

2019年7月5日

働き方改革 2019

～働き方改革に取り組んでいる企業は昨年度から1割強増加し、今年度は49.3%～

目次

[調査概要](#)

[調査結果](#)

1. [働き方改革の取り組み状況](#)
 - 1-1. [働き方改革の取り組み状況](#)
 - 1-2. [2019年の規模別・業種別の働き方改革の取り組み状況](#)
2. [働き方改革の効果](#)
 - 2-1. [働き方改革に取り組んでいる企業の変化](#)
 - 2-2. [働きやすさと働き方改革](#)
3. [働き方改革の実施内容](#)
 - 3-1. [働き方改革の実施内容](#)
4. [従業員の意識（就業時間外の連絡、賃金水準、同一労働同一賃金、終身雇用）](#)
 - 4-1. [就業時間外における業務に関して緊急性のない電話やメールへの対応](#)
 - 4-2. [有給休暇の満足度](#)
 - 4-3. [賃金水準](#)
 - 4-4. [同一労働同一賃金](#)
 - 4-5. [終身雇用](#)

調査概要

1. 調査対象： NTTコム リサーチ クローズド調査（*1）
2. 調査方法： 非公開型インターネットアンケート
3. 調査期間： 2019年5月28日～2019年5月30日
4. 有効回答者数： 1,110人
5. 標本設計： 従業員規模10名以上、経営者・役員を含む雇用者（正社員）、20歳以上のホワイトカラー職種を対象。
なお、男女は均等に割り付け、役職(*2)も一般社員と管理職も均等割り付け。
6. 回答者の属性(*3) (*4)
7. 昨年度回答者属性(*5)

【回答者所属企業の属性】

<従業員数>

属性分類	回答者数	割合
全体	1,110	100.0%
29人以下	155	14.0%
30人～99人以下	205	18.5%
100人～299人以下	214	19.3%
300人～499人以下	90	8.1%
500人～999人以下	97	8.7%
1,000人～2,999人以下	128	11.5%
3,000人～4,999人以下	52	4.7%
5,000人以上	169	15.2%

(参考)前年度回答者数

回答者数	割合
1,100	100.0%
154	14.0%
213	19.4%
189	17.2%
77	7.0%
122	11.1%
114	10.4%
38	3.5%
193	17.5%

<業種>

属性分類	回答者数	割合
全体	1,110	100.0%
製造業	302	27.2%
流通・商業	104	9.4%
金融・保険業	73	6.6%
通信・メディア業	36	3.2%
運輸・建設・不動産業	158	14.2%
コンピュータ・情報サービス業	95	8.6%
教育・医療・その他サービス業	256	23.1%
その他	86	7.7%

(参考)前年度回答者数

回答者数	割合
1,100	100.0%
342	31.1%
110	10.0%
97	8.8%
34	3.1%
160	14.5%
100	9.1%
168	15.3%
89	8.1%

【回答者の属性】

<性別>

属性分類	回答者数	割合
全体	1,110	100.0%
男性	537	48.4%
女性	573	51.6%

(参考)前年度回答者数

回答者数	割合
1,100	100.0%
564	51.3%
536	48.7%

<役職>

属性分類	回答者数	割合
全体	1,110	100.0%
経営者・役員クラス	33	3.0%
事業部長・部長クラス	98	8.8%
課長クラス	148	13.3%
係長・主任クラス	162	14.6%
一般社員クラス	661	59.5%
その他	8	0.7%

(参考)前年度回答者数

回答者数	割合
1,100	100.0%
41	3.7%
83	7.5%
157	14.3%
199	18.1%
619	56.3%
1	0.1%

<担当業務>

属性分類	回答者数	割合
全体	1,110	100.0%
事務職	616	55.5%
販売・営業職	175	15.8%
研究・開発職、デザイン・設計職、システムエンジニア	181	16.3%
その他	138	12.4%

(参考)前年度回答者数

回答者数	割合
1,100	100.0%
633	57.5%
172	15.6%
193	17.5%
102	9.3%

<内資・外資>

属性分類	回答者数	割合
全体	1,110	100.0%
日系企業	1,063	95.8%
外資系企業	47	4.2%

(参考)前年度回答者数

回答者数	割合
1,100	100.0%
1,061	96.5%
39	3.5%

<年代>

属性分類	回答者数	割合
全体	1,110	100.0%
24歳以下	4	0.4%
25歳～29歳	36	3.2%
30歳～34歳	74	6.7%
35歳～39歳	125	11.3%
40歳～44歳	170	15.3%
45歳～49歳	204	18.4%
50歳～54歳	184	16.6%
55歳～59歳	163	14.7%
60歳～64歳	95	8.6%
65歳以上	55	5.0%

(参考)前年度回答者数

回答者数	割合
1,100	100.0%
5	0.5%
62	5.6%
100	9.1%
135	12.3%
205	18.6%
193	17.5%
162	14.7%
143	13.0%
65	5.9%
30	2.7%

<勤務形態>

属性分類	回答者数	割合
全体	1,110	100.0%
通常の労働時間制（9～18時の定時勤務等）	829	74.7%
フレックスタイム制	117	10.5%
その他変形労働時間制	88	7.9%
裁量労働制	22	2.0%
管理監督者として働いている	32	2.9%
短時間勤務	21	1.9%
その他	1	0.1%

(参考)前年度回答者数

回答者数	割合
1,100	100.0%
836	76.0%
124	11.3%
49	4.5%
35	3.2%
34	3.1%
19	1.7%
3	0.3%

【補足】

(*1) NTTコム リサーチ (<http://research.nttcoms.com/>)

NTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社 (<http://www.nttcoms.com/>) が提供する、高品質で付加価値の高いインターネットリサーチ・サービスである。自社保有パネルとして国内最大級の延べ217万人の登録モニターを擁し、消費者向け調査から、法人向け調査、グループインタビューまで、さまざまな市場調査ニーズに対応している。（モニターの人数は2019年6月現在）

(*2) 本調査では、一般社員クラスと係長・主任クラスを「一般社員」、課長クラス、事業部長・部長クラス、経営者・役員クラスを「管理職」という。

(*3) 回答者の属性は、回答者のアンケート上の自己申告に基づいている。

(*4) 回答の構成比は、小数第2位を四捨五入しているため、各構成比の合計は100%にならない場合がある。

(*5) 昨年度回答者属性とは、今回と同様の調査対象、調査方法により調査期間2018年6月20日～2018年6月25日で実施した「働き方変革2018」の属性をいう。

[■目次に飛ぶ](#) [▲上に戻る](#)

調査結果

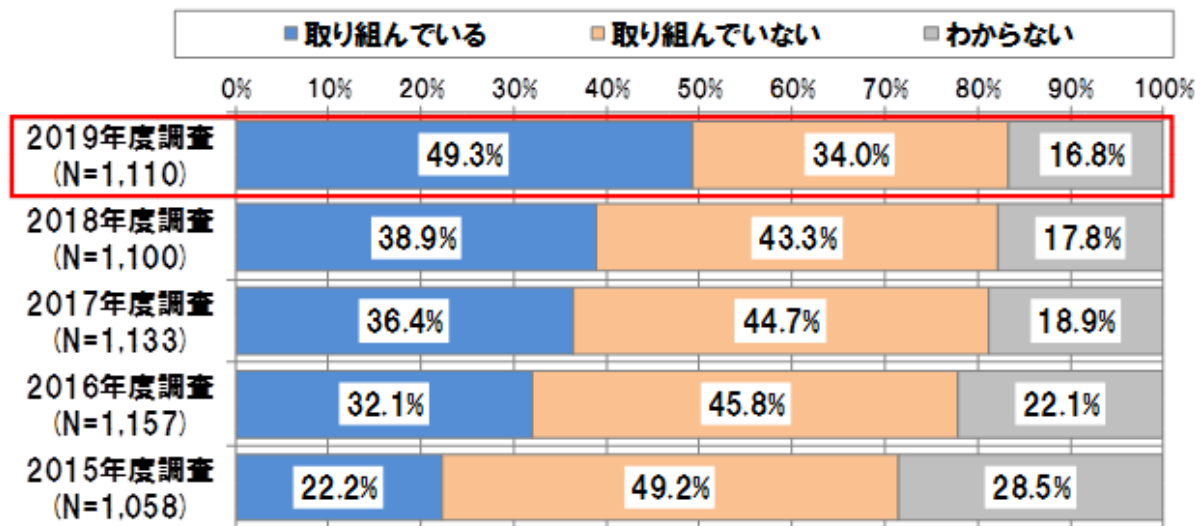
1. 働き方改革の取り組み状況

1-1. 働き方改革の取り組み状況

- ◆ 「働き方改革」に取り組む企業は昨年度から10ポイント超増加し、今年度は49.3%となった。

働き方改革に取り組む企業は、昨年度比で10.4ポイント増と、本調査開始以来最大の増加割合となり、全体の49.3%となっている（38.9%→49.3%）。【図表1-1-1】

【図表 1-1-1】働き方改革に取り組んでいる企業の割合



<調査期間>

- ※ 2019年：2019年5月28日～2018年5月30日実施
- 2018年：2018年6月20日～2018年6月25日実施
- 2017年：2017年6月23日～2017年6月28日実施
- 2016年：2016年3月26日～2016年3月28日実施
- 2015年：2015年3月13日～2015年3月17日実施

<働き方改革の定義>

「働き方改革」は多様な使われ方をしているので、本調査では、「働き方改革」について、働き方を変えて、①コミュニケーションスタイル等の組織風土を変える、②作業手順を変えること、③ワーク・ライフ・バランスを推進し、④ハラスメントの予防も実現することと定義し、毎年回答していただいている。

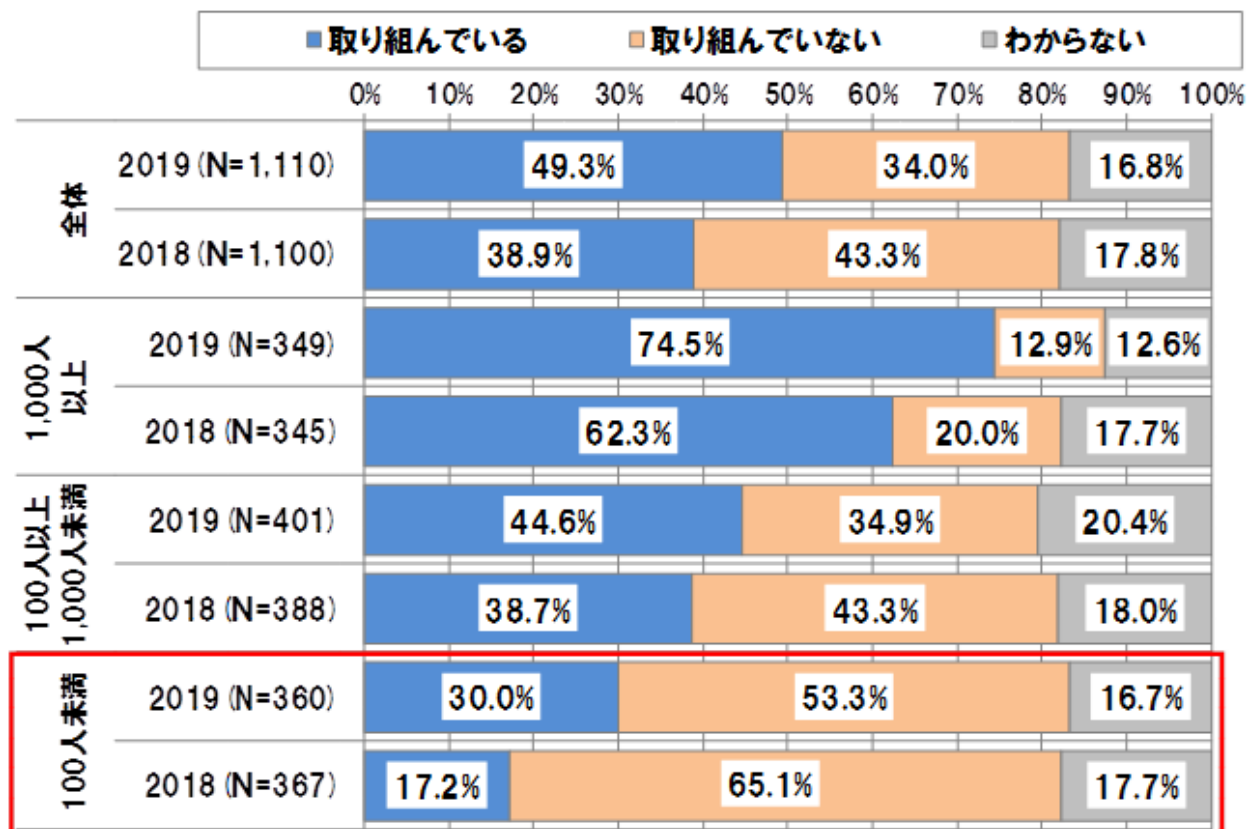
1-2. 2019年の規模別・業種別の働き方改革の取り組み状況

- ◆ 従業員1,000人以上の規模の企業では、74.5%の企業が働き方改革に取り組んでおり、従業員100人以下の企業においても30%が働き方改革に取り組んでいる。

2019年の結果を従業員規模別にみると、規模にかかわらず働き方改革に取り組む企業の割合が増加している。

従業員1,000人以上の規模の企業では、74.5%の企業が働き方改革に取り組んでおり、従業員100人未満の規模の企業における増加割合は12.8ポイントとなり、30%の企業が働き方改革に取り組んでいる結果となった。【図表1-2-1】

【図表 1-2-1】規模別の働き方改革に取り組んでいる企業の割合

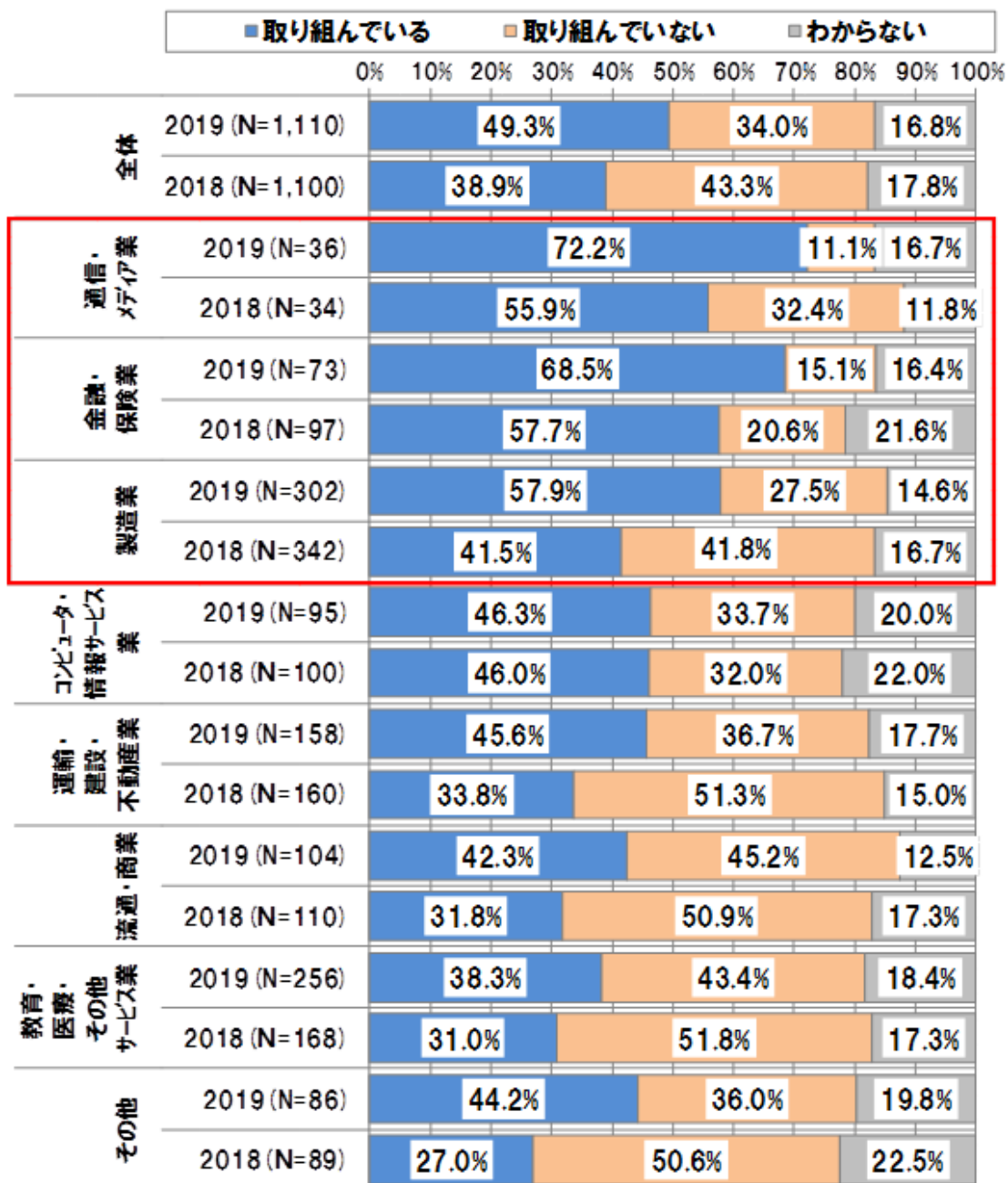


- ◆ 業種別でみると、通信・メディア業、金融・保険業に加え、製造業において過半数の企業が働き方改革に取り組んでいる。

2019年の結果を業種別でみると、昨年度調査に引き続き、通信・メディア業は72.2%、金融・保険業は68.5%と、約7割の企業が働き方改革に取り組んでいる。

加えて製造業は、働き方改革委取り組む企業割合が昨年度調査から16.4ポイント増加し、本調査開始以降初めて過半数に達した。【図表1-2-2】

【図表 1-2-2】業種別の働き方改革に取り組んでいる企業の割合



[■ 目次に飛ぶ](#) [▲ 上に戻る](#)

2. 働き方改革の効果

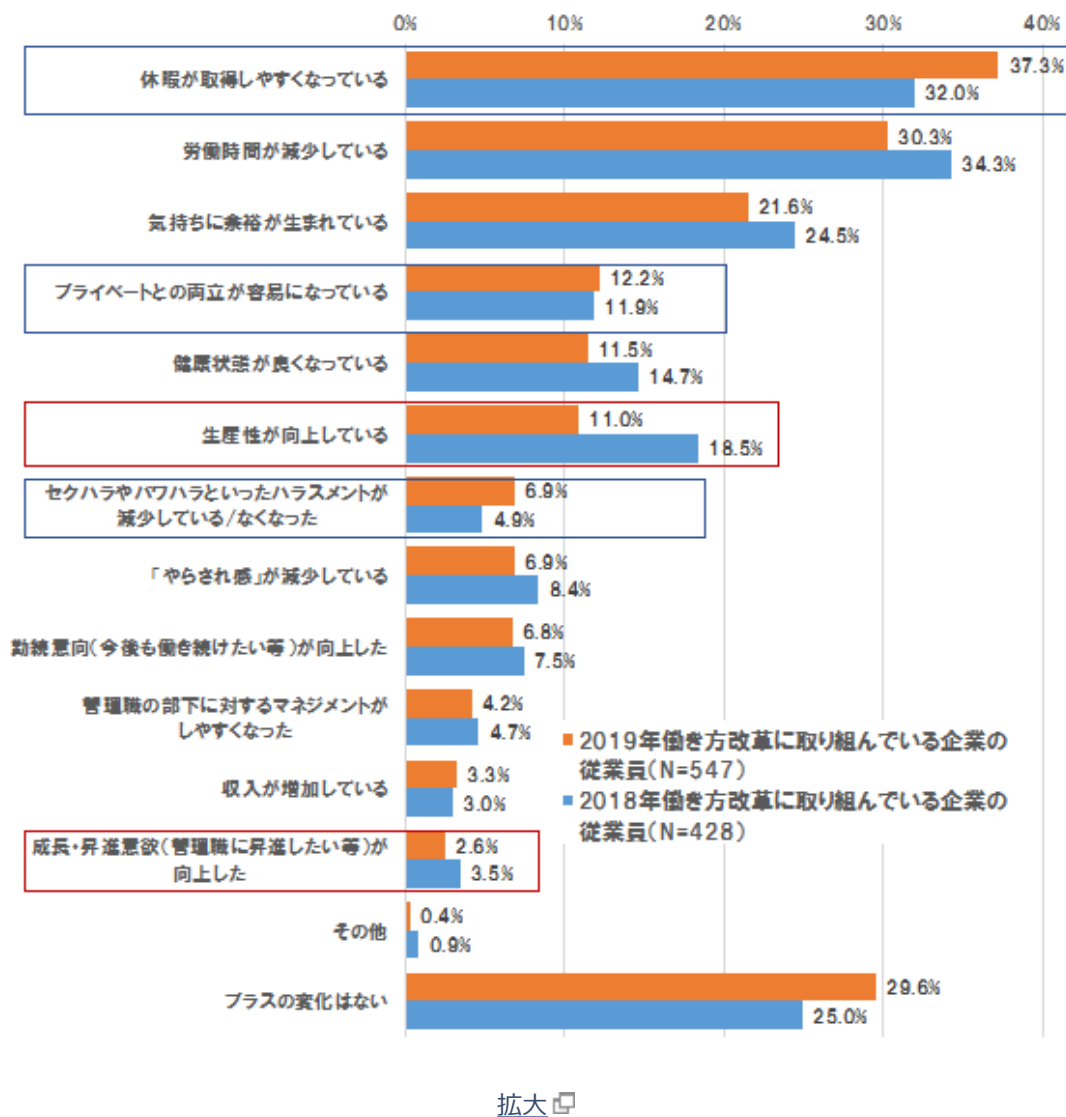
2-1. 働き方改革に取り組んでいる企業の変化

- ◆ 働き方改革に取り組んでいる企業において、「労働時間の減少」をはじめとして昨年度比でプラスの変化を挙げる人の割合が減少している。特に、「生産性向上」をプラスの変化として挙げる割合は、昨年度の18.5%に対して11%と7.5ポイント減少している。

働き方改革に取り組んでいる企業の従業員は、2018年度当該調査結果と比較して、「休暇のとりやすさ」(32%→37.3%)や「プライベートとの両立の容易さ」(11.9%→12.2%)、「セクハラやパワハラ等の減少」(4.9%→6.9%)をプラスの変化として挙げる割合が増加しているものの、「労働時間の減少」をはじめとして、多くの項目でプラスの変化を挙げる割合が減少している。特に、「生産性向上」に対するプラスの変化は、昨年度18.5%に対して11%と7.5ポイント減少している。

「プラスの変化はない」については、昨年度比で4.6ポイント増加している(25%→29.6%)。【図表2-1-1】

【図表 2-1-1】働き方改革に取り組んでいる企業のプラスの変化（N=547）

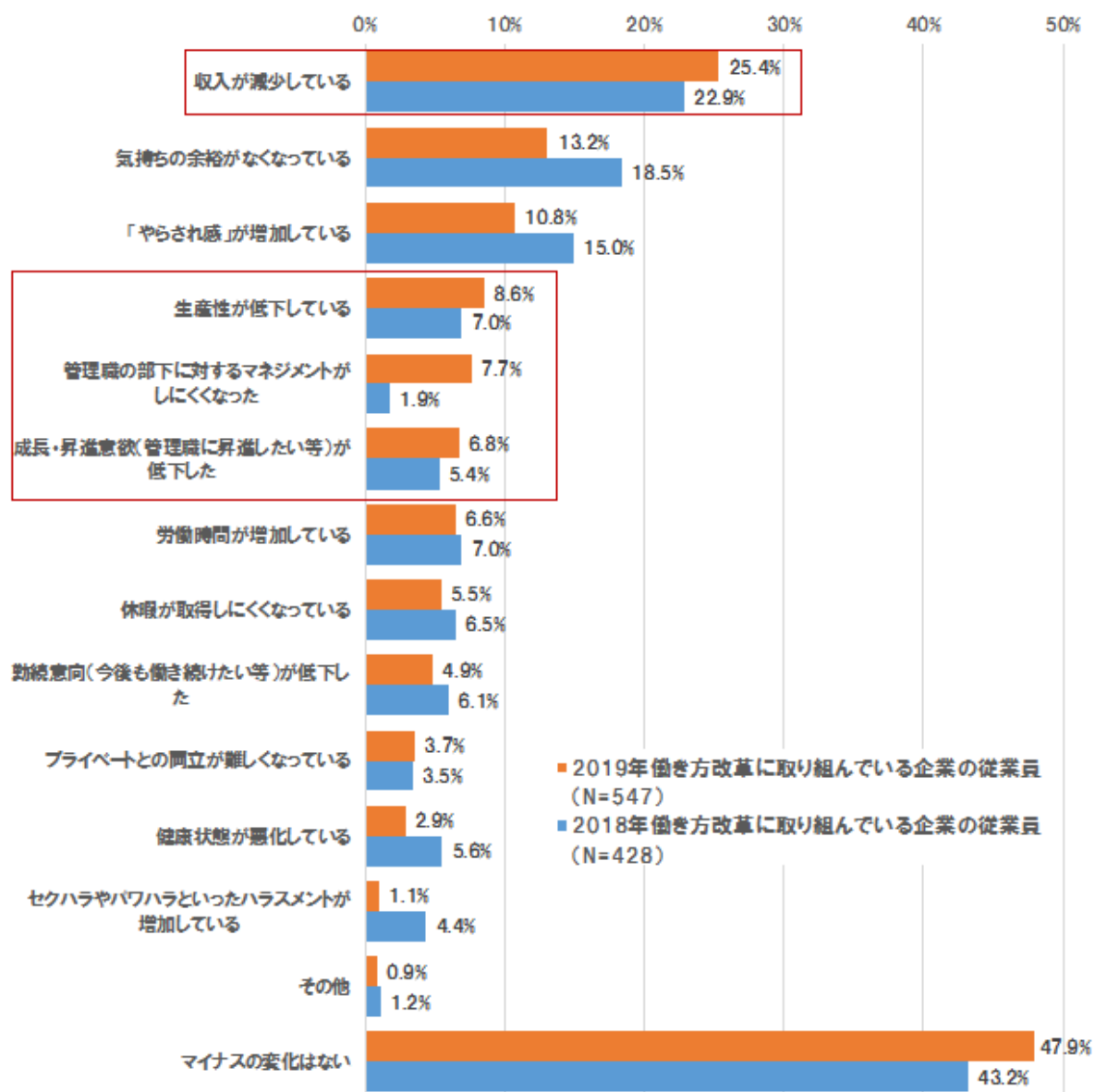


- ◆ 「収入の減少」、「部下へのマネジメント」や「生産性の低下」は、昨年度比でマイナスの変化として挙げる割合が増加している。

昨年度比で「収入の減少」2.5ポイント(22.9%→25.4%)、「管理職の部下に対するマネジメントがしにくさ」5.8ポイント(1.9%→7.7%)や「生産性の低下」1.6ポイント(7%→8.6%)と昨年度比でマイナスの変化として挙げる割合が増加している。

一方で、「マイナスの変化はない」は、昨年度と比べて4.7ポイント増加している(43.2%→47.9%)。【図表 2-1-2】

【図表 2-1-2】働き方改革に取り組んでいる企業のマイナスの変化（N=547）



拡大

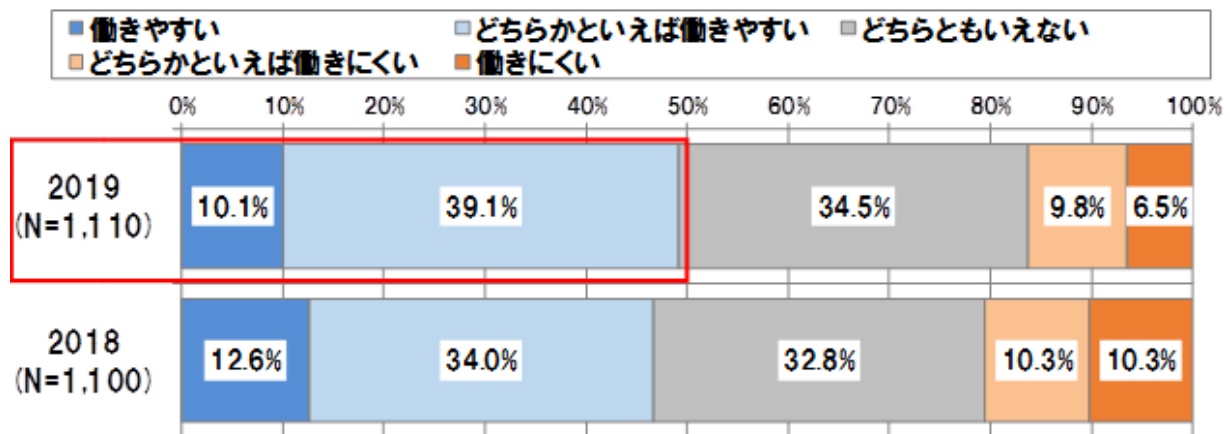
2-2. 働きやすさと働き方改革

◆ 約半数の従業員は、自身の職場を「働きやすい」と感じている。

自身の職場が「働きやすい」もしくは「どちらかといえば働きやすい」と回答した人は49.2%であり、昨年度調査から2.6ポイント増加している。

一方で、自身の職場が「働きにくい」もしくは「どちらかといえば働きにくい」と回答した人は16.3%であり、昨年度調査から4.3ポイント減少している。【図表2-2-1】

【図表 2-2-1】自身の職場の働きやすさ

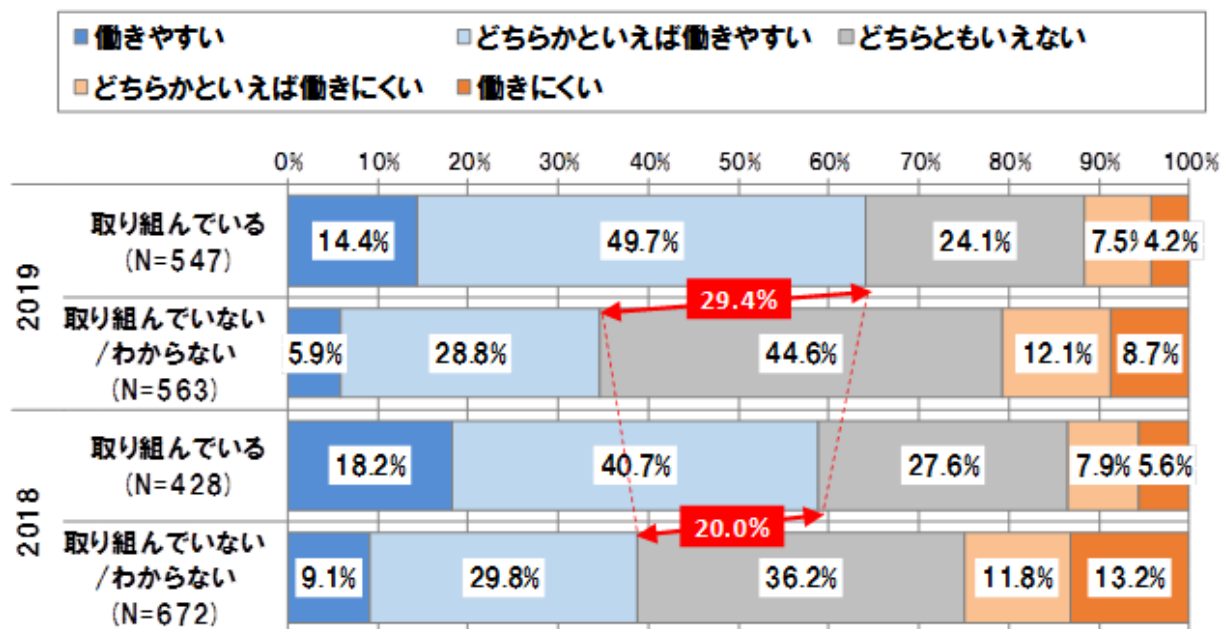


- ◆ 働き方改革に取り組む企業の従業員は、取り組んでいない企業と比べて、働きやすさを感じている割合が3割弱高く、その差は昨年度比で1割弱拡大している。

働き方改革に取り組んでいる企業の従業員のうち64.1%が「働きやすい」もしくは「どちらかといえば働きやすい」と回答している一方、上記以外の企業の従業員における同割合は34.7%に留まっている。

働き方改革の取り組み有無による「働きやすい」もしくは「どちらかといえば働きやすい」回答割合の差分は29.4%となっており、昨年度における同差分20.0%と比較し9.4ポイント増加している。【図表2-2-2】

【図表 2-2-2】働きやすさと働き方改革



[■目次に飛ぶ](#) [▲上に戻る](#)

3. 働き方改革の実施内容

3-1. 働き方改革の実施内容

- ◆ 働き方改革に取り組んでいる企業の40%超の従業員が「休暇取得の推進」、「働き方改革に対するトップのメッセージの発信」、「労働時間の削減目標の設定」は継続して行ってほしいと回答している。

働き方改革に取り組んでいる企業の従業員の上位3つの回答は、「休暇取得の推進」（48.3%）、「働き方改革に対するトップのメッセージの発信」（44.8%）、「長時間労働の削減のため、労働時間の削減目標の設定」（43.7%）につい

て、「現在取り組んでおり、継続して行ってほしい」であった。ただし「長時間労働の削減のため、労働時間の削減目標の設定」については、「中止してほしい」という否定的な意見も一定数（10.1%）いる。

「制度がないので、取り組んでもらいたい」と導入が望まれているのは、「残業代の削減原資を賞与や教育支援で還元」や「副業や兼業」であり、30%弱が回答している。（28.5%、29.6%）

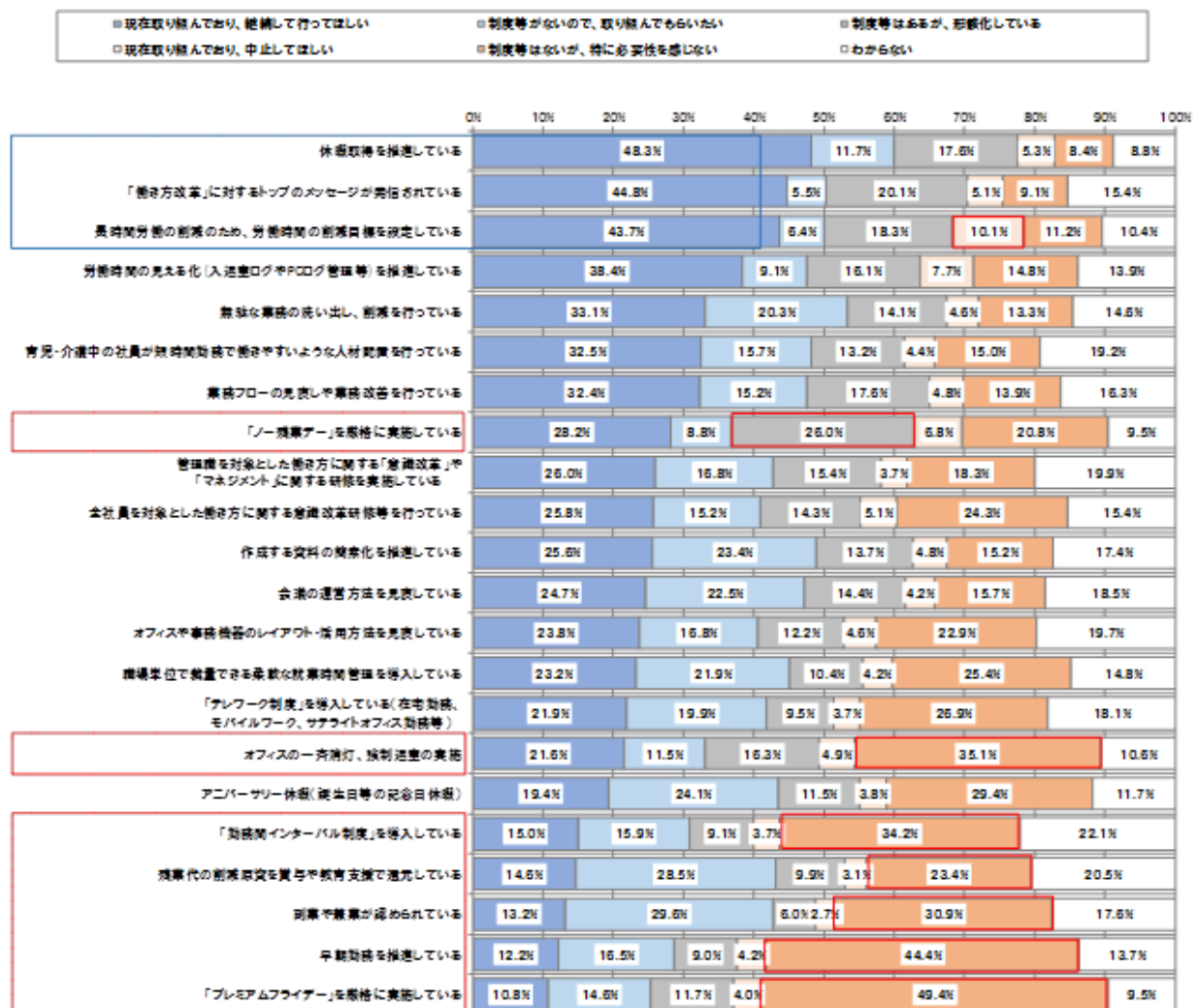
「制度はあるが、形骸化している」のは、「ノー残業デーを厳格に実施している」（26.0%）、
「制度等はないが、特に必要性を感じていない」のは、「オフィスの一斉消灯、強制退室の実施」、「早朝勤務の推進」や「プレミアムフライデーの厳格な実施」であった。（35.1%、44.4%、49.4%）【図表3-1-1】

本結果から、企業トップがメッセージを発信することで、従業員の休暇取得、長時間労働削減を積極的に推進しており、従業員も満足していることが窺える。一方、雇用者側で定めた日々の働き方に対する時間的制約（ノー残業デー、オフィス一斉消灯、勤務間インターバル、早朝勤務、プレミアムフライデー）は否定的な意見が多い。

また導入を望む声として「副業・兼業」が3割弱の回答があった。これは、従来の専業で収入を得ていた収入源を、複数の業務から確保していきたいという意識が生まれてきているのではないかと考えられる。さらに「残業代の削減分を賞与で補填すること」、また「学習支援といった能力開発、成長の機会」を求める声も3割弱あることから、労働時間削減によって減少した収入を補填するための対応策を模索しているのではないかと考えられる。

【図表 3-1-1】取り組んでいる働き方改革の施策とその状況 （N =547）

（複数回答）



拡大

※「在宅勤務」「モバイルワーク」といったテレワークの形態については、政府の「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」における用語にしたがって記載している。詳細については、
（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/decision.html>）をご確認ください。

4. 従業員の意識（就業時間外の連絡、賃金水準、同一労働同一賃金、終身雇用）

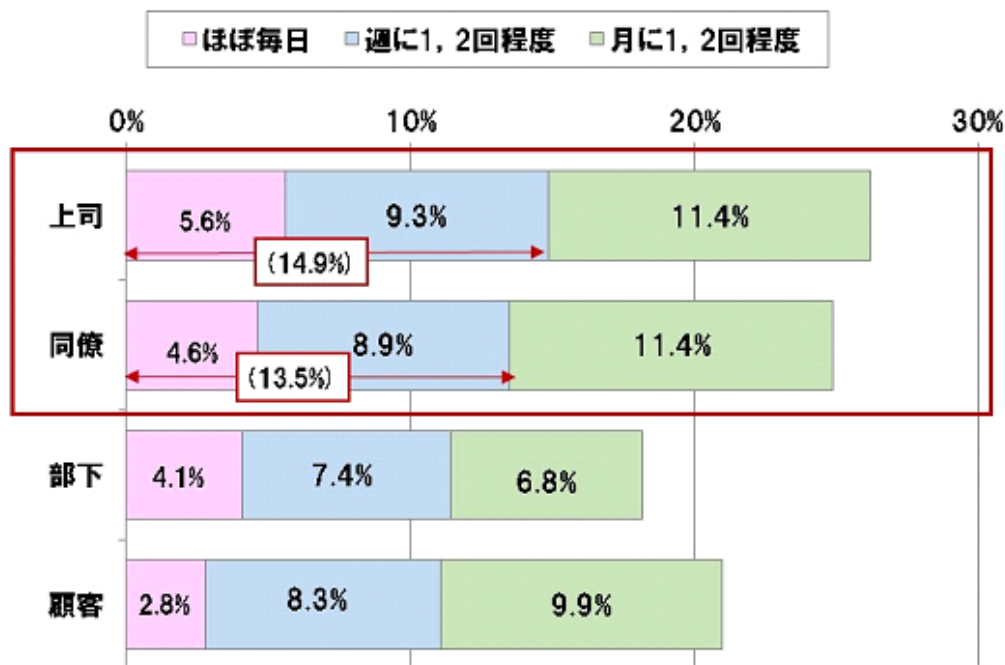
4-1. 就業時間外における業務に関して緊急性のない電話やメールへの対応

- ◆ 上司や同僚から、就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）があり、通話・返信などを週1回以上対応している人は、15%程度である。

「就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）があり、通話・返信などの対応」について、「上司、同僚、部下、顧客」に対する回答は、上司が最も多く、毎日対応している人は5.6%、週1、2回程度の対応が9.3%とあわせて14.9%である。

同様に、「同僚」からは13.5%が週1、2回程度以上の就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）があり、通話・返信などの対応を行っている。【図表4-1-1】

【図表 4-1-1】 就業時間外における業務に関して緊急性のない電話やメールへの対応 （N = 1,110）

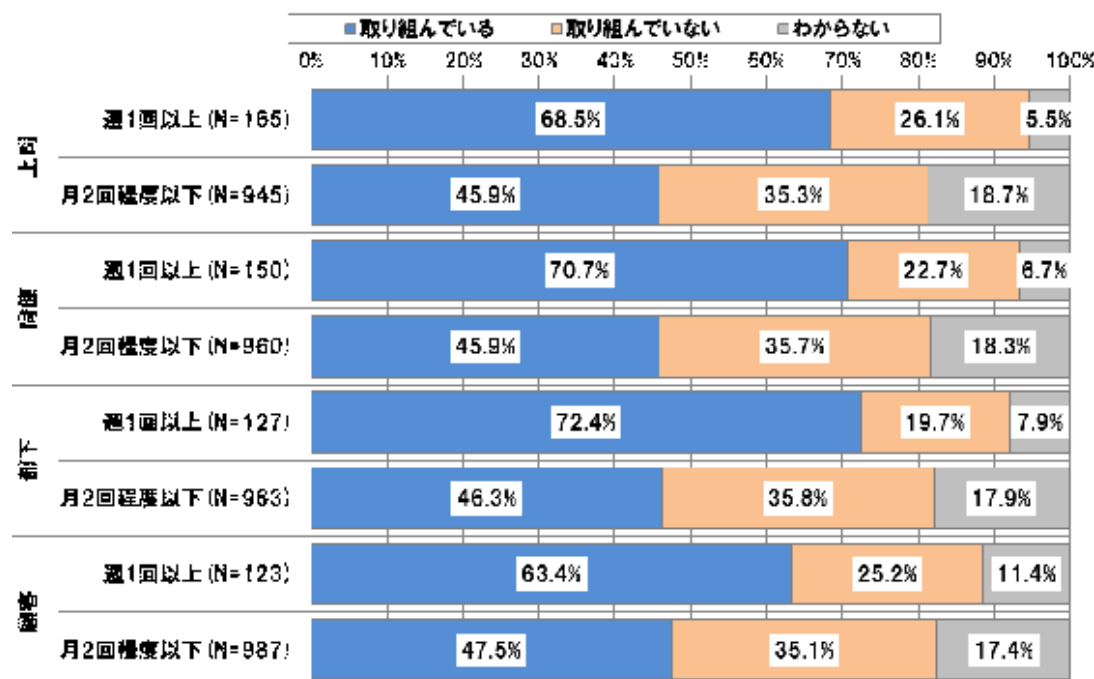


※「顧客」は、顧客・取引先（社内顧客を含む）として回答いただいている。

- ◆ 就業時間外に業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）があり、通話・返信に週1回以上対応している人の職場の6～7割程度が働き方改革を実施している。

「就業時間外に業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）があり、通話・返信などの対応」を週1回以上対応している人の勤務先は、6～7割程度が働き方改革を行っている。働き方改革を推進している企業は、気軽にコミュニケーションをとれる環境を整備している企業が多いことから、就業時間外にも電話やメール（LINE等を含む）で対応していると想定される。【図表4-1-2】

【図表 4-1-2】 就業時間外に業務に関して緊急性のない電話やメールへの対応と働き方改革



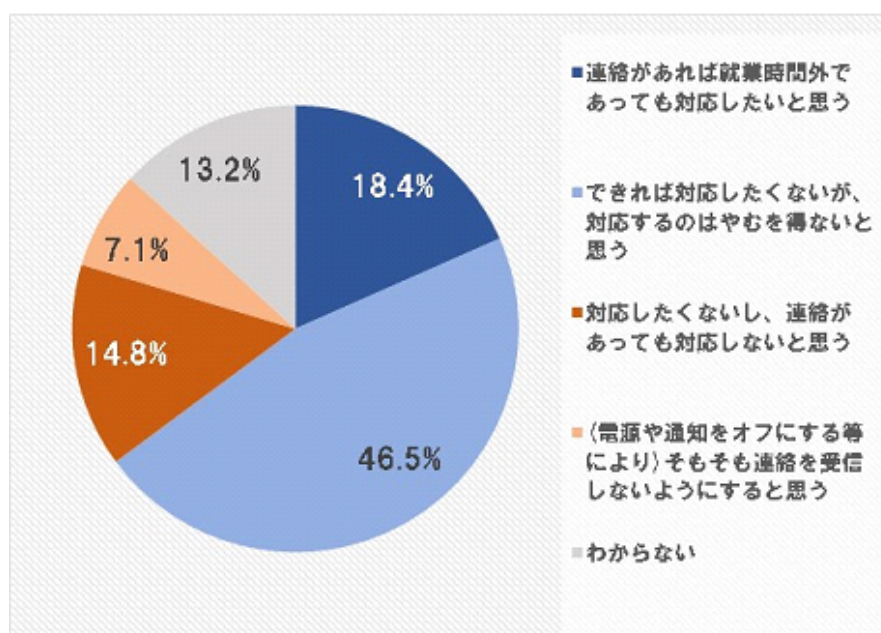
※「顧客」は、顧客・取引先（社内顧客を含む）として回答いただいている。

- ◆ 就業時間外に業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）に、できれば対応したくないが、対応するのはやむを得ないと46.5%の人が考えている。

就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）に、「連絡があれば対応したいと思う」人が18.4%、「できれば対応したくないが、対応するのはやむを得ないと思う」人が46.5%と、連絡があれば対応する人は64.9%と多い。

一方で、14.8%の人は「対応したくないし、連絡があっても対応しないと思う」、7.1%の人は「（電源や通知をオフにする等により）そもそも連絡を受信しないようにすると思う」と回答している。【図表4-1-3】

【図表 4-1-3】就業時間外に業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）に対応することへの考え方（N=1,110）



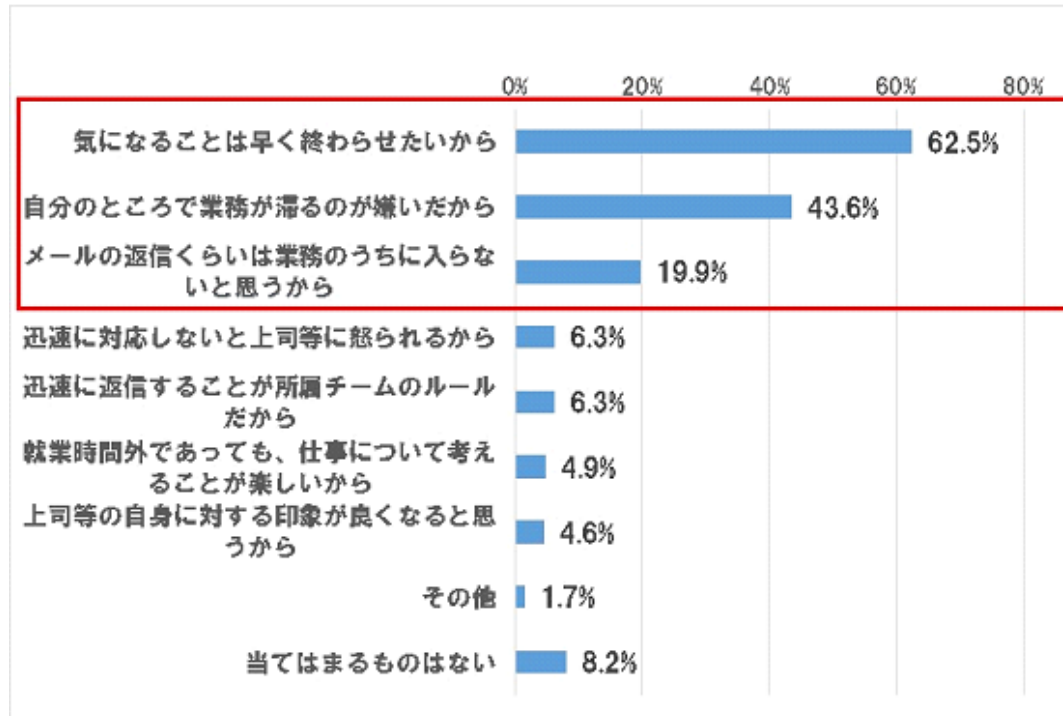
- ◆ 「連絡があれば対応する」と回答した人のうち、62.5%の人が「気になることは早く終わらせたいから」という理由で就業時間外に業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）に対応すると思うと回答している。

就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）に、「連絡があれば対応したい」（204人）と「できれば対応したくないが、対応するのはやむを得ない」（516人）と回答した人（あわせて720人）のうち、対応する理由として「気になることは早く終わらせたいから」が62.5%と最も多い。

続いて、「自分のところで業務が滞るのが嫌いだから」（43.6%）、「メールの返信くらいは業務のうちに入らないと思うから」（19.9%）と回答している。【図表4-1-4】

【図表 4-1-4】 就業時間外に業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）に対応する理由(N=720)

（複数回答）



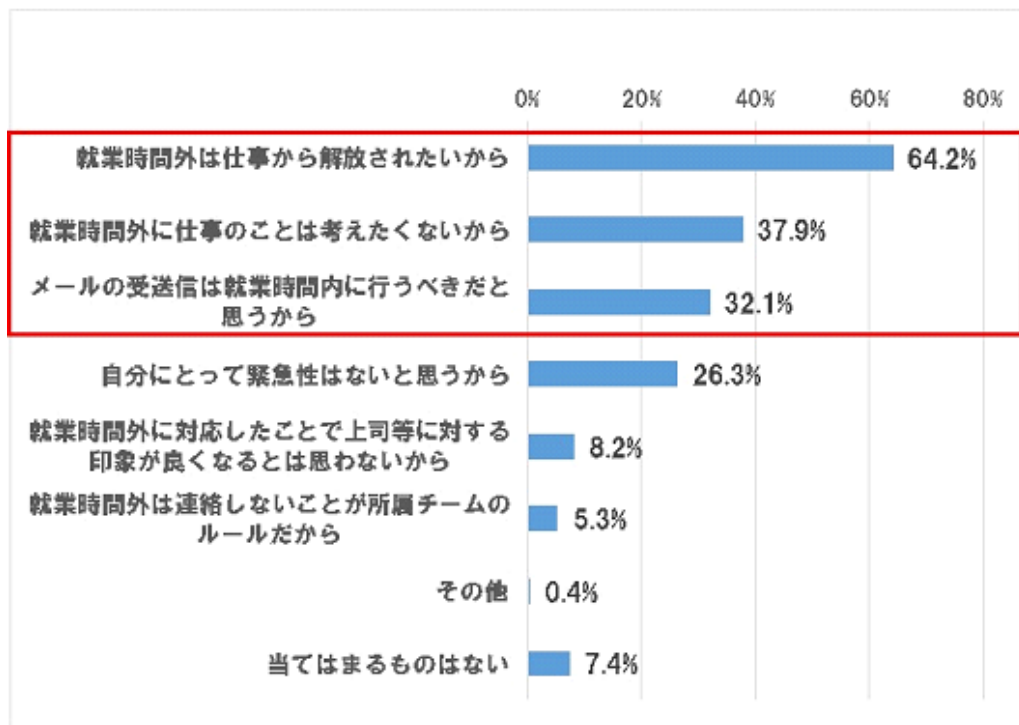
- ◆ 「連絡があっても対応しない」と回答した人のうち、64.2%の人が「就業時間外は仕事から解放されたいから」という理由で就業時間外に業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）に対応しないと回答している。

就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）に、「対応したくないし、連絡があっても対応しないと思う」（164人）と「(電源や通知をオフにする等により)そもそも連絡を受信しないようにすると思う」（79人）と回答した人（あわせて243人）のうち、対応しない理由として「就業時間外は仕事から解放されたいから」が64.2%と最も多い。

続いて、「就業時間外に仕事のことは考えたくないから」（37.9%）、「メールの受送信は就業時間内に行うべきだと思うから」（32.1%）と回答している。【図表4-1-5】

【図表 4-1-5】 就業時間外に業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）に対応しない理由(N=243)

（複数回答）



[■目次に飛ぶ](#) [▲上に戻る](#)

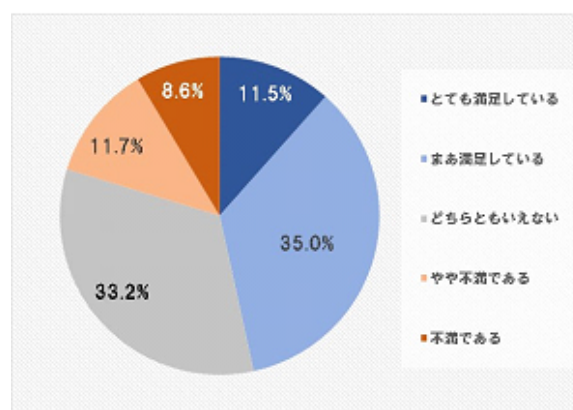
4-2. 有給休暇の満足度

◆ 半数近くの人が過去1年間の取得できた休暇日数・時間に満足している。

「過去1年間の取得できた休暇日数・時間」に対して、「とても満足している」(11.5%)、「まあ満足している」(35.0%)とあわせて、46.5%の人が満足している。

一方、「やや不満である」(11.7%)、「不満である」(8.6%)とあわせて20.3%の人が休暇日数・時間に満足度していない。【図表4-2-1】

【図表 4-2-1】 過去1年間の取得できた休暇日数・時間への満足度(N=1,110)

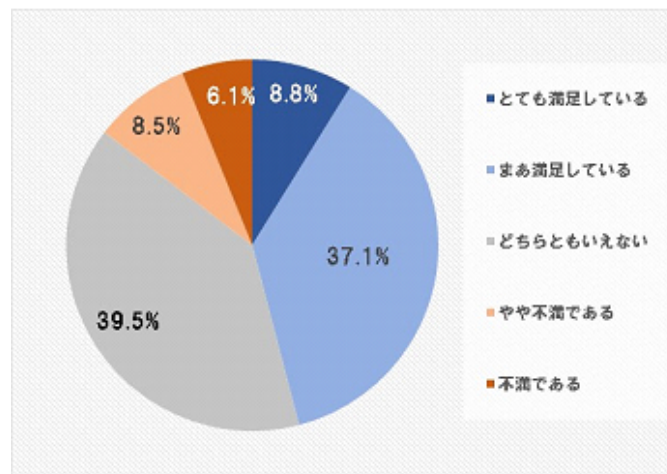


◆ 半数近くの人が過去1年間の取得できた休暇日数・時間の過ごし方に満足している。

「過去1年間の取得できた休暇日数・時間の過ごし方」に対して、「とても満足している」(8.8%)、「まあ満足している」(37.1%)とあわせて、45.9%の人が満足している。

一方、「やや不満である」(8.5%)、「不満である」(6.1%)とあわせて14.6%の人が休暇日数・時間の過ごし方に満足していない。【図表4-2-2】

【図表 4-2-2】 過去1年間の取得できた休暇の過ごし方に対する満足度 (N=1,110)



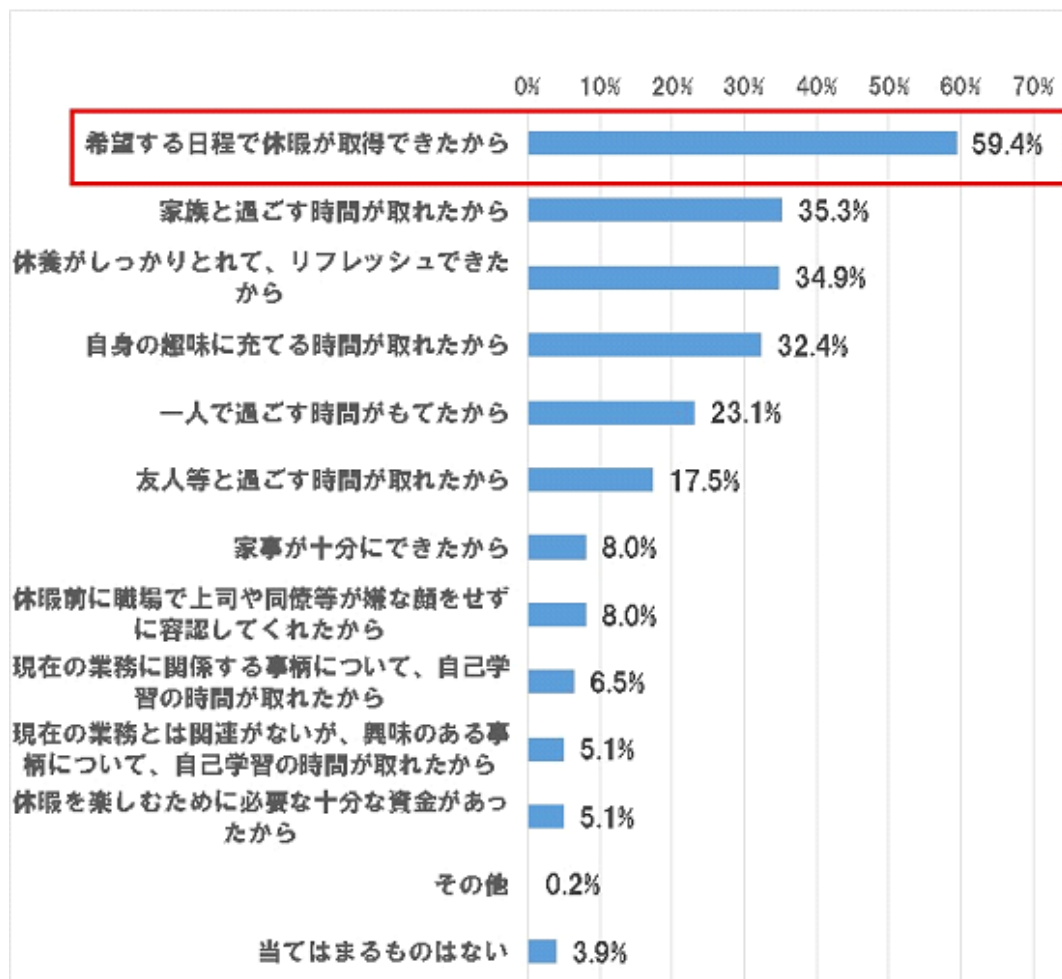
◆ 人が過去1年間の取得できた休暇の過ごし方に満足している人のうち、59.4%の人が希望する日程で休暇が取得できたことを満足した理由に挙げている。

「過去1年間の取得できた休暇の過ごし方」に対して、「とても満足している人」(128人)、「まあ満足している」(389人)のうち、59.4%の人が「希望する日程で休暇が取得できた」ことに満足している。

続いて、「家族と過ごす時間が取れた」(35.3%)、「休養がしっかりとれて、リフレッシュできた」(34.9%)、「自身の趣味に充てる時間が取れた」(32.4%)が満足した理由として挙げている。【図表4-2-3】

【図表 4-2-3】 過去1年間の取得できた休暇の過ごし方に満足した理由(N=510)

(複数回答)



- ◆ 過去1年間の取得できた休暇の過ごし方に満足していない人のうち、13.6%の人は休暇中も仕事の問い合わせがあり、休まらなかったと回答している。

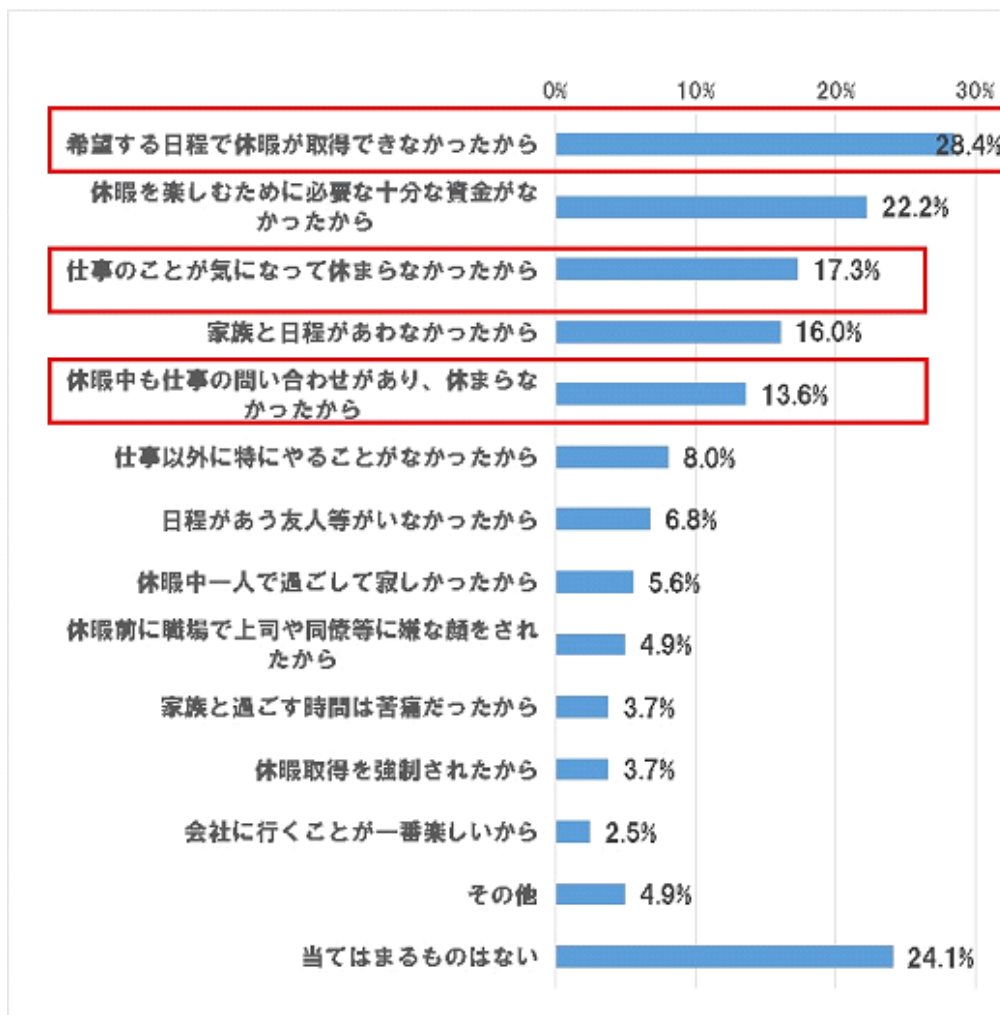
「過去1年間の取得できた休暇日数・時間の過ごし方」に対して、「やや不満」（94人）、「とても不満」（68人）のうち、28.4%の人が「希望する日程で休暇が取得できなかった」ことをその理由に挙げている。

「仕事が気になって休まらなかった」（17.3%）、「休暇中も仕事の問い合わせがあり、休まらなかった」（13.6%）と、仕事から解放されなかったことを満足できなかった理由に挙げている。

「仕事以外に特にやることがない」ことを理由に挙げている人も8%存在する。【図表4-2-4】

【図表 4-2-4】 過去1年間の取得できた休暇の過ごし方に満足していない理由(N=160)

（複数回答）



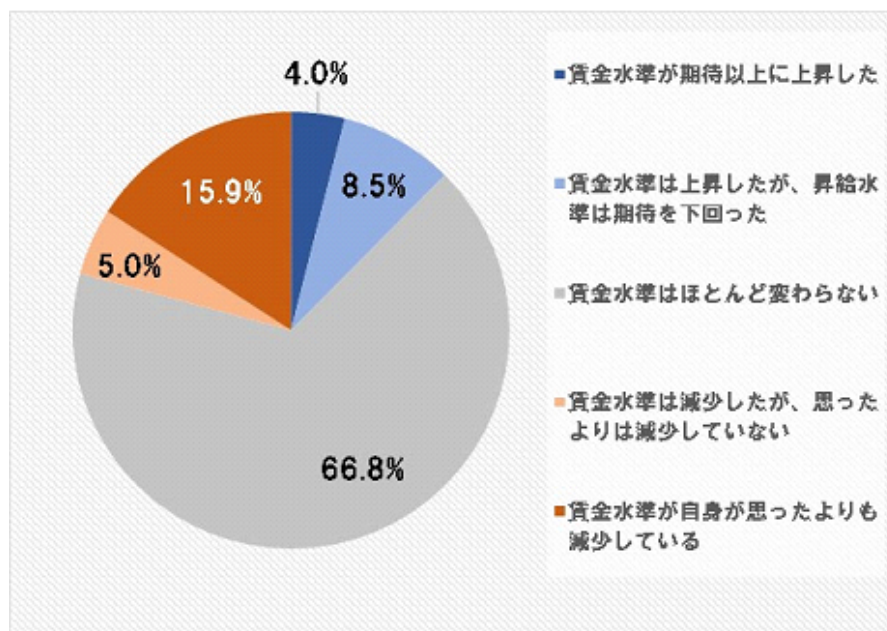
4-3. 賃金水準

- ◆ 受け取っている賃金の水準（月例給与の額）の1年前と比較して、66.8%の人が賃金水準はほとんど変わらないと回答している。

受け取っている賃金の水準（月例給与の額）の1年前と比較して、賃金水準はほとんど変わらない人が最も多く（66.8%）、受け取っている賃金の水準（月例給与の額）の1年前と比較して賃金水準が「期待以上に上昇」（4.0%）、「期待は下回ったが上昇」（8.5%）とあわせて賃金が増加した人は12.5%である。

一方、「賃金は減少したが思ったほどではない」（5.0%）、「思ったよりも減少した」（15.9%）とあわせて20.9%の人は賃金が減少したと回答している。働き方改革のマイナスの変化のトップとして挙げられている「収入の減少」（25.4%）よりも若干少ない結果となっている。【図表4-3-1】

【図表 4-3-1】受け取っている賃金の水準（月例給与の額）の1年前と比較した変化(N=1,110)



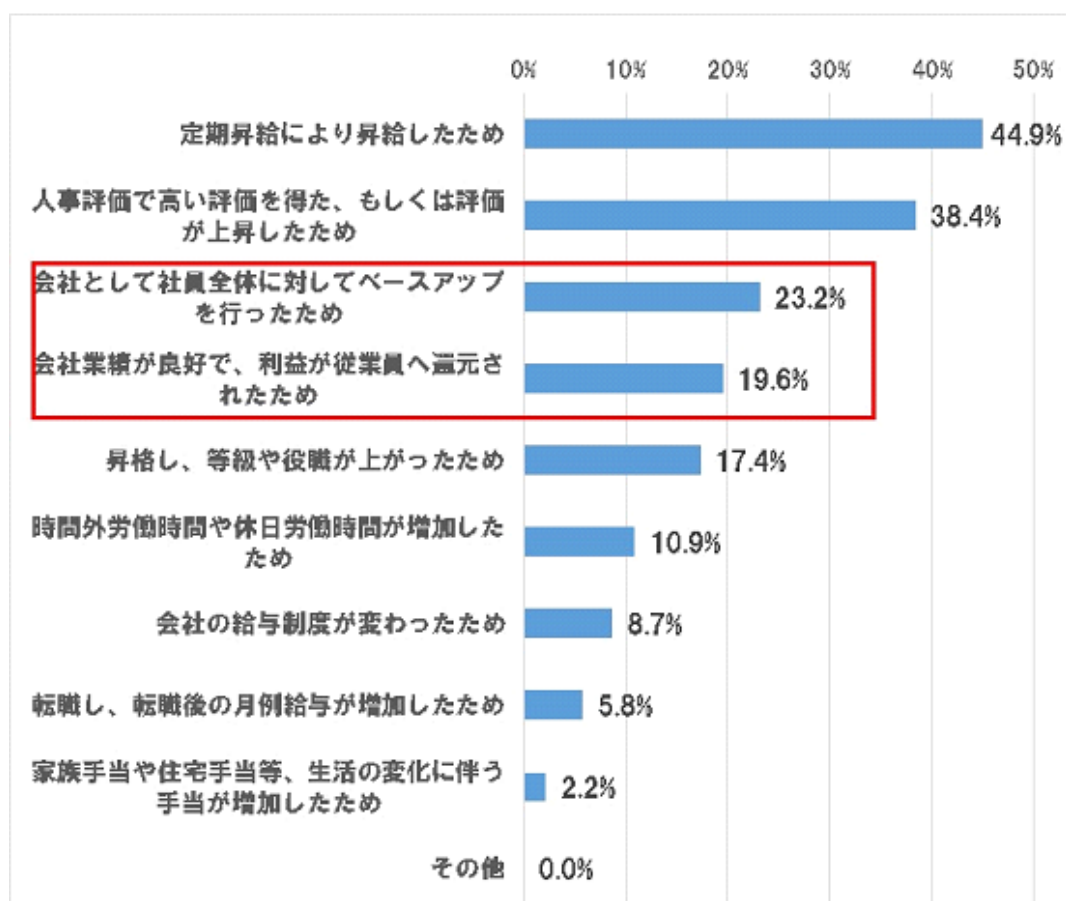
- ◆ 受け取っている賃金の水準（月例給与の額）が1年前と比較して上昇した人のうち、その理由として定期昇給が44.9%と最も多く、2割程度がベースアップや会社業績が良好で利益が従業員に還元されたと回答している。

受け取っている賃金の水準（月例給与の額）の1年前と比較して、賃金水準が上昇した人のうち、その理由として定期昇給が44.9%と最も多く、続いて人事評価の高評価による上昇（38.4%）と回答している。

会社として社員全体に対するベースアップや会社業績が良好で利益が従業員に還元されたと回答している人は、2割程度である。（23.2%、19.6%）【図表4-3-1】

【図表 4-3-1】受け取っている賃金の水準（月例給与の額）が1年前と比較して上昇した理由（N=138）

（複数回答）



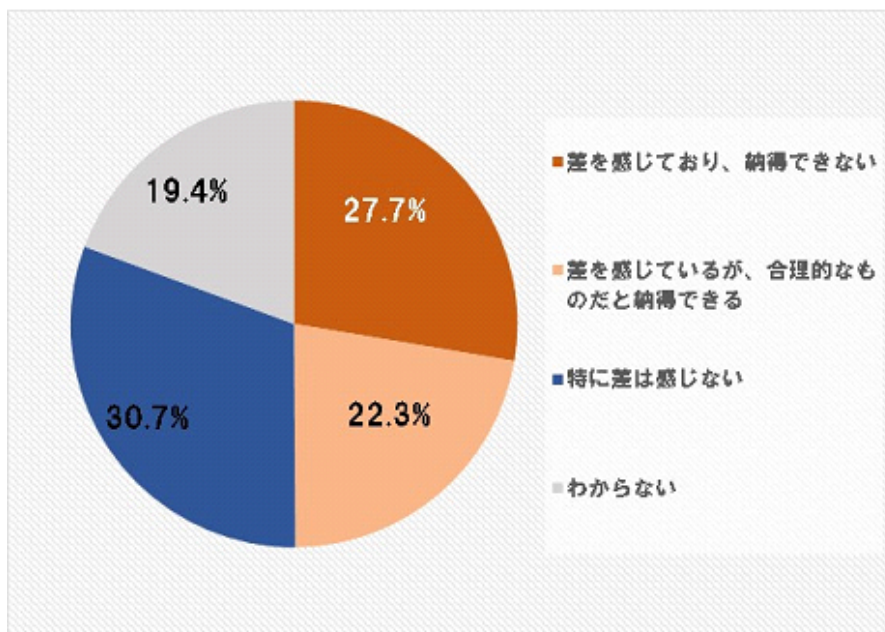
4-4. 同一労働同一賃金

- ◆ 50%の人が同じ役割や責任を有する社員間での処遇（賃金水準や育成の仕組み等）の賃金水準（月例給与の額）の差を感じていると回答している。

同じ役割や責任を有する社員間での処遇（賃金水準や育成の仕組み等）の賃金水準（月例給与の額）に「納得できない」（27.7%）、「差は感じているが、合理的なものだと納得している」（22.3%）と差を感じている人は、50%に達している。

一方、30.7%の人は「特に差は感じない」と回答している。【図表4-4-1】

【図表 4-4-1】 同じ役割や責任を有する社員間での処遇（賃金水準や育成の仕組み等）の賃金水準（月例給与の額）の差
(N=1,110)



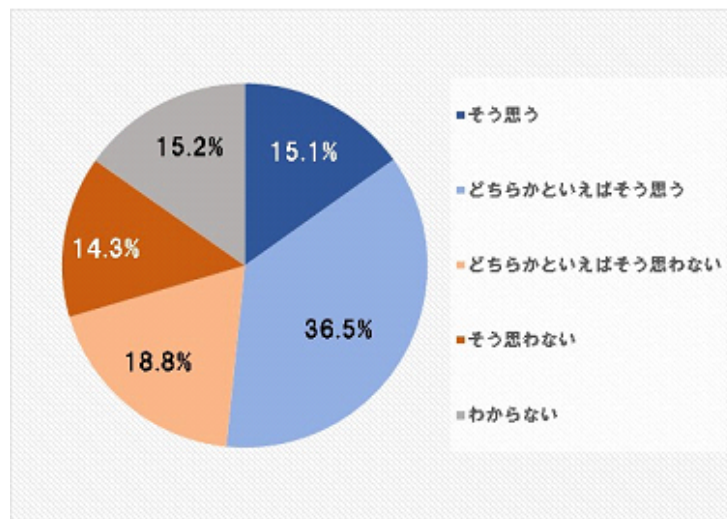
4-5. 終身雇用

- ◆ 5割強が自身の会社の人事制度をはじめとした労働慣行が終身雇用となっていると感じていると回答している。

「自身の会社の人事制度をはじめとした労働慣行が終身雇用となっていると感じている」（15.1%）、「どちらかといえばそう感じている」（36.5%）であり、あわせて自身の会社は終身雇用と思っている人は51.6%に達している。

一方、「どちらかといえばそう思わない」（18.8%）、「そう思わない」（14.3%）とあわせて終身雇用とっていない人は33.1%である。【図表4-5-1】

【図表 4-5-1】 自身の会社の人事制度をはじめとした労働慣行が終身雇用となっていると感じている人の割合
(N=1,110)



[■ 目次に飛ぶ](#) [▲ 上に戻る](#)