

企業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
- ・ 有効回答社数：1,987社（回収率＝17.8%）

2. 集計に用いるカテゴリーの定義

まず、以下の抽出条件①すべてに当てはまる雇用区分を「いわゆる正社員」と区分と定義する。

定義	抽出条件①
いわゆる正社員	以下(1)～(4)にすべてあてはまる (1)就業規則や労働契約で、仕事の範囲を限定していないし、実際の範囲も限定されていない (2)労働時間が、他の列の労働時間と同じあるいは相対的に長い (3)就業規則や労働契約で、勤務地を限定していない (4)(就業規則や労働契約で所定外労働を行うこともある旨を)定めている

次に以下の抽出条件②のいずれかに当てはまるものを「当該限定区分」と定義する。
*尚、集計によっては労働時間限定Aと労働時間限定Bを合計して「労働時間限定」と区分とする。

定義	抽出条件②	
多様な正社員 (MA)	職種限定	就業規則や労働契約で、仕事の範囲を限定していないが、実際の範囲は限定されている」あるいは「3. 就業規則や労働契約で、仕事の範囲を限定している
	労働時間限定A	所定労働時間が、同一企業における他の雇用区分に比べ、相対的に短い
	労働時間限定B	就業規則や労働契約で、所定外労働を行うこともないと定めていない
	勤務地限定	就業規則や労働契約で、勤務地を「転居を伴わない地域への異動」に限定している、あるいは就業規則や労働契約で、勤務地を「採用時の勤務地のみ」に限定している

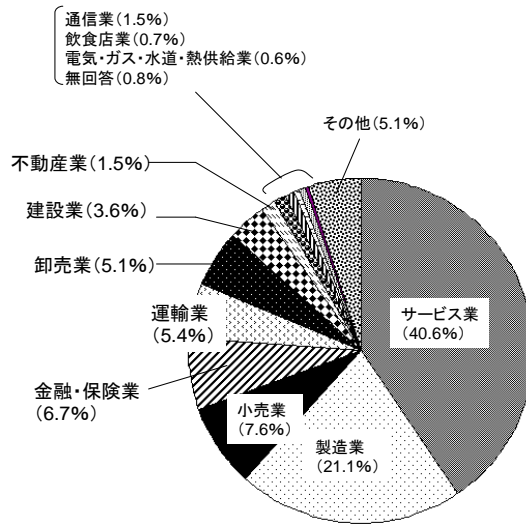
「いわゆる正社員」、「多様な正社員」のいずれにも当てはまらない雇用区分のうち、以下の抽出条件③に当てはまるものを「その他限定正社員」「一部無回答」と定義する。

定義	抽出条件③
その他限定正社員	「多様な正社員」の抽出条件②のいずれにも当てはまらないが、「各区分では配属する勤務地を限定していますか(問I②-5)との設問に対する回答が「その他」であり、「いわゆる正社員」にも当てはまらない
一部無回答	「いわゆる正社員」の抽出条件①となる設問のうち一つでも無回答があり、かつ、「多様な正社員」の抽出条件②のいずれにも当てはまらない

3. 回答企業の属性

(1) 主たる事業内容 [問Ⅳ-1]

回答企業に主たる事業内容を尋ねたところ、「サービス業」との回答が 40.6%と最も多く、次いで「製造業」(21.1%)、「小売業」(7.6%)の順に多い。

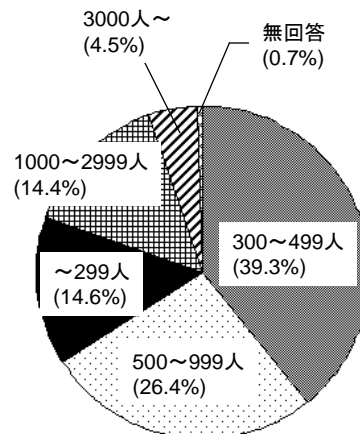


(2) 事業所 [問Ⅳ-3、4]

- 企業1社当たりの事業所数の平均は 27.3 ヶ所 (1~1136)
- 本社から転居を伴う移動を必要とする事業所を持つ企業は全体の 58.8%。

本社から転居を伴う異動を必要とする事業所	n	%
ある	1169	58.8
ない	779	39.2
不明	39	2.0
非該当	0	
全体	1987	100.0

(3) 正社員数 [問Ⅳ-2]

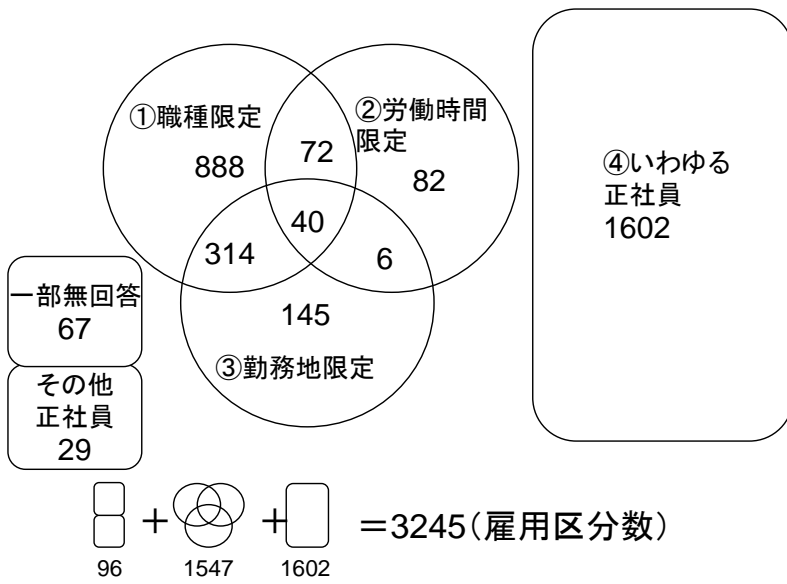


(4) カテゴリごとの企業数・雇用区分数・従業員数

		企業数	雇用区分数	従業員数	
働き方限定の種類	全体	N	1987	3245	1576996
	多様な正社員 (いずれかの限定あり)	N	999	1547	519152
	いわゆる正社員	N	1379	1602	1041953
	その他正社員	N	10	29	12899
	一部無回答	N	50	67	32992
	多様な正社員 (いずれかの限定あり)	N	999	1547	519152
	職種限定のみ	N	546	888	336380
	%		54.7	57.4	64.8
	労働時間限定Aのみ	N	56	70	14885
	%		5.6	4.5	2.9
	労働時間限定Bのみ	N	84	124	38262
	%		8.4	8.0	7.4
	勤務地限定のみ	N	104	145	44574
	%		10.4	9.4	8.6

		企業数	雇用区分数	従業員数
職種限定あり	N	878	1314	442020
労働時間限定Aあり	N	62	76	15739
労働時間限定Bあり	N	90	130	38262
勤務地限定あり	N	382	505	140191

(5) 雇用区分数の内訳



※図表の数字は企業数ではなく雇用区分数を表す

- 職種限定 = 1314
- 労働時間限定 = 200
- 勤務地限定 = 505
- いずれか限定 = 1547

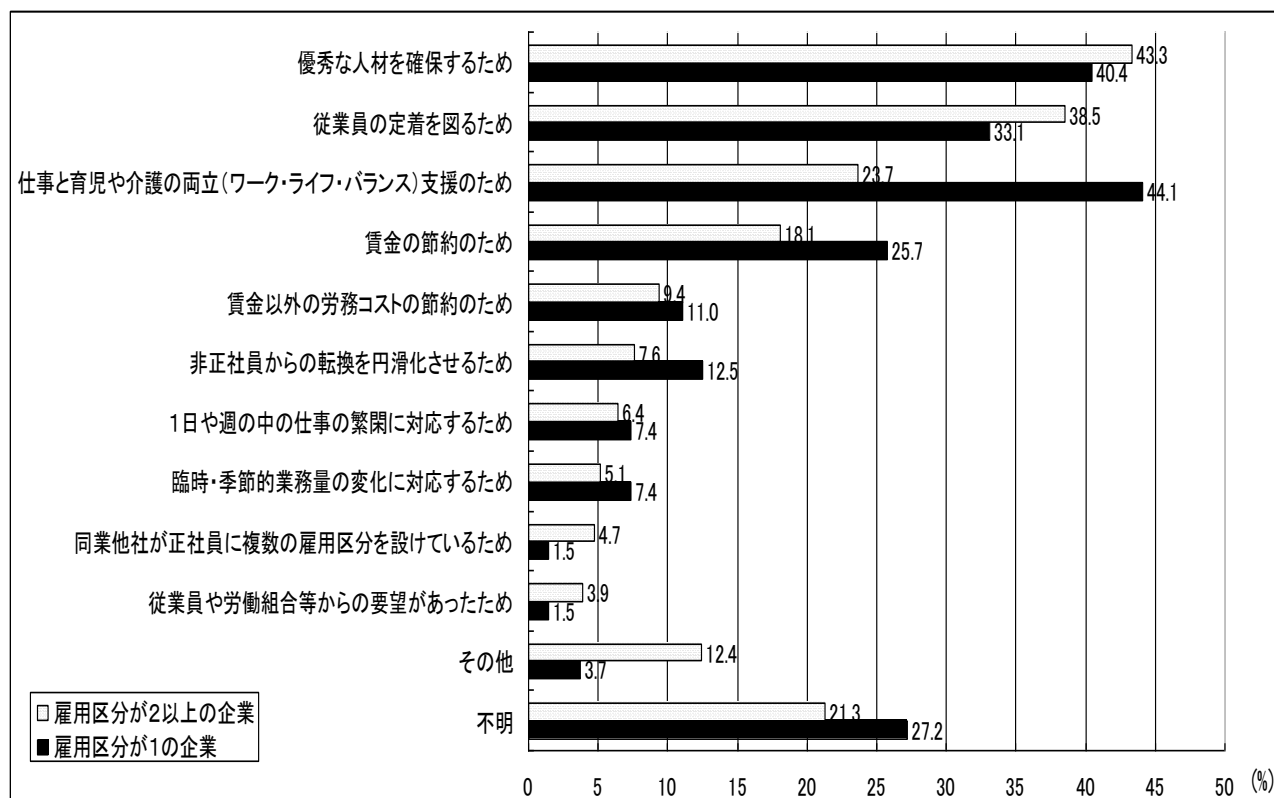
4. 集計結果

1 「多様な正社員」区分の導入の背景

(1) 「多様な正社員」導入ニーズ[問Ⅱ-4] ※Nは企業数

- ・ 「正社員に複数の雇用区分を設けている/設けたいと考えている目的」を、現在雇用区分が1の企業（設けたい理由）と、2以上の企業（設けている理由）に分けて見たもの。
- ・ 前者では、「ワーク・ライフ・バランス支援のため（44.1%）」、「優秀な人材を確保するため（40.4%）」、「従業員の定着を図るため（33.1%）」との回答が多いが、後者では上位3位までの回答は変わらないものの、「ワーク・ライフ・バランス支援のため」が23.7%と、前者に比べ20ポイント以上少ない。

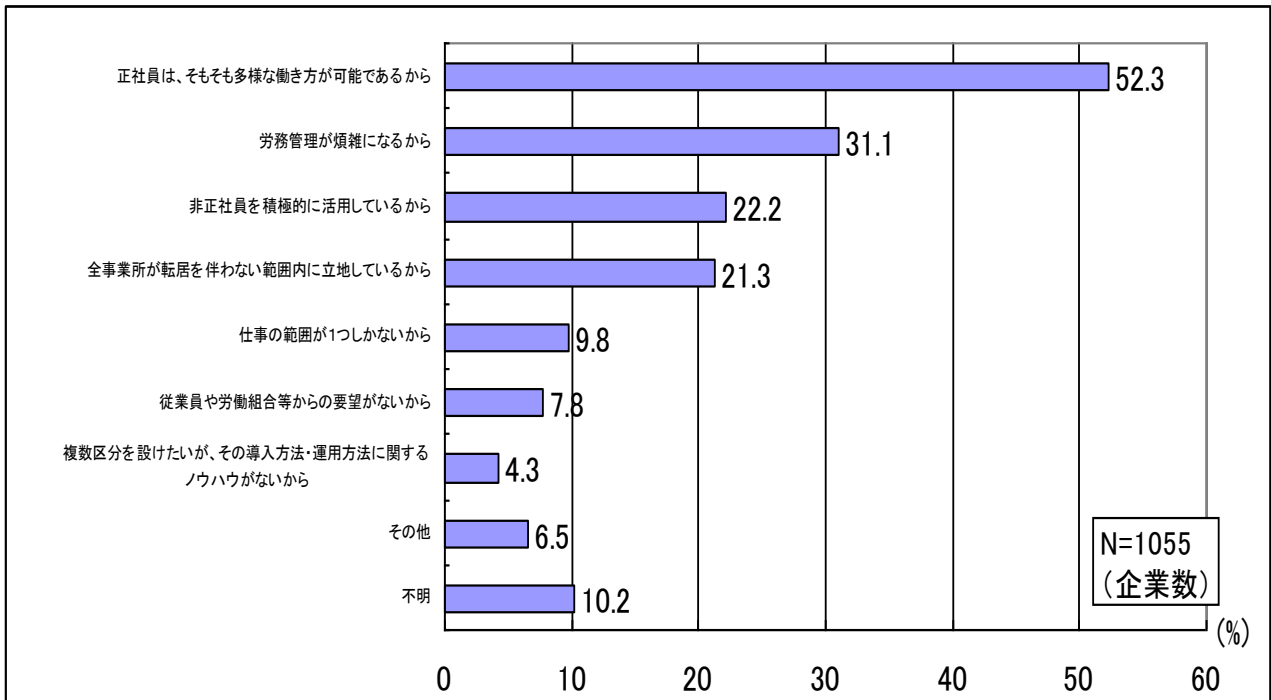
【図表1】正社員に複数の雇用区分を設けている／設けたいと考えている目的



(2) 「多様な正社員」区分の導入の阻害要因[問Ⅱ-2] ※Nは企業数

- 正社員に複数の雇用区分を設けていない企業を対象にその理由をたずねたところ、「正社員は、そもそも多様な働き方が可能であるから(52.3%)」との回答が最も多く、「労務管理が複雑になるから(31.1%)」がそれに次いで多い。その他2割を超える回答としては、「非正社員を積極的に活用しているから(22.2%)」、「全事業所が転居を伴わない範囲内に立地しているから(21.3%)」がある。

【図表2】正社員に複数の雇用区分を設けていない理由 (MA)



2 「多様な正社員」区分の設定状況

(1) 企業における雇用区分の設定状況と各雇用区分の従業員数 ※Nは企業数

- ・ 「いわゆる正社員」の雇用区分を導入している企業は 1,379 社 (69.4%) であり、この雇用区分の従業員割合は 64.2% である。
- ・ 一方、「多様な正社員」の雇用区分を導入している企業は 999 社 (50.3%) であり、この雇用区分の従業員割合は 32.9% である。

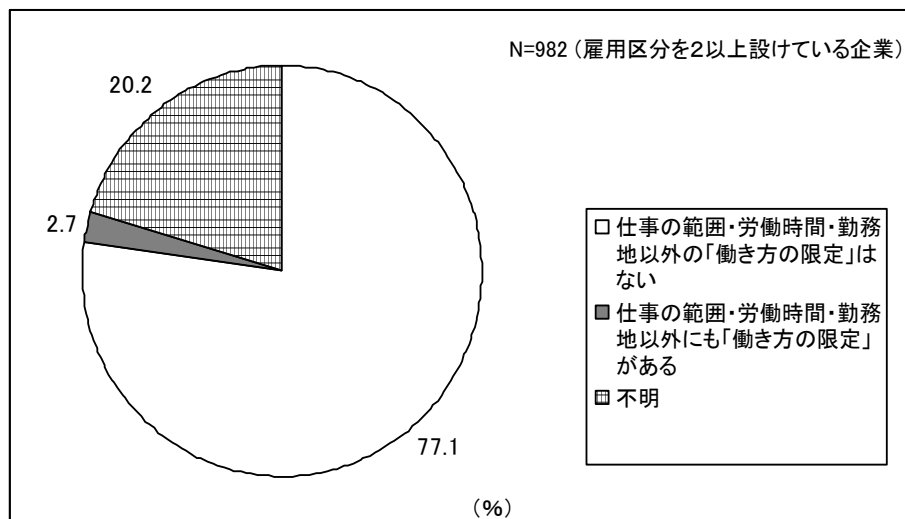
【図表 3】雇用区分の設置状況

	企業数	雇用区分数	従業員数(人)
全体	1987 (100.0%)	3245 (100.0%)	1576996 (100.0%)
多様な正社員	999 (50.3%)	1547 (47.7%)	519152 (32.9%)
職種限定あり	878	1314	442020
労働時間限定あり	146	200	53148
勤務地限定あり	382	505	140191
いわゆる正社員	1379 (69.4%)	1602 (49.4%)	1011952 (64.2%)

※各雇用区分の従業員数は、回答企業の正社員数(問IV-2)の各選択肢中央値と、全正社員に占める各雇用区分の従業員比率(問I①-6)を用いて算出した。

- ・ 「職種」「労働時間」「勤務地」以外に働き方の限定があるかをたずねた設問では、77.1%の企業が「仕事の範囲(職種)・労働時間・勤務地以外の限定はない」と回答している。[問II-5]

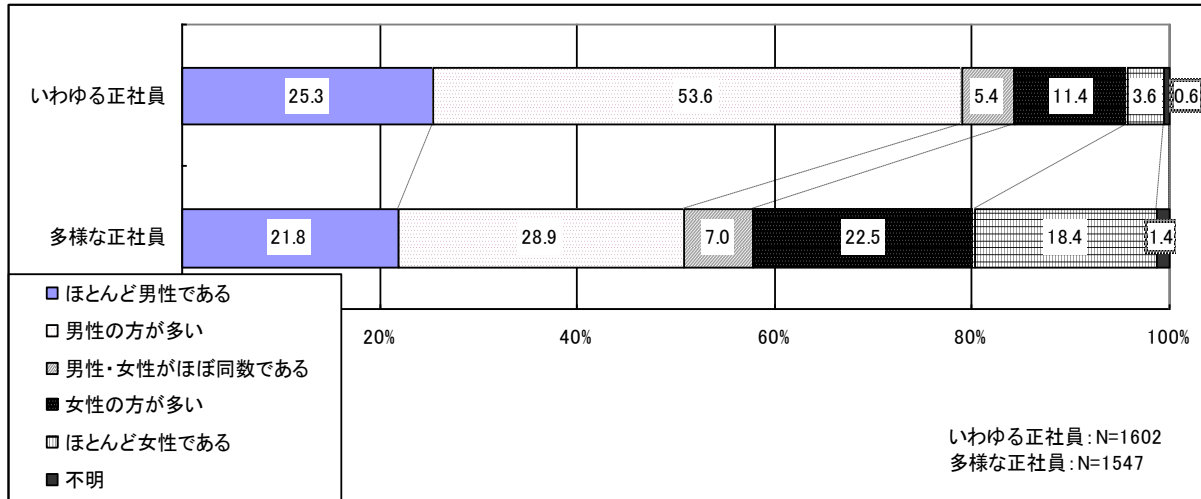
【図表 4】「多様な正社員」の雇用区分の種類



(2) 「多様な正社員」区分における性別従業員割合[問Ⅰ①-5] ※Nは雇用区分数

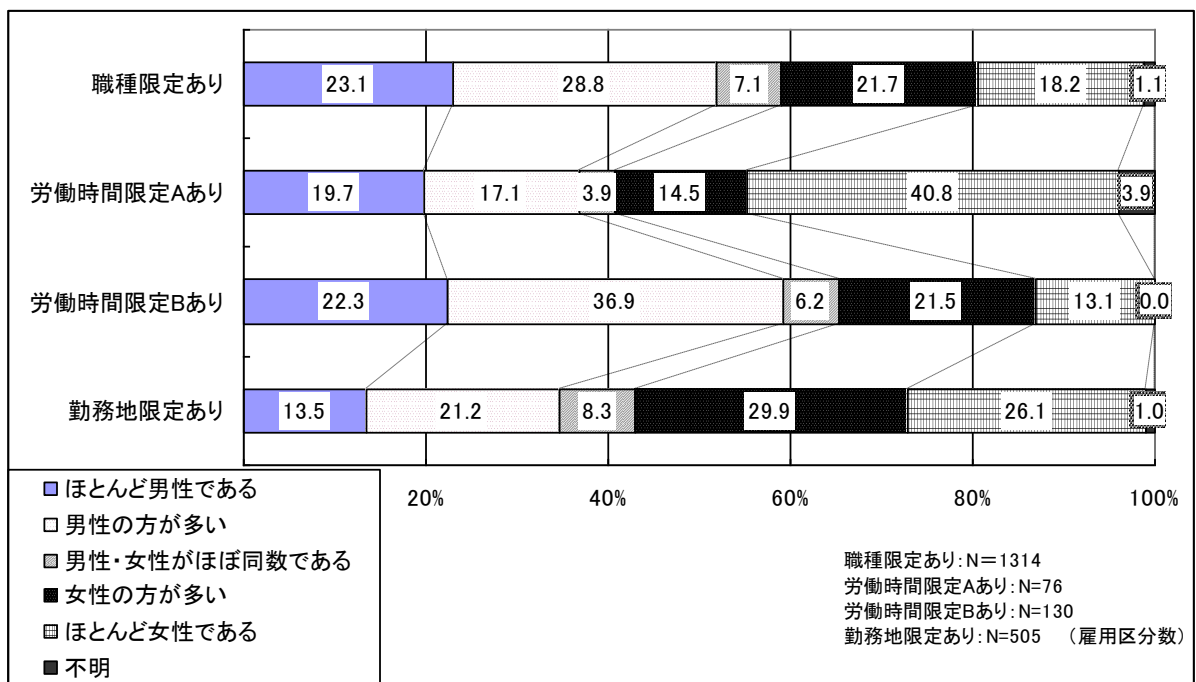
- 各区分の男女別従業員数バランスを見ると、「いわゆる正社員」、「多様な正社員」ともに「ほとんど男性である」「男性の方が多い」との回答が多く、「いわゆる正社員」区分では約8割となっている(78.9%)。

【図表5-1】限定の種類ごとに見た性別従業員割合(雇用区分別)



- 限定パターン別では、「職種限定あり」区分、「労働時間限定Bあり」区分では「ほとんど男性である」「男性の方が多い」との回答が多いが(それぞれ51.9%、59.2%)、「労働時間限定Aあり」区分、「勤務地限定あり」区分では「ほとんど女性である」「女性の方が多い」という回答の割合が高くなっている(それぞれ55.3%、56.0%)。

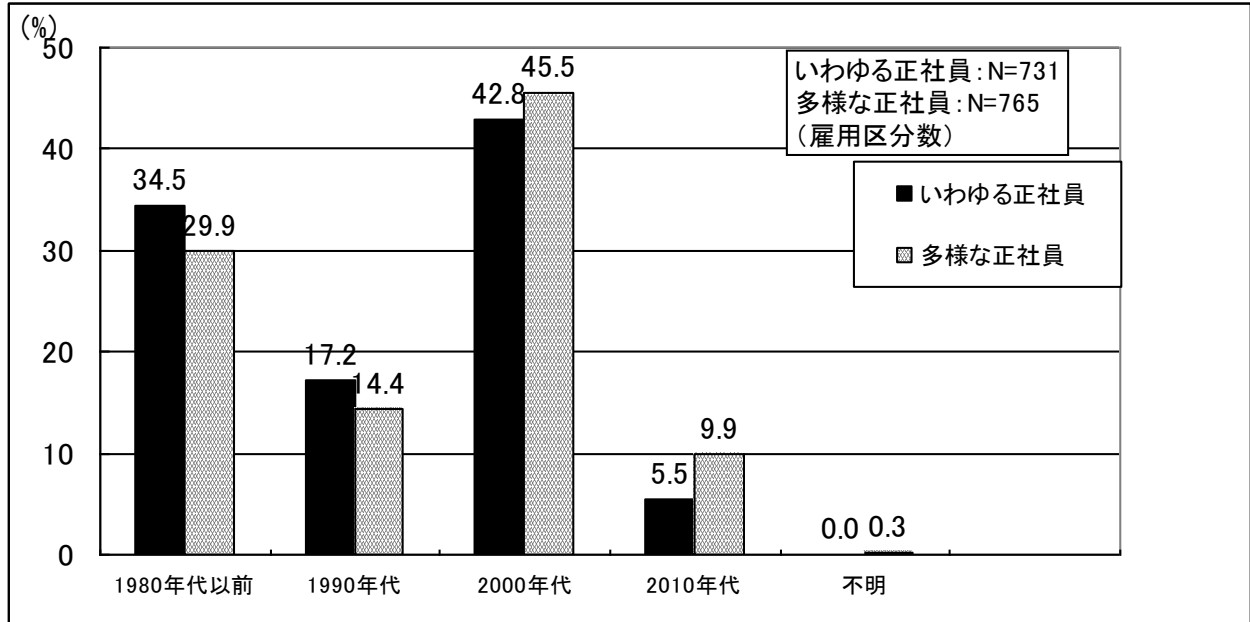
【図表5-2】限定の種類ごとに見た性別従業員割合(限定の種類別)



(3) 「多様な正社員」区分の導入時期[問I①-3] ※Nは企業数

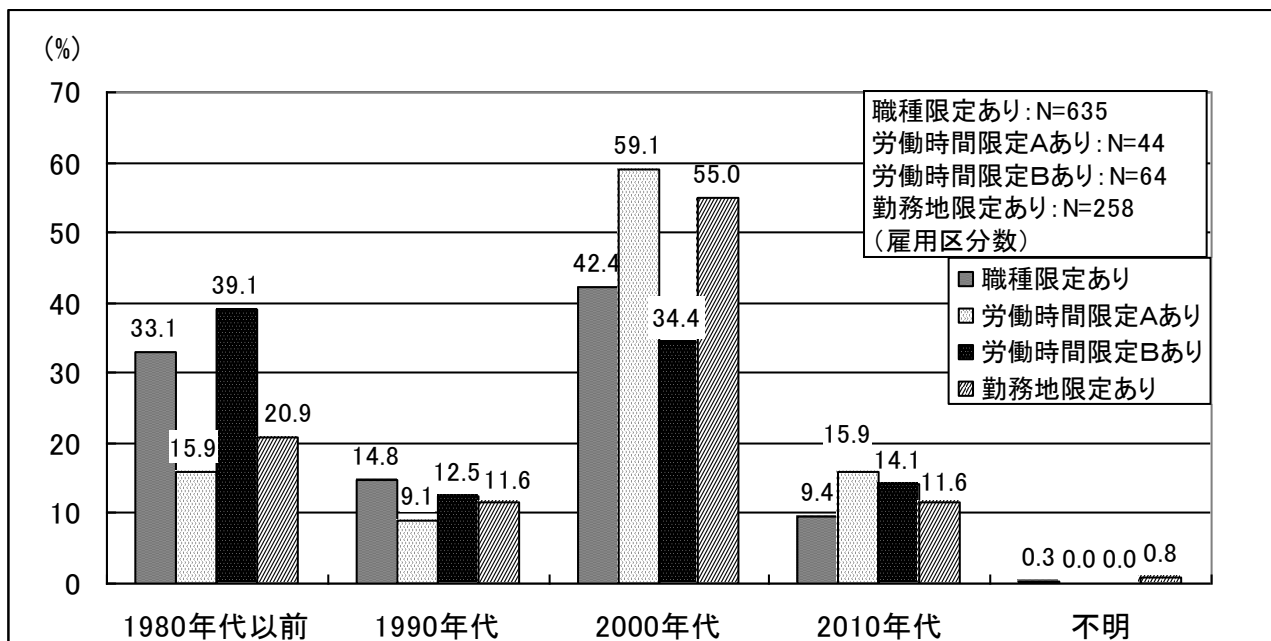
- ・ 雇用区分の導入時期は、「いわゆる正社員」区分、「多様な正社員」区分ともに「2000年代」が最も多い（それぞれ42.8%、45.5%）。

【図表6-1】各雇用区分の導入時期（いわゆる正社員/多様な正社員）



- ・ 「多様な正社員」区分についてみると、「職種限定あり」区分、「労働時間限定Bあり」区分では「1980年代以前」が33.1%と、他の限定の区分に比べて割合が高い（それぞれ33.1%、39.1%）。

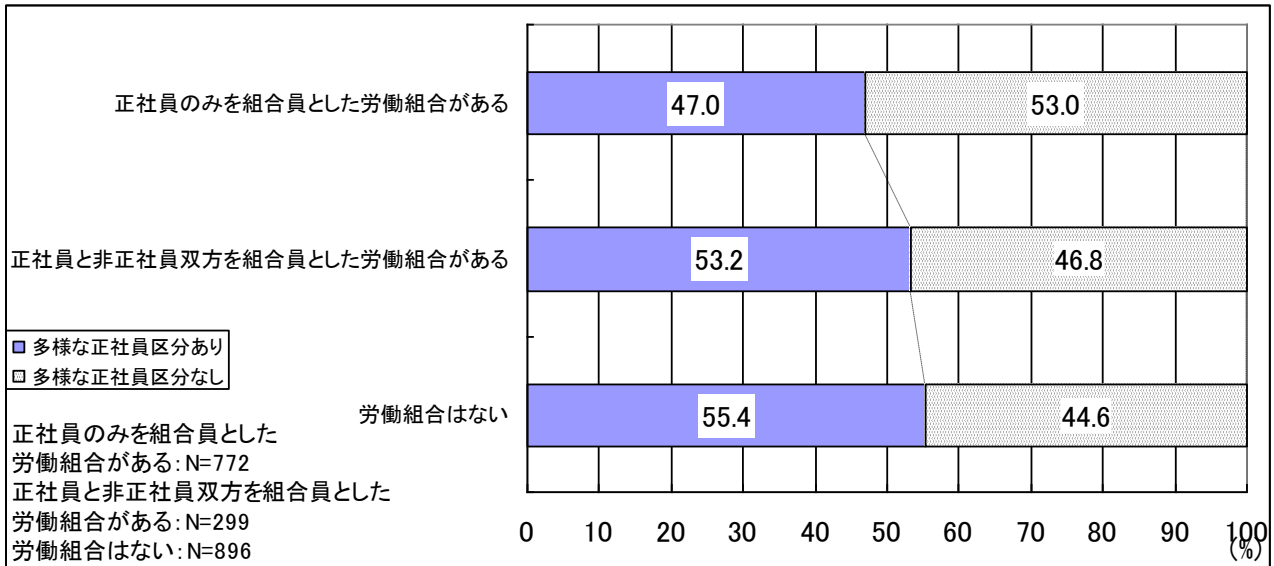
【図表6-2】各雇用区分の導入時期（多様な正社員の内訳）



(4) 労働組合の有無と「多様な正社員」区分の導入状況 ※Nは企業数

- 労働組合の有無別に見ると、「多様な正社員」区分を導入している企業は、「正社員のみを組合員とした労働組合がある企業」では47.0%、「正社員と非正社員双方を組合員とした労働組合がある企業」では53.2%、「労働組合がない企業」では55.4%であった。[問IV-4]

【図表7】労働組合の有無別に見た「多様な正社員」区分導入状況



(5) 「多様な正社員」区分の運用実態

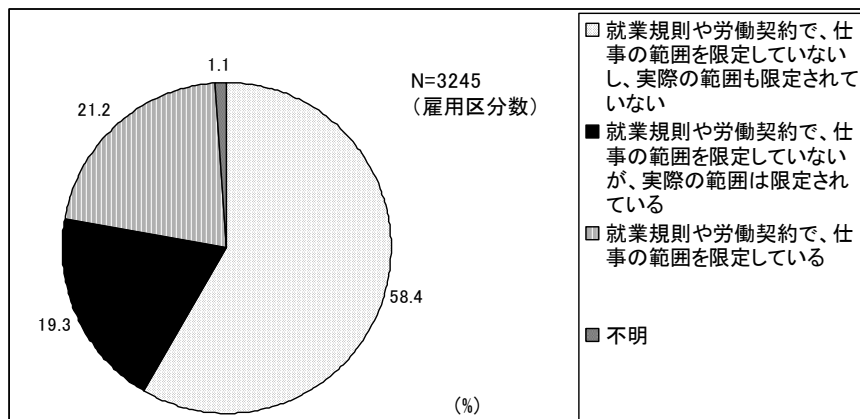
※「労働時間限定」区分に関しては、制度の裏づけのない短時間勤務実態を問う設問を設計していないため、以下では「職種限定」と「勤務地限定」の区分について見る。

※「制度として定められている」とは、就業規則や労働契約で働き方の限定が規定されている場合をいう。

①職種限定[問I②-1] ※Nは雇用区分数

- 職種が限定されている雇用区分では、制度として職種限定が定められている雇用区分(21.2%)と、制度としては定められていないが実態上職種が限定されている雇用区分(19.3%)とが同程度見られる。

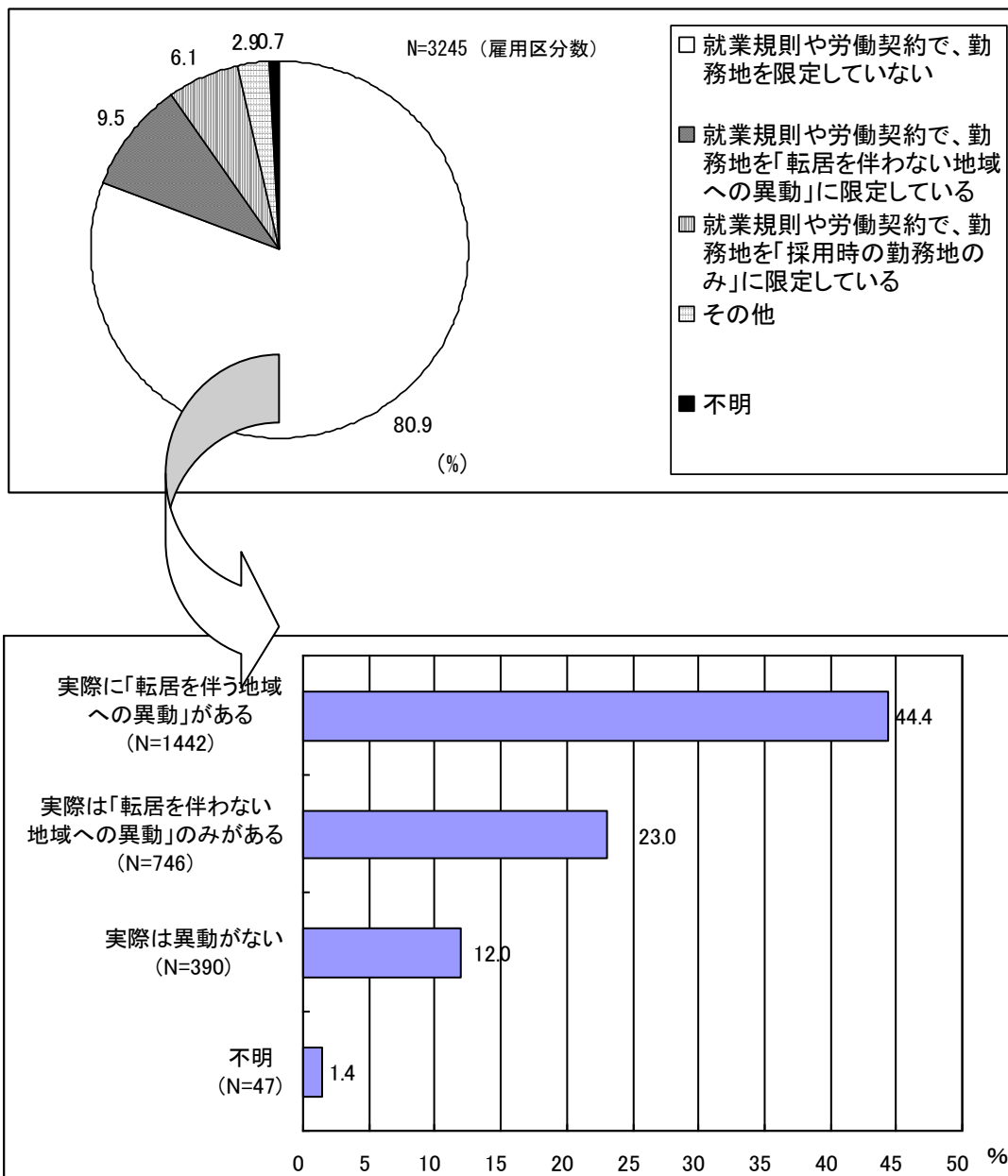
【図表8】職種限定の雇用区分に関する運用実態



②勤務地限定（Ⅰ②-5と②-6と②-7） ※Nは雇用区分数

- 全体の雇用区分のうち、制度として勤務地限定が定められている雇用区分が 15.6%（9.5%+6.1%）ある。
- また、制度として勤務地限定が定められていない80.9%のうち、実際は「転居を伴わない地域への異動のみがある」「実際は異動がない」という雇用区分が 35.0%（23.0+12.0%）ある。

【図表 9】 勤務地限定の雇用区分に関する運用実態



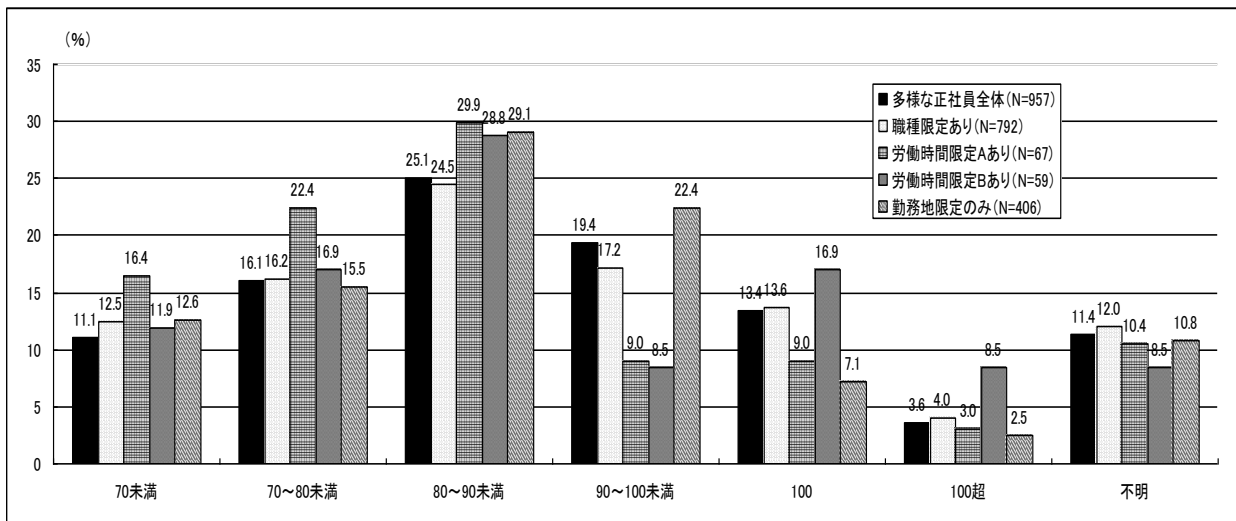
3 「多様な正社員」の処遇について

(1) いわゆる正社員と多様な正社員の処遇差について

①賃金[問 I ③-3] ※Nは雇用区分数

- ・ 「いわゆる正社員」区分の賃金を100としたときの「多様な正社員」区分の賃金水準は、「多様な正社員」区分全体で見ると、「80~90未満」との回答が最も多い(25.1%)。
- ・ 限定のパターン別に見ると、どの区分でも「80~90未満」との回答が最も多いが、「勤務地限定あり」区分については「90~100未満」との回答が22.4%であり、他の区分との差異が見られる。

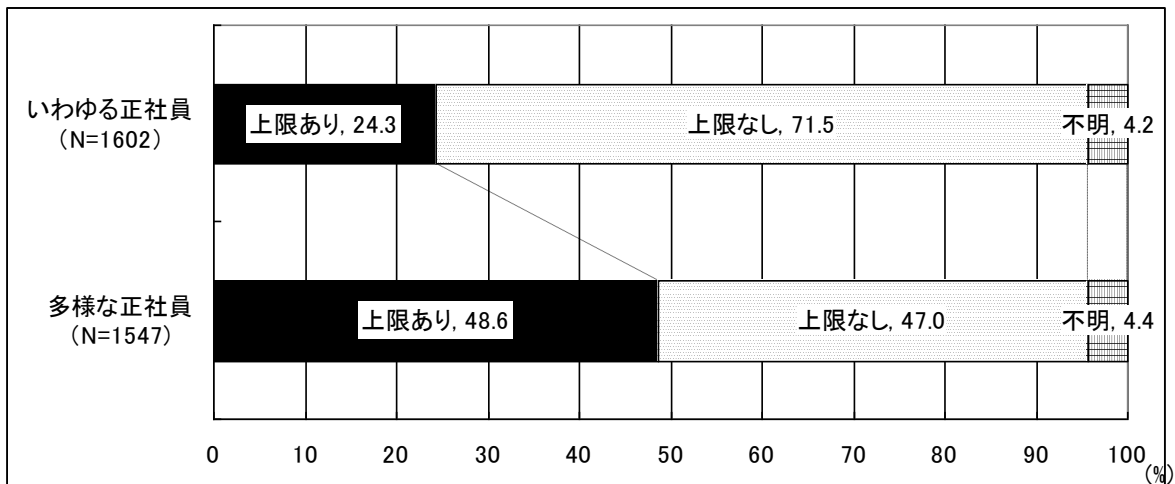
【図表10】「多様な正社員」の賃金水準



②昇進・昇格[問 I ③-1] ※Nは雇用区分数

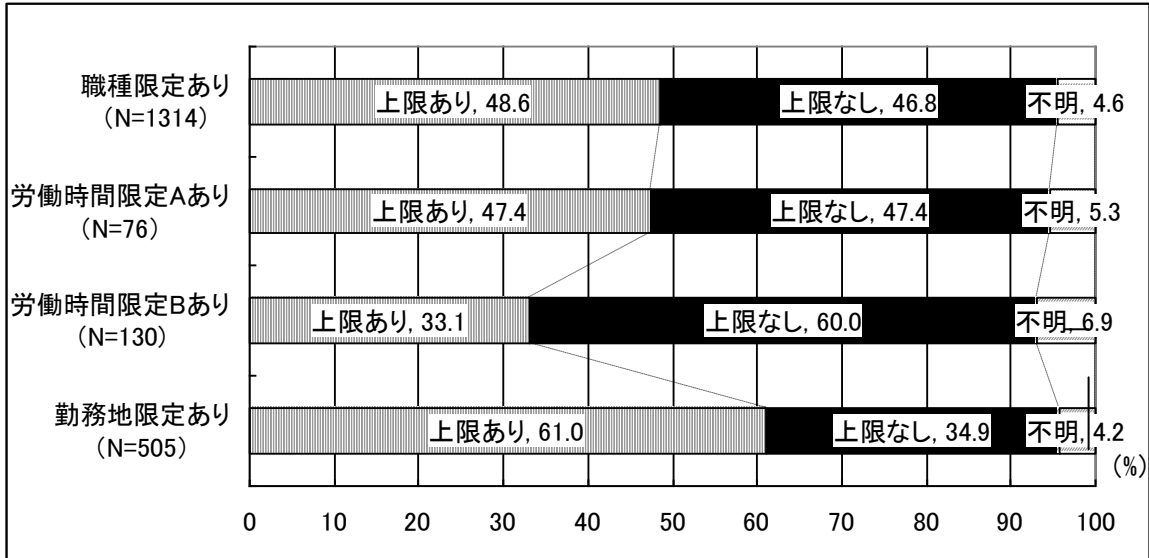
- ・ 現在の雇用区分から転換せずに昇進できる管理的ポジションの上限について、「いわゆる正社員」区分では「上限なし」との回答が7割を超える(71.5%)が、「多様な正社員」区分では「上限あり(48.6%)」「上限なし(47.0%)」がほぼ同程度である。

【図表11-1】転換せずに昇進できる管理的ポジションの上限の有無(いわゆる正社員/多様な正社員)



- ・ 限定のパターン別に見ると、「多様な正社員」区分のうち「労働時間限定Bあり」区分では、「上限あり」との回答は3割強にとどまっており、他の限定区分に比べて割合が低い（33.1%）。

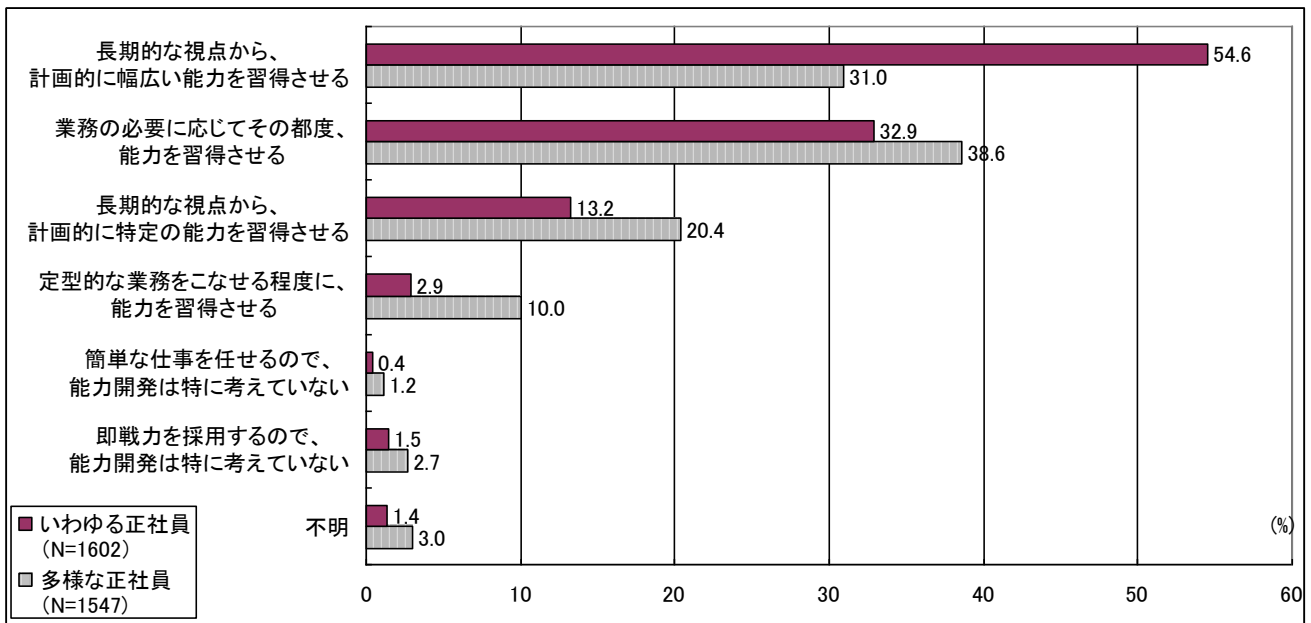
【図表 1 1 - 2】 転換せずに昇進できる管理的ポジションの上限の有無（多様な正社員の内訳）



③教育訓練機会[問 I ③-4] ※Nは雇用区分数

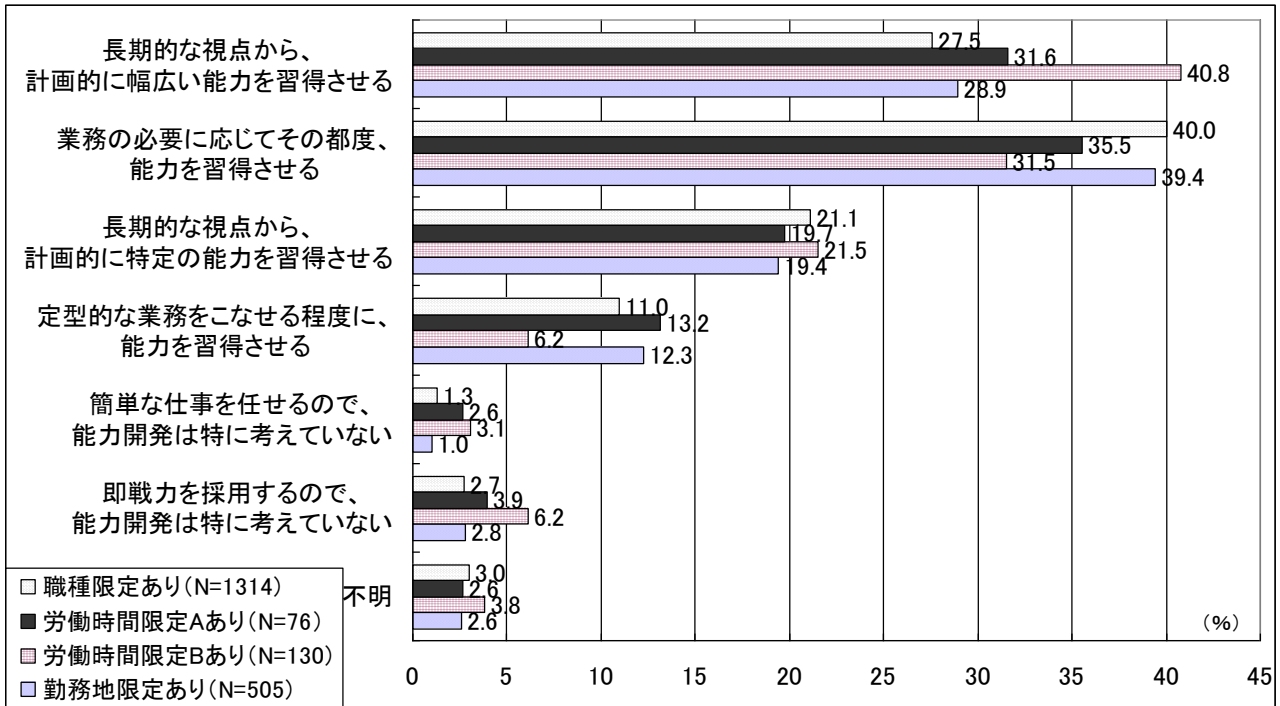
- ・ 教育訓練の主な方針について、「いわゆる正社員」区分では過半数が「長期的な視点から、計画的に幅広い能力を習得させる(54.6%)」とする一方、「多様な正社員」区分では「業務の必要に応じてその都度、能力を習得させる（38.6%）」が最も多い。

【図表 1 2 - 1】 教育訓練の主な方針（いわゆる正社員/多様な正社員）



- ・ 限定のパターン別に見ると、「職種限定あり」区分・「労働時間限定Aあり」区分・「勤務地限定あり」区分では、「業務の必要に応じてその都度、能力を習得させる」との回答が最も多いが（それぞれ40.0%・35.5%・39.4%）、「労働時間限定Bあり」区分では「長期的な視点から、計画的に幅広い能力を習得させる」との回答が最も多い（40.8%）。

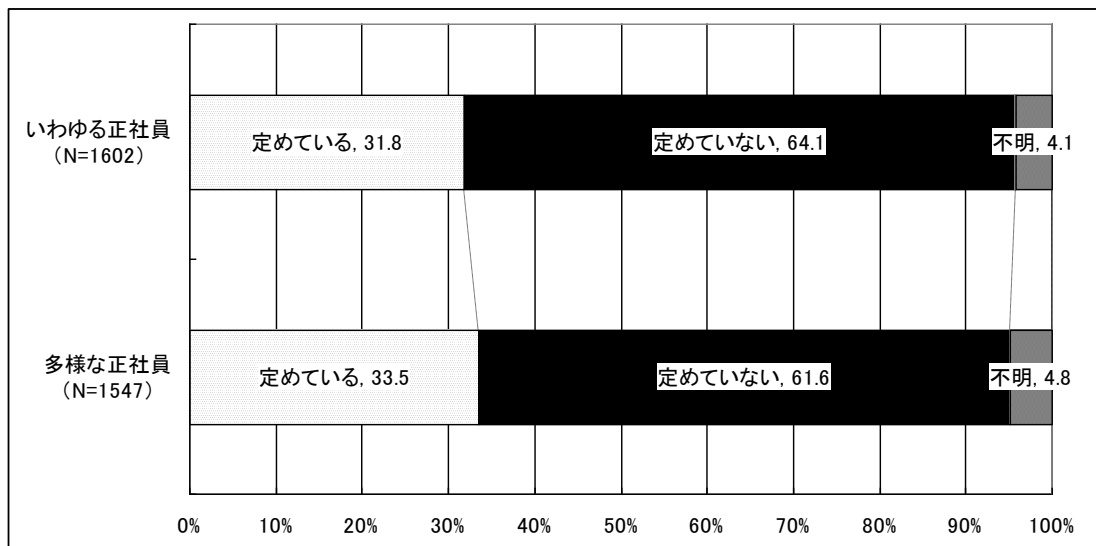
【図表 1 2 - 2】教育訓練の主な方針（多様な正社員の内訳）



④ 事業所閉鎖時の人事上の取扱い[問 I ②-11] ※Nは雇用区分数

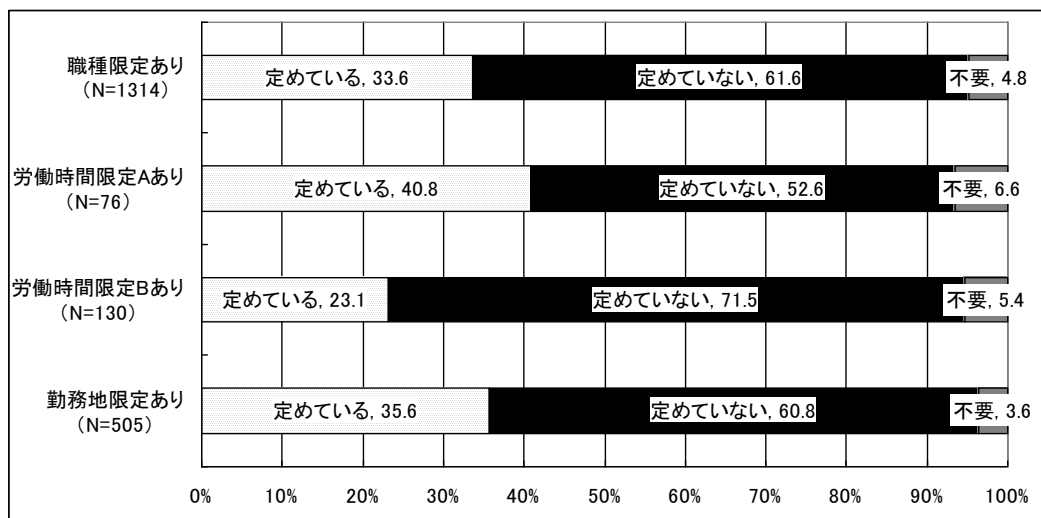
- ・ 事業所閉鎖や事業縮小、業務縮小などの際の人事上の取扱いについてたずねたところ、「いわゆる正社員」区分では31.8%が、「多様な正社員」区分では33.5%が「(取扱いについて労働契約や就業規則で) 定めている」と回答しており、大きな差は見られない。

【図表 1 3 - 1】事業所閉鎖時の人事上の取り扱い（いわゆる正社員/多様な正社員）



- ・ 限定のパターン別に見ると、「労働時間限定Bあり」区分では「定めている」との回答が23.1%である一方、他の限定パターンでは「定めている」との回答が3割を超えている。

【図表 13-2】事業所閉鎖時の人事上の取り扱い（多様な正社員の内訳）



(2) 多様な正社員区分の雇用管理方針[問Ⅱ-1] ※Nは企業数

【「多様な正社員」の「(1) 時間当たり給与水準」「(2) 昇進・昇格」「(3) 教育訓練の機会」「(4) 事業所閉鎖などの人事上の取り扱い」(問Ⅱ-1)】

- ・ 上記4つの項目それぞれに関して、「仕事の範囲・労働時間・勤務地に関する限定のある雇用区分を設けている企業」についてはその「実態」を、「各種多様な正社員雇用区分を設けていない企業」については「導入するとしたときの想定」を尋ねた結果は下表の通り。

【図表14-1】職種限定区分

		合計	問Ⅱ-1(1). 時間当たりの給与水準[a. 仕事範囲限定]					問Ⅱ-1(2). 昇進・昇格[a. 仕事範囲限定]				問Ⅱ-1(3). 教育訓練の機会[a. 仕事範囲限定]				問Ⅱ-1(4). 事業所閉鎖等の際の人事上の取り扱い[a. 仕事]				
			同水準	1割程度低い水準	2割程度低い水準	3割程度以上低い	その他	不明	同水準	上限あり	その他	不明	同水準	機会が少ない	その他	不明	同じ	配置転換等は行わ	その他	不明
全体	N	1987	489	382	415	157	140	404	424	1071	82	410	1157	391	36	403	1310	179	79	419
	%	100.0	24.6	19.2	20.9	7.9	7.0	20.3	21.3	53.9	4.1	20.6	58.2	19.7	1.8	20.3	65.9	9.0	4.0	21.1
職種限定あり	N	878	224	189	184	85	50	146	210	488	31	149	527	196	10	145	601	85	35	157
	%	100.0	25.5	21.5	21.0	9.7	5.7	16.6	23.9	55.6	3.5	17.0	60.0	22.3	1.1	16.5	68.5	9.7	4.0	17.9
限定なし	N	1090	262	193	228	72	88	247	210	579	51	250	623	194	26	247	701	94	44	251
	%	100.0	24.0	17.7	20.9	6.6	8.1	22.7	19.3	53.1	4.7	22.9	57.2	17.8	2.4	22.7	64.3	8.6	4.0	23.0

【図表14-2】労働時間限定区分

		合計	問Ⅱ-1(1). 時間当たりの給与水準[b. 労働時間限定]					問Ⅱ-1(2). 昇進・昇格[b. 労働時間限定]				問Ⅱ-1(3). 教育訓練の機会[b. 労働時間限定]				問Ⅱ-1(4). 事業所閉鎖等の際の人事上の取り扱い[b. 労働]				
			同水準	1割程度低い水準	2割程度低い水準	3割程度以上低い	その他	不明	同水準	上限あり	その他	不明	同水準	機会が少ない	その他	不明	同じ	配置転換等は行わ	その他	不明
全体	N	1987	431	307	327	137	209	576	341	985	79	582	1076	307	29	575	1170	167	65	585
	%	100.0	21.7	15.5	16.5	6.9	10.5	29.0	17.2	49.6	4.0	29.3	54.2	15.5	1.5	28.9	58.9	8.4	3.3	29.4
労働時間限定あり	N	62	13	16	15	6	5	7	9	45	1	7	38	17	0	7	43	10	2	7
	%	100.0	21.0	25.8	24.2	9.7	8.1	11.3	14.5	72.6	1.6	11.3	61.3	27.4	0.0	11.3	69.4	16.1	3.2	11.3
限定なし	N	1925	418	291	312	131	204	569	332	940	78	575	1038	290	29	568	1127	157	63	578
	%	100.0	21.7	15.1	16.2	6.8	10.6	29.6	17.2	48.8	4.1	29.9	53.9	15.1	1.5	29.5	58.5	8.2	3.3	30.0

【図表14-3】勤務地限定区分

		合計	問Ⅱ-1(1). 時間当たりの給与水準[c. 勤務地限定]					問Ⅱ-1(2). 昇進・昇格[c. 勤務地限定]				問Ⅱ-1(3). 教育訓練の機会[c. 勤務地限定]				問Ⅱ-1(4). 事業所閉鎖等の際の人事上の取り扱い[c. 勤務]				
			同水準	1割程度低い水準	2割程度低い水準	3割程度以上低い	その他	不明	同水準	上限あり	その他	不明	同水準	機会が少ない	その他	不明	同じ	配置転換等は行わ	その他	不明
全体	N	1987	512	401	288	82	80	624	450	851	53	633	1104	235	29	619	1001	270	89	627
	%	100.0	25.8	20.2	14.5	4.1	4.0	31.4	22.6	42.8	2.7	31.9	55.6	11.8	1.5	31.2	50.4	13.6	4.5	31.6
勤務地限定あり	N	381	76	100	83	30	9	83	90	204	4	83	230	66	2	83	222	60	14	85
	%	100.0	19.9	26.2	21.8	7.9	2.4	21.8	23.6	53.5	1.0	21.8	60.4	17.3	0.5	21.8	58.3	15.7	3.7	22.3
限定なし	N	1596	435	301	205	52	71	532	359	647	49	541	873	169	27	527	778	210	75	533
	%	100.0	27.3	18.9	12.8	3.3	4.4	33.3	22.5	40.5	3.1	33.9	54.7	10.6	1.7	33.0	48.7	13.2	4.7	33.4

※上表の職種限定および勤務地限定では、その抽出条件となっている設問に無回答である雇用区分の回答を除いているため、N数の合計が1987にならない。

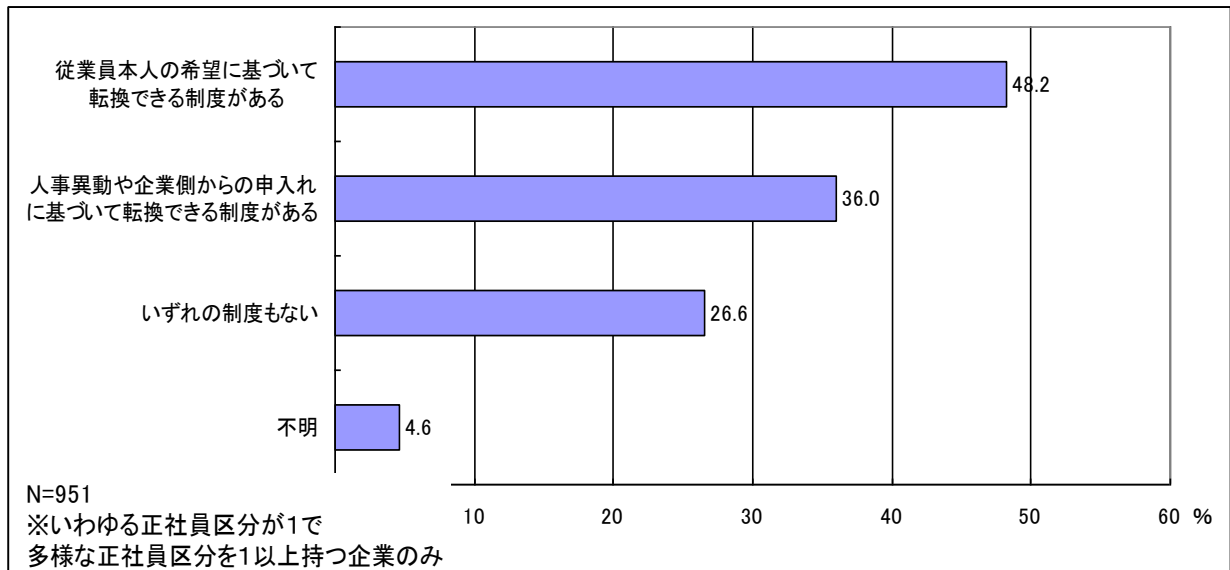
4 雇用区分間の転換制度

(1) 「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換制度・実績 ※Nは雇用区分数

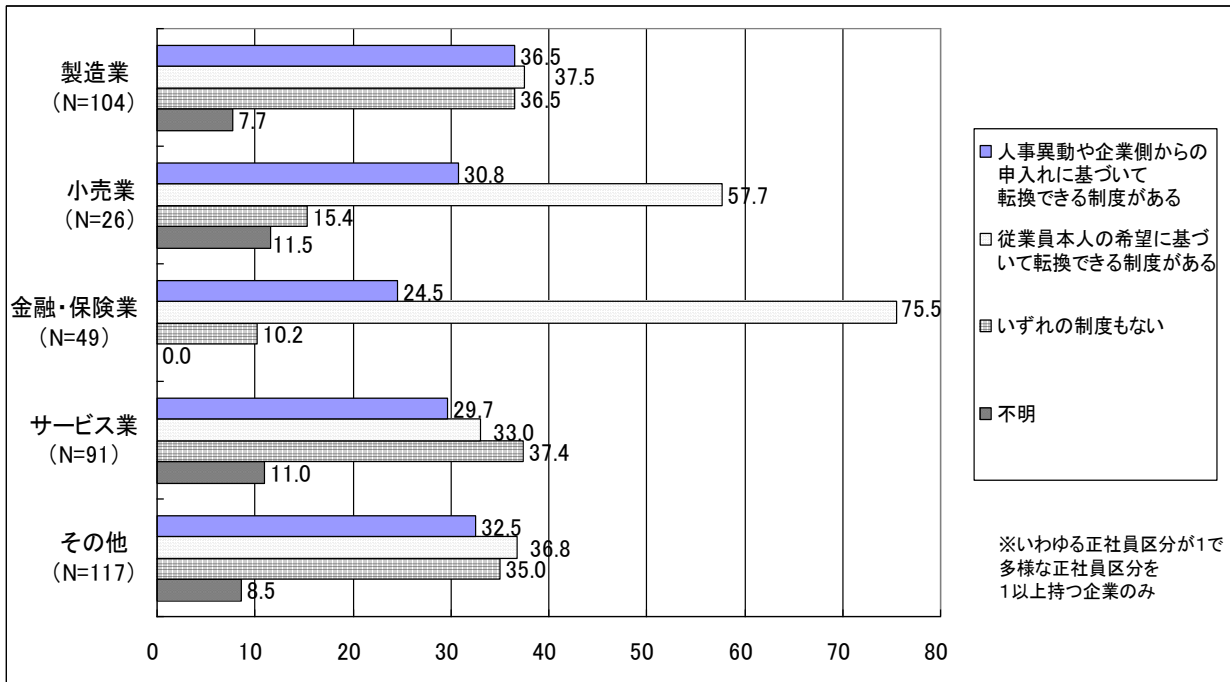
※「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換制度・実績を把握するため、「いわゆる正社員」区分を1、「多様な正社員」区分を1以上設けている企業を抜き出して集計している。

- 「いわゆる正社員」区分から「多様な正社員」区分への転換制度についてたずねたところ、「従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」との回答が最も多い(48.2%)が、「人事異動や企業側からの申し入れに基づいて転換できる制度がある」との回答も3割を超える(36.0%)。[問I②-8]

【図表15-1】「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換制度の有無(MA)

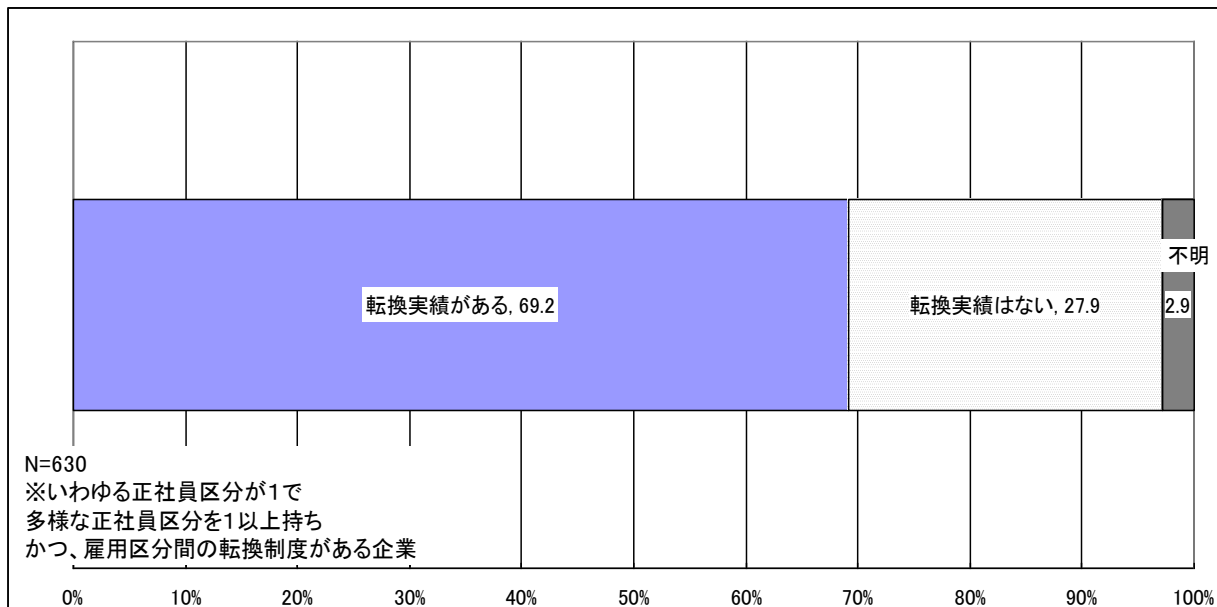


【図表15-2】「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換制度の有無(業種別)



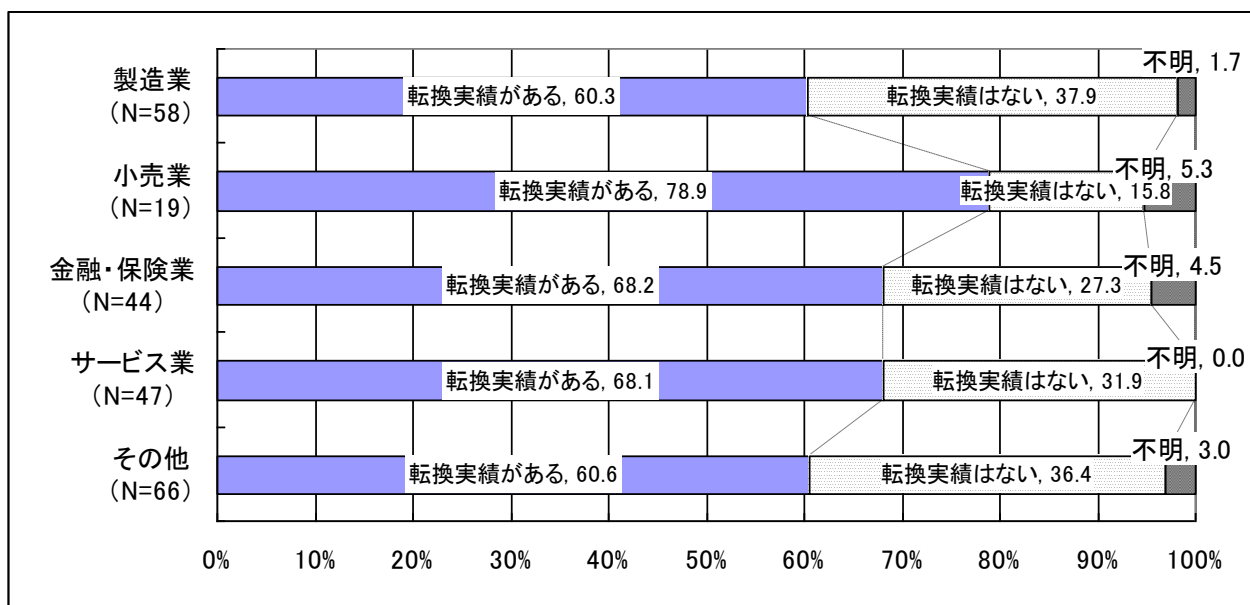
- また、「従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」又は「人事異動や企業側からの申し入れに基づいて転換できる制度がある」と答えた企業に対し、過去三年間の転換実績をたずねたところ、「転換実績がある」との回答が6割を超える（69.2%）。[問 I ②-9]

【表 16-1】「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換実績の有無



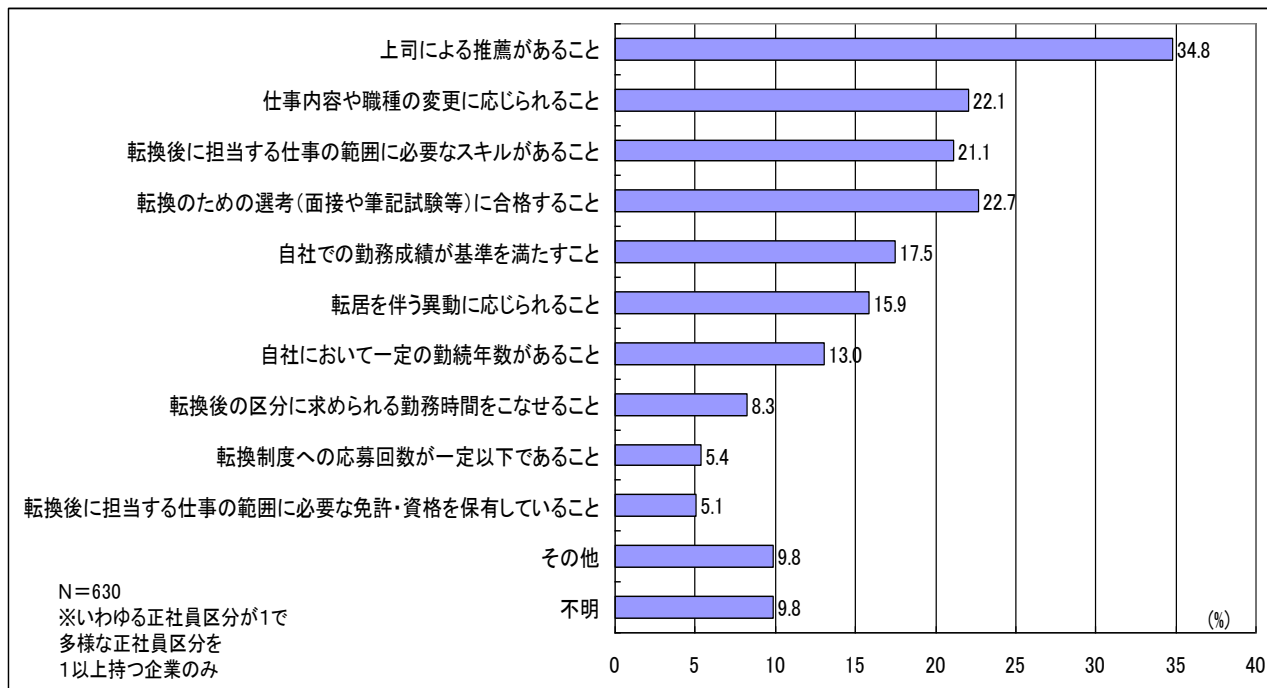
- 業種別に見ると、小売業では8割近く（78.9%）、金融・保険業・サービス業でも7割近く（それぞれ68.2%・68.1%）が「転換実績がある」と回答している。（ただし、N数が小さいため注意が必要）
 [問 I ②-9]

【表 16-2】「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換実績の有無（業種別）



- ・ 「いわゆる正社員」区分から「多様な正社員」区分への転換条件として、最も多いのは「上司による推薦があること（34.8%）」で、次いで「仕事内容や職種の変更に応じられること（22.1%）」、「転換後に担当する仕事の範囲に必要なスキルがあること（21.1%）」との回答が多い。[問Ⅰ②-10]

【図表17】「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換の条件

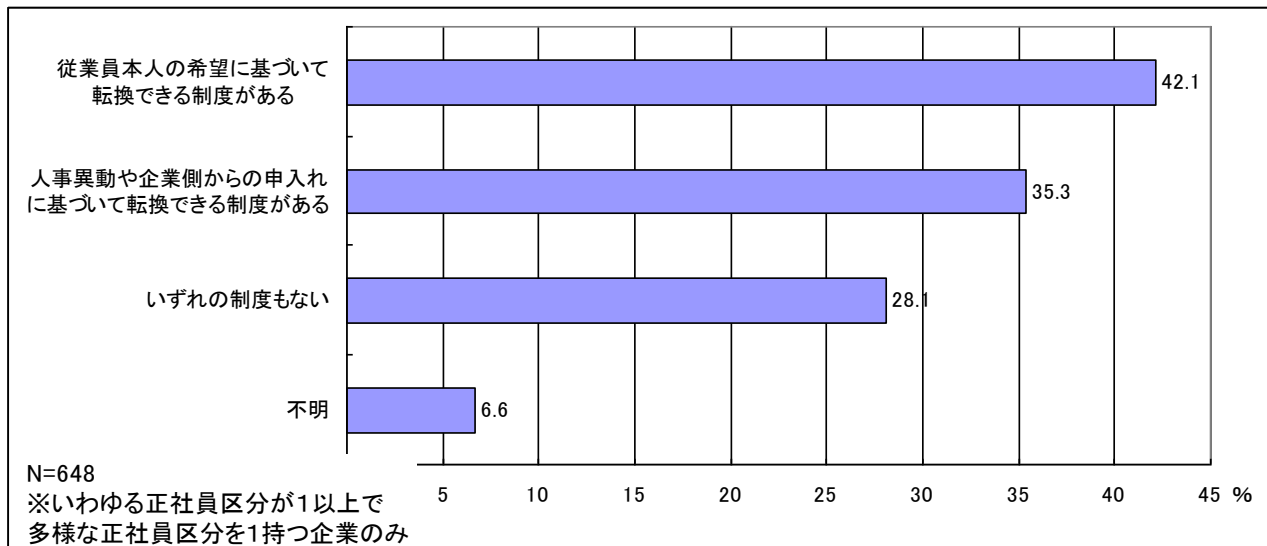


(2) 「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換制度・実績 ※Nは雇用区分数

※「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換制度・実績を把握するため、いわゆる正社員区分を1以上、多様な正社員区分を1設けている企業を抜き出して集計している。

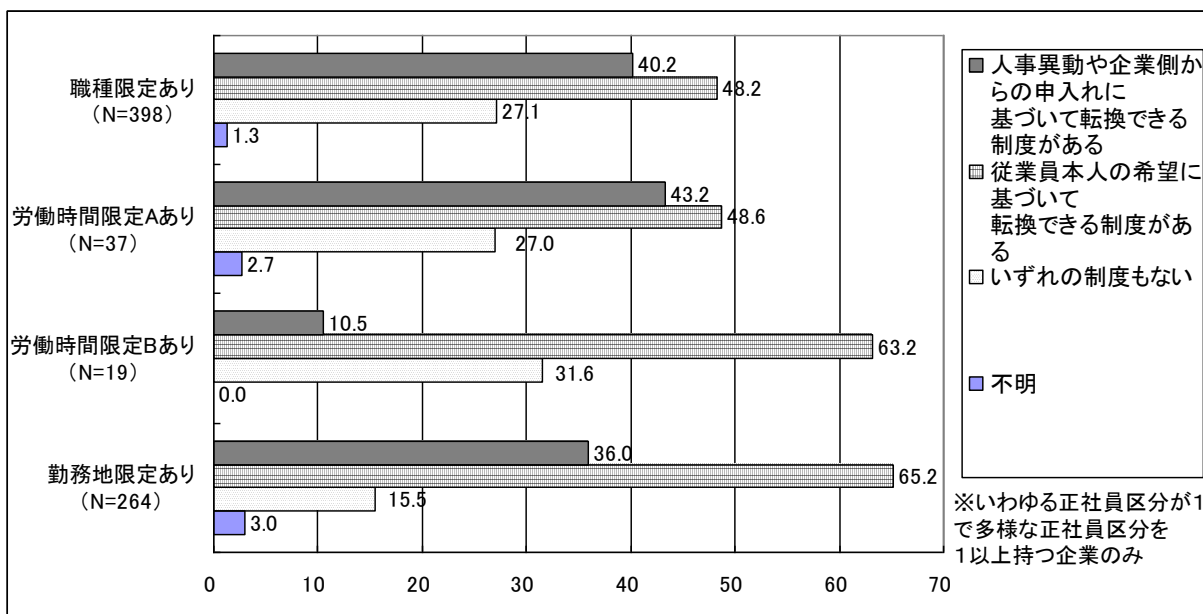
- ・ 「多様な正社員」区分から「いわゆる正社員」区分への転換制度について尋ねたところ、「従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」との回答が最も多い (42.1%)。[問 I ②-8]

【図表 18-1】「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換制度の有無 (MA)



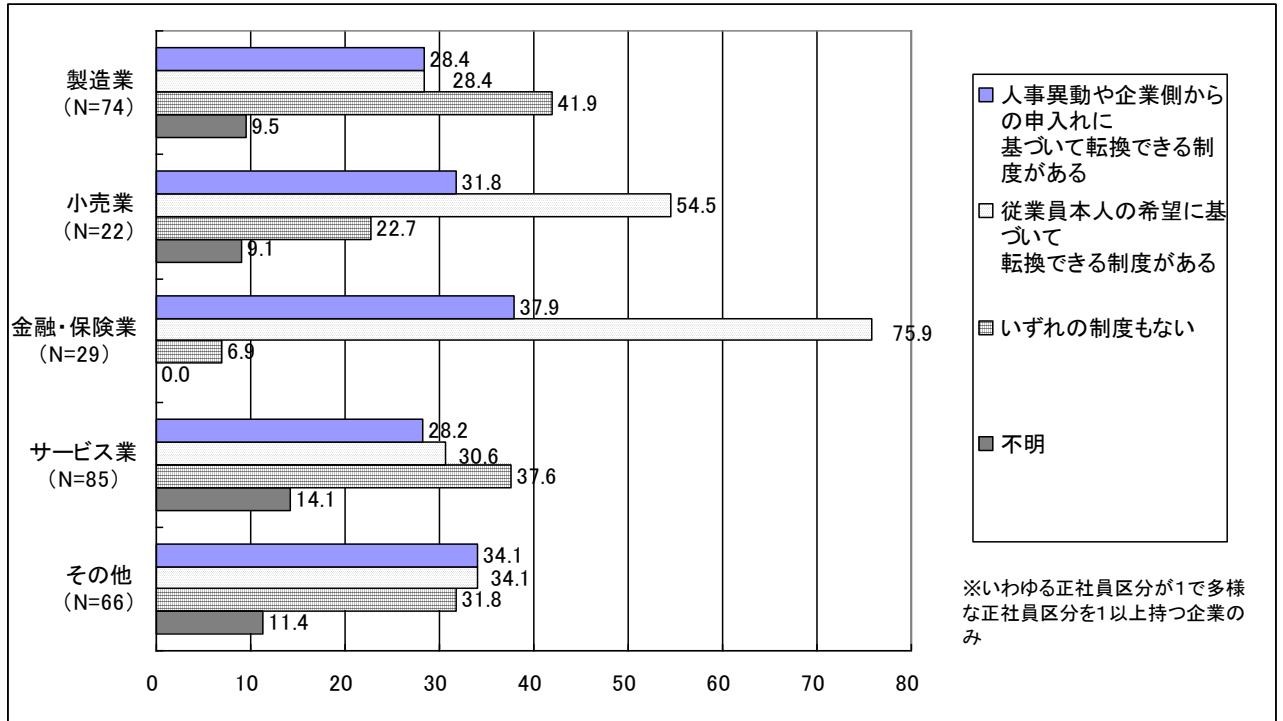
- ・ 限定の種類別に見ると、「勤務地限定あり」区分では「従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」との回答が6割を超え (65.2%)、「いずれの制度もない」が 15.5%にとどまっている。[問 I ②-8]

【図表 18-2】「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換制度の有無 (MA、多様な正社員の内訳)



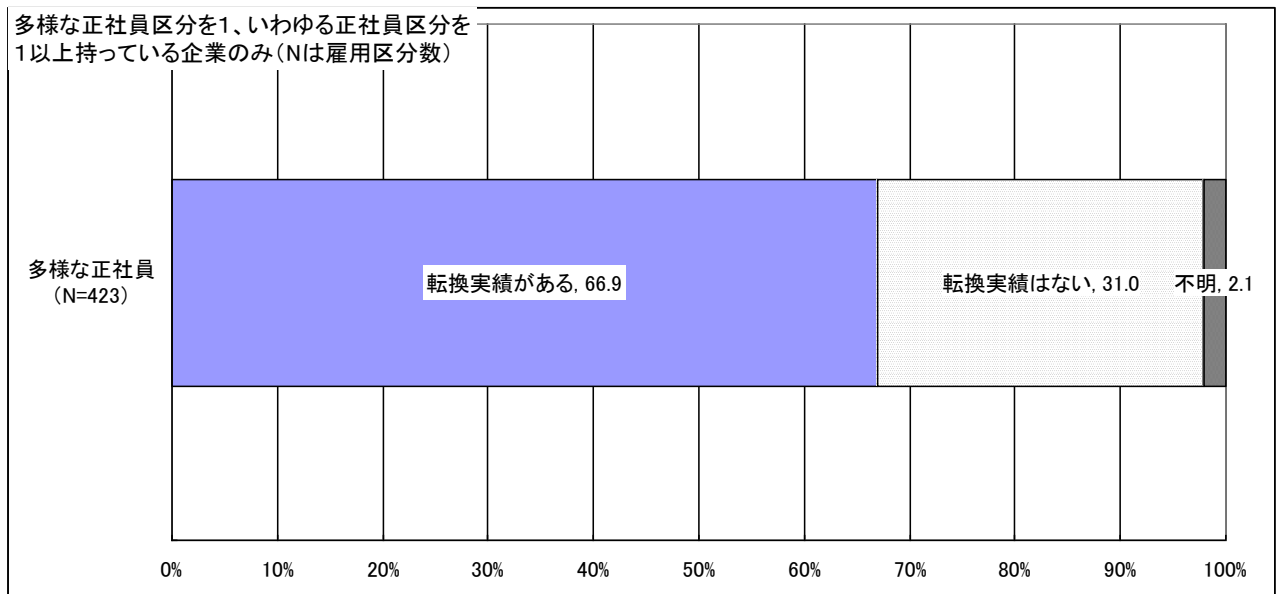
- 業種別に見ると、金融・保険業では9割以上が転換制度があると回答している（100%－いずれの制度もない6.9%－不明0.0%=93.1%）（ただしN数が小さいため注意が必要）。[問I②-8]

【図表18-3】「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換制度の有無（MA、業種別）

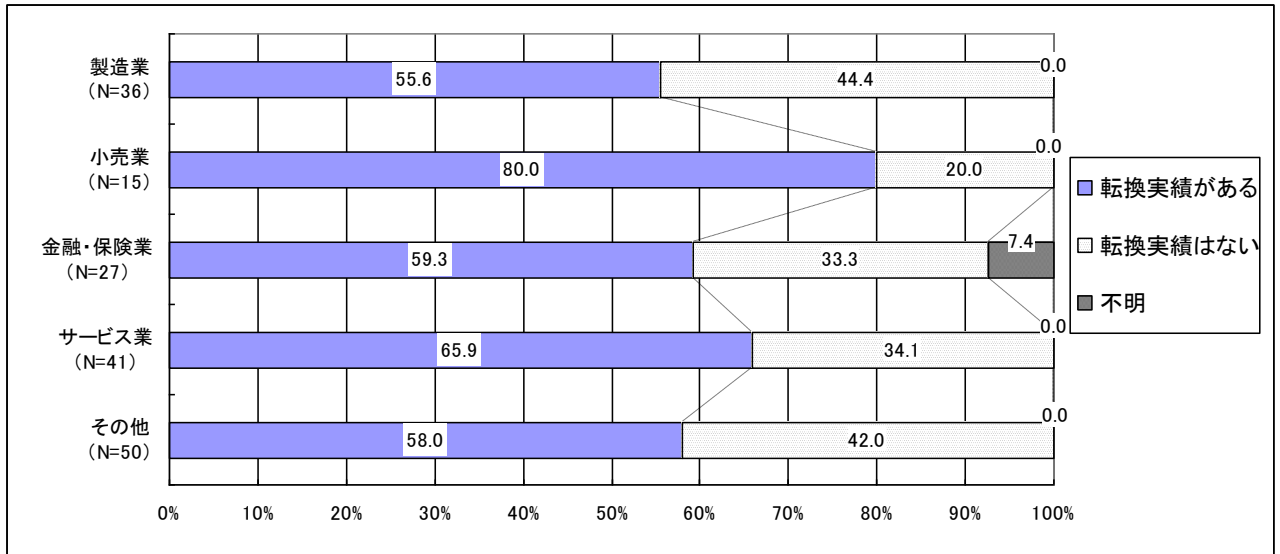


- また、「従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」又は「人事異動や企業側からの申し入れに基づいて転換できる制度がある」と答えた企業に対し、過去三年間の転換実績をたずねたところ、「転換実績がある」との回答が6割を超える（66.9%）。[問I②-9]

【図表19-1】転換実績の有無



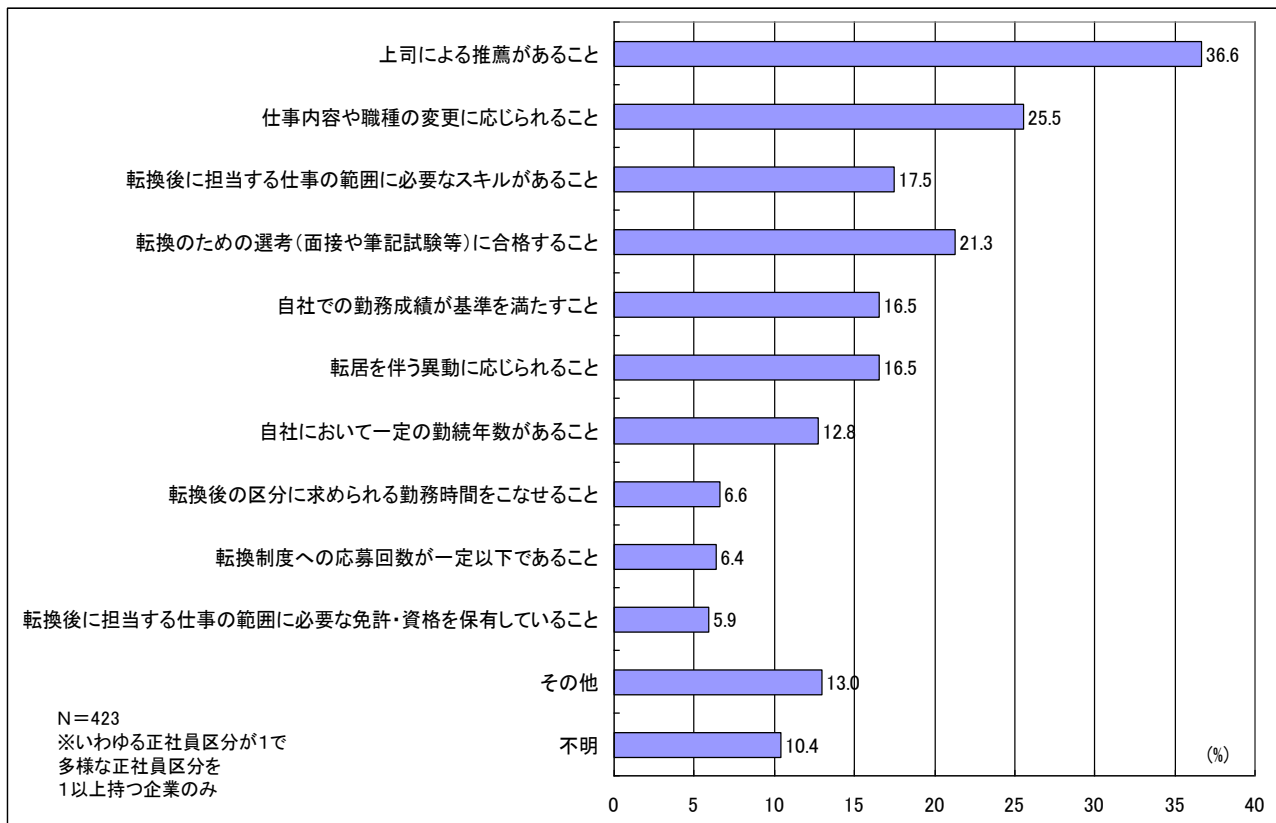
【図表 19-2】 転換実績の有無（業種別）



多様な正社員区分を1、いわゆる正社員区分を1以上持っており、かつ雇用区分間の転換制度がある企業のみ (Nは雇用区分数)

- 「多様な正社員」区分から「いわゆる正社員」区分への転換条件として、最も多いのは「上司による推薦があること (36.6%)」で、その他2割を超える回答としては「仕事内容や職種の変更に応じられること (25.5%)」「転換のための選考 (面接や筆記試験等) に合格すること (21.3%)」が挙げられる。[問 I ②-10]

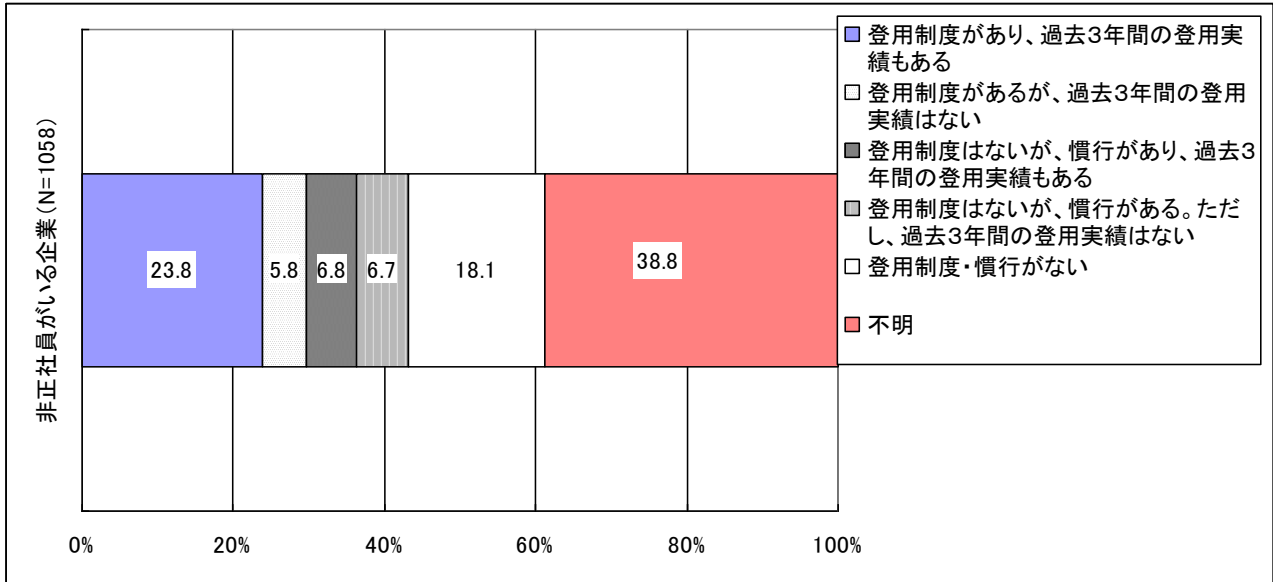
【図表 20】 転換の条件



(3) 非正規労働者の多様な正社員への転換制度・慣行・実績[問Ⅲ-3] ※Nは企業数

- 非正社員から多様な正社員への登用について、制度もしくは慣行があると回答した企業は全体の4割強 (23.8%+5.8%+6.8%+6.7%=43.1%) であった。

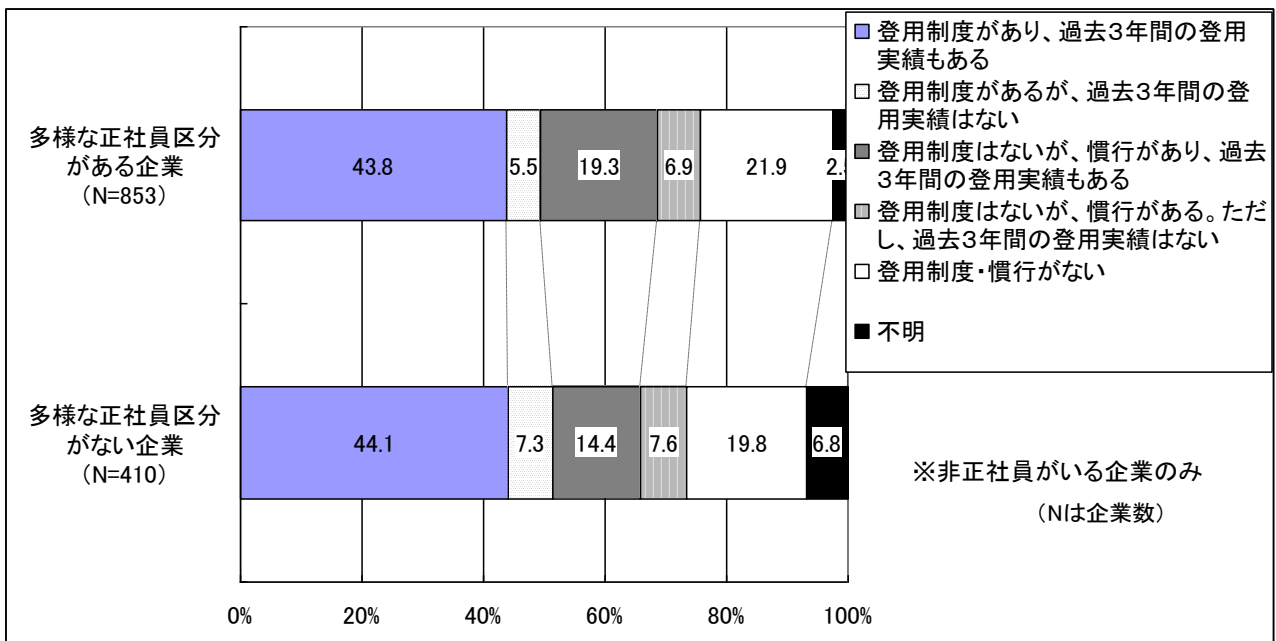
【図表2-1】非正社員から多様な正社員への登用制度・慣行・実績



(4) 非正規労働者のいわゆる正社員への転換制度・慣行・実績[問Ⅲ-3] ※Nは企業数

- 非正社員からいわゆる正社員への登用制度・慣行について、「多様な正社員」区分の有無別に見たものが下図。多様な正社員区分がある企業では 75.5% (43.8%+5.5%+19.3%+6.9%) が、ない企業では 73.4% (44.1%+7.3%+14.4%+7.6%) が「登用制度もしくは慣行がある」と回答しており、多様な正社員区分の有無によって大きな差は見られない。

【図表2-2】非正社員からいわゆる正社員への登用制度・慣行・実績（多様な正社員区分の有無別）

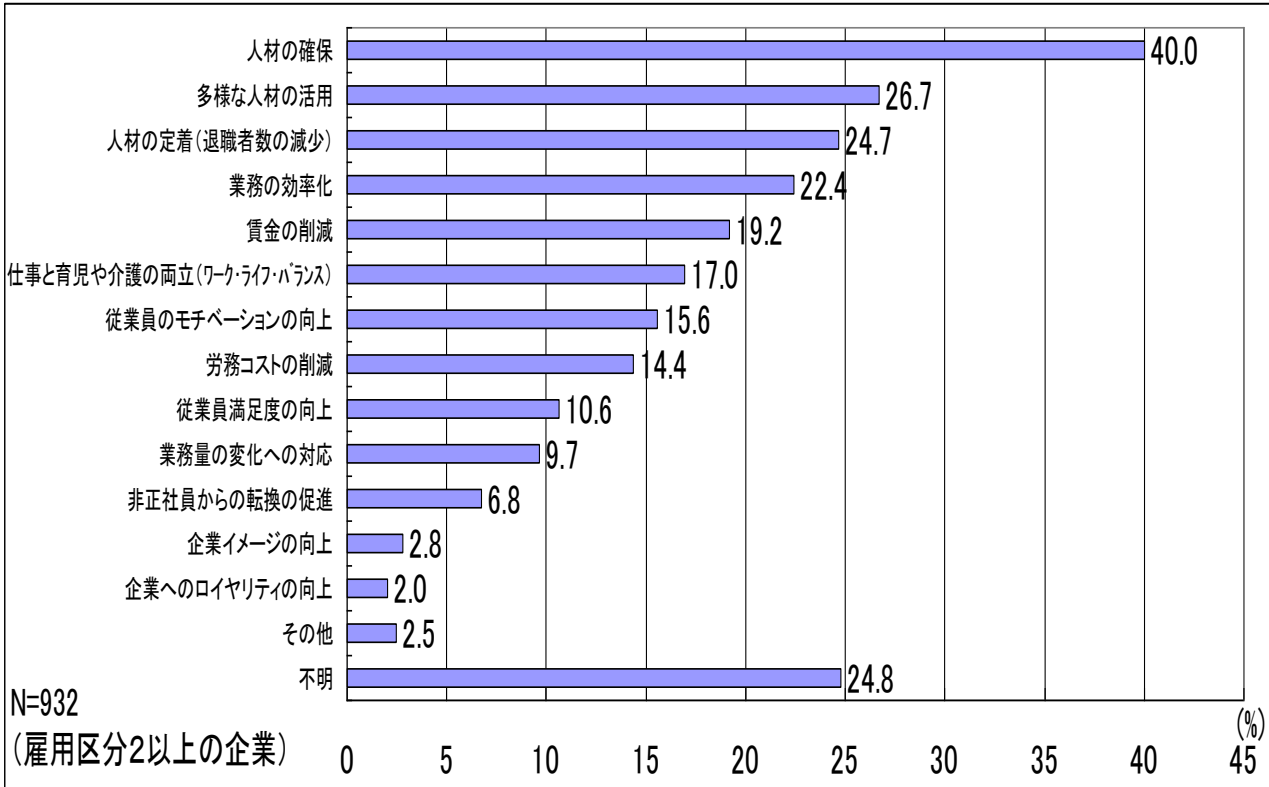


5 「多様な正社員」区分のメリットと今後の方針

(1) 「多様な正社員」区分があることのメリット[問Ⅱ-7] ※Nは企業数

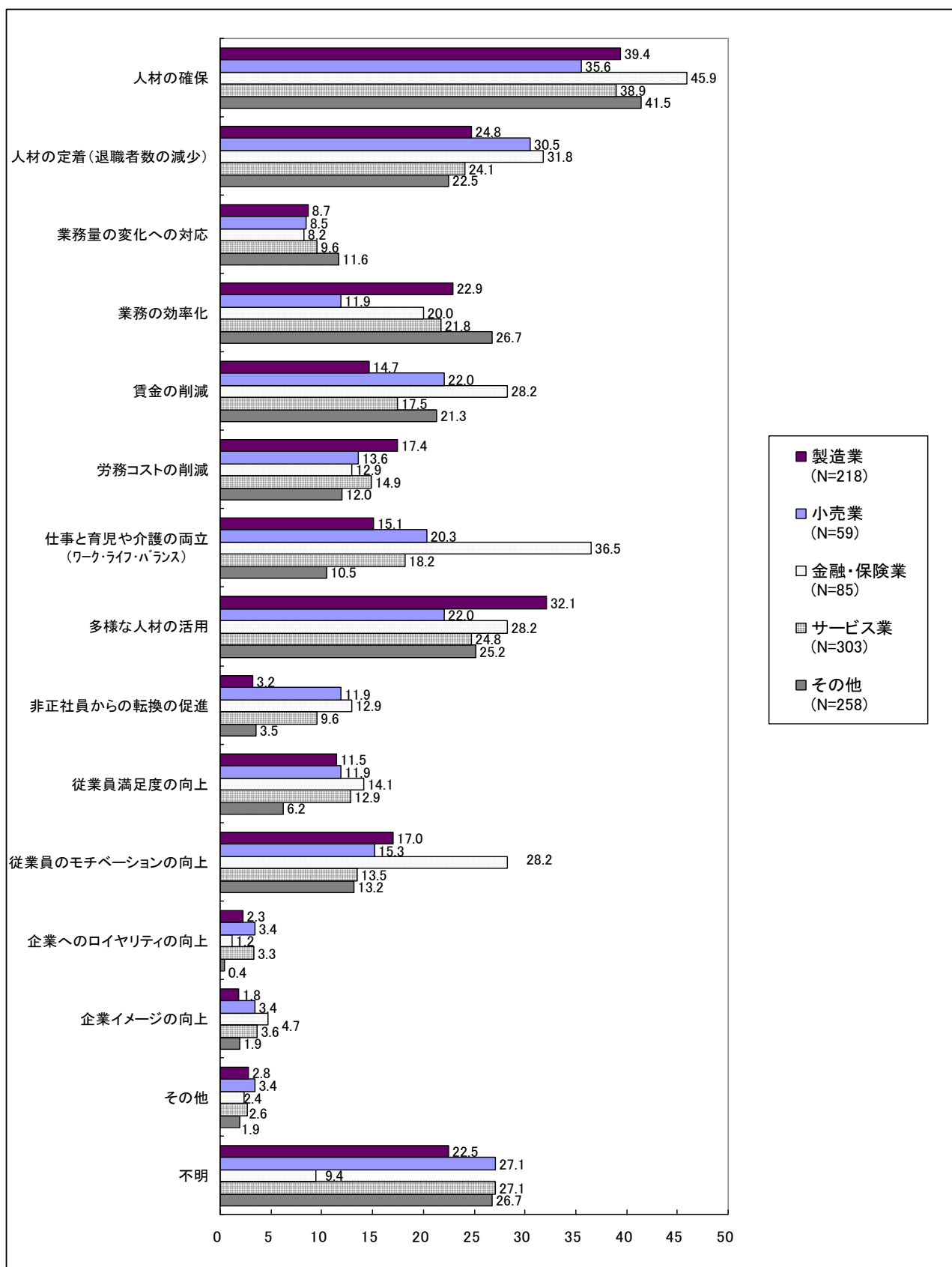
- 「多様な正社員」区分を設けていることにより得られた効果についての単純集計を見ると、「人材の確保(40.0%)」が最も多く、その他2割を超える回答として、「多様な人材の活用(26.7%)」、「人材の定着(24.7%)」、「業務の効率化(22.4%)」が挙げられた。

【図表2-3】多様な正社員区分を設けるメリット (MA)



- 業種によって回答に大きな傾向の差は見られないが、「仕事と育児や介護の両立（ワーク・ライフ・バランス）」との回答は金融・保険業に特に多い（36.5%）。

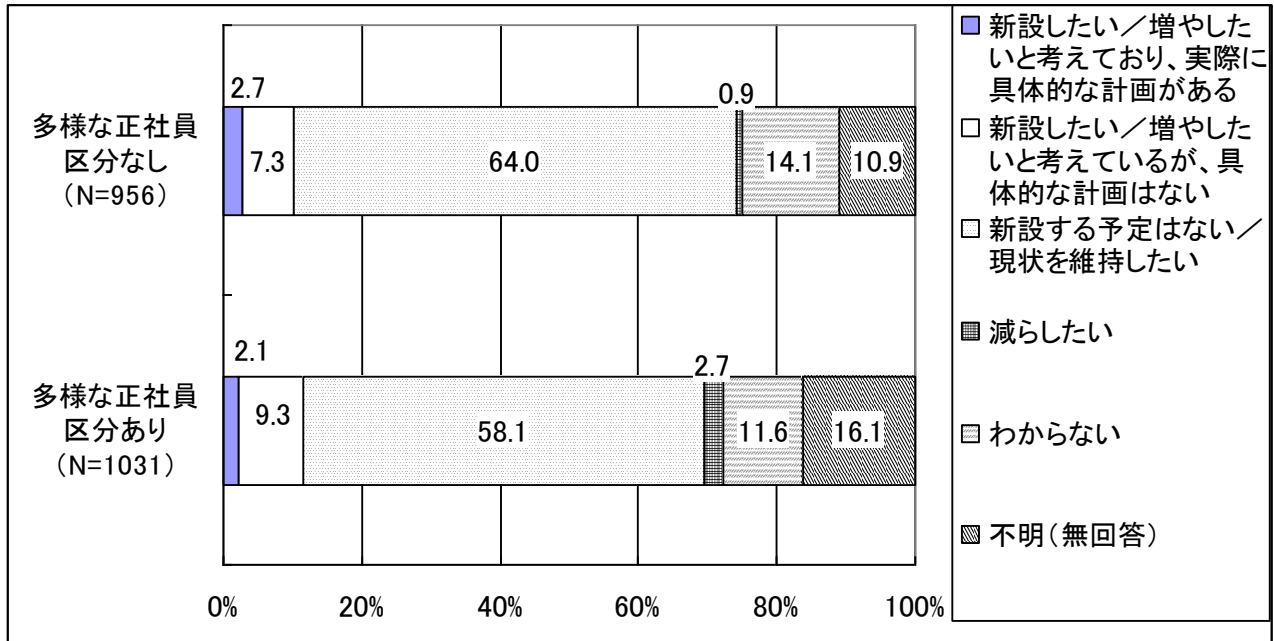
【図表 2 4】多様な正社員区分を設けるメリット（MA、業種別）



(2) 今後の「多様な正社員」区分導入ニーズ[問Ⅱ-3] ※Nは企業数

- 今後「多様な正社員」区分を増やしたいかとの設問に対し、現在の「多様な正社員」区分の有無にかかわらず、「新設する予定はない/現状を維持したい」との回答が最も多い(それぞれ64.0%・58.1%)。

【図表 2.5】多様な正社員区分の有無別、今後の多様な正社員区分導入ニーズ



5. (ご参考) データクリーニング方針

設問	考えられるケース	クリーニング方法
問 I ①-1	・ 無回答の場合	⇒問 I ①-2以降の回答を参照し、回答が入っている列の列数を問 I ①-1の回答とする (ex:A・B 列に回答していれば「2」)
問 I ①-6	・ 無回答かつ問 I ①-1に「1」と回答した企業 ・ 問 I ①-1の回答と記入のある列数が合致しており、記入のある列の中で問 I ①-6が一箇所だけ無回答の場合 (ex:問 I ①-1に「2」と記入し、A 列と B 列に記入があるが、問 I ①-6は A 列しか回答されていない等)	⇒問 I ①-6の回答は「100」とする ⇒記入のある列の問 I ①-6の回答を、100から引いた数を無回答の欄に入れる (ex.左記の例の場合⇒問 I ①-6の A 列に「60」と記入されており、B 列が無回答であれば、そこに「40」を入れる)
問 I ②-2	・ 週当たり所定労働時間を1日あたり or 月あたりの労働時間と読み間違い、「7」や「160」といった極端な数字が記入	⇒極端に短い場合は5倍、極端に長い場合は20で割るなどの処理。 (今後精査が必要)
問 I ②-5	・ 「4」と回答しており、具体的な記入が「事業所が1つのため」の場合	⇒「4」を「1」に変更する
問 I ②-8	・ 雇用区分数(問 I ①-1)に「1」と回答	⇒問 I ②-8の回答は「非該当」とする
問 III-3	・ 「多様な正社員」がおらず、b列に無回答	⇒「無回答」を「非該当」とする
問 IV-3	・ (1)に「0」を記入	⇒(1)の「0」を「1」に変更する
	・ (1)に無回答	⇒(1)の回答を「1」とする
	・ (1)に「1」と回答し、(2)に無回答の場合	⇒(2)を「2. ない」とする
	・ (1)「1」と回答し、(2)で「1. ある」を選択した場合	⇒(1)の「1」を「2」に変更
	・ (1)(2)どちらも無回答の場合	⇒(1)は「1」、(2)は「2. ない」とする