

平成25年度
多様化する就業形態の労働環境実態調査
結果報告書

長野県商工労働部

目次

第1章 調査の概要	1
1 調査の目的	1
2 調査方式	1
3 調査の範囲及び対象	1
4 主な調査事項	1
5 調査の実施期間	2
6 調査の方法	2
7 統計表に記入している符号等	2
8 主な用語の説明	2
9 標本の誤差	3
10 その他	3
第2章 事業所調査の集計結果	4
1 回答事業所の属性	
(1) 産業別規模別	4
(2) 労働組合の有無	4
2 就業形態別雇用状況	
(1) 就業形態別の従業員構成	5
(2) 全体の従業員構成	6
(3) 3年前と比較した就業形態別従業員	7
(4) 3年後の正社員・非正社員の雇用数の変化	9
3 非正社員の雇用状況	
(1) 非正社員に適用される制度	10
(2) 所定内実労働時間の状況	11
(3) 非正社員の雇用理由	12
(4) 非正社員雇用の課題	16
4 短時間正社員制度	
(1) 「短時間正社員制度」の導入状況	18
(2) 「短時間正社員制度」の運用理由	19
(3) 短時間正社員の仕事内容や責任	20
(4) 「短時間正社員制度」での就業可能期間	20
(5) 「短時間正社員制度」での勤務時間や就労日数	21
(6) 「短時間正社員制度」のメリット	22
(7) 「短時間正社員制度」のデメリット	24
(8) 「短時間正社員制度」を導入していない理由	26

5	在宅勤務	
(1)	在宅勤務の導入状況	27
(2)	「在宅勤務制度」の運用理由	28
(3)	在宅勤務の形態	29
(4)	「在宅勤務制度」における、連絡、コミュニケーション方法	29
(5)	在宅勤務実施時に行う仕事	30
(6)	在宅勤務時の労働時間管理	31
(7)	「在宅勤務制度」のメリット	32
(8)	「在宅勤務制度」のデメリット	34
(9)	「在宅勤務制度」を導入していない理由	36
6	自由回答の主な内容	37

第3章 個人調査の集計結果 39

1	非正社員の属性	
(1)	年齢	39
(2)	在学の有無	41
(3)	配偶者の有無	42
(4)	家庭内での生計中心者	43
(5)	年収の状況	45
(6)	従事する職種	47
(7)	労働組合について	48
(8)	同居について	49
(9)	直前の就業形態について	51
2	労働条件	
(1)	交通費の支給	52
(2)	賃金形態	53
(3)	雇用保険への加入	54
(4)	健康保険への加入	55
(5)	公的年金への加入	56
3	現在の働き方	
(1)	現在の就業形態を選んだ理由	57
(2)	勤務先での勤続年数	59
(3)	1週の平均所定労働時間	60
(4)	1カ月の残業時間	61
(5)	平成25年4月に支給された1カ月間の賃金総額	62
4	就業形態の満足度	
(1)	賃金、収入	64
(2)	労働時間	66

(3)	評価・その他待遇	68
(4)	福利厚生	70
(5)	仕事の「やりがい」	71
(6)	仕事の総合評価	72
5	現在の生活について	
(1)	家族との関係	73
(2)	子育て	74
(3)	心身の健康	75
(4)	自分の時間の使い方	76
(5)	趣味、生きがい	77
(6)	生活全般での総合評価	78
6	現状の働き方について	
(1)	良い面、メリット	79
(2)	悪い面、デメリット	80
7	各種制度の適用状況	
(1)	退職金制度	81
(2)	昇給	82
(3)	賞与	83
(4)	昇進・昇格	84
(5)	福利厚生施設等の利用	85
(6)	適用を希望する制度	86
(7)	能力開発制度	
①	能力開発制度の有無	87
②	能力開発制度の利用希望	88
(8)	正社員への転換制度（派遣労働者を除く）	
①	正社員への転換制度の有無	89
②	転換制度の利用条件の認知度	90
③	転換制度の利用希望	91
(9)	短時間正社員制度	
①	短時間正社員制度の認知度	92
②	短時間正社員制度の利用希望	93
(10)	在宅勤務制度	
①	在宅勤務制度の認知度	94
②	在宅勤務制度の利用希望	95
8	今後の働き方について	
(1)	希望する働き方と就業形態	96
(2)	現在の会社（現雇用主）への要望	97
9	行政機関について	
(1)	行政機関の認知度	98
(2)	行政への希望	99

10	自由回答の主な内容	100
	参考資料	103
1	事業所調査票	
2	個人調査票	

第1章 調査の概要

1 調査の目的

近年、全国のみならず県内においても増加傾向にある非正規労働者の処遇及び就業の実態と、短時間正社員や在宅勤務等の新しい就業形態の導入に関して、事業所及び個人を対象として課題等を把握し、今後の労働行政の基礎資料とするため実施する。

2 調査方式 標本調査

3 調査の範囲及び対象

(1) 範囲地域 県内全域

(2) 産業 11産業

「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「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」、「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）」

(3) 事業所調査 上記(1)(2)に属し、常用労働者10人以上を雇用する事業所
4,000事業所（産業別、事業所規模別に層化して無作為に抽出）
回収事業所数 1,350事業所【回収率 33.8%】

(4) 個人調査 上記(3)により抽出した264事業所に雇用されている非正社員
2,077人（(3)の回答事業所中、個人調査の協力を得た数）
回収人数 1,060人【回収率 51.0%】

4 主な調査事項

(1) 事業所調査

- ①就業形態別の雇用状況
- ②3年後の正社員・非正社員の雇用数の変化
- ③各種制度の適用状況
- ④非正社員雇用理由
- ⑤非正社員雇用の課題
- ⑥短時間正社員制度
- ⑦在宅勤務制度
- ⑧非正規労働についての意見

(2) 個人調査

- ①性別、年代、就業形態など、個人の属性
- ②労働条件等について
- ③賃金形態について
- ④現在の就業形態を選択した理由
- ⑤勤務先での勤続年数
- ⑥1週間の平均的な所定内労働時間
- ⑦1ヶ月間の平均的な残業時間

- ⑧平成25年4月に支給された1ヵ月間の賃金総額
- ⑨仕事と生活の満足度
- ⑩現在の就業形態のメリット・デメリット
- ⑪現在の働き方について
- ⑫各種制度の整備
- ⑬能力開発制度
- ⑭正社員への転換制度
- ⑮短時間正社員制度
- ⑯在宅勤務制度
- ⑰希望する働き方と就業形態
- ⑱現在の会社（雇用主）への要望
- ⑲行政への要望
- ⑳自由回答

5 調査の実施期間

- (1) 事業所調査 平成25年4月1日現在
- (2) 個人調査 平成25年5月1日現在

6 調査の方法

- (1) 事業所調査 郵送による調査
- (2) 個人調査 (1)の回答事業所のうち、個人調査協力事業所に調査票を郵送し、配布を依頼。

7 統計表に記入している符号等

- (1) 「-」は、該当数値のないものを表す。
- (2) 構成比の合計は、四捨五入の結果100.0にならない場合がある。また、複数回答の場合は、100.0を超える場合がある。

8 主な用語の説明

(1) 正社員【()は個人調査用】

雇用している（されている）労働者で、雇用期間の定めのない労働者。（長期雇用を前提とした待遇を受ける賃金体系である者）

(2) 非正社員

正社員以外の労働者。（契約社員、嘱託社員、パートタイマー・アルバイト、臨時・日雇、派遣労働者、受託業務従事者、その他）

①契約社員

専門的能力の発揮を目的とし雇用期間を定めて契約する労働者。

②嘱託社員

定年退職者等を一定期間再雇用する目的で雇用する労働者。

③パートタイマー・アルバイト

正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない労働者。雇用期間の定めの有無は問わない労働者。(ただし、短時間正社員は含まない)

④臨時・日雇

雇用期間が1か月以内の労働者又は日々雇用している労働者。

⑤派遣労働者

「労働者派遣法」に基づく派遣元事業主から派遣された労働者。

⑥受託業務従事者

業務委託契約や請負契約により、事業所で働いている労働者。

(個人請負型就業者を含む)

⑦その他

上記以外の労働者。

9 標本の誤差

この調査の標本誤差は、次式によって得られる。ただし、信頼度は95%とする。

注) 信頼度95% : 100回同じ調査を実施したときに、概ね95回まではこの精度得られることを示す。

$$b = 1.96 \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(1-P)}{n}} \quad \cong 1.96 \sqrt{\frac{P(1-P)}{n}}$$

ただし、b : 標本誤差 (±少数ポイント)

N : 母集団 (人)

n : 標本数 (人)

P : 回答比率 (少数)

上式をもとに、本調査の標本誤差の早見表を掲げる。

回答比率と標本誤差 (信頼度95%の場合)

回答比率 (P) \ 標本数 n (箇所、人)	10%または90%程度	20%または80%程度	30%または70%程度	40%または60%程度	50%
1,500	1.52	2.02	2.32	2.48	2.53
1,000	1.86	2.48	2.84	3.04	3.10
500	2.63	3.51	4.02	4.29	4.38
300	3.39	4.53	5.19	5.54	5.66

※上表は $(N-n)/(N-1) \cong 1$ として算出している。なお、この表の計算式の信頼度は95%である。

注) 表の見方 : 例えば、ある設問の回答者数が1,500人であり、その設問中のある選択肢の回答比率が60%であった場合、その回答比率の誤差の範囲は最高でも±2.48%ポイント以内 (57.52~62.48%) である、と見ることができる。

10 その他

報告書中の「前回調査」とは「平成22年度多様化する就業形態の労働環境実態調査結果」を指し、調査期日は、事業所調査は平成22年9月1日、個人調査は平成22年10月1日である。

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)

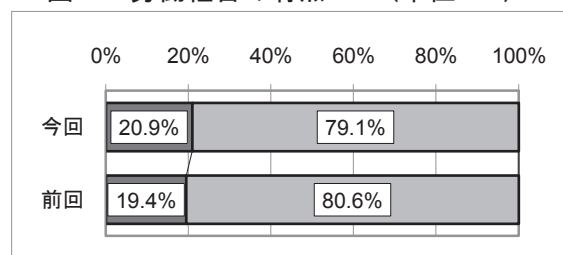
表2 労働組合の有無

(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、%）

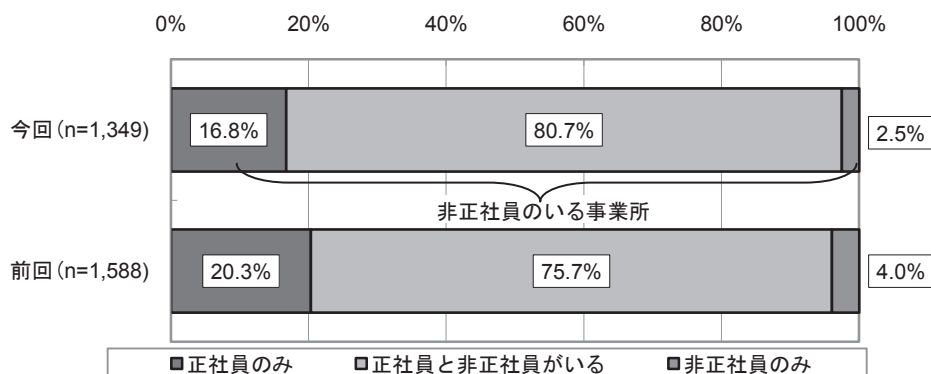
産業・規模・性別	全従業員	就業形態		非正社員の就業形態						
		正社員	非正社員	契約	嘱託	パート	臨時	派遣	受託	その他
調査産業計	80,233	65.2	34.8	6.3	2.6	19.3	1.5	1.8	2.0	1.3
	—		100.0	18.2	7.3	55.5	4.3	5.2	5.7	3.8
前回調査	68,369	61.9	38.1	4.3	2.3	24.3	1.3	3.1	1.2	1.6
	—		100.0	11.2	6.1	63.7	3.3	8.1	3.2	4.3
建設業	5,636	77.5	22.5	2.3	3.0	3.4	8.4	1.8	1.6	2.0
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

正社員だけの事業所は 16.8%、正社員及び非正社員のいる事業所は 80.7%、非正社員だけの事業所は 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：%)

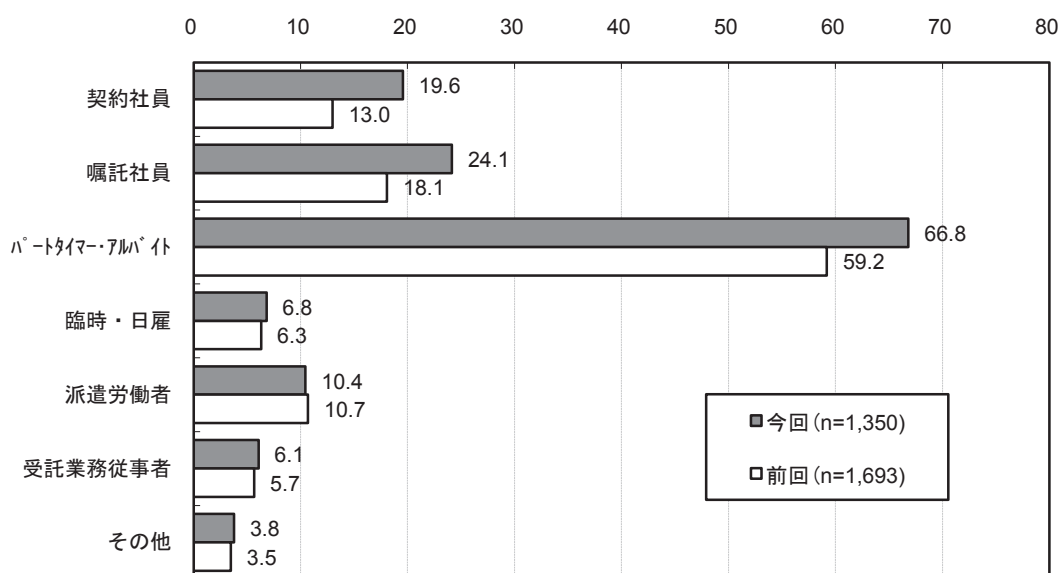


就業形態別にみると、パートタイマー・アルバイトがいる事業所が最も多く、次いで嘱託社員、契約社員、派遣労働者という順になっている。

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。

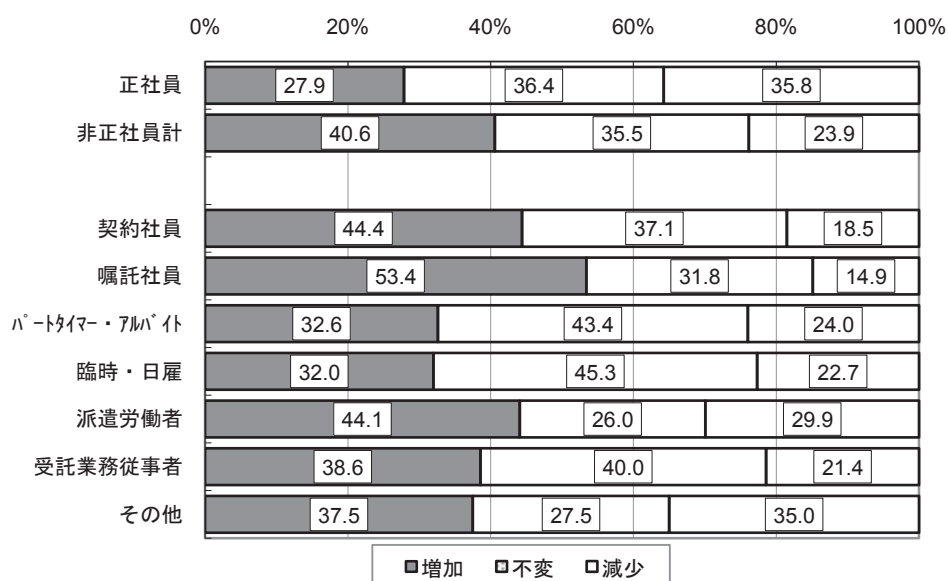
前回調査と比べると、正社員は「減少」が減少し、「増加」と「不変」が増加している。非正社員においても、「減少」が減少し、「増加」と「不変」が増加している。(表4、図4)

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、%)

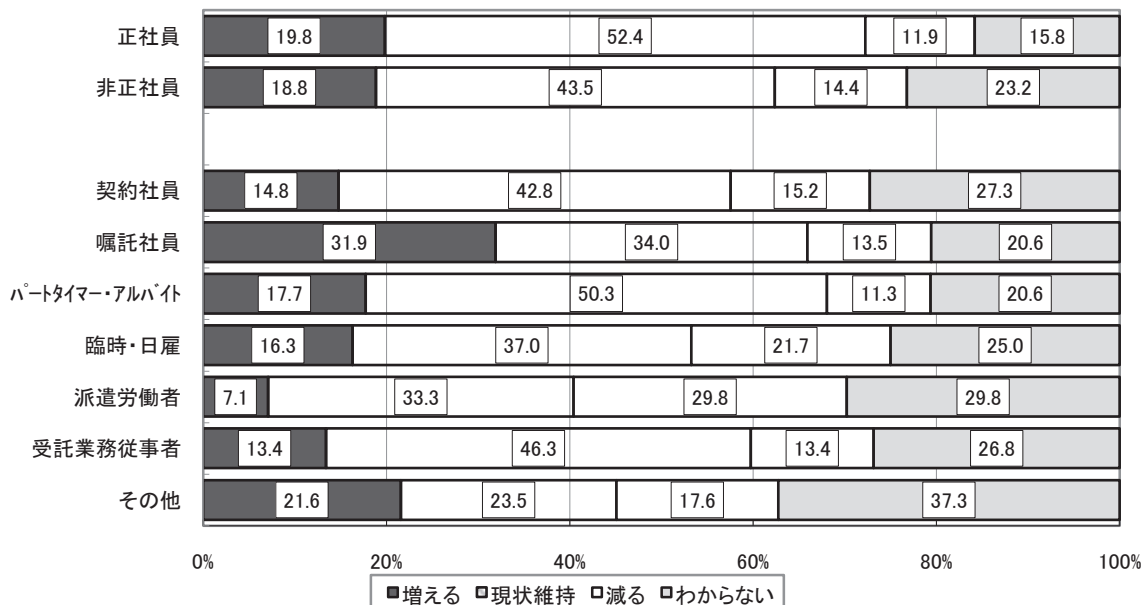
就業形態		回答事業所数	増える	現状維持	減る	わからない
正社員		1,303	20.0	52.9	12.0	15.0
非正社員		1,087	27.6	55.5	19.6	22.4
前回	正社員	1,693	18.3	47.9	18.1	15.7
	非正社員計	2,944	16.4	36.6	12.6	34.4
非正社員	契約社員	264	14.8	42.8	15.2	27.3
	嘱託社員	326	31.9	34.0	13.5	20.6
	パートタイマー・アルバイト	902	17.7	50.3	11.3	20.6
	臨時・日雇	92	16.3	37.0	21.7	25.0
	派遣労働者	141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

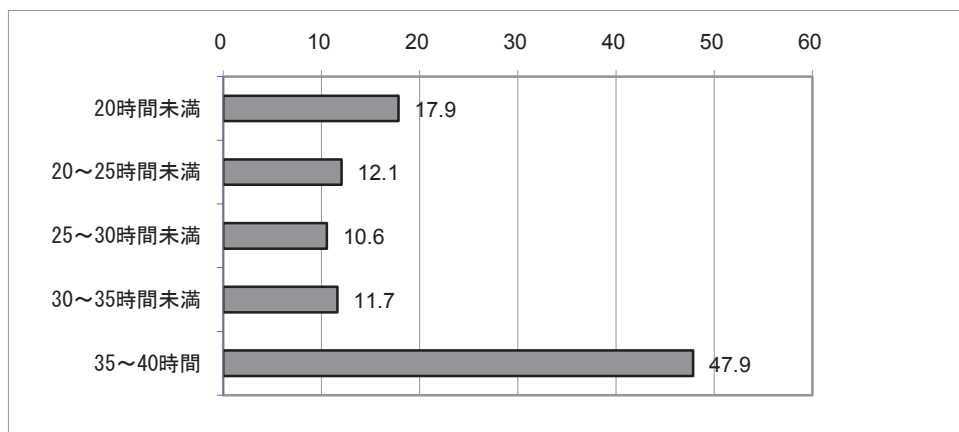
表8 就業形態別3月最終週の所定内実労働時間 (単位：%、人)

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）

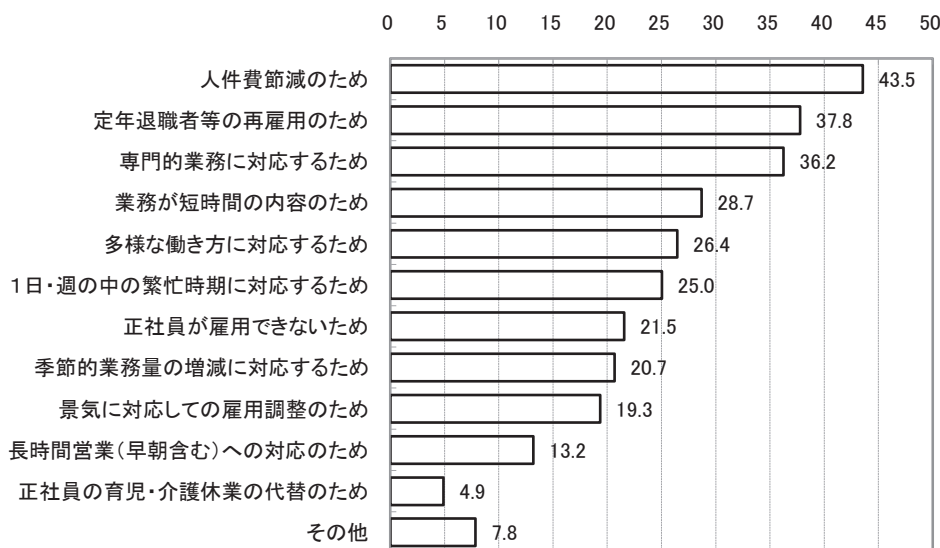
なお、その他（注1）については図7下段に主なものを記載した。

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。

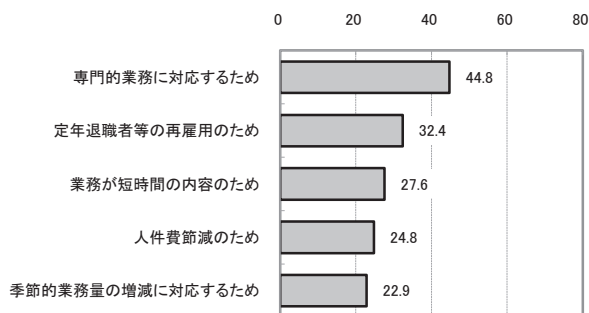
（図8）

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）

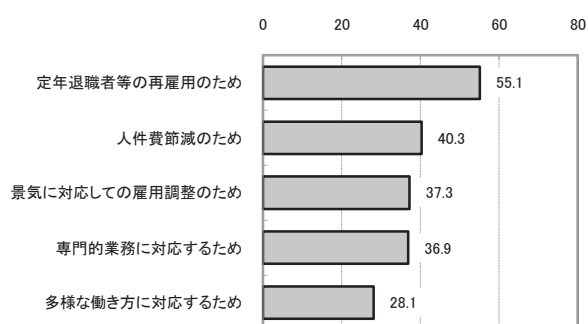
図8 産業別非正社員の主な雇用理由（複数回答）

（単位：％）

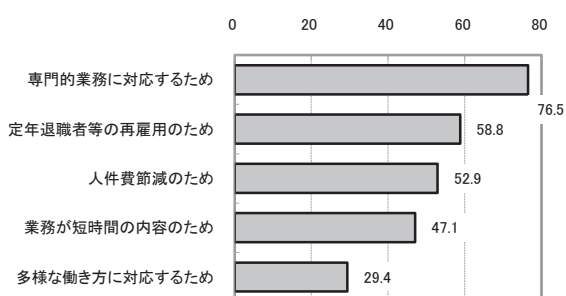
【建設業】（n=105）



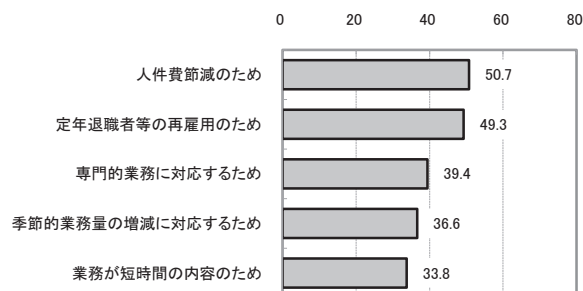
【製造業】（n=263）



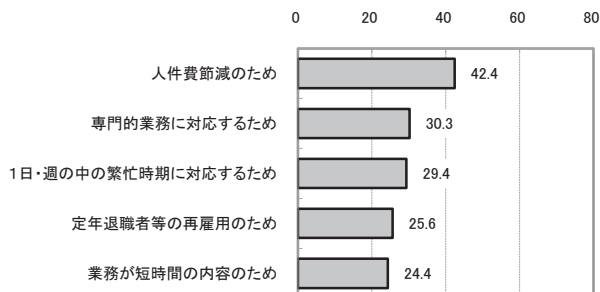
【情報通信業】（n=17）



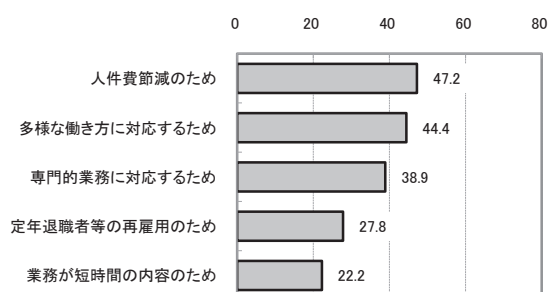
【運輸業，郵便業】（n=71）



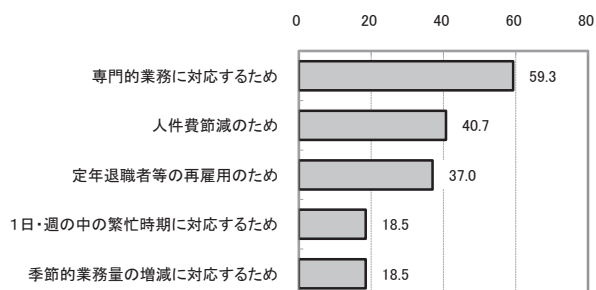
【卸売業，小売業】（n=238）



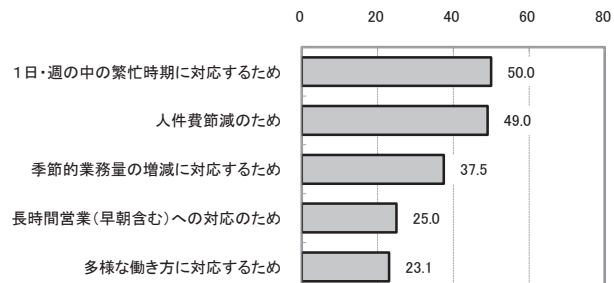
【金融業，保険業】（n=36）



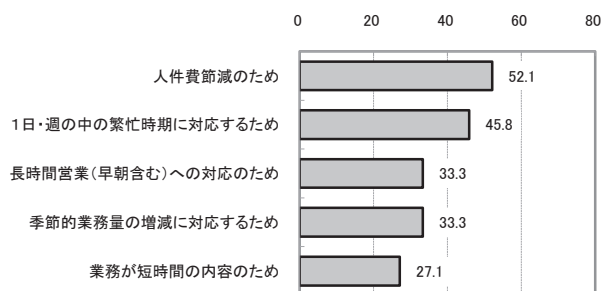
【学術研究，専門・技術サービス業】（n=27）



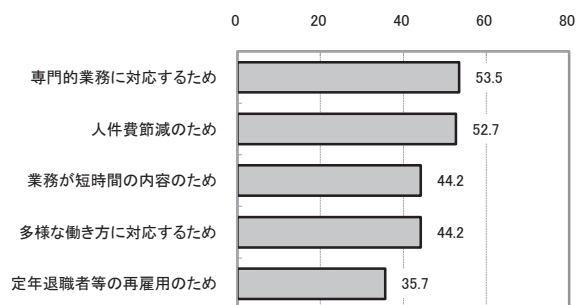
【宿泊業，飲食サービス業】（n=104）



【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)

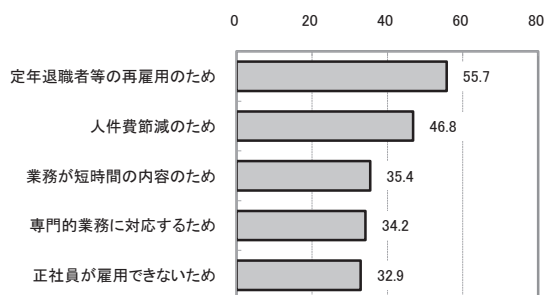
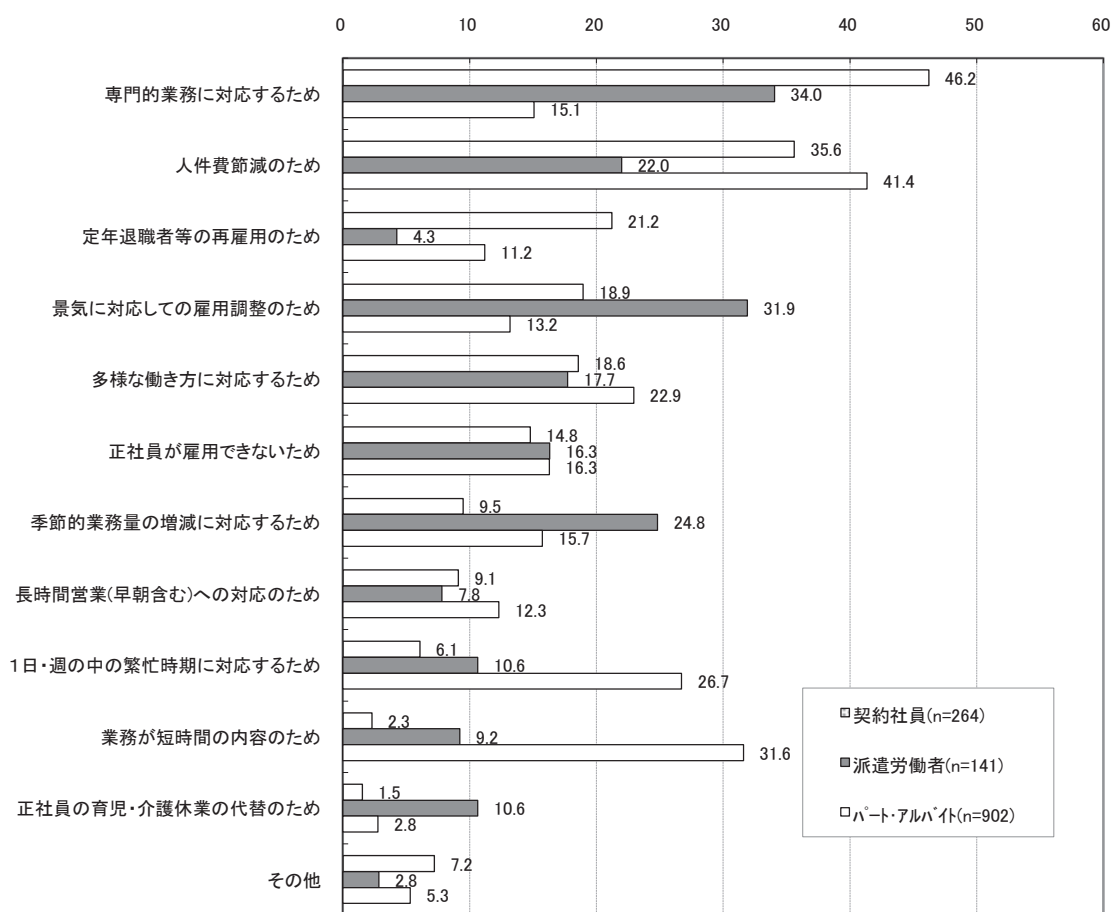


図9 就業形態別の主な雇用理由 (契約社員、派遣労働者、パートタイマー・アルバイト)
(単位: %)



(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

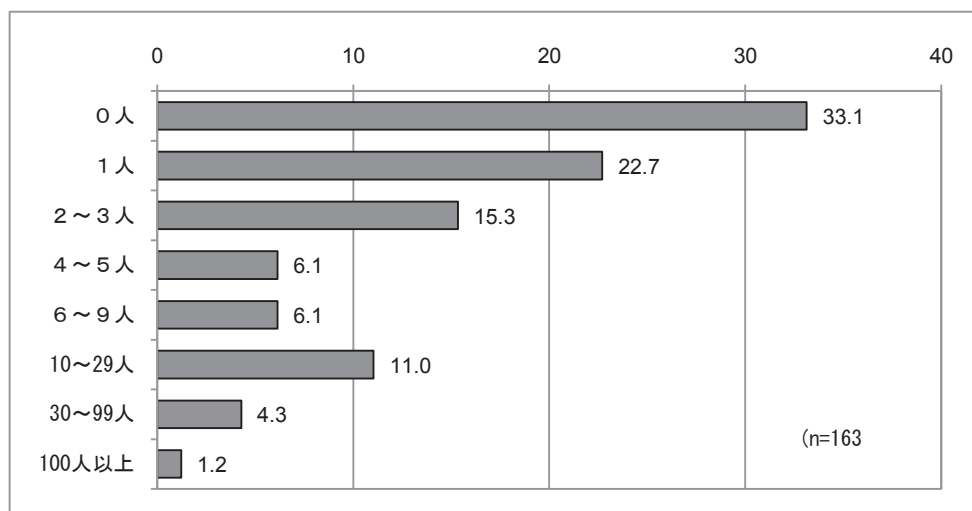
表11 産業別・規模別短時間正社員制度の導入状況

(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:%)

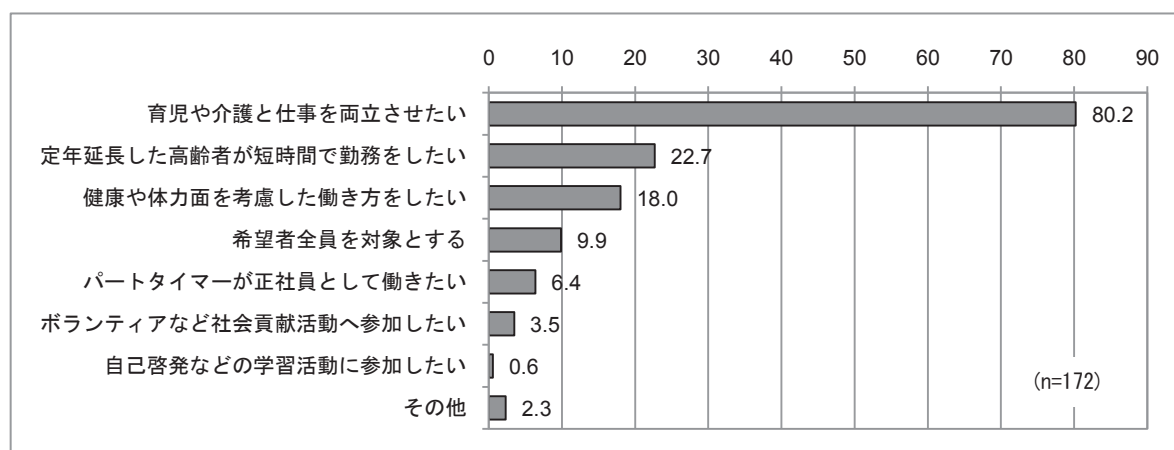


(2) 「短時間正社員制度」の運用理由(複数回答)

「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

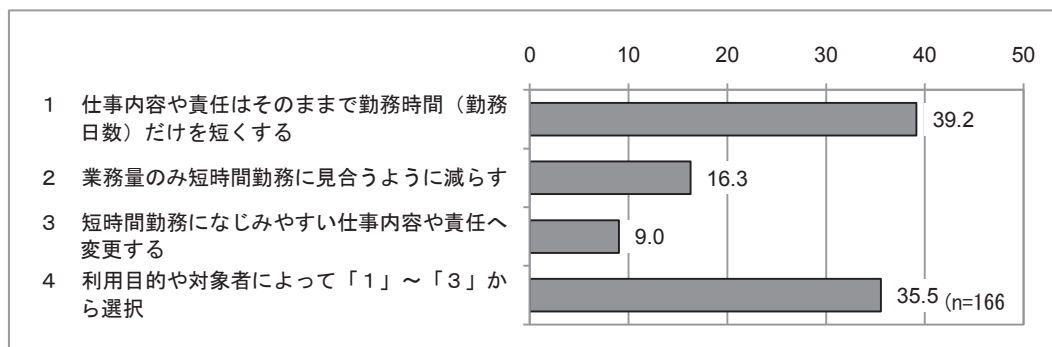
など

(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：％）

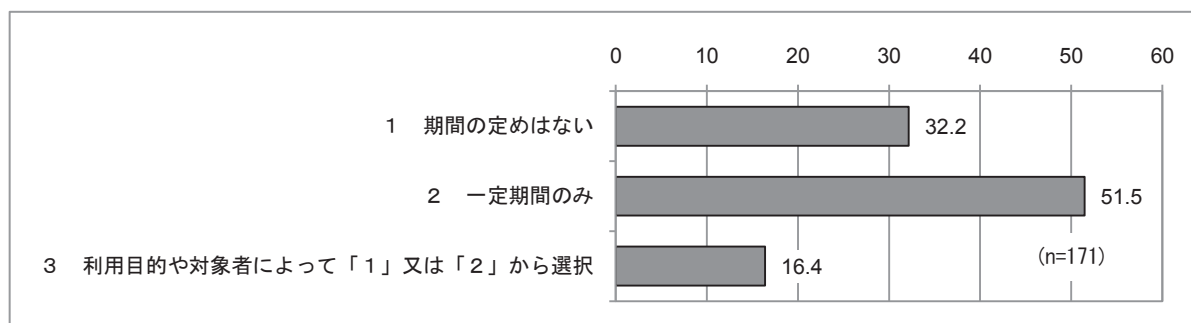


(4) 「短時間正社員制度」での就業可能期間

「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

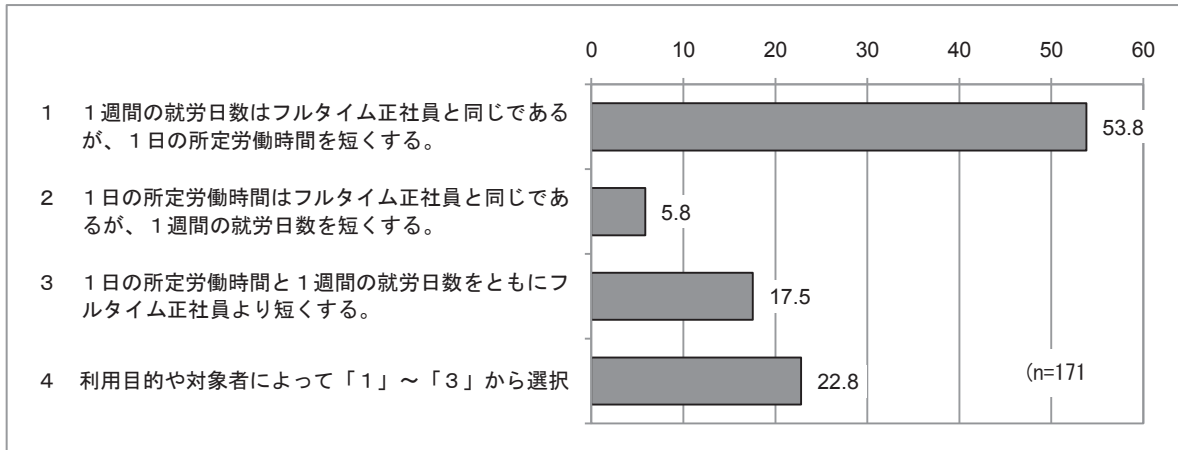
（単位：％）



(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	職場の長時間労働が改善	従業員の定着率が向上す	業務効率の向上が期待で	従業員のストレスが軽減	従業員の意欲・満足度が	顧客や社会へのイメージ	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分担が複雑になる	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	特にない
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

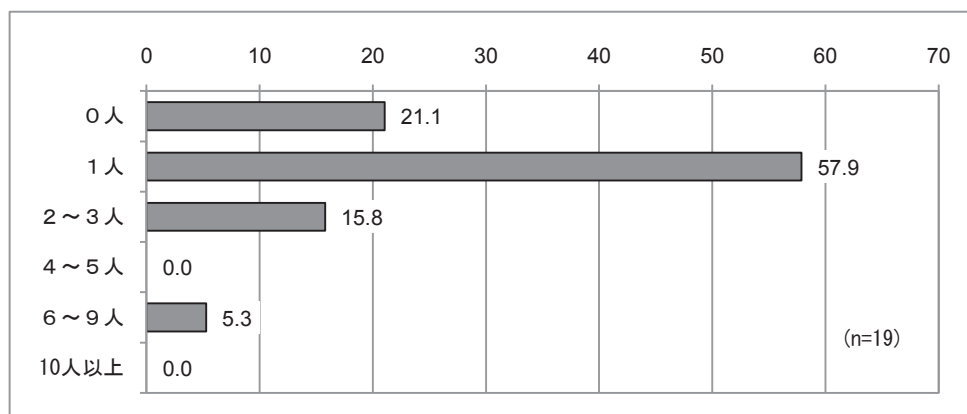
表15 産業別・規模別在宅勤務の導入状況

（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
 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：％）

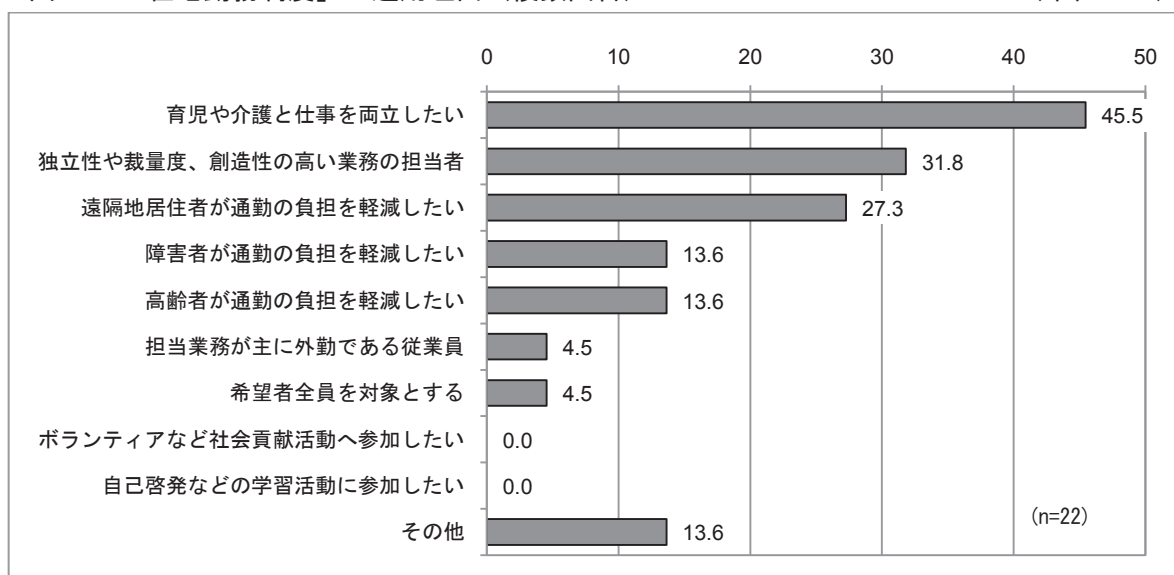


(2) 「在宅勤務制度」の運用理由（複数回答）

「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

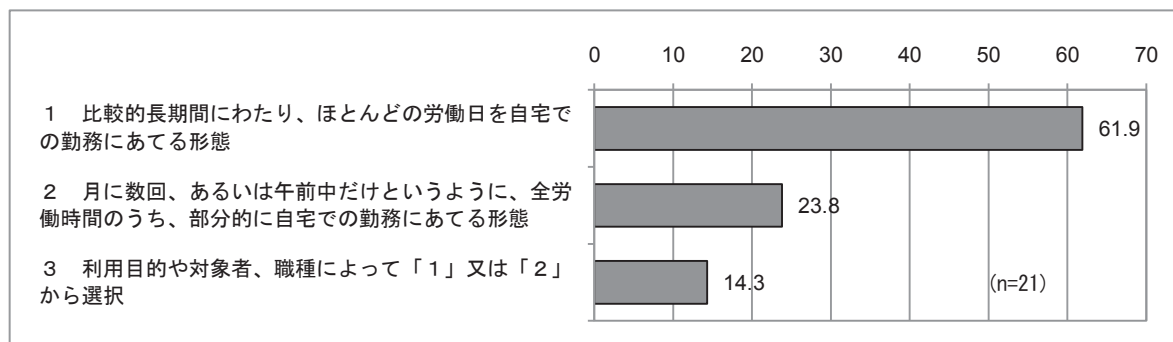
など

(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

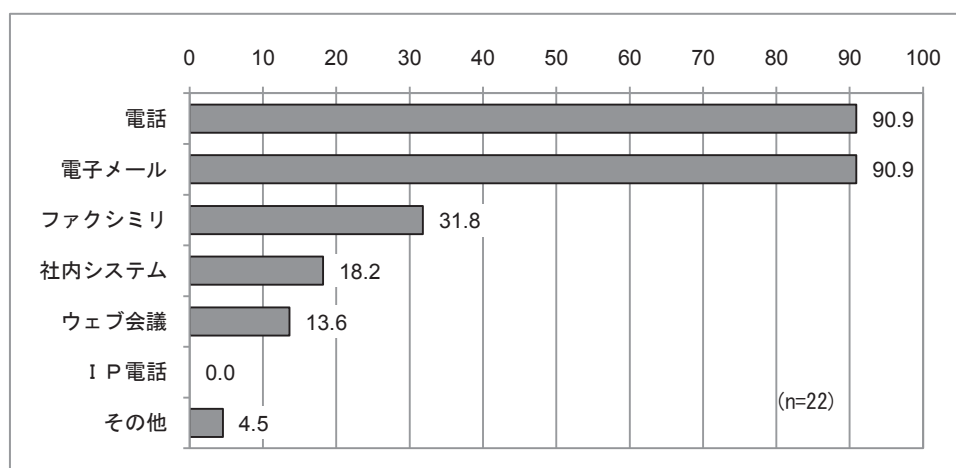
(単位：%)



(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：%)

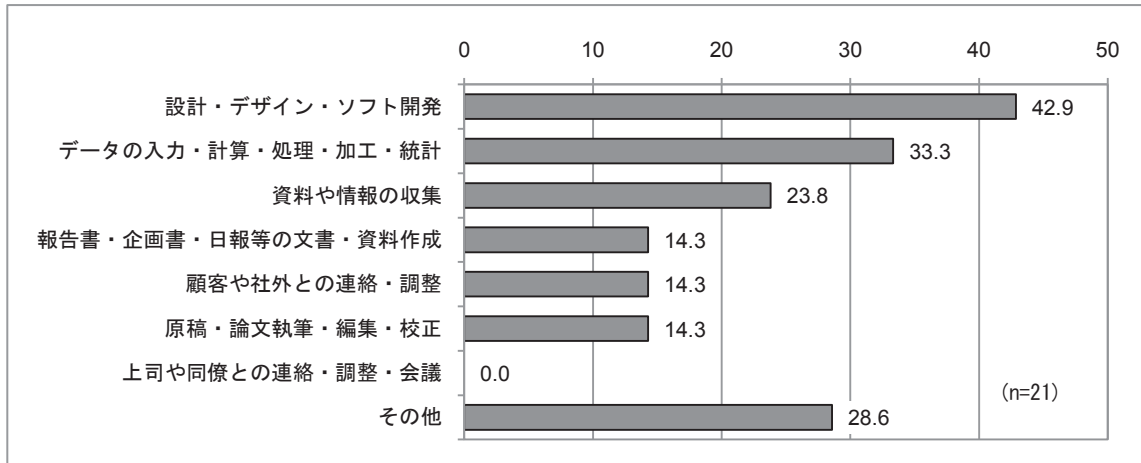


(5) 在宅勤務実施時に行う仕事

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）

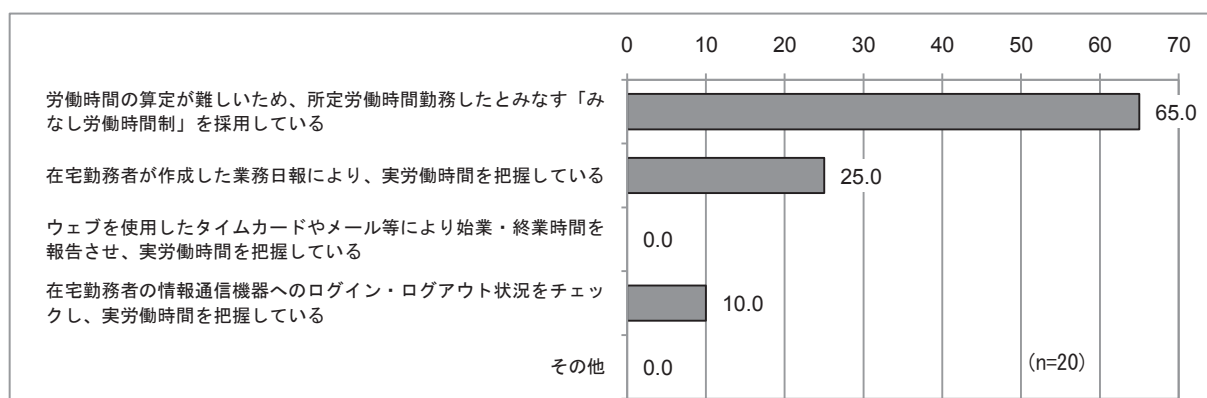
表16 産業別・規模別在宅勤務実施時に行う仕事（複数回答）（単位：事業所）

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・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	0.0	5.4	7.0
	製造業	267	59.2	68.2	12.7	12.0	13.9	3.0	0.4	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	0.3	5.2	7.7
	30～49人	181	59.1	53.0	10.5	13.3	12.2	1.1	0.0	0.0	3.9	8.3
	50～99人	119	62.2	58.8	14.3	9.2	12.6	0.8	0.0	0.0	5.0	8.4
	100～299人	74	77.0	52.7	6.8	16.2	9.5	6.8	0.0	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	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)

第3章 個人調査の集計結果

1 非正社員の属性

(1) 年齢

回答者全体の年齢階層は、「60歳以上」が24.8%で最も多く、次いで「45～49歳」が13.5%、「40～44歳」が13.3%、「50～54歳」が13.1%となっている。

前回調査と比べると、「60歳以上」が2.0ポイント増加する一方、「35～39歳」が1.5ポイント減少している。

男女別でみると、男性は「60歳以上」が46.6%で最も多く、次いで「55～59歳」が10.8%と続き、55歳以上の労働者が約6割となっている。一方、女性も、「60歳以上」が18.0%で最も多いものの、「45～49歳」が16.2%、「50～54歳」が15.7%、「40～44歳」が15.2%と続き、40歳から54歳までの年代の労働者が約5割となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「60歳以上」が21.8%で最も多い。次いで「45～49歳」が15.8%、「40～44歳」が14.9%となり、40代が約3割となっている。

嘱託社員は、「60歳以上」が54.5%で最も多い。次いで「50～54歳」が10.0%、「55～59歳」が9.1%となり、50歳以上が7割を上回っている。

派遣労働者は、「30～34歳」と「40～44歳」が同じ割合で20.8%と最も多い。次いで「35～39歳」と「45～49歳」が同じ割合で16.7%となり、30代、40代がそれぞれ約4割となっている。

臨時・日雇は、「60歳以上」が32.3%で最も多い。次いで「55～59歳」が16.1%なり、55歳以上が約5割となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「60歳以上」が20.8%で最も多い。次いで「50～54歳」が15.6%、「40～44歳」が14.2%、「45～49歳」が14.0%となり、40代、50代がそれぞれ約3割となっている。(表1、図1、図2)

なお、就業形態の「その他」(注1)については、表1下段に主なものを掲載した。

表1 年齢階層別労働者割合

(単位：人、%)

性別、就業形態		回答数	10代	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上	未回答
男		251	1.6	6.0	6.8	4.8	6.8	7.2	4.8	4.8	10.8	46.6	0.0
女		804	0.2	1.9	4.4	6.6	10.9	15.2	16.2	15.7	10.9	18.0	0.0
計		1,055	0.6	2.8	4.9	6.2	10.0	13.3	13.5	13.1	10.9	24.8	0.0
未回答		5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
前回調査	男	217	0.9	5.1	7.4	7.8	6.0	4.1	2.8	7.4	13.8	44.2	0.5
	女	615	0.3	1.6	4.1	5.7	13.5	14.8	18.4	14.8	11.2	15.3	0.3
	計	832	0.5	2.5	4.9	6.3	11.5	12.0	14.3	12.9	11.9	22.8	0.4
契約社員		202	0.0	5.4	6.4	5.0	7.9	14.9	15.8	10.4	12.4	21.8	0.0
嘱託社員		110	0.0	2.7	3.6	4.5	3.6	6.4	5.5	10.0	9.1	54.5	0.0
派遣労働者		24	0.0	8.3	12.5	20.8	16.7	20.8	16.7	0.0	0.0	4.2	0.0
臨時・日雇		62	0.0	1.6	6.5	8.1	11.3	11.3	8.1	4.8	16.1	32.3	0.0
パートタイマー・アルバイト		614	1.0	2.0	4.4	6.4	10.9	14.2	14.0	15.6	10.6	20.8	0.2
その他		0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
未回答		48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(注1)「その他」の主なもの

・季節労働者

・準社員

など

図1 年齢階層別労働者割合（男女別）

（単位：％）

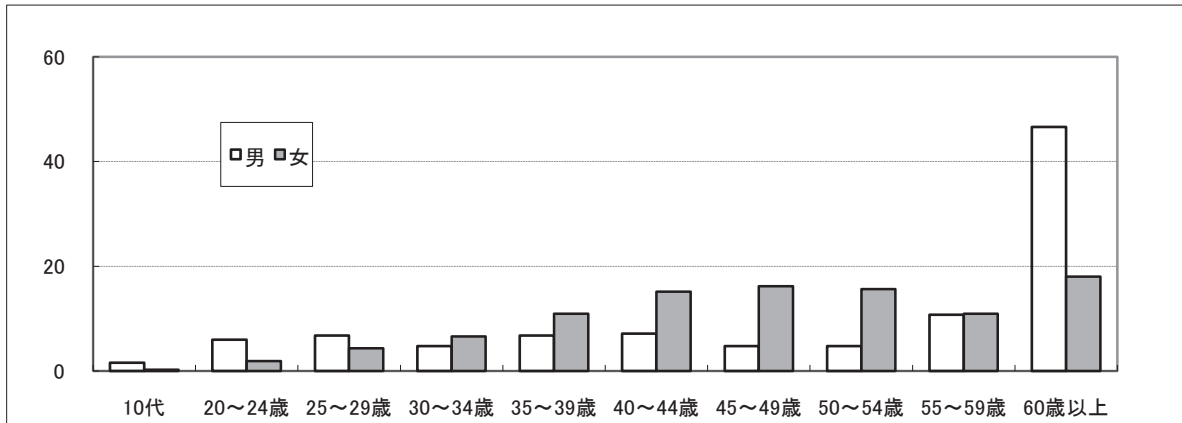
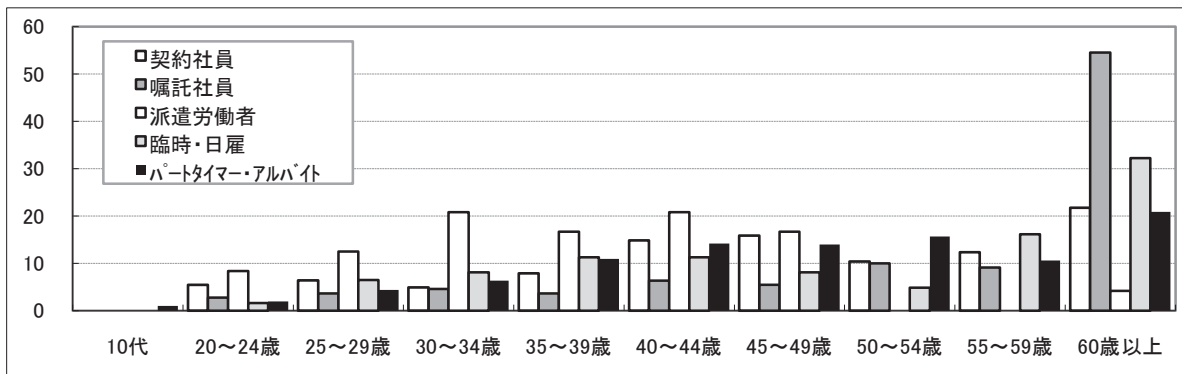


図2 年齢階層別労働者割合（就業形態別）

（単位：％）



(2) 在学の有無

在学状況について、回答者全体で見ると「在学中」が 3.4%、「在学していない」が 90.0%となっている。

男女別にみると、「在学中」であると回答した男性は 5.2%、女性は 2.9%と、男性が女性よりやや多い割合となっている。

就業形態別で見ると、「在学中」であるという回答は、臨時・日雇で 4.8%と最も多く、次いで、契約社員が 4.0%、パートタイマー・アルバイトが 3.6%、嘱託社員が 2.7%と続いている。一方、派遣労働者は、「在学中」であるという回答はなかった。(表 2)

表 2 在学状況 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	在学中	在学していない	未回答
男	251	5.2	87.3	7.6
女	804	2.9	90.8	6.3
計	1,055	3.4	90.0	6.6
未回答	5	-	-	-
契約社員	202	4.0	90.6	5.4
嘱託社員	110	2.7	90.0	7.3
派遣労働者	24	0.0	100.0	0.0
臨時・日雇	62	4.8	87.1	8.1
パートタイマー・アルバイト	614	3.6	89.3	7.2
その他	0	-	-	-
未回答	48	-	-	-

(3) 配偶者の有無

配偶者ありの割合については、回答者全体でみると、「50～54歳」が83.3%で最も多い。次いで「45～49歳」が81.7%、「55～59歳」が80.9%、「40～44歳」が80.7%となっている。

前回調査と比べると、30歳から54歳までの年代で、配偶者ありの回答が減少している。一方、20代及び「55～59歳」、「60歳以上」では配偶者ありの回答が増加している。

男女別でみると、配偶者ありの割合は、男性は、「60歳以上」が84.6%で最も多い。次いで「50～54歳」が83.3%、「55～59歳」が74.1%と続いている。一方、女性は、「45～49歳」が85.4%と最も多い。次いで、「50～54歳」が83.3%、「55～59歳」が83.0%、「40～44歳」が82.8%と続いている。また、「35～39歳」が70.5%、「60歳以上」が71.0%と、7割を上回っている。

就業形態別でみると、契約社員と嘱託社員は、配偶者ありの回答が40代以上において約7割からそれ以上となっている。また、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトは、配偶者ありの割合が、35歳以上で7割を超えている。一方、「30～34歳」の嘱託社員及び臨時・日雇、「25～29歳」、「30～34歳」のパートタイマー・アルバイトにおける配偶者ありの回答は、4割を上回っている。(表3、図3)

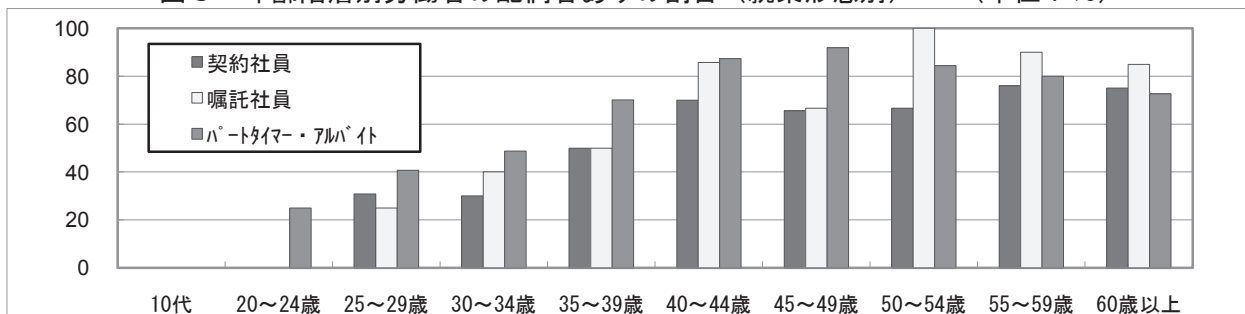
表3 年齢階層別労働者の配偶者ありの割合

(単位:人、%)

性別、就業形態	調査回答総数	配偶者あり	10代	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上	未回答
男	251	160	0.0	6.7	17.6	25.0	41.2	66.7	41.7	83.3	74.1	84.6	0.0
女	804	598	0.0	20.0	42.9	47.2	70.5	82.8	85.4	83.3	83.0	71.0	0.0
計	1,055	758	0.0	13.3	34.6	43.1	65.7	80.7	81.7	83.3	80.9	77.1	0.0
未回答	5	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	874	633	0.0	0.0	19.5	51.9	70.8	86.0	89.9	84.1	75.8	73.2	66.7
契約社員	202	123	0.0	0.0	30.8	30.0	50.0	70.0	65.6	66.7	76.0	75.0	0.0
嘱託社員	110	86	0.0	0.0	25.0	40.0	50.0	85.7	66.7	100.0	90.0	85.0	0.0
派遣労働者	24	7	0.0	50.0	33.3	20.0	25.0	40.0	0.0	-	-	100.0	0.0
臨時・日雇	62	49	0.0	0.0	25.0	40.0	85.7	85.7	100.0	100.0	80.0	90.0	0.0
パートタイマー・アルバイト	614	462	0.0	25.0	40.7	48.7	70.1	87.4	91.9	84.4	80.0	72.7	100.0
その他	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計	1,012	727	0.0	13.8	35.3	42.2	65.3	81.6	82.0	83.2	80.0	77.5	100.0
未回答	48	32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

図3 年齢階層別労働者の配偶者ありの割合(就業形態別)

(単位:%)



(4) 家庭内での生計中心者

生活費の中心者を全体で見ると、「配偶者」の収入とする回答が、52.0%で最も多く、次いで「あなた（回答者本人）」の収入とする回答が35.0%となっている。

前回調査と比べると、「あなた（回答者本人）」がやや増加し、「配偶者」がやや減少している。

男女別で見ると、男性は「あなた（回答者本人）」の収入とする回答が76.9%で最も多い。一方、女性は、「配偶者」の収入とする回答が67.2%で最も多い。その一方で、男性では、「親」の収入とする回答とが14.3%と2番目に多く、女性では、「あなた（回答者本人）」の収入とする回答が21.9%と2番目に多くなっている。

就業形態別にみると、嘱託社員、派遣労働者において、「あなた（回答者本人）」の収入とする回答が、それぞれ55.5%、50.0%と、5割を上回っている。一方、パートタイマー・アルバイトにおいては、「配偶者」の収入とする回答が63.7%と6割を上回っている。また、契約社員においては、「あなた（回答者本人）」の収入とする回答が48.5%となるものの、「配偶者」の収入とする回答も35.6%となっている。さらに、臨時・日雇においては、「配偶者」の収入とする回答が43.5%となるものの、「あなた（回答者本人）」の収入とする回答も35.5%となっている。（表4、図4）

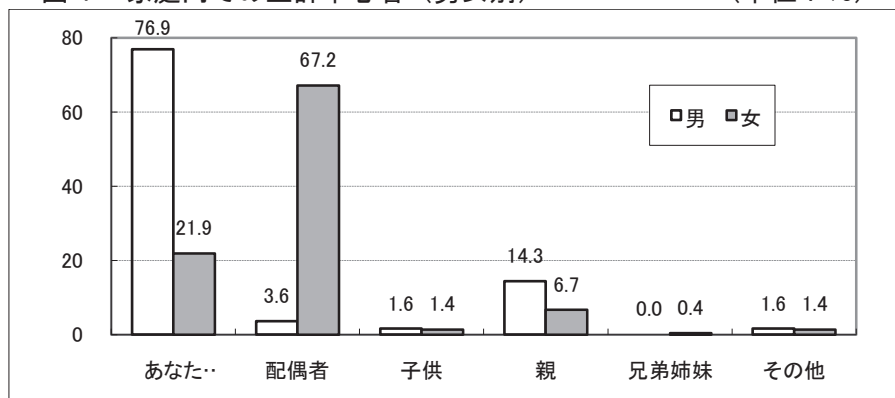
表4 家庭内での生計中心者

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	あなた (回答者 本人)	配偶者	子供	親	兄弟 姉妹	その他	未回答
男	251	76.9	3.6	1.6	14.3	0.0	1.6	2.0
女	804	21.9	67.2	1.4	6.7	0.4	1.4	1.1
計	1,055	35.0	52.0	1.4	8.5	0.3	1.4	1.3
未回答	5	-	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	832	32.0	53.4	1.4	7.9	0.7	0.7	3.8
契約社員	202	48.5	35.6	1.0	12.4	0.0	1.0	1.5
嘱託社員	110	55.5	32.7	1.8	7.3	0.0	1.8	0.9
派遣労働者	24	50.0	20.8	0.0	29.2	0.0	0.0	0.0
臨時・日雇	62	35.5	43.5	3.2	11.3	0.0	3.2	3.2
パートタイマー・アルバイト	614	25.2	63.7	1.5	6.5	0.5	1.3	1.3
その他	0	-	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-	-

図4 家庭内での生計中心者(男女別)

(単位：%)



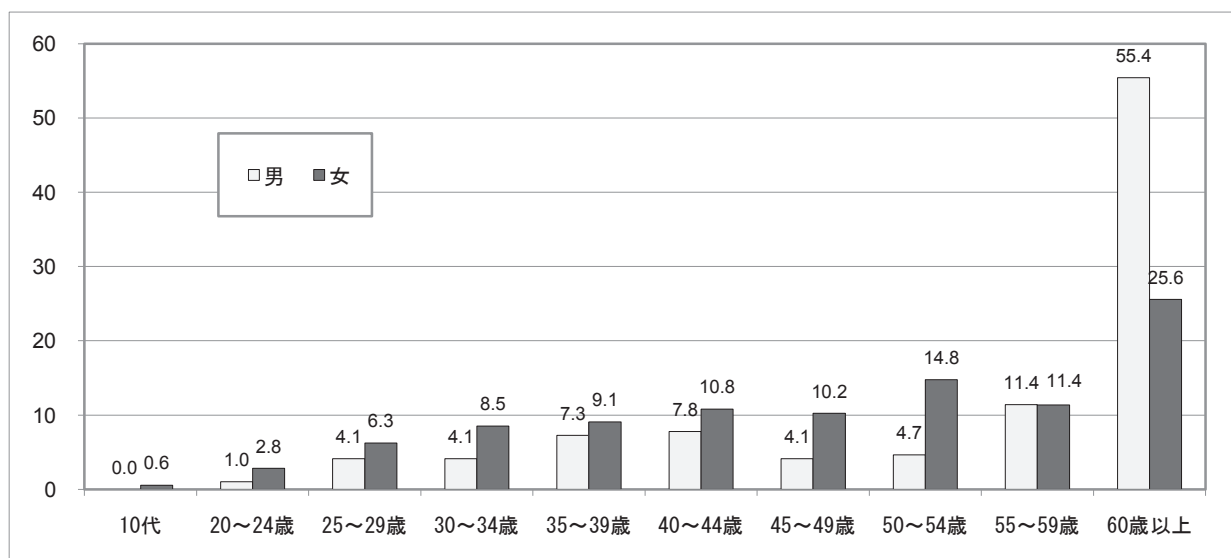
生計中心者が「あなた（回答者本人）」であるとした回答者を男女別、年齢別で見ると、男性は「60歳以上」が55.4%で最も多く、次いで「55～59歳」が11.4%となっている。女性は「60歳以上」が25.6%で最も多く、次いで「50～54歳」が14.8%となっている。

前回調査と比べると、男性は今回も「60歳以上」が最も多くなっている。女性も「60歳以上」が最も多くなっている。（表5、図5）

表5 家庭内での生計中心者が「あなた（回答者本人）」の年齢別回答割合（単位：％）

	性別	回答数	10代	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上	未回答
計	男	193	0.0	1.0	4.1	4.1	7.3	7.8	4.1	4.7	11.4	55.4	0.0
	女	176	0.6	2.8	6.3	8.5	9.1	10.8	10.2	14.8	11.4	25.6	0.0
前回調査	男	170	0.0	2.9	5.9	7.1	3.5	3.5	2.9	8.2	16.5	48.8	0.6
	女	96	0.0	1.0	8.3	5.2	12.5	9.4	8.3	11.5	15.6	28.1	0.0

図5 家庭内での生計中心者が「あなた（回答者本人）」の割合（年齢・性別）（単位：％）



(5) 年収の状況

年収の状況をみると、全体では「103～130万円未満」が19.1%で最も多く、次いで「150～200万円未満」が18.8%、「70～103万円未満」が17.8%となっている。

前回調査と比べると、「70～103万円未満」、「103～130万円未満」、「150～200万円未満」、「300～400万円未満」が増加し、「70万円未満」、「130～150万円未満」、「200～300万円未満」、「400～500万円未満」、「500万円以上」が減少している。

男女別でみると、男性は「200～300万円未満」が30.7%と最も多い。次いで「150～200万円未満」が21.5%、「300～400万円未満」が12.4%となり、150万円から300万円未満という回答が、約5割となっている。女性は、「103～130万円未満」が22.4%で最も多い。次いで「70～103万円未満」が21.8%、「150～200万円未満」が17.9%となり、70万円から130万円未満という回答が、約4割となっている。

就業形態別で、回答割合が2割を上回る年収をみると、契約社員、嘱託社員、派遣労働者、臨時・日雇においては、「150～200万円未満」、「200～300万円未満」となり、2つの範囲の合計で5割を上回る回答となっている。一方、パートタイマー・アルバイトにおいては、「70～103万円未満」、「103～130万円未満」で2割を上回る回答となり、合計で5割を上回っている。(表6)

表6 回答者の年収の状況

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	70万円未満	70～103万円未満	103～130万円未満	130～150万円未満	150～200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～500万円未満	500万円以上	未回答
男	251	4.0	5.2	8.8	6.0	21.5	30.7	12.4	6.0	3.2	2.4
女	804	8.5	21.8	22.4	10.6	17.9	13.4	2.2	0.4	0.2	2.6
計	1,055	7.4	17.8	19.1	9.5	18.8	17.5	4.6	1.7	0.9	2.6
未回答	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	832	8.8	15.5	18.4	11.9	18.1	17.9	4.2	1.9	1.1	2.2
契約社員	202	5.0	5.0	8.4	11.9	20.8	31.2	11.9	2.5	1.0	2.5
嘱託社員	110	2.7	0.9	3.6	5.5	20.9	42.7	11.8	5.5	3.6	2.7
派遣労働者	24	4.2	4.2	4.2	8.3	45.8	29.2	4.2	0.0	0.0	0.0
臨時・日雇	62	8.1	11.3	9.7	11.3	32.3	22.6	0.0	1.6	1.6	1.6
パートタイマー・アルバイト	614	9.6	26.7	27.9	9.6	14.0	6.8	1.3	0.8	0.3	2.9
その他	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

年代別に年収の状況をみると、10代、20～24歳では、「70万円未満」が2割を上回り、最も多い回答となっている。

25～29歳では、「150～200万円未満」が23.1%、「200～300万円未満」が17.3%となり、約4割の回答となっている。その一方で、「70～103万円未満」が19.2%、「103～130万円未満」が11.5%と合計で約3割となっている。

30～34歳、35～39歳、40～44歳、45～49歳、50～54歳では、「70～103万円未満」と「103～130万円未満」という回答合計が約4割となっている。その一方で、35～39歳では、「150～200万円未満」、「200～300万円未満」という回答合計も約4割となるものの、30～34歳、40～44歳、45～49歳、50～54歳では、約3割となっている。

55～59歳では、「150～200万円未満」が21.7%、「200～300万円未満」が24.3%となり、2つの回答合計は4割を上回っている。一方、「70～103万円未満」が16.5%、「103～130万円未満」が19.1%となり、2つの回答合計は35.6%となっている。

60歳以上では、「150～200万円未満」が13.7%、「200～300万円未満」が25.1%となり、2つの回答合計は約4割となっている。一方、「70～103万円未満」が14.8%、「103～130万円未満」が13.3%となり、2つの回答合計は約3割となっている。さらに、300万円以上の回答合計は、1割を上回っている。(表7)

表7 回答者の年代別状況

(単位:人、%)

年代別計	回答数	70万円未満	70～103万円未満	103～130万円未満	130～150万円未満	150～200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～500万円未満	500万円以上	未回答
10代	6	50.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7
20～24歳	30	20.0	16.7	16.7	13.3	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
25～29歳	52	13.5	19.2	11.5	11.5	23.1	17.3	3.8	0.0	0.0	0.0
30～34歳	65	9.2	16.9	23.1	7.7	13.8	20.0	7.7	1.5	0.0	0.0
35～39歳	105	5.7	18.1	21.9	7.6	24.8	15.2	1.9	1.0	0.0	3.8
40～44歳	140	6.4	20.7	22.1	12.1	20.7	7.1	2.9	3.6	1.4	2.9
45～49歳	142	7.7	16.9	26.1	12.0	20.4	12.7	3.5	0.0	0.0	0.7
50～54歳	138	2.2	23.2	21.0	11.6	18.8	13.8	5.1	0.7	0.7	2.9
55～59歳	115	6.1	16.5	19.1	6.1	21.7	24.3	2.6	0.0	0.9	2.6
60歳以上	263	7.6	14.8	13.3	7.6	13.7	25.1	8.0	3.8	2.3	3.8
年代別計	1,056	7.4	17.8	19.2	9.5	18.8	17.5	4.6	1.7	0.9	2.6
未回答	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(6) 従事する職種

全体では、「販売・営業・接客サービス」が22.7%で最も多く、次いで「その他」が22.3%、「一般事務」が21.6%となっている。

前回調査と比べると、「製造・加工作業」、「専門技術職」、「その他」で回答割合がやや増加している。一方、「一般事務」、「販売・営業・接客サービス」では、回答割合がやや減少している。

男女別でみると、男性は「その他」が31.5%で最も多く、次いで「販売・営業・接客サービス」が27.9%、「製造・加工作業」が22.3%となっている。女性は、「一般事務」が25.7%で最も多く、次いで「販売・営業・接客サービス」が21.0%、「その他」が19.4%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「一般事務」が25.7%で最も多く、次いで「製造・加工作業」で23.3%、「その他」で20.8%となっている。

嘱託社員は、「その他」が26.4%で最も多く、次いで「一般事務」が20.9%、「製造・加工作業」が18.2%となっている。

派遣労働者は、「一般事務」が45.8%で最も多く、次いで「製造・加工作業」が25.0%、「販売・営業・接客サービス」が20.8%となっている。

臨時・日雇は、「その他」が33.9%で最も多く、次いで「一般事務」が32.3%、「専門技術職」が17.7%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「販売・営業・接客サービス」が29.2%で最も多く、次いで「製造・加工作業」と「その他」が同じ割合で20.5%、「一般事務」が17.1%となっている。(表8)

なお、「その他」(注1)については、表8下段に主なものを掲載した。

表8 従事する職種

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	一般事務	製造・加工作業	販売・営業・接客サービス	専門技術職	その他	未回答
男	251	8.4	22.3	27.9	7.6	31.5	2.4
女	804	25.7	18.0	21.0	13.7	19.4	2.1
計	1,055	21.6	19.1	22.7	12.2	22.3	2.2
未回答	5	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	832	23.9	16.9	23.3	10.8	21.6	3.4
契約社員	202	25.7	23.3	12.9	15.8	20.8	1.5
嘱託社員	110	20.9	18.2	16.4	16.4	26.4	1.8
派遣労働者	24	45.8	25.0	20.8	0.0	8.3	0.0
臨時・日雇	62	32.3	1.6	9.7	17.7	33.9	4.8
パートタイマー・アルバイト	614	17.1	20.5	29.2	10.3	20.5	2.4
その他	0	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-

(注1)「その他」の主なもの

その他の職種	就業形態	性別
介護士	パートタイマー・アルバイト	女
清掃作業	パートタイマー・アルバイト	女
運転代行	パートタイマー・アルバイト	男

(7) 労働組合について

労働組合については、全体のうち「加入していない」が83.6%、「加入している」が12.9%となっている。

前回調査と比べると、「加入していない」という回答は増加し、「加入している」、「未回答」が減少している。

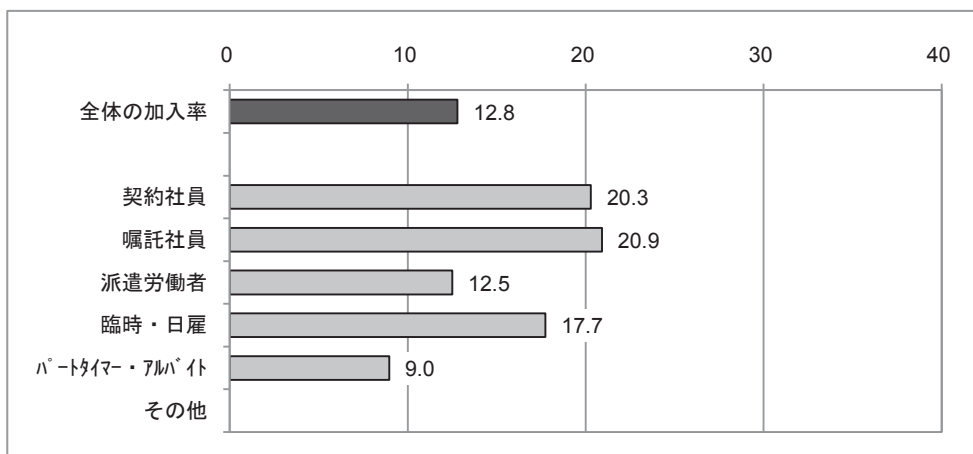
男女別でみると、男女とも、「加入していない」という回答が8割を上回っている。

就業形態別でみると、パートタイマー・アルバイトは、「加入していない」という回答が87.8%と約9割となっている。一方、契約社員、嘱託社員、派遣労働者、臨時・日雇は、「加入していない」という回答は8割に満たない。(表9、図6)

表9 労働組合の加入状況 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	加入していない	加入している	未回答
男	251	81.3	13.9	4.8
女	804	84.3	12.6	3.1
計	1,055	83.6	12.9	3.5
未回答	5	-	-	-
計(前回調査)	832	78.0	13.0	9.0
契約社員	202	76.7	20.3	3.0
嘱託社員	110	76.4	20.9	2.7
派遣労働者	24	79.2	12.5	8.3
臨時・日雇	62	77.4	17.7	4.8
パートタイマー・アルバイト	614	87.8	9.0	3.3
その他	0	-	-	-
計	1,012	83.5	13.1	3.4
未回答	48	-	-	-

図6 労働組合の加入状況(就業形態別) (単位：%)



(8) 同居について

全体でみると、「配偶者」が66.7%で最も多く、次いで「子ども」が53.1%、「親」が31.6%となっている。

男女別にみると、男性は「配偶者」が58.2%と最も多く、次いで「子ども」が33.9%、「親」が33.5%となっている。女性は、「配偶者」が69.4%と最も多く、次いで「子ども」が59.1%、「親」が31.0%となっている。

就業形態別にみると、契約社員は「配偶者」が55.4%と最も多く、次いで「子ども」が44.6%、「親」が38.1%となっている。

嘱託社員は、「配偶者」が72.7%と最も多く、次いで「子ども」が36.4%、「親」が26.4%となっている。

派遣労働者は、「親」が54.2%と最も多く、次いで「子ども」が33.3%、「配偶者」が29.2%となっている。

臨時・日雇は、「配偶者」が64.5%と最も多く、次いで「子ども」が56.5%、「親」が43.5%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「配偶者」が70.7%と最も多く、次いで「子ども」が59.4%、「親」が28.5%となっている。(表10)

表10 同居人(複数回答)

(単位:人、%)

性別、就業形態	回答数	配偶者	子ども	親	兄弟姉妹	その他	同居していない	未回答
男	251	58.2	33.9	33.5	7.6	5.2	11.6	2.0
女	804	69.4	59.1	31.0	3.7	3.5	6.1	2.4
計	1,055	66.7	53.1	31.6	4.6	3.9	7.4	2.3
未回答	5	-	-	-	-	-	-	-
契約社員	202	55.4	44.6	38.1	5.4	3.5	8.9	3.5
嘱託社員	110	72.7	36.4	26.4	3.6	1.8	9.1	1.8
派遣労働者	24	29.2	33.3	54.2	16.7	16.7	20.8	0.0
臨時・日雇	62	64.5	56.5	43.5	6.5	6.5	9.7	0.0
パートタイマー・アルバイト	614	70.7	59.4	28.5	3.7	3.9	5.7	2.3
その他	0	-	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-	-

※この調査における同居とは、同一生計で同じ敷地内に住んでいることをいいます。

お子さんと同居している方に、一番下のお子さんの年齢を尋ねたところ、全体で見ると「7～12歳」が22.7%で最も多く、次いで「13～15歳」が16.4%、「23～29歳」が14.5%となっている。

男女別で見ると、男性は「30～39歳」が29.4%で最も多く、次いで「23～29歳」が27.1%、「7～12歳」と「19～22歳」が同じ割合で10.6%となっている。女性は、「7～12歳」が24.8%で最も多く、次いで「13～15歳」が17.9%、「23～29歳」が12.2%となっている。

就業形態別にみると、契約社員は「7～12歳」が23.3%で最も多く、次いで「23～29歳」が16.7%、「16～18歳」と「30～39歳」が同じ割合で14.4%となっている。

嘱託社員は、「30～39歳」が42.5%で最も多く、次いで「23～29歳」が20.0%、「7～12歳」が15.0%となっている。

派遣労働者は、「7～12歳」が50.0%で最も多く、次いで「0～6歳」、「13～15歳」、「16～18歳」、「30～39歳」が同じ割合で12.5%となっている。

臨時・日雇は、「0～6歳」が22.9%で最も多く、次いで「13～15歳」が17.1%、「23～29歳」が14.3%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「7～12歳」が25.8%で最も多く、次いで「13～15歳」が17.5%、「23～29歳」が13.7%となっている。(表11)

表11 一番下のお子さんの年齢

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	0～6歳	7～12歳	13～15歳	16～18歳	19～22歳	23～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	未回答
男	85	9.4	10.6	8.2	2.4	10.6	27.1	29.4	2.4	0.0	0.0
女	475	10.9	24.8	17.9	13.7	7.4	12.2	10.7	1.3	0.2	0.8
計	560	10.7	22.7	16.4	12.0	7.9	14.5	13.6	1.4	0.2	0.7
未回答	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
契約社員	90	7.8	23.3	13.3	14.4	7.8	16.7	14.4	1.1	0.0	1.1
嘱託社員	40	0.0	15.0	7.5	5.0	10.0	20.0	42.5	0.0	0.0	0.0
派遣労働者	8	12.5	50.0	12.5	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0
臨時・日雇	35	22.9	8.6	17.1	8.6	11.4	14.3	11.4	2.9	0.0	2.9
パートタイマー・アルバイト	365	11.0	25.8	17.5	12.3	7.1	13.7	10.1	1.6	0.3	0.5
その他	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
未回答	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(9) 直前の就業形態について

現在の職場で働く直前の就業形態について、全体では「パートタイマー・アルバイト」が33.1%で最も多く、次いで「別の企業で正社員」が19.6%、「主婦」が12.2%となっている。

前回調査と比べると、「契約社員」、「派遣労働者」、「パートタイマー・アルバイト」、「嘱託社員」、「受託業務従事者」、「無職」、「その他」の回答が増加している。

男女別でみると、男性は「別の企業で正社員」が35.9%、女性は、「パートタイマー・アルバイト」が40.5%で最も多い。次いで、男性は、「同一企業で正社員」が24.3%、「パートタイマー・アルバイト」が9.2%となっている。一方、女性は、「主婦」が16.0%、「別の企業で正社員」が14.6%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は、「別の企業で正社員」が28.2%と最も多い。嘱託社員は、「同一企業で正社員」が35.5%と最も多い。

派遣労働者は、「派遣労働者」が41.7%と最も多く、パートタイマー・アルバイトも「パートタイマー・アルバイト」が43.8%と最も多くなっている。

臨時・日雇では、「主婦」が21.0%と最も多いものの、「同一企業で正社員」と「パートタイマー・アルバイト」が同じ割合で、17.7%となっている。(表12、図7)

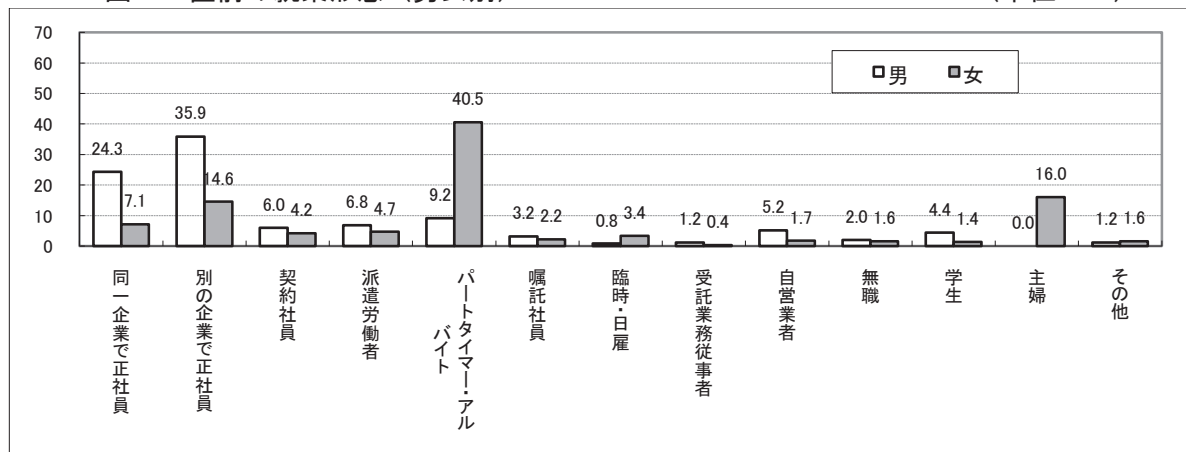
表12 直前の就業形態

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	正社員 同一企業で	正社員 別の企業で	契約社員	派遣労働者	パート アルバイト	嘱託社員	臨時・ 日雇	受託業務 従事者	自営業者	無職	学生	主婦	その他	未回答
男	251	24.3	35.9	6.0	6.8	9.2	3.2	0.8	1.2	5.2	2.0	4.4	0.0	1.2	0.0
女	804	7.1	14.6	4.2	4.7	40.5	2.2	3.4	0.4	1.7	1.6	1.4	16.0	1.6	0.5
計	1,055	11.2	19.6	4.6	5.2	33.1	2.5	2.7	0.6	2.6	1.7	2.1	12.2	1.5	0.4
未回答	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	832	33.5	3.2	3.6	31.3	2.0	2.8	0.4	3.2	1.2	2.6	14.3	0.5	1.3	
契約社員	202	12.4	28.2	12.4	8.4	19.8	1.0	3.0	0.0	4.0	2.5	2.5	5.0	1.0	0.0
嘱託社員	110	35.5	21.8	2.7	5.5	10.9	9.1	3.6	0.0	0.9	1.8	1.8	5.5	0.9	0.0
派遣労働者	24	4.2	12.5	4.2	41.7	20.8	0.0	4.2	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	4.2	0.0
臨時・日雇	62	17.7	14.5	3.2	4.8	17.7	1.6	14.5	1.6	1.6	0.0	0.0	21.0	1.6	0.0
パートタイマー・アルバイト	614	6.0	16.9	2.8	2.9	43.8	2.1	1.3	0.8	2.6	1.6	1.8	15.3	1.5	0.5
その他	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

図7 直前の就業形態(男女別)

(単位：%)



2 労働条件

(1) 交通費の支給

全体では、「制度がある」が81.1%で最も多く、次いで「制度がない」が14.0%、「わからない」が3.5%となっている。

前回調査と比べると、「制度がある」という回答は増加している。一方、「制度がない」、「わからない」は減少している。

男女別にみると、「制度がある」という回答は、男性が77.7%、女性が82.2%となっている。一方、「制度がない」という回答は、男性が15.5%、女性が13.6%となっている。

就業形態別でみると、「制度がある」という回答は、契約社員、嘱託社員、臨時・日雇において約9割となっている。一方、派遣労働者、パートタイマー・アルバイトにおいては、「制度がない」という回答が約2割となっている。(表13)

表13 交通費の支給

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	制度がある	制度がない	わからない	未回答
男	251	77.7	15.5	4.8	2.0
女	804	82.2	13.6	3.1	1.1
計	1,055	81.1	14.0	3.5	1.3
未回答	5	-	-	-	-
計(前回調査)	832	66.1	28.2	3.7	1.9
契約社員	202	89.6	5.9	3.0	1.5
嘱託社員	110	93.6	2.7	2.7	0.9
派遣労働者	24	62.5	25.0	12.5	0.0
臨時・日雇	62	91.9	3.2	4.8	0.0
パートタイマー・アルバイト	614	76.1	19.4	3.1	1.5
その他	0	-	-	-	-
計	1,012	81.3	14.0	3.4	1.3
未回答	48	-	-	-	-

(2) 賃金形態

全体では、「時給」が70.9%、「月給」が17.1%、「日給」が9.1%、「年棒」が0.5%、「その他」が1.2%となっている。

前回調査と比べると、「時給」、「その他」が増加し、「月給」、「日給」、「年棒」が減少している。

男女別でみると、男女とも「時給」が最も多く、男性が42.8%、女性が78.0%となっている。次いで、男性は、「月給」が31.9%、「日給」が14.3%と続いている。また、女性は、「月給」が12.6%、「日給」が7.5%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「時給」が48.0%と最も多いものの、「月給」も31.7%となっている。嘱託社員は、「月給」が68.2%と最も多く、約7割となっている。一方、臨時・日雇は、「時給」が54.8%と最も多く、次いで「日給」が22.6%、「月給」が21.0%と続いている。

派遣労働者、パートタイマー・アルバイトは、「時給」が95.8%、91.0%と最も多く、9割を上回っている。(表14)

表14 賃金形態

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	時給	月給	日給	年棒	その他	未回答
男	251	48.2	31.9	14.3	2.0	2.4	1.2
女	804	78.0	12.6	7.5	0.0	0.9	1.1
計	1,055	70.9	17.2	9.1	0.5	1.2	1.1
未回答	5	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	832	68.1	18.3	10.6	0.6	1.0	1.3
契約社員	202	48.0	31.7	13.4	2.0	2.0	3.0
嘱託社員	110	12.7	68.2	15.5	0.9	1.8	0.9
派遣労働者	24	95.8	0.0	4.2	0.0	0.0	0.0
臨時・日雇	62	54.8	21.0	22.6	0.0	0.0	1.6
パートタイマー・アルバイト	614	91.0	2.6	4.9	0.0	1.0	0.5
その他	0	-	-	-	-	-	-
計	1,012	71.8	16.6	8.8	0.5	1.2	1.1
未回答	48	-	-	-	-	-	-

(3) 雇用保険への加入

全体では、「加入している」が75.9%、「加入していない」が18.6%、「わからない」が2.7%となっている。

前回調査と比べると、「加入している」、「わからない」が増加し、「加入していない」が減少している。

就業形態別でみると、契約社員、嘱託社員、派遣労働者、臨時・日雇においては、「加入している」という回答が約9割となっている。一方、パートタイマー・アルバイトでは、「加入している」という回答は67.4%となり、「加入していない」が25.7%となっている。(表15)

表15 雇用保険への加入

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	加入している	加入していない	わからない	未回答
男	251	73.3	19.9	2.8	4.0
女	804	76.7	18.2	2.7	2.4
計	1,055	75.9	18.6	2.7	2.7
未回答	5	-	-	-	-
計(前回調査)	832	74.0	21.5	1.3	3.1
契約社員	202	88.1	7.4	1.0	3.5
嘱託社員	110	90.0	6.4	2.7	0.9
派遣労働者	24	87.5	8.3	4.2	0.0
臨時・日雇	62	87.1	11.3	0.0	1.6
パートタイマー・アルバイト	614	67.4	25.7	3.6	3.3
その他	0	-	-	-	-
計	1,012	75.7	18.7	2.8	2.9
未回答	48	-	-	-	-

(4) 健康保険への加入

全体では、「自分名義で会社の健康保険に加入している」が61.3%、「配偶者等の健康保険に加入している」が21.0%、「自分で国民健康保険に加入している」が12.9%、「加入していない」が3.0%、「わからない」が1.0%となっている。

前回調査と比べると、「自分名義で会社の健康保険に加入している」、「自分で国民健康保険に加入している」、「わからない」が増加して、「配偶者等の健康保険に加入している」、「加入していない」が減少している。

男女別でみると、男女とも「自分名義で会社の健康保険に加入している」という回答が最も多く、男性が72.1%、女性が58.0%となっている。次いで、男性は、「自分で国民健康保険に加入している」が19.1%となっている。一方、女性は、「配偶者等の健康保険に加入している」が26.9%となっている。

就業形態別でみると、「自分名義で会社の健康保険に加入している」という回答は、いずれの就業形態でも最も多い。特に、契約社員、嘱託社員、派遣労働者、臨時・日雇は、7割を上回っている。一方、パートタイマー・アルバイトは、「自分名義で会社の健康保険に加入している」が44.0%となっている。次いで「配偶者等の健康保険に加入している」が33.4%と、就業形態の中で最も多い割合となっている。また、「自分で国民健康保険に加入している」という回答が1割を上回っているのは、嘱託社員、派遣労働者、パートタイマー・アルバイトとなっている。(表16)

表16 健康保険への加入

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	自分名義で 会社の健康 保険に加入 している	配偶者等の 健康保険に 加入してい る	自分で国民 健康保険に 加入してい る	加入してい ない	わからない	未回答
男	251	72.1	2.4	19.1	2.8	3.2	0.4
女	804	58.0	26.9	10.9	3.1	0.4	0.7
計	1,055	61.3	21.0	12.9	3.0	1.0	0.7
未回答	5	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	832	58.1	24.4	12.1	4.2	0.7	0.5
契約社員	202	88.6	3.5	4.5	1.0	1.5	1.0
嘱託社員	110	87.3	0.9	10.0	0.0	1.8	0.0
派遣労働者	24	83.3	4.2	12.5	0.0	0.0	0.0
臨時・日雇	62	77.4	8.1	9.7	3.2	1.6	0.0
パートタイマー・アルバイト	614	44.0	33.4	16.6	4.4	0.8	0.8
その他	0	-	-	-	-	-	-
計	1,012	60.6	21.6	12.9	3.1	1.1	0.7
未回答	48	-	-	-	-	-	-

(5) 公的年金への加入

全体では、「厚生年金に加入している」が62.6%、「国民年金に加入している」が10.4%、「第3号被保険者になっている」が15.0%、「加入していない」が6.7%、「わからない」が2.7%となっている。

前回調査と比べると、「厚生年金に加入している」、「わからない」が増加し、「国民年金に加入している」、「第3号被保険者になっている」、「加入していない」が減少している。

男女別でみると、男女とも「厚生年金に加入している」という回答が最も多く、男性は72.9%、女性は59.3%となっている。一方、「第3号被保険者になっている」という回答は、男性は0.4%、女性は19.5%となっている。

就業形態別でみると、いずれも「厚生年金に加入している」という回答が最も多い。特に、契約社員、嘱託社員、派遣労働者、臨時・日雇においては、7割を上回っている。一方、パートタイマー・アルバイトは、「厚生年金に加入している」が46.6%と最も多いものの、「第3号被保険者になっている」が24.3%と続いている。また、「加入していない」も9.4%と他の就業形態よりも多い。

(表 17)

表 17 公的年金への加入

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	厚生年金に加入している	国民年金に加入している	第3号被保険者になっている	加入していない	わからない	未回答
男	251	72.9	10.8	0.4	9.6	5.2	1.2
女	804	59.3	10.3	19.5	5.8	2.0	3.0
計	1,055	62.6	10.4	15.0	6.7	2.7	2.6
未回答	5	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	832	58.7	13.2	16.6	7.1	2.3	2.2
契約社員	202	87.1	2.0	2.0	2.0	3.5	3.5
嘱託社員	110	86.4	5.5	0.0	3.6	3.6	0.9
派遣労働者	24	83.3	12.5	0.0	0.0	4.2	0.0
臨時・日雇	62	77.4	11.3	6.5	3.2	0.0	1.6
パートタイマー・アルバイト	614	46.6	14.2	24.3	9.4	2.8	2.8
その他	0	-	-	-	-	-	-
計	1,012	61.8	10.6	15.5	6.7	2.9	2.6
未回答	48	-	-	-	-	-	-

3 現在の働き方

(1) 現在の就業形態を選んだ理由（複数回答）

全体でみると、「家計の補助・学費等を得るため」が 34.4%で最も多く、次いで「自分の都合のよい時間に働けるから」が 21.4%、「仕事と家庭を両立するため」が 20.9%となっている。

前回調査と比べると、「正社員として働ける会社がなかったから」、「家計の補助・学費等を得るため」、「他に仕事がなかったため」、「組織に縛られたくないから」が増加し、「自分の都合のよい時間に働けるから」、「仕事と家庭を両立するため」、「自分のやりたい仕事ができるから」、「専門的な技能・資格を活かせるから」、「家庭の事情により正社員で働けないから」、「勤務時間が短い・残業時間がないから」、「簡単に仕事ができ、責任が少ないから」、「その他」が減少している。

男女別でみると、男性は「他に仕事がなかったため」が 31.1%で最も多く、次いで「定年退職者の再雇用のため」が 30.3%、「正社員として働ける会社がなかったから」が 25.1%となっている。一方、女性は、「家計の補助・学費等を得るため」が 41.3%で最も多く、次いで「仕事と家庭を両立するため」が 26.0%、「自分の都合のよい時間に働けるから」が 24.5%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「正社員として働ける会社がなかったから」が 30.2%で最も多く、次いで「家計の補助・学費等を得るため」と「他に仕事がなかったため」が同じ割合で 26.7%、「専門的な技能・資格を活かせるから」が 17.3%となっている。

嘱託社員は、「定年退職者の再雇用のため」が 44.5%で最も多く、次いで「家計の補助・学費等を得るため」が 17.3%、「通勤時間が短いから」と「専門的な技能・資格を活かせるから」が同じ割合で 16.4%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「家計の補助・学費等を得るため」が 40.2%で最も多く、次いで「自分の都合のよい時間に働けるから」が 30.3%、「仕事と家庭を両立するため」が 26.1%となっている。（表 18）

なお、「その他」（注 1）については表 18 下段に主なものを掲載した。

表 18 就業形態の選択理由（複数回答）

（単位：人、％）

性別、就業形態	回答数	ため	家の計の補助・学費等を得る	けるから	自分の都合のよい時間に働けるから	仕事と家庭を両立するため	なかつたから	正社員として働ける会社がないから	他に仕事があつたため	通勤時間が短いから	定年退職者の再雇用のため	るから	自分のやりたい仕事ができるから	せるから	専門的な技能・資格が活かせるから	働けないから	家庭の事情により正社員で働けないから	勤務時間が短い・残業がないから	就業調整（年取や労働時間の調整）をしたいから※	簡単に仕事ができ、責任が軽いから	体力的に正社員として働けなかつたから	組織に縛られたくないから	その他	未回答
男	251	12.4	11.6	4.4	25.1	31.1	9.2	30.3	8.8	12.7	0.4	4.0	1.2	3.2	0.8	1.2	8.0	0.4						
女	804	41.3	24.5	26.0	16.7	14.6	21.1	6.5	13.1	10.2	8.5	4.7	3.2	2.5	3.1	1.6	6.1	0.5						
計	1,055	34.4	21.4	20.9	18.7	18.5	18.3	12.1	12.0	10.8	6.5	4.5	2.7	2.7	2.6	1.5	6.5	0.5						
未回答	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
前回調査（計）	832	33.7	21.6	26.9	17.1	15.1	-	-	12.7	12.7	8.7	7.2	-	5.2	-	0.7	8.7	1.2						
契約社員	202	26.7	9.4	13.9	30.2	26.7	15.3	8.9	10.9	17.3	4.0	2.0	0.0	3.0	1.5	1.0	9.9	0.0						
嘱託社員	110	17.3	5.5	10.0	14.5	13.6	16.4	44.5	12.7	16.4	0.0	2.7	0.9	3.6	1.8	0.9	8.2	0.9						
派遣労働者	24	29.2	8.3	4.2	45.8	45.8	8.3	4.2	4.2	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	4.2	0.0						
臨時・日雇	62	29.0	16.1	21.0	16.1	16.1	16.1	17.7	22.6	14.5	3.2	6.5	1.6	1.6	3.2	3.2	8.1	0.0						
パートタイマー・アルバイト	614	40.2	30.3	26.1	14.7	15.5	20.2	7.5	12.1	7.0	9.1	6.0	4.2	2.6	3.3	1.1	4.4	0.3						
その他	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

※「就業調整」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整を行うことをいいます。

（注1）「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
定年再雇用のため	嘱託社員	男
知人の紹介	契約社員	女
働きたい業種であつたため	契約社員	男
正社員登用があると聞いたから	臨時・日雇	女
やりたい事に時間を使いたかつたから	パートタイマー・アルバイト	女

(2) 勤務先での勤続年数

全体で見ると、「5年以上～10年未満」が29.4%で最も多く、次いで「10年以上」が21.2%、「1年以上～3年未満」が18.9%となっている。

前回調査と比べると、「6ヶ月以上～1年未満」、「5年以上～10年未満」が増加し、それ以外は減少している。

男女別で見ると、男女とも「5年以上～10年未満」という回答が最も多く、男性が21.9%、女性が31.7%となっている。次いで、男性は「10年以上」が21.1%、「1年以上～3年未満」が20.7%となっている。女性は、「10年以上」が21.3%、「1年以上～3年未満」が18.3%となっている。

就業形態別で見ると、契約社員、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトは、「5年以上～10年未満」が最も多い回答となっている。特に、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトは、3割を上回っている。一方、嘱託社員は、「10年以上」が41.8%と最も多く、派遣労働者は、「1年以上～3年未満」が41.7%と最も多い回答となっている。(表19)

表19 勤続年数

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	6ヶ月未満	6ヶ月以上～1年未満	1年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上～10年未満	10年以上	未回答
男	251	8.0	10.0	20.7	18.3	21.9	21.1	0.0
女	804	5.2	7.8	18.3	15.3	31.7	21.3	0.4
計	1,055	5.9	8.3	18.9	16.0	29.4	21.2	0.3
未回答	5	-	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	832	7.0	6.1	20.6	17.4	24.5	24.0	0.4
契約社員	202	7.4	11.9	19.8	17.8	24.3	18.8	0.0
嘱託社員	110	4.5	4.5	13.6	12.7	22.7	41.8	0.0
派遣労働者	24	25.0	4.2	41.7	8.3	12.5	8.3	0.0
臨時・日雇	62	3.2	4.8	19.4	9.7	37.1	25.8	0.0
パートタイマー・アルバイト	614	5.7	8.6	18.9	16.8	31.8	17.9	0.3
その他	0	-	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-	-

(3) 1週の平均所定労働時間

全体でみると、「35時間以上 40時間」が48.1%で最も多く、次いで「30時間以上 35時間未満」が16.8%、「20時間以上 25時間未満」が11.8%となっている。

男女別でみると、男女とも「35時間以上 40時間」という回答が最も多く、男性が63.7%、女性が43.2%となっている。次いで、男性は「30時間以上 35時間未満」が13.1%、「20時間以上 25時間未満」が11.2%となっている。女性は、「30時間以上 35時間未満」が17.9%、「20時間未満」が13.4%となっている。

就業形態別でみると、いずれも「35時間以上 40時間」という回答が最も多い。特に、契約社員、嘱託社員、派遣労働者、臨時・日雇は、6割を上回っている。一方、パートタイマー・アルバイトは、「35時間以上 40時間」が26.4%と最も多いものの、「30時間以上 35時間未満」が21.5%、「20時間以上 25時間未満」が17.6%と続いている。(表20)

表20 1週の平均所定労働時間

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	20時間未満	20時間以上 25時間未満	25時間以上 30時間未満	30時間以上 35時間未満	35時間以上 40時間	未回答
男	251	4.8	11.2	6.8	13.1	63.7	0.4
女	804	13.4	11.9	12.6	17.9	43.2	1.0
計	1,055	11.4	11.8	11.2	16.8	48.1	0.9
未回答	5	-	-	-	-	-	-
契約社員	202	4.5	3.0	3.5	6.4	82.2	0.5
嘱託社員	110	1.8	2.7	0.9	14.5	80.0	0.0
派遣労働者	24	0.0	0.0	4.2	12.5	83.3	0.0
臨時・日雇	62	8.1	3.2	6.5	14.5	66.1	1.6
パートタイマー・アルバイト	614	16.8	17.6	16.6	21.5	26.4	1.1
その他	0	-	-	-	-	-	-
計	1,012	11.8	11.8	11.4	17.1	47.1	0.9
未回答	48	-	-	-	-	-	-

(4) 1カ月の残業時間

全体でみると、「残業はない」が59.5%で最も多く、次いで「10時間未満」が28.0%、「10時間以上～20時間未満」が8.7%となっている。

前回調査と比べると、「残業はない」、「10時間以上～20時間未満」が増加し、「10時間未満」、「20時間以上」が減少している。

男女別でみると、「残業はない」という回答が最も多く、男性が53.0%、女性が61.6%となっている。次いで、男性は「10時間未満」が23.5%、「10時間以上～20時間未満」が15.5%となっている。女性は、「10時間未満」が29.4%、「10時間以上～20時間未満」が6.6%となっている。

就業形態別でみると、いずれも「残業はない」という回答が最も多い。特に、パートタイマー・アルバイトは66.4%となっている。一方、「10時間未満」という回答は、契約社員が33.7%、嘱託社員が30.9%、臨時・日雇が32.3%と3割を上回っている。また、「10時間以上～20時間未満」という回答は、契約社員が12.9%、派遣労働者が20.8%と他の就業形態より多くなっている。(表21)

表 21 1カ月間の残業時間

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	残業はない	10時間未満	10時間以上～20時間未満	20時間以上	未回答
男	251	53.0	23.5	15.5	7.6	0.4
女	804	61.6	29.4	6.6	1.2	1.2
計	1,055	59.5	28.0	8.7	2.7	1.0
未回答	5	-	-	-	-	-
計(前回調査)	832	56.9	29.2	8.2	4.4	1.3
契約社員	202	48.5	33.7	12.9	4.5	0.5
嘱託社員	110	50.9	30.9	9.1	6.4	2.7
派遣労働者	24	50.0	29.2	20.8	0.0	0.0
臨時・日雇	62	58.1	32.3	8.1	1.6	0.0
パートタイマー・アルバイト	614	66.4	25.1	6.5	1.0	1.0
その他	0	-	-	-	-	-
計	1,012	60.3	28.0	8.5	2.3	1.0
未回答	48	-	-	-	-	-

(5) 平成25年4月に支給された1カ月間の賃金総額

全体でみると、「10～20万円未満」が58.3%で最も多く、次いで「10万円未満」が32.9%、「20～30万円未満」が6.4%となっている。

前回調査と比べると、「10～20万円未満」、「30～40万円未満」が増加し、「10万円未満」、「20～30万円未満」、「40～50万円未満」、「50万円以上」が減少している。

男女別でみると、男女とも、「10～20万円未満」が最も多く、男性が61.0%、女性が57.5%となっている。次いで、男性は「20～30万円未満」が17.9%、「10万円未満」が12.4%となっている。また、女性は、「10万円未満」が39.3%、「20～30万円未満」が2.9%となっている。

就業形態別でみると、契約社員、嘱託社員、派遣労働者、臨時・日雇は、「10～20万円未満」が最も多く、7割を上回っている。一方、パートタイマー・アルバイトは、「10万円未満」が50.7%で最も多く、次いで「10～20万円未満」が46.9%となっている。(表22)

表22 1カ月間の就業形態別賃金総額

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	10万円未満	10～20万円未満	20～30万円未満	30～40万円未満	40～50万円未満	50万円以上	未回答
男	251	12.4	61.0	17.9	6.4	1.6	0.4	0.4
女	804	39.3	57.5	2.9	0.1	0.0	0.0	0.2
計	1,055	32.9	58.3	6.4	1.6	0.4	0.1	0.3
未回答	5	-	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	832	34.4	53.6	8.7	0.8	0.5	0.5	1.6
契約社員	202	7.9	73.3	13.4	5.0	0.0	0.0	0.5
嘱託社員	110	3.6	76.4	12.7	4.5	2.7	0.0	0.0
派遣労働者	24	4.2	79.2	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
臨時・日雇	62	19.4	79.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
パートタイマー・アルバイト	614	50.7	46.9	2.1	0.2	0.0	0.0	0.2
その他	0	-	-	-	-	-	-	-
計	1,012	34.0	58.1	5.7	1.6	0.3	0.0	0.3
未回答	48	-	-	-	-	-	-	-

年代別にみると、「10代」は「10万円未満」が66.7%で最も多いものの、他の年代は、「10～20万円未満」が最も多い回答となっている。特に、25～29歳、30～34歳、35～39歳、45～49歳は、6割を上回る回答となっている。一方、「10万円未満」が3割を上回っているのは、10代、20～24歳、35～39歳、40～44歳、50～54歳、55～59歳、60歳以上となっている。(表23)

表23 1カ月間の年代別賃金総額

(単位：人、%)

年代別	回答数	10万円未満	10～20万円未満	20～30万円未満	30～40万円未満	40～50万円未満	50万円以上	未回答
年代別計	1,056	33.0	58.2	6.4	1.6	0.4	0.1	0.3
未回答	4	-	-	-	-	-	-	-
前回調査	871	34.0	53.8	8.6	0.9	0.5	0.5	1.7
10代	6	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～24歳	30	30.0	56.7	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0
25～29歳	52	26.9	65.4	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0
30～34歳	65	24.6	66.2	9.2	0.0	0.0	0.0	0.0
35～39歳	105	32.4	61.9	3.8	1.9	0.0	0.0	0.0
40～44歳	140	39.3	52.9	6.4	1.4	0.0	0.0	0.0
45～49歳	142	27.5	66.9	4.9	0.7	0.0	0.0	0.0
50～54歳	138	37.0	54.3	5.1	2.2	0.7	0.7	0.0
55～59歳	115	33.0	57.4	7.8	0.9	0.0	0.0	0.9
60歳以上	263	33.5	54.8	6.8	3.0	1.1	0.0	0.8
未回答	4	-	-	-	-	-	-	-

4 就業形態の満足度

(1) 賃金、収入

全体でみると、「やや不満」が29.0%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が26.8%、「やや不満」と「不満」の合計が50.4%となっている。

前回調査と比べると、「やや不満」、「不満」が増加し、「満足」、「やや満足」、「どちらでもない」が減少している。

男女別でみると、男性は「やや不満」が28.3%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が29.0%、「やや不満」と「不満」の合計が47.4%となっている。一方、女性は「やや不満」が29.2%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が26.0%、「やや不満」と「不満」の合計が51.3%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「やや不満」が31.7%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が23.3%、「やや不満」と「不満」の合計が57.9%となっている。

嘱託社員は、「やや不満」が27.3%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が31.8%、「やや不満」と「不満」の合計が48.2%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「やや不満」が29.2%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が27.5%、「やや不満」と「不満」の合計が48.4%となっている。(表24、図8)

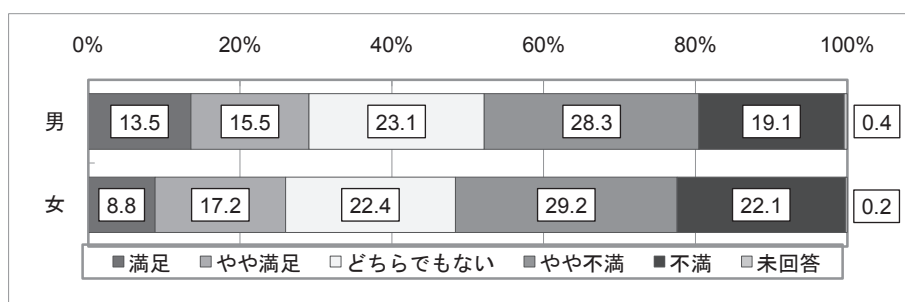
表24 賃金、収入面での満足度

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	未回答
男	251	13.5	15.5	23.1	28.3	19.1	0.4
女	804	8.8	17.2	22.4	29.2	22.1	0.2
計	1,055	10.0	16.8	22.6	29.0	21.4	0.3
未回答	5	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	832	12.9	18.0	24.5	25.5	18.6	0.5
契約社員	202	11.4	11.9	18.8	31.7	26.2	0.0
嘱託社員	110	10.0	21.8	19.1	27.3	20.9	0.9
派遣労働者	24	0.0	20.8	20.8	33.3	25.0	0.0
臨時・日雇	62	8.1	12.9	27.4	27.4	22.6	1.6
パートタイマー・アルバイト	614	9.6	17.9	23.8	29.2	19.2	0.3
その他	0	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-

図8 賃金、収入面での満足度(男女別)

(単位：%)



賃金、収入面で「やや不満」「不満」とした回答者の理由は、全体でみると「仕事内容が正社員と同じなのに差がある」が45.7%で最も多く、次いで「業務量に賃金額が見合っていないから」が39.1%、「賞与、ボーナスがない」が32.5%となっている。

前回調査と比べると、「業務量に賃金額が見合っていないから」、「他社と比べて賃金額に差がある」、「同じ就業形態の同僚と賃金額に差があるから」、「賃金の算定方法がわからない」、「男女で処遇に差があるから」が増加し、「仕事内容が正社員と同じなのに差がある」、「責任が正社員と同じなのに差がある」、「勤続年数が正社員と同じなのに差がある」が減少している。

男女別でみると、男女とも同じ傾向にあり、「仕事内容が正社員と同じなのに差がある」が最も多く、男性が43.7%、女性が46.2%となっている。次いで「業務量に賃金額が見合っていないから」、「賞与、ボーナスがない」と続いている。

就業形態別でみると、契約社員、嘱託社員、臨時・日雇は、「仕事内容が正社員と同じなのに差がある」が最も多く、5割を上回っている。一方、派遣労働者は、「賞与、ボーナスがない」が71.4%と最も多い。また、パートタイマー・アルバイトは、「業務量に賃金額が見合っていないから」が41.1%と最も多いものの、次いで「仕事内容が正社員と同じなのに差がある」が38.0%、「賞与、ボーナスがない」が34.3%となっている。(表25)

なお、「その他」(注1)については表25下段に主なものを掲載した。

表25 「やや不満」「不満」とした理由(複数回答) (単位:人、%)

性別、就業形態	回答数 (やや不満、不満)	仕事内容が正社員と同じなのに差がある	業務量に賃金額が見合っていないから	賞与、ボーナスがない	責任が正社員と同じなのに差がある	他社と比べて賃金額に差がある	収入が安定しない	同じ就業形態の同僚と賃金額に差があるから	勤続年数が正社員と同じなのに差がある	賃金の算定方法が分からない	男女で処遇に差があるから	その他
男	119	43.7	39.5	30.3	29.4	19.3	15.1	4.2	5.0	5.9	0.0	2.5
女	413	46.2	39.0	33.2	27.8	22.5	15.7	10.9	8.0	5.6	3.4	6.8
計	532	45.7	39.1	32.5	28.2	21.8	15.6	9.4	7.3	5.6	2.6	5.8
未回答	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	367	53.7	37.6	-	30.5	13.6	-	6.0	7.6	5.4	1.6	10.4
契約社員	117	51.3	38.5	30.8	32.5	12.8	10.3	11.1	6.8	6.8	1.7	6.0
嘱託社員	53	71.7	39.6	17.0	43.4	24.5	5.7	3.8	9.4	1.9	1.9	1.9
派遣労働者	14	35.7	21.4	71.4	7.1	21.4	35.7	7.1	7.1	14.3	0.0	7.1
臨時・日雇	31	61.3	25.8	29.0	25.8	9.7	19.4	6.5	16.1	6.5	3.2	9.7
パートタイマー・アルバイト	297	38.0	41.1	34.3	25.6	25.9	17.5	10.4	6.1	5.1	2.7	6.1
その他	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
未回答	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(注1)「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
営業と他の課の賃金格差	契約社員	男
社員以上に働いているのに退職金や手当等がない	嘱託社員	女
賞与・ボーナスが少なすぎる	パートタイマー・アルバイト	女
長く勤務しても賃金が上がらない	パートタイマー・アルバイト	女

(2) 労働時間

全体でみると、「どちらでもない」が31.1%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が48.7%、「やや不満」と「不満」の合計が19.8%となっている。

前回調査と比べると、「どちらでもない」、「やや不満」が増加し、「満足」、「やや満足」、「不満」が減少している。

男女別でみると、男性は「どちらでもない」が29.5%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が52.6%、「やや不満」と「不満」の合計が16.8%となっている。女性は、「どちらでもない」が31.6%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が47.5%、「やや不満」と「不満」の合計が20.7%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「どちらでもない」が32.7%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が49.5%、「やや不満」と「不満」の合計が17.3%となっている。

嘱託社員は、「どちらでもない」が29.1%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が47.3%、「やや不満」と「不満」の合計が22.8%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「どちらでもない」が29.8%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が49.8%、「やや不満」と「不満」の合計が20.1%となっている。(表26、図9)

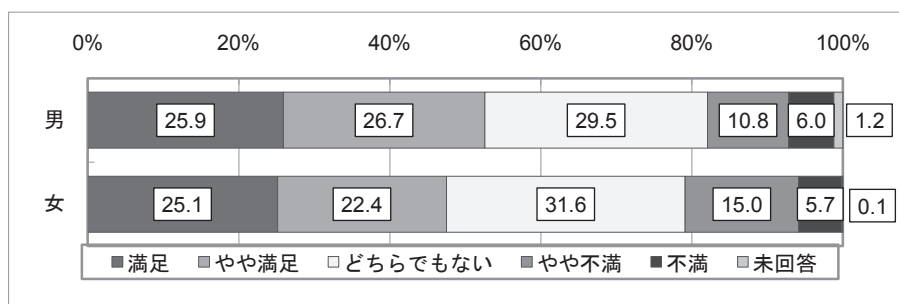
表26 労働時間の面での満足度

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	未回答
男	251	25.9	26.7	29.5	10.8	6.0	1.2
女	804	25.1	22.4	31.6	15.0	5.7	0.1
計	1,055	25.3	23.4	31.1	14.0	5.8	0.4
未回答	5	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	832	28.5	23.9	28.6	10.7	6.9	1.4
契約社員	202	28.7	20.8	32.7	9.9	7.4	0.5
嘱託社員	110	27.3	20.0	29.1	16.4	6.4	0.9
派遣労働者	24	20.8	25.0	45.8	0.0	8.3	0.0
臨時・日雇	62	33.9	17.7	29.0	16.1	3.2	0.0
パートタイマー・アルバイト	614	23.6	26.2	29.8	14.7	5.4	0.3
その他	0	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-

図9 労働時間の面での満足度(男女別)

(単位：%)



労働時間の面で「やや不満」「不満」とした回答者の理由は、全体でみると「賃金に差があっても正社員と同じ労働時間」と「業務量と労働時間のバランスがとれていない」が同じ割合で31.1%で最も多く、次いで「もっと労働時間を多くしてほしい」が28.7%、「仕事量が平均していない」が26.8%となっている。

前回調査と比べると、「業務量と労働時間のバランスがとれていない」、「同じ就業形態の同僚と差があるから」、「他社と比べて差があるから」、「男女で差があるから」が増加し、それ以外は減少している。

男女別でみると、男性は「賃金に差があっても正社員と同じ労働時間」が38.1%で最も多く、次いで「もっと労働時間を減らしてほしい」が35.7%、「業務量と労働時間のバランスがとれていない」が28.6%となっている。女性は、「業務量と労働時間のバランスがとれていない」が31.7%で最も多く、次いで「もっと労働時間を多くしてほしい」が31.1%、「賃金に差があっても正社員と同じ労働時間」が29.3%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「賃金に差があっても正社員と同じ労働時間」が40.0%で最も多く、次いで「もっと労働時間を減らしてほしい」が34.3%、「業務量と労働時間のバランスがとれていない」が31.4%となっている。

嘱託社員は、「賃金に差があっても正社員と同じ労働時間」が68.0%で最も多く、次いで「業務量と労働時間のバランスがとれていない」が36.0%、「もっと労働時間を減らしてほしい」が32.0%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「もっと労働時間を多くしてほしい」が40.7%で最も多く、次いで「仕事量が平均していない」が32.5%、「業務量と労働時間のバランスがとれていない」が30.9%となっている。(表27)

なお、「その他」(注1)については表27下段に主なものを掲載した。

表27 「やや不満」「不満」とした理由(複数回答) (単位:人、%)

性別、就業形態	(やや不満、不満)回答数	間とつ賃金が同じでも正社員と異なる	業務量とのバランスがとれていない	もっと労働時間を多くしてほしい	仕事量が平均していない	もっと労働時間を減らしてほしい	同じ就業形態の同僚と差がある	他社と比べて差がある	同じ就業形態の同僚と差がある	業務量と労働時間のバランスがとれていない	就業形態が異なる	男女で差がある	その他
男	42	38.1	28.6	19.0	26.2	35.7	4.8	2.4	7.1	0.0	0.0	0.0	14.3
女	167	29.3	31.7	31.1	26.9	12.6	11.4	9.0	5.4	6.0	1.2	10.8	
計	209	31.1	31.1	28.7	26.8	17.2	10.0	7.7	5.7	4.8	1.0	11.5	
未回答	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	146	34.9	27.4	28.8	-	19.9	8.9	4.1	7.5	-	0.0	11.6	
契約社員	35	40.0	31.4	11.4	11.4	34.3	11.4	5.7	11.4	5.7	0.0	20.0	
嘱託社員	25	68.0	36.0	8.0	12.0	32.0	4.0	4.0	0.0	12.0	4.0	16.0	
派遣労働者	2	0.0	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
臨時・日雇	12	33.3	25.0	8.3	16.7	16.7	16.7	8.3	25.0	0.0	8.3	0.0	
パートタイマー・アルバイト	123	21.1	30.9	40.7	32.5	8.1	11.4	9.8	4.1	4.1	0.0	8.9	
その他	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
未回答	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(注1)「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
サービス残業が多い	契約社員	男
労働時間が変則	嘱託社員	男
天候により出勤日数が毎月減ることが多々ある	パートタイマー・アルバイト	女
実際は忙しくて休めないのに、休憩時間設定が長い	パートタイマー・アルバイト	女

(3) 評価・その他待遇

全体でみると、「どちらでもない」が37.3%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が31.4%、「やや不満」と「不満」の合計が30.2%となっている。

前回調査と比べると、「どちらでもない」、「不満」が増加し、「満足」、「やや満足」、「やや不満」が減少している。

男女別でみると、男性は「どちらでもない」が41.8%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が37.8%、「やや不満」と「不満」の合計が19.2%となっている。女性は、「どちらでもない」が35.9%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が29.3%、「やや不満」と「不満」の合計が33.8%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「どちらでもない」が37.6%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が27.8%、「やや不満」と「不満」の合計が34.2%となっている。

嘱託社員は、「どちらでもない」が38.2%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が33.7%、「やや不満」と「不満」の合計が26.4%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「どちらでもない」が37.1%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が32.1%、「やや不満」と「不満」の合計が29.6%となっている。(表28、図10)

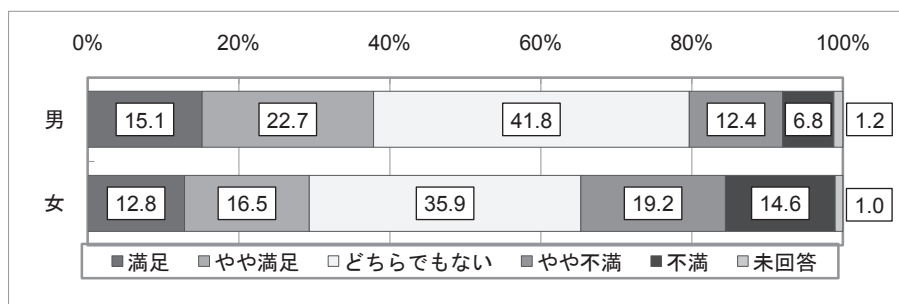
表28 評価・その他待遇の面での満足度

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	未回答
男	251	15.1	22.7	41.8	12.4	6.8	1.2
女	804	12.8	16.5	35.9	19.2	14.6	1.0
計	1,055	13.4	18.0	37.3	17.5	12.7	1.0
未回答	5	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	832	16.1	20.3	32.9	18.3	10.5	1.9
契約社員	202	13.9	13.9	37.6	19.8	14.4	0.5
嘱託社員	110	16.4	17.3	38.2	20.0	6.4	1.8
派遣労働者	24	12.5	12.5	45.8	20.8	4.2	4.2
臨時・日雇	62	12.9	17.7	35.5	17.7	14.5	1.6
パートタイマー・アルバイト	614	12.9	19.2	37.1	16.9	12.7	1.1
その他	0	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-

図10 評価・その他待遇の面での満足度(男女別)

(単位：%)



評価・その他待遇の面で「やや不満」「不満」とした回答者の理由は、全体で見ると「仕事内容が正社員と同じでも差がある」が37.9%で最も多く、次いで「業務量が多くても評価されない」が30.4%、「評価方法が不明である」が27.0%となっている。

前回調査と比べると、「仕事内容が正社員と同じでも差がある」、「業務量が多くても評価されない」、「他社と比べて評価に差があるから」が減少し、それ以外は増加している。

男女別で見ると、男女とも、「仕事内容が正社員と同じでも差がある」が最も多く、男性が31.3%、女性が39.1%となっている。次いで、男性は「業務量が多くても評価されない」と「評価方法が不明である」が同じ割合で27.1%となっている。また、女性は、「業務量が多くても評価されない」が31.0%、「評価方法が不明である」が26.9%となっている。

就業形態別で見ると、契約社員は「評価方法が不明である」が40.6%で最も多く、次いで「仕事内容が正社員と同じでも差がある」が29.0%、「業務量が多くても評価されない」が26.1%となっている。

嘱託社員は、「仕事内容が正社員と同じでも差がある」が65.5%で最も多く、次いで「勤務時間が正社員と同じでも差がある」が48.3%、「責任が正社員と同じでも差がある」が41.4%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「仕事内容が正社員と同じでも差がある」が36.8%で最も多く、次いで「業務量が多くても評価されない」が31.3%、「評価方法が不明である」が26.4%となっている。(表29)

なお、「その他」(注1)については表29下段に主なものを掲載した。

表29 「やや不満」「不満」とした理由(複数回答) (単位:人、%)

性別、就業形態	回答数 (やや不満、不満)	仕事内容が正社員と同じでも差がある	業務量が多くても評価されない	評価方法が不明である	責任が正社員と同じでも差がある	仕事の成果を認められない	勤務時間が正社員と同じでも差がある	仕事のスキルアップが評価されない	勤続年数が正社員と同じでも差がある	同じ就業形態の同僚と評価に差がある	他社と比べて評価に差があるから	男女で評価に差がある	その他
男	48	31.3	27.1	27.1	22.9	18.8	22.9	12.5	8.3	0.0	8.3	0.0	4.2
女	271	39.1	31.0	26.9	26.2	21.8	18.8	14.4	11.4	11.1	3.7	4.8	8.5
計	319	37.9	30.4	27.0	25.7	21.3	19.4	14.1	11.0	9.4	4.4	4.1	7.8
未回答	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	239	42.3	31.4	25.1	23.4	-	17.6	-	8.4	8.8	5.4	1.3	5.0
契約社員	69	29.0	26.1	40.6	24.6	20.3	20.3	14.5	7.2	8.7	4.3	1.4	7.2
嘱託社員	29	65.5	31.0	13.8	41.4	6.9	48.3	3.4	17.2	0.0	6.9	3.4	3.4
派遣労働者	6	16.7	33.3	0.0	16.7	33.3	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
臨時・日雇	20	55.0	20.0	15.0	20.0	20.0	35.0	20.0	20.0	10.0	0.0	0.0	20.0
パートタイマー・アルバイト	182	36.8	31.3	26.4	25.3	22.5	12.6	14.3	9.9	12.1	4.9	4.4	7.7
その他	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
未回答	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(注1)「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
ライセンスを取っても賃金UPにつながらない	契約社員	女
評価がない	契約社員	男
社員を管理・指導している	嘱託社員	男
休みがとりづらい	パートタイマー・アルバイト	女

(4) 福利厚生

全体でみると、「どちらでもない」が44.1%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が32.6%、「やや不満」と「不満」の合計が21.6%となっている。

前回調査と比べると、「満足」、「どちらでもない」、「不満」が増加し、「やや不満」が減少している。

男女別でみると、男性は「どちらでもない」が46.6%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が37.4%、「やや不満」と「不満」の合計が14.0%となっている。女性は「どちらでもない」が43.3%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が31.1%、「やや不満」と「不満」の合計が24.0%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「どちらでもない」が44.1%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が36.6%、「やや不満」と「不満」の合計が17.8%となっている。

嘱託社員は、「どちらでもない」が39.1%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が41.8%、「やや不満」と「不満」の合計が17.3%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「どちらでもない」が45.4%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が28.8%、「やや不満」と「不満」の合計が24.2%となっている。(表30、図11)

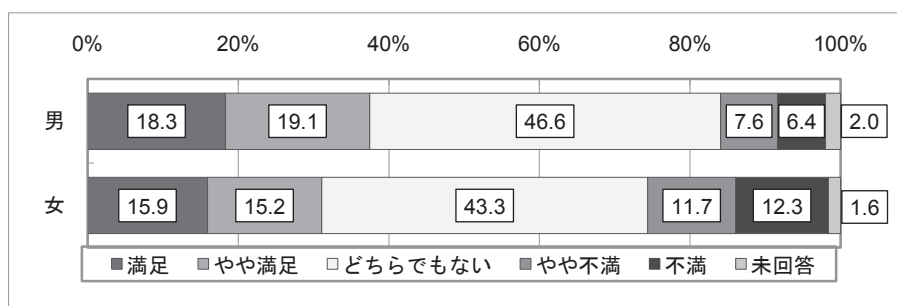
表30 福利厚生の面での満足度

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	未回答
男	251	18.3	19.1	46.6	7.6	6.4	2.0
女	804	15.9	15.2	43.3	11.7	12.3	1.6
計	1,055	16.5	16.1	44.1	10.7	10.9	1.7
未回答	5	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	832	14.4	16.1	43.0	11.9	10.1	4.4
契約社員	202	19.3	17.3	44.1	6.9	10.9	1.5
嘱託社員	110	20.0	21.8	39.1	10.9	6.4	1.8
派遣労働者	24	8.3	12.5	54.2	4.2	12.5	8.3
臨時・日雇	62	19.4	27.4	35.5	9.7	6.5	1.6
パートタイマー・アルバイト	614	15.3	13.5	45.4	12.1	12.1	1.6
その他	0	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-

図11 福利厚生の面での満足度(男女別)

(単位：%)



(5) 仕事の「やりがい」

全体でみると、「どちらでもない」が34.4%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が51.3%、「やや不満」と「不満」の合計が13.8%となっている。

前回調査と比べると、「どちらでもない」、「やや不満」、「不満」が増加し、「満足」、「やや満足」が減少している。

男女別でみると、男性は「どちらでもない」が39.4%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が48.2%、「やや不満」と「不満」の合計が11.2%となっている。女性は、「どちらでもない」が32.8%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が52.2%、「やや不満」と「不満」の合計が14.6%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「やや満足」が31.7%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が51.0%、「やや不満」と「不満」の合計が16.8%となっている。

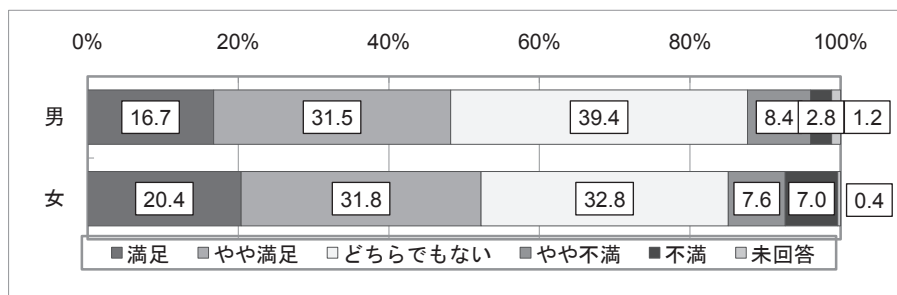
嘱託社員は、「やや満足」が38.2%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が54.6%、「やや不満」と「不満」の合計が10.0%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「どちらでもない」が35.7%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が49.8%、「やや不満」と「不満」の合計が14.1%となっている。(表31、図12)

表31 仕事の「やりがい」としての満足度 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	未回答
男	251	16.7	31.5	39.4	8.4	2.8	1.2
女	804	20.4	31.8	32.8	7.6	7.0	0.4
計	1,055	19.5	31.8	34.4	7.8	6.0	0.6
未回答	5	-	-	-	-	-	-
計(前回調査)	832	20.1	33.9	32.1	7.2	5.3	1.4
契約社員	202	19.3	31.7	30.7	8.4	8.4	1.5
嘱託社員	110	16.4	38.2	33.6	7.3	2.7	1.8
派遣労働者	24	4.2	37.5	45.8	4.2	8.3	0.0
臨時・日雇	62	30.6	30.6	33.9	3.2	1.6	0.0
パートタイマー・アルバイト	614	19.5	30.3	35.7	8.1	6.0	0.3
その他	0	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-

図12 仕事の「やりがい」としての満足度(男女別) (単位：%)



(6) 仕事の総合評価

全体でみると、「どちらでもない」が35.5%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が34.6%、「やや不満」と「不満」の合計が21.3%となっている。

男女別でみると、男性は「どちらでもない」が37.5%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が40.3%、「やや不満」と「不満」の合計が16.4%となっている。女性は、「どちらでもない」が35.0%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が32.8%、「やや不満」と「不満」の合計が22.7%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「どちらでもない」が32.2%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が34.7%、「やや不満」と「不満」の合計が24.7%となっている。

嘱託社員は、「どちらでもない」が33.6%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が37.3%、「やや不満」と「不満」の合計が19.1%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「どちらでもない」が38.8%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が33.3%、「やや不満」と「不満」の合計が19.2%となっている。(表32、図13)

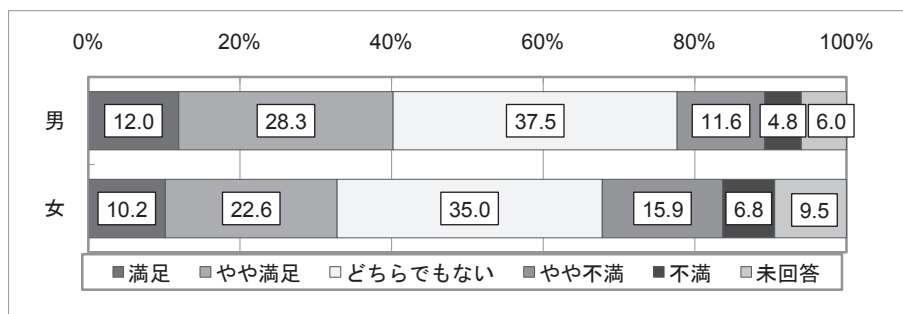
表32 仕事の総合評価

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	未回答
男	251	12.0	28.3	37.5	11.6	4.8	6.0
女	804	10.2	22.6	35.0	15.9	6.8	9.5
計	1,055	10.6	24.0	35.5	14.9	6.4	8.6
未回答	5	-	-	-	-	-	-
契約社員	202	10.9	23.8	32.2	15.8	8.9	8.4
嘱託社員	110	10.9	26.4	33.6	15.5	3.6	10.0
派遣労働者	24	0.0	29.2	33.3	29.2	8.3	0.0
臨時・日雇	62	14.5	27.4	27.4	17.7	3.2	9.7
パートタイマー・アルバイト	614	10.7	22.6	38.8	13.5	5.7	8.6
その他	0	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-

図13 仕事の総合評価(男女別)

(単位：%)



5 現在の生活について

(1) 家族との関係

全体でみると、「満足」が41.7%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が67.5%、「やや不満」と「不満」の合計が9.4%となっている。

男女別でみると、男性は「満足」が44.2%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が66.1%、「やや不満」と「不満」の合計が4.0%となっている。女性は、「満足」が40.9%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が67.9%、「やや不満」と「不満」の合計が11.1%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「満足」が40.1%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が62.9%、「やや不満」と「不満」の合計が8.4%となっている。

嘱託社員は、「満足」が44.5%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が70.9%、「やや不満」と「不満」の合計が6.4%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「満足」が41.9%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が68.4%、「やや不満」と「不満」の合計が10.3%となっている。(表33、図14)

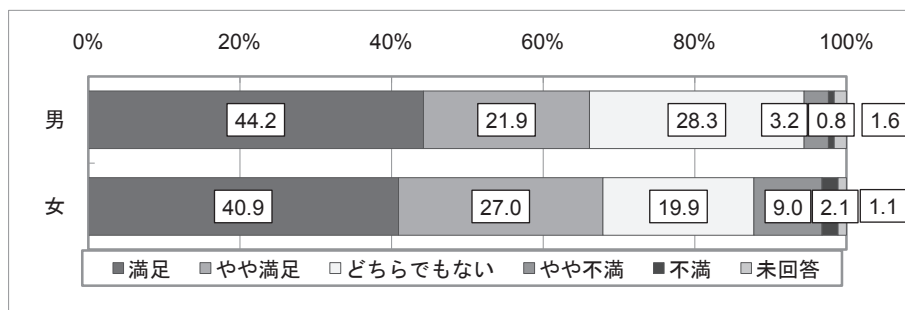
表33 家族との関係面での満足度

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	未回答
男	251	44.2	21.9	28.3	3.2	0.8	1.6
女	804	40.9	27.0	19.9	9.0	2.1	1.1
計	1,055	41.7	25.8	21.9	7.6	1.8	1.2
未回答	5	-	-	-	-	-	-
契約社員	202	40.1	22.8	28.7	6.9	1.5	0.0
嘱託社員	110	44.5	26.4	20.9	6.4	0.0	1.8
派遣労働者	24	33.3	25.0	25.0	12.5	4.2	0.0
臨時・日雇	62	51.6	24.2	14.5	8.1	0.0	1.6
パートタイマー・アルバイト	614	41.9	26.5	19.7	8.0	2.3	1.6
その他	0	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-

図14 家族との関係面での満足度（男女別）

(単位：%)



(2) 子育て

全体でみると、「やや満足」が38.7%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が68.4%、「やや不満」と「不満」の合計が9.2%となっている。

男女別でみると、男性は「どちらでもない」が36.4%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が56.8%、「やや不満」と「不満」の合計が6.8%となっている。女性は、「やや満足」が39.8%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が69.8%、「やや不満」と「不満」の合計が9.5%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「やや満足」が38.7%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が62.9%、「やや不満」と「不満」の合計が11.3%となっている。

嘱託社員は、「やや満足」が34.8%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が65.2%、「やや不満」と「不満」の合計が13.0%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「やや満足」が39.9%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が70.5%、「やや不満」と「不満」の合計が7.7%となっている。(表34、図15)

表34 子育ての面での満足度

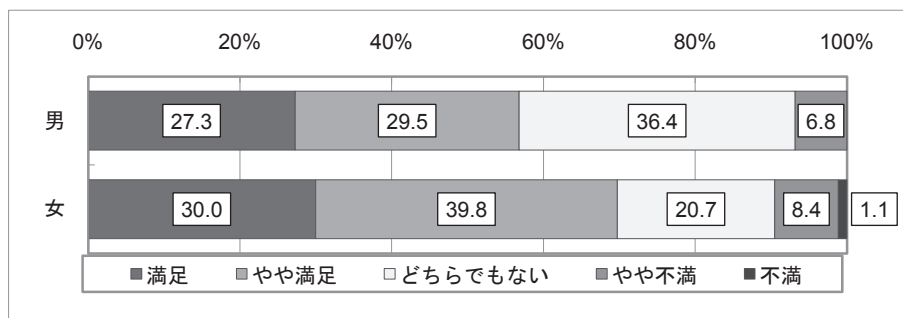
(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	未回答
男	44	27.3	29.5	36.4	6.8	0.0	0.0
女	357	30.0	39.8	20.7	8.4	1.1	0.0
計	401	29.7	38.7	22.4	8.2	1.0	0.0
未回答	2	-	-	-	-	-	-
契約社員	62	24.2	38.7	25.8	9.7	1.6	0.0
嘱託社員	23	30.4	34.8	21.7	13.0	0.0	0.0
派遣労働者	8	37.5	12.5	25.0	25.0	0.0	0.0
臨時・日雇	22	36.4	45.5	13.6	4.5	0.0	0.0
パートタイマー・アルバイト	271	30.6	39.9	21.8	7.0	0.7	0.0
その他	0	-	-	-	-	-	-
未回答	17	-	-	-	-	-	-

※現在子育て中の方が回答対象。

図15 子育ての面での満足度（男女別）

(単位：%)



(3) 心身の健康

全体でみると、「どちらでもない」が30.4%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が47.2%、「やや不満」と「不満」の合計が21.4%となっている。

男女別でみると、男性は「どちらでもない」が31.1%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が50.6%、「やや不満」と「不満」の合計が17.1%となっている。女性は、「どちらでもない」が30.2%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が46.2%、「やや不満」と「不満」の合計が22.7%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「どちらでもない」が32.7%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が43.0%、「やや不満」と「不満」の合計が23.8%となっている。

嘱託社員は、「やや満足」が31.8%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が45.4%、「やや不満」と「不満」の合計が21.9%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「やや満足」が29.5%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が49.2%、「やや不満」と「不満」の合計が21.0%となっている。(表35、図16)

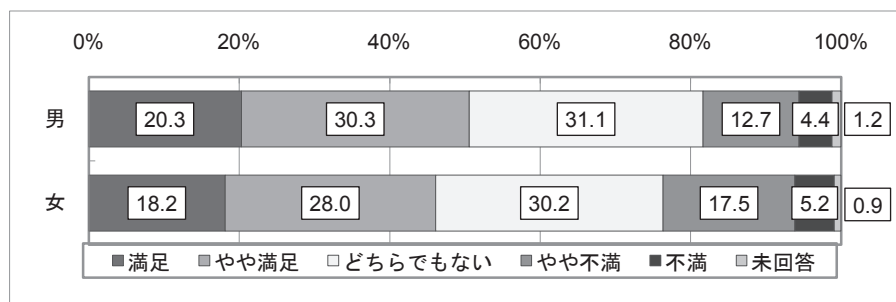
表35 心身の健康面での満足度

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	未回答
男	251	20.3	30.3	31.1	12.7	4.4	1.2
女	804	18.2	28.0	30.2	17.5	5.2	0.9
計	1,055	18.7	28.5	30.4	16.4	5.0	0.9
未回答	5	-	-	-	-	-	-
契約社員	202	16.3	26.7	32.7	18.8	5.0	0.5
嘱託社員	110	13.6	31.8	30.0	16.4	5.5	2.7
派遣労働者	24	29.2	25.0	37.5	4.2	4.2	0.0
臨時・日雇	62	21.0	22.6	32.3	14.5	8.1	1.6
パートタイマー・アルバイト	614	19.7	29.5	28.8	16.1	4.9	1.0
その他	0	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-

図16 心身の健康面での満足度（男女別）

(単位：%)



(4) 自分の時間の使い方

全体でみると、「どちらでもない」が30.4%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が48.7%、「やや不満」と「不満」の合計が20.0%となっている。

男女別でみると、男性は「やや満足」が34.3%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が55.0%、「やや不満」と「不満」の合計が10.4%となっている。女性は、「どちらでもない」が29.4%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が46.6%、「やや不満」と「不満」の合計が23.0%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「やや満足」が31.7%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が49.5%、「やや不満」と「不満」の合計が20.8%となっている。

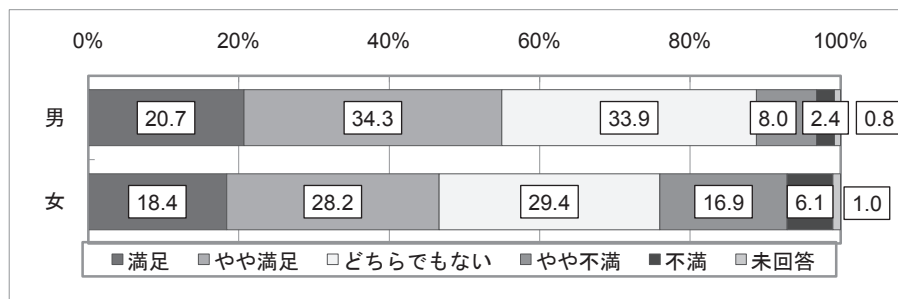
嘱託社員は、「やや満足」が35.5%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が50.0%、「やや不満」と「不満」の合計が16.3%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「どちらでもない」が30.1%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が48.2%、「やや不満」と「不満」の合計が20.5%となっている。(表36、図17)

表36 自分の時間の使い方の面での満足度 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	未回答
男	251	20.7	34.3	33.9	8.0	2.4	0.8
女	804	18.4	28.2	29.4	16.9	6.1	1.0
計	1,055	19.0	29.7	30.4	14.8	5.2	0.9
未回答	5	-	-	-	-	-	-
契約社員	202	17.8	31.7	29.2	17.8	3.0	0.5
嘱託社員	110	14.5	35.5	31.8	14.5	1.8	1.8
派遣労働者	24	20.8	33.3	20.8	8.3	16.7	0.0
臨時・日雇	62	22.6	27.4	33.9	12.9	3.2	0.0
パートタイマー・アルバイト	614	20.5	27.7	30.1	14.5	6.0	1.1
その他	0	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-

図17 自分の時間の使い方の面での満足度 (男女別) (単位：%)



(5) 趣味、生きがい

全体でみると、「どちらでもない」が35.1%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が47.2%、「やや不満」と「不満」の合計が16.4%となっている。

男女別でみると、男性は「どちらでもない」が33.9%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が54.6%、「やや不満」と「不満」の合計が10.0%となっている。女性は、「どちらでもない」が35.4%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が44.9%、「やや不満」と「不満」の合計が18.4%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「どちらでもない」が35.1%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が48.5%、「やや不満」と「不満」の合計が15.4%となっている。

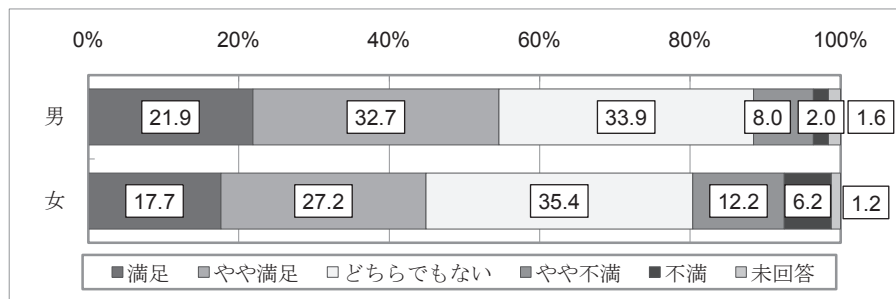
嘱託社員は、「やや満足」が35.5%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が51.9%、「やや不満」と「不満」の合計が14.5%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「どちらでもない」が34.7%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が46.6%、「やや不満」と「不満」の合計が16.9%となっている。(表37、図18)

表37 趣味、生きがいの面での満足度 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	未回答
男	251	21.9	32.7	33.9	8.0	2.0	1.6
女	804	17.7	27.2	35.4	12.2	6.2	1.2
計	1,055	18.7	28.5	35.1	11.2	5.2	1.3
未回答	5	-	-	-	-	-	-
契約社員	202	21.8	26.7	35.1	11.9	3.5	1.0
嘱託社員	110	16.4	35.5	31.8	11.8	2.7	1.8
派遣労働者	24	25.0	20.8	33.3	4.2	16.7	0.0
臨時・日雇	62	21.0	29.0	38.7	6.5	4.8	0.0
パートタイマー・アルバイト	614	18.7	27.9	34.7	11.2	5.7	1.8
その他	0	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-

図18 趣味、生きがいの面での満足度 (男女別) (単位：%)



(6) 生活全般での総合評価

全体でみると、「やや満足」が32.0%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が47.8%、「やや不満」と「不満」の合計が10.7%となっている。

男女別でみると、男性は「やや満足」が35.1%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が52.2%、「やや不満」と「不満」の合計が6.8%となっている。女性は、「やや満足」が31.1%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が46.5%、「やや不満」と「不満」の合計が11.9%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「どちらでもない」が34.2%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が47.5%、「やや不満」と「不満」の合計が13.4%となっている。

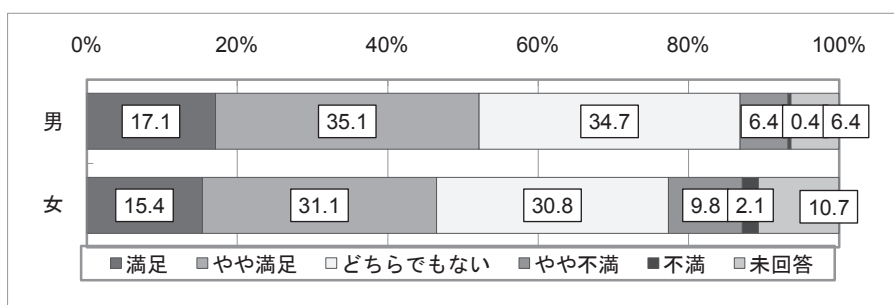
嘱託社員は、「やや満足」が40.9%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が53.6%、「やや不満」と「不満」の合計が11.8%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「やや満足」が31.8%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が48.2%、「やや不満」と「不満」の合計が9.6%となっている。(表38、図19)

表38 生活全般での総合評価 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	未回答
男	251	17.1	35.1	34.7	6.4	0.4	6.4
女	804	15.4	31.1	30.8	9.8	2.1	10.7
計	1,055	15.8	32.0	31.8	9.0	1.7	9.7
未回答	5	-	-	-	-	-	-
契約社員	202	17.3	30.2	34.2	11.4	2.0	5.0
嘱託社員	110	12.7	40.9	29.1	11.8	0.0	5.5
派遣労働者	24	16.7	20.8	33.3	8.3	4.2	16.7
臨時・日雇	62	19.4	25.8	32.3	8.1	1.6	12.9
パートタイマー・アルバイト	614	16.4	31.8	30.6	8.0	1.6	11.6
その他	0	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-

図19 生活全般での総合評価（男女別） (単位：%)



6 現状の働き方について

(1) 良い面、メリット（複数回答）

全体でみると、「休みを自分の都合で取ることができる」が48.0%で最も多く、次いで「家計の補助・学費等が得られる」が37.3%、「自分の都合の良い時間に仕事ができる」が22.6%となっている。

男女別でみると、男性は「定年退職後に一定の収入が得られる」が35.5%で最も多く、次いで「休みを自分の都合で取ることができる」が33.9%、「自分の趣味の時間を確保できる」が21.9%となっている。女性は、「休みを自分の都合で取ることができる」が52.4%で最も多く、次いで「家計の補助・学費等が得られる」が43.9%、「自分の都合の良い時間に仕事ができる」が25.9%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「休みを自分の都合で取ることができる」が39.6%で最も多く、次いで「家計の補助・学費等が得られる」が28.7%、「自分の趣味の時間を確保できる」と「専門的な技能・資格を活かせる」が同じ割合で21.3%となっている。

嘱託社員は、「定年退職後に一定の収入が得られる」が50.9%で最も多く、次いで「休みを自分の都合で取ることができる」が39.1%、「家計の補助・学費等が得られる」が28.2%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「休みを自分の都合で取ることができる」が54.4%で最も多く、次いで「家計の補助・学費等が得られる」が41.7%、「自分の都合の良い時間に仕事ができる」が31.8%となっている。（表39）

なお、「その他」（注1）については表39下段に主なものを掲載した。

表39 現状の働き方の良い面、メリット（複数回答）（単位：人、%）

性別、就業形態	回答数	休みを自分の都合で取ることができる	家計の補助・学費等が得られる	自分の都合の良い時間に仕事ができる	自分の趣味の時間を確保できる	自分のやりたい仕事ができる	定年退職後に一定の収入が得られる	社内の人間関係にわずらわれない	自分の生活を中心にでき、仕事に振り回されない	専門的な技能・資格を活かせる	自分がやりたい分野の能力向上ができる	就業調整（年収や労働時間の調整）ができる	その他	特になし	未回答
男	251	33.9	15.9	12.0	21.9	20.7	35.5	18.3	14.3	15.9	7.2	2.0	0.8	12.7	2.4
女	804	52.4	43.9	25.9	18.0	16.7	9.2	13.8	12.7	10.6	6.6	7.5	1.6	6.0	1.4
計	1,055	48.0	37.3	22.6	19.0	17.6	15.5	14.9	13.1	11.8	6.7	6.2	1.4	7.6	1.6
未回答	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
契約社員	202	39.6	28.7	11.4	21.3	15.3	14.4	19.3	10.4	21.3	8.4	2.0	2.0	11.4	0.5
嘱託社員	110	39.1	28.2	7.3	12.7	22.7	50.9	14.5	6.4	15.5	8.2	0.9	1.8	4.5	3.6
派遣労働者	24	29.2	20.8	8.3	16.7	20.8	4.2	16.7	12.5	0.0	8.3	8.3	8.3	16.7	0.0
臨時・日雇	62	45.2	40.3	9.7	16.1	27.4	27.4	14.5	14.5	12.9	16.1	4.8	0.0	4.8	1.6
パートタイマー・アルバイト	614	54.4	41.7	31.8	20.5	16.0	8.8	13.2	15.6	8.0	4.7	8.8	1.1	7.0	1.5
その他	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

（注1）「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
実務経験につながると信じている	契約社員	女
規則正しい生活ができる	嘱託社員	男
通勤時間が短い	パートタイマー・アルバイト	女
子どもの都合に合わせられる	パートタイマー・アルバイト	女

(2) 悪い面、デメリット（複数回答）

全体でみると、「収入が低い」が 38.4%で最も多く、次いで「このまま同じ処遇で働き続けられるか分からない」が 31.6%、「将来への不安がある」が 30.7%となっている。

男女別でみると、男女とも「収入が低い」が最も多く、男性が 39.8%、女性が 37.9%となっている。次いで、男性は、「将来への不安がある」が 33.9%、「このまま同じ処遇で働き続けられるか分からない」が 31.1%となっている。また、女性は、「このまま同じ処遇で働き続けられるか分からない」が 31.7%、「将来への不安がある」が 29.7%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「このまま同じ処遇で働き続けられるか分からない」が 39.6%で最も多く、次いで「収入が低い」が 37.1%、「将来への不安がある」が 34.7%となっている。

嘱託社員は、「収入が低い」が 37.3%で最も多く、次いで「このまま同じ処遇で働き続けられるか分からない」が 35.5%、「同じ仕事でも、正社員との処遇の差がある」が 31.8%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「収入が低い」が 37.9%で最も多く、次いで「将来への不安がある」が 30.5%、「このまま同じ処遇で働き続けられるか分からない」が 28.3%となっている。（表 40）

なお、「その他」（注 1）については表 40 下段に主なものを掲載した。

表 40 現状の働き方の悪い面、デメリット（複数回答）（単位：人、%）

性別、就業形態	回答数	収入が低い	このまま同じ処遇で働き続けられるか分からない	将来への不安がある	同じ仕事でも、正社員との処遇の差がある	仕事を頑張っても評価されない	収入が不安定	体力的に問題があるが働かざるを得ない	もっと働く時間を多くしたいが、希望通りにならない	自分自身の能力アップができない	安心して長期間働くことができない	能力が充分発揮できない	その他	特になし	未回答
男	251	39.8	31.1	33.9	15.5	12.7	12.0	10.0	5.2	3.2	5.2	3.2	1.6	18.3	4.8
女	804	37.9	31.7	29.7	20.9	18.2	14.1	11.9	11.3	7.7	7.0	2.7	3.6	13.2	2.7
計	1,055	38.4	31.6	30.7	19.6	16.9	13.6	11.5	9.9	6.6	6.5	2.8	3.1	14.4	3.2
未回答	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
契約社員	202	37.1	39.6	34.7	28.2	20.3	8.9	12.9	3.5	5.0	9.9	3.5	4.0	9.9	3.0
嘱託社員	110	37.3	35.5	23.6	31.8	13.6	5.5	15.5	1.8	6.4	1.8	4.5	2.7	14.5	2.7
派遣労働者	24	41.7	33.3	50.0	12.5	8.3	45.8	4.2	8.3	16.7	12.5	0.0	4.2	4.2	0.0
臨時・日雇	62	45.2	29.0	29.0	27.4	22.6	11.3	11.3	6.5	1.6	3.2	0.0	1.6	14.5	4.8
パートタイマー・アルバイト	614	37.9	28.3	30.5	14.2	15.5	16.0	10.4	14.0	7.7	6.7	2.9	2.9	16.1	3.1
その他	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(注 1) 「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
労働時間が長い	契約社員	男
産休制度がない	嘱託社員	女
休みを自分の都合で取ることができない	パートタイマー・アルバイト	女
社内での人間関係でストレスを感じる	パートタイマー・アルバイト	女

7 各種制度の適用状況

(1) 退職金制度

全体でみると、「制度の適用がない」が52.7%で最も多く、次いで「制度の適用がある」が19.0%、「制度があるかどうか分からない」が16.3%となっている。

男女別でみると、男女とも「制度の適用がない」が最も多く、男性が45.0%、女性が55.1%となっている。次いで、男性は、「制度の適用がある」が27.5%、「制度があるかどうか分からない」が14.3%となっている。また、女性は、「制度があるかどうか分からない」が16.9%、「制度の適用がある」が16.3%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「制度の適用がない」が56.4%で最も多く、次いで「制度の適用がある」が19.3%、「制度があるかどうか分からない」が11.9%となっている。

嘱託社員は、「制度の適用がある」が49.1%で最も多く、次いで「制度の適用がない」が37.3%、「制度があるかどうか分からない」が6.4%となっている。

派遣労働者は、「制度の適用がない」が66.7%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が25.0%となっている。

臨時・日雇は、「制度の適用がない」が43.5%で最も多く、次いで「制度の適用がある」が27.4%、「制度があるかどうか分からない」が17.7%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「制度の適用がない」が55.0%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が18.9%、「制度の適用がある」が12.7%となっている。(表41)

表41 退職金制度の適用状況 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	制度の適用がある	制度の適用がない	制度があるかどうか分からない	未回答
男	251	27.5	45.0	14.3	13.1
女	804	16.3	55.1	16.9	11.7
計	1,055	19.0	52.7	16.3	12.0
未回答	5	-	-	-	-
契約社員	202	19.3	56.4	11.9	12.4
嘱託社員	110	49.1	37.3	6.4	7.3
派遣労働者	24	4.2	66.7	25.0	4.2
臨時・日雇	62	27.4	43.5	17.7	11.3
パートタイマー・アルバイト	614	12.7	55.0	18.9	13.4
その他	0	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-

(2) 昇給

全体でみると、「制度の適用がある」が36.4%で最も多く、次いで「制度の適用がない」が34.8%、「制度があるかどうか分からない」が15.3%となっている。

男女別でみると、男女とも、「制度の適用がある」が最も多く、男性が33.5%、女性が37.3%となっている。次いで、男性は、「制度の適用がない」が33.1%、「制度があるかどうか分からない」が16.7%となっている。また、女性は、「制度の適用がない」が35.3%、「制度があるかどうか分からない」が14.8%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「制度の適用がある」が41.1%で最も多く、次いで「制度の適用がない」が36.6%、「制度があるかどうか分からない」が11.9%となっている。

嘱託社員は、「制度の適用がある」が42.7%で最も多く、次いで「制度の適用がない」が33.6%、「制度があるかどうか分からない」が7.3%となっている。

派遣労働者は、「制度の適用がない」が50.0%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が29.2%、「制度の適用がある」が20.8%となっている。

臨時・日雇は、「制度の適用がある」が53.2%と最も多く、次いで「制度の適用がない」が22.6%、「制度があるかどうか分からない」が8.1%となっている。

パートタイマー・アルバイトは「制度の適用がない」が34.5%で最も多く、次いで「制度の適用がある」が32.6%、「制度があるかどうか分からない」が18.1%となっている。(表42)

表 42 昇給制度の適用状況 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	制度の適用がある	制度の適用がない	制度があるかどうか分からない	未回答
男	251	33.5	33.1	16.7	16.7
女	804	37.3	35.3	14.8	12.6
計	1,055	36.4	34.8	15.3	13.6
未回答	5	-	-	-	-
契約社員	202	41.1	36.6	11.9	10.4
嘱託社員	110	42.7	33.6	7.3	16.4
派遣労働者	24	20.8	50.0	29.2	0.0
臨時・日雇	62	53.2	22.6	8.1	16.1
パートタイマー・アルバイト	614	32.6	34.5	18.1	14.8
その他	0	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-

(3) 賞与

全体でみると、「制度の適用がある」が48.4%で最も多く、次いで「制度の適用がない」が31.3%、「制度があるかどうか分からない」が8.5%となっている。

男女別でみると、男女とも「制度の適用がある」が最も多く、男性が47.4%、女性が48.8%となっている。次いで、男性は、「制度の適用がない」が25.5%、「制度があるかどうか分からない」が13.1%となっている。また、女性は、「制度の適用がない」が33.1%、「制度があるかどうか分からない」が7.1%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「制度の適用がある」が58.4%で最も多く、次いで「制度の適用がない」が26.2%、「制度があるかどうか分からない」が5.9%となっている。

嘱託社員は、「制度の適用がある」が75.5%で最も多く、次いで「制度の適用がない」が10.9%、「制度があるかどうか分からない」が3.6%となっている。

派遣労働者は、「制度の適用がない」が79.2%と最も多く、次いで「制度の適用がある」、「制度があるかどうか分からない」が同じ割合で、8.3%となっている。

臨時・日雇は、「制度の適用がある」が67.7%と最も多く、次いで「制度の適用がない」が11.3%、「制度があるかどうか分からない」が4.8%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「制度の適用がある」が39.7%で最も多く、次いで「制度の適用がない」が37.1%、「制度があるかどうか分からない」が10.4%となっている。(表43)

表43 賞与制度の適用状況 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	制度の適用がある	制度の適用がない	制度があるかどうか分からない	未回答
男	251	47.4	25.5	13.1	13.9
女	804	48.8	33.1	7.1	11.1
計	1,055	48.4	31.3	8.5	11.8
未回答	5	-	-	-	-
契約社員	202	58.4	26.2	5.9	9.4
嘱託社員	110	75.5	10.9	3.6	10.0
派遣労働者	24	8.3	79.2	8.3	4.2
臨時・日雇	62	67.7	11.3	4.8	16.1
パートタイマー・アルバイト	614	39.7	37.1	10.4	12.7
その他	0	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-

(4) 昇進・昇格

全体では、「制度の適用がない」が49.1%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が19.1%、「制度の適用がある」が16.0%となっている。

男女別でみると、男女とも「制度の適用がない」が最も多く、男性が44.6%、女性が50.5%となっている。次いで、男性は、「制度があるかどうか分からない」が17.9%、「制度の適用がある」が16.7%となっている。また、女性は、「制度があるかどうか分からない」が19.5%、「制度の適用がある」が15.8%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「制度の適用がない」が51.5%で最も多く、次いで「制度の適用がある」が18.3%、「制度があるかどうか分からない」が15.8%となっている。

嘱託社員は、「制度の適用がない」が48.2%で最も多く、次いで「制度の適用がある」が26.4%、「制度があるかどうか分からない」が7.3%となっている。

派遣労働者は、「制度の適用がない」が58.3%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が25.0%、「制度の適用がある」が12.5%となっている。

臨時・日雇は、「制度の適用がない」が35.5%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が29.0%、「制度の適用がある」が12.9%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「制度の適用がない」が48.9%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が20.8%、「制度の適用がある」が14.5%となっている。(表44)

表44 昇進・昇格制度の適用状況 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	制度の適用がある	制度の適用がない	制度があるかどうか分からない	未回答
男	251	16.7	44.6	17.9	20.7
女	804	15.8	50.5	19.5	14.2
計	1,055	16.0	49.1	19.1	15.7
未回答	5	-	-	-	-
契約社員	202	18.3	51.5	15.8	14.4
嘱託社員	110	26.4	48.2	7.3	18.2
派遣労働者	24	12.5	58.3	25.0	4.2
臨時・日雇	62	12.9	35.5	29.0	22.6
パートタイマー・アルバイト	614	14.5	48.9	20.8	15.8
その他	0	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-

(5) 福利厚生施設等の利用

全体でみると、「制度があるかどうか分からない」が27.8%で最も多く、次いで「制度の適用がない」が26.9%、「制度の適用がある」が24.8%となっている。

男女別でみると、男性は「制度の適用がある」が29.9%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が24.3%、「制度の適用がない」が19.5%となっている。女性は、「制度の適用がない」が29.2%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が28.9%、「制度の適用がある」が23.3%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「制度の適用がある」が30.7%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が28.7%、「制度の適用がない」が24.3%となっている。

嘱託社員は、「制度の適用がある」が40.0%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が22.7%、「制度の適用がない」が10.0%となっている。

派遣労働者は、「制度の適用がない」が50.0%と最も多く、次いで「制度の適用がある」が29.2%、「制度があるかどうか分からない」が16.7%となっている。

臨時・日雇は、「制度の適用がある」が35.5%と最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が29.0%、「制度の適用がない」が12.9%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「制度の適用がない」が31.4%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が28.5%、「制度の適用がある」が19.1%となっている（表45）

表45 福利厚生施設等の利用の適用 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	制度の適用がある	制度の適用がない	制度があるかどうか分からない	未回答
男	251	29.9	19.5	24.3	26.3
女	804	23.3	29.2	28.9	18.7
計	1,055	24.8	26.9	27.8	20.5
未回答	5	-	-	-	-
契約社員	202	30.7	24.3	28.7	16.3
嘱託社員	110	40.0	10.0	22.7	27.3
派遣労働者	24	29.2	50.0	16.7	4.2
臨時・日雇	62	35.5	12.9	29.0	22.6
パートタイマー・アルバイト	614	19.1	31.4	28.5	21.0
その他	0	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-

(6) 適用を希望する制度（複数回答）

各種制度の適用状況の問いで、「制度の適用がない」または、「制度があるかどうかわからない」と回答した方のうち、「制度の適用を希望する」と回答した方は、「賞与」が74.5%で最も多く、次いで「昇給」が69.3%、「退職金制度」が64.6%となっている。

男女別でみると、男性は「賞与」が63.9%で最も多く、次いで「昇給」が56.8%、「退職金制度」が50.3%となっている。女性は、「賞与」が77.7%で最も多く、次いで「昇給」が73.2%、「退職金制度」が68.2%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「賞与」が84.6%で最も多く、次いで「昇給」が70.4%、「退職金制度」が70.3%となっている。

嘱託社員は、「賞与」が81.3%で最も多く、次いで「退職金制度」が70.8%、「昇給」が64.4%となっている。

派遣労働者は、「賞与」が85.7%で最も多く、次いで「昇給」が84.2%、「退職金制度」が81.8%となっている。

臨時・日雇は、「賞与」が80.0%で最も多く、次いで「昇給」が78.9%、「退職金制度」が68.4%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「賞与」が70.9%で最も多く、次いで「昇給」が68.4%、「退職金制度」が61.2%となっている。（表46）

表46 適用を希望する制度（複数回答）

（単位：人、％）

性別、就業形態	退職金制度		昇給		賞与		昇進・昇格		福利厚生施設等の利用	
	対象数	希望する割合	対象数	希望する割合	対象数	希望する割合	対象数	希望する割合	対象数	希望する割合
男	149	50.3	125	56.8	97	63.9	157	23.6	110	31.8
女	579	68.2	403	73.2	323	77.7	563	28.2	467	30.4
計	728	64.6	528	69.3	420	74.5	720	27.2	577	30.7
未回答	2	-	1	-	2	-	1	-	1	-
契約社員	138	70.3	98	70.4	65	84.6	136	33.8	107	32.7
嘱託社員	48	70.8	45	64.4	16	81.3	61	23.0	36	44.4
派遣労働者	22	81.8	19	84.2	21	85.7	20	30.0	16	37.5
臨時・日雇	38	68.4	19	78.9	10	80.0	40	40.0	26	46.2
パートタイマー・アルバイト	454	61.2	323	68.4	292	70.9	428	24.1	368	28.0
その他	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
未回答	30	-	25	-	18	-	36	-	25	-

(7) 能力開発制度

①能力開発制度の有無

全体でみると、「ある」が51.2%、「ない」が28.5%となっている。

前回調査と比べると、能力開発制度の「ある」が増加し、「ない」、「わからない」が減少している。

男女別でみると、男女とも「ある」が多く、男性が54.2%、女性が50.2%となっている。一方、「ない」は、男性が26.3%、女性が29.2%となっている。

就業形態別でみると、いずれも「ある」が多く、特に、嘱託社員、臨時・日雇は6割を上回っている。一方、派遣労働者、パートタイマー・アルバイトは、「ない」という回答が他より多く、3割を上回っている。(表47)

表 47 能力開発制度の有無 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	ある	ない	わからない	未回答
男	251	54.2	26.3	16.3	3.2
女	804	50.2	29.2	16.0	4.5
計	1,055	51.2	28.5	16.1	4.2
未回答	5	-	-	-	-
前回調査(計)	832	41.8	32.2	21.0	4.9
契約社員	202	57.4	23.3	16.3	3.0
嘱託社員	110	65.5	23.6	9.1	1.8
派遣労働者	24	41.7	37.5	20.8	0.0
臨時・日雇	62	71.0	14.5	6.5	8.1
パートタイマー・アルバイト	614	45.6	32.1	17.8	4.6
その他	0	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-

②能力開発制度の利用希望

全体でみると、「思う」が38.8%、「利用したいと思わない」が24.3%、「わからない」が28.4%となっている。

前回調査と比べると、「利用したいと思わない」、「わからない」が増加し、「思う」が減少している。

男女別でみると、男女とも「思う」が最も多く、男性が34.3%、女性が40.2%となっている。次いで、男性は、「利用したいと思わない」が32.3%、「わからない」が25.1%となっている。また、女性は、「利用したいと思わない」が21.8%、「わからない」が29.5%となっている。

就業形態別でみると、契約社員、嘱託社員、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトは、「思う」が最も多い。特に、契約社員、嘱託社員、臨時・日雇は、4割を上回っている。一方、派遣労働者は、「利用したいと思わない」が45.8%と最も多く、次いで「わからない」が29.2%、「思う」が25.0%となっている。(表48)

表 48 能力開発制度の利用希望 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	思う	利用したいと思わない	わからない	未回答
男	251	34.3	32.3	25.1	8.4
女	804	40.2	21.8	29.5	8.6
計	1,055	38.8	24.3	28.4	8.5
未回答	5	-	-	-	-
前回調査(計)	348	59.5	20.4	19.8	0.3
契約社員	202	44.6	20.3	27.2	7.9
嘱託社員	110	43.6	30.9	16.4	9.1
派遣労働者	24	25.0	45.8	29.2	0.0
臨時・日雇	62	50.0	14.5	24.2	11.3
パートタイマー・アルバイト	614	36.0	24.9	30.8	8.3
その他	0	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-

(8) 正社員への転換制度（派遣労働者を除く）

①正社員への転換制度の有無

全体でみると、非正社員から正社員への「転換制度がある」と回答した方は 27.2%、「転換制度はない」が 21.6%となっている。

男女別でみると、男性は「転換制度がある」が 31.8%、「転換制度はない」が 23.6%となっている。女性は、「転換制度がある」が 25.8%、「転換制度はない」が 21.0%となっている。

就業形態別でみると、契約社員、臨時・日雇は「転換制度がある」が最も多く、3割を上回っている。一方、嘱託社員は、「転換制度はない」が 30.0%、「転換制度がある」が 29.1%となっている。また、パートタイマー・アルバイトは、「わからない」が 29.3%と最も多く、次いで「転換制度がある」が 23.8%、「転換制度はない」が 21.7%となっている。（表 49）

表 49 正社員への転換制度の有無 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	転換制度がある	転換制度はない	わからない	未回答
男	233	31.8	23.6	23.2	21.5
女	753	25.8	21.0	27.1	26.2
計	986	27.2	21.6	26.2	25.1
未回答	2	-	-	-	-
契約社員	202	30.7	19.8	25.2	24.3
嘱託社員	110	29.1	30.0	20.0	20.9
派遣労働者	0	-	-	-	-
臨時・日雇	62	45.2	12.9	8.1	33.9
パートタイマー・アルバイト	614	23.8	21.7	29.3	25.2
その他	0	-	-	-	-
未回答	0	-	-	-	-

②転換制度の利用条件の認知度

正社員への「転換制度がある」と回答した方のうち、正社員への転換制度の利用条件について「知っている」と回答したのは、全体の48.9%、「知らない」が48.9%となっている。

男女別でみると、男性は「知っている」が56.8%、「知らない」が39.2%となっている。女性は、「知っている」が45.9%、「知らない」が52.6%となっている。

就業形態別でみると、契約社員、嘱託社員、臨時・日雇は、「知っている」が「知らない」を上回り、約5割の回答となっている。一方、パートタイマー・アルバイトは、「知らない」が51.4%と、「知っている」の45.9%を上回っている。(表50)

表50 転換制度の利用条件の認知度 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	知っている	知らない	未回答
男	74	56.8	39.2	4.1
女	194	45.9	52.6	1.5
計	268	48.9	48.9	2.2
未回答	0	-	-	-
契約社員	62	51.6	46.8	1.6
嘱託社員	32	56.3	43.8	0.0
派遣労働者	0	-	-	-
臨時・日雇	28	50.0	46.4	3.6
パートタイマー・アルバイト	146	45.9	51.4	2.7
その他	0	-	-	-
未回答	0	-	-	-

③転換制度の利用希望

正社員への「転換制度はない」、「わからない」と回答した方のうち、正社員への転換制度があった場合利用を「希望する」と回答したのは全体の24.8%、「希望しない」が38.6%となっている。

男女別でみると、男性は「希望する」が26.6%、「希望しない」が44.0%となっている。女性は、「希望する」が24.3%、「希望しない」が37.0%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「希望する」が40.7%、「希望しない」が24.2%となっている。

嘱託社員、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトは、「希望しない」が「希望する」を上回っている。(表51)

表 51 転換制度の利用希望 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	希望する	希望しない	わからない	未回答
男	109	26.6	44.0	17.4	11.9
女	362	24.3	37.0	31.5	7.2
計	471	24.8	38.6	28.2	8.3
未回答	1	-	-	-	-
契約社員	91	40.7	24.2	26.4	8.8
嘱託社員	55	21.8	52.7	14.5	10.9
派遣労働者	0	-	-	-	-
臨時・日雇	13	15.4	38.5	30.8	15.4
パートタイマー・アルバイト	313	21.4	40.3	31.0	7.3
その他	0	-	-	-	-
未回答	0	-	-	-	-

(9) 短時間正社員制度

①短時間正社員制度の認知度

全体でみると、「名前も、働き方の内容も知っている」が 5.5%、「名前は聞いたことがあるが、具体的な内容は分からない」が 23.1%、「名前を聞いたこともない」が 69.3%となっている。

男女別でみると、男性は「名前も、働き方の内容も知っている」が 7.6%、「名前は聞いたことがあるが、具体的な内容は分からない」が 28.7%、「名前を聞いたこともない」が 61.4%となっている。女性は、「名前も、働き方の内容も知っている」が 4.9%、「名前は聞いたことがあるが、具体的な内容は分からない」が 21.4%、「名前を聞いたこともない」が 71.8%となっている。

就業形態別でみると、嘱託社員は、「名前も、働き方の内容も知っている」が 12.7%と他の就業形態よりも多い回答となっている。契約社員、派遣労働者、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトは、「名前を聞いたこともない」という回答が6割を上回っている。(表 52)

表 52 短時間正社員制度の認知度 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	名前も、働き方の内容も知っている	名前は聞いたことがあるが、具体的な内容は分からない	名前を聞いたこともない	未回答
男	251	7.6	28.7	61.4	2.4
女	804	4.9	21.4	71.8	2.0
計	1,055	5.5	23.1	69.3	2.1
未回答	5	-	-	-	-
契約社員	202	8.9	21.3	66.8	3.0
嘱託社員	110	12.7	27.3	57.3	2.7
派遣労働者	24	4.2	16.7	79.2	0.0
臨時・日雇	62	3.2	32.3	64.5	0.0
パートタイマー・アルバイト	614	3.4	22.3	72.5	1.8
その他	0	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-

②短時間正社員制度の利用希望

全体でみると、「制度を利用したい」が 33.2%、「制度を利用したいと思わない」が 27.3%となっている。

男女別でみると、男性は「制度を利用したい」が 18.3%、「制度を利用したいと思わない」が 41.0%となっている。女性は、「制度を利用したい」が 37.8%、「制度を利用したいと思わない」が 23.0%となっている。

就業形態別でみると、契約社員、嘱託社員、派遣労働者は、「制度を利用したいと思わない」という回答が、「制度を利用したい」という回答を上回っている。一方、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトは、「制度を利用したい」という回答が、「制度を利用したいと思わない」という回答を上回っている。(表 53)

表 53 短時間正社員制度の利用希望 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	制度を利用したい	制度を利用したいと思わない	わからない	未回答
男	251	18.3	41.0	36.3	4.4
女	804	37.8	23.0	35.9	3.2
計	1,055	33.2	27.3	36.0	3.5
未回答	5	-	-	-	-
契約社員	202	30.2	35.1	31.2	3.5
嘱託社員	110	27.3	37.3	31.8	3.6
派遣労働者	24	33.3	37.5	29.2	0.0
臨時・日雇	62	29.0	24.2	45.2	1.6
パートタイマー・アルバイト	614	35.7	22.5	38.1	3.7
その他	0	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-

参考

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

(10) 在宅勤務制度

①在宅勤務制度の認知度

全体でみると、「名前も、働き方の内容も知っている」が 26.7%、「名前は聞いたことがあるが、具体的な内容は分からない」が 55.4%、「名前を聞いたこともない」が 15.7%となっている。

男女別でみると、男性は「名前も、働き方の内容も知っている」が 29.1%、「名前は聞いたことがあるが、具体的な内容は分からない」が 54.6%、「名前を聞いたこともない」が 13.5%となっている。女性は、「名前も、働き方の内容も知っている」が 26.0%、「名前は聞いたことがあるが、具体的な内容は分からない」が 55.6%、「名前を聞いたこともない」が 16.4%となっている。

就業形態別でみると、契約社員、嘱託社員は「名前も、働き方の内容も知っている」という回答が 3割を上回っている。一方、派遣労働者は、「名前は聞いたことがあるが、具体的な内容は分からない」という回答が 70.8%と、他に比べ多くなっている。パートタイマー・アルバイトは、「名前も、働き方の内容も知っている」が 23.5%とやや少ないものの、「名前は聞いたことがあるが、具体的な内容は分からない」が 59.3%と他よりやや多くなっている。(表 54)

表 54 在宅勤務制度の認知度 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	名前も、働き方の内容も知っている	名前は聞いたことがあるが、具体的な内容は分からない	名前を聞いたこともない	未回答
男	251	29.1	54.6	13.5	2.8
女	804	26.0	55.6	16.4	2.0
計	1,055	26.7	55.4	15.7	2.2
未回答	5	-	-	-	-
契約社員	202	33.2	47.5	16.8	2.5
嘱託社員	110	37.3	47.3	13.6	1.8
派遣労働者	24	20.8	70.8	8.3	0.0
臨時・日雇	62	22.6	51.6	24.2	1.6
パートタイマー・アルバイト	614	23.5	59.3	15.3	2.0
その他	0	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-

参考

「雇用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」をいいます。

②在宅勤務制度の利用希望

全体では、「制度を利用したい」が14.3%、「制度を利用したいと思わない」が47.3%、「現在利用している」が0.1%となっている。

男女別でみると、男性は「制度を利用したい」が11.6%、「制度を利用したいと思わない」が48.6%、「現在利用している」が0.4%となっている。女性は、「制度を利用したい」が15.2%、「制度を利用したいと思わない」が46.9%となっている。

就業形態別でみると、派遣労働者、契約社員は「制度を利用したい」がやや多く、派遣労働者が20.8%、契約社員が16.8%となっている。一方、嘱託社員は、「制度を利用したい」が8.2%と、他よりもやや少なくなっている。(表55)

表55 在宅勤務制度の利用希望

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	制度を利用したい	制度を利用したいと思わない	わからない	現在利用している	未回答
男	251	11.6	48.6	35.1	0.4	4.4
女	804	15.2	46.9	33.8	0.0	4.1
計	1,055	14.3	47.3	34.1	0.1	4.2
未回答	5	-	-	-	-	-
契約社員	202	16.8	45.0	34.7	0.0	3.5
嘱託社員	110	8.2	48.2	36.4	0.9	6.4
派遣労働者	24	20.8	37.5	41.7	0.0	0.0
臨時・日雇	62	12.9	53.2	32.3	0.0	1.6
パートタイム・アルバイト	614	14.5	48.4	32.9	0.0	4.2
その他	0	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-

8 今後の働き方について

(1) 希望する働き方と就業形態

全体でみると、「現在の会社で同じ形態で続けたい」が34.2%で最も多く、次いで「わからない」が23.5%、「現在の会社で正社員になりたい」が14.2%となっている。

前回調査と比べると、「別の会社で同じ形態で仕事を続けたい」、「現在の会社で正社員になりたい」、「別の会社で正社員になりたい」、「わからない」、「仕事はやめたい」が増加し、「現在の会社で同じ形態で仕事を続けたい」、「その他」が減少した。

男女別でみると、男女とも「現在の会社で同じ形態で続けたい」が最も多く、男性が31.9%、女性が35.0%となっている。次いで、男性は、「わからない」が20.7%、「現在の会社で正社員になりたい」が13.9%となっている。また、女性は、「わからない」が24.4%、「現在の会社で正社員になりたい」が14.3%となっている。

就業形態別でみると、契約社員、嘱託社員、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトは、「現在の会社で同じ形態で続けたい」が最も多い。特に、嘱託社員、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトは、3割を上回っている。一方、派遣労働者は、「別の会社で正社員になりたい」が33.3%と最も多く、次いで「現在の会社で正社員になりたい」が25.0%となっている。(表56)

なお「その他」(注1)については表56下段に主なものを掲載した。

表56 希望する働き方と就業形態について (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	現在の会社で同じ形態で続けたい	別の会社で同じ形態で仕事を続けたい	現在の会社で正社員になりたい	別の会社で正社員になりたい	独立、起業したい	わからない	仕事はやめたい	その他	未回答
男	251	31.9	1.6	13.9	9.2	4.0	20.7	11.2	2.8	4.8
女	804	35.0	4.1	14.3	9.1	1.6	24.4	6.0	1.5	4.1
計	1,055	34.2	3.5	14.2	9.1	2.2	23.5	7.2	1.8	4.3
未回答	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
前回調査(計)	832	45.2	2.8	12.1	7.7	2.2	16.6	5.6	2.6	5.2
契約社員	202	28.2	3.5	20.8	5.9	2.5	23.3	8.9	2.5	4.5
嘱託社員	110	36.4	1.8	13.6	5.5	0.9	23.6	11.8	2.7	3.6
派遣労働者	24	8.3	8.3	25.0	33.3	8.3	12.5	0.0	4.2	0.0
臨時・日雇	62	37.1	1.6	19.4	6.5	1.6	16.1	11.3	1.6	4.8
パートタイマー・アルバイト	614	36.5	4.1	11.7	10.3	2.0	23.9	5.9	1.3	4.4
その他	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(注1)「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
在宅勤務	契約社員	女
定年後の再就職のため現在のままで良い	嘱託社員	男
体力的に同じ形態では働けない	パートタイマー・アルバイト	女
他に勤務する所があればやめたい	パートタイマー・アルバイト	女

(2) 現在の会社（現雇用主）への要望（複数回答）

全体でみると、「賃金制度の改善・アップ」が57.7%で最も多く、次いで「継続した雇用の確保」が33.3%、「正社員への転換」が17.5%となっている。

前回調査と比べると、「賃金制度の改善・アップ」、「正社員への転換」、「従業員から会社への苦情・要望等への迅速な対応」、「職場環境（安全・衛生）の改善」、「職場での差別・いじめ・いやがらせ対策」、「福利厚生制度の充実」が増加し、「継続した雇用の確保」、「時間外労働の縮減・適正管理」、「労働・社会保険への加入」、「教育訓練の充実」、「育児・介護休業制度の適用」、「その他」が減少した。

男女別でみると、男女とも「賃金制度の改善・アップ」が最も多く、男性が52.6%、女性が59.3%となっている。次いで、男性は、「継続した雇用の確保」が39.0%、「正社員への転換」が17.5%となっている。また、女性も、「継続した雇用の確保」が31.5%、「正社員への転換」が17.5%となっている。

就業形態別でみると、いずれも「賃金制度の改善・アップ」が最も多い。特に、派遣労働者は、6割を上回っている。次いで多い回答も、いずれも「継続した雇用の確保」となっている。特に、契約社員、派遣労働者は、4割を上回っている。3番目に多い回答は、契約社員、嘱託社員、派遣労働者、臨時・日雇では、「正社員への転換」となっている。特に、契約社員、派遣労働者、臨時・日雇は2割を上回っている。また、パートタイマー・アルバイトは、「従業員から会社への苦情・要望等への迅速な対応」が16.6%と、3番目に多い回答となっている。（表57）

なお「その他」（注1）については表57下段に主なものを掲載した。

表57 現在の会社（現雇用主）への要望（複数回答）（単位：人、%）

性別、就業形態	回答数	賃金制度の改善・アップ	継続した雇用の確保	正社員への転換	従業員から会社への苦情・要望等への迅速な対応	職場環境（安全・衛生）の改善	職場での差別・いじめ・いやがらせ	福利厚生制度の充実	減時間外労働の縮減・適正管理	労働・社会保険への加入	教育訓練の充実	育児・介護休業制度の適用	その他	未回答
男	251	52.6	39.0	17.5	10.4	9.6	5.2	6.0	8.0	4.4	4.4	1.2	8.8	9.6
女	804	59.3	31.5	17.5	16.3	10.3	10.8	8.8	6.5	6.2	5.6	6.2	4.9	7.1
計	1,055	57.7	33.3	17.5	14.9	10.1	9.5	8.2	6.8	5.8	5.3	5.0	5.8	7.7
未回答	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
前回調査（計）	832	43.9	53.2	10.8	8.8	6.6	4.0	5.5	7.0	11.4	9.3	12.3	7.1	7.8
契約社員	202	55.9	40.6	26.7	13.4	10.9	8.4	6.9	9.4	1.5	3.0	5.0	5.0	6.9
嘱託社員	110	51.8	38.2	16.4	10.0	13.6	7.3	10.0	12.7	2.7	4.5	3.6	3.6	12.7
派遣労働者	24	66.7	41.7	33.3	16.7	4.2	4.2	12.5	8.3	4.2	0.0	0.0	0.0	8.3
臨時・日雇	62	58.1	32.3	25.8	8.1	11.3	11.3	8.1	9.7	4.8	4.8	4.8	9.7	8.1
パートタイマー・アルバイト	614	59.0	30.5	13.8	16.6	9.8	9.8	8.5	4.4	8.1	6.2	5.9	5.7	7.0
その他	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(注1) 「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
年休を自由に取りたい	契約社員	男
残業代をちゃんと付けてほしい	契約社員	女
責任のある仕事を任せたい	パートタイマー・アルバイト	女
他の部署との賃金格差をなくしてほしい	パートタイマー・アルバイト	女
退職金制度がほしい	パートタイマー・アルバイト	女

9 行政機関について

(1) 行政機関の認知度（複数回答）

全体でみると、「ハローワーク（国機関）」が99.1%で最も多く、次いで「労働基準監督署（国機関）」が78.4%、「県立技術専門校・工科短期大学校（県機関）」が41.2%となっている。

男女別でみると、男女とも「ハローワーク（国機関）」が最も多く、男性が98.4%、女性が99.4%となっている。次いで、男性は、「労働基準監督署（国機関）」が82.9%、「労働局（国機関）」が38.6%となっている。また、女性は、「労働基準監督署（国機関）」が77.0%、「県立技術専門校・工科短期大学校（県機関）」が42.2%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「ハローワーク（国機関）」が98.5%で最も多く、次いで「労働基準監督署（国機関）」が81.7%、「県立技術専門校・工科短期大学校（県機関）」が41.6%となっている。

嘱託社員は、「ハローワーク（国機関）」が98.2%で最も多く、次いで「労働基準監督署（国機関）」が86.4%、「県立技術専門校・工科短期大学校（県機関）」が46.4%となっている。

派遣労働者は、「ハローワーク（国機関）」が100.0%と最も多く、次いで「労働基準監督署（国機関）」が70.8%、「ジョブカフェ信州（県機関）」が54.2%となっている。

臨時・日雇は、「ハローワーク（国機関）」が96.8%で最も多く、次いで「労働基準監督署（国機関）」が80.6%、「県立技術専門校・工科短期大学校（県機関）」が38.7%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「ハローワーク（国機関）」が99.7%で最も多く、次いで「労働基準監督署（国機関）」が75.6%、「県立技術専門校・工科短期大学校（県機関）」が41.9%となっている。（表58）

表 58 行政機関の認知度（複数回答）（単位：人、%）

性別、就業形態	回答数	ハローワーク （国機関）	労働基準監督署 （国機関）	県立技術専門校・工科短期 大学校（県機関）	労働局 （国機関）	ジョブカフェ信州 （県機関）	労働委員会 （県機関）	労政事務所 （県機関）	パーソナル・サポート・セ ンター	未回答
男	251	98.4	82.9	38.2	38.6	17.9	15.1	15.9	2.8	1.2
女	804	99.4	77.0	42.2	36.7	21.0	9.2	7.6	4.6	0.6
計	1,055	99.1	78.4	41.2	37.2	20.3	10.6	9.6	4.2	0.8
未回答	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
契約社員	202	98.5	81.7	41.6	39.1	22.3	8.4	8.4	5.0	1.5
嘱託社員	110	98.2	86.4	46.4	43.6	17.3	19.1	16.4	4.5	1.8
派遣労働者	24	100.0	70.8	16.7	45.8	54.2	12.5	4.2	4.2	0.0
臨時・日雇	62	96.8	80.6	38.7	30.6	16.1	4.8	11.3	8.1	3.2
パートタイマー・アルバイト	614	99.7	75.6	41.9	35.2	19.9	10.7	8.8	3.4	0.0
その他	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
未回答	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(2) 行政への希望 (複数回答)

全体でみると、「最低賃金や賃金水準のアップ」が 56.9%で最も多く、次いで「景気回復対策による正社員雇用の拡大」が 46.3%、「非正規雇用者を守る法律の強化」が 31.6%となっている。

男女別でみると、男女とも「最低賃金や賃金水準のアップ」が最も多く、男性が 58.2%、女性が 56.5%となっている。次いで、男性は、「景気回復対策による正社員雇用の拡大」が 52.2%、「非正規雇用者を守る法律の強化」が 31.9%となっている。また、女性も、「景気回復対策による正社員雇用の拡大」が 44.4%、「非正規雇用者を守る法律の強化」が 31.5%となっている。

就業形態別でみると、契約社員、嘱託社員、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトは、「最低賃金や賃金水準のアップ」が最も多い。特に、嘱託社員は 63.6%と 6 割を上回っている。一方、派遣労働者は、「景気回復対策による正社員雇用の拡大」が 66.7%と最も多くなっている。

上位 2 項目は、全ての就業形態で同じ項目となっているものの、3 番目に多い項目は、契約社員、嘱託社員、派遣労働者、臨時・日雇は、「非正規雇用者を守る法律の強化」となっている。一方、パートタイマー・アルバイトで 3 番目に多い項目は、「保育など女性が継続就業できる制度の充実」が 30.0%となっている。(表 59)

なお「その他」(注 1)については表 59 下段に主なものを掲載した。

表 59 行政への希望 (複数回答)

(単位:人、%)

性別、就業形態	回答数	最低賃金や賃金水準のアップ	景気回復対策による正社員雇用の拡大	非正規雇用者を守る法律の強化	仕事や学校を辞めても再挑戦が可能な社会の実現	個人の事情によって柔軟に働き方を選択できる社会の実現	保育など女性が継続就業できる制度の充実	短時間正社員・在宅勤務制度導入の推進	技能・資格取得のための助成制度や資金融資	企業誘致や創業支援による雇用の拡大	講座の充実	技能・資格取得のための公的直し	新卒中心の採用システムの見直し	R 強化	労働者が利用できる制度のPR	相談窓口の増設	営業日の拡大	相談窓口の営業時間の延長、徹底	事業所への法律遵守の指導の徹底	育の充実	事業者や労働者向けの労働教育の充実	その他	未回答
男	251	58.2	52.2	31.9	20.3	17.1	10.8	8.8	17.1	26.3	11.6	10.8	9.2	4.8	6.0	6.0	4.8	6.0	4.8	2.4	8.4		
女	804	56.5	44.4	31.5	29.7	30.5	31.3	23.0	18.2	12.3	12.2	11.2	4.9	5.1	4.5	4.4	3.6	1.4	4.2				
計	1,055	56.9	46.3	31.6	27.5	27.3	26.4	19.6	17.9	15.6	12.0	11.1	5.9	5.0	4.8	4.7	3.9	1.6	5.2				
未回答	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
契約社員	202	54.5	49.5	41.6	29.7	25.7	18.3	19.8	13.9	18.3	9.9	13.4	6.4	5.0	5.0	5.9	4.0	2.0	5.4				
嘱託社員	110	63.6	50.9	30.0	21.8	24.5	25.5	8.2	17.3	17.3	11.8	15.5	9.1	4.5	2.7	8.2	2.7	1.8	6.4				
派遣労働者	24	54.2	66.7	41.7	33.3	25.0	29.2	12.5	20.8	20.8	8.3	16.7	4.2	4.2	12.5	4.2	0.0	0.0	0.0				
臨時・日雇	62	58.1	50.0	43.5	35.5	29.0	21.0	16.1	27.4	22.6	14.5	12.9	6.5	1.6	1.6	6.5	4.8	1.6	3.2				
パートタイマー・アルバイト	614	55.5	43.3	27.0	27.5	27.9	30.0	22.3	18.2	14.0	12.4	9.3	5.2	5.7	5.2	3.6	4.4	1.3	5.5				
その他	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
未回答	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

(注 1) 「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
事業主への長時間労働の是正、勧告	契約社員	男
福利厚生充実	契約社員	女
介護職員の給料の見直し	パートタイマー・アルバイト	女
障害者の雇用制度	パートタイマー・アルバイト	女

10 自由回答の主な内容

問 現在の働き方についての悩みや感想などありましたら、ご自由に回答願います。

() 内は自由記述回答者の属性を示す (性別/就業形態)

【労働条件・処遇について】

- 給料は違うのに、正社員と同じ仕事をこなさなければいけないのは不公平だと思う。(女性/嘱託社員)
- 育休・産休などなかなか思うように取得できないのが現状です。保育所も大事かもしれないが、育休・産休をもう少し柔軟に取得できるような仕組みに期待したいです。(女性/契約社員)
- 看護師として働いています。感染への危険、人の命を預かり管理する仕事ですが、業務がそれ程忙しくないからとか福祉分野だからと、賃金が安いと感じます。(女性/パートタイマー・アルバイト)
- 能力給などの評価もなく、仕事を覚えても、色んな対応ができて、損な気がします。(女性/パートタイマー・アルバイト)
- 敢えて「非正社員」の形態を選んで働いているので、ある程度満足していますが、「正社員」と業務内容がほぼ同じになってきているので、どこかで区別をして負担を減らす努力をしてほしい。(女性/未回答)
- 派遣法の改正により、正規雇用への転換が積極的に図られるべきところ、現状は新人社員の採用により「派遣切り」が行われている。(女性/契約社員)
- 仕事の内容には満足しているが、正社員以上に働いているのに、賃金の差、退職金無し、手当て無し等の不満はある。(女性/嘱託社員)
- パートなのでボーナスも退職金もないし収入も安定しないので、後々不安です。(女性/パートタイマー・アルバイト)
- 専門的能力を必要とされていない補助的な仕事という内容で契約している。しかし仕事の内容は補助的なものではない。(女性/未回答)
- いくら頑張っても評価されない。(女性/パートタイマー・アルバイト)
- もっと働きたいのですが、パートは月16日と決まっているため働けない。もっと働ける所に移りたい。(女性/パートタイマー・アルバイト)
- 正社員との差がありすぎ。向上心があっても成長させない仕組・しがらみが何年前から続いているため、外国の様に人が育っていかない。(女性/契約社員)
- 仕事を頑張っても、非正規雇用は、評価や将来の面で希望が湧きにくいと感じています。(女性/嘱託社員)
- 景気の悪化と共に仲間のパート社員が削減され、仕事量もその分増やされたにもかかわらず、時給が1円たりとも上がらない。(男性/パートタイマー・アルバイト)
- 年を取っても働けているので満足しています。元気でいられるので充実しています。(女性/パートタイマー・アルバイト)

【就業環境・人間関係について】

- ちゃんとしたスキルがあるのに、正社員になる機会がない。(男性/パートタイマー・アルバイト)
- 非正社員の場合、本当に産休・育休が取得できるのか不安。(女性/臨時・日雇)
- もっと男性も育児に積極的に参加する事があたり前の社会になればいいなと考えています。(行事等、男性も休みやすい環境に)(女性/パートタイマー・アルバイト)
- 決まった仕事を任されずに、その都度頼まれた仕事をやっているの、(全て正社員本位)これからの見通しや、やりがいを持たない。(女性/契約社員)

- 自分がスキルアップして転職するしかないと思います。教育訓練給付制度で、終了後少しでもお金が戻ってくる事は大変ありがたいです。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 40代すぎでの再就職は大変でした。やっと希望の仕事に就くことができたと思ったら、仕事量の多さと残業の多さにまいてる所です。(女性／契約社員)
- 人手が不足しているが、この根本となる原因には目が向けられず、残された職員・パートが体を泣かせて働かざるを得ない。経営者・事務のトップなどは、実際に雇用者と同じ労働を体感し、「現場」の実情を知ってほしい。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 年齢が60才に近づいてきて、定年後の収入が心配。(女性／臨時・日雇)
- 社員が少ないので、労働時間が長くなる。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 仕事量が増え、忙しすぎて身体も精神も疲れ切っている。そんな環境を何とか改善してほしい。(女性／嘱託社員)
- 老後を趣味に生きる人、働く事が好きな人、人それぞれです。働きたい人が働ける場所があればいいですね。(女性／パートタイマー・アルバイト)

【能力開発、正社員登用】

- 現在の働き方については悩み等はないのですが、やはり正社員に登用しやすい環境となれば良いなと思います。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 契約社員だと将来が不安のため、正社員にして欲しい。正社員以上に仕事をしているのに、給料が少ないのは不満である。(男性／契約社員)
- 正社員よりも勤務年数ながいが、企業側は正社員にしてくれない。(女性／臨時・日雇)
- 正社員になりたい。せめて社会保険などの保険に自分で入りたい。1年間ごとの契約で不安定なので、安定したい。(女性／未回答)

【事業主への意見・要望】

- 従業員に対して、仕事のやる気の出るように(社長や課長など)声をかけるなり、対応をしっかりとって欲しい。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 専門担当者は、ケアホームの世話人という仕事の適性を考慮して雇用して欲しいと思いますし、又、仕事内容に対して理解出来るよう希望します。(女性／パートタイマー・アルバイト)

【行政への意見・要望】

- ハローワーク等の機関の営業を土曜日にも行って欲しい。(せめて午前中だけでも)(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 定年退職者ですが、65才でも健康で体力的にも元気な人は、転職希望者として再就職相談ができる窓口があればいいと思う。(男性／嘱託社員)

【その他】

- もっとシングルの人が働きやすく、子育てしやすい社会を切に望みます。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- シルバーになってから休みが多くなり、何をしても良いかわからない。(男性／未回答)

參考資料

- 1 事業所調査票
- 2 個人調査票

秘

多様化する就業形態の労働環境実態調査【事業所調査用】

アンケート調査へのご協力のお願い

この調査は、職場における正社員・非正社員の処遇に関する実態や非正社員の就業実態を調査し、労働行政の基礎資料とすることを目的として行うものです。調査票に記載された事項については、他に漏らしたり、統計以外の目的に用いることは絶対ありませんのでご回答いただきますようお願い申し上げます。ご多忙のところ誠に恐縮に存じますが、調査の趣旨にご理解を賜り、何とぞご協力をいただきますようお願い申し上げます。

ご記入にあたってのおお願い

- この調査票には、当てはまる番号を○で囲む個所と、回答欄に必要事項を記入する場合があります。
- 「その他」に○印をつけた場合は、ご面倒でも()内に具体的な内容を記入してください。
- 特にご記入の範囲が限り、平成25年4月1日現在の状況を記入してください。
- ご記入が終わりましたら、**返信用封筒(切手不要)に入れて、4月10日(水)までに返送**してください。
- この調査に係る労働者の就業形態の定義は、以下のとおりです。

就業形態	定義
正社員	雇用している労働者で、雇用期間の定めのない労働者。 (長期雇用を前提とした待遇を受ける賃金体系である者)
非正社員	正社員以外の労働者 (契約社員、嘱託社員、パート・アルバイト、臨時・日雇、派遣労働者、受託業務従事者、その他)
(1)契約社員	専門的能力の発揮を目的とし雇用期間を定めて契約する労働者。
(2)嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で雇用する労働者。
(3)パートタイム ー・アルバイト	正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない労働者。 雇用期間の定めのある無関係の労働者。(ただし短期正社員は含みません)
(4)臨時・日雇	雇用期間が1か月以内の労働者又は日々雇用している労働者。
(5)派遣労働者	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業主から派遣された労働者。
(6)受託業務従事者	業務委託契約や請負契約により、事業所で働いている労働者。 (個人請負型就業者を含む)
(7)その他	上記以外の労働者。

※アンケート内容のお問い合わせは協働組合長野CJ開発センター(026-234-1239)までお願いします。

【調査実施】 協働組合長野CJ開発センター 担当：相馬、小池
電話：026-234-1239 FAX：026-234-1332
住所：長野市西長野2番地4
E-mail：cj-senta@gavis.ne.jp

【調査主体】 長野県衛生労働部労働雇用課調査情報係 担当：(矢島)
電話：026-235-7119 FAX：026-235-7327
住所：〒380-8570 長野市大字南長野字幅下692-2
E-mail：rodokoyo@pref.nagano.lg.jp

問1 貴事業所の概況について教えてください。

事業所名					
所在地	長野県 (市町村名だけで結構です。)				
業種					
事業所の 常用労働者数(※)	1 10~29人	2 30~49人	3 50~99人		
労働組合の有無	4 100~299人	5 300人以上			
記入担当者	1 ある	2 ない			
所属					
氏名					
電話番号					

※常用労働者とは下記の①~⑥に該当する労働者のことです。
 ①期間を定めて雇われている労働者
 ②1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者
 ③日々雇われている者又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成25年2月及び3月の各月に各々18日以上雇われた者
 なお、取締役、理事などの役員であって、常時勤務して一般の労働者と同じ給与原則若しくは同じ基準で毎月の給与を支払っている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与を支払っている者又はパートタイム労働者であって、上記①~⑥のいずれかから該当すれば常用労働者です。労働者派遣事業を営む人材派遣会社からの派遣労働者及び受託業務従事者は含みません。(ただし、貴事業所が派遣元事業所の場合他の事業所に派遣中の労働者でも上記①~⑥のいずれかから該当すれば常用労働者に含めてください。)

問2 貴事業所の就業形態別の男女別従業員数をおたずねします。人数をご記入ください。(正確な数字がわからない場合は、おおよその数字で結構です。)
 また、3年前と比べてその従業員数に変化はありますか、該当する就業形態ごとの「増(増加)、不変(変わらず)、減(減少)」のいずれかに○印をつけてください。

就業形態	(人数を)		(○印を)		計	
	男性(人)	女性(人)	男性(人)	女性(人)	男性(人)	女性(人)
正社員	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減
契約社員	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減
嘱託社員	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減
パート・アルバイト	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減
臨時・日雇	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減
派遣労働者	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減
受託業務従事者	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減
その他※	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減
計	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減	人	1増 2不変 3減

※「その他」がある場合は具体的に

問3 3年後の貴事業所における就業形態別の従業員の数について、どう変化するとお考えですか。
各就業形態の該当する番号いずれかに○印をつけてください。

就業形態	増える	現状維持	減る	わからない
正社員	1	2	3	4
契約社員	1	2	3	4
嘱託社員	1	2	3	4
パートタイマー/アルバイト	1	2	3	4
臨時・日雇	1	2	3	4
派遣労働者	1	2	3	4
受託業務従事者	1	2	3	4
その他	1	2	3	4

問4 3月最終週(3/24~3/31)における従業員の所定内実労働時間(※)についておたずねします。
就業形態別に、該当する時間帯のそれぞれに人数を記載してください。

就業形態	労働時間			
	20時間未満	20~25時間未満	25~30時間未満	30~35時間未満
正社員	人	人	人	人
契約社員	人	人	人	人
嘱託社員	人	人	人	人
パートタイマー/アルバイト	人	人	人	人
臨時・日雇	人	人	人	人
派遣労働者	人	人	人	人
その他()	人	人	人	人

※ 所定内実労働時間とは、労働協約や就業規則等で定められた所定労働日において、就業時刻から就業時刻までの間の休憩時間を除いて実際に労働した時間をいいます。残業は含みません。

問5 貴事業所の従業員に向けた制度についてお聞きします。
就業形態(派遣労働者、受託業務従事者を除く)別の各制度の導入状況について、該当する番号に○印をつけてください。

就業形態	番号: 1 導入済み										番号: 2 導入予定あり			番号: 3 導入予定はない				
	退職金制度	昇給	賞与	昇格	昇格	昇格	昇格	昇格	昇格	昇格	社内教育	社内教育	社内教育	社内教育	社内教育	社内教育	社内教育	社内教育
正社員	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
契約社員	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
嘱託社員	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
パートタイマー/アルバイト	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
臨時・日雇	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
その他	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3

問6から問7は、非正社員に該当する方がいる場合にのみお答えください。
非正社員に該当する方がいない事業所の方は問8へお進みください。

問6 非正社員を雇用または活用する主な理由を教えてください。
就業形態ごとに該当する番号を3つまで○印をつけてください。

就業形態	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
契約社員	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
嘱託社員	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
パートタイマー/アルバイト	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
臨時・日雇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
派遣労働者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
受託業務従事者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
その他	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

問7 非正社員を雇用または活用するにあたっての主な課題を教えてください。
就業形態ごとに該当する番号に3つまで○印をつけてください。

就業形態	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
契約社員	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
嘱託社員	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
パートタイマー/アルバイト	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
臨時・日雇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
派遣労働者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
受託業務従事者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
その他	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

ここからは、全ての事業所にお聞きします。
 問8 「短時間正社員」という働き方については、貴事業所では就業規則等に制度がありますか。(あてはまるものすべてに○)
 「1」または「2」と答えた方は過去3年の利用人数もお答えください。

1 制度がある → 過去3年の利用人数 (のべ人数) [] 人
 2 制度はないが運用している → [] 人
 3 制度はないが検討中である → 問10へ
 4 制度はない

「短時間正社員」とは
 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

問9 問8で「1 制度がある」または「2 制度はないが運用している」とお答えの事業所にお聞きします。
 (1) 「短時間正社員制度」はどのような事情の従業員を対象としていますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 育児や介護と仕事を両立させたい
- 2 健康や体面を考慮した働き方をしたい
- 3 ボランティアなど社会貢献活動へ参加したい
- 4 パートタイマーが正社員として働きたい
- 5 自己啓発などの学習活動に参加したい
- 6 定年延長した高齢者が短時間で勤務をしたい
- 7 希望者全員を対象とする
- 8 その他 ()

(2) 貴事業所では、一般に短時間正社員の仕事内容や責任について、どのように対処していますか。
 (あてはまるもの一つに○)

- 1 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
- 2 業務量のみ短時間勤務に見合うように減らす
- 3 短時間勤務になじみややすい仕事内容や責任へ変更する
- 4 利用目的や対象者によって「1」～「3」から選択

(3) 「短時間正社員制度」での就業可能期間に定めはありませんか。(あてはまるもの一つに○)

- 1 期間の定めはない
- 2 一定期間のみ
- 3 利用目的や対象者によって「1」又は「2」から選択

(4) 「短時間正社員制度」での勤務時間や就労日数はどのようになっていますか。(あてはまるもの一つに○)

- 1 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。
- 2 1日の所定労働時間はフルタイム正社員と同じであるが、1週間の就労日数を短くする。
- 3 1日の所定労働時間と1週間の就労日数をもにフルタイム正社員より短くする。
- 4 利用目的や対象者によって「1」～「3」から選択

問10 全ての事業所にお聞きします。
 (1) 「短時間正社員制度」には、どのようなデメリットがあると考えますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 優秀な人材を獲得、確保できない
- 2 従業員の定率率が向上する
- 3 人材を有効に活用できない
- 4 女性従業員が継続就業できる
- 5 業務効率の向上が期待できる
- 6 職場の長時間労働が改善される
- 7 人件費や採用コスト、人材育成コストを削減できる
- 8 従業員のストレスが軽減される
- 9 従業員の意欲・満足度が向上する
- 10 顧客や社会へのイメージアップにつながる
- 11 その他 ()
- 12 特になし

(2) 「短時間正社員制度」には、どのようなデメリットがあると考えますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 賃金や退職金など、処遇が複雑になる
- 2 人材費の配分や管理が複雑になる
- 3 目標設定や評価基準の見直しが生じる
- 4 異動が複雑になる
- 5 各職場に必要な人員数の管理が複雑になる
- 6 役割分担または仕事の担当が複雑になる
- 7 仕事の繁閑に応じた対応が難しくなる
- 8 職場の同僚に負担がかかると
- 9 職場内のコミュニケーションに問題が生じる
- 10 顧客や取引先との対応で支障が生じる
- 11 その他 ()
- 12 特になし

問11 問8で「3 制度はないが検討中である」または「4 制度はない」とお答えの事業所にお聞きします。
 貴事業所に「短時間正社員制度」を導入していない理由として、あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 短時間正社員制度をよく知らないから
- 2 特に必要な性を感ぜないから
- 3 短時間正社員の働き方に適した職種がないから
- 4 短時間正社員を希望する従業員がいらないから
- 5 賃金が上がらず、コストがアップするから
- 6 労働者、労働組合などの反対が予想される
- 7 導入したいが相談できる機関・窓口がない
- 8 その他 ()

問12 全ての事業所にお聞きします。
 「在宅勤務」という働き方について、貴事業所では就業規則等に制度がありますか。
 「1」または「2」と答えた方は過去3年の利用人数もお答えください。

1 制度がある → 過去3年の利用人数 (のべ人数) [] 人
 2 制度はないが運用している → [] 人
 3 制度はないが検討中である → 問14へ
 4 制度はない

「在宅勤務」とは「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」をいいます。

問13 問12で「1 制度がある」または「2 制度はないが運用している」とお答えの事業所にお聞きします。
 (1) 「在宅勤務制度」はどのような事情の従業員を対象としていますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 育児や介護と仕事を両立したい
- 2 ボランティアなど社会貢献活動へ参加したい
- 3 自己啓発などの学習活動に参加したい
- 4 障害者が通勤の負担を軽減したい
- 5 高齢者が通勤の負担を軽減したい
- 6 遠隔地居住者が通勤の負担を軽減したい
- 7 担当業務が主に外勤である従業員
- 8 独立性や秘匿度、創造性の高い業務の担当者
- 9 希望者全員を対象とする
- 10 その他 ()

(2) 貴事業所の在宅勤務の形態は次のうちどれですか。(あてはまるもの一つに○)

- 1 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
- 2 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
- 3 利用目的や対象者、職種によって「1」又は「2」から選択

(3) 「在宅勤務制度」において、事業所との連絡、コミュニケーションはどの方法をとっていますか。
(あてはまるものすべてに○)

- | | | | |
|---|--------|---|---------|
| 1 | 電話 | 5 | 社内システム |
| 2 | ファクシミリ | 6 | ウェブ会議 |
| 3 | 電子メール | 7 | その他 () |
| 4 | I P電話 | | |

(4) 貴事業所の従業員の在宅勤務実施時に行う仕事は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

- | | | | |
|---|---------------------|---|-----------------|
| 1 | 資料や情報の収集 | 5 | 設計・デザイン・ソフト開発 |
| 2 | 報告書・企画書・日報等の文書・資料作成 | 6 | 原稿・論文執筆・編集・校正 |
| 3 | データの入力・計算・処理・加工・統計 | 7 | 上司や同僚との連絡・調整・会議 |
| 4 | 顧客や社外との連絡・調整 | 8 | その他 () |

(5) 貴事業所の従業員の在宅勤務実施時において、どのように労働時間を管理していますか。
(あてはまるもの一つに○)

- | | |
|---|--|
| 1 | 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 |
| 2 | 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 |
| 3 | ウェブを使用したタイムカードやメール等により始業・終業時間・終了時間を報告させ、実労働時間を把握している |
| 4 | 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 |
| 5 | その他 () |

問 14 全ての事業所にお聞きします。

(1) 「在宅勤務制度」には、どのようなメリットがあると考えますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | | | |
|---|---------------------|----|------------------------|
| 1 | 優秀な人材が獲得、確保できる | 7 | 災害や病気の流行が起こっても事業が継続できる |
| 2 | 従業員の定着率が向上する | 8 | 従業員の意欲・満足度が向上する |
| 3 | 女性従業員が継続就業できる | 9 | 従業員のストレスが軽減される |
| 4 | 高齢者や障害者の働く場を確保できる | 10 | 顧客や社会へのイメージアップにつながる |
| 5 | 通勤費や事務所費等のコスト削減ができる | 11 | その他 () |
| 6 | 業務効率の向上が期待できる | 12 | 特にない |

(2) 「在宅勤務制度」には、どのようなデメリットがあると考えますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | | | |
|---|--------------------|----|-------------------------|
| 1 | 労働時間管理が複雑になる | 7 | 情報機器についての教育研修費が増える |
| 2 | 目標設定や評価基準の見直しが生じる | 8 | 同僚や上司とのコミュニケーションに問題が生じる |
| 3 | 業務の進捗管理が困難になる | 9 | 職場の同僚に負担がかかる |
| 4 | 役割分担または仕事の分担が複雑になる | 10 | 顧客や取引先との対応で支障が生じる |
| 5 | ネットワーク環境の維持費が増える | 11 | その他 () |
| 6 | セキュリティの確保が難しい | 12 | 特にない |

裏面にも記載がございます。

問 15 問 12 で「3 制度はないが検討中」または「4 制度はない」とお答えの事業所にお聞きします。
「在宅勤務制度」を導入していない理由として、あてはまるものすべてに○印をつけてください。

- | | | | |
|---|---------------------------------|----|-----------------------|
| 1 | 在宅勤務制度をよく知らないから | 6 | 従業員のパソコン等のスキルが低いから |
| 2 | 特に必要性を感じないから | 7 | 労働者、労働組合などの反対が予想されるから |
| 3 | 在宅勤務に適した職種がないから | 8 | 導入したいが相談できる機関・窓口がないから |
| 4 | 在宅勤務を希望する従業員が少ないから | 9 | その他 () |
| 5 | 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 | 10 | 特にない |

問 16 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記入ください。

5月に予定している「個人調査」へのご協力をお願い

本調査では、ご記入いただきました事業所調査と併せて、個々の非正社員の皆様の労働意識などについてお聞きするアンケートを予定しております。
結果は統計数値としてまとめますので、企業や個人の情報が出ることは一切ございません。
多くの皆様にご協力いただきアンケートを取りまとめたいと存じます。
つきましては、貴事業所にお勤めの非正社員（派遣労働者を含む）6名程度へのアンケートの配布について、別途ご協力をお願いさせていただければと思います。ご協力いただけるか否か下記に○印をつけてご回答をお願いします。
是非ご理解、ご協力のほどよろしくお願い致します。

- | | | | |
|---|---------|---|--------|
| 1 | 協力してもよい | 2 | 協力できない |
|---|---------|---|--------|

以上で終了です。

お忙しいところ、アンケート調査にご協力いただきまして、誠に有難うございました。

ご記入の内容をご確認のうえ、同封の返信用封筒（切手不要）にて、

4月10日（水）までに

ご返信いただきますようお願い申し上げます。



多様化する就業形態の労働環境実態調査票【個人調査用】

アンケート調査へのご協力をお願い

この調査は、職場における非正社員の処遇に関する実態や非正社員の就業実態を調査し、労働行政の基礎資料とすることを目的として行われるものです。調査票に記載された事項については、他に漏らしたり、統計以外の目的に用いることは絶対ありませんので、ご回答いただきますようお願い申し上げます。

ご多忙のところ誠に恐縮に存じますが、調査の趣旨にご理解を賜り、何とぞ協力をいただきますようお願い申し上げます。

ご記入にあたってのお願い

- 1 特にごとわりのない限り、該当する番号を一つ選んで○で囲んでください。
- 2 「その他」に○をつけた場合は、ご面倒でも()内に具体的内容を記入してください。
- 3 特にごとわりのない限り、平成25年5月1日現在の状況を記入してください。
- 4 **ご記入が終わりましたら、返信用封筒(切手不要)に入れて、5月24日(金)までに返送してください。**
- 5 回答者の意識に関する設問については、問番号に○を付しています。
- 6 この調査に係る労働者の就業形態の定義は、以下のとおりです。

就業形態	定義
非正社員	正社員以外の労働者 (契約社員、嘱託社員、パート・アルバイト、臨時・日雇、派遣労働者、その他)
(1)契約社員	専門的能力の発揮を目的とし雇用期間を定めて契約する労働者。
(2)嘱託社員	定年退職者等一定期間再雇用する目的で雇用する労働者。
(3)パート・アルバイト	正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない労働者。 雇用期間の定めのない無休は問われない労働者。(ただし短時間正社員は含みません)
(4)臨時・日雇	雇用期間が1か月以内の労働者又は日々雇用している労働者。
(5)派遣労働者	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業主から派遣された労働者。
(6)その他	上記以外の労働者。
正社員	雇用している労働者で、雇用期間の定めのない労働者。 (長期雇用を前提とした待遇を受ける賃金体系である者)

※アンケート内容の問い合わせは協同組合長野CI開発センター(026-234-1239)までお願いいたします。

【調査実施】 協同組合長野CI開発センター 担当：相馬、小池
電話：026-234-1239 (内線2000)
住所：長野市西長野2番地4
E-mail: ci-senta@avis.ne.jp

【調査主体】 長野県商工労働部労働雇用調査情報係 担当：矢島
電話：026-238-7119 FAX：026-235-7327
住所：〒380-8570 長野市大字南長野字幅下692-2
E-mail: rodokoyo@pref.nagano.lg.jp

問1 ご本人について

(1) あなたご自身とお勤め先の状況をお聞きます。該当する番号に○印をつけてください。

(1)性別	1 男性	2 女性								
(2)年齢	1 10代	2 20～24歳	3 25～29歳	4 30～34歳	5 35～39歳	6 40～44歳	7 45～49歳	8 50～54歳	9 55～59歳	10 60歳以上
(3)在学の有無	1 在学中	2 在学していない								
(4)配偶者の有無	1 配偶者あり	2 配偶者なし								
(5)家庭内での生計(生活費)中心者	1 あなた	2 配偶者	3 子ども	4 親	5 兄弟姉妹	6 その他()				
(6)年収(平成24年度分、概算み)	1 70万円未満	2 70～100万円未満	3 100～130万円未満	4 130～150万円未満	5 150～200万円未満	6 200～300万円未満	7 300～400万円未満	8 400～500万円未満	9 500万円以上	
(7)職種	1 一般事務	2 製造・加工作業(組立、梱包、検査等)	3 販売・営業・接客サービス	4 専門技術職(看護師、プログラマー、保育士等)	5 その他()					
(8)就業形態(表紙の定義参照)	1 契約社員	2 嘱託社員	3 派遣労働者	4 臨時・日雇	5 パート・アルバイト	6 その他()				
(9)労働組合	1 加入していない	2 加入している								

(2) あなたは誰かと同居(※)していますか。該当する番号全てに○印をつけてください。
「2 子ども」に○印をつけた場合は一番下のお子さんの年齢もお答えください。

1 配偶者	2 子ども	3 親	4 兄弟姉妹	5 その他	6 同居していない
一番下のお子さんの年齢 (平成25年5月1日現在)					
<input type="text"/> 歳					

※この調査における同居とは、同一生計で同じ敷地内に住んでいることをいいます。

(3) 現在の職場で働く直前の職場ではどのような就業形態でしたか。

1 同一企業で正社員	2 別の企業で正社員	3 契約社員	4 派遣労働者
5 パート・アルバイト	6 嘱託社員	7 臨時・日雇	8 受託業務従事者
9 自営業者	10 無職	11 学生	12 主婦
13 その他()			

問2 あなたの労働条件等についてお答え下さい。該当する番号に○印をつけてください。

(1) 交通費支給制度の有無	1 制度がある	2 制度がない	3 わからない
(2) 賃金形態	1 時給	2 月給	3 日給
	5 その他 ()		4 年俸
(3) 雇用保険への加入	1 加入している	2 加入していない	3 わからない
(4) 健康保険への加入	1 自分名義で会社の健康保険に加入している		
	2 配偶者等の健康保険 (被扶養者) に加入している		
	3 自分で国民健康保険に加入している		
	4 加入していない		
	5 わからない		
(5) 公的年金への加入	1 厚生年金 (自分名義) に加入している		
	2 国民年金 (自分名義) に加入している		
	3 第3号被保険者となっている		
	4 加入していない		
	5 わからない		

問3 あなたが現在の就業形態を選んだ理由について、該当する番号に○印をつけてください。(3つ以内)

- 1 正社員として働ける会社になかったから
- 2 家計の補助・学費等を得るため
- 3 他に仕事になかったため
- 4 自分の都合のよい時間に働けるから
- 5 通勤時間が短いから
- 6 勤務時間が短い・残業がないから
- 7 仕事と家庭を両立するため
- 8 定年退職者の再雇用のため
- 9 自分のやりたい仕事ができるから
- 10 専門的な技能・資格が活かせるから
- 11 家庭の事情により正社員で働けないから
- 12 簡単に仕事ができ、責任が少ないから
- 13 就業調整 (年取や労働時間の調整) をしたから※
- 14 体力的に正社員として働けなかったから
- 15 組織に縛られたくないから
- 16 その他 ()

※ 「就業調整」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整を行うことをいいます。

問4 あなたの現在の勤務先での勤続年数 (契約更新のときは通算年数) は何年ですか。該当する番号に○印をつけてください。(派遣労働者の方は、現在の派遣元での勤続年数です。)

1	6ヶ月未満	4	3年以上～5年未満
2	6ヶ月以上～1年未満	5	5年以上～10年未満
3	1年以上～3年未満	6	10年以上

問5 労働時間について

(1) あなたの現在の勤務先での1週(平均的な所定労働時間)はどれくらいですか。該当する番号に○印をつけてください。

〔所定労働時間とは、就業規則や労働協約等で定められた始業から終業までの時間から休憩時間を除外した時間のことをいいます。〕

1	20時間未満	4	30時間以上 35時間未満
2	20時間以上 25時間未満	5	35時間以上 40時間
3	25時間以上 30時間未満		

(2) あなたの現在の勤務先での平均的な1か月間の残業時間はどれくらいですか。(派遣労働者の方は、現在の派遣先での残業時間です。)

1	残業はない	3	10時間以上～20時間未満
2	10時間未満	4	20時間以上

問6 あなたの平成25年4月に支給された1カ月間の賃金総額(税込み)について、該当する番号に○印をつけてください。(特別に支給される賞与・一時金、特別手当は除いてください。)

1	10万円未満	4	30～40万円未満
2	10～20万円未満	5	40～50万円未満
3	20～30万円未満	6	50万円以上

問7 あなたの現在の就業形態での満足度について、項目ごと該当する番号に○印をつけてください。(派遣労働者の方は、派遣元での状況です。)

項目	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
(1) 賃金、収入	1	2	3	4	5
(2) 労働時間	1	2	3	4	5
(3) 評価・その他待遇	1	2	3	4	5
(4) 福利厚生	1	2	3	4	5
(5) 仕事の「やりがい」	1	2	3	4	5
総合評価・仕事	1	2	3	4	5

問8 問7の「賃金」や「労働時間」「評価・その他待遇」で、「やや不満」「不満」と思う理由について、該当する番号に○印をつけてください。

(1) 賃金、収入の面で「やや不満」「不満」に○印をつけた理由 (3つ以内)

1	仕事内容が正社員と同じなのに差がある	7	他社と比べて賃金額に差がある
2	業務量に賃金額が見合っていないから	8	賃金の算定方法が分からない
3	同じ就業形態の同僚と賃金額に差があるから	9	賞与、ボーナスがない
4	男女で処遇に差があるから	10	収入が安定しない
5	勤続年数が正社員と同じなのに差がある	11	その他 ()
6	責任が正社員と同じなのに差がある		

(2) 労働時間の面で「やや不満」「不満」に○印をつけた理由 (3つ以内)

1	賃金に差があっても正社員と同じ労働時間	7	もっと労働時間を減らしてほしい
2	仕事内容が正社員と同じでも残業はできない	8	男で差があるから
3	残業がないと聞いていたのに実際にはあるから	9	他社と比べて差があるから
4	業務量と労働時間のバランスがとれていない	10	仕事量が平均していない
5	同じ就業形態の同僚と差があるから	11	その他 ()
6	もっと労働時間を多くしてほしい		

- (3) 評価やその他待遇の面で「やや不満」「不満」に○印をつけた理由（3つ以内）
- 勤務時間が正社員と同じでも差がある
 - 仕事内容が正社員と同じでも差がある
 - 業務量が多くても評価されない
 - 同じ就業形態の間隔と評価に差がある
 - 男女で評価に差がある
 - 評価方法が不明である
 - 勤続年数が正社員と同じでも差がある
 - 責任が正社員と同じでも差がある
 - 他社と比べて評価に差があるから
 - 仕事のスキルアップが評価されない
 - 仕事の成果を認めてもらえない
 - その他（ ）

問⑨ あなたの現在の生活に関する満足度について、項目ごと該当する番号に○印をつけてください。

項目	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
(1) 家族との関係	1	2	3	4	5
(2) 子育て (現在子育て中でない方は 何も記入しないでください)	1	2	3	4	5
(3) 心身の健康	1	2	3	4	5
(4) 自分の時間の使い方	1	2	3	4	5
(5) 趣味、生きがい	1	2	3	4	5
総合評価・生活全般	1	2	3	4	5

- 問⑩ 現状の働き方で、自分自身にとって良い面、メリットはどのようなことですか。（4つ以内）
- 自分のやりたい仕事ができる
 - 自分の都合の良い時間に仕事ができる
 - 自分の趣味の時間を確保できる
 - 社内の人間関係におずらわされれない
 - 自分の生活を中心にでき、仕事に振り回されれない
 - 休みを自分の都合で取ることができる
 - 自分がやりたい分野の能力向上ができる
 - 定年退職後に一定の収入が得られる
 - 就業調整（年収や労働時間の調整）ができる
 - 専門的な技能・資格が活かせる
 - 家計の補助・学費等が得られる
 - その他（ ）
 - 特にない

- 問⑪ 現状の働き方で、自分自身にとってあまり良くない面、デメリットはどのようなことですか。（4つ以内）
- このまま同じ境遇で働き続けられるか分らない
 - 同じ仕事でも、正社員との処遇の差がある
 - 将来への不安がある
 - 自分自身の能力アップができにくい
 - 能力が充分発揮できない
 - 収入が不安定
 - 収入が低い
 - もっと働く時間を多くしたいが、希望通りにならない
 - 仕事を頑張っても評価されない
 - 安心して長期間働くことができない
 - 体力的に問題があるが働き続けるを得ない
 - その他（ ）
 - 特にない

問12 勤務先の各種制度について

(1) 次の各制度の適用状況について、該当する番号に○をつけてください。（派遣労働者の方は、派遣元での状況です。ただし、*の項目は派遣先の状況についてお答えください。）

区分	制度	退職金制度	昇給	賞与	昇進・昇格	* 福利厚生施設
区分	制度の適用がある	1	1	1	1	1
	制度の適用がない	2	2	2	2	2
	制度があるかどうかわからない	3	3	3	3	3

(2) (1)で「制度の適用がない」または「制度があるかどうかわからない」とお答えの各制度について、適用を希望する制度すべてに○を記入してください。

区分	制度	退職金制度	昇給	賞与	昇進・昇格	* 福利厚生施設
区分	制度の適用を希望する					
	制度の適用を希望しない					

(3) あなたの会社には社内教育や訓練・研修など、あなたの能力開発を行う制度がありますか。また、制度を利用したいと思いませんか。制度がない、または制度があるかどうかわからない場合は、もし制度があったら利用したいと思いませんか。

社内教育や訓練・研修などの能力開発制度の有無

1 ある 2 ない 3 わからない

制度を利用したいと思いませんか

1 思う 2 利用したいと思わない 3 わからない

(4) 非正社員（派遣労働者を除く）から正社員への転換制度はありますか。「転換制度がある」場合、制度を利用するための条件を知っていますか。「転換制度がない」、または「わからない」場合は、もし制度があった場合、転換制度の利用を希望しますか。該当する番号に○印をつけてください。

1 転換制度がある 2 転換制度はない 3 わからない

条件を知っていますか

1 知っている 2 知らない

制度があった場合、利用を希望しますか

1 希望する 2 希望しない 3 わからない

問13 あなたは、「短時間正社員」という働き方を知っていますか。

- 1 名前も、働き方の内容も知っている
- 2 名前は聞いたことがあるが、具体的な内容は分からない
- 3 名前を聞いたこともない

「短時間正社員」とは
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

問14 あなたは、現在の勤務先に「短時間正社員」として働ける制度があったら利用したいと思いますか。

- 1 制度を利用したい
- 2 制度を利用したいと思わない
- 3 わからない

問15 あなたは、「在宅勤務」という働き方を知っていますか。

- 1 名前も、働き方の内容も知っている
- 2 名前は聞いたことがあるが、具体的な内容は分からない
- 3 名前を聞いたこともない

「在宅勤務」とは「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、自宅や情報通信技術（インターネット、電子メール等）を用いて行う勤務形態」をいいます。

問16 あなたは、現在の勤務先に「在宅勤務」ができる制度があったら利用したいと思いますか。

- 1 制度を利用したい
- 2 制度を利用したいと思わない
- 3 わからない
- 4 現在利用している

問17 近い将来のあなたの希望する働き方と就業形態について、該当する番号に○印をつけてください。

- 1 現在の会社で同じ形態で続けたい
- 2 別の会社で同じ形態で仕事を続けたい
- 3 現在の会社で正社員になりたい
- 4 別の会社で正社員になりたい
- 5 独立、起業したい
- 6 わからない
- 7 仕事はやめたい
- 8 その他（ ）

問18 現在の会社（現雇用主）に要望したいことはどんなことですか。（3つ以内）

- 1 正社員への転換
- 2 継続した雇用の確保
- 3 賃金制度の改善・アップ
- 4 職場環境（安全・衛生）の改善
- 5 職務での差別・いじめ、いやがらせ対策
- 6 時間外労働の削減・適正管理
- 7 労働・社会保険への加入
- 8 育児・介護休業制度の適用
- 9 福利厚生制度の充実
- 10 教育訓練の充実
- 11 従業員から会社への苦情・要望等への迅速な対応
- 12 その他（ ）

裏面にも設問がございます。

問19 行政機関について

(1) 次の行政機関について、ご存知のものはありますか。ご存知のものすべてに○印をつけてください。

- 1 ハローワーク（国機関）
- 2 労働局（国機関）
- 3 労働基準監督署（国機関）
- 4 労働事務所（国機関）
- 5 労働委員会（県機関）
- 6 県立技術専門学校・工科短期大学校（県機関）
- 7 ジョブカフェ信州（県機関）
- 8 パーソナル・サポート・センター

(2) 行政（国、県、市町村など）に希望することはどんなことですか。（5つ以内）

- 1 景気回復対策による正社員雇用の拡大
- 2 企業誘致や創業支援による雇用の拡大
- 3 非正規雇用者を守る法律の強化
- 4 最低賃金や賃金水準のアップ
- 5 新卒中心の採用システムの見直し
- 6 仕事や学校の採用システムを辞めても再就職が可能な社会の実現
- 7 個人の事情によって柔軟に働き方を選択できる社会の実現
- 8 保育など女性が継続就業できる制度の充実
- 9 短時間正社員・在宅勤務制度導入の推進
- 10 技能・資格取得のための助成制度や資金融資
- 11 技能・資格取得のための公的講座の充実
- 12 相談窓口の増設
- 13 相談窓口の営業時間の延長、営業日の拡大
- 14 事業所への法律遵守の指導の徹底
- 15 労働者が利用できる制度のPR強化
- 16 事業者や労働者向けの労働教育の充実
- 17 その他（ ）

問20 現在の働き方についての悩みや懸念などありましたら、ご自由に回答願います。

（この欄は空欄です）

以上で終了です。

お忙しいところ、アンケート調査にご協力いただきまして、誠に有難うございました。
同封の返信用封筒にて、5月24日（金）までにご返封いただきますようお願い申し上げます。

平成25年度 多様化する就業形態の労働環境実態調査結果報告書
平成25年9月

調査機関 協同組合長野シーアイ開発センター
発行 長野県商工労働部労働雇用課

住所: 〒380-8570
長野市大字南長野字幅下 692-2
電話: (直) 026-235-7119
(代) 026-232-0111 (内線 2476)
E-mail: rodokoyo@pref.nagano.lg.jp



しあわせ
信州