワーク割合が50%以上の場合にのみ、プラスの影響が見られる。
- 3 週20時間未満の短時間労働や週60時間を超えるような長時間労働の状態から「35～45時間未満」になると仕事満足度・生活満足度が高まる。女性では、長時間労働の生活満足度への負の影響が顕著に見られる。

ここまでのパートでは、この10年間の働く人と働き方の変化について見てきた。女性やシニアの就業率が高まるとともに、働き方の柔軟性も部分的に高まった様子が見られ、社会的ないし政策的には良い方向に向かっていると評価できるかもしれない。だが、働く人々自身はそれらの変化を経て、この10年でより幸せになったのだろうか。

このパートでは、雇用者、特に正規雇用者を対象に、仕事満足度と生活満足度の2つを指標として、働く人々が幸せになったのか、また働き方の変化によって人々は幸せになってきたのかを見る。

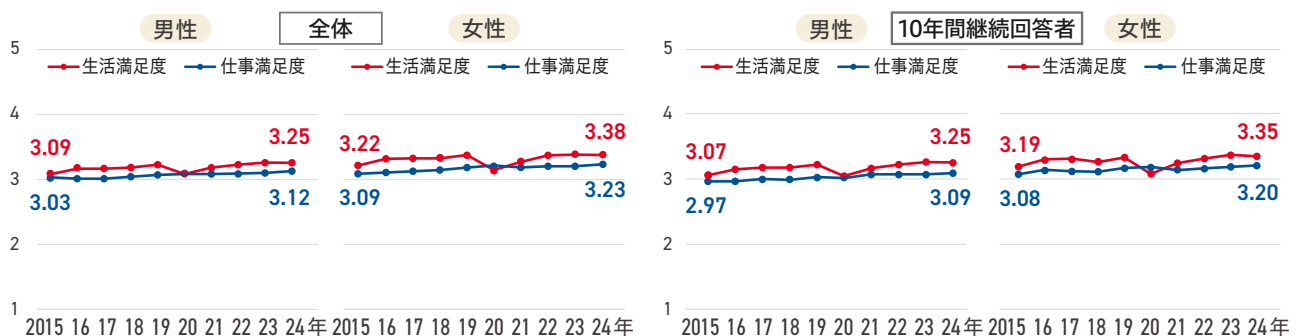
仕事満足度と生活満足度はこの10年で上昇した

JPSEDを用いて、仕事満足度と生活満足度の平均値のこの10年間での変遷を示した（図表3-1）。

図表3-1の左側に示した全体での傾向を確認すると、コロナ禍の2020年に生活満足度が落ち込んでいる様子は見られるものの、仕事満足度・生活満足度のどちらも、男女双方でこの10年で0.1pt前後上昇した様子が見られる。

同一個人で見た場合でも、同じように仕事満足度・生活満足度は高まってきたのだろうか。これを確認するために、10

図表3-1 仕事満足度・生活満足度の推移(左:全体/右:10年間継続回答者)



(注) 社会人として働いたことのない学生を除く(以下、同様)、各年のクロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計値。

仕事満足度は、仕事そのものに満足していたかどうかについて、「あてはまる」「どちらかというあてはまる」「どちらともいえない」「どちらかというあてはまらない」「あてはまらない」の5つの選択肢で尋ねている。生活満足度は、昨年1年間の生活全般への満足度合いについて、「満足していた」「まあ満足していた」「どちらともいえない」「どちらかといえば不満であった」「不満であった」の5つの選択肢で尋ねている。これらに対して、満足している方が点数が高くなるように5、4、3、2、1点をそれぞれ割り当てたうえで平均値を計算した。

年間の調査すべてに回答した継続回答者に限定して、仕事満足度と生活満足度の平均値の推移を見たのが図表3-1の右側である。こちらについても全体での傾向と同様に、この10年では0.1～0.2pt程度上昇している。同一個人のなかでも、仕事満足度・生活満足度の水準が平均的にはこの10年で高まってきたことがわかる。では、そのような満足度の高まりと働き方の変化はどんな関連にあるのだろうか。

働き方が変化することが個人の満足度にどのように影響するかを見るために、固定効果モデルと呼ばれる、同一個人における状況の変化と満足度の変化の間の関連を見る手法を用いた検討を行った。なお、紙幅の都合もあって、ここでは正規雇用者を対象とした分析の結果を見ていく。

テレワークは仕事満足度も生活満足度も高める

分析に用いた変数のうち、働き方の柔軟性に関するものとして、テレワーク適用・実施と前年1年間の転勤経験（転勤ありダミー）について、仕事満足度・生活満足度の変化に対する影響の大きさを示した（図表3-2）。

まず、男性の結果を確認する。青の棒グラフで示した仕事満足度への影響を見ると、テレワーク適用なし・実施なしを0としたとき、テレワーク適用あり・実施なし、テレワークを実施している場合の実施時間が週当たり労働時間に占める割合が、1～10%未満、10～50%未満、50%以上のいずれもプラスの値となっている。このことから、テレワークが自身に適用されていない（ないしは会社に制度自体がない）状態から、適用される状態に変わると仕事満足度が高まることわかる。また、適用あり・実施なしの状態と比べると、実

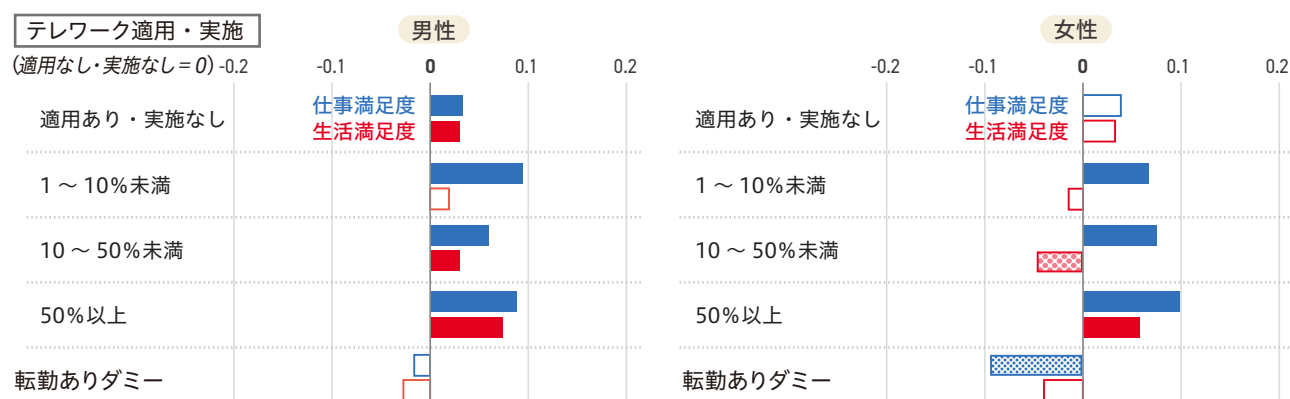
際に実施している場合の方が影響度合いが大きいこともわかる。1～10%未満、10～50%未満、50%以上の3つの間には差がさほど見られないため、実施の度合いよりも、実施しているかどうか自体の影響が大きいといえる。一方で、転勤を昨年にしたかどうかの影響はわずかで、統計的にも意味のあるものではない。転勤の有無と仕事満足度の関連は見られない。

生活満足度についてはどうだろうか。赤の棒グラフで結果を確認すると、1～10%未満は影響が見られないが、適用あり・実施なし、10～50%未満の影響度合いは0.03程度を示しており、テレワークを実施するようになると、生活満足度が高まる様子がうかがえる。テレワーク実施の程度が50%以上になると、生活満足度に対する影響度合いはさらに大きくなり、0.07近くになる。テレワークが労働時間の半分以上を占めるくらいになると、生活満足度がいっそう高まっているようだ。なお、転勤は生活満足度に対しても影響している様子は確認できない。

女性についてはどうだろうか。仕事満足度（青）については適用あり・実施なしの場合に影響が見られない一方、実施している場合はその比率がどれくらいであってもプラスに影響する。その比率が50%以上の場合は特にプラスの影響が大きい。女性では適用の有無ではなく実際に実施したかどうかが重要であるようだ。転勤の有無については、経験すると仕事満足度が下がる様子が見られる。

生活満足度（赤）については、仕事満足度と大きく異なる。適用あり・実施なしと1～10%未満の影響は見られず、10～50%未満はマイナス、50%以上はプラスに影響してい

図表3-2 働き方の柔軟性の変化が仕事・生活満足度に与える影響



(注) 仕事満足度と生活満足度（どちらも、1～5点）を被説明変数として、固定効果モデルによる推定を行い、当該変数の係数を棒グラフで示している。説明変数には、配偶者有無、子ども有無、業種16分類、職種12分類、企業規模、入社初年度ダミー、調査年、テレワーク適用・実施、転勤ありダミー、週当たり労働時間（5段階）、対数時給を用いた。

なお、外枠線のみで示した棒グラフは、統計的な有意水準（5%水準）を満たさなかったものである。

る。これを解釈するとすれば、テレワークが適用されてもほとんど実施できない場合は生活満足度には影響せず、中途半端にテレワークを実施する状況は生活満足度を下げるが、テレワークを十分に活用できていれば生活満足度が高まる、となる。転勤の有無は生活満足度に対しては影響が見られない。

なお、図表3-2の結果は、裏を返せば、テレワーク制度が自身に適用されなくなると満足度が下がると解釈することもできる。

フルタイム労働への変化は満足度を高める

続けて、過当たり労働時間の影響をまとめた（図表3-3）。長時間労働の是正が、仕事満足度と生活満足度に対してどのように影響したのかを、過当たり労働時間を指標に見ていく。

男性の結果から確認する。青色の棒グラフで示した仕事満足度の状況を見ると、過当たり労働時間がどの程度であっても、仕事満足度にマイナスの影響が見られる。特に20時間未満と60時間以上ではマイナスの度合いが大きい。これらのことから、基準となる35～45時間未満から過当たり労働時間が変化したとして、大きく増えたり大きく減ったりした場合には、仕事満足度が特に大きく下がるのがわかる。もっとも、これも逆の解釈をすることができ、60時間以上の長時間労働や20時間未満の短時間労働の状況から、35～45時間未満の状況になると、仕事満足度が高まるということでもある。

生活満足度の結果（赤）でも、いずれもマイナスを示しているが、仕事満足度以上に、労働時間が短くなったときのマイナスが大きくなっている。

女性の結果を確認する。仕事満足度の状況は青で示している。男性同様に20時間未満と60時間以上のマイナス効果が大きく、労働時間が大きく増減すると、仕事満足度が下がる様子が見られる。20～35時間未満の場合は、35～45時間未満の場合との仕事満足度の違いは見られない。

生活満足度（赤）の状況は、仕事満足度の傾向とおおむね変わらない。ただし、60時間以上の場合のマイナスの度合いは、仕事満足度の場合より大きい。過当たり労働時間が60時間以上という働き方になると、仕事満足度は0.1pt近く下がるが、生活満足度の低下幅はそれ以上で、0.18pt程度下がる。35～45時間未満という標準的なフルタイム労働と比べて労働時間が大きく増えてしまうと、仕事満足度が下がるだけでなく、それ以上に生活満足度が大きく下がる。裏を返せば、長時間労働の状態が改善すれば、生活満足度が大きく改善する、ということでもある。

働き方の変化は、平均的には人々を幸せにしてきた

ここまで、仕事満足度と生活満足度を指標として、働き方の変化と働く人々の主観の関係性について見てきた。男性と女性で、また仕事満足度と生活満足度で傾向が違う部分も見られたが、全体としては、テレワークを実施するようになると、また長時間労働や極端な短時間労働からフルタイム労働に変わると、仕事満足度・生活満足度ともに高まる様子が確認された。働き方の柔軟性の高まりや長時間労働の是正は、平均的には働く人々の満足度を高める方向に作用しており、その意味で、人々を幸せにしてきたことを示唆する結果であった。

図表3-3 労働条件の変化が、仕事・生活満足度に与える影響

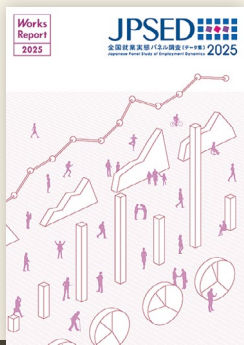


(注) 図表3-2と同じ推定における、当該変数の係数を用いた。

なお、外枠線のみで示した棒グラフは、統計的な有意水準（5%水準）を満たさなかったものである。

JPSEDデータを活用した 発行物一覧

JPSEDデータ集(2016～)



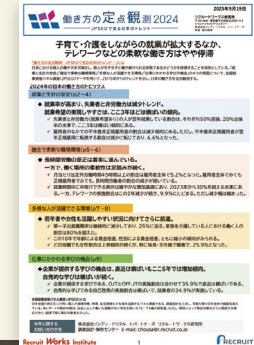
毎年の各設問について、主要属性ごとのクロス集計表をまとめたデータ集です。

JPSED コラム



「日本の働く」のさまざまなトピックスに関するデータ分析コラムをウェブサイトで公開しています。これまでに90本以上のコラムが公開されています。

働き方の定点観測(2025～)



「Works Index」と「日本の働き方 定点観測」を2025年に統合・リニューアル。よりシブブルな内容とし、2026年以降も毎年公表していきます。

JPSED.stat



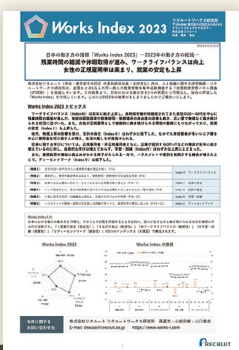
JPSEDの主要項目について、ブラウザ上で、なたでも簡単に、属性別クロス集計をすることが出来るページです。

日本の働き方 定点観測(更新終了)



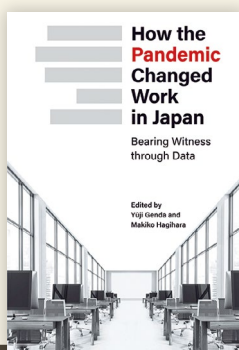
JPSEDと公的統計を併用し、日本の働き方の変化を時系列データで追いました。

Works Index(2015~2023) (更新終了)



JPSEDのデータから日本の働き方を5つの側面から可視化する指標を開発し、毎年レポートしていました。

【英語版書籍】How the Pandemic Changed Work in Japan



「仕事から見た『2020年』…結局、働き方は変わらなかったのか？」の英訳版です。

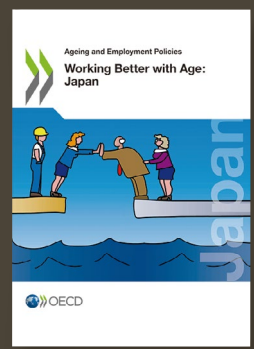
なぜ転職したいのに転職しないのか
一転職の“都市伝説”を検証する一



フランクが長い人や、転職回数が多い人は転職が難しいのかといった転職にまつわる都市伝説の真偽について、分析しました。

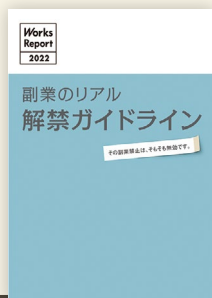
政府での活用

厚生労働省「労働経済白書」や内閣府「経済財政白書」などに引用されています。
政府統計を補完できる信頼性の高いデータとして参照・活用されています。



副業のリアル 解禁ガイドライン

JPSSEDによる副業者の実態と効果の検証に、解禁企業の実例や当時のルール整理を加え、企業向けの実践的なガイドラインを作成しました。



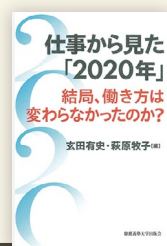
副業のリアル 受入れガイドライン

人手不足への有効策として「副業者の受入れ」に着目し、JPSSEDでわかる副業従事者の実態や、受入れのポイント、企業事例などを紹介しました。

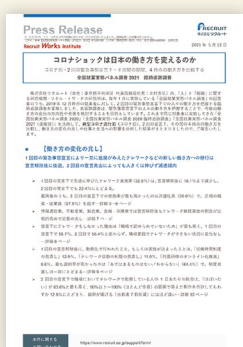


【書籍】仕事から見た「2020年」 結局、働き方は変わらなかったのか？

コロナショックは日本の労働市場にどのような構造変化をもたらしたのか。有識者によるプロジェクトで働き方の変容などを多角的に分析し、書籍化しました。

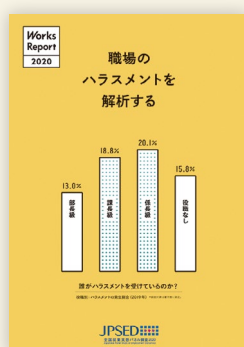


コロナショックは日本の働き方を変えるのか 全国就業実態パネル調査2021 臨時追跡調査



コロナ禍での働き方・仕事や生活の変化を追跡するため、通常の1月の調査とは別に臨時調査を行い、分析結果をレポートしました。

職場のハラスメントを解析する



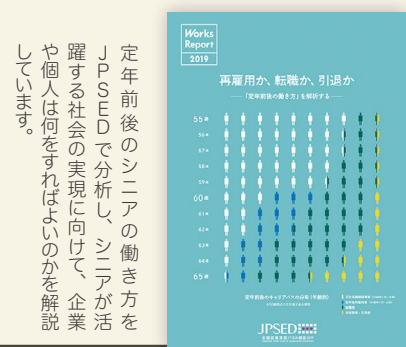
職場でのハラスメントの発生メカニズムと帰結について、JPSSEDで検証しました。

データで見る日本のフリーランス



JPSSED2019のなかから、本業フリーランスのみを抽出して再集計した結果をもとにフリーランスの現状についてまとめ、視覚的に表現しました。

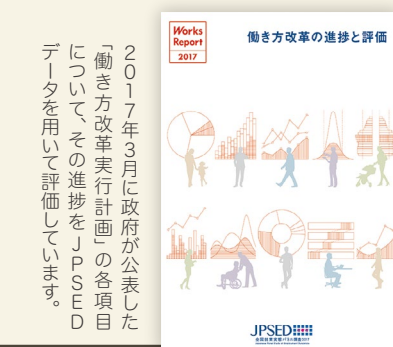
再雇用か、転職か、引退か —「定年前後の働き方」を解析する—



どうすれば人は学ぶのか —「社会人の学び」を解析する—



働き方改革の進捗と評価



アカデミアでの活用

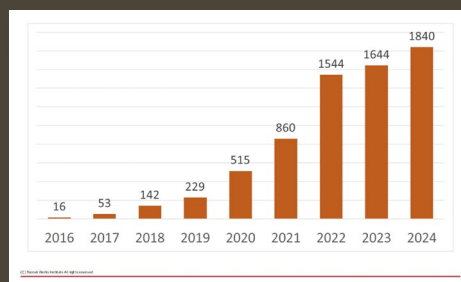
東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブにJPSSEDの個票データを毎年寄託し、非常に多くの学生・研究者の皆さまに、研究や教育の現場でご活用いただいています。2023年度には同研究所の寄託者表彰も受けました。

<https://csrda.iss.u-tokyo.ac.jp/infrastructure/prize/prize-depo/>

※東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブ

<https://csrda.iss.u-tokyo.ac.jp/infrastructure/>

大学等教育機関にご在籍の方は、学術・教育目的のご利用に限り、JPSSEDの各年個票データを手し、分析することができます。詳しくは上記URLにてご確認ください。



SSJデータアーカイブへのJPSSEDデータ利用申請数

Appendix : 「働き方の定点観測」(pp.6-14)の図表作成方法

「働き方の定点観測」の図表はすべて「社会人として働いた経験のない学生を除いた15～74歳の回答者」にサンプルを限定したうえで、ウェイトバック集計を行っている。集計に使用したウェイトは、Ⅰ-2、Ⅰ-4、Ⅰ-6のみ2年間の脱落ウェイト、それ以外はすべて各年のクロスセクションウェイトである。

就業と生計の安定			
図表番号	図表タイトル	集計対象者	集計内容
Ⅰ-1	就業状態(各年12月時点)	全体	全体における就業状況の構成割合
Ⅰ-2	就業希望者の翌年就業率	前年就業希望者(12月時点)	前年(12月時点)就業希望者(失業者と就業希望ありの非労働力)のうち、翌年に就業している割合
Ⅰ-3	雇用契約状態(各年12月時点)	雇用者(12月時点)	雇用者(12月時点)における雇用契約状況の構成割合 ※選択肢の変更に伴い2023年以前と2024年以降は比較できない。
Ⅰ-4	有期雇用契約者の翌年就業率	前年有期雇用契約者(12月時点)	前年有期雇用契約者のうち、翌年に就業している割合 ※選択肢の変更に伴い2023年以前と2024年以降は比較できない。
Ⅰ-5	不本意非正規雇用者の割合	雇用者(12月時点)、 非正規雇用者(12月時点)	非正規雇用者(12月時点)のうち、仕事に就いた理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」である割合
Ⅰ-6	不本意非正規雇用者の翌年正規雇用転換率	前年不本意非正規雇用者(12月時点)	前年不本意非正規雇用者のうち、翌年に正規雇用者として働いている割合
Ⅰ-7	自分の労働所得で自分の生活費をまかなった割合	全体	全体における生活費のまかない方の構成割合

健全で柔軟な職場環境			
図表番号	図表タイトル	集計対象者	集計内容
Ⅱ-1	職場の労働衛生環境	雇用者(12月時点)	雇用者(12月時点)における「職場で身体的な怪我を負う人が発生した」と「精神的に病んでしまう人が発生した」を組み合わせた構成割合(2016年～)
Ⅱ-2	月当たり法定外労働時間45時間以上の割合	雇用者(12月時点)、 正規雇用者(12月時点)	雇用者(12月時点)、正規雇用者(12月時点)のそれぞれにおける、月当たりの法定外労働時間が45時間以上である人の割合 ※月当たり法定外労働時間は、週当たり労働時間から40時間を引き、52週を掛け、12カ月で割った数値である。
Ⅱ-3	就業時間中に中抜けできる割合	雇用者(12月時点)	雇用者(12月時点)のうち、「就業時間中に、自分の都合で中抜けすることができた」に「あてはまる」もしくは「どちらかというあてはまる」と回答した人の割合(2019年～)
Ⅱ-4	テレワークの適用・実施状況	雇用者(12月時点)	雇用者(12月時点)のうち、①テレワーク制度が職場で導入されている人、②テレワーク制度が職場で導入され、自身に適用されている人、③テレワーク制度が職場で導入され、自身に適用されており、かつテレワーク時間が週1時間以上である人、のそれぞれの割合(2016年～)

多様な人が活躍できる環境			
図表番号	図表タイトル	集計対象者	集計内容
Ⅲ-1	自身の職場が「多様な人が活躍できている」職場である割合	正規雇用者(12月時点)、 就業者(12月時点)	正規雇用者(12月時点)、就業者(12月時点)のそれぞれにおける、「多様な人が活躍できている」に「あてはまる」もしくは「どちらかというあてはまる」と回答した人の割合(正規雇用者は2022年～、就業者は2024年～)
Ⅲ-2	第一子出産離職率	子どもの数が1人かつ子どもの年齢が1～5歳で、妊娠がわかったときに就業していた女性	子どもの数が1人かつ子どもの年齢が1～5歳で、妊娠がわかったときに就業していた女性のうち、その子どもの1歳の誕生日時点で離職している人の割合
Ⅲ-3	家族を介護している人の就業状態	自分が介護をしている15～64歳	自分が介護をしている15～64歳における12月時点の就業状態の構成割合(2017年～)
Ⅲ-4	性・雇用形態別賃金カーブ	雇用者(12月時点)	性・雇用形態別の、年齢階級ごとの平均時給、および男性／女性、正規雇用者／非正規雇用者、50～54歳／20～24歳、それぞれの平均時給比率 ※平均時給は、主な仕事からの年収を年当たり労働時間で割った数値である。
Ⅲ-5	管理職等に占める女性割合	雇用者(12月時点) かつ15～59歳	雇用者(12月時点)かつ15～59歳における役職別の女性の割合

仕事にかかわる学びの機会			
図表番号	図表タイトル	集計対象者	集計内容
Ⅳ-1	前年よりも仕事がレベルアップした人の割合	就業者(12月時点)	就業者(12月時点)のうち、「あなたの担当している仕事は前年と比べてレベルアップしましたか」に「大幅にレベルアップした」もしくは「少しレベルアップした」と回答した人の割合 ※「前年は働いていなかった」と回答した人は除いて算出している。
Ⅳ-2	OJTとOff-JTの実施割合	雇用者(12月時点)	雇用者(12月時点)におけるOJT実施とOff-JT実施を組み合わせた構成割合
Ⅳ-3	自己啓発の実施割合	就業者(12月時点)	就業者(12月時点)のうち、自己啓発を実施した人の割合(2016年～)

Works Report 2025

JPSED10周年

10年の「働く」を解析する

「全国就業実態パネル調査」10周年プロジェクト

萩原牧子(統括／調査設計・解析センター長／主幹研究員／主幹アナリスト)

孫亜文(リーダー／主任研究員／主任アナリスト)

永沼早央梨(リーダー／詳細分析Part1 & 2担当／主任研究員／主任アナリスト)

小前和智(研究員／アナリスト)

山口泰史(働き方の定点観測執筆&詳細分析Part3担当／研究員／アナリスト)

野村旭(研究員／アナリスト)

阪口祐子(アソシエイト)

デザイン

星野万喜子(リクルートワークス研究所)

校正

ディクション

印刷

北斗社

2025年9月発行

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All rights reserved.

Works Report 2025

JPSD10周年

10年の「働く」を解析する

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社インディードリクルートパートナーズ

<https://www.works-i.com>