

平成 2 8 年

長野県多様な働き方等  
労働環境実態調査報告書

長野県産業労働部労働雇用課



# 目 次

## 第1章 調査の概要

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

1. 回答事業所の属性	
(1) 産業別・規模別回答数	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年後の正社員・非正社員の雇用数の変化	7
3. 非正社員の雇用状況	
(1) 非正社員に適用される制度	8
(2) 所定内実労働時間の状況	9
(3) 非正社員の雇用理由	10
(4) 非正社員の雇用の課題	14
4. 「多様な働き方」について	
(1) 「多様な働き方」の導入状況	16
(2) 「多様な働き方」を導入した場合のメリット	17
(3) 「多様な働き方」を導入した場合のデメリット	18
(4) 「多様な働き方」の対象となる従業員の状況	19
(5) 「多様な働き方」を導入していない理由	20
5. インターンシップについて	
(1) インターンシップの実施状況	21
(2) 今後のインターンシップの受け入れ予定	23
6. 障がい者の雇用について	
(1) 障がい者の雇用の現状	24
(2) 法定雇用率適用の有無別の雇用状況	25

(3) 就業形態別の雇用状況 .....	25
(4) 障がい者を雇用したきっかけ .....	27
(5) 障がい者を雇用する際に配慮したこと .....	28
(6) これから障がい者を雇用するための課題 .....	29
(7) 障がい者雇用に関する関係機関への協力依頼状況 .....	30
(8) 障がい者雇用を進める上での関係機関への要望 .....	32

### 第3章 個人調査の集計結果

#### 1. 対象者の属性

(1) 年齢 .....	33
(2) 在学の有無 .....	34
(3) 配偶者の有無 .....	35
(4) 家庭内での生計中心者 .....	36
(5) 年収の状況 .....	38
(6) 従事する職種 .....	39
(7) 労働組合の加入状況 .....	40
(8) 同居の状況 .....	41
(9) 直前の就業形態 .....	43

#### 2. 労働条件

(1) 交通費の支給 .....	44
(2) 賃金形態 .....	45
(3) 雇用保険 .....	46
(4) 健康保険 .....	47
(5) 公的年金 .....	48

#### 3. 現在の働き方

(1) 現在の就業形態を選んだ理由 .....	49
(2) 現在の勤務先における勤続年数 .....	51
(3) 1週の平均所定労働時間 .....	52
(4) 1か月の残業時間 .....	53
(5) 平成28年4月に支給された1か月の賃金総額 .....	54

#### 4. 現在の就業形態の満足度

(1) 賃金、収入 .....	56
(2) 労働時間 .....	58
(3) 評価・その他待遇 .....	60
(4) 福利厚生 .....	62
(5) 仕事の「やりがい」 .....	63
(6) 就業形態の総合評価 .....	64

#### 5. 現在の生活の満足度

(1) 家族との関係 .....	65
(2) 子育て .....	66
(3) 心身の健康 .....	67



(4) 自分の時間の使い方 .....	68
(5) 趣味、生きがい .....	69
(6) 生活に関する総合評価 .....	70
6. 現在の働き方について	
(1) 良い面、メリット .....	71
(2) 悪い面、デメリット .....	72
7. 各種制度の適用状況	
(1) 退職金 .....	73
(2) 昇給 .....	74
(3) 賞与 .....	75
(4) 昇進・昇格 .....	76
(5) 福利厚生施設等の利用 .....	77
(6) 運用を希望する制度 .....	78
(7) 能力開発制度 .....	79
① 能力開発制度の有無 .....	79
② 能力開発制度の利用希望 .....	80
(8) 正社員への転換制度 .....	81
① 正社員への転換制度の有無 .....	81
② 転換制度の利用条件の認知度 .....	82
③ 転換制度の利用希望 .....	83
(9) 短時間正社員制度 .....	84
① 短時間正社員制度の認知度 .....	84
② 短時間正社員制度の利用希望 .....	85
(10) 在宅勤務制度 .....	86
① 在宅勤務制度の認知度 .....	86
② 在宅勤務制度の利用希望 .....	87
8. 今後の働き方について	
(1) 希望する働き方と就業形態 .....	88
(2) 現在の会社（現雇用主）への要望 .....	89
9. 行政機関について	
(1) 行政機関の認知度 .....	90
(2) 行政への希望 .....	91
10. 自由回答の主な内容 .....	92
附録	
事業所調査票 .....	98
個人調査票 .....	102

# 第 1 章 調査の概要

## 1 調査の目的

長野県の働きやすい労働環境の整備のため、県内事業所における就業形態の多様化の現状及び障がい者の雇用の実態等を把握し、労働行政の基礎資料とする。

## 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 13 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」、「不動産業、物品賃貸業」、「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」、「教育、学習支援業」、「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 1,899 事業所【回収率 47.5%】

(4) 個人調査 上記 (3) の回答事業所中、個人調査の協力を得た 282 事業所に雇用されている  
非正社員 1,715 人  
回収人数 806 人【回収率 47.0%】

## 4 主な調査事項

(1) 事業所調査 ①就業形態別の雇用状況  
②各種制度の適用状況  
③非正社員の雇用状況  
④「多様な働き方」の導入状況  
⑤インターンシップの実施状況  
⑥障がい者の雇用状況

(2) 個人調査 ①労働条件等について  
②賃金形態について  
③現在の就業形態を選択した理由  
④勤務先での勤続年数  
⑤1 週間の平均的な所定内労働時間  
⑥1 ヶ月間の平均的な残業時間  
⑦平成 28 年 4 月に支給された 1 ヶ月間の賃金総額  
⑧仕事と生活の満足度  
⑨現在の就業形態のメリット・デメリット  
⑩現在の働き方について  
⑪各種制度の整備

- ⑫能力開発制度
- ⑬社員への転換制度
- ⑭短時間正社員制度
- ⑮在宅勤務制度
- ⑯希望する働き方と就業形態
- ⑰現在の会社（雇用主）への要望
- ⑱行政への希望
- ⑲自由回答

## 5 調査の実施期間

- （１）事業所調査 平成 28 年 9 月 1 日現在
- （２）個人調査 平成 28 年 4 月 2 日現在

## 6 調査の方法

- （１）事業所調査 郵送により調査を依頼
- （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（雇用期間の定めの有無は問わない（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。

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

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  $(N-n)/(N-1) \approx 1$  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25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25年4月1日、個人調査は平成25年5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・規模別回答数

回答のあった事業所は1,899事業所で、内訳は下記のとおりとなっている。(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	1,899	100.0	1,128	59.4	292	15.4	208	11.0	123	6.5	47	2.5	101	5.3
前回調査	1,350	100.0	861	63.8	220	16.3	139	10.3	82	6.1	48	3.6	0	0.0
建設業	295	100.0	225	76.3	40	13.6	13	4.4	6	2.0	2	0.7	9	3.1
製造業	448	100.0	231	51.6	71	15.8	64	14.3	43	9.6	19	4.2	20	4.5
情報通信業	54	100.0	21	38.9	9	16.7	11	20.4	8	14.8	1	1.9	4	7.4
運輸業、郵便業	86	100.0	56	65.1	15	17.4	11	12.8	2	2.3	0	0.0	2	2.3
卸売業、小売業	323	100.0	230	71.2	34	10.5	20	6.2	19	5.9	5	1.5	15	4.6
金融業、保険業	28	100.0	12	42.9	5	17.9	3	10.7	2	7.1	6	21.4	0	0.0
不動産業、物品賃貸業	31	100.0	17	54.8	6	19.4	2	6.5	2	6.5	0	0.0	4	12.9
学術研究、専門・技術サービス業	58	100.0	34	58.6	11	19.0	4	6.9	2	3.4	0	0.0	7	12.1
宿泊業、飲食サービス業	90	100.0	60	66.7	10	11.1	9	10.0	3	3.3	1	1.1	7	7.8
生活関連サービス業、娯楽業	50	100.0	22	44.0	9	18.0	8	16.0	5	10.0	2	4.0	4	8.0
教育、学習支援業	57	100.0	34	59.6	7	12.3	7	12.3	4	7.0	2	3.5	3	5.3
医療、福祉	250	100.0	113	45.2	49	19.6	41	16.4	22	8.8	7	2.8	18	7.2
サービス業(他に分類されないもの)	109	100.0	63	57.8	24	22.0	13	11.9	5	4.6	0	0.0	4	3.7
無回答	20	100.0	10	50.0	2	10.0	2	10.0	0	0.0	2	10.0	4	20.0

#### (2) 労働組合の有無

労働組合のある事業所が8.3%で、労働組合のない事業所が91.7%となっている。(表2)

表2 労働組合の有無

(単位：事業所、%)

事業所規模	回答事業所数	労働組合の有無			
		有		無	
		事業所数	割合	事業所数	割合
計	1,803	150	8.3	1,653	91.7
10～29人	1,067	35	3.3	1,032	96.7
30～49人	281	23	8.2	258	91.8
50～99人	202	25	12.4	177	87.6
100～299人	119	35	29.4	84	70.6
300人以上	46	31	67.4	15	32.6
無回答	88	1	1.1	87	98.9

## 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構成は、正社員が 66.0%、非正社員は 34.0%となっている。

非正社員の内訳は、パートタイマー・アルバイトが最も多く、全従業員中 20.9%であり、次いで契約社員 4.7%、嘱託社員が 3.2%となっている。

非正社員について、産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」65.0%が最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」61.8%、「サービス業（他に分類されないもの）」が 55.8%となっている。

非正社員について、事業所規模別にみると、従業員数「50～99 人」の事業所で 37.8%と最も高く、次いで「10～29 人」が 34.3%、「300 人以上」が 33.0%となっている。

性別では、男性が 19.7%、女性が 53.3%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、%）

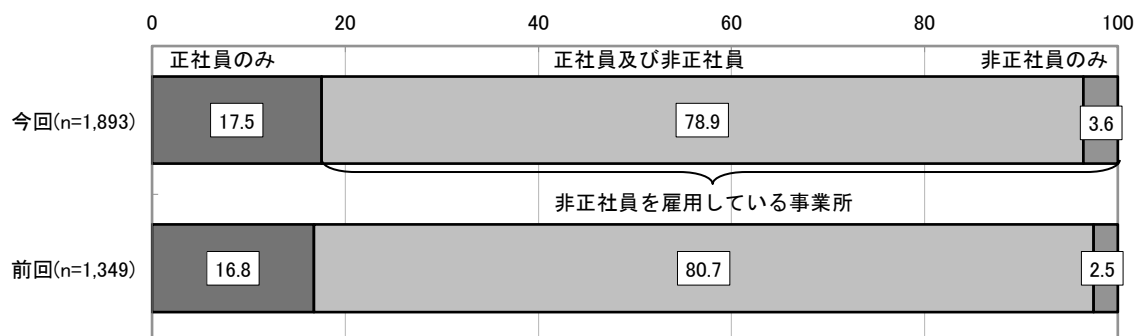
産業・規模・性別	全従業員	就業形態		非正社員の就業形態						
		正社員	非正社員	契約	嘱託	パート	臨時	派遣	受託	その他
調査産業計	106,244	66.0	34.0	4.7	3.2	20.9	1.2	2.5	1.0	0.5
	—		100.0	13.7	9.5	61.6	3.4	7.2	3.0	1.6
前回調査	80,233	65.2	34.8	6.3	2.6	19.3	1.5	1.8	2.0	1.3
	—		100.0	18.2	7.3	55.5	4.3	5.2	5.7	3.8
建設業	8,088	87.1	12.9	2.6	3.0	3.0	3.1	0.5	0.5	0.3
製造業	32,383	78.1	21.9	3.8	3.3	10.1	0.3	3.4	0.5	0.4
情報通信業	4,409	71.5	28.5	2.4	4.4	3.5	0.2	7.7	10.1	0.1
運輸業、郵便業	2,992	75.5	24.5	1.9	7.4	12.5	1.5	0.5	0.2	0.4
卸売業、小売業	13,735	56.5	43.5	2.7	2.3	35.1	1.6	1.0	0.6	0.4
金融業、保険業	8,237	73.3	26.7	0.7	4.1	20.1	0.0	0.9	0.2	0.8
不動産業、物品賃貸業	1,122	54.6	45.4	1.9	15.3	22.4	3.4	1.0	0.1	1.3
学術研究、専門・技術サービス業	1,747	83.2	16.8	2.0	2.8	9.9	0.8	0.9	0.2	0.2
宿泊業、飲食サービス業	3,222	35.0	65.0	1.9	1.6	55.6	3.0	1.6	0.7	0.6
生活関連サービス業、娯楽業	3,810	38.2	61.8	6.1	1.6	49.4	2.1	0.1	0.2	2.3
教育、学習支援業	3,960	54.0	46.0	6.7	2.0	32.2	2.5	0.8	0.8	1.1
医療、福祉	16,991	53.9	46.1	10.5	3.0	29.6	1.5	0.9	0.5	0.1
サービス業（他に分類されないもの）	4,290	44.2	55.8	12.5	2.0	20.3	0.4	15.2	3.9	1.5
無回答	1,258	59.3	40.7	0.0	4.3	35.5	0.7	0.1	0.2	0.0
事業所規模別	10～29 人	19,530	65.7	34.3	2.3	2.2	25.7	1.3	0.8	0.8
	30～49 人	11,539	68.0	32.0	3.1	3.0	21.7	0.8	2.0	0.6
	50～99 人	16,214	62.2	37.8	5.5	3.9	21.4	1.5	2.8	0.1
	100～299 人	21,330	67.2	32.8	5.3	4.1	18.3	0.4	3.7	0.4
	300 人以上	35,754	67.0	33.0	5.9	3.1	19.2	1.4	2.4	0.3
性別 男	61,061	80.3	19.7	3.1	3.9	8.2	1.0	2.0	1.0	0.4
性別 女	45,183	46.7	53.3	6.7	2.3	38.1	1.4	3.1	1.0	0.6

## (2) 全体の従業員構成

正社員のための事業所は 17.5%、非正社員のみの事業所は 3.6%、正社員及び非正社員のいる事業所は 78.9%となっている（図 1）

図 1 従業員の構成割合

（単位：％）



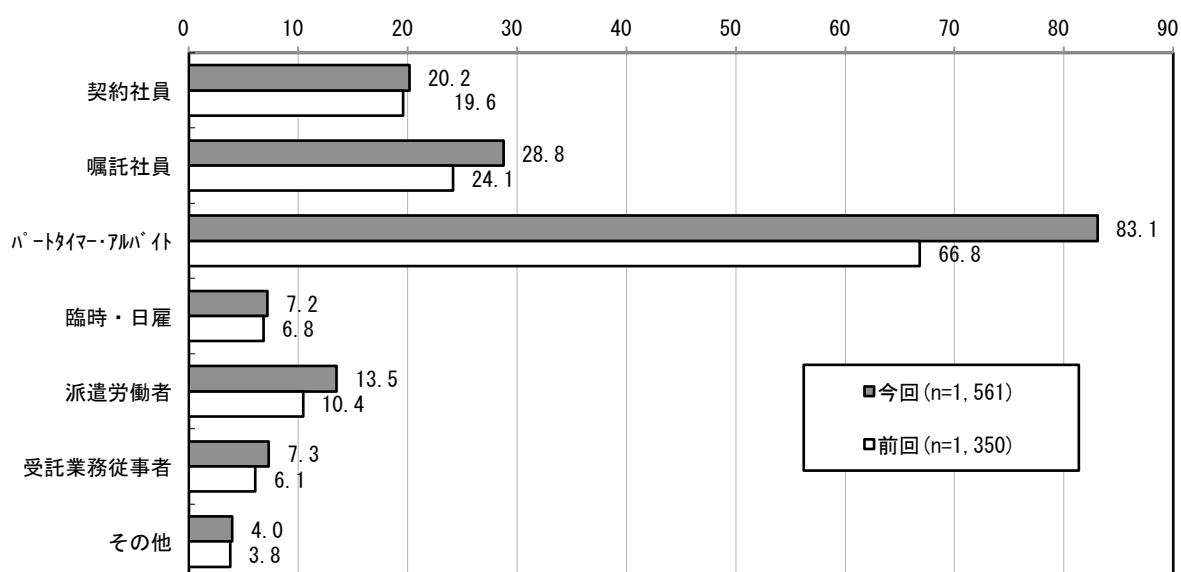
就業形態別にみると、パートタイマー・アルバイトを雇用する事業所が最も多く、次いで嘱託社員、契約社員、派遣労働者という順になっている。

前回調査と比較すると、いずれの就業形態の非正社員を雇用する事業所の割合は増加している。

（図 2）

図 2 非正社員を雇用している事業所（就業形態別）（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。

「その他」の主なもの

「外国人実習」、「出向社員」 など

### (3) 3年後の正社員・非正社員の雇用数の変化(複数回答)

各事業所における3年後の「正社員」の雇用数については、「現状維持」が46.4%、「増える」が29.5%、「減る」が9.5%、「わからない」が14.6%となっている。

「非正社員」について就業形態別にみると、「増える」は、「嘱託社員」26.0%、「パートタイマー・アルバイト」21.0%、「契約社員」10.7%、「派遣労働者」10.2%となっている。

一方、「減る」は「派遣労働者」14.2%、「嘱託社員」13.2%、「契約社員」12.3%、「パートタイマー・アルバイト」11.5%となっている。(表4、図3)

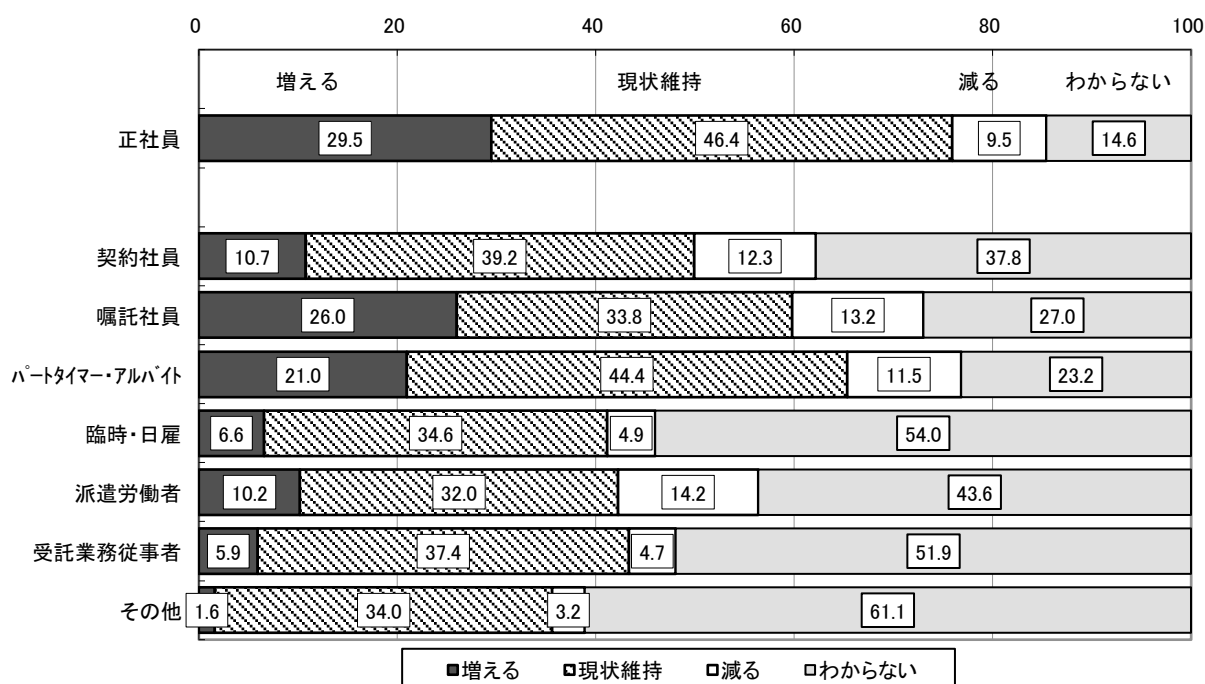
表4 3年後の雇用数の変化(複数回答)

(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	1,784	29.5	46.4	9.5	14.6
非正社員					
契約社員	521	10.7	39.2	12.3	37.8
嘱託社員	612	26.0	33.8	13.2	27.0
パートタイマー・アルバイト	1,384	21.0	44.4	11.5	23.2
臨時・日雇	350	6.6	34.6	4.9	54.0
派遣労働者	431	10.2	32.0	14.2	43.6
受託業務従事者	337	5.9	37.4	4.7	51.9
その他	247	1.6	34.0	3.2	61.1

図3 3年後の雇用数の変化(複数回答)

(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

##### ① 退職金制度

「正社員」では80.5%、「非正社員」では「契約社員」17.1%、「嘱託社員」12.0%、「パートタイマー・アルバイト」11.1%、「臨時・日雇」4.5%が適用となっている。

##### ② 昇給制度

「正社員」では83.3%、「非正社員」では「契約社員」41.3%、「嘱託社員」20.5%、「パートタイマー・アルバイト」47.1%、「臨時・日雇」17.0%が適用となっている。

##### ③ 賞与支給制度

「正社員」では84.9%、「非正社員」では「契約社員」56.2%、「嘱託社員」59.0%、「パートタイマー・アルバイト」41.5%、「臨時・日雇」23.2%が適用となっている。

##### ④ 昇進・昇格制度

「正社員」では70.4%、「非正社員」では「契約社員」22.5%、「嘱託社員」7.3%、「パートタイマー・アルバイト」16.7%、「臨時・日雇」5.4%が適用となっている。

##### ⑤ 福利厚生施設等の利用

「正社員」では43.3%、「非正社員」では「契約社員」54.9%、「嘱託社員」53.7%、「パートタイマー・アルバイト」32.1%、「臨時・日雇」20.5%が適用となっている。

##### ⑥ 社内教育訓練制度

「正社員」では65.8%、「非正社員」では「契約社員」57.1%、「嘱託社員」51.2%、「パートタイマー・アルバイト」43.0%、「臨時・日雇」26.8%が適用となっている。(表5)

表5 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	就業形態別	退職金制度						昇給制度						賞与制度					
				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
正社員		1,825	80.5	5.1	10.1	84.9	2.9	8.1	83.3	6.9	4.9	80.8	6.8	7.5	84.9	5.0	5.6	84.3	4.9	6.6	
非正社員	契約社員	315	17.1	0.6	71.1	17.4	1.1	73.5	41.3	8.3	39.4	45.1	6.1	40.2	56.2	2.9	31.7	59.1	3.0	29.5	
	嘱託社員	449	12.0	0.9	74.4	18.1	1.2	73.3	20.5	2.9	64.6	26.7	4.0	60.4	59.0	3.6	27.6	58.0	2.1	32.2	
	パートタイマー・アルバイト	1,297	11.1	3.9	72.6	11.3	2.1	76.1	47.1	12.6	29.5	49.4	8.1	33.0	41.5	7.4	40.3	42.7	5.0	43.3	
	臨時・日雇	112	4.5	63.4	32.1	9.8	1.1	68.5	17.0	8.9	42.9	29.3	4.3	48.9	23.2	2.7	42.9	39.1	2.2	40.2	
	その他	62	3.2	3.2	58.1	11.8	2.0	62.7	11.3	4.8	45.2	33.3	3.9	41.2	19.4	1.6	41.9	41.2	0.0	35.3	
就業形態		雇用事業所	就業形態別	昇進・昇格制度						福利厚生施設等の利用						社内教育訓練制度					
				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
正社員		1,825	70.4	8.7	12.5	75.5	6.2	12.3	43.3	6.2	40.4	53.5	3.7	35.7	65.8	14.0	12.3	70.6	9.3	13.3	
非正社員	契約社員	315	22.5	4.1	60.0	22.0	2.7	66.3	54.9	3.8	30.8	60.6	0.8	29.5	57.1	11.7	21.3	64.0	5.7	22.3	
	嘱託社員	449	7.3	1.3	76.6	12.9	2.1	75.8	53.7	1.6	30.5	59.2	0.6	30.1	51.2	5.1	30.1	55.8	3.7	31.0	
	パートタイマー・アルバイト	1,297	16.7	9.9	57.9	18.5	5.9	63.3	32.1	6.2	45.9	39.8	3.5	45.8	43.0	13.5	29.8	47.2	8.9	32.2	
	臨時・日雇	112	5.4	1.8	59.8	8.7	2.2	63.0	20.5	5.4	39.3	31.5	2.2	42.4	26.8	9.8	32.1	43.5	4.3	32.6	
	その他	62	6.5	4.8	51.6	23.5	2.0	51.0	25.8	6.5	33.9	37.3	2.0	37.3	32.3	6.5	22.6	39.2	5.9	27.5	

※無回答があるため、「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

平成 28 年 8 月最終週の「所定内実労働時間（休憩時間を除く）」をみると、「正社員」は「35～40 時間」が最も多く 88.7%となっている。

「非正社員」全体でも「35～40 時間」が 35.1%で最も多く、次いで「20 時間未満」27.9%、「30～35 時間未満」13.0%となっている。

就業形態別でみると、「パートタイマー・アルバイト」を除くすべての形態で「35～40 時間」が最も多く、中でも「契約社員」、「派遣労働者」では約 8 割となっている。

「パートタイマー・アルバイト」では、「20 時間未満」が 36.9%で最も多く、次いで「25～30 時間未満」17.2%、「35～40 時間」16.5%となっている。（表 6、図 4）

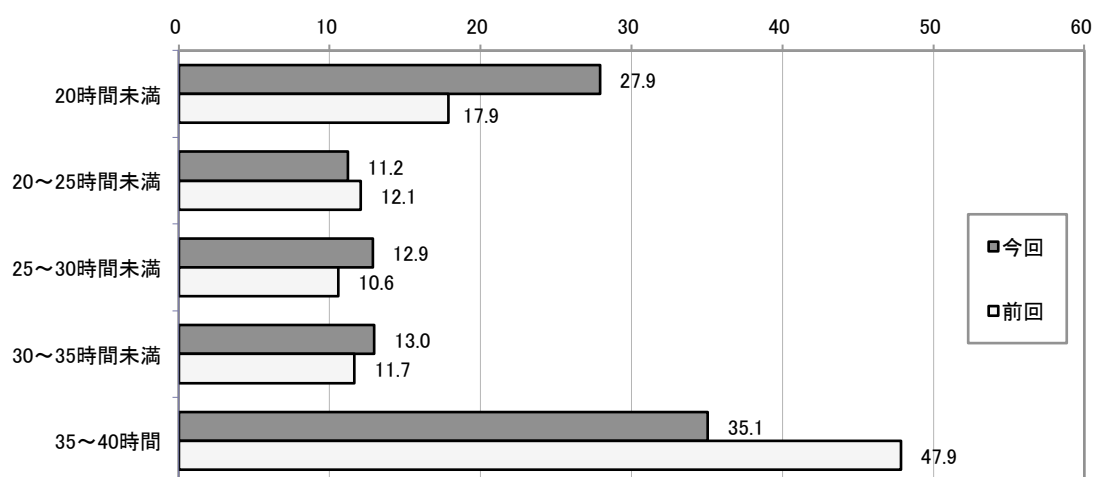
表 6 就業形態別 8 月最終週の所定内実労働時間

（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	3.3	1.5	1.1	5.3	88.7	63,148
非正社員計	27.9	11.2	12.9	13.0	35.1	28,993
契約社員	4.6	3.6	3.7	7.9	80.2	4,701
嘱託社員	11.6	8.4	5.9	13.1	61.0	510
パートタイマー・アルバイト	36.9	13.7	17.2	15.7	16.5	19,753
臨時・日雇	24.7	13.1	8.0	9.4	44.8	833
派遣労働者	5.4	8.8	1.5	4.7	79.6	2,088
その他	18.6	3.7	2.2	4.6	70.9	1,108

図 4 非正社員の 8 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、「定年退職者等の再雇用のため」が最も多く 36.2%、次いで「専門的業務に対応するため」36.0%となっている。前回調査で 43.5%と最も多かった「人件費節減のため」は、28.3%に減少している。（表 7、図 5）

就業形態別にみると、「契約社員」では「専門的業務に対応するため」50.2%、「派遣労働者」では「専門的業務に対応するため」と「景気に対応しての雇用調整のため」が各 25.6%、「パートタイマー・アルバイト」では「業務が短時間の内容のため」33.2%と最も多くなっている。（図 5）

表 7 非正社員の雇用理由（複数回答）

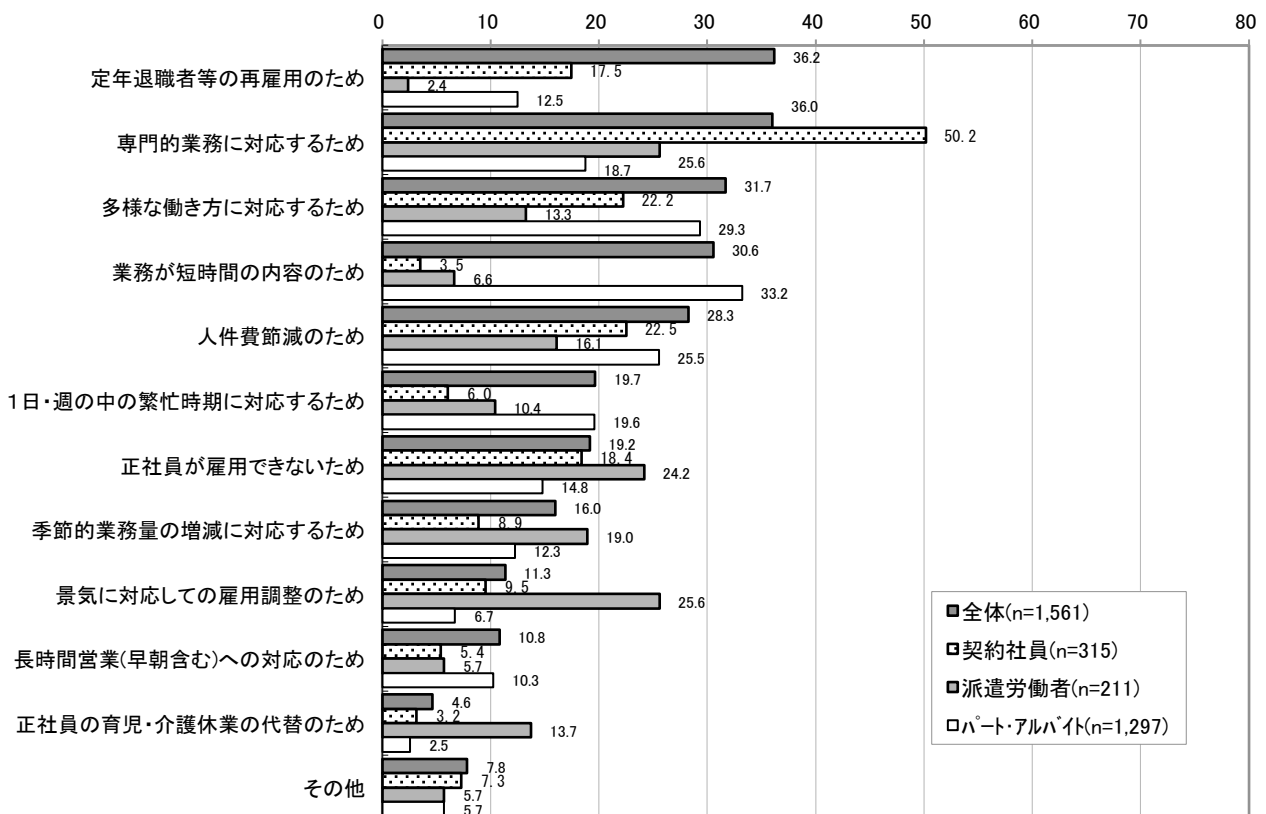
（単位：事業所、%）

選 択 肢	回答事業所数	構成比	前回調査
定年退職者等の再雇用のため	565	36.2	37.8
専門的業務に対応するため	562	36.0	36.2
多様な働き方に対応するため	495	31.7	26.4
業務が短時間の内容のため	477	30.6	28.7
人件費節減のため	441	28.3	43.5
1日・週の中の繁忙時期に対応するため	307	19.7	25.0
正社員が雇用できないため	299	19.2	21.5
季節的業務量の増減に対応するため	249	16.0	20.7
景気に対応しての雇用調整のため	177	11.3	19.3
長時間営業（早朝含む）への対応のため	169	10.8	13.2
正社員の育児・介護休業の代替のため	72	4.6	4.9
その他	122	7.8	7.8
回答事業所数計	1,561	-	1,123

※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 5 非正社員の雇用理由（契約社員、派遣労働者、パートタイマー・アルバイト）

（単位：%）



「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」、「業務内容によって」、「人材確保のため」

## 産業別の状況

### ○ 建設業

「専門的業務に対応するため」46.8%、「定年退職者等の再雇用のため」44.6%、「業務が短時間の内容のため」26.6%等となっている。

### ○ 製造業

「定年退職者等の再雇用のため」51.3%「人件費節減のため」37.5%、「多様な働き方に対応するため」34.5%等となっている。

### ○ 情報通信業

「専門的業務に対応するため」62.2%「定年退職者等の再雇用のため」44.4%、「業務が短時間の内容のため」40.0%等となっている。

### ○ 運輸業、郵便業

「定年退職者等の再雇用のため」48.3%「専門的業務に対応するため」43.3%、「業務が短時間の内容のため」38.3%等となっている。

### ○ 卸売業、小売業

「多様な働き方に対応するため」34.6%「業務が短時間の内容のため」34.2%、「人件費節減のため」31.2%等となっている。

### ○ 金融業、保険業

「定年退職者等の再雇用のため」70.8%「専門的業務に対応するため」62.5%、「多様な働き方に対応するため」45.8%等となっている。

### ○ 不動産業、物品賃貸業

「定年退職者等の再雇用のため」45.8%、「1日・週の中の繁忙時期に対応するため」41.7%、「季節的業務量の増減に対応するため」33.3%等となっている。

### ○ 学術研究、専門・技術サービス業

「専門的業務に対応するため」50.0%、「多様な働き方に対応するため」33.3%、「定年退職者等の再雇用のため」31.0%等となっている。

### ○ 宿泊業、飲食サービス業

「1日・週の中の繁忙時期に対応するため」52.3%、「業務時間が短時間の内容のため」41.9%、「人件費節減のため」32.6%等となっている。

### ○ 生活関連サービス業、娯楽業

「1日・週の中の繁忙時期に対応するため」39.5%、「多様な働き方に対応するため」37.2%、「季節的業務量の増減に対応するため」32.6%等となっている。

### ○ 教育、学習支援業

「専門的業務に対応するため」86.0%、「業務時間が短時間の内容のため」69.8%、「定年退職者等の再雇用のため」30.2%等となっている。

### ○ 医療、福祉

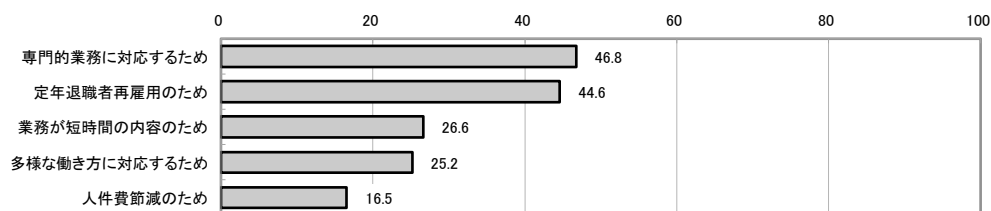
「専門的業務に対応するため」51.5%、「多様な働き方に対応するため」49.8%、「定年退職者等の再雇用のため」34.0%等となっている。

### ○ サービス業（他に分類されないもの）

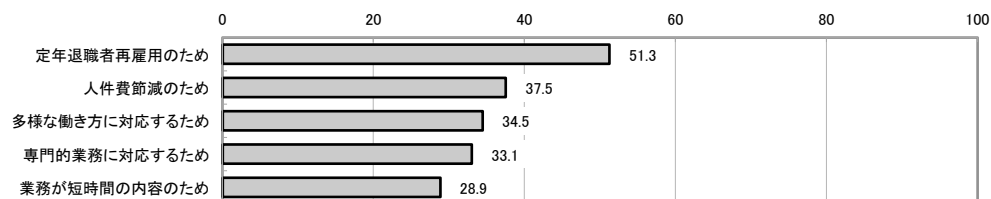
「専門的業務に対応するため」と「定年退職者等の再雇用のため」34.1%と同率で最も多く、「業務が短時間の内容のため」31.9%等となっている。（図6）

図6 産業別非正社員の主な雇用理由（複数回答）（単位：％）

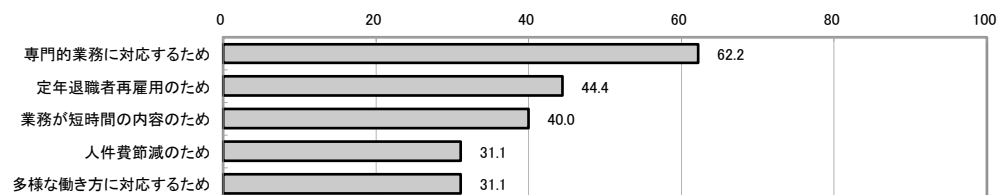
【建設業】（n=139）



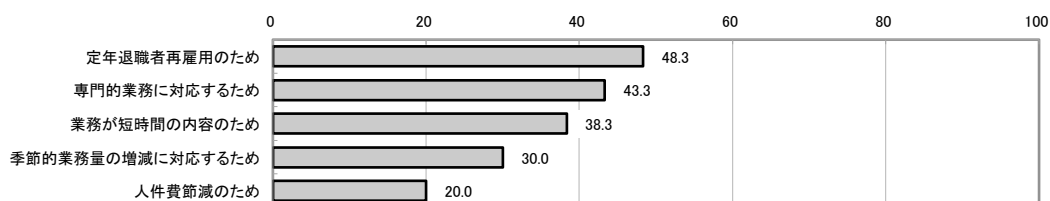
【製造業】（n=357）



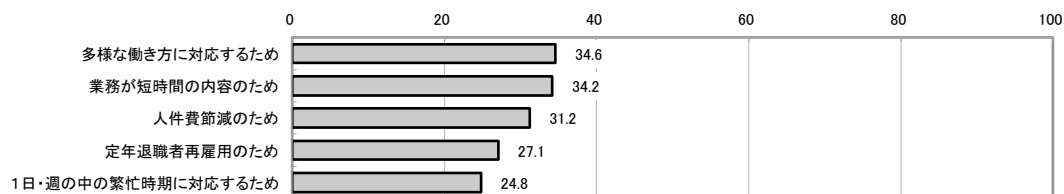
【情報通信業】（n=45）



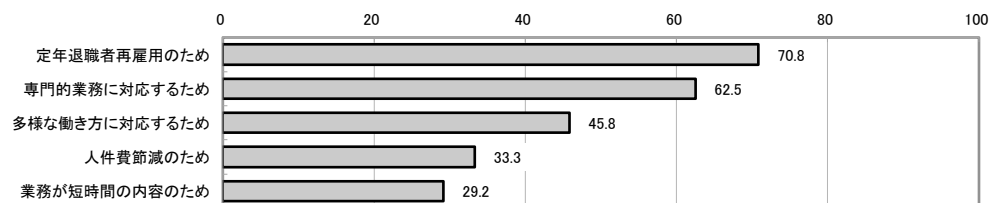
【運輸業，郵便業】（n=60）



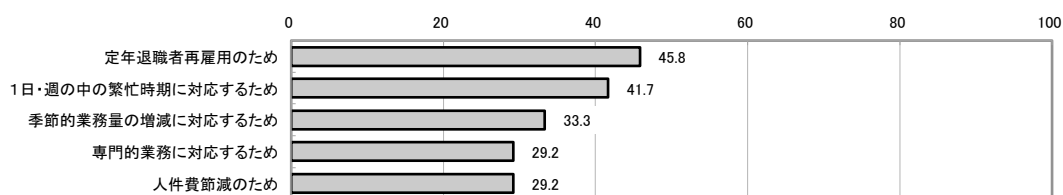
【卸売業，小売業】（n=266）



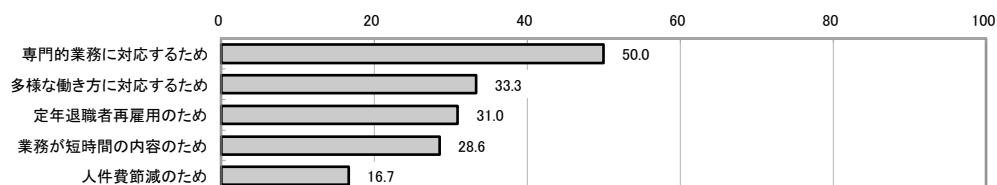
【金融業，保険業】（n=36）



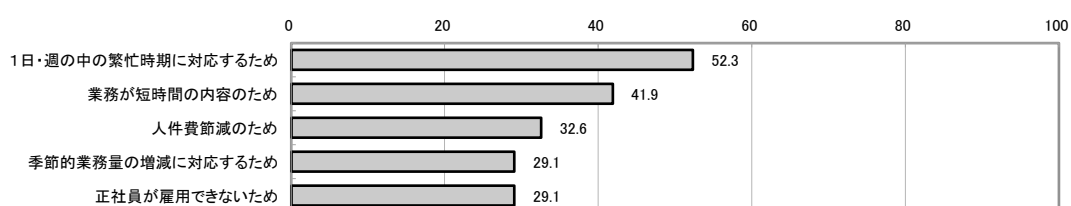
### 【不動産業，物品賃貸業】（n=24）



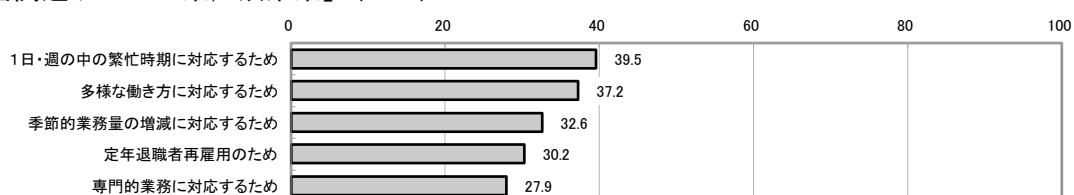
### 【学術研究，専門・技術サービス業】（n=42）



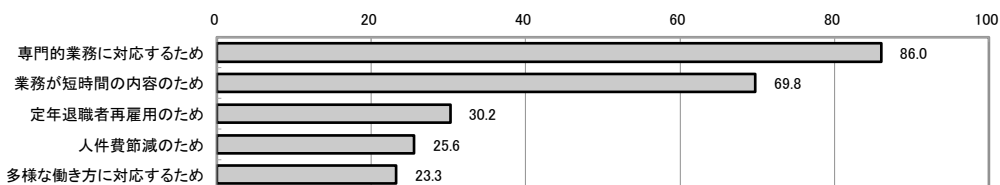
### 【宿泊業，飲食サービス業】（n=86）



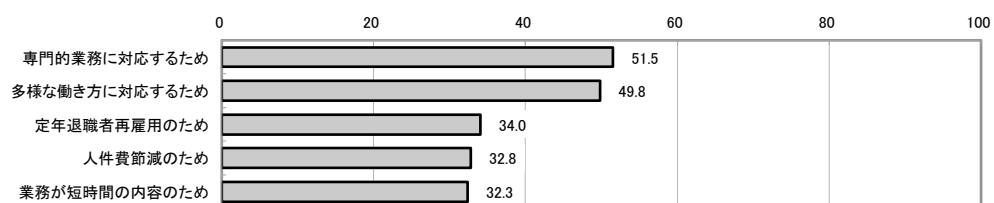
### 【生活関連サービス業，娯楽業】（n=43）



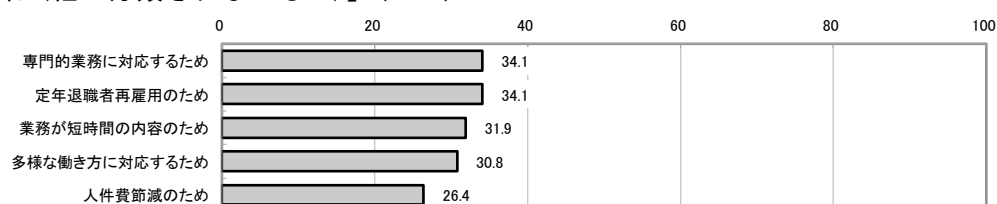
### 【教育，学習支援業】（n=104）



### 【医療，福祉】（n=235）



### 【サービス業（他に分類されないもの）】（n=91）



#### （４）非正社員の雇用の課題（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 45.2%で最も多い。次いで「仕事に対する責任感」が 42.1%、「正社員との職務分担」が 31.4%となっている。

前回調査と比べると、「良質な人材確保」、「仕事に対する責任感」、「正社員との職務分担」、「定着性」、「正社員との処遇の均衡」、「時間外労働への対応」、「能力開発の方法」と「正社員との人間関係」が増加し、その他の回答は減少している。産業別の状況は次のとおりとなっている。

○ 建設業

「仕事に対する責任感」 35.3%、「正社員との職務分担」 30.3%、「仕事に対する意欲」 29.4%

○ 製造業

「仕事に対する責任感」 46.6%、「良質な人材確保」 42.9%、「仕事に対する意欲」 35.5%

○ 情報通信業

「正社員との職務分担」 54.8%、「良質な人材確保」 47.6%、「仕事に対する責任感」 42.9%

○ 運輸業，郵便業

「良質な人材確保」 44.9%、「仕事に対する責任感」 34.7%、「定着性」 32.7%

○ 卸売業，小売業

「仕事に対する責任感」 50.6%、「良質な人材確保」 46.1%、「定着性」 41.1%

○ 金融業，保険業

「正社員との職務分担」と「良質な人材確保」同率で 56.5%、「仕事に対する意欲」 34.8%

○ 不動産業，物品賃貸業

「良質な人材確保」 45.5%、「仕事に対する責任感」 31.8%、「定着性」、「正社員との職務分担」、「業務処理能力」同率で 27.3%

○ 学術研究，専門・技術サービス業

「正社員との職務分担」 48.4%、「正社員との処遇の均衡」・「良質な人材確保」各 32.3%

○ 宿泊業，飲食サービス業

「良質な人材確保」 60.7%、「定着性」 50.0%、「仕事に対する責任感」 47.6%

○ 生活関連サービス業，娯楽業

「良質な人材確保」 65.8%、「定着性」 47.4%、「仕事に対する責任感」 44.7%

○ 教育，学習支援業

「良質な人材確保」 64.4%、「正社員との職務分担」 40.0%、「仕事に対する責任感」 37.8%

○ 医療，福祉

「良質な人材確保」 44.7%、「仕事に対する責任感」 40.6%、「正社員との処遇の均衡」 39.3%

○ サービス業（他に分類されないもの）」

「良質な人材確保」 45.8%、「定着性」・「正社員との職務分担」各 34.9%

事業所規模別にみると、「10～29 人」、「30～49 人」、「300 人以上」では「良質な人材確保」が、「50～99 人」では「仕事に対する責任感」が、「100～299 人」では「正社員との職務分担」が、最も多くなっている。（表 8）

表8 非正社員の雇用の課題（複数回答）

（単位：事業所、％）

産業・規模		回答事業所数	良質な人材確保	仕事に対する責任感	正社員との職務分担	定着性	仕事に対する意欲	正社員との処遇の均衡	時間外労働への対応	業務処理能力	チームワーク	能力開発の方法	正社員との人間関係	その他
調査産業計		1,335	45.2	42.1	31.4	31.2	29.6	24.7	19.6	17.5	12.4	10.7	9.2	-
前回調査		1,123	41.3	36.9	24.9	28.9	29.9	17.3	15.4	22.6	12.7	5.6	7.5	5.2
産業	建設業	119	26.1	35.3	30.3	19.3	29.4	21.0	16.0	20.2	11.8	9.2	7.6	-
	製造業	324	42.9	46.6	31.5	28.4	35.5	25.9	25.0	21.3	10.8	12.3	14.5	-
	情報通信業	42	47.6	42.9	54.8	23.8	31.0	21.4	26.2	31.0	11.9	23.8	11.9	-
	運輸業、郵便業	49	44.9	34.7	24.5	32.7	28.6	16.3	20.4	14.3	12.2	12.2	6.1	-
	卸売業、小売業	241	46.1	50.6	24.1	41.1	30.3	16.2	19.9	14.9	9.5	7.5	5.0	-
	金融業、保険業	23	56.5	21.7	56.5	21.7	34.8	26.1	13.0	26.1	4.3	21.7	8.7	-
	不動産業、物品賃貸業	22	45.5	31.8	27.3	27.3	22.7	18.2	18.2	27.3	18.2	13.6	18.2	-
	学術研究、専門・技術サービス業	31	32.3	19.4	48.4	9.7	25.8	32.3	22.6	19.4	6.5	6.5	9.7	-
	宿泊業、飲食サービス業	84	60.7	47.6	19.0	50.0	25.0	14.3	13.1	14.3	13.1	10.7	8.3	-
	生活関連サービス業、娯楽業	38	65.8	44.7	31.6	47.4	23.7	18.4	10.5	15.8	18.4	7.9	0.0	-
	教育、学習支援業	45	64.4	37.8	40.0	31.1	20.0	26.7	20.0	2.2	15.6	4.4	6.7	-
	医療、福祉	219	44.7	40.6	34.7	25.1	26.5	39.3	19.6	16.4	15.5	12.3	11.0	-
	サービス業（他に分類されないもの）	83	45.8	31.3	34.9	34.9	26.5	28.9	10.8	12.0	15.7	6.0	4.8	-
	無回答	15	46.7	33.3	20.0	26.7	33.3	26.7	20.0	6.7	20.0	13.3	0.0	-
事業所規模	10～29人	716	44.6	40.4	23.0	30.7	26.4	18.0	16.5	15.9	11.7	8.2	6.8	-
	30～49人	219	41.6	39.7	37.0	26.5	30.6	32.9	23.7	14.2	11.4	8.7	11.0	-
	50～99人	178	46.6	50.6	41.0	30.3	30.9	30.3	23.6	18.0	12.4	14.6	11.2	-
	100～299人	115	49.6	48.7	53.0	41.7	42.6	40.9	25.2	26.1	14.8	17.4	15.7	-
	300人以上	46	69.6	41.3	58.7	39.1	47.8	39.1	21.7	19.6	15.2	28.3	15.2	-

「その他」の主なもの

「扶養の範囲内での就業希望」、「正社員化への対応」、「本人の希望」 など



#### 4 「多様な働き方」について

##### (1) 「多様な働き方」の導入状況(複数回答)

「多様な働き方」の導入状況としては、「短時間正社員」が 12.1%で最も多く、次いで「フレックスタイム」8.1%となり、他の制度の導入割合は低い。産業別にみると、「情報通信業」で高い傾向にある。(表9)

「短時間正社員」については、「情報通信業」25.9%、「金融業，保険業」17.9%、「学術研究・専門・技術サービス」17.2%、「医療，福祉」16.8%で導入割合が高く、「フレックスタイム」は、「情報通信業」27.8%、「生活関連サービス業，娯楽業」14.0%が高くなっている。

事業所規模でみると、「短時間正社員」「フレックスタイム」とも、事業所規模が大きいほど導入割合が高くなっており、「300人以上」の事業所では、3割を超えている。

表9 「多様な働き方」の導入状況(複数回答)

(単位：事業所、%)

産業・規模		回答 事業所数	短時間 正社員	フレック スタイム	在宅 勤務	限定 社員	サテライト オフィス	その他
調査産業計		1,899	12.1	8.1	1.7	0.6	0.5	0.7
産業	建設業	295	13.2	5.1	1.7	0.7	0.3	1.0
	製造業	448	11.4	7.8	0.9	0.0	0.4	0.7
	情報通信業	54	25.9	27.8	7.4	1.9	1.9	0.0
	運輸業，郵便業	86	10.5	5.8	1.2	1.2	1.2	1.2
	卸売業，小売業	323	7.4	7.1	0.9	1.2	0.3	0.0
	金融業，保険業	28	17.9	3.6	3.6	0.0	0.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	31	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	58	17.2	8.6	3.4	1.7	3.4	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	90	8.9	8.9	4.4	1.1	1.1	1.1
	生活関連サービス業，娯楽業	50	8.0	14.0	2.0	4.0	0.0	0.0
	教育，学習支援業	57	10.5	12.3	5.3	0.0	0.0	1.8
	医療，福祉	250	16.8	9.6	0.8	0.0	0.4	0.8
	サービス業（他に分類されないもの）	109	11.0	5.5	1.8	0.0	0.0	2.8
	無回答	20	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0
事業所規模	10～29人	1,128	9.4	6.3	1.4	0.5	0.6	0.4
	30～49人	292	12.0	7.2	2.7	0.7	0.7	1.7
	50～99人	208	17.3	10.1	0.5	0.5	0.0	0.0
	100～299人	123	19.5	12.2	3.3	0.0	0.0	1.6
	300人以上	47	38.3	34.0	4.3	4.3	2.1	2.1

「その他」の主なもの

「短時間外出」「変形労働時間制」「育児・介護休業法による短時間勤務制度」「シフト制」 など

(2) 「多様な働き方」を導入した場合のメリット（複数回答）

「多様な働き方」を導入した場合のメリットとしては、「女性従業員が継続就業できる」35.8%と最も多い。次に、「人材を有効に活用できる」33.1%、「優秀な人材を獲得、確保できる」25.8%と続いている。（表10）

産業別にみると、ほとんどの産業で「女性従業員が継続就業できる」が最も多い回答となっているが、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「教育、学習支援業」では「人材を有効に活用できる」が最も多くなり、「生活関連サービス業、娯楽業」では「女性従業員が継続就業できる」と「職場の長時間労働が改善される」が同率で最も多い回答となっている。

事業所規模でみると、いずれの事業規模においても、「女性従業員が継続就業できる」が最も多い回答となっている。

表10 「多様な働き方」を導入した場合のメリット（複数回答）

（単位：事業所、％）

産業・規模		回答事業所数	女性従業員が継続就業できる	人材を有効に活用できる	優秀な人材を獲得、確保できる	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	職場の長時間労働が改善される	従業員のストレスが軽減される	高齢者や障がい者の働く場を確保できる	業務効率の向上が期待できる	人件費や採用コスト、人材育成コストを削減できる	顧客や社会へのイメージアップにつながる	通勤費や事務所費等のコスト削減ができる	災害や病気の流行が起これば事業が継続できる	特にない	その他
調査産業計		1,899	35.8	33.1	25.8	22.7	21.0	18.3	16.5	14.9	13.8	13.0	7.8	6.0	3.9	16.9	1.4
産業	建設業	295	33.6	27.5	25.1	20.0	18.6	10.2	12.5	11.2	11.2	6.4	5.8	8.1	3.1	21.4	1.7
	製造業	448	35.0	29.7	23.4	17.0	21.4	17.6	15.0	15.0	13.2	15.4	6.5	5.4	4.5	17.6	1.8
	情報通信業	54	44.4	37.0	35.2	31.5	25.9	29.6	25.9	22.2	33.3	14.8	16.7	5.6	0.0	11.1	0.0
	運輸業、郵便業	86	23.3	36.0	18.6	20.9	20.9	20.9	17.4	15.1	17.4	12.8	4.7	3.5	3.5	14.0	0.0
	卸売業、小売業	323	31.0	35.3	22.0	23.2	21.7	24.1	15.2	14.2	13.6	15.2	12.4	6.8	4.6	17.0	2.2
	金融業、保険業	28	35.7	32.1	28.6	25.0	25.0	7.1	17.9	10.7	25.0	17.9	7.1	21.4	3.6	7.1	0.0
	不動産業、物品賃貸業	31	32.3	22.6	16.1	22.6	16.1	6.5	22.6	3.2	12.9	9.7	3.2	6.5	6.5	16.1	3.2
	学術研究、専門・技術サービス業	58	48.3	37.9	32.8	22.4	17.2	25.9	17.2	20.7	10.3	15.5	6.9	5.2	3.4	10.3	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	90	36.7	28.9	26.7	26.7	25.6	24.4	21.1	12.2	12.2	15.6	7.8	5.6	5.6	14.4	1.1
	生活関連サービス業、娯楽業	50	38.0	36.0	32.0	34.0	22.0	38.0	16.0	16.0	12.0	12.0	6.0	4.0	2.0	18.0	2.0
	教育、学習支援業	57	28.1	40.4	36.8	10.5	21.1	15.8	15.8	5.3	14.0	15.8	1.8	5.3	3.5	10.5	0.0
	医療、福祉	250	47.2	41.6	34.4	34.4	23.2	16.0	22.0	24.4	13.6	10.4	7.2	2.4	3.6	14.0	1.6
	サービス業(他に分類されないもの)	109	37.6	30.3	21.1	22.0	15.6	12.8	13.8	10.1	13.8	16.5	11.0	7.3	3.7	21.1	0.0
	無回答	20	25.0	35.0	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0	10.0	15.0	5.0	10.0	10.0	5.0	30.0	0.0
事業所規模	10～29人	1,128	32.2	30.7	25.0	20.2	19.8	15.8	14.4	11.3	11.6	13.8	5.2	5.7	3.6	18.3	1.7
	30～49人	292	35.3	32.2	26.0	20.5	17.5	21.6	17.1	14.0	16.8	9.6	7.5	5.5	5.1	18.8	0.7
	50～99人	208	40.4	37.5	24.0	25.0	22.1	25.0	16.3	21.2	17.3	12.0	8.7	6.7	4.3	15.9	1.0
	100～299人	123	56.1	42.3	31.7	35.0	30.9	23.6	28.5	28.5	16.3	15.4	21.1	7.3	1.6	7.3	2.4
	300人以上	47	63.8	46.8	46.8	55.3	44.7	34.0	25.5	38.3	25.5	8.5	31.9	10.6	10.6	4.3	0.0

### (3) 「多様な働き方」を導入した場合のデメリット（複数回答）

「多様な働き方」を導入した場合のデメリットは、「労働時間・勤怠の管理が難しい」が 51.3%と最も多い。次に、「賃金、退職金、配置数、異動等、管理が複雑になる」44.7%、「役割分担または仕事の分担が複雑になる」33.4%と続いている。（表 11）

産業別でみると、ほとんどの産業で「労働時間・勤怠の管理が難しい」が最も多い回答となっているが、「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」では「賃金、退職金、配置数、異動等、管理が複雑になる」が最も多い回答となる。

事業所規模でみると、300 人未満の事業所では「労働時間・勤怠の管理が難しい」が最も多く、「300 人以上」では「賃金、退職金、配置数、異動等、管理が複雑になる」が最も多い回答となる。

表 11 「多様な働き方」を導入した場合のデメリット（複数回答）

（単位：事業所、%）

産業・規模		回答事業所数	労働時間・勤怠の管理が難しい	賃金、退職金、配置数、異動等、管理が複雑になる	役割分担または仕事の分担が複雑になる	職場内のコミュニケーションに問題が生じる	仕事の繁閑に応じた対応が難しくなる	職場の同僚に負担がかかる	セキュリティ確保（情報漏えい防止）	業務の進捗管理が困難になる	顧客や取引先との対応で支障が生じる	目標設定や評価基準の見直しが生じる	ネットワーク環境の維持費が増える	情報機器等の教育研修費が増える	特になし	その他
調査産業計		1,899	51.3	44.7	33.4	23.7	21.2	17.9	17.0	16.8	14.5	10.4	7.4	2.2	10.1	1.2
産業	建設業	295	47.8	41.4	31.2	20.7	23.4	18.3	14.6	16.3	18.3	5.8	8.1	2.4	10.5	0.3
	製造業	448	54.9	46.2	41.5	26.8	25.4	19.0	18.1	21.7	20.1	12.7	7.6	2.5	8.0	1.3
	情報通信業	54	66.7	46.3	38.9	24.1	14.8	20.4	38.9	27.8	20.4	22.2	14.8	3.7	7.4	0.0
	運輸業、郵便業	86	39.5	40.7	24.4	18.6	15.1	11.6	8.1	7.0	4.7	7.0	5.8	1.2	12.8	1.2
	卸売業、小売業	323	47.4	42.7	29.4	23.5	19.8	19.5	17.0	16.4	10.5	14.2	7.1	2.2	12.4	2.2
	金融業、保険業	28	67.9	57.1	32.1	17.9	25.0	21.4	28.6	17.9	21.4	21.4	17.9	3.6	3.6	0.0
	不動産業、物品賃貸業	31	61.3	41.9	35.5	22.6	29.0	25.8	22.6	25.8	29.0	9.7	16.1	3.2	9.7	6.5
	学術研究、専門・技術サービス業	58	56.9	44.8	24.1	27.6	24.1	17.2	32.8	25.9	19.0	12.1	13.8	5.2	6.9	1.7
	宿泊業、飲食サービス業	90	44.4	35.6	26.7	18.9	24.4	14.4	18.9	10.0	6.7	6.7	12.2	1.1	12.2	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	50	58.0	48.0	24.0	32.0	14.0	8.0	16.0	10.0	6.0	10.0	0.0	2.0	10.0	4.0
	教育、学習支援業	57	52.6	40.4	21.1	21.1	10.5	12.3	8.8	7.0	8.8	5.3	7.0	1.8	8.8	0.0
	医療、福祉	250	51.2	56.8	40.8	26.4	15.2	22.0	12.0	9.6	5.2	8.0	2.4	1.2	9.6	1.2
	サービス業（他に分類されないもの）	109	52.3	33.9	27.5	18.3	26.6	11.0	17.4	22.9	23.9	8.3	5.5	2.8	11.9	0.0
	無回答	20	50.0	40.0	25.0	25.0	15.0	5.0	10.0	25.0	20.0	5.0	5.0	0.0	20.0	0.0
事業所規模	10～29 人	1,128	45.8	41.2	30.2	21.8	21.2	15.0	14.2	16.2	15.2	8.7	6.5	2.0	11.3	1.0
	30～49 人	292	54.5	45.2	35.6	23.3	20.5	20.5	16.4	17.8	14.7	8.2	6.8	2.1	10.3	0.7
	50～99 人	208	63.0	51.9	40.4	26.0	23.1	23.1	20.7	14.9	14.4	15.4	7.7	1.9	7.7	1.9
	100～299 人	123	77.2	65.9	46.3	35.8	26.0	28.5	33.3	26.0	17.1	24.4	14.6	4.1	4.1	1.6
	300 人以上	47	68.1	72.3	40.4	31.9	19.1	31.9	36.2	23.4	12.8	21.3	14.9	6.4	4.3	2.1

#### (4) 「多様な働き方」の対象となる従業員の状況（複数回答）

「多様な働き方」を導入していると回答した 354 事業所において、どのような従業員を対象としているかという問いについては、「育児や介護と仕事を両立させたい」が 57.6%と最も多い。次に、「定年延長した高齢者が短時間で勤務をしたい」31.1%、「健康や体力面を考慮した働き方をしたい」21.5%となっている。（表 12）

産業別にみると、ほとんどの産業で「育児や介護と仕事を両立させたい」が最も多くなっているが、「学術研究，専門・技術サービス」では「育児や介護と仕事を両立させたい」と「定年延長した高齢者が短時間で勤務をしたい」が同率で、「運輸業，郵便業」では「定年延長した高齢者が短時間で勤務をしたい」が最も多くなっている。

事業所規模でみると、いずれの事業規模でも「育児や介護と仕事を両立させたい」が最も多く、また、規模が大きくなるほど多くなっている。

表 12 「多様な働き方」の対象となる従業員の状況（複数回答）（単位：事業所、%）

産業・規模		回答事業所数	育児や介護と仕事を両立させたい	定年延長した高齢者が短時間で勤務をしたい	健康や体力面を考慮した働き方をしたい	独立性や裁量度、創造性の高い業務の担当者	通勤の負担を軽減したい	担当業務が主に外勤である従業員の便宜を図る	自己啓発などの学習活動に参加したい	ボランティアなど社会貢献活動へ参加したい	特に事情は問わず、希望者全員を対象とする	その他
調査産業計		354	57.6	31.1	21.5	6.8	5.1	5.1	4.5	3.1	11.0	4.8
産業	建設業	295	52.8	22.6	24.5	0.0	3.8	5.7	0.0	0.0	7.5	3.8
	製造業	80	61.3	33.8	16.3	6.3	6.3	2.5	5.0	1.3	12.5	2.5
	情報通信業	23	56.5	21.7	17.4	21.7	4.3	4.3	0.0	4.3	4.3	13.0
	運輸業，郵便業	11	27.3	63.6	36.4	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	18.2	0.0
	卸売業，小売業	47	48.9	29.8	21.3	0.0	2.1	6.4	6.4	2.1	10.6	6.4
	金融業，保険業	6	83.3	0.0	33.3	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	13	53.8	53.8	30.8	15.4	7.7	15.4	0.0	7.7	15.4	15.4
	宿泊業，飲食サービス業	14	57.1	28.6	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	21.4	7.1
	生活関連サービス業，娯楽業	11	36.4	27.3	27.3	0.0	18.2	9.1	0.0	0.0	18.2	18.2
	教育，学習支援業	13	53.8	0.0	15.4	30.8	15.4	7.7	7.7	7.7	15.4	0.0
	医療，福祉	59	79.7	39.0	28.8	0.0	1.7	5.1	8.5	5.1	11.9	3.4
	サービス業（他に分類されないもの）	19	47.4	26.3	15.8	31.6	0.0	5.3	10.5	5.3	5.3	0.0
	無回答	4	25.0	50.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0
事業所規模	10～29 人	164	51.2	34.8	25.6	6.7	4.3	6.7	3.7	0.6	15.2	2.4
	30～49 人	56	57.1	25.0	17.9	7.1	5.4	5.4	8.9	7.1	8.9	5.4
	50～99 人	48	64.6	27.1	20.8	4.2	8.3	2.1	6.3	2.1	4.2	10.4
	100～299 人	38	68.4	21.1	10.5	5.3	5.3	0.0	2.6	5.3	5.3	10.5
	300 人以上	30	70.0	23.3	16.7	10.0	3.3	6.7	0.0	3.3	3.3	0.0

「その他」の主なもの

「業務提供のため」、「業務の繁閑に合わせて」 など

(5) 「多様な働き方」を導入していない理由（複数回答）

「多様な働き方」を導入していない理由としては、「特に必要性を感じないから」が 50.4%と最も多い。次に、「適した職種がないから」41.2%、「制度をよく知らないから」16.4%と続いている（表 13）

産業別でみると、ほとんどの産業で「特に必要性を感じないから」という回答が最も多い。「建設業」、「運輸業、郵便業」では「特に必要性を感じないから」と「適した職種がないから」が近い割合となっている。また、「医療、福祉」では、「適した職種がないから」が最も多くなっている。

事業所規模でみると、300 人未満では「特に必要性を感じないから」という回答が最も多い。一方、「300 人以上」では「適した職種がないから」という回答が最も多くなっている。

表 13 「多様な働き方」を導入しない理由（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	適した職種がないから	制度をよく知らないから	希望する従業員がいないから	ネットワーク環境整備が困難だから	賃金が上昇し、コストがアップするから	労働者、労働組合などの反対が予想される	導入したいが相談できる機関・窓口がない	その他
調査産業計		1,545	50.4	41.2	16.4	14.8	3.8	3.0	1.0	0.7	4.0
産業	建設業	242	50.8	50.0	13.2	17.4	3.3	2.1	0.4	0.8	2.9
	製造業	368	52.7	43.2	15.2	13.9	3.5	2.7	2.2	0.0	4.3
	情報通信業	31	54.8	19.4	19.4	12.9	3.2	0.0	0.0	0.0	3.2
	運輸業、郵便業	75	45.3	41.3	13.3	20.0	5.3	2.7	1.3	2.7	4.0
	卸売業、小売業	276	48.2	37.7	20.7	13.4	4.0	6.2	0.4	0.7	2.5
	金融業、保険業	22	68.2	40.9	4.5	18.2	13.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	30	63.3	36.7	13.3	10.0	3.3	0.0	0.0	0.0	20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	45	62.2	26.7	13.3	15.6	8.9	0.0	2.2	2.2	4.4
	宿泊業、飲食サービス業	76	47.4	36.8	25.0	21.1	3.9	2.6	0.0	1.3	9.2
	生活関連サービス業、娯楽業	39	41.0	33.3	15.4	12.8	2.6	5.1	0.0	0.0	5.1
	教育、学習支援業	44	52.3	40.9	11.4	9.1	2.3	0.0	0.0	0.0	2.3
	医療、福祉	191	44.0	44.5	16.8	13.1	2.6	3.7	1.6	1.0	3.1
	サービス業(他に分類されないもの)	90	52.2	37.8	15.6	13.3	2.2	2.2	0.0	0.0	4.4
	無回答	16	62.5	37.5	31.3	18.8	12.5	0.0	6.3	6.3	0.0
事業所規模	10～29 人	964	50.7	38.5	17.7	15.6	3.6	3.4	0.9	1.0	3.6
	30～49 人	236	50.0	47.5	15.7	12.7	3.8	2.1	0.0	0.4	4.7
	50～99 人	160	50.6	48.1	13.1	15.0	3.8	2.5	0.6	0.0	5.6
	100～299 人	85	49.4	47.1	15.3	9.4	5.9	3.5	4.7	0.0	4.7
	300 人以上	17	29.4	58.8	0.0	11.8	11.8	5.9	11.8	0.0	0.0

「その他」の主なもの

「少人数での運営のため」、「十分な賃金が支払えない」、「業務の運営、安全管理上」 など

## 5 インターンシップについて

### (1) インターンシップの実施状況(複数回答)

平成 26 年度から平成 28 年度の 3 年度にインターンシップを実施したと回答した事業所は全体的に増加傾向にある。(表 14)

平成 28 年度の実施状況は、「情報通信業」20.4%、「金融, 保険業」21.4%が高くなっている。

実施期間は業種により異なっており、「情報通信業」、「金融, 保険業」では「1 日」「2 日」の実施割合が高くなっている。

表 14 インターンシップ実施状況(業種別)(複数回答)

(単位: 事業所、%)

産業	年度	回答 事業 所数	実施事業所		実施した事業所の実施期間別割合(%)					
			事業所 数	実施 割合 (%)	1 日	2 日	3 日	4～5 日	2週間 程度	3週間 以上
全体	H28	1,899	190	10.0	30.5	26.3	27.9	26.3	23.2	10.5
	H27		172	9.1	29.7	26.7	26.7	27.9	25.0	9.3
	H26		158	8.3	25.9	24.7	27.8	29.7	26.6	10.1
建設業	H28	295	30	10.2	26.7	23.3	30.0	30.0	23.3	13.3
	H27		26	8.8	30.8	26.9	26.9	38.5	11.5	7.7
	H26		23	7.8	26.1	26.1	30.4	39.1	17.4	0.0
製造業	H28	448	60	13.4	25.0	26.7	41.7	21.7	30.0	8.3
	H27		50	11.2	18.0	28.0	46.0	22.0	38.0	10.0
	H26		51	11.4	17.6	21.6	43.1	19.6	37.3	11.8
情報通信業	H28	54	11	20.4	54.5	27.3	9.1	27.3	9.1	0.0
	H27		11	20.4	54.5	27.3	18.2	9.1	18.2	0.0
	H26		10	18.5	50.0	30.0	10.0	10.0	30.0	10.0
運輸業, 郵便業	H28	86	3	3.5	0.0	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0
	H27		1	1.2	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0
	H26		1	1.2	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
卸売業, 小売業	H28	323	21	6.5	33.3	14.3	14.3	23.8	19.0	14.3
	H27		22	6.8	45.5	18.2	22.7	22.7	9.1	9.1
	H26		19	5.9	31.6	21.1	31.6	21.1	5.3	15.8
金融業, 保険業	H28	28	6	21.4	83.3	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0
	H27		7	25.0	57.1	57.1	14.3	0.0	14.3	0.0
	H26		6	21.4	50.0	33.3	16.7	0.0	16.7	0.0
学術研究, 専門・技術サービス業	H28	58	8	13.8	25.0	25.0	12.5	37.5	37.5	37.5
	H27		8	13.8	12.5	12.5	0.0	62.5	37.5	12.5
	H26		9	15.5	22.2	22.2	0.0	55.6	33.3	11.1
宿泊業, 飲食サービス業	H28	90	8	8.9	25.0	0.0	25.0	37.5	25.0	37.5
	H27		6	6.7	16.7	0.0	0.0	33.3	50.0	50.0
	H26		6	6.7	16.7	0.0	0.0	33.3	50.0	50.0
生活関連サービス業, 娯楽業	H28	50	5	10.0	20.0	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0
	H27		6	12.0	16.7	16.7	33.3	33.3	33.3	0.0
	H26		6	12.0	16.7	16.7	33.3	16.7	33.3	0.0
教育, 学習支援業	H28	57	5	8.8	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0
	H27		4	7.0	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0
	H26		2	3.5	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0
医療, 福祉	H28	250	25	10.0	20.0	40.0	32.0	40.0	20.0	8.0
	H27		24	9.6	25.0	41.7	20.8	37.5	20.8	12.5
	H26		20	8.0	25.0	40.0	20.0	55.0	20.0	10.0
サービス業 (他に分類されないもの)	H28	109	8	7.3	50.0	25.0	0.0	37.5	12.5	0.0
	H27		7	6.4	28.6	28.6	0.0	28.6	14.3	0.0
	H26		5	4.6	20.0	20.0	0.0	40.0	20.0	0.0
無回答		20	-	-	-	-	-	-	-	-

※「不動産業, 物品貸借業」では実施の回答なし

事業所規模でみると、規模が大きくなるほど実施割合が高くなっており、平成 28 年度は「300 人以上」の規模の事業所で 48.9%が実施したと回答している。（表 15）

平成 28 年度の実施期間別の実施状況は、「10～29 人」の規模では、「2 日」27.1%、「3 日」「4～5 日」が同率で 23.7%となっている。「30～49 人」の規模では、「3 日」37.9%、「1 日」「4～5 日」が同率で 24.1%となっている。「50～99 人」の規模では、「2 週間程度」35.3%、「1 日」29.4%、「2 日」26.5%となっている。「100～299 人」の規模では、「1 日」「4～5 日」が同率で 33.3%、「3 日」31.1%となっている。「300 人以上」の規模では、「1 日」56.5%、「2 日」「3 日」「2 週間程度」が同率で 30.4%となっている。

表 15 インターンシップ実施状況（事業所規模別別）（複数回答）（単位：事業所、%）

規模	年度	回答 事業所数	実施事業所		実施期間別割合					
			事業所 数	実施 割合	1 日	2 日	3 日	4～5 日	2 週間 程度	3 週間 以上
10～29 人	H28	1,128	59	5.2	20.3	27.1	23.7	23.7	16.9	8.5
	H27		56	5.0	25.0	14.3	17.9	28.6	25.0	3.6
	H26		56	5.0	25.0	12.5	16.1	28.6	28.6	3.6
30～49 人	H28	292	29	9.9	24.1	17.2	37.9	24.1	10.3	10.3
	H27		27	9.2	18.5	29.6	25.9	25.9	14.8	3.7
	H26		24	8.2	16.7	37.5	33.3	25.0	16.7	4.2
50～99 人	H28	208	34	16.3	29.4	26.5	23.5	23.5	35.3	11.8
	H27		31	14.9	32.3	29.0	35.5	29.0	16.1	9.7
	H26		25	12.0	28.0	28.0	36.0	36.0	20.0	4.0
100～299 人	H28	123	45	36.6	33.3	26.7	31.1	33.3	24.4	11.1
	H27		40	32.5	32.5	27.5	30.0	30.0	35.0	17.5
	H26		36	29.3	27.8	27.8	36.1	27.8	27.8	19.4
300 人以上	H28	47	23	48.9	56.5	30.4	30.4	21.7	30.4	13.0
	H27		18	38.3	50.0	44.4	33.3	16.7	33.3	16.7
	H26		17	36.2	35.3	29.4	29.4	23.5	35.3	29.4

## (2) 今後のインターンシップの受け入れ予定

今後のインターンシップの受け入れ予定としては、「未定」が 43.6%、「受け入れない」23.9%、「受け入れてもよい」21.9%、「積極的に受け入れたい」は9.1%となった。(表 16)

「積極的に受け入れたい」という回答は、産業別では「金融業、保険業」30.0%、「情報通信業」18.8%、「医療、福祉」16.3%が高くなっており、事業所規模別では規模が大きくなるほど割合が高くなり、「10～29 人」5.1%、「100～299 人」27.6%、「300 人以上」41.5%となっている。

表 16 今後のインターンシップの受け入れ予定 (単位：事業所、%)

産業・規模・制度		回答事業所数	積極的に受け入れたい	受け入れてもよい	受け入れない	未定	その他
調査産業計		1,400	9.1	21.9	23.9	43.6	1.5
産業	建設業	219	8.7	25.1	20.1	45.2	0.9
	製造業	338	8.3	22.2	23.7	44.4	1.5
	情報通信業	48	18.8	22.9	20.8	33.3	4.2
	運輸業、郵便業	59	1.7	16.9	32.2	47.5	1.7
	卸売業、小売業	225	6.2	18.2	29.8	44.4	1.3
	金融業、保険業	20	30.0	5.0	30.0	35.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	26	0.0	19.2	38.5	38.5	3.8
	学術研究、専門・技術サービス業	46	8.7	28.3	19.6	43.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	65	12.3	21.5	26.2	38.5	1.5
	生活関連サービス業、娯楽業	39	10.3	38.5	10.3	35.9	5.1
	教育、学習支援業	42	4.8	21.4	26.2	45.2	2.4
	医療、福祉	178	16.3	24.2	14.0	44.4	1.1
	サービス業(他に分類されないもの)	81	3.7	16.0	35.8	43.2	1.2
	無回答	14	0.0	14.3	28.6	57.1	0.0
事業所規模	10～29 人	789	5.1	19.4	28.1	45.6	1.8
	30～49 人	231	7.4	25.1	21.2	45.0	1.3
	50～99 人	169	12.4	25.4	13.6	47.3	1.2
	100～299 人	105	27.6	30.5	12.4	28.6	1.0
	300 人以上	41	41.5	19.5	12.2	24.4	2.4

「その他」の主なもの

「定期採用をしていない」、「授業で実習がある」、「受け入れ体制がない」、  
「守秘義務等により外部の者は社屋に入れない」 など



## 6 障がい者の雇用について

### (1) 障がい者の雇用の現状

障がい者の雇用については、事業所全体のうち、「現在雇用している」事業所は 23.3%となっている。「今後の雇用を検討している」は 10.1%で、「雇用する予定はない」は 57.2%となっている。

事業所規模でみると、「現在障がい者を雇用している」は、規模が大きくなるほど割合が高くなり「50～99 人」で 54.3%、「100～299 人」で 86.2%、「300 人以上」で 97.9%となる。（表 17）

産業別にみると、「現在雇用している」割合が最も高い産業は「金融業，保険業」で 39.3%となる。次に、「製造業」33.9%、「医療，福祉」32.4%、「生活関連サービス業，娯楽業」30.0%と続いている。（図 7）

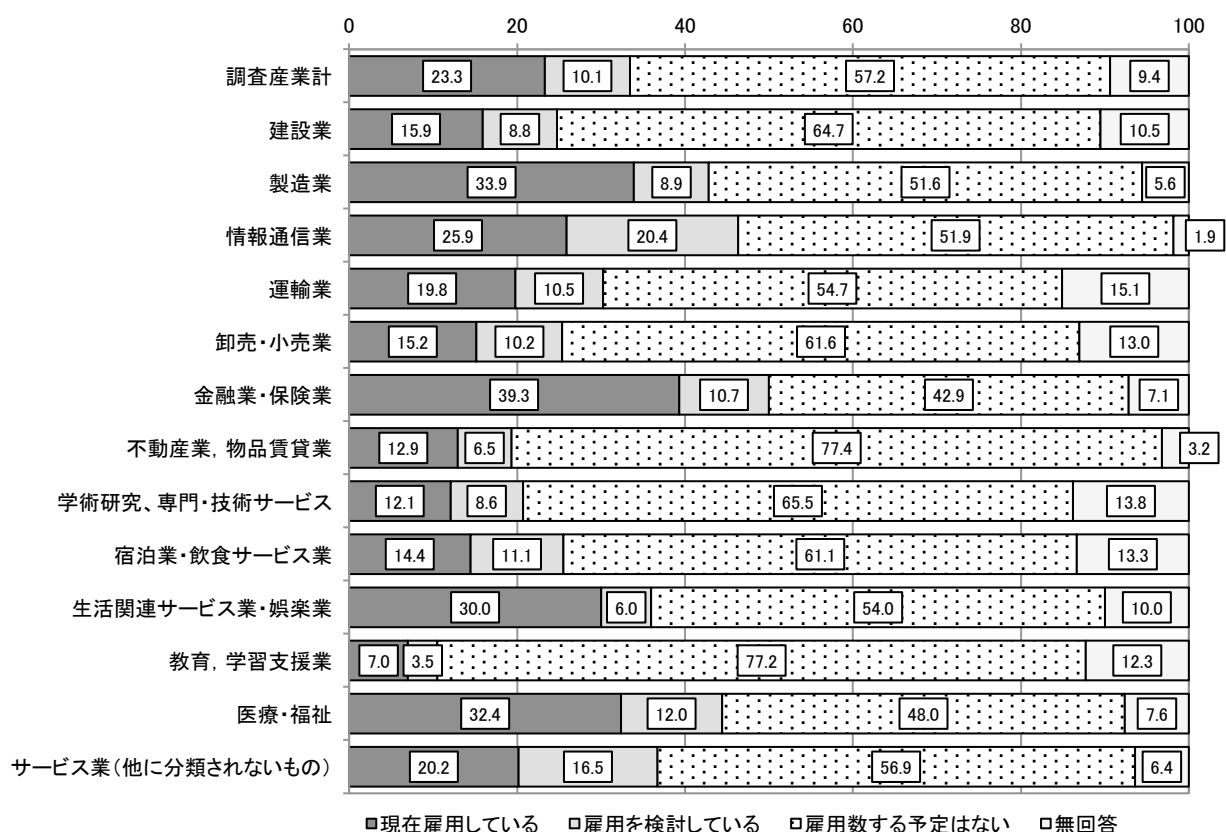
表 17 障がい者の雇用の状況

（単位：事業所、%）

規模	回答事業所数	現在雇用している	雇用を検討している	雇用する予定はない	無回答
調査産業計	1,899	23.3	10.1	57.2	9.4
10～29 人	1,128	9.4	8.8	69.9	12.0
30～49 人	292	19.5	11.3	63.7	5.5
50～99 人	208	54.3	21.2	20.7	3.8
100～299 人	123	86.2	4.1	5.7	4.1
300 人以上	47	97.9	0.0	0.0	2.1
無回答	292	14.9	10.9	61.4	12.9

図 7 障がい者雇用の状況

（単位：%）

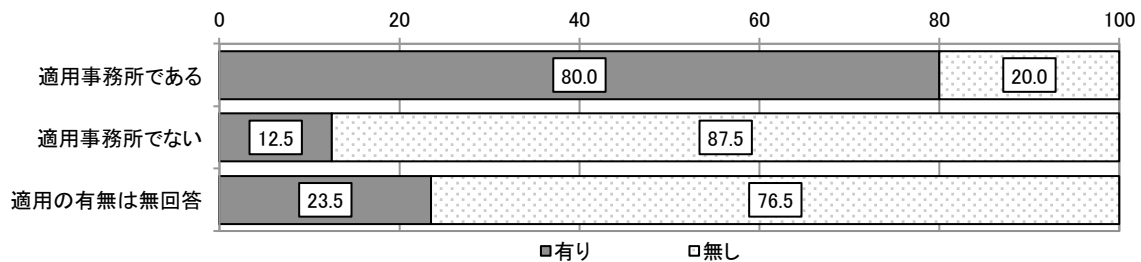


## (2) 法定雇用率適用の有無別の雇用状況

「障害者の雇用の促進等に関する法律」における法定雇用率適用事業所に該当する事業所の80.0%、該当しない事業所の12.5%において障がい者を雇用している。(図8)

図8 法定雇用率の適用の有無別障害者の雇用状況

(単位: %)



## (3) 就業形態別の雇用状況 (複数回答)

回答事業所の全従業員数 106,244 人のうち障がい者の雇用人数は 1,336 人で、内訳は、正社員が 662 人、非正社員は 674 人となっている。(表 18、図 9)

就業形態別にみると、正社員では男性 80.1%、女性 19.9%、非正社員では、男性 53.3%、女性 46.7%となっている。

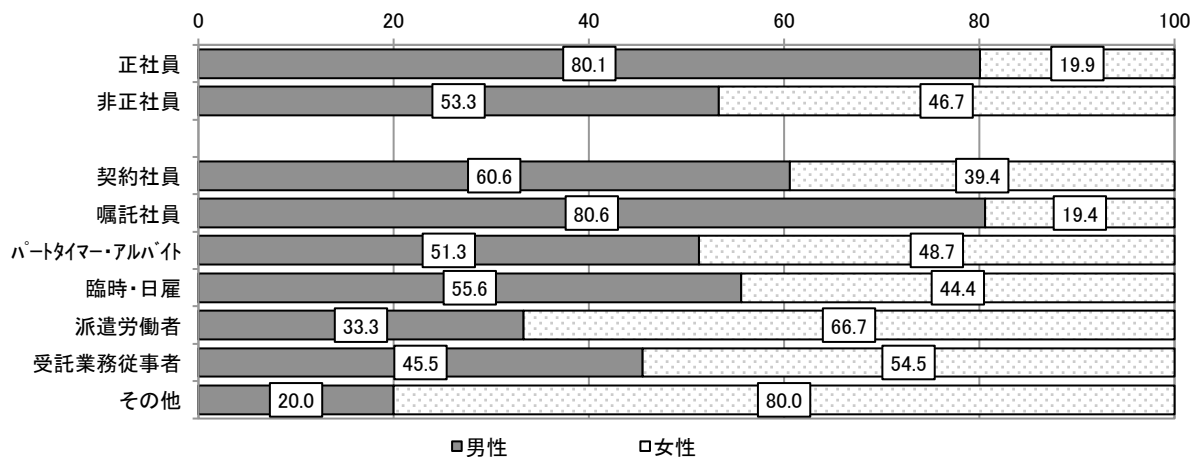
非正社員のうち、男性は「契約社員」60.6%、「嘱託社員」80.6%が高く、女性は「派遣労働者」66.7%が高くなっている。

表 18 就業形態別の障がい者の雇用状況 (複数回答)

就業形態	回答事業所の従業員数(人)	うち障がい者(人)	男性 (%)	女性 (%)
正社員	70,138	662	80.1	19.9
非正社員	36,106	674	53.3	46.7
契約社員	4,960	109	60.6	39.4
嘱託社員	3,433	72	80.6	19.4
パートタイマー・アルバイト	22,235	394	51.3	48.7
臨時・日雇	1,225	27	55.6	44.4
派遣労働者	2,609	6	33.3	66.7
受託業務従事者	1,084	11	45.5	54.5
その他	560	55	20.0	80.0

図9 男女別の割合

(単位: %)



障がい者を雇用している事業所のうち、「身体障がい者」を雇用している事業所は 76.7%、「知的障がい者」26.2%、「精神障がい者」24.4%となっている。(表 19)

表 19 障がいの状況別雇用状況 (複数回答) (単位：事業所、%)

産業・規模		回答事業所		身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
		事業所数	割合			
調査産業計		443	100.0	76.7	26.2	24.4
産業	建設業	47	10.6	87.2	2.1	10.6
	製造業	152	34.3	77.0	30.9	24.3
	情報通信業	14	3.2	92.9	0.0	35.7
	運輸業、郵便業	17	3.8	100.0	0.0	5.9
	卸売業、小売業	49	11.1	69.4	24.5	30.6
	金融業、保険業	11	2.5	100.0	9.1	18.2
	不動産業、物品賃貸業	4	0.9	75.0	25.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	7	1.6	100.0	0.0	14.3
	宿泊業、飲食サービス業	13	2.9	38.5	69.2	7.7
	生活関連サービス業、娯楽業	15	3.4	73.3	46.7	20.0
	教育、学習支援業	4	0.9	75.0	25.0	50.0
	医療、福祉	81	18.3	67.9	38.3	37.0
	サービス業(他に分類されないもの)	22	5.0	77.3	22.7	18.2
	無回答	7	1.6	85.7	14.3	14.3
事業所規模	10～29 人	106	23.9	64.2	23.6	24.5
	30～49 人	57	12.9	73.7	19.3	15.8
	50～99 人	113	25.5	71.7	26.5	19.5
	100～299 人	106	23.9	84.0	29.2	30.2
	300 人以上	46	10.4	100.0	39.1	41.3

#### (4) 障がい者を雇用したきっかけ（複数回答）

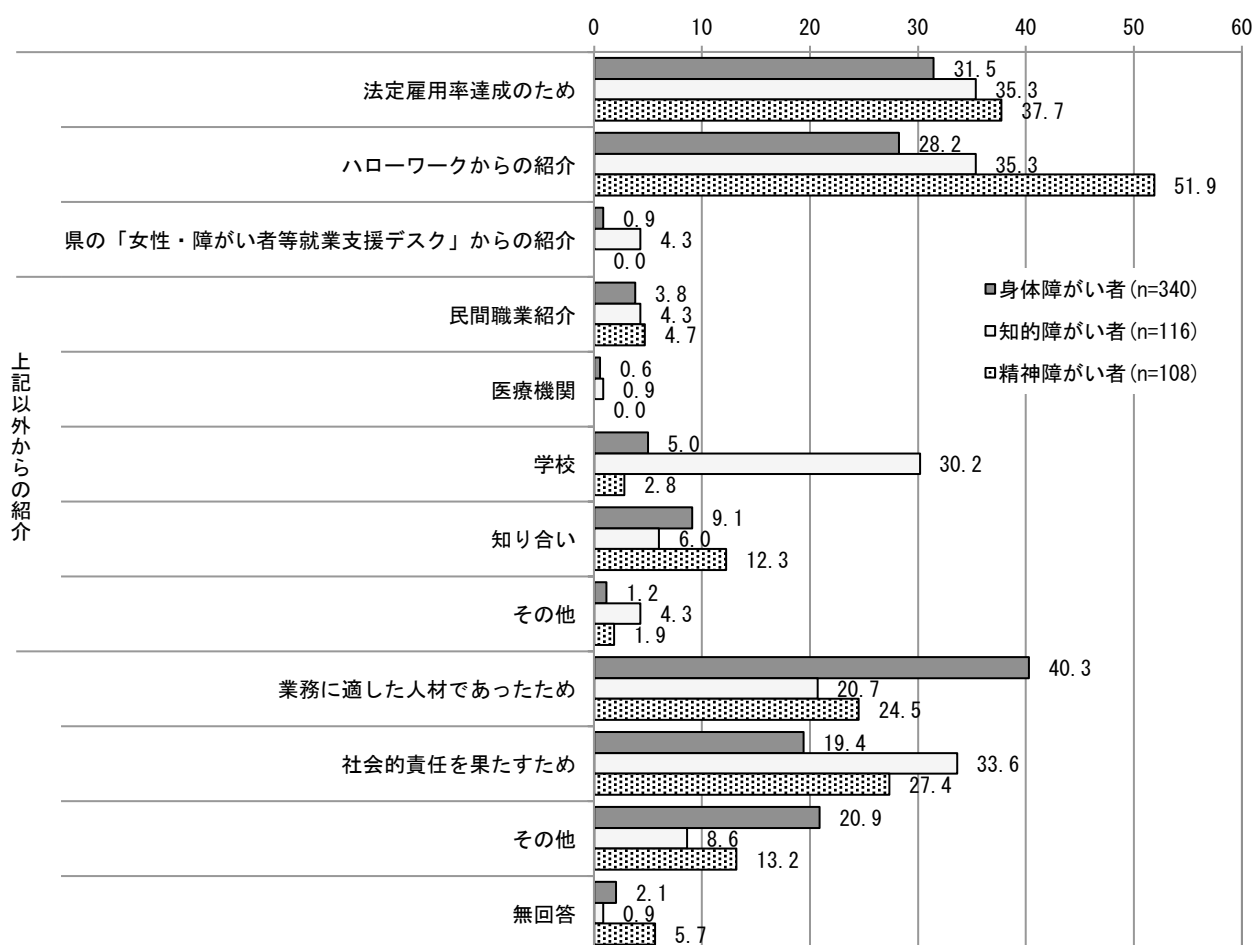
障がい者を雇用したきっかけとしては、「身体障がい者」では、「業務に適した人材であったため」が40.3%と最も多く、次に、「法定雇用率達成のため」31.5%、「ハローワークからの紹介」28.2%となっている。（図10）

「知的障がい者」では、「法定雇用率達成のため」と「ハローワークからの紹介」がそれぞれ35.3%と最も多く、次に、「社会的責任を果たすため」が33.6%となっている。

「精神障がい者」では、「ハローワークからの紹介」が51.9%と最も多く、次に、「法定雇用率達成のため」37.7%、「社会的責任を果たすため」27.4%となっている。

図10 障がい者を雇用したきっかけ（複数回答）

（単位：％）



「その他」の主なもの

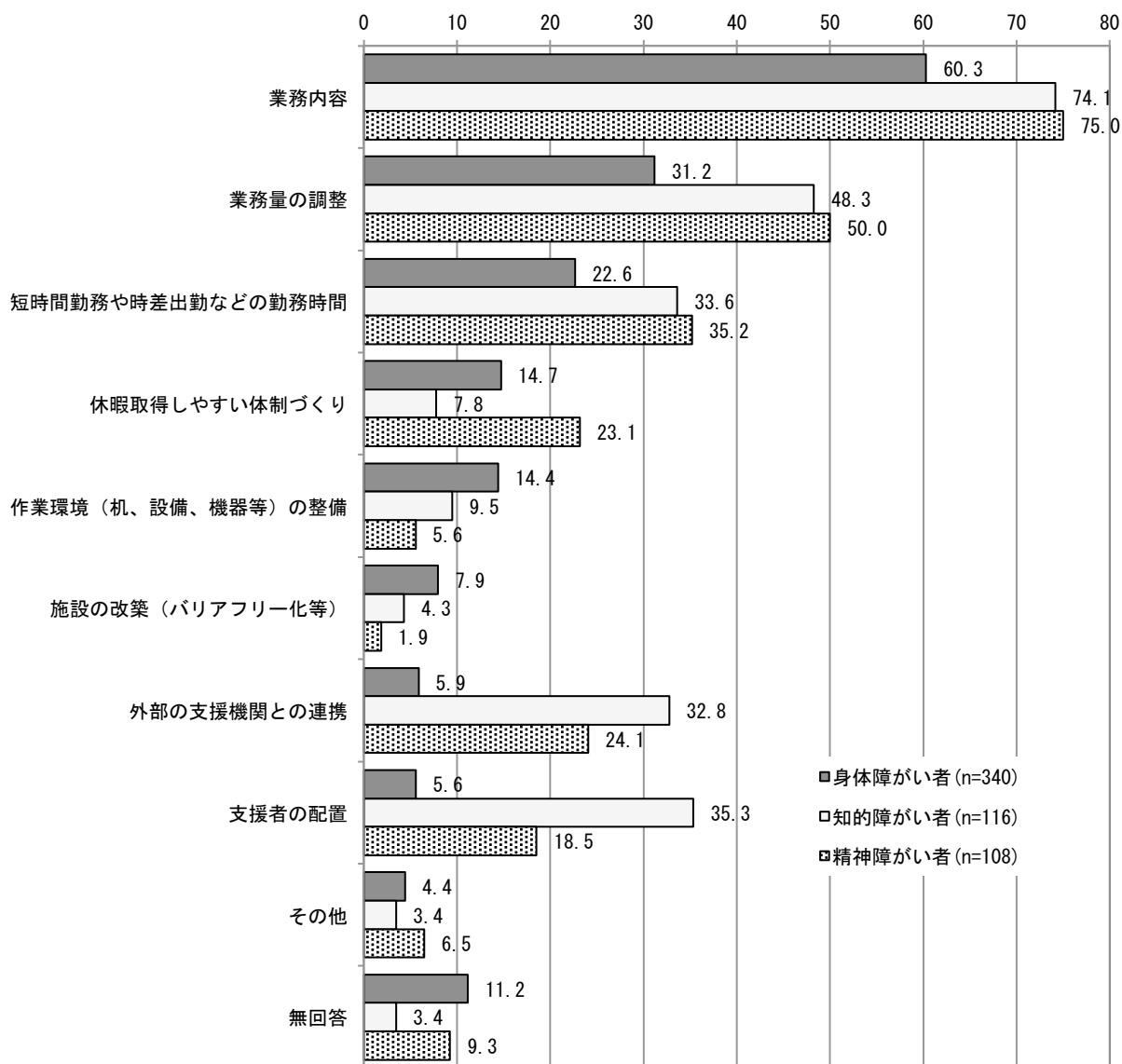
「働いていた社員が障がい者となった」、「障がい者就業・生活支援センター等からの紹介」、「雇用してからわかった」 など

(5) 障がい者を雇用する際に配慮したこと（複数回答）

障がい者を雇用する際に配慮したこととしては、「身体障がい者」「知的障がい者」「精神障がい者」で共通して「業務内容」、「業務量の調整」、「短時間勤務や時差出勤などの勤務時間」が多くなっており、「知的障がい者」では「支援者の配置」も多くなっている。（図 11）

図 11 障がい者を雇用する際の配慮（複数回答）

（単位：％）



「その他」の主なもの

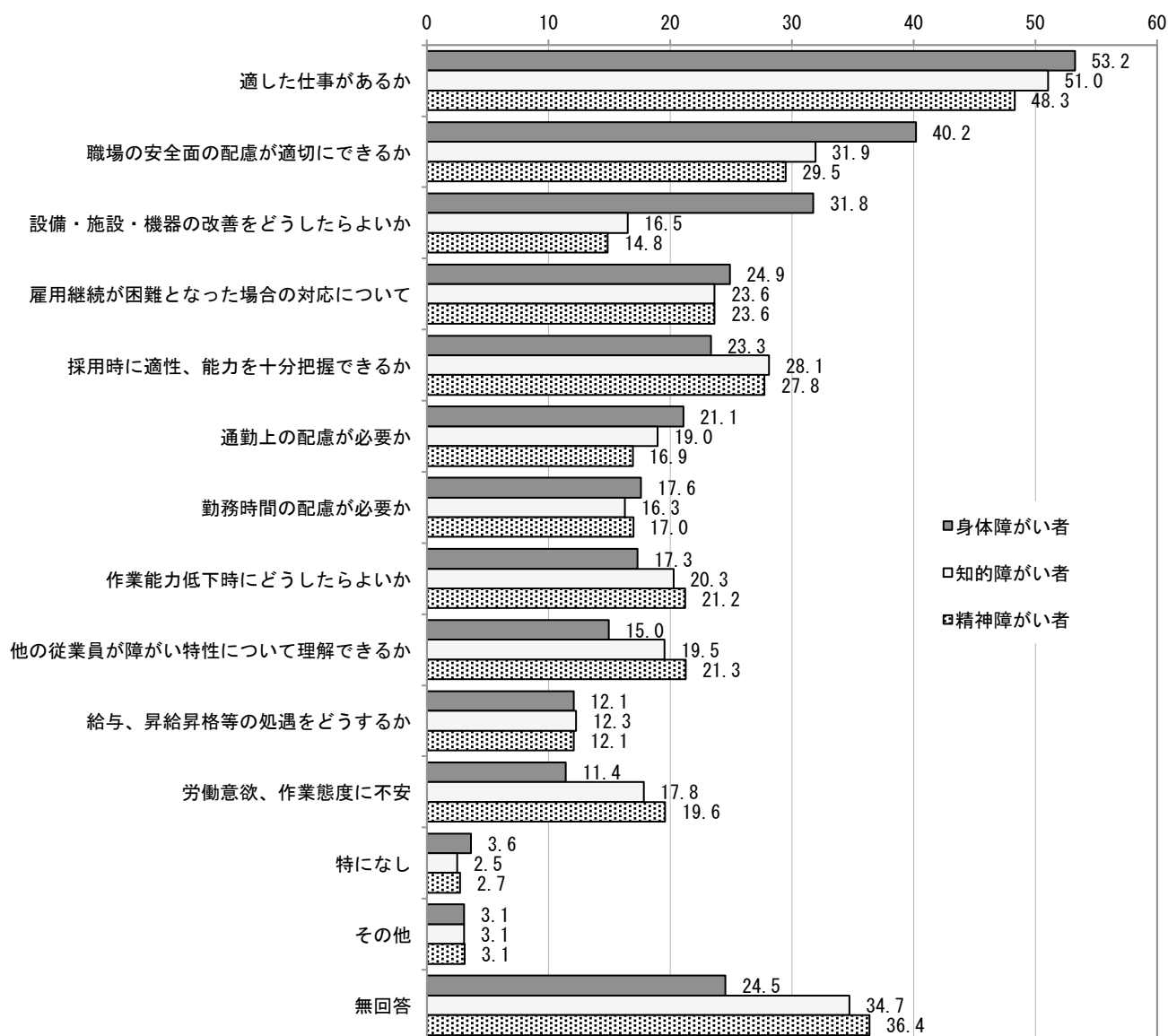
「在宅勤務」、「家族との連携」、「他の従業員の理解」 など

## （６）これから障がい者を雇用するための課題（複数回答）

これから障がい者を雇用するための課題としては、「身体障がい者」「知的障がい者」「精神障がい者」で共通して、「適した仕事があるか」が最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」となっている。次に、「身体障がい者」では「設備・施設・機器の改善をどうしたらよいか」、「知的障がい者」「精神障がい者」では「採用時に適性、能力を十分把握できるか」となっている。（図 12）

図 12 これから障がい者を雇用するための課題（複数回答）

（単位：％）



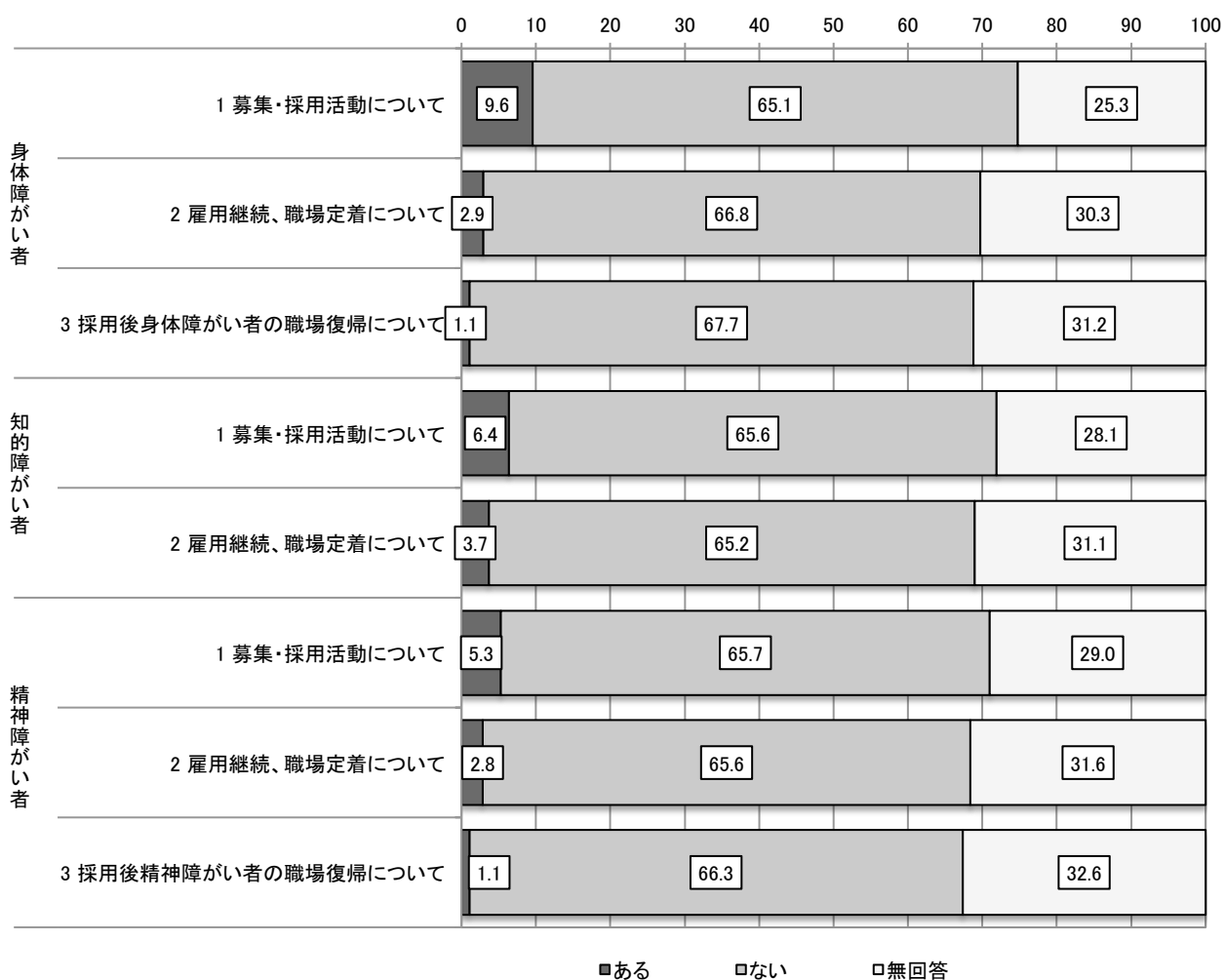
「その他」の主なもの

「お客様の理解」、「安全の確保」、「安全の確保」、「人数での業務」 など

(7) 障がい者雇用に関する関係機関への協力依頼状況（複数回答）

障がい者雇用に関する、関係機関への協力依頼状況としては、いずれの場面でも関係機関への依頼は1割に満たない。その中で、「募集・採用活動について」について、関係機関への協力依頼がやや多い結果となっている。（図13）

図13 障がい者雇用に関する、関係機関への協力依頼状況（複数回答）（単位：％）



障がい者雇用に際して協力を求めた機関・利用した機関として、「ハローワーク」という回答が多かったが、「知的障がい者」の「雇用継続、職場定着について」では「各圏域にある障がい者就業・生活支援センター」が43.9%と最も多くなっている。(表20)

表20 障がい者雇用に関する関係機関への協力依頼先(複数回答)

(単位:事業所、%)

		回答事業所数	ハローワーク	長野障がい者職業センター	県技術専門学校	県女性・障がい者等就業支援デスク(無料職業紹介)	各圏域にある障がい者就業・生活支援センター	学校・各種学校・特別支援学校	県市町村等の保健福祉機関・施設	医療機関・施設	民間の社会福祉施設	その他
身体障がい者	1 募集・採用活動について	175	86.9	14.3	1.1	1.7	18.3	9.1	2.3	1.1	4.6	4.0
	2 雇用継続、職場定着について	53	64.2	17.0	1.9	7.5	26.4	11.3	3.8	7.5	9.4	0.0
	3 採用後身体障がい者の職場復帰について	17	35.3	17.6	0.0	0.0	29.4	5.9	23.5	17.6	5.9	0.0
知的障がい者	1 募集・採用活動について	115	64.3	16.5	6.1	2.6	30.4	35.7	5.2	2.6	7.0	2.6
	2 雇用継続、職場定着について	66	36.4	18.2	4.5	1.5	43.9	27.3	12.1	3.0	15.2	1.5
精神障がい者	1 募集・採用活動について	98	82.7	19.4	8.2	3.1	28.6	9.2	4.1	2.0	8.2	3.1
	2 雇用継続、職場定着について	52	44.2	26.9	7.7	1.9	32.7	7.7	9.6	7.7	21.2	3.8
	3 採用後精神障がい者の職場復帰について	19	52.6	10.5	10.5	0.0	42.1	10.5	5.3	10.5	10.5	10.5

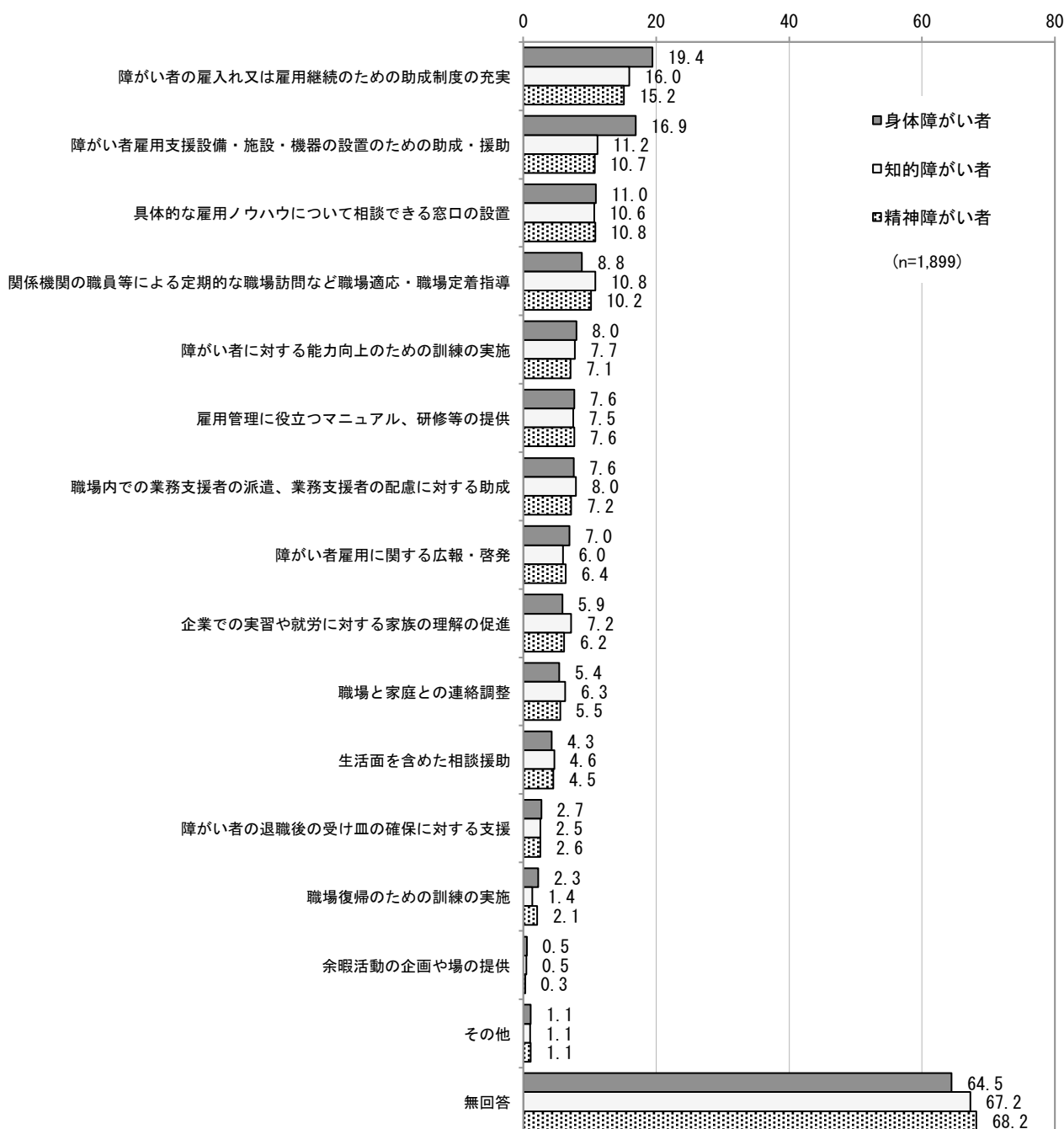


# (8) 障がい者雇用を進める上での関係機関への要望（複数回答）

障がい者雇用を進める上での関係機関への要望としては、「身体障がい者」、「知的障がい者」、「精神障がい者」のいずれにおいても、「障がい者の雇入れ又は雇用継続のための助成制度の充実」が最も多い。次いで身体障がい者と知的障がい者では「障がい者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が、精神障がい者では「具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置」「障がい者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が多くなっている。（図 14）

図 14 障がい者雇用を進める上での関係機関への要望（複数回答）

（単位：％）



「その他」の主なもの

「お客様の理解促進、啓発」、「求職者の作業能力開示」、「会社人事権者（トップ）への説明、理解促進」 など

### 第3章 個人調査の集計結果

#### 1 対象者の属性

##### (1) 年齢

回答者全体の年齢階層は、「40～44 歳」が 16.2%で最も多く、次いで「60～64 歳」が 15.9%、「45～49 歳」が 14.8%、「65 歳以上」が 13.3%となっている。

男女別でみると、男性は「60～64 歳」と「65 歳以上」が 28.4%で最も多く、約 6 割が 60 歳以上となっている。女性では、「40～44 歳」が 18.6%で最も多く、約 6 割が「40～59 歳」となっている。

男女別・就業形態別では、下記のとおりとなっている。(表 1、図 1、図 2)

表 1-1 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 ～ 64 歳	65 歳 以上	無回 答
男	183	1.1	5.5	6.0	3.8	4.9	8.2	4.9	3.3	5.5	28.4	28.4	0.0
女	601	0.3	1.2	3.3	7.2	8.2	18.6	17.8	12.1	10.5	12.1	8.7	0.0
計	784	0.5	2.2	4.0	6.4	7.4	16.2	14.8	10.1	9.3	15.9	13.3	0.0
無回答	22	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	9.1	18.2	0.0	4.5	40.9	22.7
前回調査	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

表 1-2 就業形態別、性別、年齢階層別労働者割合

(単位：人、%)

性別、就業形態	性別	回答数	構成比	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 ～ 64 歳	65 歳 以上	無回 答
契約社員	男性	47	5.8	2.1	6.4	12.8	8.5	8.5	8.5	2.1	6.4	4.3	23.4	17.0	0.0
	女性	46	5.7	0.0	4.3	2.2	10.9	10.9	15.2	26.1	10.9	8.7	4.3	6.5	0.0
嘱託社員	男性	50	6.2	0.0	0.0	2.0	2.0	0.0	6.0	2.0	0.0	0.0	66.0	22.0	0.0
	女性	50	6.2	2.0	2.0	4.0	6.0	4.0	10.0	12.0	8.0	6.0	38.0	8.0	0.0
	無回答	3	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0
派遣労働者	男性	9	1.1	0.0	11.1	11.1	0.0	0.0	33.3	22.2	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0
	女性	25	3.1	0.0	4.0	24.0	20.0	16.0	12.0	8.0	12.0	0.0	0.0	4.0	0.0
	無回答	1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
臨時・日雇	男性	6	0.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	33.3	33.3	0.0
	女性	22	2.7	0.0	0.0	4.5	4.5	4.5	4.5	27.3	9.1	13.6	18.2	13.6	0.0
	無回答	2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
パートタイマー・アルバイト	男性	63	7.8	0.0	9.5	4.8	0.0	7.9	6.3	4.8	1.6	9.5	7.9	47.6	0.0
	女性	450	55.7	0.2	0.7	2.2	6.4	8.0	20.9	18.0	12.7	11.3	10.4	9.1	0.0
	無回答	11	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	18.2	18.2	0.0	0.0	54.5	0.0
その他	男性	3	0.4	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性	4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	無回答	1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
無回答		13	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4	7.7	7.7	15.4	15.4	7.7	30.8

「その他」の主なもの

「研修期間」、「準社員」 など

図 1 年齢階層別労働者割合（男女別）

(単位：%)

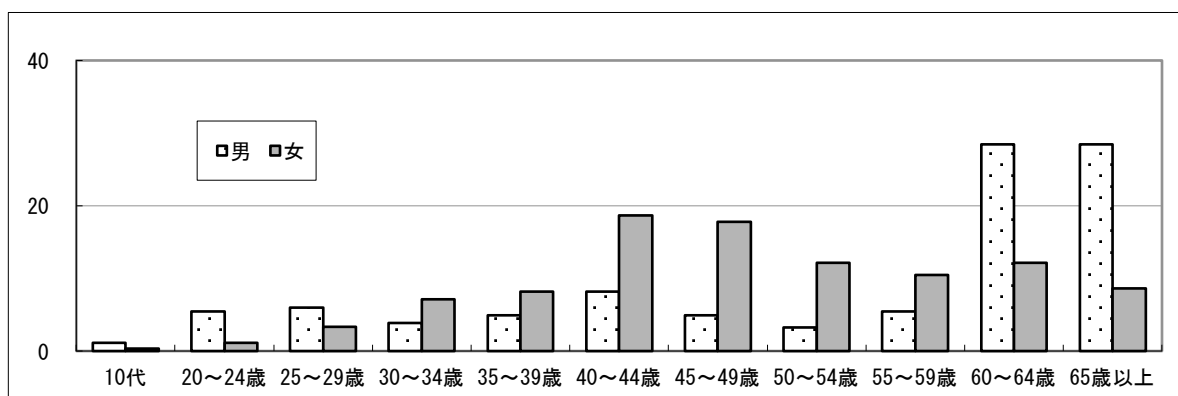
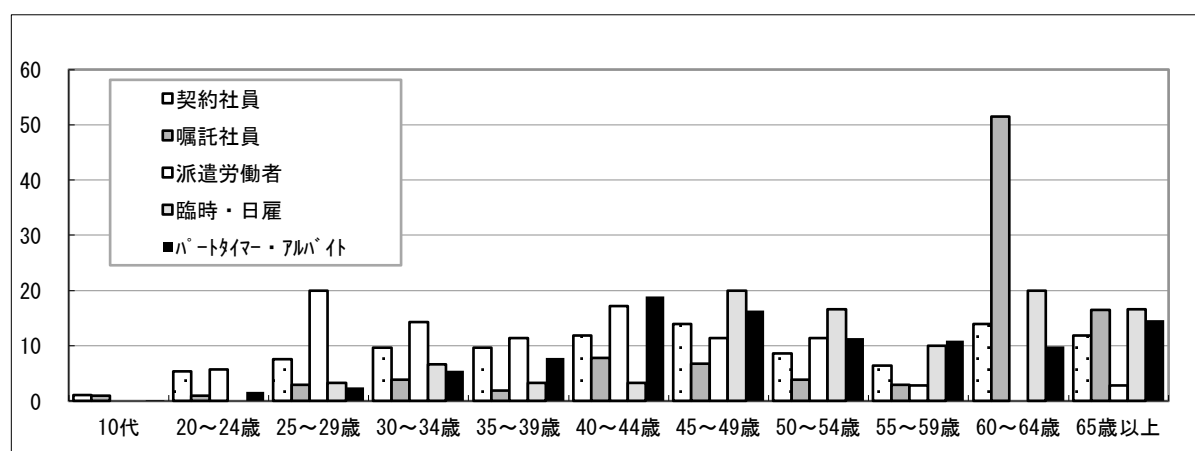


図2 年齢階層別労働者割合（就業形態別）

（単位：％）



## （２）在学の有無

在学状況について、回答者全体では「在学中」が2.0%、「在学していない」91.3%となっている。

男女別にみると、「在学中」の男性は3.8%、女性は1.5%となっている。

就業形態別でみると、「在学中」は、契約社員で3.2%と最も多く、次いで、嘱託社員が2.9%、パートタイマー・アルバイトが1.9%となっている。（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	無回答
男	183	3.8	85.8	10.4
女	601	1.5	93.0	5.5
計	784	2.0	91.3	6.6
無回答	22	0.0	54.5	45.5
契約社員	93	3.2	90.3	6.5
嘱託社員	103	2.9	82.5	14.6
派遣労働者	35	0.0	100.0	0.0
臨時・日雇	30	0.0	83.3	16.7
パートタイマー・アルバイト	524	1.9	92.4	5.7
その他	8	0.0	100.0	0.0
無回答	13	0.0	53.8	46.2

### (3) 配偶者の有無

配偶者の有無については、回答者全体の74.2%が「有」と回答している。

男女別でみると、男性の61.7%、女性の78.0%が「有」と回答している。

男女の年代別にみると、35歳以上49歳未満の男性の過半数が、「無」という結果となっており、一方女性では35歳以上の女性の7割以上が「有」という結果となっている。

就業形態別でみると、配偶者「有」の回答は、契約社員と嘱託社員の45歳以上においてほぼ7割以上となっている。また、パートタイマー・アルバイトでは、30歳以上ではほぼ7割を超えている。

(表3、図3)

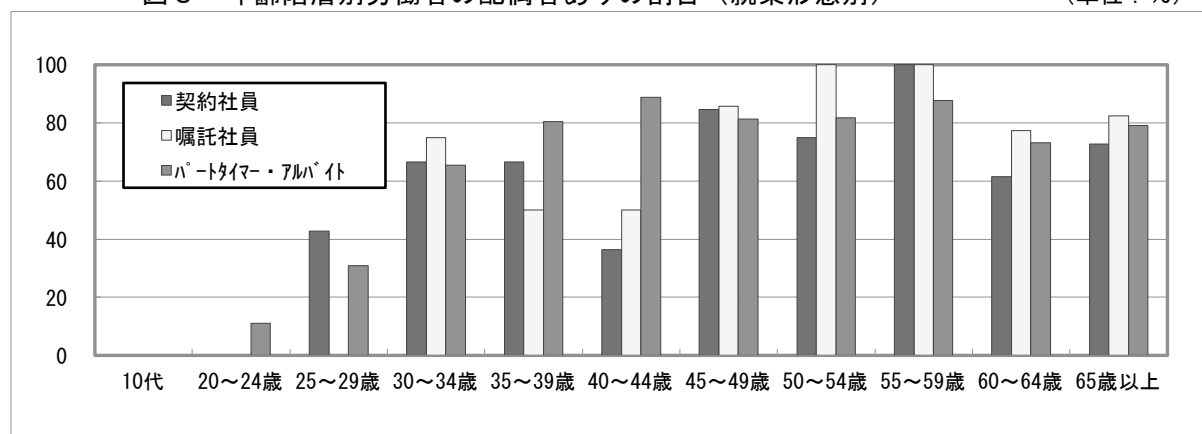
表3 年齢階層別労働者の配偶者「有」の割合

(単位：人、%)

性別、就業形態	調査回答総数	配偶者有り 人数	割合	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	60～64歳	65歳以上
男	183	113	61.7	0.0	10.0	27.3	57.1	22.2	26.7	44.4	50.0	80.0	76.9	84.6
女	601	469	78.0	0.0	0.0	25.0	62.8	87.8	86.6	81.3	83.6	92.1	74.0	71.2
計	784	582	74.2	0.0	5.9	25.8	62.0	77.6	79.5	78.4	81.0	90.4	75.2	77.9
無回答	22	11	50.0	-	-	-	-	-	100.0	100.0	50.0	-	100.0	55.6
前回調査の計	1,055	758	71.8	0.0	13.3	34.6	43.1	65.7	80.7	81.7	83.3	80.9	77.1	
契約社員	93	58	62.4	0.0	0.0	42.9	66.7	66.7	36.4	84.6	75.0	100.0	61.5	72.7
嘱託社員	103	76	73.8	0.0	0.0	0.0	75.0	50.0	50.0	85.7	100.0	100.0	77.4	82.4
派遣労働者	35	16	45.7	-	0.0	14.3	60.0	75.0	66.7	25.0	75.0	100.0	-	0.0
臨時・日雇	30	20	66.7	-	-	0.0	0.0	100.0	0.0	66.7	60.0	100.0	100.0	60.0
パートタイマー・アルバイト	524	413	78.8	0.0	11.1	30.8	65.5	80.5	88.9	81.4	81.7	87.7	73.1	79.2
その他	8	3	37.5	0.0	-	-	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	-	0.0
計	793	586	73.9	0.0	5.9	25.8	62.0	77.6	79.4	78.6	80.5	90.1	75.0	76.8
無回答	13	7	53.8	-	-	-	-	-	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0

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みると、「配偶者」が56.4%で最も多く、次いで「回答者本人」が29.2%となっている。

男女別でみると、男性は「回答者本人」が77.0%で最も多く、次いで「親」15.3%となっている。女性は、「配偶者」が72.9%で最も多く、次いで「回答者本人」14.6%となっている。

就業形態別にみると、契約社員、嘱託社員において、「回答者本人」が5割を上回っている。パートタイマー・アルバイトでは、「配偶者」が68.5%となっている。派遣労働者では、「回答者本人」と「配偶者」がともに37.1%となっている。臨時・日雇では、「配偶者」が46.7%、次いで「回答者本人」が30.0%となっている。（表4、図4）

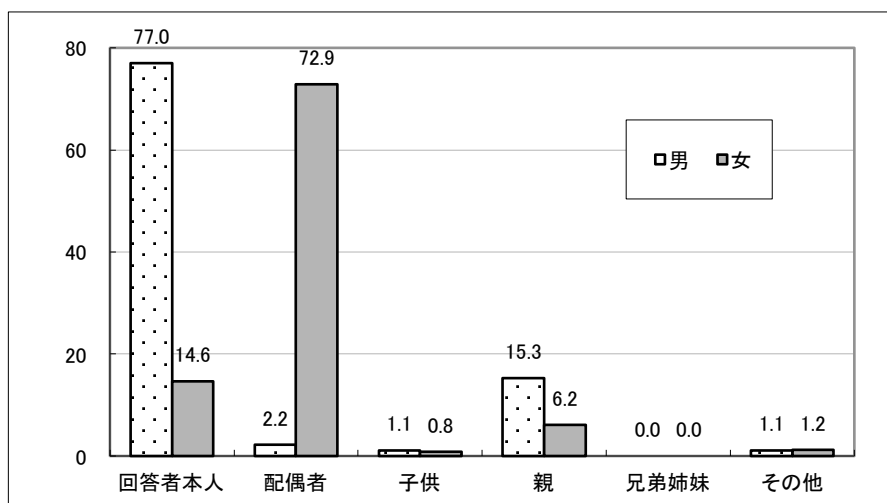
表4 家庭内での生計中心者

（単位：人、％）

性別、就業形態	回答数	回答者本人	配偶者	子供	親	兄弟姉妹	その他	無回答
男	183	77.0	2.2	1.1	15.3	0.0	1.1	3.3
女	601	14.6	72.9	0.8	6.2	0.0	1.2	4.3
計	784	29.2	56.4	0.9	8.3	0.0	1.1	4.1
無回答	22	31.8	40.9	4.5	0.0	0.0	4.5	18.2
前回調査の計	1,055	35.0	52.0	1.4	8.5	0.3	1.4	1.3
契約社員	93	52.7	33.3	0.0	10.8	0.0	1.1	2.2
嘱託社員	103	55.3	28.2	1.0	6.8	0.0	1.9	6.8
派遣労働者	35	37.1	37.1	0.0	22.9	0.0	0.0	2.9
臨時・日雇	30	30.0	46.7	0.0	13.3	0.0	0.0	10.0
パートタイマー・アルバイト	524	18.9	68.5	1.3	6.5	0.0	1.3	3.4
その他	8	37.5	37.5	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
無回答	13	46.2	15.4	0.0	0.0	0.0	0.0	38.5

図4 家庭内での生計中心者（男女別）

（単位：％）



生計中心者が「回答者本人」である回答者を男女別、年齢別でみると、男性は「60～64 歳」が 34.8%で最も多く、次いで「65 歳以上」31.9%となっている。女性も「60～64 歳」が 20.5%で最も多く、次いで「65 歳以上」18.2%となっている。（表 5、図 5）

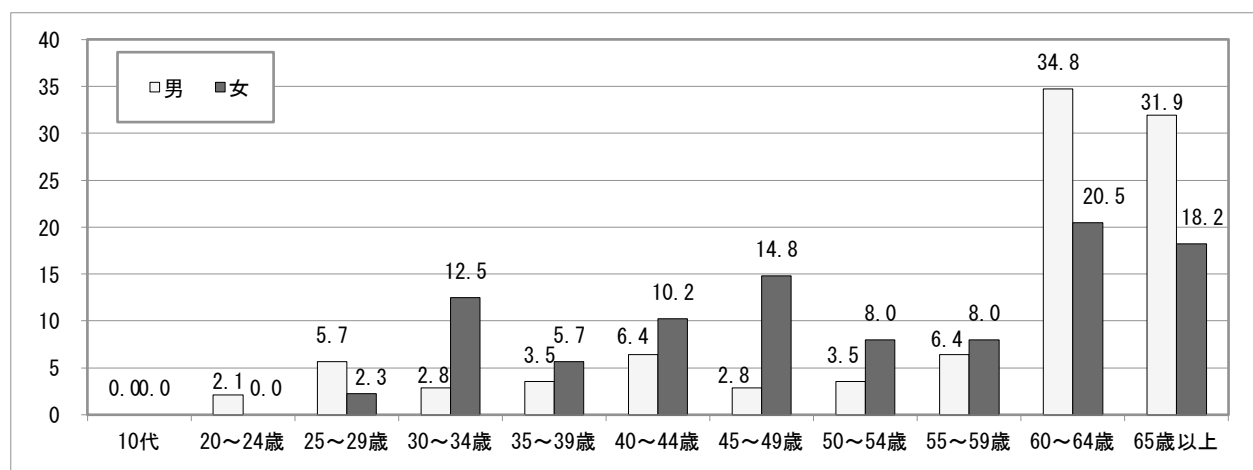
表 5 家庭内での生計中心者が「回答者本人」の年齢別回答割合

（単位：人、％）

	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	60～64 歳	65 歳以上
計	男	141	0.0	2.1	5.7	2.8	3.5	6.4	2.8	3.5	6.4	34.8	31.9
	女	88	0.0	0.0	2.3	12.5	5.7	10.2	14.8	8.0	8.0	20.5	18.2
前回調査	男	193	0.0	1.0	4.1	4.1	7.3	7.8	4.1	4.7	11.4	55.4	
	女	176	0.6	2.8	6.3	8.5	9.1	10.8	10.2	14.8	11.4	25.6	

図 5 家庭内での生計中心者が「回答者本人」の割合（年齢・性別）

（単位：％）



## (5) 年収の状況

平成 27 年度分の年収（税込み）について伺ったところ、全体では「200～300 万円未満」が 18.5%で最も多く、次いで「70～103 万円未満」と「150～200 万円未満」がともに 18.4%となっている。

男女別でみると、男性は「200～300 万円未満」が 33.9%と最も多く、次いで「150～200 万円未満」が 21.3%となり、「300 万円未満」の者が 7 割を超えている。女性は、「70～103 万円未満」が 22.6%で最も多く、次いで「103～130 万円未満」が 20.6%となっており、女性の 5 割以上が「130 万円未満」で働いている。

就業形態別では、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトの 5 割以上が、「130 万円未満」となっている。（表 6）

年齢別の状況は表 7 のとおりとなっている。

表 6 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	無回答
男	183	1.6	4.4	4.9	7.1	21.3	33.9	17.5	3.3	3.3	2.7
女	601	8.5	22.6	20.6	12.1	17.5	13.8	1.8	0.3	0.5	2.2
計	784	6.9	18.4	17.0	11.0	18.4	18.5	5.5	1.0	1.1	2.3
無回答	22	4.5	9.1	18.2	4.5	0.0	40.9	0.0	0.0	0.0	22.7
前回調査の計	1,055	7.4	17.8	19.1	9.5	18.8	17.5	4.6	1.7	0.9	2.6
契約社員	93	3.2	1.1	4.3	5.4	22.6	48.4	9.7	1.1	2.2	2.2
嘱託社員	103	1.0	1.9	2.9	8.7	19.4	42.7	14.6	3.9	1.9	2.9
派遣労働者	35	5.7	5.7	17.1	8.6	45.7	17.1	0.0	0.0	0.0	0.0
臨時・日雇	30	10.0	23.3	16.7	10.0	20.0	13.3	0.0	0.0	3.3	3.3
パートタイマー・アルバイト	524	8.8	25.2	22.5	12.8	15.1	9.2	3.4	0.4	0.6	2.1
その他	8	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0	12.5	0.0	0.0	12.5
無回答	13	0.0	15.4	7.7	0.0	0.0	23.1	0.0	7.7	7.7	38.5

表 7 年収の状況（年代別）

（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	無回答
10 代	4	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0
20～24 歳	17	5.9	11.8	29.4	5.9	17.6	17.6	5.9	0.0	0.0	5.9
25～29 歳	31	6.5	19.4	12.9	12.9	22.6	22.6	3.2	0.0	0.0	0.0
30～34 歳	50	6.0	14.0	22.0	18.0	18.0	18.0	2.0	2.0	0.0	0.0
35～39 歳	58	10.3	22.4	19.0	5.2	20.7	20.7	1.7	0.0	0.0	0.0
40～44 歳	128	8.6	21.9	25.0	9.4	18.0	12.5	1.6	0.0	0.8	2.3
45～49 歳	118	5.1	20.3	21.2	16.1	20.3	11.0	2.5	0.8	0.8	1.7
50～54 歳	83	2.4	20.5	16.9	13.3	19.3	16.9	3.6	0.0	2.4	4.8
55～59 歳	73	1.4	30.1	15.1	9.6	20.5	16.4	4.1	0.0	1.4	1.4
60～64 歳	126	7.1	8.7	11.9	7.9	13.5	30.2	11.9	4.0	2.4	2.4
65 歳以上	113	11.5	14.2	8.0	9.7	15.9	23.9	11.5	0.9	0.9	3.5
年代別計	801	6.9	18.2	17.1	10.9	18.0	19.1	5.4	1.0	1.1	2.4
無回答	5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	80.0

## (6) 従事する職種

全体では、「一般事務」が26.0%で最も多く、次いで「専門技術職」が23.2%、「その他」が21.7%となっている。

前回調査と比べると、「一般事務」、「専門技術職」で増加している。「販売・営業・接客サービス」は大幅に回答割合が減少している。また、「製造・加工作業」、「その他」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32.2%で最も多く、次いで「製造・加工作業」が29.0%となっている。女性は、「一般事務」が30.3%で最も多く、次いで「専門技術職」が26.6%、「その他」が18.5%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「製造・加工作業」が34.4%で最も多く、次いで「一般事務」が25.8%、「その他」で18.3%となっている。

嘱託社員は、「一般事務」が35.9%で最も多く、次いで「専門技術職」が20.4%、「その他」が19.4%となっている。

派遣労働者は、「製造・加工作業」が51.4%で最も多く、次いで、「一般事務」が37.1%、「販売・営業・接客サービス」が5.7%となっている。

臨時・日雇は、「その他」が36.7%で最も多く、次いで「一般事務」が30.0%、「専門技術職」が23.3%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「専門技術職」が26.7%で最も多く、次いで「その他」が23.7%、「一般事務」が23.3%となっている。(表8)

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	無回答
男	183	12.0	29.0	12.0	12.0	32.2	2.7
女	601	30.3	15.1	7.5	26.6	18.5	2.0
計	784	26.0	18.4	8.5	23.2	21.7	2.2
無回答	22	18.2	9.1	9.1	13.6	27.3	22.7
前回調査の計	1,055	21.6	19.1	22.7	12.2	22.3	2.2
契約社員	93	25.8	34.4	5.4	14.0	18.3	2.2
嘱託社員	103	35.9	12.6	9.7	20.4	19.4	1.9
派遣労働者	35	37.1	51.4	5.7	0.0	2.9	2.9
臨時・日雇	30	30.0	3.3	0.0	23.3	36.7	6.7
パートタイマー・アルバイト	524	23.3	15.1	9.5	26.7	23.7	1.7
その他	8	25.0	37.5	12.5	12.5	12.5	0.0
無回答	13	7.7	0.0	7.7	23.1	15.4	46.2

「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	女性
清掃作業	パートタイマー・アルバイト	女性
運転代行	パートタイマー・アルバイト	男性



## （７）労働組合の加入状況

労働組合については、全体のうち「加入していない」が 87.0%、「加入している」が 9.9%となっている。

前回調査と比べると、「加入していない」が増加している。

男女別でみると、男女とも、「加入していない」が 8 割を上回っている。

就業形態別でみると、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトでは、「加入していない」が約 9 割となっている。（表 9、図 6）

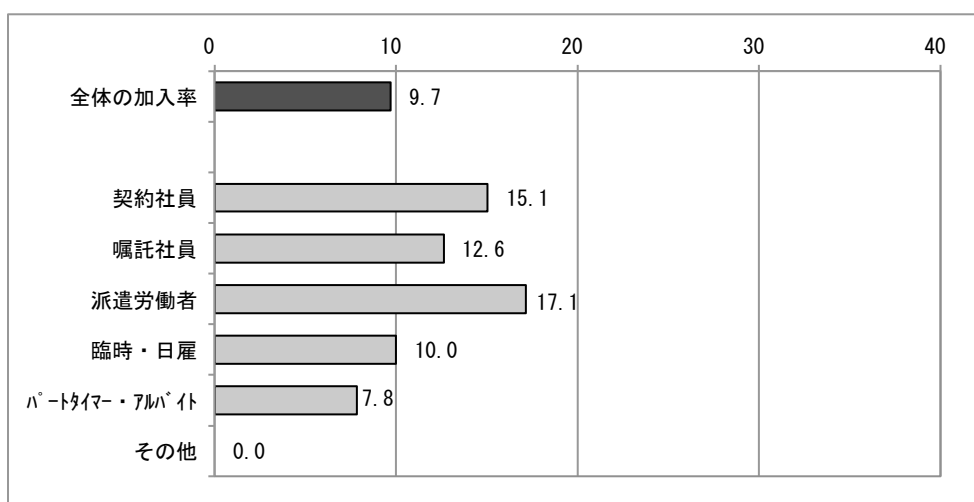
表 9 労働組合の加入状況

（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	無回答
男	183	85.2	12.6	2.2
女	601	87.5	9.2	3.3
計	784	87.0	9.9	3.1
無回答	22	72.7	0.0	27.3
前回調査の計	1,055	83.6	12.9	3.5
契約社員	93	80.6	15.1	4.3
嘱託社員	103	84.5	12.6	2.9
派遣労働者	35	80.0	17.1	2.9
臨時・日雇	30	86.7	10.0	3.3
パートタイマー・アルバイト	524	89.1	7.8	3.1
その他	8	100.0	0.0	0.0
計	793	87.1	9.7	3.2
無回答	13	53.8	7.7	38.5

図 6 労働組合の加入状況（就業形態別）

（単位：％）



# (8) 同居の状況（複数回答）

全体でみると、「配偶者」が69.6%で最も多く、次いで「子ども」が53.6%、「親」が28.1%となっている。

男女別にみると、男性は「配偶者」が57.9%と最も多く、次いで「親」が35.0%、「子ども」が30.1%となっている。女性は、「配偶者」が73.2%と最も多く、次いで「子ども」が60.7%、「親」が26.0%となっている。

就業形態別にみると、契約社員は「配偶者」が59.1%と最も多く、次いで「子ども」が41.9%、「親」が31.2%となっている。

嘱託社員は、「配偶者」が71.8%と最も多く、次いで「子ども」が41.7%、「親」が22.3%となっている。

派遣労働者は、「配偶者」が40.0%と最も多く、次いで「親」が34.3%、「子ども」が28.6%となっている。

臨時・日雇は、「配偶者」が63.3%と最も多く、次いで「子ども」が50.0%、「親」が26.7%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「配偶者」が73.3%と最も多く、次いで「子ども」が60.5%、「親」が27.5%となっている。（表10）

表10 同居の状況（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	無回答
男	183	57.9	30.1	35.0	6.6	1.6	15.8	0.5
女	601	73.2	60.7	26.0	5.2	3.7	5.0	1.5
計	784	69.6	53.6	28.1	5.5	3.2	7.5	1.3
無回答	22	45.5	45.5	9.1	0.0	4.5	9.1	18.2
契約社員	93	59.1	41.9	31.2	6.5	3.2	12.9	1.1
嘱託社員	103	71.8	41.7	22.3	4.9	4.9	10.7	0.0
派遣労働者	35	40.0	28.6	34.3	22.9	2.9	25.7	0.0
臨時・日雇	30	63.3	50.0	26.7	3.3	3.3	6.7	3.3
パートタイマー・アルバイト	524	73.3	60.5	27.5	4.2	2.9	4.6	1.3
その他	8	37.5	37.5	62.5	12.5	12.5	12.5	12.5
無回答	13	53.8	23.1	7.7	0.0	0.0	15.4	30.8

※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。

同居しているお子さんのうち、一番下のお子さんの年齢を尋ねたところ、全体でみると「7～12歳」が23.6%で最も多く、次いで「7歳未満」が22.6%、「23～29歳」が13.6%となっている。

男女別でみると、男性は「30～39歳」が29.1%で最も多く、次いで「23～29歳」が23.6%、「7歳未満」と「7～12歳」が同率で9.1%となっている。女性は、「7～12歳」が25.8%で最も多く、次いで「7歳未満」が24.7%、「23～29歳」が12.1%となっている。

就業形態別にみると、契約社員は「7歳未満」と「30～39歳」が同率で20.5%と最も多く、次いで「7～12歳」が17.9%、「23～29歳」が15.4%となっている。

嘱託社員は、「30～39歳」が27.9%で最も多く、次いで「23～29歳」が20.9%、「7～12歳」が16.3%となっている。

派遣労働者は、「7～12歳」が60.0%で最も多い。

臨時・日雇は、「7～12歳」と「23～29歳」が20.0%で最も多い。

パートタイマー・アルバイトは、「7歳未満」が25.2%で最も多く、次いで「7～12歳」が23.7%、「23～29歳」が12.6%となっている。(表11)

表11 平成28年4月2日現在の一番下のお子さんの年齢

(単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	7歳未満	7歳～12歳	13歳～15歳	16歳～18歳	19歳～22歳	23歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	無回答
男	55	9.1	9.1	3.6	7.3	5.5	23.6	29.1	10.9	1.8
女	365	24.7	25.8	11.0	9.0	5.8	12.1	8.8	2.2	0.8
計	420	22.6	23.6	10.0	8.8	5.7	13.6	11.4	3.3	1.0
無回答	10	0.0	10.0	10.0	20.0	0.0	10.0	20.0	20.0	10.0
契約社員	39	20.5	17.9	12.8	7.7	0.0	15.4	20.5	2.6	2.6
嘱託社員	43	4.7	16.3	2.3	4.7	11.6	20.9	27.9	9.3	2.3
派遣労働者	10	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
臨時・日雇	15	0.0	20.0	6.7	13.3	13.3	20.0	13.3	6.7	6.7
パートタイマー・アルバイト	317	25.2	23.7	11.4	9.8	5.0	12.6	8.8	3.2	0.3
その他	3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3
無回答	3	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

## (9) 直前の就業形態

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 34.3% で最も多く、次いで「別の企業で正社員」が 19.0%、「主婦」が 12.8%、「同一企業で正社員」が 12.6%となっている。

男女別でみると、男性は「別の企業で正社員」が 35.0%、「同一企業で正社員」が 29.0%、「パートタイマー・アルバイト」が 10.4%となっている。女性は、「パートタイマー・アルバイト」が 41.6%、「主婦」が 16.6%、「別の企業で正社員」が 14.1%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 30.1%と最も多く、嘱託社員は、「同一企業で正社員」が 37.9%と最も多い。

派遣労働者は、「派遣労働者」が 37.1%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 43.3%と最も多くなっている。

臨時・日雇では、「パートタイマー・アルバイト」が 26.7%と最も多く、次いで「別の企業で正社員」が 20.0%となっている。(表 12、図 7)

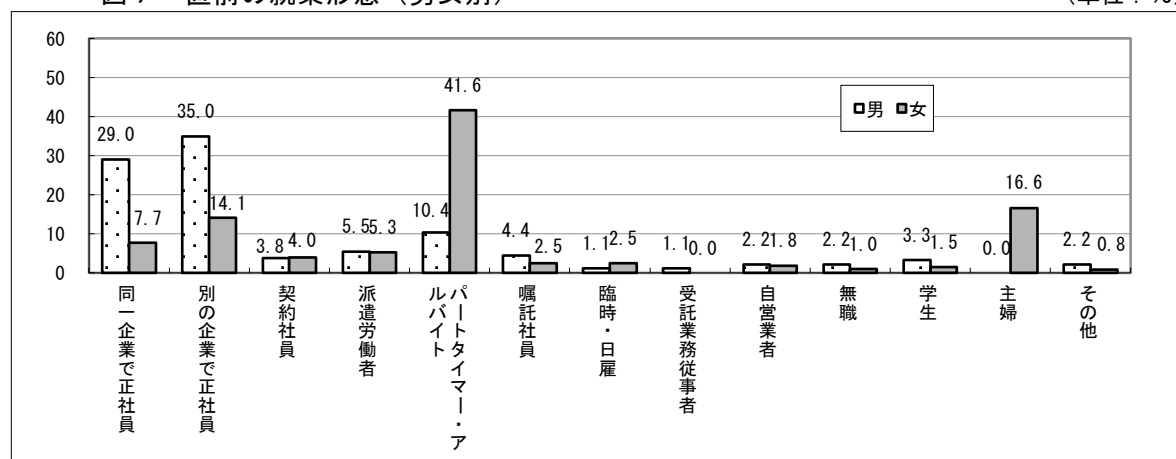
表 12 直前の就業形態

(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・アライ	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	無回答
男	183	29.0	35.0	3.8	5.5	10.4	4.4	1.1	1.1	2.2	2.2	3.3	0.0	2.2	0.0
女	601	7.7	14.1	4.0	5.3	41.6	2.5	2.5	0.0	1.8	1.0	1.5	16.6	0.8	0.5
計	784	12.6	19.0	4.0	5.4	34.3	2.9	2.2	0.3	1.9	1.3	1.9	12.8	1.1	0.4
無回答	22	9.1	9.1	4.5	0.0	36.4	9.1	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	0.0	22.7
前回調査の計	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
契約社員	93	18.3	30.1	7.5	8.6	19.4	1.1	0.0	0.0	2.2	0.0	4.3	8.6	0.0	0.0
嘱託社員	103	37.9	27.2	3.9	4.9	11.7	7.8	2.9	0.0	1.9	0.0	1.0	1.0	0.0	0.0
派遣労働者	35	0.0	17.1	5.7	37.1	22.9	2.9	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0	8.6	2.9	0.0
臨時・日雇	30	3.3	20.0	10.0	3.3	26.7	10.0	6.7	6.7	3.3	0.0	3.3	6.7	0.0	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	7.8	15.3	3.1	2.9	43.3	1.9	2.1	0.0	1.9	1.5	1.7	16.6	1.3	0.6
その他	8	0.0	25.0	0.0	0.0	37.5	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
無回答	13	23.1	7.7	0.0	0.0	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	7.7	30.8

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 83.2%で最も多く、「制度がない」が 13.6%、「わからない」が 2.6%となっている。

前回調査と比べると、「制度がある」が増加している。

男女別にみると、「制度がある」は、男性が 85.8%、女性が 82.4%となっている。一方、「制度がない」は、男性が 9.3%、女性が 15.0%となっている。

就業形態別でみると、「制度がある」は、契約社員、嘱託社員において9割を超えているが、派遣労働者では 71.4%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	無回答
男	183	85.8	9.3	3.8	1.1
女	601	82.4	15.0	2.2	0.5
計	784	83.2	13.6	2.6	0.6
無回答	22	59.1	22.7	0.0	18.2
前回調査の計	1,055	81.1	14.0	3.5	1.3
契約社員	93	92.5	5.4	1.1	1.1
嘱託社員	103	92.2	3.9	2.9	1.0
派遣労働者	35	71.4	28.6	0.0	0.0
臨時・日雇	30	80.0	16.7	3.3	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	81.1	15.6	2.9	0.4
その他	8	75.0	25.0	0.0	0.0
計	793	83.4	13.6	2.5	0.5
無回答	13	30.8	30.8	0.0	38.5

## (2) 賃金形態

全体では、「時給」が74.9%、「月給」が19.8%、「日給」が3.6%、「その他」が1.3%となっている。

前回調査と比べると、「時給」、「月給」、「その他」が増加し、「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、次いで「月給」「日給」となっている。

就業形態別でみると、契約社員、嘱託社員は「月給」が最も多く、次いで「時給」となっている。

派遣労働者、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトは、「時給」が最も多い。(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	無回答
男	183	51.9	35.0	8.7	0.0	3.8	0.5
女	601	81.9	15.1	2.0	0.0	0.5	0.5
計	784	74.9	19.8	3.6	0.0	1.3	0.5
無回答	22	54.5	18.2	9.1	0.0	0.0	18.2
前回調査の計	1,055	70.9	17.2	9.1	0.5	1.2	1.1
契約社員	93	38.7	50.5	6.5	0.0	3.2	1.1
嘱託社員	103	16.5	75.7	5.8	0.0	1.9	0.0
派遣労働者	35	91.4	8.6	0.0	0.0	0.0	0.0
臨時・日雇	30	70.0	6.7	23.3	0.0	0.0	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	92.9	4.4	1.5	0.0	1.0	0.2
その他	8	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0
計	793	75.0	19.5	3.7	0.0	1.3	0.5
無回答	13	30.8	30.8	7.7	0.0	0.0	30.8

### (3) 雇用保険

全体では、「加入している」が72.7%、「加入していない」が22.4%、「わからない」が2.6%となっている。

前回調査と比べると、「加入していない」が増加している。

就業形態別でみると、「加入している」は、契約社員、嘱託社員、派遣労働者で約9割、臨時・日雇では73.3%、パートタイマー・アルバイトでは63.5%となっている。(表15)

表15 雇用保険への加入状況

(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	無回答
男	183	69.9	22.4	3.3	4.4
女	601	73.5	22.5	2.3	1.7
計	784	72.7	22.4	2.6	2.3
無回答	22	36.4	36.4	9.1	18.2
前回調査の計	1,055	75.9	18.6	2.7	2.7
契約社員	93	87.1	9.7	1.1	2.2
嘱託社員	103	95.1	4.9	0.0	0.0
派遣労働者	35	94.3	2.9	0.0	2.9
臨時・日雇	30	73.3	20.0	3.3	3.3
パートタイマー・アルバイト	524	63.5	30.2	3.8	2.5
その他	8	75.0	12.5	0.0	12.5
計	793	72.3	22.7	2.8	2.3
無回答	13	38.5	30.8	0.0	30.8

#### (4) 健康保険

全体では、「自分名義で会社の健康保険に加入している」が 56.1%、「配偶者等の被扶養者になっている」が 25.4%、「自分で国民健康保険に加入している」が 13.1%、「加入していない」が 4.2%、「わからない」が 0.6%となっている。

前回調査と比べると、「配偶者等の被扶養者になっている」、「自分で国民健康保険に加入している」、「加入していない」が増加し、「自分名義で会社の健康保険に加入している」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」が最も多く、男性が 72.1%、女性が 51.2%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 18.6%となっている。一方、女性は、「配偶者等の被扶養者になっている」が 32.1%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」は、いずれの就業形態でも最も多く、契約社員、嘱託社員、派遣労働者は、約 9 割となっている。

臨時・日雇は、「自分名義で会社の健康保険に加入している」46.7%に次いで、「自分で国民健康保険に加入している」が 26.7%となっている。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」40.8%に次いで、「配偶者等の被扶養者になっている」が 36.8%となっている。(表 16)

表 16 健康保険への加入状況

(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 被扶養者に なっている	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	無回答
男	183	72.1	3.3	18.6	2.7	1.6	1.6
女	601	51.2	32.1	11.5	4.7	0.3	0.2
計	784	56.1	25.4	13.1	4.2	0.6	0.5
無回答	22	36.4	27.3	9.1	9.1	0.0	18.2
前回調査の計	1,055	61.3	21.0	12.9	3.0	1.0	0.7
契約社員	93	87.1	3.2	5.4	1.1	2.2	1.1
嘱託社員	103	94.2	1.9	3.9	0.0	0.0	0.0
派遣労働者	35	91.4	5.7	2.9	0.0	0.0	0.0
臨時・日雇	30	46.7	13.3	26.7	13.3	0.0	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	40.8	36.8	16.0	5.3	0.6	0.4
その他	8	75.0	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0
計	793	56.0	25.7	13.0	4.3	0.6	0.4
無回答	13	30.8	7.7	15.4	7.7	0.0	38.5



## (5) 公的年金

全体では、「厚生年金に加入している」が 55.5%、「第 3 号被保険者になっている」が 18.9%、「国民年金に加入している」12.4%、「加入していない」6.9%、「わからない」3.1%となっている。

前回調査と比べると、「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」が増加し、「厚生年金に加入している」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」が最も多く、男性は 71.0%、女性は 50.7%となっている。次いで、男性は「加入していない」12.0%、「国民年金に加入している」9.8%となっている。女性は、「第 3 号被保険者になっている」24.5%、「国民年金に加入している」13.1%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」が最も多く、契約社員、嘱託社員、派遣労働者では、7 割を上回っている。臨時・日雇は、「厚生年金に加入している」が 43.3%と最も多く、次いで「国民年金に加入している」が 23.3%、「加入していない」が 20.0%となっている。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 42.6%と最も多く、次いで、「第 3 号被保険者になっている」が 27.7%、「国民年金に加入している」が 15.3%となっている。(表 17)

表 17 公的年金への加入状況

(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	無回答
男	183	71.0	9.8	0.5	12.0	2.2	4.4
女	601	50.7	13.1	24.5	5.3	3.3	3.0
計	784	55.5	12.4	18.9	6.9	3.1	3.3
無回答	22	31.8	18.2	18.2	13.6	0.0	18.2
前回調査の計	1,055	62.6	10.4	15.0	6.7	2.7	2.6
契約社員	93	86.0	5.4	1.1	3.2	2.2	2.2
嘱託社員	103	89.3	2.9	1.0	4.9	1.0	1.0
派遣労働者	35	71.4	11.4	2.9	2.9	5.7	5.7
臨時・日雇	30	43.3	23.3	10.0	20.0	0.0	3.3
パートタイマー・アルバイト	524	42.6	15.3	27.7	7.4	3.4	3.6
その他	8	62.5	12.5	0.0	12.5	0.0	12.5
計	793	55.2	12.6	19.0	6.9	2.9	3.3
無回答	13	30.8	7.7	7.7	15.4	7.7	30.8

### 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」と「仕事と家庭を両立するため」が同率で 29.2%と最も多く、次いで「自分の都合のよい時間に働けるから」が 24.1%、「専門的な技能・資格が活かせるから」が 17.6%となっている。

前回調査と比べると、「仕事と家庭を両立するため」、「自分の都合のよい時間に働けるから」、「専門的な技能・資格が活かせるから」、「自分のやりたい仕事ができるから」、「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・残業がないから」、「体力的に正社員として働けなかったから」、「簡単に仕事ができ、責任が少ないから」が増加し、「家計の補助・学費等を得るため」、「通勤時間が短いから」、「正社員として働ける会社がなかったから」、「他に仕事がなかったため」、「定年退職者の再雇用のため」等が減少している。

男女別でみると、男性は「定年退職者の再雇用のため」が 35.0%で最も多く、次いで「自分のやりたい仕事ができるから」19.7%、「専門的な技能・資格が活かせるから」と「正社員として働ける会社がなかったから」、「他に仕事がなかったため」が同率で 17.5%となっている。一方、女性は、「仕事と家庭を両立するため」が 36.1%で最も多く、次いで「家計の補助・学費等を得るため」が 34.4%、「自分の都合のよい時間に働けるから」が 28.3%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」と「他に仕事なかったため」が同率で 23.7%と最も多く、次いで「自分のやりたい仕事ができるから」が 18.3%となっている。

嘱託社員は、「定年退職者の再雇用のため」が 45.6%で最も多く、次いで「専門的な技能・資格が活かせるから」と「自分のやりたい仕事ができるから」が同率で 24.3%となっている。

派遣労働者は、「正社員として働ける会社がなかったから」が 48.6%と最も多く、次いで「他に仕事なかったため」が 22.9%、「家計の補助・学費等を得るため」と「仕事と家庭を両立するため」が同率で 20.0%となっている。

臨時・日雇は、「家計の補助・学費等を得るため」が 23.3%と最も多く、次いで「自分のやりたい仕事ができるから」が 20.0%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「仕事と家庭を両立するため」が 37.2%で最も多く、次いで「家計の補助・学費等を得るため」が 35.9%、「自分の都合のよい時間に働けるから」が 33.0%となっている。（表 18）

表 18 現在の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	家計の補助・学費等を得るため	仕事と家庭を両立するため	自分の都合のよい時間に働けるから	専門的な技能・資格が活かせるから	通勤時間が短いから	自分のやりたい仕事ができるから	正社員として働ける会社になかったから	他に仕事が無かったため	定年退職者の再雇用のため	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	体力的に正社員として働けなかったから	簡単に仕事ができ、責任が少ないから	就業調整(年収や労働時間の調整)をしたいから※	組織に縛られたくないから	その他	無回答
男	183	12.0	6.6	10.4	17.5	10.9	19.7	17.5	17.5	35.0	1.1	4.4	3.8	7.1	1.1	2.7	5.5	2.2
女	601	34.4	36.1	28.3	17.6	18.0	15.0	13.3	10.6	4.7	10.3	7.0	3.7	2.7	3.2	1.2	5.7	0.2
計	784	29.2	29.2	24.1	17.6	16.3	16.1	14.3	12.2	11.7	8.2	6.4	3.7	3.7	2.7	1.5	5.6	0.6
無回答	22	13.6	18.2	18.2	18.2	13.6	9.1	4.5	9.1	9.1	4.5	13.6	0.0	4.5	4.5	4.5	0.0	18.2
前回調査の計	1,055	34.4	20.9	21.4	10.8	18.3	12.0	18.7	18.5	12.1	6.5	4.5	2.6	2.7	2.7	1.5	6.5	0.5
契約社員	93	14.0	12.9	8.6	16.1	16.1	18.3	23.7	23.7	12.9	1.1	2.2	1.1	4.3	0.0	5.4	7.5	2.2
嘱託社員	103	15.5	10.7	2.9	24.3	9.7	24.3	18.4	13.6	45.6	1.9	1.9	1.9	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0
派遣労働者	35	20.0	20.0	11.4	5.7	17.1	11.4	48.6	22.9	0.0	5.7	14.3	5.7	8.6	0.0	2.9	2.9	0.0
臨時・日雇	30	23.3	13.3	10.0	16.7	13.3	20.0	16.7	13.3	16.7	10.0	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	13.3	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	35.9	37.2	33.0	17.7	18.3	14.1	9.2	9.0	5.5	10.5	7.6	4.6	3.8	3.8	1.1	4.6	0.4
その他	8	12.5	37.5	0.0	0.0	0.0	12.5	25.0	37.5	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	37.5	0.0
無回答	13	0.0	7.7	15.4	15.4	0.0	7.7	0.0	0.0	7.7	7.7	23.1	7.7	0.0	7.7	0.0	15.4	38.5

※「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。

## 「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
家業との両立	パートタイマー・アルバイト	男性
障害者を雇ってもらえるから	臨時・日雇	女性
地元で働きたかった	嘱託社員	男性
地方移住をしたかったから	契約社員	女性
知人の紹介	嘱託社員	女性

## (2) 現在の勤務先における勤続年数

全体でみると、「10年以上」が27.6%で最も多く、次いで「1年以上～3年未満」が22.8%、「5年以上～10年未満」が22.1%となっている。

前回調査と比べると、「1年以上～3年未満」、「3年以上～5年未満」、「10年以上」が増加し、それ以外は減少している。

男女別でみると、男女とも「10年以上」が最も多く、男性が28.4%、女性が27.3%となっている。次いで、男性は「1年以上～3年未満」が25.7%、「3年以上～5年未満」が18.0%となっている。女性は、「5年以上～10年未満」が23.5%、「1年以上～3年未満」が22.0%となっている。

就業形態別でみると、契約社員、派遣労働者は、「1年以上～3年未満」が最も多い。嘱託社員、パートタイマー・アルバイトは「10年以上」が、臨時・日雇では「5年以上～10年未満」が最も多くなっている。(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	無回答
男	183	2.7	7.1	25.7	18.0	17.5	28.4	0.5
女	601	2.5	5.0	22.0	19.8	23.5	27.3	0.0
計	784	2.6	5.5	22.8	19.4	22.1	27.6	0.1
無回答	22	0.0	0.0	27.3	13.6	18.2	22.7	18.2
前回調査の計	1,055	5.9	8.3	18.9	16.0	29.4	21.2	0.3
契約社員	93	2.2	8.6	37.6	16.1	14.0	21.5	0.0
嘱託社員	103	1.9	3.9	21.4	12.6	15.5	44.7	0.0
派遣労働者	35	5.7	11.4	34.3	31.4	17.1	0.0	0.0
臨時・日雇	30	3.3	3.3	20.0	13.3	43.3	16.7	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	2.3	5.0	20.8	20.0	24.0	27.7	0.2
その他	8	12.5	0.0	0.0	50.0	0.0	37.5	0.0
無回答	13	0.0	0.0	7.7	23.1	23.1	15.4	30.8

### (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 41.2%で最も多く、次いで「30 時間以上 35 時間未満」が 16.7%、「20 時間未満」が 14.5%となっている。

前回調査と比べると、「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」が増加している。

男女別でみると、男女ともに、「35 時間以上 40 時間」が最も多く、次いで「30 時間以上 35 時間未満」、「20 時間未満」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」が最も多い。特に、契約社員、嘱託社員、派遣労働者は、7 割を上回っている。パートタイマー・アルバイトは、「35 時間以上 40 時間」23.9%に次いで、「20 時間未満」20.4%、「30 時間以上 35 時間未満」19.7%となっている。(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	無回答
男	183	8.7	7.1	7.7	14.2	61.7	0.5
女	601	16.3	16.1	14.6	17.5	34.9	0.5
計	784	14.5	14.0	13.0	16.7	41.2	0.5
無回答	22	18.2	9.1	13.6	9.1	27.3	22.7
前回調査の計	1,055	11.4	11.8	11.2	16.8	48.1	0.9
契約社員	93	3.2	5.4	5.4	10.8	74.2	1.1
嘱託社員	103	1.9	0.0	4.9	9.7	82.5	1.0
派遣労働者	35	2.9	8.6	5.7	5.7	77.1	0.0
臨時・日雇	30	13.3	13.3	13.3	23.3	36.7	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	20.4	18.9	16.6	19.7	23.9	0.6
その他	8	0.0	0.0	12.5	12.5	75.0	0.0
計	793	14.8	14.0	13.1	16.8	40.7	0.6
無回答	13	7.7	7.7	7.7	0.0	46.2	30.8

#### (4) 1か月の残業時間

全体でみると、「残業はない」が59.8%で最も多く、次いで「10時間未満」が27.7%、「10時間以上～20時間未満」が7.7%となっている。

前回調査と比べると、「残業はない」、「20時間以上」が増加している。

男女別でみると、「残業はない」が最も多く、男性が49.7%、女性が62.9%となっている。次いで、男性は「10時間未満」が32.8%、「10時間以上～20時間未満」が11.5%となっている。女性は、「10時間未満」が26.1%、「10時間以上～20時間未満」が6.5%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・アルバイトでは、「残業はない」が最も多い。特に、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトでは約7割となっている。派遣労働者では、「10時間未満」が40.0%と最も多く、次いで「残業はない」が37.1%となっている。

(表 21)

表 21 1か月の残業時間

(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	無回答
男	183	49.7	32.8	11.5	6.0	0.0
女	601	62.9	26.1	6.5	2.5	2.0
計	784	59.8	27.7	7.7	3.3	1.5
無回答	22	54.5	31.8	4.5	4.5	4.5
前回調査の計	1,055	59.5	28.0	8.7	2.7	1.0
契約社員	93	43.0	34.4	17.2	4.3	1.1
嘱託社員	103	49.5	35.0	7.8	5.8	1.9
派遣労働者	35	37.1	40.0	11.4	11.4	0.0
臨時・日雇	30	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	66.2	24.6	5.0	2.5	1.7
その他	8	25.0	12.5	50.0	0.0	12.5
計	793	59.6	28.0	7.3	3.4	1.6
無回答	13	61.5	15.4	23.1	0.0	0.0

(5) 平成 28 年 4 月に支給された 1 か月の賃金総額

全体でみると、「10～20 万円未満」が 54.0%で最も多く、次いで「10 万円未満」が 35.6%、「20～30 万円未満」が 7.5%となっている。

前回調査と比べると、「10 万円未満」、「20～30 万円未満」、「50 万円以上」が増加し、「10～20 万円未満」、「30～40 万円未満」、「40～50 万円未満」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 57.9%、女性が 52.7%となっている。次いで、男性は「20～30 万円未満」が 23.0%、「10 万円未満」が 11.5%となっている。また、女性は、「10 万円未満」が 42.9%、「20～30 万円未満」が 2.8%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、特に契約社員、派遣労働者では 7 割を上回っている。パートタイマー・アルバイトは、「10 万円未満」が 49.0%で最も多く、次いで「10～20 万円未満」が 47.1%となっている。(表 22)

表 22 平成 28 年 4 月に支給された 1 か月の賃金総額

(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	無回答
男	183	11.5	57.9	23.0	4.9	0.5	1.1	1.1
女	601	42.9	52.7	2.8	0.2	0.0	0.0	1.3
計	784	35.6	54.0	7.5	1.3	0.1	0.3	1.3
無回答	22	27.3	59.1	13.6	0.0	0.0	0.0	0.0
前回調査の計	1,055	32.9	58.3	6.4	1.6	0.4	0.1	0.3
契約社員	93	5.4	73.1	18.3	2.2	0.0	0.0	1.1
嘱託社員	103	3.9	60.2	25.2	4.9	0.0	1.9	3.9
派遣労働者	35	11.4	82.9	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0
臨時・日雇	30	43.3	50.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	49.0	47.1	2.7	0.2	0.0	0.0	1.0
その他	8	12.5	87.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	793	35.8	54.0	7.7	1.0	0.0	0.3	1.3
無回答	13	7.7	61.5	7.7	15.4	7.7	0.0	0.0

年代別にみると、いずれの年代も、「10～20 万円未満」が最も多く、次に「10 万円未満」となっている。（表 23）

表 23 平成 28 年 4 月に支給された 1 か月の賃金総額（年代別）

（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	無回答
年代別計	801	35.6	53.9	7.6	1.2	0.1	0.2	1.2
無回答	5	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
前回調査	1,056	33.0	58.2	6.4	1.6	0.4	0.1	0.3
10 代	4	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
20～24 歳	17	35.3	47.1	11.8	0.0	0.0	0.0	5.9
25～29 歳	31	25.8	64.5	9.7	0.0	0.0	0.0	0.0
30～34 歳	50	36.0	62.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
35～39 歳	58	43.1	51.7	5.2	0.0	0.0	0.0	0.0
40～44 歳	128	45.3	47.7	4.7	1.6	0.0	0.0	0.8
45～49 歳	118	35.6	58.5	3.4	1.7	0.0	0.0	0.8
50～54 歳	83	30.1	63.9	6.0	0.0	0.0	0.0	0.0
55～59 歳	73	37.0	53.4	6.8	0.0	1.4	0.0	1.4
60～64 歳	126	23.0	48.4	20.6	4.0	0.0	1.6	2.4
65 歳以上	113	40.7	51.3	5.3	0.9	0.0	0.0	1.8
無回答	5	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0



#### 4 現在の就業形態の満足度

##### (1) 賃金、収入

全体でみると、「やや不満」が26.1%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44.5%となっている。

前回調査と比べると、「満足」「やや満足」が増加している。

男女別でみると、男性は「満足」「やや満足」の合計が31.2%、「不満」「やや不満」の合計が44.3%となっている。一方、女性は「満足」「やや満足」の合計が35.8%、「不満」「やや不満」の合計が44.6%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「満足」「やや満足」の合計が19.4%、「不満」「やや不満」の合計が58.1%となっている。

嘱託社員は、「満足」「やや満足」の合計が31.1%、「不満」「やや不満」の合計が47.6%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「満足と「やや満足」の合計が39.3%、「不満」「やや不満」の合計が40.4%となっている。(表24、図8)

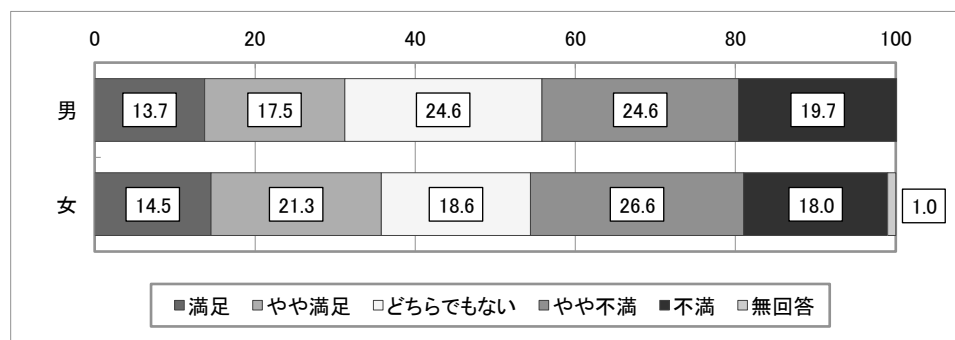
表24 賃金、収入面での満足度

(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	無回答
男	183	13.7	17.5	24.6	24.6	19.7	0.0
女	601	14.5	21.3	18.6	26.6	18.0	1.0
計	784	14.3	20.4	20.0	26.1	18.4	0.8
無回答	22	13.6	22.7	22.7	22.7	13.6	4.5
前回調査の計	1,055	10.0	16.8	22.6	29.0	21.4	0.3
契約社員	93	8.6	10.8	22.6	31.2	26.9	0.0
嘱託社員	103	10.7	20.4	20.4	26.2	21.4	1.0
派遣労働者	35	8.6	25.7	22.9	28.6	14.3	0.0
臨時・日雇	30	6.7	16.7	20.0	26.7	30.0	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	17.2	22.1	19.1	24.2	16.2	1.1
その他	8	0.0	12.5	12.5	62.5	12.5	0.0
無回答	13	7.7	23.1	38.5	30.8	0.0	0.0

図8 賃金、収入面での満足度(男女別)

(単位:%)



賃金、収入面で「不満」「やや不満」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45.0%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43.6%、「責任が正社員と同じなのに差がある」が30.1%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」、「責任が正社員と同じなのに差がある」、「収入が安定しない」、「勤続年数が正社員と同じなのに差がある」、「賃金の算定方法がわからない」が増加している。

男女別でみると、男性では、「仕事内容が正社員と同じなのに差がある」が60.5%と最も多く、次いで「業務量に賃金額が見合っていないから」が39.5%、「責任が正社員と同じなのに差がある」が37.0%となっている。一方、女性では、「業務量に賃金額が見合っていないから」が44.8%と最も多く、次いで「仕事内容が正社員と同じなのに差がある」が40.3%、「賞与、ボーナスがない」が30.6%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・日雇では、「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。臨時・日雇では、同率で「賞与、ボーナスがない」が52.9%となっている。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43.9%で最も多くなっている。（表25）

表25 「不満」「やや不満」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	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	責任が正社員と同じなのに差がある	賞与、ボーナスがない	他社と比べて賃金額に差がある	収入が安定しない	勤続年数が正社員と同じなのに差がある	同じ就業形態の同僚と賃金額に差があるから	賃金の算定方法が分からない	男女で処遇に差があるから	その他
男	81	60.5	39.5	37.0	23.5	18.5	21.0	4.9	9.9	4.9	0.0	2.5
女	268	40.3	44.8	28.0	30.6	20.9	15.3	11.2	7.8	8.2	1.5	11.9
計	349	45.0	43.6	30.1	28.9	20.3	16.6	9.7	8.3	7.4	1.1	9.7
無回答	8	50.0	75.0	25.0	37.5	12.5	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5
前回調査の計	532	45.7	39.1	28.2	32.5	21.8	15.6	7.3	9.4	5.6	2.6	5.8
契約社員	54	61.1	44.4	38.9	18.5	14.8	20.4	5.6	7.4	7.4	1.9	5.6
嘱託社員	49	57.1	49.0	22.4	18.4	22.4	4.1	10.2	10.2	6.1	2.0	6.1
派遣労働者	15	60.0	53.3	26.7	33.3	13.3	33.3	6.7	6.7	6.7	0.0	6.7
臨時・日雇	17	52.9	29.4	41.2	52.9	35.3	11.8	17.6	5.9	5.9	0.0	11.8
パートタイマー・アルバイト	212	37.3	43.9	27.8	33.0	20.3	17.9	9.4	8.5	7.5	0.9	11.8
その他	6	50.0	33.3	66.7	16.7	16.7	0.0	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0
無回答	4	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0

「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
時給が上がらない。	パートタイマー・アルバイト	女性
賞与が少なすぎる。	パートタイマー・アルバイト	女性
突発的な作業依頼が多い。	契約社員	女性
交通費を支給してほしい。	パートタイマー・アルバイト	女性
勤続年数が少ない正社員より賃金が低い。	パートタイマー・アルバイト	女性

## (2) 労働時間

全体でみると、「満足」が32.4%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が58.9%、「やや不満」と「不満」の合計が14.9%となっている。

前回調査と比べると、「満足」、「やや満足」が増加している。

男女別でみると、男性は、「満足」「やや満足」の合計が55.7%、「不満」「やや不満」の合計が10.4%となっている。女性は、「満足」「やや満足」の合計が59.9%、「不満」「やや不満」の合計が16.3%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は、「満足」「やや満足」の合計が53.8%、「不満」「やや不満」の合計が17.2%となっている。

嘱託社員は、「満足」「やや満足」の合計が57.3%、「不満」「やや不満」の合計が16.5%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「満足」「やや満足」の合計が60.5%、「不満」「やや不満」の合計が14.9%となっている。(表26、図9)

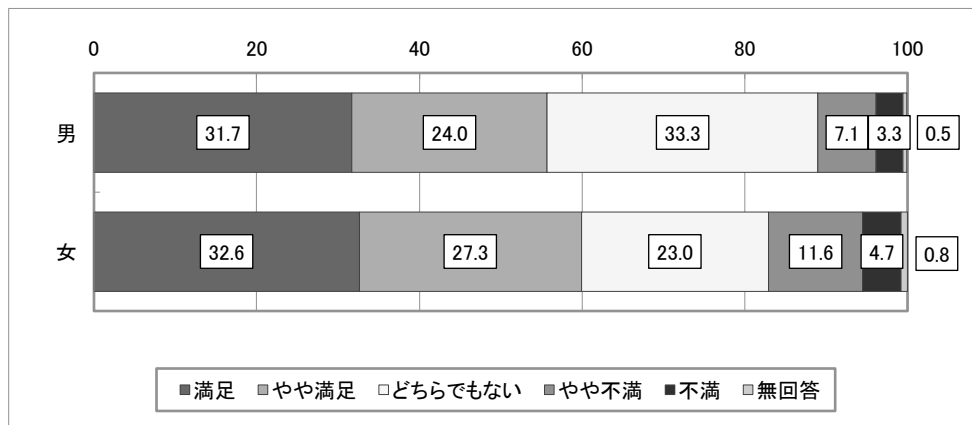
表26 労働時間の面での満足度

(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	無回答
男	183	31.7	24.0	33.3	7.1	3.3	0.5
女	601	32.6	27.3	23.0	11.6	4.7	0.8
計	784	32.4	26.5	25.4	10.6	4.3	0.8
無回答	22	31.8	9.1	40.9	9.1	4.5	4.5
前回調査の計	1,055	25.3	23.4	31.1	14.0	5.8	0.4
契約社員	93	25.8	28.0	29.0	9.7	7.5	0.0
嘱託社員	103	29.1	28.2	25.2	13.6	2.9	1.0
派遣労働者	35	34.3	28.6	34.3	2.9	0.0	0.0
臨時・日雇	30	20.0	33.3	30.0	6.7	10.0	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	34.9	25.6	23.5	10.7	4.2	1.1
その他	8	25.0	12.5	50.0	12.5	0.0	0.0
無回答	13	30.8	0.0	53.8	15.4	0.0	0.0

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「不満」「やや不満」とした回答者の理由は、全体でみると「業務量と労働時間のバランスがとれていない」が36.8%で最も多く、次いで「仕事量が平均していない」が31.6%、「賃金に差があっても正社員と同じ労働時間」が29.1%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」、「仕事量が平均していない」、「仕事内容が正社員と同じでも残業はできない」、「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」、「残業がないと聞いていたのに実際にはあるから」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「仕事量が平均していない」が47.4%で最も多く、次いで「賃金に差があっても正社員と同じ労働時間」が42.1%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37.8%で最も多く、次いで「仕事量が平均していない」が28.6%、「賃金に差があっても正社員と同じ労働時間」が26.5%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「業務量と労働時間のバランスがとれていない」が43.8%で最も多く、次いで「仕事量が平均していない」が37.5%、「賃金に差があっても正社員と同じ労働時間」と「もっと労働時間を減らして欲しい」が同率で25.0%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52.9%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35.3%、「仕事量が平均していない」が29.4%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「業務量と労働時間のバランスがとれていない」が35.9%で最も多く、次いで「仕事量が平均していない」と「もっと労働時間を多くしてほしい」が同率で33.3%、「賃金に差があっても正社員と同じ労働時間」が26.9%となっている。（表27）

表27 「不満」「やや不満」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	業務量と労働時間のバランスがとれていない	仕事量が平均していない	賃金に差があっても正社員と同じ労働時間	もっと労働時間を減らして欲しい	もっと労働時間を多くしてほしい	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	残業がないと聞いていたのに実際にはあるから	男女から差がある	その他
男	19	31.6	47.4	42.1	26.3	21.1	15.8	15.8	10.5	10.5	0.0	0.0
女	98	37.8	28.6	26.5	25.5	16.3	9.2	9.2	9.2	8.2	0.0	10.2
計	117	36.8	31.6	29.1	25.6	17.1	10.3	10.3	9.4	8.5	0.0	8.5
無回答	3	0.0	33.3	33.3	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
前回調査の計	209	31.1	26.8	31.1	28.7	17.2	5.7	10.0	7.7	4.8	1.0	11.5
契約社員	16	43.8	37.5	25.0	12.5	25.0	12.5	0.0	6.3	6.3	0.0	12.5
嘱託社員	17	35.3	29.4	52.9	0.0	17.6	0.0	23.5	11.8	17.6	0.0	11.8
派遣労働者	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
臨時・日雇	5	20.0	0.0	0.0	40.0	20.0	20.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0
パートタイマー・アルバイト	78	35.9	33.3	26.9	33.3	16.7	11.5	11.5	6.4	6.4	0.0	7.7
その他	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

「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	パートタイマー・アルバイト	女性
残業しても残業代が出ない。	パートタイマー・アルバイト	女性
1時間の昼休みがほとんど取れない。	パートタイマー・アルバイト	女性

### (3) 評価・その他待遇

全体でみると、「どちらでもない」が 33.4%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が 38.2%、「やや不満」と「不満」の合計が 26.4%となっている。

前回調査と比べると、「満足」、「やや満足」が増加している。

男女別でみると、男性は、「満足」「やや満足」の合計が 39.3%、「不満」「やや不満」の合計が 21.8%となっている。女性は、「満足」「やや満足」の合計が 37.8%、「不満」「やや不満」の合計が 27.7%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は、「満足」「やや満足」の合計が 30.1%、「不満」「やや不満」の合計が 26.9%となっている。

嘱託社員は、「満足」「やや満足」の合計が 42.7%、「不満」「やや不満」の合計が 24.3%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「満足」「やや満足」の合計が 39.5%、「不満」「やや不満」の合計が 26.3%となっている。(表 28、図 10)

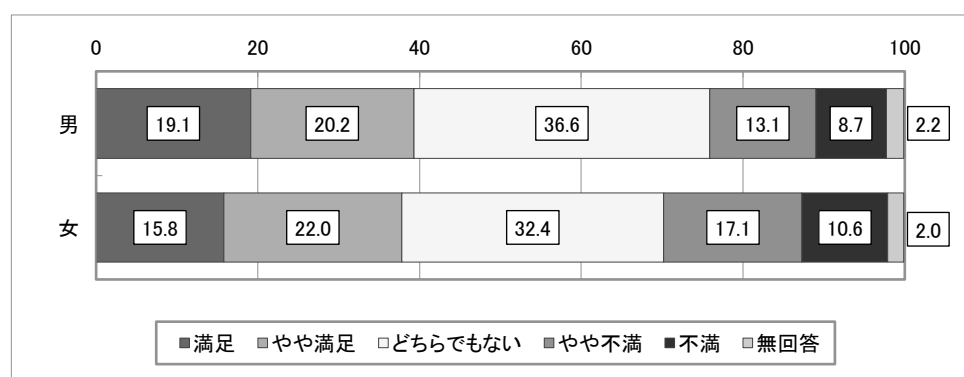
表 28 評価・その他待遇の面での満足度

(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	無回答
男	183	19.1	20.2	36.6	13.1	8.7	2.2
女	601	15.8	22.0	32.4	17.1	10.6	2.0
計	784	16.6	21.6	33.4	16.2	10.2	2.0
無回答	22	22.7	13.6	27.3	13.6	18.2	4.5
前回調査の計	1,055	13.4	18.0	37.3	17.5	12.7	1.0
契約社員	93	16.1	14.0	41.9	16.1	10.8	1.1
嘱託社員	103	19.4	23.3	32.0	13.6	10.7	1.0
派遣労働者	35	14.3	20.0	40.0	17.1	8.6	0.0
臨時・日雇	30	6.7	26.7	20.0	20.0	20.0	6.7
パートタイマー・アルバイト	524	16.8	22.7	31.9	16.8	9.5	2.3
その他	8	25.0	0.0	37.5	12.5	25.0	0.0
無回答	13	23.1	7.7	46.2	0.0	15.4	7.7

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「不満」「やや不満」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でも差がある」が41.1%で最も多く、次いで「業務量が多くても評価されない」が37.2%、「評価方法が不明である」が31.4%となっている。

前回調査と比べると、「勤務時間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」、「男女で評価に差がある」が減少し、それ以外は増加している。

男女別でみると、男性では、「仕事内容が正社員と同じでも差がある」が45.0%と最も多く、次いで、「評価方法が不明である」が37.5%、「業務量が多くても評価されない」が25.0%となっている。一方、女性は、「仕事内容が正社員と同じでも差がある」と「業務量が多くても評価されない」が同率で40.1%と最も多く、次いで「評価方法が不明である」が29.9%、「責任が正社員と同じでも差がある」が28.7%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「仕事内容が正社員と同じでも差がある」が48.0%で最も多く、次いで「業務量が多くても評価されない」が40.0%、「評価方法が不明である」が32.0%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56.0%で最も多く、次いで「業務量が多くても評価されない」が44.0%、「勤務時間が正社員と同じでも差がある」が36.0%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」と「業務量が多くても評価されない」が同率で37.0%と最も多く、次いで「評価方法が不明である」が33.3%、「仕事の成果を認めてもらえない」が29.0%となっている。（表29）

表29 「不満」「やや不満」とした理由（複数回答）

（単位：人、％）

性別、就業形態	（やや不満 回答数）	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	仕事の成果を認めてもらえない	仕事のスキルアップが評価されない	勤務時間が正社員と同じでも差がある	勤続年数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	同じ就業形態の同僚と評価に差がある	男女で評価に差がある	その他
男	40	45.0	25.0	37.5	22.5	22.5	15.0	22.5	7.5	7.5	7.5	2.5	5.0
女	167	40.1	40.1	29.9	28.7	27.5	19.2	14.4	12.0	8.4	5.4	1.8	7.2
計	207	41.1	37.2	31.4	27.5	26.6	18.4	15.9	11.1	8.2	5.8	1.9	6.8
無回答	7	14.3	57.1	57.1	0.0	28.6	14.3	14.3	14.3	0.0	14.3	0.0	14.3
前回調査の計	319	37.9	30.4	27.0	25.7	21.3	14.1	19.4	11.0	4.4	9.4	4.1	7.8
契約社員	25	48.0	40.0	32.0	28.0	20.0	8.0	20.0	8.0	8.0	0.0	0.0	0.0
嘱託社員	25	56.0	44.0	16.0	20.0	24.0	12.0	36.0	16.0	16.0	12.0	0.0	8.0
派遣労働者	9	11.1	44.4	55.6	11.1	44.4	22.2	22.2	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0
臨時・日雇	12	50.0	33.3	25.0	50.0	16.7	0.0	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	8.3
パートタイマー・アルバイト	138	37.0	37.0	33.3	27.5	29.0	23.2	10.1	10.9	5.8	6.5	2.9	8.0
その他	3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3
無回答	2	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
同じ仕事でも就業形態で時給が違う。	パートタイマー・アルバイト	女性
仕事が出来ない正社員より評価されない。	パートタイマー・アルバイト	無回答
能力に合わせた待遇がない。	パートタイマー・アルバイト	女性
待遇に何があるか不明。	臨時・日雇	女性

#### (4) 福利厚生

全体でみると、「どちらでもない」が41.6%で最も多く、「満足」と「やや満足」の合計が35.2%、「やや不満」と「不満」の合計が21.5%となっている。

前回調査と比べると、「満足」、「やや満足」、「やや不満」が増加している。

男女別でみると、男性は、「満足」「やや満足」の合計が39.9%、「不満」「やや不満」の合計が17.5%となっている。女性は、「満足」「やや満足」の合計が33.8%、「不満」「やや不満」の合計が22.6%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は、「満足」「やや満足」の合計が40.8%、「不満」「やや不満」の合計が14.0%となっている。嘱託社員は、「満足」「やや満足」の合計が48.5%、「不満」「やや不満」の合計が11.7%となっている。パートタイマー・アルバイトは、「満足」「やや満足」の合計が30.9%、「不満」「やや不満」の合計が24.6%となっている。(表30、図11)

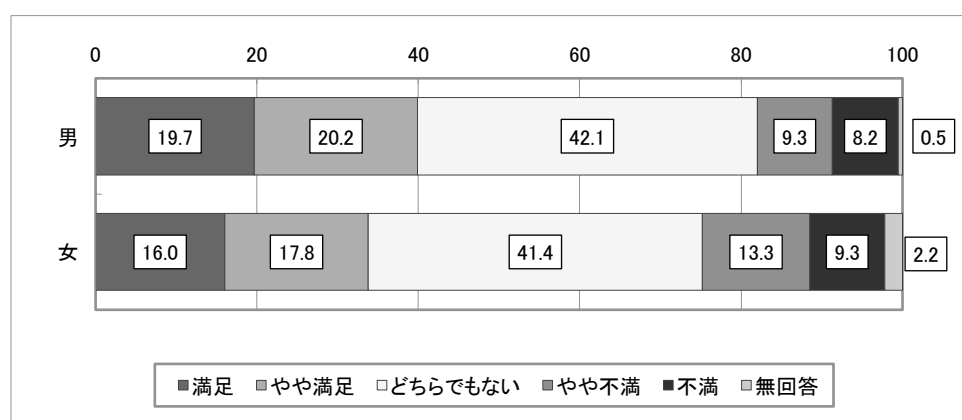
表30 福利厚生の面での満足度

(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	無回答
男	183	19.7	20.2	42.1	9.3	8.2	0.5
女	601	16.0	17.8	41.4	13.3	9.3	2.2
計	784	16.8	18.4	41.6	12.4	9.1	1.8
無回答	22	22.7	18.2	31.8	4.5	13.6	9.1
前回調査の計	1,055	16.5	16.1	44.1	10.7	10.9	1.7
契約社員	93	20.4	20.4	45.2	6.5	7.5	0.0
嘱託社員	103	25.2	23.3	38.8	7.8	3.9	1.0
派遣労働者	35	17.1	22.9	42.9	5.7	11.4	0.0
臨時・日雇	30	13.3	26.7	30.0	6.7	16.7	6.7
パートタイマー・アルバイト	524	14.9	16.0	42.0	14.7	9.9	2.5
その他	8	12.5	37.5	37.5	12.5	0.0	0.0
無回答	13	23.1	15.4	30.8	15.4	15.4	0.0

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、「やや満足」が34.6%で最も多く、「満足」「やや満足」の合計が58.2%、「不満」「やや不満」の合計が9.5%となっている。

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

男女別でみると、男性は、「満足」「やや満足」の合計が54.7%、「不満」「やや不満」の合計が7.1%となっている。女性は、「満足」「やや満足」の合計が59.2%、「不満」「やや不満」の合計が10.2%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は、「満足」「やや満足」の合計が45.2%、「不満」「やや不満」の合計が8.6%となっている。

嘱託社員は、「満足」「やや満足」の合計が67.9%、「やや不満」が5.8%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「満足」「やや満足」の合計が58.8%、「不満」「やや不満」の合計が8.7%となっている。(表31、図12)

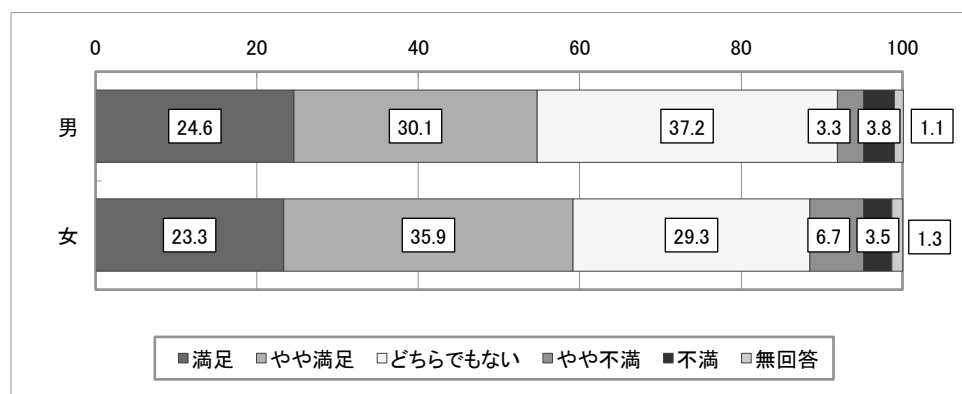
表31 仕事の「やりがい」としての満足度

(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	無回答
男	183	24.6	30.1	37.2	3.3	3.8	1.1
女	601	23.3	35.9	29.3	6.7	3.5	1.3
計	784	23.6	34.6	31.1	5.9	3.6	1.3
無回答	22	27.3	36.4	27.3	4.5	0.0	4.5
前回調査の計	1,055	19.5	31.8	34.4	7.8	6.0	0.6
契約社員	93	14.0	31.2	45.2	4.3	4.3	1.1
嘱託社員	103	26.2	41.7	25.2	5.8	0.0	1.0
派遣労働者	35	17.1	40.0	31.4	8.6	2.9	0.0
臨時・日雇	30	16.7	43.3	13.3	13.3	13.3	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	25.6	33.2	30.7	5.5	3.2	1.7
その他	8	25.0	25.0	12.5	12.5	25.0	0.0
無回答	13	30.8	30.8	38.5	0.0	0.0	0.0

図12 仕事の「やりがい」としての満足度（男女別）

(単位：%)





## (6) 就業形態の総合評価

全体でみると、「どちらでもない」が30.0%で最も多く、「満足」「やや満足」の合計が41.2%、「不満」「やや不満」の合計が19.2%となっている。前回調査と比べると、「満足」「やや満足」が増加し、「どちらでもない」、「不満」が減少している。

男女別でみると、男性は、「満足」「やや満足」の合計が42.7%、「不満」「やや不満」の合計が14.7%となっている。女性は、「満足」「やや満足」の合計が40.8%、「不満」「やや不満」の合計が20.6%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は、「満足」「やや満足」の合計が31.2%、「不満」「やや不満」の合計が21.5%となっている。嘱託社員は、「満足」「やや満足」の合計が44.7%、「やや不満」が15.5%となっている。パートタイマー・アルバイトは、「満足」「やや満足」の合計が43.5%、「不満」「やや不満」の合計が18.3%となっている。(表32、図13)

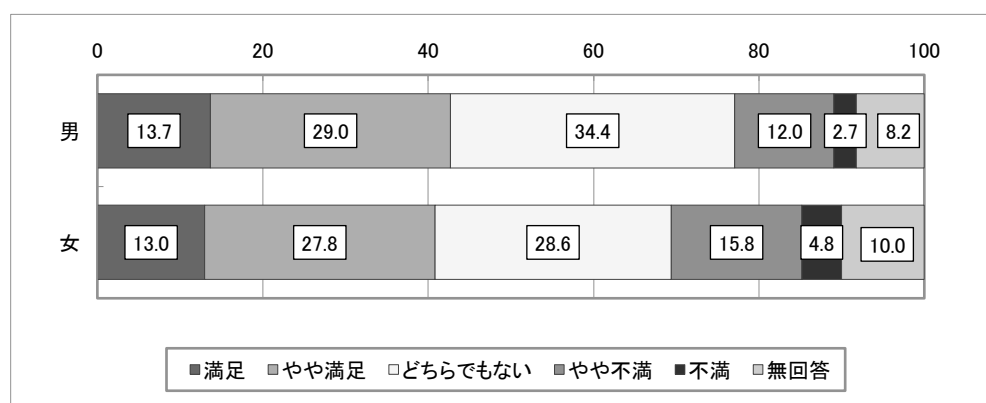
表32 就業形態の総合評価

(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	無回答
男	183	13.7	29.0	34.4	12.0	2.7	8.2
女	601	13.0	27.8	28.6	15.8	4.8	10.0
計	784	13.1	28.1	30.0	14.9	4.3	9.6
無回答	22	18.2	27.3	27.3	13.6	0.0	13.6
前回調査の計	1,055	10.6	24.0	35.5	14.9	6.4	8.6
契約社員	93	7.5	23.7	39.8	17.2	4.3	7.5
嘱託社員	103	9.7	35.0	32.0	15.5	0.0	7.8
派遣労働者	35	8.6	28.6	40.0	22.9	0.0	0.0
臨時・日雇	30	3.3	30.0	23.3	13.3	16.7	13.3
パートタイマー・アルバイト	524	15.6	27.9	27.9	13.7	4.6	10.3
その他	8	25.0	12.5	12.5	25.0	12.5	12.5
無回答	13	15.4	15.4	23.1	15.4	0.0	30.8

図13 就業形態の総合評価（男女別）

(単位：%)



## 5 現在の生活の満足度

### (1) 家族との関係

全体でみると、「満足」が41.3%で最も多く、「満足」「やや満足」の合計が70.6%、「不満」「やや不満」の合計が8.3%となっている。

男女別でみると、男性は、「満足」「やや満足」の合計が70.4%、「不満」「やや不満」の合計が4.3%となっている。女性は、「満足」「やや満足」の合計が70.7%、「不満」「やや不満」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、「満足」「やや満足」の合計が71.0%、「やや不満」が3.2%となっている。

嘱託社員は、「満足」「やや満足」の合計が75.7%、「不満」「やや不満」の合計が2.9%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「満足」「やや満足」の合計が70.2%、「不満」「やや不満」の合計が9.9%となっている。(表33、図14)

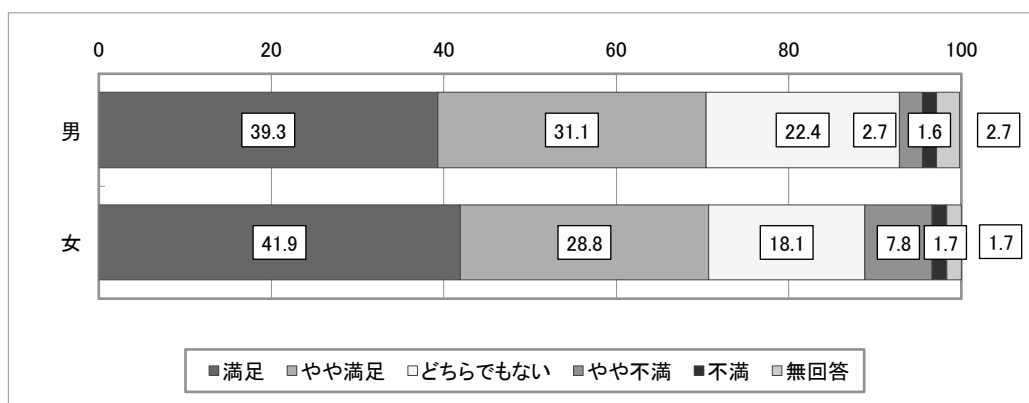
表33 家族との関係面での満足度

(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	無回答
男	183	39.3	31.1	22.4	2.7	1.6	2.7
女	601	41.9	28.8	18.1	7.8	1.7	1.7
計	784	41.3	29.3	19.1	6.6	1.7	1.9
無回答	22	45.5	18.2	31.8	0.0	0.0	4.5
前回調査の計	1,055	41.7	25.8	21.9	7.6	1.8	1.2
契約社員	93	43.0	28.0	25.8	3.2	0.0	0.0
嘱託社員	103	36.9	38.8	19.4	1.9	1.0	1.9
派遣労働者	35	25.7	37.1	25.7	2.9	5.7	2.9
臨時・日雇	30	43.3	23.3	23.3	6.7	0.0	3.3
パートタイマー・アルバイト	524	42.9	27.3	17.7	8.0	1.9	2.1
その他	8	25.0	37.5	25.0	12.5	0.0	0.0
無回答	13	53.8	15.4	15.4	7.7	0.0	7.7

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 35.5%で最も多く、「満足」「やや満足」の合計が 63.5%、「不満」「やや不満」の合計が 7.2%となっている。

男女別でみると、男性は、「満足」「やや満足」の合計が 57.2%、「不満」「やや不満」はなかった。女性は、「満足」「やや満足」の合計が 64.0%、「不満」「やや不満」の合計が 7.8%となっている。

就業形態別でみると「満足」「やや満足」の割合は、契約社員で 60.0%、嘱託社員で 53.0%、パートタイマー・アルバイト 65.4%となっている。(表 34、図 15)

表 34 子育ての面での満足度

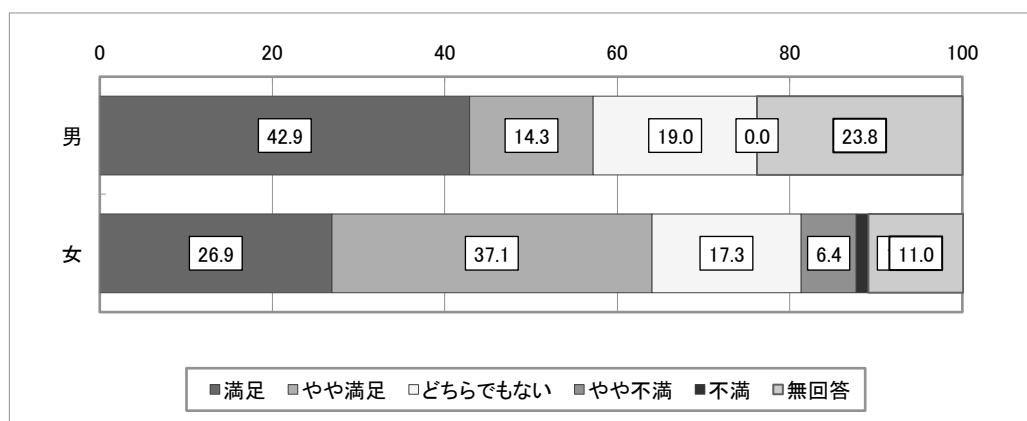
(単位：人、%)

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	無回答
男	21	42.9	14.3	19.0	0.0	0.0	23.8
女	283	26.9	37.1	17.3	6.4	1.4	11.0
計	304	28.0	35.5	17.4	5.9	1.3	11.8
無回答	4	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0
前回調査の計	401	29.7	38.7	22.4	8.2	1.0	0.0
契約社員	25	20.0	40.0	20.0	4.0	4.0	12.0
嘱託社員	17	11.8	41.2	11.8	0.0	0.0	35.3
派遣労働者	10	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0	0.0
臨時・日雇	8	75.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5
パートタイマー・アルバイト	243	28.8	36.6	16.0	7.0	1.2	10.3
その他	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
無回答	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0

※現在子育て中の方のみが回答対象

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、「やや満足」が30.7%で最も多く、「満足」「やや満足」の合計が50.6%、「不満」「やや不満」の合計が20.5%となっている。

男女別でみると、男性は、「満足」「やや満足」の合計が57.3%、「不満」「やや不満」の合計が20.8%となっている。女性は、「満足」「やや満足」の合計が48.6%、「不満」「やや不満」の合計が20.3%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は、「満足」「やや満足」の合計が49.5%、「不満」「やや不満」の合計が16.1%となっている。

嘱託社員は、「満足」「やや満足」の合計が52.5%、「不満」「やや不満」の合計が20.4%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「満足」「やや満足」の合計が50.9%、「不満」「やや不満」の合計が21.7%となっている。(表35、図16)

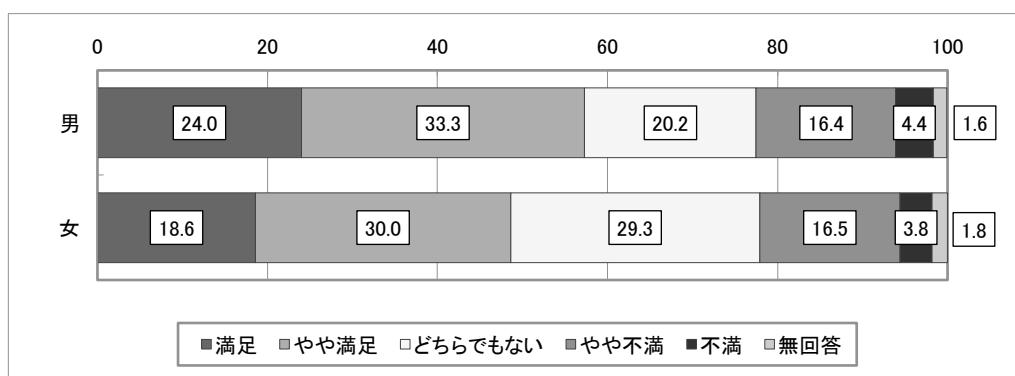
表35 心身の健康面での満足度

(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	無回答
男	183	24.0	33.3	20.2	16.4	4.4	1.6
女	601	18.6	30.0	29.3	16.5	3.8	1.8
計	784	19.9	30.7	27.2	16.5	4.0	1.8
無回答	22	27.3	27.3	18.2	27.3	0.0	0.0
前回調査の計	1,055	18.7	28.5	30.4	16.4	5.0	0.9
契約社員	93	18.3	31.2	34.4	12.9	3.2	0.0
嘱託社員	103	21.4	31.1	24.3	16.5	3.9	2.9
派遣労働者	35	17.1	20.0	42.9	11.4	5.7	2.9
臨時・日雇	30	33.3	30.0	23.3	6.7	6.7	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	19.8	31.1	25.6	18.3	3.4	1.7
その他	8	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0
無回答	13	7.7	38.5	15.4	30.8	0.0	7.7

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、「やや満足」が33.3%で最も多く、「満足」「やや満足」の合計が50.3%、「不満」「やや不満」の合計が20.1%となっている。

男女別でみると、男性は「満足」「やや満足」の合計が58.5%、「不満」「やや不満」の合計が9.8%となっている。女性は、「満足」「やや満足」の合計が47.8%、「不満」「やや不満」の合計が23.3%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は、「満足」「やや満足」の合計が50.6%、「不満」「やや不満」の合計が16.2%となっている。

嘱託社員は、「満足」「やや満足」の合計が53.4%、「不満」「やや不満」の合計が16.5%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「満足」「やや満足」の合計が50.4%、「不満」「やや不満」の合計が21.5%となっている。(表36、図17)

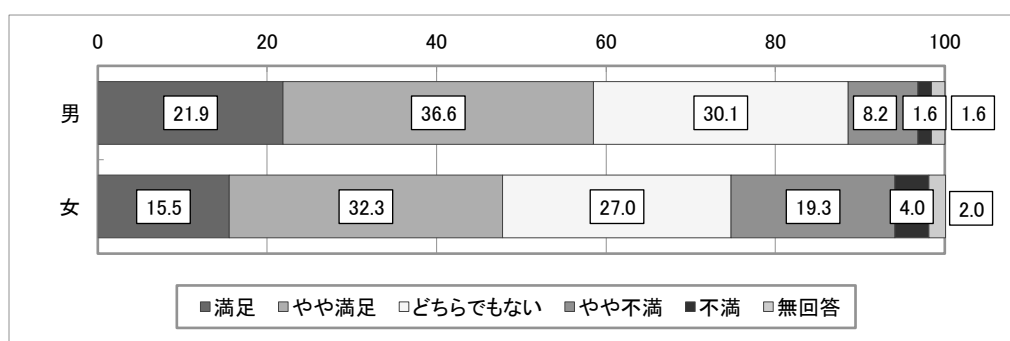
表36 自分の時間の使い方の面での満足度

(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	無回答
男	183	21.9	36.6	30.1	8.2	1.6	1.6
女	601	15.5	32.3	27.0	19.3	4.0	2.0
計	784	17.0	33.3	27.7	16.7	3.4	1.9
無回答	22	27.3	40.9	22.7	9.1	0.0	0.0
前回調査の計	1,055	19.0	29.7	30.4	14.8	5.2	0.9
契約社員	93	15.1	35.5	33.3	10.8	5.4	0.0
嘱託社員	103	17.5	35.9	28.2	16.5	0.0	1.9
派遣労働者	35	11.4	28.6	34.3	22.9	0.0	2.9
臨時・日雇	30	33.3	36.7	16.7	10.0	3.3	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	17.2	33.2	26.0	17.7	3.8	2.1
その他	8	12.5	25.0	50.0	12.5	0.0	0.0
無回答	13	15.4	23.1	38.5	7.7	7.7	7.7

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 33.0%で最も多く、「満足」「やや満足」の合計が 49.2%、「不満」「やや不満」の合計が 15.9%となっている。

男女別でみると、男性は、「満足」「やや満足」の合計が 58.5%、「不満」「やや不満」の合計が 9.8%となっている。女性は、「満足」「やや満足」の合計が 46.4%、「不満」「やや不満」の合計が 17.8%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は、「満足」「やや満足」の合計が 51.6%、「不満」「やや不満」の合計が 12.9%となっている。

嘱託社員は、「満足」「やや満足」の合計が 56.3%、「不満」「やや不満」の合計が 11.7%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「満足」「やや満足」の合計が 48.4%、「不満」「やや不満」の合計が 16.4%となっている。(表 37、図 18)

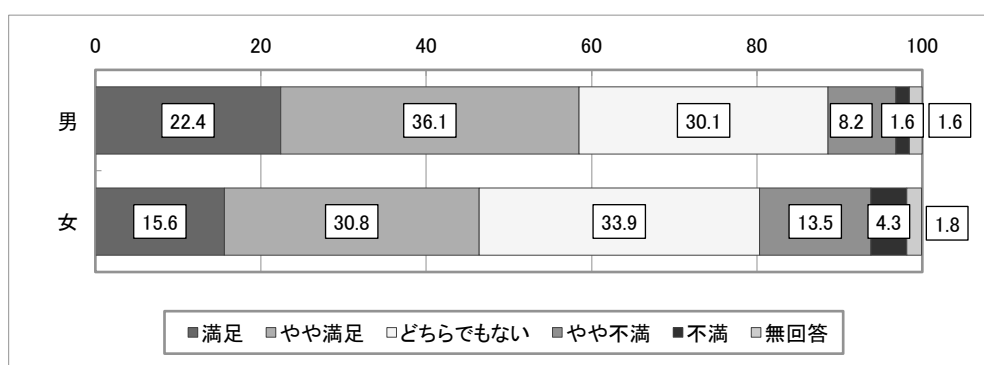
表 37 趣味、生きがいの面での満足度

(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	無回答
男	183	22.4	36.1	30.1	8.2	1.6	1.6
女	601	15.6	30.8	33.9	13.5	4.3	1.8
計	784	17.2	32.0	33.0	12.2	3.7	1.8
無回答	22	27.3	36.4	27.3	9.1	0.0	0.0
前回調査の計	1,055	18.7	28.5	35.1	11.2	5.2	1.3
契約社員	93	17.2	34.4	35.5	8.6	4.3	0.0
嘱託社員	103	14.6	41.7	30.1	11.7	0.0	1.9
派遣労働者	35	8.6	31.4	28.6	25.7	2.9	2.9
臨時・日雇	30	33.3	30.0	20.0	13.3	3.3	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	17.9	30.5	33.2	12.0	4.4	1.9
その他	8	12.5	37.5	37.5	12.5	0.0	0.0
無回答	13	15.4	7.7	61.5	7.7	0.0	7.7

図 18 趣味、生きがいの面での満足度（男女別）

(単位：%)



## (6) 生活に関する総合評価

全体でみると、「やや満足」が37.6%で最も多く、「満足」「やや満足」の合計が53.4%、「不満」「やや不満」の合計が9.7%となっている。

男女別でみると、男性は、「満足」「やや満足」の合計が58.5%、「不満」「やや不満」の合計が6.0%となっている。女性は、「満足」「やや満足」の合計が51.9%、「不満」「やや不満」の合計が10.8%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は、「満足」「やや満足」の合計が47.3%、「不満」「やや不満」の合計が5.4%となっている。

嘱託社員は、「満足」「やや満足」の合計が57.3%、「不満」「やや不満」の合計が8.7%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「満足」「やや満足」の合計が56.2%、「不満」「やや不満」の合計が10.5%となっている。(表38、図19)

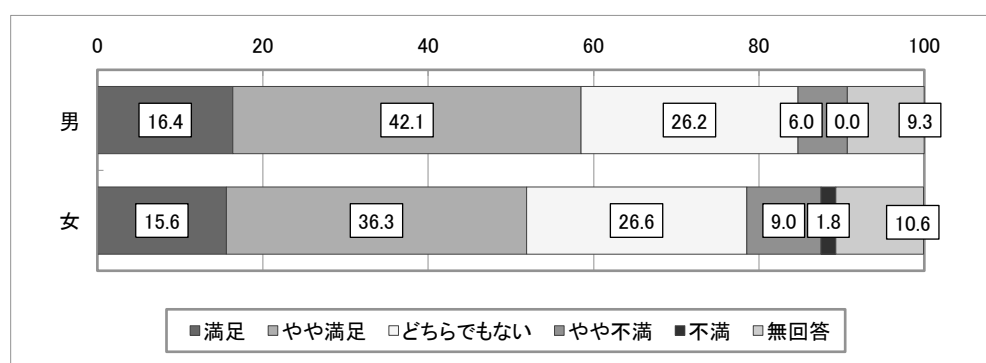
表38 生活全般での総合評価

(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	無回答
男	183	16.4	42.1	26.2	6.0	0.0	9.3
女	601	15.6	36.3	26.6	9.0	1.8	10.6
計	784	15.8	37.6	26.5	8.3	1.4	10.3
無回答	22	31.8	27.3	31.8	0.0	0.0	9.1
前回調査の計	1,055	15.8	32.0	31.8	9.0	1.7	9.7
契約社員	93	14.0	33.3	37.6	5.4	0.0	9.7
嘱託社員	103	12.6	44.7	26.2	8.7	0.0	7.8
派遣労働者	35	5.7	25.7	42.9	11.4	0.0	14.3
臨時・日雇	30	26.7	33.3	26.7	3.3	3.3	6.7
パートタイマー・アルバイト	524	17.7	38.5	23.3	8.6	1.9	9.9
その他	8	0.0	25.0	25.0	12.5	0.0	37.5
無回答	13	15.4	7.7	46.2	0.0	0.0	30.8

図19 生活全般での総合評価（男女別）

(単位：%)



## 6 現在の働き方について

### (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 49.5%で最も多く、次いで「家計の補助・学費等が得られる」が 34.1%、「自分の都合の良い時間に仕事ができる」が 24.4%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 41.0%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 35.5%、「自分のやりたい仕事ができる」が 24.6%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 53.7%で最も多く、次いで「家計の補助・学費等が得られる」が 39.6%、「自分の都合の良い時間に仕事ができる」が 28.5%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 44.1%で最も多く、次いで「家計の補助・学費等が得られる」と「自分の趣味の時間を確保できる」が同率で 21.5%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 57.3%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 38.8%、「自分のやりたい仕事ができる」が 33.0%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 52.7%で最も多く、次いで「家計の補助・学費等が得られる」が 40.1%、「自分の都合の良い時間に仕事ができる」が 30.3%となっている。（表 39）

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	専門的な技能・資格が活かせる	自分の趣味の時間を確保できる	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	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	無回答
男	183	35.5	15.8	10.9	24.6	41.0	18.0	20.2	19.7	13.7	9.3	1.6	1.1	9.3	1.1
女	601	53.7	39.6	28.5	20.5	10.1	15.5	14.1	14.0	15.8	7.8	8.2	2.2	6.5	0.8
計	784	49.5	34.1	24.4	21.4	17.3	16.1	15.6	15.3	15.3	8.2	6.6	1.9	7.1	0.9
無回答	22	54.5	27.3	13.6	27.3	18.2	13.6	18.2	27.3	18.2	4.5	13.6	0.0	4.5	0.0
契約社員	93	44.1	21.5	12.9	15.1	16.1	15.1	21.5	20.4	16.1	6.5	0.0	1.1	14.0	1.1
嘱託社員	103	38.8	21.4	7.8	33.0	57.3	25.2	9.7	8.7	9.7	11.7	1.9	0.0	4.9	1.9
派遣労働者	35	48.6	31.4	20.0	11.4	0.0	0.0	11.4	28.6	8.6	5.7	5.7	0.0	20.0	0.0
臨時・日雇	30	60.0	20.0	10.0	23.3	23.3	16.7	23.3	20.0	16.7	10.0	3.3	0.0	3.3	0.0
パートタイマー・アルバイト	524	52.7	40.1	30.3	21.2	11.1	15.5	15.5	15.3	17.2	7.8	9.2	2.7	5.2	0.8
その他	8	37.5	12.5	0.0	25.0	0.0	0.0	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	0.0	25.0	0.0
無回答	13	38.5	23.1	38.5	15.4	7.7	23.1	23.1	7.7	0.0	0.0	7.7	0.0	15.4	0.0

「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
社会とのつながり。	契約社員	男性
自分の能力の向上ができる。	パートタイマー・アルバイト	女性
親の介護ができる。	パートタイマー・アルバイト	女性
通院・治療に行く時間がもらえる。	パートタイマー・アルバイト	女性



## (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 34.2%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 30.4%、「将来への不安がある」が 25.0%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 35.0%、女性が 33.9%となっている。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」で男性が 32.2%、女性が 29.8%、「将来への不安がある」で男性が 30.1%、女性が 23.5%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「収入が低い」が 46.2%で最も多く、次いで「同じ仕事でも、正社員との処遇の差がある」が 32.3%、「このまま同じ処遇で働き続けられるか分からない」が 31.2%となっている。

嘱託社員は、「このまま同じ処遇で働き続けられるか分からない」が 37.9%で最も多く、次いで「収入が低い」が 34.0%、「同じ仕事でも、正社員との処遇の差がある」が 27.2%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 30.9%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」27.9%、「将来への不安がある」21.9%となっている。（表 40）

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	体力的に問題があるが働かざるを得ない	収入が不安定	もっと働く時間を多くしたいが、希望通りにならない	安心して長期間働くことができない	自分自身の能力アップができない	能力が充分発揮できない	その他	特になし	無回答
男	183	35.0	32.2	30.1	26.2	15.3	12.0	14.2	6.6	6.0	4.9	4.4	3.3	16.4	3.3
女	601	33.9	29.8	23.5	21.6	20.5	10.5	9.0	8.5	6.8	5.5	1.5	4.3	16.5	3.7
計	784	34.2	30.4	25.0	22.7	19.3	10.8	10.2	8.0	6.6	5.4	2.2	4.1	16.5	3.6
無回答	22	18.2	31.8	22.7	22.7	18.2	22.7	13.6	4.5	0.0	0.0	9.1	0.0	18.2	4.5
契約社員	93	46.2	31.2	29.0	32.3	15.1	5.4	14.0	6.5	5.4	8.6	5.4	3.2	10.8	4.3
嘱託社員	103	34.0	37.9	22.3	27.2	20.4	11.7	2.9	2.9	4.9	3.9	1.0	3.9	15.5	3.9
派遣労働者	35	42.9	42.9	48.6	28.6	25.7	5.7	17.1	2.9	28.6	8.6	5.7	0.0	0.0	0.0
臨時・日雇	30	43.3	33.3	40.0	36.7	23.3	13.3	10.0	10.0	6.7	6.7	6.7	0.0	13.3	3.3
パートタイマー・アルバイト	524	30.9	27.9	21.9	19.1	19.5	12.2	10.7	9.7	5.5	4.4	1.5	4.8	19.1	3.6
その他	8	50.0	50.0	50.0	50.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	13	0.0	15.4	23.1	0.0	7.7	15.4	15.4	0.0	7.7	7.7	7.7	0.0	23.1	7.7

「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
有給休暇が取りにくい。	契約社員	男性
休日が少ない。	契約社員	男性
時給が上がらない。	パートタイマー・アルバイト	女性
業務の環境が悪く、身体を痛めてしまう。	パートタイマー・アルバイト	女性

## 7 各種制度の適用状況

### (1) 退職金

全体でみると、制度の「適用がない」が 54.0%で最も多く、次いで「適用がある」が 20.7%、「制度があるかどうか分からない」が 13.6%となっている。

男女別でみると、男女とも「適用がない」が最も多く、男性が 48.1%、女性が 55.7%となっている。次いで、「適用がある」で男性が 28.4%、女性が 18.3%、「制度があるかどうか分からない」で男性が 11.5%、女性が 14.3%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「適用がない」が 58.1%で最も多く、次いで「適用がある」が 21.5%、「制度があるかどうか分からない」が 10.8%となっている。

嘱託社員は、「適用がある」が 49.5%で最も多く、次いで「適用がない」が 35.9%、「制度があるかどうか分からない」が 7.8%となっている。

派遣労働者は、「適用がない」が 60.0%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が 28.6%となっている。

臨時・日雇は、「適用がない」が 60.0%で最も多く、次いで「適用がある」が 10.0%、「制度があるかどうか分からない」が 3.3%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「適用がない」が 56.1%で最も多く、次いで「適用がある」が 16.0%、「制度があるかどうか分からない」が 14.7%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	適用がある	適用がない	制度があるかどうか分からない	無回答
男	183	28.4	48.1	11.5	12.0
女	601	18.3	55.7	14.3	11.6
計	784	20.7	54.0	13.6	11.7
無回答	22	9.1	50.0	9.1	31.8
前回調査の計	1,055	19.0	52.7	16.3	12.0
契約社員	93	21.5	58.1	10.8	9.7
嘱託社員	103	49.5	35.9	7.8	6.8
派遣労働者	35	5.7	60.0	28.6	5.7
臨時・日雇	30	10.0	60.0	3.3	26.7
パートタイマー・アルバイト	524	16.0	56.1	14.7	13.2
その他	8	12.5	50.0	12.5	25.0
無回答	13	23.1	46.2	15.4	15.4

## (2) 昇給

全体でみると、制度の「適用がある」が 38.0%で最も多く、次いで「適用がない」が 35.6%、「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、男性は、「適用がある」と「適用がない」が 37.2%と同率で、次に「制度があるかどうか分からない」が 13.7%となっている。女性は、「適用がある」が 38.3%、「適用がない」が 35.1%、「制度があるかどうか分からない」が 15.8%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「適用がある」が 48.4%で最も多く、次いで「適用がない」が 25.8%、「制度があるかどうか分からない」が 14.0%となっている。

嘱託社員は、「適用がない」が 44.7%で最も多く、次いで「適用がある」が 41.7%、「制度があるかどうか分からない」が 6.8%となっている。

派遣労働者は、「適用がない」が 42.9%で最も多く、次いで「適用がある」が 28.6%、「制度があるかどうか分からない」が 22.9%となっている。

臨時・日雇は、「適用がない」が 43.3%と最も多く、次いで「適用がある」が 20.0%、「制度があるかどうか分からない」が 16.7%となっている。

パートタイマー・アルバイトは「適用がある」が 36.3%で最も多く、次いで「適用がない」が 34.7%、「制度があるかどうか分からない」が 16.8%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	適用がある	適用がない	制度があるかどうか分からない	無回答
男	183	37.2	37.2	13.7	12.0
女	601	38.3	35.1	15.8	10.8
計	784	38.0	35.6	15.3	11.1
無回答	22	18.2	27.3	18.2	36.4
前回調査の計	1,055	36.4	34.8	15.3	13.6
契約社員	93	48.4	25.8	14.0	11.8
嘱託社員	103	41.7	44.7	6.8	6.8
派遣労働者	35	28.6	42.9	22.9	5.7
臨時・日雇	30	20.0	43.3	16.7	20.0
パートタイマー・アルバイト	524	36.3	34.7	16.8	12.2
その他	8	50.0	25.0	0.0	25.0
無回答	13	30.8	23.1	23.1	23.1

### (3) 賞与

全体でみると、制度の「適用がある」が 52.2%で最も多く、次いで「適用がない」が 31.3%、「制度があるかどうか分からない」が 7.0%となっている。

男女別でみると、男女とも「適用がある」が最も多く、男性が 54.1%、女性が 51.6%となっている。次いで、男性は、「適用がない」が 29.5%、「制度があるかどうか分からない」が 6.6%となっている。また、女性は、「適用がない」が 31.8%、「制度があるかどうか分からない」が 7.2%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「適用がある」が 66.7%で最も多く、次いで「適用がない」が 21.5%、「制度があるかどうか分からない」が 3.2%となっている。

嘱託社員は、「適用がある」が 75.7%で最も多く、次いで「適用がない」が 18.4%、「制度があるかどうか分からない」が 2.9%となっている。

派遣労働者は、「適用がない」が 71.4%と最も多く、次いで「適用がある」が 17.1%、「制度があるかどうか分からない」が 8.6%となっている。

臨時・日雇は、「適用がない」が 40.0%と最も多く、次いで「適用がある」が 33.3%、「制度があるかどうか分からない」が 3.3%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「適用がある」が 48.1%で最も多く、次いで「適用がない」が 32.4%、「制度があるかどうか分からない」が 8.2%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	適用がある	適用がない	制度があるかどうか分からない	無回答
男	183	54.1	29.5	6.6	9.8
女	601	51.6	31.8	7.2	9.5
計	784	52.2	31.3	7.0	9.6
無回答	22	54.5	22.7	4.5	18.2
前回調査の計	1,055	48.4	31.3	8.5	11.8
契約社員	93	66.7	21.5	3.2	8.6
嘱託社員	103	75.7	18.4	2.9	2.9
派遣労働者	35	17.1	71.4	8.6	2.9
臨時・日雇	30	33.3	40.0	3.3	23.3
パートタイマー・アルバイト	524	48.1	32.4	8.2	11.3
その他	8	62.5	37.5	0.0	0.0
無回答	13	61.5	7.7	23.1	7.7

#### (4) 昇進・昇格

全体では、制度の「適用がない」が 53.1%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が 16.8%、「適用がある」が 14.8%となっている。

男女別でみると、男女とも「適用がない」が最も多く、男性が 48.1%、女性が 54.6%となっている。次いで、男性は、「適用がある」が 19.7%、「制度があるかどうか分からない」が 16.4%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 17.0%、「適用がある」が 13.3%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「適用がない」が 45.2%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が 21.5%、「適用がある」が 20.4%となっている。

嘱託社員は、「適用がない」が 54.4%で最も多く、次いで「適用がある」が 23.3%、「制度があるかどうか分からない」が 7.8%となっている。

派遣労働者は、「適用がない」が 68.6%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が 22.9%、「適用がある」が 2.9%となっている。

臨時・日雇は、「適用がない」が 56.7%で最も多く、次いで「適用がある」と「制度があるかどうか分からない」が同率で 10.0%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「適用がない」が 52.9%で最も多く、次いで「制度があるかどうか分からない」が 18.1%、「適用がある」が 12.2%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	適用がある	適用がない	制度があるかどうか分からない	無回答
男	183	19.7	48.1	16.4	15.8
女	601	13.3	54.6	17.0	15.1
計	784	14.8	53.1	16.8	15.3
無回答	22	9.1	31.8	22.7	36.4
前回調査の計	1,055	16.0	49.1	19.1	15.7
契約社員	93	20.4	45.2	21.5	12.9
嘱託社員	103	23.3	54.4	7.8	14.6
派遣労働者	35	2.9	68.6	22.9	5.7
臨時・日雇	30	10.0	56.7	10.0	23.3
パートタイマー・アルバイト	524	12.2	52.9	18.1	16.8
その他	8	37.5	25.0	12.5	25.0
無回答	13	30.8	38.5	15.4	15.4

## (5) 福利厚生施設等の利用

全体でみると、制度の「適用がない」が28.1%で最も多く、次いで「制度があるかどうかかわからない」が27.0%、「適用がある」が26.7%となっている。

男女別でみると、男性は「適用がある」が37.7%で最も多く、次いで「制度があるかどうかかわからない」が24.6%、「適用がない」が17.5%となっている。女性は、「適用がない」が31.3%で最も多く、次いで「制度があるかどうかかわからない」が27.8%、「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「適用がある」が41.9%で最も多く、次いで「制度があるかどうかかわからない」が26.9%、「適用がない」が19.4%となっている。

嘱託社員は、「適用がある」が46.6%で最も多く、次いで「制度があるかどうかかわからない」が21.4%、「適用がない」が15.5%となっている。

派遣労働者は、「制度があるかどうかかわからない」が45.7%と最も多く、次いで「適用がある」が31.4%、「適用がない」が14.3%となっている。

臨時・日雇は、「適用がない」が43.3%と最も多く、次いで「適用がある」と「制度があるかどうかかわからない」が同率で13.3%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「適用がない」が32.3%で最も多く、次いで「制度があるかどうかかわからない」が27.1%、「適用がある」が20.8%となっている（表45）

表 45 福利厚生施設等の利用制度の適用状況 (単位：人、%)

性別、就業形態	回答数	適用がある	適用がない	制度があるかどうかかわからない	無回答
男	183	37.7	17.5	24.6	20.2
女	601	23.3	31.3	27.8	17.6
計	784	26.7	28.1	27.0	18.2
無回答	22	36.4	31.8	13.6	18.2
前回調査の計	1,055	24.8	26.9	27.8	20.5
契約社員	93	41.9	19.4	26.9	11.8
嘱託社員	103	46.6	15.5	21.4	16.5
派遣労働者	35	31.4	14.3	45.7	8.6
臨時・日雇	30	13.3	43.3	13.3	30.0
パートタイマー・アルバイト	524	20.8	32.3	27.1	19.8
その他	8	25.0	25.0	37.5	12.5
無回答	13	30.8	30.8	23.1	15.4

(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、「適用を希望する」と回答した方は、「賞与」が 69.7%で最も多く、次いで「昇給」が 67.7%、「退職金制度」が 60.4%となっている。

男女別でみると、男性は「賞与」が 56.1%で最も多く、次いで「退職金制度」と「昇給」が同率で 50.5%となっている。女性は、「賞与」が 73.5%で最も多く、次いで「昇給」が 72.9%、「退職金制度」が 62.9%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は「昇給」が 78.4%で最も多く、次いで「賞与」が 78.3%、「退職金制度」が 64.1%となっている。

嘱託社員は、「退職金制度」が 77.8%で最も多く、次いで「賞与」が 54.5%、「昇給」が 45.3%となっている。

派遣労働者は、「昇給」が 82.6%で最も多く、次いで「賞与」が 71.4%、「退職金制度」が 64.5%となっている。

臨時・日雇は、「賞与」が 92.3%で最も多く、次いで「昇給」が 88.9%、「退職金制度」が 52.6%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「賞与」が 69.0%で最も多く、次いで「昇給」が 68.1%、「退職金制度」が 58.5%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	
	回答数	希望する割合	回答数	希望する割合	回答数	希望する割合	回答数	希望する割合	回答数	希望する割合
男	109	50.5	93	50.5	66	56.1	118	18.6	77	26.0
女	421	62.9	306	72.9	234	73.5	430	22.6	355	32.7
計	530	60.4	399	67.7	300	69.7	548	21.7	432	31.5
無回答	13	61.5	10	60.0	6	66.7	12	33.3	10	40.0
前回調査の計	728	64.6	528	69.3	420	74.5	720	27.2	577	30.7
契約社員	64	64.1	37	78.4	23	78.3	62	33.9	43	23.3
嘱託社員	45	77.8	53	45.3	22	54.5	64	20.3	38	31.6
派遣労働者	31	64.5	23	82.6	28	71.4	32	34.4	21	47.6
臨時・日雇	19	52.6	18	88.9	13	92.3	20	30.0	17	47.1
パートタイマー・アルバイト	371	58.5	270	68.1	213	69.0	372	18.5	311	31.2
その他	5	20.0	2	100.0	3	66.7	3	33.3	5	20.0
無回答	8	50.0	6	33.3	4	50.0	7	28.6	7	28.6

## (7) 能力開発制度

### ①能力開発制度の有無

勤務先における能力開発制度は、全体でみると、「有」が50.8%、「無」が28.2%となっている。

男女別でみると、男性が48.1%、女性が51.6%となっている。

就業形態別でみると、いずれも「有」が多く、特に、契約社員、嘱託社員、パートタイマー・アルバイトは5割を超えている。(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	有	無	わからない	無回答
男	183	48.1	25.7	23.5	2.7
女	601	51.6	29.0	17.1	2.3
計	784	50.8	28.2	18.6	2.4
無回答	22	50.0	36.4	13.6	0.0
前回調査の計	1,055	51.2	28.5	16.1	4.2
契約社員	93	53.8	26.9	19.4	0.0
嘱託社員	103	50.5	28.2	20.4	1.0
派遣労働者	35	42.9	17.1	40.0	0.0
臨時・日雇	30	46.7	26.7	20.0	6.7
パートタイマー・アルバイト	524	50.8	29.8	16.4	3.1
その他	8	75.0	12.5	12.5	0.0
無回答	13	46.2	30.8	23.1	0.0



## ②能力開発制度の利用希望

全体でみると、能力開発制度を利用したいと「思う」が 39.7%、「思わない」が 24.4%、「わからない」が 27.9%となっている。

前回調査と比べると、「思う」と「思わない」がともに増加している。

男女別でみると、男女とも「思う」が最も多く、男性が 35.0%、女性が 41.1%となっている。「思わない」は男性 33.3%、女性 21.6%、「わからない」は男性 21.9%、女性 29.8%となっている。

就業形態別でみると、いずれの就業形態でも、「思う」が最も多く、契約社員、派遣労働者、臨時・日雇では、4割を上回っている。嘱託社員は、「思う」37.9%と「思わない」35.0%が近似となっている。(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	利用したい と思う	利用したい と思わない	わからない	無回答
男	183	35.0	33.3	21.9	9.8
女	601	41.1	21.6	29.8	7.5
計	784	39.7	24.4	27.9	8.0
無回答	22	27.3	40.9	22.7	9.1
前回調査の計	1,055	38.8	24.3	28.4	8.5
契約社員	93	48.4	24.7	22.6	4.3
嘱託社員	103	37.9	35.0	22.3	4.9
派遣労働者	35	42.9	14.3	34.3	8.6
臨時・日雇	30	40.0	23.3	26.7	10.0
パートタイマー・アルバイト	524	37.8	24.0	29.0	9.2
その他	8	25.0	12.5	50.0	12.5
無回答	13	46.2	15.4	30.8	7.7

(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「有」が 43.6%、「無」が 19.8%となっている。

男女別でみると、男性は「有」が 45.6%、「無」20.1%、「わからない」19.5%となっている。女性、「有」が 43.0%、「わからない」29.4%、「無」19.8%となっている。

就業形態別でみると、いずれの就業形態でも「有」が最も多く、4割を上回っている。(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	有	無	わからない	無回答
男	169	45.6	20.1	19.5	14.8
女	572	43.0	19.8	29.4	7.9
計	741	43.6	19.8	27.1	9.4
無回答	17	41.2	11.8	35.3	11.8
前回調査の計	986	27.2	21.6	26.2	25.1
契約社員	93	51.6	11.8	25.8	10.8
嘱託社員	103	45.6	23.3	19.4	11.7
派遣労働者	—	—	—	—	—
臨時・日雇	30	46.7	23.3	13.3	16.7
パートタイマー・アルバイト	524	41.0	20.2	30.2	8.6
その他	8	75.0	12.5	12.5	0.0
無回答	0	—	—	—	—

## ②転換制度の利用条件の認知度

正社員への転換制度について「有」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」は、全体の49.2%、「知らない」が48.3%となっている。

男女別でみると、男性は「知っている」が59.7%、「知らない」が40.3%となっている。女性は、「知っている」が45.9%、「知らない」が50.8%となっている。

就業形態別でみると、契約社員、嘱託社員は「知っている」が「知らない」を上回り、6割を超えている。臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトは、「知らない」が5割を上回っている。(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	無回答
男	77	59.7	40.3	0.0
女	246	45.9	50.8	3.3
計	323	49.2	48.3	2.5
無回答	7	57.1	42.9	0.0
前回調査の計	268	48.9	48.9	2.2
契約社員	48	62.5	35.4	2.1
嘱託社員	47	66.0	29.8	4.3
派遣労働者	－	－	－	－
臨時・日雇	14	42.9	57.1	0.0
パートタイマー・アルバイト	215	42.8	54.9	2.3
その他	6	66.7	33.3	0.0
無回答	0	－	－	－

### ③転換制度の利用希望

正社員への転換制度が「ない」「わからない」と回答した者のうち、正社員への転換制度があった場合に利用を「希望する」者は全体の25.6%、「希望しない」者が32.8%となっている。

男女別でみると、男性は「希望する」が29.9%、「希望しない」が35.8%となっている。女性は、「希望する」が24.6%、「希望しない」が32.0%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45.7%、「希望しない」が14.3%となっている。また、臨時・日雇では、「希望する」が54.5%、「希望しない」が18.2%となっている。嘱託社員では「希望する」が38.6%、「希望しない」が25.0%となっている。

パートタイマー・アルバイトは、「希望しない」「わからない」がそれぞれ37.1%で、「希望する」19.3%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	無回答
男	67	29.9	35.8	28.4	6.0
女	281	24.6	32.0	36.7	6.8
計	348	25.6	32.8	35.1	6.6
無回答	8	25.0	25.0	50.0	0.0
前回調査の計	471	24.8	38.6	28.2	8.3
契約社員	35	45.7	14.3	28.6	11.4
嘱託社員	44	38.6	25.0	31.8	4.5
派遣労働者	－	－	－	－	－
臨時・日雇	11	54.5	18.2	27.3	0.0
パートタイマー・アルバイト	264	19.3	37.1	37.1	6.4
その他	2	50.0	0.0	50.0	0.0
無回答	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 8.3%、「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 27.7%、「名前を聞いたこともない」が 62.1%となっている。

男女別でみると、男性は「名前を聞いたこともない」が 55.7%、「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 29.5%、「名前も、働き方の内容も知っている」が 10.9%となっている。女性は、「名前を聞いたこともない」が 64.1%、「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 27.1%、「名前も、働き方の内容も知っている」が 7.5%となっている。

就業形態別でみると、いずれの就業形態においても「名前を聞いたこともない」が半数を上回っているが、嘱託社員と契約社員で「名前も、働き方の内容も知っている」が他の就業形態より高くなっている。(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	無回答
男	183	10.9	29.5	55.7	3.8
女	601	7.5	27.1	64.1	1.3
計	784	8.3	27.7	62.1	1.9
無回答	22	4.5	27.3	68.2	0.0
前回調査の計	1,055	5.5	23.1	69.3	2.1
契約社員	93	10.8	31.2	55.9	2.2
嘱託社員	103	13.6	34.0	52.4	0.0
派遣労働者	35	8.6	31.4	60.0	0.0
臨時・日雇	30	0.0	13.3	83.3	3.3
パートタイマー・アルバイト	524	7.3	26.3	64.3	2.1
その他	8	0.0	12.5	87.5	0.0
無回答	13	7.7	38.5	46.2	7.7

## 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32.3%、「利用したいと思わない」が25.1%となっている。

男女別でみると、男性は「利用したい」が21.9%、「利用したいと思わない」が39.9%となっている。女性は、「利用したい」が35.4%、「利用したいと思わない」が20.6%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は、「利用したいと思わない」が、「利用したい」をやや上回っている。嘱託社員、派遣労働者、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトは、「利用したい」が、「利用したいと思わない」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	利用したい	利用したいと思わない	わからない	現在利用している	無回答
男	183	21.9	39.9	33.9	1.1	3.3
女	601	35.4	20.6	39.9	1.0	3.0
計	784	32.3	25.1	38.5	1.0	3.1
無回答	22	31.8	36.4	27.3	0.0	4.5
前回調査の計	1,055	33.2	27.3	36.0	-	3.5
契約社員	93	26.9	28.0	40.9	1.1	3.2
嘱託社員	103	31.1	29.1	35.0	1.9	2.9
派遣労働者	35	37.1	31.4	31.4	0.0	0.0
臨時・日雇	30	43.3	16.7	33.3	0.0	6.7
パートタイマー・アルバイト	524	33.0	24.0	38.9	1.0	3.1
その他	8	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0
無回答	13	30.8	38.5	23.1	0.0	7.7

(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 37.1%、「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 50.6%、「名前を聞いたこともない」が 9.7%となっている。

男女別でみると、男性は「名前は聞いたことがあるが、具体的な内容は分からない」が 44.8%、「名前も、働き方の内容も知っている」が 43.7%、「名前を聞いたこともない」が 8.2%となっている。女性は、「名前は聞いたことがあるが、具体的な内容は分からない」が 52.4%、「名前も、働き方の内容も知っている」が 35.1%、「名前を聞いたこともない」が 10.1%となっている。

就業形態別でみると、契約社員、派遣労働者は「名前も、働き方の内容も知っている」が「名前は聞いたことがあるが、具体的な内容は分からない」を上回っている。嘱託社員、臨時・日雇、パートタイマー・アルバイトは、「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「名前も、働き方の内容も知っている」を上回っている。(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	無回答
男	183	43.7	44.8	8.2	3.3
女	601	35.1	52.4	10.1	2.3
計	784	37.1	50.6	9.7	2.6
無回答	22	22.7	59.1	18.2	0.0
前回調査の計	1,055	26.7	55.4	15.7	2.2
契約社員	93	44.1	43.0	10.8	2.2
嘱託社員	103	46.6	49.5	3.9	0.0
派遣労働者	35	51.4	42.9	5.7	0.0
臨時・日雇	30	30.0	46.7	16.7	6.7
パートタイマー・アルバイト	524	33.6	52.9	10.7	2.9
その他	8	25.0	62.5	12.5	0.0
無回答	13	15.4	61.5	15.4	7.7

## 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17.6%、「利用したいと思わない」が46.7%、「わからない」が31.1%で、「現在利用している」はなかった。

男女別でみると、男性は「利用したいと思わない」が51.9%、「利用したい」は15.3%となっており、女性は、「利用したいと思わない」が45.1%、「利用したい」が18.3%となっている。

就業形態別でみると、契約社員、嘱託社員、派遣労働者では「利用したい」が2割を超えている。

(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	利用したい	利用したいと思わない	わからない	現在利用している	無回答
男	183	15.3	51.9	26.2	0.0	6.6
女	601	18.3	45.1	32.6	0.0	4.0
計	784	17.6	46.7	31.1	0.0	4.6
無回答	22	13.6	45.5	31.8	0.0	9.1
前回調査の計	1,055	14.3	47.3	34.1	0.1	4.2
契約社員	93	22.6	37.6	36.6	0.0	3.2
嘱託社員	103	21.4	46.6	25.2	0.0	6.8
派遣労働者	35	25.7	37.1	37.1	0.0	0.0
臨時・日雇	30	16.7	46.7	30.0	0.0	6.7
パートタイマー・アルバイト	524	15.6	48.3	31.3	0.0	4.8
その他	8	0.0	62.5	37.5	0.0	0.0
無回答	13	15.4	61.5	15.4	0.0	7.7



## 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 40.1%で最も多く、次いで「わからない」が 22.2%、「現在の会社で正社員になりたい」が 14.4%となっている。

前回調査と比べると、「現在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」、「その他」が増加している。

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 44.8%、女性が 38.6%となっている。次いで、男性は、「現在の会社で正社員になりたい」が 16.9%、「わからない」が 13.1%となっている。また、女性は、「わからない」が 25.0%、「現在の会社で正社員になりたい」が 13.6%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は、「現在の会社で正社員になりたい」が 31.2%と最も多く、次いで「現在の会社で同じ形態で続けたい」が 29.0%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、「現在の会社で同じ形態で続けたい」が最も多く 3 割を超えている。派遣労働者は、「わからない」が 45.7%と最も多く、次いで「現在の会社で同じ形態で続けたい」が 17.1%となっている。(表 56)

表 56 希望する働き方と就業形態

(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	無回答
男	183	44.8	2.2	16.9	8.7	1.6	13.1	6.0	0.5	6.0
女	601	38.6	3.2	13.6	7.3	1.2	25.0	4.5	2.3	4.3
計	784	40.1	2.9	14.4	7.7	1.3	22.2	4.8	1.9	4.7
無回答	22	40.1	2.9	14.4	7.7	1.3	22.2	4.8	1.9	4.7
前回調査の計	1,055	34.2	3.5	14.2	9.1	2.2	23.5	7.2	1.8	4.3
契約社員	93	29.0	1.1	31.2	6.5	1.1	16.1	8.6	1.1	5.4
嘱託社員	103	48.5	2.9	13.6	7.8	1.9	16.5	6.8	1.0	1.0
派遣労働者	35	17.1	2.9	14.3	14.3	0.0	45.7	0.0	0.0	5.7
臨時・日雇	30	30.0	3.3	16.7	13.3	3.3	16.7	10.0	0.0	6.7
パートタイマー・アルバイト	524	42.6	3.2	11.3	7.1	1.3	23.5	4.2	2.3	4.6
その他	8	37.5	0.0	37.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5
無回答	13	40.1	2.9	14.4	7.7	1.3	22.2	4.8	1.9	4.7

「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
残業のある会社に移りたい。	契約社員	女性
働く時間を短くしたい。	パートタイマー・アルバイト	女性
体が元気な間は働きたい。	パートタイマー・アルバイト	女性
時給を上げてもらい、現在の会社で労働時間を長くしたい。	パートタイマー・アルバイト	女性

## (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56.5%で最も多く、次いで「継続した雇用の確保」が31.4%、「正社員への転換」が16.1%となっている。

前回調査と比べると、「福利厚生制度の充実」、「労働・社会保険への加入」、「育児・介護休業制度の適用」、「教育訓練の充実」が増加している。

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、次いで、「継続した雇用の確保」、「正社員への転換」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」が最も多く6割程度となっている。

（表 57）

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	の従業員の迅速な対応	実福利厚生制度の充実	職場環境の改善・安全・衛生	職場でのやりがい・やりがいを高める	労働・社会保険への加入	育児・介護休業制度の適用	教育訓練の充実	減時・間外労働の縮小	その他	無回答
男	183	50.8	35.5	19.1	9.8	7.1	10.9	6.0	6.6	2.2	5.5	9.3	5.5	8.7
女	601	58.2	30.1	15.1	14.5	11.6	9.3	8.2	7.5	7.3	6.3	4.3	4.8	8.7
計	784	56.5	31.4	16.1	13.4	10.6	9.7	7.7	7.3	6.1	6.1	5.5	5.0	8.7
無回答	22	40.9	36.4	13.6	4.5	9.1	13.6	9.1	4.5	4.5	9.1	4.5	4.5	4.5
前回調査の計	1,055	57.7	33.3	17.5	14.9	8.2	10.1	9.5	5.8	5.0	5.3	6.8	5.8	7.7
契約社員	93	63.4	33.3	36.6	9.7	6.5	7.5	3.2	3.2	5.4	7.5	7.5	6.5	4.3
嘱託社員	103	56.3	51.5	15.5	11.7	10.7	7.8	4.9	0.0	2.9	3.9	13.6	1.0	7.8
派遣労働者	35	57.1	31.4	28.6	14.3	0.0	5.7	8.6	2.9	5.7	5.7	5.7	2.9	8.6
臨時・日雇	30	63.3	33.3	26.7	13.3	6.7	16.7	10.0	10.0	3.3	10.0	0.0	6.7	6.7
パートタイマー・アルバイト	524	54.6	27.5	10.9	14.1	12.4	10.5	9.0	9.2	6.7	6.3	4.0	5.2	9.5
その他	8	62.5	25.0	50.0	12.5	0.0	0.0	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0
無回答	13	38.5	23.1	0.0	7.7	7.7	15.4	0.0	15.4	15.4	7.7	0.0	15.4	15.4

「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
年間休日の増加。	契約社員	女性
残業したい。	契約社員	女性
人手不足の改善。	パートタイマー・アルバイト	女性
有給休暇を使いたい。	パートタイマー・アルバイト	女性
重たい納品を少なくしてほしい。	パートタイマー・アルバイト	女性

## 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97.8%で最も多く、次いで「労働基準監督署（国機関）」が76.7%、「労働局（国機関）」が43.2%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、次いで「労働基準監督署（国機関）」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100.0%で最も多く、次いで「労働基準監督署（国機関）」が78.5%、「労働局（国機関）」が44.1%となっている。

嘱託社員は、「ハローワーク（国機関）」が98.1%で最も多く、次いで「労働基準監督署（国機関）」が86.4%、「労働局（国機関）」が48.5%となっている。

派遣労働者は、「ハローワーク（国機関）」が97.1%と最も多く、次いで「労働基準監督署（国機関）」が60.0%、「労働局（国機関）」が48.6%となっている。

臨時・日雇は、「ハローワーク（国機関）」が90.0%で最も多く、次いで「労働基準監督署（国機関）」が70.0%、「労働局（国機関）」が43.3%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98.1%で最も多く、次いで「労働基準監督署（国機関）」が76.3%、「労働局（国機関）」が41.6%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）	労働局（国機関）	県立技術専門校・工科短期大学校（県機関）	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）	女性・障がい者就業支援デスク（県の無料職業紹介所）	パーソナル・サポート・センター	その他	無回答
男	183	97.3	80.9	39.9	40.4	19.1	12.0	15.3	8.2	9.3	0.0	2.2
女	601	98.0	75.4	44.3	36.3	24.0	10.0	6.5	7.0	5.0	0.2	1.7
計	784	97.8	76.7	43.2	37.2	22.8	10.5	8.5	7.3	6.0	0.1	1.8
無回答	22	100.0	81.8	36.4	40.9	13.6	9.1	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0
前回調査の計	1,055	99.1	78.4	37.2	41.2	20.3	10.6	9.6	-	4.2	-	0.8
契約社員	93	100.0	78.5	44.1	38.7	21.5	16.1	9.7	8.6	4.3	0.0	0.0
嘱託社員	103	98.1	86.4	48.5	43.7	24.3	10.7	17.5	7.8	7.8	0.0	1.9
派遣労働者	35	97.1	60.0	48.6	17.1	25.7	8.6	8.6	2.9	5.7	0.0	0.0
臨時・日雇	30	90.0	70.0	43.3	40.0	13.3	6.7	6.7	10.0	0.0	0.0	10.0
パートタイマー・アルバイト	524	98.1	76.3	41.6	37.0	23.1	9.7	6.5	6.9	6.1	0.2	1.5
その他	8	100.0	75.0	37.5	50.0	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	13	92.3	69.2	38.5	30.8	0.0	15.4	15.4	7.7	7.7	0.0	7.7

## (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 55.2%で最も多く、次いで「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」が 36.5%、「景気回復対策による正社員雇用の拡大」が 34.8%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 54.6%、女性が 55.4%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 41.0%、「非正規雇用者を守る法律の強化」が 32.2%となっている。また、女性は、「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」が 39.6%、「保育など女性が継続就業できる制度の充実」が 33.4%となっている。

就業形態別でみると、契約社員は、「景気回復対策による正社員雇用の拡大」が 53.8%と最も多く、嘱託社員、派遣労働者、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」が最も多くなっている。（表 59）

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	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	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	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	技能・資格取得のための公的講座の充実	企業誘致や創業支援による雇用の拡大	新卒中心の採用システムの見直し	労働者が利用できる制度のPR強化	事業所への法律遵守の指導の徹底	相談窓口の増設	事業者や労働者向けの労働教育の充実	その他	無回答	
男	183	54.6	26.2	41.0	32.2	22.4	8.7	12.0	20.8	11.5	14.2	6.0	4.9	6.6	4.4	2.2	1.6	3.3	7.7
女	601	55.4	39.6	32.9	31.6	29.3	33.4	26.1	13.1	10.6	9.2	6.8	5.8	5.0	4.3	3.2	3.3	1.8	5.5
計	784	55.2	36.5	34.8	31.8	27.7	27.7	22.8	14.9	10.8	10.3	6.6	5.6	5.4	4.3	2.9	2.9	2.2	6.0
無回答	22	45.5	40.9	31.8	31.8	22.7	9.1	27.3	18.2	13.6	0.0	0.0	13.6	4.5	9.1	0.0	9.1	4.5	9.1
契約社員	93	48.4	28.0	53.8	34.4	24.7	18.3	15.1	8.6	6.5	10.8	9.7	4.3	7.5	6.5	4.3	2.2	2.2	3.2
嘱託社員	103	62.1	34.0	47.6	31.1	23.3	21.4	18.4	20.4	12.6	17.5	4.9	4.9	6.8	4.9	1.9	2.9	0.0	3.9
派遣労働者	35	45.7	34.3	42.9	34.3	31.4	17.1	17.1	8.6	8.6	14.3	5.7	5.7	5.7	5.7	2.9	2.9	0.0	11.4
臨時・日雇	30	53.3	23.3	26.7	36.7	26.7	36.7	30.0	0.0	6.7	3.3	3.3	3.3	6.7	3.3	0.0	6.7	6.7	6.7
パートタイマー・アルバイト	524	55.7	40.5	29.2	31.5	29.0	30.2	25.6	16.2	11.8	8.6	6.7	6.7	4.8	4.0	2.9	3.2	2.3	6.5
その他	8	50.0	0.0	37.5	12.5	12.5	37.5	0.0	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0
無回答	13	46.2	23.1	15.4	23.1	23.1	15.4	23.1	23.1	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4	15.4	

「その他」の主なもの

その他の理由	就業形態	性別
同一労働・同一賃金の実現。	契約社員	女性
パワハラなどの相談、指導。	契約社員	男性
不妊治療と仕事の両立。	パートタイマー・アルバイト	女性
隠れブラック企業への対策。	パートタイマー・アルバイト	男性

## 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】

- 介護職は賃金が低い。資格を持っても職に就いていない (他の職に就いている)。人手不足、若い人材がいない。そのような方が就ける職場、施設側の考え方が大事。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 正社員と非正社員が同じ仕事をしているのに、賃金差、条件が悪いと思います。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 20 年以上勤務していますが、有給休暇を使ったことがありません。正社員も使わないし、皆が使った事はありません。当然の権利を行使する環境になるようにしてください。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 扶養範囲内の働き方でも雇用保険に加入させて頂きたい。パートタイマーであるが、時給制の契約であり、休憩時間が短くなったり、残業しても時間外手当がつかない事への不満あり。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 長時間、仕事に従事している割に、保険、年金に加入させてもらえない事が不満。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 専門的な内容を一から覚えて仕事をしているので、現場作業のパートと給与 (時給) が違っていいのではないかなと思う。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 今まではパートはほとんど異動がなく 1 年毎の更新契約だったのが、平成 30 年度から無期雇用を選ぶ事ができるようになるかわりに異動があるということで、同一の会社にながら部署が変わる。上司が変わると全く別会社の様な扱いを受ける。今の会社でこのまま無期雇用を選ぶべきか、1 年更新を続ける (契約満了といつ言われるか毎年不安) のか悩んでいます。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 同じ職場でも、時給に差がある事が納得いかない。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 「非正社員」は自分に合った働き方だと思っています。(女性／契約社員)
- 継続的な雇用の保障を希望します (期間契約のため)。(女性／契約社員)
- 正社員並みに労働、責任のある仕事をしているのにもかかわらず、社会保険、退職金制度、福利厚生が全くない事に、とても不満と不安を感じながら生活しています。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 「フルタイムパートになりたい」と言ったら、「パートは扶養の範囲内で」と断られた。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 臨時で 3 ヶ月更新で 6 年以上も雇用っておかしいと思います。非正社員の待遇をもっと良くしてほしいです。(女性／臨時・日雇)
- 残業時間が多く、帰宅時間が遅くなり、いつも子どもの心配をしながら労働しています。保育料を支払ってもよいので、もっと保育時間を長くしてもらったり、雇用先にも勤務時間を配慮してもらえると助かります。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 私は年令も 50 代半ばになり、子育ても一段落しているので、この程度の働き方でもほぼ満足していますが (仕事内容も資格を生かして、毎日張り合いがあります)。もっと若い方が家の都合を抱えながら働きやすい (時間・収入) 環境を整えてほしいと思います。(女性／パートタイマー・アルバイト)

- 生活が苦しくなるような低賃金。労働時間と業務量のバランスが悪い。他で収入を補うバイトの禁止に悩む。(女性／契約社員)
- 若い労働者を積極的に正社員に採用してほしい。労働に見合った賃金を支払い、若い社員も生活に困窮する事の無いようにしてほしい。(女性／臨時・日雇)
- 人数が少ない為休みにくいです(忙しい時期)。暇な時期は3日に1日休みです。長く働きたくても会社都合で、今日はお昼までとか、15時までと決められてしまうので稼げないです。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 定年で再雇用なのですが、契約内容をコロコロ変えられています。今は1時間超勤込みの日給なので振替退時を過ぎると時給が下がり、最近入った人が1時間残業(その人は時給)すると、私より高くなります。その人の勤務日数はすごく気にするのですが、私は20日以上働くと、定年後最初の月給をオーバーするからダメと言われていています。日給なので10時間程の残業も「0」に近いです。(女性／嘱託社員)

### 【能力開発、正社員登用】

- 正社員に登用する制度確立。(女性／派遣労働者)
- 精神障がい者として働いているが、A型就労なのに、仕事の訓練になっていない、教えてくれる人がいない。スキルアップしたいができない。障がい者は健常者に比べ、賃金が少ないし、何年いても最低時給からのアップが全くない。最低時給を800円ぐらいにしないと、生活困難である。仕事がない時もあり、全くやりがいを感じない。他の所に就職したいが、障がい者と、技能がない、年齢が高いこともあって再就職が難しい状態です。(女性／臨時・日雇)
- いつになったら正社員雇用になるのか不安。最初は派遣でお願いされたが何年先になる事なのか。(男性／派遣労働者)
- 学費のかかる40才、正社員に(収入のため、やりがいのため)になりたいと思う希望もあります。ただ正規の社員と同じ研修、資格の取得、残業が必要となると決断ができない。同等にやっていけるかの不安と、収入及び退職金の事を考えたら甘い事は言えないとも思う。「短時間正社員」という立場になれるとしたら、今の悩みが少し解消されるのではないかと思います。ただし、今現在の会社は、正社員への転換はない。もっと、くわしく「短時間正社員」という働き方を知りたいと思います。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 社員教育が徹底されていないので、お客様からクレームが多い。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 社内教育制度は新人や中堅だけではなく、管理職にも受けてほしい。又、受けられるよう定めてほしい(メンタルヘルスなど)。大手では制度があるが中小にはなかなかない。又、あっても積極的に受けてとは思えない。管理職のあり方で部下がまとまり、そして私たちにもスムーズな環境が整うと思う。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 中途入社した人達は、正社員にしてもらえたりするのですが、パートから正社員は、してもらえないのはどうしてなのかわからない。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 今年、フルタイムパートから登用試験を受け準社員となりました。今後は、正社員へ・・・という話もあるようですが、私の場合は正社員になるといっても年齢がひっかかるのでは？と思っています。もし今後正社員となっても50代半ば、半年後には定年。正社員として働きたいと思いますが、年齢制限があるようですので、希望通りいくのか先行きが不安でもあります。(女性／その他)
- 派遣社員として7年程勤務しておりますが、一度も派遣先から正社員化の話はありませんでした。

仕事内容は他の正社員と変わらないので、「なぜだろう？」と思う時はあります。派遣法が改正になると聞きましたが、実際の勤務や仕事内容の問題にそっていないと思うところもいくつかあります。(女性／派遣労働者)

- 現在、嘱託社員であるが、本人が希望する以外は正社員として雇用するような体制にしてほしい。(男性／嘱託社員)
- 今の仕事にやりがいを感じています。このまま続けて、色々な技能や資格をとりたいです。(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】

- 保育をしてくれる場が、当たり前のように日曜休みという事に疑問を感じます。ずっとサービス業をしてきたものが、結婚、出産して仕事復帰を考えた時、日曜に子どもを預ける事ができないため、サービス業に復帰する事ができない事が多いです。もっと柔軟な保育体制を整えて欲しいです。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 同じ職場で働く仲間同士、無視などなく、お互いに助け合う気持ちを育ててほしい。特に今の若い年代の方にわかって欲しいと思います。(女性／臨時・日雇)
- 外国人と一緒に働いているので時々考え方の違いなどあり、嫌になる事がある。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 私は、家族の転勤の為、同じ土地に2年～3年の間の仕事を探すので、ずっと派遣として働き続けていますが、派遣先が支払う賃金は私たちの給料＋派遣元へ支払うものなので、私たちがもらうお給料は6割位になるという事を知らずに、こんなに払っているのだから、パートの人達より、もっと働いたらという目で見られ、実際にパートさんは自分の仕事を次から次へとやらせようとしている。派遣先としたら、総額の支払額分の働きを期待してのことだから仕方ないのでしょうかとは思いますが。(女性／派遣労働者)
- 子育て中の為、子どもの学校行事、急病などで休まなければならないことも多いですが、今の職場では、ありがたいことに、融通をきかせていただき、大変助かっております。このような職場は少ないと思いますが、働く母親の為、普通に、急な休みをとれるような環境を整えてもらえればと願います。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 在職中の会社のパート規約と主人の会社の扶養家族の規定が違うので、収入や出勤日数など少ない方に合せなくてはならない。会社には、そういうところも本当によくしてもらっていて、ギリギリまで働かせてもらい感謝しています。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 会社の上司とのかかわりがなく、社員だけが頑張っているような感じ。現場の事を聞こうとしない上司。でも一緒に働く仲間が良いから仕事は大変でも続けられる。が、自分の体力的な問題で今の仕事がいつまで働けるか最近不安になる。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 時間に余裕をもって働ける様、職員を増やしてほしい。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 介護職についておりますが、段々動きが悪くなり、歩行もむずかしくなってきた人を見て、若い新人の人達より中堅の慣れて来た人達の口の悪さがとても気になります。利用者の方より仕事内容にストレスを感じるこのごろです。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 業務以外の活動が多く、生活にかなり負担がかかる。上司の意見に添えなかった時のパワハラがひどく、精神的につらい日がある。意見を聞いて困っていることを全く解決してくれない。(女性／パートタイマー・アルバイト)

### 【事業主への意見・要望】

- 社員、パートの常識のない人達も多くいるので会社内での教育もほしいと思います。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 雇用主が責任を放棄している。地域が村だからなのか、全てがなあなあになっている。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 敷地内全面禁煙にしてほしい。忘年会など水割り作れとか、お酌しろとか課長のパワハラに納得いきませんでした。トイレ掃除、女性だけがやっているのですが差別だと思います。全員でやるべきだと思います。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 家族に介護を要する者がいるが、自分が欠勤する事により社内への負担を考えてしまうと、休みの取得を躊躇してしまう事がある。又、月の中で多忙な日はほぼ確定している職場なので、会社としてOBや子育て中で退職した人の中で、毎日の勤務は難しいが、月の中で何日か働く事が可能な人が登録できる派遣の様なシステムがほしいと思っています。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 就労支援A型事業所ですが、採用時の個人的偏見、採用後の個人的偏見により、見直しも行われないうまま10年近く経過しています。正社員であっても同じで、10年間基本給等が変わらず、むしろ、非公開査定により下がる一方。ワンマン経営をやめ、処遇の見直し、一般的価値観を持った方に経営に入って頂きたい。(女性／嘱託社員)

### 【行政への意見・要望】

- 同一労働、同一賃金を是非推進して頂きたいと思います。ワークシェアリングの考え方をもっと広めて、一人一人がワークライフバランスのとれた人生になるようにしていくべきだと思います。妻も夫も働く社会なら、柔軟に妻も夫も家庭にいる時間が増えるよう残業制限をしたり、休日を増やしたりしてほしいです。未来を担う子ども達のために。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 現場の状況を考慮された各種の指導をお願いしたいと思います。(無回答／パートタイマー・アルバイト)
- 現在の年収で大学まで出してやれるか不安で仕方ないです。奨学金等の条件が良くなってほしいです。(男性／臨時・日雇)
- パート職員の所得金額の引き上げ(現在103万円)。(男性／嘱託社員)
- ハローワークに行かないと、細かい内容について、わからないのが現状ですが、平日しか利用できないので、ハローワークの内容が(パソコン利用)自宅で、自分のパソコンから見られると本当に助かります。又、土日などゆっくとハローワークで職を探せるといいのですが。平日仕事が終わってからでは限られた時間しかないので不便に思います。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 介護事業所の人手不足による重労働、賃金についても政府はしっかり把握して対処して頂きたい。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 年金だけでは生活していけないので、65才をすぎても働ける環境づくりをして頂きたい。(女性／嘱託社員)
- パートでも厚生年金や、健康保険に加入できてありがたいと思うのですが、月々の収入が、その分減ってしまい、ギリギリの生活なので、厳しい(その分手取りでほしい)。国保や国民年金だと、免除などの制度があり助かるので、そういう制度があったら良いなと思います。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 派遣法の制限により、同一部署での就業が3年に規制されているが、企業側は”人”を変えれば派遣を使い続けられ、労働者は、同一企業内の他部署に移されるか、他の派遣先をさがす事になって



いる。不公平である。直接雇用を推進する施策を願う。(男性／派遣労働者)

- 母子家庭で2人家族の為、長野県では電車も少なく、祖父母と一緒に暮していないと、仕事をしていても残業したりすると自分一人で駅までのお迎えが大変。学校からは暗くなって駅からの一人歩きはさせないで下さいと言われ、思うように働けない。残業がある時は、学校の近くのお店で待機してもらったりしている。駅前に待機スペースみたいな施設を作って、役所の人なり、トラブルが起こらないように常駐してくれる人がいたりしてほしい。(女性／契約社員)

#### 【その他】

- 仕事と家庭のバランスのギリギリのラインで仕事をしているが、賃金も少なく、余裕のある暮らしには程遠い。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 持病により長時間働くことが難しいが、相談できる機関も使える制度もわからない。(女性／派遣労働者)
- 現行で満足している。(男性／嘱託社員)
- 子育てで一度仕事から離れても再び社会に貢献できるような(子育て経験を生かした)システム。様々な生き方を示せるような働き方を選べるような社会を望みます。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 住んでいる地域により職種が偏っているので、希望の仕事につけないのが現状です(勤務地が遠くなる為)。県内にもっと企業が増えてくれることを願います。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 今の会社でのパートに大変満足しておりますが、103万をこえて市民税など自分で払う事は納得ですし、そのおかげで月数万のアップで生活がなりたっているのですが、主人の扶養からはずれるときびしいので、106万の壁はパート主婦にはきびしいです。ぜひなくしてほしい、130万以上パートで稼ぐのは難しいです。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 個人のやる気が100%仕事に反映できず、歯がゆい思いがある。(男性／パートタイマー・アルバイト)
- 身体、心が健康で働きたいと思います。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 長時間の働き方ですが、子どもが小さい時は、無理です。病気の時は、女性が仕事を休むしかないので、だんなの給料を多くして、女性は子育てに励むべきだと思う。(無回答／パートタイマー・アルバイト)
- 年収130万以下で働いているが、もう少し働ける事もあるので厚生年金も加入したい。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 生活することで精一杯で、貯蓄や趣味にお金が使えず、生活にハリがなく、将来が不安です。(男性／契約社員)
- 子どもの長期休み(夏休みなど)には働けないので、大変困ってます。(女性／パートタイマー・アルバイト)
- 休みが自由に取れるので、子育て中にはとてもありがたいです。仕事もやりがいがあるので良いのですが、収入面では不安もあるので、そこが改善されれば嬉しいです。(女性／パートタイマー・アルバイト)

## 参考資料

- 1 事業所調査票
- 2 個人調査票

秘

平成28年 多様な働き方等労働環境実態調査票

【事業所調査用】

長野県産業労働部

長野県産業労働部労働雇用課

市町村 事業所 産業分類 常用規模

この調査票に記入された事項については、統計以外の目的に使ったり、他に漏らすようなことはありません。

アンケート調査へのご協力をお願い

県では、働きやすい労働環境の整備など、労働行政の基礎資料とすることを目的として、県内事業所の状況を伺っています。御回答いただいた内容は、この目的以外に利用することは一切ありませんので、調査の趣旨にご理解を賜り、あきらまの主を御回答くださるようお願いいたします。

【御記入にあたってのお願い】

御多忙のところ誠に恐縮に存じますが、本調査へ御協力いただけますよう重ねてお願いいたします。

1 回答は、人事労務管理担当責任者の方をお願いいたします。貴事業所の分のみ記入してください。

2 特にごとわりのない限り、平成28年9月1日現在の状況を記入してください。

3 選択制の期間の場合は該当する番号を○で囲んでください。

4 「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。

5 御記入が終わりましたら、返信用封筒(切手不要)に入れて、10月14日(金)までに返送してください。

6 この調査に係る定義は、以下のとおりです。

1 就業形態について

正社員	雇用している労働者で、雇用期間の定めのない従業員
非正社員	正社員以外の従業員(下記(1)から(7)の者)
(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者
(2)嘱託社員	定年退職者等を一定期間雇用する目的で雇用する者
(3)パート・アルバイト	1日の所定労働時間又は1週の所定労働日数が、正社員より少ない者(雇用期間の定めのある有無は問わない)(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者(個人請負型従業員を含む)
(7)その他	上記以外の者

2 身体障がい者

障がい者の雇用促進等に関する法律(以下「法」という。)にいう身体障がい者とは、  
なお、指定医又は産業医(内部障がい者の場合、指定医に限る。)の診断により身体障がい者であることが確認されている場合は、身体障がい者手帳が交付されていない場合でも調査対象者となります。

3 知的障がい者

知的障がい者、知的障がい者(児童相談所、知的障がい者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障がい者職業センターによって知的障がいがあると判断された者)とします。

4 精神障がい者

法にいう精神障がい者(次の(1)又は(2)の人で、症状が安定し就業可能な状態の者)とします。  
(1)精神障がい者保健福祉手帳の交付を受けている者  
(2)(1)以外で、産業医、主治医から統合失調症、そううつ病(気分障害)又はてんかんの診断を受けている者

なお、精神障がいであっても上記(1)又は(2)のいずれにも該当しない者は本調査対象外とします。

5 重複障がい者は、該当するそれぞれの障がいごとに記入してください。なお、障がい者に関する事項については、貴事業所で把握されている範囲で回答ください。不明な点はお答えいただくことなく構いませんので、改めて御本人等への確認は行うこととはしないてください。

長野県産業労働部労働雇用調査情報係 担当：小林  
電話 026-235-7119 FAX 026-235-7327  
住所 〒380-8570 長野市大字南長野字幅下682-2  
E-mail rodokoyodpref.nagano.lg.jp

問1 貴事業所の状況について教えてください。

事業所名	長野県	(市町村名だけで結構です。)	業種
記入担当	役職名	お名前	電話
常用労働者数	1 10~29人 2 30~49人 3 50~99人 4 100~299人 5 300人以上		
従業員平均年齢	フルタイム 1 20~29歳 2 30~39歳 3 40~49歳 4 50~59歳 5 60~64歳 6 65歳以上 短時間勤務 1 20~29歳 2 30~39歳 3 40~49歳 4 50~59歳 5 60~64歳 6 65歳以上 非正社員 1 20~29歳 2 30~39歳 3 40~49歳 4 50~59歳 5 60~64歳 6 65歳以上		
労働組合の有無	1 ある 2 ない	障がい者法定雇用率の適用事業所の該当	1 該当 2 非該当

※常用労働者とは上記の①~③に該当する労働者のことです。  
①期間を定めずに雇われている労働者  
②日給を定めて雇われている労働者  
③日給を定めて雇われている労働者  
なお、取締役、監事などの役員であつて、常勤勤労して一般の労働者と同じ給与額をもらっている者又はパートタイム労働者であつて、上記①~③のいずれかに該当すれば主たる労働者であつて、その事業所に常勤勤務して給与の支払を受けている者又はパートタイム労働者であつて、上記①~③のいずれかに該当すれば主たる労働者であつて、労働者の定数調査を営む人材派遣会社からの派遣労働者及び派遣労働者である者とはなりません。(ただし、貴事業所が派遣労働者の派遣元の事業所に派遣する労働者でも上記①~③のいずれかに該当すれば常用労働者に含めてください。)

【1 労働環境実態について】  
問2 貴事業所の従業員数をお願いします。  
(1) 従業員数別 男女別の従業員数を数えてください。( )内には障がい者の人数をもちぎで御記入ください。

従業員数別 男女別の従業員数を数えてください。( )内には障がい者の人数をもちぎで御記入ください。

従業員数別	男	女	計
障がい者数	障がい者数	障がい者数	障がい者数
正社員			
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※			
計			
合計			

※「その他」について具体的に

障がいの状況	正社員	非正社員	計
身体障がい者			
知的障がい者			
精神障がい者			
計			

上記(1)の障がい者について、詳細を数えてください。( )内は一致します

※「その他」について具体的に



問16 障がい者の雇用に関して、関係機関に協力を求めたり、利用したことはありますか。  
「ある」場合は、下記の項目ごとに、その機関を下の表から選んで番号を記入してください。

	事項	ない	ある
身体障がい者	1 職業・採用活動について	1	2
	2 雇用継続・職場定着について	1	2
	3 採用後支援障がい者の職場定着について	1	2
知的障がい者	1 職業・採用活動について	1	2
	2 雇用継続・職場定着について	1	2
	3 採用後支援障がい者の職場定着について	1	2
精神障がい者	1 職業・採用活動について	1	2
	2 雇用継続・職場定着について	1	2
	3 採用後支援障がい者の職場定着について	1	2

表 関係機関

1 ハローワーク	6 大学・各種学校・特別支援学校
2 長期障がい者職業センター	7 県民 equal 等の保健福祉機関・施設
3 県技術専門学校	8 医療機関・施設
4 県女性・障がい者等就業支援デスク（無料職業紹介）	9 民間の社会福祉施設
5 各機関にある障がい者就業・生活支援センター	10 その他

問17 障がい者の雇用をすすめる上で、関係機関に対して要望はありますか。  
「ある」場合は、下記の項目ごとに、その機関を下の表から選んで番号を記入してください。

要 望 項 目	身体障がい者 （4つまで記入 てください）	知的障がい者 （4つまで記入 てください）	精神障がい者 （4つまで記入 てください）
1 障がい者雇用に関する広報・啓発	1	1	1
2 企業での定着や敬労に対する家族の理解の促進	2	2	2
3 障がい者の雇入れ又は雇用継続のための助成制度の充実	3	3	3
4 障がい者雇用支援設備・施設・機器の整備のための助成・奨励	4	4	4
5 関係機関の職員等による定期的な職場訪問など職場定着・継続支援	5	5	5
6 具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置	6	6	6
7 雇用管理に役立つマニュアル、研修等の提供	7	7	7
8 職場での業務支援者の派遣・業務支援者の配置に対する助成	8	8	8
9 障がい者に対する能力向上のための訓練の実施	9	9	9
10 職場定着のための訓練の実施	10	10	10
11 職場と家族との連絡調整	11	11	11
12 障がい者の定着後の受け皿の確保に対する支援	12	12	12
13 生活面を助けた相談援助	13	13	13
14 余暇活動の企画や場の提供	14	14	14
15 その他（具体的に）			

問18 次に掲げる事項のうち、維持・継続の助成制度、支援事業の番号すべてに○をしてくだい。

	助成制度等	所管	制度の内容
0	下記のいずれも知らない		
1	労働者派遣事業	県	国の労働者派遣法に基づいて、労働者派遣会社・労働組合・事業主からの労働者に労働者派遣会社から派遣される労働者が派遣先企業に就業する制度
2	「社会の子育て応援資金」貸付制度	県	企業・事業主が「社会の子育て応援資金」の貸付を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
3	「障がい者の雇用促進基金」助成制度	県	「障がい者の雇用促進基金」の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
4	特定労働者雇用助成金	国	特定労働者雇用助成金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
5	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
6	中小企業者雇用奨励金	国	中小企業者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
7	発達障害者・難治性疾患患者雇用助成金	国	発達障害者・難治性疾患患者雇用助成金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
8	障害者雇用定額助成金	国	障害者雇用定額助成金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
9	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
10	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
11	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
12	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
13	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
14	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
15	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
16	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
17	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
18	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
19	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
20	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
21	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
22	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
23	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
24	障害者雇用奨励金	国	障害者雇用奨励金の助成を受けることができるように、労働者派遣会社・労働者派遣会社から派遣される労働者の就業先企業に就業する制度
25	その他		

### 10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）5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きます。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、10月14日（金）までに郵送ください。

平成28年 多様な働き方等労働環境実態調査票

秘

【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なうものです。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ありのままを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願い

- 1 特にご記入の限り、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 特にご記入の限り、平成28年4月2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、11月22日（火）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、パートタイマー・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	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。
一・アルバイト	雇用期間の定めのある無関係な労働者。(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)

【調査主体】 長野県産業労働部労働雇用課調査情報係 担当：小林  
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：rodokoyoc@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 60～64歳	11 65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 有	2 無									
(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27年度分、税込み)	1 70万円未満	2 70～103万円未満	3 103～130万円未満	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(具体的に)						
(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 パートタイマー・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) あなたには同居している方※がいますか。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。

※ここでは、同一生計で同じ敷地内に住んでいる方についてお答えください。

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
-------	-------	-----	--------	-------	-----------

平成28年4月2日現在の、一番下のお子さんの年齢

歳

(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 パートタイマー・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ください。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号被保険者になっている		
	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があったから	9 自分のやりたい仕事ができるから
2 家計の補助・学費等を得るため	10 専門的な技能・資格が活かせるから
3 他に仕事があったため	11 家庭の事情により正社員で働けないから
4 自分の都合のよい時間に働けるから	12 簡単に仕事ができ、責任が少ないから
5 通勤時間が短いから	13 就業調整 (年収や労働時間の調整) をしたいから※
6 勤務時間が短い・残業がないから	14 体力的に正社員として働けなかったから
7 仕事と家庭を両立するため	15 組織に縛られたくないから
8 定年退職者の再雇用のため	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週の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28年4月に支給された1か月の賃金総額 (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 男女で差があるから
3 残業がないと聞いている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) 評価やその他の待遇の面で「やや不満」「不満」に○印をつけた理由（3つ以内）

1 勤務時間が正社員と同じでも差がある	7 勤続年数が正社員と同じでも差がある
2 仕事内容が正社員と同じでも差がある	8 責任が正社員と同じでも差がある
3 業務量が多くても評価されない	9 他社と比べて評価に差があるから
4 同じ就業形態の同僚と評価に差がある	10 仕事のスキルアップが評価されない
5 男女で評価に差がある	11 仕事の成果を認めてもらえない
6 評価方法が不明である	12 その他（ ）

問⑩ 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⑪ 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）

1 自分のやりたい仕事ができる	8 定年退職後に一定の収入が得られる
2 自分の都合の良い時間に仕事ができる	9 就業調整（年取や労働時間の調整）ができる
3 自分の趣味の時間を確保できる	10 専門的な技能・資格が活かせる
4 社内の人間関係にわずらわされない	11 家計の補助・学費等が得られる
5 自分の生活を中心にでき、仕事に振り回されない	12 その他（ ）
6 休みを自分の都合で取ることができる	13 特になし
7 自分がやりたい分野の能力向上ができる	

問⑫ 現状の働き方で、自分自身にとってもより良い面、デメリットはどのようなことですか。（4つ以内）

1 このまま同じ処遇で働き続けられるか分らない	8 もっと働く時間を多くしたいが、希望通りにならない
2 同じ仕事でも、正社員との処遇の差がある	9 仕事を頑張っても評価されない
3 将来への不安がある	10 安心して長期間働くことができない
4 自分自身の能力アップができない	11 体力的に問題があるが働かざるを得ない
5 能力が充分発揮できない	12 その他（ ）
6 収入が不安定	13 特になし
7 収入が低い	

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	* 偏等の利用厚生施設
区分	制度	1	1	1	1	1
	制度の適用がある	2	2	2	2	2
	制度の適用がない	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	* 偏等の利用厚生施設
区分	制度					
	制度の適用を希望する					

(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すか。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すか。

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すか

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	3 わからない
2 制度を利用したいと思わない	4 現在利用している

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、自宅で遠隔通信技術（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	3 わからない
2 制度を利用したいと思わない	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	5 独立、起業したい
2 別の会社で同じ形態で仕事を続けたい	6 わからない
3 現在の会社で正社員になりたい	7 仕事はやめたい
4 別の会社で正社員になりたい	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	7 労働・社会保険への加入
2 継続した雇用の確保	8 育児・介護休業制度の適用
3 賃金制度の改善・アップ	9 福利厚生制度の充実
4 職場環境（安全・衛生）の改善	10 教育訓練の充実
5 職場での差別・いじめ・いやがらせ対策	11 従業員から会社への苦情・要望等への迅速な対応
6 時間外労働の削減・適正管理	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。ご存知のものをすべてに○印をつけてください。

1 ハローワーク（国機関）	6 県立技術専門学校・工科短期大学校（県機関）
2 労働局（国機関）	7 ジョブカフェ信州（県機関）
3 労働基準監督署（国機関）	8 パーソナル・サポート・センター
4 労働事務所（県機関）	9 「女性・障がい者就業支援デスク」（県の無料職業紹介所）
5 労働委員会（県機関）	10 その他（ ）

(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 景回復対策による正社員雇用の拡大	9 短時間正社員・在宅勤務制度導入の推進
2 企業誘致や創業支援による雇用の拡大	10 技能・資格取得のための助成制度や資金融資
3 非正規雇用者を守る法律の強化	11 技能・資格取得のための公的講座の充実
4 最低賃金や賃金水準のアップ	12 相談窓口の増設
5 新卒中心の採用システムの見直し	13 相談窓口の営業時間の延長、営業日の拡大
6 仕事や学校を辞めても再就職が可能な社会の実現	14 事業所への法律遵守の指導の徹底
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	15 労働者が利用できる制度のPR強化
8 保育など女性が継続就業できる制度の充実	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感想などありましたら、ご自由に回答願います。

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、誠にありがとうございます。  
同封の返信用封筒にて、**11月22日（火）**までにご投函いただきますようお願い申し上げます。

平成 28 年 長野県多様な働き方等労働環境実態調査結果報告書  
平成 29 年 2 月

調査機関 協同組合長野シーアイ開発センター  
発 行 長野県産業労働部労働雇用課

住 所: 〒380-8570  
長野市大字南長野字幅下 692-2  
電 話: (直通) 026-235-7119  
(代表) 026-232-0111 (内線 2475)

E-mail: rodokoyo@pref.nagano.lg.jp