

企業アンケート調査結果概要

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
- ・ 全回答社数：2,000社
- ・ 有効回答社数：1,987社（有効回収率＝17.8%）

2. 集計に用いるカテゴリの定義

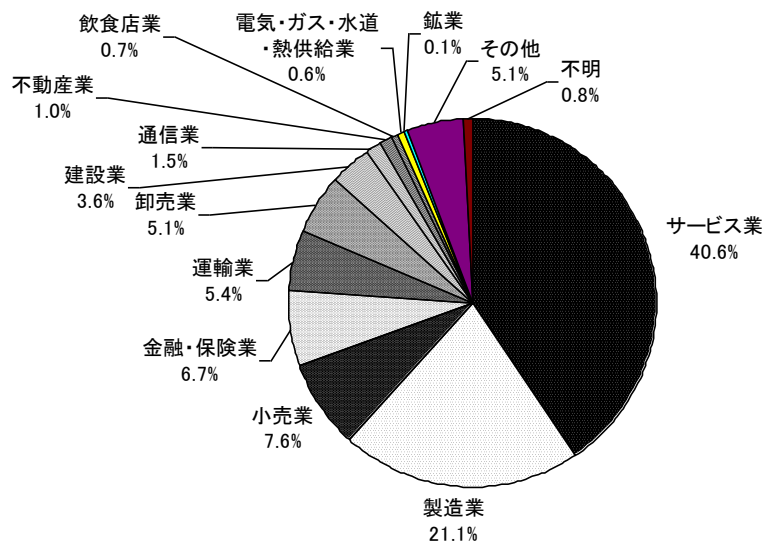
区分	定義	
いわゆる正社員	1. 就業規則や労働契約で、仕事の範囲を限定していないし、実際の範囲も限定されていない 2. 労働時間が、同一企業における他の雇用区分の労働時間と同じあるいは相対的に長い 3. 就業規則や労働契約で所定外労働を行うこともある旨を定めている 4. 就業規則や労働契約で、勤務地を限定していない 上記4点を同時に満たす雇用区分。	
多様な正社員 ※複数該当の場合あり	職種限定	就業規則や労働契約で仕事の範囲を限定していないが、実際の範囲は限定されている、あるいは就業規則や労働契約で仕事の範囲を限定している。
	労働時間限定 A	所定労働時間が、同一企業における他の雇用区分に比べ、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あると定めていない。
	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。
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「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雇用区分。	
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雇用区分。	

3. 回答企業の属性・雇用区分 ※Nは企業数

(1) 主たる事業内容 [問Ⅳ-1]

- 回答企業に主たる事業内容をたずねたところ、「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。

【図表 1】 回答企業の主たる事業内容



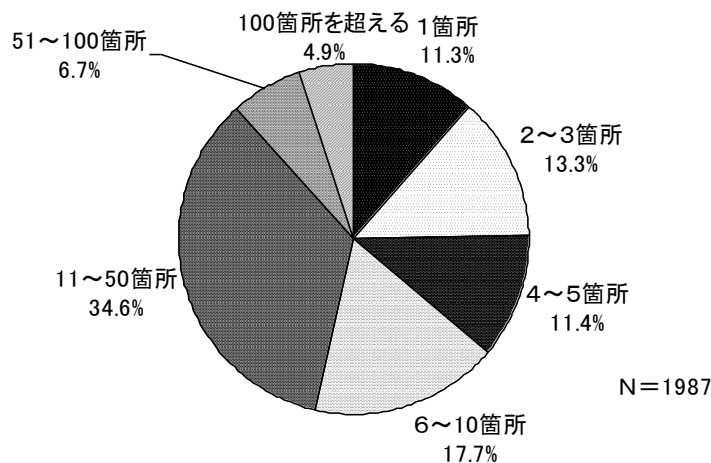
※以後の分析では、全業種に占める割合が6%未満の業種(運輸、卸売、建設、通信、不動産、飲食、電気・ガス・水道・熱供給、鉱業)は「その他」に含めることとする。

(2) 事業所 [問Ⅳ-3]

① 事業所数

- 回答企業に事業所数をたずねたところ、「11～50 箇所」との回答が 34.6%と最も多く、次いで「6～10 箇所」(17.7%)、「2～3箇所」(13.3%)の順に多い。
- 企業1社当たりの事業所数の平均は 27.3ヶ所(最小値1～最大値1136)

【図表 2】 回答企業の事業所数

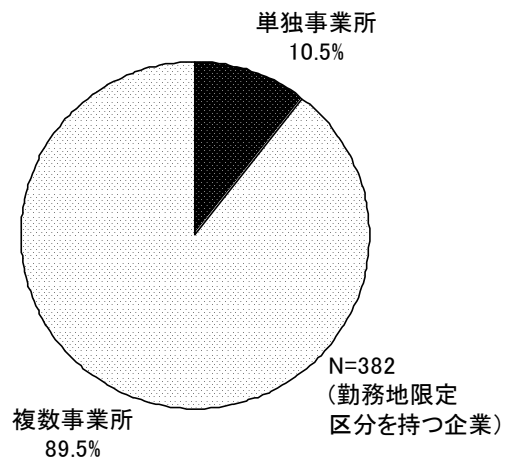
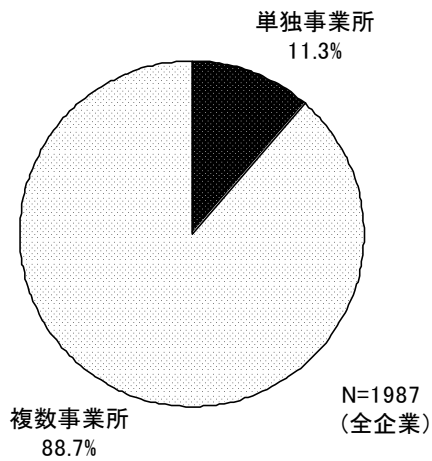


②複数事業所を持つ企業

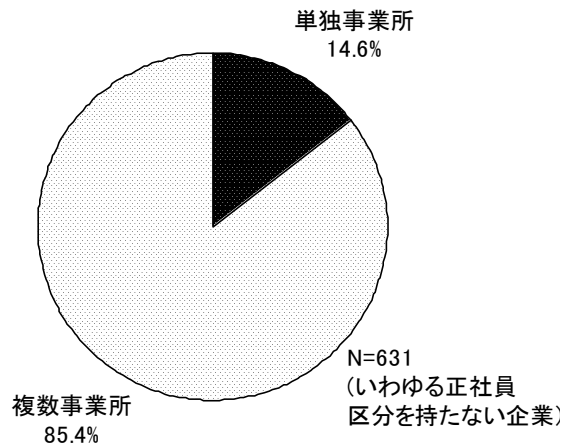
- ・ 2以上の事業所を持つ企業は以下の通り。勤務地限定区分を持つ企業のみ取り出した結果が図表3-2だが、回答企業全体の傾向（図表3-1）とあまり差はない。
- ・ いわゆる正社員区分を持たない企業では、単独事業所の割合が若干高くなる（図表3-3）。

【図表3-1】複数事業所を持つ企業（全企業）

【図表3-2】複数事業所を持つ企業（勤務地限定区分を持つ企業）



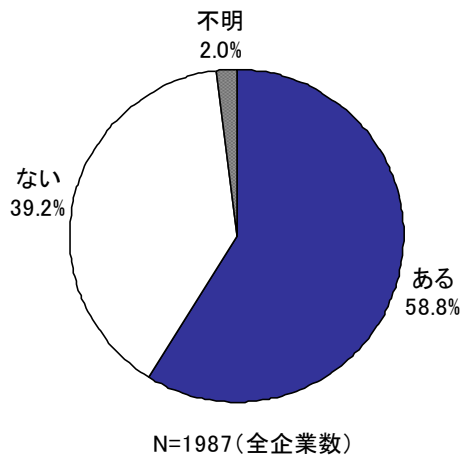
【図表3-3】複数事業所を持つ企業（いわゆる正社員区分を持たない企業）



③転居を伴う異動を必要とする事業所がある企業 [問Ⅳ-3、4]

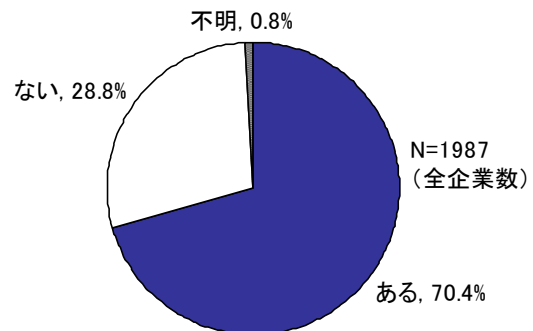
- 本社から転居を伴う移動を必要とする事業所がある企業は全体の 58.8%。

【図表 4-1】 転居を伴う移動を必要とする事業所がある企業（全企業）



- 勤務地限定区分を持つ企業のうち、本社から転居を伴う移動を必要とする事業所がある企業は全体の 70.4%。

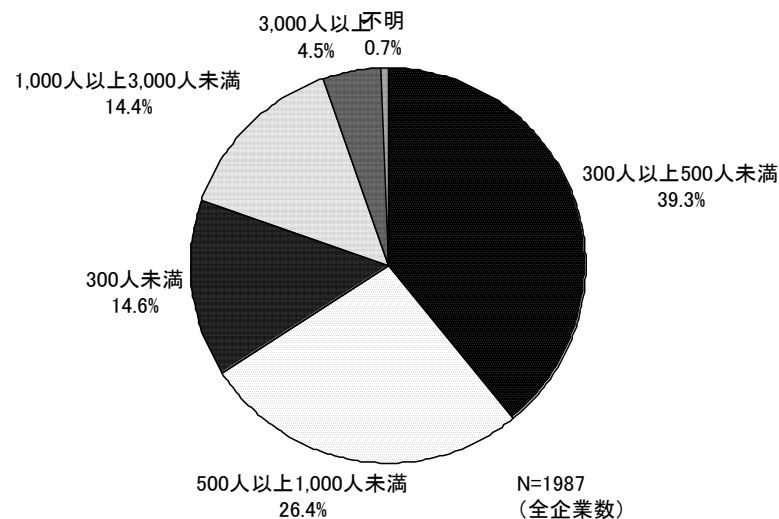
【図表 4-2】 転居を伴う移動を必要とする事業所がある企業（勤務地限定区分を持つ企業）



(3) 正社員数 [問Ⅳ-2]

- 回答企業(1987社)に正社員数をたずねたところ、「300人以上500人未満」との回答が最も多く(39.3%)、次いで「500人以上1000人未満(26.4%)」、「300人未満(14.6%)」の順となっている。

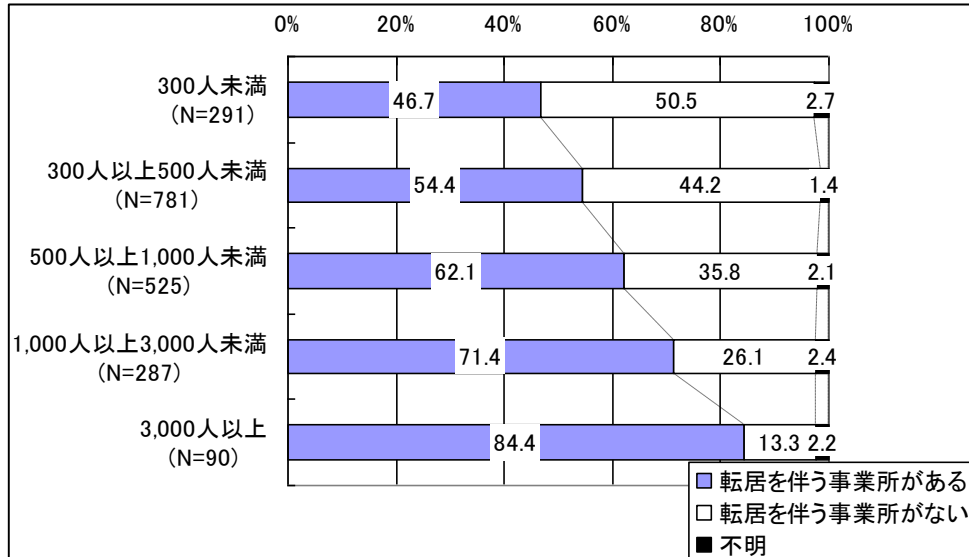
【図表 5】 回答企業の正社員数（2011年7月1日時点）



(4) 正社員数別、転居を伴う移動を必要とする事業所の有無 [問Ⅳ-2×問Ⅳ-3]

- 正社員数別に転居を伴う移動を必要とする事業所の有無をたずねたところ、正社員が多い企業ほど「転居を伴う移動を必要とする事業所がある」との回答が多くなっている。

【図表6】正社員数別、転居を伴う事業所がある企業



(5) 各カテゴリに該当する企業数・雇用区分数・従業員数

- 1ページ「2. 集計に用いるカテゴリの定義」において定義した各カテゴリに該当する企業数・雇用区分数・従業員数の一覧は次の通り。

【図表7】各カテゴリに該当する企業数・雇用区分数・従業員数

	企業数	雇用区分数	従業員数
全体	N 1987	3245	1576996
多様な正社員 (いずれかの限定あり)	N 1031	1547	519152
いわゆる正社員	N 1356	1602	1011953
その他正社員	N 28	29	12899
一部無回答	N 52	67	32992

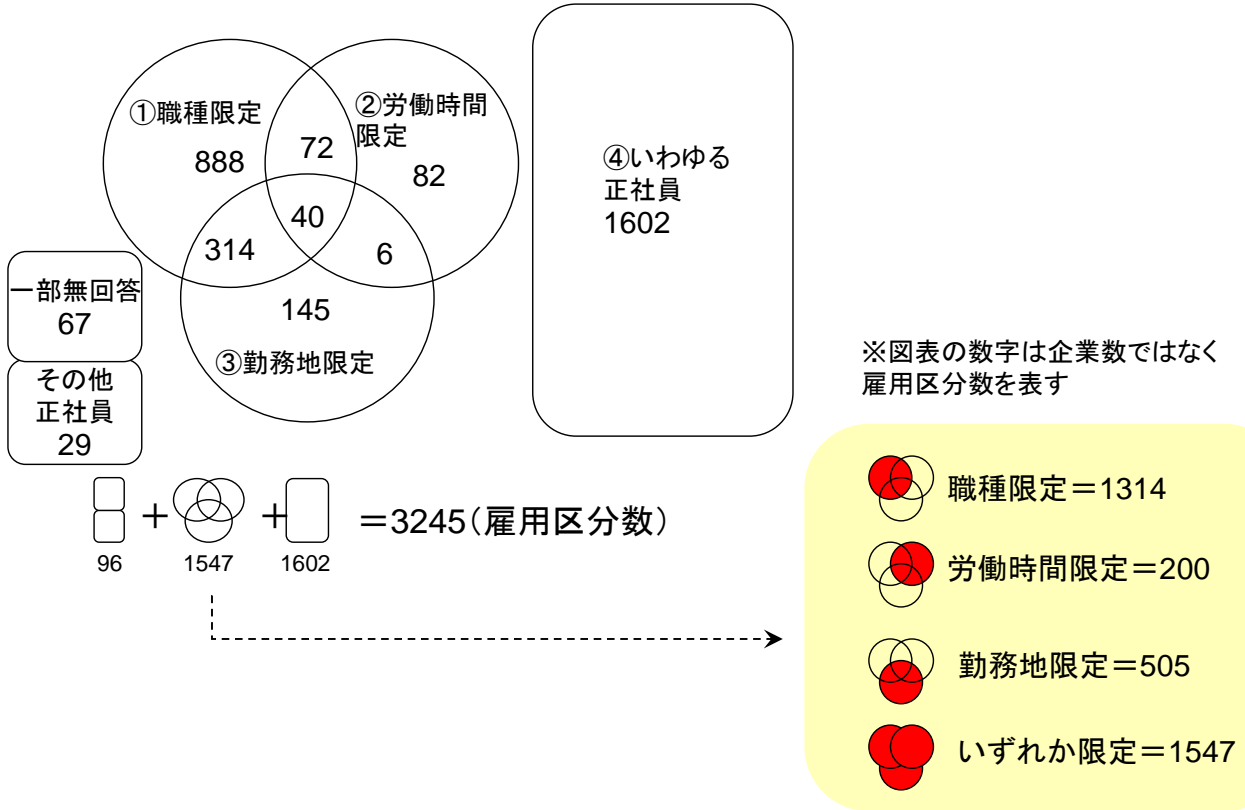
	企業数	雇用区分数	従業員数
職種限定あり	N 878	1314	442020
労働時間限定Aあり	N 62	76	15739
労働時間限定Bあり	N 90	130	38262
勤務地限定あり	N 382	505	140191

	企業数	雇用区分数	従業員数
多様な正社員 (いずれかの限定あり)	N 1031	1547	519152
職種限定のみ	N 546	888	336380
%	53.0	57.4	64.8
労働時間限定Aのみ	N 13	70	14885
%	1.3	4.5	2.9
労働時間限定Bのみ	N 31	124	38262
%	3.0	8.0	7.4
勤務地限定のみ	N 101	145	44574
%	9.8	9.4	8.6

(6) 雇用区分数の内訳

- 1ページ「2. 集計に用いるカテゴリの定義」において定義した各カテゴリに該当する雇用区分数を模式的に表したものが図表8である。

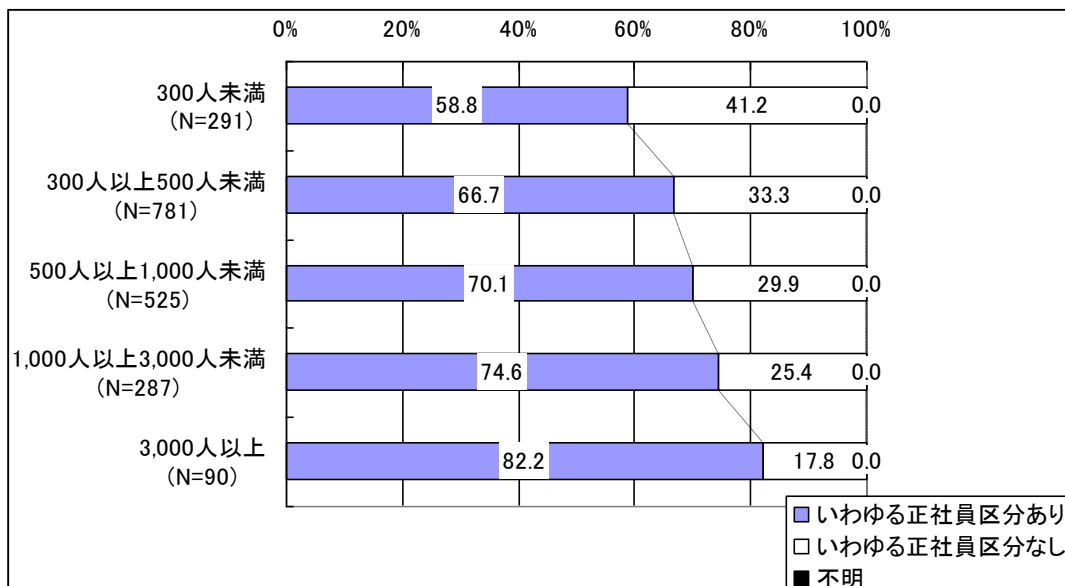
【図表8】各カテゴリに該当する雇用区分数



(7) 正社員数別、いわゆる正社員区分の有無 [問Ⅳ-2]

- 正社員数別にいわゆる正社員区分の有無を見ると、正社員数が多い企業ほど「いわゆる正社員区分がある」との回答が多くなっており、500人以上の企業では7割を超えている。

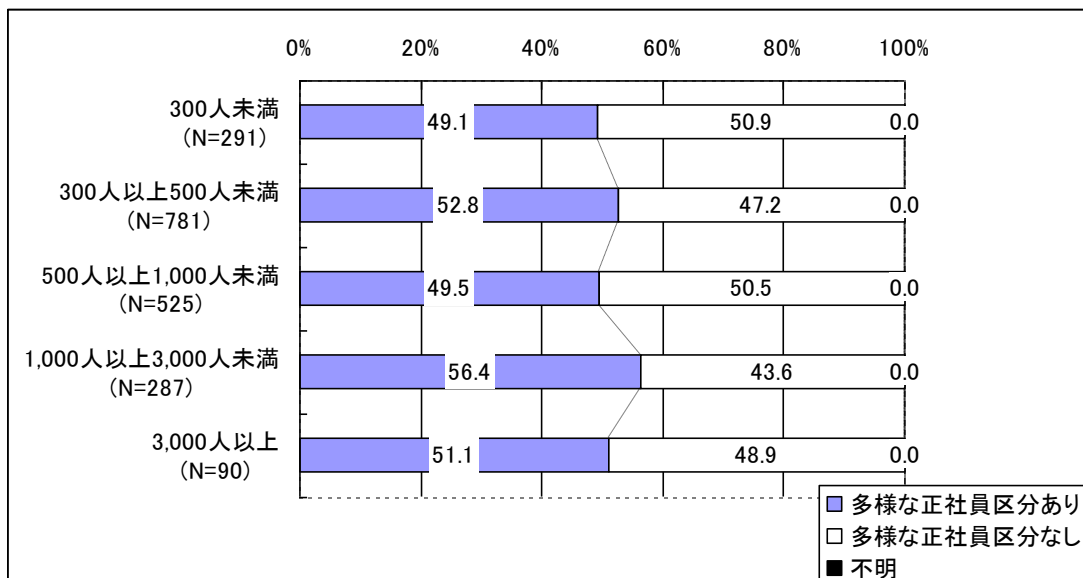
【図表9】正社員数別、いわゆる正社員区分の有無



(8) 正社員数別、多様な正社員区分の有無 [問Ⅳ-2]

- 正社員数別に多様な正社員区分の有無を見ると、「多様な正社員区分がある」との回答は「1000人以上3000人未満」の企業で最も多くなっている(56.4%)が、正社員数によってあまり大きな差は見られない。

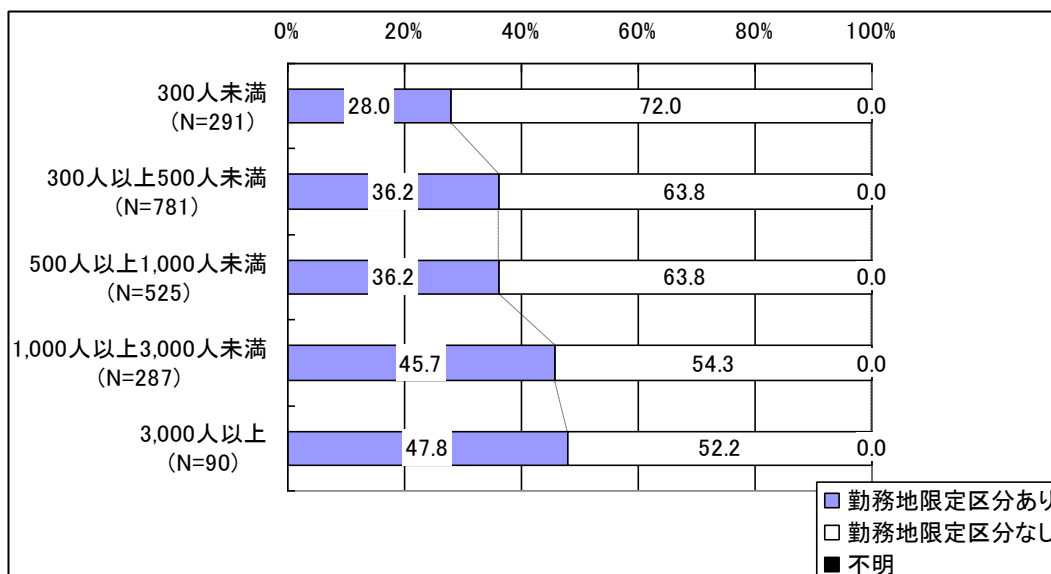
【図表 1 0】 正社員数別、多様な正社員区分の有無



(9) 正社員数別、勤務地限定区分の有無 [問Ⅳ-2]

- 正社員数別に勤務地限定区分の有無を見ると、正社員数が多い企業ほど「勤務地限定区分がある」との回答が多くなっており、1000人以上の企業では4割を超えている。

【図表 1 1】 正社員数別、勤務地限定区分の有無



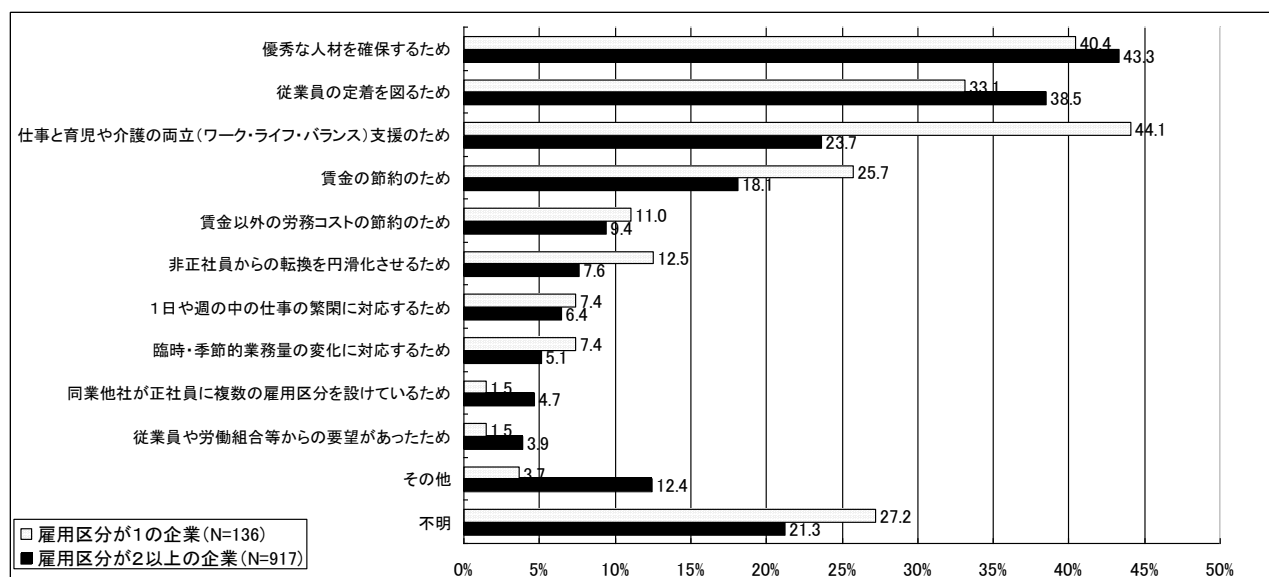
4. 集計結果

1 「多様な正社員」区分の導入の背景

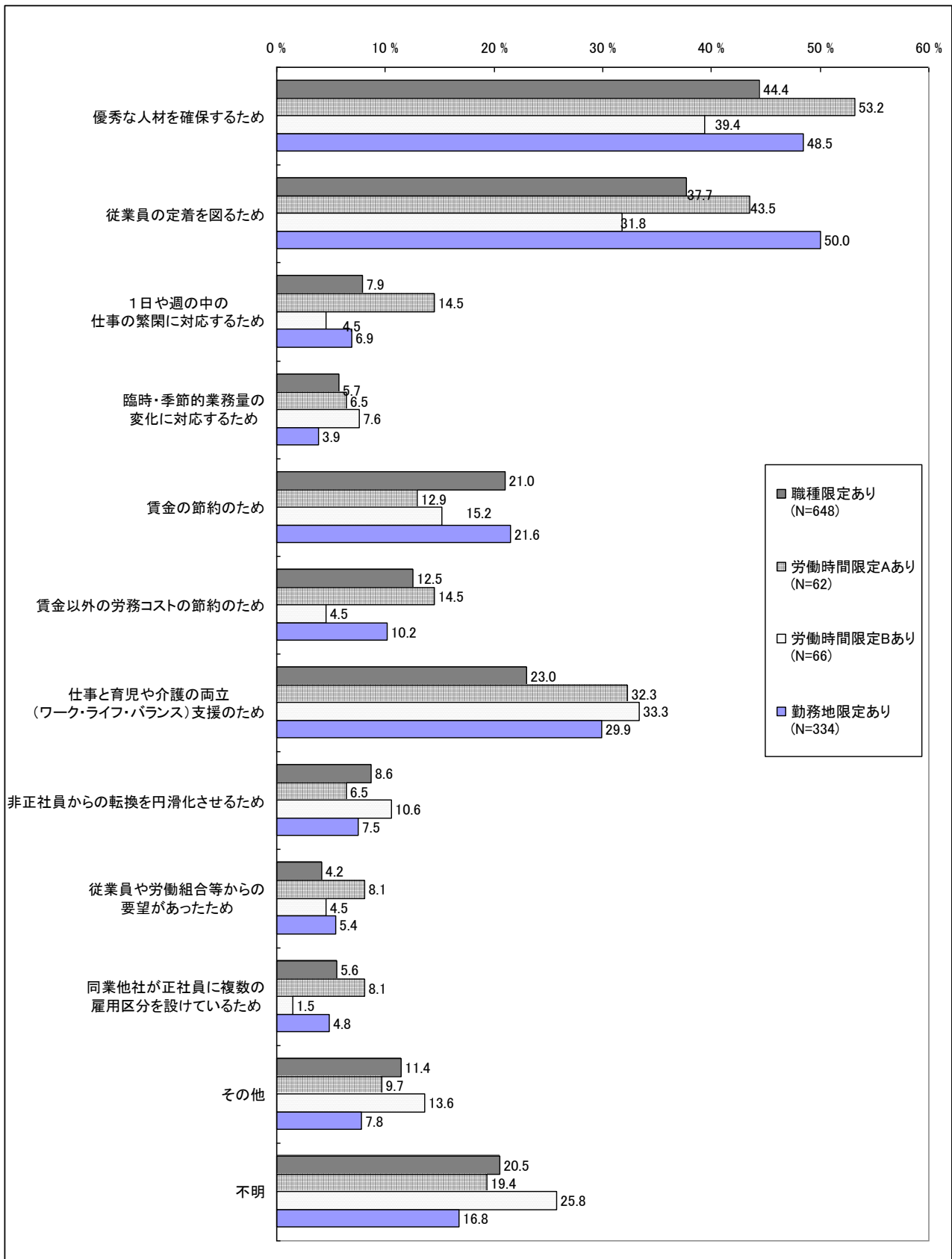
(1) 「多様な正社員」導入ニーズ[問Ⅱ-4] ※Nは企業数

- 「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」（複数回答）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）に分けて見たところ、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。一方、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12-1）
- また、限定の種類別に見ると、「職種限定あり」・「労働時間限定Aあり」・「労働時間限定Bあり」区分では「優秀な人材を確保するため」（それぞれ44.4%・53.2%・39.4%）との回答が最も多いのに対し、「勤務地限定あり」区分では「従業員の定着を図るため」（50.0%）との回答が最多となっている。（図表12-2）

【図表12-1】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（複数回答）



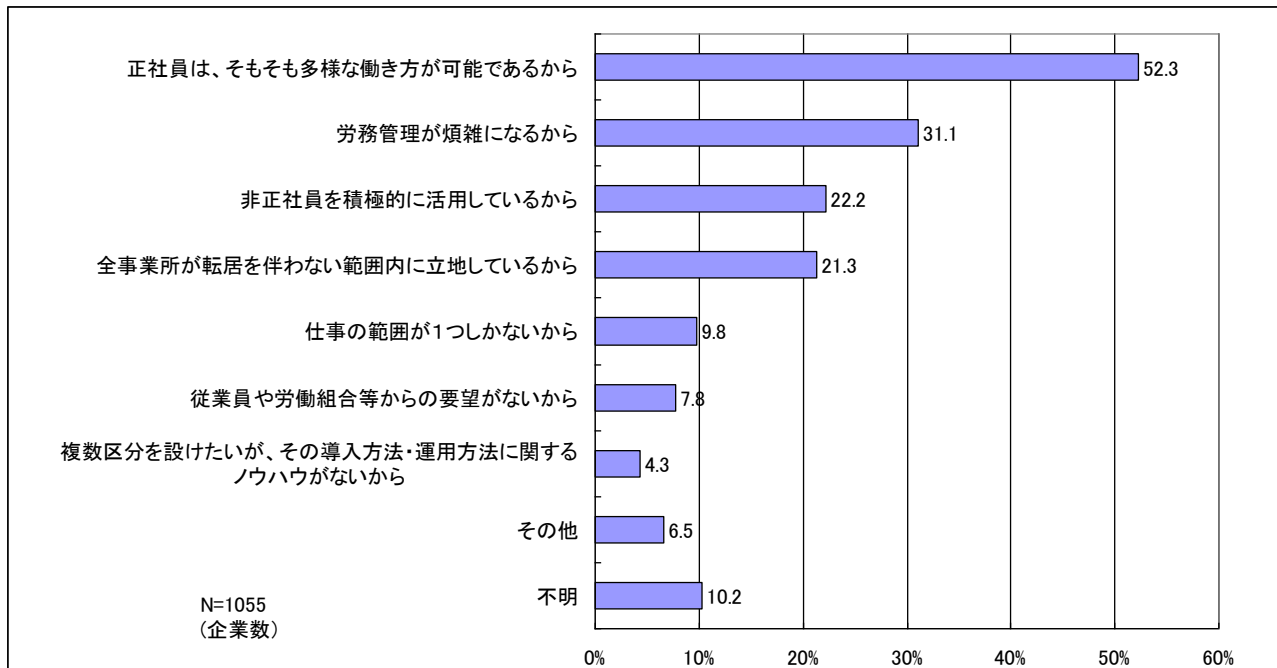
【図表12-2】正社員に複数の雇用区分を設けている/設けたいと考えている目的(複数回答、限定の種類別)



(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（複数回答）、「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%)」がこれに次いで多い。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%)」が挙げられる。

【図表 1 3】正社員に複数の雇用区分を設けていない理由（複数回答）



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

- ・ 「多様な正社員」の雇用区分を導入している企業は1031社であり、全回答企業（1987社）に占める割合は51.9%である。また、この雇用区分の従業員割合は全体の32.9%を占める。
- ・ 一方、「いわゆる正社員」の雇用区分を導入している企業は1,379社であり、全回答企業に占める割合は69.4%である。また、この雇用区分の従業員割合は全体の64.2%を占める。

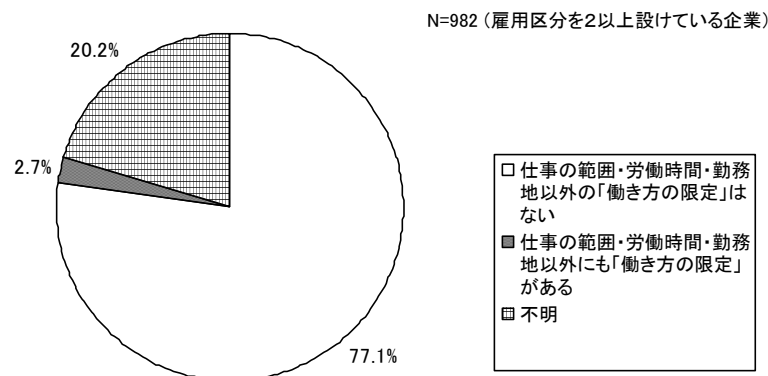
【図表14】企業における雇用区分の設定状況と各雇用区分の従業員数

	企業数	雇用区分数	従業員数(人)
全体	1987 (100.0%)	3245 (100.0%)	1,576,996 (100.0%)
多様な正社員	1031 (51.9%)	1547 (47.7%)	519,152 (32.9%)
職種限定あり	878	1314	442,020
労働時間限定あり	146	200	53,148
勤務地限定あり	382	505	140,191
いわゆる正社員	1379 (69.4%)	1602 (49.4%)	1,011,952 (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]

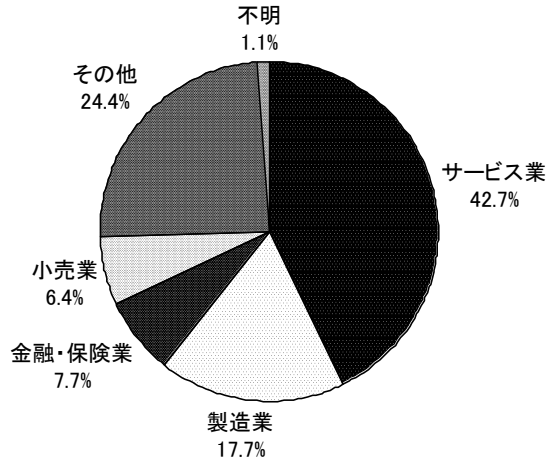
【図表15】「多様な正社員」の限定の種類



(2) 「多様な正社員」区分導入企業の業種[問Ⅳ-1] ※Nは企業数

- ・「多様な正社員」区分を導入している企業を業種別に見ると、サービス業が42.7%と最も多く、次いで製造業(17.7%)、金融・保険業(7.7%)、小売業(6.4%)の順となっている。

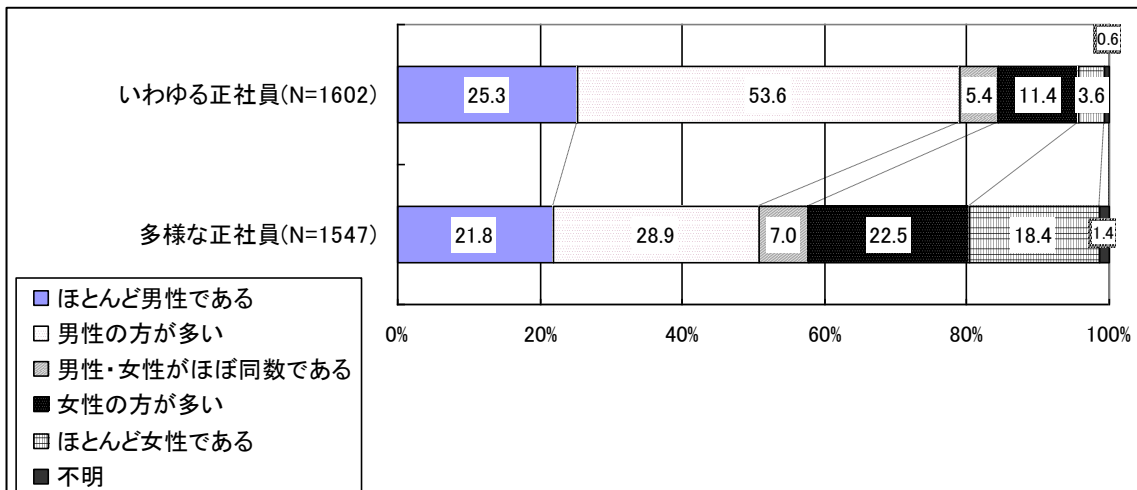
【図表16】「多様な正社員」区分導入企業(N=1031)の業種



(3) 「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

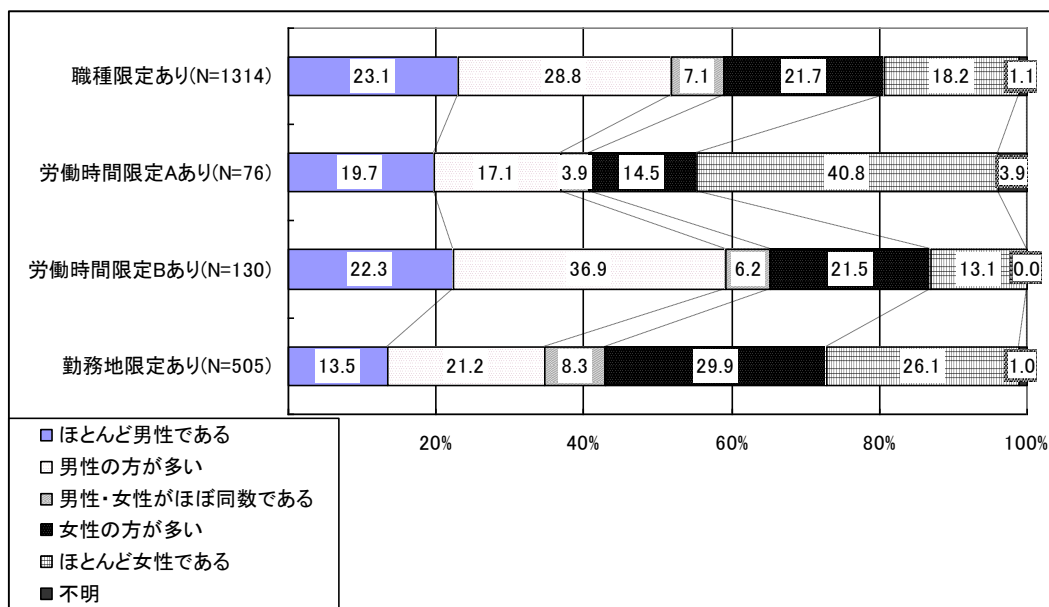
- ・各区分の男女別従業員数バランスを見ると、「いわゆる正社員」、「多様な正社員」ともに「ほとんど男性である」「男性の方が多い」との回答が多く、「いわゆる正社員」区分では約8割となっている(78.9%)。

【図表17-1】性別従業員割合(いわゆる正社員/多様な正社員)



- ・ 限定の種類別に見ると、「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」との回答が半数を超える一方（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」という回答が半数を超えている（それぞれ 55.3%、56.0%）。

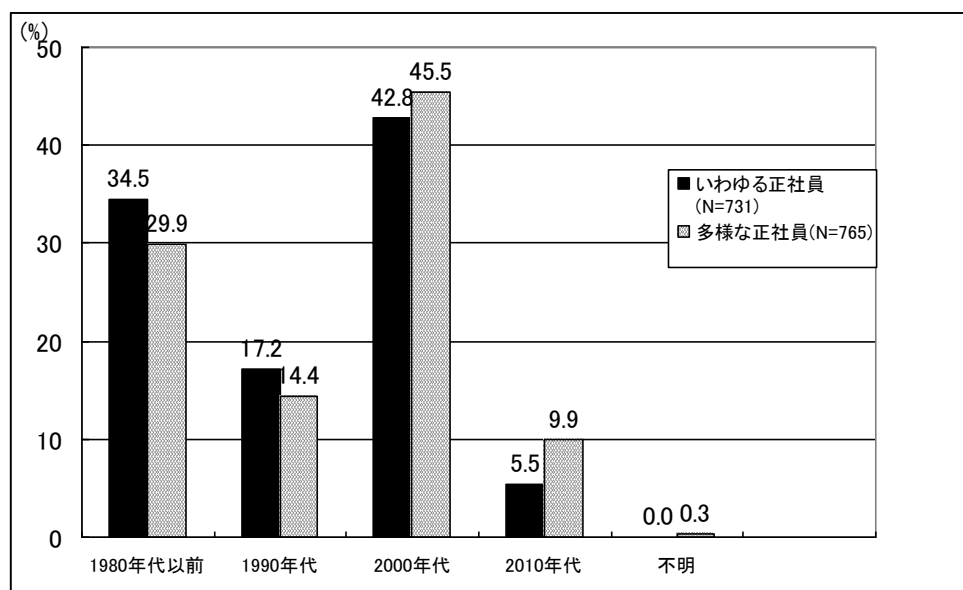
【図表 17-2】性別従業員割合（限定の種類別）



(4) 各雇用区分の導入時期[問 I ①-3] ※Nは企業数

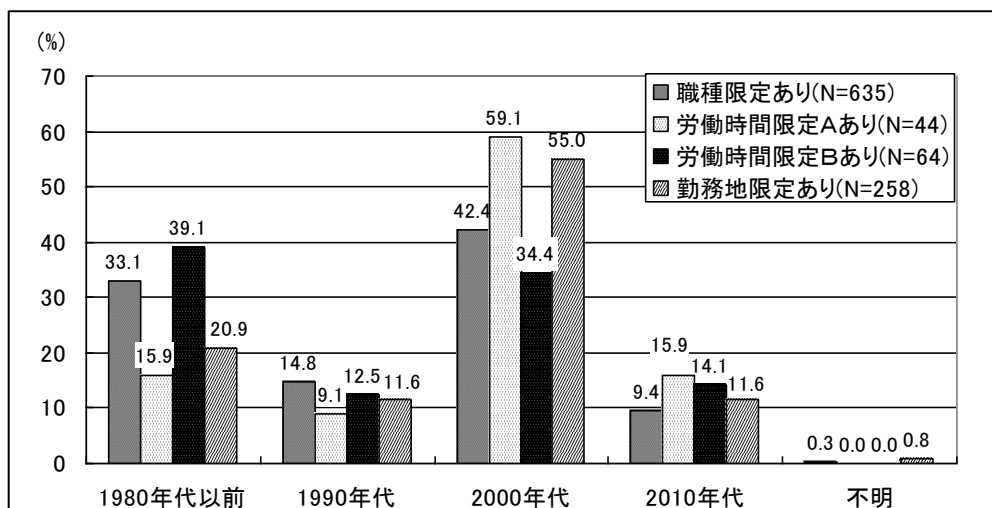
- ・ 雇用区分の導入時期は、「いわゆる正社員」区分、「多様な正社員」区分ともに「2000年代」が最も多い（それぞれ 42.8%、45.5%）。

【図表 18-1】各雇用区分の導入時期（いわゆる正社員/多様な正社員）



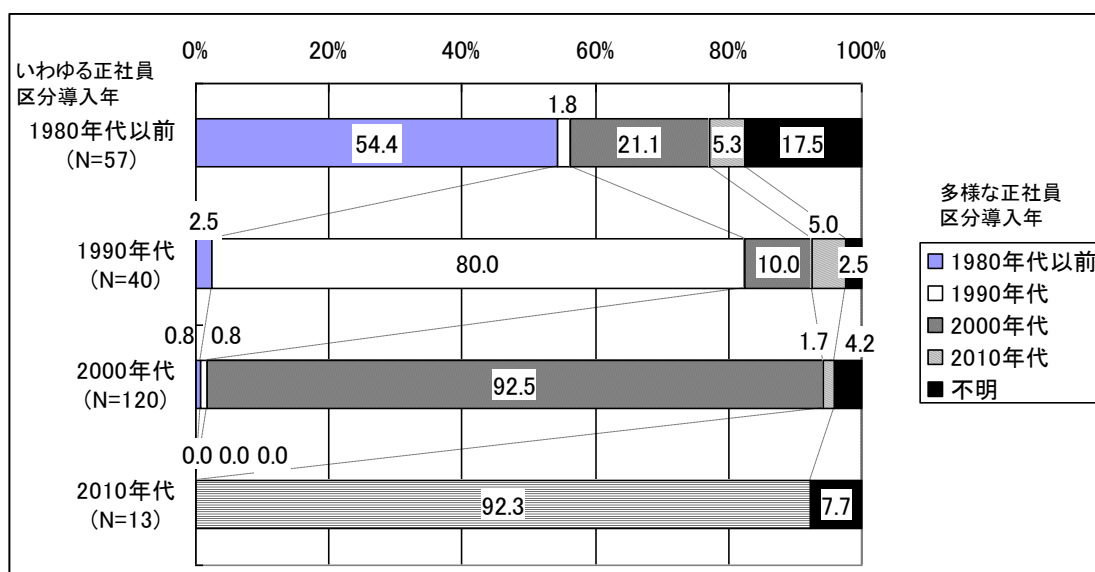
- ・ 「多様な正社員」区分についてみると、「職種限定あり」区分、「労働時間限定Bあり」区分では「1980年代以前」との回答が他の限定の区分に比べて多い（それぞれ 33.1%、39.1%）。
- ・ また、「労働時間限定Aあり」区分、「勤務地限定」区分では「2000年代」との回答が他の限定の区分に比べて多い（それぞれ 59.1%、55.0%）。

【図表 18-2】各雇用区分の導入時期（限定の種類別）



- ・ 「いわゆる正社員」区分と「多様な正社員」区分の両方を持つ企業について、「いわゆる正社員」区分の導入年別に「多様な正社員」区分の導入年を見ると、「いわゆる正社員」区分と「多様な正社員」区分の導入時期が近い企業が多い。

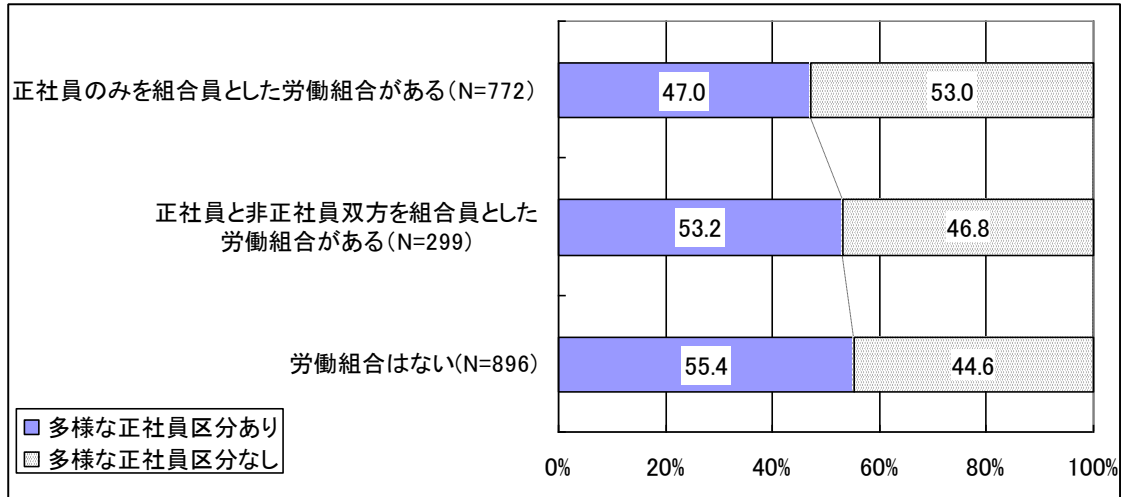
【図表 18-3】「いわゆる正社員」区分導入年別の「多様な正社員」区分導入年



(5) 労働組合の有無と「多様な正社員」区分の導入状況[問Ⅳ-4] ※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%となっている。

【図表 19】労働組合の有無別に見た「多様な正社員」区分導入状況



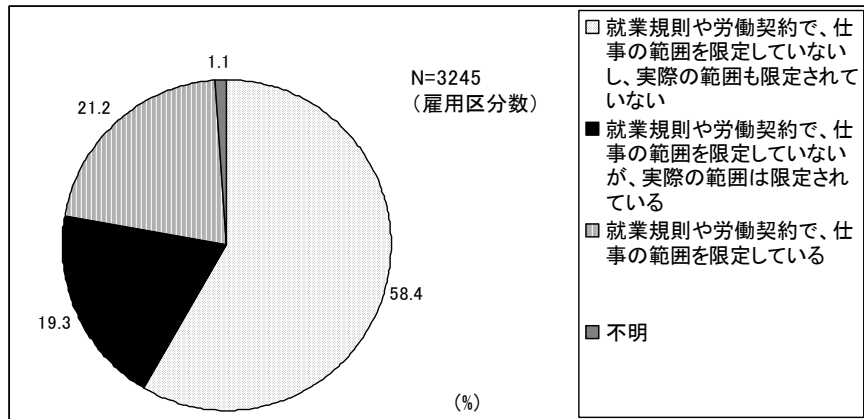
(6) 「多様な正社員」区分の運用実態

※「労働時間限定」区分に関しては、制度として定められていない短時間勤務実態をたずねる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。
 ※尚、ここで「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職種限定の雇用区分に関する運用実態[問Ⅰ②-1] ※Nは雇用区分数

- 「制度としても実際の運用上も職種が限定されていない」雇用区分は、全体の 58.4%ある。
- 職種が限定されている雇用区分の中では、「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。

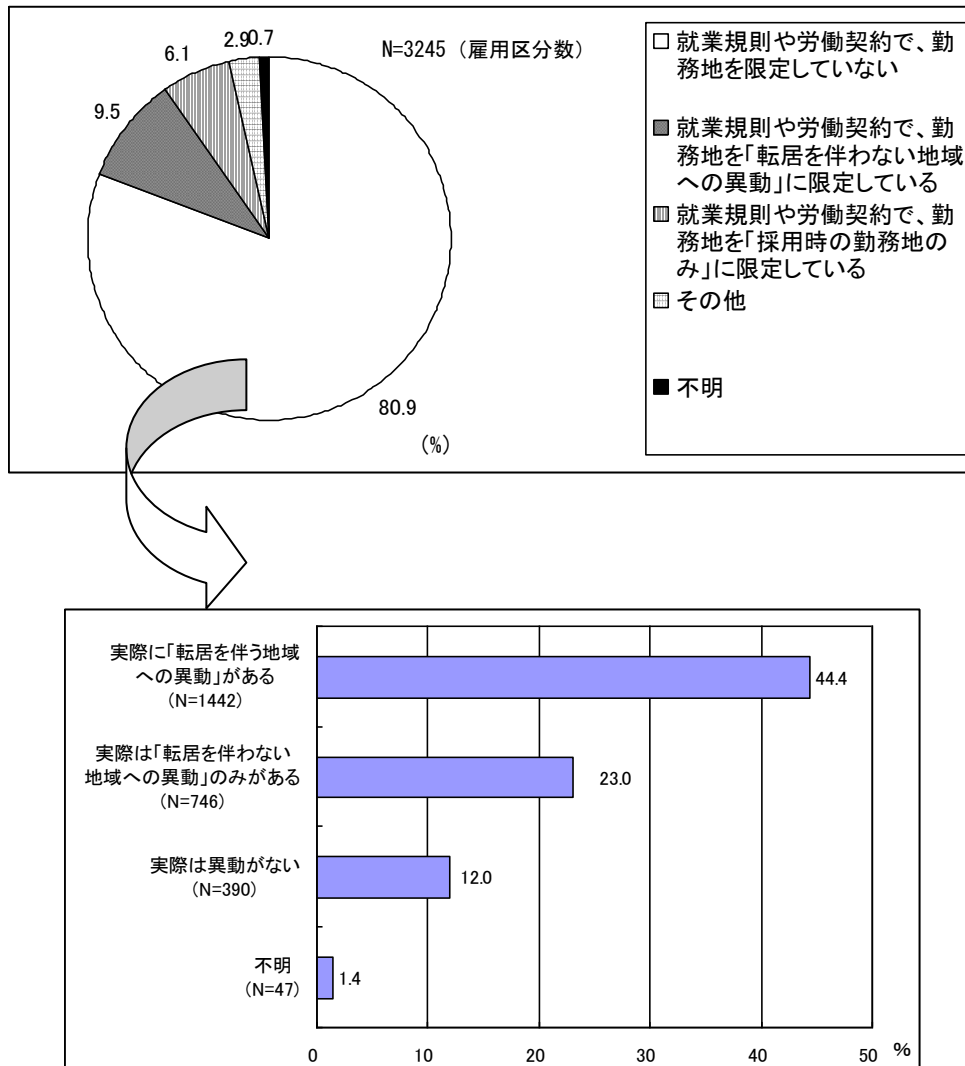
【図表 20】職種限定の雇用区分に関する運用実態



②勤務地限定の雇用区分に関する運用実態（問Ⅰ②-5と問②-6と問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 2 1】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

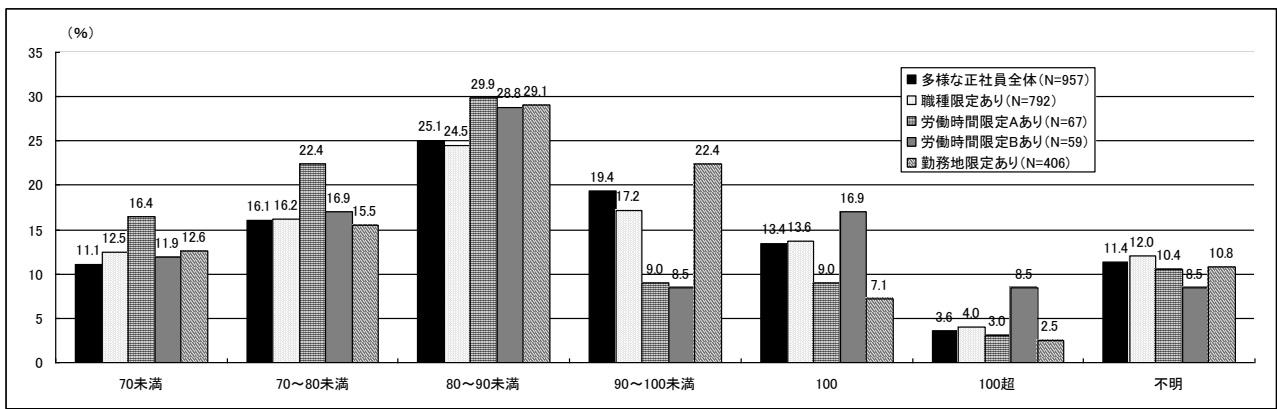
(1) いわゆる正社員と多様な正社員の処遇差について

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、「労働時間限定Aあり」区分については「70～80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。また「勤務地限定」区分では「90～100未満」との回答が22.4%であり、他の区分と比較して割合が大きい。

※ この設問では、「いわゆる正社員」区分と比較して「多様な正社員」区分の賃金水準をたずねているため、「いわゆる正社員」区分を持たない企業の回答は分析から除外してある。

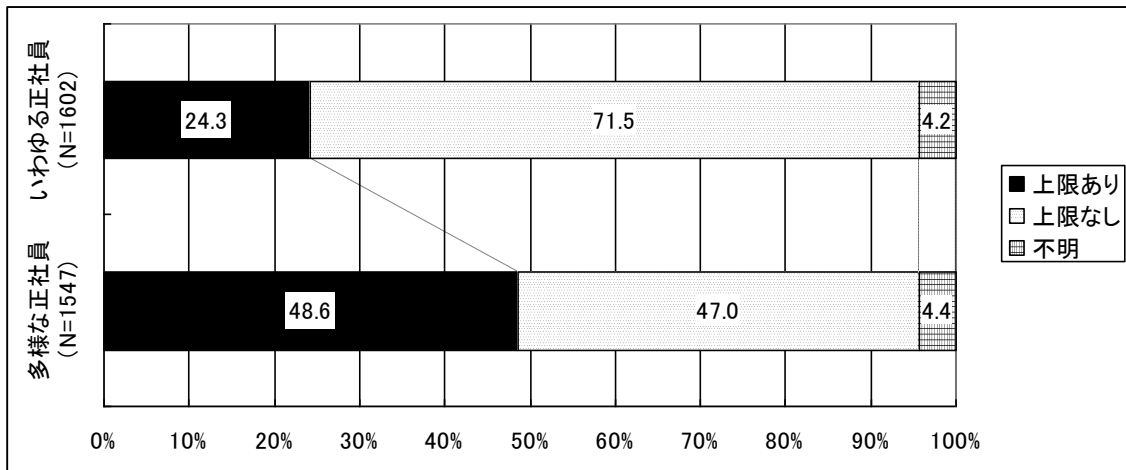
【図表2 2】「多様な正社員」の賃金水準



②昇進・昇格[問 I ③-1] ※Nは雇用区分数

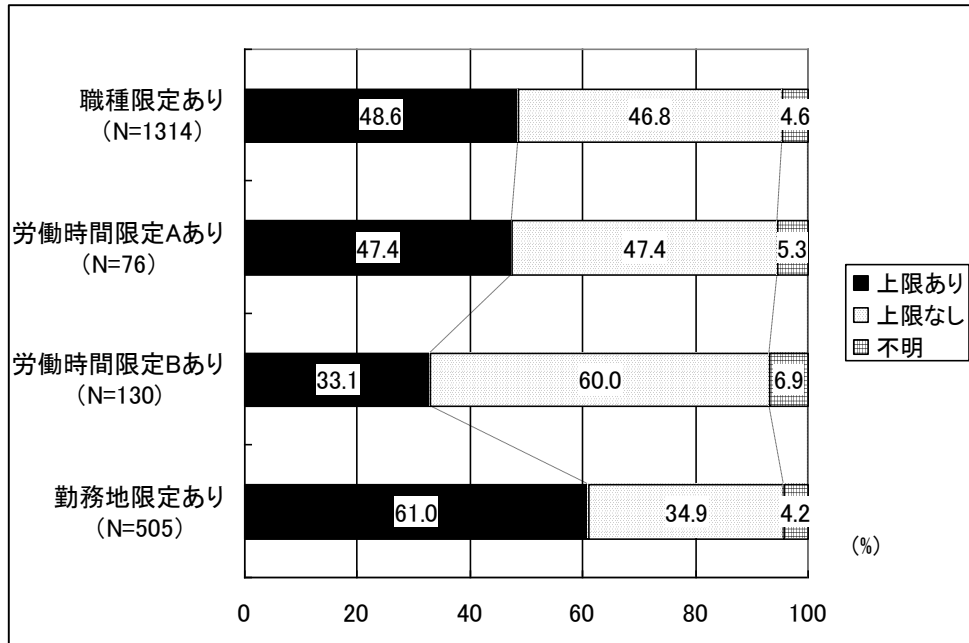
- ・ 現在の雇用区分から転換せずに昇進できる管理的ポジションの上限について、「いわゆる正社員」区分では「上限なし」との回答が7割を超える(71.5%)が、「多様な正社員」区分では「上限あり(48.6%)」「上限なし(47.0%)」がほぼ同程度である。

【図表2 3 - 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相対的にその割合が低い(33.1%)。

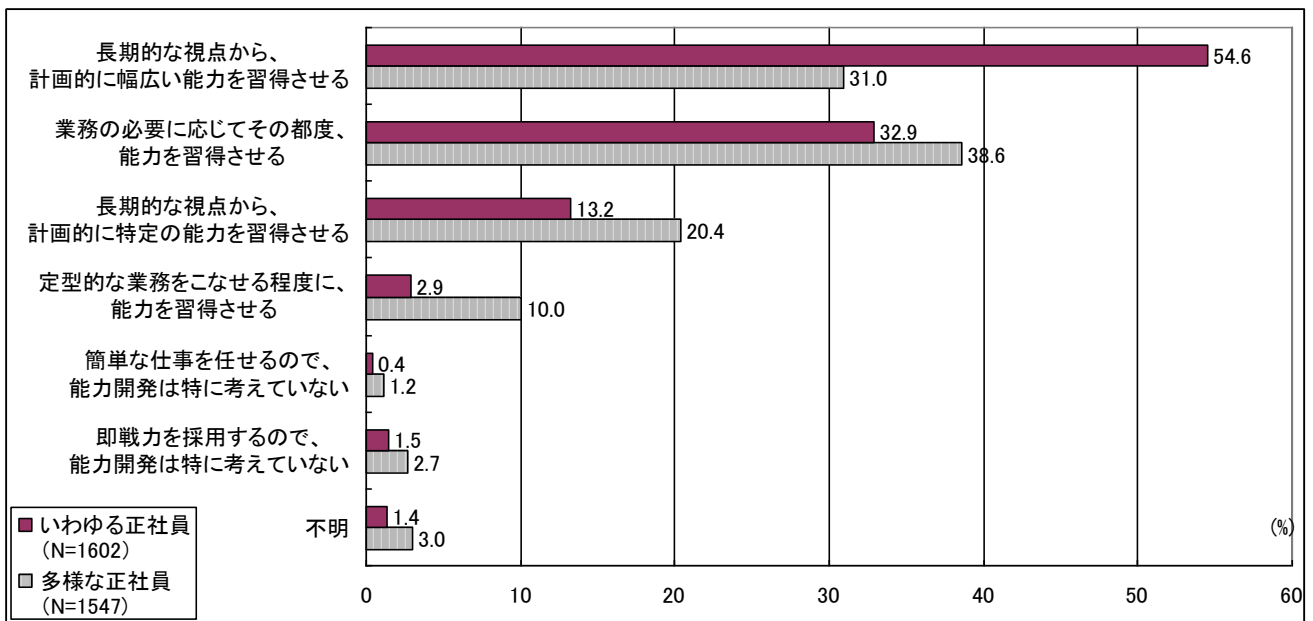
【図表 2 3 - 2】 転換せずに昇進できる管理的ポジションの上限の有無（多様な正社員の内訳）



③教育訓練機会[問 I ③-4] ※Nは雇用区分数

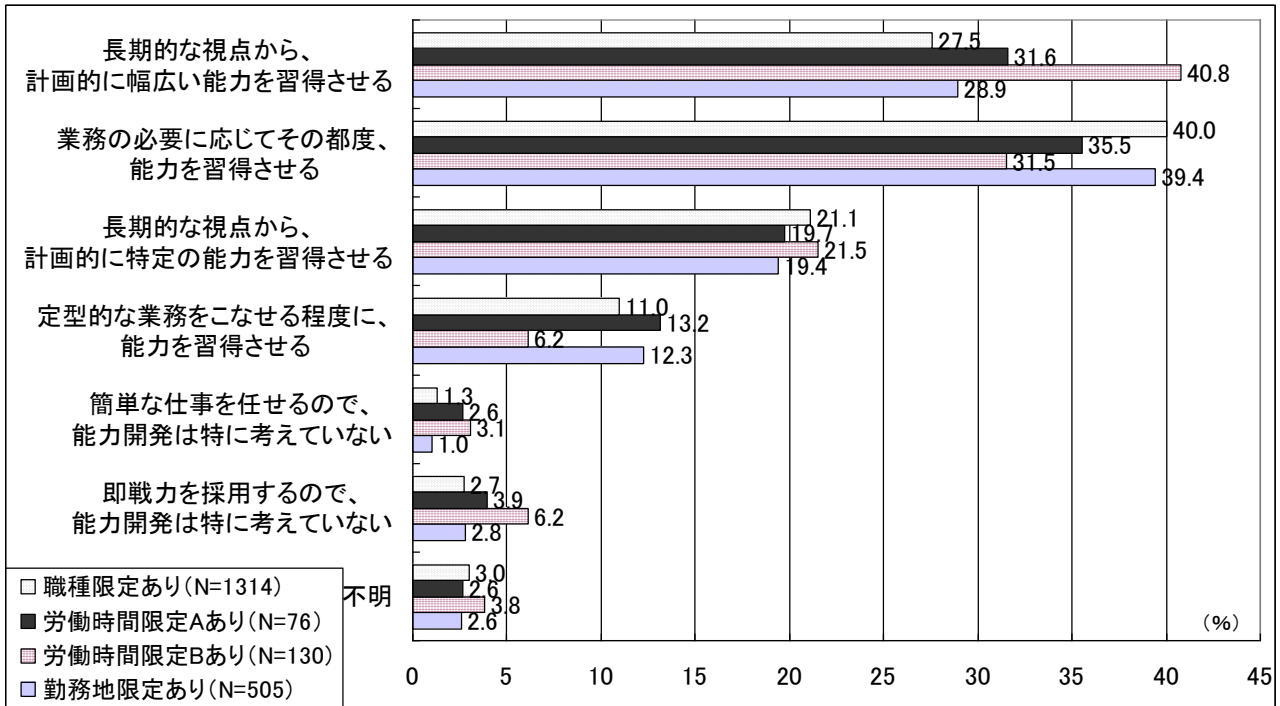
- ・ 教育訓練の主な方針について、「いわゆる正社員」区分では過半数が「長期的な視点から、計画的に幅広い能力を習得させる(54.6%)」とする一方、「多様な正社員」区分では「業務の必要に応じてその都度、能力を習得させる(38.6%)」が最も多い。

【図表 2 4 - 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」区分では最も多い回答が「業務の必要に応じてその都度、能力を習得させる」だが（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」となっている（40.8%）。

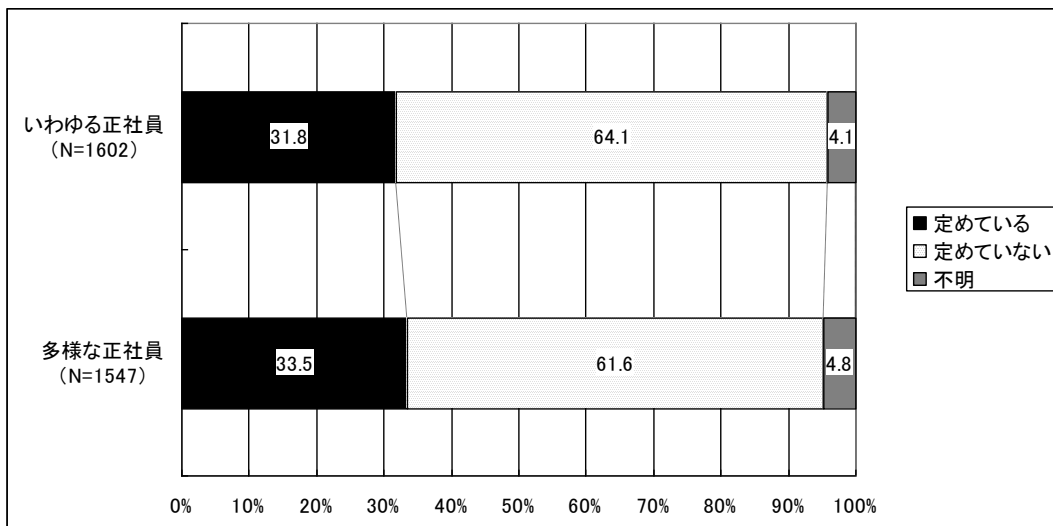
【図表 2 4 - 2】教育訓練の主な方針（多様な正社員の内訳）



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

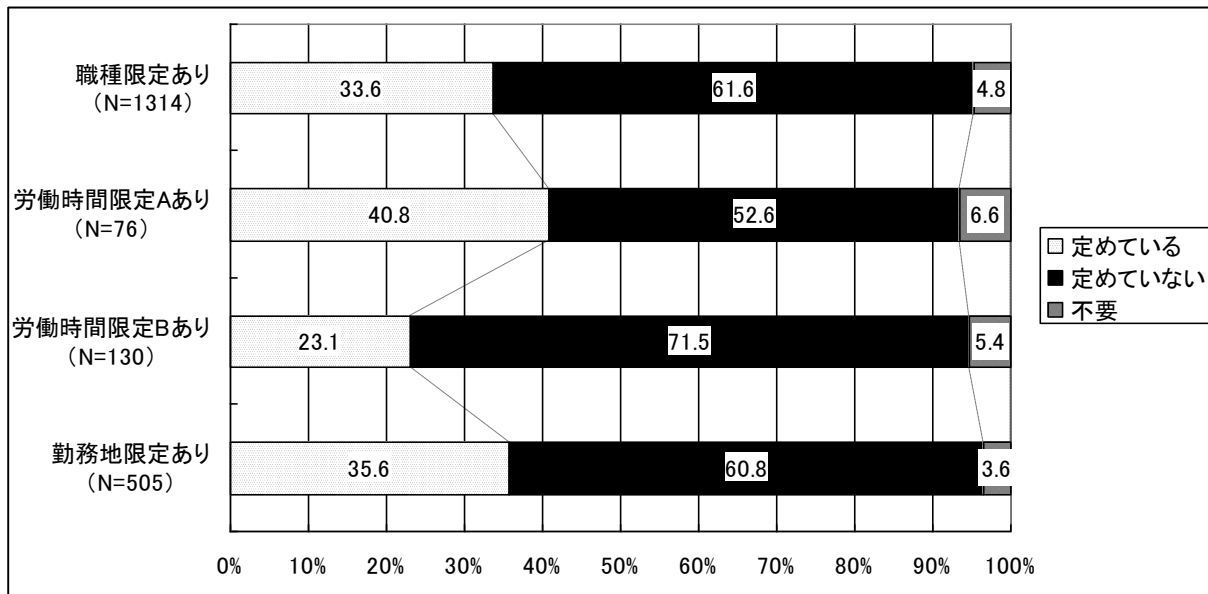
- ・ 事業所閉鎖や事業縮小、業務縮小などの際の人事上の取扱いについてたずねたところ、「いわゆる正社員」区分では 31.8%が、「多様な正社員」区分では 33.5%が「(取扱いについて労働契約や就業規則で) 定めている」と回答しており、特に差異は見られない。

【図表 2 5 - 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）



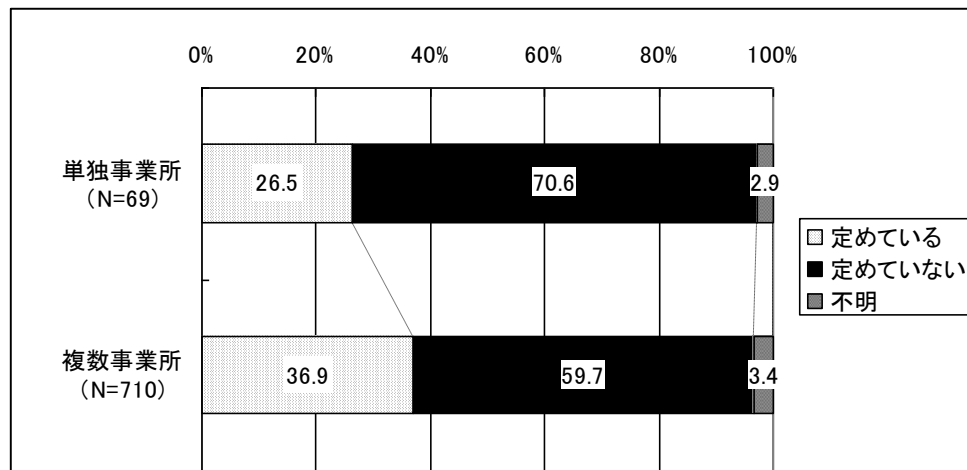
- ・ 限定の種類別に見ると、「労働時間限定Bあり」区分では「定めている」との回答が23.1%である一方、他の限定パターンでは「定めている」との回答が3割を超えている。

【図表25-2】事業所閉鎖時の人事上の取り扱い（限定の種類別）



- ・ 勤務地限定区分を持つ企業における取り扱いについて、事業所数別に見ると、複数事業所を持つ企業の「定めている」との回答は36.9%であり、単独事業所の企業より10ポイント程度高い。

【図表25-3】事業所数別、事業所閉鎖時の人事上の取り扱い（勤務地限定のみ）



(2) 多様な正社員区分の雇用管理方針[問Ⅱ-1] ※Nは企業数

- ・ (1)時間あたり給与水準、(2)昇進・昇格、(3)教育訓練機会、(4)事業所閉鎖等の際の人事上の取り扱い、の4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。
- ・ 現在限定のある区分を設けている企業と設けていない企業で、回答の傾向に特段の差異は認められないが、「時間当たりの給与水準」に関しては特に前者の企業で回答の傾向にばらつきが見られる。

※それぞれの設問は「いわゆる正社員」と比較したときの処遇の差異についてたずねているため、それぞれの「限定あり」から、「いわゆる正社員」区分を持たない企業の回答を除外してある。

【図表26-1】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扱い[a.仕事範囲限定]				
		同水準	1割程度低い水準	2割程度低い水準	3割程度以上低い水準	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	配置転換等を行わない	その他	不明	
全体	N %	1356 100.0	298 22.0	269 19.8	305 22.5	114 8.4	109 8.0	261 19.2	256 18.9	779 57.4	56 4.1	265 19.5	786 58.0	279 20.6	29 2.1	262 19.3	916 67.6	116 8.6	54 4.0	270 19.9
職種限定あり	N %	338 100.0	57 16.9	90 26.6	91 26.9	44 13.0	21 6.2	35 10.4	66 19.5	230 68.0	6 1.8	36 10.7	201 59.5	98 29.0	3 0.9	36 10.7	259 76.6	29 8.6	10 3.0	40 11.8
限定なし	N %	1017 100.0	241 23.7	179 17.6	214 21.0	70 6.9	87 8.6	226 22.2	190 18.7	548 53.9	50 4.9	229 22.5	584 57.4	181 17.8	26 2.6	226 22.2	656 64.5	87 8.6	44 4.3	230 22.6

【図表26-2】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扱い[b.労働時間限定]				
		同水準	1割程度低い水準	2割程度低い水準	3割程度以上低い水準	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	配置転換等を行わない	その他	不明	
全体	N %	1356 100.0	294 21.7	203 15.0	238 17.6	100 7.4	146 10.8	375 27.7	214 15.8	711 52.4	51 3.8	380 28.0	759 56.0	200 14.7	20 1.5	377 27.8	831 61.3	101 7.4	44 3.2	380 28.0
労働時間限定あり	N %	40 100.0	10 25.0	7 17.5	10 25.0	4 10.0	3 7.5	6 15.0	7 17.5	26 65.0	1 2.5	6 15.0	26 65.0	8 20.0	0 0.0	6 15.0	28 70.0	4 10.0	2 5.0	6 15.0
限定なし	N %	1316 100.0	284 21.6	196 14.9	228 17.3	96 7.3	143 10.9	369 28.0	207 15.7	685 52.1	50 3.8	374 28.4	733 55.7	192 14.6	20 1.5	371 28.2	803 61.0	97 7.4	42 3.2	374 28.4

【図表26-3】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扱い[c.勤務地限定]				
		同水準	1割程度低い水準	2割程度低い水準	3割程度以上低い水準	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	配置転換等を行わない	その他	不明	
全体	N %	1356 100.0	344 25.4	287 21.2	226 16.7	59 4.4	55 4.1	385 28.4	300 22.1	630 46.5	33 2.4	393 29.0	794 58.6	161 11.9	20 1.5	381 28.1	713 52.6	190 14.0	65 4.8	388 28.6
勤務地限定あり	N %	230 100.0	31 13.5	75 32.6	64 27.8	19 8.3	6 2.6	35 15.2	42 18.3	151 65.7	1 0.4	36 15.7	149 64.8	44 19.1	2 0.9	35 15.2	145 63.0	38 16.5	10 4.3	37 16.1
限定なし	N %	1126 100.0	313 27.8	212 18.8	162 14.4	40 3.6	49 4.4	350 31.1	258 22.9	479 42.5	32 2.8	357 31.7	645 57.3	117 10.4	18 1.6	346 30.7	568 50.4	152 13.5	55 4.9	351 31.2

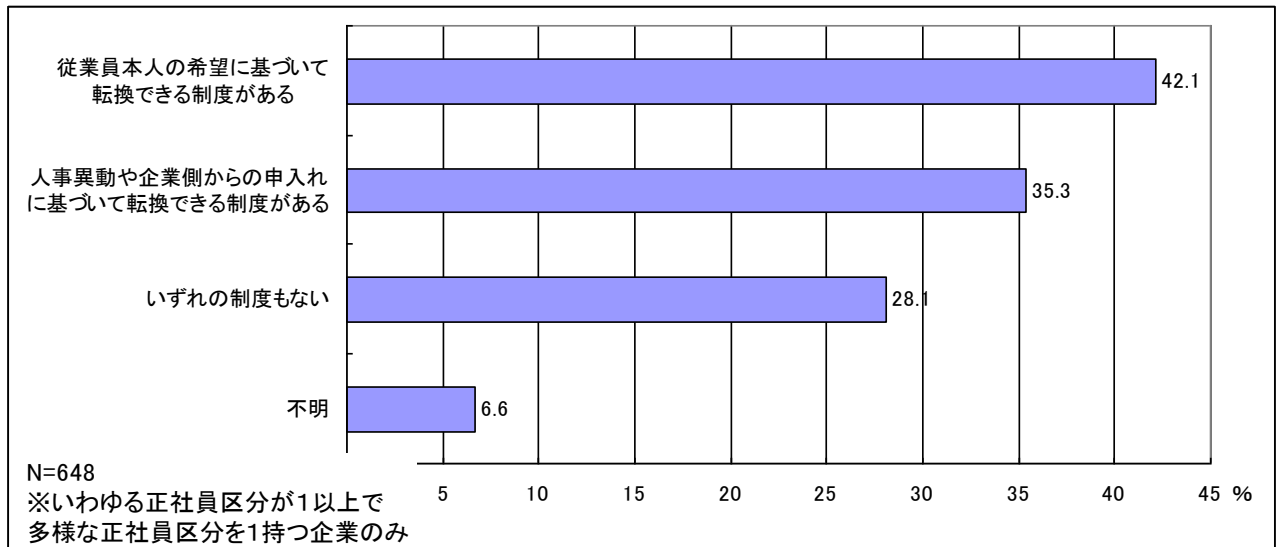
4 雇用区分間の転換制度

(1) 「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換制度 ※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。

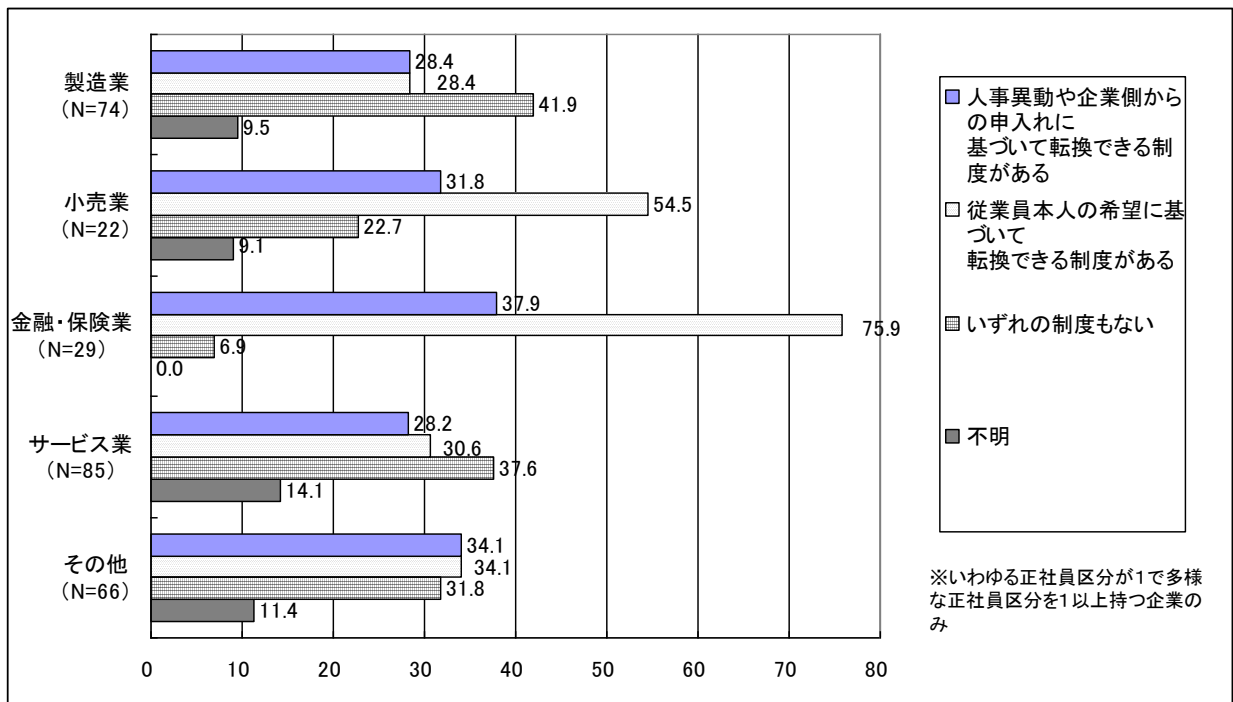
- ・ 「多様な正社員」区分から「いわゆる正社員」区分への転換制度について尋ねたところ、「従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」との回答が最も多い (42.1%)。[問 I ②-8]

【図表 27-1】「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換制度の有無 (複数回答)



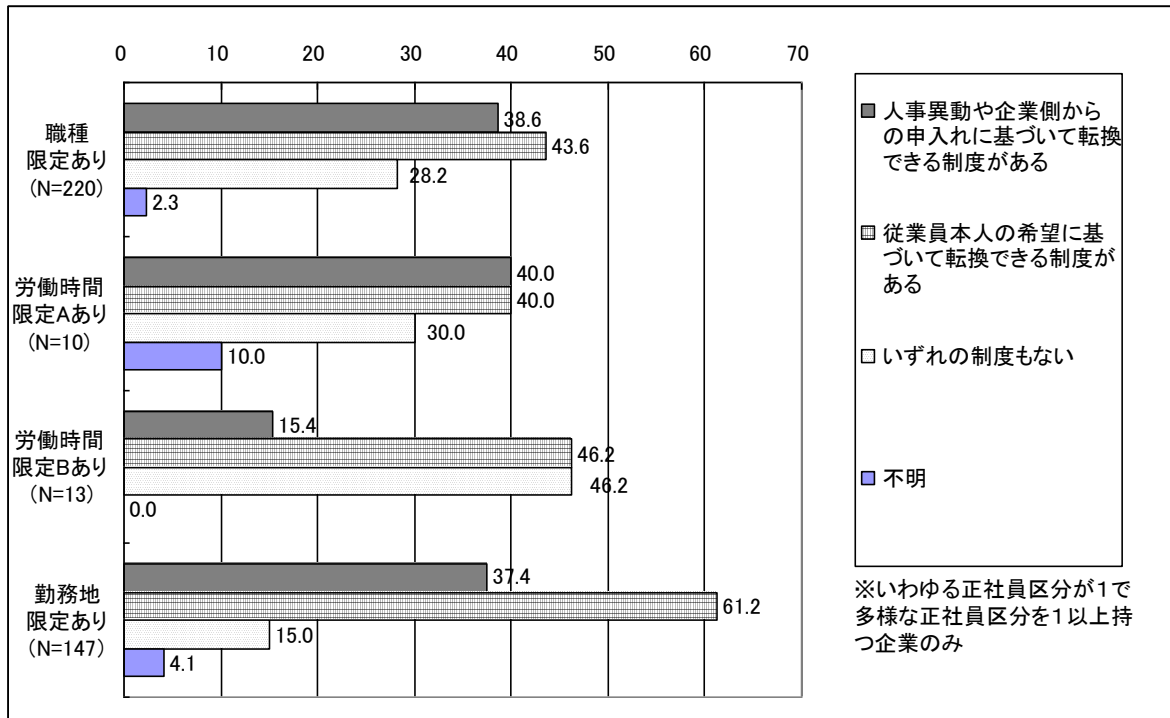
- ・ 業種別に見ると、金融・保険業では9割以上が転換制度があると回答している (100% - いずれの制度もない 6.9% - 不明 0.0% = 93.1%) (ただしN数が小さいため留意が必要)。[問 I ②-8]

【図表 27-2】「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換制度の有無 (複数回答、業種別)



- ・ 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（61.2%）、「いずれの制度もない」が15.0%にとどまっている。[問I②-8]

【図表27-3】「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換制度の有無（複数回答、限定の種類別）

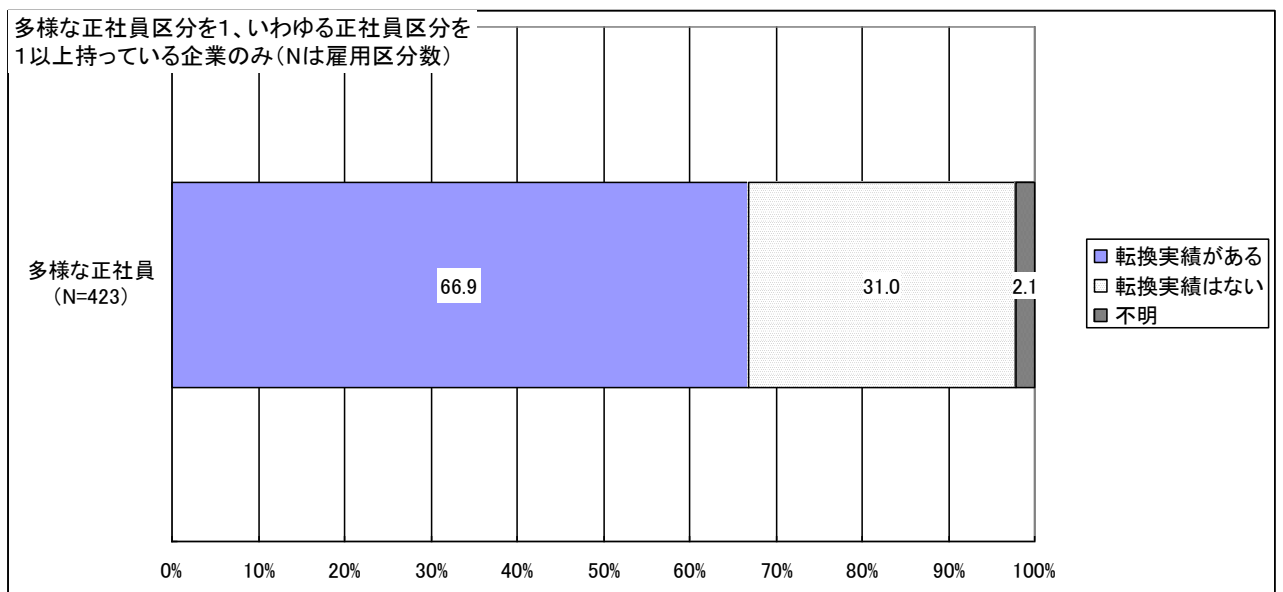


(2) 「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換実績・条件 ※Nは雇用区分数

※「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。

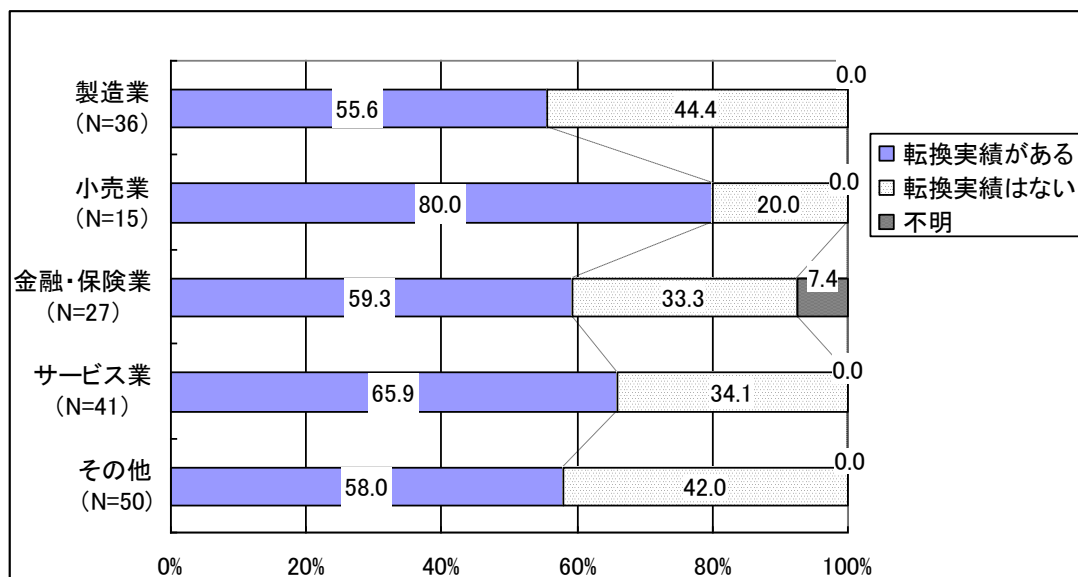
- ・ 「従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」または「人事異動や企業側からの申し入れに基づいて転換できる制度がある」と答えた企業に対し、過去3年間の転換実績をたずねたところ、「転換実績がある」との回答が66.9%である。[問I②-9]

【図表28-1】転換実績の有無



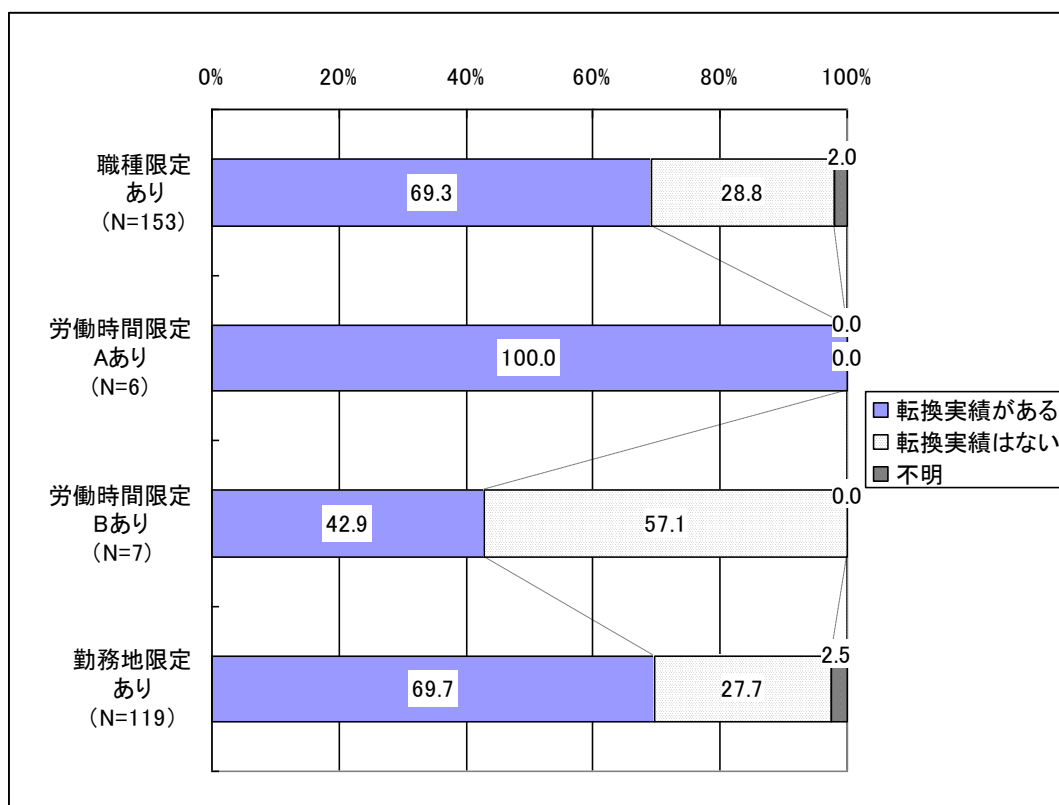
- 業種別に見ると、小売業では8割（80.0%）、サービス業では約7割（65.9%）が「転換実績がある」と回答しており、その他の業種でも「転換実績がある」との回答が5割を超える。

【図表 28-2】 転換実績の有無（業種別）



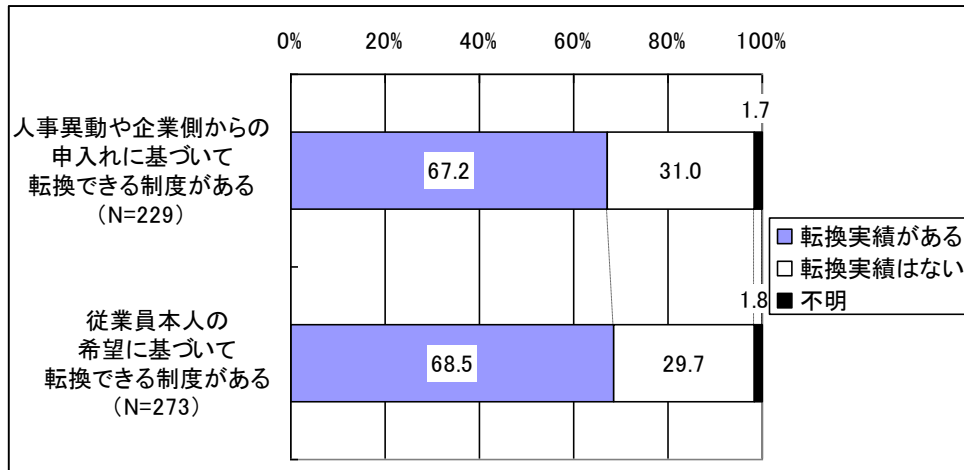
- 限定の種類別では、N数が少ない「労働時間限定Aあり」「労働時間限定Bあり」を除けば、回答傾向に特段の差異は見られない。

【図表 28-3】 転換実績の有無（限定の種類別）



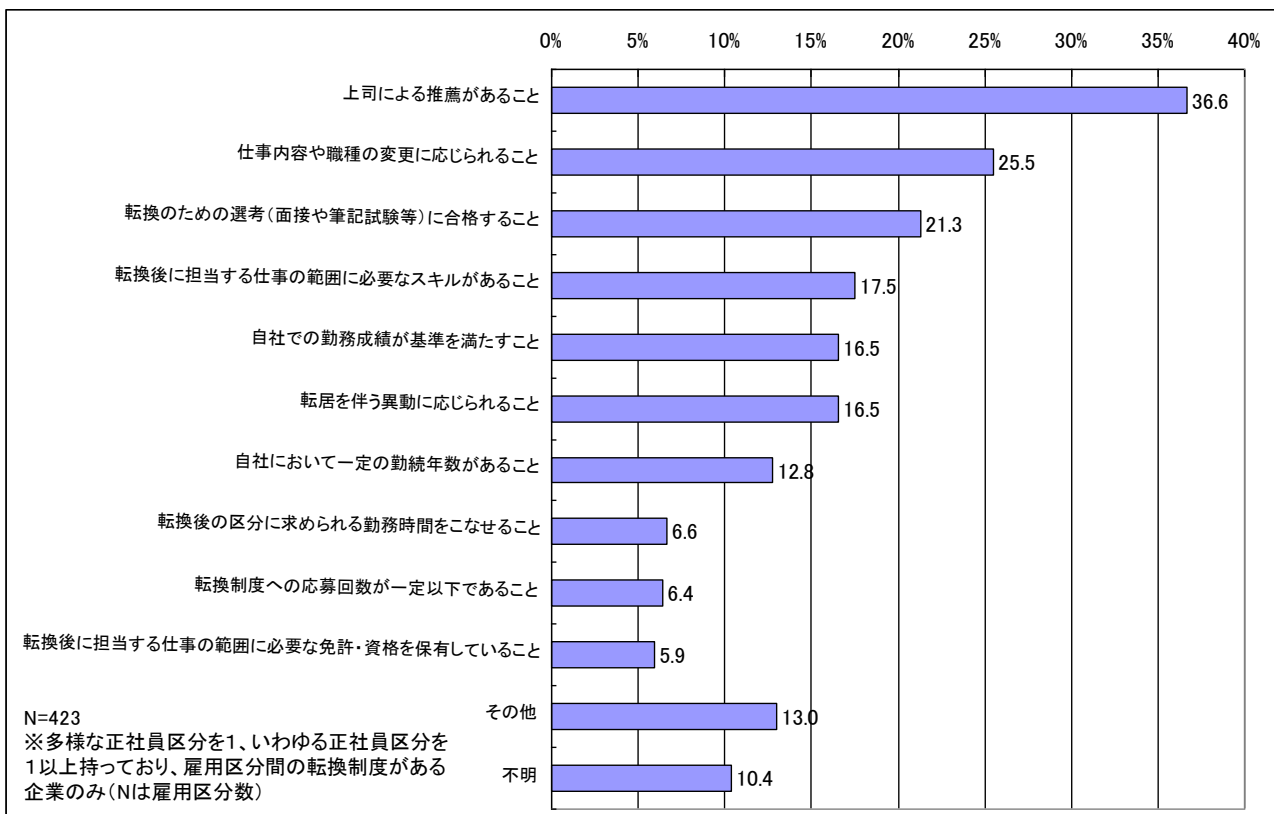
- また転換制度の種類別に実績を見ると、「人事異動や企業側からの申し入れに基づいて転換できる制度」がある場合と「従業員本人の希望に基づいて転換できる制度」がある場合とでは、転換実績に特に差異は見られない。[問 I ②-8×②-9]

【表 28-4】「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換実績の有無（転換制度別）



- 「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（複数回答）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 29】「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換の条件（複数回答）

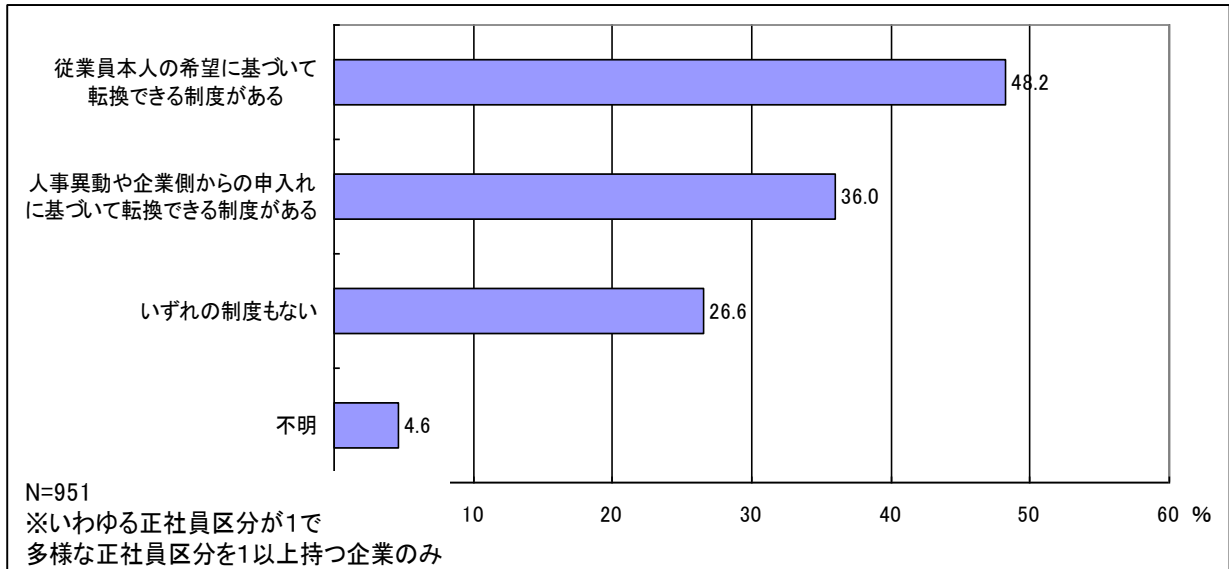


(3) 「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換制度 ※Nは雇用区分数

※「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抽出して集計している。

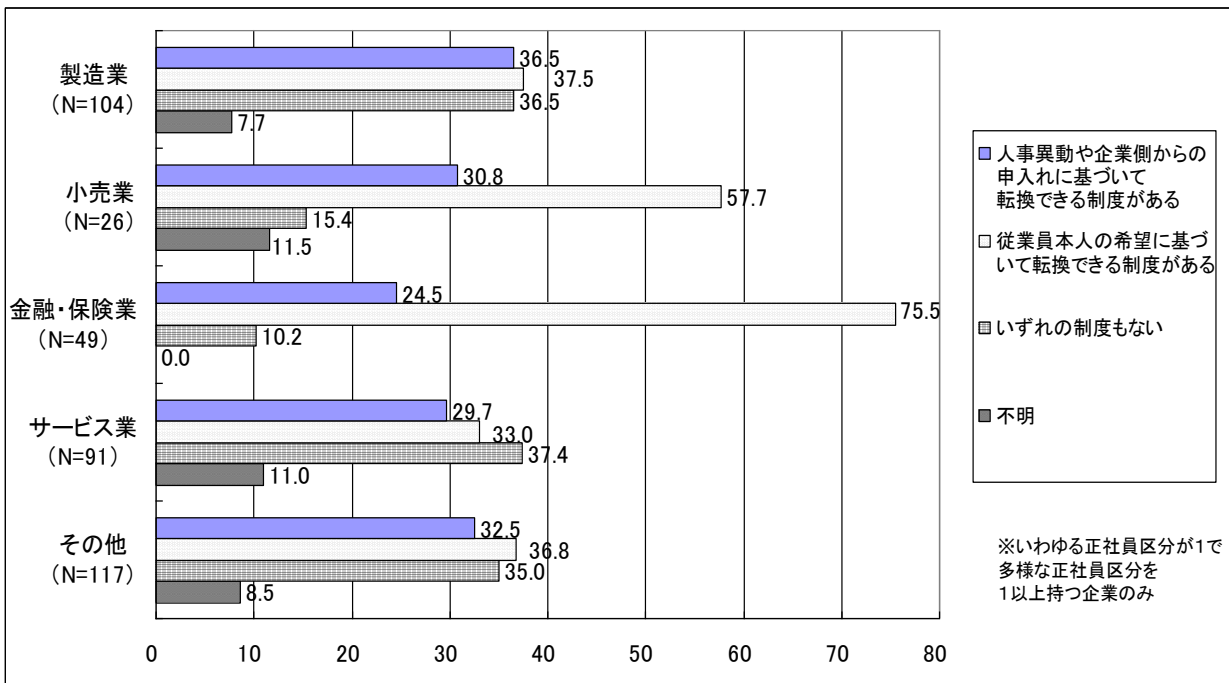
- 「いわゆる正社員」区分から「多様な正社員」区分への転換制度についてたずねたところ（複数回答）、「従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」との回答が最も多く、ほぼ5割である（48.2%）が、「人事異動や企業側からの申し入れに基づいて転換できる制度がある」との回答も3割を超える（36.0%）。[問I②-8]

【図表30-1】「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換制度（複数回答）



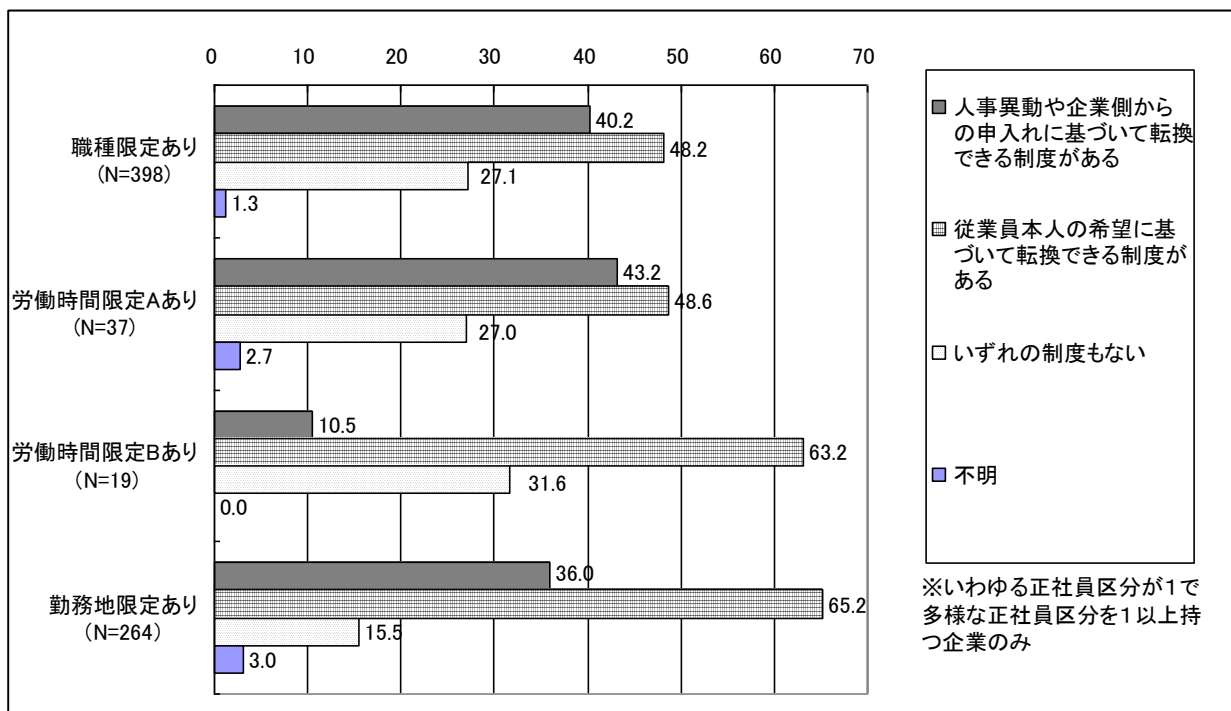
- 業種別に見ると、金融・保険業と小売業では「従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」との回答が突出して多い（それぞれ75.5%・57.7%）。※ただし、N数が少ないため留意が必要。[問I②-8]

【図表30-2】「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、複数回答）



- ・ 限定の種類別に見ると、いずれの区分でも「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が、特に「労働時間限定Bあり」、「勤務地限定あり」では6割を超える（それぞれ63.2%、65.2%）。
- ・ また、「職種限定あり」、「労働時間限定あり」では「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」との回答が4割を超える（それぞれ40.2%、43.2%）。

【図表30-3】「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換制度の有無（限定の種類別）

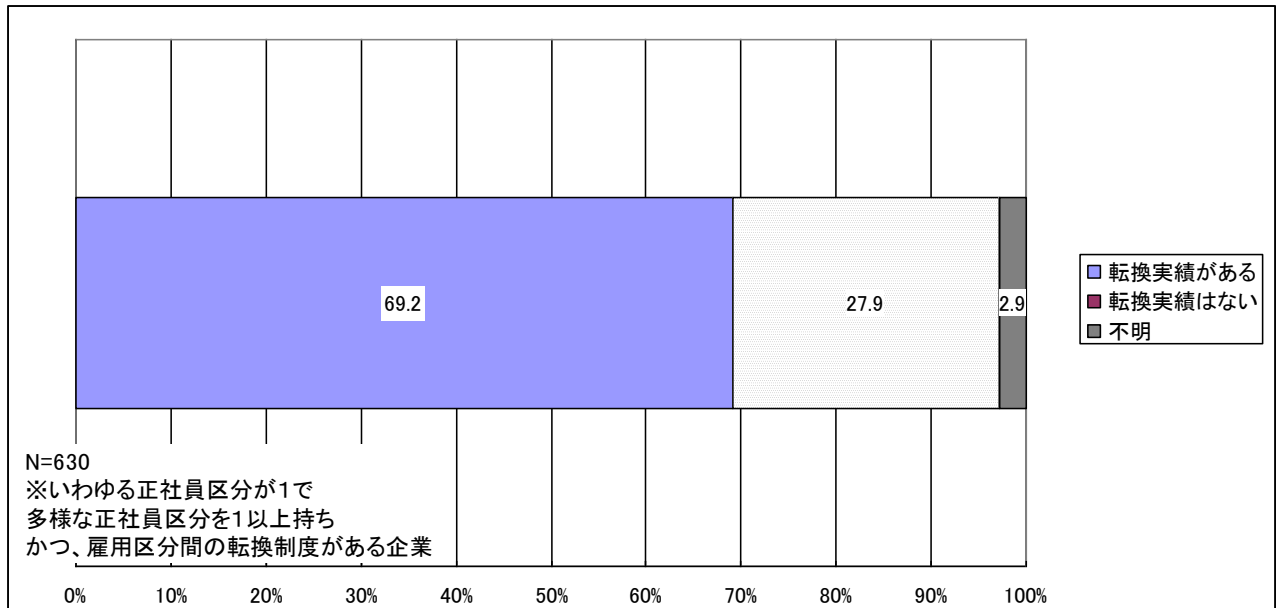


(4) 「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換実績・条件 ※Nは雇用区分数

※「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出して集計している。

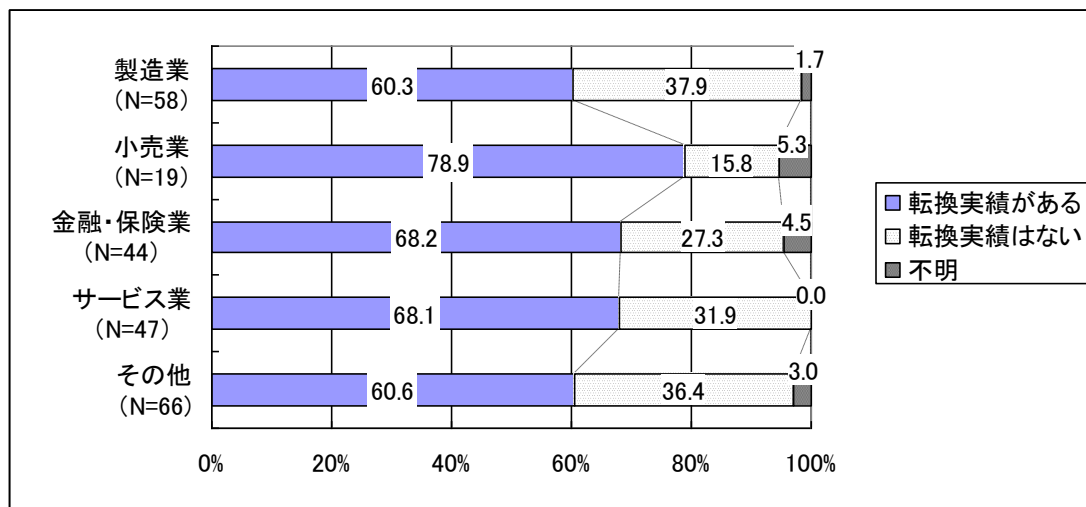
- 「従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」または「人事異動や企業側からの申し入れに基づいて転換できる制度がある」と答えた企業に対し、過去3年間の転換実績をたずねたところ、「転換実績がある」との回答が約7割となっている（69.2%）。[問 I ②-9]

【表 3 1 - 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



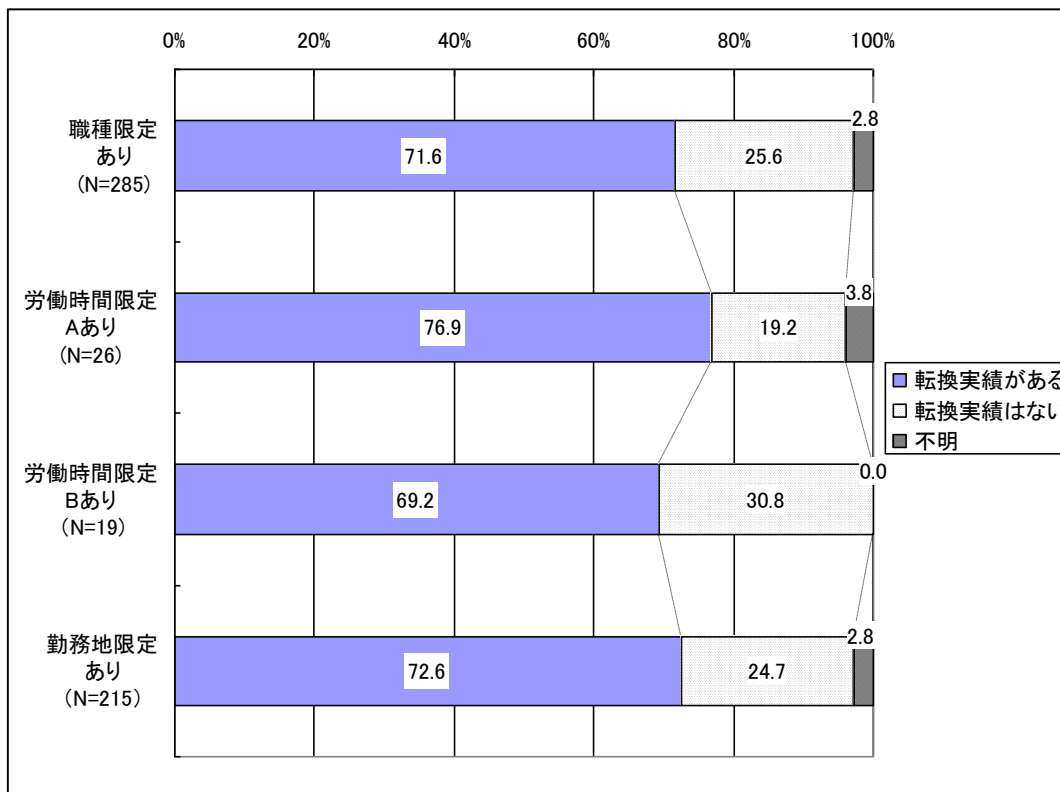
- 業種別に見ると、小売業では約8割（78.9%）、金融・保険業・サービス業では約7割（それぞれ68.2%・68.1%）が「転換実績がある」と回答している。（ただし、N数が小さいため留意が必要）[問 I ②-9]

【表 3 1 - 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）



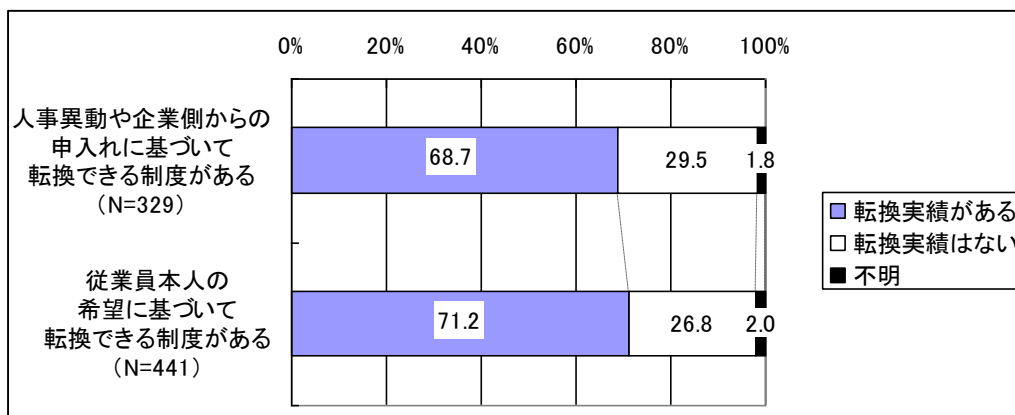
- ・ 限定の種類別では特に差異は見られない。[問 I ②-9]

【表 3 1 - 3】「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換実績の有無（限定の種類別）



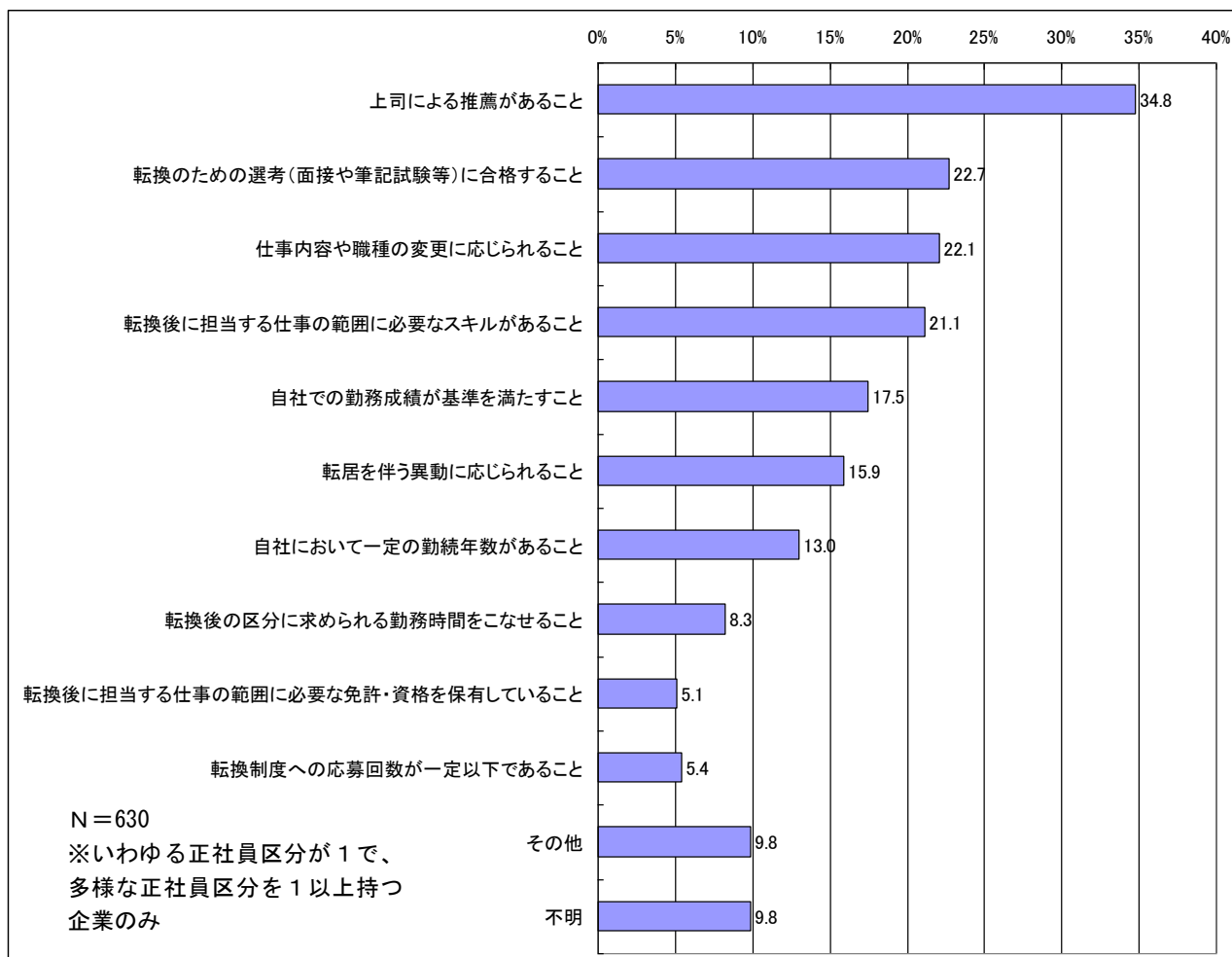
- ・ また転換制度の種類別に実績を見ると、「人事異動や企業側からの申し入れに基づいて転換できる制度」がある場合と「従業員本人の希望に基づいて転換できる制度」がある場合とでは、転換実績に特に差異は見られない。[問 I ②-8×②-9]

【表 3 1 - 4】「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換実績の有無（転換制度別）



- 「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（複数回答）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「転換のための選考（面接や筆記試験等）に合格すること（22.7%）」、「仕事内容や職種の変更に応じられること（22.1%）」となっている。[問 I ② -10]

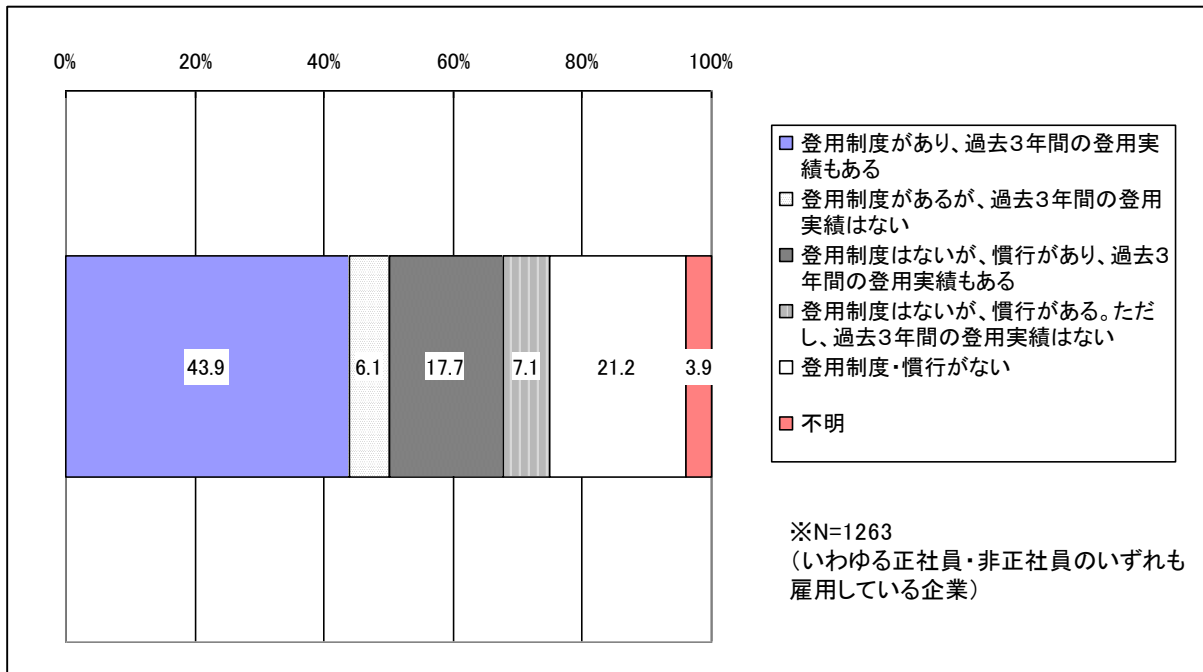
【図表 3 2】「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換の条件（複数回答）



(5) 非正社員から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

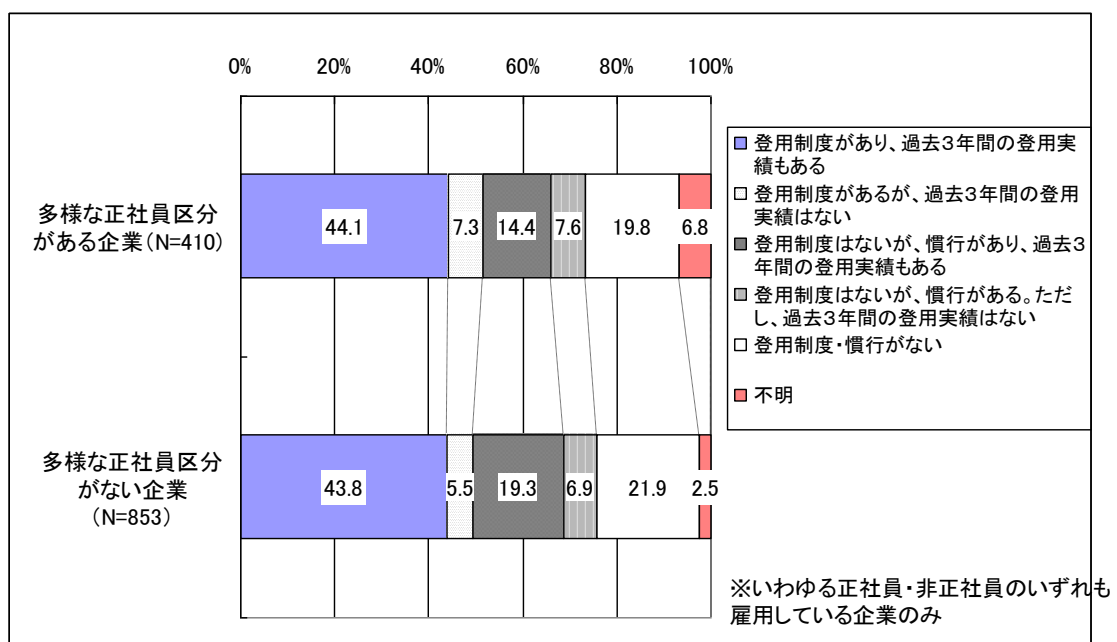
・非正社員からいわゆる正社員への登用制度・慣行について、「制度もしくは慣行がある」と回答した企業は全体の7割を超えている (43.9%+6.1%+17.7%+7.1%=74.8%)。

【図表33-1】非正社員からいわゆる正社員への登用制度・慣行・実績 (全体)



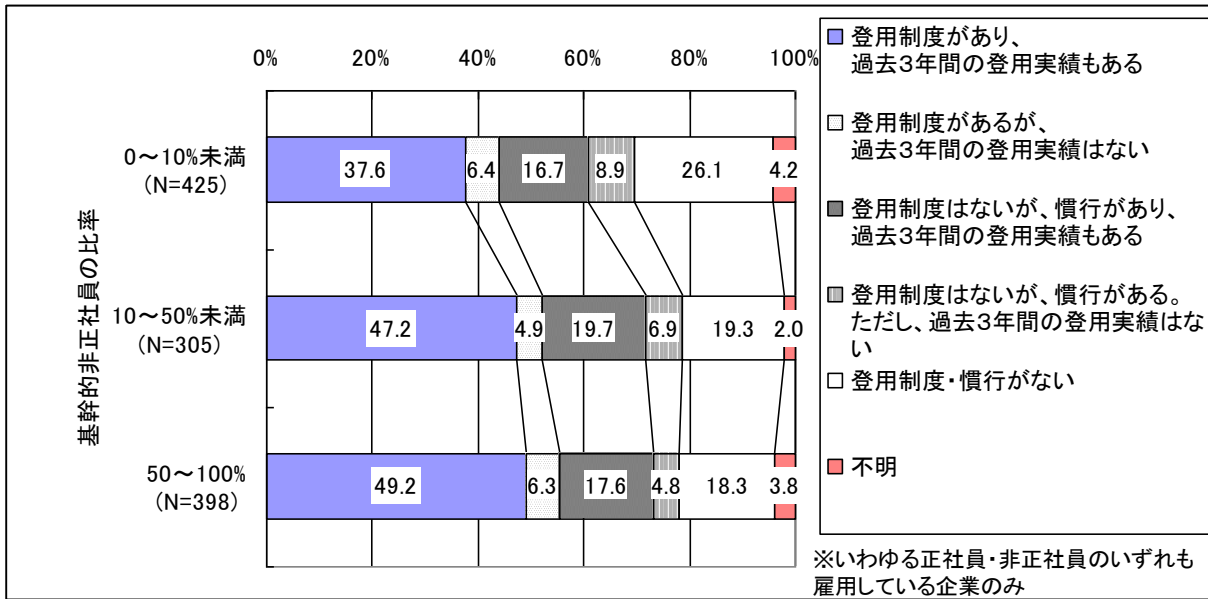
・非正社員からいわゆる正社員への登用制度・慣行について、「多様な正社員」区分の有無別に見たものが図表33-2である。多様な正社員区分がある企業では73.4% (44.1%+7.3%+14.4%+7.6%)が、ない企業では75.5% (43.8%+5.5%+19.3%+6.9%)が「登用制度もしくは慣行がある」と回答しており、多様な正社員区分の有無による大きな差異は見られない。

【図表33-2】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)



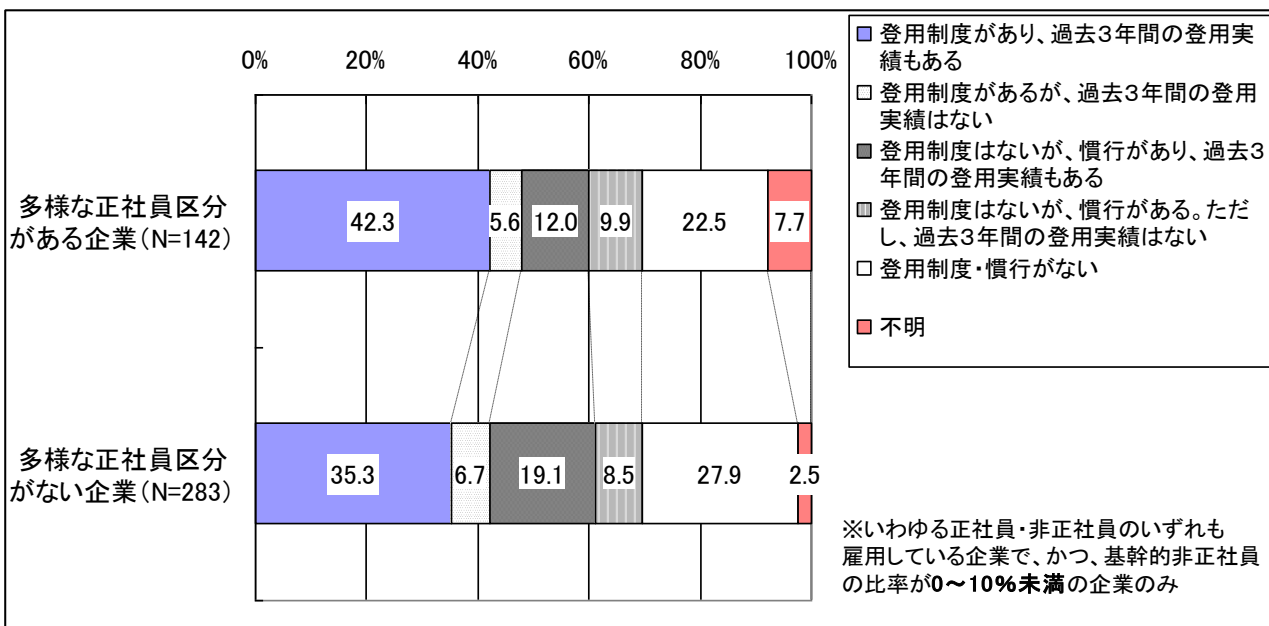
- また、基幹的非正社員（正社員と同じ仕事を行っている非正社員）の比率が大きい企業ほど、非正社員からいわゆる正社員への登用制度・慣行・実績が多くなっている。

【図表 3 3 - 3 - 1】非正社員からいわゆる正社員への登用制度・慣行・実績（基幹的非正社員比率別）

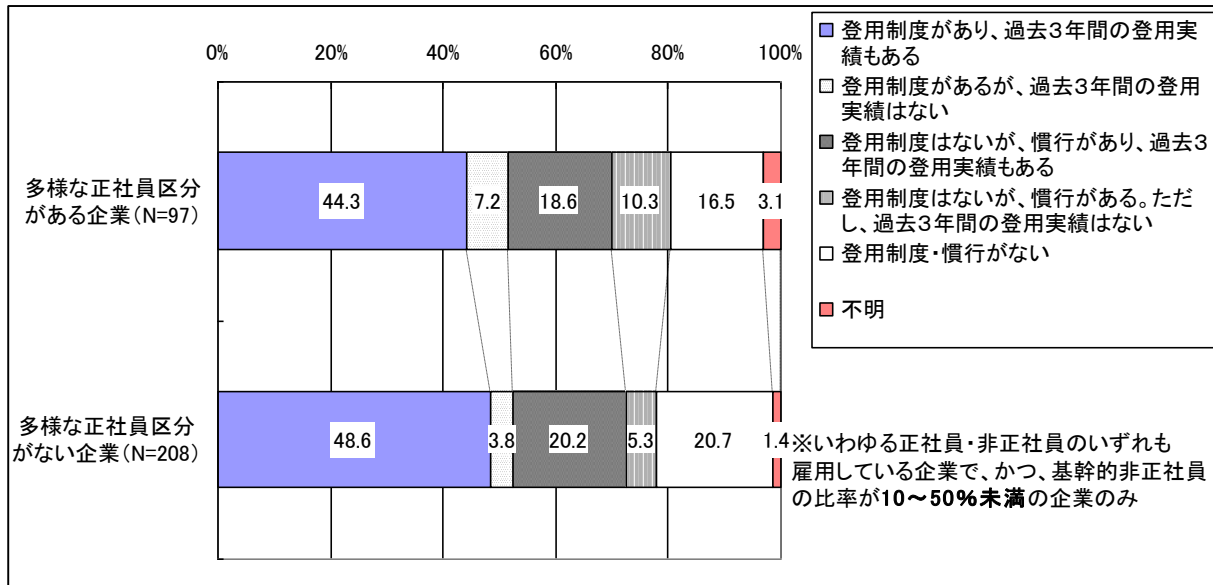


- 基幹的非正社員の比率別に、多様な正社員の有無による非正社員からいわゆる正社員への登用制度・慣行・実績の違いを見たものが図表 3 3 - 3 - 2 から図表 3 3 - 3 - 4。
- いずれも、多様な正社員区分の有無による大きな差異は見られない。

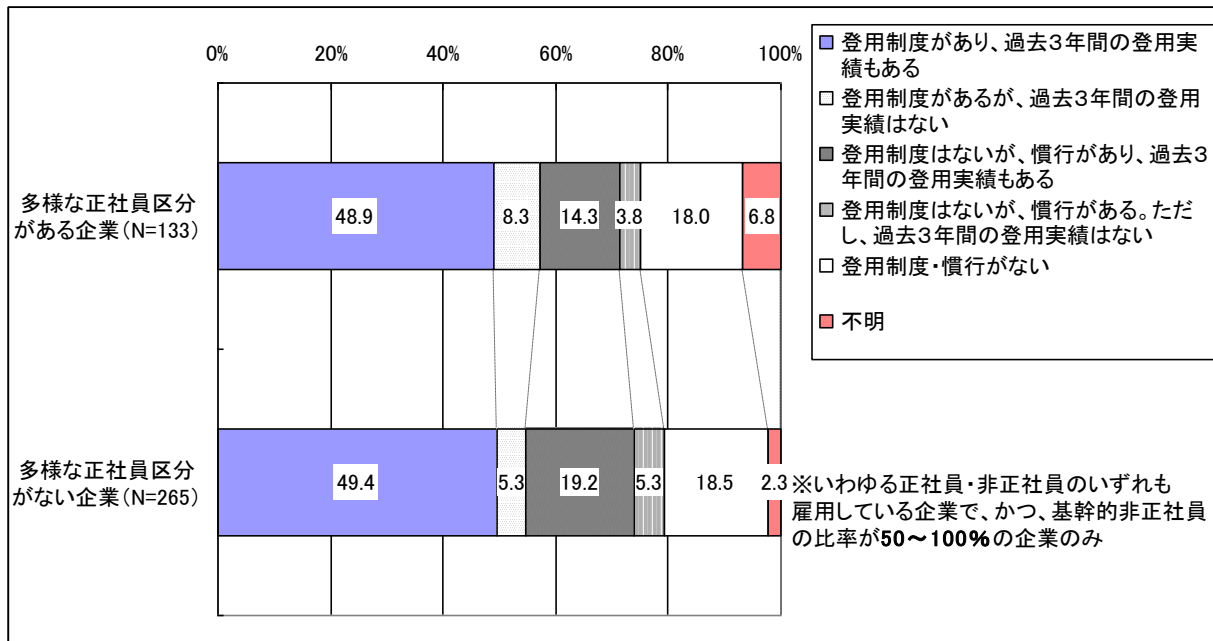
【図表 3 3 - 3 - 2】非正社員からいわゆる正社員への登用制度・慣行・実績
（多様な正社員の有無別、基幹的非正社員比率 10%未満）



【図表 3 3 - 3 - 3】非正社員からいわゆる正社員への登用制度・慣行・実績
 (多様な正社員の有無別、基幹的非正社員比率 10~50%未満)



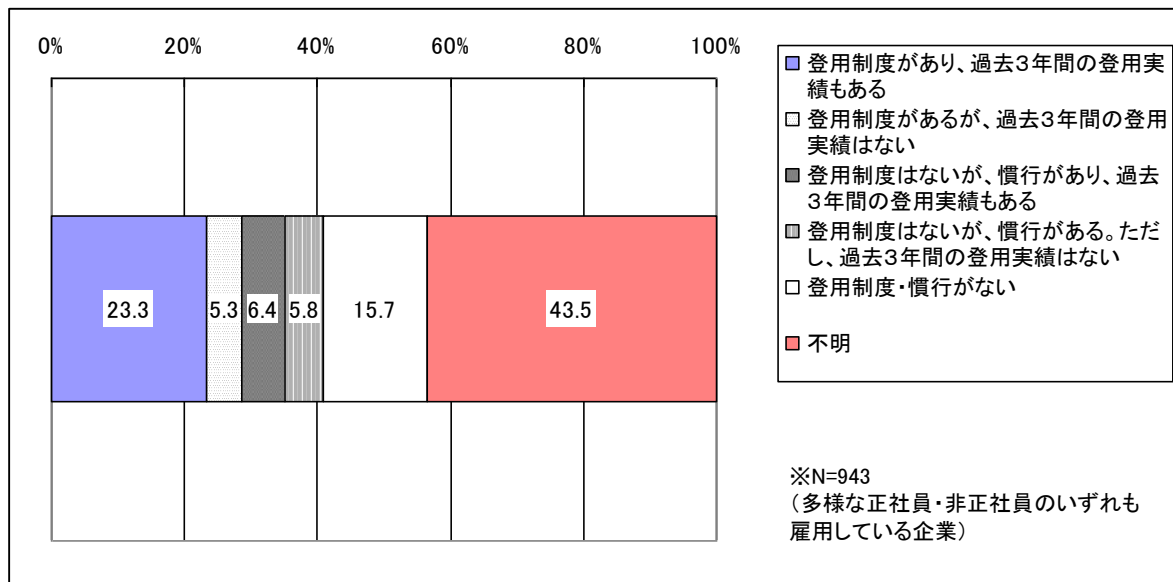
【図表 3 3 - 3 - 4】非正社員からいわゆる正社員への登用制度・慣行・実績
 (多様な正社員の有無別、基幹的非正社員比率 50%以上)



(6) 非正社員から多様な正社員への転換制度・慣行・実績[問Ⅲ-3] ※Nは企業数

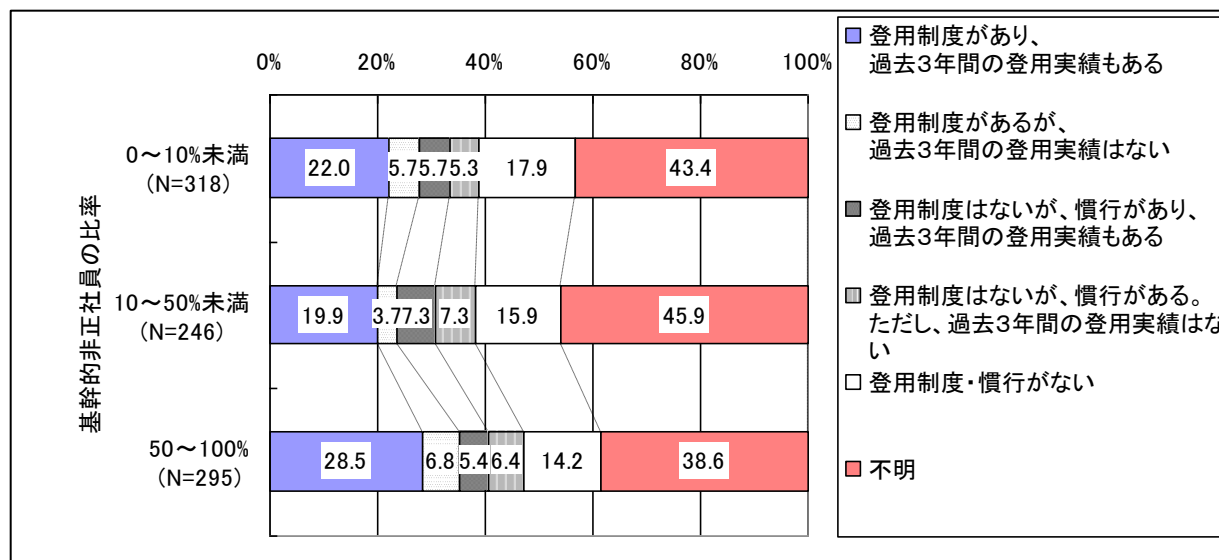
- 非正社員から多様な正社員への登用について、「制度もしくは慣行がある」と回答した企業は全体の4割程度である (23.3%+5.3%+6.4%+5.8%=40.8%)。

【図表34-1】非正社員から多様な正社員への登用制度・慣行・実績



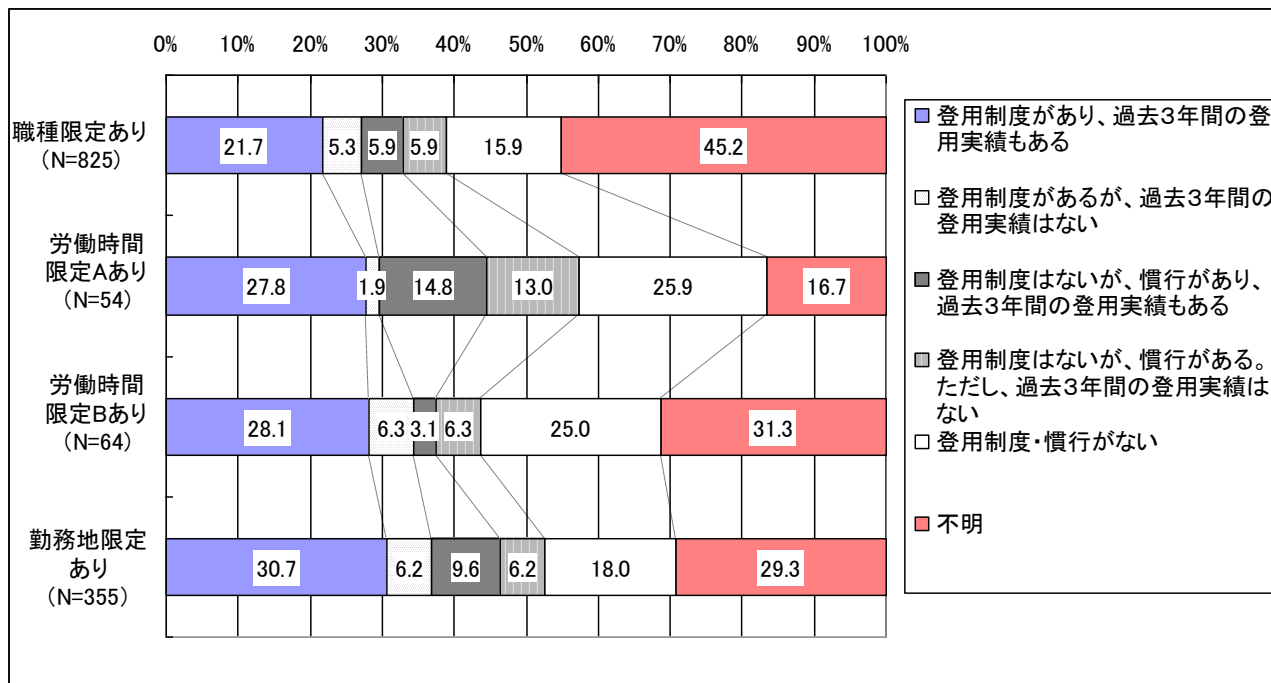
- また、「登用制度、過去3年間の登用実績ともにある」との回答は、基幹的非正社員（正社員と同じ仕事を行っている非正社員）の割合が5割を超える企業で最も多い (28.5%)。

【図表34-2】非正社員から多様な正社員への登用制度・慣行・実績（基幹的非正社員比率別）



- ・ 限定のパターン別に見ると、「登用制度、過去3年間の登用実績ともにある」との回答は勤務地限定区分を持つ企業で最も多く（30.7%）、次いで労働時間限定B区分を持つ企業（28.1%）、労働時間限定A区分を持つ企業（27.8%）の順となっている。

【図表34-3】非正社員から多様な正社員への登用制度・慣行・実績（限定パターン別）

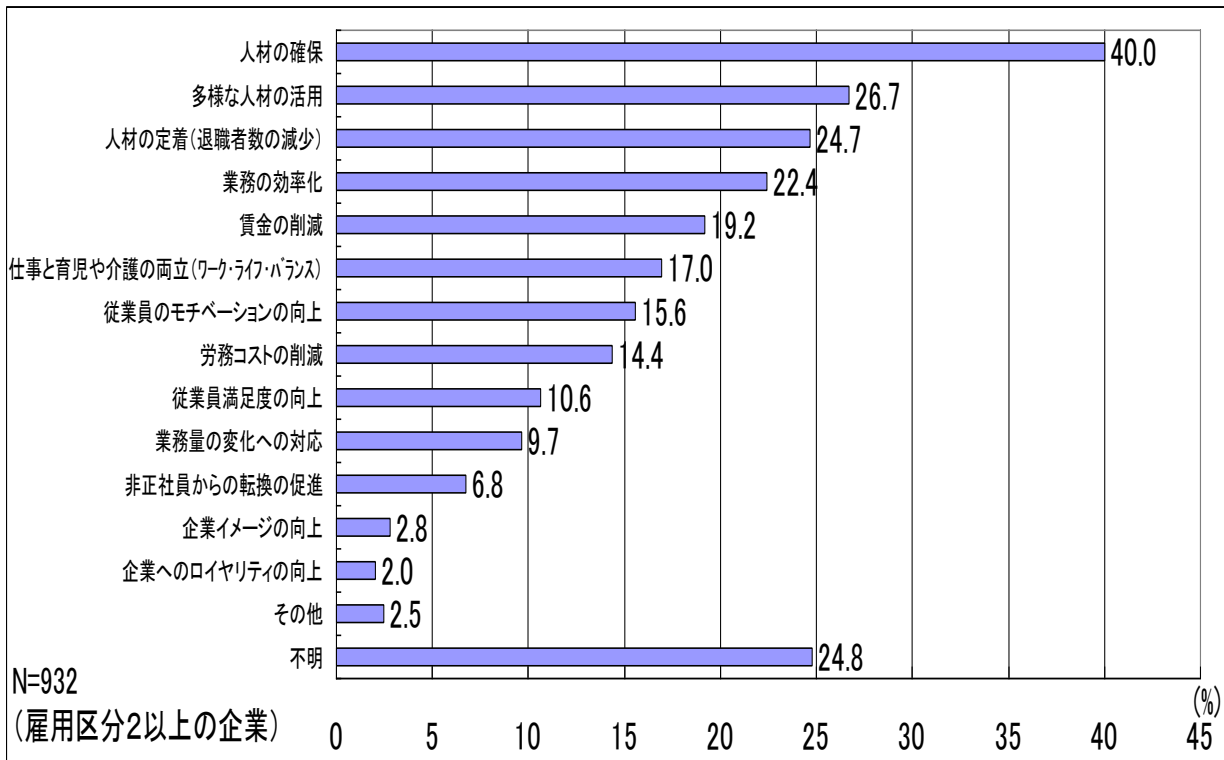


5 「多様な正社員」区分のメリットと今後の方針

(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

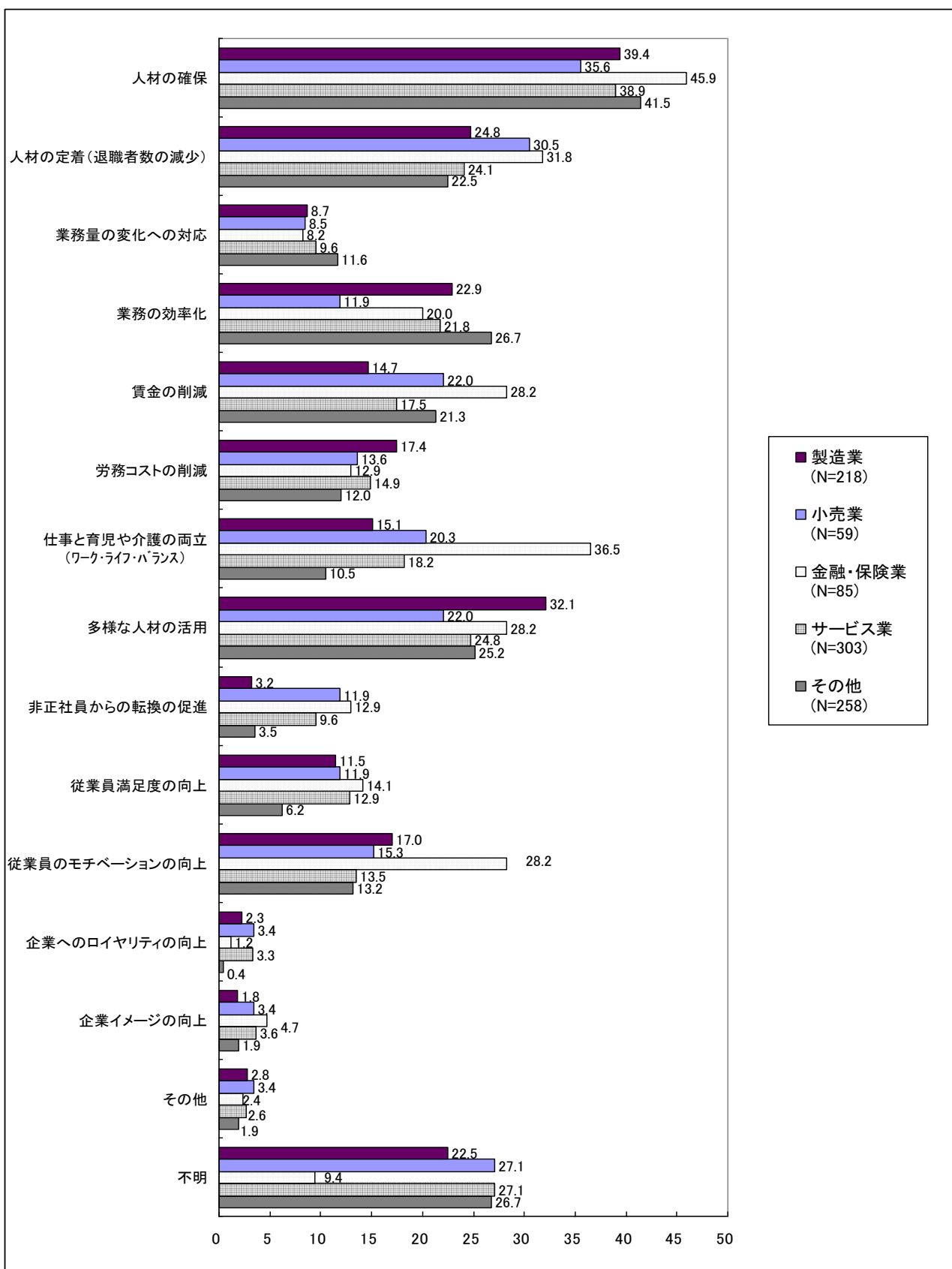
- ・ 「多様な正社員」区分を設けていることにより得られた効果を見ると（複数回答）、「人材の確保（40.0%）」が最も多く、その他2割を超える回答として、「多様な人材の活用（26.7%）」、「人材の定着（24.7%）」、「業務の効率化（22.4%）」が挙げられる。

【図表35】多様な正社員区分を設けるメリット（複数回答）



- 業種別に見ると、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)」との回答では、金融・保険業が他業種と比較して相対的にその割合が大きい(36.5%)。

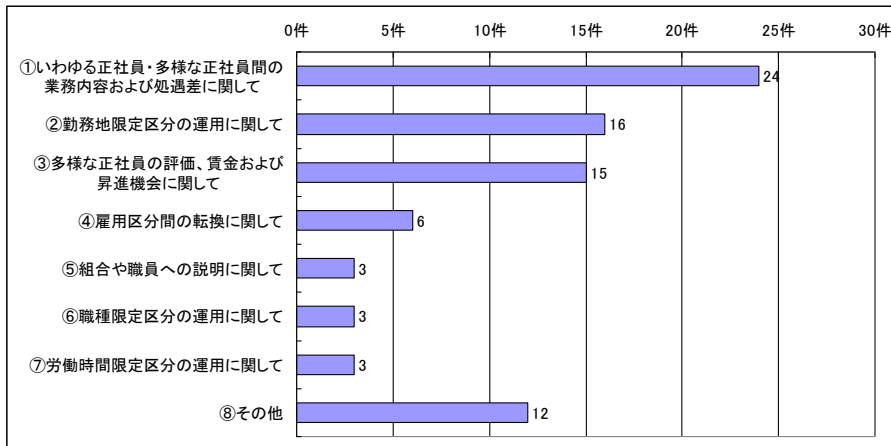
【図表36】多様な正社員区分を設けるメリット(複数回答、業種別)



(2) 正社員に複数の雇用区分を導入・運用するにあたって生じた課題・解決策 [問Ⅱ-6]

- ・ 現在、正社員に複数の雇用区分を導入している企業、あるいは導入したいと考えている企業に、複数の雇用区分を導入・運用するにあたって生じた課題と解決策について自由回答でたずね、分類したところ下図表のような回答が寄せられた。
- ・ 最も多いものは「いわゆる正社員・多様な正社員間の業務内容および処遇差に関して (24 件)」で、次いで「勤務地限定区分の運用に関して (16 件)」、「多様な正社員の評価、賃金および昇進機会に関して (15 件)」が多くなっている。

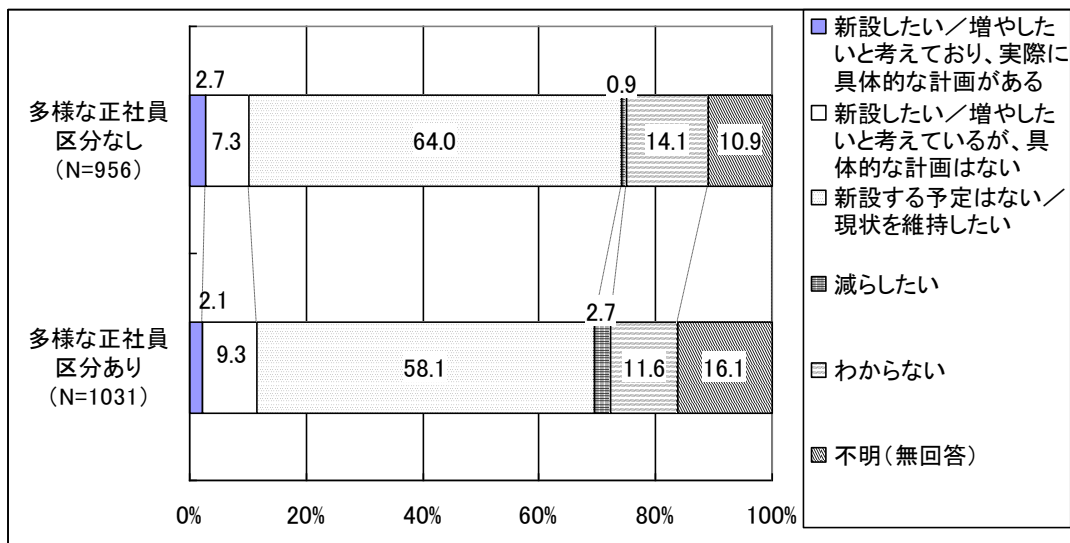
【図表 3 7】 正社員に複数の雇用区分を導入・運用するにあたって生じた課題・解決策 (自由回答)



(3) 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いうニーズは、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 3 8】 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