

## 第2章 パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するアンケート調査

### 1. 調査概要

#### 1-1 調査期間

- ・2014年6月16日（月）～6月30日（月）。
- ・6月23日（月）に督促状を発送した。

#### 1-2 調査対象

- ・全国の正社員数31名以上の企業計25,000件。  
（パート指標は事業所単位で回答いただくことを想定しているが、本調査では企業データベースを用いたため、企業単位で調査票を送付した。）
- ・正社員数31～50名／51～100名／101～300名／301～500名／501名以上の5カテゴリから5,000件ずつ、下記18業種に属する企業をランダムに抽出した。  
建設業／製造業／情報通信業／運輸業、郵便業／卸売業／小売業／金融業、保険業／不動産業／物品賃貸業／学術研究、専門・技術サービス業／宿泊業／飲食サービス業／生活関連サービス業、娯楽業／教育、学習支援業／医療／福祉／複合サービス／サービス業（他に分類されない）の18業種
- ・うち、7,431件から回答を得た（有効回答率29.9%、不達数161）。
- ・分析には、パートタイム労働者を雇用しており、指標診断に必要な設問に回答している企業4,333件の回答を用いた。
- ・分析にあたっては、現行のパートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の職務の内容、人材活用の仕組みや運用などにより区分した、タイプ1～4のタイプ毎に分析を行った。  
タイプ1：通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者（職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが正社員と同じ）  
タイプ2：通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じパートタイム労働者（職務の内容が正社員と同じ、人材や活用の仕組みや運用などが一定期間正社員と同じ）  
タイプ3：通常の労働者と職務の内容が同じパートタイム労働者（職務の内容が正社員と同じ、人材活用の仕組みや運用などが正社員と異なる）  
タイプ4：通常の労働者と職務の内容が異なるパートタイム労働者

#### 1-3 調査方法

- ・調査票を郵送で配布し、郵送及び回答専用ウェブサイトによる回答により、調査を実施した。

#### 1-4 主な調査内容

- ・企業属性
- ・最も人数が多い雇用区分のパートタイム労働者のタイプ
- ・労働条件の明示・説明について（＝指標の分野1）

- ・賃金について（＝指標の分野 2）
- ・教育訓練等の能力開発について（＝指標の分野 3）
- ・人事評価・キャリアアップについて（＝指標の分野 4）
- ・正社員転換推進措置について（＝指標の分野 5）
- ・福利厚生・安全衛生について（＝指標の分野 6）
- ・ワーク・ライフ・バランスについて（＝指標の分野 7）
- ・職場のコミュニケーション等について（＝指標の分野 8）

## 1-5 集計方法

- ・集計にあたっては、回収サンプル数と母集団（全国の常用雇用者数 30 名以上の企業）の比（ウェイトバック値）を算出し、回収されたデータにウェイトバック値を乗じ重みをつけ、母集団の構成比に近づけるよう、ウェイトバック集計を行った。
- ・ウェイトバックを行った後の補正後のサンプル数は計算値であるため、合計と内訳が一致しない場合がある。

企業常用 雇用者規模	母集団※		回収サンプル数		ウェイト バック値	補正後サンプル数	
	企業数	構成比	企業数	構成比		企業数	構成比
30～49 人	73,561	40.2%	502	11.6%	3.47	1,741	40.2%
50～99 人	56,039	30.6%	949	21.9%	1.40	1,326	30.6%
100～299 人	37,636	20.6%	1,156	26.7%	0.77	890	20.6%
300～999 人	11,955	6.5%	1,281	29.6%	0.22	283	6.5%
1,000 人以上	3,940	2.2%	445	10.3%	0.21	93	2.2%
合計	183,131	100.0%	4,333	100.0%	—	4,333	100.0%

※出典：平成 24 年度経済センサス

- ・本調査時点は改正パートタイム労働法施行前（平成 26 年 6 月）であるが、得点率の算出にあたっては、改正パートタイム労働法に基づく配点を適用し（巻末資料 04 パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）配点表参照）、改正パートタイム労働法の施行後に義務付けられる事項について実施している場合も、加点要素としないこととした。
- ・一方、改正パートタイム労働法の施行後に義務付けられる事項について未実施である場合には、義務違反と判断しないこととした。

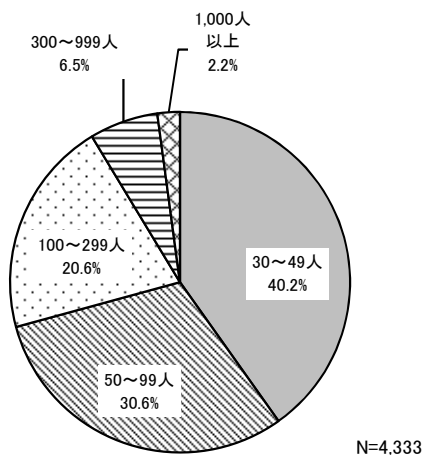
## 2. 調査結果

### 2-1 回答事業所の属性・状況

#### (1) 会社全体で常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）

会社全体で常時雇用する労働者数は、「30～49人」が40.2%と最も多く、次に「50～99人」（30.6%）、「100～299人」（20.6%）が続く。

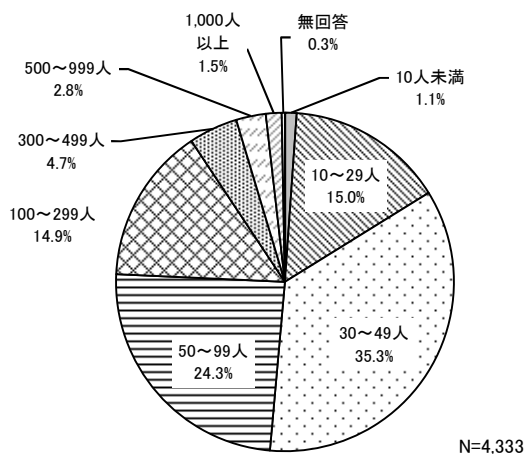
●図表1 会社全体で常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）



#### (2) 会社全体での正社員数

会社全体での正社員数は、「30～49人」が35.3%と最も多く、次に「50～99人」（24.3%）、「10～29人」（15.0%）が続く。

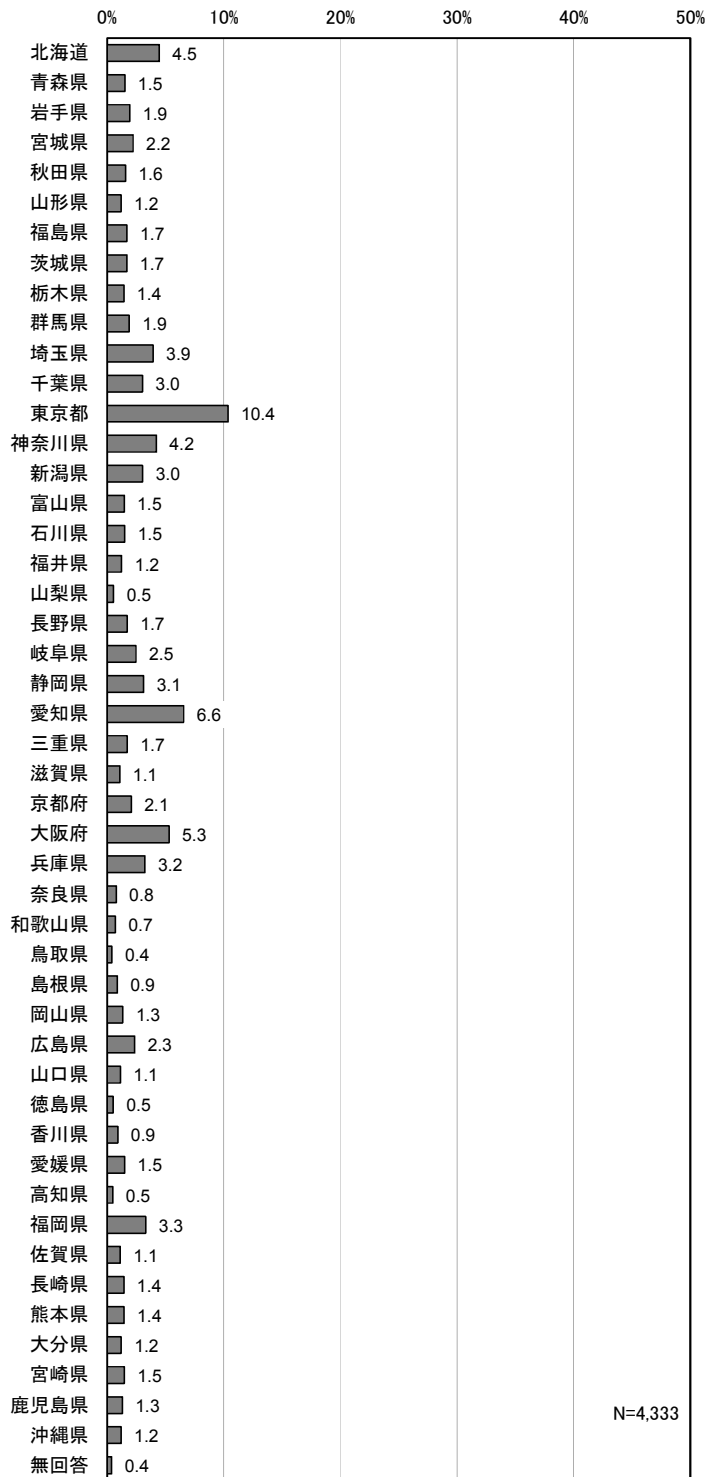
●図表2 会社全体での正社員数



(3) 事業所の所在地

事業所の所在地は、「東京都」が10.4%と最も多く、「愛知県」(6.6%)、「大阪府」(5.3%)が続く。

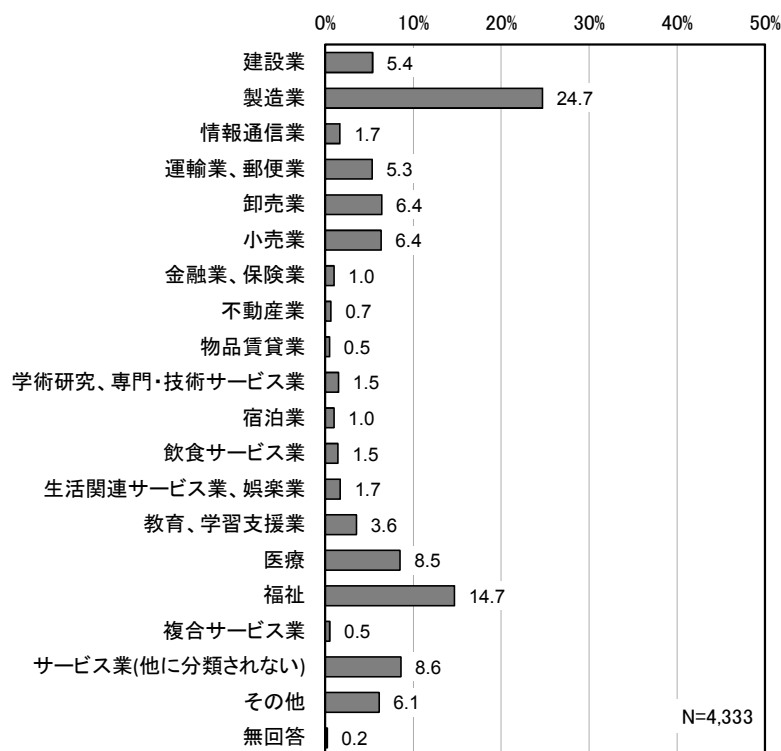
●図表3 事業所の所在地



#### (4) 事業所の業種

業種については、「製造業」が 24.7%と最も多く、「福祉」(14.7%)、「サービス業(他に分類されない)」(8.6%)が続く。

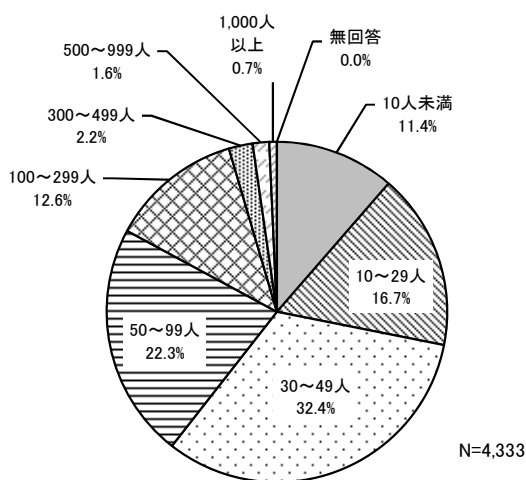
●図表4 事業所の業種



#### (5) 事業所で常時雇用する労働者数 (パートタイム労働者を含む)

事業所で常時雇用する労働者数は、「30～49人」が 32.4%と最も多く、次に「50～99人」(22.3%)、「10～29人」(16.7%)が続く。

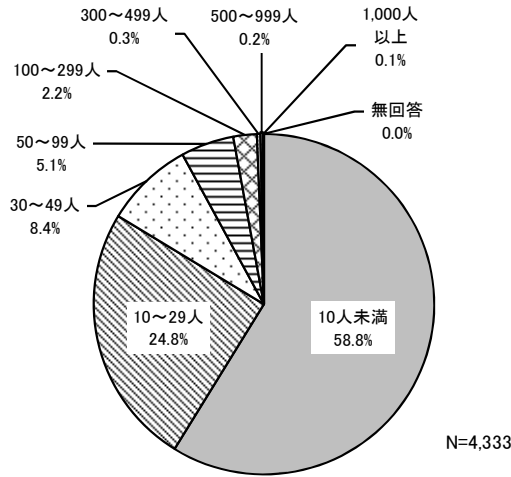
●図表5 事業所で常時雇用する労働者数 (パートタイム労働者を含む)



(6) 事業所で常時雇用するパートタイム労働者数

事業所で常時雇用するパートタイム労働者数は、「10人未満」(58.8%)が半数以上を占める。

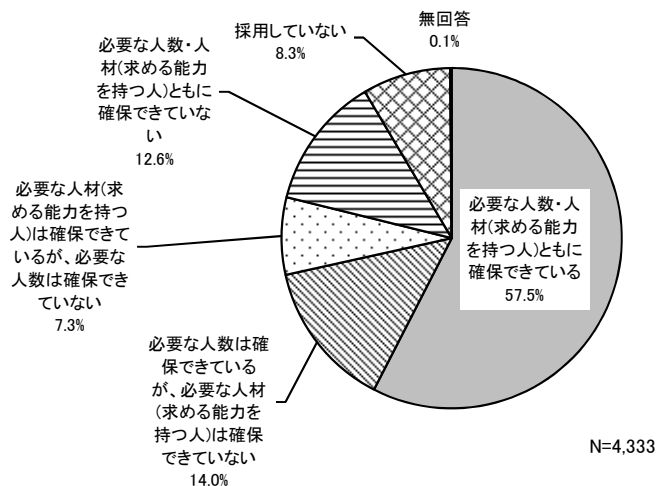
●図表6 事業所で常時雇用する労働者数(パートタイム労働者を含む)



(7) 採用を通じた必要なパートタイム労働者の人数や人材の確保状況

最近1年間において、採用を通じて、必要なパートタイム労働者の人数や人材を確保できているか尋ねたところ、「必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できている」が57.5%と半数以上を占めている。次に多い回答が、「必要な人数は確保できているが、必要な人材は確保できていない」(14.0%)、「必要な人数・人材ともに確保できていない」(12.6%)であった。

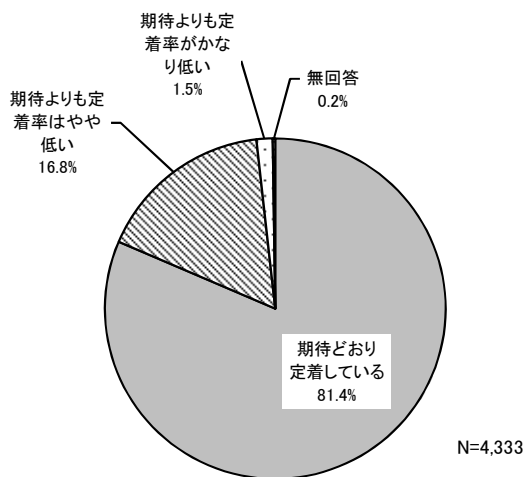
●図表7 採用を通じた必要なパートタイム労働者の人数や人材の確保状況



### (8) 事業所でのパートタイム労働者の定着状況

事業所でのパートタイム労働者の定着状況について尋ねたところ、「期待どおり定着している」が81.4%と最も多くなっている。

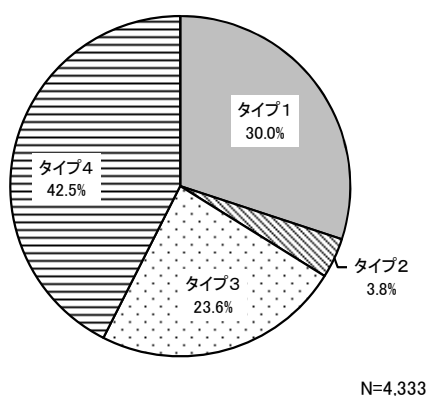
●図表8 事業所でのパートタイム労働者の定着状況



### (9) 最も多いパートタイム労働者のタイプ

事業所で雇用するパートタイム労働者のうち、最も人数の多いパートタイム労働者の働き方が、パートタイム労働法における4つのタイプのいずれに該当するかと尋ねたところ、最も多い回答は「タイプ4」(42.5%)で、次に多い回答が「タイプ1」(30.0%)、「タイプ3」(23.6%)であった。「タイプ2」は最も少なく、3.8%であった。

●図表9 最も多いパートタイム労働者のタイプ



## 2-2 パートタイム労働者の雇用区分タイプごとの分析

本調査結果を、パートタイム労働者の雇用区分のタイプごとに分析を行った。

### (1) 労働条件の明示・説明

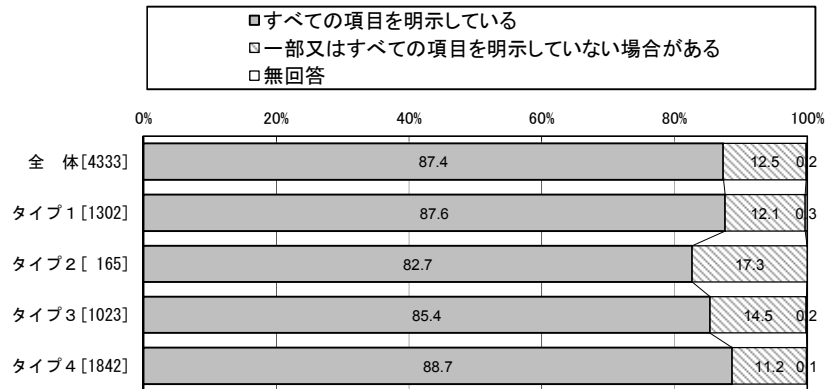
#### 1) 労働条件の文書による明示

##### ①労働基準法上、明示が義務づけられている事項

労働契約の期間 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項 仕事をする場所、仕事の内容 始業・就業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇 賃金の決定方法、支払い時期等 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

いずれのタイプにおいても、「すべての項目を明示している」が8割を超えている。

●図表 10 労働基準法上、明示が義務づけられている事項



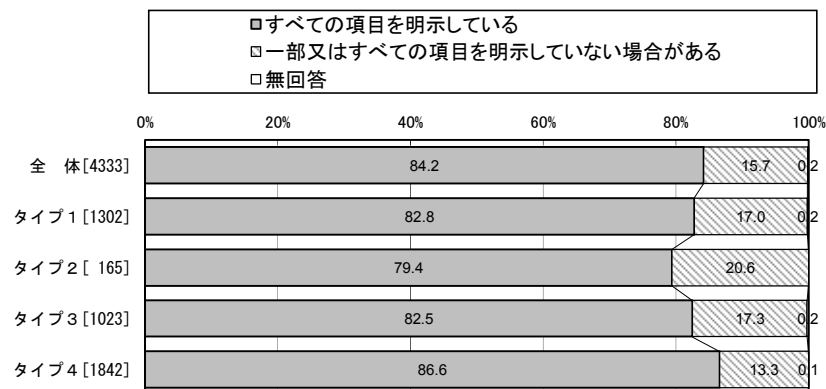
##### ②パートタイム労働法上、明示が義務付けられている事項

(昇給の有無 退職手当の有無 賞与の有無)

(注) 本調査は、改正パートタイム労働法施行前に実施した調査である。改正パートタイム労働法施行後（平成27年4月以降）は、文書交付等による「相談窓口」の明示も義務づけられる。

いずれのタイプにおいても、「すべての項目を明示している」が約8割を占めている。

●図表 11 パートタイム労働法上、明示が義務付けられている事項



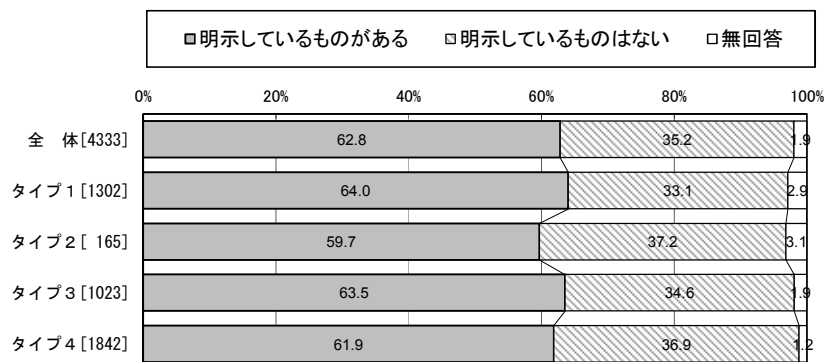


### ③上記①、②以外の明示が望ましい事項

(例えば、所定労働時間を超えて労働させる程度 安全衛生 教育訓練など)

いずれのタイプにおいても、約6割が「明示しているものがある」と回答している。

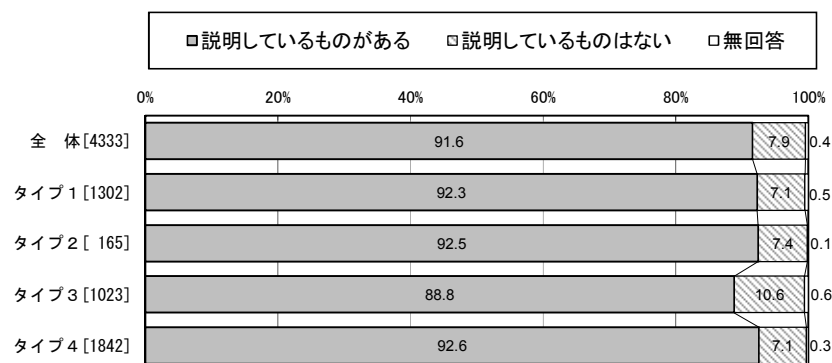
●図表 12 上記①、②以外の明示が望ましい事項



### 2) 労働条件の説明

労働条件の内容等の口頭による説明（文書による明示に加えて）については、いずれのタイプにおいても、9割程度が「説明しているものがある」と回答している。

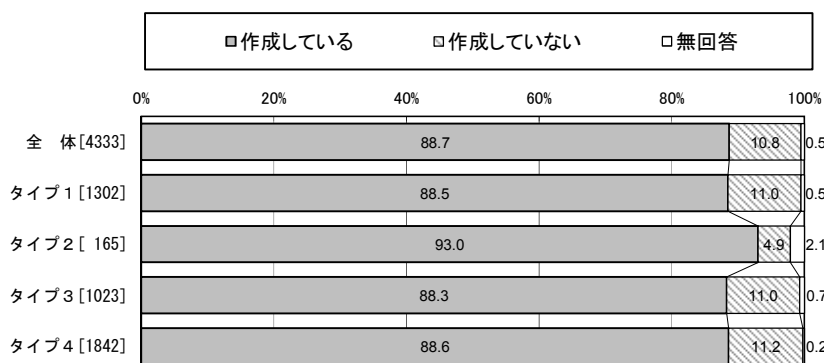
●図表 13 労働条件の説明



### 3) パートタイム労働者に適用される就業規則の作成

パートタイム労働者に適用される就業規則の作成状況についてみると、すべてのタイプで「作成している」との回答が8割を超え、タイプ2が「作成している」が最も多く93.0%となっている。

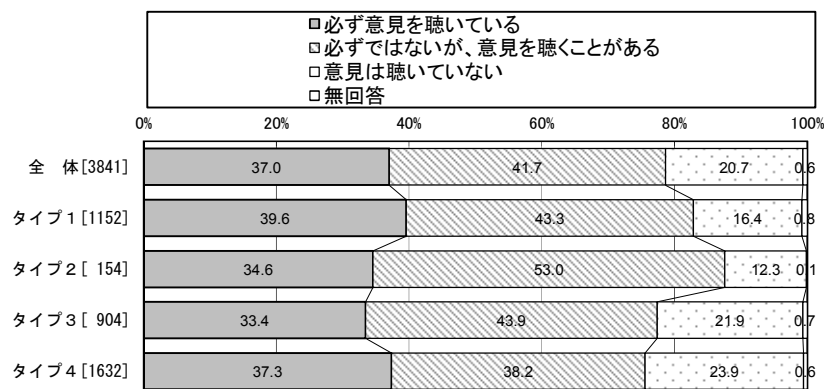
●図表 14 パートタイム労働者に適用される就業規則の作成



#### 4) パートタイム労働者に適用される就業規則の作成・変更時のパートタイム労働者の過半数代表者からの意見聴取

パートタイム労働者に適用される就業規則を作成・変更する時、パートタイム労働者の過半数代表者から意見を聴取しているかについては、全てのタイプにおいて「必ずではないが、意見を聴くことがある」が最も多い。「必ず意見を聴いている」の割合は、全てのタイプで4割弱となっている。

●図表 15 就業規則の作成・変更時のパートタイム労働者の過半数代表者からの意見聴取



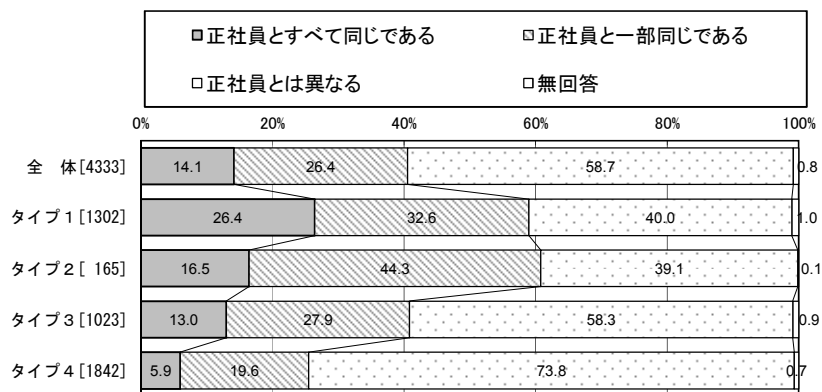
## (2) 賃金

### 1) 雇入れ時の賃金（初任給）を決定する際の勘案要素・基準

パートタイム労働者の雇入れ時の賃金（初任給）を決定する際の勘案要素・基準についてみると、「正社員とすべて同じである」割合がもっとも多いのがタイプ1（26.4%）であった。

タイプ3、タイプ4では、「正社員とは異なる」の割合が多くなっている。

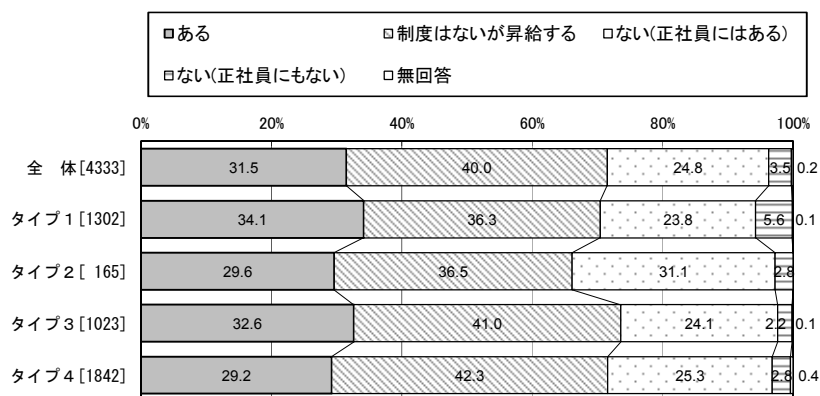
●図表 16 雇入れ時の賃金（初任給）を決定する際の勘案要素・基準



### 2) 昇給制度の有無

パートタイム労働者の昇給制度の有無については、全てのタイプにおいて、「ある」「制度はないが昇給する」を合わせると、約7割を占めている。

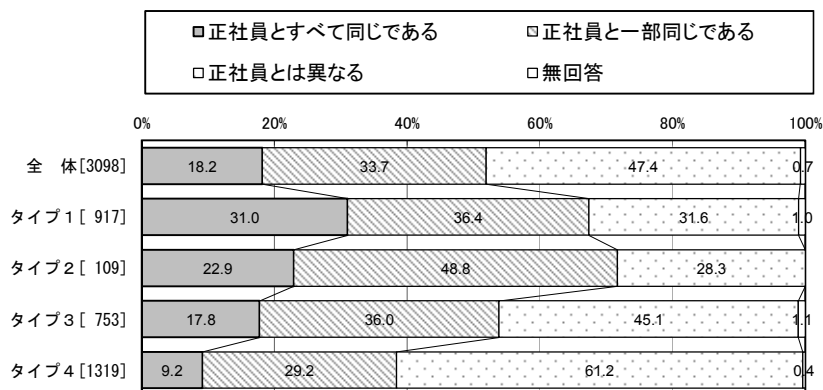
●図表 17 昇給制度の有無



### 3) 昇給を決定する際の勘案要素・基準

昇給を決定する際の勘案要素・基準については、タイプ1において、「正社員とすべて同じである」「正社員と一部同じである」を合わせると、7割近くを占めている。タイプ4では、「正社員とは異なる」が6割を超えている。

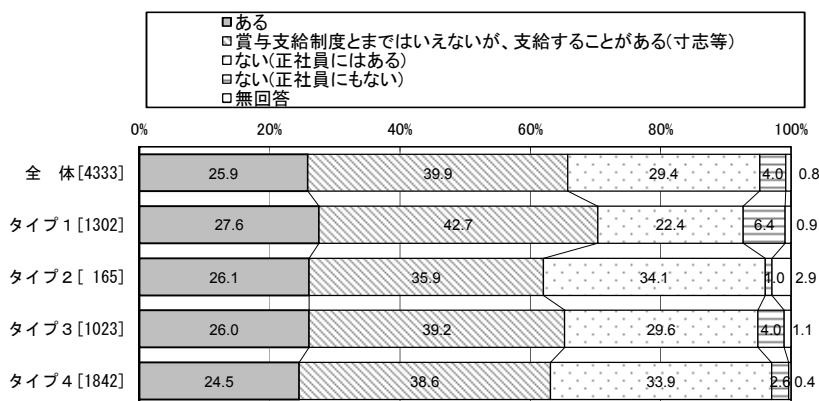
●図表 18 昇給を決定する際の勘案要素・基準



### 4) 賞与支給制度の有無

賞与支給制度の有無についてみると、全てのタイプにおいて、「ある」「賞与支給制度とまではいえないが、支給することがある(寸志等)」を合わせると、6割を超えている。

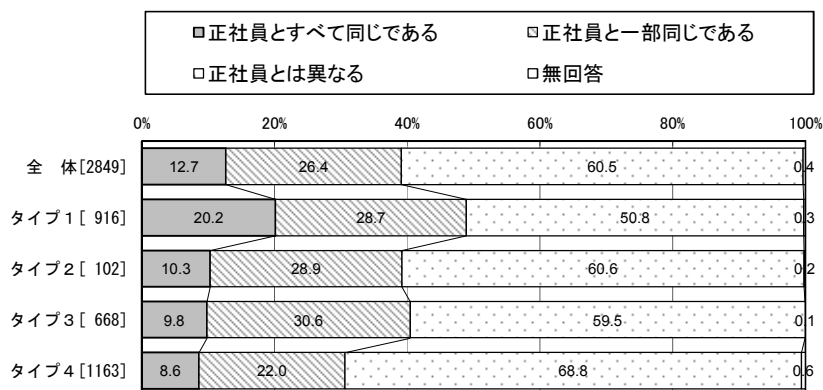
●図表 19 賞与支給制度の有無



### 5) 賞与を支給する際の勘案要素・基準

賞与を支給する際の勘案要素・基準については、タイプ1において、「正社員とすべて同じである」「正社員と一部同じである」を合わせると、5割近くを占めている。タイプ4では、「正社員と異なる」が7割近くを占めている。

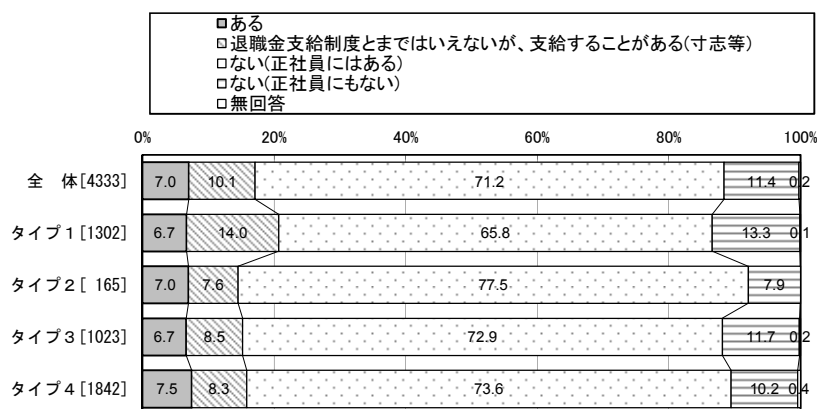
●図表 20 賞与を支給する際の勘案要素・基準



## 6) 退職金支給制度の有無

退職金支給制度の有無についてみると、全てのタイプにおいて、「ない（正社員にはある）」が最も多く、約7割を占めている。

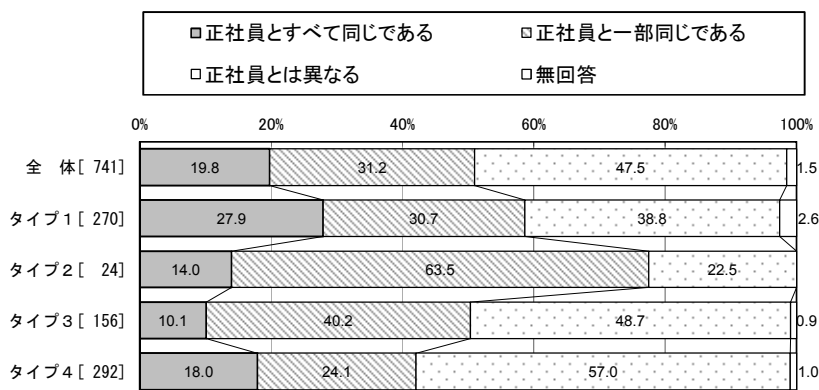
●図表 21 退職金支給制度の有無



## 7) 退職金を支給する際の勘案要素・基準

退職金を支給する際の勘案要素・基準については、タイプ1、タイプ3、タイプ4では、「正社員とは異なる」が最も多く、次いで「正社員と一部同じである」が多くなっている。

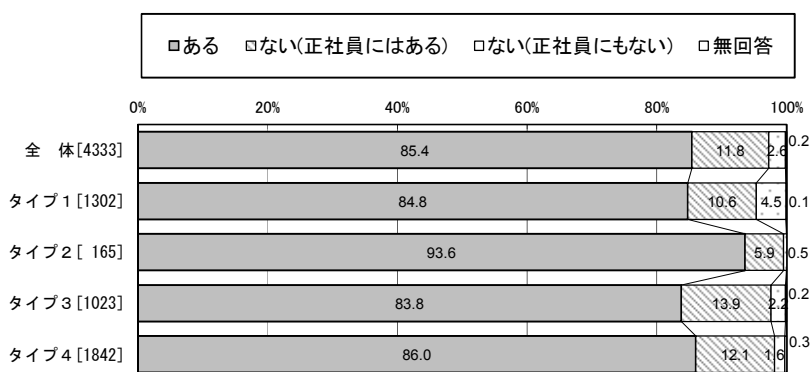
●図表 22 退職金を支給する際の勘案要素・基準



## 8) 通勤手当支給制度の有無

通勤手当支給制度の有無については、全てのタイプにおいて「ある」の割合が最も多くなっている。

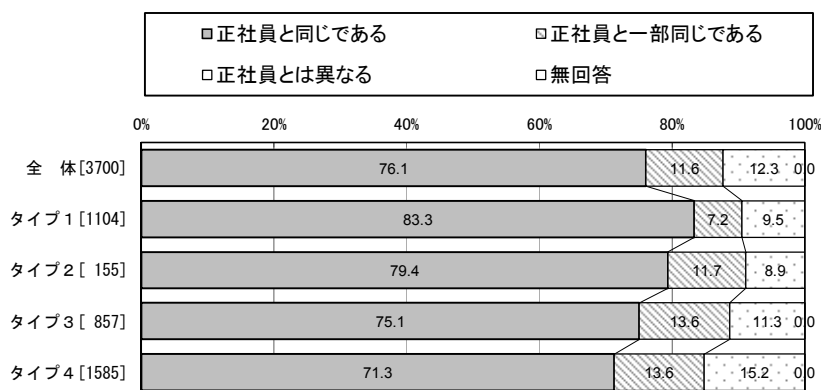
●図表 23 通勤手当支給制度の有無



### 9) 通勤手当を支給する際の勘案要素・基準

通勤手当を支給する際の勘案要素・基準については、全てのタイプにおいて「正社員と同じである」が最も多く、7割以上を占めている。

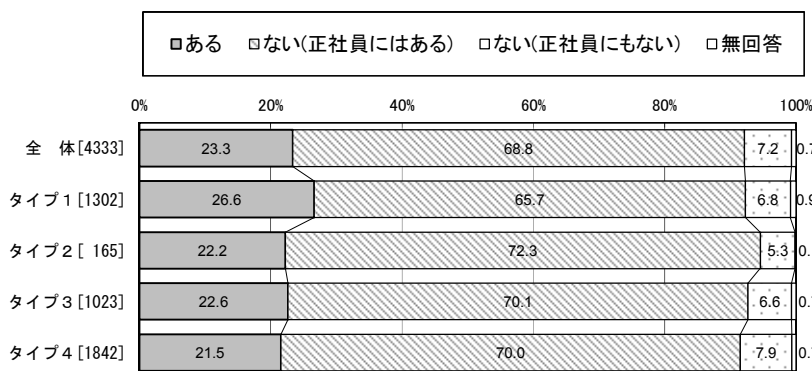
●図表 24 通勤手当を支給する際の勘案要素・基準



### 10) 職務関連手当支給制度の有無

職務関連手当（役付手当、資格手当、精皆勤手当等）の支給制度の有無についてみると、「ない（正社員にはある）」が全てのタイプにおいて最も多く、約7割を占めている。「ある」との回答は、いずれのタイプにおいても2割を超える割合となっている。

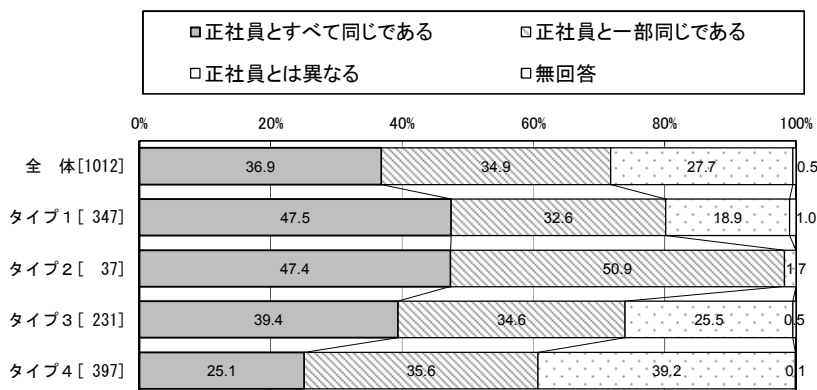
●図表 25 職務関連手当の有無



### 11) 職務関連手当を支給する際の勘案要素・基準

職務関連手当を支給する際の勘案要素・基準について、「正社員とすべて同じである」がタイプ1、タイプ2は半数近くを占めているが、タイプ3、タイプ4はそれぞれ約4割、約4分の1となっている。

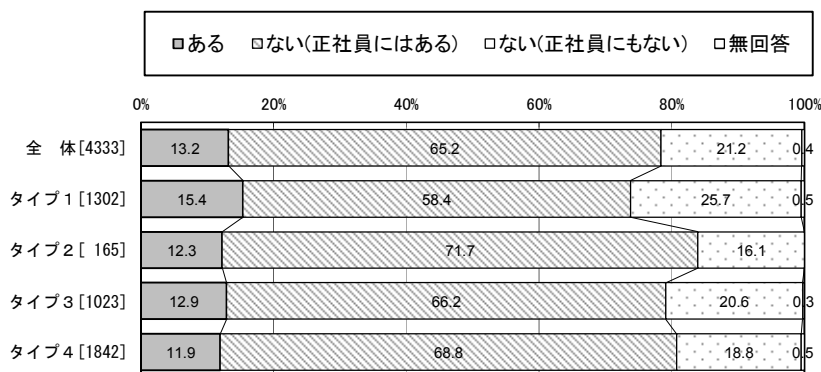
●図表 26 職務関連手当を支給する際の勘案要素・基準



## 12) 職務関連手当以外の手当の支給制度の有無

職務関連手当以外の手当（家族手当、食事手当、住居手当等）の支給制度については、すべてのタイプにおいて、「ない（正社員にはある）」が最も多い。「ある」との回答は、いずれのタイプにおいても1割強の割合となっている。

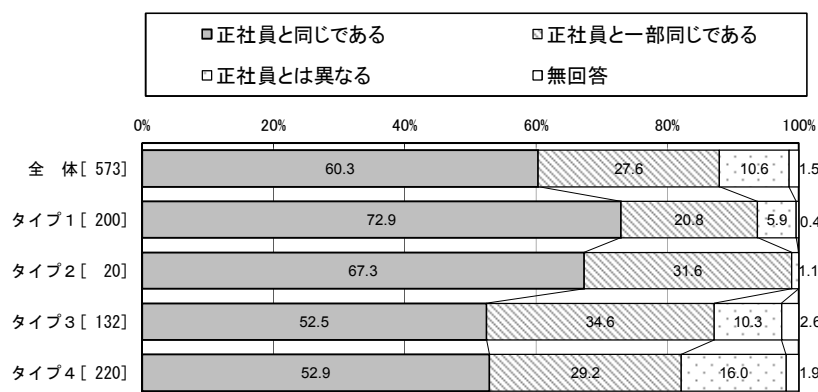
●図表 27 職務関連手当以外の手当の有無



## 13) 職務関連手当以外の手当を支給する際の勘案要素・基準

職務関連手当以外の手当を支給する際の勘案要素・基準については、すべてのタイプにおいて、「正社員と同じである」が最も多く、なかでもタイプ1が72.9%と多くなっている。

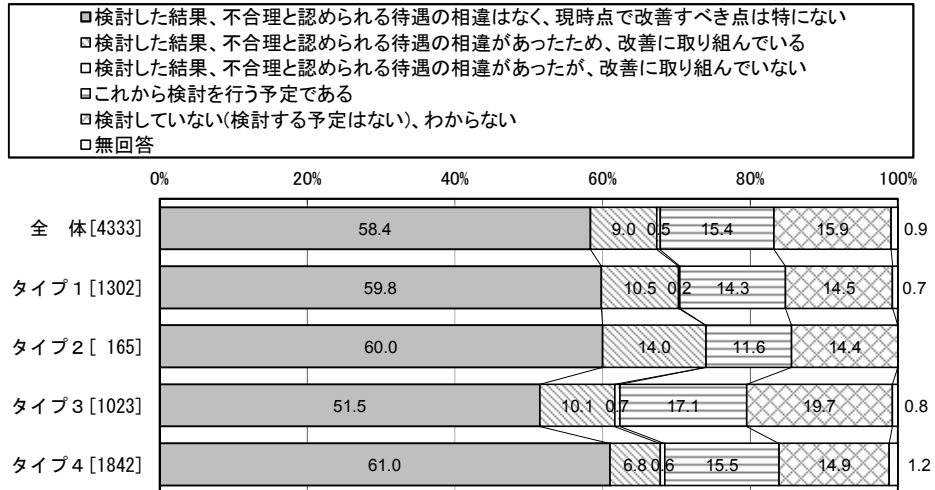
●図表 28 職務関連手当以外の手当を支給する際の勘案要素・基準



#### 14) 不合理と認められる待遇の相違の検討・改善

パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合に、不合理と認められる待遇の相違がないかを検討し、不合理なものがあった場合、改善に取り組んでいるかについては、すべてのタイプにおいて、「検討した結果、不合理と認められる待遇の相違はなく、現時点で改善すべき点は特にない」が半数を超えている。

●図表 29 不合理と認められる待遇の相違の検討・改善





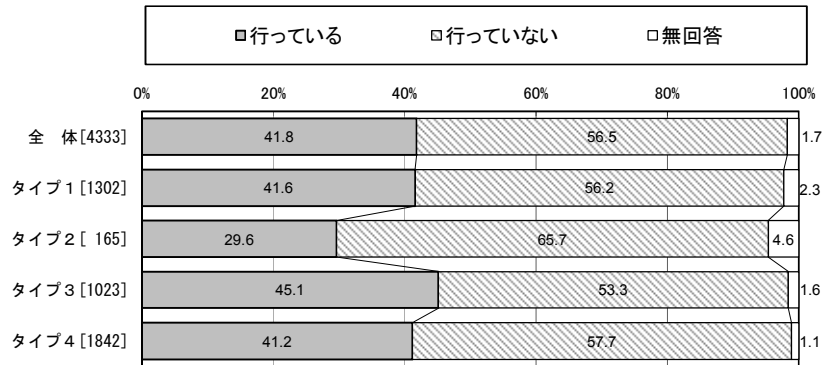
### (3) 教育訓練等の能力開発

#### 1) 教育訓練等の能力開発の実施

##### ①採用時の導入教育としての OFF-JT の実施

採用時の導入教育としての OFF-JT の実施は、タイプ2を除いて約4割が「行っている」との回答であった。タイプ2においては、約3割と他のタイプと比較して少なくなっている。

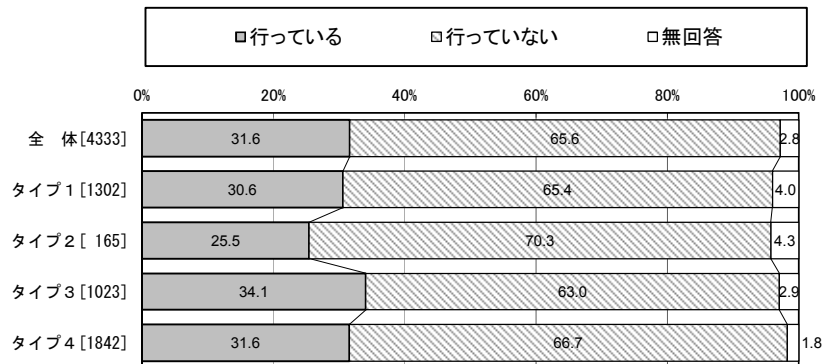
●図表 30 採用時導入教育としての OFF-JT の実施



##### ②OFF-JT（採用時の導入教育以外）

採用時の導入教育以外の OFF-JT については、採用時導入教育としての OFF-JT に比べ、「行っている」の割合が少なくなっている。

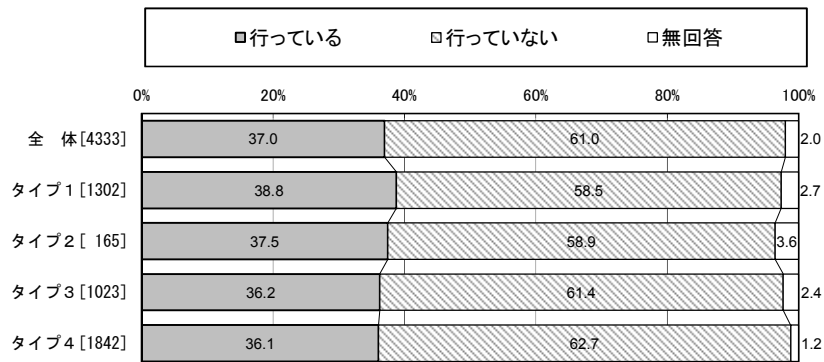
●図表 31 OFF-JT（採用時の導入教育以外）



##### ③計画的な OJT の実施

計画的な OJT の実施は、すべてのタイプにおいて、「行っている」が4割弱となっている。

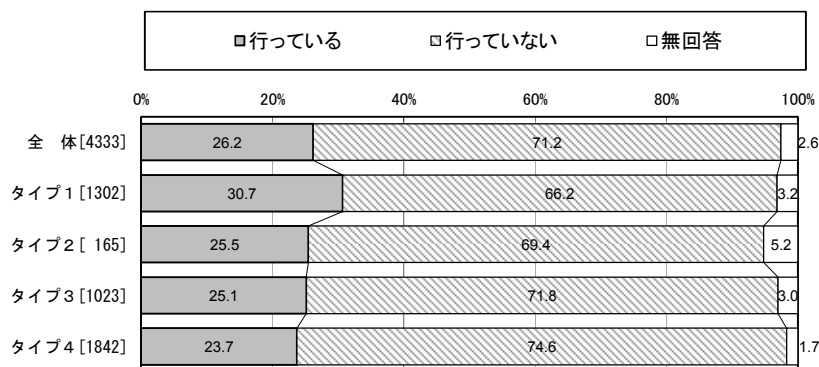
●図表 32 計画的な OJT の実施



#### ④自己啓発支援の実施

自己啓発支援(受講料などの金銭的援助、教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供等)の実施は、すべてのタイプにおいて、約2～3割が「行っている」との回答となっている。

●図表 33 自己啓発支援の実施



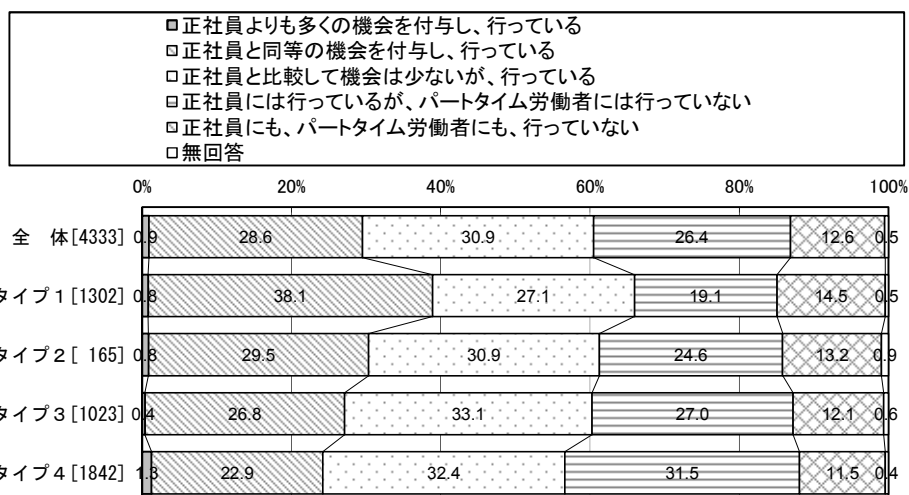
#### 2) 能力付与のための教育訓練等の能力開発の実施

##### ①主に現在担当している職務の遂行に必要な能力の付与

「正社員よりも多くの機会を付与し、行っている」「正社員と同等の機会を付与し、行っている」「正社員と比較して機会は少ないが、行っている」を合わせると、タイプ1、タイプ2、タイプ3においては6割を超えている。

タイプ4は、「正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない」が他のタイプに比べて多くなっている。

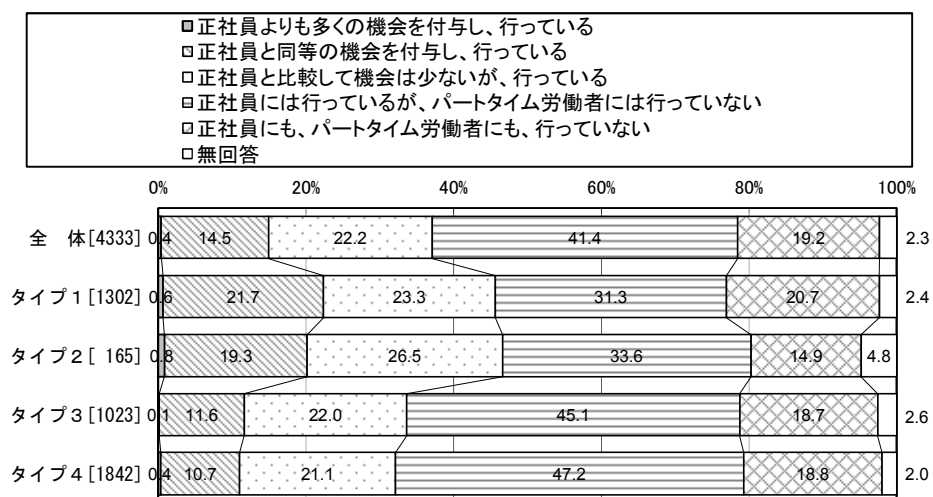
●図表 34 主に現在担当している職務の遂行に必要な能力の付与



## ②主に将来担当する可能性のある職務や役職に就くために必要な能力の付与

将来担当する可能性のある職務や役職に就くために必要な能力の付与については、「正社員よりも多くの機会を付与し、行っている」「正社員と同等の機会を付与し、行っている」を合わせた回答が、タイプ1、タイプ2において約2割となっている。タイプ3、タイプ4においては「正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない」が4割超となっている。

●図表 35 主に将来担当する可能性のある職務や役職に就くために必要な能力の付与

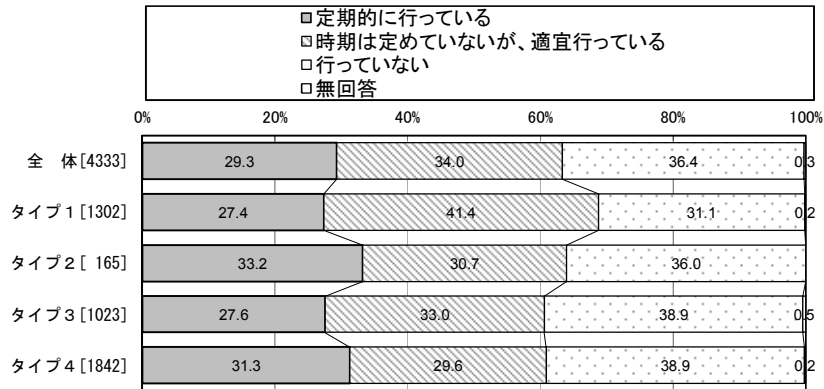


#### (4) 人事評価・キャリアアップ

##### 1) 人事評価の実施

パートタイム労働者に対する能力・スキル、勤務態度、業績・成果等に関する評価については、「定期的に行っている」「時期は定めていないが、適宜行っている」を合わせると、すべてのタイプにおいて6割を超えている。

●図表 36 人事評価の実施

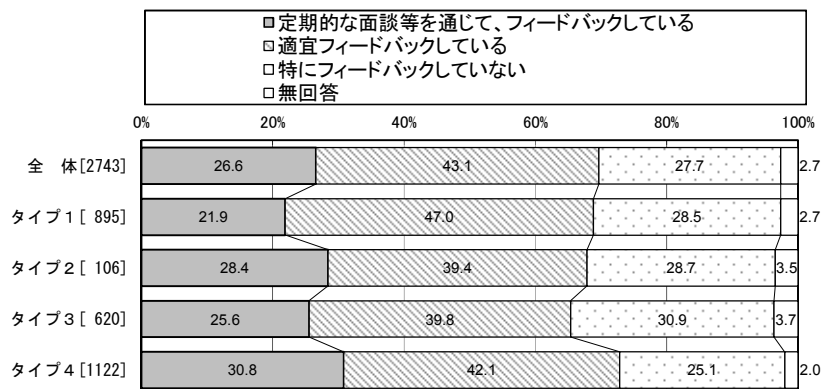


##### 2) 評価結果のフィードバックの実施

###### ① 評価結果のフィードバックの実施、処遇への反映状況

パートタイム労働者本人に対しての評価結果のフィードバックの実施については、「定期的な面談等を通じて、フィードバックしている」「適宜フィードバックしている」を合わせると、すべてのタイプにおいて6割を超えている。

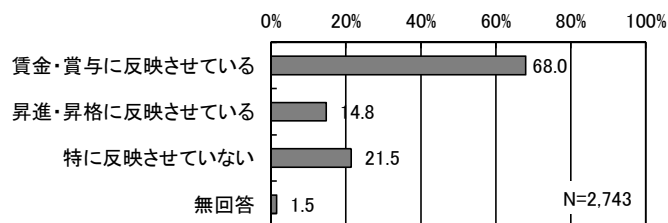
●図表 37 評価結果のフィードバックの実施



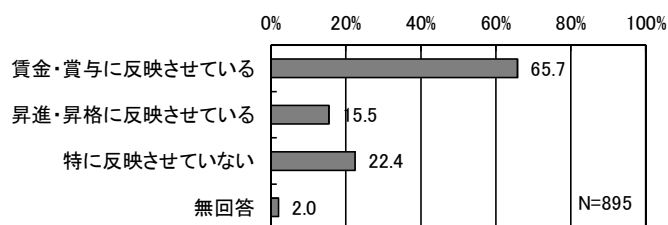
## ②評価結果の処遇への反映状況（複数選択）

評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映については、「賃金・賞与に反映させている」がすべてのタイプで最も多くなっている。「昇進・昇格に反映させている」との回答は、いずれのタイプにおいても1～2割程度となっている。

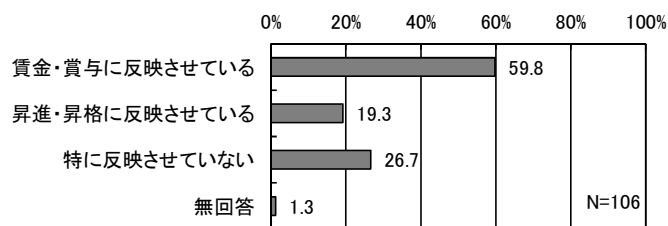
●図表 38 評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映状況（全体）



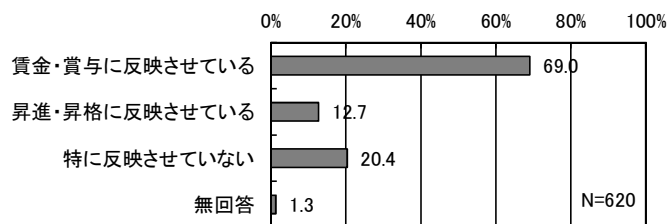
●図表 39 評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映状況（タイプ1）



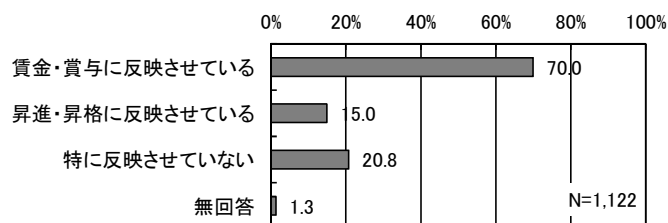
●図表 40 評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映状況（タイプ2）



●図表 41 評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映状況（タイプ3）



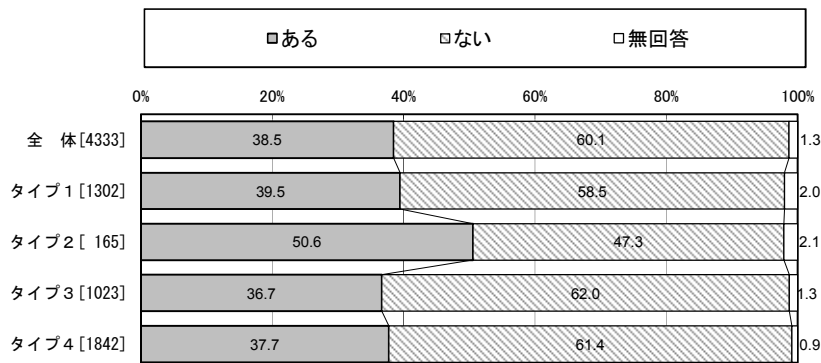
●図表 42 評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映状況（タイプ4）



### 3) 担当する職務の内容を高めることができる仕組みの有無

担当する職務の内容を高めることができる仕組みについては、タイプ2で約5割、タイプ1、タイプ3、タイプ4においては4割弱を占めている。

●図表 43 担当する職務の内容を高めることができる仕組みの有無

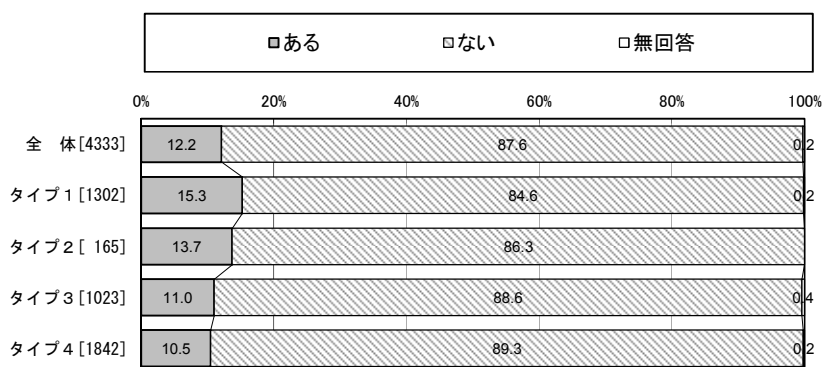


### 4) パートタイム労働者の役職登用制度

#### ①パートタイム労働者の役職登用制度の有無

パートタイム労働者の役職登用制度については、すべてのタイプにおいて、「ある」との回答が1割を超える割合となっている。

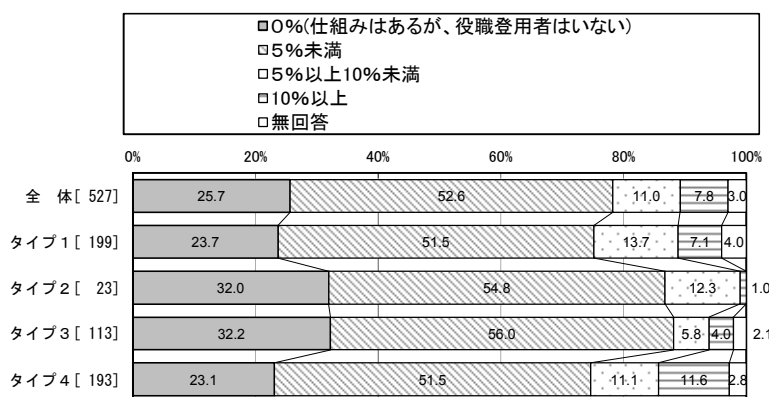
●図表 44 パートタイム労働者の役職登用制度



#### ②役職登用されているパートタイム労働者の割合

役職登用されているパートタイム労働者の割合は、すべてのタイプにおいて「5%未満」との回答が多く、半数を超えている。

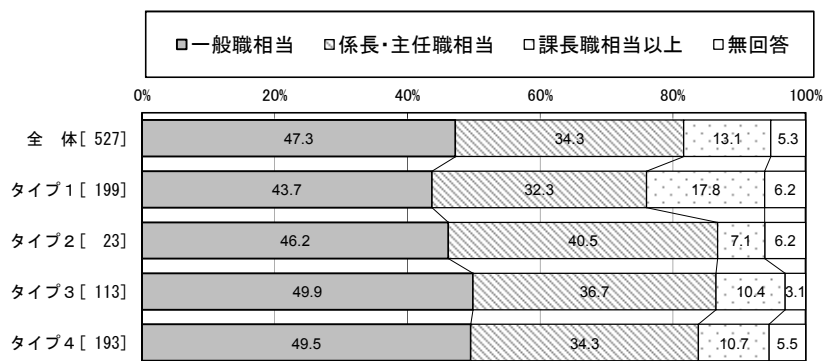
●図表 45 役職登用されているパートタイム労働者の割合



### ③パートタイム労働者の役職の水準

パートタイム労働者の中で最も高いレベルの役職が正社員のどの役職に相当するかについては、「一般職相当」が最も多く、次に「係長・主任職相当」が続く。

●図表 46 パートタイム労働者の役職の水準



### (5) 正社員転換推進措置

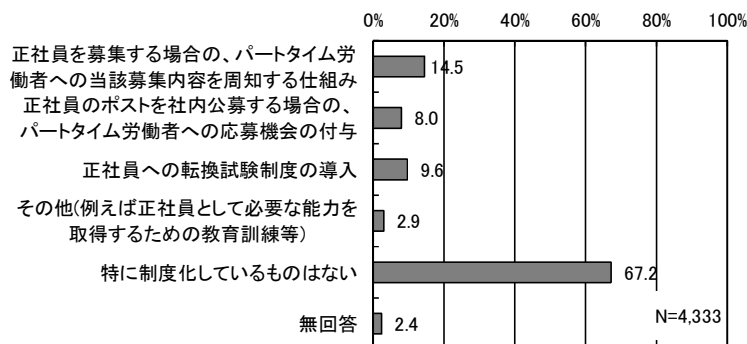
#### 1) 正社員転換推進措置についての制度化

##### ①制度化している正社員転換推進措置（複数回答）

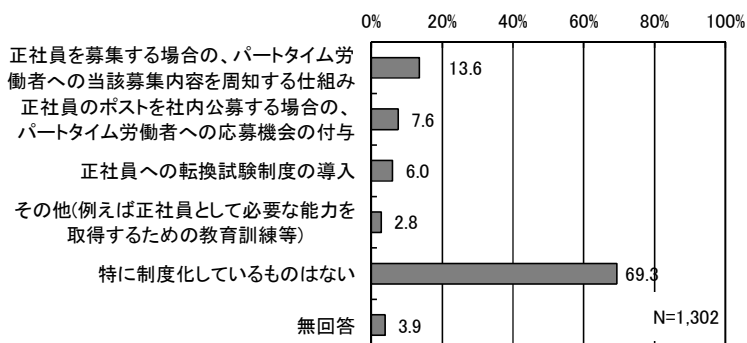
正社員転換推進措置については、「特に制度化しているものはない」の回答が最も多く、約6～7割となっている。

制度化しているものとしては、「正社員を募集する場合の、パートタイム労働者への当該募集内容を周知する仕組み」が最も多くなっている。

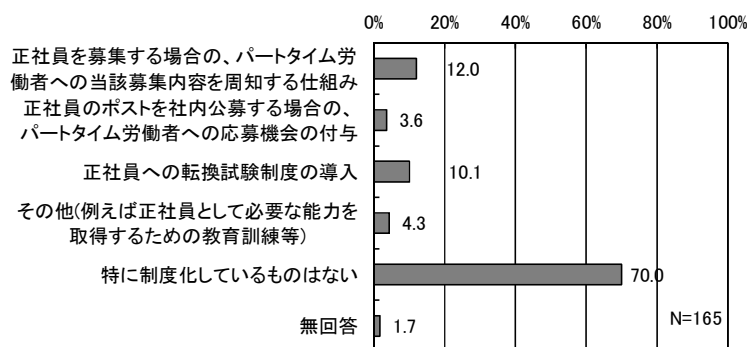
●図表 47 制度化している正社員転換推進措置（全体）



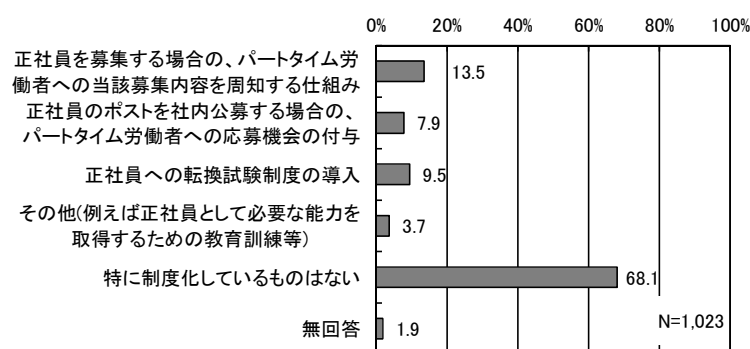
●図表 48 制度化している正社員転換推進措置（タイプ1）



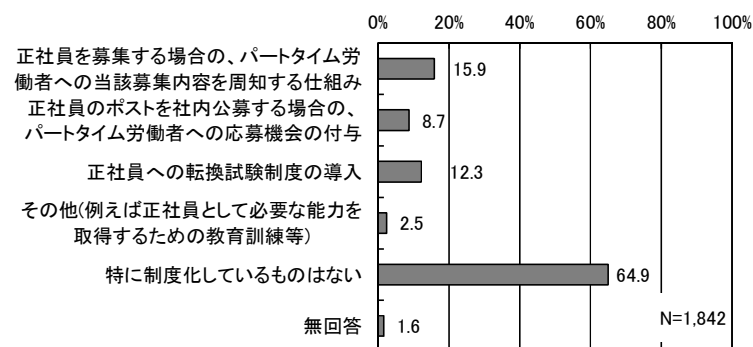
● 図表 49 制度化している正社員転換推進措置（タイプ2）



● 図表 50 制度化している正社員転換推進措置（タイプ3）



● 図表 51 制度化している正社員転換推進措置（タイプ4）

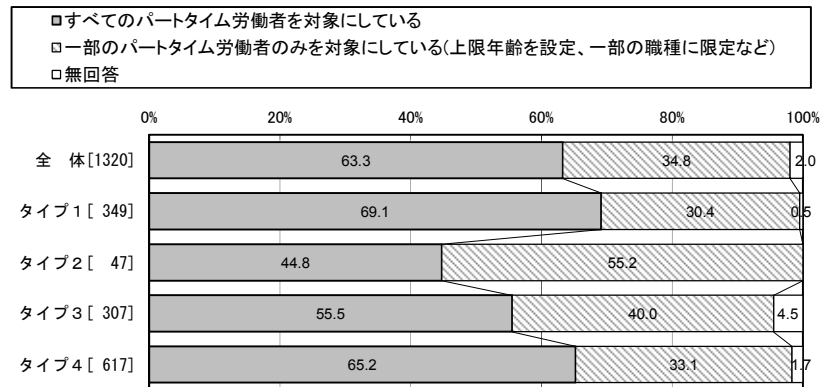




## ②正社員転換推進措置の対象者

正社員転換推進措置の対象者についてみると、タイプ1、タイプ3、タイプ4では「すべてのパートタイム労働者を対象にしている」が多くなっている。

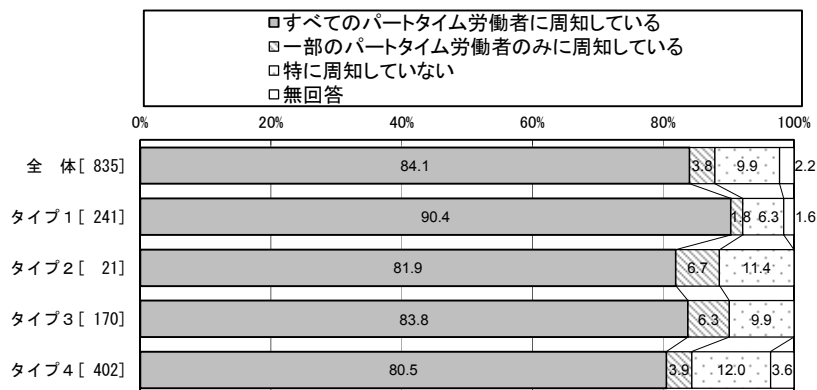
●図表 52 正社員転換推進措置の対象者



## ③正社員転換推進措置の周知対象者

正社員転換推進措置の周知対象者としては、「すべてのパートタイム労働者に周知している」が最も多く、すべてのタイプにおいて8割を超えている。

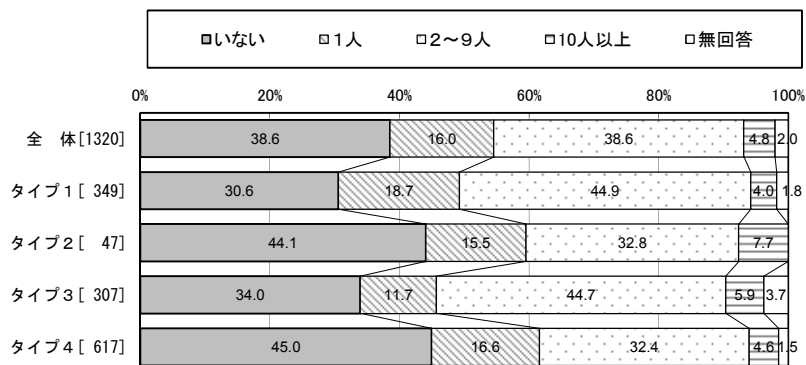
●図表 53 正社員転換推進措置の周知対象者



## ④正社員転換推進措置を利用して正社員へ転換した者の人数

過去5年間に正社員転換推進措置を利用してパートタイム労働者から正社員へ転換した者については、タイプ1、タイプ3においては、「2～9人」との回答が最も多くなっている。一方、タイプ2、タイプ4においては、「いない」との回答が最も多くなっている。

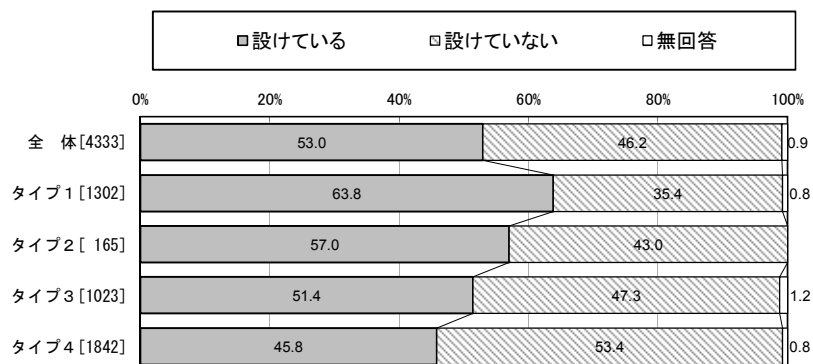
●図表 54 正社員転換推進措置を利用して正社員へ転換した者の人数



## 2) 正社員転換希望を把握する機会の付与

正社員転換の希望を把握する機会については、タイプ4を除き、「設けている」との回答が半数を超えている。

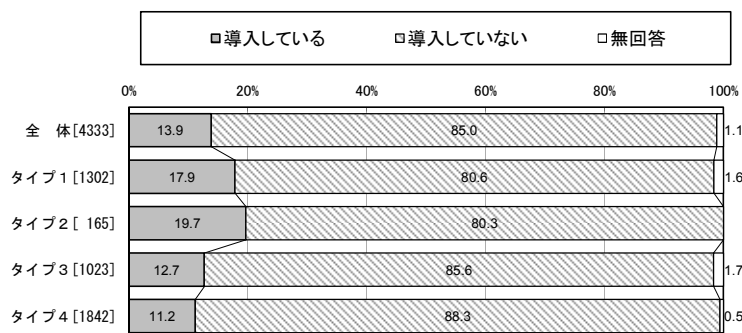
●図表 55 正社員転換希望を把握する機会の付与



## 3) 短時間正社員制度の導入

短時間正社員制度についてみると、いずれのタイプにおいても「導入している」との回答は約1～2割となっており、「導入していない」が8割を超えている。

●図表 56 短時間正社員制度の導入

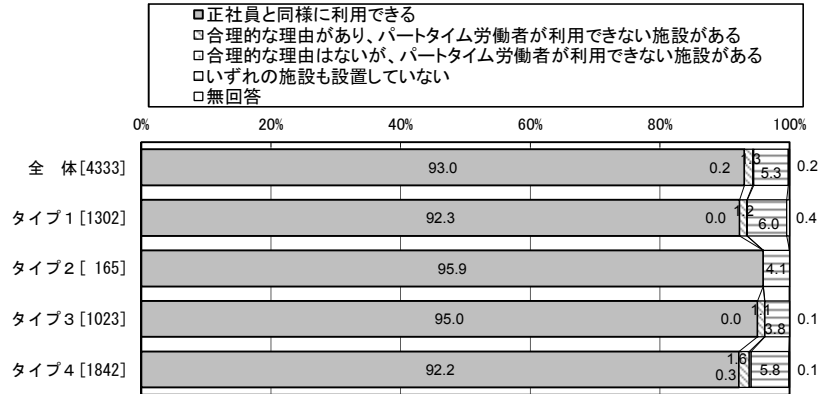


(6) 福利厚生・安全衛生

1) 給食施設、休憩室、更衣室の利用

給食施設、休憩室、更衣室の利用については、すべてのタイプにおいて「正社員と同様に利用できる」が最も多く、9割を超えている。

●図表 57 給食施設、休憩室、更衣室の利用



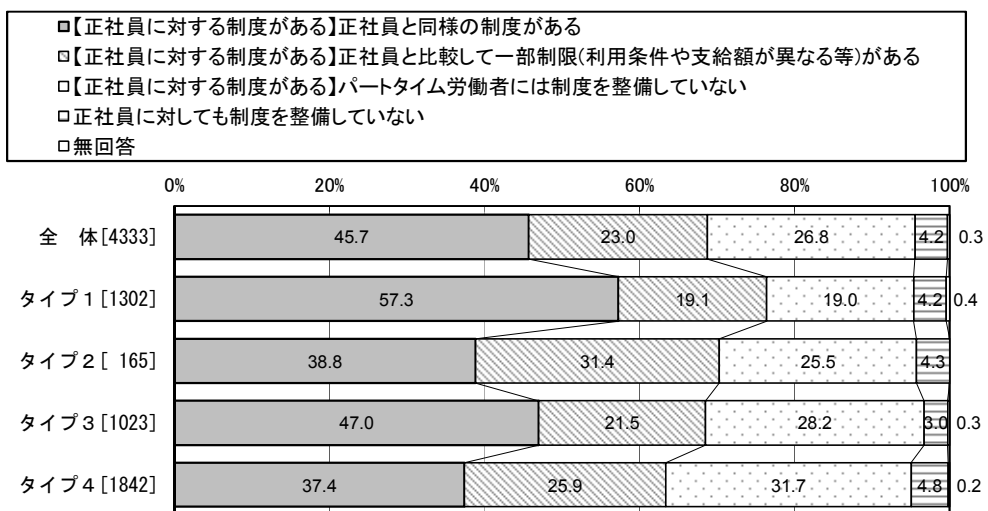
2) 福利厚生制度等の有無

①慶弔見舞金制度の有無

慶弔見舞金制度についてみると、タイプ1においては、「正社員と同様の制度がある」が最も多く6割弱を占めているが、「正社員と比較して一部制限がある」「パートタイム労働者には制度を整備していない」との回答がどちらも約2割を占めている。

タイプ2、タイプ3、タイプ4においては、「正社員と同様の制度がある」「正社員と比較して一部制限がある」を合わせると、いずれも6割を超えている。

●図表 58 慶弔見舞金制度の有無

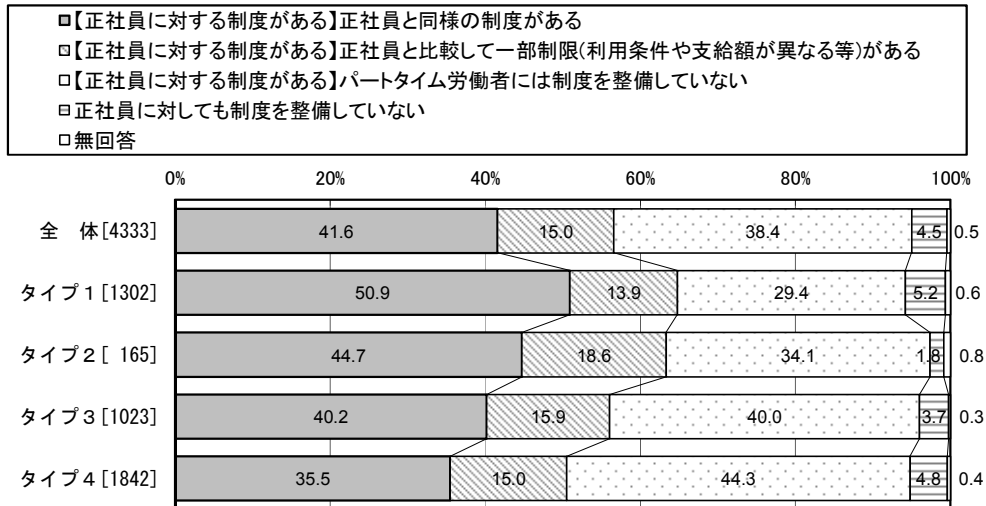


## ②有給の結婚休暇の有無

有給の結婚休暇についてみると、タイプ1においては、「正社員と同様の制度がある」が半数を超えている。

タイプ2、タイプ3、タイプ4においては、「正社員と同様の制度がある」「正社員と比較して一部制限がある」を合わせると、5～6割程度を占める回答となっている。

●図表 59 有給の結婚休暇の有無

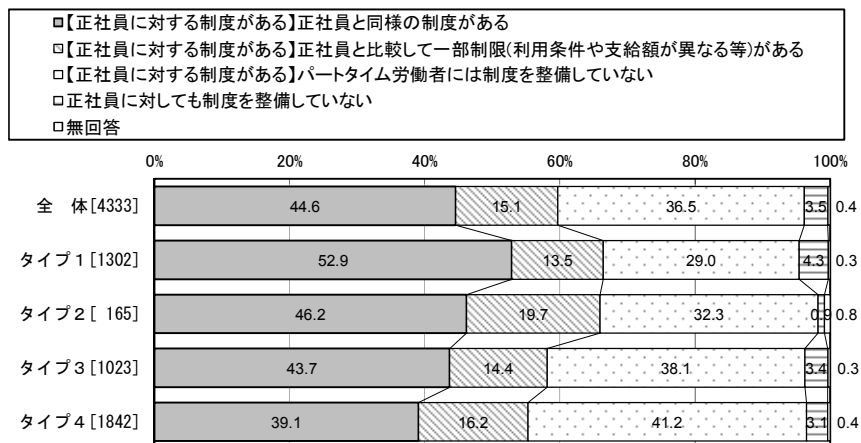


## ③有給の忌引き休暇の有無

有給の忌引き休暇の有無についてみると、タイプ1においては、「正社員と同様の制度がある」が半数を超えている。

タイプ2、タイプ3、タイプ4においては、「正社員と同様の制度がある」「正社員と比較して一部制限がある」を合わせると、5～6割程度を占める回答となっている。

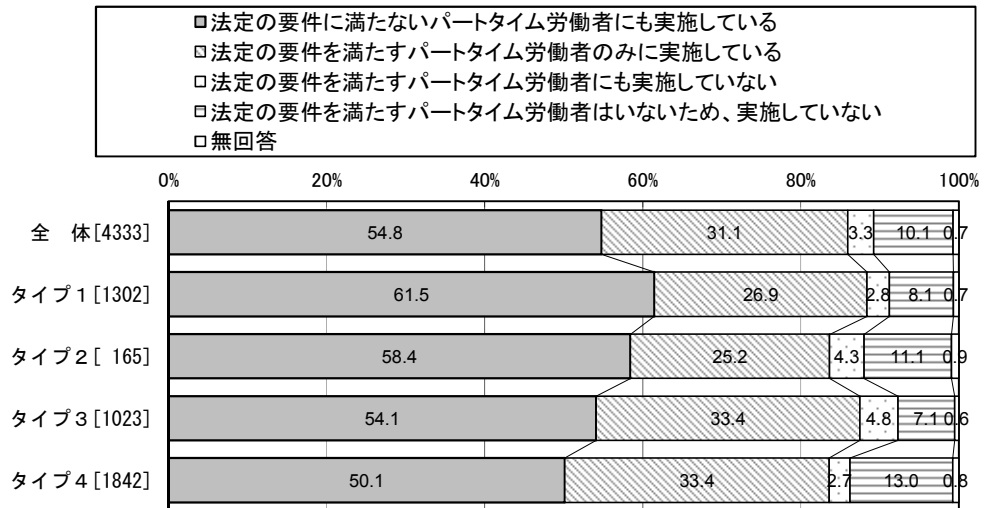
●図表 60 有給の忌引き休暇の有無



### 3) 雇入れ時の健康診断・定期的な健康診断の実施

雇入れ時の健康診断・定期的な健康診断の実施については、すべてのタイプにおいて、「法定の要件に満たないパートタイム労働者にも実施している」「法定の要件を満たすパートタイム労働者のみに実施している」を合わせた回答が8割を超えている。一方で、「法定の要件を満たすパートタイム労働者はいないため、実施していない」との回答がいずれのタイプにおいても約1割を占めている。

●図表 61 雇入れ時の健康診断・定期的な健康診断の実施

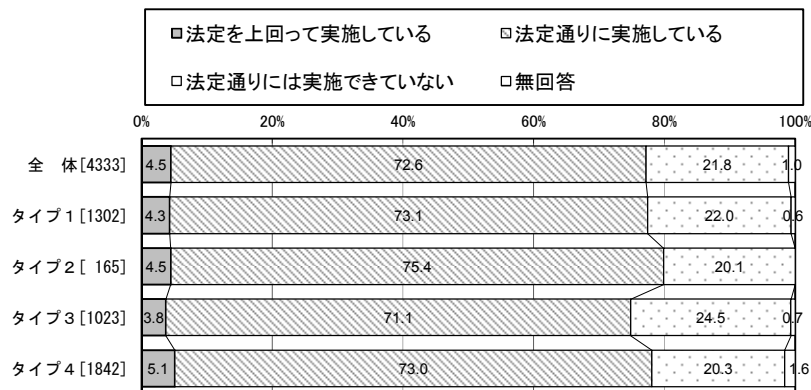


### 4) 安全衛生教育の実施

#### ①安全衛生教育の実施

安全衛生教育の実施については、すべてのタイプにおいて、「法定を上回って実施している」「法定通りに実施している」を合わせると8割弱を占めている。一方で「法定通りには実施できていない」との回答がいずれも2割強を占めている。

●図表 62 安全衛生教育の実施

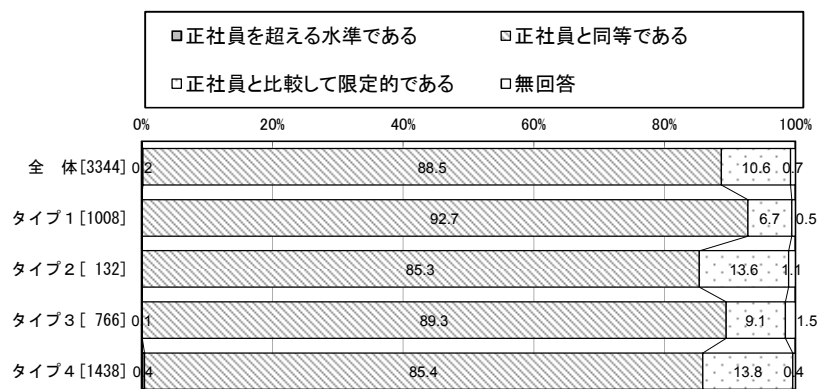


## ②安全衛生教育の機会の付与及び内容

安全衛生教育の機会の付与及び内容について、正社員と比較してどの程度の水準かについて尋ねたところ、タイプ1においては、「正社員と同等である」が最も多く、92.7%となっている。

タイプ2、タイプ3、タイプ4についても、「正社員と同等である」との回答は、いずれも8割を超えている。

●図表 63 安全衛生教育の機会の付与および内容



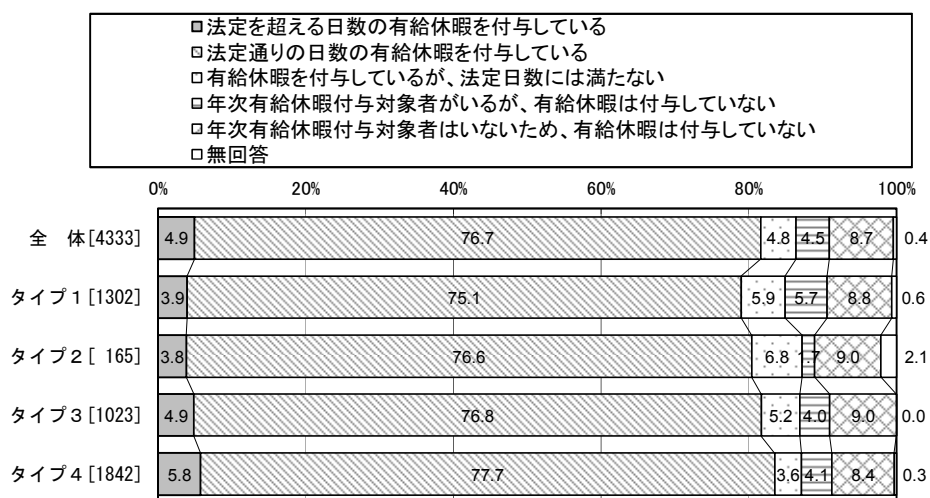
## (7) ワーク・ライフ・バランス

### 1) 年次有給休暇の付与

年次有給休暇の付与については、すべてのタイプにおいて、「法定を超える日数の有給休暇を付与している」「法定通りの日数の有給休暇を付与している」を合わせ、約8割となっている。

一方で、「有給休暇を付与しているが、法定日数には満たない」「年次有給休暇付与対象者がいるが、有給休暇は付与していない」「年次有給休暇付与対象者がいないため、有給休暇は付与していない」などの回答が、いずれのタイプにおいても、約1割となっている。

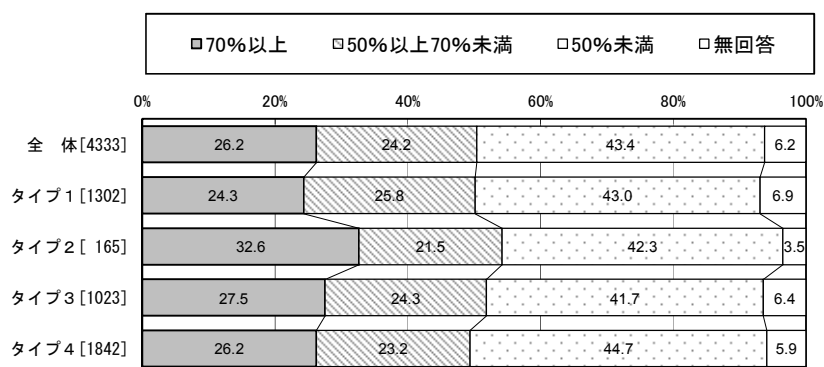
●図表 64 年次有給休暇の付与



### 2) 年次有給休暇の取得率

年次有給休暇の取得率についてみると、すべてのタイプにおいて「50%以上」との回答が約5割を占めている。

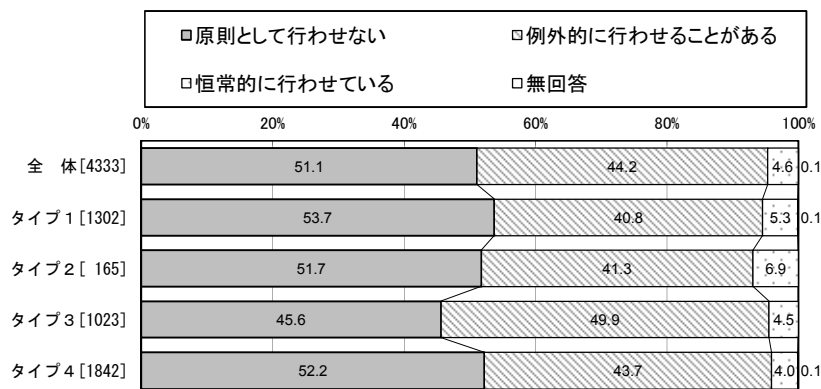
●図表 65 年次有給休暇の取得率



### 3) 所定労働時間外労働の有無

パートタイム労働者が所定労働時間外の労働を行うことがあるかについて尋ねたところ、すべてのタイプにおいて、「原則として行わせない」「例外的に行わせることがある」との回答が合わせて9割を超えている。

●図表 66 所定労働時間外労働の有無

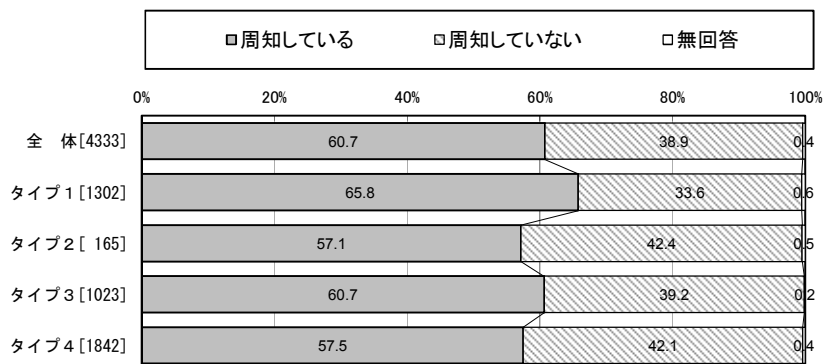


### 4) 仕事と育児・介護の両立支援制度

#### ①仕事と育児・介護の両立支援制度の周知

仕事と育児・介護の両立支援制度の周知については、すべてのタイプにおいて、「周知している」との回答が半数を超えている。

●図表 67 仕事と育児・介護の両立支援制度の周知

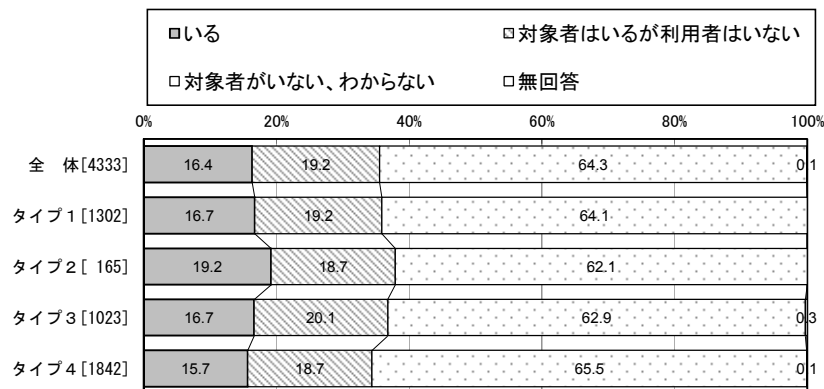




## ②仕事と育児の両立支援制度の利用実績

過去5年間に仕事と育児の両立支援制度（小学校入学前の子どもを育児中の労働者を対象とした、育成休業制度、子の看護休暇等）を利用したパートタイム労働者の有無については、すべてのタイプにおいて「いる」との回答が2割弱、「対象者はいるが利用者はいない」との回答が約2割となっている。

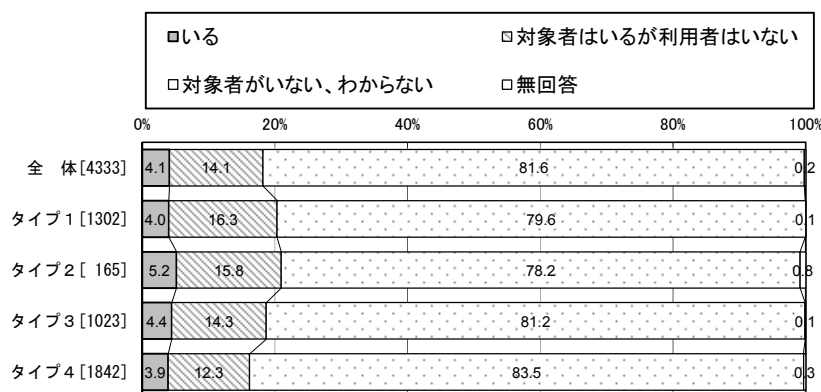
●図表 68 仕事と育児の両立支援制度の利用実績



## 5) 仕事と育児・介護の両立支援制度の利用実績

過去5年間に仕事と介護の両立支援制度（家族を介護する必要のある労働者を対象とした、介護休業制度、介護休暇等）を利用したパートタイム労働者の有無については、すべてのタイプにおいて、「いる」との回答が1割を下回り、「対象者はいるが利用者はいない」との回答が1割台となっている。

●図表 69 仕事と育児・介護の両立支援制度の利用実績

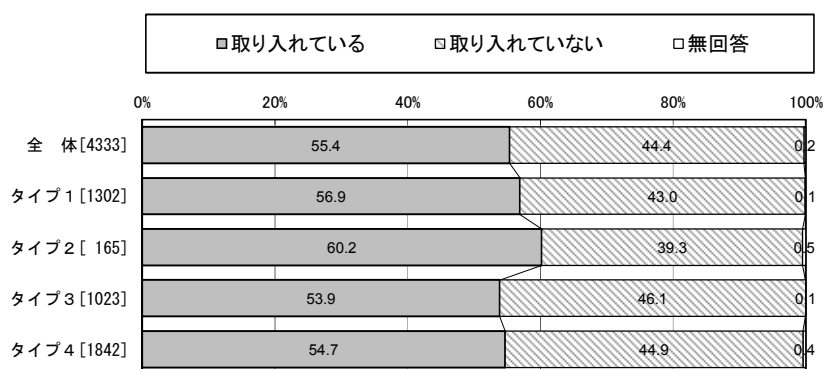


## (8) 職場のコミュニケーション等

### 1) パートタイム労働者から意見・提案を聴取する仕組みの有無

パートタイム労働者から意見・提案を聴取する仕組み（目安箱の設置、個別面談、アンケートの実施など）を取り入れているかについて尋ねたところ、すべてのタイプにおいて、「取り入れている」との回答が半数を超えている。

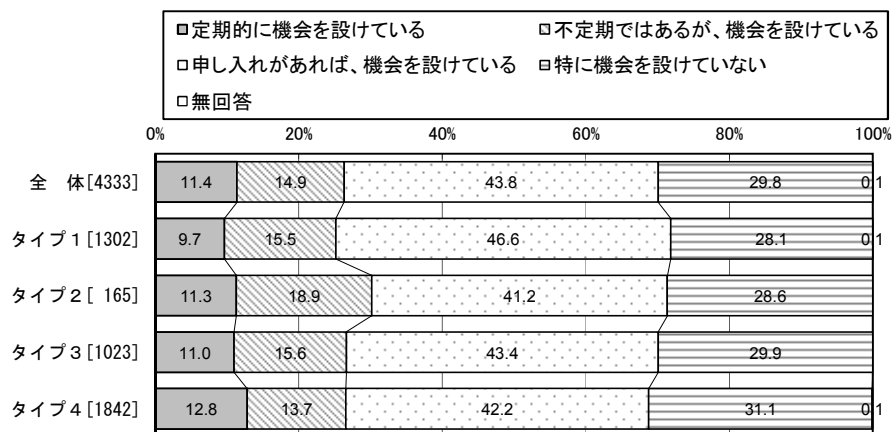
●図表 70 パートタイム労働者から意見・提案を聴取する仕組みの有無



### 2) パートタイム労働者個人またはその代表と話し合う機会の付与

パートタイム労働者の待遇などについて、パートタイム労働者個人またはその代表（労働組合や従業員組織等）と事業所の責任者などが話し合う機会を設けているかについて尋ねたところ、すべてのタイプにおいて、設けている（「定期的に機会を設けている」「不定期ではあるが、機会を設けている」「申し入れがあれば、機会を設けている」）との回答が6割を超えている。

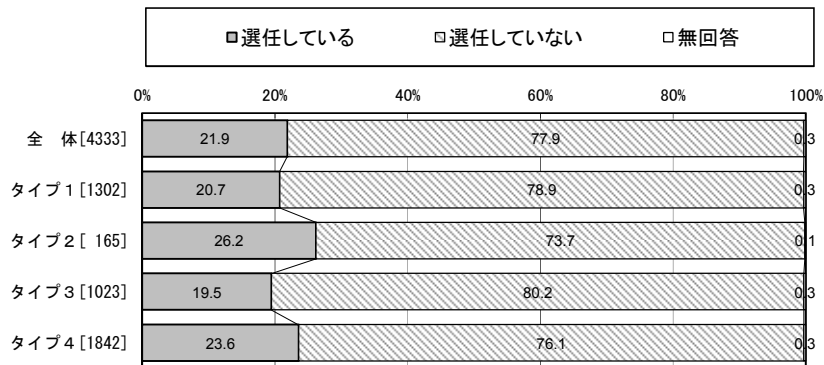
●図表 71 パートタイム労働者個人またはその代表と話し合う機会の付与



### 3) 短時間雇用管理者の選任

短時間雇用管理者（パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者）の選任についてみると、「選任している」との回答は約2割となっている。

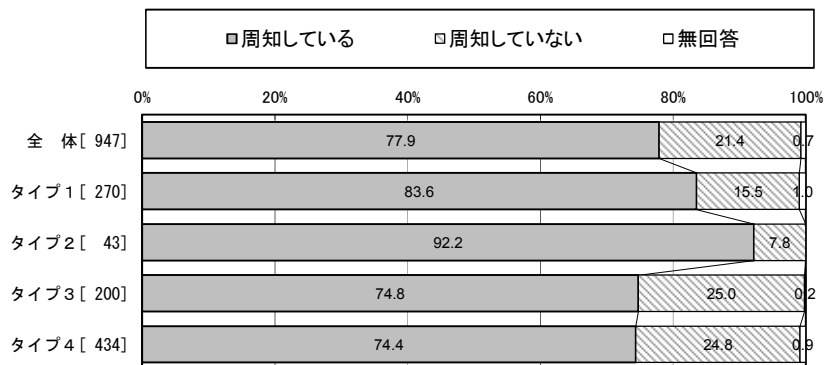
●図表 72 短時間雇用管理者の選任



### 4) 短時間雇用管理者の周知

短時間雇用管理者の氏名のパートタイム労働者への周知については、すべてのタイプにおいて、約7～9割が「周知している」との回答となっている。

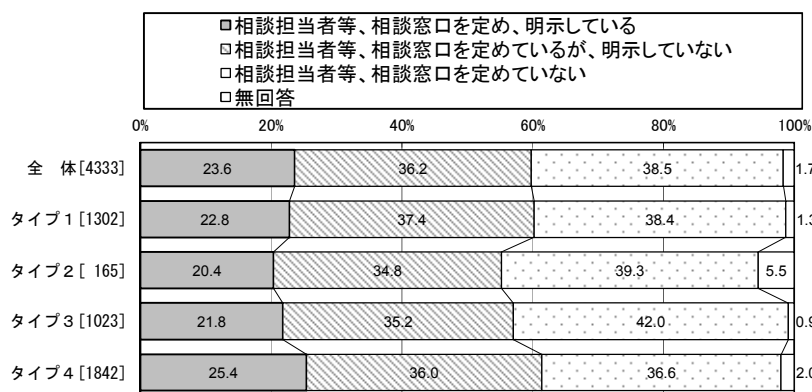
●図表 73 短時間雇用管理者の周知



## 5) 相談に対応する体制の整備及びその明示

パートタイム労働者からの相談に対応する相談窓口の整備及びその明示については、いずれのタイプにおいても、「相談担当者等、相談窓口を定め、明示している」との回答が2割強、「相談担当者等、相談窓口を定めているが、明示していない」との回答が4割弱となっている。

●図表 74 相談に対応する体制の整備及びその明示



(注) 本調査は、改正パートタイム労働法施行前に実施した調査である。改正パートタイム労働法施行後（平成 27 年 4 月以降）は、パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制の整備が義務づけられる。

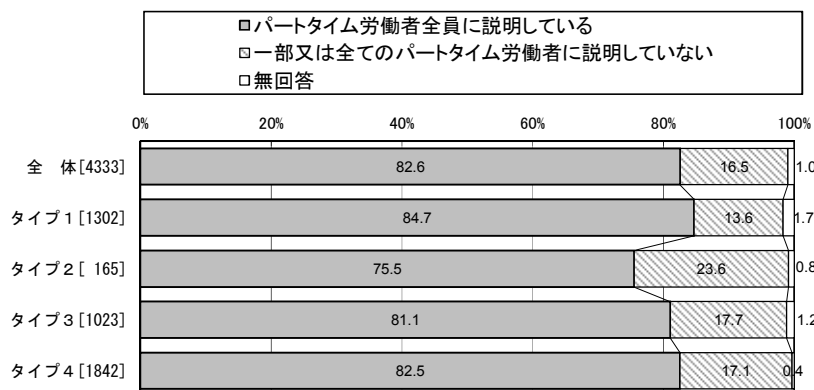
## 6) パートタイム労働者への雇入れ時の説明

(注) 本調査は、改正パートタイム労働法施行前に実施した調査である。改正パートタイム労働法施行後（平成 27 年 4 月以降）は、パートタイム労働者の雇入れ時に、実施する雇用管理の改善措置の内容の説明が義務づけられる。

### ①賃金の決定方法

パートタイム労働者への賃金の決定方法の説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」との回答が約 8 割、「一部又はすべてのパートタイム労働者に説明していない」との回答が約 2 割となっている。

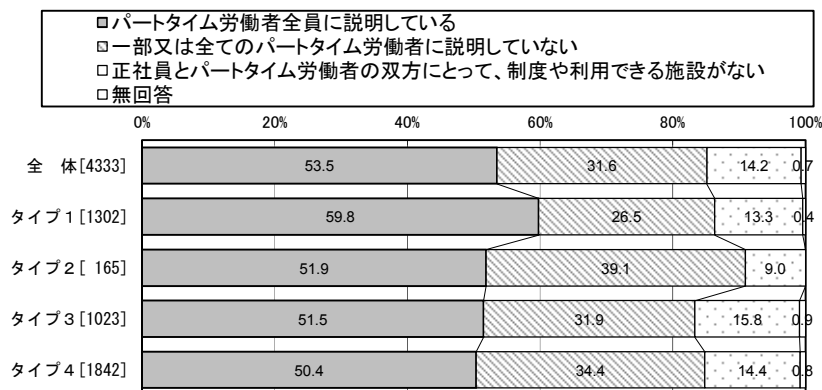
●図表 75 パートタイム労働者への雇入れ時の説明（賃金の決定方法）



## ②教育訓練の内容

パートタイム労働者への教育訓練の内容の説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」との回答が半数を超えている。

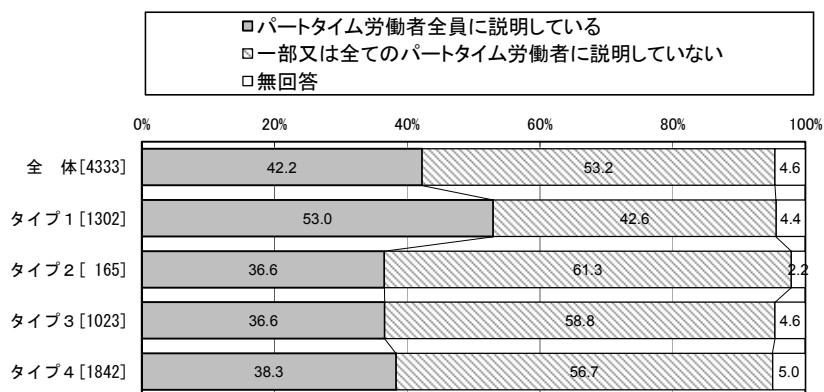
●図表 76 パートタイム労働者への雇入れ時の説明（教育訓練の内容）



## ③正社員転換推進措置

パートタイム労働者への正社員転換推進措置の説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」との回答がタイプ1においては半数を超えているが、タイプ2、タイプ3、タイプ4においては、4割弱となっている。

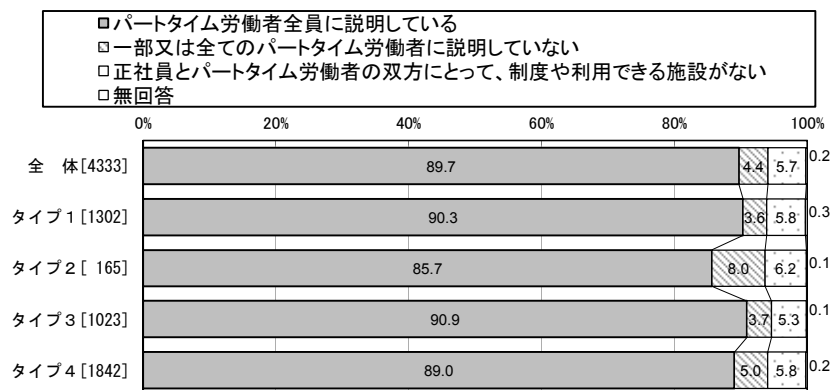
●図表 77 パートタイム労働者への雇入れ時の説明（正社員転換推進措置）



#### ④給食施設、休憩室、更衣室の利用

パートタイム労働者への給食施設、休憩室、更衣室の利用に関する説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」との回答が約9割となっている。

●図表 78 パートタイム労働者への雇入れ時の説明（給食施設、休憩室、更衣室の利用）

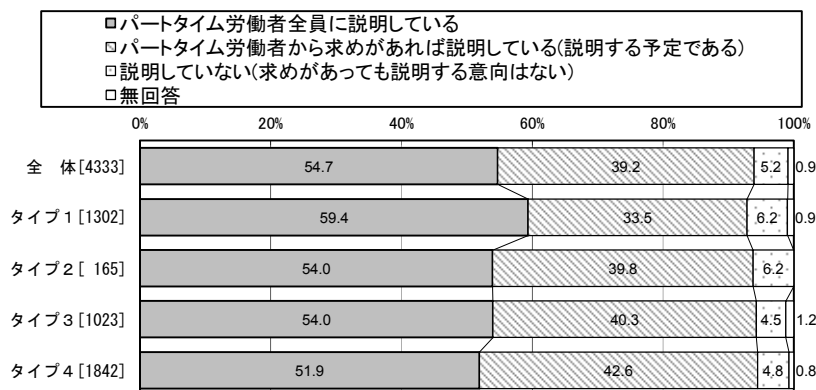


#### 7) パートタイム労働者への雇入れ後の説明（制度決定の考慮事項や理由）

##### ①賃金の決定方法

パートタイム労働者への賃金の決定方法の説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」「パートタイム労働者から求めがあれば説明している(説明する予定である)」を合わせると、すべてのタイプにおいて9割を超えている。

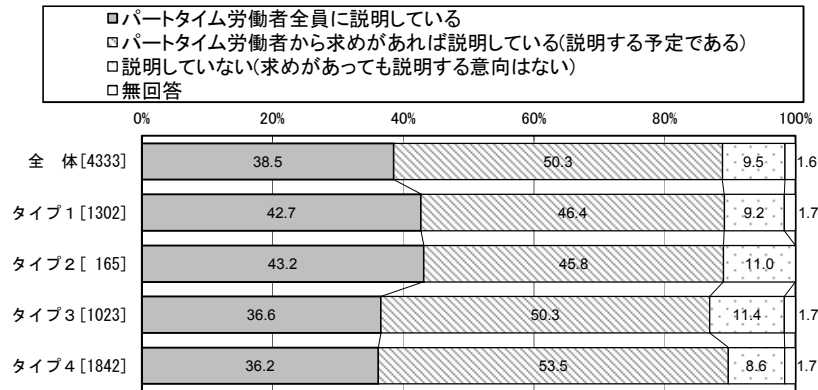
●図表 79 パートタイム労働者への雇入れ後の説明（賃金の決定方法）



## ②教育訓練の内容

パートタイム労働者への教育訓練の内容の説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」「パートタイム労働者から求めがあれば説明している(説明する予定である)」を合わせると、すべてのタイプにおいて約9割となっている。

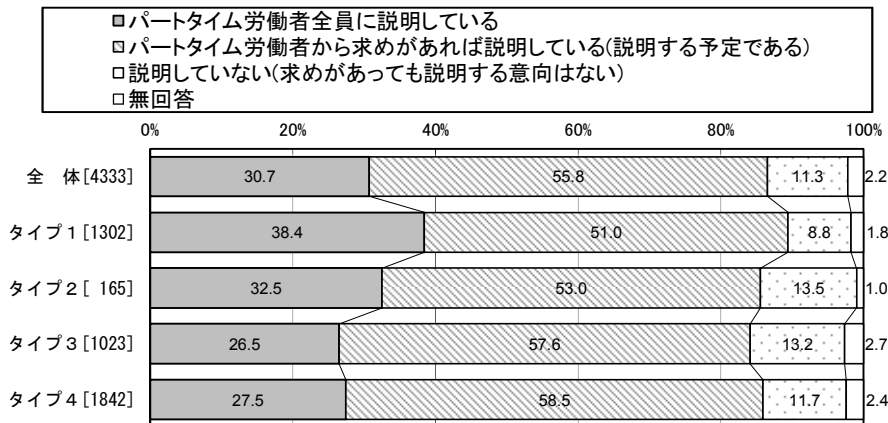
●図表 80 パートタイム労働者への雇入れ後の説明（教育訓練の内容）



## ③正社員転換推進措置

パートタイム労働者への正社員転換推進措置の説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」「パートタイム労働者から求めがあれば説明している(説明する予定である)」を合わせると、すべてのタイプにおいて8割を超えている。

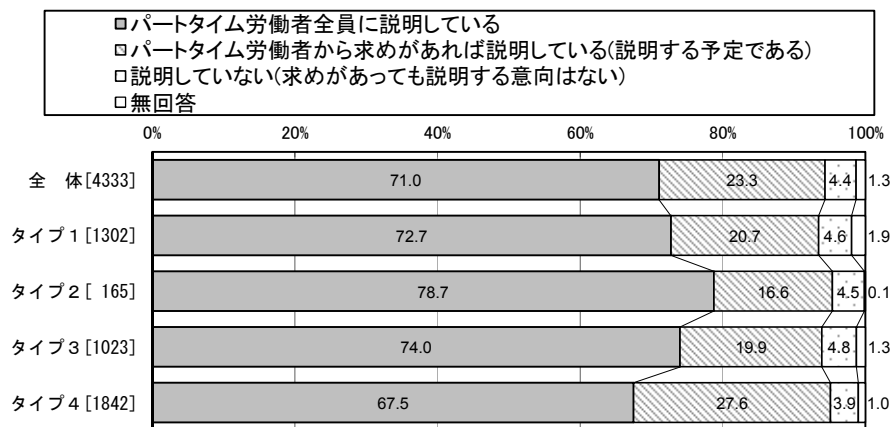
●図表 81 パートタイム労働者への雇入れ後の説明（正社員転換推進措置）



#### ④給食施設、休憩室、更衣室の利用

パートタイム労働者への給食施設、休憩室、更衣室の利用に関する説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」「パートタイム労働者から求めがあれば説明している(説明する予定である)」「説明していない(求めがあっても説明する意向はない)」を合わせると、すべてのタイプにおいて9割を超えている。

●図表 82 パートタイム労働者への雇入れ後の説明（給食施設、休憩室、更衣室の利用）



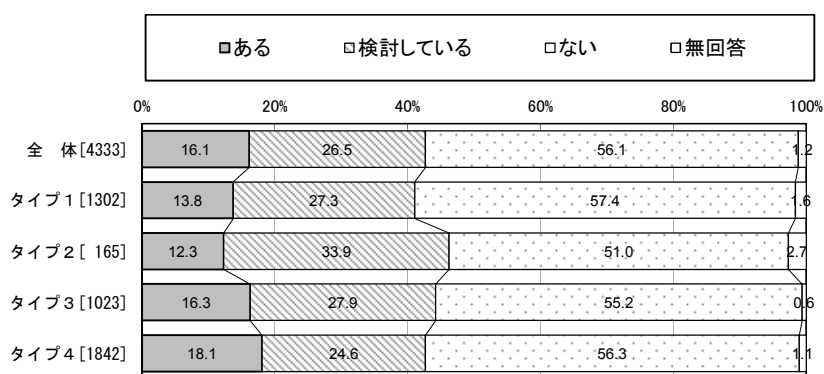


(9) 事業所独自の取組について

1) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた積極的な取組の有無

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた積極的な取組について尋ねたところ、「ある」との回答は、すべてのタイプにおいて2割に達していないが、「検討している」を合わせると、4割を超えている。

●図表 83 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた積極的な取組の有無



2) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた積極的な取組の目的、達成のために取り組む領域、成果

①目的（複数回答）

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた積極的な取組の目的としては、「モチベーションの維持、向上」「人材の確保、定着」、「能力の向上」が多くなっている。

●図表 84 目的（複数回答）

	回答者数	合計	1. 法の遵守	2. 人材の確保、定着	3. 能力の向上	4. モチベーションの維持、向上	5. その他	6. 無回答	
全体	1,849 ( 100.0)	4,123 ( 223.0)	816 ( 44.2)	1,102 ( 59.6)	1,014 ( 54.8)	1,114 ( 60.3)	54 ( 2.9)	23 ( 1.3)	
タイプ	1. タイプ1	534 ( 100.0)	1,167 ( 218.4)	209 ( 39.1)	302 ( 56.4)	330 ( 61.7)	307 ( 57.4)	13 ( 2.4)	7 ( 1.2)
	2. タイプ2	76 ( 100.0)	189 ( 247.7)	29 ( 37.9)	59 ( 77.9)	45 ( 58.6)	47 ( 61.4)	6 ( 7.4)	3 ( 4.5)
	3. タイプ3	452 ( 100.0)	1,031 ( 227.9)	213 ( 47.1)	268 ( 59.3)	252 ( 55.7)	278 ( 61.5)	11 ( 2.5)	8 ( 1.8)
	4. タイプ4	786 ( 100.0)	1,736 ( 220.9)	365 ( 46.5)	473 ( 60.1)	387 ( 49.2)	482 ( 61.4)	24 ( 3.0)	5 ( 0.6)

注:( )内は対パ 数を100とした割合

## ②目的達成のために取り組む領域（複数回答）

目的達成のために取り組む領域としては、「職場のコミュニケーション」「賃金」の順で多くなっている。

●図表 85 目的達成のために取り組む領域（複数回答）

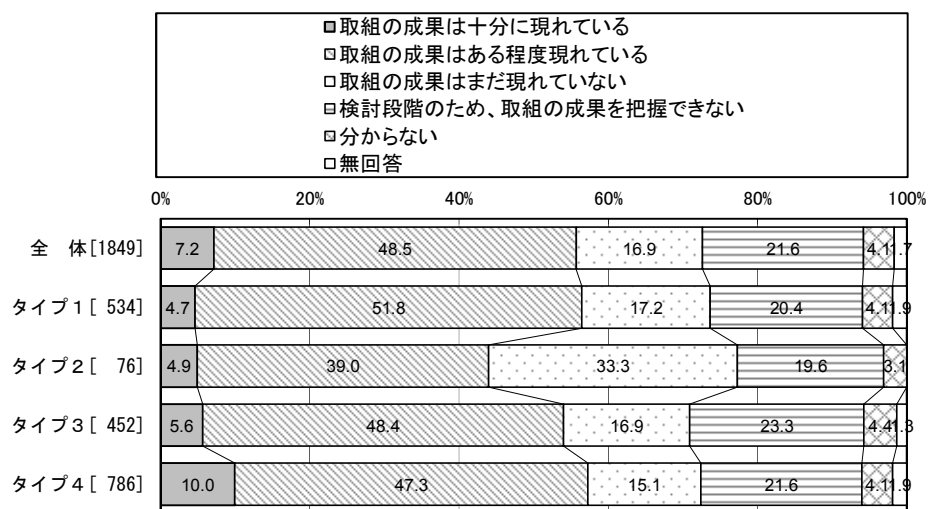
	回答者数	合計	1. 労働条件の明示・説明	2. 賃金	3. 教育訓練等の能力開発	4. 人事評価・キャリアアップ	5. 正社員転換推進措置	6. 福利厚生・安全衛生	7. ワーク・ライフ・バランス	8. 職場のコミュニケーション	9. 無回答	
全体	1,849 (100.0)	5,362 (290.0)	753 (40.7)	825 (44.6)	664 (35.9)	565 (30.6)	484 (26.1)	606 (32.8)	402 (21.7)	1,042 (56.4)	22 (1.2)	
タイプ	1. タイプ1	534 (100.0)	1,533 (286.8)	212 (39.7)	228 (42.6)	193 (36.1)	160 (30.0)	156 (29.1)	167 (31.2)	106 (19.9)	300 (56.2)	11 (2.1)
	2. タイプ2	76 (100.0)	216 (282.2)	31 (41.0)	35 (46.4)	17 (22.1)	35 (46.0)	26 (33.9)	21 (27.3)	10 (12.5)	40 (53.0)	0 (-)
	3. タイプ3	452 (100.0)	1,339 (296.1)	200 (44.1)	203 (44.8)	184 (40.7)	145 (32.0)	107 (23.7)	155 (34.3)	99 (21.8)	243 (53.7)	4 (1.0)
	4. タイプ4	786 (100.0)	2,274 (289.4)	310 (39.4)	359 (45.7)	270 (34.4)	225 (28.7)	195 (24.8)	263 (33.4)	187 (23.8)	458 (58.3)	6 (0.8)

注：( )内はサンプル数を100とした割合

## ③取組の成果

取組の成果としては、「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」を合わせると、タイプ1、タイプ3、タイプ4では5割強、タイプ2では4割強となっている。

●図表 86 取組の成果



## 2-3 調査対象企業への指標適用結果

本調査への各事業所の回答結果に点数を付与し、パート指標の適用結果を算出した。

### (1) 総得点率の平均値の算出

パートタイム労働者のタイプごとに、回答事業所の総得点率の平均値を算出した。さらに、タイプごとに、企業常用雇用者規模別（以下、企業規模別という。）及び業種別に、総得点率の平均値を算出した。

なお、総得点率の平均値は、8分野の得点を合計した総得点を8分野の満点の合計で除して算出した。

#### 1) 総得点率

パートタイム労働者のタイプ別の総得点率は、いずれのタイプにおいても、「30～39%」「40～49%」が多い。

タイプ別の総得点率の平均値は 42.6%であり、いずれのタイプにおいても 40%台となっている。

●図表 87 パートタイム労働者のタイプ別の総得点率及び平均値

	合計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平均
全体	4,333 (100.0)	0 (-)	31 (0.7)	294 (6.8)	709 (16.4)	1,213 (28.0)	1,095 (25.3)	691 (15.9)	250 (5.8)	49 (1.1)	0 (0.0)	0 (-)	0 (-)	42.6%
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	0 (-)	4 (0.3)	85 (6.5)	213 (16.4)	358 (27.5)	329 (25.3)	224 (17.2)	77 (5.9)	11 (0.9)	0 (-)	0 (-)	42.3%
	2. タイプ2	165 (100.0)	0 (-)	0 (-)	8 (4.6)	28 (16.9)	40 (23.9)	37 (22.5)	40 (24.4)	12 (7.5)	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	44.7%
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	0 (-)	9 (0.8)	70 (6.9)	147 (14.3)	295 (28.8)	282 (27.6)	156 (15.3)	49 (4.8)	16 (1.6)	0 (-)	0 (-)	42.6%
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	0 (-)	18 (1.0)	131 (7.1)	322 (17.5)	522 (28.3)	447 (24.2)	271 (14.7)	112 (6.1)	21 (1.1)	0 (0.0)	0 (-)	42.2%

注：( )内はサンプル数を100とした割合

## 2) タイプ1

### 【企業規模別】

タイプ1における企業規模別の総得点率の平均値をみると、「300～999人」が45.8%と最も高く、次に「100～299人」(44.8%)、「1,000人以上」(43.9%)が続く。

●図表 88 タイプ1の総得点率及び平均値【企業規模別】

		合計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平均
全体		1,302 (100.0)	0 (-)	4 (0.3)	85 (6.5)	213 (16.4)	358 (27.5)	329 (25.3)	224 (17.2)	77 (5.9)	11 (0.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.3%
規模	1. 30～49人	628 (100.0)	0 (-)	0 (-)	4 (7.7)	49 (16.0)	101 (30.4)	163 (26.0)	94 (14.9)	24 (3.9)	7 (1.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.3%
	2. 50～99人	418 (100.0)	0 (-)	4 (1.0)	28 (6.7)	77 (18.4)	105 (25.1)	95 (22.7)	80 (19.1)	28 (6.7)	1 (0.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.1%
	3. 100～299人	203 (100.0)	0 (-)	0 (-)	7 (3.4)	30 (14.8)	49 (23.9)	56 (27.7)	39 (19.3)	20 (9.8)	2 (1.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	44.8%
	4. 300～999人	47 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (2.8)	5 (11.3)	12 (26.3)	12 (26.3)	11 (22.5)	4 (9.4)	1 (1.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.8%
	5. 1,000人以上	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (3.3)	0 (-)	1 (10.0)	1 (20.0)	3 (46.7)	1 (13.3)	0 (6.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	43.9%

注:( )内は#オブ#数を100とした割合

### 【業種別】

タイプ1における業種別の総得点率の平均値をみると、「物品賃貸業」(49.2%)、「福祉」(48.6%)や「金融業、保険業」(46.7%)が高くなっている。平均値が最も低い業種は、「不動産業」(26.8%)であった。

●図表 89 タイプ1の総得点率及び平均値【業種別】

		合計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平均
全体		1,302 (100.0)	0 (-)	4 (0.3)	85 (6.5)	213 (16.4)	358 (27.5)	329 (25.3)	224 (17.2)	77 (5.9)	11 (0.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.3%
業種	1. 建設業	72 (100.0)	0 (-)	0 (-)	4 (5.2)	6 (8.7)	10 (14.4)	25 (34.6)	22 (30.4)	1 (2.0)	3 (4.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.7%
	2. 製造業	368 (100.0)	0 (-)	0 (-)	28 (7.5)	74 (20.1)	115 (31.4)	85 (23.2)	50 (13.5)	13 (3.6)	2 (0.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.9%
	3. 情報通信業	24 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	4 (17.5)	12 (49.2)	6 (24.2)	1 (5.8)	1 (3.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.1%
	4. 運輸業、郵便業	90 (100.0)	0 (-)	0 (0.2)	11 (12.0)	20 (21.9)	35 (39.3)	12 (13.4)	6 (6.2)	6 (7.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.8%
	5. 卸売業	74 (100.0)	0 (-)	1 (1.9)	10 (13.2)	14 (19.3)	17 (23.2)	21 (28.8)	7 (8.9)	3 (4.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.3%
	6. 小売業	56 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (2.5)	4 (6.4)	23 (41.6)	18 (32.9)	8 (14.0)	2 (2.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.5%
	7. 金融業、保険業	7 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (24.8)	2 (32.6)	2 (29.3)	1 (13.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	46.7%
	8. 不動産業	3 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (53.7)	1 (46.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	26.8%
	9. 物品賃貸業	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	49.2%
	10. 学術研究、専門・技術サービス業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (26.3)	1 (5.8)	1 (5.8)	1 (7.5)	5 (38.0)	2 (16.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.7%
	11. 宿泊業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (21.8)	1 (10.9)	8 (65.6)	0 (1.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	35.3%
	12. 飲食サービス業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (11.0)	0 (-)	7 (58.5)	4 (28.8)	0 (1.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.4%
	13. 生活関連サービス業、娯楽業	19 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (7.3)	2 (12.5)	9 (44.9)	4 (22.8)	1 (5.2)	1 (7.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.9%
	14. 教育、学習支援業	19 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (18.0)	4 (23.1)	2 (8.4)	1 (7.2)	8 (43.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.1%
	15. 医療	171 (100.0)	0 (-)	0 (-)	2 (1.4)	22 (12.9)	40 (23.3)	59 (34.4)	29 (17.1)	15 (8.8)	4 (2.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.8%
	16. 福祉	180 (100.0)	0 (-)	0 (-)	6 (3.1)	18 (10.1)	30 (16.8)	52 (29.0)	46 (25.7)	26 (14.3)	2 (1.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.6%
	17. 複合サービス業	10 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (7.5)	4 (41.0)	1 (11.5)	1 (6.4)	3 (33.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.2%
	18. サービス業(他に分類されない)	119 (100.0)	0 (-)	3 (2.3)	5 (4.3)	20 (17.0)	40 (33.1)	23 (19.5)	25 (20.9)	3 (2.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.3%
	19. その他	42 (100.0)	0 (-)	0 (-)	5 (11.7)	10 (22.9)	11 (25.3)	8 (20.0)	7 (16.8)	1 (3.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.2%
	20. 無回答	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (22.3)	5 (77.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	26.1%

注:( )内は#オブ#数を100とした割合

### 3) タイプ2

#### 【企業規模別】

タイプ2における企業規模別の総得点率の平均値をみると、「300～999人」が48.8%と最も高く、次に「100～299人」「1,000人以上」(48.5%)が続く。

●図表 90 タイプ2の総得点率及び平均値【企業規模別】

		合計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平均
全体		165 (100.0)	0 (-)	0 (-)	8 (4.6)	28 (16.9)	40 (23.9)	37 (22.5)	40 (24.4)	12 (7.5)	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	44.7%
規模	1. 30～49人	73 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (4.8)	17 (23.8)	17 (23.8)	14 (19.0)	3 (23.8)	0 (4.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.9%
	2. 50～99人	60 (100.0)	0 (-)	0 (-)	4 (7.0)	8 (14.0)	14 (23.3)	13 (20.9)	15 (25.6)	6 (9.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	44.6%
	3. 100～299人	23 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (6.7)	7 (30.0)	6 (26.7)	5 (23.3)	3 (13.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.5%
	4. 300～999人	8 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (5.7)	1 (14.3)	4 (51.4)	2 (25.7)	0 (-)	0 (2.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.8%
	5. 1,000人以上	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (14.3)	0 (14.3)	1 (42.9)	0 (14.3)	0 (14.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.5%

注:( )内はサブ#数を100とした割合

#### 【業種別】

タイプ2における業種別の総得点率の平均値をみると、「宿泊業」(57.6%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(54.8%)や「小売業」(54.3%)が高くなっている。平均値が最も低い業種は、「サービス業(他に分類されない)」(34.5%)であった。

●図表 91 タイプ2の総得点率及び平均値【業種別】

		合計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平均
全体		165 (100.0)	0 (-)	0 (-)	8 (4.6)	28 (16.9)	40 (23.9)	37 (22.5)	40 (24.4)	12 (7.5)	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	44.7%
業種	1. 建設業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (27.1)	2 (18.6)	3 (27.1)	0 (-)	3 (27.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	36.4%
	2. 製造業	32 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (4.4)	4 (14.0)	10 (32.2)	7 (21.3)	9 (28.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	43.7%
	3. 情報通信業	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	3 (57.1)	1 (23.0)	0 (7.3)	1 (12.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.4%
	4. 運輸業、郵便業	2 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (86.4)	0 (13.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.3%
	5. 卸売業	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (24.8)	4 (75.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	35.4%
	6. 小売業	10 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (7.7)	1 (2.1)	3 (26.0)	1 (14.0)	5 (50.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	54.3%
	7. 金融業、保険業	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (53.8)	0 (30.8)	0 (15.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	47.0%
	8. 不動産業	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	-
	9. 物品貸貸業	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	-
	10. 学術研究、専門・技術サービス業	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (100.0)	6 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	53.0%
	11. 宿泊業	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (22.3)	0 (-)	1 (77.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	57.6%
	12. 飲食サービス業	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	3 (55.4)	1 (22.3)	0 (-)	0 (-)	1 (22.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.6%
	13. 生活関連サービス業、娯楽業	2 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	54.8%
	14. 教育、学習支援業	5 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	5 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.4%
	15. 医療	15 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (5.0)	8 (51.5)	5 (33.0)	1 (9.1)	0 (1.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	53.2%
	16. 福祉	29 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (4.7)	0 (-)	2 (7.4)	11 (39.0)	10 (33.5)	5 (15.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	51.1%
	17. 複合サービス業	0 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.7%
	18. サービス業(他に分類されない)	20 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	10 (51.4)	5 (23.6)	4 (18.1)	1 (6.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	34.5%
	19. その他	10 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (13.7)	2 (15.9)	4 (36.4)	3 (34.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	36.7%
	20. 無回答	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	-

注:( )内はサブ#数を100とした割合

4) タイプ3

【企業規模別】

タイプ3における企業規模別の総得点率の平均値をみると、「1,000人以上」が47.3%と最も高く、次に「300~999人」(45.6%)が続く。

●図表 92 タイプ3の総得点率及び平均値【企業規模別】

		合計	1. 0%	2. 1~9%	3. 10~19%	4. 20~29%	5. 30~39%	6. 40~49%	7. 50~59%	8. 60~69%	9. 70~79%	10. 80~89%	11. 90~99%	12. 100%	平均
全体		1,023 (100.0)	0 (-)	9 (0.8)	70 (6.9)	147 (14.3)	295 (28.8)	282 (27.6)	156 (15.3)	49 (4.8)	16 (1.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.6%
規模	1. 30~49人	420 (100.0)	0 (-)	3 (0.8)	31 (7.4)	59 (14.0)	135 (32.2)	114 (27.3)	52 (12.4)	14 (3.3)	10 (2.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.3%
	2. 50~99人	296 (100.0)	0 (-)	4 (1.4)	25 (8.5)	45 (15.1)	75 (25.5)	74 (25.0)	54 (18.4)	15 (5.2)	3 (0.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.5%
	3. 100~299人	220 (100.0)	0 (-)	1 (0.4)	11 (4.9)	32 (14.7)	61 (27.7)	67 (30.5)	32 (14.4)	14 (6.3)	2 (1.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	43.6%
	4. 300~999人	69 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (3.8)	9 (13.1)	16 (23.6)	22 (31.9)	15 (22.0)	3 (4.8)	0 (0.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.6%
	5. 1,000人以上	19 (100.0)	0 (-)	0 (1.1)	0 (2.2)	1 (7.7)	7 (35.2)	4 (23.1)	3 (15.4)	3 (14.3)	0 (1.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	47.3%

注:( )内はサンプル数を100とした割合

【業種別】

タイプ3における業種別の総得点率の平均値をみると、「福祉」が49.2%と最も高く、次に「物品賃貸業」「医療」(47.3%)が続く。平均値が最も低い業種は、「宿泊業」(30.8%)であった。

●図表 93 タイプ3の総得点率及び平均値【業種別】

		合計	1. 0%	2. 1~9%	3. 10~19%	4. 20~29%	5. 30~39%	6. 40~49%	7. 50~59%	8. 60~69%	9. 70~79%	10. 80~89%	11. 90~99%	12. 100%	平均
全体		1,023 (100.0)	0 (-)	9 (0.8)	70 (6.9)	147 (14.3)	295 (28.8)	282 (27.6)	156 (15.3)	49 (4.8)	16 (1.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.6%
業種	1. 建設業	47 (100.0)	0 (-)	3 (5.9)	3 (5.9)	8 (17.7)	11 (22.9)	19 (40.7)	0 (0.9)	3 (5.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.3%
	2. 製造業	251 (100.0)	0 (-)	1 (0.6)	17 (6.9)	46 (18.4)	69 (27.4)	66 (26.2)	42 (16.8)	9 (3.8)	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.8%
	3. 情報通信業	11 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (1.9)	2 (19.1)	6 (49.2)	1 (8.7)	2 (21.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.0%
	4. 運輸業、郵便業	59 (100.0)	0 (-)	0 (-)	8 (13.7)	7 (12.6)	11 (43.5)	6 (19.3)	0 (10.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.5%
	5. 卸売業	63 (100.0)	0 (-)	0 (-)	4 (6.4)	5 (8.1)	20 (31.2)	22 (34.4)	9 (14.4)	3 (5.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	43.5%
	6. 小売業	88 (100.0)	0 (-)	0 (-)	2 (2.3)	23 (26.3)	29 (32.6)	20 (22.5)	10 (11.1)	3 (3.4)	2 (1.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.3%
	7. 金融業、保険業	12 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (12.1)	6 (48.9)	3 (22.8)	1 (12.4)	0 (3.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.5%
	8. 不動産業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	5 (38.8)	0 (-)	6 (50.0)	0 (-)	1 (11.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.5%
	9. 物品賃貸業	2 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (9.7)	0 (19.0)	0 (9.7)	1 (61.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	47.3%
	10. 学術研究、専門・技術サービス業	17 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (2.5)	4 (25.6)	6 (31.9)	7 (40.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.9%
	11. 宿泊業	9 (100.0)	0 (-)	0 (-)	5 (54.5)	2 (17.3)	1 (11.0)	1 (8.6)	0 (8.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	30.8%
	12. 飲食サービス業	14 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (13.0)	5 (36.0)	3 (24.8)	3 (20.6)	0 (-)	1 (5.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.7%
	13. 生活関連サービス業、娯楽業	17 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (13.0)	8 (49.1)	4 (26.8)	0 (2.7)	1 (8.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.6%
	14. 教育、学習支援業	30 (100.0)	0 (-)	0 (0.7)	11 (35.7)	5 (16.8)	4 (13.4)	5 (16.0)	5 (17.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	34.3%
	15. 医療	76 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (0.3)	4 (5.1)	24 (31.2)	27 (35.1)	16 (21.4)	4 (5.9)	1 (1.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	47.3%
	16. 福祉	155 (100.0)	0 (-)	0 (-)	5 (3.1)	12 (7.8)	36 (23.5)	38 (24.7)	35 (22.7)	18 (11.3)	11 (6.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	49.2%
	17. 複合サービス業	2 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (33.4)	1 (37.8)	0 (19.2)	0 (9.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.7%
	18. サービス業(他に分類されない)	82 (100.0)	0 (-)	0 (-)	2 (2.9)	15 (18.2)	23 (27.8)	25 (30.6)	13 (15.7)	2 (2.2)	2 (2.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.3%
	19. その他	76 (100.0)	0 (-)	4 (5.5)	13 (16.8)	5 (7.1)	24 (30.9)	25 (32.5)	2 (2.6)	3 (4.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.7%
	20. 無回答	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (22.3)	0 (77.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	52.5%

注:( )内はサンプル数を100とした割合

5) タイプ4

【企業規模別】

タイプ4における企業規模別の総得点率の平均値をみると、「1,000人以上」が45.5%と最も高く、次に「50～99人」(43.1%)が続く。

●図表 94 タイプ4の総得点率及び平均値【企業規模別】

		合計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平均
全体		1,842 (100.0)	0 (-)	18 (1.0)	131 (7.1)	322 (17.5)	522 (28.3)	447 (24.2)	271 (14.7)	112 (6.1)	21 (1.1)	0 (0.0)	0 (-)	0 (-)	42.2%
規模	1. 30～49人	621 (100.0)	0 (-)	14 (2.2)	45 (7.3)	107 (17.3)	205 (33.0)	142 (22.9)	73 (11.7)	24 (3.9)	10 (1.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.3%
	2. 50～99人	552 (100.0)	0 (-)	3 (0.5)	48 (8.6)	92 (16.7)	138 (25.1)	140 (25.3)	80 (14.4)	43 (7.8)	8 (1.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	43.1%
	3. 100～299人	444 (100.0)	0 (-)	1 (0.2)	29 (6.6)	81 (18.2)	116 (26.0)	110 (24.8)	78 (17.5)	29 (6.6)	1 (0.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.9%
	4. 300～999人	159 (100.0)	0 (-)	0 (0.1)	8 (4.9)	31 (19.6)	46 (28.9)	37 (23.5)	26 (16.1)	10 (6.3)	1 (0.6)	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	42.8%
	5. 1,000人以上	66 (100.0)	0 (-)	0 (0.6)	1 (2.2)	10 (14.8)	17 (26.2)	17 (26.2)	15 (22.1)	5 (7.3)	0 (0.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.5%

注:( )内はサンプル数を100とした割合

【業種別】

タイプ4における業種別の総得点率の平均値をみると、「医療」が48.8%と最も高く、次に「福祉」(47.7%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(46.9%)が続く。平均値が最も低い業種は、「教育、学習支援業」(33.2%)であった。

●図表 95 タイプ4の総得点率及び平均値【業種別】

		合計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平均
全体		1,842 (100.0)	0 (-)	18 (1.0)	131 (7.1)	322 (17.5)	522 (28.3)	447 (24.2)	271 (14.7)	112 (6.1)	21 (1.1)	0 (0.0)	0 (-)	0 (-)	42.2%
業種	1. 建設業	102 (100.0)	0 (-)	0 (-)	11 (11.2)	39 (37.9)	27 (26.6)	16 (15.3)	7 (7.3)	0 (0.2)	1 (1.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	35.1%
	2. 製造業	420 (100.0)	0 (-)	3 (0.8)	16 (3.8)	37 (8.7)	124 (29.5)	130 (31.0)	73 (17.3)	30 (7.1)	8 (1.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	44.9%
	3. 情報通信業	31 (100.0)	0 (-)	3 (11.1)	1 (4.6)	11 (34.3)	5 (16.2)	9 (29.2)	1 (4.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	34.7%
	4. 運輸業、郵便業	80 (100.0)	0 (-)	0 (-)	6 (7.2)	22 (27.6)	25 (30.9)	20 (25.3)	4 (5.5)	3 (3.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.6%
	5. 卸売業	136 (100.0)	0 (-)	0 (-)	20 (15.0)	18 (13.0)	59 (43.5)	26 (19.2)	12 (9.1)	0 (0.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	36.9%
	6. 小売業	122 (100.0)	0 (-)	1 (1.1)	19 (15.3)	19 (15.5)	31 (25.7)	27 (22.2)	16 (13.0)	8 (6.9)	0 (0.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.9%
	7. 金融業、保険業	23 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (3.3)	3 (12.2)	5 (21.8)	5 (19.9)	8 (35.3)	2 (7.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	46.0%
	8. 不動産業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (1.7)	4 (32.9)	6 (45.7)	2 (13.7)	1 (6.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	35.5%
	9. 物品賃貸業	18 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	3 (16.3)	11 (63.8)	2 (12.1)	0 (-)	1 (7.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.2%
	10. 学術研究、専門・技術サービス業	29 (100.0)	0 (-)	0 (-)	2 (5.6)	2 (7.5)	7 (25.7)	5 (16.3)	8 (28.3)	5 (16.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	46.9%
	11. 宿泊業	21 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	5 (21.9)	8 (40.2)	7 (35.8)	0 (1.1)	0 (1.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.3%
	12. 飲食サービス業	31 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	6 (21.0)	5 (15.1)	13 (42.7)	5 (17.2)	1 (3.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.0%
	13. 生活関連サービス業、娯楽業	36 (100.0)	0 (-)	1 (2.7)	5 (14.6)	6 (17.3)	12 (34.3)	8 (22.1)	3 (7.7)	0 (0.6)	0 (-)	0 (0.6)	0 (-)	0 (-)	36.1%
	14. 教育、学習支援業	100 (100.0)	0 (-)	4 (3.9)	15 (15.2)	33 (32.9)	30 (30.4)	13 (13.1)	4 (4.3)	0 (0.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	33.2%
	15. 医療	107 (100.0)	0 (-)	0 (-)	5 (4.7)	9 (8.5)	22 (20.8)	29 (27.3)	27 (25.2)	13 (11.9)	2 (1.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.8%
	16. 福祉	273 (100.0)	0 (-)	3 (1.3)	9 (3.5)	39 (14.3)	45 (16.5)	76 (27.9)	62 (22.6)	30 (11.2)	8 (2.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	47.7%
	17. 複合サービス業	10 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (9.8)	1 (14.0)	4 (39.9)	1 (8.5)	2 (20.2)	1 (7.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.9%
	18. サービス業(他に分類されない)	150 (100.0)	0 (-)	0 (-)	10 (6.5)	31 (20.5)	49 (32.3)	36 (23.9)	17 (11.6)	6 (3.7)	2 (1.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.7%
	19. その他	137 (100.0)	0 (-)	1 (1.0)	6 (6.7)	32 (23.6)	44 (31.9)	21 (15.5)	18 (13.4)	11 (7.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.2%
	20. 無回答	3 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (64.0)	1 (36.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	28.6%

注:( )内はサンプル数を100とした割合

## (2) 得点率の分布

パート指標の8分野ごとに、得点率の分布を整理した。

### 1) 全体

「労働条件の明示・説明について」の平均が7割を超えて、比較的高くなっている。一方、「教育訓練等の能力開発について」「人事評価・キャリアアップについて」「正社員転換推進措置について」は、平均が3割前後と比較的低い得点率となっている。

●図表 96 パート指標8分野ごとの得点率の分布（全体）

		合計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平均
分野	1. 労働条件の明示・説明について	4,333 (100.0)	176 (4.1)	0 (-)	0 (-)	117 (2.7)	48 (1.1)	0 (0.0)	768 (17.7)	318 (7.3)	1,544 (35.6)	203 (4.7)	0 (-)	1,159 (26.7)	72.5%
	2. 賃金について	4,333 (100.0)	44 (1.0)	49 (1.1)	274 (6.3)	746 (17.2)	922 (21.3)	962 (22.2)	685 (15.8)	342 (7.9)	215 (5.0)	69 (1.6)	7 (0.2)	18 (0.4)	42.4%
	3. 教育訓練等の能力開発について	4,333 (100.0)	1,303 (30.1)	121 (2.8)	799 (18.4)	341 (7.9)	565 (13.0)	304 (7.0)	363 (8.4)	296 (6.8)	185 (4.3)	50 (1.2)	4 (0.1)	2 (0.0)	26.0%
	4. 人事評価・キャリアアップについて	4,333 (100.0)	1,245 (28.7)	135 (3.1)	185 (4.3)	341 (7.9)	714 (16.5)	498 (11.5)	619 (14.3)	382 (8.8)	143 (3.3)	65 (1.5)	6 (0.1)	0 (-)	38.0%
	5. 正社員転換推進措置について	4,333 (100.0)	1,691 (39.0)	0 (-)	0 (-)	389 (9.0)	80 (1.8)	0 (-)	1,434 (33.1)	357 (8.2)	75 (1.7)	93 (2.2)	0 (-)	214 (4.9)	35.2%
	6. 福利厚生・安全衛生について	4,333 (100.0)	723 (16.7)	91 (2.1)	345 (8.0)	243 (5.6)	1,121 (25.9)	302 (7.0)	716 (16.5)	253 (5.8)	481 (11.1)	21 (0.5)	36 (0.8)	2 (0.0)	38.9%
	7. ワーク・ライフ・バランスについて	4,333 (100.0)	41 (0.9)	316 (7.3)	563 (13.0)	320 (7.4)	929 (21.4)	440 (10.2)	636 (14.7)	466 (10.8)	433 (10.0)	153 (3.5)	25 (0.6)	12 (0.3)	42.6%
	8. 職場のコミュニケーション等について	4,333 (100.0)	284 (6.6)	204 (4.7)	448 (10.3)	358 (8.3)	608 (14.0)	537 (12.4)	618 (14.3)	461 (10.6)	336 (7.8)	280 (6.5)	134 (3.1)	66 (1.5)	45.2%

注：( )内は#P#数を100とした割合

### 2) タイプ1

タイプ1では、「労働条件の明示・説明について」「正社員転換推進措置について」「職場のコミュニケーション等について」の分野の得点率が高くなっている。一方、「教育訓練等の能力開発について」「人事評価・キャリアアップについて」「福利厚生・安全衛生について」の分野は、得点率0%の分布が多く、低い得点率となっている。

●図表 97 パート指標8分野ごとの得点率の分布（タイプ1）

		合計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平均
分野	1. 労働条件の明示・説明について	1,302 (100.0)	50 (3.8)	0 (-)	0 (-)	33 (2.5)	10 (0.8)	0 (-)	231 (17.7)	93 (7.2)	415 (31.9)	73 (5.6)	0 (-)	397 (30.5)	74.1%
	2. 賃金について	1,302 (100.0)	11 (0.8)	19 (1.4)	74 (5.7)	243 (18.7)	151 (11.6)	294 (22.6)	223 (17.1)	103 (7.9)	123 (9.4)	38 (2.9)	6 (0.4)	17 (1.3)	45.9%
	3. 教育訓練等の能力開発について	1,302 (100.0)	472 (36.3)	0 (-)	298 (22.9)	0 (-)	205 (15.7)	61 (4.7)	96 (7.4)	168 (12.9)	0 (-)	2 (0.1)	0 (-)	1 (0.1)	23.8%
	4. 人事評価・キャリアアップについて	1,302 (100.0)	318 (24.4)	58 (4.5)	57 (4.4)	107 (8.2)	224 (17.2)	171 (13.1)	178 (13.7)	116 (8.9)	53 (4.1)	14 (1.1)	6 (0.4)	0 (-)	39.1%
	5. 正社員転換推進措置について	1,302 (100.0)	376 (28.9)	0 (-)	0 (-)	112 (8.6)	14 (1.1)	0 (-)	505 (38.8)	117 (9.0)	21 (1.6)	39 (3.0)	0 (-)	118 (9.1)	41.8%
	6. 福利厚生・安全衛生について	1,302 (100.0)	492 (37.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	614 (47.2)	0 (-)	150 (11.5)	46 (3.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	23.7%
	7. ワーク・ライフ・バランスについて	1,302 (100.0)	16 (1.2)	93 (7.2)	170 (13.0)	75 (5.7)	301 (23.1)	141 (10.8)	173 (13.3)	141 (10.8)	137 (10.6)	45 (3.4)	5 (0.4)	6 (0.5)	43.0%
	8. 職場のコミュニケーション等について	1,302 (100.0)	84 (6.5)	37 (2.8)	138 (10.6)	88 (6.8)	189 (14.5)	157 (12.1)	192 (14.8)	138 (10.6)	127 (9.7)	104 (8.0)	26 (2.0)	21 (1.6)	46.9%

注：( )内は#P#数を100とした割合



### 3) タイプ2

タイプ2では、「労働条件の明示・説明について」「福利厚生・安全衛生について」「職場のコミュニケーション等について」の分野の得点率が高くなっている。一方、「教育訓練等の能力開発について」「人事評価・キャリアアップについて」「正社員転換推進措置について」の分野は、得点率0%の分布が多く、低い得点率となっている。

●図表 98 パート指標8分野ごとの得点率の分布（タイプ2）

	合計	1. 0%	2. 1~9%	3. 10~19%	4. 20~29%	5. 30~39%	6. 40~49%	7. 50~59%	8. 60~69%	9. 70~79%	10. 80~89%	11. 90~99%	12. 100%	平均	
分野	1. 労働条件の明示・説明について	165 (100.0)	5 (3.3)	0 (-)	0 (-)	6 (3.4)	1 (0.8)	0 (-)	37 (22.5)	9 (5.5)	64 (38.7)	3 (1.6)	0 (-)	40 (24.1)	70.7%
	2. 賃金について	165 (100.0)	0 (-)	1 (0.8)	5 (3.0)	22 (13.3)	47 (28.2)	30 (18.4)	35 (21.0)	14 (8.3)	10 (6.1)	0 (-)	1 (0.8)	0 (-)	45.4%
	3. 教育訓練等の能力開発について	165 (100.0)	48 (29.3)	11 (6.7)	39 (23.6)	12 (7.0)	18 (10.7)	3 (2.1)	9 (5.4)	18 (10.8)	7 (4.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	23.5%
	4. 人事評価・キャリアアップについて	165 (100.0)	35 (20.9)	4 (2.7)	8 (4.6)	15 (8.9)	36 (21.6)	18 (11.0)	24 (14.4)	15 (9.1)	7 (4.0)	4 (2.7)	0 (-)	0 (-)	40.5%
	5. 正社員転換推進措置について	165 (100.0)	58 (35.1)	0 (-)	0 (-)	16 (9.8)	2 (1.2)	0 (-)	54 (32.6)	12 (7.5)	7 (4.2)	2 (1.4)	0 (-)	14 (8.2)	38.7%
	6. 福利厚生・安全衛生について	165 (100.0)	4 (2.7)	1 (0.8)	14 (8.7)	20 (12.4)	25 (15.4)	20 (12.2)	45 (27.0)	7 (4.0)	23 (14.1)	0 (0.1)	4 (2.7)	0 (-)	46.2%
	7. ワーク・ライフ・バランスについて	165 (100.0)	0 (-)	8 (4.6)	29 (17.4)	18 (10.9)	29 (17.3)	13 (7.7)	20 (12.3)	25 (14.9)	15 (9.3)	9 (5.5)	0 (-)	0 (-)	43.7%
	8. 職場のコミュニケーション等について	165 (100.0)	10 (5.8)	12 (7.1)	9 (5.2)	18 (10.7)	13 (8.1)	26 (15.6)	20 (11.9)	15 (9.3)	12 (7.6)	10 (6.1)	1 (0.5)	0 (-)	48.8%

注：( )内はサンプル数を100とした割合

### 4) タイプ3

タイプ3では、「労働条件の明示・説明について」「福利厚生・安全衛生について」「職場のコミュニケーション等について」の分野の得点率が高くなっている。一方、「教育訓練等の能力開発について」「人事評価・キャリアアップについて」「正社員転換推進措置について」の分野は、得点率0%の分布が多く、低い得点率となっている。

●図表 99 パート指標8分野ごとの得点率の分布（タイプ3）

	合計	1. 0%	2. 1~9%	3. 10~19%	4. 20~29%	5. 30~39%	6. 40~49%	7. 50~59%	8. 60~69%	9. 70~79%	10. 80~89%	11. 90~99%	12. 100%	平均	
分野	1. 労働条件の明示・説明について	1,023 (100.0)	59 (5.8)	0 (-)	0 (-)	33 (3.2)	13 (1.2)	0 (-)	181 (17.7)	63 (6.1)	378 (37.0)	50 (4.9)	0 (-)	246 (24.0)	70.4%
	2. 賃金について	1,023 (100.0)	19 (1.9)	8 (0.8)	63 (6.1)	161 (15.7)	218 (21.3)	239 (23.4)	159 (15.6)	98 (9.6)	36 (3.6)	21 (2.0)	0 (-)	0 (-)	43.0%
	3. 教育訓練等の能力開発について	1,023 (100.0)	283 (27.7)	39 (3.9)	192 (18.8)	50 (4.8)	212 (20.7)	100 (9.7)	36 (3.5)	69 (6.8)	40 (4.0)	0 (-)	1 (0.1)	0 (0.1)	25.2%
	4. 人事評価・キャリアアップについて	1,023 (100.0)	312 (30.5)	31 (3.0)	41 (4.0)	89 (8.7)	172 (16.8)	124 (12.1)	147 (14.4)	69 (6.7)	28 (2.7)	11 (1.1)	0 (0.0)	0 (-)	36.1%
	5. 正社員転換推進措置について	1,023 (100.0)	420 (41.0)	0 (-)	0 (-)	73 (7.1)	16 (1.6)	0 (-)	338 (33.0)	98 (9.6)	15 (1.4)	25 (2.5)	0 (-)	39 (3.8)	34.9%
	6. 福利厚生・安全衛生について	1,023 (100.0)	60 (5.9)	34 (3.3)	109 (10.6)	68 (6.6)	163 (15.9)	112 (11.0)	207 (20.2)	72 (7.1)	186 (18.1)	8 (0.8)	4 (0.4)	1 (0.1)	44.4%
	7. ワーク・ライフ・バランスについて	1,023 (100.0)	8 (0.8)	82 (8.0)	102 (10.0)	86 (8.4)	209 (20.4)	128 (12.5)	174 (17.0)	105 (10.2)	89 (8.7)	33 (3.2)	6 (0.6)	2 (0.2)	42.6%
	8. 職場のコミュニケーション等について	1,023 (100.0)	62 (6.0)	43 (4.2)	106 (10.3)	91 (8.9)	149 (14.5)	144 (14.0)	161 (15.7)	120 (11.8)	82 (8.0)	50 (4.9)	28 (2.8)	8 (0.8)	44.2%

注：( )内はサンプル数を100とした割合

## 5) タイプ4

タイプ4では、「労働条件の明示・説明について」の分野の得点率が最も高い。一方、「教育訓練等の能力開発について」「人事評価・キャリアアップについて」「正社員転換推進措置について」の分野は、得点率0%の分布が多く、低い得点率となっている。

●図 100 パート指標8分野ごとの得点率の分布（タイプ4）

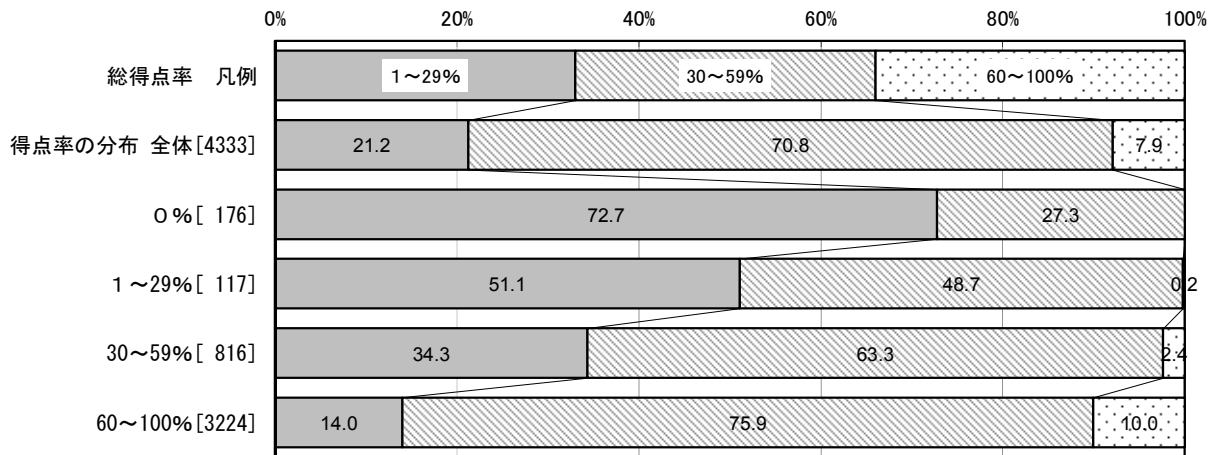
		合計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平均
分野	1. 労働条件の明示・説明について	1,842 (100.0)	61 (3.3)	0 (-)	0 (-)	46 (2.5)	24 (1.3)	0 (0.0)	318 (17.3)	153 (8.3)	687 (37.3)	77 (4.2)	0 (-)	476 (25.8)	72.7%
	2. 賃金について	1,842 (100.0)	15 (0.8)	21 (1.2)	132 (7.2)	320 (17.4)	506 (27.5)	398 (21.6)	268 (14.5)	127 (6.9)	46 (2.5)	10 (0.5)	0 (-)	0 (0.0)	40.3%
	3. 教育訓練等の能力開発について	1,842 (100.0)	500 (27.1)	70 (3.8)	270 (14.7)	280 (15.2)	131 (7.1)	140 (7.6)	221 (12.0)	42 (2.3)	138 (7.5)	48 (2.6)	3 (0.2)	0 (-)	27.9%
	4. 人事評価・キャリアアップについて	1,842 (100.0)	581 (31.5)	41 (2.2)	79 (4.3)	130 (7.1)	283 (15.4)	185 (10.0)	270 (14.6)	182 (9.9)	56 (3.0)	36 (1.9)	0 (0.0)	0 (-)	38.0%
	5. 正社員転換推進措置について	1,842 (100.0)	837 (45.5)	0 (-)	0 (-)	188 (10.2)	48 (2.6)	0 (-)	537 (29.1)	129 (7.0)	32 (1.7)	27 (1.5)	0 (-)	44 (2.4)	30.6%
	6. 福利厚生・安全衛生について	1,842 (100.0)	167 (9.1)	55 (3.0)	222 (12.0)	155 (8.4)	319 (17.3)	170 (9.2)	314 (17.0)	128 (6.9)	272 (14.8)	12 (0.7)	28 (1.5)	1 (0.0)	41.7%
	7. ワーク・ライフ・バランスについて	1,842 (100.0)	17 (0.9)	133 (7.2)	263 (14.3)	141 (7.7)	390 (21.2)	159 (8.6)	268 (14.6)	196 (10.6)	191 (10.3)	66 (3.6)	14 (0.7)	5 (0.2)	42.2%
	8. 職場のコミュニケーション等について	1,842 (100.0)	129 (7.0)	112 (6.1)	196 (10.6)	161 (8.7)	256 (13.9)	210 (11.4)	245 (13.3)	182 (9.9)	132 (7.2)	113 (6.2)	69 (3.7)	36 (2.0)	44.2%

注：( )内はサンプル数を100とした割合

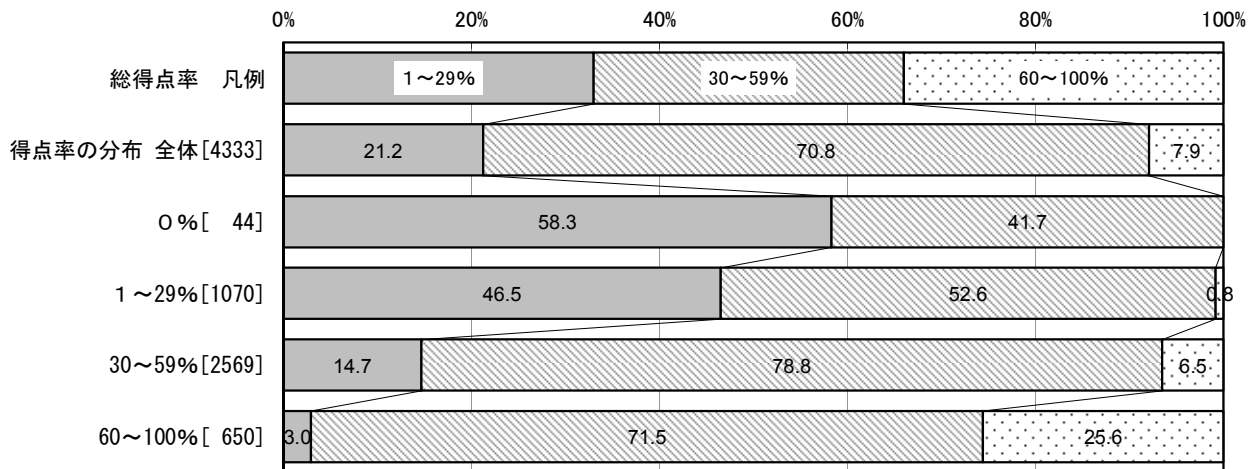
### (3) 得点率の分布と総得点率の関係

分野毎の得点率の分布と総得点率の関係をみると、いずれの分野においても、得点率が上がるにつれて総得点率「1～29%」の割合が減少し、「30～59%」「60～100%」の割合が増加する傾向が見られる。特に、「教育訓練等の能力開発」「人事評価・キャリアアップ」「正社員転換推進措置」は得点率の比較的低い分野であるが（51 ページ図表 96 参照）、そのいずれの分野でも得点率「60%～100%」の事業所では総得点率「60～100%」の割合が高くなっている。

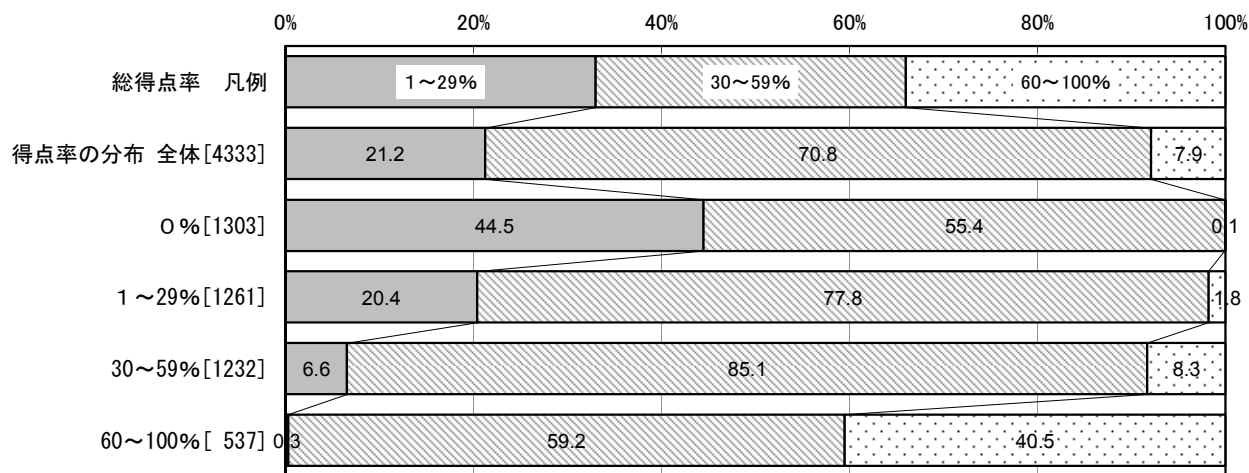
● 図 101 得点率の分布と総得点率の関係（分野 1 労働条件の明示・説明）



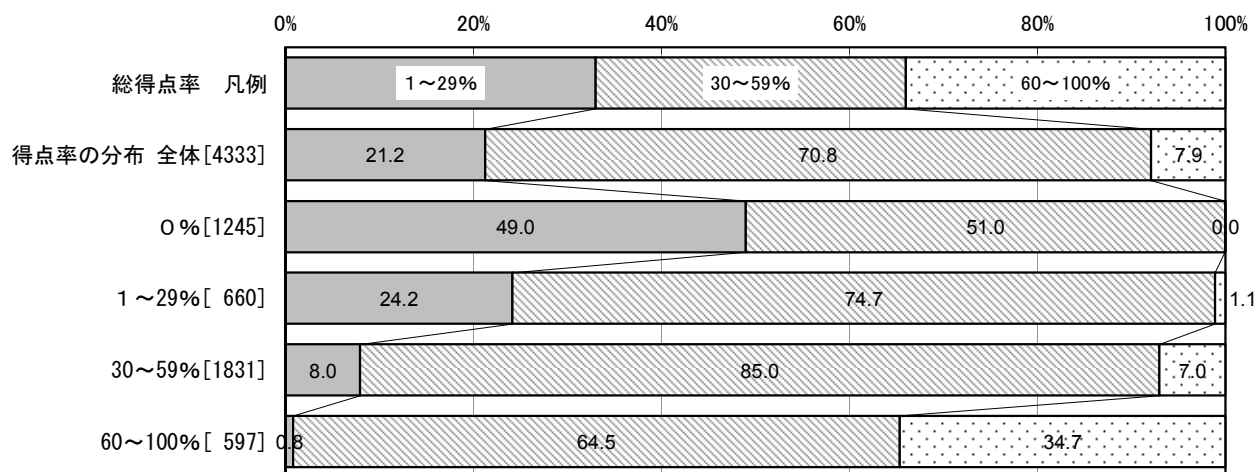
● 図 102 得点率の分布と総得点率の関係（分野 2 賃金）



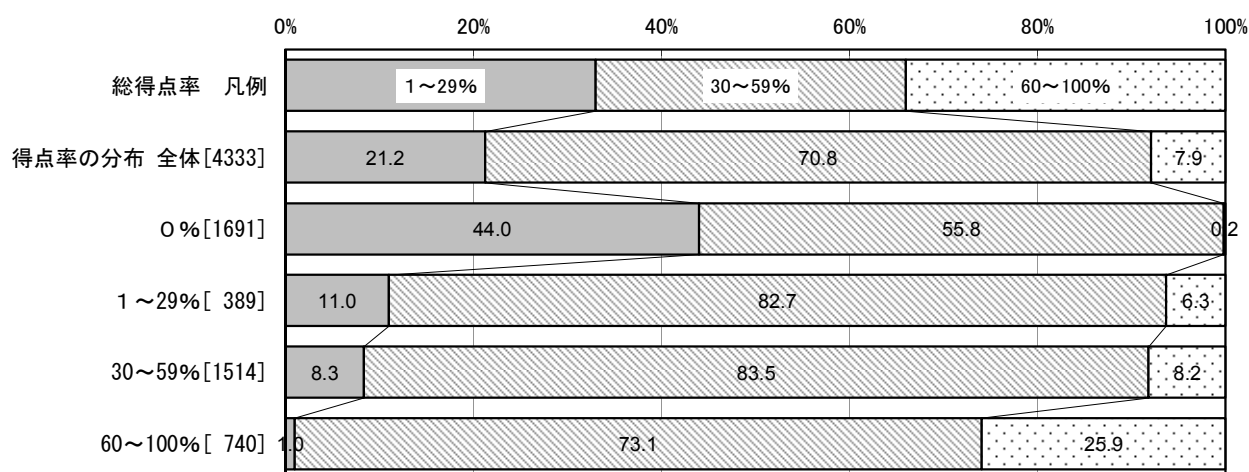
●図表 103 得点率の分布と総得点率の関係（分野3 教育訓練等の能力開発）



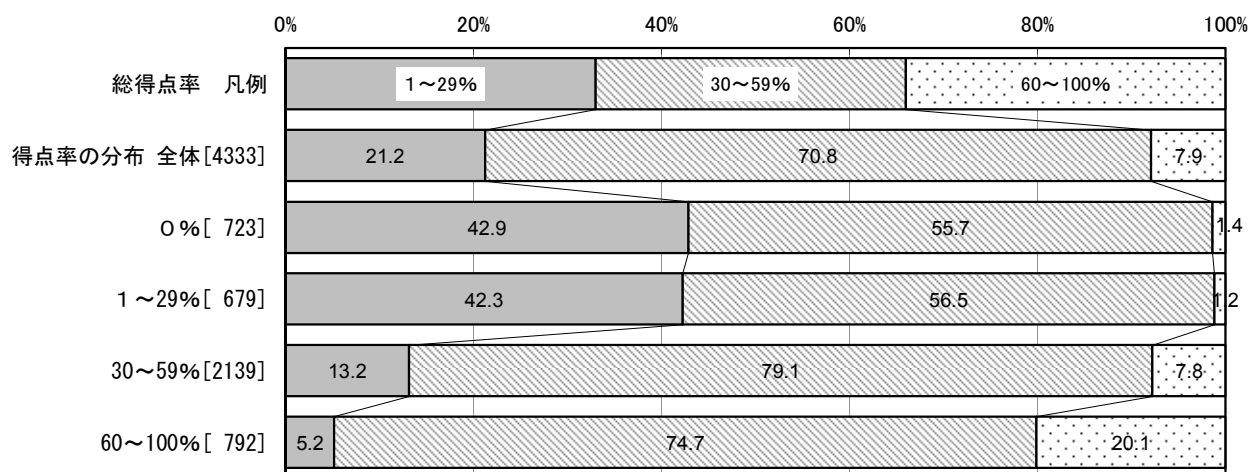
●図表 104 得点率の分布と総得点率の関係（分野4 人事評価・キャリアアップ）



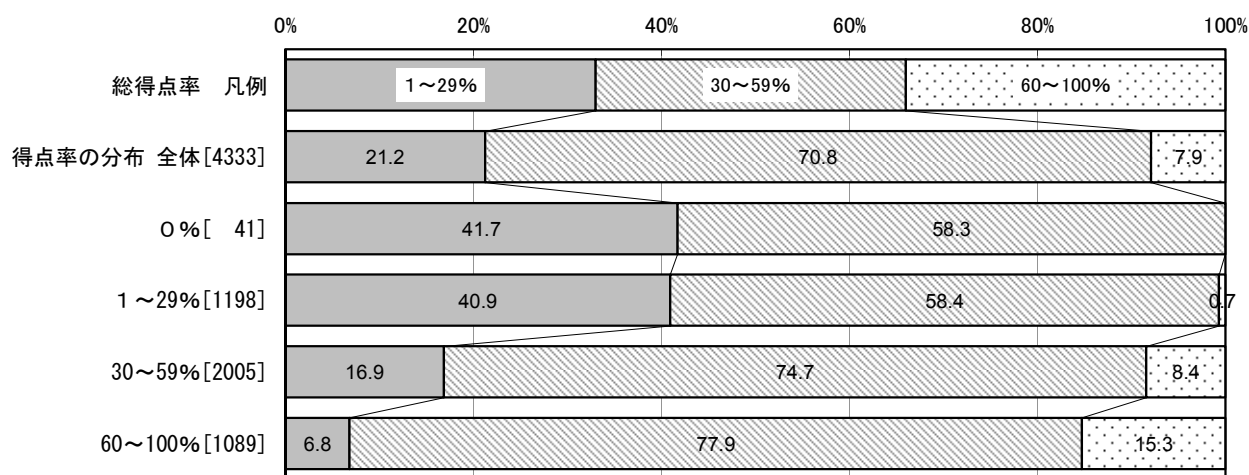
●図表 105 得点率の分布と総得点率の関係（分野5 正社員転換推進措置）



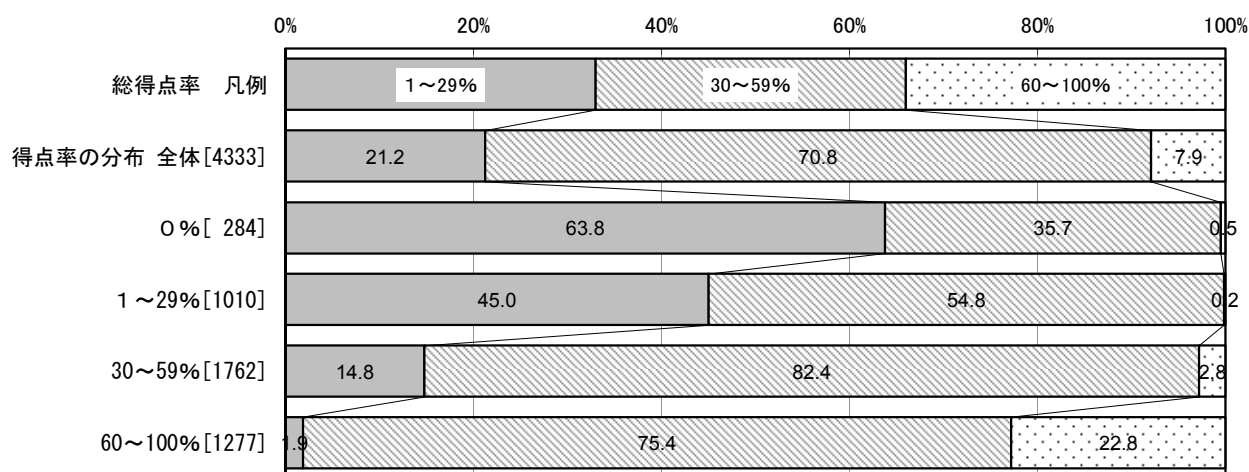
●図表 106 得点率の分布と総得点率の関係（分野6 福利厚生・安全衛生）



●図表 107 得点率の分布と総得点率の関係（分野7 ワーク・ライフ・バランス）



●図表 108 得点率の分布と総得点率の関係（分野8 職場のコミュニケーション等）



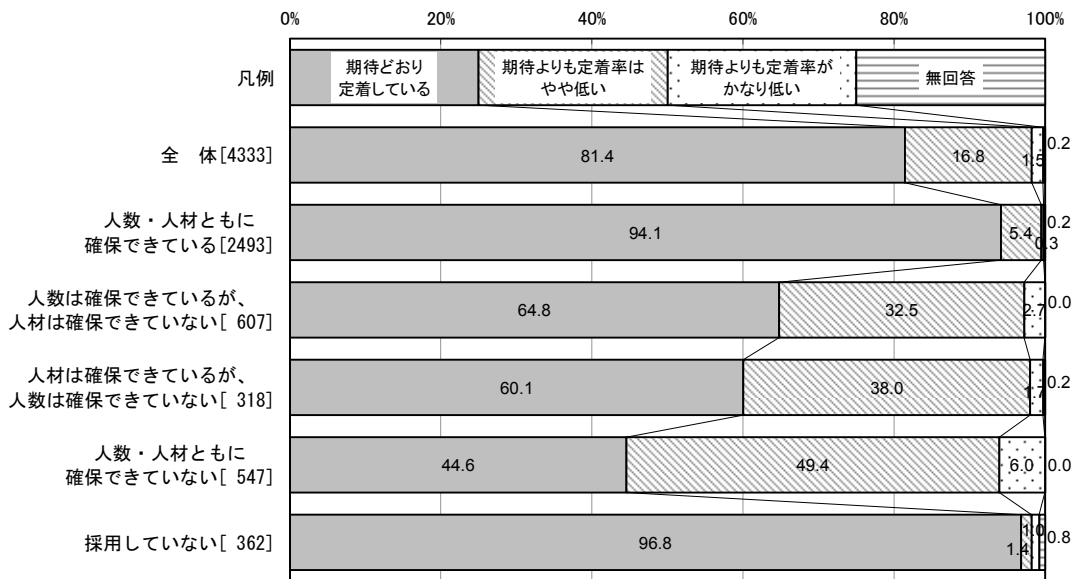
## 2-4 パート指標の活用に向けた整理・分析

### (1) パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係

#### 1) 全体

パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係をみると、「人数・人材ともに確保できている」と回答した事業所では、「期待どおり定着している」割合が最も高く、9割を超えている。一方で、「人数は確保できているが、人材は確保できていない」「人材は確保できているが、人数は確保できていない」「人数・人材ともに確保できていない」の順に、「期待どおり定着している」割合は減少し、「期待よりも定着率はやや低い」が占める割合が多くなっている。

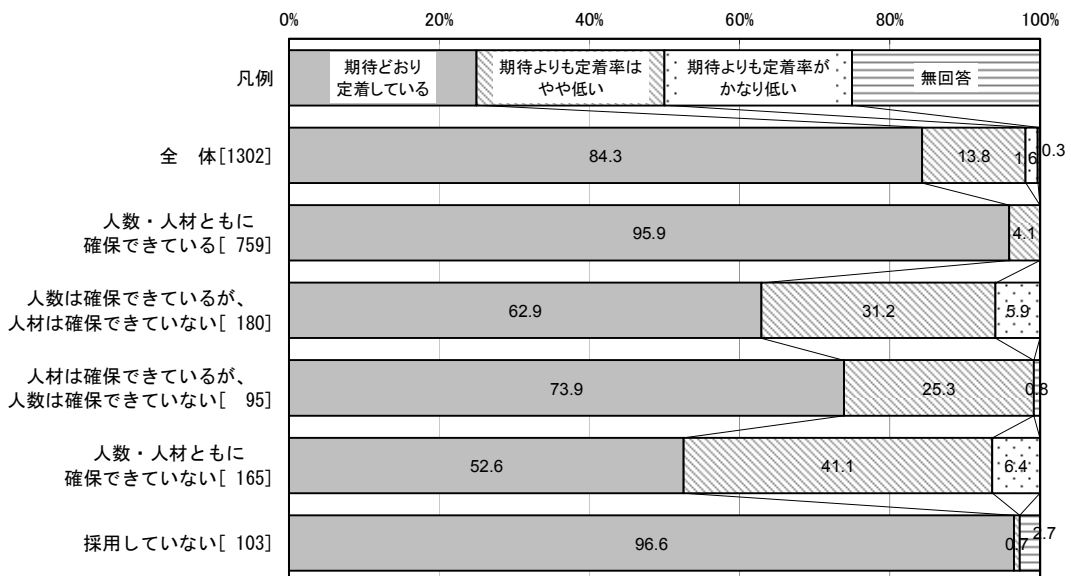
●図表 109 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（全体）



#### 2) タイプ1

タイプ1では、「人材は確保できているが、人数は確保できていない」において、「期待どおり定着している」の割合が全体と比較して高くなっている。

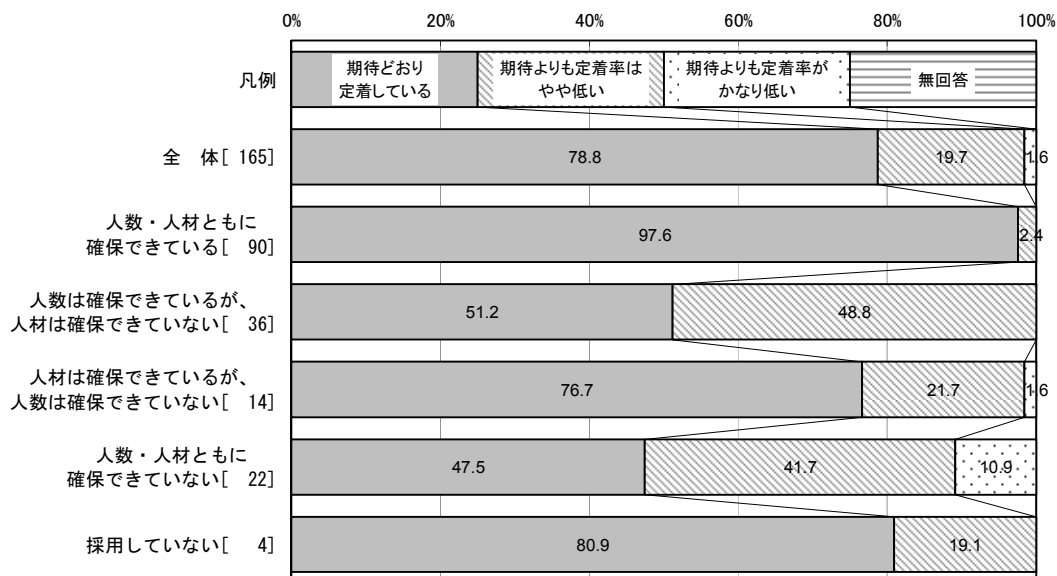
●図表 110 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（タイプ1）



### 3) タイプ2

タイプ2は、「人数・人材ともに確保できている」において、「期待どおり定着している」の割合が、他のタイプと比較して最も高くなっている。

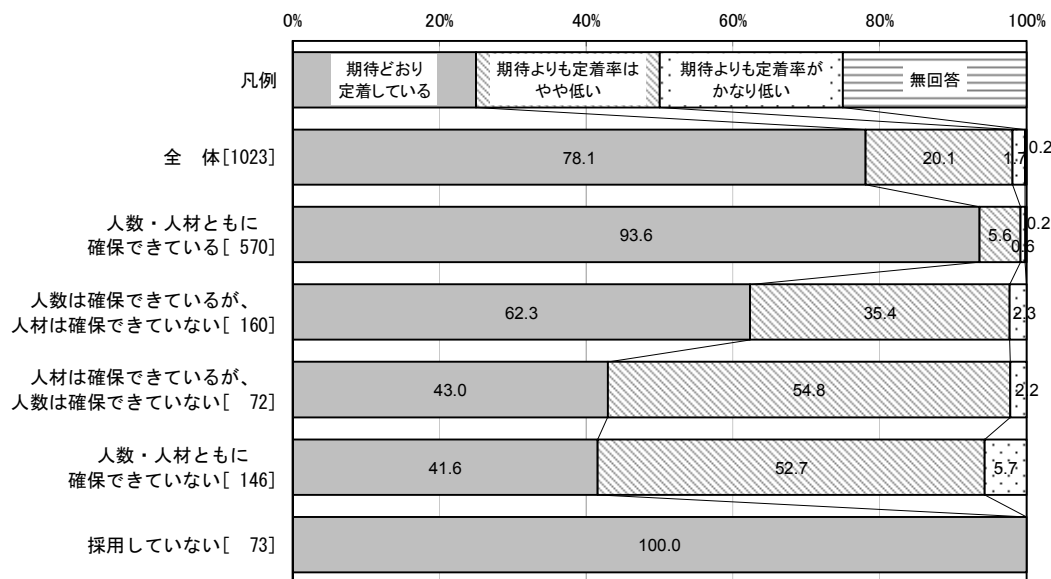
●図表 111 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（タイプ2）



### 4) タイプ3

タイプ3では、「人材は確保できているが、人数は確保できていない」「人数・人材ともに確保できていない」において、「期待よりも定着率はやや低い」の割合が他のタイプと比較して多く、いずれも5割を超えている。

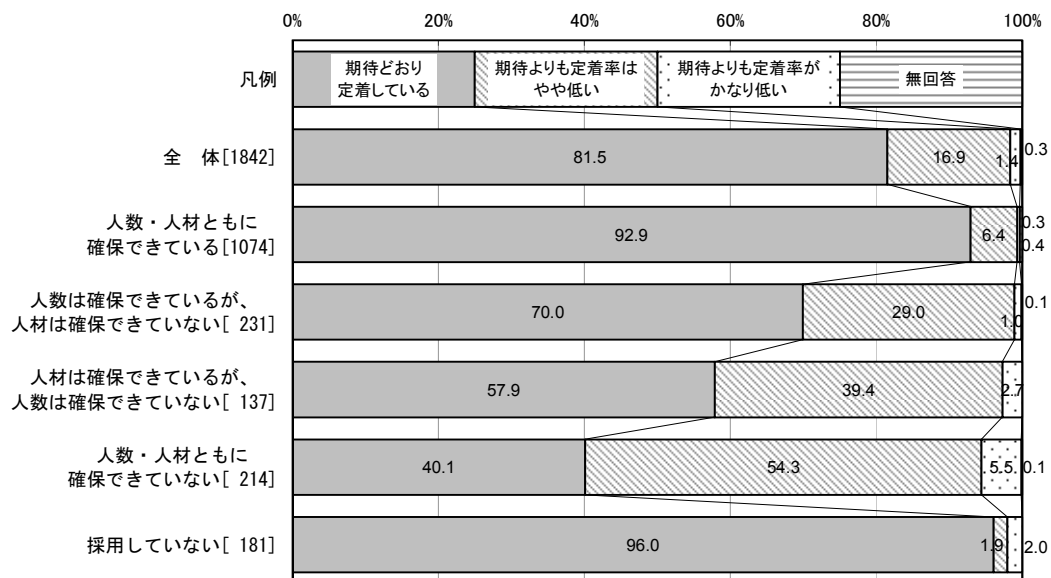
●図表 112 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（タイプ3）



## 5) タイプ4

タイプ4では、「人数は確保できているが、人材は確保できていない」において、「期待どおり定着している」の割合が全体や他のタイプと比較して高く、7割を占めている。

●図表 113 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（タイプ4）





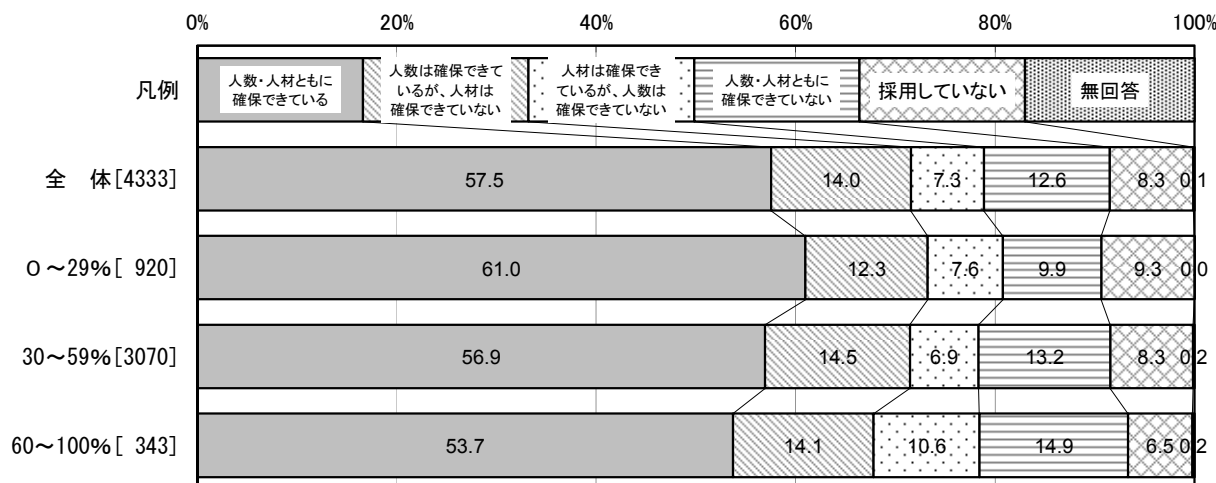
## (2) 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係

### 1) 全体

総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係をみると、全ての総得点率において、「人数・人材ともに確保できている」が半数を超えている。

また、いずれの総得点率においても、「人数は確保できているが、人材は確保できていない」が「人材は確保できているが、人数は確保できていない」の割合を上回っている。

●図表 114 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（全体）

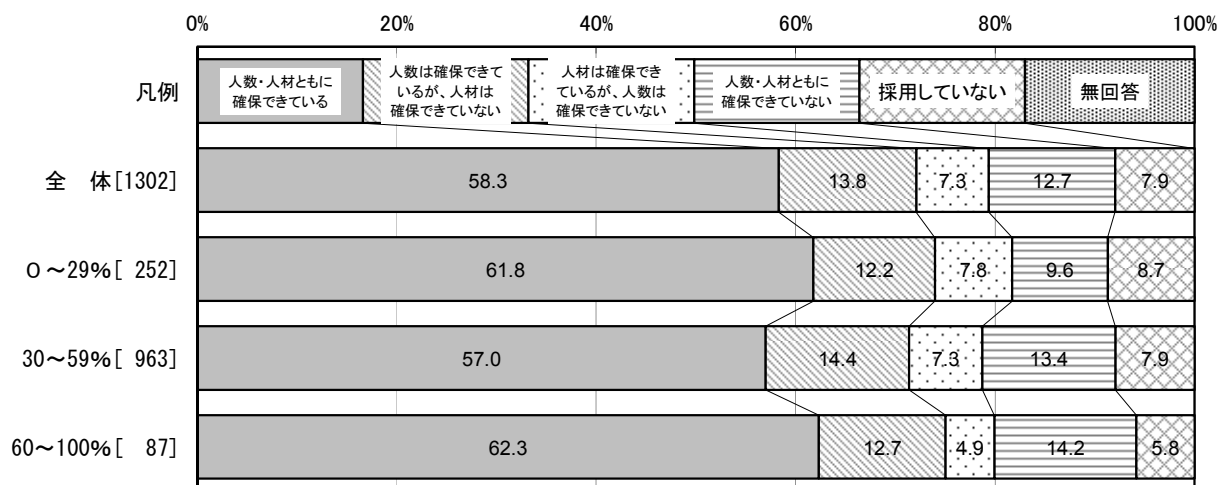


### 2) タイプ1

タイプ1では、いずれの総得点率においても、「人数・人材ともに確保できている」が最も多く、5割を超えている。

一方で、「人数・人材ともに確保できていない」は、全ての総得点率で1割前後となっている。

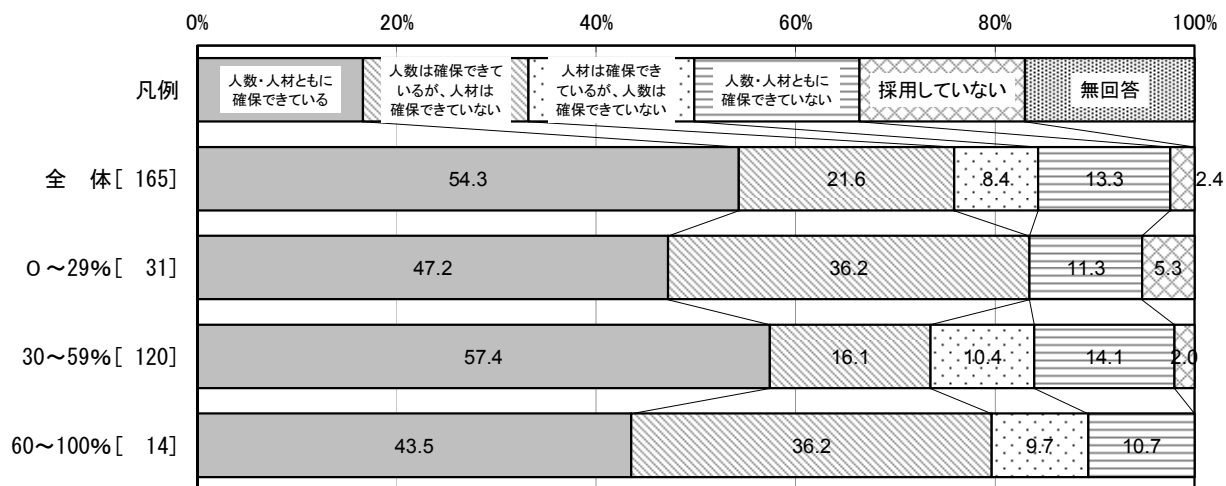
●図表 115 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（タイプ1）



### 3) タイプ2

タイプ2では、「人数は確保できているが、人材は確保できていない」の割合が、全体と比較して多くなっている。

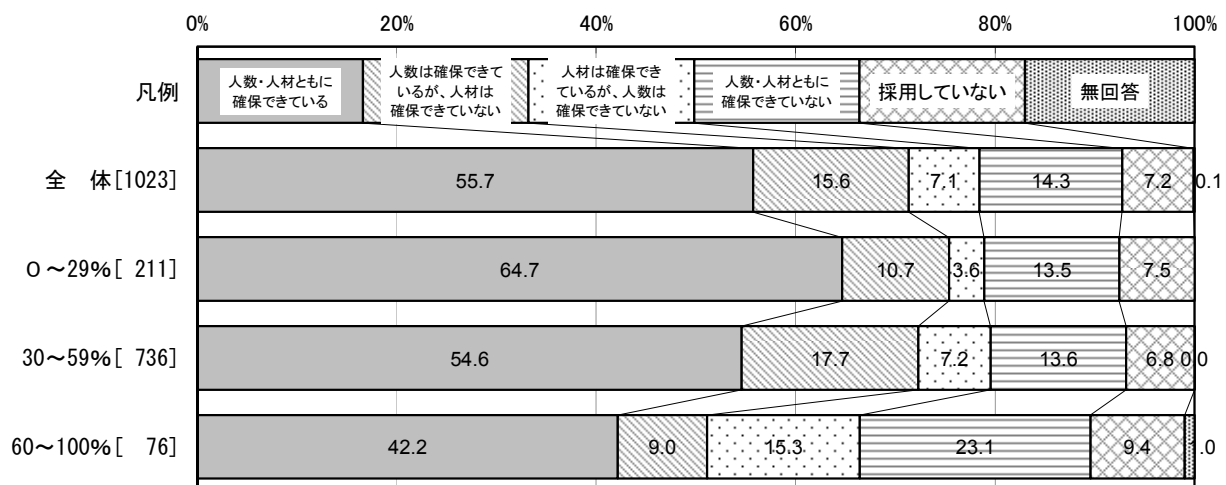
●図表 116 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（タイプ2）



### 4) タイプ3

タイプ3では、総得点率「60～100%」において、「人数・人材ともに確保できている」の割合が低くなっているとともに、「人数・人材ともに確保できていない」の割合が他の総得点率に比べ高くなっている。

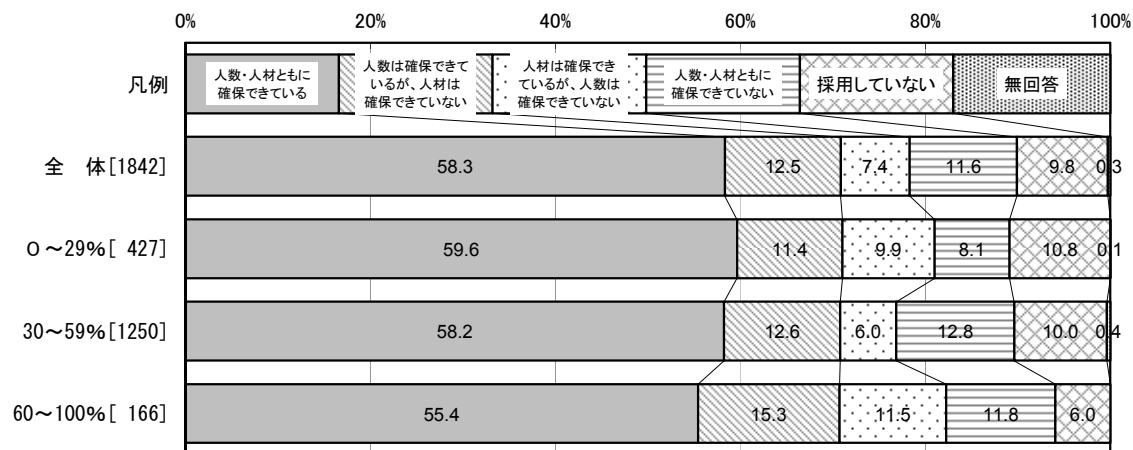
●図表 117 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（タイプ3）



## 5) タイプ4

タイプ4では、全ての総得点率において、「人数・人材ともに確保できている」が半数を超えている。

●図表 118 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（タイプ4）

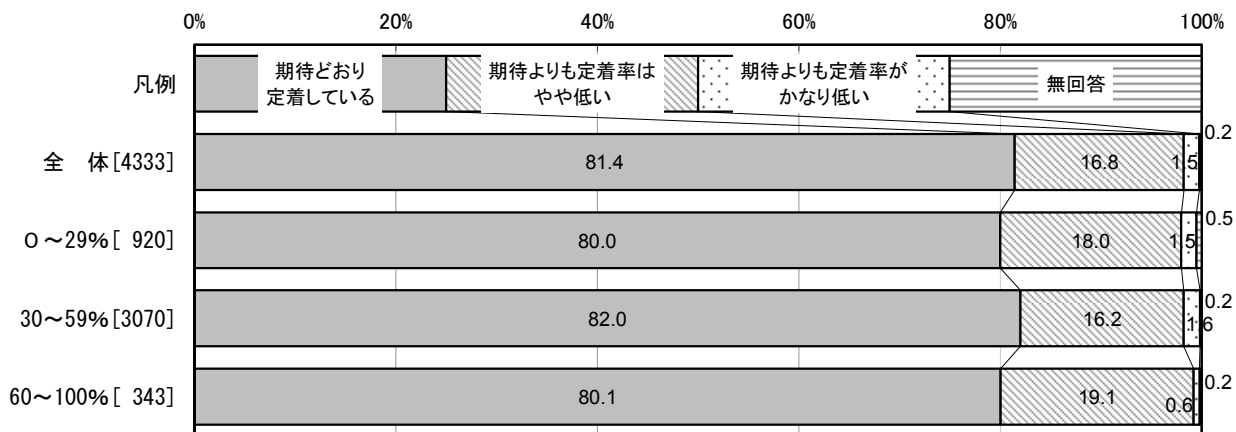


### (3) 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係

#### 1) 全体

総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係をみると、全ての総得点率において、「期待どおり定着している」の割合が最も多く、8割以上となっている。

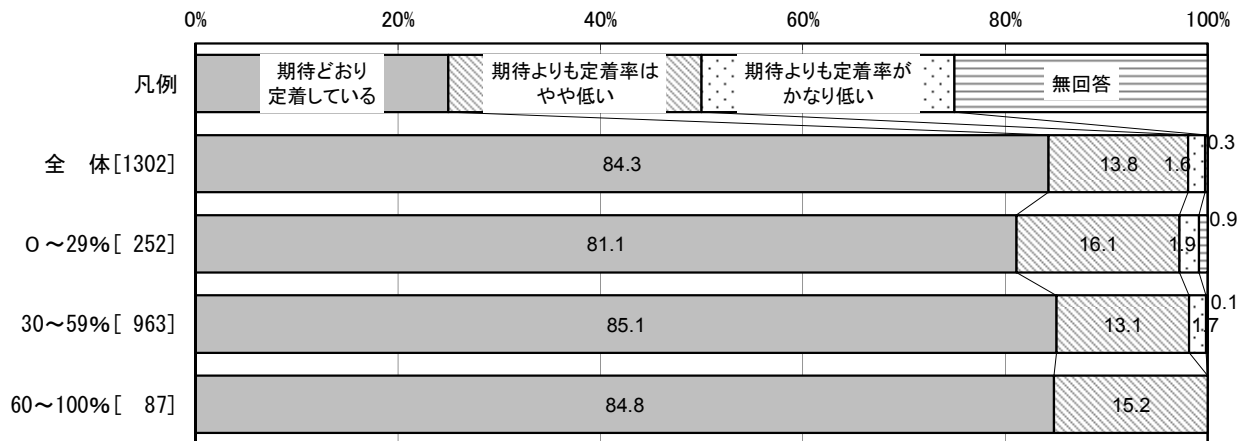
●図表 119 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（全体）



#### 2) タイプ1

タイプ1では、全ての総得点率において「期待どおり定着している」の割合が8割を超えるとともに、全体と比較して多い割合となっている。

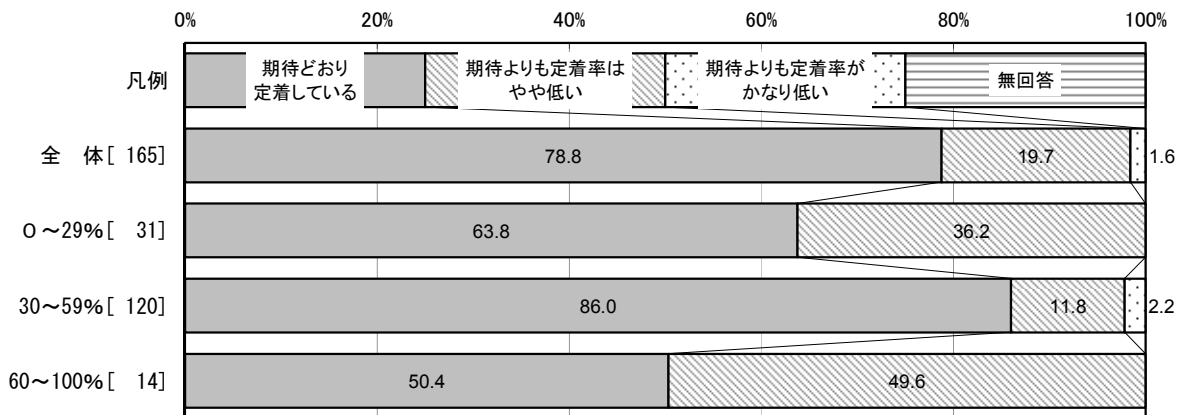
●図表 120 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（タイプ1）



### 3) タイプ2

タイプ2では、総得点率「0～29%」「60～100%」において、「期待どおり定着している」の回答が占める割合が5～6割となっており、他のタイプと比較して少なくなっている。

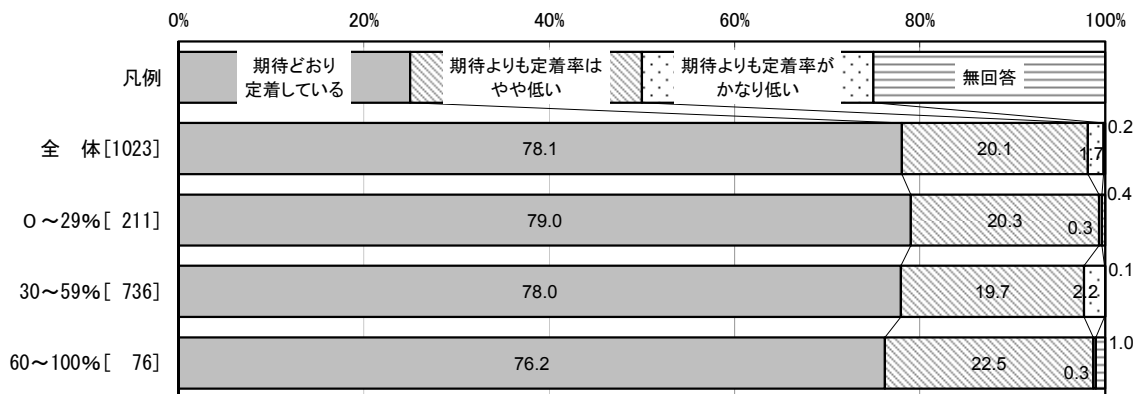
●図表 121 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（タイプ2）



### 4) タイプ3

タイプ3では、全ての総得点率において「期待どおり定着している」の割合が8割未満となっている。

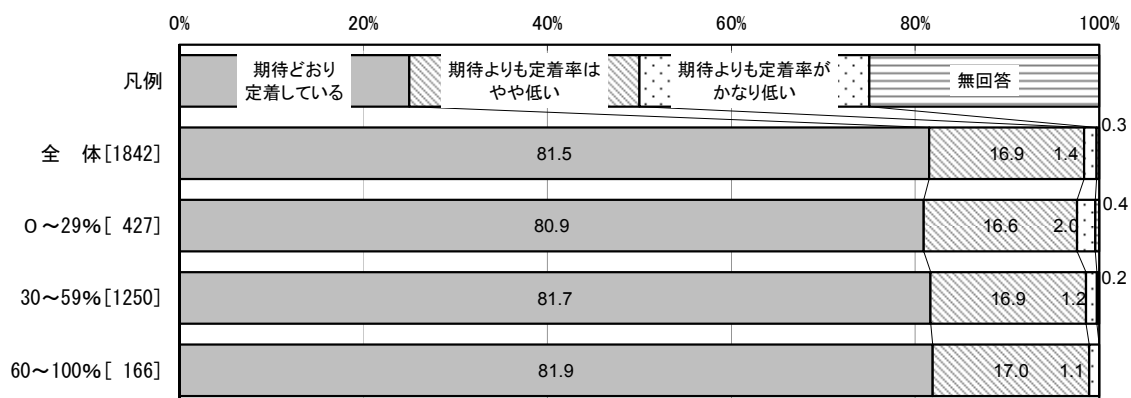
●図表 122 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（タイプ3）



### 5) タイプ4

タイプ4では、全ての総得点率において、「期待どおり定着している」の割合が8割を超えている。

●図表 123 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（タイプ4）



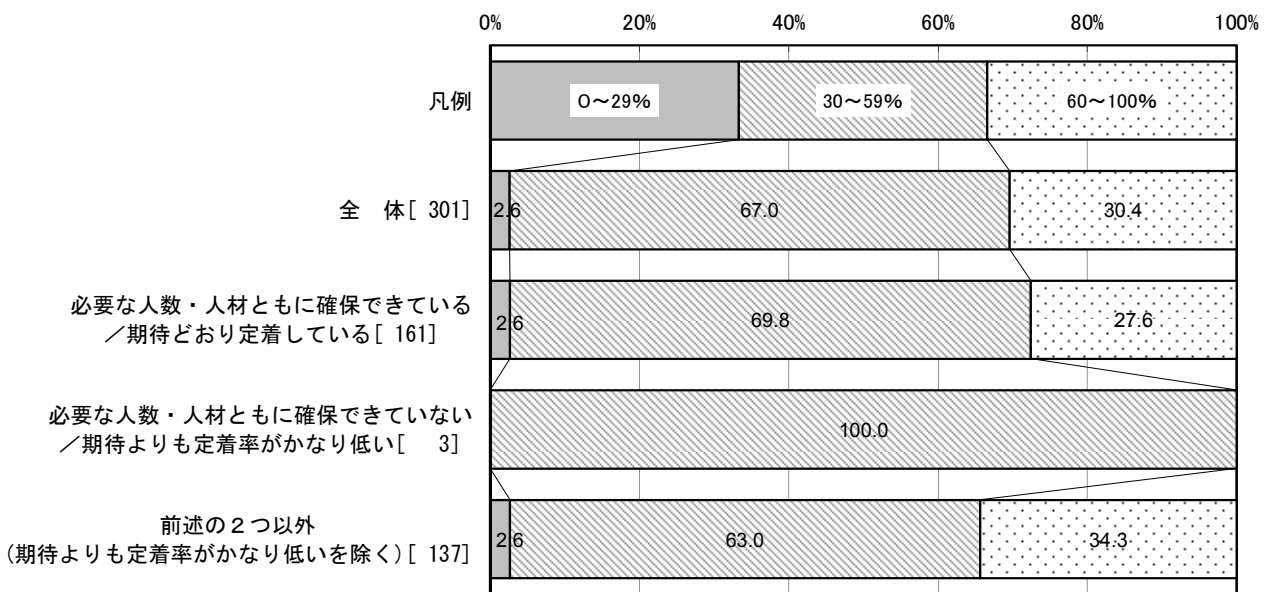
(4) 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況・定着状況の関係

パートタイム労働法等に基づき、必ず実施しなければならない義務項目に違反している数（以下「義務違反数」という。努力義務違反数を含めない。）が0の事業所における総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況・定着状況の関係をみると、「必要な人数・人材ともに確保できている／期待どおり定着している」が全体の半数以上（161事業所）を占めている。そのうち、総得点率「30～59%」の割合が最も多く、69.8%となっている。総得点率「60～100%」の割合は27.6%となっている。

「必要な人数・人材ともに確保できていない／期待よりも定着率がかなり低い」と回答した事業所は3事業所のみであり、総得点率は全て「30～59%」となっている。

「前述の2つ以外」では、総得点率「60～100%」の割合が34.3%を占めている。

●図表 124 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況・定着状況の関係

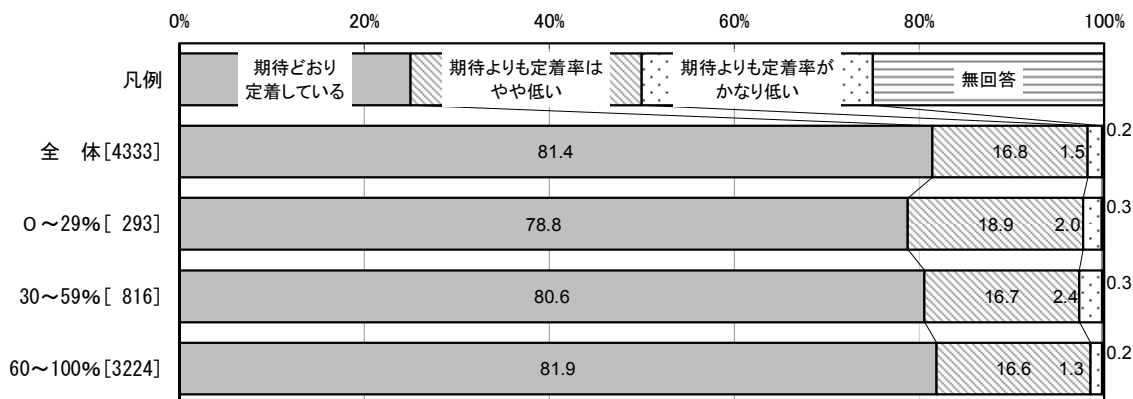


(5) 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

分野毎の得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係をみると、いずれの分野の得点率においても、「期待どおり定着している」の割合が約8割となっている。

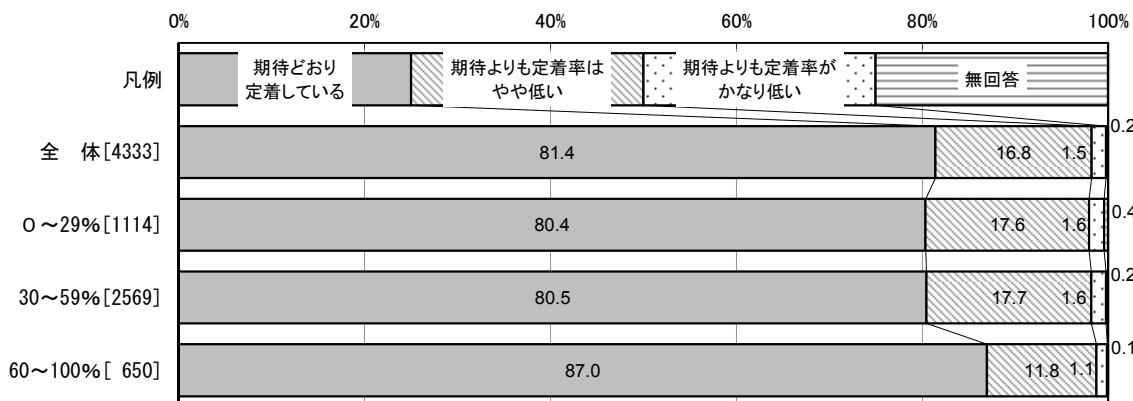
●図表 125 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

(分野1 労働条件の明示・説明)



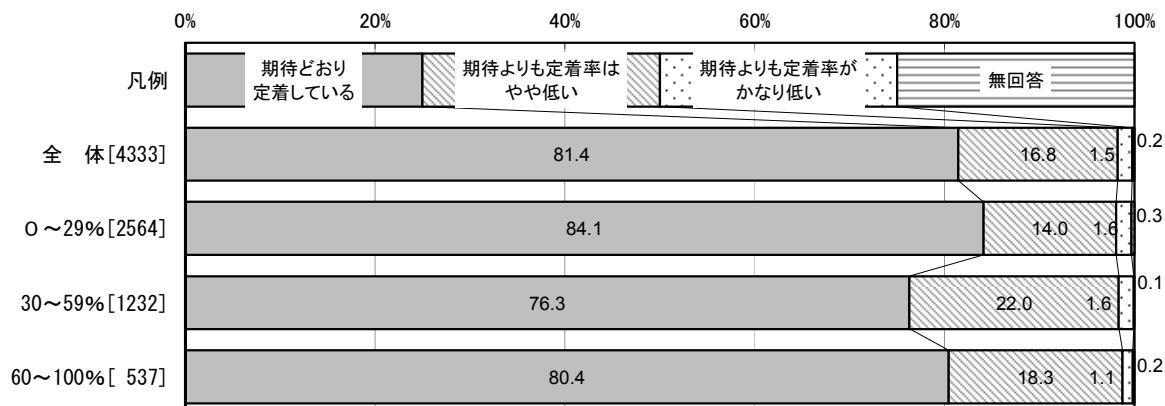
●図表 126 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

(分野2 賃金)

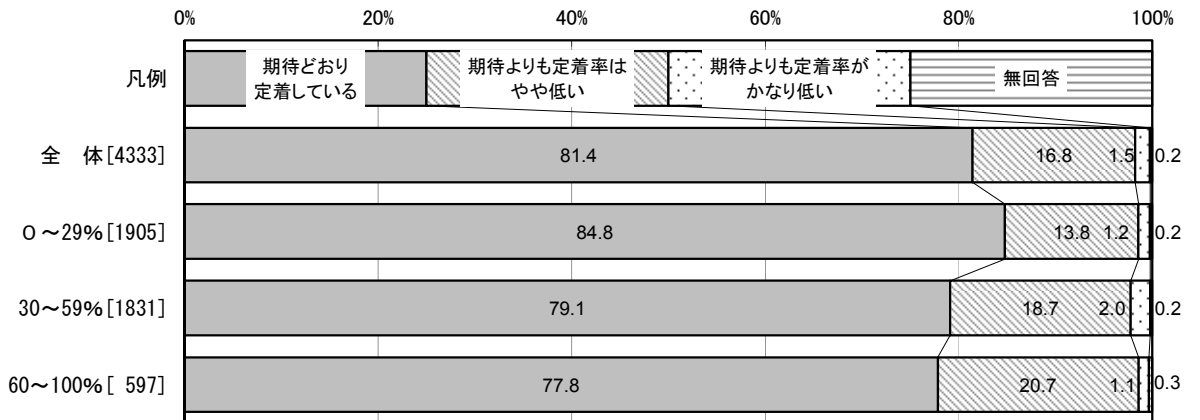


●図表 127 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

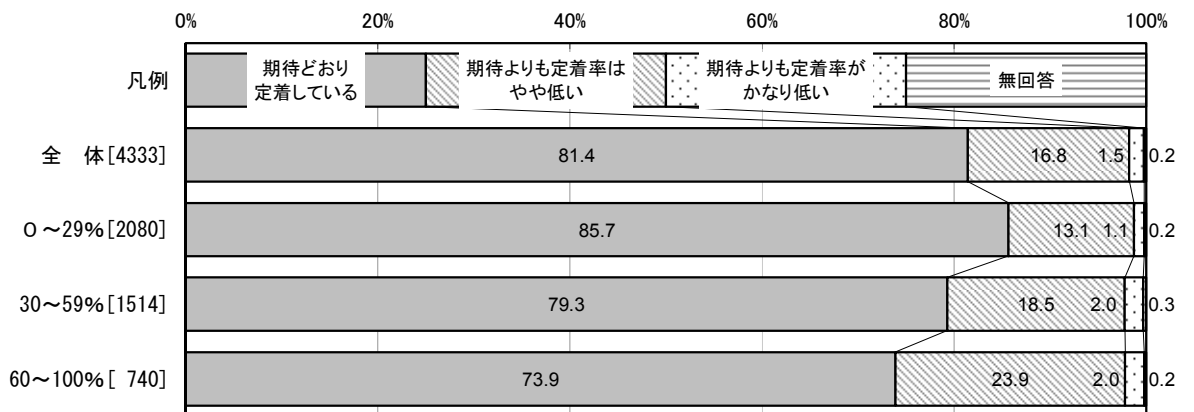
(分野3 教育訓練等の能力開発)



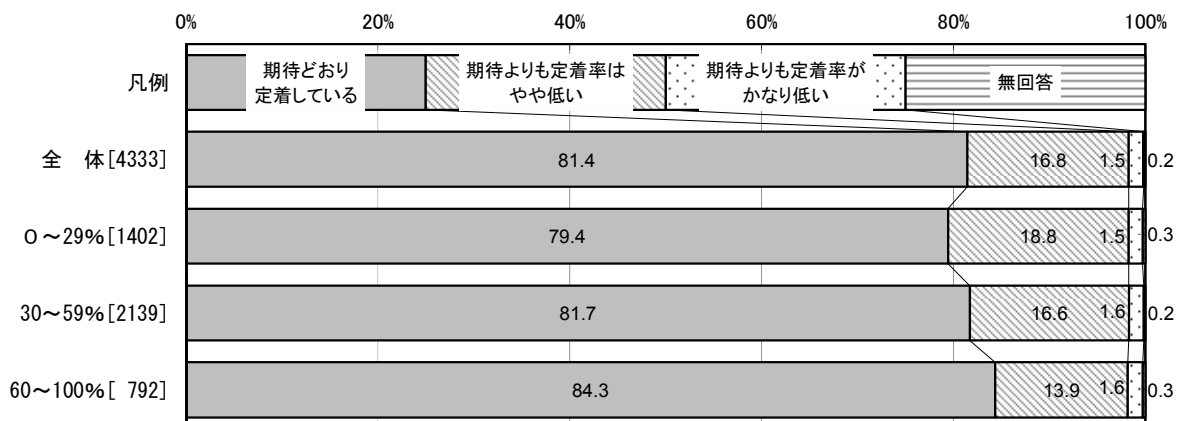
●図表 128 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係  
(分野4 人事評価・キャリアアップ)



●図表 129 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係  
(分野5 正社員転換推進措置)

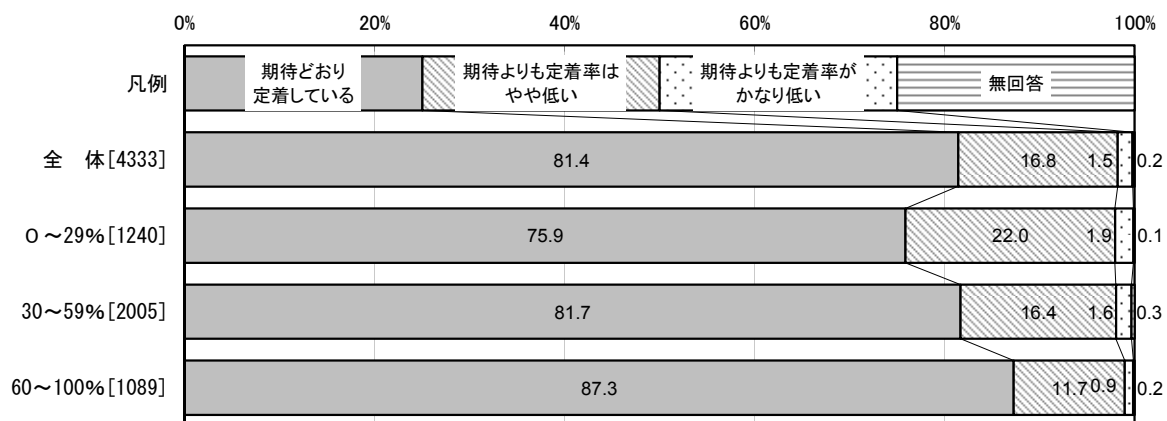


●図表 130 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係  
(分野6 福利厚生・安全衛生)

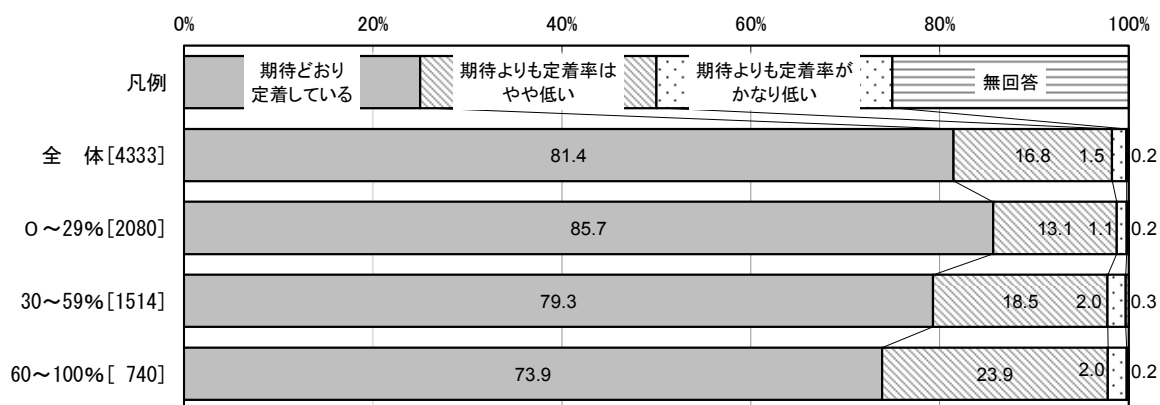




●図表 131 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係  
(分野7 ワーク・ライフ・バランス)



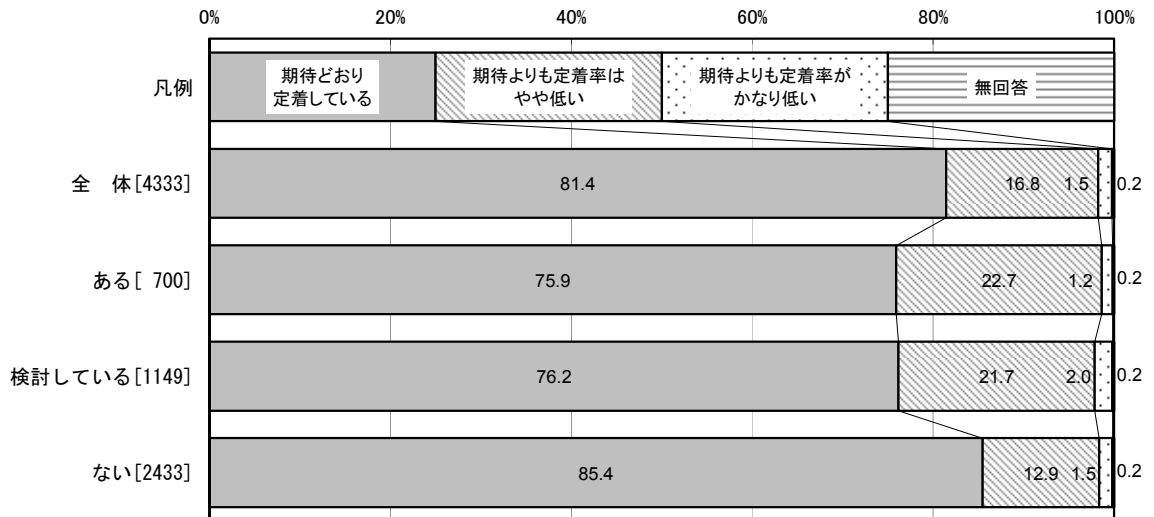
●図表 132 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係  
(分野8 職場のコミュニケーション等)



(6) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の有無とパートタイム労働者の定着状況の関係

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の有無とパートタイム労働者の定着状況の関係をみると、積極的に進めている取組が「ある」、「検討している」、「ない」のいずれも「期待どおり定着している」の割合が約8割となっている。

●図表 133 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の有無とパートタイム労働者の定着状況の関係

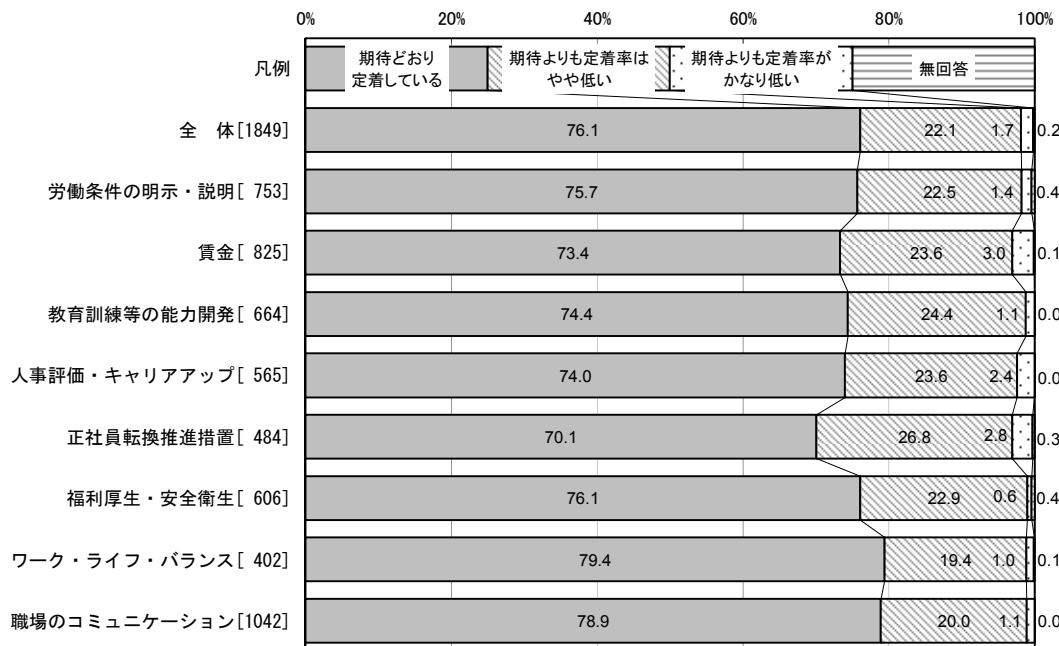


(7) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の、達成のために取り組む領域とパートタイム労働者の定着状況の関係

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の、達成のために取り組む領域とパートタイム労働者の定着状況の関係をみると、いずれの領域においても「期待どおり定着している」の割合が約7～8割となっている。

●図表 134 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の

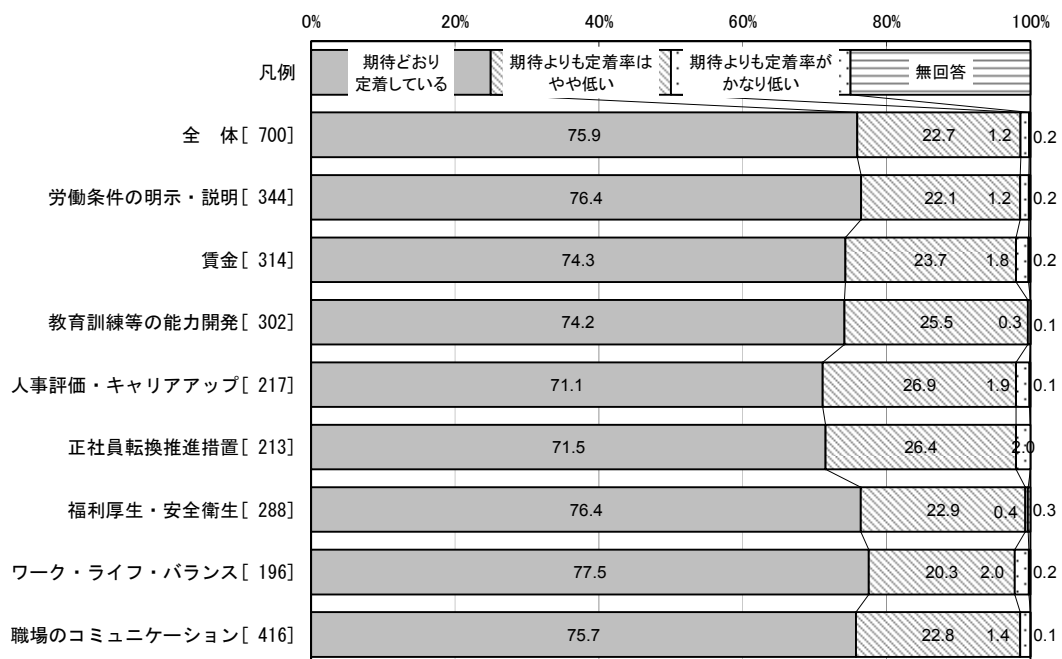
達成のために取り組む領域とパートタイム労働者の定着状況の関係



●図表 135 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の

達成のために取り組む領域とパートタイム労働者の定着状況の関係

(パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組が「ある」と回答した事業所のみ)



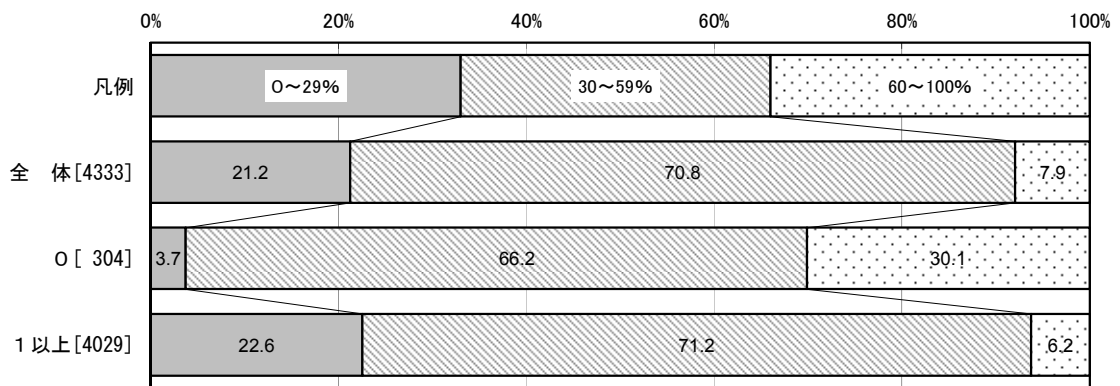
(8) 義務違反の有無と総得点率の関係

1) 「義務違反数0」「義務違反数1以上」と総得点率の関係

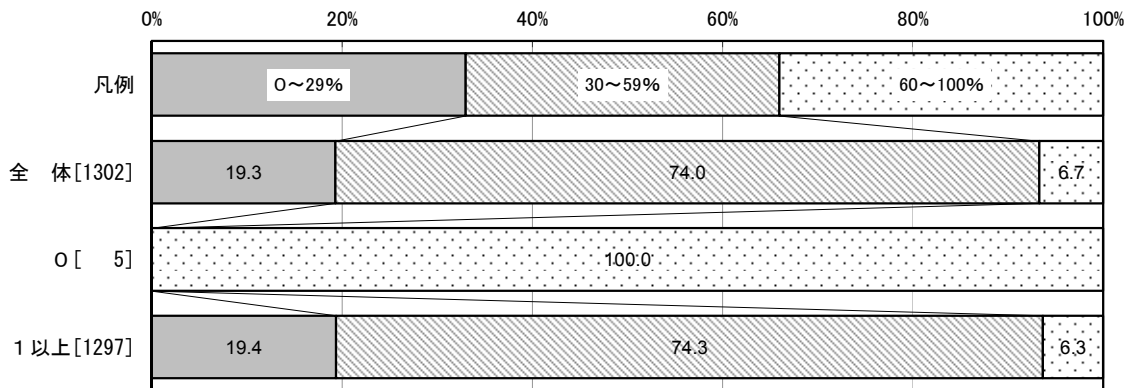
義務違反の有無と総得点率の関係をみると、義務違反がない(0)の場合では総得点率「30～59%」の占める割合が66.2%と最も多く、次に「60～100%」が約3割を占めている。一方、1つ以上の義務違反がある場合においては、総得点率「0～29%」の割合が約2割を占めており、義務違反がない場合において総得点率が高い割合が多い傾向が見られる。

タイプ毎にみると、タイプ1、2、3では、義務違反が0の場合において「総得点率0～29%」の占める割合は0%となっている。

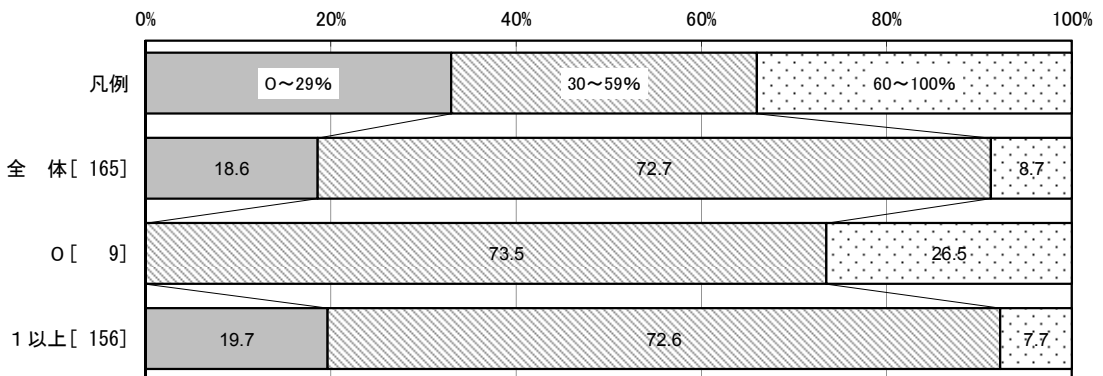
●図表 136 「義務違反数0」「義務違反数1以上」と総得点率の関係(全体)



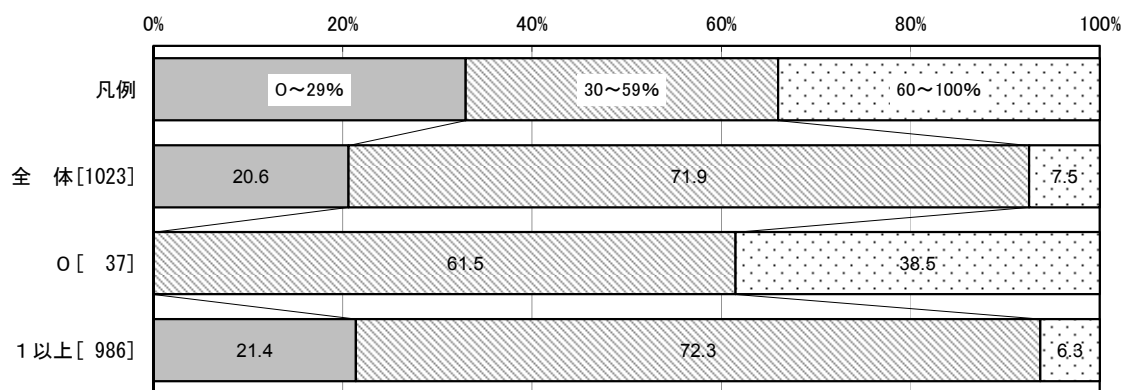
●図表 137 「義務違反数0」「義務違反数1以上」と総得点率の関係(タイプ1)



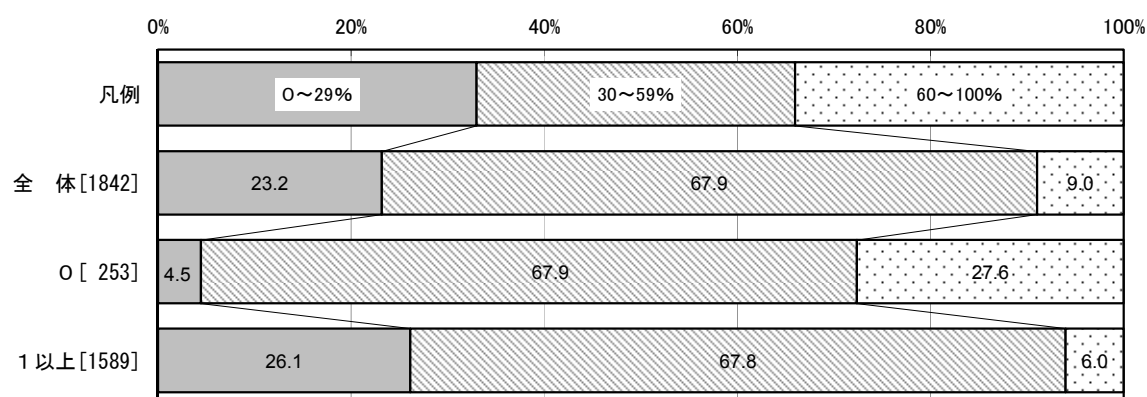
●図表 138 「義務違反数0」「義務違反数1以上」と総得点率の関係(タイプ2)



●図表 139 「義務違反数0」「義務違反数1以上」と総得点率の関係（タイプ3）



●図表 140 「義務違反数0」「義務違反数1以上」と総得点率の関係（タイプ4）



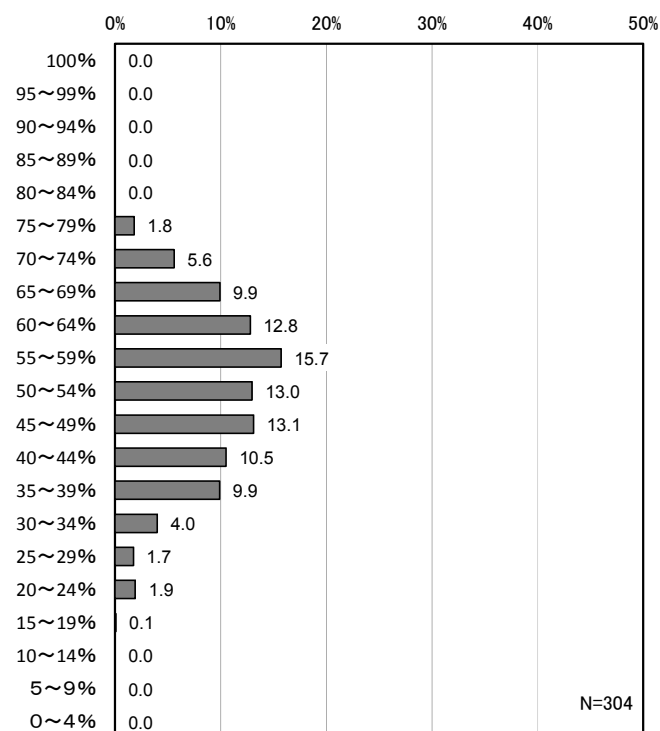
## 2) 「義務違反数0」の事業所における総得点率の分布

義務違反数0の事業所全体に占める割合を総得点率別にみると、「55～59%」が15.7%と最も多く、次に「45～49%」（13.1%）、「50～54%」（13.0%）と続いている。

平均値は、全体で52.0%となっている。

義務違反数0の事業所全体に占める割合は、総得点率が「50%以上」が58.8%、「55%以上」が45.8%、「60%以上」が30.1%、「65%以上」が17.3%となっている。

●図表 141 義務違反数0の事業所における総得点率の分布



●図表 142 義務違反数0の事業所における総得点率の分布（一覧）

	全 体	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4
合 計	304 ( 100.0)	5 ( 100.0)	9 ( 100.0)	37 ( 100.0)	253 ( 100.0)
100%	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )
95～99%	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )
90～94%	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )
85～89%	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )
80～84%	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )
75～79%	6 ( 1.8)	0 ( - )	0 ( - )	0 ( 0.6)	5 ( 2.1)
70～74%	17 ( 5.6)	3 ( 69.2)	2 ( 17.9)	4 ( 11.7)	8 ( 3.0)
65～69%	30 ( 9.9)	1 ( 15.4)	0 ( - )	5 ( 13.2)	25 ( 9.7)
60～64%	39 ( 12.8)	1 ( 15.4)	1 ( 8.5)	5 ( 13.1)	32 ( 12.8)
55～59%	48 ( 15.7)	0 ( - )	2 ( 17.9)	6 ( 16.4)	40 ( 15.8)
50～54%	40 ( 13.0)	0 ( - )	4 ( 47.0)	6 ( 15.2)	30 ( 11.7)
45～49%	40 ( 13.1)	0 ( - )	0 ( - )	5 ( 12.9)	35 ( 13.9)
40～44%	32 ( 10.5)	0 ( - )	0 ( - )	3 ( 7.0)	29 ( 11.6)
35～39%	30 ( 9.9)	0 ( - )	0 ( - )	2 ( 5.3)	28 ( 11.1)
30～34%	12 ( 4.0)	0 ( - )	1 ( 8.5)	2 ( 4.7)	10 ( 3.8)
25～29%	5 ( 1.7)	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	5 ( 2.1)
20～24%	6 ( 1.9)	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	6 ( 2.3)
15～19%	0 ( 0.1)	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( 0.1)
10～14%	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )
5～9%	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )
0～4%	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )	0 ( - )
平 均	52.0%	66.8%	58.0%	55.2%	51.2%

注:( )内はサンプル数を100とした割合

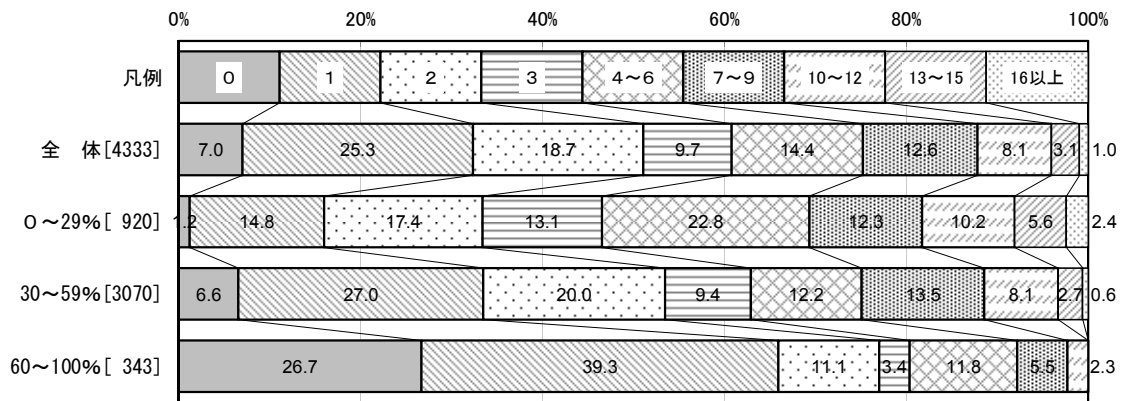
(9) 総得点率と義務違反数の関係

1) 全体

義務違反数と総得点率の関係をみると、義務違反数 10 未満（「0」「1」「2」「3」「4～6」「7～9」）の割合が高く、8 割を超えている。

総得点率別にみると、総得点率が上がるにつれて義務違反数が少なくなる傾向にあり、「60～100%」では、「義務違反数 0」が 26.7%となっている。

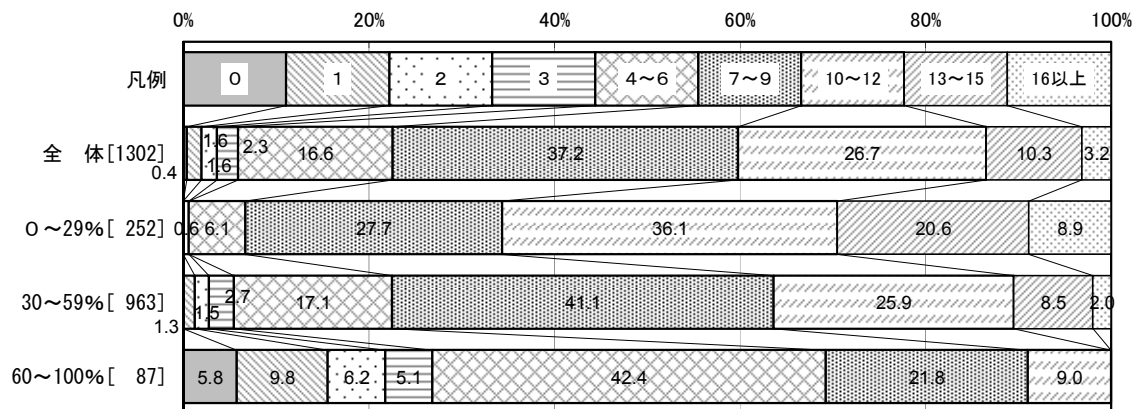
●図表 143 総得点率と義務違反数の関係（全体）



2) タイプ1（義務項目数 24）

タイプ1では、総得点率「0～29%」「30～59%」における「義務違反数 0」の割合は 0%であり、総得点率「60～100%」においても 5.8%と少なくなっている。一方で、義務違反数「4～6」「7～9」「10～12」の割合がいずれの総得点率においても 6 割以上を占めている。

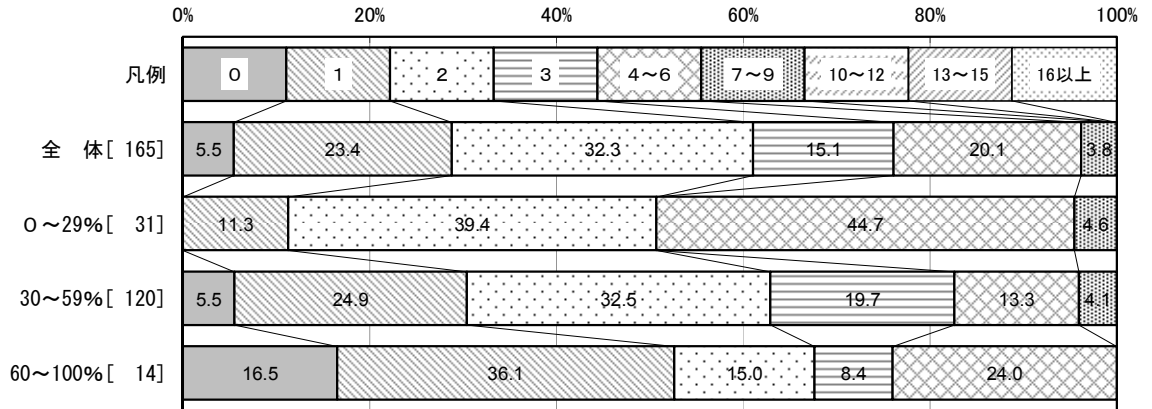
●図表 144 総得点率と義務違反数の関係（タイプ1）



### 3) タイプ2 (義務項目数 13)

タイプ2では、いずれの総得点率においても、義務違反数「0」「1」「2」の占める割合が多くなっている。総得点率「60～100%」では、義務違反数「0」が16.5%となっている。

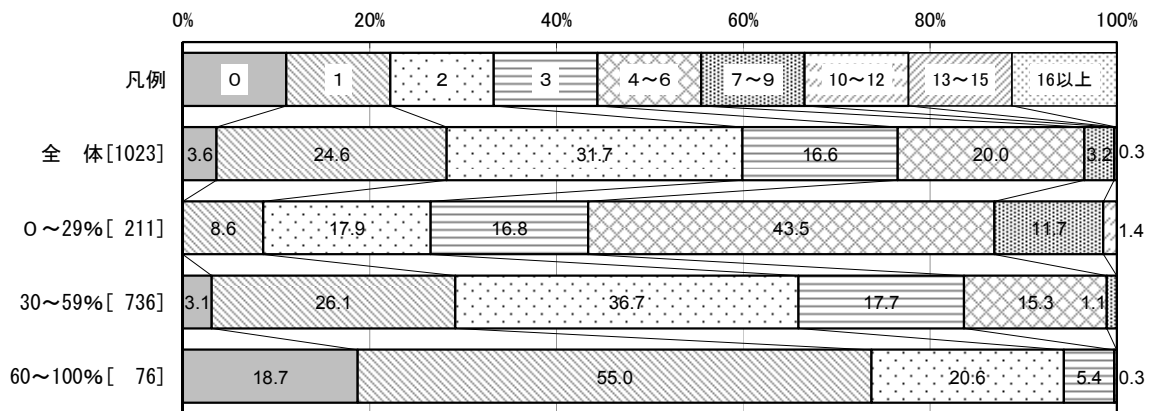
●図表 145 総得点率と義務違反数の関係 (タイプ2)



### 4) タイプ3 (義務項目数 13)

タイプ3は、タイプ2と同様に、義務違反数「0」「1」「2」の占める割合が多くなっている。

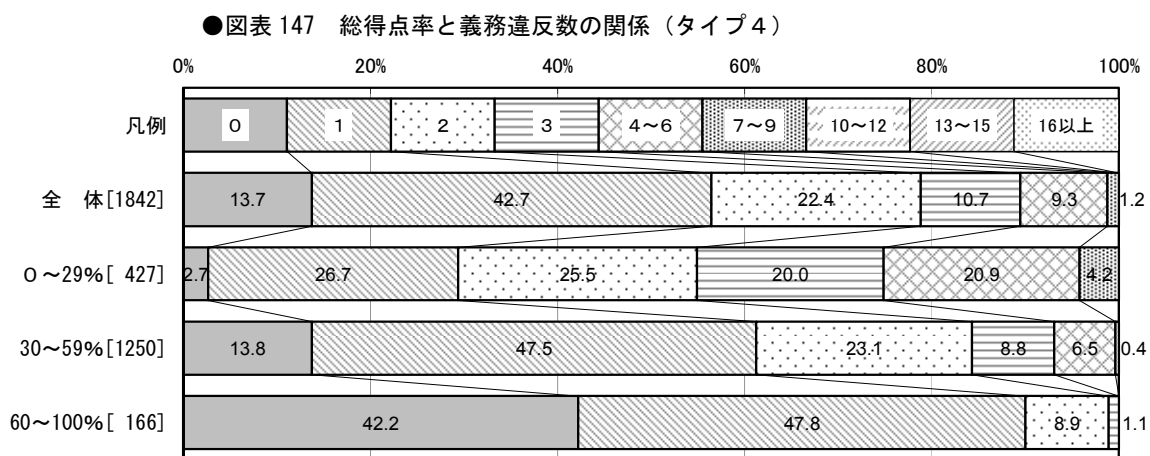
●図表 146 総得点率と義務違反数の関係 (タイプ3)





5) タイプ4 (義務項目数 12)

タイプ4では、義務違反数0の割合がいずれの総得点率においても、他のタイプと比較して最も多くなっており、「60～100%」においては4割を超えている。



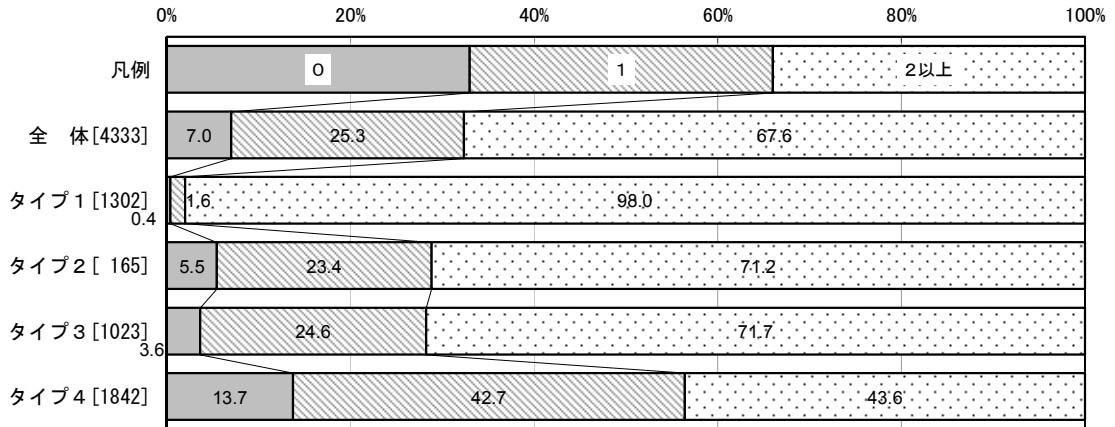
(10) タイプ別の義務違反数

1) 全体

タイプ別の義務違反数をみると、正社員と同様の待遇が求められる義務項目の多いタイプ1では、「義務違反数2以上」が最も多く、98%を占めている。

タイプ2、タイプ3では、「義務違反数0」の割合が1割未満となっているが、タイプ4では1割を超えている。

●図表 148 タイプ別の義務違反数（全体）

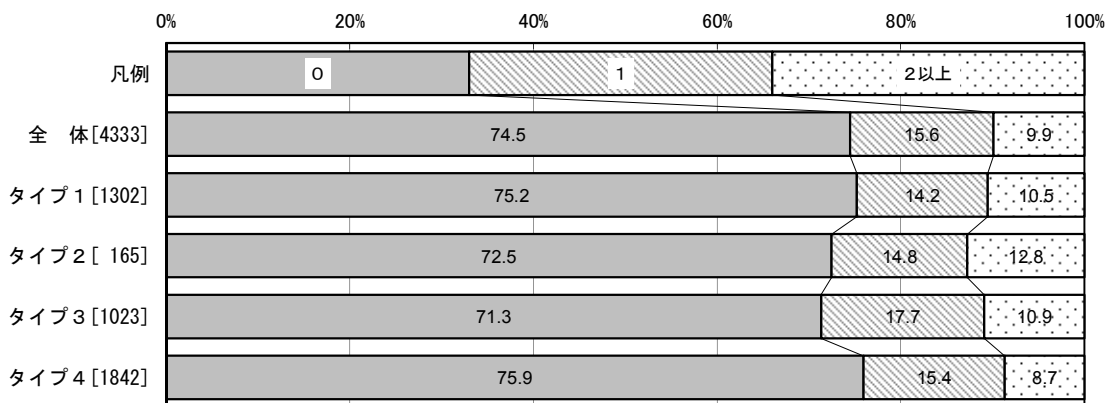


2) 分野1 労働条件の明示・説明

いずれのタイプにおいても「義務違反数0」が最も多く、7割を超えている。次に、「義務違反数1」がいずれのタイプにおいても1割台となっている。

※義務項目数は3個（常時雇用する労働者数10人以上の場合）

●図表 149 タイプ別の義務違反数（分野1 労働条件の明示・説明）



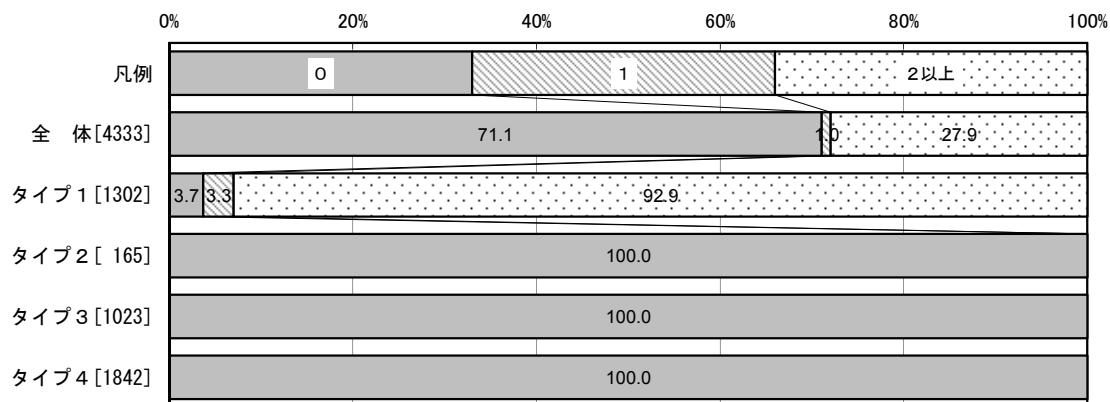
### 3) 分野2 賃金

正社員と同様の待遇が求められる義務項目の多いタイプ1において、「義務違反数0」「義務違反数1」の割合がそれぞれ3.7%、3.3%と少なくなっており、「義務違反数2以上」の割合が9割を超えている。

※義務項目数がタイプ毎に異なることに留意が必要

(タイプ1：7個、タイプ2・3・4：0個)

●図表 150 タイプ別の義務違反数（分野2 賃金）



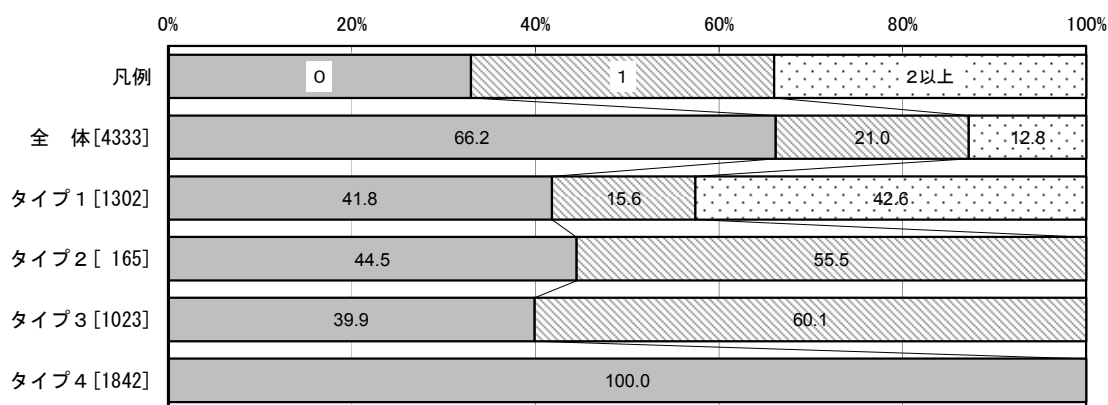
### 4) 分野3 教育訓練等の能力開発

タイプ1、タイプ2、タイプ3において、「義務違反数0」の割合が約4割となっている。

※義務項目数がタイプ毎に異なることに留意が必要

(タイプ1：2個、タイプ2・3：1個、タイプ4：0個)

●図表 151 タイプ別の義務違反数（分野3 教育訓練等の能力開発）

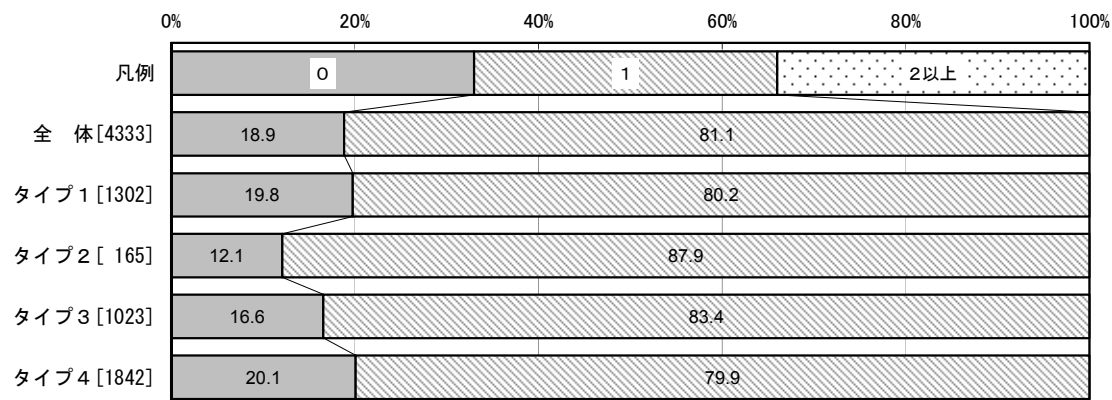


## 5) 分野5 正社員転換推進措置

いずれのタイプにおいても、「義務違反数0」の割合が、約1～2割となっている。

※義務項目数は1個

●図表 152 タイプ別の義務違反数（分野5 正社員転換推進措置）



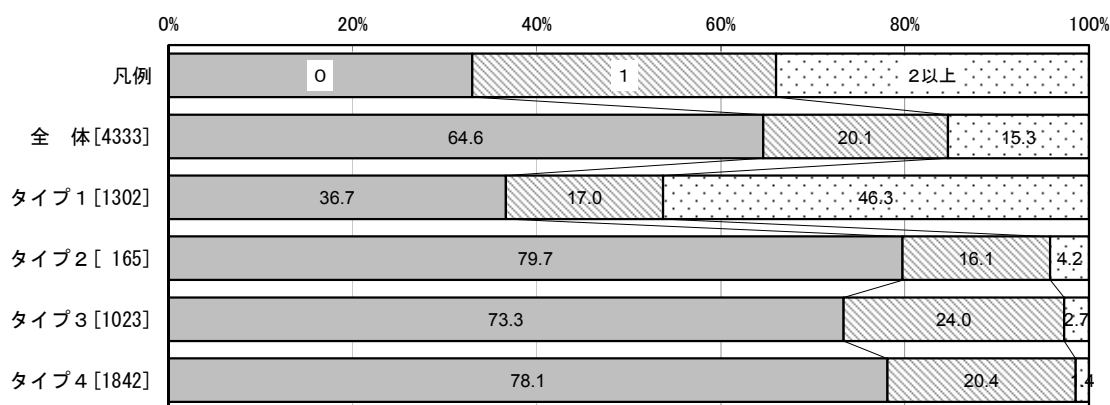
## 6) 分野6 福利厚生・安全衛生

正社員と同様の待遇が求められる義務項目の多いタイプ1において、「義務違反数0」の割合が低く、4割を下回っている。タイプ2、タイプ3、タイプ4においては、「義務違反数0」が7割を超えている。

※義務項目数がタイプ毎に異なることに留意が必要

(タイプ1：6個、タイプ2・3・4：3個)

●図表 153 タイプ別の義務違反数（分野6 福利厚生・安全衛生）

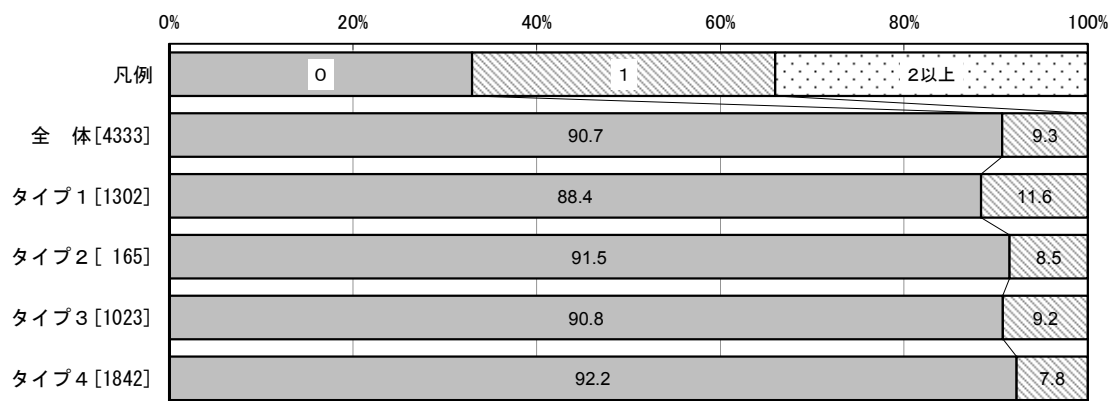


## 7) 分野7 ワーク・ライフ・バランス

いずれのタイプにおいても、「義務違反数0」の割合が最も多く、約9割となっている。

※義務項目は1個

●図表 154 タイプ別の義務違反数（分野7 ワーク・ライフ・バランス）

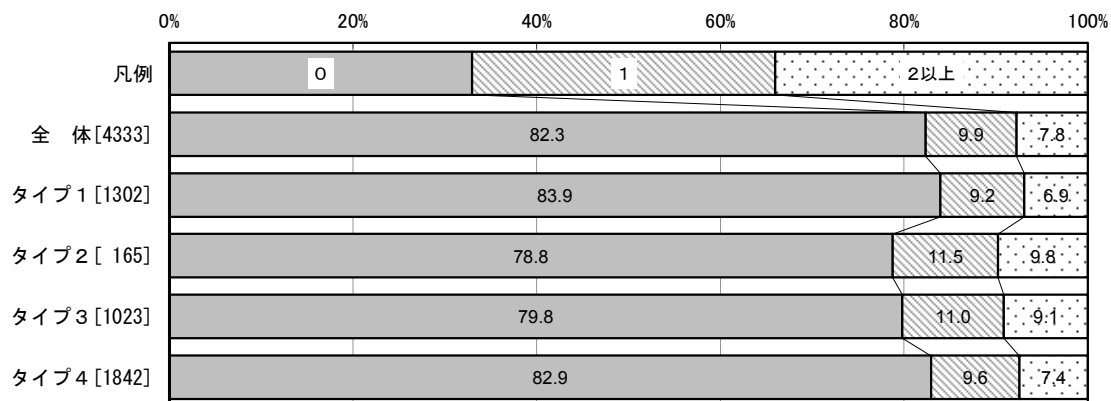


## 8) 分野8 職場のコミュニケーション等

いずれのタイプにおいても、「義務違反数0」の割合が約8割となっている。

※義務項目は4個

●図表 155 タイプ別の義務違反数（分野8 職場のコミュニケーション等）

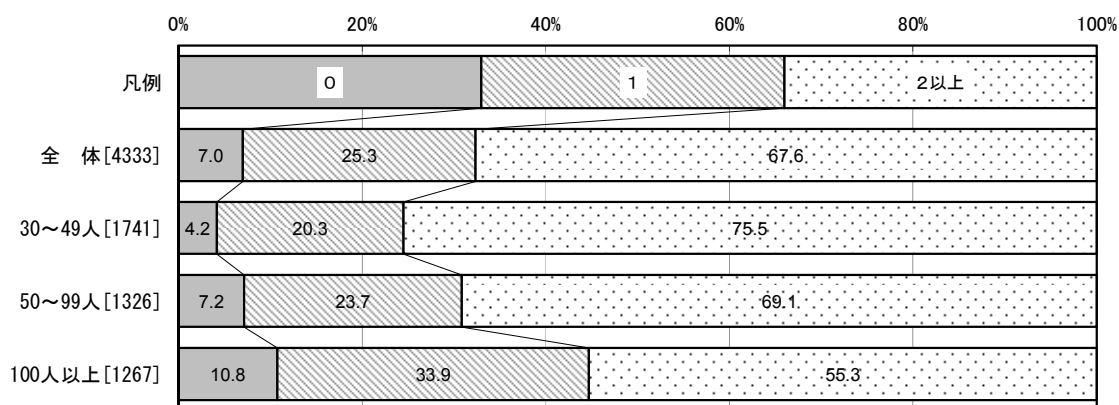


(11) 企業規模別の義務違反数

1) 全体

企業規模別に義務違反数をみると、企業規模が大きくなるにつれて、「義務違反数0」の割合が多くなる傾向がある。

●図表 156 企業規模別の義務違反数（全体）

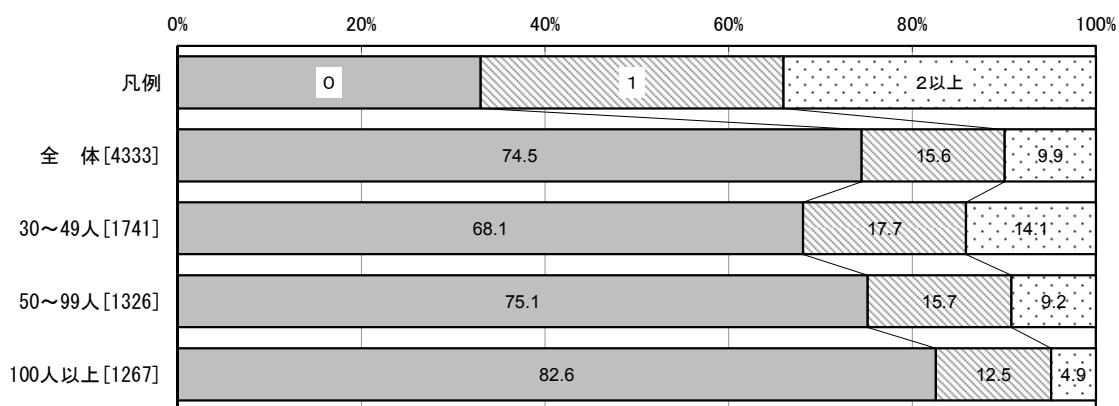


2) 分野1 労働条件の明示・説明

企業規模が大きくなるにつれて、「義務違反数0」の割合が多くなり、「100人以上」の規模では8割を超えている。

※義務項目数は3個（常時雇用する労働者数10人以上の場合）

●図表 157 企業規模別の義務違反数（分野1 労働条件の明示・説明）

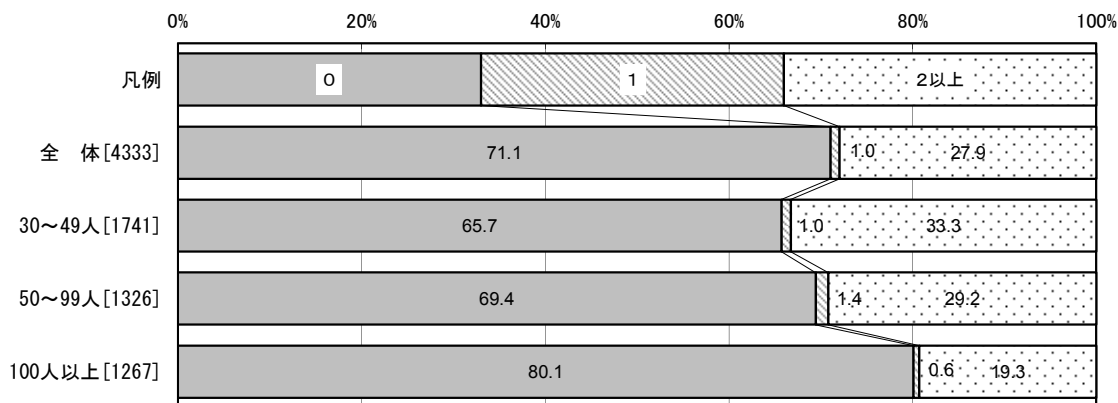


### 3) 分野2 賃金

分野1と同様の傾向を示しており、「100人以上」の規模では「義務違反数0」の割合が8割を超えている。

※義務項目数は、タイプ1：7個、タイプ2・3・4：0個

●図表 158 企業規模別の義務違反数（分野2 賃金）

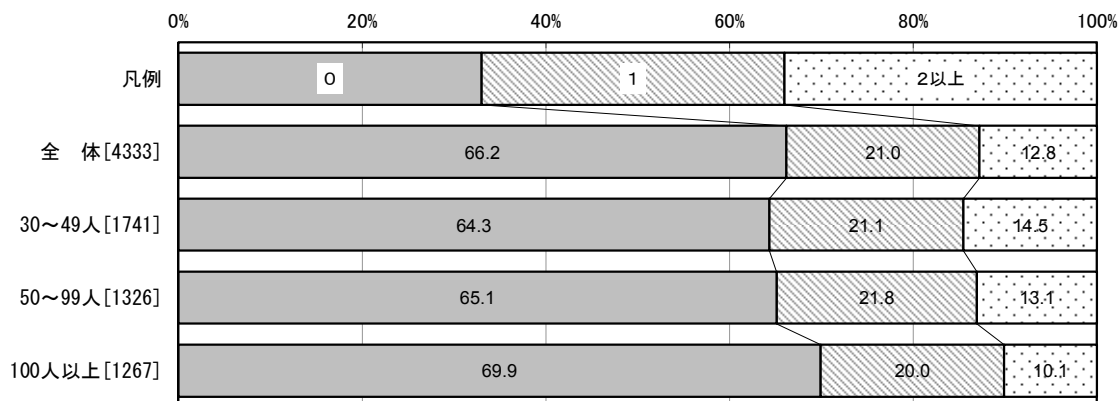


### 4) 分野3 教育訓練等の能力開発

いずれの企業規模においても「義務違反数0」の割合が7割未満となっている。

※義務項目数は、タイプ1：2個、タイプ2・3：1個、タイプ4：0個

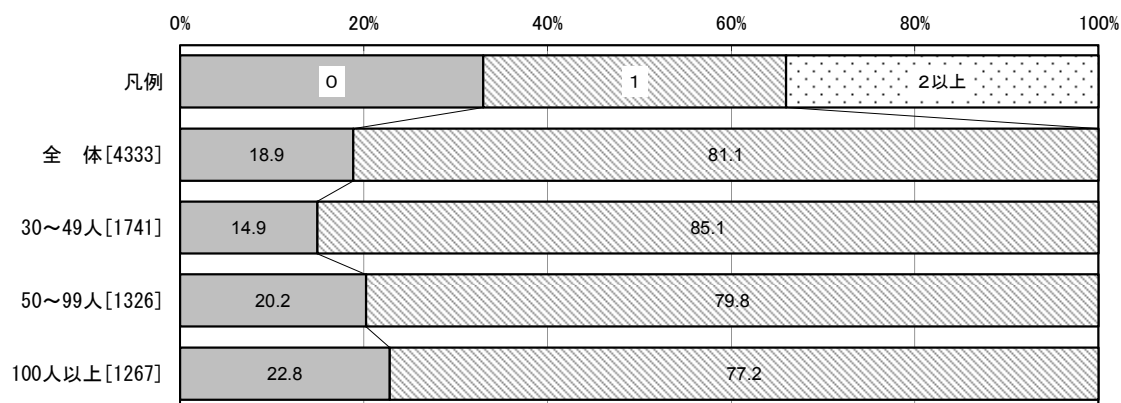
●図表 159 企業規模別の義務違反数（分野3 教育訓練等の能力開発）



### 5) 分野5 正社員転換推進措置

「義務違反数0」の割合がいずれの企業規模においても約1～2割となっており、他の分野と比較して少なくなっている。※義務項目数は1個

●図表 160 企業規模別の義務違反数（分野5 正社員転換推進措置）

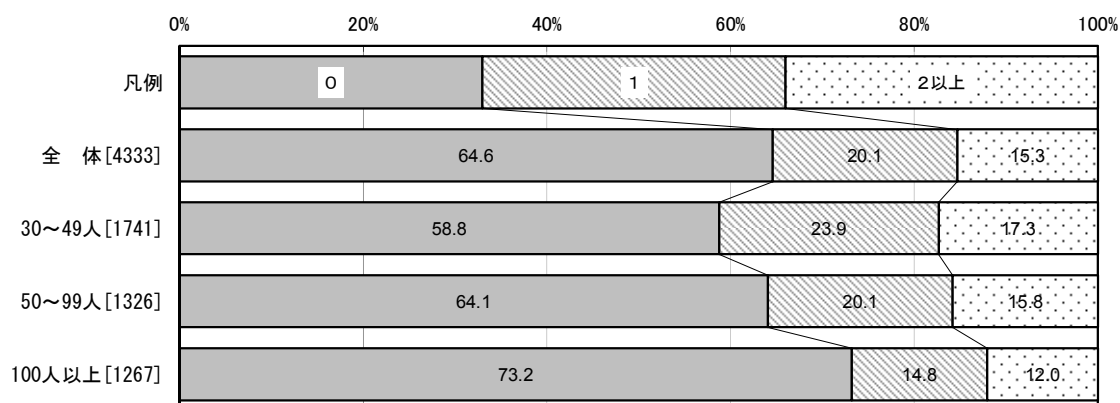


### 6) 分野6 福利厚生・安全衛生

企業規模が大きくなるにつれて、「義務違反数0」の割合が大きくなり、「100人以上」の規模では7割を超えている。

※義務項目数は、タイプ1：6個、タイプ2・3・4：3個

●図表 161 企業規模別の義務違反数（分野6 福利厚生・安全衛生）



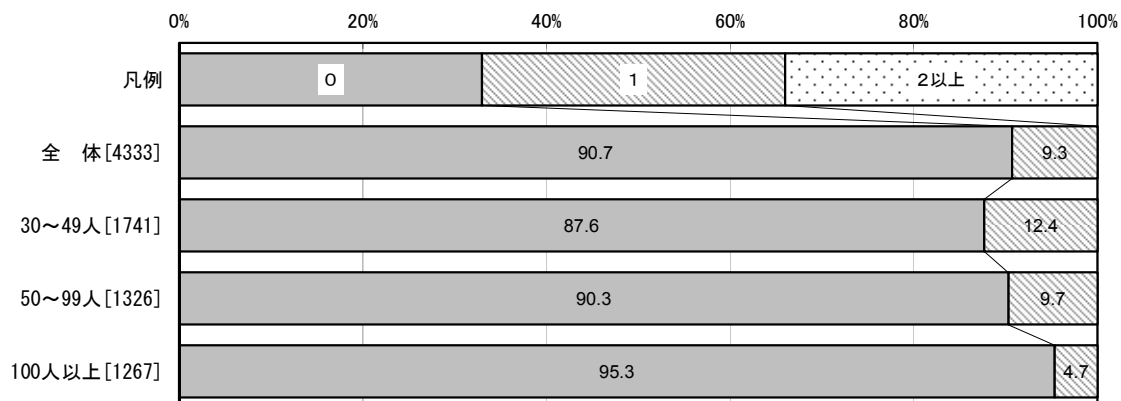


## 7) 分野7 ワーク・ライフ・バランス

いずれの企業規模においても「義務違反数0」が約9割となっている。

※義務項目は1個

●図表 162 企業規模別の義務違反数（分野7 ワーク・ライフ・バランス）

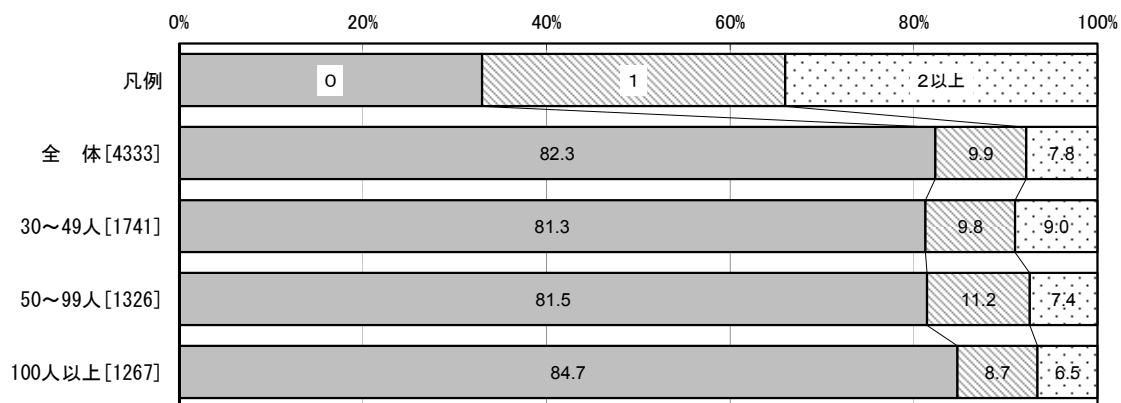


## 8) 分野8 職場のコミュニケーション等

いずれの企業規模においても8割以上が「義務違反数0」となっている。

※義務項目は4個

●図表 163 企業規模別の義務違反数（分野8 職場のコミュニケーション等）

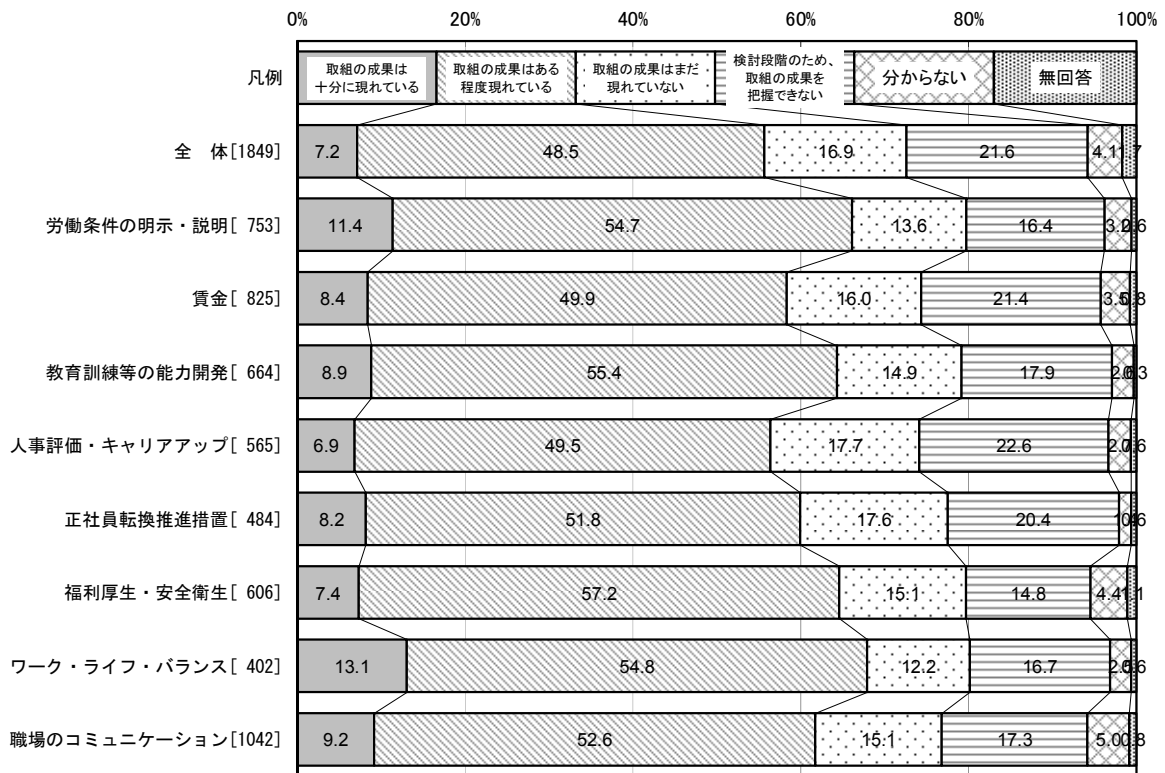


(12) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域と取組の成果の関係

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域と取組の成果の関係をみると、取組の成果が現れている（「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」と回答した割合は、「賃金」「人事評価・キャリアアップ」「正社員転換推進措置」の分野を除き、6割を超えている。

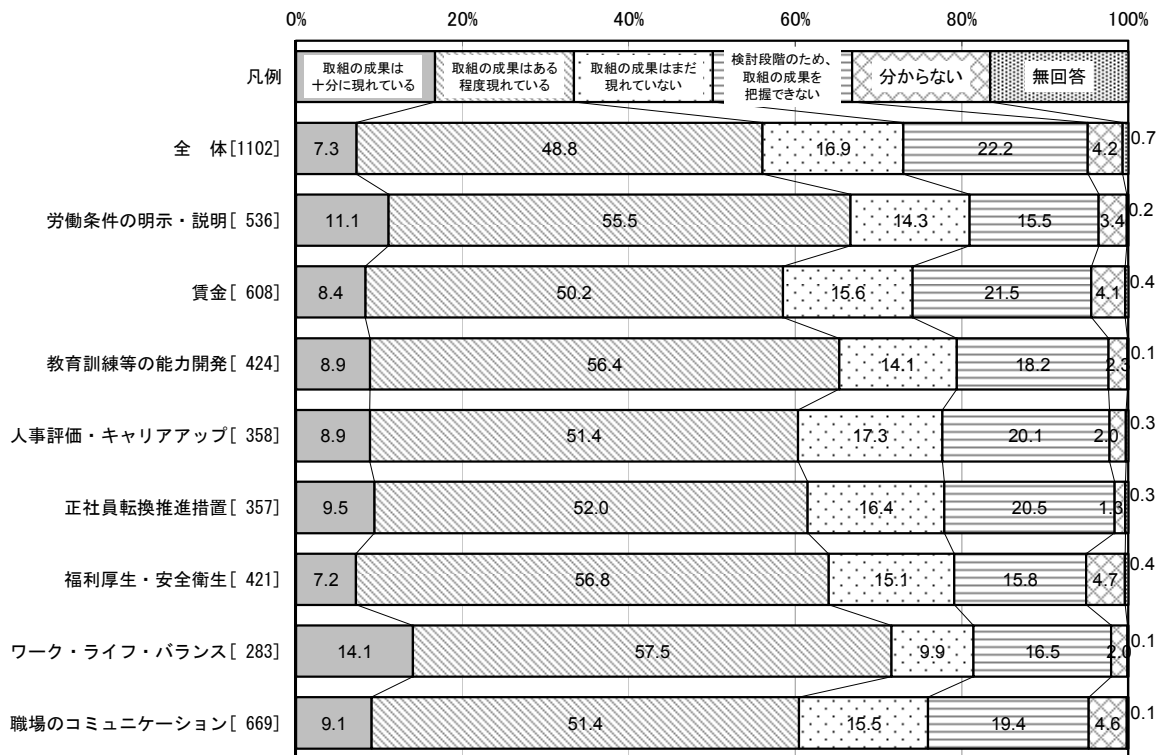
「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」の割合を合わせると、「ワーク・ライフ・バランス」が67.9%と最も多くなっており、次に、「労働条件の明示・説明」（66.1%）、「福利厚生・安全衛生」（64.6%）と続いている。

●図表 164 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域と取組の成果の関係

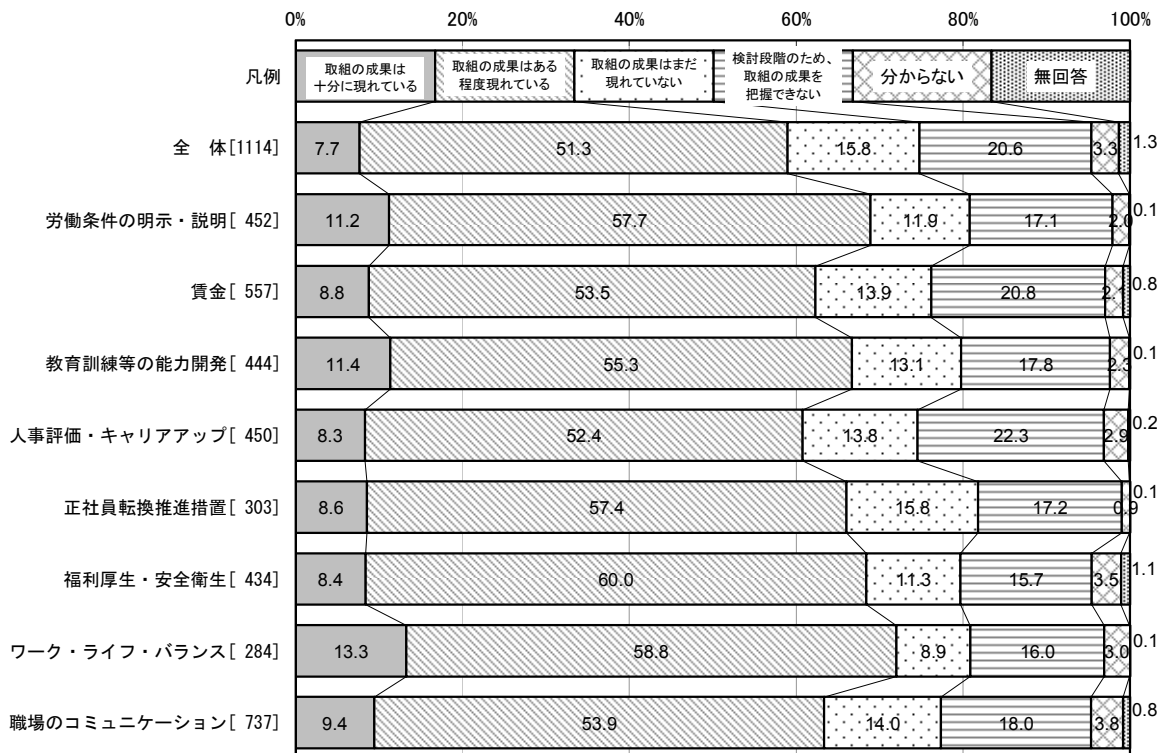


パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の目的において回答が多かった「人材の確保、定着」「モチベーションの維持、向上」（44 ページ図表 84 参照）との関係をみると、上記（図表 164）と同様の傾向を示している。

●図表 165 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域と取組の成果の関係（取組の目的：人材の確保、定着）



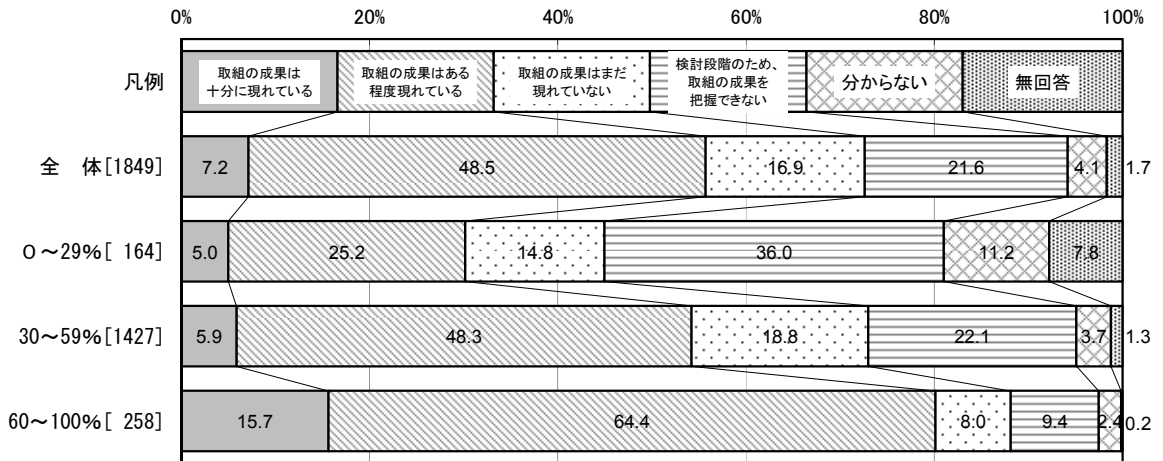
●図表 166 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域と取組の成果の関係（取組の目的：モチベーションの維持、向上）



(13) 総得点率とパートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の成果の関係

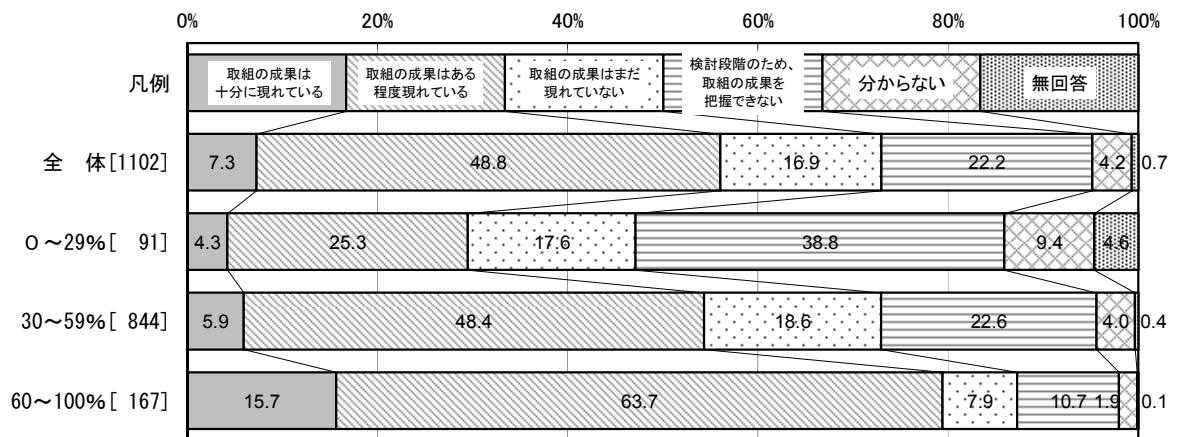
総得点率とパートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の成果の関係をみると、総得点率が上がるにつれて、「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」の割合が増加している。

●図表 167 総得点率とパートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の成果の関係

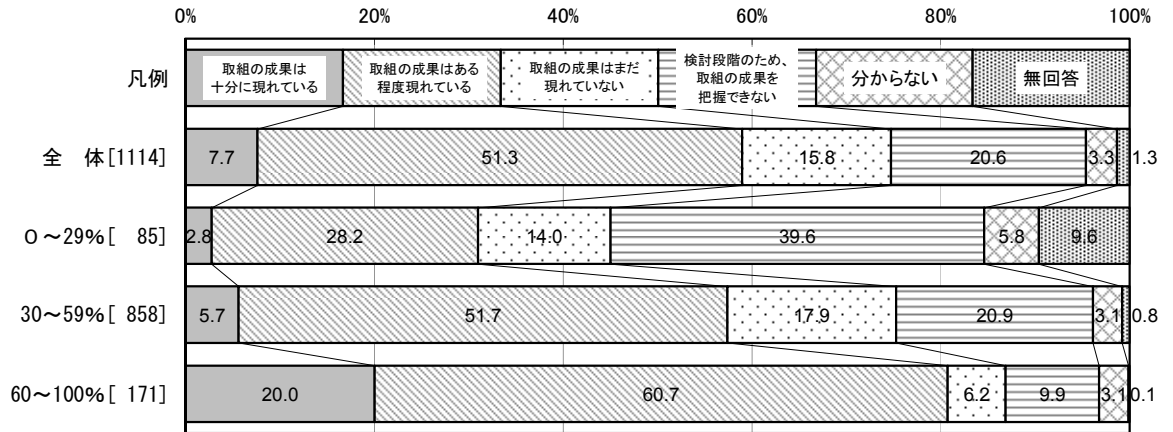


パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の目的において回答が多かった「人材の確保、定着」「モチベーションの維持、向上」(44 ページ図表 84 参照)との関係をみると、上記(図表 167)と同様の傾向を示している。

●図表 168 総得点率とパートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の成果の関係(取組の目的:人材の確保、定着)



●図表 169 総得点率とパートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている  
取組の成果の関係（取組の目的：モチベーションの維持、向上）



### 3. 総括

#### 3-1 回答事業所におけるパートタイム労働者の人数や人材の確保状況及び定着状況

本調査の回答事業所における最近1年間におけるパートタイム労働者の人数や人材の確保状況についてみると、半数以上(57.5%)が必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できている状況である。一方で、「必要な人数は確保できているが、必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できていない」(14.0%)、「必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できているが、必要な人数を確保できていない」(7.3%)との回答もあり、人数・人材の確保が課題となっている事業所があることが推測される。

パートタイム労働者の定着状況については、「期待どおり定着している」との回答が81.4となっている。

#### 3-2 パートタイム労働者の雇用区分タイプごとの分析

回答のあった事業所において、事業所で雇用するパートタイム労働者の中で最も人数の多いパートタイム労働者の働き方のタイプは、タイプ4(42.5%)であった。続いて、タイプ1(30.0%)、タイプ3(23.6%)であり、タイプ2は3.8%と最も少なくなっている。

##### (1) 労働条件の明示・説明

パート指標の分野1「労働条件の明示・説明」においては、労働基準法及びパートタイム労働法上、明示が義務付けられている労働条件の内容の文書による明示について、義務履行である「すべての項目を明示している」と回答した事業所は、いずれのタイプにおいても8割を超えている。また、約9割の事業所において、文書による明示に加え、口頭による説明も実施されており、法定を上回る取組が進められている。

##### (2) 賃金

パート指標の分野2「賃金」においては、パートタイム労働者の雇入れ時の賃金を決定する際の勘案要素・基準について、正社員と同様の待遇が求められるタイプ1において、「正社員とすべて同じである」との回答は26.4%にとどまっている。

昇給制度や賞与支給制度については、「ある」との回答に「制度はないが昇給する」や「賞与支給制度とまではいえないが支給することがある(寸志等)」との回答を合わせると、すべてのタイプにおいてそれぞれ6割を超えているが、昇給や賞与支給の際の勘案要素・基準については正社員と異なる事業所が多く、法定水準の取組が進められていない状況が認められる。

平成27年4月1日の改正パートタイム労働法の施行により新設される「短時間労働者の待遇の原則」について、パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合に、不合理と認められる待遇の相違がないかを検討し、不合理なものがあつた場合、改善に取り組んでいるかを尋ねたところ、「検討した結果、不合理と認められる待遇の相違はなく、現時点で改善すべき点は特にない」との回答がすべてのタイプにおいて半数を超えている。

##### (3) 教育訓練等の能力開発

パート指標の分野3「教育訓練等の能力開発」においては、パートタイム労働者に対し、採用時の導入教育及びそれ以外のOff-JTや、計画的なOJT及び自己啓発支援などの取組が約2~4割の事業

所で実施されており、パートタイム労働者に対する各種の教育訓練等の能力開発に取り組んでいる事業所があるが、その割合は半数に満たない。

また、主に現在担当している職務の遂行に必要な能力の開発について正社員よりも多くの機会または同等の機会を付与しているとの回答は、正社員と同等の機会を付与し、行う必要のあるタイプ1では約4割、タイプ2、タイプ3では2～3割にとどまっており、法定水準の取組が進められていない状況が伺える。

#### (4) 人事評価・キャリアアップ

パート指標の分野4「人事評価・キャリアアップ」においては、パートタイム労働者に対する能力・スキル、勤務態度、業績・成果等に関する評価について、定期的または適宜行っているとの回答が6割を超えている。また、評価結果のフィードバックについて、「定期的な面談等を通じて、フィードバックしている」はいずれのタイプも2～3割にとどまっているものの、「適宜フィードバックしている」を合わせると6割を超える。処遇への反映については、実施している割合がそれぞれ半数を超えており、半数以上が法定を上回る取組を行っている。一方で、パートタイム労働者の役職登用制度の整備、活用はあまり進められていない。

#### (5) 正社員転換推進措置

パート指標の分野5「正社員転換推進措置」においては、「特に制度化しているものはない」との回答が約6～7割と最も多くなっており、制度化が進んでいない状況が浮き彫りとなった。一方、制度化している事業所においては、正社員転換の希望を把握する機会の付与等、法定を上回る取組が一部で進められている。

#### (6) 福利厚生・安全衛生

パート指標の分野6「福利厚生・安全衛生」においては、給食施設、休憩室、更衣室などの利用について、9割を超える事業所において「正社員と同様に利用できる」環境が整っている。

慶弔金見舞制度や有給の結婚休暇、有給の忌引き休暇などの福利厚生制度については、正社員と同様の制度の整備が求められるタイプ1において、「正社員と同様の制度がある」との回答は約5～6割となっている。

雇入れ時の健康診断・定期的な健康診断の実施については、実施している事業所の割合が8割を超えている。

安全衛生教育の実施については、「法定を上回って実施している」「法定通りに実施している」を合わせると8割弱を占めている。

#### (7) ワーク・ライフ・バランス

パート指標の分野7「ワーク・ライフ・バランス」においては、年次有給休暇について、「法定を超える日数の有給休暇を付与している」「法定通りの日数の有給休暇を付与している」を合わせた回答が約8割であり、多くの事業所で法定水準を満たしている。

仕事と育児・介護の両立支援制度については、半数を超える事業所が周知を実施しているが、利用実績はそれぞれ2割弱、1割を下回る状況となっている。

## (8) 職場のコミュニケーション等

パート指標の分野8「職場のコミュニケーション等」においては、パートタイム労働者から意見・提案を聴取する仕組みについて、半数を超える事業所が取り入れており、法定を上回る取組が進められている。

短時間雇用管理者の選任については、選任している事業所が約2割であるが、その事業所における短時間雇用管理者の周知は広く進められている。

平成27年4月1日の改正パートタイム労働法の施行により義務化される「相談に対応する体制の整備及びその明示」については、調査時点（平成26年6月）では、「相談担当者等、相談窓口を定めているが、明示していない」との回答が4割弱を占めており、今後の体制の整備が望まれる。

また、同様に平成27年4月より義務化されるパートタイム労働者への雇入れ時の説明についてみると、パートタイム労働者全員への説明は、賃金の決定方法や給食施設、休憩室、更衣室の利用については、それぞれ約8割、約9割の事業所で説明が実施されているが、教育訓練の内容や正社員転換推進措置については、説明が実施されているのは多くても半数程となっている。

## (9) 事業所独自の取組

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた積極的な取組を実施している事業所は、全てのタイプにおいて2割に満たないが、検討している事業所を合わせると4割を超える。

取組の目的としては、「モチベーションの維持、向上」「人材の確保、定着」「能力の向上」が多く挙げられている。

また、達成のために取り組む領域としては、「職場のコミュニケーション」が最も多く、次に「賃金」「労働条件の明示・説明」「教育訓練等の能力開発」と続いている。

取組を進める事業所のうち、概ね半数は取組の成果が現れているとの回答となっており、取組の成果を感じていることが伺える。

## 3-3 調査対象企業への指標適用結果

### (1) 総得点率の平均値の算出

総得点率（8分野の得点率を合計した平均値）の平均値は42.6%であり、パートタイム労働者のいずれのタイプにおいても40%台となっており、タイプ別の大きな違いは見られない。

企業規模別にみると、タイプ1、2では「300～999人」、タイプ3、4では「1,000人以上」の平均値が最も高くなっている。業種別では、「医療」「福祉」において平均値が高い傾向にあり、これらの業種において取組が進められている現状が伺える。

### (2) 得点率の分布

「労働条件の明示・説明」の得点率は平均が7割を超えて比較的高いが、「教育訓練等の能力開発」「人事評価・キャリアアップ」「正社員転換推進措置」の得点率は、平均が3割前後と比較的低くなっている。

### (3) 得点率の分布と総得点率の関係

得点率の分布と総得点率の関係をみると、得点率の比較的低い分野である「教育訓練等の能力開発」「人事評価・キャリアアップ」「正社員転換推進措置」において、そのいずれの分野でも得点率「60



～100%」の事業所では総得点率「60～100%」の割合が高くなっている。総得点率の高い事業所においては、得点率の低い分野についても積極的に取り組んでいることが伺える。

### 3-4 パート指標の活用に向けた整理・分析

#### (1) パートタイム労働者の人数や人材の確保状況・定着状況との関係性による分析

総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係においては、「0～29%」「30～59%」「60～100%」の全ての総得点率において、「人数・人材ともに確保できている」が約半数から半数を超える割合であり、総得点率の違いによる大きな違いは見られなかった。総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係においても同様である。

分野毎の得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係をみると、いずれの分野の得点率においても、「期待どおり定着している」の割合が約8割となっている。

また、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の有無と定着状況の関係をみると、積極的に進めている取組が「ある」「検討している」において、「期待どおり定着している」の割合が比較的低くなっており、「期待よりも定着率はやや低い」の割合が比較的高くなっている。パートタイム労働者の定着が低いと認識している事業所が、改善に向けた積極的な取組を進めているまたは検討していることが推測される。

#### (2) 義務違反数との関係性による分析

義務違反の有無と総得点率との関係をみると、「義務違反数0」では、総得点率「30～59%」が66.2%を占め、「60～100%」も30.1%と約3割を占めている。一方、1つ以上の義務違反数がある場合、総得点率「0～29%」の割合が約2割を占めており、義務違反がない場合に総得点率が高い傾向がある。また、義務違反0の事業所における総得点率の平均値は52.0%であり、義務違反数0の事業所全体に占める割合は、総得点率「50%以上」が半数以上を占めている。

義務違反数の内訳をみると、総得点率が高くなるにつれて、義務違反数が減少していることから、法定水準を遵守しかつ法定を上回る取組を行っている事業所が多いことが伺える。

タイプ別にみると、正社員と同様の待遇が求められる義務項目の多いタイプ1において義務違反数が多くなっており、法定水準の遵守が進んでいないことが伺える。

#### (3) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の成果との関係性による分析

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の成果との関係性をみると、取組の領域「ワーク・ライフ・バランス」において、「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」との回答が67.9%と最も多くなっており、次に、「労働条件の明示・説明」(66.1%)、「福利厚生・安全衛生」(64.6%)と続いている。これは、「3-3 調査対象企業への指標適用結果(2) 得点率の分布」における得点率の高い分野と合致しており、得点率の高い分野において、積極的な取組が進められ、成果が現れていることを示している。

総得点率との関係においては、総得点率が上がるにつれて「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」の割合が多くなっており、取組を進めている事業所ほど成果を得られていると言える。また、積極的に進めている取組の目的として多い「人材の確保、定着」「モチベ

ーションの維持、向上」と据えている事業所においても、「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」の割合が多くなっており、これらを目的とした取組が成果に結びついていることが伺える。