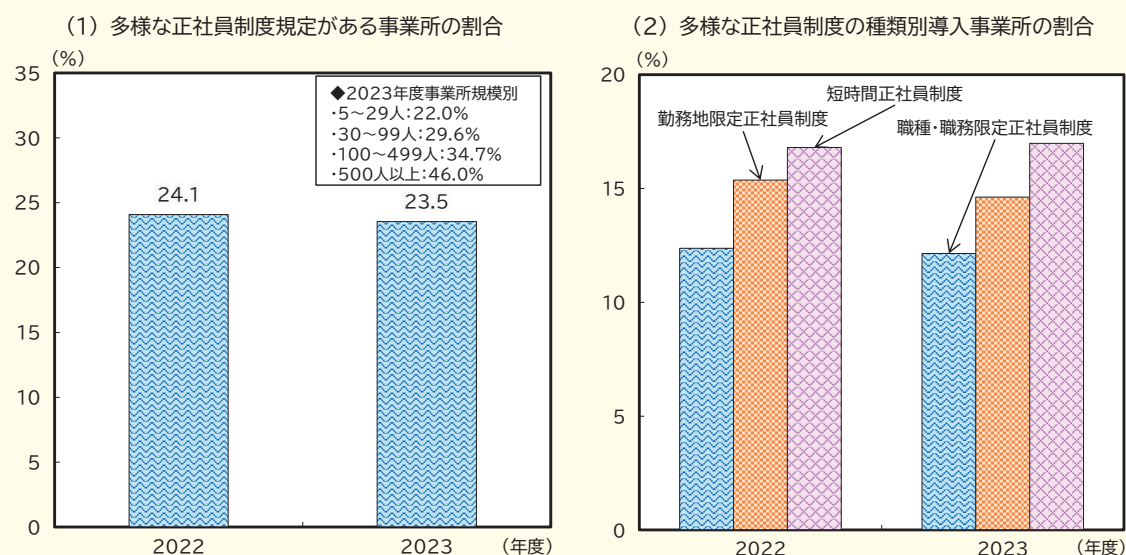


第2-(3)-7図 働き方の変化（多様な正社員制度）

- 多様な正社員制度規定がある事業所の割合は、2022年度及び2023年度において20%台で推移。
- 多様な正社員制度を種類別にみると、2022年度及び2023年度においては、短時間正社員制度の導入割合が最も高い。



資料出所 厚生労働省「雇用均等基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第2節 労働者の意識変化

●労働者の意識は仕事と余暇のバランス重視へと変化

労働時間の限定や就業地の限定など、働き方に対する様々な希望を持つ労働者が増えている⁹ように、労働者の就業意識は多様化している。こうした状況の中では、労働者の意識変化に対応することが、企業にとって重要な課題となっている。

このため、労働者の働く意識の変化について、内閣府「国民生活に関する世論調査」¹⁰とNHK放送文化研究所「『日本人の意識』調査」¹¹の二つの長期継続調査をもとに確認する。

内閣府「国民生活に関する世論調査」の「働く目的」について尋ねた調査結果をみると、2001年には「お金を得るために働く」と回答した人が約50%、「生きがいを見つけるために働く」とした人が約24%であった（第2-(3)-8図（1））。その後は、「お金を得るために働く」という回答は増加傾向を示し、「生きがいを見つけるために働く」という回答は減少傾向となっている。2024年には、「お金を得るために働く」が約63%に達した一方、「生きがいを見つけるために働く」は約13%まで低下しており、働くことが生計を立てる手段としてとらえられる傾向が、以前にも増して強まっていることがうかがえる。また、「どのような仕事か

9 例えば、厚生労働省「令和3年 パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」によると、今後の働き方について、正社員になりたいと回答したパートタイム・有期雇用労働者のうち、正社員になった場合に「多様な正社員（限定正社員）」制度を希望したいと回答した割合は68.2%。

10 本調査は、原則として毎年実施されている長期継続調査で、現在の生活や今後の生活について質問をしており、質問項目に、「働く目的」や「どのような仕事か理想だと思うか」等が含まれている。

11 本調査は、原則として5年ごとに実施されている長期継続調査で、日本人の仕事に対する価値観の変化を時系列で把握することができる。

理想だと思うか」という質問に着目すると、「収入が安定している仕事」が一貫して高い割合を占めている（第2-(3)-8図(2)）。また、2018年から追加された「私生活とバランスがとれる仕事」も高い割合を示しており、収入の安定性及びワーク・ライフ・バランスを重視する傾向がみられる。以上の結果から、長期的には「生きがいを見つけるために働く」という意識が相対的に弱まり、「お金を得るために働く」といった生計を立てる手段としての側面が強まってきていることが分かる。

次に、NHK放送文化研究所「『日本人の意識』調査」における「理想的だと思う仕事」に関する意識の変化をみると、1970年代には「健康をそこなう心配がない仕事」が最も高い割合を占めている。その後、「健康をそこなう心配がない仕事」の割合は低下し、代わって「仲間と楽しく働ける仕事」への関心が高まり、2018年には最も高い割合となっている（第2-(3)-9図(1)）。また2000年代以降、「健康をそこなう心配がない仕事」の割合が再び上昇傾向にあり、職場環境及び健康に対する意識が高まりつつあることがうかがえる。さらに、「専門知識や特技が生かせる仕事」については、2003年に「仲間と楽しく働ける仕事」と同率で最も高い割合となって以降、低下傾向にあるものの、2018年には3番目に高い水準となっている。以上を踏まえると、専門性の向上や多様なスキル習得を促進する教育・研修制度の充実を図り、労働者一人ひとりが持続的に成長できる環境を整備することが、引き続き重要であると考えられる。加えて、2018年の結果を男女別にみると、男性と比較し、「仲間と楽しく働ける仕事」「健康をそこなう心配がない仕事」を理想とする割合は、女性が高くなっており、前者が27%、後者は22%となっている。「働く時間が短い仕事」を理想とする割合は、男女ともに比較的低い水準にとどまっており、男性の方が僅かに高いものの、その差は小さく、男女間で大きな差はみられない（第2-(3)-9図(2)）。このことから、働く時間に対する意識については、女性の方が短時間勤務を好むといったような明確な傾向はみられず、男女間で大きな違いはないといえる。

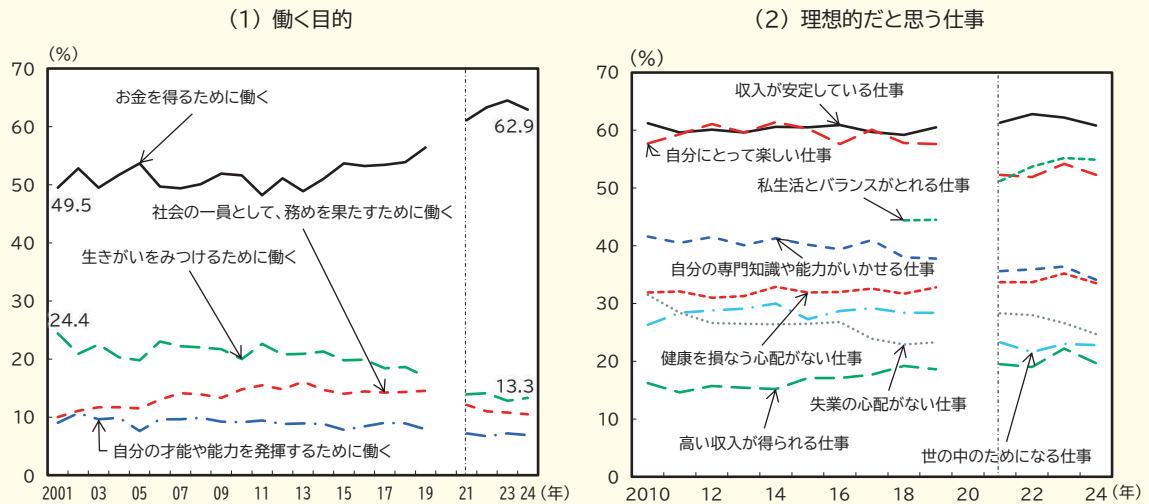
仕事への意識は、家事及び余暇との相対的な重要度によってとらえられる側面があるため、仕事と余暇との関係性に着目していく。NHK放送文化研究所「『日本人の意識』調査」により、仕事と余暇の在り方について確認すると、「余暇も時には楽しむが、仕事のほうに力を注ぐ」は1973年に36%で、全項目のなかで最も高い割合だったが、1993年には21%にまで下がり、2018年には19%となった。「仕事にも余暇にも、同じくらい力を入れる」は、1973年に21%であったが、その後は上昇傾向が続き、2018年には38%と、全項目のなかで最も高い割合となった（第2-(3)-10図(1)）。これらの傾向を把握するために、仕事と余暇の在り方に対する意識を「仕事優先型」「余暇・仕事両立型」「余暇優先型」の三つに分類してみると、大きなトレンドの変化がみられる。まず、「仕事に生きがいを求めて、全力を傾ける」「余暇も時には楽しむが、仕事のほうに力を注ぐ」といった「仕事優先型」の回答は1973年に約44%だったが、その割合は減少し、2018年には約23%にまで低下した（第2-(3)-10図(2)）。また、「仕事にも余暇にも、同じくらい力を入れる」の「余暇・仕事両立型」や、「仕事よりも、余暇の中に生きがいを求める」「仕事はさっさとかたづけて、できるだけ余暇を楽しむ」といった「余暇優先型」は上昇傾向で、1980年代後半には「仕事優先型」を上回った。2018年には、「余暇・仕事両立型」が約38%、「余暇優先型」が約36%となった。

以上を踏まえると、余暇の重要性が相対的に高まり、仕事と余暇のバランスを重視する方向へと価値観が変化していることが分かる。こうした働く意識の変化は、様々なライフイベントがある中で価値観の多様化を反映しており、労働者の意識変化に応じ、それぞれのライフイベ

ントに合わせた働き方が可能となるよう雇用管理を行うことが必要である。

第2-(3)-8図 「国民生活に関する世論調査」にみる、労働者の変化

- 働く目的については、「お金を得るために働く」とする人の割合が増加傾向。
- 理想的だと思う仕事については、「収入が安定している仕事」が一貫して高い割合。また、近年では新たな選択肢の「私生活とバランスがとれる仕事」も高い割合。



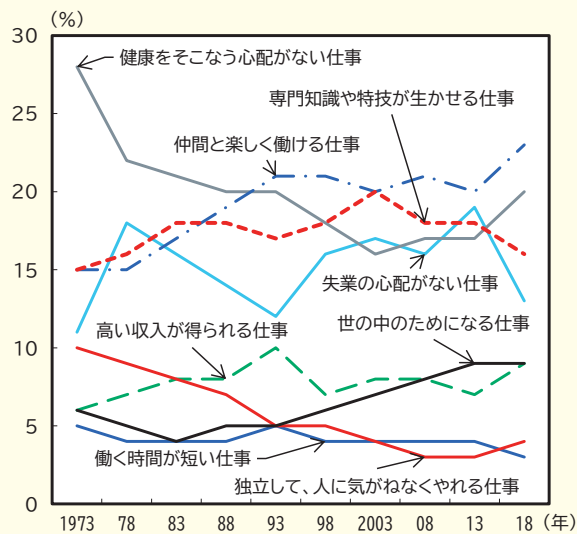
資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注)
- 1) 令和2年(2020)年は調査を実施していない。
 - 2) 令和元(2019)年6月調査までは、調査員による個別面接聴取法で実施しているため、令和3(2021)年9月調査以降との単純比較はできない。
 - 3) 平成27(2015)年6月調査までは全国20歳以上の者を調査対象、平成28(2016)年7月調査からは全国18歳以上の者を調査対象としている。
 - 4) 一部の選択肢については、途中で追加・削除されている。
 - 5) (2)は複数回答。
 - 6) 「その他」「わからない」「無回答」の選択肢を図に表示していない。

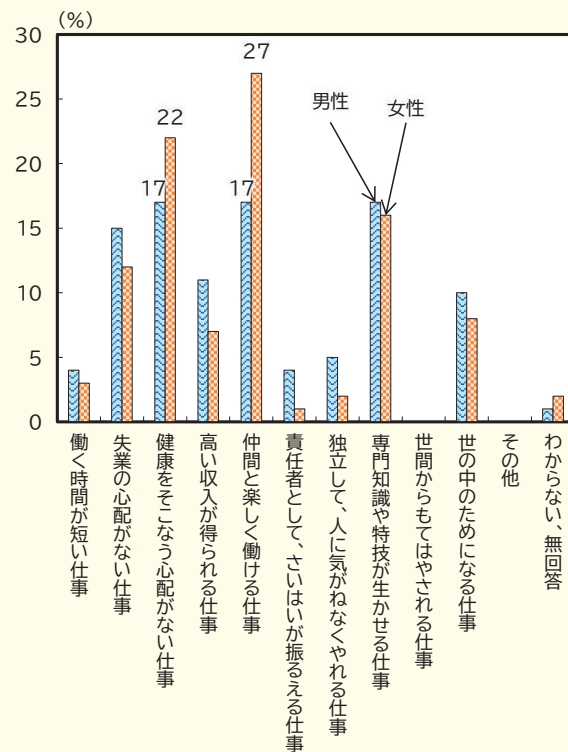
第2-(3)-9図 「日本人の意識」調査にみる、労働者が理想的だと思う仕事

○「理想的だと思う仕事」は、2018年には「仲間と楽しく働ける仕事」「健康を損なう心配がない仕事」が上昇傾向にあり、職場環境及び健康に対する意識が高まりつつあることがうかがえる。

(1) 理想的だと思う仕事



(2) 男女別理想的だと思う仕事（2018年調査）

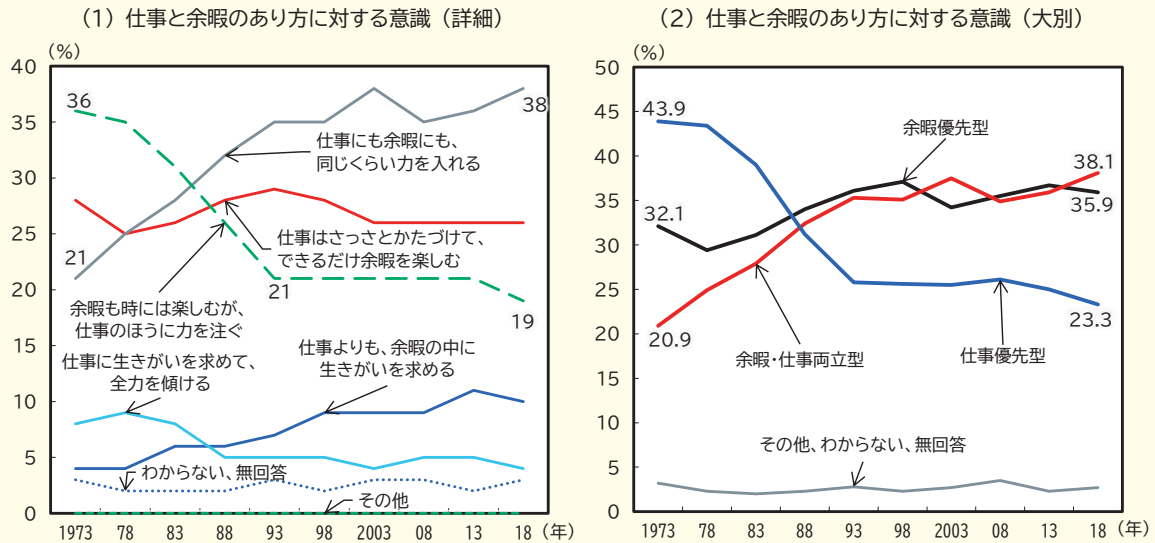


資料出所 NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) (1) では、「責任者として、さいはいが振るえる仕事」「世間からもてはやされる仕事」「その他」「わからない、無回答」の選択肢を図に表示していない。

第2-(3)-10図 「日本人の意識」調査にみる、仕事と余暇のあり方に対する意識

- 仕事と余暇のあり方に対する意識をみると、1973年には「仕事優先型」の割合が約44%だったが、2018年には約23%まで低下した。「余暇・仕事両立型」と「余暇優先型」は上昇傾向。



資料出所 NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) (2)の「仕事優先型」は「仕事に生きがい求めて、全力を傾ける」と「余暇時には楽しむが仕事のほうに力を注ぐ」の合計。「余暇優先型」は「仕事よりも、余暇の中に生きがいを求める」と「仕事はさっさとかたづけて、できるだけ余暇を楽しむ」の合計。「余暇・仕事両立型」は「仕事にも余暇にも、同じくらい力を入れる」を指す。

●若年層は継続就業希望が相対的に低く、仕事内容よりも賃金水準を重視する傾向

これまでの分析から、我が国では余暇の相対的な重要性が高まっており、仕事については、生活を支える手段とみなす傾向が強まっていることが確認できた。この傾向は、様々なライフイベントにも左右される可能性があるため、世代間で異なることが考えられる。ここでは、JILPTによるアンケート調査¹²（以下「JILPT調査」という。）の結果をもとに、世代間の働く意識の差異について分析を行う。

まず、継続就業希望について、「現在の企業で長く勤めることが望ましい」又は「転職を通じたキャリア形成が望ましい」という設問に対する回答をみると、全ての年齢階級において「現在の企業で長く勤めることが望ましい」と回答した割合が高かった。しかし、「転職を通じたキャリア形成が望ましい」との回答は、20歳台及び30歳台で他の年齢階級よりも高い割合となっており、若年層ほど同一企業に長くとどまることが望ましいと考えない傾向がみられた（第2-(3)-11図（1））。

次に、経験・専門性に関する、「ゼネラリストとして、幅広い経験をしたい」又は「スペシャリストとして専門性を高めたい」という設問については、年齢による明確なトレンドはみられなかった（第2-(3)-11図（2））。仕事の価値観について、「賃金水準よりも、仕事内容にこだわりたい」又は「仕事内容よりも、賃金水準にこだわりたい」という設問に対しては、20歳台及び30歳台で賃金水準を重視する傾向が顕著であり、若年層ほど処遇面への関心が高いことがうかがえる（第2-(3)-11図（3））。また、仕事スタイルについて、「質にこだわ

12 本白書では、(独)労働政策研究・研修機構「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査」（2025年）を活用している。本調査は正社員調査と企業調査の2種類がある。図表等については作成の観点で、アンケート項目名等において要約している。

り、じっくりと仕事をしたい」又は「タイムパフォーマンスにこだわって仕事をしたい」という設問に対しては、他の年齢層と比べると30歳台でタイムパフォーマンスを重視する傾向が確認され、効率性を意識した働き方を志向する傾向がみられる（第2-(3)-11図（4））。

また、就業を継続する理由から世代間における働く意識の違いについて確認する。就業を継続している理由のうち自己成長への関心に関係する項目をみると、若年層においては、「教育訓練・研修制度が充実し、スキル向上が可能」「ジョブローテーションがあり、多様な経験が accrue する」「自分が希望するポジションへの応募が可能であり、自律的なキャリア形成が可能」といった点を、現在まで就業継続している理由としてあげる割合が他の年代より高い。（第2-(3)-11図（5））。

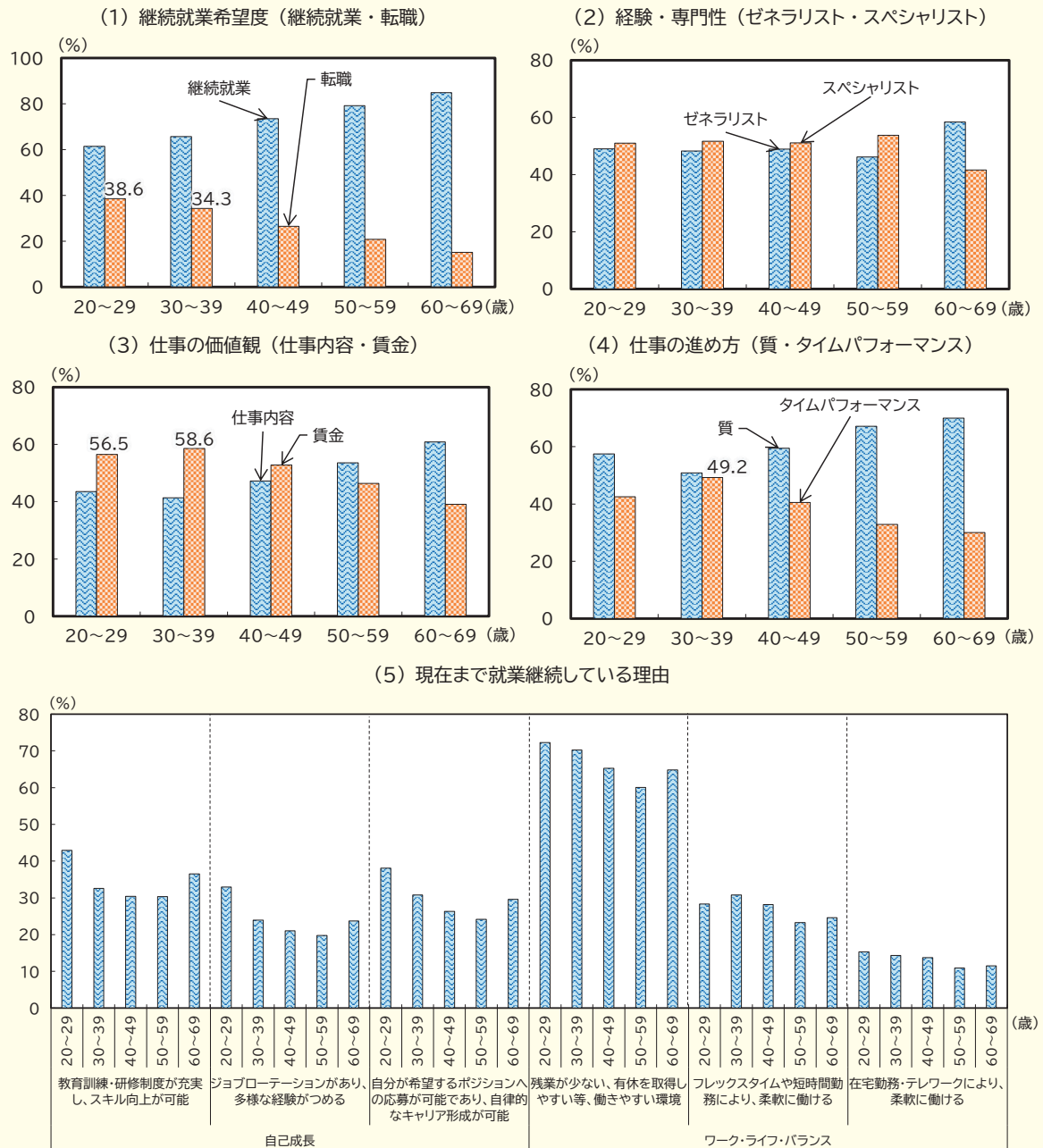
企業で就業を継続している理由のうちワーク・ライフ・バランスに関連する項目については、若年層において「残業が少ない、有休を取得しやすい等、働きやすい環境」「フレックスタイムや短時間勤務により、柔軟に働ける」「在宅勤務・テレワークにより、柔軟に働ける」を理由にあげた割合が高い傾向にある。

さらに、若年層が就業継続の判断における自己成長への関心の高さについて、自主的な能力開発の実施状況を年齢階級別にみると、年齢が下がるにつれて「能力開発を行っていない」とする割合が低くなる傾向がみられており、若年層ほど能力開発を行っている様子がうかがえる（第2-(3)-11図（6））。また、「仕事に関する専門的知識（AI・IT以外）」「業務に関する資格所得に必要な知識」等について取り組んでいる割合も、若年層の方が相対的に高くなるような傾向がみられる。

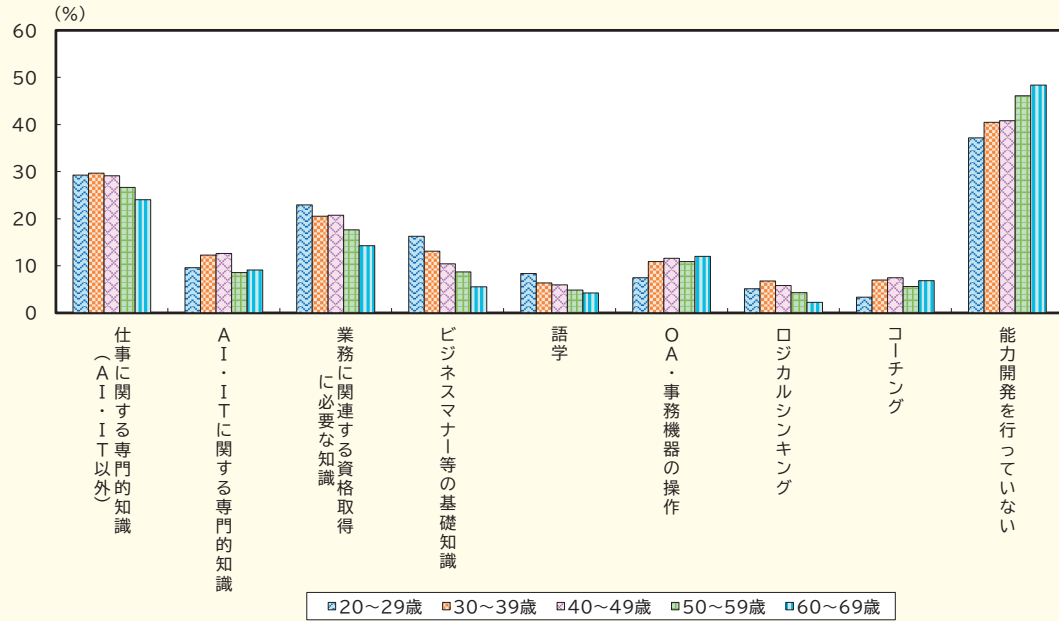
以上の結果から若年層では継続的な雇用を望む意識が相対的に低く、仕事内容よりも賃金水準を重視する傾向があること、自己成長への関心も高いことが明らかとなった。また、30歳台では効率性を重視した働き方を志向する姿勢がみられる。こうした世代別の傾向に対応するためには、人手不足が深刻化する現在の労働市場において、企業は20歳台～40歳台の若年層及び中堅層の長期的な定着を促す施策として、処遇面の改善に加え、仕事の効率性を高める仕組みづくりや、適切な能力開発の実施を進めていく必要があると考えられる。

第2-(3)-11図 年齢階級別働く意識

- 全ての年齢階級において「現在の企業で長く勤める」ことを望む割合が高かった。しかし、「転職を通じたキャリア形成が望ましい」との回答は20歳台及び30歳台で他の年齢階級よりも高い割合。
- 仕事の価値観に関しては、20歳台及び30歳台で賃金を重視する傾向が顕著。
- 仕事スタイルに関しては、他の年齢層と比べて30歳台でタイムパフォーマンスを重複する傾向。
- 自主的な能力開発の実施状況を年齢階級別にみると、年齢が下がるにつれて「能力開発を行っていない」とする割合が低くなる傾向。



(6) 自主的に能力開発を行った割合



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査(正社員調査)」(2025年)の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) いずれも無回答を除く。
2) (6) については、複数回答。

コラム2-1 労働者の意識の国際比較

第2節では、国内の長期継続調査の結果より、余暇の重要性が相対的に高まる中で、仕事は生計を立てる手段としての側面が強まっているという、働く意識の変化を確認した。こうした我が国における働く意識の変化は、国際的にみてどのような位置にあるのであろうか。この点を確認するために、「世界価値観調査（WVS：World Values Survey）」の結果を用いて、仕事の価値観について国際的な比較をしていく。本調査は、人々の価値観の変化と、その社会的及び文化的影響を中長期的にとらえ、国際比較することを目的とした国際的な研究プロジェクトであり、1981～2021年までの間に7回実施されている。

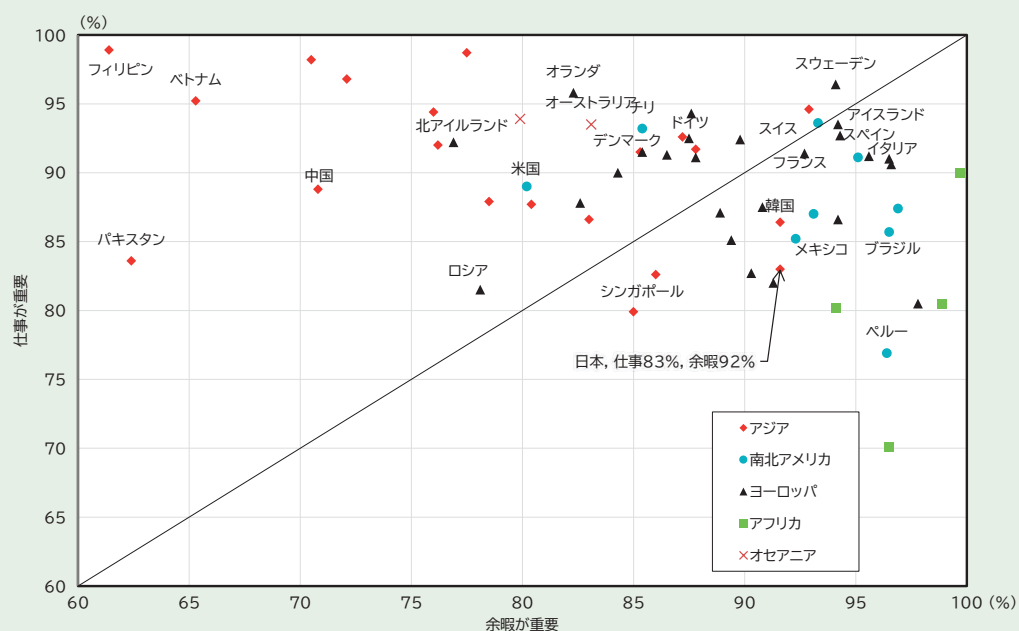
米田（2024）を参考としながら、最新の第7回調査の結果から、我が国の仕事に関する価値観について確認する。まず、仕事と余暇それぞれの重要度について確認すると、「仕事が重要」の割合は約83%、「余暇が重要」の割合は約92%となっており、仕事よりも比較的余暇を重視する傾向が強いことが分かる（コラム第2-(1)-1図（1））。

経済状況と仕事及び余暇に対する価値観の関係を検討するために、米田（2024）を参考として、仕事の重要度スコアから余暇の重要度スコアを差し引いて算出した「仕事中心性スコア」と、一人当たり名目GDPとの関係を分析した。その結果、一人当たり名目GDPが高い国ほど、仕事中心性が低くなる傾向が確認された（コラム第2-(1)-1図（2））。このことから、我が国において仕事よりも余暇を重視する傾向が以前よりも強くなっていることは、我が国特有の傾向ではなく経済成長による経済の成熟化が進んだ結果であると考えられる。

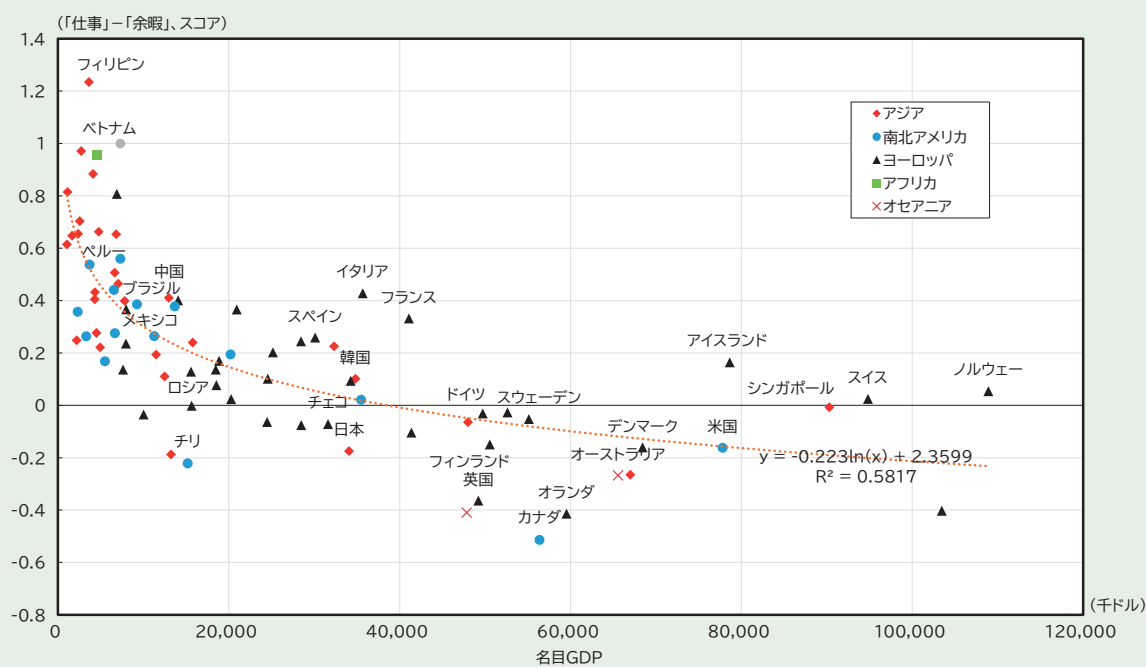
【コラム2-(1)-1図 仕事と余暇の重要度】

- 一人当たり名目GDPが高い国ほど仕事中心性が低くなる傾向。

（1）仕事と余暇の重要度



(2) 一人当たり名目GDPと仕事-余暇スコアの関係



資料出所 米田（2024）を参考にして、「世界価値観調査（World Values Survey）」、IMF「World Economic Outlook」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注） 1）各国ごとに2017～2022年の間で行われた調査をもとに作成。
2）（2）について、一人当たり名目GDPは2022年の値を使用。

第3節 継続就業を促す雇用管理

●約7割の企業は事業継続に影響を与える人手不足に直面

本節では、人手不足下において労働者の意識変化に応じたそれぞれのライフイベントに合わせた働き方が可能となる雇用管理とは具体的にどのようなものか確認するため、前節に引き続きJILPT調査をもとに分析を行う。

企業が抱える人手不足の現状をみると、約71%が事業継続のための人手に、約73%が新規事業のための人手に不足感を感じている（第2-(3)-12図（1））。この数値は、人手不足が単なる採用問題を超えて、企業の将来の成長や持続可能性に直接的なリスクをもたらしていることを示している。人手不足の職種をみると、「現場の技能職」「営業職・販売職・サービス職」での人手不足が特に深刻であり、続いて「マネジメント層」や「デジタル化を担う人材」となっている（第2-(3)-12図（2））。人手不足は、現場の業務遂行を阻害するだけでなく、企業の競争力維持や新規事業の推進にも大きな支障をもたらす可能性が高い。

人手不足に対応するため、企業は新卒採用に加えて中途採用にも力を入れており、「求人募集時の賃金を引き上げる」ことや「賃金以外の労働条件を改善する」ことで、求人の質的向上を目指している（第2-(3)-12図（3））。加えて、「ワーク・ライフ・バランス制度の整備・PR」など、長期的に安心して働ける環境のアピールにも努めており、労働者の意識の変化に対応した人材獲得戦略をとっていることが分かる。