

### Ⅲ 調査結果

#### 【事業所調査結果】

##### 1 回答事業所の属性

###### (1) 業種別規模別

回答事業所全体の業種別では、「建設業」が17.8%と最も多く、次いで「製造業」が17.3%、「医療・福祉」が14.6%、「サービス業」が14.4%、「卸売・小売業」が13.4%となっている。

事業所規模別では、「10～29人」が55.1%で最も多く、次いで「30～49人」が15.1%、「50～99人」が14.6%と続いている。(表1)

表1 業種別規模別回答数

(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	
調査産業計	1,482	100.0 (100.0)	817	100.0 (55.1)	224	100.0 (15.1)	216	100.0 (14.6)	115	100.0 (7.8)	48	100.0 (3.2)	62
建設業	264	17.8 (100.0)	189	23.1 (71.6)	29	12.9 (11.0)	20	9.3 (7.6)	5	4.3 (1.9)		0.0 (0.0)	21
製造業	256	17.3 (100.0)	125	15.3 (48.8)	41	18.3 (16.0)	38	17.6 (14.8)	34	29.6 (13.3)	13	27.1 (5.1)	5
情報通信業	34	2.3 (100.0)	15	1.8 (44.1)	10	4.5 (29.4)	4	1.9 (11.8)	3	2.6 (8.8)	2	4.2 (5.9)	
運輸業	117	7.9 (100.0)	49	6.0 (41.9)	26	11.6 (22.2)	25	11.6 (21.4)	12	10.4 (10.3)	1	2.1 (0.9)	4
卸売・小売業	199	13.4 (100.0)	117	14.3 (58.8)	24	10.7 (12.1)	28	13.0 (14.1)	14	12.2 (7.0)	6	12.5 (3.0)	10
金融・保険業	74	5.0 (100.0)	54	6.6 (73.0)	1	0.4 (1.4)	4	1.9 (5.4)	4	3.5 (5.4)	8	16.7 (10.8)	3
飲食店・宿泊業	91	6.1 (100.0)	56	6.9 (61.5)	10	4.5 (11.0)	12	5.6 (13.2)	5	4.3 (5.5)	1	2.1 (1.1)	7
医療・福祉	217	14.6 (100.0)	79	9.7 (36.4)	42	18.8 (19.4)	57	26.4 (26.3)	22	19.1 (10.1)	12	25.0 (5.5)	5
サービス業	214	14.4 (100.0)	127	15.5 (59.3)	37	16.5 (17.3)	25	11.6 (11.7)	16	13.9 (7.5)	5	10.4 (2.3)	4
未回答	16	1.1	6	0.7	4	1.8	3	1.4					3

###### (2) 労働組合の有無

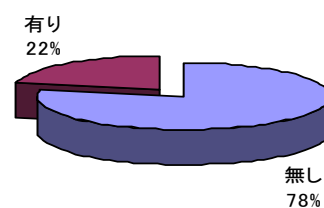
労働組合のある事業所は21.6%で、労働組合のない事業所が78.4%となっている。

(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
1 労働組合がある	315	21.6
2 労働組合がない	1,146	78.4
合 計	1,461	100.0
3 未回答	21	—

図1 労働組合の有無



## 2 就業形態別の雇用状況

### (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、業種別区分の不明な従業員数を除くと正社員が全体の65.2%であり、非正社員は34.1%となっている。

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労働者で19.2%、次いで派遣労働者が4.5%、契約社員が2.6%となっている。

業種別にみると非正社員割合の高い業種は、「飲食店・宿泊業」が60.7%で最も高く、次いで「卸売・小売業」が55.1%、「サービス業」が51.9%となっている。

就業形態別のパート労働者の割合が「卸売・小売業」で49.0%と高く、次いで「飲食店・宿泊業」で44.2%となっている。派遣労働者は、「情報通信業」で11.8%と高く、次いで「製造業」が9.5%となっている。

事業所規模別では、「50～99人規模」で非正社員が39.2%と最も多く、次いで「300人以上規模」が35.6%となっている。

性別では、女性の非正社員割合が51.3%で、男性は18.2%となっている。(表3)

表3 業種別・規模別・男女別従業員

(単位：人、%)

業種・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	出向	派遣	臨時	パート	請負	その他
業種別	89,986	65.2	34.1	2.6	2.1	0.5	4.5	1.8	19.2	1.3	2.1
	—	—	100.0	7.6	6.2	1.6	13.0	5.3	56.2	3.9	6.0
建設業	6,149	86.5	13.5	2.3	1.7	0.5	1.5	1.5	3.4	2.6	0.1
製造業	19,538	74.8	25.2	3.2	1.7	0.7	9.5	0.3	8.2	0.9	0.7
情報通信業	2,872	60.5	39.5	1.7	1.6	0.6	11.8	—	14.7	9.0	—
運輸業	5,527	76.5	23.5	3.5	3.9	0.9	1.2	2.1	10.3	1.1	0.5
卸売・小売業	9,731	44.9	55.1	1.3	1.3	0.1	1.2	1.3	49.0	0.5	0.3
金融・保険業	10,068	72.9	27.1	0.6	1.6	0.4	7.4	0.0	17.0	0.0	—
飲食店・宿泊業	2,835	39.3	60.7	4.4	1.2	1.3	3.8	2.8	44.2	2.6	0.4
医療・福祉	16,843	66.9	33.1	2.9	3.7	0.1	0.8	4.7	19.9	0.5	0.3
サービス業	9,726	48.1	51.9	4.0	1.4	0.9	2.9	2.7	22.6	2.6	14.8
不明	6,697	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
事業所規模別											
10～29人	13,288	70.6	29.6	2.6	1.8	0.8	2.1	1.6	18.3	1.5	0.7
30～49人	8,144	66.7	33.8	3.5	2.7	1.0	2.4	2.1	20.1	1.4	0.3
50～99人	14,188	61.0	39.2	3.1	2.9	0.4	3.3	1.8	25.5	1.8	0.2
100～299人	17,719	67.6	32.6	3.6	2.7	0.4	4.1	1.4	17.9	1.7	0.7
300人以上	29,708	64.5	35.6	1.5	1.5	0.5	7.0	1.9	17.4	0.9	4.9
不明	6,939	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
男女別											
男	52,509	81.7	18.2	1.9	2.1	0.8	2.9	0.9	6.3	1.2	2.1
女	37,477	48.8	51.3	3.2	1.8	0.1	5.9	2.8	34.2	1.3	1.7
計	89,986	61,255	28,731	2,198	1,797	450	3,752	1,519	16,166	1,123	1,726

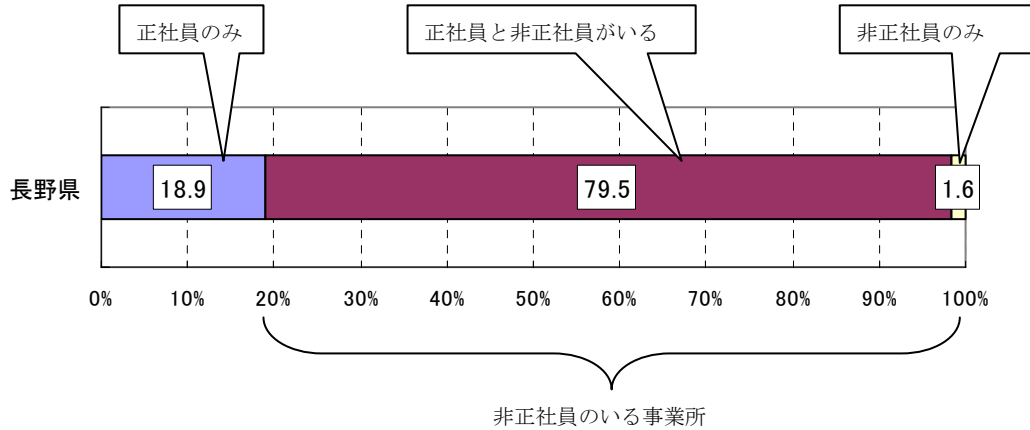
※ 業種別等の非正社員の割合合計は、就業形態ごとの従業者数欄に未記入があるため、100%にならない場合がある。

※ 就業形態欄における正社員・非正社員構成割合の算出については、従業員数が業種別で区分すると不明である人数(6,697人)のうち、「正社員・非正社員の区分は不明であるが、合計従業員数のみ記載のあった人数(570人)」は、構成割合の算出基礎(母数)には加えている。

(2) 全体の従業員構成

正社員だけの事業所は 18.9%、正社員及び非正社員のいる事業所は 79.5%、非正社員だけの事業所は 1.6%となっている。非正社員がいる事業所は合わせて 81.1%となっている。(図 2)

図 2 非正社員がいる事業所

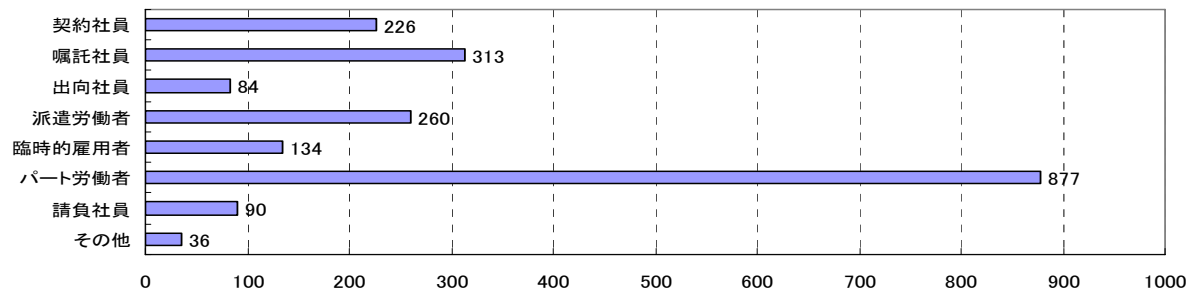


就業形態別にみると、パート労働者のいる事業所が最も多く、次いで嘱託社員、派遣労働者、契約社員となっている。(図 3)

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がいる事業所 (複数回答)

(単位：事業所)



(注 1) その他の主なもの

- ・ シルバー人材センター
- ・ 販売促進員 (特約店スタッフ)
- ・ 臨時雇用者 (契約期間 1 年更新)
- ・ 準社員
- ・ 冬季のみの季節労働者

### (3) 3年前と比較した就業形態別従業員

非正社員を就業形態別にみると、3年前と比較して最も増加したのは「嘱託社員」で50.2%、次いで「派遣労働者」が49.2%、「契約社員」が41.2%、「パート労働者」が40.5%となっている。

(表4、図4)

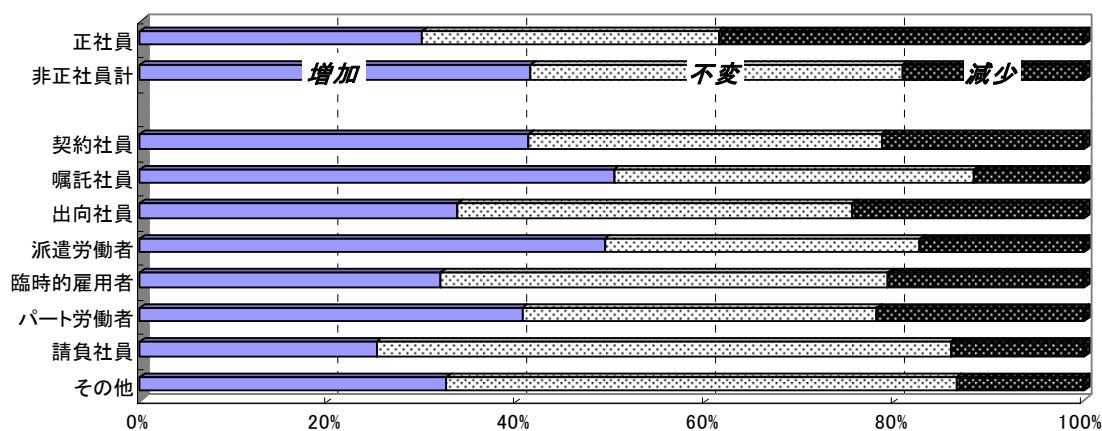
表4 就業形態別社員数の変化 (単位：事業所、%)

就業形態	回答事業所数	増加	不変	減少	
正社員	1,391	29.8	31.5	38.7	
非正社員計	1,972	41.4	39.4	19.2	
非正社員	契約社員	230	41.2	37.3	21.5
	嘱託社員	315	50.2	38.1	11.7
	出向社員	98	33.7	41.8	24.5
	派遣労働者	258	49.2	33.3	17.4
	臨時的雇用者	135	31.9	47.4	20.7
	パート労働者	807	40.5	37.5	21.9
	請負社員	92	25.0	60.9	14.1
	その他	37	32.4	54.1	13.5

※非正社員計は、非正社員の各就業形態の回答数の総数

図4 就業形態別社員数の変化

(単位：%)



3年前と比較して非正社員の変化を調査産業計で見ると、「増加」は41.9%、「不変」は38.7%、「減少」は19.4%となっている。

非正社員の変化を業種別にみると、「増加」割合が高いのは「医療・福祉」で56.2%、次いで「運輸業」が48.3%、「情報通信業」が47.4%となっている。

また、事業所規模別にみると「300人以上規模」が53.2%と最も多く、次いで「100～299人規模」「50～99人規模」が共に47.7%となっている。(表5)

表5 業種別・規模別非正社員の変化 (単位：事業所、%)

就業形態		回答事業所数	増加	不変	減少
業種	調査産業計	1,466	41.9	38.7	19.4
	建設業	264	32.3	53.2	14.4
	製造業	256	44.7	34.7	20.6
	情報通信業	34	47.4	29.8	22.8
	運輸業	117	48.3	37.3	14.4
	卸売・小売業	199	35.2	44.3	20.5
	金融・保険業	74	44.8	42.4	12.8
	飲食店・宿泊業	91	30.8	42.9	26.3
	医療・福祉	217	56.2	27.5	16.3
	サービス業	214	30.2	43.9	25.9
	未回答	16			
事業所規模	10~29人	811	33.1	50.1	16.8
	30~49人	220	45.5	31.6	22.9
	50~99人	213	47.7	29.0	23.3
	100~299人	115	47.7	33.1	19.2
	300人以上	48	53.2	30.4	16.5
	未回答	75			

### 3 非正社員の雇用状況

#### (1) 非正社員の雇用理由 (3つまでの複数回答)

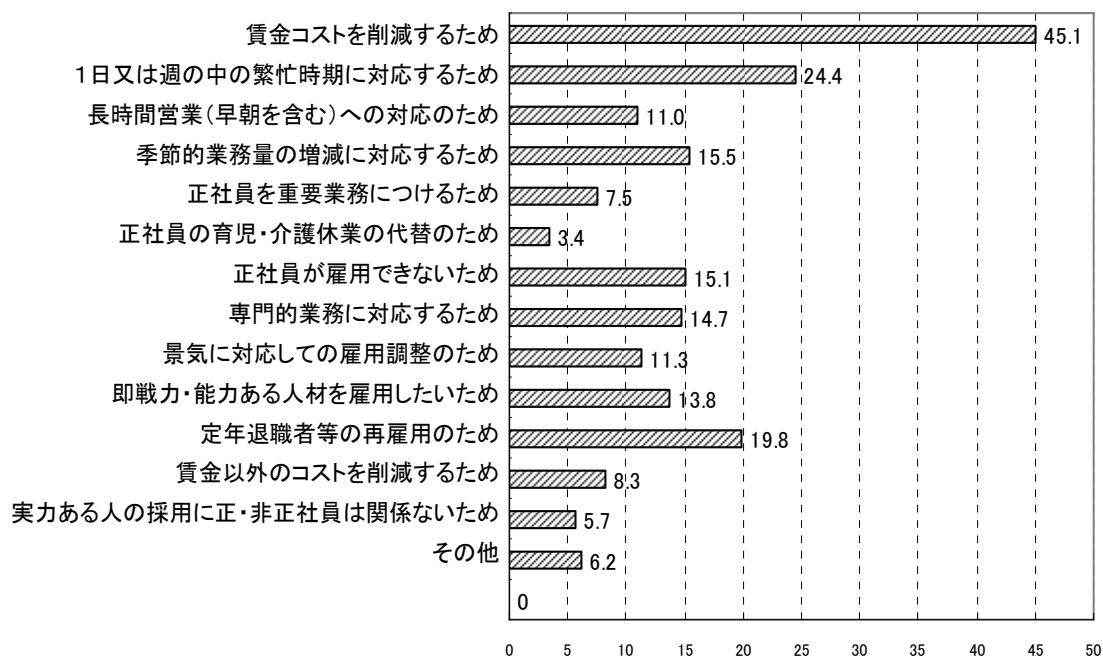
非正社員を雇用する理由は、「賃金コストを削減するため」が45.1%と最も多く、次いで「1日又は週の中の繁忙時期に対応するため」が24.4%、「定年退職者等の再雇用のため」が19.8%となっている。(表6、図5)

なお、その他(注1)については、図5下段に主なものを記載した。

表6 非正社員の雇用理由 (3つまでの複数回答) (単位：事業所、%)

選 択 肢	回答事業所数	構成比
賃金コストを削減するため	668	45.1
1日又は週の中の繁忙時期に対応するため	362	24.4
長時間営業(早朝を含む)への対応のため	163	11.0
季節的業務量の増減に対応するため	229	15.5
正社員を重要業務につけるため	111	7.5
正社員の育児・介護休業の代替のため	51	3.4
正社員が雇用できないため	224	15.1
専門的業務に対応するため	218	14.7
景気に対応しての雇用調整のため	168	11.3
即戦力・能力ある人材を雇用したいため	204	13.8
定年退職者等の再雇用のため	294	19.8
賃金以外のコストを削減するため	123	8.3
実力ある人の採用に正・非正社員は関係ないため	85	5.7
その他	92	6.2
回答事業所数計	1,482	—

図5 非正社員の雇用理由（3つまでの複数回答）（単位：％）



（注1） その他の主なもの

- ・ 常勤させるほど仕事量がない
- ・ 正社員の直雇用が集まらないため
- ・ 勤務希望者が短時間勤務を希望しているため
- ・ 期間限定の業務であるため
- ・ 正社員とは異なる短時間作業であるため

業種別に雇用理由の上位をみると、建設業は「賃金コストを削減するため」が23.5%と多く、「定年退職者等の再雇用のため」が16.3%、「専門的業務に対応するため」が15.2%となっている。

製造業は「賃金コストを削減するため」が44.5%、「定年退職者等の再雇用のため」が30.9%、次いで「景気に対応しての雇用調整のため」が27.3%となっている。

運輸業は「賃金コストを削減するため」が44.4%、次いで、「定年退職者等の再雇用のため」が26.5%、「季節的業務量の増減に対応するため」が20.5%となっている。

卸売・小売業は「賃金コストを削減するため」が56.3%、次いで「1日又は週の中の繁忙時期に対応するため」が31.2%、「長時間営業（早朝を含む）への対応のため」が27.6%となっている。

飲食店・宿泊業は「1日又は週の中の繁忙時期に対応するため」が65.9%で最も多く、次いで「賃金コストを削減するため」が57.1%、「季節的業務量の増減に対応するため」が40.7%となっている。

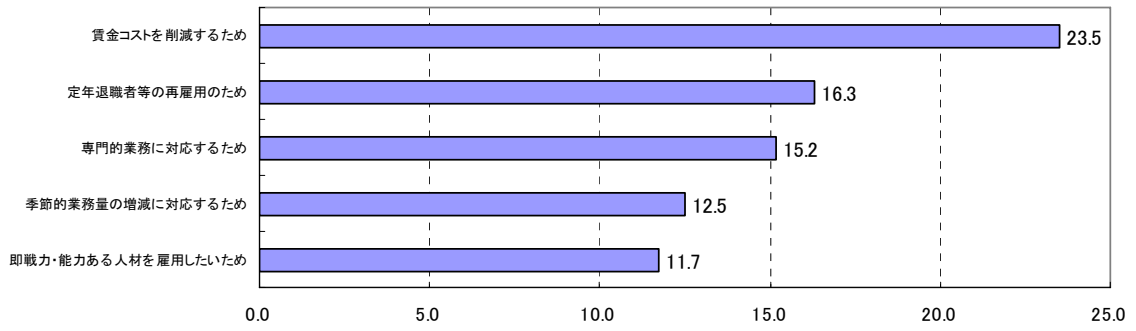
医療・福祉は「賃金コストを削減するため」が57.1%、次いで「1日又は週の中の繁忙時期に対応するため」が39.2%、「正社員が雇用できないため」が29.0%となっている。

サービス業は「賃金コストを削減するため」が46.7%、次いで「1日又は週の中の繁忙時期に対応するため」が28.5%、「定年退職者等の再雇用のため」が19.6%、「季節的業務量の増減に対応するため」が同じく19.6%となっている。（図6）

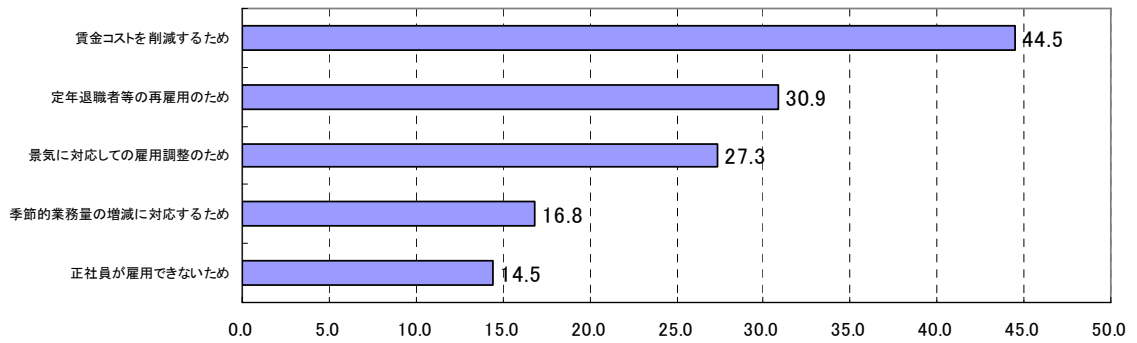
就業形態別で雇用理由をみると、契約社員、派遣労働者、パート労働者はともに「賃金コストを削減するため」が最も多く、「1日又は週の中の繁忙時期に対応するため」には、パート労働者が多くなっている。（図7）

図6 業種別非正社員の雇用理由（3つまでの複数回答）

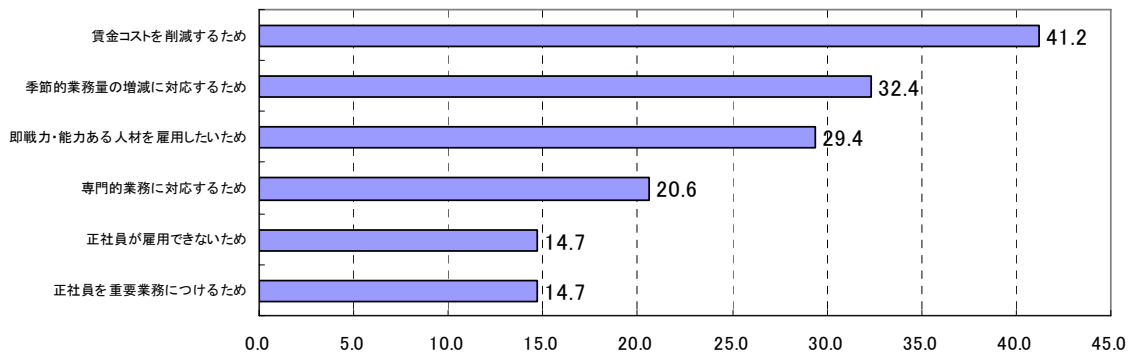
【建設業】



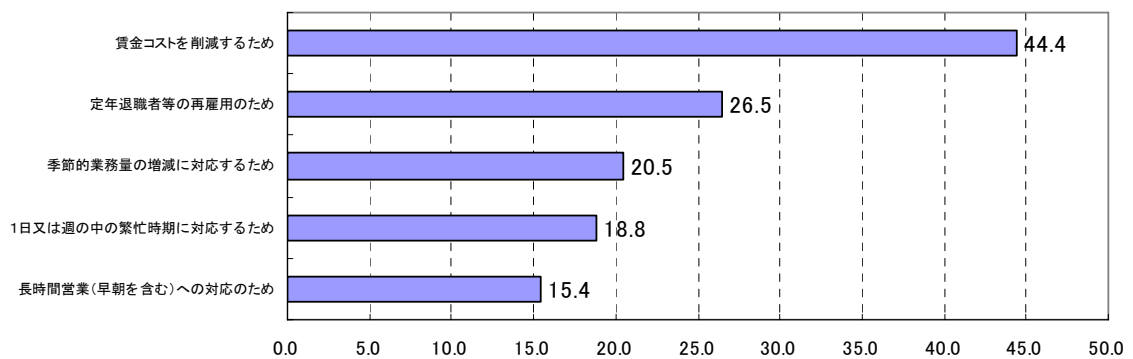
【製造業】



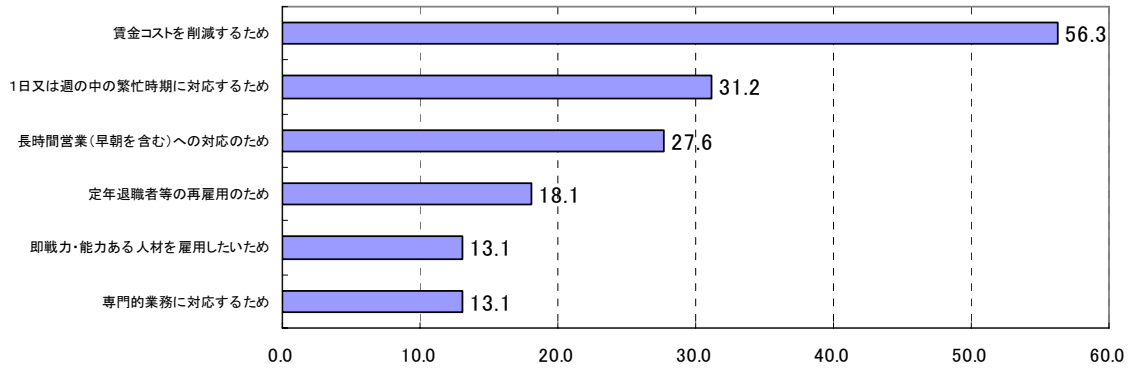
【情報通信業】



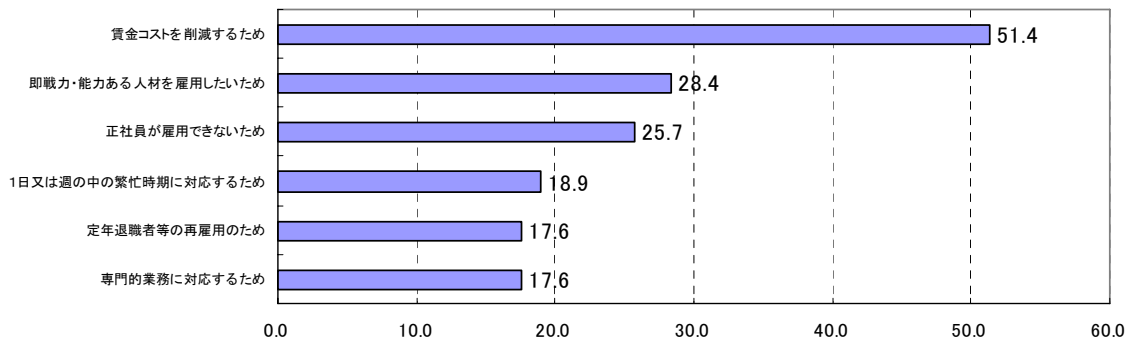
【運輸業】



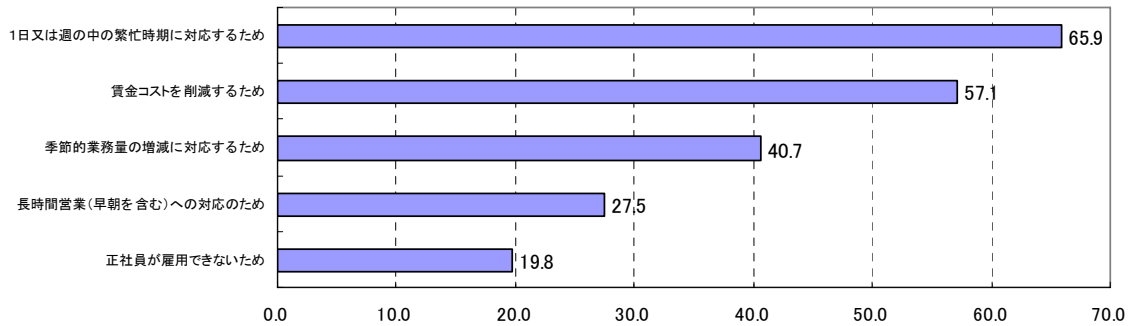
### 【卸売・小売業】



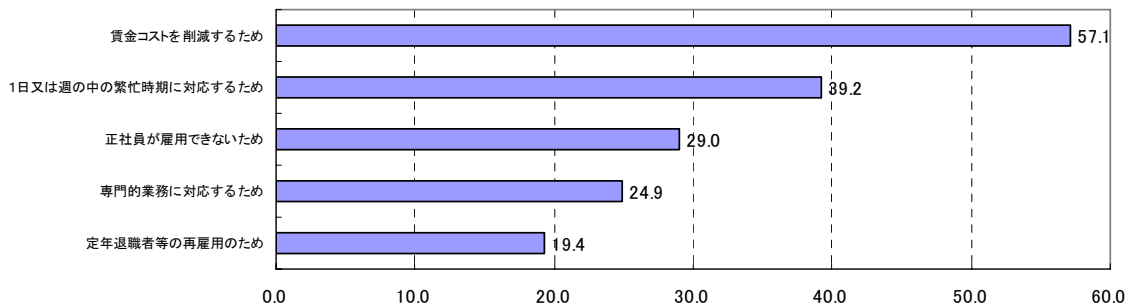
### 【金融・保険業】



### 【飲食店・宿泊業】



### 【医療・福祉】





【サービス業】

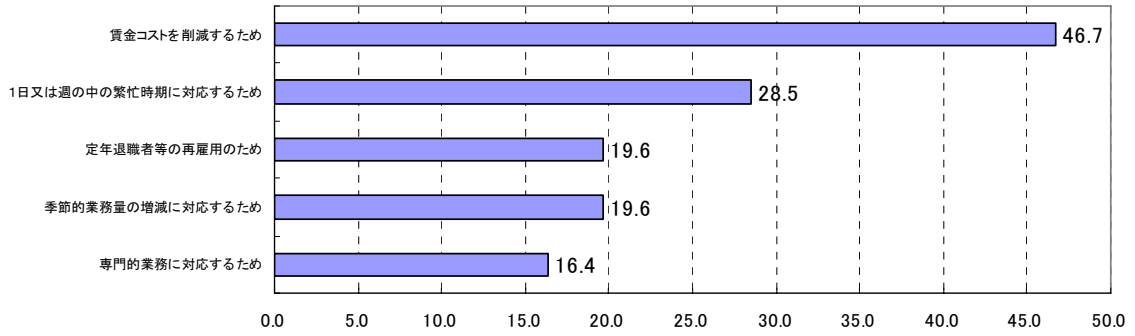
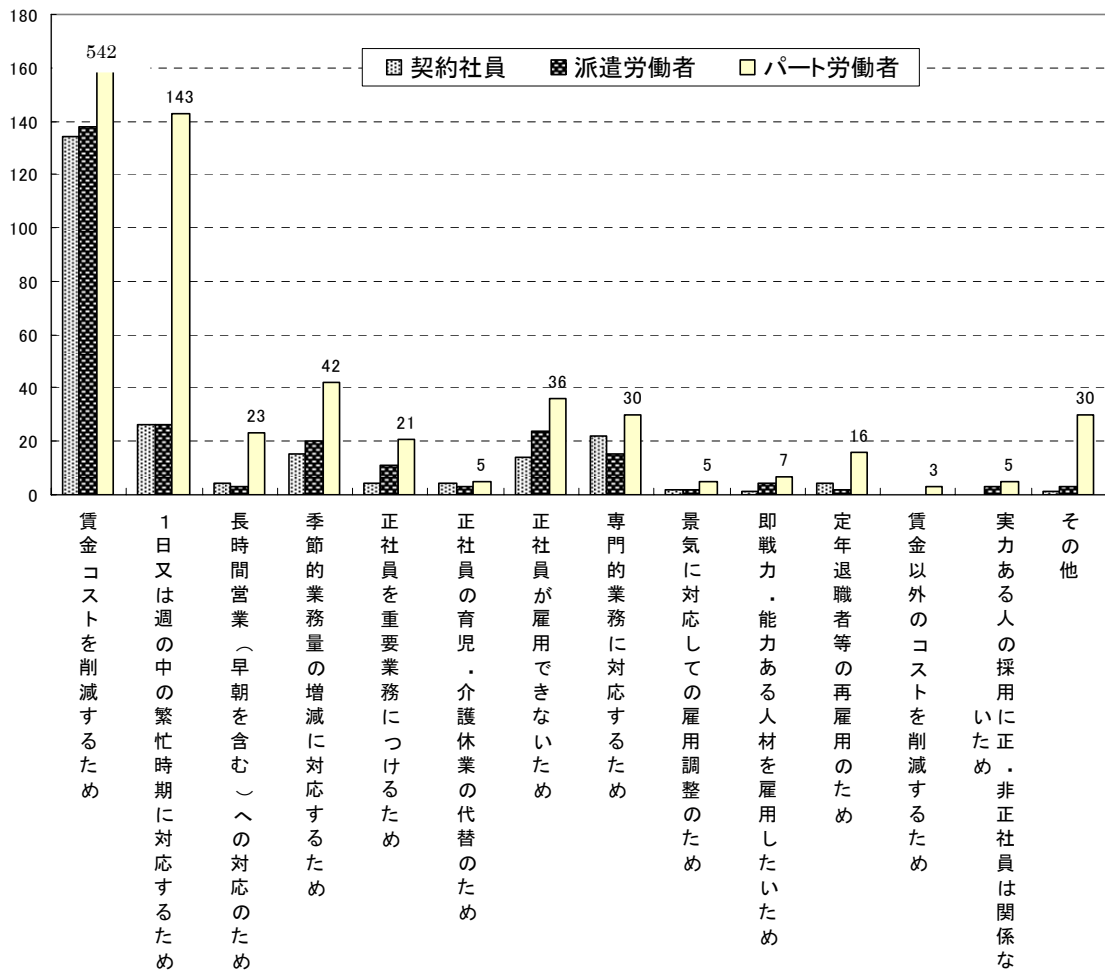


図7 就業形態別の主な雇用理由（契約社員、派遣社員、パート労働者）（単位：事業所）



## (2) 非正社員雇用の課題（3つまでの複数回答）

非正社員を雇用するにあたっての主な課題は、「人材確保」が39.7%で最も多く、次いで「仕事に対する責任感」が33.0%、「定着性の向上」が27.0%となっている。

業種別では、建設業は「人材確保」が20.1%で最も多く、次いで「仕事に対する責任感」が19.7%、「業務処理能力」が13.6%となっている。

製造業では、「人材確保」「仕事に対する責任感」がともに40.2%で最も多く、次いで「定着性の向上」が31.3%となっている。

金融・保険業では、「正社員との職務分担」が45.9%で最も多く、次いで「正社員との処遇の均衡」が41.9%、「人材確保」が29.7%、「業務処理能力」が同じく29.7%と続いている。

医療・福祉では、「人材確保」が51.2%で最も多く、「仕事に対する責任感」が38.2%、「正社員との処遇の均衡」が32.3%と続いている。

従業員規模別では、各層ともに「人材確保」「仕事に対する責任感」「定着性の向上」が上位3項目となっている。（表7）

なお、その他（注1）については、表7下段に主なものを掲載した。

表7 非正社員雇用の課題

（単位：事業所、%）

業種、規模	回答事業所数	定着性の向上	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	人材確保	仕事に対する意欲の向上	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	正社員との処遇の均衡	その他
調査産業計	1,482	27.0	9.8	19.4	6.1	39.7	18.4	8.8	16.7	33.0	5.3	16.3	1.8
建設業	264	9.1	4.5	11.0	4.2	20.1	9.5	4.9	13.6	19.7	4.9	10.2	1.5
製造業	256	31.3	11.3	16.4	7.8	40.2	22.3	7.8	16.4	40.2	5.5	14.8	2.3
情報通信業	34	14.7	5.9	32.4	5.9	47.1	5.9	5.9	32.4	26.5	2.9	8.8	
運輸業	117	27.4	13.7	17.9	6.0	27.4	16.2	3.4	17.9	29.1	2.6	13.7	0.9
卸売・小売業	199	35.7	12.6	17.1	5.5	43.2	27.1	6.5	19.1	40.7	4.5	10.6	0.5
金融・保険業	74	8.1	8.1	45.9	2.7	29.7	13.5	13.5	29.7	14.9	17.6	41.9	
飲食店・宿泊業	91	52.7	11.0	8.8	2.2	65.9	26.4	12.1	19.8	40.7	4.4	9.9	2.2
医療・福祉	217	28.6	11.1	30.9	11.1	51.2	18.9	18.0	12.9	38.2	4.6	32.3	2.3
サービス業	214	33.6	9.8	19.2	5.6	49.1	18.7	8.4	15.0	36.9	5.6	12.1	3.7
未回答	16												
10～29人	811	21.8	9.4	17.6	4.7	34.0	16.8	7.6	17.1	29.6	5.5	13.4	2.3
30～49人	220	28.2	10.9	21.4	6.8	43.6	22.7	10.5	18.2	40.0	5.0	18.2	0.9
50～99人	213	37.1	10.3	26.8	10.3	48.8	22.5	9.4	17.4	40.8	6.1	23.9	
100～299人	115	44.3	13.0	20.9	10.4	55.7	15.7	12.2	13.9	36.5	3.5	22.6	5.2
300人以上	48	35.4	10.4	29.2	6.3	52.1	29.2	12.5	27.1	47.9	8.3	29.2	
未回答	75												

（注1） その他の主なもの

- ・ すぐにやめる（同2件）
- ・ 忙しいときだけの雇用なので見つからない
- ・ 1日の勤務時間帯が希望通りにならない
- ・ 技術、経験の差が大きい
- ・ 特に課題はない

### (3) 非正社員に適用される制度

「雇用保険」「健康保険」「厚生年金保険」に加入している事業所において、加入させている従業員を就業形態別にみると、契約社員は「雇用保険」が 89.3%、「健康保険」が 88.9%、「厚生年金保険」が 87.2%で導入されており、嘱託社員は「雇用保険」が 91.2%、「健康保険」が 89.0%、「厚生年金保険」が 86.0%で導入となっている。

パート労働者は「雇用保険」が 71.4%、「健康保険」が 52.9%、「厚生年金保険」が 51.0%で導入となっている。

退職金制度は、正社員は 89.6%の事業所において導入しているのに対し、契約社員、嘱託社員は 23.5%、臨時的雇用者、パート労働者は 12.1%となっている。

昇給制度導入は、正社員が 89.3%の事業所において導入しているのに対し、契約社員が 61.1%、パート労働者が 51.0%であるが、嘱託社員は 32.3%、臨時的雇用者は 28.4%となっている。

賞与支給制度は、正社員が 94.3%の事業所において導入しているのに対し、契約社員、嘱託社員は約 7割に導入されており、パート労働者は 57.3%、臨時的雇用者は 44.7%となっている。

昇進・昇格制度は、正社員が 86.7%の事業所において導入しているのに対し、契約社員は 33.3%であるが、嘱託社員、臨時的雇用者、パート労働者等は約 1～2割程度になっている。

福利厚生施設等の利用は、正社員が 61.1%の事業所において導入しているのに対し、契約社員が 71.4%、嘱託社員が 67.1%、パート労働者は 50.1%となっている。

社内教育訓練は、正社員は 85.0%の事業所において導入しているのに対し、契約社員が 76.9%、嘱託社員が 72.3%、出向社員が 47.1%、パート労働者が 61.6%となっている。

正社員への転換制度は、契約社員が 44.4%、パート労働者が 36.9%、臨時的雇用者が 27.0%、嘱託社員が 14.9%であった。(表 8、9)

表 8 就業形態別非正社員に適用される制度 1

(単位：%)

就業形態	就業形態別雇用事業所	雇用保険			健康保険			厚生年金保険			退職金制度			昇給			
		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	
正社員	1,446	99.1	0.3	0.6	97.5	0.8	1.2	97.3	1.0	1.7	89.6	3.5	6.2	89.3	4.6	4.6	
非正社員	契約社員	234	89.3	1.7	9.0	88.9	1.7	9.0	87.2	0.9	10.3	23.5	2.6	65.8	61.1	3.4	29.5
	嘱託社員	328	91.2	0.9	7.6	89.0	0.6	10.4	86.0	0.6	12.2	23.5	1.5	68.6	32.3	5.2	56.7
	出向社員	87	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	派遣労働者	267	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	臨時的雇用者	141	56.0	3.5	40.4	47.5	3.5	46.1	44.7	3.5	47.5	12.1	2.1	79.4	28.4	6.4	59.6
	パート労働者	921	71.4	4.2	21.5	52.9	5.9	35.1	51.0	5.5	36.8	12.1	2.8	76.0	51.0	10.0	33.7
	請負社員	90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	37	43.2	-	48.6	48.6	2.7	40.5	48.6	2.7	40.5	10.8	-	81.1	29.7	5.4	56.8	

※1 「-」は、回答の対象外とした部分である

※2 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。

表9 就業形態別非正社員に適用される制度2

(単位：%)

就業形態	就業形態別雇用事業所	賞与			昇進・昇格			福利厚生施設等の利用			社内教育訓練			正社員への転換制度			
		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	
正社員	1,446	94.3	1.7	3.5	86.7	5.5	6.2	61.1	4.7	28.5	85.0	6.2	6.6	-	-	-	
非正社員	契約社員	234	70.1	3.8	25.6	33.3	6.0	57.3	71.4	1.7	20.9	76.9	4.7	15.8	44.4	12.8	39.7
	嘱託社員	328	70.7	2.7	24.7	15.5	3.0	74.4	67.1	3.4	25.3	72.3	4.3	21.0	14.9	5.2	75.9
	出向社員	87	-	-	-	-	-	-	49.4	-	11.5	47.1	2.3	12.6	-	-	-
	派遣労働者	267	-	-	-	-	-	-	34.5	2.6	19.9	37.8	3.0	17.2	-	-	-
	臨時的雇用者	141	44.7	3.5	53.9	12.1	5.7	80.9	39.0	4.3	51.1	61.7	5.7	32.6	27.0	15.6	55.3
	パート労働者	921	57.3	4.7	35.4	22.5	6.2	63.1	50.1	4.8	37.1	61.6	9.1	24.1	36.9	13.5	45.7
	請負社員	90	-	-	-	-	-	-	24.4	2.2	40.0	28.9	4.4	33.3	-	-	-
その他	37	35.1	2.7	56.8	18.9	2.7	73.0	54.1	2.7	35.1	64.9	8.1	21.6	21.6	10.8	59.5	

※1 「-」は、回答の対象外とした部分である

※2 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。

(4) 所定内労働時間の状況

休憩時間を除く1日の労働時間をみると、正社員は「7～8時間」が95.9%で最も多く、次いで「6～7時間未満」が4.0%となっている。

非正社員を全体でみると、「7～8時間」が52.8%で最も多く、次いで「5～6時間未満」が18.2%となっている。

就業形態別では、パート労働者は「5～6時間未満」が34.2%と最も多く、次いで「6～7時間未満」が22.5%、「7～8時間」が19.4%となっている。

派遣労働者は、「7～8時間」が68.9%で最も多く、次いで「6～7時間未満」が14.6%となっている。

休憩時間を除く1週間の労働時間についても、正社員は「35～40時間」が95.9%で最も多く、次いで「30～35時間未満」が2.9%となっている。

就業形態ごとの労働時間は1日の労働時間の状況とほとんど同様であるが、パート労働者については、「25～30時間未満」が31.5%、「30～35時間未満」が22.8%、「20～25時間未満」が17.6%、「20時間未満」が11.9%となっている。(表10、図8、表11、図9)

表10 1日の労働時間 (単位：%、事業所)

就業形態	4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7～8時間	就業形態別雇用事業所	
正社員	0.1	0.1	0.6	4.0	95.9	1,446	
非正社員計	5.8	8.1	18.2	15.1	52.8	2,081	
非正社員	契約社員	3.4	0.4	4.7	5.1	85.9	234
	嘱託社員	3.0	1.2	2.4	7.3	86.0	328
	出向社員	1.1	-	1.1	3.4	90.8	87
	派遣労働者	1.1	3.4	8.2	14.6	68.9	267
	臨時的雇用者	6.4	6.4	7.8	12.8	67.4	141
	パート労働者	8.7	15.2	34.2	22.5	19.4	921
	請負社員	6.7	3.3	6.7	6.7	64.4	90
その他	10.8	8.1	10.8	13.5	56.8	37	

※ 未回答があるため、項目計が100にならない場合がある。

※ 非正社員計は、非正社員の各就業形態の回答数の総数

図8 非正社員の1日の労働時間

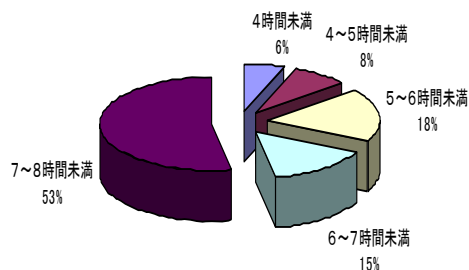
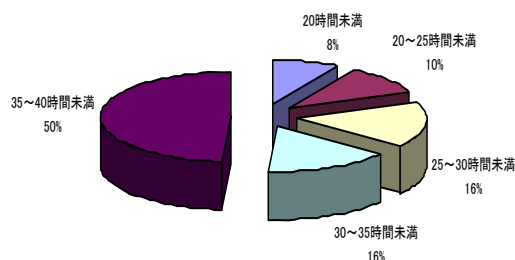


表 11 1週間の労働時間 (単位：％、事業所)

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	就業形態別雇用事業所	
正社員	0.4	0.3	0.3	2.9	95.9	1,446	
非正社員計	8.4	10.5	16.5	15.9	48.8	2,055	
非正社員	契約社員	3.4	1.3	2.1	8.1	82.9	234
	嘱託社員	4.0	4.0	2.1	10.4	79.3	328
	出向社員	1.1	1.1	1.1	1.1	89.7	87
	派遣労働者	4.1	7.5	6.0	11.6	67.4	267
	臨時的雇用者	11.3	7.1	7.8	13.5	57.4	141
	パート労働者	11.9	17.6	31.5	22.8	14.7	921
	請負社員	8.9	4.4	7.8	6.7	58.9	90
その他	16.2	5.4	5.4	16.2	56.8	37	

※ 未回答があるため、項目計が100にならない場合がある。  
 ※ 非正社員計は、非正社員の各就業形態の回答数の総数

図 9 非正社員の1週間の労働時間



### (5) 非正社員に対する待遇

全体としては、非正社員に対して就業の実態や正社員との均衡など、待遇への考慮状況をみると、「考慮している」の38.5%と「どちらかと言えば考慮している」の28.4%をあわせると、66.9%の事業所は何らかの考慮をしているとなっている。

また、「どちらかと言えば考慮していない」の6.7%と「考慮していない」の4.2%を合わせると10.9%はほとんど考慮していないとなっている。

就業形態別にみると、契約社員、嘱託社員については、「考慮している」「どちらかと言えば考慮している」を合わせると、それぞれ73.0%、76.6%である。出向社員も「考慮している」「どちらかと言えば考慮している」を合わせた状況は、66.6%である。

また、パート労働者については、「考慮している」「どちらかと言えば考慮している」の合計で、63.0%、「どちらかと言えば考慮していない」「考慮していない」の合計は11.0%となっている。

臨時的雇用者については「考慮している」「どちらかと言えば考慮している」の合計で61.7%、「どちらかと言えば考慮していない」「考慮していない」の合計は19.9%となっている。

(表 12、図 10)

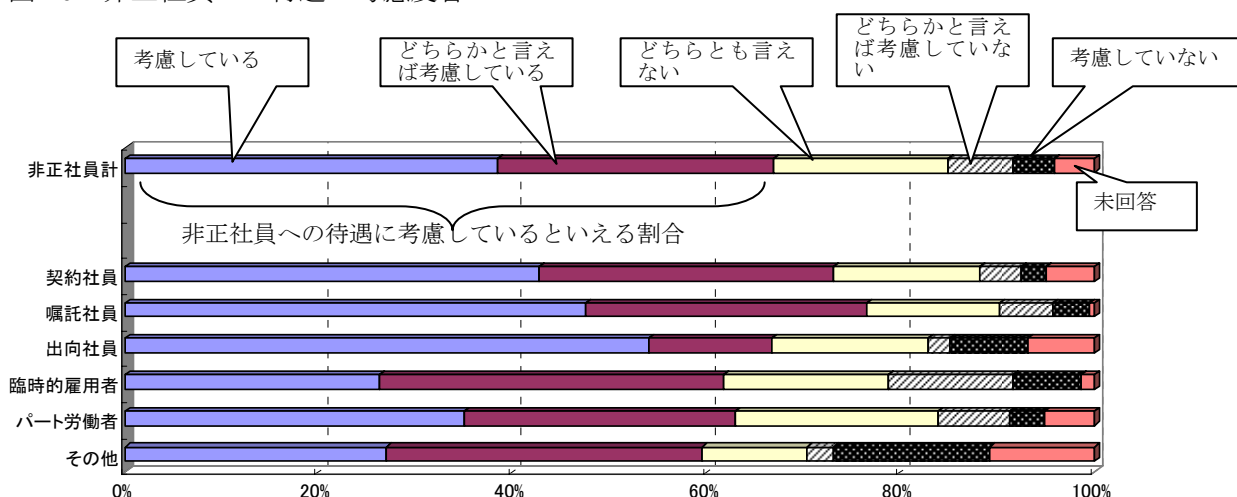
表 12 非正社員への待遇の考慮度合い

(単位：％)

就業形態	考慮している	どちらかと言えば考慮している	どちらとも言えない	どちらかと言えば考慮していない	考慮していない	未回答	就業形態別雇用事業所数	
正社員	—	—	—	—	—	—	—	
非正社員計	38.5	28.4	18.0	6.7	4.2	4.2	1,748	
非正社員	契約社員	42.7	30.3	15.0	4.3	2.6	5.1	234
	嘱託社員	47.6	29.0	13.7	5.5	3.7	0.6	328
	出向社員	54.0	12.6	16.1	2.3	8.0	6.9	87
	派遣労働者	—	—	—	—	—	—	—
	臨時的雇用者	26.2	35.5	17.0	12.8	7.1	1.4	141
	パート労働者	35.1	27.9	20.8	7.4	3.6	5.2	921
	請負社員	—	—	—	—	—	—	—
その他	27.0	32.4	10.8	2.7	16.2	10.8	37	

※ 非正社員計は、非正社員の各就業形態の回答数の総数

図 10 非正社員への待遇の考慮度合い



考慮しない理由について

非正社員に対する待遇について「考慮していない」「どちらかと言えば考慮していない」と回答した場合の理由をみると、全体では「責任の重さが違う」が30.9%で最も多く、次いで「賃金コスト節約」が20.0%、「人事異動がない」が17.4%となっている。

就業形態別にみると、「契約社員」は「人事異動がない」が28.6%で最も多く、次いで「資格の有無の違い」が23.8%、「責任の重さが違う」が19.0%となっている。

「嘱託社員」は、「賃金コスト節約」が27.0%で最も多く、次いで「責任の重さが違う」が24.3%、「人事異動がない」が21.6%となっている。

「臨時的雇用者」は、「責任の重さが違う」が43.3%で最も多く、次いで「賃金コスト節約」が26.7%となっている。

「パート労働者」は、「責任の重さが違う」が35.2%で最も多く、次いで「賃金コスト節約」が19.2%となっている。(表13、図11)

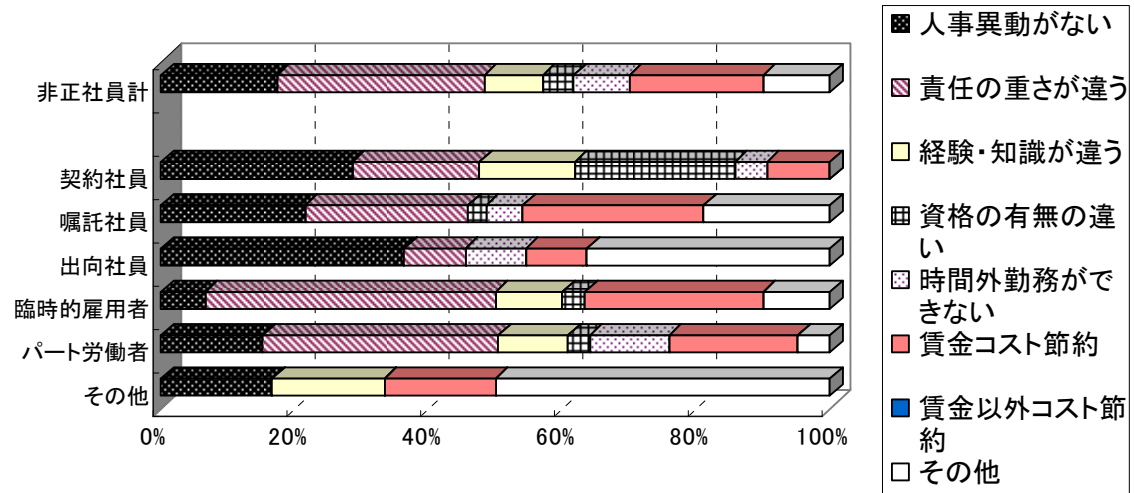
なお、その他(注1)については、図11下段に主なものを掲載した。

表 13 非正社員への待遇に考慮をしない理由 (単位：%、事業所)

就業形態	人事異動がない	責任の重さが違う	経験・知識が違う	資格の有無の違い	時間外勤務ができない	賃金コスト節約	賃金以外コスト節約	その他	回答事業所数
正社員	—	—	—	—	—	—	—	—	—
非正社員計	17.4	30.9	8.7	4.8	8.3	20.0		10.0	230
非正社員	契約社員	28.6	19.0	14.3	23.8	4.8	9.5		21
	嘱託社員	21.6	24.3		2.7	5.4	27.0	18.9	37
	出向社員	36.4	9.1			9.1	9.1	36.4	11
	派遣労働者	—	—	—	—	—	—	—	—
	臨時的雇用者	6.7	43.3	10.0	3.3		26.7	10.0	30
	パート労働者	15.2	35.2	10.4	3.2	12.0	19.2	4.8	125
	請負社員	—	—	—	—	—	—	—	—
	その他	16.7		16.7			16.7	50.0	6

※ 本表比率は、回答総数(考慮していない、どちらかと言えばしていない事業所)を基数としている。

図 11 非正社員への待遇に考慮をしない理由 (単位：%)



(注 1) その他の主なもの

その他の理由	雇用する就業形態	業種
・専門職であるため、他(正社員)との比較は意味がない	嘱託社員	建設業
・定年後の再雇用なので考慮の必要がない	嘱託社員	卸売・小売業 製造業 建設業
・出向社員は、帰属元の待遇によるため	出向社員	サービス業
・短期アルバイトのため	臨時的雇用者	卸売・小売業
・単純作業であるため	パート労働者	卸売・小売業

(6) パート労働者の休暇等

ア 年次有給休暇

パート労働者のいる事業所で、パート労働者に年次有給休暇制度があると回答した事業所は、全体では68.1%で、制度がない事業所は31.9%となっている。

業種別にみると、建設業では「制度あり」が39.3%、「制度がない」が60.7%であり、製造業では「制度あり」が70.3%、「制度がない」が29.7%である。

卸売・小売業では、「制度あり」が63.6%、「制度がない」が36.4%であり、医療・福祉では「制度あり」が84.4%、「制度がない」が15.6%となっている。

事業所規模別では、300人以上においては93.3%で制度が導入されているが、規模が小さくなるにつれて、制度がない事業所が増加していく傾向にある。(表14、図12)

表14 パート労働者の年次休暇有無

(単位：事業所、%)

就業形態		回答事業所数	有り	無し
パート労働者を雇用する調査産業計		921	68.1	31.9
業種	建設業	84	39.3	60.7
	製造業	175	70.3	29.7
	情報通信業	17	70.6	29.4
	運輸業	56	57.1	42.9
	卸売・小売業	140	63.6	36.4
	金融・保険業	36	97.2	2.8
	飲食店・宿泊業	80	53.8	46.3
	医療・福祉	199	84.4	15.6
	サービス業	134	68.9	31.1
	事業所規模	10~29人	438	57.1
30~49人		152	65.8	34.2
50~99人		171	84.8	15.2
100~299人		92	87.0	13.0
300人以上		45	93.3	6.7
未回答		23		

図12 パート労働者の年次有給休暇の有無



年次有給休暇の付与基準について

パート労働者の年次有給休暇制度がある場合の付与基準は、全体では「非正社員用就業規則で定めている」が53.4%で最も多く、次いで「正社員の就業規則に準じている」が30.8%、「定めはないが労働基準法通りに付与している」が13.5%となっている。

業種別では、「正社員の就業規則に準じている」が多くなっているのが、「建設業」の50.0%、「製造業」の52.5%、「情報通信業」の58.3%、「運輸業」の43.3%である。「非正社員用就業規則で定めている」が最も多くなっているのが、「卸売・小売業」の64.4%、「金融・保険業」の70.6%、「飲食店・宿泊業」の61.9%、「医療・福祉」の65.9%、「サービス業」の55.4%となっている。

「飲食店・宿泊業」については、次いで「定めはないが労働基準法通りに付与している」が23.8%となっている。

事業所規模別では、規模が大きくなるほど「非正社員用就業規則で定めている」の割合が多くなっている。(表15、図13)



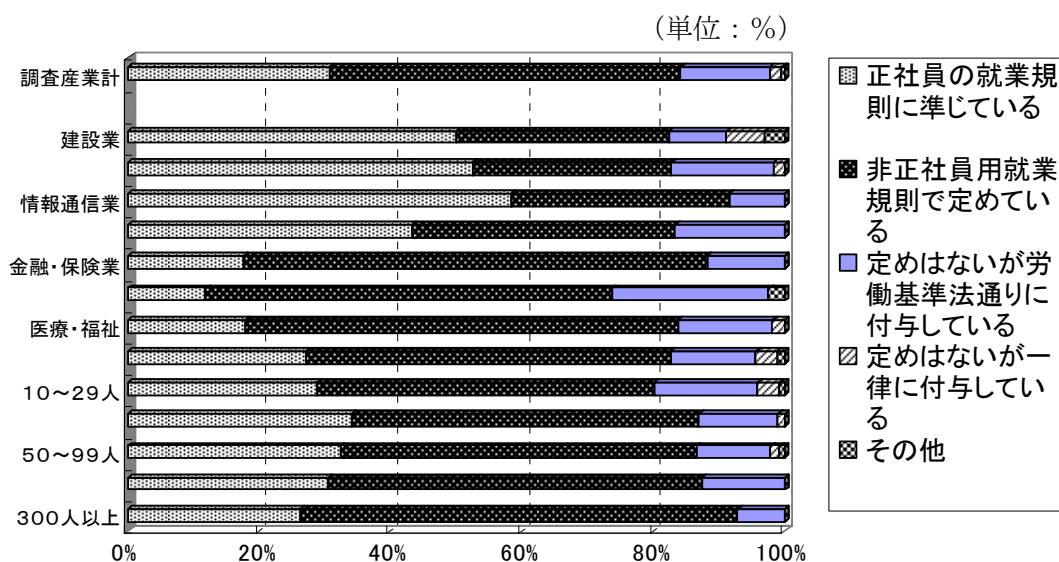
表 15 パート労働者の年次休暇付与基準

(単位：事業所、%)

就業形態	回答事業所数	正社員の就業規則に準じている	非正社員用就業規則で定めている	定めはないが労働基準法通りに付与している	定めはないが一律に付与している	その他	
パート労働者を雇用する調査産業計	620	30.8	53.4	13.5	1.8	0.5	
業種	建設業	34	50.0	32.4	8.8	5.9	2.9
	製造業	122	52.5	30.3	15.6	1.6	
	情報通信業	12	58.3	33.3	8.3		
	運輸業	30	43.3	40.0	16.7		
	卸売・小売業	87	27.6	64.4	6.9	1.1	
	金融・保険業	34	17.6	70.6	11.8		
	飲食店・宿泊業	42	11.9	61.9	23.8		2.4
	医療・福祉	167	18.0	65.9	14.4	1.8	
事業所規模	サービス業	92	27.2	55.4	13.0	3.3	1.1
	10~29人	246	28.9	51.2	15.9	3.3	0.8
	30~49人	100	34.0	53.0	12.0	1.0	
	50~99人	142	32.4	54.2	11.3	1.4	0.7
	100~299人	79	30.4	57.0	12.7		
	300人以上	42	26.2	66.7	7.1		
未回答	11						

※ 本表比率は、回答総数(パート労働者の年次有給休暇がある事業所)を基数としている。

図 13 パート労働者の年次休暇付与基準



### イ 育児・介護休業

パート労働者のいる事業所で、パート労働者に育児・介護休業制度があると回答した事業所は、全体では45.6%で、制度がない事業所は54.4%となっている。

業種別にみると、建設業では「制度あり」が28.6%、「制度がない」が71.4%であり、製造業では「制度あり」が46.8%、「制度がない」が53.2%となっている。

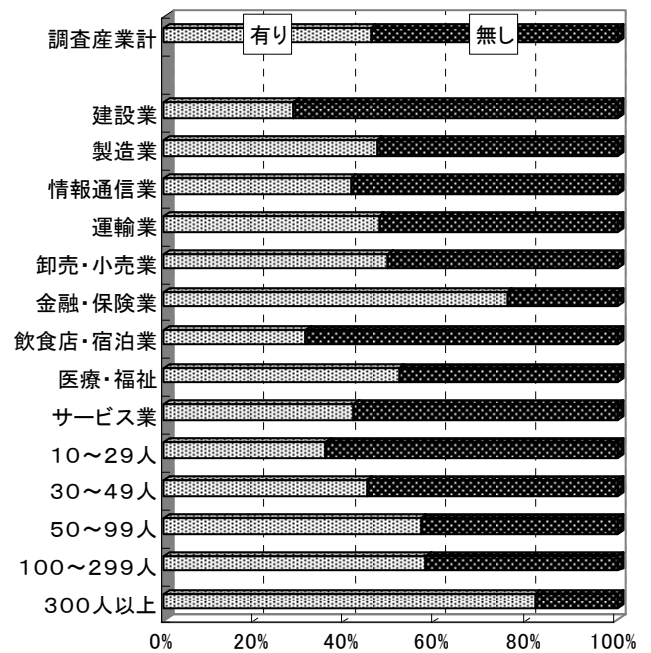
医療・福祉では「制度あり」が51.8%、「制度がない」が48.2%であり、サービス業では「制度あり」が41.9%、「制度がない」が58.1%となっている。

事業所規模別にみると、「10~29人規模」は制度が導入されているのは35.7%で、導入されていないのが64.3%となっている。規模が小さいほど制度のない事業所が増加していく傾向にある。(表 16、図 14)

表 16 パート労働者の育児・介護休業の有無 (単位：事業所、%)

就業形態	回答事業所数	有り	無し	
パート労働者を雇用する調査産業計	921	45.6	54.4	
業種	建設業	84	28.6	71.4
	製造業	175	46.8	53.2
	情報通信業	17	41.2	58.8
	運輸業	56	47.3	52.7
	卸売・小売業	140	49.3	50.7
	金融・保険業	36	75.7	24.3
	飲食店・宿泊業	80	31.3	68.8
	医療・福祉	199	51.8	48.2
	サービス業	134	41.9	58.1
	事業所規模	10～29人	438	35.7
30～49人		152	44.7	55.3
50～99人		171	56.5	43.5
100～299人		92	57.6	42.4
300人以上		45	81.8	18.2
未回答		23		

図 14 パート労働者の育児・介護休業の有無 (単位：%)



#### 育児・介護休業の付与基準について

パート労働者の育児・介護休業制度がある場合の付与基準は、全体では「正社員の就業規則に準じている」が 42.9%、「非正社員用就業規則で定めている」が 38.6%となっている。

業種別では、「正社員の就業規則に準じている」が最も多いのが、「建設業」の 60.9%、「製造業」の 63.0%、「運輸業」の 40.0%、「卸売・小売業」の 49.3%、「サービス業」の 46.7%であり、「非正社員用就業規則で定めている」が最も多くなっているのが、「金融・保険業」の 59.3%、「飲食店・宿泊業」の 52.0%、「医療・福祉」の 55.9%となっている。

事業所規模別では、「非正社員用就業規則で定めている」が多いには、「300人以上」が 44.4%、「10～29人」が 42.4%となっている。(表 17、図 15)

表 17 パート労働者の育児・介護休業の基準

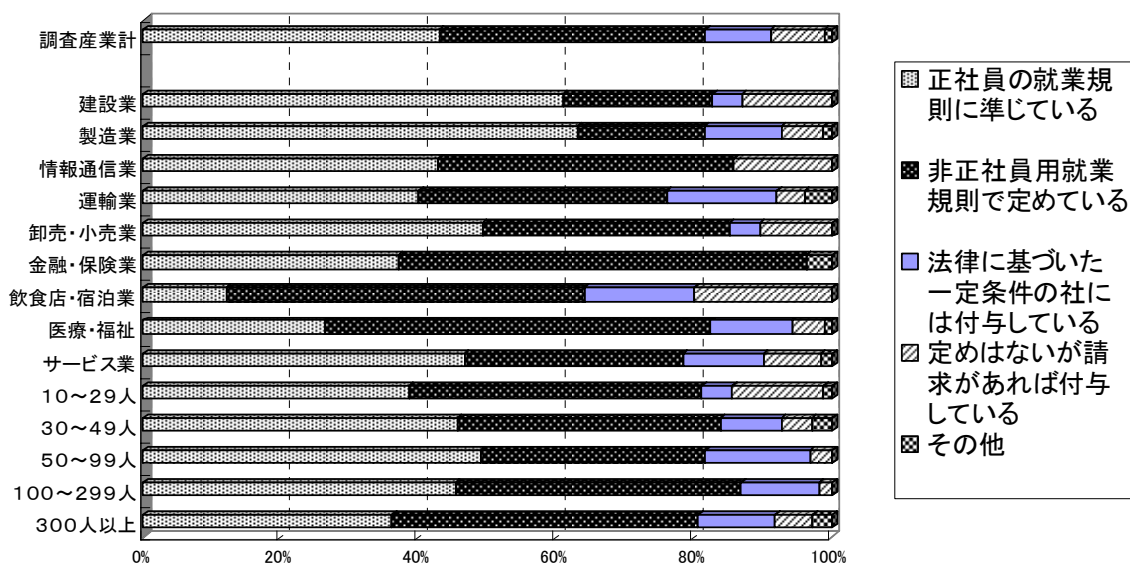
(単位：事業所、%)

就業形態	回答事業所数	正社員の就業規則に準じている	非正社員用就業規則で定めている	法律に基づいた一定条件の社には付与している	定めはないが請求があれば付与している	その他
パート労働者を雇用する調査産業計	417	42.9	38.6	9.6	7.7	1.2
業種	建設業	23	60.9	21.7	4.3	13.0
	製造業	81	63.0	18.5	11.1	6.2
	情報通信業	7	42.9	42.9		14.3
	運輸業	25	40.0	36.0	16.0	4.0
	卸売・小売業	67	49.3	35.8	4.5	10.4
	金融・保険業	27	37.0	59.3		
	飲食店・宿泊業	25	12.0	52.0	16.0	20.0
	医療・福祉	102	26.5	55.9	11.8	4.9
サービス業	60	46.7	31.7	11.7	8.3	
事業所規模	10～29人	158	38.6	42.4	4.4	13.3
	30～49人	68	45.6	38.2	8.8	4.4
	50～99人	92	48.9	32.6	15.2	3.3
	100～299人	53	45.3	41.5	11.3	1.9
	300人以上	36	36.1	44.4	11.1	5.6
未回答	10					

※ 本表比率は、回答総数(パート労働者の育児介護休業制度あり事業所)を基数としている。

図 15 パート労働者の育児・介護休業の基準

(単位：%)



(7) 従業員の採用時における賃金決定基準（3つまでの複数回答）

正社員については、「労働者の意欲、能力、経験」が61.8%と最も多く、次いで「周辺地域企業の賃金額」が43.7%となっている。

非正社員についても「労働者の意欲、能力、経験」が50.4%と最も多く、次いで「周辺地域企業の賃金額」が39.8%、「地域産業別最低賃金」が26.6%となっている。

就業形態別にみると、契約社員は「労働者の意欲、能力、経験」が56.8%と最も多く、次いで「周辺地域企業の賃金額」が36.8%となっており、嘱託社員も同様の傾向となっている。

パート労働者は、「労働者の意欲、能力、経験」が49.8%と最も多く、次いで「周辺地域企業の賃金額」が45.8%、「地域産業別最低賃金」が31.8%となっている。（表18、図16）

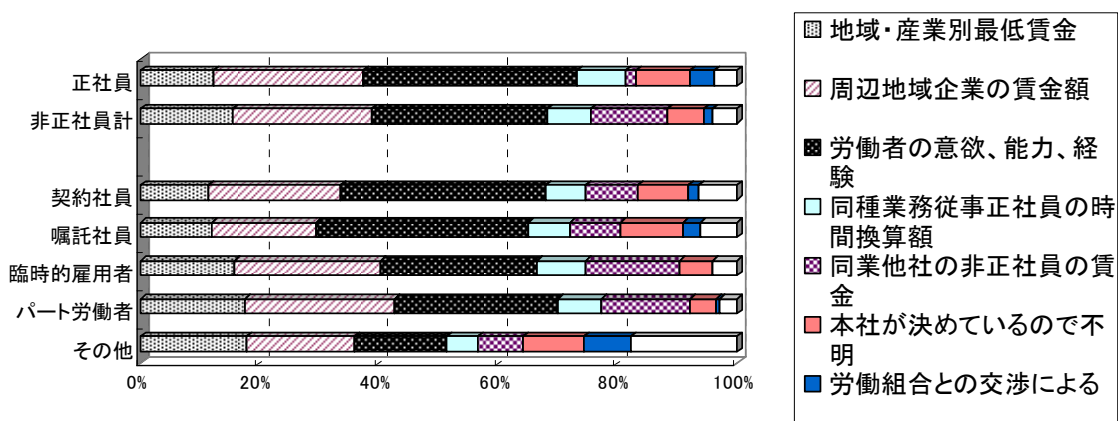
なお、その他（注1）については、図16下段に主なものを記載した。

表18 採用時賃金額の決定基準（3つまでの複数回答）（単位：事業所、%）

就業形態	回答事業所数	地域・産業別最低賃金	周辺地域企業の賃金額	労働者の意欲、能力、経験	同種業務従事正社員の時間換算額	同業他社の非正社員の賃金	本社が決めているので不明	労働組合との交渉による	その他	
正社員	1,446	21.5	43.7	61.8	14.7	3.0	15.6	6.8	6.9	
非正社員計	1,661	26.6	39.8	50.4	12.3	22.0	10.7	2.2	7.3	
非正社員	契約社員	234	18.8	36.8	56.8	11.1	14.5	14.1	3.0	10.7
	嘱託社員	328	18.3	26.8	54.0	11.0	12.8	16.2	4.3	9.5
	出向社員	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	派遣労働者	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	臨時的雇用者	141	26.2	41.1	44.0	13.5	26.2	9.2	—	7.1
	パート労働者	921	31.8	45.8	49.8	13.2	27.1	8.0	1.4	5.2
	請負社員	—	—	—	—	—	—	—	—	—
その他	37	18.9	18.9	16.2	5.4	8.1	10.8	8.1	18.9	

※ 非正社員計は、非正社員の各就業形態の回答数の総数で、調査対象外就業形態を除いている。

図16 採用時賃金額の決定基準（3つまでの複数回答）



(注1) その他の主なもの

そ の 他 基 準	雇用する 就業形態	業 種
・前職の経験	正社員	金融・保険業
・国、地方自治体等を参考	正社員	医療・福祉
・有資格(専門資格が必要)	パート労働者	医療・福祉
・資格(必要な資格)の有無	パート労働者	サービス業
・人事院勧告による周辺市町村等の賃金に準ずる	正社員 嘱託社員 パート労働者	金融・保険業
・各医療資格による給与表に準ずる	正社員 パート労働者	医療・福祉
・市職員に準じている	正社員 嘱託社員	医療・福祉

## (8) 正社員への転換制度

### ア 転換条件

転換制度を導入済み事業所において転換条件としているのは、全体では「一定の能力」が38.8%で最も多く、次いで「従事する仕事への理解、熱意」が29.1%となっている。

就業形態別では、契約社員、嘱託社員ともに、「一定の能力」が52.2%と最も多く、次いで「従事する仕事への理解、熱意」が契約社員の27.4%、嘱託社員は19.4%となっている。契約社員は、次いで「一定の経験年数」が12.4%と続いている。

臨時的雇用者やパート労働者についても、「一定の能力」がそれぞれ34.8%、32.9%と最も多く、次いで「従事する仕事への理解、熱意」がそれぞれ34.8%、30.3%と殆ど同率となっているが、パート労働者については、次いで「シフト勤務や変形労働時間勤務などに対応」も17.0%と続いている。(表19、図17)

なお、その他(注1)については、図17下段に主なものを掲載した。

表19 正社員への転換条件

(単位：事業所、%)

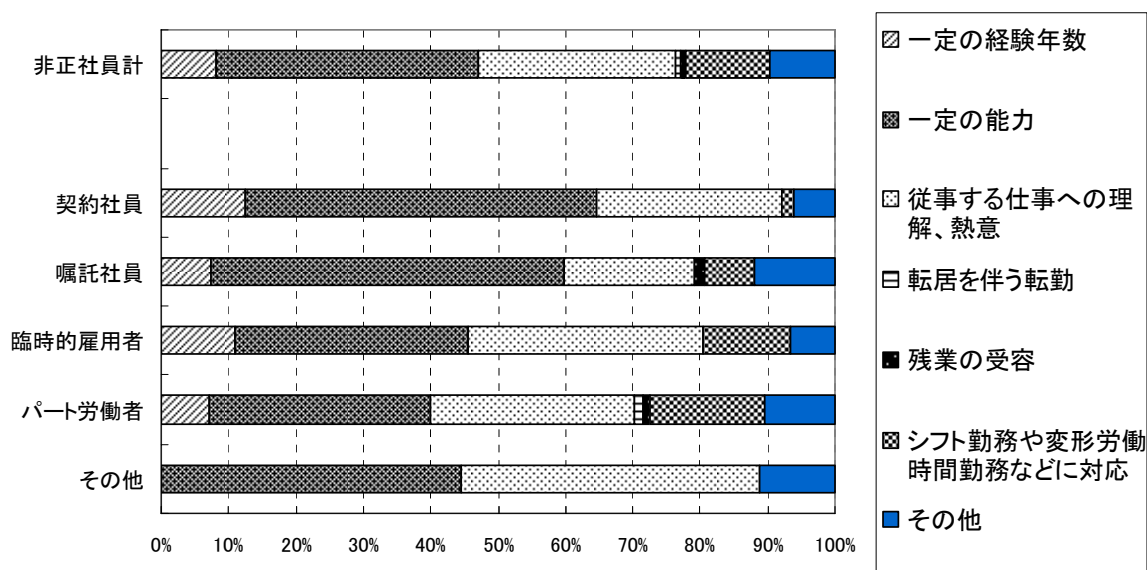
就業形態	就業形態別雇用事業所数	制度導入済事業所	一定の経験年数	一定の能力	従事する仕事への理解、熱意	転居を伴う転勤	残業の受容	シフト勤務や変形労働時間勤務などに対応	その他
正社員	—	—	—	—	—	—	—	—	—
非正社員計	1,661	618	8.3	38.8	29.1	0.8	0.8	12.6	9.5
非正社員	契約社員	234	113	12.4	52.2	27.4	—	1.8	6.2
	嘱託社員	328	67	7.5	52.2	19.4	1.5	7.5	11.9
	出向社員	—	—	—	—	—	—	—	—
	派遣労働者	—	—	—	—	—	—	—	—
	臨時的雇用者	141	46	10.9	34.8	34.8	—	13.0	6.5
	パート労働者	921	383	7.0	32.9	30.3	1.3	17.0	10.4
	請負社員	—	—	—	—	—	—	—	—
その他	37	9	—	44.4	44.4	—	—	11.1	

※1 非正社員計は、非正社員の各就業形態の回答数の総数で、調査対象外就業形態を除いている。

※2 本表比率は、制度導入済事業所を基数としている。

図 17 正社員への転換条件

(単位：%)



(注1) その他の主なもの

その他の条件	業種	就業形態
・正社員の退職等で補充の必要が生じた場合	飲食店・宿泊業	パート労働者
・本人の希望と必要な勤務時間、宿直が可能なこと	医療・福祉	パート労働者
・必要な資格を取得すること	医療・福祉	契約社員 嘱託社員 パート労働者
・正社員に欠員ができ、該当非正社員に意欲・能力・経験があれば良い	サービス業	契約社員 パート労働者

### イ 転換制度を導入しない理由（3つまでの複数回答）

全体では、「制度を導入する必要性がない」が26.8%で最も多く、次いで「正社員への希望がない」が18.0%、「賃金コストが増加する」が16.9%となっている。

業種別でみると、建設業では「制度を導入する必要性がない」が30.1%で最も多く、次いで「正社員への希望がない」が22.1%となっている。

製造業では、「制度を導入する必要性がない」が30.2%で最も多く、次いで「制度の必要性はあるが条件設定が困難である」が17.2%となっている。

卸売・小売業や医療・福祉では、「制度を導入する必要性がない」がそれぞれ27.4%、24.5%と最も多く、次いで「正社員への希望者がいない」がそれぞれ21.0%、21.1%となっている。

サービス業は、「制度を導入する必要性がない」が23.4%で最も多く、次いで「正社員への希望がない」が18.6%となっている。

事業所規模別では、「300人以上」以外は「制度を導入する必要性がない」が最も多くなっているが、「300人以上」では「制度の必要性はあるが条件設定が困難である」が26.5%で最も多くなっている。(表20、図18)

なお、その他(注1)については、図18下段に主なものを掲載した。

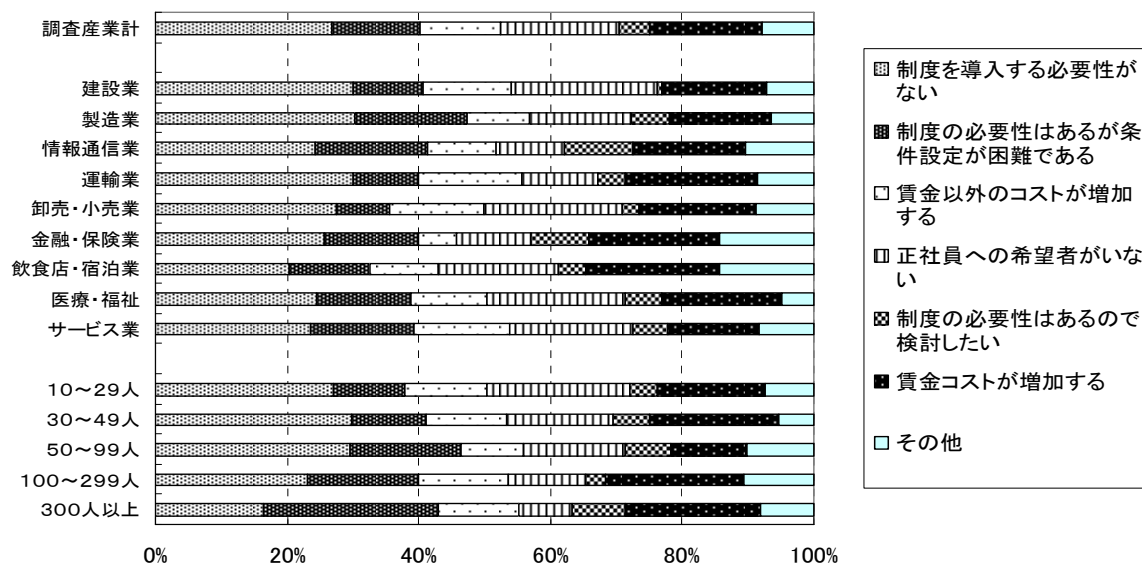
表 20 非正社員の正社員への転換制度を導入しない理由（3つまでの複数回答）

（単位：事業所、％）

業種・規模	業種別事業所数	制度導入予定なし事業所数	制度を導入する必要性がない	制度の必要性はあるが条件設定が困難である	賃金以外のコストが増加する	正社員への希望者がいない	制度の必要性はあるので検討したい	賃金コストが増加する	その他
調査産業計	1,482	881	26.8	13.4	12.3	18.0	4.7	16.9	7.9
建設業	264	113	30.1	10.6	13.3	22.1	0.9	15.9	7.1
製造業	256	169	30.2	17.2	9.5	15.4	5.9	15.4	6.5
情報通信業	34	29	24.1	17.2	10.3	10.3	10.3	17.2	10.3
運輸業	117	70	30.0	10.0	15.7	11.4	4.3	20.0	8.6
卸売・小売業	199	124	27.4	8.1	14.5	21.0	2.4	17.7	8.9
金融・保険業	74	35	25.7	14.3	5.7	11.4	8.6	20.0	14.3
飲食店・宿泊業	91	49	20.4	12.2	10.2	18.4	4.1	20.4	14.3
医療・福祉	217	147	24.5	14.3	11.6	21.1	5.4	18.4	4.8
サービス業	214	145	23.4	15.9	14.5	18.6	5.5	13.8	8.3
未回答	16								
10～29人	811	441	27.0	10.9	12.5	21.8	4.1	16.3	7.5
30～49人	220	148	29.7	11.5	12.2	16.2	5.4	19.6	5.4
50～99人	213	129	29.5	17.1	9.3	15.5	7.0	11.6	10.1
100～299人	115	95	23.2	16.8	13.7	11.6	3.2	21.1	10.5
300人以上	48	49	16.3	26.5	12.2	8.2	8.2	20.4	8.2
未回答	75								

※ 本表比率は、制度導入予定なし事業所数を基数としている

図 18 非正社員の正社員への転換制度を導入しない理由（3つまでの複数回答）（単位：％）



（注1）その他の主なもの

その他理由	業種
・定年退職者の雇用のため	建設業
・年配者であるため	運輸業
・60歳以上の雇用であるため	運輸業
・再雇用者のみであるため	卸売・小売業
・パートは全て65歳以上の退職者であるため	飲食店・宿泊業
・正社員採用試験を受けてもらえばよい	医療・福祉
・単純作業が多いため、日給等の作業員を必要に応じて募集しているため	サービス業

### (9) 正社員・非正社員の能力開発

全体では、能力開発の対象を「正社員全般と非正社員全般」としているのが 54.1%で最も多く、次いで「正社員全般（非正社員は対象外）」とする事業所が 21.2%、「正社員全般と非正社員の一部」とした事業所が 13.4%となっている。

業種別では、建設業では「正社員全般と非正社員全般」としているのが 42.4%で最も多く、次いで「正社員全般（非正社員は対象外）」とする事業所が 36.4%となっている。

製造業では、「正社員全般と非正社員全般」としているのが 51.6%で最も多く、次いで「正社員全般（非正社員は対象外）」とする事業所が 20.3%、「正社員全般と非正社員の一部」とした事業所が 17.2%と続いている。

運輸業では、「正社員全般と非正社員全般」としているのが 50.4%で最も多く、次いで「正社員全般（非正社員は対象外）」とする事業所が 23.1%、「正社員の中で幹部候補生などに限定」とした事業所が 12.8%と続いている。

金融・保険業は、「正社員全般と非正社員全般」としているのが 73.0%で最も多く、次いで「正社員全般（非正社員は対象外）」が 16.2%となっている。

医療・福祉は、「正社員全般と非正社員全般」としているのが 74.7%で最も多く、次いで「正社員全般と非正社員の一部」が 14.7%と続いている。

規模別でも、「正社員全般と非正社員全般」が業種別同様に最も多いが、「10～29人」「30～49人」では、次いで「正社員全般（非正社員は対象外）」と続いている。「50～99人」以上になると「正社員全般と非正社員の一部」が次いで多くなっている。（表 21、図 19）

なお、その他（注1）については、図 19 下段に主なものを掲載した。

表 21 正社員・非正社員の能力開発

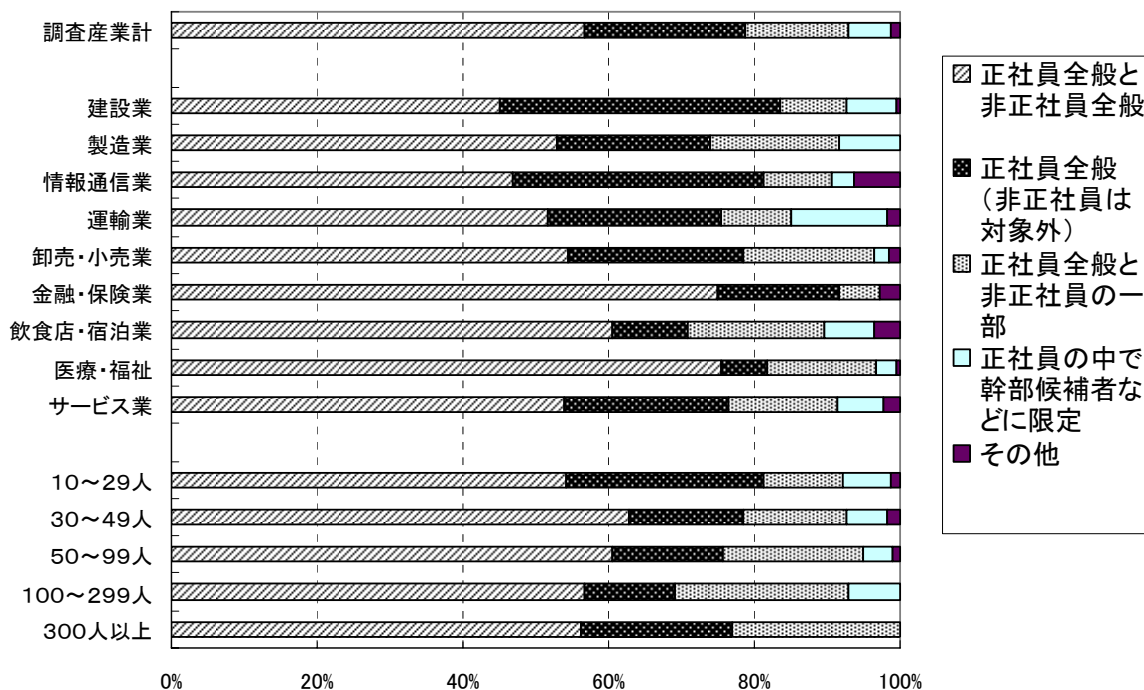
（単位：事業所、%）

業種・規模	回答事業所数	正社員全般と非正社員全般	正社員全般（非正社員は対象外）	正社員全般と非正社員の一部	正社員の中で幹部候補者などに限定	その他
調査産業計	1,482	54.1	21.2	13.4	5.6	1.3
建設業	264	42.4	36.4	8.7	6.4	0.4
製造業	256	51.6	20.3	17.2	8.2	
情報通信業	34	44.1	32.4	8.8	2.9	5.9
運輸業	117	50.4	23.1	9.4	12.8	1.7
卸売・小売業	199	52.3	23.1	17.1	2.0	1.5
金融・保険業	74	73.0	16.2	5.4		2.7
飲食店・宿泊業	91	57.1	9.9	17.6	6.6	3.3
医療・福祉	217	74.7	6.5	14.7	2.8	0.5
サービス業	214	52.3	22.0	14.5	6.1	2.3
未回答	16					
10～29人	811	52.3	26.1	10.4	6.4	1.2
30～49人	220	62.3	15.5	14.1	5.5	1.8
50～99人	213	60.6	15.0	19.2	4.2	0.9
100～299人	115	55.7	12.2	23.5	7.0	
300人以上	48	56.3	20.8	22.9		

※ 未回答があるため、項目計が100にならない場合がある。



図 19 正社員・非正社員への能力開発



(注 1) その他の主なもの

- ・ 飲食店では必要だと思わない。パート労働者の年齢も高い。
- ・ 若手社員中心である。
- ・ 必要に応じて行う。
- ・ 特に考えていない。

#### (10) 3年後の正社員・非正社員の雇用数の変化

全体では、「当面変化はない」が 56.1%と最も多く、次いで「正社員が増加する」が 15.9%、「非正社員が増加する」が 12.4%と続いている。

業種別をみると、建設業、製造業では「当面変化はない」がそれぞれ 63.0%、52.4%で最も多いが、次いで「正社員が増加する」がそれぞれ 16.0%、18.1%となっている。

運輸業でも「当面変化はない」が 52.2%、次いで「正社員が増加する」が 20.0%となっている。

卸売・小売業では、「当面変化はない」が 60.3%と最も多いが、次いで「非正社員が増加する」が 18.0%となっており、飲食店・宿泊業でも「当面変化はない」の 50.6%に次いで「非正社員が増加する」が 16.9%となっている。

医療・福祉についても「当面変化はない」の 56.0%に次いで「非正社員が増加する」が 16.2%となっている。

事業所規模別では、「当面変化はない」の割合が高いのは「10~29人」の 61.1%で、「正社員が増加する」が 13.5%となっている。

「当面変化はない」の割合が少ないのは「300人以上」で 39.6%であるが、次いで多いのは「正社員が増加する」の 18.8%となっている。(表 22、図 20)

表 22 正社員・非正社員雇用数の変化

(単位：事業所、%)

業種・規模	回答事業所数	正社員が増加する	非正社員が増加する	当面変化はない	不明
調査産業計	1,451	15.9	12.4	56.1	15.6
建設業	262	16.0	6.1	63.0	14.9
製造業	254	18.1	9.8	52.4	19.7
情報通信業	34	32.4	5.9	58.8	2.9
運輸業	115	20.0	13.9	52.2	13.9
卸売・小売業	194	11.3	18.0	60.3	10.3
金融・保険業	74	14.9	10.8	44.6	29.7
飲食店・宿泊業	89	15.7	16.9	50.6	16.9
医療・福祉	216	11.6	16.2	56.0	16.2
サービス業	213	17.4	13.1	56.3	13.1
未回答	31				
10～29人	809	13.5	9.6	61.1	15.8
30～49人	221	20.4	14.9	52.5	12.2
50～99人	213	20.2	18.3	48.4	13.1
100～299人	114	15.8	14.9	51.8	17.5
300人以上	48	18.8	14.6	39.6	27.1
未回答	77				

図 20 正社員・非正社員雇用数の変化

