

第3章 雇用の状況と見通し

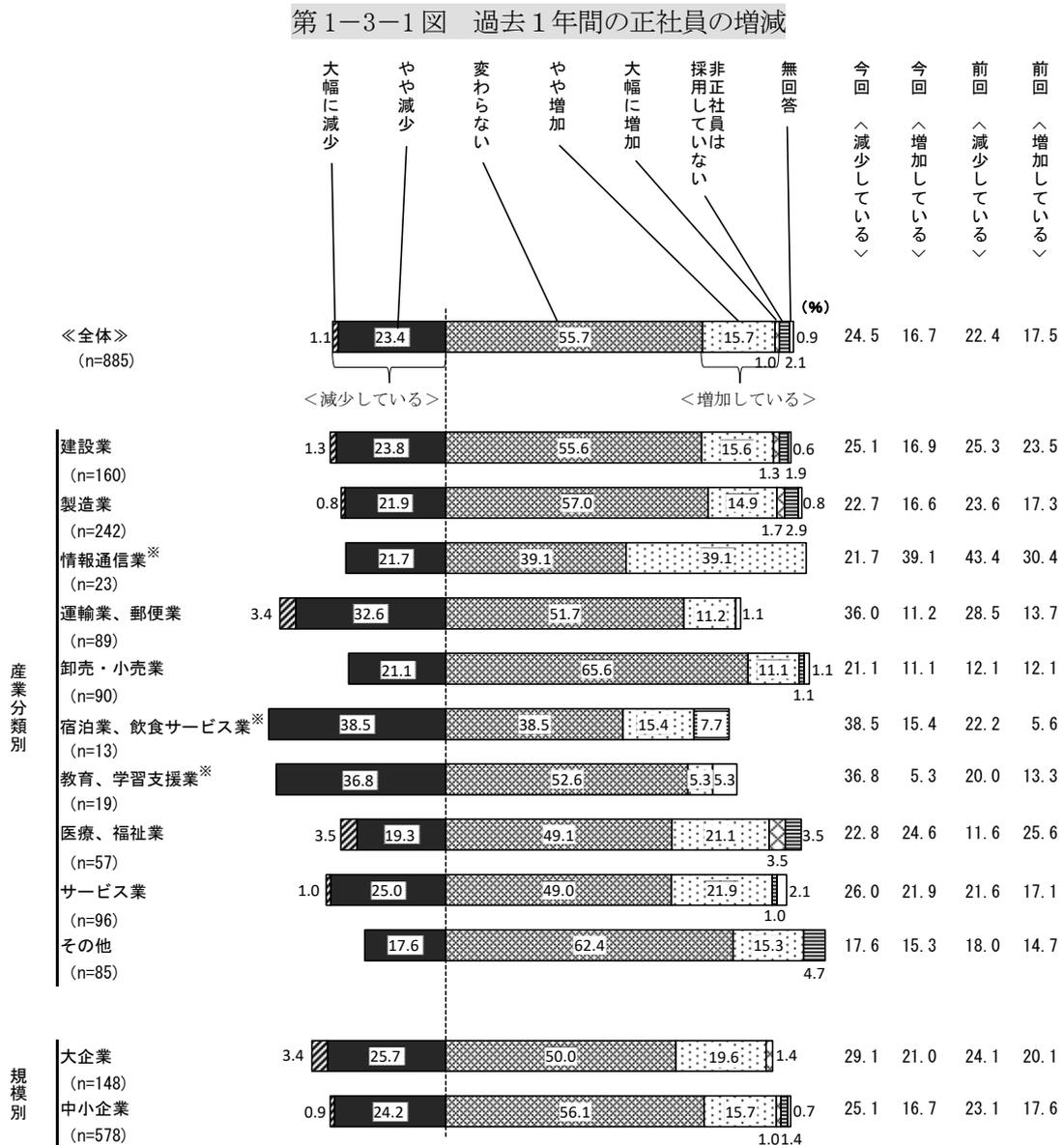
調査票 問7

1 正社員の雇用状況

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」(1.0%)と「やや増加」(15.7%)を合わせた<増加している>は16.7%となっている。一方、「大幅に減少」(1.1%)と「やや減少」(23.4%)を合わせた<減少している>は24.5%となっている。前回調査と比較すると、<増加している>はほぼ同水準となっている。

産業分類別でみると、<増加している>は医療、福祉業(24.6%)、サービス業(21.9%)が高かった。一方、<減少している>は運輸業、郵便業(36.0%)、サービス業(26.0%)が高かった。前回調査と比較すると、<増加している>はサービス業で4.8ポイント高く、<減少している>は医療、福祉業で11.2ポイント高くなっている。

規模別でみると、<増加している>は大企業(21.0%)が中小企業(16.7%)より4.3ポイント高く、<減少している>は大企業(29.1%)が中小企業(25.1%)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、<増加している>は大企業で0.9ポイント高く、<減少している>は大企業では5.0ポイント高くなっている。



2 正社員減少の主な原因

調査票 問 8

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表及び第1-3-3図は、正社員減少の主な原因を示したものである（複数回答可）。全体では、「自主退職」（72.4%）が最も高かった。以下、「定年等による自然減」（33.6%）、「求人難」（16.1%）となっている。

産業分類別でみると、建設業と製造業と運輸業、郵便業では「自主退職」（建設業 80.0%、製造業 74.5%、運輸業、郵便業 68.8%）が最も高く、「定年等による自然減」（建設業 25.0%、製造業 41.8%、運輸業、郵便業 40.6%）の順となっている。

規模別でみると、「定年等による自然減」は大企業（41.9%）が中小企業（30.3%）より11.6ポイント高く、「求人難」は大企業（23.3%）が中小企業（15.2%）より8.1ポイント高くなっている。

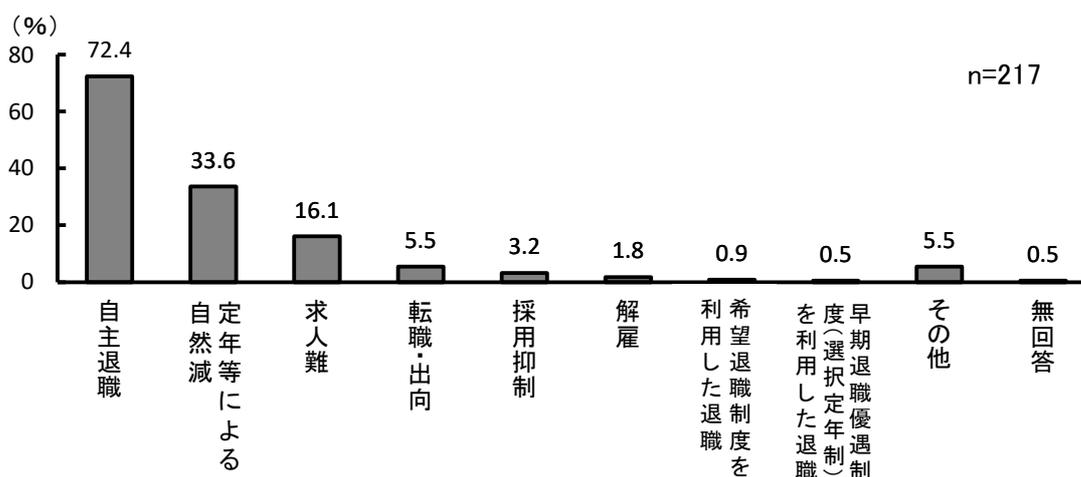
第1-3-2表 正社員減少の原因

（単位：％）

		調査数	定年等による自然減	採用抑制	自主退職	早期退職優遇制度（選択定年制）を利用した退職	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		217	33.6	3.2	72.4	0.5	0.9	16.1	5.5	1.8	5.5	0.5
産業分類別	建設業	40	25.0	2.5	80.0	—	—	12.5	—	2.5	7.5	—
	製造業	55	41.8	3.6	74.5	—	1.8	16.4	7.3	3.6	3.6	—
	情報通信業※	5	40.0	—	100.0	—	—	20.0	—	—	—	—
	運輸業、郵便業	32	40.6	3.1	68.8	—	3.1	18.8	3.1	—	6.3	3.1
	卸売・小売業※	19	36.8	5.3	63.2	5.3	—	10.5	15.8	—	5.3	—
	宿泊業、飲食サービス業※	5	20.0	40.0	20.0	—	—	20.0	—	—	—	—
	教育、学習支援業※	7	57.1	—	42.9	—	—	—	14.3	—	—	—
	医療、福祉業※	13	—	—	92.3	—	—	46.2	—	—	—	—
	サービス業※	25	24.0	—	76.0	—	—	12.0	4.0	4.0	16.0	—
	その他※	15	46.7	—	60.0	—	—	13.3	13.3	—	—	—
規模別	大企業※	43	41.9	4.7	72.1	2.3	—	23.3	2.3	2.3	9.3	2.3
	中小企業	145	30.3	2.8	73.1	—	1.4	15.2	5.5	2.1	4.8	—

※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

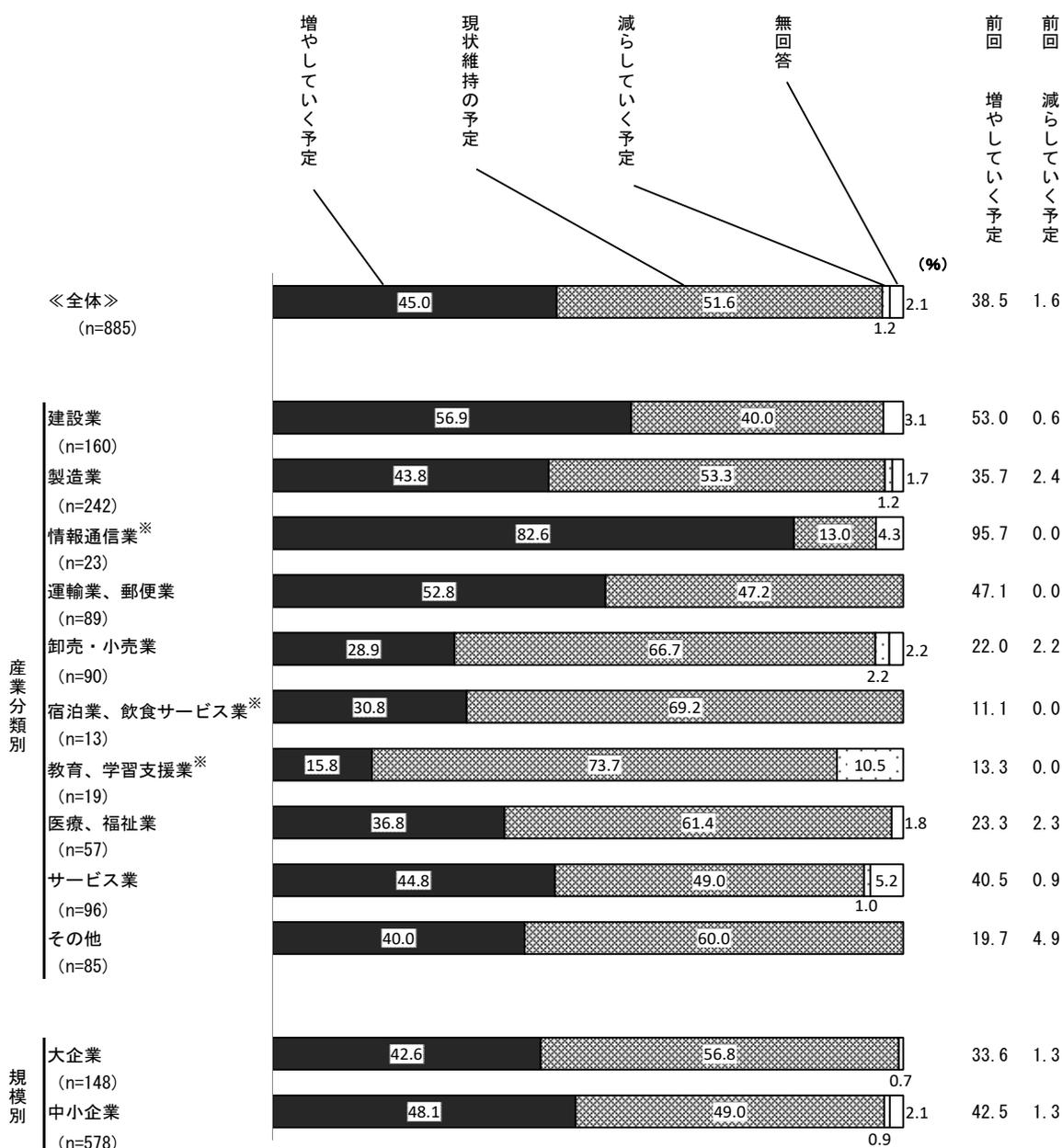
調査票 問 10

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」(51.6%)が最も高かった。以下、「増やしていく予定」(45.0%)、「減らしていく予定」(1.2%)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6.5ポイント高く、「減らしていく予定」は同水準であった。

産業分類別でみると、「増やしていく予定」は建設業(56.9%)で高かった。また、「現状維持の予定」は卸売・小売業(66.7%)、医療、福祉業(61.4%)で高かった。前回調査と比較すると、「増やしていく予定」は医療、福祉業が13.5ポイント、製造業が8.1ポイント高くなっている。

規模別でみると、「増やしていく予定」は中小企業(48.1%)が大企業(42.6%)より5.5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9.0ポイント、中小企業では5.6ポイント高くなっている。

第 1-3-4 図 今後の正社員の雇用予定

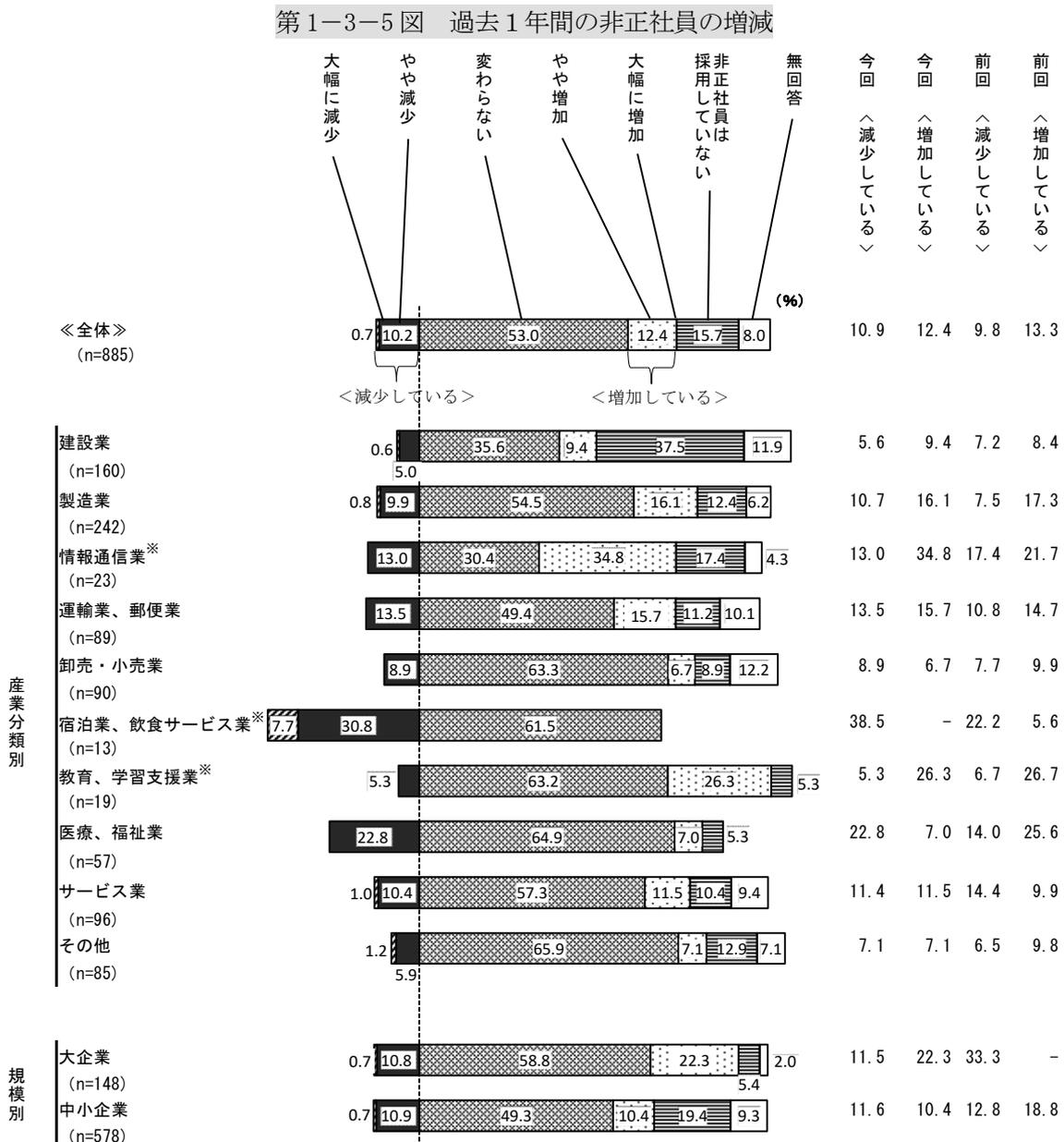


4 非正社員の雇用状況

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」(53.0%)が最も高かった。また、「大幅に増加」(-)と「やや増加」(12.4%)を合わせた<増加している>が12.4%、「大幅に減少」(0.7%)と「やや減少」(10.2%)を合わせた<減少している>は10.9%であった。前回調査と比較すると、<増加している>はほぼ同水準であり、<減少している>は1.1ポイント高くなっている。

産業分類別でみると、<増加している>は製造業(16.1%)が最も高かった。一方、<減少している>は医療、福祉業(22.8%)が最も高かった。前回調査と比較すると、医療、福祉業では、<増加している>が18.6ポイント低く、<減少している>が8.8ポイント高くなっている。

規模別でみると、<増加している>は大企業(22.3%)が中小企業(10.4%)より11.9ポイント高く、<減少している>は大企業(11.5%)と中小企業(11.6%)は同水準である。前回調査と比較すると、大企業では<減少している>は21.8ポイント低くなっている。



5 非正社員減少の主な原因

調査票 問 8

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表及び第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（複数回答可）。全体では、「自主退職」（65.6%）が最も高かった。以下、「求人難」（20.8%）、「その他」（11.5%）となっている。

規模別で見ると、中小企業では「自主退職」（68.7%）が最も高かった。次いで、「求人難」（17.9%）となっている。

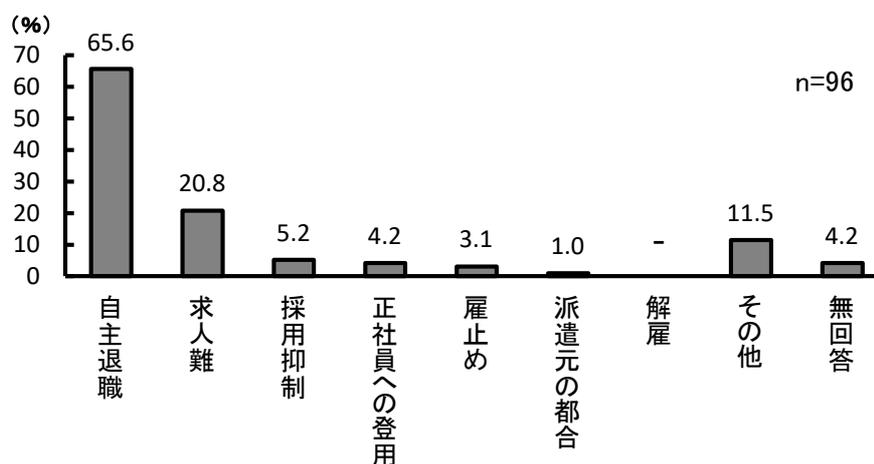
第1-3-6表 非正社員減少の原因

（単位：％）

	調査数	正社員への登用	採用抑制	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	96	4.2	5.2	65.6	1.0	20.8	—	3.1	11.5	4.2
産業分類別	建設業*	9	—	22.2	77.8	—	—	—	11.1	—
	製造業*	26	3.8	—	73.1	—	7.7	—	7.7	3.8
	情報通信業*	3	—	—	66.7	—	—	—	33.3	—
	運輸業、郵便業*	12	—	—	58.3	—	8.3	—	33.3	16.7
	卸売・小売業*	8	—	—	75.0	12.5	25.0	—	—	—
	宿泊業、飲食サービス業*	5	20.0	—	—	—	80.0	—	—	20.0
	教育、学習支援業*	1	—	—	100.0	—	—	—	—	—
	医療、福祉業*	13	7.7	15.4	69.2	—	23.1	—	—	—
	サービス業*	11	9.1	—	63.6	—	45.5	—	9.1	9.1
	その他*	6	—	—	83.3	—	33.3	—	—	16.7
規模別	大企業*	17	—	17.6	52.9	5.9	29.4	—	—	17.6
	中小企業	67	4.5	1.5	68.7	—	17.9	—	4.5	10.4

※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）

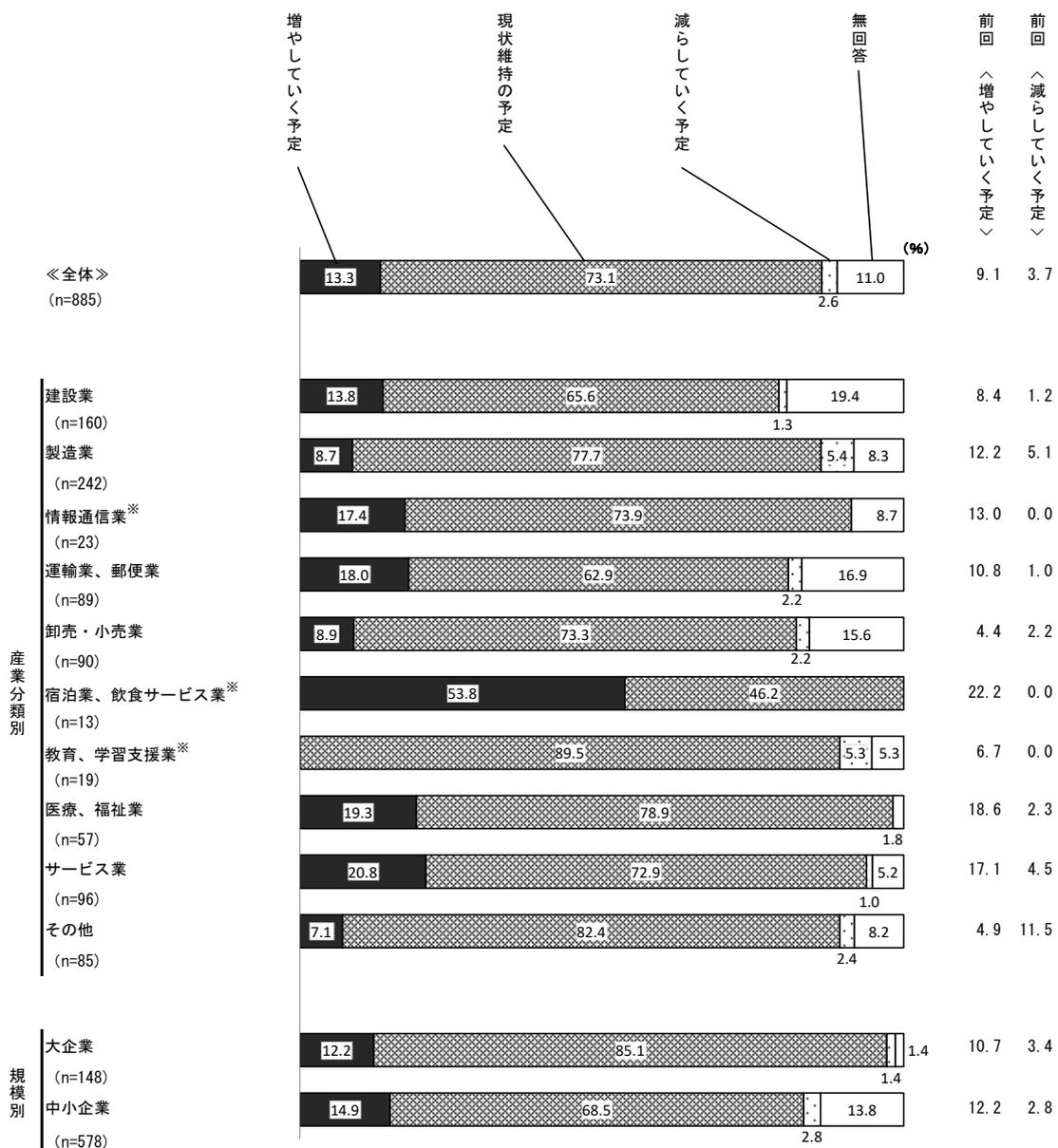


第1-3-8図は、今後の非正社員の雇用予定を示したものである。全体では、「現状維持の予定」(73.1%)が最も高かった。以下、「増やしていく予定」(13.3%)、「減らしていく予定」(2.6%)の順となっている。前回調査と比較すると、「増やしていく予定」は4.2ポイント高く、「減らしていく予定」は1.1ポイント低くなっている。

産業分類別でみると、「増やしていく予定」はサービス業(20.8%)、医療、福祉業(19.3%)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7.2ポイント高く、製造業が3.5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(14.9%)が大企業(12.2%)より2.7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1.5ポイント、中小企業では2.7ポイント高くなっている。

第1-3-8図 今後の非正社員の雇用予定



7 非正社員の増加予定の理由

調査票 問 11

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表及び第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（複数回答可）。全体では、「業務内容が正社員以外で対応可能」（46.6%）が最も高かった。以下、「正社員の求人難」（44.9%）、「業務の繁閑に対応」（38.1%）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」（45.3%）が最も高かった。以下、「正社員の求人難」（41.9%）、業務の繁閑に対応」（40.7%）となっている。

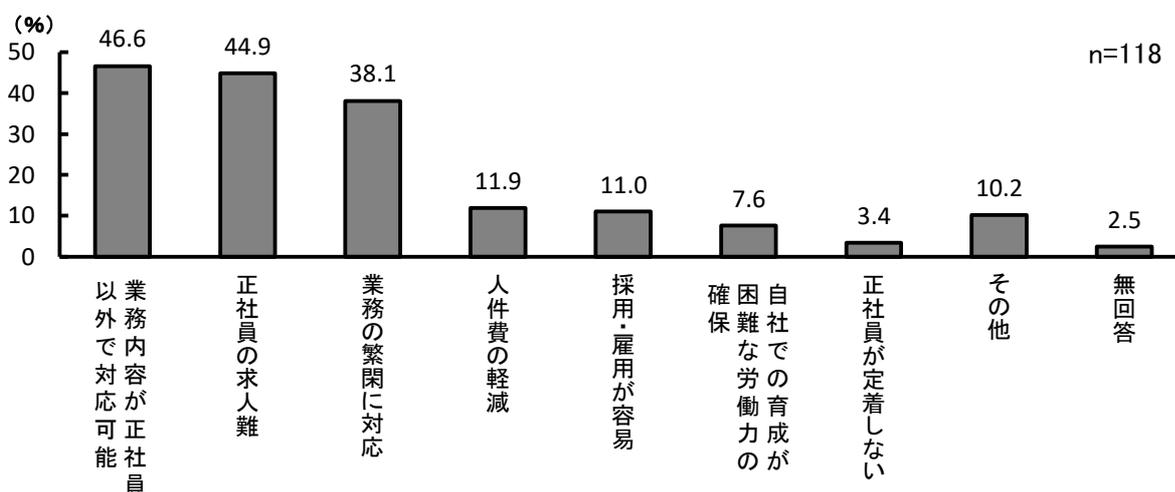
第1-3-9表 非正社員増加予定の理由

（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	自社で育成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	118	46.6	11.9	38.1	44.9	7.6	11.0	3.4	10.2	2.5	
産業分類別	建設業*	22	40.9	4.5	27.3	50.0	22.7	4.5	—	9.1	—
	製造業*	21	52.4	14.3	28.6	57.1	—	14.3	—	14.3	—
	情報通信業*	4	100.0	25.0	100.0	25.0	25.0	—	—	—	—
	運輸業、郵便業*	16	37.5	18.8	56.3	56.3	—	12.5	—	—	6.3
	卸売・小売業*	8	75.0	25.0	50.0	25.0	—	25.0	—	12.5	—
	宿泊業、飲食サービス業*	7	71.4	14.3	57.1	57.1	—	—	—	—	—
	教育、学習支援業*	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	医療、福祉業*	11	27.3	9.1	18.2	54.5	—	9.1	18.2	18.2	9.1
	サービス業*	20	25.0	5.0	40.0	25.0	15.0	15.0	5.0	15.0	5.0
	その他*	6	66.7	—	33.3	33.3	—	—	16.7	16.7	—
規模別	大企業*	18	50.0	11.1	27.8	61.1	—	5.6	16.7	5.6	11.1
	中小企業	86	45.3	10.5	40.7	41.9	10.5	12.8	—	11.6	1.2

*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表及び第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」（63.1%）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」（46.9%）、「民間職業紹介機関を通じて」（39.3%）、「縁故等を通じて」（30.1%）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」は製造業（72.7%）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（71.9%）、「民間職業紹介機関を通じて」は医療、福祉業（57.9%）、「縁故等を通じて」は建設業（47.5%）が最も高くなっている。

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」（68.9%）が最も高く、以下、「公共職業安定所を通じて」（56.1%）、「民間職業紹介機関を通じて」（54.1%）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」（67.3%）が最も高く、大企業（56.1%）より11.2ポイント高くなっている。

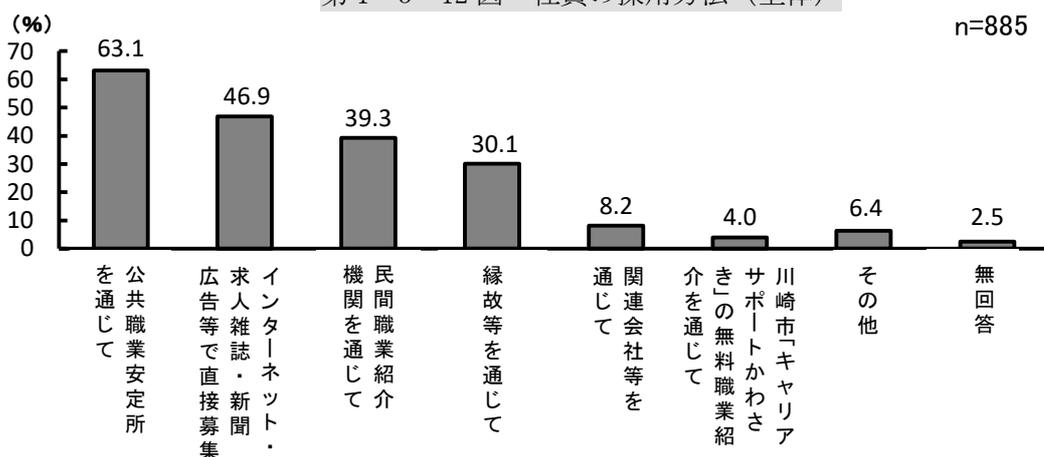
第1-3-11表 社員の採用方法

(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	関連会社等を通じて	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	885	63.1	39.3	8.2	46.9	30.1	4.0	6.4	2.5	
産業分類別	建設業	160	64.4	33.8	7.5	36.9	47.5	3.1	4.4	1.3
	製造業	242	72.7	45.0	9.5	39.3	28.1	4.5	5.0	2.5
	情報通信業*	23	60.9	60.9	4.3	78.3	13.0	8.7	4.3	—
	運輸業、郵便業	89	69.7	32.6	9.0	50.6	28.1	2.2	7.9	3.4
	卸売・小売業	90	45.6	34.4	5.6	48.9	15.6	1.1	11.1	4.4
	宿泊業、飲食サービス業*	13	38.5	7.7	—	76.9	30.8	7.7	7.7	7.7
	教育、学習支援業*	19	42.1	36.8	10.5	68.4	21.1	—	15.8	—
	医療、福祉業	57	70.2	57.9	3.5	71.9	35.1	3.5	3.5	3.5
	サービス業	96	60.4	39.6	9.4	57.3	25.0	8.3	4.2	2.1
	その他	85	52.9	36.5	12.9	35.3	27.1	3.5	11.8	2.4
規模別	大企業	148	56.1	54.1	10.1	68.9	23.0	2.0	5.4	2.7
	中小企業	578	67.3	38.2	7.4	42.7	32.7	4.8	5.4	2.2

※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57.1%となっており、「いる」場合の平均人数は21.1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（49.5%）が男性（33.7%）より15.8ポイント高く、平均人数では女性（15.5人）が男性（13.0人）より2.5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（89.5%）、卸売・小売業（63.3%）、製造業（62.4%）、サービス業（60.4%）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（64.2%）が中小企業（54.5%）より9.7ポイント高くなっている。また男性では大企業（53.4%）が中小企業（29.1%）より24.3ポイント、女性では大企業（50.0%）が中小企業（48.8%）より1.2ポイント高くなっている。

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	885	57.1	21.1	4.0	33.7	13.0	3.0	49.5	15.5	3.0	
産業分類別	建設業	160	35.0	3.7	1.0	14.4	5.1	1.0	26.3	2.1	1.0
	製造業	242	62.4	8.4	3.0	37.2	4.3	1.5	53.3	6.9	2.0
	情報通信業*	23	34.8	6.9	3.0	17.4	5.3	2.0	30.4	4.9	2.0
	運輸業、郵便業	89	42.7	10.8	2.0	25.8	7.6	3.0	37.1	7.1	1.0
	卸売・小売業	90	63.3	17.6	5.0	43.3	5.8	2.0	53.3	16.2	5.5
	宿泊業、飲食サービス業*	13	100.0	30.9	27.0	84.6	12.5	6.0	100.0	20.3	19.0
	教育、学習支援業*	19	89.5	118.8	13.0	68.4	66.5	2.0	89.5	67.9	11.0
	医療、福祉業	57	89.5	57.3	16.0	57.9	32.3	8.0	89.5	36.4	14.0
	サービス業	96	60.4	16.5	4.0	34.4	10.7	4.0	52.1	12.1	4.0
	その他	85	58.8	22.4	3.0	28.2	15.7	4.0	51.8	16.9	2.5
規模別	大企業	148	64.2	62.5	14.0	53.4	29.3	5.0	50.0	48.9	15.5
	中小企業	578	54.5	9.2	3.0	29.1	5.5	2.0	48.8	7.0	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45.5%となっており、パートタイマーが「いる」割合

(57.1%)より11.6ポイント低くなっている。また、「いる」場合の平均人数は11.4人、中央値は5.0人である。契約社員・嘱託社員が「いる」割合は男性(41.9%)が女性(22.3%)より19.6ポイント高く、平均人数でも男性(9.6人)が女性(5.4人)より4.2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、運輸、郵便業(66.3%)、サービス業(53.1%)が高かった。また、契約社員・嘱託社員が「いる」割合は医療、福祉業を除き、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(75.0%)が中小企業(38.9%)より36.1ポイント高くなっている。また男性では大企業(69.6%)が中小企業(36.0%)より33.6ポイント、女性では大企業(43.9%)が中小企業(16.3%)より27.6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	885	45.5	11.4	5.0	41.9	9.6	4.0	22.3	5.4	1.0	
産業分類別	建設業	160	28.1	5.1	3.0	26.3	5.1	3.0	8.8	1.1	1.0
	製造業	242	49.6	9.0	5.0	47.5	8.2	4.0	21.5	2.6	1.0
	情報通信業*	23	73.9	15.3	5.0	73.9	13.6	4.0	47.8	2.6	2.0
	運輸業、郵便業	89	66.3	16.5	5.0	64.0	14.1	5.0	25.8	7.3	1.0
	卸売・小売業	90	43.3	6.3	2.0	35.6	5.1	2.5	21.1	4.4	2.0
	宿泊業、飲食サービス業*	13	15.4	2.5	2.5	15.4	2.0	2.0	7.7	1.0	1.0
	教育、学習支援業*	19	36.8	26.4	23.0	31.6	17.3	11.5	36.8	11.6	10.0
	医療、福祉業	57	35.1	18.8	10.0	28.1	8.4	3.0	31.6	13.3	9.0
	サービス業	96	53.1	12.1	3.0	46.9	10.2	3.0	26.0	6.4	1.0
	その他	85	45.9	15.4	4.0	41.2	13.1	5.0	28.2	5.9	1.0
規模別	大企業	148	75.0	17.8	9.0	69.6	14.2	6.0	43.9	8.0	3.0
	中小企業	578	38.9	6.1	3.0	36.0	5.4	3.0	16.3	2.5	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18.2%となっており、パートタイマーが「いる」割合（57.1%）より38.9ポイント低く、契約社員・嘱託社員が「いる」割合（45.5%）より27.3ポイント低くなっている。また、「いる」場合の平均人数は14.3人、中央値は3.0人である。派遣社員が「いる」割合は女性（13.1%）が男性（12.0%）よりも1.1ポイント高く、平均人数は男性（12.3人）が女性（8.6人）より3.7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（33.3%）、製造業（22.7%）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、サービス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（42.6%）が中小企業（11.4%）より31.2ポイント高くなっている。また男性では大企業（27.0%）が中小企業（7.8%）より19.2ポイント、女性では大企業（35.8%）が中小企業（7.1%）より28.7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	885	18.2	14.3	3.0	12.0	12.3	3.0	13.1	8.6	2.0	
産業分類別	建設業	160	12.5	1.8	1.0	7.5	1.9	2.0	6.9	1.2	1.0
	製造業	242	22.7	16.5	3.0	18.6	10.2	3.0	16.1	11.6	3.0
	情報通信業※	23	17.4	122.8	37.5	17.4	111.5	34.0	13.0	15.0	5.0
	運輸業、郵便業	89	18.0	12.3	3.0	14.6	9.0	3.0	11.2	8.0	4.0
	卸売・小売業	90	13.3	2.8	2.0	3.3	2.3	2.0	12.2	2.5	2.0
	宿泊業、飲食サービス業※	13	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	教育、学習支援業※	19	15.8	1.0	1.0	5.3	1.0	1.0	10.5	1.0	1.0
	医療、福祉業	57	33.3	9.3	3.0	12.3	6.3	2.0	33.3	6.9	3.0
	サービス業	96	13.5	14.8	10.0	9.4	8.8	7.0	8.3	14.1	9.5
	その他	85	20.0	13.6	2.0	12.9	8.6	1.0	14.1	11.3	2.0
規模別	大企業	148	42.6	20.2	5.0	27.0	17.8	5.0	35.8	10.6	3.0
	中小企業	578	11.4	7.3	2.0	7.8	6.9	2.0	7.1	4.1	2.0

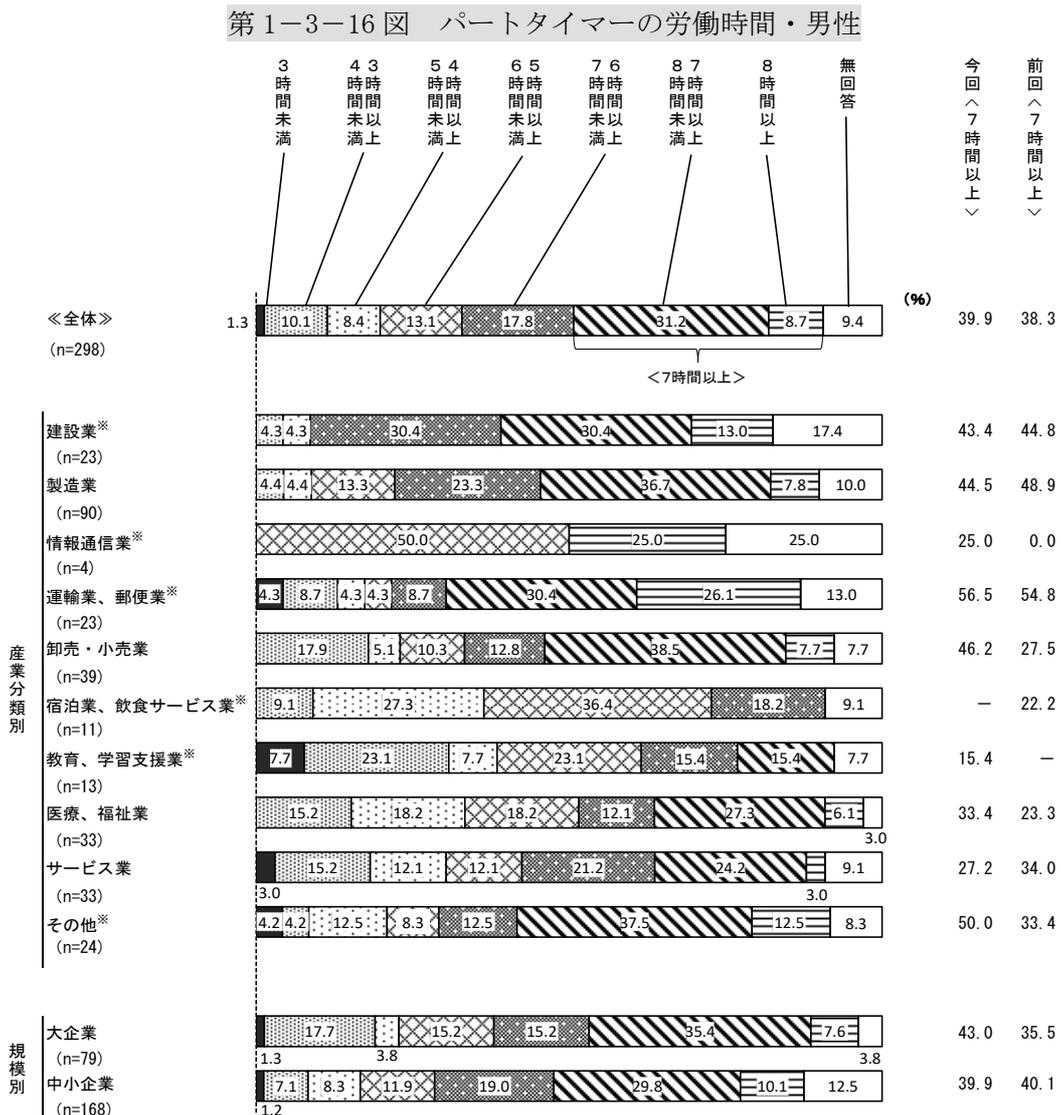
※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

(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」(31.2%)が最も高かった。以下、「6時間以上7時間未満」(17.8%)、「5時間以上6時間未満」(13.1%)となっている。また、「7時間以上8時間未満」(31.2%)と「8時間以上」(8.7%)を合わせた<7時間以上>は39.9%であり、労働時間がフルタイムの労働者と変わらない男性パートタイマーが、一定数いることがうかがえる。前回調査と比較すると、<7時間以上>は1.6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、卸売・小売業(46.2%)、製造業(44.5%)が高かった。前回調査と比較すると、<7時間以上>は卸売・小売業が18.7ポイント高く、サービス業では6.8ポイント低くなっている。

規模別でみると、<7時間以上>は、大企業(43.0%)が中小企業(39.9%)より3.1ポイント高かった。前回調査と比較すると、<7時間以上>は大企業では7.5ポイント高くなっており、中小企業では同規模となっている。

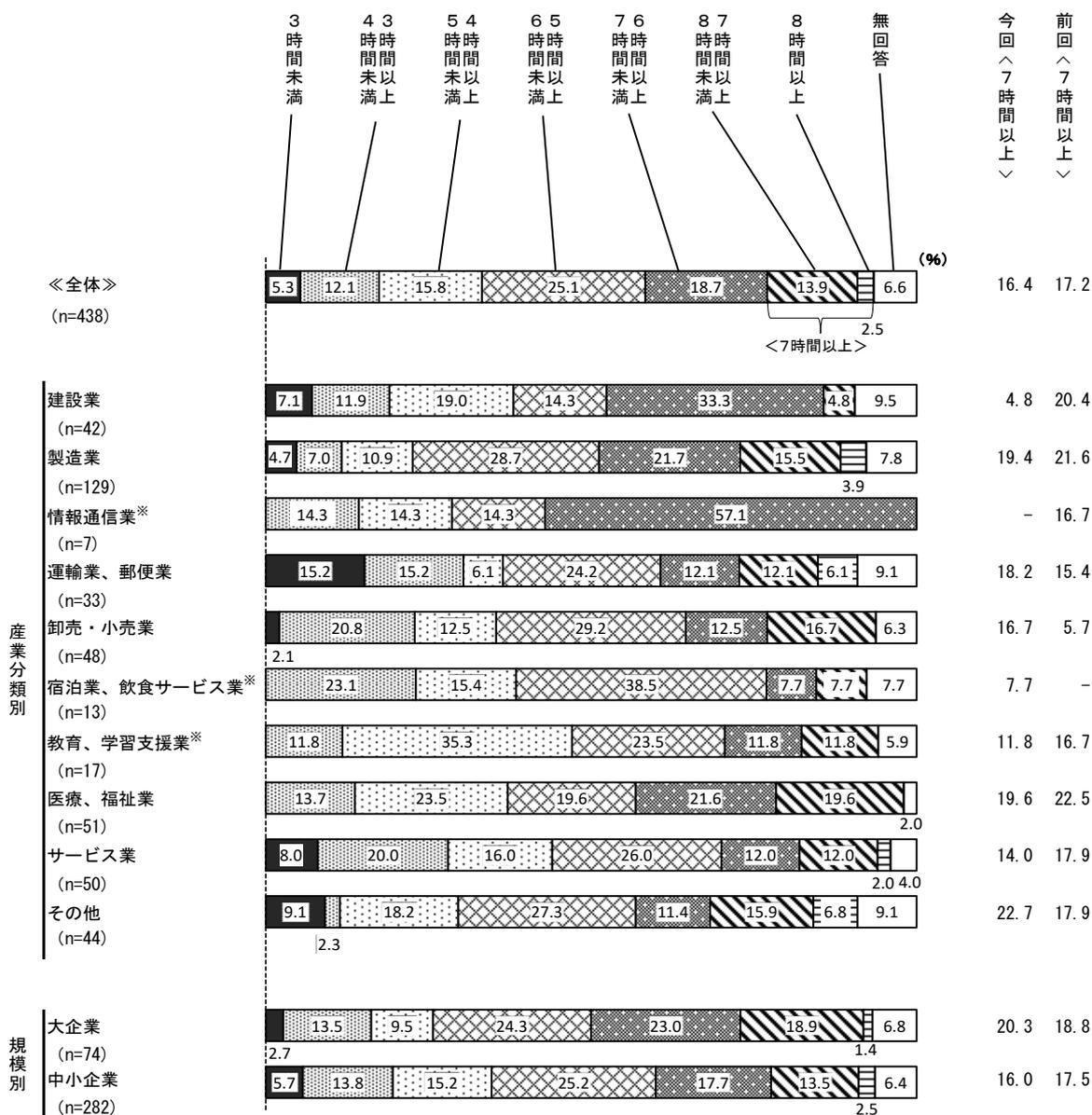


第1-3-17図は、女性パートタイマーの1日の平均労働時間を示したものである。全体では、「5時間以上6時間未満」(25.1%)が最も高かった。以下、「6時間以上7時間未満」(18.7%)、「4時間以上5時間未満」(15.8%)となっている。また、「7時間以上8時間未満」(13.9%)と「8時間以上」(2.5%)を合わせた<7時間以上>は16.4%であり、男性パートタイマー(39.9%)と比較すると23.5ポイント低く、男性よりも女性の方が、1日の勤務時間は短い体系で働いている人が多いことがわかる。前回調査と比較すると、<7時間以上>はほぼ同水準となっている。

産業分類別でみると、<7時間以上>は医療、福祉業(19.6%)が最も高かった。以下、製造業(19.4%)、運輸業、郵便業(18.2%)となっている。前回調査と比較すると、<7時間以上>は卸売・小売業が11.0ポイント高く、建築業が15.6ポイント低くなっている。

規模別でみると、<7時間以上>は、大企業(20.3%)が中小企業(16.0%)より4.3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1.5ポイント高く、中小企業では1.5ポイント低くなっている。

第1-3-17図 パートタイマーの労働時間・女性



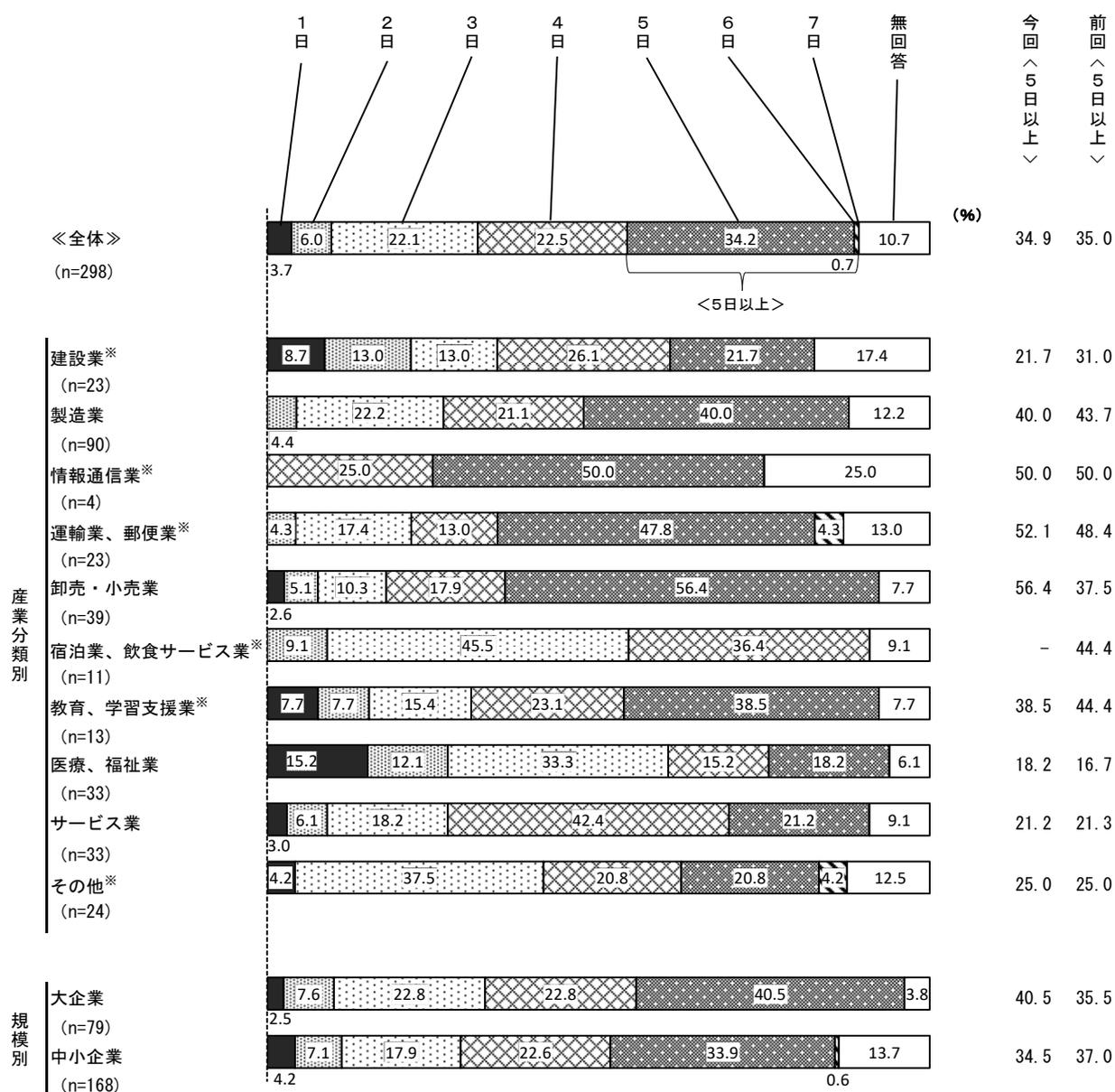
(2) 週当たりの平均労働日数

第1-3-18図は、男性パートタイマーの週当たりの平均労働日数を示したものである。全体では、「5日」(34.2%)が最も高かった。以下、「4日」(22.5%)、「3日」(22.1%)となっている。また、「5日」(34.2%)と「6日」(0.7%)、「7日」(-)を合わせた<5日以上>は34.9%であった。前回調査と比較すると、<5日以上>は同水準となっている。

産業分類別でみると、<5日以上>は卸売・小売業(56.4%)が最も高かった。以下、製造業(40.0%)、サービス業(21.2%)となっている。前回調査と比較すると、<5日以上>は卸売・小売業で18.9ポイント高くなっているが、製造業で3.7ポイント低くなっており、サービス業は同水準となっている。

規模別でみると、<5日以上>は、大企業(40.5%)が中小企業(34.5%)より6.0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5.0ポイント高く、中小企業では2.5ポイント低くなっている。

第1-3-18図 パートタイマーの週当たりの平均労働日数・男性

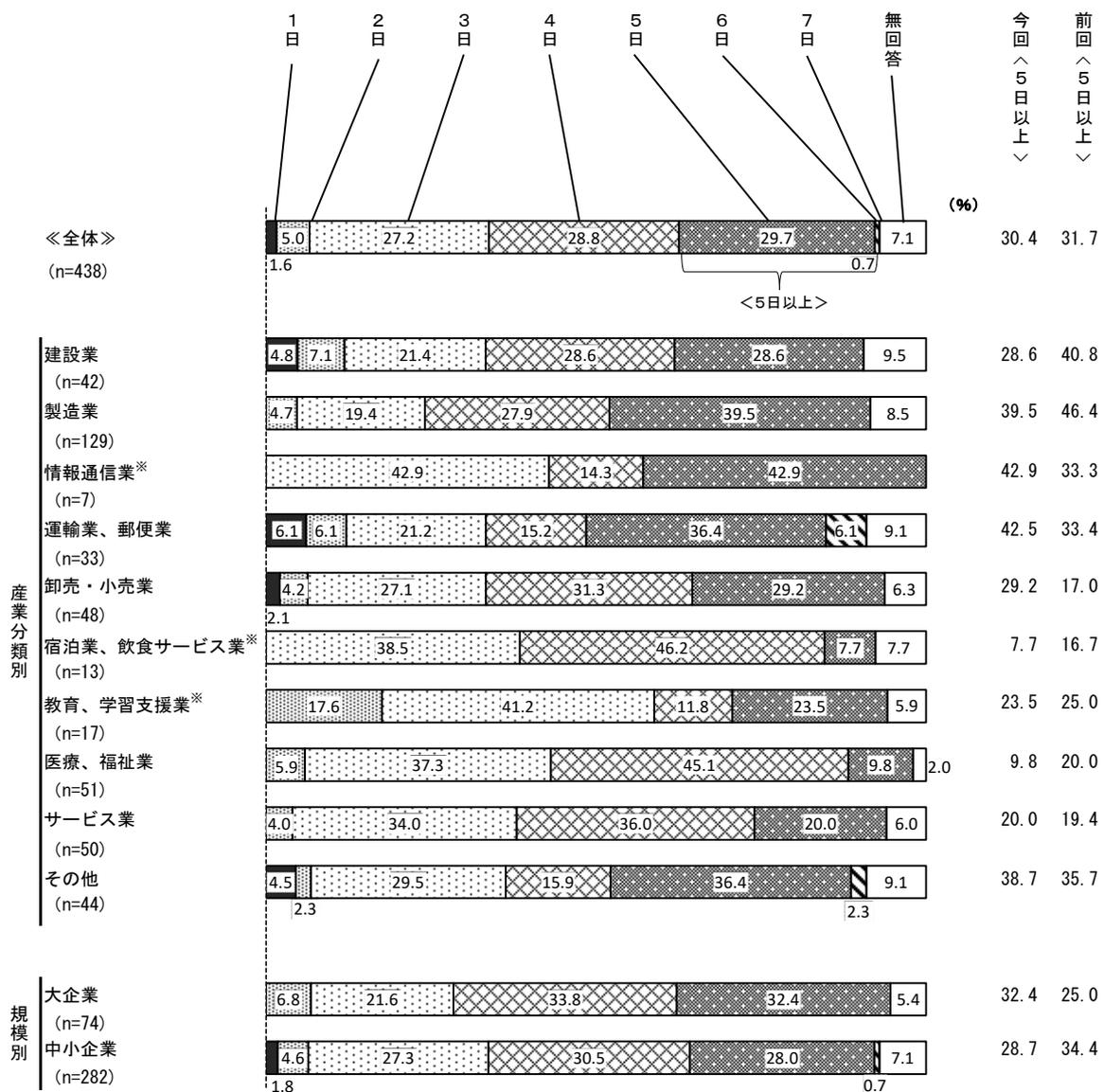


第1-3-19図は、女性パートタイマーの週当たりの平均労働日数を示したものである。全体では、「5日」(29.7%)が最も高かった。以下、「4日」(28.8%)、「3日」(27.2%)となっている。また「5日」(29.7%)と「6日」(0.7%)、「7日」(-)を合わせた<5日以上>は30.4%であった。前回調査と比較すると、<5日以上>は1.3ポイント低くなっている。

産業分類別でみると、<5日以上>は運輸業、郵便業(42.5%)、製造業(39.5%)で高かった。前回調査と比較すると、建設業は12.2ポイント、製造業は6.9ポイント低くなっている。

規模別でみると、<5日以上>は、大企業(32.4%)が中小企業(28.7%)より3.7ポイント高かった。前回調査と比較すると、<5日以上>は大企業では7.4ポイント高く、中小企業では5.7ポイント低くなっている。

第1-3-19図 パートタイマーの週当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 14

第1-3-20表及び第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」（64.2%）が最も高かった。それ以外の項目でも2割から3割台となっている。

産業分類別でみると、「賃上げ」は製造業（74.2%）、医療、福祉業（68.6%）、サービス業（63.8%）、卸売・小売業（61.4%）で高かった。また、医療、福祉業では「正社員への登用（制度の整備）」（62.7%）、「教育訓練の実施」「福利厚生施設の利用」（45.1%）、建設業では「福利厚生施設の利用」（35.7%）で高くなっている。

規模別でみると、「賃上げ」は大企業（65.3%）、中小企業（66.3%）でともに最も高くなっている。大企業では、「賃上げ」「特になし」を除く項目で中小企業より高く、「福利厚生施設の利用」では33.7ポイント、「育児・介護休暇制度」では31.7ポイント高くなっている。

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		505	37.2	64.2	30.5	26.5	33.3	25.9	3.2	12.9	6.3
産業分類別	建設業	56	19.6	46.4	16.1	16.1	35.7	23.2	7.1	19.6	10.7
	製造業	151	33.8	74.2	37.7	27.2	31.8	28.5	1.3	8.6	7.3
	情報通信業*	8	50.0	75.0	50.0	62.5	62.5	37.5	—	—	12.5
	運輸業、郵便業	38	23.7	55.3	21.1	18.4	18.4	21.1	2.6	18.4	10.5
	卸売・小売業	57	56.1	61.4	31.6	29.8	43.9	26.3	1.8	14.0	1.8
	宿泊業、飲食サービス業*	13	46.2	69.2	15.4	7.7	23.1	7.7	—	15.4	—
	教育、学習支援業*	17	52.9	76.5	41.2	11.8	47.1	23.5	5.9	5.9	—
	医療、福祉業	51	62.7	68.6	37.3	45.1	45.1	37.3	2.0	5.9	—
	サービス業	58	32.8	63.8	24.1	27.6	24.1	20.7	5.2	15.5	5.2
その他	50	28.0	54.0	30.0	22.0	28.0	24.0	6.0	20.0	10.0	
規模別	大企業	95	61.1	65.3	55.8	46.3	60.0	45.3	4.2	1.1	4.2
	中小企業	315	32.4	66.3	24.1	22.2	26.3	20.6	2.9	14.3	6.7

※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）

