

日本の働き方、5年を総括 2016年～2020年、3つの進化と3つの課題  
リクルートワークス研究所 全国約5万人の働き方調査「Works Index 2020 日本の働き方、5年の進展」を発表

労働時間の短縮化や非正規の処遇改善が進み、女性とシニアの就業は安定化

今後の課題は、社会人の自律的な学びの定着や業務負荷の高まり、ハラスメントが焦点に

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）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、全国約5万人の同一個人の就業実態を毎年追跡調査し、日本における働き方について独自に指標化した「Works Index」を公表しています。この度、2016年から2020年まで5年分の変遷を分析し、日本における働き方の3つの進化と3つの課題をまとめた「Works Index 2020 日本の働き方、5年の進展」を発表しましたのでご報告します。

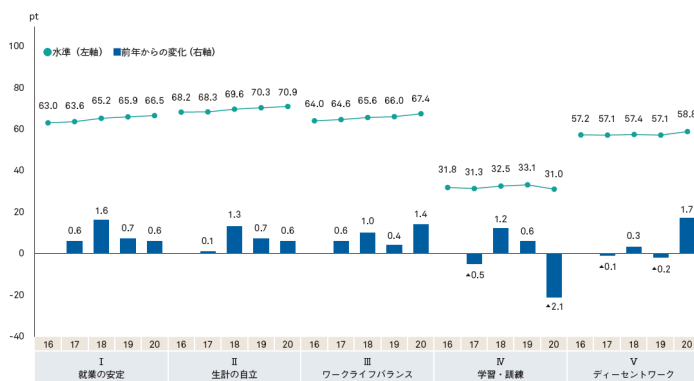
※調査結果の詳細(レポート)はURLより参照ください。レポートでは2020年についての詳細分析も掲載しています。

[https://www.works-i.com/research/works-report/2021/works\\_index\\_2020.html](https://www.works-i.com/research/works-report/2021/works_index_2020.html)

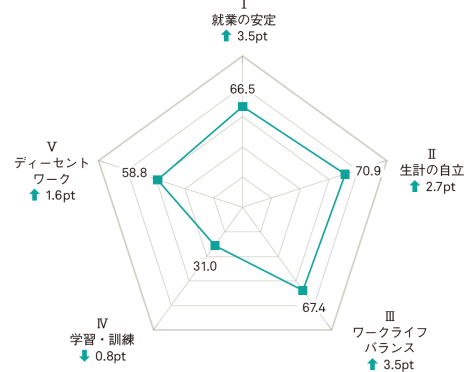
**結果概要：5つの指標中4指標が上昇。働き方は前進した。「学習・訓練」は下降し今後の課題も顕在化**

「Works Index」は、個人が生き生きと働き続けられている状態かどうかを示す5つの指標です。2016年から2020年までで、「就業の安定」「生計の自立」「ワークライフバランス」「ディーセントワーク」の4つの指標（以下、インデックス）で水準が上昇しました。一方で、「学習・訓練」が2020年に大きく下降するなど、2021年以降の働き方の課題も顕在化しています。この背景には、2016年9月「働き方改革実現会議」の発足に端を発する「働き方改革」により、2018年には「働き方改革関連法」が成立、2019年以降順次施行されたことに加えて、2020年には新型コロナウイルス感染症の影響で、企業・働き手ともに変化を迫られたことがあると考えます。

■ 図1：Works Index 2016年～2020年の推移



■ 図2：Works Index 2020



※各インデックス横には2016年からの差分ptを記載

### 日本の働き方に関する「3つの進化」と「3つの課題」

本レポートでは、日本の働き方に起きた3つの進化と3つの課題を明らかにしました。

#### ■ 3つの進化

1. 労働時間の短縮化が進む
2. 非正規の処遇改善が進む
3. 女性とシニアの就業の安定化が進む

#### ■ 3つの課題

1. 自律的な学びは定着せず
2. 勤務時間の自由度は低下し、業務負荷は高まる
3. 職場におけるハラスメントが表面化する

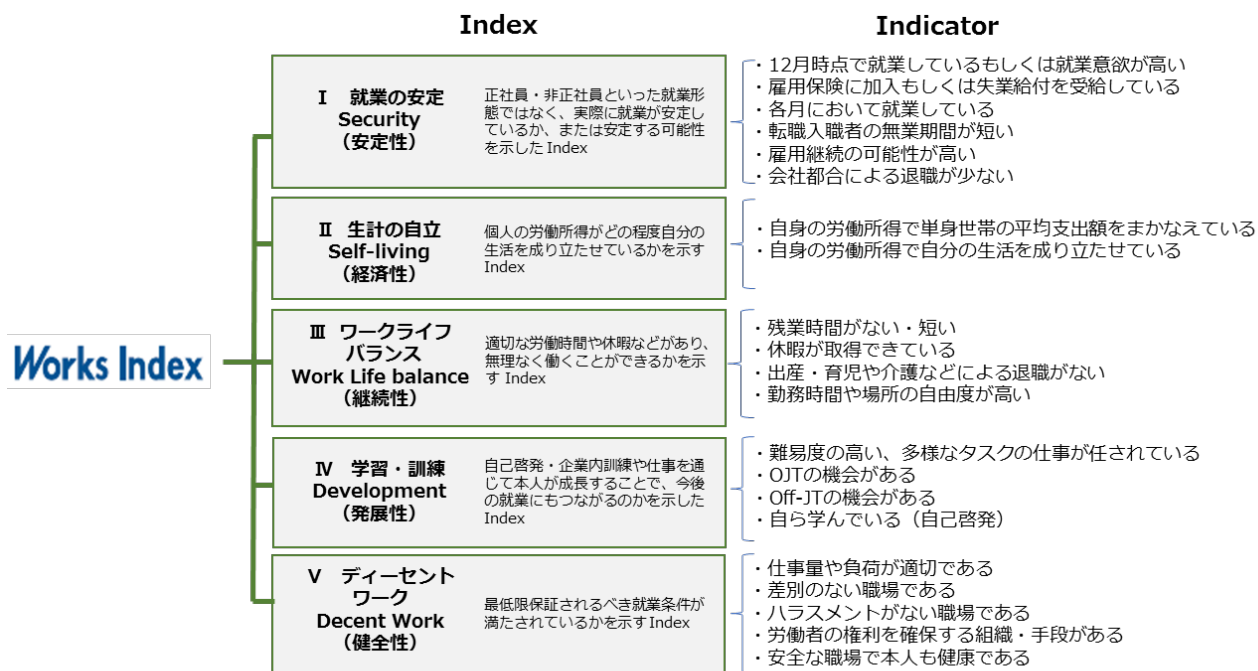
本件に関する  
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

■ Works Indexについて

「Works Index」は、日本における個人の働き方を可視化するための指標です。「全国就業実態パネル調査」開始にあたって、リクルートワークス研究所が独自に開発したもので、個人が生き生きと働き続けるために必要と考える5つの指標（インデックス）によって構成されています。それぞれのインデックスにはインディケータと呼ばれる構成要素が含まれます。毎年、「全国就業実態パネル調査」のうちインディケータに関連する結果から、それぞれのインデックスの値を算出し、0～100ptの間の値で示されます。100ptは、個人の働き方が理想的な状態であることを示します。

■ 「Works Index」のインデックスとインディケータ構成要素



注：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。

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

調査目的	調査前年1年間の個人の就業状態、所得、仕事の状況などについて、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。
調査対象・時期	全国15歳以上の男女に対して、毎年1月に実施。
調査手法	インターネットモニター調査。調査会社保有の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。ただし、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。
有効回収数	各年 約50,000サンプル程度
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。本報告書では、ウエイトバック集計後で、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。

※全国就業実態パネル調査の各年詳細は、[https://www.works-i.com/surveys/panel\\_surveys.html](https://www.works-i.com/surveys/panel_surveys.html)をご覧ください

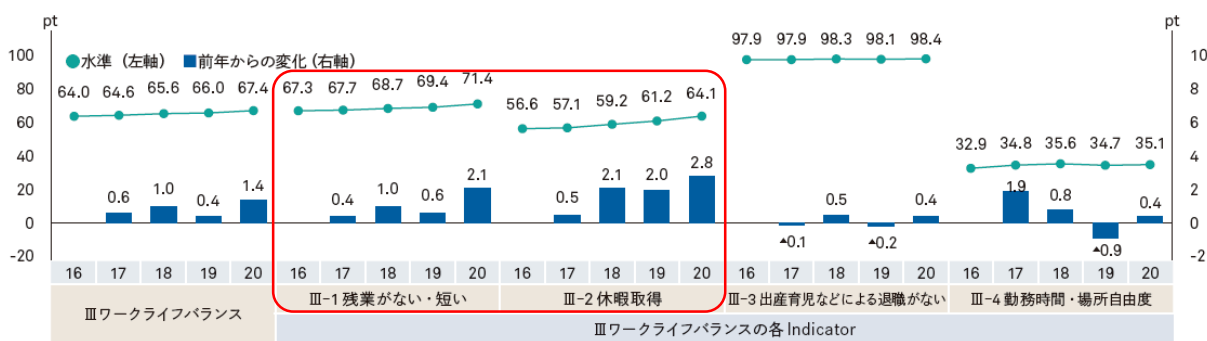
一億総活躍社会を目指した「働き方改革実行計画」で示された、日本の労働制度と働き方に関する課題である「正規、非正規の不合理な処遇の差」「長時間労働」「単線型の日本のキャリアパス」と、それらを解決するための9つの検討テーマ（P7）を参照しながら、5年分のWorks Indexの変化を分析することで日本の働き方に関する進化を考察しました。Works Indexでは、この5年で労働時間の短縮化が進み、休暇取得は増えたことが分かりました。また、非正規の処遇改善と、女性とシニアの就業の安定化が進んだことも分かりました。さらにコロナ禍は、働き方の柔軟化などに影響を与えました。

### 進化1 労働時間の短縮化が進む

日本政府が示した「働き方改革実行計画」の課題のひとつに「長時間労働」があります。2019年4月以降、改正労働基準法が施行され、これを受けて時間外労働の上限規制導入や5日間の有給休暇取得の義務化などが盛り込まれました。

インデックスⅢ「ワークライフバランス」（図3）をみると、インディケータⅢ-1「残業がない・短い」とⅢ-2「休暇が取得できている」が、年々右肩上がりでも推移しています。休暇が増え、労働時間の短縮化が進んでいる様子がうかがえます。また、2020年には新型コロナウイルス感染症の影響で、一部の業種において休業や短時間勤務を求められ、労働時間の縮減がさらに進むなどの影響があったと考えられます。

■ 図3：IndexⅢと各Indicatorの2016年から2020年までの推移

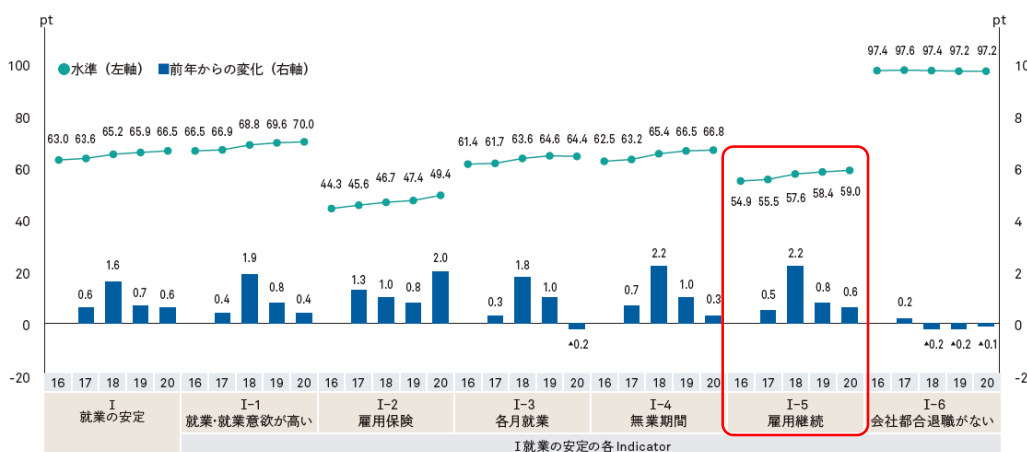


### 進化2 非正規の処遇改善が進む

2020年、「働き方改革実行計画」の「正規、非正規の不合理な処遇の差の改善」に対する取り組みとして、同一企業内における正規雇用者と非正規雇用者との間の不合理な待遇差を禁止する「同一労働同一賃金の原則」の適用を記した「パートタイム・有期雇用労働法」が、大企業を対象に施行されました。これは2021年4月には中小企業まで対象が拡大されています。

また、インデックスⅠ「就業の安定」を確認すると、インディケータⅠ-5「雇用継続の可能性が高い」で55.5pt（2017年）から57.6pt（2018年）と大きく伸び（前年比+2.2pt）、その後も継続的に上昇しています（図4）。この傾向は非正規に限定しても見受けられるため（P6 図11）、2016年以降、非正規の処遇が確かに改善していることが分かります。

■ 図4：IndexⅠと各Indicatorの2016年から2020年までの推移



### 進化3 女性とシニアの就業の安定化が進む

2016年以降、女性とシニアの就業の安定化が一層進みました。インデックスⅠ「就業の安定」の5年の伸び（図5）は、女性が+5.1pt（52.9pt→58.0pt）であり男性の+1.6pt（73.7pt→75.3pt）よりも大きく、就業の安定化が進んだことが分かります。シニア層においても伸長し、55～64歳では男性が+4.5pt（78.5pt→83.0pt）、女性が+7.8pt（55.5pt→63.3pt）と他の年齢層よりも大きく伸びました。この背景として、2015年9月に企業内の女性活躍に関する状況（採用における競争倍率、継続雇用割合、管理職比率、非正規の正規転換の割合など）や課題と取り組みの公表義務化などを明記した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行され、その後も改正によって強化されたことがあると考えられます。シニアでも、2013年4月に65歳までの雇用確保の義務化を示した改正高齢者雇用安定法が施行され、その後さらなる継続雇用延長等に向けた議論が行われてきました。

■ 図5：IndexⅠ 就業の安定、性別・年齢別の推移

I 就業の安定		16	17	18	19	20	17-16	18-17	19-18	20-19
全体		63.0	63.6	65.2	65.9	66.5	0.6	1.6	0.7	0.6
男性		73.7	73.8	74.6	75.1	75.3	0.1	0.8	0.6	0.2
女性		52.9	54.0	56.1	57.1	58.0	1.1	2.2	1.0	0.9

※前年からの変化については、元の数値からそのまま減算を行い、その後四捨五入を行っている。このため、それぞれの水準を四捨五入した後に減算した値とは、一部値が異なる。

I 就業の安定		16	17	18	19	20	17-16	18-17	19-18	20-19
男性	15-24歳	75.3	72.9	75.5	74.1	75.9	+2.4	2.6	+1.4	1.8
	25-34歳	87.1	87.1	87.9	88.6	88.1	0.0	0.8	0.7	+0.5
	35-44歳	89.6	89.7	90.2	90.7	90.7	0.2	0.5	0.5	0.0
	45-54歳	88.7	89.2	89.6	89.9	89.5	0.5	0.5	0.3	+0.4
	55-64歳	78.5	79.3	80.7	82.0	83.0	0.8	1.3	1.3	1.0
	65歳以上	37.5	38.1	38.3	39.4	40.5	0.6	0.1	1.1	1.1
女性	15-24歳	69.8	73.4	71.2	72.3	74.3	3.6	+2.2	1.1	1.9
	25-34歳	69.3	70.4	71.7	73.7	76.2	1.0	1.3	2.0	2.4
	35-44歳	67.2	68.0	69.5	71.4	72.8	0.9	1.5	1.8	1.4
	45-54歳	70.0	70.8	71.8	72.7	73.6	0.8	1.0	0.9	0.9
	55-64歳	55.5	57.0	59.1	61.2	63.3	1.5	2.0	2.1	2.1
	65歳以上	23.6	24.8	26.0	26.5	27.7	1.1	1.2	0.5	1.2

### 女性の働き方の変化

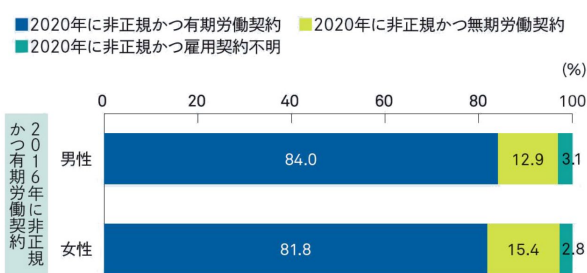
2016年から2020年までに女性の働き方は変わったか、非正規就業者の無期転換状況と、非就業者の状況について分析しました。

非正規で働き続けている人のうち、有期労働契約から無期労働契約に転換した割合をみると（図6）、男女別では男性で12.9%、女性では15.4%になりました。男性よりも女性のほうが、無期転換が進んでいることが分かります。

加えて、女性が就業するようになったかについて就業非就業の移動状況をみると（図7）、2016年に非就業である女性のうち、20.1%が2020年時点では就業していることが分かります。男性では26.2%と女性より割合が高いものの、人口規模に換算すると男性が約440万人であるのに対し、女性では約585万人となります。もともと女性のほうが非就業者が多いとはいえ、多くの女性が新たに働くようになったことが分かります。

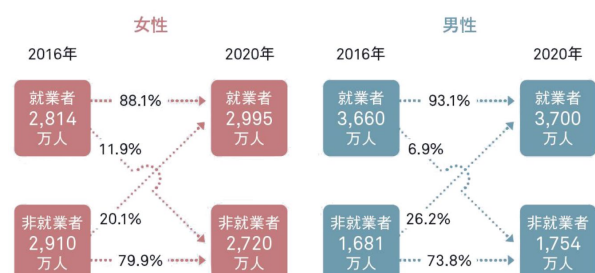
■ 図6：非正規の無期転換の状況

（男女別、2016年と2020年の比較）



■ 図7：就業非就業の移動状況

（男女別、2016年と2020年の比較）



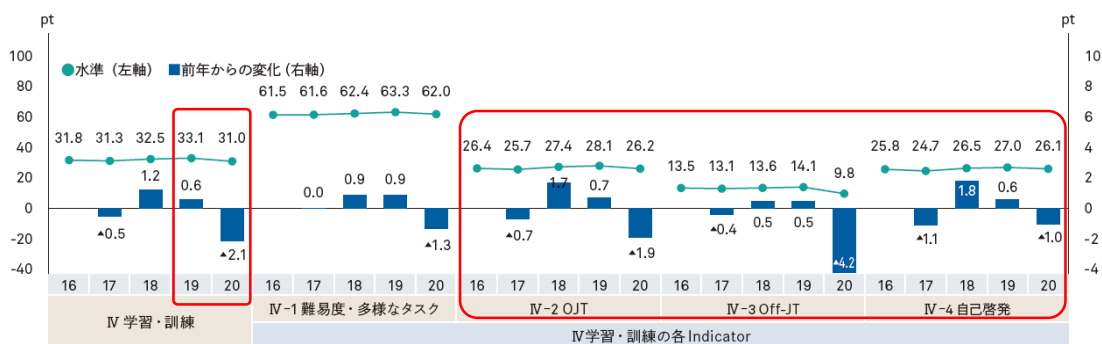
注：人口規模は総務省「労働力調査」の各年12月時点の数値を用いている。

働き方が進化する一方で、自律的な学びの不足や勤務時間の自由度の低下、ハラスメント意識の高まりなど、多様な働き手が生き生きと働ける就労環境をつくるための新たな課題も表出しています。今後に向けての3つの課題を考察します。

### 課題1 自律的な学びは定着せず

この5年における大きな変化のひとつに、2020年のインデックスIV「学習・訓練」の低下（2016年31.8pt→2020年31.0pt）が挙げられます（図8）。この項目は2017年から2019年まで2年にわたって上昇したにも関わらず、2020年の大幅な下降（前年比▲2.1pt）により、5年前との比較では全てのインデックスの中で唯一、下降しました。2020年は新型コロナウイルス感染症の影響で、デスクワーカーを中心にテレワークを実施する企業が急増し、対面による業務遂行の割合が減りました。それによって、職場で仕事を「見て学ぶ」機会が減り、Works Indexにも影響したと考えられます。特にインディケータIV-2「OJTの機会がある」は前年比▲1.9pt（2019年28.1pt→2020年26.2pt）、インディケータIV-3「Off-JTの機会がある」は同▲4.2pt（14.1pt→9.8pt）と大きく低下しました。「働き方改革実行計画」の課題「単線型の日本のキャリアパス」を変えていくためには、キャリアアップ・キャリアチェンジしやすい社会の実現が重要です。そのためには、個人が自発的に学びを継続していくことが望まれます。しかし、インディケータIV-4「自ら学んでいる（自己啓発）」は2020年には前年比▲1.0ptと低下しました。このことから、自律的に学ぶという意識が十分に根付いていない可能性が読み取れます。日本は他国と比べて労働生産性が低く、賃金が上昇しないことが指摘されてきており、学びは社会の人的資本を高めるための重要な要素です。個人に自律的な学び意識・習慣を定着させるかが、今後の課題といえます。

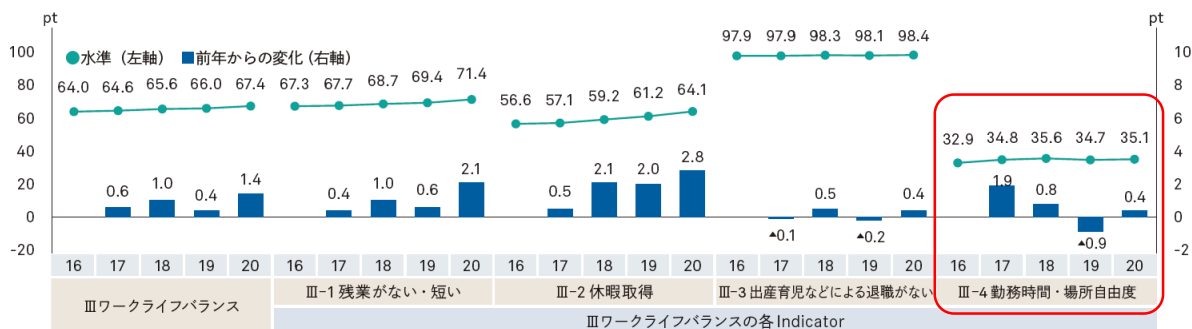
■ 図8：IndexIVと各Indicatorの2016年から2020年までの推移



### 課題2 勤務時間の自由度は低下し、業務負担は高まる

インディケータIII-4「勤務時間や場所の自由度が高い」（図9）の推移をみると、2019年は前年比▲0.9ptと低下、コロナ禍にあった2020年でも同+0.4ptとわずかな上昇にとどまりました。2019年は労働時間に関する働き方改革関連法が施行され、労働時間の管理を強化させる動きがあったことが、インディケータ低下の背景のひとつにあると考えられます。2020年は、コロナ禍によりテレワーク制度を導入する企業が一気に増えた一方で、外出自粛が求められたことで、勤務場所が職場から自宅に変わっただけで自由度そのものに変化がなかった人も増えた可能性があります。また、労働時間の管理強化によって、業務量の未調整による業務負担の高まりも見受けられます。インディケータV-1「仕事量や負担が適切である」（図10）をみると、2019年は前年比▲同1.2ptと低下、2020年には+2.6ptと上昇しました。2020年は、新型コロナウイルス感染症の影響で、全体的な業務量が単に減ったことで、業務負担の大幅な低下につながった可能性が高く、業務量の改善が行われた可能性は低いと考えられます。

■ 図9：IndexIIIと各Indicatorの2016年から2020年までの推移

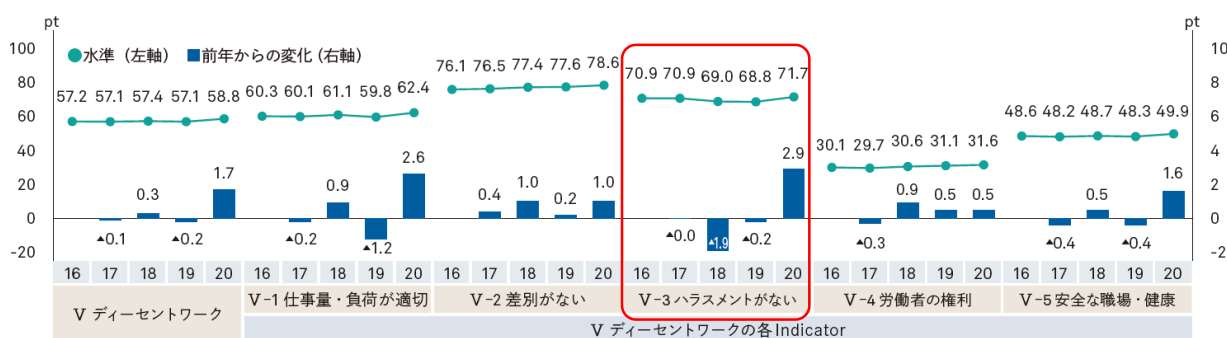


### 課題3 職場におけるハラスメントが表面化する

2016年以降、日本では仕事におけるハラスメントを許さない風潮が高まっています。インディケーターV-3「ハラスメントがない職場である」は、5年でわずか0.8ptの上昇（2016年70.9pt→2020年71.7pt）にとどまりました（図10）。推移をみると2018年は前年比▲1.9ptと減少。一方で、2020年には前年比+2.9ptと大きく上昇しています。2018年は、セクシャルハラスメントを告発する#Me Too運動が海外から日本にも広がるなど、ハラスメントへの関心が高まる動きがありました。これにより、それまで表面化してこなかった課題がみえるようになったと考えられます。2020年は新型コロナウイルス感染症の影響でテレワークが増え、デスクワーカーを中心に対面で仕事をする機会が大幅に減りました。そのため、単純にハラスメントを見聞きする機会が減ったことも理由として考えられます。

働き方改革により労働時間の短縮や働き方の柔軟化が進んでも、差別やハラスメントがある職場環境では、生き生きと働くことは難しくなります。差別やハラスメントへの関心が高まったことは、これまで表面化してこなかった職場で起こる課題が可視化されたということもできます。次の5年では、多様な個人が生き生きと働けるように、就業環境の改善が望まれます。

■ 図10：Index V と各Indicatorの2016年から2020年までの推移



■ 図11：Index I-5 雇用継続の可能性が高い、就業形態別、2016年から2020年までの推移

	I-5 雇用継続									
	16	17	18	19	20	17-16	18-17	19-18	20-19	
全体	54.9	55.5	57.6	58.4	59.0	0.5	2.2	0.8	0.6	
就業形態	正規の職員・従業員	96.0	95.8	96.6	96.2	96.3	+0.2	0.8	+0.4	0.1
	パート・アルバイト	60.2	60.9	62.0	62.2	63.2	0.7	1.1	0.3	1.0
	労働者派遣事業所の派遣社員	44.7	43.6	46.1	47.1	48.3	+1.1	2.5	1.0	1.2
	契約社員・嘱託	60.0	60.4	62.8	63.2	63.8	0.4	2.4	0.4	0.6
	自営業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	家族従業者	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他	97.4	97.1	96.7	97.4	97.3	+0.3	+0.4	0.7	+0.1

### 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、一人一人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、メディア&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、4万5,000人以上の従業員とともに、60を超える国・地域で事業を展開しています。2019年度の売上収益は2兆3,994億円、海外売上比率は約45%になります。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、一人一人が輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここがない、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.co.jp/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>

本レポートでは、働き方に関する各種法令の施行等の出来事（図12）と、働き方改革実行計画で示された3つの課題（図13）等に照らして、日本の働き方に関する「3つの進化」と「3つの課題」を考察しました。

■ 図12：働き方に関する出来事年表

2010年	4月	改正労働基準法施行（大企業） ・月60時間以上の時間外労働の割増賃金率の引き上げ開始	2019年	4月	改正労働基準法施行 ・時間外労働の上限規制の導入（大企業） ・5日間の「有給休暇取得」の義務化 ・最大3か月単位でのフレックスタイム制運用が可能 ・高度プロフェッショナル制度の創設
2011年	3月	東日本大震災			改正労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行 ・勤務間インターバル制度の努力義務
2012年	1月	厚生労働省が「パワーハラスメント」の6つの典型例を示す			改正労働安全衛生法・じん肺法施行 ・産業医・産業保健機能を強化（事業主の労働時間把握義務を含む）
2013年	4月	改正労働契約法施行 ・無期労働契約への転換などの適用			文部科学省のリカレント教育に係る施策 ・専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト
		改正高齢者雇用安定法施行 ・65歳までの雇用確保（義務）の開始		6月	国際労働機関（ILO）による暴力およびハラスメント条約が採択される ・ハラスメントを全面禁止する条約
	11月	「ブラック企業」が流行語大賞にノミネート			消費税10%に引き上げ
2014年	4月	消費税8%に引き上げ	2020年	4月	改正労働基準法適用（中小企業） ・時間外労働の上限規制の導入
	10月	改正雇用保険法施行 ・教育訓練給付制度の拡充			パートタイム・有期雇用労働法施行（大企業） ・同一労働・同一賃金の原則の適用
	11月	過労死等防止対策推進法施行			文部科学省のリカレント教育に係る施策 ・出口一体型地方創生人材システム構築事業 ・人文・社会科学系大学院リカレント機能高度化プログラム ・リカレント・ファシリテート人材育成システム構築事業 ・大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築
2015年	9月	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）施行 ・企業内の女性活躍に関する状況や課題と取組の公表（301人以上の大企業）		4-5月	第1回緊急事態宣言の実施（新型コロナウイルス感染症）
	12月	改正労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」の施行		6月	改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）施行（大企業） ・パワハラ防止対策の義務化
2016年	9月	「一億総活躍社会」の実現を目的に「働き方改革実現会議」が発足			女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）施行 ・女性活躍に関する情報公表の強化（301人以上の企業）
2017年	3月	「働き方改革実現会議」にて「働き方改革実行計画」を発表	2021年	1月	改正育児・介護休業法施行
	7月	東京五輪に向け、テレワーク・デイズを開始		1-3月	第2回緊急事態宣言の実施（新型コロナウイルス感染症）
	9月	「人生100年時代構想会議」の発足		4月	パートタイム・有期雇用労働法適用（中小企業） ・同一労働・同一賃金の原則の適用
2018年	1月	「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を発表			改正高齢者雇用安定法施行 ・70歳までの就業確保（努力義務）の開始
	3月	「第6回人生100年時代構想会議」にて「リカレント教育」について議論する		4-6月	第3回緊急事態宣言の実施（新型コロナウイルス感染症） まん延防止重点措置の実施
	4月	「人材開発支援助成金制度」のコースの再編・廃止（旧キャリア形成促進助成金制度から名称変更）	2022年	4月	改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）適用（中小企業） ・パワハラ防止対策の義務化
		通算5年を超えた有期労働契約者の無期転換ルールの適用開始			女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）施行 ・企業内の女性活躍に関する状況や課題と取組の公表（101人以上の企業）
		文部科学省のリカレント教育に係る施策 ・社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究	2023年	4月	改正労働基準法適用（中小企業） ・月60時間以上の時間外労働の割増賃金率の引き上げ開始
	6月	「人生100年時代構想会議」が取りまとめた「人づくり革命 基本構想」が発表される	2024年	4月	改正労働基準法適用（自動車運転業務、建設事業、医師） ・時間外労働の上限規制の導入
		「働き方改革関連法」成立（2019年より順次施行）			

■ 図13：働き方改革実行計画の3つの課題と9つの項目

3つの課題								
正規、非正規の不合理な処遇の差	長時間労働	単線型の日本のキャリアパス						
上記の3つの課題を解決するための9つの検討テーマ								
非正規雇用の処遇改善	賃金引き上げと労働生産性向上	長時間労働の是正	柔軟な働き方がしやすい環境整備	病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障がい者就労の推進	外国人材の受け入れ	女性・若者が活躍しやすい環境整備	雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実	高齢者の就業促進