連合総研

報道用資料
2023年4月28日

賃金の増加幅よりも物価上昇幅の方が大きいと回答した割合が前回調査を上回り６割超え

-第４５回『勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート（勤労者短観）』調査結果-

連合総研では、4月初旬に第45回勤労者短観調査を実施しました。今回の調査内容は、「勤労者の景況感や物価」、「仕事と生活に関する意識」などの定点調査のほか、「家計の経済状況」、「中期的な景気、雇用情勢などの見通し」そして「リスキリングについての認識と実態」、「子ども子育て支援についての意識」、「就業調整についての意識」、「在宅勤務・テレワークの実態」などとしました。

本公表は、首都圏・関西圏の回答者2,000人についての分析結果であり、6月上旬には、全国版の分析結果を公表する予定です。

調査結果のポイントは以下のとおりです。なお、調査実施要領は2ページ、調査結果の概要については、3ページ以降をご覧ください。

本内容はHPにも掲載しております。https://www.rengo-soken.or.jp/work/tankan/

《調査結果のポイント》

１．勤労者の生活と仕事に関する意識・・・・・・・P3～9
- ◆１年前と比べて物価は上がったとの認識が4期連続で増加し過去最高【図表Ⅰ-3】
- ◆賃金の増加幅よりも物価上昇幅の方が大きいと回答した割合が前回調査を上回り６割超え【図表Ⅰ-5】

２．最近の家計の経済状況・・・・・・P10～14
- ◆主生計支持者では、非正社員は男女とも＜赤字＞の割合が正社員に比べ大幅に高い【図表Ⅱ-1】
- ◆世帯収入D.I.値はマイナス圏内ながら上昇、１年後見通しD.I値も前回見通しより上昇【図表Ⅱ-5】

３．中期見通しに関する意識・・・・・・P15～16
- ◆中期見通しは改善傾向も、３年後の景気は＜悪くなる＞が引き続き５割弱【図表Ⅲ-1】
- ◆自身の５年後の賃金が＜高くなる＞とする人は若干の増加【図表Ⅲ-3】

４．リスキリングについての認識と実態・・・・・・P17～21
- ◆リスキリングを認知している割合は、全体では約３割にとどまる【図表Ⅳ-1】
- ◆現在の勤め先でのスキリングの実施状況について、従業員規模99人以下では6.1%にとどまる【図表Ⅳ-4】

５．子ども子育て支援についての意識・・・・・・P22～23
- ◆６歳未満の末子がいる人の過半数が「子どもをもち育てたい」社会に向けて「金銭的支援」を重視【図表Ⅴ-1】
- ◆少子化対策の財源確保の手法が「わからない」３割超【図表Ⅴ-3】

６．就業調整についての意識・・・・・・P24～26
- ◆就業調整をしている人の半数が年金額への影響を「知らない」【図表Ⅵ-5】

７．在宅勤務・テレワークの実態・・・・・・P27～30
- ◆在宅勤務・テレワークを＜実施した＞割合は、前回調査から2.8%ポイント増加し約３割で推移【図表Ⅶ-1】

公益財団法人 連合総合生活開発研究所
RENGO-RIALS

〒１０２-００７４
東京都千代田区九段南2-3-14 靖国九段南ビル５階
電　話　０３（５２１０）０８５１
ＦＡＸ　０３（５２１０）０８５２
担当：戸塚・遠坂・麻生
ＵＲＬ　http://www.rengo-soken.or.jp

調査実施要項（首都圏・関西圏）

調　査　名	勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査
調 査 機 関	公益財団法人 連合総合生活開発研究所 （株式会社インテージリサーチに調査委託）
調 査 対 象	首都圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）ならびに関西圏（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）に居住する 20～64 歳の民間企業に雇用されている人を対象に、「平成 29 年就業構造基本調査」に基づいて、居住地域・性・年代・雇用形態で層化した割り付け基準を作成した。２,０００名の回答を得られるよう、株式会社インテージリサーチのアンケートモニター登録者へ調査票を無作為に配信した。
調 査 時 期	2023 年（令和５年）４月１日～５日
調 査 方 法	インターネットによるＷＥＢ画面上での個別記入方式

回答者の構成
（首都圏・関西圏）

単位：％、（　）内は回答者数

	合計	２０代	３０代	４０代	５０代	６０代前半
合計	(2000)	(396)	(466)	(575)	(424)	(139)
	100.0	19.8	23.3	28.8	21.2	7.0
男性	(1086)	(203)	(263)	(312)	(230)	(78)
	100.0	18.7	24.2	28.7	21.2	7.2
女性	(914)	(193)	(203)	(263)	(194)	(61)
	100.0	21.1	22.2	28.8	21.2	6.7

※四捨五入により、割合の合計値が 100.0％にならない場合がある。

調 査 項 目

１．　定 点 観 測 調 査
［景気・仕事・生活についての認識］
景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況認識について

２．　準定点観測調査（隔回実施）
［家計についての認識］
家計の状況と消費行動・貯蓄行動について
［中期見通しに関する認識］
３年後の景気・雇用情勢・企業業績・物価・賃金・世帯収入に関する見通し、５年後の賃金見通しについて

３．　トピック調査１
［リスキリングについての認識と実態］

４．　トピック調査２
「子ども子育て支援についての意識」

５．　トピック調査３
「就業調整についての意識」

６．　トピック調査４
［在宅勤務・テレワークの実態］

（注）本調査報告においては、パートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣労働者、嘱託を「非正社員」と呼称しています。

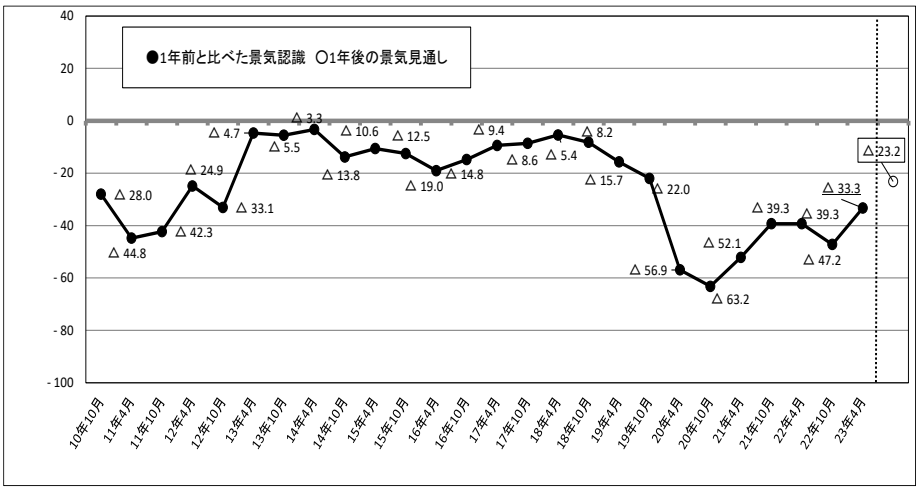
Ⅰ　勤労者の生活と仕事に関する意識

１．景気、物価に対する意識

１年前と比べ景気認識は改善
～１年後の景気見通しも前回より改善認識が強まる

●１年前と比べた景気認識は改善。１年後の景気見通しも、前回調査から改善するとの認識が強まる（QR2、QR3）

図表Ⅰ－１　１年前と比べた景気認識と１年後の景気見通し（D.I.）



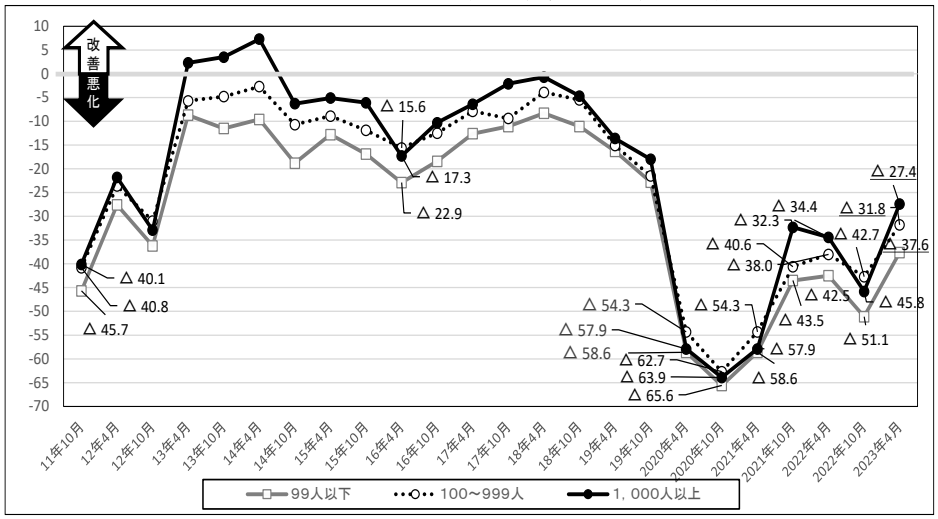
１年前と比べた景気認識D.I.値はマイナス33.3と、前回調査から改善している。

１年後の景気見通しD.I.値はマイナス23.2と、前回調査（マイナス34.3）から改善するとの認識が強まっている。

（注）D.I.＝{「かなり良くなった（かなり良くなる）」×1＋「やや良くなった（やや良くなる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった（やや悪くなる）」×(-0.5)＋「かなり悪くなった（かなり悪くなる）」×(-1)}÷回答数（「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」を除く）×100

●１年前と比べた景気認識は、従業員規模に関わらず大幅に改善している（QR2）

図表Ⅰ－２　１年前と比べた景気認識（従業員規模別、D.I.）



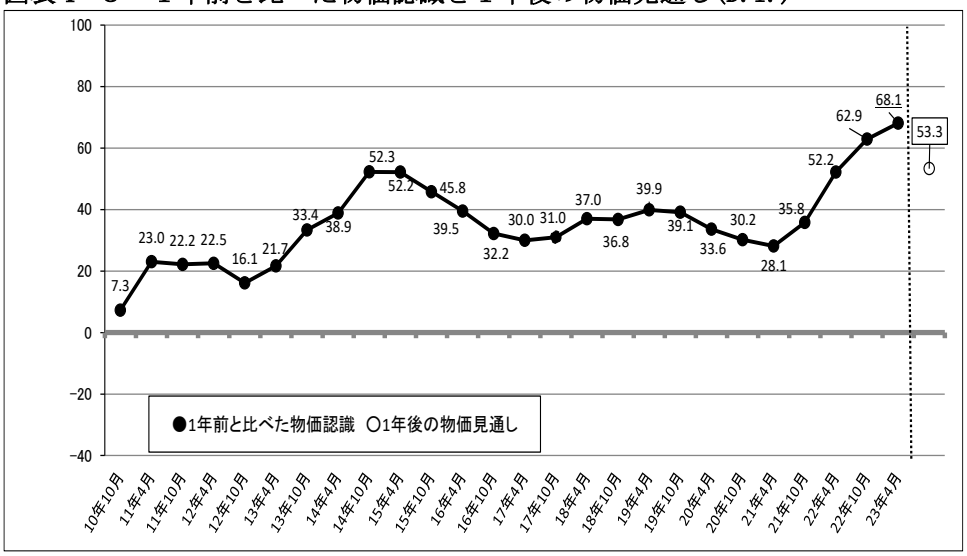
１年前と比べた景気認識D.I.値は、従業員規模99人以下ではマイナス37.6、100～999人ではマイナス31.8、1000人以上でマイナス27.4と、前回調査から従業員規模に関わらず大幅に改善している。

（注）D.I.＝{「かなり良くなった」×1＋「やや良くなった」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった」×(-0.5)＋「かなり悪くなった」×(-1)}　÷回答数（「わからない」を除く）×100

１年前と比べて物価は上がったとの認識が４期連続で増加し過去最高

●物価認識 D.I.値は過去最高を更新。前回調査に続き物価は上昇しているとの認識が極めて強い。今後についても上昇するとの認識が高い水準で続いている（QR15、QR16）

図表Ｉ－３　１年前と比べた物価認識と１年後の物価見通し(D.I.)



１年前と比べた物価認識 D.I.値はプラス 68.1 と、過去最高値を更新した。

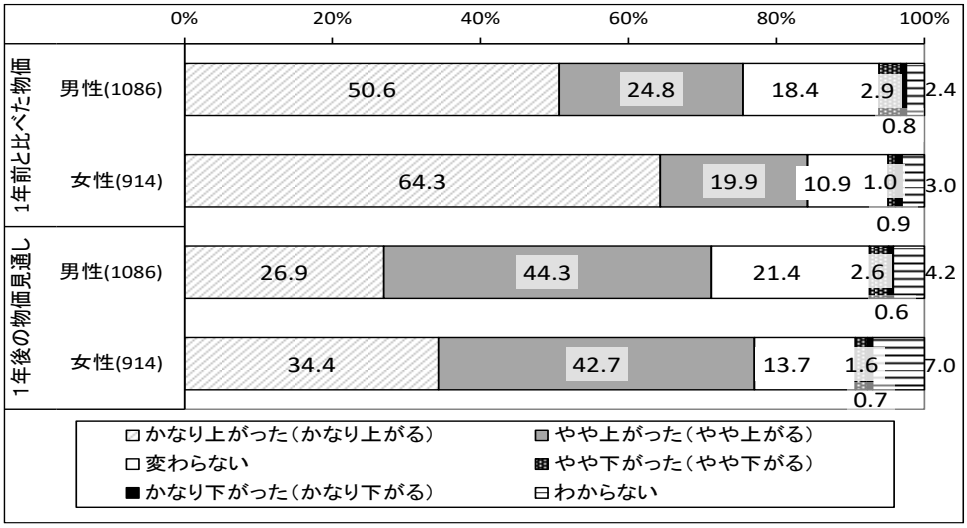
１年後の物価見通し D.I.値はプラス 53.3 と、前回調査（プラス 54.0）と、引き続き物価が上昇していくとの認識が強い。

（注１）D.I.＝{「かなり上がった（かなり上がる）」×1＋「やや上がった（やや上がる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや下がった（やや下がる）」×(−0.5) ＋「かなり下がった（かなり下がる）」×(−1)}÷回答数（「わからない」「無回答(10 年 10 月調査まで)」を除く）×100

（注２）　第 21 回調査（11 年 4 月）以降の集計対象は 20～64 歳、第 20 回調査(10 年 10 月)以前は 20～59 歳

●男女とも1年前と比べ物価が「かなり上がった」とする割合が大きく増加（QR15、QR16）

図表Ｉ－４　１年前と比べた物価認識と１年後の物価見通し（性別）

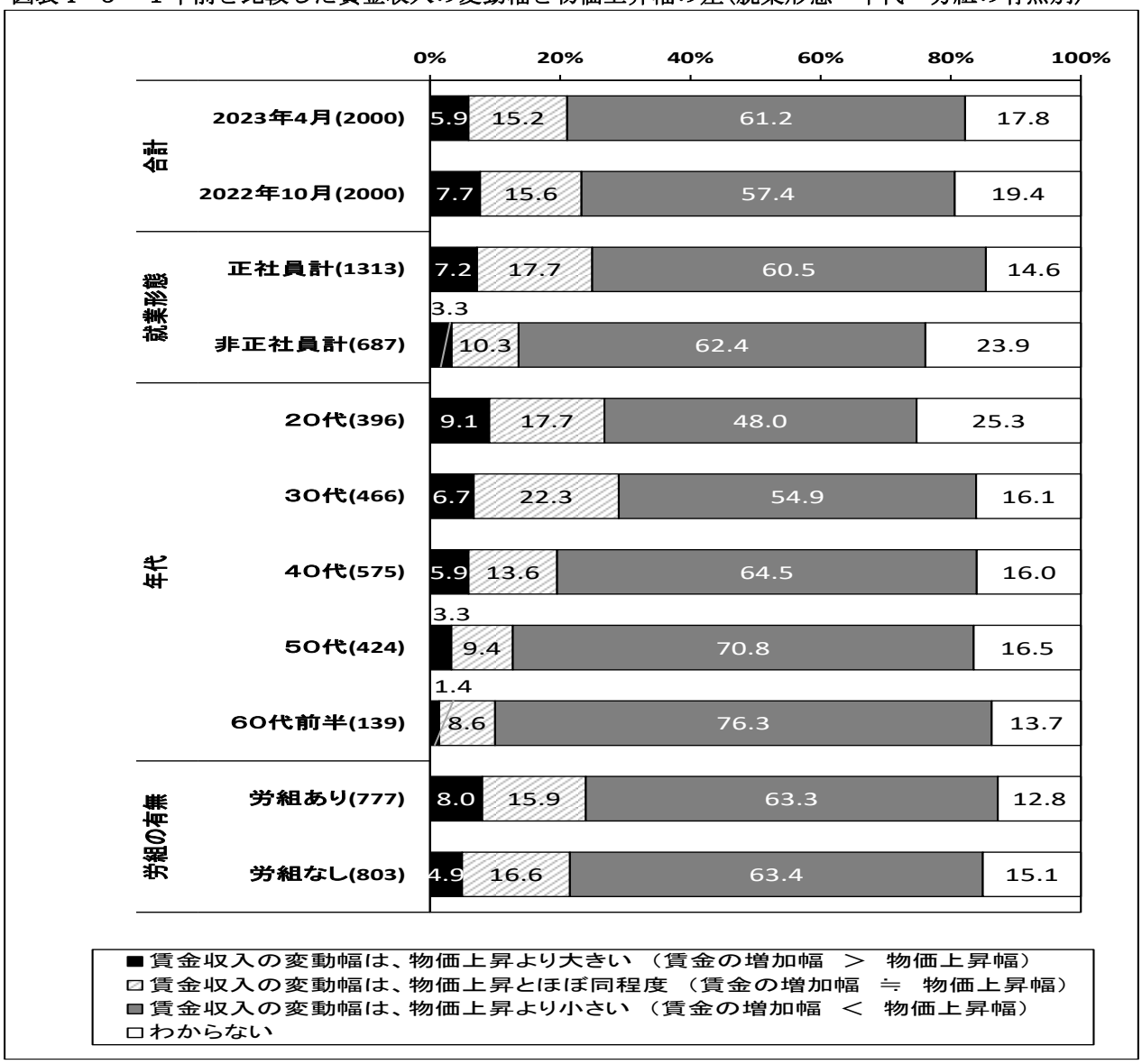


１年前と比べた物価認識を性別でみると、物価が＜かなり上がった＞とする割合は、男性 50.6%、女性 64.3%と、前回調査（男性 41.3%、女性 54.3%）から、およそ 10%ポイント増加している。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）　１年前と比べて物価が＜上がった＞＝「かなり上がった」＋「やや上がった」
現在と比べて１年後の物価が＜上がる＞＝「かなり上がる」＋「やや上がる」

●全体では賃金の増加幅よりも物価上昇幅の方が大きいと回答した割合が前回調査を上回り6割超え（QR17）

図表Ⅰ－５　１年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差(就業形態・年代・労組の有無別)



（注）（　）内は回答者数（N）

１年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差について、「賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい（賃金の増加幅＜物価上昇幅）」と回答した割合をみると、全体では61.2％と、前回調査（57.4％）よりも増加している。就業形態別でみると、正社員（60.5％）よりも非正社員（62.4％）の方が割合が高く、年代別でみると、５０代（70.8％）と60代前半（76.3％）では７割を超えている。

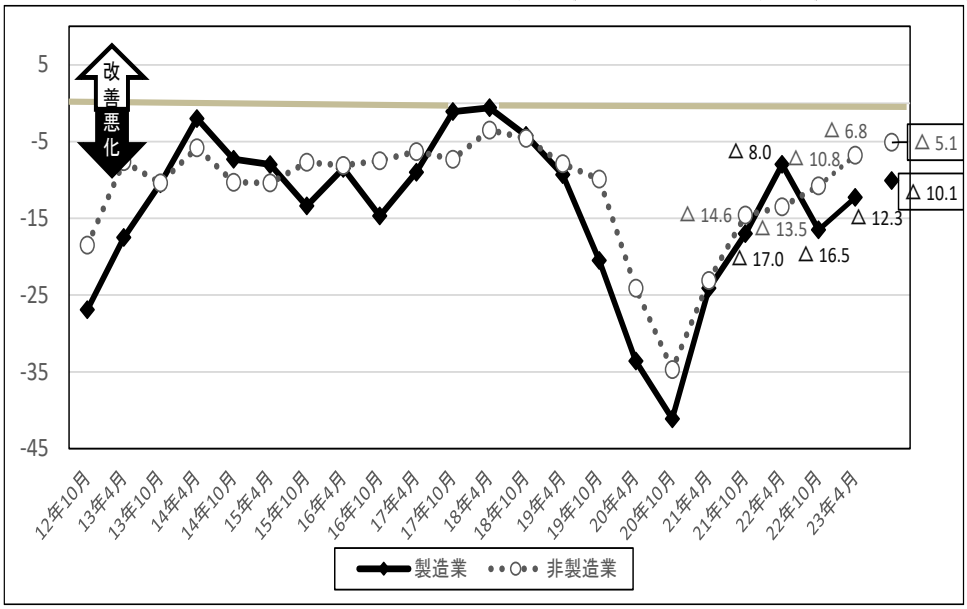
労組の有無別でみると、「賃金収入の変動幅は、物価上昇より大きい（賃金の増加幅＞物価上昇幅）」と回答した割合が、労組あり（8.0％）の方が労組なし（4.9％）よりも3.1％ポイント高い。

２．勤め先と仕事に関する意識

勤め先の「１年前と比べた経営状況」は非製造業で５期連続の改善。製造業は持ち直し

●勤め先の「１年前と比べた経営状況」は非製造業で５期連続改善となり、製造業も改善した。「１年後の経営状況見通し」はともに前回調査から改善の見込み（QR4、QR5）

図表Ｉ－６　１年前と比べた勤め先の経営状況と１年後の経営状況見通し（D.I.）



１年前と比べた勤め先の経営状況認識 D.I.値は、製造業でマイナス 12.3 と、前期から改善した。非製造業はマイナス 6.8 と５期連続で改善となった。

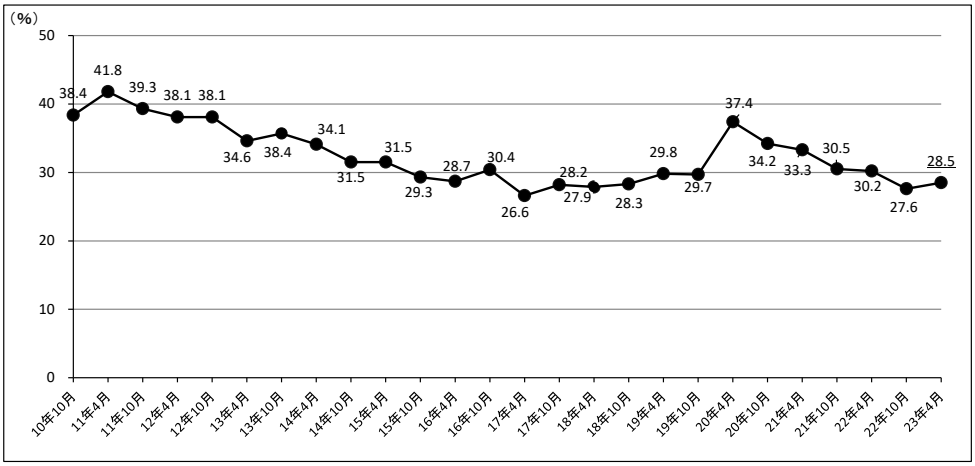
１年後の見通しについては、製造業がマイナス 10.1、非製造業がマイナス 5.1 と、ともに前回調査から改善の見込み。

（注１）　１年前と比べた勤め先の経営状況 D.I.＝{「かなり良くなった」×1＋「やや良くなった」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった」×(-0.5) ＋「かなり悪くなった」×(-1)}　÷回答数（「1 年前は現在とは別の勤め先で働いていた(11 年 4 月調査のみ)」、「1 年前は働いていなかった(11 年 4 月調査のみ)」、「わからない」、「無回答」を除く）×100

（注２）　１年後の勤め先の経営状況予測 D.I.＝{「かなり良くなる」×1＋「やや良くなる」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなる」×(-0.5) ＋「かなり悪くなる」×(-1)}　÷回答数（「わからない」を除く）×100

●失業不安は低下傾向にあるものの、引き続き３割弱が不安を感じている（QR8）

図表Ｉ－７　今後１年間に失業する不安を感じる割合



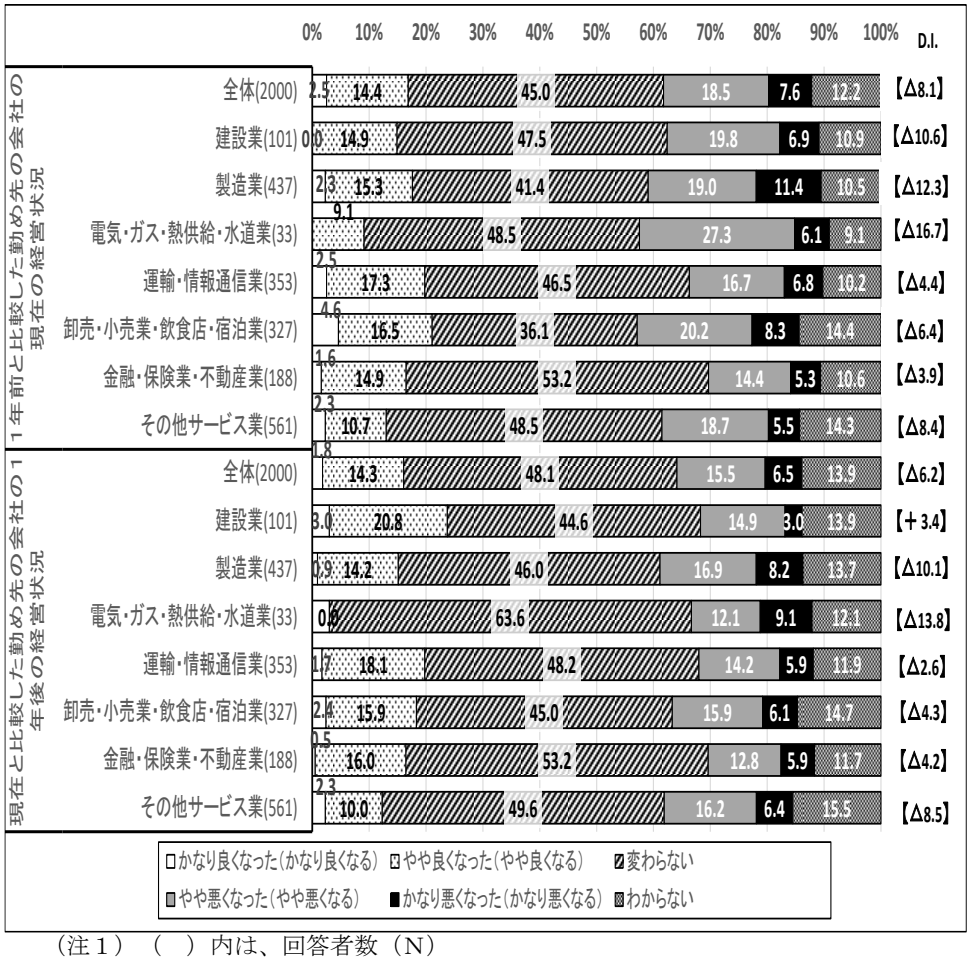
今後１年くらいの間に自身が失業する不安を＜感じる＞割合は、2020 年４月の 37.4%から 28.5%と低下傾向にあるものの、引き続き３割弱が失業の不安を感じている。

（注１）失業不安を＜感じる＞＝「かなり感じる」＋「やや感じる」

（注２）　第 21 回調査（11 年 4 月）以降の集計対象は 20～64 歳、第 20 回調査（10 年 10 月）以前は 20～59 歳

●1年前と比べた経営状況が悪化したと回答した割合が最も高いのは、電気・ガス・熱供給・水道業、1年後の経営状況が悪化すると回答した割合が最も高いのは、製造業（QR4、QR5）

図表Ｉ－８　１年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況、現在と比較した勤め先の会社の１年後の経営状況（業種別）



１年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況を業種別にみると、＜良くなった＞とする割合が最も高いのは卸売・小売業・飲食店・宿泊業（21.1％）で、＜悪くなった＞とする割合が最も高いのは電気・ガス・熱供給・水道業(33.4％)である。

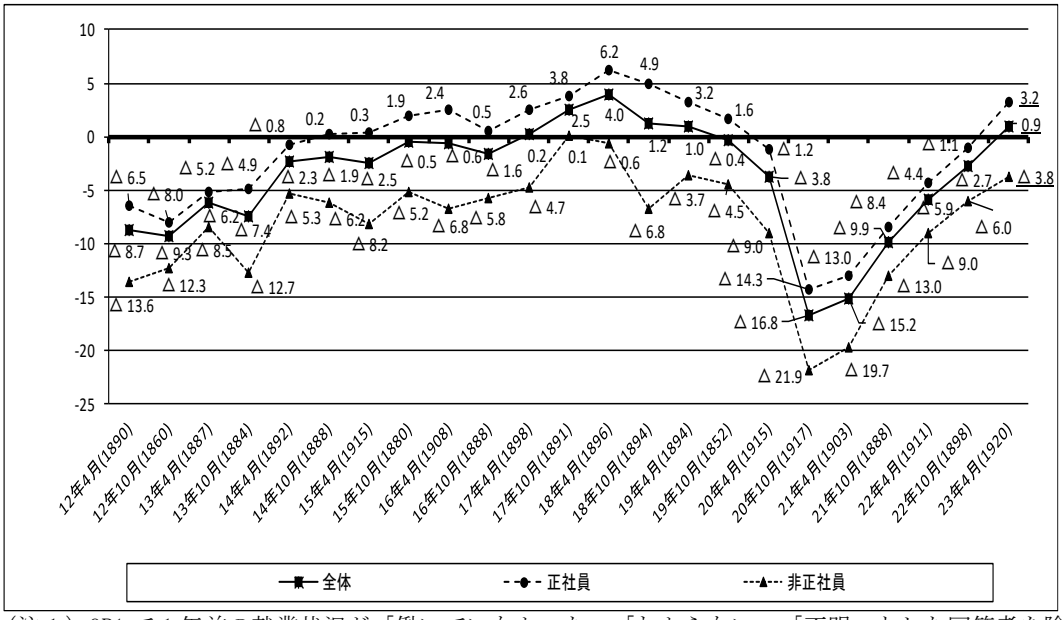
現在と比較した勤め先の会社の１年後の経営状況が＜良くなる＞とする割合が最も高いのは建設業（23.8％）で、＜悪くなる＞とする割合が最も高いのは製造業(25.1％)である。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）１年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況が＜良くなった＞＝「かなり良くなった」＋「やや良くなった」、＜悪くなった＞＝「やや悪くなった」＋「かなり悪くなった」
（注３）現在と比較した勤め先の会社の１年後の経営状況が＜良くなる＞＝「かなり良くなる」＋「やや良くなる」、＜悪くなる＞＝「やや悪くなる」＋「かなり悪くなる」
（注４）１年前と比べた勤め先の経営状況 D.I.＝{「かなり良くなった」×1＋「やや良くなった」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった」×(-0.5) ＋「かなり悪くなった」×(-1)}　÷回答数（「わからない」、「無回答」を除く）×100
（注５）１年後の勤め先の経営状況予測 D.I.＝{「かなり良くなる」×1＋「やや良くなる」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなる」×(-0.5) ＋「かなり悪くなる」×(-1)}　÷回答数（「わからない」を除く）×100

賃金収入は、非正社員は依然としてマイナスだが改善傾向
正社員はプラスに転化

●１年前と比べた賃金収入は、非正社員は依然としてマイナスだが、改善の動き。正社員はプラスとなった（QR9）

図表Ｉ－９　１年前と比べた自身の賃金収入の増減（D.I.）

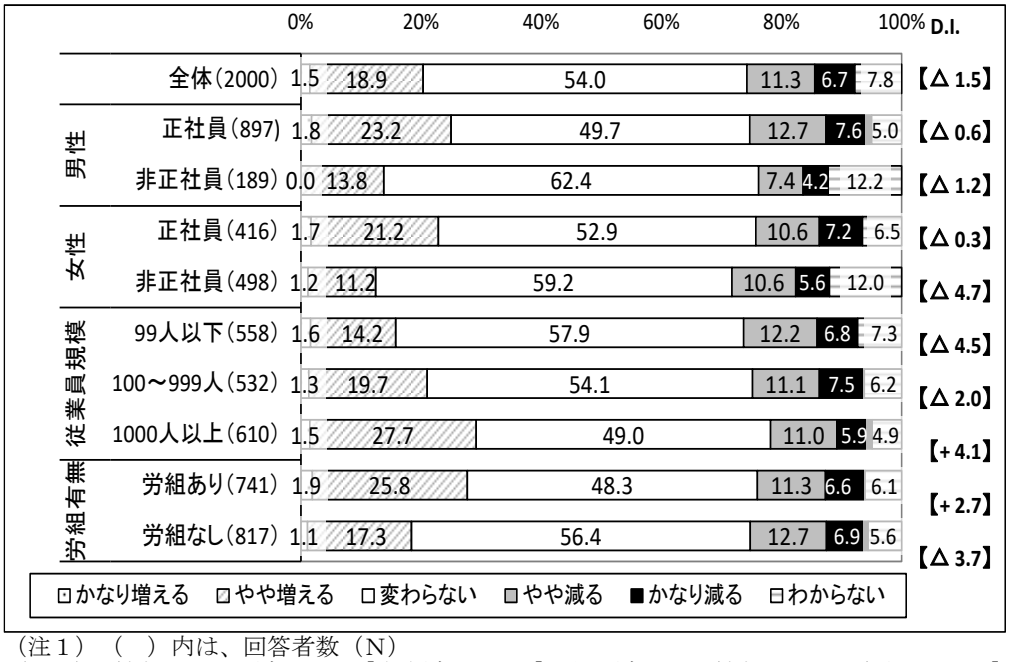


１年前と比べた自身の賃金収入の増減D.I.値は、５期連続で上昇。正社員がプラス3.2となった。非正社員は改善の動きがあるものの、マイナス3.8と依然としてマイナス水準。

（注１）QR1で１年前の就業状況が「働いていなかった」「わからない」「不明」とした回答者を除いて集計
（注２）D.I.=｛「かなり増えた」×1＋「やや増えた」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減った」×（-0.5）＋「かなり減った」×（-1）｝÷回答数（「わからない」を除く）×100

●１年後の賃金収入見通しは全体として悪化しているが、「従業員規模1000人以上」や「労組あり」は改善が見込まれる（QR10）

図表Ｉ-10　１年後の賃金収入の増減見通し（性別・就業形態別、従業員規模別、労組有無別）

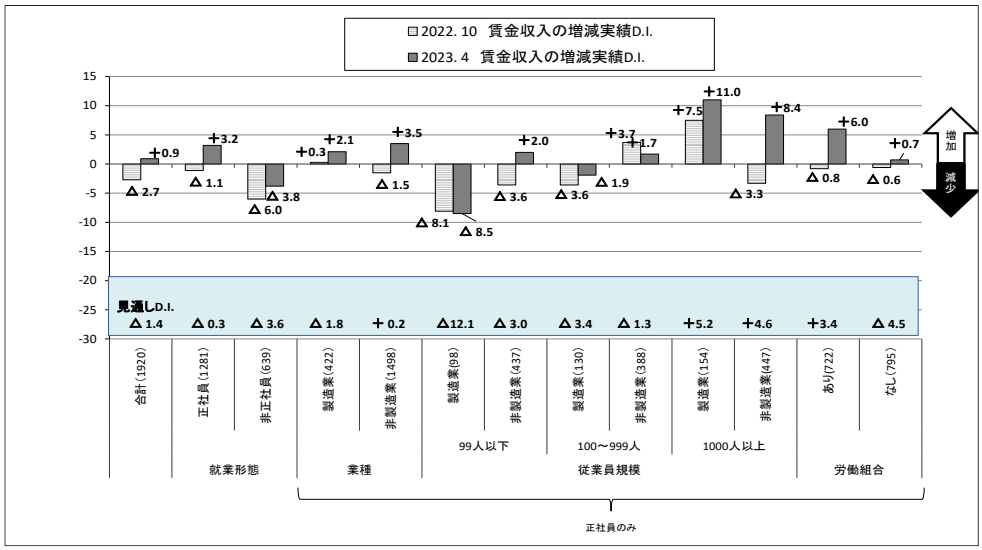


１年後の賃金収入見通しD.I.値はマイナス1.5。属性別にみると、女性非正社員（マイナス4.7）、従業員規模99人以下（マイナス4.5）で低下する見方が強い。一方、従業員規模1000人以上（プラス4.1）、労組あり（プラス2.7）は上昇の見込み。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）賃金収入が＜減る＞＝「やや減る」＋「かなり減る」、賃金収入が＜増える＞＝「かなり増える」＋「やや増える」
（注３）【　】はD.I.値。１年後の賃金収入見通しD.I.=｛「かなり増える」×1＋「やや増える」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減る」×（-0.5）＋「かなり減る」×（-1）｝÷回答数（「わからない」を除く）×100

●１年前と比べた賃金収入について、正社員を属性別にみると、従業員規模別や労働組合の有無により差が見られる。今後の見通しも同様の傾向（QR9、QR10）

図表Ⅰ-11　賃金収入の増減実績と見通し（D.I.）
（就業形態別、正社員について業種・従業員規模、労組有無別）



１年前と比べた賃金収入増減D.I.値について、正社員を属性別にみると、「従業員規模1000人以上」では、製造業・非製造業ともに大きく上昇。「労働組合あり」もプラス6.0と上昇に転じる。見通しD.I.値でも同様の傾向を示している。

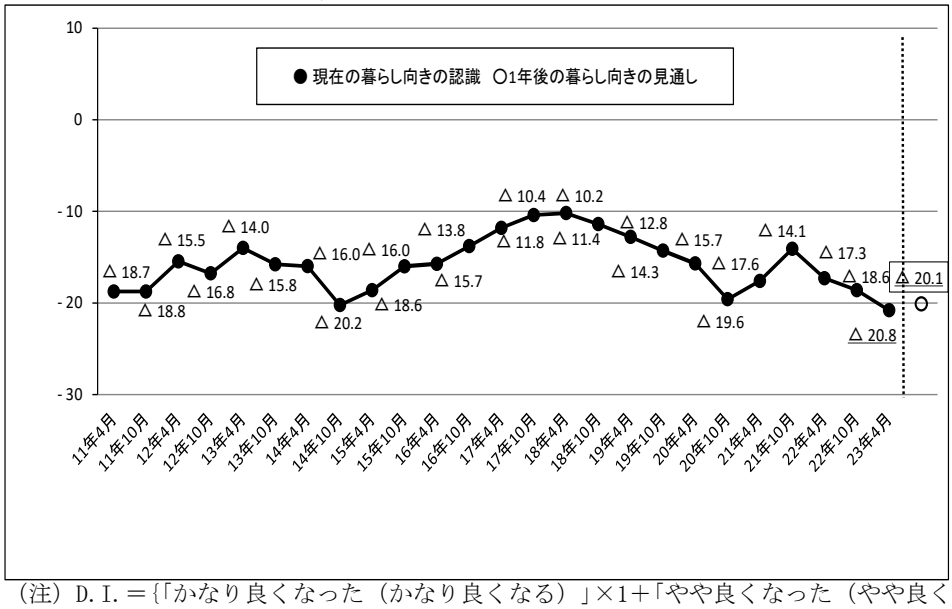
（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）QR1で１年前は「働いていなかった」、１年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計
（注３）１年前と比べた賃金収入D.I.={「かなり増えた」×1＋「やや増えた」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減った」×（-0.5）＋「かなり減った」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100
（注４）１年後の賃金収入見通しD.I.={「かなり増える」×1＋「やや増える」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減る」×（-0.5）＋「かなり減る」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100

３．日常の暮らし向きに関する意識

現在の暮らし向き、１年後の暮らし向きの認識は悪化

●現在の暮らし向き、１年後の暮らし向きの認識（前回調査比）は悪化（QR18、QR19）

図表Ⅰ-12　暮らし向きの認識（D.I.）



１年前と比べた現在の暮らし向きの認識D.I.値はマイナス20.8と、３期連続で低下した。
１年後の暮らし向きの見通しD.I.値はマイナス20.1と、前回調査（マイナス20.4）と同程度であり、１年後の暮らし向きに悲観的な認識が続く見込み。

（注）D.I.＝{「かなり良くなった（かなり良くなる）」×1＋「やや良くなった（やや良くなる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった（やや悪くなる）」×(-0.5)＋「かなり悪くなった（かなり悪くなる）」×(-1)}÷回答数（「わからない」を除く）×100

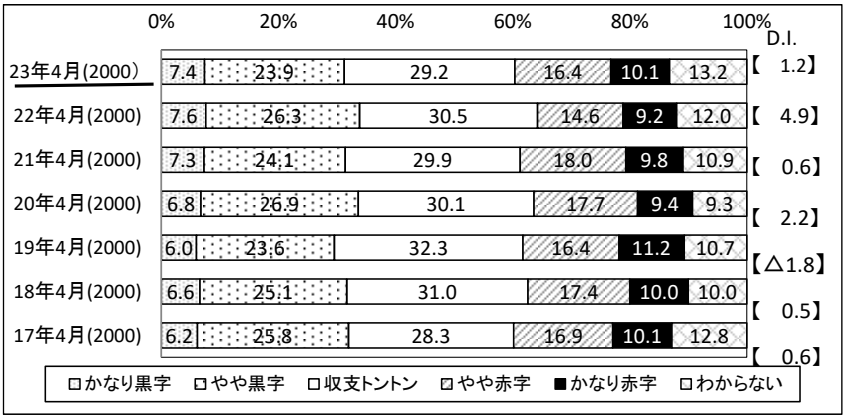
Ⅱ　最近の家計の経済状況

１．家計の収支・貯蓄動向

主生計支持者では、非正社員は男女とも＜赤字＞の割合が正社員に比べ大幅に高い

●過去１年間の世帯収支について、＜赤字＞が依然として２割強（QT1）

図表Ⅱ－１　過去１年間の世帯収支の状況



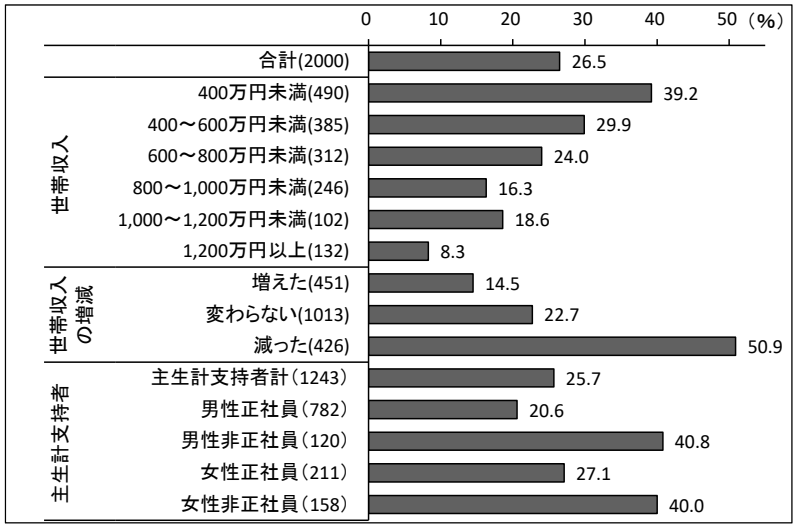
過去１年間の世帯収支を＜赤字＞とする割合は２割強（26.5%）となっており、

昨年、減少したが、また増加傾向に転じた。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）過去１年間の世帯収支が＜赤字＞＝「かなり赤字」＋「やや赤字」、＜黒字＞＝「かなり黒字」＋「やや黒字」。図表Ⅱ－２も同様
（注３）D.I.＝{「かなり黒字」×1＋「やや黒字」×0.5＋「収支トントン」×0＋「やや赤字」×(-0.5)＋「かなり赤字」×(-1)}÷回答数（「わからない」を除く）×100

●非正社員の男女とも＜赤字＞の割合は大幅に増加（QT1、QR11）

図表Ⅱ－２　過去１年間の世帯収支が＜赤字＞の割合



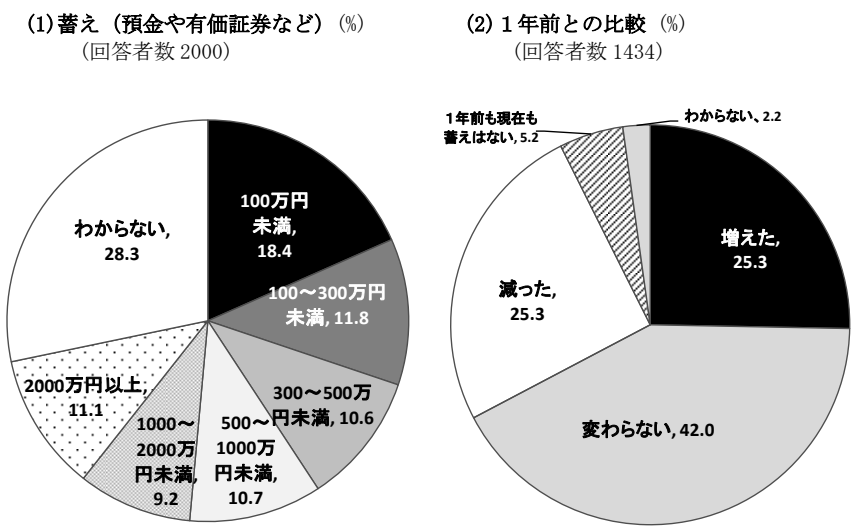
過去１年間の世帯収支が＜赤字＞とする割合は、世帯年収が少ないほど多い傾向にあり、400万円未満の世帯では39.2%（前年調査34.8%）。世帯収入が＜減った＞世帯では５割以上が＜赤字＞。

主生計支持者のうち、非正社員の＜赤字＞とする割合は、男性40.8%、女性40.0%と、正社員に比べ大幅に高く、前年調査（男性29.5%、女性39.9%）から増加した。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）世帯収入の増減について、＜増えた＞＝「かなり増えた」＋「やや増えた」、＜減った＞＝「かなり減った」＋「やや減った」

●預貯金等が「増えた」が減少し、「減った」が増加（F13、QT2）

図表Ⅱ－３　世帯の預金等の金額と１年前と比較した増減



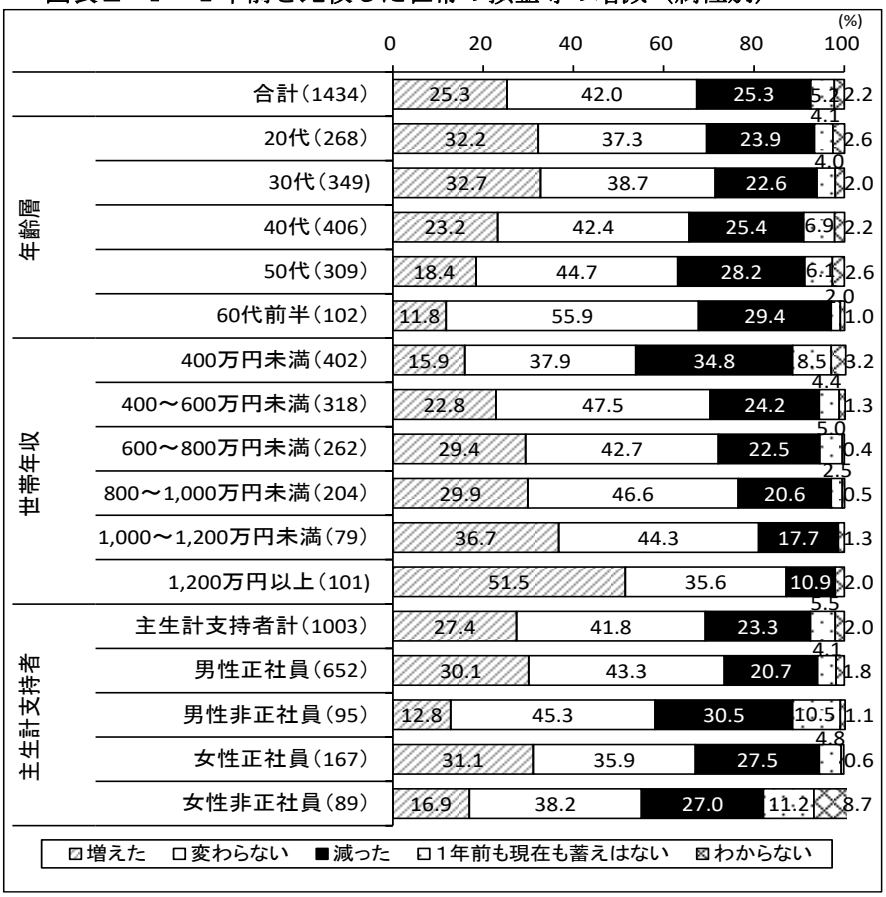
世帯が有する預金や有価証券など蓄えの合計について、100 万円未満が全体の５分の１程度となっている。

１年前と比べた増減をみると、「減った」「増えた」との回答がいずれも 25%程度となっており、昨年と大きな変化はない。

（注１）預金や有価証券など合計を世帯の蓄えとして尋ねている
（注２）預金や有価証券など蓄えの増減（図表Ⅱ-3(2)）は、蓄えの現在額を把握している人が回答。図表Ⅱ-4 も同様

●主生計支持者の非正規社員は、「１年前も現在も蓄えはない」が男女ともに正社員の２倍の割合となっている（QT2）

図表Ⅱ－４　１年前と比較した世帯の預金等の増減（属性別）



（注１）（　）内は、回答者数（N）

世帯年収が高いほど、世帯の預金等が「増えた」とする割合が高い傾向にある。また、世帯年収が低いほど、「減った」とする割合が高い傾向にある。

主生計支持者のうち非正社員は、預金等が「増えた」とする割合が男性 12.8%、女性 16.9%と、前年調査（男性.19.4%、女性 20.4%）より男女ともに減少している。「1 年前も現在も蓄えがない」と答えた非正社員は、男性 10.5%、女性 11.2%と、正社員（男性正社員 4.1%、女性正社員 4.8%）の約２倍の割合となっている。

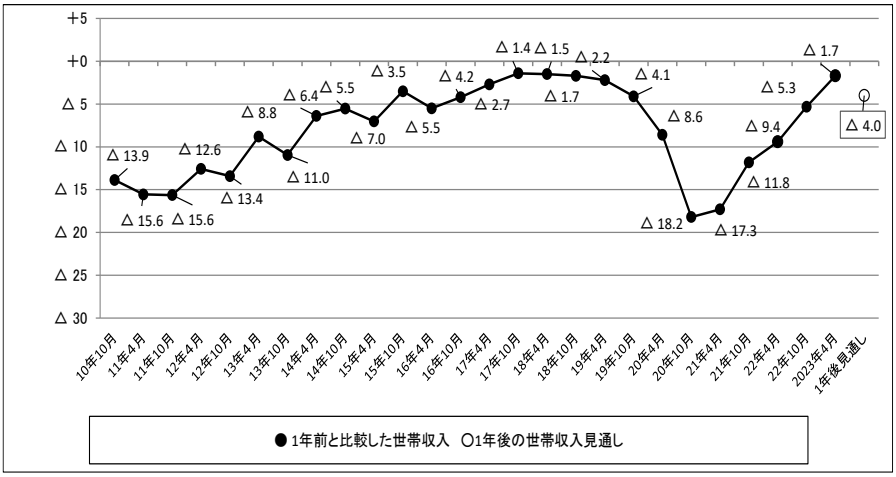
（注２）預金や有価証券など蓄えの増減は、蓄えの現在額を把握している人が回答

２．世帯収入と家計消費

世帯収入 D.I.値はマイナス圏内ながら上昇、１年後見通し D.I 値も前回見通しより上昇
～家計消費 D.I.値はプラスに転換、１年後見通しも上昇

●世帯収入 D.I.値は、マイナス圏内ながら前回からは上昇、１年後見通しも上昇（QR11、QR12）

図表Ⅱ－５　過去１年間と１年後の世帯収入増減(D.I.)



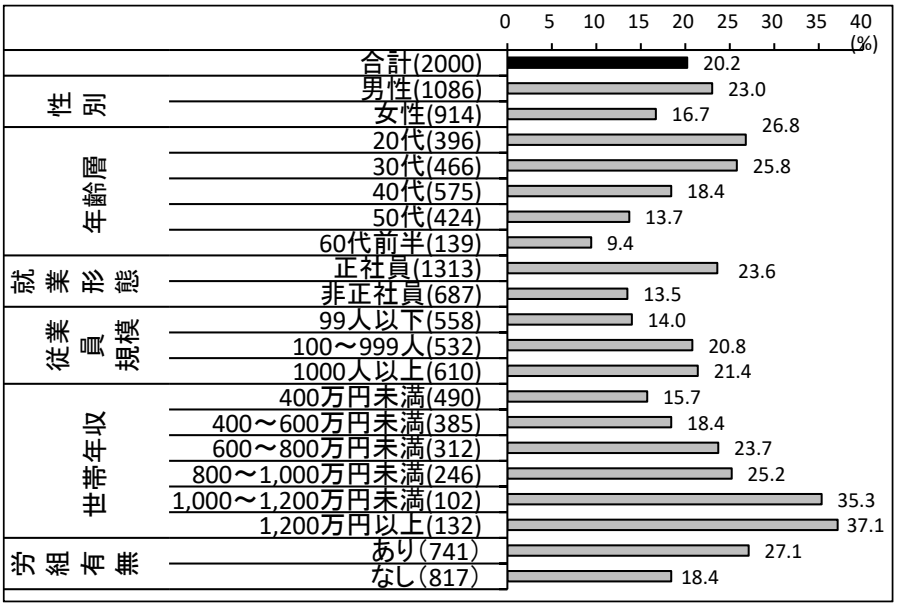
１年前と比較した世帯収入増減 D.I.値はマイナス 1.7 と、依然マイナス圏内にあるが、前回調査（2022 年 10 月：マイナス 5.3）に比べ 3.6 ポイントの上昇。

同様に１年後の見通し D.I.値もマイナス 4.0 と、前回調査（マイナス 5.8）に比べ 1.8 ポイントの上昇。

（注１）D.I.＝{「かなり増えた」×1＋「やや増えた」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減った」×(-0.5)＋「かなり減った」×(-1)}　÷回答数（「わからない」「無回答(第 20 回調査まで)」「不明(第 21 回調査)」除く）×100
（注２）第 21 回調査（2011 年 4 月）以降の調査対象は 20～64 歳、第 20 回調査(2010 年 10 月)以前は 20～59 歳である

●世帯収入の増加見込みは、若い年齢層ほど高い（QR12）

図表Ⅱ－６　今後１年間の世帯収入が増加する見込みと回答した割合
（属性別）



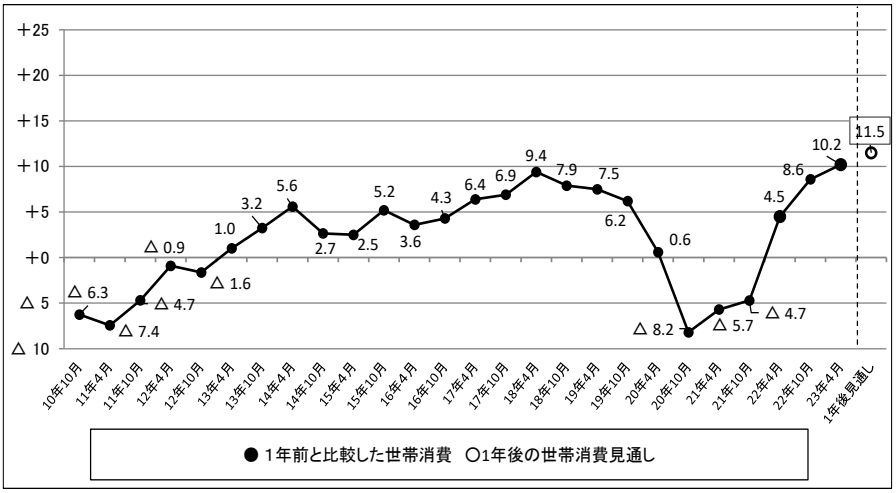
今後１年間の世帯収入が＜増える＞とする人を属性別にみると、性別では女性よりも男性が、年齢層別では年齢層が若いほど、＜増える＞とする割合が高い傾向にある。

正社員と比べ、非正社員では＜増える＞とする割合が低い。従業員規模別では規模が大きいほど、また、労働組合がある方が＜増える＞とする割合が高い。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）世帯収入見通しについて、＜増える＞＝「かなり増える」＋「やや増える」
（注３）各属性内において、１年後の世帯全体の収入が＜増える＞見込みと回答した比率を示した

●家計消費 D.I.値及び1年後見通し共に上昇が継続（QR13、QR14）

図表Ⅱ－７　過去１年間と１年後の世帯消費増減(D.I.)



１年前と比較した世帯消費増減 D.I.値はプラス 10.2 と、前回調査（2022年 10 月：8.6）から 1.6 ポイント上昇。

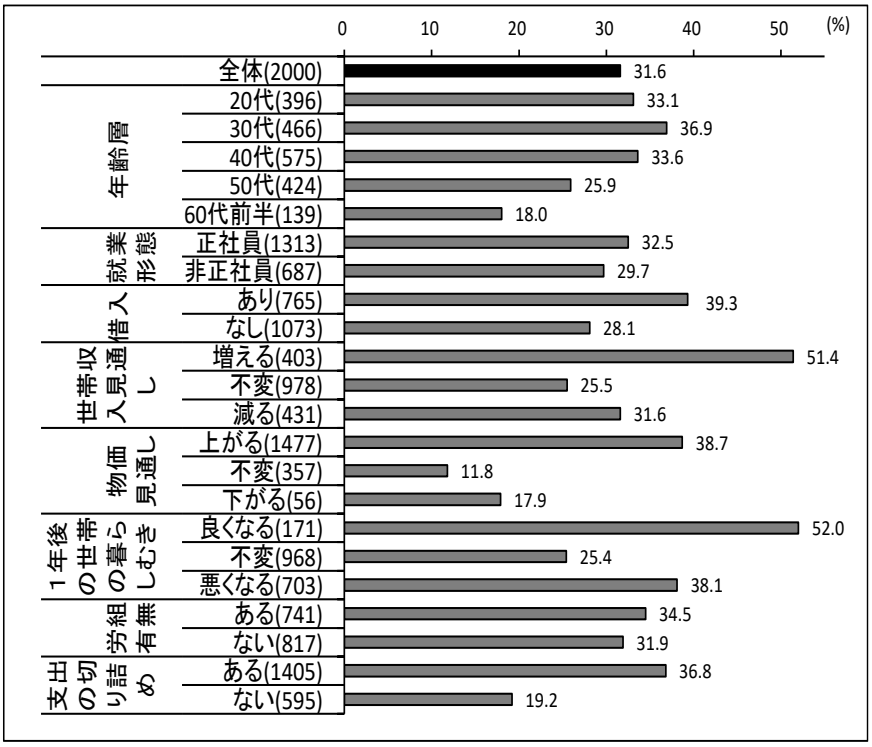
１年後の見通しD.Ｉ.値もプラス 11.5 と、前回調査（プラス 8.8）からプラス 2.7 ポイント上昇。

（注１）D.I.＝{「かなり増えた」×1＋「やや増えた」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減った」×(−0.5) ＋「かなり減った」×(−1)}　÷回答数（「わからない」「無回答(第 20 回調査まで)」「不明(第 21 回調査)」除く）×100

（注２）第 21 回調査（2011 年 4 月）以降の調査対象は 20～64 歳、第 20 回調査(2010 年 10 月)以前は 20～59 歳である

●１年後の世帯消費の増加を見込む割合は３割強へ増加（QR14、QR12、QR16、QR18、QT5）

図表Ⅱ－８　１年後の世帯消費が増加する見込みと回答した割合（属性別）



１年後の世帯消費の増加見込みについて、＜増える＞と回答した割合は３割強へ増加（31.6%）。

属性別にみると、世帯収入見通しが＜増える＞と回答した 403 人のうち、約５割（51.4%）が、消費が＜増える＞と回答している。年齢層別では、30 代（36.9%）、また、借入がある人（39.3%）や物価上昇を見込む人（38.7%）、暮らし向きの改善を見込む人（52.0%）、支出の切り詰めを行っている人（36.8%）で、消費が＜増える

（注１）（　）内は、回答者数（N）

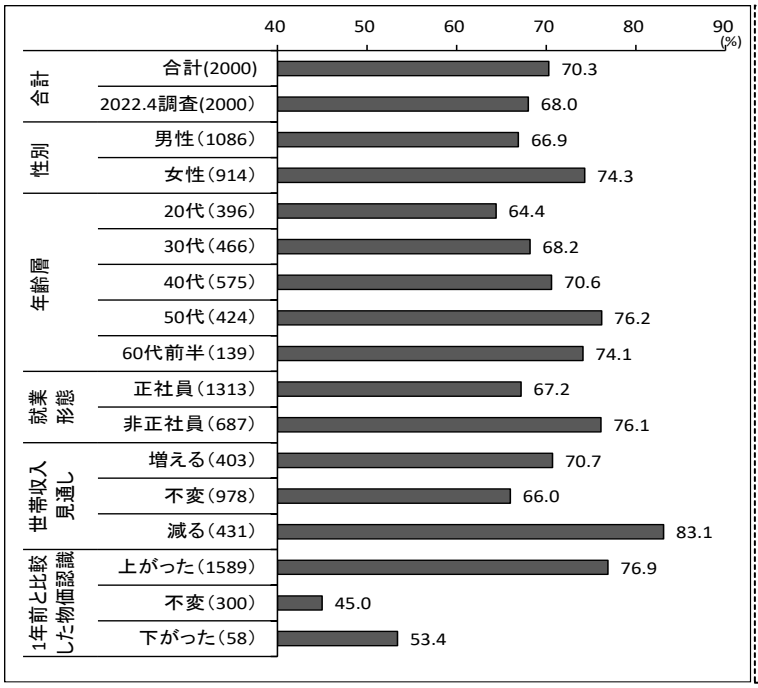
（注２）１年後の消費見通しについて、各属性内において＜増える＞(＝「かなり増える」＋「やや増える」)と答えた人の比率を示した

（注３）世帯収入見通しについて、＜増える＞＝「かなり増える」＋「やや増える」、＜減る＞＝「やや減る」＋「かなり減る」、物価見通しについて＜上がる＞=「かなり上がる」＋「やや上がる」、＜下がる＞＝「やや下がる」＋「かなり下がる」

依然として約７割が支出を切り詰め

●約７割が何らかの費目で支出を切り詰めている（QT5、QR12、QR15）

図表Ⅱ－９　世帯で何らかの費目で支出を切り詰めている割合（属性別）



世帯で支出を切り詰めている割合をみると、**３年連続で約７割（70.3%）が、何らかの費目で支出を切り詰めていると回答している。**

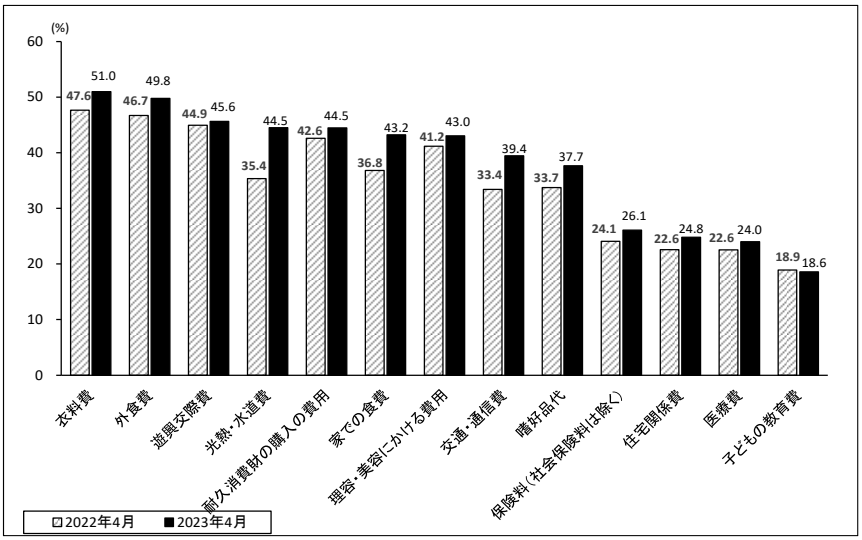
属性別にみると、男性よりも女性が切り詰めを行っている割合が高い。また、正社員よりも非正社員（76.1%）、世帯収入見通しが＜減る＞人（83.1%）の世帯で、支出の切り詰めを行っている割合が高い。

１年前と比較した物価認識が＜上がった＞とする人の世帯で支出の切り詰めを行っている割合は、４分の３強に上っている。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）13 項目の費目（下グラフ参照）のうち、一つでも切り詰めていると回答した人の割合を示している
（注３）世帯収入見通しについて、＜増える＞=「かなり増える」+「やや増える」、＜減る＞＝「やや減る」+「かなり減る」
（注４）１年前と比べた現在の物価認識について、＜上がった＞=「かなり上がった」+「やや上がった」、＜下がった＞＝「やや下がった」+「かなり下がった」

●衣料費、外食費をはじめ、ほぼ全項目で切り詰めている割合は上昇、特に光熱・水道費を切り詰めている割合が約９%ポイント上昇（QT5）

図表Ⅱ-10　世帯で切り詰めている支出内容の割合（複数回答）



子どもの教育費を除く全項目において支出を切り詰めている割合が前年調査と比べ上昇。同割合が高い項目順については、上位３位、下位４位については前年調査から変動なし。

衣料費、外食費の支出を切り詰めている割合は、約５割と依然高水準。また、光熱・水道費が前回調査から９.1%ポイントと大幅に上昇。

（注１）各費目について、「該当する支出はない」との回答を除いたうち「切り詰めている」と回答した割合を示している
（注２）費目は、今回調査で切り詰めている割合が高い順に並べている

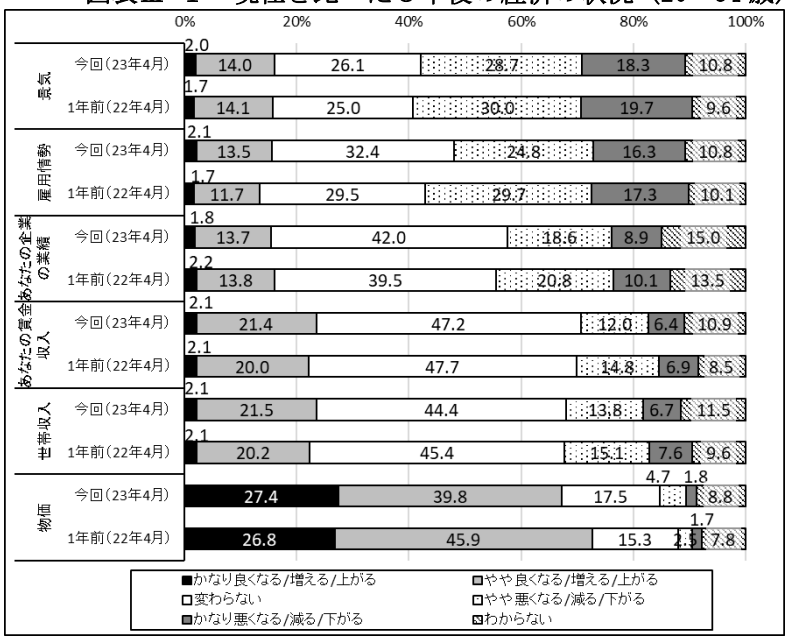
Ⅲ　中期見通しに関する意識

１．中期的な経済等の状況の見通し

中期見通しは改善傾向も、３年後の景気は＜悪くなる＞が引き続き５割弱

●中期見通しは改善傾向も、３年後の景気は＜悪くなる＞が引き続き５割弱となっている（QT6、QT7）

図表Ⅲ－１　現在と比べた３年後の経済の状況（20～54 歳）



中期見通しは概ね改善傾向となっており、３年後の景気について、＜悪くなる＞と回答した人は 47.0%と前年調査（49.7%）から 2.7%ポイント減少した。

また、３年後の雇用情勢についても＜悪くなる＞と回答した人は 41.1%と前年調査（47.0%）から 5.9%ポイント減少した。

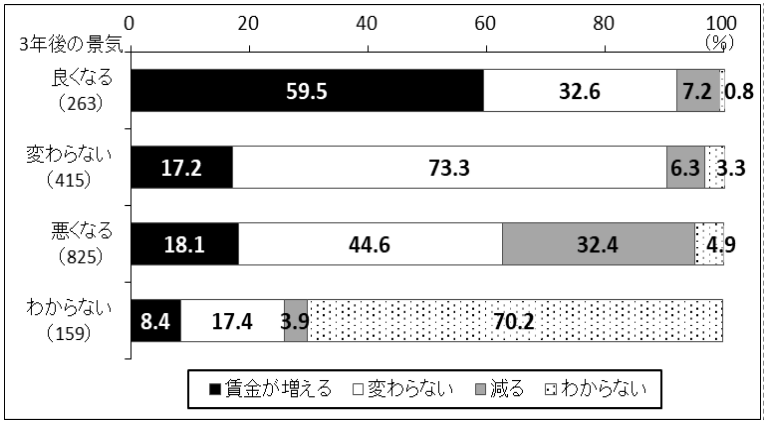
３年後の物価については、「かなり上がる」の割合が 27.4%と前年（26.8%）と同水準であった。

（注１）＜増える＞=「かなり増える」＋「やや増える」、＜減る＞=「かなり減る」＋「やや減る」、＜良くなる＞=「かなり良くなる」＋「やや良くなる」、＜悪くなる＞=「かなり悪くなる」＋「やや悪くなる」、＜上がる＞=「かなり上がる」＋「やや上がる」、＜下がる＞=「かなり下がる」＋「やや下がる」

（注２）今回調査：N=1647　１年前：N=1662

●３年後の景気が悪くなると予測する人の約３分の１が賃金減収を見込む（QT6、QT7）

図表Ⅲ－２　３年後の賃金見通し（20～54 歳、３年後の景気見通し別）



３年後の景気について、現在より＜良くなる＞と回答した人のうち、６割近く（59.5%）が３年後の自身の賃金収入が現在より＜増える＞と回答した。一方、景気が＜悪くなる＞と回答した人では、32.4%が３年後の自身の賃金収入が現在より＜減る＞と回答した。

（注１）（　）内は、回答者数（N）。回答者数合計は 1647

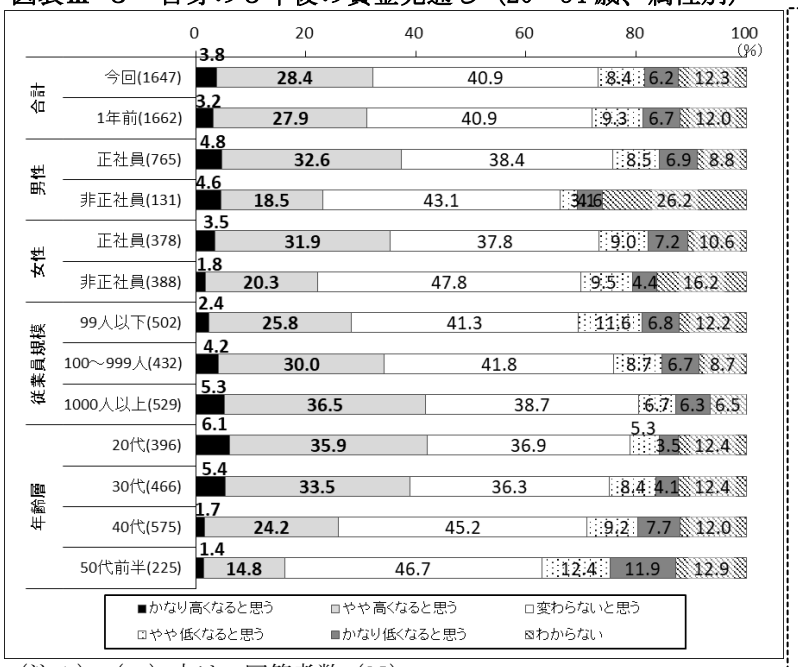
（注２）＜増える＞=「かなり増える」＋「やや増える」、＜減る＞=「かなり減る」＋「やや減る」、３年後の景気について、＜良くなる＞=「かなり良くなる」＋「やや良くなる」、＜悪くなる＞=「やや悪くなる」＋「かなり悪くなる」

２．中期的な賃金に対する見方

自身の５年後の賃金が＜高くなる＞とする人は若干の増加

●自身の５年後の賃金が＜高くなる＞と回答した人はわずかに増加（QT８）

図表Ⅲ－３　自身の５年後の賃金見通し（20～54 歳、属性別）



（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）５年後の賃金は現在と比べて＜高くなる＞＝「かなり高くなると思う」＋「やや高くなると思う」、＜低くなる＞=「やや低くなると思う」＋「かなり低くなると思う」

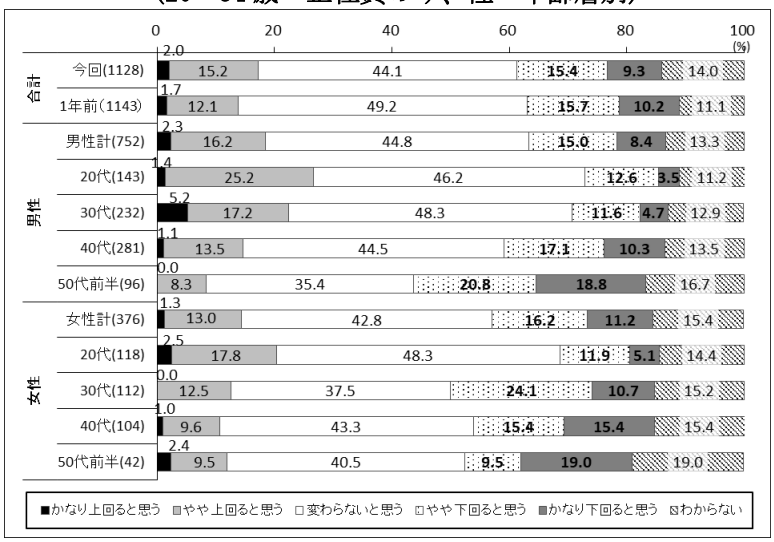
自身の５年後の賃金が現在と比べて＜高くなる＞と回答した人は32.2%と、前年調査（31.1%）からわずかに増加した。また、＜低くなる＞と回答した人は14.6%と、前年調査（16.0%）から減少した。

＜高くなる＞の割合は、男性、女性ともに非正社員で低い（23.1%、22.1%）。また、従業員規模 99 人以下（28.2%）でも低い。

年齢層別では、年代が上がるほど、＜高くなる＞の割合は低くなり、50 代前半は 16.2%となっている。

●自身の5年後の賃金が5年先輩の現在の賃金を＜上回る＞とする正社員が増加（QT9）

図表Ⅲ－４　５年後、５年先輩の現在の賃金に追いつくと思うか
（20～54 歳・正社員のみ、性・年齢層別）



（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）５年先輩の現在の賃金を＜上回る＞＝「かなり上回ると思う」＋「やや上回ると思う」、＜下回る＞=「やや下回ると思う」＋「かなり下回ると思う」

正社員のうち、自身の５年後の賃金が、５年先輩の現在の賃金を＜上回る＞と回答した人は 17.2%と、前年調査（13.8%）から増加した。

性・年齢層別にみると、男性では年齢層が低くなるほど、＜上回る＞の割合が高くなる。また、女性では 30 代で＜下回る＞が最も多くなっている。

Ⅳ　リスキリングについての認識と実態

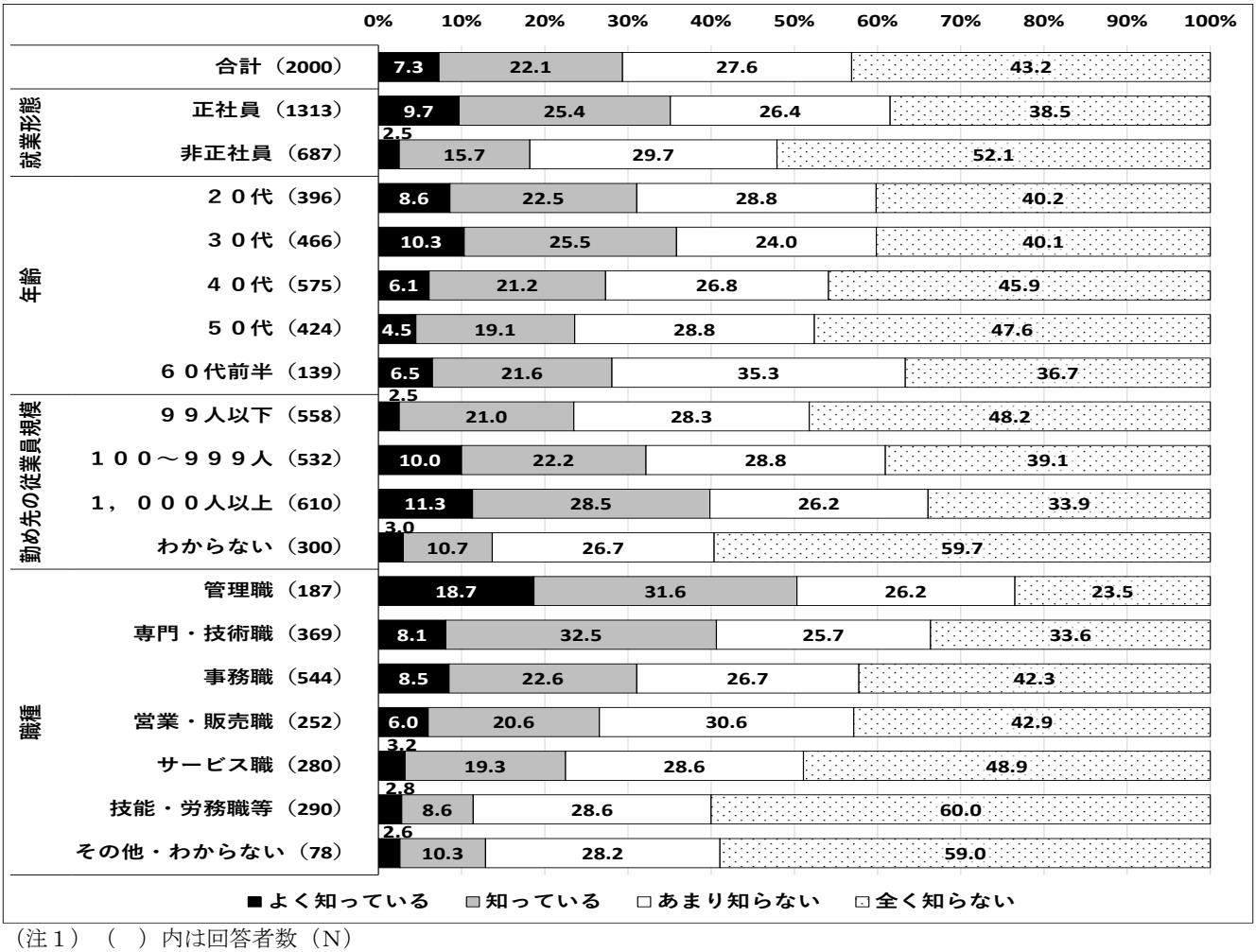
1．リスキリングの認知度と必要性

リスキリングを認知している割合は、全体では約３割にとどまる

●全体では、リスキリングを＜知っている＞との回答が約３割にとどまる（QT10）

※ここでは「リスキリング」とは、社会の大きな変化の中で、働くことに新たに必要とされるデジタル技術やスキルなどを学ぶための取り組みのこと。

図表Ⅳ-１　リスキリングの認知（就業形態・年代・従業員規模・職種別）



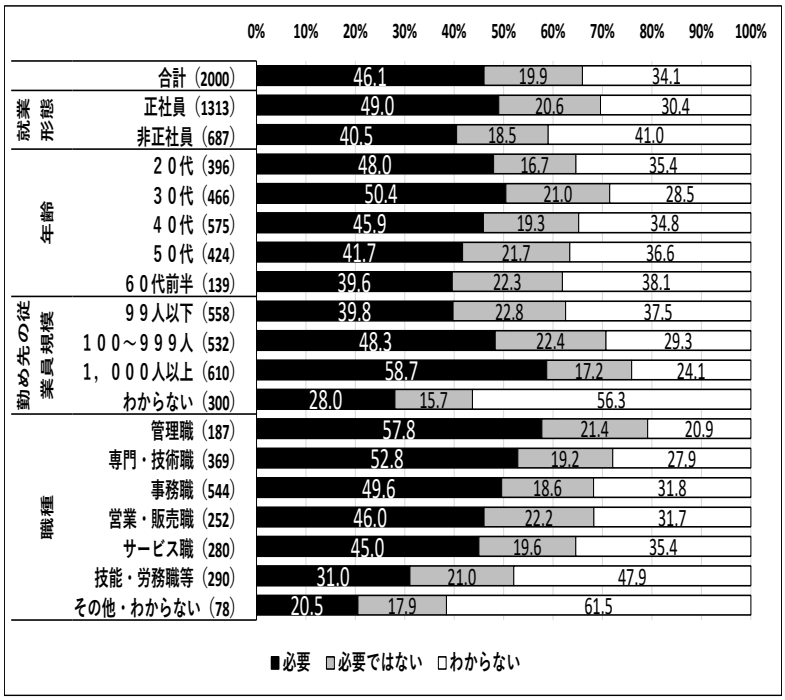
（注１）（　）内は回答者数（N）

（注２）＜知っている＞＝「よく知っている」＋「知っている」

<u>リスキリングの認知について、全体では＜知っている＞割合は約３割（29.4%）にとどまる。</u>就業形態別でみると、正社員では＜知っている＞割合は 35.1%であるのに対して非正社員では 18.2%にとどまる。年代別でみると、30 代の 35.8%が最も高く、次いで 20 代の 31.1%であった。従業員規模別でみると、1,000 人以上で 39.8%と、99 人以下の 23.5%よりも 16.3%ポイント高い。職種別でみると、管理職の 50.3%が最も高く、次いで専門・技術職の 40.6%である一方、技能・労務職等では 11.4%にとどまる。

●会社施策によるリスキリングを＜必要＞とする割合は３０代で過半数（QT11）

図表Ⅳ－２　会社施策によるリスキリングの必要性（就業形態・年代・従業員規模・職種別）

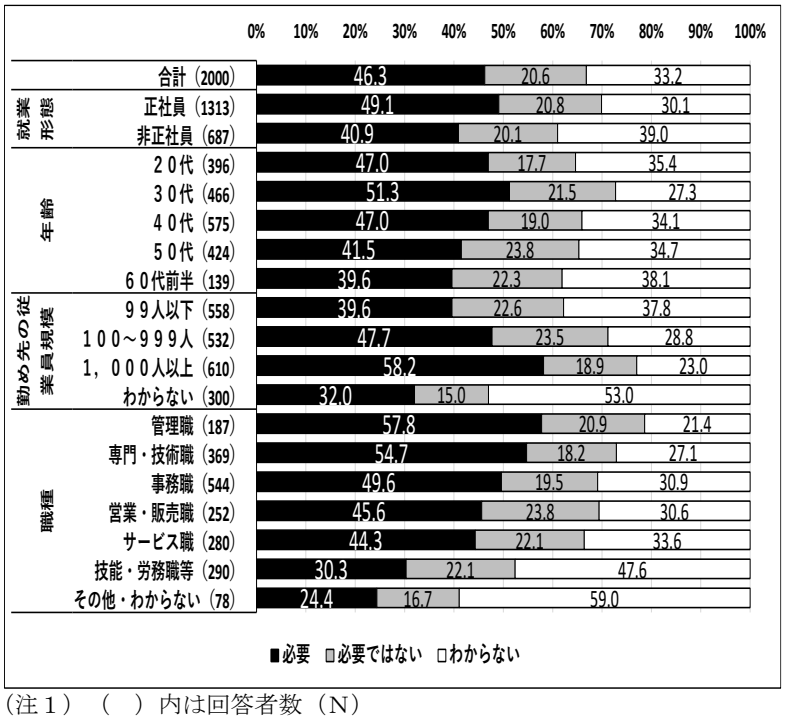


会社施策によるリスキリングの必要性について、全体では＜必要＞とする割合46.1%であった。就業形態別でみると、正社員では＜必要＞とする割合は49.0%、非正社員では40.5%であった。**年代別でみると、30代の50.4%が最も高く**、60代前半の39.6%が最も低い。従業員規模別でみると、1,000人以上で58.7%と、99人以下の39.8%よりも18.9%ポイント高い。職種別でみると、管理職の57.8%が最も高く、次いで専門・技術職の52.8%であった。

（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）＜必要＞＝「とても必要」＋「やや必要」

●自発的に行うリスキリングを＜必要＞とする割合は３０代で過半数（QT11）

図表Ⅳ－３　自発的に行うリスキリングの必要性（就業形態・年代・従業員規模・職種別）



自発的に行うリスキリングの必要性について、全体では＜必要＞とする割合46.3%であった。就業形態別でみると、正社員では＜必要＞とする割合は49.1%、非正社員では40.9%であった。**年代別でみると、30代の51.3%が最も高く、**60代前半の39.6%が最も低い。従業員規模別でみると、1,000人以上で58.2%と、99人以下の39.6%よりも18.6%ポイント高い。職種別でみると、管理職の57.8%が最も高く、次いで専門・技術職の54.7%であった。

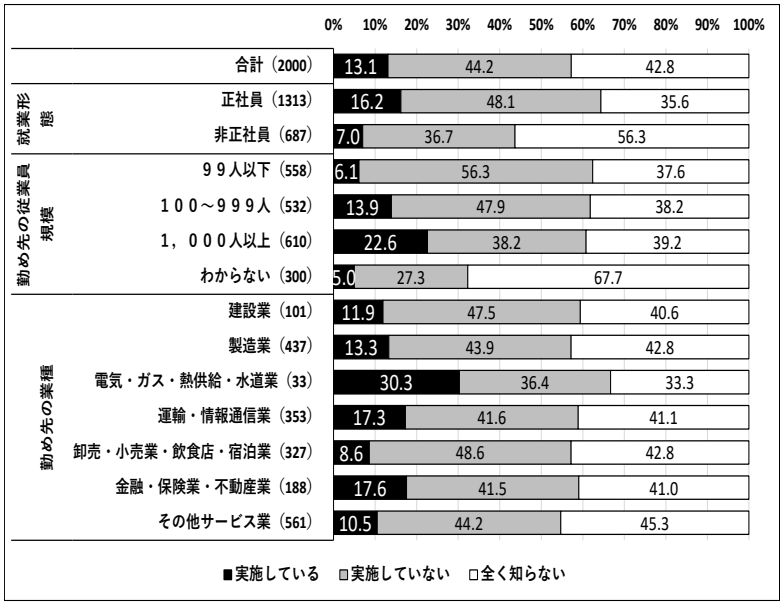
（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）＜必要＞＝「とても必要」＋「やや必要」

２．現在の勤め先でのリスキリングの実施状況

現在の勤め先でのリスキリングの実施状況について、従業員規模 99 人以下では 6.1%にとどまる

●現在の勤め先でのリスキリング実施状況は、従業員規模 1,000 人以上では 22.6%で実施されている一方で 99 人以下では 6.1%にとどまる（QT12）

図表Ⅳ-４　現在の勤め先でのリスキリング実施状況（就業形態・従業員規模・業種別）

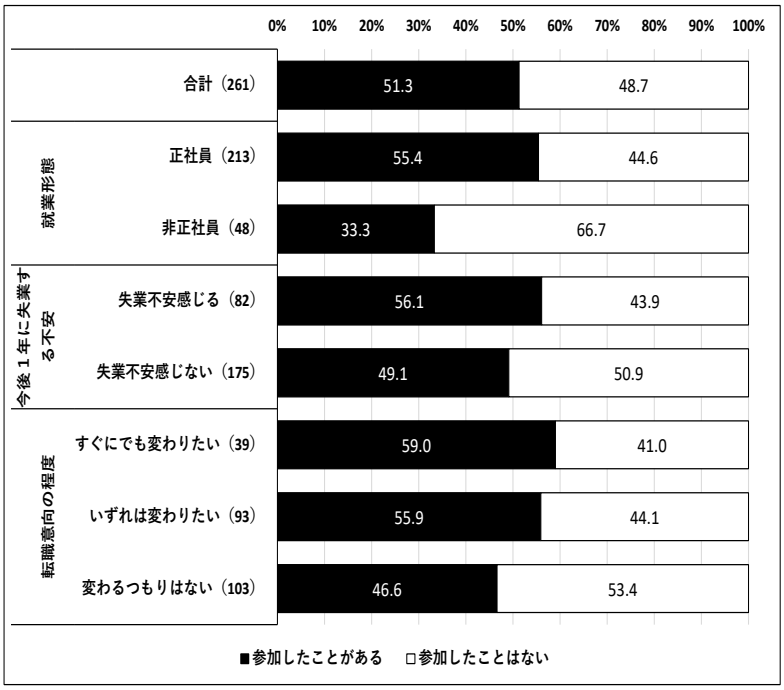


現在の勤め先でのリスキリング実施状況について、全体では「実施している」とする割合 13.1%であった。就業形態別でみると、正社員では「実施している」とする割合は 16.2%、非正社員では 7.0%であった。**従業員規模別でみると、1,000 人以上で 22.6%と、99 人以下の 6.1%よりも 16.5%ポイント高い。**業種別では、電気・ガス・熱供給・水道業の 30.3%が最も高い。

（注）（　）内は回答者数（N）

●現在の勤め先でリスキリングが実施されていると回答した 261 人について、全体では「参加したことがある」割合はおよそ５割（QT13、QR8、QR21）

図表Ⅳ-５　勤め先でのリスキリングへの参加状況（就業形態・失業不安・転職意向別）

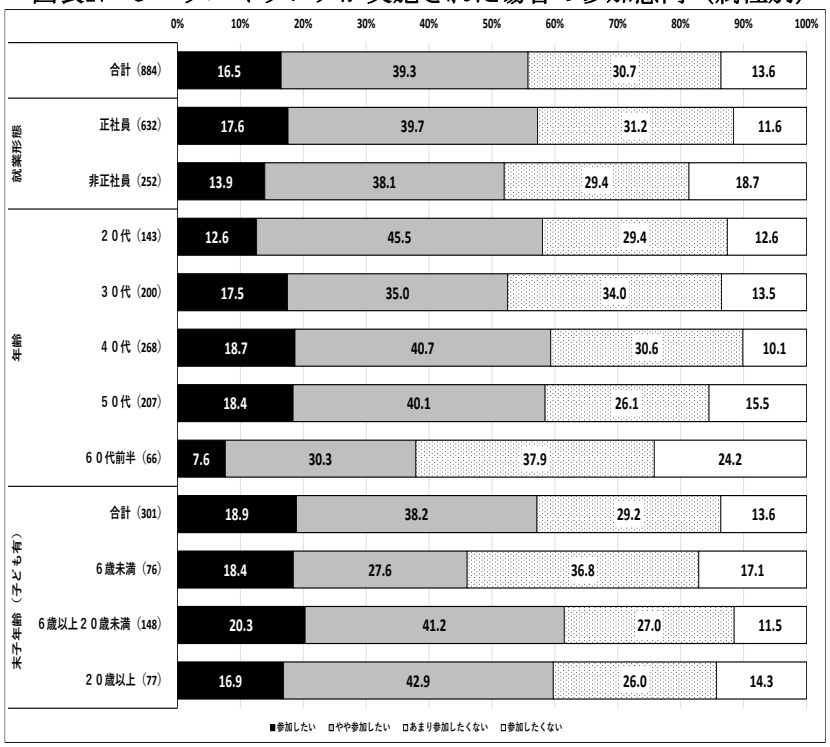


現在の勤め先で実施されたリスキリングへの参加状況について、全体では「参加したことがある」割合は 51.3%であった。就業形態別でみると、正社員では「参加したことがある」割合は 55.4%であるのに対して非正社員では 33.3%にとどまる。転職意向の程度別でみると「参加したことがある」割合は、「すぐに変わりたい」、「いずれかわりたい」とする層でそれぞれ 59.0%、55.9%、「変わるつもりはない」とする層でも 46.6%であった。

（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）QT12 で現在の勤め先でリスキリングを「実施している」と回答した人について集計

●現在の勤め先でリスキリングを実施していない場合、全体では「参加したい」とする割合は 16.5%（QT15）

図表Ⅳ－６　リスキリングが実施された場合の参加意向（属性別）

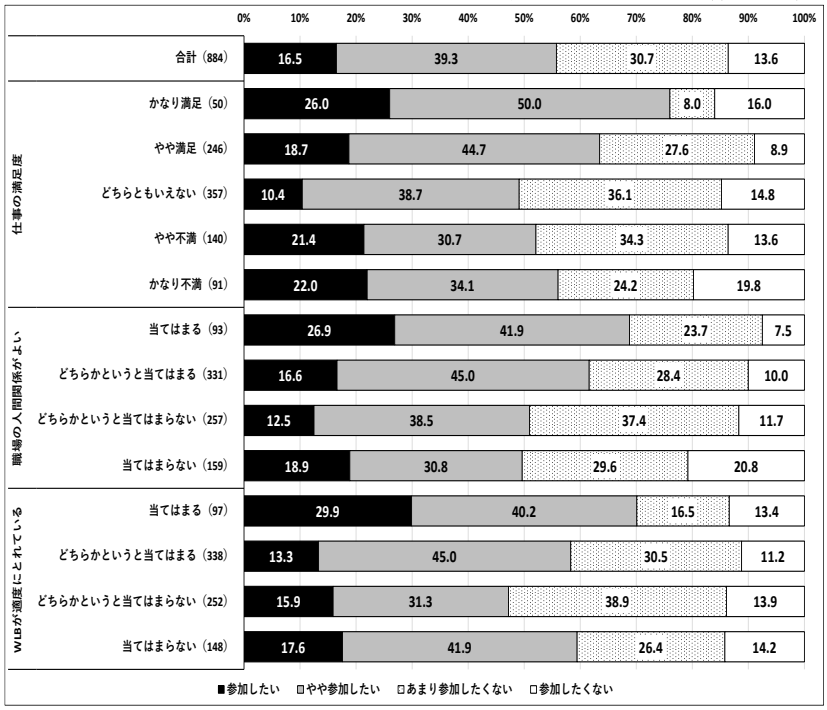


現在の勤め先でリスキリングを「実施していない」層に対する、<u>リスキリングが実施された場合の参加意向について、全体では「参加したい」とする割合は 16.5%であった。</u>就業形態別でみると、正社員では 17.6%、非正社員では 13.9%であった。年代別でみると、40 代の 18.7%が最も高く、次いで 50 代の 18.4%の順となっている。末子年齢が６歳未満の層では「あまり参加したくない」と回答した割合が 36.8%、「参加したくない」と回答した割合が 17.1%と、末子年齢が６歳以上の層よりも比較的高くなっている。

（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）QT12 で現在の勤め先でリスキリングを「実施していない」と回答した人について集計

●現在の勤め先でリスキリングを実施していない場合、職場満足度が高いと「参加したい」とする割合が高くなる傾向（QT15、QR20、QR22）

図表Ⅳ－７　リスキリングが実施された場合の参加意向（属性別）

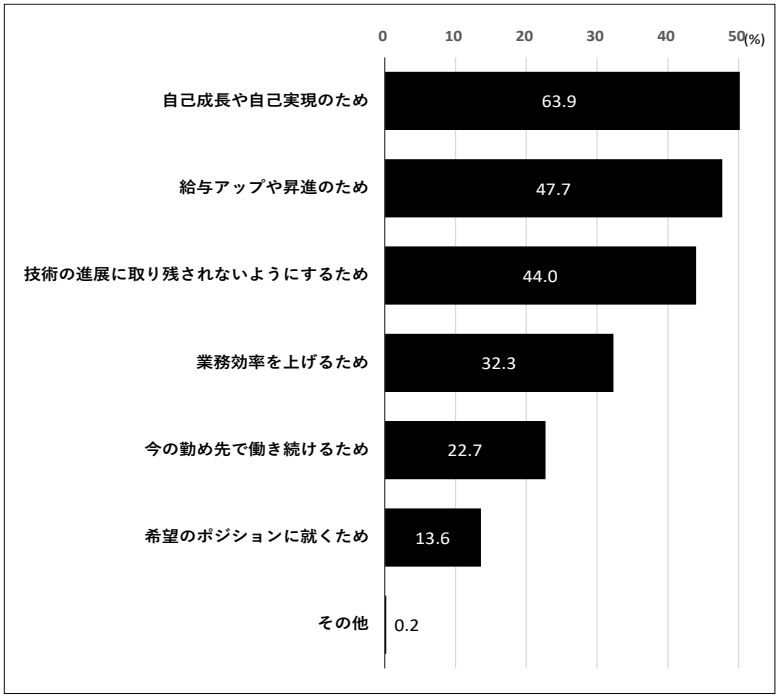


現在の勤め先でリスキリングを「実施していない」層に対する、<u>リスキリングが実施された場合の参加意向について、「参加したい」とする割合は、仕事の満足度が「かなり満足」とする層で 26.0%、職場の人間関係がよいに「当てはまる」とする層で、26.9%、WLB が適度にとれているに「当てはまる」とする層で、29.9%であった。</u>

（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）QT12 で現在の勤め先でリスキリングを「実施していない」と回答した人について集計

●リスキリングに参加したい理由で多いのは「自己成長や自己実現のため」や「給与アップや昇進のため」「技術の進展に取り残されないようにするため」（QT16）

図表Ⅳ－８　リスキリングに参加したい理由　（複数回答）



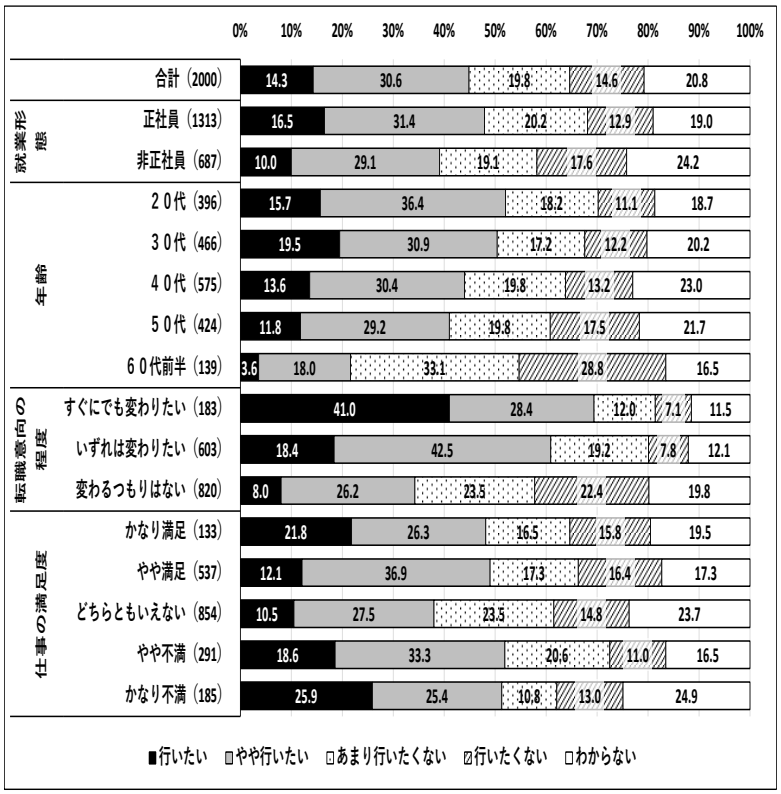
リスキリングに参加したい理由についてたずねたところ、もっとも回答割合が高かったのは「自己成長や自己実現のため」で 63.9%であった。次いで回答割合が高かったのは「給与アップや昇進のため」が 47.7%、「技術の進展に取り残されないようにするため」が 44.0%と共に４割強であった。

そのほか「業務効率を上げるため」が 32.3%、「今の勤め先で働き続けるため」が 22.7%、「希望のポジションに就くため」が 13.6%であった。

（注）QT12 で現在の勤め先でリスキリングを「実施していない」かつ QT15 で現在の勤め先の会社でリスキリングが実施されたら「参加したい」と回答した人について集計

●転職を前提としたリスキリングについて、「行いたい」とする割合は全体では 14.3%にとどまる（QT17、QR21、QR22）

図表Ⅳ－９　転職を前提としたリスキリングに対する実施意向（属性別）



<u>転職を前提としたリスキリングに対する実施意向について、全体では「行いたい」とする割合は 14.3%、</u>「やや行いたい」とする割合は 30.6%であった。「行いたい」とする割合について、就業形態別でみると、正社員では 16.5%、非正社員では 10.0%であった。

<u>転職意向の程度別でみると、</u>「行いたい」、「やや行いたい」とする割合は、「すぐに変わりたい」とする層ではれぞれ 41.0%と 28.4%、<u>「変わるつもりはない」とする層でそれぞれ、8.0%、26.2%であった。</u>

（注）（　）内は回答者数（N）

Ⅴ　子ども子育て支援についての意識

６歳未満の末子がいる人の過半数が「子どもをもち育てたい」社会に向けて「金銭的支援」を重視

●６歳未満の末子がいる人の過半数が「子どもをもち育てたい」と思う社会に向けて「子育て世帯への金銭的な支援」を重視（QT18）

図表Ⅴ－１　「子どもをもち育てたい」と思うような社会に向けて重要なこと（３つまで回答）

（%）

		子育て世帯に対する金銭的な支援	保育サービスなど子育て支援の充実	ワークライフバランスの実現	子育て世代の労働者の給与の引き上げ	子育てに対する職場の理解促進に向けた啓発	結婚の機会を増やす婚活支援	男女の役割分担意識の改善に向けた啓発	非正規雇用から正規雇用への転換	子育て世帯に対する住宅支援	子育てなどについて相談できる場の設定	3世代同居	その他
合計（2000）		35.9	35.4	33.5	23.8	23.2	18.5	16.6	15.1	11.1	6.2	2.6	4.9
性別	男性（1086）	37.7	31.5	32.0	26.0	18.9	21.7	11.8	13.7	13.9	5.5	2.3	4.4
	女性（914）	33.8	39.9	35.1	21.1	28.2	14.6	22.3	16.7	7.7	6.9	2.8	5.4
子どもの有無・末子年齢	子どもなし（1320）	32.1	32.0	34.5	20.8	20.4	21.3	16.7	16.3	10.4	6.4	2.8	5.2
	子どもあり（680）	43.2	41.9	31.5	29.6	28.5	**12.9**	16.3	12.8	12.4	5.7	2.1	4.3
	6歳未満（175）	55.4	46.9	**27.4**	37.7	26.9	**11.4**	14.9	**4.0**	20.6	4.0	2.9	2.9
	6歳以上20歳未満（336）	43.5	41.1	34.2	28.9	30.1	13.7	16.1	14.3	10.1	4.8	1.2	5.1
	20歳以上（169）	**30.2**	38.5	30.2	22.5	27.2	**13.0**	18.3	18.9	8.3	9.5	3.0	4.1

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）項目は合計値が多い順に並べた
（注３）合計値よりも５％ポイント以上多い場合は網掛け、５％ポイント以上少ない場合は太字で示した

「子どもをもち育てたい」と思うような社会に向けて重要なことについて、「子育て世帯に対する金銭的な支援」（35.9%）が最も多く、ついで「保育サービスなど子育て支援の充実」（35.4%）、「ワークライフバランスの実現」（33.5%）の順となっている。

とりわけ、６歳未満の末子がいる人では「金銭的な支援」の割合が５割を超える。

●職場の子育て環境の状況として＜当てはまる＞のは「短時間就労が認められる」「同僚・上司の理解がある」で６割（QT19）

図表Ⅴ－２　あなたの職場では子育てができる環境になっているか（＜当てはまる＞の回答割合）

（%）

		育児休暇や育児休業が取得しやすい	子育て世帯への労働時間が柔軟である	短時間就労が認められる	妊娠、出産、子育てに対する手当や補助が手厚い	転居を伴う人事異動に配慮がある	同僚・上司の理解がある
合計（2000）		59.2	55.4	60.2	40.1	45.3	60.0
性別・就業形態	男性正社員（897）	58.3	51.8	56.0	39.9	45.8	57.3
	男性非正社員（189）	**42.9**	**43.9**	**44.4**	**30.7**	**32.3**	**50.3**
	女性正社員（416）	68.8	61.1	68.0	45.4	52.2	66.8
	女性非正社員（498）	58.8	61.4	67.1	39.4	43.6	62.7
従業員規模	99人以下（558）	**45.3**	**45.9**	**50.4**	**28.9**	**36.6**	**50.9**
	100～999人（532）	61.7	54.1	59.0	37.0	45.7	60.5
	1,000人以上（610）	76.6	68.9	74.1	57.0	57.7	72.3
労組の有無	労組あり（741）	73.0	64.6	71.4	52.1	55.6	68.7
	労組なし（817）	**52.0**	**49.3**	**52.6**	**32.8**	**39.5**	**54.3**

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）＜当てはまる＞＝「とても当てはまる」＋「やや当てはまる」
（注３）合計値よりも５％ポイント以上多い場合は網掛け、５％ポイント以上少ない場合は太字で示した

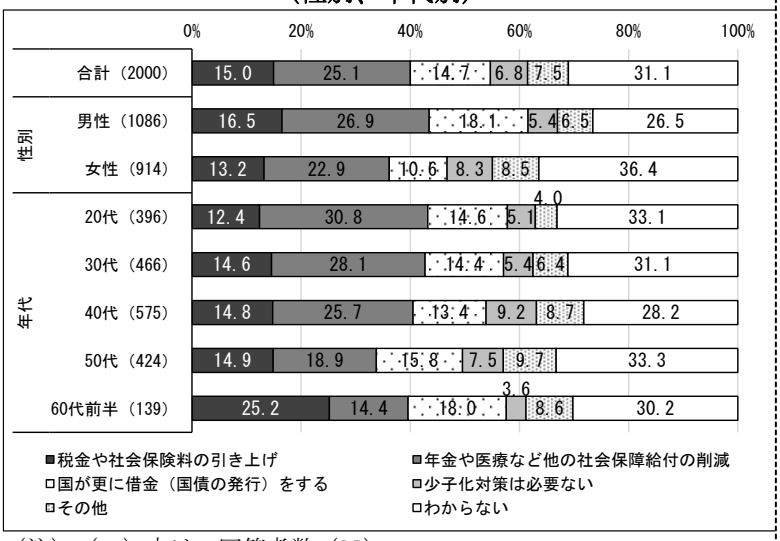
職場で子育てができる環境になっているかについて、項目ごとに＜当てはまる＞との回答をみたところ、「短時間就労が認められる」（60.2%）、「同僚・上司の理解がある」（60.0%）の割合が高く、約６割を占める。

すべての項目において、女性正社員、従業員規模 1,000 人以上、労組ありで＜当てはまる＞割合が高い。反対に、男性非正社員、従業員規模 99 人以下、労組なしでは、その割合が低い。

少子化対策の財源確保の手法が「わからない」３割超

●少子化対策の財源確保の手法について「わからない」が３割超（QT20）

図表Ｖ－３　少子化対策のための財源確保の手法に対する考え
（性別、年代別）



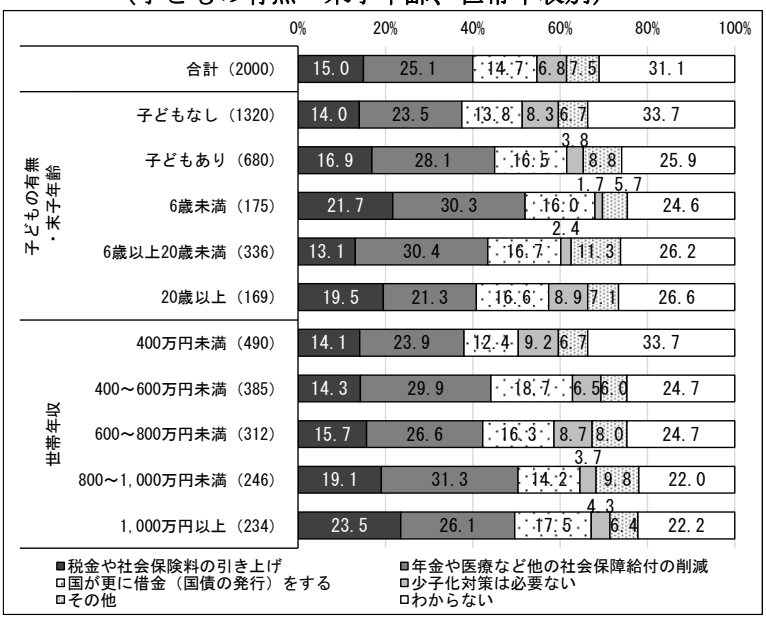
（注）（　）内は、回答者数（N）

少子化対策のための財源確保の手法に対する考えについて、「わからない」が３割超と最も多い。ついで「年金や医療など他の社会保障給付の削減」（25.1%）、「税金や社会保険料の引き上げ」（15.0%）、「国が更に借金（国債の発行）」（14.7%）の順になっている。「少子化対策は必要ない」は１割を下回る。

女性は男性に比べて「わからない」が約 10%ポイント多い。年代別では、年齢が高くなるほど「他の社会保障給付の削減」が少なくなる。60 代前半は「税金や社会保険料の引き上げ」が２割を超える。

●世帯年収が高くなるほど、少子化対策の財源確保に「税金や社会保険料の引き上げ」が増加（QT20）

図表Ｖ－４　少子化対策のための財源確保の手法に対する考え
（子どもの有無・末子年齢、世帯年収別）



（注）（　）内は、回答者数（N）

少子化対策のための財源確保の手法に対する考えについて、子どもの有無別にみると、子どもがいる人はいない人に比べて「わからない」が少なくなる。

とくに、「税金や社会保険料の引き上げ」は６歳未満の末子がいる人で２割超、「他の社会保障給付の削減」は６歳未満、６歳以上 20 歳未満の末子がいる人で約３割を占めている。

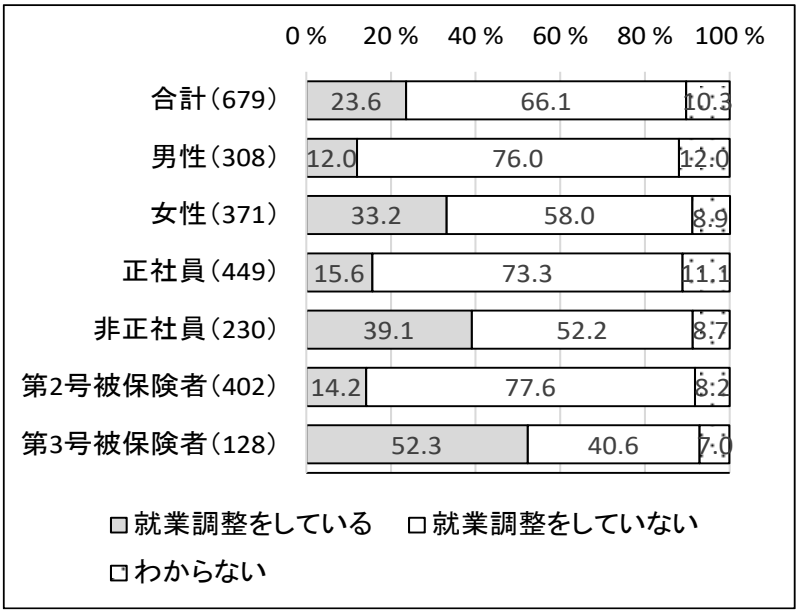
世帯年収別でみると、世帯年収が高くなるほど、「税金や社会保険料の引き上げ」が多くなる傾向がみられる。

Ⅵ　就業調整についての意識

就業調整をしている人の半数が年金額への影響を「知らない」

●約4分の1が就業調整している。3号被保険者では半分以上が実施（QT21、F23）

図表Ⅵ―１　就業調整の有無

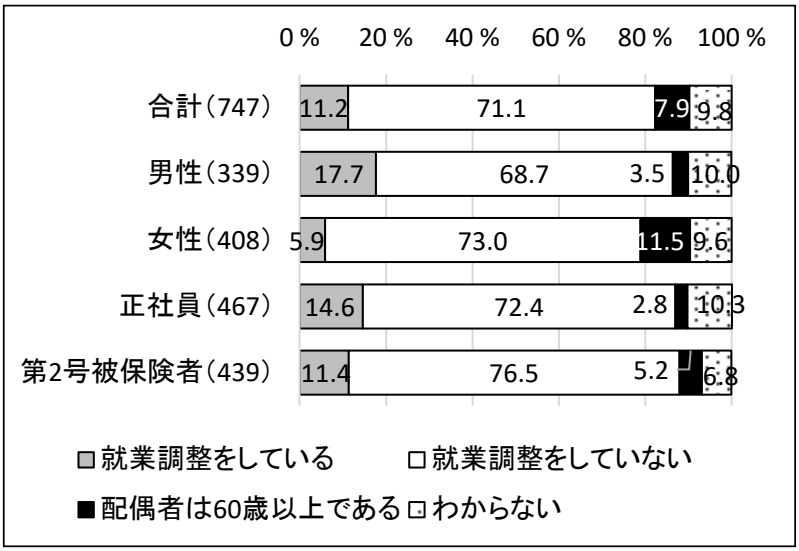


賃金収入のある配偶者のいる60歳未満の人が**就業調整**（就業時間や日数を短くすること）**をしている割合は、全体では、<している>が23.6%**となっている。性別では、男性（12.0%）より女性（33.2%）が高くなっている。また、**非正社員では39.1%、国民年金第３号被保険者では過半数（52.3%）**となっている。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）年齢60歳未満、かつ、既婚（配偶者あり）、かつ、自分以外に賃金収入を得ている人が「いる」、かつ、自分以外で賃金収入を得ている人について「配偶者」と回答した人のみ集計

●配偶者の１割強が就業調整（QT22、F23）

図表Ⅵ-２　配偶者の就業調整の有無



自分の配偶者が就業調整をしているかについては、全体では、<している>が約１割（11.2%）となっている。その割合は、回答者の性別では、女性（5.9%）より男性（17.7%）が高くなっている。また、<配偶者が60歳以上>は、回答者が女性（11.5%）において高くなっている。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）既婚（配偶者あり）、かつ、自分以外に賃金収入を得ている人が「いる」、かつ、自分以外で賃金収入を得ている人について「配偶者」と回答した人のみ集計

●家事・介護等の時間確保、経済的負担の回避が主な就業調整の理由（QT23、F23）

図表Ⅵ-３　就業調整をしている主な理由（回答は３つまで）

		社会保険料負担が生じないようにするため	税の控除から外れると所得税や住民税などが増えるから	事業主から就業調整をするよう求められているから	自分のための時間を確保したいから	家事や介護、子育てなどの時間を確保したいから	健康上の理由で長く働けないから	企業の配偶者手当がもらえなくなるから	その他	特にない
本人	合計(160)	33.8	31.3	10.0	25.0	35.6	8.1	8.8	1.3	12.5
	男性(37)	8.1	13.5	18.9	35.1	8.1	8.1	0.0	0.0	27.0
	女性(123)	41.5	36.6	7.3	22.0	43.9	8.1	11.4	1.6	8.1
	正社員(70)	5.7	7.1	14.3	25.7	38.6	7.1	1.4	1.4	21.4
	非正社員(90)	55.6	50.0	6.7	24.4	33.3	8.9	14.4	1.1	5.6
	第2号被保険者(57)	5.3	8.8	12.3	33.3	45.6	8.8	1.8	1.8	14.0
	第3号被保険者(67)	65.7	56.7	9.0	23.9	28.4	7.5	17.9	1.5	4.5

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）「本人」は QT21 で＜就業調整をしている＞と回答した人のみ集計

QT21 で＜就業調整をしている＞と回答した人（160 人）の、就業調整をしている主な理由（３つまで回答）は、全体では「家事や介護、子育てなどの時間を確保したいから」（35.6%）、「社会保険料負担が生じないようにするため」（33.8%）、「税の控除から外れると所得税や住民税などが増えるから」（31.3%）の順に多くなっている。

国民年金同第３号被保険者では、「社会保険料負担が生じないようにするため」（65.7%）、「税の控除から外れると所得税や住民税などが増えるから」（56.7%）、「家事や介護、子育てなどの時間を確保したいから」（28.4%）の順に多い。

なお、「健康上の理由で長く働けないから」が全体で 8.1%いる。

図表Ⅵ-４　就業調整をしている主な理由（「本人」が自分の配偶者について回答。回答は３つまで）

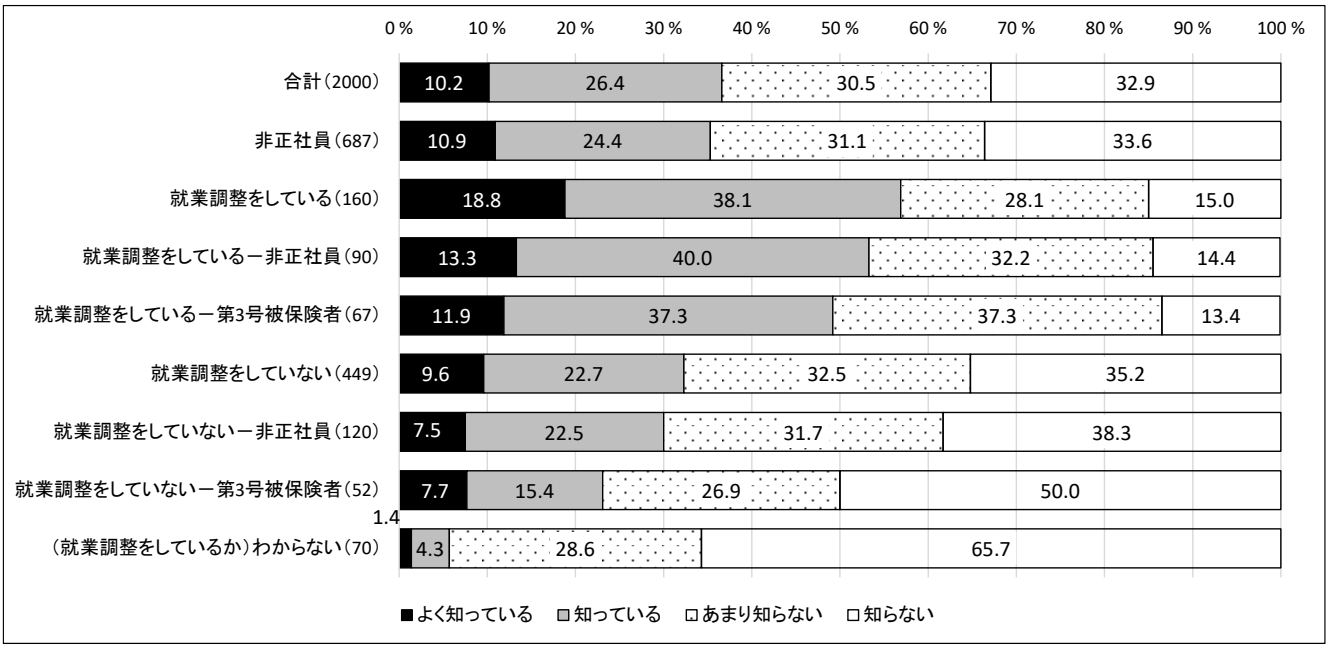
		社会保険料負担が生じないようにするため	税の控除から外れると所得税や住民税などが増えるから	事業主から就業調整をするよう求められているから	自分のための時間を確保したいから	家事や介護、子育てなどの時間を確保したいから	健康上の理由で長く働けないから	企業の配偶者手当がもらえなくなるから	その他	特にない
配偶者	合計(84)	35.7	27.4	7.1	13.1	26.2	3.6	7.1	0.0	21.4
	男性(60)	43.3	33.3	3.3	15.0	25.0	3.3	10.0	0.0	15.0
	女性(24)	16.7	12.5	16.7	8.3	29.2	4.2	0.0	0.0	37.5
	正社員(68)	38.2	29.4	2.9	14.7	29.4	4.4	7.4	0.0	19.1
	第2号被保険者(50)	42.0	32.0	4.0	14.0	28.0	2.0	8.0	0.0	14.0

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）「配偶者」は「本人」が自分の配偶者について回答したもので、QT22 で＜就業調整をしている＞と回答した人のみ集計

自分の配偶者が＜就業調整をしている＞と回答した人（84 人）に、配偶者が就業調整をしている主な理由（３つまで回答）を問うたところ、全体では「社会保険料負担が生じないようにするため」（35.7%）、「税の控除から外れると所得税や住民税などが増えるから」（27.4%）、「家事や介護、子育てなどの時間を確保したいから」（26.2%）の順に多くなっている。

●就業調整をしている人の4割以上が年金額への影響を「知らない」（QT25、QT21、F23）

図表Ⅵ-５　就業調整による年金額への影響の認知



（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）＜知らない＞＝「知らない」＋「あまり知らない」
（注３）＜知っている＞＝「よく知っている」＋「知っている」

就業調整による年金額への影響に関する認知状況については、全体では、＜知らない＞（63.4%）が＜知っている＞（36.6%）を大きく上回った。

就業調整の有無別では、＜知らない＞は、＜している＞で 43.1%、＜していない＞で 67.7%、＜知っている＞は、就業調整を＜している＞で 56.9%、＜していない＞で 32.3%となっており、就業調整をしている人の方が、していない人に比べ年金額への影響についての認知度が高い。

国民年金第３号被保険者についてみてみると、＜知らない＞は、就業調整を＜している＞で 50.7%、＜していない＞で 76.9%、＜知っている＞は、就業調整を＜している＞で 49.2%、＜していない＞で 23.1%となっている。

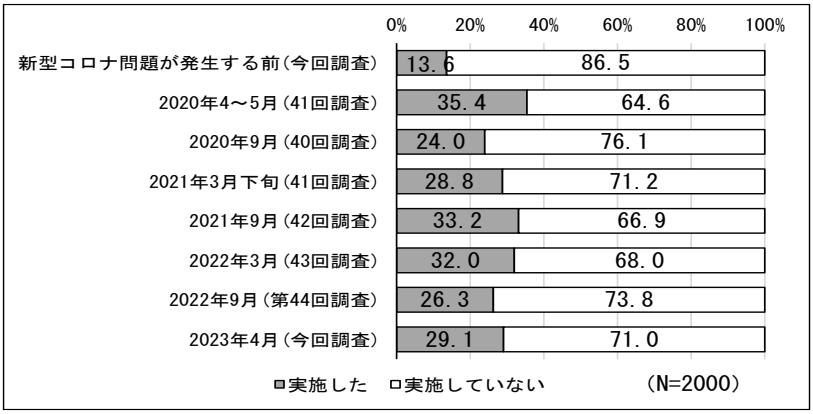
Ⅶ　在宅勤務・テレワークの実態

1．在宅勤務・テレワークの実態

在宅勤務・テレワークを＜実施した＞割合は、前回調査から 2.8%ポイント増加し約３割で推移

●在宅勤務･テレワークを＜実施した＞割合は約 3 割（QT26）

図表Ⅶ－１　在宅勤務・テレワークの実施状況の推移

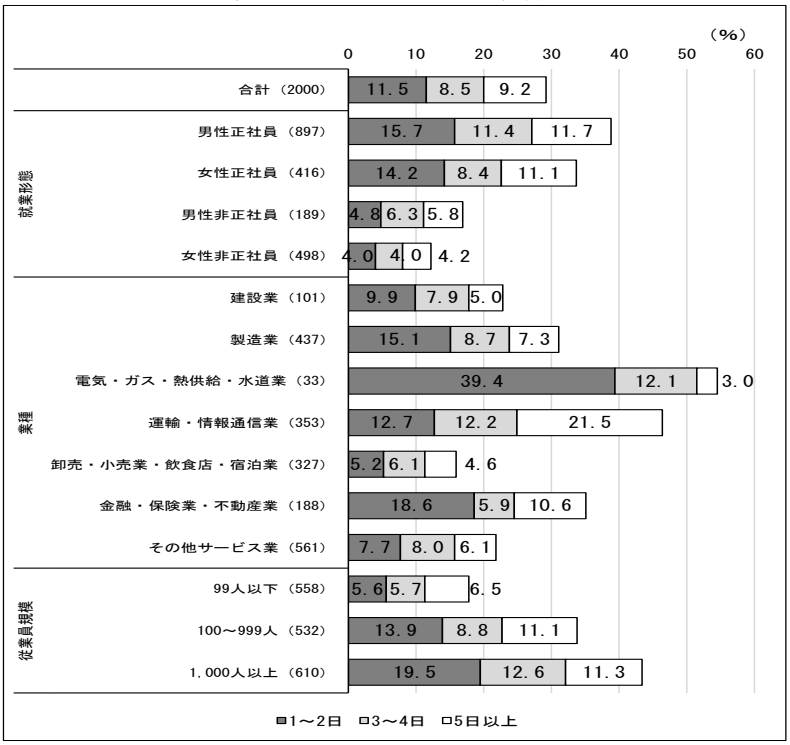


（注）＜実施した＞＝在宅勤務・テレワークを週１日以上行ったことがあるとした回答の合計

在宅勤務・テレワークを＜実施した＞割合は、29.1%と 2022 年９月（前回調査）から 2.8%ポイント増加し約３割で推移している。新型コロナの発生前と比べると、15%ポイント以上上回っている。

●男女共に正社員や 1,000 人以上企業で在宅勤務･テレワークの実施割合が高い（QT26）

図表Ⅶ－２　2023 年 3 月の週あたり在宅勤務・テレワークの実施日数（属性別）

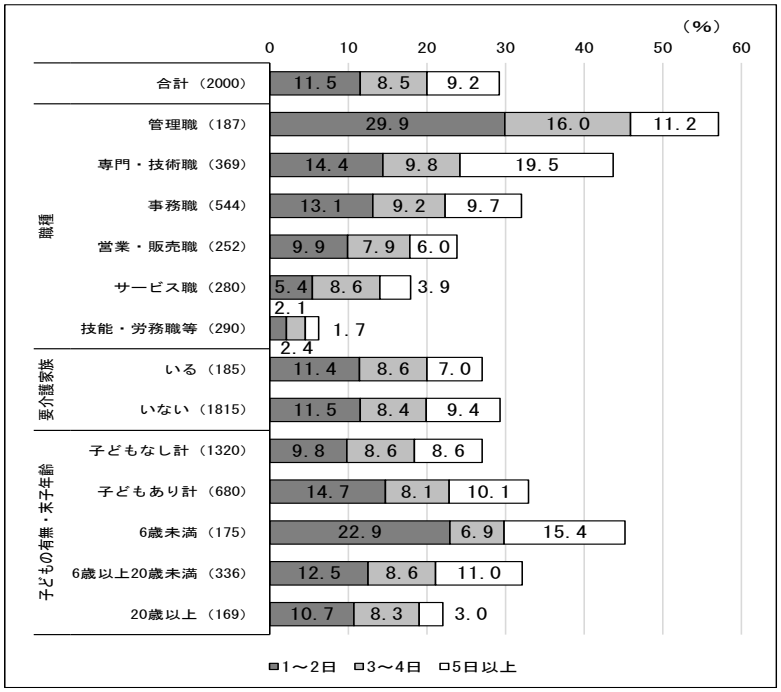


（注）（　）内は回答者数（N）

在宅勤務・テレワークの週あたり実施日数は、全体では「1～2 日」が 11.5%、「3～4 日」が 8.5%、「5 日以上」が 9.2%であった。性別・就業形態別にみると、非正社員に比べて**正社員の方が男女共にいずれの実施日数でも割合が高い**。業種別にみると、「1～2 日」では電気・ガス・熱供給・水道業が 39.4%、「5 日以上」では運輸・情報通信業が 21.5%と割合が高い。**勤め先の従業員規模別でみると、いずれの実施日数でも規模が大きくなるほど、割合が高くなる。**

●管理職、専門・技術職、6 歳未満の末子がいる人で在宅勤務・テレワークの実施割合が高い（QT26）

図表Ⅶ－３　2023 年 3 月の週あたり在宅勤務・テレワークの実施日数（属性別）



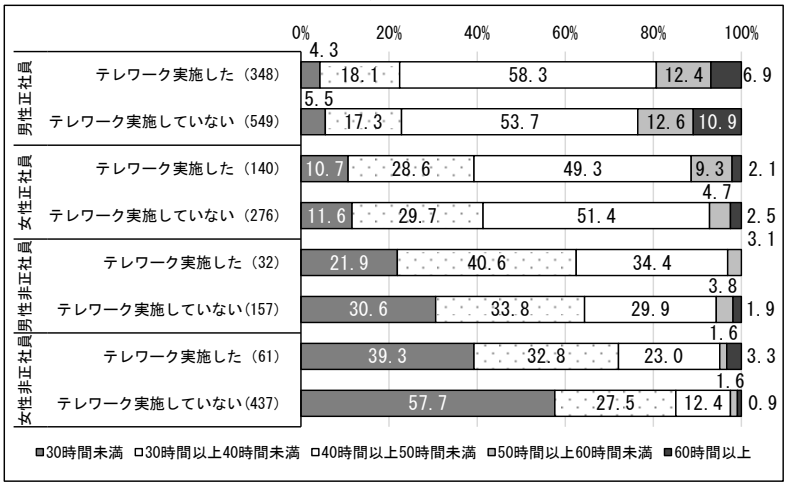
（注）（　）内は回答者数（N）

職種別に在宅勤務・テレワークの週あたり実施日数をみると、管理職、専門・技術職において、実施日数と割合が高い。とくに、管理職は「1～2 日」がおよそ３割（29.9%）、専門・技術職は「5 日以上」がおよそ２割（19.5%）となっている。

子どもの有無・末子年齢別にみると、６歳未満の末子がいる人の実施割合が高く、「１～２日」が 22.9%、「５日以上」が 15.4%となっている。

●男女ともに非正社員では、在宅勤務・テレワークを実施していない層で週労働時間 30 時間未満が多い（QT26、F8）

図表Ⅶ－４　2023 年 3 月の在宅勤務・テレワークの実施状況別
週あたり平均実労働時間



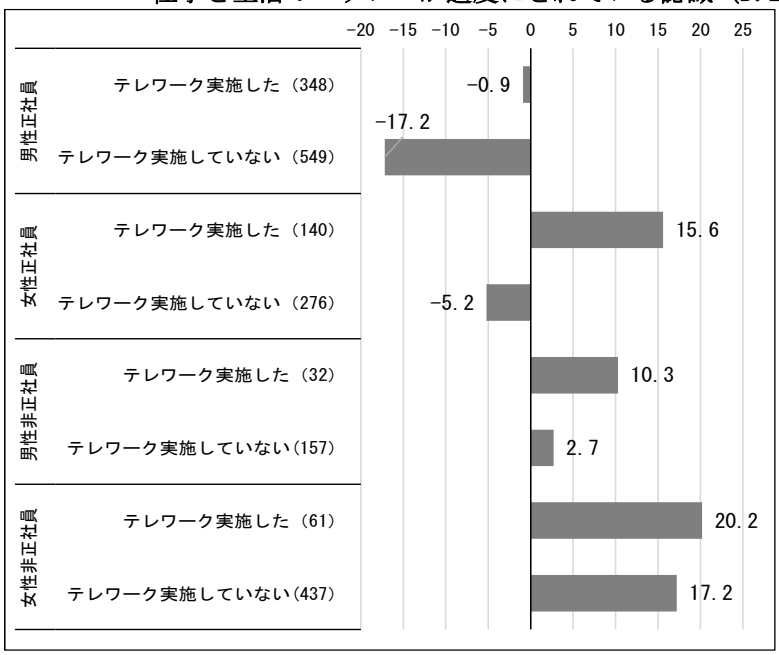
（注）（　）内は回答者数（N）

在宅勤務・テレワークの実施状況別に週あたり平均実労働時間をみると、正社員では男女共に大きな差は見られない。

男女ともに非正社員では、在宅勤務・テレワークを実施していない層で実施している層に比べて「３０時間未満」が多い。

●在宅勤務・テレワークを実施した層の方が WLB が取れている認識が高い
（QT26、QR20（10））

図表Ⅶ－５　2023 年 3 月の在宅勤務・テレワークの実施状況別
仕事と生活のバランスが適度にとれている認識（D.I.）



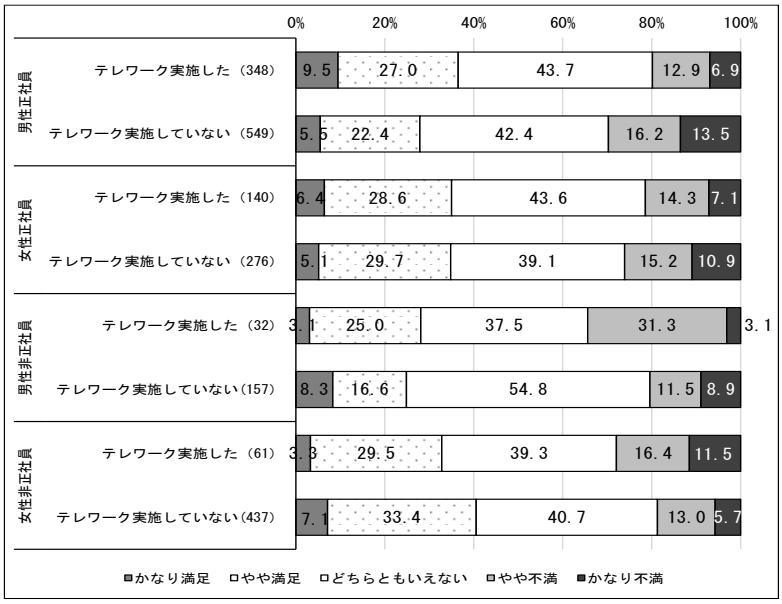
ＷＬＢがとれている認識についてD.I.値でみると、就業形態、性別に関わらず「テレワークを実施した」層の方が「テレワークを実施していない」層よりも高い。

「テレワークを実施した」層では「テレワークを実施していない」層よりそれぞれ、男性正社員では１６.３ポイント、女性正社員は２０.８ポイント、男性非正社員では７.６、女性非正社員では３.０ポイント高い。

（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）QR20(10)の D.I.＝｛「当てはまる」×1＋「どちらかというと当てはまる」×0.5＋「どちらかというと当てはまらない」×（-0.5）＋「当てはまらない」×（-1）｝÷回答数×100

●女性非正社員では在宅勤務・テレワークを実施した層で仕事の満足度が低い（QT26、QR22）

図表Ⅶ－６　2023 年 4 月の在宅勤務・テレワークの実施状況別
仕事満足度



今の勤め先での仕事満足度について、在宅勤務・テレワーク実施状況で比較してみると、正社員では男女共に、在宅勤務・テレワークを実施した層の方が＜満足＞とする割合が高い。

男性非正社員でも在宅勤務・テレワークを実施した層の方が＜満足＞とする割合が高い一方で、女性非正社員では、在宅勤務・テレワークを実施した層で＜満足＞の割合が低い。

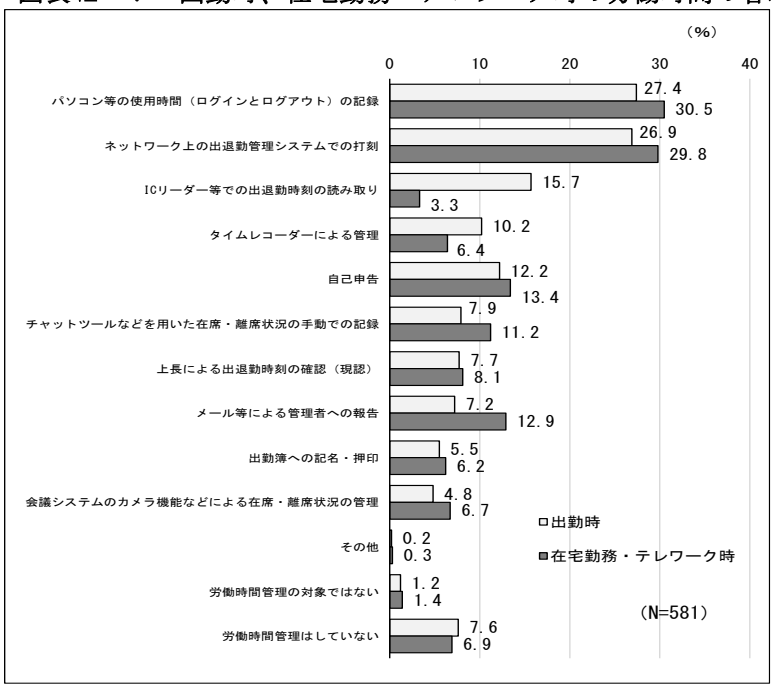
（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）＜満足＞＝「かなり満足」＋「やや満足」

２．労働時間の把握方法の実態

従業員規模 99 人以下企業では在宅勤務・テレワーク時に労働時間管理をしていない割合が 16.2%

●労働時間管理をしていない割合が出勤時 7.6%、在宅勤務・テレワーク時 6.9%（QT27）

図表Ⅶ－７　出勤時、在宅勤務・テレワーク時の労働時間の管理方法（複数回答）



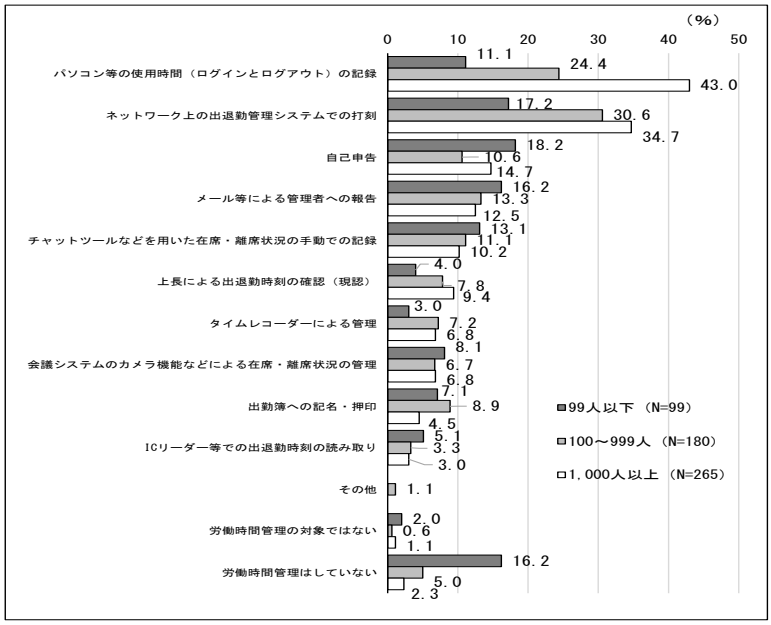
労働時間の管理方法は、出勤時、在宅勤務・テレワーク時ともに「パソコン等の使用時間の記録」、「ネットワーク上の出退勤管理システム」が約３割で最も多い。次に多いのが、出勤時では「IC リーダー等」「自己申告」、在宅勤務・テレワーク時では「自己申告」「メール等による管理者への報告」であった。

一方、「労働時間管理はしていない」割合は、出勤時 7.6%、在宅勤務・テレワーク時 6.9%であった。

（注）「新型コロナウイルス問題が発生する前」または「2023 年３月」において、在宅勤務・テレワークを１日以上行ったことがある人の回答を集計

●従業員規模 99 人以下企業では、在宅勤務・テレワーク時の労働時間管理は自己申告が最も多く、労働時間管理をしていない割合が 16.2%（QT27）

図表Ⅶ－８　在宅勤務・テレワーク時の労働時間の管理方法（従業員規模別、複数回答）



従業員規模別に在宅勤務・テレワーク時の労働時間の管理方法をみると、1,000 人以上企業は「パソコン等の使用時間の記録」、100～999 人企業、99 人以下企業は「ネットワーク上の出退勤管理システム」が最も多い。99 人以下企業では「自己申告」（18.2%）も多い。

一方、「労働時間管理はしていない」割合は、1,000 人以上企業の 2.3%に比べ、99 人以下企業では 16.2%と高くなっている。

（注）「新型コロナウイルス問題が発生する前」または「2023 年４月」において、在宅勤務・テレワークを１日以上行ったことがある人の回答を集計

参考（全国データ分析）

・子ども子育て支援についての意識

・就業調整についての意識

調査実施要項（全国）

調　査　名	勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査
調 査 機 関	公益財団法人 連合総合生活開発研究所 （株式会社インテージリサーチに調査委託）
調 査 対 象	首都圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）ならびに関西圏（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）のサンプル割付をベースに、全国の割り付け基準を作成し、20～64 歳の民間企業に雇用されている人を対象に、「平成 29 年就業構造基本調査」に基づいて、居住地域・性・年代・雇用形態で層化した割り付け基準を作成した。4,307 名の回答を得られるよう、株式会社インテージリサーチのアンケートモニター登録者へ調査票を無作為に配信した。
調 査 時 期	2023 年（令和５年）４月１日～５日
調 査 方 法	インターネットによるＷＥＢ画面上での個別記入方式

回答者の構成
（首都圏・関西圏）

単位：％、（　）内は回答者数

	合計	２０代	３０代	４０代	５０代	６０代前半
合計	(4307)	(803)	(991)	(1225)	(947)	(341)
	100.0	18.6	23.0	28.4	22.0	7.9
男性	(2311)	(417)	(552)	(653)	(501)	(188)
	100.0	18.0	23.9	28.3	21.7	8.1
女性	(1996)	(386)	(439)	(572)	(446)	(153)
	100.0	19.3	22.0	28.7	22.3	7.7

※四捨五入により、割合の合計値が 100.0%にならない場合がある。

調 査 項 目

1．　定 点 観 測 調 査
［景気・仕事・生活についての認識］
景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況認識について

2．　準定点観測調査（隔回実施）
［家計についての認識］
家計の状況と消費行動・貯蓄行動について
［中期見通しに関する認識］
３年後の景気・雇用情勢・企業業績・物価・賃金・世帯収入に関する見通し、５年後の賃金見通しについて

3．　トピック調査１
［リスキリングについての認識と実態］

4．　トピック調査２
「子ども子育て支援についての意識」

5．　トピック調査３
「就業調整についての意識」

6．　トピック調査４
［在宅勤務・テレワークの実態］

（注）本調査報告においては、パートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣労働者、嘱託を「非正社員」と呼称し

Ⅴ　子ども子育て支援についての意識

6歳未満の末子がいる人の過半数が「子どもをもち育てたい」社会に向けて「金銭的支援」を重視

●6歳未満の末子がいる人の過半数が「子どもをもち育てたい」と思うような社会に向けて「子育て世帯への金銭的な支援」を重視（QT18）

図表Ⅴ－１　「子どもをもち育てたい」と思うような社会に向けて重要なこと（３つまで回答）

（%）

		子育て世帯に対する金銭的な支援	保育サービスなど子育て支援の充実	ワークライフバランスの実現	子育てに対する職場の理解促進に向けた啓発	子育て世代の労働者の給与の引き上げ	結婚の機会を増やす婚活支援	男女の役割分担意識の改善に向けた啓発	非正規雇用から正規雇用への転換	子育て世帯に対する住宅支援	子育てなどについて相談できる場の設定	3世代同居	その他
合計(4307)		36.3	35.2	30.1	25.3	24.2	19.0	17.2	14.6	11.2	6.5	3.0	4.5
性別	男性(2311)	37.9	30.9	29.5	**19.8**	25.4	23.9	**12.0**	12.8	13.7	5.3	3.5	4.2
	女性(1996)	34.3	40.2	30.9	31.6	22.8	**13.4**	23.2	16.7	8.4	7.8	2.6	4.9
子どもの有無・末子年齢	子どもなし(2799)	32.3	32.8	31.1	22.8	21.3	22.0	17.5	15.9	10.3	6.9	3.0	5.3
	子どもあり(1508)	43.7	39.8	28.3	29.8	29.5	**13.5**	16.7	12.2	13.1	5.6	3.2	3.1
	6歳未満(412)	52.2	44.2	26.2	28.2	38.1	**10.7**	13.6	**4.9**	18.7	4.9	2.7	1.9
	6歳以上20歳未満(747)	44.7	38.8	28.9	31.3	30.1	**13.7**	17.3	12.3	12.4	5.2	2.0	3.1
	20歳以上(349)	31.5	36.7	29.5	28.7	**18.1**	16.3	19.2	20.6	7.7	7.4	6.3	4.6

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）項目は合計値が多い順に並べた
（注３）合計値よりも５%ポイント以上多い場合は網掛け、５%ポイント以上少ない場合は太字で示した

「子どもをもち育てたい」と思うような社会に向けて重要なことについて、「子育て世帯に対する金銭的な支援」（36.3%）が最も多く、ついで「保育サービスなど子育て支援の充実」（35.2%）、「ワークライフバランスの実現」（30.1%）の順となっている。

とりわけ、６歳未満の末子がいる人では「金銭的な支援」が５割を超える。

●職場の子育て環境の状況として＜当てはまる＞のは「同僚・上司の理解がある」「育児休暇・休業が取得しやすい」「短時間就労が認められる」で６割弱（QT19）

図表Ⅴ－２　あなたの職場では子育てができる環境になっているか（＜当てはまる＞の回答割合）

（%）

		育児休暇や育児休業が取得しやすい	子育て世帯への労働時間が柔軟である	短時間就労が認められる	妊娠、出産、子育てに対する手当や補助が手厚い	転居を伴う人事異動に配慮がある	同僚・上司の理解がある
合計(4307)		58.3	54.7	58.1	38.9	44.0	58.6
性別・就業形態	男性正社員(1928)	56.5	50.5	**53.1**	38.7	43.8	56.5
	男性非正社員(383)	**50.1**	**49.3**	**48.8**	36.6	39.2	**53.0**
	女性正社員(920)	66.2	60.4	64.3	43.7	49.5	63.7
	女性非正社員(1076)	57.5	59.3	65.0	35.8	41.5	59.8
従業員規模	99人以下(1415)	**46.1**	**46.4**	**48.3**	**28.2**	**34.9**	**51.7**
	100～999人(1115)	61.6	55.0	57.7	37.9	46.1	58.6
	1,000人以上(1174)	74.9	67.2	72.9	54.8	56.0	69.8
労組の有無	労組あり(1552)	70.4	63.5	68.0	51.2	54.4	66.6
	労組なし(1806)	**50.3**	**48.7**	**50.6**	**30.7**	**36.2**	**52.2**

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）＜当てはまる＞＝「とても当てはまる」＋「やや当てはまる」
（注３）合計値よりも５%ポイント以上多い場合は網掛け、５%ポイント以上少ない場合は太字で示した

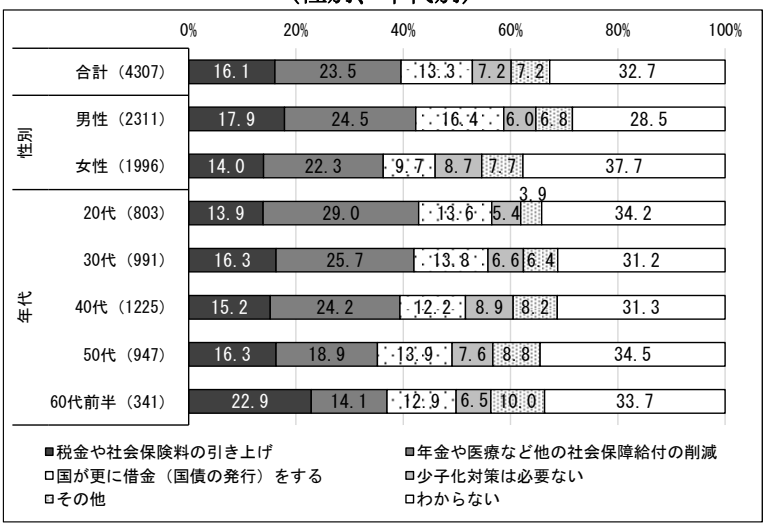
職場で子育てができる環境になっているかについて、項目ごとに＜当てはまる＞との回答をみると、「同僚・上司の理解がある」（58.6%）、「育児休暇や育児休業が取得しやすい」（58.3%）、「短時間就労が認められる」（58.1%）の割合が高く、６割弱を占める。

すべての項目において、従業員規模1,000人以上、労組ありで＜当てはまる＞割合が高い。

少子化対策の財源確保の手法が「わからない」３割超

●少子化対策の財源確保の手法について「わからない」が３割超（QT20）

図表Ｖ－３　少子化対策のための財源確保の手法に対する考え
（性別、年代別）



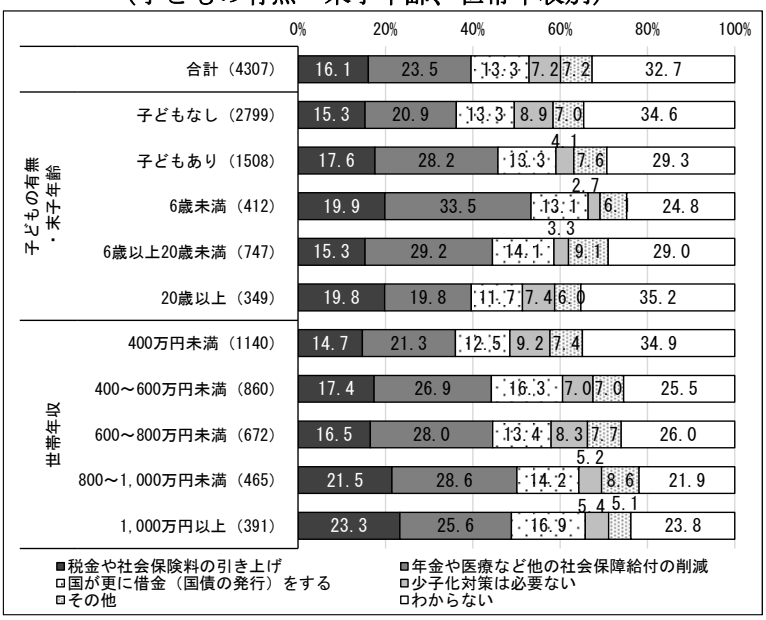
（注）（　）内は、回答者数（N）

少子化対策のための財源確保の手法に対する考えについて、「わからない」が３割超と最も多い。ついで「年金や医療など他の社会保障給付の削減」（23.5%）、「税金や社会保険料の引き上げ」（16.1%）、「国が更に借金（国債の発行）」（13.3%）の順になっている。「少子化対策は必要ない」は１割を下回る。

女性は男性に比べて「わからない」が約 10%ポイント多い。年代別では、年齢が高くなるほど「他の社会保障給付の削減」が少なくなる。60 代前半では「税金や社会保険料の引き上げ」が２割を超える。

●世帯年収が高い層は、少子化対策の財源確保として「税金や社会保険料の引き上げ」が2割超（QT20）

図表Ｖ－４　少子化対策のための財源確保の手法に対する考え
（子どもの有無・末子年齢、世帯年収別）



（注）（　）内は、回答者数（N）

少子化対策のための財源確保の手法に対する考えについて、子どもの有無別にみると、子どもがいる人はいない人に比べて「わからない」が少なくなる。

とくに、６歳未満の末子がいる人では「わからない」が少なく、「他の社会保障給付の削減」が３割超になっている。

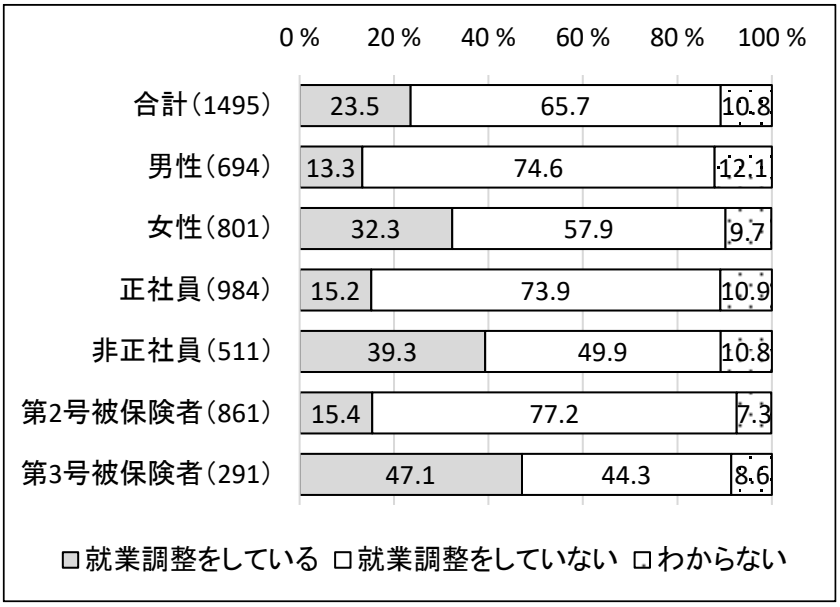
世帯年収別でみると、世帯年収が 800～1,000 万円、1,000 万円以上の層では「税金や社会保険料の引き上げ」が２割を超える。

Ⅵ　就業調整についての意識

就業調整をしている人の４割以上が年金額への影響を「知らない」

●約4分の1が就業調整している。3号被保険者では約半分が実施（QT21、F23）

図表Ⅵ―１　就業調整の有無

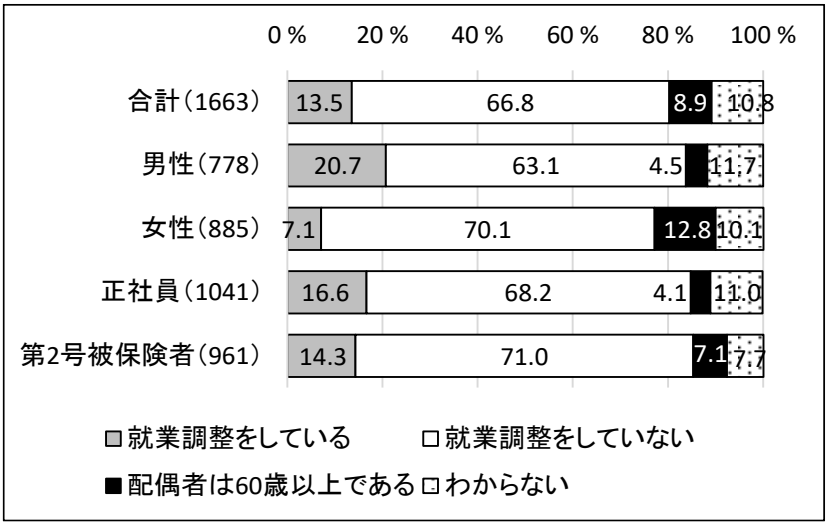


賃金収入のある配偶者のいる60歳未満の人が**就業調整（就業時間や日数を短くすること）をしている割合は、全体では、＜している＞が23.5%**となっている。性別では、男性（13.3%）より女性（32.3%）が高くなっている。また、**非正社員では39.3%、国民年金第３号被保険者が47.1%**となっている。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）全国（N=4307）のうち年齢60歳未満、かつ、既婚（配偶者あり）、かつ、自分以外に賃金収入を得ている人が「いる」、かつ、自分以外で賃金収入を得ている人について「配偶者」と回答した人のみ集計

●配偶者の１割以上が就業調整（QT22、F23）

図表Ⅵ―２　配偶者の就業調整の有無



自分の配偶者が就業調整をしているかについては、全体では、＜している＞が13.5%となっている。その割合は、回答者の性別では、女性（7.1%）より男性（20.7%）が高くなっている。また、＜配偶者が60歳以上＞は、回答者が女性（12.8%）において高くなっている。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）全国（N=4307）のうち既婚（配偶者あり）、かつ、自分以外に賃金収入を得ている人が「いる」、かつ、自分以外で賃金収入を得ている人について「配偶者」と回答した人のみ集計

●家事・介護等の時間確保、経済的負担の回避が主な就業調整の理由（QT23、F23）

図表Ⅵ―３　就業調整をしている主な理由（あなた自身。回答は３つまで）

		社会保険料負担が生じないようにするため	税の控除から外れると所得税や住民税などが増えるから	事業主から就業調整をするよう求められているから	自分のための時間を確保したいから	家事や介護、子育てなどの時間を確保したいから	健康上の理由で長く働けないから	企業の配偶者手当がもらえなくなるから	その他	特にない
本人	合計（351）	35.9	33.3	10.3	23.4	34.2	7.1	8.8	1.7	11.1
	男性（92）	12.0	14.1	16.3	30.4	15.2	6.5	0.0	0.0	25.0
	女性(259)	44.4	40.2	8.1	20.8	40.9	7.3	12.0	2.3	6.2
	正社員（150）	8.7	10.7	14.0	24.0	35.3	6.0	1.3	2.0	20.7
	非正社員（201）	56.2	50.2	7.5	22.9	33.3	8.0	14.4	1.5	4.0
	第2号被保険者（133）	12.8	12.0	10.5	27.1	38.3	6.8	3.0	2.3	15.8
	第3号被保険者（137）	65.7	59.9	8.8	21.9	32.1	7.3	16.8	2.2	2.9

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）「本人」は QT21 で＜就業調整をしている＞と回答した人のみ集計

QT21 で＜就業調整をしている＞と回答した人（351 人）の、就業調整をしている主な理由（３つまで回答）は、全体では「社会保険料負担が生じないようにするため」（35.9%）、「家事や介護、子育てなどの時間を確保したいから」（34.2%）、「税の控除から外れると所得税や住民税などが増えるから」（33.3%）の順に多くなっている。

国民年金第３号被保険者では、「社会保険料負担が生じないようにするため」（65.7%）、「税の控除から外れると所得税や住民税などが増えるから」（59.9%）、「家事や介護、子育てなどの時間を確保したいから」（32.1%）の順に多くなっている。

なお、「健康上の理由で長く働けないから」が全体で 7.1%いる。

図表Ⅵ―４　就業調整をしている主な理由（「本人」が自分の配偶者について回答。回答は３つまで）

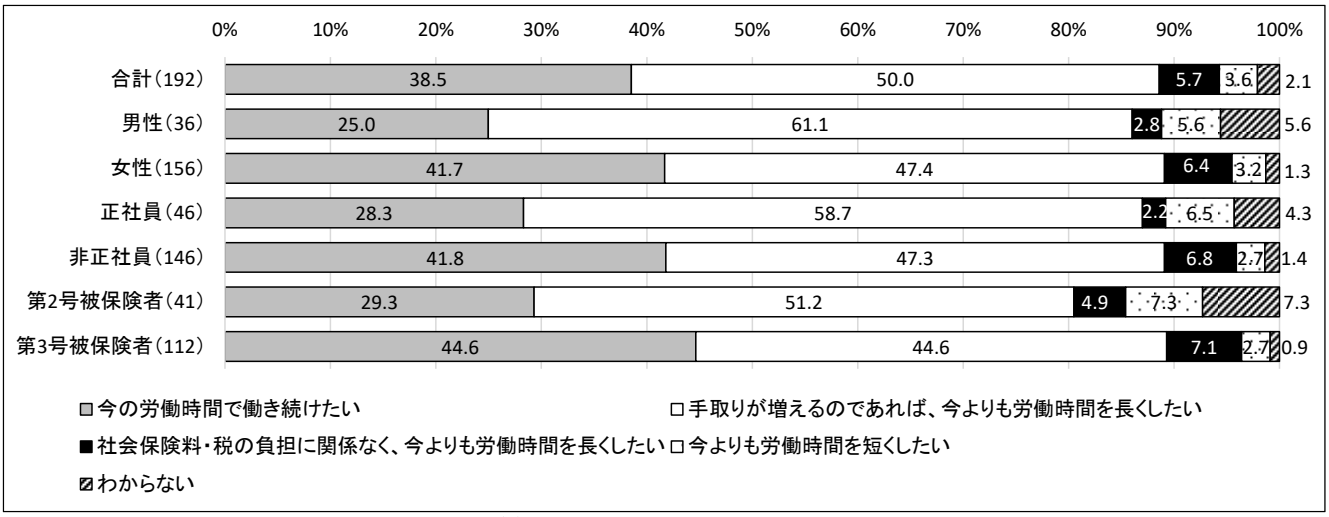
		社会保険料負担が生じないようにするため	税の控除から外れると所得税や住民税などが増えるから	事業主から就業調整をするよう求められているから	自分のための時間を確保したいから	家事や介護、子育てなどの時間を確保したいから	健康上の理由で長く働けないから	企業の配偶者手当がもらえなくなるから	その他	特にない
配偶者	合計（224）	33.0	32.6	9.4	11.2	26.8	3.6	7.1	1.3	20.1
	男性（161）	40.4	39.8	6.8	13.7	30.4	3.7	9.3	1.2	11.8
	女性(63)	14.3	14.3	15.9	4.8	17.5	3.2	1.6	1.6	41.3
	正社員（173）	35.3	35.3	7.5	12.7	29.5	4.6	8.1	1.2	16.8
	第2号被保険者（137）	38.7	35.8	8.8	12.4	27.0	2.9	8.8	1.5	16.8

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）「配偶者」は「本人」が自分の配偶者について回答したもので、QT22 で＜就業調整をしている＞と回答した人のみ集計

自分の配偶者が＜就業調整をしている＞と回答した人（224 人）に、配偶者が就業調整をしている主な理由（３つまで回答）を問うたところ、全体では「社会保険料負担が生じないようにするため」（33.0%）、「税の控除から外れると所得税や住民税などが増えるから」（32.6%）、「家事や介護、子育てなどの時間を確保したいから」（26.8%）の順に多くなっている。

●「手取りが増えるなら労働時間を延ばしたい」が多い（QT24、F23）

図表Ⅵ―５　今後の労働時間に対する考え（あなた自身）

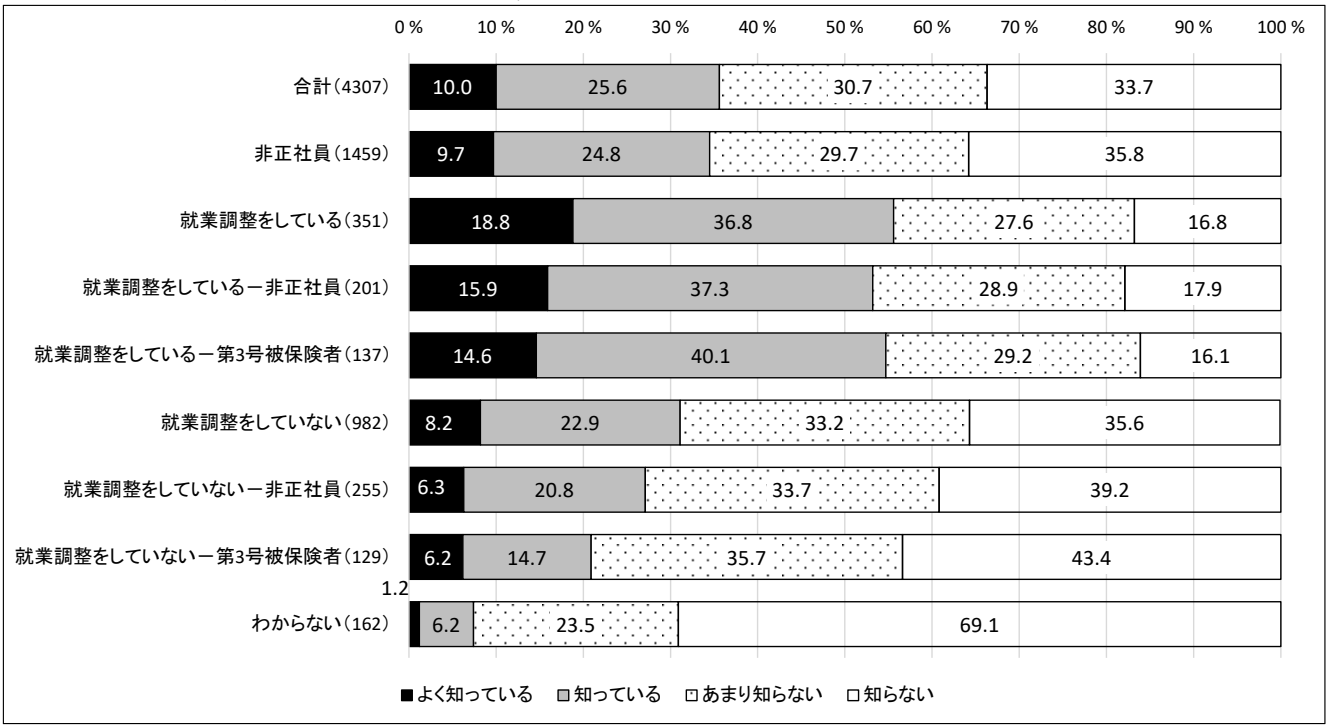


（注１）（　）内は、回答者数（N）。QT23(1)の各選択肢の合計数とは一致しない（複数回答のため）
（注２）QT23(1) で「「社会保険料負担が生じないようにするため」、「税の控除から外れると所得税や住民税などが増えるから」、「事業主から就業調整をするよう求められているから」のいずれかに回答した人のみ集計

QT23(1)で社会保険料や税の負担の回避、事業主からの要請により就業調整をしている人に、今後の労働時間に対する考えを問うたところ、全体では、＜手取りが増えるのであれば、今よりも労働時間を長くしたい＞（50.0%）が最多で、次いで＜今の労働時間で働き続けたい＞（38.5%）であった。国民年金第３号被保険者においては、＜今の労働時間で働き続けたい＞＜手取りが増えるのであれば、今よりも労働時間を長くしたい＞が 44.6%で同率であった。

●就業調整をしている人の4割以上が年金額への影響を「知らない」（QT25、QT21、F23）

図表Ⅵ―６　就業調整による年金額への影響の認知



（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）＜知らない＞＝「知らない」＋「あまり知らない」
（注３）＜知っている＞＝「よく知っている」＋「知っている」

就業調整による年金額への影響に関する認知状況については、全体では、＜知らない＞（64.4%）が＜知っている＞（35.6%）を大きく上回った。

就業調整の有無別では、＜知らない＞は、＜している＞で44.4%、＜していない＞で68.8%、＜知っている＞は、就業調整を＜している＞で55.6%、＜していない＞で31.1%となっており、就業調整をしている人の方が、していない人に比べ年金額への影響についての認知度が高い。

国民年金第３号被保険者についてみてみると、＜知らない＞は、就業調整を＜している＞で45.3%、＜していない＞で79.1%、＜知っている＞は、就業調整を＜している＞で54.7%、＜していない＞で20.9%となっている。