

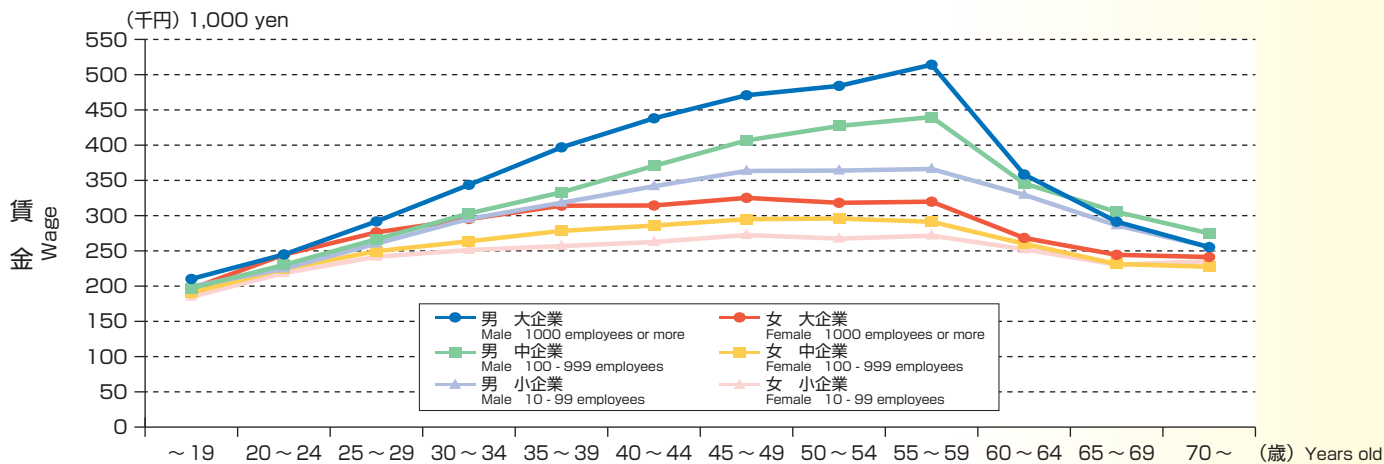
就職 Employment

◇大企業の賃金ピークは男性は55～59歳で51万4,100円、女性45～49歳で32万5,200円

The peak of wages of large enterprises is 514,100 yen at age 55 to 59 for male, 325,200 yen at age 45 to 49 for female

年齢階級、性、企業規模別賃金（産業計） —令和6年—

Wages by sex, age group and size of enterprise (Industries covered), 2024

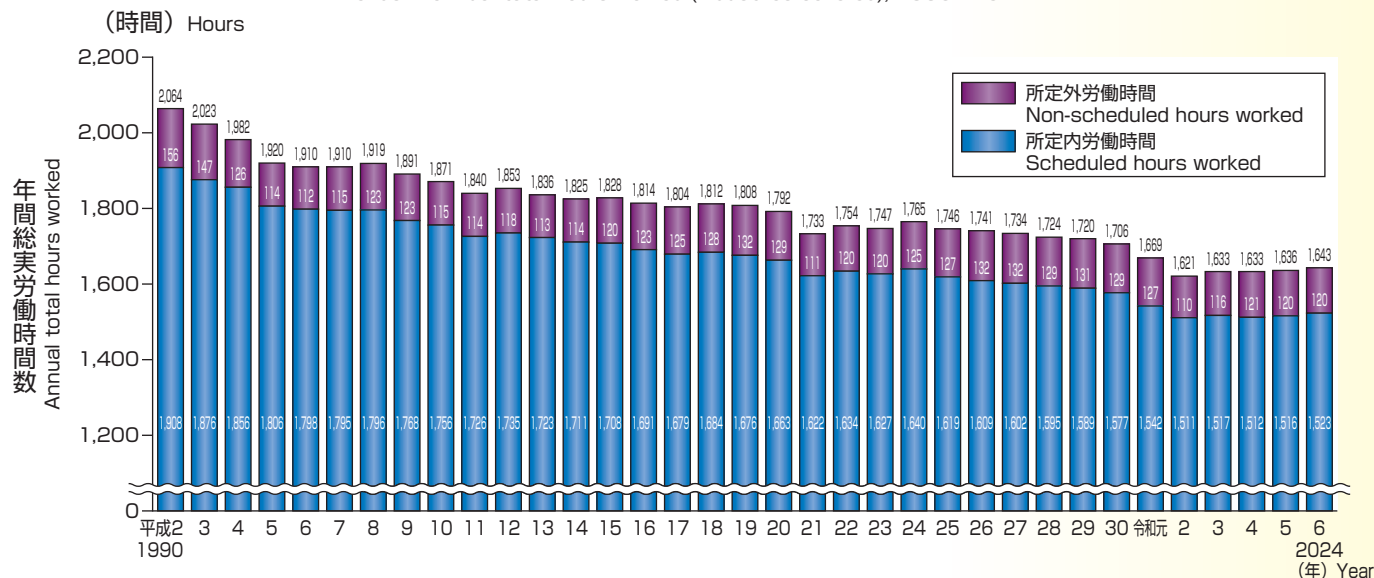


◇年間労働時間は1,643時間

Annual total hours worked are 1,643 hours

年間総実労働時間の年次推移（調査産業計） —平成2～令和6年—

Trends in annual total hours worked (Industries covered), 1990–2024

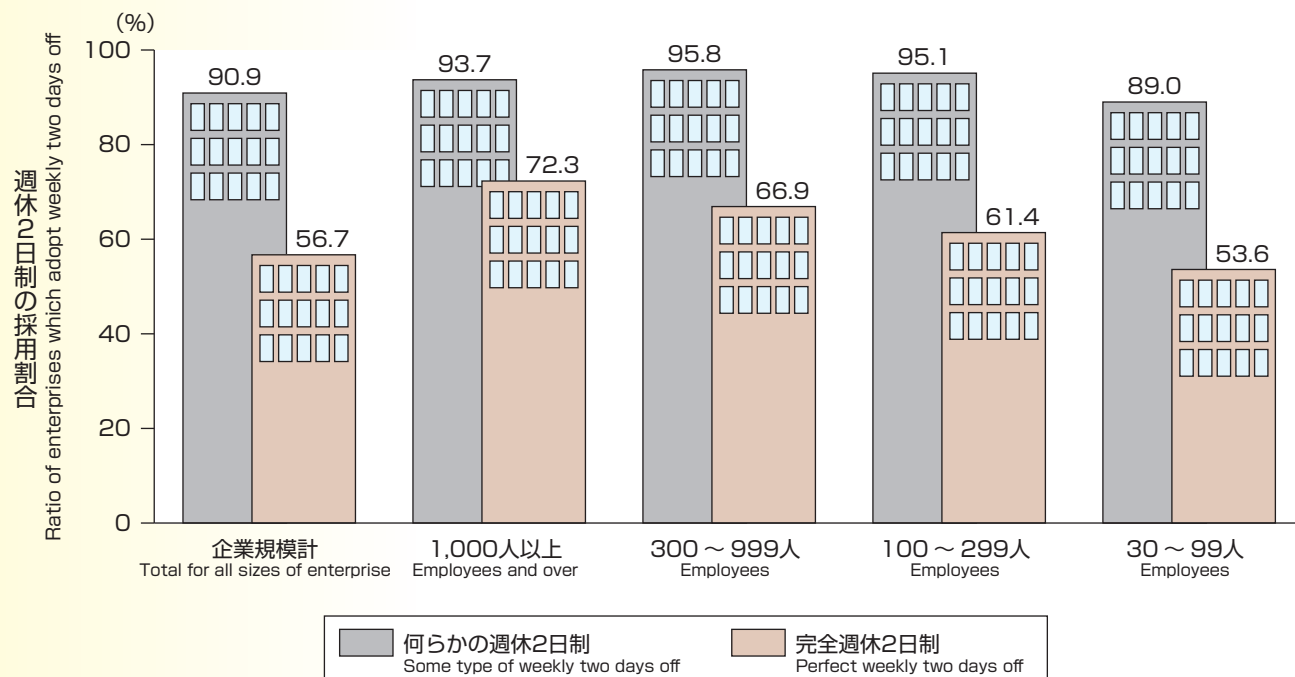


◇約9割の企業で何らかの週休2日制採用

About 90% of enterprises adopt some type of weekly two days off

企業規模別にみた週休2日制の採用割合 — 令和6年 —

Ratio of enterprises that adopt weekly two days off by size of enterprise, 2024



資料「就労条件総合調査」

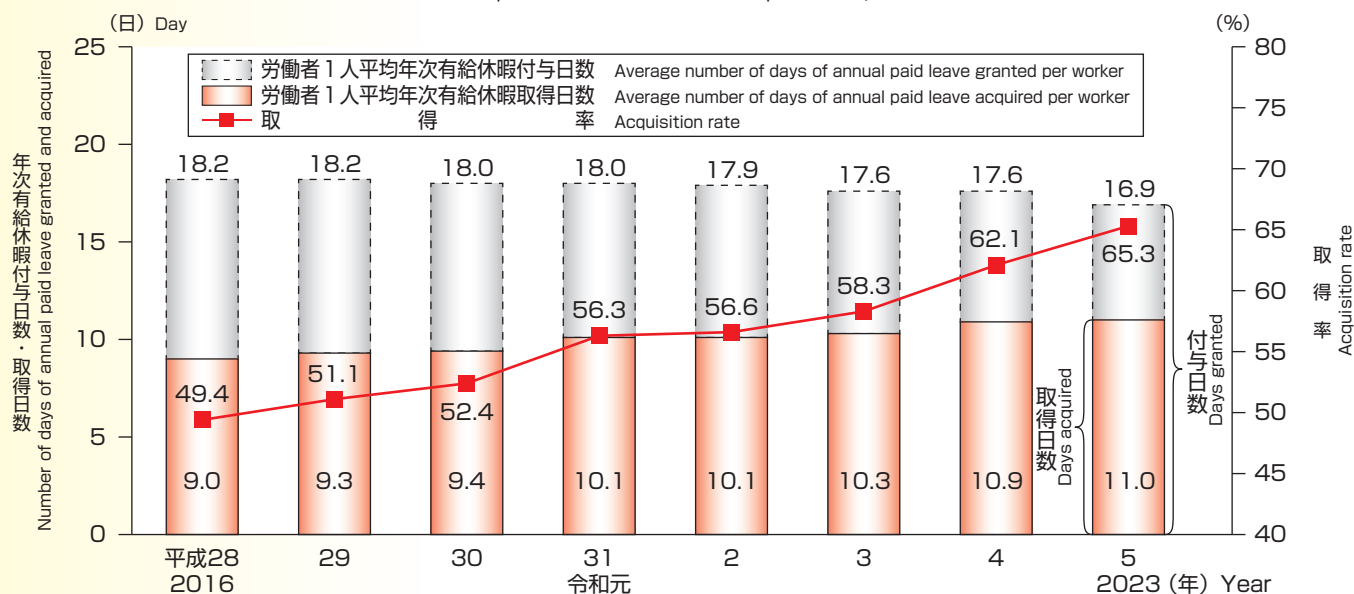
Source: "General Survey on Working Conditions"

◇年次有給休暇の取得率は65.3%

Acquisition rate of annual paid leave is 65.3%

年次有給休暇の取得状況の年次推移 — 平成28～令和6年 —

Trends in acquisition situation of annual paid leave, 2016-2024



注1) 調査期日は、翌年1月1日現在

2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

3) 「取得日数」は、各年(又は各前会計年度)1年間に実際に取得した日数である。

4) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

Note 1) The survey is conducted as of January 1st of the next year.

2) "Days granted" exclude carry-forward days from previous year.

3) "Days acquired" is the days of annual paid leave actually taken by workers each calendar year (or each previous fiscal year).

4) "Acquisition rate": Total days acquired / Total days granted × 100

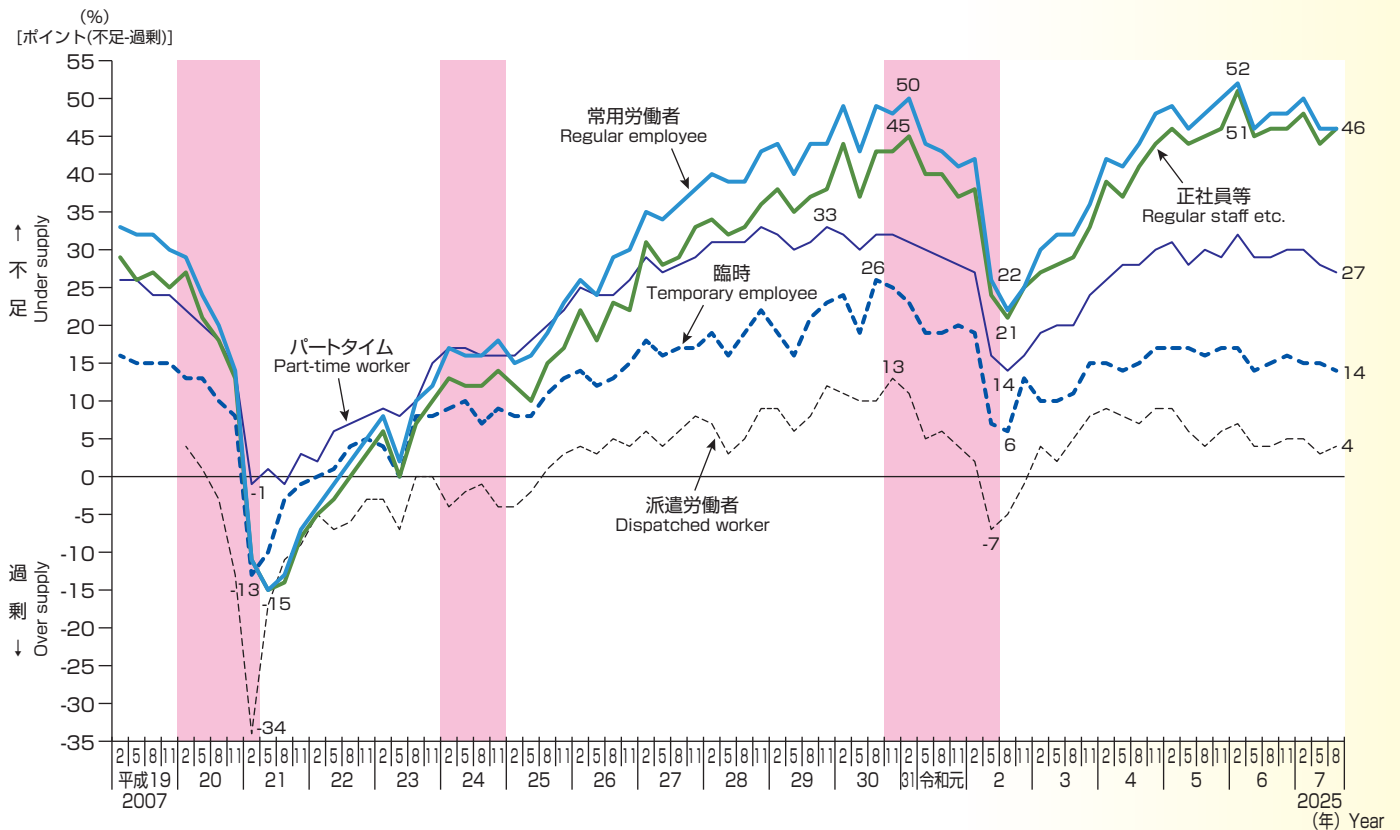
資料「就労条件総合調査」

Source: "General Survey on Working Conditions"

就職 Employment

◇正社員等労働者は平成23年8月以降、
パートタイム労働者は平成21年11月以降、不足超過が続く
Under-supply of labour has been continuing among regular staff etc. since August 2011, and among part-time worker since November 2009.

労働者過不足感の推移（雇用形態別）（平成19年2月から令和7年8月）
Trends in over- and under-supply of labour (by employment type)(from Feb. 2007 to Aug. 2025)



- 注1)：労働者過不足感とは、「労働者過不足判断D.I.」で表され、「労働者過不足判断D.I.」とは、調査時点において、労働者が「不足」と回答した事業所の割合から「過剰」と回答した事業所の割合を差し引いた値である。この判断D.I.がプラスであれば、人手不足と感じている事業所が多いことを示す。
- 2)：「常用労働者」については、平成19年11月調査以前は「全労働者」として調査しており、一部調査対象が異なるため、平成20年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。
- 3)：「正社員等」については、平成19年11月調査以前は「常用」として調査していたため、平成20年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。
- *「常用」…雇用期間を定めずに雇用されている者をいう。パートタイムは除く。
- *「正社員等」…期間を定めずに雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいう。パートタイムは除く。
- 4)：「派遣労働者」については、平成20年2月から調査を開始した。
- 5)：平成20年11月調査以前の数値は「医療、福祉」を含まないため、平成21年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。
- 6)：無回答を除いた集計による。
- 7)：網掛け部分は内閣府の景気基準日付（四半期基準日付）による景気後退期を示す。
- Note 1) Over- and under-supply of labour is expressed in "D.I. for supply of labour judgement", and "D.I. for supply of labour judgement" is the percentage of establishments that responded labour force is "under-supply" minus those that responded it is "over-supply" as of the survey date. If this judgement D.I. is positive it means that there are more establishments that feel the labour force is under supplied.
- 2) For the Nov. 2007 survey and before "Regular employee" was surveyed as "All workers", and as the survey coverage is partially different the figure does not strictly connect with the figures of the Feb. 2008 survey and after.
- 3) For the Nov. 2007 survey and before "Regular staff etc." was surveyed as "Regular", hence the figure does not strictly connect with the figures of the Feb. 2008 survey and after.
- *"Regular" : A person employed with no defined period. Part-time worker are excluded.
- *"Regular staff etc." : A person employed with no defined period or a person employed for a defined period which exceeds 1 year. Part-time worker are excluded.
- 4) "Dispatched worker" was surveyed from Feb. 2008.
- 5) Since figures of the Nov. 2008 survey and before does not include "Medical, health care and welfare", it does not strictly connect with the figures of the Feb. 2009 survey and after.
- 6) "No response" was excluded from the tabulation.
- 7) The shaded area are the economic recession period according to the economic reference date (quarterly reference date) set by the Cabinet Office.

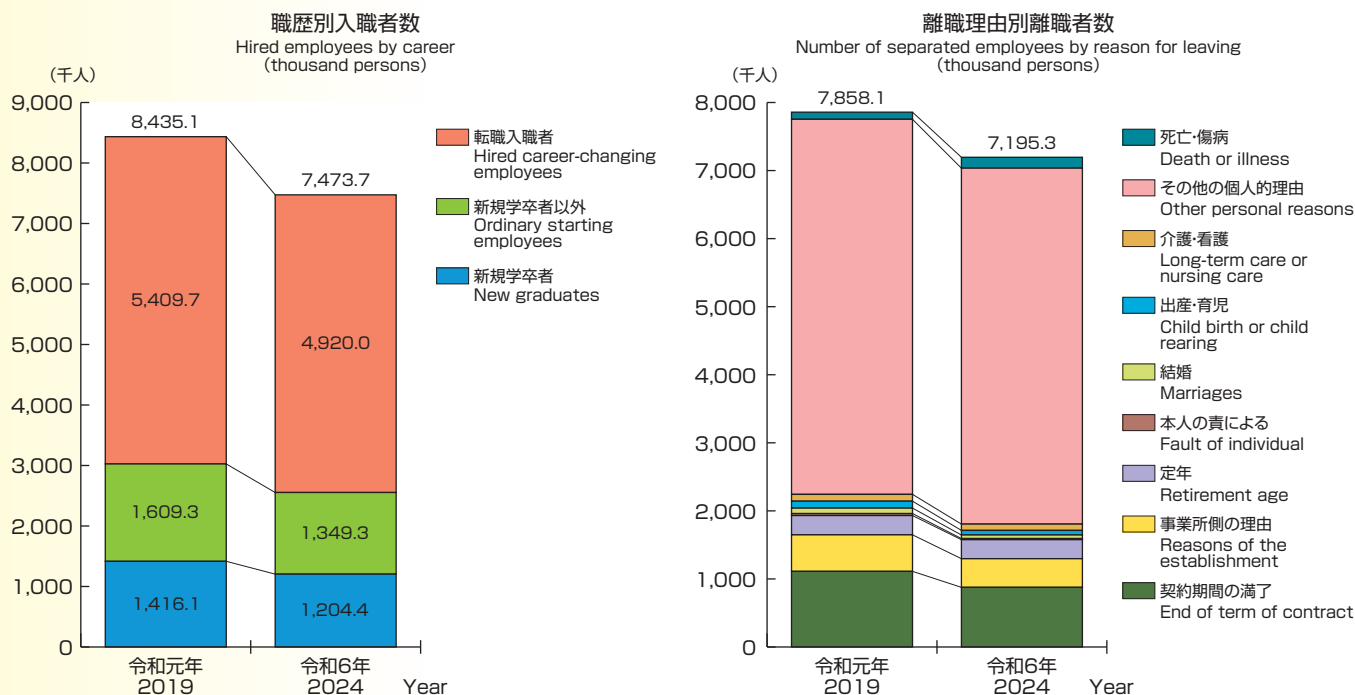
資料「労働経済動向調査」
Source : "Survey on Labour Economy Trend"

◇入職者数は7,473.7千人、離職者数は7,195.3千人

Number of hired employees was 7,473.7 thousand persons, number of separated employees was 7,195.3 thousand persons

職歴別入職者数及び離職理由別離職者数（計）（令和元年・令和6年）

Number of hired employees by career and number of separated employees by reason for leaving (total)(2019, 2024)



資料「雇用動向調査」

Source : "Survey on Employment Trends"

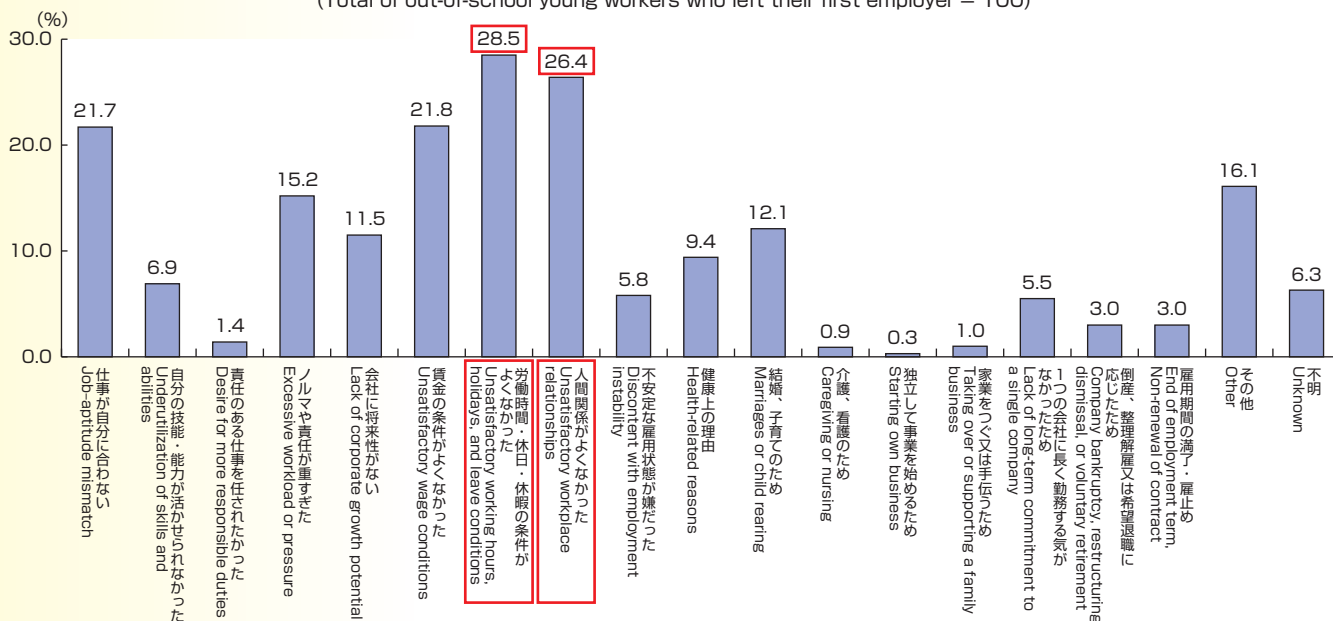
◇若年労働者の42.7%が初めて勤務した会社を離職しており、離職した理由は「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が28.5%と最も多く、次いで「人間関係がよくなかった」の26.4%となっている

Among young workers, 42.7% have left their first employer. The most common reason for separation was 'unsatisfactory conditions regarding working hours, holidays, and leave' (28.5%), followed by 'unsatisfactory workplace relationships' (26.4%)

最終学校卒業後初めて勤務した会社をやめた主な理由別在学していない若年労働者割合 — 令和5年 —

(初めて勤務した会社を離職した在学していない若年労働者計=100)

Percentage of out-of-school young workers by main reason for leaving their first employer after graduating from their final school, 2023
(Total of out-of-school young workers who left their first employer = 100)



資料「若年者雇用実態調査」

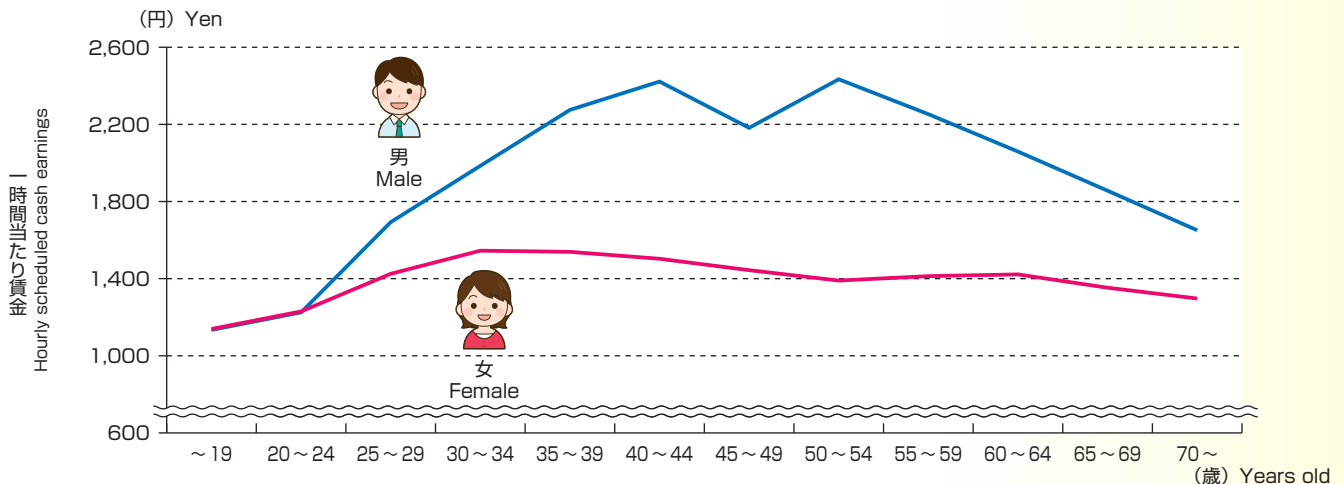
Source : "Survey on Employment of Young People"

就職 Employment

◇短時間労働者の賃金のピークは男性は50～54歳で2,434円、女性30～34歳で1,545円

The peak of wages of part-time workers is 2,434 yen at 50-54 years old for male, and 1,545 yen at 30-34 years old for female

短時間労働者の性、年齢階級別 1 時間当たり賃金（産業計、企業規模計） — 令和6年 —
Hourly wages for part-time workers by age group and sex (Industries covered). 2024



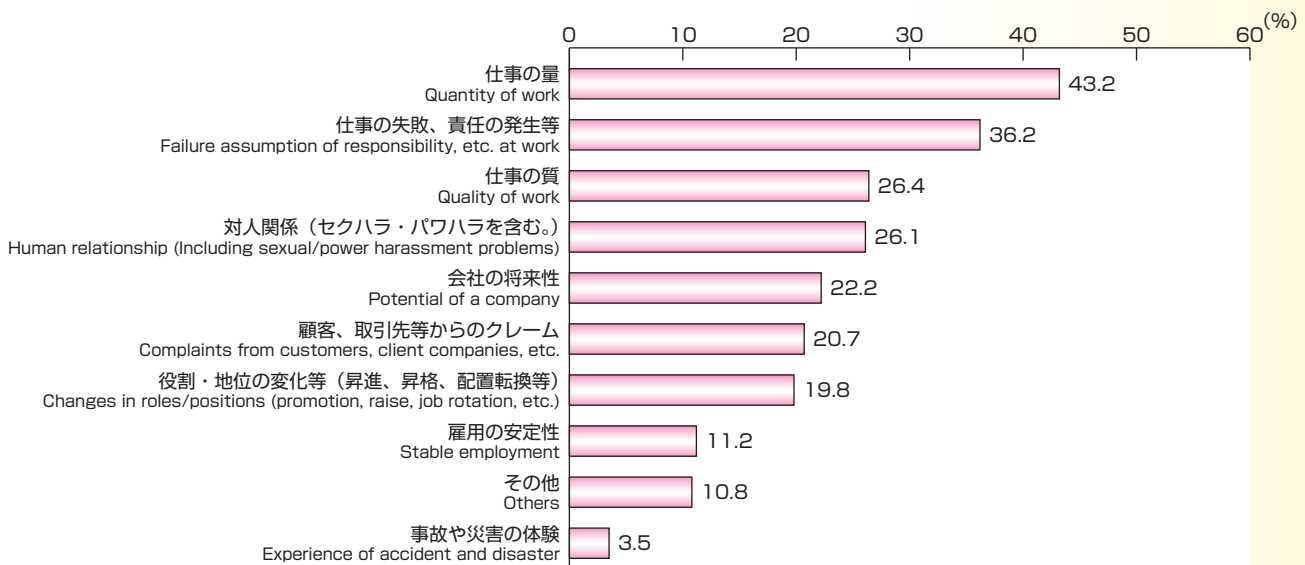
資料「賃金構造基本統計調査」
Source: "Basic Survey on Wage Structure"

◇ストレスとなっていると感じている事柄（主なもの3つ以内）は「仕事の量」が43.2%と最も多い

"Quantity of work" was the most frequently selected cause of stress (major ones up to 3) at 43.2%

現在の仕事や職業生活に関することでストレスとなっていると感じている事柄（主なもの3つ以内） — 令和6年 —
(ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者 = 100%)

Issues on current job or occupational life that is felt as causing stress (major ones up to 3), 2024
(Number of workers with an issue causing stress = 100)

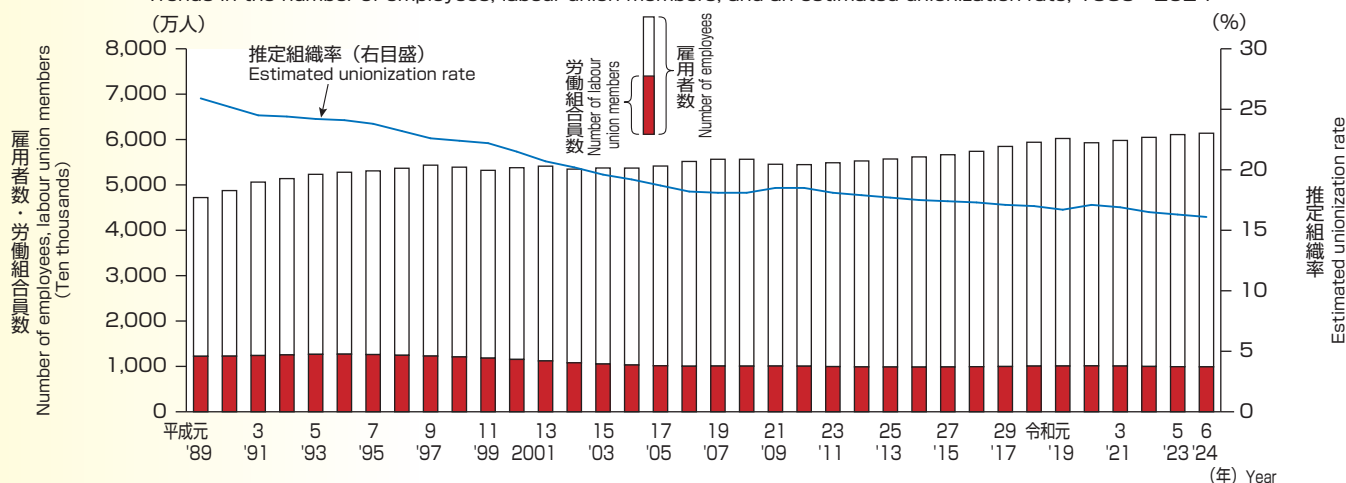


資料「労働安全衛生調査（実態調査）」
Source: "Survey on Industrial Safety and Health (actual condition survey)"

◇労働組合推定組織率は16.1% Estimated unionization rate is 16.1%

雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移 —平成元年～令和6年—

Trends in the number of employees, labour union members, and an estimated unionization rate, 1989–2024



注1) : 各年6月末現在

2) : 推定組織率とは、雇用者数に占める労働組合員数の割合をいい、本調査で得られた労働組合員数を、総務省統計局が実地している「労働力調査」の雇用者数（6月分の原数値）で除して計算している。

Note 1) As of June 30, each year

2) The result derived by dividing the number of union members identified by this survey by the number of employees based on the "Labour Force Survey" which is implemented by the Statistics Bureau of the Ministry

資料「労働組合基礎調査」

Source : "Basic Survey on Labour Unions"

◇出産1年前が「勤め（常勤）」の母のうち、第1回調査から第14回調査まで継続して「勤め（常勤）」の割合は平成22年出生児では32.4%と、平成13年出生児の24.1%に比べて8.3ポイント高くなっている

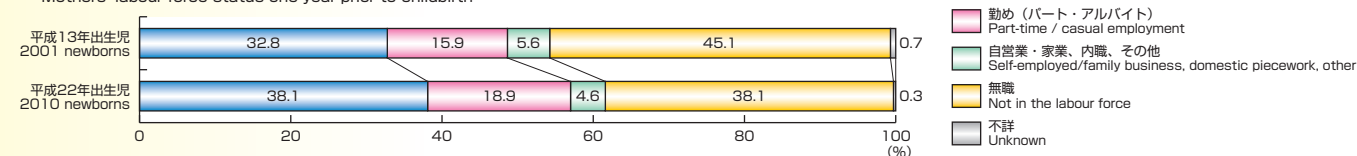
In mothers were full-time employment one year prior to childbirth, the percentage of mothers in full-time employment has steadily increased from the first to the fourteenth survey, reaching 32.4% for 2010 newborns, which is 8.3 percentage points higher than the 24.1% observed for 2001 newborns

出産1年前の就業状況別にみた母の就業状況の変化・世代間比較

Changes and generational comparison in mothers' labour force status by their status one year prior to childbirth

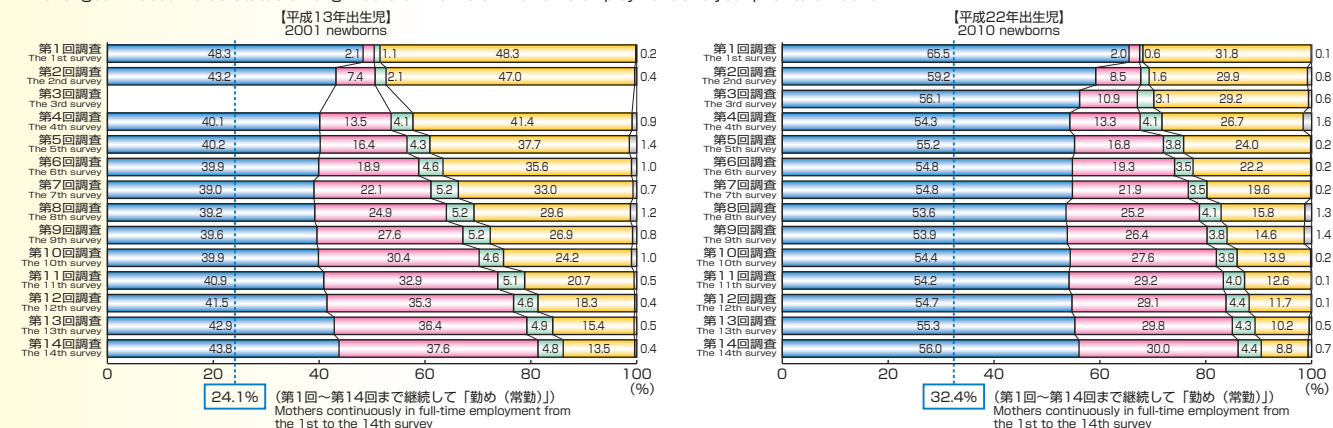
(1) 出産1年前の母の就業状況

Mothers' labour force status one year prior to childbirth



(2) 出産1年前の就業状況が「勤め（常勤）」の母の就業状況の変化

Changes in labour force status among mothers who were in full-time employment one year prior to childbirth



注：第1回調査から第14回調査まですべて回答を得た者のうち、ずっと「母と同居」の者（平成13年出生児総数24,265、出産1年前の就業状況が「勤め（常勤）」7,957、平成22年出生児総数14,890、出産1年前の就業状況が「勤め（常勤）」5,669を集計。なお、平成13年出生児の第3回調査では母の就業状況を調査していない。

Notes : This graph aggregates data on children who consistently lived with their mother, among those who responded to all surveys from the first to the fourteenth (Among the total of 24,265 2001 newborns, 7,957 of their mothers were in full-time employment one year prior to childbirth. Among the total of 14,890 2010 newborns, 5,669 of their mothers were in full-time employment one year prior to childbirth). It should be noted that mothers' labour force status was not surveyed in the third round for 2001 newborns.

資料「21世紀出生児縦断調査」

Source : "Longitudinal Survey of Newborns in the 21st Century"