**Ⅱ　調査結果の概要**

**Ⅱ　調査結果の概要**

**１　就業形態**

**（１）就業形態別雇用状況**

　就業形態別雇用状況をみると、「正社員」が61.3%に対し、「非正社員」が38.7%となっている。「非正社員」の内訳では「パートタイム労働者」が22.4%と最も高く、次いで「契約社員」6.1%、「嘱託社員」3.5%の順となっている。これを男女別（表１－２）にみると、「正社員」の割合は、「男性」の71.9%に対し、「女性」が47.3%となっており、「非正社員」の割合では、「男性」の28.1%に対し、「女性」が52.7%となっている。また、女性の「パートタイム労働者」の割合は37.2%となっている。

　企業規模別に「正社員」の割合をみると、男性では、「1,000人以上」が79.2%と最も高く、「100人～499人」が68.2%と最も低くなっている。女性では、「500人～999人」が59.4％と最も高く、「100人～499人」が42.0%と最も低くなっている。

　産業分類別に「正社員」の割合をみると、男性では、「建設業」が82.1%と最も高く、次いで「製造業」の80.8%となっている。女性では、「学術研究、専門・技術サービス業」が64.6％と最も高く、次いで、「医療、福祉」が64.5%となっている。男女ともに「宿泊業、飲食サービス業」がそれぞれ43.5%、19.1%で最も低くなっている。

　また、産業分類別に「非正社員」の割合をみると、男女ともに「宿泊業、飲食サービス業」がそれぞれ56.5%、80.9%で最も高くなっている。

**表1-1　就業形態別雇用状況**

**図1-1　就業形態別雇用状況**

**表1-2　就業形態別労働者数の割合**



**（２）労働者数の増減**

　労働者数の前年に比べた増減傾向の割合（表１－３）をみると、男女ともに「横ばい」とする事業所が最も高くなっている。

　「増加」したとする事業所を企業規模別にみると、男性（出向社員、派遣労働者を除く）では「1000人以上」が22.9%と最も高く、次いで「100人～499人」17.5%、「500人～999人」17.4%の順となっている。「出向社員、派遣労働者」の男性では「500人～999人」が13.6%と最も高く、次いで「30人～99人」12.0%、「100人～499人」11.5%の順となっている。

女性（出向社員、派遣労働者を除く）の「増加」したとする事業所を企業規模別にみると、「500人～999人」が16.7%と最も高く、次いで「1000人以上」15.2%、「30人～99人」「100人～499人」14.7%の順となっている。「出向社員、派遣労働者」の女性では「100人～499人」が13.8%と最も高く、次いで「30人～99人」12.6%、「1000人以上」11.1％の順となっている。

　また、就業形態別（表１－４）にみると、「増加」が最も大きかったのは、男性が「正社員」で20.0%、女性が「派遣労働者」で18.3%となっている。「減少」が最も大きかったのは、男性が「正社員」で20.1%、女性が「パートタイム労働者」で16.3%となっている。

**表1-3　前年と比べた増減傾向**



**表1-4　就業形態別労働者数の増減傾向**



**（３）正社員への登用**

　非正社員から正社員への登用制度についてみると、「ある」とした事業所の割合は、69.4%であり、「ない」とした事業所の割合は30.6%となっている。また、正社員への登用実績（表１－６）をみると、登用制度が「ある」事業所では43.7%であり、「ない」事業所では11.0%となっている。

**表1-5　正社員への登用制度**



**表1-6　正社員への登用実績**



**図1-2　正社員への登用実績**

**２　労働時間**

**（１）１日の所定労働時間**

　１日の所定労働時間（就業規則等で定められた労働時間で、休憩時間を除いたもの）をみると、「正社員」では、「7時間半超～8時間以下」が最も多く、産業分類別にみても最も多くなっている。企業規模別にみると「1000人以上」では「7時間超～7時間半以下」が最も多く、その他の企業規模では「7時間半超～8時間以下」が最も多くなっている。

「１日の平均所定労働時間」を就業形態別にみると、「正社員」が7時間45分と最も長くなっており、「出向社員」7時間40分、「契約社員」7時間36分、「嘱託社員」7時間32分と続き、「パートタイム労働者」の5時間51分が最も短くなっている。

 これを産業分類別にみると、「正社員」では「宿泊業、飲食サービス業」「複合サービス事業」が7時間57分と最も長くなっており、最も短い「教育、学習支援業」の7時間31分との差は26分となっている。

　また、「パートタイム労働者」では、「複合サービス事業」が6時間37分と最も長くなっており、最も短い「宿泊業、飲食サービス業」の5時間29分との差は1時間8分となっている。

**表2-1　１日の所定労働時間**



**図2-1　１日の所定労働時間**







**（２）週所定労働時間**

　週所定労働時間をみると、「正社員」では、「40時間」が53.1%と最も多く、「40時間」以下の事業所を合わせると全体の95.6%を占めている。また、「パートタイム労働者」では、「20時間以上～22時間未満」が13.8%と最も多く、次いで「24時間以上～26時間未満」が13.0%となっており、32時間未満の合計は、全体の72.8%を占めている。

 「平均週所定労働時間」をみると、「正社員」は39時間14分となっており、「パートタイム労働者」26時間34分との差は12時間40分となっている。

 企業規模別にみると、「正社員」では、「1000人以上」が39時間40分と最も長く、次いで「100人～499人」39時間17分、「30人～99人」39時間14分となっており、「500人～999人」の39時間11分が最も短くなっている。また、「パートタイム労働者」では、「500人～999人」が30時間37分と最も長く、「100人～499人」が26時間14分と最も短くなっている。

 産業分類別にみると、「正社員」では、「宿泊業、飲食サービス業」が40時間14分と最も長く、次いで「運輸業、郵便業」40時間、「複合サービス事業」39時間46分の順となっている。また、「パートタイム労働者」では、「複合サービス事業」が32時間37分と最も長く、次いで「製造業」30時間42分、「金融業、保険業」28時間40分と続いている。

**表2-2　週所定労働時間**



**図2-2　週所定労働時間**











**（３）年間所定労働時間**

　年間所定労働時間についてみると、「正社員」は1974時間41分となっており、「パートタイム労働者」は1345時間58分となっている。「正社員」の年間所定労働時間の内訳をみると、「2000時間以上～2100時間未満」の割合が30.1%と最も高く、次いで「1900時間以上～2000時間未満」30.0％、「1800時間以上～1900時間未満」22.5%となっている。

　企業規模別にみると、「正社員」では、「1000人以上」が1988時間4分と最も長く、最も短い「500人～999人」の1933時間44分との差は54時間20分となっている。また、「パートタイム労働者」では「1000人以上」が1428時間1分と最も長く、最も短い「100人～499人」の1331時間との差は97時間1分となっている。

　産業分類別にみると、「正社員」では、「宿泊業、飲食サービス業」が2086時間34分と最も長く、次いで「運輸業、郵便業」2045時間42分、「複合サービス事業」2019時間2分の順となっている。また、「パートタイム労働者」では、「複合サービス事業」が1678時間23分と最も長く、次いで「製造業」1566時間35分、「情報通信業」1535時間27分の順となっている。

**表2-3　年間所定労働時間**

**図2-3　正社員の年間所定労働時間**



**（４）年間超過実労働時間**

　「正社員」と「パートタイム労働者」を合わせた常用労働者の年間超過実労働時間（平均）は133時間42分と、前年の120時間1分に比べ、13時間41分長くなっている。

　これを企業規模別にみると、「1000人以上」が159時間32分と最も長く、次いで「30人～99人」が134時間43分、「100人～499人」が130時間40分、「500人～999人」が99時間39分となっている。

　産業分類別にみると、「建設業」が258時間46分と最も長く、次いで「運輸業、郵便業」の230時間19分、「情報通信業」の230時間2分と続き、「教育、学習支援業」が54時間22分と最も短くなっている。

**表2-4　年間超過実労働時間**

**図2-4　産業分類別年間超過実労働時間**

**表2-5　就業形態別年間超過実労働時間**

**（５）年間総実労働時間**

　年間総実労働時間は、「正社員」が2073時間3分となっており、「パートタイム労働者」は1320時間9分となっている。

　企業規模別にみると、「正社員」では、「1000人以上」が2127時間24分と最も長く、最も短い「500人～999人」の1983時間35分との差は143時間49分となっている。また、「パートタイム労働者」では、「500人～999人」が1385時間29分と最も長く、最も短い「100人～499人」の1314時間48分との差は70時間41分となっている。

　産業分類別にみると、「正社員」では、「運輸業、郵便業」が2247時間30分と最も長く、最も短い「教育、学習支援業」の1943時間12分との差は304時間18分となっている。また、「パートタイム労働者」では、「複合サービス事業」が1610時間40分と最も長く、最も短い「学習、教育支援業」の1085時間52分との差は524時間48分となっている。

**表2-6　年間総実労働時間**

**図2-5　産業分類別総実労働時間**

年間所定内労働時間

年間超過実労働時間

年間所定内労働時間

年間超過実労働時間

**（６）変形労働時間**

　変形労働時間の導入について、「ある」とした事業は56.3%、「ない」は43.7%となっている。「ある」とした事業所についてみると、企業規模別では、「1000人以上」が69.2%と最も高く、次いで「30人～99人」56.3%、「100人～499人」55.8%、「500人～999人」が55.6%となっている。

　産業分類別では、「生活関連サービス業、娯楽業」が70.5%と最も高く、次いで「運輸業、郵便業」66.3%、「宿泊業、飲食サービス業」66.2%の順に導入率が高くなっている。

　「正社員」以外の導入状況では、「パートタイム労働者」が52.7%と最も高く、次いで「契約社員」50.0%の順となっている。

**表2-7　変形労働時間導入状況**

**表2-8　正社員以外の導入状況**

**（７）労働時間等の課題について労使間が話合う機会の有無**

　労働時間等をめぐる様々な問題について、労使間が話合う機会が「ある」とした事業所は53.8％で、「ない」37.8%、「設置予定」8.4%となっている。「ある」とした事業所についてみると、企業規模別では、「30人～99人」が55.4%と最も高く、次いで「100人～499人」47.8%、「500人～999人」46.2%、「1000人以上」38.5%となっており、企業規模が大きくなるほど低くなっている。

　産業分類別では、「複合サービス事業」が87.5%と最も高く、次いで「金融業、保険業」73.8%、「運輸業、郵便業」65.5%となっている。

**表2-9　労使間が話合う機会の有無**

**図2-6　労使間が話合う機会の有無**

**（８）短時間正社員制度**

　短時間勤務を選択できる制度が「ある」とした事業所は68.7%で、「ない」26.9%、「導入予定」4.4%となっている。「ある」とした事業所についてみると、企業規模別では、「1000人以上」が76.9％で最も高く、次いで「30人～99人」70.3%、「100人～499人」62.6%、「500人～999人」59.3%の順となっている。また、制度適用では「育児」がいずれの企業規模においても95%を超えており、「介護」も70%を超えている。

　産業分類別でみると、「学術研究、専門・技術サービス業」が89.7%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」82.2%、「金融業、保険業」78.6%となっている。また、制度が「ない」とした事業所をみると、産業分類別では、「サービス業」が37.9%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」35.9%、「製造業」34.0%の順となっている。

（注）短時間正社員制度とは、フルタイム正社員より１週間の所定内労働時間が短い正社員をいい、フルタイム正社員が短時間・短日勤務を一定期間行う場合や、正社員の所定内労働時間を恒常的に短くする場合があります。

**表2-10　短時間正社員制度**

**図2-7　短時間正社員制度の導入状況 図2-8　短時間正社員制度の適用対象**

**（短時間正社員制度があるとした事業所について）**

**３　休日休暇制度**

**（１）週休制**

　「正社員」では、「週休２日制」に「週休２日制を超える週休体制」を加えた「週休２日制」以上が88.7%と最も高く、次いで「週休１日半制」3.2%、「週休１日制」2.9%の順となっている。これを企業規模別にみると、「週休２日制」以上が、「1000人以上」で100.0%と最も高く、「500人～999人」「30人～99人」88.9%、「100人～499人」87.6%の順となっている。また、産業分類別にみると、「週休２日制」以上が、「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」で100.0%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が70.5%と最も低くなっている。

　「パートタイム労働者」の企業規模別をみると「1000人以上」で「週休２日制」以上が81.8%と最も高く、「30人～99人」79.7%、「100人～499人」79.2%、「500人～999人」79.0%の順となっている。これを産業分類別にみると「金融業、保険業」が97.0%で最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が52.3%で最も低くなっている。

**表3-1　週休制の形態**

**図3-1　産業分類別週休制の形態**

週休１日制・１日半制

週休２日制を超える週休体制

週休２日制

週休制を実施していない

週休１日制・１日半制

週休２日制を超える週休体制

週休２日制

週休制を実施していない

**（２）年間休日日数**

　年間休日日数をみると、「正社員」では110.5日となっており、企業規模別では「500人～999人」が114.8日と最も多くなっている。

　産業分類別では、「学術研究、専門・技術サービス業」が121.2日と最も多く、次いで「情報通信業」「金融業、保険業」120.3日の順となっている。

　また、「パートタイム労働者」では、138.3日となっており、産業分類別では「建設業」156.7日、「不動産業、物品賃貸業」156.4日、「教育、学習支援業」154.2日の順となっている。

**表3-2　年間休日日数**

**図3-2　企業規模別・就業形態別年間休日日数**

**（３）年次有給休暇**

パートタイム労働者

正社員

　「正社員」の平均付与日数は18.19日となり、企業規模別では「30人～99人」が18.33日で最も多くなっている。また、産業分類別にみると、「複合サービス事業」が20.03日と最も多く、次いで「卸売業、小売業」18.99日、「情報通信業」18.96日となっている。

　「パートタイム労働者」の平均付与日数は11.91日となり、企業規模別では「30人～99人」が11.97日で最も多く、次いで「100人～499人」11.71日となっている。また、産業分類別でみると、「金融業、保険業」が15.76日で最も多く、次いで「複合サービス事業」14.77日、「製造業」13.83日となっている。

　「正社員」の平均取得日数は8.57日となっており、企業規模別では「500人～999人」が8.92日で最も多くなっている。また、産業分類別でみると、「複合サービス事業」が19.97日で最も多く、次いで「医療、福祉」10.00日、「学術研究、専門・技術サービス業」9.53.日の順となっている。

「パートタイム労働者」の平均取得日数は7.14日となっており、企業規模別では「100人～499人」が7.43日と最も多くなっている。また、産業分類別では、「複合サービス事業」が15.45日で最も多く、次いで「製造業」11.01日、「不動産業、物品賃貸業」9.60日の順となっている。

　平均取得率では、「正社員」47.1%、「パートタイム労働者」が60.0%となっている。

**表3-3　年次有給休暇付与・取得日数**

**図3-3　企業規模別・就業形態別の年次有給休暇付与・取得日数**

**４　若年者の人材育成**

**（１）若年労働者（34歳以下）の構成比について**

　若年労働者の構成比は、男性、女性ともに「10％以下」がそれぞれ28.7%、31.5%と最も多くなっている。企業規模別にみると、男性では、いずれも「10％以下」が最も多く、女性でも、「30人～99人」「100人～499人」で「10％以下」が最も多くなっている。

　産業別にみると、「10％以下」が最も多いのは、男性では「サービス業」48.9%で、次いで「運輸業、郵便業」41.5%、「医療、福祉」37.0%の順となっており、女性では、「運輸業、郵便業」が53.1%と最も多く、次いで「サービス業」50.9%、「製造業」39.6%の順となっている。逆に「51％以上」が多いのは、男性、女性ともに「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」となっている。

**表4-1　若年労働者（34歳以下）の構成比**

**図4-1　若年労働者（34歳以下）の構成比**

**（２）若年労働者（34歳以下）を確保するうえで重視すること**

　若年労働者を確保するうえで重視することは、「仕事に対する熱意があること」が83.8%と最も高く、次いで、「職業意識・勤労意欲が高いこと」69.4%、「コミュニケーション能力が高いこと」61.9%となっている。

**表4-2　若年労働者（34歳以下）を確保するうえで重視すること**

**図4-2　若年労働者（34歳以下）を確保するうえで重視すること**

**（３）若年労働者（34歳以下）を確保するうえでの課題**

　若年労働者を確保するうえでの課題としては、「募集しても応募者が少ない」が55.5%と最も高く、次いで「求める人材がなかなか見当たらない」53.7%、「採用しても定着しない（早期退職）」25.4%となっている。

**表4-3　若年労働者（34歳以下）を確保するうえでの課題**



**図4-3　若年労働者（34歳以下）を確保するうえでの課題**

**（４）人材の採用と育成の方法**

　人材の採用と育成の方法としては、「中途採用した後に自社に必要な知識・技能を身につけるように育成」が75.6%と最も高く、次いで「新規学卒者を定期採用し、時間をかけて育成する」52.6%、「自社のサポート的な業務に従事できるよう、非正規社員を採用して育成する」20.9%となっている。

**表4-4　人材の採用と育成の方法**



**図4-4　人材の採用と育成の方法**

**（５）若手人材育成のための取り組み**

　若手人材育成のための取り組みとしては、「通常の業務の中での実地による教育研修（OJT）」が80.3%と最も高く、次いで「資格取得の支援など自己啓発の促進」44.4%、「計画的な人事配置による人材育成」38.9%となっている。

**表4-5　若手人材育成のための取り組み**



**図4-5　若手人材育成のための取り組み**