

3 手当等、各種制度の実施、福利厚生施設の利用及び教育訓練

(1) 手当等、各種制度の実施、福利厚生施設の利用

手当等、各種制度の実施、福利厚生施設の利用（複数回答）について、正社員に実施し、うち「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」にも実施している割合をみると、いずれの就業形態についても「通勤手当」が60.7%、73.3%、78.1%と最も高くなっている。

また、正社員との比較でみると、いずれの就業形態においても、「給食施設（食堂）の利用」「休憩室の利用」「更衣室の利用」などの福利厚生施設の利用については正社員と比べて9割程度、「通勤手当」は8割程度、「法定外の休暇（夏季冬季休暇や病気休暇など）」「慶弔休暇」は6～8割程度、「定期的な昇給」「人事評価・考課」「賞与」は4～6割程度の実施となっている。一方、「無期雇用パートタイム」では「役職手当」「家族手当」「住宅手当」「企業年金」、「有期雇用パートタイム」では「役職手当」「住宅手当」「退職金」は正社員と比べて1割程度の実施、「有期雇用フルタイム」では「役職手当」「企業年金」は3割程度、「退職金」は2割程度の実施となっている。（表3）

表3 就業形態、手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況別企業割合

（単位：％）令和3年

就業形態	正社員と当該労働者を雇用している企業計		各種制度の実施、福利厚生施設の利用（複数回答）															
			定期的な昇給		人事評価・考課		手当の種類（複数回答）										賞与	
							通勤手当		精勤手当		役職手当		家族手当		住宅手当			
			正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施	正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施	正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施	正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施	正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施	正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施	正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施	正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施
無期雇用パートタイム	100.0	64.0	37.4	49.4	29.2	76.9	60.7	24.6	7.3	61.4	7.1	35.8	3.4	22.5	2.0	72.6	36.6	
	(100.0)	(58.5)	(100.0)	(59.1)	(100.0)	(78.9)	(100.0)	(29.7)	(100.0)	(11.6)	(100.0)	(9.5)	(100.0)	(8.9)	(100.0)	(50.4)		
有期雇用パートタイム	100.0	76.0	32.3	67.4	31.0	86.5	73.3	19.8	4.7	76.5	9.0	53.2	6.9	36.6	3.1	83.4	36.8	
	(100.0)	(42.5)	(100.0)	(46.0)	(100.0)	(84.7)	(100.0)	(23.9)	(100.0)	(11.7)	(100.0)	(12.9)	(100.0)	(8.4)	(100.0)	(44.1)		
有期雇用フルタイム	100.0	77.9	32.3	71.5	38.7	88.6	78.1	19.5	11.5	79.6	24.7	58.5	20.6	41.0	13.7	86.0	53.8	
	(100.0)	(41.5)	(100.0)	(54.1)	(100.0)	(88.2)	(100.0)	(59.1)	(100.0)	(31.0)	(100.0)	(35.3)	(100.0)	(33.4)	(100.0)	(62.5)		

就業形態	各種制度の実施、福利厚生施設の利用（複数回答）															
	退職金		企業年金		人間ドックの補助		法定外の休暇（夏季冬季休暇や病気休暇など）		慶弔休暇		給食施設（食堂）の利用		休憩室の利用		更衣室の利用	
	正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施	正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施	正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施	正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施	正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施	正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施	正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施	正社員に実施	うち、 者にも 当該労働 者にも 実施
無期雇用パートタイム	54.9	10.9	9.1	1.0	36.4	18.7	56.3	38.1	71.7	44.8	21.3	19.5	59.4	53.4	53.2	48.8
	(100.0)	(20.0)	(100.0)	(11.0)	(100.0)	(51.3)	(100.0)	(67.7)	(100.0)	(62.5)	(100.0)	(91.4)	(100.0)	(89.9)	(100.0)	(91.8)
有期雇用パートタイム	73.4	7.5	17.7	2.5	40.6	22.0	68.3	45.6	84.2	52.0	29.8	27.5	66.8	60.8	64.6	58.7
	(100.0)	(10.2)	(100.0)	(14.1)	(100.0)	(54.1)	(100.0)	(66.8)	(100.0)	(61.8)	(100.0)	(92.2)	(100.0)	(91.0)	(100.0)	(90.9)
有期雇用フルタイム	77.7	15.5	20.2	5.9	43.7	35.7	69.6	60.2	86.8	71.7	30.8	29.8	67.6	63.6	66.3	60.3
	(100.0)	(19.9)	(100.0)	(29.4)	(100.0)	(81.6)	(100.0)	(86.6)	(100.0)	(82.6)	(100.0)	(96.7)	(100.0)	(94.0)	(100.0)	(91.0)

注：1）（ ）は「正社員に実施」割合を100とした「うち当該労働者にも実施」の割合である。

(2) 教育訓練の実施状況

正社員とパートタイム・有期雇用労働者を雇用している企業が行っている教育訓練の種類（複数回答）について、正社員に実施し、うち「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」にも実施している企業の割合をみると、いずれの就業形態においても「日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練（OJT）」が40.6%、47.8%、46.9%と最も高くなっている。

また、正社員との比較でみると、いずれの就業形態においても「日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練（OJT）」、「入職時のガイダンス（Off-JT）」は正社員と比べて7割程度の実施となっているが、「将来のためのキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）」は4割を下回っている。

（表4）

表4 就業形態、教育訓練の実施状況別企業割合

（単位：％）令和3年

就業形態	正社員と当該労働者を雇用している企業計	教育訓練の種類（複数回答）									
		日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練（OJT）		入職時のガイダンス（Off-JT）		職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）		将来のためのキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）		自己啓発費用の補助 ¹⁾	
		正社員に実施	うち、当該労働者にも実施	正社員に実施	うち、当該労働者にも実施	正社員に実施	うち、当該労働者にも実施	正社員に実施	うち、当該労働者にも実施	正社員に実施	うち、当該労働者にも実施
無期雇用パートタイム	100.0	53.6	40.6	34.6	24.0	36.7	19.4	23.3	8.3	19.2	8.7
		(100.0)	(75.8)	(100.0)	(69.3)	(100.0)	(52.7)	(100.0)	(35.7)	(100.0)	(45.3)
有期雇用パートタイム	100.0	64.1	47.8	50.6	33.0	50.8	25.0	36.7	10.7	31.4	13.6
		(100.0)	(74.7)	(100.0)	(65.2)	(100.0)	(49.2)	(100.0)	(29.2)	(100.0)	(43.2)
有期雇用フルタイム	100.0	62.9	46.9	55.0	36.1	53.6	32.1	40.2	14.3	34.7	20.4
		(100.0)	(74.6)	(100.0)	(65.8)	(100.0)	(59.9)	(100.0)	(35.6)	(100.0)	(58.9)

注：1) 「自己啓発費用の補助」とは、従業員が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）に対する費用を援助することをいう。

2) () は「正社員に実施」割合を100とした「うち当該労働者にも実施」の割合である。