



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

就業と生計の安定(p2~4)

◆ 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。

健全で柔軟な職場環境(p5~6)

◆ 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。

多様な人が活躍できる環境(p7~8)

◆ 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。

仕事にかかわる学びの機会(p9)

◆ 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。

全国就業実態パネル調査(JPSED)とは

日本全国の約5万人の同一個人の就業状態、所得、生活実態などを毎年追跡するパネル調査である。調査設計を工夫し、可能な限り日本全体の縮図を捉えている。本レポートの集計対象は、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、図表下部に集計対象者を示した。

I 就業と生計の安定

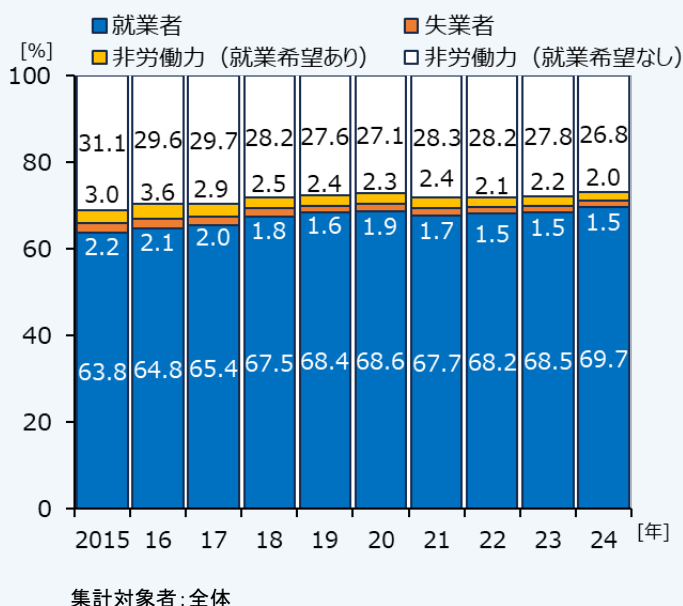
《目的・観点》

- 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】。

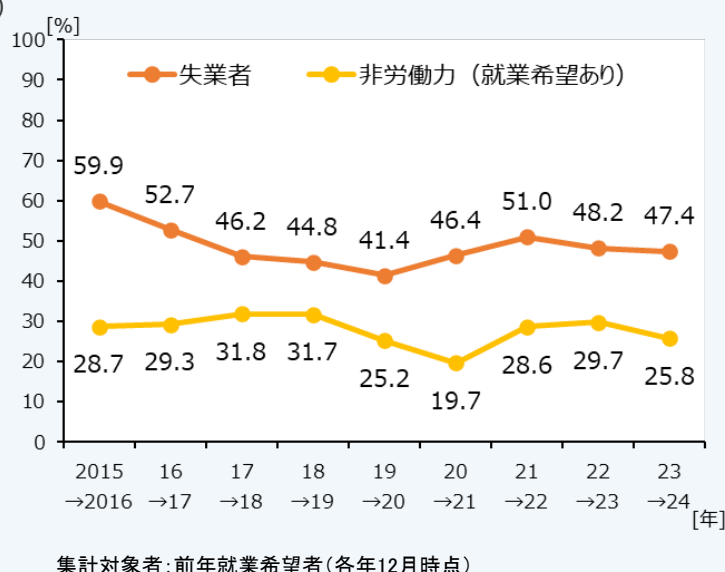
□ 就業率が緩やかに伸び続け、失業者と非労働力は減少傾向を維持している。 ただし、就業希望を実現している人の割合は横ばいが続く。

- 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)



図表 I -2 就業希望者の翌年就業率



I 就業と生計の安定

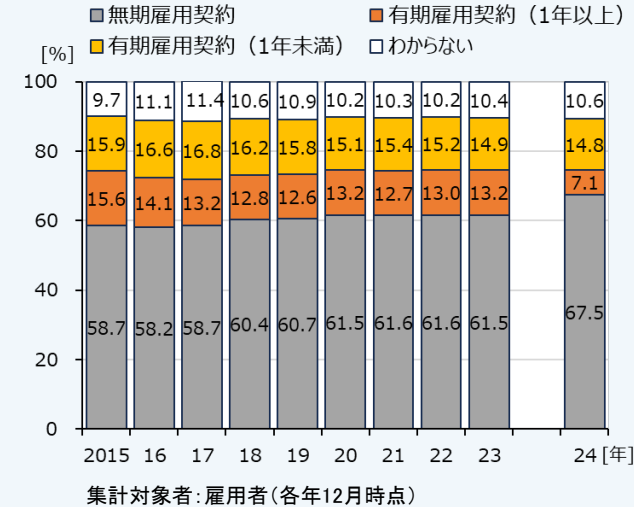
□ 有期雇用契約者の90%以上は、翌年も就業している。

- 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。

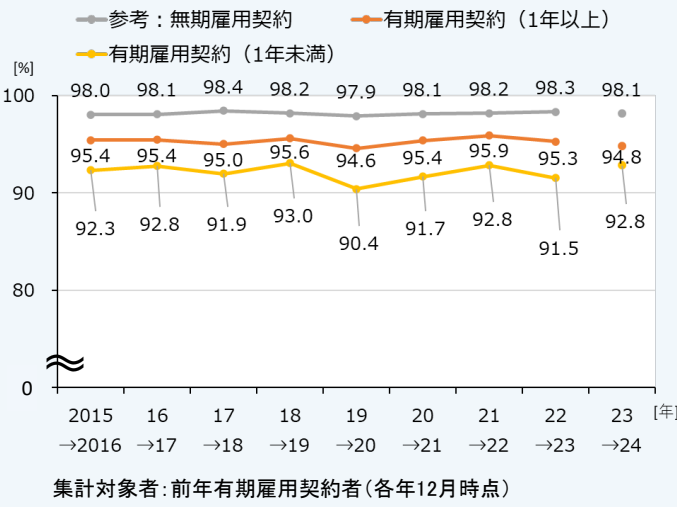
- 雇用者全体に占める非正規雇用者の割合が微減するなか、非正規雇用者に占める不本意非正規雇用者の割合についても減少傾向が続く(図表 I -5)。
- しかし、不本意非正規雇用者の翌年正規雇用転換率は6.6%と前年から1.2pt低下した(図表 I -6)。

図表 I -3 雇用契約状態(各年12月時点)

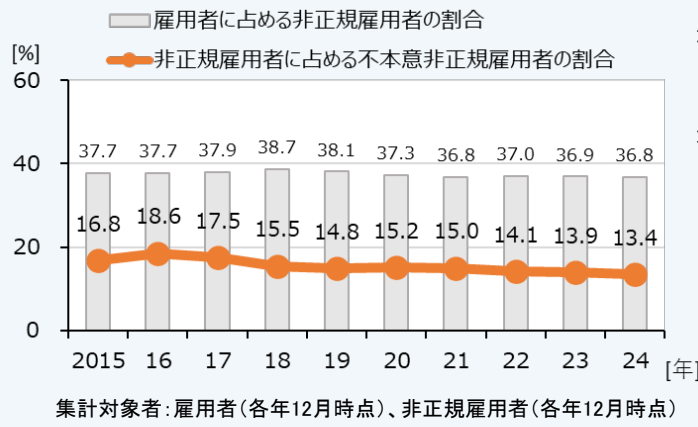


(注) 2024年より元設問の選択肢を変更しており、2024年は「有期雇用契約(1年超)」「有期雇用契約(1年以下)」での結果を示している。

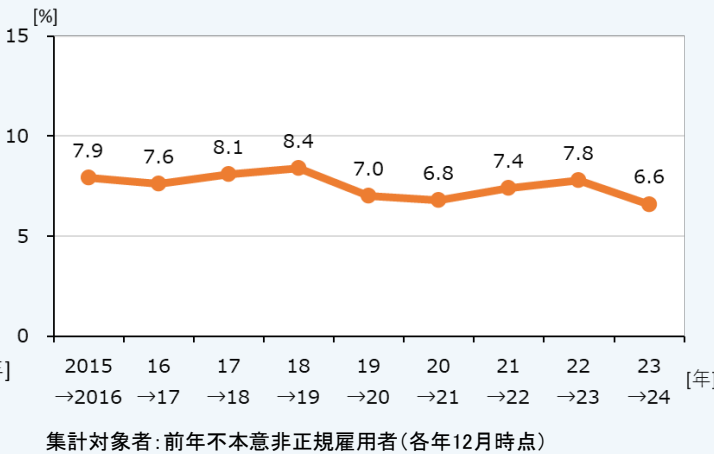
図表 I -4 有期雇用契約者の翌年就業率



図表 I -5 不本意非正規雇用者の割合



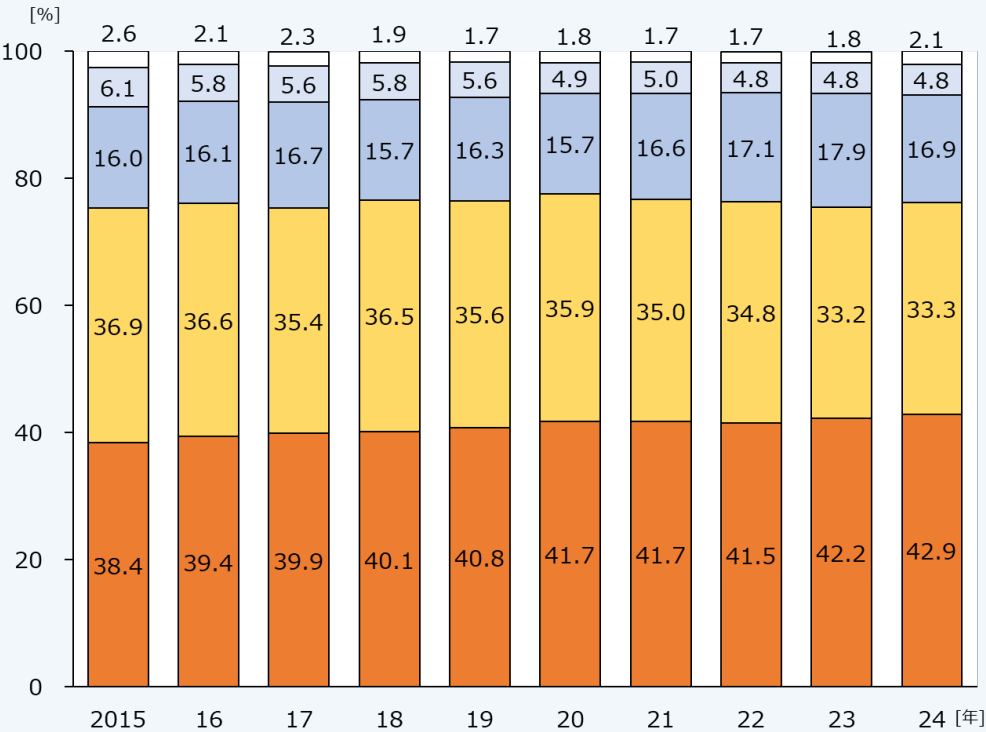
図表 I -6 不本意非正規雇用者の翌年正規雇用転換率



□ 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



- 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

集計対象者：全体

Ⅱ 健全で柔軟な職場環境

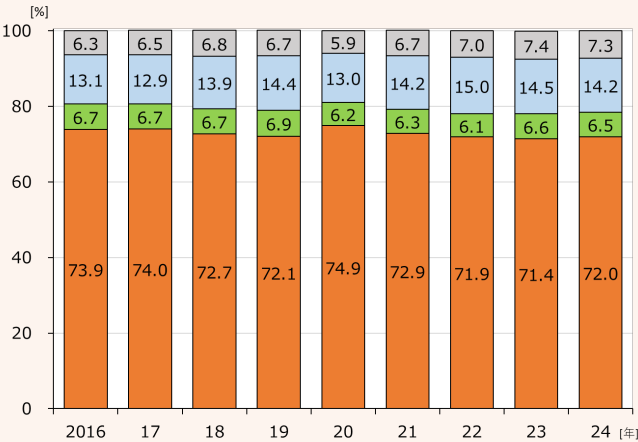
《目的・観点》

- 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うかがえる。

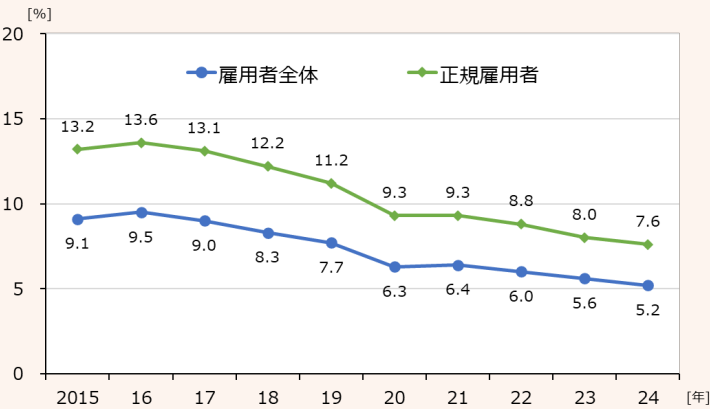
図表Ⅱ-1 職場の労働衛生環境



- 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どちらも発生した
- 職場で精神的に病んでしまう人のみ発生した
- 職場で身体的な怪我を負う人のみ発生した
- 職場で身体的な怪我を負う人や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

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

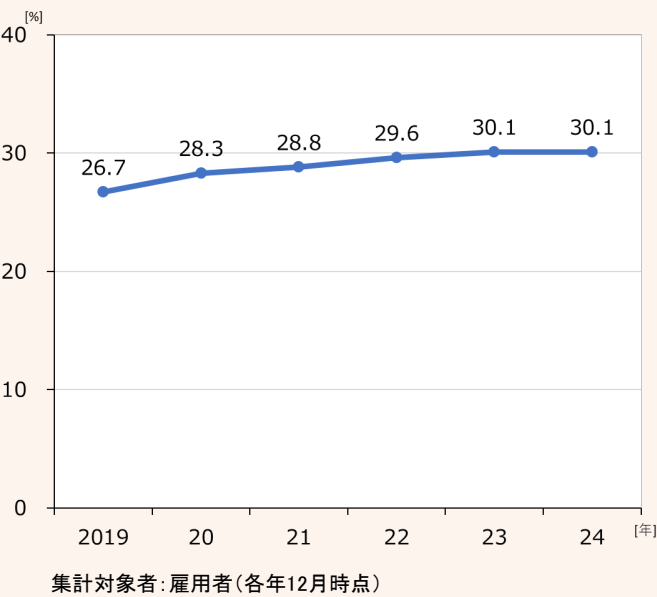


集計対象者：雇用者（各年12月時点）、正規雇用者（各年12月時点）

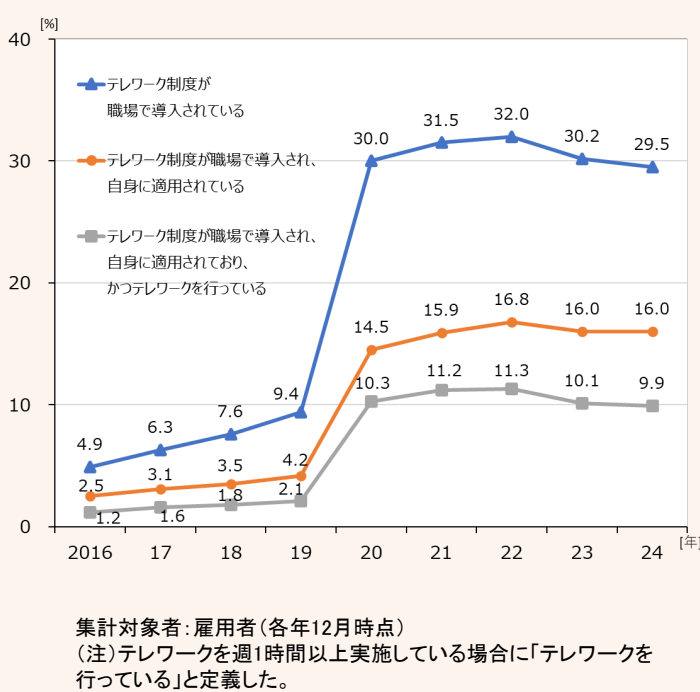
就業時間中に中抜けできる割合は増加基調にある。テレワーク適用・実施はこの2年間は減少が続くも下げ幅は縮小した。

- JPSSED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



図表Ⅱ-4 テレワークの適用・実施状況



Ⅲ 多様な人が活躍できる環境

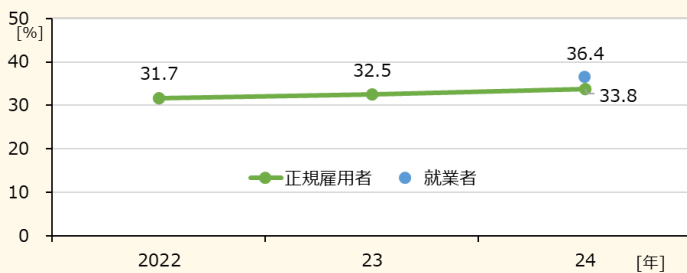
《目的・観点》

- 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。

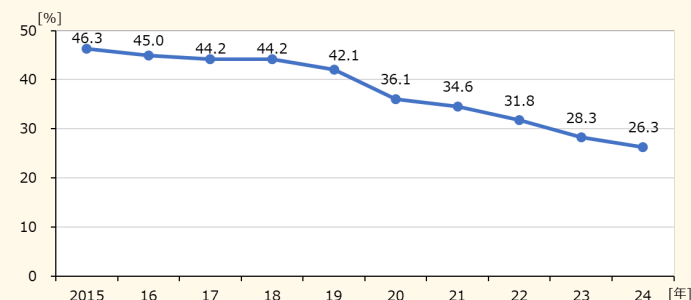
- 自身の職場が「多様な人が活躍できている」職場かどうかに対して「あてはまる」「どちらかというあてはまる」と答えた人は2024年に33.8%で、2023年の32.5%から1.3pt増加している。2024年は就業者全体でも調査しており、36.4%となっている(図表Ⅲ-1)。
- 第一子の妊娠がわかってから出産1年後までに離職した女性の割合(第一子出産離職率)は、2015年の46.3%から減少を続け、2024年には26.3%となっている(図表Ⅲ-2)。
- 自分が家族の介護をしている人の就業状態を見ると、2024年は非就業者(失業者、および非労働力)は19.1%、正規雇用者が41.4%である。正規雇用者の割合が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



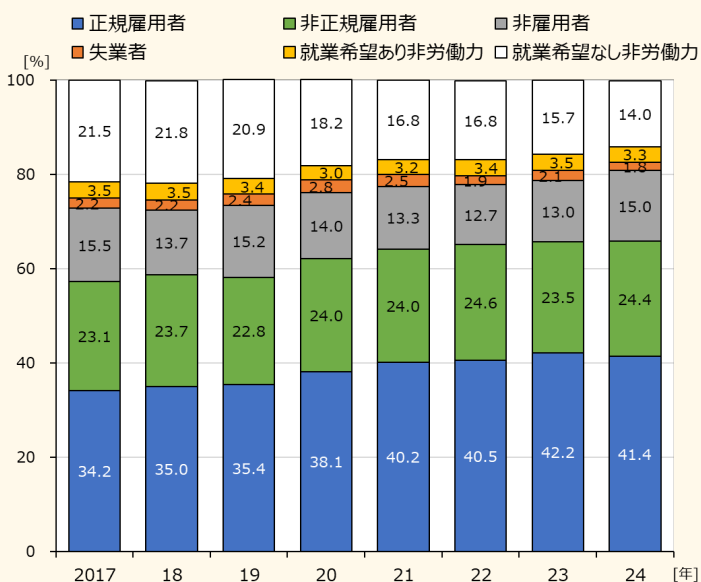
集計対象者: 正規雇用者(各年12月時点)、就業者(12月時点)

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



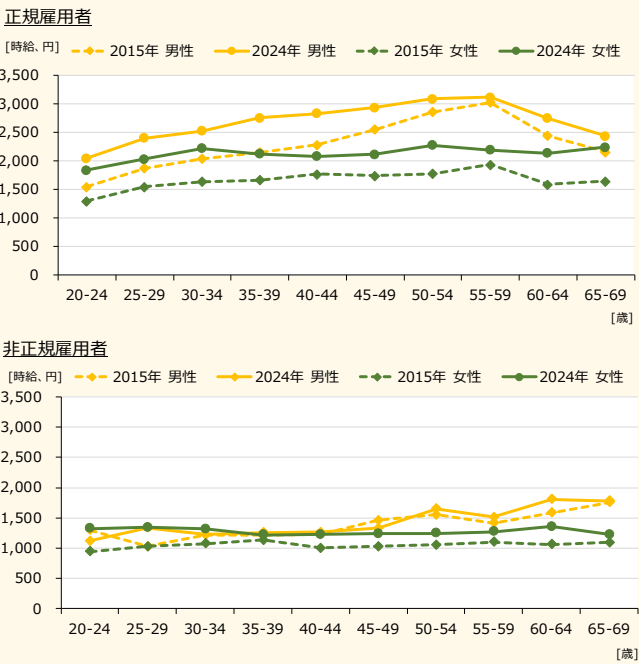
集計対象者: 自分が介護をしている15～64歳

Ⅲ 多様な人が活躍できる環境

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。

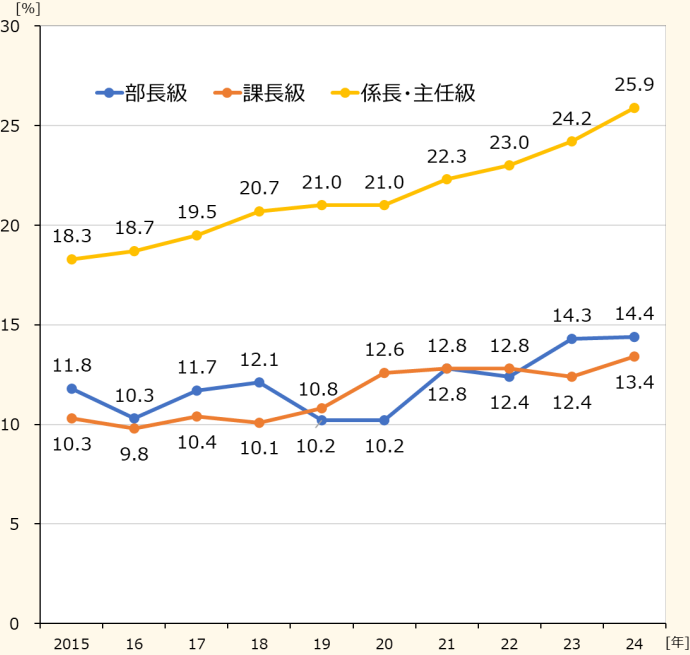
図表Ⅲ-4 性・雇用形態別賃金カーブ



	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

集計対象者：雇用者（各年12月時点）

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

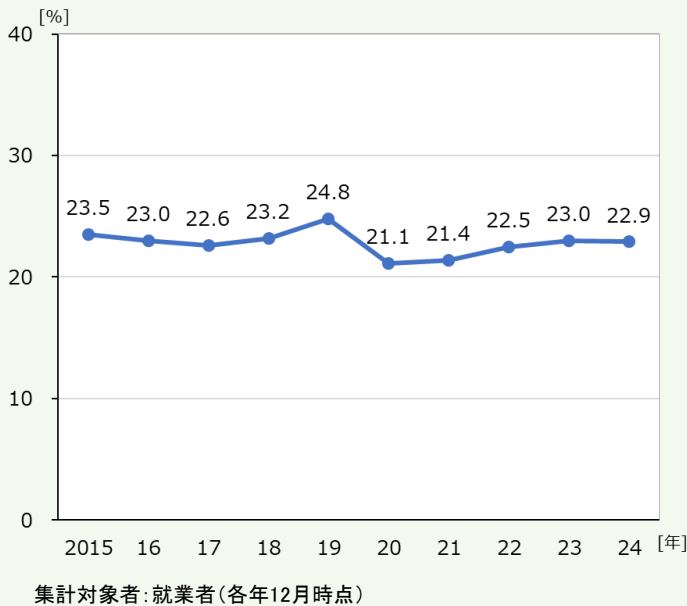
《目的・観点》

- 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、前年よりも仕事が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】。

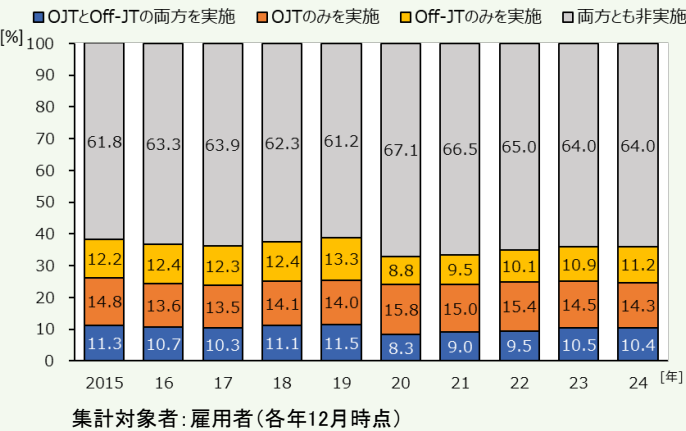
仕事の前年よりレベルアップした人の割合は2割強で推移している。学びでは、OJTとOff-JTがここ5年では増加するも、自己啓発は横ばいが続く。

- 仕事を通じた成長機会の1つとして、「前年よりも仕事がレベルアップした」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。

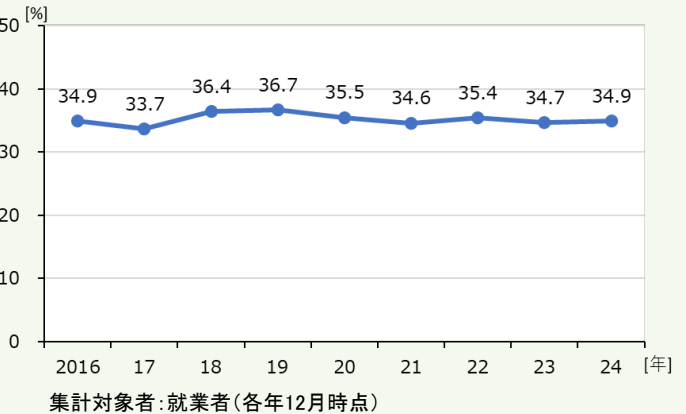
図表IV-1 前年よりも仕事がレベルアップした人の割合



図表IV-2 OJTとOff-JTの実施割合



図表IV-3 自己啓発の実施割合



Appendix: 図表の作成方法およびJPSED調査概要

本レポートの図表はすべて「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態の構成割合
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態の構成割合 ※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、仕事について理由が「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〜）

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

調査目的	調査前年1年間の個人の就業状態、所得、生活実態などについて、毎年追跡調査を行い、日本における就業状態などの変化を把握すること。
調査対象	全国15歳以上の男女
調査時期	毎年1月
有効回収数	56,218サンプル（2025年調査）
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計しているが、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している。％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。
集計方法	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ェイトバック集計を実施している。