

第2章 事業所調査の集計結果

1 回答事業所の属性

(1) 産業別規模別

回答事業所全体の産業別では、「製造業」が23.3%と最も多く、次いで「卸売業、小売業」が21.2%、「建設業」が12.1%となっている。

事業所規模別では、「10～29人」が63.8%で最も多く、次いで「30～49人」が16.3%、「50～99人」が10.3%となっている。(表1)

表1 産業別・規模別回答数

(単位：事業所、%)

区分	規模計		10～29人		30～49人		50～99人		100～299人		300人以上		未回答	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比
調査産業計	1,350	100.0	861	100.0	220	100.0	139	100.0	82	100.0	48	100.0	0	-
前回調査	1,693	-	993	-	214	-	182	-	105	-	47	-	152	-
建設業	164	12.1	129	15.0	20	9.1	8	5.8	6	7.3	1	2.1	0	-
製造業	314	23.3	174	20.2	54	24.5	38	27.3	28	34.1	20	41.7	0	-
情報通信業	22	1.6	12	1.4	4	1.8	3	2.2	2	2.4	1	2.1	0	-
運輸業、郵便業	95	7.0	53	6.2	14	6.4	16	11.5	9	11.0	3	6.3	0	-
卸売業、小売業	286	21.2	207	24.0	45	20.5	23	16.5	8	9.8	3	6.3	0	-
金融業、保険業	44	3.3	36	4.2	2	0.9	2	1.4	0	0.0	4	8.3	0	-
学術研究、専門・技術サービス業	33	2.4	25	2.9	5	2.3	3	2.2	0	0.0	0	0.0	0	-
宿泊業、飲食サービス業	107	7.9	74	8.6	18	8.2	8	5.8	7	8.5	0	0.0	0	-
生活関連サービス業、娯楽業	49	3.6	26	3.0	14	6.4	6	4.3	3	3.7	0	0.0	0	-
医療、福祉	132	9.8	59	6.9	24	10.9	23	16.5	13	15.9	13	27.1	0	-
サービス業(他に分類されないもの)	93	6.9	56	6.5	19	8.6	9	6.5	6	7.3	3	6.3	0	-
未回答	11	0.8	10	1.2	1	0.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	-

(2) 労働組合の有無

労働組合のある事業所が20.9%で、労働組合のない事業所が79.1%となっている。(表2、図1)

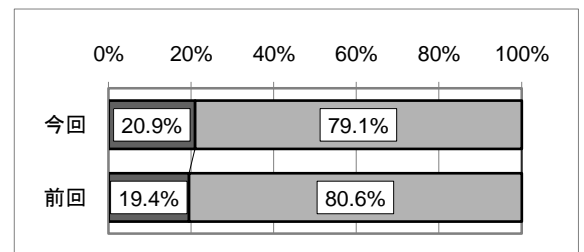
表2 労働組合の有無

(単位：事業所、%)

有 無	回答事業所数	構成比率	前回調査
1 労働組合がある	281	20.9%	19.4%
2 労働組合がない	1,065	79.1%	80.6%
合 計	1,346	100.0%	100.0%
3 未回答	4	-	19

図1 労働組合の有無

(単位：%)



2 就業形態別雇用状況

(1) 就業形態別の従業員構成

就業形態別の従業員の構成は、正社員が全体の65.2%であり、非正社員は34.8%となっている。

前回調査と比べると、正社員の割合が増加し、非正社員の割合が減少している。また、非正社員を就業形態別にみると契約社員、嘱託社員、臨時・日雇、受託業務従事者が増加し、パートタイマー・アルバイト、派遣労働者、その他が減少している。

全従業員の中で非正社員の就業形態別をみると、最も多いのがパートタイマー・アルバイトで19.3%、次いで契約社員が6.3%、嘱託社員が2.6%となっている。

産業別にみると非正社員割合が高い産業は、「サービス業（他に分類されないもの）」が68.6%と最も高く、次いで「宿泊業，飲食サービス業」が65.4%、「生活関連サービス業，娯楽業」62.2%となっている。

事業所規模別では、「50～99人」で非正社員が40.7%と最も高く、次いで「100～299人」が39.4%となっている。

性別では、女性の非正社員割合が51.0%、男性が22.8%となっている。（表3）

表3 産業別・規模別・男女別従業員

（単位：人、％）

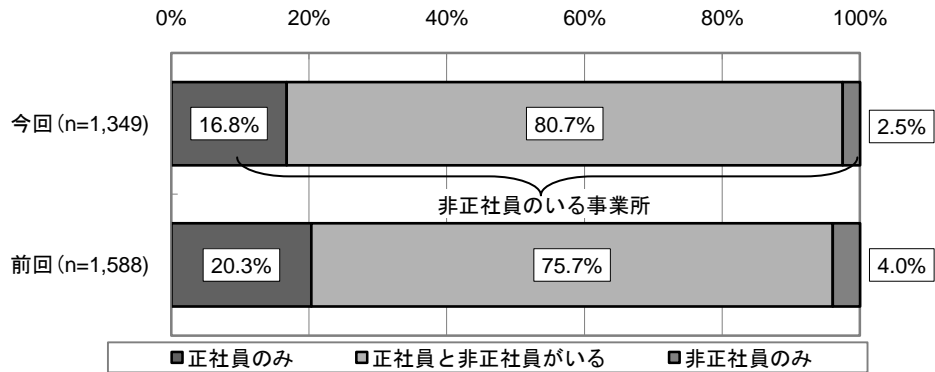
産業・規模・性別	全従業員	就業形態		非正社員の就業形態						
		正社員	非正社員	契約	嘱託	パート	臨時	派遣	受託	その他
調査産業計	80,233	65.2	34.8	6.3	2.6	19.3	1.5	1.8	2.0	1.3
	—		100.0	18.2	7.3	55.5	4.3	5.2	5.7	3.8
前回調査	68,369	61.9	38.1	4.3	2.3	24.3	1.3	3.1	1.2	1.6
	—		100.0	11.2	6.1	63.7	3.3	8.1	3.2	4.3
建設業	5,636	77.5	22.5	2.3	3.0	3.4	8.4	1.8	1.6	2.0
製造業	23,728	75.9	24.1	6.8	2.4	8.1	0.7	2.8	2.4	0.8
情報通信業	1,243	79.2	20.8	11.8	0.5	4.5	0.0	3.1	0.9	0.0
運輸業，郵便業	5,583	64.1	35.9	18.7	3.1	11.4	1.2	1.0	0.5	0.0
卸売業，小売業	9,843	54.1	45.9	1.8	3.3	36.3	0.3	0.6	1.0	2.5
金融業，保険業	3,411	75.6	24.4	0.3	3.6	16.9	0.2	3.2	0.0	0.2
学術研究，専門・技術サービス業	800	77.3	22.8	6.0	1.9	13.6	0.8	0.3	0.3	0.0
宿泊業，飲食サービス業	3,467	34.6	65.4	1.8	0.6	58.6	1.6	1.5	0.2	1.2
生活関連サービス業，娯楽業	1,733	37.8	62.2	4.0	4.6	45.3	4.1	1.0	2.2	1.0
医療，福祉	18,768	69.1	30.9	7.5	2.2	15.2	1.6	0.6	3.3	0.5
サービス業（他に分類されないもの）	5,787	31.4	68.6	6.3	2.5	46.8	0.6	4.0	2.5	6.0
不明	234	81.6	18.4	0.4	0.0	17.9	0.0	0.0	0.0	0.0
事業所規模別										
10～29人	14,923	65.4	34.6	3.0	2.3	25.7	1.2	0.6	1.1	0.7
30～49人	8,333	61.7	38.3	4.7	2.9	24.2	1.2	1.4	1.4	2.5
50～99人	9,689	59.3	40.7	5.6	3.4	26.2	2.3	1.4	0.7	1.1
100～299人	13,389	60.6	39.4	6.9	3.1	22.0	1.6	3.3	1.2	1.3
300人以上	33,899	69.5	30.5	8.2	2.1	12.2	1.4	2.0	3.2	1.4
男女別										
男	45,723	77.2	22.8	6.0	2.9	7.8	1.5	1.2	2.1	1.4
女	34,000	49.0	51.0	7.0	2.1	35.1	1.3	2.3	1.9	1.2
不明	510	69.0	31.0	0.0	0.0	0.0	11.6	19.4	0.0	0.0

(2) 全体の従業員構成

正社員のみ事業所は 16.8%、正社員及び非正社員のいる事業所は 80.7%、非正社員のみ事業所は 2.5%となっている（図 2）

前回調査と比較すると、非正社員のいる事業所の割合がやや増加している。

図 2 非正社員のいる事業所 (単位：%)

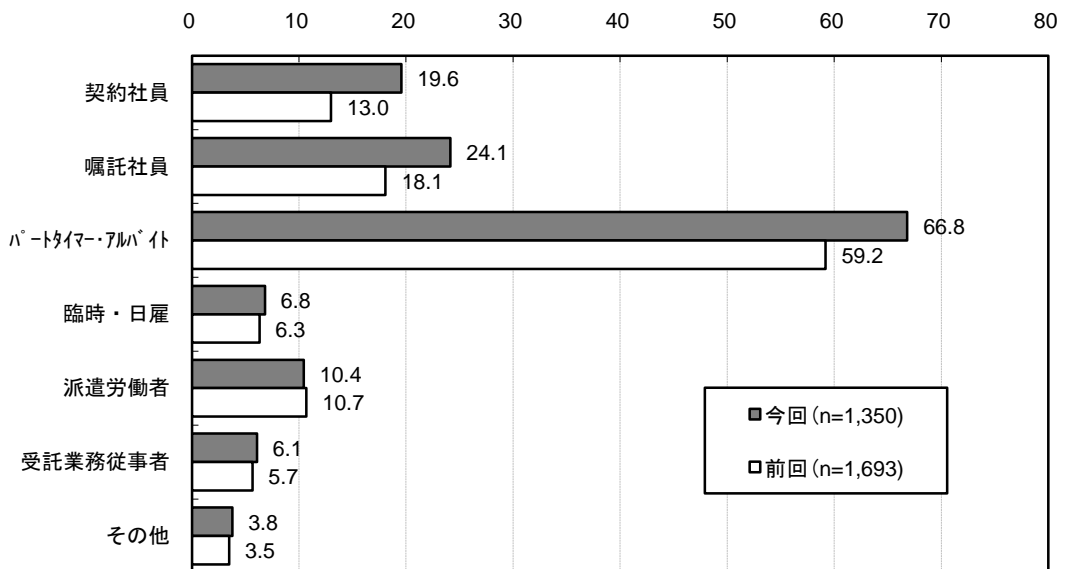


就業形態別にみると、パートタイマー・アルバイトがいる事業所が最も多く、次いで嘱託社員、契約社員、派遣労働者という順になっている。

前回調査と比較すると、派遣労働者のいる事業所の割合は減少し、派遣労働者以外の非正社員がいる事業所の割合は増加している。（図 3）

なお、その他（注 1）については、図 3 下段に主なものを記載した。

図 3 就業形態別の非正社員のいる事業所（複数回答） (単位：%)



※割合は各就業形態の回答数を全体の回答事業所数で割ったもので 100%にならない。

(注 1) 「その他」の主なもの

・外国人実習生

・出向社員

など

(3) 3年前と比較した就業形態別従業員

各事業所の従業員数を3年前と比較すると、正社員は、「不変」が36.4%と最も多く、次いで「減少」が35.8%、「増加」が27.9%となっている。

非正社員は、「増加」が40.6%と最も多く、次いで「不変」が35.5%、「減少」が23.9%となっている。

非正社員を就業形態別にみると、3年前と比較して「増加」と回答した事業所が多かった就業形態は、「嘱託社員」で53.4%、次いで「契約社員」が44.4%、「派遣労働者」が44.1%、「受託業務従事者」が38.6%、「その他」が37.5%となっている。

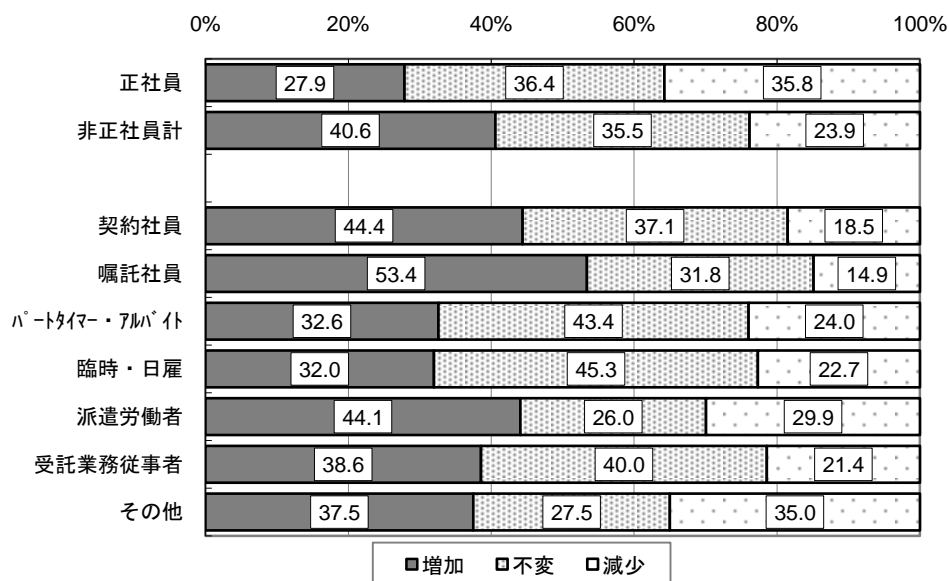
前回調査と比べると、正社員は「減少」が減少し、「増加」と「不変」が増加している。非正社員においても、「減少」が減少し、「増加」と「不変」が増加している。(表4、図4)

表4 就業形態別の従業員数の変化 (単位：事業所、%)

就業形態		対象事業所数	増加	不変	減少
正社員		1,127	27.9	36.4	35.8
非正社員		926	40.6	35.5	23.9
前回	正社員	1,693	25.5	32.7	41.8
	非正社員計	1,971	38.3	33.4	28.2
非正社員	契約社員	232	44.4	37.1	18.5
	嘱託社員	296	53.4	31.8	14.9
	パートタイマー・アルバイト	788	32.6	43.4	24.0
	臨時・日雇	75	32.0	45.3	22.7
	派遣労働者	127	44.1	26.0	29.9
	受託業務従事者	70	38.6	40.0	21.4
	その他	40	37.5	27.5	35.0

※前回調査の非正社員計は、各就業形態の回答数の総数。

図4 就業形態別の従業員数の変化 (単位：%)



非正社員の変化を産業別にみると、「増加」の回答割合が高いのは「情報通信業」で60.0%、次いで「医療、福祉」が59.5%、次に、「製造業」51.2%、「サービス業（他に分類されないもの）」46.9%となっている。

また、事業所規模別にみると、「増加」は「300人以上」で60.5%と最も多く、次いで「100～299人」が58.2%、「50～99人」が57.0%となっている。一方、「減少」は「100～299人」で最も多く28.4%となっている。次に「50～99人」が26.0%、「300人以上」が23.7%となっている（表5）

表5 産業別・規模別「非正社員」数の変化 (単位：事業所、%)

産業・規模		回答事業所数	増加	不変	減少
調査産業計		926	40.6	35.5	23.9
前回調査		1,693	33.5	27.7	38.8
産業	建設業	91	36.3	47.3	16.5
	製造業	209	51.2	24.9	23.9
	情報通信業	15	60.0	26.7	13.3
	運輸業、郵便業	58	34.5	39.7	25.9
	卸売業、小売業	195	28.2	41.0	30.8
	金融業、保険業	29	37.9	48.3	13.8
	学術研究、専門・技術サービス業	25	36.0	56.0	8.0
	宿泊業、飲食サービス業	87	27.6	37.9	34.5
	生活関連サービス業、娯楽業	36	33.3	38.9	27.8
	医療、福祉	111	59.5	27.9	12.6
	サービス業（他に分類されないもの）	64	46.9	28.1	25.0
	不明	6	0.0	50.0	50.0
事業所規模	10～29人	556	33.1	43.9	23.0
	30～49人	165	44.2	32.1	23.6
	50～99人	100	57.0	17.0	26.0
	100～299人	67	58.2	13.4	28.4
	300人以上	38	60.5	15.8	23.7

(4) 3年後の正社員・非正社員の雇用数の変化

各事業所における3年後の正社員の雇用数については、「増える」が20.0%、「現状維持」が52.9%、「減る」が12.0%、「わからない」が15.0%となっている。一方、非正社員の雇用数については、「増える」が27.6%、「現状維持」が55.5%、「減る」が19.6%、「わからない」が22.4%となっている。

非正社員を就業形態別にみると、「増える」が最も多かったのは「嘱託社員」で31.9%となる。次に「その他」が21.6%、「パートタイマー・アルバイト」が17.7%、「臨時・日雇」が16.3%と続いている。

一方、「減る」は「派遣労働者」が29.8%で最も多く、次いで「臨時・日雇」が21.7%、「その他」が17.6%、「契約社員」が15.2%となっている。(表6、図5)

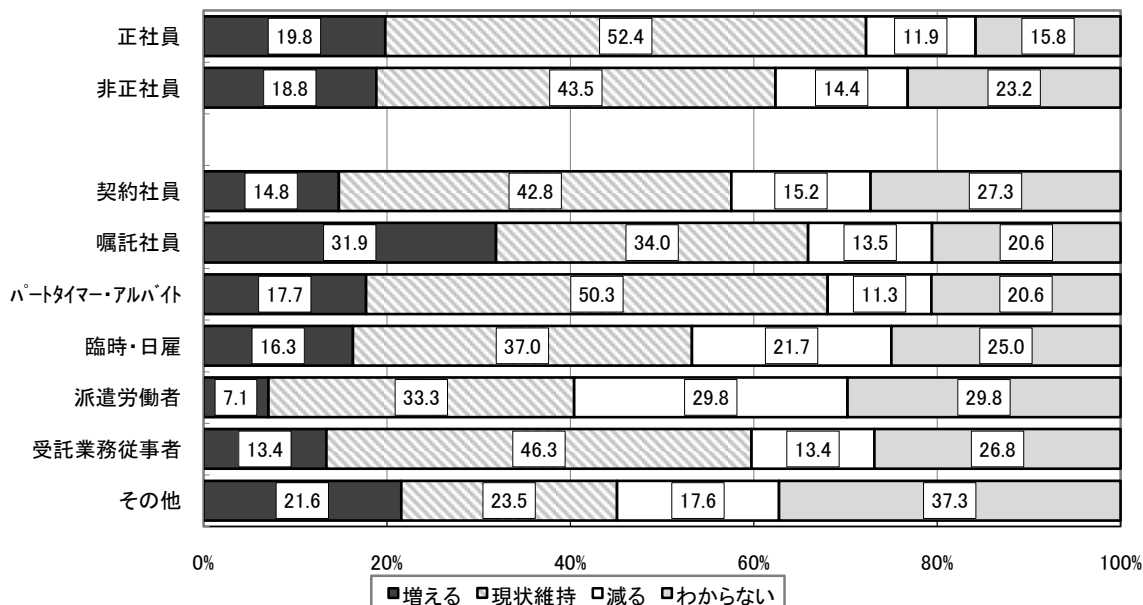
表6 就業形態別の雇用数の変化 (単位：事業所、%)

就業形態		回答事業所数	増える	現状維持	減る	わからない
正社員		1,303	20.0	52.9	12.0	15.0
非正社員		1,087	27.6	55.5	19.6	22.4
前回	正社員	1,693	18.3	47.9	18.1	15.7
	非正社員計	2,944	16.4	36.6	12.6	34.4
非正社員	契約社員	264	14.8	42.8	15.2	27.3
	嘱託社員	326	31.9	34.0	13.5	20.6
	パートタイマー・アルバイト	902	17.7	50.3	11.3	20.6
	臨時・日雇	92	16.3	37.0	21.7	25.0
	派遣労働者	141	7.1	33.3	29.8	29.8
	受託業務従事者	82	13.4	46.3	13.4	26.8
	その他	51	21.6	23.5	17.6	37.3

※前回調査の非正社員計は、各就業形態の回答数の総数。

※今回調査の非正社員は、就業形態別に回答した事業所について集計した数。

図5 就業形態別の雇用数の変化 (単位：%)



3 非正社員の雇用状況

(1) 非正社員に適用される制度

退職金制度は、正社員は84.9%となっている。一方、非正社員は、契約社員が17.4%、嘱託社員が18.1%、パートタイマー・アルバイトが11.3%、臨時・日雇が9.8%となっている。

昇給制度の導入は、正社員は80.8%となっている。一方、非正社員は、契約社員が45.1%、嘱託社員が26.7%、パートタイマー・アルバイトが49.4%、臨時・日雇が29.3%となっている。

賞与支給制度は、正社員は84.3%となっている。一方、非正社員は、契約社員が59.1%、嘱託社員が58.0%、パートタイマー・アルバイトが42.7%、臨時・日雇が39.1%となっている。

昇進・昇格制度は、正社員は75.5%となっている。一方、非正社員は、契約社員が22.0%、嘱託社員が12.9%、パートタイマー・アルバイトが18.5%、臨時・日雇が8.7%となっている。

福利厚生施設等の利用は、正社員は53.5%となっている。一方、非正社員は、契約社員が60.6%、嘱託社員が59.2%、パートタイマー・アルバイトが39.8%、臨時・日雇が31.5%となっている。

社内教育訓練制度は、正社員は70.6%となっている。一方、非正社員は、契約社員が64.0%、嘱託社員が55.8%、パートタイマー・アルバイトが47.2%、臨時・日雇が43.5%となっている。

正社員への転換制度については、契約社員が46.6%、嘱託社員が16.6%、パートタイマー・アルバイトが37.6%、臨時・日雇が28.3%となっている。(表7)

表7 就業形態別適用される制度

(単位：事業所、%)

就業形態	雇用事業所別	退職金制度						昇給						賞与						
		今回			前回			今回			前回			今回			前回			
		導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	
非正社員	契約社員	264	17.4	1.1	73.5	17.3	2.7	54.5	45.1	6.1	40.2	44.5	7.3	27.7	59.1	3.0	29.5	53.2	4.1	24.1
	嘱託社員	326	18.1	1.2	73.3	13.1	1.0	64.4	26.7	4.0	60.4	23.2	5.2	52.0	58.0	2.1	32.2	59.2	2.9	23.9
	パートタイマー・アルバイト	902	11.3	2.1	76.1	8.7	3.3	63.3	49.4	8.1	33.0	44.6	11.7	23.7	42.7	5.0	43.3	40.8	5.6	33.7
	臨時・日雇	92	9.8	1.1	68.5	8.4	0.9	60.7	29.3	4.3	48.9	21.5	5.6	44.9	39.1	2.2	40.2	37.4	0.0	37.4
	その他	51	11.8	2.0	62.7	11.9	0.0	33.9	33.3	3.9	41.2	20.3	1.7	18.6	41.2	0.0	35.3	18.6	1.7	22.0
就業形態	雇用事業所別	昇進・昇格						福利厚生施設等の利用						社内教育訓練						
		今回			前回			今回			前回			今回			前回			
		導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	
非正社員	契約社員	264	22.0	2.7	66.3	26.4	6.4	45.0	60.6	0.8	29.5	60.5	3.2	14.5	64.0	5.7	22.3	63.2	8.2	10.9
	嘱託社員	326	12.9	2.1	75.8	9.8	2.9	62.1	59.2	0.6	30.1	66.0	2.3	13.1	55.8	3.7	31.0	54.6	3.3	22.2
	パートタイマー・アルバイト	902	18.5	5.9	63.3	14.8	7.9	50.8	39.8	3.5	45.8	40.0	4.7	27.8	47.2	8.9	32.2	40.2	12.4	24.3
	臨時・日雇	92	8.7	2.2	63.0	34.6	0.9	31.8	31.5	2.2	42.4	34.6	0.9	31.8	43.5	4.3	32.6	32.7	2.8	33.6
	その他	51	23.5	2.0	51.0	6.8	1.7	33.9	37.3	2.0	37.3	20.3	6.8	13.6	39.2	5.9	27.5	28.8	5.1	6.8
就業形態	雇用事業所別	正社員への転換制度																		
		今回			前回															
		導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし													
非正社員	契約社員	264	46.6	6.8	34.5	34.5	-	-												
	嘱託社員	326	16.6	2.1	66.6	38.9	-	-												
	パートタイマー・アルバイト	902	37.6	11.0	36.0	36.7	-	-												
	臨時・日雇	92	28.3	8.7	37.0	37.4	-	-												
	その他	51	15.7	3.9	47.1	44.1	-	-												

※未回答があるため、「導入」、「導入予定」、「予定なし」の合計が100にならない場合がある。

(2) 所定内実労働時間の状況

休憩時間を除く3月最終週の所定内実労働時間をみると、正社員は「35～40時間」が94.3%となっている。非正社員の全体をみると、「35～40時間」が47.9%で最も多く、次いで「20時間未満」が17.9%、「20～25時間未満」が12.1%となっている。

就業形態別でみると、「契約社員」、「嘱託社員」と「その他」は「35～40時間」がいずれも約9割の回答となっている。

「パートタイマー・アルバイト」では、「20時間未満」が27.8%で最も多くなっており、次いで「35～40時間」が22.0%、「20～25時間未満」が18.6%となっている。

「臨時・日雇」、「派遣労働者」は「35～40時間」がいずれも最も多い回答となっている。(表8、図6)

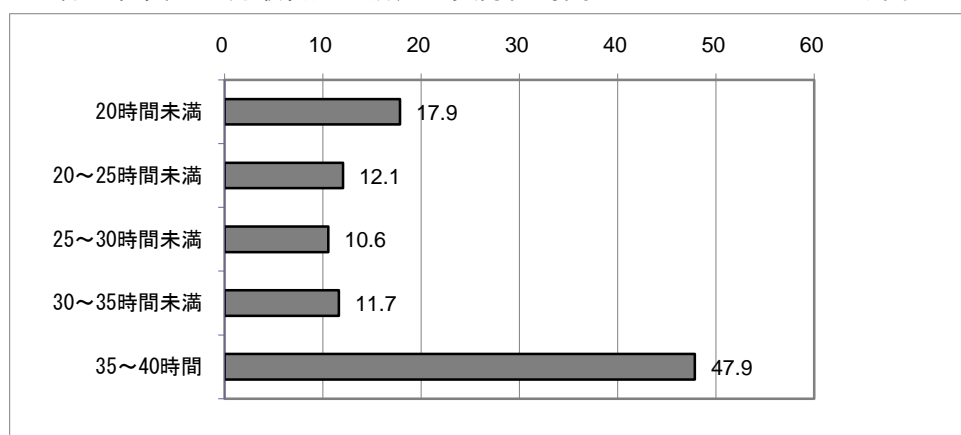
表8 就業形態別3月最終週の所定内実労働時間 (単位：%、人)

就業形態		20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間	就業形態別労働者数
正社員		1.1	0.6	0.6	3.3	94.3	58,462
非正社員計		17.9	12.1	10.6	11.7	47.9	26,266
非正社員	契約社員	1.8	1.6	1.7	7.0	87.9	4,893
	嘱託社員	1.9	1.6	2.5	7.4	86.7	2,364
	パートタイマー・アルバイト	27.8	18.6	16.5	15.1	22.0	15,332
	臨時・日雇	12.6	6.7	4.2	6.8	69.6	1,251
	派遣労働者	9.3	7.7	3.7	9.8	69.5	1,323
	その他	1.3	1.1	0.4	1.4	95.9	1,103

※非正社員計は、各就業形態の回答数の総数。

※未回答があるため、項目計が100にならない場合がある。

図6 非正社員の3月最終週の所定内実労働時間 (単位：%)



(3) 非正社員の雇用理由（複数回答）

非正社員を雇用する理由は、「人件費節減のため」が最も多く 43.5%、次いで「定年退職者等の再雇用のため」が 37.8%、「専門的業務に対応するため」が 36.2%となっている。

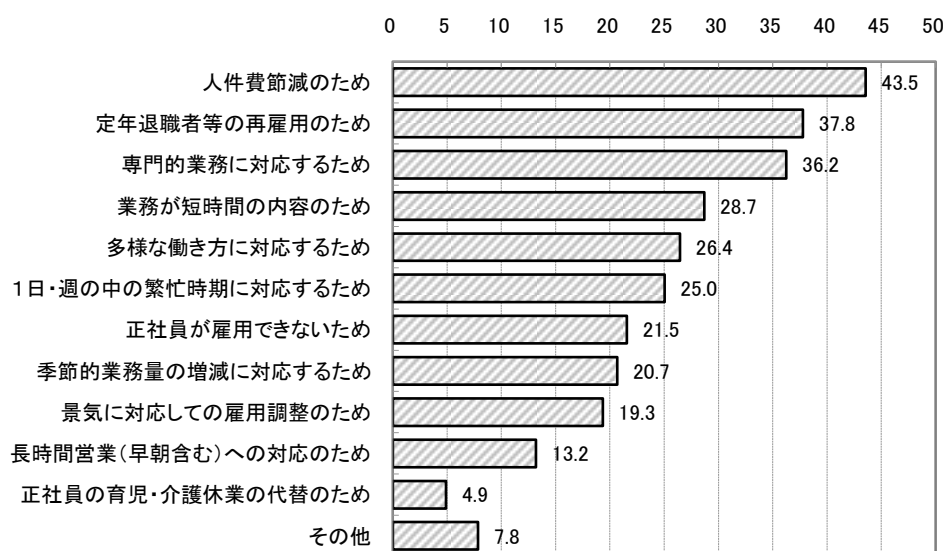
前回調査と比べると、最も多いのはどちらも「人件費節減のため」となっている。（表9、図7）
なお、その他（注1）については図7下段に主なものを記載した。

表9 非正社員の主な雇用理由（複数回答） （単位：事業所、%）

選 択 肢	回答事業所数	構成比	前回調査
人件費節減のため	489	43.5	48.3
定年退職者等の再雇用のため	424	37.8	33.0
専門的業務に対応するため	407	36.2	38.7
業務が短時間の内容のため	322	28.7	-
多様な働き方に対応するため	297	26.4	-
1日・週の中の繁忙時期に対応するため	281	25.0	35.3
正社員が雇用できないため	242	21.5	22.8
季節的業務量の増減に対応するため	232	20.7	24.3
景気に対応しての雇用調整のため	217	19.3	22.5
長時間営業（早朝含む）への対応のため	148	13.2	16.5
正社員の育児・介護休業の代替のため	55	4.9	4.8
その他	88	7.8	12.3
回答事業所数計	1,123	-	1,265

※非正社員を雇用する事業所を対象に、就業形態別に回答した事業所について集計した数。

図7 非正社員の主な雇用理由 （単位：%）



（注1）「その他」の主なもの

- ・ 本人の希望
- ・ 正社員へのステップアップとして
- ・ 業務内容によって
- ・ 正社員がシフトに入れないため
- など

産業別に雇用理由の上位をみると、「建設業」は、「専門的業務に対応するため」が44.8%で最も多く、「定年退職者等の再雇用のため」が32.4%、「業務が短時間の内容のため」が27.6%となっている。

「製造業」は、「定年退職者等の再雇用のため」が55.1%と最も多く、次いで「人件費節減のため」が40.3%、「景気に対応しての雇用調整のため」が37.3%となっている。

「情報通信業」は、「専門的業務に対応するため」が76.5%と最も多く、次いで「定年退職者等の再雇用のため」が58.8%、「人件費節減のため」が52.9%となっている。

「運輸業、郵便業」は、「人件費節減のため」が50.7%と最も多く、次いで「定年退職者等の再雇用のため」が49.3%、「専門的業務に対応するため」が39.4%となっている。

「卸売業、小売業」は、「人件費節減のため」が42.4%と最も多く、次いで「専門的業務に対応するため」が30.3%、「1日・週の中の繁忙時期に対応するため」が29.4%となっている。

「金融業、保険業」は、「人件費節減のため」が47.2%と最も多く、次いで「多様な働き方に対応するため」が44.4%、「専門的業務に対応するため」が38.9%となっている。

「学術研究、専門・技術サービス業」は、「専門的業務に対応するため」が59.3%と最も多く、次いで「人件費節減のため」が40.7%、「定年退職者等の再雇用のため」が37.0%となっている。

「宿泊業、飲食サービス業」は、「1日・週の中の繁忙時期に対応するため」が50.0%と最も多く、次いで「人件費節減のため」が49.0%、「季節的業務量の増減に対応するため」が37.5%となっている。

「生活関連サービス業、娯楽業」は、「人件費節減のため」が52.1%と最も多く、次いで「1日・週の中の繁忙時期に対応するため」が45.8%、「長時間営業（早朝含む）への対応のため」、「季節的業務量の増減に対応するため」が同じ割合で33.3%となっている。

「医療、福祉」は、「専門的業務に対応するため」が53.5%と最も多く、次いで「人件費節減のため」が52.7%、「業務時間が短時間の内容のため」、「多様な働き方に対応するため」が同じ割合で44.2%となっている。

「サービス業（他に分類されないもの）」は、「定年退職者等の再雇用のため」が55.7%と最も多く、次いで「人件費節減のため」が46.8%、「業務が短時間の内容のため」が35.4%となっている。

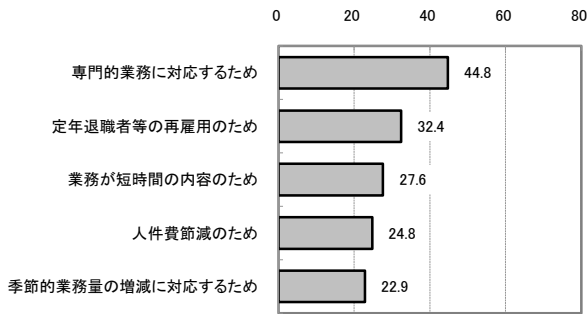
（図8）

就業形態別で雇用理由をみると、「専門的業務に対応するため」が「契約社員」では46.2%、「派遣労働者」では34.0%で最も多く、「パートタイマー・アルバイト」では「人件費節減のため」が41.4%と最も多くなっている。（図9）

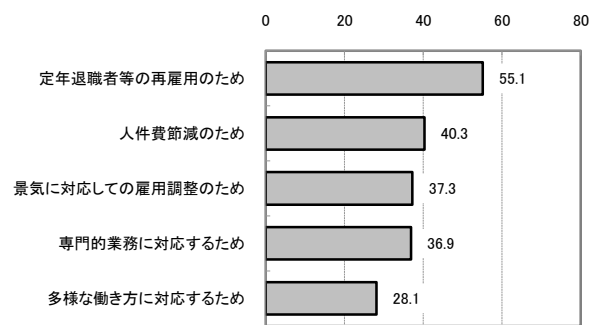
図8 産業別非正社員の主な雇用理由（複数回答）

（単位：％）

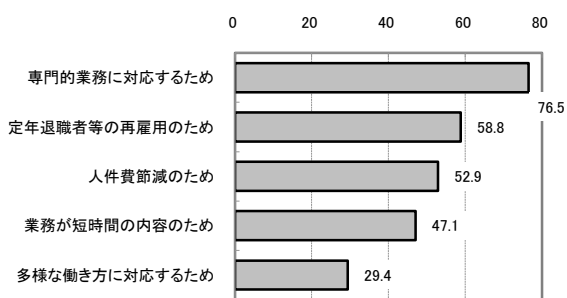
【建設業】（n=105）



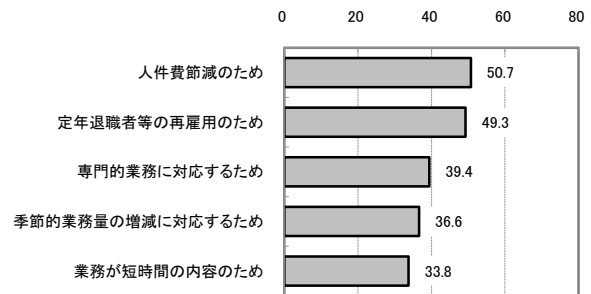
【製造業】（n=263）



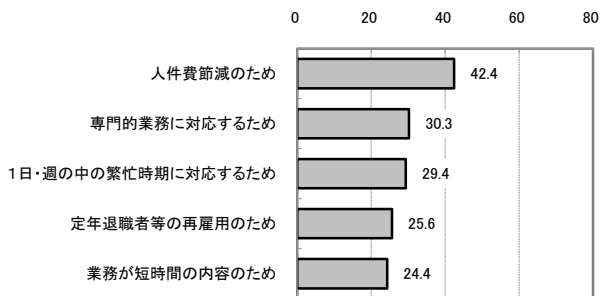
【情報通信業】（n=17）



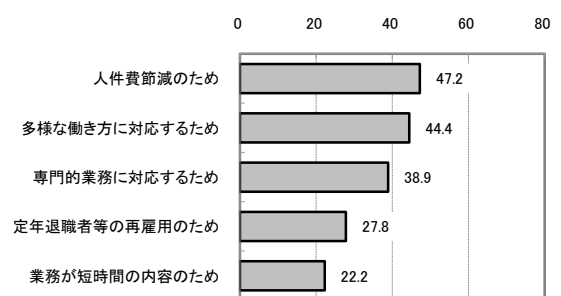
【運輸業，郵便業】（n=71）



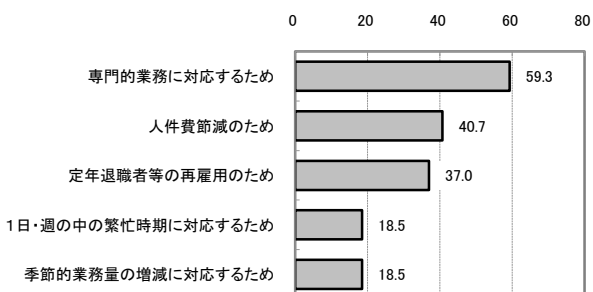
【卸売業，小売業】（n=238）



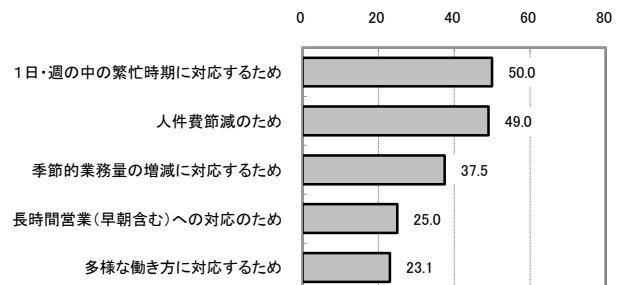
【金融業，保険業】（n=36）



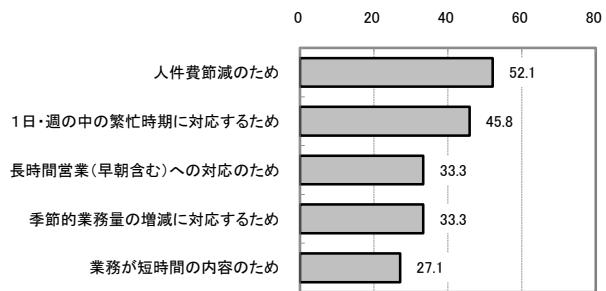
【学術研究，専門・技術サービス業】（n=27）



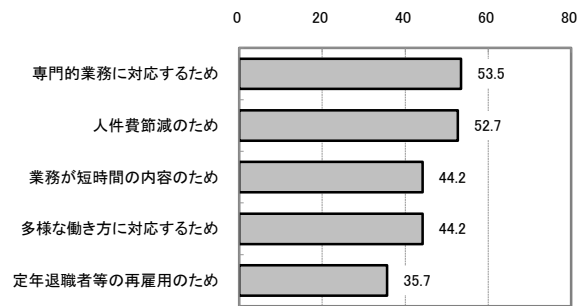
【宿泊業，飲食サービス業】（n=104）



【生活関連サービス業、娯楽業】(n=48)



【医療、福祉】(n=129)



【サービス業（他に分類されないもの）】(n=79)

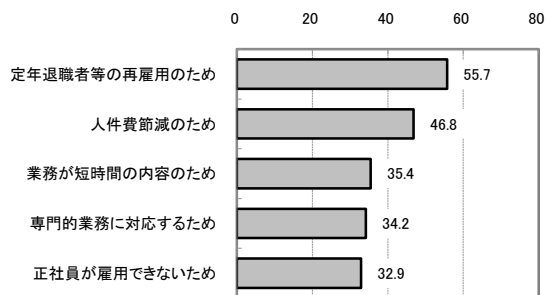
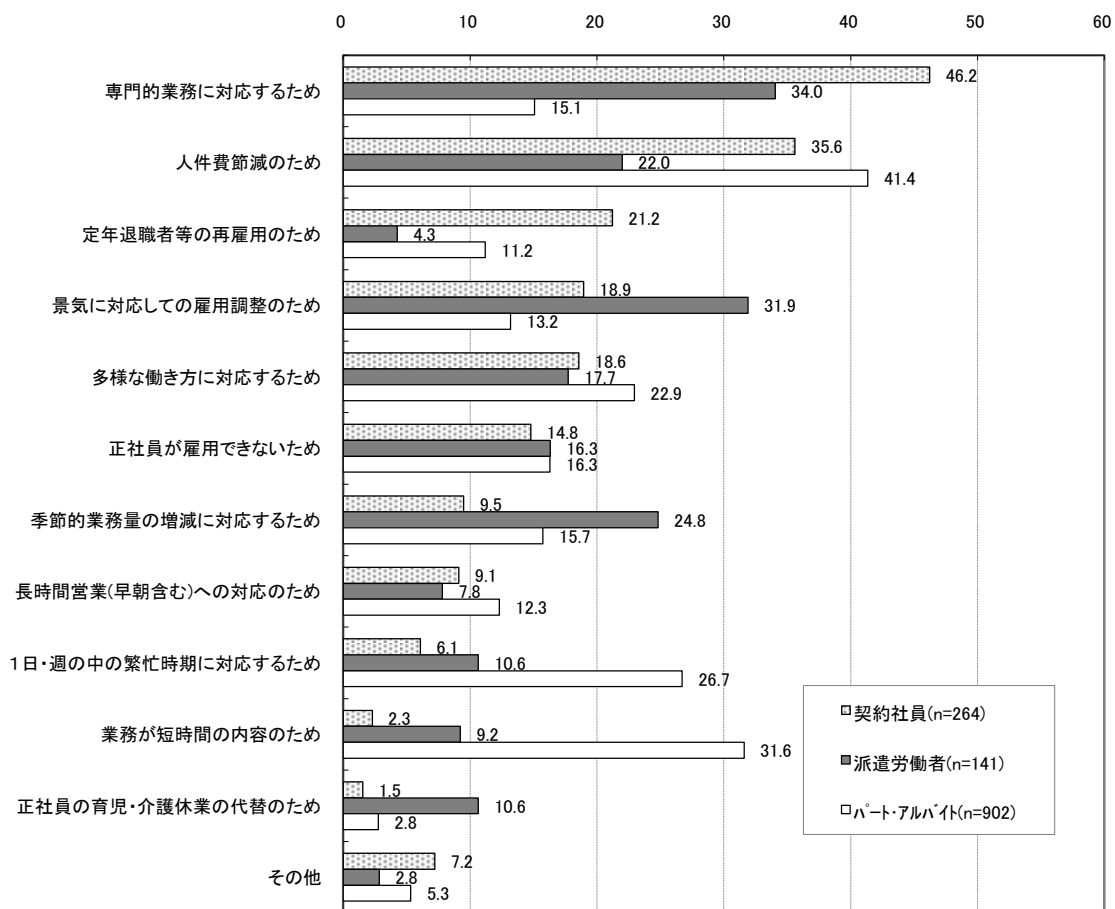


図9 就業形態別の主な雇用理由（契約社員、派遣労働者、パートタイマー・アルバイト）
（単位：%）



(4) 非正社員雇用の課題（複数回答）

非正社員を雇用するにあたっての主な課題は、「良質な人材確保」が41.3%で最も多い。次いで「仕事に対する責任感」が36.9%、「仕事に対する意欲」が29.9%となっている。

前回調査と比べると、「良質な人材確保」と「その他」が増加し、その他の回答はいずれも減少している。

産業別では、「建設業」は「良質な人材確保」が32.4%で最も多く、次いで「仕事に対する責任感」が30.5%、「仕事に対する意欲」が21.9%となっている。

「製造業」は「良質な人材確保」が35.4%で最も多く、次いで「仕事に対する責任感」が34.6%、「仕事に対する意欲」が33.5%となっている。

「情報通信業」は「仕事の対する意欲」、「業務処理能力」が同じ割合で35.3%と最も多く、次いで「時間外労働への対応」が29.4%となっている。

「運輸業，郵便業」は「定着性」、「良質な人材確保」が同じ割合で42.3%と最も多く、次いで「仕事に対する意欲」、「仕事に対する責任感」が33.8%となっている。

「卸売業，小売業」は「良質な人材確保」が40.3%で最も多く、次いで「仕事に対する責任感」が37.8%、「定着性」30.7%となっている。

「金融業，保険業」は「良質な人材確保」が38.9%で最も多く、次いで「正社員との職務分担」、「業務処理能力」が同じ割合で36.1%となっている。

「学術研究，専門・技術サービス業」は「業務処理能力」が44.4%で最も多く、次いで「良質な人材確保」が40.7%、「定着性」、「正社員との職務分担」、「仕事に対する意欲」が同じ割合で29.6%となっている。

「宿泊業，飲食サービス業」は「良質な人材確保」が54.8%で最も多く、次いで「定着性」が53.8%「仕事に対する責任感」が51.0%となっている。

「生活関連サービス業，娯楽業」は「良質な人材確保」が50.0%で最も多く、次いで「仕事に対する意欲」が41.7%、「仕事に対する責任感」が37.5%となっている。

「医療，福祉」は「良質な人材確保」が48.8%で最も多く、次いで「正社員との職務分担」と「仕事に対する責任感」が同じ割合で43.4%となっている。

「サービス業（他に分類されないもの）」は「良質な人材確保」が44.3%で最も多く、次いで「仕事に対する意欲」、「仕事に対する責任感」が同じ割合で32.9%となっている。

事業所規模別にみると、「10～29人」、「30～49人」、「100～299人」、「300人以上」では、いずれも「良質な人材確保」が最も多く、「仕事に対する責任感」が2番目に多い回答になっている。

「50～99人」では、「良質な人材確保」が最も多く、次いで「定着性」となっている。（表10）なお、「その他」（注1）については、（表10）下段に主なものを記載した。

表 10 産業別・規模別非正社員の雇用課題（複数回答）

（単位：事業所、％）

産業・規模		回答事業所数	定着性	時間外労働への対応	正社員との職務分担	正社員との人間関係	正社員との処遇の均衡	良質な人材確保	仕事に対する意欲	チームワーク	業務処理能力	仕事に対する責任感	能力開発の方法	その他
調査産業計		1,123	28.9	15.4	24.9	7.5	17.3	41.3	29.9	12.7	22.6	36.9	5.6	5.2
前回調査		1,265	34.6	16.5	29.2	11.0	17.9	37.8	32.3	13.1	27.1	42.5	8.0	3.2
産業	建設業	105	19.0	10.5	20.0	8.6	11.4	32.4	21.9	5.7	21.0	30.5	1.9	6.7
	製造業	263	22.1	16.7	28.1	8.4	19.8	35.4	33.5	12.9	24.7	34.6	4.2	8.0
	情報通信業	17	5.9	29.4	23.5	11.8	17.6	23.5	35.3	11.8	35.3	23.5	5.9	5.9
	運輸業、郵便業	71	42.3	21.1	25.4	7.0	19.7	42.3	33.8	9.9	22.5	33.8	5.6	1.4
	卸売業、小売業	238	30.7	12.2	18.5	5.5	10.1	40.3	26.9	11.3	19.7	37.8	6.7	4.2
	金融業、保険業	36	5.6	8.3	36.1	5.6	33.3	38.9	22.2	8.3	36.1	11.1	8.3	2.8
	学術研究、専門・技術サービス業	27	29.6	11.1	29.6	11.1	25.9	40.7	29.6	3.7	44.4	51.9	7.4	3.7
	宿泊業、飲食サービス業	104	53.8	17.3	9.6	5.8	6.7	54.8	37.5	15.4	19.2	51.0	1.9	2.9
	生活関連サービス業、娯楽業	48	35.4	20.8	22.9	6.3	12.5	50.0	41.7	12.5	18.8	37.5	6.3	4.2
	医療、福祉	129	27.1	15.5	43.4	8.5	32.6	48.8	23.3	21.7	22.5	43.4	10.1	5.4
	サービス業（他に分類されないもの）	79	29.1	17.7	24.1	10.1	17.7	44.3	32.9	16.5	17.7	32.9	7.6	5.1
	不明	6	16.7	16.7	33.3	0.0	16.7	50.0	0.0	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0
事業所規模	10～29人	671	25.2	12.4	20.0	6.1	14.3	37.7	29.7	11.0	21.8	35.6	4.2	5.1
	30～49人	197	34.5	20.3	25.9	10.2	19.3	43.1	28.9	16.8	21.8	38.6	6.6	6.1
	50～99人	128	35.9	18.8	35.2	7.8	19.5	46.1	22.7	10.9	20.3	31.3	9.4	5.5
	100～299人	79	35.4	19.0	34.2	8.9	29.1	46.8	32.9	10.1	25.3	39.2	6.3	5.1
	300人以上	48	27.1	22.9	47.9	12.5	25.0	62.5	52.1	29.2	39.6	58.3	10.4	2.1

（注1） 「その他」の主なもの

- ・ 課題は特にない
- ・ 本人の希望

・ 派遣法への対応

など

4 短時間正社員制度

(1) 「短時間正社員制度」の導入状況

短時間正社員制度がある事業所は、全体の11.3%となっている。

産業別でみると、「情報通信業」が36.8%で最も多い。次いで「運輸業、郵便業」が27.2%、「医療、福祉」が20.2%となっている。

事業所規模別では、「300人以上」が41.7%で最も多い。一方「10～29人」と「30～49人」が同じ割合で8.0%となっている。(表11)

※「短時間制正社員」・・・正規のフルタイム労働者と比べ、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正社員としての雇用形態。その要件は、以下の2点となります。

- ①期間の定めのない労働契約を締結している
- ②時間当りの基本給及び賞与・退職金などの算定方法が同一事業所に雇用されている同種のフルタイムの正社員と同等であること

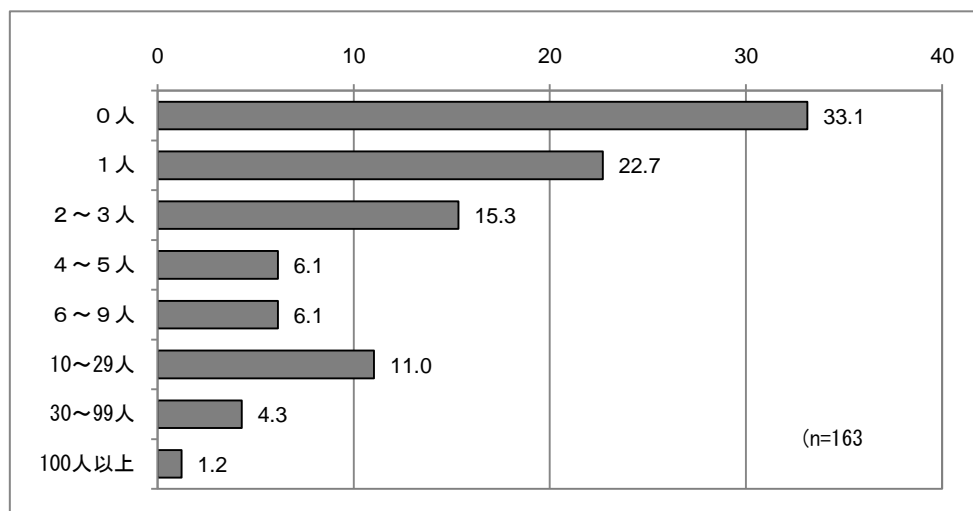
表11 産業別・規模別短時間正社員制度の導入状況

(単位：事業所、%)

産業・規模		回答 事業所数	制度がある	制度はないが 運用している	制度はないが 検討中である	制度はない
調査産業計		1,297	11.3	2.3	2.6	83.8
産業	建設業	152	8.6	5.3	2.0	84.2
	製造業	303	7.6	3.6	3.3	85.5
	情報通信業	19	36.8	0.0	0.0	63.2
	運輸業、郵便業	92	27.2	1.1	1.1	70.7
	卸売業、小売業	278	7.6	1.4	1.8	89.2
	金融業、保険業	43	11.6	0.0	0.0	88.4
	学術研究、専門・技術サービス業	30	3.3	3.3	0.0	93.3
	宿泊業、飲食サービス業	105	5.7	1.9	7.6	84.8
	生活関連サービス業、娯楽業	46	8.7	0.0	4.3	87.0
	医療、福祉	129	20.2	2.3	3.9	73.6
	サービス業（他に分類されないもの）	90	16.7	0.0	0.0	83.3
	不明	10	0.0	0.0	0.0	100.0
事業所規模	10～29人	824	8.0	2.5	3.0	86.4
	30～49人	212	8.0	3.3	1.4	87.3
	50～99人	134	14.9	1.5	1.5	82.1
	100～299人	79	29.1	0.0	3.8	67.1
	300人以上	48	41.7	0.0	2.1	56.3

「制度がある」または「制度はないが運用している」と回答した事業所を対象に、過去3年間に
 において実際に利用した人数は、「0人」が33.1%で最も多く、次いで「1人」が22.7%、「2～3人」
 が15.3%となっている。(図10)

図10 過去3年間の「短時間正社員制度」利用人数(のべ人数)(単位:%)

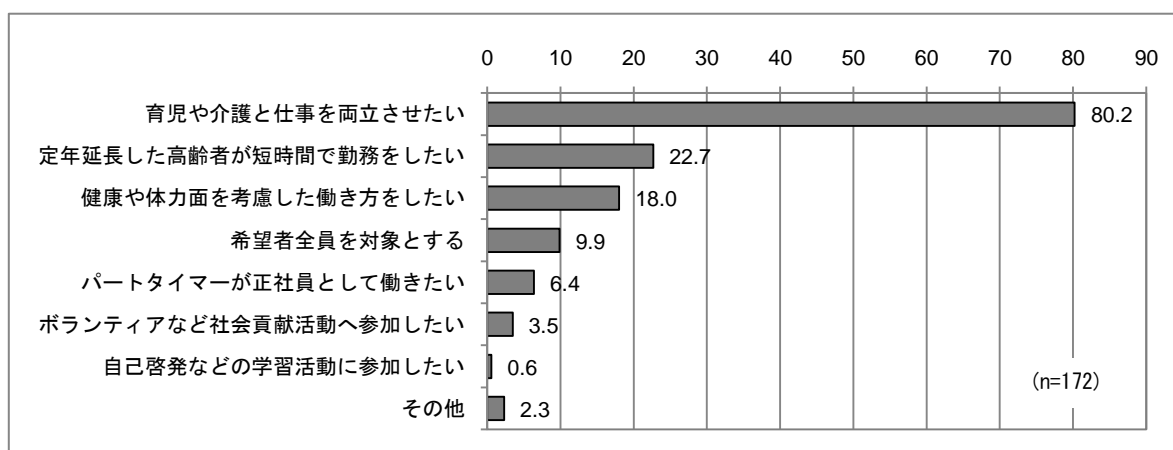


(2) 「短時間正社員制度」の運用理由(複数回答)

「短時間正社員制度」はどのような事情の従業員を対象にしているかの質問には、「育児や介護
 と仕事を両立させたい」が80.2%で最も多く、次いで「定年延長した高齢者が短時間で勤務をした
 い」が22.7%、「健康面や体力面を考慮した働き方をしたい」が18.0%となっている。(図11)

なお、「その他」(注1)については、(図11)下段に主なものを記載した。

図11 「短時間正社員制度」の運用理由(複数回答) (単位:%)



(注1) 「その他」の主なもの

- ・業務上の必要性等
- ・本人が希望し会社が認めたとき
- ・会社統合による制度上から

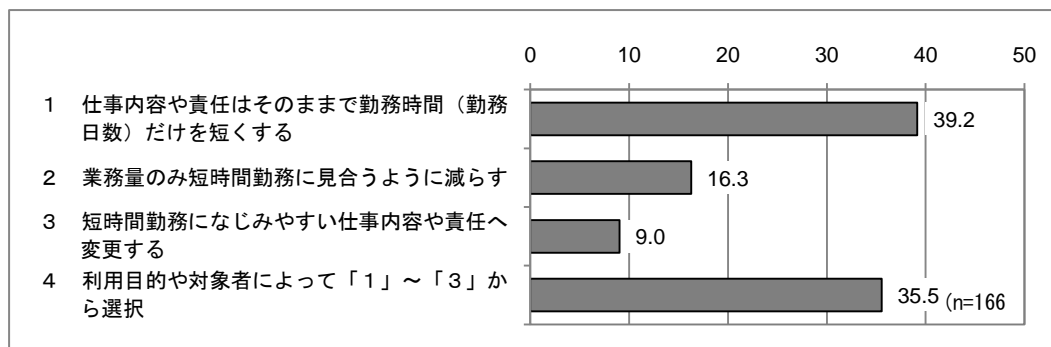
など

(3) 短時間正社員の仕事内容や責任

短時間正社員の仕事内容や責任についての対処は、「仕事内容や責任はそのまま勤務時間（勤務日数）だけを短くする」が39.2%で最も多く、次いで「利用目的や対象者によって「1」～「3」から選択」が35.5%、「業務量のみ短時間勤務に見合うように減らす」が16.3%となっている。（図12）

図12 短時間正社員の仕事内容や責任

（単位：％）

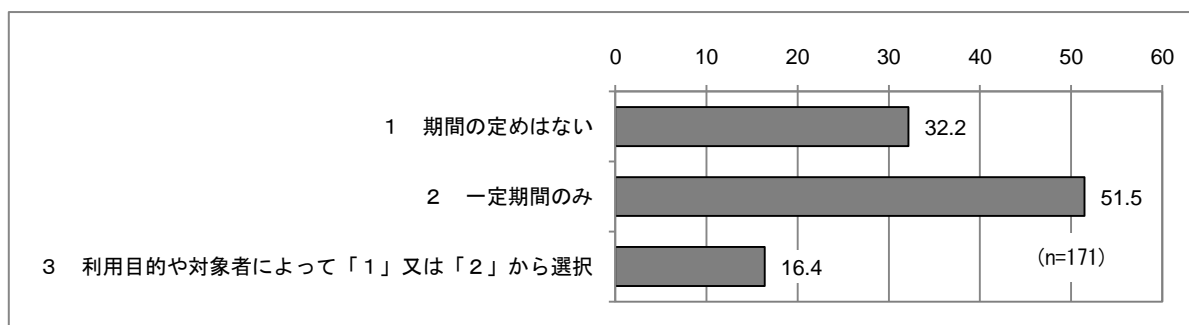


(4) 「短時間正社員制度」での就業可能期間

「短時間正社員制度」での就業可能期間については、「一定期間のみ」が最も多く51.5%となっている。次いで「期間の定めはない」が32.2%、「利用目的や対象者によって「1」又は「2」から選択」が16.4%となっている。（図13）

図13 「短時間正社員制度」での就業可能期間

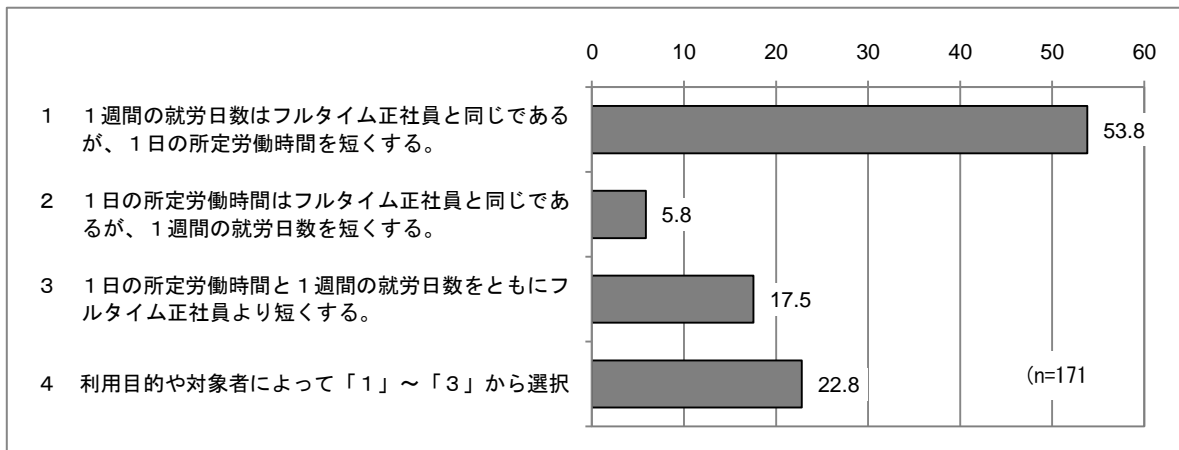
（単位：％）



(5) 「短時間正社員制度」での勤務時間や就労日数

「短時間正社員制度」での勤務時間や就労日数については、「1週間の就労日数はフルタイム正社員と同じであるが、1日の所定労働時間を短くする。」が53.8%で最も多く、次いで「利用目的や対象者によって「1」～「3」から選択」が22.8%、「1日の所定労働時間と1週間の就労日数をともにフルタイム正社員より短くする。」が17.5%となっている。(図14)

図14 「短時間正社員制度」での勤務時間や就労日数 (単位：%)



(6) 「短時間正社員制度」のメリット（複数回答）

「短時間正社員制度」のメリットは、「女性従業員が継続就業できる」が39.8%で最も多く、次いで「人材を有効に活用できる」が34.4%、「人件費や採用コスト、人材育成コストを削減できる」が33.7%となっている。

産業別にその特徴をみると、全体で最も回答が多い「女性従業員が継続就業できる」という選択肢では、「情報通信業」、「金融業, 保険業」、「医療, 福祉」で回答が5割を超えている。次に回答が多い、「人材を有効に活用できる」という選択肢では、「情報通信業」、「医療, 福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」で回答が4割を超えている。また、3番目に回答が多い「人件費や採用コスト、人材育成コストを削減できる」という選択肢では、「運輸業, 郵便業」、「生活関連サービス業, 娯楽業」で回答が4割を超えている。

事業所規模別でみると、「10～29人」、「30～49人」、「300人以上」では、いずれも「女性従業員が継続就業できる」が最も多く、「人材を有効に活用できる」が2番目に多い回答となっている。

「50～99人」、「100～299人」では、いずれも「女性従業員が継続就業できる」が最も多く、「人件費や採用コスト、人材育成コストを削減できる」が2番目に多い回答となっている。

制度の導入状況でみると、「導入済み」は「女性従業員が継続就業できる」が66.9%で最も多く、次いで「従業員の定着率が向上する」が45.1%、「人材を有効に活用できる」が44.0%となっている。

事業所規模別の特徴をみると、「女性従業員の継続就業ができる」という選択肢では、「100～299人」、「300人以上」で回答が5割を超えている。また、「人材を有効に活用できる」、「人件費や採用コスト、人材育成コストを削減できる」という選択肢では、「50～99人」、「100～299人」で回答が4割を超えている。

制度の導入状況でみると、「導入済み」は、「女性従業員が継続就業できる」が66.9%と最も多く、約7割となる。次いで「従業員の定着率が向上する」が45.1%、「人材を有効に活用できる」が44.0%と続いている。

「導入していない」は「女性従業員が継続就業できる」が35.7%で最も多く、次いで「人件費や採用コスト、人材育成コストを削減できる」が34.8%、「人材を有効に活用できる」が33.2%となっている。（表12）

なお、「その他」（注1）については、（表12）下段に主なものを記載した。

表 12 産業別・規模別・制度導入状況別「短時間正社員制度」のメリット（複数回答）

（単位：事業所、％）

産業・規模・制度		回答事業所数	女性従業員が継続就業でき	人材を有効に活用できる	育成コストを削減できる	人件費や採用コスト、人材	優秀な人材を獲得、確保できる	職場の長時間労働が改善される	従業員の定着率が向上する	業務効率の向上が期待できる	従業員のストレスが軽減される	従業員の意欲・満足度が向上する	顧客や社会へのイメージアップにつながる	その他	特にな
調査産業計		1,310	39.8	34.4	33.7	20.5	18.0	16.3	14.0	12.1	10.8	4.4	1.6	25.0	
産業	建設業	155	30.3	29.7	34.2	14.2	8.4	5.2	11.0	8.4	7.7	3.9	1.9	33.5	
	製造業	306	42.2	32.7	33.3	17.6	15.7	14.7	11.8	9.8	9.5	4.2	2.6	23.5	
	情報通信業	22	50.0	40.9	22.7	36.4	9.1	36.4	22.7	4.5	4.5	4.5	0.0	18.2	
	運輸業、郵便業	92	31.5	37.0	40.2	13.0	29.3	14.1	12.0	9.8	6.5	3.3	1.1	20.7	
	卸売業、小売業	278	37.8	34.9	30.9	17.3	19.4	14.0	13.3	11.2	11.9	4.3	1.4	28.4	
	金融業、保険業	42	59.5	31.0	19.0	11.9	2.4	11.9	11.9	11.9	11.9	0.0	4.8	11.9	
	学術研究、専門・技術サービス業	31	32.3	25.8	38.7	19.4	22.6	6.5	16.1	9.7	12.9	0.0	0.0	32.3	
	宿泊業、飲食サービス業	106	37.7	36.8	34.9	21.7	35.8	19.8	17.9	18.9	9.4	5.7	0.0	26.4	
	生活関連サービス業、娯楽業	48	39.6	31.3	45.8	27.1	37.5	12.5	20.8	31.3	14.6	10.4	0.0	25.0	
	医療、福祉	129	55.8	40.3	33.3	45.7	13.2	38.8	17.1	15.5	20.9	3.1	2.3	15.5	
	サービス業(他に分類されないもの)	92	33.7	40.2	33.7	18.5	12.0	15.2	18.5	12.0	7.6	7.6	0.0	26.1	
	不明	9	44.1	11.1	55.6	22.2	0.0	22.2	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	22.2	
事業所規模	10～29人	832	36.5	32.7	32.1	18.0	18.1	14.1	14.2	11.5	9.5	4.2	1.4	27.9	
	30～49人	215	41.4	35.8	32.1	22.8	20.9	19.1	14.0	11.2	9.8	2.3	1.4	23.7	
	50～99人	134	43.3	41.0	41.8	26.9	17.2	13.4	13.4	13.4	13.4	6.0	1.5	20.9	
	100～299人	82	56.1	40.2	45.1	25.6	14.6	29.3	14.6	15.9	18.3	7.3	2.4	12.2	
	300人以上	47	53.2	29.8	25.5	27.7	10.6	27.7	12.8	17.0	17.0	6.4	4.3	12.8	
制度	導入済み	175	66.9	44.0	28.0	36.0	6.9	45.1	10.3	14.9	22.9	10.3	0.0	5.1	
	導入していない	1,092	35.7	33.2	34.8	18.2	19.9	11.4	14.4	11.6	8.7	3.4	1.8	28.4	
	不明	43	34.9	27.9	27.9	16.3	16.3	23.3	20.9	14.0	14.0	4.7	2.3	18.6	

（注1）「その他」の主なもの

- ・雇用に広がりができる
- ・高年齢者雇用対策
- ・育児、介護で有効
- ・制度の必要なし

など

(7) 「短時間正社員制度」のデメリット（複数回答）

「短時間正社員制度」のデメリットは、「賃金や退職金など、処遇が複雑になる」が49.8%で最も多く、次いで「役割分担または仕事の分担が複雑になる」が33.4%、「仕事の繁閑に応じた対応が難しくなる」が33.3%となっている。

産業別にその特徴をみると、最も回答が多い「賃金や退職金など、処遇が複雑になる」という選択肢では、「製造業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」で回答が5割を超えている。次に回答が多い「役割分担または仕事の分担が複雑になる」という選択肢では、「情報通信業」で回答が4割を超えている。また、3番目に回答が多い「仕事の繁閑に応じた対応が難しくなる」という選択肢では、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」で回答が4割を超えている。

事業所規模別にみると、「10～29人」は「賃金や退職金など、処遇が複雑になる」が48.4%で最も多く、次いで「仕事の繁閑に応じた対応が難しくなる」が31.8%、「人件費の配分や管理が複雑になる」が31.2%となっている。

「30～49人」は「賃金や退職金など、処遇が複雑になる」が52.4%で最も多く、次いで「人件費の配分や管理が複雑になる」が36.2%、「仕事の繁閑に応じた対応が難しくなる」が35.2%となっている。

「50～99人」は「賃金や退職金など、処遇が複雑になる」が48.1%で最も多く、次いで「仕事の繁閑に応じた対応が難しくなる」が36.8%、「役割分担または仕事の分担が複雑になる」と「人件費の配分や管理が複雑になる」が同じ割合で35.3%となっている。

「100～299人」は「賃金や退職金など、処遇が複雑になる」が57.5%で最も多く、次いで「役割分担または仕事の分担が複雑になる」が52.5%、「職場の同僚に負担がかかる」と「各職場に必要な人員数の管理が複雑になる」が同じ割合で38.8%となっている。

「300人以上」は「賃金や退職金など、処遇が複雑になる」が53.2%で最も多く、次いで「職場の同僚に負担がかかる」が48.9%、「役割分担または仕事の分担が複雑になる」と「各職場に必要な人員数の管理が複雑になる」が同じ割合で44.7%となっている。

事業所規模別に特徴をみると、「職場の同僚に負担がかかる」、「各職場に必要な人員数の管理が複雑になる」という選択肢で、従業員規模が大きくなるにつれ、回答が増える傾向にある。

制度の導入状況でみると、「導入済み」は「職場の同僚に負担がかかる」が45.3%で最も多く、次いで「仕事の繁閑に応じた対応が難しくなる」が35.5%、「役割分担または仕事の分担が複雑になる」が32.0%となっている。

「導入していない」は「賃金や退職金など、処遇が複雑になる」が53.1%で最も多く、次いで「人件費の配分や管理が複雑になる」が34.8%、「役割分担または仕事の分担が複雑になる」が33.4%となっている。(表13)

なお、「その他」(注1)については、(表13)下段に主なものを記載した。

表 13 産業別・規模別・制度導入状況別「短時間正社員制度」のデメリット（複数回答）
 （単位：事業所、％）

産業・規模・制度		回答事業所数	賃金や退職金など、処遇が複雑になる	役割分担または仕事の負担が複雑になる	仕事の繁閑に応じた対応が難しくなる	事務の繁閑に応じた対応が複雑になる	人件費の配分や管理が複雑になる	職場の同僚に負担がかかる	各職場に必要な人員数の管理が複雑になる	職場内のコミュニケーションに問題が生じる	目標設定や評価基準の見直しが生じる	顧客や取引先との対応で支障が生じる	異動が複雑になる	その他	特になし
調査産業計		1,288	49.8	33.4	33.3	32.7	27.2	22.1	18.6	17.6	14.9	11.6	1.3	14.8	
産業	建設業	151	41.7	38.4	39.7	25.8	28.5	13.9	17.9	11.3	23.8	4.6	0.0	19.2	
	製造業	299	54.8	38.1	34.8	28.1	27.1	24.1	20.1	20.1	15.1	6.0	1.7	11.7	
	情報通信業	22	45.5	40.9	40.9	40.9	31.8	27.3	13.6	27.3	36.4	18.2	0.0	9.1	
	運輸業、郵便業	88	37.5	28.4	43.2	35.2	25.0	23.9	13.6	19.3	12.5	9.1	1.1	14.8	
	卸売業、小売業	272	48.9	30.9	29.4	33.5	23.2	20.2	16.5	19.9	17.6	10.7	3.3	16.5	
	金融業、保険業	43	51.2	34.9	25.6	27.9	39.5	27.9	30.2	27.9	9.3	32.6	0.0	14.0	
	学術研究、専門・技術サービス業	29	58.6	24.1	31.0	34.5	34.5	6.9	24.1	17.2	37.9	13.8	0.0	10.3	
	宿泊業、飲食サービス業	105	52.4	24.8	36.2	36.2	21.9	23.8	18.1	19.0	5.7	16.2	1.0	16.2	
	生活関連サービス業、娯楽業	48	43.8	31.3	31.3	31.3	16.7	16.7	16.7	16.7	18.8	20.8	0.0	20.8	
	医療、福祉	130	61.5	35.4	30.8	46.9	36.9	33.8	21.5	11.5	6.2	23.8	0.8	10.8	
	サービス業（他に分類されないもの）	91	41.8	30.8	24.2	27.5	26.4	18.7	15.4	13.2	6.6	8.8	0.0	17.6	
	不明	10	50.0	30.0	30.0	60.0	40.0	20.0	30.0	10.0	0.0	0.0	0.0	10.0	
事業所規模	10～29人	818	48.4	30.7	31.8	31.2	24.9	18.5	18.3	16.0	16.4	10.5	1.6	16.6	
	30～49人	210	52.4	32.9	35.2	36.2	24.3	22.9	19.5	20.5	11.4	11.0	0.5	15.2	
	50～99人	133	48.1	35.3	36.8	35.3	30.8	25.6	22.6	10.5	12.0	12.0	1.5	12.0	
	100～299人	80	57.5	52.5	36.3	33.8	38.8	38.8	12.5	27.5	15.0	20.0	0.0	5.0	
	300人以上	47	53.2	44.7	36.2	34.0	48.9	44.7	17.0	36.2	12.8	19.1	2.1	6.4	
制度	導入済み	172	30.2	32.0	35.5	20.9	45.3	25.0	11.0	14.5	9.3	9.3	0.0	16.9	
	導入していない	1,071	53.1	33.4	32.8	34.8	24.3	21.2	19.6	18.2	15.3	11.6	1.5	14.7	
	不明	45	44.4	37.8	37.8	26.7	26.7	33.3	22.2	15.6	26.7	22.2	2.2	11.1	

（注1）「その他」の主なもの

- ・社内の輪が乱れる
- ・会社にとってメリットがない
- ・十分な賃金が支払えない
- ・必要がない

など

(8) 「短時間正社員制度」を導入していない理由（複数回答）

「制度はないが検討中である」または「制度はない」と回答された事業所のうち、「特に必要性を感じないから」と回答した事業所は66.7%で最も多く、次いで「短時間正社員の働き方に適した職種がないから」が39.3%、「短時間正社員制度をよく知らないから」が28.7%となっている。

産業別にその特徴をみると、最も回答の多い「特に必要性を感じないから」という選択肢では、「金融業、保険業」、「生活関連サービス業、娯楽業」で回答が7割を超えている。次に回答が多い「短時間正社員の働き方に適した職種がないから」という選択肢では、「建設業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」で回答が5割を超えている。

事業所規模別でみると、「10～29人」、「30～49人」、「50～99人」、「100～299人」、「300人以上」の全てで、最も多い回答は「特に必要性を感じないから」となっており、次いで「短時間正社員の働き方に適した職種がないから」、「短時間正社員制度をよく知らないから」となっている。

事業所規模別に特徴をみると、「短時間正社員を希望する従業員がいないから」という選択肢で、従業員規模が大きくなるにつれ回答割合が減少傾向にある。（表14）

なお、「その他」（注1）については、（表14）下段に主なものを記載した。

表14 産業別・規模別短時間正社員制度を導入していない理由（複数回答）（単位：事業所、%）

産業・規模		回答事業所数	特に必要性を感じないから	短時間正社員の働き方に適した職種がないから	知らないから	短時間正社員を希望する従業員がいないから	賃金が上昇し、コストがアップするから	反対が予想される	労働者、労働組合などの機関・窓口がない	導入したいが相談できる	その他
調査産業計		1,003	66.7	39.3	28.7	20.2	11.3	1.4	1.0	3.2	
産業	建設業	124	68.5	50.0	22.6	16.9	6.5	0.8	3.2	2.4	
	製造業	245	68.2	44.5	25.7	26.9	9.0	0.8	0.8	2.4	
	情報通信業	11	63.6	63.6	36.4	27.3	9.1	0.0	0.0	0.0	
	運輸業、郵便業	59	61.0	50.8	22.0	11.9	11.9	1.7	0.0	5.1	
	卸売業、小売業	221	66.5	33.0	32.6	19.5	11.3	1.4	0.0	5.0	
	金融業、保険業	23	82.6	17.4	13.0	17.4	0.0	0.0	0.0	0.0	
	学術研究、専門・技術サービス業	28	64.3	46.4	25.0	7.1	14.3	3.6	0.0	0.0	
	宿泊業、飲食サービス業	82	56.1	29.3	36.6	26.8	11.0	1.2	2.4	4.9	
	生活関連サービス業、娯楽業	41	73.2	29.3	34.1	29.3	17.1	2.4	2.4	0.0	
	医療、福祉	91	69.2	30.8	36.3	12.1	27.5	4.4	1.1	1.1	
	サービス業（他に分類されないもの）	68	63.2	38.2	27.9	17.6	7.4	0.0	0.0	5.9	
不明	10	80.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
事業所規模	10～29人	651	67.6	39.0	28.0	20.4	12.3	0.9	1.1	2.9	
	30～49人	177	63.3	36.7	32.2	22.6	8.5	2.3	1.7	2.8	
	50～99人	99	66.7	42.4	31.3	18.2	8.1	3.0	0.0	3.0	
	100～299人	52	63.5	44.2	25.0	17.3	13.5	0.0	0.0	5.8	
	300人以上	24	75.0	41.7	20.8	12.5	12.5	4.2	0.0	8.3	

（注1）「その他」の主なもの

- ・パートで対応できるため
- ・期間に定めのある制度はすでにある
- ・会社などの規則賃金体制が確立できていない
- ・本社で導入していないため
- ・派遣の為導入できない
- など

5 在宅勤務

(1) 在宅勤務の導入状況

在宅勤務を導入している事業所は、全体の0.6%となっている。

産業別にその特徴をみると、「制度はない」という回答は、「情報通信業」では75.0%となるものの、それ以外の産業では9割を上回っている。また、「制度がある」と回答した産業は、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「卸売業,小売業」となり、「制度がある」の回答はなく「制度はないが運用している」を回答した産業は、「宿泊業,飲食サービス業」、「生活関連サービス業,娯楽業」、「サービス業（他に分類されないもの）」となっている。

事業所規模別でみると、「30～49人」、「50～99人」がともに「制度はない」が最も多い回答になっており、次いで「制度はないが運用している」、「制度はないが検討中である」となっている。

「10～29人」は「制度はない」が97.9%で最も多く、次いで「制度はないが検討中である」が0.9%、「制度がある」が0.7%となっている。

「100～299人」は「制度はない」が91.3%で最も多く、次いで「制度はないが検討中である」が5.0%、「制度はないが運用している」が3.8%となっている。

「300人以上」は「制度はない」が97.9%で最も多く、次いで「制度がある」が2.1%となっている。（表15）

※「在宅勤務」・・・事業主と雇用関係にある労働者が、労働時間の全部または一部について自宅で情報通信技術（インターネット、電子メール等）を用いて行う勤務形態

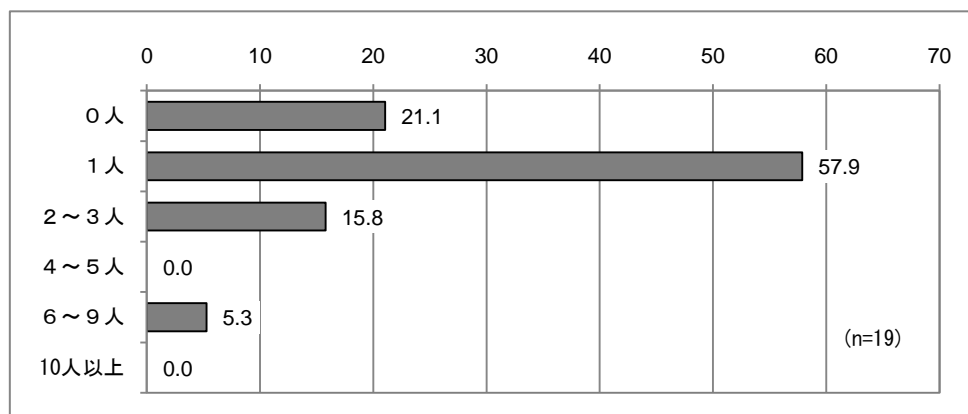
表15 産業別・規模別在宅勤務の導入状況

（単位：事業所、%）

産業・規模		回答 事業所数	制度がある	制度はないが 運用している	制度はないが 検討中である	制度はない
調査産業計		1,294	0.6	1.2	1.2	97.1
産業	建設業	153	0.7	0.0	0.0	99.3
	製造業	308	1.0	2.6	1.9	94.5
	情報通信業	20	10.0	10.0	5.0	75.0
	運輸業,郵便業	90	0.0	0.0	1.1	98.9
	卸売業,小売業	276	0.7	0.4	1.1	97.8
	金融業,保険業	42	0.0	0.0	2.4	97.6
	学術研究,専門・技術サービス業	30	0.0	0.0	6.7	93.3
	宿泊業,飲食サービス業	103	0.0	1.9	1.0	97.1
	生活関連サービス業,娯楽業	45	0.0	2.2	0.0	97.8
	医療,福祉	128	0.0	0.0	0.0	100.0
	サービス業（他に分類されないもの）	89	0.0	1.1	0.0	98.9
	不明	10	0.0	0.0	0.0	100.0
事業所規模	10～29人	823	0.7	0.5	0.9	97.9
	30～49人	208	0.0	1.9	1.0	97.1
	50～99人	135	0.7	3.0	1.5	94.8
	100～299人	80	0.0	3.8	5.0	91.3
	300人以上	48	2.1	0.0	0.0	97.9

「制度がある」または「制度はないが運用している」と回答した事業所を対象に、過去3年間において実際に利用した人数は、「1人」が57.9%で最も多く、次いで「0人」が21.1%、「2～3人」が15.8%となっている。(図15)

図15 過去3年間の「在宅勤務制度」利用人数（のべ人数）（単位：％）

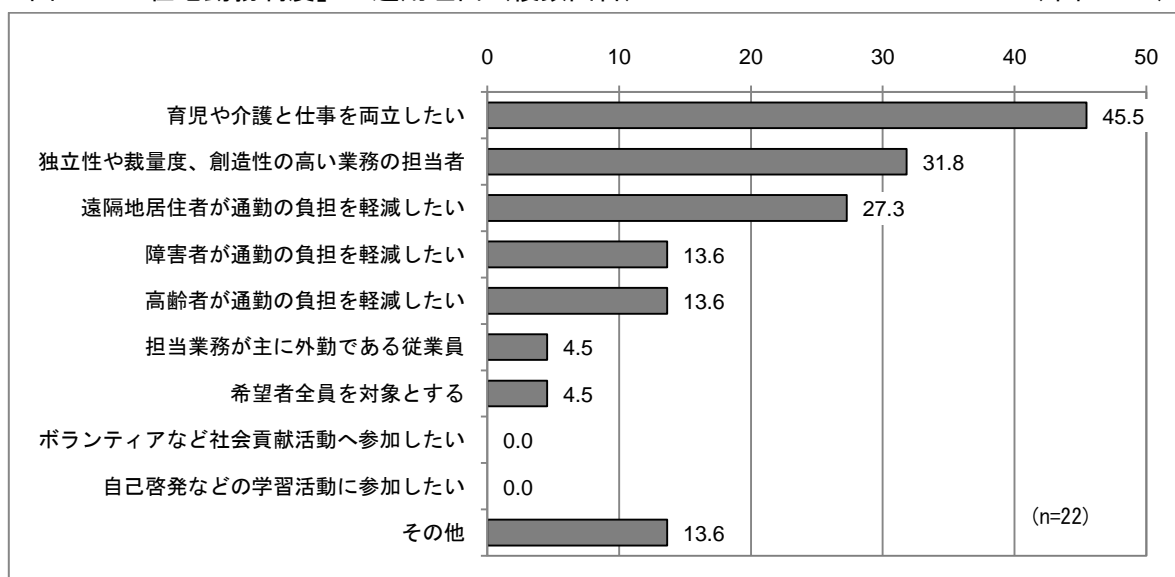


(2) 「在宅勤務制度」の運用理由（複数回答）

「在宅勤務制度」はどのような事情の従業員を対象にしているかの質問では、「育児や介護と仕事を両立したい」が45.5%で最も多く、次いで「独立性や裁量度、創造性の高い業務の担当者」が31.8%、「遠隔地居住者が通勤の負担を軽減したい」が27.3%となっている。(図16)

なお、「その他」(注1)については、(図16)下段に主なものを記載した。

図16 「在宅勤務制度」の運用理由（複数回答）（単位：％）



(注1) 「その他」の主なもの

- ・前職業の能力を生かす

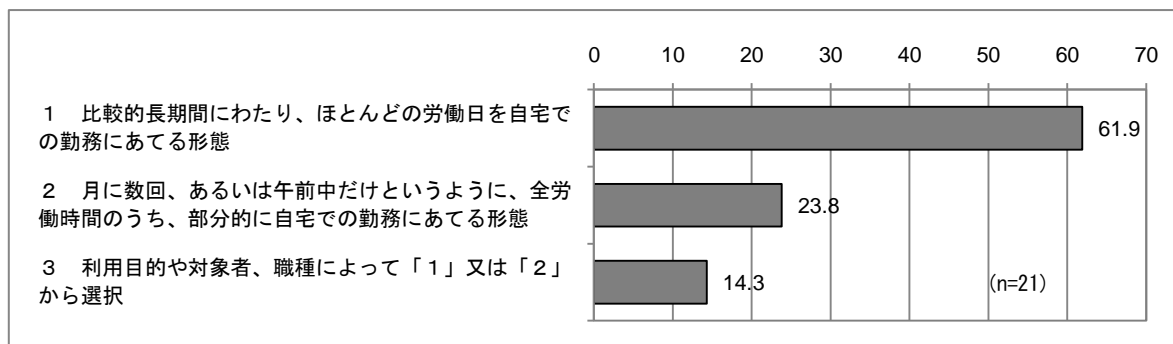
など

(3) 在宅勤務の形態

在宅勤務の形態は、「比較的長期間にわたり、ほとんどの労働日を自宅での勤務にあてる形態」が61.9%で最も多く、次いで「月に数回、あるいは午前中だけというように、全労働時間のうち、部分的に自宅での勤務にあてる形態」が23.8%、「利用目的や対象者、職種によって「1」又は「2」から選択」が14.3%となっている。(図17)

図17 在宅勤務の形態

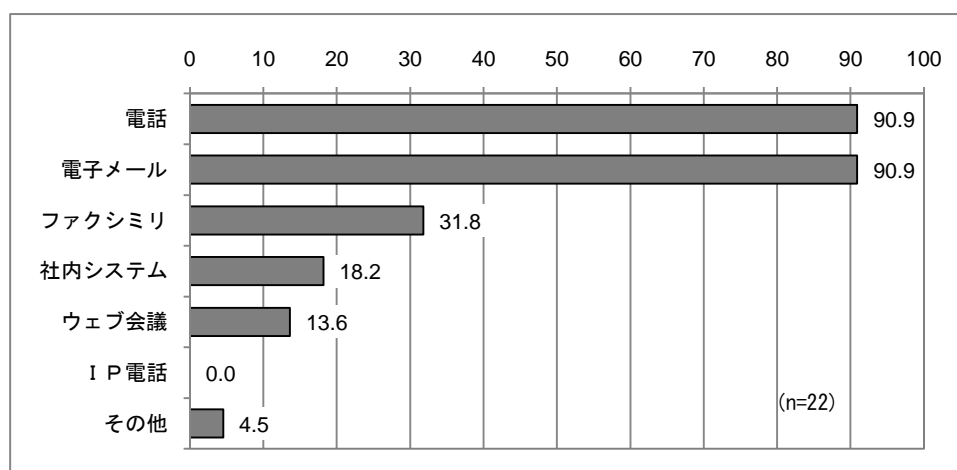
(単位：%)



(4) 「在宅勤務制度」における、連絡、コミュニケーション方法

「在宅勤務制度」における、連絡、コミュニケーション方法は、「電話」と「電子メール」が同じ割合で90.9%と最も多く、次いで「ファクシミリ」が31.8%、「社内システム」が18.2%となっている。(図18)

図18 「在宅勤務制度」における、連絡、コミュニケーション方法 (単位：%)

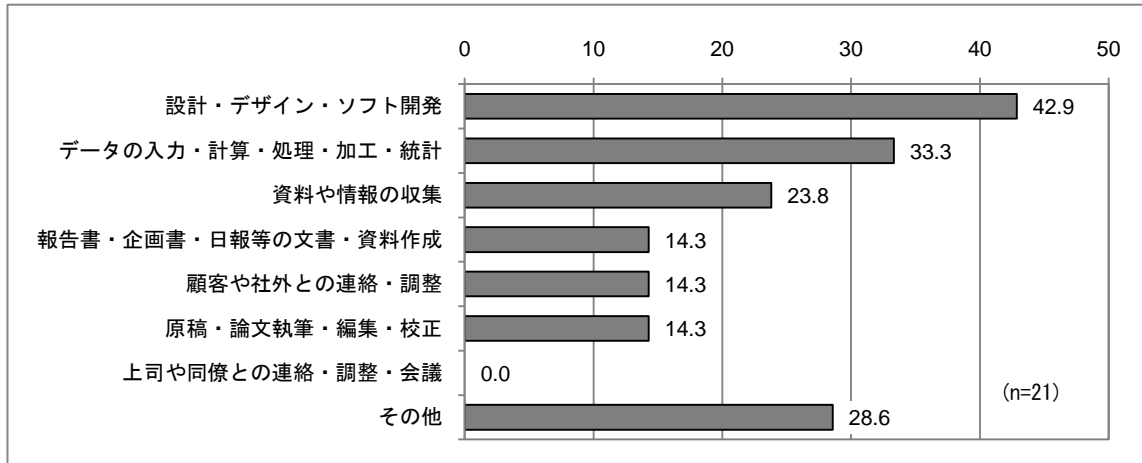


(5) 在宅勤務実施時に行う仕事

在宅勤務実施時に行う仕事は、「設計・デザイン・ソフト開発」が42.9%で最も多く、次いで「データの入力・計算・処理・加工・統計」が33.3%、「その他」が28.6%となっている。(図19)
なお、「その他」(注1)については、(図19)下段に主なものを記載した。

図19 在宅勤務実施時に行う仕事

(単位：%)



(注1)「その他」の主なもの

・翻訳

・営業

など

産業別でみると、最も回答が多い「設計・デザイン・ソフト開発」は、「製造業」、「情報通信業」、「卸売業、小売業」の事業所が回答している。次に、回答が多い「データの入力・計算・処理・加工・統計」は、「製造業」、「情報通信業」、「サービス業（他に分類されないもの）」の事業所の回答となる。さらに、3番目に多い「資料や情報の収集」は、「製造業」、「情報通信業」、「宿泊業、飲食サービス業」の事業所の回答となっている。

事業所規模別でみると、「10～29人」では「データの入力・計算・処理・加工・統計」という回答が最も多い。一方、「50～99人」では、「設計・デザイン・ソフト開発」という回答が最も多くなっている。（表16）

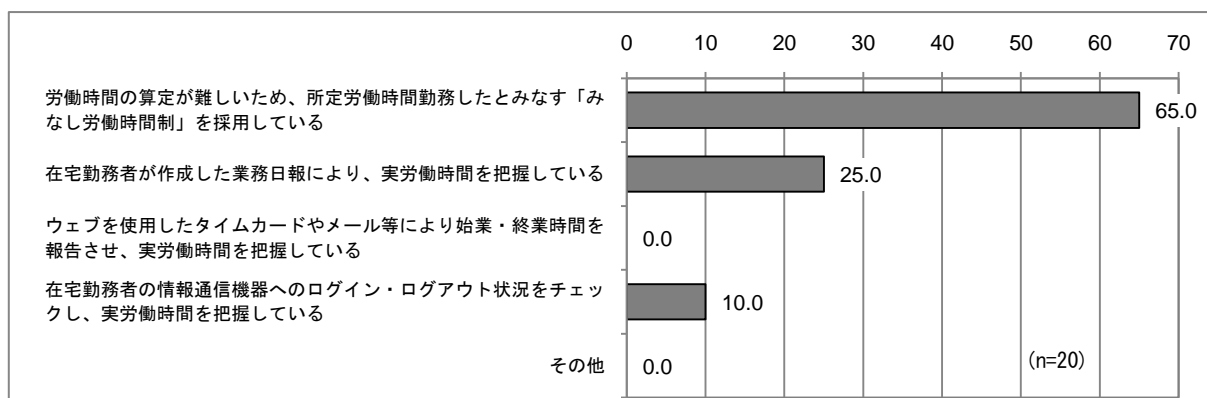
表 16 産業別・規模別在宅勤務実施時に行う仕事（複数回答）（単位：事業所）

産業・規模		回答事業所数	1 資料や情報の収集	2 報告書・企画書・日報等の文書・資料作成	3 データの入力・計算・処理・加工・統計	4 顧客や社外との連絡・調整	5 設計・デザイン・ソフト開発	6 原稿・論文・執筆・編集・校正	7 上司や同僚との連絡・調整・会議	8 その他
調査産業計		21	5	3	7	3	9	3	0	6
産業	建設業	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	製造業	11	2	0	3	3	5	1	0	3
	情報通信業	4	2	3	3	0	3	1	0	0
	運輸業、郵便業	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	卸売業、小売業	2	0	0	0	0	1	0	0	1
	金融業、保険業	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	2	1	0	0	0	0	1	0	1
	生活関連サービス業、娯楽業	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	医療、福祉	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業（他に分類されないもの）	1	0	0	1	0	0	0	0	0
不明	0	-	-	-	-	-	-	-	-	
事業所規模	10～29人	8	2	2	4	1	2	2	0	1
	30～49人	4	1	0	1	0	1	1	0	2
	50～99人	5	2	1	1	2	4	0	0	2
	100～299人	3	0	0	1	0	1	0	0	1
	300人以上	1	0	0	0	0	1	0	0	0

(6) 在宅勤務時の労働時間管理

在宅勤務時の労働時間管理は、「労働時間の算定が難しいため、所定労働時間勤務したとみなす「みなし労働時間制」を採用している」が65.0%で最も多く、次いで「在宅勤務者が作成した業務日報により、実労働時間を把握している」が25.0%、「在宅勤務者の情報通信機器へのログイン・ログアウト状況をチェックし、実労働時間を把握している」が10.0%となっている。（図20）

図 20 在宅勤務時の労働時間管理（単位：%）



(7) 「在宅勤務制度」のメリット（複数回答）

在宅勤務制度のメリットは、「特にない」が46.9%で最も多く、次いで「通勤費や事務所費等のコスト削減ができる」が28.0%、「女性従業員が継続就業できる」が22.9%となっている。

産業別にその特徴をみると、最も回答が多い「通勤費や事務所費等のコスト削減ができる」という選択肢では、「製造業」、「情報通信業」、「卸売業,小売業」、「金融業,保険業」、「学術研究,専門・技術サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」で回答が3割を超えている。また、「女性従業員が継続就業できる」、「高齢者や障害者の働く場を確保できる」、「優秀な人材が獲得、確保できる」という選択肢では、「情報通信業」で回答が3割を超えている。

事業所規模別でみると「30～49人」、「50～99人」、「100～299人」とともに「特にない」が最も多い回答になっており、次いで「通勤費や事務所費等のコスト削減ができる」、「高齢者や障害者の働く場を確保できる」となっている。

「10～29人」は「特にない」が49.9%で最も多く、次いで「通勤費や事務所費等のコスト削減ができる」が27.0%、「女性従業員が継続就業できる」が22.0%となっている。

「300人以上」は「通勤費や事務所費等のコスト削減ができる」が38.3%で最も多く、次いで「女性従業員が継続就業できる」が36.2%、「高齢者や障害者の働く場を確保できる」と「優秀な人材が獲得、確保できる」と「特にない」が同じ割合で27.7%となっている。

制度の導入状況でみると、「導入済み」は「優秀な人材が獲得、確保できる」が50.0%で最も多く、次いで「女性従業員が継続就業できる」が45.5%、「通勤費や事務所費等のコスト削減ができる」が40.9%となっている。

「導入していない」は「特にない」が48.1%で最も多く、次いで「通勤費や事務所費等のコスト削減ができる」が27.5%、「女性従業員が継続就業できる」が22.0%となっている。（表17）

なお、「その他」（注1）については、（表17）下段に主なものを記載した。

表 17 産業別・規模別・制度導入状況別「在宅勤務制度」のメリット（複数回答）

（単位：事業所、％）

産業・規模・制度	回答事業所数	削減ができる	通勤費や事務所費等のコスト	女性従業員が継続就業できる	高齢者や障害者の働く場を確保できる	優秀な人材が獲得、確保できる	災害や病気の流行が起これば事業が継続できる	従業員のストレスが軽減される	業務効率の向上が期待できる	従業員の定着率が向上する	従業員の意欲・満足度が向上する	顧客や社会へのイメージアップにつながる	その他	特になし
調査産業計	1,275	28.0	22.9	22.0	13.9	13.4	8.9	6.4	5.0	4.2	1.9	3.5	46.9	
産業	建設業	156	25.6	19.9	23.1	7.1	11.5	8.3	2.6	1.9	1.3	0.6	1.9	55.8
	製造業	299	32.8	24.4	23.1	18.1	13.4	8.7	5.7	6.0	5.4	3.0	4.0	39.1
	情報通信業	22	31.8	36.4	31.8	40.9	27.3	27.3	13.6	22.7	4.5	9.1	0.0	27.3
	運輸業、郵便業	89	23.6	15.7	22.5	13.5	11.2	7.9	4.5	6.7	3.4	2.2	1.1	58.4
	卸売業、小売業	270	30.7	24.8	20.0	14.1	12.6	6.7	7.0	4.4	3.3	1.9	4.1	46.3
	金融業、保険業	41	31.7	17.1	24.4	9.8	24.4	7.3	31.7	4.9	2.4	0.0	4.9	31.7
	学術研究、専門・技術サービス業	29	37.9	13.8	24.1	17.2	17.2	10.3	3.4	3.4	3.4	0.0	3.4	34.5
	宿泊業、飲食サービス業	98	18.4	25.5	15.3	16.3	10.2	8.2	7.1	5.1	4.1	1.0	4.1	54.1
	生活関連サービス業、娯楽業	49	16.3	24.5	24.5	10.2	8.2	14.3	2.0	6.1	4.1	4.1	2.0	49.0
	医療、福祉	124	23.4	21.0	21.8	8.1	12.9	8.9	6.5	4.8	5.6	1.6	7.3	49.2
	サービス業(他に分類されないもの)	89	31.5	24.7	25.8	13.5	19.1	13.5	5.6	3.4	7.9	0.0	0.0	50.6
不明	9	11.1	33.3	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	55.6	
事業所規模	10～29人	805	27.0	22.0	20.1	12.2	12.4	7.8	7.1	5.1	3.6	1.2	3.5	49.9
	30～49人	211	23.7	20.4	22.7	16.6	9.5	10.0	4.7	4.3	4.3	3.3	4.3	46.0
	50～99人	132	34.1	24.2	25.0	13.6	18.2	10.6	3.0	2.3	0.8	1.5	2.3	42.4
	100～299人	80	33.8	28.8	31.3	16.3	22.5	16.3	8.8	11.3	8.8	2.5	1.3	37.5
	300人以上	47	38.3	36.2	27.7	27.7	19.1	6.4	8.5	4.3	14.9	6.4	6.4	27.7
制度	導入済み	22	40.9	45.5	31.8	50.0	4.5	9.1	13.6	27.3	13.6	0.0	0.0	4.5
	導入していない	1,211	27.5	22.0	21.3	13.4	13.6	8.7	6.4	4.5	4.0	2.0	3.6	48.1
	不明	42	35.7	35.7	38.1	9.5	11.9	16.7	2.4	7.1	2.4	0.0	0.0	33.3

（注1）「その他」の主なもの

・各自の都合にあった、時間配分ができる

など

(8) 「在宅勤務制度」のデメリット（複数回答）

「在宅勤務制度」のデメリットは、「労働時間管理が複雑になる」が45.4%で最も多く、次いで「同僚や上司とのコミュニケーションに問題が生じる」が36.4%、「業務の進捗管理が困難になる」が34.9%となっている。

産業別にその特徴をみると、最も回答が多い「労働時間管理が複雑になる」という選択肢では、「製造業」、「情報通信業」で回答が5割を超えている。次に回答が多い「同僚や上司とのコミュニケーションに問題が生じる」という選択肢では、「情報通信業」、「金融業, 保険業」で回答が5割を超えている。また、3番目に回答が多い「業務の進捗管理が困難になる」という選択肢では、「建設業」、「金融業, 保険業」、「学術研究, 専門・技術サービス業」で回答が4割を超えている。

事業所規模別でみると、「10～29人」と「50～99人」とともに「労働時間管理が複雑になる」が最も多い回答になっており、次いで「同僚や上司とのコミュニケーションに問題が生じる」、「業務の進捗管理が困難になる」となっている。

「30～49人」は「労働時間管理が複雑になる」が46.5%で最も多く、次いで「同僚や上司とのコミュニケーションに問題が生じる」と「業務の進捗管理が困難になる」が同じ割合で36.6%、「セキュリティの確保が難しい」が32.2%となっている。

「100～299人」は「労働時間管理が複雑になる」が58.2%と最も多く、次いで「業務の進捗管理が困難になる」が51.9%、「セキュリティの確保が難しい」が48.1%となっている。

「300人以上」は「労働時間管理が複雑になる」が68.1%と最も多く、次いで「セキュリティの確保が難しい」が57.4%、「同僚や上司とのコミュニケーションに問題が生じる」が55.3%となっている。

制度の導入状況でみると、「導入済み」は「同僚や上司とのコミュニケーションに問題が生じる」が42.9%で最も多く、次いで「業務の進捗管理が困難になる」が33.3%、「労働時間管理が複雑になる」と「目標設定や評価基準の見直しが生じる」と「特にない」が同じ割合で23.8%となっている。

「導入していない」は「労働時間管理が複雑になる」が45.6%と最も多く、次いで「同僚や上司とのコミュニケーションに問題が生じる」が35.9%、「業務の進捗管理が困難になる」が34.9%となっている。(表18)

なお、「その他」(注1)については、(表18)下段に主なものを記載した。

表 18 産業別・規模別・制度導入状況別「在宅勤務制度」のデメリット（複数回答）

（単位：事業所、％）

産業・規模・制度		回答事業所数	労働時間管理が複雑になる	同僚や上司とのコミュニケーションに問題が生じる	業務の進捗管理が困難になる	セキュリティの確保が難しい	ネットワーク環境の維持費が増える	役割分担または仕事の分担が複雑になる	見直しが生じる	目標設定や評価基準の支障が生じる	顧客や取引先との対応で支障が生じる	職場の同僚に負担がかかる	情報機器についての教育研修費が増える	その他	特にない
調査産業計		1,251	45.4	36.4	34.9	32.7	19.6	17.8	16.3	14.8	13.4	6.2	7.4	27.0	
産業	建設業	151	49.7	40.4	41.1	28.5	17.9	19.2	13.2	23.2	17.2	9.9	6.6	25.2	
	製造業	289	52.2	34.9	37.4	34.9	22.5	19.7	20.1	11.4	11.8	3.8	5.2	21.1	
	情報通信業	21	57.1	61.9	38.1	52.4	19.0	19.0	14.3	42.9	23.8	9.5	0.0	9.5	
	運輸業、郵便業	85	42.4	34.1	28.2	24.7	16.5	18.8	14.1	14.1	8.2	5.9	7.1	29.4	
	卸売業、小売業	265	44.2	37.7	34.0	32.5	22.3	17.7	19.6	17.0	12.8	6.0	7.5	27.2	
	金融業、保険業	42	47.6	57.1	40.5	57.1	31.0	19.0	21.4	16.7	14.3	7.1	7.1	11.9	
	学術研究、専門・技術サービス業	31	48.4	48.4	48.4	45.2	19.4	19.4	6.5	29.0	25.8	6.5	0.0	12.9	
	宿泊業、飲食サービス業	99	33.3	26.3	30.3	21.2	10.1	13.1	13.1	7.1	10.1	8.1	9.1	41.4	
	生活関連サービス業、娯楽業	46	32.6	28.3	30.4	26.1	6.5	19.6	10.9	6.5	13.0	2.2	8.7	41.3	
	医療、福祉	124	41.9	35.5	29.0	33.1	19.4	15.3	13.7	9.7	16.1	7.3	18.5	29.0	
	サービス業（他に分類されないもの）	87	46.0	29.9	33.3	35.6	23.0	16.1	13.8	10.3	12.6	5.7	3.4	36.8	
不明	11	18.2	27.3	27.3	36.4	0.0	9.1	9.1	36.4	9.1	0.0	0.0	27.3		
事業所規模	10～29人	795	41.4	33.8	32.1	29.9	17.7	16.7	15.1	15.1	12.7	6.8	8.3	28.9	
	30～49人	202	46.5	36.6	36.6	32.2	18.3	18.8	17.3	14.4	10.9	2.0	5.4	28.2	
	50～99人	128	52.3	43.0	35.9	32.0	21.9	19.5	12.5	14.1	14.8	3.9	5.5	22.7	
	100～299人	79	58.2	39.2	51.9	48.1	27.8	17.7	22.8	15.2	19.0	10.1	5.1	20.3	
	300人以上	47	68.1	55.3	42.6	57.4	36.2	27.7	31.9	12.8	23.4	12.8	10.6	12.8	
制度	導入済み	21	23.8	42.9	33.3	14.3	4.8	9.5	23.8	4.8	9.5	0.0	4.8	23.8	
	導入していない	1,192	45.6	35.9	34.9	33.0	20.0	17.5	15.9	14.8	13.5	6.3	7.6	27.3	
	不明	38	52.6	34.2	47.4	34.2	21.1	31.6	15.8	13.2	23.7	5.3	2.6	18.4	

（注1）「その他」の主なもの

- ・在宅でできる仕事がない
- ・従業員の管理の問題

・個人情報の漏えい

など

(9) 「在宅勤務制度」を導入していない理由（複数回答）

「制度はないが検討中である」または「制度がない」と回答された事業所のうち、「在宅勤務に適した職種がないから」が60.4%で最も多く、次いで「特に必要性を感じないから」が54.2%、「在宅勤務制度をよく知らないから」が10.8%となっている。

産業別にその特徴をみると、最も回答が多い「在宅勤務に適した職種がないから」という選択肢では、「建設業」、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」で回答が6割を超えている。次に回答が多い「特に必要性を感じないから」という選択肢では、「製造業」で回答が6割を超えている。

事業所規模別でみると、「10～29人」、「50～99人」とともに「在宅勤務に適した職種がないから」が最も多い回答になっており、次いで「特に必要性を感じないから」、「在宅勤務制度をよく知らないから」となっている。

「30～49人」、「100～299人」はともに「在宅勤務に適した職種がないから」が最も多い回答になっており、次いで「特に必要性を感じないから」、「ネットワーク環境の整備（セキュリティの確保を含む）が困難だから」となっている。

「300人以上」は「特に必要性を感じないから」が70.5%で最も多く、次いで「在宅勤務に適した職種がないから」が59.1%、「ネットワーク環境の整備（セキュリティの確保を含む）が困難だから」が18.2%となっている。（表19）

なお、「その他」（注1）については、（表19）下段に主なものを記載した。

表19 産業別・規模別「在宅勤務制度」を導入していない理由（複数回答）（単位：事業所、%）

産業・規模	回答事業所数	在宅勤務に適した職種がないから	特に必要性を感じないから	在宅勤務制度をよく知らないから	ネットワーク環境の整備（セキュリティの確保を含む）が困難だから	在宅勤務を希望する従業員が少ないから	従業員のパソコン等のスキルが低いから	労働者、労働組合などの反対が予想されるから	導入したいが相談できる機関・窓口がないから	その他	特になし
調査産業計	1,143	60.4	54.2	10.8	10.4	9.7	2.2	0.3	0.2	5.0	7.2
産業	建設業	129	72.1	48.8	8.5	4.7	6.2	0.0	0.0	5.4	7.0
	製造業	267	59.2	68.2	12.7	12.0	13.9	3.0	0.4	3.4	2.2
	情報通信業	15	26.7	46.7	20.0	46.7	26.7	0.0	0.0	13.3	0.0
	運輸業、郵便業	83	67.5	42.2	7.2	6.0	2.4	1.2	0.0	3.6	10.8
	卸売業、小売業	245	55.1	54.3	11.8	9.4	10.6	2.0	0.0	4.1	11.8
	金融業、保険業	36	44.4	47.2	5.6	16.7	2.8	2.8	0.0	8.3	11.1
	学術研究、専門・技術サービス業	28	53.6	50.0	7.1	25.0	10.7	0.0	0.0	3.6	3.6
	宿泊業、飲食サービス業	88	60.2	52.3	13.6	8.0	5.7	2.3	0.0	3.4	10.2
	生活関連サービス業、娯楽業	41	65.9	48.8	12.2	2.4	14.6	2.4	0.0	4.9	9.8
	医療、福祉	120	64.2	48.3	11.7	9.2	6.7	4.2	0.0	8.3	4.2
	サービス業（他に分類されないもの）	81	63.0	50.6	3.7	17.3	13.6	2.5	0.0	8.6	6.2
不明	10	50.0	30.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	10.0	
事業所規模	10～29人	725	58.8	52.8	11.0	8.8	9.0	2.2	0.4	5.2	7.7
	30～49人	181	59.1	53.0	10.5	13.3	12.2	1.1	0.0	3.9	8.3
	50～99人	119	62.2	58.8	14.3	9.2	12.6	0.8	0.0	5.0	8.4
	100～299人	74	77.0	52.7	6.8	16.2	9.5	6.8	0.0	5.4	1.4
	300人以上	44	59.1	70.5	4.5	18.2	4.5	2.3	0.0	4.5	0.0

（注1）「その他」の主なもの

- ・コミュニケーション面に不安がある
- ・業務的に無理
- ・情報持ち出し不可の職種のため
- ・管理面での課題があるためなど

6 自由回答の主な内容

問 非正社員の活用や労働力の外部化に関して、感じていることを自由にご記入ください。

()内は自由記述回答者の属性を示す(産業/事業所規模)

【労働条件・処遇について】

- 業務の量と質のアンバランス。同じ仕事をしている時の賃金格差。(製造業/未回答)
- 正社員と非正社員、外部の労働力の使い分けについては、業務の内容、必要とする期間、仕事量を事前に十分検討する必要があると感じている。(医療, 福祉/未回答)
- 一人一人の考え方が違うので、能力が高くても拘束される事を嫌がって外注を希望する人もいます。会社の意向と個人の気持ちが一貫できる形が円満な訳ですが、コストアップの面では相反する為、難しい問題です。(建設業/10~29人)
- 時間給という考え方より、能力給的な部分を主としたい。(卸売業, 小売業/10~29人)

【雇用環境について】

- 定年退職後の雇用延長として非正社員が活用できるため、当社としては効率的また長年の業務を引き続き続行できる点がメリットである。中小企業にとっては法人税よりも社会保険料の負担が大変重荷となっており、非正社員の活用はこの点で有効となっている。(運輸業, 郵便業/10~29人)
- 従業員の欠員には、有効に派遣業を活用していきたい。(卸売業, 小売業/未回答)
- 現在当事業所に非正社員はいないが、効率的な業務運営を進める上で、非正社員の活用や外注化も必要であると考えます。(運輸業, 郵便業/未回答)
- 当社において、正社員から5名の方が60歳を過ぎ再雇用していただいている。本来なら若い新卒を希望するが、それが出来ない状態である。(製造業/10~29人)
- 今後も非正社員の労働力が主力となり、あらゆる企業の総人件費の抑制策として活用されることが容易に予想され、非正社員が低年齢化に推移すると思われる。(製造業/未回答)
- 今後も業務の性格に応じ、多様な就業形態の人材を活用し業務の効率化と適正な労働量を図ってゆきたい。(卸売業, 小売業/10~29人)
- 定着性と優秀な人材の確保が課題。(建設業/未回答)
- 製造業の為、労働力の外部化は考えていない。季節的な業務量の増減の為、非正社員の活用は避けられない。(製造業/未回答)
- 季節的業務(スキー場運営)のスタッフ確保には不可欠であるが、サービスレベルのキープのためには難しい点もあり、毎年悩みをかかえている。(宿泊業, 飲食サービス業/未回答)
- 非正社員を活用することにより、事業を幅広いものにできると考えます。(医療, 福祉/10~29人)

【能力開発、正社員登用】

- 職務柄からか、正社員を望まない人もいる。請負関係の人は、自らの働きやすさや、やりがいからそうしている場合が多く「非正社員」というマイナーなイメージではない。(サービス業(他に分類されないもの)/10~29人)
- 正社員にする場合、社会保険料の負担(労使ともに)が大きすぎる。(建設業/10~29人)
- 非正社員を活用して業績を上げて、それがいい事なのかどうか悩む。人材の育成や組織の継続を難しくしている大きな要因であると感じる。(医療, 福祉/10~29人)

【労働者への意見・要望】

- 責任感の持ち方に疑問を感じる。(サービス業(他に分類されないもの)／10～29人)
- 「労働力の外部化」は良く分かりませんが、とても良く仕事をしてくれています。(生活関連サービス業, 娯楽業／10～29人)
- 定年退職後再雇用した方々のやる気のなさを目に見えて感じます。会社側としてはそれなら新入社員を採用した方がいいと思っています。(製造業／10～29人)

【行政への意見・要望】

- 業務の遂行上、必要不可欠な戦力と考えられます。それだけに待遇面、継続性を含めて、可能な限り優遇していく必要があると思われます。労働力の自由化は、時代の流れであり、必要不可欠と思われるので、制約強化よりも、促進支援を制度的に進めるべきだと思う。(サービス業(他に分類されないもの)／未回答)
- 通年で屋外での作業が業務の主体であるため、障害者・高齢者・女性の雇用に限界がある。石油物流というインフラを担う企業なので、一律に雇用率で判断される制度に疑問がある。(運輸業, 郵便業／10～29人)
- 会社の規模が小さく、建設業なので、短時間や在宅などといった制度は無理だと思っていますが、似た業種、規模で進められている会社があればモデルとして勉強させてほしい。(建設業／10～29人)

【その他】

- 人材派遣をやむなく活用したが、正社員並みの責任を任そうとすると、簡単に契約解除の申し出をされる。(医療, 福祉／未回答)
- 技術やノウハウが会社に蓄積されない。(サービス業(他に分類されないもの)／未回答)

【多様化について】

- 仕事の多様化に対しての働き方としては良いと思う。(未回答／未回答)
- 労働者数が減少する中で多様な労働形態も必要と考えます。(製造業／未回答)
- あえて正社員にならない若い方がいる。(卸売業, 小売業／10～29人)