

平成 28 年多様な働き方等労働環境実態調査結果の概要

産業労働部労働雇用課

1 調査の概要

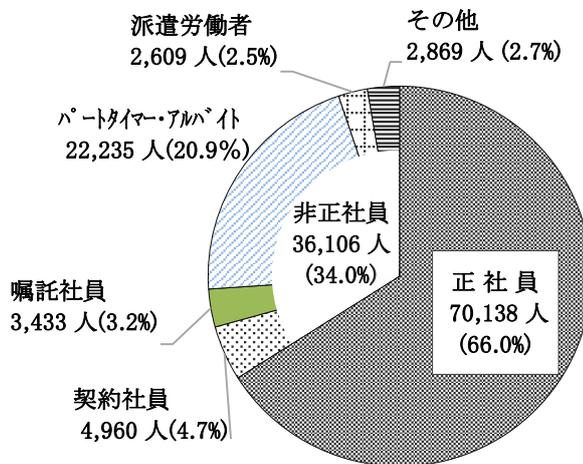
- (1) 調査目的 本県の働きやすい労働環境の整備のため、県内事業所における就業形態の多様化の現状及び障がい者の雇用の実態等を把握し、労働行政の基礎資料とする。
- (2) 調査期日
 - 【事業所調査】 平成 28 年 9 月 1 日
 - 【個人調査】 平成 28 年 4 月 2 日
- (3) 調査対象
 - 【事業所調査】 13 産業に属し、常用労働者 10 人以上を雇用する県内民営事業所から産業・規模別に抽出した 4,000 事業所
(回収事業所 1,899 事業所 回収率 47.5%)
 - 【個人調査】 上記事業所に雇用されている非正社員 1,715 人
(協力事業所 282 事業所 回収 806 人 回収率 47.0%)
- (4) 留意事項 一部の調査を除き、調査結果は無回答を含まない母数で集計した。
文中の「前回調査」とは平成 25 年度に実施した「平成 25 年多様化する就業形態の労働環境実態調査」を指し、調査期日は事業所調査が平成 25 年 4 月 1 日、個人調査が平成 25 年 5 月 1 日である。

2 調査結果の概要

【事業所調査】

(1) 就業形態別の雇用状況

回答事業所の全従業員数 106,244 人のうち、就業形態別の従業員の割合は、正社員が 70,138 人、非正社員が 36,106 人となっている。
非正社員では、「パートタイマー・アルバイト」が 20.9%と最も高い。



(2) 事業所規模別の雇用状況

事業所規模「30～49 人」の事業所で、正社員の雇用率が 68.0%と最も高くなっている。
前回調査と比較すると、「100～299 人」「30～49 人」の規模での正社員の割合が増加している。

〈事業所規模別の雇用状況〉

(単位%)

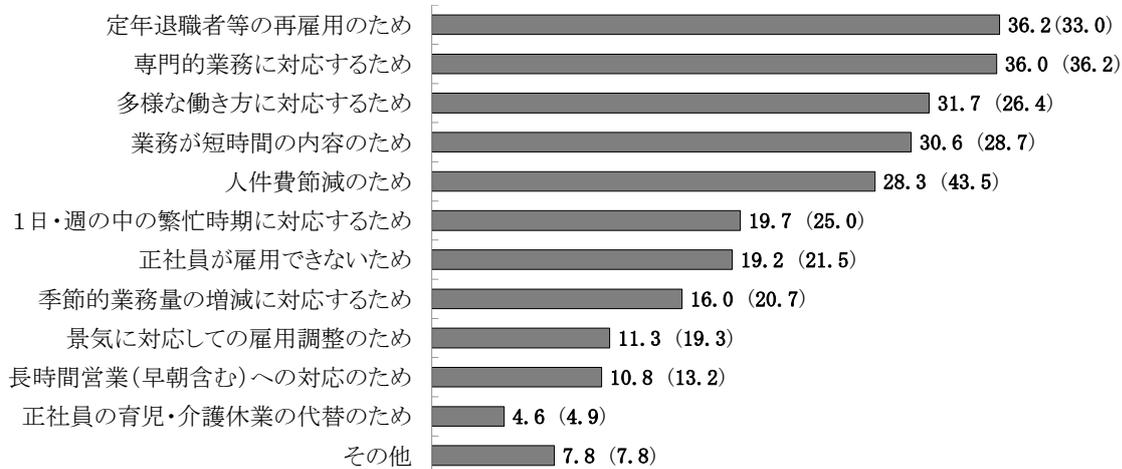
事業所規模	正社員 (%)	非正社員 (%)
300人以上	67.0	33.0
100～299人	67.2	32.8
50～99人	62.2	37.8
30～49人	68.0	32.0
10～29人	65.7	34.3

(3) 非正社員の雇用理由（複数回答）

非正社員を雇用する理由は、「定年退職者等の再雇用のため」が 36.2%で最も多く、次いで「専門的業務に対応するため」が 36.0%、「多様な働き方に対応するため」が 31.7%となっている。前回調査と比較すると「多様な働き方に対応するため」の割合が増加し、「人件費節減のため」の割合が減少している。

〈非正社員の雇用理由（複数回答）〉

（単位：%）（ ）は前回調査

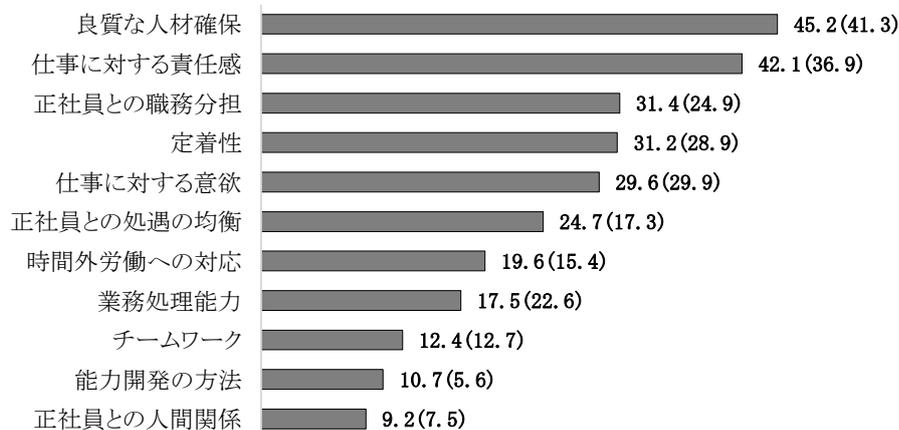


(4) 非正社員の雇用の課題（複数回答）

非正社員の雇用に当たっての主な課題は、前回調査と同じく「良質な人材確保」が 45.2%で最も高い割合となっており、次いで「仕事に対する責任感」42.1%、「正社員との職務分担」が 31.4%、「定着性」31.2%となっている。前回調査と比較すると「正社員との処遇の均衡」が 7.4 ポイント増加している。

〈非正社員の雇用の課題（複数回答）〉

（単位：%）（ ）は前回調査



(5) 「多様な働き方」の導入状況

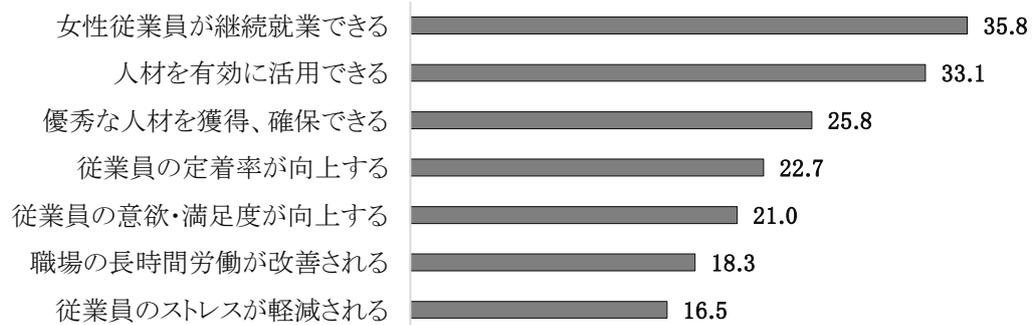
「多様な働き方」の制度があると回答した事業所は、354 事業所（全事業所の 18.6%）で、そのうち短時間正社員が 12.1%、フレックスタイムが 8.1%、在宅勤務が 1.7%、限定社員が 0.6%、サテライトオフィスが 0.5%となっている。

「多様な働き方」を導入した場合のメリットとしては、「女性従業員が継続就業できる」が 35.8%と最も多く、次いで「人材を有効に活用できる」が 33.1%、「優秀な人材を獲得、確保できる」が 25.8%となっている。

「多様な働き方」を導入した場合のデメリットとしては、「労働時間・勤怠の管理が難しい」が 51.3%と最も多く、次いで「賃金、退職金、配置数、異動等、管理が複雑になる」が 44.7%、「役割分担または仕事の分担が複雑になる」が 33.4%と続いている。

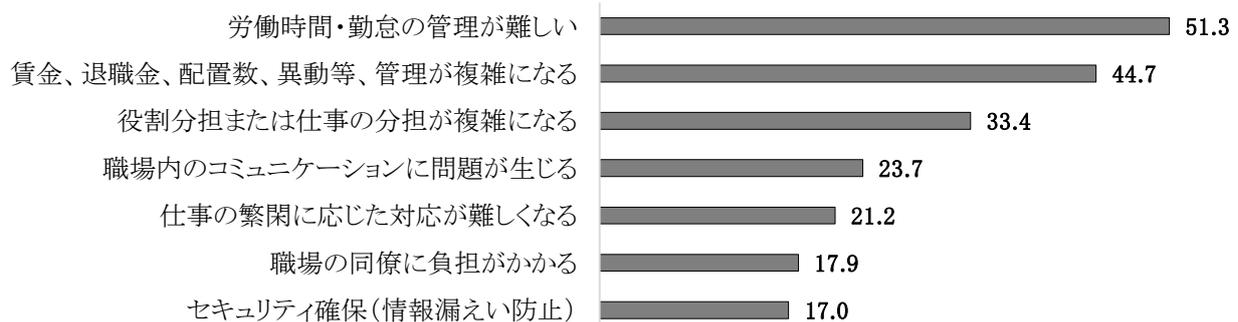
〈「多様な働き方」を導入した場合のメリット（複数回答・主なもの）〉

（単位：％）



〈「多様な働き方」を導入した場合のデメリット（複数回答・主なもの）〉

（単位：％）



（6）インターンシップの実施状況

平成 28 年度にインターンシップを実施したと回答した事業所は 190 事業所で、実施事業所は全体に増加傾向にある。実施期間は概ね「1 日」から「2 週間程度」の期間内で実施されている。

今後のインターンシップの受け入れ予定については、事業所規模 300 人以上の事業所で 41.5%が積極的に受け入れたいとしており、事業所規模が大きいほど、受け入れの予定が高くなっている。

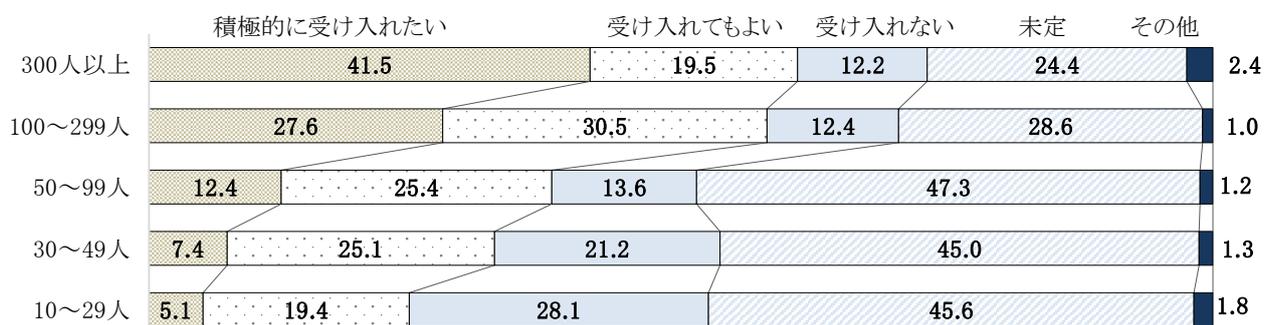
〈インターンシップの実施期間別実施状況〉（複数回答）

（単位：事業所、％）

年度	H28		H27		H26	
	実施事業所数	割合	実施事業所数	割合	実施事業所数	割合
全体	190	-	172	-	158	-
1日	58	30.5	51	29.7	41	25.9
2日	50	26.3	46	26.7	39	24.7
3日	53	27.9	46	26.7	44	27.8
4～5日	50	26.3	48	27.9	47	29.7
2週間程度	44	23.2	43	25.0	42	26.6
3週間以上	20	10.5	16	9.3	16	10.1

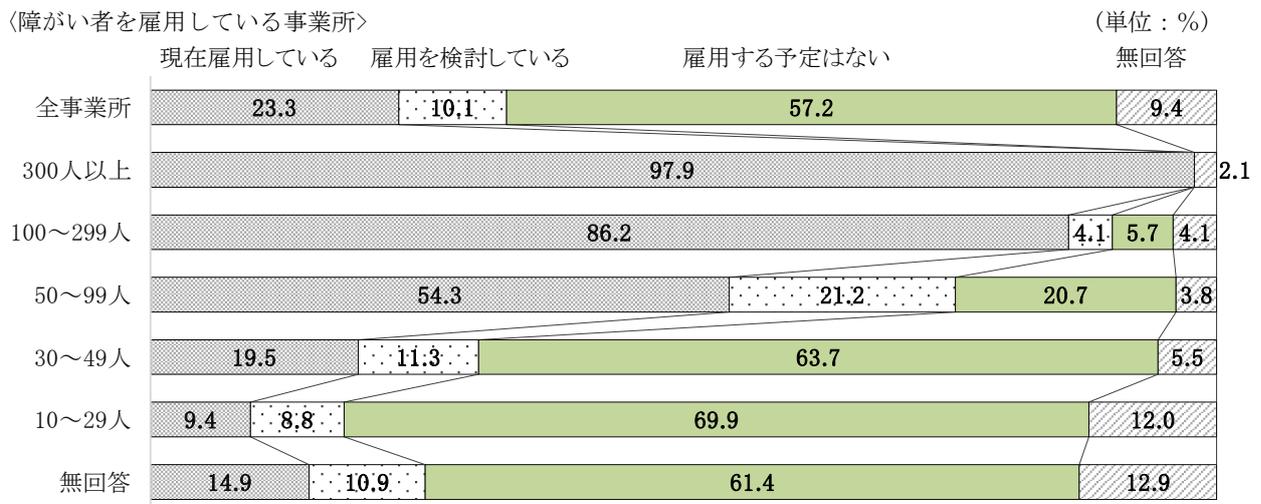
〈今後のインターンシップの受け入れ予定〉

（単位：％）



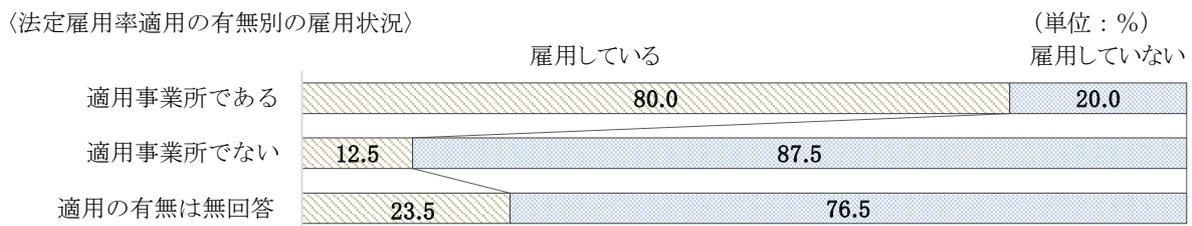
(7) 障がい者の雇用状況

回答事業所のうち、「現在障がい者を雇用している」事業所は23.3%となっている。事業所規模が大きいほど雇用する率が高くなっており、300人以上の事業所では97.9%の事業所で雇用している。



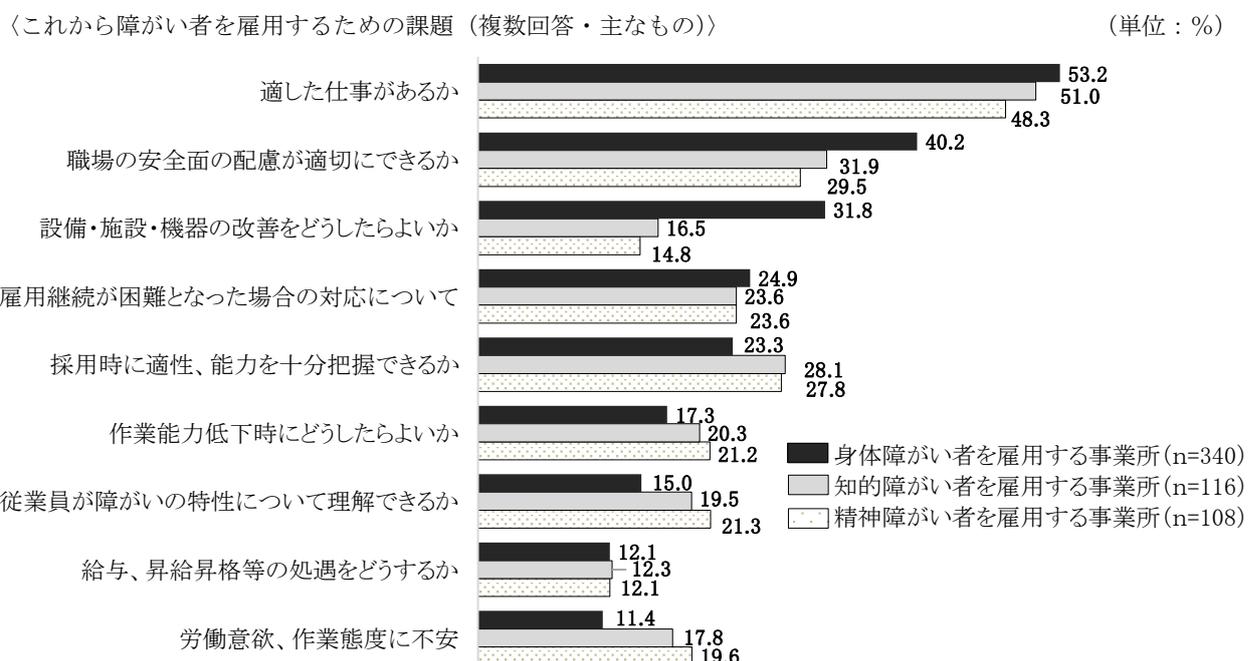
(8) 法定雇用率適用の有無別の雇用状況

「障害者の雇用の促進等に関する法律」における法定雇用率適用事業所に該当する事業所の80.0%、該当しない事業所の12.5%において障がい者を雇用している。



(9) これから障がい者を雇用するための課題

これから障がい者を雇用するための課題としては、「適した仕事があるか」が最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」となっている。



【個人調査（非正社員）】

（１）就業形態・年齢別の構成

回答のあった非正社員全体の年齢階層は「40～44歳」が16.2%で最も多く、次いで「60～64歳」15.9%、「45～49歳」14.8%、「65歳以上」13.3%となっている。

男女別にみると、女性が全体の約75%を占めている。

〈就業形態・年齢別の構成〉

（単位：％）

	回答(人)	年齢階層別の割合												
		～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～	無回答	
回答者	806	0.5	2.2	4.0	6.4	7.4	16.2	14.8	10.1	9.3	15.9	13.3	0.0	
性別	男	183	1.1	5.5	6.0	3.8	4.9	8.2	4.9	3.3	5.5	28.4	28.4	0.0
	女	601	0.3	1.2	3.3	7.2	8.2	18.6	17.8	12.1	10.5	12.1	8.7	0.0
	無回答	22	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	9.1	18.2	0.0	4.5	40.9	22.7
就業形態別	契約社員	93	1.1	5.4	7.5	9.7	9.7	11.8	14.0	8.6	6.5	14.0	11.8	-
	嘱託社員	103	1.0	1.0	2.9	3.9	1.9	7.8	6.8	3.9	2.9	51.5	16.5	-
	派遣労働者	35	0.0	5.7	20.0	14.3	12.4	17.1	12.4	12.4	2.9	0.0	2.9	-
	臨時・日雇	30	0.0	0.0	3.3	6.7	3.3	3.3	20.0	16.7	10.0	20.0	16.7	-
	パート・アルバイト	524	0.2	1.7	2.5	5.5	7.8	18.9	16.4	11.5	10.9	9.9	14.7	-

（２）年収の状況

全体では、「200～300万円未満」が18.5%、「70～103万円未満」と「150～200万円未満」が18.4%となっている。

男性は「200～300万円未満」が33.9%、「150～200万円未満」21.3%となっている。

女性は「70～103万円未満」が22.6%、「103～130万円未満」が20.6%で、70万円未満の8.5%を含む女性の過半数が、年収130万円未満で働いている。

〈年収の状況〉

（単位：％）

年収	70万円未満	70～103万円未満	103～130万円未満	130～150万円未満	150～200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～500万円未満	500万円以上	無回答
男	1.6	4.4	4.9	7.1	21.3	33.9	17.5	3.3	3.3	2.7
女	8.5	22.6	20.6	12.1	17.5	13.8	1.8	0.3	0.5	2.2
計	6.9	18.4	17.0	11.0	18.4	18.5	5.5	1.0	1.1	2.3
前回調査	7.4	17.8	19.1	9.5	18.8	17.5	4.6	1.7	0.9	2.6

（３）現在の就業形態を選んだ理由（複数回答）

全体では、「家計の補助・学費等を得るため」と「仕事と家庭を両立させるため」がともに29.2%と最も多く、次いで「自分の都合のよい時間に働けるから」24.1%、「専門的な技能・資格を活かせるから」が17.6%となっている。前回調査と比較すると「仕事と家庭を両立させるため」、「専門的な技能・資格を活かせるから」の割合が増加し、「正社員として働ける会社がなかったため」、「他に仕事が多かったため」の割合が減少している。

男性は「定年退職者の再雇用のため」が35.0%と最も高く、次いで「自分のやりたい仕事ができるから」が19.7%、「専門的な技能・資格を活かせるから」、「正社員として働ける会社がなかったため」及び「他に仕事が多かったため」が同率で17.5%となっている。

女性は「仕事と家庭を両立させるため」が36.1%、「家計の補助・学費等を得るため」が34.4%、「自分の都合のよい時間に働けるから」が28.3%となっている。

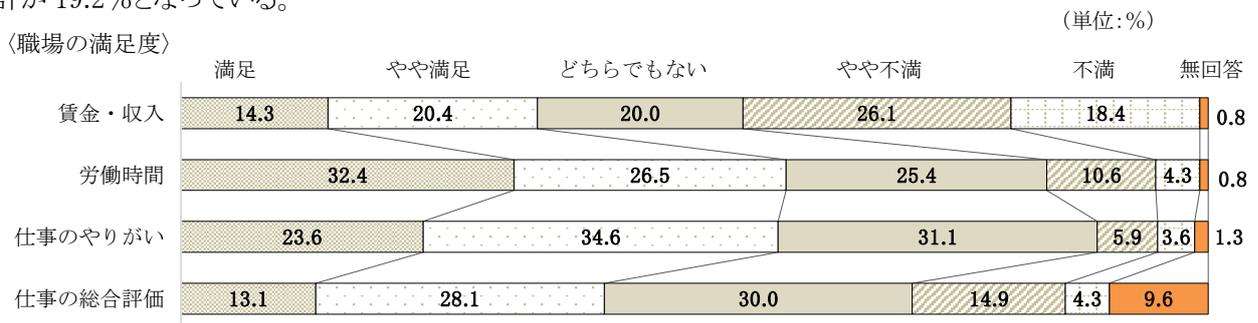
〈現在の就業形態を選んだ理由（複数回答）〉

（単位：％）

理由	定年退職者の再雇用のため	自分のやりたい仕事ができるから	専門的な技能・資格を活かせるから	正社員として働ける会社がなかったため	他に仕事が多かったため	家計の補助・学費等を得るため	通勤時間が短いから	自分の都合のよい時間に働けるから	簡単に仕事ができ、責任が少ないから	仕事と家庭を両立するため	家庭の事情により正社員で働けないから
男	35.0	19.7	17.5	17.5	17.5	12.0	10.9	10.4	7.1	6.6	1.1
女	4.7	15.0	17.6	13.3	10.6	34.4	18.0	28.3	2.7	36.1	10.3
計	11.7	16.1	17.6	14.3	12.2	29.2	16.3	24.1	3.7	29.2	8.2
前回調査	12.1	12.1	10.8	18.7	18.5	34.4	18.3	21.4	2.7	20.9	6.5

(4) 職場の満足度

「賃金、収入」については、「満足」と「やや満足」の合計は34.7%、「不満」と「やや不満」の合計は44.5%となっている。「労働時間」、「仕事のやりがい」については、「満足」と「やや満足」の合計が、いずれも6割近くとなっている。「仕事の総合評価」では、「満足」と「やや満足」の合計が41.2%、「やや不満」と「不満」の合計が19.2%となっている。



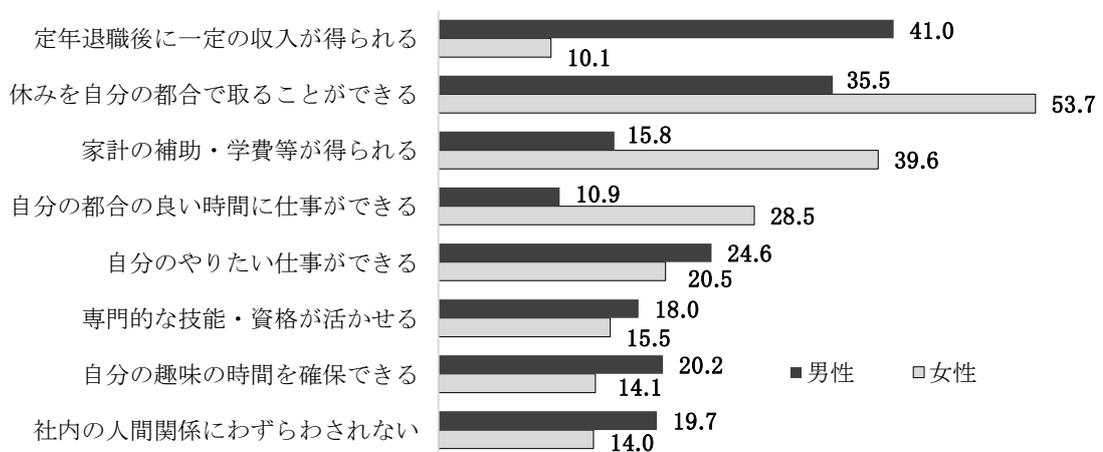
(5) 現在の働き方について

① 良い面、メリット(複数回答)

男性は「定年退職後に一定の収入が得られる」が41.0%と最も高く、次いで「休みを自分の都合で取ることができる」が35.5%となっている。

女性は「休みを自分の都合で取ることができる」が53.7%と最も高く、次いで「家計の補助・学費等が得られる」が39.6%となっている。

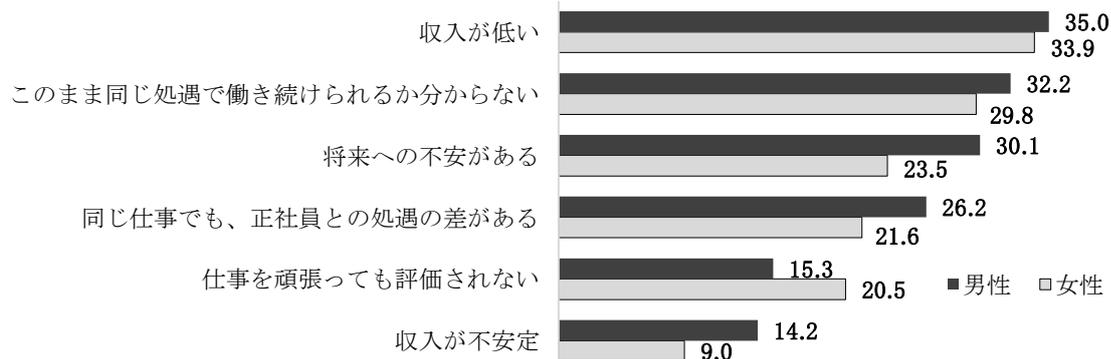
〈現在の働き方についての良い面、メリット(複数回答・主なもの)〉 (単位:%)



② 悪い面、デメリット(複数回答)

男女ともに、「収入が低い」が最も高く、次いで「このまま同じ処遇で働き続けられるか分からない」、「将来への不安がある」となっている。

〈現在の働き方についての悪い面、デメリット(複数回答・主なもの)〉 (単位:%)

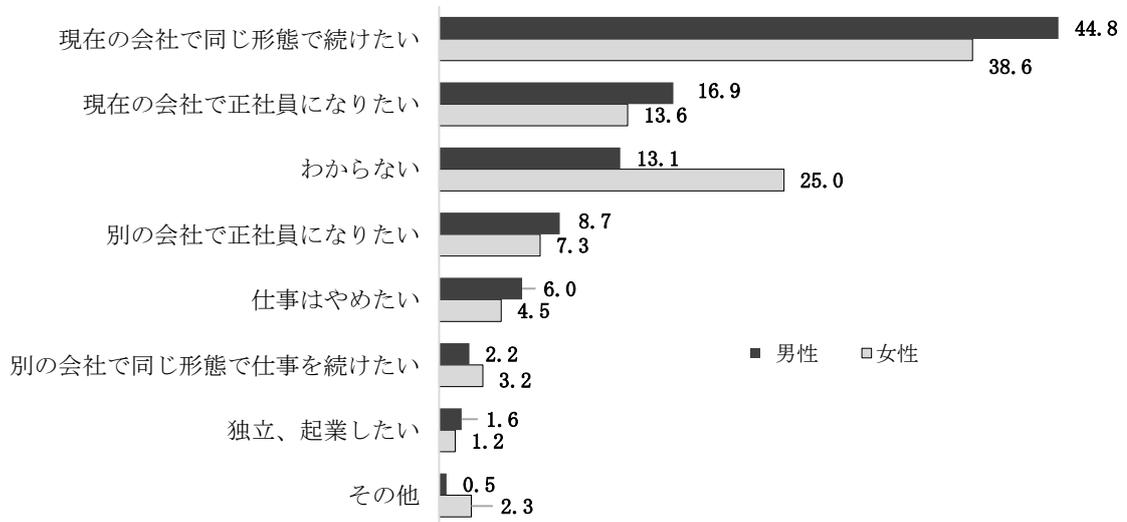


(6) 希望する働き方と就業形態

希望する働き方と就業形態について、全体では「現在の会社で同じ形態で仕事を続けたい」が最も高い割合となっており、次いで「わからない」、「現在の会社で正社員になりたい」となっている。

〈希望する働き方と就業形態〉

(単位：%)



(7) 現在の会社（現雇用主）への要望（複数回答）

現在の会社への要望は、「賃金制度の改善・アップ」が 56.5%、「継続した雇用の確保」が 31.4%、「正社員への転換」16.1%となっている。

〈現在の会社（現雇用主）への要望（複数回答・主なもの）〉

(単位：%)

