

第3章 雇用の状況と見通し

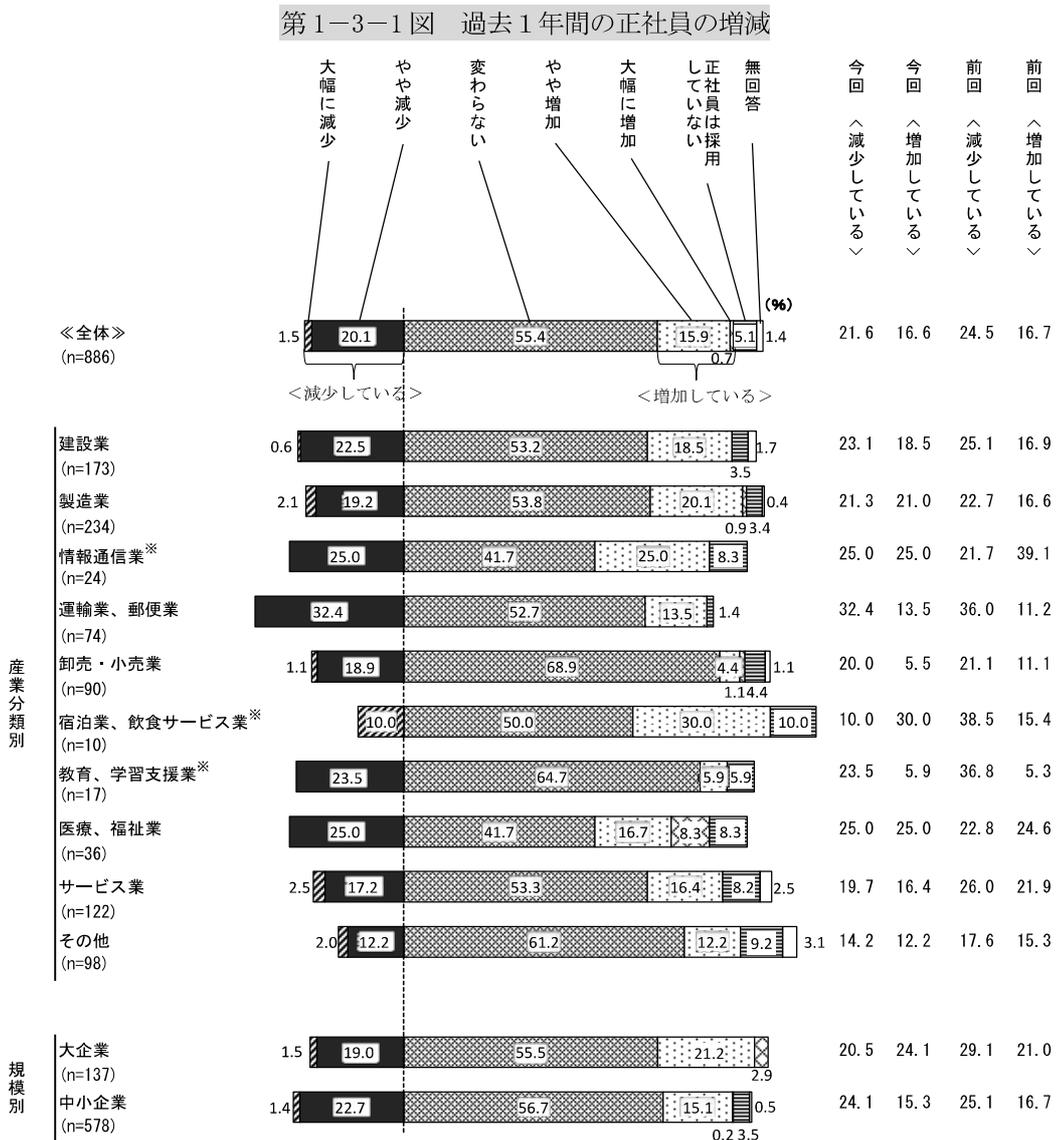
調査票 問7

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」(0.7%)と「やや増加」(15.9%)を合わせた<増加している>は16.6%となっている。一方、「大幅に減少」(1.5%)と「やや減少」(20.1%)を合わせた<減少している>は21.6%となっている。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2.9ポイント低くなっている。

産業分類別で見ると、<増加している>は医療、福祉業(25.0%)、製造業(21.0%)が高かった。一方、<減少している>は運輸業、郵便業(32.4%)、医療、福祉業(25.0%)、建設業(23.1%)、製造業(21.3%)が高かった。前回調査と比較すると、<増加している>は製造業で4.4ポイント高く、<減少している>は医療、福祉業で2.2ポイント高くなっている。

規模別で見ると、<増加している>は大企業(24.1%)が中小企業(15.3%)より8.8ポイント高く、<減少している>は中小企業(24.1%)が大企業(20.5%)より3.6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3.1ポイント高く、<減少している>は大企業では8.6ポイント低くなっている。



※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」（77.0%）が最も高かった。以下、「定年等による自然減」（28.3%）、「求人難」（20.4%）となっている。

産業分類別でみると、建設業と製造業では「自主退職」（建設業77.5%、製造業76.0%）が最も高く、「定年等による自然減」（建設業30.0%、製造業36.0%）の順となっている。

規模別でみると、中小企業では「自主退職」（82.7%）が最も高く、次いで、「定年等による自然減」（26.6%）、「求人難」（21.6%）の順となっている。

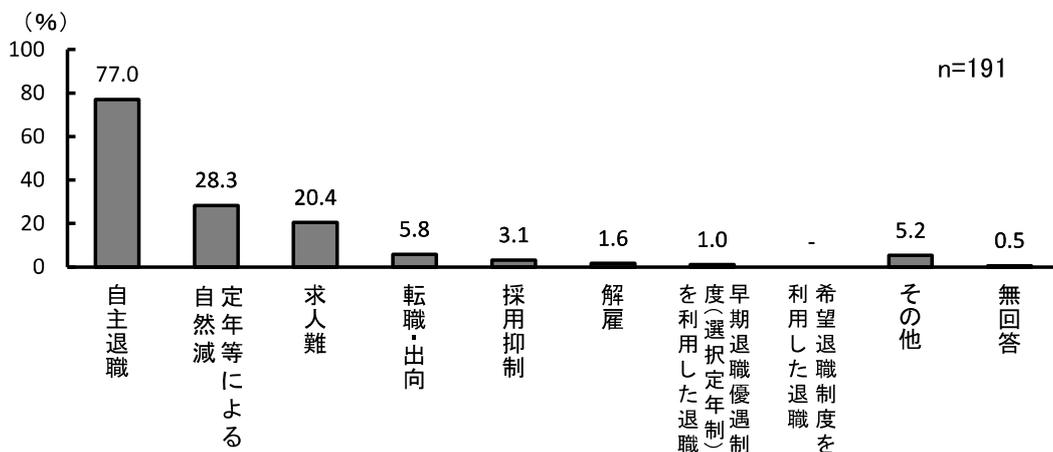
第1-3-2表 正社員減少の主な原因

(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		191	28.3	3.1	77.0	1.0	-	20.4	5.8	1.6	5.2	0.5
産業分類別	建設業	40	30.0	-	77.5	-	-	22.5	7.5	2.5	2.5	2.5
	製造業	50	36.0	4.0	76.0	-	-	18.0	8.0	-	6.0	-
	情報通信業*	6	-	-	100.0	-	-	16.7	-	-	16.7	-
	運輸業、郵便業*	24	29.2	-	79.2	4.2	-	16.7	-	-	4.2	-
	卸売・小売業*	18	22.2	11.1	72.2	5.6	-	16.7	-	-	5.6	-
	宿泊業、飲食サービス業*	1	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
	教育、学習支援業*	4	50.0	-	100.0	-	-	25.0	-	-	-	-
	医療、福祉業*	9	-	11.1	88.9	-	-	44.4	33.3	-	-	-
	サービス業*	24	25.0	4.2	87.5	-	-	25.0	-	4.2	4.2	-
その他*	14	35.7	-	50.0	-	-	-	7.1	7.1	14.3	-	
規模別	大企業*	28	39.3	7.1	67.9	3.6	-	21.4	14.3	-	14.3	-
	中小企業	139	26.6	2.2	82.7	-	-	21.6	3.6	1.4	2.9	0.7

※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1-3-3図 正社員減少の主な原因（全体）



3 今後の正社員の雇用予定

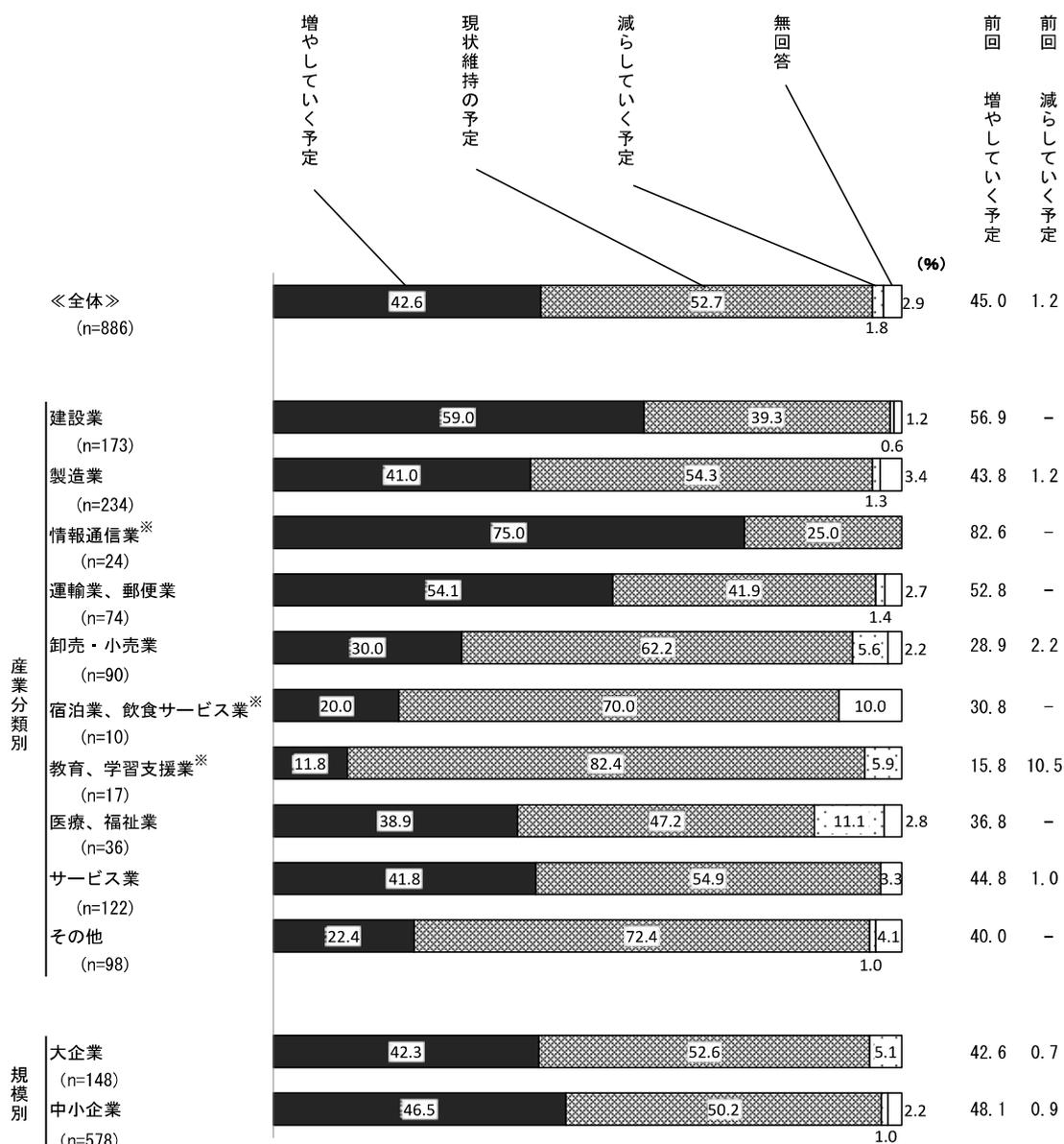
調査票 問 10

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」(52.7%)が最も高かった。以下、「増やしていく予定」(42.6%)、「減らしていく予定」(1.8%)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2.4ポイント低く、「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(59.0%)や運輸業、郵便業(54.1%)、サービス業(41.8%)で高かった。また、「現状維持の予定」は卸売・小売業(62.2%)、サービス業(54.9%)、建設業(54.3%)で高かった。前回調査と比較すると、「増やしていく予定」は建設業と医療、福祉業で2.1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(46.5%)が大企業(42.3%)より4.2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」は大企業で同水準、中小企業では1.6ポイント低くなっている。

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

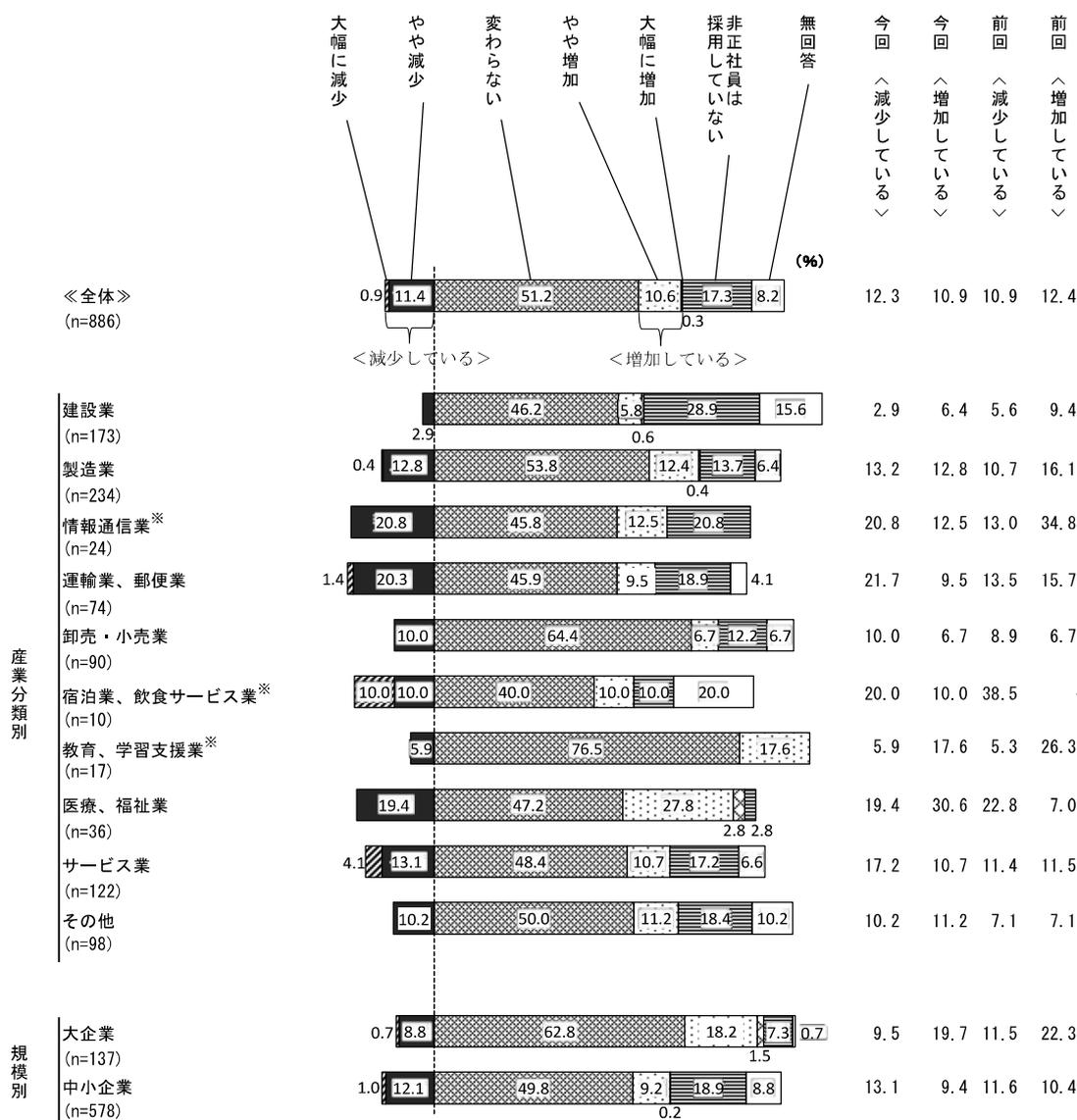
4 非正社員の雇用状況

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」(51.2%)が最も高かった。また、「大幅に増加」(0.3%)と「やや増加」(10.6%)を合わせた<増加している>が10.9%、「大幅に減少」(0.9%)と「やや減少」(11.4%)を合わせた<減少している>は12.3%であった。前回調査と比較すると、<増加している>は1.5ポイント低く、<減少している>は1.4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>は医療、福祉業(30.6%)が最も高かった。一方、<減少している>は運輸業、郵便業(21.7%)が最も高かった。前回調査と比較すると、運輸業、郵便業では、<増加している>が6.2ポイント低く、<減少している>が8.2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(19.7%)が中小企業(9.4%)より10.3ポイント、<減少している>は中小企業(13.1%)が大企業(9.5%)より3.6ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、大企業では<増加している>は2.6ポイント、<減少している>は2.0ポイント低くなっている。

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 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」(71.6%)が最も高かった。以下、「求人難」(11.9%)、「正社員の登用」(8.3%)となっている。

産業分類別でみると、製造業では「自主退職」(80.6%)が最も高かった。

規模別でみると、中小企業では「自主退職」(78.9%)が最も高く、これに「求人難」(13.2%)が続く。

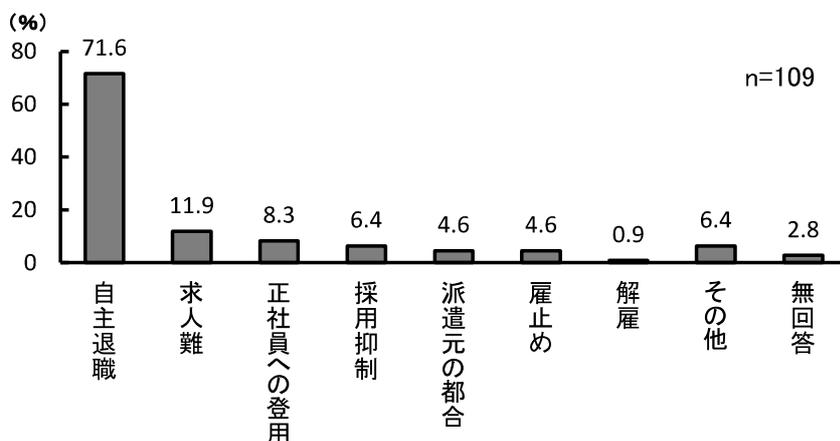
第1-3-6表 非正社員減少の主な原因

(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		109	8.3	6.4	71.6	4.6	11.9	0.9	4.6	6.4	2.8
産業分類別	建設業*	5	—	—	100.0	—	40.0	—	—	—	—
	製造業	31	6.5	9.7	80.6	3.2	3.2	—	6.5	3.2	—
	情報通信業*	5	—	—	60.0	20.0	—	—	—	20.0	—
	運輸業、郵便業*	16	6.3	12.5	81.3	—	6.3	—	—	6.3	—
	卸売・小売業*	9	—	11.1	88.9	—	22.2	—	—	—	—
	宿泊業、飲食サービス業*	2	—	—	50.0	—	50.0	—	—	—	—
	教育、学習支援業*	1	—	—	100	—	—	—	—	—	—
	医療、福祉業*	7	14.3	—	57.1	14.3	14.3	—	—	14.3	—
	サービス業*	21	14.3	4.8	61.9	4.8	23.8	4.8	9.5	4.8	4.8
	その他*	10	10.0	—	40.0	10.0	—	—	10.0	20.0	20.0
規模別	大企業*	13	15.4	15.4	76.9	—	7.7	—	7.7	—	—
	中小企業	76	5.3	5.3	78.9	5.3	13.2	1.3	3.9	5.3	—

※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 非正社員減少の主な原因(全体)



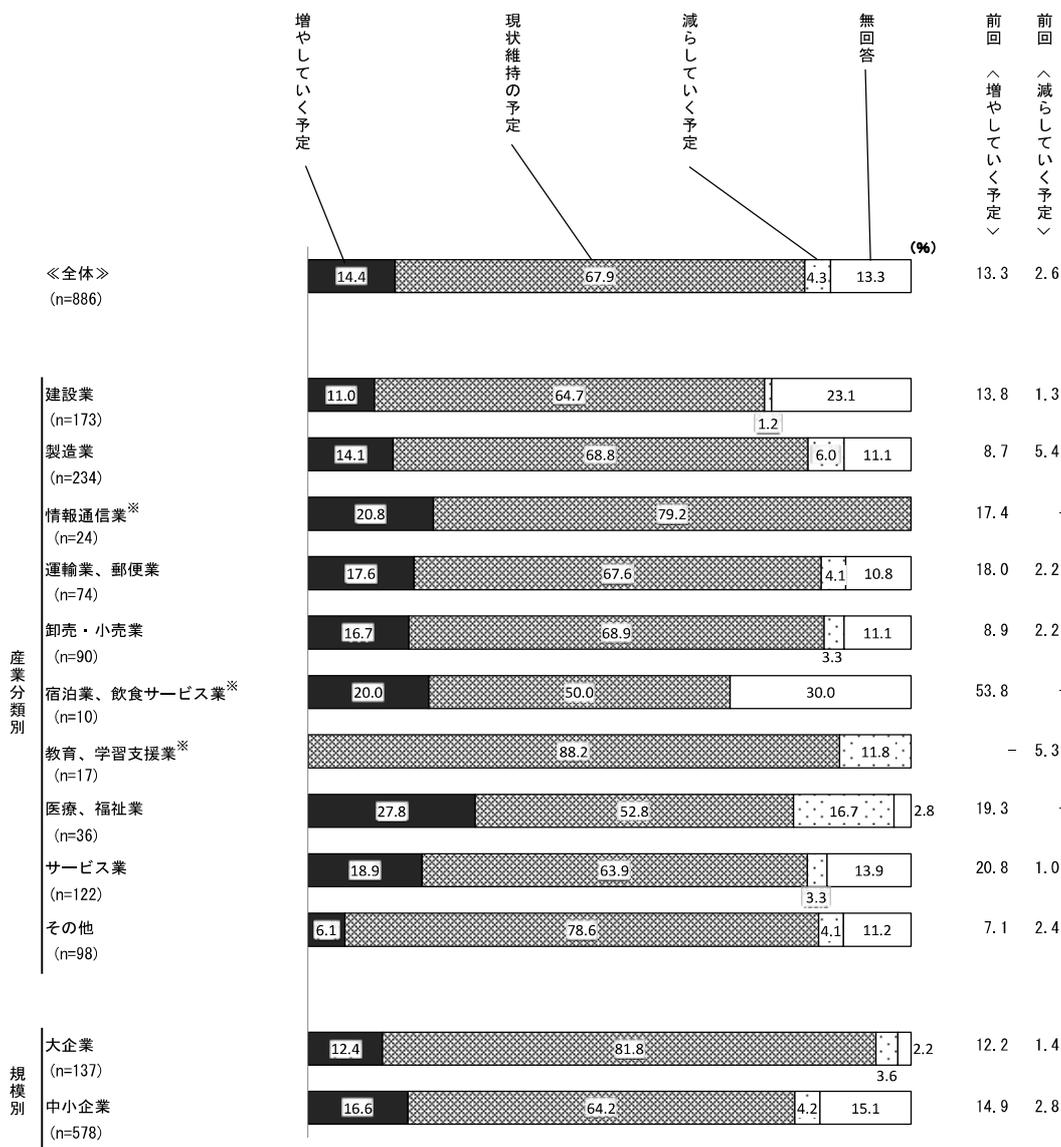
6 今後の非正社員の雇用予定

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」(67.9%)が最も高かった。以下、「増やしていく予定」(14.4%)、「減らしていく予定」(4.3%)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1.1ポイント、「減らしていく予定」は1.7ポイント高くなっている。

産業分類別で見ると、「増やしていく予定」はサービス業(20.8%)、医療、福祉業(19.3%)、運輸業、郵便業(18.0%)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、福祉業で8.5ポイント、卸売・小売業で7.8ポイント高くなっている。

規模別で見ると、「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」が大企業では同水準、中小企業では1.7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



※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主な理由

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」（50.8%）が最も高かった。以下、「正社員の求人難」（46.9%）、「業務の繁忙に対応」（28.1%）となっている。

規模別でみると、中小企業では「業務内容が正社員以外で対応可能」（46.9%）が最も高かった。以下、「正社員の求人難」（44.8%）、「業務の繁忙に対応」（30.2%）となっている。

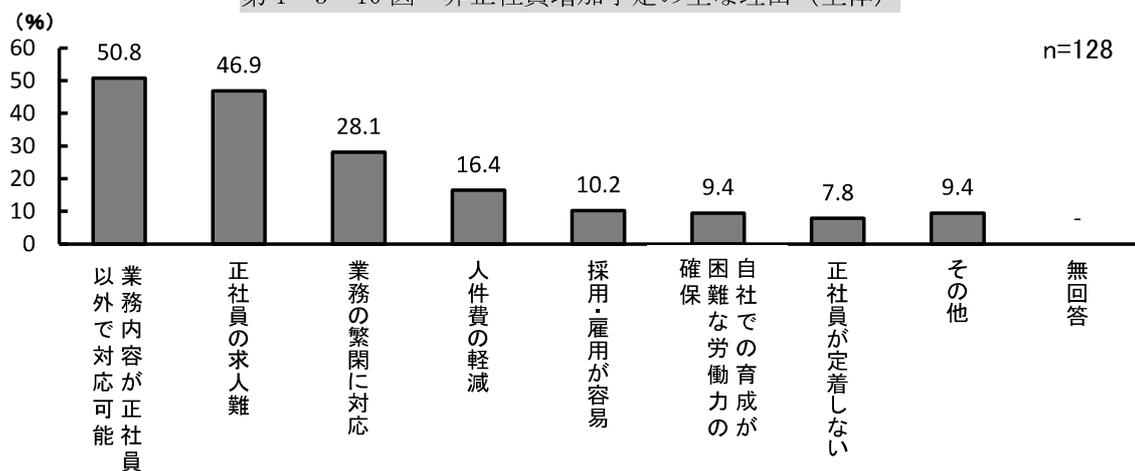
第1-3-9表 非正社員増加予定の主な理由

（単位：％）

		調査数	能員業務以外で対応が正社員	人件費の軽減	業務の繁忙に対応	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
全体		128	50.8	16.4	28.1	46.9	9.4	10.2	7.8	9.4
産業分類別	建設業*	19	52.6	5.3	26.3	52.6	10.5	15.8	10.5	10.5
	製造業	33	45.5	15.2	27.3	42.4	9.1	12.1	3.0	12.1
	情報通信業*	5	60.0	-	60.0	40.0	20.0	-	-	-
	運輸業、郵便業*	13	61.5	23.1	38.5	61.5	7.7	7.7	7.7	-
	卸売・小売業*	15	53.3	26.7	13.3	53.3	-	-	6.7	13.3
	宿泊業、飲食サービス業*	2	50.0	-	-	100	-	50.0	50.0	-
	教育、学習支援業*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	医療、福祉業*	10	50.0	50.0	10.0	40.0	-	10.0	-	10.0
	サービス業*	23	39.1	8.7	34.8	43.5	13.0	4.3	13.0	8.7
	その他*	6	66.7	16.7	33.3	33.3	33.3	16.7	-	16.7
規模別	大企業*	17	47.1	23.5	17.6	64.7	-	-	17.6	11.8
	中小企業	96	46.9	15.6	30.2	44.8	9.4	11.5	5.2	9.4

※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1-3-10図 非正社員増加予定の主な理由（全体）



8 社員の採用方法

調査票 問 12

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」（58.6%）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」（45.4%）、「民間職業紹介機関を通じて」（36.9%）、「縁故等を通じて」（30.5%）となっている。

産業分類別でみると、医療、福祉業では「公共職業安定所を通じて」（75.0%）、「インターネット・求人雑誌・新聞広告等で直接募集」（80.6%）、「民間職業紹介機関を通じて」（61.1%）でも最も高くなっている。「縁故等を通じて」は建設業（44.5%）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」（69.3%）が最も高く、以下、「民間職業紹介機関を通じて」（63.5%）、「公共職業安定所を通じて」（58.4%）となっている。中小企業では「公共職業安定所を通じて」（64.2%）が最も高く、大企業（58.4%）より5.8ポイント高くなっている。

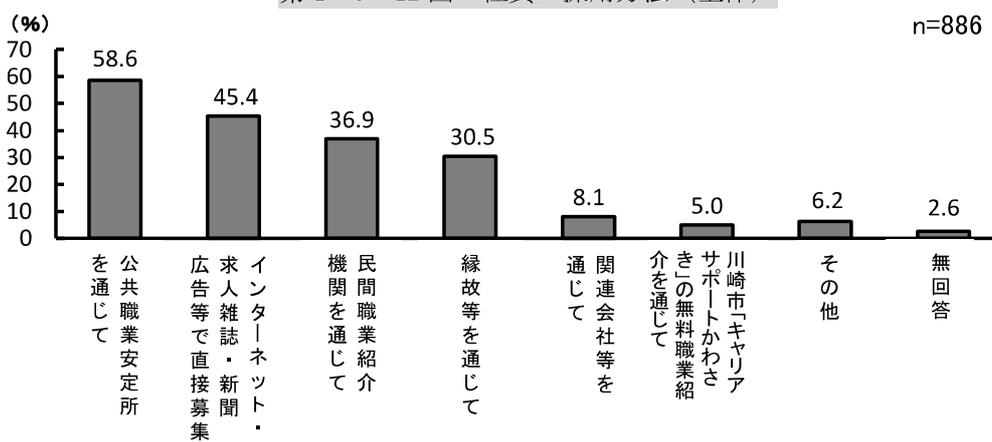
第1-3-11表 社員の採用方法

(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		886	58.6	36.9	8.1	45.4	30.5	5.0	6.2	2.6
産業分類別	建設業	173	59.5	31.2	11.0	33.5	44.5	4.0	4.0	3.5
	製造業	234	68.8	43.2	9.0	41.9	26.5	7.3	3.4	1.7
	情報通信業*	24	45.8	58.3	4.2	54.2	16.7	8.3	8.3	—
	運輸業、郵便業	74	67.6	41.9	10.8	64.9	31.1	1.4	2.7	—
	卸売・小売業	90	47.8	32.2	2.2	44.4	31.1	2.2	5.6	2.2
	宿泊業、飲食サービス業*	10	30.0	20.0	—	50.0	10.0	—	20.0	10.0
	教育、学習支援業*	17	29.4	47.1	5.9	76.5	29.4	—	11.8	—
	医療、福祉業	36	75.0	61.1	2.8	80.6	30.6	8.3	11.1	—
	サービス業	122	57.4	33.6	2.5	53.3	25.4	9.0	5.7	4.9
	その他	98	43.9	22.4	15.3	28.6	27.6	1.0	16.3	3.1
規模別	大企業	137	58.4	63.5	9.5	69.3	26.3	8.0	5.8	—
	中小企業	578	64.2	34.1	6.7	42.2	32.4	5.2	4.3	1.7

※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1-3-12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55.4%となっており、「いる」場合の平均人数は17.7人、中央値は3.0人である。パートタイマーが「いる」割合は女性（47.7%）が男性（31.0%）より16.7ポイント高く、平均人数では女性（13.9人）が男性（10.1人）より3.8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（86.1%）、卸売・小売業（65.6%）、サービス業（60.7%）が高かった。また、パートタイマーが「いる」割合はほとんどの業種で女性が男性より高くなっているが、運輸業、郵便業は男性（40.5%）が女性（37.8%）より2.7ポイント高くなっている。

規模別でみると、パートタイマーが「いる」割合は、大企業（61.3%）が中小企業（54.5%）より6.8ポイント高くなっている。また男性では大企業（49.6%）が中小企業（28.9%）より20.7ポイント、女性では大企業（49.6%）が中小企業（47.6%）より2.0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	886	55.4	17.7	3.0	31.0	10.1	2.0	47.7	13.9	2.0	
産業分類別	建設業	173	36.4	2.5	1.0	13.3	3.6	1.0	29.5	1.5	1.0
	製造業	234	61.1	9.9	3.0	35.9	5.0	2.0	52.1	8.2	2.0
	情報通信業※	24	29.2	5.3	2.0	8.3	6.0	6.0	29.2	3.6	1.0
	運輸業、郵便業	74	50.0	12.2	3.0	40.5	9.9	3.5	37.8	5.5	1.0
	卸売・小売業	90	65.6	21.2	4.0	36.7	8.9	3.0	58.9	18.0	5.0
	宿泊業、飲食サービス業※	10	70.0	26.0	12.0	50.0	6.8	5.0	70.0	21.1	7.0
	教育、学習支援業※	17	94.1	30.1	8.5	58.8	13.6	5.5	94.1	21.6	8.0
	医療、福祉業	36	86.1	68.9	18.0	61.1	29.3	9.0	83.3	49.7	14.5
	サービス業	122	60.7	20.8	3.0	35.2	13.3	4.0	50.8	15.6	2.5
	その他	98	51.0	20.0	2.0	22.4	13.1	2.0	43.9	16.6	1.0
規模別	大企業	137	61.3	51.6	10.0	49.6	20.3	6.5	49.6	43.5	12.5
	中小企業	578	54.5	8.4	3.0	28.9	5.1	2.0	47.6	6.6	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43.5%となっており、パートタイマーが「いる」割合(55.4%)より11.9ポイント低くなっている。また、「いる」場合の平均人数は15.2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(39.7%)が女性(21.8%)より17.9ポイント高いが、平均人数ではほぼ同水準となっている。

産業分類別でみると、契約社員・嘱託社員が「いる」割合は、医療、福祉業(58.3%)、運輸、郵便業(56.8%)、製造業(49.6%)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(73.7%)が中小企業(39.6%)より34.1ポイント高くなっている。また男性では大企業(68.6%)が中小企業(36.3%)より32.3ポイント、女性では大企業(48.9%)が中小企業(16.4%)より32.5ポイント高くなっている。

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	886	43.5	15.2	4.0	39.7	10.4	3.0	21.8	11.3	2.0	
産業分類別	建設業	173	32.9	4.8	3.0	31.8	4.2	3.0	9.8	2.6	1.0
	製造業	234	49.6	7.8	4.0	46.2	7.0	4.0	23.1	2.9	2.0
	情報通信業※	24	62.5	7.0	4.0	54.2	6.5	3.0	50.0	1.7	2.0
	運輸業、郵便業	74	56.8	18.2	5.5	55.4	15.8	5.0	23.0	6.9	1.0
	卸売・小売業	90	36.7	4.7	3.0	34.4	3.8	2.0	17.8	2.3	1.0
	宿泊業、飲食サービス業※	10	30.0	2.3	2.0	20.0	2.5	2.5	20.0	1.0	1.0
	教育、学習支援業※	17	76.5	138.4	10.0	47.1	107.0	11.5	70.6	78.6	6.5
	医療、福祉業	36	58.3	29.6	6.0	44.4	8.4	3.0	52.8	25.6	5.0
	サービス業	122	39.3	12.3	3.0	36.9	9.1	3.0	18.9	7.7	3.0
	その他	98	34.7	18.3	4.0	31.6	13.6	5.0	20.4	10.1	1.5
規模別	大企業	137	73.7	35.6	8.0	68.6	20.6	6.0	48.9	24.9	3.0
	中小企業	578	39.6	5.1	3.0	36.3	4.6	3.0	16.4	2.2	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18.7%となっており、パートタイマーが「いる」割合（55.4%）より36.7ポイント低く、契約社員・嘱託社員が「いる」割合（43.5%）より24.8ポイント低くなっている。また、「いる」場合の平均人数は10.1人、中央値は3.0人である。派遣社員が「いる」割合の男女比はほぼ同水準、平均人数は同水準となっている。

産業分類別でみると、派遣社員が「いる」割合は、医療、福祉業（41.7%）、製造業（24.8%）が高かった。また、派遣社員が「いる」割合は、建設業、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（43.8%）が中小企業（13.8%）より30.0ポイント高くなっている。また、男性では大企業（35.0%）が中小企業（8.5%）より26.5ポイント、女性では大企業（36.5%）が中小企業（8.8%）より27.7ポイント高くなっている。

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	886	18.7	10.1	3.0	12.8	7.4	2.0	13.5	7.0	2.0	
産業分類別	建設業	173	13.3	8.7	2.0	9.8	8.4	2.0	8.1	4.1	2.0
	製造業	234	24.8	12.3	3.0	17.9	7.9	3.0	18.8	8.7	2.5
	情報通信業※	24	8.3	7.5	7.5	8.3	5.5	5.5	8.3	2.0	2.0
	運輸業、郵便業	74	23.0	5.5	2.0	16.2	5.8	2.0	10.8	3.0	1.5
	卸売・小売業	90	13.3	3.3	2.5	5.6	4.6	3.0	12.2	1.6	1.0
	宿泊業、飲食サービス業※	10	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	教育、学習支援業※	17	17.6	1.3	1.0	11.8	1.5	1.5	5.9	1.0	1.0
	医療、福祉業	36	41.7	13.1	7.0	22.2	2.6	1.5	41.7	11.7	7.0
	サービス業	122	13.9	7.2	3.0	10.7	7.3	3.0	8.2	2.7	1.0
	その他	98	19.4	15.1	4.0	12.2	11.5	2.0	15.3	9.9	2.0
規模別	大企業	137	43.8	15.6	4.0	35.0	8.9	3.0	36.5	10.2	3.0
	中小企業	578	13.8	4.9	2.0	8.5	5.1	2.0	8.8	2.8	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

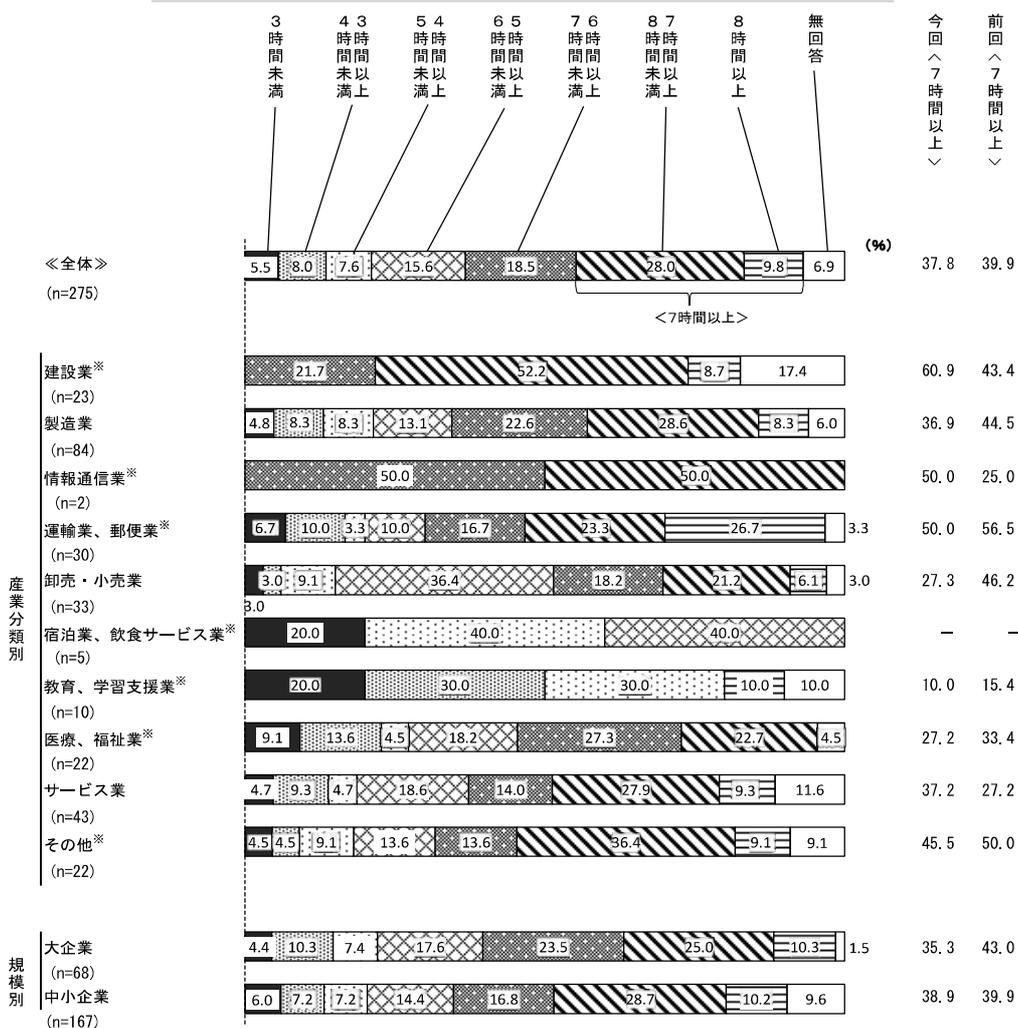
(1) 1日の平均労働時間

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」(18.5%)、「5時間以上6時間未満」(15.6%)となっている。また、「7時間以上8時間未満」(28.0%)と「8時間以上」(9.8%)を合わせた<7時間以上>は37.8%であり、フルタイムの労働者と労働時間が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2.1ポイント低くなっている。

産業分類別でみると、<7時間以上>は、サービス業(37.2%)、製造業(36.9%)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18.9ポイント、サービス業が10.0ポイント低くなっている。

規模別でみると、<7時間以上>は、中小企業(38.9%)が大企業(35.3%)より3.6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7.7ポイント、中小企業では1.0ポイント低くなっている。

第1-3-16図 パートタイマーの1日の平均労働時間・男性



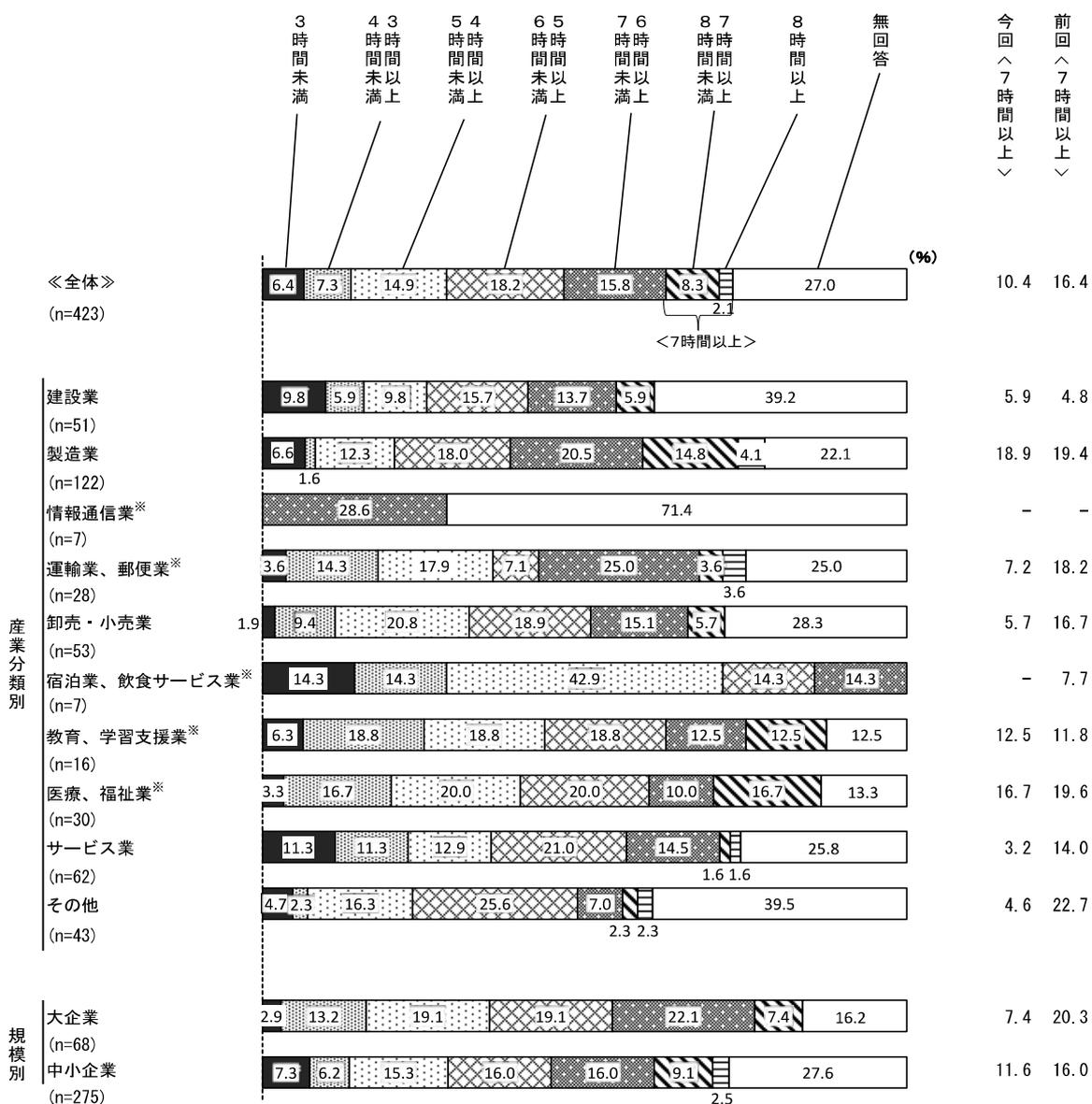
※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

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、「5時間以上6時間未満」(18.2%)が最も高かった。以下、「6時間以上7時間未満」(15.8%)、「4時間以上5時間未満」(14.9%)となっている。また、「7時間以上8時間未満」(8.3%)と「8時間以上」(2.1%)を合わせた<7時間以上>は10.4%であり、男性パートタイマー(38.0%)と比較すると27.4ポイント低く、男性よりも女性の方が1日の勤務時間を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6.0ポイント低くなっている。

産業分類別でみると、<7時間以上>は製造業(18.9%)が最も高くなっている。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、サービス業が10.8ポイント低くなっている。

規模別でみると、<7時間以上>は、中小企業(11.6%)が大企業(7.4%)より4.2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12.9ポイント、中小企業では4.4ポイント低くなっている。

第1-3-17図 パートタイマーの1日の平均労働時間・女性



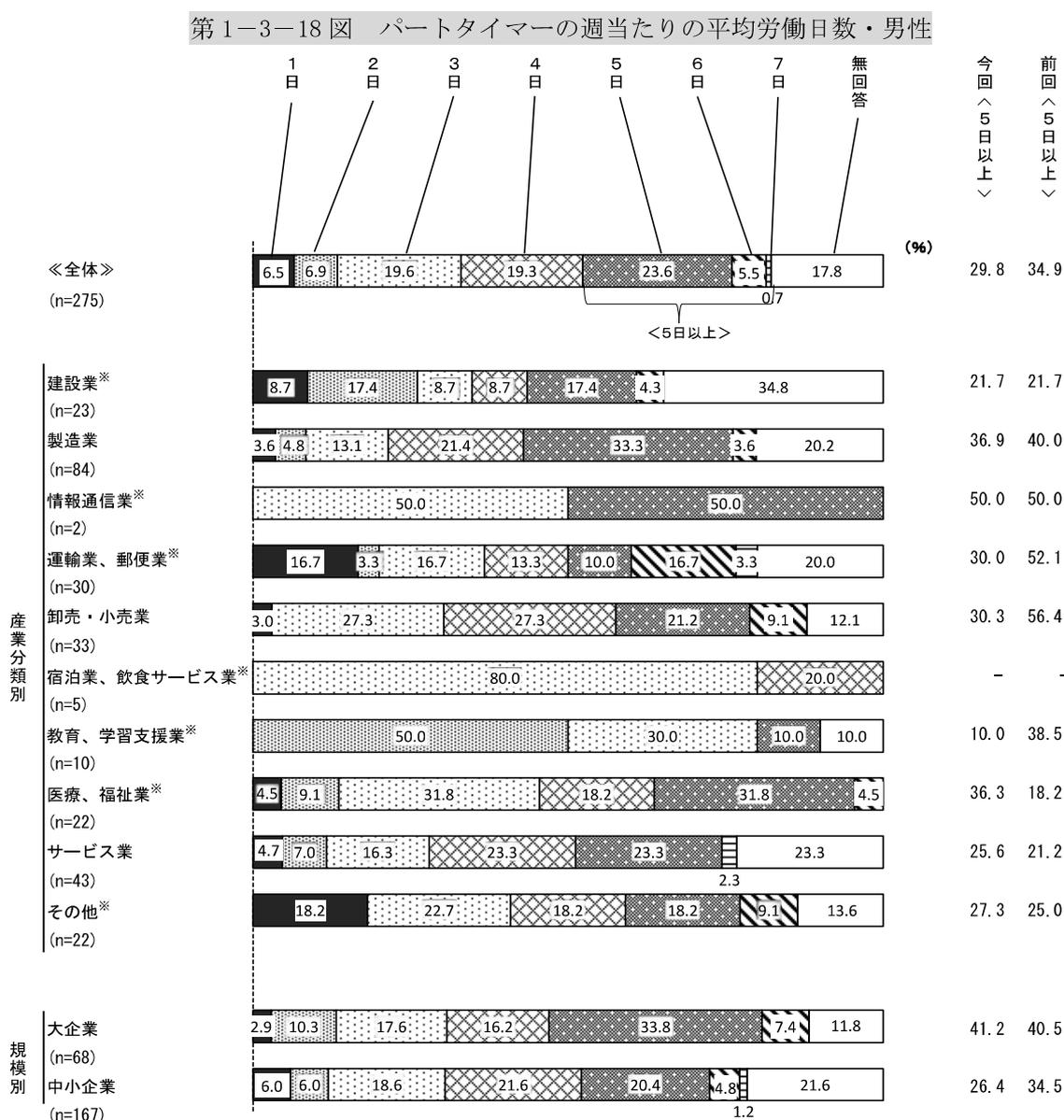
※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

(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」(23.6%)が最も高かった。以下、「3日」(19.6%)、「4日」(19.3%)となっている。また、「5日」(23.6%)と「6日」(5.5%)、「7日」(0.7%)を合わせた<5日以上>は29.8%であった。前回調査と比較すると、<5日以上>は5.0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(36.9%)が最も高かった。以下、卸売・小売業(30.3%)、サービス業(25.6%)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26.1ポイント、製造業で3.1ポイント低くなっており、サービス業では4.4ポイント高くなっている。

規模別でみると、<5日以上>は、大企業(41.2%)が中小企業(26.4%)より14.8ポイント高かった。前回調査と比較すると、<5日以上>が大企業ではほぼ同水準、中小企業では8.1ポイント低くなっている。

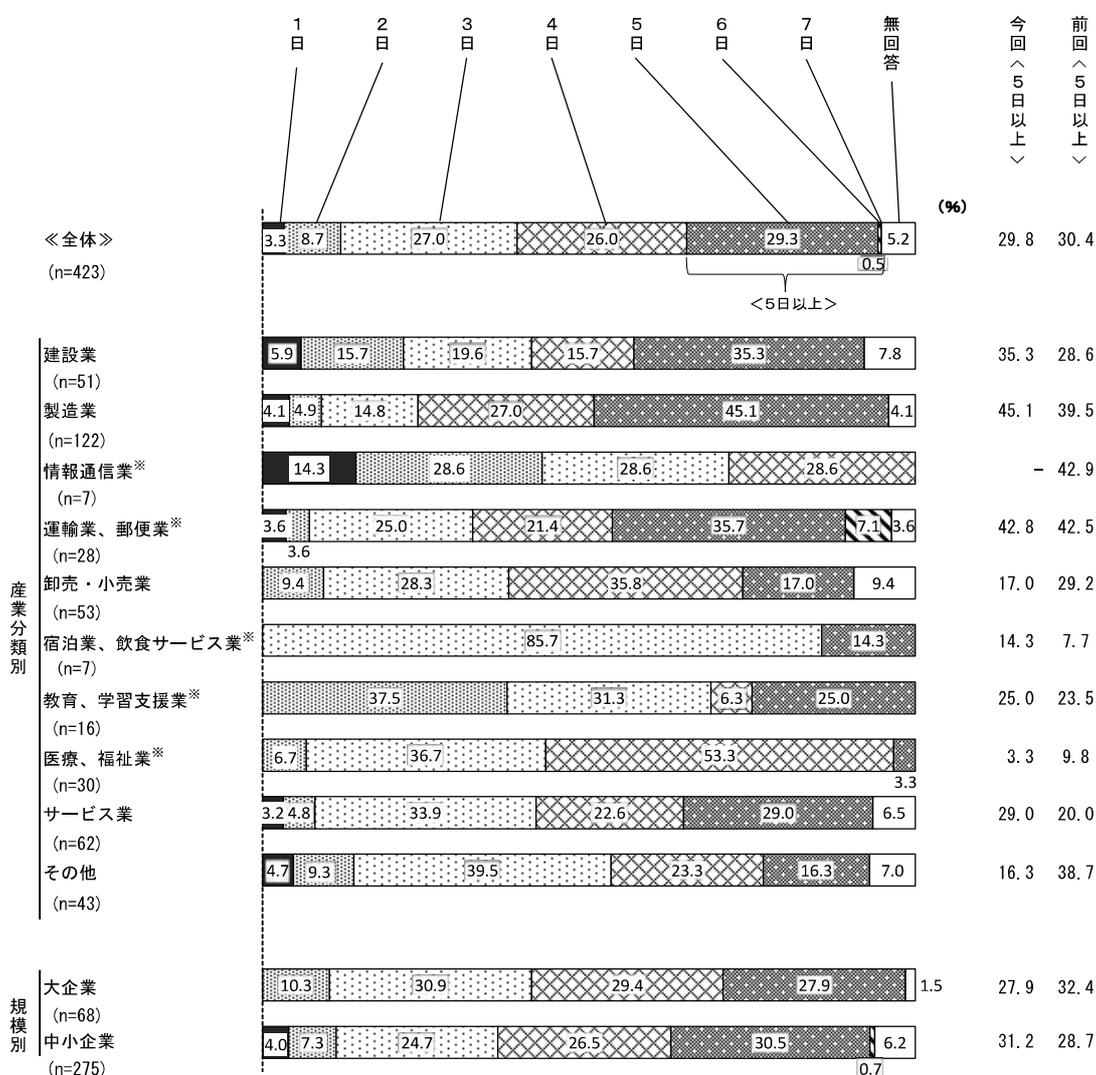


第1-3-19図は、女性パートタイマーの週当たりの平均労働日数を示したものである。全体では、「5日」(29.3%)が最も高かった。以下、「3日」(27.0%)、「4日」(26.0%)となっている。また「5日」(29.3%)と「6日」(0.5%)、「7日」(-)を合わせた<5日以上>は29.8%であった。前回調査と比較すると、<5日以上>は同水準となっている。

産業分類別でみると、<5日以上>は製造業(45.1%)、建設業(35.3%)、サービス業(29.0%)で高かった。前回調査と比較すると、サービス業は9.0ポイント、建設業は6.7ポイント、製造業は5.6ポイント高くなっている。

規模別でみると、<5日以上>は、中小企業(31.2%)が大企業(27.9%)より3.3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4.5ポイント低く、中小企業では2.5ポイント高かった。

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」（65.0%）が最も高く、以下、「正社員への登用（制度の準備）」（34.4%）、「福利厚生施設の利用」（30.5%）となっている。

産業分類別でみると、「賃上げ」は医療、福祉業（74.2%）、卸売・小売業（69.5%）、製造業（69.2%）、サービス業（63.5%）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）」（67.7%）、「育児・介護休業制度」、「苦情の申し出に対する解決制度」（48.4%）、「教育訓練の実施」（45.2%）でも最も高くなっている。

規模別でみると、「賃上げ」は大企業（82.1%）、中小企業（63.5%）でともに最も高くなっている。大企業では、条件や処遇があるすべての項目で中小企業より高く、「育児・介護休業制度」で39.3ポイント、それ以外でも18.6ポイント以上高くなっている。

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	491	34.4	65.0	27.7	24.8	30.5	25.9	3.1	17.1	2.2	
産業分類別	建設業	63	22.2	57.1	15.9	20.6	28.6	17.5	3.2	23.8	3.2
	製造業	143	35.7	69.2	32.9	26.6	32.9	28.7	0.7	12.6	3.5
	情報通信業*	7	28.6	42.9	28.6	28.6	57.1	14.3	14.3	14.3	—
	運輸業、郵便業	37	27.0	59.5	29.7	24.3	27.0	27.0	2.7	27.0	2.7
	卸売・小売業	59	44.1	69.5	30.5	25.4	28.8	30.5	—	16.9	—
	宿泊業、飲食サービス業*	7	14.3	71.4	—	—	14.3	—	—	28.6	—
	教育、学習支援業*	16	43.8	87.5	31.3	12.5	43.8	31.3	6.3	—	—
	医療、福祉業	31	67.7	74.2	48.4	45.2	35.5	48.4	6.5	—	—
	サービス業	74	29.7	63.5	17.6	20.3	21.6	21.6	5.4	21.6	2.7
	その他	50	24.0	50.0	26.0	24.0	32.0	14.0	6.0	24.0	2.0
規模別	大企業	84	59.5	82.1	58.3	47.6	51.2	46.4	3.6	2.4	1.2
	中小企業	315	30.5	63.5	19.0	18.4	22.9	20.6	2.2	19.7	2.9

*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）

