報告書

静岡県内労働者の実態と意識、将来展望、将来不安

2026年３月

公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会

目　次

第一章　調査概要…… 3

第二章　アンケート調査分析および考察 ALWF 勤労者短観（推移）…… 7

第三章　研究員レポート…… 39

石橋　貞人　　秋山　憲治　　渡邉　聡

吉田　恭久　　大石　真裕

第四章　総括…… 57

第五章　付属資料…… 65

調　査　概　要

１．テーマ及び調査・研究の期間

(1)テーマ

「静岡県内労働者の実態と意識、将来展望、将来不安」

(2)調査・研究の期間

2024～2025 年度

２．テーマ選定の背景

緊急対応を迫られ、様々な制約を強いられたコロナ禍を経て、2023 年からは物価高の中においても漸く賃上げの方向性が見え始め、2024 年以降の好循環に繋げられるかが課題となっている。その一方で多くの業種で労働の担い手不足が課題となり、デジタル化の推進や AI の活用、高年齢者や外国人の一層の戦力化などとともに労働市場の流動化に向けた人材投資、リスキリングなどに関わる政策展開が始まろうとしている。日本社会において、避けることのできない人口減少、超高齢社会の中、人々はどのように働き、どのような将来展望をもって生活を営んでいくのか。今後、これまで以上に勤労者自身が自覚し、努めていかなければならない状況に向かっていると思われる。

３．調査・研究の目的

以上の状況において、当事業部で 2016 年から継続調査を実施している「勤労者短観※1」の蓄積データ及び内閣府「国民生活に関する世論調査」、国際比較調査 ISSP などの調査結果との比較検証等により、静岡県内の労働者の実態と意識、将来展望や将来不安などを明らかにすることで今後の経済政策や労働政策立案の基礎データを得るとともに、労働者の実態や意識に寄り添った事業や活動が求められる福祉事業団体、労働組合等に有意義な情報を提供し、政策提言に結び付けていくことを目的とする。

※1　静岡県内の労働者の働き方や就労環境の実態及び労働者の意識調査（2016 年より年 2 回実施）

４．調査・研究の内容

(1)先行研究および専門家による調査報告

(2)県内労働者へのアンケート調査

５．アンケート調査実施概要

(1)調査対象

①静岡県内の 20～65 歳までの労働者

(2)調査方法

①WEB 調査（SBS プロモーションに委託）

(3)調査基準日　　2025 年 8 月 20 日

６．研究会委員名簿

氏　　名		所　　属	氏　　名		所　　属
委員長	森　俊太	静岡文化芸術大学 副学長	委員	吉田恭久	東海財務局静岡財務事務所財務課 主任調査官
委員	渡邉　聡	静岡県立大学 名誉教授	委員	小坂光輝	静岡労働局雇用環境・均等室 監理官
委員	秋山憲治	静岡理工科大学 元教授	委員	新貝高史	静岡県経済産業部産業人材課 班長
委員	日詰一幸	静岡大学 学長	委員	大石真裕	(一財)静岡経済研究所 主席研究員
委員	居城舜子	元常葉学園大学 教授	委員	小野寺敏哉	こくみん共済coop＜全労済＞ 静岡推進本部　次長
委員	石橋貞人	明星大学経営学部 教授	委員	萩原洋子	静岡県労働金庫総務人事部 副部長
委員	犬塚協太	静岡県立大学国際関係学部 教授	委員	大村清美	静岡県生活協同組合連合会 事務局長
委員	奥田都子	静岡県立大学短期大学部 社会福祉学科　准教授	委員	甲田剛大	連合静岡組織対策局 局長
委員	曽根秀一	静岡文化芸術大学文化政策学部 教授	委員	河辺昭一	(一社)静岡県労働者福祉協議会 事務局長
委員	野島那津子	静岡文化芸術大学文化政策学部 准教授	委員	福田和明	(公財)静岡県労働者福祉基金協会 専務理事
委員	跡部千慧	東京都立大学人文社会学部 助教	事務局	白方信保	(公財)静岡県労働者福祉基金協会 事務局次長
委員	青野一哉	静岡県経営者協会 部長	事務局	冨田晋司	(公財)静岡県労働者福祉基金協会 研究員
委員	堀井大輔	静岡県中小企業団体中央会 課長代理	事務局	田邉公美	(公財)静岡県労働者福祉基金協会 チーフ

2026年3月現在

７．研究会等の開催状況

開　催　日		内　容
第1回　研究会	2024年6月17日	・調査の目的、趣旨説明
		・自己紹介および意見交換
		・先行調査報告
第2回 研究会	2024年8月27日	・現状報告　労働者を取り巻く内外情勢Ⅰ
		各研究員より現状報告
		・連合静岡　（西崎研究員）
		・中小企業団体中央会　（藪崎研究員）
		・静岡労働局　（小崎研究員）
第3回　研究会	2024年10月16日	・現状報告　労働者を取り巻く内外情勢Ⅱ
		各研究員より現状報告
		・静岡県経営者協会　（今福研究員）
		・静岡経済研究所　（大石研究員）
		・東海財務局静岡財務事務所　（市岡研究員）
第4回　研究会	2024年12月13日	・第18回勤労者短観･結果報告
		・今後の調査の進め方
第5回 研究会	2025年1月31日	・調査の方向性について
第6回 研究会	2025年4月23日	・2025年度実施予定の調査について(各団体で実施した調査報告含む)
第7回 研究会	2025年6月26日	・アンケート調査票について
		・今後のスケジュールについて
第8回 研究会	2025年10月1日	・調査結果報告（単純集計等）
		・集計結果および分析についての意見交換
第9回 研究会	2026年3月6日	・研究員レポート報告
		・アンケート調査まとめ報告
第10回 研究会	2026年5月22日	・調査報告書（成果物）の確認
		・成果発表セミナー進行の確認

成果発表セミナー	2026年5月22日	講師 ： 慶應義塾大学経済学部 教授 井手英策 氏

アンケート調査分析
および考察
ALWF 勤労者短観（推移）

「静岡県内労働者の実態と意識、将来展望、将来不安」
アンケート調査分析

公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会
研究員　冨田晋司

Ⅰ．アンケート調査実施概要（勤労者調査）

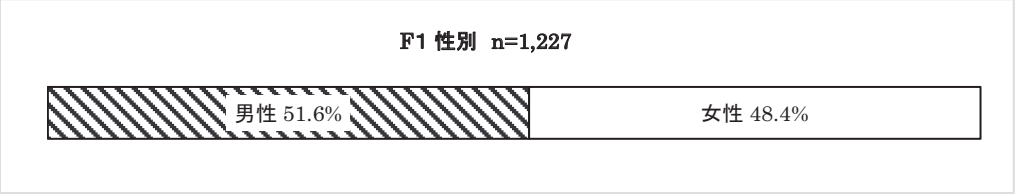
（1）調査対象　　県内勤労者 20～65 歳までの男女（1,227 名）
（2）調査方法　　SBS プロモーションに業務委託し、WEB 調査を実施
（3）調査基準日　　2025 年 8 月 20 日

Ⅱ．アンケート調査分析報告

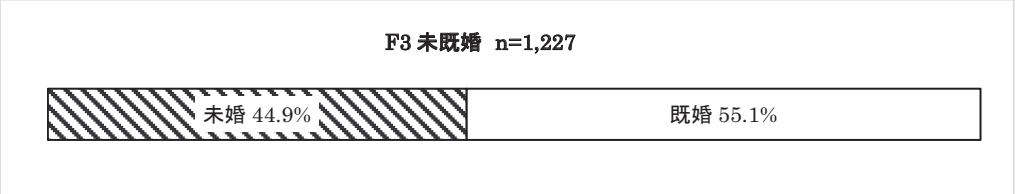
１．回答者の現状分析

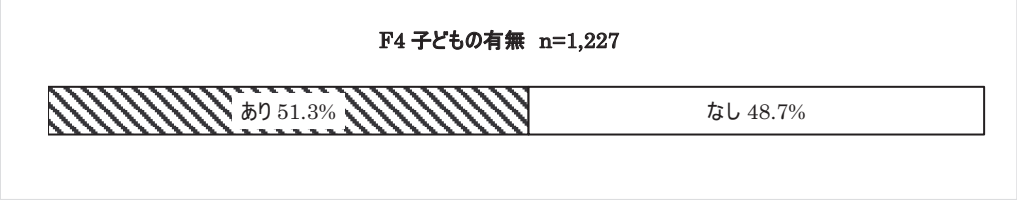
（1）性別・未既婚・子どもの有無・個人年収の全体像

回答者 1227 人のうち、男性が 633 人（51.6%）、女性が 594 人（48.4%）だが、年代別では男女比の差が大きく、年齢が高くなるほど男性の比率が高い（男性比率は 20 歳代で 19.5%、30 歳代で 33.5%、40 歳代で 46.0%、50 歳代で 61.1%、60 歳以上 73.3%）（附表 1-1-1）。



既婚率は全体では 55.1%、年代別にみると 20 歳代で 23.0%、30 歳代が 46.1%、40 歳代 49.4%、50 歳代 63.1%、60 歳以上 71.3%となった（附表 1-1-2）。「子ども有り」は、全体では 51.3%、年代別では 20 歳代で 19.5%、30 歳代が 41.9%、40 歳代 47.7%、50 歳代 57.1%、60 歳以上 68.8%となった（附表 1-1-3）。





個人年収は 200 万円未満が 9.5%、200～400 万円未満が 27.5%、400～600 万円未満が 22.9%、600～800 万円未満が 12.8%、800～1000 万円未満が 5.5%、1000～1200 万円未満が 1.7%、1200 万円以上が 1.6%、わからないが 18.4%であった。個人年収を性別・年代別にみると、男性は 60 歳代で 200～400 万円未満が最も多い（28.4%）ほかは、20～50 歳代では 400～600 万円未満が最も多い。これに対し女性はすべての年代で 200～400 万円未満が最も多かった。個人年収のさらに詳細な分析は次の(2)で述べる（附表 1-1-4）。

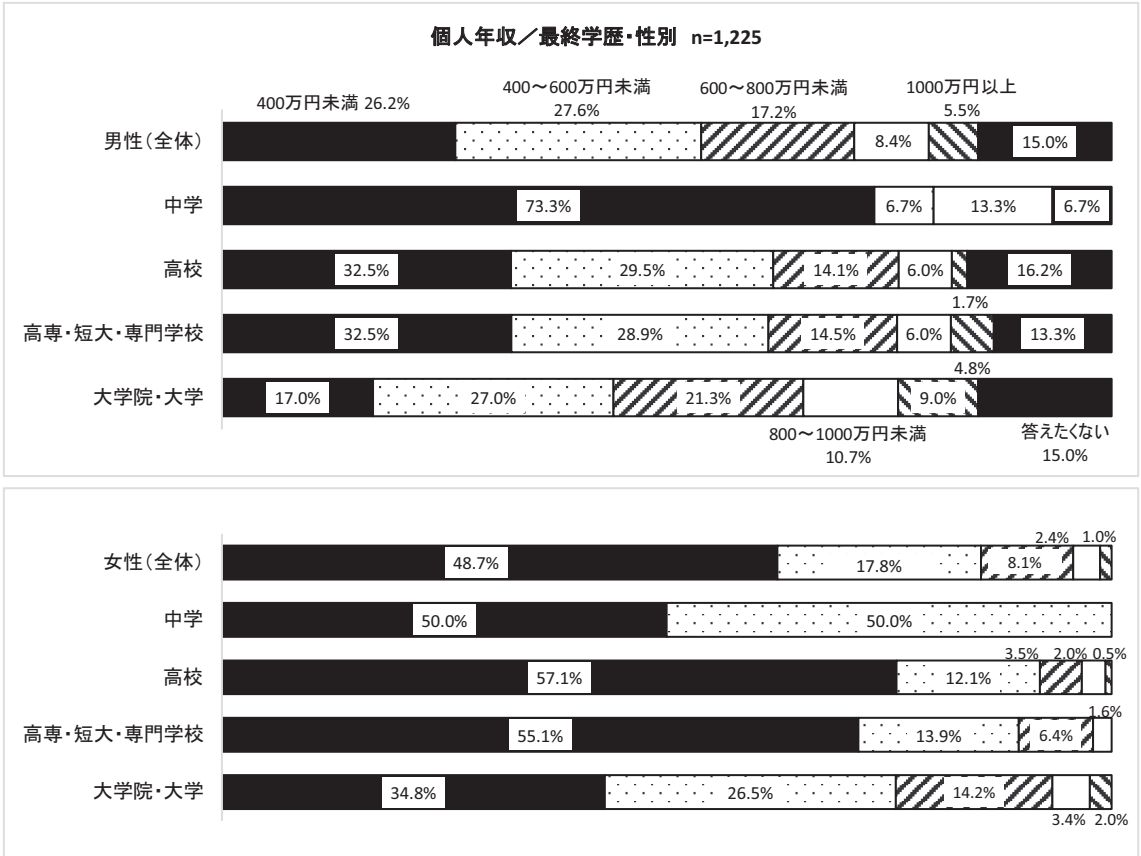
（2）個人年収分析

①学歴

個人年収を学歴別にみると 400 万円未満は高校が 43.7%（男性 32.5%。女性 57.1%）、高専・短大・専門学校で 48.1%（男性 32.5%、女性 55.1%）、大学・大学院で 24.2%（男性 17.0%、女性 34.8%）、600 万円以上は高校が 14.7%（男性 21.8%、女性 6.0%）、高専・短大・専門学校で 13.3%（男性 25.3%、女性 8.0%）、大学・大学院で 32.4%（男性 41.0%、女性 19.6%）などとなった（附表 1-2-1-1）（図表 1-2-1-1）。

学歴による年収の差について、高校と高専・短大・専門学校とではほとんど差がないが、大学・大学院は高校、高専・短大・専門学校と比較して明らかに高水準である。またすべての学歴において、男女差は大きい。尚、学校基本調査（文部科学省）によれば 2024 年度の四年制大学進学率は 59.1%であり、過去最高を記録している。

（図表 1-2-1-1）



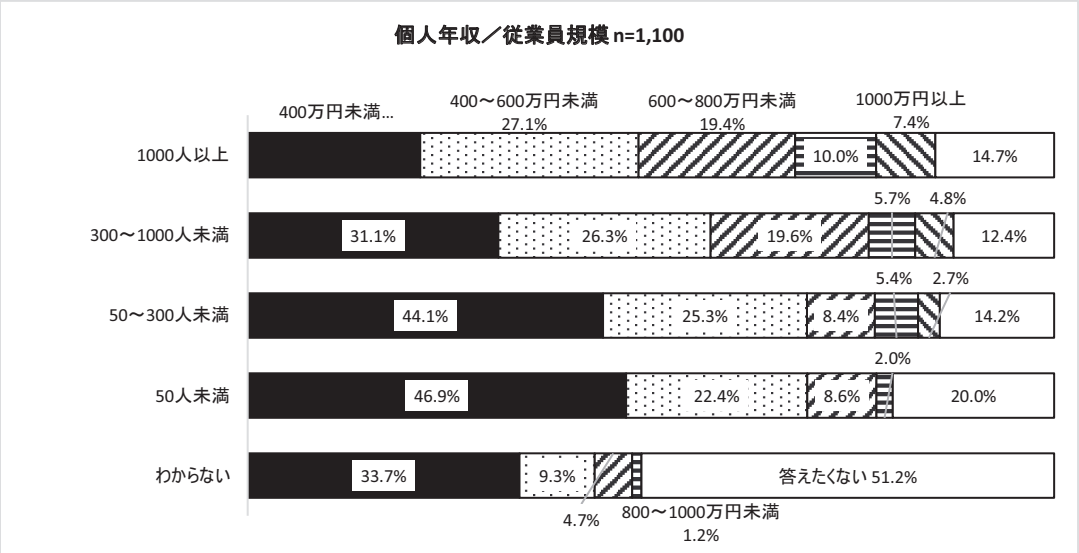
②雇用形態

個人年収を雇用形態別にみると正規社員では 400 万円未満が 29.2%（男性 19.2%、女性 40.1%）であるのに対し、非正規社員では 400 万円未満が 70.8%（男性 56.8%、女性 80.8%）、600 万円以上は正規社員が 25.2%（男性 35.6%、女性 14.0%）に対し、非正規社員では 6.1%（男性 10.5%、女性 3.2%）である。さらに 200 万円未満では男性の正規は 2.9%、非正規 9.0%、女性の正規 5.6%であるのに対し、女性の非正規は 31.9%に上る。非正規社員の年収の低水準が明らかであるが、特に女性非正規の水準は低く、主たる生計者が女性非正規で扶養家族（子ども）有りの場合は生活困窮者対策の対象となる可能性も高い（附表 1-2-2-1）。

③従業員規模

個人年収を従業員規模別にみると、従業員 1000 人以上では 400～600 万円未満が最も多かった（27.1%）のに対し、1000 人未満ではすべての階層で 200～400 万円未満が最も多い。特に 50～100 人未満では 200～400 万円未満が 50.4%と半数を超える。男性では多くの階層において 400～600 万円未満が最も多かったが、300～500 人未満では 600～800 万円未満が最も多く（38.9%）、50～100 人未満では 200～400 万円未満が最も多かった（37.7%）。女性では 1000 人以上で 400～600 万円未満が最も多かった（28.6%）ほかはすべての階層で 200～400 万円未満が最も多く、特に 50～100 人未満では 60.0%を超えている（60.9%）（附表 1-2-3-1）（図表 1-2-3-1）。

（図表 1-2-3-1）



④職種

個人年収を職種別にみると、400 万円未満は管理・専門職が 25.5%（男性 15.4%、女性 37.0%）、事務職が 44.8%（男性 23.1%、女性 51.9%）、現業職 43.0%（男性 34.3%、女性 58.6%）、600 万円以上は管理・専門職が 33.5%（男性 45.3%、女性 20.0%）、事務職が 13.9%（男性 33.2%、女性 7.6%）、現業職が 15.8%（男性 20.9%、女性 7.1%）などとなった。管理・専門職に比べて事務職、現業職の低さが明らかであるが、特に女性の現業職の水準は低く、200 万円未満が 24.9%に上る（附表 1-2-4-1）。

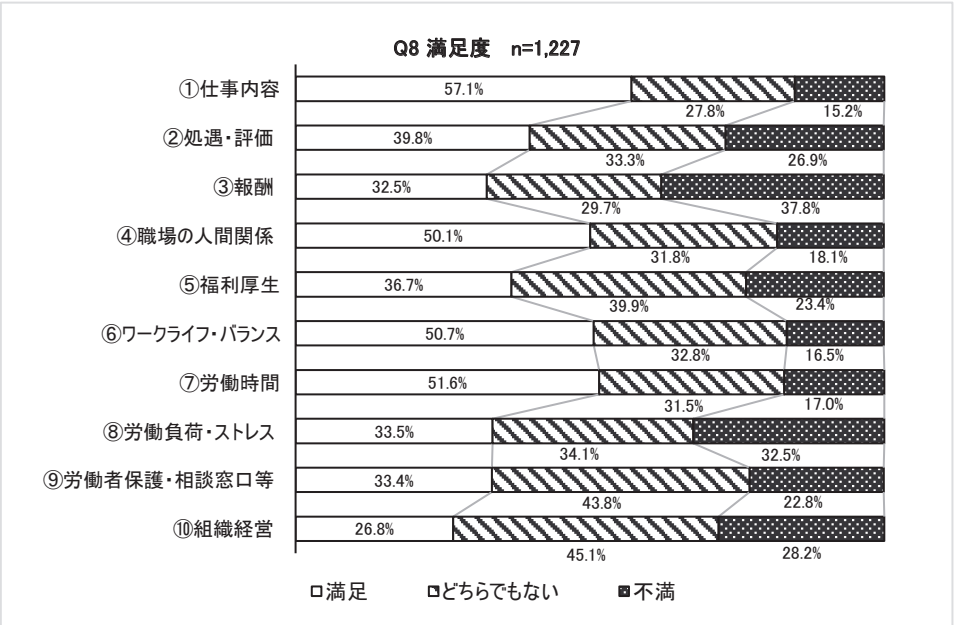
※「職種別」について、アンケート調査においては 15 のカテゴリー（プラスその他）別に「あなたの仕事の職種」を尋ねているが、クロス集計では「管理・専門職」、「事務職」、「現業職」、「その他」の 4 つのカテゴリーに統合した。管理・専門職は管理的職業（課長相当職以上）、研究・技術（学術・デザイン・製造工程・開発・建築・情報・調査）、法務・経営・文化芸術等の専門職、医療・看護・保健の専門職、教育・保育の専門職、福祉・介護の専門職の合計、事務職は「事務職」と回答した者のみ、現業職はサービス（飲食・宿泊、理美容、冠婚葬祭関連、浴場・クリーニング、ビル・マンション管理、レンタル、ペット関連、家事代行、その他）、警備・保安、農林漁業、製造・メンテナンス・検査、配送・輸送・機械運転、建設・土木・電気工事、荷役運搬・清掃・包装・選別等の合計である。

（3）世帯年収と子どもの有無

世帯年収が「子どもの有無」に影響を与えているか、年代別に子ども有りの世帯年収をみると、30 歳代の世帯年収 800～1000 万円未満の「子ども有り」比率が 25.0%で最も高くなっているが、他の世代、年収区分では世帯年収と子どもの有無の関係は明らかにならなかった（附表 1-3-1）。

2. 仕事関連の満足度分析（Q8）

「あなたの仕事関連の満足度」として、①仕事内容、②処遇・評価、③報酬、④職場の人間関係、⑤福利厚生、⑥ワーク・ライフ・バランス、⑦労働時間、⑧労働負荷・ストレス、⑨労働者保護・相談窓口、⑩組織経営の 10 項目について、「満足している」「まあ満足している」「どちらともいえない」「やや不満である」「不満である」の 5 段階で尋ねた。各項目の「評価ポイント」は「満足している」を 5 点、「まあ満足している」を 4 点、「どちらともいえない」を 3 点、「やや不満である」を 2 点、「不満である」を 1 点として加重平均を算出している。



（1）仕事内容

全体では「満足している」が 13.7%、「まあ満足している」が 43.4%、「どちらともいえない」が 27.8%、「やや不満である」が 9.4%、「不満である」が 5.8%となった。「満足」と「まあ満足」の合計は 57.1%、「やや不満」と「不満」の合計は 15.2%で評価ポイントは 3.50 であった。

年代別では 60 歳以上が 3.70 と評価ポイントが最も高く、次いで 20 歳代の 3.53、最も低かったのは 30 歳代の 3.42 であった（附表 2-1-1）。男女別では男性が 3.42 に対し、女性は 3.58 で女性の方が 0.16 ポイント高い。従業員規模別では最も評価ポイントが高かったのは 50～100 人未満の 3.62 で、逆に最も低かったのは 100～300 人未満の 3.44 であった。従業員規模により評価ポイントはばらついており、明確な傾向はみられない（附表 2-1-2）。雇用形態別では正規社員が 3.50 に対し、非正規は 3.40 とやや低い（附表 2-1-3）。職種別では事務職が最も高く 3.60、現業職は 3.37 でやや低い。個人年収別では 1200 万円以上が最も高く（3.85）、200 万円未満が最も低い（3.32）が、評価ポイントにはバラツキがあり、800～1000 万円未満は 3.82 と高いが、1000～1200 万円未満は 3.52 で、200～400 万円未満と同値であった（附表 2-1-4）。

（2）処遇・評価

全体では「満足している」が 7.4%、「まあ満足している」が 32.4%、「どちらともいえない」が 33.3%、「やや不満である」が 16.7%、「不満である」が 10.2%となった。「満足」と「まあ満足」の合計は 39.8%、「やや不満」と「不満」の合計は 26.9%で評価ポイントは 3.10 であった。

年代別では 20 歳代が 3.34 と評価ポイントが最も高く、次いで 60 歳以上が 3.24、最も低かったのは 40 歳代の 3.02 であった（附表 2-2-1）。男女別では男性が 3.07 に対し、女性は 3.14 で女性の方が 0.07 ポイント高い。従業員規模別では最も評価ポイントが高かったのは 300～500 人未満の 3.19 で、逆に最も低かったのは 500～1000 人未満の 2.91 であった（附表 2-2-2）。処遇・評価についても従業員規模により評価ポイントはばらついており、明確な傾向はみられない。

雇用形態別では正規社員が 3.10 に対し、非正規は 2.95 とやや低い（附表 2-2-3）。職種別では事務職が最も高く 3.23、現業職は 2.99 でやや低い（附表 2-2-4）。個人年収別では 1200 万円以上が最も高く（3.70）、200～400 万円未満が最も低い（3.00）。200 万円未満も 3.03 と低く、処遇・評価については概ね個人年収が高いほど高い結果となった（附表 2-2-5）。

（3）報酬

全体では「満足している」が 5.6%、「まあ満足している」が 26.9%、「どちらともいえない」が 29.7%、「やや不満である」が 23.1%、「不満である」が 14.7%となった。「満足」と「まあ満足」の合計は 32.5%、「やや不満」と「不満」の合計は 37.8%と「不満」が「満足」を 5.3 ポイント上回り、評価ポイントは 2.86 であった。

年代別では 20 歳代が 3.16 と評価ポイントが最も高く、次いで 60 歳以上が 2.95、30 歳

代、40 歳代、50 歳代はすべて同値で 2.81 となった（附表 2-3-1）。男女別では男性が 2.84 に対し、女性は 2.88 で女性の方が 0.04 ポイント高い。従業員規模別では最も評価ポイントが高かったのは 1000 人以上で 2.96、次いで 300～500 人未満の 2.95、逆に最も低かったのは 500～1000 人未満の 2.72 であった（附表 2-3-2）。報酬についても処遇・評価同様、従業員規模ごとに評価ポイントはばらついており、明確な傾向はみられない。

雇用形態別では正規社員が 2.90 に対し、非正規は 260 と低く、0.3 ポイントの差がある（附表 2-3-3）。職種別では事務職が最も高く 2.96、管理・専門職は 2.92 でやや低く、現業職は 2.76 と事務職と比べて 0.16 ポイント低い（附表 2-3-4）。個人年収別では 1200 万円以上が最も高く（3.75）、200～400 万円未満が最も低い（2.63）。200 万円未満も 2.64 と低く、報酬についても処遇・評価同様、概ね個人年収が高いほど高い結果となった（附表 2-3-5）。

（4）職場の人間関係

全体では「満足している」が 11.7%、「まあ満足している」が 38.4%、「どちらともいえない」が 31.8%、「やや不満である」が 10.9%、「不満である」が 7.2%となった。「満足」と「まあ満足」の合計は 50.1%と半数を超え、「やや不満」と「不満」の合計は 18.1%で評価ポイントは 3.37 であった。

年代別では 60 歳以上の評価ポイントが最も高く（3.55）、次いで 40 歳代が 3.36、最も低かったのは 30 歳代の 3.26 であった（附表 2-4-1）。男女別では男性が 3.37、女性は 3.36 でほとんど差がない。従業員規模別では最も評価ポイントが高かったのは 300～500 人未満の 3.46、次いで 1000 人以上の 3.45 で、逆に最も低かったのは 100～300 人未満の 3.17 であった（附表 2-4-2）。

雇用形態別では正規社員が 3.32 に対し、非正規は 3.37 とやや高い（附表 2-4-3）。職種別では事務職が最も高く 3.37、管理・専門職は 3.42 でやや低く、現業職は 3.32 と事務職と比べて 0.05 ポイント低い（附表 2-4-4）。個人年収別では 1200 万円以上が最も高く（3.65）、400～600 万円未満が最も低い（3.32）が、年収階層によりバラツキがあり。職場の人間関係については個人年収に対して明確な傾向はみられない（附表 2-4-5）。

(5)福利厚生（法定外福利／資産形成、老後資金、自己啓発、スキルアップ、団体保険、育児支援、健康、病気・けが、住宅・通勤関連、育児・介護関連、レジャー関連など）

全体では「満足している」が 8.6%、「まあ満足している」が 28.1%、「どちらともいえない」が 39.9%、「やや不満である」が 14.8%、「不満である」が 8.6%となった。「満足」と「まあ満足」の合計は 36.7%、「やや不満」と「不満」の合計は 23.4%で評価ポイントは 3.13 であった。

年代別では 20 歳代が 3.34 で最も高く、次いで 60 歳以上が 3.25、最も低かったのは 50 歳代の 3.00 であった（附表 2-5-1）。男女別では男性が 3.09、女性は 3.17 で女性がやや高い。従業員規模別では最も評価ポイントが高かったのは 1000 人以上の 3.45 で、他の階層と比較して顕著に高い。逆に最も低かったのは 50 人未満の 2.91 で、評価ポイン

トは唯一 3 未満であった。その他の階層の評価ポイントはバラツキがある。

雇用形態別では正規社員が 3.16 に対し、非正規は 3.04 とやや低い（附表 2-5-2）。職種別では事務職が最も高く 3.25、管理・専門職は 3.19 でやや低く、現業職は 3.02 と事務職と比べて 0.23 ポイント低い（附表 2-5-3）。個人年収別では 1200 万円以上が最も高く 3.65、次いで 800～1000 万円未満が 3.45、600～800 万円未満が 3.41 などとなった。逆に 200 万円未満は 2.91，200～400 万円未満は 2.99 などとなり、400 万円未満の階層では 3 未満の評価ポイントとなっている（附表 2-5-4）。福利厚生については個人年収 600 万円を境にして評価ポイントに差が出る結果となった。

（6）ワーク・ライフ・バランス（休暇・休日、自分の時間―家族や趣味など自分の時間がとれているか）

全体では「満足している」が 14.3%、「まあ満足している」が 36.4%、「どちらともいえない」が 32.8%、「やや不満である」が 10.7%、「不満である」が 5.8%となった。「満足」と「まあ満足」の合計は 50.7%で半数を超え、「やや不満」と「不満」の合計は 16.5%で評価ポイントは 3.43 であった。

年代別では 20 歳代が 3.68 で最も高く、次いで 60 歳以上が 3.61、最も低かったのは 40 歳代と 50 歳代の 3.36 であった（附表 2-6-1）。男女別では男性が 3.35、女性は 3.51 で女性が 0.16 ポイント高い。従業員規模別では最も評価ポイントが高かったのは 1000 人以上の 3.52、次いで 300～500 人未満の 3.50 などとなった。逆に最も低かったのは 100～300 人未満の 3.31、次いで 500～1000 人未満の 3.34 などとなり、従業員規模によりバラツキがみられる（附表 2-6-2）。

雇用形態別では正規社員が 3.41 に対し、非正規は 3.51 とやや高い（附表 2-6-3）。職種別では事務職が最も高く 3.61、管理・専門職は 3.42 でやや低く、現業職は 3.34 と事務職と比べて 0.27 ポイント低い（附表 2-6-4）。個人年収別では 1200 万円以上が最も高く 3.80、200 万円未満は 3.36 で最も低い。ワーク・ライフ・バランスについては個人年収が高いほど満足度も高いという関係がみられた（附表 2-6-5）。

（7）労働時間

全体では「満足している」が 13.2%、「まあ満足している」が 38.4%、「どちらともいえない」が 31.5%、「やや不満である」が 10.6%、「不満である」が 6.4%となった。「満足」と「まあ満足」の合計は 51.6%で半数を超え、「やや不満」と「不満」の合計は 17.0%で評価ポイントは 3.41 であった。

年代別では 60 歳以上が 3.62 で最も高く、次いで 20 歳代が 3.54、最も低かったのは 30 歳代の 3.27 であった（附表 2-7-1）。男女別では男性が 3.34、女性は 3.49 で女性が 0.15 ポイント高い。従業員規模別では最も評価ポイントが高かったのは 1000 人以上の 3.58、次いで 50 人未満の 3.46 などとなった。逆に最も低かったのは 100～300 人未満の 3.26、次いで 500～1000 人未満の 3.30 などとなり、労働時間については従業員規模の最大と最小の階層が満足度の高い結果となった（附表 2-7-2）。

雇用形態別では正規社員が 3.38 に対し、非正規は 3.61 となり非正規が 0.23 ポイント高い（附表 2-7-3）。職種別では事務職が最も高く 3.65、管理・専門職は 3.40 でやや低く、現業職は 3.31 と事務職と比べて 0.34 ポイント低い（附表 2-7-4）。個人年収別では 1200 万円以上が最も高く 3.80、最も低いのは 200 万円未満の 3.29 となった。労働時間については個人年収 800 万円以上の階層で満足度が高く、200 万円未満で低いが、200～800 万円未満の階層ではバラツキがみられる（附表 2-7-5）。

（8）労働負荷・ストレス

全体では「満足している」が 7.7%、「まあ満足している」が 25.8%、「どちらともいえない」が 34.1%、「やや不満である」が 20.3%、「不満である」が 12.2%となった。「満足」と「まあ満足」の合計は 33.5%、「やや不満」と「不満」の合計は 32.5%で、「満足」と「不満」がほぼ拮抗し、評価ポイントは 2.96 であった。

年代別では 60 歳以上が 3.29 で最も高く、評価ポイントが唯一 3 を上回った。最も低かったのは 30 歳代の 2.81 であった（附表 2-8-1）。男女別では男性が 3.10、女性は 3.07 で男性がやや高い。従業員規模別では最も評価ポイントが高かったのは 50 人未満の 3.00 で、他の階層はすべて評価ポイントが 3 未満となった（附表 2-8-2）。

雇用形態別では正規社員が 2.91 に対し、非正規は 3.03 となり非正規が 0.12 ポイント高い（附表 2-8-3）。職種別では事務職が最も高く 3.10、管理・専門職は 2.98 でやや低く、現業職は 2.88 と事務職と比べて 0.22 ポイント低い（附表 2-8-4）。個人年収別では 1200 万円以上が最も高く 3.75、最も低いのは 400～600 万円未満の 2.89 となった。労働負荷・ストレスについては個人年収 600 万円以上の階層で満足度の評価ポイントが 3 を上回り、600 万円未満の階層ではすべて 3 未満となった（附表 2-8-5）。

（9）労働者保護・相談窓口等（ハラスメント防止、公益通報／内部告発者保護などの取り組み）

全体では「満足している」が 7.4%、「まあ満足している」が 26.0%、「どちらともいえない」が 43.8%、「やや不満である」が 13.3%、「不満である」が 9.5%となった。「満足」と「まあ満足」の合計は 33.4%、「やや不満」と「不満」の合計は 22.8%で評価ポイントは 3.08 であった。

年代別では 60 歳以上が 3.35 で最も高く、次いで 20 歳代の 3.32、最も低かったのは 30 歳代の 2.88 で、唯一 3 未満となった（附表 2-9-1）。男女別では男性が 3.10、女性は 3.07 で男性がやや高い。従業員規模別では最も評価ポイントが高かったのは 1000 人以上の 3.22、最も低かったのは 100～300 人未満の 2.91 であった（附表 2-9-2）。

雇用形態別では正規社員が 3.05 に対し、非正規は 3.17 となり非正規が 0.12 ポイント高い（附表 2-9-3）。職種別では事務職が最も高く 3.19、管理・専門職は 3.15 でやや低く、現業職は 2.97 と事務職と比べて 0.22 ポイント低い（附表 2-9-4）。個人年収別では 1200 万円以上が最も高く 3.65、最も低いのは 200～400 万円未満の 3.02 となった。労働者保護・相談窓口等についても個人年収 600 万円以上の階層で満足度の評価ポイントが 3.2 を上回り、600 万円未満の階層ではすべて 3.1 未満となった（附表 2-9-5）。

（10）組織経営（経営方針、マネジメント、事業の将来展望、人材育成など）

全体では「満足している」が 6.4%、「まあ満足している」が 20.4%、「どちらともいえない」が 45.1%、「やや不満である」が 17.7%、「不満である」が 10.5%となった。「満足」と「まあ満足」の合計は 26.8%、「やや不満」と「不満」の合計は 28.2%と「不満」がやや多く、評価ポイントは 2.94 であった。「どちらともいえない」が 45.1%で満足度を尋ねた 10 項目中、最も高かった。

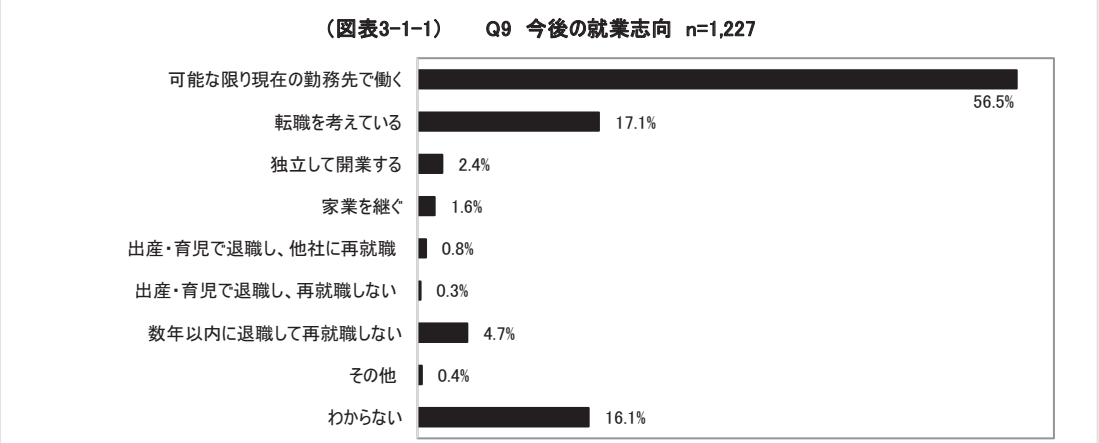
年代別では 60 歳以上が 3.17 で最も高く、次いで 20 歳代の 3.09、最も低かったのは 30 歳代の 2.83 であった（附表 2-10-1）。男女別では男性が 2.93、女性は 2.96 で女性がやや高い。従業員規模別では最も評価ポイントが高かったのは 1000 人以上の 3.02 で唯一 3 を上回り、最も低かったのは 100～300 人未満の 2.84 であった（附表 2-10-2）。

雇用形態別では正規社員が 2.89 に対し、非正規は 3.04 となり非正規が 0.15 ポイント高い（附表 2-10-3）。職種別では事務職が最も高く 3.01、管理・専門職は 2.96 でやや低く、現業職は 2.90 と事務職と比べて 0.11 ポイント低い（附表 2-10-4）。個人年収別では 1000～1200 万円未満が最も高く 3.29、最も低いのは 200～400 万円未満の 2.86 となった（附表 2-10-5）。

3. 就業、ワークスタイル、リスキリングの現状及び志向

（1）今後の就業志向（Q9）

今後の就業志向について尋ねたところ、「可能な限り現在の勤務先で働く」が 56.5%、「転職を考えている」が 17.1%、「わからない」16.1%などとなった。これを年代別にみると「可能な限り現在の勤務先で働く」は、20 歳代は 20.7%、30 歳代になると 46.6%、40 歳代で 58.1%、50 歳代 65.6%と上昇する。年代ごとの上がり幅をみると、20 歳代→30 歳代 25.9 ポイント、30 歳代→40 歳代 11.5 ポイント、40 歳代→50 歳代 7.5 ポイントとなり、上昇幅は少しずつ減少、50 歳代→60 歳以上では 5.2 ポイント減少するが、それでも 60 歳以上で 60.4%が継続就業の志向を持っている。「転職を考えている」は 20 歳代の 34.5%から年代が上がるとともに 60 歳以上の 7.9%まで減少していくが、30～40 歳代の転職志向は 20%前後（30 歳代 22.0%、40 歳代 19.1%）である（附表 3-1-1）（図表 3-1-1）。



雇用形態別では「可能な限り現在の勤務先で働く」が正規社員で 58.4%、非正規社員で 47.8%、正規社員の方が 10.6 ポイントと高い。「転職を考えている」は、正規社員が 16.3%、非正規社員が 26.7%で、非正規社員が 10.4 ポイント高かった。継続就業は正規＞非正規、転職志向は正規＜非正規となるが、その差は概ね 10 ポイント程度である（附表 3-1-2）。

従業員規模別にみると「可能な限り現在の勤務先で働く」が最も高いのは 100～300 人未満の 63.9%、次いで 50～100 人未満の 60.7%、最も低かったのは 500～1000 人未満の 46.0%であった。「可能な限り現在の勤務先で働く」＝継続就業志向率と Q8 の仕事関連の満足度との関係をみると、共に全体平均値（継続就業志向率 56.8%、満足度の評価ポイント平均値 3.16）以上となっているのは、1000 人以上（継続就業志向率 59.9%、満足度評価ポイント平均値 3.27）、300～500 人未満（57.3%、3.23）、50～100 人未満（60.7%、3.16）の 3 階層、共に全体平均値以下なのは 500～1000 人未満（46.0%、3.07）、50 人未満（56.3%、3.15）の 2 階層、100～300 人未満は継続就業志向率は 63.9%で平均より高いが、満足度評価ポイント平均値は 3.08 と平均より低い（附表 3-1-3）。

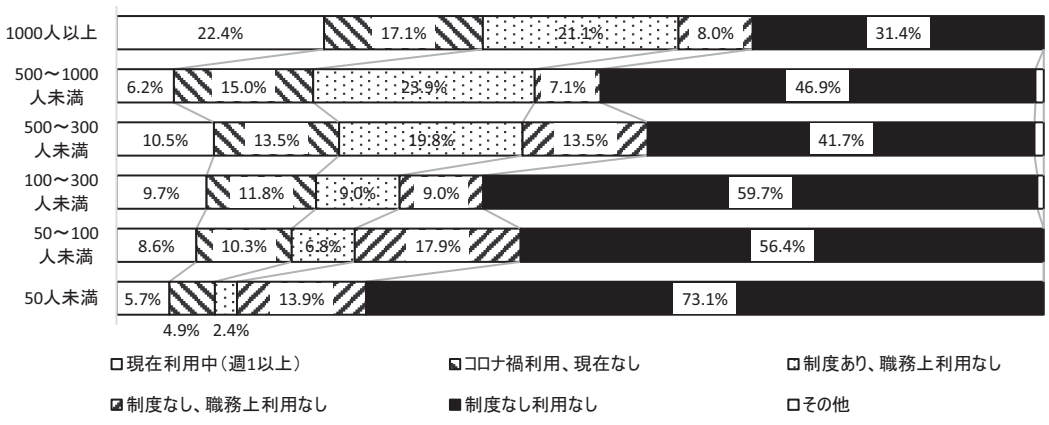
個人年収別では「可能な限り現在の勤務先で働く」が 200 万円未満（51.3%）と 200～400 万円未満（50.6%）で低く、400 万円以上の階層ではすべて 60%以上となった。継続就業志向率においては個人年収 400 万円辺りに境目がある可能性がある（附表 3-1-4）。

（2）リモートワークの現状と今後（Q10・Q11）

①リモートワークの現状

リモートワークの利用状況について尋ねたところ、「現在も利用中（週 2 回以上）」が 5.5%、「現在も利用中（週 1 回未満・不定期）」が 6.9%、「コロナ禍の期間（緊急事態宣言期間など）は利用していたが、現在は利用していない」が 11.0%、「勤務先に制度はあるが、職務の性質上利用した経験はない（利用できない）」が 12.0%、「勤務先に制度がなく、職務の性質上からも利用した経験はない（利用できない）」が 11.2%、「勤務先に制度がないので、利用した経験はない（利用できない）」が 52.5%などとなった。回答を整理すると、「現在、利用中」が 12.4%、「コロナ禍期間での限定利用」が 11.0%、「リモートワーク未経験」が 75.7%ということになった。「勤務先に制度がない」は 63.7%であった。

（図表3-2-1-1）　リモートワークの現状／従業員規模別　n=1,014



これを年代別にみると、「現在、利用中」は 40 歳代が 10%未満（9.8%）でやや低いほかは 12.4～14.1%のレンジにあり、年代による差はほとんどみられない（附表 3-2-1-1）。従業員規模別にみると「現在、利用中」は 1000 人以上で 22.4%と高いほかは 5.7～10.5%のレンジにあり、1000 人未満の企業では大きな差はみられない。一方、リモートワークの「制度がない」は 1000 人以上で 39.4%、500～1000 人未満で 54.0%、300～500 人未満で 55.2%、100～300 人未満で 68.7%、50～100 人未満で 74.3%、50 人未満で 87.0%となり、従業員規模が小規模なほどリモートワークの制度がない企業が多いという結果となった（附表 3-2-1-2）（図表 3-2-1-1）。

職種別では「現在、利用中」は管理・専門職で 17.8%、事務職で 11.0%、現業職 7.8%となり、管理・専門職で高い結果となった。「制度がない」は管理・専門職で 52.4%、事務職で 616.%、現業職は 75.4%となった（附表 3-2-1-3）。

②今後のリモートワーク

リモートワークについて今後の意向を尋ねたところ、「今後も引き続き利用したい」が 10.0%、「今後、可能であれば利用したい」が 20.1%、「利用したいとは思わない」が 13.7%、「職務の性質上利用できない」が 45.5%、「わからない」10.4%などとなった。「可能であれば」も含め、リモートワークの利用を積極的に考えているのは回答者の 30.1%、「利用したいとは思わない」「利用できない」は 59.2%であった。

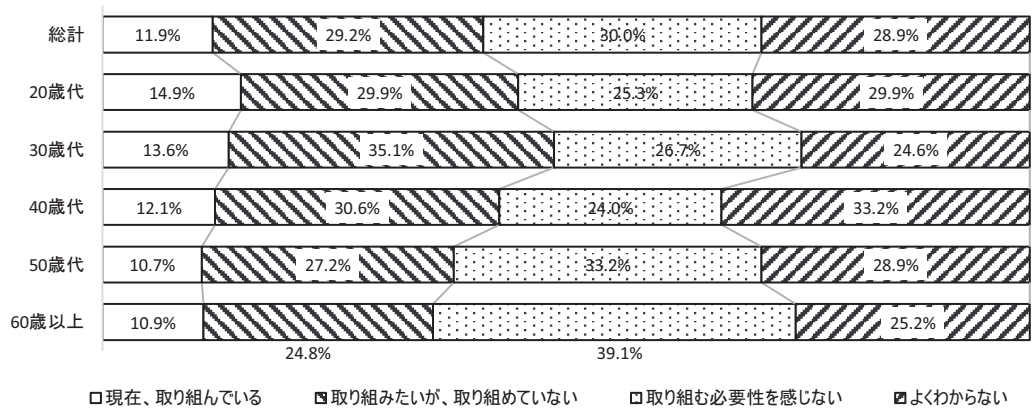
年代別にみると、20 歳代は「今後も利用したい」は 5.7%と低いが、「今後、可能であれば利用したい」は 35.6%と高く、「職務の性質上、利用できない」は 26.4%と低い。「職務の性質上、利用できない」は 50 歳代で 51.4%と高かった（附表 3-2-2-1）。

職種別では「今後、可能であれば利用したい」が事務職で 27.4%と高く、現業職で 13.1%と低い。「職務の性質上、利用できない」は事務職で 35.2%と低く、現業職で 54.4%と高かった（附表 3-2-2-2）。

（3）リスキリングの現状（Q12・Q13）

「現在、勤務先等の教育・研修・通信教育、自主学習などによって「リスキリング」に取り組んでいるか」尋ねたところ、「現在、取り組んでいる」が 11.9%、「取り組みたいと思っているが、取り組めていない」が 29.2%、「取り組む必要性を感じていない」が 30.0%、「よくわからない」が 28.9%という結果であった（図表 3-2-3-1）。

（図表3-2-3-1）　リスキリングの現状／年代別　n=1,227



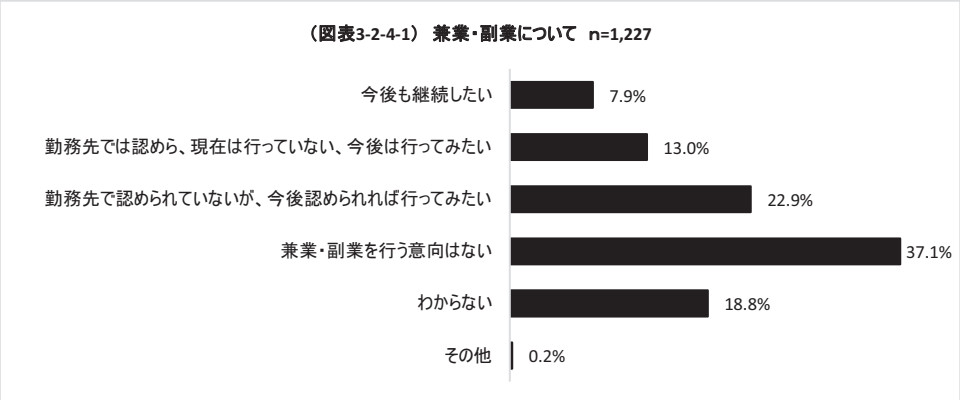
年代別にみると、「現在、取り組んでいる」は 20 歳代が 14.9%で最も高いが、最も低い 50 歳代も 10.7%であり、年代による大きな差は認められない。一方で「取り組みたいと思っているが、取り組めていない」最も高い 30 歳代で 35.1%、最も低い 60 歳以上で 24.8%となり 10.3 ポイントの差、「取り組む必要性を感じていない」は最も高い 60 歳以上で 39.1%、最も低い 40 歳代は 24.0%で 15.1 ポイントの差があった。但し「必要性を感じていない」は 20 歳代、30 歳代、40 歳代ではほとんど差がない（20 歳代 25.3%、30 歳代 26.7%、40 歳代 24.0%）。「よくわからない」も 40 歳代の 33.2%を最高に、最も低い 60 歳以上でも 25.2%あり、理解不足の層も一定数いると考えられる（附表 3-2-3-1）。

職種別では管理・専門職において「現在、取り組んでいる」（16.4%）、「取り組みたいが、取り組めていない」（37.0%）の合計が半数を超える（53.4%）が、事務職では「取り組む必要性を感じない」（30.2%）、「よくわからない」（31.0%）の合計が 61.2%に上り、さらに現業職では「取り組む必要性を感じない」（35.8%）、「よくわからない」（32.4%）の合計は 68.2%となっている（附表 3-2-3-2）。

また Q12 で「現在、取り組んでいる」あるいは「取り組みたいと思っているが、取り組めていない」と回答した 504 名に「今後の自分のキャリアアップ等に向け何を学びたいと思うか」を尋ねたところ（複数回答可）、「IT 関係（プログラミング、サイバーセキュリティなど）」が最も多く 28.2%、次いで「外国語」18.8%、「データサイエンス（統計的情報処理など）」17.3%などとなった。全体的に回答はかなりばらけた結果となった。

（4）兼業・副業の現状と意向（Q14）

兼業・副業の現状と意向について尋ねたところ、「現在、行っており、今後も継続したい」は 7.9%、「勤務先では認められており、現在は行っていないが、今後は行ってみたい」は 13.0%、「現在は勤務先で認められていないが、今後認められれば行ってみたい」は 22.9%、「兼業・副業を行う意向はない」は 37.1%、「わからない」が 18.8%であった。現状において勤務先で兼業・副業が認められているのは 20.9%（7.9＋13.0）、兼業・副業を既に実施ないしは積極的な意向を持っているのは 43.8%（7.9＋13.0＋22.9）となった（図表 3-2-4-1）。



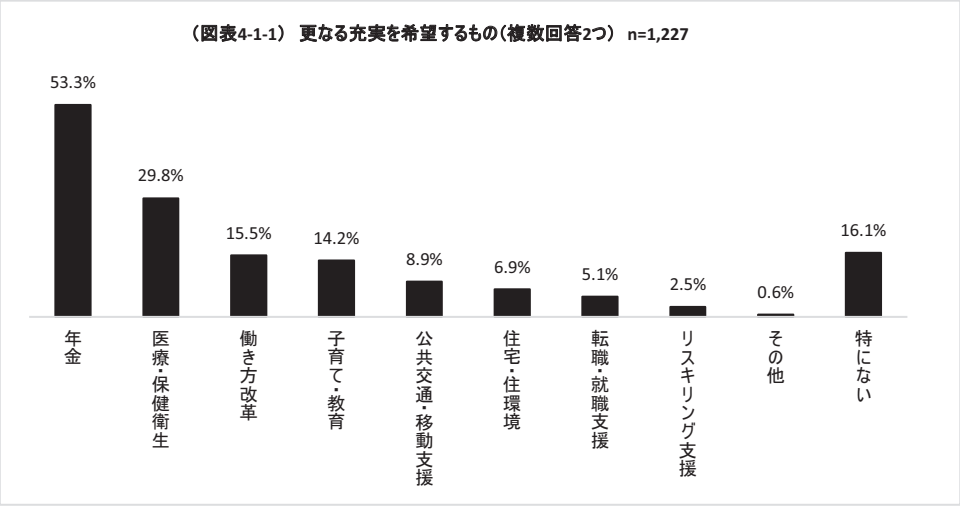
これを年代別にみると「兼業・副業を行う意向はない」は年代が上がるほど高く、20 歳代では 16.1%、30 歳代で 27.7%、40 歳代で 30.1%、50 歳代で 41.1%、60 歳以上で 58.9%であった（附表 3-2-4-1）。従業員規模別では 1000 人以上で 41.5%と最も高く、次いで 50

人未満の 39.6%、100～300 人未満の 38.2%などとなった。最も低かったのは 500～1000 人未満の 24.8%であった（附表 3-2-4-2）。職種別では事務職が 41.6%で最も高く、現業職が最も低く 34.7%であった（附表 3-2-4-3）。雇用形態別では正規社員が 36.7%、非正規社員が 31.7%であった（附表 3-2-4-4）。

4．社会保障のあり方と所得格差の認識

（1）社会保障・公共サービス・公共政策で更なる充実を希望するもの（Q15）

社会保障・公共サービス・公共政策で今後、更なる充実を希望するものを尋ねたところ（複数回答 2 つまで）、「年金」が最も多く 53.3%、次いで「医療・保健衛生」が 29.8%、「働き方改革」15.5%、「子育て・教育」14.2%などとなった。「特にない」は 16.1%であった（図表 4-1-1）。



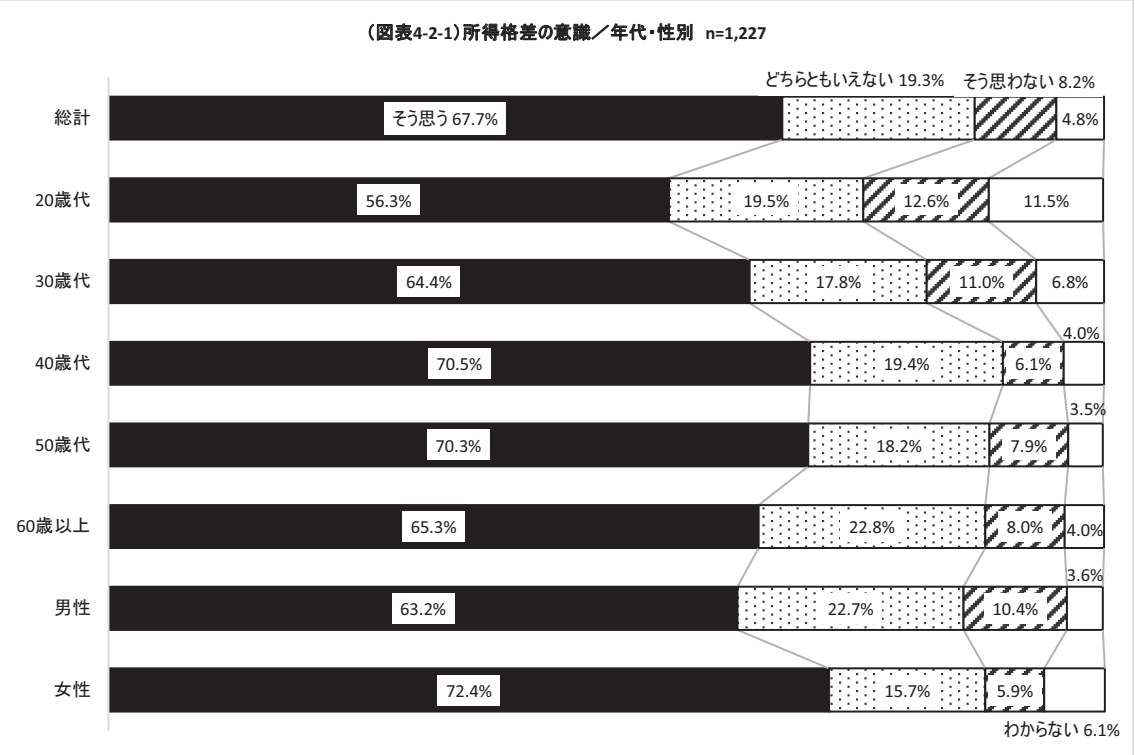
年代別にみると「年金」は年代が上がるほど高く、20 歳代で 23.0%、30 歳代で 30.9%、40 歳代は 48.6%、50 歳代は 64.3%、60 歳以上は 73.8%であった。「医療・保健衛生」も年代が上がるほど高いが、最も低い 20 歳代が 23.0%、最も高い 60 歳以上で 36.6%となり、「年金」ほど年代による差はない。「子育て・教育」は 20 歳代（24.1%）と 30 歳代（27.2%）で高く、50 歳代（8.2%）、60 歳以上（4.5%）で低い。「働き方改革」も 20 歳代（23.0%）と 30 歳代（23.6%）で高く、50 歳代（12.0%）、60 歳以上（4.5%）で低い。この他、20 歳代では「住宅・住環境」（12.6%）、「転職・就職支援」（12.6%）及び「特になし」（27.6%）などが他の年代に比べて高かった（附表 4-1-1）。

（2）所得格差の認識（Q16）

「現在の日本社会の所得格差は大きすぎる」と思うか、を尋ねたところ、「そう思う」が29.7%、「どちらかといえばそう思う」が 38.0%、「どちらともいえない」が 19.3%、「どちらかといえば、そう思わない」が 4.5%、「そうは思わない」が 3.7%、「わからない」が 4.8%であった。「どちらかといえば」を含め「そう思う」が 67.7%、「どちらかといえば」を含め「そうは思わない」は 8.2%であった。

年代別にみると「どちらかといえば」を含め「そう思う」が最も高かったのは 40 歳代の70.5%、次いで 50 歳代の 70.3%、逆に最も低かったのは 20 歳代の 56.3%であった。性別でみると男性は 63.2%、女性は 72.4%で女性の方が 9.2 ポイント高い（附表 4-2-1）（図表4-2-1）。

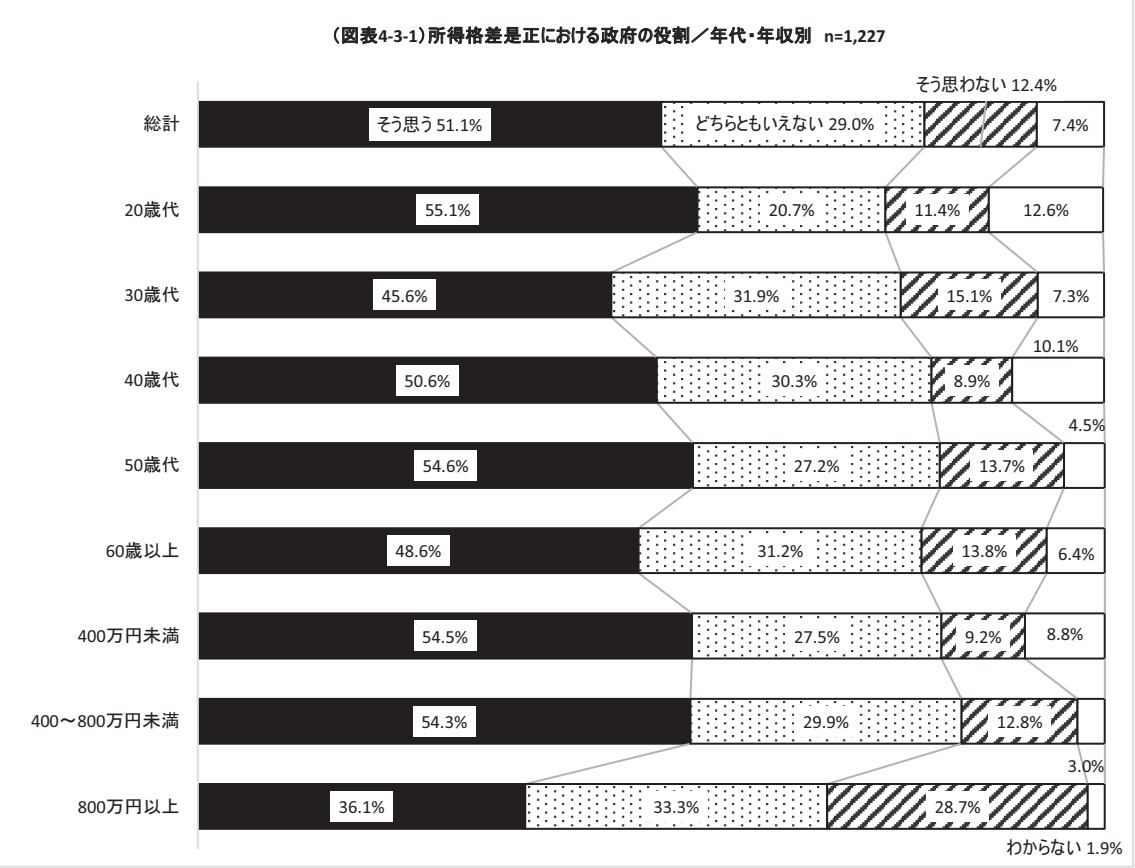
個人年収別にみると「そう思う」の回答率が、概ね年収階層が高くなるに従って低くなる傾向にある。「そう思う」は 200 万円未満で 39.3%、200～400 万円未満で 36.1%、400～600 万円未満で 28.5%、600～800 万円未満で 21.7%、800～1000 万円未満で 14.9%であった（附表 4-2-2）。



（3）所得格差是正における政府の役割（Q17）

「所得格差は税のあり方や社会保障政策を通して政府が縮小させるべきものである」という意見についてどう思うか、尋ねたところ、「そう思う」は 21.4%、「どちらかといえば、そう思う」が 29.7%、「どちらともいえない」が 29.0%、「どちらかといえば、そう思わない」が 7.3%、「そうは思わない」が 5.1%、「わからない」が 7.4%であった。どちらかといえば」を含め「そう思う」が 51.1%、「どちらかといえば」を含め「そうは思わない」は 12.4%であった。

年代別にみると「どちらかといえば」を含め「そう思う」が最も高かったのは 20 歳代の 55.1%、次いで 50 歳代の 54.6%、逆に最も低かったのは 30 歳代の 45.6%であった（附表 4-3-1）。個人年収別にみると「どちらかといえば」を含め「そう思う」の比率は年収 800 万円未満の階層では大きな差異は認められないが（52.1～55.6%）、800～1000 万円未満では 40.3%、1000～1200 万円未満では 33.3%、1200 万円以上では 25.0%と高くなるに従って減少していく。個人年収 800 万円辺りで認識に違いがある可能性がある（附表 4-3-2）（図表 4-3-1）。

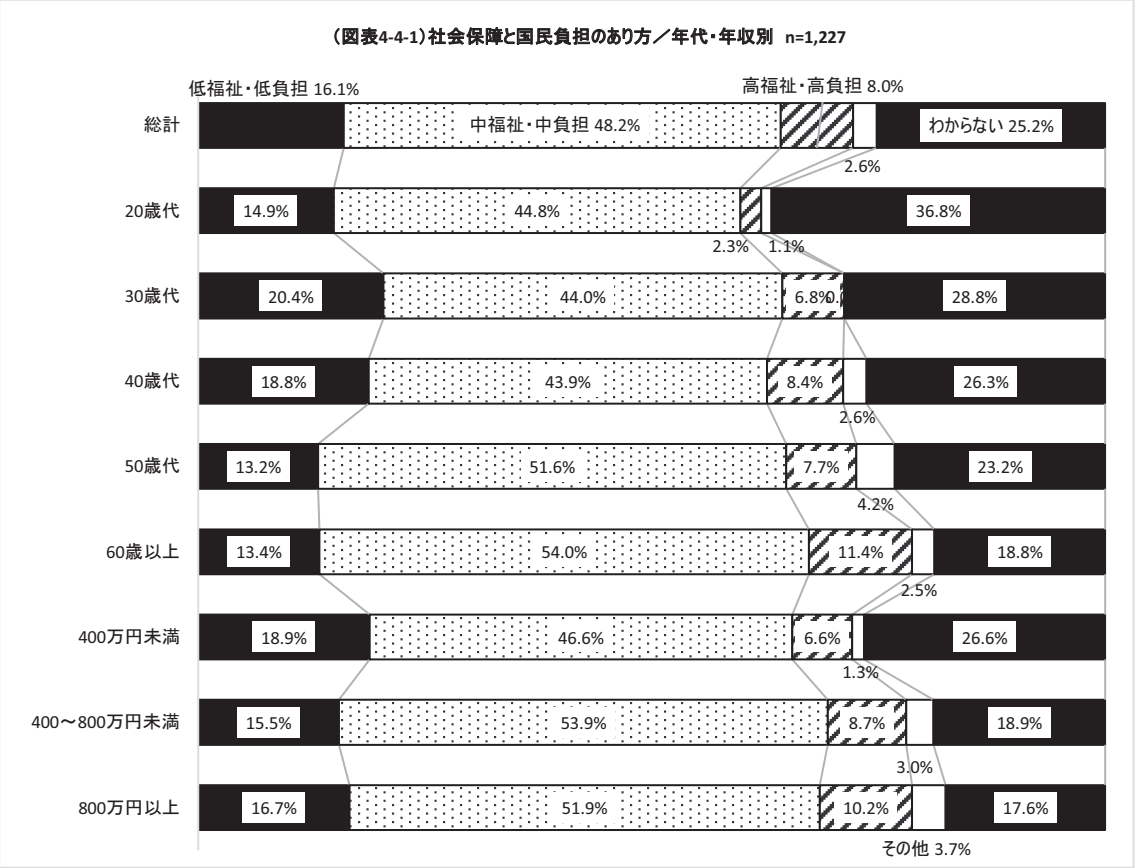


（4）社会保障と国民負担のあり方（Q18）

今後の社会保障と国民負担のあり方について尋ねたところ、「低福祉・低負担（国民の負担を低くして、福祉の水準も必要最低限にとどめる）」が 16.1%、「中福祉・中負担（福祉の水準及び国民の負担ともに中程度を維持する）」が 48.2%、「高福祉・高負担（高度な福祉社会実現のために、国民に高い負担を求める）」が 8.0%であった。「わからない」は 25.2%であった。

年代別にみると「低福祉・低負担」が最も高いのは 30 歳代の 20.4%、次いで 40 歳代の 18.8%、最も低かったのは 50 歳代の 13.2%で、60 歳以上（13.4%）、20 歳代（14.9%）も低かった。「高福祉・高負担」が最も高いのは 60 歳以上の 11.4%、最も低かったのは 20 歳代の 2.3%であった（附表 4-4-1）。性別でみると「高福祉・高負担」が男性 9.5%、女性 6.4%で、男性の方が 3.1 ポイント高い。

個人年収別にみると「低福祉・低負担」が最も高かったのは 1200 万円以上の 30.0%、次いで 200 万円未満の 22.2%、「高福祉・高負担」が最も高かったのは 1200 万円以上の 25.0%、次いで 1000～1200 万円の 14.3%であった。200 万円未満は「わからない」の回答も 30.8%とやや高い（附表 4-4-2）。



考察～アンケート調査の結果から

1．静岡県内労働者の現状～学歴、雇用形態、所属先の従業員規模、職種と年収の関係

(1)「晩婚化・未婚化」と「晩産化・子どもなし」の現状

既婚率は全体では 55.1%、年代別にみると 20 歳代で 23.0%、30 歳代が 46.1%、40 歳代　49.4%、50 歳代 63.1%、60 歳以上 71.3%、「子ども有り」は全体では 51.3%、年代別では 20 歳代で 19.5%、30 歳代が 41.9%、40 歳代 47.7%、50 歳代 57.1%、60 歳以上 68.8%となった。

既婚率、「子ども有り」が 50%を超えるのは共に 50 歳代以上であり、60 歳以上でも既婚率は 71.3%、「子ども有り」は 68.8%にとどまった。社会保障制度あるいは家族に関わる政策の推進において、「既婚・子ども有り」は最早当然の前提ではなく、「未婚・子どもなし」も相対的に少数ではあるものの「普通のこと」となっている実態がある。既に高齢者単身あるいは高齢者夫婦のみの世帯が急増している可能性は高く、医療や介護に加えて日常生活のサポートをどのように行うのかが大きな課題となると考えられる。

(2)個人年収の実態～「賃上げ」定着傾向の中で不合理な格差の是正は進んでいるのか

個人年収の分布をみると、「200～400 万円未満」が最も多く（27.5%）、次いで「400～600 万円未満」がやや少なく 22.9%で、600 万円未満が全体の約 6 割という結果となった。男性は 20～50 歳代では 400～600 万円未満が最も多いのに対し、女性はすべての年代で 200～400 万円未満が最も多く、男女差は以前大きいものと考えられる。

学歴別にみると高校と高専・短大・専門学校とでほとんど差がなく、一方で大学・大学院は高校、高専・短大・専門学校と比較して明らかに高水準である。またすべての学歴において、男女差は大きい。尚、学校基本調査（文部科学省）によれば 2024 年度の四年制大学進学率は 59.1%であり、過去最高を記録している。高校と高専・短大・専門学校とで年収差がみられない現状をどのようにみるべきか。一般的に人材の評価が高い「高専」は別として、短大・専門学校については学歴がキャリア、年収に反映されにくい、あるいはそのような職種に就業している人材が多いということであろうか。現在、教育機関としての短大は縮小傾向にあるが、若い人材の人手不足が続く時代において、短大や専門学校での学びをキャリアや年収に反映させる工夫が教育機関側、企業側双方に求められる。

雇用形態別にみると正社員に比べて非正規社員の年収の低水準が明らかとなったが、特に「女性非正規」の水準は低く、世帯の主たる生計者が女性非正規で扶養家族（子ども）有りの場合は生活困窮者対策の対象となる可能性も高い。従業員規模別にみると、従業員「1000 人以上」と「1000 人未満」の差が大きいこと、とりわけ「50～100 人未満」の低水準が明らかである。職種別では管理・専門職に比べて事務職、現業職の水準が低い。特に女性の現業職の水準は低く、四人に一人（24.9%）が 200 万円未満である。

個人年収全体をみると、今回の調査で男女、学歴、雇用形態、従業員規模、学歴、職種などこれまでいわれてきた「格差」が改めて明らかとなる結果となった。2022 年以降、毎年の「賃上げ」に関心が集まっている。賃金水準の全体的な底上げの必要性は当然のことながら、一方で「働き方改革」のポイントであった「同一労働同一賃金」や所得水準における「ジェンダー平等」の視点はやや薄れがちである。今回の調査でも明らかとなった様々な「格差」について、労使双方、その合理性を厳しく問うことも忘れてはならないであろう。

2. 仕事関連の満足度分析全体を通して

10 項目に及ぶ仕事関連の満足度について、6 種のクロス集計により、全体の傾向を考察する（図表 1-1）。

⑴年代別

満足度の平均値が最も高かったのは 60 歳以上の 3.37、次いで 20 歳代の 3.32、逆に最も低かったのは 30 歳代の 3.09 であった。昨今、20～30 歳代は「若手」と一括りにされることも多いが、20 歳代と 30 歳代では仕事のキャリア年数も異なり、また生活環境が大きく変化する時期でもある。20 歳代から 30 歳代への満足度の低下は転職などに繋がる可能性もあり、注意が必要であろう。40 歳代から 50 歳代も満足度は低調であり、広く「定年年齢」として定められている 60 歳を超えて満足度が上昇するのは、所謂「現役世代」の現状や将来に対する不安が重いストレスとなっている可能性もある。

⑵性別

10 項目の満足度の平均値は男性 3.15、女性 3.21 で、女性の方がやや高かった。女性の方が高かったのは仕事内容、処遇・評価、報酬、福利厚生、ワーク・ライフ・バランス（WLB）、労働時間、組織経営の 7 項目、男性の方が高かったのは人間関係、負荷・ストレス、労働者保護の 3 項目であった。現実的には男女差が大きい「処遇・評価」や「報酬」で女性の方が満足度が高い理由は複雑であるが、異性との比較以上に同性との比較を意識する「意識のジェンダーギャップ」とでもいうものが存在する可能性もある。

⑶従業員規模別

満足度の平均値が最も高かったのは 1000 人以上の 3.27、次いで 300～500 人未満の 3.23 であった。1000 人以上の大企業の満足度は高いが、それ以下の階層ではばらついており、明確な傾向はみられない。

⑷雇用形態別

10 項目の満足度の平均値は正規社員が 3.16、非正規社員が 3.17 でほぼ同値となった。正規社員の方が高かったのは、仕事内容、処遇・評価、報酬、福利厚生の 4 項目、非正規社員の方が高かったのは人間関係、WLB、労働時間、負荷・ストレス、労働者保護、組織経営の 6 項目であった。非正規社員については仕事内容、処遇・評価、報酬、福利厚生などの面で不満を抱えながらも「それなりに快適に働いている」労働者像が浮かび上がる。

正規非正規問題の解決の方向性は「同一労働同一賃金」の原則を徹底し、賃金、処遇・評価などの面で正規との同一性を高めることが第一であろう。その過程で高止まりしている非正規比率の是正が進むことが期待される。

⑸職種別

10 項目の満足度の平均値は事務職が最も高く 3.30、次いで管理・専門職が 3.22、現業職 3.09 となった。平均値でみると現業職は事務職よりも 0.21 ポイント低いが、単に平均値が低いだけでなく、「事務職＞管理・専門職＞現業職」の関係は、10 項目すべてにおいて同様である。現在、最も人手不足が深刻で、かつデジタル化や AI 活用によって代替が最も困難といわれる現業職の満足度が低いという状況は、持続的な人材確保に向けた改善ポイントとして極めて重要であると思われる。

⑹個人年収別

平均値でみると概ね個人年収が高いほど満足度も高い傾向が現れる結果となった。200 万円未満が最も低く 3.10、1200 万円以上が最も高く 3.68、次いで 800～1000 万円未満の 3.47 であった。また 400～600 万円未満が 3.14、600～800 万円未満が 3.34 という結果からみると、年収 600 万円辺りに「満足度の境目」があるのではないかと考えられる。

（図表1-1　仕事関連の満足度／加重平均評価ポイント）

（満足している=5、まあ満足している=4、どちらともいえない=3、やや不満である=2、不満である=1）

年代別	仕事内容	処遇・評価	報酬	人間関係	福利厚生	WLB	労働時間	負荷・ストレス	労働者保護	組織経営	average
20歳代	3.53	3.34	3.16	3.29	3.34	3.68	3.54	2.95	3.32	3.09	3.32
30歳代	3.42	3.14	2.81	3.26	3.09	3.38	3.27	2.81	2.88	2.83	3.09
40歳代	3.44	3.02	2.81	3.36	3.19	3.36	3.38	2.87	3.06	2.93	3.14
50歳代	3.48	3.03	2.81	3.34	3.00	3.36	3.38	2.96	3.02	2.86	3.12
60歳以上	3.70	3.24	2.95	3.55	3.25	3.61	3.62	3.29	3.35	3.17	3.37
総計	3.50	3.10	2.86	3.37	3.13	3.43	3.41	2.96	3.08	2.94	3.18

性別	仕事内容	処遇・評価	報酬	人間関係	福利厚生	WLB	労働時間	負荷・ストレス	労働者保護	組織経営	average
男性	3.42	3.07	2.84	3.37	3.09	3.35	3.34	2.98	3.10	2.93	3.15
女性	3.58	3.14	2.88	3.36	3.17	3.51	3.49	2.95	3.07	2.96	3.21
総計	3.50	3.10	2.86	3.37	3.13	3.43	3.41	2.96	3.08	2.94	3.18

従業員規模別	仕事内容	処遇・評価	報酬	人間関係	福利厚生	WLB	労働時間	負荷・ストレス	労働者保護	組織経営	average
1000人以上	3.47	3.11	2.96	3.45	3.45	3.52	3.58	2.96	3.22	3.02	3.27
500～1000人未満	3.46	2.91	2.72	3.25	3.05	3.34	3.30	2.81	2.96	2.88	3.07
300～500人未満	3.52	3.19	2.95	3.46	3.19	3.50	3.43	2.99	3.13	2.93	3.23
100～300人未満	3.44	3.08	2.83	3.17	3.03	3.31	3.26	2.88	2.91	2.84	3.08
50～100人未満	3.62	3.11	2.75	3.32	3.16	3.38	3.33	2.95	3.04	2.89	3.16
50人未満	3.53	3.15	2.87	3.29	2.91	3.42	3.46	3.00	3.00	2.86	3.15
わからない	3.31	2.87	2.77	3.20	2.99	3.40	3.17	2.76	3.07	2.85	3.04
総計	3.49	3.08	2.86	3.32	3.14	3.42	3.41	2.93	3.07	2.91	3.16

雇用形態別	仕事内容	処遇・評価	報酬	人間関係	福利厚生	WLB	労働時間	負荷・ストレス	労働者保護	組織経営	average
正規社員	3.50	3.10	2.90	3.32	3.16	3.41	3.38	2.91	3.05	2.89	3.16
非正規社員	3.40	2.95	2.60	3.37	3.04	3.51	3.61	3.03	3.17	3.04	3.17
その他	3.61	3.28	2.85	3.73	3.02	3.46	3.45	3.29	3.24	3.23	3.32
総計	3.50	3.10	2.86	3.37	3.13	3.43	3.41	2.96	3.08	2.94	3.18

職種別	仕事内容	処遇・評価	報酬	人間関係	福利厚生	WLB	労働時間	負荷・ストレス	労働者保護	組織経営	average
管理・専門職	3.59	3.15	2.92	3.42	3.19	3.42	3.40	2.98	3.15	2.96	3.22
事務職	3.60	3.23	2.96	3.37	3.25	3.61	3.65	3.10	3.19	3.01	3.30
現業職	3.37	2.99	2.76	3.32	3.02	3.34	3.31	2.88	2.97	2.90	3.09
その他	3.32	3.00	2.72	3.32	3.09	3.28	3.28	2.81	2.96	2.89	3.07
総計	3.50	3.10	2.86	3.37	3.13	3.43	3.41	2.96	3.08	2.94	3.18

個人年収別	仕事内容	処遇・評価	報酬	人間関係	福利厚生	WLB	労働時間	負荷・ストレス	労働者保護	組織経営	average
200万円未満	3.32	3.03	2.64	3.42	2.91	3.36	3.29	2.97	3.09	3.01	3.10
200～400万円未満	3.52	3.00	2.63	3.36	2.99	3.43	3.49	2.96	3.02	2.86	3.13
400～600万円未満	3.46	3.05	2.83	3.32	3.13	3.43	3.38	2.89	3.03	2.91	3.14
600～800万円未満	3.69	3.41	3.25	3.59	3.41	3.45	3.36	3.04	3.20	3.04	3.34
800～1000万円未満	3.82	3.36	3.57	3.60	3.45	3.52	3.58	3.19	3.39	3.18	3.47
1000～1200万円未満	3.52	3.33	3.33	3.38	3.38	3.67	3.67	3.33	3.33	3.29	3.42
1200万円以上	3.85	3.70	3.75	3.65	3.65	3.80	3.80	3.75	3.65	3.15	3.68
わからない	3.35	2.99	2.74	3.16	3.10	3.36	3.35	2.82	3.00	2.89	3.08
総計	3.50	3.10	2.86	3.37	3.13	3.43	3.41	2.96	3.08	2.94	3.18

3. キャリア、ワークスタイル、リスキリング

(1)今後の就業志向

「可能な限り現在の勤務先で働く」という就業継続志向が、年代が高くなるごとに上昇することは常識に叶うが、20 歳代（20.7%）から 30 歳代（46.6%）の変化の幅が大きく、若年層の人手不足が深刻な日本の労働市場の現状を反映する結果となった。回答選択肢の「わからない」を「転職の可能性有り」と解釈すると、20 歳代では「転職を考えている」（34.5%）と「わからない」（24.1%）の合計は 58.6%となり、6 割近くが「良い転職先があれば転職の可能性がある」と推測される。一般には 20 歳代の転職率は 4 割程度（リクルートエージェント等の調査）といわれ、現在既に 20 歳代の流動性は相当程度高く、企業側、労働組合側にとっては若年層労働者の継続就業志向を如何に高められるのか、賃金水準のみならず「やりがい」「ワーク・ライフ・バランス」「成長実感」など様々な要素にきめ細かく対応することが求められる。一方で「転職を考えている」＋「わからない」の数値は 30 歳代になると 40.8%、40 歳代では 35.6%と次第に低下するが、前述（2-(1)）の通り、30 歳代以降の「満足度」は決して高いわけではなく、「低い満足度のまま継続就業」という状況も少なくないのではないか。雇用の流動化がいわれながら転職環境の整備が立ち後れているという面も否定できない。この現状について企業、労働組合双方どのように捉え、労働市場の活性化に繋げていくのか、現状を見据えた議論、検討が必要であろう。

(2)ワークスタイル

①リモートワーク

コロナ禍において急速に拡大したリモートワーク（テレワーク）であるが、コロナ禍以前においても推進が検討され、具体的な目標・施策・工程表などが示されていた経緯がある。2007 年 5 月、第 1 次安倍内閣の下で「テレワーク人口倍増アクションプラン」（テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議）が決定されているものの、コロナ禍前においてリモートワークの導入に大きな進展はなかった。2010 年に総務省がまとめた「「テレワークの動向と生産性に関する調査研究」によれば、調査時点の普及率は 15.7%で、推進における問題点として労務管理、業務管理、情報セキュリティ、内部コミュニケーションなどの問題が指摘されている。その後、2020 年以降のコロナ禍においては通勤途上及び勤務中の人的接触を最小限にすべく、リモートワークの推進が急速に進んだものの、緊急対応による普及であったため、企業組織、人材・働き方などのモデルチェンジにはほとんど手がつけられず、コロナ禍の収束（WHO は 2023 年 5 月に「国際的な公衆衛生上の緊急事態（PHEIC）」を終了と宣言）から 2 年以上が経過した本調査時点において、リモートワークの普及はほぼコロナ禍前に戻ったと考えられる。今回の調査結果（「現在、利用中」12.4%、「コロナ禍期間での限定利用」11.0%、「リモートワーク未経験」75.7%）からもその状況は裏付けられている。「勤務先に制度がない」は 63.7%に上り、リモートワークを推進する積極的な誘因が見当たらない状況下では、更なる普及拡大は非常に難しい状況にあるといわざるを得ない。

但し今後については「可能であれば」も含め、リモートワークの利用を積極的に考えている回答者は 30.1%に上り、特に 20 歳代では「今後、可能であれば利用したい」が 35.6%と高く、上の年代に比べてリモートワークへの意識が高い。また「職務の性質上、利用できない」は現業職で 54.4%と高かったが、今後の新たな技術の導入などにより職務の遂行方法に変化があれば現業職においてもリモートワークで対応可能な作業（task）が拡大する可能性はあるだろう。その一方で、従業員の一部に限りリモートワークを可とする場合は、職務上利用できない従業員に対して手当や福利厚生などの面で何らかの優遇を与え、公平を図ることも必要になると思われる。

②兼業・副業

勤務先で兼業・副業が認められているのは 2 割程度、兼業・副業を既に実施ないしは積極的な意向を持っているのは 4 割程度という結果となった。「兼業・副業を行う意向はない」は年代が上がるほど高く、若年層ほど兼業・副業への意向を持っていると考えられる。また「兼業・副業を行う意向はない」は従業員規模別で 1000 人以上の企業で最も高かった（41.5%）が、大企業の労働者においては「満足度」の高さ故に兼業・副業の意向や必要性が低いとも考えられる。経営者側あるいは労働組合としては「自社の職務への専念」を期待するであろうが、人手不足下における人材の有効活用、あるいは異なるフィールドにおける職務経験が本業にも活かされる、という兼業・副業のポジティブな側面を捉えるのならば、むしろ積極的にこれを推進していくことも今後は求められるであろう。

(3)リスキリング

経産省「リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業」や文部科学省「産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業」、厚生労働省「中小企業リスキリング支援事業」など「個人の能力開発を促進し、労働移動と賃上げを後押しする」目的で政府が推進しているリスキリングについて、今回調査では「現在、リスキリングに取り組んでいる」は 11.9%、「取り組みたいと思っているが、取り組めていない」が 29.2%、「取り組む必要性を感じていない」が 30.0%、「よくわからない」が 28.9%という結果となり、依然としてリスキリングに対する認識不足、理解不足が多数という結果となった。年代による差異もほとんどなく、この状況はほぼ全世代に共通のものとなっている。現場主義の下、きめ細かく OJT が徹底されるわが国の職場において、政府が主導するリスキリングが浸透するハードルは高い。しかしながら労働市場の流動化やリモートワーク、兼業・副業の推進など新しいワークスタイルの広がりと、AI の活用やデジタル化の推進など新たな技術の導入、普及が徐々に広がる中で、OJT の拡張領域として現在の職務との繋がりの先に様々な分野のスキル獲得の必要性が意識されれば、リスキリングのニーズがボトムアップ的に広がっていく可能性は高いと考えられる。

4．社会保障と所得格差

⑴将来不安と社会保障のニーズ

社会保障・公共サービス・公共政策で更なる充実を希望する分野として「年金」が最も多く（53.3%）、次いで「医療・保健衛生」（29.8%）、「働き方改革」（15.5%）、「子育て・教育」（14.2%）という結果となった。「年金」「医療・保健衛生」が、年代が上がるほど高いという結果は「年金生活」の切迫度や医療サービスニーズの必要性の高さから妥当なものといえるが、すべての年代を通して「年金」に対する充実ニーズの高さは圧倒的である。年金の持続可能性についてのどちらかといえば悲観的な見通しがメディア等で取り上げられる頻度も高く、関心の高さに繋がっていると考えられる。一方で「子育て・教育」、「働き方改革」は 20 歳代、30 歳代で高く、この世代には年金以上に切実性の高い領域ということができる。20 歳代では他の世代に比べて「住宅・住環境」、「転職・就職支援」なども高く、住宅取得の困難性や労働市場の流動化、キャリアアップなどへの関心の高さが表れている。

⑵所得格差の認識と格差是正

①「現在の日本社会の所得格差は大きすぎる」と思うか、②「所得格差は税のあり方や社会保障政策を通して政府が縮小させるべきものである」という意見についてどう思うか、という 2 つの設問は、ISSP1）（International Social Survey Programme）が 2019 年に実施した「社会的不平等」をテーマとする調査の中の設問と同じもので、今回調査の結果と比較可能である。

①本調査の回答結果は「そう思う」が 29.7%、「どちらかといえばそう思う」が 38.0%、「どちらともいえない」が 19.3%、「どちらかといえば、そう思わない」が 4.5%、「そうは思わない」が 3.7%、「わからない」が 4.8%で、「どちらかといえば」を含め「そう思う」が 67.7%、「どちらかといえば」を含め「そうは思わない」は 8.2%であった。2019 年の ISSP 調査では「そう思う」が 34%、「どちらかといえばそう思う」が 35%、「どちらかといえば」を含め「そう思う」が 69%となっており、今回調査結果とほぼ同じであった。尚、ISSP の過去の調査でこの数値は、64%（1999）→74%（2009）→69%（2019）と変化している。2009 年はリーマンショック（2008 年 9 月）の直後であり、所得格差に対する問題意識が高まっていたと推測される。一方で今回の調査結果を個人年収別にみるとより肯定の度合いが強い「そう思う」の回答率は年収階層が高くなるほど低くなる傾向があり、200 万円未満で 39.3%なのに対し、800～1000 万円未満では 14.9%であった。所得格差に対する認識の強さが低い階層ほど出ているといえるであろう。

②本調査の回答結果は「そう思う」は 21.4%、「どちらかといえば、そう思う」が 29.7%、「どちらともいえない」が 29.0%、「どちらかといえば、そう思わない」が 7.3%、「そうは思わない」が 5.1%、「わからない」が 7.4%で、どちらかといえば」を含め「そう思う」が 51.1%、「どちらかといえば」を含め「そうは思わない」は 12.4%であった。2019 年の ISSP 調査では「そう思う」が 24%、「どちらかといえばそう思う」が 28%、「どちらかといえば」を含め「そう思う」が 52%で、こちらの質問も今回調査結果とほぼ同じであっ

た。個人年収別にみると「どちらかといえば」を含め「そう思う」の比率は年収 800 万円未満の階層では大きな差異は認められないが（52.1～55.6%）、800～1000 万円未満では 40.3%、1000～1200 万円未満では 33.3%、1200 万円以上では 25.0%と年収階層が高くなるに従って減少している。格差是正についての認識について、個人年収 800 万円辺りで認識に違いがある可能性がある。

5. 労働者の生活保障と将来保障

今後の社会保障と国民負担のあり方についての設問では「低福祉・低負担」が 16.1%、「中福祉・中負担」が 48.2%、「高福祉・高負担」が 8.0%で、「わからない」は 25.2%であった。「高福祉・高負担」はわずか８%で、半数近くが「中福祉・中負担」という結果は、現状における「負担感」の強さ、税や社会保険料に対する「負担増」への抵抗感の表れと考えられる。年代別では「低福祉・低負担」の回答が 30 歳代で最も高く（20.4%）、次いで 40 歳代（18.8%）という結果となり、いわゆる現役層で相対的に高くなっている。

個人年収別にみると「低福祉・低負担」が最も高かったのは 1200 万円以上の高所得層であるが（30.0%）、200 万円未満も高く（22.2%）、また 200 万円未満では「わからない」の回答が最も多い（30.8%）という結果から、生活保障ニーズの拡大と負担増への抵抗感というアンビバレントな現状が見て取れる。

注 1)世界約 40 の国と地域の研究機関が毎年 1 つのテーマを設定し、共通の質問文で調査を行う。時系列の変化を把握するため同じテーマの調査を一定期間ごとに繰り返し実施している。日本からは NHK 放送文化研究所が参加。

静岡県内勤労者の仕事と生活意識調査（2016～2025）
ALWF 勤労者短観　第 1 回～第 20 回のデータ推移

公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会

1．調査の概要

公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会（ALWF）では、調査研究プロジェクトのひとつとして 2016 年 5 月の第 1 回から、年 2 回（毎年 5 月あるいは 6 月と 11 月）、静岡県内在住の勤労者 1000 人超を対象としたインターネットリサーチを実施してきた。本報告では第 1 回から 2025 年 11 月実施の第 20 回調査まで、過去 10 年、20 回の調査について、主要データの推移をまとめ、この間の静岡県内勤労者の仕事と生活の実態や意識の変遷を概観する。

2．「ALWF 勤労者短観」の特徴

県内を対象にした調査としては、行政機関が実施する各種調査のほか、金融機関の調査部門や金融系シンクタンク、信用調査機関等による企業の事業活動、景気動向に関わる調査などがあるが、この「ALWF 勤労者短観」は県内在住勤労者を直接の対象とした仕事や生活の実態に関わる調査であることに特徴がある。またインターネットリサーチであるため、データの収集や集計を迅速に行うことが可能で、調査の手数やコストなどの面で利便性、優位性が高く、今後も「勤労者の労働・賃金・生活の現状把握」、「勤労者の認知、関心、意識」などを継続的に調査していく予定である。

尚、毎回の調査結果の概要は、当協会発行（年 2 回）の機関誌『ワークライフしずおか』に毎号掲載している。

3．継続的な調査項目

「ALWF 勤労者短観」において第 1 回から継続的に収集しているデータは下記の通りである。

⑴回答者の基本属性及び現状に関わるデータ

性別、年齢、職業、未既婚、子どもの有無、居住地（市町）、雇用形態、
就業状況、年収、世帯年収、実労働時間、貯蓄額、
住まいの状況（持家、賃貸など）

⑵増減傾向（対 1 年前）

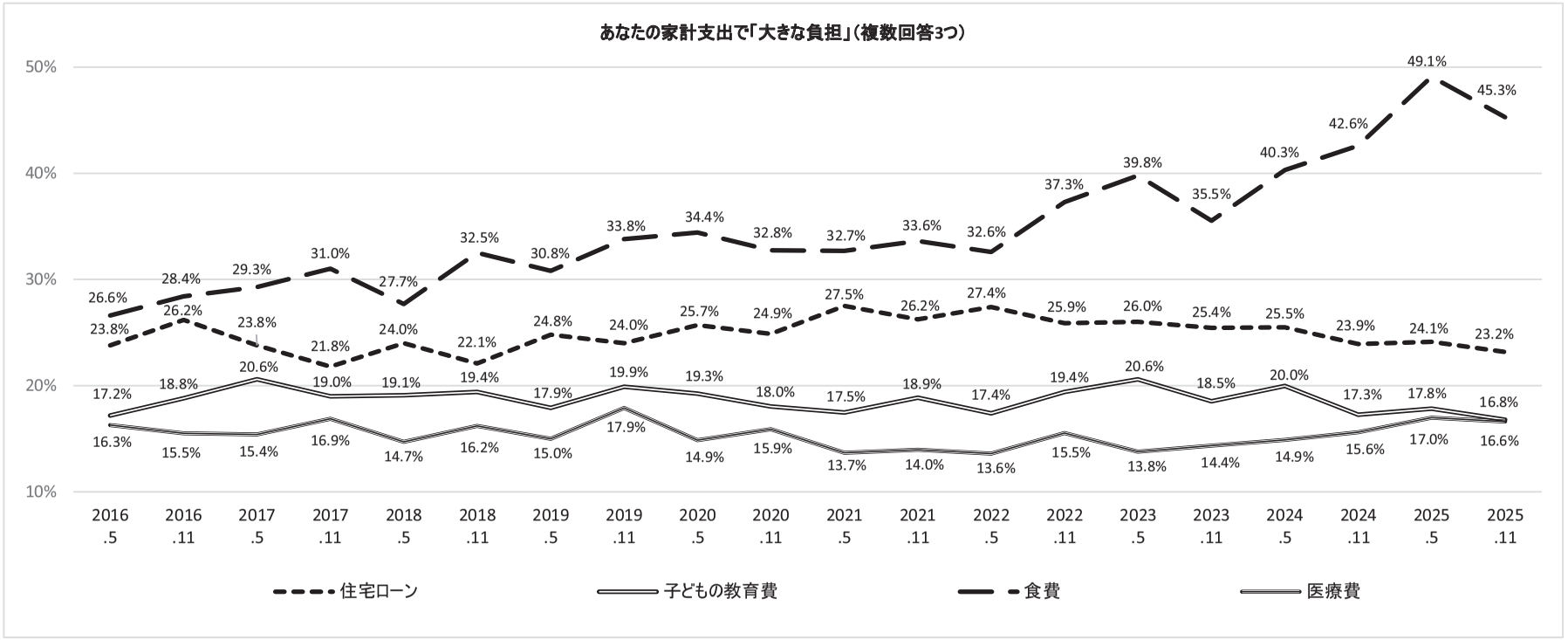
賃金収入　労働時間、貯蓄額

⑶暮らしの状況・見通し、家計支出、将来不安等

暮らし向きの実感（現在）及び見通し（1 年後）
家計支出で「大きな負担」と感じる項目、現在思う「将来の不安」等

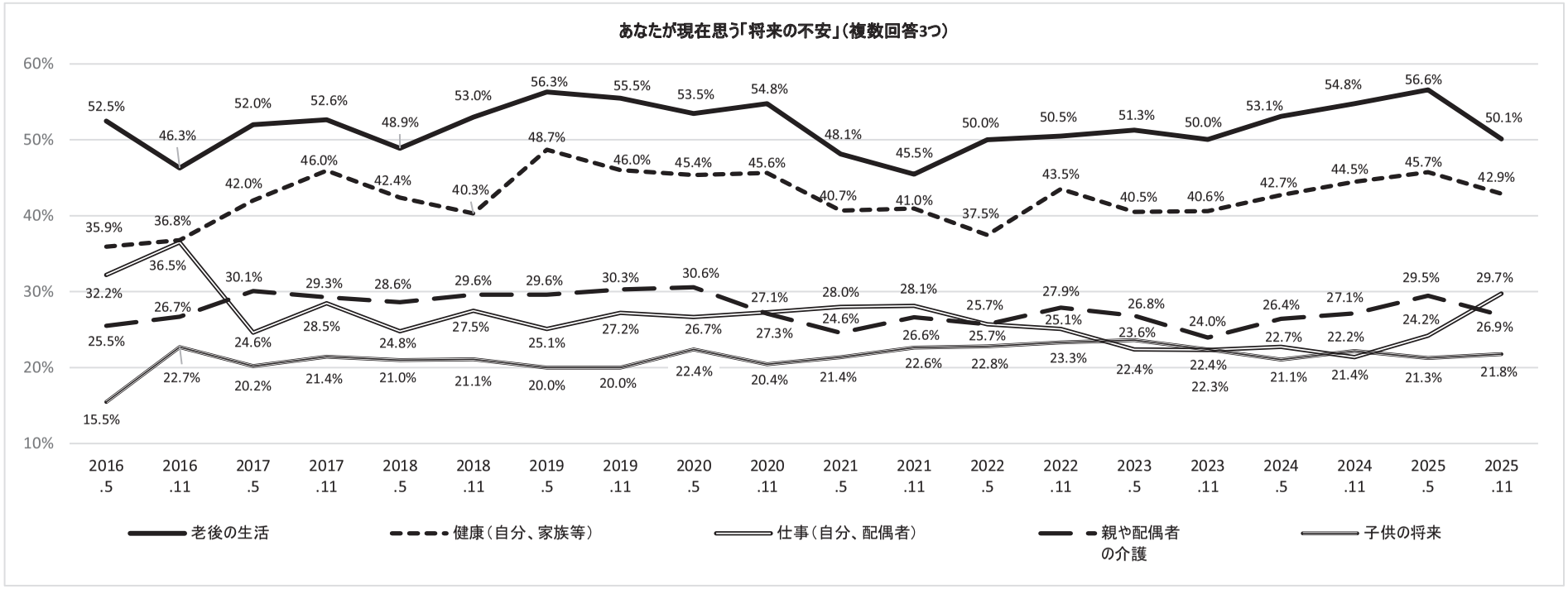
Q15 現在のあなたの家計支出で「大きな負担」と感じているものとしてあてはまるものをお選びください。（複数回答）

	2016.5	2016.11	2017.5	2017.11	2018.5	2018.11	2019.5	2019.11	2020.5	2020.11	2021.5	2021.11	2022.5	2022.11	2023.5	2023.11	2024.5	2024.11	2025.5	2025.11
住宅ローン	23.8%	26.2%	23.8%	21.8%	24.0%	22.1%	24.8%	24.0%	25.7%	24.9%	27.5%	26.2%	27.4%	25.9%	26.0%	25.4%	25.5%	23.9%	24.1%	23.2%
子どもの教育費	17.2%	18.8%	20.6%	19.0%	19.1%	19.4%	17.9%	19.9%	19.3%	18.0%	17.5%	18.9%	17.4%	19.4%	20.6%	18.5%	20.0%	17.3%	17.8%	16.8%
食費	26.6%	28.4%	29.3%	31.0%	27.7%	32.5%	30.8%	33.8%	34.4%	32.8%	32.7%	33.6%	32.6%	37.3%	39.8%	35.5%	40.3%	42.6%	49.1%	45.3%
医療費	16.3%	15.5%	15.4%	16.9%	14.7%	16.2%	15.0%	17.9%	14.9%	15.9%	13.7%	14.0%	13.6%	15.5%	13.8%	14.4%	14.9%	15.6%	17.0%	16.6%



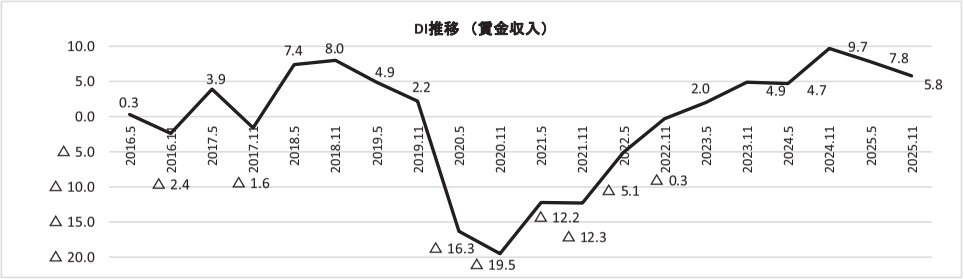
Q12 あなたが現在思う「将来の不安」としてあてはまるものをお選びください。（複数回答3つ）

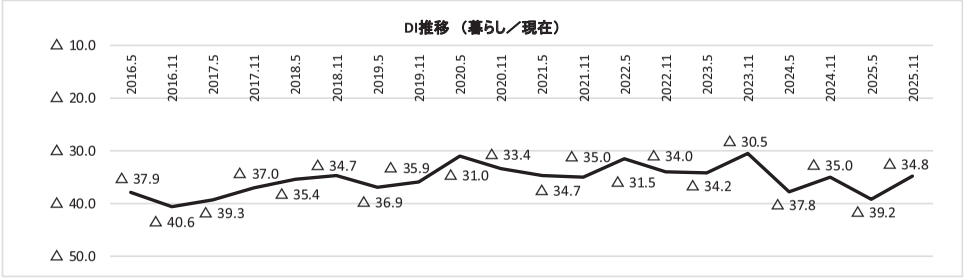
	2016.5	2016.11	2017.5	2017.11	2018.5	2018.11	2019.5	2019.11	2020.5	2020.11	2021.5	2021.11	2022.5	2022.11	2023.5	2023.11	2024.5	2024.11	2025.5	2025.11
老後の生活	52.5%	46.3%	52.0%	52.6%	48.9%	53.0%	56.3%	55.5%	53.5%	54.8%	48.1%	45.5%	50.0%	50.5%	51.3%	50.0%	53.1%	54.8%	56.6%	50.1%
健康（自分、家族等）	35.9%	36.8%	42.0%	46.0%	42.4%	40.3%	48.7%	46.0%	45.4%	45.6%	40.7%	41.0%	37.5%	43.5%	40.5%	40.6%	42.7%	44.5%	45.7%	42.9%
仕事（自分、配偶者）	32.2%	36.5%	24.6%	28.5%	24.8%	27.5%	25.1%	27.2%	26.7%	27.3%	28.0%	28.1%	25.7%	25.1%	22.4%	22.3%	22.7%	21.4%	24.2%	29.7%
親や配偶者の介護	25.5%	26.7%	30.1%	29.3%	28.6%	29.6%	29.6%	30.3%	30.6%	27.1%	24.6%	26.6%	25.7%	27.9%	26.8%	24.0%	26.4%	27.1%	29.5%	26.9%
子供の将来	15.5%	22.7%	20.2%	21.4%	21.0%	21.1%	20.0%	20.0%	22.4%	20.4%	21.4%	22.6%	22.8%	23.3%	23.6%	22.4%	22.2%	21.1%	21.3%	21.8%

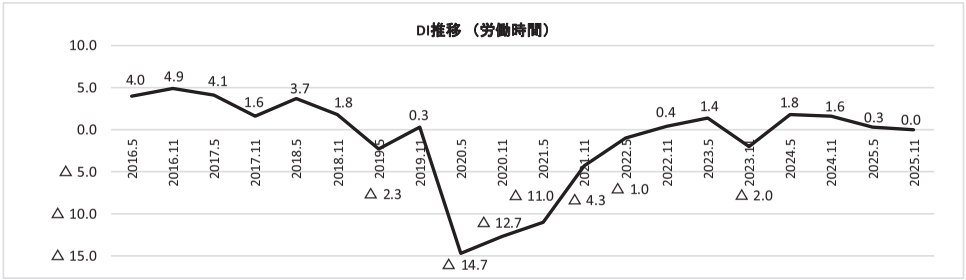


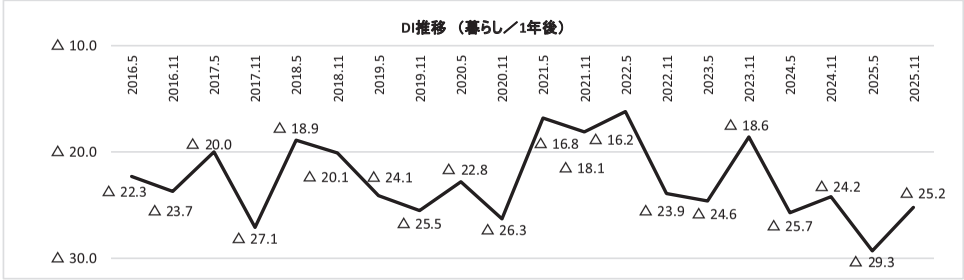
勤労者短観（ＤＩ）

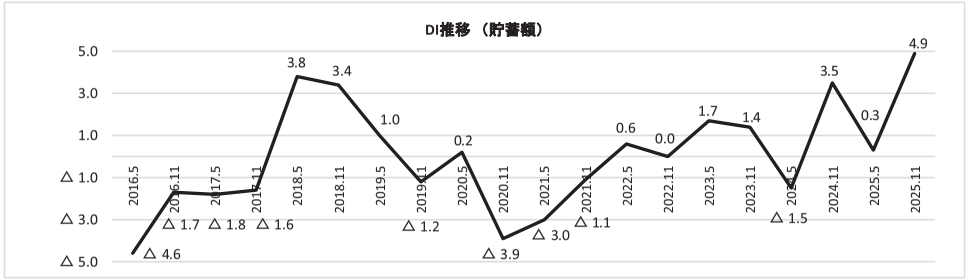
	2016.5	2016.11	2017.5	2017.11	2018.5	2018.11	2019.5	2019.11	2020.5	2020.11	2021.5	2021.11	2022.5	2022.11	2023.5	2023.11	2024.5	2024.11	2025.5	2025.11
賃金収入	0.3	△ 2.4	3.9	△ 1.6	7.4	8.0	4.9	2.2	△ 16.3	△ 19.5	△ 12.2	△ 12.3	△ 5.1	△ 0.3	2.0	4.9	4.7	9.7	7.8	5.8
労働時間	4.0	4.9	4.1	1.6	3.7	1.8	△ 2.3	0.3	△ 14.7	△ 12.7	△ 11.0	△ 4.3	△ 1.0	0.4	1.4	△ 2.0	1.8	1.6	0.3	0.0
貯蓄額	△ 4.6	△ 1.7	△ 1.8	△ 1.6	3.8	3.4	1.0	△ 1.2	0.2	△ 3.9	△ 3.0	△ 1.1	0.6	0.0	1.7	1.4	△ 1.5	3.5	0.3	4.9
暮らし（現在）	△ 37.9	△ 40.6	△ 39.3	△ 37.0	△ 35.4	△ 34.7	△ 36.9	△ 35.9	△ 31.0	△ 33.4	△ 34.7	△ 35.0	△ 31.5	△ 34.0	△ 34.2	△ 30.5	△ 37.8	△ 35.0	△ 39.2	△ 34.8
暮らし（1年後）	△ 22.3	△ 23.7	△ 20.0	△ 27.1	△ 18.9	△ 20.1	△ 24.1	△ 25.5	△ 22.8	△ 26.3	△ 16.8	△ 18.1	△ 16.2	△ 23.9	△ 24.6	△ 18.6	△ 25.7	△ 24.2	△ 29.3	△ 25.2











以上のデータを継続的に収集しているが、本報告ではその中から勤労者 DI を算出している項目（賃金収入　労働時間、貯蓄額、暮らし向きの実感及び見通し）及び家計支出で「大きな負担」と感じる項目、現在思う「将来の不安」等について、データの推移を示し、過去 10 年の傾向を明らかにする。

4. 調査及びデータ処理の方法

⑴勤労者 DI（Diffusion Index）

賃金収入　労働時間、貯蓄額、暮らし向きの実感及び見通しなどについて、DI を算出（「増えた(%)」－「減った(%)」または「長くなった(%)」－「短くなった(%)」など）している。

⑵家計の「大きな負担」と「将来の不安」

家計の「大きな負担」と感じる項目は何か（複数回答）、「将来の不安」は何か（3 つまで選択）という 2 つの設問により、現状の家計負担と将来不安について具体的な項目を尋ねている。

5. 調査データの推移に関わるコメント

⑴勤労者 DI

賃金収入、労働時間はコロナ禍において顕著な落ち込みがみられるが、その後は徐々に回復している。但し 2024 年 11 月からは賃金収入、労働時間ともにやや下落傾向がみられる。一方「暮らし」はコロナ禍においても大きな落ち込みはみられなかったが、インフレが顕著となった直近 2 年では「現在」、「1 年後」ともにやや落ち込み傾向がみられる。

⑵家計負担と将来不安

家計の負担と将来不安については、過去 10 年で大きな変化はみられないが、家計の負担における「食費」については、近年のインフレとりわけ食料品価格の値上がりにより、負担感の上昇が明らかである。

6. 今後の展開

静岡県労働者福祉基金協会では今後も年 2 回の定期的なインターネットリサーチを実施する予定である（次回は 2026 年 5 月の予定）。勤労者の仕事や生活の実態に留まらず、生活上のストレスや将来見通し、将来不安、消費行動や生活指向、ライフスタイルや様々な意識等のデータを定点的かつスピーディに収集することが可能であり、当協会独自の調査にとどまらず、行政、労働組合、協同組合、公益団体、大学、金融機関等との共同調査・共同研究なども積極的に展開していきたいと考えている。

以上

公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会　調査研究事業
冨田　晋司（調査結果分析）
田邉　公美（調査企画・データ処理）

研究員レポート

なぜリスキリングは現場で進まないのか
― 技能の市場通用性とその再構築に果たす労働組合の役割 ―

明星大学　経営学部
教授　石橋貞人

近年、「リスキリング」という言葉が報道や政策文書において頻繁に用いられるようになっている。リスキリングの定義は必ずしも一様ではないが、本稿では経済産業省（2021）が示す「新しい職業に就く、あるいは現職で求められるスキルの大幅な変化に対応するために、必要なスキルを獲得すること」を採用する。特にAI・DXといった技術革新の進展により、新たな職業の創出や既存業務の高度化・再編が進む中で、リスキリングは重要な政策課題として位置づけられている。

こうした背景のもと、政府は2022年の臨時国会において、成長分野への労働移動と生産性向上、さらには賃上げの好循環を実現することを目的に、5年間で1兆円規模のリスキリング支援策を打ち出した。しかしながら、企業の実際の取り組み状況を見ると、リスキリングに積極的な企業は全体の約4分の1にとどまっており、政策の方向性と企業行動の間には大きな乖離が存在する（日本経済新聞2024年11月21日朝刊）。

この乖離を理解する上で有用なのが、ベッカーの人的資本理論（Becker 1993, 1st ed. 1964）である。同理論は、教育・訓練・健康への支出を将来の生産性や所得を高める「投資」と捉え、人への投資を設備投資などの物的資本と同様に分析する枠組みを提示した。ベッカーは特に職場内訓練（OJT）に注目し、訓練を「一般訓練」と「特殊訓練」に区分している。

一般訓練とは、多くの企業で通用する汎用的技能を高める訓練であり、生産性や賃金の上昇につながる一方、労働者が転職すれば企業は訓練費用を回収できない。そのため、理論上は訓練コストを労働者自身が負担することになる。これに対し、特殊訓練は特定企業内でのみ生産性を高める技能を対象とし、企業が訓練コストを負担する。この場合、企業は訓練を受けた労働者の離職を防ぐため、市場賃金より高い賃金を支払う傾向を持つ。両者の違いは、訓練コストの負担主体と賃金決定の仕組みにある。

この人的資本理論からは、企業・労働者がリスキリングに慎重になりやすい理由が理解できる。一般訓練は企業にとって投資回収リスクが高く、特殊訓練は労働者にとって転職やキャリアの自由度を制約する。このように、企業は「育てても人が流出する」リスクを、労働者は「育つほど社外で通用しなくなる」リスクをそれぞれ抱えており、リスキリングへの投資は企業・労働者双方にとって容易な判断ではない。

ただし、泉（2000）が指摘するように、日本企業は長期雇用を前提として、一般訓練と特殊訓練を厳密に区別せず、OJTを通じて労働者の潜在能力に幅広く投資してきたという特徴を持つ。そのため、Off-JTや自己啓発の比重が低い企業では、表面的には「リスキリングに取り組んでいない」と評価されがちであるが、実際には職場内訓練を通じた技能形成が継続的に行われている場合も多い。

ここで重要となるのが、技能を一般技能と特殊技能の二分法で捉えるのではなく、その中間に位置する「職種専用技能」および「業界専用技能」（久本 1999）に注目する視点である。これらの技能は、一定の市場通用性を持ちつつ、現職での業務改善や生産性向上にも直結するため、転職や業務内容の変化にも比較的対応しやすい。したがって、今後のリスキリングは、新職業への移動に限定するのではなく、現職を通じた技能の高度化として捉える必要がある。

以上を踏まえ、本稿では技能を①基本的な一般技能、②（企業）特殊技能、③職種専用技能・業界専用技能、④高度な一般技能の四層として整理する技能体系モデル（石橋　2026）を提示する（図１）。

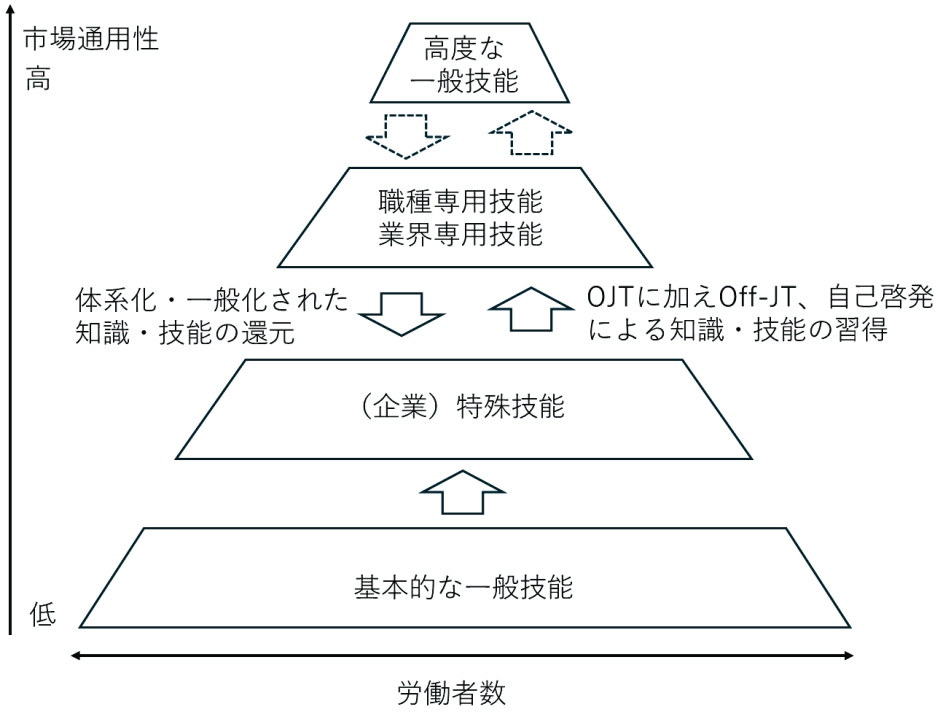


図１　技能体系モデル（石橋　2026　一部改訂）

基本的な一般技能とは、義務教育から高校・大学一般教養段階で身につけられる基礎的能力や、基本的な PC 操作、運転免許などであり、多くの労働者が保有しているため市場通用性は高くない。（企業）特殊技能は、特定企業の業務フローや社内ルール、製造技能、顧客対応など、主として OJT を通じて習得され、企業内での評価に直結するが、他社では通用しにくい。

これに対し、職種専用技能・業界専用技能は、企業内で培われた経験や特殊技能を理論やルールとして体系化・一般化した技能であり、Off-JT や自己啓発により習得される。経理における会計知識、人事における労働法知識、特定業界に共通する法制度理解などや、この領域における AI、DX 活用の知識・技能も含まれる。これらの知識・技能は、職種や業界内において汎用的で市場価値のある技能といえる。高度な一般技能は、弁護士や公認

会計士、先端 IT 技術など、高い希少性と市場価値を持つ技能であり、習得には長期的かつ高額な自己投資を要する。

これら四層の技能は独立して存在するものではなく、基本的な一般技能を土台として特殊技能が形成され、さらに職種専用技能・業界専用技能へと段階的に発展していく。例えば給与計算業務では、勤怠処理という（企業）特殊技能に労働法・社会保険・税法の体系的知識を組み合わせることで、社内のマニュアル整備や部下指導、業務改善、AI・DX 活用を担える職種専用技能へと高度化する。

この技能体系モデルは、技能の市場価値を整理するだけでなく、「誰が費用を負担すべきか」「どの技能を処遇や評価に反映させるべきか」を考える上で重要な視点を提供する。特に労働組合の立場から重要なのは、③職種専用技能・業界専用技能である。この技能層は、雇用の安定とキャリアの可視化を同時に、実現し得る、最も現実的な領域である。

以上を踏まえ、労働組合としては三つの点を重点的に守り、育て、評価させる必要がある。第一に、職種専用技能・業界専用技能を評価・処遇の対象として明確化し、昇進・昇格や賃金制度に位置づけることである。第二に、これらの技能形成に要する学習時間と費用を個人任せにせず、就業時間内の Off-JT 実施や教育費用の企業負担を制度として担保することである。第三に、公的資格や技能認定を活用し、技能の可視化と持ち運び可能性を高めることで、過度な企業依存を防ぎ、安心して学び続けられる環境を整えることである。

リスキリングは単なる成長分野への労働移動政策ではなく、労働者の雇用の質とキャリアの持続性を高める社会的投資である。労働組合は、その設計と運用において、現場の実態と労働者の不安を可視化し、制度に反映させる重要な役割を担っているのである。

引用文献：

・Becker, G. S (1993, 1st ed 1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education 3rd. ed.* The University of Chicago Press Chicago and London（邦訳：ゲーリー・S・ベッカー著、佐藤洋子訳（1976）『人的資本―教育を中心とした理論的・経験的分析－（第 2 版)』東洋経済新報社
・久本憲夫（1999）「技能の特質と承継」『日本労働研究雑誌』No.468　pp.2-10
・石橋貞人（2026）リスキリングと市場通用性の理論的考察 - 職種専用技能・業界専用技能を中心に-　明星大学経営学研究紀要　（印刷中）
・泉輝孝（2000）「職業能力の市場通用性に関する研究」　『総合研究所所報』　No.8 pp.177-197
・経済産業省（2021）資料：2.2 石原直子「リスキリングとは―DX 時代の人材戦略と世界の潮流-」（2024/12/26 閲覧）
https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_jinzai/pdf/002_02_02.pdf

勤労者の生活不安と解消に向けた対応

静岡理工科大学　情報学部
元教授　秋山憲治

勤労者の将来展望を実証的に把握するためには、以下の①の次元と②の次元とを組み合わせた枠組みでとらえることが妥当と考えられる。①は勤労者各人の状況として、職業活動そのもの、その活動のありようを直接規定する諸条件、個人生活・家庭生活など職業活動以外の仕組みと状態、職種・所属企業・業種業界の動向、全体社会の動向など、中心から周辺へ広がる次元と、②時間の流れとして、現状：労働と生活に関する認識・行為実態と、展望：労働と生活に関する見通し、要望、準備などの認識・行為実態である。

とはいえ実証するための調査は、いなかる調査であっても実施するうえで必然的に大きな制約をともなう。したがって枠組みの中に描いたものの、今回の調査では把握できない部分が少なからずある。それらの部分については他の調査研究結果を参考にするが、将来に向けて勤労者が安心できる働き方と暮らし方は何か、そのためにどのような対処が必要か、という観点に変わりはない。本稿では、この自主研究におけるアンケート調査結果から、関連する部分を取り上げて分析し、それをふまえて、勤労者の意識と行動に現出した生活不安とそれを解消するための対応を考察する。対応には、政策の施行と勤労者自身の取り組みの両方を含めて考える。

生活保障に関する勤労者の認識として、アンケート調査結果から、所得格差への認識、格差縮小政策への是非、社会保障と国民負担のあり方、希望する公共政策の４点を取り上げる。

まず所得格差への認識（Q16）についてである。これは、現在の日本社会の所得格差が大きすぎるかを５段階で問うものであり、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計で 70%弱を占める結果となった。雇用形態別にみると非正規雇用労働者は「そう思う」割合が他の形態と比べて大きかった。これらは所得格差の現状を批判的にとらえる意識の強さを示しているが、長年に亘って市場原理、競争主義、自己責任論、私的所有権などを偏重してきた経済社会システムからの必然的な帰結の一面といえよう。勤労者の間でも、この種の偏重する風潮に同調した認識･行為が少なからず見聞されたのである。こうして、日本社会再興への期待が謳われてきたものの、「中間層」の拡大が実現せず、その下で「格差社会」という認識とそれに結びついた行為様式が広く定着した。

税制や社会保障政策をとおして所得の再分配効果を狙うことは経済的格差縮小の常道であるが、格差縮小政策への是非（Q17）をみると、５段階選択肢のうち「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計で約 50%を占める結果だった。政府が格差を縮小させるべきだという意見の強さを示している一方で、「どちらともいえない」が約 30%であることが注目に値する。累進性の強化や手厚い社会保障、あるいはそのための負担増に躊躇すると思われる人々が、明らかに存在している。勤労者全体としては、特定の原理に偏重した経済社会システムを改めバランスを求める認識がみられるといえよう。雇用形態別

にみると非正規雇用労働者は「わからない」の割合が他の形態と比べて大きかった。

バランスを求めるこの認識は、社会保障と国民負担のあり方（Q18）についてもみられる。「低福祉・低負担」「中福祉・中負担」「高福祉・高負担」のうち「中福祉・中負担」を適切とみなす割合が50%弱を占める結果だった。これは保障と負担とのバランスを求める認識といえる。とはいえ「わからない」が約25%に達したことは、前述したような躊躇の存続と判断への迷いが背後に存在しているのであろう。勤労者にとっては、将来展望を描けないから現状のあるべき姿も見えない、とりあえずは無難に「中福祉・中負担」を選ばざるをえないということであろうか。不人気とはいえ避けて通れない財政規律の十全化を含め、20年先・30年先、できれば50年先の生活と社会全体の見取り図、およびそこに至る道筋を、政策として示す構想力が必要である。それが勤労者を安心させ、活力発揮につながる。

それでは政策の重点として勤労者は何を求めているのであろうか。希望する公共政策（Q15）としては、複数回答制で「年金」が50%強を、「医療・保健衛生」が約30%に上る結果だった。次いで「子育て・教育」「働き方改革」「特にない」がそれぞれ10数%だった。年金と医療・保健衛生のさらなる充実を求めることは、高齢社会という実態と回答者に占める中高年齢層の割合からみて意外性はない。年齢層別にみると、高い年齢層ほど「年金」「医療・保健衛生」の割合が大きい傾向が明らかである。とはいえ、前述した保障と負担のあり方をはじめ生活保障と公共政策をめぐって、根本的に対立する意見や先鋭化した議論が専門家と素人を巻き込んで展開されているため、幅広い関心を集めているという背景も考えられる。

保障と負担をめぐっては、すでに1973年に総理府（当時）「社会保障に関する世論調査」で取り上げられ、1977年、2008年にも同様の世論調査で取り上げられたとおり、継続的な課題になっている。しかし近年のこの議論には、問題の所在を年齢や障がいといった生得的・不可逆的属性に還元する論調が散見される。ともあれ勤労者にとって、何よりも今後の生活不安を払拭したい意識の現れとして理解すべきであろう。

なお、「子育て・教育」は正規雇用労働者で割合がやや大きく、「働き方改革」は「その他」で割合がやや小さかった。前者では子どもをもっている割合が相対的に大きいこと、後者では被雇用ではなく個人事業主を含む自営形態が多いことに、主に起因すると考えられる。

以上のとおり勤労者が現状をとらえ、取り組みを求めている一方で、勤労者自身はどのような対応を考えているのであろうか。アンケート調査から、今後の就業意向、リスキリングへの態度、副業・兼業への態度の3点を取り上げる。

まず今後の就業意向（Q9）については、「現勤務先で継続」が55%を多少上回っている。非正規雇用労働者に限っても48%に達している。年齢層別にみると50歳台までは年齢が高いほど割合が大きかった。これらの点は、回答者に占める中高年齢層の割合やリスク回避欲求の遍在からみて予想どおりである。次いで「転職」「わからない」がともに10数%であり、「転職」は年齢が若いほど割合が大きく、「わからない」は29歳以下の年齢層でそれを超える年齢層に比べて割合が大きかった。29歳以下の年齢層では「現勤務先で継続」

よりも「転職」の割合が明らかに大きく特徴的である。長期雇用への志向性が若年層で弱いことは、この年齢層が職業生涯の初期段階に位置しているだけでなく、現勤務先への不満やキャリア上の転換による充足への欲求が背後に存在することを示している。なお、非正規雇用労働者では「転職」「わからない」の割合が相対的に大きかった。勤労者の間で主たる傾向としては、「現勤務先で頑張る」という対応であり、若年層の特徴としては「転職」という対応や「模索」という態度であるといえよう。

リスキリングへの態度（Q12）については、「取り組み中」が 10%強であるのに対して、「取り組みたい」「必要性なし」「わからない」がともに 30%程度だった。雇用形態別にみると「その他」において消極的な傾向が読み取れる。

勤労者全体として「取り組み中」の割合が小さいことは、かつてこの自主研究シリーズの一環で実施した諸調査において、「自己啓発」を実行している割合が小さかったことと相通じている。リスキリングは自己啓発よりも幅広い概念であり、また「取り組みたい」が 30%であったにもかかわらず、「取り組み中」の勤労者が今後大幅に増えることは疑問である。「リスキリング」とは何かについて、実感をともなう認知が勤労者に浸透していないと考えられるからである。権威ある立場から新しい言葉が提起されたものの、実践が積み重ねられないうちに消えていくという現象が、職業世界で繰り返されてきたことの現れであろうか。

副業・兼業への態度（Q14）については「行う意向なし」が 30%台後半の割合、「認められている・行いたい」と「認められれば行いたい」の合計も 30%台後半の割合で、拮抗している。勤労者の間で態度が散らばっている。各人の置かれた客観的状態（追加収入の必要度、本業の労働時間、健康状態など）の相違が反映しているのであろう。雇用形態別にみると「その他」において消極的な傾向が読み取れる。本業で手一杯あるいはすでに兼業していることの反映であろうか。

「今後も継続」は 10%未満であるが、今後は割合が上昇する可能性が大きいと考えられる。副業・兼業はリスキリングに比べて収入増加に直結するため、前述した所得格差への認識（Q16）と格差縮小政策への是非（Q17）を考え合わせると、勤労者にとって魅力的に映るからである。ただし副業・兼業の導入による合計労働時間、健康管理、ワークライフバランスなどへの影響は軽視できない。

以上のとおり、勤労者の生活不安とそれを克服するための対応に該当する設問の回答結果をふまえて、考察を加えてきた。そこからは、将来への生活不安を消すことができない社会状況の下で、しっかりした政策に期待しつつ、自分でも何とかしなければと迷ったり模索したりする、場合によっては諦めたりする勤労者の姿が見えてくる。いずれも勤労者の切実な思いではあるが、政策も勤労者の対処も効果的な実践の積み重ねが肝要である。勤労者が問題の解決に踏み出せるような信頼感のある政策、勤労者に社会の現状と将来像を冷静に認識するよう促す先見性のある政策が不可欠と考えられる。勤労者には、大衆迎合・大衆扇動の言論風潮や一時しのぎ・人気取り政策の危うさを感知する力量が不可欠と考えられる。

労働時間規制の緩和は慎重に

静岡県立大学　国際関係学部
名誉教授　渡邉　聡

2025年の新語・流行語の年間大賞は、高市早苗首相が自民党総裁選挙後の勝利演説で口にした「働いて働いて働いて働いて働いてまいります」だった。働き方改革に逆行するような言葉だが、その高市首相は労働時間規制緩和の検討を求める内容を含んだ指示書を2025年10月に厚生労働大臣に対して発出した。現行の労働基準法では、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間であり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることができない。これは「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が2018年に成立したことを受けて、2019年4月から（中小企業への適用は2020年4月から）施行されたものだが、この上限規制も今回の検討対象とされることになる。

これに対する国民の反応を見ると、日本経済新聞とテレビ東京が2025年10月に実施した世論調査（＊1）、JNNが同年11月に行った世論調査（＊2）のいずれにおいても、賛成が64%、反対が24%で、労働時間規制緩和の検討に賛成する人が圧倒的に多いことが示された。特に20代、30代の若い年齢層では賛成の割合が7〜8割に達していた。

ただ、この結果について、リクルートワークス研究所員の古屋は、2025年1月に同研究所が実施した調査の結果から、自分自身の労働時間を今より増やしたいと考えている正規雇用者は20代では9.4%、30代では7.9%しかいないことを紹介しつつ、若い年齢層が労働時間規制の緩和に賛成しているのは、「自身の労働時間の話ではなく、他者の働くニーズへの共感の話として賛同している可能性」があることを指摘している（＊3）。

厚生労働省が2025年（令和7年）10月に実施した労働時間制度に関するアンケート調査でも、残業時間を増やしたいという労働者は10.5%で、全体の1割程度だった。逆に、残業時間を減らしたい労働者は30.0%で、残業時間を増やしたい人よりもむしろ減らしたい人のほうが多かった。労働時間規制緩和の検討を求めた高市首相の指示書には「従業者の選択」を前提とすることが明記されているとのことだが、現行の規制下で自分自身の労働時間の増加を望んでいる従業者は少ないのである。

指示書には「心身の健康の維持」を前提とすることも記されているようだが、労働時間はワークライフバランス（WLB）や心身の健康維持にも大きな影響を与えると考えられる。静岡県労働者福祉基金協会が2025年8月に実施したウエブ調査の結果を見ても、労働時間はその人のWLBや労働負荷・ストレスと強く関係していることが分かる。この調査では、労働に関連するさまざまな事がらについての満足度を5段階評価（満足、まあ満足、どちらともいえない、やや不満、不満）で尋ねているが、労働時間に対する満足度の高い人ほどWLBや労働負荷・ストレスについても満足度が高く、労働時間に不満を感じている人ほどWLBや労働負荷・ストレスにも不満を感じていることが明らかに見てとれる。

たとえば、労働時間に「満足」と回答している人の79.6 %はWLBについても「満足」としているのに対して、労働時間に「不満」と回答している人の67.9%はWLBについて

も「不満」としている（表１）。また、労働時間に「満足」と回答している人は労働負荷・ストレスについても「満足」と回答する割合が最も高く 50%なのに対して、労働時間に「不満」と回答している人は労働負荷・ストレスについても「不満」と回答する割合が圧倒的に高く 85.9%にのぼっている（表 2）。

（表 1） 労働時間の満足度と WLB の満足度の関係

			満足度（WLB）					
			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計
総計		1227	176	447	402	131	71	1227
		100%	14.3%	36.4%	32.8%	10.7%	5.8%	100%
満足度（労働時間）	満足	162	129	21	5	4	3	162
		13.2%	79.6%	13.0%	3.1%	2.5%	1.9%	100%
	まぁ満足	471	35	318	96	19	3	471
		38.4%	7.4%	67.5%	20.4%	4.0%	0.6%	100%
	どちらとも	386	9	80	248	44	5	386
		31.5%	2.3%	20.7%	64.2%	11.4%	1.3%	100%
	やや不満	130	1	25	44	53	7	130
		10.6%	0.8%	19.2%	33.8%	40.8%	5.4%	100%
	不満	78	2	3	9	11	53	78
		6.4%	2.6%	3.8%	11.5%	14.1%	67.9%	100%

（表 2）労働時間の満足度と労働負荷・ストレスの満足度の関係

			満足度（労働負荷・ストレス）					
			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計
総計		1227	94	316	418	249	150	1227
		100%	7.7%	25.8%	34.1%	20.3%	12.2%	100%
満足度（労働時間）	満足	162	81	48	17	8	8	162
		13.2%	50.0%	29.6%	10.5%	4.9%	4.9%	100%
	まぁ満足	471	11	233	153	56	18	471
		38.4%	2.3%	49.5%	32.5%	11.9%	3.8%	100%
	どちらとも	386	2	30	217	111	26	386
		31.5%	0.5%	7.8%	56.2%	28.8%	6.7%	100%
	やや不満	130	0	5	30	64	31	130
		10.6%	0.0%	3.8%	23.1%	49.2%	23.8%	100%
	不満	78	0	0	1	10	67	78
		6.4%	0.0%	0.0%	1.3%	12.8%	85.9%	100%

この調査で尋ねているのは労働時間に対する満足度であり、労働時間の長短ではない。ただ、WLB や労働負荷・ストレスに対する満足度との関係を考えると、労働時間に「満足」している人が長時間の労働をしているとは考えにくい。「働いて働いて働いて働いて働

いている」人ではなかろう。逆に、労働時間に「不満」を感じている人はワークライフバランスや労働負荷・ストレスにも「不満」を感じていることからして、労働時間が短いことに対してではなく、長いことに不満を感じていると推測される。労働時間が長くて不満を感じている人が WLB や労働負荷・ストレスにも不満を感じているのだろう。

また、労働時間はリスキリング（reskilling）への取り組みにも影響を与えている。ビジネス環境の変化や技術革新の速度が著しい現代社会では仕事の遂行に求められる技術や能力も急速に変化する。そうした変化に対応するために、これからの労働者は絶えず新しい技術や能力の学び直しが必要になるとされ、そうした学び直しをリスキリングと呼んでいる。では、現在どれくらいの人がリスキリングに取り組んでいるのか、その数字を前述の調査結果から見ると、リスキリングに「現在、取り組んでいる」と答えた人は 11.9%で、全体の約 1 割に止まっている。

ただ、もう少し詳しく見てみると、労働時間に満足している人のほうがリスキリングに取り組んでいる人の割合が高く、逆に労働時間に不満な人はその割合が低いことが分かる。リスキングへの取り組み状況には職種による差が見られるため、ここでは職種別に労働時間の満足度とリスキリングへの取り組み状況の関係を見てみよう。管理・専門職では、労働時間に「満足」あるいは「まあ満足」な人と「不満」あるいは「やや不満」な人との間でリスキリングへの取り組みに大きな違いは見られない。リスキリングに「現在取り組んでいる」人の割合は前者が 17.9%、後者が 15.4%である。ところが、事務職では両者の間には顕著な差が見られ、リスキリングに「現在取り組んでいる」人の割合は前者が 11.3%なのに対して後者は 0%だった。現業職も同様で、リスキリングに「現在取り組んでいる」人の割合は前者が 11.4%、後者が 4.5%で、労働時間に「不満」あるいは「やや不満」な人はリスキリングに取り組む割合が低くなっていた。当然と言えば当然の結果で、労働時間が長く、時間の余裕がない人はリスキリングに取り組みにくいということである。

ここまで見てきたように、長時間労働は働く人の WLB を崩し、労働負荷・ストレスを高め、リスキリングへの取り組みを難しくする傾向がある。WLB が崩れれば、子育ての余裕も失われ、子どもを産み育てようという意欲が削がれてしまう。労働負荷・ストレスが高まれば、心身の健康が損なわれ、離職や休職の増加につながる。リスキリングが進まなければ、労働生産性の停滞や革新的な産業分野での労働不足を招きかねない。つまり、人手不足や労働生産性の低さを長時間労働で補おうとするなら、それは長い目で見れば逆効果の可能性があり、負のスパイラルに陥りかねないということである。しかも、現行の規制下で労働時間を増やしたいと考えている労働者は 1 割程度しかいない。こうしたことを考えれば、労働時間規制の緩和は厳に慎重であるべきだ。

＊1 https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA24CMC0U5A021C2000000/

＊2 https://newsdig.tbs.co.jp/articles/-/2264746

＊3 なぜ、若者は労働時間規制の緩和に「賛成」なのか（https://www.works-i.com/column/works05/detail021.html）

働く人の実感が映す静岡の現在とこれから

東海財務局静岡財務事務所財務課
主任調査官　吉田　恭久

今回のアンケートは、静岡県内で働いている人たちが、日々の仕事や職場、そして将来の生活についてどのように感じているのかを、非常に率直に映し出しているものだと私は受け止めている。数字そのものを並べて評価するというよりも、そこから読み取れる「働く人の実感」や「不安の所在」に目を向けることが重要であると考え、本レポートをまとめた。

まず、多くの人が「できるだけ今の職場で働き続けたい」と考えている点は、地域にとって前向きな材料であると感じている。これは、静岡県内の企業や職場が、これまで雇用の安定や職場環境の維持に一定の努力を重ねてきた結果とも言える。一方で、転職や独立に積極的ではないという結果を、そのまま前向きに捉えることには慎重であるべきだと私は思う。現状に強い満足感を持っているというより、将来への不安を抱えながらも、今の職場を離れることに踏み切れない人が少なくない可能性も考えられる。

実際、アンケート結果を見ると、仕事の内容そのものについては比較的肯定的な評価が多い一方で、報酬や評価に対しては不満や納得感の乏しさが表れている。与えられた仕事には責任をもって取り組んでいるものの、その成果が十分に評価されていると感じられなければ、働く意欲の低下や将来への不安につながりやすい。こうした状況が続けば、人材の定着や円滑な世代交代にも影響を及ぼしかねず、地域経済の持続性という観点からも見過ごすことのできない課題であると私は考えている。

また、仕事による負担やストレスについて、重く受け止めている人が一定数存在する点も重要である。人手不足が続く中で、一人ひとりの業務量が増えやすく、忙しさが慢性化している職場も少なくないと感じられる。そうした中で、体調を崩したり、仕事を続けること自体に不安を感じたりする人が増えれば、企業活動のみならず、地域社会全体にも影響が及ぶおそれがある。働く人が無理なく力を発揮し続けるためには、業務配分の見直しや、気軽に相談できる職場の雰囲気づくりが欠かせない。

学び直しやスキル向上に関する回答も、私にとって強い印象を残すものであった。多くの人が「必要性は感じている」と答えているものの、実際に行動に移すまでには至っていないケースが多い。その背景には、日々の業務に追われて時間を確保しにくいことや、制度や支援の内容が分かりにくいことがあると考えられる。能力を高め、仕事の幅を広げたいという思いを活かすためには、個人の努力に委ねるだけでなく、職場や地域が一体となって学びの機会を後押ししていく姿勢が重要である。

さらに、テレワークや副業・兼業に関する設問からは、制度が整備されつつある一方で、実際の利用にはなおハードルがある実態がうかがえる。すべての職種で柔軟な働き方を実現することは容易ではないが、選択肢があるかどうかそのものが、働く人の安心感や将来設計に影響を与える点は見逃せない。制度と実際の運用との間に生じている差を、現

場の実情に即して見直していく必要があるだろう。

今回のアンケート結果からは、働いている人たちが、今の仕事や地域を否定しているわけではなく、「このまま働き続けて、本当に生活は安定するのだろうか」「将来に希望を持ち続けられるだろうか」という、現実的で切実な不安を抱えている姿が浮かび上がる。賃金や評価、働き方、学びの機会、そして健康や生活の安心は、それぞれが別々の問題ではなく、相互に深く結びついている。

私自身は、こうした現場の声を一つひとつ丁寧に受け止め、関係者の間で共有しながら、働く人が無理なく、安心して働き続けられる環境づくりにつなげていくことが重要であると考えている。働く人の安心が確保されてこそ、地域経済は安定し、その成果が地域福祉の充実にも還元される。アンケート結果を一過性のものに終わらせず、今後の議論や取組に着実に活かしていく視点が求められている。

静岡県の労働者の生活満足度を探る

一般財団法人静岡経済研究所
主席研究員　大石真裕

自然災害の激甚化、こどもの貧困、ジェンダー不平等など社会問題が複雑化するなか、「経済的・物質的な豊かさ」よりも「心の豊かさ・幸福感（主観的ウェルビーイング）」を重視する流れが強まっている。企業においても、従業員の満足感・幸福感を高めることが、生産性向上や離職防止に結びつくとして、ウェルビーイング経営が脚光を浴びる。

本稿では、内閣府「満足度・生活の質に関する調査」※1を用いて、静岡県内労働者※2の生活満足度を明らかにするとともに、満足度の判断に際して重視される要因を分析し、より良い働き方や職場環境づくりを考える上での参考に供したい。

※1　調査概要
- 調査対象：日本国内に住む 15～89 歳のインターネットパネル登録モニター10,633 人
- 調査時期：2024 年 2 月 2 日～2 月 28 日
- 調査方法：インターネット調査

※2　労働者の定義
- 本稿では、「満足度・生活の質に関する調査」の就業状況を問う設問（Q15-１）で「正規雇用（労働契約の期間の定めがなく、労働時間がフルタイムのもの）」、「非正規雇用（正規雇用以外のパート、アルバイト、契約・派遣社員、有期労働者など）」、「自営業（手伝いを含む）」、「内職・在宅ワーク」とした回答を『労働者』と定義した（回答者数：全国 7,181 人、静岡県 147 人）

１．分析結果

（1）回答者の属性

就業形態

	全体	正規雇用	非正規雇用	その他※
(n)	147	86	36	25
(%)	100.0	58.5	24.5	17.0

※内訳：自営業（手伝いを含む）20人、内職・在宅ワーク５人

性別

	全体	男	女
(n)	147	90	57
(%)	100.0	61.2	38.8

年齢

	全体	～19歳	～29歳	～39歳	～49歳	～59歳	～69歳	～79歳	80歳以上
(n)	147	1	38	29	36	24	15	4	0
(%)	100.0	0.7	25.9	19.7	24.5	16.3	10.2	2.7	0.0

年間収入 ※回答者自身

	全体	100万円未満	100万円以上300万円未満	300万円以上500万円未満	500万円以上700万円未満	700万円以上1,000万円未満	1,000万円以上2,000万円未満	2,000万円以上	答えたくない
(n)	147	17	44	41	22	7	5	0	11
(%)	100.0	11.6	29.9	27.9	15.0	4.8	3.4	0.0	7.5

※税・社会保険料込

年間収入 ※世帯全体

	全体	100万円未満	100万円以上300万円未満	300万円以上500万円未満	500万円以上700万円未満	700万円以上1,000万円未満	1,000万円以上2,000万円未満	2,000万円以上
(n)	147	3	21	42	40	28	11	2
(%)	100.0	2.0	14.3	28.6	27.2	19.0	7.5	1.4

※税・社会保険料込

金融資産・世帯全体

	全体	100万円未満	100万円以上300万円未満	300万円以上500万円未満	500万円以上700万円未満	700万円以上1,000万円未満	1,000万円以上2,000万円未満	2,000万円以上
(n)	147	23	26	33	13	11	17	24
(%)	100.0	15.6	17.7	22.4	8.8	7.5	11.6	16.3

(2) 静岡県内労働者の生活満足度

静岡県内労働者の現在の生活に対する満足度の平均スコアは 6.0（11 段階尺度）で、全国の労働者平均（5.8）を 0.2 ポイント上回った（図表 1）。都道府県別では兵庫県、大分県、福岡県に次ぐ第 4 位に位置しており、本県労働者の生活満足度は相対的に高いといえる。

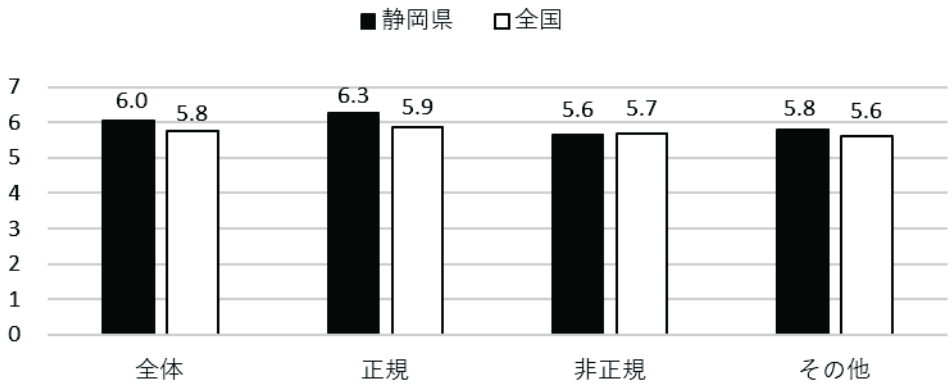
就業形態別でみると、静岡県では「正規雇用」が 6.3 で、「非正規雇用」（5.6）とは 0.7 ポイント差がついた（図表 2）。全国との比較では、「正規雇用」と「その他」が全国を上回るものの、「非正規雇用」はわずかに下回った。

図表 1　生活満足度（全国及びスコアが高い都道府県）

順位	都道府県名	平均スコア※
－	全国	5.8
1	兵庫県	6.4
2	大分県	6.3
3	福岡県	6.2
4	静岡県、栃木県、三重県	6.0
7	長崎県、沖縄県、京都府、山梨県、滋賀県、福井県、高知県、愛知県、東京都、佐賀県、千葉県	5.9

※平均スコアは小数点第 2 位を四捨五入して記載
同順内の都道府県名は端数処理前のスコアが大きい順

図表 2　就業形態別生活満足度（全国及び静岡県）

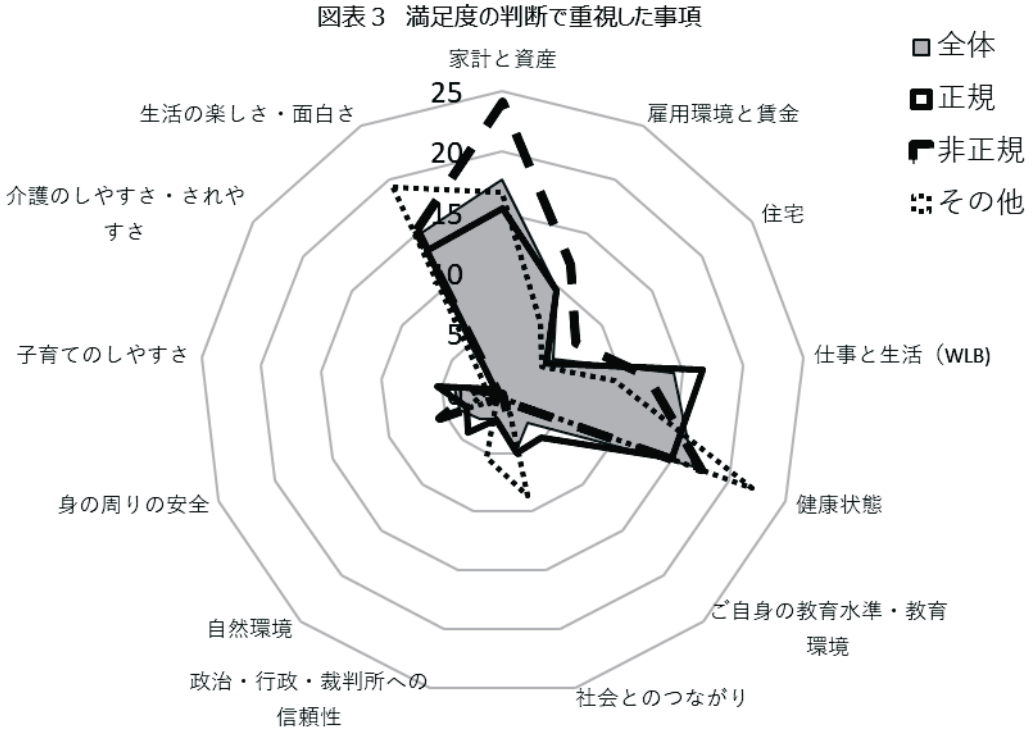


(3) 何を重視して生活満足度を判断したか

生活満足度を判断する際に重視した事項について、順位回答形式で尋ねた設問を重み付けした結果※をみると、「家計と資産」が合計点の 17.7%を占め最も高く、以下「健康状態」（16.8%）、「生活の楽しさ・面白さ」（14.9%）、「仕事と生活（ワークライフバランス）」（14.3%）、「雇用環境と賃金」（9.8%）となった（図表 3）。

就業形態別にみると、「正規雇用」では「家計と資産」（15.3%）以上に「仕事と生活（ワークライフバランス）」（16.7%）が重視されている。一方、「非正規雇用」では「家計と資産」が 24.1%とひときわ高く、「雇用環境と賃金」も 12.0%で、他の就業形態を上回った。自営業などの「その他」は「健康状態」（22.0%）、「生活の楽しさ・面白さ」（19.3%）、「家計と資産」（16.7%）の順となった。

図表３　満足度の判断で重視した事項



※計算方法
回答者が選択した３つの事項のうち、第１位を３点、第２位を2.点、第３位を１点として点数化した上で、合計点に占める各事項の割合を算出した。

(4) 重視する事項の満足・不満足に影響を与える事柄

前節で上位に挙げられた５つの事項について、その満足・不満に影響を及ぼす事柄をまとめたのが、図表４である。「家計と資産」では、「世帯の現在の総収入額（年金含む)」（57.8%）と「将来の収入（所得、年金などの見込み)」（53.7%）が過半数を占め、収入が重要な物差しとなっている。

そのほか、「健康状態」については「睡眠、休養、スポーツなどの暮らしの時間配分」（51.7%)、「仕事や私生活におけるストレスがあるかどうか」（51.0%）が、「生活の楽しさ・面白さ」では、「趣味や生きがいなどの充実」（58.5%)、「家庭生活の安定や充実」（44.9%）が、「仕事と生活（ワークライフバランス)」では「自分で自由に使える時間」（50.3%)、「労働時間」（44.9%）が、「雇用環境と賃金」では「給料の額（ボーナスを含む)」（53.7%)、「就業形態（正規（正社員・正職員)、非正規（派遣職員、嘱託職員、パート・アルバイトなど))」（32.7%）が上位に挙げられた。

就業形態別では、「正規雇用」の場合、「仕事と生活（ワークライフバランス)」について「自分で自由に使える時間」（46.5%）よりも「労働時間」（52.3%）を重視する向きが強く、「非正規雇用」では、「健康状態」に関して「仕事や私生活におけるストレスがあるかどうか」（58.3%）を「睡眠、休養、スポーツなどの暮らしの時間配分」（41.7%）よりも重視しているなどの特徴がみられた。

図表４　満足や不満に大きく影響する事柄（複数回答）

重視事項	事柄	全体	正規	非正規	その他
家計と資産	世帯の現在の総収入額（年金を含む）	**57.8**	**57.0**	**66.7**	**48.0**
	世帯の現在の総支出額	32.7	38.4	25.0	24.0
	世帯の現在の金融資産（預貯金や有価証券等）の額	22.4	27.9	16.7	12.0
	世帯の現在の借金の額	9.5	10.5	11.1	4.0
	生活の程度（社会の中での上流、中流、下流の位置づけ）	32.7	38.4	33.3	12.0
	将来の収入（所得、年金などの見込み）	**53.7**	**52.3**	**61.1**	**48.0**
	将来の負担（税金、医療費、保険料の増加などの見込み）	**41.5**	**43.0**	**41.7**	**36.0**
	物価の変動	31.3	30.2	33.3	32.0
	その他	0.7	1.2	0.0	0.0
健康状態	睡眠、休養、スポーツなどの暮らしの時間配分	**51.7**	**61.6**	**41.7**	**32.0**
	食事（栄養バランスやカロリー摂取量など）	**42.9**	**45.3**	**41.7**	**36.0**
	喫煙、飲酒の量	13.6	14.0	16.7	8.0
	仕事や私生活におけるストレスがあるかどうか	**51.0**	**52.3**	**58.3**	**36.0**
	検診や医療機関の受診機会（病院・診療所・薬局などの通いやすさや診療科目の種類）	11.6	12.8	16.7	0.0
	信頼のおける主治医がいるかどうか	14.3	12.8	22.2	8.0
	健康の維持・増進にかかる費用（スポーツや健康管理サービスなどの費用）	14.3	15.1	19.4	4.0
	医療費・保険料などの費用（診療費、薬代、保険料などの費用）	23.8	20.9	27.8	28.0
	将来の健康状態に関する不安（認知症、医師不足など）	25.2	18.6	36.1	**32.0**
	その他	2.0	2.3	0.0	4.0
生活の楽しさ・面白さ	趣味や生きがいなどの充実	**58.5**	**64.0**	**52.8**	**48.0**
	家庭生活の安定や充実	**44.9**	**46.5**	**50.0**	**32.0**
	何度でもチャレンジでき、多様な働き方ができる可能性（起業、兼業、副業、中途採用の拡大、病気・ケガ・出産からの復帰など）	23.8	23.3	16.7	**36.0**
	社会参加・地域貢献ができること、またはしていること（ボランティア活動やコミュニティへの参加など）	13.6	16.3	8.3	12.0
	新しい製品やサービスの登場と利活用	17.0	19.8	13.9	12.0
	デジタル機器等の入れ替わりの速さ、わかりにくさ（最新デジタル家電やスマホの使い方がわかりにくいなど）	13.6	15.1	16.7	4.0
	情報化等による生活のスピード化、慌しさ	10.9	12.8	11.1	4.0
	自身の健康状態	**41.5**	**40.7**	**52.8**	28.0
	友人との交流状況	23.8	24.4	22.2	24.0
	仕事の内容、将来性、労働時間	29.9	32.6	33.3	16.0
	その他	0.0	0.0	0.0	0.0
仕事と生活（ＷＬＢ）	労働時間	**44.9**	**52.3**	**47.2**	16.0
	通勤・通学時間	25.2	31.4	16.7	16.0
	家事、子育て、介護などに使う義務的な時間（労働時間を除く）	25.9	29.1	22.2	**20.0**
	家族と遊んだり、くつろいだりする時間	30.6	33.7	**33.3**	16.0
	睡眠・食事・入浴等の時間	**37.4**	**44.2**	30.6	**24.0**
	自分で自由に使える時間	**50.3**	46.5	**52.8**	**60.0**
	その他	2.0	1.2	0.0	8.0
雇用環境と賃金	就業形態（正規（正社員・正職員）、非正規（派遣職員、嘱託職員・契約社員・アルバイトなど））	**32.7**	**39.5**	**36.1**	4.0
	給料の額	**53.7**	**58.1**	**55.6**	**36.0**
	給料以外の待遇・処遇（福利厚生など）	24.5	33.7	19.4	0.0
	労働環境（職場の人間関係・雰囲気、過労死のリスクなど）	**32.0**	**37.2**	**27.8**	**20.0**
	労働内容（やりがい、危険度など）	25.2	31.4	13.9	**20.0**
	昇進・昇級、仕事に対する評価	17.7	25.6	11.1	0.0
	キャリアパスに対する不安	10.2	12.8	5.6	8.0
	就職・転職・開業のしやすさ（就労機会の豊富さ）	8.2	11.6	5.6	0.0
	失業・倒産・廃業等もしくはそのリスク（就業の安定性）	13.6	17.4	8.3	8.0
	将来の雇用不安（終身雇用、老後、有期雇用など）	19.0	20.9	22.2	8.0
	働いておらずこの分野に関心がない	2.7	0.0	5.6	8.0
	その他	2.7	0.0	0.0	16.0

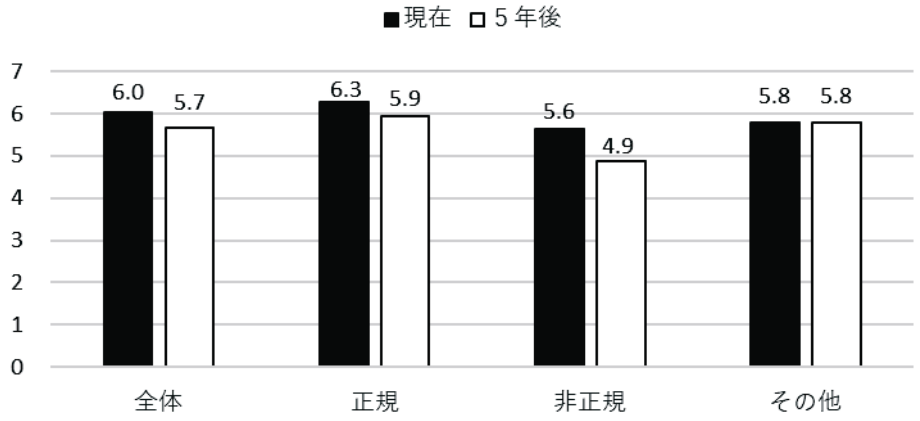
注）各就業形態において、重要事項ごとに最も回答率が高い項目は白抜き文字、２位と３位は薄網掛け

(5) ５年後の生活満足度

５年後（2029 年 2 月頃）の生活にどの程度満足していると思うかの問いに対する静岡県内労働者の満足度の平均スコアは 5.7（11 段階尺度）であった（図表 5）。就業形態別では、「正規雇用」（5.9）、「その他」（5.8）、「非正規雇用」（4.9）の順となった。

現在の生活満足度と比較すると、全体は▲0.3 ポイント低下する見込みである。就業形態別では、「正規雇用」と「非正規雇用」が各▲0.4 ポイント、▲0.7 ポイント低下し、「その他」は横ばいとなる見通しである。

図表５　５年後の生活満足度（静岡県）



２．総括

簡易な分析ではあるが、静岡県内労働者の生活満足度は他の都道府県に比べて高いことや、満足度の変化には「家計と資産」、「健康状態」、「生活の楽しさ・面白さ」等が大きく寄与しており、満足度を高めるには、収入に関する不安払拭や趣味・生きがいの充実、公私におけるストレス軽減等が重要であること、５年後の満足度を悲観的にみる向きが強いこと、などがわかった。

本県では、「幸福度日本一の静岡県」を目指す姿とする新総合計画が 2026 年度よりスタートするなど、ウェルビーイングを大切に考える素地が整い始めている。こうした流れに乗り、静岡県の労働者がより幸せを感じられるよう、①労働者の主観的ウェルビーイングの測定、②性別、年齢、家族構成など人口統計学的なデモグラフィック属性及び価値観、ライフスタイル、興味・関心などの心理的属性（サイコグラフィック属性）によるセグメンテーションに基づく詳細な要因分析、③主観的ウェルビーイング向上施策の提言、④施策の実践という流れを産学官労（産業界・大学等・行政・労働団体）の役割分担と連携によって実現し、そのサイクルを回し続けていくことが期待される。

総　括（森 俊太）

まとめと提言

静岡文化芸術大学
副学長　森　俊太

はじめに

静岡県の特徴としてまず挙げられるのは、東西に広く気候も温暖で多様な自然と地域性に恵まれていること、東京と大阪・名古屋の大都市圏の中間に位置していること、製造業の割合が高い「ものづくり県」でありつつも産業構成のバランスが取れていることである。それらの特徴は、県の発展にとって有利にもなり不利にも作用しうる。例えば、大都市圏の間なので観光客に通過されたり県民が県外へ流出したりしてしまう点や、製造業の割合が高いため IT 化や情報やコンテンツ産業の発展が遅れるといった傾向である。

現在、県外から国外に目を向けると、国際関係の変化や産業構造の転換により、世界は大きな変動の渦中にある。日本は原油や食料などの生活と産業に必須な資源を輸入に頼っており、国際社会の変動に大きな影響を受ける。また、自動車や家電などの製造と輸出を中心とした産業構造は、新興国との競争により進化を求められ続けているが、AI や宇宙工学、デジタル金融などの先端産業も目覚ましい発展を遂げているとはいえず、結果的に GDP、生産性、賃金は低迷している。また以前から少子高齢化は急速に進行し、ジェンダー格差はなかなか埋まらず、学校や職場では協調性・同調性が強く求められる規範などにより、組織は迅速な変化に対応できる柔軟性に欠け、創造性や独創性の芽がなかなか育たない。このような国内外の政治、経済、社会状況は、静岡県を含め日本の労働者の生活と仕事、意識、将来に向けた展望と不安感に大きな影響を与えている。

本章ではまず、公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会が 2024 年から 2025 年にかけて実施した自主研究プロジェクト「静岡県内労働者の実態と意識、将来展望、将来不安」の成果をまとめる。本報告書に掲載されている、冨田によるウェブアンケート調査全体の分析レポートと、石橋貞人、秋山憲治、渡邉聡、吉田恭久、大石真裕の各研究員による考察レポート、および、９回にわたり実施された研究会における議論を踏まえて、プロジェクト名にある「実態」「意識」「将来展望」「将来不安」の 4 つの視点に関する特徴を示し、次にそれらの背景としての社会構造を整理し、最後に改善に向けた提言をする。

静岡県内労働者の実態と意識、将来展望と不安

（1）収入格差の構造－雇用形態・性別・企業規模・職種・学歴

本調査では、個人年収は「200～400 万円未満」が最多（27.5%）で、600 万円未満が全体の約 6 割を占める。雇用形態別では正規の年収 400 万円未満が 29.2%に対し、非正規は 70.8%である。さらに女性非正規の 200 万円未満比率は 31.9%に上る。世帯の主たる生計者が女性非正規で子どもを持つ場合の生活困窮リスクは深刻である。企業規模別では従業員 50～100 人未満で「200～400 万円未満」が 50.4%と半数を超え、大企業と中小企業の格差も鮮明だ。職種別では女性現業職の 4 人に 1 人（24.9%）が 200 万円未満という厳しい実態がある。学歴別では大学・大学院卒と非大卒の差は明確な一方、高校卒と短大・専門学校卒の間にはほとんど差がなく、短大・専門学校での学びがキャリアや収入に反映されにくい現状も浮かび上がった。

（2）仕事関連の満足度－現業職と 30～40 代の二重の低さ

10 項目の仕事関連満足度（5 点満点）に関しては、「仕事内容」（3.50 点）や「WLB(ワーク・ライフ・バランス)」（3.43 点）は相対的に高いが、処遇・評価と報酬への不満が目立つ。職種別では現業職が 10 項目すべてで事務職・管理専門職を下回る。人手不足が最も深刻で AI による代替も困難な現業職の満足度が最低という実態は、持続的な人材確保の観点から看過できない。年代別では 30～50 代で満足度が低調で、特に 30 代は最低水準にある。仕事への不満を抱えながらも転職環境が整わず、現在の仕事を続けている層が相当数存在すると推測される。

（3）リモートワークとリスキリングの現状－制度と意識のギャップ

リモートワークを「現在利用中」は 12.4%にとどまり、コロナ前水準にほぼ逆戻りした。「制度がない」企業は 63.7%で、特に従業員 50 人未満では 87.0%であり、制度として全く浸透していないと言える。中小製造業が多い静岡の産業構造を反映していると思われるが、20 代の 35.6%が「可能であれば利用したい」と答えており、若い世代の意識と現実のギャップは大きい。またリスキリングに「現在取り組んでいる」のはわずか 11.9%で、「必要性を感じない」（30.0%）・「よくわからない」（28.9%）が合わせて 6 割近くを占める。

（4）将来展望と将来不安－非正規の不安が深刻、全年代で年金最優先

充実を希望する公共政策は「年金」が 53.3%で全年代を通じて 1 位（20 代 23.0%、60 歳以上 73.8%）であり、将来不安の大きな要因である。社会保障のあり方では「中福祉・中負担」が 48.2%と最多だが、「わからない」が 25.2%に達し、将来を見通せない戸惑いが浮かぶ。総じて静岡県内の労働者は現在の仕事や地域に強い不満は持っていないが、日々の生活や職場での実体験と、国内外の社会情勢に根差した将来への不安を抱いていると言える。内閣府のデータを分析した大石によれば、静岡県の生活満足度は全国 4 位だが、5 年後の予測を尋ねると低くなり、非正規雇用では悲観傾向がより強い（p. 54）。

実態と意識、将来展望と不安の社会的背景

次に、前章で示した４つの課題を生み出した構造的背景を、経済的要因、政治・制度的要因、文化・社会的要因に３つに分けて論じる。

（1）経済的要因

日本のバブル崩壊後の「失われた 30 年」で労働者の非正規雇用比率は 1990 年の 18%から 38%超へ拡大し、株主優先経営の影響もあり、社内外の研修などの人的資本への投資は縮小した。また、グローバル化による製造拠点の海外移転が、国内の製造業における付加価値の創造性を低下させた。静岡では製造業、特に中小規模の製造業が集積しているため、この傾向は全国平均よりも著しい。2022 年以降の「賃上げ」も、政府が主導した側面もあり、未だに大企業・正規雇用労働者中心で、中小企業および非正規労働者への全面的な拡大は課題として残っている。

（2）政治・制度的要因

労働者派遣法の段階的緩和が非正規労働者の増大を制度的に後押しする結果となり、2020 年の「同一労働同一賃金」制度施行の後も、正社員の職務責任や異動の可能性などの要件により、実態としては格差が維持されている。また、リスキリング支援も経産省・文科省・厚労省の省庁縦割りで効果が分散している。繰り返し政府で浮上する労働時間規制緩和の検討は、渡邉が実証した、長時間労働がきっかけとなりワーク・ライフ・バランスが悪化しリスキリングが進まず生産性が停滞するという負の連鎖を強める危険がある（p.47）。

（3）社会・文化的要因

日本社会では、長時間にわたる労働や学習が、成果の有無、多寡や質によらず、頑張っていると評価されがちである。上司や教師、同僚や仲間からは、個人に適した方法でどのように仕事や学習をしているかよりも、同じ場に居て共有する時間が重視される傾向が強い。職場においては、組織内の人間関係や「空気を読む」という労働者個人の自己規制により、休暇や自発的研修などの様々な制度が効果的に運用されないことが多い。さらに、近年、探求学習などの改革の試みがあるとはいえ、学校教育における均質主義や入学試験制度が自発的で独創的な学習意欲を持つ子供や若者の育成を妨げている。このようにメンバーシップ型と呼ばれる職業組織構造と学歴・学校歴構造の接続、および、同調・均質志向の文化が、リスキリングや転職への意欲と挑戦を阻んでいる。

改善に向けた提言－行政・経営者・労働組合・個人それぞれの役割

以下では、前章の現状と構造的要因の分析を踏まえて、行政・経営者・労働組合・個人それぞれに対して望まれる具体的な対応を記した。前章の問題提起の全てを網羅はしていないが、研究員によるレポートの主な指摘を出来るだけ反映した。

(1) 行政への提言－制度の実効性と一元化

第一に、今回の調査でも明らかになった、社会保障制度に対する不安、特に年金についての不安に対して、政治・行政の責任として、分かりやすく正確な広報を強化し「思い込みの不安」の増幅を防ぐことである。そのためには、行政はもとより政治に対する国民の信頼が必要であり、その基盤の上で、現実的で長期的視野に立った、持続可能な財政政策の立案と実施が重要である。

第二に、労働時間規制緩和の検討は厳に慎重であるべきである。労働時間についての不満からワーク・ライフ・バランスが悪化し、リスキリングが進まず少子化が加速し、さらに健康コストが増大するという負の連鎖を、規制緩和はさらに悪化させるリスクが高いからである（渡邉、p.45)。急激な少子高齢化が進み、ジェンダーや世代間、雇用形態の格差が大きな現代の日本社会では、労働時間の規制を維持しつつ、就労制度の多様性の拡大と同一労働同一賃金制度の浸透により、生産性を向上させる働き方を目指すことが優先されるべきである。

(2) 経営者への提言－投資対象としての人材

第一に、現業職の処遇改善を最優先課題として位置づけることを求めたい。現業職の満足度 10 項目すべてが最低という結果は、最も人手不足が深刻な層が最も報われていないという矛盾を示している。賃金と福利厚生、ワーク・ライフ・バランスの改善なくして現業職の人材確保は困難になるばかりである。第二に、リモートワーク制度の整備である。「制度なし」が 63.7%という静岡の現状は、全国平均（約 50%が導入済み）を大きく下回る。中小製造業でも事務・管理部門から段階的に導入を進め、制度上利用できない現業職従業員には代替的な手当や休暇措置を講じて公平性を確保することが必要だ(冨田、p.28；吉田、p.48)。第三に、リスキリングは現在の職務と切り離した「成長分野への移動」ではなく、OJT の延長線上での職種専用・業界専用技能の高度化として設計することが現場に定着しやすい(石橋、p.41)。また、Off-JT の時間を就業時間内に設け、費用は企業が負担する制度の整備も求められる。

(3) 労働組合への提言－「格差の見える化」と技能評価の担い手

第一に、雇用形態・性別・職種・企業規模による不合理な格差の「見える化」と是正を、賃上げ交渉の中心議題に据えることである。女性非正規の 200 万円未満比率が 31.9%に達する現実を直視し、形式的には施行されたが実態が伴っていない同一労働同一賃金の徹底と、ジェンダー平等の視点を労使交渉に組み込むことが急務である。第二に、労働組合は、

前述した Off-JT の費用負担と就業時間内での学習機会の確保を使用者に対して交渉する役割を担うべきである(石橋、p.41)。第三に、20 代労働者の継続就業志向が 20.7%にとどまる現実を踏まえ、冨田が指摘するように、賃金、やりがい、ワーク・ライフ・バランス、成長実感の複合的向上策を職場レベルで推進することである（p.27)。若年層の流動性は彼らの不満の表れでもあるので、「流動化」を問題視して引き留めようとするのではなく、職場改善への機運に転換することが組合の役割である。

（4）労働者への提言ー不安を動力に変える

第一に、将来不安を「諦め」に変えず「行動」に転換することを促したい。秋山が指摘するように、「大衆迎合・大衆扇動の言論風潮や一時しのぎ・人気取り政策の危うさを感知する力量」こそが市民社会の熟度と国や自治体の政治・政策の質を高める（p.44)。自身の雇用・生活に関わる制度変化（年金・労働時間規制等）に積極的に関心を持ち、声を上げることが重要だ。そのためには、家庭、学校教育、職場において、社会的課題について学べる時間と機会が必要である。ワークとライフ(家庭と学校)における市民としての主体的な学びと積極的な社会参画に、日本の将来はかかっていると言っても過言ではない。第二に、リスキリングへの第一歩は、全く新しいスキルを学ぶことよりも、現在の職務の延長線上での知識の体系化から始めるべきである。「よくわからない」（28.9%）という状態から抜け出すために、まず自分の職務に関連する資格・認定制度を一つ調べてみることを勧めたい。第三に、非正規雇用者・女性労働者が自身の処遇の不合理さを「個人の問題」と内面化せず、組合や相談窓口を通じて社会全体の問題として訴えることである。「労働者保護・相談窓口」の満足度は 3.08 点と低調だが、これは窓口自体の存在認知が不十分であることも示している。

まとめ

本プロジェクトは、県内の労働者を研究対象とし、主として独自のアンケート調査から得られたデータを基に、行政、経営者、労働組合、金融機関、各種団体、大学および研究機関の代表が議論を重ねながら実施したものである。より良い社会を築くためには、組織間の連携と個人の主体的な参画が不可欠である。本章の冒頭で述べたように、日本を取り巻く国際情勢や国内の人口動態、産業構造の現状は厳しく、このまま大胆な改革が行われなければ、静岡県のみならず日本社会全体が将来的に貧しく縮小していく可能性が高い。

すでに対応の遅れが懸念されるが、今こそ高度経済成長期などの過去の成功体験や、日本文化の特殊性、日本社会の慣習や価値観に過度に依拠することなく、相互扶助的制度の整備を通じて不平等と不公正を是正する必要がある。人口や経済規模が縮小する社会においても、地球環境の破壊や富の相互収奪を助長する物質的欲望の拡大、あるいは内向きの排他主義に陥ることなく、安心感と充実感を備えた社会の実現を目指すべきである。

参考文献（本報告書所収）

秋山憲治「勤労者の生活不安と解消に向けた対応」
石橋貞人「なぜリスキリングは現場で進まないのか－技能の市場通用性とその再構築に果たす労働組合の役割－」
大石真裕「静岡県の労働者の生活満足度を探る」
冨田晋司「静岡県内労働者の実態と意識、将来展望、将来不安　アンケート調査分析」
吉田恭久「働く人の実感が映す静岡の現在とこれから」
渡邉　聡「労働時間の緩和は慎重に」

付　属　資　料

「静岡県内労働者の実態と意識、将来展望、将来不安」

2025年8月19日実施

F1　性別

男性	633	51.6%
女性	594	48.4%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

F2　年齢

20歳代	87	7.1%
30歳代	191	15.6%
40歳代	346	28.2%
50歳代	401	32.7%
60歳以上	202	16.5%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

F3　未既婚

未婚	551	44.9%
既婚	676	55.1%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

F4　子どもの有無

あり	630	51.3%
なし	597	48.7%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

Q2　あなたの最終学歴（終了・卒業）

中学	19	1.5%
高校	432	35.2%
高専・短大・専門学校	270	22.0%
大学院・大学	504	41.1%
その他	2	0.2%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

Q3　あなたの雇用形態

正規社員	939	76.5%
非正規職員（期間契約・パート・派遣社員・アルバイト等）	161	13.1%
その他	127	10.4%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

Q3で1・2と回答した方（1,100名回答）

Q4　あなたの所属企業・団体の従業員・職員規模

1000人以上	299	27.2%
500～1000人未満	113	10.3%
300～500人未満	96	8.7%
100～300人未満	144	13.1%
50～100人未満	117	10.6%
50人未満	245	22.3%
わからない・答えられない	86	7.8%
回答者1,100名／回答計	1,100	100%

Q5　あなたの個人年収

200万円未満	117	9.5%
200～400万円未満	338	27.5%
400～600万円未満	281	22.9%
600～800万円未満	157	12.8%
800～1000万円未満	67	5.5%
1000～1200万円未満	21	1.7%
1200万円以上	20	1.6%
わからない／答えたくない	226	18%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

Q6　あなたの世帯年収

200万円未満	53	4.3%
200～400万円未満	179	14.6%
400～600万円未満	215	17.5%
600～800万円未満	177	14.4%
800～1000万円未満	145	11.8%
1000～1200万円未満	77	6.3%
1200万円以上	88	7.2%
わからない／答えたくない	293	23.9%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

Q7　あなたの仕事の職種（最もあてはまるもの）

管理的職業（課長相当職以上）	87	7.1%
研究・技術（学術・デザイン・製造工程・開発・建築・情報・調査）	149	12.1%
法務・経営・文化芸術等の専門職	13	1.1%
医療・看護・保健の専門職	84	6.8%
教育・保育の専門職	61	5.0%
事務	281	22.9%
販売・営業	123	10.0%
福祉・介護の専門職	33	2.7%
サービス（飲食・宿泊、理美容、冠婚葬祭関連、浴場・クリーニング、ビル・マンション管理、レンタル、ペット関連、家事代行、その他）	69	5.6%
警備・保安	12	1.0%
農林漁業	10	0.8%
製造・メンテナンス・検査	162	13.2%
配送・輸送・機械運転	34	2.8%
建設・土木・電気工事	39	3.2%
荷役運搬・清掃・包装・選別等	23	1.9%
その他	47	3.8%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

Q8　あなたの仕事関連の満足度

＜①　仕事内容＞

満足している	168	13.7%
まぁ満足している	532	43.4%
どちらともいえない	341	27.8%
やや不満である	115	9.4%
不満である	71	5.8%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

＜②　処遇・評価＞

満足している	91	7.4%
まぁ満足している	397	32.4%
どちらともいえない	409	33.3%
やや不満である	205	16.7%
不満である	125	10.2%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

＜③　報酬＞

満足している	69	5.6%
まぁ満足している	330	26.9%
どちらともいえない	365	29.7%
やや不満である	283	23.1%
不満である	180	14.7%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

＜④　職場の人間関係＞

満足している	144	11.7%
まぁ満足している	471	38.4%
どちらともいえない	390	31.8%
やや不満である	134	10.9%
不満である	88	7.2%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

＜⑤　福利厚生＞

満足している	105	8.6%
まぁ満足している	345	28.1%
どちらともいえない	490	39.9%
やや不満である	181	14.8%
不満である	106	8.6%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

＜⑥　ワークライフ・バランス＞

満足している	176	14.3%
まぁ満足している	447	36.4%
どちらともいえない	402	32.8%
やや不満である	131	10.7%
不満である	71	5.8%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

＜⑦　労働時間＞

満足している	162	13.2%
まぁ満足している	471	38.4%
どちらともいえない	386	31.5%
やや不満である	130	10.6%
不満である	78	6.4%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

＜⑧　労働負荷・ストレス＞

満足している	94	7.7%
まぁ満足している	316	25.8%
どちらともいえない	418	34.1%
やや不満である	249	20.3%
不満である	150	12.2%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

＜⑨　労働者保護・相談窓口等＞

満足している	91	7.4%
まぁ満足している	319	26.0%
どちらともいえない	537	43.8%
やや不満である	163	13.3%
不満である	117	9.5%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

＜⑩　組織経営＞

満足している	78	6.4%
まぁ満足している	250	20.4%
どちらともいえない	553	45.1%
やや不満である	217	17.7%
不満である	129	10.5%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

Q9　あなたの今後の就業の志向について

可能な限り現在の勤務先で働く	693	56.5%
転職を考えている	210	17.1%
独立して開業する	29	2.4%
家業を継ぐ	20	1.6%
出産・育児で退職し、他社に再就職する	10	0.8%
出産・育児で退職し、再就職しない	4	0.3%
数年以内に退職して再就職しない	58	4.7%
その他	5	0.4%
わからない	198	16.1%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

Q10　あなたのリモートワーク（テレワーク）利用状況について

現在も利用中（週2回以上）	67	5.5%
現在も利用中（週1回未満・不定期）	85	6.9%
コロナ禍の期間（緊急事態宣言期間など）は利用していたが、現在は利用していない	135	11.0%
勤務先に制度はあるが、職務の性質上利用した経験はない（利用できない）	147	12.0%
勤務先に制度がなく、職務の性質上からも利用した経験はない（利用出来ない）	138	11.2%
勤務先に制度がないので、利用した経験はない（利用できない）	644	52.5%
その他	11	0.9%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

Q11　リモートワーク（テレワーク）について あなた自身の意向

今後も引き続き利用したい	123	10.0%
今後、可能であれば利用したい	247	20.1%
利用したいとは思わない	168	13.7%
職務の性質上利用できない	558	45.5%
その他	3	0.2%
わからない	128	10.4%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

Q12　現在、勤務先等の教育・研修・通信教育、自主学習などによって「リスキリング」に取組んでいるか

現在、取り組んでいる	146	11.9%
取り組みたいと思っているが、取り組めていない	358	29.2%
取り組む必要性を感じていない	368	30.0%
よくわからない	355	28.9%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

Q13　今後の自分のキャリアアップ等に向け

何を学びたいと思うか（現在学んでいる事を含む）

Q12「現在、取り組んでいる」または「取り組みたいと思っているが、取り組めていない」と回答した504名回答

IT関係（プログラミング、サイバーセキュリティなど）	142	28.2%
データサイエンス（統計的情報処理など）	87	17.3%
環境問題・SDGｓ・ＥＳＧなど	64	12.7%
品質管理・ＩＳＯなど	69	13.7%
法令・ルール形成など	84	16.7%
財務・会計など	84	16.7%
社会保険・賃金・労働法など	76	15.1%
心理学・カウンセリングなど	79	15.7%
経営管理・マネジメント関係	82	16.3%
介護関係	32	6.3%
外国語	95	18.8%
その他	10	2.0%
特にない	85	16.9%
回答者504名／回答計	989	

Q14　兼業・副業のあなたの現状・意向について

現在、行っており、今後も継続したい	97	7.9%
勤務先では認められており、現在は行っていないが、今後は行ってみたい	160	13.0%
現在は勤務先で認められていないが、今後認められれば、行ってみたい	281	22.9%
兼業・副業を行う意向はない	455	37.1%
わからない	231	18.8%
その他	3	0.2%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

Q15　社会保障・公共サービス・公共政策で

あなたが今後、更なる充実を希望するもの

（複数回答／2つまで）

年金	654	53.3%
医療・保健衛生	366	29.8%
子育て・教育	174	14.2%
住宅・住環境	85	6.9%
働き方改革	190	15.5%
リスキリング支援	31	2.5%
転職・就職支援	62	5.1%
公共交通・移動支援	109	8.9%
その他	7	0.6%
特にない	198	16.1%
回答者1,227名／回答計	1,876	

Q16　あなたは、

「現在の日本社会の所得格差は大きすぎる」

と思うかについて

そう思う	364	29.7%
どちらかといえば、そう思う	466	38.0%
どちらともいえない	237	19.3%
どちらかといえば、そう思わない	55	4.5%
そうは思わない	46	3.7%
わからない	59	4.8%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

Q17　あなたは、

「所得格差は税のあり方や社会保障政策を通して政府が縮小させるべきものである」という意見についてどう思うか。

そう思う	263	21.4%
どちらかといえば、そう思う	364	29.7%
どちらともいえない	356	29.0%
どちらかといえば、そう思わない	90	7.3%
そうは思わない	63	5.1%
わからない	91	7.4%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

Q18　低成長・超高齢化社会の中で

社会保障の水準を現状維持、あるいは、引き上げようとした場合、その財源を確保するためには、税や保険料などの国民負担も高くならざるを得ないとした場合、今後の社会保障と国民負担のあり方についてどう考えるか。

低福祉・低負担（国民の負担を低くして、福祉の水準も必要最低限にとどめる）	197	16.1%
中福祉・中負担（福祉の水準及び国民の負担ともに中程度を維持する）	591	48.2%
高福祉・高負担（高度な福祉社会実現のために、国民に高い負担を求める）	98	8.0%
その他	32	2.6%
わからない	309	25.2%
回答者1,227名／回答計	1,227	100%

（附表1-1-1）性別／年代別

			男性	女性	総計
年代別	総計	1227	633	594	1227
		100%	51.6%	48.4%	100%
	20歳代	87	17	70	87
		7.1%	19.5%	80.5%	100%
	30歳代	191	64	127	191
		15.6%	33.5%	66.5%	100%
	40歳代	346	159	187	346
		28.2%	46.0%	54.0%	100%
	50歳代	401	245	156	401
		32.7%	61.1%	38.9%	100%
	60歳以上	202	148	54	202
		16.5%	73.3%	26.7%	100%

（附表1-1-2）未既婚／年代別

			未婚	既婚	総計
年代別	総計	1227	551	676	1227
		100%	44.9%	55.1%	100%
	20歳代	87	67	20	87
		7.1%	77.0%	23.0%	100%
	30歳代	191	103	88	191
		15.6%	53.9%	46.1%	100%
	40歳代	346	175	171	346
		28.2%	50.6%	49.4%	100%
	50歳代	401	148	253	401
		32.7%	36.9%	63.1%	100%
	60歳以上	202	58	144	202
		16.5%	28.7%	71.3%	100%

（附表1-1-3）子どもの有無／年代別

			あり	なし	総計
年代別	総計	1227	630	597	1227
		100%	51.3%	48.7%	100%
	20歳代	87	17	70	87
		7.1%	19.5%	80.5%	100%
	30歳代	191	80	111	191
		15.6%	41.9%	58.1%	100%
	40歳代	346	165	181	346
		28.2%	47.7%	52.3%	100%
	50歳代	401	229	172	401
		32.7%	57.1%	42.9%	100%
	60歳以上	202	139	63	202
		16.5%	68.8%	31.2%	100%

（附表1-1-4）個人年収／年代・性別

			200万円未満	200～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800～1000万円未満	1000～1200万円未満	1200万円以上	わからない	総計
年代別	男性	633	35	131	175	109	53	17	18	95	633
		100%	5.5%	20.7%	27.6%	17.2%	8.4%	2.7%	2.8%	15.0%	100%
	20歳代	17	1	6	7	1	0	1	0	1	17
		2.7%	5.9%	35.3%	41.2%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	5.9%	100%
	30歳代	64	6	12	25	12	4	2	0	3	64
		10.1%	9.4%	18.8%	39.1%	18.8%	6.3%	3.1%	0.0%	4.7%	100%
	40歳代	159	8	33	47	30	17	1	4	19	159
		25.1%	5.0%	20.8%	29.6%	18.9%	10.7%	0.6%	2.5%	11.9%	100%
	50歳代	245	12	38	61	45	25	10	8	46	245
		38.7%	4.9%	15.5%	24.9%	18.4%	10.2%	4.1%	3.3%	18.8%	100%
	60歳以上	148	8	42	35	21	7	3	6	26	148
		23.4%	5.4%	28.4%	23.6%	14.2%	4.7%	2.0%	4.1%	17.6%	100%
年代別	女性	594	82	207	106	48	14	4	2	131	594
		100%	13.8%	34.8%	17.8%	8.1%	2.4%	0.7%	0.3%	22.1%	100%
	20歳代	70	5	27	16	2	6	0	0	14	70
		11.8%	7.1%	38.6%	22.9%	2.9%	8.6%	0.0%	0.0%	20.0%	100%
	30歳代	127	14	50	29	12	1	1	0	20	127
		21.4%	11.0%	39.4%	22.8%	9.4%	0.8%	0.8%	0.0%	15.7%	100%
	40歳代	187	21	65	37	19	2	1	1	41	187
		31.5%	11.2%	34.8%	19.8%	10.2%	1.1%	0.5%	0.5%	21.9%	100%
	50歳代	156	25	47	22	13	4	1	0	44	156
		26.3%	16.0%	30.1%	14.1%	8.3%	2.6%	0.6%	0.0%	28.2%	100%
	60歳以上	54	17	18	2	2	1	1	1	12	54
		9.1%	31.5%	33.3%	3.7%	3.7%	1.9%	1.9%	1.9%	22.2%	100%

（附表1-2-1-1）個人年収／最終学歴・性別

			200万円未満	200～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800～1000万円未満	1000～1200万円未満	1200万円以上	わからない	総計
男性		633 100%	35 5.5%	131 20.7%	175 27.6%	109 17.2%	53 8.4%	17 2.7%	18 2.8%	95 15.0%	633 100%
最終学歴	中学	15 2.4%	5 33.3%	6 40.0%	1 6.7%	0 0.0%	2 13.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	15 100%
	高校	234 37.0%	21 9.0%	55 23.5%	69 29.5%	33 14.1%	14 6.0%	3 1.3%	1 0.4%	38 16.2%	234 100%
	高専・短大・専門学校	83 13.1%	5 6.0%	22 26.5%	24 28.9%	12 14.5%	5 6.0%	2 2.4%	2 2.4%	11 13.3%	83 100%
	大学院・大学	300 47.4%	3 1.0%	48 16.0%	81 27.0%	64 21.3%	32 10.7%	12 4.0%	15 5.0%	45 15.0%	300 100%
	その他	1 0.2%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100%
女性		594 100%	82 13.8%	207 34.8%	106 17.8%	48 8.1%	14 2.4%	4 0.7%	2 0.3%	131 22.1%	594 100%
最終学歴	中学	4 0.7%	1 25.0%	1 25.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100%
	高校	198 33.3%	30 15.2%	83 41.9%	24 12.1%	7 3.5%	4 2.0%	0 0.0%	1 0.5%	49 24.7%	198 100%
	高専・短大・専門学校	187 31.5%	32 17.1%	71 38.0%	26 13.9%	12 6.4%	3 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	43 23.0%	187 100%
	大学院・大学	204 34.3%	19 9.3%	52 25.5%	54 26.5%	29 14.2%	7 3.4%	4 2.0%	0 0.0%	39 19.1%	204 100%
	その他	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100%

（附表1-2-2-1）個人年収／雇用形態・性別

			200万円未満	200～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800～1000万円未満	1000～1200万円未満	1200万円以上	わからない	総計
男性		633	35	131	175	109	53	17	18	95	633
		100%	5.5%	20.7%	27.6%	17.2%	8.4%	2.7%	2.8%	15.0%	100%
雇用形態別	正規社員	490	14	80	151	96	46	15	17	71	490
		77.4%	2.9%	16.3%	30.8%	19.6%	9.4%	3.1%	3.5%	14.5%	100%
	非正規社員	67	6	32	10	3	2	2	0	12	67
		10.6%	9.0%	47.8%	14.9%	4.5%	3.0%	3.0%	0.0%	17.9%	100%
	その他	76	15	19	14	10	5	0	1	12	76
		12.0%	19.7%	25.0%	18.4%	13.2%	6.6%	0.0%	1.3%	15.8%	100%
女性		594	82	207	106	48	14	4	2	131	594
		100%	13.8%	34.8%	17.8%	8.1%	2.4%	0.7%	0.3%	22.1%	100%
雇用形態別	正規社員	449	25	155	103	46	14	3	0	103	449
		75.6%	5.6%	34.5%	22.9%	10.2%	3.1%	0.7%	0.0%	22.9%	100%
	非正規社員	94	30	46	1	1	0	0	2	14	94
		15.8%	31.9%	48.9%	1.1%	1.1%	0.0%	0.0%	2.1%	14.9%	100%
	その他	51	27	6	2	1	0	1	0	14	51
		8.6%	52.9%	11.8%	3.9%	2.0%	0.0%	2.0%	0.0%	27.5%	100%

（附表1-2-3-1）個人年収／従業員規模・性別　　（回答者1100人）

			200万円未満	200～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800～1000万円未満	1000～1200万円未満	1200万円以上	わからない	総計
男性		557	20	112	161	99	48	17	17	83	1100
		100%	3.6%	20.1%	28.9%	17.8%	8.6%	3.1%	3.1%	14.9%	100%
従業員規模別	1000人以上	173	2	20	45	39	26	8	13	20	173
		31.1%	1.2%	11.6%	26.0%	22.5%	15.0%	4.6%	7.5%	11.6%	100%
	500～1000人未満	57	1	11	19	11	2	3	2	8	57
		10.2%	1.8%	19.3%	33.3%	19.3%	3.5%	5.3%	3.5%	14.0%	100%
	500～300人未満	54	1	6	15	21	5	2	0	4	54
		9.7%	1.9%	11.1%	27.8%	38.9%	9.3%	3.7%	0.0%	7.4%	100%
	100～300人未満	81	3	21	27	8	7	3	2	10	81
		14.5%	3.7%	25.9%	33.3%	9.9%	8.6%	3.7%	2.5%	12.3%	100%
	50～100人未満	53	1	20	16	7	3	1	0	5	53
		9.5%	1.9%	37.7%	30.2%	13.2%	5.7%	1.9%	0.0%	9.4%	100%
	50人未満	110	10	26	37	12	5	0	0	20	110
		19.7%	9.1%	23.6%	33.6%	10.9%	4.5%	0.0%	0.0%	18.2%	100%
	わからない	29	2	8	2	1	0	0	0	16	29
		5.2%	6.9%	27.6%	6.9%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	55.2%	100%
女性		543	55	201	104	47	14	3	2	117	543
		100%	10.1%	37.0%	19.2%	8.7%	2.6%	0.6%	0.4%	21.5%	100%
従業員規模別	1000人以上	126	7	35	36	19	4	1	0	24	126
		23.2%	5.6%	27.8%	28.6%	15.1%	3.2%	0.8%	0.0%	19.0%	100%
	500～1000人未満	56	2	22	11	7	4	1	1	8	56
		10.3%	3.6%	39.3%	19.6%	12.5%	7.1%	1.8%	1.8%	14.3%	100%
	500～300人未満	42	2	20	10	2	1	1	0	6	42
		7.7%	4.8%	47.6%	23.8%	4.8%	2.4%	2.4%	0.0%	14.3%	100%
	100～300人未満	63	5	22	14	5	2	0	1	14	63
		11.6%	7.9%	34.9%	22.2%	7.9%	3.2%	0.0%	1.6%	22.2%	100%
	50～100人未満	64	4	39	9	2	2	0	0	8	64
		11.8%	6.3%	60.9%	14.1%	3.1%	3.1%	0.0%	0.0%	12.5%	100%
	50人未満	135	24	55	18	9	0	0	0	29	135
		24.9%	17.8%	40.7%	13.3%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	21.5%	100%
	わからない	57	11	8	6	3	1	0	0	28	57
		10.5%	19.3%	14.0%	10.5%	5.3%	1.8%	0.0%	0.0%	49.1%	100%

（附表1-2-4-1）個人年収／職種・性別

			200万円未満	200～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800～1000万円未満	1000～1200万円未満	1200万円以上	わからない	総計
男性		633	35	131	175	109	53	17	18	95	633
		100%	5.5%	20.7%	27.6%	17.2%	8.4%	2.7%	2.8%	15.0%	100%
職種別	管理・専門職	227	3	32	57	42	32	13	16	32	227
		35.9%	1.3%	14.1%	25.1%	18.5%	14.1%	5.7%	7.0%	14.1%	100%
	事務	69	5	11	20	19	3	1	0	10	69
		10.9%	7.2%	15.9%	29.0%	27.5%	4.3%	1.4%	0.0%	14.5%	100%
	現業	303	21	83	90	43	16	2	2	46	303
		47.9%	6.9%	27.4%	29.7%	14.2%	5.3%	0.7%	0.7%	15.2%	100%
	その他	34	6	5	8	5	2	1	0	7	34
		5.4%	17.6%	14.7%	23.5%	14.7%	5.9%	2.9%	0.0%	20.6%	100%
女性		594	82	207	106	48	14	4	2	131	594
		100%	13.8%	34.8%	17.8%	8.1%	2.4%	0.7%	0.3%	22.1%	100%
職種別	管理・専門職	200	17	57	45	29	8	2	1	41	200
		33.7%	8.5%	28.5%	22.5%	14.5%	4.0%	1.0%	0.5%	20.5%	100%
	事務	212	20	90	37	11	3	1	1	49	212
		35.7%	9.4%	42.5%	17.5%	5.2%	1.4%	0.5%	0.5%	23.1%	100%
	現業	169	42	57	22	8	3	1	0	36	169
		28.5%	24.9%	33.7%	13.0%	4.7%	1.8%	0.6%	0.0%	21.3%	100%
	その他	13	3	3	2	0	0	0	0	5	13
		2.2%	23.1%	23.1%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	38.5%	100%

（附表1-3-1）世帯年収／子どもの有無別

			200万円未満	200～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800～1000万円未満	1000～1200万円未満	1200万円以上	その他	総計
総計		1227	53	179	215	177	145	77	88	293	1227
		100%	4.3%	14.6%	17.5%	14.4%	11.8%	6.3%	7.2%	23.9%	100%
子どもの有無	あり	630	20	66	93	108	104	55	70	114	630
		51.3%	3.2%	10.5%	14.8%	17.1%	16.5%	8.7%	11.1%	18.1%	100%
	なし	597	33	113	122	69	41	22	18	179	597
		48.7%	5.5%	18.9%	20.4%	11.6%	6.9%	3.7%	3.0%	30.0%	100%

（附表2-1-1）仕事内容／年代別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227	168	532	341	115	71	1227	3.50
		100%	13.7%	43.4%	27.8%	9.4%	5.8%	100%	
年代別	20歳代	87	13	32	32	8	2	87	3.53
		7.1%	14.9%	36.8%	36.8%	9.2%	2.3%	100%	
	30歳代	191	18	86	54	24	9	191	3.42
		15.6%	9.4%	45.0%	28.3%	12.6%	4.7%	100%	
	40歳代	346	46	146	91	39	24	346	3.44
		28.2%	13.3%	42.2%	26.3%	11.3%	6.9%	100%	
	50歳代	401	55	172	111	36	27	401	3.48
		32.7%	13.7%	42.9%	27.7%	9.0%	6.7%	100%	
	60歳以上	202	36	96	53	8	9	202	3.70
		16.5%	17.8%	47.5%	26.2%	4.0%	4.5%	100%	

（附表2-1-2）仕事内容／従業員規模別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1100 100%	144 13.1%	482 43.8%	301 27.4%	110 10.0%	63 5.7%	1100 100%	3.49
従業員規模別	1000人以上	299 27.2%	38 12.7%	132 44.1%	83 27.8%	25 8.4%	21 7.0%	299 100%	3.47
	500～1000人未満	113 10.3%	13 11.5%	51 45.1%	31 27.4%	11 9.7%	7 6.2%	113 100%	3.46
	500～300人未満	96 8.7%	16 16.7%	44 45.8%	16 16.7%	14 14.6%	6 6.3%	96 100%	3.52
	100～300人未満	144 13.1%	15 10.4%	68 47.2%	36 25.0%	15 10.4%	10 6.9%	144 100%	3.44
	50～100人未満	117 10.6%	19 16.2%	52 44.4%	33 28.2%	8 6.8%	5 4.3%	117 100%	3.62
	50人未満	245 22.3%	39 15.9%	100 40.8%	67 27.3%	29 11.8%	10 4.1%	245 100%	3.53
	わからない	86 7.8%	4 4.7%	35 40.7%	35 40.7%	8 9.3%	4 4.7%	86 100%	3.31

（附表2-1-3）仕事内容／雇用形態別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	168 13.7%	532 43.4%	341 27.8%	115 9.4%	71 5.8%	1227 100%	3.50
雇用形態別	正規社員	939 76.5%	129 13.7%	410 43.7%	255 27.2%	91 9.7%	54 5.8%	939 100%	3.50
	非正規社員	161 13.1%	15 9.3%	72 44.7%	46 28.6%	19 11.8%	9 5.6%	161 100%	3.40
	その他	127 10.4%	24 18.9%	50 39.4%	40 31.5%	5 3.9%	8 6.3%	127 100%	3.61

（附表2-1-4）仕事内容／個人年収別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	168 13.7%	532 43.4%	341 27.8%	115 9.4%	71 5.8%	1227 100%	3.50
個人年収別	200万円未満	117 9.5%	15 12.8%	41 35.0%	37 31.6%	14 12.0%	10 8.5%	117 100%	3.32
	200～400万円未満	338 27.5%	53 15.7%	142 42.0%	88 26.0%	37 10.9%	18 5.3%	338 100%	3.52
	400～600万円未満	281 22.9%	34 12.1%	129 45.9%	69 24.6%	30 10.7%	19 6.8%	281 100%	3.46
	600～800万円未満	157 12.8%	29 18.5%	69 43.9%	45 28.7%	10 6.4%	4 2.5%	157 100%	3.69
	800～1000万円未満	67 5.5%	12 17.9%	38 56.7%	12 17.9%	3 4.5%	2 3.0%	67 100%	3.82
	1000～1200万円未満	21 1.7%	2 9.5%	12 57.1%	4 19.0%	1 4.8%	2 9.5%	21 100%	3.52
	1200万円以上	20 1.6%	5 25.0%	9 45.0%	5 25.0%	0 0.0%	1 5.0%	20 100%	3.85
	わからない	226 18.4%	18 8.0%	92 40.7%	81 35.8%	20 8.8%	15 6.6%	226 100%	3.35

（附表2-2-1）処遇・評価／年代別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
年代別	総計	1227 100%	91 7.4%	397 32.4%	409 33.3%	205 16.7%	125 10.2%	1227 100%	3.10
	20歳代	87 7.1%	9 10.3%	31 35.6%	31 35.6%	13 14.9%	3 3.4%	87 100%	3.34
	30歳代	191 15.6%	11 5.8%	73 38.2%	55 28.8%	35 18.3%	17 8.9%	191 100%	3.14
	40歳代	346 28.2%	25 7.2%	98 28.3%	118 34.1%	70 20.2%	35 10.1%	346 100%	3.02
	50歳代	401 32.7%	26 6.5%	128 31.9%	131 32.7%	63 15.7%	53 13.2%	401 100%	3.03
	60歳以上	202 16.5%	20 9.9%	67 33.2%	74 36.6%	24 11.9%	17 8.4%	202 100%	3.24

（附表2-2-2）処遇・評価／従業員規模別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1100 100%	75 6.8%	363 33.0%	355 32.3%	190 17.3%	117 10.6%	1100 100%	3.08
従業員規模別	1000人以上	299 27.2%	26 8.7%	100 33.4%	90 30.1%	46 15.4%	37 12.4%	299 100%	3.11
	500～1000人未満	113 10.3%	4 3.5%	33 29.2%	38 33.6%	25 22.1%	13 11.5%	113 100%	2.91
	500～300人未満	96 8.7%	9 9.4%	35 36.5%	28 29.2%	13 13.5%	11 11.5%	96 100%	3.19
	100～300人未満	144 13.1%	5 3.5%	52 36.1%	49 34.0%	25 17.4%	13 9.0%	144 100%	3.08
	50～100人未満	117 10.6%	8 6.8%	42 35.9%	36 30.8%	17 14.5%	14 12.0%	117 100%	3.11
	50人未満	245 22.3%	22 9.0%	79 32.2%	77 31.4%	47 19.2%	20 8.2%	245 100%	3.15
	わからない	86 7.8%	1 1.2%	22 25.6%	37 43.0%	17 19.8%	9 10.5%	86 100%	2.87

（附表2-2-3）処遇・評価／雇用形態別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227	91	397	409	205	125	1227	0.00
		100%	7.4%	32.4%	33.3%	16.7%	10.2%	100%	
雇用形態別	正規社員	939	66	322	290	165	96	939	0.00
		76.5%	7.0%	34.3%	30.9%	17.6%	10.2%	100%	
	非正規社員	161	9	41	65	25	21	161	0.00
		13.1%	5.6%	25.5%	40.4%	15.5%	13.0%	100%	
	その他	127	16	34	54	15	8	127	0.00
		10.4%	12.6%	26.8%	42.5%	11.8%	6.3%	100%	

（附表2-2-4）処遇・評価／職種別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227	91	397	409	205	125	1227	3.10
		100%	7.4%	32.4%	33.3%	16.7%	10.2%	100%	
職種別	管理・専門職	427	39	137	139	74	38	427	3.15
		34.8%	9.1%	32.1%	32.6%	17.3%	8.9%	100%	
	事務	281	22	113	79	41	26	281	3.23
		22.9%	7.8%	40.2%	28.1%	14.6%	9.3%	100%	
	現業	472	28	133	173	82	56	472	2.99
		38.5%	5.9%	28.2%	36.7%	17.4%	11.9%	100%	
	その他	47	2	14	18	8	5	47	3.00
		3.8%	4.3%	29.8%	38.3%	17.0%	10.6%	100%	

（附表2-2-5）処遇・評価／個人年収別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	91 7.4%	397 32.4%	409 33.3%	205 16.7%	125 10.2%	1227 100%	3.10
個人年収別	200万円未満	117 9.5%	9 7.7%	31 26.5%	44 37.6%	20 17.1%	13 11.1%	117 100%	3.03
	200～400万円未満	338 27.5%	22 6.5%	100 29.6%	108 32.0%	71 21.0%	37 10.9%	338 100%	3.00
	400～600万円未満	281 22.9%	24 8.5%	81 28.8%	92 32.7%	54 19.2%	30 10.7%	281 100%	3.05
	600～800万円未満	157 12.8%	16 10.2%	66 42.0%	51 32.5%	14 8.9%	10 6.4%	157 100%	3.41
	800～1000万円未満	67 5.5%	4 6.0%	36 53.7%	13 19.4%	8 11.9%	6 9.0%	67 100%	3.36
	1000～1200万円未満	21 1.7%	3 14.3%	9 42.9%	3 14.3%	4 19.0%	2 9.5%	21 100%	3.33
	1200万円以上	20 1.6%	3 15.0%	11 55.0%	4 20.0%	1 5.0%	1 5.0%	20 100%	3.70
	わからない	226 18.4%	10 4.4%	63 27.9%	94 41.6%	33 14.6%	26 11.5%	226 100%	2.99

（附表2-3-1）報酬／年代別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	69 5.6%	330 26.9%	365 29.7%	283 23.1%	180 14.7%	1227 100%	2.86
年代別	20歳代	87 7.1%	10 11.5%	27 31.0%	24 27.6%	19 21.8%	7 8.0%	87 100%	3.16
	30歳代	191 15.6%	8 4.2%	52 27.2%	56 29.3%	46 24.1%	29 15.2%	191 100%	2.81
	40歳代	346 28.2%	17 4.9%	89 25.7%	102 29.5%	86 24.9%	52 15.0%	346 100%	2.81
	50歳代	401 32.7%	22 5.5%	102 25.4%	125 31.2%	83 20.7%	69 17.2%	401 100%	2.81
	60歳以上	202 16.5%	12 5.9%	60 29.7%	58 28.7%	49 24.3%	23 11.4%	202 100%	2.95

（附表2-3-2）報酬／従業員規模別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1100 100%	59 5.4%	302 27.5%	326 29.6%	250 22.7%	163 14.8%	1100 100%	2.86
従業員規模別	1000人以上	299 27.2%	24 8.0%	95 31.8%	69 23.1%	66 22.1%	45 15.1%	299 100%	2.96
	500～1000人未満	113 10.3%	3 2.7%	30 26.5%	33 29.2%	26 23.0%	21 18.6%	113 100%	2.72
	500～300人未満	96 8.7%	6 6.3%	31 32.3%	24 25.0%	22 22.9%	13 13.5%	96 100%	2.95
	100～300人未満	144 13.1%	2 1.4%	41 28.5%	49 34.0%	35 24.3%	17 11.8%	144 100%	2.83
	50～100人未満	117 10.6%	7 6.0%	27 23.1%	33 28.2%	30 25.6%	20 17.1%	117 100%	2.75
	50人未満	245 22.3%	16 6.5%	60 24.5%	81 33.1%	51 20.8%	37 15.1%	245 100%	2.87
	わからない	86 7.8%	1 1.2%	18 20.9%	37 43.0%	20 23.3%	10 11.6%	86 100%	2.77

（附表2-3-3）報酬／雇用形態別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	69 5.6%	330 26.9%	365 29.7%	283 23.1%	180 14.7%	1227 100%	2.86
雇用形態別	正規社員	939 76.5%	55 5.9%	269 28.6%	280 29.8%	200 21.3%	135 14.4%	939 100%	2.90
	非正規社員	161 13.1%	4 2.5%	33 20.5%	46 28.6%	50 31.1%	28 17.4%	161 100%	2.60
	その他	127 10.4%	10 7.9%	28 22.0%	39 30.7%	33 26.0%	17 13.4%	127 100%	2.85

（附表2-3-4）報酬／職種別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	69 5.6%	330 26.9%	365 29.7%	283 23.1%	180 14.7%	1227 100%	2.86
職種別	管理・専門職	427 34.8%	29 6.8%	120 28.1%	121 28.3%	100 23.4%	57 13.3%	427 100%	2.92
	事務	281 22.9%	21 7.5%	85 30.2%	75 26.7%	62 22.1%	38 13.5%	281 100%	2.96
	現業	472 38.5%	19 4.0%	117 24.8%	144 30.5%	114 24.2%	78 16.5%	472 100%	2.76
	その他	47 3.8%	0 0.0%	8 17.0%	25 53.2%	7 14.9%	7 14.9%	47 100%	2.72

（附表2-3-5）報酬／個人年収別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	69 5.6%	330 26.9%	365 29.7%	283 23.1%	180 14.7%	1227 100%	2.86
個人年収別	200万円未満	117 9.5%	4 3.4%	25 21.4%	36 30.8%	29 24.8%	23 19.7%	117 100%	2.64
	200～400万円未満	338 27.5%	15 4.4%	61 18.0%	101 29.9%	105 31.1%	56 16.6%	338 100%	2.63
	400～600万円未満	281 22.9%	17 6.0%	76 27.0%	76 27.0%	66 23.5%	46 16.4%	281 100%	2.83
	600～800万円未満	157 12.8%	10 6.4%	63 40.1%	52 33.1%	20 12.7%	12 7.6%	157 100%	3.25
	800～1000万円未満	67 5.5%	7 10.4%	39 58.2%	10 14.9%	7 10.4%	4 6.0%	67 100%	3.57
	1000～1200万円未満	21 1.7%	5 23.8%	6 28.6%	3 14.3%	5 23.8%	2 9.5%	21 100%	3.33
	1200万円以上	20 1.6%	4 20.0%	10 50.0%	4 20.0%	1 5.0%	1 5.0%	20 100%	3.75
	わからない	226 18.4%	7 3.1%	50 22.1%	83 36.7%	50 22.1%	36 15.9%	226 100%	2.74

（附表2-4-1）職場の人間関係／年代別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227	144	471	390	134	88	1227	3.37
		100%	11.7%	38.4%	31.8%	10.9%	7.2%	100%	
年代別	20歳代	87	13	25	29	14	6	87	3.29
		7.1%	14.9%	28.7%	33.3%	16.1%	6.9%	100%	
	30歳代	191	14	79	53	33	12	191	3.26
		15.6%	7.3%	41.4%	27.7%	17.3%	6.3%	100%	
	40歳代	346	47	122	113	36	28	346	3.36
		28.2%	13.6%	35.3%	32.7%	10.4%	8.1%	100%	
	50歳代	401	42	156	131	42	30	401	3.34
		32.7%	10.5%	38.9%	32.7%	10.5%	7.5%	100%	
	60歳以上	202	28	89	64	9	12	202	3.55
		16.5%	13.9%	44.1%	31.7%	4.5%	5.9%	100%	

（附表2-4-2）職場の人間関係／従業員規模別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1100	115	428	341	130	86	1100	3.32
		100%	10.5%	38.9%	31.0%	11.8%	7.8%	100%	
従業員規模別	1000人以上	299	36	128	87	30	18	299	3.45
		27.2%	12.0%	42.8%	29.1%	10.0%	6.0%	100%	
	500～1000人未満	113	11	40	40	10	12	113	3.25
		10.3%	9.7%	35.4%	35.4%	8.8%	10.6%	100%	
	500～300人未満	96	11	47	21	9	8	96	3.46
		8.7%	11.5%	49.0%	21.9%	9.4%	8.3%	100%	
	100～300人未満	144	9	54	46	22	13	144	3.17
		13.1%	6.3%	37.5%	31.9%	15.3%	9.0%	100%	
	50～100人未満	117	15	41	39	11	11	117	3.32
		10.6%	12.8%	35.0%	33.3%	9.4%	9.4%	100%	
	50人未満	245	28	88	74	37	18	245	3.29
		22.3%	11.4%	35.9%	30.2%	15.1%	7.3%	100%	
	わからない	86	5	30	34	11	6	86	3.20
		7.8%	5.8%	34.9%	39.5%	12.8%	7.0%	100%	

（附表2-4-3）職場の人間関係／雇用形態別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	144 11.7%	471 38.4%	390 31.8%	134 10.9%	88 7.2%	1227 100%	3.37
雇用形態別	正規社員	939 76.5%	99 10.5%	363 38.7%	289 30.8%	112 11.9%	76 8.1%	939 100%	3.32
	非正規社員	161 13.1%	16 9.9%	65 40.4%	52 32.3%	18 11.2%	10 6.2%	161 100%	3.37
	その他	127 10.4%	29 22.8%	43 33.9%	49 38.6%	4 3.1%	2 1.6%	127 100%	3.73

（附表2-4-4）職場の人間関係／職種別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	144 11.7%	471 38.4%	390 31.8%	134 10.9%	88 7.2%	1227 100%	3.37
職種別	管理・専門職	427 34.8%	53 12.4%	168 39.3%	138 32.3%	42 9.8%	26 6.1%	427 100%	3.42
	事務	281 22.9%	35 12.5%	118 42.0%	66 23.5%	40 14.2%	22 7.8%	281 100%	3.37
	現業	472 38.5%	52 11.0%	166 35.2%	170 36.0%	48 10.2%	36 7.6%	472 100%	3.32
	その他	47 3.8%	4 8.5%	19 40.4%	16 34.0%	4 8.5%	4 8.5%	47 100%	3.32

（附表2-4-5）職場の人間関係／個人年収別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	144 11.7%	471 38.4%	390 31.8%	134 10.9%	88 7.2%	1227 100%	3.37
個人年収別	200万円未満	117 9.5%	17 14.5%	38 32.5%	45 38.5%	11 9.4%	6 5.1%	117 100%	3.42
	200～400万円未満	338 27.5%	41 12.1%	126 37.3%	107 31.7%	41 12.1%	23 6.8%	338 100%	3.36
	400～600万円未満	281 22.9%	30 10.7%	110 39.1%	85 30.2%	32 11.4%	24 8.5%	281 100%	3.32
	600～800万円未満	157 12.8%	21 13.4%	73 46.5%	46 29.3%	11 7.0%	6 3.8%	157 100%	3.59
	800～1000万円未満	67 5.5%	7 10.4%	37 55.2%	14 20.9%	7 10.4%	2 3.0%	67 100%	3.60
	1000～1200万円未満	21 1.7%	4 19.0%	8 38.1%	4 19.0%	2 9.5%	3 14.3%	21 100%	3.38
	1200万円以上	20 1.6%	5 25.0%	6 30.0%	7 35.0%	1 5.0%	1 5.0%	20 100%	3.65
	わからない	226 18.4%	19 8.4%	73 32.3%	82 36.3%	29 12.8%	23 10.2%	226 100%	3.16

（附表2-5-1）福利厚生／年代別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	105 8.6%	345 28.1%	490 39.9%	181 14.8%	106 8.6%	1227 100%	3.13
年代別	20歳代	87 7.1%	13 14.9%	27 31.0%	30 34.5%	11 12.6%	6 6.9%	87 100%	3.34
	30歳代	191 15.6%	11 5.8%	65 34.0%	63 33.0%	35 18.3%	17 8.9%	191 100%	3.09
	40歳代	346 28.2%	35 10.1%	98 28.3%	137 39.6%	49 14.2%	27 7.8%	346 100%	3.19
	50歳代	401 32.7%	28 7.0%	94 23.4%	169 42.1%	68 17.0%	42 10.5%	401 100%	3.00
	60歳以上	202 16.5%	18 8.9%	61 30.2%	91 45.0%	18 8.9%	14 6.9%	202 100%	3.25

（附表2-5-2）福利厚生／雇用形態別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	105 8.6%	345 28.1%	490 39.9%	181 14.8%	106 8.6%	1227 100%	3.13
雇用形態別	正規社員	939 76.5%	82 8.7%	294 31.3%	336 35.8%	149 15.9%	78 8.3%	939 100%	3.16
	非正規社員	161 13.1%	11 6.8%	35 21.7%	80 49.7%	19 11.8%	16 9.9%	161 100%	3.04
	その他	127 10.4%	12 9.4%	16 12.6%	74 58.3%	13 10.2%	12 9.4%	127 100%	3.02

（附表2-5-3）福利厚生／職種別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	105 8.6%	345 28.1%	490 39.9%	181 14.8%	106 8.6%	1227 100%	3.13
職種別	管理・専門職	427 34.8%	38 8.9%	137 32.1%	154 36.1%	64 15.0%	34 8.0%	427 100%	3.19
	事務	281 22.9%	29 10.3%	85 30.2%	113 40.2%	34 12.1%	20 7.1%	281 100%	3.25
	現業	472 38.5%	33 7.0%	114 24.2%	200 42.4%	78 16.5%	47 10.0%	472 100%	3.02
	その他	47 3.8%	5 10.6%	9 19.1%	23 48.9%	5 10.6%	5 10.6%	47 100%	3.09

（附表2-5-4）福利厚生／個人年収別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	105 8.6%	345 28.1%	490 39.9%	181 14.8%	106 8.6%	1227 100%	3.13
個人年収別	200万円未満	117 9.5%	6 5.1%	25 21.4%	54 46.2%	17 14.5%	15 12.8%	117 100%	2.91
	200～400万円未満	338 27.5%	27 8.0%	78 23.1%	138 40.8%	55 16.3%	40 11.8%	338 100%	2.99
	400～600万円未満	281 22.9%	25 8.9%	83 29.5%	101 35.9%	48 17.1%	24 8.5%	281 100%	3.13
	600～800万円未満	157 12.8%	17 10.8%	63 40.1%	53 33.8%	16 10.2%	8 5.1%	157 100%	3.41
	800～1000万円未満	67 5.5%	8 11.9%	28 41.8%	19 28.4%	10 14.9%	2 3.0%	67 100%	3.45
	1000～1200万円未満	21 1.7%	1 4.8%	11 52.4%	5 23.8%	3 14.3%	1 4.8%	21 100%	3.38
	1200万円以上	20 1.6%	4 20.0%	9 45.0%	4 20.0%	2 10.0%	1 5.0%	20 100%	3.65
	わからない	226 18.4%	17 7.5%	48 21.2%	116 51.3%	30 13.3%	15 6.6%	226 100%	3.10

（附表2-6-1）ワーク・ライフ・バランス／年代別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	176 14.3%	447 36.4%	402 32.8%	131 10.7%	71 5.8%	1227 100%	3.43
年代別	20歳代	87 7.1%	21 24.1%	25 28.7%	34 39.1%	6 6.9%	1 1.1%	87 100%	3.68
	30歳代	191 15.6%	26 13.6%	74 38.7%	53 27.7%	23 12.0%	15 7.9%	191 100%	3.38
	40歳代	346 28.2%	52 15.0%	111 32.1%	115 33.2%	46 13.3%	22 6.4%	346 100%	3.36
	50歳代	401 32.7%	45 11.2%	150 37.4%	137 34.2%	44 11.0%	25 6.2%	401 100%	3.36
	60歳以上	202 16.5%	32 15.8%	87 43.1%	63 31.2%	12 5.9%	8 4.0%	202 100%	3.61

（附表2-6-2）ワーク・ライフ・バランス／従業員規模別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1100 100%	157 14.3%	407 37.0%	348 31.6%	122 11.1%	66 6.0%	1100 100%	3.42
従業員規模別	1000人以上	299 27.2%	54 18.1%	119 39.8%	69 23.1%	42 14.0%	15 5.0%	299 100%	3.52
	500～1000人未満	113 10.3%	12 10.6%	44 38.9%	35 31.0%	14 12.4%	8 7.1%	113 100%	3.34
	500～300人未満	96 8.7%	14 14.6%	41 42.7%	26 27.1%	9 9.4%	6 6.3%	96 100%	3.50
	100～300人未満	144 13.1%	13 9.0%	57 39.6%	47 32.6%	16 11.1%	11 7.6%	144 100%	3.31
	50～100人未満	117 10.6%	16 13.7%	42 35.9%	39 33.3%	10 8.5%	10 8.5%	117 100%	3.38
	50人未満	245 22.3%	41 16.7%	76 31.0%	88 35.9%	25 10.2%	15 6.1%	245 100%	3.42
	わからない	86 7.8%	7 8.1%	28 32.6%	44 51.2%	6 7.0%	1 1.2%	86 100%	3.40

（附表2-6-3）ワーク・ライフ・バランス／雇用形態別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	176 14.3%	447 36.4%	402 32.8%	131 10.7%	71 5.8%	1227 100%	3.43
雇用形態別	正規社員	939 76.5%	135 14.4%	343 36.5%	293 31.2%	108 11.5%	60 6.4%	939 100%	3.41
	非正規社員	161 13.1%	22 13.7%	64 39.8%	55 34.2%	14 8.7%	6 3.7%	161 100%	3.51
	その他	127 10.4%	19 15.0%	40 31.5%	54 42.5%	9 7.1%	5 3.9%	127 100%	3.46

（附表2-6-4）ワーク・ライフ・バランス／職種別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	176 14.3%	447 36.4%	402 32.8%	131 10.7%	71 5.8%	1227 100%	3.43
職種別	管理・専門職	427 34.8%	61 14.3%	161 37.7%	126 29.5%	56 13.1%	23 5.4%	427 100%	3.42
	事務	281 22.9%	61 21.7%	101 35.9%	83 29.5%	21 7.5%	15 5.3%	281 100%	3.61
	現業	472 38.5%	50 10.6%	165 35.0%	179 37.9%	51 10.8%	27 5.7%	472 100%	3.34
	その他	47 3.8%	4 8.5%	20 42.6%	14 29.8%	3 6.4%	6 12.8%	47 100%	3.28

（附表2-6-5）ワーク・ライフ・バランス／個人年収別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	176 14.3%	447 36.4%	402 32.8%	131 10.7%	71 5.8%	1227 100%	3.43
個人年収別	200万円未満	117 9.5%	16 13.7%	39 33.3%	42 35.9%	11 9.4%	9 7.7%	117 100%	3.36
	200～400万円未満	338 27.5%	51 15.1%	126 37.3%	105 31.1%	31 9.2%	25 7.4%	338 100%	3.43
	400～600万円未満	281 22.9%	40 14.2%	103 36.7%	90 32.0%	34 12.1%	14 5.0%	281 100%	3.43
	600～800万円未満	157 12.8%	24 15.3%	58 36.9%	45 28.7%	24 15.3%	6 3.8%	157 100%	3.45
	800～1000万円未満	67 5.5%	9 13.4%	33 49.3%	13 19.4%	8 11.9%	4 6.0%	67 100%	3.52
	1000～1200万円未満	21 1.7%	2 9.5%	14 66.7%	3 14.3%	0 0.0%	2 9.5%	21 100%	3.67
	1200万円以上	20 1.6%	7 35.0%	6 30.0%	4 20.0%	2 10.0%	1 5.0%	20 100%	3.80
	わからない	226 18.4%	27 11.9%	68 30.1%	100 44.2%	21 9.3%	10 4.4%	226 100%	3.36

（附表2-7-1）労働時間／年代別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
年代別	総計	1227 100%	162 13.2%	471 38.4%	386 31.5%	130 10.6%	78 6.4%	1227 100%	3.41
	20歳代	87 7.1%	17 19.5%	28 32.2%	31 35.6%	7 8.0%	4 4.6%	87 100%	3.54
	30歳代	191 15.6%	17 8.9%	73 38.2%	61 31.9%	24 12.6%	16 8.4%	191 100%	3.27
	40歳代	346 28.2%	45 13.0%	134 38.7%	101 29.2%	41 11.8%	25 7.2%	346 100%	3.38
	50歳代	401 32.7%	49 12.2%	150 37.4%	132 32.9%	45 11.2%	25 6.2%	401 100%	3.38
	60歳以上	202 16.5%	34 16.8%	86 42.6%	61 30.2%	13 6.4%	8 4.0%	202 100%	3.62

（附表2-7-2）労働時間／従業員規模別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1100 100%	141 12.8%	438 39.8%	326 29.6%	122 11.1%	73 6.6%	1100 100%	3.41
従業員規模別	1000人以上	299 27.2%	51 17.1%	129 43.1%	76 25.4%	27 9.0%	16 5.4%	299 100%	3.58
	500～1000人未満	113 10.3%	11 9.7%	46 40.7%	32 28.3%	14 12.4%	10 8.8%	113 100%	3.30
	500～300人未満	96 8.7%	11 11.5%	41 42.7%	28 29.2%	10 10.4%	6 6.3%	96 100%	3.43
	100～300人未満	144 13.1%	10 6.9%	62 43.1%	43 29.9%	14 9.7%	15 10.4%	144 100%	3.26
	50～100人未満	117 10.6%	10 8.5%	49 41.9%	38 32.5%	10 8.5%	10 8.5%	117 100%	3.33
	50人未満	245 22.3%	43 17.6%	85 34.7%	71 29.0%	34 13.9%	12 4.9%	245 100%	3.46
	わからない	86 7.8%	5 5.8%	26 30.2%	38 44.2%	13 15.1%	4 4.7%	86 100%	3.17

（附表2-7-3）労働時間／雇用形態別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	162 13.2%	471 38.4%	386 31.5%	130 10.6%	78 6.4%	1227 100%	3.41
雇用形態別	正規社員	939 76.5%	116 12.4%	364 38.8%	284 30.2%	108 11.5%	67 7.1%	939 100%	3.38
	非正規社員	161 13.1%	25 15.5%	74 46.0%	42 26.1%	14 8.7%	6 3.7%	161 100%	3.61
	その他	127 10.4%	21 16.5%	33 26.0%	60 47.2%	8 6.3%	5 3.9%	127 100%	3.45

（附表2-7-4）労働時間／職種別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	162 13.2%	471 38.4%	386 31.5%	130 10.6%	78 6.4%	1227 100%	3.41
職種別	管理・専門職	427 34.8%	53 12.4%	170 39.8%	126 29.5%	49 11.5%	29 6.8%	427 100%	3.40
	事務	281 22.9%	54 19.2%	123 43.8%	70 24.9%	19 6.8%	15 5.3%	281 100%	3.65
	現業	472 38.5%	51 10.8%	159 33.7%	174 36.9%	60 12.7%	28 5.9%	472 100%	3.31
	その他	47 3.8%	4 8.5%	19 40.4%	16 34.0%	2 4.3%	6 12.8%	47 100%	3.28

（附表2-7-5）労働時間／個人年収別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	162 13.2%	471 38.4%	386 31.5%	130 10.6%	78 6.4%	1227 100%	3.41
個人年収別	200万円未満	117 9.5%	12 10.3%	39 33.3%	45 38.5%	13 11.1%	8 6.8%	117 100%	3.29
	200～400万円未満	338 27.5%	54 16.0%	129 38.2%	102 30.2%	33 9.8%	20 5.9%	338 100%	3.49
	400～600万円未満	281 22.9%	31 11.0%	114 40.6%	87 31.0%	29 10.3%	20 7.1%	281 100%	3.38
	600～800万円未満	157 12.8%	17 10.8%	63 40.1%	48 30.6%	17 10.8%	12 7.6%	157 100%	3.36
	800～1000万円未満	67 5.5%	10 14.9%	32 47.8%	15 22.4%	7 10.4%	3 4.5%	67 100%	3.58
	1000～1200万円未満	21 1.7%	3 14.3%	13 61.9%	2 9.5%	1 4.8%	2 9.5%	21 100%	3.67
	1200万円以上	20 1.6%	8 40.0%	5 25.0%	3 15.0%	3 15.0%	1 5.0%	20 100%	3.80
	わからない	226 18.4%	27 11.9%	76 33.6%	84 37.2%	27 11.9%	12 5.3%	226 100%	3.35

（附表2-8-1）労働負荷・ストレス／年代別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	94 7.7%	316 25.8%	418 34.1%	249 20.3%	150 12.2%	1227 100%	2.96
年代別	20歳代	87 7.1%	13 14.9%	12 13.8%	30 34.5%	22 25.3%	10 11.5%	87 100%	2.95
	30歳代	191 15.6%	5 2.6%	51 26.7%	65 34.0%	43 22.5%	27 14.1%	191 100%	2.81
	40歳代	346 28.2%	20 5.8%	81 23.4%	122 35.3%	79 22.8%	44 12.7%	346 100%	2.87
	50歳代	401 32.7%	31 7.7%	101 25.2%	141 35.2%	75 18.7%	53 13.2%	401 100%	2.96
	60歳以上	202 16.5%	25 12.4%	71 35.1%	60 29.7%	30 14.9%	16 7.9%	202 100%	3.29

（附表2-8-2）労働負荷・ストレス／従業員規模別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1100 100%	74 6.7%	284 25.8%	371 33.7%	228 20.7%	143 13.0%	1100 100%	2.93
従業員規模別	1000人以上	299 27.2%	21 7.0%	84 28.1%	97 32.4%	55 18.4%	42 14.0%	299 100%	2.96
	500～1000人未満	113 10.3%	8 7.1%	21 18.6%	41 36.3%	27 23.9%	16 14.2%	113 100%	2.81
	500～300人未満	96 8.7%	6 6.3%	29 30.2%	30 31.3%	20 20.8%	11 11.5%	96 100%	2.99
	100～300人未満	144 13.1%	6 4.2%	41 28.5%	47 32.6%	29 20.1%	21 14.6%	144 100%	2.88
	50～100人未満	117 10.6%	8 6.8%	34 29.1%	37 31.6%	20 17.1%	18 15.4%	117 100%	2.95
	50人未満	245 22.3%	23 9.4%	56 22.9%	89 36.3%	51 20.8%	26 10.6%	245 100%	3.00
	わからない	86 7.8%	2 2.3%	19 22.1%	30 34.9%	26 30.2%	9 10.5%	86 100%	2.76

（附表2-8-3）労働負荷・ストレス／雇用形態別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	94 7.7%	316 25.8%	418 34.1%	249 20.3%	150 12.2%	1227 100%	2.96
雇用形態別	正規社員	939 76.5%	62 6.6%	239 25.5%	315 33.5%	196 20.9%	127 13.5%	939 100%	2.91
	非正規社員	161 13.1%	12 7.5%	45 28.0%	56 34.8%	32 19.9%	16 9.9%	161 100%	3.03
	その他	127 10.4%	20 15.7%	32 25.2%	47 37.0%	21 16.5%	7 5.5%	127 100%	3.29

（附表2-8-4）労働負荷・ストレス／職種別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	94 7.7%	316 25.8%	418 34.1%	249 20.3%	150 12.2%	1227 100%	2.96
職種別	管理・専門職	427 34.8%	34 8.0%	117 27.4%	133 31.1%	92 21.5%	51 11.9%	427 100%	2.98
	事務	281 22.9%	26 9.3%	86 30.6%	93 33.1%	43 15.3%	33 11.7%	281 100%	3.10
	現業	472 38.5%	30 6.4%	105 22.2%	172 36.4%	109 23.1%	56 11.9%	472 100%	2.88
	その他	47 3.8%	4 8.5%	8 17.0%	20 42.6%	5 10.6%	10 21.3%	47 100%	2.81

（附表2-8-5）労働負荷・ストレス／個人年収別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	94 7.7%	316 25.8%	418 34.1%	249 20.3%	150 12.2%	1227 100%	2.96
個人年収別	200万円未満	117 9.5%	7 6.0%	30 25.6%	47 40.2%	19 16.2%	14 12.0%	117 100%	2.97
	200～400万円未満	338 27.5%	28 8.3%	85 25.1%	114 33.7%	69 20.4%	42 12.4%	338 100%	2.96
	400～600万円未満	281 22.9%	18 6.4%	73 26.0%	89 31.7%	63 22.4%	38 13.5%	281 100%	2.89
	600～800万円未満	157 12.8%	15 9.6%	41 26.1%	50 31.8%	37 23.6%	14 8.9%	157 100%	3.04
	800～1000万円未満	67 5.5%	7 10.4%	23 34.3%	19 28.4%	12 17.9%	6 9.0%	67 100%	3.19
	1000～1200万円未満	21 1.7%	3 14.3%	9 42.9%	4 19.0%	2 9.5%	3 14.3%	21 100%	3.33
	1200万円以上	20 1.6%	5 25.0%	9 45.0%	3 15.0%	2 10.0%	1 5.0%	20 100%	3.75
	わからない	226 18.4%	11 4.9%	46 20.4%	92 40.7%	45 19.9%	32 14.2%	226 100%	2.82

（附表2-9-1）労働者保護・相談窓口等／年代別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	91 7.4%	319 26.0%	537 43.8%	163 13.3%	117 9.5%	1227 100%	3.08
年代別	20歳代	87 7.1%	16 18.4%	21 24.1%	32 36.8%	11 12.6%	7 8.0%	87 100%	3.32
	30歳代	191 15.6%	9 4.7%	47 24.6%	70 36.6%	42 22.0%	23 12.0%	191 100%	2.88
	40歳代	346 28.2%	23 6.6%	82 23.7%	166 48.0%	43 12.4%	32 9.2%	346 100%	3.06
	50歳代	401 32.7%	24 6.0%	96 23.9%	184 45.9%	58 14.5%	39 9.7%	401 100%	3.02
	60歳以上	202 16.5%	19 9.4%	73 36.1%	85 42.1%	9 4.5%	16 7.9%	202 100%	3.35

（附表2-9-2）労働負荷・ストレス／従業員規模別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1100 100%	79 7.2%	294 26.7%	461 41.9%	154 14.0%	112 10.2%	1100 100%	3.07
従業員規模別	1000人以上	299 27.2%	33 11.0%	98 32.8%	98 32.8%	43 14.4%	27 9.0%	299 100%	3.22
	500～1000人未満	113 10.3%	4 3.5%	29 25.7%	50 44.2%	19 16.8%	11 9.7%	113 100%	2.96
	500～300人未満	96 8.7%	7 7.3%	30 31.3%	33 34.4%	20 20.8%	6 6.3%	96 100%	3.13
	100～300人未満	144 13.1%	5 3.5%	36 25.0%	62 43.1%	23 16.0%	18 12.5%	144 100%	2.91
	50～100人未満	117 10.6%	9 7.7%	30 25.6%	52 44.4%	9 7.7%	17 14.5%	117 100%	3.04
	50人未満	245 22.3%	18 7.3%	50 20.4%	119 48.6%	31 12.7%	27 11.0%	245 100%	3.00
	わからない	86 7.8%	3 3.5%	21 24.4%	47 54.7%	9 10.5%	6 7.0%	86 100%	3.07

（附表2-9-3）労働負荷・ストレス／雇用形態別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	91 7.4%	319 26.0%	537 43.8%	163 13.3%	117 9.5%	1227 100%	3.08
雇用形態別	正規社員	939 76.5%	66 7.0%	251 26.7%	388 41.3%	132 14.1%	102 10.9%	939 100%	3.05
	非正規社員	161 13.1%	13 8.1%	43 26.7%	73 45.3%	22 13.7%	10 6.2%	161 100%	3.17
	その他	127 10.4%	12 9.4%	25 19.7%	76 59.8%	9 7.1%	5 3.9%	127 100%	3.24

（附表2-9-4）労働負荷・ストレス／職種別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	91 7.4%	319 26.0%	537 43.8%	163 13.3%	117 9.5%	1227 100%	3.08
職種別	管理・専門職	427 34.8%	35 8.2%	128 30.0%	168 39.3%	59 13.8%	37 8.7%	427 100%	3.15
	事務	281 22.9%	26 9.3%	84 29.9%	116 41.3%	27 9.6%	28 10.0%	281 100%	3.19
	現業	472 38.5%	27 5.7%	96 20.3%	231 48.9%	74 15.7%	44 9.3%	472 100%	2.97
	その他	47 3.8%	3 6.4%	11 23.4%	22 46.8%	3 6.4%	8 17.0%	47 100%	2.96

（附表2-9-5）労働負荷・ストレス／個人年収別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	91 7.4%	319 26.0%	537 43.8%	163 13.3%	117 9.5%	1227 100%	3.08
個人年収別	200万円未満	117 9.5%	8 6.8%	26 22.2%	61 52.1%	12 10.3%	10 8.5%	117 100%	3.09
	200～400万円未満	338 27.5%	27 8.0%	80 23.7%	141 41.7%	52 15.4%	38 11.2%	338 100%	3.02
	400～600万円未満	281 22.9%	19 6.8%	66 23.5%	128 45.6%	41 14.6%	27 9.6%	281 100%	3.03
	600～800万円未満	157 12.8%	17 10.8%	48 30.6%	56 35.7%	22 14.0%	14 8.9%	157 100%	3.20
	800～1000万円未満	67 5.5%	5 7.5%	30 44.8%	21 31.3%	8 11.9%	3 4.5%	67 100%	3.39
	1000～1200万円未満	21 1.7%	2 9.5%	9 42.9%	6 28.6%	2 9.5%	2 9.5%	21 100%	3.33
	1200万円以上	20 1.6%	4 20.0%	8 40.0%	6 30.0%	1 5.0%	1 5.0%	20 100%	3.65
	わからない	226 18.4%	9 4.0%	52 23.0%	118 52.2%	25 11.1%	22 9.7%	226 100%	3.00

（附表2-10-1）組織経営／年代別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	78 6.4%	250 20.4%	553 45.1%	217 17.7%	129 10.5%	1227 100%	2.94
年代別	20歳代	87 7.1%	10 11.5%	19 21.8%	36 41.4%	13 14.9%	9 10.3%	87 100%	3.09
	30歳代	191 15.6%	6 3.1%	43 22.5%	77 40.3%	42 22.0%	23 12.0%	191 100%	2.83
	40歳代	346 28.2%	23 6.6%	67 19.4%	158 45.7%	60 17.3%	38 11.0%	346 100%	2.93
	50歳代	401 32.7%	22 5.5%	64 16.0%	192 47.9%	83 20.7%	40 10.0%	401 100%	2.86
	60歳以上	202 16.5%	17 8.4%	57 28.2%	90 44.6%	19 9.4%	19 9.4%	202 100%	3.17

（附表2-10-2）組織経営／従業員規模別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1100 100%	66 6.0%	221 20.1%	485 44.1%	205 18.6%	123 11.2%	1100 100%	2.91
従業員規模別	1000人以上	299 27.2%	24 8.0%	70 23.4%	125 41.8%	49 16.4%	31 10.4%	299 100%	3.02
	500～1000人未満	113 10.3%	6 5.3%	21 18.6%	50 44.2%	25 22.1%	11 9.7%	113 100%	2.88
	500～300人未満	96 8.7%	4 4.2%	22 22.9%	42 43.8%	19 19.8%	9 9.4%	96 100%	2.93
	100～300人未満	144 13.1%	7 4.9%	28 19.4%	59 41.0%	35 24.3%	15 10.4%	144 100%	2.84
	50～100人未満	117 10.6%	7 6.0%	24 20.5%	50 42.7%	21 17.9%	15 12.8%	117 100%	2.89
	50人未満	245 22.3%	16 6.5%	44 18.0%	107 43.7%	45 18.4%	33 13.5%	245 100%	2.86
	わからない	86 7.8%	2 2.3%	12 14.0%	52 60.5%	11 12.8%	9 10.5%	86 100%	2.85

（附表2-10-3）組織経営／雇用形態別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	78 6.4%	250 20.4%	553 45.1%	217 17.7%	129 10.5%	1227 100%	2.94
雇用形態別	正規社員	939 76.5%	55 5.9%	190 20.2%	401 42.7%	182 19.4%	111 11.8%	939 100%	2.89
	非正規社員	161 13.1%	11 6.8%	31 19.3%	84 52.2%	23 14.3%	12 7.5%	161 100%	3.04
	その他	127 10.4%	12 9.4%	29 22.8%	68 53.5%	12 9.4%	6 4.7%	127 100%	3.23

（附表2-10-4）組織経営／職種別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	78 6.4%	250 20.4%	553 45.1%	217 17.7%	129 10.5%	1227 100%	2.94
職種別	管理・専門職	427 34.8%	27 6.3%	96 22.5%	176 41.2%	87 20.4%	41 9.6%	427 100%	2.96
	事務	281 22.9%	23 8.2%	64 22.8%	124 44.1%	34 12.1%	36 12.8%	281 100%	3.01
	現業	472 38.5%	25 5.3%	82 17.4%	228 48.3%	93 19.7%	44 9.3%	472 100%	2.90
	その他	47 3.8%	3 6.4%	8 17.0%	25 53.2%	3 6.4%	8 17.0%	47 100%	2.89

（附表2-10-5）組織経営／個人年収別

			満足している	まぁ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	総計	評価ポイント
総計		1227 100%	78 6.4%	250 20.4%	553 45.1%	217 17.7%	129 10.5%	1227 100%	2.94
個人年収別	200万円未満	117 9.5%	7 6.0%	23 19.7%	63 53.8%	12 10.3%	12 10.3%	117 100%	3.01
	200～400万円未満	338 27.5%	20 5.9%	61 18.0%	150 44.4%	65 19.2%	42 12.4%	338 100%	2.86
	400～600万円未満	281 22.9%	20 7.1%	59 21.0%	109 38.8%	62 22.1%	31 11.0%	281 100%	2.91
	600～800万円未満	157 12.8%	15 9.6%	34 21.7%	62 39.5%	35 22.3%	11 7.0%	157 100%	3.04
	800～1000万円未満	67 5.5%	3 4.5%	25 37.3%	23 34.3%	13 19.4%	3 4.5%	67 100%	3.18
	1000～1200万円未満	21 1.7%	2 9.5%	9 42.9%	5 23.8%	3 14.3%	2 9.5%	21 100%	3.29
	1200万円以上	20 1.6%	3 15.0%	4 20.0%	8 40.0%	3 15.0%	2 10.0%	20 100%	3.15
	わからない	226 18.4%	8 3.5%	35 15.5%	133 58.8%	24 10.6%	26 11.5%	226 100%	2.89

（附表3-1-1）今後の就業志向／年代別

			可能な限り現在の勤務先で働く	転職を考えている	独立して開業	家業を継ぐ	出産・育児で退職し、他社に再就職	出産・育児で退職し、再就職しない	数年以内に退職し再就職しない	その他	わからない	総計
総計		1227	693	210	29	20	10	4	58	5	198	1227
		100%	56.5%	17.1%	2.4%	1.6%	0.8%	0.3%	4.7%	0.4%	16.1%	100%
年代別	20歳代	87	18	30	3	6	4	2	3	0	21	87
		7.1%	20.7%	34.5%	3.4%	6.9%	4.6%	2.3%	3.4%	0.0%	24.1%	100%
	30歳代	191	89	42	11	6	2	1	4	0	36	191
		15.6%	46.6%	22.0%	5.8%	3.1%	1.0%	0.5%	2.1%	0.0%	18.8%	100%
	40歳代	346	201	66	6	4	0	0	11	1	57	346
		28.2%	58.1%	19.1%	1.7%	1.2%	0.0%	0.0%	3.2%	0.3%	16.5%	100%
	50歳代	401	263	56	5	3	2	1	10	2	59	401
		32.7%	65.6%	14.0%	1.2%	0.7%	0.5%	0.2%	2.5%	0.5%	14.7%	100%
	60歳以上	202	122	16	4	1	2	0	30	2	25	202
		16.5%	60.4%	7.9%	2.0%	0.5%	1.0%	0.0%	14.9%	1.0%	12.4%	100%

（附表3-1-2）今後の就業志向／雇用形態別

			可能な限り現在の勤務先で働く	転職を考えている	独立して開業	家業を継ぐ	出産・育児で退職し、他社に再就職	出産・育児で退職し、再就職しない	数年以内に退職し再就職しない	その他	わからない	総計
総計		1227	693	210	29	20	10	4	58	5	198	1227
		100%	56.5%	17.1%	2.4%	1.6%	0.8%	0.3%	4.7%	0.4%	16.1%	100%
雇用形態別	正規社員	939	548	153	23	14	6	3	43	1	148	939
		76.5%	58.4%	16.3%	2.4%	1.5%	0.6%	0.3%	4.6%	0.1%	15.8%	100%
	非正規社員	161	77	43	3	3	4	1	7	1	22	161
		13.1%	47.8%	26.7%	1.9%	1.9%	2.5%	0.6%	4.3%	0.6%	13.7%	100%
	その他	127	68	14	3	3	0	0	8	3	28	127
		10.4%	53.5%	11.0%	2.4%	2.4%	0.0%	0.0%	6.3%	2.4%	22.0%	100%

（附表3-1-3）今後の就業志向／従業員規模別

			可能な限り現在の勤務先で働く	転職を考えている	独立して開業	家業を継ぐ	出産・育児で退職し、他社に再就職	出産・育児で退職し、再就職しない	数年以内に退職し再就職しない	その他	わからない	総計
総計		1100	625	196	26	17	10	4	50	2	170	1100
		100%	56.8%	17.8%	2.4%	1.5%	0.9%	0.4%	4.5%	0.2%	15.5%	100%
従業員規模別	1000人以上	299	179	53	4	3	2	1	16	0	41	299
		27.2%	59.9%	17.7%	1.3%	1.0%	0.7%	0.3%	5.4%	0.0%	13.7%	100%
	500～1000人未満	113	52	32	3	4	3	0	6	0	13	113
		10.3%	46.0%	28.3%	2.7%	3.5%	2.7%	0.0%	5.3%	0.0%	11.5%	100%
	500～300人未満	96	55	17	3	3	2	1	4	0	11	96
		8.7%	57.3%	17.7%	3.1%	3.1%	2.1%	1.0%	4.2%	0.0%	11.5%	100%
	100～300人未満	144	92	26	3	3	0	0	4	0	16	144
		13.1%	63.9%	18.1%	2.1%	2.1%	0.0%	0.0%	2.8%	0.0%	11.1%	100%
	50～100人未満	117	71	22	1	0	2	2	5	1	13	117
		10.6%	60.7%	18.8%	0.9%	0.0%	1.7%	1.7%	4.3%	0.9%	11.1%	100%
	50人未満	245	138	35	9	4	0	0	13	1	45	245
		22.3%	56.3%	14.3%	3.7%	1.6%	0.0%	0.0%	5.3%	0.4%	18.4%	100%
	わからない	86	38	11	3	0	1	0	2	0	31	86
		7.8%	44.2%	12.8%	3.5%	0.0%	1.2%	0.0%	2.3%	0.0%	36.0%	100%

（附表3-1-4）今後の就業志向／個人年収別

			可能な限り現在の勤務先で働く	転職を考えている	独立して開業	家業を継ぐ	出産・育児で退職し、他社に再就職	出産・育児で退職し、再就職しない	数年以内に退職し再就職しない	その他	わからない	総計
総計		1227	693	210	29	20	10	4	58	5	198	1227
		100%	56.5%	17.1%	2.4%	1.6%	0.8%	0.3%	4.7%	0.4%	16.1%	100%
個人年収別	200万円未満	117	60	21	3	4	0	1	5	1	22	117
		9.5%	51.3%	17.9%	2.6%	3.4%	0.0%	0.9%	4.3%	0.9%	18.8%	100%
	200～400万円未満	338	171	79	11	4	4	0	19	0	50	338
		27.5%	50.6%	23.4%	3.3%	1.2%	1.2%	0.0%	5.6%	0.0%	14.8%	100%
	400～600万円未満	281	171	53	3	3	0	3	11	0	37	281
		22.9%	60.9%	18.9%	1.1%	1.1%	0.0%	1.1%	3.9%	0.0%	13.2%	100%
	600～800万円未満	157	104	19	6	3	0	0	9	1	15	157
		12.8%	66.2%	12.1%	3.8%	1.9%	0.0%	0.0%	5.7%	0.6%	9.6%	100%
	800～1000万円未満	67	41	7	3	5	1	0	4	0	6	67
		5.5%	61.2%	10.4%	4.5%	7.5%	1.5%	0.0%	6.0%	0.0%	9.0%	100%
	1000～1200万円未満	21	15	1	0	0	2	0	0	1	2	21
		1.7%	71.4%	4.8%	0.0%	0.0%	9.5%	0.0%	0.0%	4.8%	9.5%	100%
	1200万円以上	20	12	1	0	1	2	0	1	0	3	20
		1.6%	60.0%	5.0%	0.0%	5.0%	10.0%	0.0%	5.0%	0.0%	15.0%	100%
	わからない	226	119	29	3	0	1	0	9	2	63	226
		18.4%	52.7%	12.8%	1.3%	0.0%	0.4%	0.0%	4.0%	0.9%	27.9%	100%

（附表3-2-1-1）リモートワーク利用状況／年代別

			現在利用中（週2以上）	現在利用中（週1）	コロナ禍は利用、現在なし	制度あり、職務上、利用なし	制度なし、職務上、利用なし	勤務先なし、利用なし	その他	総計
総計		1227	67	85	135	147	138	644	11	1227
		100%	5.5%	6.9%	11.0%	12.0%	11.2%	52.5%	0.9%	100%
年代別	20歳代	87	2	10	9	9	8	49	0	87
		7.1%	2.3%	11.5%	10.3%	10.3%	9.2%	56.3%	0.0%	100%
	30歳代	191	13	14	25	19	17	103	0	191
		15.6%	6.8%	7.3%	13.1%	9.9%	8.9%	53.9%	0.0%	100%
	40歳代	346	16	18	37	41	44	186	4	346
		28.2%	4.6%	5.2%	10.7%	11.8%	12.7%	53.8%	1.2%	100%
	50歳代	401	21	29	37	48	45	217	4	401
		32.7%	5.2%	7.2%	9.2%	12.0%	11.2%	54.1%	1.0%	100%
	60歳以上	202	15	14	27	30	24	89	3	202
		16.5%	7.4%	6.9%	13.4%	14.9%	11.9%	44.1%	1.5%	100%

（附表3-2-1-2）リモートワーク利用状況／従業員規模別

			現在利用中（週2以上）	現在利用中（週1）	コロナ禍は利用、現在なし	制度あり、職務上、利用なし	制度なし、職務上、利用なし	勤務先なし、利用なし	その他	総計
総計		1100	52	76	128	145	122	573	4	1100
		100%	4.7%	6.9%	11.6%	13.2%	11.1%	52.1%	0.4%	100%
従業員規模別	1000人以上	299	25	42	51	63	24	94	0	299
		27.2%	8.4%	14.0%	17.1%	21.1%	8.0%	31.4%	0.0%	100%
	500～1000人未満	113	1	6	17	27	8	53	1	113
		10.3%	0.9%	5.3%	15.0%	23.9%	7.1%	46.9%	0.9%	100%
	500～300人未満	96	4	6	13	19	13	40	1	96
		8.7%	4.2%	6.3%	13.5%	19.8%	13.5%	41.7%	1.0%	100%
	100～300人未満	144	4	10	17	13	13	86	1	144
		13.1%	2.8%	6.9%	11.8%	9.0%	9.0%	59.7%	0.7%	100%
	50～100人未満	117	1	9	12	8	21	66	0	117
		10.6%	0.9%	7.7%	10.3%	6.8%	17.9%	56.4%	0.0%	100%
	50人未満	245	12	2	12	6	34	179	0	245
		22.3%	4.9%	0.8%	4.9%	2.4%	13.9%	73.1%	0.0%	100%
	わからない	86	5	1	6	9	9	55	1	86
		7.8%	5.8%	1.2%	7.0%	10.5%	10.5%	64.0%	1.2%	100%

（附表3-2-1-3）リモートワーク利用状況／職種別

			現在利用中（週2以上）	現在利用中（週1）	コロナ禍は利用、現在なし	制度あり、職務上、利用なし	制度なし、職務上、利用なし	勤務先なし、利用なし	その他	総計
職種別	総計	1227	67	85	135	147	138	644	11	1227
		100%	5.5%	6.9%	11.0%	12.0%	11.2%	52.5%	0.9%	100%
	管理・専門職	427	31	45	66	55	39	185	6	427
		34.8%	7.3%	10.5%	15.5%	12.9%	9.1%	43.3%	1.4%	100%
	事務	281	14	17	34	42	30	143	1	281
		22.9%	5.0%	6.0%	12.1%	14.9%	10.7%	50.9%	0.4%	100%
	現業	472	19	18	29	47	61	295	3	472
		38.5%	4.0%	3.8%	6.1%	10.0%	12.9%	62.5%	0.6%	100%
	その他	47	3	5	6	3	8	21	1	47
		3.8%	6.4%	10.6%	12.8%	6.4%	17.0%	44.7%	2.1%	100%

（附表3-2-2-1）リモートワークあなたの意向／年代別

			今後も利用したい	今後、可能であれば利用したい	利用したいと思わない	職務の性質上、利用できない	その他	わからない	総計
年代別	総計	1227	123	247	168	558	3	128	1227
		100%	10.0%	20.1%	13.7%	45.5%	0.2%	10.4%	100%
	20歳代	87	5	31	11	23	0	17	87
		7.1%	5.7%	35.6%	12.6%	26.4%	0.0%	19.5%	100%
	30歳代	191	24	48	27	74	0	18	191
		15.6%	12.6%	25.1%	14.1%	38.7%	0.0%	9.4%	100%
	40歳代	346	30	75	45	163	0	33	346
		28.2%	8.7%	21.7%	13.0%	47.1%	0.0%	9.5%	100%
	50歳代	401	43	58	48	206	2	44	401
		32.7%	10.7%	14.5%	12.0%	51.4%	0.5%	11.0%	100%
	60歳以上	202	21	35	37	92	1	16	202
		16.5%	10.4%	17.3%	18.3%	45.5%	0.5%	7.9%	100%

（附表3-2-2-2）リモートワークあなたの意向／職種別

			今後も利用したい	今後、可能であれば利用したい	利用したいと思わない	職務の性質上、利用できない	その他	わからない	総計
職種別	総計	1227	123	247	168	558	3	128	1227
		100%	10.0%	20.1%	13.7%	45.5%	0.2%	10.4%	100%
	管理・専門職	427	54	99	56	182	1	35	427
		34.8%	12.6%	23.2%	13.1%	42.6%	0.2%	8.2%	100%
	事務	281	33	77	48	99	0	24	281
		22.9%	11.7%	27.4%	17.1%	35.2%	0.0%	8.5%	100%
	現業	472	30	62	62	257	2	59	472
		38.5%	6.4%	13.1%	13.1%	54.4%	0.4%	12.5%	100%
	その他	47	6	9	2	20	0	10	47
		3.8%	12.8%	19.1%	4.3%	42.6%	0.0%	21.3%	100%

（附表3-2-3-1）リスキリングの現状／年代別

			現在、取り組んでいる	取り組みたいが、取り組めていない	取り組む必要性を感じない	よくわからない	総計
年代別	総計	1227	146	358	368	355	1227
		100%	11.9%	29.2%	30.0%	28.9%	100%
	20歳代	87	13	26	22	26	87
		7.1%	14.9%	29.9%	25.3%	29.9%	100%
	30歳代	191	26	67	51	47	191
		15.6%	13.6%	35.1%	26.7%	24.6%	100%
	40歳代	346	42	106	83	115	346
		28.2%	12.1%	30.6%	24.0%	33.2%	100%
	50歳代	401	43	109	133	116	401
		32.7%	10.7%	27.2%	33.2%	28.9%	100%
	60歳以上	202	22	50	79	51	202
		16.5%	10.9%	24.8%	39.1%	25.2%	100%

（附表3-2-3-2）リスキリングの現状／職種別

			現在、取り組んでいる	取り組みたいが、取り組めていない	取り組む必要性を感じない	よくわからない	総計
職種別	総計	1227	146	358	368	355	1227
		100%	11.9%	29.2%	30.0%	28.9%	100%
	管理・専門職	427	70	158	101	98	427
		34.8%	16.4%	37.0%	23.7%	23.0%	100%
	事務	281	26	83	85	87	281
		22.9%	9.3%	29.5%	30.2%	31.0%	100%
	現業	472	42	108	169	153	472
		38.5%	8.9%	22.9%	35.8%	32.4%	100%
	その他	47	8	9	13	17	47
		3.8%	17.0%	19.1%	27.7%	36.2%	100%

（附表3-2-4-1）副業・兼業の意向／年代別

			現在行っており、今後も継続	勤務先OK、現在なし、今後やってみたい	勤務先NO、今後認められればOK	兼業・副業の意向なし	わからない	その他	総計
年代別	総計	1227	97	160	281	455	231	3	1227
		100%	7.9%	13.0%	22.9%	37.1%	18.8%	0.2%	100%
	20歳代	87	12	14	23	14	24	0	87
		7.1%	13.8%	16.1%	26.4%	16.1%	27.6%	0.0%	100%
	30歳代	191	15	38	52	53	32	1	191
		15.6%	7.9%	19.9%	27.2%	27.7%	16.8%	0.5%	100%
	40歳代	346	37	50	91	104	64	0	346
		28.2%	10.7%	14.5%	26.3%	30.1%	18.5%	0.0%	100%
	50歳代	401	22	43	85	165	84	2	401
		32.7%	5.5%	10.7%	21.2%	41.1%	20.9%	0.5%	100%
	60歳以上	202	11	15	30	119	27	0	202
		16.5%	5.4%	7.4%	14.9%	58.9%	13.4%	0.0%	100%

（附表3-2-4-2）副業・兼業の意向／従業員規模別

			現在行っており、今後も継続	勤務先OK、現在なし、今後やってみたい	勤務先NO、今後認められればOK	兼業・副業の意向なし	わからない	その他	総計
総計		1100	80	146	276	396	199	3	1100
		100%	7.3%	13.3%	25.1%	36.0%	18.1%	0.3%	100%
従業員規模別	1000人以上	299	16	34	87	124	37	1	299
		27.2%	5.4%	11.4%	29.1%	41.5%	12.4%	0.3%	100%
	500～1000人未満	113	13	15	45	28	12	0	113
		10.3%	11.5%	13.3%	39.8%	24.8%	10.6%	0.0%	100%
	500～300人未満	96	8	15	25	31	16	1	96
		8.7%	8.3%	15.6%	26.0%	32.3%	16.7%	1.0%	100%
	100～300人未満	144	11	18	35	55	24	1	144
		13.1%	7.6%	12.5%	24.3%	38.2%	16.7%	0.7%	100%
	50～100人未満	117	9	20	30	40	18	0	117
		10.6%	7.7%	17.1%	25.6%	34.2%	15.4%	0.0%	100%
	50人未満	245	20	39	38	97	51	0	245
		22.3%	8.2%	15.9%	15.5%	39.6%	20.8%	0.0%	100%
	わからない	86	3	5	16	21	41	0	86
		7.8%	3.5%	5.8%	18.6%	24.4%	47.7%	0.0%	100%

（附表3-2-4-3）副業・兼業の意向／職種別

			現在行っており、今後も継続	勤務先OK、現在なし、今後やってみたい	勤務先NO、今後認められればOK	兼業・副業の意向なし	わからない	その他	総計
総計		1227	97	160	281	455	231	3	1227
		100%	7.9%	13.0%	22.9%	37.1%	18.8%	0.2%	100%
職種別	管理・専門職	427	43	60	113	157	53	1	427
		34.8%	10.1%	14.1%	26.5%	36.8%	12.4%	0.2%	100%
	事務	281	17	37	62	117	48	0	281
		22.9%	6.0%	13.2%	22.1%	41.6%	17.1%	0.0%	100%
	現業	472	32	60	99	164	115	2	472
		38.5%	6.8%	12.7%	21.0%	34.7%	24.4%	0.4%	100%
	その他	47	5	3	7	17	15	0	47
		3.8%	10.6%	6.4%	14.9%	36.2%	31.9%	0.0%	100%

（附表3-2-4-4）副業・兼業の意向／雇用形態別

			現在行っており、今後も継続	勤務先OK、現在なし、今後やってみたい	勤務先NO、今後認められればOK	兼業・副業の意向なし	わからない	その他	総計
総計		1227	97	160	281	455	231	3	1227
		100%	7.9%	13.0%	22.9%	37.1%	18.8%	0.2%	100%
雇用形態別	正規社員	939	63	118	248	345	162	3	939
		76.5%	6.7%	12.6%	26.4%	36.7%	17.3%	0.3%	100%
	非正規社員	161	17	28	28	51	37	0	161
		13.1%	10.6%	17.4%	17.4%	31.7%	23.0%	0.0%	100%
	その他	127	17	14	5	59	32	0	127
		10.4%	13.4%	11.0%	3.9%	46.5%	25.2%	0.0%	100%

（附表4-1-1）社会保障・公共サービス、公共政策で、今後、更なる充実を希望するもの（複数回答2つまで）／年代別

			①年金			②医療・保健衛生			③子育て・教育			④住宅・住環境		
			非該当	該当	総計	非該当	該当	総計	非該当	該当	総計	非該当	該当	総計
総計		1227	573	654	1227	861	366	1227	1053	174	1227	1142	85	1227
		100%	46.7%	53.3%	100%	70.2%	29.8%	100%	85.8%	14.2%	100%	93.1%	6.9%	100%
年代別	20歳代	87	67	20	87	67	20	87	66	21	87	76	11	87
		7.1%	77.0%	23.0%	100%	77.0%	23.0%	100%	75.9%	24.1%	100%	87.4%	12.6%	100%
	30歳代	191	132	59	191	142	49	191	139	52	191	176	15	191
		15.6%	69.1%	30.9%	100%	74.3%	25.7%	100%	72.8%	27.2%	100%	92.1%	7.9%	100%
	40歳代	346	178	168	346	248	98	346	287	59	346	315	31	346
		28.2%	51.4%	48.6%	100%	71.7%	28.3%	100%	82.9%	17.1%	100%	91.0%	9.0%	100%
	50歳代	401	143	258	401	276	125	401	368	33	401	381	20	401
		32.7%	35.7%	64.3%	100%	68.8%	31.2%	100%	91.8%	8.2%	100%	95.0%	5.0%	100%
	60歳以上	202	53	149	202	128	74	202	193	9	202	194	8	202
		16.5%	26.2%	73.8%	100%	63.4%	36.6%	100%	95.5%	4.5%	100%	96.0%	4.0%	100%

			⑤働き方改革			⑥リスキリング支援			⑦転職・就職支援			⑧公共交通・移動支援		
			非該当	該当	総計	非該当	該当	総計	非該当	該当	総計	非該当	該当	総計
総計		1227	1037	190	1227	1196	31	1227	1165	62	1227	1118	109	1227
		100%	84.5%	15.5%	100%	97.5%	2.5%	100%	94.9%	5.1%	100%	91.1%	8.9%	100%
年代別	20歳代	87	67	20	87	83	4	87	76	11	87	84	3	87
		7.1%	77.0%	23.0%	100%	95.4%	4.6%	100%	87.4%	12.6%	100%	96.6%	3.4%	100%
	30歳代	191	146	45	191	181	10	191	182	9	191	173	18	191
		15.6%	76.4%	23.6%	100%	94.8%	5.2%	100%	95.3%	4.7%	100%	90.6%	9.4%	100%
	40歳代	346	278	68	346	338	8	346	327	19	346	318	28	346
		28.2%	80.3%	19.7%	100%	97.7%	2.3%	100%	94.5%	5.5%	100%	91.9%	8.1%	100%
	50歳代	401	353	48	401	393	8	401	385	16	401	365	36	401
		32.7%	88.0%	12.0%	100%	98.0%	2.0%	100%	96.0%	4.0%	100%	91.0%	9.0%	100%
	60歳以上	202	193	9	202	201	1	202	195	7	202	178	24	202
		16.5%	95.5%	4.5%	100%	99.5%	0.5%	100%	96.5%	3.5%	100%	88.1%	11.9%	100%

			⑨その他			⑩特になし		
			非該当	該当	総計	非該当	該当	総計
総計		1227	1220	7	1227	1029	198	1227
		100%	99.4%	0.6%	100%	83.9%	16.1%	100%
年代別	20歳代	87	87	0	87	63	24	87
		7.1%	100%	0.0%	100%	72.4%	27.6%	100%
	30歳代	191	189	2	191	155	36	191
		15.6%	99.0%	1.0%	100%	81.2%	18.8%	100%
	40歳代	346	345	1	346	287	59	346
		28.2%	99.7%	0.3%	100%	82.9%	17.1%	100%
	50歳代	401	398	3	401	345	56	401
		32.7%	99.3%	0.7%	100%	86.0%	14.0%	100%
	60歳以上	202	201	1	202	179	23	202
		16.5%	99.5%	0.5%	100%	88.6%	11.4%	100%

（附表4-2-1）所得格差の意識／年代別

			そう思う	どちらかといえば、そう思う	どちらともいえない	どちらかといえば、そう思わない	そう思う	わからない	総計
総計		1227	364	466	237	55	46	59	1227
		100%	29.7%	38.0%	19.3%	4.5%	3.7%	4.8%	100%
年代別	20歳代	87	23	26	17	7	4	10	87
		7.1%	26.4%	29.9%	19.5%	8.0%	4.6%	11.5%	100%
	30歳代	191	40	83	34	13	8	13	191
		15.6%	20.9%	43.5%	17.8%	6.8%	4.2%	6.8%	100%
	40歳代	346	102	142	67	12	9	14	346
		28.2%	29.5%	41.0%	19.4%	3.5%	2.6%	4.0%	100%
	50歳代	401	146	136	73	15	17	14	401
		32.7%	36.4%	33.9%	18.2%	3.7%	4.2%	3.5%	100%
	60歳以上	202	53	79	46	8	8	8	202
		16.5%	26.2%	39.1%	22.8%	4.0%	4.0%	4.0%	100%

（附表4-2-2）所得格差の意識／個人年収別

			そう思う	どちらかといえば、そう思う	どちらともいえない	どちらかといえば、そう思わない	そう思う	わからない	総計
総計		1227	364	466	237	55	46	59	1227
		100%	29.7%	38.0%	19.3%	4.5%	3.7%	4.8%	100%
個人年収別	200万円未満	117	46	32	20	4	6	9	117
		9.5%	39.3%	27.4%	17.1%	3.4%	5.1%	7.7%	100%
	200～400万円未満	338	122	128	60	8	7	13	338
		27.5%	36.1%	37.9%	17.8%	2.4%	2.1%	3.8%	100%
	400～600万円未満	281	80	122	57	15	2	5	281
		22.9%	28.5%	43.4%	20.3%	5.3%	0.7%	1.8%	100%
	600～800万円未満	157	34	69	32	13	6	3	157
		12.8%	21.7%	43.9%	20.4%	8.3%	3.8%	1.9%	100%
	800～1000万円未満	67	10	29	19	2	6	1	67
		5.5%	14.9%	43.3%	28.4%	3.0%	9.0%	1.5%	100%
	1000～1200万円未満	21	4	8	4	3	1	1	21
		1.7%	19.0%	38.1%	19.0%	14.3%	4.8%	4.8%	100%
	1200万円以上	20	2	2	8	2	6	0	20
		1.6%	10.0%	10.0%	40.0%	10.0%	30.0%	0.0%	100%
	わからない	226	66	76	37	8	12	27	226
		18.4%	29.2%	33.6%	16.4%	3.5%	5.3%	11.9%	100%

（附表4-3-1）所得格差は政府が縮小させるべき／年代別

			そう思う	どちらかといえば、そう思う	どちらともいえない	どちらかといえば、そう思わない	そう思う	わからない	総計
総計		1227	263	364	356	90	63	91	1227
		100%	21.4%	29.7%	29.0%	7.3%	5.1%	7.4%	100%
年代別	20歳代	87	21	27	18	5	5	11	87
		7.1%	24.1%	31.0%	20.7%	5.7%	5.7%	12.6%	100%
	30歳代	191	25	62	61	19	10	14	191
		15.6%	13.1%	32.5%	31.9%	9.9%	5.2%	7.3%	100%
	40歳代	346	73	102	105	17	14	35	346
		28.2%	21.1%	29.5%	30.3%	4.9%	4.0%	10.1%	100%
	50歳代	401	95	124	109	33	22	18	401
		32.7%	23.7%	30.9%	27.2%	8.2%	5.5%	4.5%	100%
	60歳以上	202	49	49	63	16	12	13	202
		16.5%	24.3%	24.3%	31.2%	7.9%	5.9%	6.4%	100%

（附表4-3-2）所得格差は政府が縮小させるべき／個人年収別

			そう思う	どちらかといえば、そう思う	どちらともいえない	どちらかといえば、そう思わない	そう思う	わからない	総計
総計		1227	263	364	356	90	63	91	1227
		100%	21.4%	29.7%	29.0%	7.3%	5.1%	7.4%	100%
個人年収別	200万円未満	117	26	35	30	5	6	15	117
		9.5%	22.2%	29.9%	25.6%	4.3%	5.1%	12.8%	100%
	200～400万円未満	338	83	104	95	20	11	25	338
		27.5%	24.6%	30.8%	28.1%	5.9%	3.3%	7.4%	100%
	400～600万円未満	281	60	96	90	17	10	8	281
		22.9%	21.4%	34.2%	32.0%	6.0%	3.6%	2.8%	100%
	600～800万円未満	157	32	50	41	18	11	5	157
		12.8%	20.4%	31.8%	26.1%	11.5%	7.0%	3.2%	100%
	800～1000万円未満	67	9	18	26	7	6	1	67
		5.5%	13.4%	26.9%	38.8%	10.4%	9.0%	1.5%	100%
	1000～1200万円未満	21	2	5	5	4	4	1	21
		1.7%	9.5%	23.8%	23.8%	19.0%	19.0%	4.8%	100%
	1200万円以上	20	1	4	5	6	4	0	20
		1.6%	5.0%	20.0%	25.0%	30.0%	20.0%	0.0%	100%
	わからない	226	50	52	64	13	11	36	226
		18.4%	22.1%	23.0%	28.3%	5.8%	4.9%	15.9%	100%

（附表4-4-1）社会保障と国民負担の在り方／年代別

			低福祉・低負担	中福祉・中負担	高福祉・高負担	その他	わからない	総計
総計		1227	197	591	98	32	309	1227
		100%	16.1%	48.2%	8.0%	2.6%	25.2%	100%
年代別	20歳代	87	13	39	2	1	32	87
		7.1%	14.9%	44.8%	2.3%	1.1%	36.8%	100%
	30歳代	191	39	84	13	0	55	191
		15.6%	20.4%	44.0%	6.8%	0.0%	28.8%	100%
	40歳代	346	65	152	29	9	91	346
		28.2%	18.8%	43.9%	8.4%	2.6%	26.3%	100%
	50歳代	401	53	207	31	17	93	401
		32.7%	13.2%	51.6%	7.7%	4.2%	23.2%	100%
	60歳以上	202	27	109	23	5	38	202
		16.5%	13.4%	54.0%	11.4%	2.5%	18.8%	100%

（附表4-4-2）社会保障と国民負担の在り方／個人年収別

			低福祉・低負担	中福祉・中負担	高福祉・高負担	その他	わからない	総計
総計		1227	197	591	98	32	309	1227
		100%	16.1%	48.2%	8.0%	2.6%	25.2%	100%
個人年収別	200万円未満	117	26	47	8	0	36	117
		9.5%	22.2%	40.2%	6.8%	0.0%	30.8%	100%
	200～400万円未満	338	60	165	22	6	85	338
		27.5%	17.8%	48.8%	6.5%	1.8%	25.1%	100%
	400～600万円未満	281	49	140	23	7	62	281
		22.9%	17.4%	49.8%	8.2%	2.5%	22.1%	100%
	600～800万円未満	157	19	96	15	6	21	157
		12.8%	12.1%	61.1%	9.6%	3.8%	13.4%	100%
	800～1000万円未満	67	10	36	3	4	14	67
		5.5%	14.9%	53.7%	4.5%	6.0%	20.9%	100%
	1000～1200万円未満	21	2	13	3	0	3	21
		1.7%	9.5%	61.9%	14.3%	0.0%	14.3%	100%
	1200万円以上	20	6	7	5	0	2	20
		1.6%	30.0%	35.0%	25.0%	0.0%	10.0%	100%
	わからない	226	25	87	19	9	86	226
		18.4%	11.1%	38.5%	8.4%	4.0%	38.1%	100%

■実際の画面遷移をデモで確認 → PC表示 モバイル表示　　このページを印刷

モニター専用アンケート回答ページ

あなたご自身に関するアンケート

配信日：--　ポイント：--

モニターの皆さまへのお願い

※アンケートの回答にはあせらず、正確に記入してください。間違いや虚偽の回答があった場合は、正式なデータとして採用できず、加算されたポイントも無効になってしまう場合があります。
※モニター規約にてご同意いただいているとおり、当アンケートで知り得た情報については、決して第三者に口外しないようご協力お願いします（掲示板やホームページへの書き込みを含む）。
※当アンケートにより取得した回答結果につきましては、個人が特定されない形で統計的に処理されたデータとして利用いたします。
※アンケートによっては機微情報をお伺いする設問が含まれる場合があります。回答内容は、個人が特定されない形で統計的に処理されたデータとして扱われますが、回答したくない場合はアンケートに参加しなくても問題ありません。また、途中で回答を止めても問題ありません。
※アンケートに参加されない場合は、ブラウザ閉じるボタンを押して終了してください。

回答をやめる　　アンケート回答を始める

---------- <改ページ> ----------

モニタ登録情報で、お仕事をしているとご登録の方に伺います。

Q1.このアンケートでは、仕事の満足度や今後の就業の志向、兼業や副業の取り組み状況や今後の取り組み意向、国・地方公共団体等が提供する社会保障・公共サービス、公共政策で今後さらなる充実を希望するもの（年金/医療・保健衛生/子育て・教育等）、現在の日本社会の所得格差や今後の社会保障と国民負担のあり方に対するお考えなど、プライバシーに踏み込んだ内容をお伺いする設問が含まれます。
以上をご了承いただきアンケートにご回答いただける場合は、「アンケートを開始する」をお選びください。

【答えは１つです】

※回答内容は、個人が特定されない形で統計的に処理されたデータとして扱われます。回答したくない場合はアンケートに参加しなくても問題ありません。また、途中で回答を止めても問題ありません。

○　アンケートを開始する
○　アンケートを終了する

【終了】Q1.で『**2.**アンケートを終了する』**いずれかを選択した**

---------- <改ページ> ----------

Q2.あなたの最終学歴（修了・卒業）はどれですか。

【答えは１つです】

○　中学
○　高校
○　高専・短大・専門学校
○　大学院・大学
○　その他 [　　]

---------- <改ページ> ----------

Q3.あなたの雇用形態としてあてはまるものをお選びください。

【答えは１つです】

○　正規社員
○　非正規職員（期間契約・パート・派遣社員・アルバイト等）
○　その他（自営業・フリーランスなど）

---------- <改ページ> ----------

【条件】Q3.で『**1.**正規社員』『**2.**非正規職員（期間契約・パート・派遣社員・アルバイト等）』**いずれかを選択した**

Ｑ２で１、２と回答した人へお聞きします。

Q4.あなたの所属企業・団体の従業員・職員規模は、おおよそどれくらいですか。

【答えは１つです】

○　1000人以上
○　500～１000人未満
○　300～500人未満
○　100～300人未満
○　50～100人未満
○　50人未満
○　分からない・答えられない

---------- <改ページ> ----------

Q5.あなたの個人年収（おおよその金額）をお聞きします。

【答えは１つです】

○ 200万円未満
○ 200～400万円未満
○ 400～600万円未満
○ 600～800万円未満
○ 800～1000万円未満
○ 1000～1200万円未満
○ 1200万円以上
○ わからない／答えたくない

---------- <改ページ> ----------

Q6.あなたの世帯年収（おおよその金額）をお聞きします。

【答えは１つです】

○ 200万円未満
○ 200～400万円未満
○ 400～600万円未満
○ 600～800万円未満
○ 800～1000万円未満
○ 1000～1200万円未満
○ 1200万円以上
○ わからない／答えたくない

---------- <改ページ> ----------

Q7.あなたの仕事の職種をお聞きします。
最もあてはまるものをお選びください。

【答えは１つです】

○ 管理的職業（課長相当職以上）
○ 研究・技術（学術・デザイン・製造工程・開発・建築・情報・調査）
○ 法務・経営・文化芸術等の専門職
○ 医療・看護・保健の専門職
○ 教育・保育の専門職
○ 事務
○ 販売・営業
○ 福祉・介護の専門職
○ サービス（飲食・宿泊、理美容、冠婚葬祭関連、浴場・クリーニング、ビル・マンション管理、レンタル、ペット関連、家事代行、その他）
○ 警備・保安
○ 農林漁業
○ 製造・メンテナンス・検査
○ 配送・輸送・機械運転

○ 建設・土木・電気工事
○ 荷役運搬・清掃・包装・選別等
○ その他 [ ]

---------- <改ページ> ----------

Q8.あなたの仕事関連の満足度についてお聞きします。

【答えはそれぞれ１つです】

		満足している	まあ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満であ
1．仕事内容	→	○	○	○	○	○
2．処遇・評価	→	○	○	○	○	○
3．報酬	→	○	○	○	○	○
4．職場の人間関係	→	○	○	○	○	○
5．福利厚生（法定外福利）（資産形成、老後資金、自己啓発・スキルアップ、団体保険、育児支援、健康、病気・けが、住宅・通勤関連、育児・介護関連、レジャー関連など）	→	○	○	○	○	○
6．ワーク・ライフ・バランス（休暇・休日、自分の時間ー家族や趣味など自分の時間がとれているか）	→	○	○	○	○	○
7．労働時間	→	○	○	○	○	○
8．労働負荷・ストレス	→	○	○	○	○	○
9．労働者保護・相談窓口等（ハラスメント防止・公益通報／内部告発者保護などの取り組み）	→	○	○	○	○	○

10．組織経営（経営方針、マネジメント、事業の将来展望、人材育成など）	→	○	○	○	○	○

---------- <改ページ> ----------

Q9.あなたの今後の就業の志向についてお聞きします。
もっともあてはまるものをお選びください。

【答えは１つです】

○ 可能な限り現在の勤務先で働く
○ 転職を考えている
○ 独立して開業する
○ 家業を継ぐ
○ 出産・育児で退職し、他社に再就職する
○ 出産・育児で退職し、再就職しない
○ 数年以内に退職して再就職しない
○ その他 [ ]
○ わからない

---------- <改ページ> ----------

Q10.あなたのリモートワーク（テレワーク）の利用状況についてお聞きします。

【答えは１つです】

○ 現在も利用中（週2回以上）
○ 現在も利用中（週1回未満・不定期）
○ コロナ禍の期間（緊急事態宣言期間など）は利用していたが、現在は利用していない
○ 勤務先に制度はあるが、職務の性質上利用した経験はない（利用できない）
○ 勤務先に制度がなく、職務の性質上からも利用した経験はない（利用できない）
○ 勤務先に制度がないので、利用した経験はない（利用できない）
○ その他 [ ]

---------- <改ページ> ----------

Q11.リモートワーク（テレワーク）について、あなた自身の意向をお聞きします。

【答えは１つです】

○ 今後も引き続き利用したい
○ 今後、可能であれば利用したい
○ 利用したいとは思わない
○ 職務の性質上利用できない
○ その他 [ ]
○ わからない

---------- <改ページ> ----------

Q12.現在、勤務先等の教育・研修、通信教育、自主学習などによって「リスキリング（職業能力の向上を目的とした学び直し）」に取り組んでいますか。あてはまるものを1つお選び下さい。

【答えは１つです】

○ 現在、取り組んでいる
○ 取り組みたいと思っているが、取り組めていない
○ 取り組む必要性を感じていない
○ よくわからない

---------- <改ページ> ----------

【条件】Q12.で『**1.**現在、取り組んでいる』『**2.**取り組みたいと思っているが、取り組めていない』**いずれかを選択した**

Q13.あなたは今後の自分のキャリアアップ等に向けて、何を学びたいと思っていますか（現在学んでいる事を含む）

【答えはいくつでも】

□ IT関係（プログラミング、サイバーセキュリティなど）
□ データサイエンス（統計的情報処理など）
□ 環境問題・SDGｓ・ESGなど
□ 品質管理・ISOなど
□ 法令・ルール形成など
□ 財務・会計など
□ 社会保険・賃金・労働法など
□ 心理学・カウンセリングなど
□ 経営管理・マネジメント関係
□ 介護関係
□ 外国語
□ その他 [ ]
□ 特にない

【オプション】排他：『13.特にない』

---------- <改ページ> ----------

Q14.厚生労働省は、副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、 安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等についてのガイドラインを示しています。「兼業・副業」についてのあなたの現状・意向をご回答下さい。

【答えは１つです】

○ 現在行っており、今後も継続したい
○ 勤務先では認められており、現在は行っていないが、今後は行ってみたい
○ 現在は勤務先で認められていないが、今後認められれば、行ってみたい
○ 兼業・副業を行う意向はない
○ わからない
○ その他 [ ]

---------- <改ページ> ----------

Q15.国・地方自治体等が提供する社会保障・公共サービス、公共政策で、あなたが今後、更なる充実を希望するものは何ですか。

【2つまで選択してください】

「その他」を選択の方は、記入欄に具体的にご記入ください。

▢ 年金
▢ 医療・保健衛生
▢ 子育て・教育
▢ 住宅・住環境
▢ 働き方改革
▢ リスキリング支援
▢ 転職・就職支援
▢ 公共交通・移動支援
▢ その他 [ ]
▢ 特にない

【オプション】排他：『10.特にない』

---------- <改ページ> ----------

Q16.あなたは「現在の日本社会の所得格差は大きすぎる」と思いますか。

【答えは１つです】

○　そう思う
○　どちらかといえば。そう思う
○　どちらともいえない
○　どちらかといえば、そうは思わない
○　そうは思わない
○　わからない

---------- <改ページ> ----------

Q17.あなたは「所得格差は税のあり方や社会保障政策を通して政府が縮小させるべきものである」という意見についてあなたはどう思いますか。

【答えは１つです】

○　そう思う
○　どちらかといえば。そう思う
○　どちらともいえない
○　どちらかといえば、そうは思わない
○　そうは思わない
○　わからない

---------- <改ページ> ----------

Q18.低成長・超高齢社会の中で社会保障の水準を現状維持あるいは引き上げようとすれば、その財源を確保するために税や保険料などの国民負担も高くならざるを得ないとした場合、今後の社会保障と国民負担のあり方について、どのような形が適切であると思いますか。

【答えは１つです】

○　1.　低福祉・低負担（国民の負担を低くして、福祉の水準も必要最低限度にとどめる）
○　2.　中福祉・中負担（福祉の水準及び国民の負担ともに中程度を維持する）
○　3.　高福祉・高負担（高度な福祉社会実現のために、国民に高い負担を求める）
○　4.　その他 [　　]
○　5.　わからない

以上でこのアンケートは終了です。
ご協力ありがとうございました。

ポイントを加算させていただきましたので
マイページでご確認ください。

マイページに戻る

静岡県内労働者の実態と意識、
将来展望、将来不安 報告書

2026年３月

編集・発行　公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会
〒420-0851　静岡県静岡市葵区黒金町5-1
電話〈054〉273-3000　FAX〈054〉272-7326
©公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会