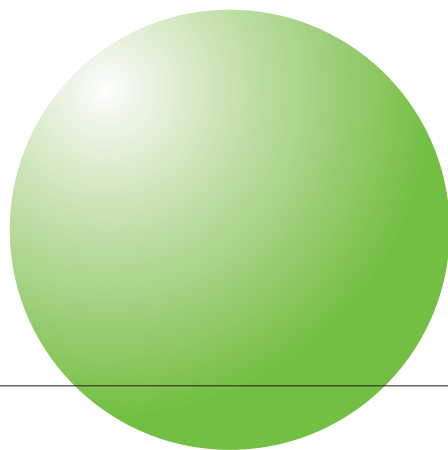
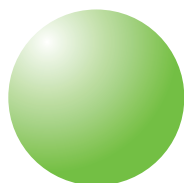




非正規社員の就業の実態・意識等に関する 調査結果



第1章 調査の概要 1

- 1.調査の目的 1
- 2.調査の内容 1
- 3.調査の方法 1
- 4.回答者の属性 2

第2章 調査結果 3

1.従業員調査 3

1)非正規雇用の状況 3

- 福井県における非正規社員雇用の状況 3
- 今回の調査の回答者属性 3
- 現在の就業形態での就業期間 4
- 現在の仕事につく前の正社員としての職業経験 5
- 正社員を辞めた理由 5
- 前月の賃金総額 7
- 年収または労働時間の調整 7
- 1週間の所定労働日数と1日の所定労働時間 8
- 労働保険・社会保険の加入状況 9

2)現在の仕事に対する満足度 10

- 現在の仕事の満足度 10
- 現在の仕事に満足している理由 11
- 現在の仕事に不満な理由 13
- 正社員と比べた賃金の納得度 15

3)現在の働き方を選択した理由 16

- 働く理由 16
- 現在の就業形態を選んだ理由 17
- 正社員としての就業を望んでいるか 19
- 正社員になるための就業活動の有無 20
- 正社員として働く上で障害となっている点 21

4)職業能力開発 23

- 自己啓発のための支援 23
- 今の職場での教育訓練、研修受講の有無 23
- 自らの職業能力の向上や自己啓発に関する取組み 24
- 自らの職業能力の向上に取り組む理由 24
- 職業能力を高める方法 25
- 自らの職業能力の向上に取り組んでいない理由 25
- 就業や雇用環境について行政に望むこと 27

2.事業所調査 29

1)就業形態別の採用状況と活用実態 29

- 非正規社員の就業形態別の有無 29
- 3年前と比べた働く人の数の変化と今後の見通し 31
- 非正規社員を雇用する理由 32

2)非正規社員の雇用管理と賃金制度 36

- 昇給制度の導入 36
- 昇給制度の導入による働く意欲 36
- 昇進・昇給の際に重視する要素 37
- 正社員と同じ仕事に従事している非正規社員 38
- 正社員と同じ仕事に従事している非正規社員の賃金水準 39
- 正社員との賃金格差の理由 40
- 正社員との賃金格差の是正 40
- 非正規社員の正社員への転換制度 40
- 非正規社員から正社員へ、転換制度導入の障害の要因 41
- 紹介予定派遣での正社員の採用 41
- 紹介予定派遣活用の際の障害 42

3)非正規社員の職業能力開発 43

- 非正規社員の教育訓練 43
- 非正規社員の自己啓発に対する支援 43

4)あらゆる分野で多様な就業形態で働く女性の就業 44

- 女性労働力の活用方針 44
- 女性労働力の活用と雇用の拡大を妨げる要因 46

5)就業の多様化と人事戦略 47

- 人材確保・育成の方針 47

第3章 調査結果から見た主な課題 48

1)女性の出産・育児に伴う離職とキャリアの中断を防止 48

2)正社員への転換促進 48

3)高齢者の働く意欲に応じた就労機会の確保 49

参考 ヒアリング調査での意見 50

1)従業員へのヒアリング結果 50

2)事業所へのヒアリング結果 53

第1章 調査の概要

1.調査の目的

多様化する働き方の中で、企業の非正規社員雇用の実態、将来の人材確保のあり方と非正規社員の採用や活用方針を調査するとともに、非正規社員の職業観、就業に関する考え方や将来の働き方等に関する調査を同時に実施することにより、雇用者側と労働者側における非正規雇用・労働に関する考え方を明確にし、問題点、課題等を明らかにする。

2.調査の内容

今回の調査した内容は、以下の通りである。

- ① 県内事業所に対する非正規社員就業実態等に関する調査(事業所調査)
- ② 非正規社員に対する就業実態等に関する調査(従業員調査)

3.調査の方法

今回の調査した内容は、以下の通りである。

●事業所調査

県内事業所1,500社への郵送アンケート調査

(回答事業所780社、回答率52.0%)

調査実施時期 平成19年9月27日～10月10日

●従業員調査

回答事業所のうち従業員調査への協力承諾事業所156事業所に対し調査票の配付を依頼、回答は直接従業員からの郵送方式によるアンケート調査

(配付従業員1,200人、回答547人、回答率45.6%)

調査実施時期 平成19年10月10日～11月10日

用語定義		
正社員		雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業での出向者などを除いた、いわゆる正社員
非正規社員	契約社員	特定職種に従事し専門能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者
	嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者。ただし、再雇用者であっても、他の就業形態に該当する場合は、そちらの形態に属する
	臨時的雇用者(アルバイト)	臨時的または日々雇用している者で、一ヶ月以内の雇用期間の定めのある者
	パートタイマー	雇用期間は一ヶ月を超えるか、または定めがない者でパートタイマーその他これに類する名称で呼ぶ者
	派遣社員	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者
	職場内の請負社員	業務請負契約により、事業所内で働いている者(清掃、警備等の施設管理業務を除く)
その他		上記以外の者

4.回答者の属性

●従業員調査

1 年齢別・男女別

		合 計	18～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	不明
全体	人 数	547	1	86	127	129	132	64	8
	(%)	100.0	0.2	15.7	23.2	23.6	24.1	11.7	1.5
男	人 数	105	1	20	12	6	20	45	1
	(%)	100.0	1.0	19.0	11.4	5.7	19.0	42.9	1.0
女	人 数	441	0	66	115	123	112	19	6
	(%)	100.0	0.0	15.0	26.1	27.8	25.4	4.3	1.4
不明	人 数	1	0	0	0	0	0	0	1
	(%)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

2 仕事の内容別

業 種 別	実 数	率(%)
全体	547	100.0
専門的・技術的な仕事	48	8.8
管理的な仕事	16	2.9
事務の仕事	143	26.2
販売の仕事	90	16.5
サービスの仕事	120	21.9
運輸・通信の仕事	6	1.1
技能工・生産工程の仕事や労務作業の仕事	50	9.1
その他	56	10.2
不明	18	3.3

3 就業形態別

就 業 形 態 別	実 数	率(%)
全体	547	100.0
契約社員	170	31.1
嘱託社員	40	7.3
臨時的雇用者	36	6.6
パートタイマー	234	42.7
派遣社員	55	10.1
その他	7	1.3
不明	5	0.9

●事業所調査

1 規模別事業所

事 業 所 規 模	実 数	率(%)
全体	780	100.0
10人未満	125	16.0
10～19人	128	16.4
20～49人	114	14.6
50～99人	264	33.9
100～299人	103	13.2
300人以上	32	4.1
不明	14	1.8

2 業種別事業所

業 種	実 数	率(%)
全体	780	100.0
建設業	123	15.8
製造業(繊維関連)	69	8.8
製造業(眼鏡関連)	12	1.5
製造業(化学プラスチック関連)	22	2.8
製造業(電機・機械関連)	39	5.0
製造業(その他)	102	13.1
情報通信・システムサービス業	21	2.7
運輸業	28	3.6
卸売・小売業	134	17.3
飲食店・宿泊業	30	3.8
金融・保険業、不動産業	14	1.8
医療・福祉	58	7.4
その他サービス業	79	10.1
その他	36	4.6
不明	13	1.7

3 本社・本部機能の有無別

本 社 ・ 本 部 機 能	実 数	率(%)
全体	780	100.0
事業所内に有り	646	82.8
事業所外に有り	91	11.7
不明	43	5.5

第2章 調査結果

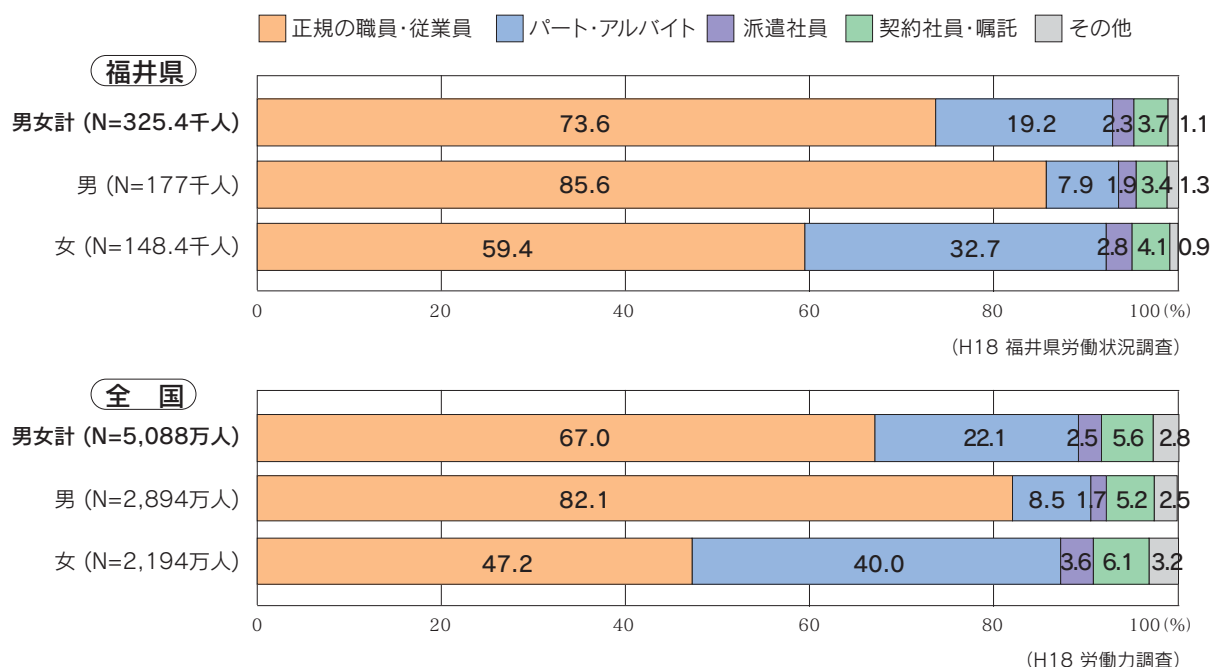
1.従業員調査

1) 非正規雇用の状況

[福井県における非正規社員雇用の状況]

福井県の労働状況調査によると平成18年の役員を除く雇用者は325,400人で、「正規の職員・従業員」は73.6% (239,600人) で、「非正規の職員・従業員」は26.4% (85,800人) となっている。これを全国と比較すると、「正規の職員・従業員」の割合が6.6ポイント高く、特に女性は、12.2ポイント高くなっている。(図1-1)

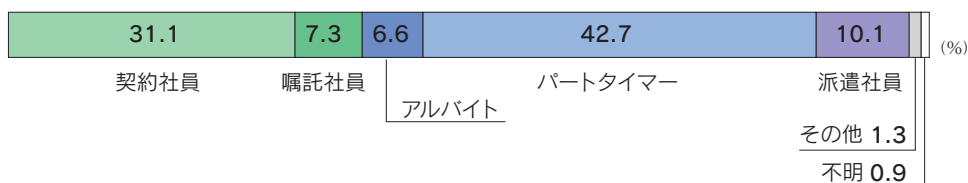
(図1-1)雇用形態の割合(役員を除く 雇用者、不詳を除く)



[今回の調査の回答者属性]

現在の就業形態では、「パートタイマー」が42.7%と最も高く、次いで、「契約社員」が31.1%となっている。(図1-2)

(図1-2)現在の就業形態 (N=547)



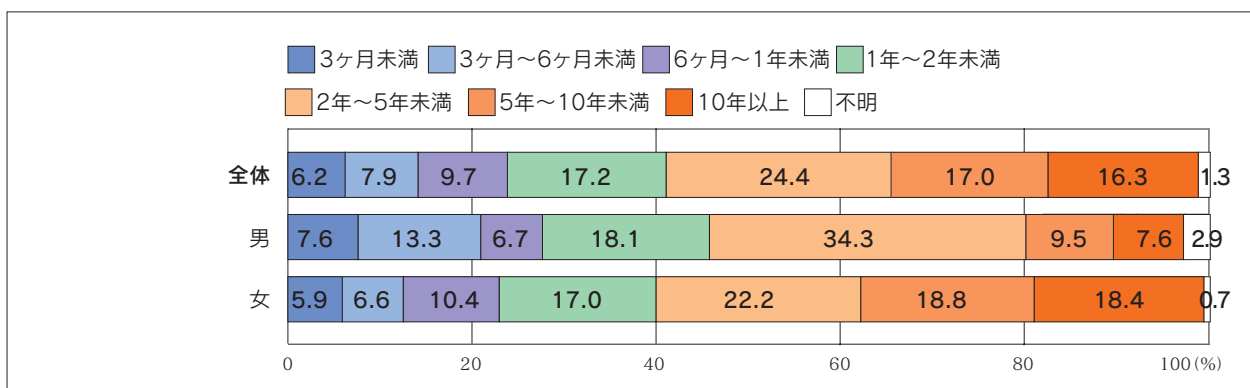
【現在の就業形態での就業期間】

現在の就業形態での就業期間では、「2～5年未満」が24.4%と最も高く、次いで、「1～2年未満」が17.2%となっている。

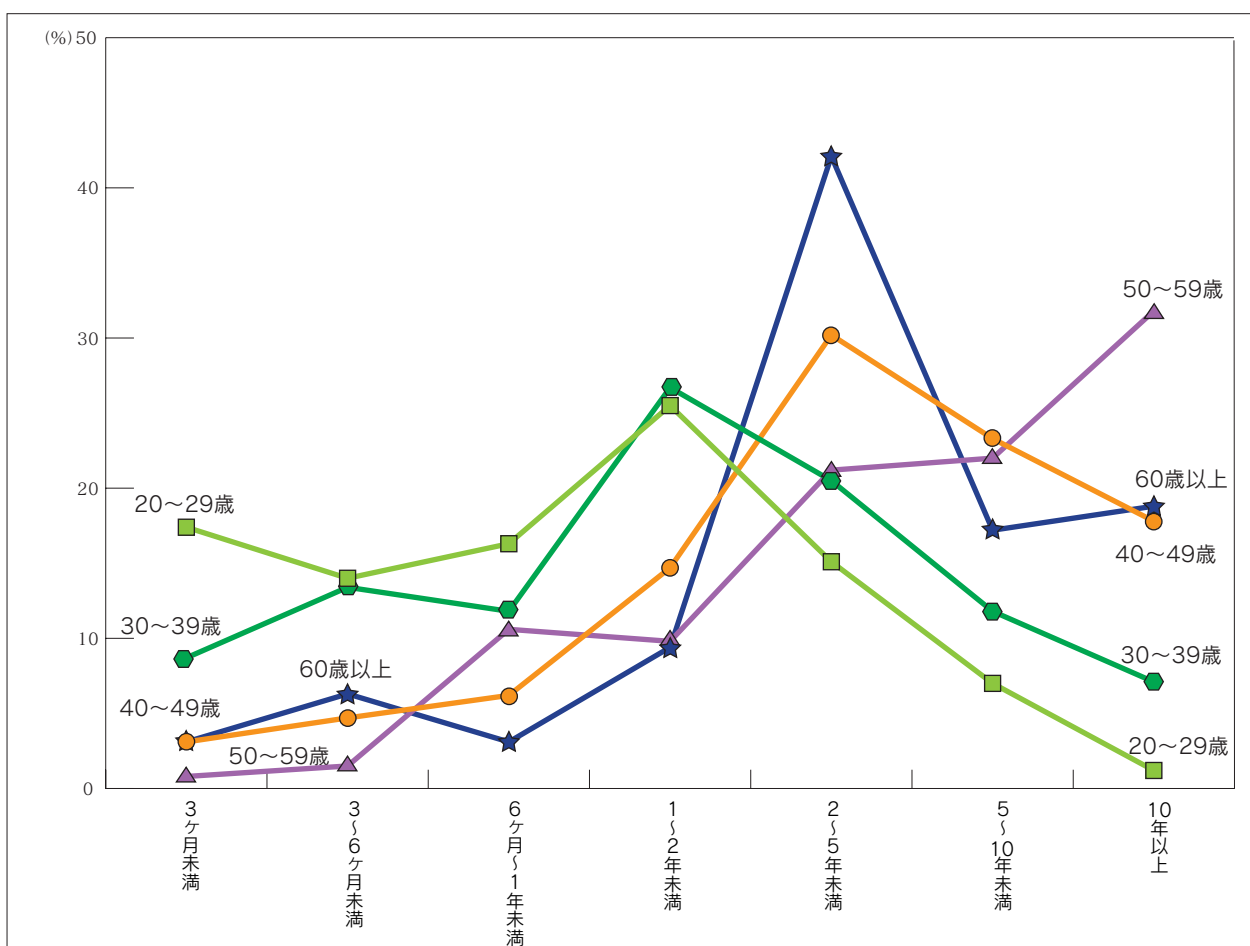
男女別にみると「1年未満」と回答した割合は男性の方が高く、「2年以上」と回答した割合は女性の方が高くなっている。(図2-1)

年齢別にみると、20～30歳代の若い世代は「2年未満」が多く、40歳以上は「2年以上」が多くなっており、特に50歳代は10年以上の長期勤務者が多くなっている。(図2-2)

(図2-1)現在の就業形態での就業期間 (N=547)



(図2-2)現在の就業形態での就業期間[年齢別]

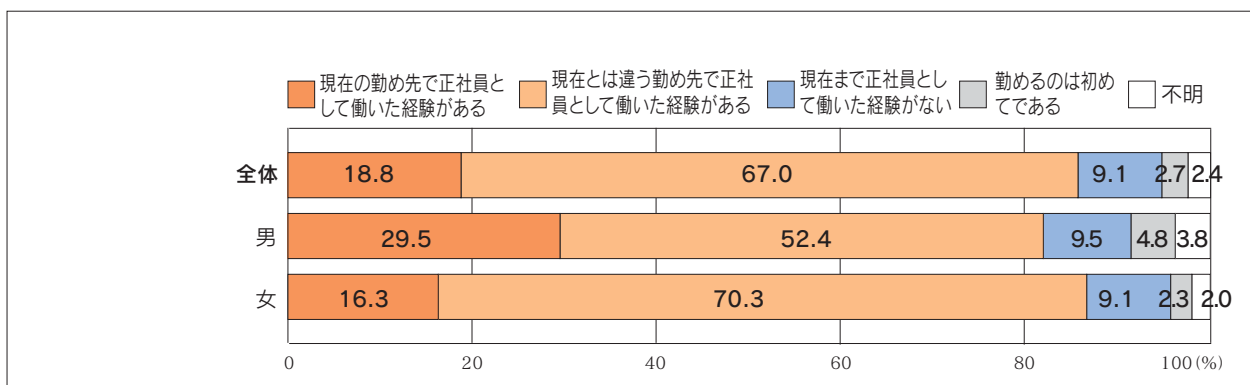


【現在の仕事につく前の正社員としての職業経験】

現在の就業形態につく前の正社員としての職業経験では、「現在とは違う勤め先で正社員として働いた経験がある」が67.0%と最も高く、次いで、「現在の勤め先で正社員として働いた経験がある」が18.8%となっており、8割以上の方が正社員で働いた経験があると答えている。

男女別にみると、「現在とは違う勤め先で正社員として働いた経験がある」と回答した割合は女性の方が高いのに対し、「現在の勤め先で正社員として働いた経験がある」と回答した割合は男性の方が高くなっている。(図3)

(図3) 現在の仕事につく前の正社員としての職業経験 (N=547)



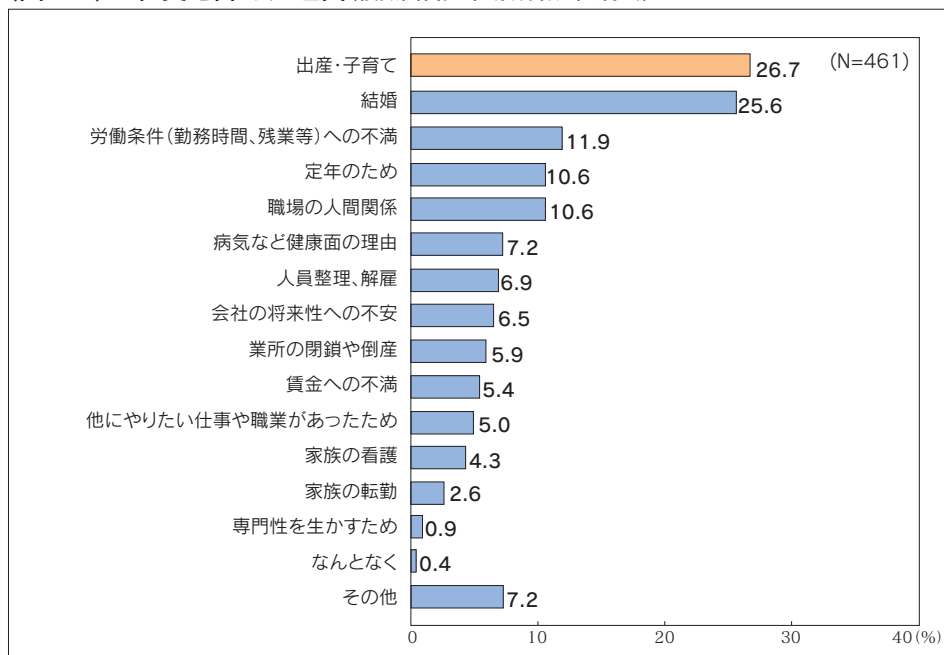
【正社員を辞めた理由】

正社員を辞めた理由では、「出産・子育て」が26.7%と最も高く、次いで、「結婚」が25.6%となっており、約5割が結婚や出産を機に正社員を辞めている。(図4-1)

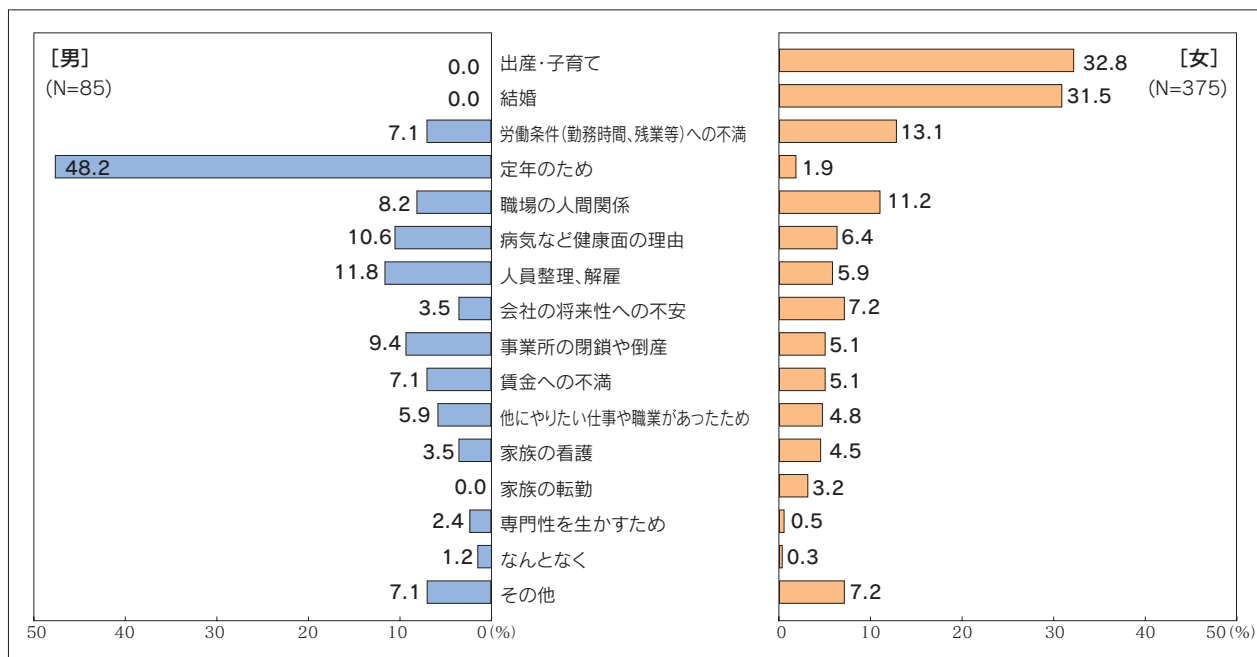
男女別でみると、女性は「出産・子育て」、「結婚」を理由に辞めた者が最も高く、男性は「定年のため」と回答した割合が最も高くなっている。(図4-2)

また、年齢別でみると、20～29歳の方は「労働条件への不満」(43.8%)、「職場の人間関係」(27.1%)、「会社の将来性への不安」(27.1%)が他の年代と比べて高い割合となっている。また、60歳以上の人は、「定年のため」(72.4%)と回答した割合が高くなっている。(図4-3)

(図4-1) 正社員を辞めた理由(複数回答/不明、非該当を除く)



(図4-2) 正社員を辞めた理由〔男女別〕(複数回答／不明、非該当を除く)



(図4-3) 正社員を辞めた理由〔年齢別〕(複数回答／不明、非該当を除く)

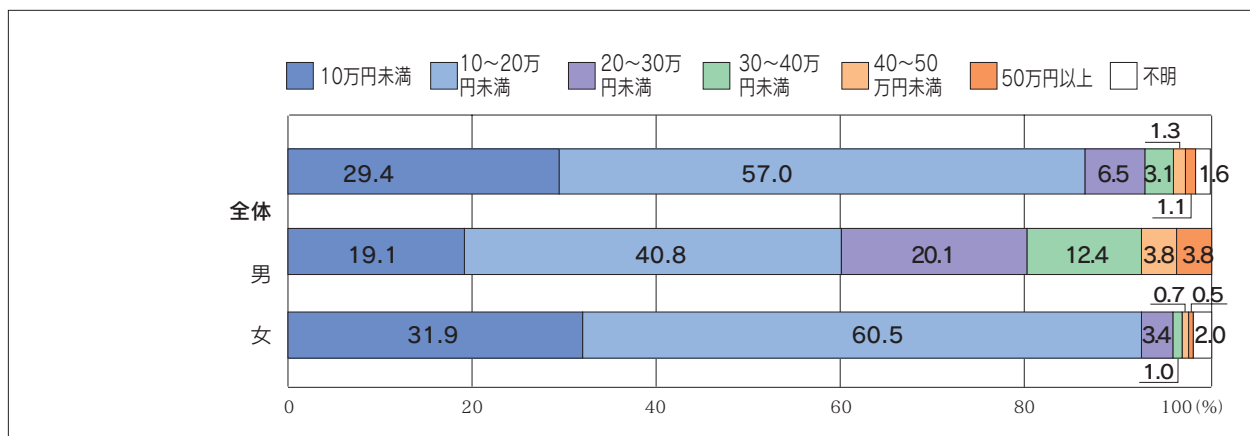
			回答者数	正社員を辞めた理由															
				理由	病気など健康面の	家族の看護	結婚	出産・子育て	家族の転勤	定年のため	人員整理・解雇	事業所の閉鎖や倒産	会社の将来性への不安	賃金への不満	労働条件(勤務時間、残業等)への不満	職場の人間関係	他にやりたい仕事や職業があったため	専門性を生かすため	なんとなく
全 体		件 数	461	33	20	118	123	12	49	32	27	30	25	55	49	23	4	2	33
		%	100.0	7.2	4.3	25.6	26.7	2.6	10.6	6.9	5.9	6.5	5.4	11.9	10.6	5.0	0.9	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

【前月の賃金総額】

前月の賃金総額(税金・社会保険料を差し引く前の支給総額とし、ボーナス等の臨時的に支払われる金額を除く)では、「10～20万円未満」が57.0%と最も高く、「20万円未満」が全体の86.4%を占めている。

男女別にみると、女性は約9割の人が「20万円未満」と回答しているのに対し、男性は「20万以上」と回答した人が約4割であり、賃金の男女差がはっきり現れている。(図5)

(図5)前月の賃金総額 (N=547)

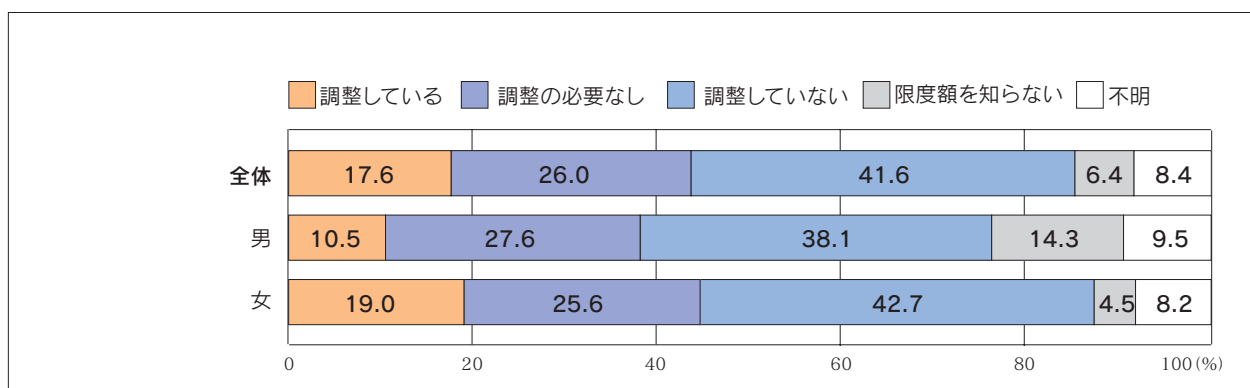


【年収または労働時間の調整】

年収または労働時間の調整[※]をしているかどうかでは、「調整していない」が41.6%と最も高く、次いで、「調整の必要なし」が26.0%で、「調整している」は17.6%であった。

男女別にみると、「調整している」と回答した割合は女性が高く、「限度額を知らない」と回答した割合は男性の方が高くなっている。(図6)

(図6)年収または労働時間の調整 (N=547)



※収入が税制上の限度額(年間103万円)や配偶者の社会保険への加入限度額(年間130万円)等の金額を超えないよう就業の制限を行うこと

〔1週間の所定労働日数と1日の所定労働時間〕

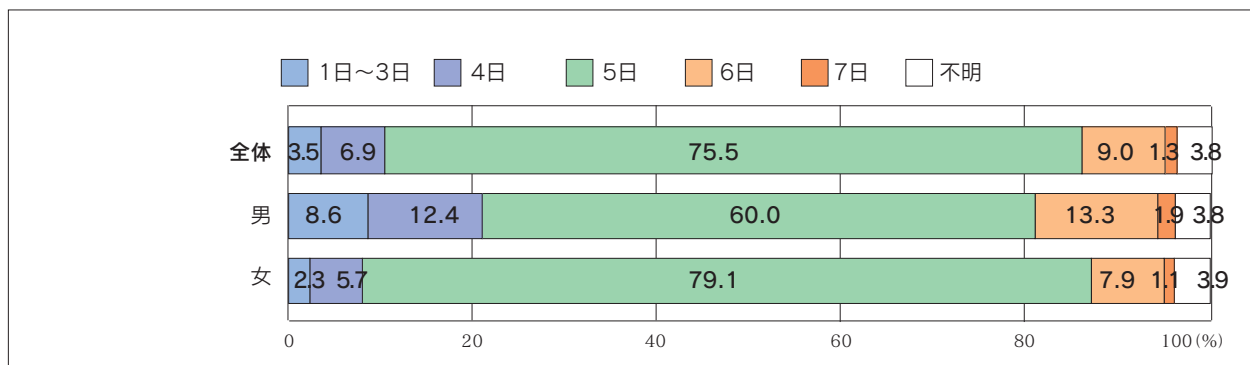
1週間の所定労働日数は、「5日」が75.5%と最も高く、「5日」と「6日」との回答で全体の8割以上を占めている。

男女別にみると、「5日」と回答した割合は女性で高く、6日以上や4日以下と回答した割合は男性が高くなっている。(図7-1)

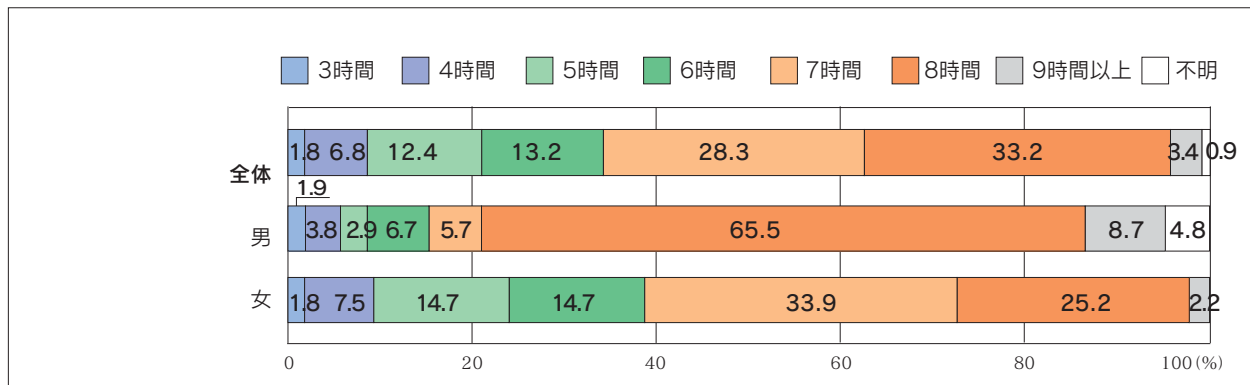
1日の所定労働時間は正社員並の「8時間」が33.2%と最も高く、次いで「7時間」が28.3%となっている。

男女別にみると、女性が7時間以下とする者が72.6%であるのに対し、男性は8時間以上が74.2%で、女性の方が短時間労働者が多くなっている。(図7-2)

(図7-1) 1週間の所定労働日数 (N=547)



(図7-2) 1日の所定労働時間 (N=547)



〔労働保険・社会保険の加入状況〕

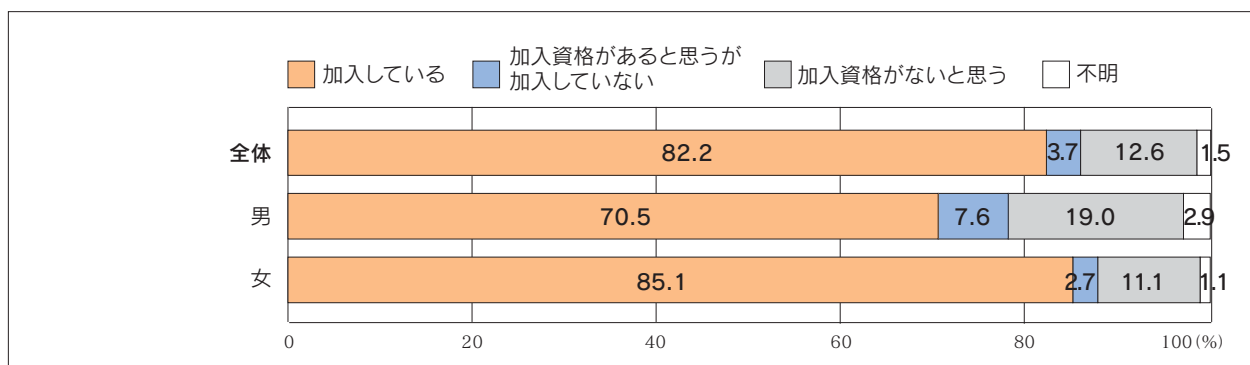
雇用保険への加入状況では、「加入している」が82.2%を占め、「加入資格があると思うが加入していない」は3.7%となっている。男女別にみると、「加入している」割合は女性の方が高く、「加入資格がないと思う」は男性の割合が高くなっている。(図8-1)

健康保険への加入では、「(自分が)被保険者として加入している」が69.8%と最も高く、「加入していない」割合は0.9%で、ほとんどの非正規社員が健康保険には加入している。

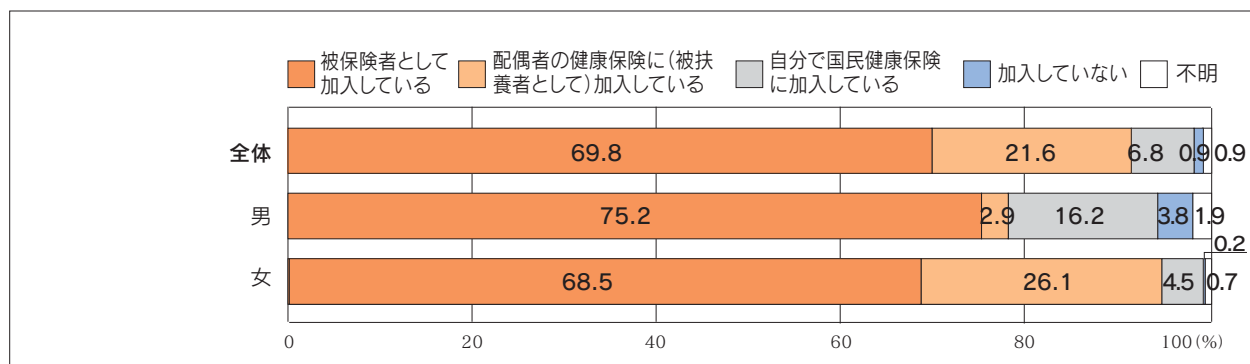
男女別にみると、女性は「配偶者の健康保険に(被扶養者として)加入している」割合が男性より高く、男性は「自分で国民健康保険に加入している」割合が女性より高くなっている。(図8-2)

公的年金への加入では、「厚生年金(自分名義)に加入している」が68.0%と最も高く、9割以上の人が何らかの形で加入はしていて、「加入していない」割合は5.5%となっている。男女別にみると、女性は「配偶者の厚生年金・国民年金に加入している」割合が男性より高く、男性は「加入していない」割合が女性より高くなっている。(図8-3)

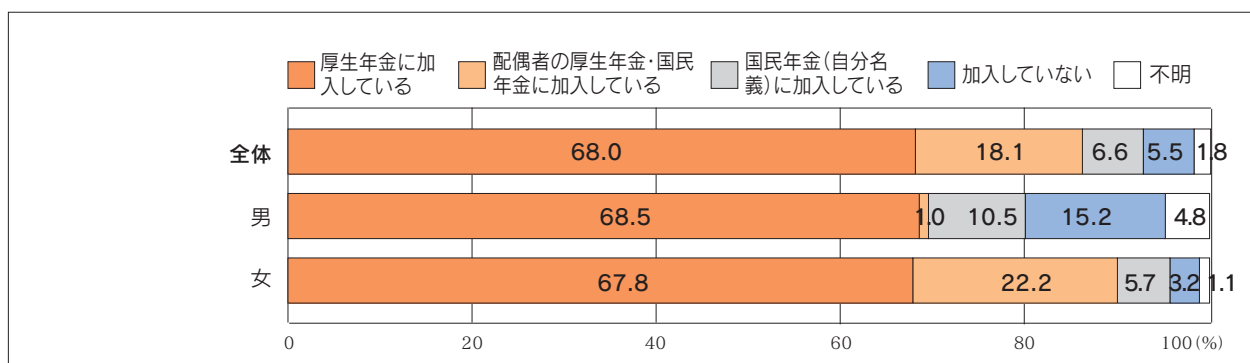
(図8-1) 雇用保険への加入 (N=547)



(図8-2) 健康保険への加入 (N=547)



(図8-3) 公的年金への加入 (N=547)



2) 現在の仕事に対する満足度

[現在の仕事の満足度]

現在の仕事に満足しているかでは、「まあまあ満足している」が46.7%と最も高く、「とても満足している」、「まあまあ満足している」を合わせると半数以上の非正規社員が現在の仕事に満足している。

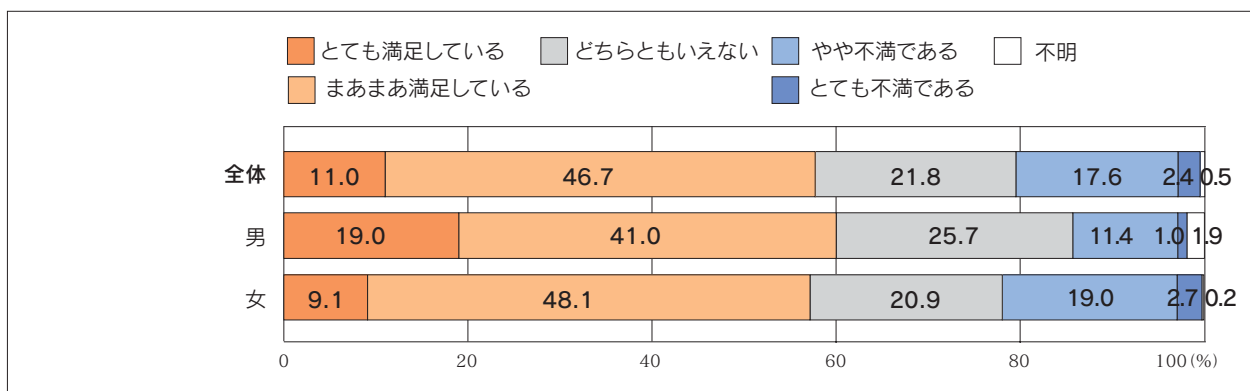
男女別にみると、「とても満足している」と回答した割合は女性より男性が高く、「やや不満である」、「とても不満である」と回答した割合は女性の方が高く、男性の方が仕事に対する満足度がやや高くなっている。(図9-1)

年齢別にみると、「とても満足している」と回答した割合は60歳以上で高く、「まあまあ満足している」と回答した割合は40歳代で高いものの、逆に「やや不満」と回答した割合も40歳代で高くなっている。

(図9-2)

また、就業形態別にみると、「とても満足している」と回答した割合は嘱託社員で高く、「やや不満」や「とても不満」と回答した割合は契約社員、臨時的雇用者(アルバイト)で高くなっている。(図9-3)

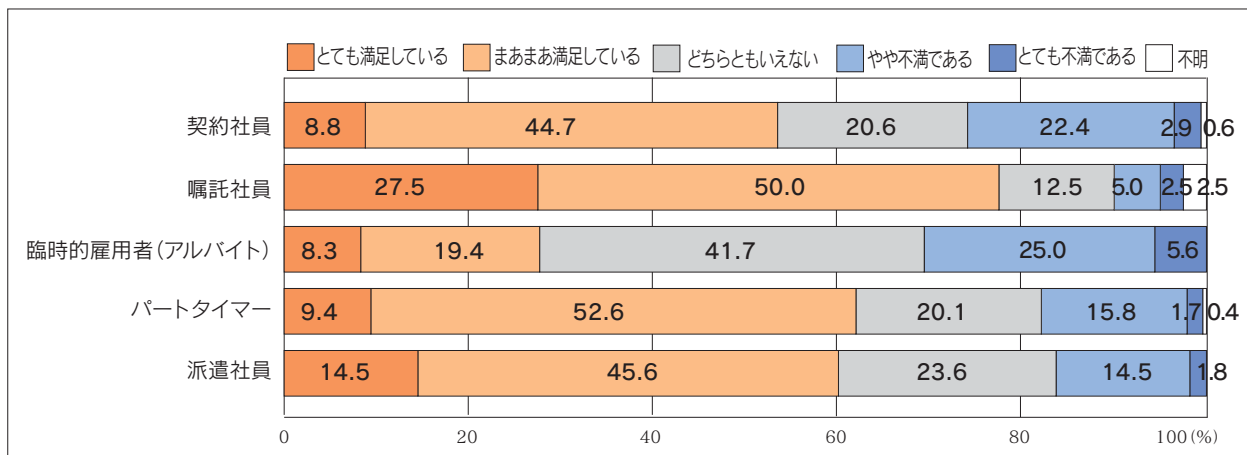
(図9-1) 現在の仕事の満足度 (N=547)



(図9-2) 現在の仕事の満足度[年齢別]

			現在の仕事の満足度						
			合計	とても満足している	まあまあ満足している	どちらともいえない	やや不満である	とても不満である	不明
全体		件数	547	60	256	119	96	13	3
		%	100.0	11.0	46.7	21.8	17.6	2.4	0.5
年齢別	20~29歳	件数	86	9	27	34	14	2	0
		%	100.0	10.5	31.4	39.5	16.3	2.3	0.0
	30~39歳	件数	127	14	63	30	16	4	0
		%	100.0	11.0	49.7	23.6	12.6	3.1	0.0
	40~49歳	件数	129	5	70	18	35	1	0
		%	100.0	3.9	54.2	14.0	27.1	0.8	0.0
	50~59歳	件数	132	17	60	24	25	4	2
		%	100.0	12.9	45.5	18.2	18.9	3.0	1.5
	60歳以上	件数	64	15	32	10	5	1	1
		%	100.0	23.4	50.0	15.6	7.8	1.6	1.6

(図9-3) 現在の仕事の満足度[就業形態別]



[現在の仕事に満足している理由]

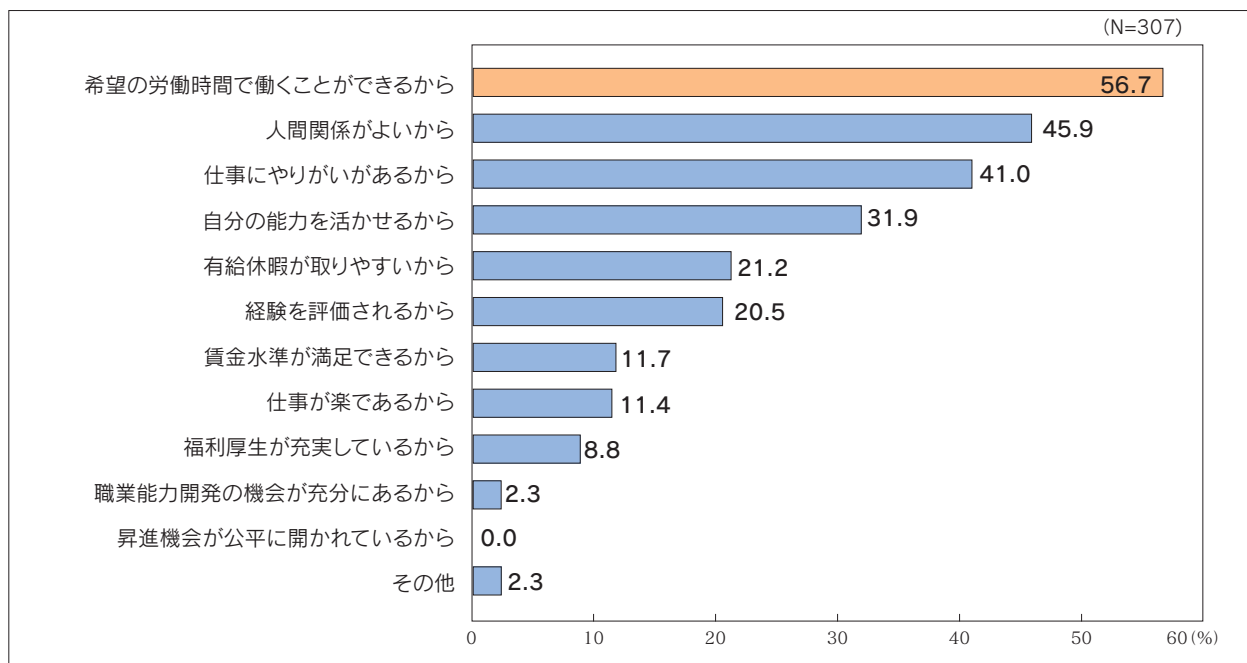
現在の仕事に満足している理由では、「希望の労働時間で働くことができるから」が56.7%と最も高く、次いで「人間関係がよいから」45.9%、「仕事にやりがいがあるから」41.0%となっている。(図10-1)

男女別にみると、男性は「自分の能力を活かせるから」、「仕事にやりがいがあるから」、「経験が評価されるから」と仕事内容の充実に満足感を持っている者が多く、女性は「希望の労働時間で働くことができるから」、「人間関係がよいから」と仕事をする上での環境の満足を感じている者が多い。(図10-2)

また、年齢別にみると、「自分の能力を活かせるから」と回答したのは50歳代以上で多く、「人間関係がよいから」と回答したのは20～30歳代に多く、「希望の労働時間で働くことができるから」と回答したのは30～40歳代で多くなっている。(図10-3)

さらに、就業形態別にみると、「自分の能力を活かせるから」、「経験が評価されるから」と回答したのは嘱託社員で多く、「人間関係がよいから」と回答したのは派遣社員、「希望の労働時間で働くことができるから」と回答したのはパートタイマーで多くなっている。また、「仕事にやりがいがあるから」と回答したのは契約社員に多かった。(図10-4)

(図10-1) 現在の仕事に満足している理由(複数回答/不明、非該当は除く)



(図10-2) 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	経験が評価されるから	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	仕事が好きであるから	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

(図10-3) 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	経験が評価されるから	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	仕事が好きであるから	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

(図10-4) 現在の仕事に満足している理由[就業形態別] (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	経験が評価されるから	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	仕事が好きであるから	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
就業形態別	契約社員	件 数	88	33	19	0	4	47	13	1	8	43	8	35	1
		%	100.0	37.5	21.6	0.0	4.5	53.4	14.8	1.1	9.1	48.9	9.1	39.8	1.1
	嘱託社員	件 数	31	19	20	0	3	8	9	0	5	14	3	7	0
		%	100.0	61.3	64.5	0.0	9.7	25.8	29.0	0.0	16.1	45.2	9.7	22.6	0.0
	臨時的雇用者	件 数	10	2	2	0	2	4	3	0	0	4	4	2	0
		%	100.0	20.0	20.0	0.0	20.0	40.0	30.0	0.0	0.0	40.0	40.0	20.0	0.0
	パートタイマー	件 数	141	37	17	0	20	95	32	1	11	47	15	71	6
		%	100.0	26.2	12.1	0.0	14.2	67.4	22.7	0.7	7.8	33.3	10.6	50.4	4.3
	派遣社員	件 数	32	4	5	0	5	16	8	5	2	15	4	22	0
		%	100.0	12.5	15.6	0.0	15.6	50.0	25.0	15.6	6.3	46.9	12.5	68.8	0.0

[現在の仕事に不満な理由]

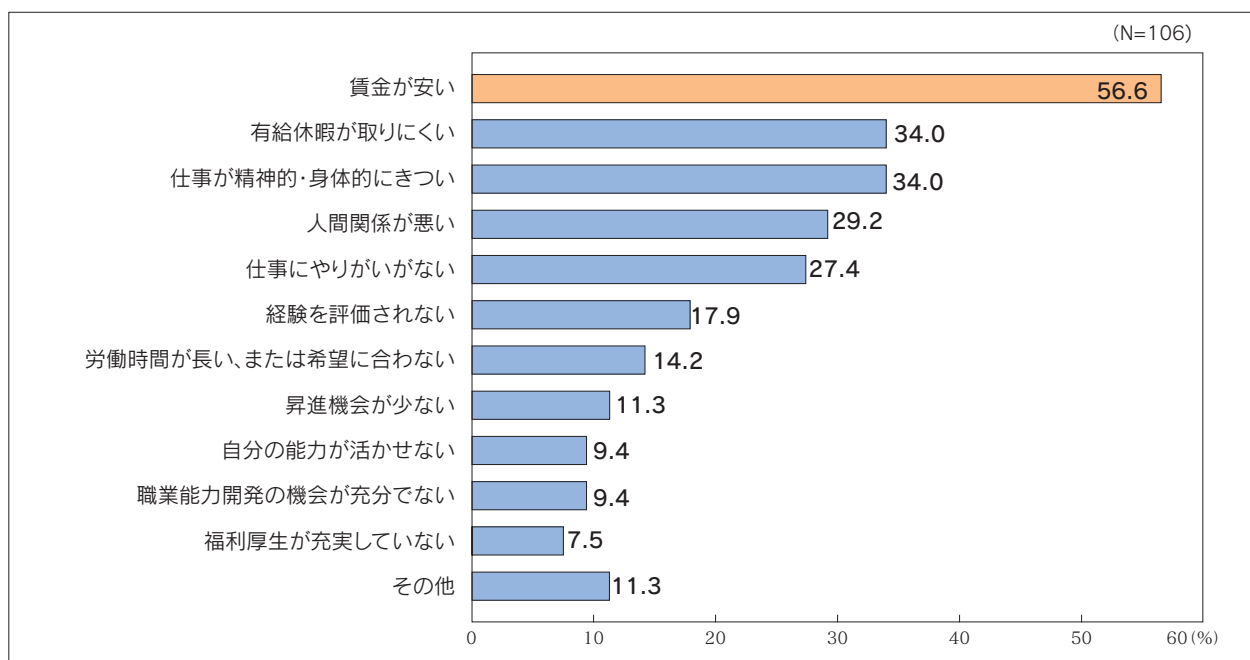
現在の仕事に不満な理由では、「賃金が安い」が56.6%と最も高く、次いで「有給休暇が取りにくい」、「仕事が精神的・身体的にきつい」がそれぞれ34.0%となっている。また、「人間関係が悪い」も29.2%となっており、職場の人間関係など労働条件以外の環境面も満足、不満足を左右する大きな要因のひとつになっていることがうかがえる。(図11-1)

男女別にみると、男性は「賃金が安い」(63.6%)、「経験を評価されない」(36.4%)と回答した割合が高く、女性は「賃金が安い」(55.8%)、「仕事が精神的・身体的にきつい」(36.8%)、「有給休暇が取りにくい」(35.8%)と回答した割合が高くなっている。(図11-2)

また、年齢別にみると、「賃金が安い」と回答した割合は30～40歳代で高く、「経験を評価されない」、「有給休暇が取りにくい」と回答した割合は50歳代で高い。「仕事にやりがいがない」と回答した割合は20歳代で高くなっている。(図11-3)

さらに、就業形態別にみると、全体的に多くが「賃金が安い」と回答しており、なかでも契約社員、嘱託社員の割合が高い。「仕事にやりがいがない」と回答した割合は臨時的雇用者(アルバイト)で高く、「人間関係が悪い」と回答した割合も臨時的雇用者(アルバイト)が高くなっている。(図11-4)

(図11-1) 現在の仕事に不満な理由(複数回答／不明、非該当は除く)



(図11-2) 現在の仕事に不満な理由[男女別](複数回答／不明、非該当は除く)

			回答者数	現在の仕事に不満な理由											
				自分の能力を活かせない	経験を評価されない	昇進機会が少ない	賃金が安い	労働時間が長い、または希望に合わない	有給休暇が取りにくい	職業能力開発の機会が充分でない	福利厚生が充実していない	仕事にやりがいがない	仕事が精神的・身体的にきつい	人間関係が悪い	その他
全 体		件 数	106	10	19	12	60	15	36	10	8	29	36	31	12
		%	100.0	9.4	17.9	11.3	56.6	14.2	34.0	9.4	7.5	27.4	34.0	29.2	11.3
性 別	男	件 数	11	1	4	1	7	0	2	0	0	2	1	2	1
		%	100.0	9.1	36.4	9.1	63.6	0.0	18.2	0.0	0.0	18.2	9.1	18.2	9.1
	女	件 数	95	9	15	11	53	15	34	10	8	27	35	29	11
		%	100.0	9.5	15.8	11.6	55.8	15.8	35.8	10.5	8.4	28.4	36.8	30.5	11.6

(図11-3) 現在の仕事に不満な理由〔年齢別〕(複数回答／不明、非該当は除く)

			回答者数	現在の仕事に不満な理由											
				自分の能力を活かせない	経験を評価されない	昇進機会が少ない	賃金が安い	労働時間が長い、または希望に合わない	有給休暇が取りにくい	職業能力開発の機会が不十分でない	福利厚生が充実していない	仕事にやりがいがない	仕事が精神的・身体的にきつい	人間関係が悪い	その他
全 体		件 数	106	10	19	12	60	15	36	10	8	29	36	31	12
		%	100.0	9.4	17.9	11.3	56.6	14.2	34.0	9.4	7.5	27.4	34.0	29.2	11.3
年 齢 別	20～29歳	件 数	15	0	0	0	7	1	2	0	0	7	4	3	2
		%	100.0	0.0	0.0	0.0	46.7	6.7	13.3	0.0	0.0	46.7	26.7	20.0	13.3
	30～39歳	件 数	20	3	3	3	12	3	5	1	2	5	8	6	3
		%	100.0	15.0	15.0	15.0	60.0	15.0	25.0	5.0	10.0	25.0	40.0	30.0	15.0
	40～49歳	件 数	36	3	4	6	23	6	14	5	4	9	11	10	5
		%	100.0	8.3	11.1	16.7	63.9	16.7	38.9	13.9	11.1	25.0	30.6	27.8	13.9
	50～59歳	件 数	28	4	9	1	16	4	13	3	2	5	11	9	2
		%	100.0	14.3	32.1	3.6	57.1	14.3	46.4	10.7	7.1	17.9	39.3	32.1	7.1
	60歳以上	件 数	5	0	2	1	2	1	1	0	0	2	1	2	0
		%	100.0	0.0	40.0	20.0	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0	40.0	20.0	40.0	0.0

(図11-4) 現在の仕事に不満な理由〔就業形態別〕(複数回答／不明、非該当は除く)

		回答者数	現在の仕事に不満な理由												
			自分の能力を活かせない	経験を評価されない	昇進機会が少ない	賃金が安い	労働時間が長い、または希望に合わない	有給休暇が取りにくい	職業能力開発の機会が不十分でない	福利厚生が充実していない	仕事にやりがいがない	仕事が精神的・身体的にきつい	人間関係が悪い	その他	
全 体		件 数	106	10	19	12	60	15	36	10	8	29	36	31	12
		%	100.0	9.4	17.9	11.3	56.6	14.2	34.0	9.4	7.5	27.4	34.0	29.2	11.3
就 業 形 態 別	契約社員	件 数	43	3	6	3	30	2	19	6	2	7	17	8	4
		%	100.0	7.0	14.0	7.0	69.8	4.7	44.2	14.0	4.7	16.3	39.5	18.6	9.3
	嘱託社員	件 数	3	0	2	2	2	0	0	0	0	1	0	1	0
		%	100.0	0.0	66.7	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0
	臨時的雇用者	件 数	9	0	1	1	4	1	3	0	0	7	3	4	1
		%	100.0	0.0	11.1	11.1	44.4	11.1	33.3	0.0	0.0	77.8	33.3	44.4	11.1
	パートタイマー	件 数	40	6	9	6	19	10	12	3	6	11	12	15	5
		%	100.0	15.0	22.5	15.0	47.5	25.0	30.0	7.5	15.0	27.5	30.0	37.5	12.5
	派遣社員	件 数	9	1	1	0	4	2	1	0	0	3	2	2	2
		%	100.0	11.1	11.1	0.0	44.4	22.2	11.1	0.0	0.0	33.3	22.2	22.2	22.2

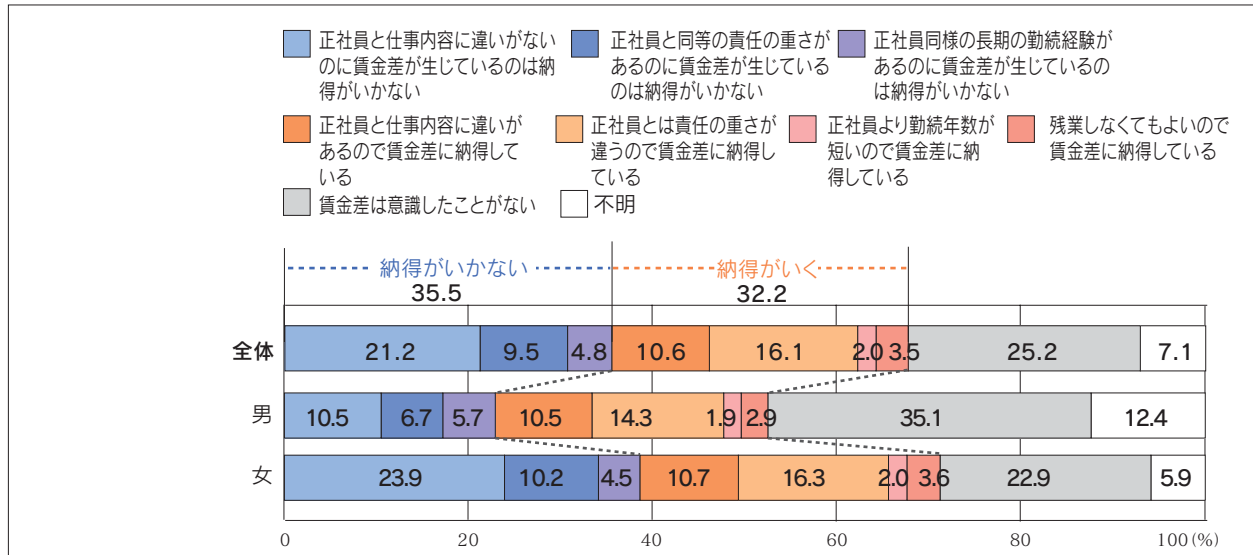
[正社員と比べた賃金の納得度]

正社員と比べて現在の自分の賃金に納得しているかでは、「納得がいかない」と回答した割合は全体の35.5%で、「納得がいく」と回答した割合32.2%を若干上回っている。納得がいかない理由として「正社員と仕事の内容に違いがないのに賃金差が生じているのは納得がいかない」が21.2%と高く、納得がいく理由では「正社員とは責任の重さが違うので賃金差に納得している」が16.1%と高くなっている。

男女別にみると、「正社員と仕事の内容に違いがないのに賃金差が生じているのは納得がいかない」と回答した割合は女性で高く、「賃金差は意識したことがない」と回答した割合は男性の方が高くなっている。賃金差に不満を感じているのは女性の方が多いといえる。(図12-1)

年齢別にみると、「正社員と仕事の内容に違いがないのに賃金差が生じているのは納得がいかない」と回答した割合は30～40歳代で若干高く、「賃金差は意識したことがない」と回答した割合は20歳代と60歳以上で高くなっている。(図12-2)

(図12-1) 正社員と比べた賃金の納得度 (N=547)



(図12-2) 正社員と比べた賃金の納得度[年齢別]

		正社員と比べた賃金の納得度										
		合 計	仕事内容に違いがないのに賃金差が生じているのは納得がいけない	同等の責任の重さがあるのに賃金差が生じているのは納得がいけない	同様の長期の勤続経験があるのに賃金差が生じているのは納得がいけない	仕事内容に違いがあるのに賃金差に納得している	責任の重さが違うので賃金差に納得している	勤続年数が短いので賃金差に納得している	残業しなくてもよいので賃金差に納得している	賃金差は意識したことがない	不明	
全 体		件 数	547	116	52	26	58	88	11	19	138	39
		%	100.0	21.2	9.5	4.8	10.6	16.1	2.0	3.5	25.2	7.1
年 齢 別	20～29歳	件 数	86	12	8	2	7	10	3	5	34	5
		%	100.0	14.0	9.3	2.3	8.1	11.6	3.5	5.8	39.5	5.8
	30～39歳	件 数	127	34	15	2	10	30	5	6	24	1
		%	100.0	26.8	11.8	1.6	7.9	23.6	3.9	4.7	18.9	0.8
	40～49歳	件 数	129	36	12	5	17	19	3	4	27	6
		%	100.0	27.9	9.3	3.9	13.2	14.7	2.3	3.1	20.9	4.7
	50～59歳	件 数	132	26	9	13	15	22	0	4	25	18
		%	100.0	19.7	6.8	9.8	11.4	16.7	0.0	3.0	18.9	13.6
	60歳以上	件 数	64	6	6	4	8	5	0	0	26	9
		%	100.0	9.4	9.4	6.3	12.5	7.8	0.0	0.0	40.6	14.1

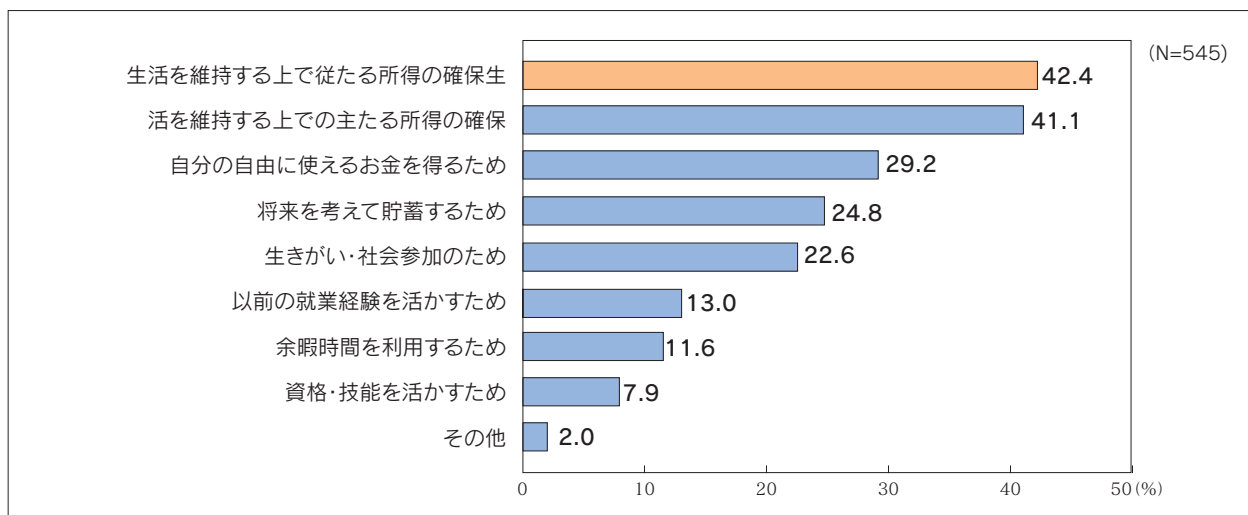
3) 現在の働き方を選択した理由

【働く理由】

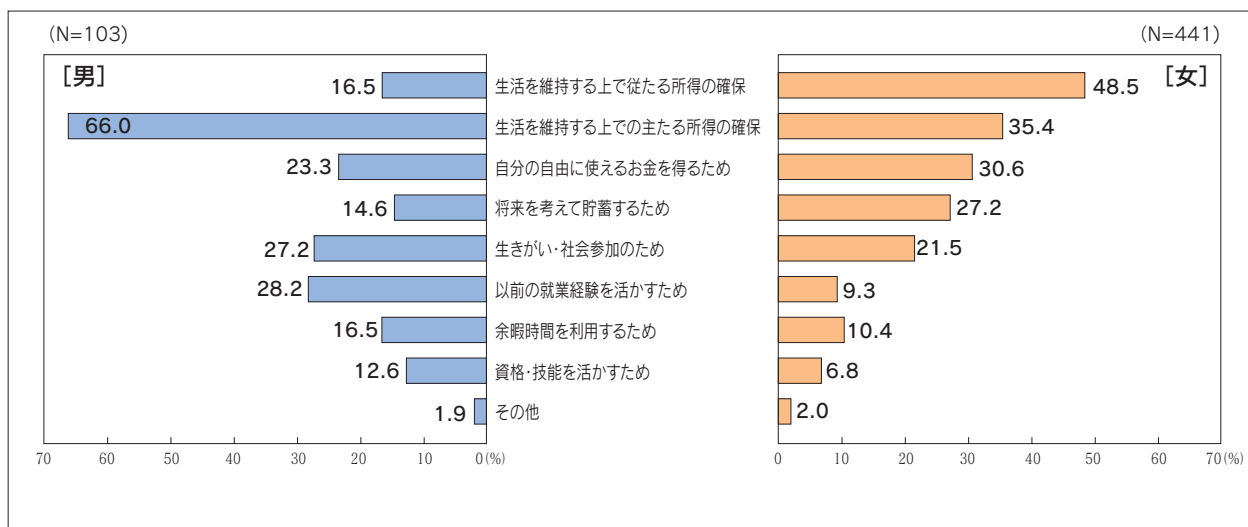
現在の働いている理由では、「生活を維持する上での従たる所得の確保」が42.4%、「生活を維持する上での主たる所得の確保」が41.1%と高く、次いで、「自分の自由に使えるお金を得るため」が29.2%と生活費やお金を得るためと回答した割合が高い。(図13-1)

男女別でみると、「生活を維持する上での主たる所得の確保」、「以前の職業経験を活かすため」と回答した割合は男性の方が高く、「生活を維持する上での従たる所得の確保」、「自分の自由に使えるお金を得るため」と回答した割合は女性の方が高くなっている。(図13-2)

(図13-1) 働く理由(複数回答／不明、非該当は除く)



(図13-2) 働く理由[男女別](複数回答／不明、非該当は除く)



【現在の就業形態を選んだ理由】

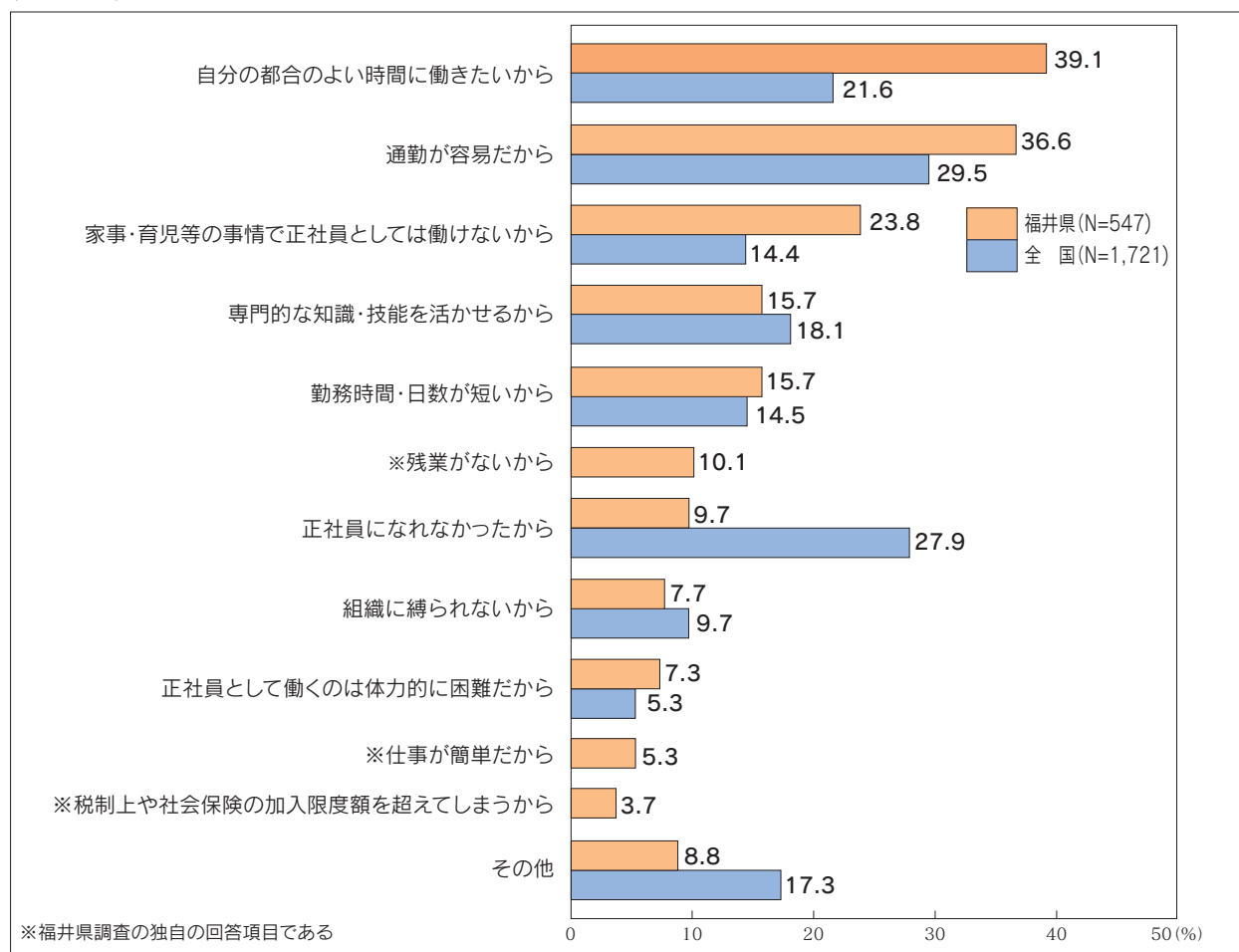
現在の就業形態を選んだ理由では、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が39.1%と最も高く、次いで「通勤が容易だから」が36.6%、「家事・育児等の事情で正社員としては働けないから」が23.8%となっている。また、全国調査と比較しても、これらの割合は高く、逆に「正社員になれなかったから」と回答した割合は全国の方が非常に高くなっている。(図14-1)

男女別でみると、「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「家事・育児等の事情で正社員としては働けないから」と回答した割合は女性で高く、「専門的な知識・技能を活かせるから」と回答した割合は男性が非常に高くなっている。(図14-2)

また、年齢別でみると、「家事・育児等の事情で正社員としては働けないから」と回答した割合は30～40歳代で高く、「専門的な知識・技能を活かせるから」と回答した割合は60歳以上で高くなっている。また、「通勤が容易だから」と回答した割合は50歳代で高くなっている。(図14-3)

さらに、就業形態別でみると、「家事・育児等の事情で正社員としては働けないから」と回答した割合はパートタイマーで高く、「専門的な知識・技能を活かせるから」と回答した割合は嘱託社員、「自分の都合のよい時間に働きたいから」と回答した割合は臨時的雇用者(アルバイト)で高く、「正社員になれなかったから」と回答した割合は派遣社員で高くなっている。(図14-4)

(図14-1) 現在の就業形態を選んだ理由(複数回答)



※全国調査出典(多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査 平成18年/労働政策研究・研修機構)

(図14-2) 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													
			間 に 働 き たい か ら	自 分 の 都合 の よ い 時 間	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 が 簡 単 だ か ら	正 社 員 に な れ な か つ た か ら	正 社 員 と し て 働 く の は 体 力 的 に 困 難 だ か ら	正 社 員 と し て は 働 け な い 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 う か ら	そ の 他
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14-3) 現在の就業形態を選んだ理由[年齢別](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	仕事が簡単だから	正社員になれなかったから	正社員としての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うから	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
年 齢 別	20～29歳	件 数	86	36	10	12	23	10	5	6	10	1	7	0	13	4
		%	100.0	41.9	11.6	14.0	26.7	11.6	5.8	7.0	11.6	1.2	8.1	0.0	15.1	4.7
	30～39歳	件 数	127	52	17	25	35	12	20	5	13	8	57	3	12	3
		%	100.0	40.9	13.4	19.7	27.6	9.4	15.7	3.9	10.2	6.3	44.9	2.4	9.4	2.4
	40～49歳	件 数	129	57	12	21	49	7	13	3	17	13	44	11	9	1
		%	100.0	44.2	9.3	16.3	38.0	5.4	10.1	2.3	13.2	10.1	34.1	8.5	7.0	0.8
	50～59歳	件 数	132	49	22	18	69	6	10	5	9	12	19	5	5	2
		%	100.0	37.1	16.7	13.6	52.3	4.5	7.6	3.8	6.8	9.1	14.4	3.8	3.8	1.5
	60歳以上	件 数	64	17	23	10	22	7	7	10	2	6	1	1	8	5
		%	100.0	26.6	35.9	15.6	34.4	10.9	10.9	15.6	3.1	9.4	1.6	1.6	12.5	7.8

(図14-4) 現在の就業形態を選んだ理由[就業形態別](複数回答)

		回答者数	現在の就業形態を選んだ理由													
			間 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 が 簡 単 だ か ら	正 社 員 に な れ な か つ た か ら	正 社 員 と し て 働 く の は 体 力 的 に 困 難 だ か ら	正 社 員 と し て は 働 け な い 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 う 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
就 業 形 態 別	契約社員	件 数	170	66	21	15	79	9	12	4	12	8	28	4	12	5
		%	100.0	38.8	12.4	8.8	46.5	5.3	7.1	2.4	7.1	4.7	16.5	2.4	7.1	2.9
	嘱託社員	件 数	40	5	22	4	11	3	5	2	6	3	0	0	7	3
		%	100.0	12.5	55.0	10.0	27.5	7.5	12.5	5.0	15.0	7.5	0.0	0.0	17.5	7.5
	臨時的雇用者	件 数	36	22	4	10	8	6	3	7	1	0	3	0	1	2
		%	100.0	61.1	11.1	27.8	22.2	16.7	8.3	19.4	2.8	0.0	8.3	0.0	2.8	5.6
	パートタイマー	件 数	234	103	28	54	92	14	30	13	15	27	96	15	16	4
		%	100.0	44.0	12.0	23.1	39.3	6.0	12.8	5.6	6.4	11.5	41.0	6.4	6.8	1.7
	派遣社員	件 数	55	13	10	2	6	10	4	2	17	2	3	1	11	0
		%	100.0	23.6	18.2	3.6	10.9	18.2	7.3	3.6	30.9	3.6	5.5	1.8	20.0	0.0

〔正社員としての就業を望んでいるか〕

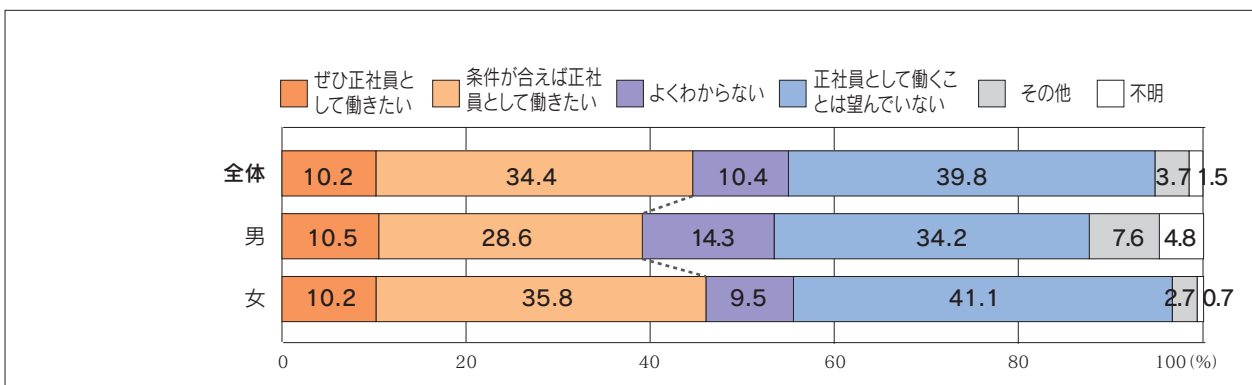
正社員として働く職場や正社員としての登用があれば、正社員として働くことを望むかでは、「ぜひ正社員として働きたい」、「条件が合えば正社員として働きたい」と積極的な回答をした割合は合わせて44.6%となっている。しかし、「正社員として働くことは望んでいない」も39.8%と高い割合となっており、個人の事情等により非正規社員として働くことを選択しているものと思われる。

男女別でみると、女性は「ぜひ正社員として働きたい」、「条件が合えば正社員として働きたい」と回答をした割合は合わせて46.0%と男性より高くなっている。(図15-1)

また年齢別でみると、「正社員として働くことは望んでいない」と回答した割合は50歳以上の中高年齢層で高く、「条件が合えば正社員として働きたい」と回答した割合は20～30歳代で高くなっている。「ぜひ正社員として働きたい」と回答した割合は20歳代で高く、若い世代ほど正社員として働きたいという意欲がうかがえる。(図15-2)

さらに、就業形態別でみると、「ぜひ正社員として働きたい」、「条件が合えば正社員として働きたい」と積極的な回答をした割合は派遣社員で高く、「正社員として働くことは望んでいない」と回答した割合は契約社員、嘱託社員、パートタイマーで高くなっている。(図15-3)

〔図15-1〕正社員としての就業を望んでいるか (N=547)



〔図15-2〕正社員としての就業を望んでいるか〔年齢別〕

			正社員としての就業を望んでいるか					
			合計	ぜひ正社員として働きたい	条件が合えば正社員として働きたい	よくわからない	正社員として働くことは望んでいない	その他
全 体	件 数	547	56	188	57	218	20	8
	%	100.0	10.2	34.4	10.4	39.8	3.7	1.5
年 齢 別	20～29歳	件 数	86	20	36	12	15	2
		%	100.0	23.3	41.8	14.0	17.4	2.3
	30～39歳	件 数	127	15	60	16	35	1
		%	100.0	11.8	47.2	12.6	27.6	0.8
	40～49歳	件 数	129	11	51	15	51	1
		%	100.0	8.5	39.6	11.6	39.5	0.8
	50～59歳	件 数	132	7	33	11	76	3
		%	100.0	5.3	25.0	8.3	57.6	2.3
	60歳以上	件 数	64	1	5	3	39	12
		%	100.0	1.6	7.8	4.7	60.8	18.8

(図15-3) 正社員としての就業を望んでいるか[就業形態別]

		正社員としての就業を望んでいるか						
		合 計	働 き た い ぜ ひ 正 社 員 と し て	条 件 が 合 え ば 正 社 員 と し て 働 き た い	よ く わ か ら な い	こ と は 望 ん で い な く 正 社 員 と し て 働 く	そ の 他	不 明
全 体	件 数	547	56	188	57	218	20	8
	%	100.0	10.2	34.4	10.4	39.8	3.7	1.5
就 業 形 態 別	契約社員	件 数	170	16	56	20	74	1
		%	100.0	9.4	32.9	11.8	43.5	0.6
	嘱託社員	件 数	40	4	7	3	18	3
		%	100.0	10.0	17.5	7.5	45.0	7.5
	臨時的 雇用者	件 数	36	8	11	6	8	1
		%	100.0	22.2	30.5	16.7	22.2	2.8
	パート タイマー	件 数	234	11	75	25	112	2
		%	100.0	4.7	32.1	10.7	47.8	0.9
	派遣社員	件 数	55	13	35	3	4	0
		%	100.0	23.6	63.6	5.5	7.3	0.0

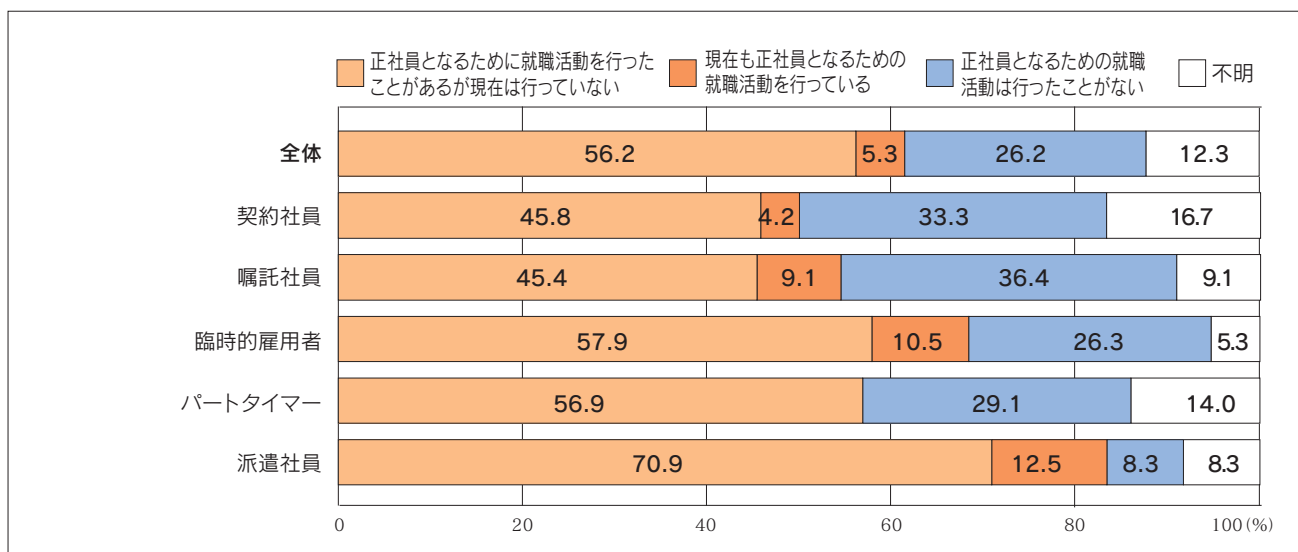
[正社員になるための就業活動の有無]

正社員として働くことを望んでいる人で、正社員になるための就職活動を行ったことがあるかでは、「正社員となるために就職活動を行ったことがあるが現在は行っていない」が56.2%と最も高く、「現在も正社員となるための就職活動を行っている」は5.3%にとどまっている。

就業形態別にみると、「正社員となるために就職活動を行ったことがあるが現在は行っていない」、「現在も正社員となるための就職活動を行っている」と回答した割合は派遣社員で高くなっている。

(図16)

(図16) 正社員になるための就業活動の有無 (N=244)



〔正社員として働く上で障害となっている点〕

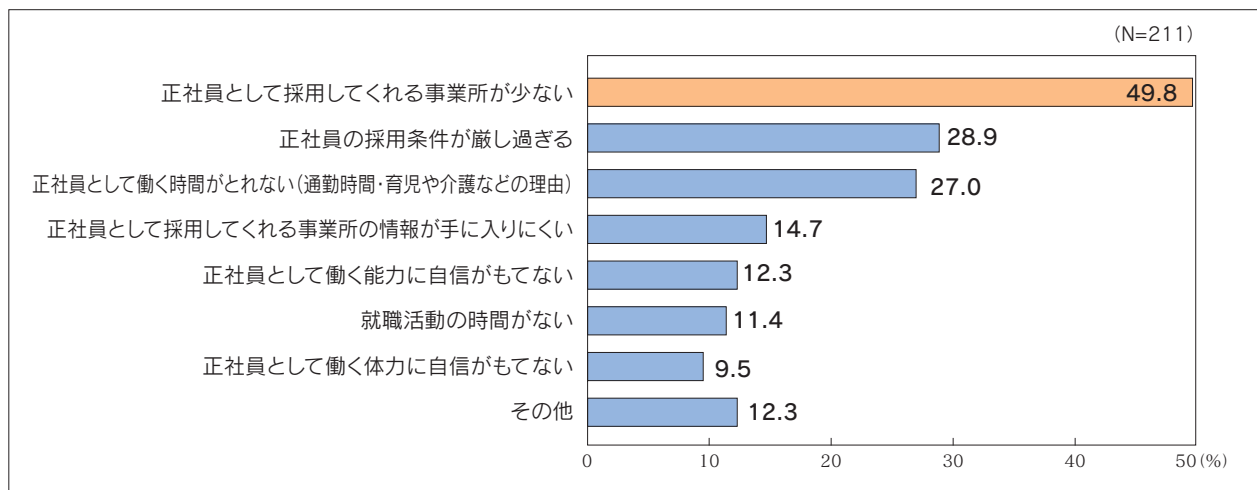
正社員として働く上で障害となっている点では、「正社員として採用してくれる事業所が少ない」が49.8%と最も高く、次いで、「正社員の採用条件が厳しすぎる」が28.9%、「正社員として働く時間がとれない（通勤時間・育児や介護などの理由）」が27.0%となっている。個人の事情よりも採用側の対応等に障害を感じている非正規社員が多いものと思われる。（図17-1）

男女別にみると、「正社員として働く時間がとれない（通勤時間・育児や介護などの理由）」と回答した割合は女性で高くなっている。（図17-2）

また、年齢別にみると、「正社員として採用してくれる事業所が少ない」と回答した割合は年代が上がるにつれて高くなっており、逆に「正社員の採用条件が厳しすぎる」と回答した割合は若い世代ほど高くなっている。また、「正社員として働く時間がとれない（通勤時間・育児や介護などの理由）」と回答した割合は30歳代で高くなっている。（図17-3）

さらに、就業形態別にみると、「正社員として採用してくれる事業所が少ない」と回答した割合は派遣社員で高く、「正社員として働く時間がとれない（通勤時間・育児や介護などの理由）」と回答した割合はパートタイマーで高くなっている。（図17-4）

（図17-1）正社員として働く上で障害となっている点（複数回答／不明、非該当は除く）



（図17-2）正社員として働く上で障害となっている点〔男女別〕（複数回答／不明、非該当は除く）

		回答者数	正社員として働く上で障害となっている点								
			正社員として採用 してくれる事業所 が少ない	正社員の採用条件 が厳しすぎる	正社員として働く 能力に自信がもて ない	正社員として働く 体力に自信がもて ない	正社員として働く 時間がとれない（通 勤時間・育児や介護 などの理由）	就職活動の時間が ない	正社員として採用 してくれる事業所 の情報が手に入り にくい	その他	
全 体		件 数	211	105	61	26	20	57	24	31	26
		%	100.0	49.8	28.9	12.3	9.5	27.0	11.4	14.7	12.3
性 別	男	件 数	34	15	10	3	5	2	3	5	7
		%	100.0	44.1	29.4	8.8	14.7	5.9	8.8	14.7	20.6
	女	件 数	177	90	51	23	15	55	21	26	19
		%	100.0	50.8	28.8	13.0	8.5	31.1	11.9	14.7	10.7

(図17-3) 正社員として働く上で障害となっている点〔年齢別〕(複数回答／不明、非該当は除く)

			回答者数	正社員として働く上で障害となっている点							
				正社員として採用 してくる事業所 が少ない	正社員の採用条件 が厳し過ぎる	正社員として働く 能力に自信がもて ない	正社員として働く 体力に自信がもて ない	正社員として働く 時間とれない(通 勤時間・育児や介護 などの理由)	就職活動の時間が ない	正社員として採用 してくる事業所 の情報が手に入り にくい	その他
全 体		件 数	211	105	61	26	20	57	24	31	26
		%	100.0	49.8	28.9	12.3	9.5	27.0	11.4	14.7	12.3
年 齢 別	20～29歳	件 数	43	15	15	7	1	8	5	6	8
		%	100.0	34.9	34.9	16.3	2.3	18.6	11.6	14.0	18.6
	30～39歳	件 数	67	28	21	5	6	30	8	6	6
		%	100.0	41.8	31.3	7.5	9.0	44.8	11.9	9.0	9.0
	40～49歳	件 数	59	35	15	8	6	15	8	15	5
		%	100.0	59.3	25.4	13.6	10.2	25.4	13.6	25.4	8.5
	50～59歳	件 数	32	23	5	5	6	3	3	4	4
		%	100.0	71.9	15.6	15.6	18.8	9.4	9.4	12.5	12.5
	60歳以上	件 数	5	3	2	1	0	0	0	0	2
		%	100.0	60.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0

(図17-4) 正社員として働く上で障害となっている点〔就業形態別〕(複数回答／不明、非該当は除く)

			正社員として働く上で障害となっている点								
			回答者数	正社員として採用 してくれる事業所 が少ない	正社員の採用条件 が厳し過ぎる	正社員として働く 能力に自信がもて ない	正社員として働く 体力に自信がもて ない	正社員として働く 時間ととれない（通 勤時間・育児や介護 などの理由）	就職活動の時間が ない	正社員として採用 してくれる事業所 の情報が手に入り にくい	その他
全 体		件 数	211	105	61	26	20	57	24	31	26
		%	100.0	49.8	28.9	12.3	9.5	27.0	11.4	14.7	12.3
就 業 形 態 別	契約社員	件 数	58	33	18	8	8	11	8	10	3
		%	100.0	56.9	31.0	13.8	13.8	19.0	13.8	17.2	5.2
	嘱託社員	件 数	11	5	4	2	0	0	1	1	4
		%	100.0	45.5	36.4	18.2	0.0	0.0	9.1	9.1	36.4
	臨時的 雇用者	件 数	12	4	1	0	0	4	1	3	4
		%	100.0	33.3	8.3	0.0	0.0	33.3	8.3	25.0	33.3
	パート タイマー	件 数	82	35	18	11	10	36	9	10	7
		%	100.0	42.7	22.0	13.4	12.2	43.9	11.0	12.2	8.5
	派遣社員	件 数	42	26	17	4	0	6	4	6	8
		%	100.0	61.9	40.5	9.5	0.0	14.3	9.5	14.3	19.0

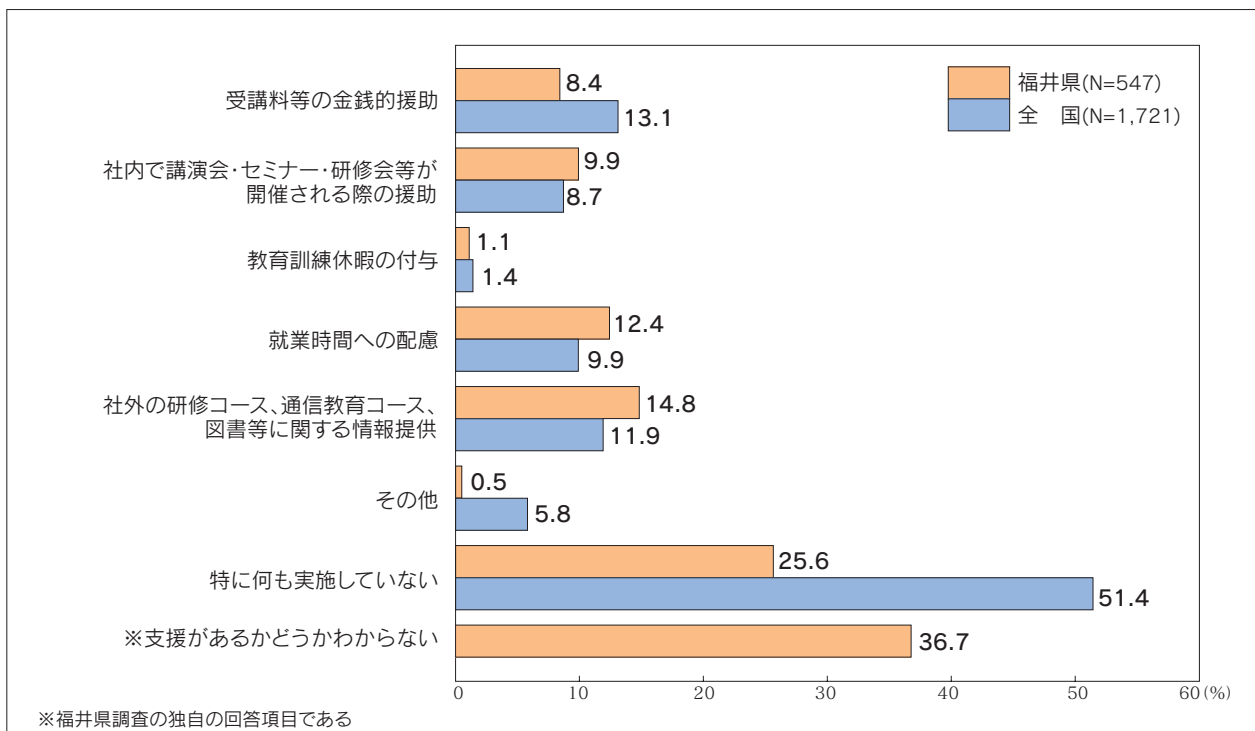
4) 職業能力開発

[自己啓発のための支援]

非正規社員を対象とした自己啓発のための支援では、「支援があるかどうか分からない」が36.7%と最も高く、次いで「特に何も実施していない」が25.6%となっており、これらを合わせると6割を超えることから、全国調査同様に福井県においても約半数の非正規社員が、自己啓発するための支援を企業から受けていない。(全国調査では「支援があるかどうか分からない」という回答項目はない)

また、「受講料等の金銭的援助」では全国調査をやや下回っているはあるが、金銭面での援助以外では若干ではあるが、全国調査を上回っている。(図18)

(図18) 自己啓発のための支援(複数回答)

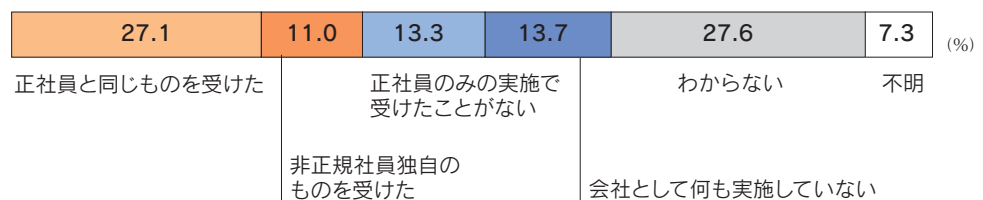


※全国調査出典(多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査 平成18年/労働政策研究・研修機構)

[今の職場での教育訓練、研修受講の有無]

今の職場で教育訓練や研修を受けたことはあるかでは、「正社員と同じものを受けた」が27.1%となっており、「非正規社員独自のものをを受けた」を合わせても、受講した人の割合は38.1%にとどまっている。(図19)

(図19) 今の職場での教育訓練、研修受講の有無 (N=547)

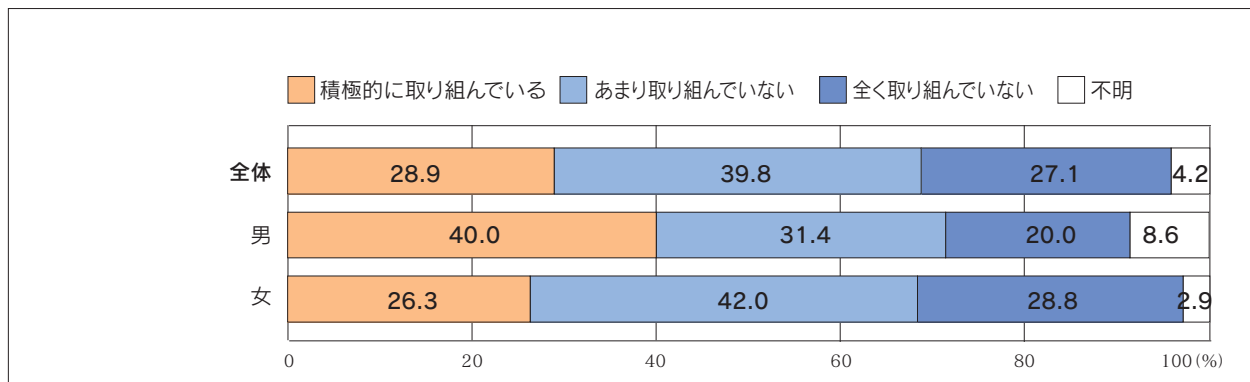


【自らの職業能力の向上や自己啓発に関する取組み】

自らの職業能力の向上や自己啓発に関する取組みでは、積極的ではない（「あまり取り組んでいない」＋「全く取り組んでいない」）と回答した割合は66.9%と6割を超えている。

男女別でみると、「積極的に取り組んでいる」と回答した割合は、男性が高く、逆に「取り組んでいない」と回答した割合は女性の方が高くなっている。（図20）

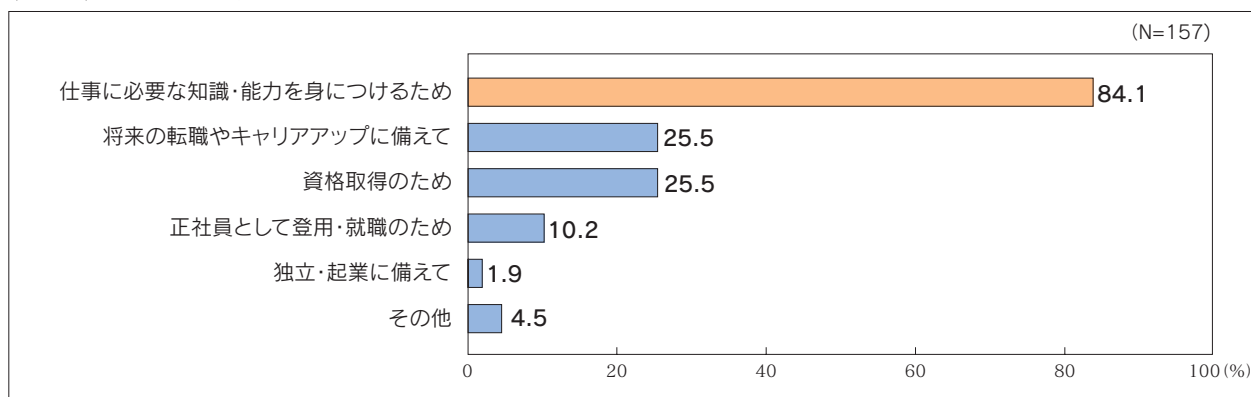
（図20）自らの職業能力の向上や自己啓発に関する取組み （N=547）



【自らの職業能力の向上に取り組む理由】

自らの職業能力の向上に積極的に取り組んでいる理由では、「仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が84.1%と最も高く、次いで、「将来の転職やキャリアアップに備えて」、「資格取得のため」がそれぞれ25.5%となっている。（図21）

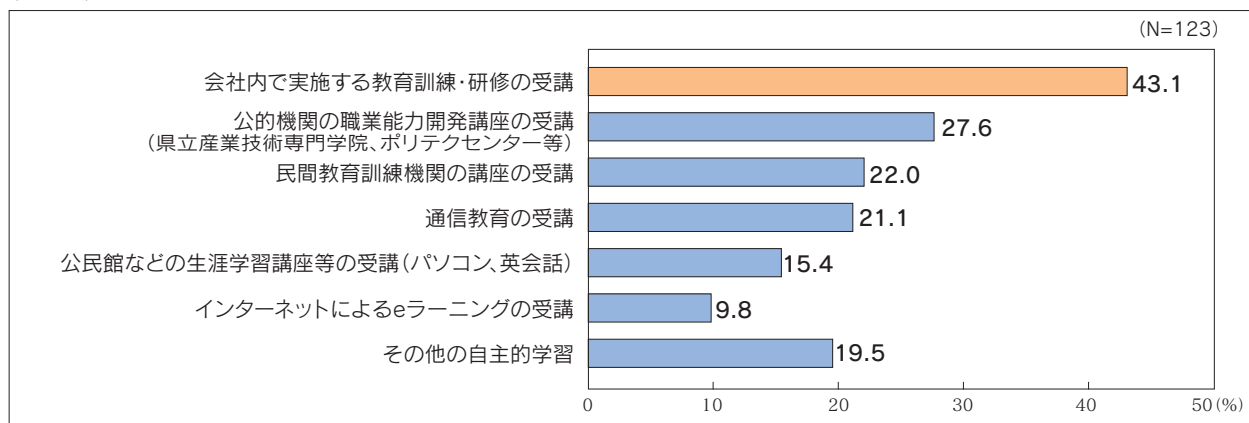
（図21）自らの職業能力の向上に積極的に取り組んでいる理由（複数回答／不明、非該当は除く）



【職業能力を高める方法】

自らの職業能力を高めるために現在活用している、または今後活用したい方法では、「会社内で実施する教育訓練・研修の受講」が43.1%と最も高く、次いで、「公的機関の職業能力開発講座の受講」が27.6%、「民間教育訓練機関の講座の受講」が22.0%となっている。(図22)

(図22) 職業能力を高めるための活用方法(複数回答/不明、非該当は除く)



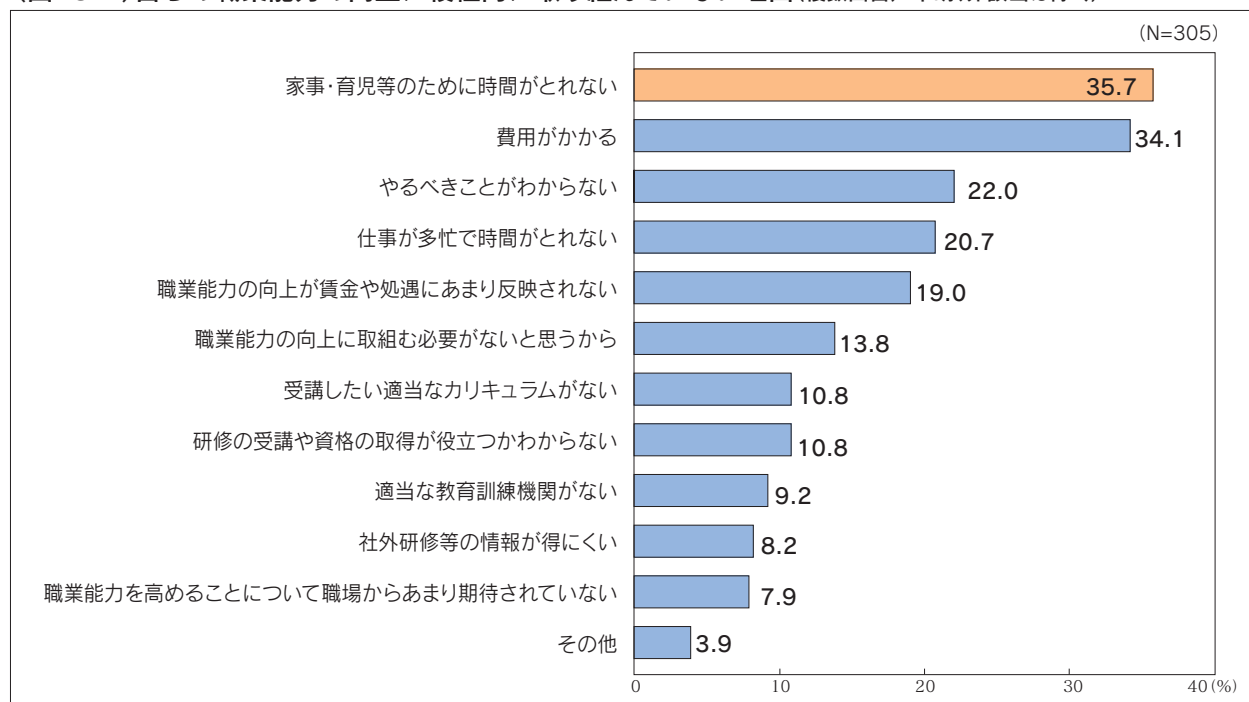
【自らの職業能力の向上に取り組んでいない理由】

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では、「家事・育児等のために時間がとれない」が35.7%、「費用がかかる」が34.1%と高くなっている。次いで、「やるべきことがわからない」(22.0%)、「仕事が多忙で時間がとれない」(20.7%)となっている。(図23-1)

男女別でみると、女性は「家事・育児等のために時間がとれない」(41.4%)が最も高く、次いで「費用がかかる」(34.5%)となっている。男性は「費用がかかる」(31.8%)が最も高くなっている。(図23-2)

また、就業形態別でみると、「家事・育児等のために時間がとれない」と回答した割合はパートタイマーで高く、「費用がかかる」と回答した割合は派遣社員で高くなっている。また、「やるべきことがわからない」と回答した割合は臨時的雇用者(アルバイト)で高くなっている。(図23-3)

(図23-1) 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(複数回答/不明、非該当は除く)



(図23-2) 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	職業能力の向上が賃金や処遇にあまり反映されない	職業能力の向上に取り組む必要がないと思うから	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

(図23-3) 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[就業形態別] (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	職業能力の向上に取り組む必要がないと思うから	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
就 業 形 態 別	契約社員	件 数	85	26	16	9	9	25	5	10	18	5	21	8	4
		%	100.0	30.6	18.8	10.6	10.6	29.4	5.9	11.8	21.2	5.9	24.7	9.4	4.7
	嘱託社員	件 数	13	3	1	1	1	1	1	2	2	3	5	5	2
		%	100.0	23.1	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	15.4	15.4	23.1	38.5	38.5	15.4
	臨時的雇用者	件 数	19	3	2	1	2	9	1	1	10	0	4	2	1
		%	100.0	15.8	10.5	5.3	10.5	47.4	5.3	5.3	52.6	0.0	21.1	10.5	5.3
	パートタイマー	件 数	152	24	84	13	8	48	13	13	28	14	24	26	4
		%	100.0	15.8	55.3	8.6	5.3	31.6	8.6	8.6	18.4	9.2	15.8	17.1	2.6
	派遣社員	件 数	32	7	6	8	7	19	5	7	8	2	2	0	1
		%	100.0	21.9	18.8	25.0	21.9	59.4	15.6	21.9	25.0	6.3	6.3	0.0	3.1

【就業や雇用環境について行政に望むこと】

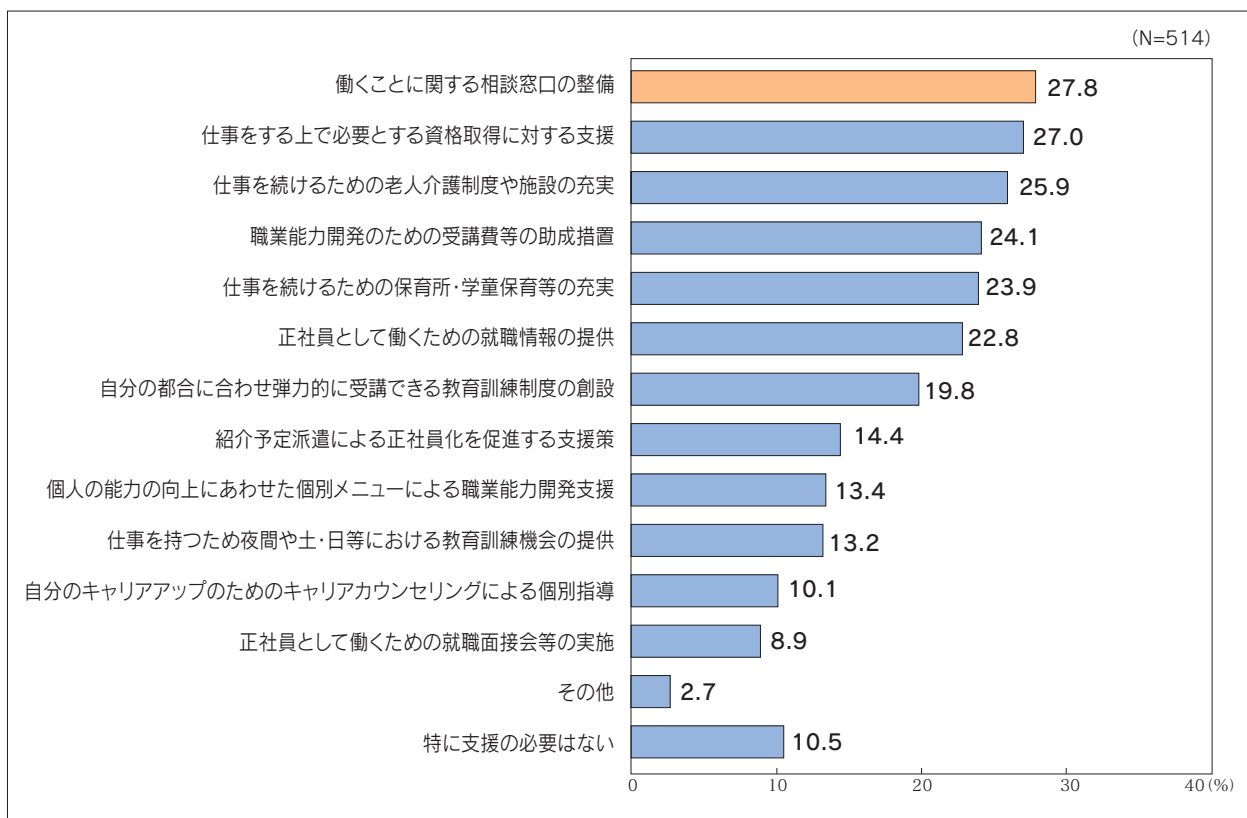
就業や雇用環境について行政に望むことでは、「働くことに関する相談窓口の整備」が27.8%と最も高く、次いで、「仕事をする上で必要とする資格取得に対する支援」が27.0%、「仕事を続けるための老人介護制度や施設の充実」25.9%、「職業能力開発のための受講費等の助成措置」24.1%、「仕事を続けるための保育所・学童保育等の充実」23.9%となっている。保育所の整備や介護制度や施設の充実など働く環境を整えるための支援を望む声が多い中、資格取得の支援や受講費の助成など職業能力に関する支援を望む声も大きい。(図24-1)

男女別にみると、女性は「仕事を続けるための老人介護制度や施設の充実」(28.9%)、「仕事を続けるための保育所・学童保育等の充実」(28.2%)が高く、男性は「相談窓口の整備」(27.4%)、「就職情報の提供」(25.3%)が高くなっている。(図24-2)

また、年齢別にみると、「仕事を続けるための保育所・学童保育等の充実」と回答した割合は30歳代で高く、「仕事を続けるための老人介護制度や施設の充実」は40歳代で高くなっている。また、「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」と回答した割合は年齢が若いほど高くなり、「働くことに関する相談窓口の整備」は年齢が上がるほど高く、特に50歳代で高くなっている。(図24-3)

さらに、就業形態別にみると、「仕事を続けるための保育所・学童保育等の充実」と回答した割合はパートタイマーで高く、「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」と回答した割合は派遣社員で高く、「正社員として働くための就職面接会等の実施」と回答した割合は臨時的雇用者(アルバイト)で高くなっている。(図24-4)

(図24-1) 就業や雇用環境について行政に望むこと(複数回答/不明、非該当は除く)



(図24-2) 就業や雇用環境について行政に望むこと[男女別] (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	実施 就職面接会等の	キャリアアカウンセリ ングによる個別指導	相談窓口の整備	措置 受講費等の助成	創設 教育訓練制度の	育訓練機会の提供 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	の充実 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	支援 資格取得に対する	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
性 別	男	件 数	95	24	7	10	26	23	21	20	16	5	12	9	22	4	20
		%	100.0	25.3	7.4	10.5	27.4	24.2	22.1	21.1	16.8	5.3	12.6	9.5	23.2	4.2	21.1
	女	件 数	419	93	39	42	117	101	81	48	53	118	121	65	117	10	34
		%	100.0	22.2	9.3	10.0	27.9	24.1	19.3	11.5	12.6	28.2	28.9	15.5	27.9	2.4	8.1

(図24-3) 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	措置	受講費等の助成	創 設	教育訓練制度の 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	職業能力開発支援 個別メニューによる	の 充 実	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	支援 資格取得に対する
全 体		件 数	514	117	46	52	143	124	102	68	69	123	133	74	139	14	554
		%	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

(図24-4) 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	実施 就職面接会等の	キャリアアカウンセリ ングによる個別指導	相談窓口の整備	措置 受講費等の助成	創設 教育訓練制度の	育訓練機会の提供 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	の充実 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	支援 資格取得に対する	その他	ない 特に支援の必要は	
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

2.事業所調査

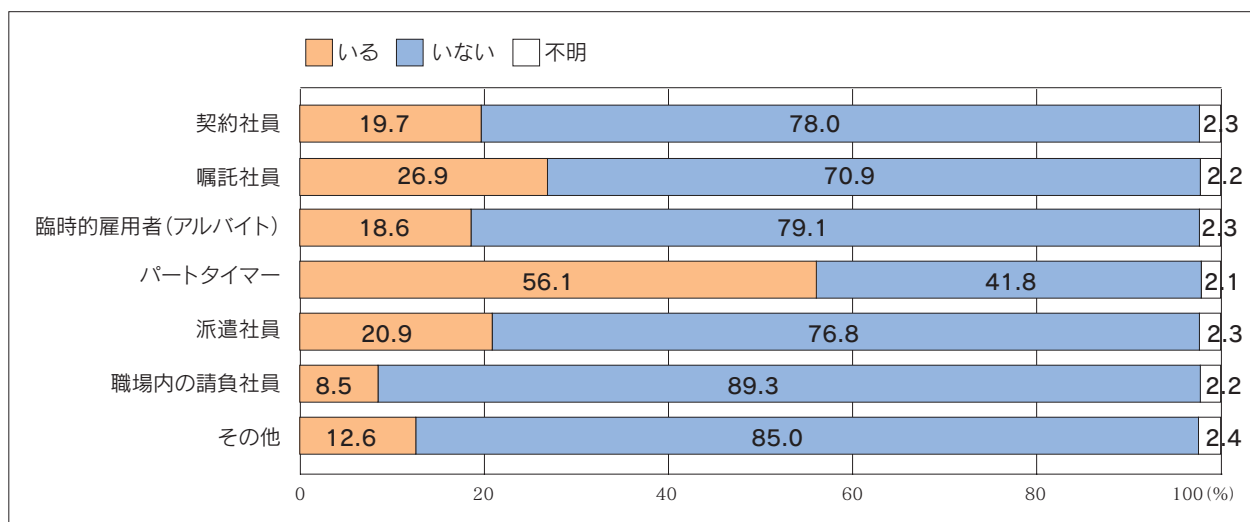
1) 就業形態別の採用状況と活用実態

[非正規社員の就業形態別の有無]

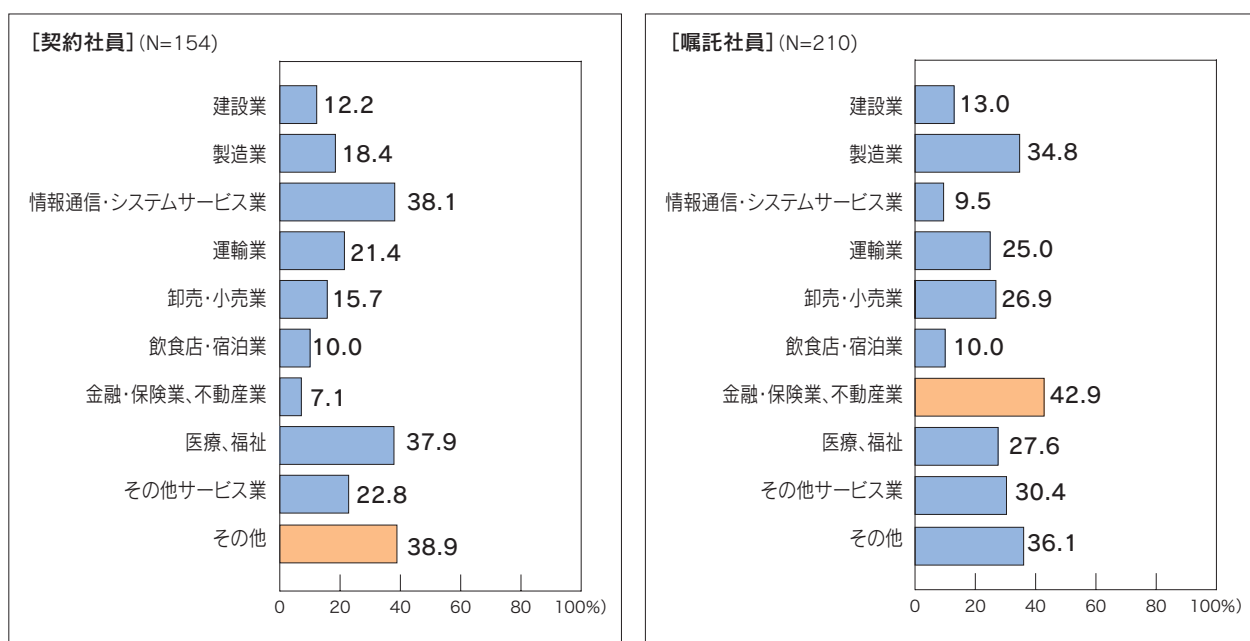
非正規社員の就業形態別の有無では、「パートタイマー」を雇用している事業所が56.1%と最も高く、次いで、「嘱託社員」が26.9%、「派遣社員」20.9%となっている。(図1-1)

「契約社員」がいる業種は、「情報通信・システムサービス業」、「医療、福祉」で割合が高く、「嘱託社員」、「派遣社員」がいる業種は、「金融・保険業、不動産業」、「製造業」で高くなっている。また、「アルバイト」のいる業種では、「飲食店・宿泊業」、「運輸業」で割合が高く、「パートタイマー」では「医療、福祉」、「飲食店・宿泊業」、「卸売・小売業」で割合が高くなっている。(図1-2)

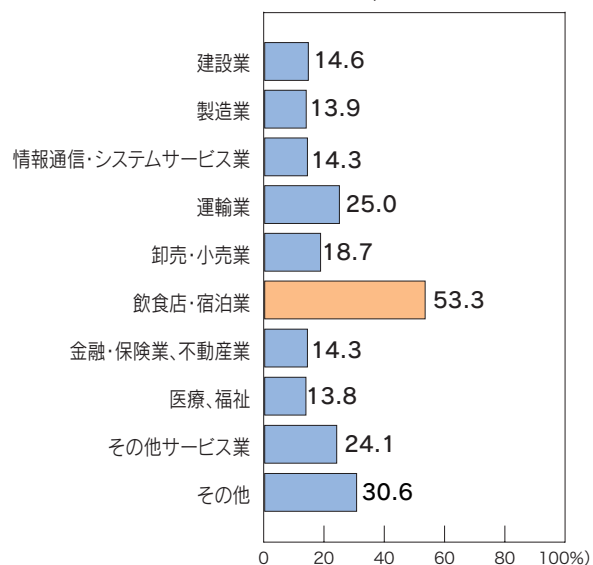
(図1-1) 非正規社員の就業形態別の有無 (N=780)



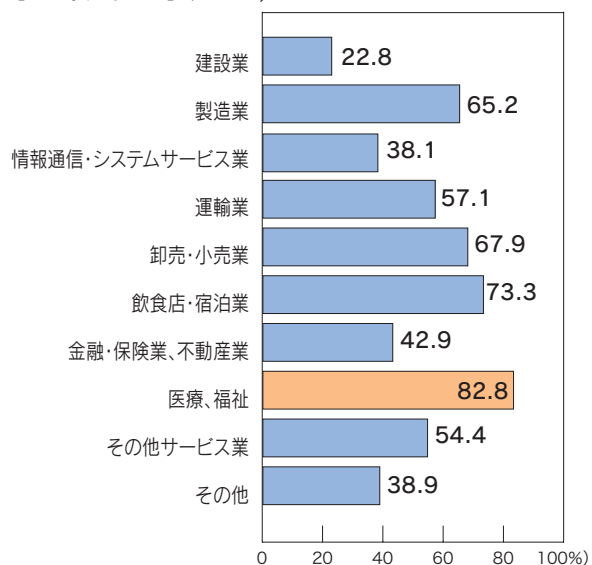
(図1-2) 非正規社員の就業[業種別]



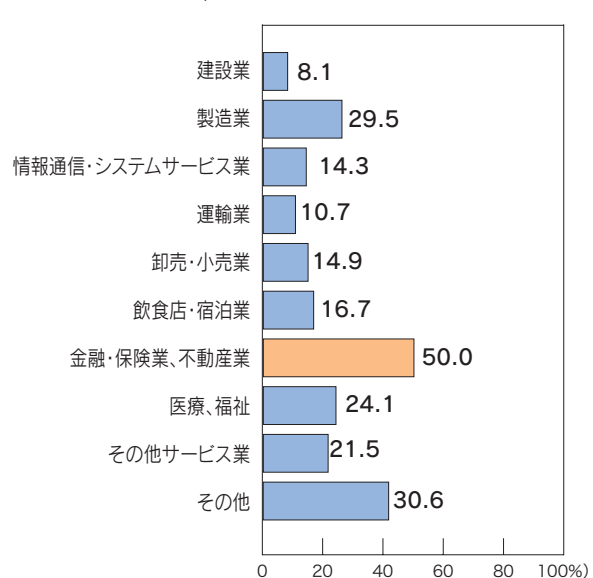
【臨時的雇用者(アルバイト)】(N=145)



【パートタイマー】(N=438)



【派遣社員】(N=163)

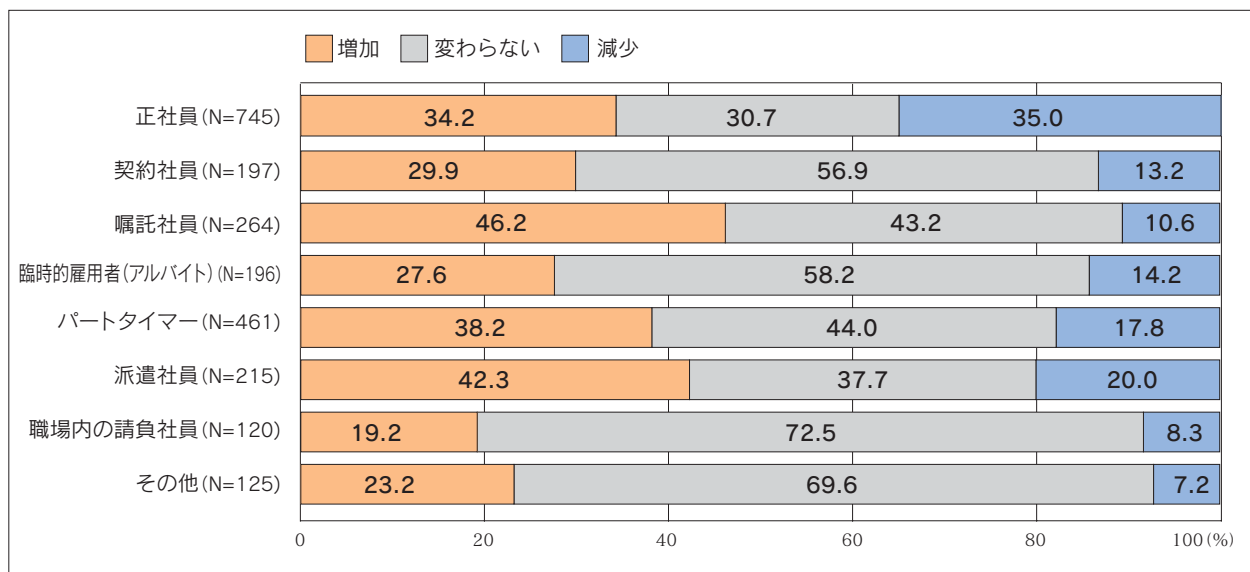


【3年前と比べた働く人の数の変化と今後の見通し】

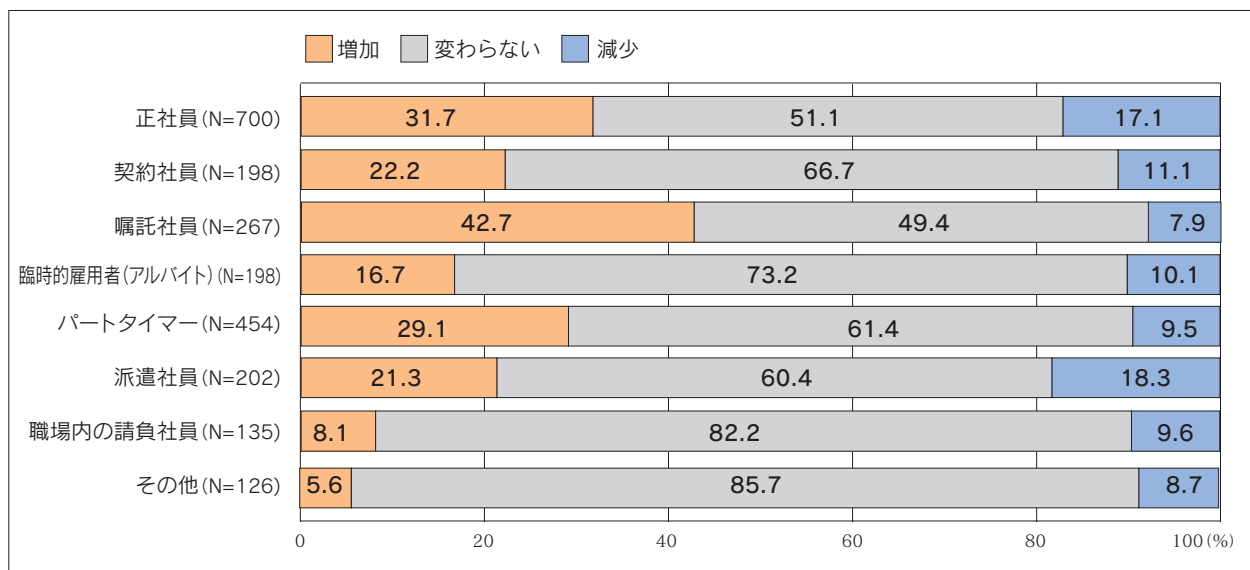
3年前と比べた働く人の数の変化では、正社員が「減少」している事業所は35.0%と「増加」している事業所とほぼ同程度で、非正規社員は全体的に、「減少」より「増加」した割合が高くなっている。特に嘱託社員、派遣社員では働く人の数が「増加」している事業所の割合が高くなっている。(図2-1)

今後の見通しでは、正社員、非正規社員ともに働く人の数は「変わらない」と回答した割合が高い。しかし、嘱託社員が「増加」すると回答した割合が高くなっている。これは、団塊の世代を含めた雇用延長措置による高齢者の嘱託社員としての再雇用が影響していると思われる。(図2-2)

(図2-1) 3年前と比べた変化(不明、非該当を除く)



(図2-2) 今後の見通し(不明、非該当を除く)



[非正規社員を雇用する理由]

契約社員を雇用する理由では、「経験・知識・技能のある人を即戦力として採用するため」が47.0%で最も高く、次いで「人件費の削減のため」32.5%、「高齢者の定年後の勤務延長または再雇用のため」、「質の高い人材を確保するため」がそれぞれ24.5%となっている。(図3-1)

嘱託社員を雇用する理由では、「高齢者の定年後の勤務延長または再雇用のため」が75.8%で最も高く、次いで「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%、「人件費の削減のため」26.9%となっている。(図3-2)

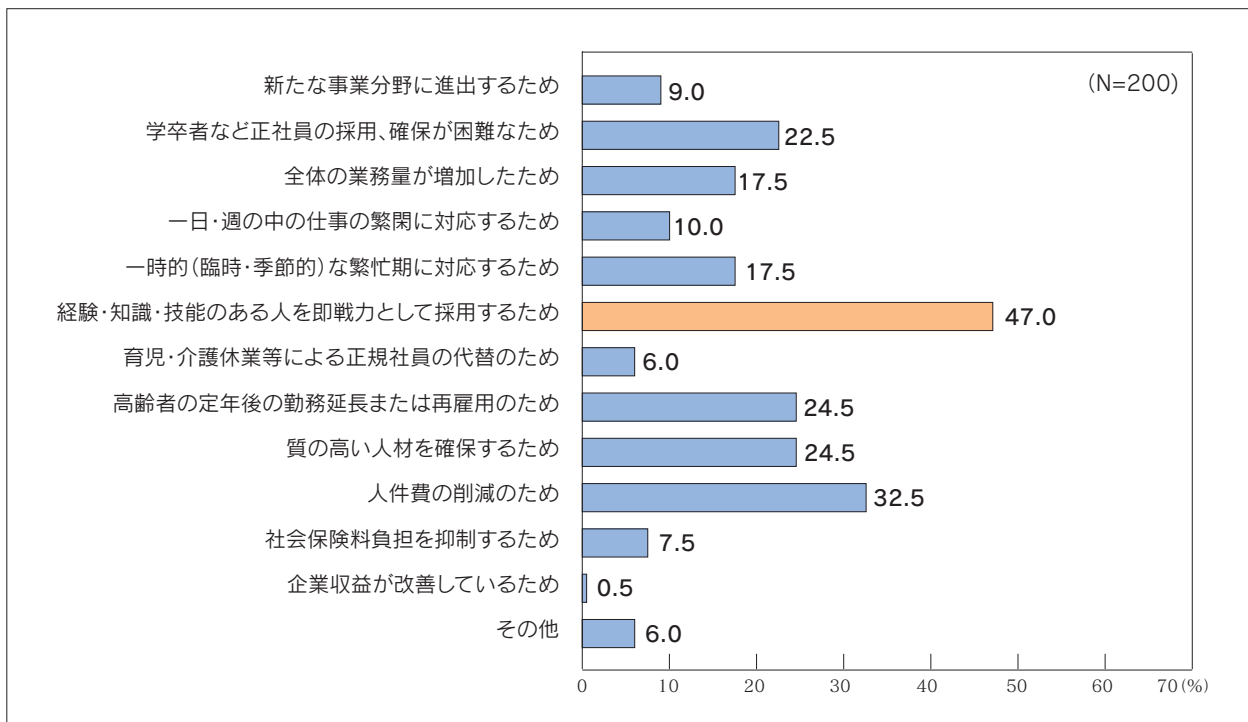
臨時的雇用者(アルバイト)を雇用する理由では、「一時的(臨時・季節的)な繁忙期に対応するため」が60.2%で最も高く、次いで「人件費の削減のため」36.7%、「1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため」31.2%となっている。(図3-3)

パートタイマーを雇用する理由では「人件費の削減のため」が49.9%で最も高く、次いで、「1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため」38.1%、「一時的(臨時・季節的)な繁忙期に対応するため」26.0%となっている。(図3-4)

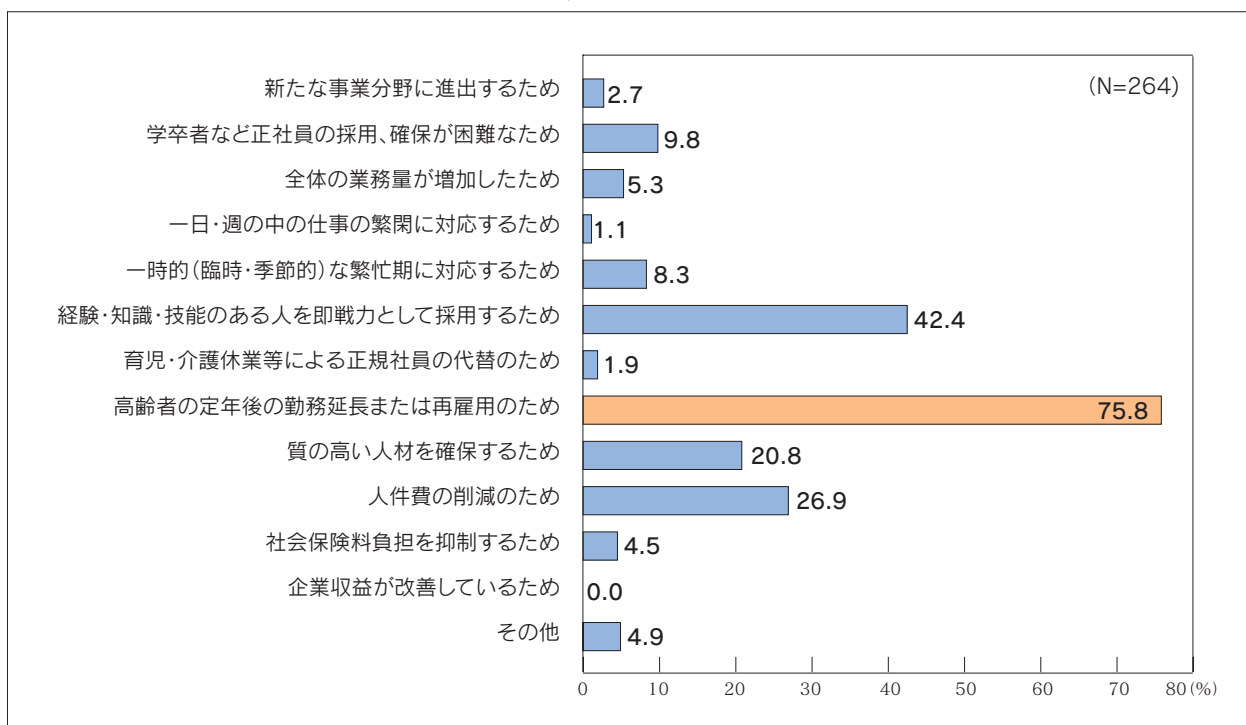
派遣社員を用いる理由では、「一時的(臨時・季節的)な繁忙期に対応するため」が46.0%で最も高く、次いで「人件費の削減のため」32.2%、「経験・知識・技能のある人を即戦力として採用するため」26.1%となっている。(図3-5)

職場内の請負社員を用いる理由では、「人件費の削減のため」が46.1%で最も高く、次いで「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%、「一時的(臨時・季節的)な繁忙期に対応するため」24.5%となっている。(図3-6)

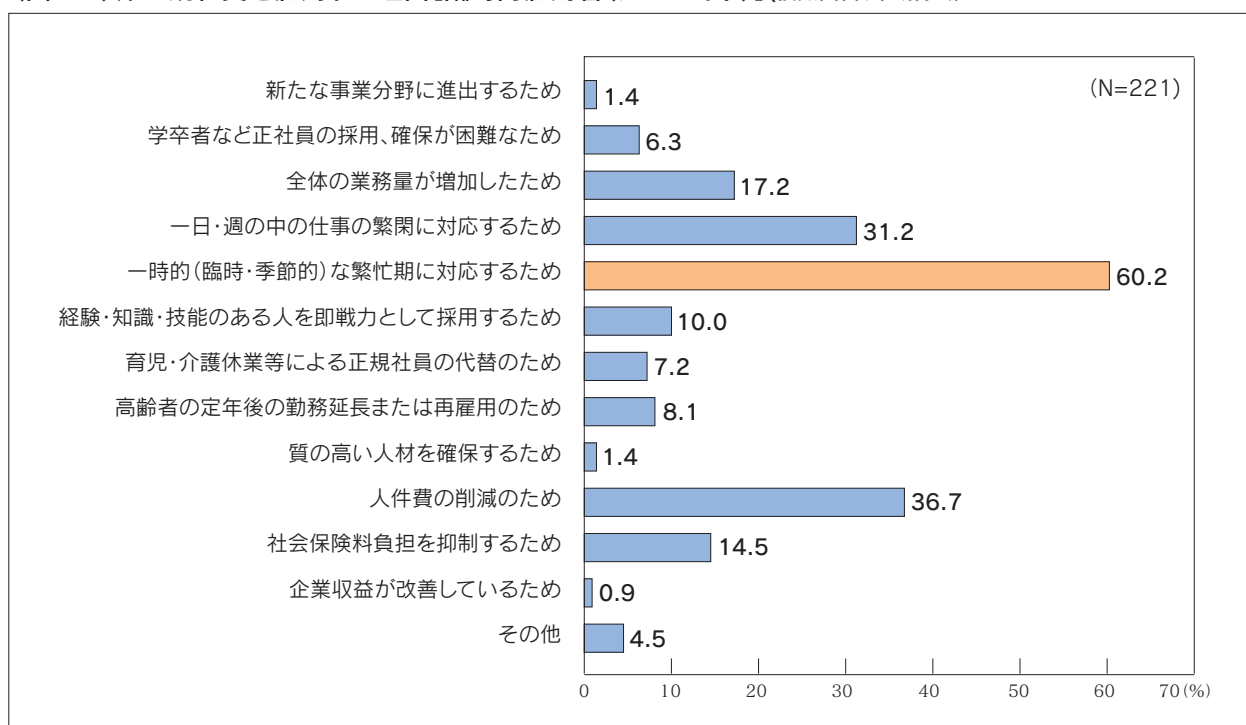
(図3-1) 非正規社員を雇用する理由[契約社員](複数回答、不明除く)



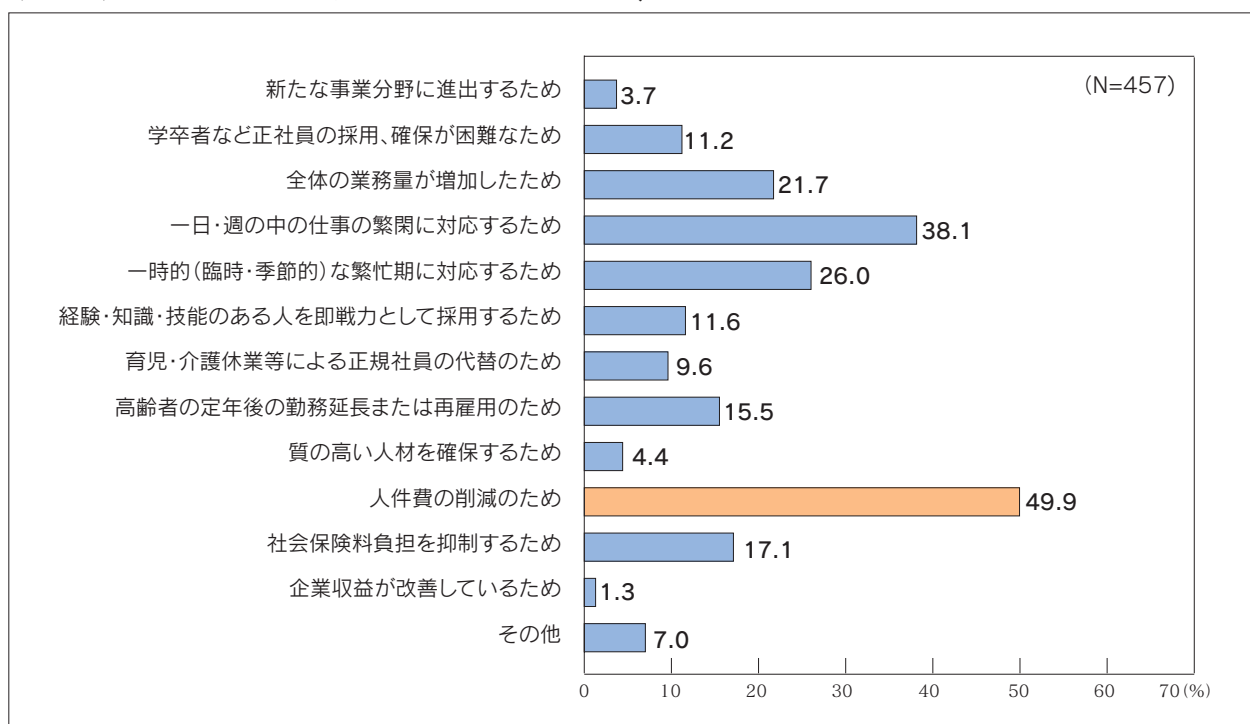
(図3-2) 非正規社員を雇用する理由〔嘱託社員〕(複数回答、不明除く)



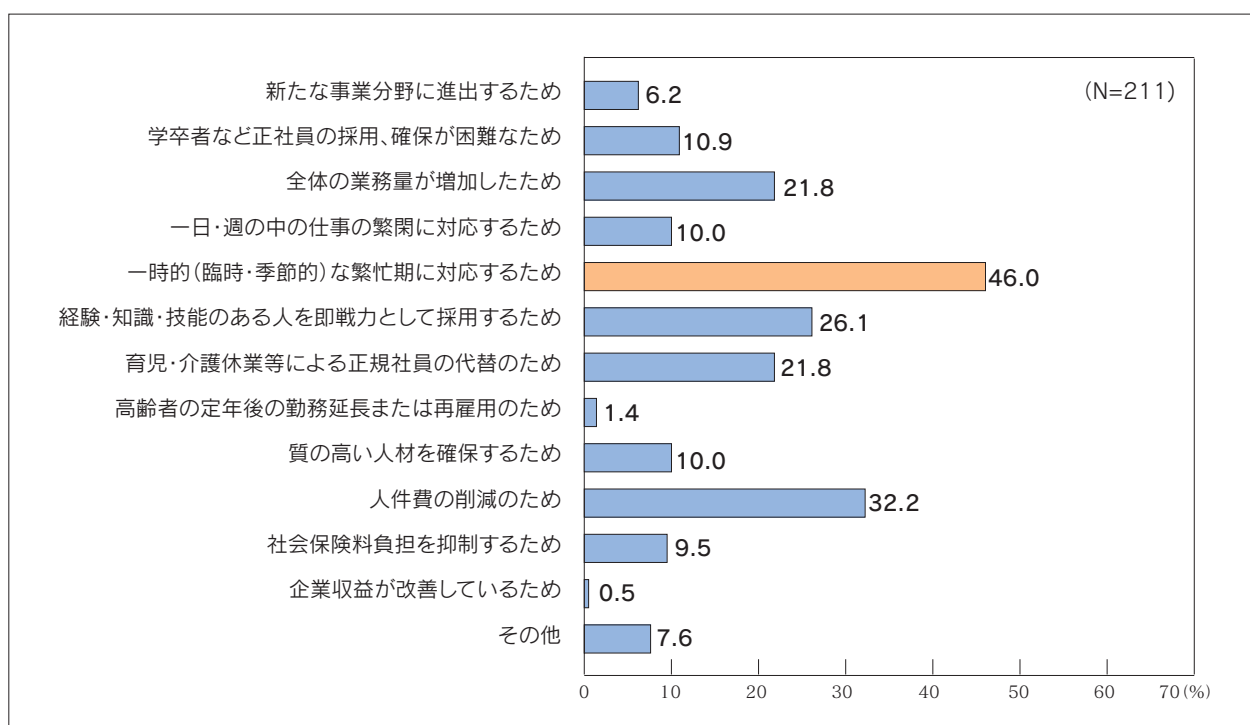
(図3-3) 非正規社員を雇用する理由〔臨時的雇用者(アルバイト)〕(複数回答、不明除く)



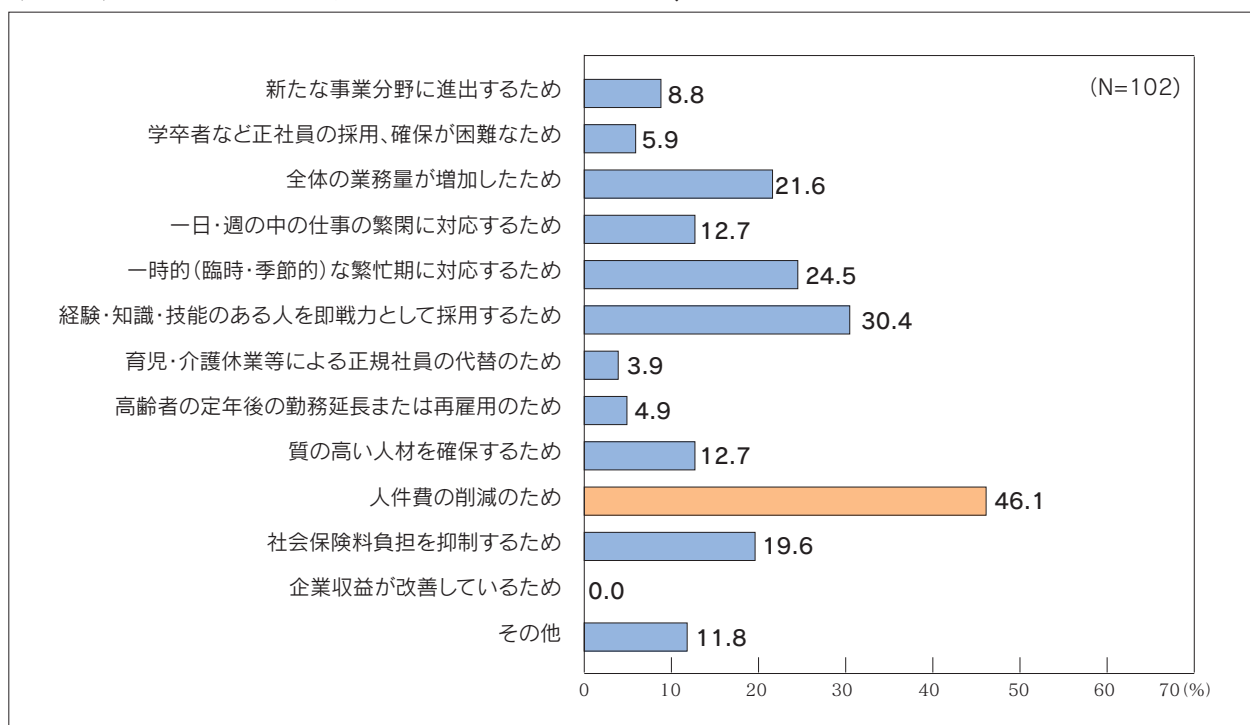
(図3-4) 非正規社員を雇用する理由〔パートタイマー〕(複数回答、不明除く)



(図3-5) 非正規社員を雇用する理由〔派遣社員〕(複数回答、不明除く)



(図3-6) 非正規社員を雇用する理由〔職場内の請負社員〕(複数回答、不明除く)

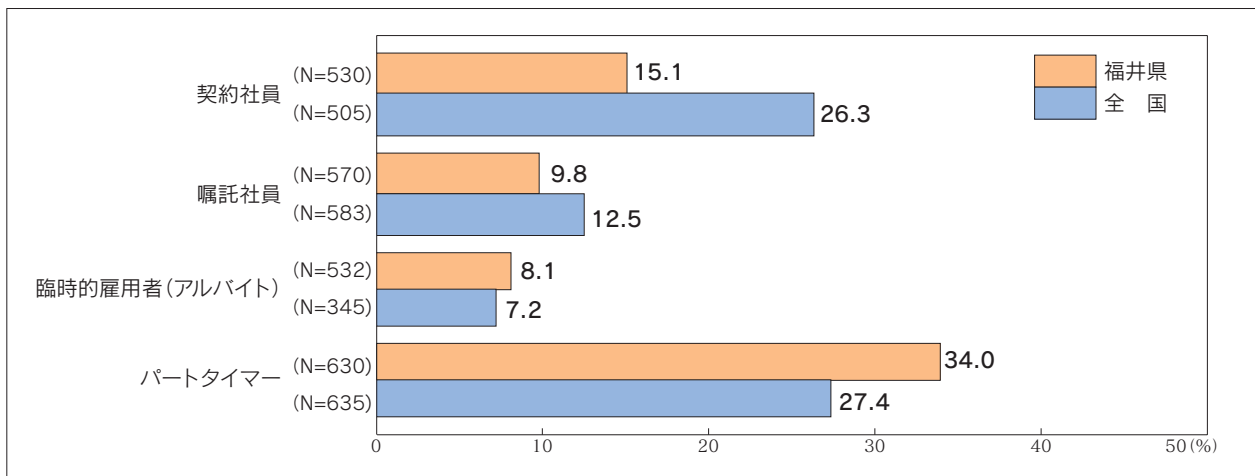


2) 非正規社員の雇用管理と賃金制度

〔昇給制度の導入〕

非正規社員の昇給制度導入については、契約社員では昇給制度を「導入している」事業所は15.1%、嘱託社員では、「導入している」事業所は9.8%と、全国調査を下回っている。しかし、パートタイマーでは、「導入している」事業所が34.0%、臨時的雇用者(アルバイト)では、「導入している」事業所は8.1%で、全国調査よりも高い割合となっている。(図4)

(図4) 昇給制度を導入している事業所



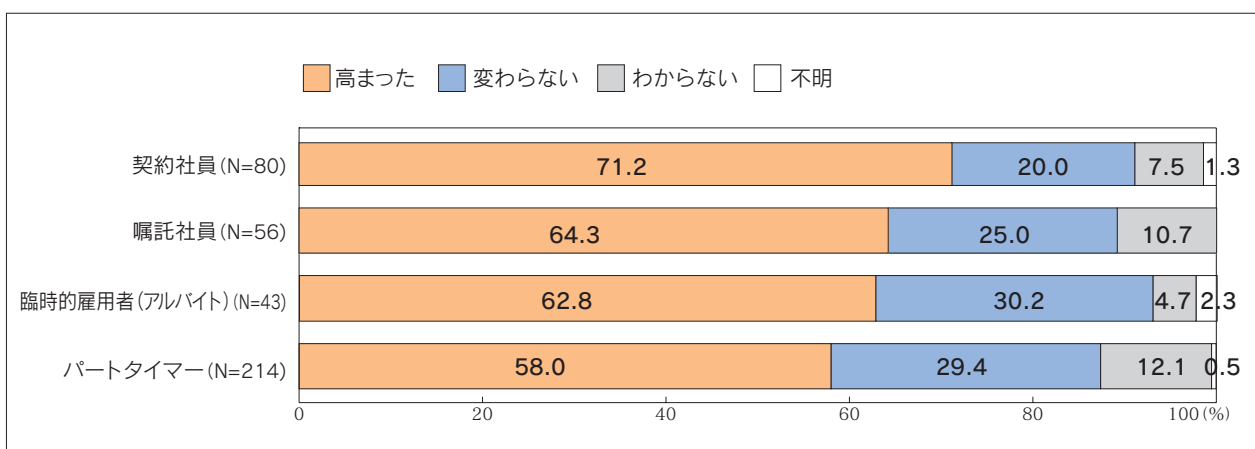
(注) 「該当者がいない」とする事業所を除く事業所に対する割合

※全国調査出典(多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査 平成18年/労働政策研究・研修機構)

〔昇給制度の導入による働く意欲〕

昇給制度を導入している事業所での非正規社員の働く意欲では、5割以上の事業所が「高まった」と回答しており、特に契約社員では7割を超えている。(図5)

(図5) 昇給制度の導入での非正規社員の働く意欲

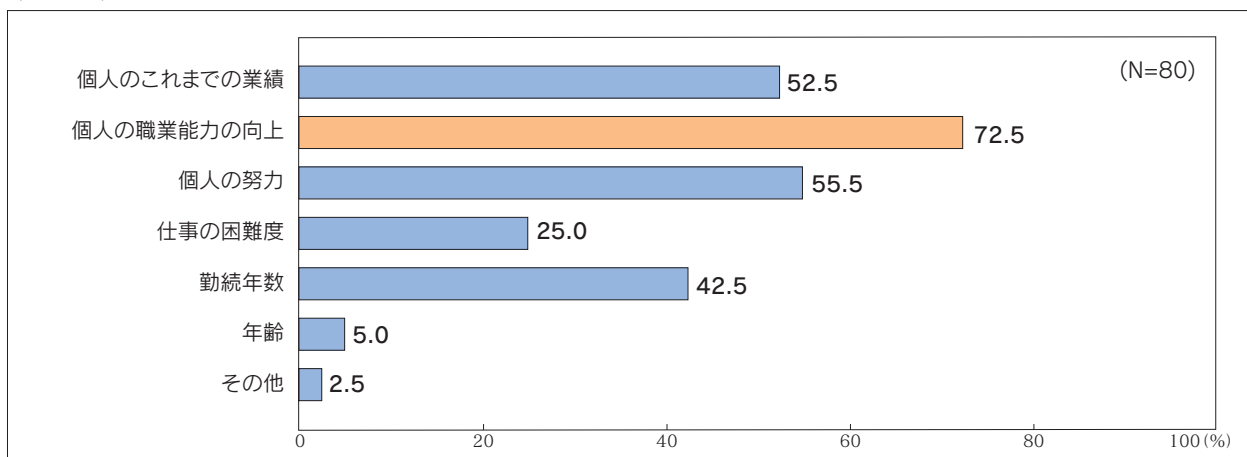


〔昇進・昇給の際に重視する要素〕

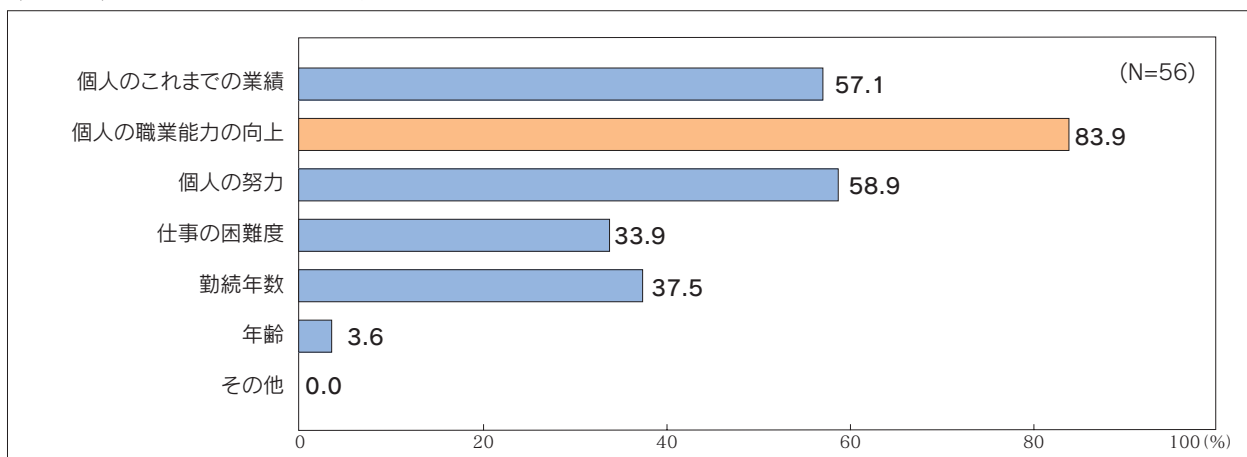
昇進・昇給の際に、どのような要素を主に重視しているかでは、全ての就業形態で「個人の職業能力の向上」を第1位にあげている。しかし、契約社員、嘱託社員、パートタイマーでは「個人の努力」を2番目にあげているが、アルバイトでは「勤続年数」が48.8%で2番目となっており、他の就業形態と比べて「勤続年数」を重視する割合が高くなっている。

(図6-1) (図6-2) (図6-3) (図6-4)

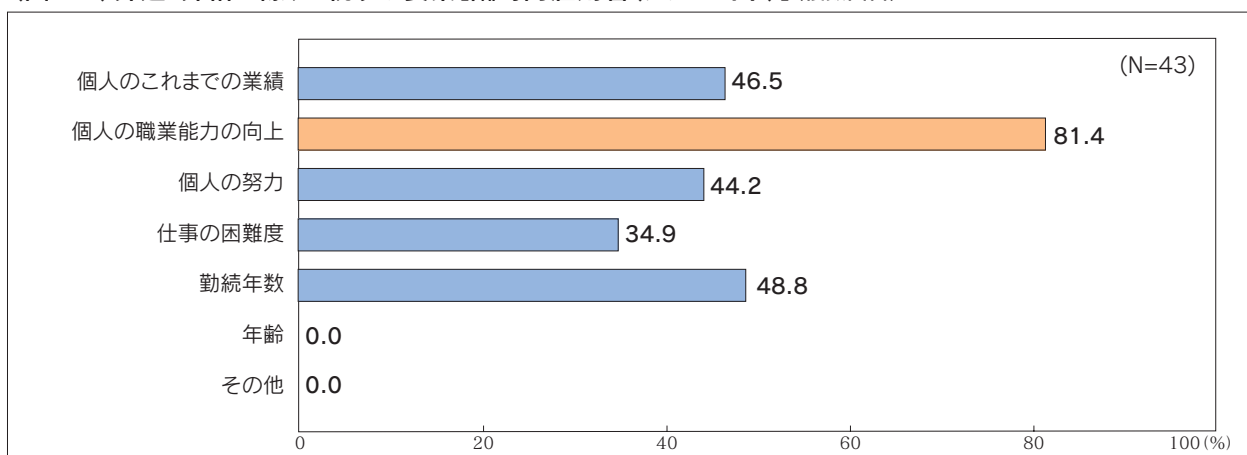
(図6-1) 昇進・昇給の際、重視する要素〔契約社員〕(複数回答)



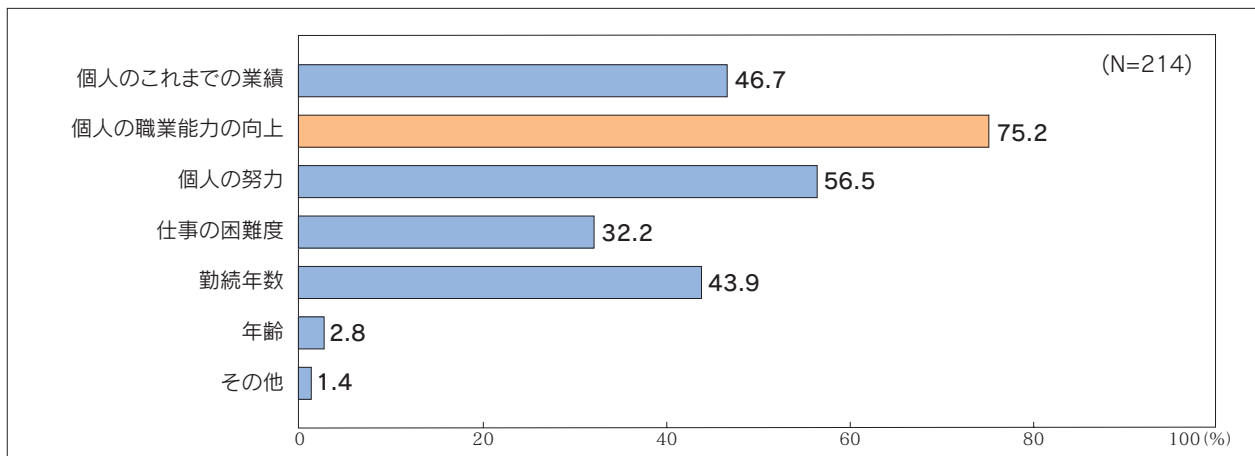
(図6-2) 昇進・昇給の際、重視する要素〔嘱託社員〕(複数回答)



(図6-3) 昇進・昇給の際、重視する要素〔臨時的雇用者(アルバイト)〕(複数回答)



(図6-4)昇進・昇給の際、重視する要素[パートタイマー](複数回答)

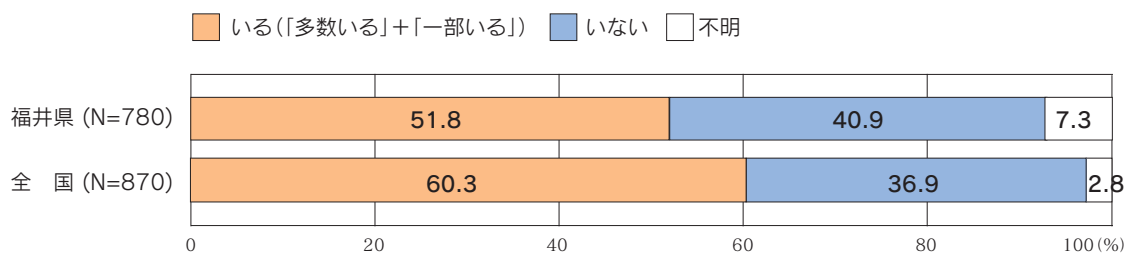


【正社員と同じ仕事に従事している非正規社員】

正社員とほとんど同じ仕事に従事している非正規社員がいるかでは、「多数いる」+「一部いる」と回答した事業所は全体の51.8%と、半数を上回っているものの、全国調査と比較すると、10ポイント近く下回っている。(図7-1)

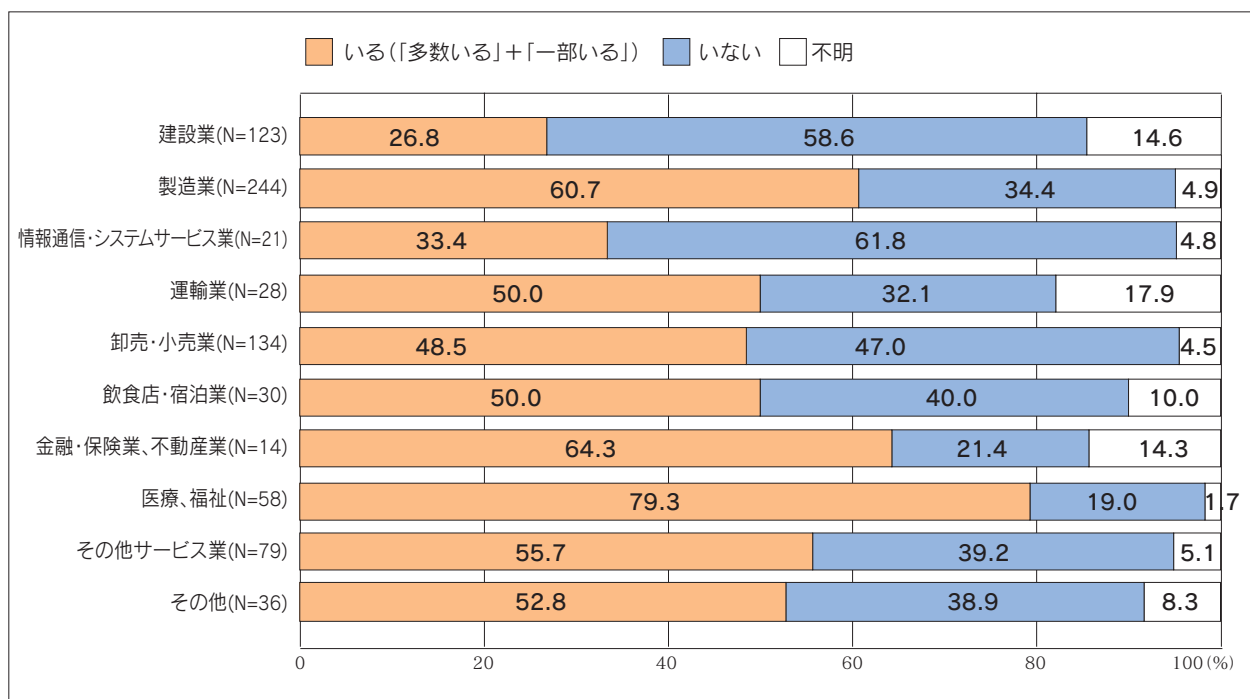
業種別にみると、「いる」と回答した割合の高い業種は、「医療・福祉」が79.3%と最も高く、次いで、「金融・保険業、不動産業」が64.3%となっており、逆に「建設業」、「情報通信・システムサービス業」では平均よりも非常に低くなっている。(図7-2)

(図7-1)正社員と同じ仕事に従事している非正規社員



※全国調査出典(多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査 平成18年/労働政策研究・研修機構)

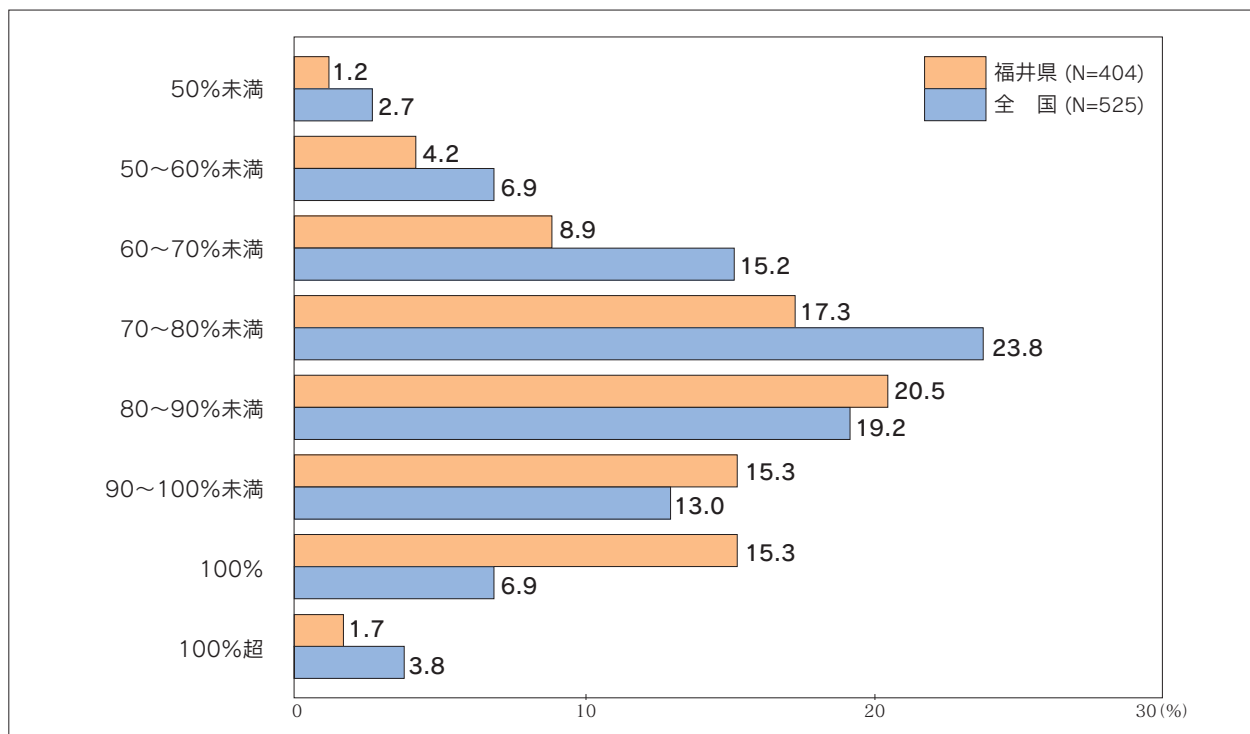
(図7-2) 正社員と同じ仕事に従事している非正規社員〔業種別〕



〔正社員と同じ仕事に従事している非正規社員の賃金水準〕

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を全国調査と比較すると、全国では正社員の「70～80%未満」と回答した割合が高いのに対し、福井県では「80～90%未満」と回答した割合が高く、100%と回答した割合は全国調査より10ポイント近く上回っている。(図8)

(図8) 正社員と同じ仕事をしている非正規社員の賃金水準(非該当を除く)



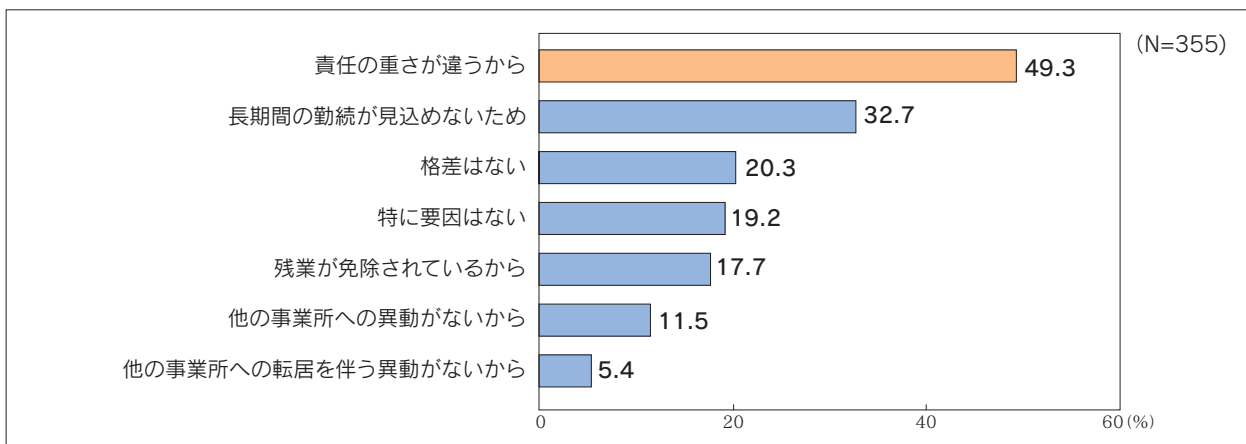
※全国調査出典(多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査 平成18年/労働政策研究・研修機構)

※全国調査では、非正規社員の中に「派遣社員」と「職場内の請負社員」は含まない

【正社員との賃金格差の理由】

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9)

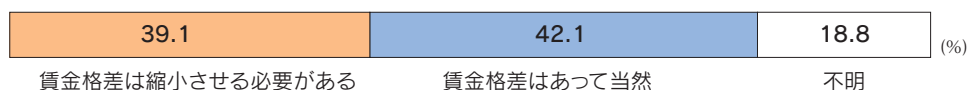
(図9) 正社員と同じ仕事をしている非正規社員の賃金格差の理由(複数回答/不明、非該当を除く)



【正社員との賃金格差の是正】

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を今後縮小させる必要があるかでは、「賃金格差はあって当然」が42.1%と、「賃金格差は縮小させる必要がある」の39.1%を若干ではあるが上回っている。(図10)

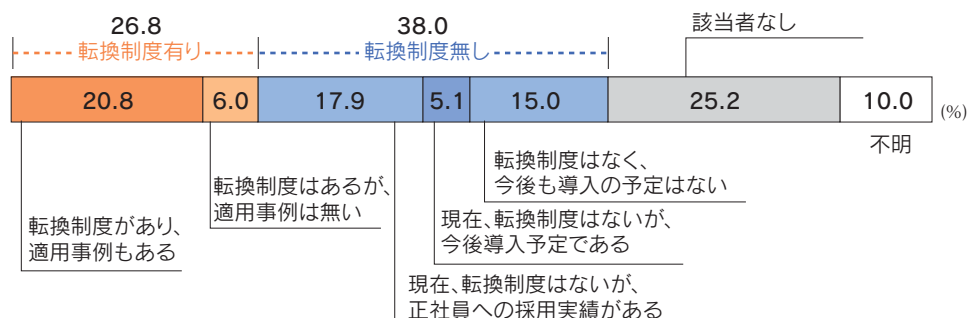
(図10) 正社員と非正規社員の賃金水準の格差を今後縮小させる必要はあるか(非該当を除く) (N=404)



【非正規社員の正社員への転換制度】

非正規社員の正社員への転換制度があるか、また過去3年以内の転換制度の適用事例があるかでは、転換制度有りは26.8%、うち「転換制度があり、適用事例もある」は20.8%である。また、「転換制度はないが、正社員への採用実績がある」は17.9%であった。「転換制度はなく、今後も導入の予定はない」は15.0%である。(図11)

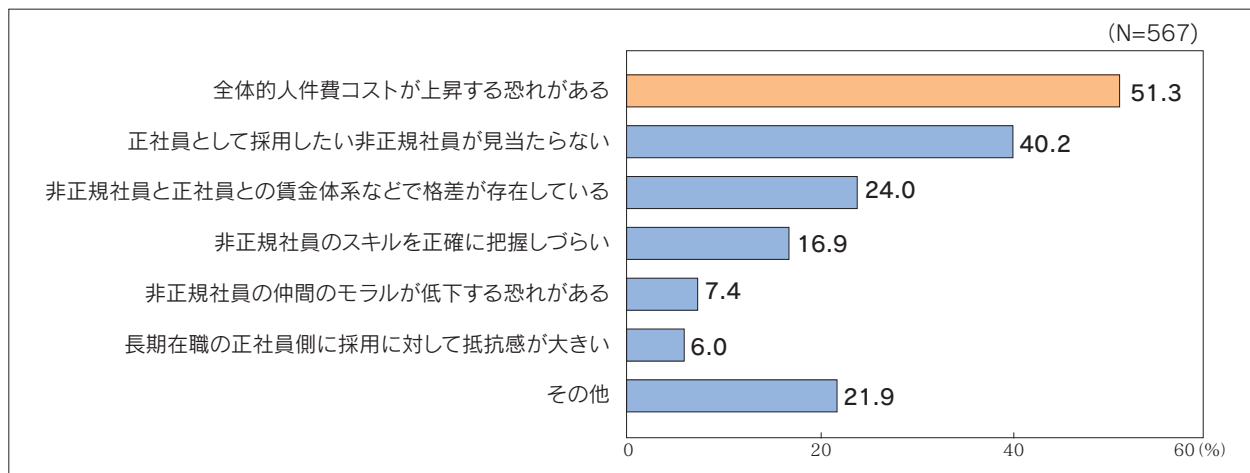
(図11) 正社員への転換制度と過去3年以内の適用事例 (N=780)



【非正規社員から正社員へ、転換制度導入の障害の要因】

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12)

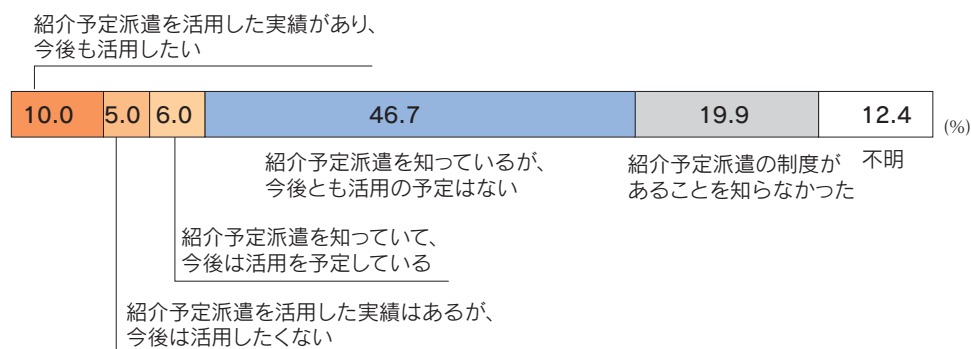
(図12) 非正規社員から正社員へ、転換制度導入の障害の要因(複数回答、不明を除く)



【紹介予定派遣での正社員の採用】

労働者派遣法に基づく紹介予定派遣での正社員への採用については、「紹介予定派遣を活用した実績があり、今後も活用したい」とする事業所は全体の10.0%にとどまっている。「紹介予定派遣は知っているが、今後とも活用の予定はない」とする事業所が46.7%と最も高く、約5割の事業所が活用の予定はないとしており、制度自体を知らない事業所も2割近くに上っている。(図13)

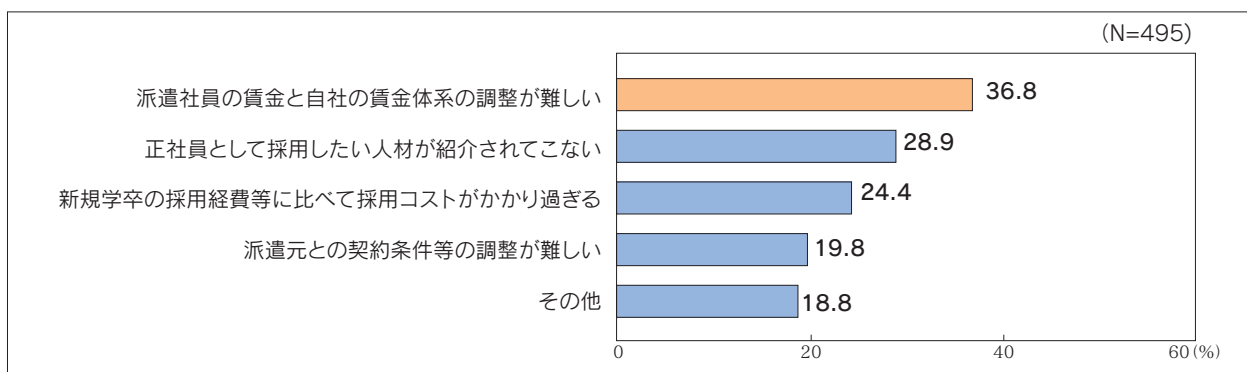
(図13) 紹介予定派遣での正社員の採用 (N=780)



[紹介予定派遣活用の際の障害]

派遣社員の紹介予定派遣制度を活用する際の障害となっている点では、「派遣社員の賃金と自社の賃金体系の調整が難しい」が36.8%と最も高く、次いで「正社員として採用したい人材が紹介されてこない」が28.9%となっている。(図14)

(図14) 紹介予定派遣活用の際の障害要因(複数回答、不明を除く)

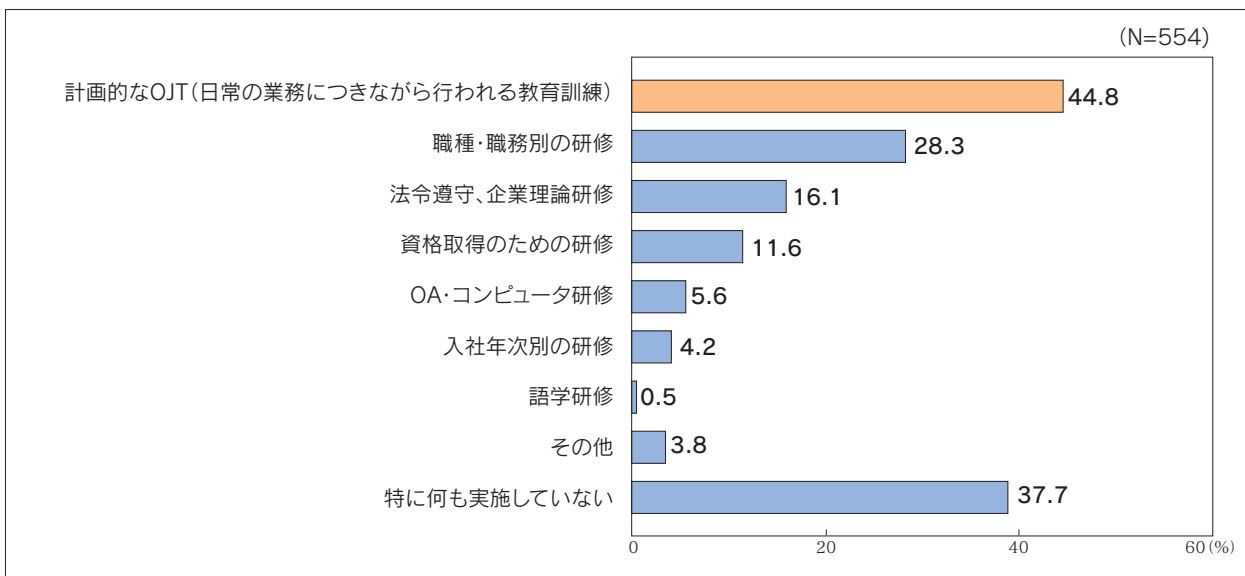


3) 非正規社員の職業能力開発

[非正規社員の教育訓練]

非正規社員に対してどのような教育訓練をしているかでは、「計画的なOJT(日常の業務につきながら行われる教育訓練)」が44.8%と最も高く、次いで「特に何も実施していない」が37.7%、「職種・職務別の研修」が28.3%となっている。(図15)

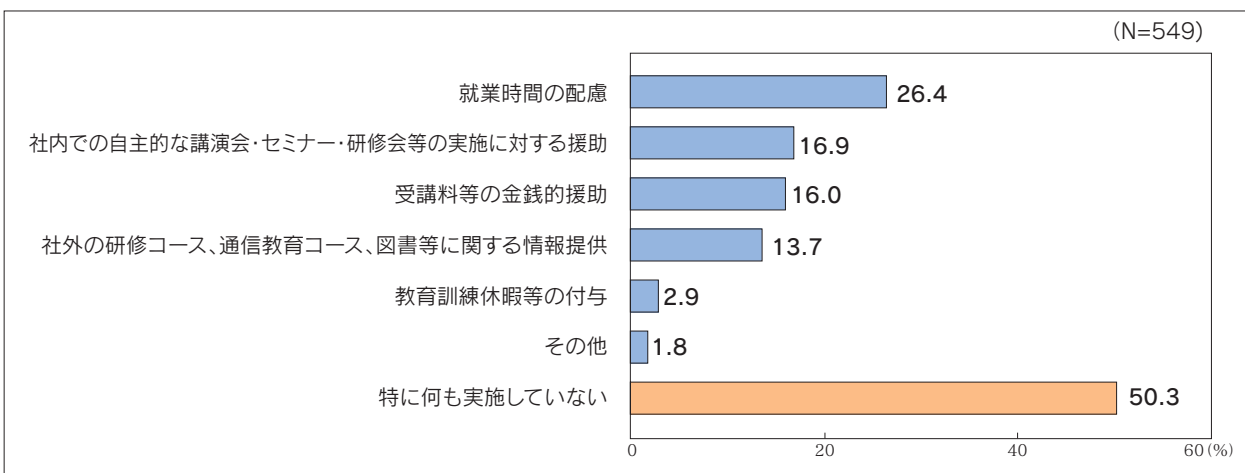
(図15) 非正規社員の教育訓練(複数回答、不明、該当者なしを除く)



[非正規社員の自己啓発に対する支援]

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16)

(図16) 非正規社員の自己啓発に対する支援(複数回答、不明、該当者なしを除く)



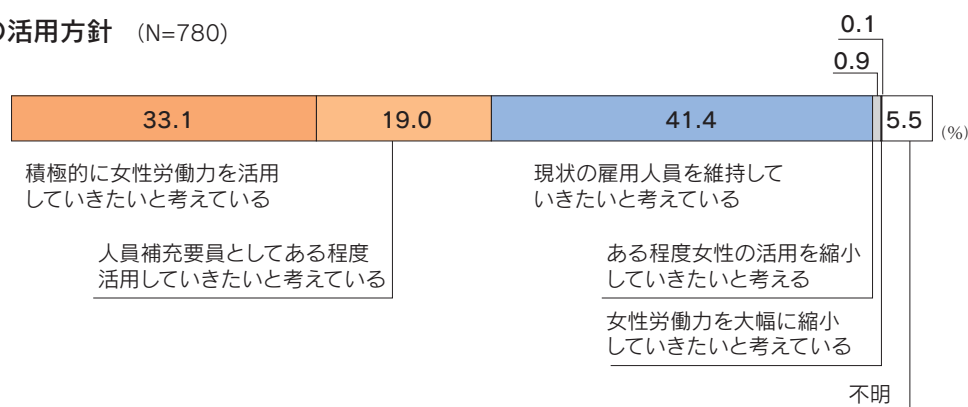
4) あらゆる分野で多様な就業形態で働く女性の就業

[女性労働力の活用方針]

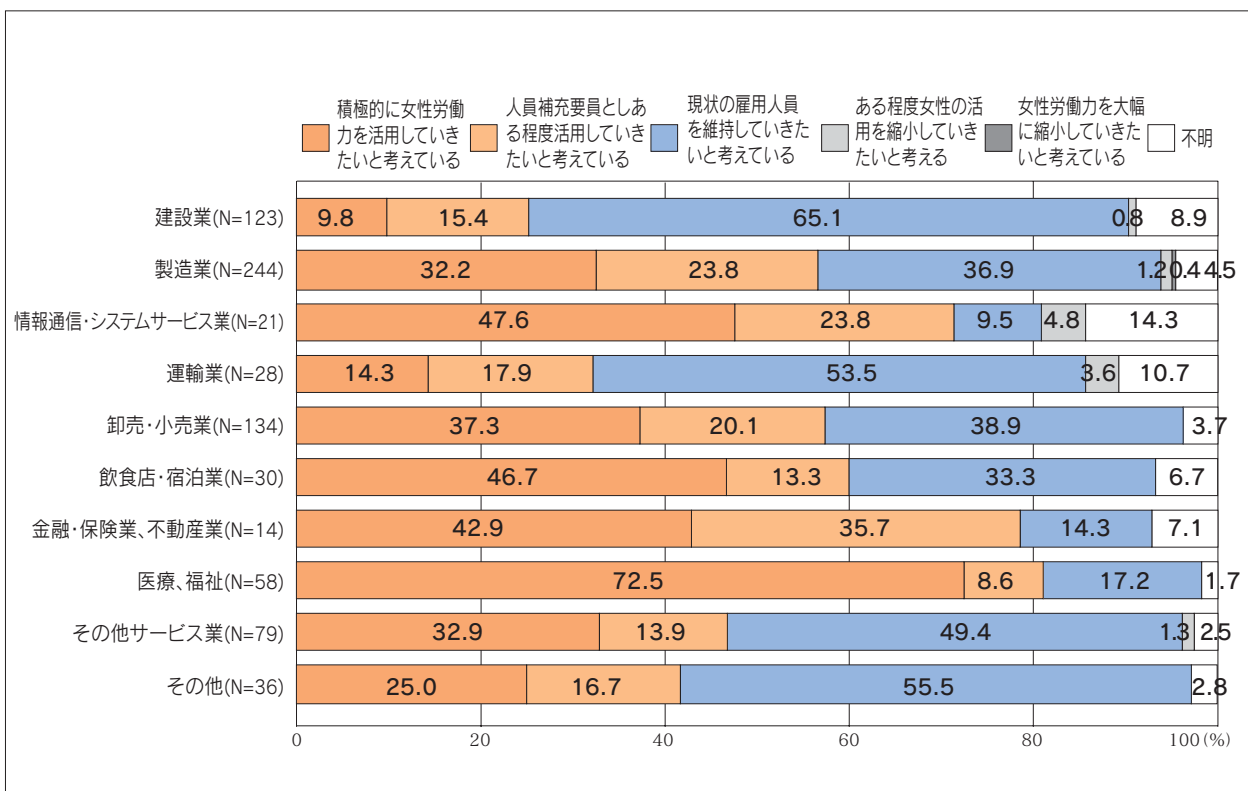
今後の女性労働力の活用方針では、「現状の雇用人員を維持していきたいと考えている」が41.4%と最も高い。しかし、「積極的に女性労働力を活用していきたいと考えている」と「人員補充要員としてある程度活用していきたいと考えている」を合わせると52.1%と女性労働力の活用ニーズは高いことがうかがえる。(図17-1)

業種別にみると、「積極的に女性労働力を活用していきたいと考えている」と回答した割合は、「医療、福祉」では72.5%と非常に高くなっており、「情報通信・システムサービス業」、「飲食店・宿泊業」、「金融・保険業、不動産業」でも高くなっている。また、「現状の雇用人員を維持していきたいと考えている」と回答したのは「建設業」、「運輸業」で高い割合となっている。(図17-2)

(図17-1)女性労働力の活用方針 (N=780)

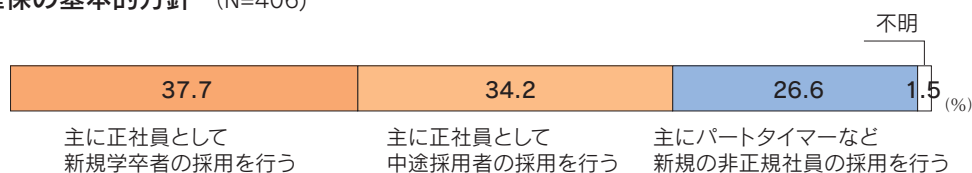


(図17-2)女性労働力の活用方針[業種別]



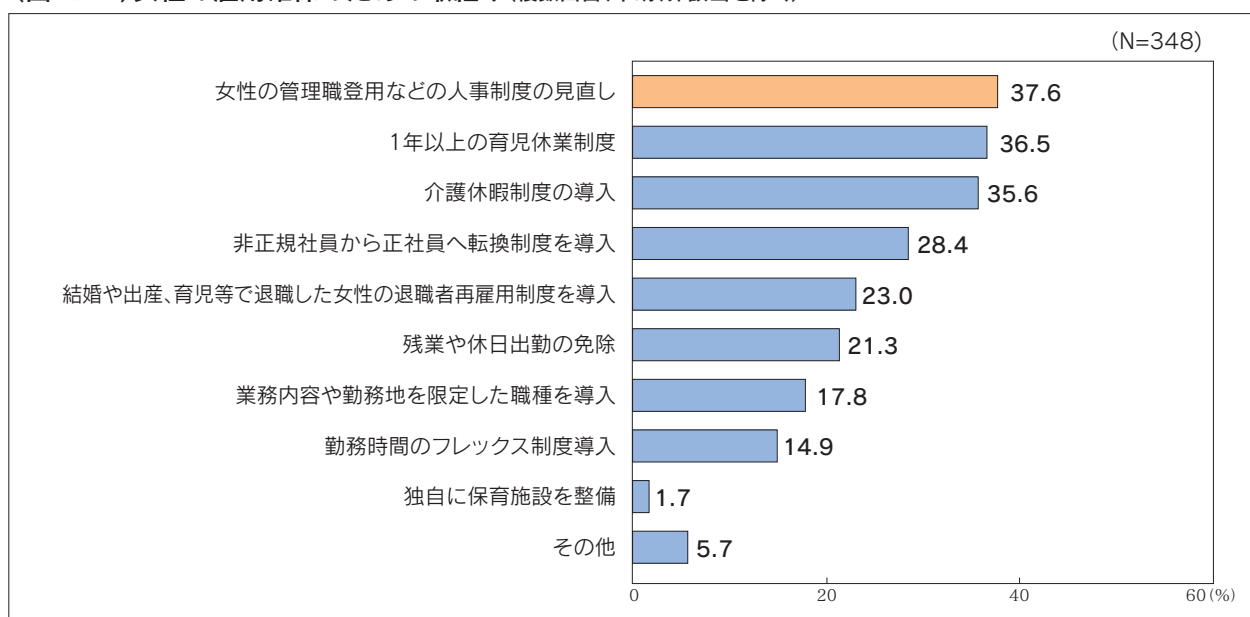
女性労働力の確保の基本的方針では、「主に正社員として新規学卒者の採用を行う」が37.7%と最も高く、次いで「主に正社員として中途採用者の採用を行う」が34.2%となっており、正社員としての採用ニーズが高い。(図17-3)

(図17-3)女性労働力確保の基本的方針 (N=406)



女性の雇用確保のためにどのような取組みを行っているかでは、「女性の管理職登用などの人事制度の見直し」が37.6%と最も高く、次いで「1年以上の育児休業制度」が36.5%、「介護休暇制度の導入」が35.6%となっている。(図17-4)

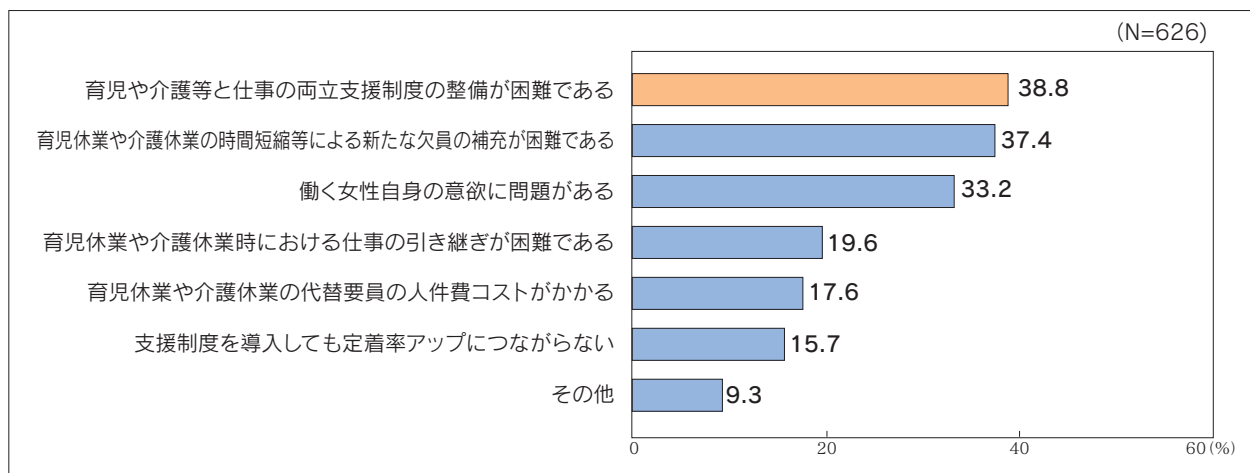
(図17-4)女性の雇用確保のための取組み(複数回答、不明、非該当を除く)



【女性労働力の活用と雇用の拡大を妨げる要因】

女性の労働力の活用や雇用の拡大を妨げる要因では、「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」とするものも33.2%となっている。(図18)

(図18) 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)



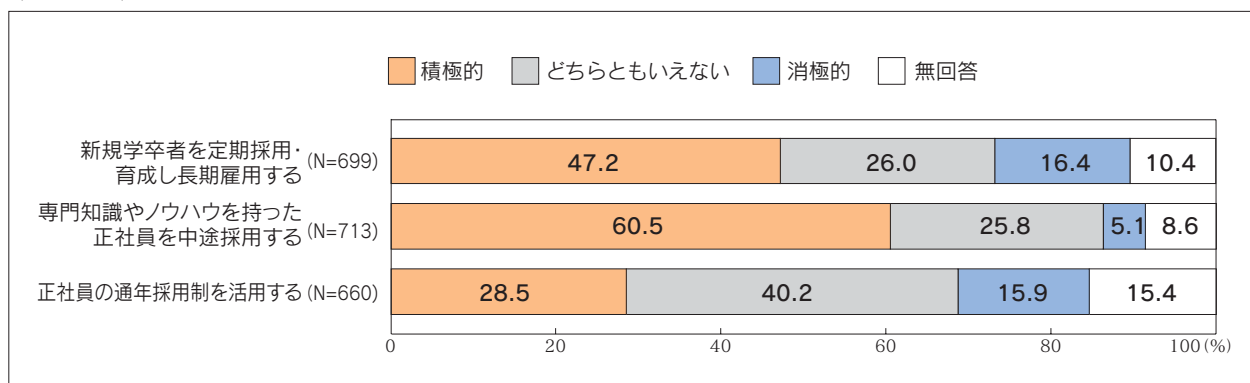
5) 就業の多様化と人事戦略

[人材確保・育成の方針]

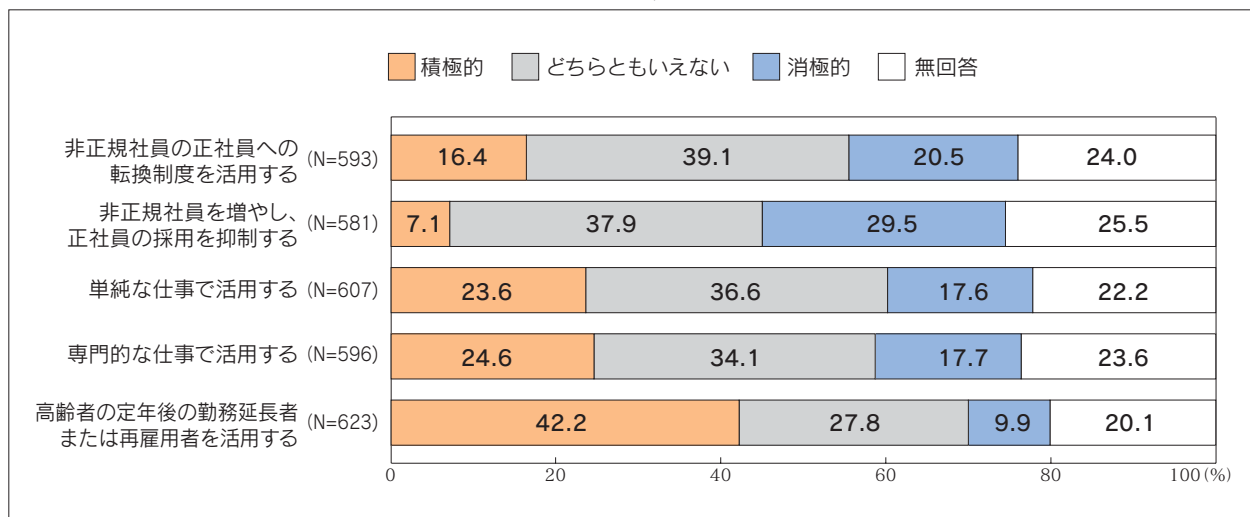
正社員の人材確保・育成の方針では、「新規学卒者を定期採用・育成し長期雇用する」に積極的な事業所は47.2%、「専門知識やノウハウを持った正社員を中途採用する」に積極的な事業所は60.5%とそれぞれ高く、「正社員の通年採用制を活用する」を積極的に行う企業は28.5%にとどまっている。(図19-1)

非正規社員の人材確保・育成の方針では、「高齢者の定年後の勤務延長者または再雇用者を活用する」ことに積極的な事業所は42.2%と最も高く、逆に「非正規社員を増やし、正社員の採用を抑制する」、「非正規社員への正社員への転換制度を活用する」ことには積極的意見は少なく、「どちらともいえない」と回答した割合が高くなっている。(図19-2)

(図19-1) 正社員の人材確保・育成の方針



(図19-2) 非正規社員の人材確保・育成の方針 (N=780)



第3章 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」などとなっており、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。

[参 考]
ヒアリング調査での意見

[参考] ヒアリング調査での意見

1) 従業員へのヒアリング結果

[現在の就業形態を選択している理由、正社員を辞めた理由]

- 出産前、正社員雇用だったが、出産を境に望んでパート雇用を選択
(37歳、女性 会計事務)
- 60才定年を機に臨時職員として勤務している。仕事がなかったから。(62歳、女性 食料品製造)
- 過去に同じ会社で正規社員として勤務していたが、定年を機に同じ会社に残り2年前から契約社員として勤務している。(62歳、男性 警備員)
- 事業所の閉鎖のため。(60歳、男性 特殊車両オペレーター)
- 定年と同時に、パート社員として再就職した。(62歳、女性 事務職)
- パート社員の方が融通がきく。仕事よりも子育てと家庭を優先させたいので、フルタイム勤務は無理だと思っている。(44歳、女性 電線製造)
- 製造会社で正社員として働いていた経験がある。福祉の仕事がしたくて退社した。
(32歳、女性 介護福祉)
- 現在の勤務先で人員整理が行われた時(47～48才)までは、正社員として働いていたが、その後1ヵ月後にパートとして再雇用された。(63歳、女性 雑役)
- 勤務先の将来とか、勤務時間、賃金等に不満があって転職した。(33歳、女性 受付業務)

[正社員への転換等、将来の働き方]

- 現在6年目であるが、今は育児優先なので、フルタイムで働く希望はない。(37歳、女性 会計事務)
- 63歳から年金が全額支給されるので、それまで経済面の補填のために勤務している。
63歳に到達したら、このまま勤務すると年金が一部カットされるので辞める。
(62歳、男性 警備員)
- パート(契約社員)で22年同じ会社に勤めている。
正社員になりたいと何度も上司に願うも、できないと言われた。転職を考えたがそのたびに上司に引き止められてここまでズルズルきてしまった。(51歳、女性 事務)
- 長年、会社のために安く働いてきたが、高齢になるにつけ、今度は不平不満を言うと辞めさせられるという怖さがあり我慢している。(60歳、男性 特殊車両オペレーター)
- 今は育児優先なので、フルタイムで働く希望はない。(29歳、女性 ソーシャルワーカー)
- 希望すれば登用の道がある。しかし正社員になることによりノルマがきつくなり、自分とすれば耐えられそうもない。(28歳、女性 受付事務)

- 子どもは、双子なので、育児が大変なため、あと5年くらいはパート社員のままと望むが、そのあとは、介護業界の正規職員を望んでいる。(37歳、女性 会計事務)
- 余暇も十分活用できるし、資格もいかせるのでこのままの状態働きたい。(62歳、女性 事務職)
- 転職についてはこれまで一度も考えたこともなく、今後についても考えたくない。現状のままで続けたい。(28歳、女性 受付事務)
- 子どもが中学にあがったら正社員で働きたいと希望している。(32歳、女性 介護福祉)
- 働く時間も正規の社員と変わらず、夜の8～9時ころまで仕事をしなければならないことを考えると、いずれは結婚し仕事と家庭の両立も難しい状況から判断しても、現実的には今のままでよい。(33歳、女性 受付業務)

【労働条件・賃金の満足度】

- 能力が活かせるし、賃金にもほぼ満足している(62歳、男性 警備員)
- やりがいもあるし、余暇も取れる。正社員との賃金の差はあるが納得できる。(62歳、男性 警備員)
- 基本給は保証されていないので、収入は安定しない。(63歳、男性 タクシー乗務員)
- 仕事内容は、若い正社員以上にできると自分では思っているが、給料は半分で、その他、退職金や賞与などは対象外で納得がいかない。(51歳、女性 事務職)
- 待遇良く給与面でも不満はない。(62歳、女性 事務職)
- 仕事内容に問題ないが、できればもう少し時間を長くして、保険も付保してもらえると良い。(44歳、女性 電線製造)
- 賃金はそれなりに高く技能もいかせるしやりがいを感じている。また待遇も良く満足している。(60歳、男性 製造)
- 時給700円、これまでに一度も昇給されたことはない。社会保険については付保できないとの条件がだされた、不満である。(63歳、女性 雑役)
- 仕事を遂行して行く段階では権限の委譲が行われており、自分の責任の範囲の中で自由に出来てやりがいがある。(33歳、女性 受付業務)

【正社員との仕事の違い】

- 正規職員と同じ部署で働き、違いは勤務時間が短いだけ。あとは仕事内容も同じであるが仕事上、何の支障も感じてはいない。(37歳、女性 会計事務)
- 正社員との仕事は一緒できついが、通勤に便利で仕事内容も難しくない。(60歳、男性 特殊車両オペレーター)
- 現在の仕事内容は、正社員で働いていた時から全く変わっていないが、特に支障もなく人間関係も非常に良好であり満足。(51歳、女性 事務)
- 正規職員と同じ部署に働いていて勤務時間が短いだけで仕事内容は同じ。(29歳、女性 ソーシャルワーカー)
- 正社員と格差は感じていない。(62歳、女性 事務職)
- 能力を活かせるし仕事にやりがいもあるが、身体もきつく正社員と同じ仕事内容であることから考えると、賃金に差があると感じている。(63歳、男性 製造業)
- 正社員と一緒に勤務しているが、仕事上は特に問題はない。また、教育や研修など、正社員と同じ扱いなので満足している。(32歳、女性 介護福祉)
- 同じ仕事をしているにも関わらず正社員との間に賃金の格差がある点に不満(33歳、女性 受付業務)

【行政機関への要望・意見】

- 仕事を続けていきたいので、保育所や、学童保育を充実させてほしい。(29歳、女性 ソーシャルワーカー)
- 資格取得の場合の受講料、受験料の一部を補助してくれる制度を紹介、または支援策を制度化してほしい。(28歳、女性 受付事務)
- 来年から子どもが小学校に入学するので、土曜日や、平日学校が終わってから、子どもを預かってもらえる施設がないので困っている。(32歳、女性 介護福祉)
- 家庭との両立を考える時に、主婦として正社員で働ける場所の提供がスムーズであってほしいし、情報の提供を細かく伝えてもらえる環境・システムを作してほしい。(33歳、女性 受付業務)

2) 事業所へのヒアリング結果

[非正規社員の雇用実態と採用理由]

- 生産変動に伴う人員確保のため採用、年齢は22歳～55歳までの女性で長い人で10年くらい勤務している。(越前市・縫製業)
- 高齢者雇用安定法の改正に伴い、定年退職者の雇用を嘱託で採用。(福井市・卸小売業)
- 派遣会社と業務請負会社から人員を確保している。そのほとんどは非正規社員でありプロパーの非正規社員はいない。(坂井市・合繊維物染色整理業)
- 正社員の代替要員、繁忙期の補充など人員調整弁として採用している。(福井市・流通業)
- 夜間に勤務出来るスキル(技術技能)の高い人を採用できる。(福井市・スーパー)
- 短時間で働きたい女性が多いので働き手を確保する意味で採用している。
(福井市・クリーニング業)
- 正社員の欠員を補充するために募集活動を行うが若年者の人材が集まらず高齢者の応募者が多い。したがってパートタイマーを採用することで対応している。(福井市・印刷業)
- 正社員として雇用する能力を兼ね備えた人材がいらないため非正規社員を採用。生産調整の弁として採用している。(福井市・染色整理業)
- 業務の内容から正社員と同じ業務に携わっている非正規社員が存在する。正社員との賃金面の比較は、正社員の90～100%の水準にある。また格差が生ずる要因としては、非正規社員の長期間の勤務が望めないのが主な理由。(福井市・印刷業)
- 一部に正社員と同じ仕事を職務内容として遂行。賃金については正社員の70～80%の水準、理由として賃金の格差は責任の重さ、長期の勤務期間が望めないことが大きな要因。
(坂井市・繊維品製造)
- 生産調整ができ、コスト削減にもなるので、今後もこの傾向は変わらない。(越前市・縫製業)

《非正規社員の採用のデメリット》

- 勝手な理由で退職してしまう。(鯖江市・眼鏡製造業)
- 仕事に対する能力の欠如、出勤状況など、あてにならないところがある。
派遣社員の能力等を考えると適正な配置が出来ない。(越前市・菓子類製造業)
- 非正規社員の定着率や長期間勤務が大きく業務にかかわる中で、自己都合による職務放棄が目立つ。(福井市・青果卸売業)

【正社員への転換について】

- 過去に実績あり。登用時の評価基準は特に定めてはいない。(越前市・縫製業、福井市・スーパー)
- 正社員として登用する制度を設けているが正社員としてのポストがない。(福井市・病院)
- 非正規社員の中でも「働きのよい人、働かない人」との差別化を、処遇の面で報いる方策がなく、個々の人事考課・評価制度を確立するのが今後の課題となる。
正社員としての知識やスキルなどを兼ね備えた人材を育成していく体制が確立されてなく年に数人しか登用のできない状況にある。(福井市・病院)
- 「働ける時間に働く」ことに価値観をおいており、時間的な理由や、正社員としての責任の重さにアレルギー反応を示し正社員になりたがらないのが実態である。(福井市・流通業)
- 職種が清掃業務に限定され、中高年女性の正規社員への登用制度には高齢を理由に希望してこない。(福井市・冠婚葬祭・清掃業)
- 子育て中の女性(主婦)が家庭と両立させて働くには、フルタイムで働くことができず、正規社員への転換を希望していない。(福井市・クリーニング業)
- 転換制度については制度化していないが、登用の実績はある。今後も維持の予定。また非正規社員としての雇用形態を望み転換に応じない。(鯖江市・眼鏡製造業)
- 正規社員への登用については、過去に実績はあるが積極的には考えていない。(福井市・卸小売業)
- 正社員への転換制度は規定化していないが、実績として毎年1～2人登用。ただ規定化することによる人件費の増大が懸念されることを考慮すれば、登用のための評価基準も、人物評価、仕事に対する責任感、業務遂行能力などを見極めたものになる。(坂井市・繊維品製造)
- 正社員の転換は制度的にはないが転換希望者が現れない。特に「家庭の事情で働ける時間を利用していること」、「正規社員になることによる責任の重さ」、「職種の変更」などが課題。
(福井市・青果卸売業)
- 本人が希望した場合、非正社員→契約社員→正社員と積極的に登用している。
(福井市・音響部品製造)

【非正規社員の待遇】

- 昇給・賞与については勤務態度、能力に応じたもので実施。(福井市・スーパー)
- 平均勤務時間を明確にし、その形態についてもアルバイト、パートタイマーの2形態を中心に採用しながら適正な賃金決定をしている。(福井市・冠婚葬祭・清掃業)
- 社会保険付保により手取額が少なくなるため、当初より比較的高い時給を適用している。
景気の回復と同時に雇用機会も多く非正規社員として働きたいとする人材が少ないことが、時給を高めている要因になっている。(福井市・印刷業)
- 非正規社員の昇給については、正規社員になるための1つのステップとして実施し、モチベーションアップを図っている。(坂井市・繊維品製造)
- 長期に安定した定着率のアップを図る手段として、一部に昇給(時給の引き上げ)を実施。その他評価基準なども含めて個々の能力、勤務期間等にて時給を決定。(福井市・青果物卸売業)

【女性の活用】

- 業務は女性の力を必要とする内容となっているため、女性の活用については今後も前向きに取り組みたいがなかなか集まってこない。(福井市・病院)
- 女性の活用は積極的に行う。子育て中の女性を活用していくために自社経営の保育所を設置し優秀な人材を取り込んでいく。(福井市・流通業)
- 女性の活用は主にパートタイマーで働ける非正規社員として採用していく。必要な能力を持ち合わせているのであれば積極的に採用して行きたい。(福井市・流通業)
- 業務の性格上女性に依存する度合いが大きい。従って女性の採用については今後も活用していきたい。(福井市・冠婚葬祭・清掃業)
- 作業が細かく座り仕事なので今後も女性の活用を図りたい。(鯖江市・眼鏡製造業)
- 女性については、必要不可欠な構成員(要員)になっている。したがって必要に応じ都度採用を行っている。今後も適材適所で女性の活用を積極的に考えていく。
女性の活用については、会社のニーズにあった人材であれば積極的に活用していく。
(坂井市・合繊維物染色整理業)
- 作業が女性に向いており今後も活用して行きたい。(越前市・菓子類製造業)
- 女性の活用については、現状の人員範囲の中で考えている。(福井市・青果卸売業)

【今後の採用方針】

- 新卒採用による人材確保を行っているが定着率が悪い。特に高校生は1年以内に離職する傾向があり採用しづらい。非正規社員の採用にて対応。(越前市・縫製業)
- 学卒者の正社員採用が困難な状況から、非正規社員を雇用し依存していく状況が続く。
シフト制を導入する必要性から、働ける時間で仕事をしたいとする非正規社員を採用し対応していくことになる。(福井市・病院)
- 非正規社員は能力的に不明な面があり減らしていきたい。その分、正社員の雇用にて対応していく考え。(鯖江市・眼鏡製造業)
- 定年退職者の雇用が年齢構成にゆがみを生じさせている。平均年齢の高さなども考えながら若年者を採用していく。(福井市・卸小売業)
- 今後非正規社員、特に技術・技能の伝承手段として、定年年齢到達者の雇用延長を図る必要性から嘱託が増加する傾向にある。(坂井市・繊維品製造業)
- 新規事業分野進出による増員は派遣社員で調達。また、中途採用による正社員の採用も考慮。
(坂井市・合繊維物染色整理業)
- 非正規社員に依存する業務が多く、現状では今後も依存度合いを維持し、採用。
(坂井市・病院)
- 派遣社員の職務能力の不明確さや勤務実態などが芳しくない。プロパーのパート社員で対応していく。(越前市・菓子類製造業)
- 勤務時間帯や商品に興味を示す30代の若年者であれば積極的に正社員として採用していく考え。
(福井市・青果卸売業)