



Works Index 2022

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
株式会社リクルート
所長 奥本 英宏

2023年6月8日

※レポート内の以下の記載に誤りがあったため訂正いたしました。

P2. 追加サンプルの依頼数および有効回収率(2023年6月19日) P1.P4.P5.P14. Index I とIndicator I-6(2024年3月13日)

日本の働き方の指標「Works Index 2022」—2022年の働き方の総括— コロナ禍を経て、働き方は前進 —就業の安定とワークライフバランスがともに実現できる働き方へ—

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2022年の結果がまとまりましたのでご報告いたします。

Works Index 2022 トピックス

2022年は、コロナ禍を経て働き方が再び前進した一年となった。

Index I 就業の安定とIndex III ワークライフバランスはともに上昇し、コロナ禍前（2019年以前）の水準をも上回っている。就業の安定性が高く、適切な労働時間で休暇取得も可能な働き方の実現に向けて一歩進んだ。

また、2020年に大きく水準が低下したIndex IV 学習・訓練は、コロナ禍前の水準には至っていないものの、2021年に続き回復傾向にある。

対して2020年に大きく水準が上昇したIndex V ディーセントワークは、低下傾向が続き、コロナ禍前の水準に戻った。業務量は戻りつつあるなか、労働時間はコロナ禍を経て減少したことで、結果として時間あたりの業務負荷は高まった。

〈特徴1〉 継続的な就業も、新たな就業機会も増えてきた一年（P.4-5）	Index I 就業の安定
〈特徴2〉 自身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ゆるやかに増加（P.6）	Index II 生計の自立
〈特徴3〉 残業時間は増えず、有給休暇取得率は高まる（P.7-8）	Index III ワークライフバランス
〈特徴4〉 勤務時間・場所の自由度は、コロナ禍前の水準を上回る（P.8） 参考：テレワーク制度の適用範囲はわずかに広がるも、実施は微減（P.9）	
〈特徴5〉 仕事に関する学び機会は回復傾向（P.10-11）	Index IV 学習・訓練
〈特徴6〉 時間あたりの業務負荷は高まる（P.12-13）	Index V ディーセントワーク

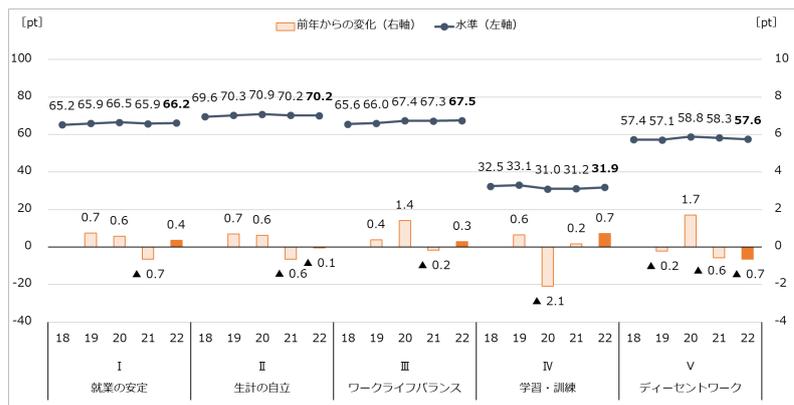
Works Indexとは

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 2022



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 孫垂文・小前和智
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：継続的な就業も、新たな就業機会も増えてきた一年	4～5
特徴2：自身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ゆるやかに増加	6
特徴3：残業時間は増えず、有給休暇取得率は高まる	7～8
特徴4：勤務時間・場所の自由度は、コロナ禍前の水準を上回る	8
参考：テレワーク制度の適用範囲はわずかに広がるも、実施は微減	9
特徴5：仕事に関する学び機会は回復傾向	10～11
特徴6：時間あたりの業務負荷は高まる	12～13
補論：就業の安定とワークライフバランスがともに実現できる働き方へ	14
Works Indexの作成方法	15～16

【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2023（第8回調査）

調査時期：2023年1月5日～1月31日

有効回収数：55,807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（2022年調査からの継続回答者）：42,643名 依頼数：54,209、有効回収率：78.7%

・追加サンプル（2023年調査の新規回答者）：9,204名 依頼数：19,117、有効回収率：48.1%

・復活サンプル（2022年調査は回答していない2021年以前調査の回答者）：3,960名 依頼数：27,204、有効回収率：14.6%

※上記のうち14名は、2023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 2022では、2022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)

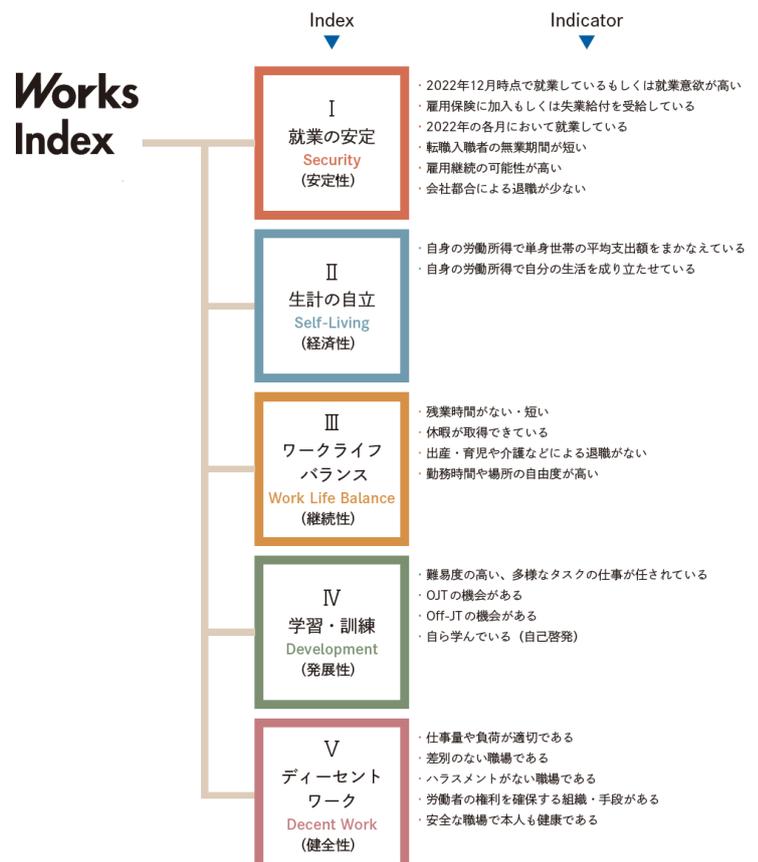
学習・訓練は、自己啓発・企業内訓練や仕事を通じて本人が成長することで、今後の就業にもつながるのかを示したIndexである。OJTやOff-JTといった企業内での研修や成長機会があり、自分でも自己啓発をし、仕事を通じて成長している状態が望ましい。

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。

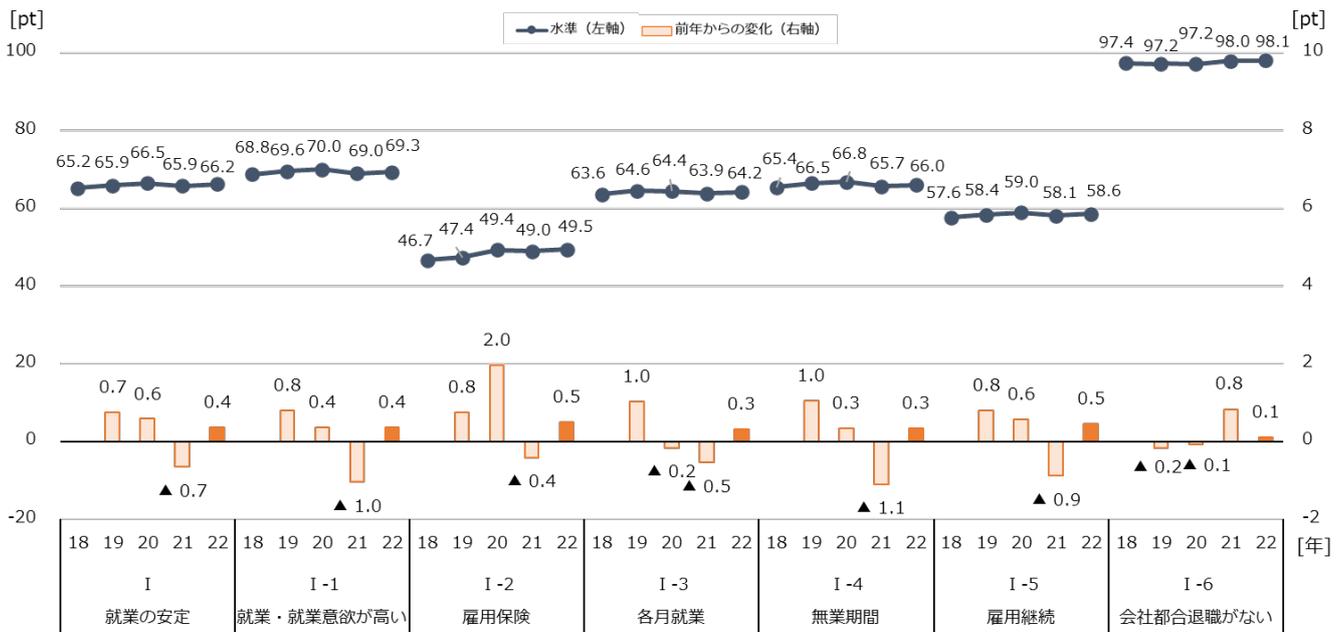


特徴1：継続的な就業も、新たな就業機会も増えてきた一年

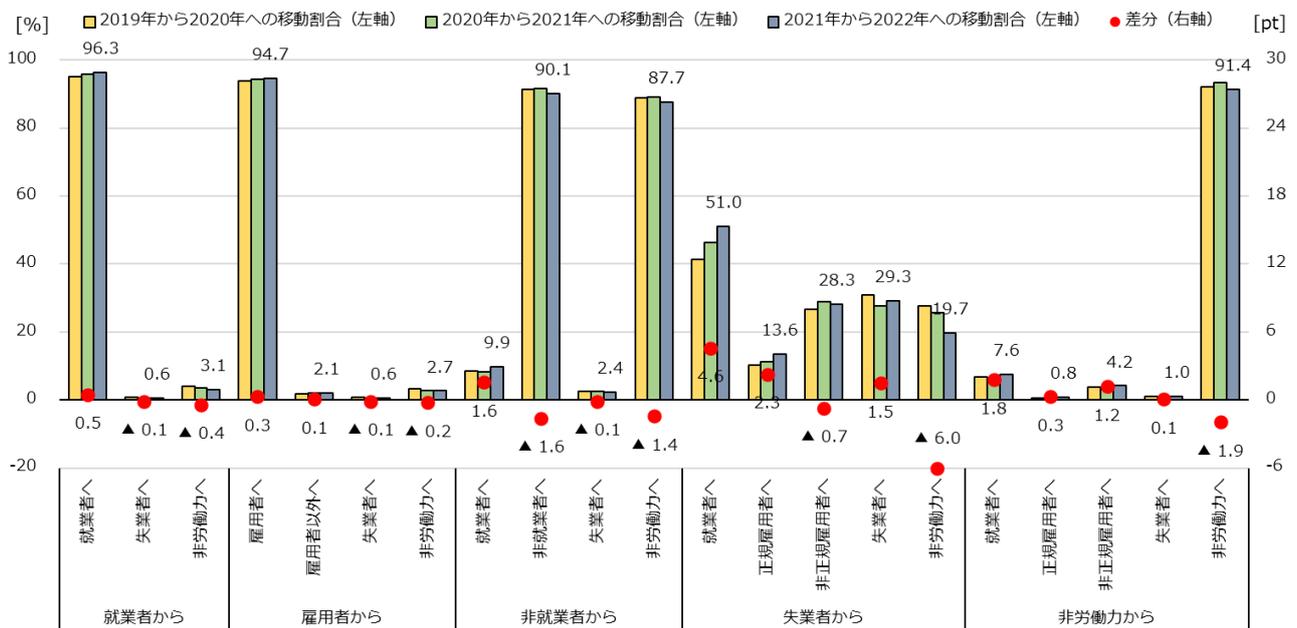
Works Index I 就業の安定 による分析

- Index I「就業の安定」は66.2pt（2022年）と、前年の65.9pt（2021年）から、0.4pt上昇した。
- Index Iの下部指標であるIndicatorの内訳をみると、すべてのIndicatorの水準が上昇した（図表1-1）。
- Indicator I-1「2022年12月時点で就業しているもしくは就業意欲が高い（就業・就業意欲が高い）」は2021年の69.0ptから2022年の69.3ptへと0.4pt上昇した。
- JPSEDを用いて、同一の個人について、就業と非就業間の移動状況をみると、2021年時点の就業者の多くが2022年も就業継続した（就業者から就業者へ：96.3%、前年比+0.5pt）ことがわかる（図表1-2）。加えて、2021年時点の非就業者（失業者、非労働力）では、2022年に就業するようになった層（非就業者から就業者へ：9.9%、同+1.6pt）も増えた。継続的な就業だけでなく、新たな就業機会も増えた一年となった。

■ 図表1-1 Index Iとその内訳



■ 図表1-2 就業と非就業間の移動状況

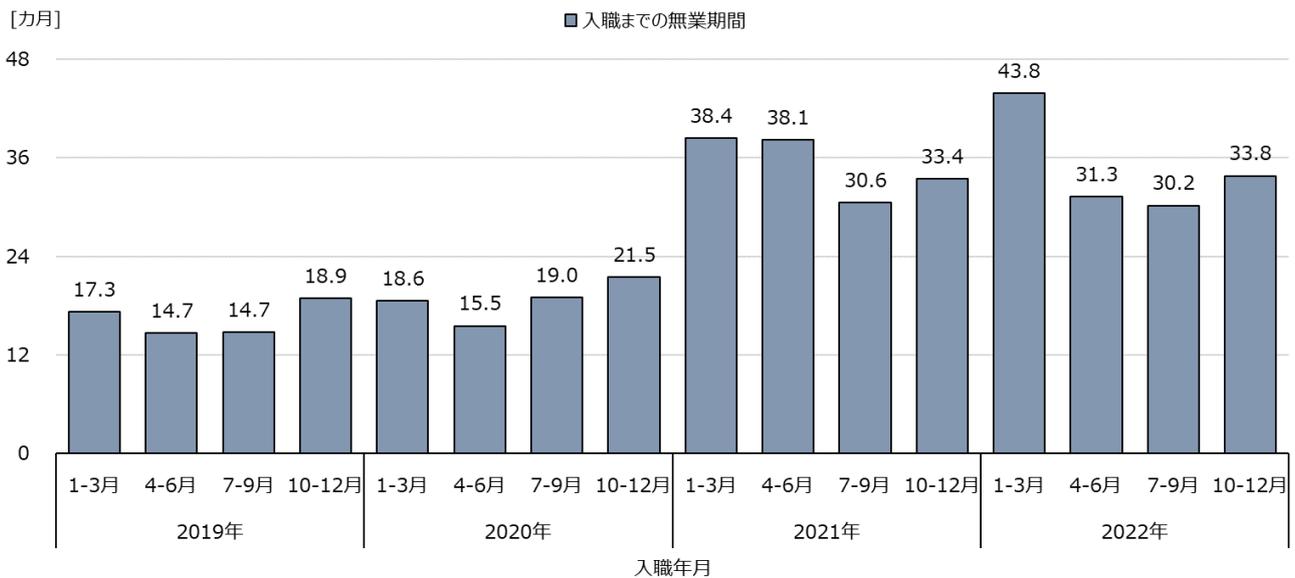


特徴1：継続的な就業も、新たな就業機会も増えてきた一年

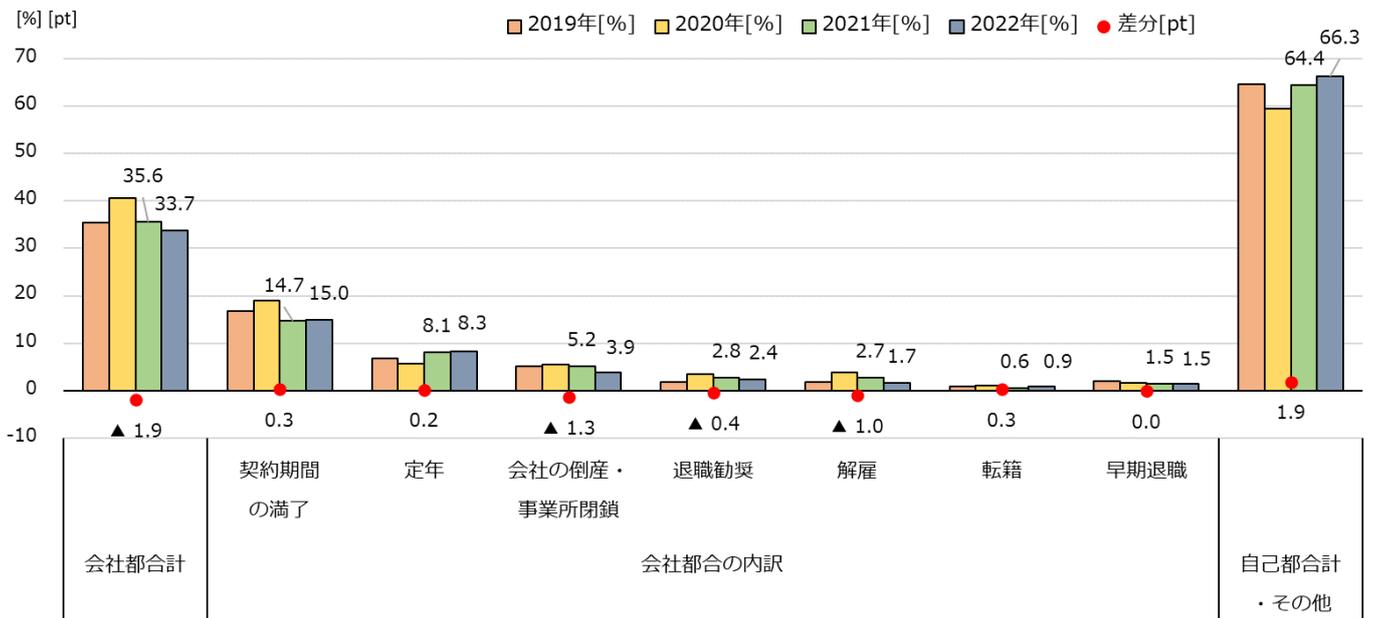
Works Index I 就業の安定 による分析

- Indicator I-4「転職入職者の無業期間が短い（無業期間）」（66.0pt、前年比+0.3pt）は前年よりわずかに上昇したが、2020年の水準（66.8pt）には至らない。
- 2022年に無業期間を経て就職した人（入職者）について、就職するまでの無業期間をみると、30カ月超えで推移している（図表1-3）。非就業であった層を中心に就業意欲が高まっており、コロナ禍で長引いた非就業を経て、労働市場へ再参入する動きがうかがえる。
- Indicator I-6「会社都合による退職が少ない（会社都合退職がない）」（98.1pt、同+0.1pt）について、直近1年以内退職者の退職理由の構成をみると、会社都合退職は低下し、相対的に自己都合退職などの割合が上昇した（同+1.9pt）（図表1-4）。

■ 図表1-3 入職者の無業期間



■ 図表1-4 直近1年以内退職者の退職理由（単数回答）

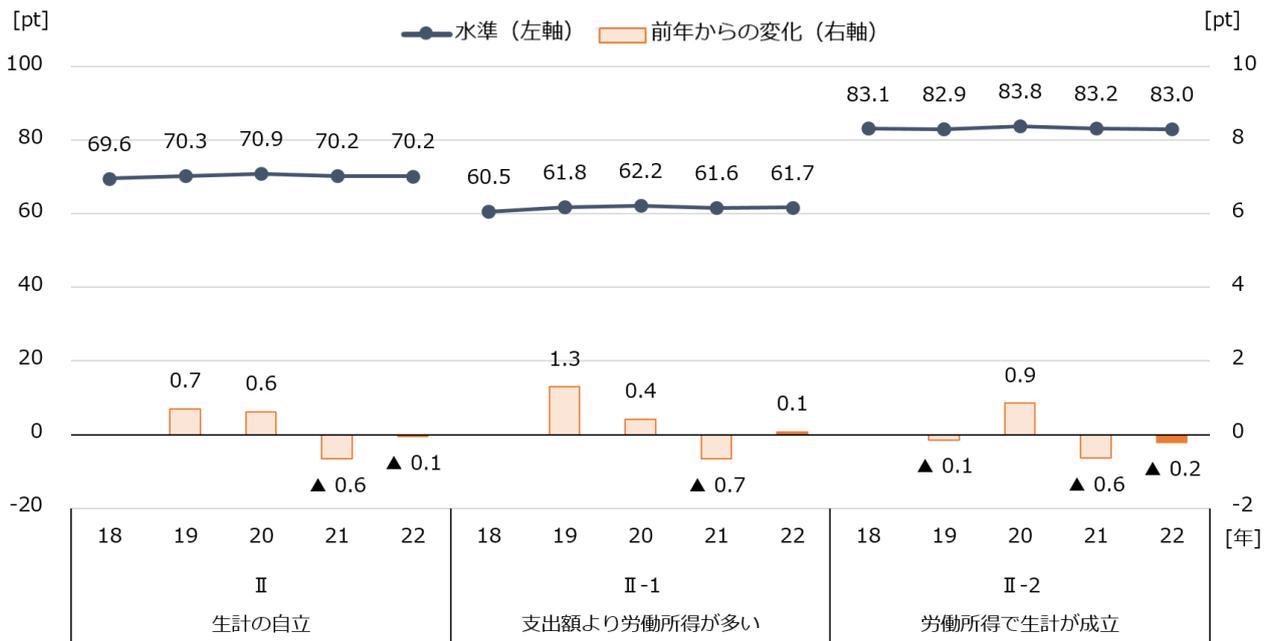


特徴2：自身や配偶者の収入だけでは生活費を十分にまかなえない層がゆるやかに増加

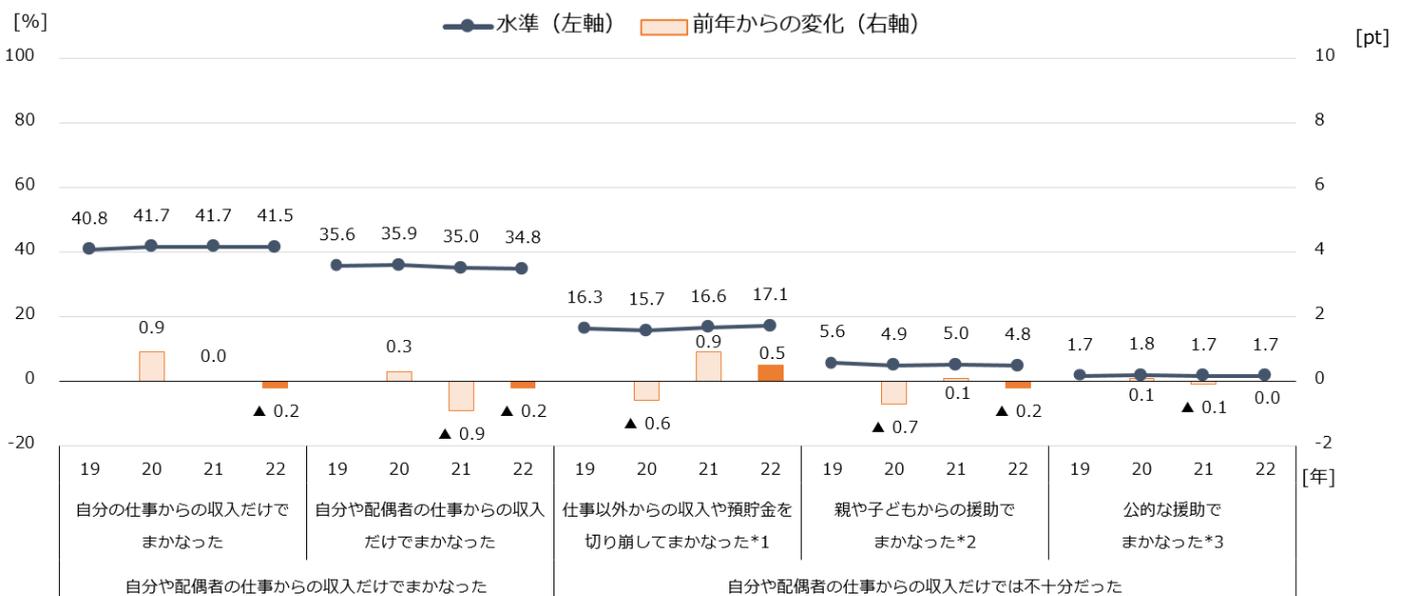
Works Index II 生計の自立 による分析

- Index II「生計の自立」は70.2pt（2022年）と、前年（2021年）の70.2ptから横ばい推移となった。
- 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）」（83.0pt、前年比▲0.2pt）は前年よりわずかに低下した（図表2-1）。
- Index I「就業の安定」が改善傾向であったにもかかわらず、「生計の自立」が伸び悩んだのは物価高の影響が少なからずあるものと考えられる。生活費のまかない方の内訳をみると、自身や配偶者の仕事からの収入だけでは足りず、「仕事以外からの収入や預貯金を切り崩してまかなった」層の割合が増加した（図表2-2）。

■ 図表2-1 Index II とその内訳



■ 図表2-2 生活費のまかない方



*1：仕事以外からの収入とは「家賃収入」「配当金」「年金」「失業給付」「育児休業給付」などを指す。

*2：親や子どもからの援助には「住居や食事などの現物の援助」を含む。

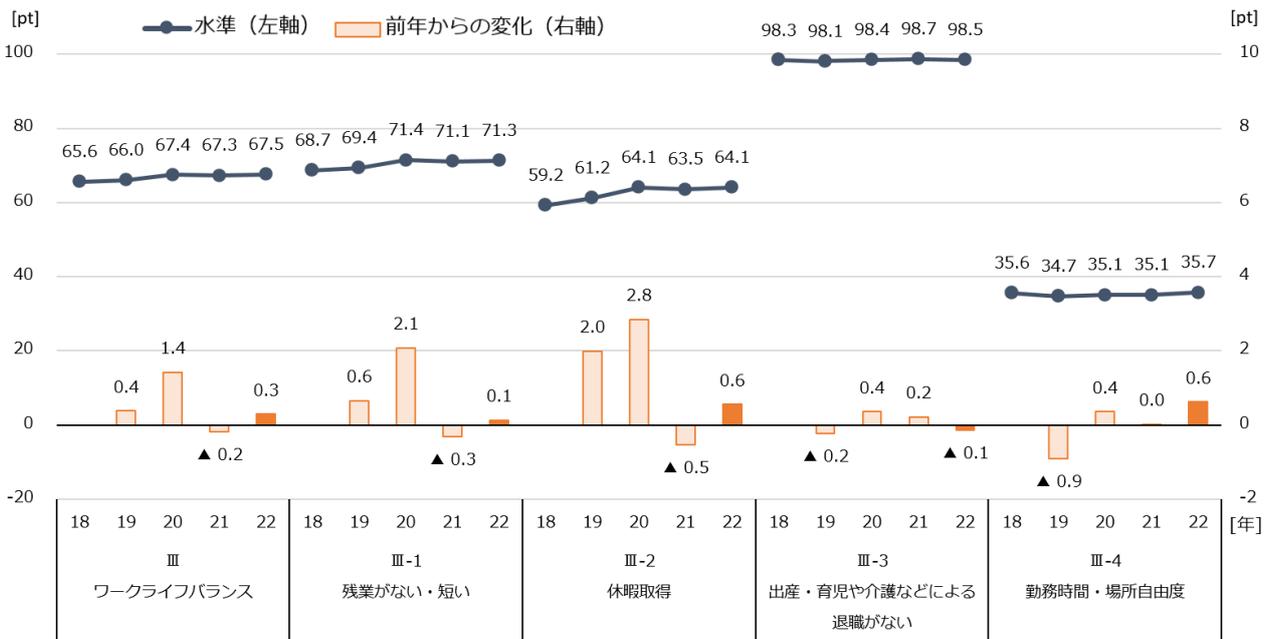
*3：公的な援助とは「生活保護」などを指し、「現物の援助」も含む。

特徴3：残業時間は増えず、有給休暇取得率は高まる

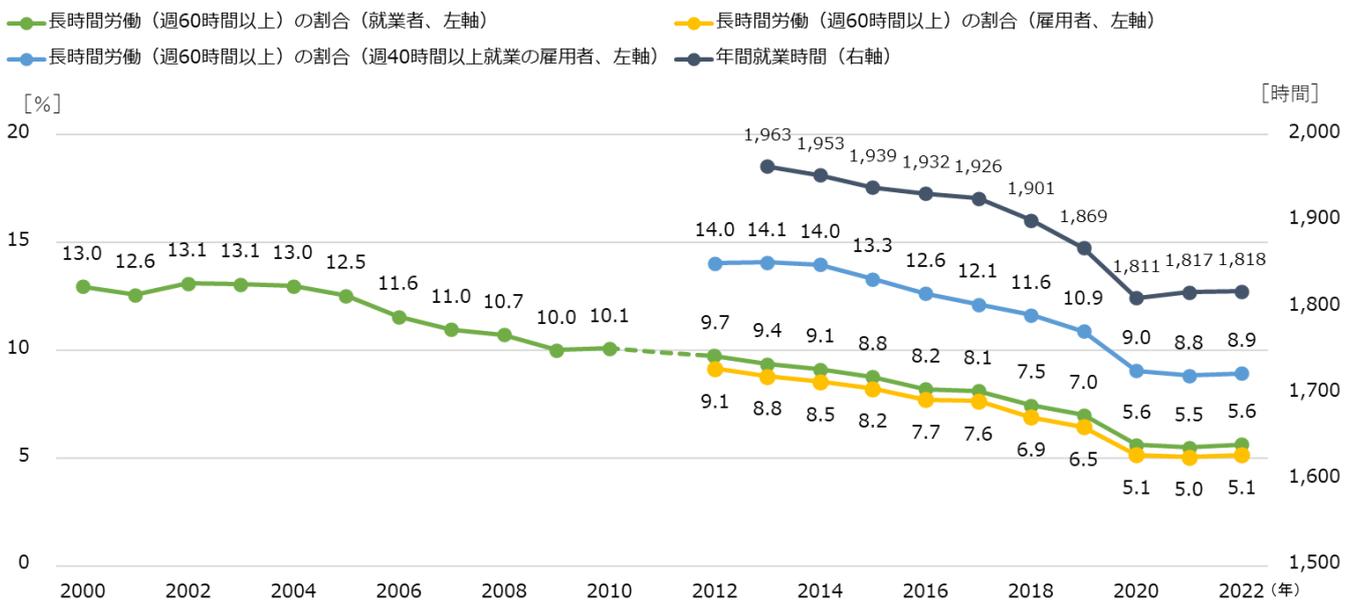
Works Index III ワークライフバランス による分析

- Index III「ワークライフバランス」は67.5pt（2022年）と、前年（2021年）の67.3ptから0.3pt上昇した。
- Indicatorの内訳をみると、Indicator III-2「休暇が取得できている（休暇取得）」（64.1pt、前年比+0.6pt）と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）」（35.7pt、同+0.6pt）の上昇が大きい（図表3-1）。
- Indicator III-1「残業時間がない・短い（残業がない・短い）」（71.3pt、同+0.1pt）は、前年からほぼ横ばいで推移した。総務省「労働力調査」を用いて、2022年の年間就業時間をみると、1818時間と前年の1817時間からあまり変化していない（図表3-2）。長時間労働（週60時間以上）の割合も、就業者では5.6%（同+0.1pt）、雇用者では5.1%（同+0.1pt）と、前年からほぼ横ばい推移となった。

■ 図表3-1 Index IIIとその内訳



■ 図表3-2 長時間労働者の割合と年間就業時間



出所：総務省「労働力調査」

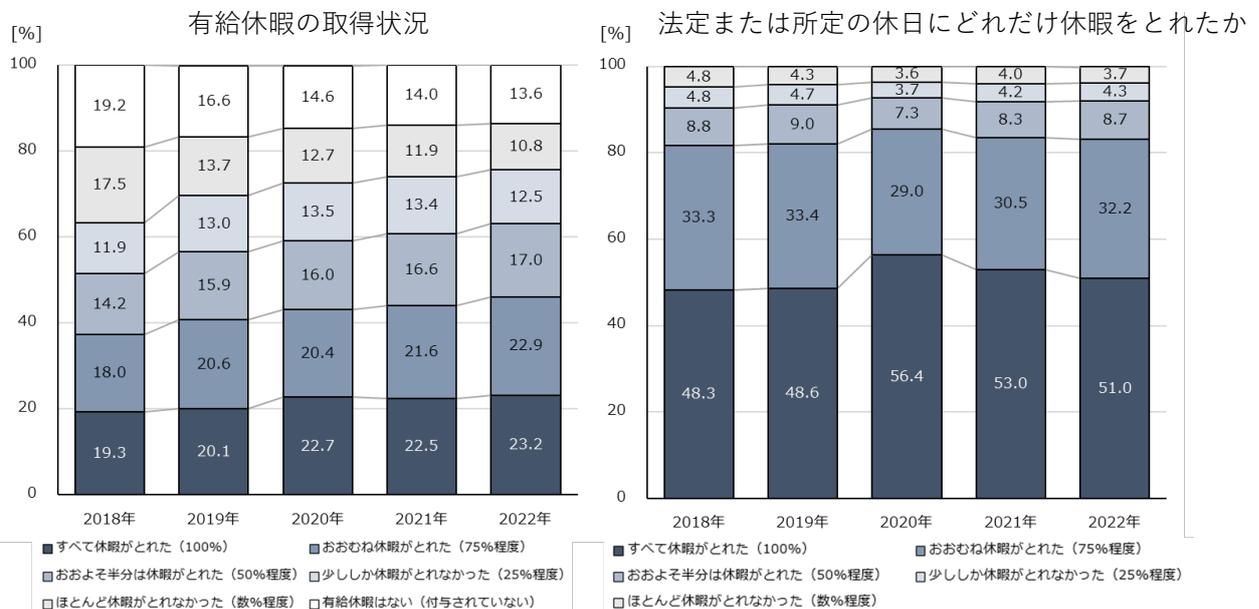
注：長時間労働（週60時間以上）の割合は、休業者を除く就業者および雇用者について算出したものである。

特徴3：残業時間は増えず、有給休暇取得率は高まる
特徴4：勤務時間・場所の自由度は、コロナ禍前の水準を上回る

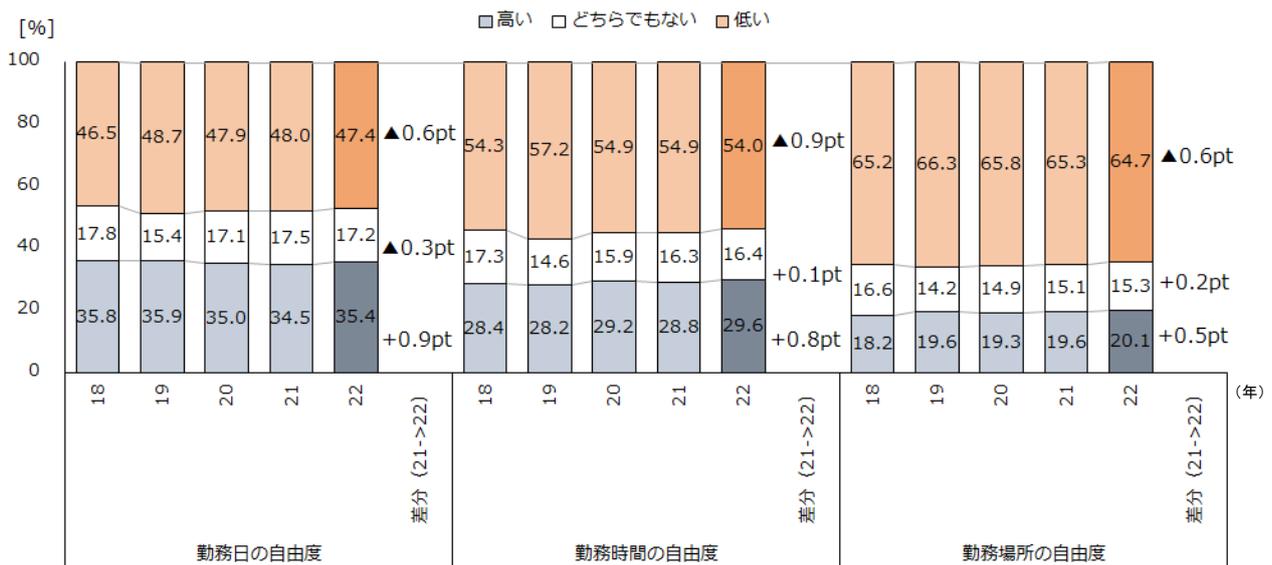
Works Index III ワークライフバランス による分析

- Indicator III-2「休暇が取得できている（休暇取得）」は2021年の63.5ptから2022年の64.1ptへと上昇した。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見ると、「すべて休暇がとれた（100%）」割合（前年比+0.7pt）、「おおむね休暇がとれた（75%程度）」割合（同+1.3pt）と「おおよそ半分は休暇がとれた（50%程度）」割合（同+0.4pt）は前年より増えた（図表3-3左）。有給休暇の取得率はゆるやかに上昇しており、働き方改革の効果が見て取れる。
- 一方、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を見ると、「すべて休暇がとれた（100%）」割合は2021年の53.0%から2022年の51.0%へと減少した（同▲2.0pt）（図表3-3右）。しかしながら、コロナ禍前の状況（2018年48.3%、2019年48.6%）と比べるとその割合は高い。
- 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、2021年の35.1ptから2022年の35.7ptへと上昇した。勤務日・勤務時間・勤務場所の自由度が「高い」割合は軒並み増加しており、働き方の柔軟性が改善傾向にあることがわかる（図表3-4）。

■ 図表3-3 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3-4 勤務日・勤務時間・勤務場所の自由度

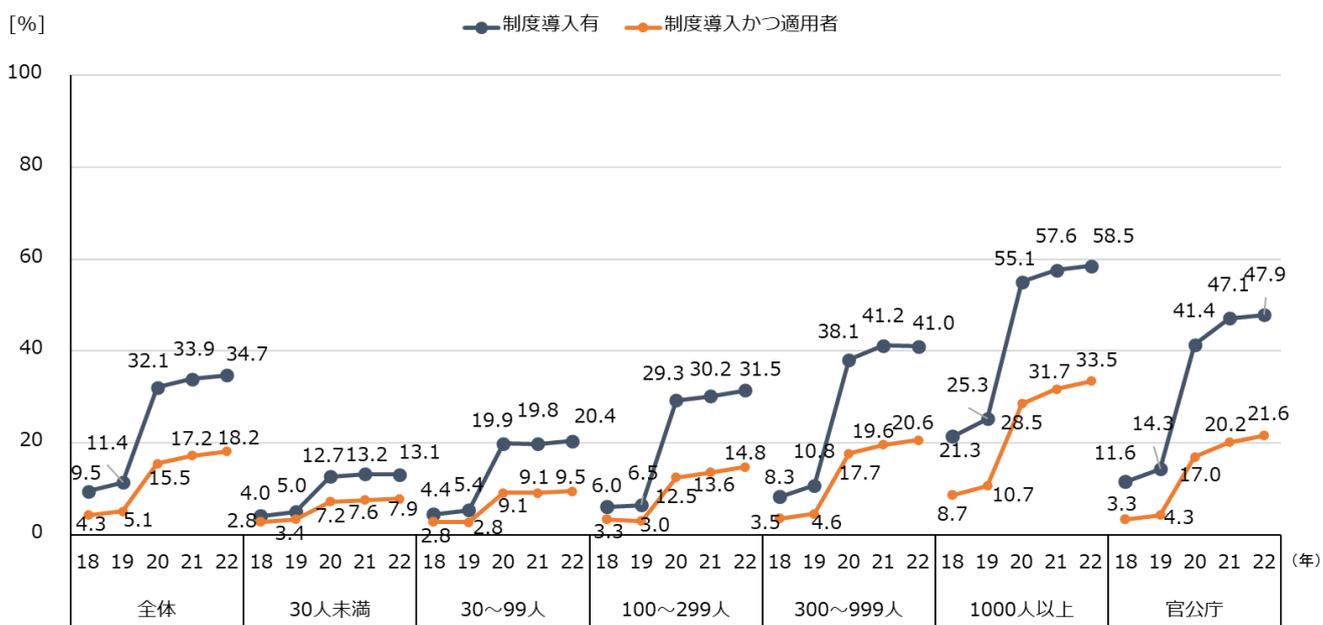


参考：テレワーク制度の適用範囲はわずかに広がるも、実施は微減

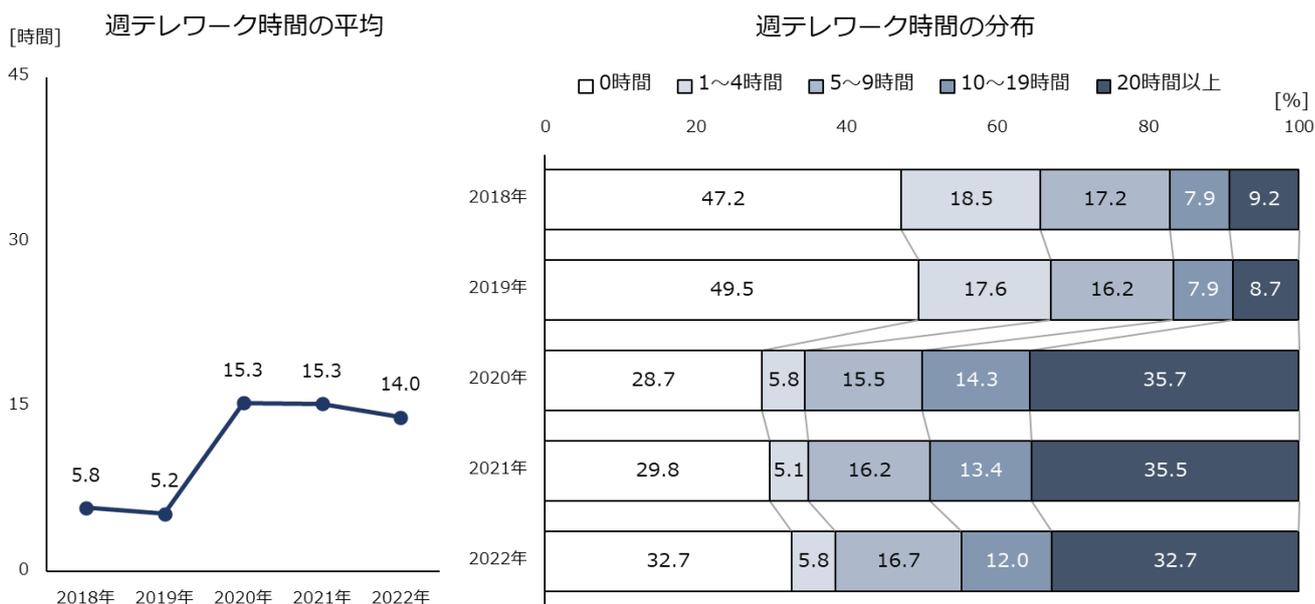
テレワーク制度の導入・適用・実施状況による分析

- 2020年に普及が大きく進んだテレワーク制度について、導入されている割合をみると、2022年は34.7%であり、2021年の33.9%から+0.8ptとなった（図表3-5）。テレワーク制度が導入され、自身に適用されている割合をみると、2022年は18.2%であり、2021年の17.2%から+1.0ptとなった。企業規模間で比較すると、テレワーク制度の導入割合も導入かつ適用割合も、大企業の方が高い。
- テレワーク適用者であるにもかかわらず、テレワークを行っていない人（週0時間）の割合は32.7%であり、前年より2.9pt増加している（図表3-6右）。テレワーク適用者の週テレワーク時間の平均をみても、2021年の15.3時間から2022年の14.0時間へと1.3時間減っている（図表3-6左）。
- テレワークの適用範囲が広がり、働く場所の柔軟性は高まるが、職種によっては活用が難しく、実施は伸び悩んでいると考えられる。ただし、コロナ禍前と比較すると、制度の導入状況、適用範囲、適用者の実施状況のいずれもが伸びている。

■ 図表3-5 テレワーク制度の導入・適用割合（雇用者、企業規模別）



■ 図表3-6 テレワーク適用者の週テレワーク時間（雇用者）

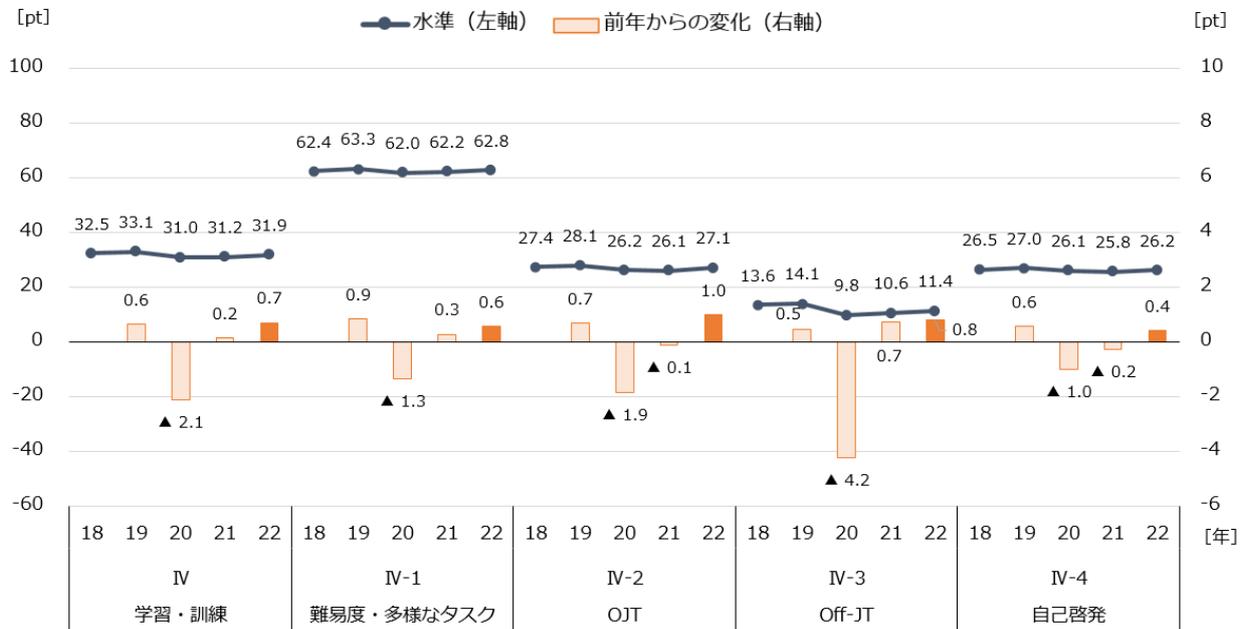


特徴5：仕事に関する学び機会は回復傾向

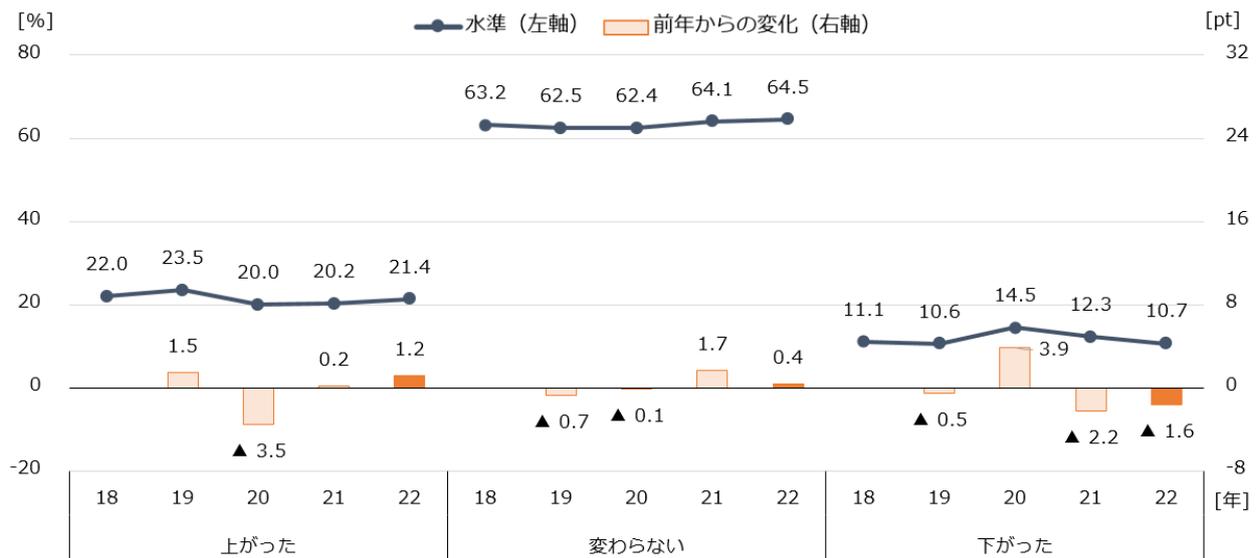
Works Index IV 学習・訓練 による分析

- Index IV「学習・訓練」は31.9pt（2022年）と、前年の31.2pt（2021年）から0.7pt上昇した。
- Indicatorの内訳をみると軒並み上昇している（図表4-1）。特に2020年に大幅低下したIndicatorIV-3「Off-JTの機会がある（Off-JT）」（11.4pt、前年比+0.8pt）とIndicatorIV-2「OJTの機会がある（OJT）」（27.1pt、同+1.0pt）の上昇幅は大きい。しかし、いずれのIndicatorも、コロナ禍前の2019年時の水準と比較すると低い。
- 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）」について、成長につながる仕事の難易度の状況を見ると、2022年は難易度が「上がった」割合は21.4%と前年より1.2pt増加し、「下がった」（10.7%）は前年から1.6pt減少した（図表4-2）。
- 2020年は外出自粛の要請などによるテレワークの急増もあり、これまでの業務をテレワーク環境下でいかに進めるかに注力せざるを得なくなるなど、通常よりも業務の幅を狭めるケースが多く、仕事の難易度は低下したと考えられる。2022年は、コロナ禍を経て、経済活動が再び活発化することに伴い、改めて業務の幅を広げるケースも増え、難易度の高い仕事の増加につながったと考えられる。

■ 図表4-1 IndexIVとその内訳



■ 図表4-2 仕事の難易度

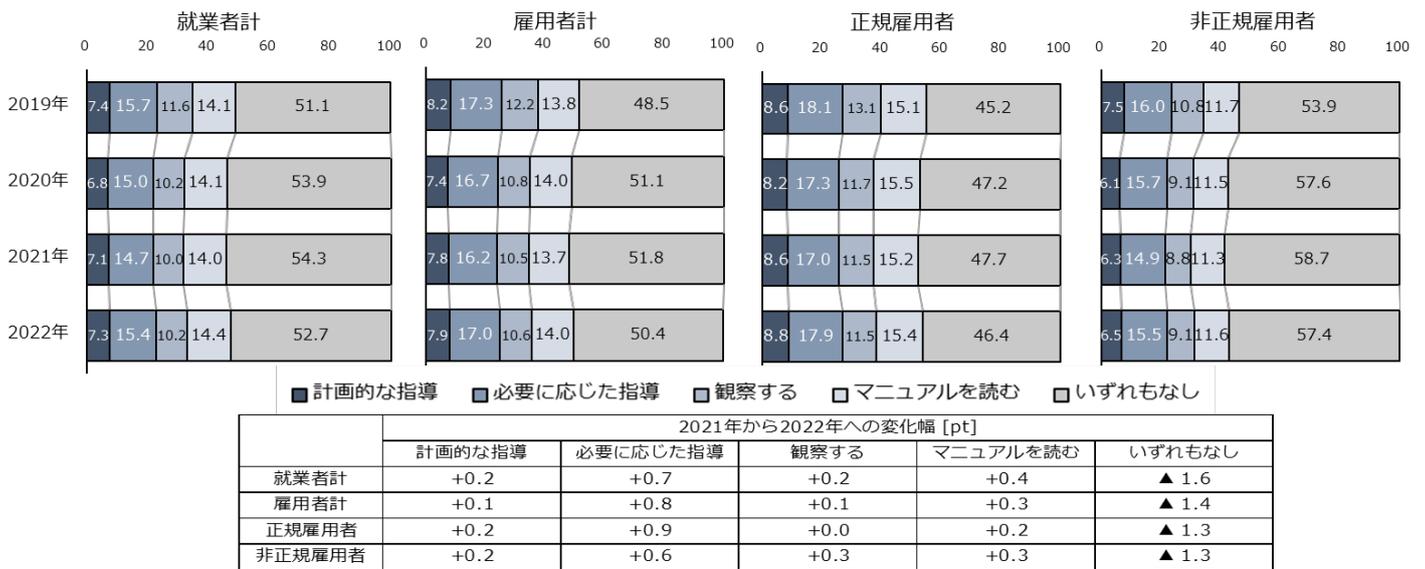


特徴5：仕事に関する学び機会は回復傾向

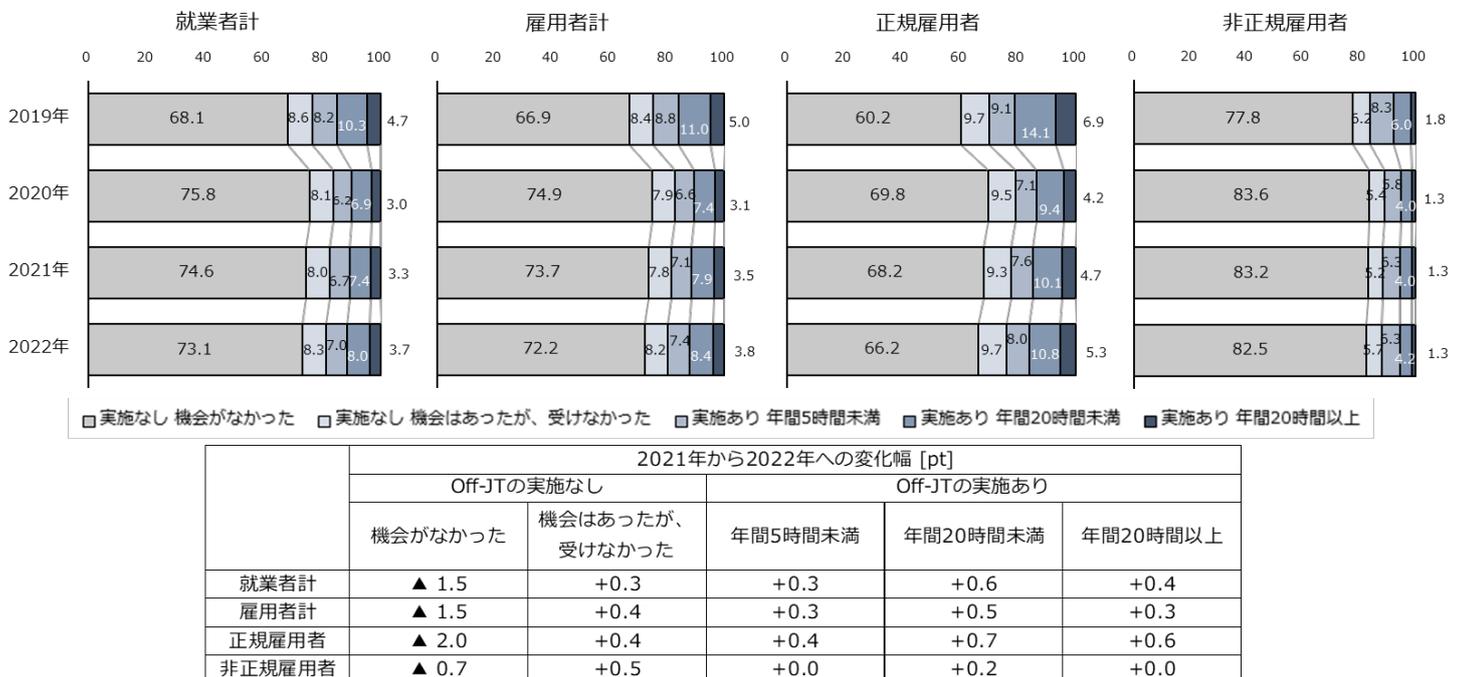
Works Index IV 学習・訓練 による分析

- IndicatorIV-2「OJTの機会がある（OJT）」（27.1pt、前年比+1.0pt）について、実務を通じて新しい知識や技術を習得する学び機会（OJT）の実施状況を見ると、「新しい知識や技術を習得する機会は全くない（図表では『いずれもなし』）」と回答した人の割合は、就業者計では52.7%（同▲1.6pt）と、減少傾向にある（図表4-3）。
- IndicatorIV-3「Off-JTの機会がある（Off-JT）」（11.4pt、同+0.8pt）について、教育・研修などの学び機会（Off-JT）の実施状況を見ると、2022年に就業者計でOff-JTの機会がない人の割合は73.1%と、前年より1.5pt減少した（図表4-4）。
- 前年（2021年）よりは減少したが、コロナ禍前（2019年）の水準と比較すると、依然としてOJTやOff-JTの機会がない人の割合は高く、その傾向は正規雇用者でも変わらない。

■ 図表4-3 実務を通じて新しい知識や技術を習得する学び機会（OJT）の詳細（就業形態別）



■ 図表4-4 教育・研修などの学び機会（Off-JT）の詳細（就業形態別）

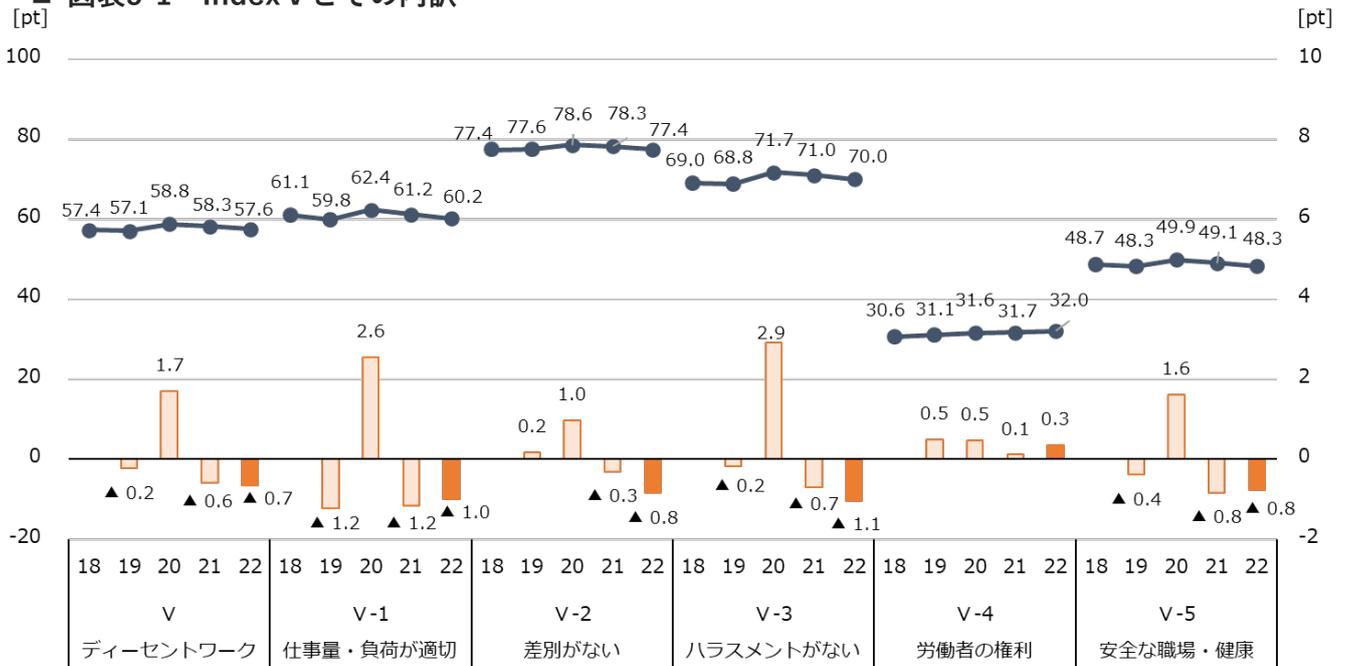


特徴6：時間あたりの業務負荷は高まる

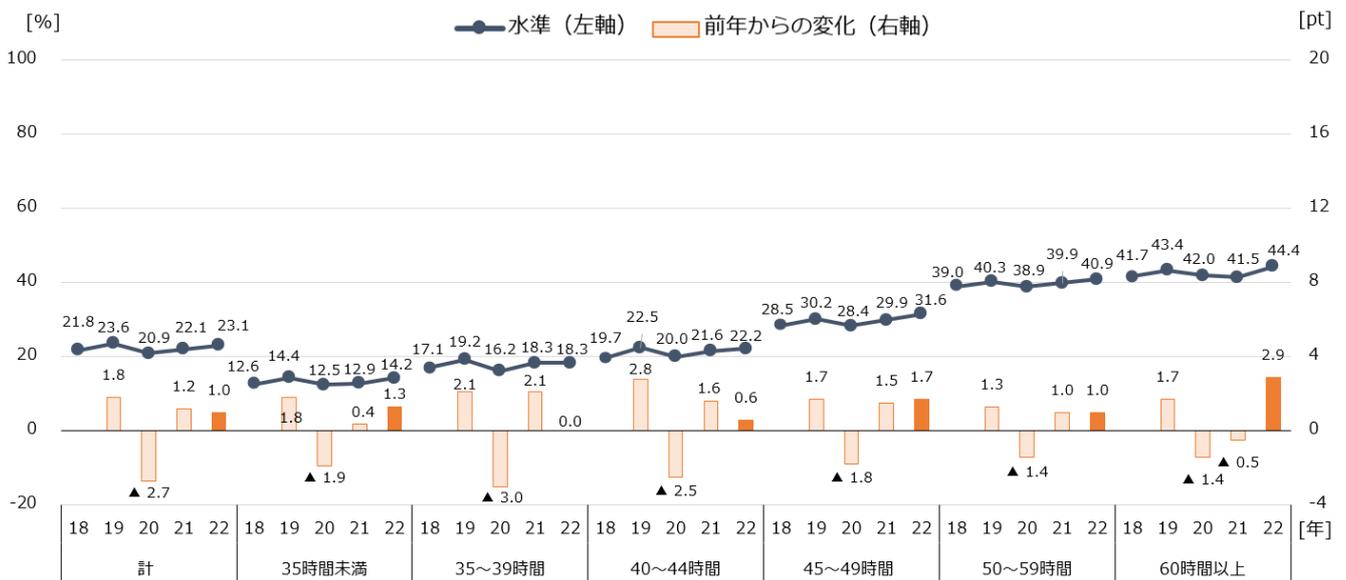
Works Index V ディーセントワーク による分析

- Index V「ディーセントワーク」は57.6pt（2022年）と、前年の58.3pt（2021年）から0.7pt低下した。
- Indicatorの内訳をみると水準が低下したものが多く（図表5-1）。IndicatorV-1「仕事量や負荷が適切である（仕事量・負荷が適切）」（60.2pt、前年比▲1.0pt）、IndicatorV-2「差別のない職場である（差別がない）」（77.4pt、同▲0.8pt）、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）」（70.0pt、同▲1.1pt）、IndicatorV-5「安全な職場で本人も健康である（安全な職場・健康）」（48.3pt、同▲0.8pt）で大きく低下した。
- IndicatorV-1「仕事量や負荷が適切である（仕事量・負荷が適切）」が大幅に低下したことについて、「処理しきれないほどの仕事であふれていた」という業務負荷の設問に「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した割合をみると、2022年で23.1%と前年の22.1%から増加している（図表5-2）。週労働時間別にみても、いずれの場合においても増加傾向にあることがわかる。

■ 図表5-1 Index Vとその内訳



■ 図表5-2 業務負荷を感じている人の割合（週労働時間別）

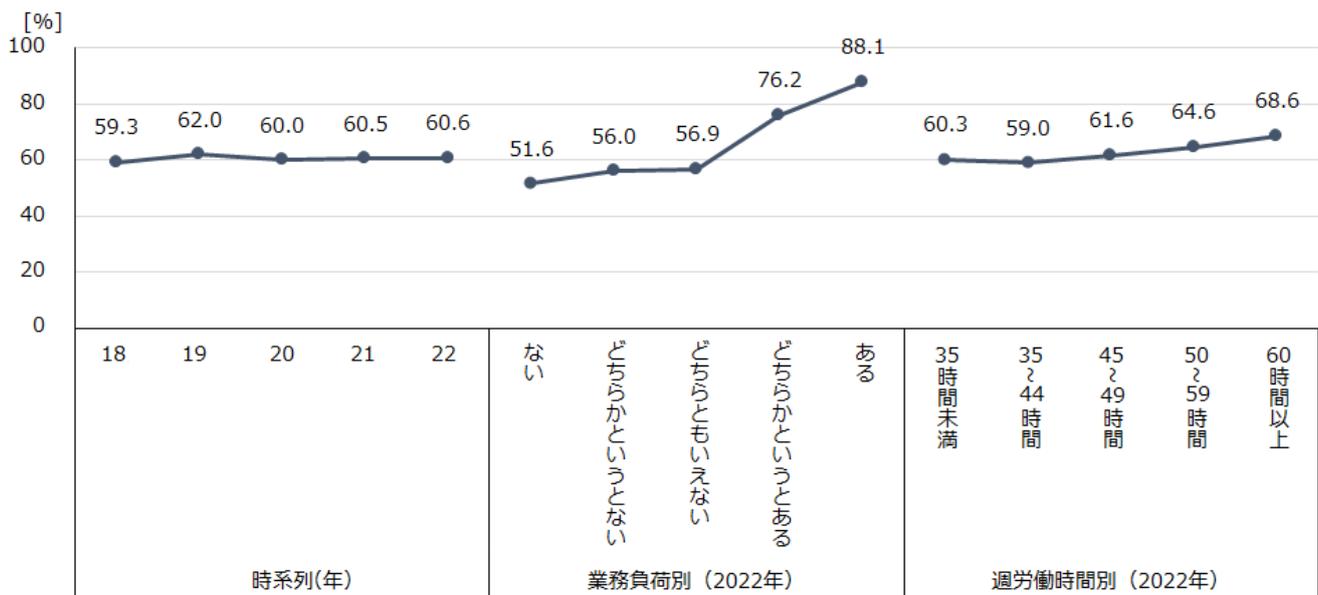


特徴6：時間あたりの業務負荷は高まる

Works Index V ディーセントワーク による分析

- IndicatorV-5「安全な職場で本人も健康である（安全な職場・健康）」（48.3pt、前年比▲0.8pt）が低下したことについて、「頭痛やめまいがする」など5つの健康状態のいずれかに不調を感じている人の割合をみると、2021年の60.5%から2022年の60.6%へとわずかに増加した（図表5-3）。業務負荷別と週労働時間別にみると、業務負荷が高い人や労働時間が長い人は、健康状態に不調を感じやすいことがわかる。
- IndicatorV-2「差別のない職場である（差別がない）」（77.4pt、同▲0.8pt）と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）」（70.0pt、同▲1.1pt）については、2020年にテレワークが急速に普及したことで、職場で差別やハラスメントを見聞きする機会が減り、一時的に水準が高まっていたが、コロナ禍を経て再び出社する機会が増えたことも相まって、コロナ禍前（2019年）の水準に戻りつつある（P12 図表5-1）。

■ 図表5-3 健康状態に不調を感じている人の割合

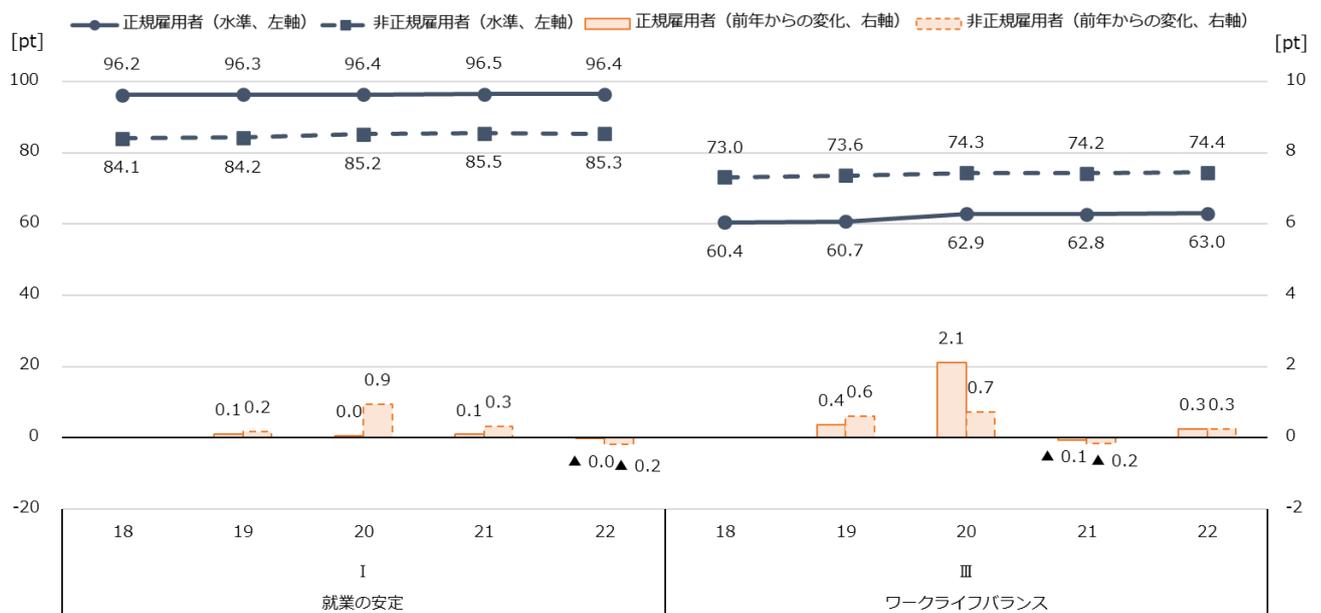


補論：就業の安定とワークライフバランスがともに実現できる働き方へ

Works Index I 就業の安定 と Works Index III ワークライフバランス による分析

- Index I 「就業の安定」とIndex III 「ワークライフバランス」はともに水準が上昇した。
- Index I 「就業の安定」について雇用形態別の推移をみると、正規雇用者では2018年の96.2ptから2022年の96.4ptへとわずか0.2ptの上昇であるが、高い水準を維持している。非正規雇用者では2018年の84.1ptから2022年の85.3ptへと1.2pt上昇した。
- Index III 「ワークライフバランス」についても同様にみると、正規雇用者では2018年の60.4ptから2022年の63.0ptへと2.6ptの大幅上昇となった。非正規雇用者では2018年の73.0ptから2022年の74.4ptへと1.4pt上昇した。
- いずれの雇用形態でも、元来高かった指標の水準を維持しながら、相対的には低かった指標が改善している。コロナ禍を経て、就業の安定性が高く、適切な労働時間で休暇取得も可能な働き方の実現に向けて、働き方は前進した。

■ 図表6-1 Index I とIndex IIIの推移（雇用形態別）



【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 2022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]

2022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]

2022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 2022年の各月において就業している [対象：全員]

2022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]

2022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、2022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]

2022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。

※ IndexIIIは2022年12月時点での就業者、IndexIV・Vは2022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（賞与などを含む年収）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（2022年は本人の名目労働所得額/1.027）。
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2020年の消費支出と税、社会保障などの非消費支出の合計額とする（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]

2022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）や預貯金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	$0.9 - \{(X-35) * 0.8 / (55-35)\}$
・ 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%）
 - ・ おおむね休暇がとれた（75%程度）
 - ・ おおよそ半分は休暇がとれた（50%程度）
 - ・ 少ししか休暇がとれなかった（25%程度）
 - ・ ほとんど休暇がとれなかった（数%程度）

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]

2022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
・どちらかというにあてはまる	4
・どちらともいえない	3
・どちらかというにあてはまらない	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]

2022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（2021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（2021年）は働いていなかった	0

②タスクの性質：2022年の仕事において、以下のいずれかについて「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」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をもとに、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2022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、「どちらかというにあてはまる」を2、「どちらともいえない」を3、「どちらかというにあてはまらない」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、「どちらかというにあてはまる」=2、「どちらともいえない」=3、「どちらかというにあてはまらない」=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/>