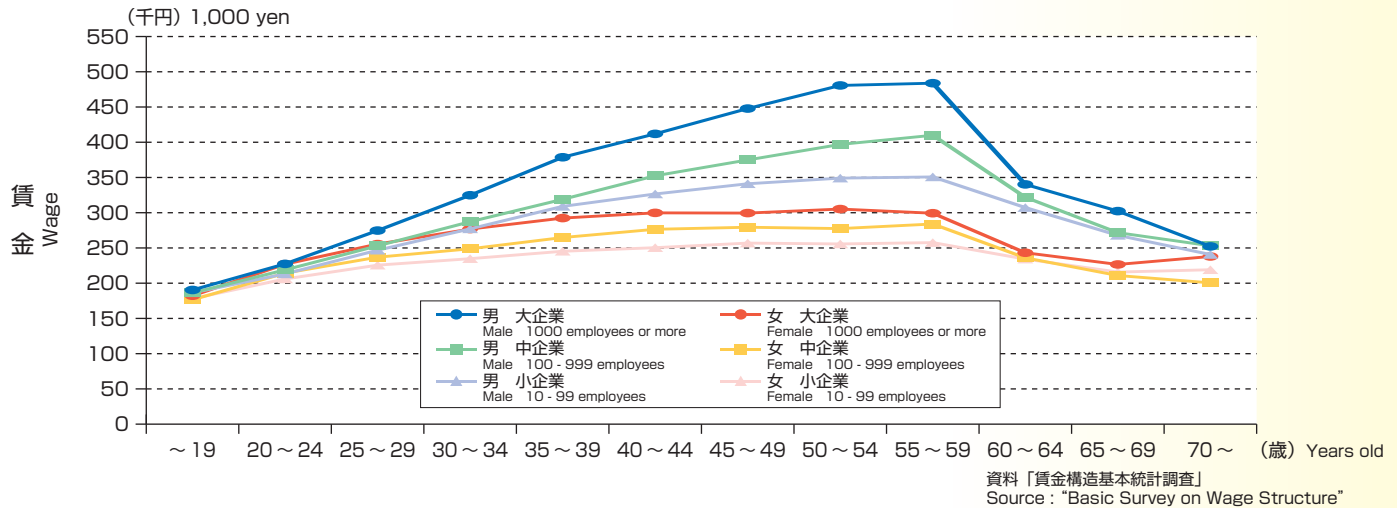


# 就職 Employment

## ◇大企業の賃金ピークは男性は55～59歳で48万3,800円、女性50～54歳で30万5,200円

The peak of wages of large enterprises is 483,800 yen at age 55 to 59 for male, 305,200 yen at age 50 to 54 for female

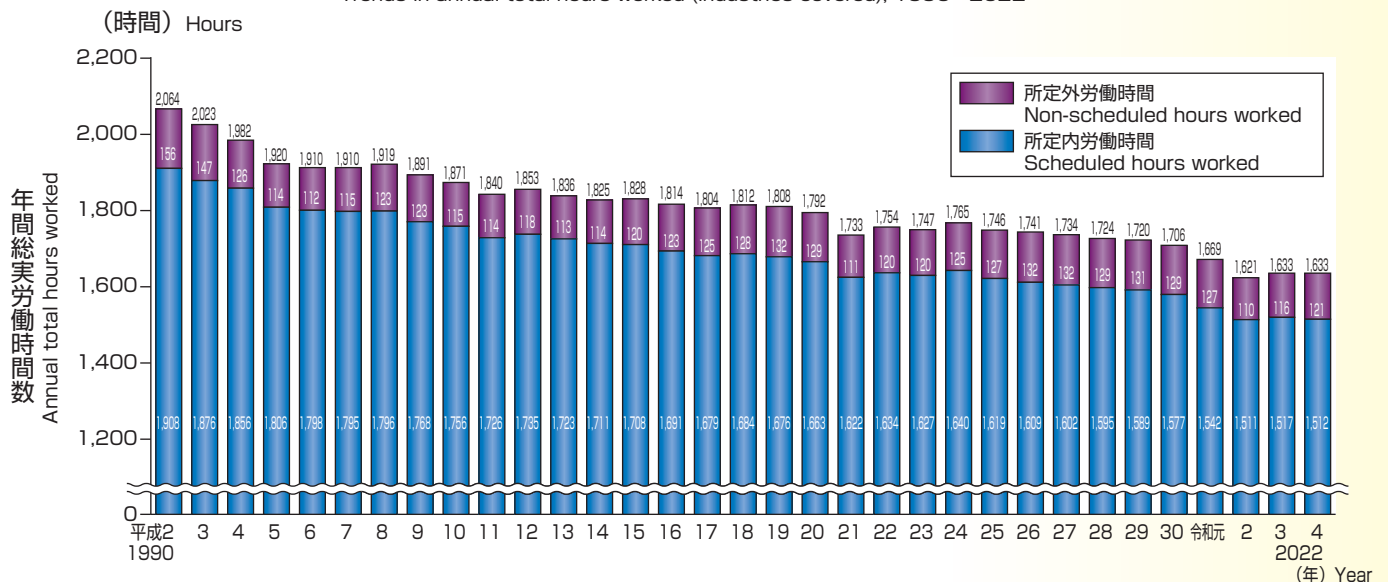
年齢階級、性、企業規模別賃金（産業計） ー令和4年ー  
Wages by sex, age group and size of enterprise (Industries covered), 2022



## ◇年間労働時間は1,633時間

Annual total hours worked are 1,633 hours

年間総実労働時間の年次推移（調査産業計） ー平成2～令和4年ー  
Trends in annual total hours worked (Industries covered), 1990–2022

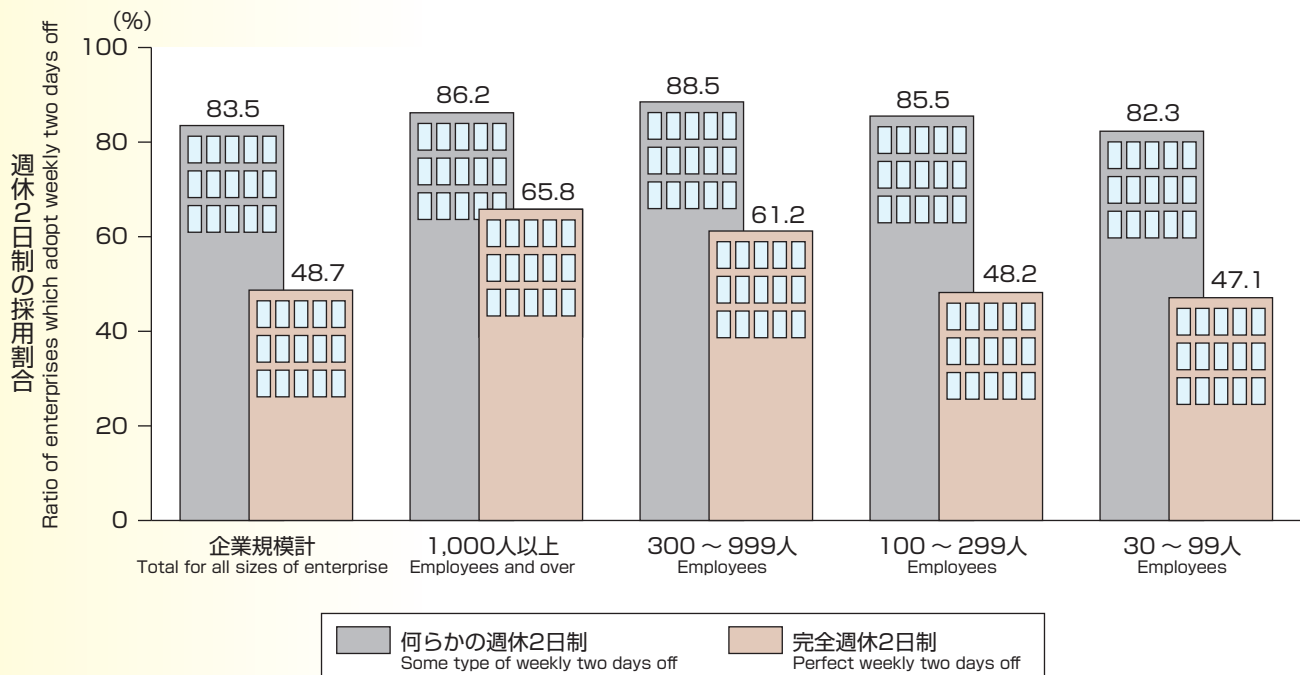


## ◇約8割の企業で何らかの週休2日制採用

About 80% of enterprises adopt some type of weekly two days off

企業規模別にみた週休2日制の採用割合 —令和4年—

Ratio of enterprises that adopt weekly two days off by size of enterprise, 2022



資料「就労条件総合調査」

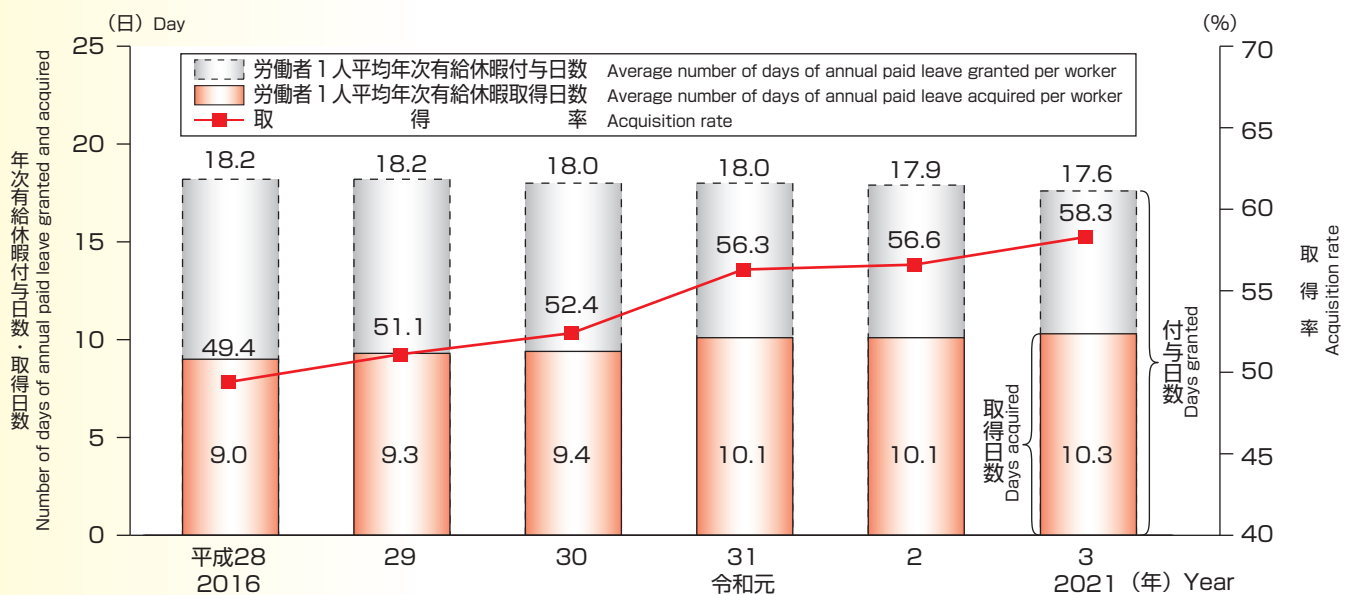
Source: "General Survey on Working Conditions"

## ◇年次有給休暇の取得率は58.3%

Acquisition rate of annual paid leave is 58.3%

年次有給休暇の取得状況の年次推移 —平成28～令和3年—

Trends in acquisition situation of annual paid leave, 2016-2021



注1: 調査期日は、翌年1月1日現在

2: 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

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

4: 「取得率」は、取得日数/付与日数×100(%)である。

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

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

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

4. "Acquisition rate": Total days acquired / Total days granted x 100

資料「就労条件総合調査」

Source: "General Survey on Working Conditions"

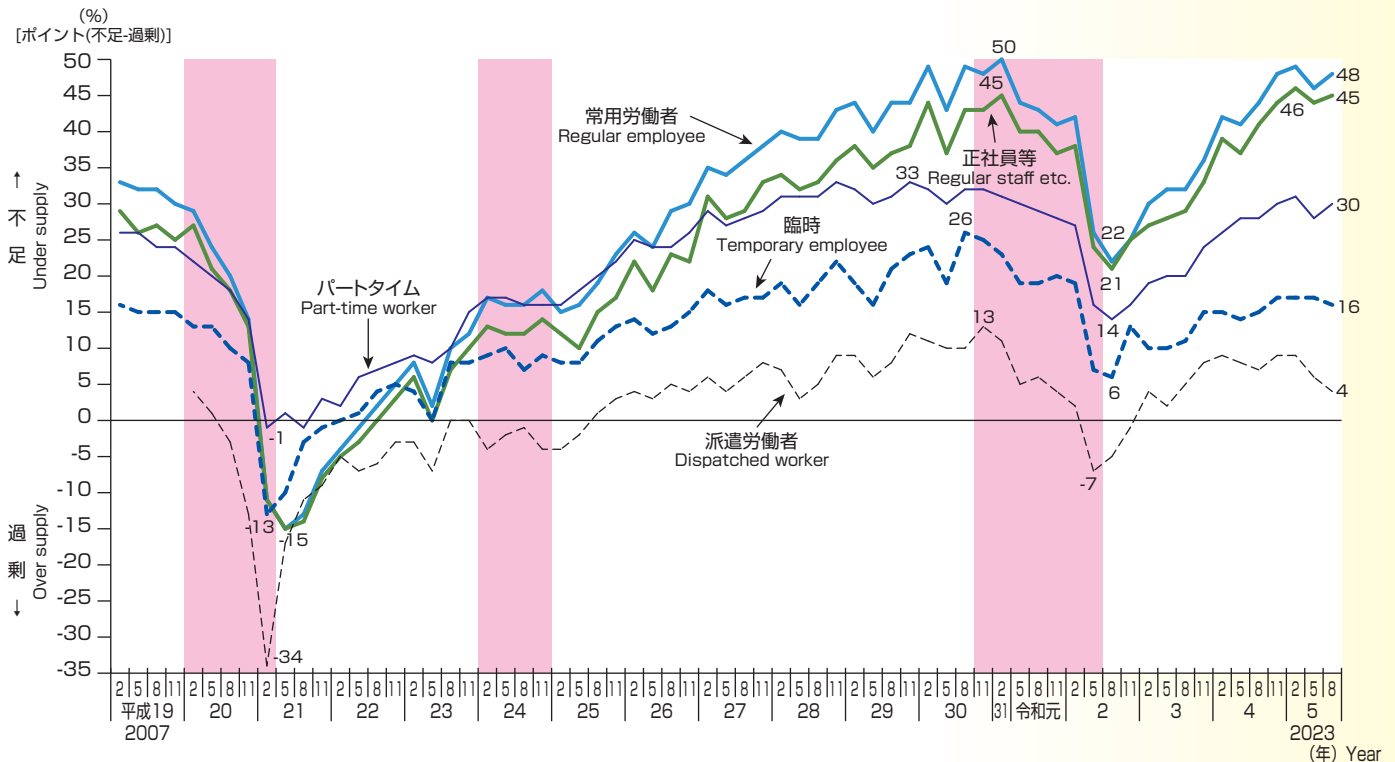
# 就職 Employment

## ◇平成23年8月以降、正社員等労働者、パートタイム労働者とも不足超過

Under-supply of labour is getting stronger in both Regular staff etc. and Part-time worker since August 2011

労働者過不足感の推移（雇用形態別）（平成19年2月から令和5年8月）

Trends in over- and under-supply of labour (by employment type)(from Feb. 2007 to Aug. 2023)



注1)：労働者過不足感とは、「労働者過不足判断D.I.」で表され、「労働者過不足判断D.I.」とは、調査時点において、労働者が「不足」と回答した事業所の割合から「過剰」と回答した事業所の割合を差し引いた値である。この判断D.I.がプラスであれば、人手不足と感じている事業所が多いことを示す。

2)：「常用労働者」については、平成19年11月調査以前は「全労働者」として調査しており、一部調査対象が異なるため、平成20年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。

3)：「正社員等」については、平成19年11月調査以前は「常用」として調査していたため、平成20年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。

\*「常用」…雇用期間を定めずに雇用されている者をいう。パートタイムは除く。

\*「正社員等」…雇用期間を定めずに雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいう。パートタイムは除く。

4)：「派遣労働者」については、平成20年2月から調査を開始した。

5)：平成20年11月調査以前の数値は「医療、福祉」を含まないため、平成21年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。

6)：無回答を除いた集計による。

7)：網掛け部分は内閣府の景気基準日付（四半期基準日付）による景気後退期を示す。

Note 1. Over- and under-supply of labour is expressed in "D.I. for supply of labour judgement", and "D.I. for supply of labour judgement" is the percentage of establishments that responded labour force is "under-supply" minus those that responded it is "over-supply" as of the survey date. If this judgement D.I. is positive it means that there are more establishments that feel the labour force is under supplied.

2. For the Nov. 2007 survey and before "Regular employee" was surveyed as "All workers", and as the survey coverage is partially different the figure does not strictly connect with the figures of the Feb. 2008 survey and after.

3. For the Nov. 2007 survey and before "Regular staff etc." was surveyed as "Regular", hence the figure does not strictly connect with the figures of the Feb. 2008 survey and after.

\* "Regular": A person employed with no defined period. Part-time workers are excluded.

\* "Regular staff etc.": A person employed with no defined period or a person employed for a defined period which exceeds 1 month. Part-time workers are excluded.

4. "Dispatched worker" was surveyed from Feb. 2008.

5. Since figures of the Nov. 2008 survey and before does not include "Medical, health care and welfare", it does not strictly connect with the figures of the Feb. 2009 survey and after.

6. "No response" was excluded from the tabulation.

7. The shaded area are the economic recession period according to the economic reference date (quarterly reference date) set by the Cabinet Office.

資料「労働経済動向調査」

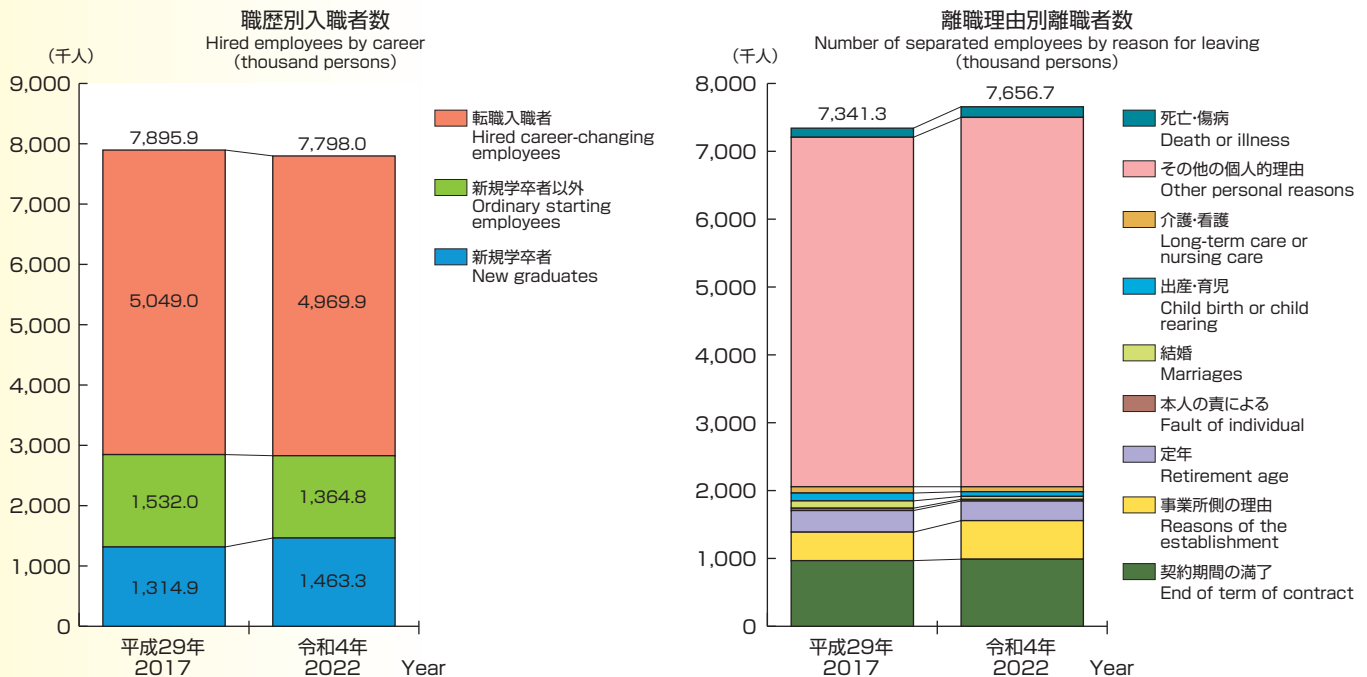
Source: "Survey on Labour Economy Trend"

## ◇入職者数は7,798.0千人、離職者数は7,656.7千人

Number of hired employees was 7,798.0 thousand persons, number of separated employees was 7,656.7 thousand persons

### 職歴別入職者数及び離職理由別離職者数（計）（平成29年・令和4年）

Number of hired employees by career and number of separated employees by reason for leaving (total)(2017, 2022)



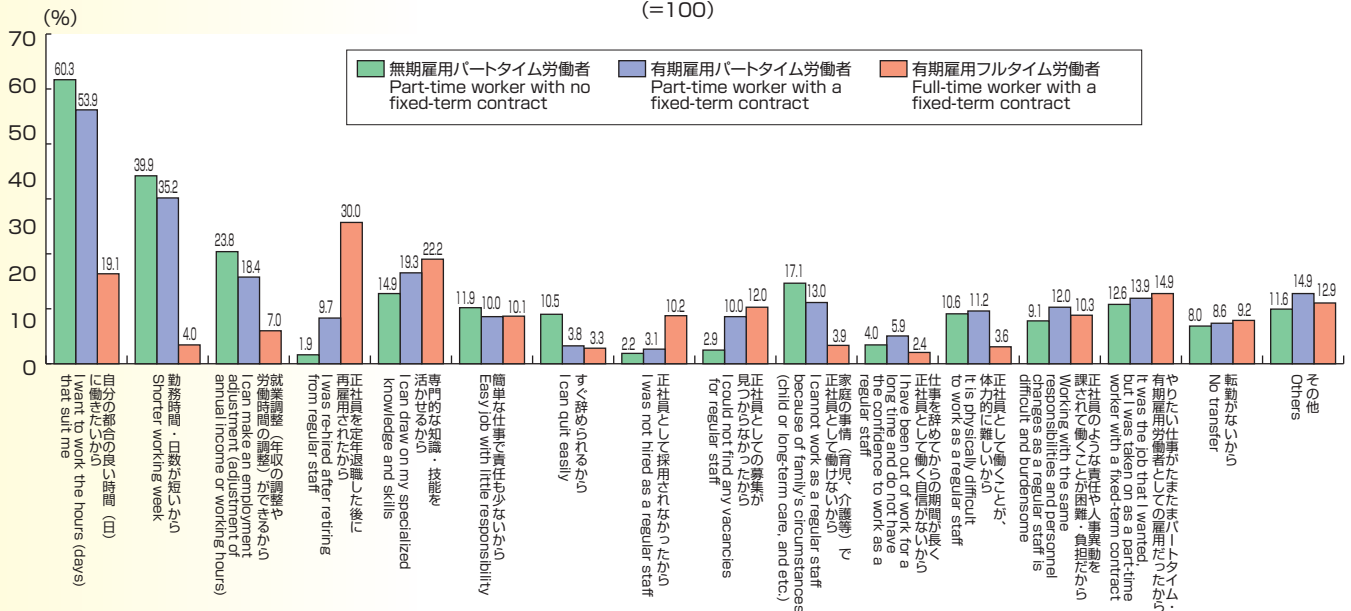
資料「雇用動向調査」  
Source: "Survey on Employment Trends"

## ◇現在の就業形態を選んだ理由は、無期雇用パートタイム労働者・有期雇用パートタイム労働者では「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」が60.3%・53.9%、有期雇用フルタイム労働者では「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」が30.0%で最も多い

For the reason for choosing current employment type, 60.3% and 53.9% of part-time workers with non-fixed term contract and part-time workers with a fixed-term contract respectively answered, "I want to work the hours (days) that suit me" and 30.0% of full-time workers with a fixed-term contract "I was re-hired after retiring from regular staff"

### パートタイム・有期雇用労働者の現在の就業形態を選んだ理由別労働者割合（複数回答）－令和3年－ （就業形態別パートタイム・有期雇用労働者＝100）

Main reasons for choosing current employment type for part-time workers and fixed-term workers (choice of multiple responses), 2021 (=100)



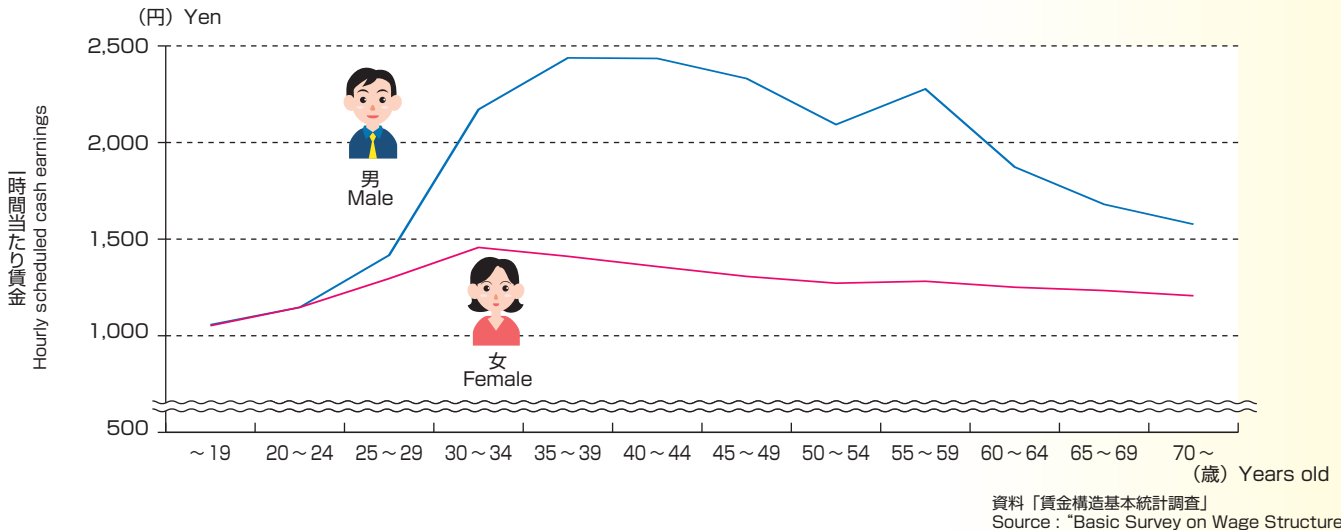
資料「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」  
Source: "General Survey on Part-time and fixed-term Workers"

# 就職 Employment

◇短時間労働者の賃金のピークは男性は35～39歳で2,438円、女性は30～34歳で1,457円

The peak of wages of part-time workers is 2,438 yen at 35-39 years old for male, and 1,457 yen at 30-34 years old for female

短時間労働者の性、年齢階級別1時間当たり賃金（産業計、企業規模計）－令和4年－  
Hourly wages for part-time workers by age group and sex (Industries covered), 2022

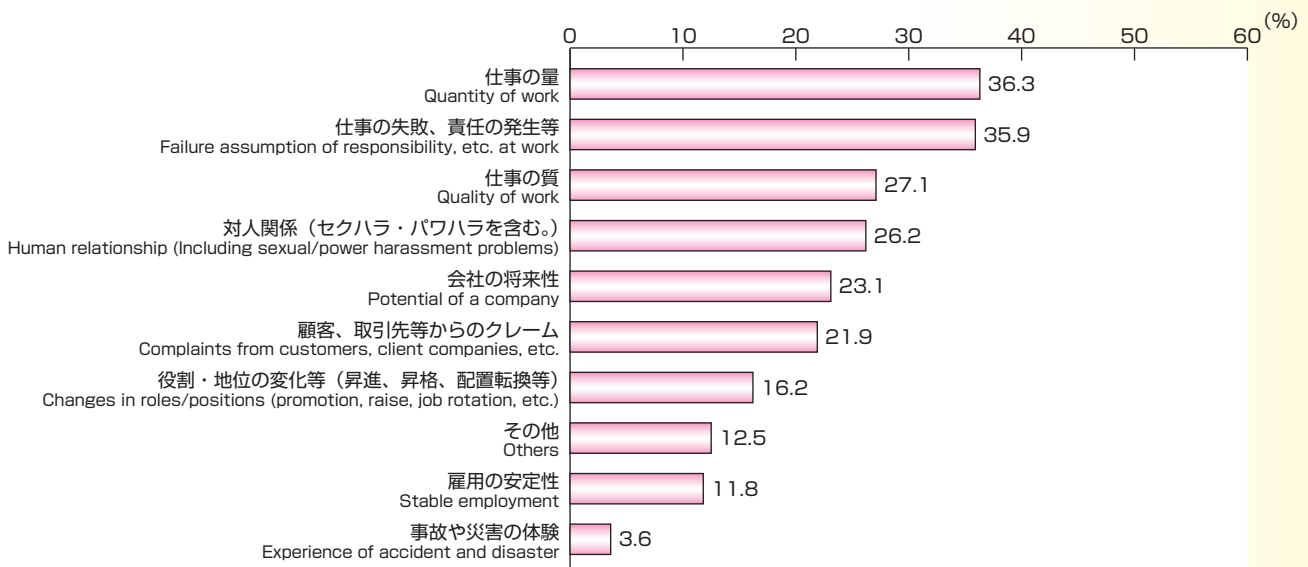


◇ストレスとなっていると感じている事柄（主なもの3つ以内）は「仕事の量」が36.3%と最も多い

"Quantity of work" was the most frequently selected cause of stress (major ones up to 3) at 36.3%

現在の仕事や職業生活に関することでストレスとなっていると感じている事柄（主なもの3つ以内）－令和4年－  
(ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者＝100%)

Issues on current job or occupational life that is felt as causing stress (major ones up to 3), 2022  
(Number of workers with an issue causing stress = 100)



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

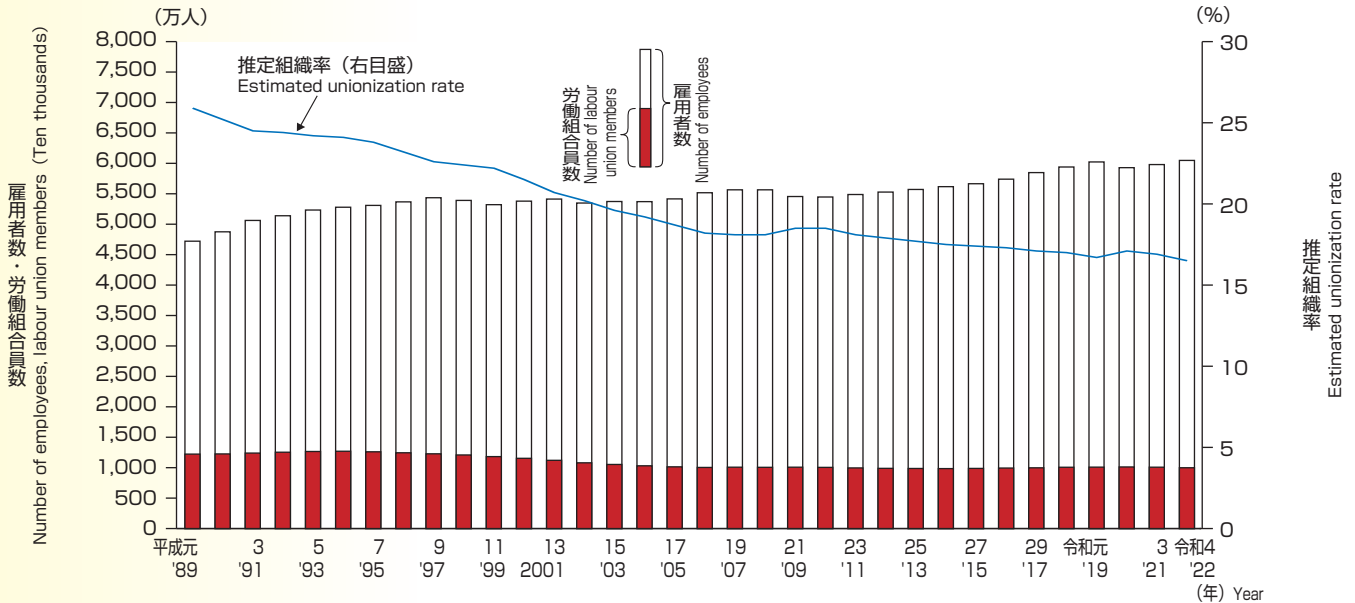


## ◇労働組合推定組織率は16.5%

Estimated unionization rate is 16.5%

雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移 —平成元年～令和4年—

Trends in the number of employees, labour union members, and an estimated unionization rate, 1989–2022



資料「労働組合基礎調査」

Source: "Basic Survey on Labour Unions"

注1) : 各年6月末現在

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

Note 1. As of June 30, each year

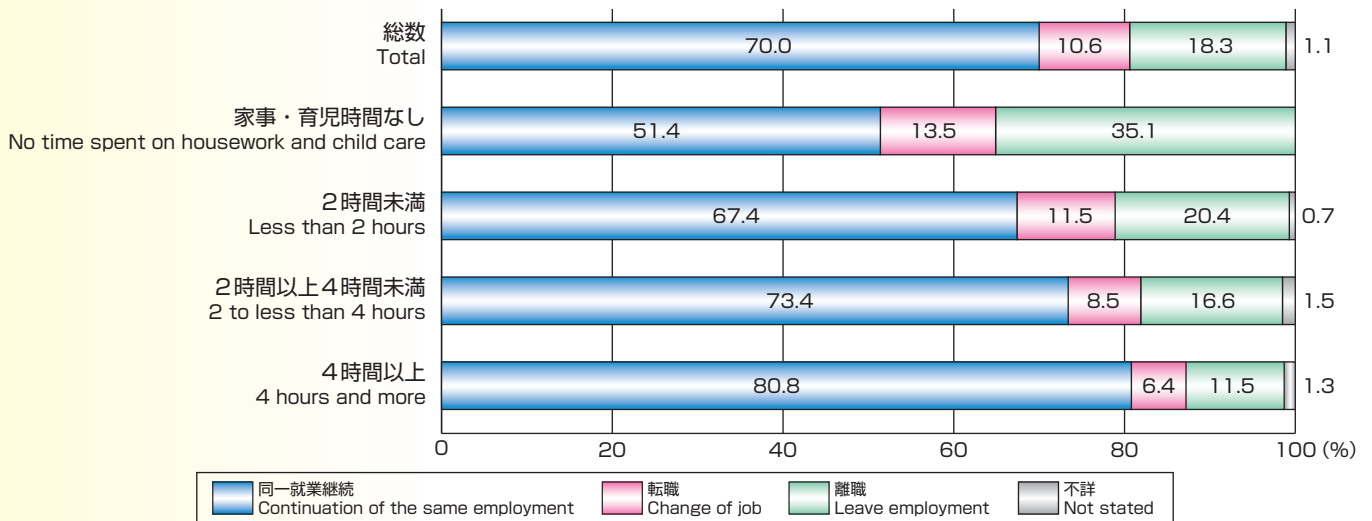
2. The result derived by dividing the number of union members identified by this survey by the number of employees based on the "Labour Force Survey" which is implemented by the Statistics Bureau of the Ministry of Internal Affairs and Communications.

## ◇夫の平日の家事・育児時間が長いほど出産後の妻の「同一就業継続」の割合が高い

Percentage of wives "continuing the same job" is higher when time of husbands spent on housework and child care during week days is longer

この9年間に子どもが生まれた夫婦の出産後の夫の平日の家事・育児時間別にみた出産後の妻の就業状況 —令和3年—

Employment conditions of wives after childbirth by time of husbands spent on housework and child care during week days after childbirth among couples that had a childbirth in the past nine years, 2021



資料「第10回 21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」

Source: "The 10th Longitudinal Survey of Adults in the 21st Century (2012 cohort)"

注1) : 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの9年間に子どもが生まれた同居夫婦である。

①第1回から第10回まで双方が回答した夫婦

②第1回に独身で第9回までの間に結婚し、第10回まで回答した夫婦

③妻が産産前に仕事ありで、かつ、第1回の「女性票」の対象者

2) : 9年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

Note 1. Tabulation is made on couples living together that had a childbirth in the past 9 years and meets either of the condition ① or ② below, and condition ③.

①Both of the couples responded from the 1st survey to the 10th survey.

②Couples that were single at the time of the 1st survey, married after that until the 9th survey, and responded from then to the 10th survey.

③The wife had job before childbirth and was a subject of the "Female questionnaire" of the 1st survey.

2. In case there were more than 2 childbirths over the last 9 years, the data of the youngest child were aggregated.