



2024年6月13日

## 日本の働き方の指標「Works Index 2023」—2023年の働き方の総括— 残業時間の縮減や休暇取得が進み、ワークライフバランスは向上 女性の正規雇用率は高まり、就業の安定も上昇

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：北村吉弘）内の、人と組織に関する研究機関・リクルートワークス研究所は、全国およそ5万人の同一個人の就業実態を毎年追跡調査する「全国就業実態パネル調査（JPSED）」を実施しています。この結果より、日本における働き方を5つの側面から可視化し、独自に評価した「Works Index」を作成しています。このたび2023年の結果がまとまりましたのでご報告いたします。

### Works Index 2023 トピックス

ワークライフバランス（IndexⅢ）は前年に続き上昇し、長時間労働が問題視されてきた男性の20～40代を中心に残業時間の縮減が進んだ。有給休暇取得率や勤務時間・勤務場所の自由度の改善も続き、広い層で無理なく働き続けられる状況に近づいた。また、女性が正規雇用として継続的に働き続けられる環境の整備にもつながっており、就業の安定（IndexⅠ）も上昇した。

他方、物価上昇の影響を受け、生計の自立（IndexⅡ）はわずかに低下した。なかでも非就業者が多いシニア層を中心に預貯金を切り崩す人が増え、生活の厳しさが見受けられる。

仕事に関する学びについては、正規雇用者・非正規雇用者ともに、企業が提供するOff-JTなどの機会が前年に続き増えているのに対し、自発的な学びは増えておらず、学習・訓練（IndexⅣ）はわずかな上昇にとどまった。

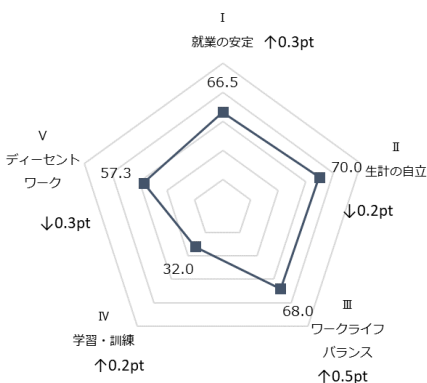
また、業務負荷の増加に歯止めがかかる様子がみられる一方で、ハラスメントや差別を見聞きする機会が増えたことで、ディーセントワーク（IndexⅤ）は低下した。

〈特徴1〉 男性の20～40代を中心に長時間労働の是正が続く（P.4）	IndexⅢ ワークライフバランス
〈特徴2〉 継続的に、有給休暇取得率は高まり、勤務時間・勤務場所の自由度は改善（P.5）	
〈特徴3〉 就業の安定は堅実に高まり、なかでも女性の正規雇用率が増える（P.6～7）	IndexⅠ 就業の安定
〈特徴4〉 シニア層を中心に、自分や配偶者の収入だけでは生活費を十分にまかなえない層が増加（P.8）	IndexⅡ 生計の自立
〈特徴5〉 仕事に関する学習・訓練機会は増加も、自発的な学びはやや停滞（P.9～10）	IndexⅣ 学習・訓練
〈特徴6〉 ハラスメントや職場・健康の安全面には課題が残しつつ、業務負荷の増加に歯止め（P.11～12）	IndexⅤ ディーセントワーク

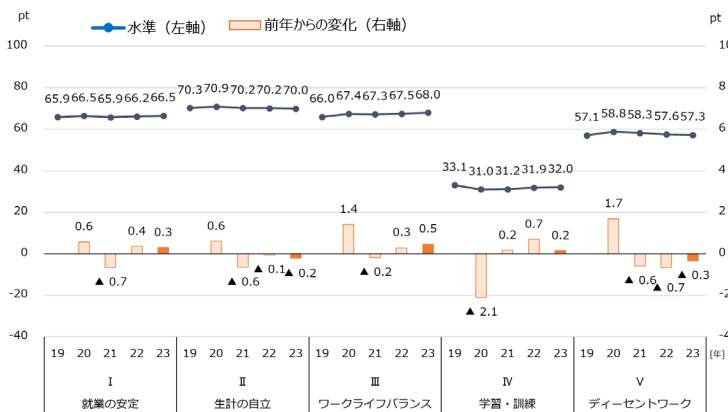
### Works Indexとは

日本における個人の働き方を可視化、そのうえで状態を評価することを目的に、個人が生き生きと働き続けられる状況を理想に作られた指標です。「Ⅰ就業の安定（安定性）」「Ⅱ生計の自立（経済性）」「Ⅲワークライフバランス（継続性）」「Ⅳ学習・訓練（発展性）」「Ⅴディーセントワーク（健全性）」の5つのインデックス（大項目）で構成されます。

### Works Index 2023



### Works Index の推移



本件に関する  
お問い合わせ先

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

## 【目次】

調査概要	2
Works Index とは	3
特徴1：男性の20～40代を中心に長時間労働の是正が続く	4
特徴2：継続的に、有給休暇取得率は高まり、勤務時間・勤務場所の自由度は改善	5
特徴3：就業の安定は堅実に高まり、なかでも女性の正規雇用率が増える	6～7
特徴4：シニア層を中心に、自分や配偶者の収入だけでは生活費を十分にまかなえない層が増加	8
特徴5：仕事に関する学習・訓練機会は増加も、自発的な学びはやや停滞	9～10
特徴6：ハラスメントや職場・健康の安全面には課題が残りつつ、業務負荷の増加に歯止め	11～12
Works Indexの作成方法	13～14

## 【調査概要】

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

調査目的：調査前年1年間の個人の就業状態、所得、生活実態などについて、毎年追跡調査を行い、Works Indexを作成・公表するとともに、日本における就業状態などの変化を把握すること。

調査対象：全国15歳以上の男女

調査時期：毎年1月

調査手法：インターネットモニター調査。調査会社保有の調査モニターに対して調査を依頼。

標本設計：総務省統計局「労働力調査」のデータをもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴別の割付を行った。割付は、母集団を反映するように設定しているが、10代および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。

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エイトバック集計を実施している。本レポートは、ウエイトバック集計後に、社会人として働いた経験のない学生を除き、15～74歳の回答者にサンプルを限定した結果を掲載（集計対象者数はウエイトバック数）。

全国就業実態パネル調査2024（第9回調査）

調査時期：2024年1月4日～1月31日

有効回収数：55,963名

※第3回調査より、以下3種類のサンプルが存在する。

・継続サンプル（2023年調査からの継続回答者）：42,977名 依頼数：53,463、有効回収率：80.4%

・追加サンプル（2024年調査の新規回答者）：7,799名 依頼数：15,138、有効回収率：51.5%

・復活サンプル（2023年調査は回答していない2022年以前調査の回答者）：5,187名 依頼数：31,037、有効回収率：16.7%

※上記のうち10名は、2024年調査で海外に移住していたため集計対象から除外している。

《調査結果をみる際の注意点》

1. JPSEDを用いた集計については、15～74歳の人を対象として分析しており、原則として、その年のクロスセクションウエイトを用いたウエイトバック集計を行っている。同一の個人を対象とした分析では、脱落を考慮した脱落ウエイトを用いたウエイトバック集計を行っている。
2. 変化については、元の数値からそのまま減算を行い、その後に四捨五入している。このため、それぞれの水準を四捨五入した後に減算した数値とは、一部で値が異なる。

## リクルートワークス研究所について

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

## Works Index とは

Works Indexは、日本における個人の働き方を可視化し、そのうえで状態を評価することを目的とし、個人が生き生きと働き続けられる状況を理想に作られた指標である。

Works Indexは、次の5つの項目からなる。

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

それぞれのIndexにはIndicatorと呼ばれる構成要素があり、そこからIndexの得点を算出している。それぞれのIndexは、0～100ptの間の値をとり、100ptをとれば、理想的な状態になっていることを示している。

Works Index 2023では、2023年における、1年間の様々な状況について聞いた調査結果をもとに、Indexの値を算出している。

### 就業の安定 (Index I)

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

### 生計の自立 (Index II)

生計の自立は、個人の労働所得がどの程度自分の生活を成り立たせているかを示すIndexである。個人の労働所得に重きを置いており、家計単位ではなく個人で評価をしている。自身の労働所得で自分の生活を成り立たせている状況が望ましい。

### ワークライフバランス (Index III)

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

### 学習・訓練 (Index IV)

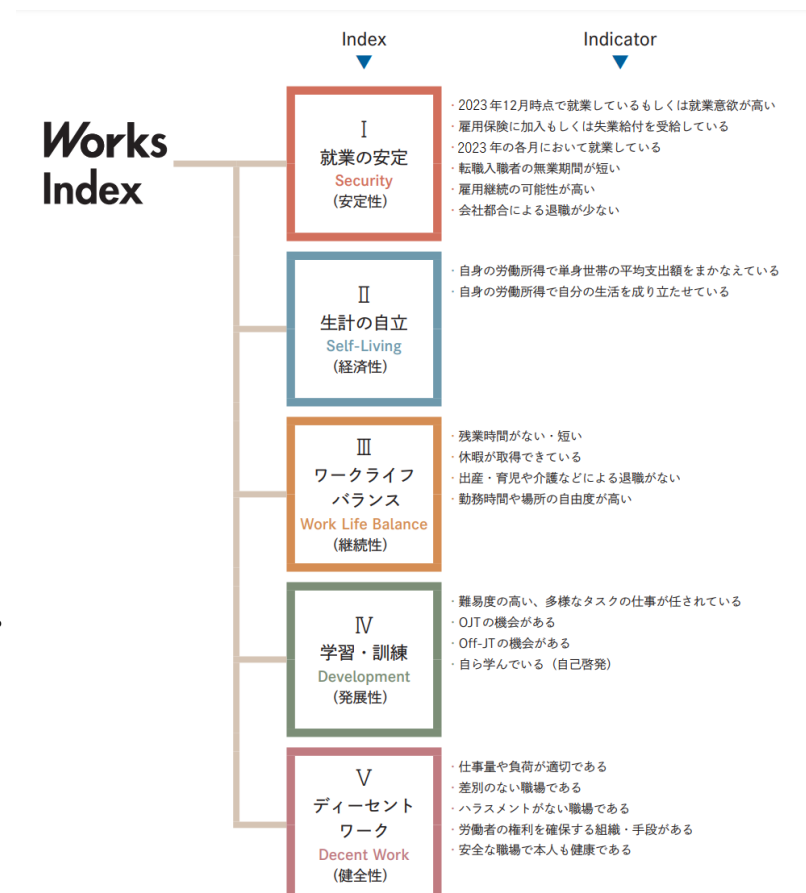
学習・訓練は、自己啓発・企業内訓練や仕事を通じて本人が成長することで、今後の就業にもつながるのかを示したIndexである。OJTやOff-JTといった企業内での研修や成長機会があり、自分でも自己啓発をし、仕事を通じて成長している状態が望ましい。

### ディーセントワーク (Index V)

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

### Works Indexを構成するIndexとIndicator

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

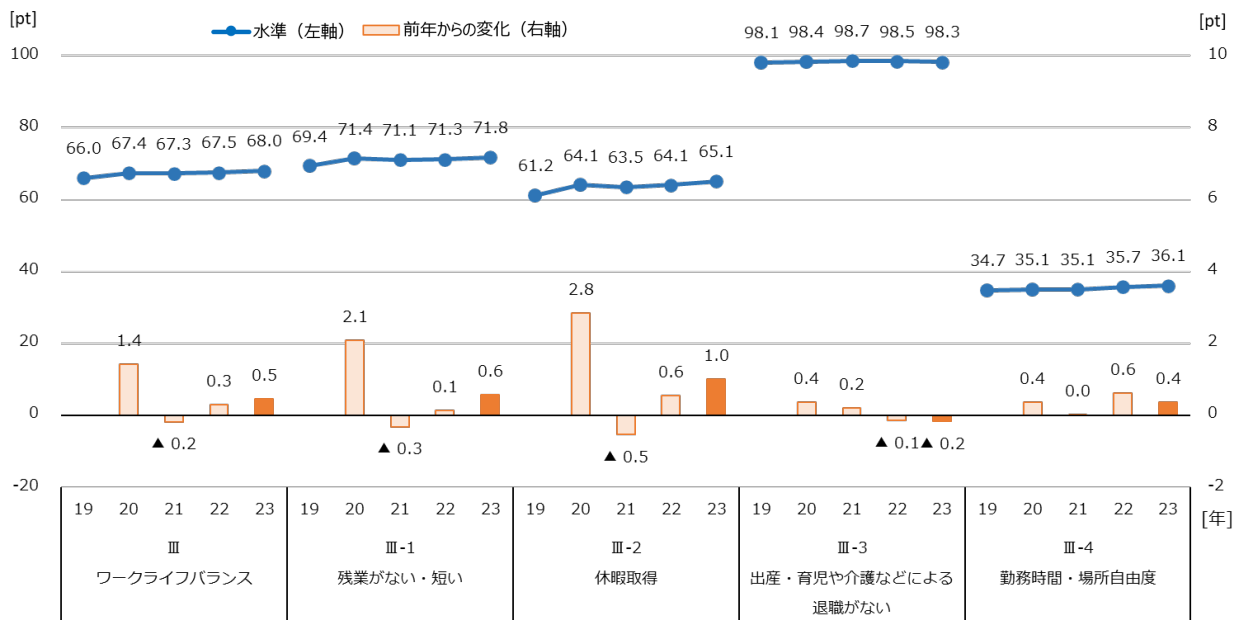


# 特徴1：男性の20～40代を中心に長時間労働の是正が続く

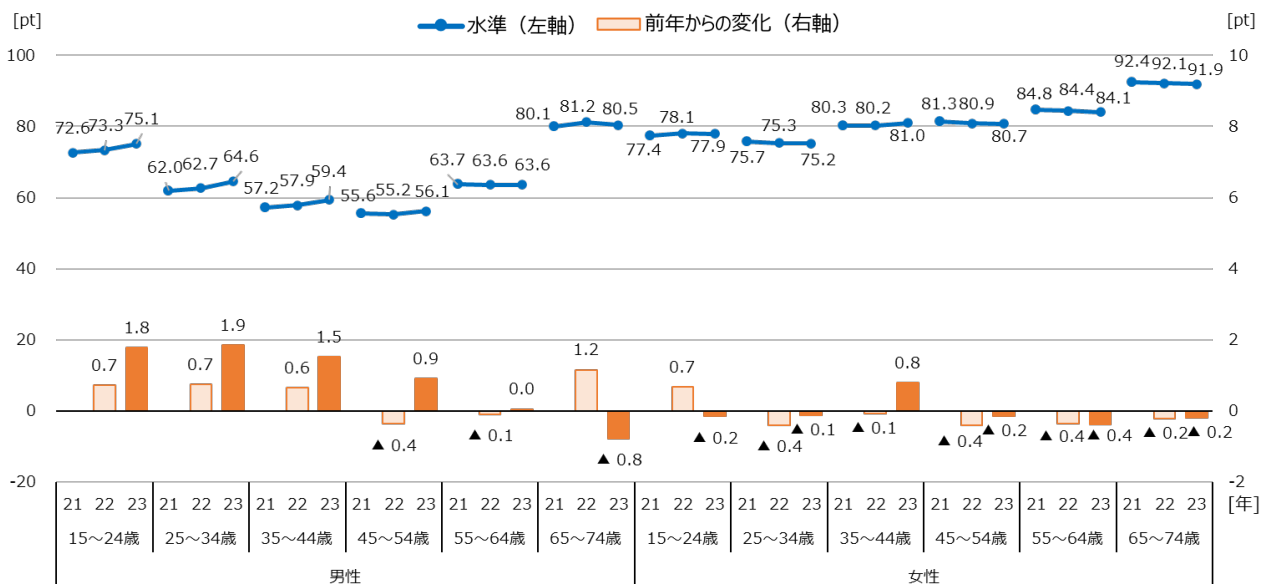
## Works Index III ワークライフバランス による分析①

- Index III「ワークライフバランス」は68.0pt（2023年）と、前年（2022年）の67.5ptから0.5pt上昇した。
- Indicatorの内訳をみると、IndicatorIII-1「残業時間がない・短い（残業がない・短い）」（71.8pt、前年比+0.6pt）とIndicatorIII-2「休暇が取得できていない（休暇取得）」（65.1pt、同+1.0pt）とIndicatorIII-4「勤務時間や場所の自由度が高い（勤務時間・場所自由度）」（36.1pt、同+0.4pt）の上昇が大きい（図表1-1）。
- IndicatorIII-1「残業時間がない・短い」は、週35時間勤務を基準に、身体に負担を課す残業の程度を尺度化している。健康障害リスク（過労死）に相当する月80時間以上（週労働時間55時間以上）、月100時間以上（週労働時間60時間以上）の残業を行う人が減ると、スコアは高まる。
- 性・年齢階級別にIndicatorIII-1「残業時間がない・短い」の推移をみると、特に男性20～40代を中心にスコアの上昇傾向が続く（図表1-2）。週労働時間の分布の推移では、週35～45時間で働く層が増え、週55時間以上で働く層の減少がみられた（図表略）。長時間労働が問題視されてきた男性の若年・壮年層を中心に長時間労働の是正は着実に進んでいる。

■ 図表1-1 IndexIII「ワークライフバランス」とその内訳



■ 図表1-2 IndicatorIII-1「残業時間がない・短い」（性・年齢階級別）

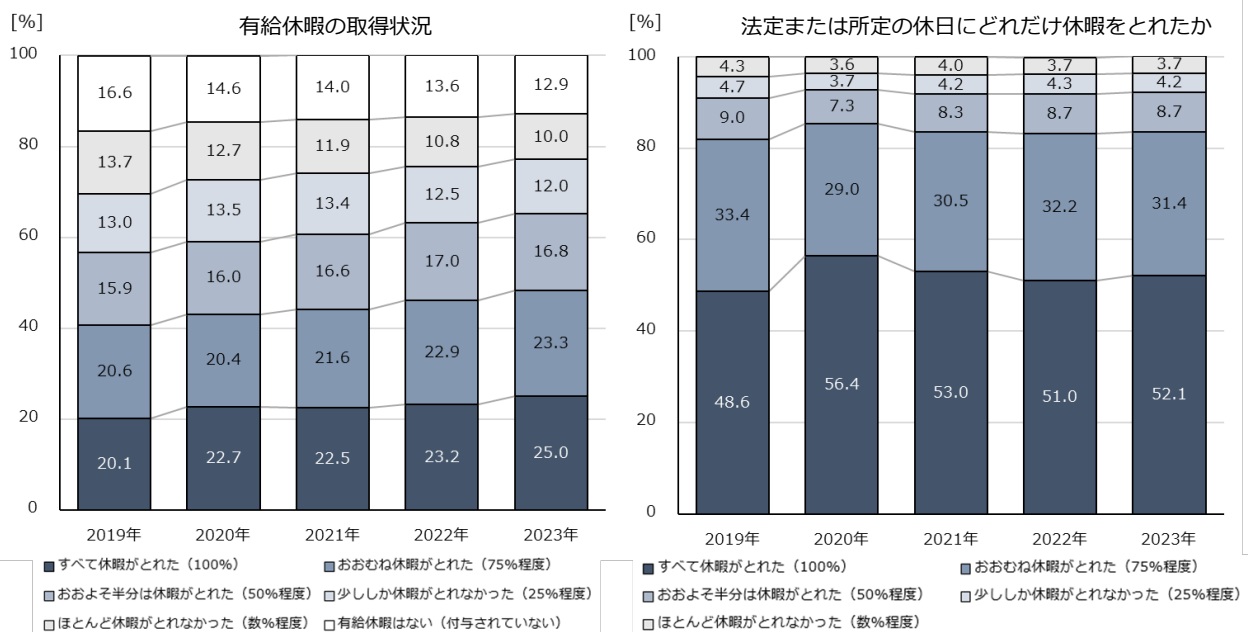


# 特徴 2：継続的に、有給休暇取得率は高まり、勤務時間・勤務場所の自由度は改善

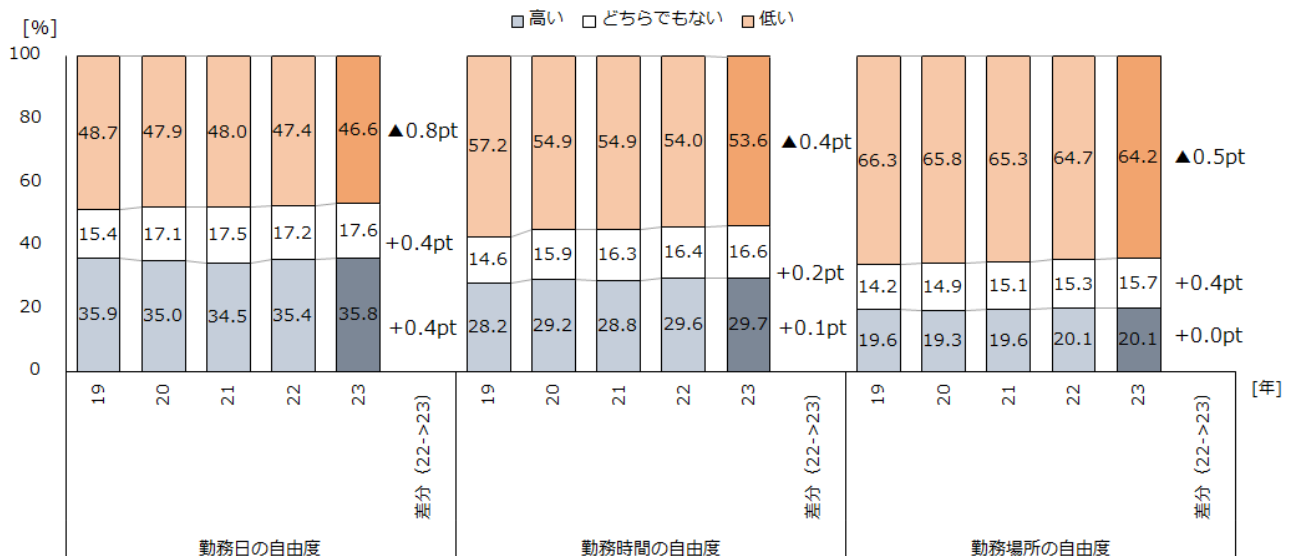
## Works Index III ワークライフバランス による分析②

- Indicator III-2「休暇が取得できている（休暇取得）」は、2022年の64.1ptから2023年の65.1ptへと大きく上昇した。このIndicatorは、有給休暇と法定または所定の休日（土・日・祝日）の取得状況によって構成される。
- 雇用者の有給休暇の取得状況をみると、「すべて休暇がとれた（100%）」割合（前年比+1.8pt）と「おおむね休暇がとれた（75%程度）」割合（同+0.4pt）は前年より増え（図表1-3左）、有給休暇の取得率は継続的に上昇している。雇用者の法定または所定の休日（土・日・祝日）にどれだけ休暇をとれたかの状況も、「すべて休暇がとれた（100%）」割合は2022年の51.0%から2023年の52.1%へと増加している（同+1.1pt）（図表1-3右）。
- Indicator III-4「勤務時間や場所の自由度が高い（勤務時間・場所自由度）」は、2022年の35.7ptから2023年の36.1ptへと0.4pt上昇した。勤務日・勤務時間・勤務場所の自由度が「低い」割合は軒並み減少しており、時間と場所を選べるという働き方の柔軟性は改善傾向にあることがわかる（図表1-4）。
- 十分な休暇を取得できる人や勤務時間や勤務場所を選べる環境にある人が増加しており、無理なく働き続けられる状況に近づいた一年となった。

■ 図表1-3 有給休暇の取得状況、法定または所定の休日（土・日・祝日）にどれだけ休暇をとれたかの状況（雇用者）



■ 図表1-4 勤務日・勤務時間・勤務場所の自由度



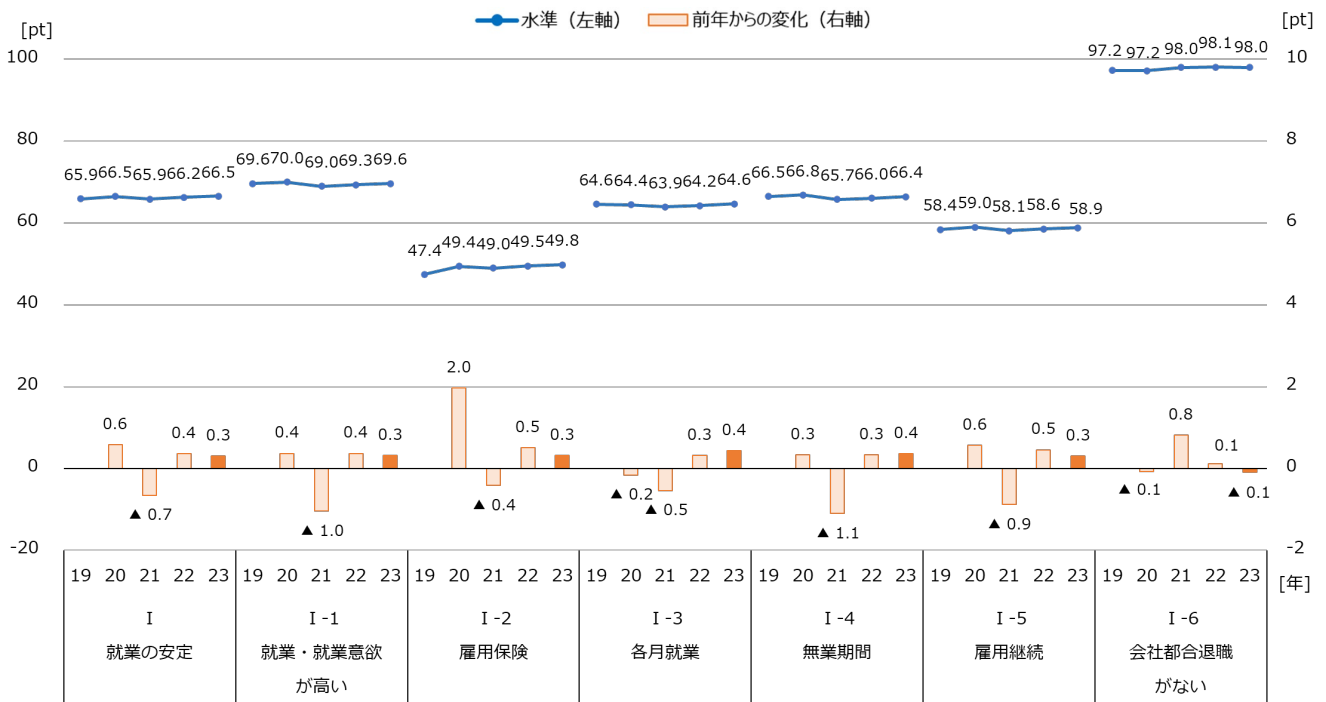


# 特徴3：就業の安定は堅実に高まり、なかでも女性の正規雇用率が増える

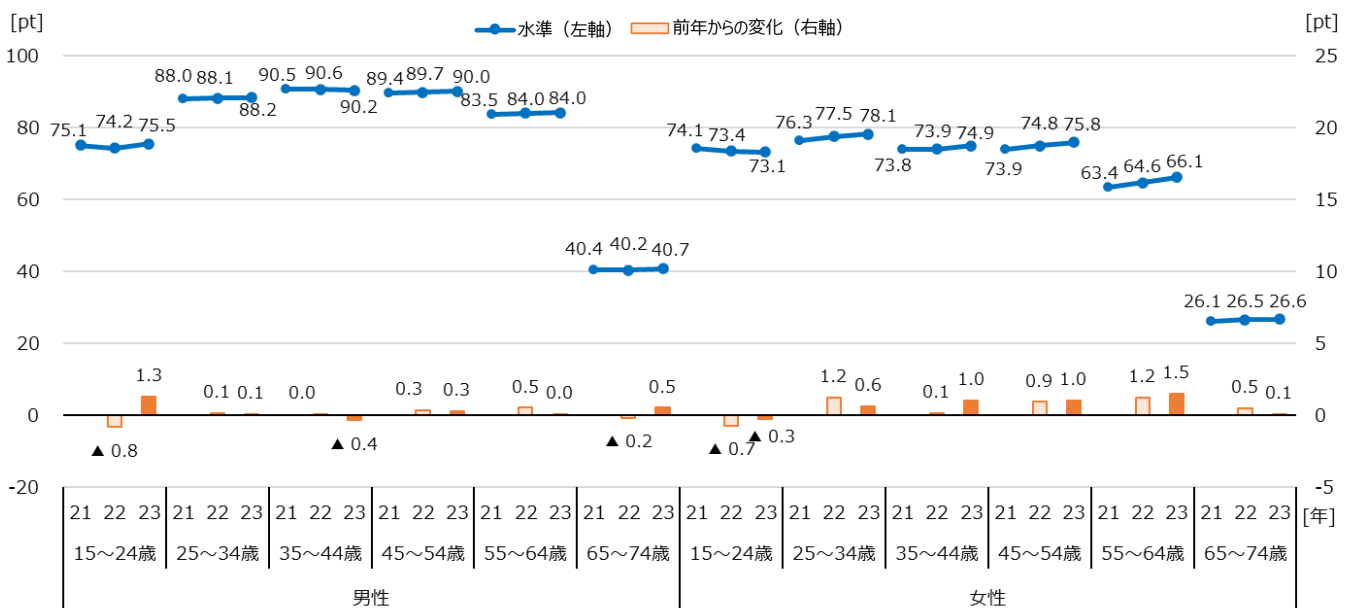
## Works Index I 就業の安定 による分析①

- Index I 「就業の安定」は66.5pt（2023年）と、前年の66.2pt（2022年）から0.3pt上昇した。
- Index I の下部指標であるIndicatorの内訳をみると、ほとんどのIndicatorの水準が上昇した（図表2-1）。
- 性・年齢階級別の変化をみると、男性では若年（15～24歳）とシニア（65～74歳）において改善がみられるものの、多くの年齢層では小幅な変化にとどまった。他方、女性では前年に引き続き幅広い年齢層で上昇がみられ、上昇幅も比較的大きかった（図表2-2）。

■ 図表2-1 Index I 「就業の安定」とその内訳

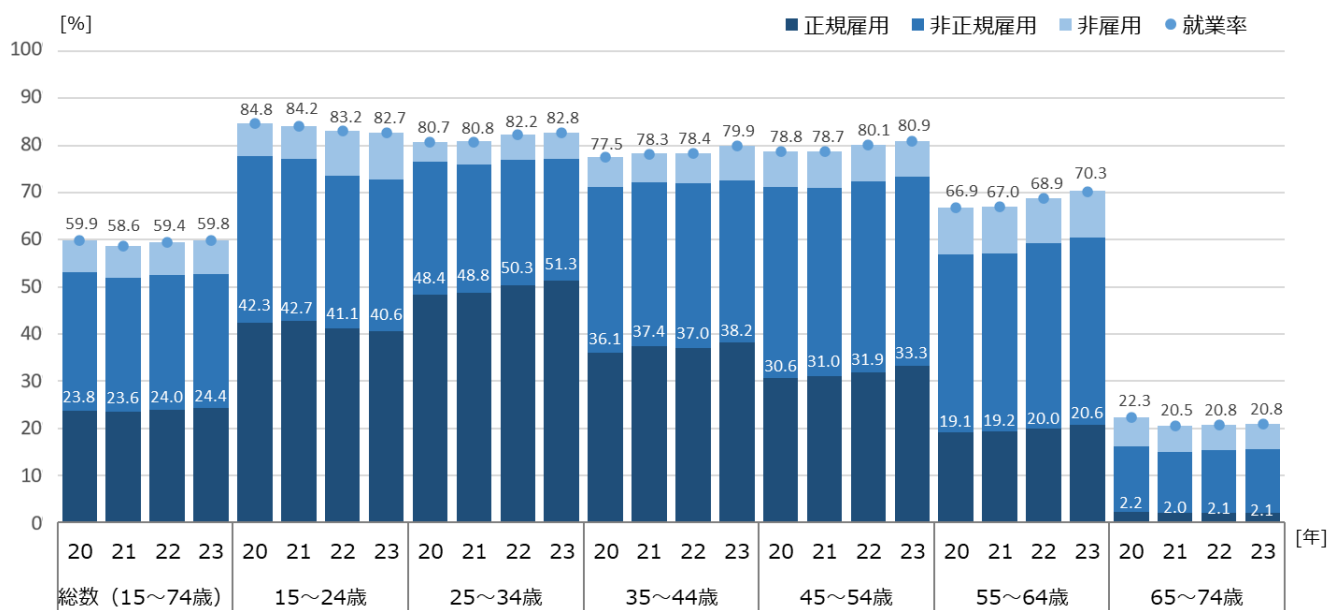


■ 図表2-2 Index I 「就業の安定」（性・年齢階級別）

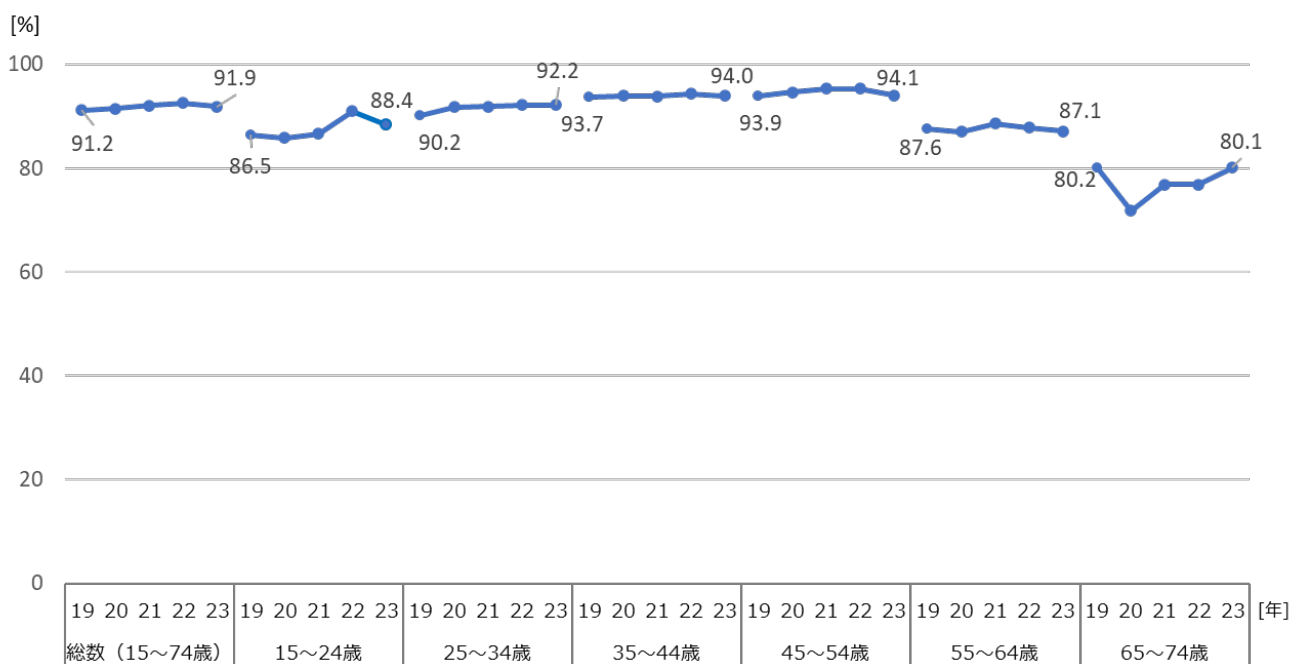


- 年齢階級別に女性の就業形態の推移をみると、全体として女性の就業率が上昇基調にあることがわかる（図表2-3）。さらに、幅広い年齢層で正規雇用の構成割合が高まっていることも確認でき、これらが重なることで女性のIndex I「就業の安定」の安定的な上昇につながっている。
- 正規雇用率の高まりの要因には、非正規雇用または非就業状態から正規雇用への移行、正規雇用での就業継続などの要因が考えられる。なかでも、正規雇用での就業継続率の推移をみると、2019年から2023年にかけて、女性総数で+0.7%pt、特に25～34歳では+2.0%ptと大きく上昇してきた（図表2-4）。高い正規雇用継続率が、正規雇用の構成割合の上昇に寄与しているものと考えられる。
- Index III「ワークライフバランス」では、長時間労働の是正に加え、休暇や勤務時間・勤務場所の自由度の高まりを指摘した。「働き方改革」関連法をはじめとした法制度や市場環境の変化により幅広い層で働き方が変わったことが、女性が正規雇用として継続的に働き続けられる環境の整備につながっているものと考えられる。

■ 図表2-3 女性の就業形態の構成割合（年齢階級別）



■ 図表2-4 女性の正規雇用継続率の推移（年齢階級別）



※65～74歳は、観測数が少ないために参考値

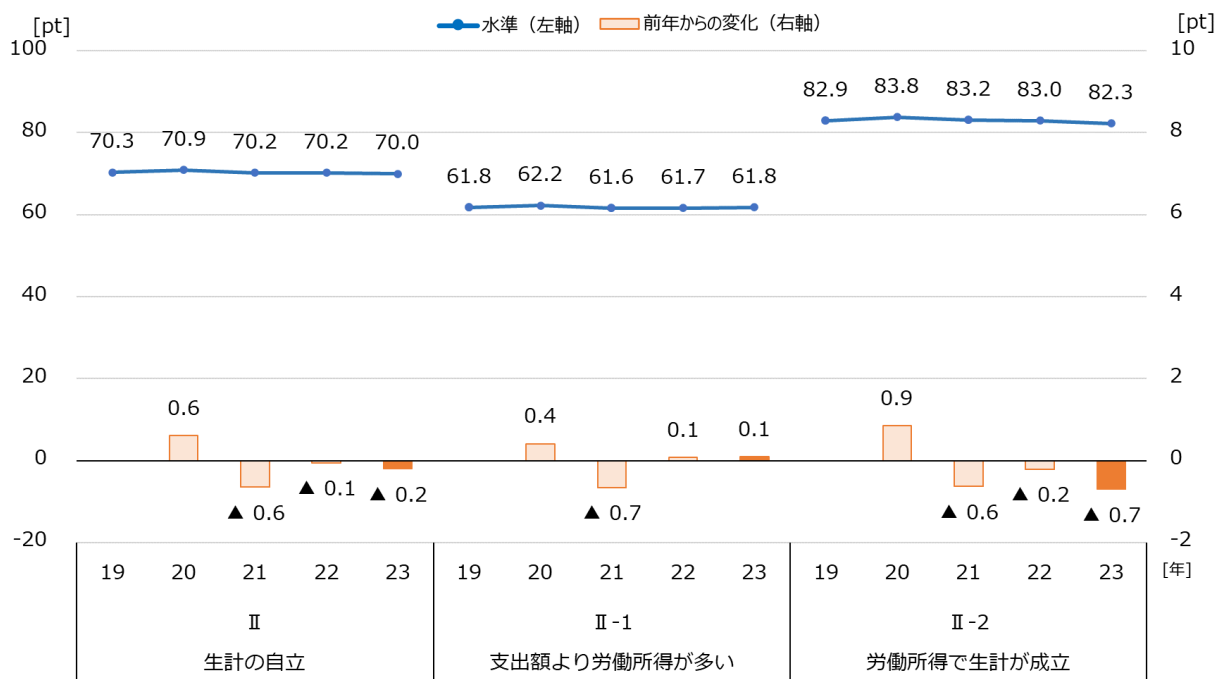
※ここでいう正規雇用継続率とは、前年に正規雇用だった者が当年も正規雇用として就業している割合を示す

# 特徴4：シニア層を中心に、自分や配偶者の収入だけでは生活費を十分にまかなえない層が増加

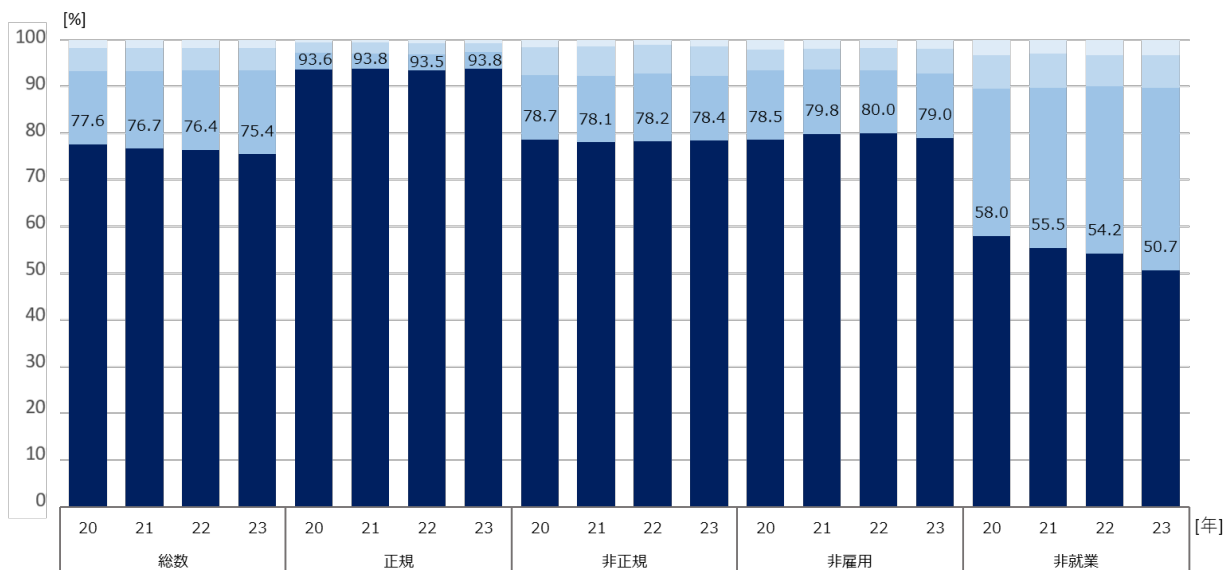
## Works Index II 生計の自立 による分析

- Index II「生計の自立」は70.0pt（2023年）と、前年（2022年）の70.2ptから0.2pt低下となった。
- Indicatorの内訳をみると、Indicator II-2「自身の労働所得で自分の生活を成り立たせている（労働所得で生計が成立）」（82.3pt、前年比▲0.7pt）は継続的に低下している（図表3-1）。
- 前年に続き、Index I「就業の安定」が改善傾向であったにもかかわらず、Index II「生計の自立」が低下した。正規雇用を中心に「自分または配偶者の仕事からの収入だけで」生計費をまかなえた割合が増える一方、非雇用者や非就業者では「仕事以外からの収入や預貯金の切り崩し」によって生計費をまかなっている割合が増えている（図表3-2）。こうした背景から、非就業者の多い高齢者層を中心にIndicator II-2の低下が続いている。

■ 図表3-1 Index II「生計の自立」とその内訳



■ 図表3-2 生活費のまかない方（12月の就業状態別）



■ 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  
■ 自分または配偶者の仕事からの収入だけでまかなった

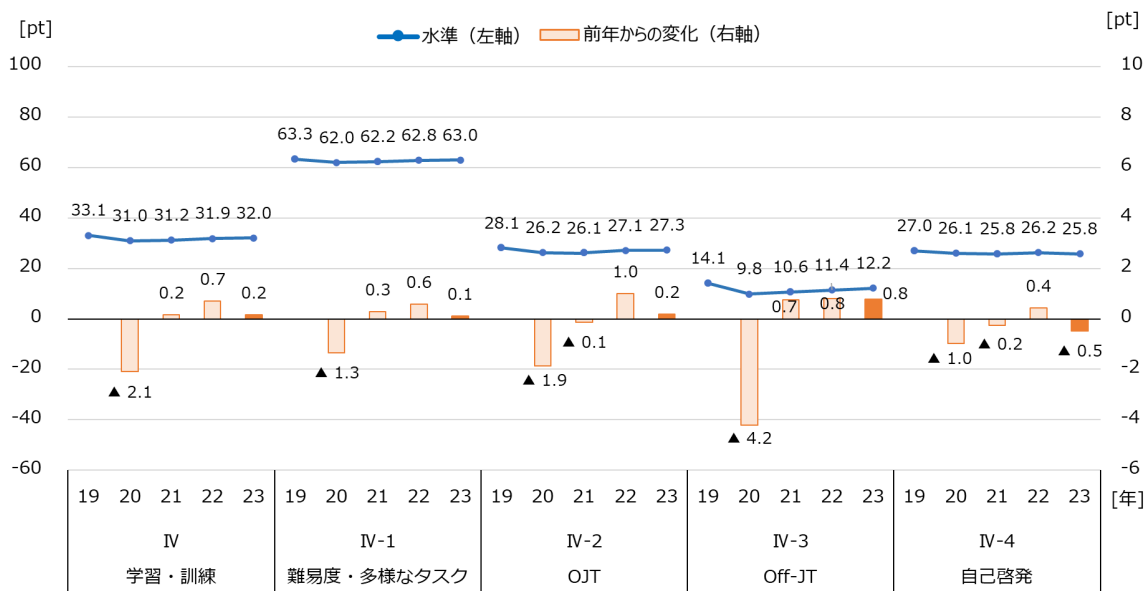


# 特徴5：仕事に関する学習・訓練機会は増加も、自発的な学びはやや停滞

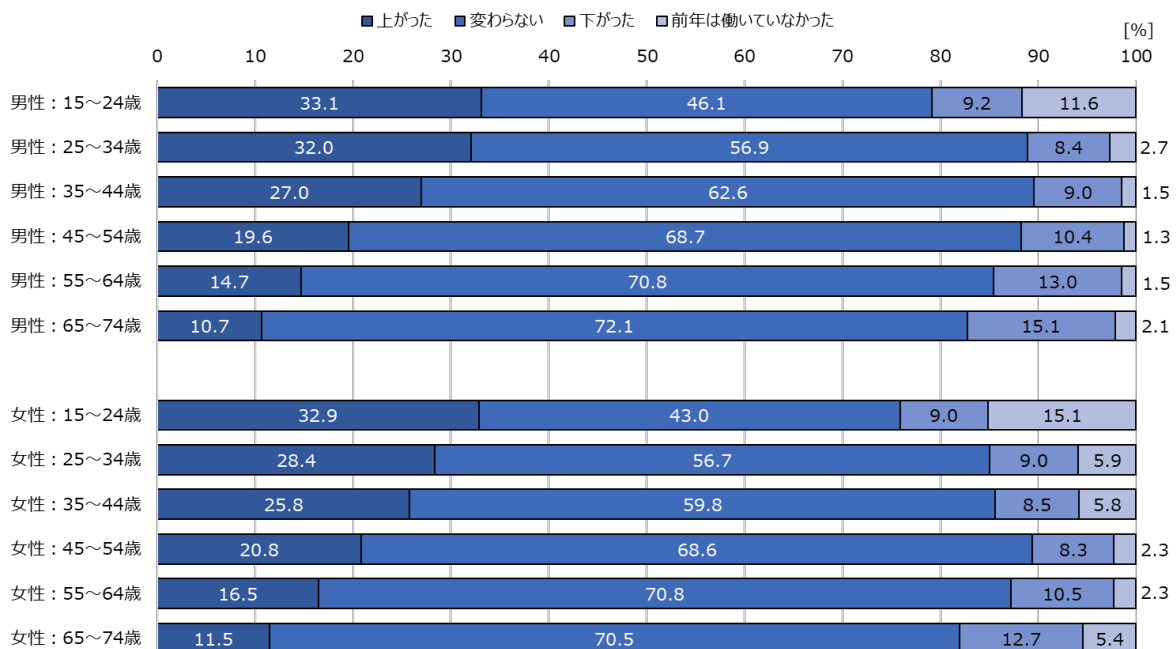
## Works Index IV 学習・訓練 による分析①

- Index IV「学習・訓練」は32.0pt（2023年）と、前年の31.9pt（2022年）から0.2pt上昇した。
- Indicatorの内訳をみると、IndicatorIV-1「難易度の高い、多様なタスクの仕事が任されている（難易度・多様なタスク）」（63.0pt、前年比+0.1pt）、IndicatorIV-2「OJTの機会がある（OJT）」（27.3pt、前年比+0.2pt）、IndicatorIV-3「Off-JTの機会がある（Off-JT）」（12.2pt、同+0.8pt）は前年度に続き、上昇を続けているが、2019年の水準までは至っていない。一方で、IndicatorIV-4「自ら学んでいる（自己啓発）」（25.8pt、同▲0.5pt）は低下した（図表4-1）。
- IndicatorIV-1「難易度の高い、多様なタスクの仕事が任されている」について、成長につながる仕事の難易度の状況を性・年齢階級別にみると、キャリアの初期段階にあたる15～24歳、25～34歳で、男女ともに「上がった」と回答した割合が約3割を占めている（図表4-2）。「上がった」の割合は年代が上がるとともに低下するものの、「変わらない」の回答が大多数を占めていることから、仕事の難易度を維持したまま働き続けられる状況にあることがわかる。

■ 図表4-1 IndexIV「学習・訓練」とその内訳

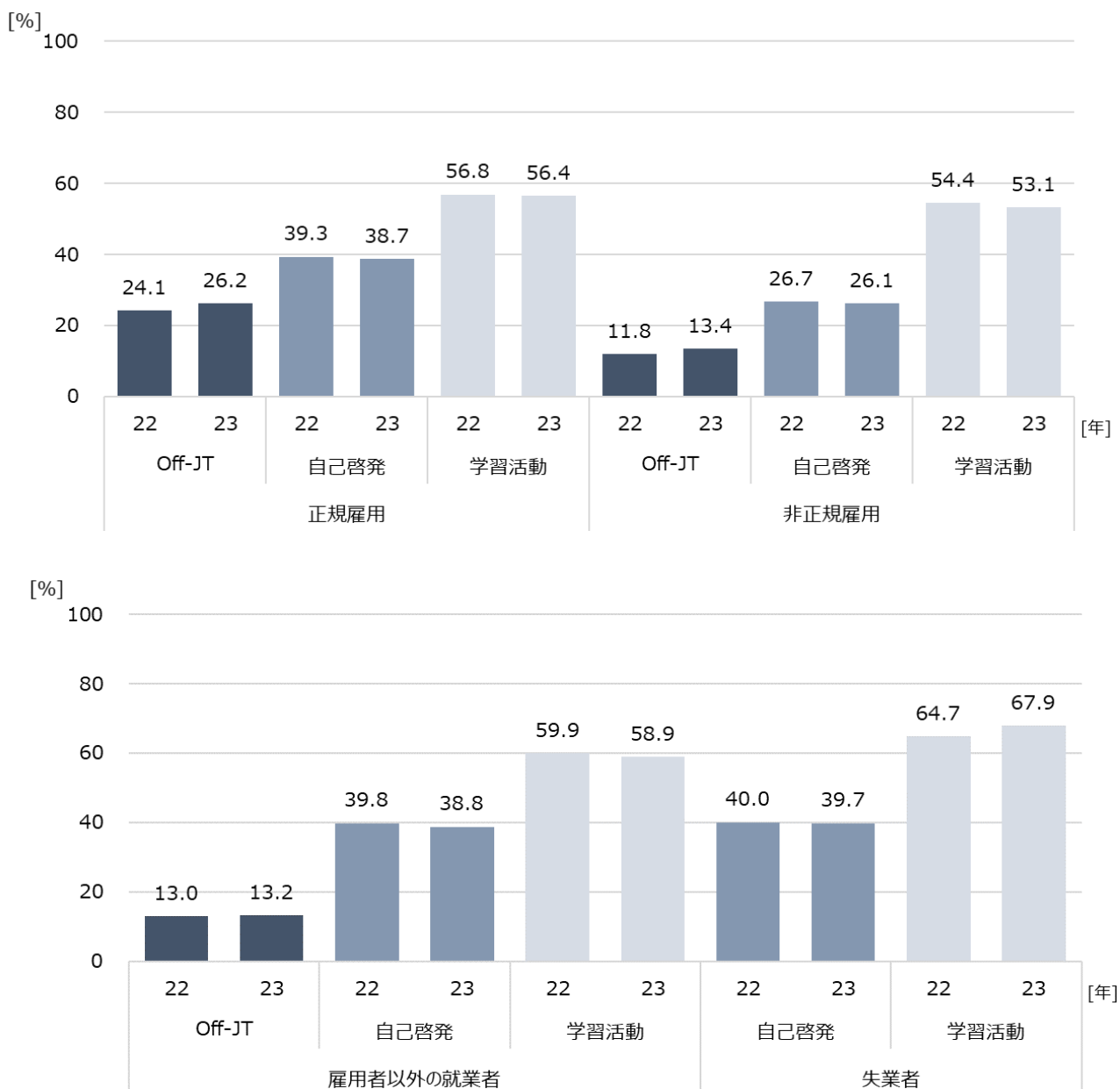


■ 図表4-2 仕事の難易度（性・年齢階級別）



- IndicatorIV-3「Off-JTの機会がある（Off-JT）」は 2022年の11.4ptから2023年の12.2ptへと0.8pt上昇し、IndicatorIV-4「自ら学んでいる（自己啓発）」は2022年の26.2ptから2023年の25.8ptへと0.5pt低下した。
- 教育・研修などの学び（Off-JT）と、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自己啓発（自己啓発）、そして日常の学習活動（学習活動）の3つについて、就業形態別にこの2年間の実施割合をみたところ、Off-JTについては、就業形態とわず実施割合は上昇した（図表4-3）。なかでも正規雇用者では2.0pt、非正規雇用者では1.5ptと大きな上昇幅となった。一方で、自己啓発は、どの就業形態でもわずかに低下している様子が見られる。学習活動についても、失業者を除き、軒並み低下している。
- 仕事の難易度が維持ないしは上昇し、仕事に関する学びを続けていくことが求められているなか、これまで低い水準であった「企業による教育・研修を通じた学び」は増えつつあることが確認できた。その一方で、「自発的な学び」については、伸びていない状況にある。

■ 図表4-3 教育・研修などの学び（Off-JT）と自発的な学びの実施割合（就業形態別）

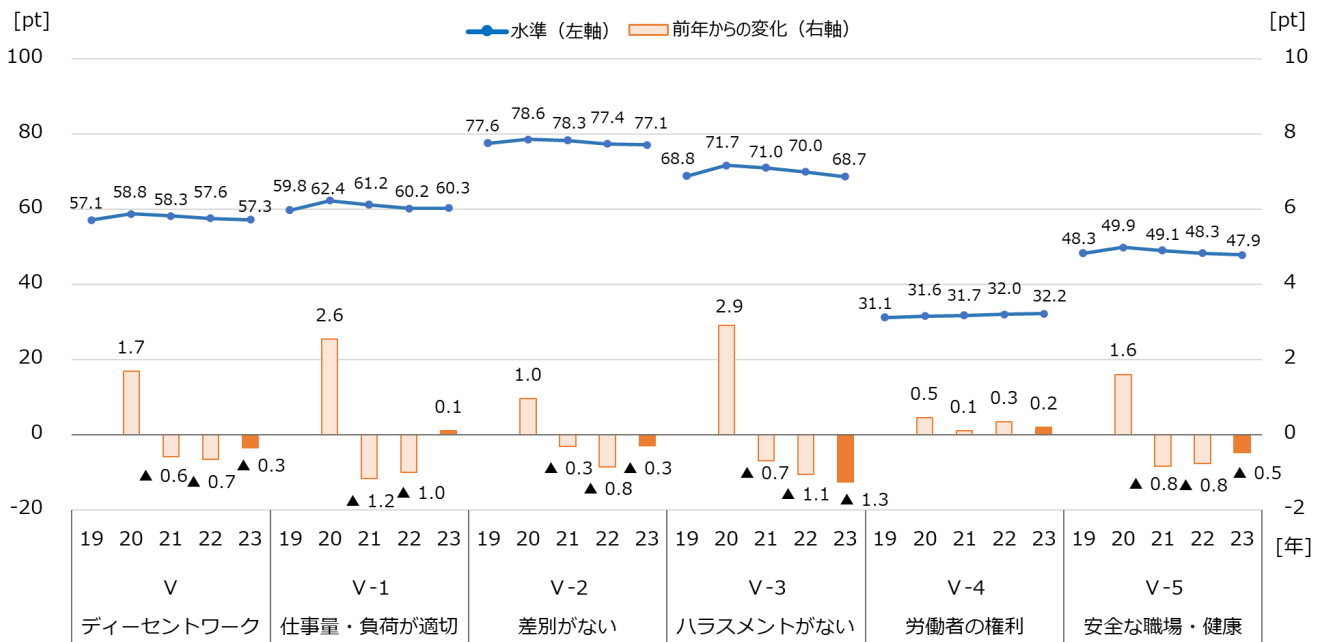


# 特徴6：ハラスメントや職場・健康の安全面には課題が残りつつ、業務負荷の増加に歯止め

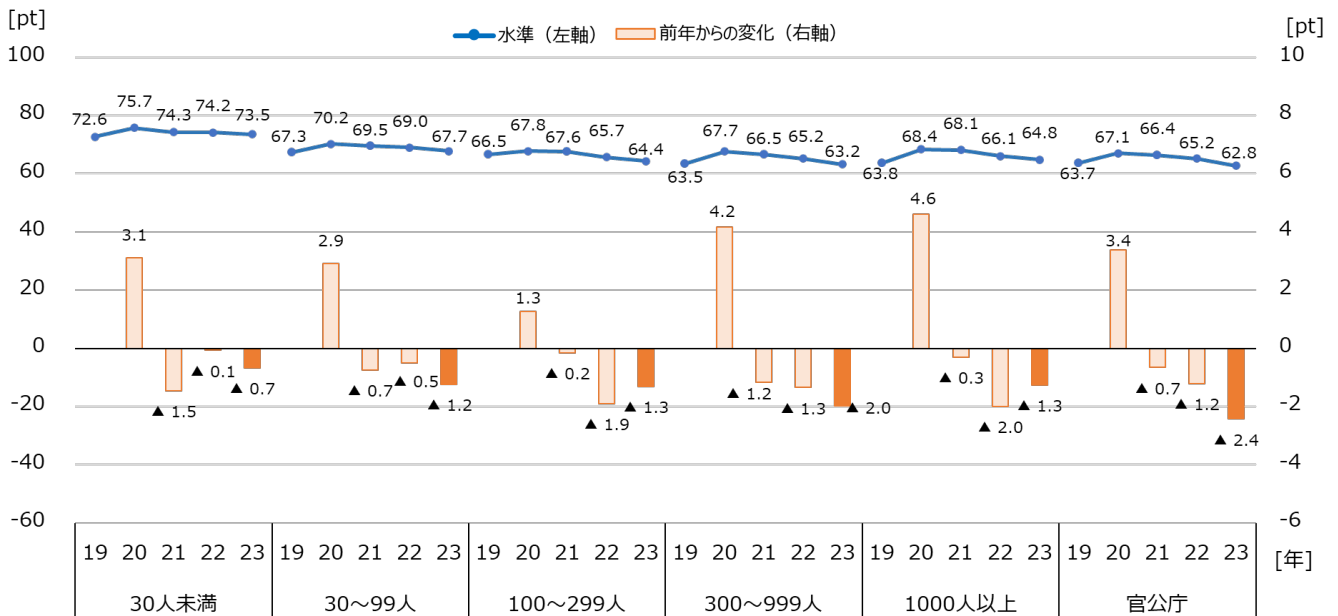
## Works Index V ディーセントワーク による分析①

- Index V「ディーセントワーク」は57.3pt（2023年）と、前年の57.6pt（2022年）から0.3pt低下した。
- Indicatorの内訳をみると、IndicatorV-1「仕事量や負荷が適切である（仕事量・負荷が適切）」（60.3pt、前年比+0.1pt）、IndicatorV-4「労働者の権利を確保する組織・手段がある（労働者の権利）」（32.2pt、同+0.2pt）はほぼ横ばい推移である。IndicatorV-2「差別のない職場である（差別がない）」（77.1pt、同▲0.3pt）とIndicatorV-5「安全な職場で本人も健康である（安全な職場・健康）」（47.9pt、同▲0.5pt）は低下傾向が続き、IndicatorV-3「ハラスメントがない職場である（ハラスメントがない）」（68.7pt、同▲1.3pt）は大きく低下した（図表5-1）。
- IndicatorV-3「ハラスメントがない職場である」について、企業規模別に、2019年から2023年までの推移をみると、企業規模とわず低下傾向が続いている（図表5-2）。2022年より中小企業でもパワハラ防止法が施行されたことで、事案が生じた場合の周知などについても職場での取り組みが進み、中小企業でもハラスメントや差別を見聞きする機会が増えた可能性がある。

■ 図表5-1 Index V「ディーセントワーク」とその内訳

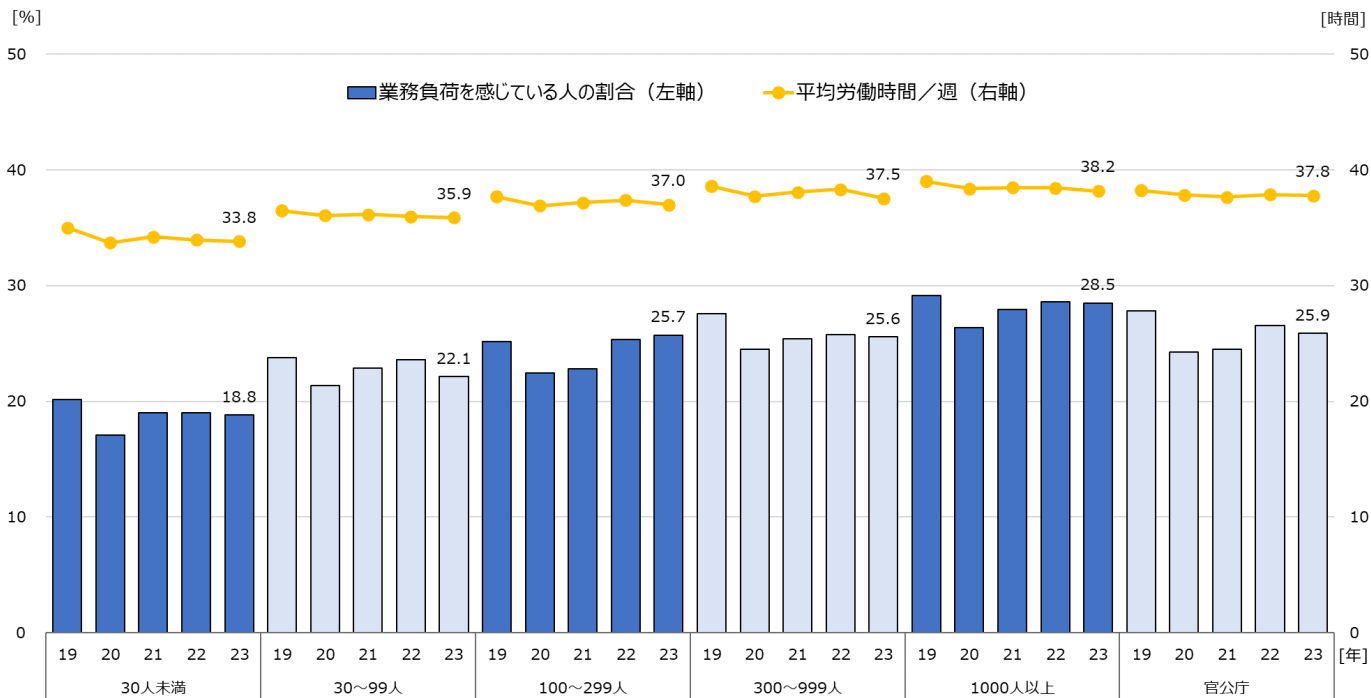


■ 図表5-2 IndicatorV-3「ハラスメントがない職場である」（企業規模別）

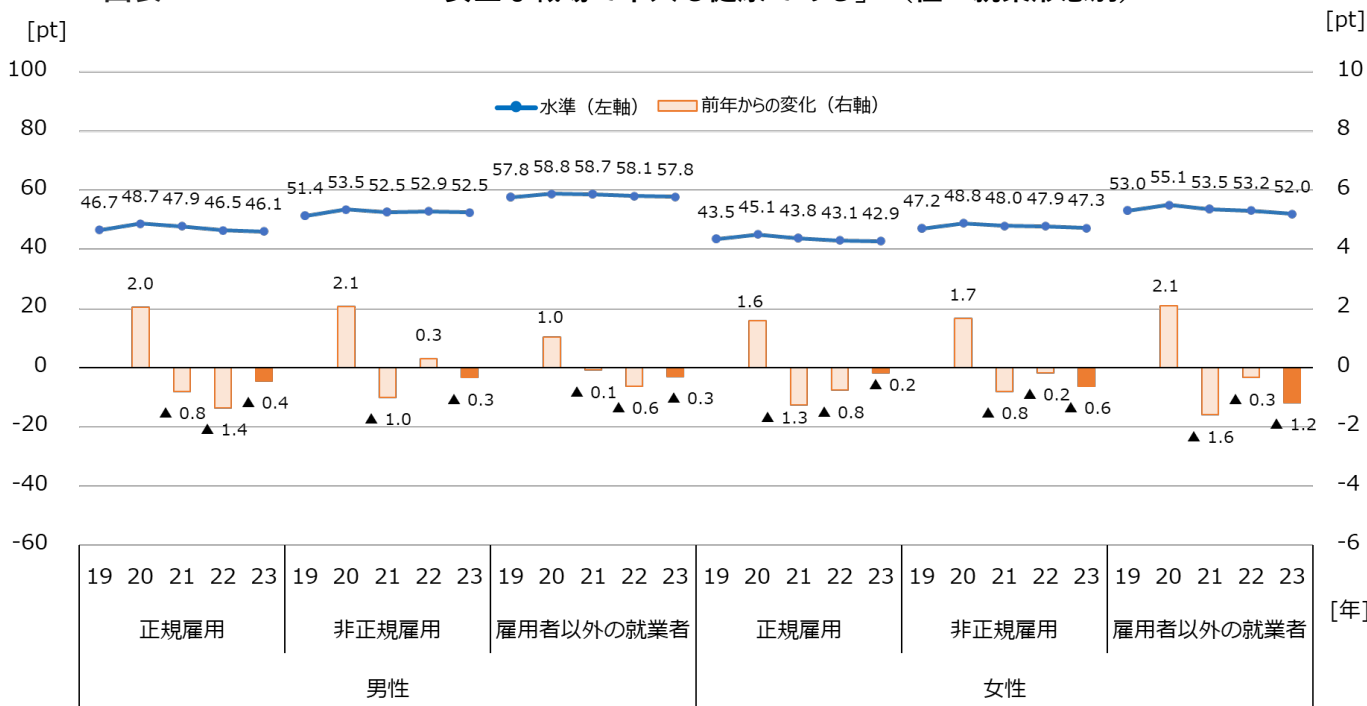


- IndicatorV-1「仕事量や負荷が適切である（仕事量・負荷が適切）」は2022年の60.2ptから2023年の60.3ptへとほぼ横ばい推移となった。企業規模別に平均労働時間の推移をみると、どの企業規模においても、平均労働時間は低下傾向にある（図表5-3）。労働時間が縮減しているなか、業務負荷を感じている人の割合をみると、企業規模100～299人では増加傾向にあるものの、それ以外の企業規模では減少の兆しがみられる。
- IndicatorV-5「安全な職場で本人も健康である」が下がっていることについて、性・就業形態別にみたところ、男女問わず、どの就業形態でもスコアが低下していた（図表5-4）。
- 平均的な労働時間は短くなるなか、業務負荷の状況や安全な職場・健康の状況は、企業規模や就業形態でみても度合の差こそあれ変化の方向性に大きな違いはなく、必ずしも改善に向かっているわけではない。

■ 図表5-3 業務負荷を感じている人の割合と、平均労働時間（企業規模別）



■ 図表5-4 IndicatorV-5「安全な職場で本人も健康である」（性・就業形態別）



## 【Works Index 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Indexを作成する方法について説明する。Index計算の際は、学生かつ一度も社会人になったことがない回答者を除き、15～74歳の回答者にサンプルを限定した。

### I. 就業の安定 [対象：全員]

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

(I-1 : I-2 : I-3 : I-4 : I-5 : I-6 = 4 : 2 : 1 : 1 : 1 : 1)

#### I-1 2023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]

2023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]

2023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 2023年の各月において就業している [対象：全員]

2023年の各月の就業状況を以下のスコアで評価し、12カ月の結果を合算し、min-max法により基準化した。

・主に仕事をしてきた（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をしてきた	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]

2023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、2023年中の転職入職者は、前職から現職までの無業期間に対数変換を施し、min-max法により基準化した。無業期間が0カ月は1、3年間以上で0となるようにスコアをつけた。

#### I-5 雇用継続の可能性が高い [対象：全員]

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

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

#### I-6 会社都合による退職が少ない [対象：全員]

2023年に退職を経験した人のうち、退職理由が「契約期間の満了」「定年」「会社の倒産・事業所閉鎖」「退職勧奨」「解雇」「転籍」「早期退職」の場合は0、それ以外（退職をしていない回答者を含む）の場合は1とした。

※ Index IIIは2023年12月時点での就業者、Index IV・Vは2023年中に1回でも働いたことのある就業者である。

#### Indexの変更について

- ・ Indicator I - 6 に関しては、2018年から退職理由に転籍が加わったため、2017年以前のものと比較する際には注意が必要である。
- ・ Index II については、2018年に作成方法を変更した。

### II. 生計の自立 [対象：全員]

以下のIndicator II-1、II-2よりIndexを算出した。II-1とII-2を6 : 4の比率で加重平均し、最後にmin-max法で基準化した。

#### II-1 自身の労働所得で単身世帯の平均支出額をまかなえている [対象：全員]

1. 本人の名目労働所得額（主な仕事からの収入〈賞などを含む年収〉とすべての副業からの収入の合算額）を計算、働いていなければ0とする（本業収入は欠損ではないが、副業収入が欠損の場合は副業を0と換算する。副業収入は欠損ではないが、本業収入が欠損の場合は副業を欠損とする。本業または副業収入が上位0.25%以上の場合は欠損とする）。
2. 本人の名目労働所得額について、2020年をベースに実質化を行う。実質労働所得額は、名目労働所得額を総務省「消費者物価指数」における消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除することによって作成する（2023年は本人の名目労働所得額/1.066）。
3. 単身世帯の平均支出額（基準値）を算出する。同基準値は、総務省「2019年全国家計構造調査」の単身かつ勤労世帯の消費支出と税、社会保障などの非消費支出の合計額を2020年ベースで実質化したものとする（約269万円）。
4. 実質労働所得額が基準値以上の場合は1を、基準値未満の場合は実質労働所得額と基準値を対数化したうえでその差分を計算  $(\log(\text{本人の労働所得}) - \log(\text{基準値}))$  後、min-max法で基準化する。

#### II-2 自身の労働所得で自分の生活を成り立たせている [対象：全員]

2023年の生計の自立度を以下のスコアで評価してmin-max法により基準化した。

・自分の仕事からの収入だけでまかなった	10
・自分や配偶者の仕事からの収入だけでまかなった	10
・自分や配偶者の仕事からの収入だけでは不十分で、仕事以外からの収入（家賃収入、配当金、年金、失業給付、育児休業給付など）や貯蓄を切り崩してまかなった	3
・自分や配偶者の収入だけでは不十分で、親や子どもからの援助（住居や食事などの現物の援助を含む）でまかなった	3
・自分や配偶者の収入だけでは不十分で、公的な援助（生活保護など。現物の援助を含む）でまかなった	0

### III. ワークライフバランス [対象：就業者のみ]

Indicator III-1～III-4のスコアを算出し、最後に単純平均により、Indexを算出した。

#### III-1 残業時間がない・短い [対象：就業者]

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

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

#### III-2 休暇が取得できている [対象：就業者]

下記①、②の休暇の取得状況について指標化し単純平均をとり作成した。

- 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
・有給休暇はない（付与されていない）	0



## III-3 出産・育児や介護などによる退職がない [対象：就業者]

2023年に退職した人の退職理由のうち、「自分の身体的なケガや病気」「自分の精神的な病気」「結婚」「妊娠・出産」「育児・子育て」「介護」の人を0、それ以外（就業、未就業を含め）を1とした。

## III-4 勤務時間や場所の自由度が高い [対象：就業者]

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

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

## IV. 学習・訓練 [対象：就業者のみ]

IndicatorIV-1～IV-4より、それぞれのスコアを算出し、最後に単純集計することによりIndexを算出した。

## IV-1 難易度の高い、多様なタスクの仕事が任されている [対象：就業者]

2023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（2022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（2022年）は働いていなかった 0

②タスクの性質：2023年の仕事において、以下のいずれかについて「あてはまる」「どちらかというあてはまる」を回答した場合に1を①に加算する。

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

## IV-2 OJTの機会がある [対象：就業者]

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

- ・一定の教育プログラムのもとに、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して学んだ 2
- ・新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった 1

## IV-3 Off-JTの機会がある [対象：就業者]

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

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

## IV-4 自ら学んでいる（自己啓発） [対象：就業者]

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2023年の1年間に行った人を8、行わなかった人を0とし、以下の学習活動\*をした人については実施数×1を加えてmin-max法で基準化した。

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

## V. ディーセントワーク [対象：就業者]

IndicatorV-1～V-5より、それぞれのスコアを算出し、min-max法により基準化した。

## V-1 仕事量や負荷が適切である [対象：就業者]

## V-2 差別のない職場である [対象：就業者]

## V-3 ハラスメントがない職場である [対象：就業者]

## V-4 労働者の権利を確保する組織・手段がある [対象：就業者]

V-1～V-4は下記の質問に対して、「あてはまる」を1、「どちらかというあてはまる」を2、「どちらともいえない」を3、「どちらかというあてはまらない」を4、「あてはまらない」を5として指標化した（質問4については逆転処理）。

- 質問（1）処理しきれないほどの仕事であふれていた  
 （2）性別・年齢・国籍・雇用形態による不利益を被っている人を見聞きしたことがあった  
 （3）パワハラ・セクハラを受けたという話を見聞きしたことがあった  
 （4）労働者の利益を代表して交渉してくれる組織がある、あるいは、そのような手段が確保されている

## V-5 安全な職場で本人も健康である [対象：就業者]

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

### ①職場の状況

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

### ②本人の健康状態

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

## リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

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