

最新データから読み解く

「働く」の変化



【監修・解説】孫 亜文

そん・あもん ●リクルートワークス研究所研究員。博士(経済学)。2015年にリクルートワークス研究所に入所。全国約5万人を対象とした「全国就業実態パネル調査」の調査設計・運営を担当する。専門は労働経済学。

働き方改革やデジタル化などが進み、人々の価値観が多様化するなかで、働く現場は実際にどう変化しているのでしょうか。3つのテーマについて、最新データから読み解いていきます。

取材・文／藤崎雅子

図2 上場企業役員における女性の人数

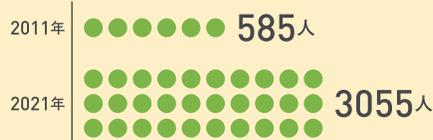
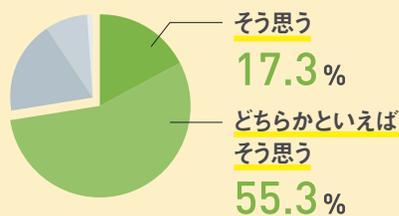


図3 民間企業に雇用されている障害者数

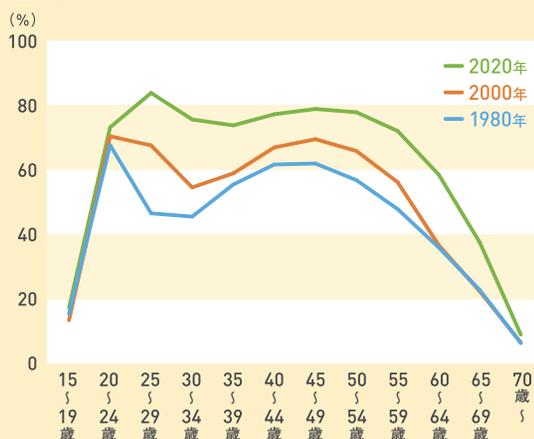


図4 性的マイノリティが働きやすい職場環境を作るべきだと思うか(企業調査)



性別以外の多様性についても状況改善が見られる。60～64歳の高齢者の就業率は71%まで上昇(*3)。障害者の雇用者数も、事業主に義務付けられる障害者の法定雇用率の段階的な引き上げなどに伴って年々上昇している(図3)。また、性的マイノリティに対しては、職場での配慮に前向きな企業が7割超という調査結果もある(図4)。「『誰もが活躍しやすくなった』という状況にはまだ到達していませんが、そこに向かって着実に動いていることは確か。生産性や競争力を高める経営戦略としても、多様な人材の登用は今後も進んでいくと期待されます」(孫さん)

図1 女性の年代別 労働力率*



*労働力率=15歳以上人口のうち労働力人口(就業者+完全失業者)の割合

「女性活躍推進」や「男女共同参画」が目指されるなか、実際に女性の働き方はどう変化しているか。女性の労働力率を年代別に見ると、結婚・出産期に当たる年代に落ち込むことを表す「M字カーブ」は、この40年間で大きく緩和している(図1)。現在、女性の育児休業取得率は8割超(*1)。結婚・出産を経ても働き続ける女性の増加が、M字緩和の一要因と考えられる。

障害者などのマイノリティも働きやすい環境の整備進む

また、努力次第で昇進も可能など、やりがいをもって働き続けられるかどうかも重要だ。管理職に就く女性は増加傾向にあり(*2)、なかでも注目は上場企業役員における女性の人数で、10年間で約5倍となった(図2)。ただし女性比率で見ればわずか7.5%。「依然として男女差は大きく、諸外国と比べて遅れが目立つ。さらなる改善が求められる」と、孫さんは指摘する。

Point 01

誰もが活躍しやすい社会に向かっている



図5 企業の柔軟な働き方の推進状況

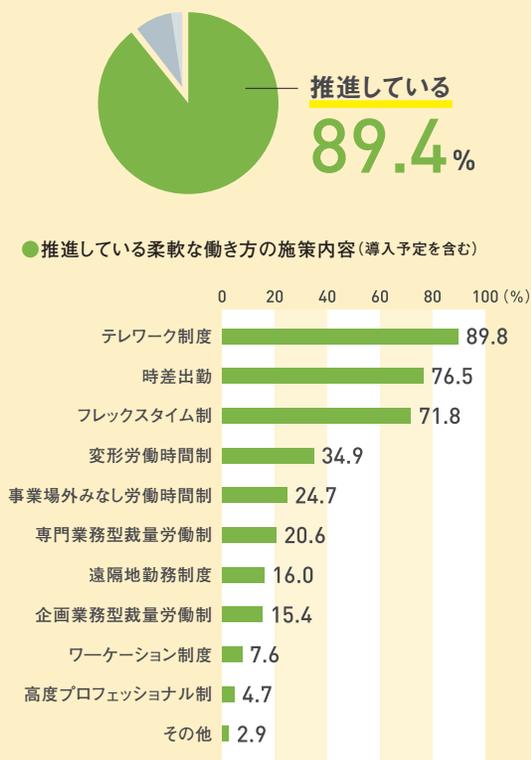


図6 年間就業時間と週60時間以上働く雇用の割合



図7 非正規雇用に占める不本意非正規の比率



テレワーク、フレックスタイム…企業は柔軟な働き方を推進

国を挙げた働き方改革で目指される、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を可能とする社会には、どれだけ近づいているだろうか。

経団連会員企業への調査によると、柔軟な働き方を推進している企業は約9割と、大多数を占める。その具体的な施策を見ると、「テレワーク」「時差出勤」「フレックスタイム制」の導入は7割を超える(図5)。出社せずに業務

を遂行したり、働く人自身が労働時間帯を選択したりすることも可能になるなど、働くうえでの時間や場所の制約は緩和の方向にある。

「こうした動きはコロナ対策を機に一気に加速しました。一時的な対応も見られますが、これを機に定着していく企業も多いと考えられます(孫さん)

**長時間労働が緩和し
ワークライフバランスが向上**

では、健康被害や過労死にもつながると問題視されてきた、長時間労働の

状況はどうか。統計によると、年間就業時間の平均と、週60時間以上働く人の割合は、ともに年々減少している(図6)。また、働く人への調査では「休暇を取得できている」が2018年の59.2%から2020年の64.1%へ上昇(*4)。ワークライフバランス向上がさまざまなデータに表れている。

**待遇改善が課題の非正規雇用、
不本意比率は減少**

現在、雇用の4割近くを占めている、非正規雇用の動向にも目を向けて

みたい。近年の非正規雇用の人数は2000万人前後とほぼ横ばいの状況だが(*5)、「不本意」に非正規として雇用されている人の割合は減少している(図7)。「国が『同一労働同一賃金』を掲げて非正規雇用の処遇改善を推進するなか、雇用形態にかかわらず能力を評価する機運が醸成され、非正規で働く人のモチベーション向上に影響している可能性もある」と孫さん。正社員であることとられず、個人の事情に合う働き方を選択できる社会へ、さらなる改善が望まれる。

Point 02
——ワークスタイルの自由度がアップ

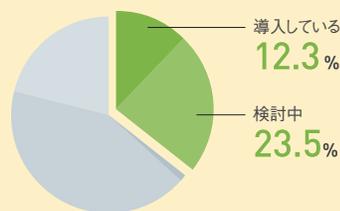
【出典】 図5：日本経済団体連合会「2021年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」/ 図6：総務省「労働力調査」/ 図7：総務省「労働力調査」
*4：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」/ *5：総務省「労働力調査」

図9 働く個人の兼業・副業の実施状況



兼業・副業に前向き **約57%**

図8 ジョブ型雇用の導入状況



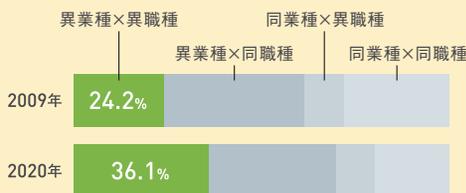
導入/検討中 **約36%**

図10 フリーランスの人口規模



※「フリーランス=時間や場所にとらわれない働き方をする人」と定義したうえで、自営業主(雇用者なし)もしくは内職で、実店舗をもたず、農林漁業(業種)を除くものとして集計

図11 転職時の業種・職種異同のパターン別割合



異業種×異職種の転職 **3人に1人**

環境変化を受けて
雇用の仕組みも変化

既に終身雇用や年功序列は崩れつつあるが、近年は「ジョブ型雇用」という仕組みが、日本型雇用に揺さぶりをかけている。これまで日本では、社員にふさわしい仕事を割り当てる「人主体」のメンバーシップ型雇用が一般的だった。しかし、企業のグローバル化やテクノロジー人材の需要の高まり、労働市場の流動化などを背景に、職務内容を明確にして最適な人材を採用、配置する「仕事主体」のジョブ型雇用の導入が

検討されるようになった。ジョブ型雇用への転換には課題も多く、現時点での導入企業は少ないが、検討中を含めると約36%となり、注目度は高い(図8)。「転換が進めば、必要なときに必要な人材を採用しやすくなり、新卒一括採用の仕組みが変わる可能性もある」(孫さん)という。

兼業・副業やフリーランス：新しい働き方も選択肢に

雇用が変化するなか、注目される働き方がある。その一つが「兼業・副業」だ。国の後押しで「兼業・副業」を可能と

する企業が増加。働く人への調査では約1割が兼業・副業実施中で、約5割は今後の意向ありと回答(図9)。その理由の最多は「副収入」だが、「新しい知識やスキルを獲得したい」「新しい視点、柔軟な発想ができるようになりたい」などスキルアップ面も目立つ。

「最近ではテレワークなどを活用して遠方の仕事もしやすくなり、都市圏で働きながら地元発展に貢献するといった例も増えています」(孫さん)

雇用と自営の間に、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る「フリーランス」という働き方もある。現在、フリーランス人口は約461万人(図10)。そのうち、本業フリーランスは約325万人と、就業者全体の約5%だ。また、転職に関するデータでは、越境の増加が目をつく。この10年間、転職者数は緩やかに増えている(*6)。その中身を見ると、業種と職種の両方の壁を越える越境転職が増加し、今や転職者のおよそ3人に1人(図11)。「『新卒で就いた仕事で一生』とは限らず、個人の希望やライフステージの変化に合わせて、柔軟なキャリア形成ができる。それが可能な社会になっていくことを期待しています」(孫さん)

【出典】図8：リクルート「『ジョブ型雇用』に関する人事担当者対象調査2020」/図9：リクルート「兼業・副業に関する動向調査(2020)」/図10：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」(2020年)/図11：リクルート「リクルートエージェント」転職決定者データ分析*6：総務省「労働力調査」