

「非正規社員の就業の実態、意識等に関する調査」結果概要

1) 県内における非正規雇用の状況

[非正規雇用者の割合は、全国と比較して低い]

平成18年の福井県労働状況調査によると雇用者(役員を除く)から正規の職員・従業員を除いた「非正規の職員・従業員」の人数は85,800人で、雇用者の26.4%を占めている。

平成9年の調査では「非正規の職員・従業員」の占める割合が17.3%であったため、9年間で9.1ポイント増加している。

また、平成18年の全国の「非正規の職員・従業員」の占める割合は33.0%で、本県は全国より6.6ポイント低くなっている。

(図1) 雇用者の正社員と非正規社員の構成(雇用者のうち役員を除く)

(単位:千人)

		実数(福井県)			構成比					
		総数	男	女	福井県			全国		
					総数	男	女	総数	男	女
平成18年	正規の職員・従業員数	239.6	151.5	88.2	73.6%	85.5%	59.4%	67.0%	82.1%	47.2%
	非正規の職員・従業員数	85.8	25.6	60.2	26.4%	14.5%	40.6%	33.0%	17.9%	52.8%
	合計	325.4	177.1	148.4	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
平成9年	正規の職員・従業員数	277.0	170.7	107.0	82.7%	91.4%	71.8%	75.4%	88.9%	56.0%
	非正規の職員・従業員数	58.0	16.0	42.0	17.3%	8.6%	28.2%	24.6%	11.1%	44.0%
	合計	335.0	186.0	149.0	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※参考出典/平成9年就業構造基本調査、平成18年は国の労働力調査、県の労働状況調査

[非正規雇用の3つの分類:若年層、高年齢層、女性]

県内の非正規雇用の状況を男女別にみると、女性が全体の約7割を占めており、年齢的には30歳～54歳の年代では「非正規の職員・従業員」の割合が男性では1割以下であるのに対し、女性は3～4割と高くなっている。

また、年齢別にみると、雇用者に占める「非正規の職員・従業員」の割合は15～24歳の若年層と60歳以上の高年齢層で、高い割合となっている。

これらのことから非正規雇用問題について考察するには、若年層、高年齢層、女性の3つの分類に分けて行う必要があると考えられる。

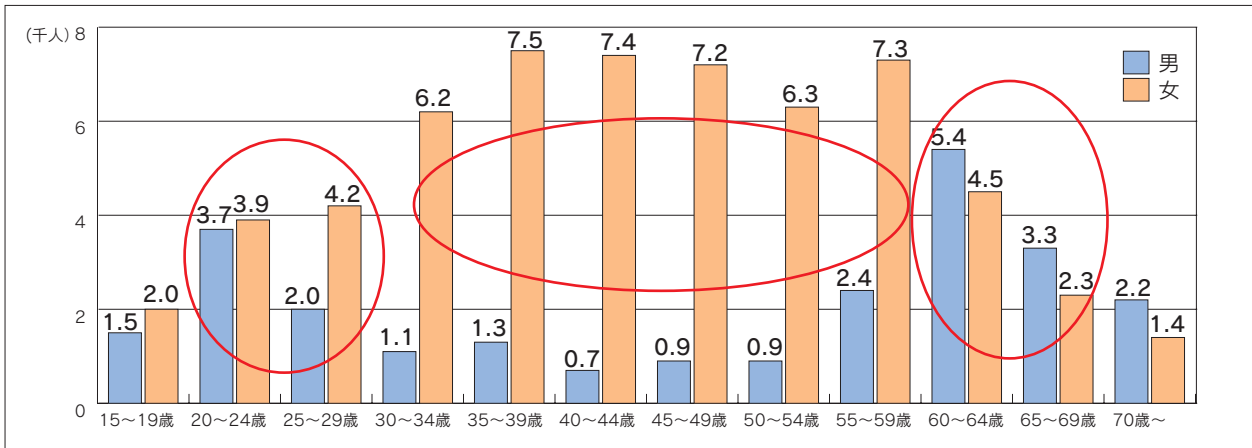
(図2) 福井県の雇用形態別非正規の職員・従業員構成

(単位:千人)

	実数(福井県)			構成比		
	総数	男	女	総数	男	女
パート・アルバイト	62.5	14.0	48.6	72.8%	16.3%	56.6%
派遣社員	7.5	3.3	4.1	8.7%	3.8%	4.8%
契約社員・嘱託	12.2	6.0	6.1	14.2%	7.0%	7.1%
その他	3.7	2.3	1.4	4.3%	2.7%	1.6%
合計	85.8	25.6	60.2	100.0%	29.8%	70.1%

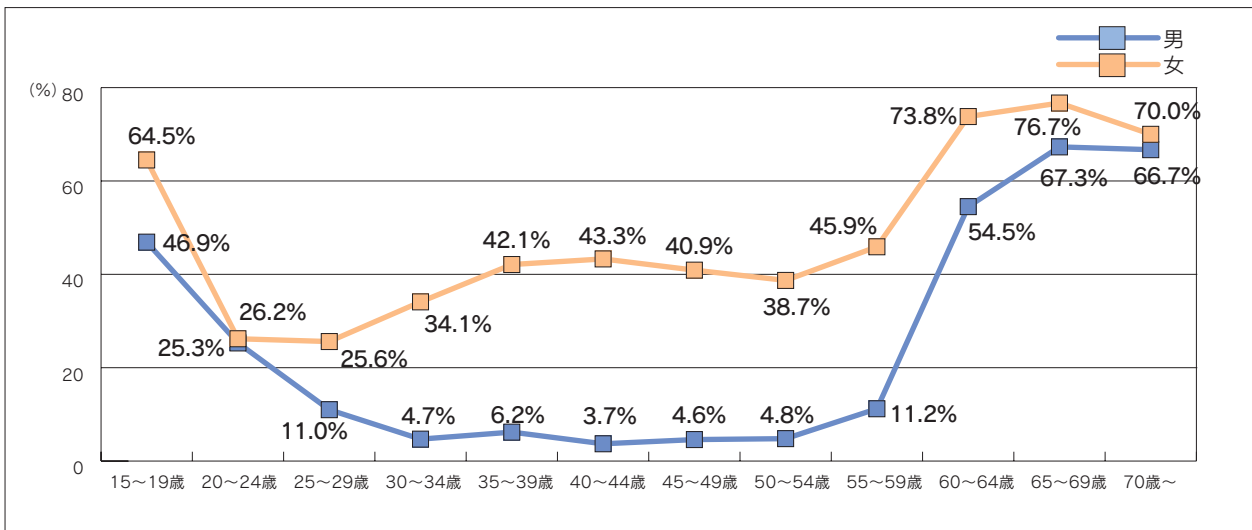
※参考出典/平成18年福井県労働状況調査

(図3) 福井県の男女別・年齢別非正規の職員・従業員数



※参考出典／平成18年福井県労働状況調査

(図4) 福井県の年齢別雇用者数に占める非正規の職員・従業員数の割合



※参考出典／平成18年福井県労働状況調査

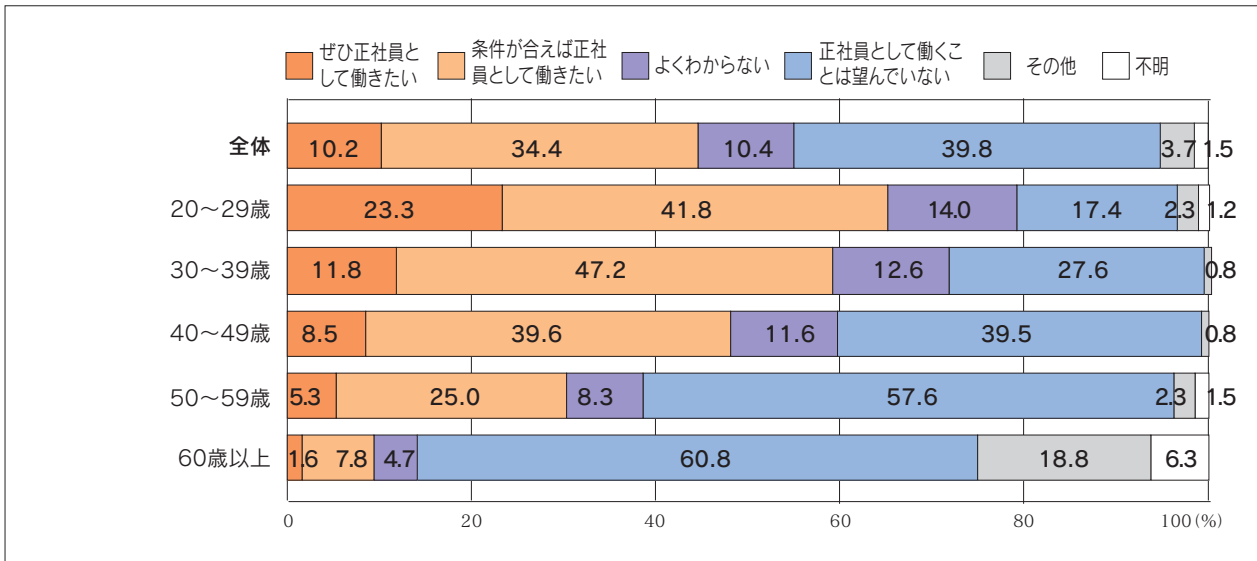
2)非正規社員の意識

若年層

[正社員としての就労希望が高い]

若年層の正社員としての就労の希望については、20歳代は「是非働きたい」(23.3%)と「条件が合えば働きたい」(41.8%)を合わせると65.1%となり他の年代に比べて正社員として働く希望が極めて高い。

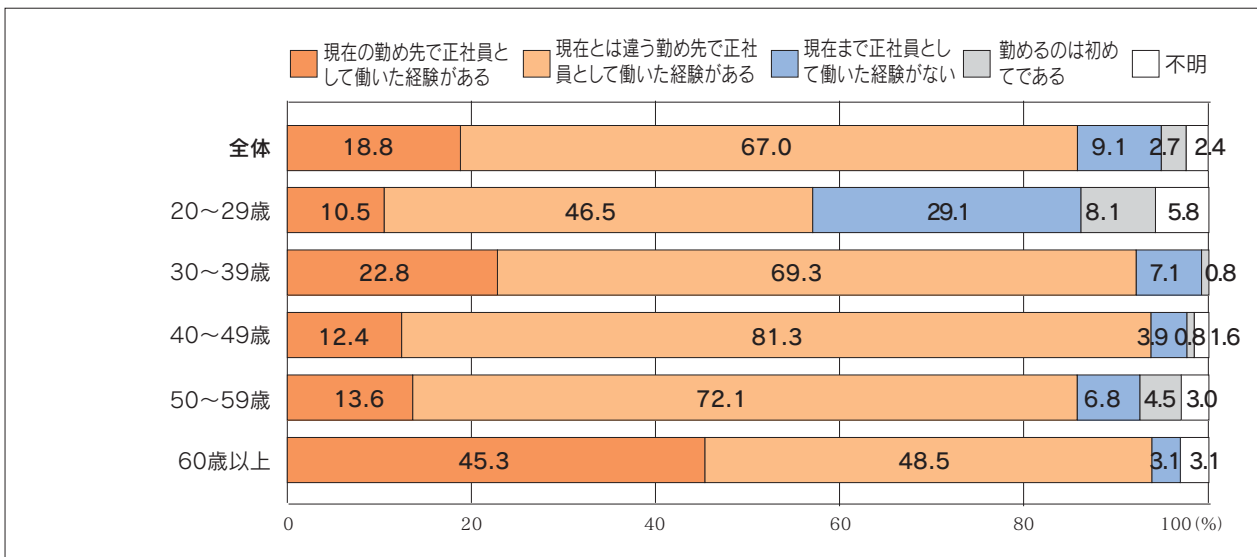
(図5) 正社員としての就業を望んでいるか[年齢別]



[正社員としての経験が少ない]

20歳代の非正規社員となる前の就労経験は、「正社員として働いた経験がない」と答えた者が29.1%を占め、「勤めるのは初めてである」(8.1%)と答えた者を加えると、37.2%が正社員の経験がなく、他の年代より高くなっている。

(図6) 正社員としての就業経験[年齢別]



[労働条件への不満で離職]

20歳代の若年層で正社員として働いた経験のある者の会社を辞めた理由は、「労働条件への不満」が43.8%と最も高く、次いで「会社の将来性への不安」、「職場の人間関係」が27.1%となっている。

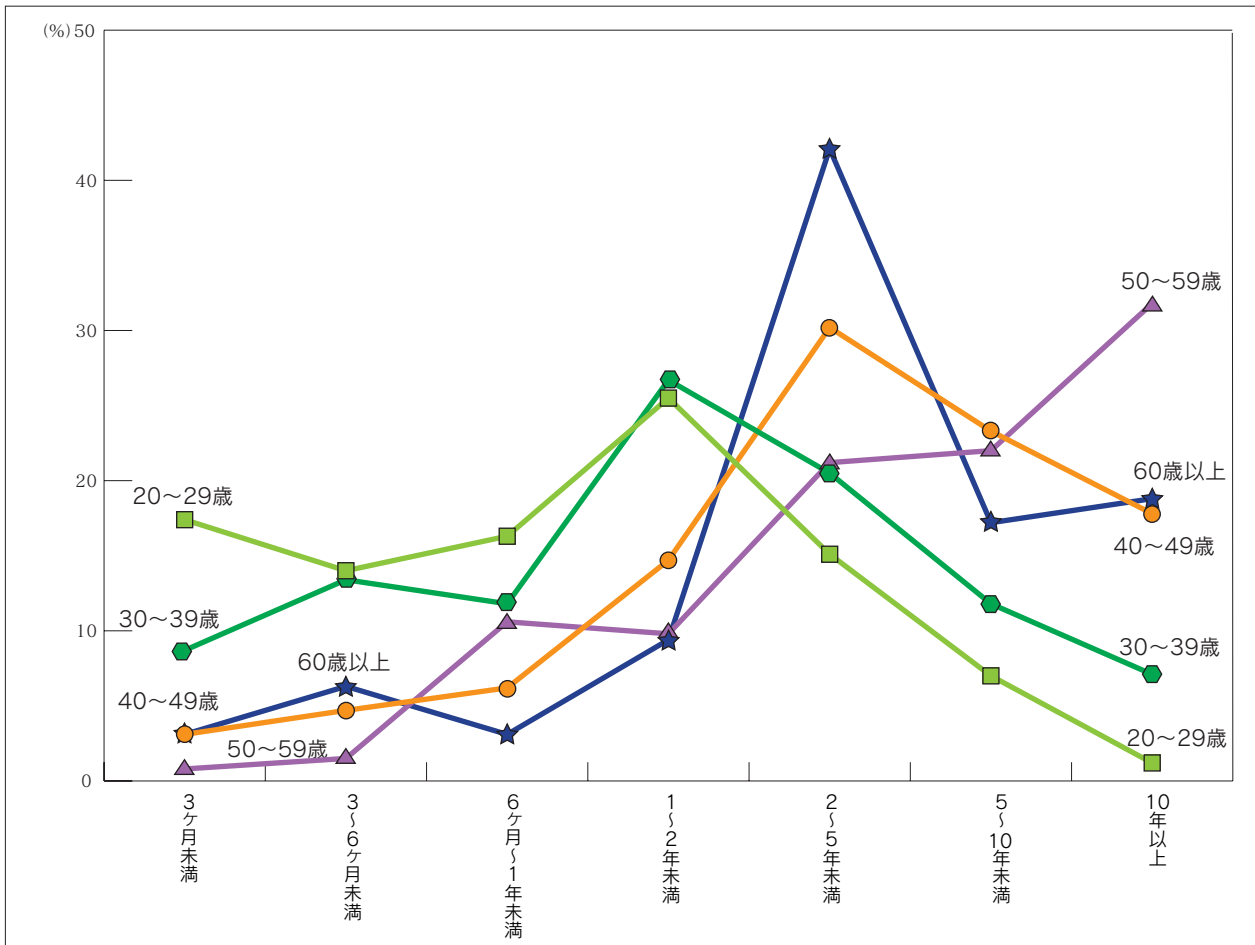
(図7) 正社員を辞めた理由[年齢別] (複数回答/不明、非該当を除く)

		回答者数	正社員を辞めた理由																
			理由	病気など健康面の	家族の看護	結婚	出産子育て	家族の転勤	定年のため	人員整理・解雇	事業所の閉鎖や倒産	会社の将来性への不安	賃金への不満	労働条件(勤務時間、残業等)への不満	職場の人間関係	他にやりたい仕事や職業があつたため	専門性を生かすため	なんとなく	その他
全体	件数	461	33	20	118	123	12	49	32	27	30	25	55	49	23	4	2	33	
	%	100.0	7.2	4.3	25.6	26.7	2.6	10.6	6.9	5.9	6.5	5.4	11.9	10.6	5.0	0.9	0.4	7.2	
年齢別	20~29歳	件数	48	8	0	12	3	2	0	0	2	13	12	21	13	5	0	1	5
		%	100.0	16.7	0.0	25.0	6.3	4.2	0.0	0.0	4.2	27.1	25.0	43.8	27.1	10.4	0.0	2.1	10.4
	30~39歳	件数	117	8	5	34	44	1	0	10	6	12	9	15	15	12	2	1	5
		%	100.0	6.8	4.3	29.1	37.6	0.9	0.0	8.5	5.1	10.3	7.7	12.8	12.8	10.3	1.7	0.9	4.3
	40~49歳	件数	120	8	5	33	51	8	0	9	6	3	4	13	13	3	1	0	9
		%	100.0	6.7	4.2	27.5	42.5	6.7	0.0	7.5	5.0	2.5	3.3	10.8	10.8	2.5	0.8	0.0	7.5
	50~59歳	件数	109	5	9	36	20	1	5	11	9	2	0	3	6	2	1	0	11
		%	100.0	4.6	8.3	33.0	18.3	0.9	4.6	10.1	8.3	1.8	0.0	2.8	5.5	1.8	0.9	0.0	10.1
	60歳以上	件数	58	4	0	2	1	0	42	2	4	0	0	3	2	0	0	0	3
		%	100.0	6.9	0.0	3.4	1.7	0.0	72.4	3.4	6.9	0.0	0.0	5.2	3.4	0.0	0.0	0.0	5.2

[非正規社員として就労の長期化への懸念]

20歳代の非正規社員としての就労期間は「1～2年未満」が25.5%と最も多い。しかし、年代が上がるにつれて就労期間が長期化する傾向があり、40歳代になると「2～5年未満」が30.2%、「5～10年未満」が23.3%の者となり、50歳代では、「5～10年未満」が22.0%、「10年以上」が31.8%と合わせると50%を超えている。

(図8) 現在の就業形態での就業期間[年齢別]



高年齢層

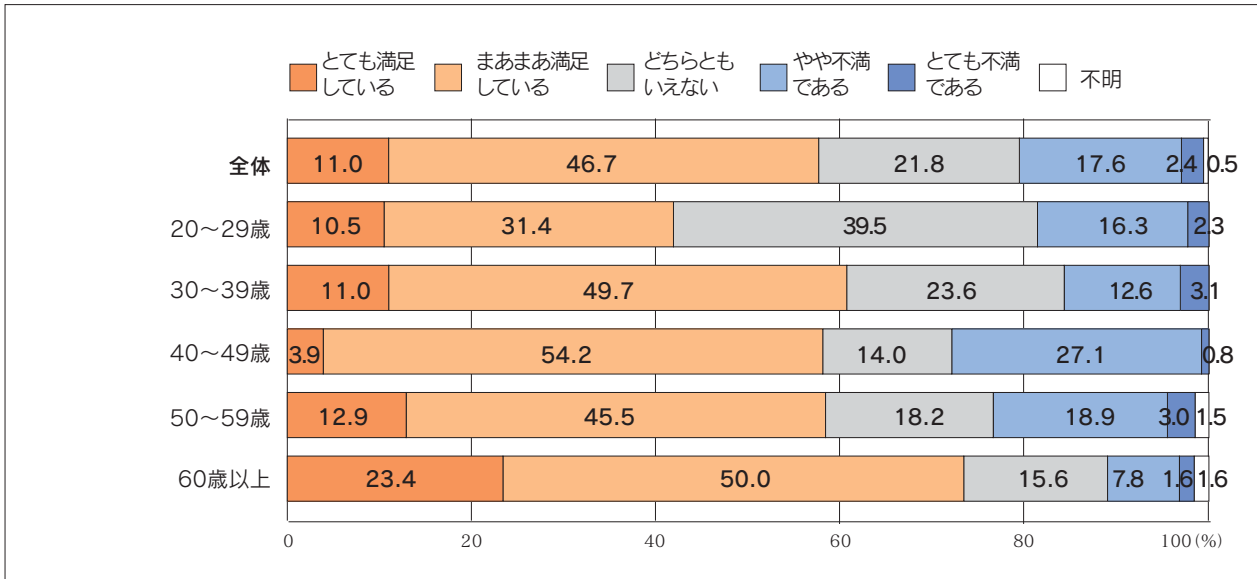
[雇用延長による非正規社員化]

60歳代以降の高年齢者は、正社員としての就労経験のある者が93.8%と非常に高い。これは、近年の雇用延長の流れの中で嘱託社員等として働き続けている者が多いため、正社員を辞めた理由についても72.4%が「定年のため」としている。(P3 図6.P4 図7)

[高い満足度]

高年齢層の現在の就業形態を選んだ理由も「通勤が容易だから」や「専門的な知識・技能を活かせるから」とする者が多く、また、仕事の満足度が73.4%と高い。満足している理由としては、「自分の能力を活かせるから」や「経験を評価されるから」、「仕事にやりがいがあるから」があげられている。

(図9) 現在の仕事の満足度[年齢別]



(図10) 現在の仕事に満足している理由[年齢別] (複数回答/不明、非該当は除く)

		回答者数	現在の仕事に満足している理由												
			自分の能力を活かせるから	経験を評価されるから	昇進機会が公平に開かれているから	賃金水準が満足できるから	働くことができるから	希望の労働時間ですぐに取れるから	有給休暇が取りやすいから	職業能力開発の機会が充分にあるから	福利厚生が充実しているから	仕事にやりがいがあるから	仕事自体が楽であるから	人間関係がよいから	その他
全体	件数	307	98	63	0	36	174	65	7	27	126	35	141	7	
	%	100.0	31.9	20.5	0.0	11.7	56.7	21.2	2.3	8.8	41.0	11.4	45.9	2.3	
年齢別	20~29歳	件数	35	7	4	0	4	16	4	3	1	13	7	20	0
		%	100.0	20.0	11.4	0.0	11.4	45.7	11.4	8.6	2.9	37.1	20.0	57.1	0.0
	30~39歳	件数	75	14	11	0	11	52	20	2	6	34	7	42	3
		%	100.0	18.7	14.7	0.0	14.7	69.3	26.7	2.7	8.0	45.3	9.3	56.0	4.0
	40~49歳	件数	73	19	8	0	6	47	18	1	6	26	8	38	1
		%	100.0	26.0	11.0	0.0	8.2	64.4	24.7	1.4	8.2	35.6	11.0	52.1	1.4
	50~59歳	件数	75	35	16	0	10	42	11	0	9	31	5	31	2
		%	100.0	46.7	21.3	0.0	13.3	56.0	14.7	0.0	12.0	41.3	6.7	41.3	2.7
	60歳以上	件数	47	22	22	0	5	16	11	1	5	21	8	10	1
		%	100.0	46.8	46.8	0.0	10.6	34.0	23.4	2.1	10.6	44.7	17.0	21.3	2.1

[低い正社員志向]

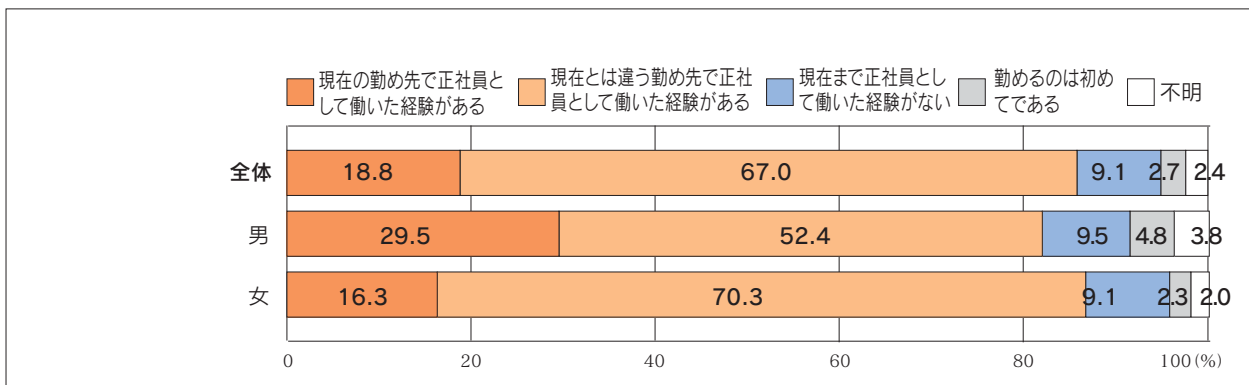
高年齢層の正社員としての就労に対する意欲も、「正社員として働くことは望んでいない」と回答した者は60.8%と高く、労働日数や勤務時間を減らしたうえで自分の能力に応じて働くことを選択したといえる。(P3 図5)

女性

[正社員としての就業経験のある者が多い]

回答した女性の86.6%が以前に正社員として働いた経験があると答えており、このうち16.3%が現在と同じ勤め先での経験があり、70.3%が現在と違う会社での経験があると答えている

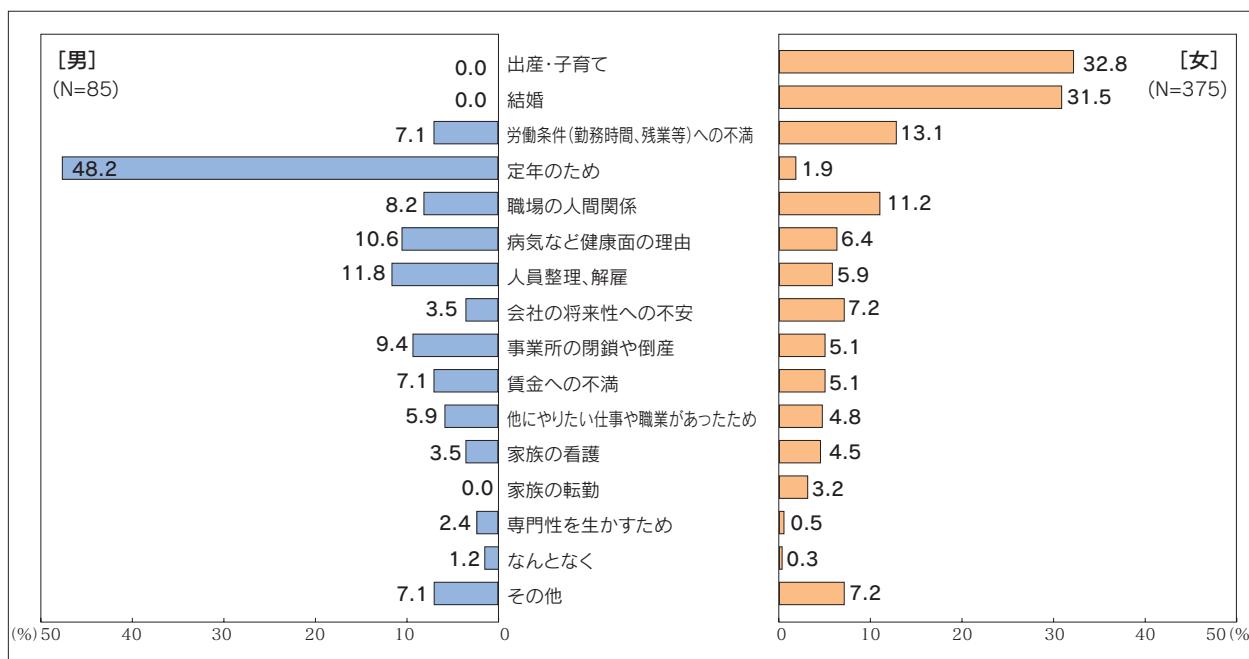
(図11) 正社員としての職業経験 (N=547)



[結婚、子育てを理由に正社員を辞める]

女性が正社員を辞めた理由としては、「出産・子育て」が32.8%、「結婚」が31.5%となっており、結婚や出産を契機に、あるいは、子育て後の再就職をする段階で非正規社員として就職している。

(図12) 正社員を辞めた理由[男女別] (複数回答/不明、非該当を除く)



【家庭と仕事の調和を図るための働き方】

女性が現在の就業形態を選んだ理由としては「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「通勤が容易だから」、「家事・育児等の事情で正社員としては働けないから」と答えた者が多く、家庭生活とのバランスをとるために現在の就業形態を選んだといえる。これは、現在の仕事に満足している理由についても、1番が「希望の労働時間で働けるから」となっていることから伺える。

(図13) 現在の就業形態を選んだ理由[男女別] (複数回答)

		回答者数	現在の就業形態を選んだ理由													
			自分の都合のよい時間に働きたいから	専門的な知識・技能を活かせるから	勤務時間・日数が短いから	通勤が容易だから	組織に縛られないから	残業がないから	仕事简单だから	正社員になれなかったから	正社員として働くのは体力的に困難だから	家事・育児等の事情で正社員としては働けないから	税制上や社会保険の加入限度額を超えてしまっから	その他	不明	
全体	件数	547	214	86	86	200	42	55	29	53	40	130	20	48	16	
	%	100.0	39.1	15.7	15.7	36.6	7.7	10.1	5.3	9.7	7.3	23.8	3.7	8.8	2.9	
性別	男	件数	105	22	41	12	29	13	10	10	12	6	1	2	15	9
		%	100.0	21.0	39.0	11.4	27.6	12.4	9.5	9.5	11.4	5.7	1.0	1.9	14.3	8.6
	女	件数	441	191	45	74	171	29	45	19	41	34	129	18	33	7
		%	100.0	43.3	10.2	16.8	38.8	6.6	10.2	4.3	9.3	7.7	29.3	4.1	7.5	1.6

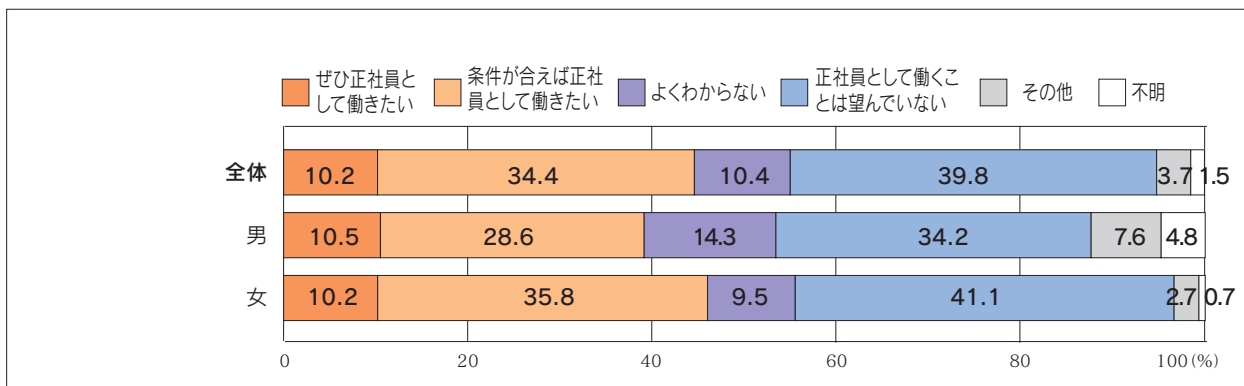
(図14) 現在の仕事に満足している理由[男女別] (複数回答/不明、非該当は除く)

		回答者数	現在の仕事に満足している理由												
			自分の能力を活かせるから	経験を評価されるから	昇進機会が公平に開かれているから	賃金水準が満足できるから	希望の労働時間で働くことができるから	有給休暇が取りやすいから	職業能力開発の機会が充分にあるから	福利厚生が充実しているから	仕事にやりがいがあるから	仕事に楽であるから	人間関係がよいから	その他	
全体	件数	307	98	63	0	36	174	65	7	27	126	35	141	7	
	%	100.0	31.9	20.5	0.0	11.7	56.7	21.2	2.3	8.8	41.0	11.4	45.9	2.3	
性別	男	件数	62	34	23	0	8	18	10	1	7	32	7	13	1
		%	100.0	54.8	37.1	0.0	12.9	29.0	16.1	1.6	11.3	51.6	11.3	21.0	1.6
	女	件数	245	64	40	0	28	156	55	6	20	94	28	128	6
		%	100.0	26.1	16.3	0.0	11.4	63.7	22.4	2.4	8.2	38.4	11.4	52.2	2.4

【正社員として働きたい者は5割弱】

女性の正社員としての就労に対する意欲は、「ぜひ働きたい」と「条件があえば正社員として働きたい」とする者を合わせて46.0%が回答し、「正社員として働くことは望んでいない」は41.1%の者が回答しており、女性は正社員として働くことを望む人と望んでいない人の2つのタイプに分かれている。

(図15) 正社員としての就業を望んでいるか (N=547)



3) 非正規社員を雇用する事業所の考えかた

【就業形態により、非正規社員を雇用する理由は違う】

非正規社員を雇用する理由は、就業形態によって違いがみられる。就業形態別に最も高い理由をみると、契約社員は「経験・知識・技能のある人を即戦力として採用するため」、嘱託社員は「高齢者の定年後の勤務延長または再雇用のため」、臨時的雇用者(アルバイト)と派遣社員は「一時的(臨時・季節的)な繁忙期に対応するため」、パートタイマーと職場内請負社員は「人件費の削減のため」となっている。

(図16) 非正規社員を雇用する理由(複数回答、不明除く)

【契約社員】(N=200)

順位	理由	%
1	経験・知識・技能のある人を即戦力として採用するため	47.0
2	人件費の削減のため	32.5
3	高齢者の定年後の勤務延長または再雇用のため	24.5
3	質の高い人材を確保するため	24.5

【嘱託社員】(N=264)

順位	理由	%
1	高齢者の定年後の勤務延長または再雇用のため	75.8
2	経験・知識・技能のある人を即戦力として採用するため	42.4
3	人件費の削減のため	26.9

【臨時的雇用者(アルバイト)】(N=221)

順位	理由	%
1	一時的(臨時・季節的)な繁忙期に対応するため	60.2
2	人件費の削減のため	36.7
3	一日・週の中の仕事の繁忙に対応するため	31.2

【パートタイマー】(N=457)

順位	理由	%
1	人件費の削減のため	49.9
2	一日・週の中の仕事の繁忙に対応するため	38.1
3	一時的(臨時・季節的)な繁忙期に対応するため	26.0

【派遣社員】(N=211)

順位	理由	%
1	一時的(臨時・季節的)な繁忙期に対応するため	46.0
2	人件費の削減のため	32.2
3	経験・知識・技能のある人を即戦力として採用するため	26.1

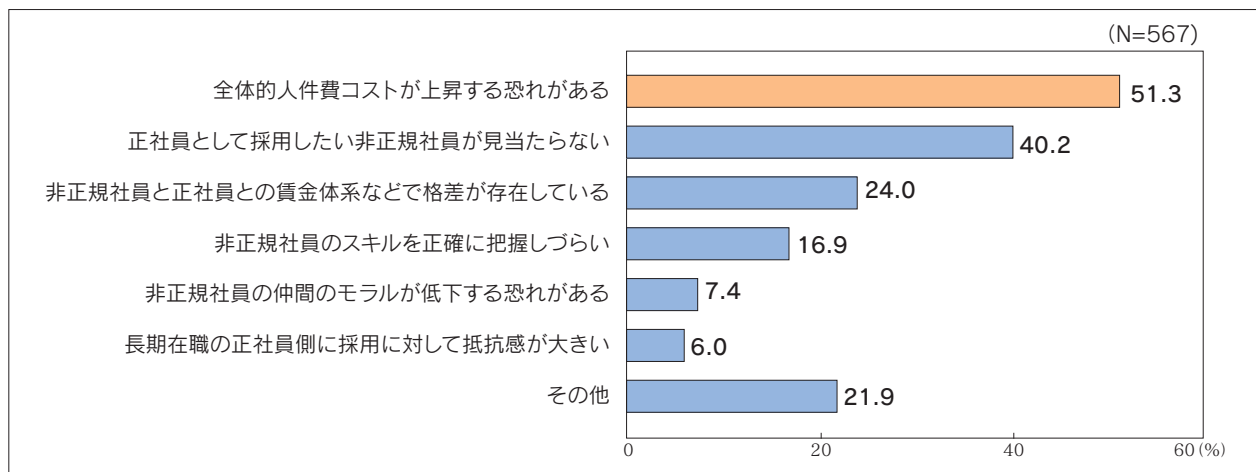
【職場内の請負社員】(N=102)

順位	理由	%
1	人件費の削減のため	46.1
2	経験・知識・技能のある人を即戦力として採用するため	30.4
3	一時的(臨時・季節的)な繁忙期に対応するため	24.5

【正社員への転換には人件費の上昇の懸念と非正規社員のスキル】

非正規社員を正社員として採用する際、また、正社員の転換制度を導入する場合に障害となっている要因では、「全体的人件費コストが上昇する恐れがある」が51.3%と最も高く、次いで「正社員として採用したい非正規社員が見当たらない」が40.2%となっている。

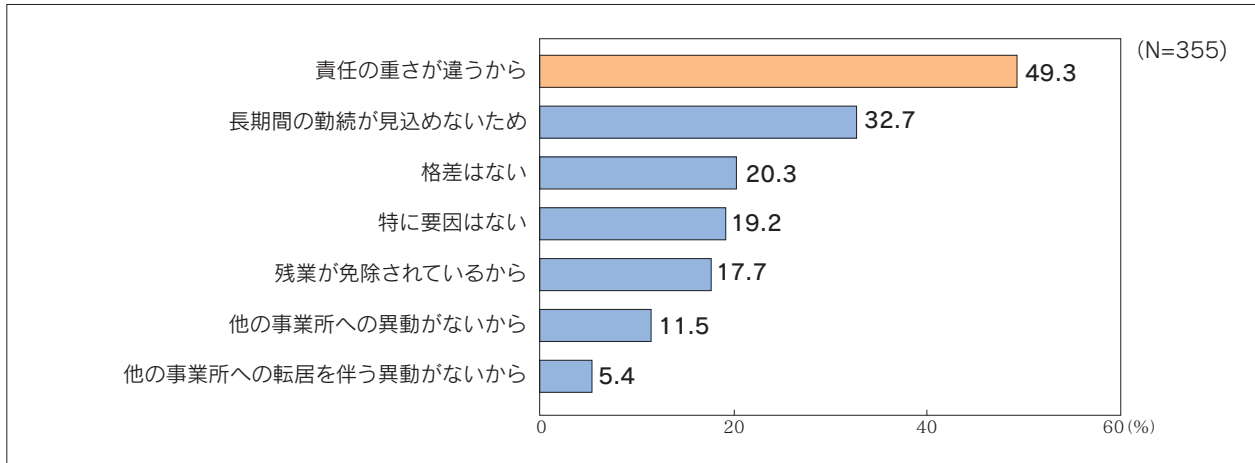
(図17) 転換制度導入の障害の要因(複数回答、不明を除く)



[正社員との賃金格差は責任の重さ]

正社員とほとんど同じ仕事をしている非正規社員の時間当たりの賃金水準の格差の理由では、「責任の重さが違うから」が49.3%と最も高く、次いで「長期間の勤続が見込めないため」が32.7%となっている。

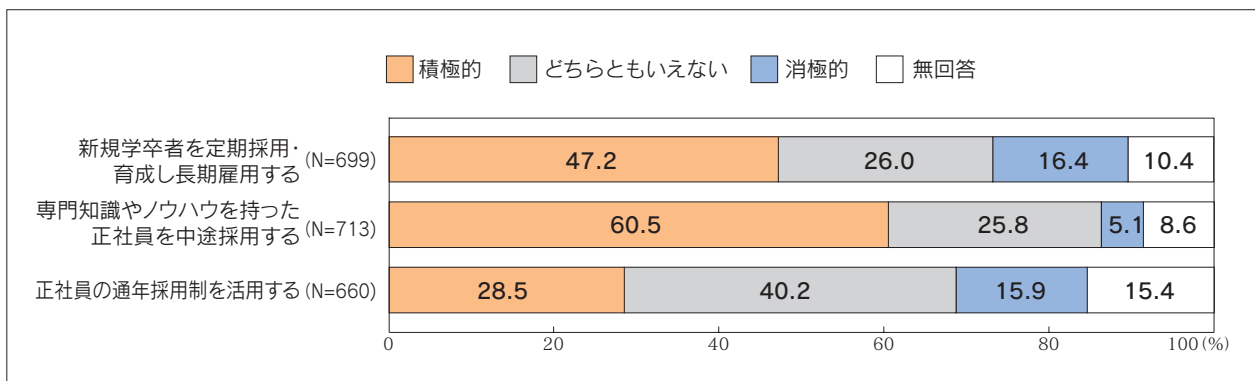
(図18) 正社員と同じ仕事をしている非正規社員の賃金格差の理由(複数回答/不明、非該当を除く)



[中途採用に積極的]

正社員における人材確保・育成の方針では、「専門知識やノウハウを持った正社員を中途採用すること」に60.5%の事業所が積極的と回答しており、即戦力志向が高くなっている。

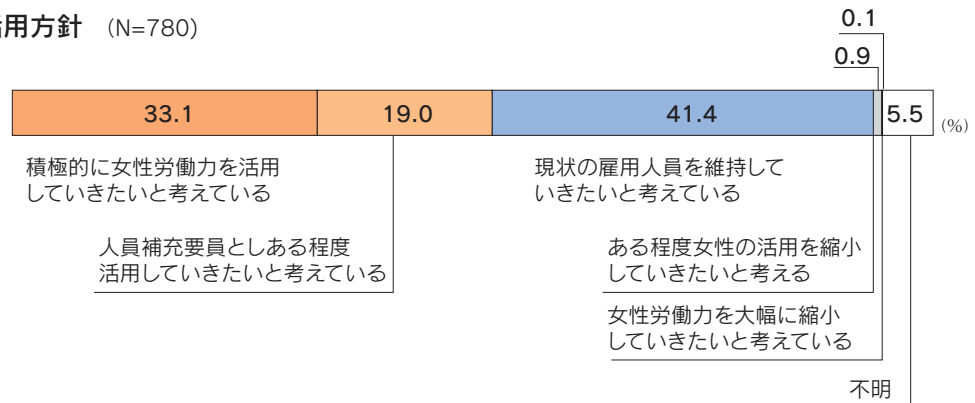
(図19) 正社員の人材確保・育成の方針



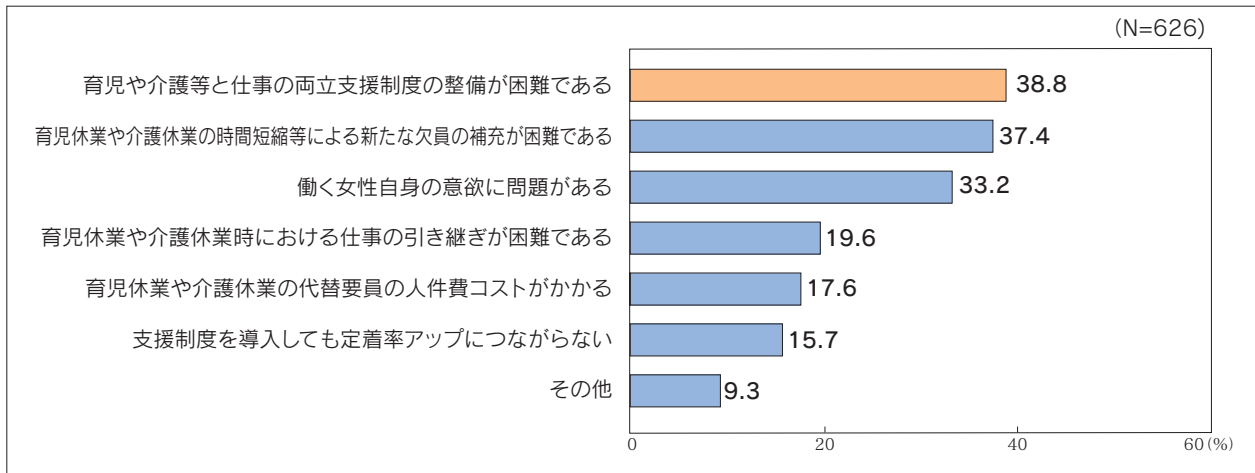
【女性労働力の活用ニーズは高い】

今後の女性労働力の活用方針では、「積極的に女性労働力を活用していきたいと考えている」と「人員補充要員としてある程度活用していきたいと考えている」を合わせると52.1%と女性労働力の活用ニーズは高い。しかし、女性の労働力の活用や拡大を妨げる要因は、「育児や介護等と仕事の両立支援制度の整備が困難である」が38.8%と最も高く、次いで「育児休業や介護休業の時間短縮等による新たな欠員の補充が困難である」が37.4%となっている。また、「働く女性自身の意欲に問題がある」が33.2%となっている。

(図20) 女性労働力の活用方針 (N=780)



(図21) 女性労働力の活用と雇用の拡大を妨げる要因 (複数回答、不明、非該当を除く)

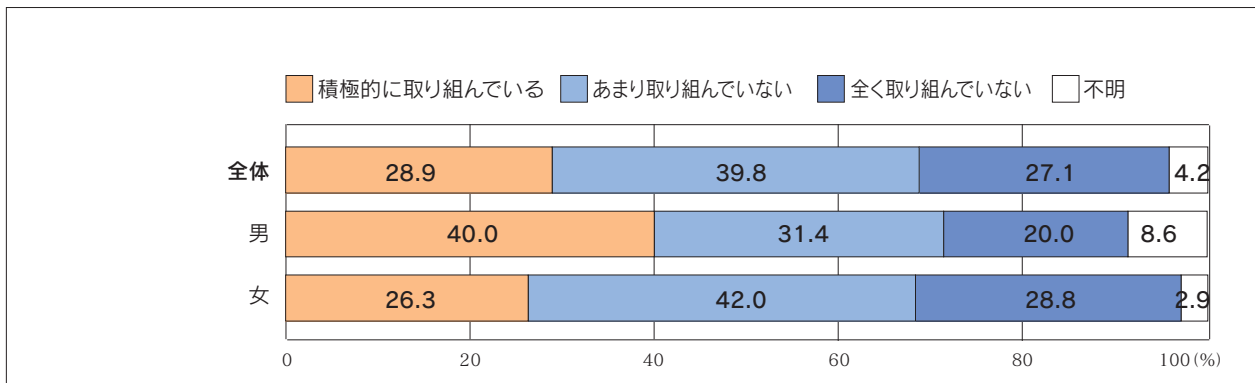


4) 職業能力開発について

[自ら積極的に職業能力開発に取り組む男性]

自ら積極的に職業能力の向上や自己啓発に「積極的に取り組んでいる」とする者は、28.9%にとどまっている。男女別にみると、男性が40.0%、女性が26.3%である。

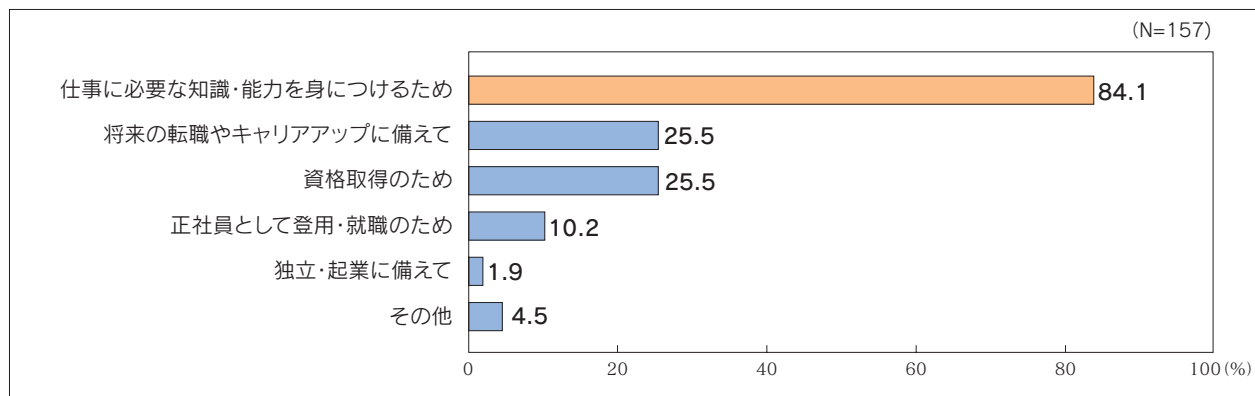
(図22) 自らの職業能力の向上や自己啓発に関する取組み



[仕事に必要な知識・能力を身につける]

積極的に取り組む理由としては、「仕事に必要な知識・能力を身につけるため」とする者が84.1%と最も高く、「将来の転職やキャリアアップのため」、「資格取得のため」が25.5%で、明確に「正社員として登用・就職のため」とする者は10.2%にとどまっている。

(図23) 自らの職業能力の向上に積極的に取り組んでいる理由(複数回答/不明、非該当は除く)



【家事・育児で職業能力開発に取り組めない女性】

取り組まない理由として、女性は、「家事・育児のために時間がとれない」とする者が41.4%と最も高く、男性は「費用がかかる」とする者が31.8%と最も高い。「費用がかかる」と回答した者は女性も34.5%と高くなっている。

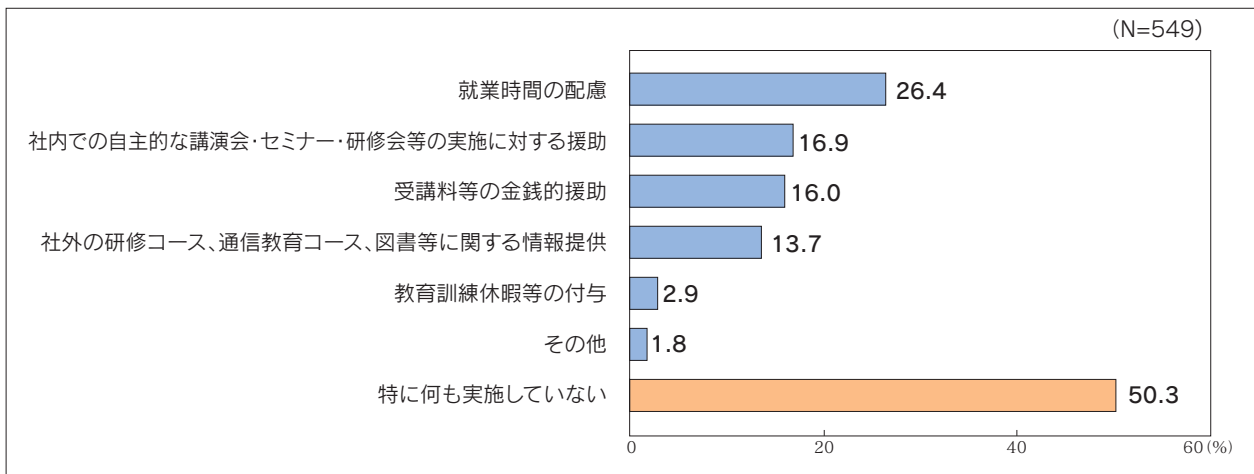
(図24) 自らの職業能力の向上に積極的に取り組んでいない理由【男女別】(複数回答/不明、非該当は除く)

		回答者数	自らの職業能力の向上に積極的に取り組んでいない理由												
			仕事が多忙で時間がとれない	家事・育児等のために時間がとれない	受講したい適切なカリキュラムがない	適切な教育訓練機関がない	費用がかかる	社外研修等の情報が得にくい	研修の受講や資格の取得が役立つかわからない	やるべきことがわからない	職業能力を高めることについて職場からあまり期待されていない	賃金や処遇にあまり反映されない	職業能力の向上に思う必要がある	その他	
全体	件数	305	63	109	33	28	104	25	33	67	24	58	42	12	
	%	100.0	20.7	35.7	10.8	9.2	34.1	8.2	10.8	22.0	7.9	19.0	13.8	3.9	
性別	男	件数	44	7	1	5	7	14	4	4	11	5	8	11	6
		%	100.0	15.9	2.3	11.4	15.9	31.8	9.1	9.1	25.0	11.4	18.2	25.0	13.6
	女	件数	261	56	108	28	21	90	21	29	56	19	50	31	6
		%	100.0	21.5	41.4	10.7	8.0	34.5	8.0	11.1	21.5	7.3	19.2	11.9	2.3

【非正規社員の能力開発には消極的】

企業が非正規社員に対して、自己啓発のための支援を実施しているかでは、「特に何も実施していない」が50.3%と最も高く、次いで「就業時間の配慮」が26.4%、「社内での自主的な講演会、セミナー・研修会等の実施に対する援助」が16.9%、「受講料等の金銭的援助」16.0%となっている。

(図25) 自己啓発に対する支援(複数回答、不明、該当者なしを除く)



5)非正規社員が就業や雇用環境について行政に望むこと

[働き続けられる環境を望むパートタイマー]

女性が多く活躍するパートタイマーでは「仕事を続けるための保育所・学童保育等の充実」の声が高く、子育て等のために選択した現在の状況を維持していくための支援を求めている。

これに対し、派遣社員では「紹介予定派遣による正社員化を促進する支援策」、「仕事をする上で必要とする資格取得に対する支援」、「職業能力開発のための受講費等の助成措置」を求めていること、また、臨時的雇用者(アルバイト)でも「正社員として働くための就職面接会等の実施」を求めていることから、現状から少しでもキャリアアップしていきたい、正社員になりたい、もしくは正社員並の待遇を受けたいと望んでの要望だと伺える。

(図26) 就業や雇用環境について行政に望むこと[就業形態別] (複数回答/不明、非該当は除く)

		回答者数	就業や雇用環境について行政に望むこと														
			就職情報の提供	就職面接会等の実施	キャリアアカウンティングによる個別指導	相談窓口の整備	受講費等の助成措置	教育訓練制度の創設	仕事を持つため夜間や土・日等における教育訓練機会の提供	職業能力開発支援	個別メニューによる職業能力開発支援	保育所・学童保育等の充実	老人介護制度や施設の充実	紹介予定派遣による正社員化を促進する支援策	資格取得に対する支援	その他	特に支援の必要はない
全体	件数	514	117	46	52	143	124	102	68	69	123	133	74	139	14	54	
	%	100.0	22.8	8.9	10.1	27.8	24.1	19.8	13.2	13.4	23.9	25.9	14.4	27.0	2.7	10.5	
就業形態別	契約社員	件数	159	45	12	18	57	35	42	16	27	29	49	19	40	2	16
		%	100.0	28.3	7.5	11.3	35.8	22.0	26.4	10.1	17.0	18.2	30.8	11.9	25.2	1.3	10.1
	嘱託社員	件数	35	5	2	0	9	4	7	9	2	3	5	2	7	3	11
		%	100.0	14.3	5.7	0.0	25.7	11.4	20.0	25.7	5.7	8.6	14.3	5.7	20.0	8.6	31.4
	臨時的雇用者	件数	33	9	10	4	6	6	5	2	2	4	3	9	12	2	3
		%	100.0	27.3	30.3	12.1	18.2	18.2	15.2	6.1	6.1	12.1	9.1	27.3	36.4	6.1	9.1
	パートタイマー	件数	224	38	16	17	65	60	41	28	28	72	68	19	57	6	22
		%	100.0	17.0	7.1	7.6	29.0	26.8	18.3	12.5	12.5	32.1	30.4	8.5	25.4	2.7	9.8
	派遣社員	件数	54	16	4	11	4	18	6	12	8	13	5	24	22	1	1
		%	100.0	29.6	7.4	20.4	7.4	33.3	11.1	22.2	14.8	24.1	9.3	44.4	40.7	1.9	1.9

【正社員への途を模索する若年層】

若い世代では、「正社員として働くための就職情報の提供」や「仕事をする上で必要とする資格取得に対する支援」とキャリアアップや、正社員になるためへの行政への要望が高い。

これに対し中高年齢層をみると、30歳代では、「仕事を続けるための保育所・学童保育等の充実」、40歳代では、「仕事を続けるための老人介護制度や施設の充実」を望む声が高く、非正規社員として働き続けられる環境を望んでいることがわかる。

（図27）就業や雇用環境について行政に望むこと〔年齢別〕（複数回答／不明、非該当は除く）

		回答者数	就業や雇用環境について行政に望むこと														
			就職情報の提供	就職面接会等の実施	キャリアカウンセリングによる個別指導	相談窓口の整備	受講費等の助成措置	教育訓練制度の創設	土・日等における教育訓練機会の提供	仕事を持つため夜間や土日等における教育訓練機会の提供	個別メニューによる職業能力開発支援	保育所・学童保育等の充実	老人介護制度や施設の充実	紹介予定派遣による正社員化を促進する支援策	資格取得に対する支援	その他	特に支援の必要はない
全体	件数	514	117	46	52	143	124	102	68	69	123	133	74	139	14	54	
	%	100.0	22.8	8.9	10.1	27.8	24.1	19.8	13.2	13.4	23.9	25.9	14.4	27.0	2.7	10.5	
年齢別	20～29歳	件数	83	27	16	13	14	18	10	13	9	22	8	20	30	3	6
		%	100.0	32.5	19.3	15.7	16.9	21.7	12.0	15.7	10.8	26.5	9.6	24.1	36.1	3.6	7.2
	30～39歳	件数	126	30	10	15	22	39	25	14	15	58	18	25	33	3	9
		%	100.0	23.8	7.9	11.9	17.5	31.0	19.8	11.1	11.9	46.0	14.3	19.8	26.2	2.4	7.1
	40～49歳	件数	127	27	8	15	34	39	23	19	17	20	53	16	41	3	7
		%	100.0	21.3	6.3	11.8	26.8	30.7	18.1	15.0	13.4	15.7	41.7	12.6	32.3	2.4	5.5
	50～59歳	件数	119	27	8	6	53	22	26	12	21	21	39	10	29	1	14
		%	100.0	22.7	6.7	5.0	44.5	18.5	21.8	10.1	17.6	17.6	32.8	8.4	24.4	0.8	11.8
	60歳以上	件数	52	5	4	2	18	6	15	9	6	1	11	3	4	4	18
		%	100.0	9.6	7.7	3.8	34.6	11.5	28.8	17.3	11.5	1.9	21.2	5.8	7.7	7.7	34.6

6)非正規社員の調査結果から見た主な課題

[1]女性の出産・育児に伴う離職とキャリアの中断を防止

非正規社員として働いている9割近くの女性が正社員としての就業経験を持っている。多くの女性は、結婚、出産・子育て等を理由にいったん離職すると、子育て後においては非正規社員として再就職している。

再就職するに当たり、多くの女性が子育て、家庭環境などにより勤務時間が自由に選択できる就業形態を選択しているが、約5割弱の女性が正社員として働く意欲を示しており、これら女性が産業人材として活躍できる社会を形成していくには、育児・子育てによりキャリアや経験、知識が中断しない仕組みの構築が必要である。

①働き続けられる労働環境の充実

子育てと仕事を両立していくには、企業における子育てを支援するための育児休業制度等の充実など、子育てしやすい労働環境のより一層の充実が求められる。

②子育てのため離職した女性が職場復帰できる制度の普及

正社員であった女性が子育て等により離職した後、再び仕事に復帰する際に、元々培ってきたキャリアが活かせるよう、正社員として元の職場に復帰できる再雇用制度を普及するなど、産業人材として活躍を促すための取組みが求められる。

③子育てのための身近な保育等サービスの充実

女性が働き続けるための環境整備として、育児休業制度等の充実による子育て環境の整備とともに、職場復帰後の環境整備として、保育制度や放課後子どもクラブ等のサポートシステムの充実が求められる。

[2]正社員への転換促進

20歳代の若年層は、正社員としての経験がなく非正規社員として働いていると回答した者が4割弱いる。また、正社員としての経験がある者の離職理由としては、主に「労働条件への不満」や「会社の将来性に対する不安」、「職場の人間関係」などとなり、雇用のミスマッチ解消や職業選択能力の付与、職業意識の醸成にも配慮した支援策が必要である。

また、若年層は他の年代と比較して正社員として働く意欲が高いが、非正規社員として勤めると長期化することも危惧される一面があり、仕事に対する若者の意識の問題も含め正社員化に向けた早期の支援が求められる。

①正社員化のための普及啓発

若年者が長期的に非正規社員として勤務することは、将来の生活を不安定にする恐れがあるとともに、キャリア形成されないことは、労働力人口が減少する中で社会的損失も大きなものとなる。

このため、非正規社員自らが働き方について見直しをするための意識の喚起と企業の将来の人材確保、企業活力の維持の観点から、非正規社員の挑戦機会の拡大などが図られるよう企業に対する普及啓発を図る必要がある。

②自らのキャリアアップや正社員化を望む者への支援

特に若年者については、正社員として勤務するうえで必要な職業意識や基本的なマナーなどが十分備わっていない者が多く、キャリア形成や就職について相談できる窓口を提供し正社員としての就労を支援していくことが求められる。

また、非正規社員は企業内における教育訓練を受ける機会が乏しく、仕事を通じて能力や知識を向上することが困難である。

このため、非正規社員の就業形態にかかわらず、自らのキャリアアップや正社員に向けた職業能力の向上を図ろうとする者に対し、ステップアップを支援していくことが求められる。

③正社員への転換制度の導入促進

現に雇用している非正規社員を正社員として転換できる仕組みを導入し、非正規社員の意欲の向上を図り、そのキャリアを企業内で活用することにより、企業全体の生産性の向上や人材の確保にメリットがあることなどを周知し、企業の取組みを促す必要がある。

[3]高齢者の働く意欲に応じた就労機会の確保

60歳以上の高齢者の非正規社員として就労する前の就業形態として調査対象者の9割強の人が正社員として勤務し、その内7割強の人が辞めた理由を「定年のため」としている。

これは、近年の人材不足や高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置などによる嘱託等の非正規社員としての雇用が拡大していることを示している。

しかし、現在の仕事に対する満足度については、7割強の人が満足していると回答するなど満足度が高くなっている。

多くの企業が60歳定年制を採用する中、基本的には高齢者雇用安定法に基づく働く者の希望者全員を対象とした高齢者の雇用確保措置(平成22年4月までに65歳までの高齢者雇用確保措置の段階的引上げ)の企業への定着など、高齢者の働く意欲に応じた雇用措置が図れるよう、企業への普及啓発が必要である。