

## 従業員アンケート調査結果概要（暫定版）

## 1. 実施概要

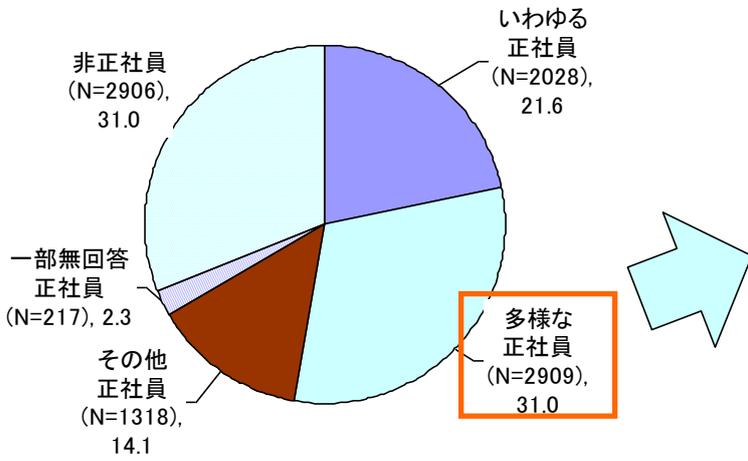
- 調査期間：2011年7月19日(火)～2011年8月10日(水)
  - 調査対象：岩手県・宮城県・福島県を除く全国44都道府県に所在する正社員数300人以上の全企業11,170社の従業員各2～6名
  - 回答者数：10,685名  
うち有効回答：10,675名  
分析対象数：9,378名（紙調査：6,034名、web調査：3,344名）
- ※「派遣社員・請負社員」、「管理職」、「専門職」等は分析対象外としている。  
分析対象外となるのは、紙調査：1,041名、web調査：256名。  
※紙調査とweb調査で集計結果に有意な差異が見られなかったことから、分析の際は考慮せずに分析した。調査手法別の集計結果については、巻末データ集ご参照。

## (1) 集計に用いるカテゴリの定義

区 分		定 義	
雇用期間が定められていない	いわゆる正社員	1. 今後も含め、担当させられる仕事の範囲が限定されていない。 2. 適用されている労働時間制度が、育児・介護以外の理由で利用できる短時間勤務制以外である。 3. 労働契約や就業規則に、残業をさせることもあると定められている。 4. 労働契約や就業規則上、遠方（転居を伴う）への転勤がありうるとされている。 上記4点を同時に満たす者。	
	多様な正社員 ※複数該当の場合あり	職種限定	労働契約や就業規則上、今後も含め、担当させられる仕事の範囲が限定されている。
		労働時間限定 A	労働契約や就業規則上、適用されている労働時間制度が育児・介護以外の理由で利用できる短時間勤務制である。
		労働時間限定 B	労働契約や就業規則に、残業をさせることもあると定められていない。
		勤務地限定	労働契約や就業規則上、近隣（転居を伴わない）への転勤がありうるとされている、または転勤はないとされている。
	その他正社員	上記「多様な正社員」区分を決定する設問において限定項目に該当せず、かつ「わからない」「その他」と回答した項目があったため、「いわゆる正社員」と「多様な正社員」のいずれにも該当しない者。	
一部無回答正社員	上記「多様な正社員」区分を決定する設問において限定項目に該当せず、かつ無回答の項目があったため、「いわゆる正社員」「多様な正社員」「その他限定正社員」のいずれにも該当しない者。		
定められている雇用期間が	非正社員	雇用区分が「派遣社員・請負社員」以外。	
	基幹的非正社員	担当する仕事がおなじ正社員がいる。	
	その他非正社員	担当する仕事がおなじ正社員がいない。	

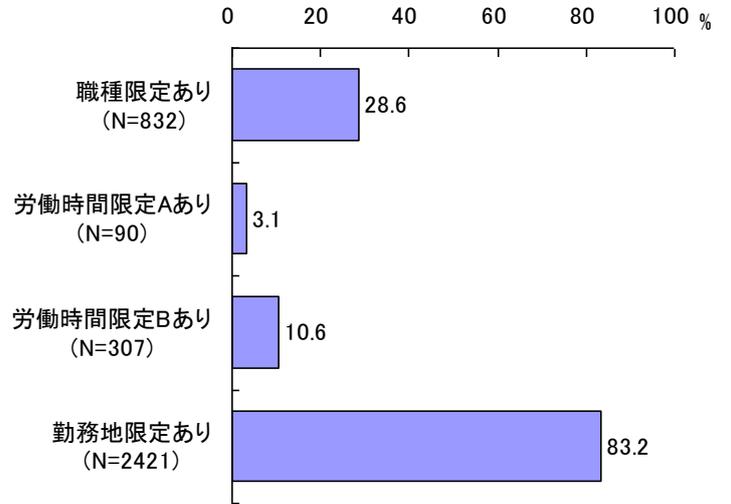
(2) 各カテゴリに属する従業員数

①雇用区分別割合



②限定の種類別割合

(多様な正社員=100、複数回答)

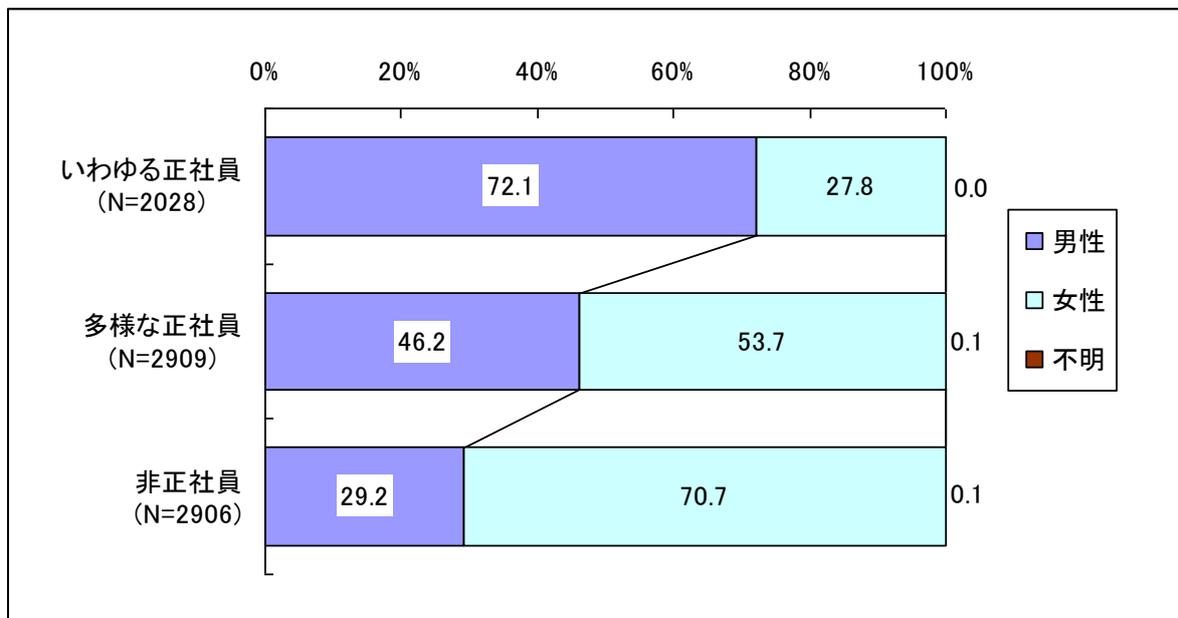


### 3. 回答者の属性

#### (1) 性別[問A1]

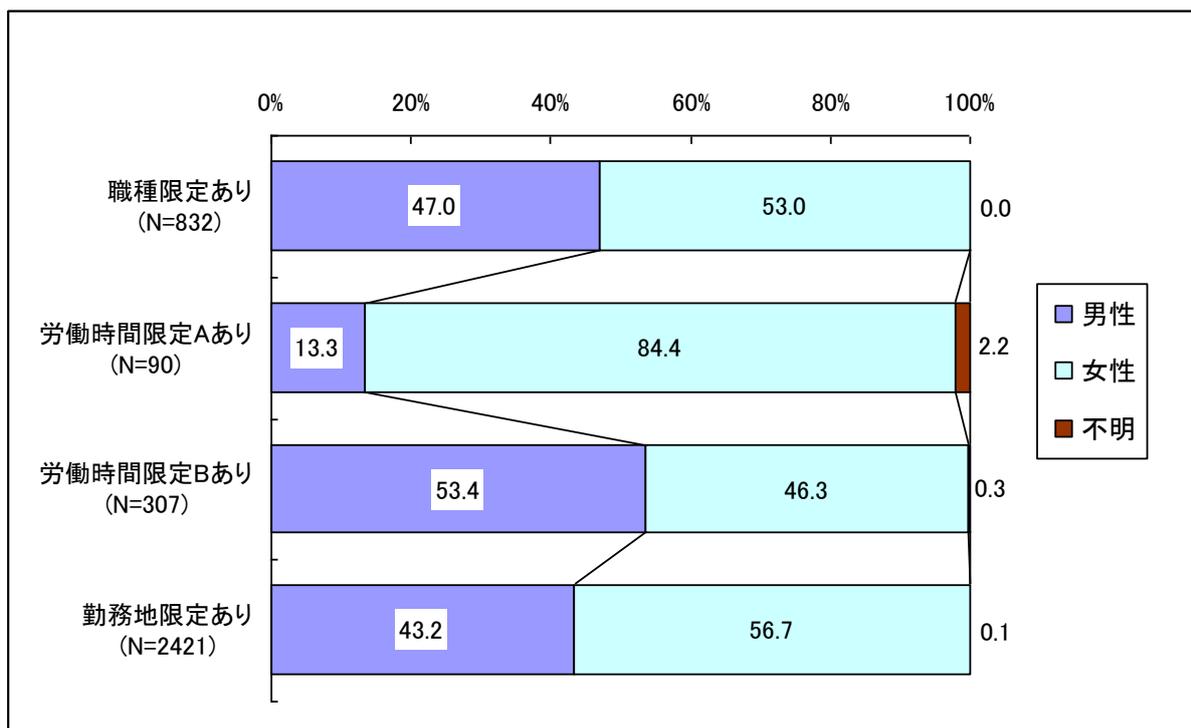
- 「多様な正社員」は男女がほぼ同数であるが、「いわゆる正社員」では男性が多く（72.1%）、「非正社員」では女性が多い（70.7%）。

【図表 1 - 1】性別（雇用区分別）



- 限定の種類別に見ると、「労働時間限定Aあり」の者で女性が多い（84.4%）。

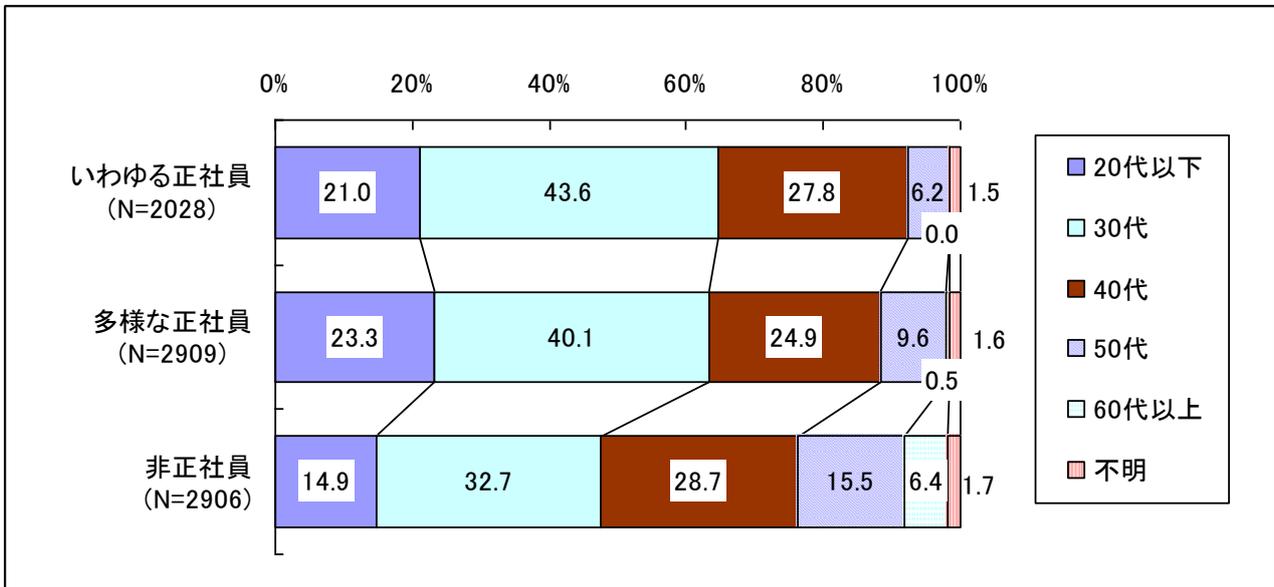
【図表 1 - 2】性別（限定の種類別）



(2) 年齢[問 A2]

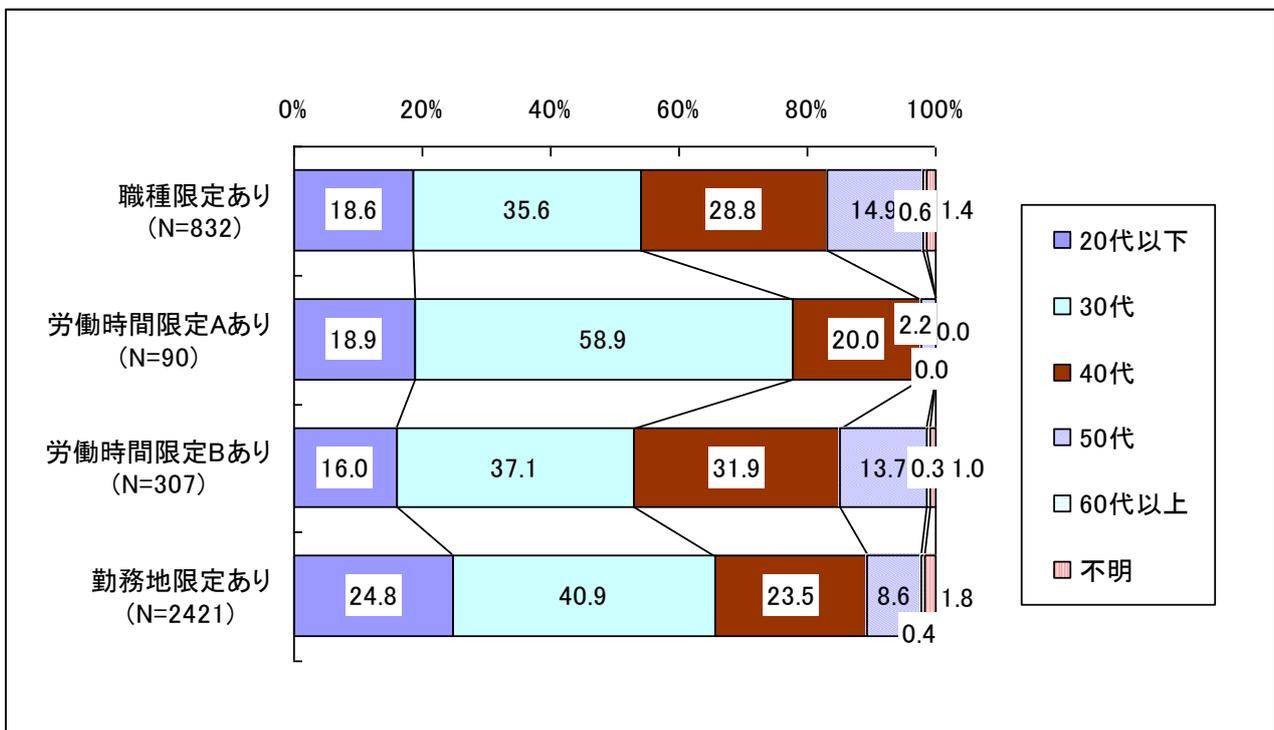
- 「いわゆる正社員」、「多様な正社員」、「非正社員」とともに「30代」が最も多い（それぞれ43.6%、40.1%、32.7%）。

【図表 2 - 1】年齢（雇用区分別）



- 限定の種類別では、「労働時間限定Aあり」の者で、特に「30代」が多い（58.9%）。

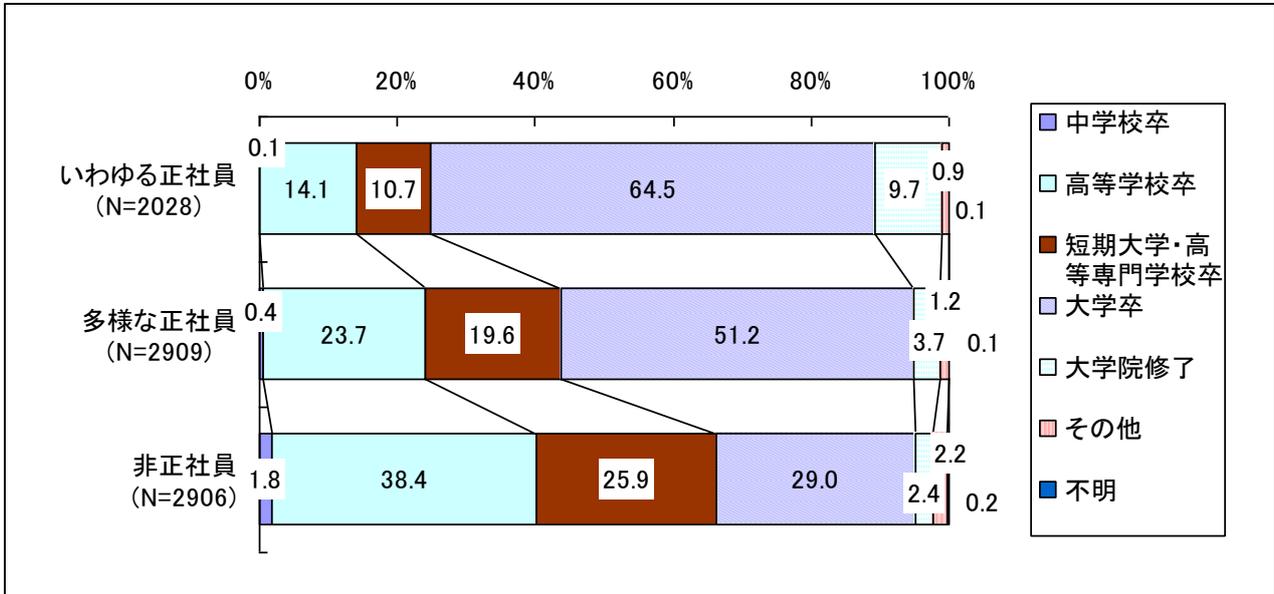
【図表 2 - 2】年齢（限定の種類別）



(3) 最終学歴[問 A3]

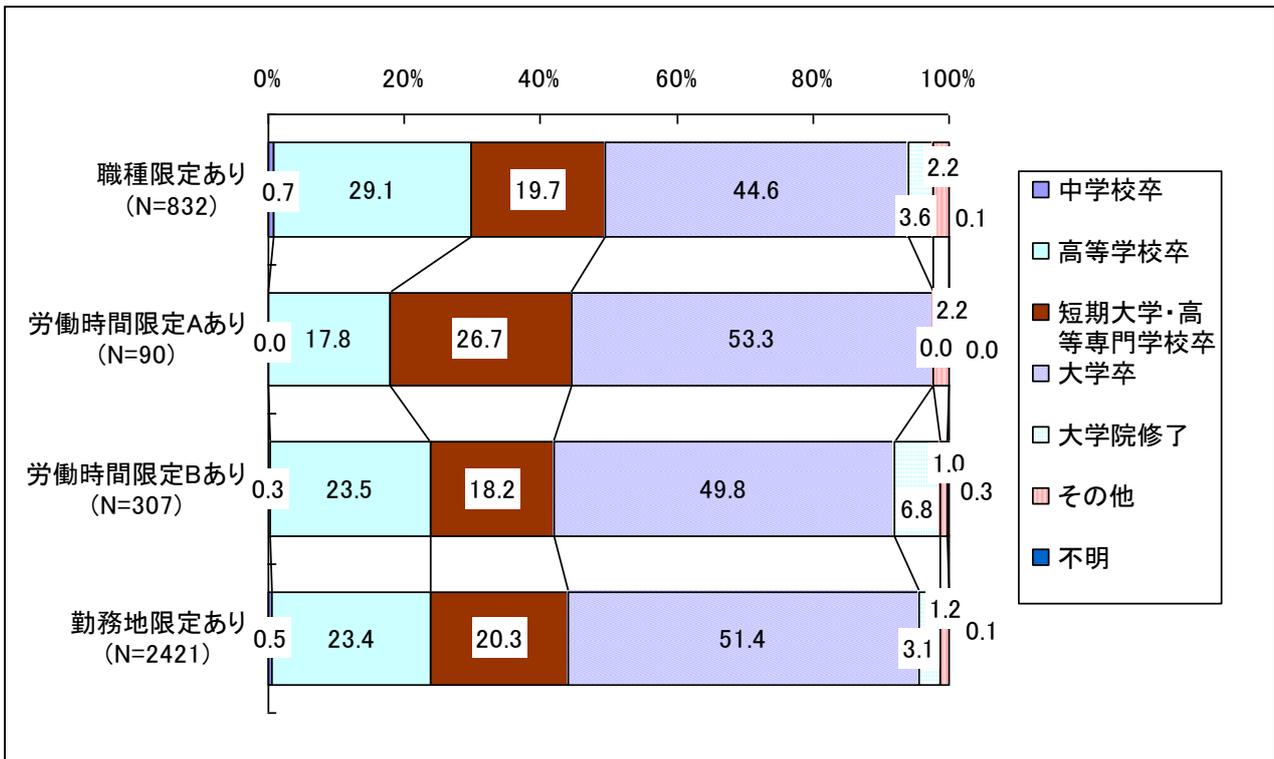
- 「いわゆる正社員」、「多様な正社員」では、「大学卒」が最も多いが（それぞれ 64.5%、51.2%）、「非正社員」では「高等学校卒」が最も多い（38.4%）。

【図表 3 - 1】最終学歴（雇用区分別）



- 限定の種類別では、すべての区分において「大学卒」が最も多い。

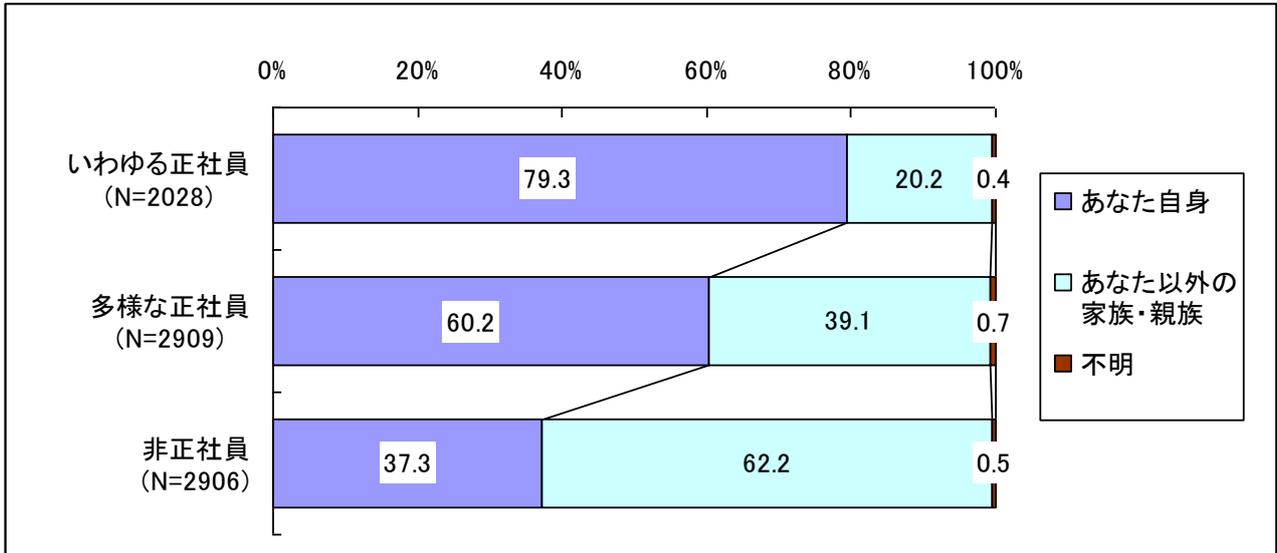
【図表 3 - 2】最終学歴（限定の種類別）



(4) 主たる家計の維持者[問 A5]

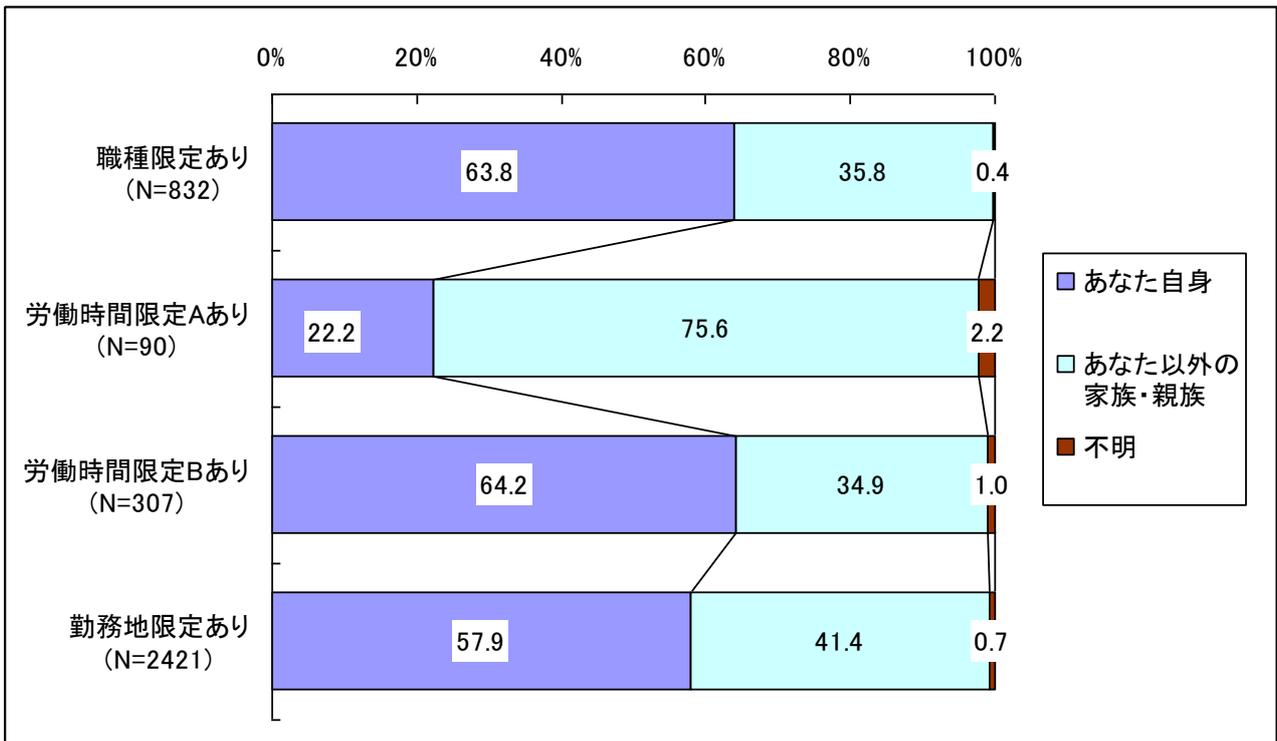
- 主たる家計の維持者（世帯で最も収入が多い人）は、「いわゆる正社員」、「多様な正社員」では「あなた（回答者）自身」が多い（それぞれ 79.3%、60.2%）一方、「非正社員」では「あなた（回答者）以外の家族・親族」が多い（62.2%）。

【図表 4 - 1】 主たる家計の維持者（雇用区分別）



- 限定の種類別では、「労働時間限定 A あり」の者では、「あなた（回答者）以外の家族・親族」が多い（75.6%）。

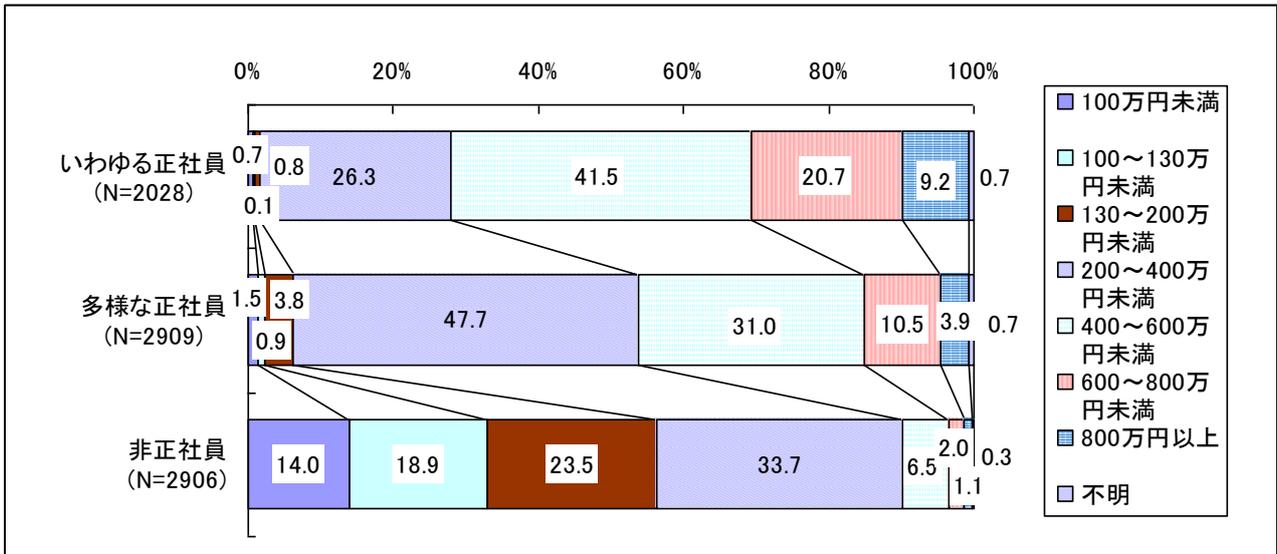
【図表 4 - 2】 主たる家計の維持者（限定の種類別）



(5) 2010年の年収[問C10]

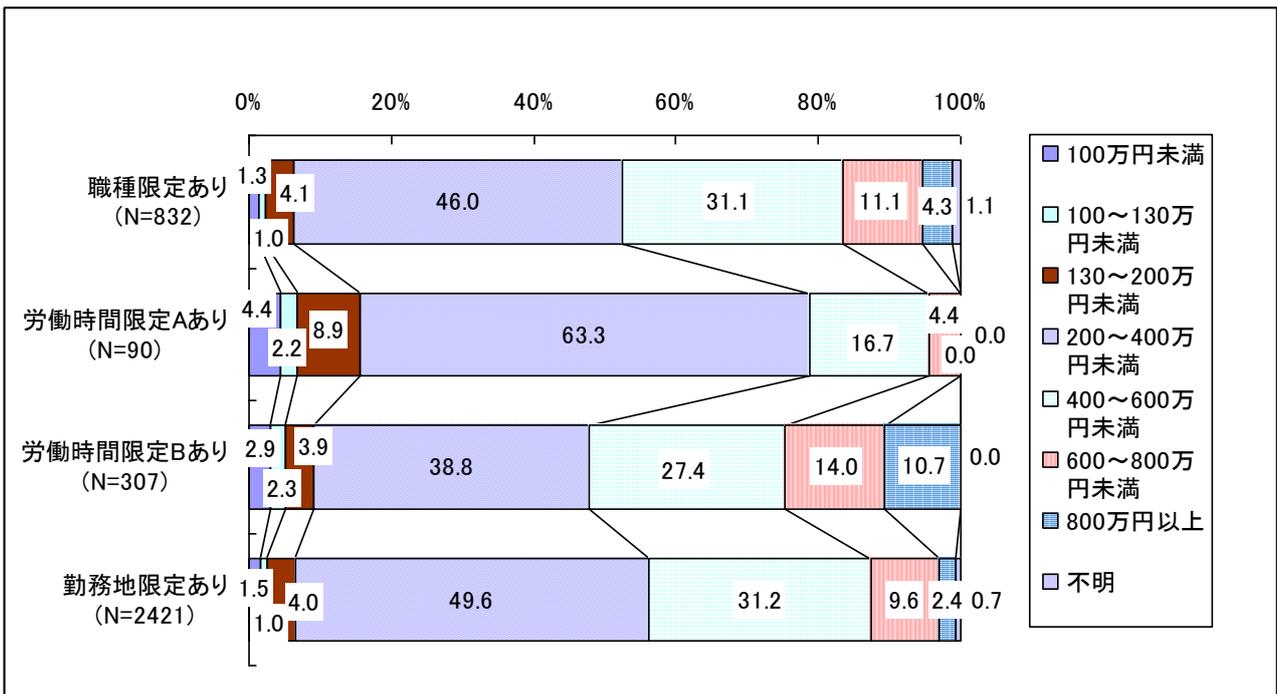
- 「いわゆる正社員」では「400～600万円未満」が最も多い(41.5%)一方、「多様な正社員」、「非正社員」では「200～400万円未満」が最も多い(それぞれ47.7%、33.7%)。
- なお、「多様な正社員」では、「200～400万円未満」に次いで「400～600万円未満」が多くなっている(31.0%)のに対し、「非正社員」では「130～200万円未満」が次いで多くなっている(23.5%)。

【図表5-1】2010年の年収(雇用区分別)



- 限定の種類別では、すべての区分において「200～400万円未満」が最も多く、特に「労働時間限定Aあり」の者に多い(63.3%)。また、すべての区分において、次いで「400～600万円未満」が多い。

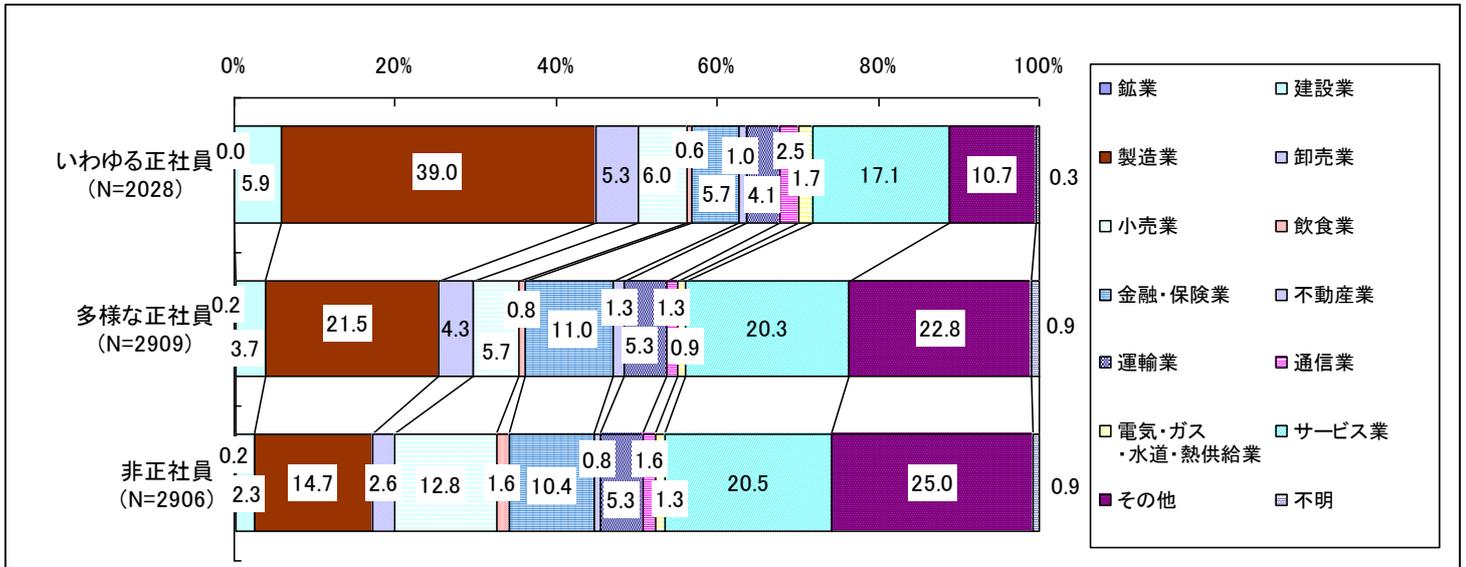
【図表5-2】2010年の年収(限定の種類別)



(6) 勤務先業種[問 B1]

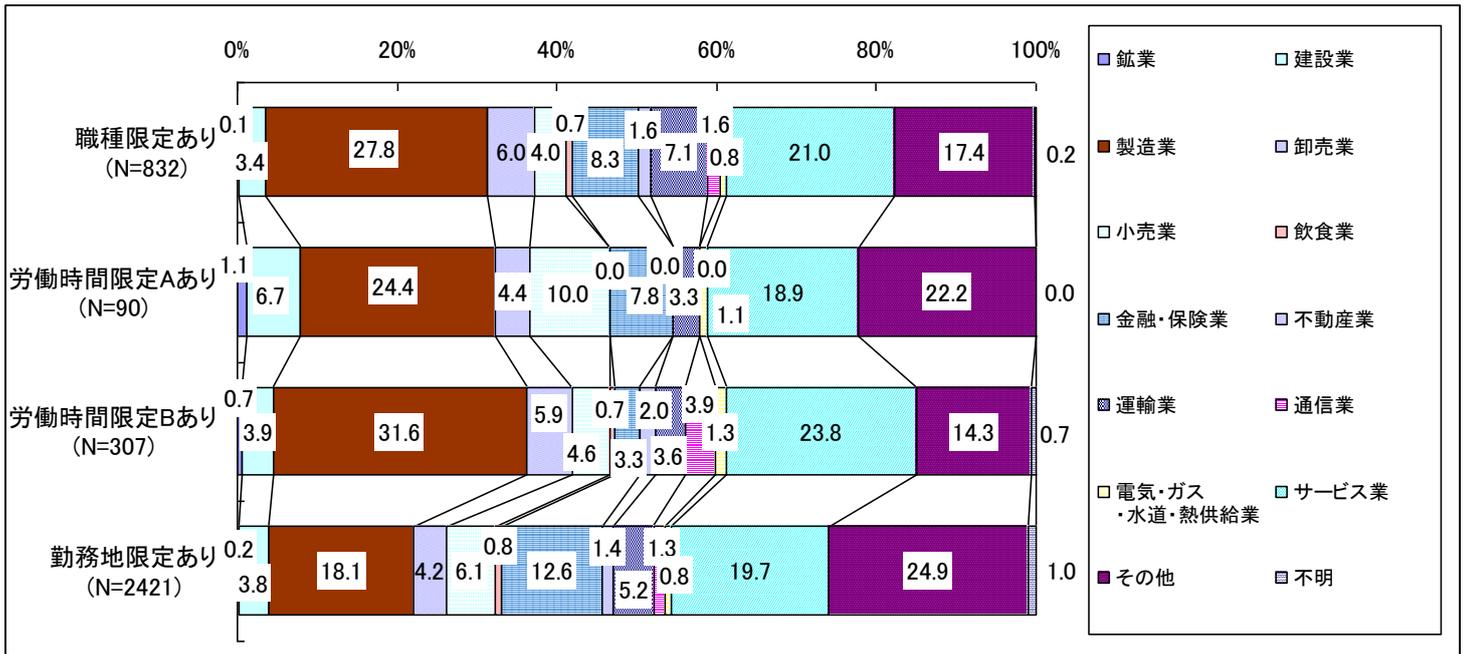
- ・ 「いわゆる正社員」では「製造業」が最も多い(39.0%)のに対し、「多様な正社員」では「その他(22.8%)」、「製造業(21.5%)」「サービス業(20.3%)」がいずれも2割程度が多い。
- ・ 一方、「非正社員」においても、「その他(25.0%)」、「サービス業(20.5%)」が2割強と多いが、「製造業(14.7%)」は若干少ない。

【図表6-1】勤務先業種(雇用区分別)



- ・ 限定の種類別では、「職種限定あり」「労働時間限定Aあり」「労働時間限定Bあり」の者では「製造業」が多いが(それぞれ27.8%、24.4%、31.6%)、「勤務地限定あり」の者では「その他(24.9%)」「サービス業(19.7%)」が多い。

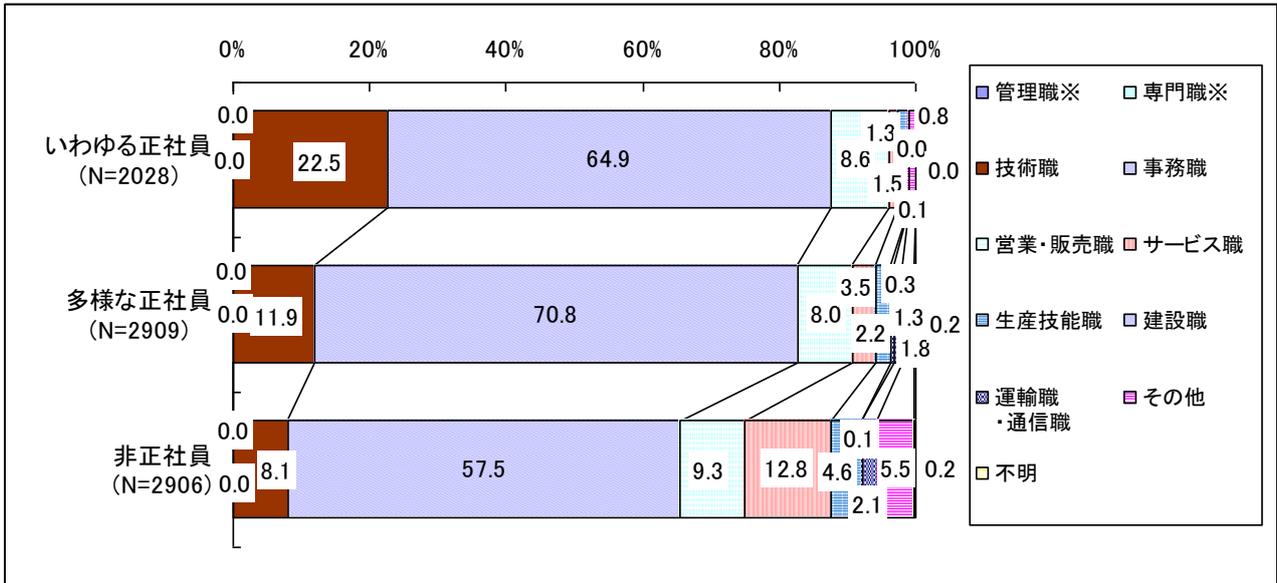
【図表6-2】勤務先業種(限定の種類別)



(7) 従事している仕事の種類[問 B2]

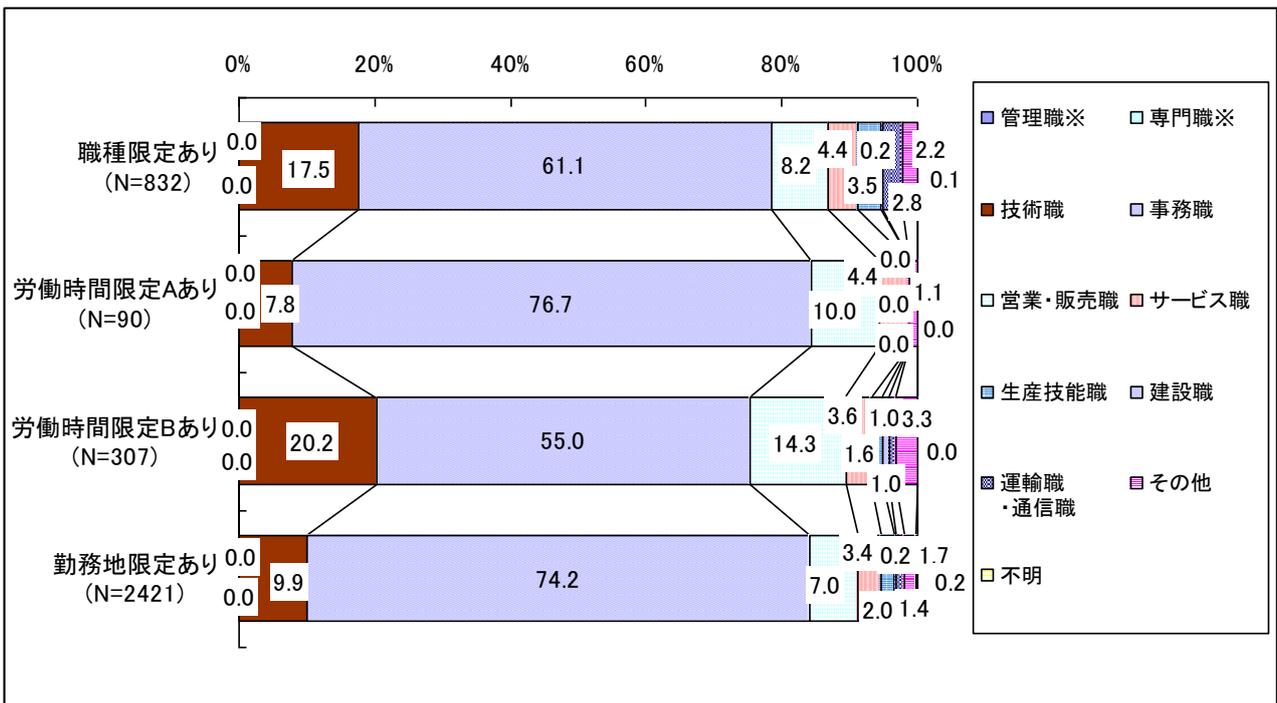
- 「いわゆる正社員」、「多様な正社員」、「非正社員」それぞれにおいて「事務職」が最も多い（それぞれ 64.9%、70.8%、57.5%）。次いで「いわゆる正社員」「多様な正社員」では「技術職」が多く（それぞれ 22.5%、11.9%）、「非正社員」では「サービス職（12.8%）」が多くなっている。

【図表 7-1】 従事している仕事の種類（雇用区分別）



- 限定の種類別でも、「事務職」が最も多い。また、「労働時間限定 B あり」では、「技術職（20.2%）」、「営業・販売職（14.3%）」が、他の区分と比べて高くなっている。

【図表 7-2】 従事している仕事の種類（限定の種類別）

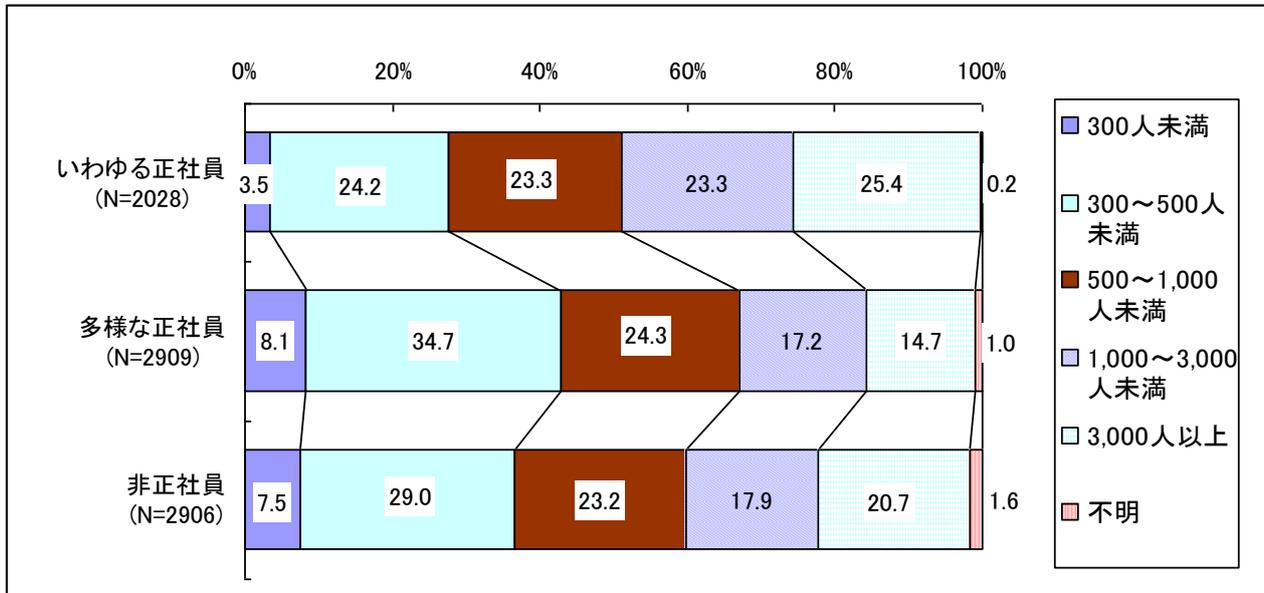


※ 「管理職」、「専門職」は、今回集計の対象外としている。

(8) 勤務先の従業員数[問 B4]

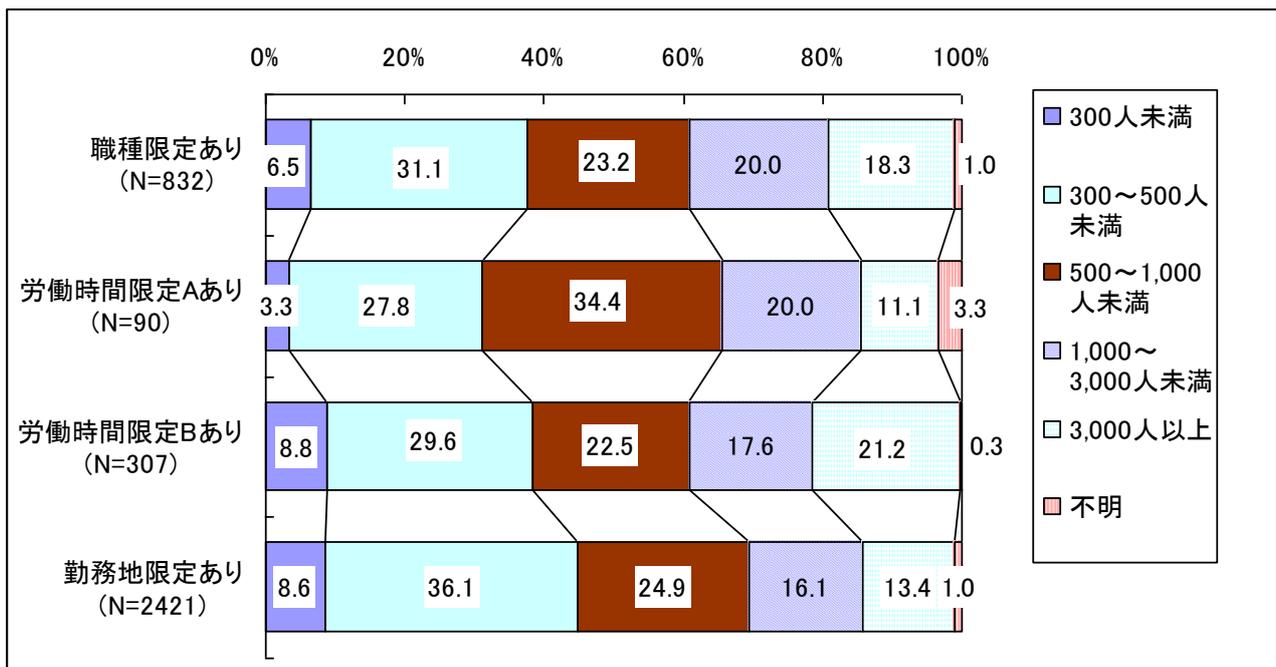
- 「いわゆる正社員」では、「300～500 人未満」から「3,000 人以上」まで、満遍なく分布している。一方、「多様な正社員」、「非正社員」では、「300～500 人未満」が他の区分よりやや多くなっている（それぞれ 34.7%、29.0%）。

【図表 8 - 1】勤務先の従業員数（雇用区分別）



- 限定の種類別では、「労働時間限定Aあり」で、「500～1,000 人未満」の割合が比較的高い (34.4%)。

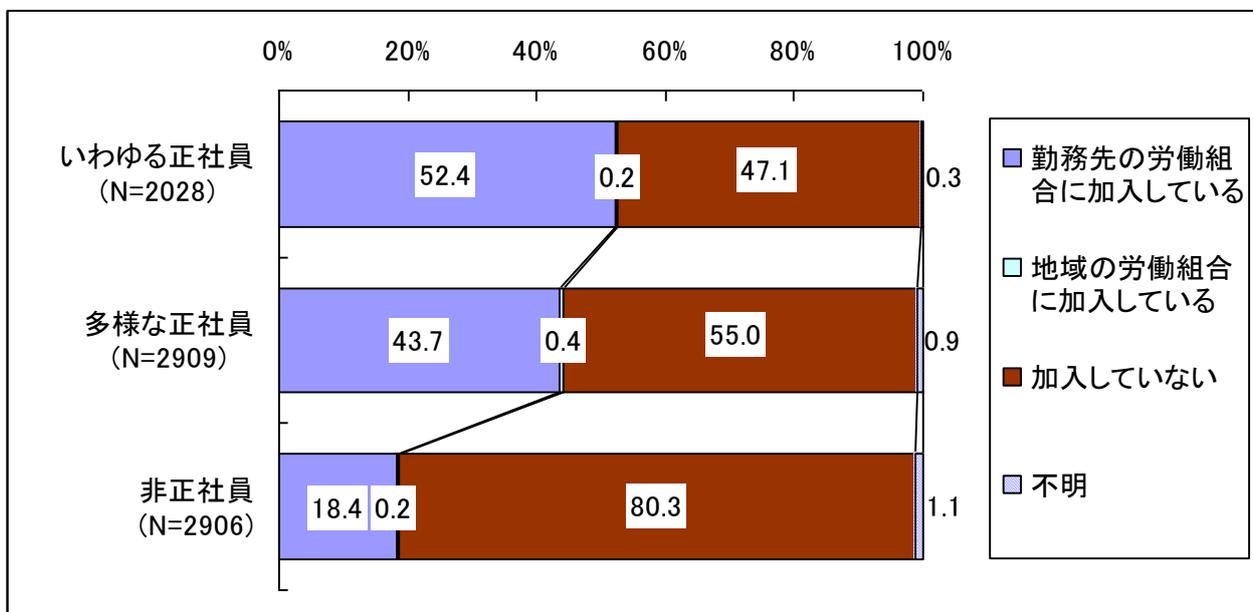
【図表 8 - 2】勤務先の従業員数（限定の種類別）



(9) 組合への加入状況[問 B5]

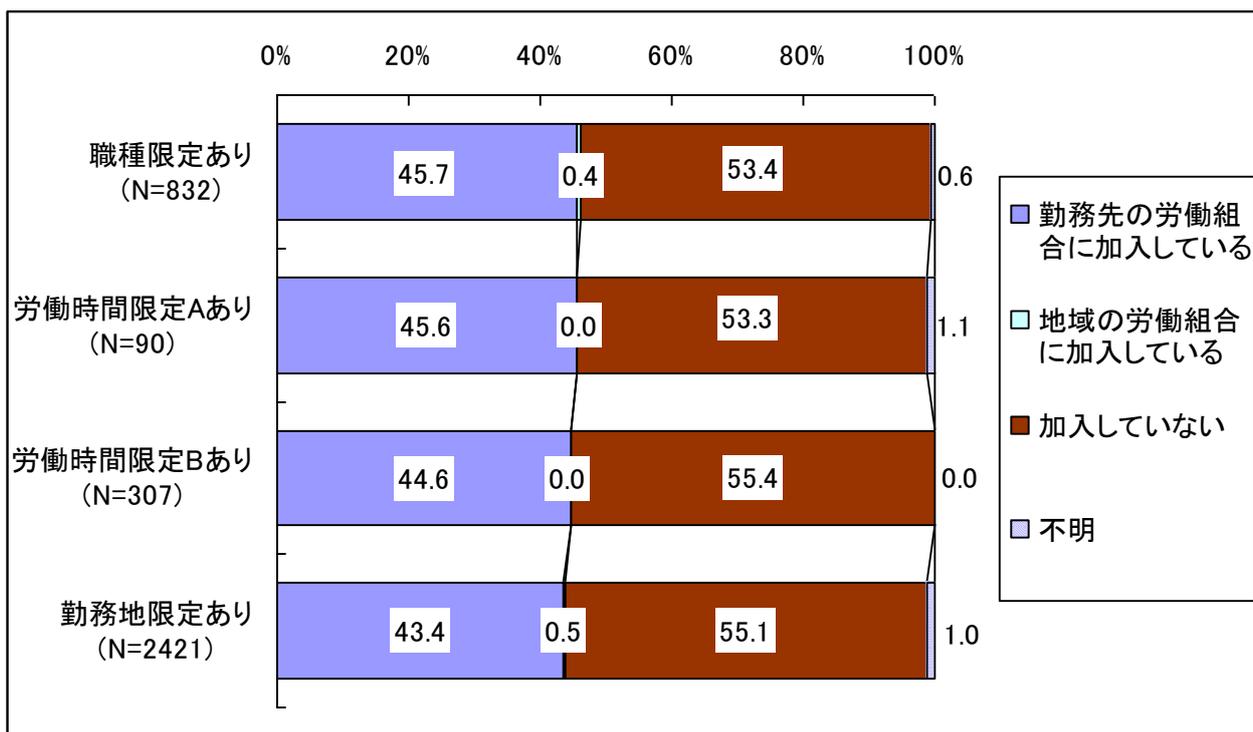
- 「いわゆる正社員」、「多様な正社員」は、「勤務先の労働組合に加入している」者が4割以上を占めているのに対し、「非正社員」では2割弱にとどまっている。

【図表9-1】組合への加入状況（雇用区分別）



- 限定の種類別では、「労働時間限定Bあり」、「勤務地限定あり」の者で「加入していない」割合が若干高くなっている（それぞれ55.4%、55.1%）。

【図表9-2】組合への加入状況（限定の種類別）



## 4. 集計結果

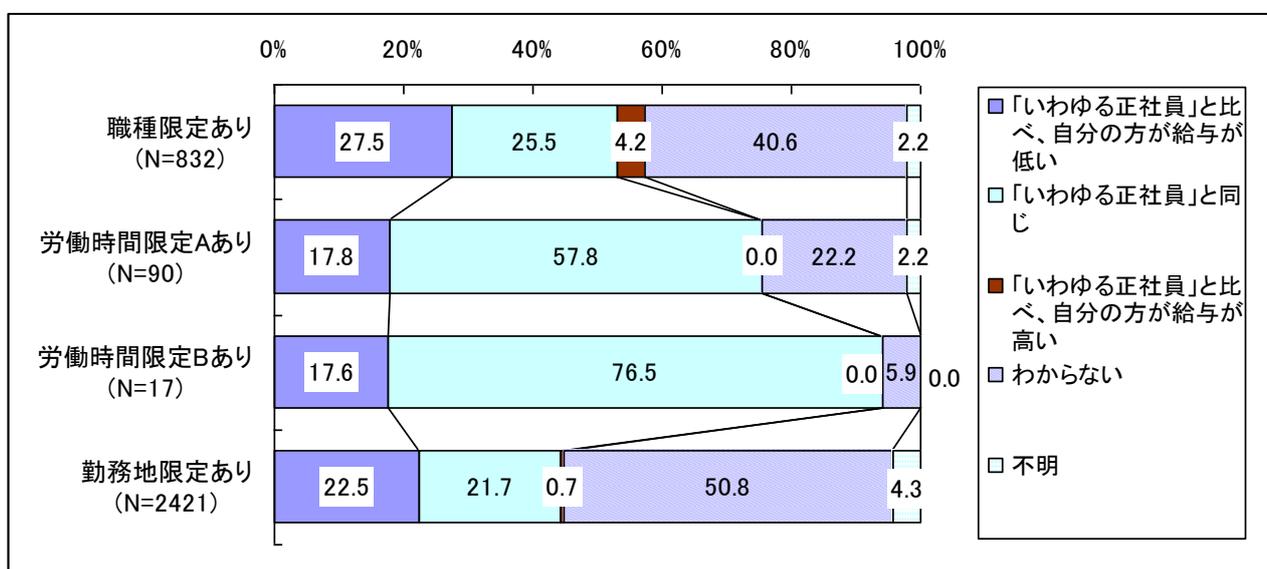
### 1 「多様な正社員」としての働き方について

(1) いわゆる正社員との処遇の差

ア. 給与[問 C11(2)、C12(2)、C13(2)]

- ・ 「職種限定あり」の者では、「『いわゆる正社員』と比べ、自分の方が給与が低い」割合が、他の限定の区分に比べて高い(27.5%)。
- ・ 「労働時間限定Aあり」、「労働時間限定Bあり」の者では、「『いわゆる正社員』と同じ」とする者の割合が高い(それぞれ57.8%、76.5%)。

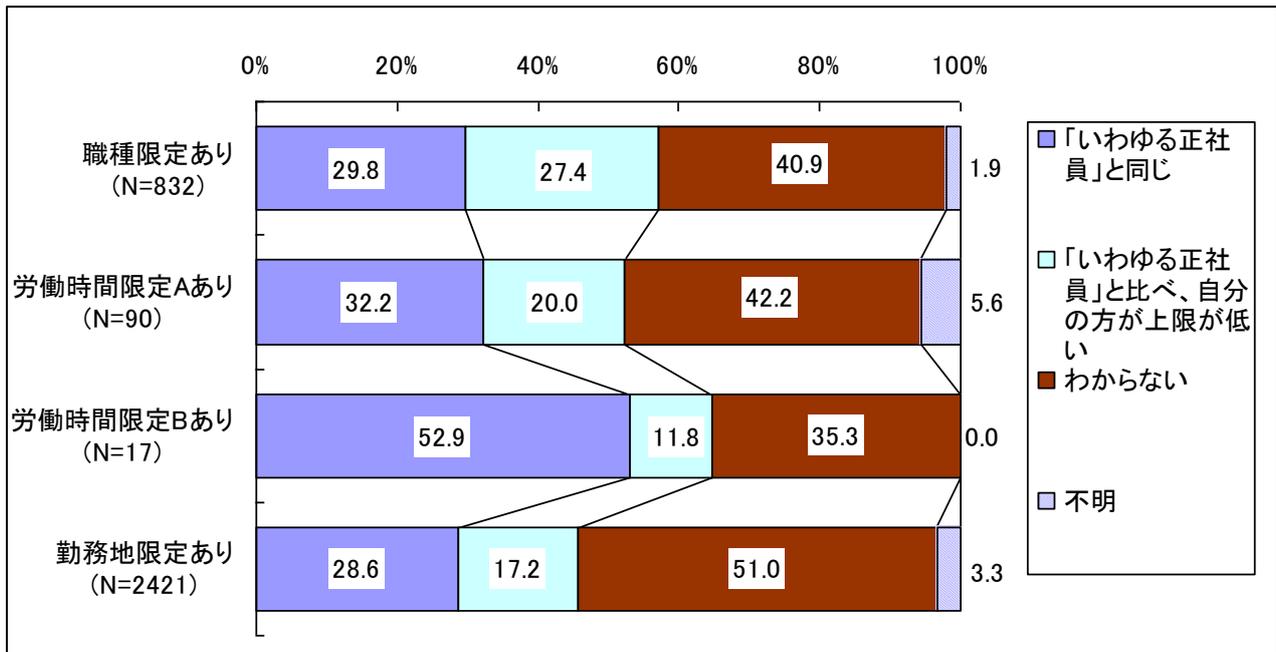
【図表10】いわゆる正社員との給与の差(限定の種類別)



イ. 昇進・昇格[問 C11(3)、C12(3)、C13(3)]

- ・ 「職種限定あり」の者では、「『いわゆる正社員』と比べ、自分の方が上限が低い」とする者の割合が他の限定の区分と比べて高い(27.4%)。
- ・ 「労働時間限定Bあり」では、N数は少ないものの、「『いわゆる正社員』と同じ」とする者の割合が高く(52.9%)、半数以上を占めている。

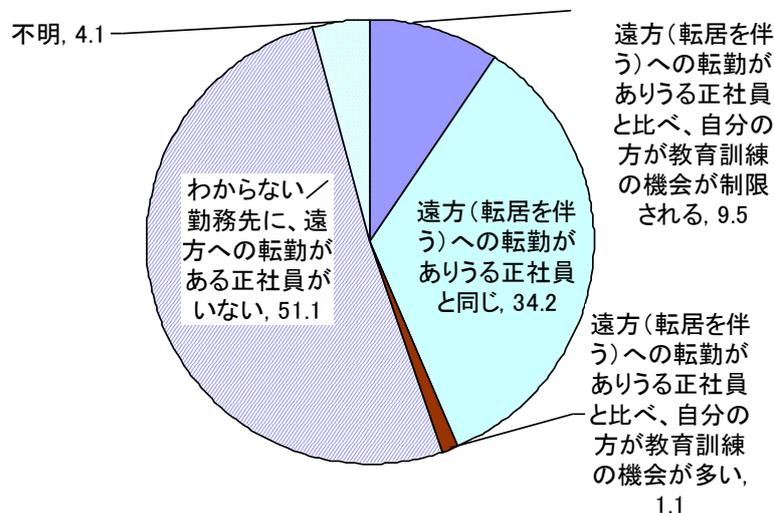
【図表 1 1】いわゆる正社員と労働時間限定正社員の昇進・昇格の差(限定の種類別)



ウ. 教育訓練の機会の差[問 C11(4)]※「勤務地限定あり」の者のみ回答。

- ・ 「わからない/勤務先に、遠方への転勤がある正社員がいない」を除くと、「遠方への転勤がありうる正社員と同じ」が多い(34.2%)。

【図表 1 2】いわゆる正社員と勤務地限定正社員の教育訓練の機会の差



(2) 許容できる処遇水準[問 D5]

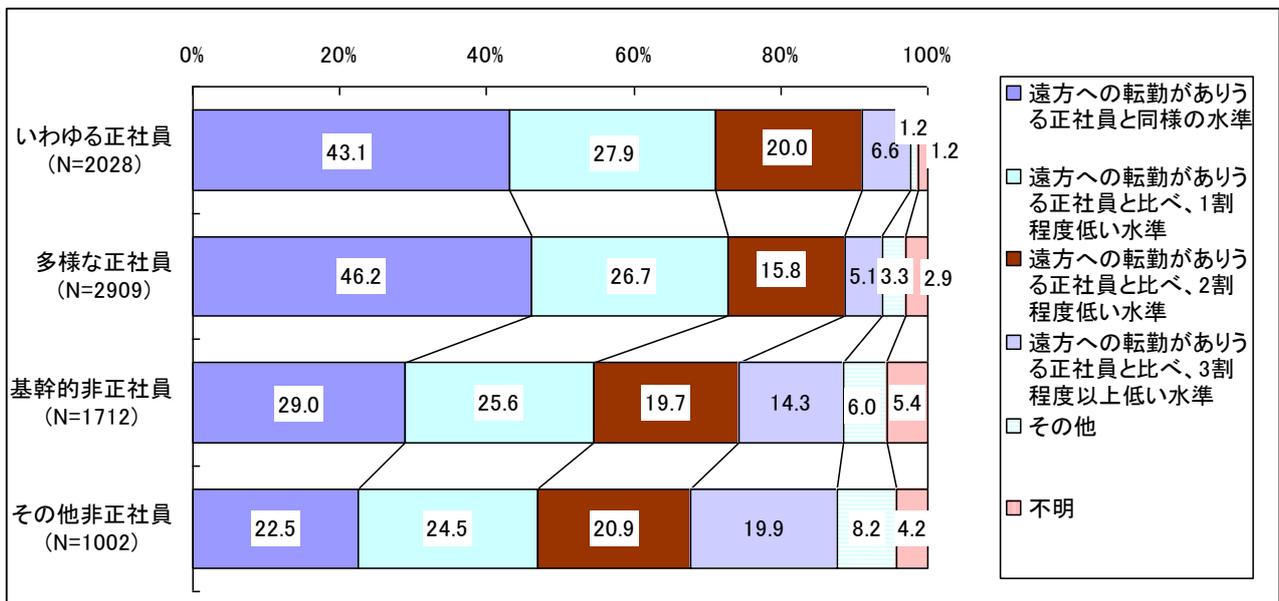
以下では、現在「多様な正社員」として働いている／いないにかかわらず、「多様な正社員」として働く場合に許容できる処遇水準を、雇用区分別に分析した。

ア. 時間当たりの給与水準

1) 勤務地限定正社員として働く場合

- ・ 現在の雇用区分が「いわゆる正社員」、「多様な正社員」では、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」とする回答がもっとも多い（それぞれ 43.1%、46.2%）。
- ・ 現在の雇用区分が「非正社員」の者のうち「基幹的非正社員」では、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」が最も多い（29.0%）ものの、「その他非正社員」では、「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、1割程度低い水準」が最も多い（24.5%）。

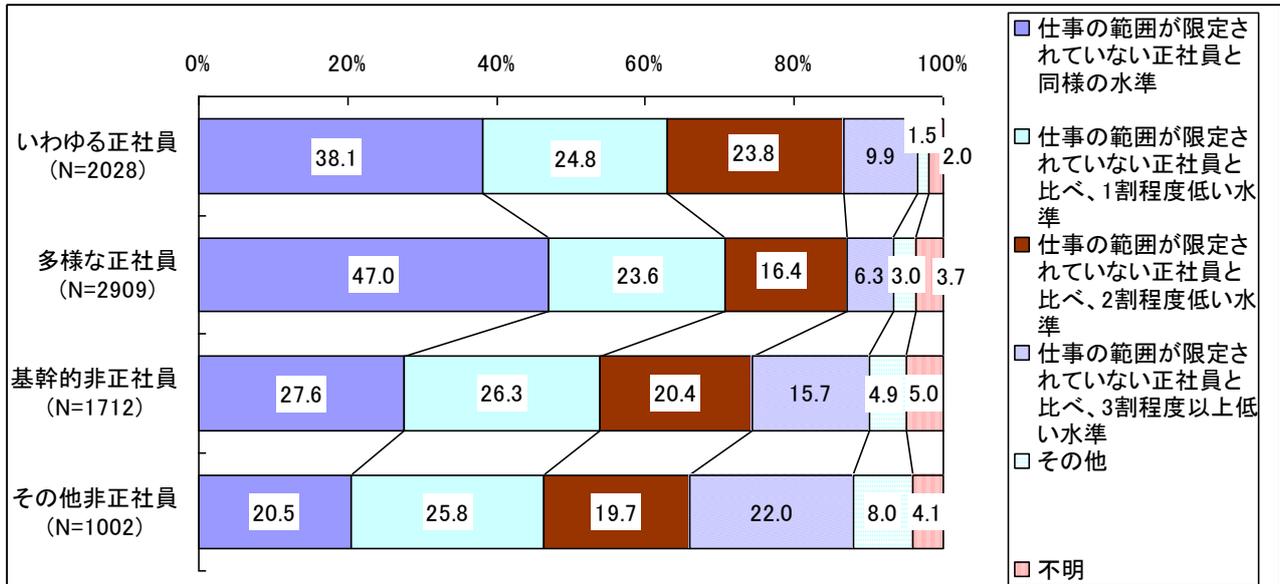
【図表 1 3】許容できる時間当たり賃金の差（勤務地限定：雇用区分別）



## 2) 職種限定正社員として働く場合

- 現在の雇用区分が「いわゆる正社員」、「多様な正社員」の者では、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様の水準」とする回答が他の雇用区分と比べて高い（それぞれ 38.1%、47.0%）。
- 現在の雇用区分が「非正社員」の者のうち「その他非正社員」では、「仕事の範囲が限定されていない正社員と比べ、3割程度以上低い水準」が2割以上を占める（22.0%）。

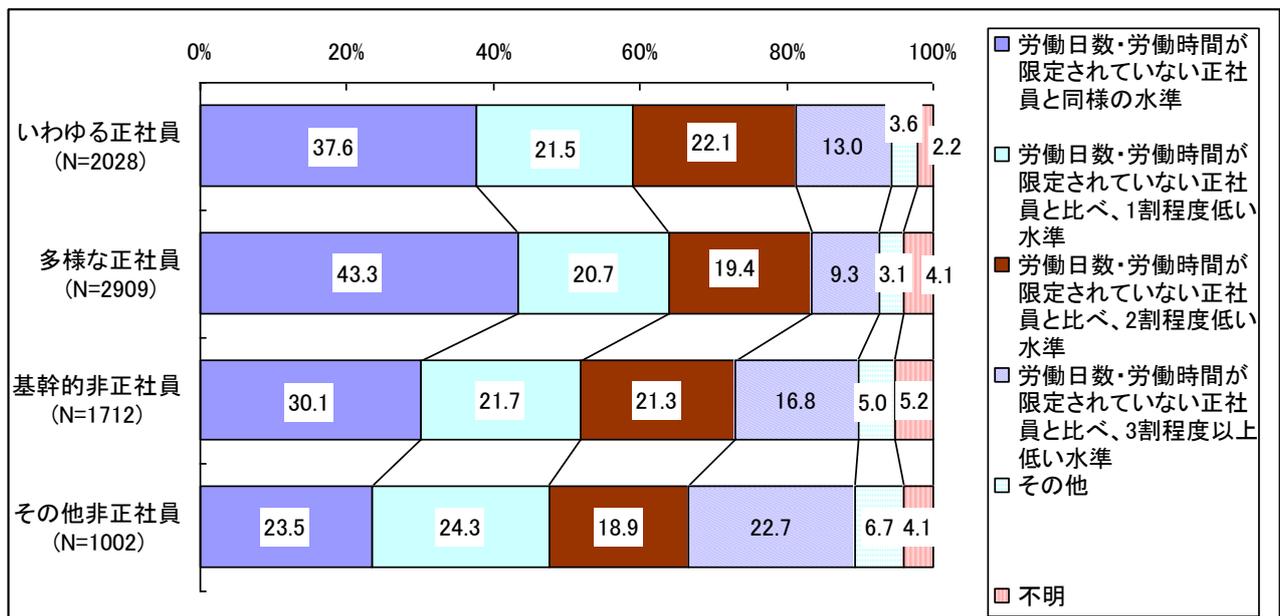
【図表 1 4】 許容できる時間当たり賃金の差（職種限定）



## 3) 労働時間限定正社員として働く場合

- 現在の雇用区分が「いわゆる正社員」、「多様な正社員」では、「労働日数・労働時間が限定されていない正社員と同様の水準」とする回答がもっとも多い（それぞれ 37.6%、43.3%）。
- 現在の雇用区分が「非正社員」の者のうち「その他非正社員」では、「仕事の範囲が限定されていない正社員と比べ、3割程度以上低い水準」が2割以上を占める（22.7%）。

【図表 1 5】 許容できる時間当たり賃金の差（労働時間限定）

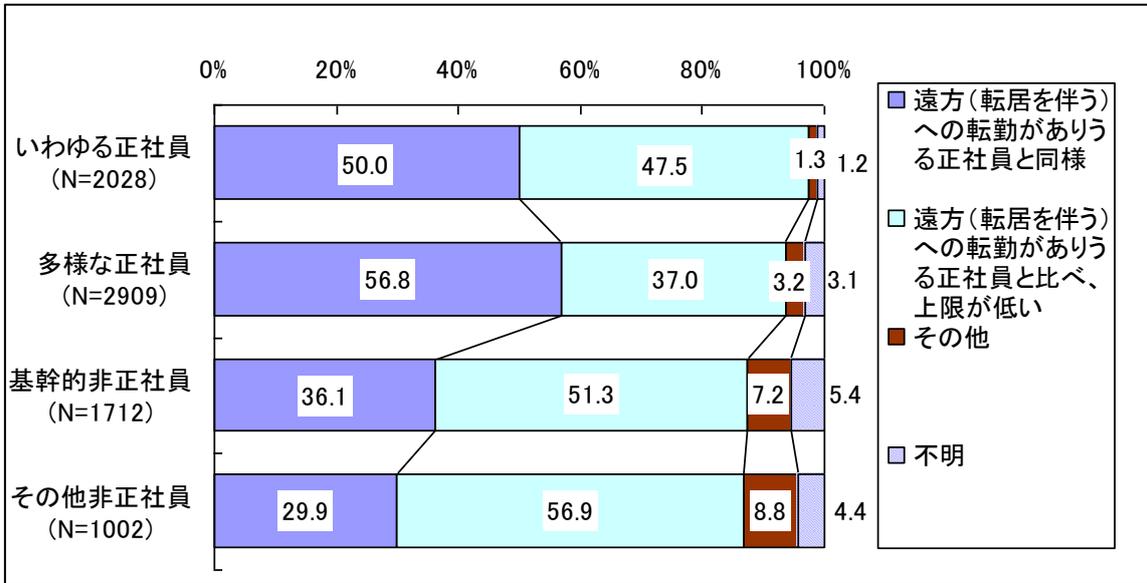


イ. 昇進・昇格

1) 勤務地限定正社員として働く場合

- ・現在の雇用区分が「多様な正社員」では、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」の回答が多い（56.8%）。
- ・現在の雇用区分が「非正社員」では、「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、上限が低い」との回答が多い。

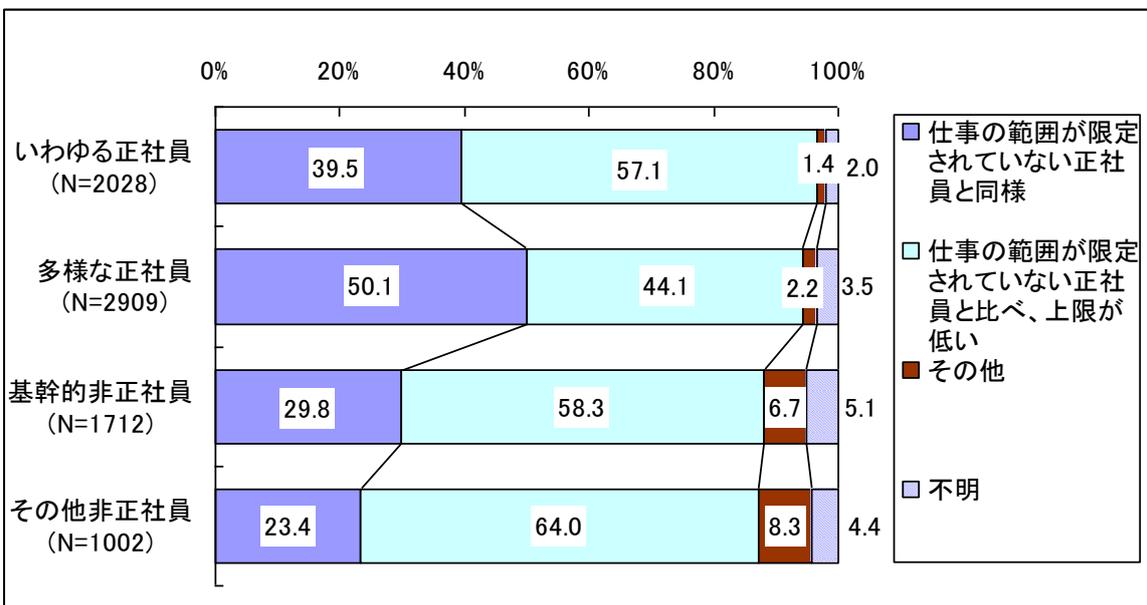
【図表 1 6】許容できる昇進・昇格の差（勤務地限定）



2) 職種限定正社員として働く場合

- ・現在の雇用区分が「多様な正社員」では、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様の水準」の回答が多い（50.1%）。
- ・現在の雇用区分が「いわゆる正社員」及び「非正社員」では、「仕事の範囲が限定されていない正社員と比べ、上限が低い」との回答が多い。

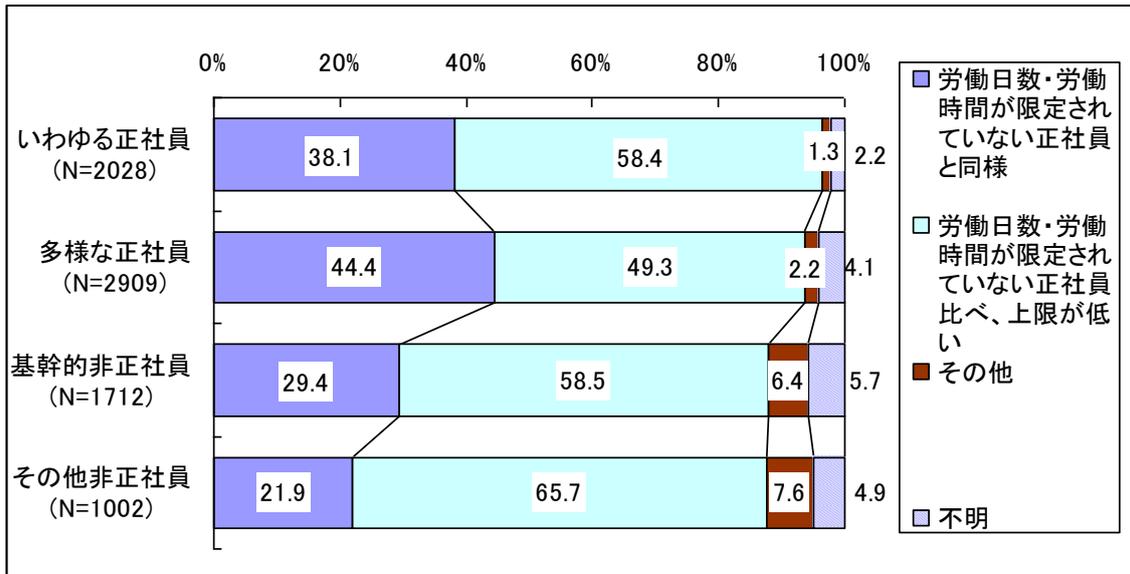
【図表 1 7】許容できる昇進・昇格の差（職種限定）



### 3) 労働時間限定正社員として働く場合

- すべての区分において、「労働日数・労働時間が限定されていない正社員と比べ、上限が低い」の回答が多い。
- 特に、現在の雇用区分が「その他非正社員」の者で、「労働日数・労働時間が限定されていない正社員と比べ、上限が低い」とする割合が高い（65.7%）。

【図表 1 8】許容できる昇進・昇格の差（労働時間限定）

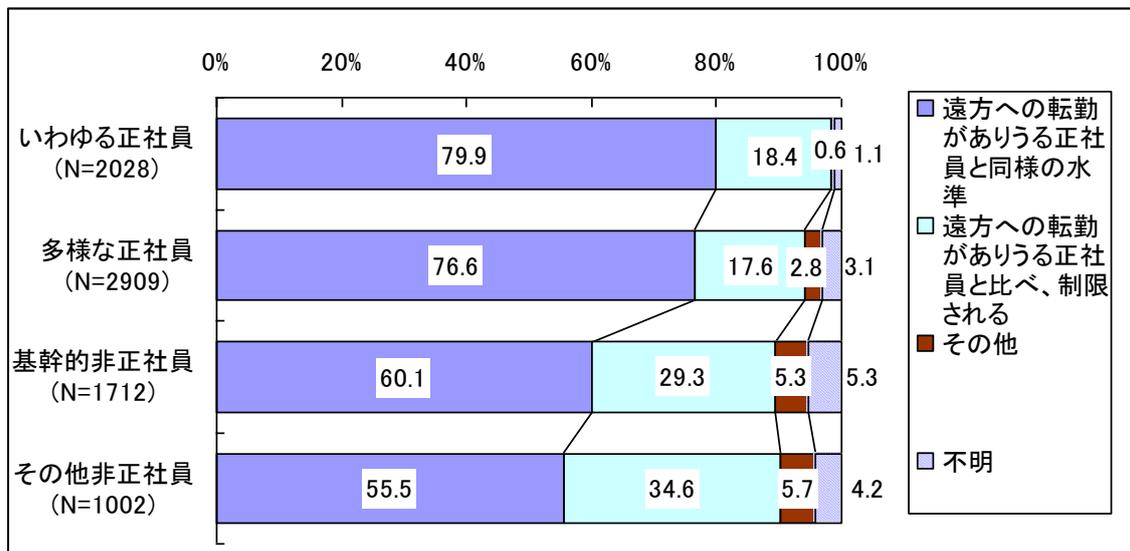


### ウ. 教育訓練の機会

#### 1) 勤務地限定正社員として働く場合

- すべての区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」の回答が多い。
- 特に、現在の雇用区分が「いわゆる正社員」の者で、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」とする者の割合が高い（79.9%）。

【図表 1 9】許容できる教育訓練機会の差（勤務地限定）

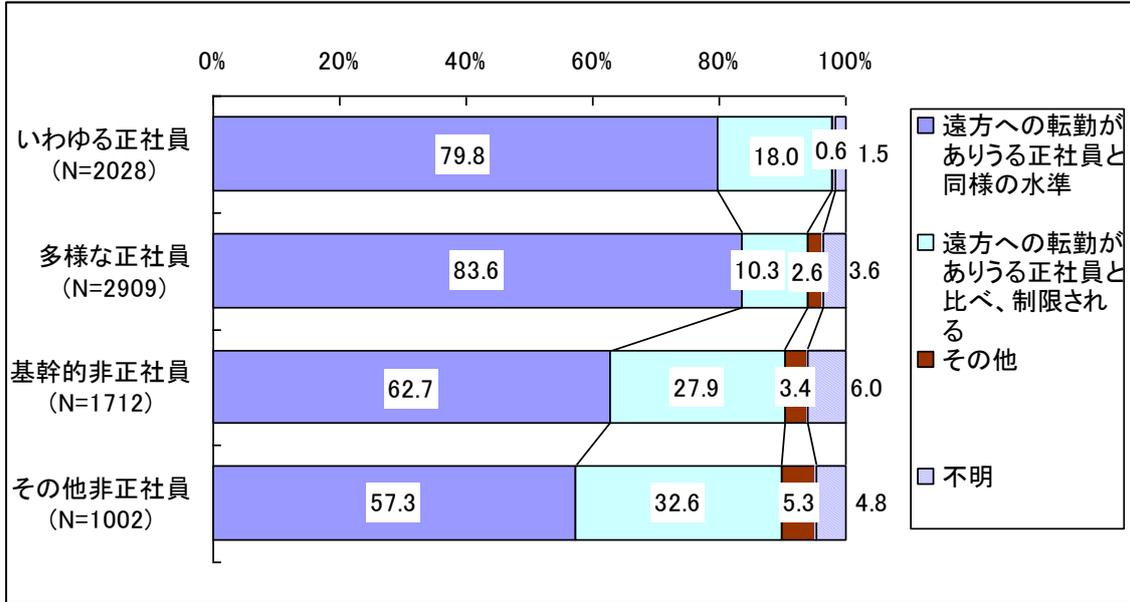


## エ. 雇用保障

### 1) 勤務地限定正社員として働く場合

- すべての区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」とする回答がもっとも多い。

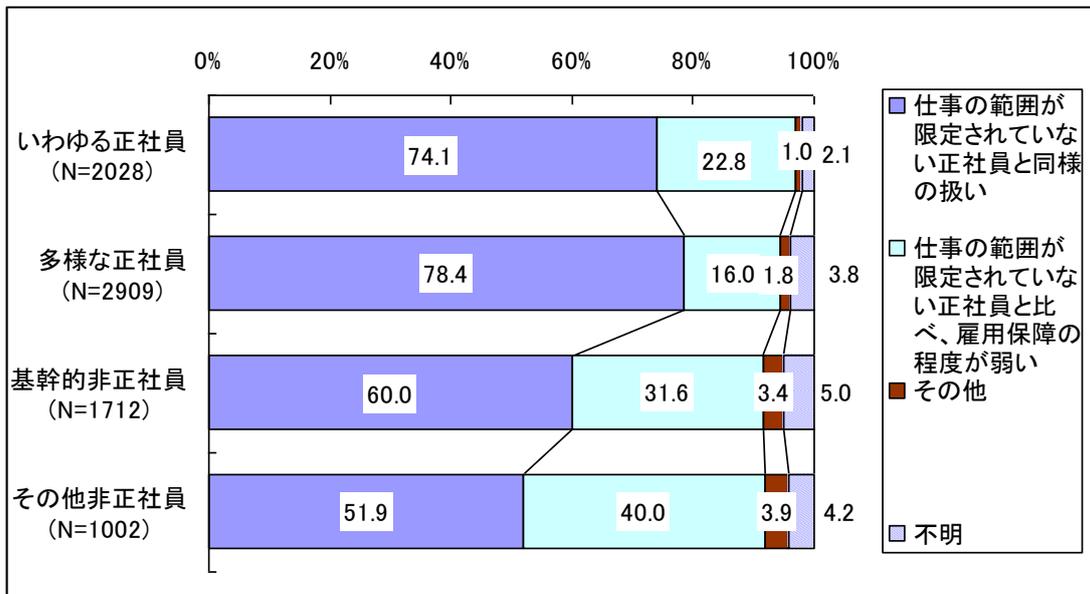
【図表 2 0】 許容できる雇用保障の差（勤務地限定）



### 2) 職種限定正社員として働く場合

- すべての区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様の水準」とする回答がもっとも多い。

【図表 2 1】 許容できる雇用保障の差（職種限定）

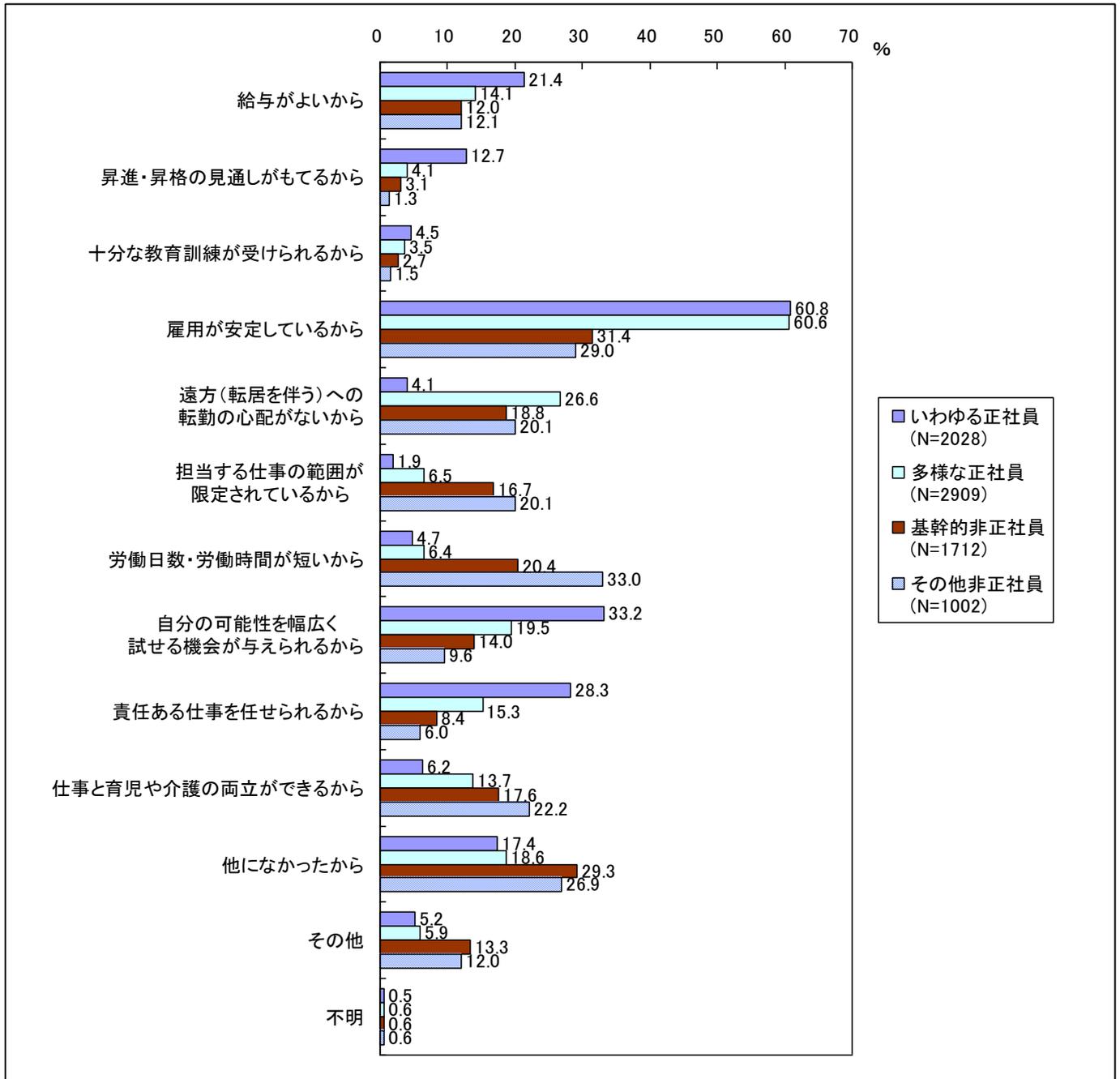


## 2 現在の働き方と今後の働き方の希望

### (1) 現在の働き方を選択した理由 [問 D1]

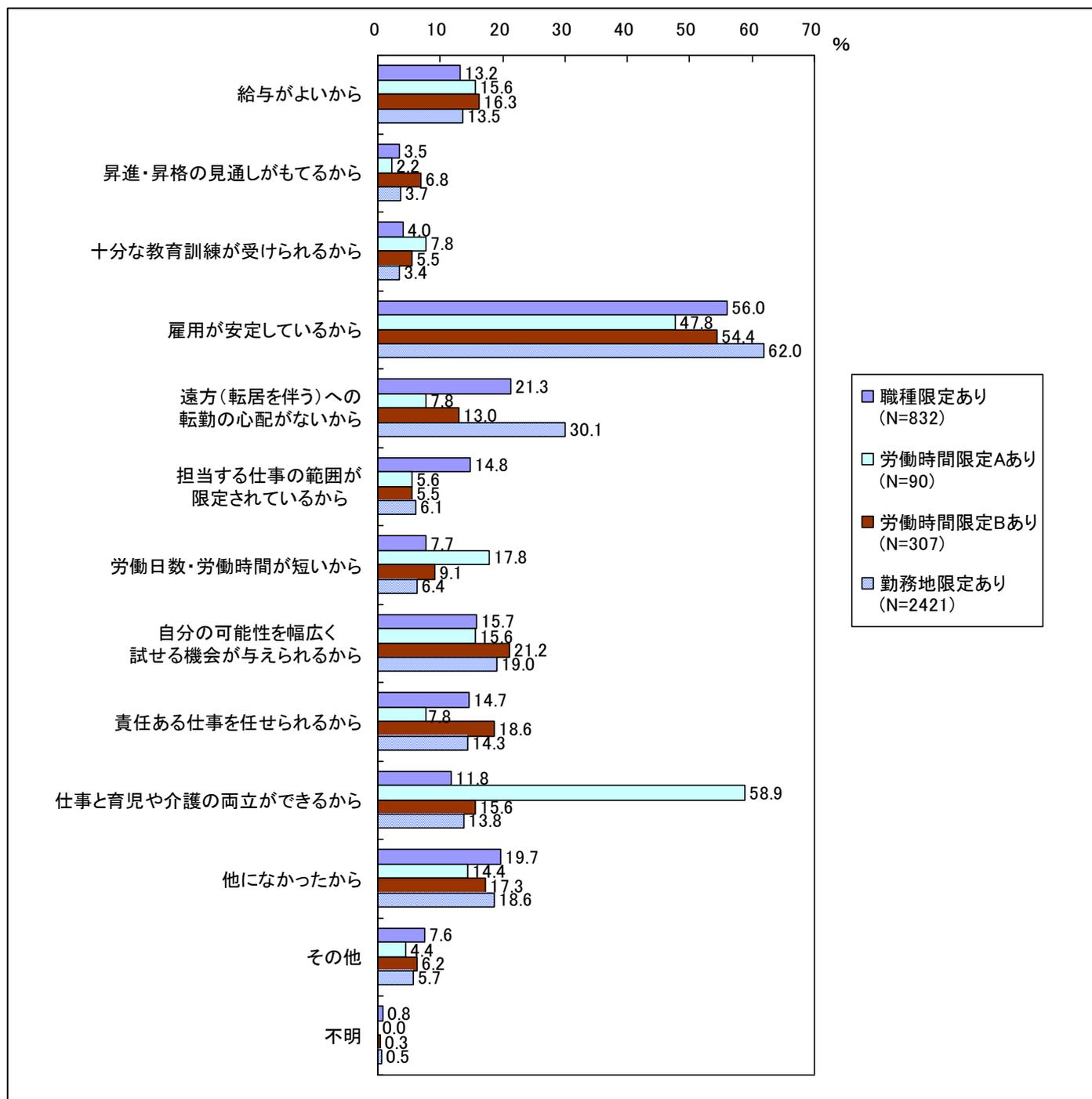
- 「いわゆる正社員」「多様な正社員」の者では、「雇用が安定しているから」とする者の割合が最も多く（それぞれ 60.8%、60.6%）、「非正社員」との差異が見られる。

【図表 2 2 - 1】今の「働き方」を選んだ理由（3つまで：雇用区分別）



- ・ 限定の種類別では、「労働時間限定Aあり」を除くすべての区分で、「雇用が安定しているから」とする者の割合が多くなっている。
- ・ 「労働時間限定Aあり」の者で、「仕事と育児や介護の両立ができるから」が最も多い (58.9%)。

【図表 2 2 - 2】今の「働き方」を選んだ理由（3つまで：限定の種類別）

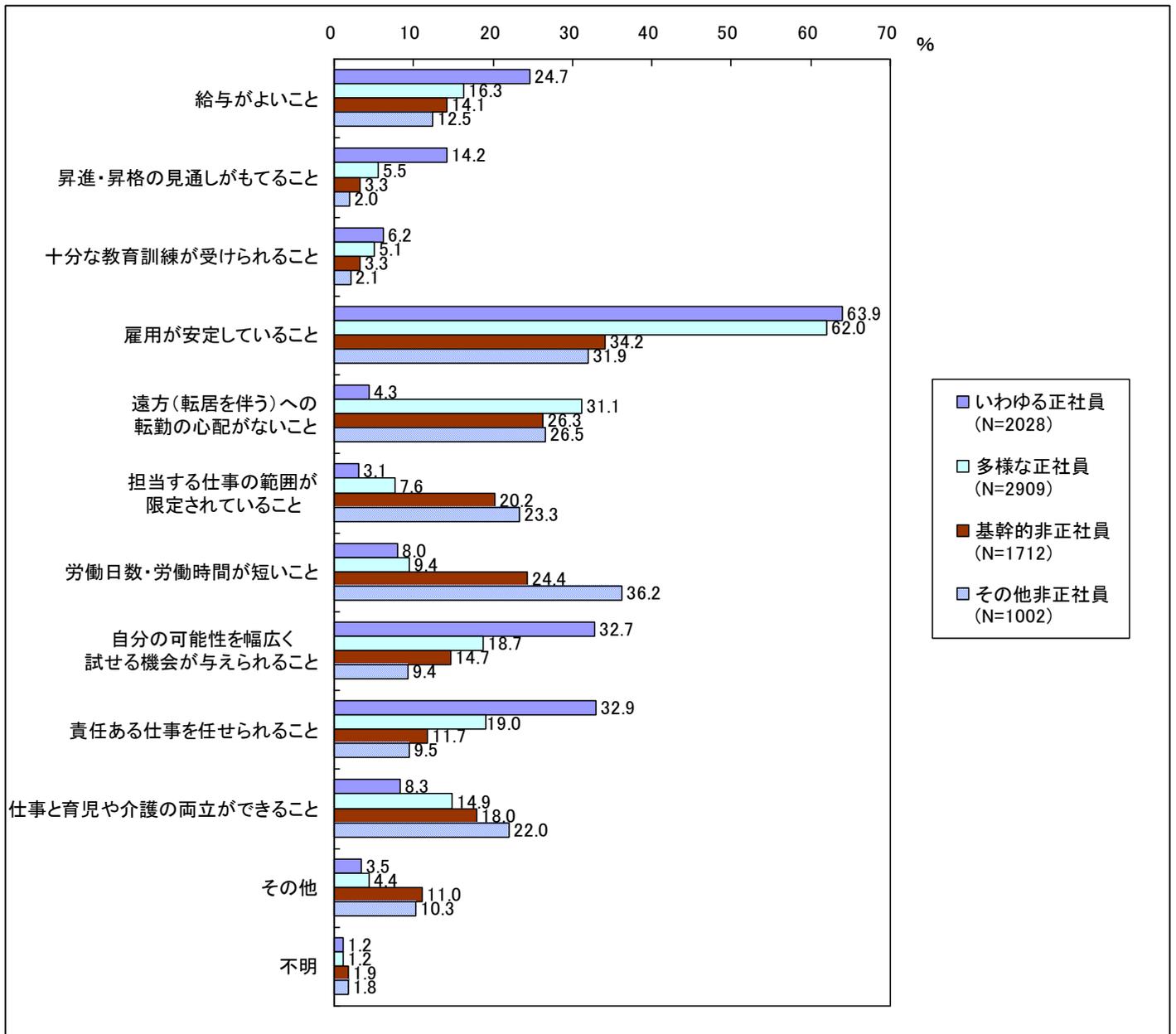


(2) 今の「働き方」のメリット・デメリット

ア. 今の「働き方」のメリット[問 D2]

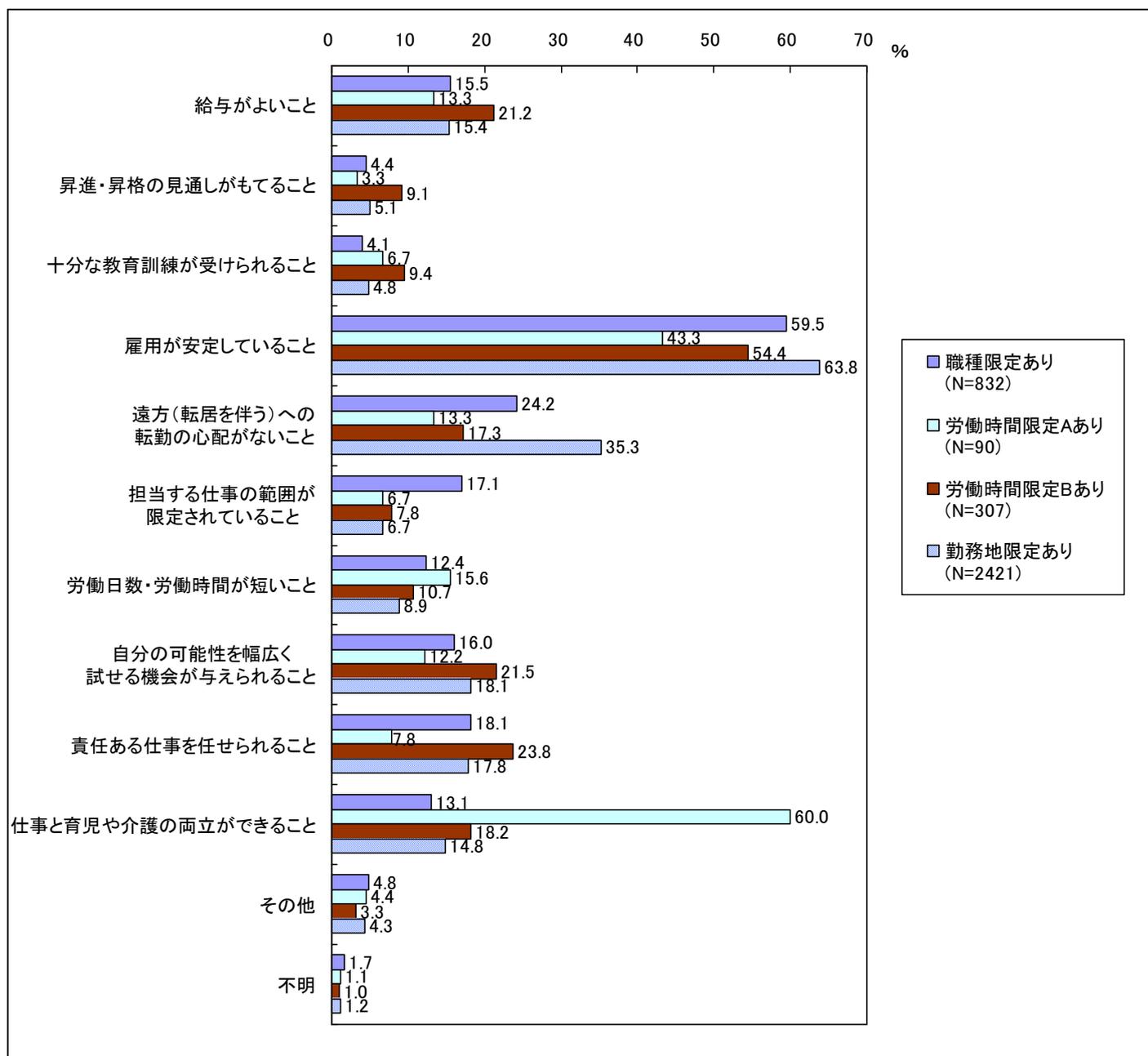
- ・ 「いわゆる正社員」「多様な正社員」の者では、「雇用が安定しているから」とする者の割合が最も多く（それぞれ 63.9%、62.0%）、「非正社員」との差異が見られる。
- ・ 「その他非正社員」では、「労働日数・労働時間が短いこと」が最も多い（36.2%）。

【図表 23-1】今の「働き方」のメリット（3つまで：雇用区分別）



- ・ 限定の種類別では、「労働時間限定Aあり」を除くすべての区分で、「雇用が安定しているから」とする者の割合が多くなっている。
- ・ 「労働時間限定Aあり」の者では、「仕事と育児や介護の両立ができるから」が最も多い（60.0%）。

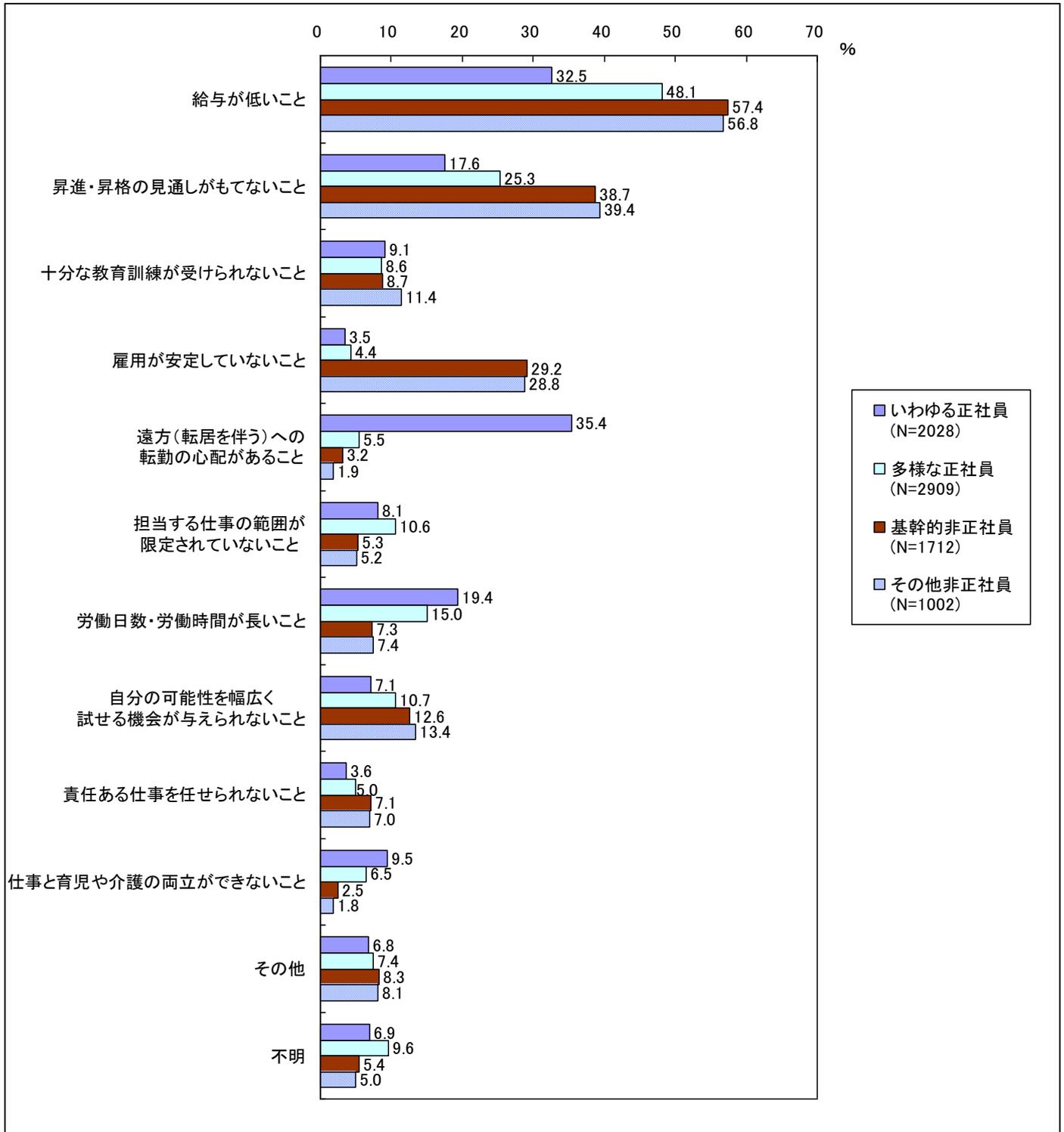
【図表23-2】今の「働き方」のメリット（3つまで：限定の種類別）



イ. 今の「働き方」のデメリット[問 D3]

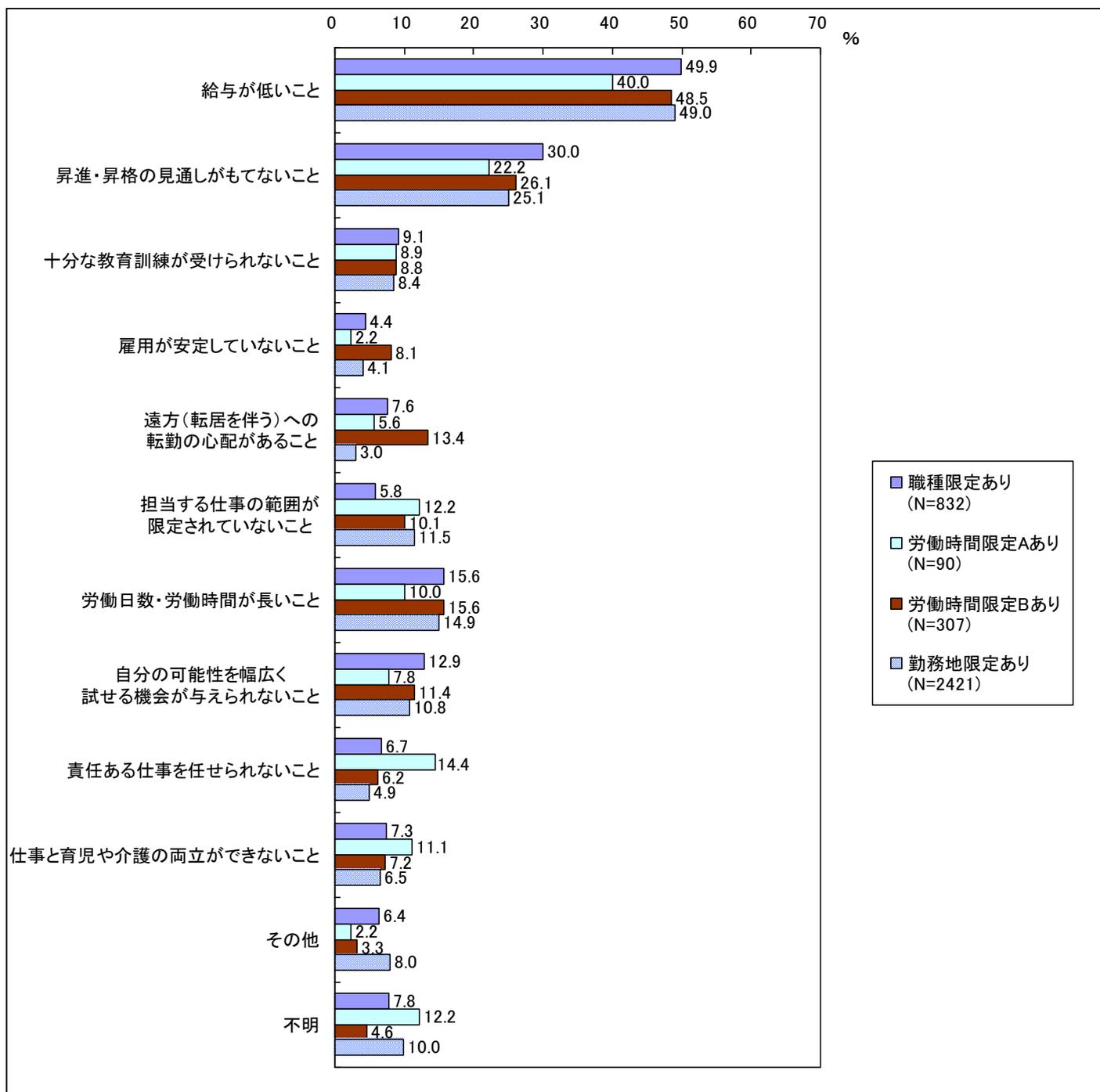
- ・ 「いわゆる正社員」を除くすべての区分において、「給与が低いこと」とする者の割合が最も高い。
- ・ 一方、「いわゆる正社員」では、「遠方への転勤の心配があること」とする者の割合が高い (35.4%)。

【図表 2 4 - 1】今の「働き方」のデメリット（3つまで：雇用区分別）



- ・ 限定の種類別に見ると、すべての区分において「給与が低いこと」とする者の割合が最も高い。

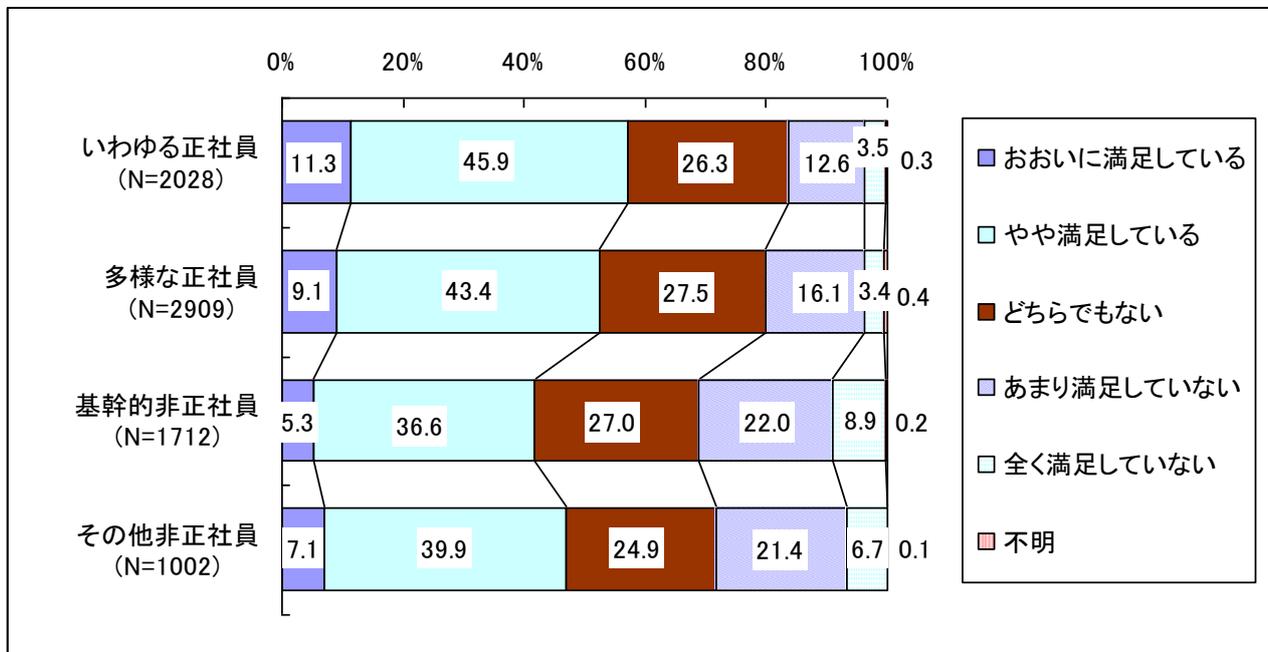
【図表 2 4 - 2】今の「働き方」のデメリット（3つまで：限定の種類別）



(3) 今の「働き方」の満足度[問 D4]

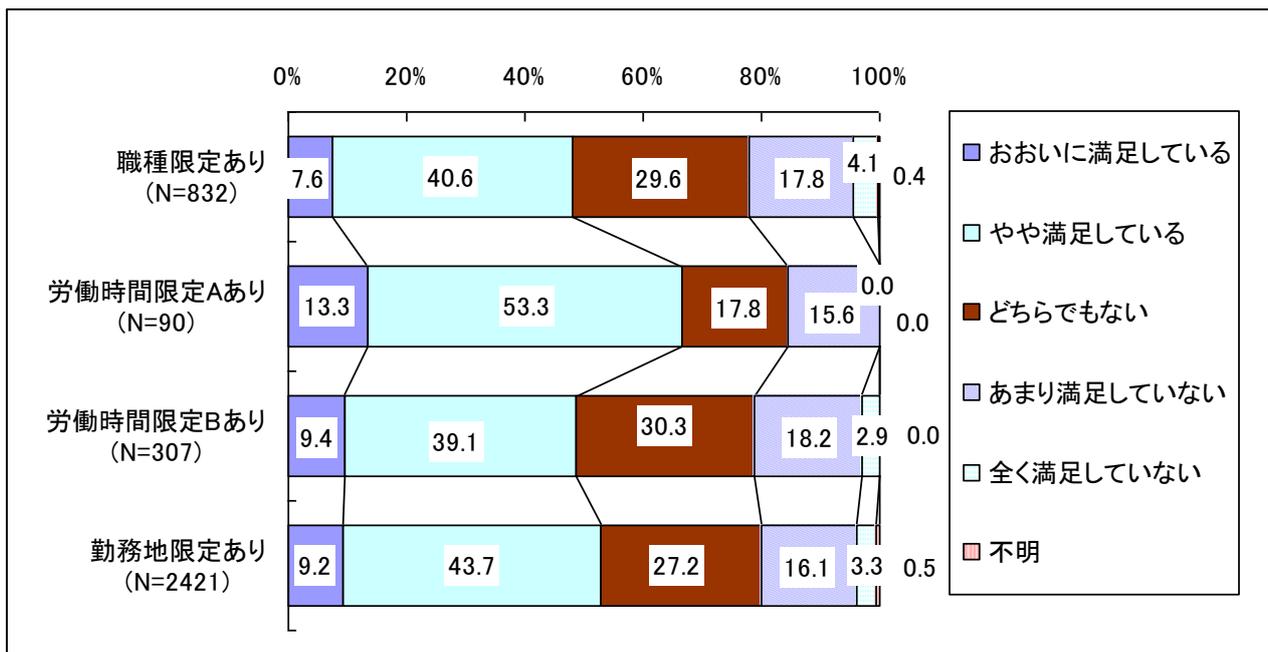
- 「いわゆる正社員」「多様な正社員」では、「おおいに満足している」「やや満足している」の合計が5割を超えている（それぞれ57.2%、52.5%）。

【図表 25-1】今の「働き方」の満足度（雇用区分別）



- 限定の種類別に見ると、「労働時間限定Aあり」の者で、「おおいに満足している」「やや満足している」の合計が高い（66.6%）。

【図表 25-2】今の「働き方」の満足度（限定の種類別）



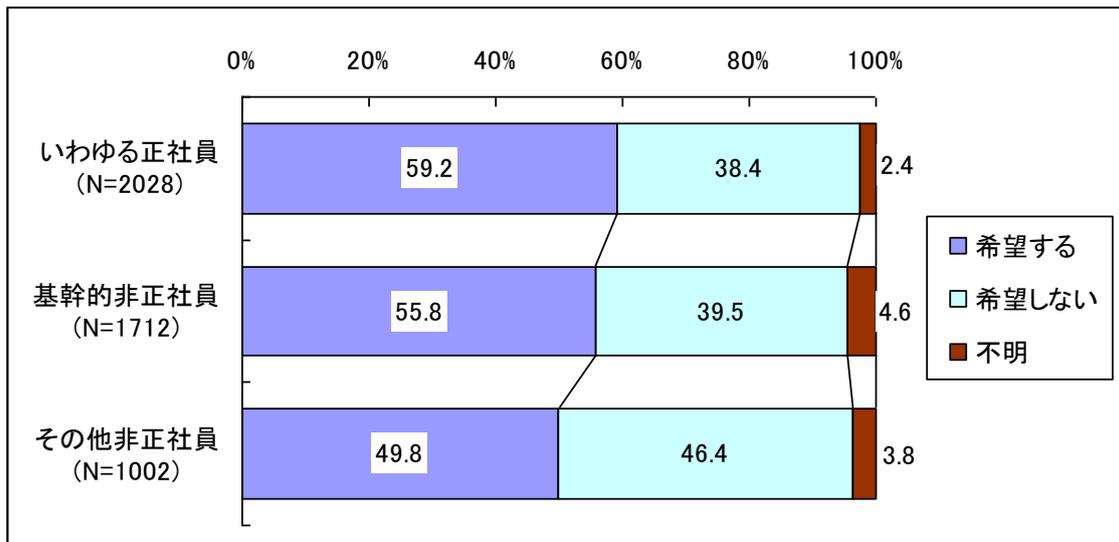
(4) 「多様な正社員」への転換希望[問 D5]

①勤務地限定正社員への転換希望

ア. 現在

- ・ 「いわゆる正社員」、「基幹的非正社員」では、「希望する」とする者の割合が5割を超えている（それぞれ 59.2%、55.8%）。

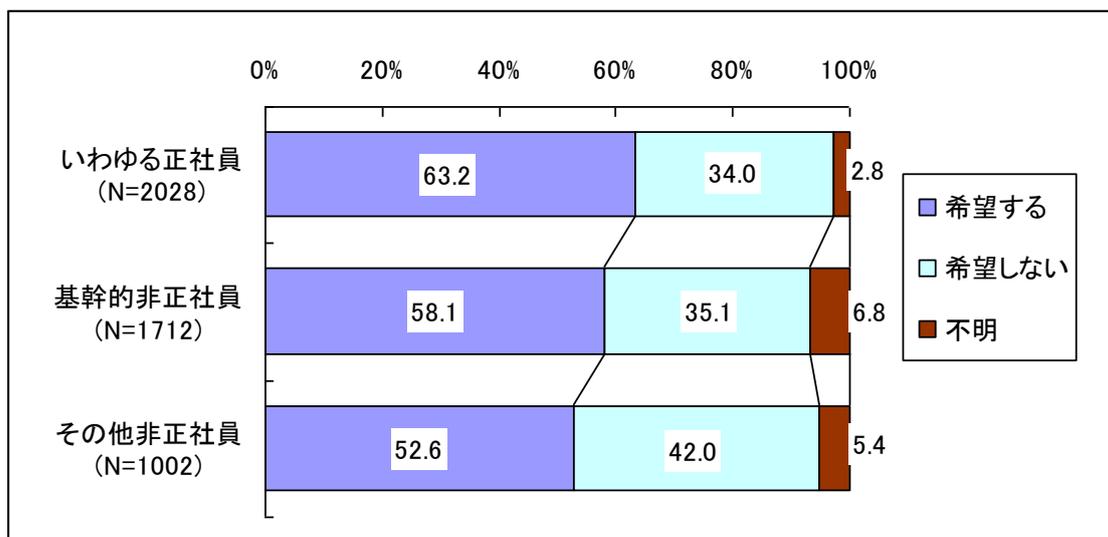
【図表 2 6】現在の「勤務地限定正社員」への転換希望（雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- ・ すべての区分において、「希望する」が5割を超え、「希望しない」を上回っており、また、上記「ア. 現在」と比べて、「希望する」割合が高くなっている。

【図表 2 7】近い将来の「勤務地限定正社員」への転換希望（雇用区分別）

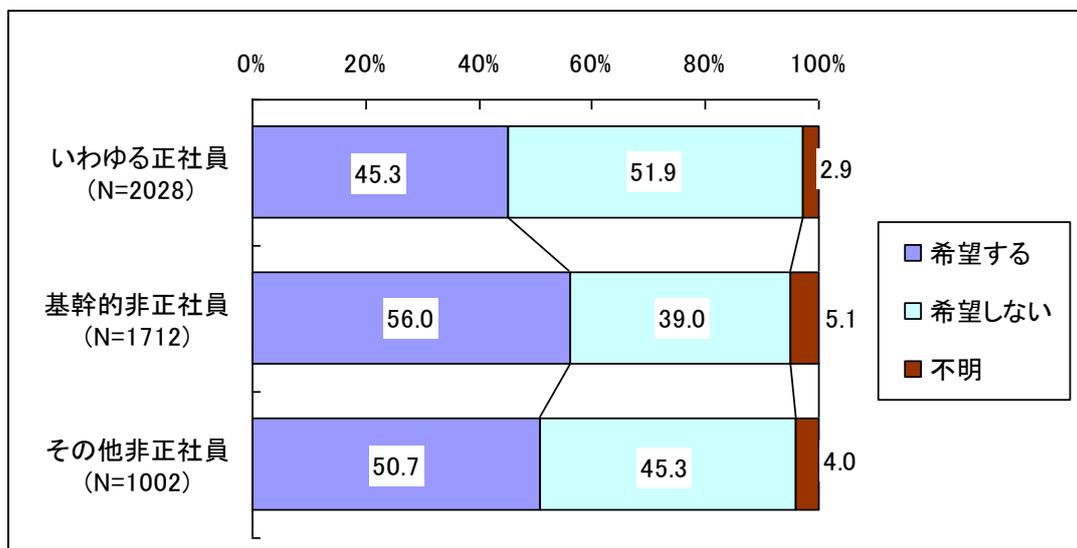


## ②職種限定正社員への転換希望

### ア. 現在

- 「基幹的非正社員」、「その他非正社員」では、「希望する」とする者の割合が5割を超えている（それぞれ56.0%、50.7%）。

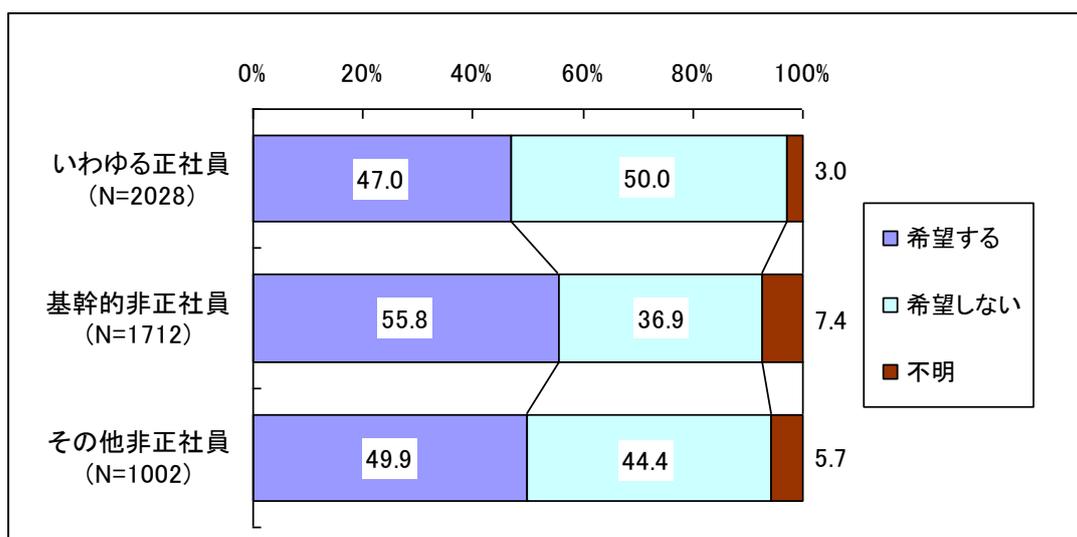
【図表28】現在の「職種限定正社員」への転換希望（雇用区分別）



### イ. 近い将来（5年後）

- 「基幹的非正社員」で「希望する」とする割合が5割を超えている（55.8%）。
- 「いわゆる正社員」では、上記「ア.現在」と比べて、「希望する」割合が高くなっている一方、「非正社員」では、「希望する」割合がわずかながら減少している。

【図表29】近い将来の「職種限定正社員」への転換希望（雇用区分別）

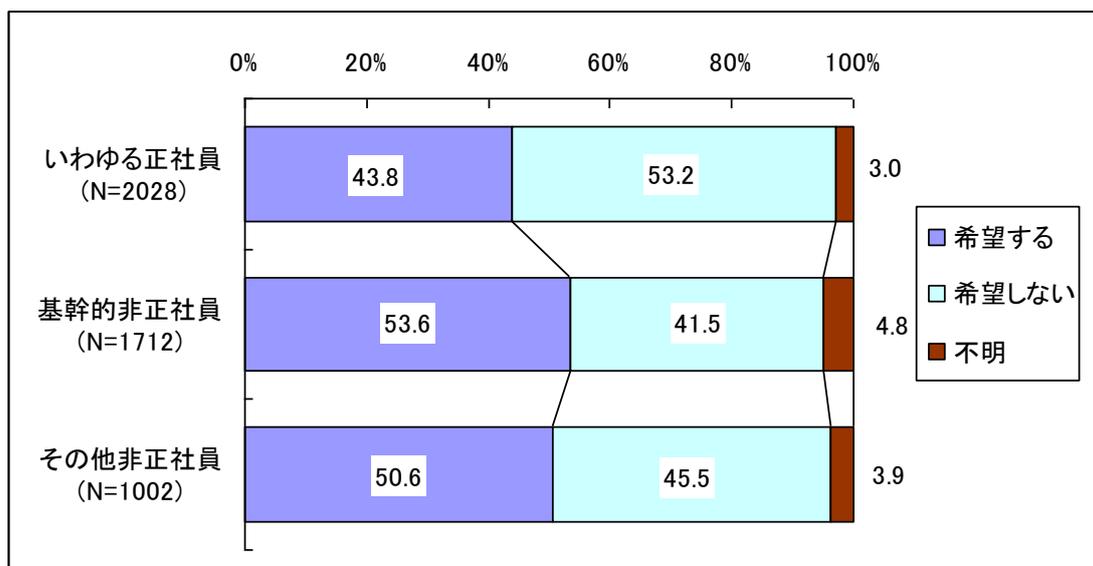


### ③労働時間限定正社員への転換希望

#### ア. 現在

- ・ 「いわゆる正社員」では、「希望しない」割合が「希望する」割合を上回っている。
- ・ 「非正社員」では、「基幹的」「その他」の別を問わず、「希望する」とする者の割合が高くなっており、特に「基幹的非正社員」で高くなっている（53.6%）。

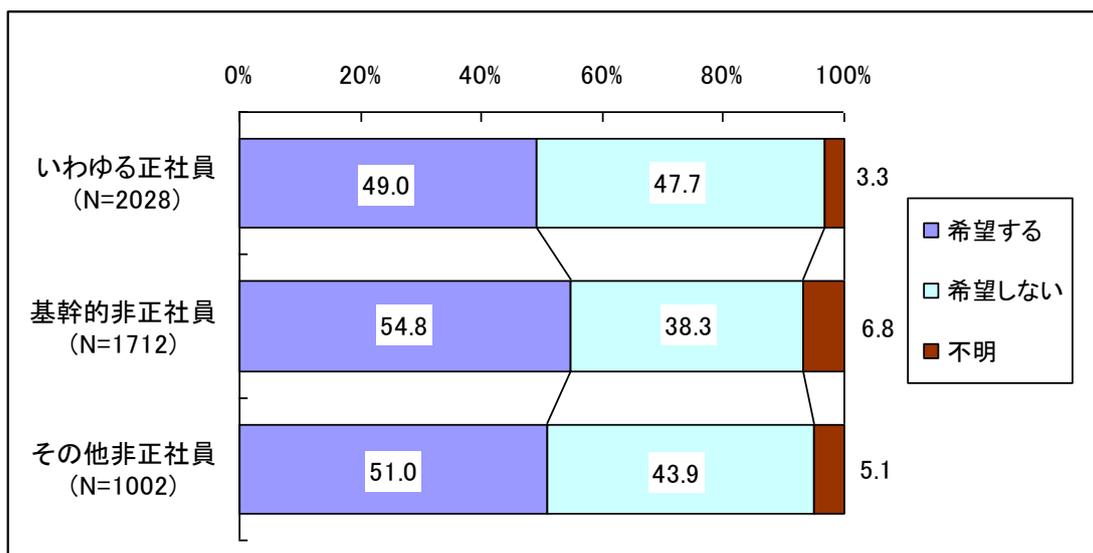
【図表30】現在の「労働時間限定正社員」への転換希望（雇用区分別）



#### イ. 近い将来（5年後）

- ・ すべての区分において、「希望する」が「希望しない」を上回っており、また、上記「ア.現在」と比べて、「希望する」割合が高くなっている。

【図表31】近い将来の「労働時間限定正社員」への転換希望（雇用区分別）



(5) 許容できる処遇水準別の「多様な正社員」への転換希望[問 D5]

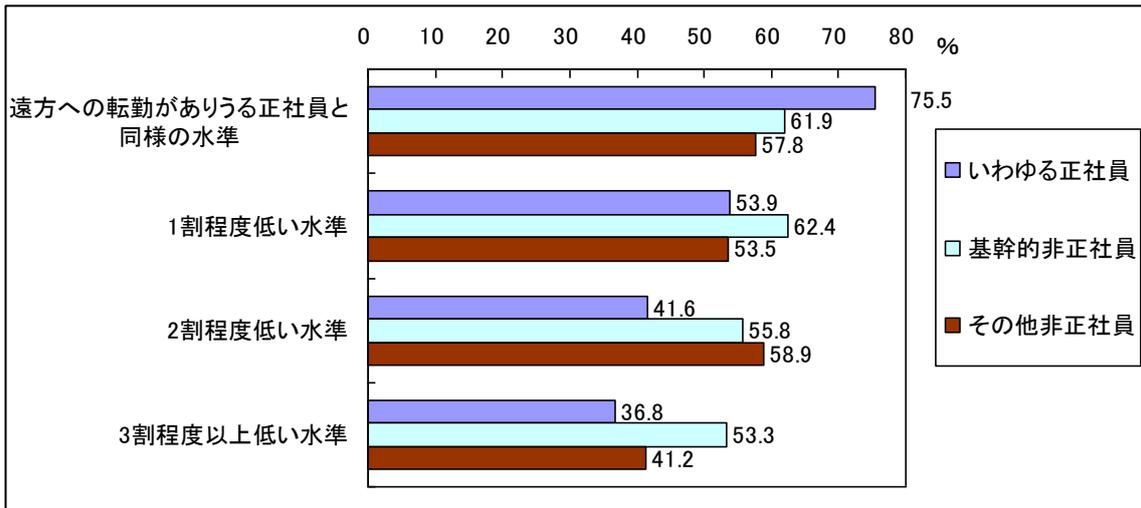
1) 勤務地限定正社員への転換希望

①時間当たりの給与の水準別（希望する割合）

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員」との水準の差が大きくなるにつれ、基本的に希望する割合は減少している。特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

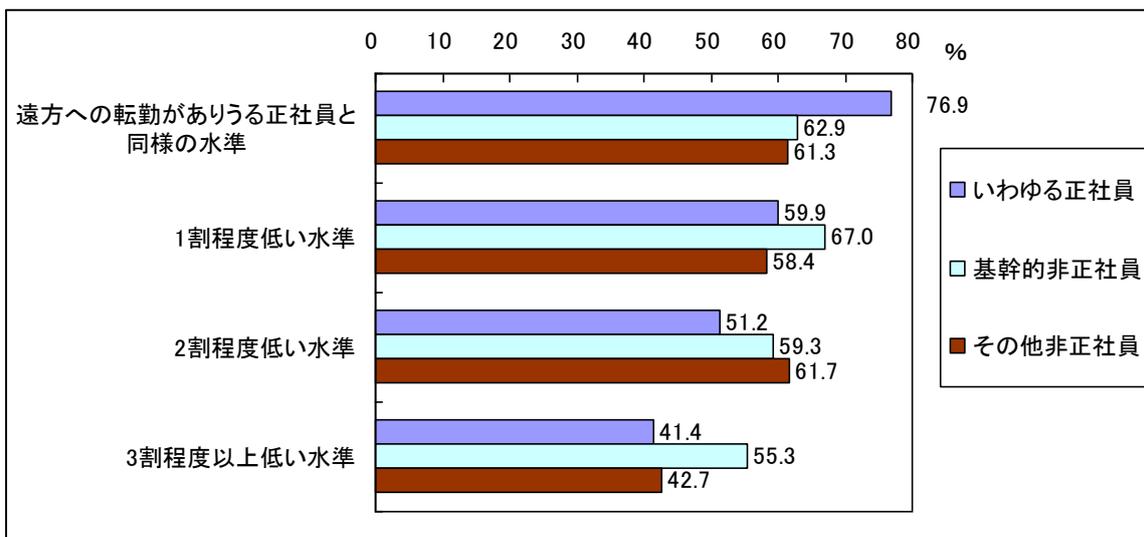
【図表 3 2】時間当たりの給与の水準別「勤務地限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員」との水準の差が大きくなるにつれ、基本的に希望する割合は減少している。特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。
- すべての雇用区分において、「現在」よりも希望する割合が増加している。

【図表 3 3】時間当たりの給与水準別「勤務地限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）

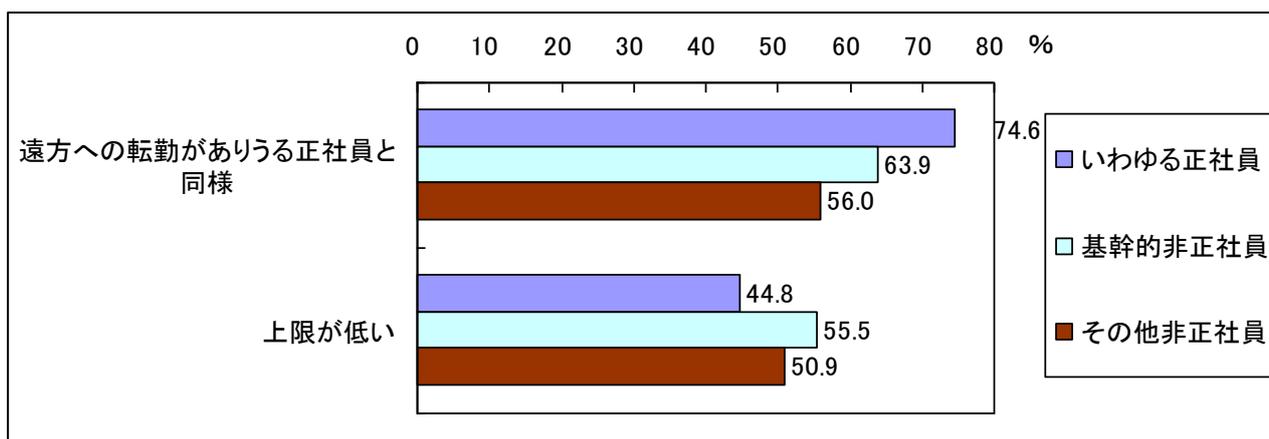


②昇進・昇格の上限別（希望する割合）

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、上限が低い」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

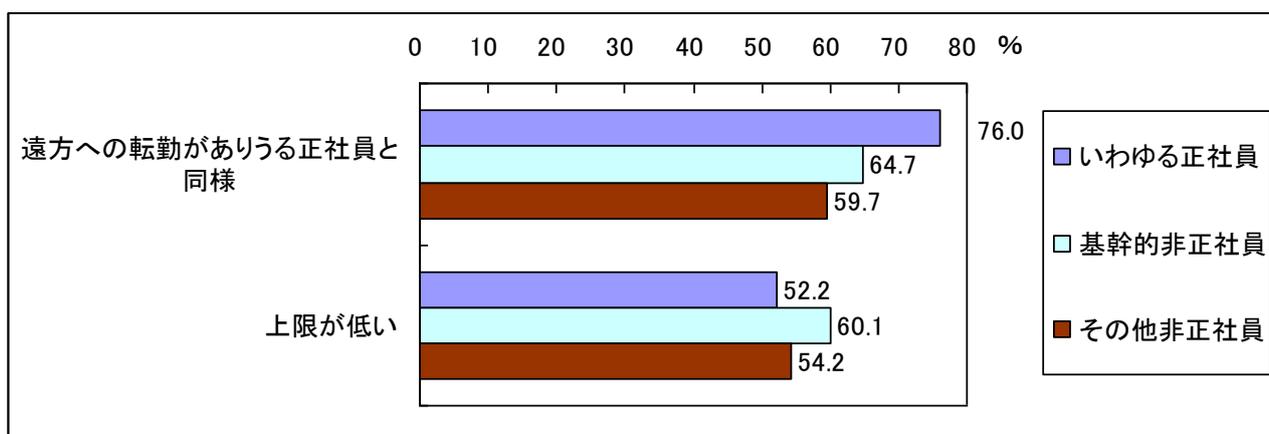
【図表 3 4】 昇進・昇格の上限別「勤務地限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、上限が低い」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。
- すべての雇用区分において、「現在」よりも希望する割合が増加している。

【図表 3 5】 昇進・昇格の上限別「勤務地限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）

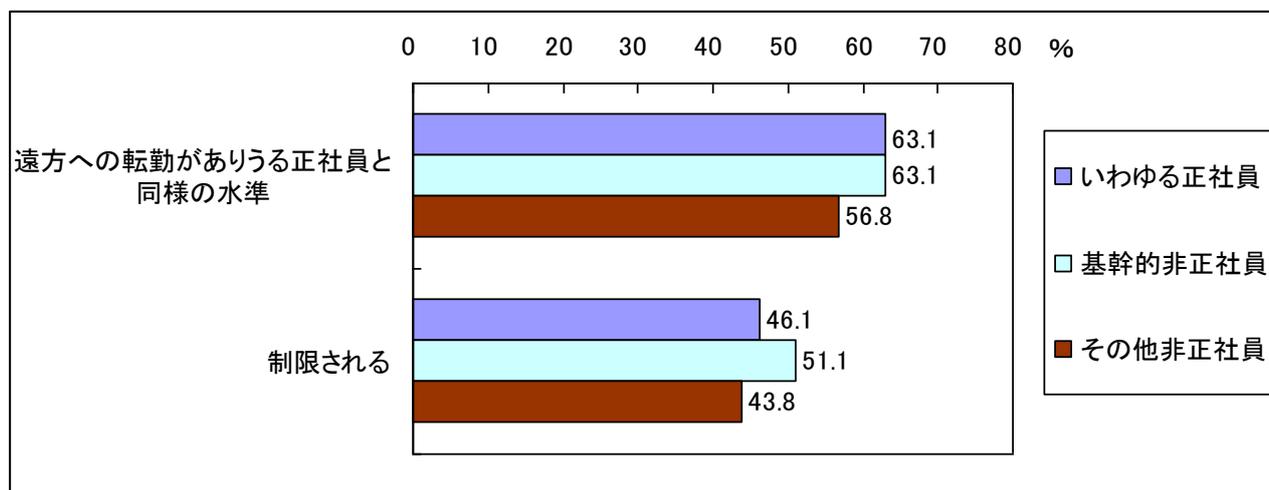


③教育訓練の機会別（希望する割合）

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、制限される」を上回っている。

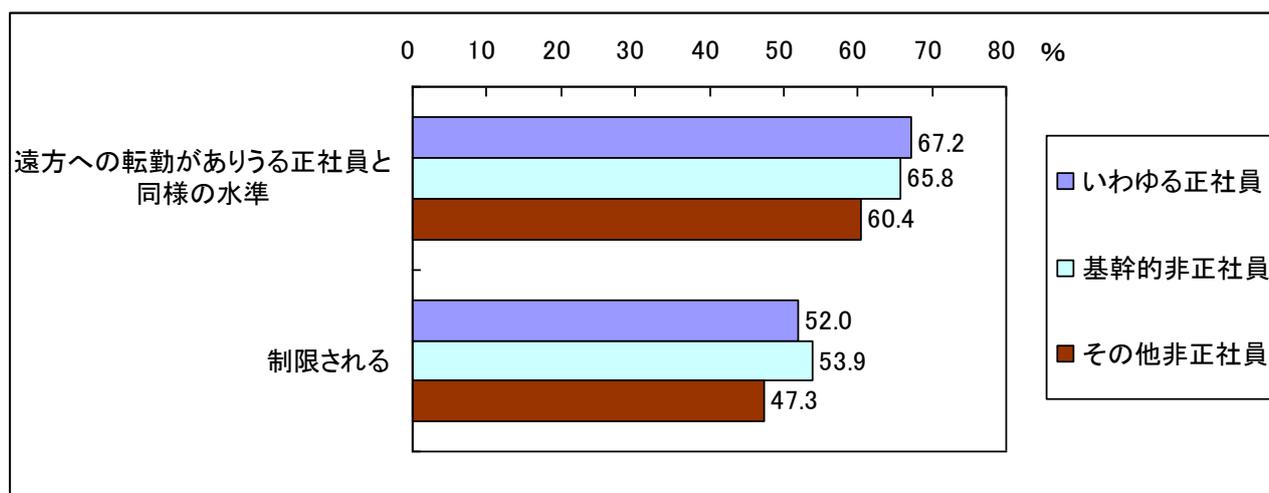
【図表 3 6】教育訓練の機会別「勤務地限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、制限される」を上回っている。
- すべての雇用区分において、「現在」よりも希望する割合が増加している。

【図表 3 7】教育訓練の機会別「勤務地限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）

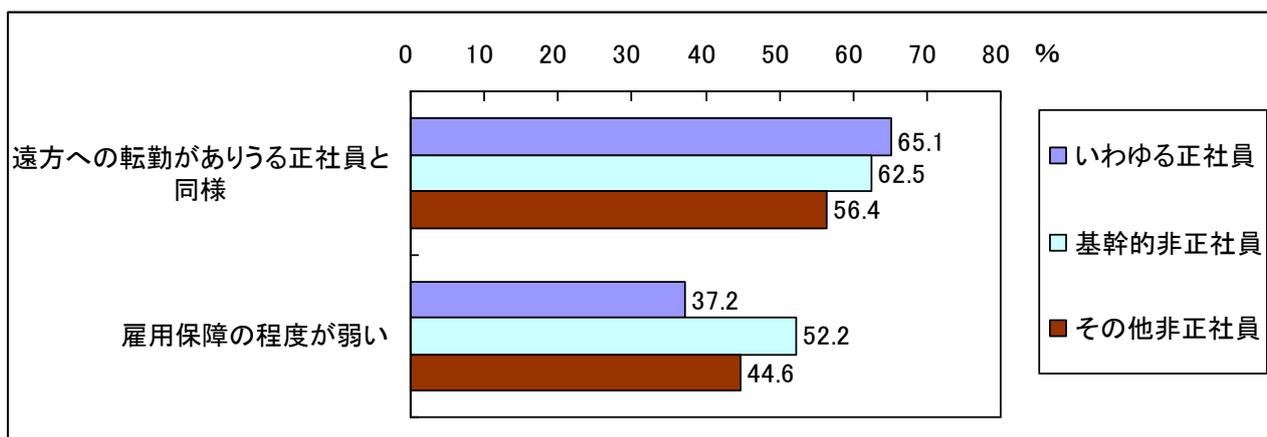


#### ④雇用保障の程度別（希望する割合）

##### ア. 現在

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、雇用保障の程度が弱い」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

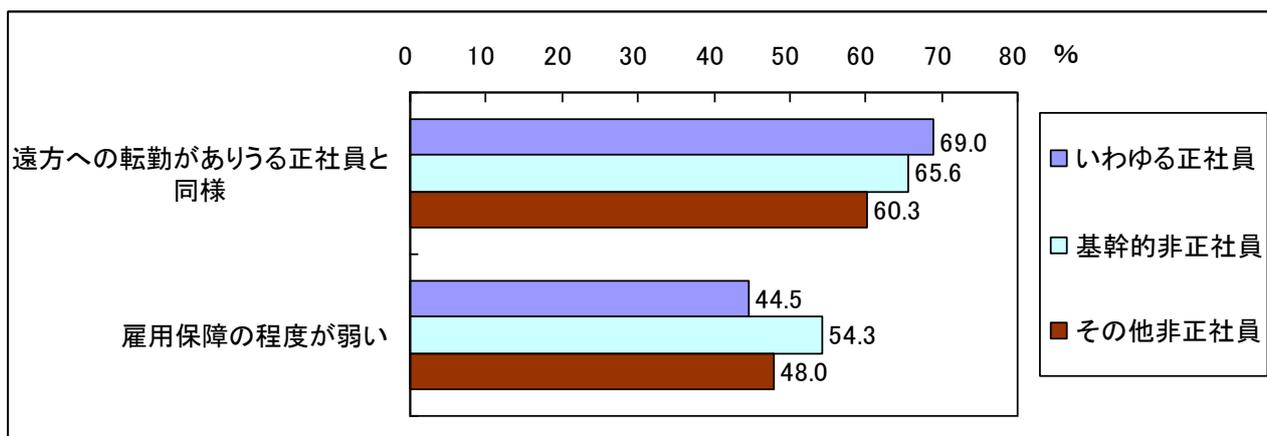
【図表 3 8】雇用保障の程度別「勤務地限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



##### イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、雇用保障の程度が弱い」を上回っている。
- 特に、「いわゆる正社員」において、その差が大きい。
- すべての雇用区分において、「現在」よりも希望する割合が増加している。

【図表 3 9】雇用保障の程度別「勤務地限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）



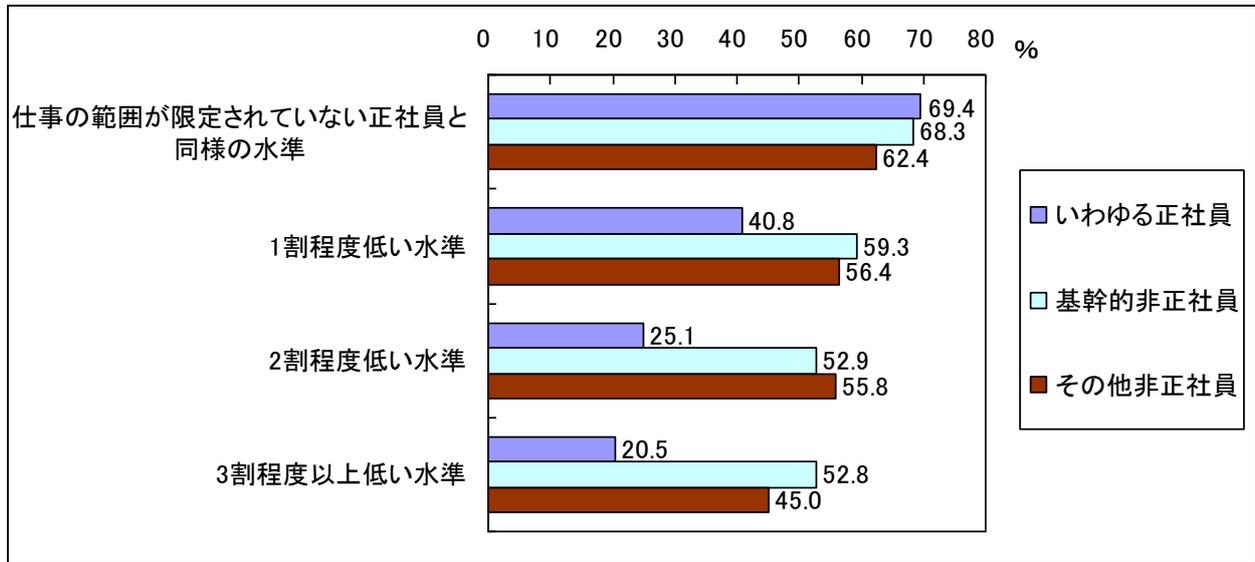
2) 職種限定正社員への転換希望

①時間当たりの給与水準別（希望する割合）

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員」との水準の差が大きくなるにつれ、基本的に希望する割合は減少している。特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

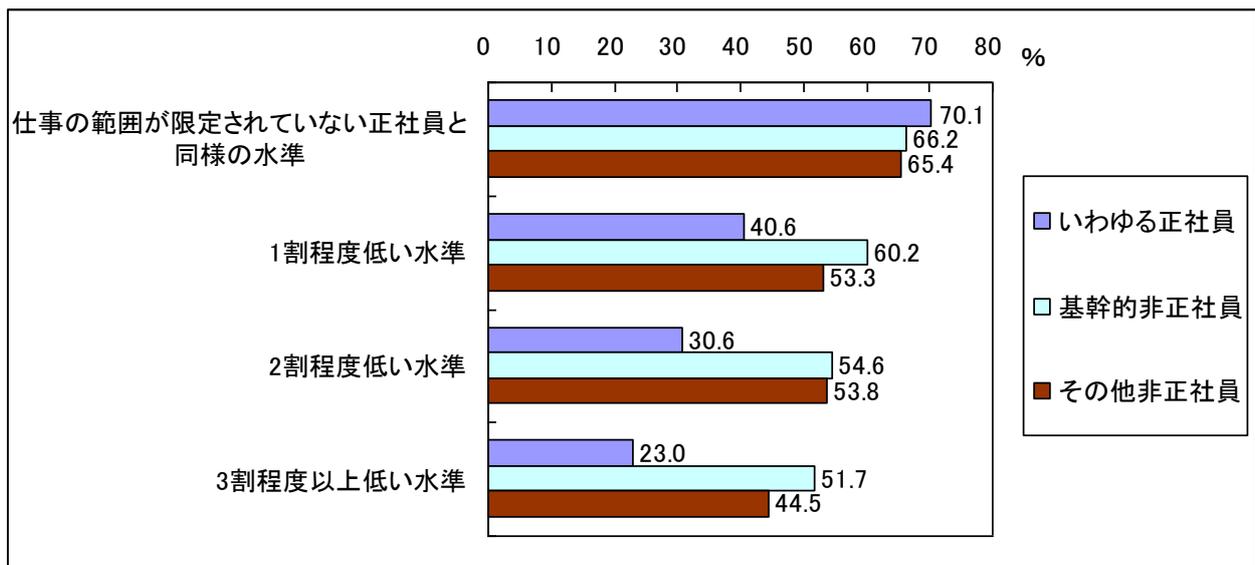
【図表 4 0】時間当たりの給与水準別「職種限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員」との水準の差が大きくなるにつれ、基本的に希望する割合は減少している。特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

【図表 4 1】時間当たりの給与水準別「職種限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）

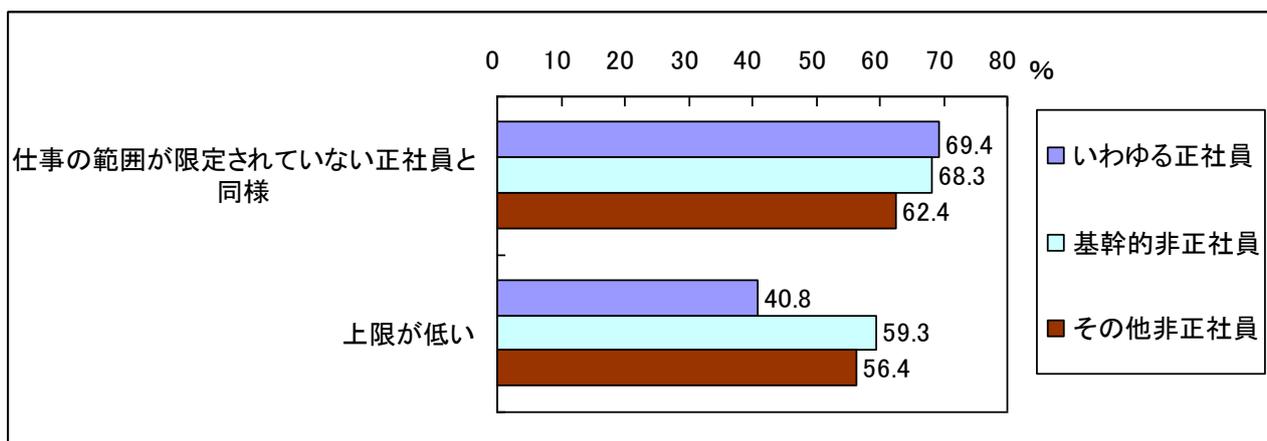


②昇進・昇格の上限別（希望する割合）

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様」が「仕事の範囲が限定されていない正社員と比べ、上限が低い」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

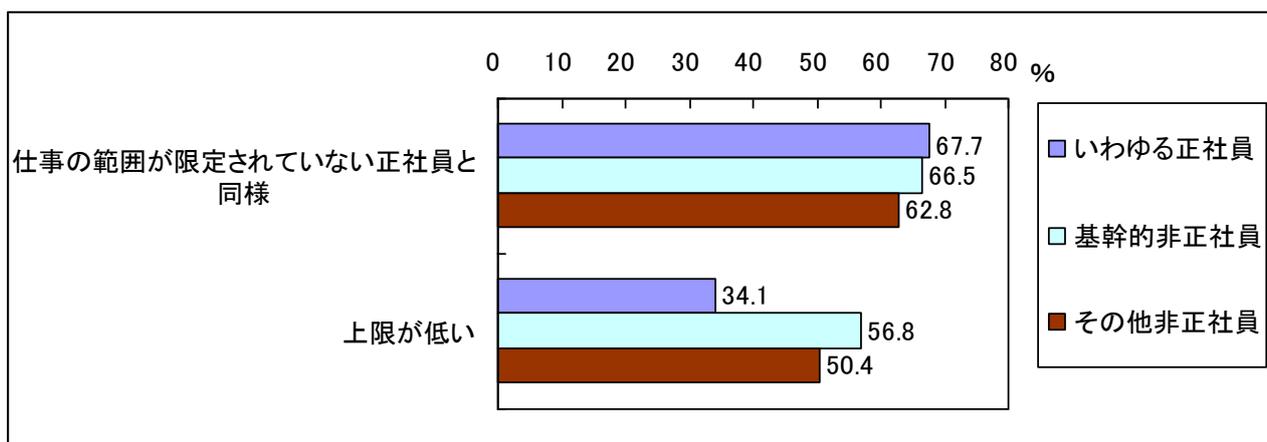
【図表 4 2】昇進・昇格の上限別「職種限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様」が「仕事の範囲が限定されていない正社員と比べ、上限が低い」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

【図表 4 3】昇進・昇格の上限別「職種限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）

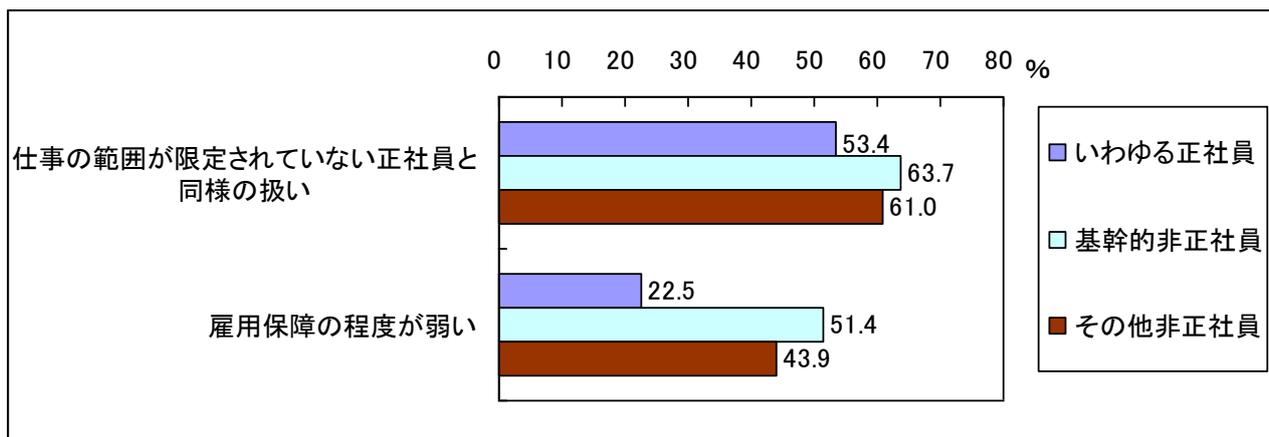


### ③雇用保障の程度別（希望する割合）

#### ア. 現在

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様」が「仕事の範囲が限定されていない正社員と比べ、雇用保障の程度が弱い」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。
- 「基幹的非正社員」で希望する割合が高い。

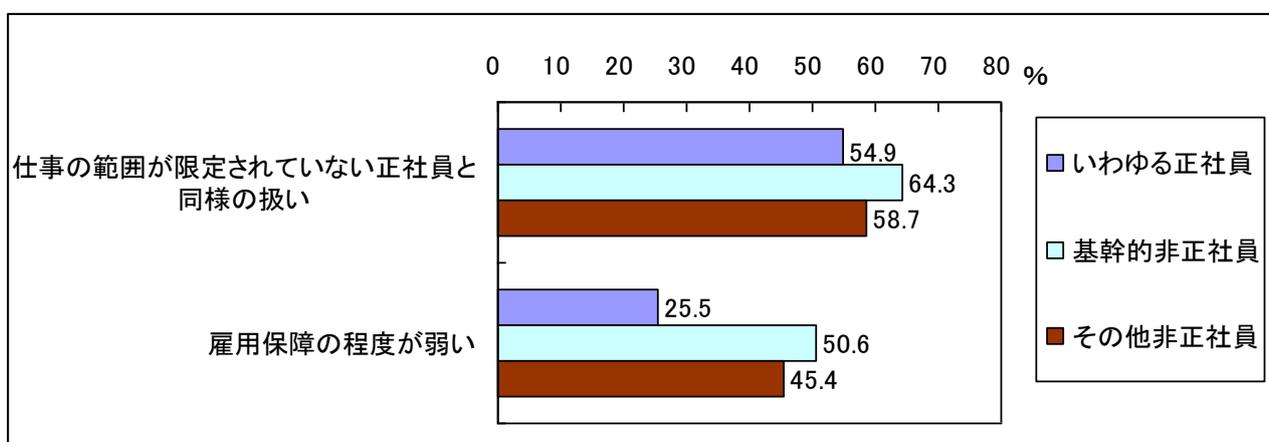
【図表 4 4】雇用保障の程度別「職種限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



#### イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様」が「仕事の範囲が限定されていない正社員と比べ、雇用保障の程度が弱い」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。
- 「基幹的非正社員」で希望する割合が高い。

【図表 4 5】雇用保障の程度別「職種限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）



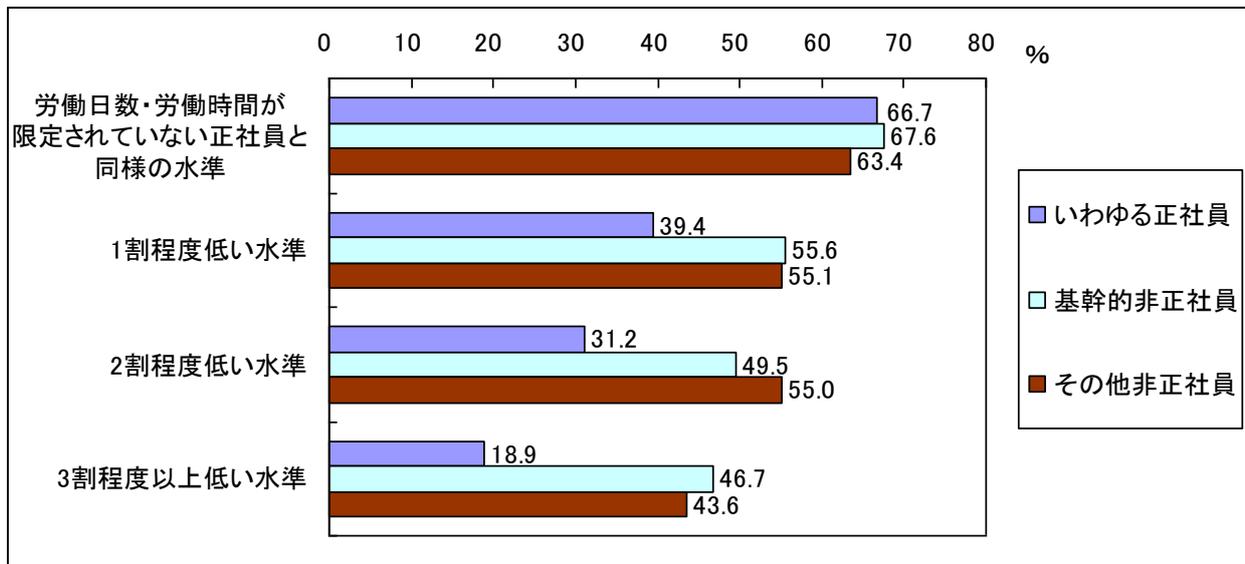
### 3) 労働時間限定正社員への転換希望

#### ①時間当たりの給与水準別（希望する割合）

##### ア. 現在

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員」との水準の差が大きくなるにつれ、基本的に希望する割合は減少している。特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

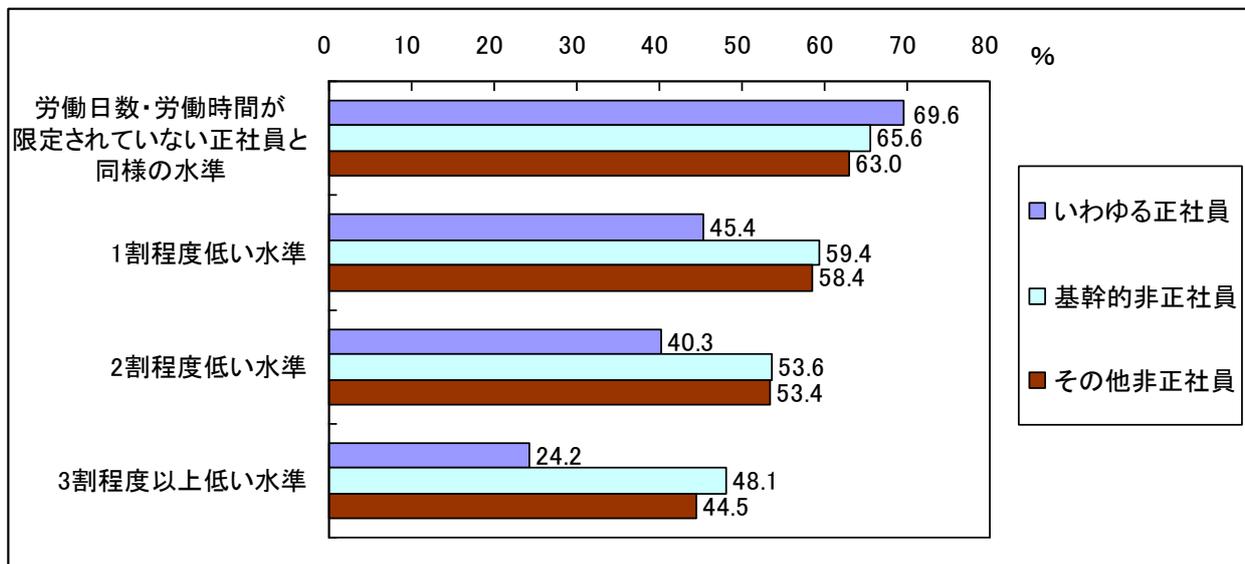
【図表 4 6】時間当たりの給与水準別「労働時間限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



##### イ. 近い将来（5年後）

- 「いわゆる正社員」では、労働日数・労働時間が限定されていない正社員との水準の差が大きくなるにつれ、希望する割合が大きく減少している。
- 「非正社員」では、「3割程度以上低い水準」で希望割合が低いものの、労働日数・労働時間が限定されていない正社員との水準の差の広がりに伴う希望割合の変化は、相対的に小さい。

【図表 4 7】時間当たりの給与水準別「労働時間限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）

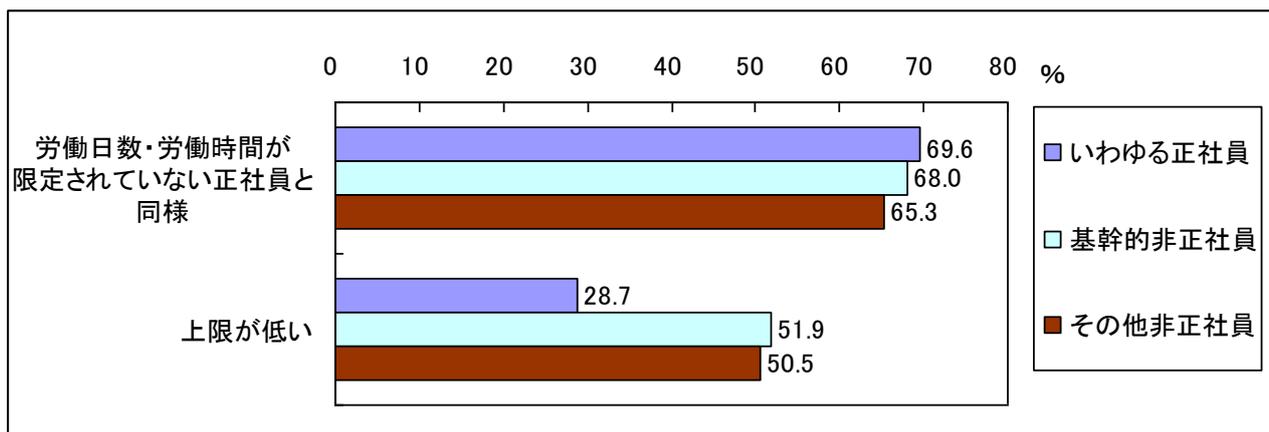


②昇進・昇格の上限別（希望する割合）

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「労働日数・労働時間が限定されていない正社員と同様」が「労働日数・労働時間が限定されていない正社員と比べ、上限が低い」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

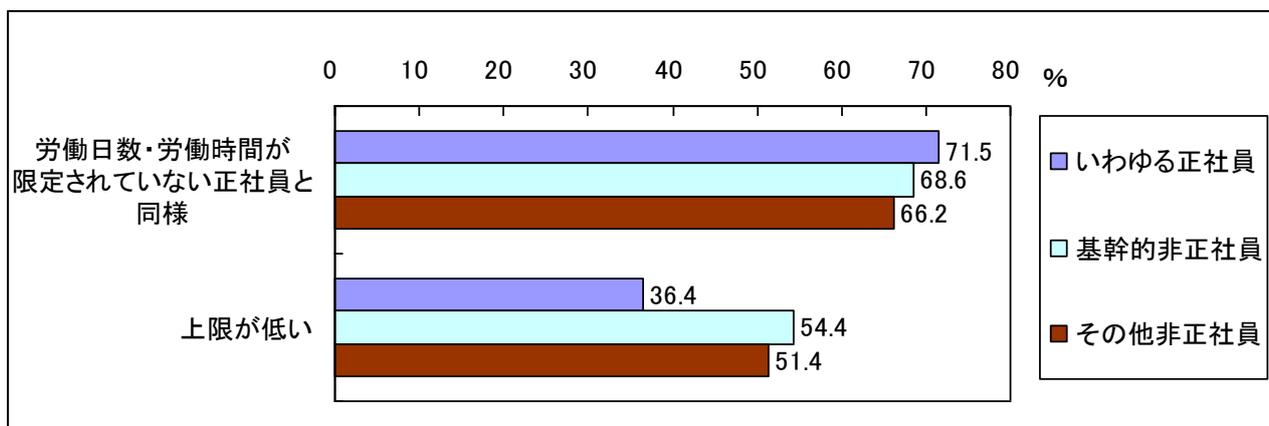
【図表 4 8】昇進・昇格の上限別「労働時間限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「労働日数・労働時間が限定されていない正社員と同様」が「労働日数・労働時間が限定されていない正社員と比べ、上限が低い」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。
- すべての雇用区分において、「現在」よりも希望する割合が増加している。

【図表 4 9】昇進・昇格の上限別「労働時間限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）



＜参考＞ **従業員アンケートの配布方法**

★「従業員アンケート調査票」は、正社員、多様な形態による正社員（※）、非正社員のそれぞれ2名、計6名に対し、お一人につき1部ずつお配りください。

★その際、管理職（課長職相当以上）は配布対象外とするようお願いいたします。

※「多様な形態による正社員」とは、雇用期間に定めのない社員であり、以下のⅠ.～Ⅲ.のいずれか(もしくは複数)に該当する社員のことを指します。

Ⅰ. 転勤は近隣(転居を伴わない)に限られる、もしくは転勤がない(事業所が1つの場合を除く)

Ⅱ. 通常の社員と比べて担当する仕事の範囲が限定されている(専門職\*を除く)  
\*専門職とは、業務独占資格(特定の業務の遂行に際して必須とされている資格)を必要とする職を指します。  
例:医師、看護師、薬剤師、保育士、弁護士、公認会計士 等

Ⅲ. 通常の社員と比べて労働日数・労働時間が短い

**配布対象**

雇用区分	配布人数	配布対象者
①正社員	2名	男女1名ずつ
②多様な形態による正社員	2名	(1) 「多様な形態による正社員」に該当する雇用区分がない場合 配布せず(調査票2通を破棄いただきますようお願いいたします) (2) 「多様な形態による正社員」に該当する雇用区分が1つの場合 その雇用区分から2名(可能であれば男女1名ずつ) (3) 「多様な形態による正社員」に該当する雇用区分が複数ある場合 従業員数が多い雇用区分を2つ選び、その中から1名ずつ(可能であれば男女1名ずつ)
③非正社員 (派遣社員、 嘱託社員は除く)	2名	(1) 非正社員を雇用していない場合 配布せず(調査票2通を破棄いただきますようお願いいたします) (2) 非正社員を雇用している場合 「正社員に近い仕事」に従事しており、かつ「正社員への転向意欲が強い」方を優先的に選び、その中から2名(可能であれば男女1名ずつ)

(参考) 企業タイプ別・従業員調査票配布数

企業タイプ	従業員アンケート調査票の配布数			
	①正社員	②多様な形態による正社員	③非正社員	計
A. 「多様な形態による正社員」の雇用区分があり、非正社員を雇用している	2通	2通	2通	6通
B. 「多様な形態による正社員」の雇用区分があり、非正社員は雇用していない	2通	2通	0通	4通
C. 「多様な形態による正社員」の雇用区分がなく、非正社員を雇用している	2通	0通	2通	4通
D. 「多様な形態による正社員」の雇用区分はなく、非正社員を雇用していない	2通	0通	0通	2通