

第3章 雇用の状況と見通し

1 正社員の雇用状況

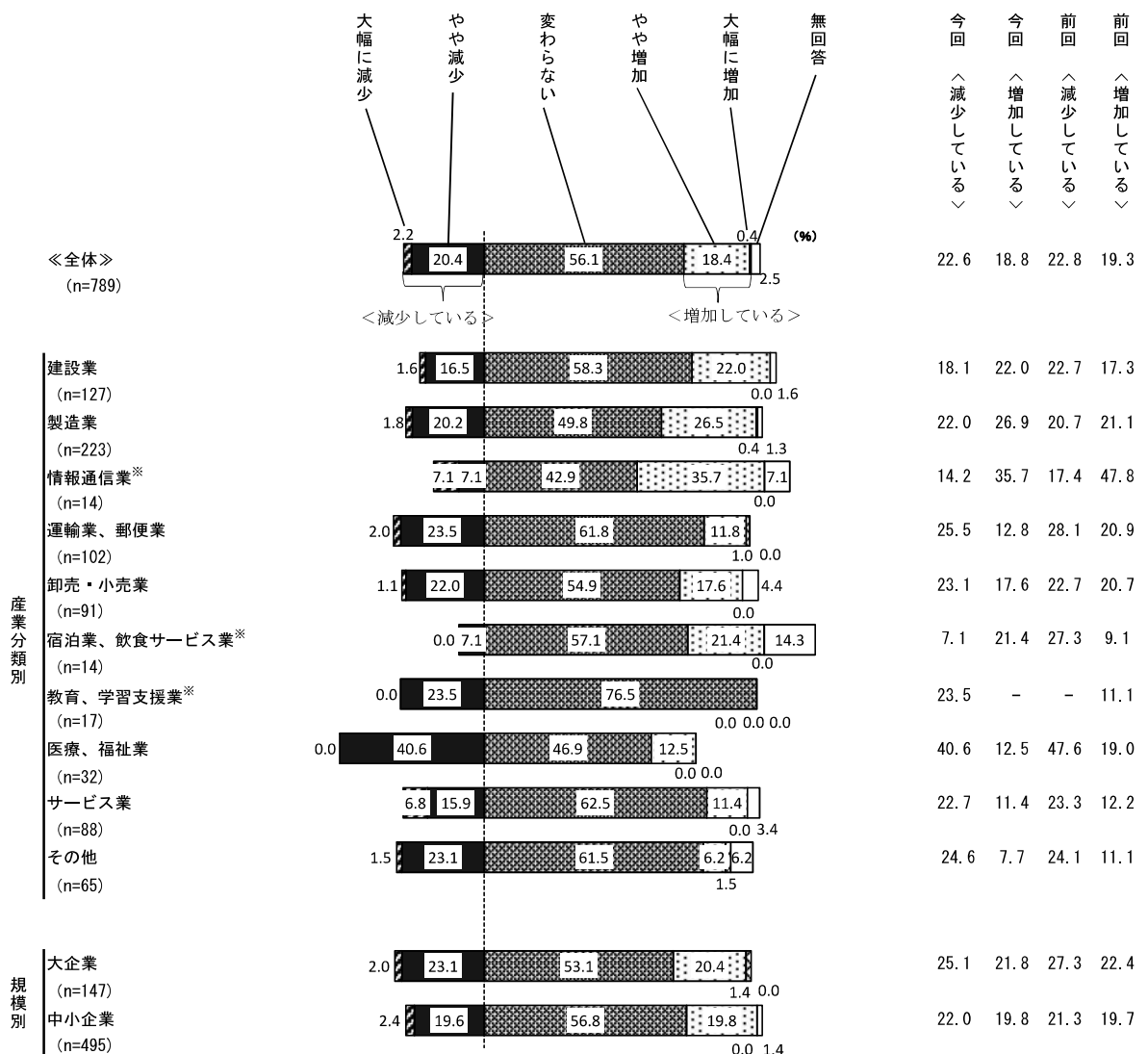
調査票 問 6

第1-3-1図は、過去1年間の正社員の増減を示したものである。全体では、「大幅に増加している」(0.4%)と「やや増加」(18.4%)を合わせた<増加している>は18.8%となっている。一方、「大幅に減少」(2.2%)と「やや減少」(20.4%)を合わせた<減少している>は22.6%となっている。前回調査と比較すると、<増加している>と<減少している>はいずれも同水準となっている。

産業分類別でみると、<増加している>は製造業(26.9%)、建設業(22.0%)が比較的高かった。一方、<減少している>は医療、福祉業(40.6%)が最も高かった。前回調査と比較すると、<増加している>は運輸業、郵便業で8.1ポイント低く、<減少している>は医療、福祉業で7.0ポイント低くなっている。

規模別でみると、<増加している>は大企業(21.8%)が中小企業(19.8%)より2.0ポイント高く、<減少している>は大企業(25.1%)が中小企業(22.0%)より3.1ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、<増加している>はどちらも同水準となっている。<減少している>は大企業では2.2ポイント低く、中小企業では同水準となっている。

第1-3-1図 過去1年間の正社員の増減



※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

2 正社員減少の主な原因

調査票 問 7

全体的に正社員が減少傾向にある中で、正社員が減少した事業所に対し、減少の主な原因を3つまで選んでもらった。第1-3-2表および第1-3-3図は、正社員減少の主な原因を示したものである。全体では、「自主退職」(67.4%)が最も高かった。以下、「定年等による自然減」(29.2%)、「求人難」(21.3%)となっている。

製造業では「自主退職」(71.4%)が最も高く、「定年等による自然減」(28.6%)、「求人難」(20.4%)の順となっている。

規模別でみると、「求人難」は大企業(37.8%)が中小企業(17.4%)より20.4ポイント高かった。また、「転職・出向」は大企業(16.2%)が中小企業(4.6%)より11.6ポイント高く、「自主退職」は中小企業(70.6%)が大企業(64.9%)より5.7ポイント高くなっている。

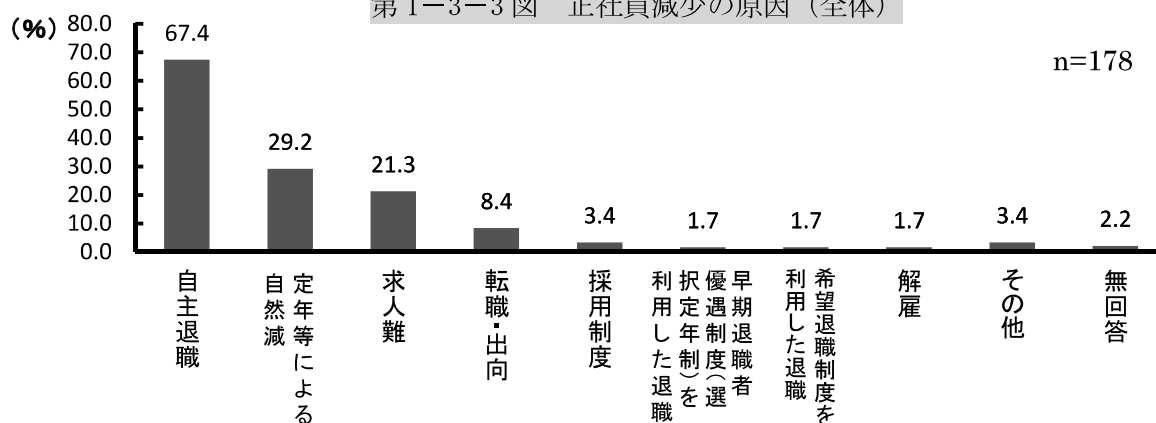
第1-3-2表 正社員減少の原因

(単位：%)

		調査数	定年等による自然減	採用制度	自主退職	退職 択定年制) 早期退職優遇制度(選 利用した退職	希望退職制度を利用した退職	求人難	転職・出向	解雇	その他	無回答
全 体		178	29.2	3.4	67.4	1.7	1.7	21.3	8.4	1.7	3.4	2.2
産業分類別	建設業※	23	34.8	—	60.9	—	8.7	13.0	4.3	—	4.3	—
	製造業	49	28.6	8.2	71.4	2.0	2.0	20.4	12.2	6.1	4.1	—
	情報通信業※	2	—	—	50.0	50.0	—	—	—	—	—	—
	運輸業、郵便業※	26	34.6	—	69.2	—	—	30.8	7.7	—	—	7.7
	卸売・小売業※	21	33.3	9.5	52.4	—	—	28.6	14.3	—	—	—
	宿泊業、飲食サービス業※	1	—	—	—	—	—	100.0	—	—	—	—
	教育、学習支援業※	4	25.0	—	100.0	—	—	25.0	—	—	—	—
	医療、福祉業※	13	23.1	—	84.6	—	—	46.2	—	—	—	—
	サービス業※	20	25.0	—	80.0	—	—	10.0	5.0	—	5.0	5.0
	その他※	16	31.3	—	56.3	—	—	—	12.5	—	12.5	6.3
規模別	大企業	37	29.7	5.4	64.9	2.7	2.7	37.8	16.2	2.7	2.7	2.7
	中小企業	109	28.4	1.8	70.6	0.9	1.8	17.4	4.6	1.8	2.8	1.8

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-3-3図 正社員減少の原因（全体）



3 今後の正社員の雇用予定

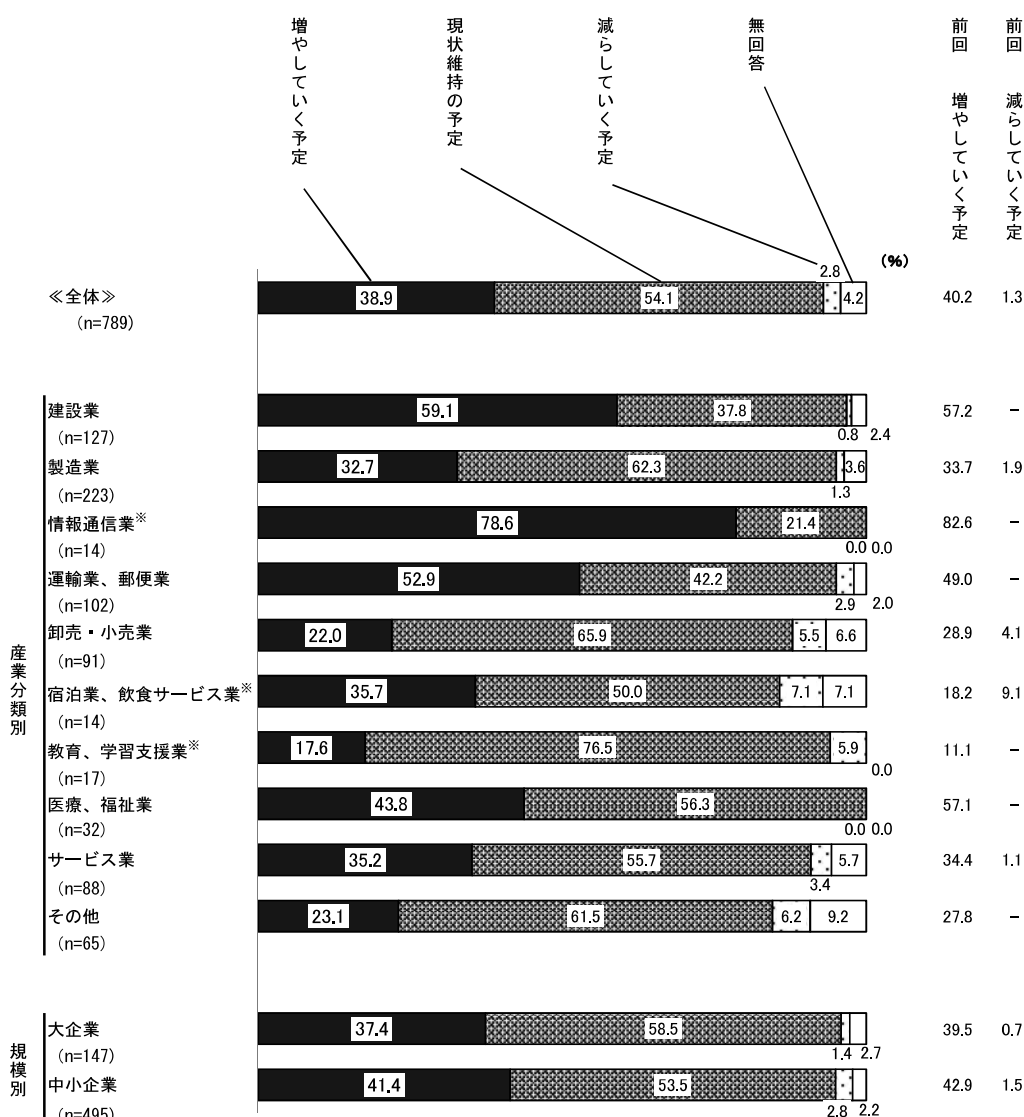
調査票 問 9

第1-3-4図は、今後の正社員の雇用予定を示したものである。全体では、「現状維持の予定」(54.1%)が最も高かった。以下、「増やしていく予定」(38.9%)、「減らしていく予定」(2.8%)となっている。前回調査と比較すると、「増やしていく予定」は1.3ポイント低く、「減らしていく予定」は1.5ポイント高くなっている。

産業分類別でみると、「増やしていく予定」は建設業(59.1%)と運輸業、郵便業(52.9%)で高かった。また、「現状維持の予定」は卸売・小売業(65.9%)、製造業(62.3%)で高かった。前回調査と比較すると、「増やしていく予定」は運輸業、郵便業が3.9ポイント高く、医療、福祉業が13.3ポイント低くなっている。

規模別でみると、「増やしていく予定」は中小企業(41.4%)が大企業(37.4%)より4.0ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、「増やしていく予定」が大企業では2.1ポイント、中小企業では1.5ポイント、それぞれ低くなっている。

第1-3-4図 今後の正社員の雇用予定



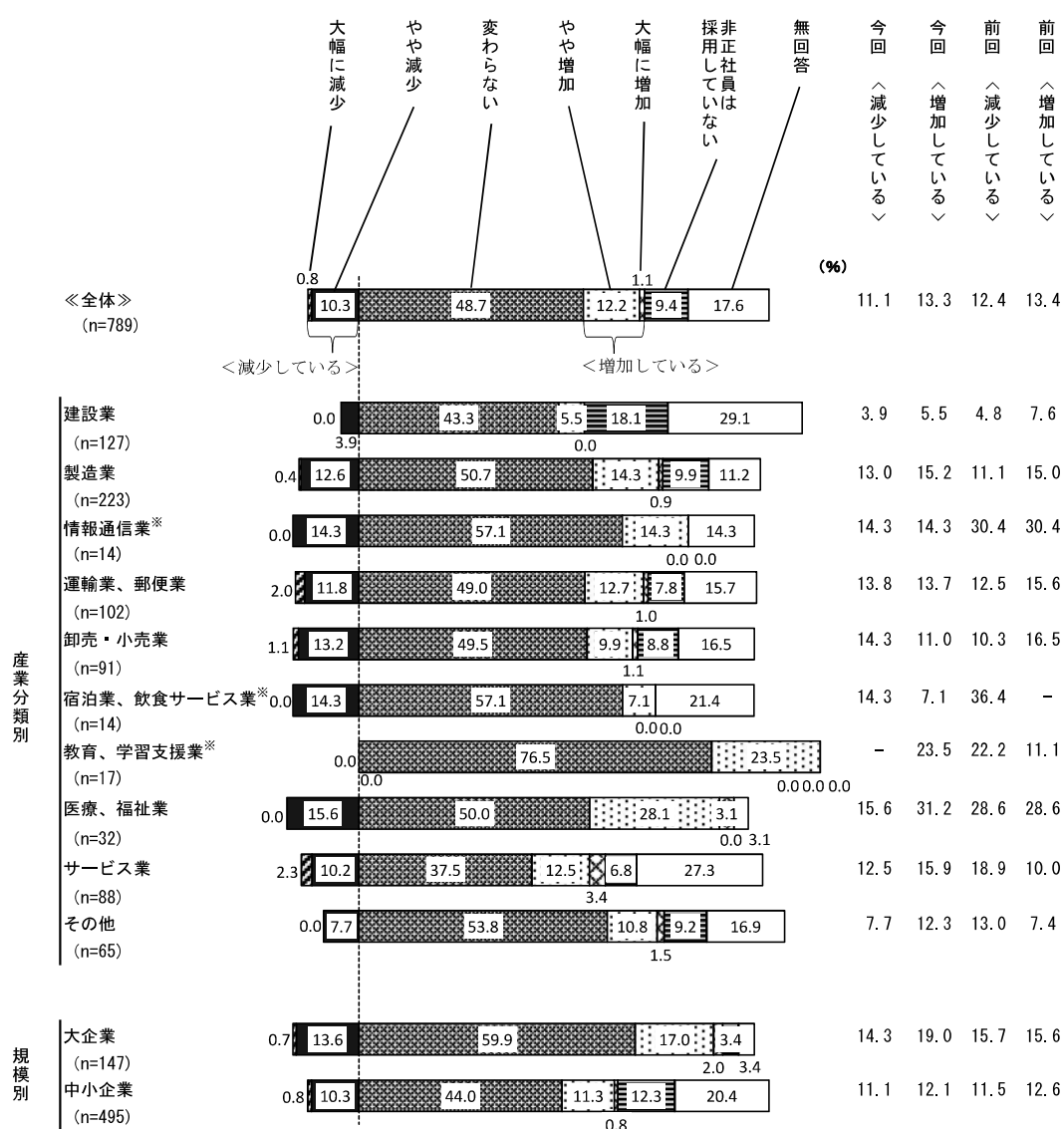
※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-3-5図は、過去1年間の非正社員の増減を示したものである。全体では、「変わらない」(48.7%)が最も高かった。また、「大幅に増加」(1.1%)と「やや増加」(12.2%)を合わせた<増加している>が13.3%、「大幅に減少」(0.8%)と「やや減少」(10.3%)を合わせた<減少している>は11.1%であった。前回調査と比較すると、<増加している>は同水準、<減少している>は1.3ポイント低くなっている。

産業分類別でみると、<増加している>は医療、福祉業(31.2%)が最も高かった。一方、<減少している>は建設業以外で1割程度となっている。前回調査と比較すると、<減少している>が医療、福祉業(15.6%)では13.0ポイント、サービス業(12.5%)では6.4ポイント低くなっていた。

規模別でみると、<増加している>は大企業(19.0%)が中小企業(12.1%)より6.9ポイント高く、<減少している>も大企業(14.3%)が中小企業(11.1%)より3.2ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、<増加している>は大企業では3.4ポイント高く、中小企業で同水準となっている。一方、<減少している>は大企業では1.4ポイント、中小企業では同水準となっている。

第1-3-5図 過去1年間の非正社員の増減



※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

5 非正社員減少の主な原因

調査票 問 7

全体的に非正社員が増加傾向にある中で、非正社員が減少した事業所に対し、減少の主な原因を3つまで選んでもらった。第1-3-6表および第1-3-7図は、非正社員減少の主な原因を示したものである。全体では、「自主退職」(56.3%)が最も高かった。以下、「求人難」(21.8%)、「正社員への登用」(14.9%)となっている。

中小企業では「自主退職」(52.7%)が最も高かった。以下、「求人難」(14.5%)、「正社員への登用」(9.1%)となっている。

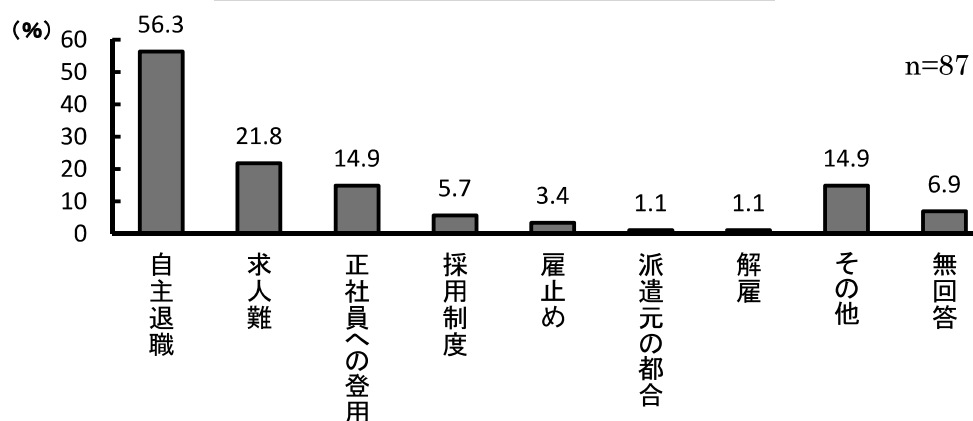
第1-3-6表 非正社員減少の原因

(単位：%)

		調査数	正社員への登用	採用制度	自主退職	派遣元の都合	求人難	解雇	雇止め	その他	無回答
全 体		87	14.9	5.7	56.3	1.1	21.8	1.1	3.4	14.9	6.9
産業分類別	建設業※	5	—	—	40.0	—	—	—	20.0	—	40.0
	製造業※	29	27.6	3.4	37.9	—	17.2	—	6.9	24.1	—
	情報通信業※	2	—	—	100.0	—	—	—	—	—	—
	運輸業、郵便業※	14	21.4	—	78.6	—	28.6	—	—	7.1	7.1
	卸売・小売業※	13	7.7	30.8	38.5	—	15.4	7.7	—	7.7	7.7
	宿泊業、飲食サービス業※	2	—	—	50.0	—	50.0	—	—	—	—
	教育、学習支援業※	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	医療、福祉業※	5	—	—	80.0	—	60.0	—	—	20.0	—
	サービス業※	11	—	—	72.7	9.1	36.4	—	—	9.1	9.1
	その他※	5	—	—	80.0	—	—	—	—	20.0	20.0
規模別	大企業※	21	28.6	14.3	52.4	—	38.1	—	—	14.3	4.8
	中小企業	55	9.1	3.6	52.7	1.8	14.5	1.8	5.5	14.5	7.3

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-3-7図 非正社員減少の原因（全体）



6 今後の非正社員の雇用予定

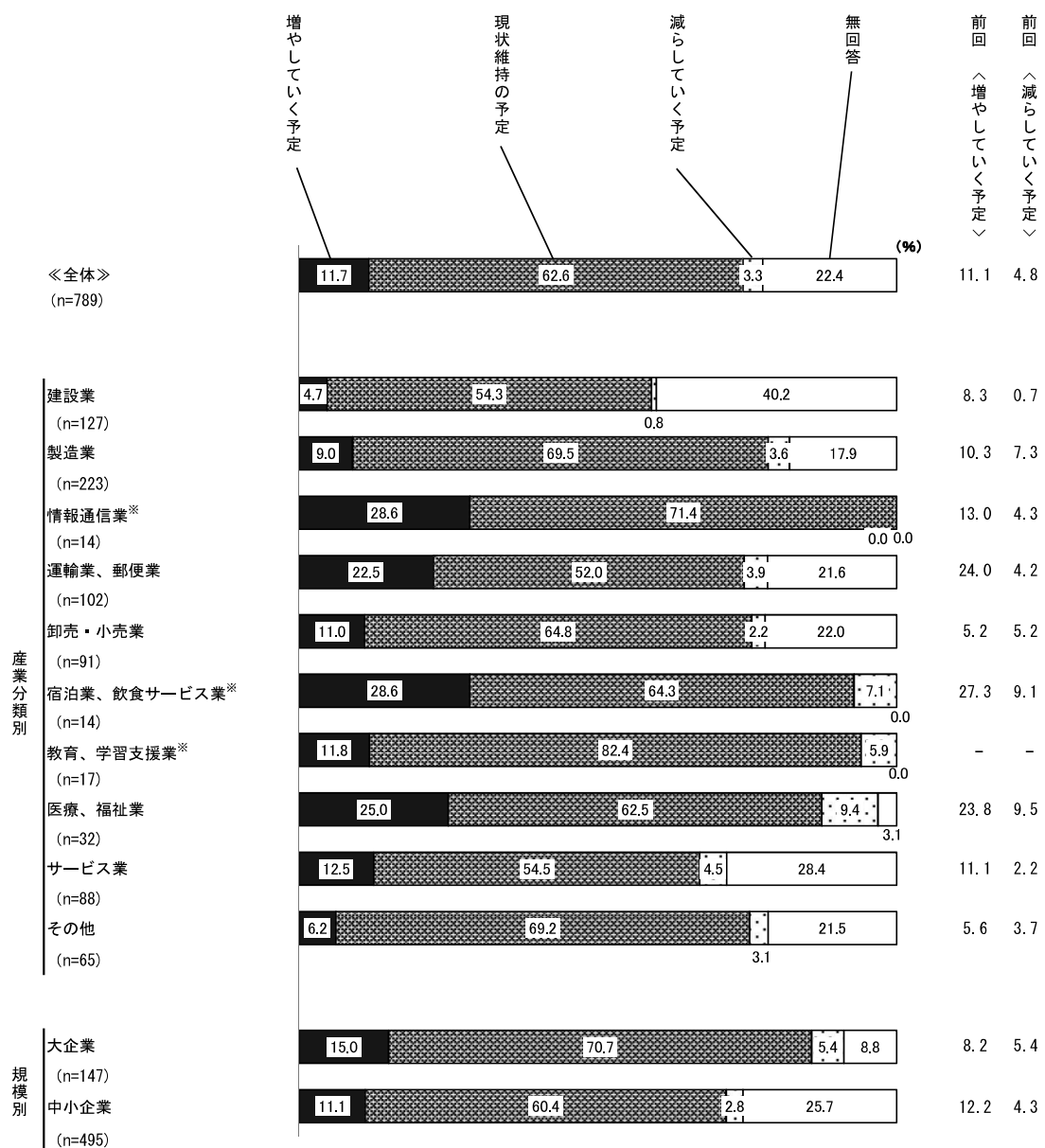
調査票 問 9

第1-3-8図は、今後の非正社員の雇用予定を示したものである。全体では、「現状維持の予定」(62.6%)が最も高かった。以下、「増やしていく予定」(11.7%)、「減らしていく予定」(3.3%)の順となっている。前回調査と比較すると、「増やしていく予定」は同水準、「減らしていく予定」は1.5ポイント低くなっている。

産業分類別でみると、「増やしていく予定」は医療、福祉業(25.0%)が最も高かった。前回調査と比較すると、「増やしていく予定」は卸売・小売業が5.8ポイント高く、建設業が3.6ポイント低くなっている。

規模別でみると、「増やしていく予定」は大企業(15.0%)が中小企業(11.1%)より3.9ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、「増やしていく予定」が大企業では6.8ポイント高く、中小企業では1.1ポイント低くなっている。

第1-3-8図 今後の非正社員の雇用予定



※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

7 非正社員の増加予定の理由

調査票 問 10

非正社員の増加が予想される事業所に対し、増加の主な理由を3つまで選んでもらった。第1-3-9表および第1-3-10図は、非正社員の増加予定の理由を示したものである。全体では、「業務内容が正社員以外で対応可能」(43.5%)が最も高かった。以下、「正社員の求人難」(35.9%)、「業務の繁閑に対応」(31.5%)となっている。

中小企業では「業務内容が正社員以外で対応可能」(38.2%)が最も高かった。以下、「業務の繁閑に対応」(29.1%)、「正社員の求人難」(27.3%)となっている。

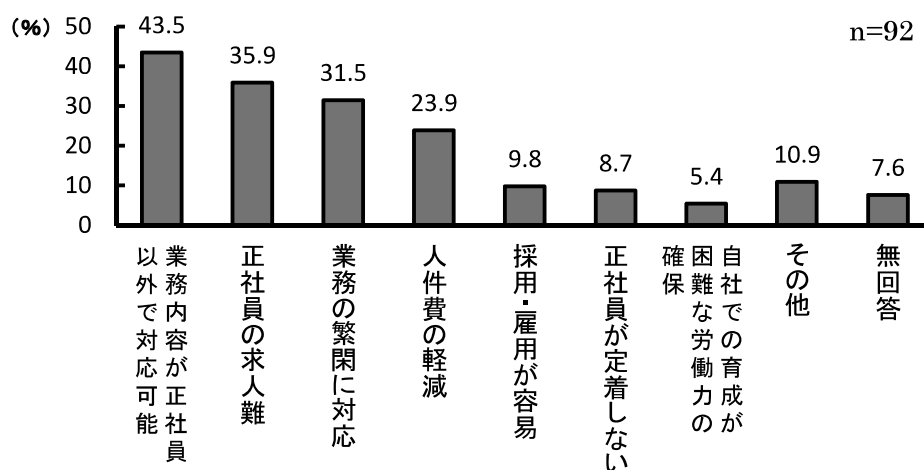
第1-3-9表 非正社員増加予定の理由

(単位：%)

		調査数	業務内容が正社員以外で対応可能	人件費の軽減	業務の繁閑に対応	正社員の求人難	自社での育成が困難な労働力の確保	採用・雇用が容易	正社員が定着しない	その他	無回答
全 体		92	43.5	23.9	31.5	35.9	5.4	9.8	8.7	10.9	7.6
産業分類別	建設業※	6	16.7	16.7	33.3	33.3	—	16.7	—	16.7	—
	製造業※	20	60.0	35.0	35.0	20.0	5.0	20.0	15.0	5.0	5.0
	情報通信業※	4	—	—	50.0	25.0	—	—	—	—	50.0
	運輸業、郵便業※	23	34.8	13.0	34.8	52.2	8.7	4.3	4.3	8.7	13.0
	卸売・小売業※	10	60.0	20.0	20.0	20.0	—	10.0	—	30.0	10.0
	宿泊業、飲食サービス業※	4	75.0	75.0	—	75.0	—	—	25.0	—	—
	教育、学習支援業※	2	50.0	—	50.0	—	—	—	—	—	—
	医療、福祉業※	8	62.5	37.5	—	50.0	—	12.5	—	12.5	—
	サービス業※	11	36.4	27.3	27.3	18.2	—	9.1	27.3	18.2	—
	その他※	4	—	—	100.0	75.0	50.0	—	—	—	—
規模別	大企業※	22	59.1	27.3	18.2	50.0	—	9.1	9.1	18.2	4.5
	中小企業	55	38.2	20.0	29.1	27.3	5.5	12.7	9.1	9.1	10.9

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-3-10図 非正社員増加予定の理由（全体）



第1-3-11表および第1-3-12図は、社員の採用方法を示したものである（複数回答可）。全体では、「公共職業安定所を通じて」（65.7%）が最も高かった。以下、「インターネット・求人雑誌・新聞広告等で直接募集」（49.0%）、「民間職業紹介機関を通じて」（35.0%）、「縁故等を通じて」（32.7%）となっている。

産業分類別でみると、「公共職業安定所を通じて」は医療、福祉業（96.9%）が最も高かった。また、「インターネット・求人雑誌・新聞広告等で直接募集」は医療、福祉業（87.5%）、「縁故等を通じて」は建設業（48.0%）が高くなっている。

規模別でみると、大企業では「インターネット・求人雑誌・新聞広告等で直接募集」（76.2%）が最も高く、以下、「公共職業安定所を通じて」（62.6%）、「民間職業紹介機関を通じて」（50.3%）となっている。一方、中小企業では「公共職業安定所を通じて」（70.3%）が最も高く、以下、「インターネット・求人雑誌・新聞広告等で直接募集」（43.6%）、「縁故等を通じて」（36.6%）となっている。

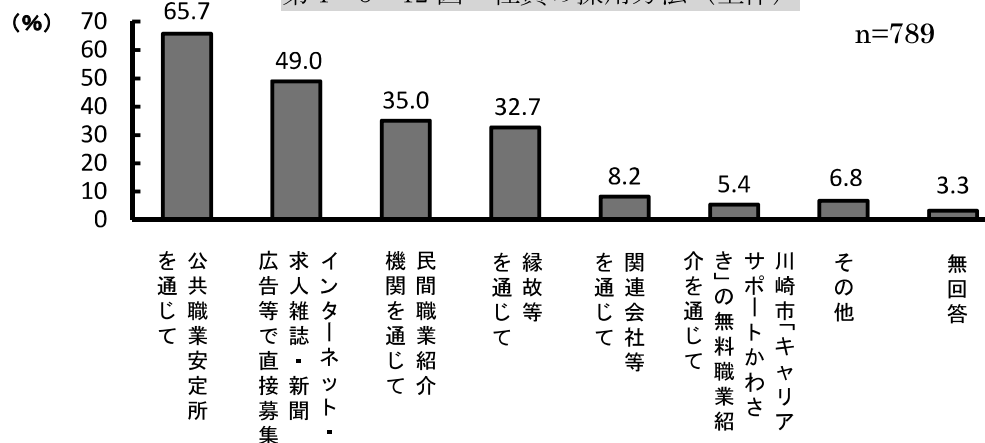
第1-3-11表 社員の採用方法

（単位：％）

		調査数	公共職業安定所を通じて	民間職業紹介機関を通じて	縁故等を通じて	インターネット・求人雑誌・新聞広告等で直接募集	縁故等を通じて	川崎市「キャリアサポートかわさき」の無料職業紹介を通じて	その他	無回答
全 体		789	65.7	35.0	8.2	49.0	32.7	5.4	6.8	3.3
産業分類別	建設業	127	70.1	35.4	10.2	33.1	48.0	6.3	1.6	2.4
	製造業	223	70.4	36.3	7.6	39.9	32.3	6.7	6.3	4.0
	情報通信業※	14	71.4	50.0	7.1	78.6	21.4	35.7	14.3	—
	運輸業、郵便業	102	68.6	29.4	8.8	59.8	38.2	2.0	7.8	2.9
	卸売・小売業	91	60.4	35.2	9.9	54.9	24.2	3.3	5.5	5.5
	宿泊業、飲食サービス業※	14	42.9	14.3	7.1	71.4	14.3	—	—	7.1
	教育、学習支援業※	17	17.6	23.5	—	70.6	17.6	5.9	35.3	—
	医療、福祉業	32	96.9	75.0	3.1	87.5	37.5	9.4	6.3	—
	サービス業	88	67.0	30.7	6.8	60.2	27.3	4.5	5.7	3.4
	その他	65	46.2	29.2	9.2	38.5	21.5	—	12.3	3.1
規模別	大企業	147	62.6	50.3	6.8	76.2	26.5	2.7	10.2	2.0
	中小企業	495	70.3	32.1	8.7	43.6	36.6	6.7	5.3	2.8

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-3-12図 社員の採用方法（全体）



9 パートタイマー、契約社員・嘱託社員、派遣社員の雇用状況

調査票
企業情報欄

(1)パートタイマー総数

第1-3-13表は、事業所におけるアルバイトも含めたパートタイマーの総数を示したものである。男女いずれかのパートタイマーが「いる」割合は56.9%となっており、「いる」場合の平均人数は20.7人、中央値は4.0人である。パートタイマーが「いる」割合は女性（48.9%）が男性（34.3%）より14.6ポイント高く、平均人数でも女性（15.7人）が男性（12.1人）より3.6人多くなっている。

産業分類別でみると、パートタイマーが「いる」割合は医療、福祉業（87.5%）、製造業（63.2%）、卸売・小売業（62.6%）が高かった。また、パートタイマーが「いる」割合はすべての業種で女性が男性より高くなっている。

規模別でみると、パートタイマーが「いる」割合は、大企業（62.6%）が中小企業（57.4%）より5.2ポイント高くなっている。また男性では大企業（44.9%）が中小企業（32.7%）より12.2ポイント、女性では大企業（54.4%）が中小企業（48.7%）より5.7ポイント、それぞれ高くなっている。

第1-3-13表 パートタイマー総数

（単位：％）

		調査数	男女計			男性			女性		
			「いる」の割合（％）	「いる」場合の平均（人）	「いる」場合の中央値（人）	「いる」の割合（％）	「いる」場合の平均（人）	「いる」場合の中央値（人）	「いる」の割合（％）	「いる」場合の平均（人）	「いる」場合の中央値（人）
全 体		789	56.9	20.7	4.0	34.3	12.1	3.0	48.9	15.7	3.0
産業分類別	建設業	127	41.7	2.3	1.0	16.5	2.4	2.0	31.5	1.8	1.0
	製造業	223	63.2	10.3	3.0	38.6	5.8	2.0	53.4	8.0	2.0
	情報通信業※	14	50.0	12.3	8.0	35.7	6.0	8.0	50.0	8.0	5.0
	運輸業、郵便業	102	51.0	15.8	3.5	37.3	14.6	4.5	38.2	6.8	1.0
	卸売・小売業	91	62.6	22.8	5.0	39.6	8.9	4.5	56.0	19.1	4.0
	宿泊業、飲食サービス業※	14	100.0	17.7	14.5	78.6	7.6	3.0	100.0	11.7	11.5
	教育、学習支援業※	17	76.5	142.9	10.0	17.6	248.3	2.0	76.5	85.5	10.0
	医療、福祉業	32	87.5	50.3	30.0	62.5	15.3	9.5	84.4	40.9	24.0
	サービス業	88	52.3	22.0	7.0	35.2	11.9	4.0	46.6	15.7	4.0
	その他	65	44.6	15.3	4.0	26.2	5.5	2.0	40.0	13.5	2.0
規模別	大企業	147	62.6	59.4	14.5	44.9	28.4	8.5	54.4	44.9	11.5
	中小企業	495	57.4	7.9	3.0	32.7	5.8	2.0	48.7	5.4	2.0

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

(2)契約社員・嘱託社員総数

第1-3-14表は、事業所における契約社員・嘱託社員の総数を示したものである。男女いずれかの契約社員・嘱託社員が「いる」割合は44.7%となっており、パートタイマーが「いる」割合（56.9%）より12.2ポイント低くなっている。また、「いる」場合の平均人数は14.1人、中央値は4.0人である。契約社員・嘱託社員が「いる」割合は男性（41.6%）が女性（21.3%）より20.3ポイント高く、平均人数でも男性（11.6人）が女性（7.0人）より4.6人多くなっている。

産業分類別でみると、契約社員・嘱託社員が「いる」割合は、製造業（51.6%）、運輸、郵便業（51.0%）が高かった。また、契約社員・嘱託社員が「いる」割合はほぼすべての業種で男性が女性より高くなっている。

規模別でみると、契約社員・嘱託社員が「いる」割合は、大企業（72.8%）が中小企業（38.8%）より34.0ポイント高くなっている。また男性では大企業（66.0%）が中小企業（37.2%）より28.8ポイント、女性では大企業（49.7%）が中小企業（14.1%）より35.6ポイント、それぞれ高くなっている。

第1-3-14表 契約社員・嘱託社員総数

（単位：％）

		調査数	男女計			男性			女性		
			「いる」の割合（％）	「いる」場合の平均（人）	「いる」場合の中央値（人）	「いる」の割合（％）	「いる」場合の平均（人）	「いる」場合の中央値（人）	「いる」の割合（％）	「いる」場合の平均（人）	「いる」場合の中央値（人）
全 体		789	44.7	14.1	4.0	41.6	11.6	4.0	21.3	7.0	2.0
産業分類別	建設業	127	29.1	7.0	3.0	28.3	7.0	3.5	6.3	1.1	1.0
	製造業	223	51.6	15.3	5.0	50.2	13.3	4.0	22.4	5.4	2.0
	情報通信業※	14	50.0	8.7	4.0	50.0	7.0	4.0	14.3	6.0	6.0
	運輸業、郵便業	102	51.0	15.9	8.0	51.0	13.8	7.0	21.6	5.0	2.0
	卸売・小売業	91	46.2	4.2	2.0	36.3	3.0	2.0	24.2	3.4	1.0
	宿泊業、飲食サービス業※	14	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	教育、学習支援業※	17	70.6	24.8	22.5	64.7	14.6	10.0	58.8	13.7	9.0
	医療、福祉業	32	46.9	29.3	11.0	37.5	16.7	3.5	46.9	15.9	8.0
	サービス業	88	47.7	19.6	4.5	43.2	15.0	3.0	28.4	10.1	1.0
	その他	65	38.5	12.1	3.0	33.8	10.8	3.0	20.0	4.9	2.0
規模別	大企業	147	72.8	24.9	7.0	66.0	19.6	5.0	49.7	10.3	3.0
	中小企業	495	38.8	8.4	4.0	37.2	7.3	3.0	14.1	3.7	1.0

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

(3)派遣社員総数

第1-3-15表は、事業所における派遣社員の総数を示したものである。男女いずれかの派遣社員が「いる」割合は20.4%となっており、パートタイマーが「いる」割合（56.9%）より36.5ポイント低く、契約社員・嘱託社員が「いる」割合（44.7%）より24.3ポイント低くなっている。また、「いる」場合の平均人数は12.4人、中央値は3.0人である。派遣社員が「いる」割合は女性（14.7%）が男性（13.6%）より1.1ポイント高く、平均人数は男性（11.2人）が女性（6.9人）より4.3人多くなっている。

産業分類別でみると、派遣社員が「いる」割合は医療、福祉業（37.5%）、製造業（28.3%）、運輸、郵便業（19.6%）が高かった。また、派遣社員が「いる」割合は建設業、製造業、運輸業、郵便業で男性が女性より高くなっている。

規模別でみると、派遣社員が「いる」割合は、大企業（44.2%）が中小企業（12.9%）より31.3ポイント高くなっている。また男性では大企業（28.6%）が中小企業（9.5%）より19.1ポイント、女性では大企業（36.7%）が中小企業（7.3%）より29.4ポイント、それぞれ高くなっている。

第1-3-15表 派遣社員総数

（単位：％）

		調査数	男女計			男性			女性		
			「いる」の割合（％）	「いる」場合の平均（人）	「いる」場合の中央値（人）	「いる」の割合（％）	「いる」場合の平均（人）	「いる」場合の中央値（人）	「いる」の割合（％）	「いる」場合の平均（人）	「いる」場合の中央値（人）
全 体		789	20.4	12.4	3.0	13.6	11.2	3.0	14.7	6.9	2.0
産業分類別	建設業	127	8.7	13.2	2.0	7.1	13.8	2.0	4.7	3.5	1.5
	製造業	223	28.3	19.6	3.0	21.5	16.0	2.5	20.6	10.2	2.5
	情報通信業※	14	14.3	4.5	4.5	7.1	2.0	2.0	7.1	7.0	7.0
	運輸業、郵便業	102	19.6	9.1	5.0	16.7	7.7	4.0	11.8	4.2	2.0
	卸売・小売業	91	16.5	5.9	3.0	7.7	3.7	3.0	14.3	4.8	2.0
	宿泊業、飲食サービス業※	14	7.1	1.0	1.0	—	—	—	7.1	1.0	1.0
	教育、学習支援業※	17	23.5	1.8	2.0	17.6	1.7	2.0	5.9	2.0	2.0
	医療、福祉業	32	37.5	8.9	5.5	15.6	2.8	3.0	34.4	8.5	4.0
	サービス業	88	14.8	4.7	2.0	6.8	6.2	6.0	11.4	2.4	1.5
	その他	65	24.6	7.4	3.0	13.8	8.3	2.0	16.9	4.0	2.0
規模別	大企業	147	44.2	21.5	4.0	28.6	19.7	5.0	36.7	10.6	3.5
	中小企業	495	12.9	4.8	2.0	9.5	4.3	2.0	7.3	2.9	2.0

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

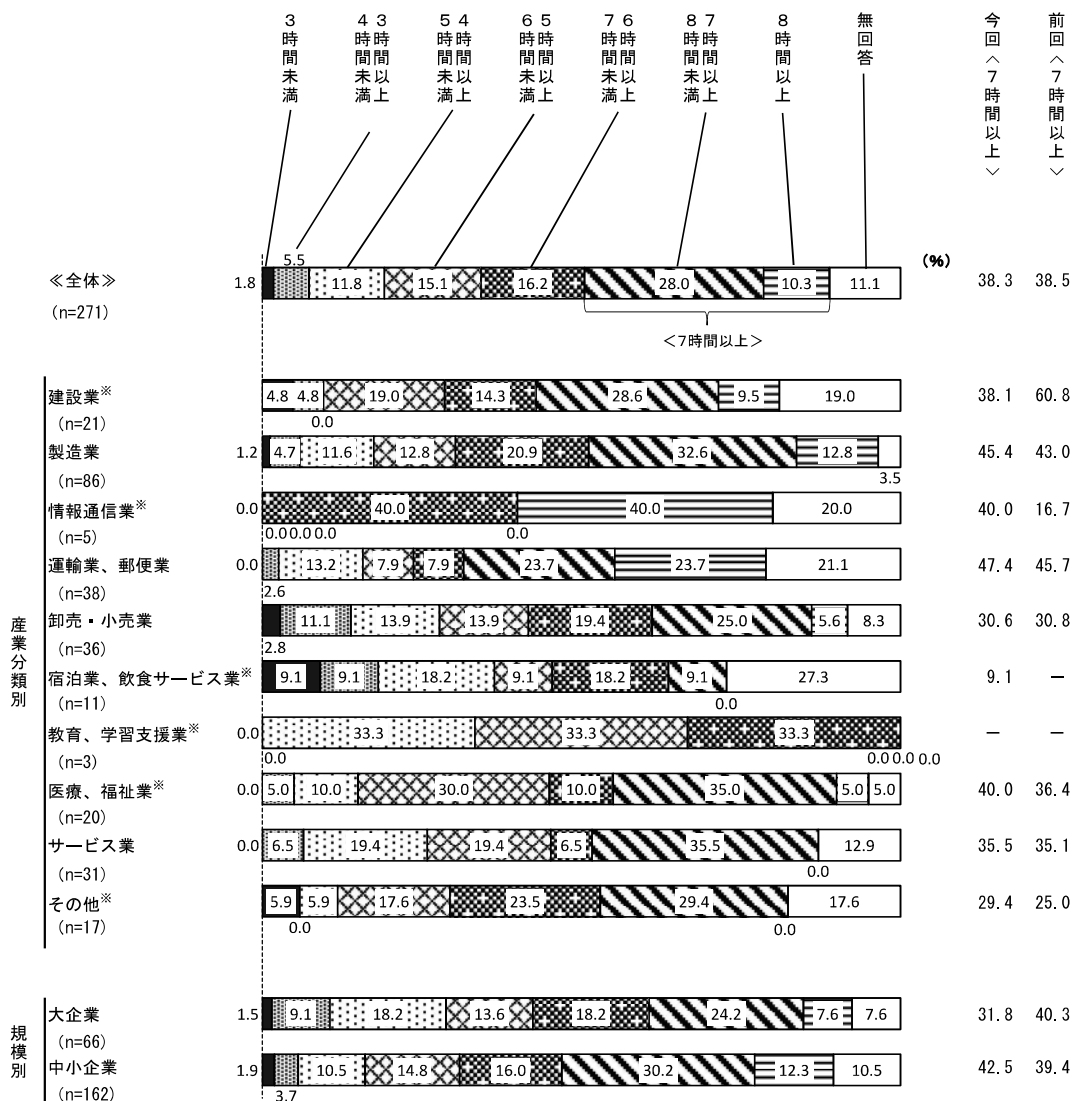
(1) 1日の平均労働時間

第1-3-16図は、男性パートタイマーの1日の平均労働時間を示したものである。全体では、「7時間以上8時間未満」(28.0%)が最も高かった。以下、「6時間以上7時間未満」(16.2%)、「5時間以上6時間未満」(15.1%)となっている。また、「7時間以上8時間未満」と「8時間以上」(10.3%)を合わせた<7時間以上>は38.3%であり、多くの男性パートタイマーの労働時間は、フルタイムの労働者と大きな違いはないことがわかる。前回調査と比較すると、<7時間以上>は同水準となっている。

産業分類別でみると、<7時間以上>は、運輸業、郵便業(47.4%)、製造業(45.4%)が高かった。前回調査と比較すると、<7時間以上>は製造業が2.4ポイント、運輸業、郵便業が1.7ポイント高くなっている。

規模別でみると、<7時間以上>は、中小企業(42.5%)が大企業(31.8%)より10.7ポイント高かった。前回調査と比較すると、<7時間以上>が大企業では8.5ポイント低く、中小企業では3.1ポイント高くなっている。

第1-3-16図 パートタイマーの労働時間・男性



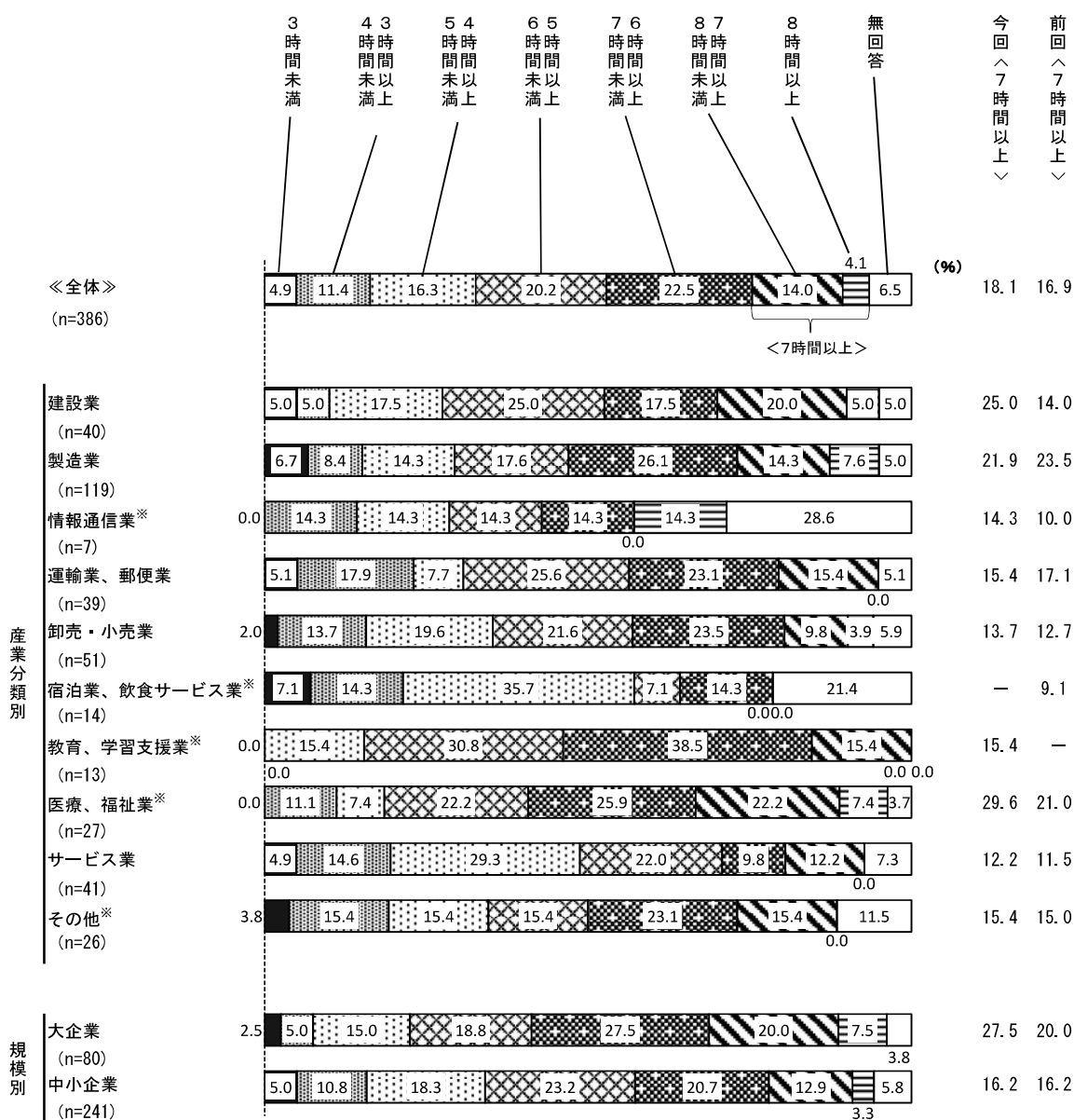
※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-3-17図は、女性パートタイマーの1日の平均労働時間を示したものである。全体では、「6時間以上7時間未満」(22.5%)が最も高かった。以下、「5時間以上6時間未満」(20.2%)、「4時間以上5時間未満」(16.3%)となっている。また、「7時間以上8時間未満」(14.0%)と「8時間以上」(4.1%)を合わせた<7時間以上>は18.1%であり、男性パートタイマー(38.3%)と比較すると20.2ポイント低く、男性よりも女性の方が、1日の勤務時間は短い体系で働いている人が多いことがわかる。前回調査と比較すると、<7時間以上>は1.2ポイント高くなっている。

産業分類別でみると、<7時間以上>は建設業(25.0%)が最も高かった。以下、製造業(21.9%)、運輸業、郵便業(15.4%)となっている。前回調査と比較すると、<7時間以上>は建設業が11.0ポイント高くなっている。

規模別でみると、<7時間以上>は、大企業(27.5%)が中小企業(16.2%)より11.3ポイント高かった。前回調査と比較すると、<7時間以上>が大企業では7.5ポイント高く、中小企業では同水準となっている。

第1-3-17図 パートタイマーの労働時間・女性



※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

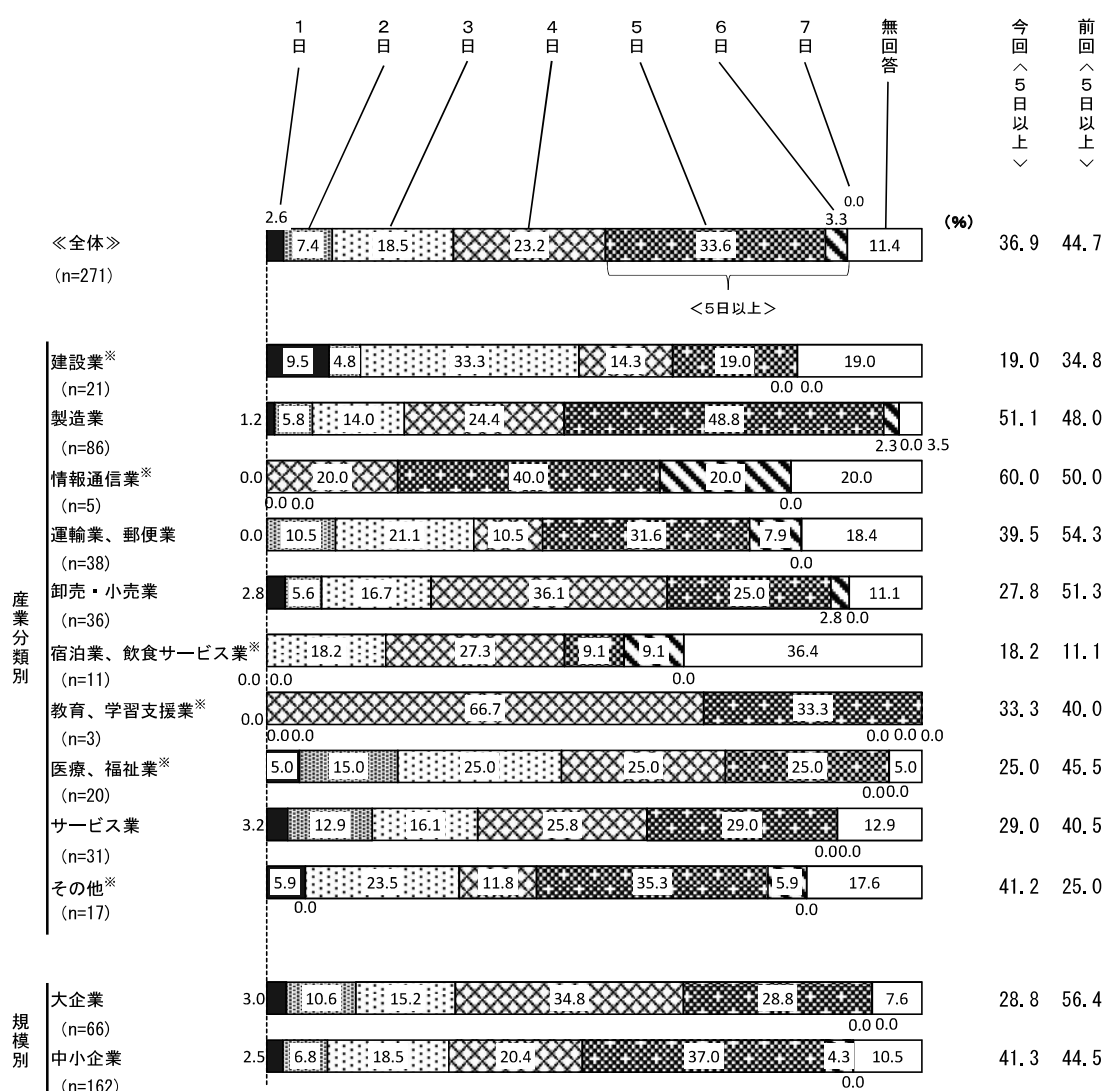
(2)週あたりの平均労働日数

第1-3-18図は、男性パートタイマーの週あたりの平均労働日数を示したものである。全体では、「5日」(33.6%)が最も高かった。以下、「4日」(23.2%)、「3日」(18.5%)となっている。また、「5日」と「6日」(3.3%)、「7日」(0.0%)を合わせた<5日以上>は36.9%であった。前回調査と比較すると、<5日以上>は7.8ポイント低くなっている。

産業分類別でみると、<5日以上>は製造業(51.1%)が最も高かった。以下、運輸業、郵便業(39.5%)、サービス業(29.0%)となっている。前回調査と比較すると、卸売・小売業は23.5ポイント低くなっている。

規模別でみると、<5日以上>は、中小企業(41.3%)が大企業(28.8%)より12.5ポイント高かった。前回調査と比較すると、<5日以上>が大企業では27.6ポイント、中小企業では3.2ポイント、それぞれ低くなっている。

第1-3-18図 パートタイマーの週あたりの平均労働日数・男性



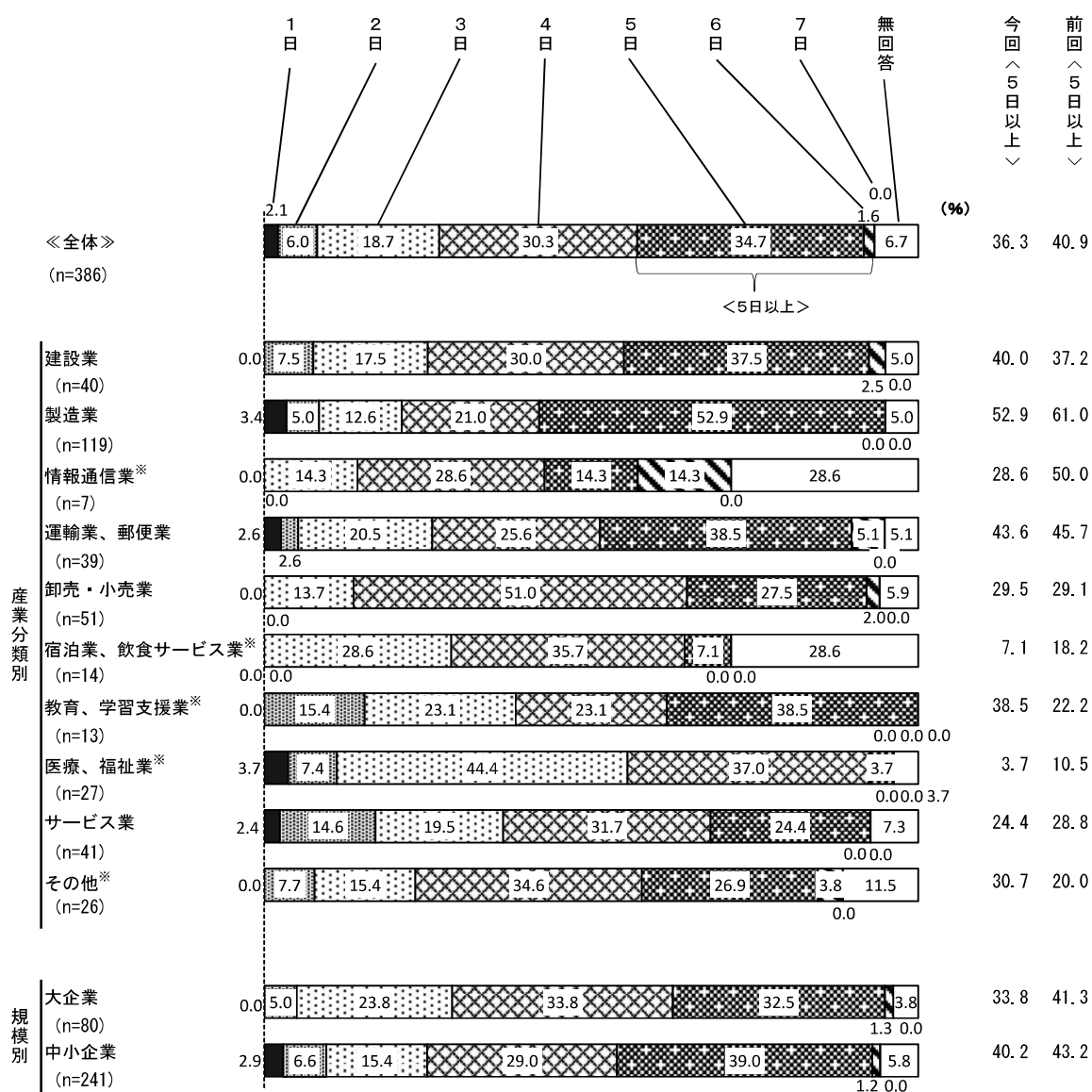
※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-3-19図は、女性パートタイマーの週あたりの平均労働日数を示したものである。全体では、「5日」(34.7%)が最も高かった。以下、「4日」(30.3%)、「3日」(18.7%)となっている。また「5日」と「6日」(1.6%)、「7日」(0.0%)を合わせた<5日以上>は36.3%であった。前回調査と比較すると、<5日以上>は4.6ポイント低くなっている。

産業分類別でみると、<5日以上>は製造業(52.9%)が最も高かった。以下、運輸業、郵便業(43.6%)、建設業(40.0%)となっている。前回調査と比較すると、製造業は8.1ポイント低くなっている。

規模別でみると、<5日以上>は、中小企業(40.2%)が大企業(33.8%)より6.4ポイント高かった。前回調査と比較すると、<5日以上>が大企業では7.5ポイント、中小企業では3.0ポイント、それぞれ低くなっている。

第1-3-19図 パートタイマーの週あたりの平均労働日数・女性



※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

(3)パートタイマーの労働条件や処遇

調査票 問 13

第1-3-20表および第1-3-21図は、パートタイマーの労働条件や処遇で実施しているものを示したものである（複数回答可）。全体では、「賃上げ」（55.2%）が最も高かった。以下、「正社員への登用（制度の整備）」（34.3%）、「福利厚生施設の利用」（32.3%）、「育児・介護休業制度」（29.2%）となっている。

産業分類別でみると、「賃上げ」は卸売・小売業（66.7%）で高かった。また、「正社員への登用（制度の整備）」も卸売・小売業（45.6%）、「福利厚生施設の利用」は運輸業、郵便業（42.3%）で高くなっている。

規模別でみると、どちらも「賃上げ」（大企業 65.2%、中小企業 52.5%）、「正社員への登用（制度の整備）」（大企業 59.8%、中小企業 28.5%）が高くなっている。

第1-3-20表 パートタイマーの労働条件や処遇

（単位：％）

		調査数	正社員への登用（制度の整備）	賃上げ	育児・介護休業制度	教育訓練の実施	福利厚生施設の利用	苦情の申し出に対する解決制度	その他	特になし	無回答
全 体		449	34.3	55.2	29.2	27.2	32.3	26.1	4.0	17.4	3.6
産業分類別	建設業	53	18.9	34.0	9.4	9.4	18.9	3.8	5.7	35.8	9.4
	製造業	141	30.5	58.9	32.6	29.8	36.9	29.1	3.5	16.3	—
	情報通信業※	7	57.1	57.1	42.9	42.9	57.1	14.3	14.3	—	14.3
	運輸業、郵便業	52	30.8	40.4	23.1	34.6	42.3	28.8	3.8	15.4	9.6
	卸売・小売業	57	45.6	66.7	31.6	24.6	33.3	28.1	1.8	17.5	—
	宿泊業、飲食サービス業※	14	35.7	78.6	14.3	14.3	21.4	21.4	—	21.4	—
	教育、学習支援業※	13	30.8	61.5	15.4	15.4	38.5	38.5	—	15.4	—
	医療、福祉業※	28	78.6	60.7	60.7	53.6	35.7	50.0	3.6	3.6	—
	サービス業	46	30.4	60.9	30.4	28.3	15.2	32.6	6.5	15.2	4.3
	その他※	29	27.6	48.3	34.5	17.2	27.6	13.8	3.4	10.3	10.3
規模別	大企業	92	59.8	65.2	58.7	47.8	54.3	53.3	—	5.4	—
	中小企業	284	28.5	52.5	18.3	21.5	25.0	18.3	5.6	20.8	3.9

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-3-21図 パートタイマーの労働条件や処遇（全体）

