

2025年日本の労働市場の展望

Indeed Hiring Lab エコノミスト 青木雄介

2025年1月15日

Indeed Japan株式会社 Indeed Hiring Lab エコノミスト 青木 雄介



Indeedのデータを活用してOECD各国及び日本の労働市場を分析し、外部関係者に向けて分析結果・インサイトを発信。

以前は、NERAでエコノミスト、EYでデータサイエンティストとして、政府・民間・司法機関に向けた経済統計分析及び報告書作成に従事。

ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン経済学修士、東京工業大学(現東京科学大学)で工学学士。

Hiring Lab

Economic Research **by Indeed**

<https://www.hiringlab.org>



概要

- 60カ国以上、月間3.5億人が利用する世界No.1求人サイト「Indeed」のエコノミックリサーチ機関
- 8カ国の拠点。エコノミストとデータサイエンティストが、膨大な求人データを基に世界の労働市場を分析し、洞察を提供



役割

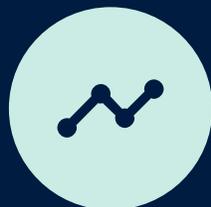
- メディア、研究者、政策立案者、求職者、採用企業に向けて、世界の労働市場に関する経済的観点からの分析を情報提供
- 中央銀行等、政策決定機関とのデータ共有・パートナーシップ



強み、データの特徴

- データ・専門的知見に裏付けされた分析と見解
- 「市場代表性」「リアルタイム性」「先行性」のあるデータ

Agenda



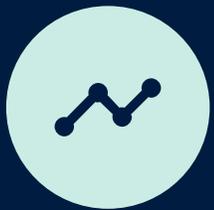
賃金と労働市場の流動性



供給力の課題



まとめ

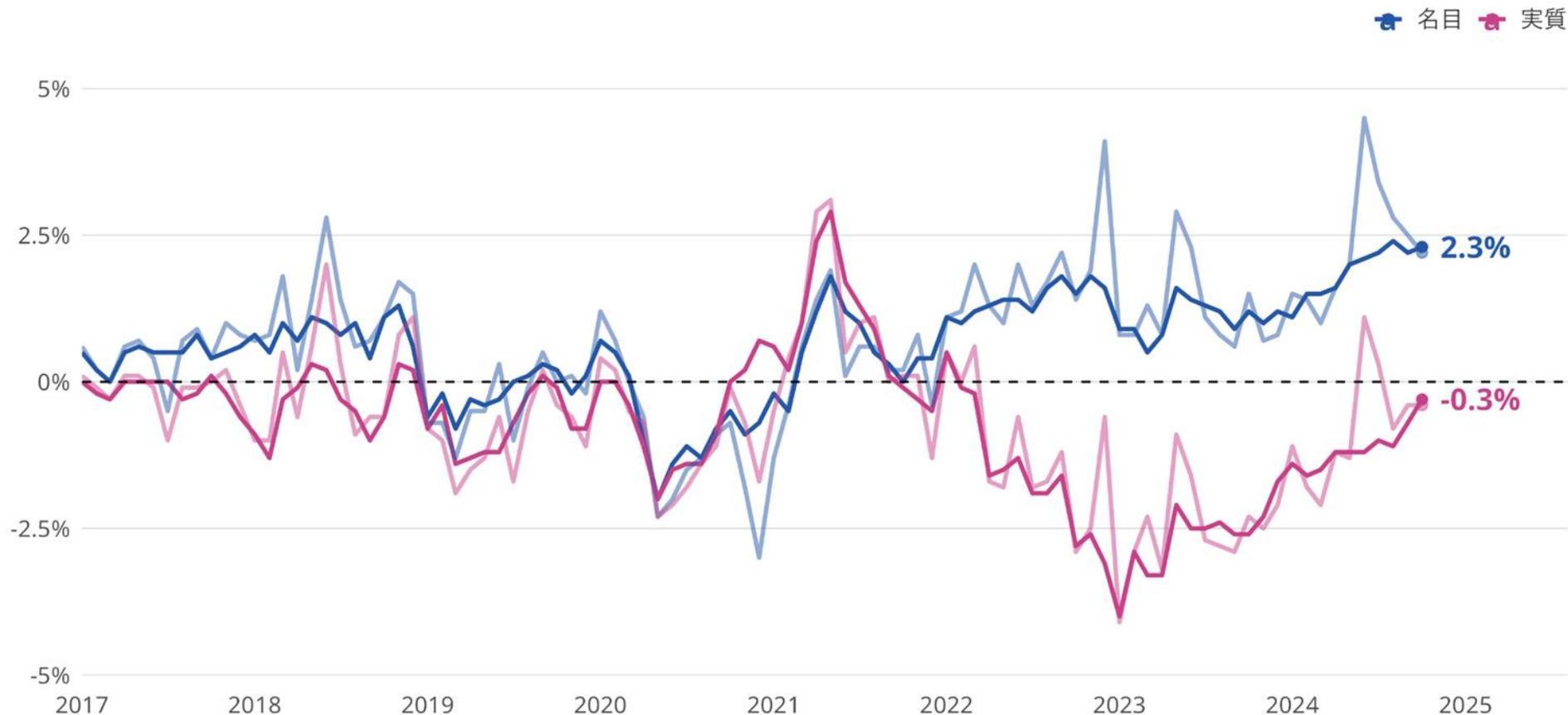


賃金と労働市場の流動性

実質賃金上昇率は、ようやくプラスに近い軌道に

名目賃金上昇率及び実質賃金上昇率

きまって支給する給与(濃線)及び現金給与総額(薄線)、2017年1月-2024年10月



出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」。



2022年以降の賃金上昇の要因とその性質

機能してきている？

継続的？

「構造的な」賃上げ

春闘、インフレを通じた企業検討、政府からの要請、
価格転嫁の支援政策等

✓

?

労働市場の流動性

転職等

✓

✓

パフォーマンス

スキル、成果、パフォーマンス等

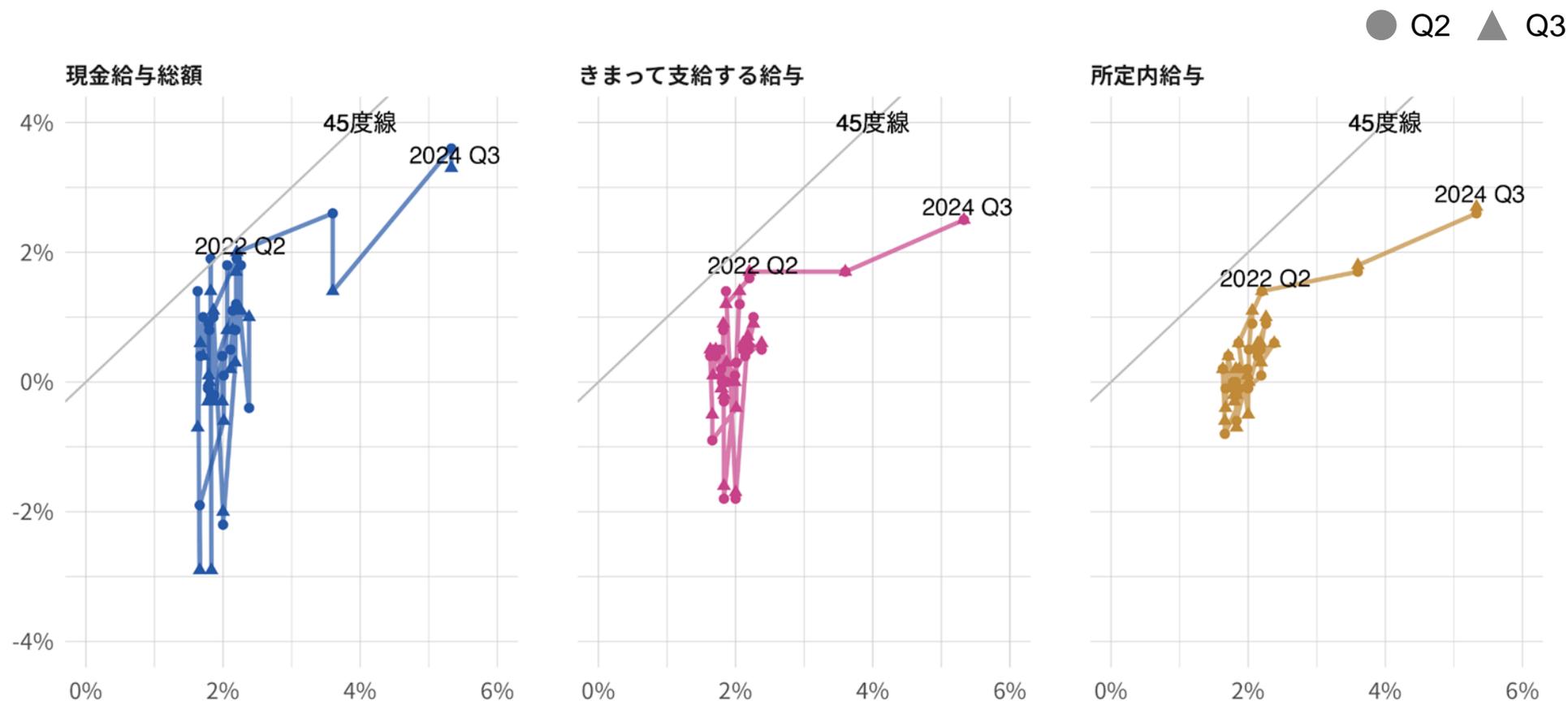
?

✓

春闘の影響は、一定程度確認される

X軸:春季賃上げ率(%)(年) 対 Y軸:名目賃金上昇率(%)- 一般労働者 (第2四半期・第3四半期のみ)

2000年-2024年



出所: 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ集計」「毎月勤労統計調査」。

価格転嫁を進められている産業は、概ね賃金も上昇

価格

価格転嫁率：中小企業庁 価格交渉促進月間（2024年3月）
フォローアップ調査結果

| 業界 | 価格転嫁率 | 労務費に関する転嫁率 | 回答数 |
|---------------|-------|------------|--------|
| 飲食サービス | 51.5% | 37.8% | 467 |
| 鉱業・採石・砂利採取 | 48.6% | 42.0% | 337 |
| 電気・ガス・熱供給・水道 | 48.3% | 45.1% | 1,182 |
| 情報サービス・ソフトウェア | 47.1% | 46.2% | 1,631 |
| 小売 | 47.1% | 38.6% | 4,091 |
| 卸売 | 47.0% | 38.3% | 8,625 |
| 広告 | 46.9% | 42.3% | 130 |
| 建設 | 46.9% | 43.8% | 12,524 |
| 不動産業・物品賃貸 | 42.1% | 38.9% | 1,055 |
| 通信 | 40.8% | 35.0% | 339 |
| 廃棄物処理 | 39.1% | 34.8% | 338 |
| 金融・保険 | 35.3% | 28.8% | 354 |
| 放送コンテンツ | 33.7% | 31.7% | 373 |
| トラック運送 | 28.1% | 24.0% | 2,142 |

物価指数

| 関連指数種類 | | 2024年9月 前年同月比 |
|--------------|--------------|------------------|
| 消費者物価指数 | 外食 | 2.7% |
| 企業物価指数 | 鉱産物 | 5.3% |
| 企業物価指数 | 電力・都市ガス・水道 | 7.9% |
| 企業向けサービス価格指数 | ソフトウェア開発 | 2.1% |
| 消費者物価指数 | 持家の帰属家賃を除く総合 | 2.9% |
| 卸売サービス価格指数 | - | 6.0% |
| 企業向けサービス価格指数 | 広告 | 4.6% |
| 企業向けサービス価格指数 | 土木建築サービス | 6.3% |
| 企業向けサービス価格指数 | 不動産 | 1.5% |
| 企業向けサービス価格指数 | 移動電気通信 | 0.0% |
| 企業向けサービス価格指数 | 廃棄物処理 | 6.3% |
| 企業向けサービス価格指数 | 金融・保険 | 0.8% |
| 企業向けサービス価格指数 | 映像情報制作 | -0.8% |
| 企業向けサービス価格指数 | 陸上貨物輸送 | 3.0% |

賃金

賃金上昇率

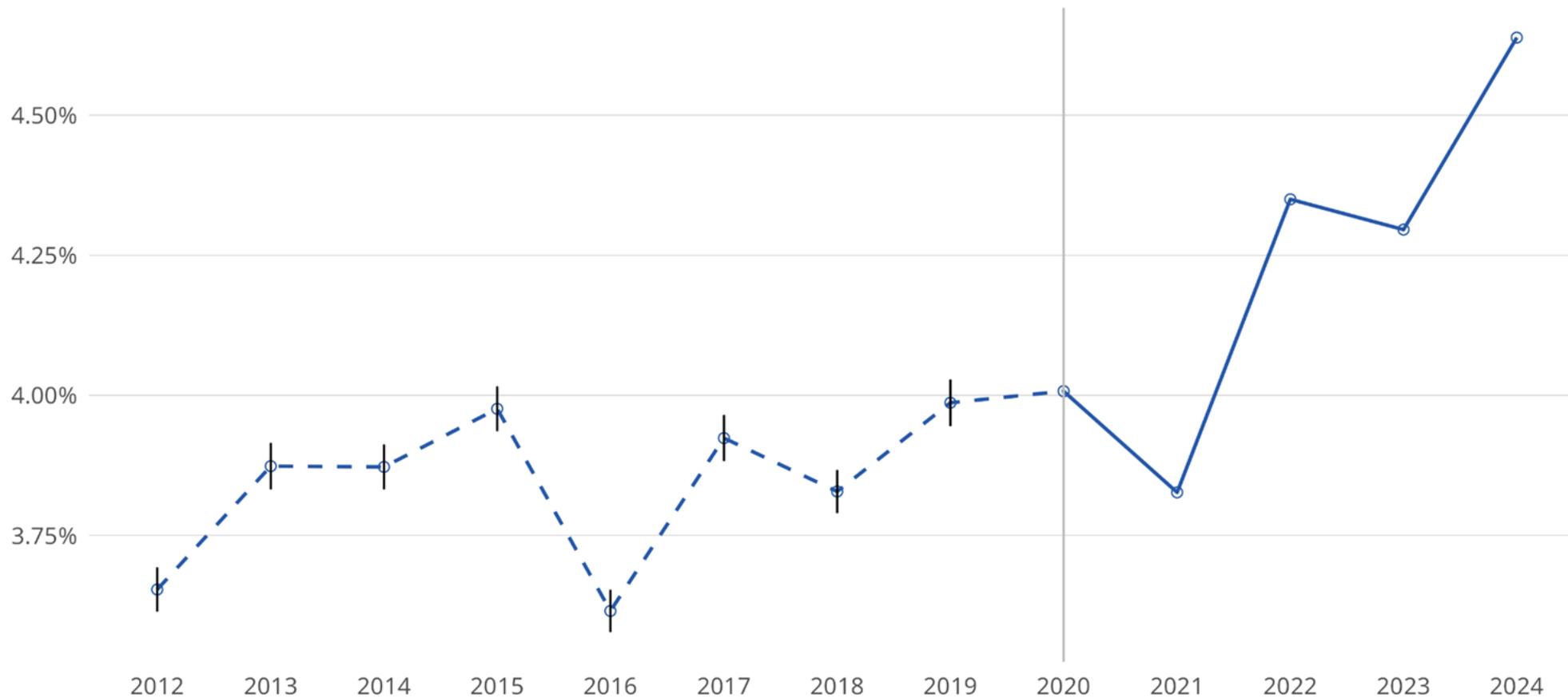
| 産業分類コード | 産業区分 | 2024年9月 前年同月比 |
|---------|-----------------|------------------|
| M | 宿泊業、飲食サービス業 | 6.6% |
| C | 鉱業、採石業等 | 7.7% |
| F | 電気・ガス業 | 6.3% |
| G | 情報通信業 | 3.9% |
| I | 卸売業、小売業 | 2.9% |
| I | 卸売業、小売業 | 2.9% |
| L | 学術研究、専門・技術サービス業 | 7.0% |
| D | 建設業 | 4.0% |
| K | 不動産業、物品賃貸業 | 0.2% |
| G | 情報通信業 | 3.9% |
| R | その他のサービス業 | 2.7% |
| J | 金融保険業 | 3.8% |
| G | 情報通信業 | 3.9% |
| H | 運輸業、郵便業 | 2.3% |

出所: 中小企業庁「価格交渉促進月間（2024年3月）フォローアップ調査結果」、日本銀行(企業物価指数・企業向けサービス価格指数、卸売サービス価格指数)、総務省統計局(消費者物価指数)、厚生労働省「毎月勤労統計調査」(産業別賃金上昇率)

自発的離職率は上昇傾向

一般労働者の、転職を主目的とした離職率は上昇傾向

離職率=その他の個人的理由離職者数/常用労働者数、2012 - 2024年, 上半期(1-6月) 平均

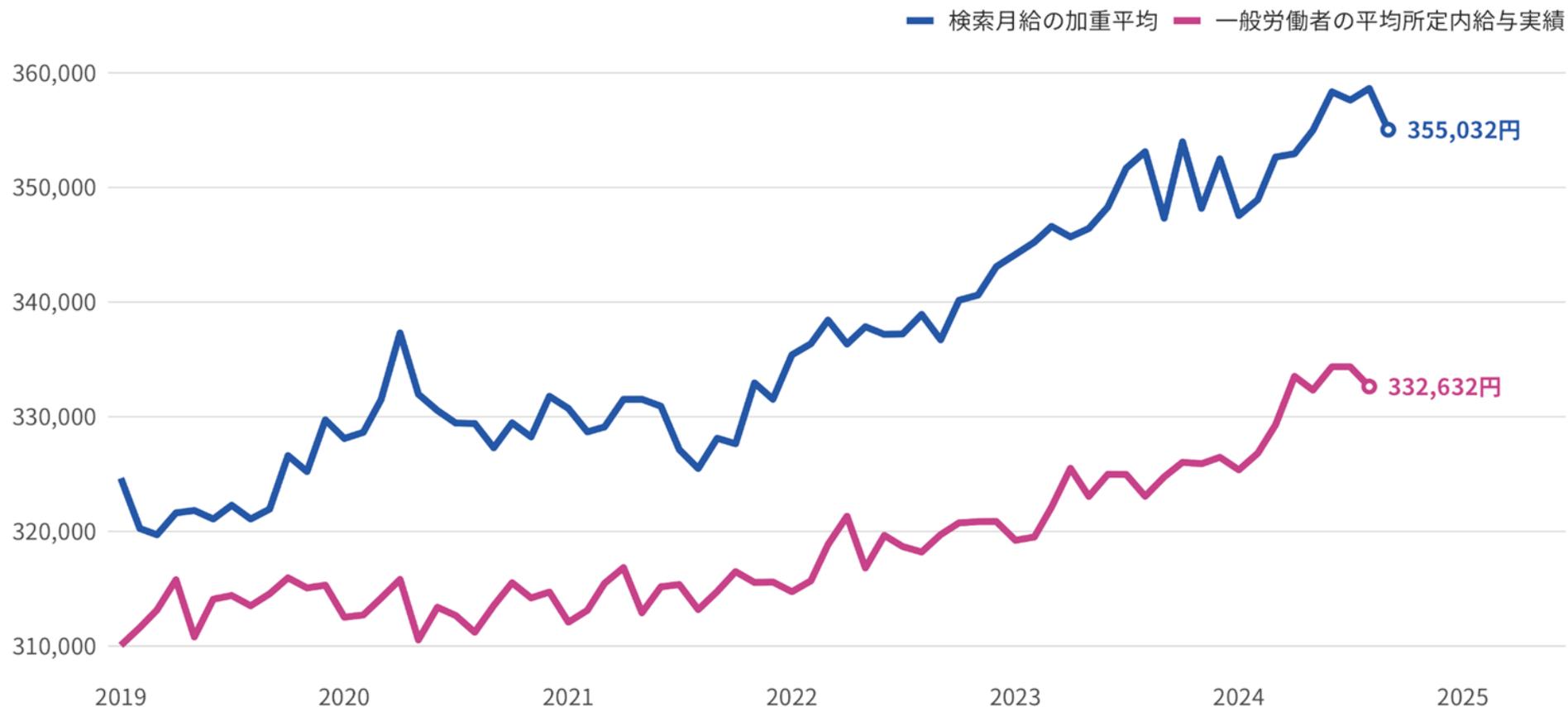


出所: 厚生労働省及び著者の算出。実線の各点は、観測された上半期データ(2020-2024年)に基づく。破線の各点は、年の観測データ(2012-2022年)と年・上半期データの関係性(2020-2022年)を用いた著者による推定値。棒線は推定値の95%信頼区間。

高い賃金への期待は上昇傾向

検索月給は上昇傾向

Indeed上で検索された月給の加重平均値、一般労働者の平均所定内給与の実績、2019年1月 - 2024年9月



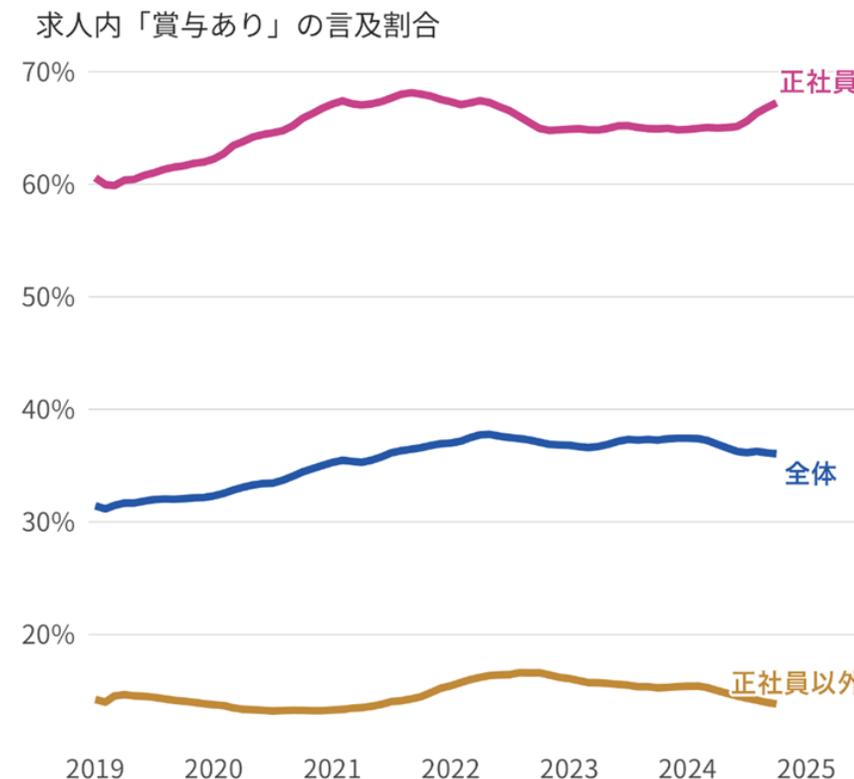
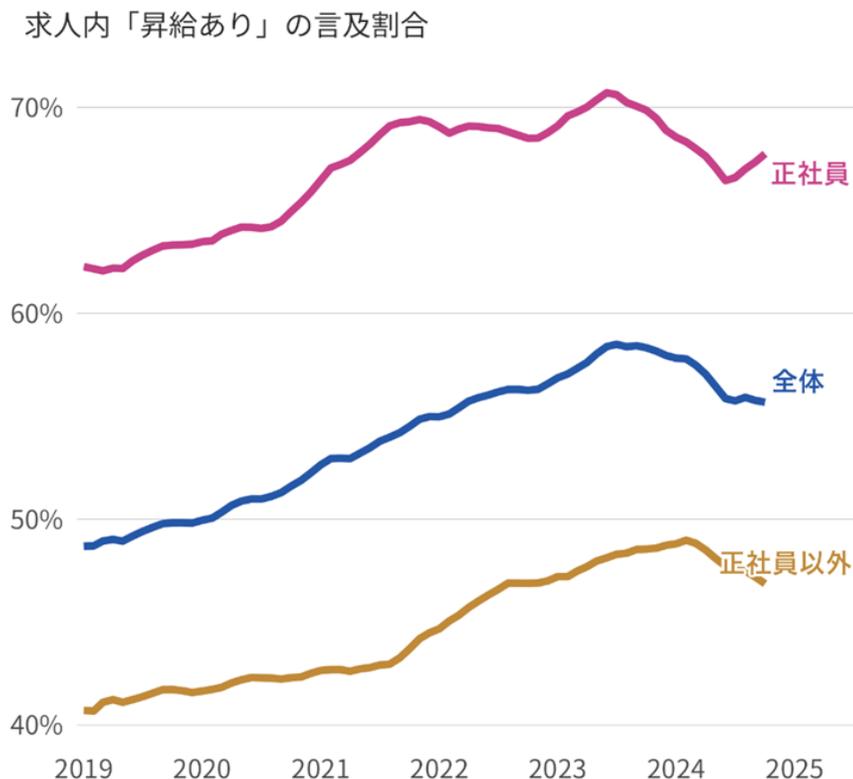
出所: Indeed 及び 厚生労働省。



関連資料 : [Indeed Hiring Lab “高まる賃金期待：インフレ下で求職者は月給35万円以上を検索”](#)

賃金上昇圧力から、賃金情報・インセンティブ情報の透明化の動きへ

昇給やボーナスの見込みについて透明化の動きが高まっている。



出所: Indeed。データは12ヶ月移動平均、2019年1月-2024年10月。



求人内の「昇給あり」「賞与あり」の言及割合の推移。期間は2019年1月から2024年10月、12ヶ月移動平均をとっている。職種カテゴリの構成割合の変化の影響を考慮するため、2019年の職種カテゴリの構成割合を固定重みとして加重平均して集計。

しかし、昇給や賞与等の言及が、成果に結びついているかは不透明

「昇給あり」「賞与あり」の言及は、必ずしも成果に基づいた給与アップとは限らない。

求人内で、「昇給や賞与」等の言及と「成果やパフォーマンス」等の言及が結びついている割合、正社員求人



出所: Indeed。データは12ヶ月移動平均、2019年1月-2024年10月。



求人内で「昇給」「賞与」「手当」等の収入に関する言及と、「成果」「パフォーマンス」「スキル」等の成果に関する言及が結びついている割合の推移。期間は2019年1月から2024年10月、12ヶ月移動平均をとっている。職種カテゴリーの構成割合の変化の影響を考慮するため、2019年の職種カテゴリーの構成割合を固定重みとして加重平均して集計。

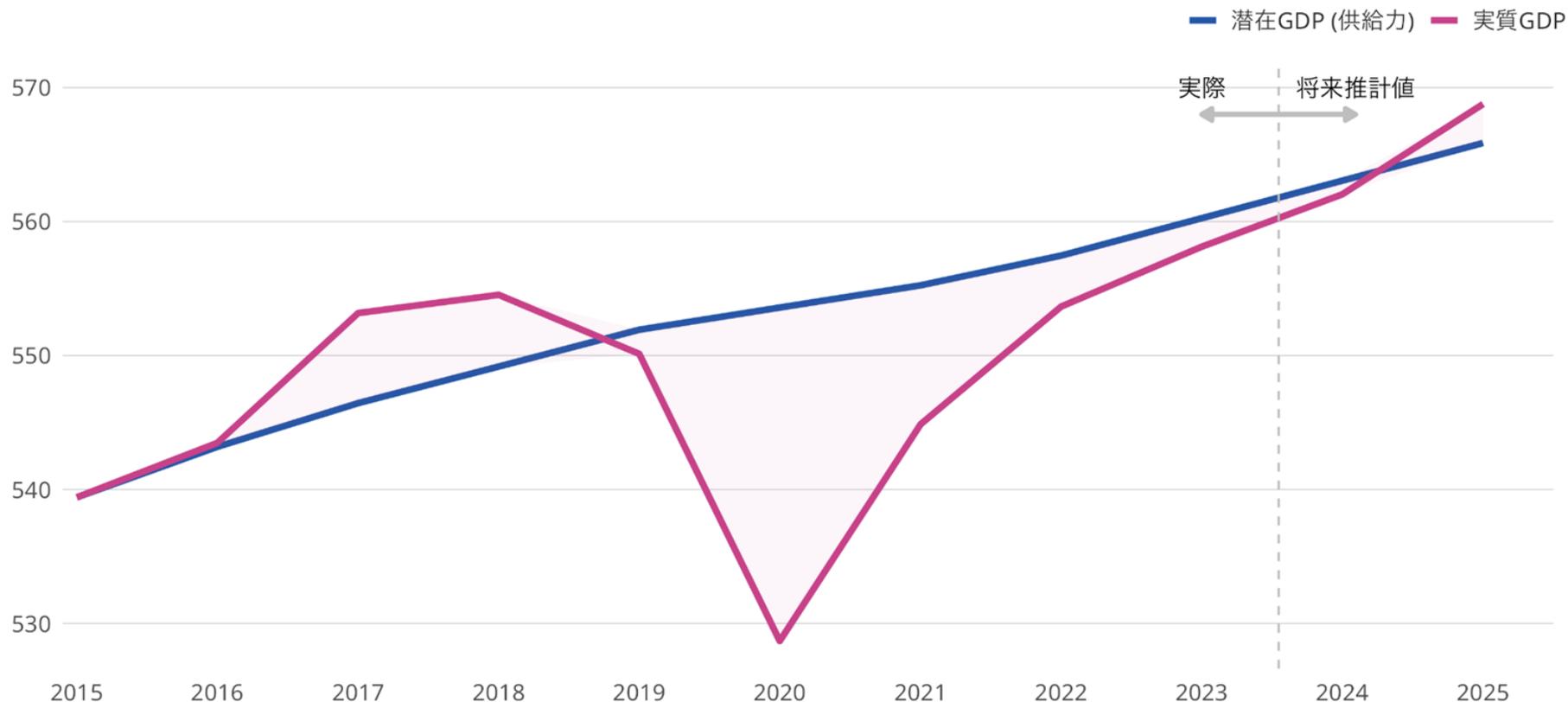


供給力の課題

潜在GDPを伸ばすことが課題

供給力の向上が今後の成長の鍵

潜在GDP 及び 実質GDP (兆円), 年度、2015- 2025



出所: 内閣府「国民経済計算」及び内閣府推計資料より著者作成。

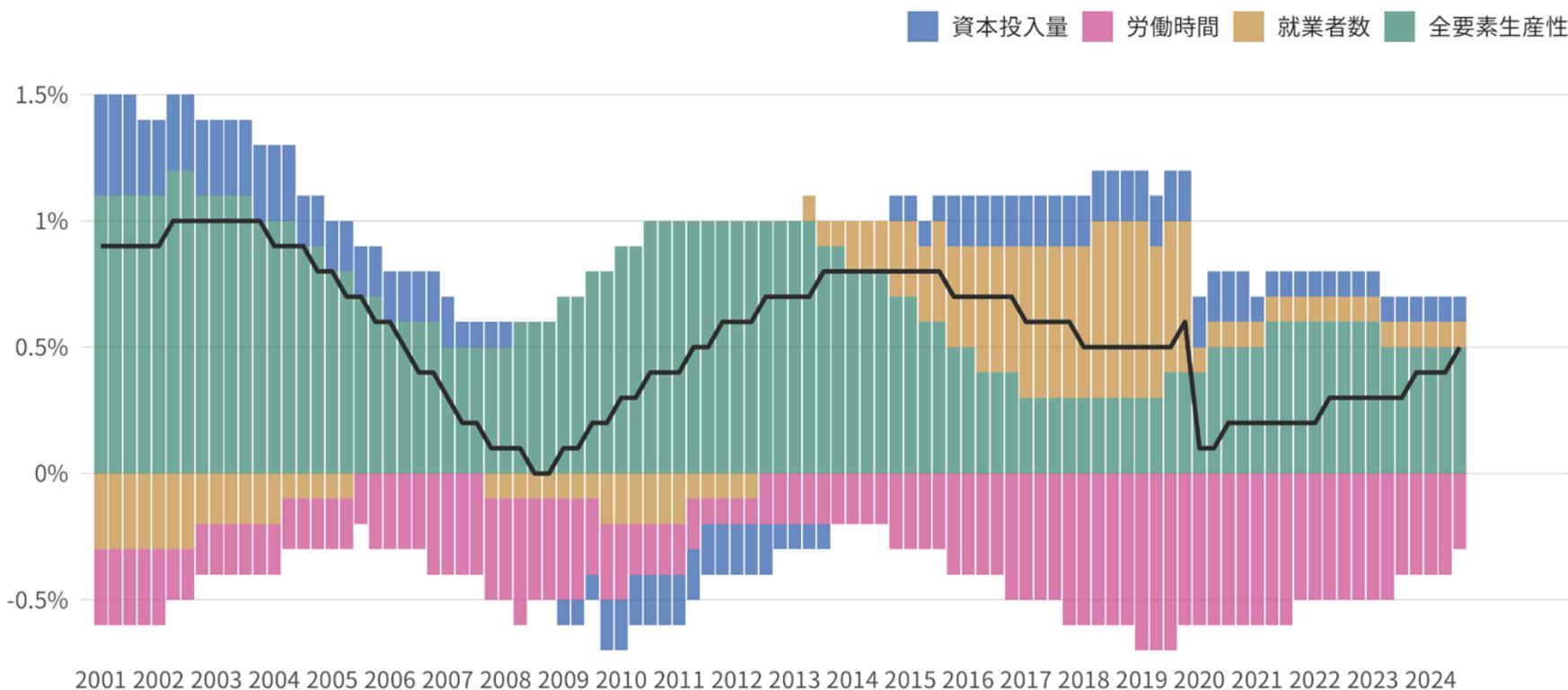


2024年度-2025年度は見込み数値であり、実質GDPについては、実績値に2024年度-2025年度の内閣府によって推計された成長率（1つ目の図表参照）を乗じて算出。潜在GDPの2024年度-2025年度の推定については、2023年度の実績成長率0.5%と同じ成長率で伸びると仮定して推定している。

潜在GDPの構成要素の内、資本と労働投入量(内、労働時間)が特に課題

潜在GDP成長率と各要素の寄与度

線：潜在GDP成長率(%、前期比年率)、棒グラフ：各寄与度(%pt、潜在成長率に対する前期比寄与度(年率換算))、
四半期別、2001Q1(1-3月)-2024Q3(7-9月)



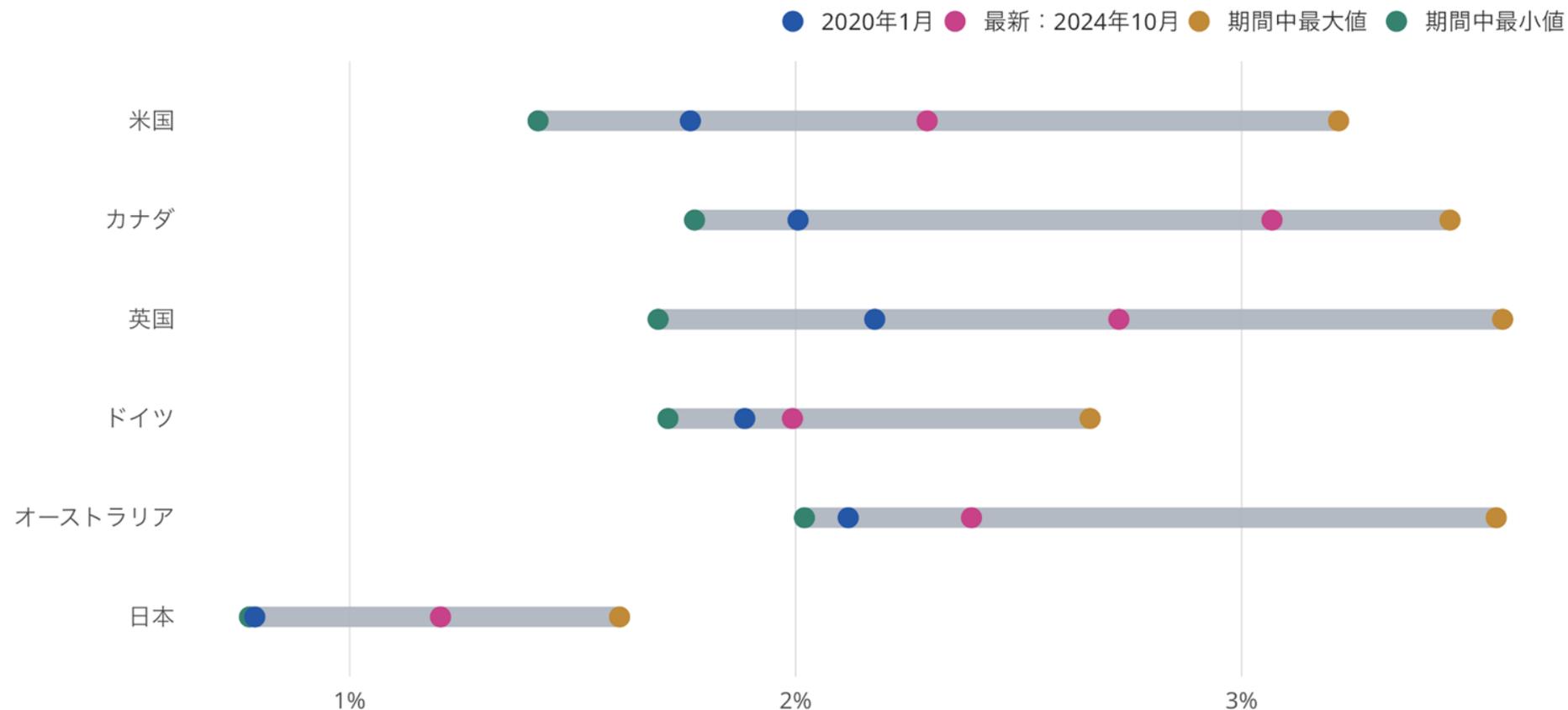
出所: 内閣府「月例経済報告」。

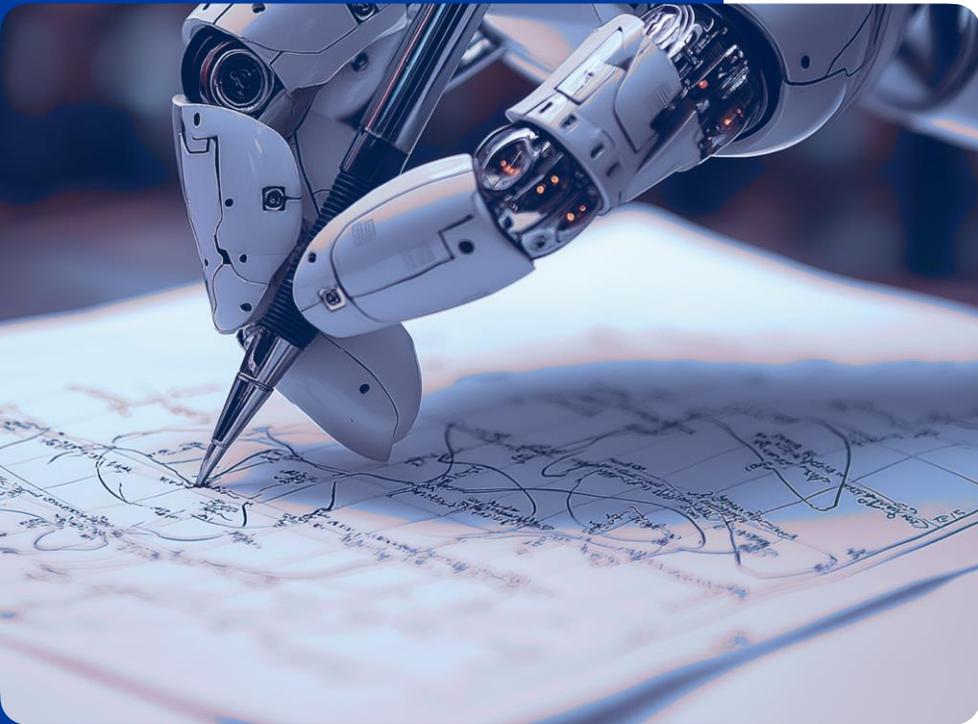


AI等成長産業の投資と雇用創出は、他国に比べ、いまだ物足りない

AI関連の求人割合は、日本では十分な上昇が観測されていない。

AI関連の求人割合(%), 2020年1月-2024年10月のうち主要ポイント。





Images: MidJourney

AIの職場活用も発展途上

- 職場でAI（生成AIを除く）を利用したことがある割合：**日本 24%前後、米国 77%前後**
- 職場で生成AIを利用したことがある割合：**日本 31%前後、米国 80%前後**

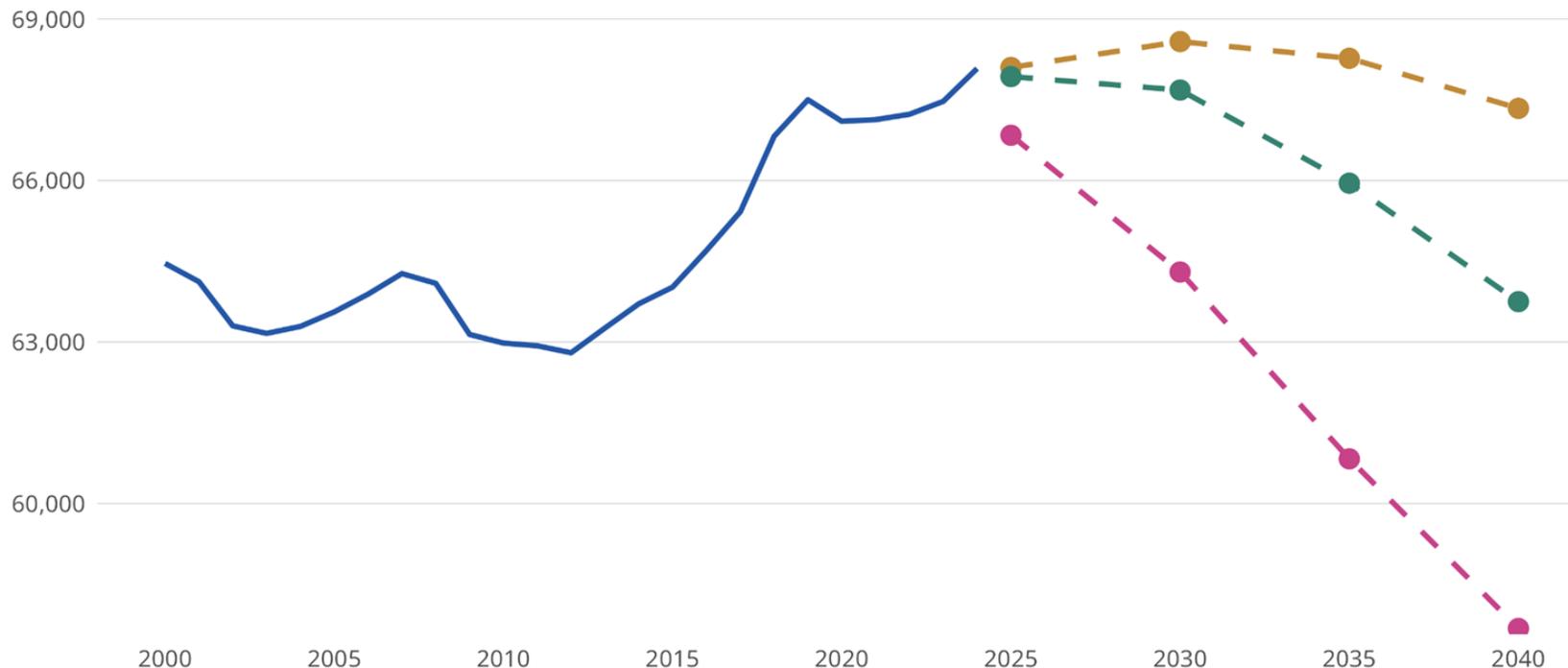
出所: リクルート・Indeed (2024)「AI活用に関する日米就業者調査」、
Indeed (2024)「AIの業務利用に関する実態・意識調査【販売職（小売・アパレル）編】」

労働の供給制約：就業者数は現在まで維持されるが、今後は減少

就業者数は現在まで維持されてきたが、今後は減少

就業者数(千人)の推移、青：実数(年次)、赤緑黄：将来推計シナリオ(5年ごと)

— 実数 ● 一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ ● 成長実現・労働参加進展シナリオ ● 成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ



出所:実数：総務省「労働力調査」、将来推計値：JILPT「2023年度版 労働力需給の推計—労働力需給モデルによるシミュレーション—」。

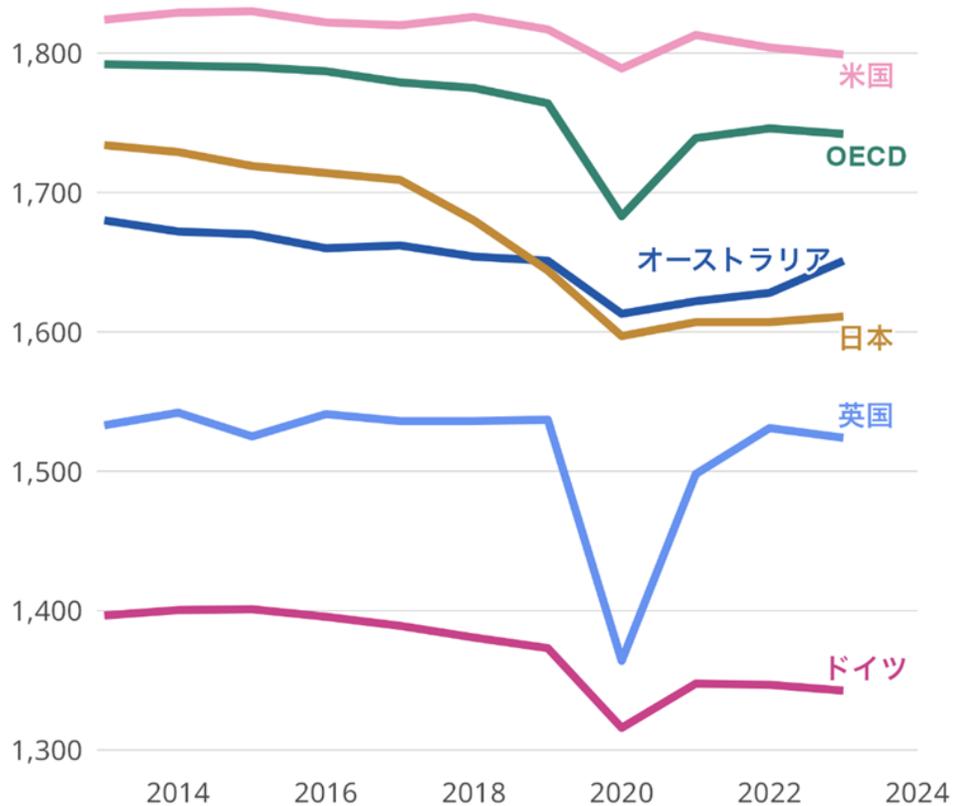


成長実現・労働参加進展シナリオ：各種の経済・雇用政策を講ずることにより、成長分野の市場拡大が進み、女性及び高齢者等の労働市場への参加が進展するシナリオ
 成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ：各種の経済・雇用政策をある程度講ずることにより、経済成長と女性及び高齢者等の労働市場への参加が一定程度進むシナリオ
 一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ：一人当たり実質ゼロ成長の経済状況を想定し、労働参加が現状（2022年）から進まないシナリオ

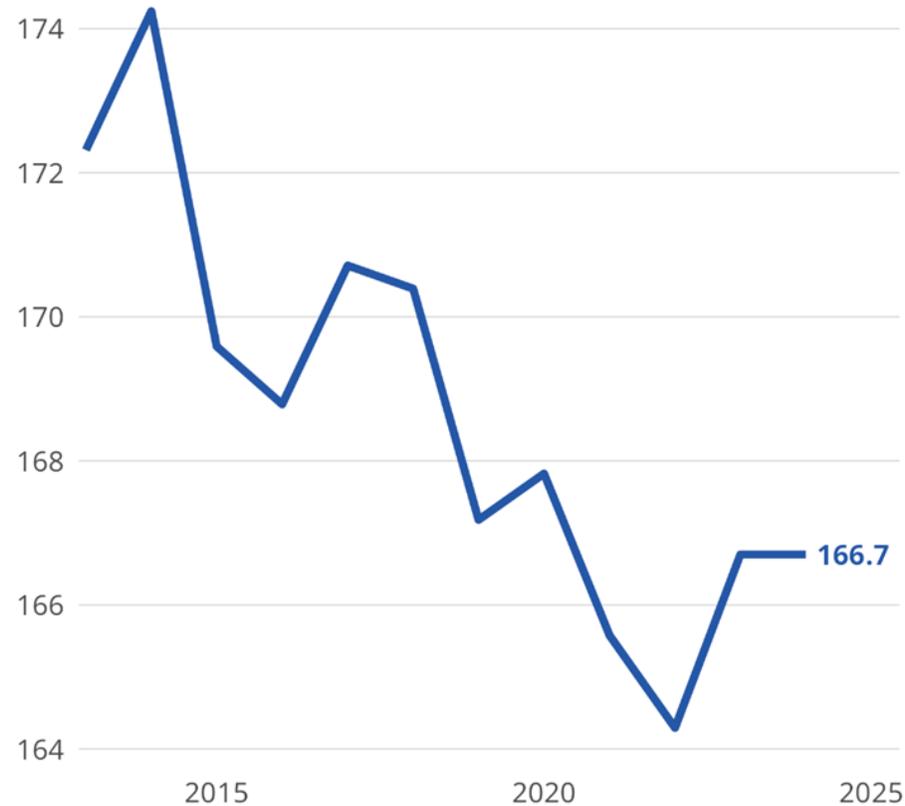
労働の供給制約：労働時間は減少傾向

日本は国際的にも労働時間の減少幅が大きく、一般労働者に絞った場合でも減少傾向。

労働者1人あたりの年間実労働時間、2013-2023年



2013年-2024年各年10月の一般労働者の月あたり平均労働時間



出所: 左図:OECD、右図:厚生労働省「毎月勤労統計調査」の一般労働者の総実労働時間の指数及び2024年10月の実数より著者作成。

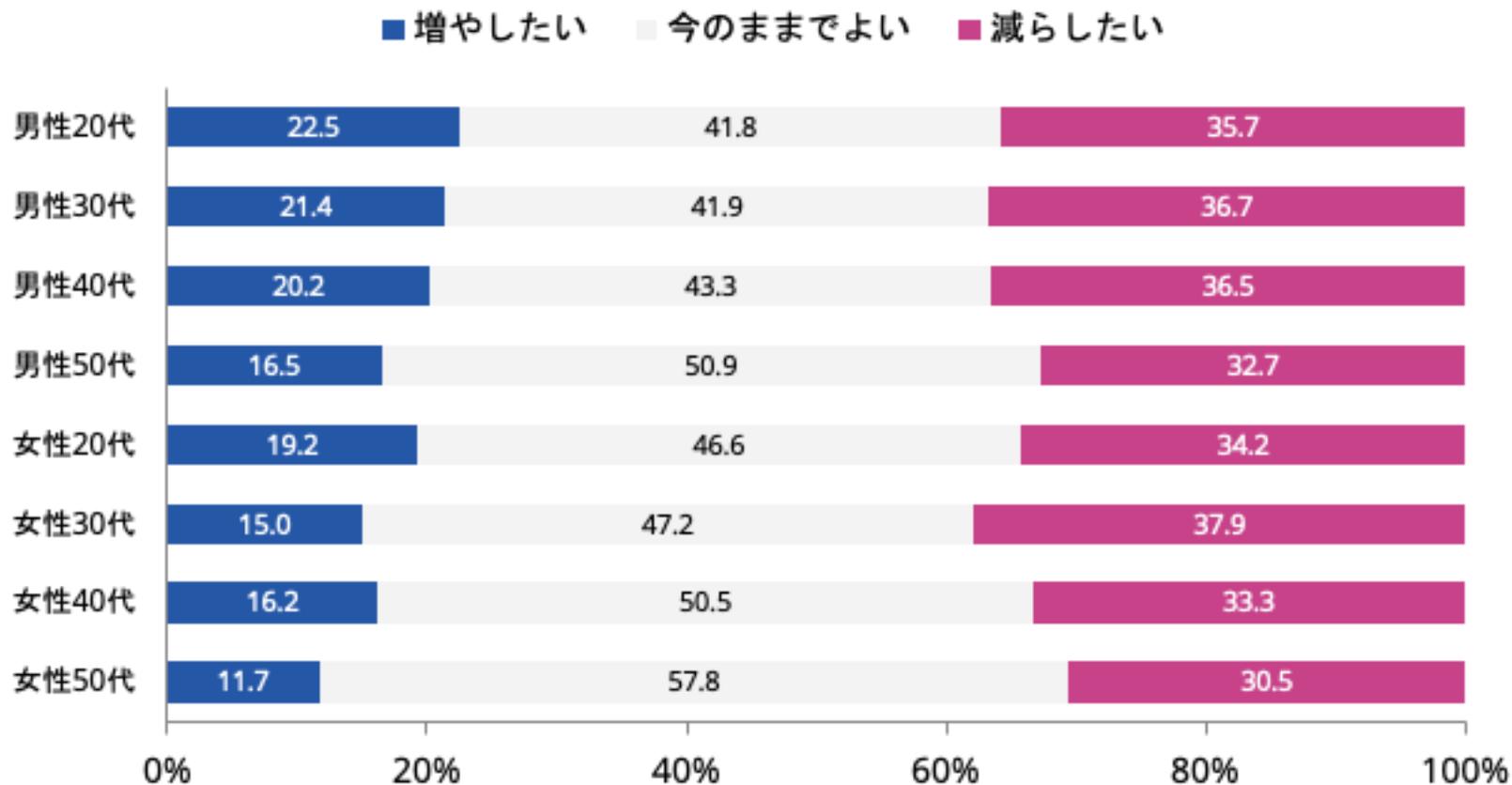
労働時間(Intensive Margin) それとも 就業者数(Extensive Margin)?



Images: MidJourney

労働時間に関する、正社員の選好状況 (性年代別)

Q. 1か月あたりの望ましい労働時間は、現在の労働時間と比較してどの程度か。

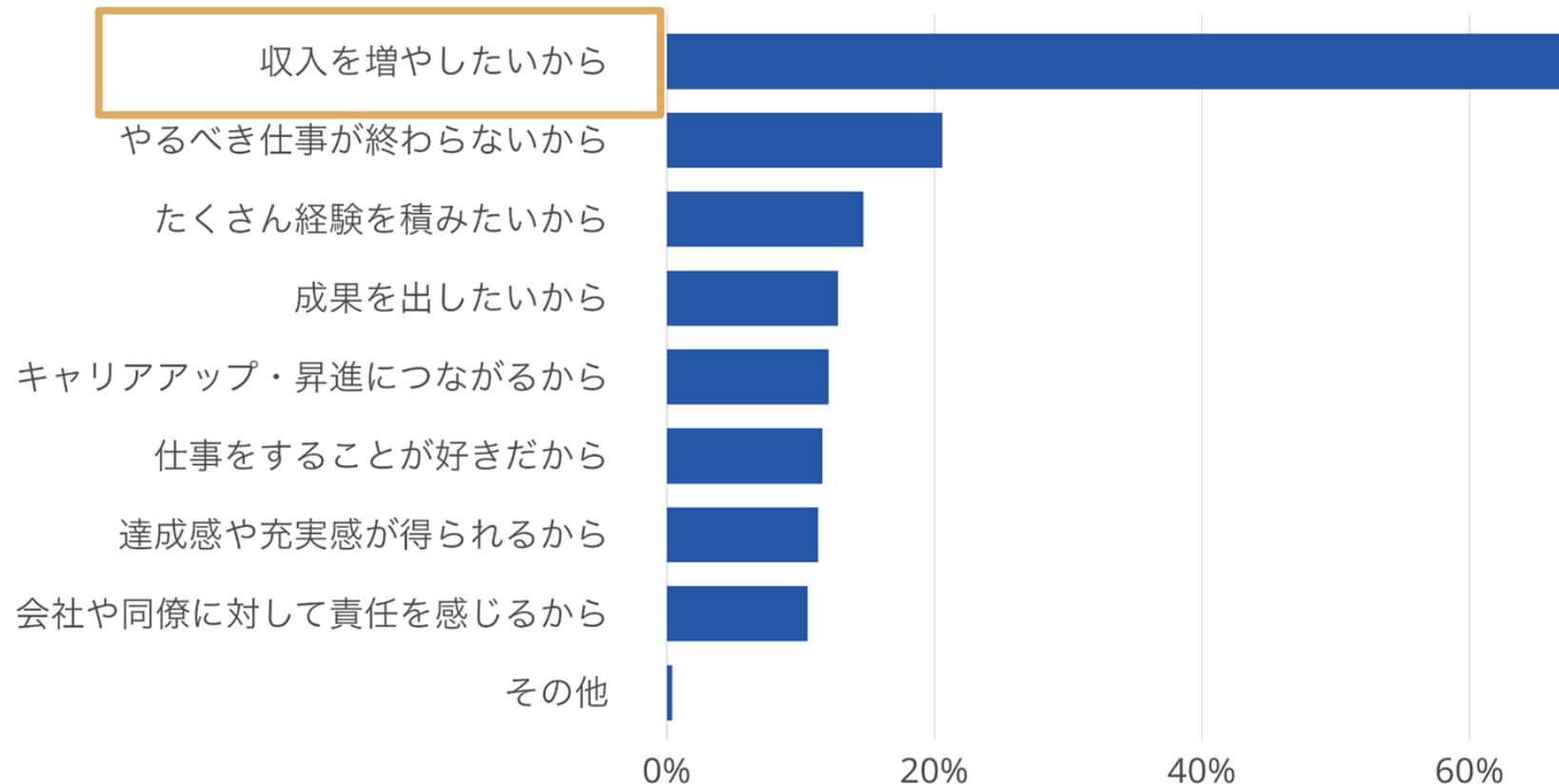


注：質問「あなたにとって望ましい1か月あたりの総労働時間（残業含む）は、現在の1か月あたり【前問の回答を引用】の労働時間と比較して、どの程度ですか。下記のうち、最もあてはまるものをひとつお選びください。」に対して、増減時間の選択肢から回答したものを「増やしたい」「今のままでよい」「減らしたい」の3つに分類して集計。n=9,294（事前調査サンプル）

労働時間を増やしたい一番の理由は、「収入の増加」

Q. あなたが1か月あたりの労働時間を増やしたいと思う理由はなんですか。あてはまるものをすべてお選びください。

労働時間を増やしたい理由



社会全体の労働時間に対する考え方に、多様性あり

Q. AとBどちらの考えに近いですか？

Aに近い

給与が増えるなら、
労働時間が増えてもよい

残業代が出るのであれば、
残業したい

労働時間は常に
できるだけ短くしたい

社会的に、一律して労働時間を
減らす努力をすべきだ

できる限り努力して
定められた業務をこなすべきだ

仕事に時間をかけて
質を高めることが重要だ

プライベートを犠牲にしても、
仕事を優先したい

まわりが残業しているなら
自分も残業すべきだ

Bに近い

労働時間が短くなるなら、
今よりも給与が減ってもよい

残業代が出ても、
残業はしたくない

労働時間はライフステージや
年齢の変化に合わせて柔軟に調節したい

個人の考えが尊重され、希望する人は
長く働くことができる社会になるべきだ

業務量が多い場合は
見直しや調整をすべきだ

短い時間で効率的に
成果を出すことが重要だ

仕事を犠牲にしても、
プライベートを優先したい

まわりが残業しているても、業務が
終わったら自分は定時で帰るべきだ

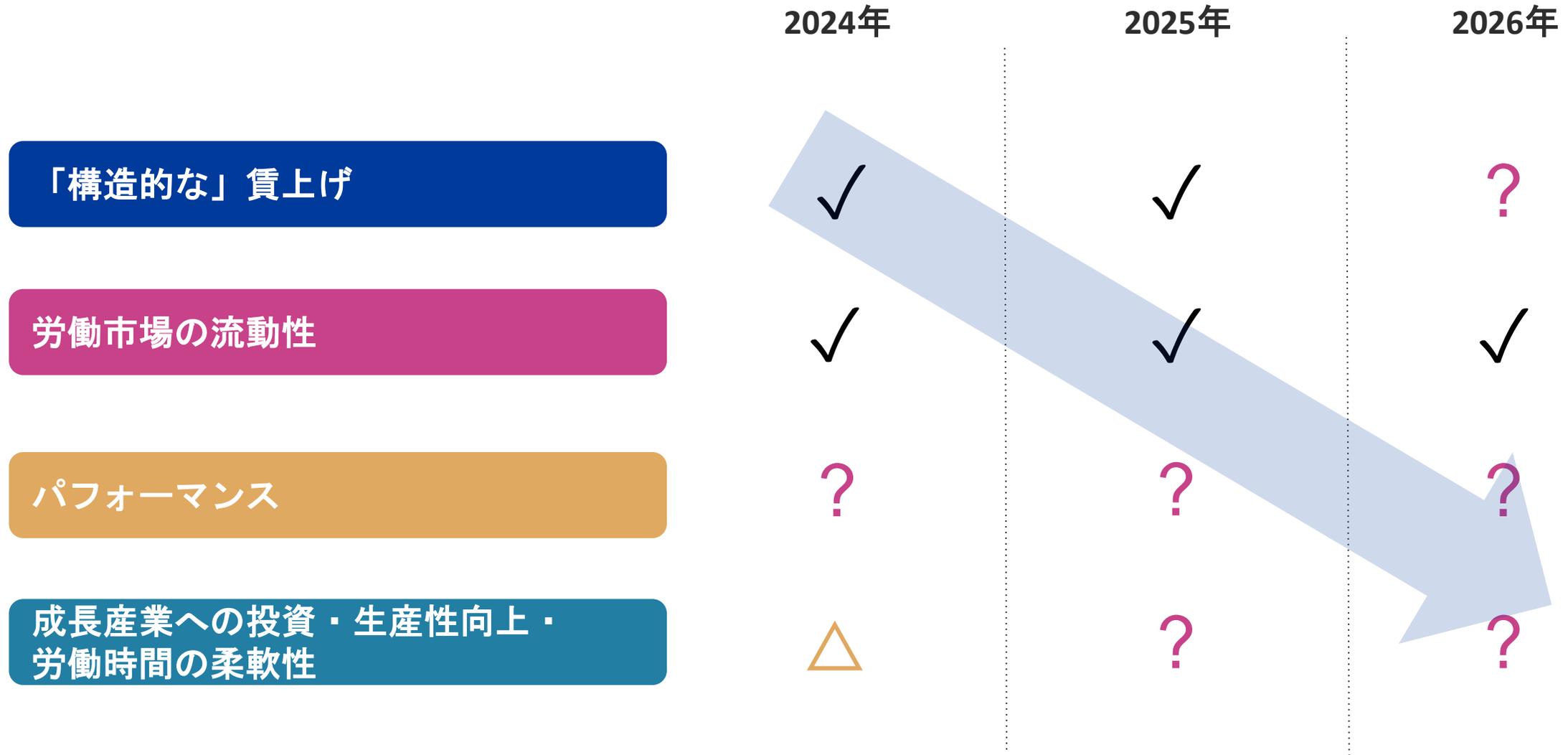
50% 25% 0% 25% 50%

出所: Indeed (2024)「労働時間の選択における意識調査」。本調査サンプルサイズ(n=2,000)を使用。



まとめ

2025年の賃金上昇の展望 - 2024年と同程度の上昇率は望めると予想、 更なる上昇は成果へのインセンティブ・供給力の向上次第



2025年の労働市場の展望

労働市場Topics紹介

2025年1月15日

株式会社リクルート HR横断リサーチ推進部 HRリサーチセンター センター長 津田 郁

金融機関を経て、2011年リクルートグループ入社。グローバル採用事業「WORK IN JAPAN」、ワークス研究所などを経て21年より現職。労働市場や企業経営に関する調査・分析を発信。労働市場の変化をデータで可視化し、人と組織の新しい関係性や、日本型労働市場のアップデートに関するリサーチに従事。「人的資本経営の潮流と論点」等を発表。経営学修士。



株式会社リクルート HR横断リサーチ推進部 研究員 笠井 彰吾

国会事務局での勤務の後、2019年株式会社リクルートジョブズ(現リクルート)入社。ジョブズリサーチセンター研究員を経て現職。主に人事・給与制度や組織開発に関する調査・分析を担当。



Agenda

01. 賃金をめぐる今後の動きについて

02. 日本の労働力のポテンシャルとは

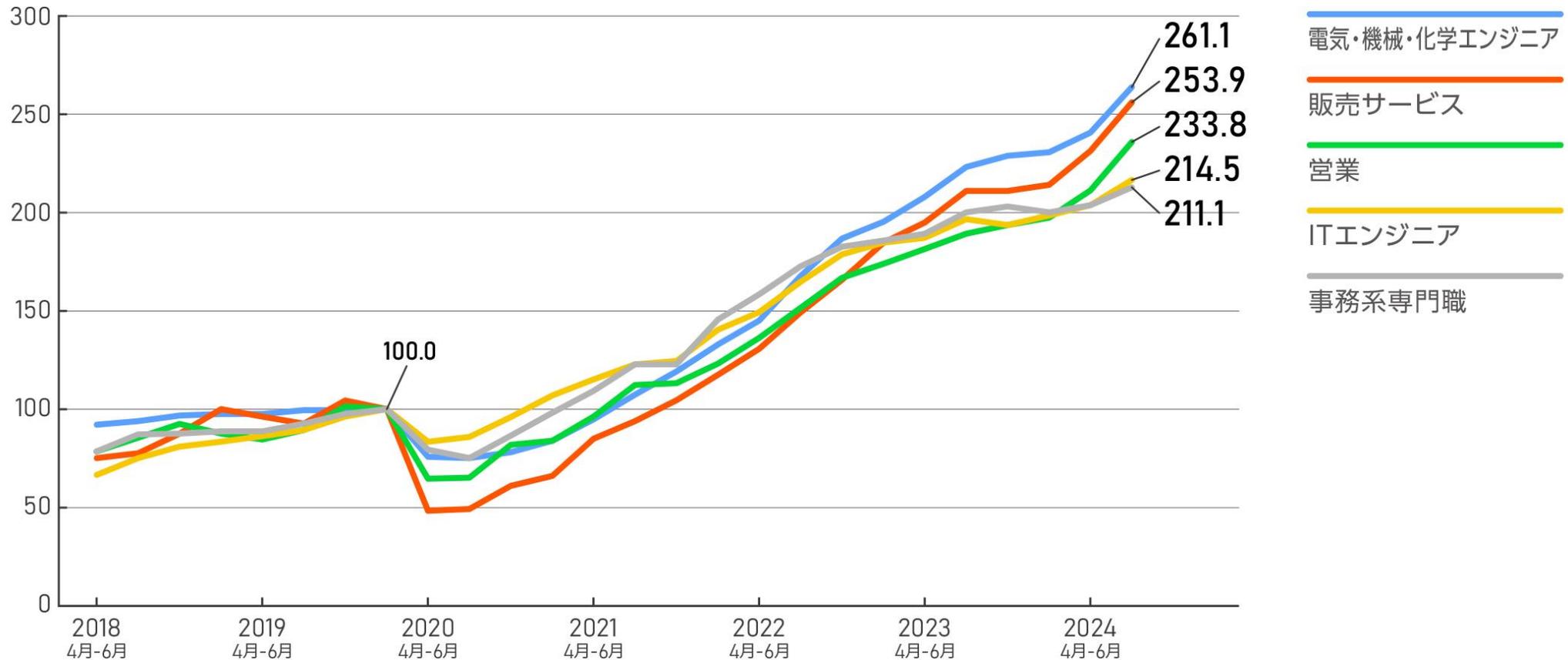
01. 賃金をめぐる今後の動きについて

▶ 転職市場の賃金動向

転職市場の求人数の状況

- リクルートエージェントにおける求人数はコロナ禍以降右肩上がり。過去最高水準

『リクルートエージェント』代表職種別 求人数推移
(2020年1-3月期を100とする。グラフ右端は2024年7-9月期)

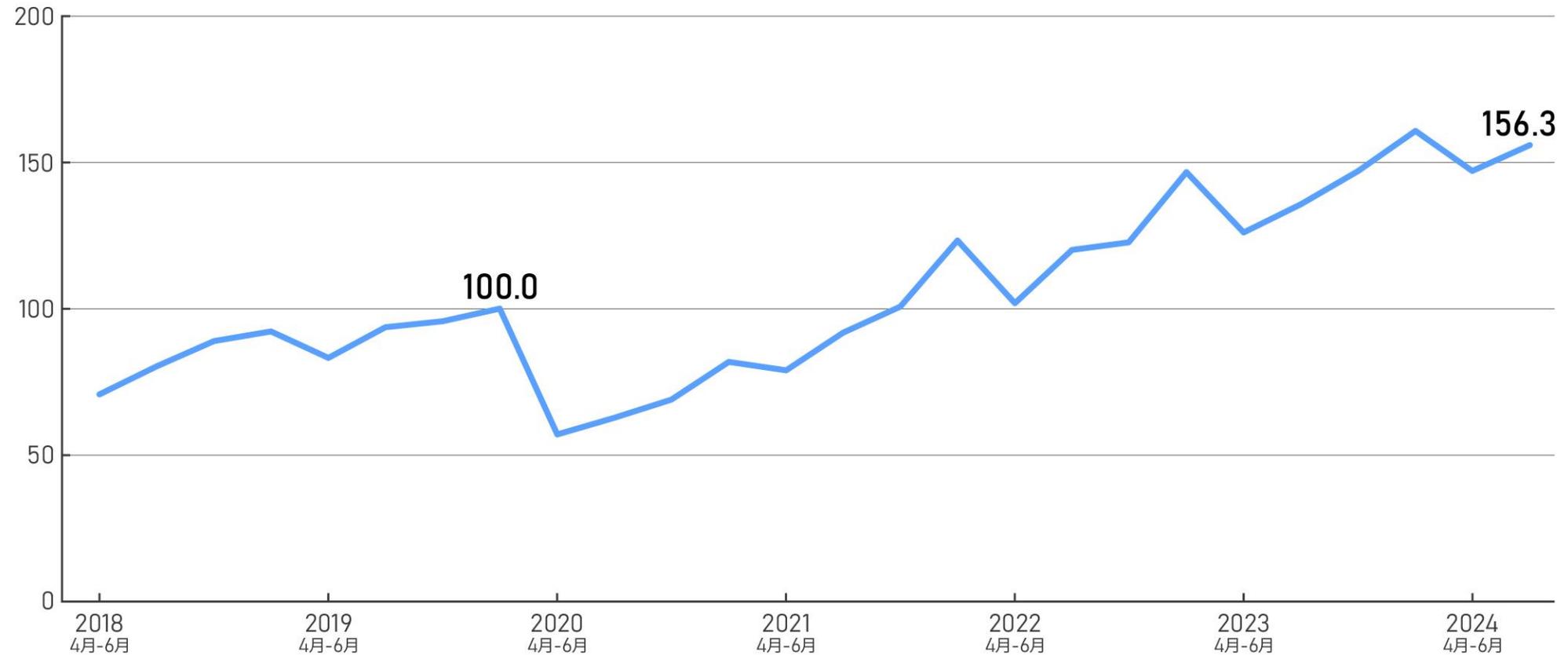


転職決定数の状況

- 転職決定数は、コロナ禍前の150%以上に伸長

『リクルートエージェント』転職決定数推移

(2020年1-3月期を100とする。グラフ右端は2024年7-9月期)

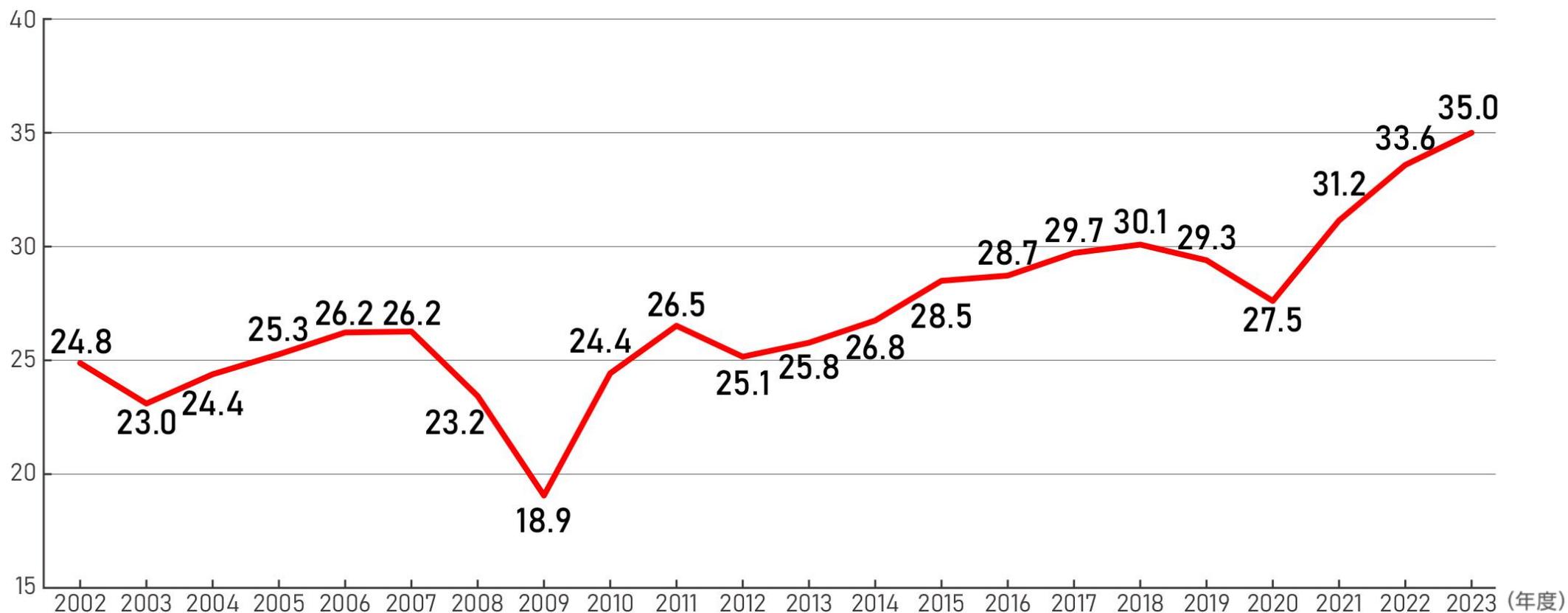


転職時の賃金変動の状況

- 「転職時に1割以上賃金が増加した者の割合」は過去最高値

『リクルートエージェント』前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数の割合

[年度推移(%)]

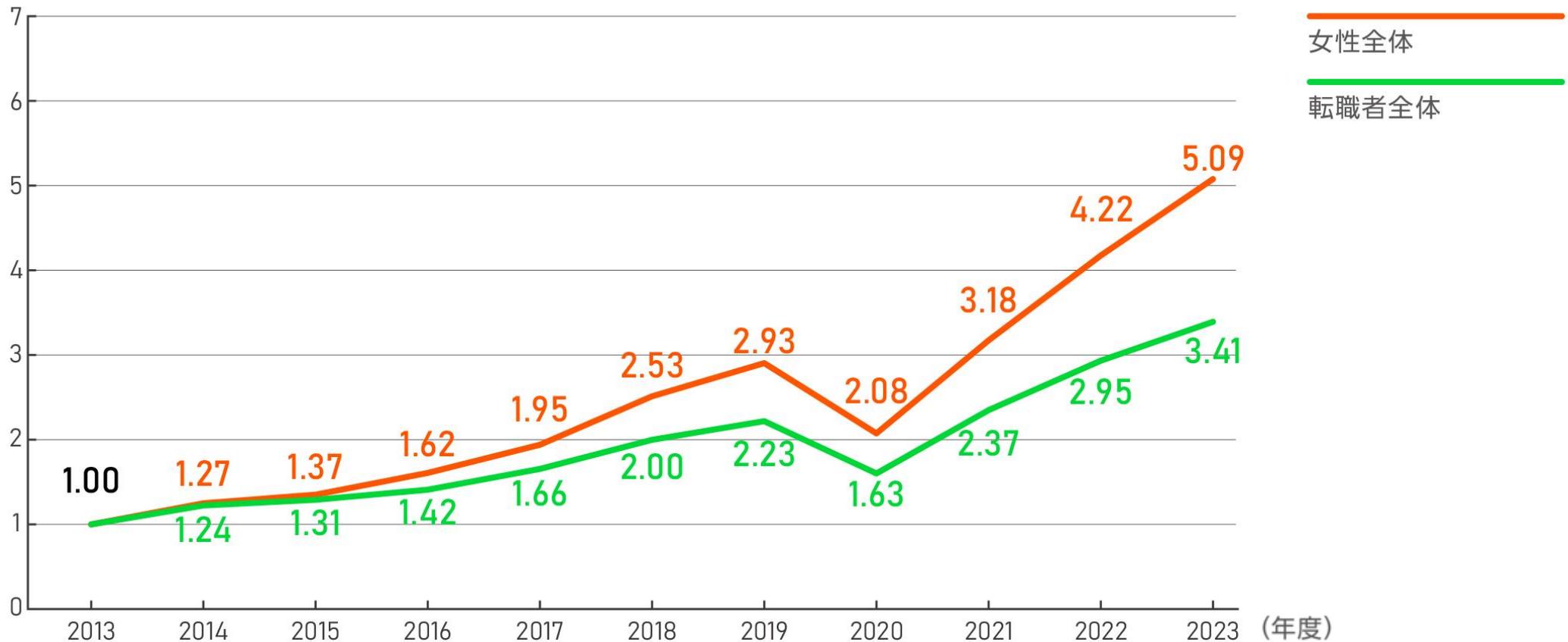


女性の転職は10年で約5倍に増加

- 女性の転職は2013年度から2023年度にかけて5.09倍に増加

『リクルートエージェント』における女性の転職者数の推移

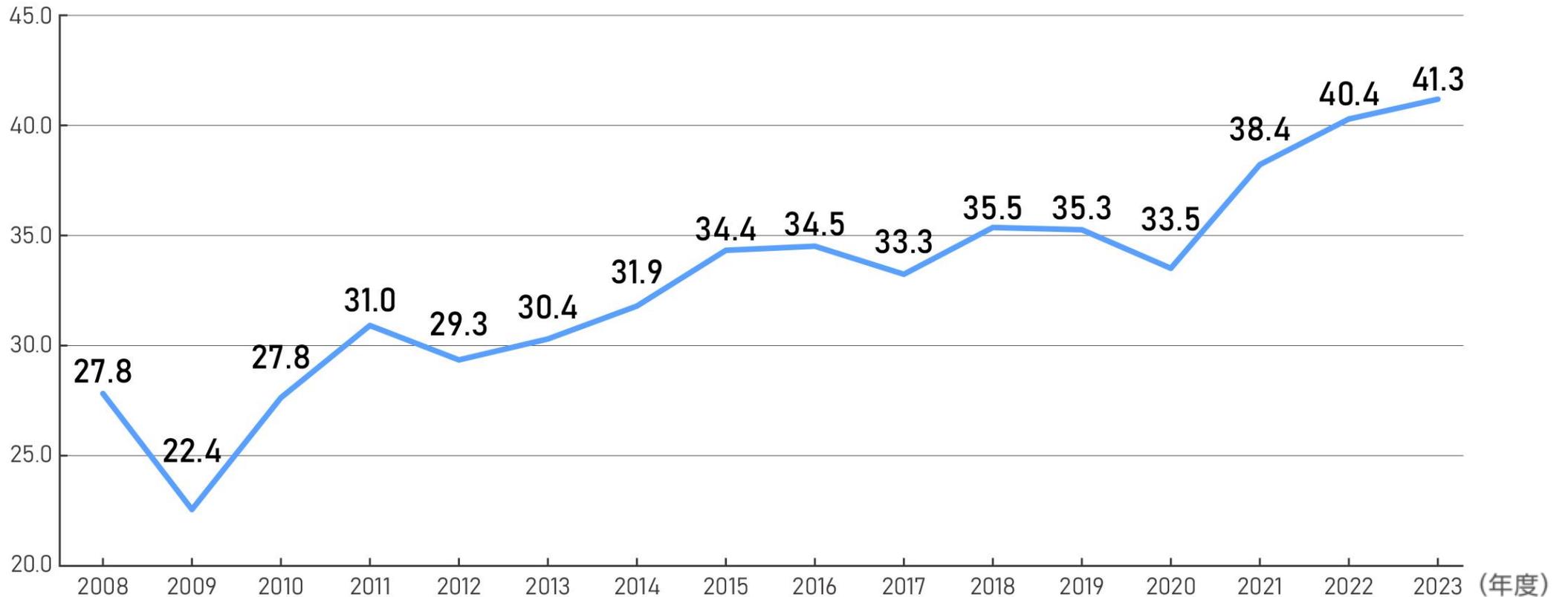
※2013年度を1とする



転職時の賃金変動状況（女性）

- 2023年度には女性転職者の41.3%が転職時に賃金が1割以上増加している

『リクルートエージェント』【女性】前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数の割合
(%)

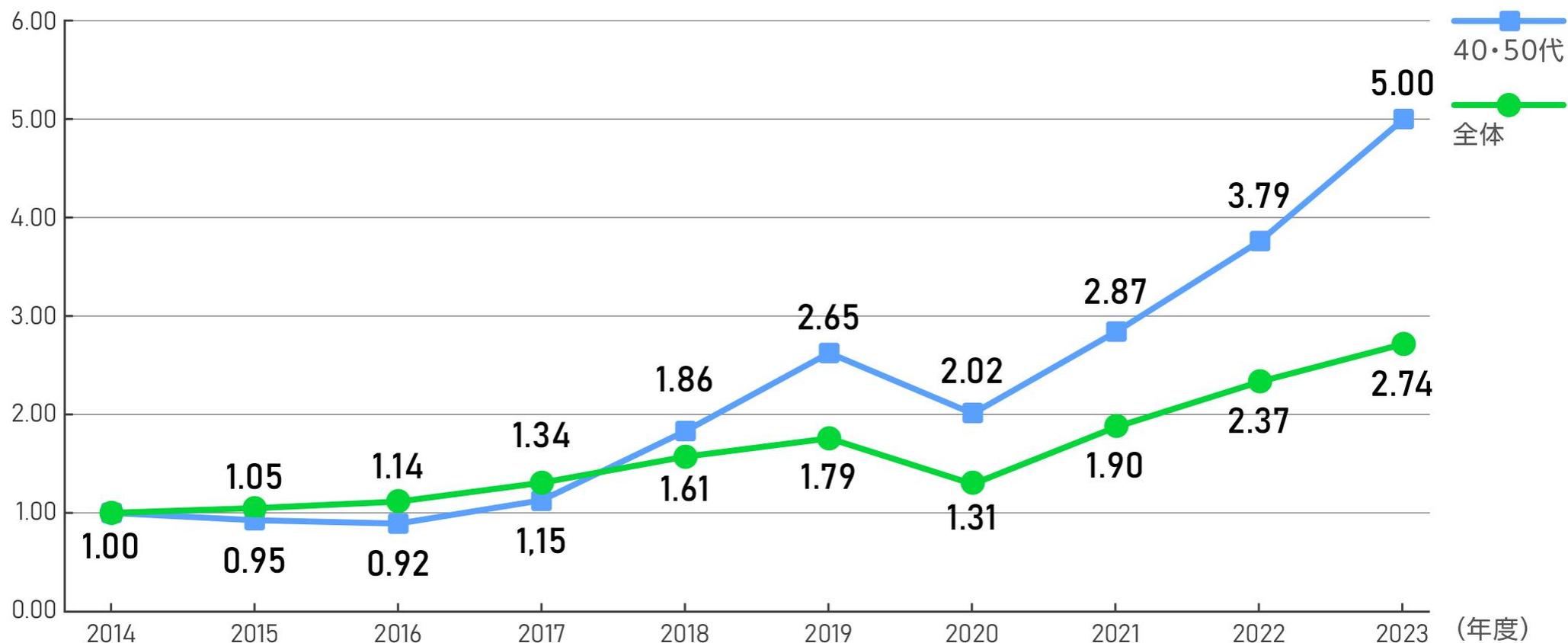


ミドル世代の転職者数の伸びが顕著

- 2023年度のミドル世代(40・50代)の転職者数は2014年度の5倍に

『リクルートエージェント』におけるミドル世代(40・50代)の転職者数の推移

※2014年度を1とする

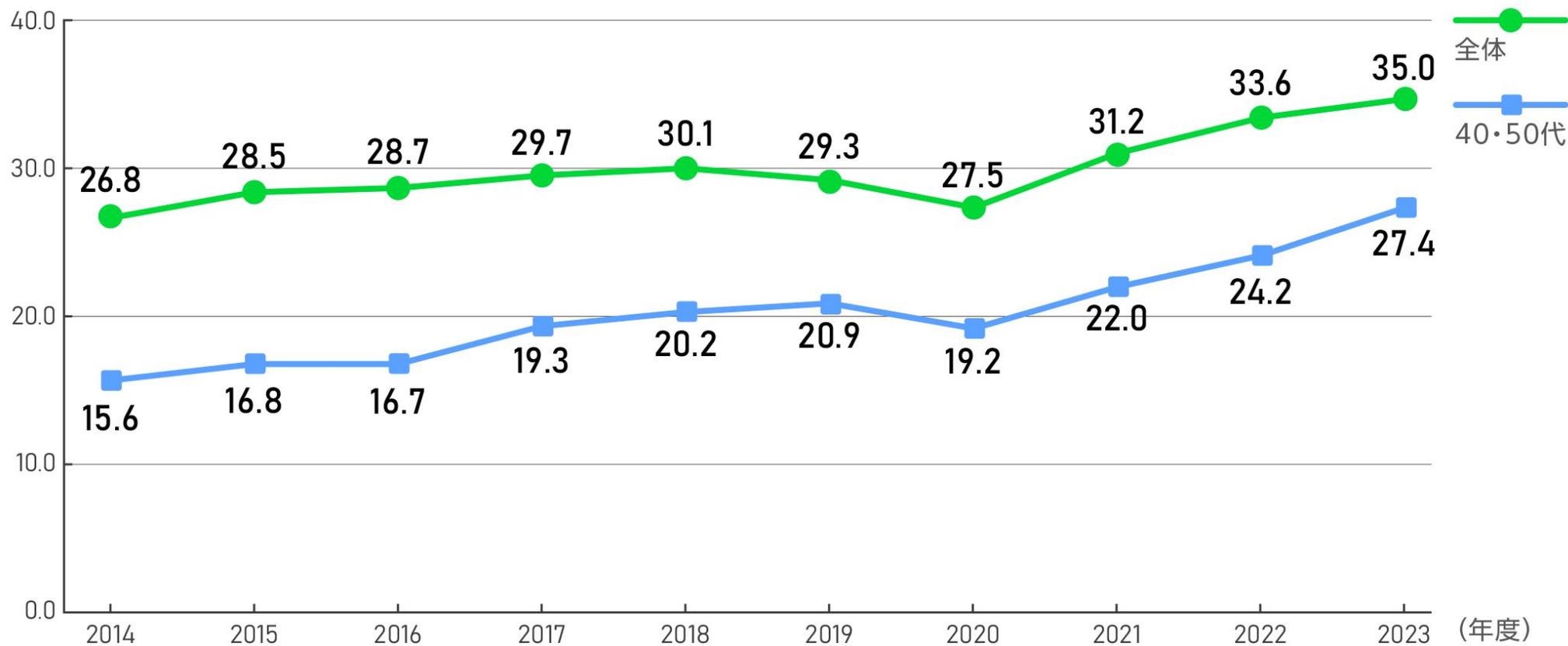


転職時の賃金変動状況（ミドル世代）

- 2023年度にはミドル世代転職者の27.4%が転職時に賃金が1割以上増加している

『リクルートエージェント』【40・50代】前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数の割合

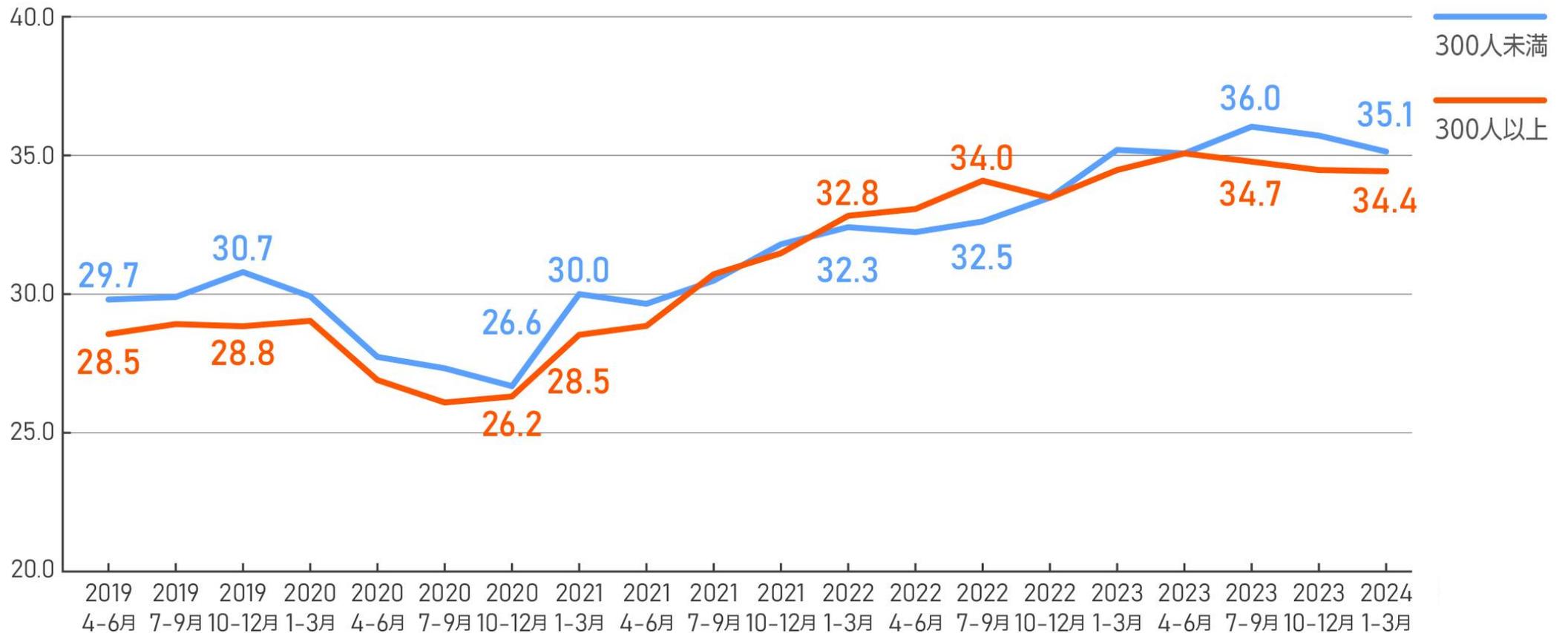
(%)



転職時の賃金変動状況（中小企業）

- 直近では「300人未満」の方が、賃金増加した人の割合が高い

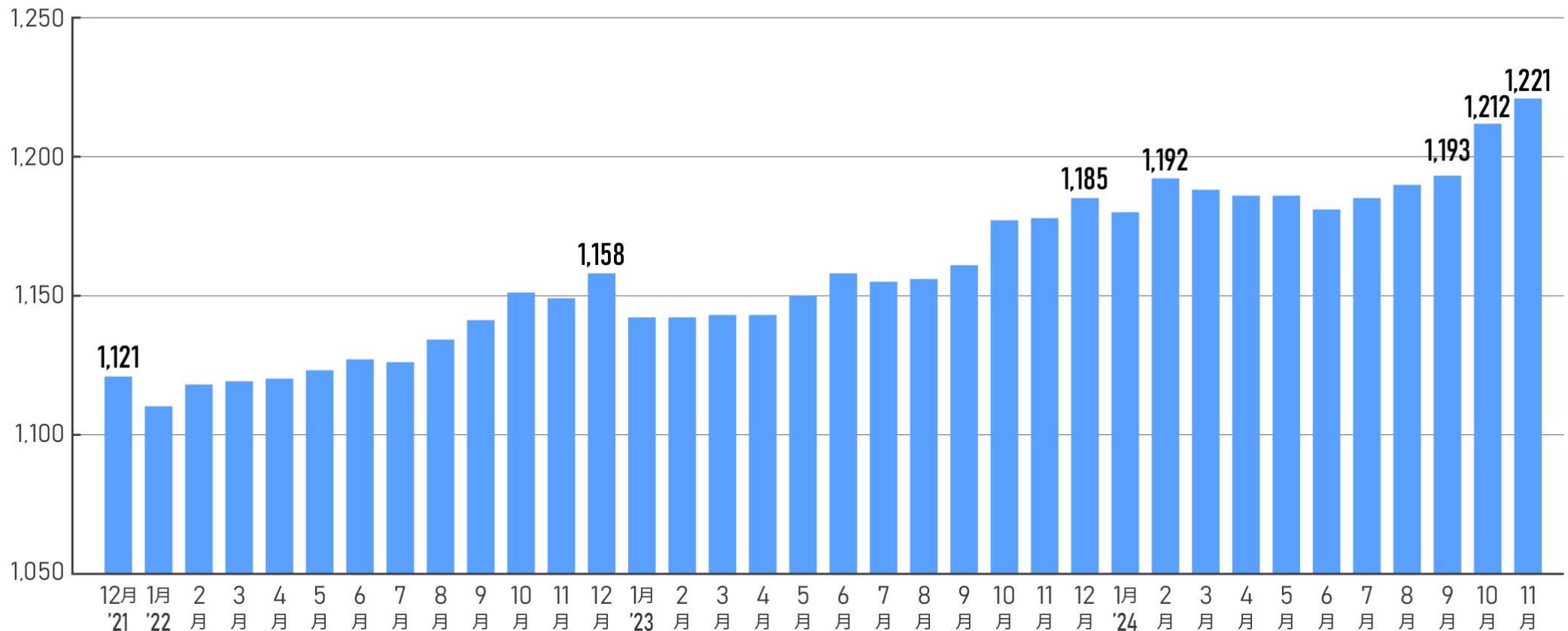
『リクルートエージェント』【従業員規模別】前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数の割合 (%)



アルバイト・パートの募集時平均時給

- 三大都市圏全体において3カ月連続過去最高額を更新

【アルバイト・パート】三大都市圏（首都圏・東海・関西）平均時給推移
(円)

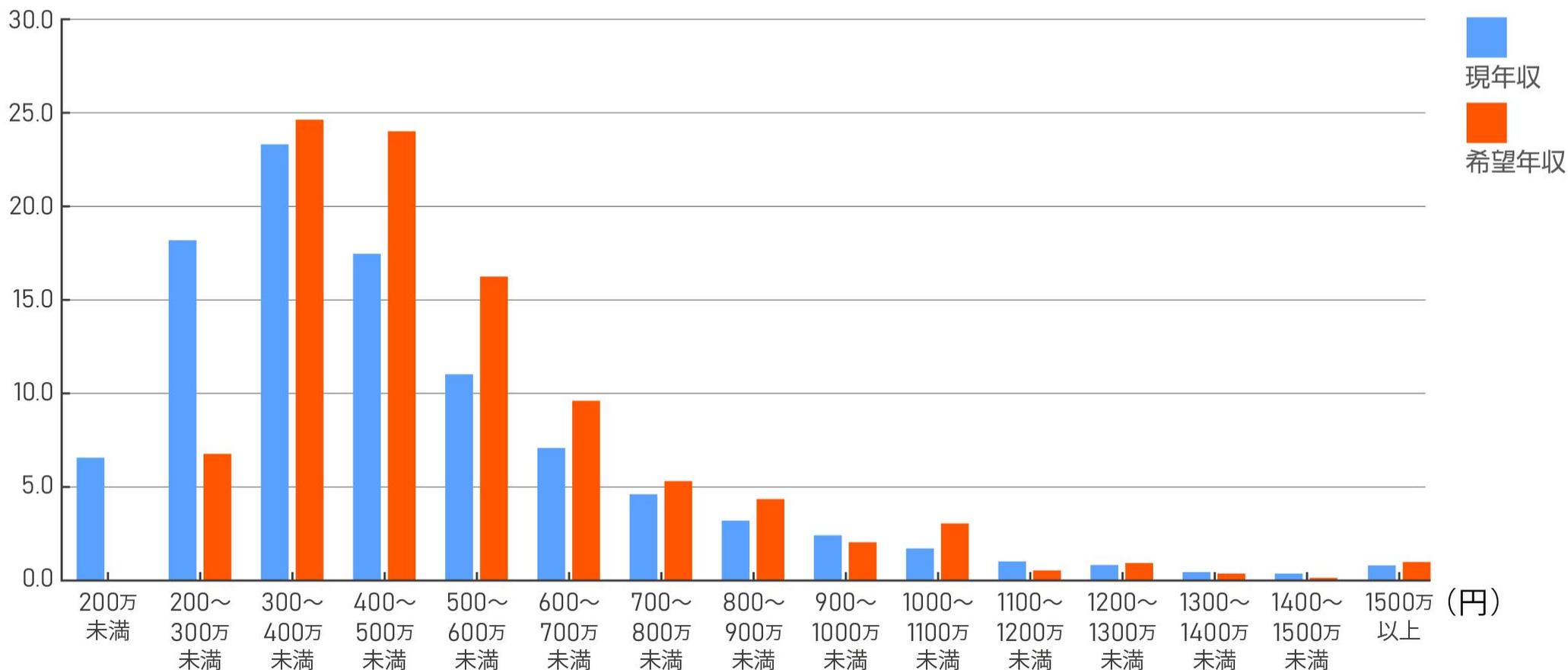


求職者に見る希望年収の状況

- 求職者の現年収と希望年収には明確なギャップがある

【正社員】転職サービス登録者の現年収と希望年収の状況

(%)

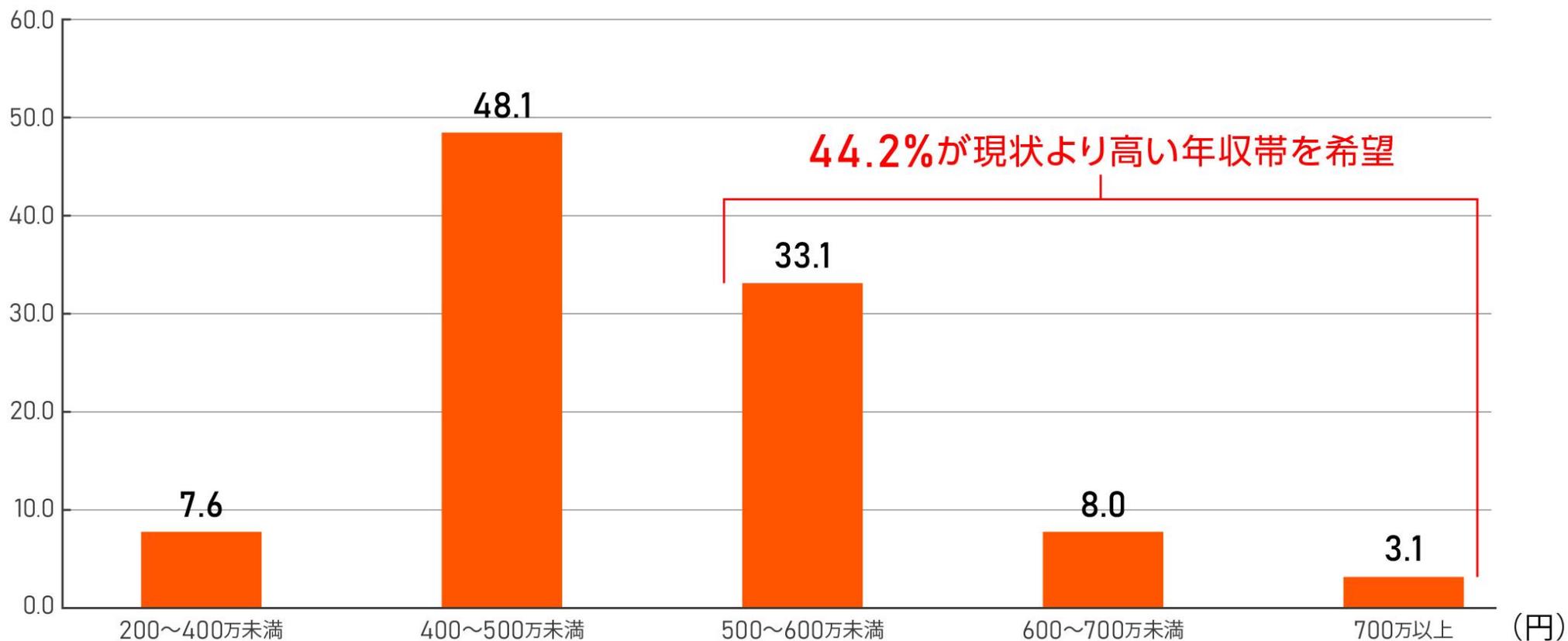


求職者に見る希望年収の状況

- 求職者の44.2%が現状より高い年収帯を希望している

【正社員】現年収「400～500万円未満」の人が希望する年収帯

(%)



01. 賃金をめぐる今後の動きについて

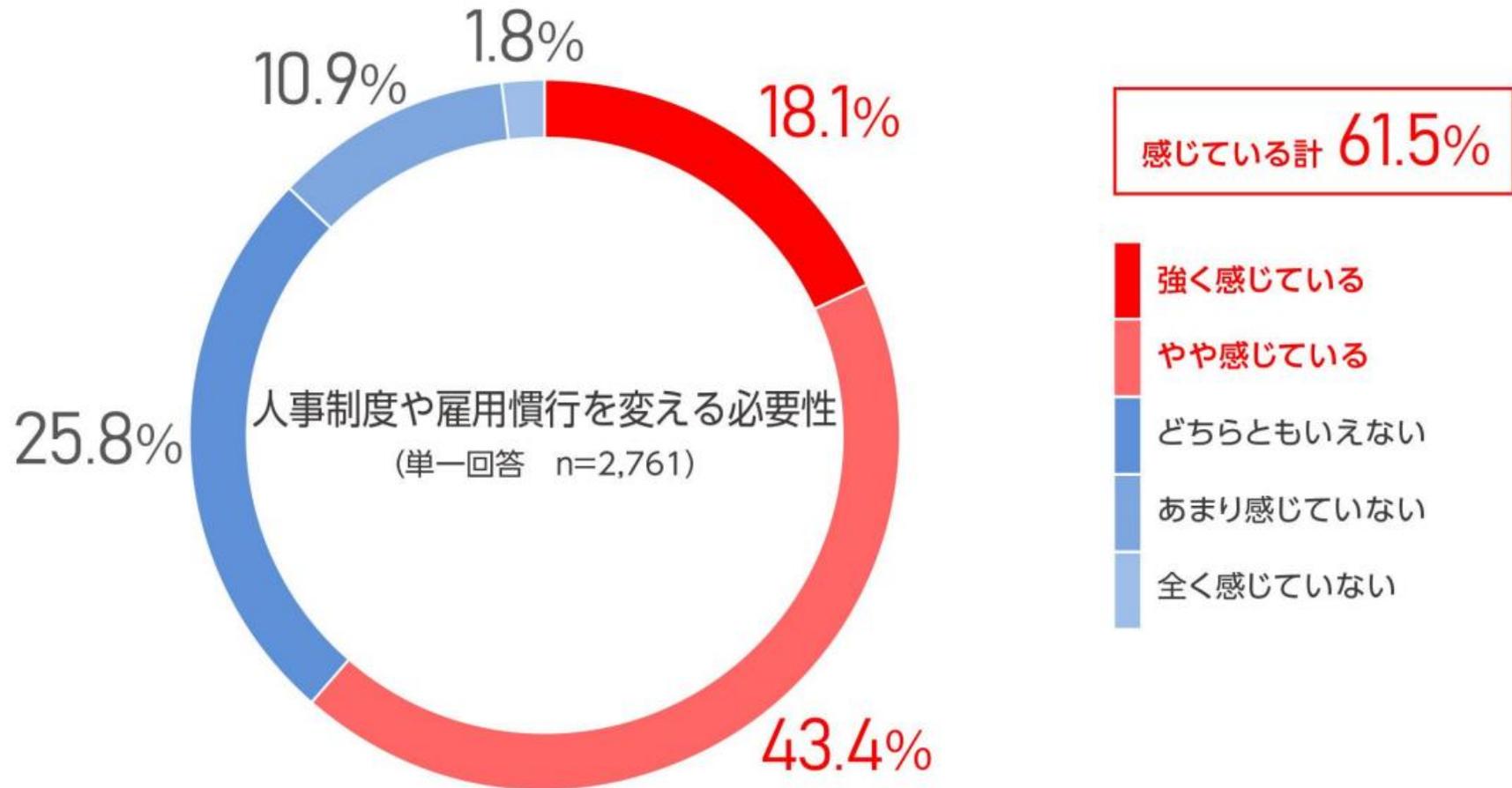
▶ 転職市場の賃金動向 → 活況・好調

01. 賃金をめぐる今後の動きについて

- ▶ 転職市場の賃金動向 → 活況・好調
- ▶ 企業の変化と課題

企業人事が感じる「人事制度・雇用慣行を変える必要性」

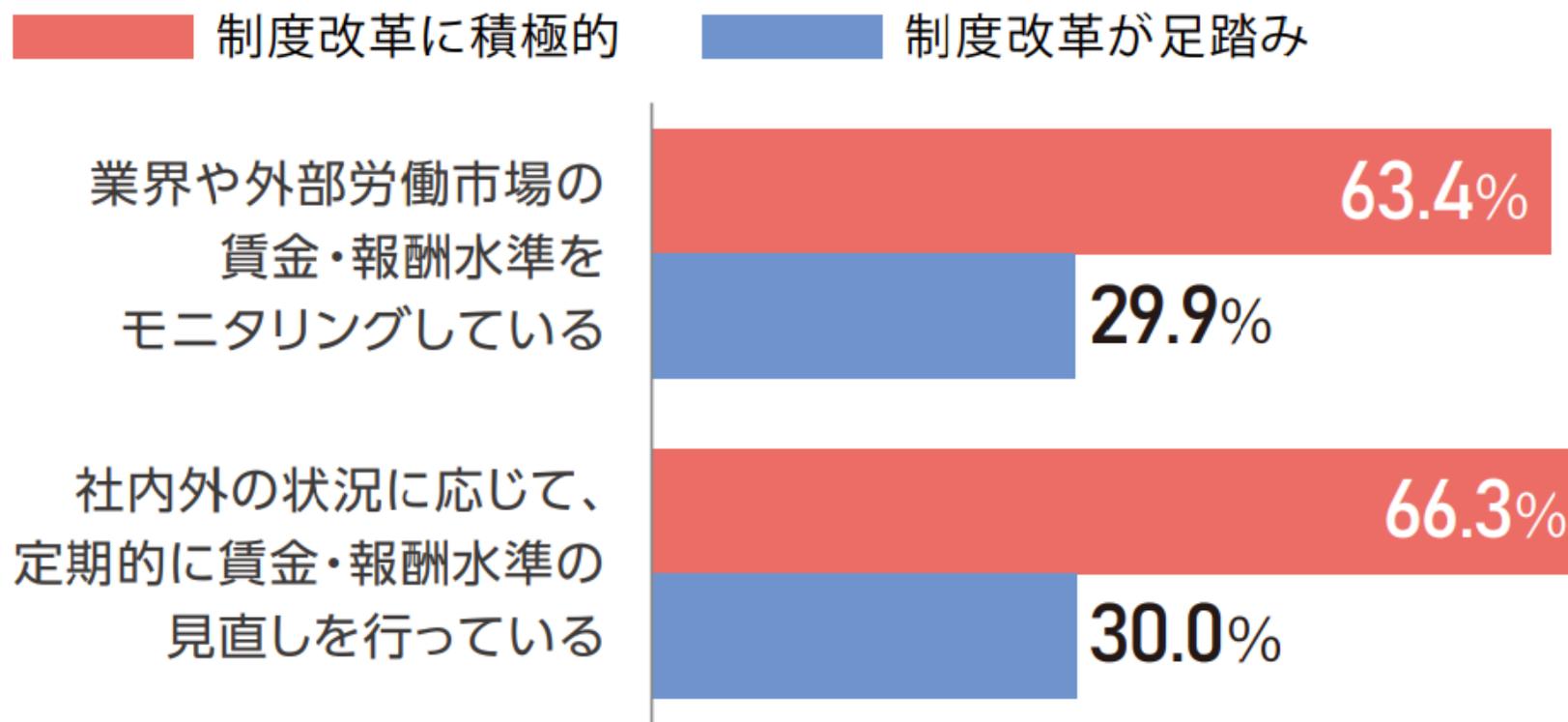
- 61.5%の人事担当者が人事制度・雇用慣行を変える必要性を感じている



【変化】企業の内部と外部がシームレスに

- 制度改革に積極的な企業は、賃金・報酬制度に外部公平性の観点を織り込んでいる

賃金・報酬に関する取り組みの実施率 (各単一回答)



企業の給与制度の状況（昇給幅について）

- 非管理職の最高評価査定時の昇給幅を見ると、「2%未満」は56.2%で半数以上を占める
- 一方、「5%以上」は21.1%である

最高評価査定時の昇給幅（単一回答、「査定昇給がある」企業のみ）

縦軸：正社員の基本給の構成要素のうち、一番比率が高いもの（単一回答）

| 非管理職 | n数 | 0% (横ばい) | 0%超 1%未満 | 1%以上 2%未満 | 2%以上 3%未満 | 3%以上 4%未満 | 4%以上 5%未満 | 5%以上 | 2%未満 |
|-------|--------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| 全 体 | (1506) | 12.1 | 22.0 | 22.1 | 12.7 | 4.6 | 5.3 | 21.1 | 56.2 |
| 職 能 給 | (622) | 12.5 | 20.6 | 20.4 | 13.0 | 5.6 | 6.3 | 21.5 | 53.5 |
| 職 務 給 | (214) | 11.7 | 26.2 | 21.5 | 12.1 | 2.8 | 2.3 | 23.4 | 59.3 |
| グレード給 | (205) | 7.8 | 22.4 | 28.8 | 11.2 | 2.9 | 6.8 | 20.0 | 59.0 |
| 役 割 給 | (140) | 11.4 | 27.1 | 21.4 | 13.6 | 5.7 | 2.9 | 17.9 | 60.0 |
| 成 果 給 | (127) | 14.2 | 17.3 | 26.8 | 13.4 | 3.9 | 7.9 | 16.5 | 58.3 |
| 年 齢 給 | (81) | 8.6 | 23.5 | 18.5 | 12.3 | 7.4 | 4.9 | 24.7 | 50.6 |
| 勤 続 給 | (112) | 18.8 | 19.6 | 19.6 | 13.4 | 3.6 | 3.6 | 21.4 | 58.0 |
| そ の 他 | (5) | 20.0 | 20.0 | — | — | — | — | 60.0 | 40.0 |

(%)

企業にとってのキーワード

成果・パフォーマンスを出した人が

評価される環境の構築

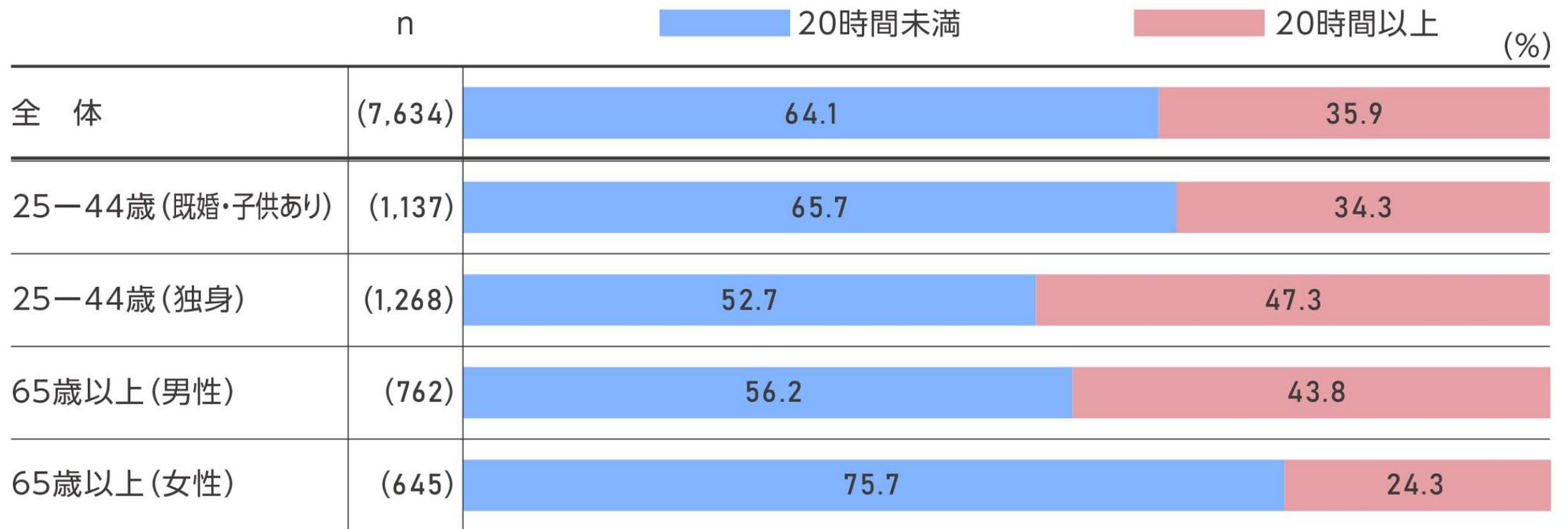
→ 結果として持続的な賃上げを実現

01. 賃金をめぐる今後の動きについて

02. 日本の労働力のポテンシャルとは

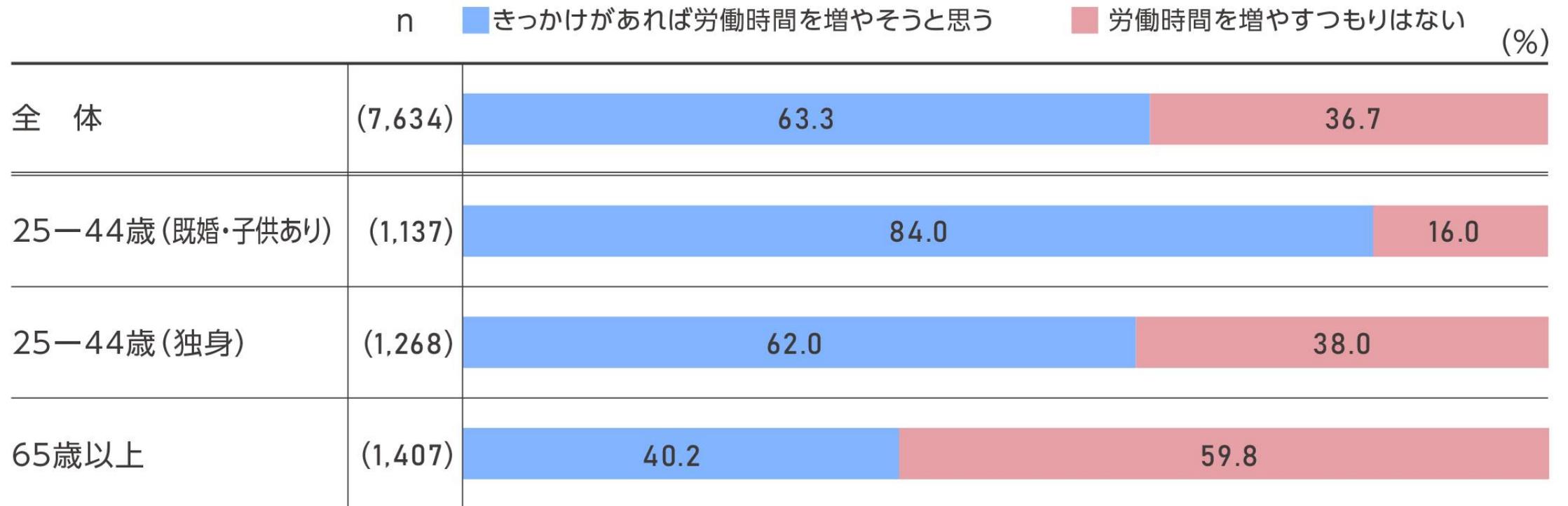
週当たりの労働時間（パート・アルバイト）

- どの属性も半数以上が「20時間未満」



働く時間を増やす意向（パート・アルバイト）

- 「きっかけがあれば労働時間を増やそうと思う」人は、「既婚・子供あり」で8割超、「65歳以上」で4割



働く時間を増やそうと思うきっかけ（パート・アルバイト）

- 「既婚・子供あり」は子育てや家事負担の軽減がポイント
- 他の属性は、ちょっとした時間で働けることや、手取りへの影響（税・年金など）がポイント

(%)

| 25-44歳(既婚・子供あり) n=955 | | |
|-----------------------|--|------|
| 1位 | 子育ての負担が減ったら | 57.2 |
| 2位 | 家事の負担が減ったら | 25.3 |
| 3位 | 収入が増えても配偶者控除を受けられる制度があったら (年収130万円の壁) | 23.5 |
| 4位 | ちょっとした時間で働ける仕事があったら | 22.9 |
| 5位 | 所得税の非課税枠が広がったら(年収103万円の壁) | 21.0 |

(%)

| 65歳以上 n=565 | | |
|-------------|--|------|
| 1位 | 収入が増えても年金が減らない制度があったら | 29.2 |
| 2位 | ちょっとした時間で働ける仕事があったら | 22.8 |
| 3位 | 勤務先が勤務時間の長いシフトを増やしてくれたら | 15.2 |
| 4位 | 所得税の非課税枠が広がったら(年収103万円の壁) | 14.3 |
| 5位 | 収入が増えても新たに社会保険加入の対象にならない制度があったら (年収106万円の壁) | 12.2 |

(%)

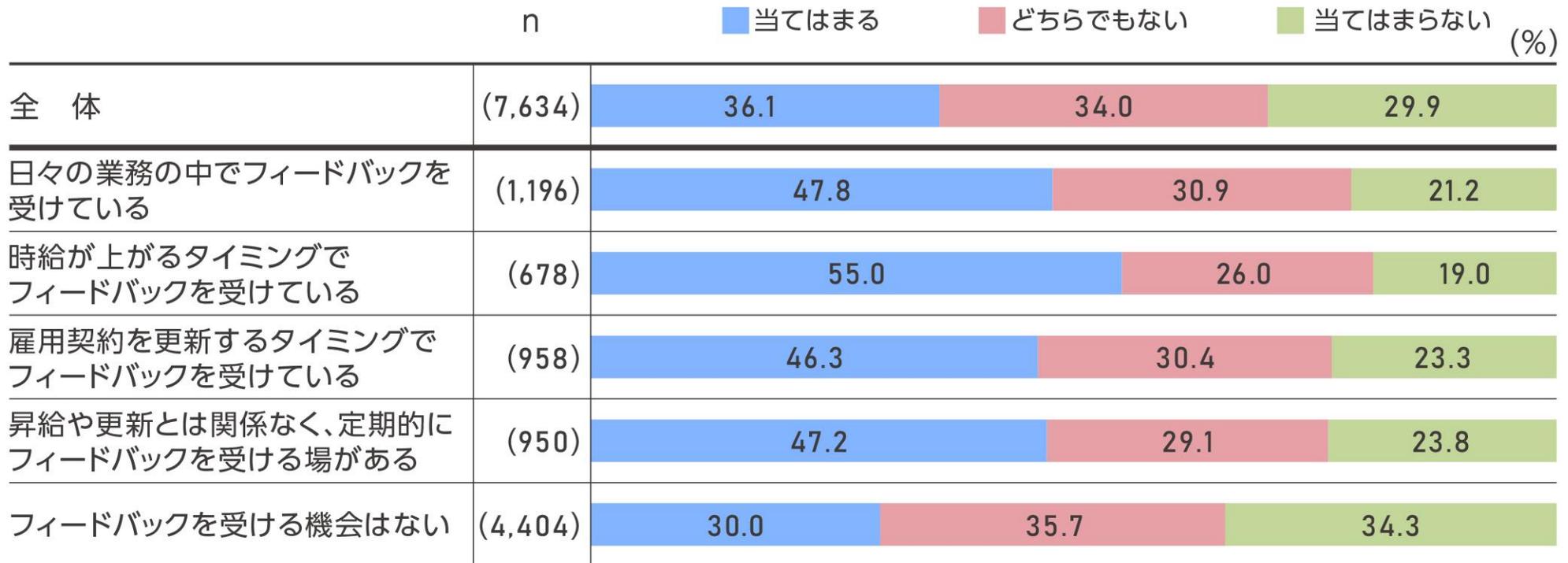
| 25-44歳(独身) n=786 | | |
|------------------|--|------|
| 1位 | ちょっとした時間で働ける仕事があったら | 34.0 |
| 2位 | 所得税の非課税枠が広がったら(年収103万円の壁) | 19.5 |
| 3位 | 勤務先が勤務時間の長いシフトを増やしてくれたら | 16.4 |
| 4位 | 収入が増えても新たに社会保険加入の対象にならない制度があったら (年収106万円の壁) | 16.2 |
| 5位 | 勤務先がキャリアアップの支援をしてくれたら | 14.9 |

※「労働時間を増やすつもりはない」と回答した人を除く(複数回答)

難しい仕事へのチャレンジ意欲（パート・アルバイト）

- 「昇給するなら難しい仕事を担ってもよい」と考える人が4割弱で、職場で評価や改善点のフィードバックがある人の方が意欲が高い傾向がある

Q.ご自身が担当する業務内容や時給について、どのように感じていますか。
 【昇給するのであれば、より難しい業務を担ってもよい】



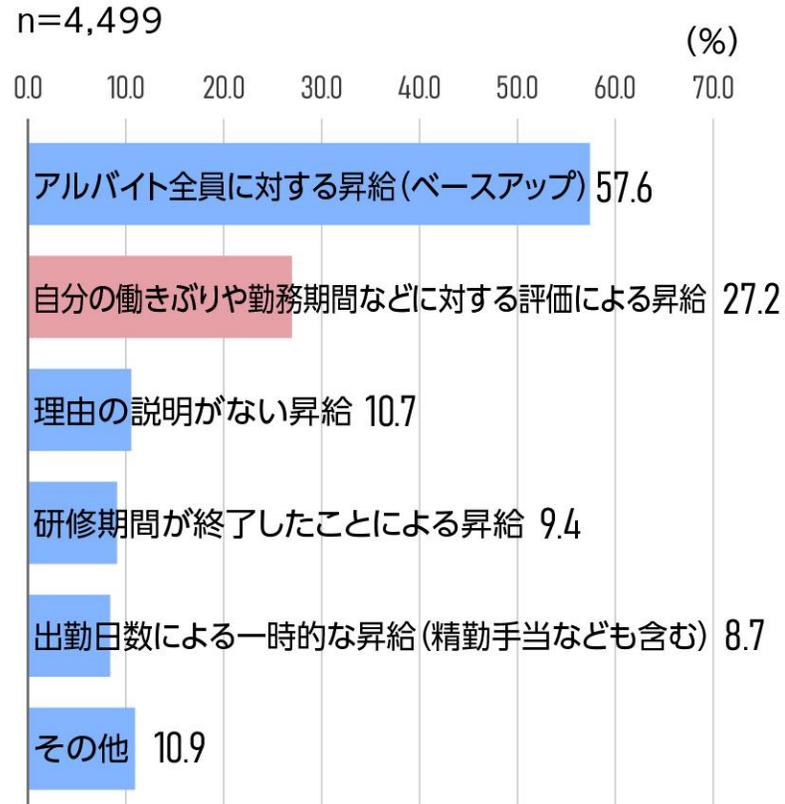
※表側は「現在のパート・アルバイト先では、ご自身の働きぶりについて、評価ポイントや改善点のフィードバックを受ける機会としてどのようなものがありますか」（複数回答）に対する回答（「その他」は回答数が100に満たないため記載していない）

評価（働きぶりや勤務期間）による昇給実態（パート・アルバイト）

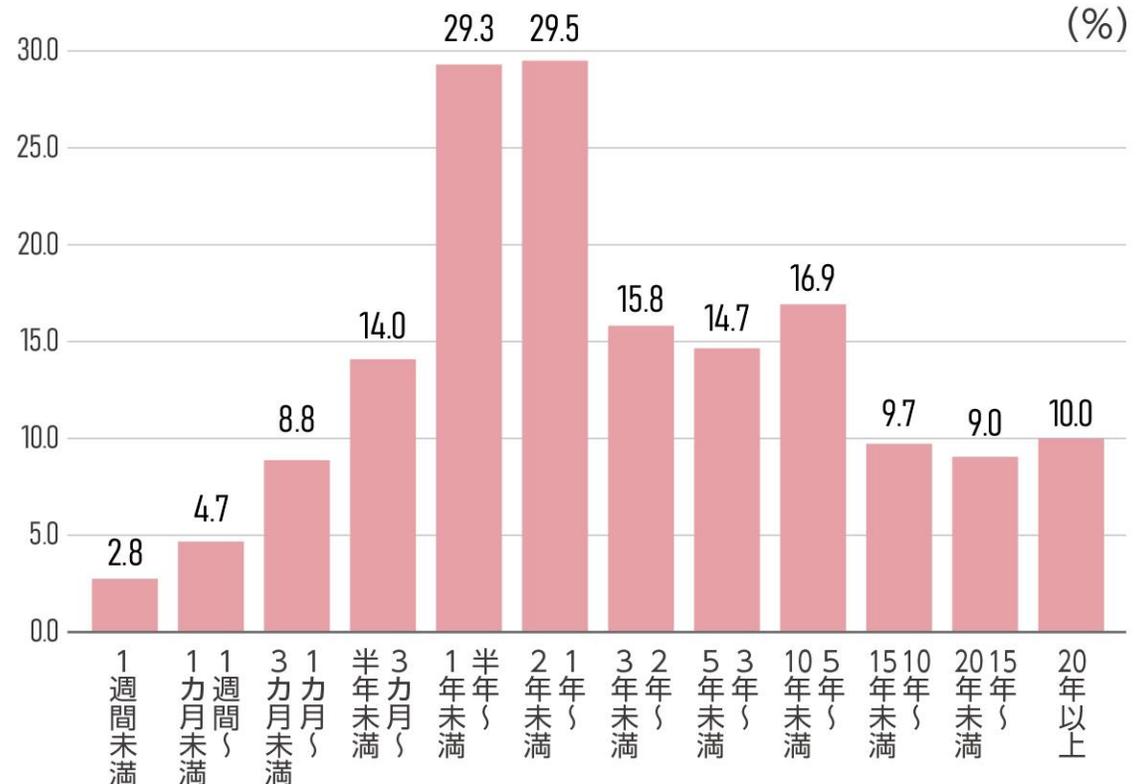
- 昇給した人のうち、評価による昇給があったのは27.2%
- 勤務期間2年を境に、評価による昇給機会が少なくなる傾向

職場で実施された昇給

（「時給が上がった」人のみ、複数回答）



各勤務期間で「自分の働きぶりや勤務期間などに対する評価による昇給」があった割合



職場で昇給を目指すにあたってのハードル（パート・アルバイト）

- どの属性も「責任を負いたくない」が最も高い
- 65歳以上では「昇給の仕組みがない」という制度面のハードルがある

(%)

| 25—44歳(既婚・子供あり) n=990 | |
|-----------------------|--|
| 1位 | 現在よりも責任を負いたくない 32.8 |
| 2位 | 住民税・所得税の非課税、配偶者控除(手当)を受けるため、社会保険の扶養内で働きたい(いわゆる「年収の壁」) 24.3 |
| 3位 | 現在よりも難しい業務を担いたくない 22.7 |
| 4位 | 体力に自信がない 20.0 |
| 5位 | 昇給の基準が分からない 19.9 |

(%)

| 25—44歳(独身) n=1,021 | |
|--------------------|------------------------|
| 1位 | 現在よりも責任を負いたくない 35.1 |
| 2位 | 現在よりも難しい業務を担いたくない 28.9 |
| 3位 | 自分の能力や経験に自信がない 27.9 |
| 4位 | 体調に不安がある 24.3 |
| 5位 | 体力に自信がない 22.1 |

(%)

| 65歳以上 n=1,125 | |
|---------------|------------------------|
| 1位 | 現在よりも責任を負いたくない 32.8 |
| 2位 | 昇給の仕組みがない 28.1 |
| 3位 | 体力に自信がない 25.5 |
| 4位 | 現在よりも難しい業務を担いたくない 24.2 |
| 5位 | 昇給の基準が分からない 17.1 |

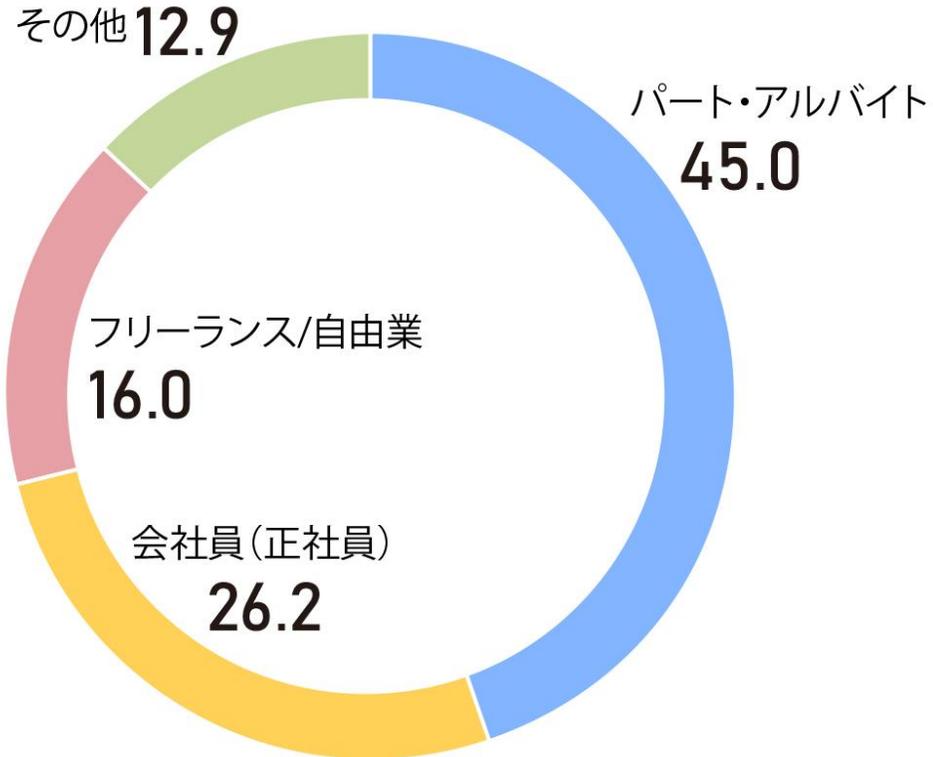
※「特に時給を上げることを難しいと感じることはない」と回答した人を除く(複数回答)

希望する就業形態（パート・アルバイト）

- 主にアルバイトとして働く25-44歳の人のうち、2割前後は正社員として働きたいと考えている

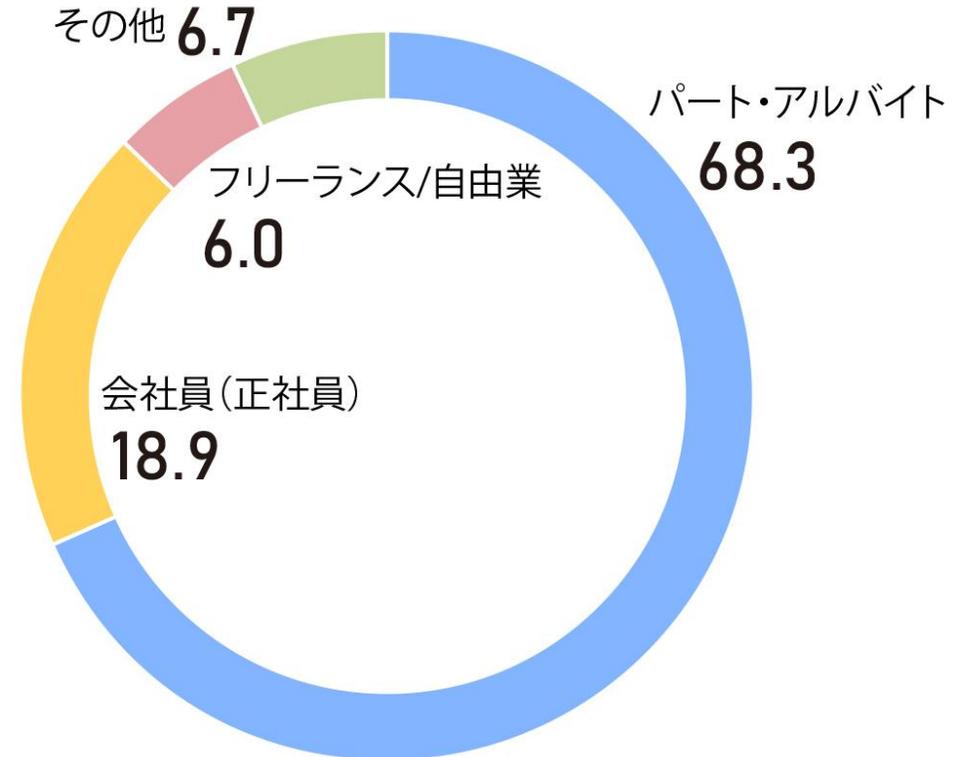
最も希望する就業形態

(男性25-44歳、「パート・アルバイト」メインの人)
n=420 (%)



最も希望する就業形態

(女性25-44歳、「パート・アルバイト」メインの人)
n=1,010 (%)



女性の転職（契約・派遣社員から正社員への転職）

- 女性の転職のうち、「契約・派遣社員から正社員への転職」の伸びは、全体を上回る

『リクルートエージェント』における女性の転職者数の推移

※2013年度を1とする

