

「パートタイム労働者活躍推進企業支援事業」
パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇
に関する報告書

平成 2 7 年 3 月

株式会社 日本能率協会総合研究所

目 次

第1章 調査の目的	1
1. 調査の目的.....	1
2. 調査フロー.....	1
3. 専門家による企画運営委員会の設置.....	2
3-1 委員会メンバー.....	2
3-2 企画運営委員会開催概要.....	2
 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	 4
1. 調査概要.....	4
1-1 調査期間.....	4
1-2 調査対象.....	4
1-3 調査方法.....	4
1-4 主な調査内容.....	4
1-5 集計方法.....	5
2. 調査結果.....	6
2-1 回答事業所の属性・状況.....	6
(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）.....	6
(2) 会社全体での正社員数.....	6
(3) 事業所の所在地.....	7
(4) 事業所の業種.....	8
(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）.....	8
(6) 事業所で常時雇用するパートタイム労働者数.....	9
(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.....	9
(8) 事業所でのパートタイム労働者の定着状況.....	10
(9) 最も多いパートタイム労働者のタイプ.....	10
2-2 パートタイム労働者の雇用区分タイプごとの分析.....	11
(1) 労働条件の明示・説明.....	11
(2) 賃金.....	14
(3) 教育訓練等の能力開発.....	20
(4) 人事評価・キャリアアップ.....	23
(5) 正社員転換推進措置.....	26
(6) 福利厚生・安全衛生.....	30
(7) ワーク・ライフ・バランス.....	34
(8) 職場のコミュニケーション等.....	37

(9) 事業所独自の取組について	44
2-3 調査対象企業への指標適用結果	46
(1) 総得点率の平均値の算出	46
(2) 得点率の分布	51
(3) 得点率の分布と総得点率の関係	54
2-4 パート指標の活用に向けた整理・分析	57
(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	57
(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	60
(3) 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係	63
(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	65
(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	66
(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	69
(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	70
(8) 義務違反の有無と総得点率の関係	71
(9) 総得点率と義務違反数の関係	74
(10) タイプ別の義務違反数	77
(11) 企業規模別の義務違反数	81
(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 のために取り組む領域と取組の成果の関係	85
(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	87
3. 総括	89
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 ..	89
3-2 パートタイム労働者の雇用区分タイプごとの分析	89
(1) 労働条件の明示・説明	89
(2) 賃金	89
(3) 教育訓練等の能力開発	89
(4) 人事評価・キャリアアップ	90
(5) 正社員転換推進措置	90
(6) 福利厚生・安全衛生	90
(7) ワーク・ライフ・バランス	90
(8) 職場のコミュニケーション等	91
(9) 事業所独自の取組	91
3-3 調査対象企業への指標適用結果	91
(1) 総得点率の平均値の算出	91
(2) 得点率の分布	91

(3) 得点率の分布と総得点率の関係	91
3-4 パート指標の活用に向けた整理・分析	92
(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 ..	92
(2) 義務違反数との関係性による分析	92
(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	92

第3章 パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するヒアリング調査

1. 調査概要	94
1-1 調査期間.....	94
1-2 調査対象の選定.....	94
1-3 調査方法.....	94
1-4 主な調査内容	94
2. 調査結果	96
2-1 好事例の抽出	96
2-2 分野別の傾向	97
(1) 労働条件の明示・説明	97
(2) 賃金	97
(3) 教育訓練等の能力開発	98
(4) 人事評価・キャリアアップ	98
(5) 正社員転換推進措置	99
(6) 福利厚生・安全衛生	100
(7) ワーク・ライフ・バランス	100
(8) 職場のコミュニケーション等	101
2-3 取組の成果からみた、パートタイム労働者の雇用管理の改善と均等・均衡待遇に 向けた取組の方向性.....	101
(1) 労働条件の明示・説明	101
(2) 賃金	102
(3) 教育訓練等の能力開発	102
(4) 人事評価・キャリアアップ	102
(5) 正社員転換推進措置	103
(6) 福利厚生・安全衛生	103
(7) ワーク・ライフ・バランス	103
(8) 職場のコミュニケーション等	103

第4章 「パート労働者活躍企業診断サイト」及び「パート労働者活躍企業宣言サイト」の構築	104
1. 診断サイト及び宣言サイトとバックデータ	104
1－1 他事業所との比較のためのバックデータへの活用.....	104
1－2 平均値（全事業所・企業規模別・業種別）の算出.....	104
（1）全事業所平均.....	104
（2）企業規模別.....	104
（3）業種別.....	105
1－3 診断サイトの概要.....	107
1－4 宣言サイトの概要.....	108
2. 参考事例の選定と活用	109
2－1 参考事例の選定.....	109
2－2 参考事例のとりまとめ.....	109
 第5章 まとめ	110
1. 企業の自主的な取組の重要性	110
2. 国の役割及び具体的な支援の方向性	110

＜巻末資料＞

01 パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保（パートタイム労働者のタイプについて）・・・	資料1
02 「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」調査票・・・	資料3
03 「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」集計表・・・	資料19
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・・・	資料78
05 参考事例の個票（全26件）・・・	資料87
06 「パート労働者活躍企業診断サイト」、「パート労働者活躍企業宣言サイト」の画面（抜粋）・・・	資料113

第1章 調査の目的

1. 調査の目的

パートタイム労働者の働き・貢献に見合った正社員との均等・均衡待遇の推進は、喫緊の課題であるが、5割超のパートタイム労働者が賃金等について会社に不満や不安を感じており、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた取組を推進する必要がある。

パートタイム労働者の公正な待遇の確保は、パートタイム労働者の納得感や就業意欲の向上による職場の活性化を図り、企業の競争力の向上にもつながるなど、労使双方に効果が期待されるものである。パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた社会的機運の醸成や、事業主の積極的な取組の促進のためには、パートタイム労働者の雇用管理の改善に取り組む企業が自社のパートタイム労働者の活躍状況を簡便に把握でき、それによって課題解決を図るとともに、自発的に自社の取組を発信することが効果的である。

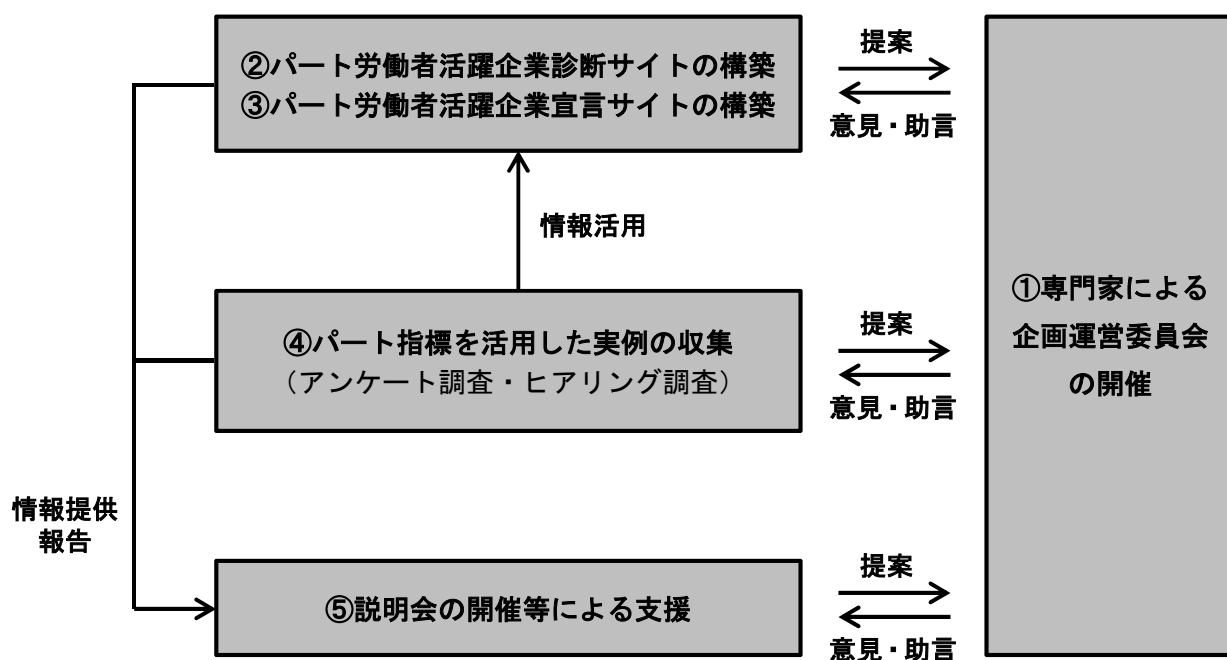
このため、事業主がパートタイム労働者均等・均衡待遇指標（以下「パート指標」という。）を活用して、自主点検を行うことができる「パート労働者活躍企業診断サイト」を構築するとともに、パートタイム労働者活躍推進企業宣言（以下「パート労働者活躍企業宣言」という。）により自社の取組を発信する仕組みとして、「パート労働者活躍企業宣言サイト」を構築する。

なお、調査の実施にあたっては、専門家による企画運営委員会を設置し、調査を進める上で検討が必要となる事項について意見やアドバイスをいただき、調査に反映することとする。

2. 調査フロー

①企画運営委員会での意見やアドバイス等を踏まえながら、②～⑤の事業を推進した。

④で実施した企業アンケートや企業ヒアリングの結果を②「パート労働者活躍企業診断サイト」や③「パート労働者活躍企業宣言サイト」の構築に活用するとともに、2つのサイトの普及と利用促進を図ることを目的として、⑤説明会を開催等による支援



3. 専門家による企画運営委員会の設置

3-1 委員会メンバー

専門家による企画運営委員会のメンバーは下表の通りである。

なお、全7回の開催のうち、第2回から第5回にかけて、企業アドバイザーとして2名の方にご出席いただいた。

(専門家)

(50音順、敬称略)

氏名	所属等
佐藤 博樹 (委員長)	中央大学 大学院戦略経営研究科 教授 (平成26年10月～) (前職) 東京大学社会科学研究所 社会調査・データアーカイブ研究センター 教授
佐野 嘉秀	法政大学 経営学部 教授
武石 恵美子	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
平田 未緒	株式会社 働きかた研究所 代表取締役所長
諸星 裕美	オフィスモロホシ 社会保険労務士

(企業アドバイザー)

(50音順、敬称略)

氏名	所属等
岡田 康利	株式会社ココカラファイン 人事部次長
山尾 耕司	上新電機株式会社 総務部課長

3-2 企画運営委員会開催概要

企画運営委員会は全7回開催された。開催概要は以下の通りである。

回	日時	概要
第1回	平成26年 5月21日 15:00～17:00	・事業の目的、全体の進め方について ・企画運営委員会の検討内容、スケジュールについて ・企業アンケートの実施方法、調査票(案)について 等
第2回	7月2日 9:30～11:30	・パート労働者活躍企業診断サイトの診断結果の考え方、お試し診断の考え方等について ・パート労働者活躍企業宣言サイトの選定基準、宣言内容等について ・企業ヒアリングの実施方法(対象企業の選定方法、ヒアリング項目)について ・説明会のプログラム内容について 等
第3回	8月7日 10:00～12:00	・パート労働者活躍企業診断サイトの診断方法(登録・利用の考え方、診断結果の表示方法等)について ・パート労働者活躍企業宣言サイトの選定基準、宣言内容等について ・企業アンケートの有効サンプルの基準について ・企業ヒアリングの対象企業の選定結果について ・説明会の開催スケジュール及び委員の講演スケジュールの調整について 等

回	日時	概 要
第 4 回	10 月 7 日 10:00～12:00	・パート労働者活躍企業診断サイトの仕様、動きの確認（お試し診断、登録、診断、診断結果の表示等）について ・パート労働者活躍企業宣言サイトの仕様、動きの確認（宣言内容の登録、宣言内容の公開イメージ等）について ・企業アンケートの集計・分析結果について ・企業ヒアリングの進捗状況について 等
第 5 回	10 月 27 日 13:00～15:00	・パート労働者活躍企業診断サイトの仕様、動きの確認（お試し診断、登録、診断、診断結果の表示等）、及び複数事業所の診断について ・パート労働者活躍企業宣言サイトの仕様、動きの確認（宣言内容の登録、宣言内容の公開イメージ等）、及び宣言する企業の登録から公開までのフローについて ・説明会で使用する資料について 等
第 6 回	12 月 11 日 10:00～12:00	・企業アンケートの集計・分析結果の修正について ・企業ヒアリング結果の整理・分析の考え方、参考事例の内容について ・パート労働者活躍企業診断サイトにおけるアドバイス及び事例の内容、表示方法について ・「パートタイム労働者活躍推進企業表彰（案）」について 等
第 7 回	平成 27 年 3 月 3 日 13:00～15:00	・パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関する報告書（案）について ・パート労働者活躍企業診断サイトの仕様、動きの確認（アドバイス及び事例の表示、複数事業所の診断、お試し診断から本診断へのデータ移行等）について ・「パートタイム労働者活躍推進企業表彰（案）」について 等

【パートタイム労働法の改正について】

- ・パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号））は、パートタイム労働者の就業の実態を考慮して雇用管理の改善に関する措置を講ずることにより、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を推進すること等を目指している。
- ・より一層の均等・均衡待遇の確保を推進し、一人ひとりの納得性の向上を図るため、改正パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 27 号））が平成 26 年 4 月に成立・公布され、平成 27 年 4 月 1 日から施行される。
- ・本事業において、「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」（第 2 章）は改正パートタイム労働法施行前の平成 26 年 6 月に実施したものであり、その結果も、原則として、改正前のパートタイム労働法に沿ってとりまとめている。ただし、得点率は改正パートタイム労働法に沿った配点表を適用している点に留意が必要である。
- ・一方、「パート労働者活躍企業診断サイト」（第 4 章）については、事業主等が、改正パートタイム労働法に基づいた設問に回答することにより、改正パートタイム労働法施行後の取組となっているかを確認できる仕様とした。

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。

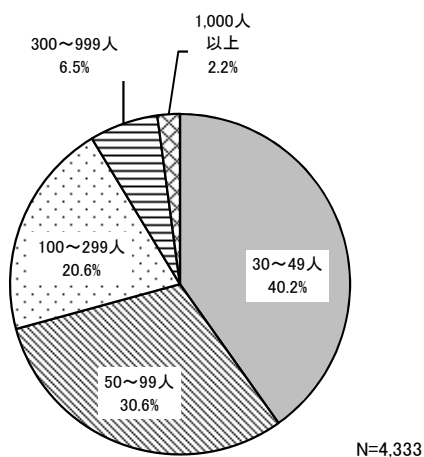
2. 調査結果

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。

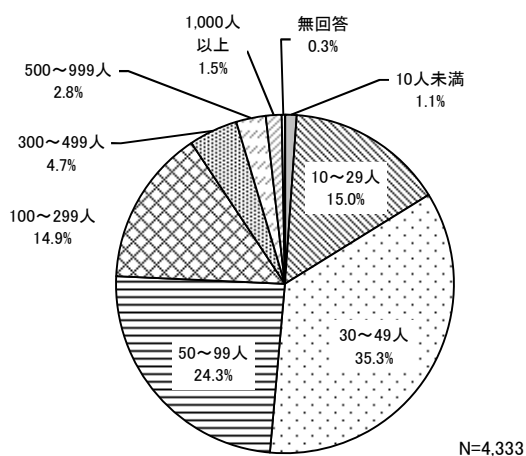
●図表 1 会社全体で常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）



(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。

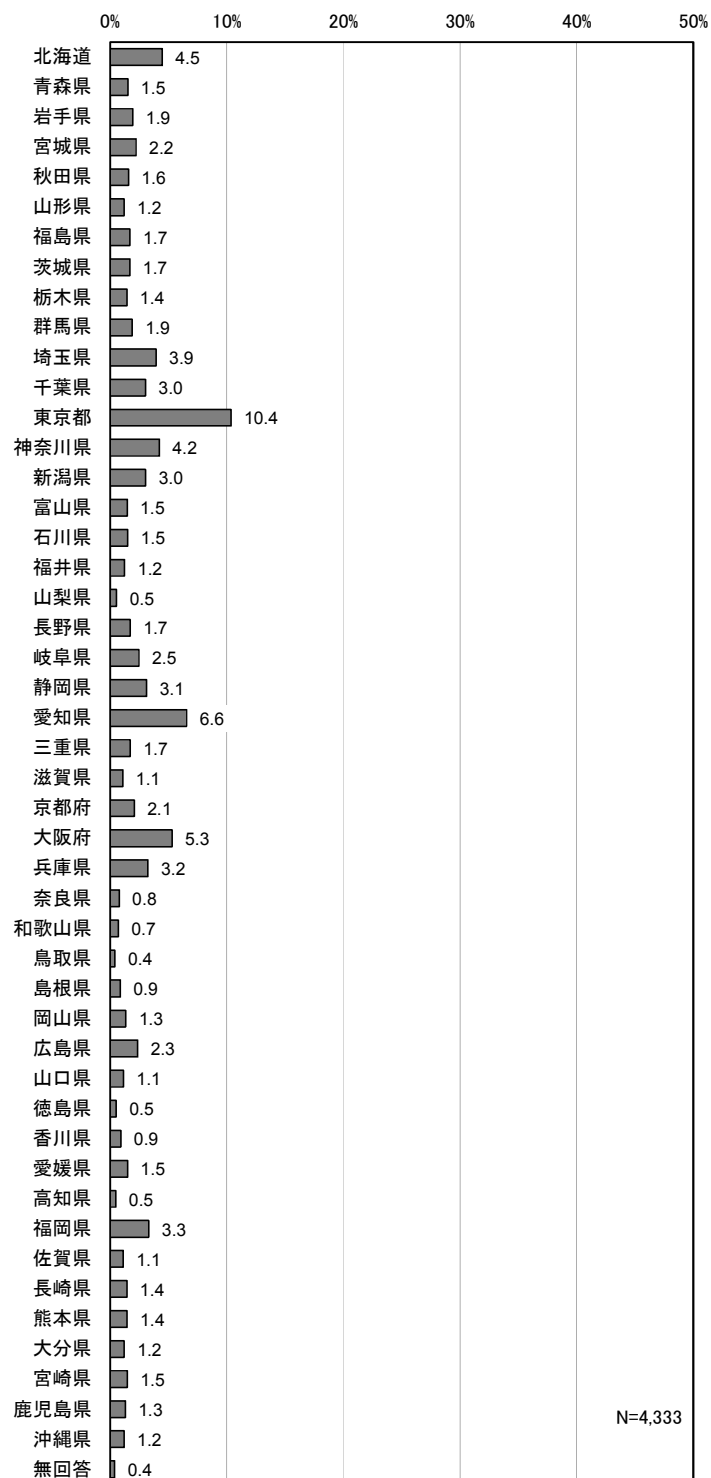
●図表 2 会社全体での正社員数



(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。

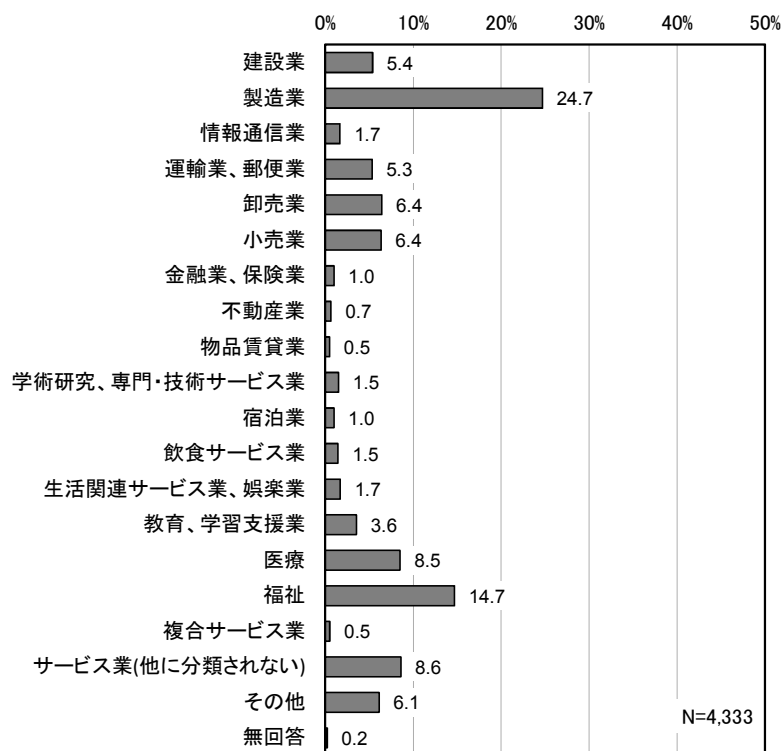
●図表3 事業所の所在地



(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。

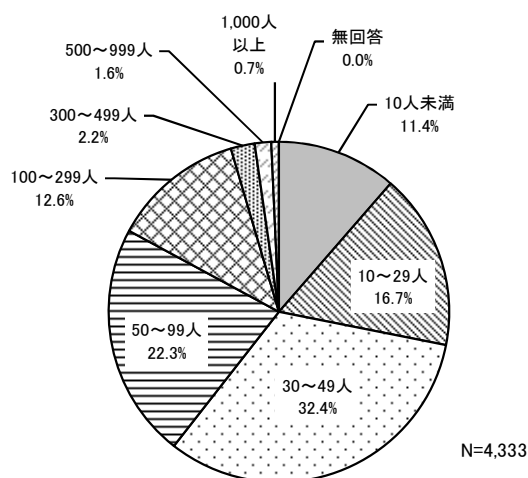
●図表4 事業所の業種



(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。

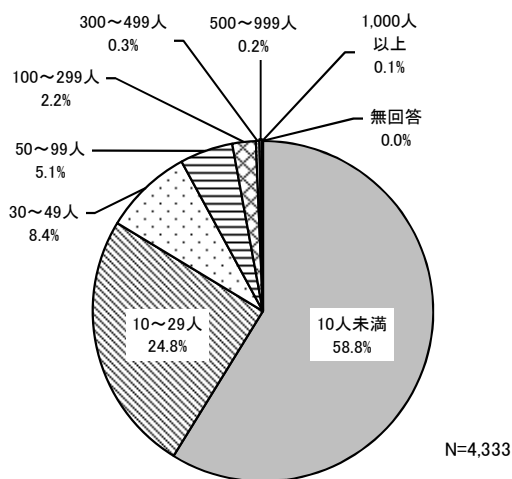
●図表5 事業所で常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）



(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。

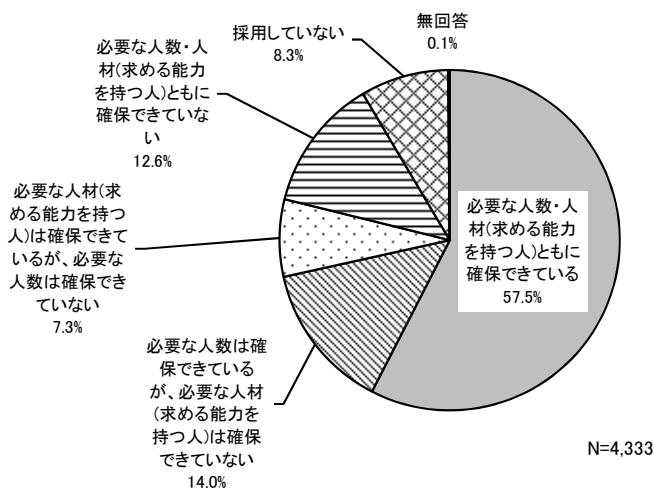
●図表6 事業所で常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）



(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。

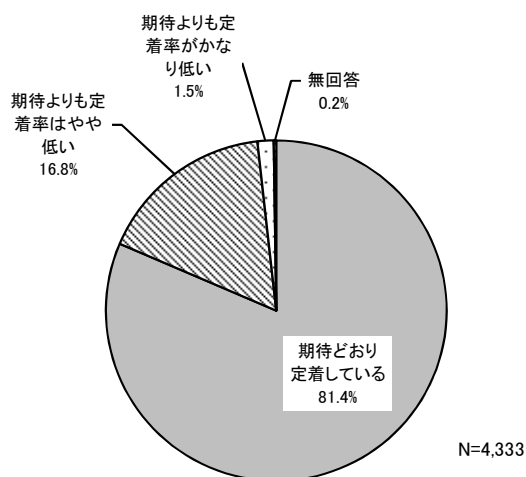
●図表7 採用を通じた必要なパートタイム労働者の人数や人材の確保状況



(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。

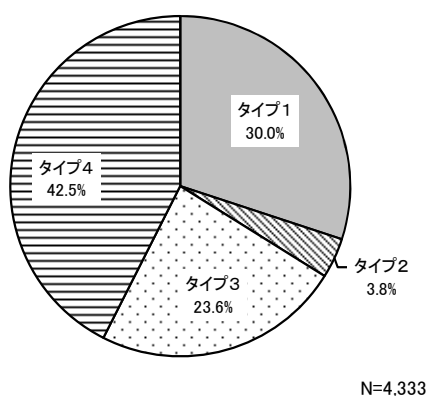
●図表8 事業所でのパートタイム労働者の定着状況



(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

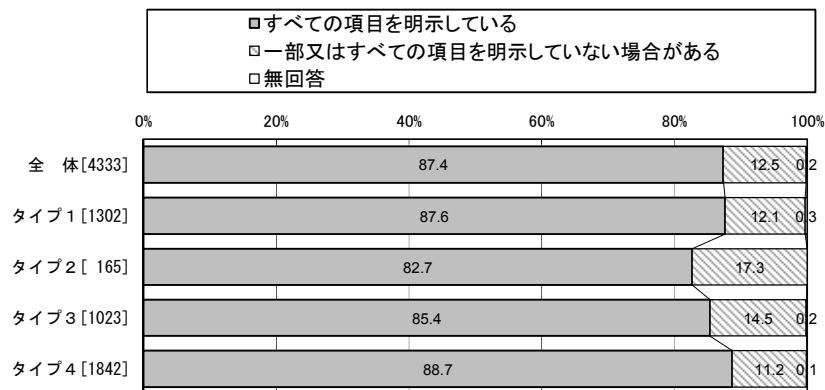
1) 労働条件の文書による明示

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



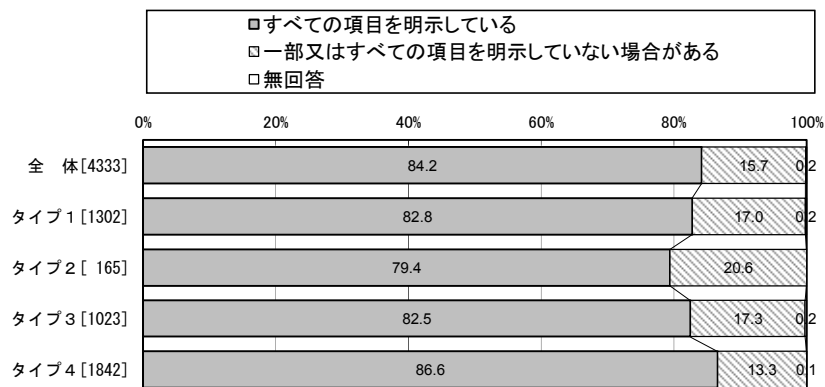
②パートタイム労働法上、明示が義務付けられている事項

(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

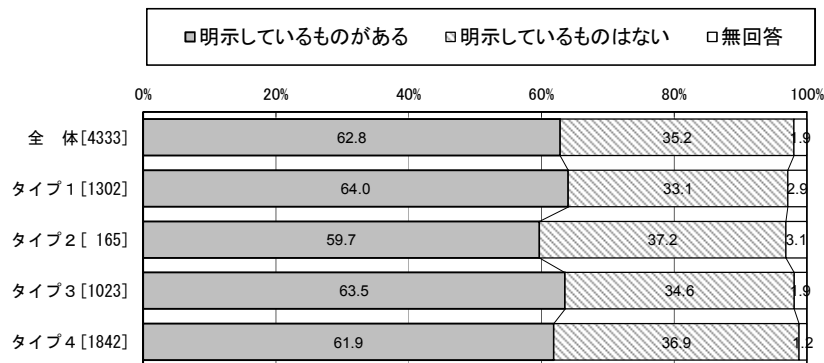


③上記①、②以外の明示が望ましい事項

(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。

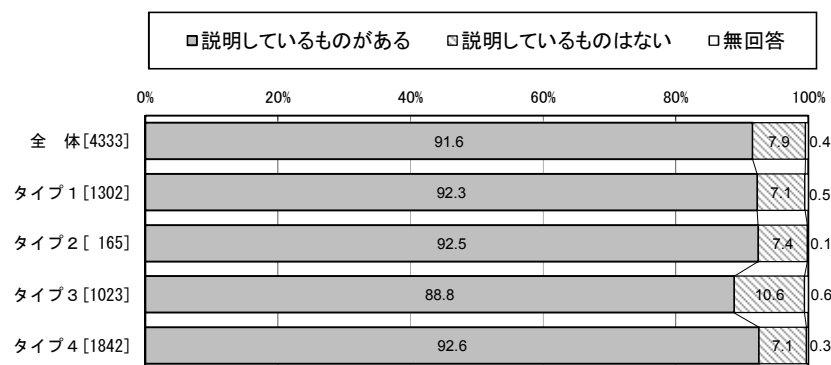
●図表 12 上記①、②以外の明示が望ましい事項



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。

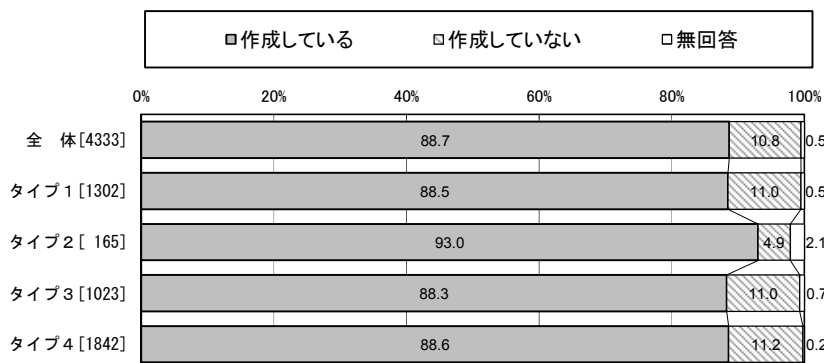
●図表 13 労働条件の説明



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。

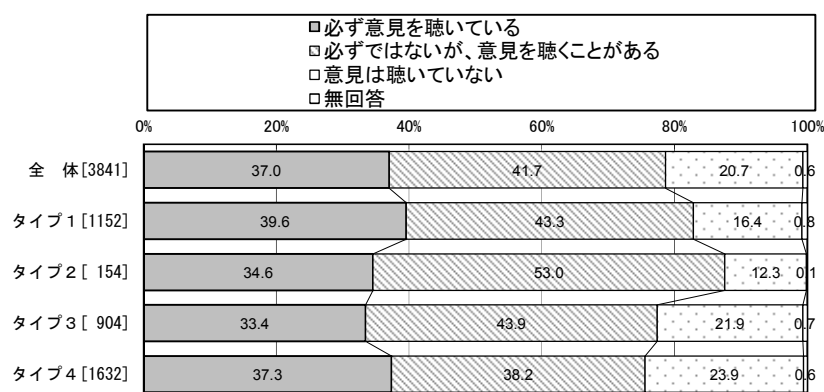
●図表 14 パートタイム労働者に適用される就業規則の作成



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



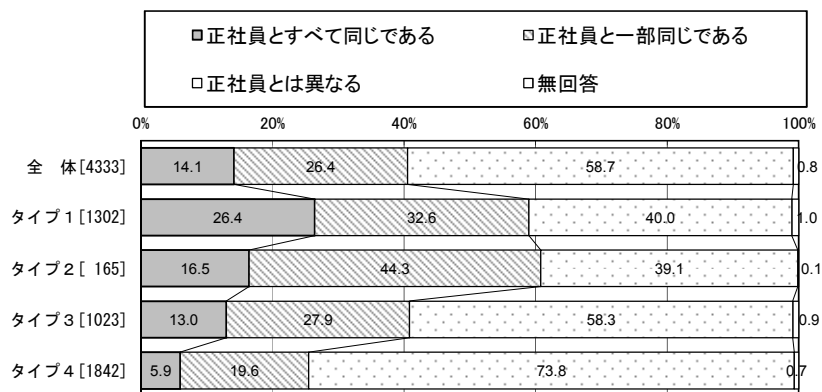
(2) 賃金

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。

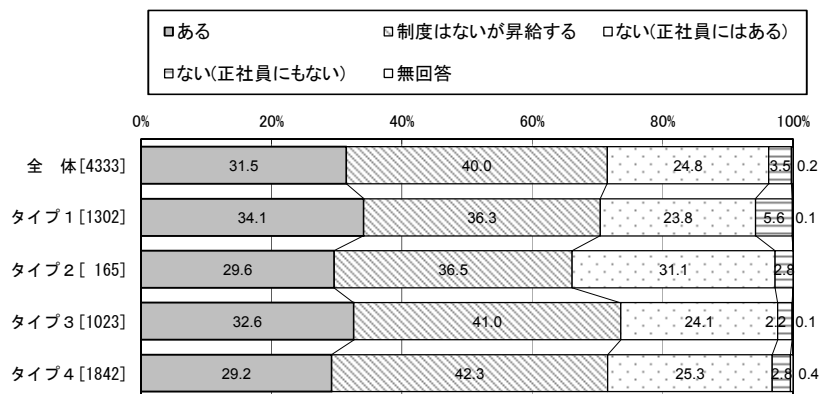
●図表 16 雇入れ時の賃金（初任給）を決定する際の勘案要素・基準



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。

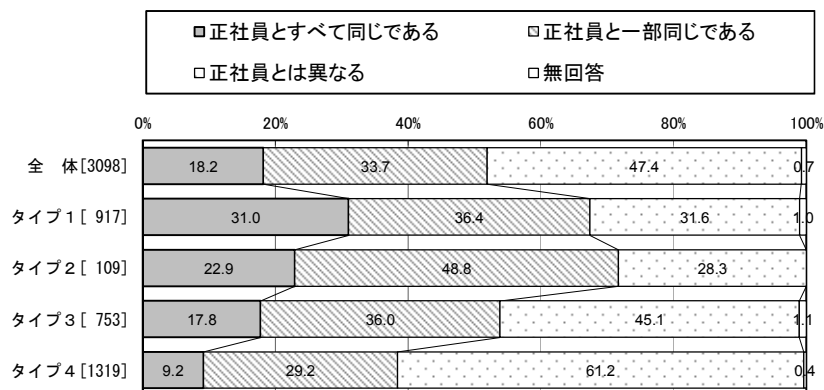
●図表 17 昇給制度の有無



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。

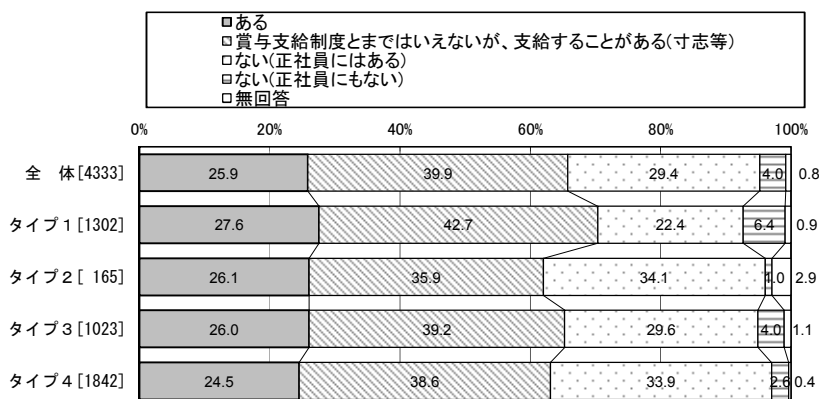
●図表 18 昇給を決定する際の勘案要素・基準



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。

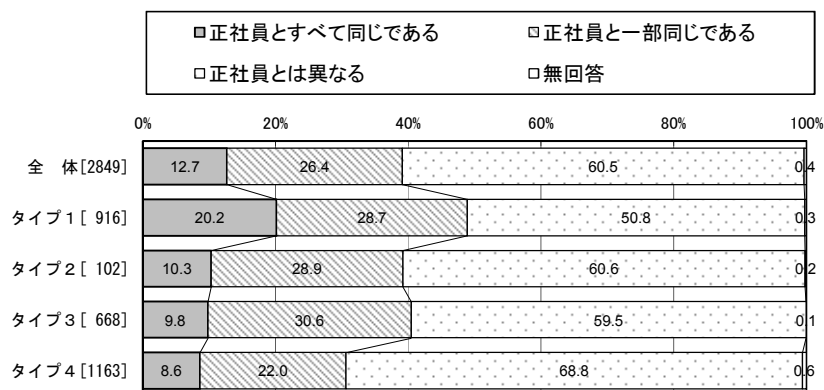
●図表 19 賞与支給制度の有無



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。

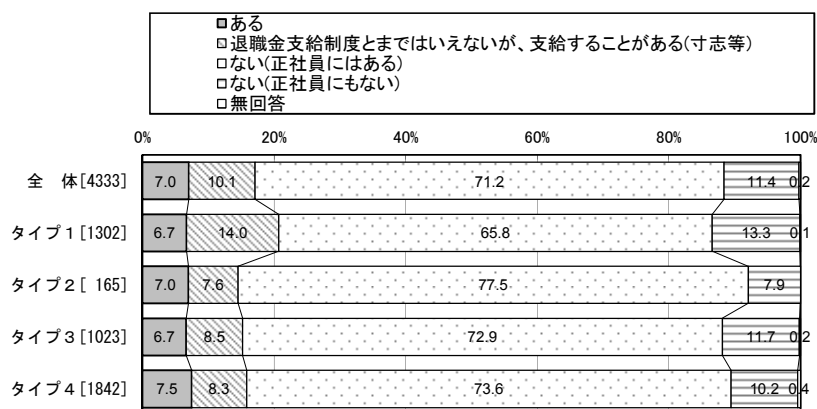
●図表 20 賞与を支給する際の勘案要素・基準



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。

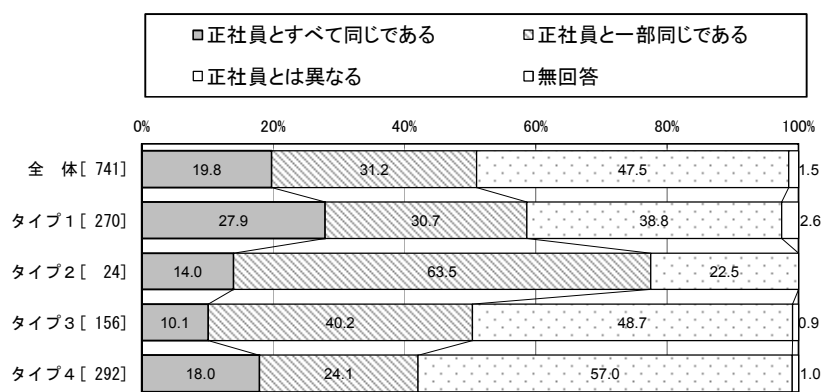
●図表 21 退職金支給制度の有無



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。

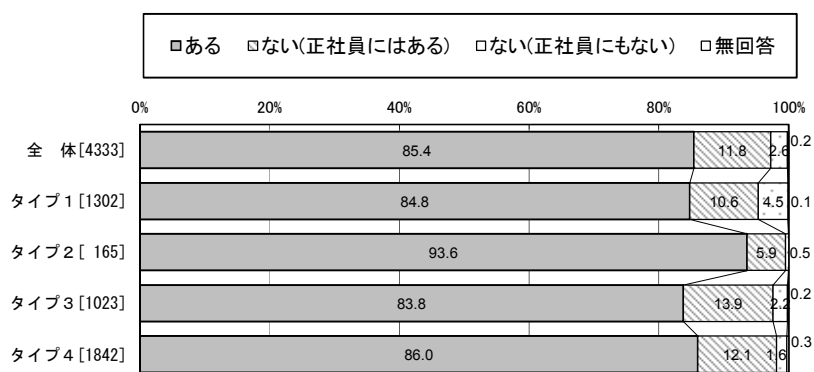
●図表 22 退職金を支給する際の勘案要素・基準



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。

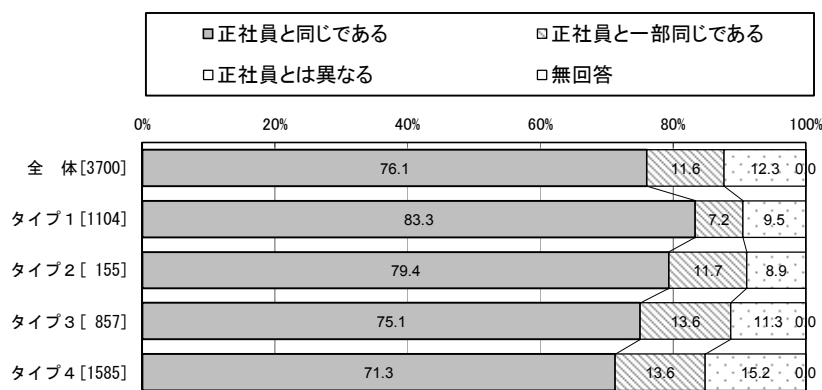
●図表 23 通勤手当支給制度の有無



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。

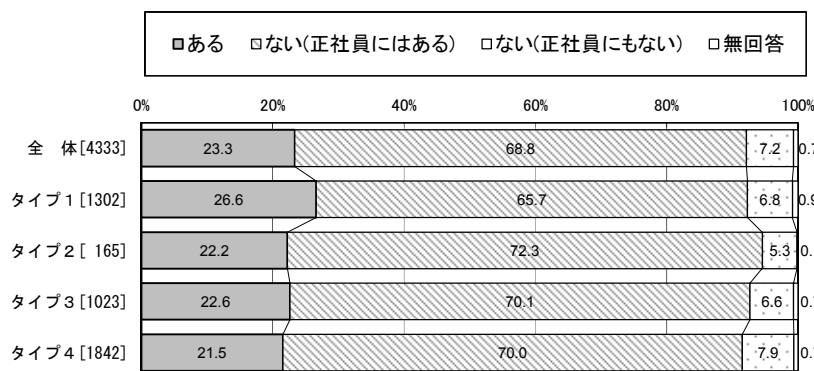
●図表 24 通勤手当を支給する際の勘案要素・基準



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。

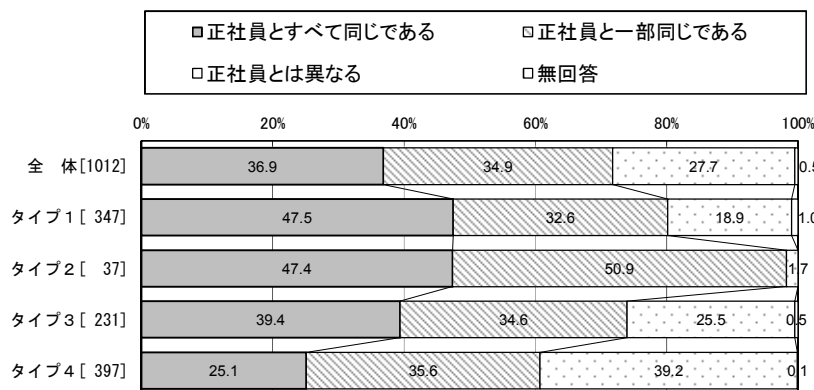
●図表 25 職務関連手当の有無



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。

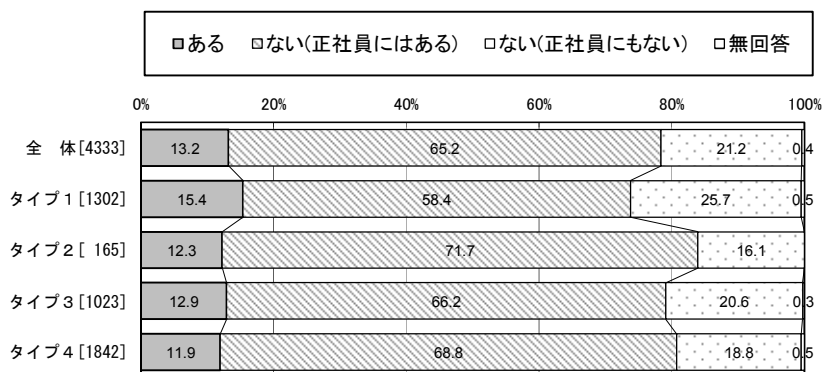
●図表 26 職務関連手当を支給する際の勘案要素・基準



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。

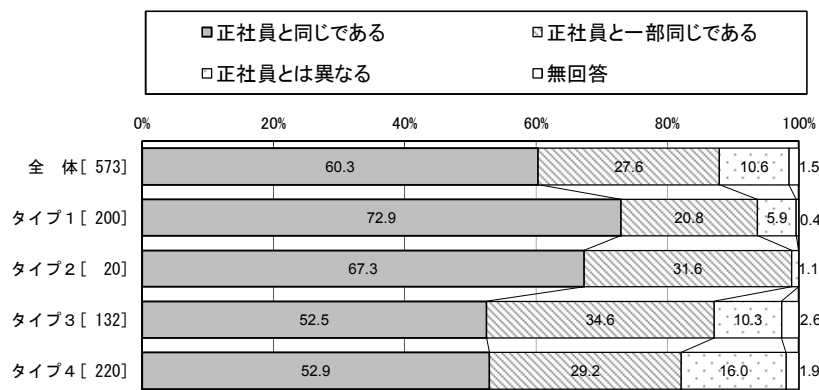
●図表 27 職務関連手当以外の手当の有無



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。

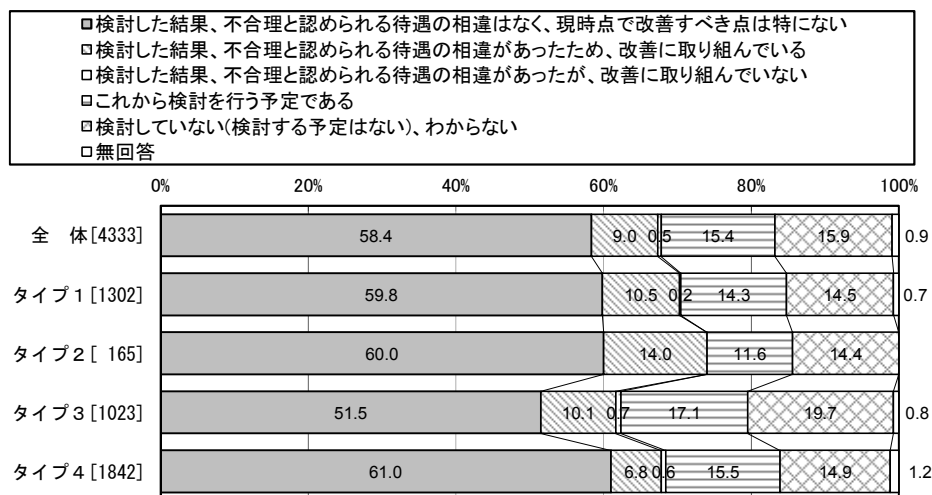
●図表 28 職務関連手当以外の手当を支給する際の勘案要素・基準



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



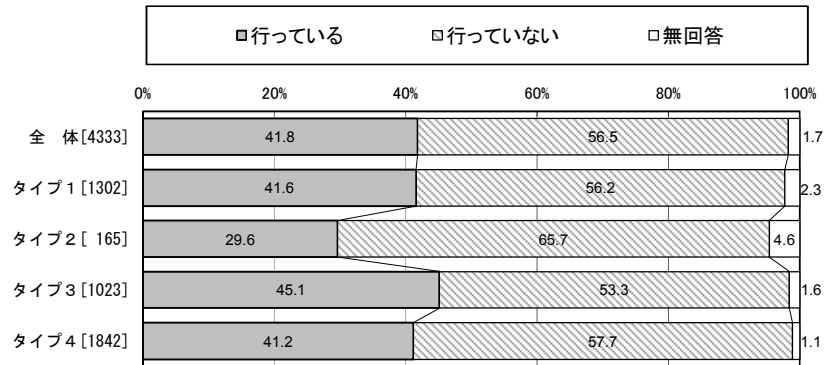
(3) 教育訓練等の能力開発

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。

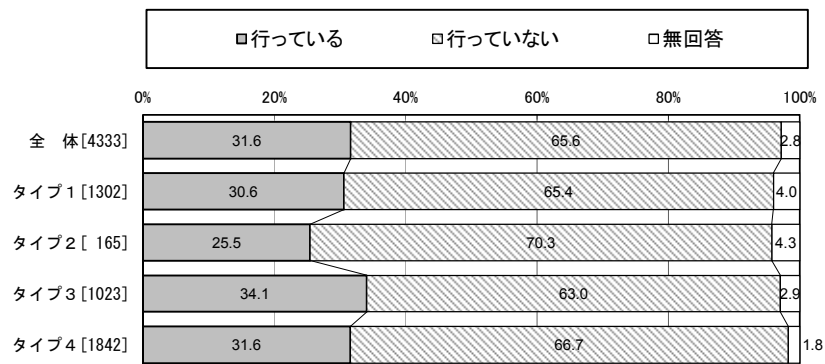
●図表 30 採用時導入教育としての OFF-JT の実施



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。

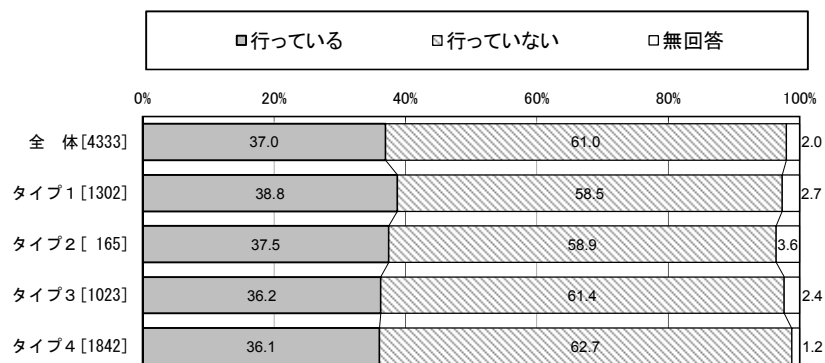
●図表 31 OFF-JT（採用時の導入教育以外）



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。

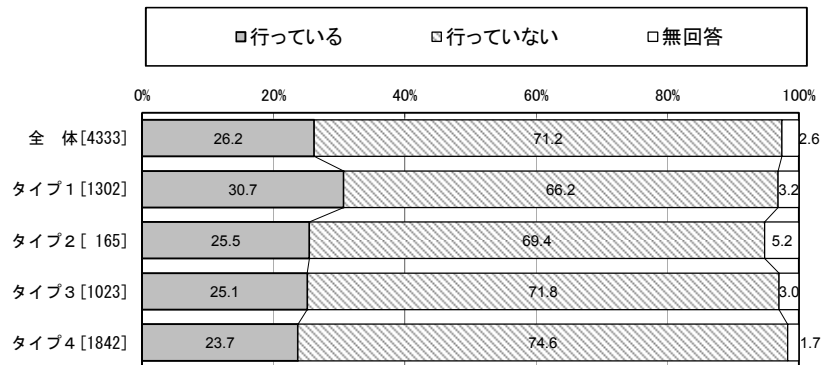
●図表 32 計画的な OJT の実施



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



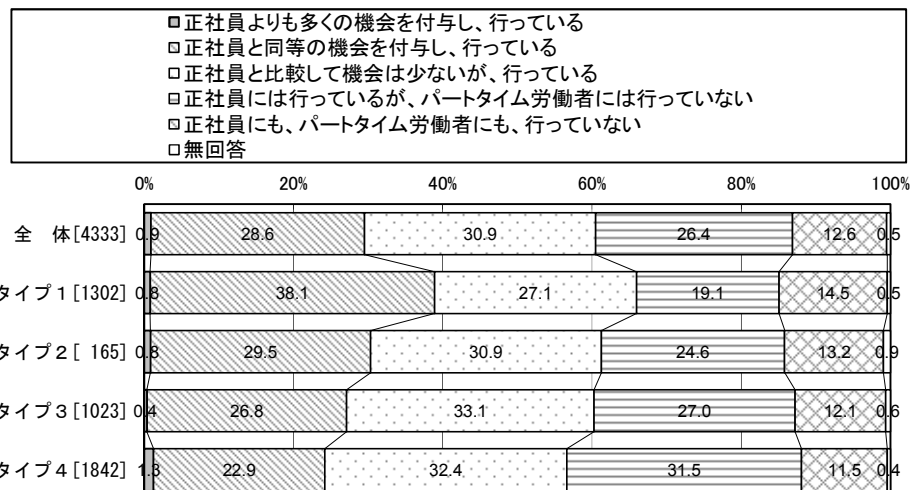
2) 能力付与のための教育訓練等の能力開発の実施

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。

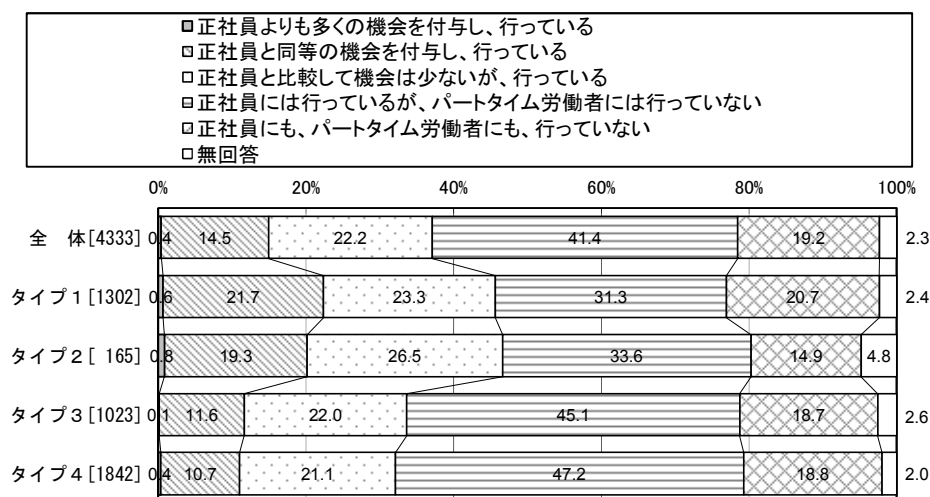
●図表 34 主に現在担当している職務の遂行に必要な能力の付与



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

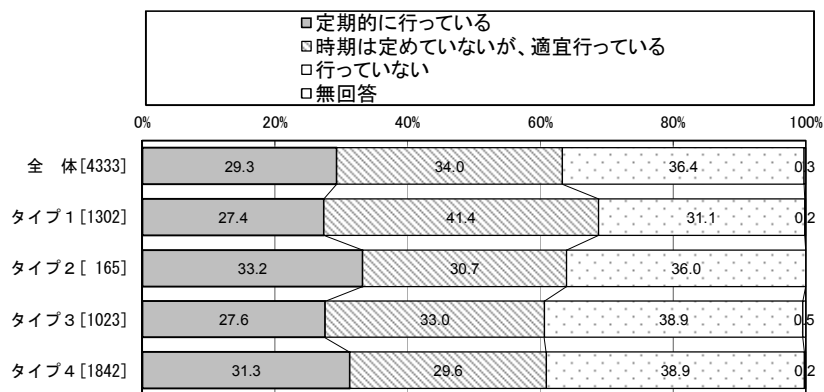


(4) 人事評価・キャリアアップ

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

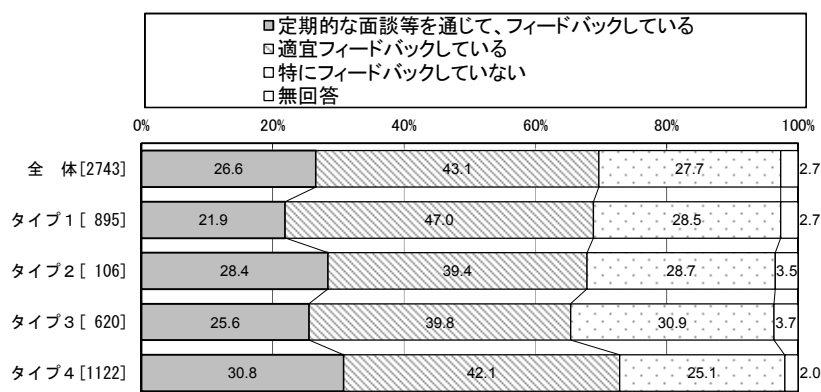


2) 評価結果のフィードバックの実施

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。

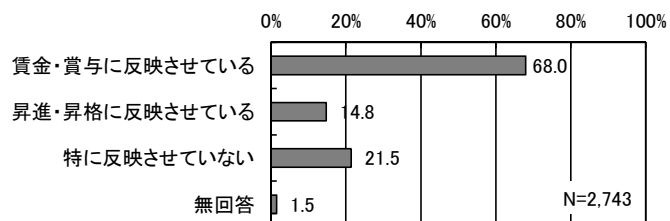
●図表 37 評価結果のフィードバックの実施



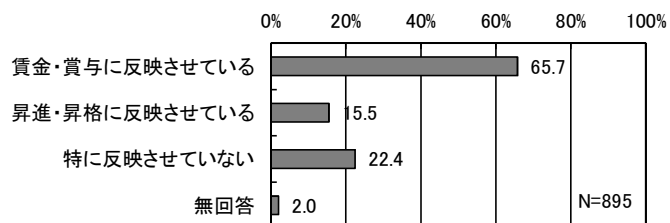
②評価結果の処遇への反映状況（複数選択）

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。

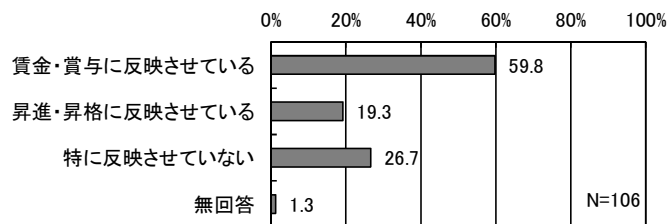
●図表 38 評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映状況（全体）



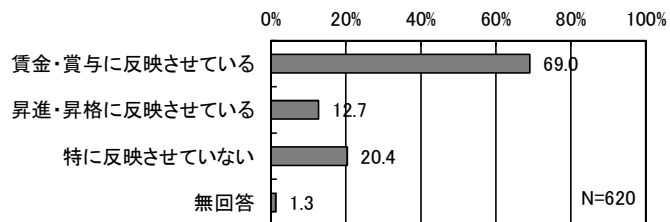
●図表 39 評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映状況（タイプ1）



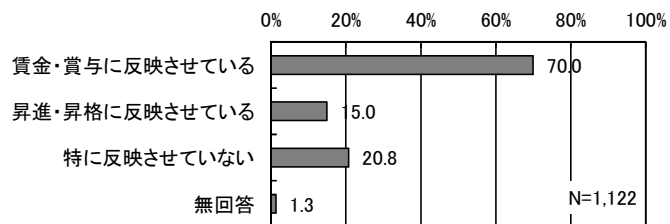
●図表 40 評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映状況（タイプ2）



●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）



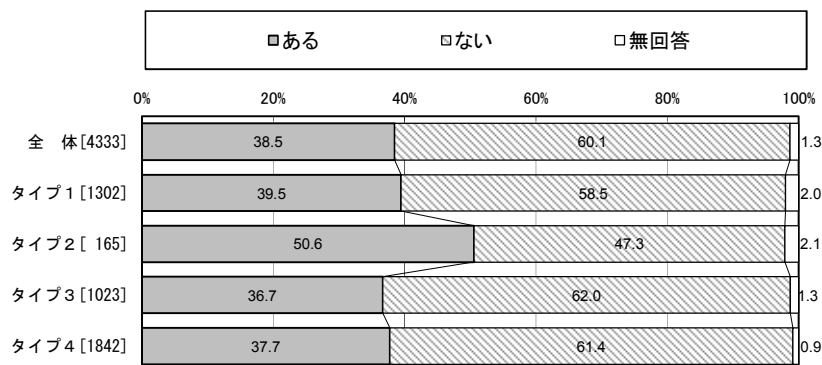
●図表 42 評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映状況（タイプ4）



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

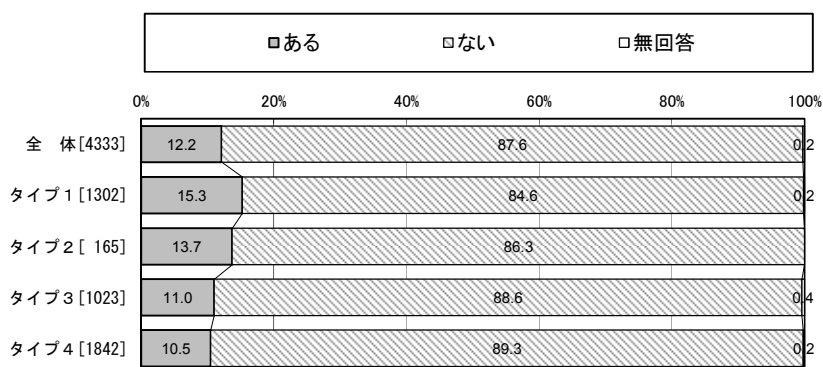


4) パートタイム労働者の役職登用制度

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。

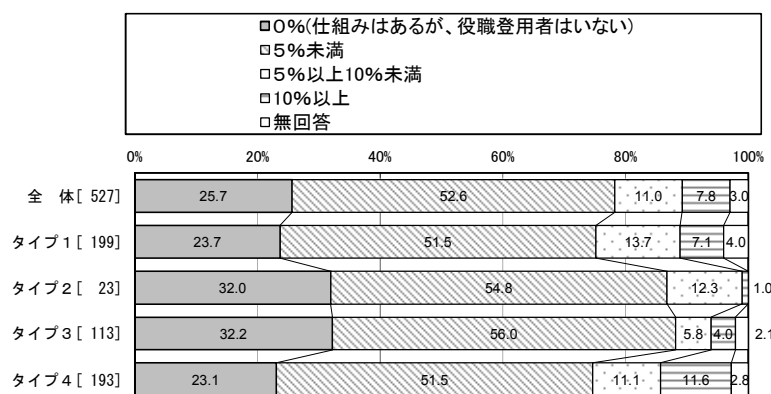
●図表 44 パートタイム労働者の役職登用制度



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。

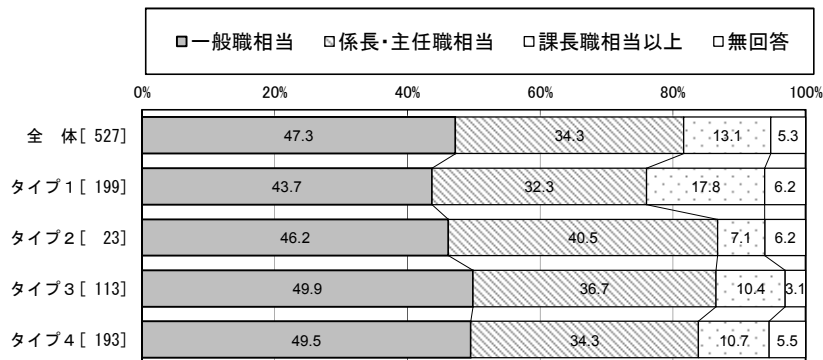
●図表 45 役職登用されているパートタイム労働者の割合



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

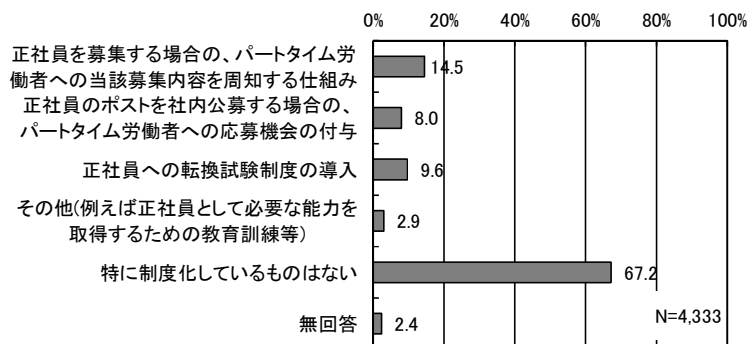
1) 正社員転換推進措置についての制度化

①制度化している正社員転換推進措置（複数回答）

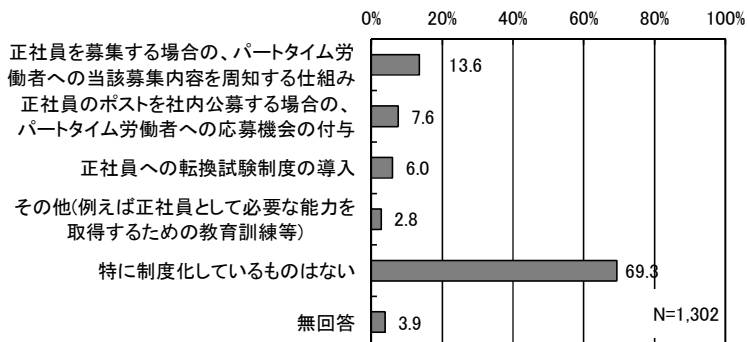
正社員転換推進措置については、「特に制度化しているものはない」の回答が最も多く、約6～7割となっている。

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。

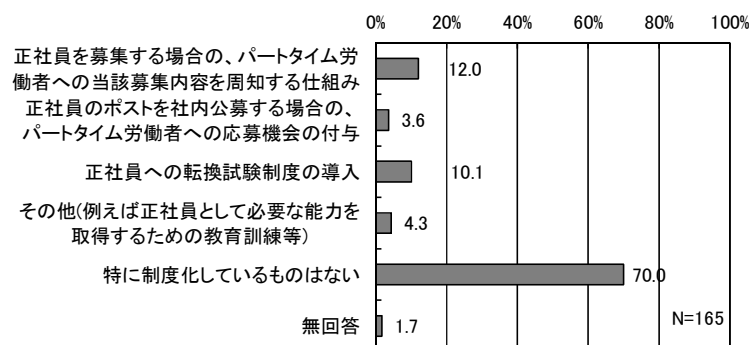
●図表 47 制度化している正社員転換推進措置（全体）



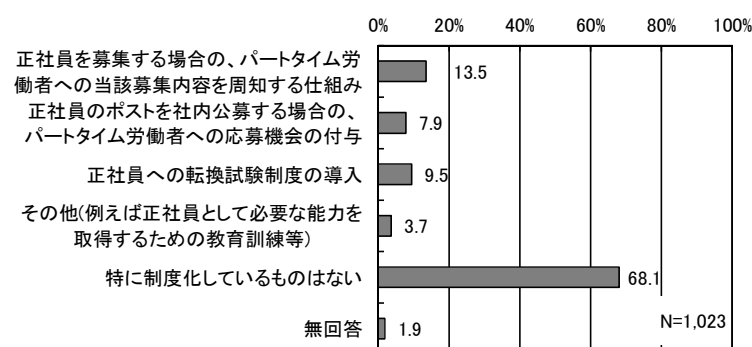
●図表 48 制度化している正社員転換推進措置（タイプ1）



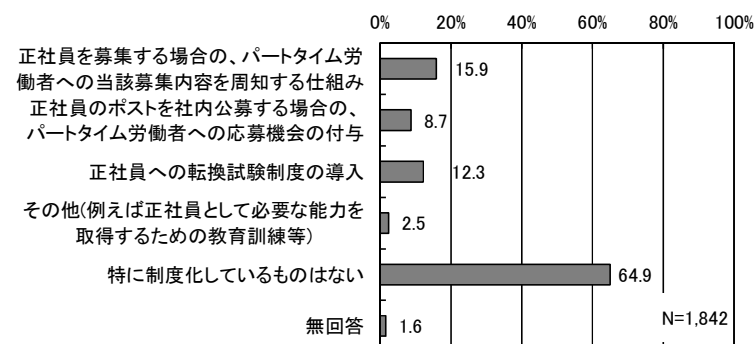
●図表 49 制度化している正社員転換推進措置（タイプ2）



●図表 50 制度化している正社員転換推進措置（タイプ3）



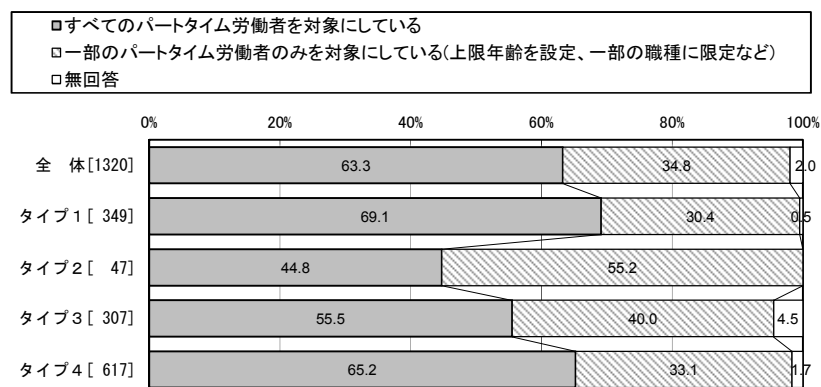
●図表 51 制度化している正社員転換推進措置（タイプ4）



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。

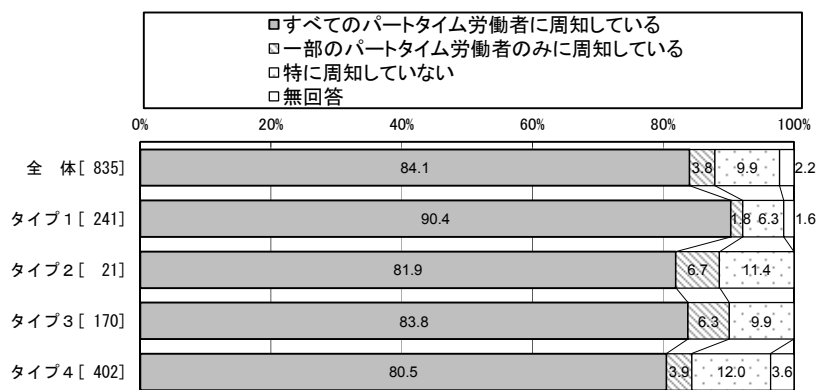
●図表 52 正社員転換推進措置の対象者



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。

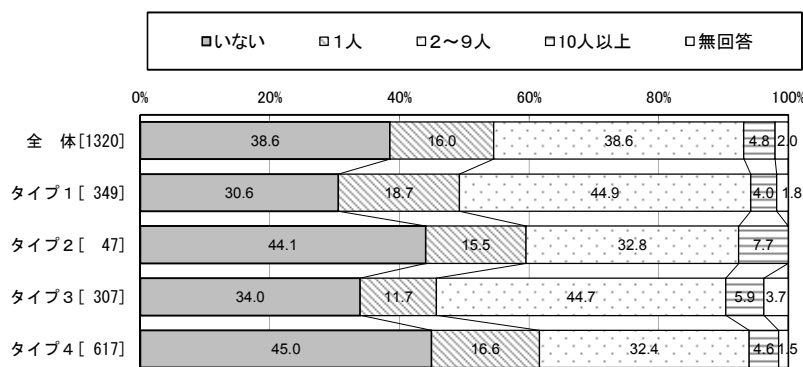
●図表 53 正社員転換推進措置の周知対象者



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。

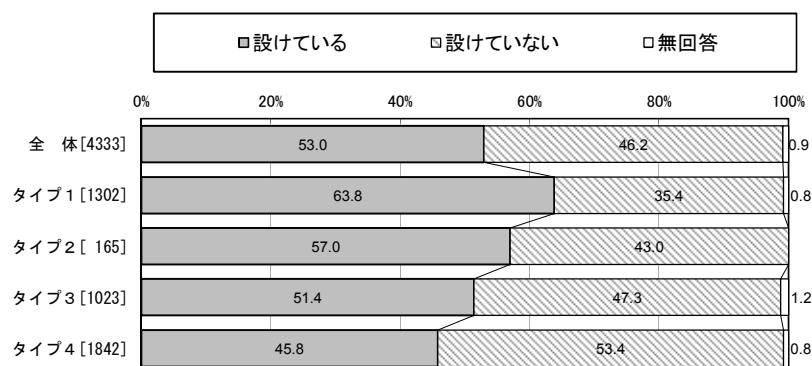
●図表 54 正社員転換推進措置を利用して正社員へ転換した者の人数



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。

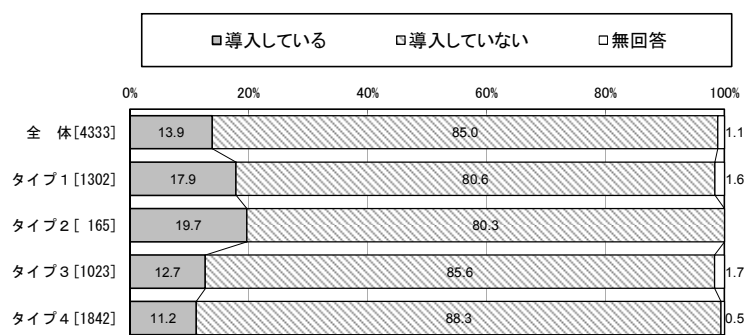
●図表 55 正社員転換希望を把握する機会の付与



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

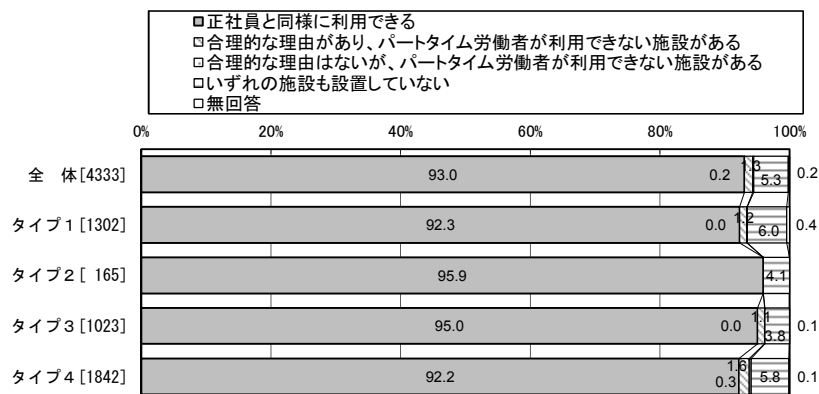


（６）福利厚生・安全衛生

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



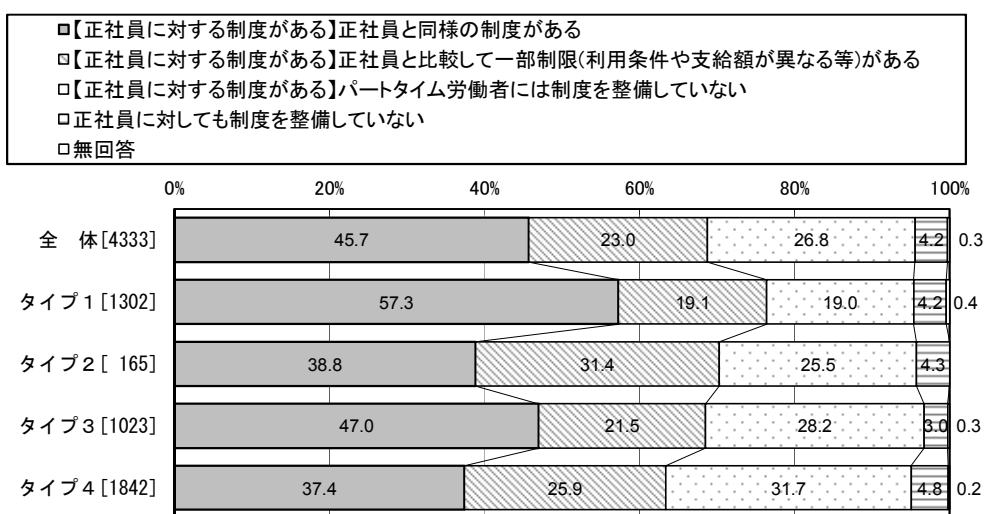
２）福利厚生制度等の有無

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

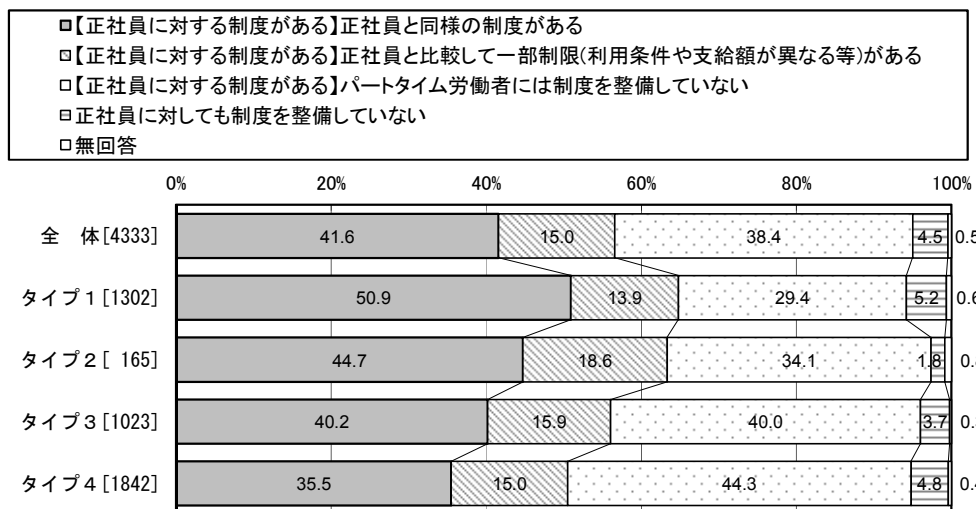


②有給の結婚休暇の有無

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

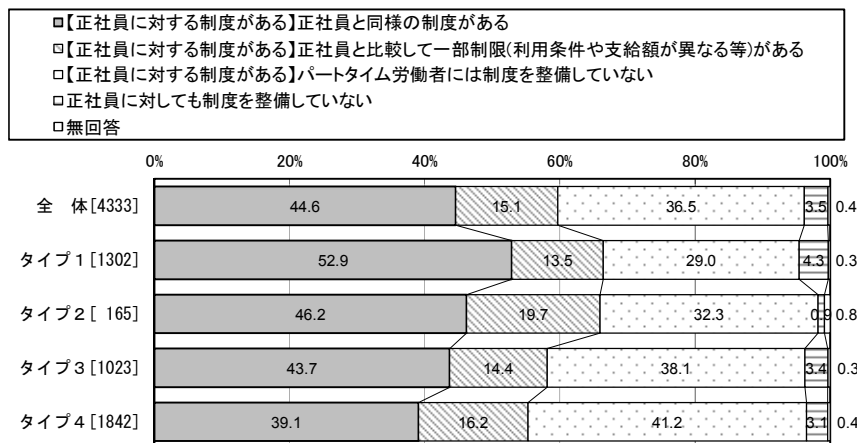


③有給の忌引き休暇の有無

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。

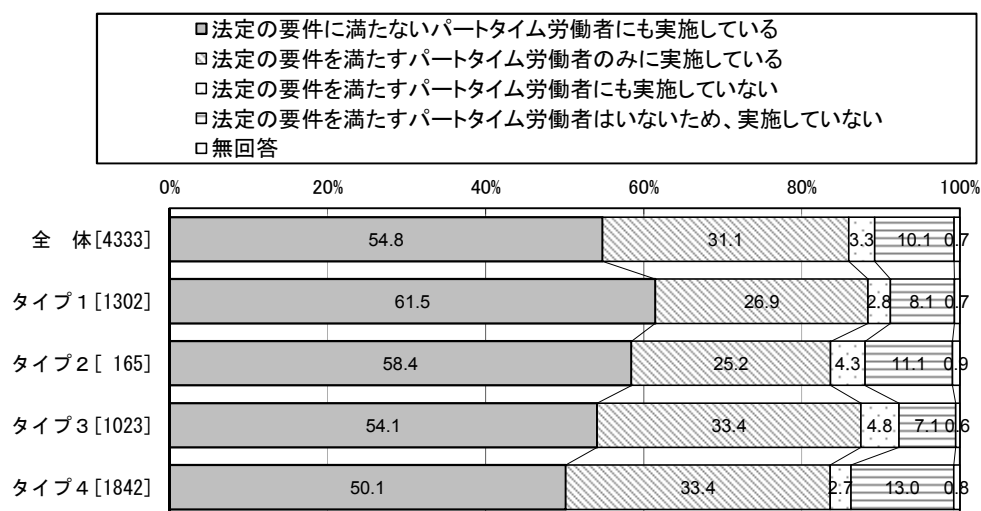
●図表 60 有給の忌引き休暇の有無



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

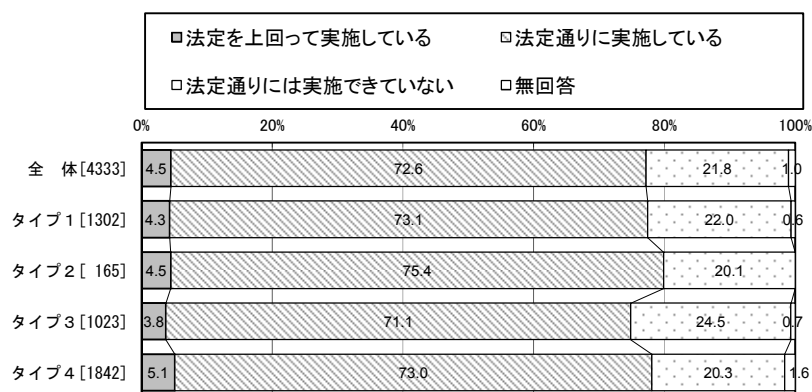


4) 安全衛生教育の実施

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

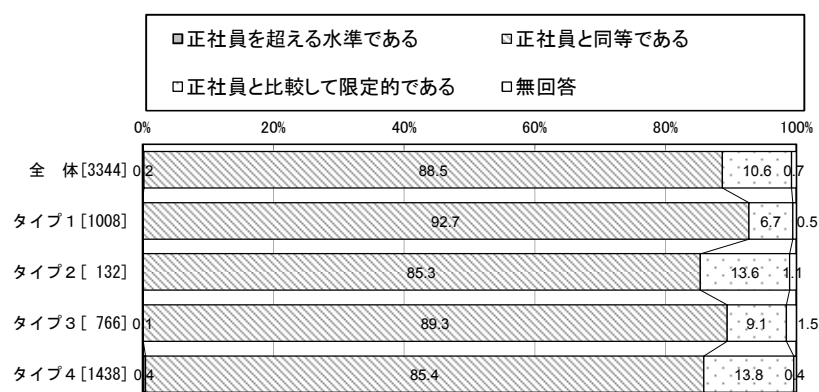


②安全衛生教育の機会の付与及び内容

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



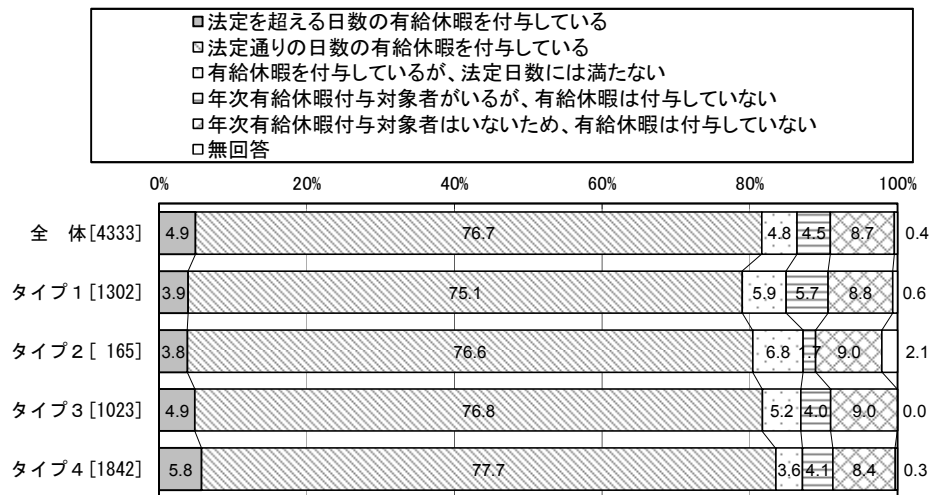
(7) ワーク・ライフ・バランス

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。

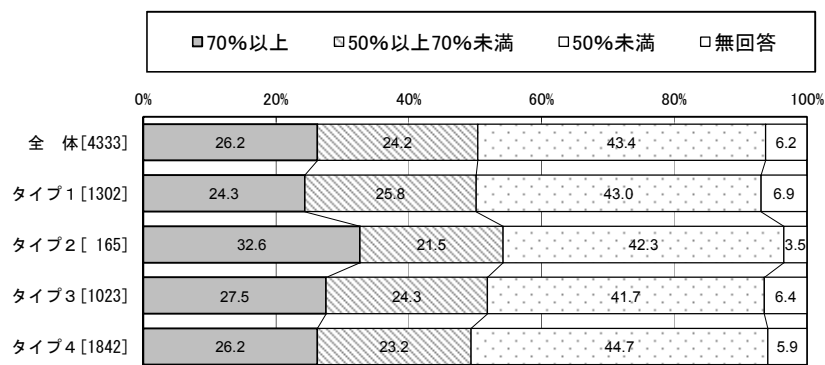
●図表 64 年次有給休暇の付与



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。

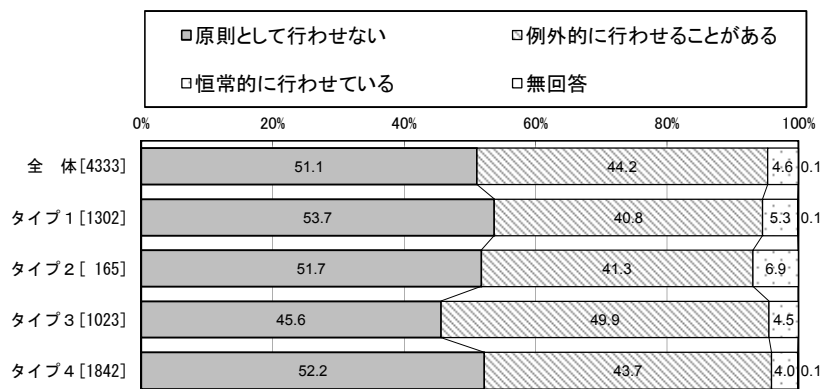
●図表 65 年次有給休暇の取得率



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

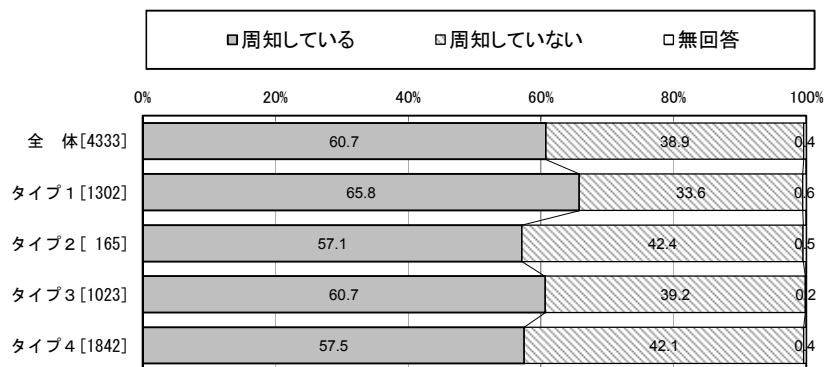


4) 仕事と育児・介護の両立支援制度

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。

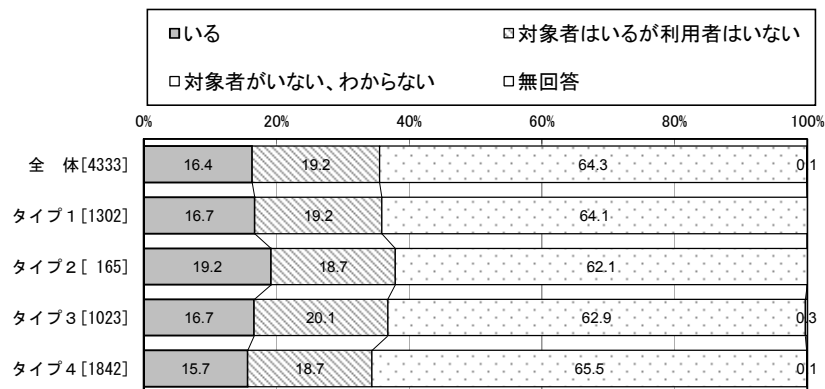
●図表 67 仕事と育児・介護の両立支援制度の周知



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。

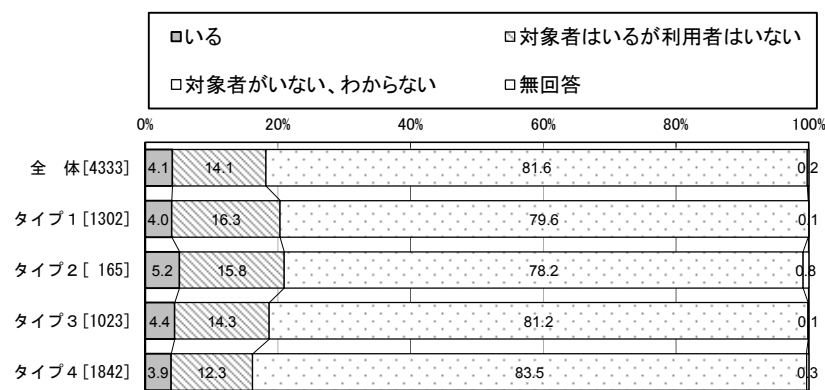
●図表 68 仕事と育児の両立支援制度の利用実績



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が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

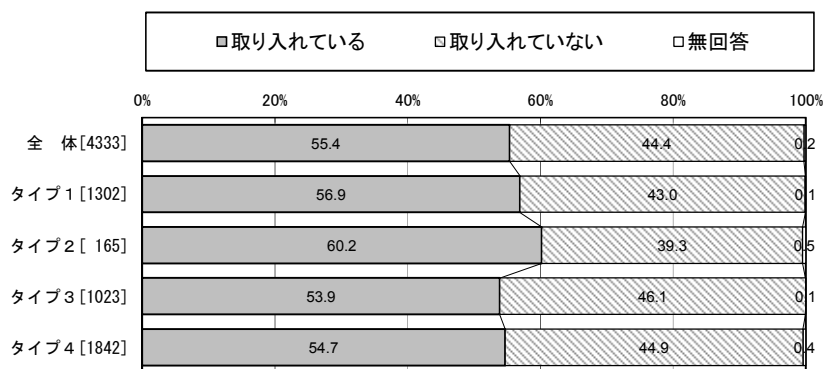


(8) 職場のコミュニケーション等

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。

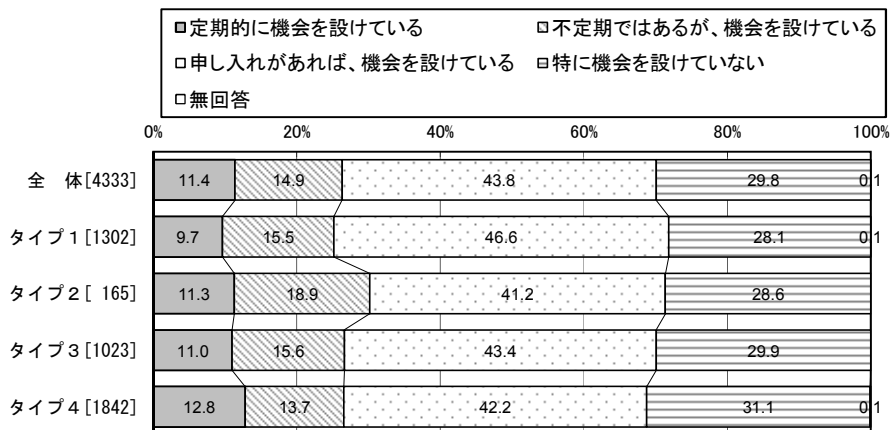
●図表 70 パートタイム労働者から意見・提案を聴取する仕組みの有無



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。

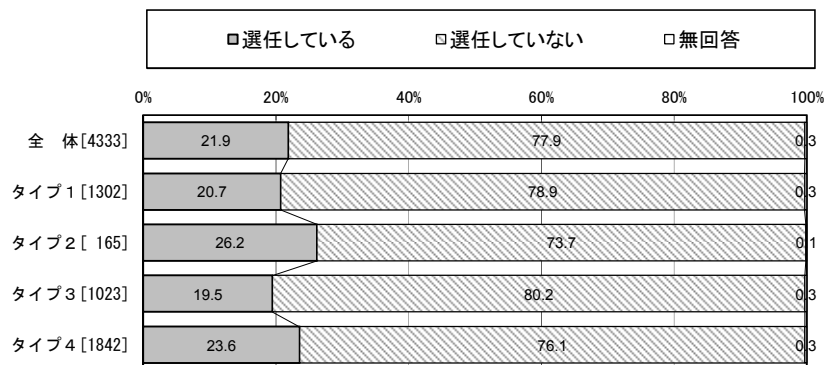
●図表 71 パートタイム労働者個人またはその代表と話し合う機会の付与



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。

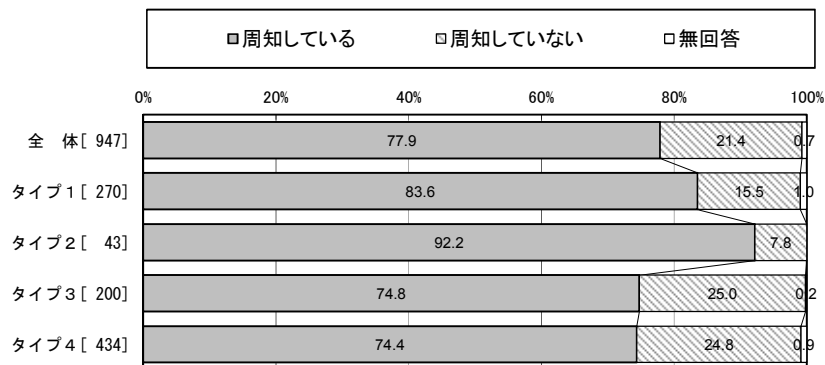
●図表 72 短時間雇用管理者の選任



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。

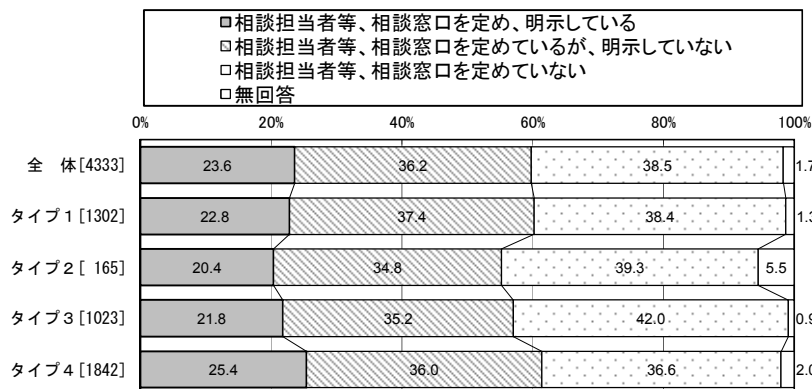
●図表 73 短時間雇用管理者の周知



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。

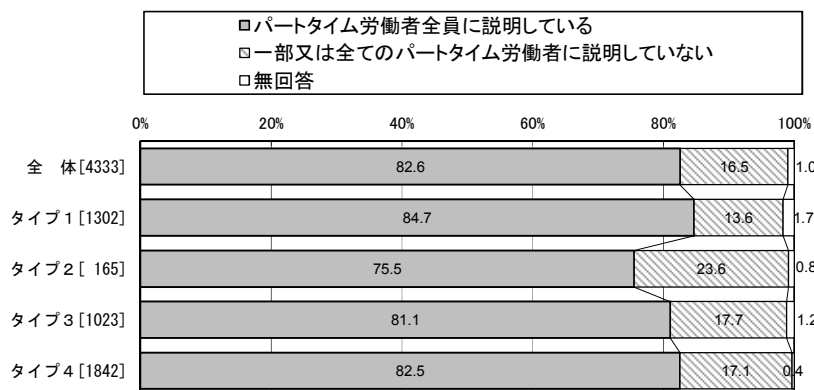
6) パートタイム労働者への雇入れ時の説明

(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。

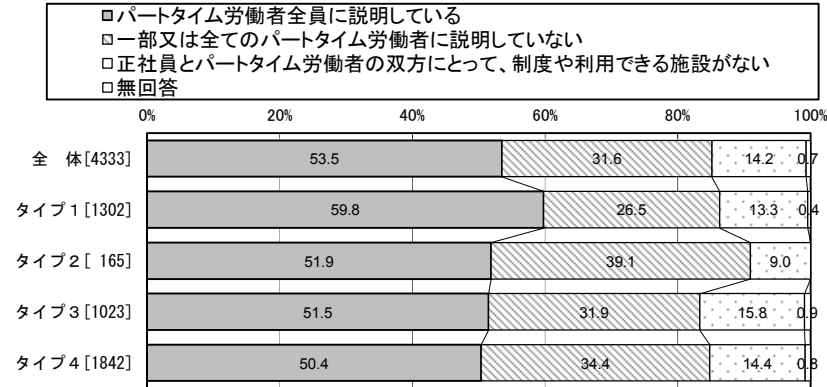
●図表 75 パートタイム労働者への雇入れ時の説明（賃金の決定方法）



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。

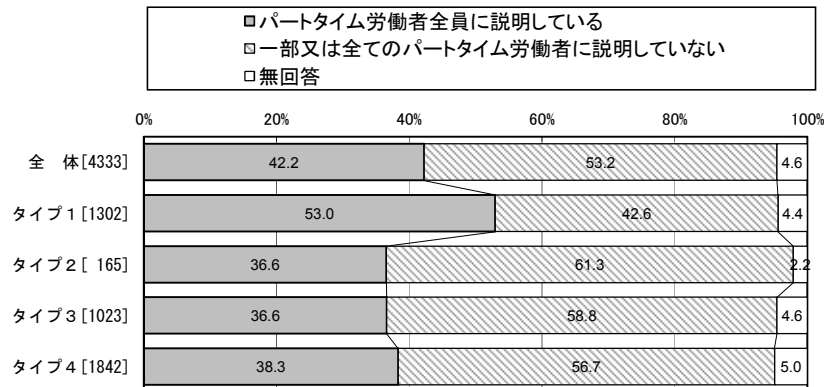
●図表 76 パートタイム労働者への雇入れ時の説明（教育訓練の内容）



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。

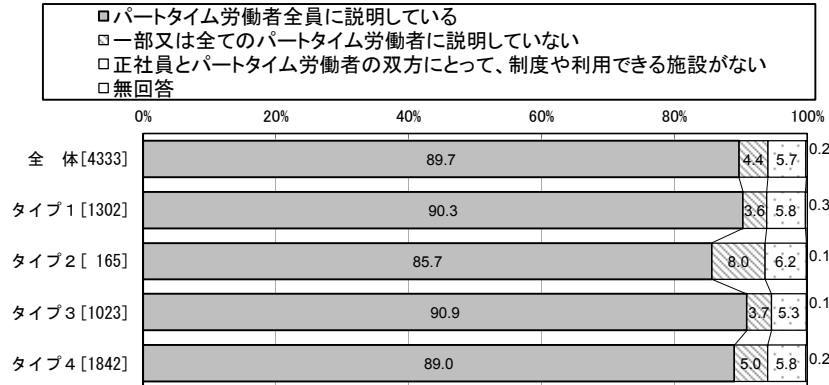
●図表 77 パートタイム労働者への雇入れ時の説明（正社員転換推進措置）



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）

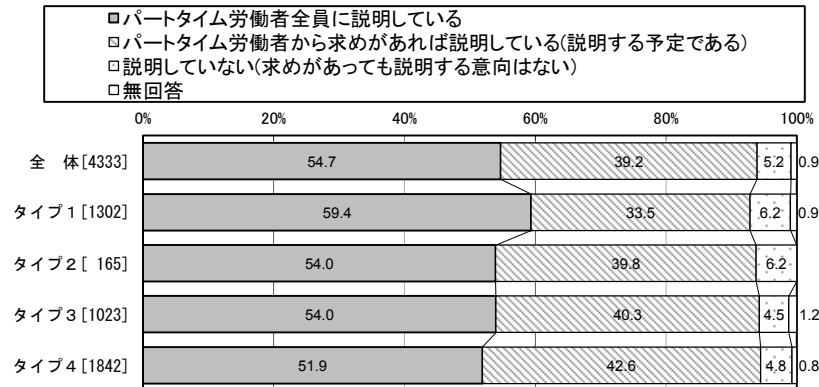


7) パートタイム労働者への雇入れ後の説明（制度決定の考慮事項や理由）

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。

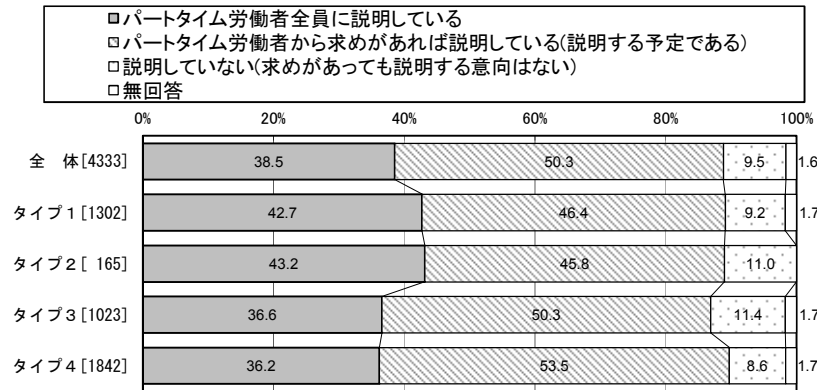
●図表 79 パートタイム労働者への雇入れ後の説明（賃金の決定方法）



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。

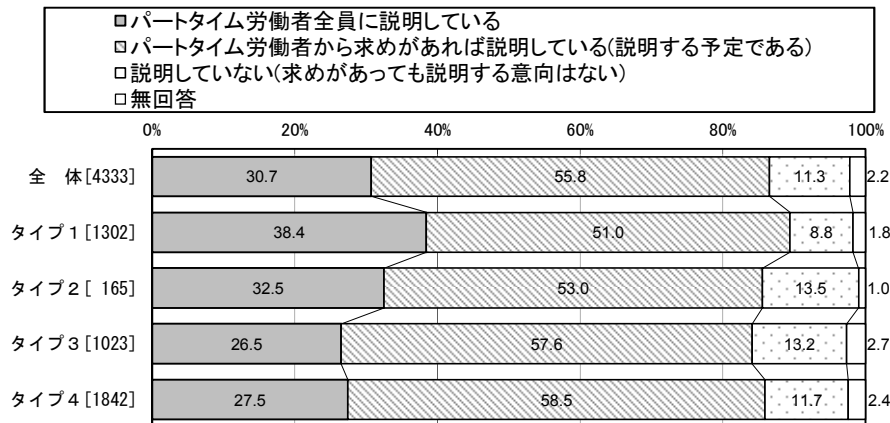
●図表 80 パートタイム労働者への雇入れ後の説明（教育訓練の内容）



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。

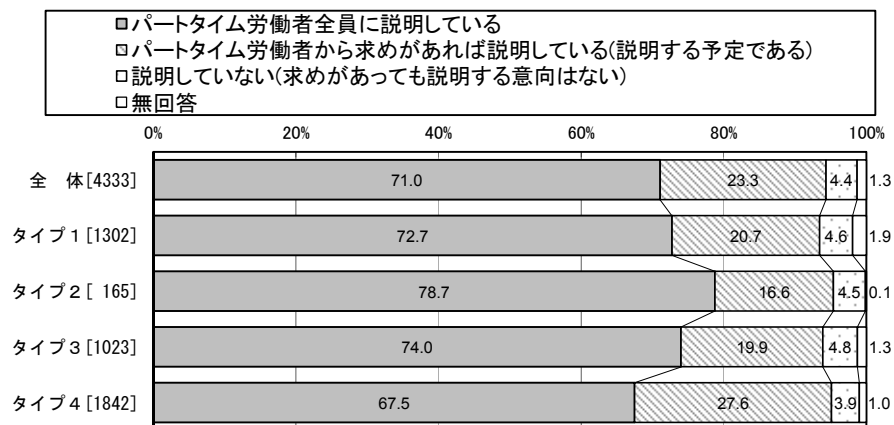
●図表 81 パートタイム労働者への雇入れ後の説明（正社員転換推進措置）



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）

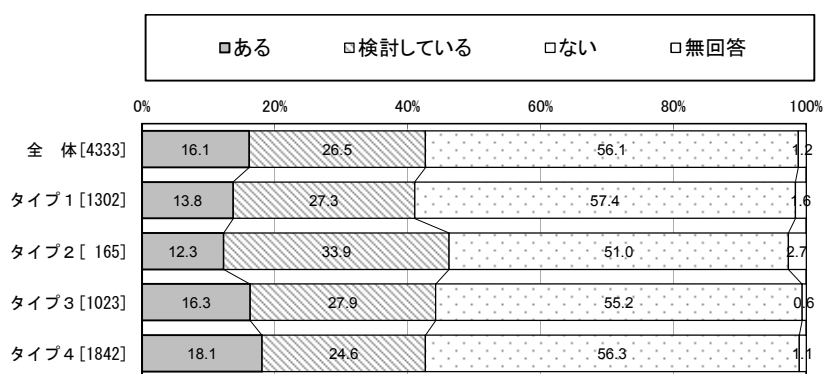


(9) 事業所独自の取組について

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：()内は対ブ #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）

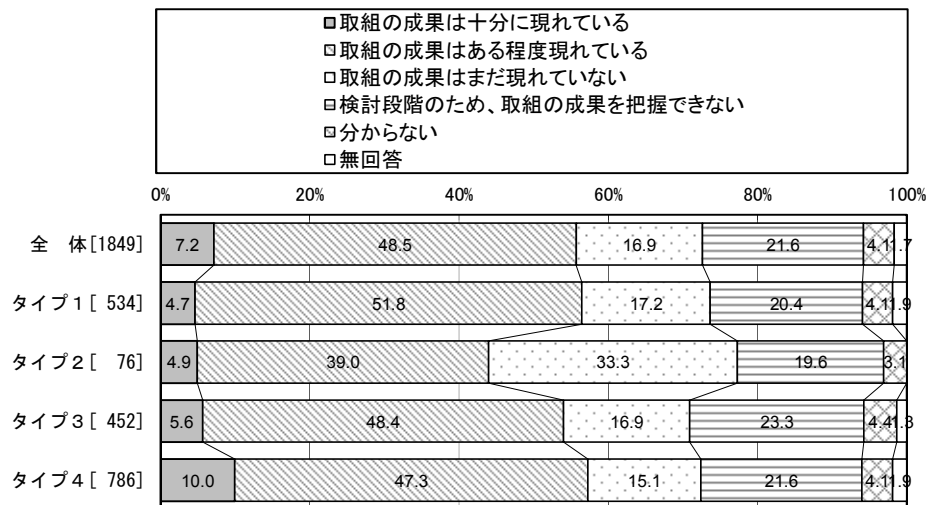
	回答者数	合 計	1. 労働条件 の明示・ 説明	2. 賃金	3. 教育訓練 等の能力 開発	4. 人事評 価・キャ リアッ プ	5. 正社員転 換推進措 置	6. 福利厚 生・安全 衛生	7. ワーク・ ライフ・ バランス	8. 職場のコ ミュニ ケーショ ン	9. 無回答
全 体	1,849 (100.0)	5,362 (290.0)	753 (40.7)	825 (44.6)	664 (35.9)	565 (30.6)	484 (26.1)	606 (32.8)	402 (21.7)	1,042 (56.4)	22 (1.2)
タイプ	1. タイプ1	534 (100.0)	212 (286.8)	228 (39.7)	193 (42.6)	160 (36.1)	156 (30.0)	167 (29.1)	106 (31.2)	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)	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. 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)

注：()内はサブリ数を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 (-)	49 (7.7)	101 (16.0)	191 (30.4)	163 (26.0)	94 (14.9)	24 (3.9)	7 (1.1)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	45.8%
	5. 1,000人以上	6 (100.0)	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％、#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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	26.8%
	9. 物品賃貸業	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (100.0)	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)	5 (7.5)	2 (38.0)	0 (16.5)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	41.1%
	15. 医療	171 (100.0)	0 (-)	0 (-)	2 (1.4)	22 (12.9)	40 (23.3)	29 (34.4)	15 (17.1)	4 (8.8)	0 (2.2)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	40.2%
	20. 無回答	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (22.3)	5 (77.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	26.1%

注：()内は％、#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)	14 (23.8)	17 (19.0)	3 (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)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	48.5%

注：()内はサンプル数を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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	41.3%
	5. 卸売業	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (24.8)	4 (75.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	35.4%
	6. 小売業	10 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (7.7)	0 (2.1)	3 (26.0)	1 (14.0)	5 (50.2)	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 (-)	47.0%
	8. 不動産業	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	-
	9. 物品賃貸業	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 (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 (-)	57.6%
	12. 飲食サービス業	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	3 (55.4)	1 (22.3)	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 (100.0)	2 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	36.7%
	20. 無回答	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	-

注：()内はサンプル数を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)	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)	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)	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)	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 (-)	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 (-)	39.3%
	2. 製造業	251 (100.0)	0 (-)	1 (0.6)	17 (6.9)	46 (18.4)	69 (27.4)	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 (-)	38.0%
	4. 運輸業、郵便業	59 (100.0)	0 (-)	0 (-)	8 (13.7)	7 (12.6)	26 (43.5)	11 (19.3)	6 (10.9)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	41.5%
	8. 不動産業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	5 (38.8)	0 (-)	6 (50.0)	0 (11.2)	1 (-)	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 (-)	47.3%
	10. 学術研究、専門・技術サービス業	17 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (2.5)	4 (25.6)	6 (31.9)	7 (40.0)	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)	1 (8.6)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	38.7%
	20. 無回答	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (22.3)	1 (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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	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 (-)	40.7%
	19. その他	137 (100.0)	0 (-)	1 (1.0)	9 (6.7)	32 (23.6)	44 (31.9)	21 (15.5)	18 (13.4)	11 (7.8)	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 (-)	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
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)	20 (12.3)	15 (9.3)	12 (7.6)	10 (6.1)	1 (0.5)	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 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
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)	1 (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)	62 (6.0)	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）

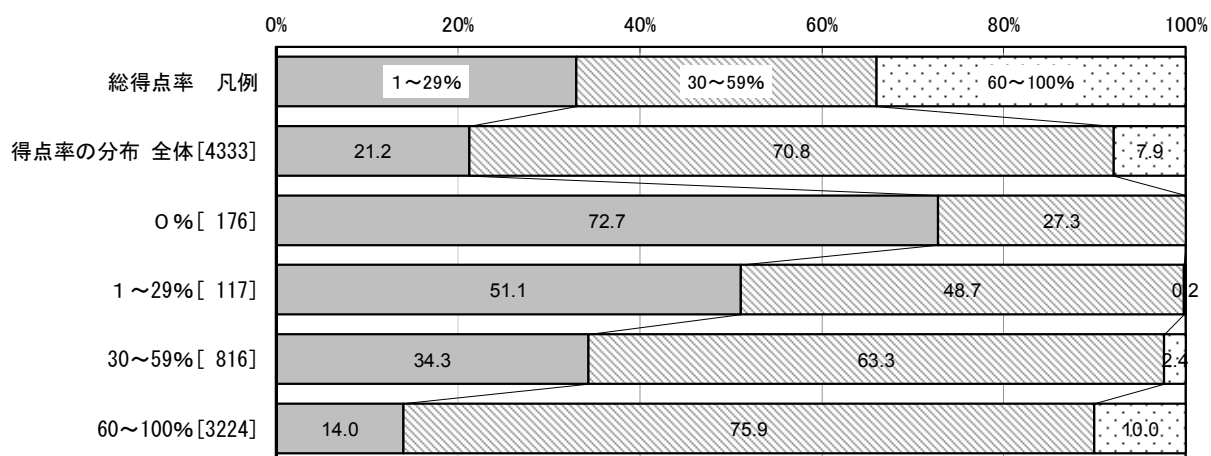
		合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
分 野	1. 労働条件の明示・説明について	1,842 (100.0)	61 (3.3)	0 (-)	0 (-)	46 (2.5)	24 (1.3)	0 (0.0)	318 (17.3)	153 (8.3)	687 (37.3)	77 (4.2)	0 (-)	476 (25.8)	72.7%
	2. 賃金について	1,842 (100.0)	15 (0.8)	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

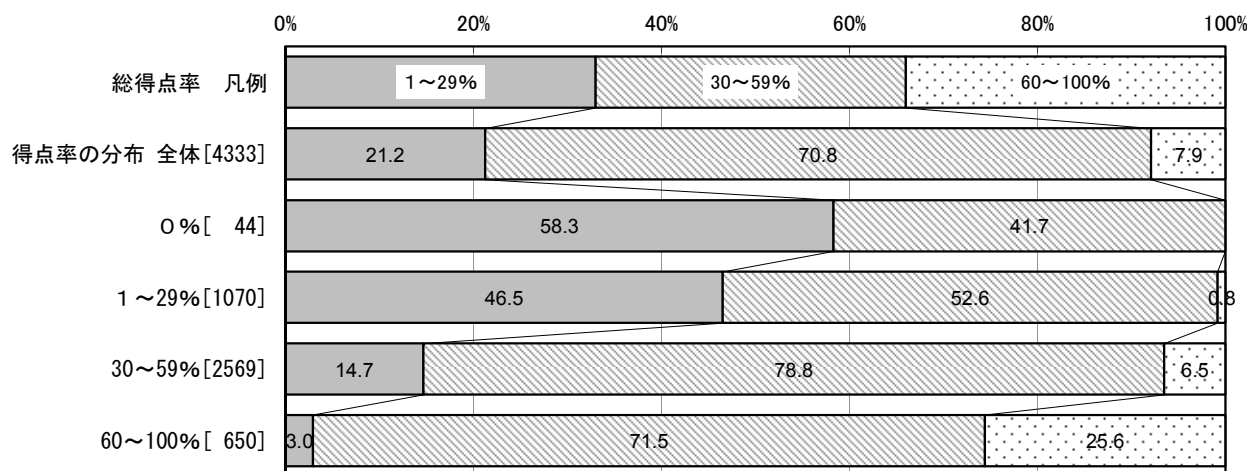
(3) 得点率の分布と総得点率の関係

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。

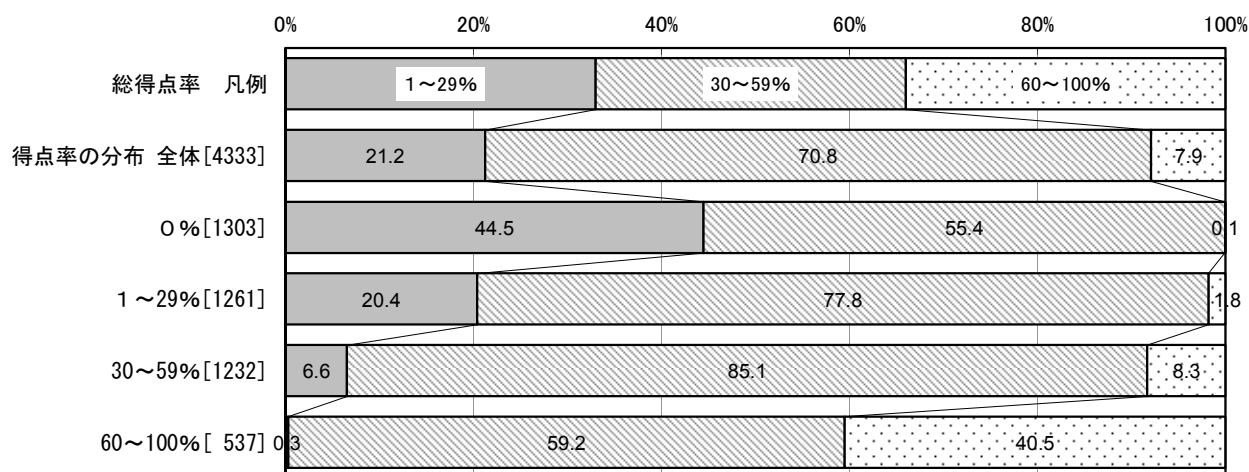
● 図 101 得点率の分布と総得点率の関係（分野 1 労働条件の明示・説明）



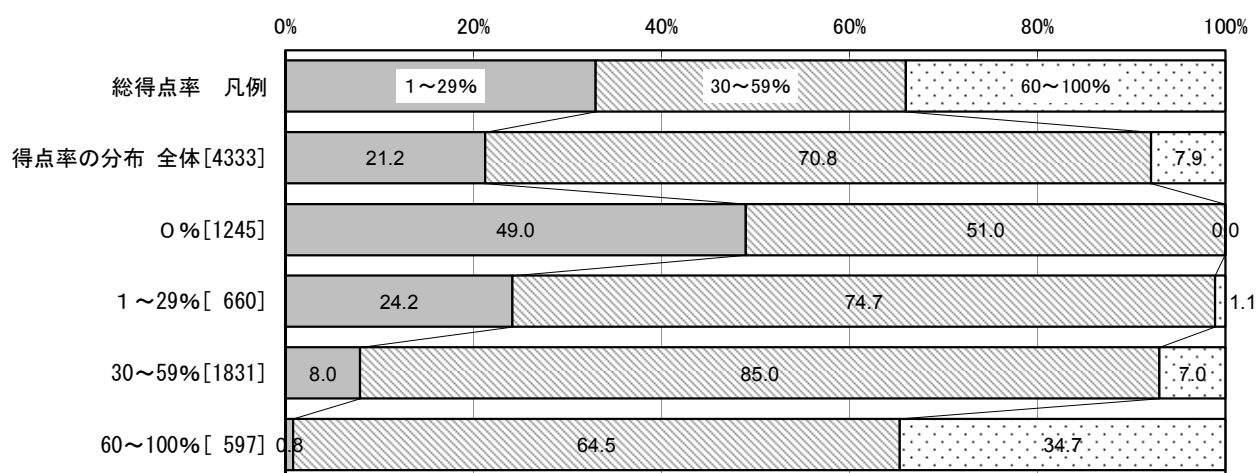
● 図 102 得点率の分布と総得点率の関係（分野 2 賃金）



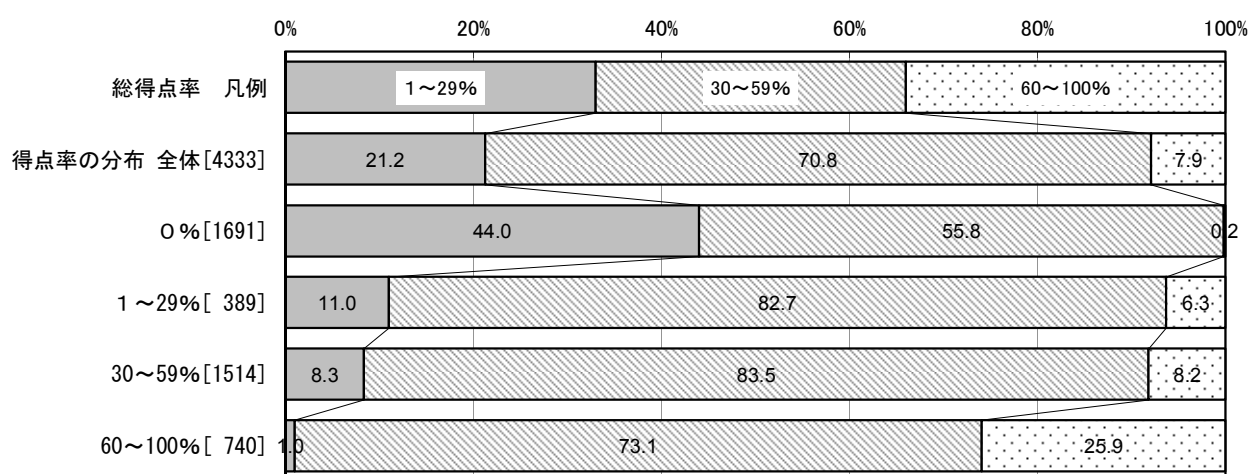
●図表 103 得点率の分布と総得点率の関係（分野3 教育訓練等の能力開発）



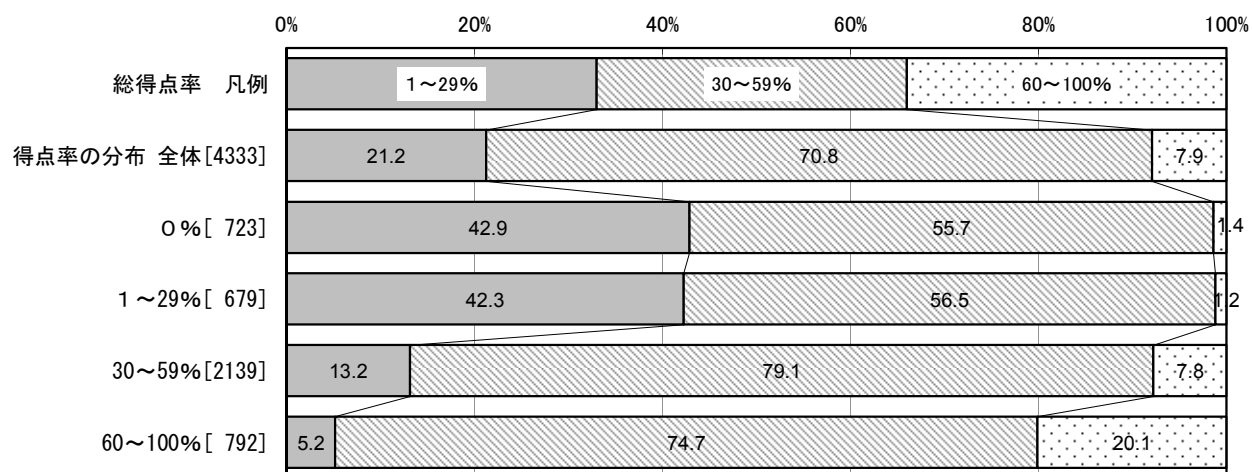
●図表 104 得点率の分布と総得点率の関係（分野4 人事評価・キャリアアップ）



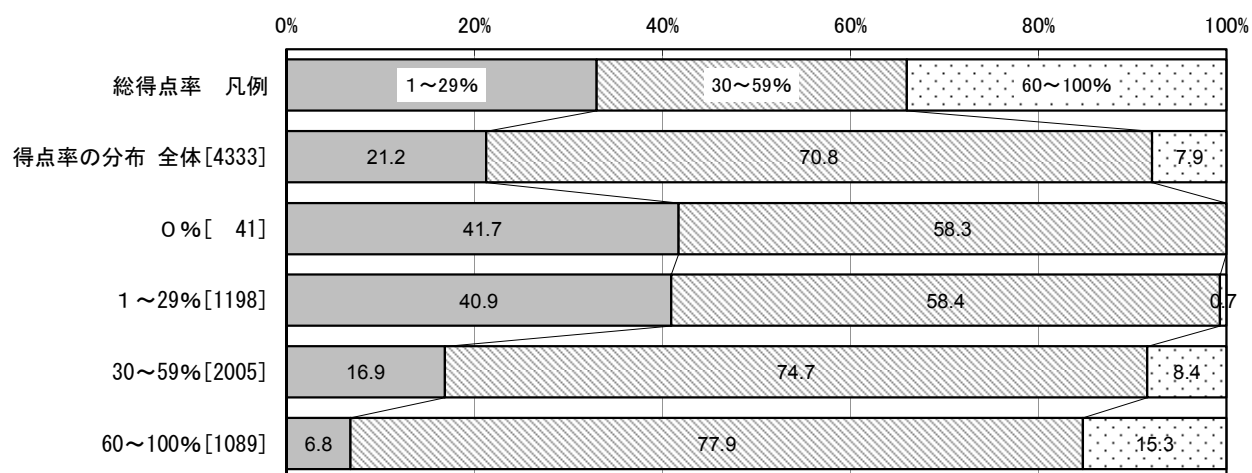
●図表 105 得点率の分布と総得点率の関係（分野5 正社員転換推進措置）



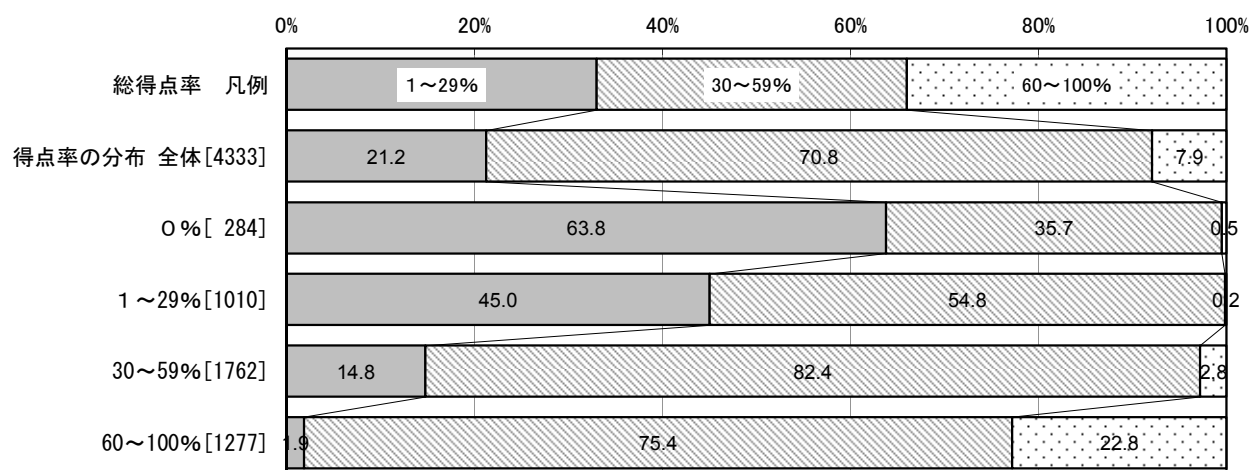
●図表 106 得点率の分布と総得点率の関係（分野6 福利厚生・安全衛生）



●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）



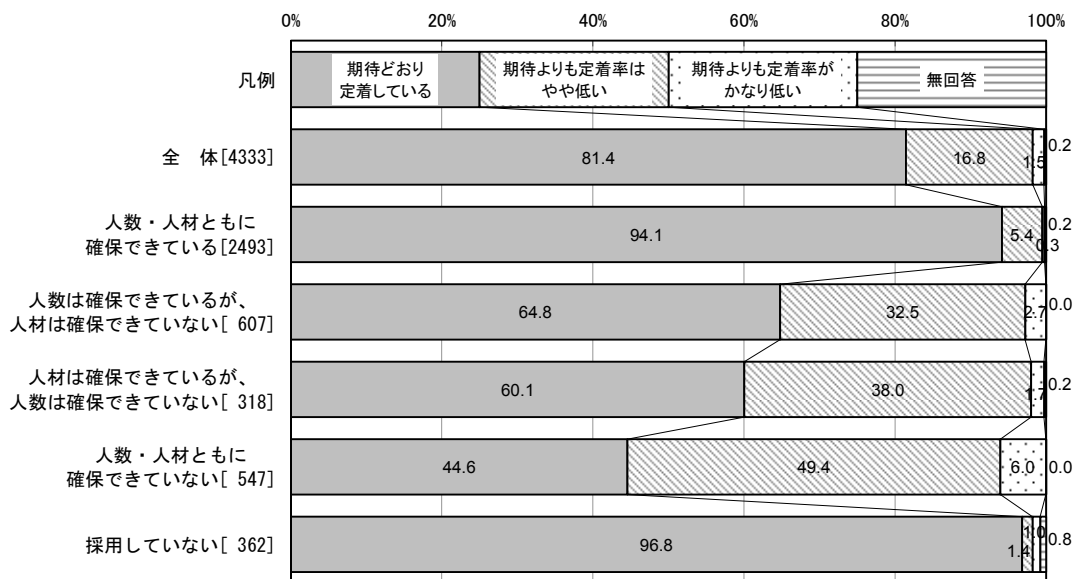
2-4 パート指標の活用に向けた整理・分析

(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」「期待よりも定着率がかなり低い」が占める割合が多くなっている。

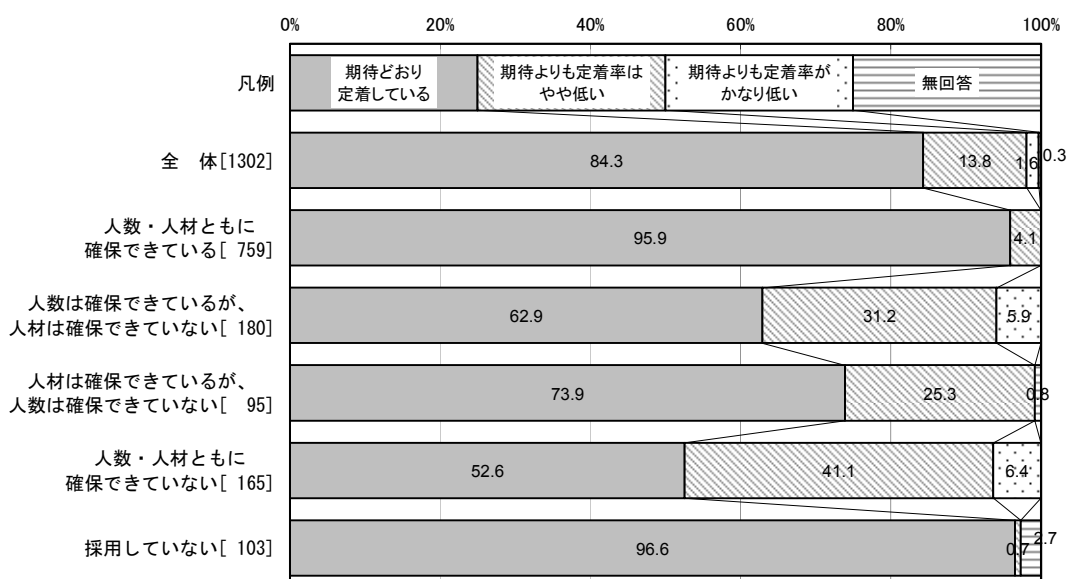
●図表 109 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（全体）



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。

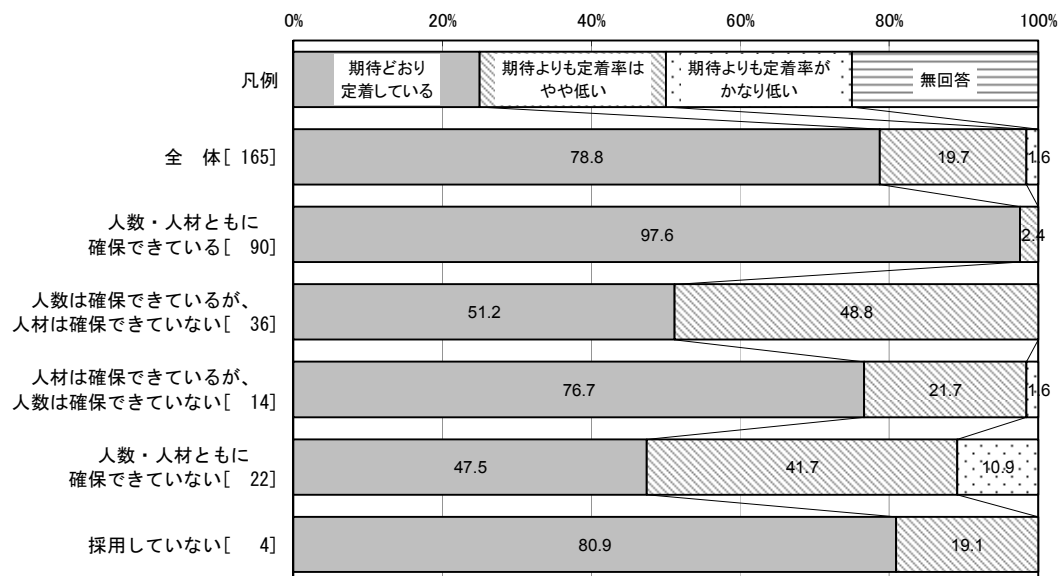
●図表 110 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（タイプ1）



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。

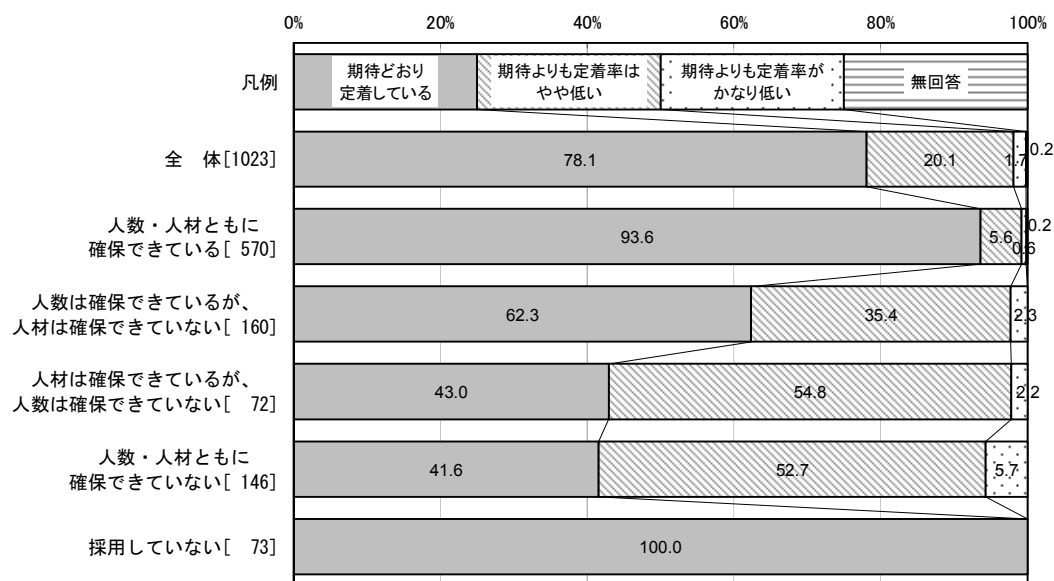
●図表 111 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（タイプ2）



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。

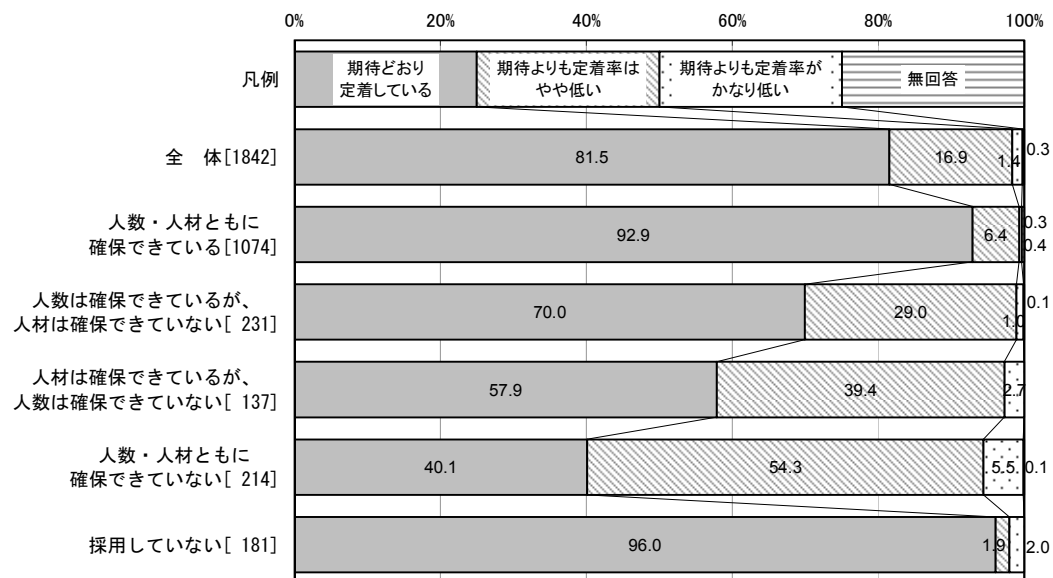
●図表 112 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（タイプ3）



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）



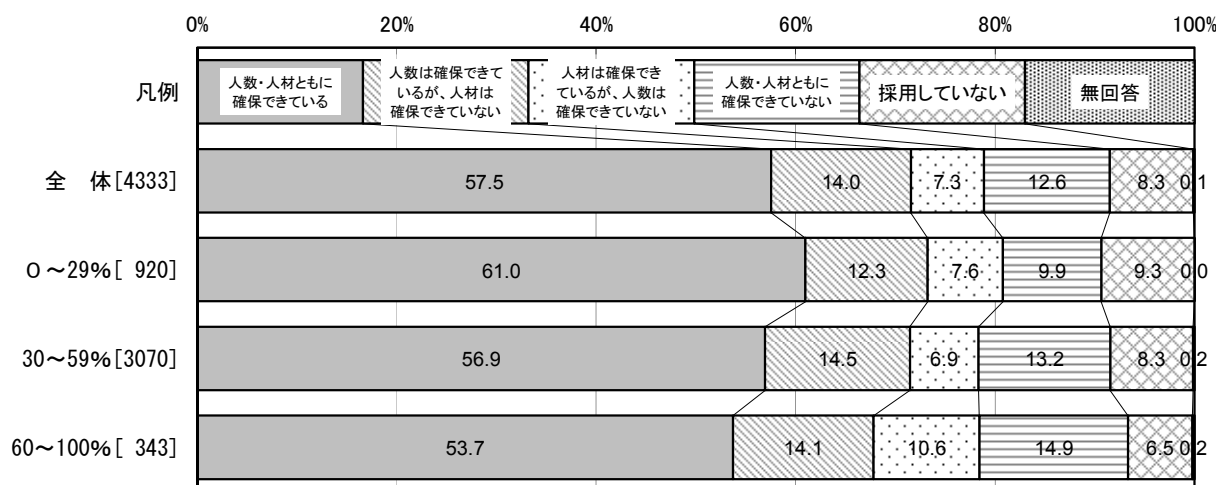
(2) 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係

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）

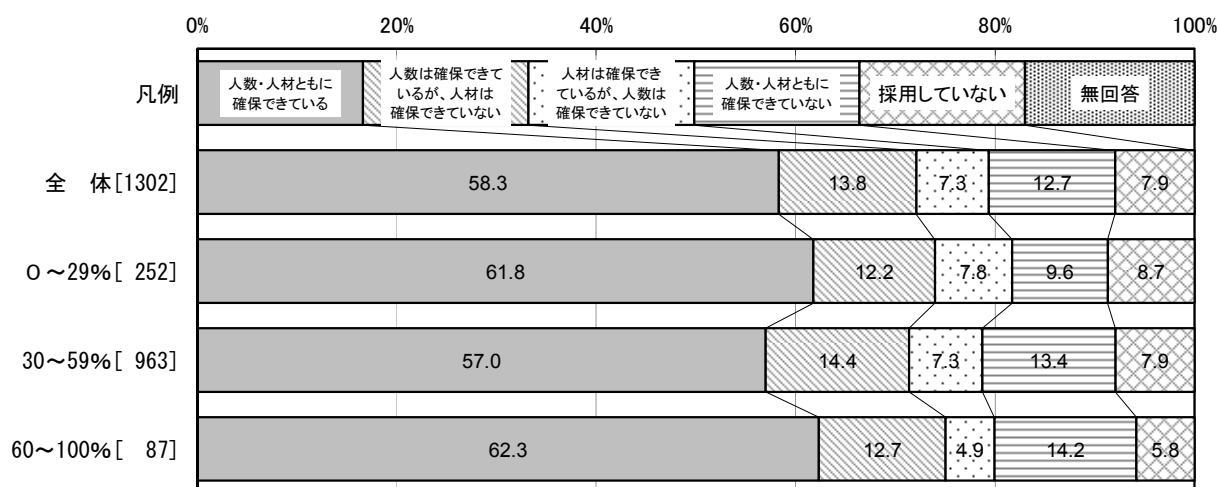


2) タイプ1

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。

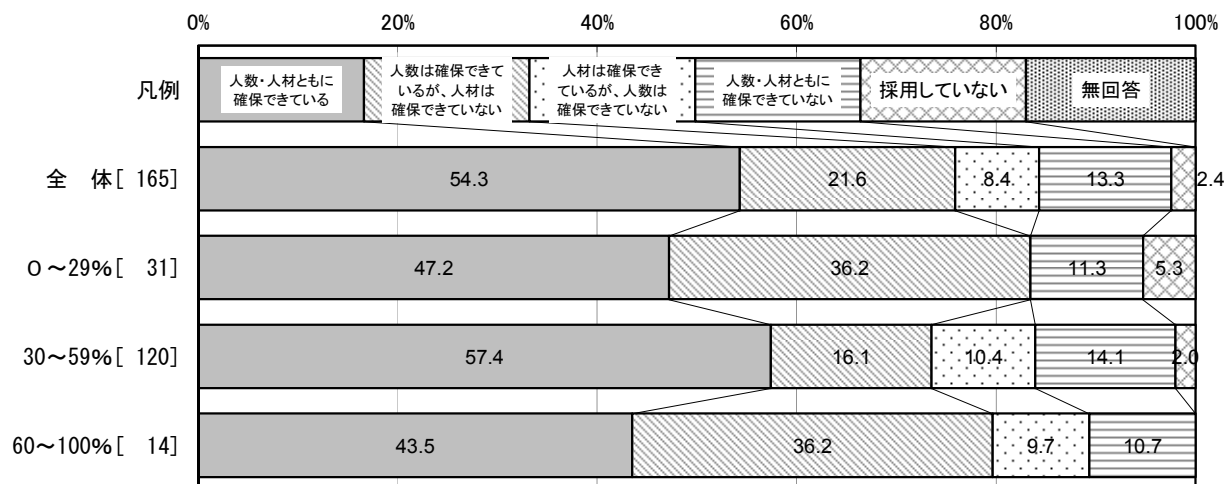
●図表 115 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（タイプ1）



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。

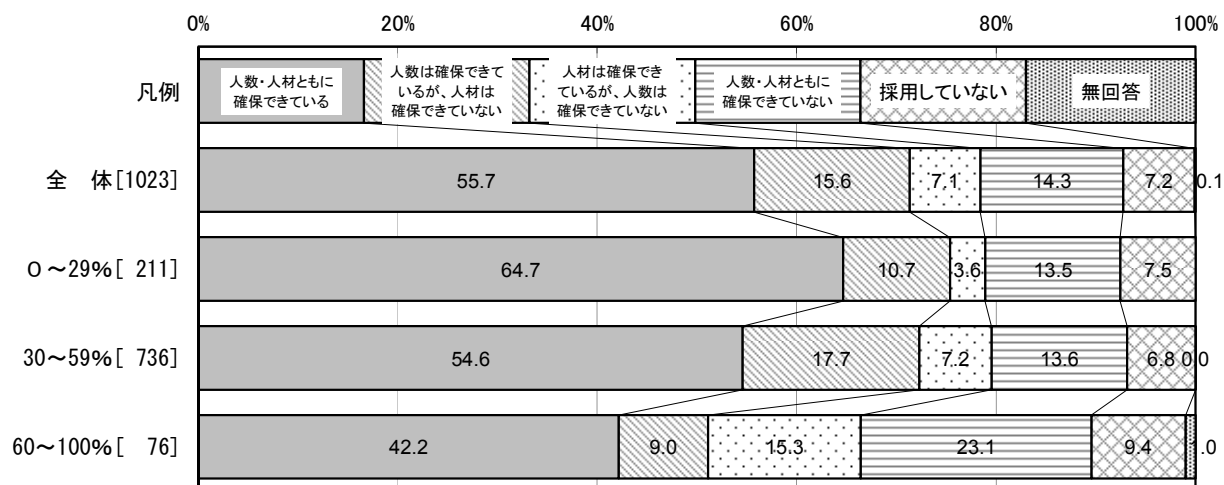
●図表 116 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（タイプ2）



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。

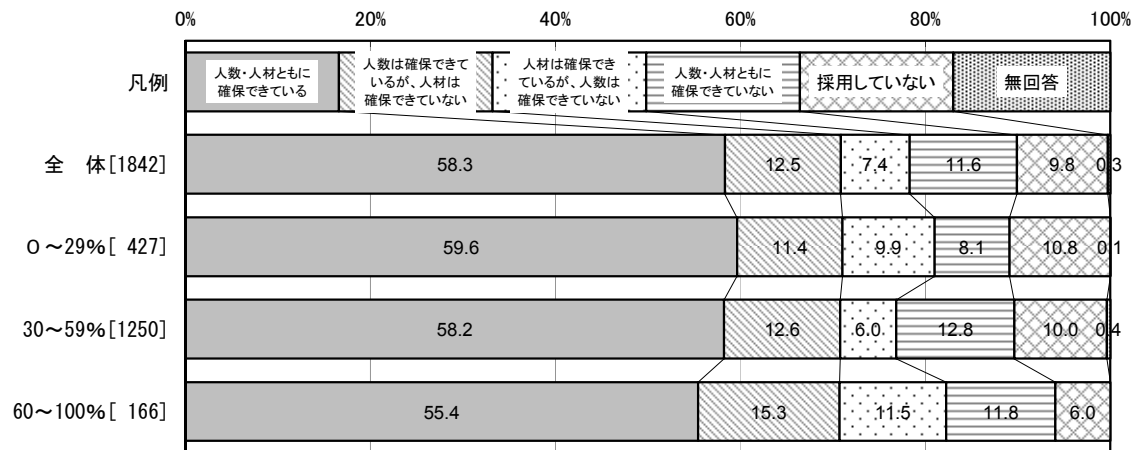
●図表 117 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（タイプ3）



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）

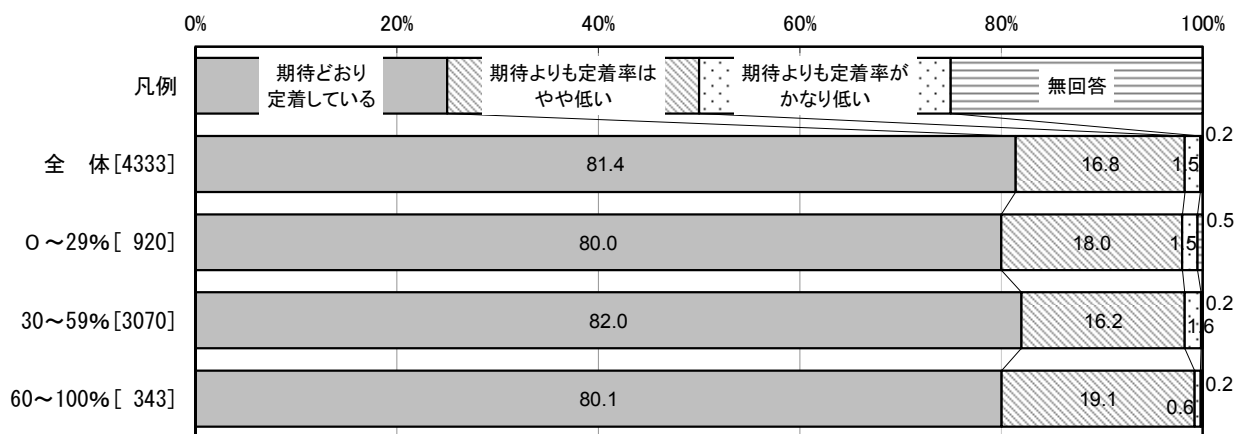


(3) 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係

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。

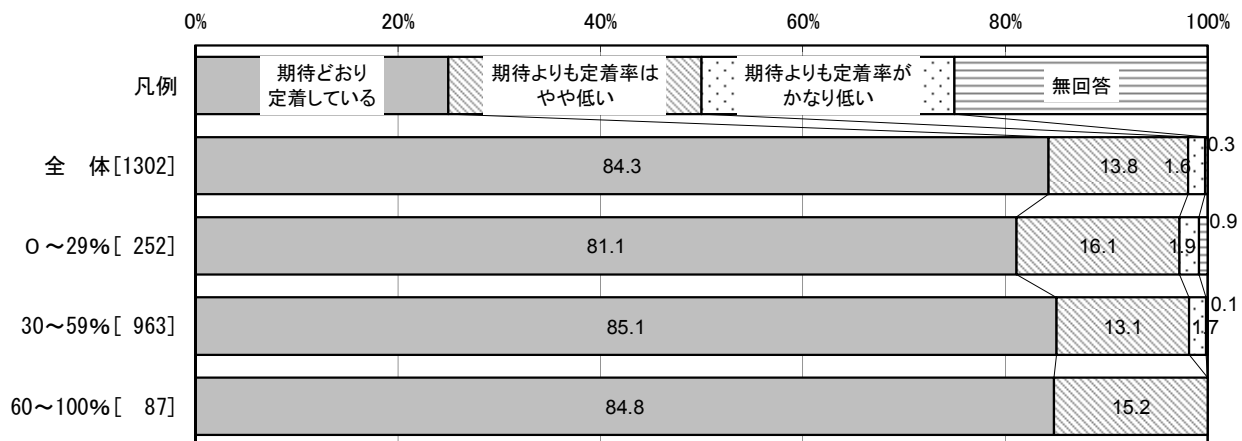
●図表 119 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（全体）



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。

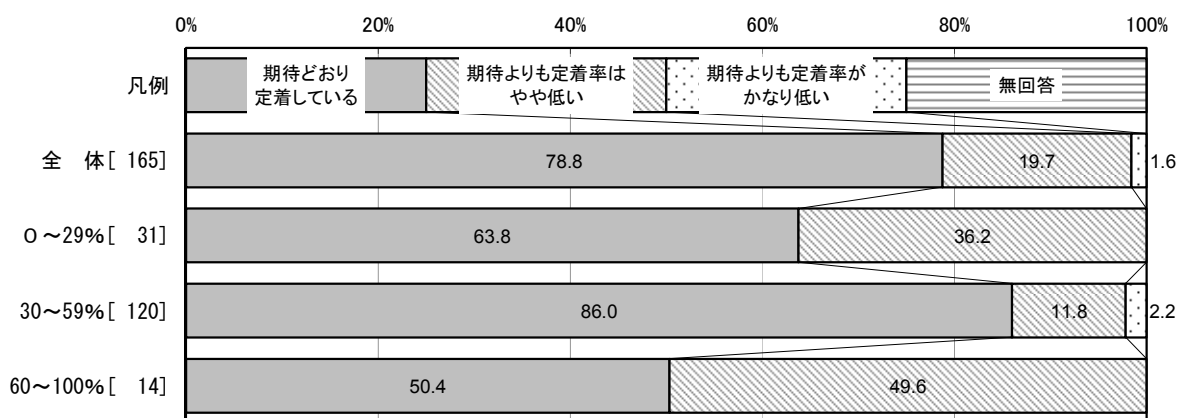
●図表 120 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（タイプ1）



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。

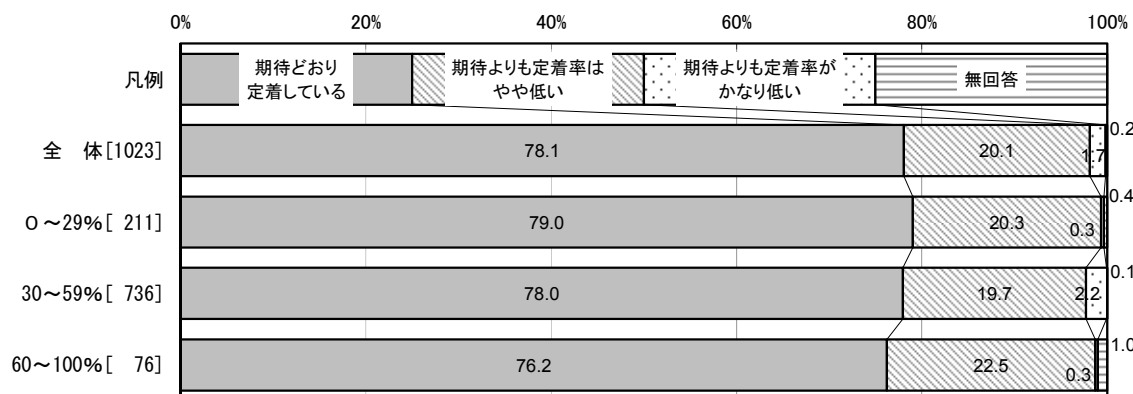
●図表 121 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（タイプ2）



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。

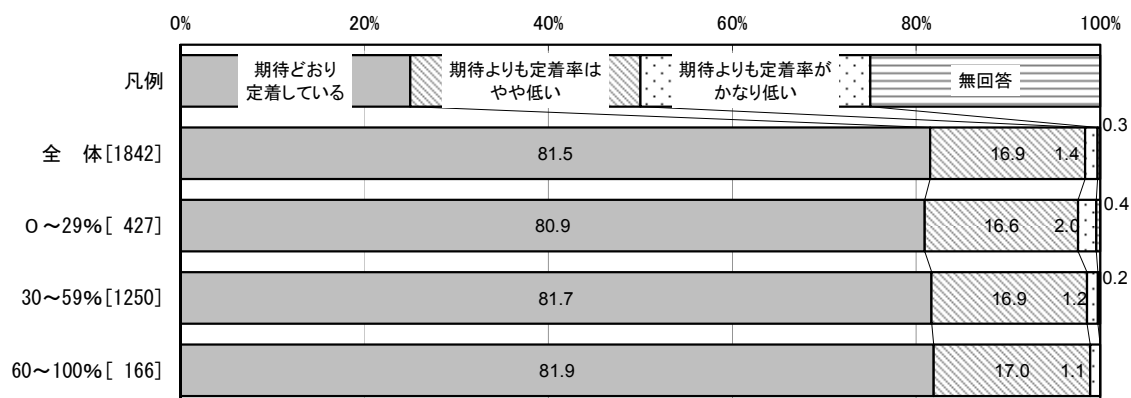
●図表 122 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（タイプ3）



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）



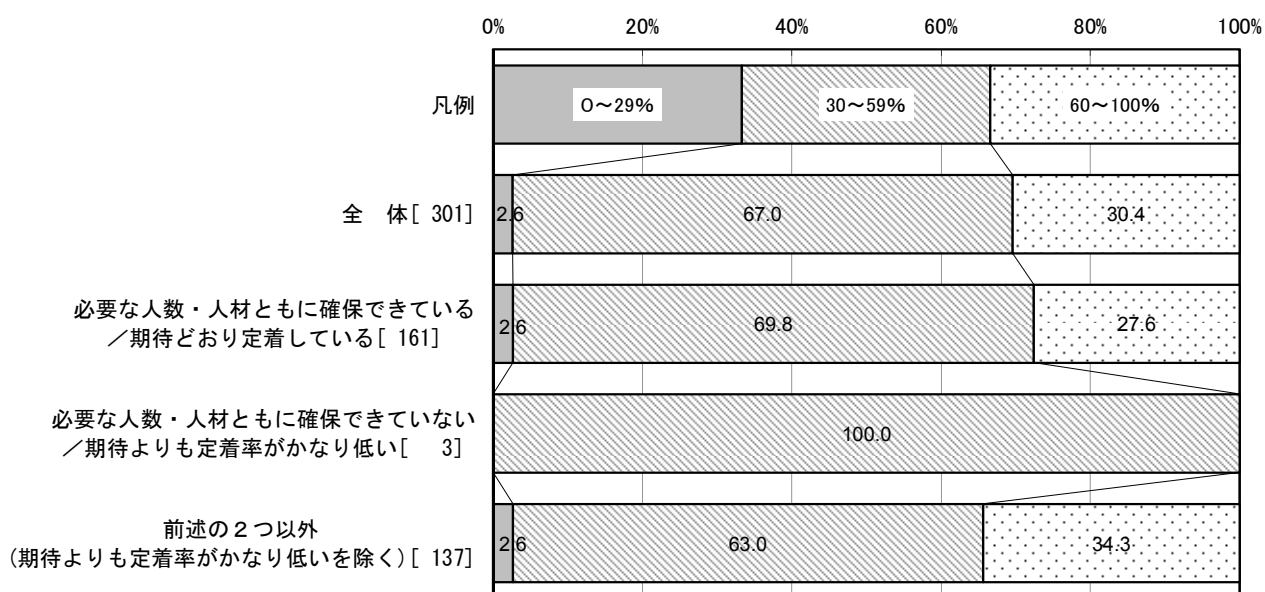
（４）総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況・定着状況の関係

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

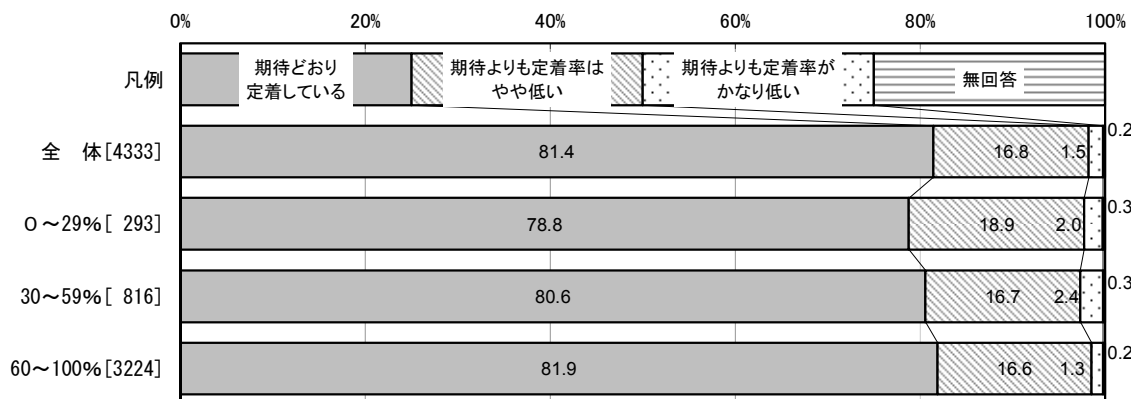


(5) 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

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。

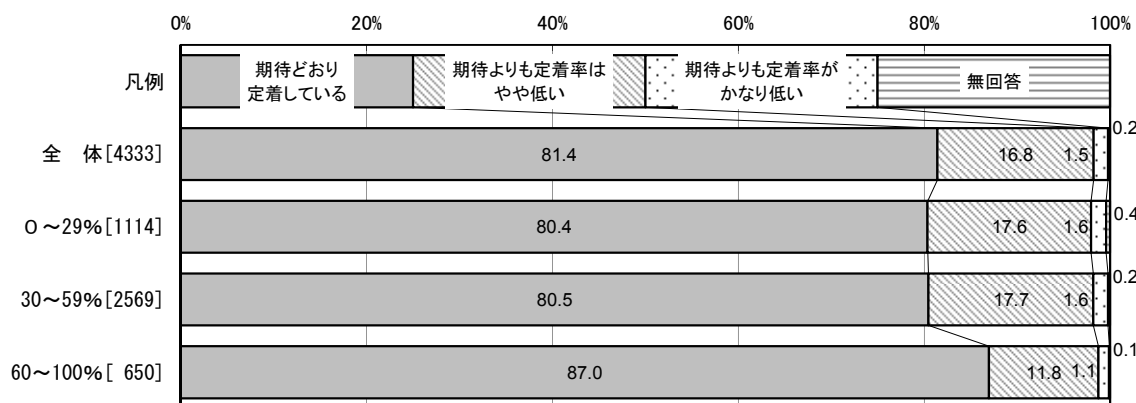
●図表 125 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

(分野1 労働条件の明示・説明)



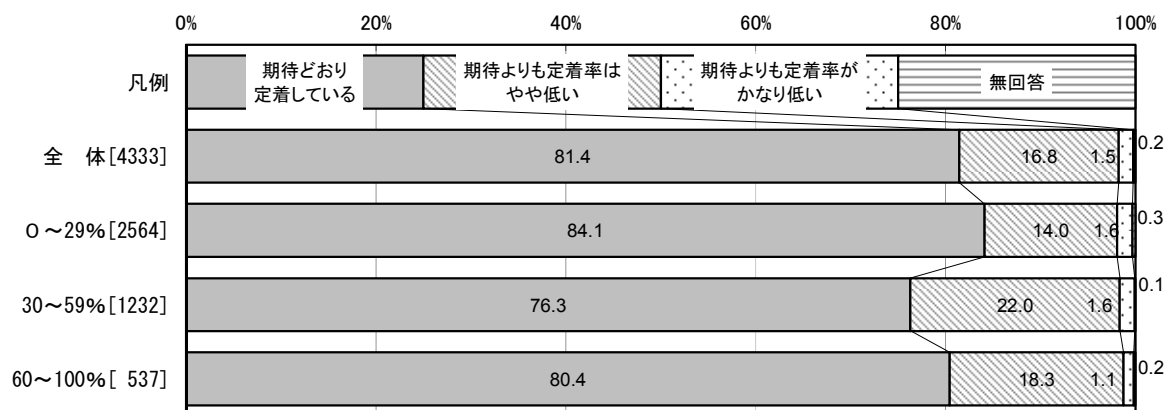
●図表 126 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

(分野2 賃金)



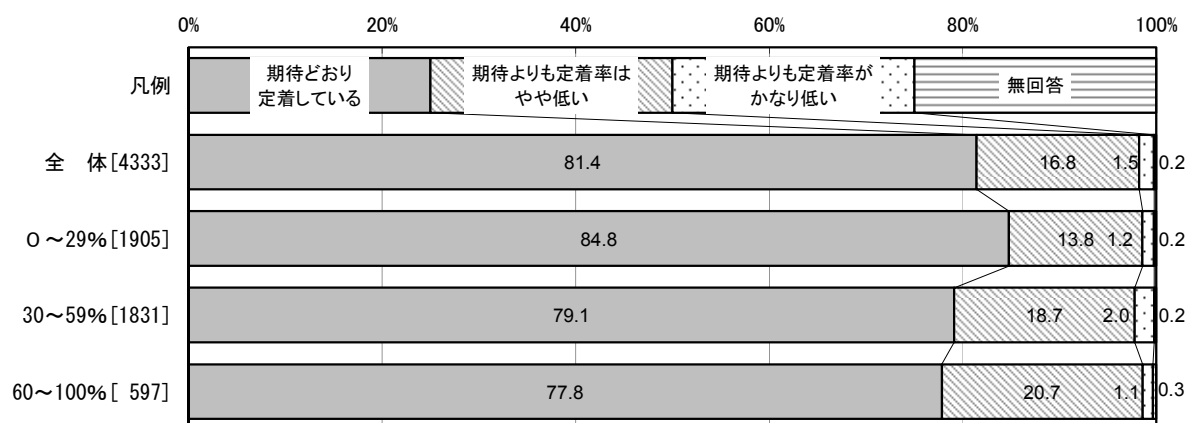
●図表 127 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

(分野3 教育訓練等の能力開発)



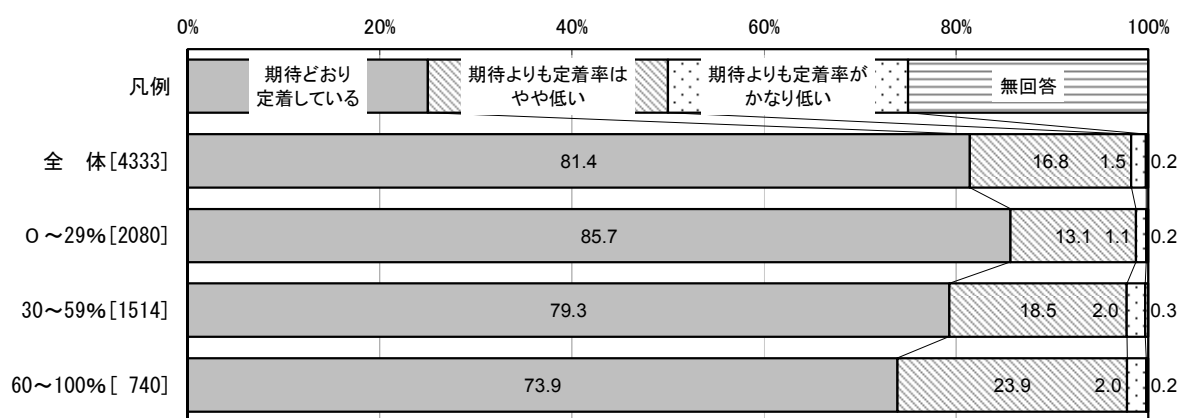
●図表 128 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

(分野4 人事評価・キャリアアップ)



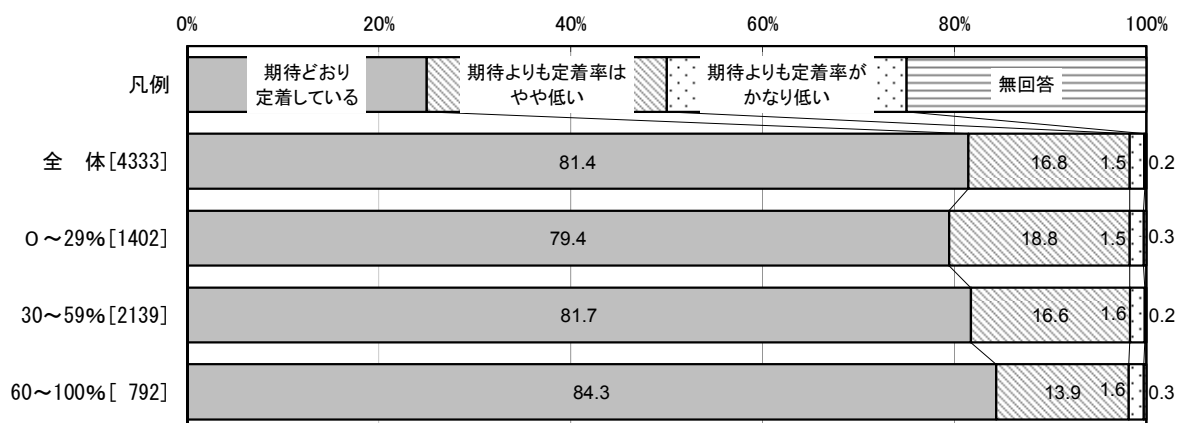
●図表 129 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

(分野5 正社員転換推進措置)

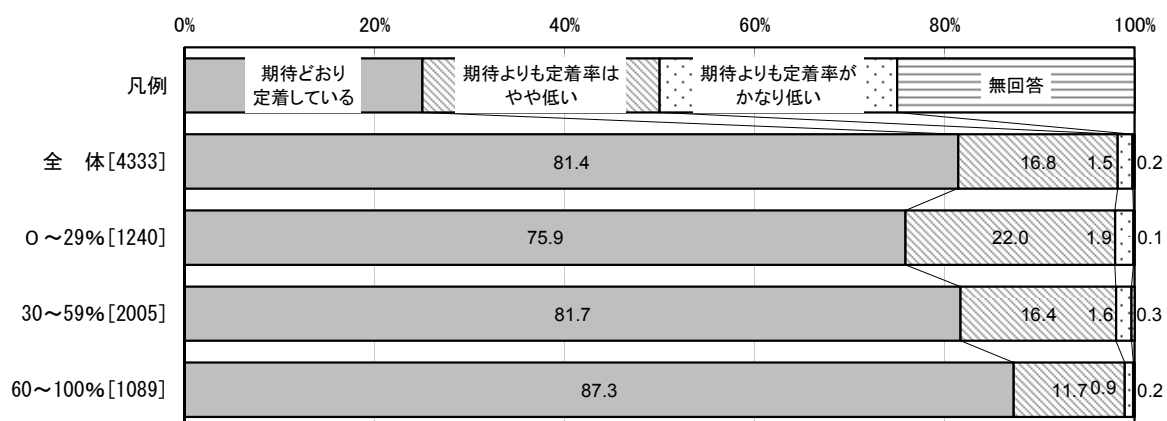


●図表 130 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

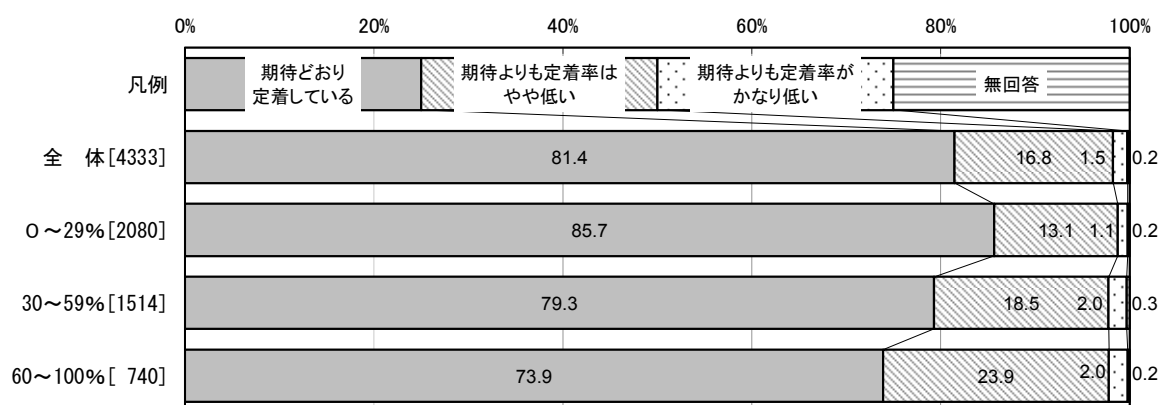
(分野6 福利厚生・安全衛生)



●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)



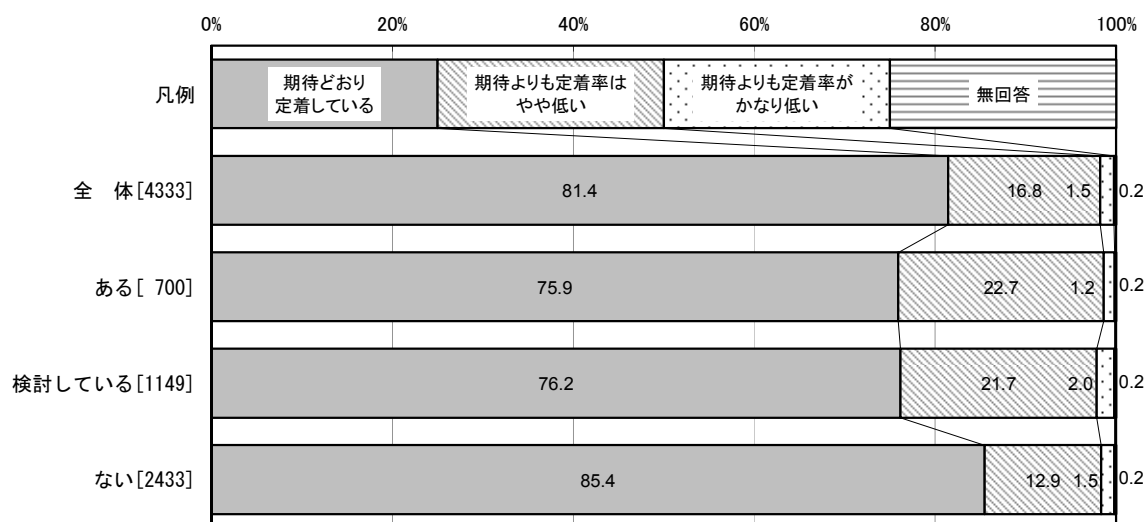
●図表 132 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係
(分野8 職場のコミュニケーション等)



(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

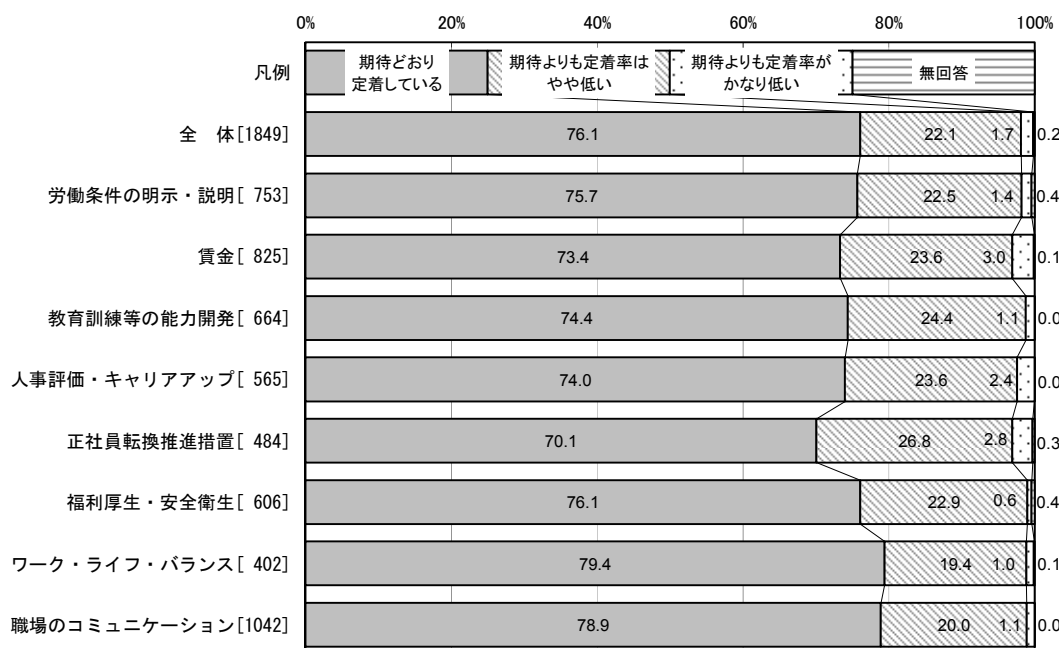


(7) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の、達成のために取り組む領域とパートタイム労働者の定着状況の関係

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

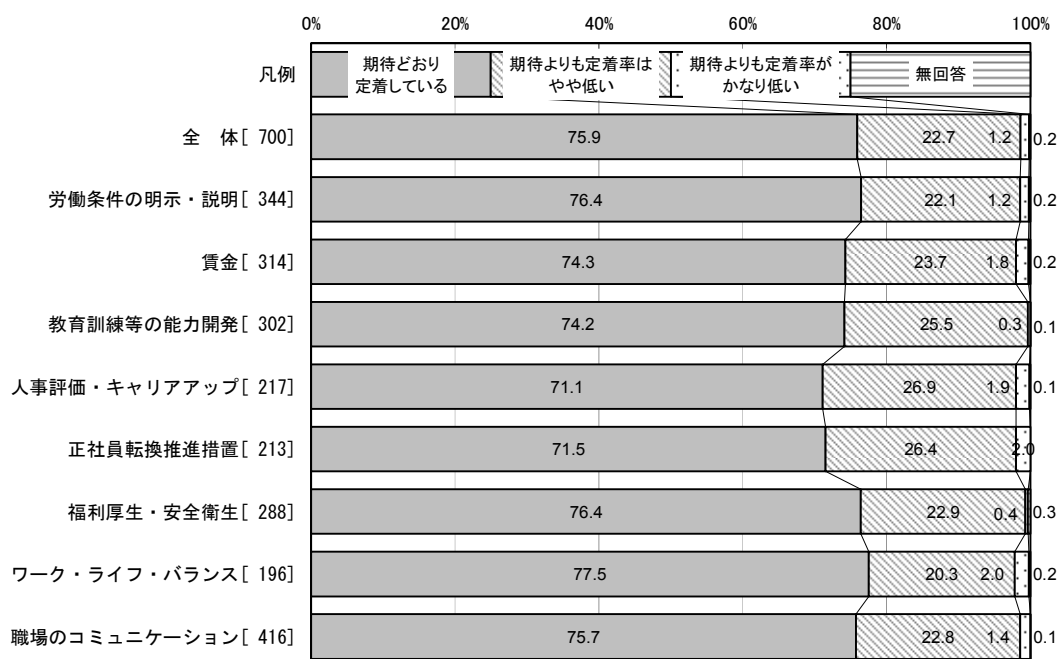
達成のために取り組む領域とパートタイム労働者の定着状況の関係



●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)



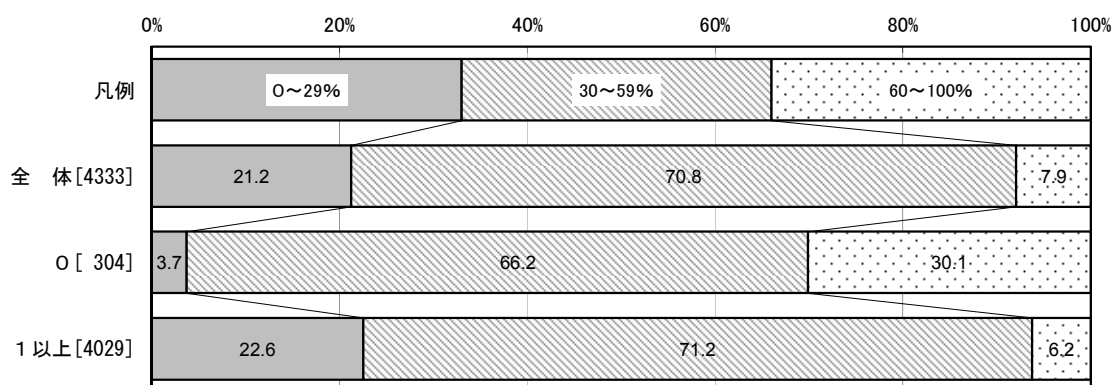
（８）義務違反の有無と総得点率の関係

１）「義務違反数 0」「義務違反数 1 以上」と総得点率の関係

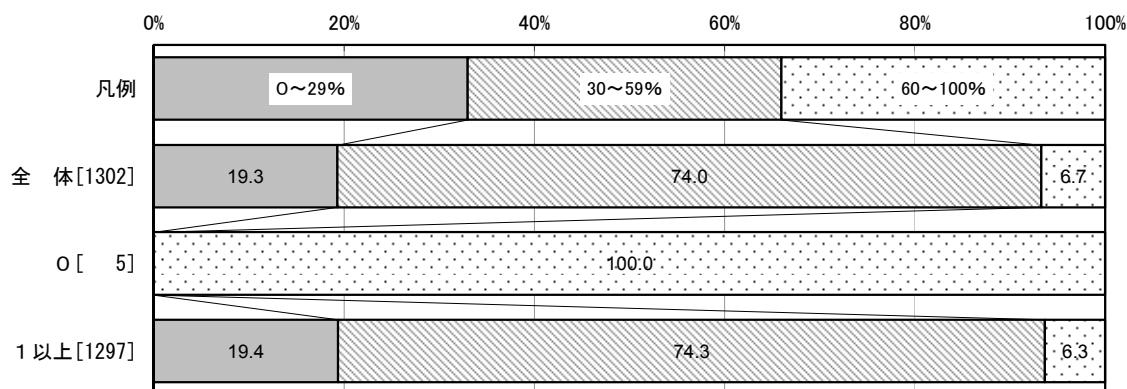
義務違反の有無と総得点率の関係をみると、義務違反がない（0）の場合では総得点率「30～59%」の占める割合が 66.2%と最も多く、次に「60～100%」が約 3 割を占めている。一方、1 つ以上の義務違反がある場合においては、総得点率「0～29%」の割合が約 2 割を占めており、義務違反がない場合において総得点率が高い割合が多い傾向が見られる。

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。

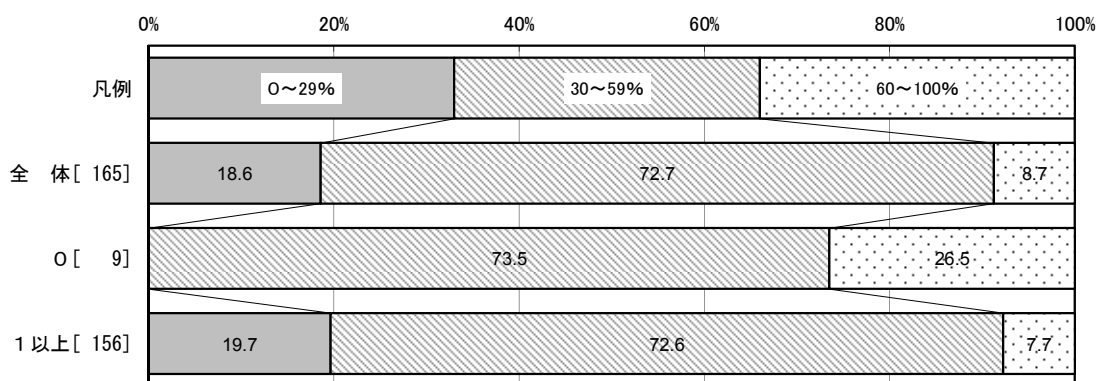
●図表 136 「義務違反数 0」「義務違反数 1 以上」と総得点率の関係（全体）



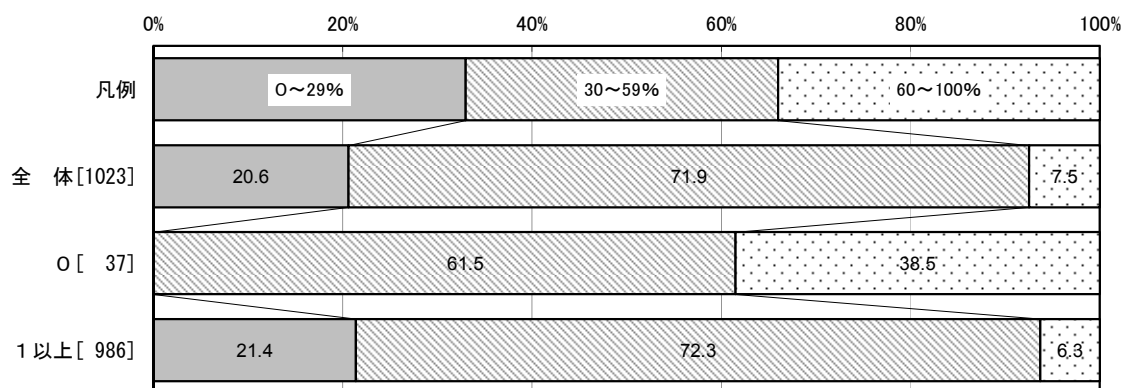
●図表 137 「義務違反数 0」「義務違反数 1 以上」と総得点率の関係（タイプ 1）



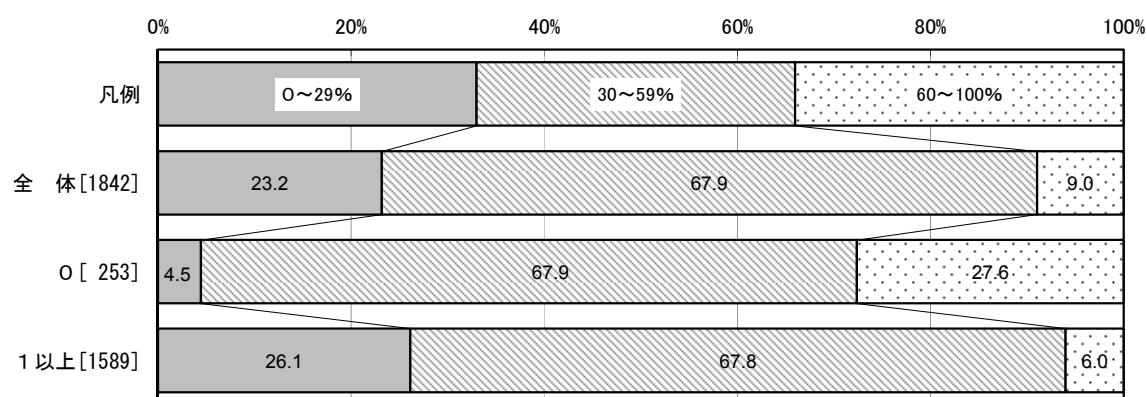
●図表 138 「義務違反数 0」「義務違反数 1 以上」と総得点率の関係（タイプ 2）



●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）



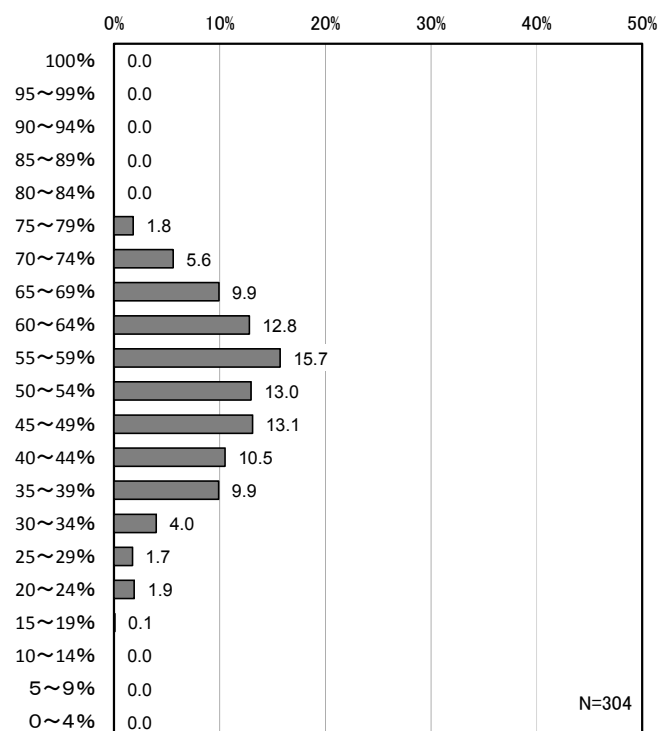
2) 「義務違反数 0」の事業所における総得点率の分布

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

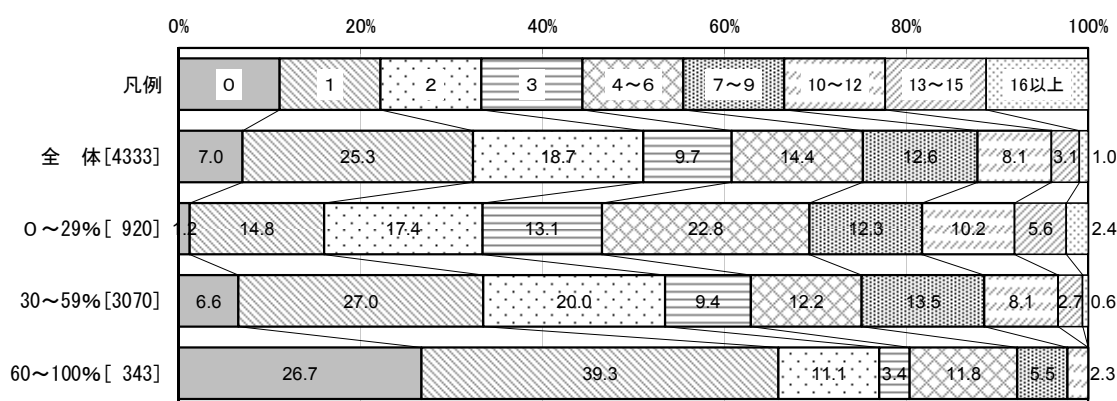
(9) 総得点率と義務違反数の関係

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。

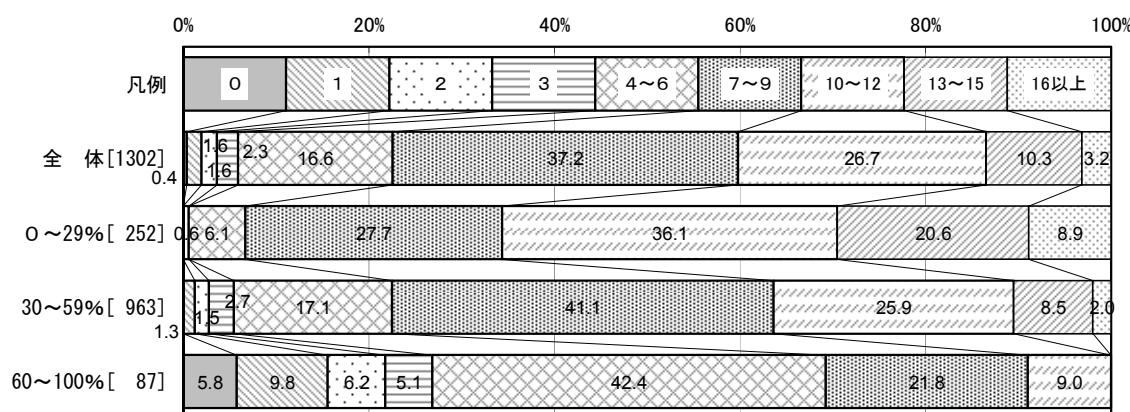
●図表 143 総得点率と義務違反数の関係（全体）



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。

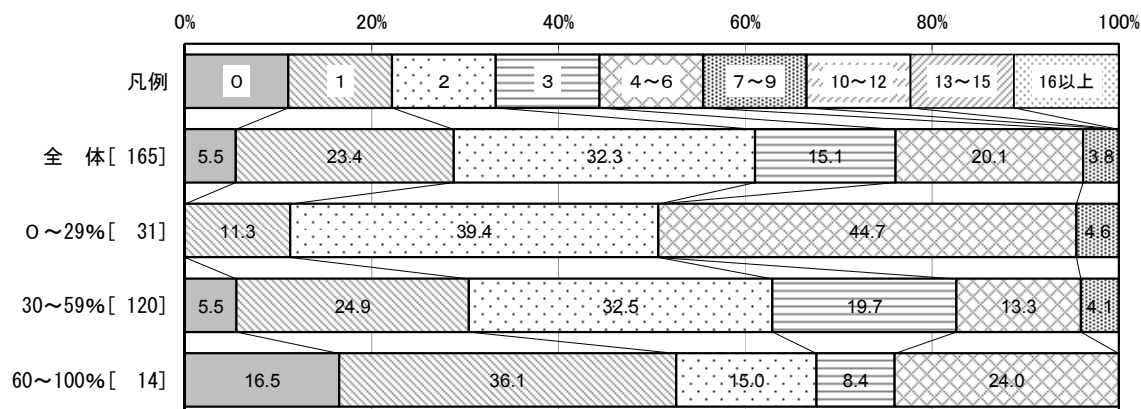
●図表 144 総得点率と義務違反数の関係（タイプ1）



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。

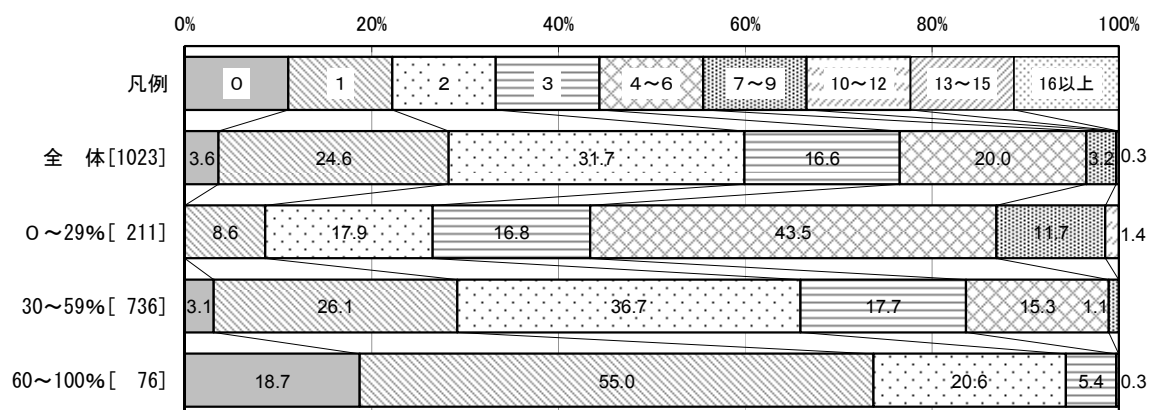
●図表 145 総得点率と義務違反数の関係（タイプ2）



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。

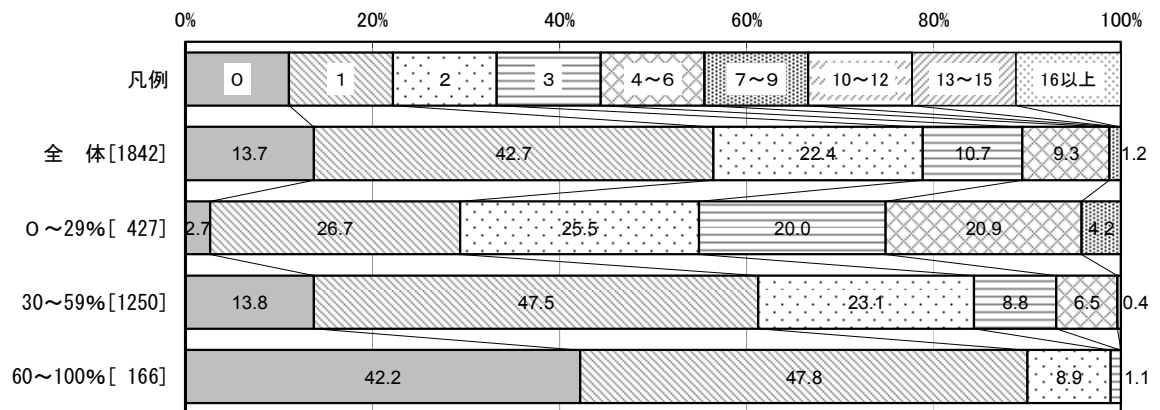
●図表 146 総得点率と義務違反数の関係（タイプ3）



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。

●図表 147 総得点率と義務違反数の関係 (タイプ4)



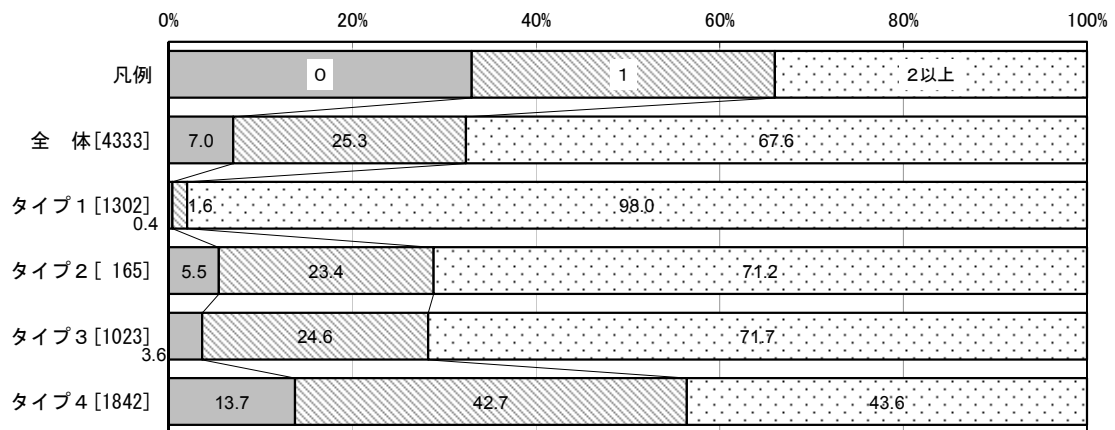
(10) タイプ別の義務違反数

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）

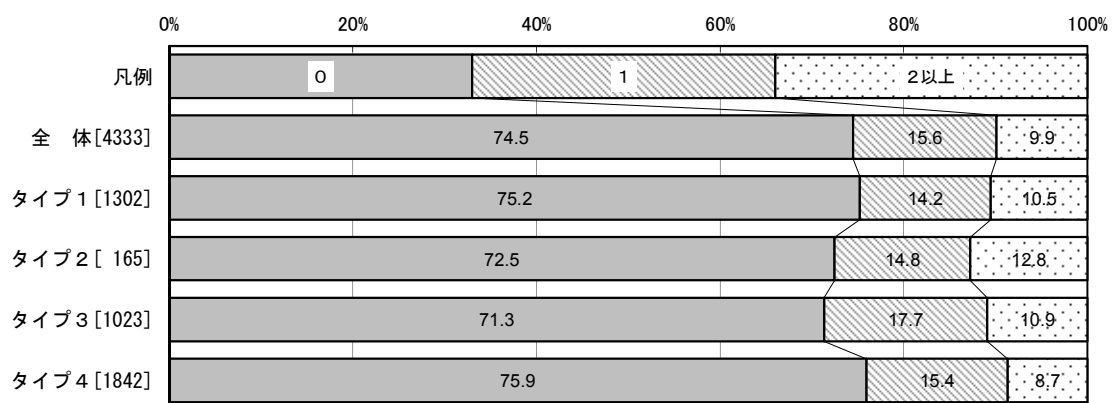


2) 分野1 労働条件の明示・説明

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）



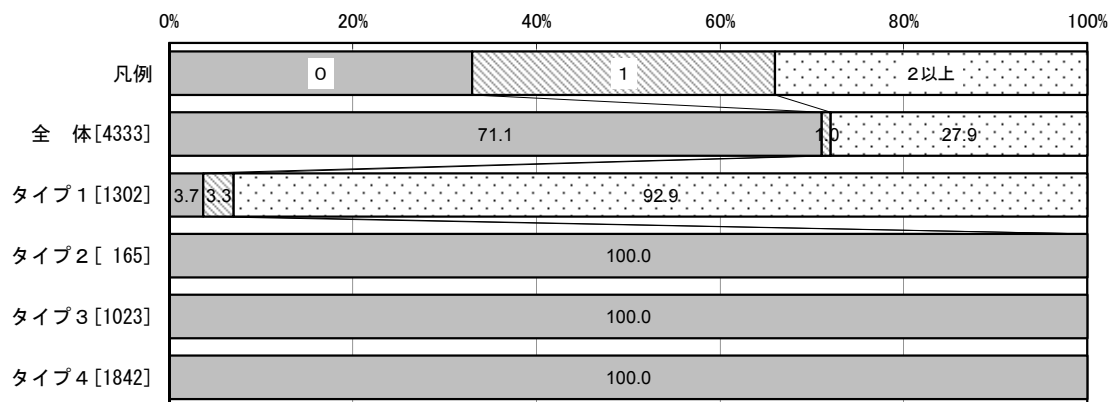
3) 分野2 賃金

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）



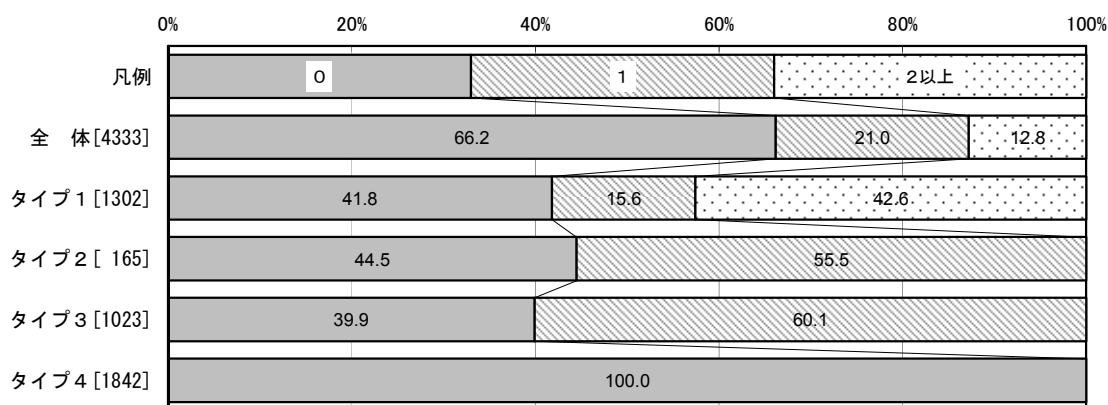
4) 分野3 教育訓練等の能力開発

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）

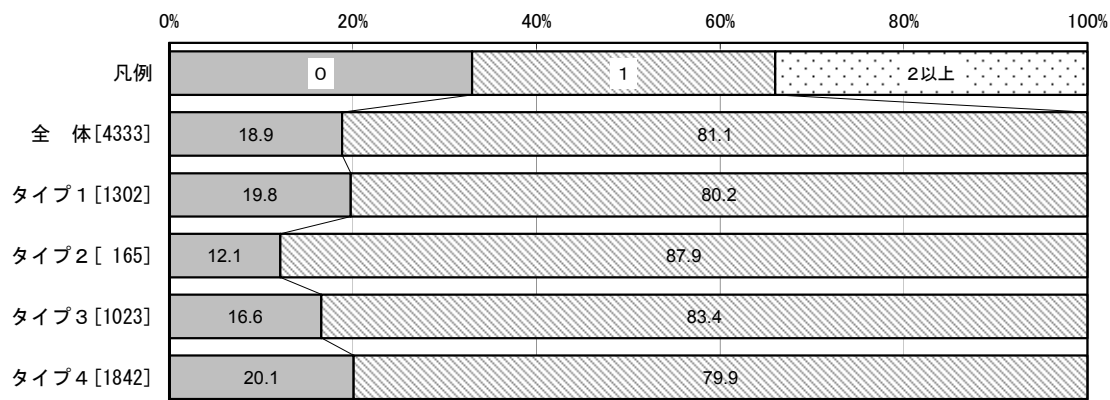


5) 分野5 正社員転換推進措置

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）



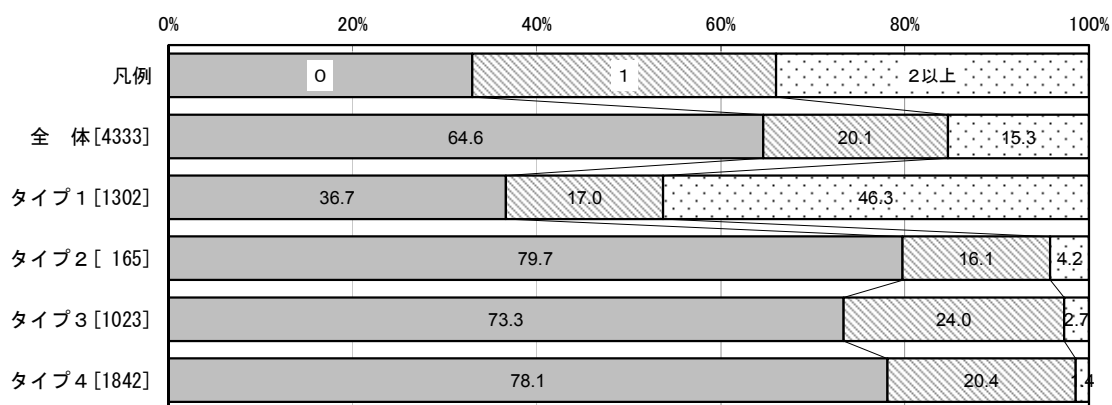
6) 分野6 福利厚生・安全衛生

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）

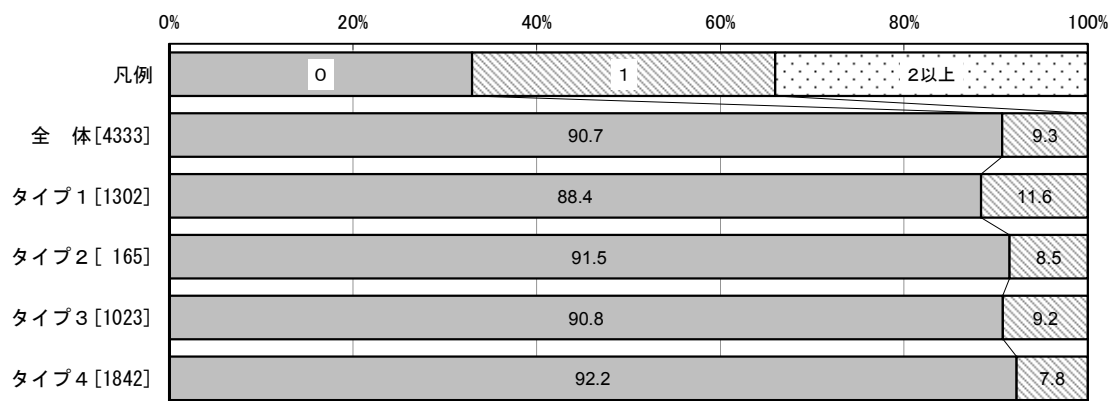


7) 分野7 ワーク・ライフ・バランス

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）

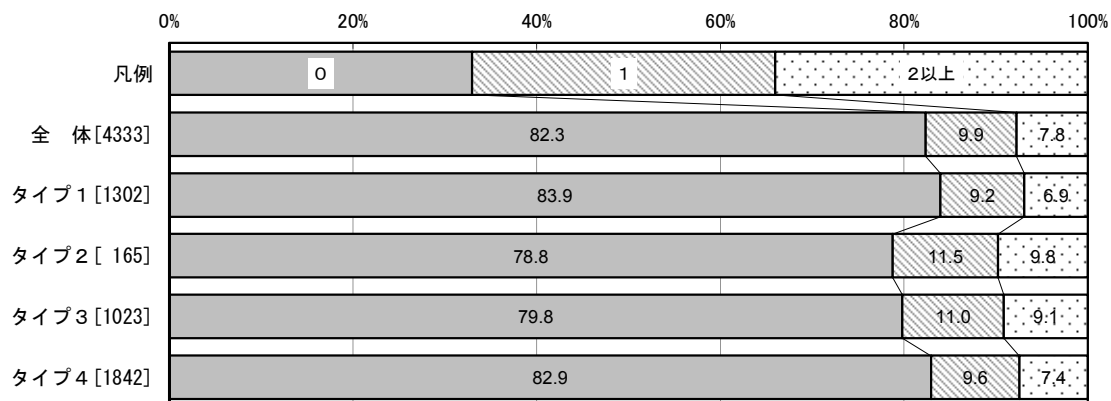


8) 分野8 職場のコミュニケーション等

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）

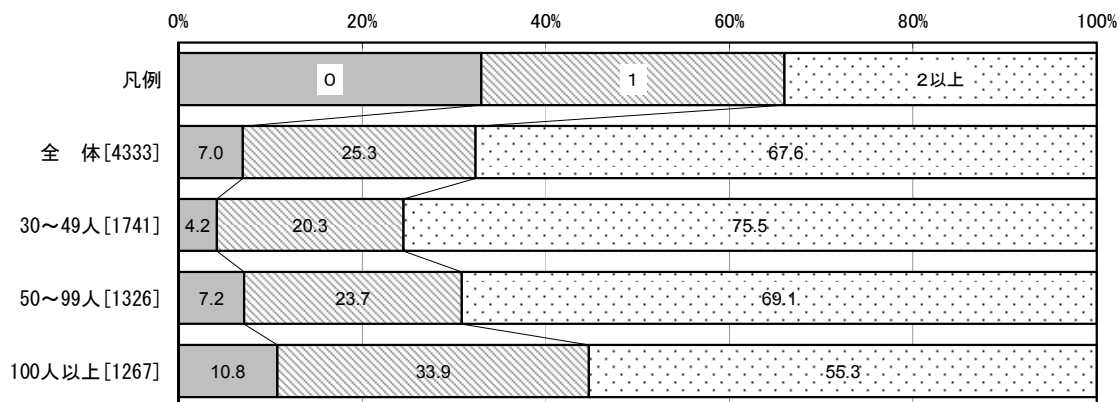


(11) 企業規模別の義務違反数

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）

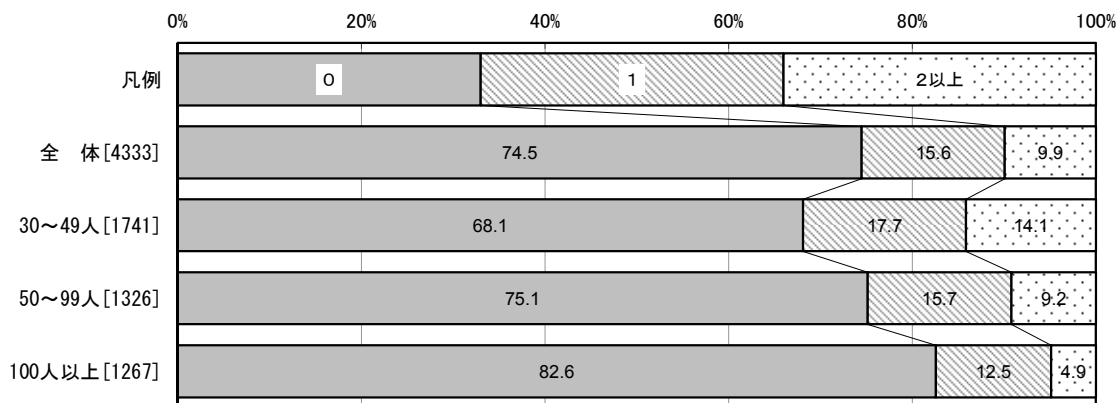


2) 分野1 労働条件の明示・説明

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）

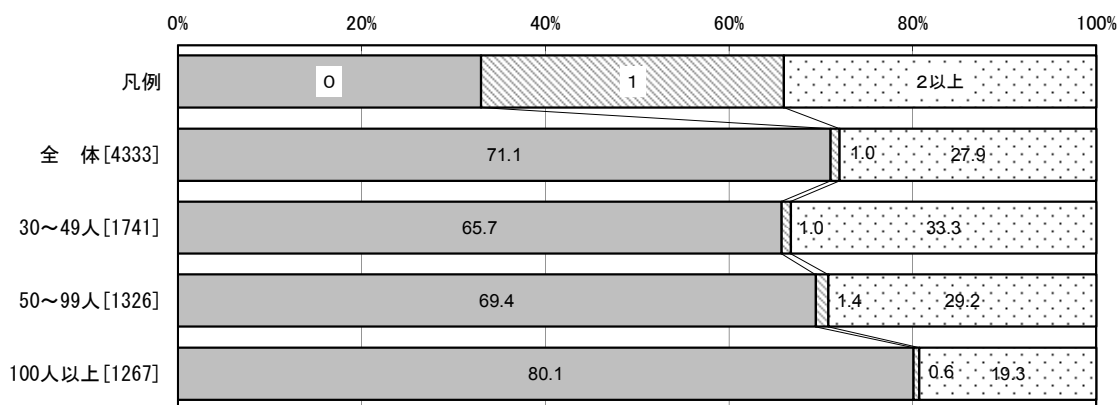


3) 分野2 賃金

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）

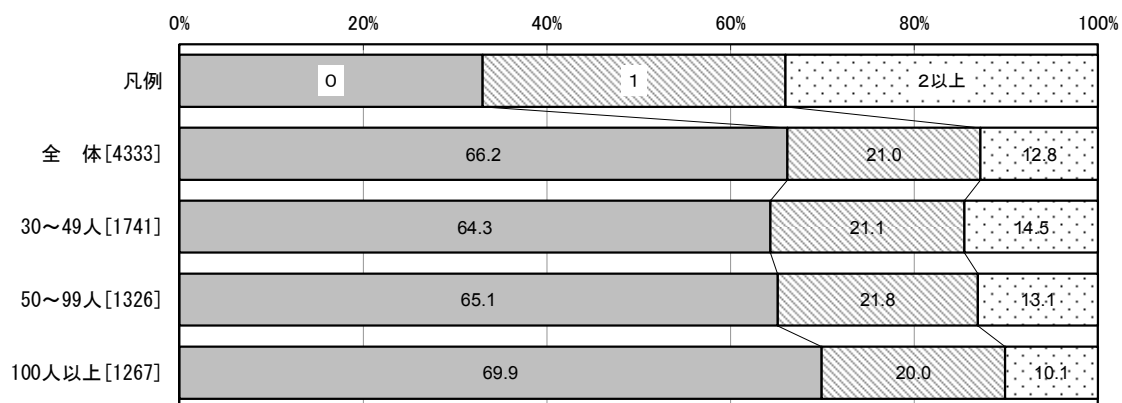


4) 分野3 教育訓練等の能力開発

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

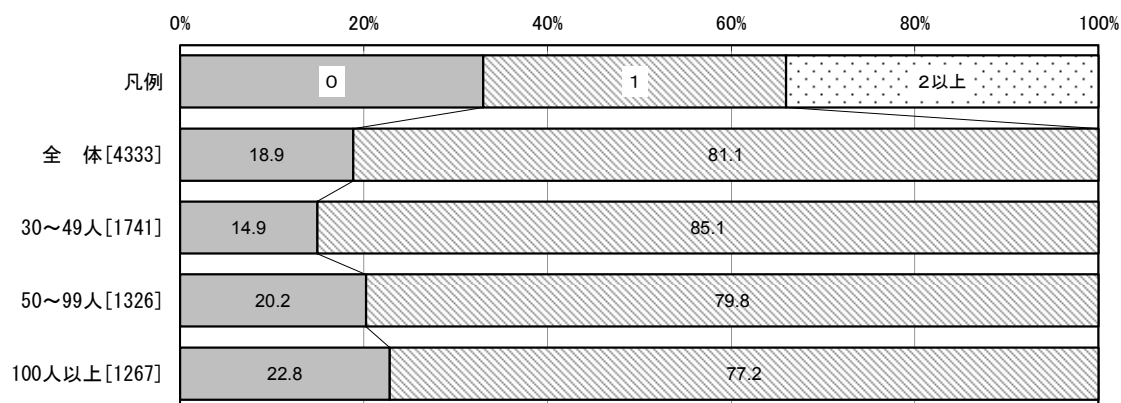
●図表 159 企業規模別の義務違反数（分野3 教育訓練等の能力開発）



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）

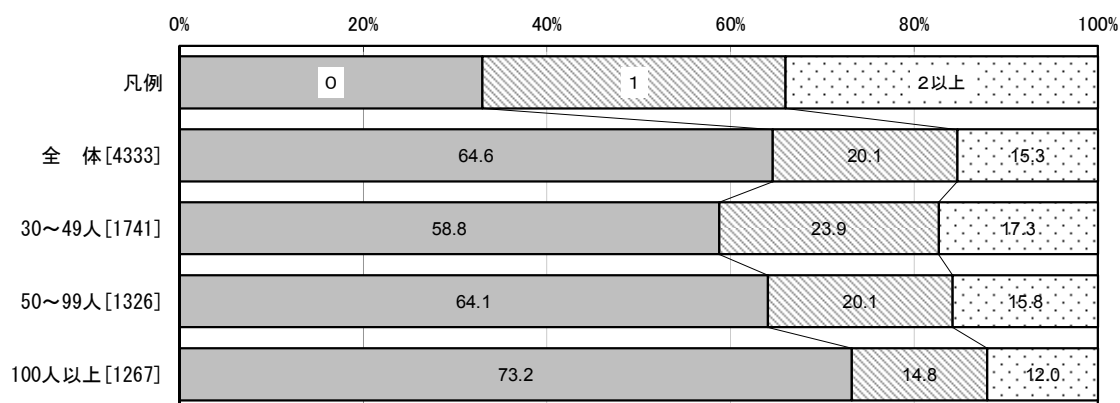


6) 分野6 福利厚生・安全衛生

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）

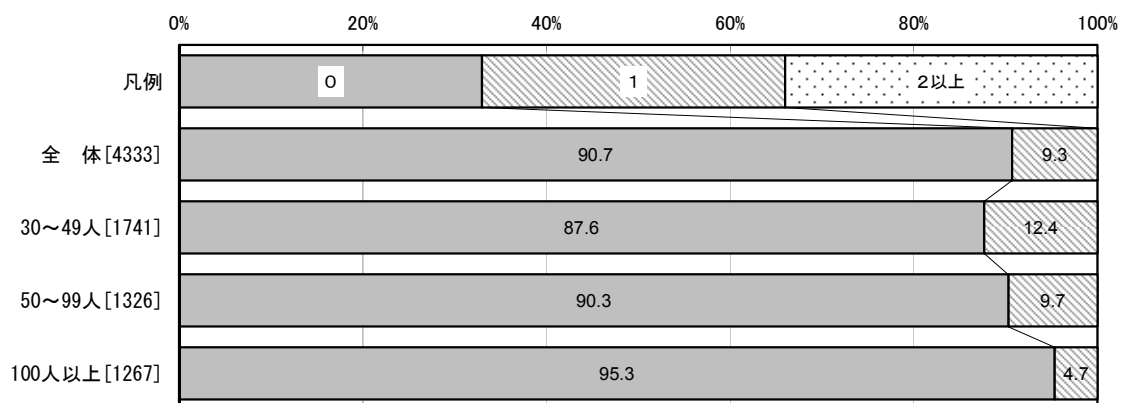


7) 分野7 ワーク・ライフ・バランス

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）

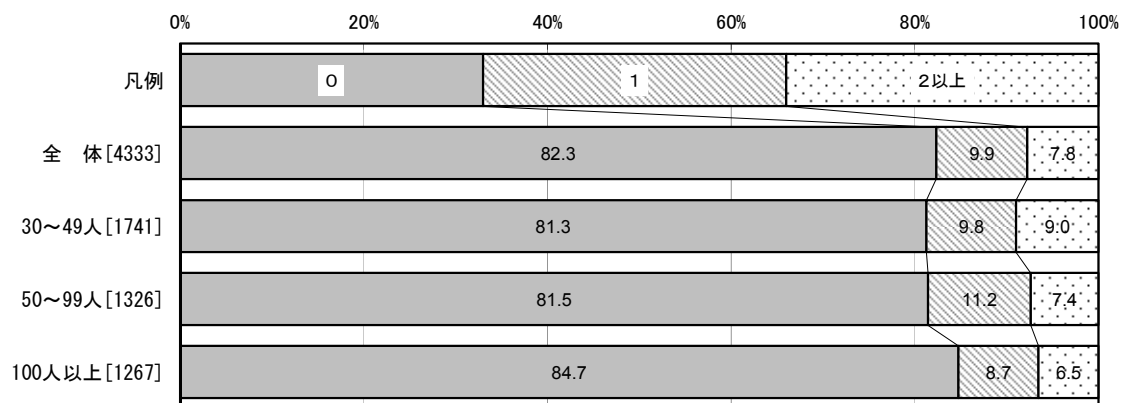


8) 分野8 職場のコミュニケーション等

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）

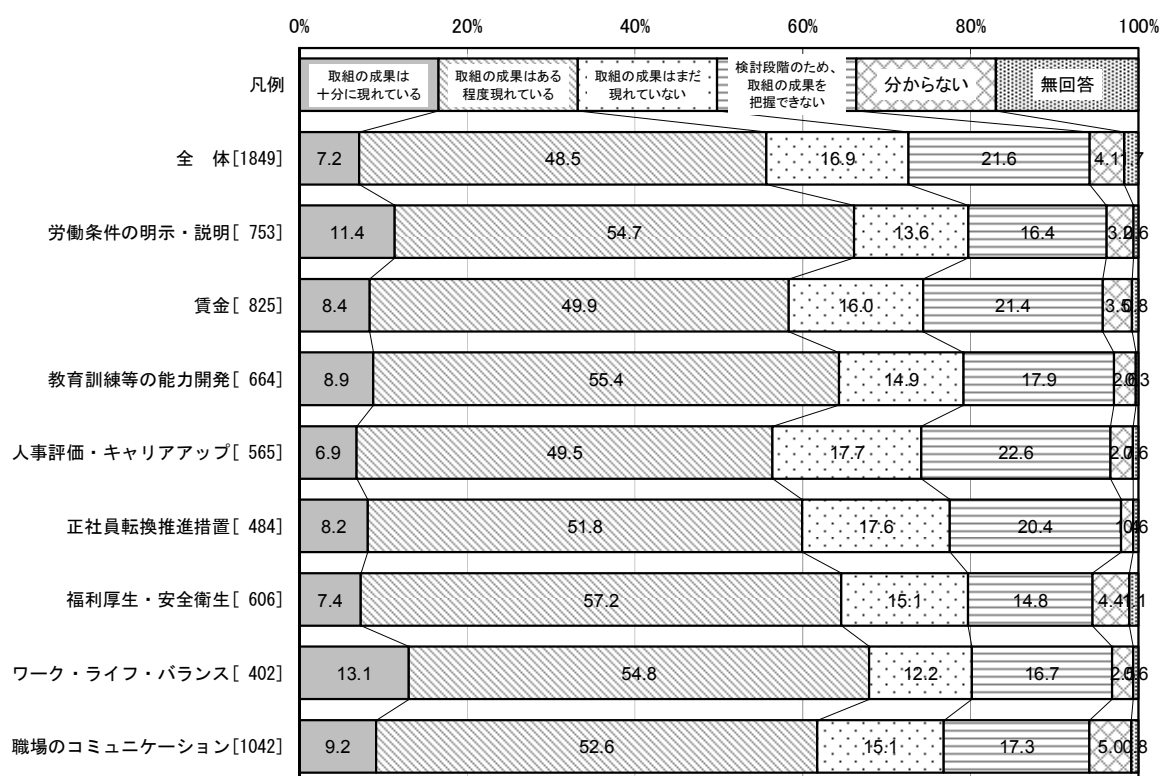


(12) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域と取組の成果の関係

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。

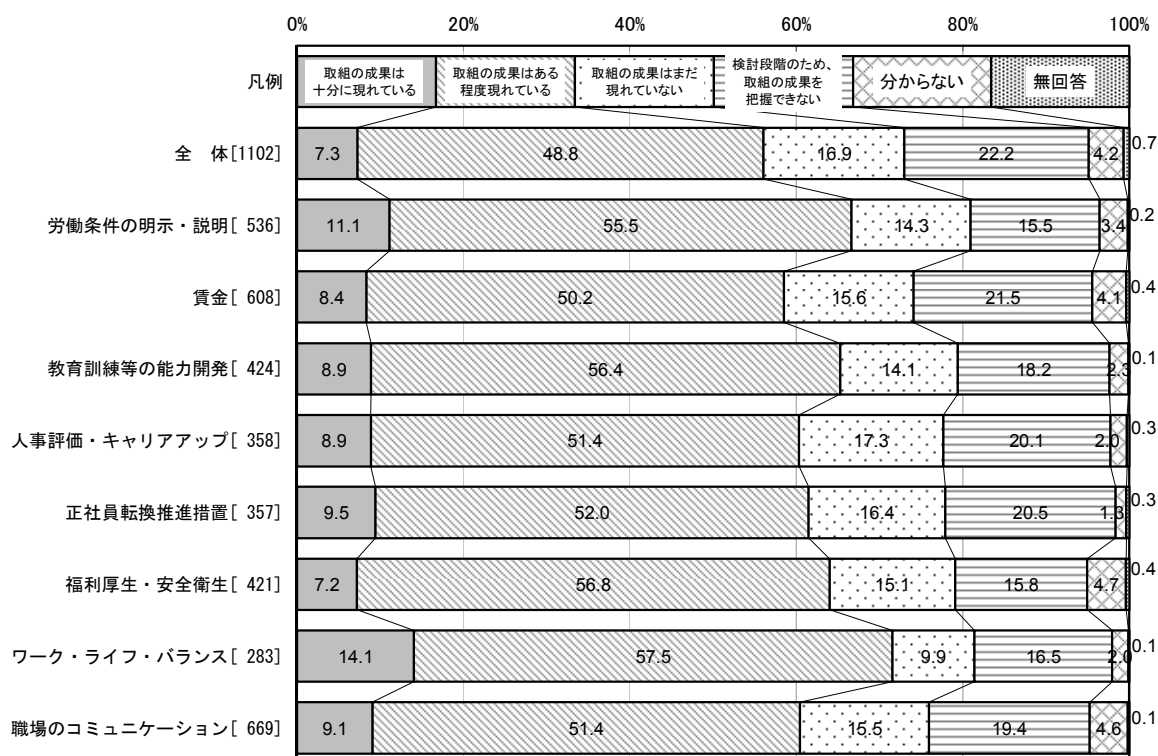
「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」の割合を合わせると、「ワーク・ライフ・バランス」が67.9%と最も多くなっており、次に、「労働条件の明示・説明」（66.1%）、「福利厚生・安全衛生」（64.6%）と続いている。

●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

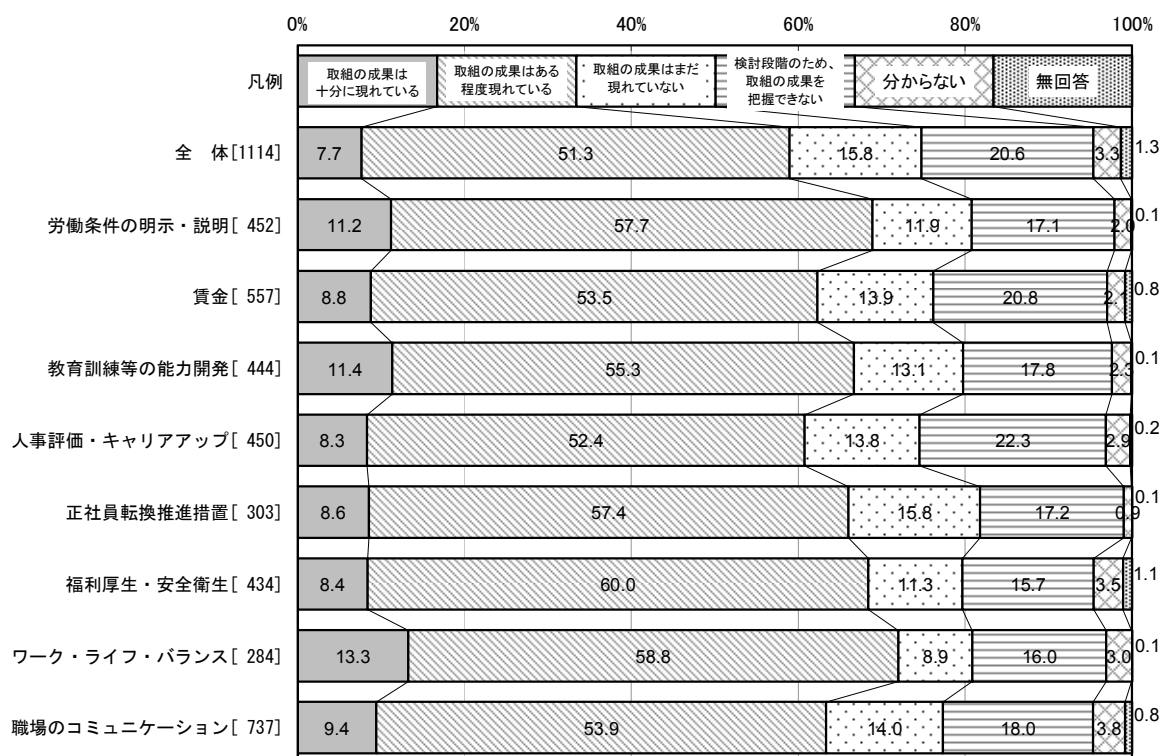


パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の目的において回答が多かった「人材の確保、定着」「モチベーションの維持、向上」（44 ページ図表 84 参照）との関係をみると、上記（図表 164）と同様の傾向を示している。

●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）



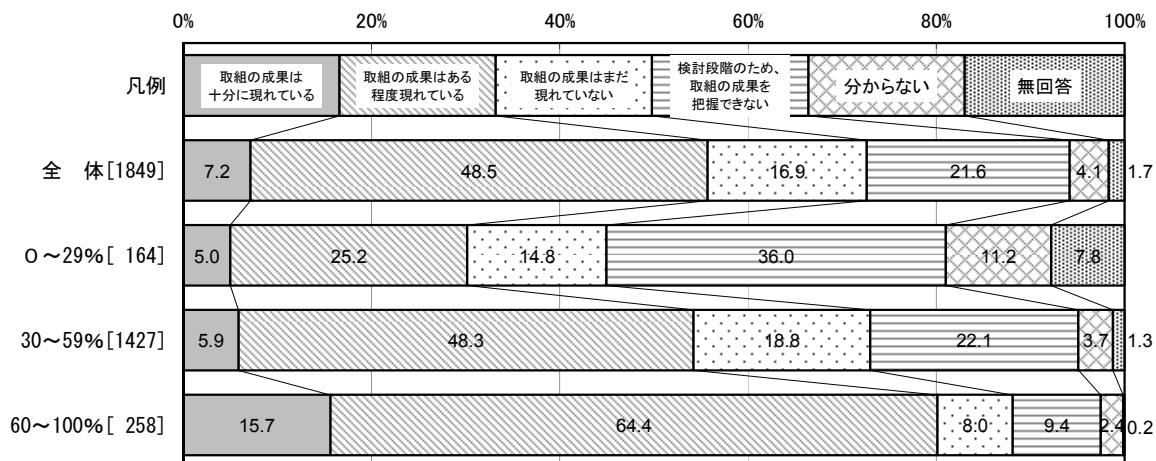
●図表 166 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域と取組の成果の関係（取組の目的：モチベーションの維持、向上）



(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

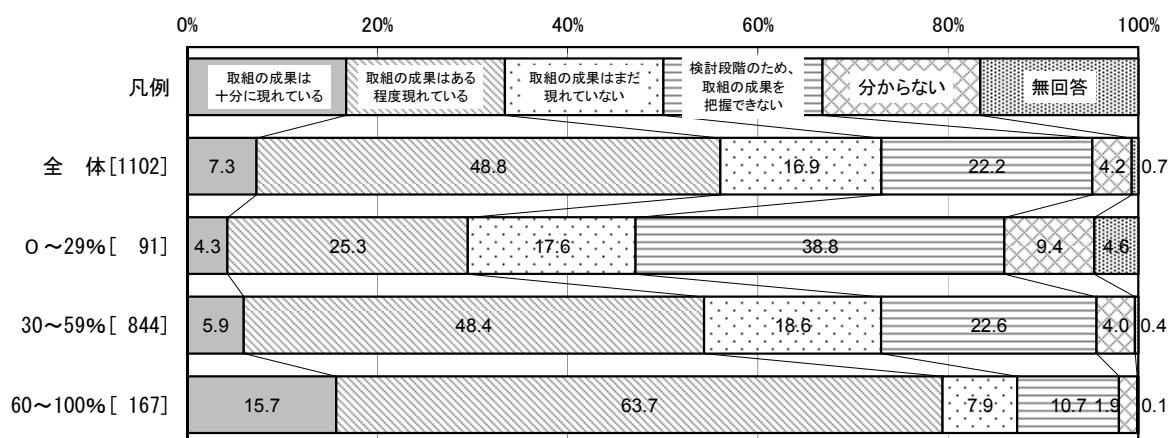
総得点率とパートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の成果の関係をみると、総得点率が上がるにつれて、「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」の割合が増加している。

●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

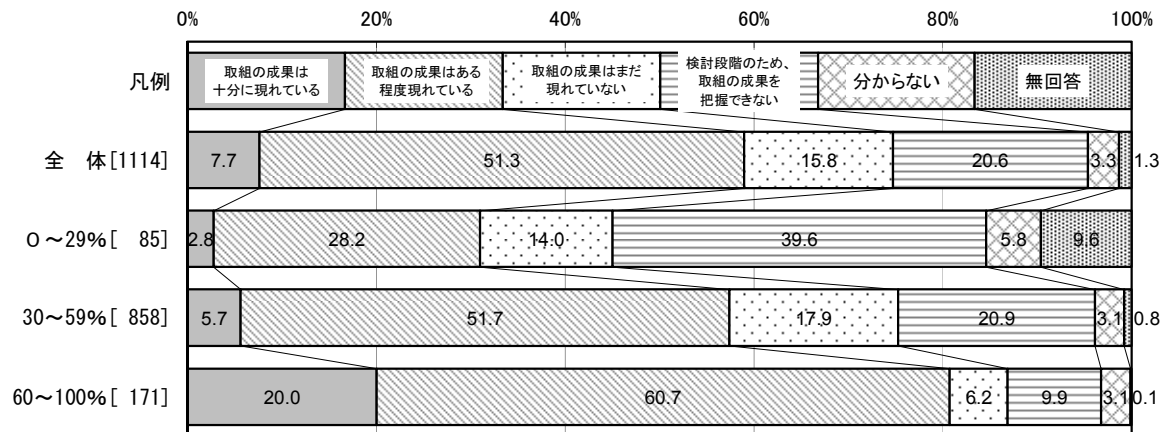


パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の目的において回答が多かった「人材の確保、定着」「モチベーションの維持、向上」(44 ページ図表 84 参照) との関係をみると、上記(図表 167)と同様の傾向を示している。

●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。

第3章 パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するヒアリング調査

1. 調査概要

1-1 調査期間

- ・企業ヒアリングは、2014年9月10日（水）～12月4日（木）の期間で行った。

1-2 調査対象の選定

- ・企業ヒアリングを実施した200社の選定にあたっては、アンケート調査において、有効回答が得られたサンプル（7,431）のうち、以下の①～③の全てを満たすサンプルを対象候補とした。

- ①アンケート調査の問11「ヒアリング調査への協力意向」に関して、「1. 協力してもよい」または「2. 時間があれば協力したい」と回答した企業。
 - ②アンケートに、企業名、担当者名、連絡先（電話番号）の記載があり、連絡が取れる企業。
 - ③事業所独自の取組について、問9-1「積極的に進めている取組の有無」に関して「1. ある」または「2. 検討している」と回答し、具体的な取組内容の記載があった企業。

- ・上記の条件を満たすサンプルを抽出した結果、263サンプルが選定され、このうち、総得点率の高い企業をできる限り優先して、200社に対してヒアリング調査を行った。

1-3 調査方法

- ・対象企業の事業主や人事担当者等に対して、訪問によるヒアリング調査を行った。

1-4 主な調査内容

- ・ヒアリング調査時の主なヒアリング項目について、下表に示す。

ヒアリング項目

項目	内容
取組以前の状況	・パートタイム労働者の雇用・労働環境に関して認識していた課題 ・それまで取り組んでいた取組の有無、内容
取組区分	・①～⑧の区分に関して、特に得点率の高い項目について重点的にヒアリングを実施 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等

取組の効果・成果	・成果区分（パートタイム労働者の採用・納得感・モチベーション・定着率の向上／社員の士気向上／業績アップ／新規事業開拓／社内コミュニケーション活性化／組織マネジメント向上／リーダー人材の成長 等） ・効果が高かった取組の具体的な内容 ・パートタイム労働者以外に与えた影響・効果 ・事業全体を通した特徴的な効果・成果 ・取組の推進体制（推進メンバー、進め方、情報共有体制等） ・推進に係る費用の内訳、採算性
要因・ポイント	・効果・成果につながった原因・理由、背景について（実施体制の確立、ニーズへの的確な対応等）
取組への評価	・取組の評価、改善の必要性（さらに改善すべきと感じている点等）
今後の目標	・取組の継続状況 ・今後の取組方向（目標、新たな取組の意向等）

2. 調査結果

2-1 好事例の抽出

- ・ヒアリング調査を実施した 200 社のうち、パートタイム労働者の雇用管理や均等・均衡待遇の改善に向けて具体的な取組を行っており、取組内容が他の企業の参考になると考えられる事例や、特徴的な取組を行っている事例、また、取組の結果、一定の成果が見られる事例等を中心に、好事例として抽出した。また、選定にあたっては、8つの取組分野のバランスにも配慮した。
- ・その結果、全 24 事例を好事例として選定した。

図表 選定した好事例一覧

No	所在地	業種	正社員数	パート労働者数	事業概要
1	東京都	飲食サービス業	約 1,400 名	約 20,000 名	チェーン店の展開
2	埼玉県	建設業	76 名	9 名	太陽光発電システム施工、空調・冷暖房取り付け工事、各種リフォーム 等
3	埼玉県	福祉	53 名	17 名	特別養護老人ホーム、軽費老人ホーム、短期入所生活介護、通所介護、訪問介護、居宅介護支援、地域包括支援センター 等
4	神奈川県	福祉	124 名	59 名 (保育事業のみ)	障害者施設・特別養護老人ホーム・保育事業
5	神奈川県	医療	630 名	365 名	保健・医療・福祉の総合サービスの提供
6	神奈川県	製造業	40 名	110 名	駅弁・注文弁当の製造・販売
7	山梨県	製造業	430 名	40 名	自動車部品製造
8	長野県	製造業	374 名	5 名	ハイエンド光学レンズの製造(スチールカメラ用交換レンズ及び光学デバイスの製造)
9	神奈川県	運輸業	146 名	727 名	物流センター事業(入荷・在庫管理・出庫・ピッキング)、配送事業、トラック運送事業
10	大阪府	小売業	約 1,000 名	約 4,500 名	スーパーマーケット事業、食品製造
11	東京都	福祉	28 名	37 名	特別養護老人ホーム、デイサービスの運営
12	長野県	医療	841 名	49 名	病院
13	京都府	福祉	400 名	350 名	特別養護老人ホーム、短期入所事業、訪問入浴サービス、デイサービス、在宅介護支援、ヘルパー養成事業、障がい者訪問介護事業ほか
14	広島県	小売業	416 名	35 名	車の販売、点検や修理、アフターサービスなど
15	東京都	福祉	91 名	14 名	介護老人保健施設、訪問看護ステーション、居宅介護支援
16	広島県	小売業	261 名	約 1,000 名	スーパーマーケットの経営および経営指導
17	東京都	福祉	180 名	180 名	特別養護老人ホームの運営、介護付き有料老人ホームの運営、認可保育園の運営
18	宮崎県	福祉	36 名	14 名	老人ホーム、デイサービス、グループホーム、訪問介護事業等の運営
19	東京都	サービス業	601 名	437 名	生命保険会社のグループ企業のデータ管理事務、情報処理サービス
20	山形県	製造業	42 名	11 名	自動車部品製造、照明器具部品製造、金型設計・製造
21	千葉県	製造業	295 名	32 名	環境ソリューション、プラント向けソリューション等、環境ビジネスとメンテナンスサービスビジネスを中心に事業を展開
22	兵庫県	製造業	377 名	9 名	鉄道車両用機器の製造・販売
23	愛知県	福祉	60 名	20 名	特別養護老人ホーム・ショートステイ・デイサービス・グループホームの経営、居宅介護支援事業
24	神奈川県	食品製造業	83 名	120 名	ハムの製造・販売

2-2 分野別の傾向

(1) 労働条件の明示・説明

- ・就業規則や退職、休暇等に関する説明について、契約締結時（契約更新時を含む）に書面で渡すとともに、説明や質問を受ける時間も設ける等、パートタイム労働者に十分に理解してもらえるように配慮している事例がほとんどである。
- ・また、社内の見えるところに就業規則を掲示するなど、周知に工夫しているところもある。
- ・就業規則に関して、正社員やパートタイム労働者の意見を聞きながら内容を改定するなど、社員の労働環境の改善に積極的に取り組む事例も見られる。

●具体的な取組事例

- ◎就業規則は店舗内に掲示し、アルバイトがすぐに確認できるようにしている。また、アルバイトの採用・契約時に就業規則を説明するようにしている。（飲食サービス業）
- ◎採用が決まると、各店舗から契約上の必要事項を記載した「雇用契約書」を渡し、内容を口頭でも説明する。また、本社でも、人事担当者から、契約書の内容やどのような条件で働いてもらうか等について改めて説明をする。（小売業）
- ◎就業規則は、現場からの申し入れに応じて規則改定を行っている。現場の要望は、現場のリーダー会→部長会→取締役会を経て、就業規則改定となる（子育て中の女性パートタイム労働者からの要望を受け、勤務時間帯の選択制を導入した実績がある）。（運輸業）

(2) 賃金

- ・給与に関して、能力や仕事内容に応じた賃金体系を整備し、評価結果に応じて給与を支払っている事例が多く見られる。
- ・現場のリーダー的な役割を果たすパートタイム労働者には役職手当を付与するなど、パートタイム労働者のモチベーションを高める仕組みを取り入れている企業も多い。
- ・給与や賞与の決定方法に関して、正社員と同様の考え方・基準に基づいて算出している企業も見られる。

●具体的な取組事例

- ◎正社員とパート労働者の区別なく、賞与および期末手当を支給している。（福祉）
- ◎評価基準を設定し、「職責ランク」に基づいた賃金体系を整備し、その体系に応じた時給を支払っている。「職責ランク」は5ランクからはじまり、社内検定の「初級」に合格すると4ランクに上がる。一般職は3ランクまでで、社内検定「上級」に合格すると2ランク（専任職）となる。最も高い1ランクの専任職は、「非常に高い専門スキルや作業ノウハウを有する」ことが条件となっている。（小売業）
- ◎販売部門で、正社員に変わってシフト勤務の管理まで任せることのできるパート労働者の処遇改善のため、「パート店長手当」を設定し、支給することとした。（製造業）

（３）教育訓練等の能力開発

- ・正社員、パート労働者を問わず、業務に関するスキルやコンプライアンス等を学ぶ研修、あるいはOJT教育等を制度化しているところが多い。
- ・また、業務の一環として勤務時間内に研修を行ったり、参加しやすいシフトにしたりする等、パートタイム労働者への配慮も見られる。

●具体的な取組事例

- ◎正社員とパートタイム労働者の区別なく、研修は年間スケジュールを立てて実施しており、月１回の全体研修では、スキルアップのための様々な分野の勉強会を行っている。時間も職員の負担を考慮し、１６時ごろから就業時間内に終わるように実施している。（福祉）
- ◎研修は毎月２回行っており、半日は、全パートタイム労働者共通の業務に関する研修で、残りの半日は鮮魚や精肉、レジなど、配属される部門ごとの実務研修となっている。例えば、鮮魚部門で採用された人は、魚の捌き方などを専門トレーナーから実践的に学ぶ。また、技能レベルも細かくチェックする。（小売業）
- ◎パートタイム労働者を含む全職員を対象として、採用時の安全衛生や社内ルール・規則の教育を必須としている。加えて、情報セキュリティ、社会貢献、自己統制（自己啓発）など、コンプライアンス教育を年１回実施している。（製造業）
- ◎正社員とパートタイム労働者の区別なく、資格取得の支援として、学費を１００％補助する制度を導入。また、学校に行きやすいシフトにすることにも配慮している。（医療）

（４）人事評価・キャリアアップ

- ・パートタイム労働者のための人事評価制度を整備し、評価に応じた賃金や賞与の設定（職責に応じたランク設定等）を行っているところが多い。
- ・評価の方法として、上長の評価だけでなく、本人評価や同僚からの評価等も考慮している事例も見られる。
- ・また、評価結果を定期的に面談等で本人にフィードバックし、意見を聴いたり、本人の次の目標設定を行ったりする場も設けており、本人のやる気の醸成につなげているところも多く見られる。

●具体的な取組事例

- ◎評価基準を設定し、「職責ランク（５～１）」に基づいた賃金体系を整備し、その体系に応じた時給を支払っている。また、キャリアアップと賃金の仕組みに関する管理者用の評価基準の冊子を改定するとともに、パートタイム労働者向けにも簡易版をつくり、パートタイム労働者、契約社員へ配布している。パートタイム労働者は「スタッフ一般」、契約社員は「スタッフ総合職」という名称で区分され、入社してすぐは「職責ランク」がないが、毎月１回実施される社内検定を受け、合格するとランクが上がる仕組みになっている。（小売業）
- ◎パートタイム労働者への５段階の評価制度を設定し、年２回所属長が評価している。項目は業務への取り組み姿勢、改善の意識、コミュニケーション能力などで、この評価をパートタイム労働者にフィードバックする際、書面を用いて所属長と面接形式で行っている（正社員と同等の取組）。（製造業）

(5) 正社員転換推進措置

- ・パートタイム労働者から正社員へ転換するための制度が整備されており、人事評価で一定水準を満たすこと、筆記試験の合格、上長との面接等、一定条件をクリアすることで正社員への転換を図っているところがほとんどである。
- ・福祉の分野では、夜勤が正社員になるための条件となる場合が多く、正社員転換が進まない状況もあることから、夜勤を必須条件としない事業所や、少しずつ夜勤に慣れてもらう事業所など、パートタイム労働者への配慮が見られる取組もある。

●具体的な取組事例

- ◎アルバイトから店長（正社員）になるためには、店舗オペレーションのスキル、コミュニケーションのスキルが一定の水準に達していることを条件としている。副店長に昇格後、適性試験（ペーパー試験）に合格することで店長になることができる。パートタイム労働者から店長までのランク設定は、「チャレンジャー」→「パートナー」→「アテンド」→「サポーター」→「リーダー」→「副店長」→「店長」となっている。（飲食サービス業）
- ◎登用試験に合格することで、パート社員（スタッフ一般）→ 契約社員（スタッフ総合技術）→ 正社員へと転換できる（パート社員から正社員への登用も可能）。パート社員から契約社員になるためには、「面接」を受け、「課題レポート」を提出し、「職責ランクが3以上」であること、「登用後1年以内に社内検定資格「上級」を取得できる見込みがある」ことなどが条件となっている。（小売業）
- ◎正社員への登用は所属長の推薦と、月4週8休勤務のシフトに対応できるかどうか問われるが、夜勤の可否は正社員への条件としていない。また、介護福祉士の有資格者であればより優遇される。（医療）
- ◎正社員と同じ待遇であるが、勤務時間を最大1時間45分短縮することができる「短時間正規職員制度」を導入している。（医療）

(6) 福利厚生・安全衛生

- ・女性のパートタイム労働者が多い事業所では、女性に配慮した取組（トイレの改修、休憩室の喫煙・禁煙の分離等）が見られる。
- ・入社時に安全衛生に関する研修を行ったり、業務の中で安全指導を行ったりして、パート労働者の安全衛生に対する理解を深めたり、スキルを高めたりできる制度を整備している企業が見られる。
- ・業務に必要となる知見やノウハウを収集・整理したファイルを正社員・パートタイム労働者全てに配布し、安全衛生に関わるスキル・ノウハウの共有を図っている取組も見られる。

●具体的な取組事例

- ◎パートタイム労働者の6割以上が女性であることから、働きやすい環境づくりの一環として、衛生環境の改善を毎年予算化し、トイレの改修等（ウォシュレット導入等）を行っている。また、健康への配慮の観点から、禁煙者と喫煙者の休憩所を分離した。（運輸業）
- ◎パートタイム労働者は、入社すると、総務部で工場における一般的な安全教育を受ける（半日）。その後、配属先の組み立て現場における専門的な安全教育を受ける（半日～1日）。その後は配属先において、OJT教育を通じて仕事に慣れてもらうようにしている。（製造業）

(7) ワーク・ライフ・バランス

- ・子どもを持つパートタイム労働者や介護を行っているパートタイム労働者等への配慮として、各種休暇制度（子どもの看護、介護休暇等）を充実させたり、勤務時間の短縮や、勤務時間の選択肢を増やすなどの取組を行っている企業が多く見られる。
- ・また、産休や育休を積極的に取得してもらい、落ち着いたら職場復帰してもらうことで能力の高い人材確保につなげている企業も見られる。

●具体的な取組事例

- ◎ワーク・ライフ・バランスの一環として、正社員・パート労働者共通の以下の制度を定めている。（サービス業）
 - 【子の看護のための休暇】
 - ・午前もしくは午後など、半日単位で有給がとれる制度。
 - 【キッズサポート休暇】
 - ・小学校3年生までの子供がいる社員が予め申請しておく、有給休暇とは別に5日間休みがとれる。授業参観など学校の行事に合わせて休むことができる。
 - 【パワーアップ休暇】
 - ・有給とは別に3日間連続してとれる有給休暇。
- ◎勤務時間に関して、パートタイム労働者本人の都合に合わせた時間帯の設定に応じており、一律（8時半～16時）としていない。所属長の許可があれば、例えば10時～17時の勤務時間も可能としている。これにより、勤務時間外の自由度が高まり、働きやすい環境となっている。（製造業）

（８）職場のコミュニケーション等

- ・定期的な面談の実施、相談窓口（短時間雇用管理者の設定、ホットラインの設置等）の整備、朝礼等での情報共有など、コミュニケーションを図る様々な機会を設けているところが多い。また、相談窓口を外部委託しているところも見られる。
- ・中堅社員が中心となって社内に委員会を設置し、職場環境を改善するためのアイデアを募り、実践している取組も見られる。
- ・社長と社員がコミュニケーションを図るための専用の様式をつくり、社員の意見がきちんと社長まで届く仕組みをつくっているところもある。
- ・業務改善提案を行ったり、勤続年数の長いパートタイム労働者等に対して報奨金を付与する表彰制度を導入しているところもあり、パートタイム労働者の取組意欲やモチベーションの向上につながっている。

●具体的な取組事例

- ◎個人面談を定期的（６ヶ月に一度）に行い、良いところは褒め、悪いところは認識してもらい、自主性の向上やスキルアップを図っている。（建設業）
- ◎イントラネット上に「パブリックフォルダ」を設定し、正社員、パートタイム労働者に限らず、パソコンで会社の制度や連絡事項が閲覧できる。また、折りたたんで携行できるカードを配布しており、パワハラ、セクハラなどの各種相談窓口の連絡先等を掲載している。（サービス業）
- ◎会社全体の取組として、「いい会社づくり委員会」を設置し、中堅社員が中心となり、各店舗から職場を良くするアイデアを募り、話し合っている。また、職場を良くするために、店舗ごとの取組や成果を発表する発表会も行っている。（小売業）
- ◎パート社員を含めた全社員を対象に会社を良くするための「提案シート」を出してもらい、社員の提案に対して上司が目を通し、提案に対するコメントを書いている。また、良い提案については、必要に応じて社長に報告している。（小売業）
- ◎表彰制度を導入し、①作業改善提案、②販売や接客の評価、③特別表彰（社会的貢献など）の３分野で年２回行っている。表彰とともに副賞金が渡される。（製造業）

２－３ 取組の成果からみた、パートタイム労働者の雇用管理の改善と均等・均衡待遇に向けた取組の方向性

好事例の取組内容及び取組の成果を踏まえ、パートタイム労働者の雇用管理の改善と均等・均衡待遇に向けて、パートタイム労働者の納得感やモチベーションの向上、定着率の向上等のために一般的に他社が参考にできると考えられる取組の方向性について、分野ごとに整理する。

（１）労働条件の明示・説明

- ・パートタイム労働者の雇入れ時（契約更新時を含む。）に、労働条件を文書等により明示し、わかりやすく口頭で説明を行うことや、就業規則を休憩室へ備え付けたりイントラネットの掲示板に掲載する等により、パートタイム労働者がいつでも確認できる環境を整備すること等により、パートタイム労働者の労働条件に関する疑義が生じにくくなっており、納得感の向上につながっている。

- ・労働基準法及びパートタイム労働法で定める法定事項の明示義務の履行はもとより、改正パートタイム労働法の施行により義務付けられる雇入れ時の雇用管理の改善措置内容の説明を始め、よりパートタイム労働者が自身の労働条件や自身に適用される制度を正しく認識できるための工夫した取組が、パートタイム労働者の納得性の向上につながるものと考えられる。

（２）賃金

- ・能力や仕事内容等に応じた賃金体系を整備し、定期的に評価し、その結果に応じて賃金、賞与、諸手当等を決定することや、現場のリーダー的な役割を果たすパートタイム労働者に役職手当を支払うことなどにより、パートタイム労働者が正社員との公平感を認識し、定着率の向上につながっている。
- ・賃金や諸手当について、パートタイム労働者の働きや貢献に見合った支給基準とし、（４）人事評価・キャリアアップにおける評価制度とも連動させた仕組み、すなわち、パートタイム労働者の能力、勤務態度等に関する評価を行い、その結果を賃金決定に反映させる制度の運用が、パートタイム労働者の公平感、モチベーション向上に寄与すると考えられる。

（３）教育訓練等の能力開発

- ・パートタイム労働者のスキルアップやモチベーションの向上を意識し、正社員との区別なく研修を制度化し、実施することや、資格取得に向けた勉強会等の対象とすることなどにより、パートタイム労働者のモチベーションを高め、定着率の向上にもつながっている。
- ・パートタイム労働者に対して、現在担当している職務の遂行に必要な研修について正社員と同様の機会を提供することのみならず、スキルアップ・キャリアアップのための教育訓練の機会を提供することにより、パートタイム労働者の能力発揮につながり、企業にとってもメリットとなると考えられる。能力・経験・意欲等を踏まえた能力開発の機会を計画的に提供することが重要であり、その際には、業務の一環として勤務時間内に研修を行ったり、参加しやすいシフトにしたりする等、パートタイム労働者が参加しやすい研修計画、環境づくりへの配慮も重要であると考えられる。

（４）人事評価・キャリアアップ

- ・パートタイム労働者のための人事評価制度を整備し、賃金や賞与、あるいはパートリーダーなどの役職登用に当たって評価結果を反映させることや、評価結果を面談等で本人にフィードバックし、意見を聴いたり、本人の次の目標設定を行ったりする場を設けることなどにより、パートタイム労働者の自発的な行動の促進、作業ミスの減少等につながっている。
- ・能力、勤務態度、成果等を踏まえて評価が行われ、その結果を昇給や昇進等の処遇に反映させる評価制度を導入することが、パートタイム労働者の意欲向上に寄与すると考えられる。また、評価結果を定期的な面談等でパートタイム労働者へフィードバックすることは、客観的に自身を振り返る機会になること、事業主や人事労務担当者が定期的に直接パートタイム労働者の意見を聴き、企業の方針やパートタイム労働者本人への期待を伝える場にもなることから、パートタイム労働者の成長や職場内の情報共有にも資すると考えられる。
- ・能力や働きぶり等に応じて担当する職務の内容を高め、キャリアアップすることができる仕組みや、パートタイム労働者に指導的な立場、役割を担わせる昇格制度や役職登用制度の導入・運用が、パートタイム労働者のさらなる活躍の場を広げ、モチベーションの向上につながると考えられる。

(5) 正社員転換推進措置

- ・人事評価で一定水準を満たすことや筆記試験に合格することなど正社員登用の基準を明確化し、パートタイム労働者の能力や経験等の評価をもとに正社員へ転換する制度を設けることにより、正社員への転換を希望するパートタイム労働者の意欲向上につながっている。
- ・(4) 人事評価・キャリアアップの仕組みと連動させた正社員転換のための試験制度等を導入・運用することで、正社員転換の仕組みがより明確になるため、パートタイム労働者が正社員転換をめざす上で目標を設定しやすく、意欲の向上につながると考えられる。
- ・また、時間的な制約が正社員転換を妨げている場合もあることから、短時間正社員制度の導入もパートタイム労働者のモチベーションの維持・向上に寄与するものと考えられる。

(6) 福利厚生・安全衛生

- ・パートタイム労働者も対象とした福利厚生・安全衛生の充実が、パートタイム労働者の働きやすさにつながっている。
- ・パートタイム労働者の就業実態や正社員との均衡を考慮して、パートタイム労働者も福利厚生制度や施設が適用され、利用できる仕組みを導入、運用することで、パートタイム労働者の公平感につながると考えられる。

(7) ワーク・ライフ・バランス

- ・パートタイム労働者を対象としたワーク・ライフ・バランスに資する各種休暇制度の充実や、勤務時間の短縮、勤務時間の選択肢を増やすなどの取組により、必要な人材の確保につながっている。
- ・正社員だけでなくパートタイム労働者も対象として、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりや、子育てや介護、ボランティア活動等、パートタイム労働者の生活の状況やスタイルに応じた休暇制度等を導入し、制度を利用しやすい環境を整備することにより、社員がお互いにフォローし合う意識を共有し、業務の効率化に向けた改善が図られ、パートタイム労働者の定着率の向上にも資すると考えられる。

(8) 職場のコミュニケーション等

- ・定期的な面談の実施、相談窓口の整備、意見箱の設置、朝礼等での情報共有など、職場でのコミュニケーションを図る様々な機会を設けることにより、職場内での情報共有が図られるだけでなく、パートタイム労働者の自発的な行動や作業効率の向上にも資するものとなっている。
- ・パートタイム労働者からの意見・提案を聴く仕組みや、パートタイム労働者を対象とした表彰制度、社内の情報の共有化を図る仕組みの導入など、職場で円滑なコミュニケーションを図ることが、パートタイム労働者の納得感につながるだけでなく、業務の効率化やより高い成果につながることも期待できると考えられる。

第4章 「パート労働者活躍企業診断サイト」及び「パート労働者活躍企業宣言サイト」の構築

1. 診断サイト及び宣言サイトとバックデータ

1-1 他事業所との比較のためのバックデータへの活用

診断サイトの診断結果において、全事業所との比較及び企業規模別・業種別の比較を行うため、第2章で示したアンケートの結果をバックデータとして活用した。活用の考え方を以下に整理する。

①アンケートの有効回答（7,431件）のうち、以下を必須条件としてサンプルを抽出した。

- ・アンケート問0-3「パートタイム労働者の雇用状況」で「2.雇用している」と回答
- ・アンケート問0-6「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）」を回答
- ・アンケート問0-7「事業所で常時雇用するパートタイム労働者数」を回答
- ・アンケート問0-10「事業所で雇用しているパートタイム労働者のうち、最も人数が多い雇用区分のタイプ」を回答

②①の抽出結果より、回答率（全設問に対する回答の割合）90%以上のサンプルを（4,333件）をバックデータとして活用することとした。

※タイプは、改正パートタイム労働法に基づくタイプ区分（タイプ1、タイプ2、タイプ3の3タイプ）を適用した。改正により、改正前の法に基づくタイプ2がなくなることから、アンケート調査におけるタイプ（改正前の法）のタイプ3をタイプ2、タイプ4をタイプ3として活用した（巻末資料 01 パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保（パートタイム労働者のタイプについて）参照。）。

1-2 平均値（全事業所・企業規模別・業種別）の算出

診断結果において、タイプごとに全事業所との比較及び企業規模別・業種別の比較を行うにあたり、総得点率の平均値を全事業所平均・企業規模別・業種別に算出した。平均値の一覧を以下に示す。

（1）全事業所平均

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		1,302	1,023	1,842
分野	1	74.1%	70.4%	72.7%
	2	45.9%	43.0%	40.3%
	3	23.8%	25.2%	27.9%
	4	39.1%	36.1%	38.0%
	5	41.8%	34.9%	30.6%
	6	23.7%	44.4%	41.7%
	7	43.0%	42.6%	42.2%
	8	46.9%	44.2%	44.2%
全分野		42.3%	42.6%	42.2%

（2）企業規模別（①10人未満、②10～29人については、ウェイトバックしていないデータを使用）

①10人未満

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		75	28	60
分野	1	71.2%	72.7%	76.9%
	2	45.6%	41.1%	39.0%
	3	20.4%	28.3%	27.3%
	4	38.6%	37.9%	32.8%
	5	34.8%	32.4%	26.0%
	6	17.9%	40.8%	36.7%
	7	41.0%	38.5%	43.5%
	8	44.7%	50.1%	41.5%
全分野		39.3%	42.7%	40.5%

②10～29人

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		57	42	59
分野	1	65.1%	67.2%	72.7%
	2	50.7%	40.0%	38.1%
	3	23.4%	23.1%	24.6%
	4	42.4%	33.9%	36.7%
	5	36.8%	27.0%	32.0%
	6	24.4%	39.1%	40.9%
	7	43.2%	39.7%	42.0%
	8	46.9%	43.3%	42.9%
全分野		41.6%	39.2%	41.2%

③30～49人

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		628	420	621
分野	1	74.8%	66.4%	72.0%
	2	46.1%	44.2%	41.3%
	3	20.4%	22.8%	23.1%
	4	37.8%	33.5%	36.1%
	5	39.0%	32.8%	25.1%
	6	23.3%	44.6%	43.6%
	7	42.5%	41.8%	38.4%
	8	46.1%	44.7%	43.0%
全分野		41.3%	41.3%	40.3%

④50～99人

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		418	296	552
分野	1	71.8%	75.5%	72.5%
	2	45.3%	42.0%	40.0%
	3	25.3%	25.8%	30.3%
	4	39.1%	36.4%	38.6%
	5	43.4%	32.5%	33.0%
	6	23.0%	44.2%	41.9%
	7	41.6%	40.5%	42.4%
	8	47.2%	43.5%	45.8%
全分野		42.1%	42.5%	43.1%

⑤100人～299人

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		203	220	444
分野	1	76.3%	69.6%	73.4%
	2	46.4%	41.9%	39.7%
	3	29.0%	27.3%	29.5%
	4	42.4%	38.9%	38.9%
	5	45.5%	38.2%	33.5%
	6	25.4%	44.2%	40.1%
	7	45.2%	44.4%	43.5%
	8	48.6%	44.1%	44.5%
全分野		44.8%	43.6%	42.9%

⑥300～999人

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		47	69	159
分野	1	75.3%	74.5%	72.3%
	2	45.8%	42.3%	39.5%
	3	33.3%	28.2%	31.7%
	4	42.2%	39.1%	38.1%
	5	45.8%	43.1%	32.0%
	6	27.0%	44.6%	38.5%
	7	49.9%	47.6%	47.9%
	8	46.9%	45.0%	42.1%
全分野		45.8%	45.6%	42.8%

⑦1,000人以上

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		6	19	66
分野	1	78.8%	77.1%	77.6%
	2	44.2%	44.5%	41.1%
	3	28.9%	33.9%	32.4%
	4	48.7%	42.1%	43.8%
	5	34.7%	40.5%	33.1%
	6	20.7%	45.8%	39.2%
	7	49.7%	49.9%	51.9%
	8	45.6%	44.7%	44.9%
全分野		43.9%	47.3%	45.5%

合計

	タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数	1,434	1,094	1,961

※ウェイトバックを行っていることから、合計と内訳が一致しないことがある。

(3) 業種別

①建設業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		72	47	102
分野	1	79.3%	73.0%	71.1%
	2	50.1%	40.5%	37.6%
	3	26.9%	16.4%	14.6%
	4	40.7%	34.5%	28.5%
	5	43.1%	30.9%	22.4%
	6	22.3%	36.1%	31.8%
	7	47.7%	41.9%	37.8%
	8	55.3%	41.0%	37.2%
全分野		45.7%	39.3%	35.1%

②製造業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		368	251	420
分野	1	72.3%	67.6%	74.1%
	2	46.1%	43.8%	43.8%
	3	18.8%	23.2%	30.8%
	4	38.0%	34.6%	42.6%
	5	37.5%	25.7%	27.8%
	6	22.5%	48.6%	48.6%
	7	40.4%	43.8%	47.2%
	8	43.9%	39.4%	44.5%
全分野		39.9%	40.8%	44.9%

③情報通信業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		24	11	31
分野	1	73.6%	57.7%	63.9%
	2	43.8%	38.3%	34.4%
	3	24.4%	16.6%	22.9%
	4	46.8%	35.0%	30.3%
	5	33.7%	32.4%	22.1%
	6	25.1%	37.6%	29.0%
	7	38.2%	52.7%	37.8%
	8	35.0%	33.6%	37.4%
全分野		40.1%	38.0%	34.7%

④運輸業、郵便業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		90	59	80
分野	1	79.0%	79.5%	78.1%
	2	33.5%	29.4%	32.7%
	3	21.9%	26.2%	24.5%
	4	33.9%	22.2%	33.8%
	5	42.2%	33.8%	27.1%
	6	22.5%	37.4%	40.0%
	7	36.1%	34.5%	38.1%
	8	41.7%	52.9%	42.3%
全分野		38.8%	39.5%	39.6%

⑤卸売業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		74	63	136
分野	1	72.3%	74.2%	72.6%
	2	43.7%	46.1%	37.3%
	3	13.2%	21.4%	17.0%
	4	31.8%	40.5%	29.6%
	5	33.8%	27.8%	24.9%
	6	20.7%	46.1%	40.5%
	7	46.3%	40.8%	35.6%
	8	44.7%	50.8%	38.0%
全分野		38.3%	43.5%	36.9%

⑥小売業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		56	88	122
分野	1	74.1%	71.3%	70.1%
	2	51.7%	42.6%	36.3%
	3	23.2%	27.9%	29.8%
	4	44.3%	41.9%	41.8%
	5	31.6%	32.6%	29.0%
	6	15.8%	37.5%	35.0%
	7	40.4%	34.5%	35.4%
	8	43.2%	42.2%	41.8%
全分野		40.5%	41.3%	39.9%

⑦金融業、保険業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		7	12	23
分野	1	79.8%	70.1%	74.6%
	2	49.0%	38.4%	39.9%
	3	29.6%	19.0%	41.5%
	4	47.7%	42.1%	41.2%
	5	30.4%	26.0%	20.1%
	6	17.8%	45.0%	46.2%
	7	60.9%	39.5%	53.8%
	8	58.7%	51.9%	50.8%
全分野		46.7%	41.5%	46.0%

⑧不動産業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		3	13	13
分野	1	60.3%	65.7%	51.8%
	2	41.1%	30.2%	35.4%
	3	25.6%	37.2%	6.1%
	4	0.0%	37.9%	37.8%
	5	23.2%	5.6%	27.5%
	6	15.4%	38.7%	45.0%
	7	32.2%	50.5%	23.7%
	8	16.7%	42.5%	56.3%
全分野		26.8%	38.5%	35.5%

⑨物品賃貸業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		1	2	18
分野	1	50.0%	95.1%	76.8%
	2	50.0%	59.9%	30.8%
	3	0.0%	12.4%	28.3%
	4	33.3%	45.7%	27.9%
	5	100.0%	26.4%	31.7%
	6	50.0%	52.6%	42.0%
	7	60.0%	46.0%	47.4%
	8	50.0%	40.0%	44.8%
全分野		49.2%	47.3%	41.2%

⑩学術研究、専門・技術サービス業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		13	17	29
分野	1	63.8%	55.0%	76.8%
	2	42.3%	36.3%	46.4%
	3	38.7%	41.1%	28.0%
	4	49.4%	31.1%	49.3%
	5	27.1%	42.0%	25.8%
	6	18.6%	56.1%	44.9%
	7	51.3%	53.1%	54.2%
	8	42.3%	52.6%	49.8%
全分野		41.7%	45.9%	46.9%

⑪宿泊業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		13	9	21
分野	1	83.0%	68.9%	73.8%
	2	45.9%	26.0%	35.5%
	3	6.6%	16.3%	23.4%
	4	31.3%	27.8%	44.9%
	5	35.9%	32.6%	29.0%
	6	12.3%	19.6%	37.3%
	7	27.0%	23.3%	26.3%
	8	40.8%	31.5%	51.9%
全分野		35.3%	30.8%	40.3%

⑫飲食サービス業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		13	14	31
分野	1	93.6%	78.2%	81.8%
	2	55.8%	45.6%	41.1%
	3	13.6%	26.0%	35.9%
	4	48.7%	46.7%	49.5%
	5	50.3%	31.5%	45.0%
	6	29.2%	42.7%	30.8%
	7	32.4%	49.1%	22.9%
	8	63.9%	45.8%	52.9%
全分野		48.4%	45.7%	45.0%

⑬生活関連サービス業、娯楽業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		19	17	36
分野	1	74.7%	66.4%	60.6%
	2	34.6%	43.6%	34.9%
	3	22.2%	25.1%	25.7%
	4	38.3%	52.2%	35.2%
	5	45.3%	21.9%	36.9%
	6	18.8%	27.0%	29.4%
	7	44.4%	27.3%	24.9%
	8	48.6%	45.4%	41.0%
全分野		40.9%	38.6%	36.1%

⑭教育、学習支援業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		19	30	100
分野	1	65.7%	57.3%	66.4%
	2	39.6%	36.3%	31.7%
	3	17.6%	10.8%	12.4%
	4	44.0%	31.2%	24.2%
	5	35.5%	30.1%	21.6%
	6	32.5%	35.1%	28.9%
	7	48.8%	41.3%	42.8%
	8	44.7%	32.0%	37.7%
全分野		41.1%	34.3%	33.2%

⑮医療

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		171	76	107
分野	1	72.1%	71.5%	75.0%
	2	46.8%	46.9%	47.7%
	3	28.1%	27.9%	38.9%
	4	37.7%	38.3%	37.9%
	5	50.4%	47.2%	47.3%
	6	32.0%	50.4%	50.5%
	7	48.6%	47.9%	46.7%
	8	50.4%	48.1%	46.6%
全分野		45.8%	47.3%	48.8%

⑯福祉

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		180	155	273
分野	1	77.3%	71.1%	75.9%
	2	52.9%	48.6%	44.5%
	3	34.1%	34.3%	37.3%
	4	44.7%	39.4%	39.3%
	5	51.6%	51.3%	41.4%
	6	27.3%	49.2%	48.1%
	7	46.1%	46.4%	44.3%
	8	54.8%	53.3%	51.0%
全分野		48.6%	49.2%	47.7%

⑰複合サービス業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		10	2	10
分野	1	68.3%	47.5%	73.5%
	2	42.6%	36.0%	38.9%
	3	16.2%	19.7%	24.7%
	4	38.6%	32.9%	48.1%
	5	64.3%	48.4%	31.4%
	6	36.2%	49.7%	32.3%
	7	30.7%	50.0%	44.9%
	8	24.7%	33.6%	49.6%
全分野		40.2%	39.7%	42.9%

⑱サービス業(他に分類されない)

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		119	82	150
分野	1	72.4%	70.6%	68.9%
	2	45.1%	46.5%	39.4%
	3	28.3%	25.7%	28.7%
	4	39.5%	32.4%	42.3%
	5	35.8%	34.9%	28.6%
	6	16.5%	44.4%	34.1%
	7	40.6%	40.7%	42.4%
	8	44.5%	43.6%	41.6%
全分野		40.3%	42.3%	40.7%

⑲その他

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		42	76	137
分野	1	71.5%	74.0%	73.4%
	2	37.2%	37.0%	38.1%
	3	23.6%	17.8%	24.2%
	4	30.2%	30.2%	33.1%
	5	39.7%	31.2%	22.9%
	6	24.7%	40.1%	39.9%
	7	44.6%	43.3%	44.4%
	8	50.2%	35.6%	45.4%
全分野		40.2%	38.7%	40.2%

無回答

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		6	1	3

合計

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		1,300	1,025	1,842

※ウェイトバックを行っていることから、合計と内訳が一致しないことがある。

1-3 診断サイトの概要

- ・「パート労働ポータルサイト」のコンテンツの1つとして「パート労働者活躍企業診断サイト」を平成26年11月に開設した（巻末資料06参照）。
- ・パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）の設問に回答することで、自社のパートタイム労働者の雇用管理に関する取組状況が得点率となり、レーダーチャートなどで表示される。
- ・平成27年4月施行の改正パートタイム労働法に基づいた設問になっており、改正法にも対応した取組となっているかが確認できる。
- ・設問は8分野に分かれており、内容は以下の通り。

分野1．労働条件の明示・説明（6問）

分野2．賃金（14問）

分野3．教育訓練等の能力開発（6問）

分野4．人事評価・キャリアアップ（7問）

分野5．正社員転換推進措置（6問）

分野6．福利厚生・安全衛生（7問）

分野7．ワーク・ライフ・バランス（6問）

分野8．職場のコミュニケーション等（13問）

- ・診断によって、パートタイム労働者の雇用管理に関する取組状況が、8分野ごとの得点率及び総得点率（8分野の得点率の平均値）として表示される（満点 100%）。
- ・また、改正パートタイム労働法等に基づく下記の取組状況を把握できる。義務項目の違反や努力義務の水準に達していない項目があった場合は、診断結果にその内容が表示される。
 - 必ず実施しなければならない取組（義務項目）の状況
 - 実施するよう努めなければならない取組（努力義務項目）の状況
 - 実施することが望まれる取組（法定を上回る取組）の状況
- ・さらに、自社の診断結果に関して、総得点率や分野ごとの得点率を他社の平均値と比較することができる。平均値は、事業所全体・規模別・業種別の3種類で比較できる仕様となっている（平均値の算出値については「1－2 平均値（全事業所・企業規模別・業種別）の算出」を参照）。
- ・診断結果の内容（義務項目や努力義務項目の実施状況等）に応じた総合的なアドバイスや、参考事例も閲覧することができ、取組改善の参考となるようにしている。

1－4 宣言サイトの概要

（宣言サイトの目的）

- ・「パート労働ポータルサイト」のコンテンツの1つとして「パート労働者活躍企業宣言サイト」を平成 26 年 11 月に開設した（巻末資料 06 参照）。
- ・企業が自社のパートタイム労働者の職場環境の改善や活躍推進に向けた取組内容、メッセージ等をウェブサイト上に掲載し、情報発信を行うことができる。
- ・宣言サイトを活用することで、パートタイム労働者の職場環境の改善を促進するとともに、企業経営のプラスにつなげてもらうことを目的としている。

（宣言するための条件）

- ・「パート労働者活躍企業診断サイト」にて、本診断によりパートタイム労働者の雇用管理について診断する必要がある。
- ・診断の結果、必ず実施しなければならない取組（義務項目）をすべて実施していることが必要となる。

2. 参考事例の選定と活用

2-1 参考事例の選定

- ・ヒアリングを実施した企業（全 200 社）のうち、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて、先進的な取組や特徴的な取組を行っており他社の参考になると考えられる、また、モチベーションの向上や定着率の向上といった成果が出ている、等の視点から優良事例を選定した。
- ・選定した事例については、「パート労働者活躍企業診断サイト」において、診断を行った企業に参考としてもらうことを目的として好事例として掲載した。

2-2 参考事例のとりまとめ

- ・ヒアリングの結果、抽出した参考事例は 24 件（96 ページの表を参照）であるが、実際に診断サイトに掲載する参考事例については、取組分野のバランス等も踏まえて 2 事例を追加し、全 26 事例とした。
- ・全 26 事例の個票については、巻末資料参照。

第5章 まとめ

1. 企業の自主的な取組の重要性

- ・パートタイム労働者の働きや貢献に見合った正社員との均等・均衡待遇を推進し、パートタイム労働者がいきいきと働くことができる職場環境を整備するためには、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組が重要となる。
- ・具体的には、雇用しているパートタイム労働者の職場環境や職務内容等を踏まえ、パートタイム労働者の雇用管理の改善のために必要と考えられる措置を講じていくことが求められる。
- ・また、その実効性を高めるためには、正社員との均等・均衡待遇の確保の観点も踏まえつつ、正社員も含めた全社員がパートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた取組に対して、十分な理解と協力を得られるような機運の醸成や制度の構築が重要となる。

2. 国の役割及び具体的な支援の方向性

（国の役割）

- ・パートタイム労働者の雇用管理の改善のためには企業の自主的な取組が基本となるが、そのための社会的機運を醸成し、企業の自主的かつ積極的な取組を社会的に評価するなど、その促進を図る役割を国が担うことが求められる。

（具体的な支援の方向性）

- ・パートタイム労働者の雇用管理の改善に取り組む企業に対する意識啓発を図り、取組内容の改善や質の向上を図るとともに、企業の自主的かつ積極的な取組を促進させるため、国として、以下に示すような取組を行うことが有効と考えられる。

●パート労働者活躍企業診断サイト及び宣言サイトの活用促進

（パート労働者活躍企業診断サイトの活用促進）

- ・「パート労働者活躍企業診断サイト」を活用し、パート指標で自社のパートタイム労働者の雇用管理状況を診断することにより、自社のパートタイム労働者の活躍に向けた取組状況や同じ業界内での位置づけ等をレーダーチャートや得点率として客観的に把握し、分析することができ、具体的な対策を講じやすくなる。診断の結果、パートタイム労働法等が定める水準を満たしていない項目があった場合は早急に是正・改善を図る必要があり、また、取組が進んでいる分野はさらなる取組を進め、パートタイム労働者が働きやすい職場とするために、自社の課題を自主的に解決していくことが重要である。その際には、他社の好事例や、改善に向けたアドバイスも、自社の取組の参考とすることができる。
- ・このため、引き続き、パートタイム労働者を雇用する事業所、企業に対してパート労働者活躍企業診断サイトの周知を図り、パート指標のさらなる活用促進を図ることが重要である。

（パート労働者活躍企業宣言サイトの活用促進）

- ・「パート労働者活躍企業宣言サイト」を活用し、パートタイム労働者の活躍推進のため、自社で行っている雇用管理改善の取組やその特徴・工夫、今後の目標等を自主的に発信（宣言）することにより、パートタイム労働を希望する求職者や、宣言企業のサービス、製品などを利用する一般ユーザーなどに、パートタイム労働者の活躍に向けて積極的に取り組む企業であることをPRすることができる。
- ・宣言するためには、「パート労働者活躍企業診断サイト」で診断し、必ず実施しなければならない

取組（義務項目）をすべて実施していることが条件となることから、宣言企業のブランドを高めるインセンティブになることも期待される。

- ・このため、パートタイム労働者を雇用する事業所、企業に対して、診断サイトと合わせて、「パート労働者活躍企業宣言サイト」のさらなる活用促進を図るとともに、広く国民に周知し、パート労働者活躍企業宣言の認知度を高めることが重要である。

●表彰制度の創設

- ・企業の自主的な取組を促進させるためには、他の模範となるパートタイム労働者の雇用管理の改善のための取組を推進している企業等を表彰し、その取組内容や効果等を広く国民に周知することが効果的である。
- ・規模の大きな取組によってあらゆる分野で総合的に顕著な成果が現れているような大企業に限らず、地域の中小企業や事業所であっても、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の実現に特に積極的に取り組み、特に優れた特徴を持つ企業等についても表彰の対象とすることにより、一部の企業規模、地域、業種に偏らない全国規模での企業等の取組を促進する効果が期待できる。
- ・表彰基準として、前述の「パート労働者活躍企業診断サイト」「パート労働者活躍企業宣言サイト」の活用を関連させることにより、各サイトを通じたパート指標及びパート労働者活躍企業宣言の活用促進も図られ、表彰に向けたさらなる取組促進とともに相乗効果が期待される。
- ・このため、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」及び第3章「パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するヒアリング調査」の結果を踏まえ、以下の基準を満たす企業を対象とする表彰制度の創設を提言する。

パートタイム労働者活躍推進企業表彰（案）

1 趣旨

パートタイム労働者の働きや貢献に見合った正社員との均等・均衡待遇を推進し、パートタイム労働者がいきいきと働くことができる職場環境を整備するためには、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組が重要である。

このため、他の模範となるパートタイム労働者の雇用管理の改善のための取組を推進している企業等を表彰し、これを広く国民に周知することにより、企業の取組を促進することを目的とする。

2 表彰の対象

（1）グランプリ

パートタイム労働者の雇用管理の改善のために、他の模範となる取組を推進し、その成果が顕著である企業

（2）優良賞

地域において、パートタイム労働者の雇用管理の改善のために、他の模範となる取組を推進し、その成果が認められる企業・事業所

（3）奨励賞

地域において、パートタイム労働者の雇用管理の改善のための取組を推進していると認められる企業・事業所

3 表彰基準

（1）パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）の診断結果が、雇用する全てのタイプのパートタイム労働者に係る取組において、総得点率50%以上であること。

（2）パートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として「パート労働者活躍企業宣言サイト」に取組内容や今後の目標等を掲載（宣言）していること。

（3）パートタイム労働者の雇用管理の改善のために、パートタイム労働者の活躍に向けた取組（法定を上回る自主的な取組）を行い、かつ、実績または成果が認められること。

- ・具体的な表彰基準（案）を以下に示す。

パートタイム労働者活躍推進企業表彰基準（案）

1 応募対象

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて取り組んでいる企業を応募対象とする。
グランプリは企業を対象とする。
優良賞及び奨励賞は、企業または事業所を対象とする。

2 応募資格

- (1) 応募時点において、パートタイム労働法の義務規定違反がないこと。
- (2) 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がなく、かつ、その他の法令上又は社会通念上、表彰にふさわしくないと判断される問題がないこと。
- (3) 表彰を受けた場合、取組内容の公表が可能であること。

3 表彰基準

- (1) パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）の診断結果が、雇用する全てのタイプのパートタイム労働者に係る取組において、総得点率 50%以上であること。
- (2) パートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として「パート労働者活躍企業宣言サイト」に取組内容や今後の目標等を掲載（宣言）していること。
- (3) パートタイム労働者の雇用管理の改善のために、パートタイム労働者の活躍に向けた取組（法定を上回る自主的な取組）を行い、かつ、実績または成果が認められること。
なお、以下の取組のうち、グランプリは6つ以上（①～⑤の全てを含む）、優良賞は5つ以上（①～⑤のうち3つ以上を含む）、奨励賞は3つ以上（①～⑤のうち1つ以上を含む）の取組を実施していること。
 - ① 賃金や諸手当について、パートタイム労働者の働きや貢献に見合った勘案要素・支給基準の制度を適用し、運用していること。
 - ② パートタイム労働者に対して、能力、勤務態度、成果などに関する評価を行い、その結果を処遇（賃金や昇進等）に反映させる評価制度を導入し、運用していること。
 - ③ パートタイム労働者に対して、教育訓練等の能力開発を計画的に実施していること。
 - ④ パートタイム労働者が、能力や働きぶり等に応じて担当する職務の内容を高める（キャリアアップする）ことができる仕組みや、パートタイム労働者をパートリーダーなど役職に登用する制度を導入し、運用していること。
 - ⑤ パートタイム労働者から正社員へ転換するための試験制度を導入し、かつ、正社員転換の実績があること。
 - ⑥ パートタイム労働者に対しても福利厚生制度・施設が適用・利用ができる仕組みを導入し、運用していること。
 - ⑦ パートタイム労働者からの意見・提案を聴く仕組みを導入し、運用していること。
 - ⑧ パートタイム労働者を対象とした表彰制度等を導入し、運用していること。
 - ⑨ パートタイム労働者に対し、社内の情報の共有化を図る仕組みを導入し、運用していること。
 - ⑩ パートタイム労働者に対して仕事と育児・介護の両立支援制度を適用・周知し、利用実績があるなど、ワーク・ライフ・バランスのための取組を実施していること。
 - ⑪ 短時間正社員制度を導入し、実績があること。
 - ⑫ その他、他の企業の模範となる取組が行われており、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。

●パート労働ポータルサイト等を活用した効果的な周知

- ・上記の取組を効果的に推進していくためには、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に資する情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」の活用や、事業主等を対象としたパートタイム労働者の雇用管理の改善に関するセミナー等の開催により、パート労働者活躍企業診断サイト・宣言サイト及び表彰制度の認知度向上、活用促進に向けた効果的な周知を行うことが重要である。