

1. 調査結果まとめ

①企業調査

回答社属性

●業種(F1) (N=947)

※上段(社)、下段(%)

建設業	製造業	運輸業・郵便業	金融業・保険業	卸売業・小売業	宿泊業・飲食サービス業	生活関連サービス業・娯楽業	医療業・福祉業	教育業・学習支援業	その他	無回答
240	153	45	5	142	11	83	146	26	87	9
25.3	16.2	4.8	0.5	15.0	1.2	8.8	15.4	2.7	9.2	1.0

●従業員数(F2) (N=947)

※上段(社)、下段(%)

1~4人	5~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300~999人	1000人以上	無回答
250	380	70	61	99	62	18	7
26.4	40.1	7.4	6.4	10.5	6.5	1.9	0.7

●所在地・地域区分*別(F3) (N=947)

※上段(社)、下段(%)

さいたま市	南部地域	南西部地域	東部地域	県央地域	川越比企地域	西部地域	利根地域	北部地域	秩父地域	埼玉県内不明	無回答
171	113	74	134	67	114	105	69	71	22	0	7
18.1	11.9	7.8	14.1	7.1	12.0	11.1	7.3	7.5	2.3	0.0	0.7

*地域区分の定義

地域区分	含まれる市町村
さいたま市	さいたま市
南部地域	川口市、蕨市、戸田市
南西部地域	朝霞市、新座市、志木市、和光市、富士見市、ふじみ野市、三芳町
東部地域	春日部市、草加市、越谷市、八潮市、三郷市、吉川市、松伏町
県央地域	上尾市、桶川市、北本市、鴻巣市、伊奈町
川越比企地域	川越市、東松山市、坂戸市、鶴ヶ島市、毛呂山町、越生町、滑川町、嵐山町、小川町、川島町、吉見町、鳩山町、ときがわ町、東秩父村
西部地域	所沢市、飯能市、狭山市、入間市、日高市
利根地域	行田市、加須市、羽生市、久喜市、蓮田市、幸手市、白岡市、宮代町、杉戸町
北部地域	熊谷市、本庄市、深谷市、美里町、神川町、上里町、寄居町
秩父地域	秩父市、横瀬町、皆野町、長瀬町、小鹿野町

●労働組合の有無(F4) (N=947)

ある	ない	無回答
63	879	5
6.7	92.8	0.5

※上段(社)、下段(%)

●性別・就業形態別従業者数平均(Q1) (N=947、平均算出は無回答を除く)

就業形態別	全体	男性	女性
全体	143.1	71.3	80.6
正社員	70.5	46.0	27.4
正社員以外合計	72.8	24.0	51.7
契約社員(専門社員)	2.9	1.7	1.3
嘱託社員(再雇用者)	2.9	2.2	0.8
パートタイム労働者	54.9	14.9	41.5
アルバイト	9.5	3.9	5.8
派遣労働者	3.2	1.3	2.0
その他	1.9	0.6	1.3

(人)

企業調査結果総括／求められる対応・施策

I. 労働者の状況と今後の意向

- ✓企業の人員不足感が高まるが、現状は正社員採用を重視。非正規雇用者の活用は今後の課題。
 - ・人員不足感は高まっており、特に従業員規模が大きい企業で不足感が高い。
 - ・現状の人員・人材確保策は新卒・中途の正社員採用強化と女性・シニアの活用が主な取組。
 - ・非正規雇用者の無期転換・待遇改善は今後の取組。

II. 非正規の正社員化

- ✓正社員転換制度設置済の企業は3割強で、適用範囲も限定的。
 - ・正社員転換制度がある企業は3割程度。適用される就業形態も限定的である。
 - ・正社員化の目的は、良質な人材確保と定着性向上が主。
 - ・正社員化にあたり、非正規雇用者には「自社業務(業界)の知識や技術」、「コミュニケーション能力」などが期待されている。

III. 「無期転換ルール」への対応

- ✓2割程度が周知・説明を未実施。対応について様子見の”未定企業”にも注意が必要。
 - ・非正規雇用者への周知・説明(予定含む)を未実施の企業が2割強(「無回答」含む)みられた。
 - ・対応について「通算5年を超えないよう運用」との回答は少数だが、無回答が1～2割みられ、この層は様子見の”対応未定企業”と思われるので、今後の動向に注意が必要。
 - ・無期転換の目的は人材確保・維持が多く挙げられ、非正規社員活用による人員不足解消が期待できる。

IV. 今後期待する施策

- ✓「助成制度」とともに事例提供や相談対応、専門家派遣など、導入への具体的な支援が期待される。



企業調査結果より、求められる対応・施策

①非正規雇用者の正社員化・無期転換促進策の実施

- ・非正規雇用者の正社員化・無期転換や待遇改善は今後の課題となっているため、「無期転換ルール」への対応を契機とし、正社員転換制度を含めた非正規雇用者の活用を促進する。
- ・企業に対し「無期転換ルール」の対象社員への周知・説明実施を徹底する。
- ・「無期転換ルール」への対応が様子見で未定の企業がみられるため、「無期転換ルール」の内容と適切な対応の理解を促すとともに、確実な対応がなされるよう促す。

②非正規雇用者活用に積極的な企業を導入事例として展開

- ・医療・福祉、運輸業・郵便業、製造業など人員不足感が高い業種や従業員規模が大きい企業等では、非正規雇用者の正社員化や無期転換等活用に積極的。その内容や成果を、他業種にも導入事例として展開する。

③将来の人員・人材確保に向け積極的に対応する企業を、先行事例として展開

- ・長期的には、人口減少により人員・人材確保は難しくなり、非正規雇用者の活用の重要度が増す。
- ・非正規雇用者の正社員化・無期転換、「同一労働同一賃金」をはじめとする待遇改善など、積極的に対応する企業を先行事例として紹介。
- ・人員が充足している等で、現在は非正規雇用者の活用に積極的でない企業に対しても、将来に向けて必要な対応として非正規雇用者の活用を促進する。

④非正規雇用者の能力習得支援や、非正規雇用者活用の取組に向けた具体的支援

- ・企業が非正規雇用者に求める能力習得を支援。(医療・福祉、建設業など特定業種においては、資格取得の支援を含む)
- ・非正規雇用者の活用に向け、期待の高い「助成金」支給や事例提供、相談対応、専門家派遣などより具体的な支援を実施。

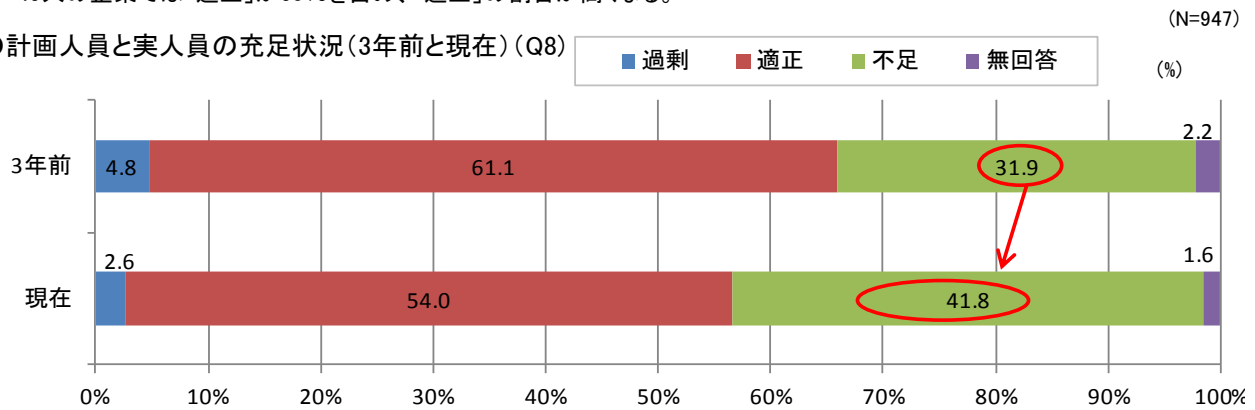
企業調査まとめ I.労働者の状況と今後の意向

①従業員規模が大きい企業ほど人員不足感が高いが、業種により不足感には差がみられる。

企業の人員充足状況は、3年前は「適正」が約6割で、「不足」が約3割であったが、現在は「適正」が低下する一方で「不足」が4割を超え、人員不足感が高まっている。

従業員規模が大きい企業ほど人員不足感が高く、300人以上の企業では「不足」が68%に達し、一方で、従業員規模が小さい1～49人の企業では「適正」が60%を占め、「適正」の割合が高くなる。

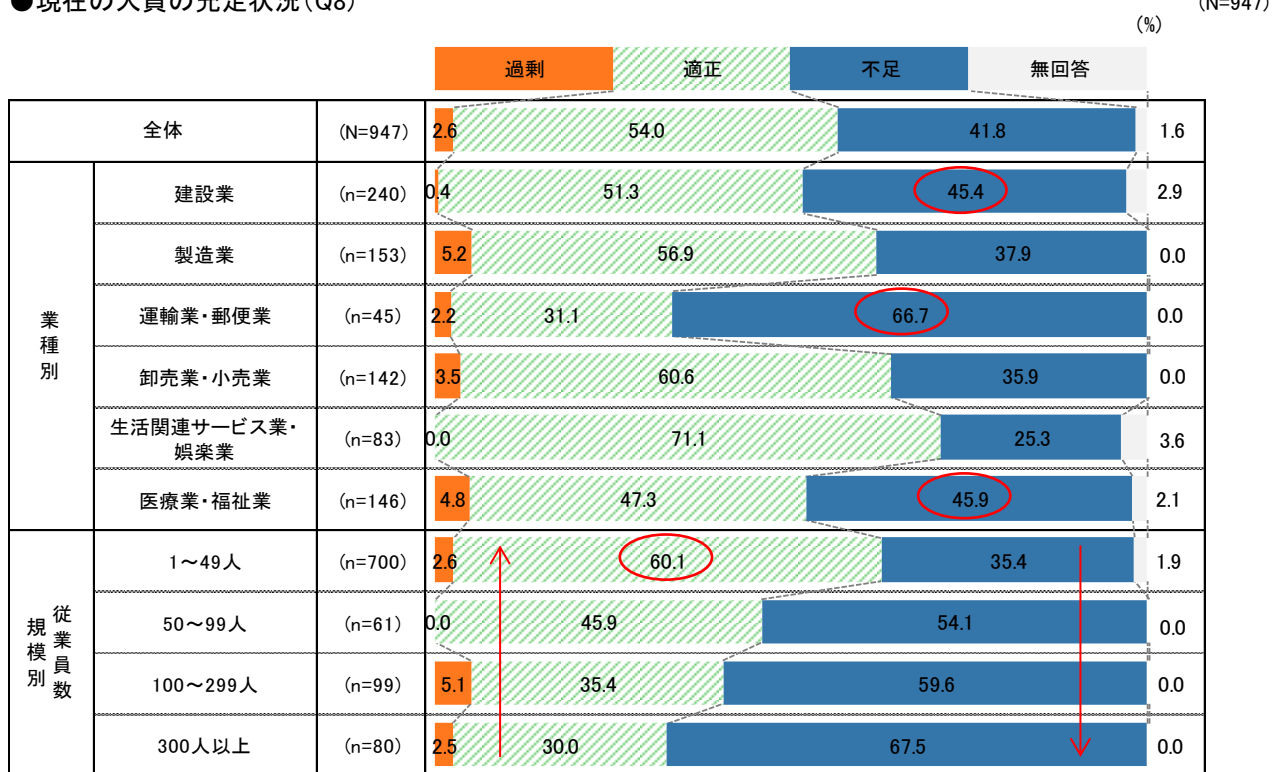
●計画人員と実人員の充足状況(3年前と現在)(Q8)



また業種でも、「不足」が運輸業・郵便業で67%、医療・福祉と建設業で45%と、人員不足感が高いが、一方で生活関連サービス業・娯楽業では「適正」が7割を超え、「不足」は25%にとどまるなど、業種により人員不足感に差がみられる。

非正規雇用者の正社員化・無期転換にあたり、人員充足状況は重要な要因になると考えられるため、人員不足感が低い属性については、何らかの動機づけが必要である。

●現在の人員の充足状況(Q8)



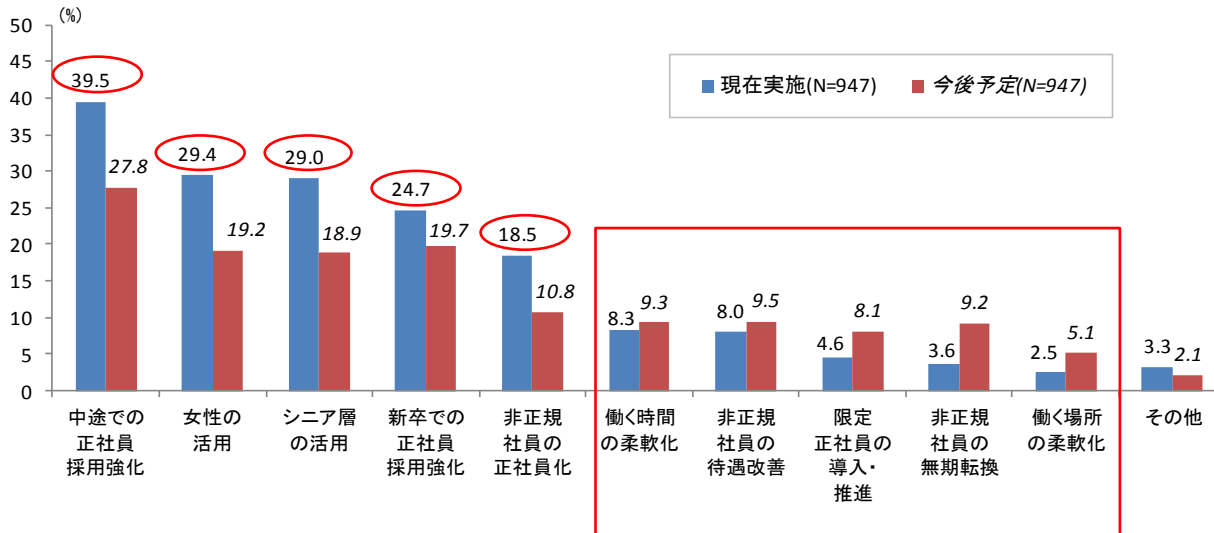
②現状は正社員採用強化と女性・シニア活用で人材確保。非正規雇用者の無期転換・待遇改善は今後の予定。

現在実施している人員・人材確保策は、「新卒・中途での正社員採用強化」と「女性・シニア層の活用」が主で、非正規雇用者の活用の取組は進んでいない。

ただし「非正規社員の無期転換・待遇改善」、「限定正社員の導入・促進」、「働く時間や場所の柔軟化」などは、「現在実施」と比べ「今後実施予定」の割合が高くなっている。

●人員・人材確保のために実施している施策(Q9) ※複数回答

(N=947)



「今後予定」を属性別にみると、従業員規模が大きい企業や、医療・福祉、製造業などの業種では、非正規雇用者の「正社員化や待遇改善」の割合が、他の属性と比べ高い。

ただし、現状で「人員不足」の企業でも、「今後の予定」として「新卒・中途での正社員採用強化」を挙げる割合が高く、人員不足の対策としては、非正規雇用者の活用より、正社員採用に注力する傾向がみられる。

人員が不足している状況にありながらも、正社員採用に注力し、現在抱える非正規雇用者の活用に積極的でない点は、その理由を把握し、阻害要因を取り除く必要がある。

(N=947)

(「今後予定」属性別)

		中途での正社員の採用を強化	新卒での正社員の採用を強化	女性の活用	シニア層の活用	非正規社員の正社員化	非正規社員の待遇改善	フレックスタイム制度、柔軟な労働制	非正規社員の無期転換	限定正社員の導入・促進	地域限定・短時間労働社員	在宅勤務やテレワーク等、	その他	無回答
今後実施		(N=947)	27.8	19.7	19.2	18.9	10.8	9.5	9.3	9.2	8.1	5.1	2.1	40.5
業種別	建設業	(n=240)	35.0	17.9	12.1	14.6	6.7	2.1	5.4	1.3	4.2	4.2	2.9	45.8
	製造業	(n=153)	32.0	19.0	25.5	24.8	14.4	13.7	10.5	11.8	11.1	6.5	2.6	34.6
	運輸業・郵便業	(n=45)	37.8	26.7	15.6	15.6	4.4	6.7	15.6	6.7	6.7	4.4	0.0	33.3
	卸売業・小売業	(n=142)	23.9	19.0	26.8	15.5	12.7	9.2	10.6	11.3	10.6	8.5	3.5	39.4
	生活関連サービス業・娯楽業	(n=83)	14.5	6.0	13.3	21.7	6.0	4.8	7.2	10.8	3.6	1.2	1.2	60.2
医療業・福祉業	(n=146)	29.5	33.6	24.0	25.3	17.1	16.4	13.0	15.1	11.0	2.1	0.7	30.1	
従業員数	1~49人	(n=700)	27.7	17.0	17.3	17.1	8.3	5.4	7.9	2.1	6.4	3.9	2.6	44.0
	50~99人	(n=61)	39.3	24.6	29.5	24.6	18.0	16.4	14.8	23.0	13.1	6.6	0.0	24.6
	100~299人	(n=99)	25.3	35.4	20.2	20.2	18.2	17.2	11.1	24.2	11.1	5.1	1.0	34.3
	300人以上	(n=80)	23.8	21.3	26.3	28.8	18.8	30.0	15.0	42.5	16.3	15.0	1.3	27.5
人員不足		(n=396)	41.4	31.8	23.0	22.5	14.1	12.9	12.1	13.6	10.9	7.6	1.8	28.0

※全体値で降順ソート * : 全体値よりも5ポイント以上高いスコア、斜体・下線: 全体値よりも5ポイント以上低いスコア

企業調査まとめ I.労働者の状況と今後の意向

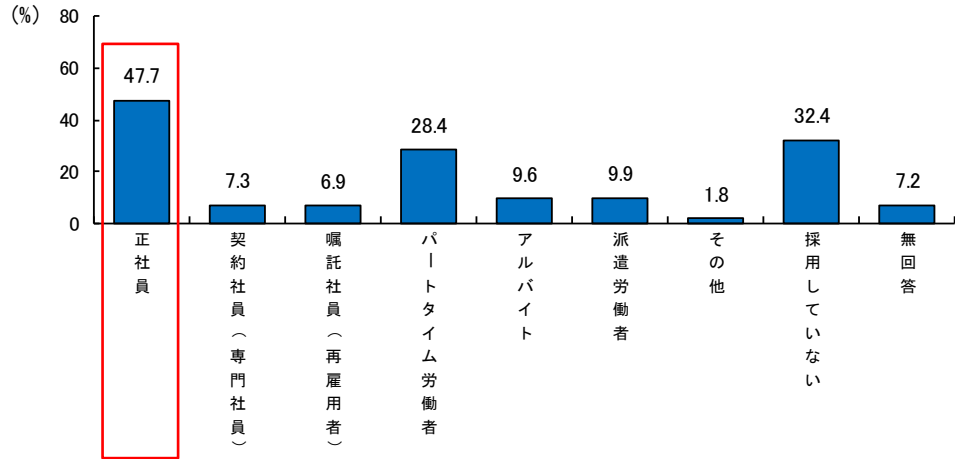
③採用は正社員が主。従業員規模が大きい企業ほどさまざまな就業形態の非正規雇用者を採用。

企業のこの1年間の就業形態別の採用状況は、「正社員」が中心。また「正社員」とともに、医療・福祉では「パートタイム労働者」、製造業では「派遣労働者」を採用している割合が高いなど、業種により採用する就業形態には違いがみられる。

従業員規模が大きい企業ほど、「正社員」とともに、非正規雇用者の全ての就業形態について採用している割合が高くなる。非正規雇用者の採用は、規模の大きな企業が中心である。

●この1年間に採用した割合(Q2)

(N=947)



全体		(N=947)	47.7	7.3	6.9	28.4	9.6	9.9	1.8	32.4	7.2
業種別 (抜粋)	建設業	(n=240)	<u>33.3</u>	4.2	2.1	<u>3.8</u>	5.4	<u>2.1</u>	1.7	47.9	10.8
	製造業	(n=153)	54.2	7.8	10.5	26.1	<u>3.9</u>	20.9	3.9	27.5	5.9
	運輸業・郵便業	(n=45)	71.1	13.3	13.3	31.1	13.3	6.7	0.0	<u>13.3</u>	8.9
	卸売業・小売業	(n=142)	<u>41.5</u>	5.6	7.7	28.9	15.5	8.5	0.7	38.0	9.9
	生活関連サービス業・娯楽業	(n=83)	<u>27.7</u>	6.0	2.4	<u>18.1</u>	13.3	9.6	1.2	51.8	4.8
	医療業・福祉業	(n=146)	68.5	11.0	8.9	69.2	7.5	13.0	1.4	<u>11.0</u>	4.1
従業員規模別	1~49人	(n=700)	<u>34.1</u>	<u>2.3</u>	<u>1.3</u>	<u>15.1</u>	6.9	<u>3.0</u>	1.3	42.9	9.3
	50~99人	(n=61)	82.0	11.5	4.9	45.9	13.1	11.5	1.6	<u>3.3</u>	3.3
	100~299人	(n=99)	86.9	21.2	28.3	67.7	12.1	35.4	6.1	<u>1.0</u>	<u>0.0</u>
	300人以上	(n=80)	93.8	31.3	31.3	83.8	27.5	38.8	1.3	<u>0.0</u>	<u>0.0</u>

* **■**: 全体値よりも5ポイント以上高いスコア、斜体・下線: 全体値よりも5ポイント以上低いスコア

④正社員と非正規雇用者で適用される制度には差がある。派遣労働者・アルバイトは適用率が低い。

契約社員、嘱託社員、パートタイム労働者に対しては「雇用保険」「健康保険・厚生年金」「一時金・賞与」「社内教育訓練」を4割以上の企業で適用。ただし、「退職金」と「昇進・昇格」は正社員にのみ適用されるなど、正社員とこれらの非正規雇用者に適用される制度には差がみられる。

また、派遣労働者とアルバイトに対しては、他の就業形態と比べ、全ての制度について適用率が低く、正社員や非正規雇用者の他の就業形態との待遇の差は大きい。

●適用される制度(Q7) ※複数回答

		回答者数	雇用保険	健康保険・厚生年金	退職金	一時金・賞与	昇進・昇格	福利厚生施設等の利用	社内教育訓練	自己啓発援助	いずれもない
正社員		947	81.7	85.4	63.4	71.7	63.6	33.6	48.6	32.8	1.5
非正規社員	契約社員(専門社員)	135	72.6	70.4	8.9	51.9	22.2	52.6	56.3	31.1	7.4
	嘱託社員(再雇用者)	203	82.3	76.8	7.9	58.6	10.8	59.6	51.2	29.6	0.5
	パートタイム労働者	442	68.6	48.2	13.3	44.1	24.7	33.7	43.0	22.9	5.9
	アルバイト	150	31.3	18.7	5.3	15.3	10.7	22.0	24.0	14.0	16.7
	派遣労働者	122	2.5	1.6	0.0	3.3	1.6	18.0	23.8	3.3	24.6
その他		78	19.2	16.7	3.8	14.1	6.4	15.4	16.7	9.0	14.1

※40%以上の項目に網掛け

企業調査まとめ II.非正規雇用者の正社員化

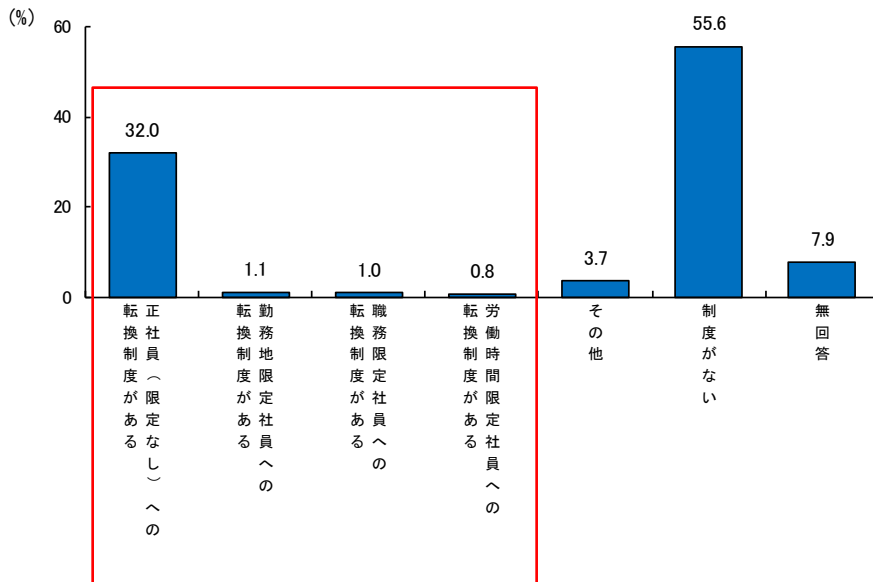
①正社員転換制度がある企業は3割程度で、適用される就業形態も限定的。

非正規雇用者の正社員への転換制度がある企業は3割強にとどまる。また制度がある企業でも約2割が「適用例はない」状態であり、制度が十分に普及・機能しているとはいえない状態。正社員への転換制度は従業員規模が大きい企業ほど制度がある割合が高く、業種では医療・福祉、運輸業・郵便業、また人員「不足」の企業で正社員転換制度がある割合が高い。

ただし、適用される就業形態は、人員「不足」の企業においても全体値と比べ目立って高いものではなく、社内の非正規雇用者を活用しての人員確保は限定的である。

●正社員転換制度の有無(Q10) ※複数回答

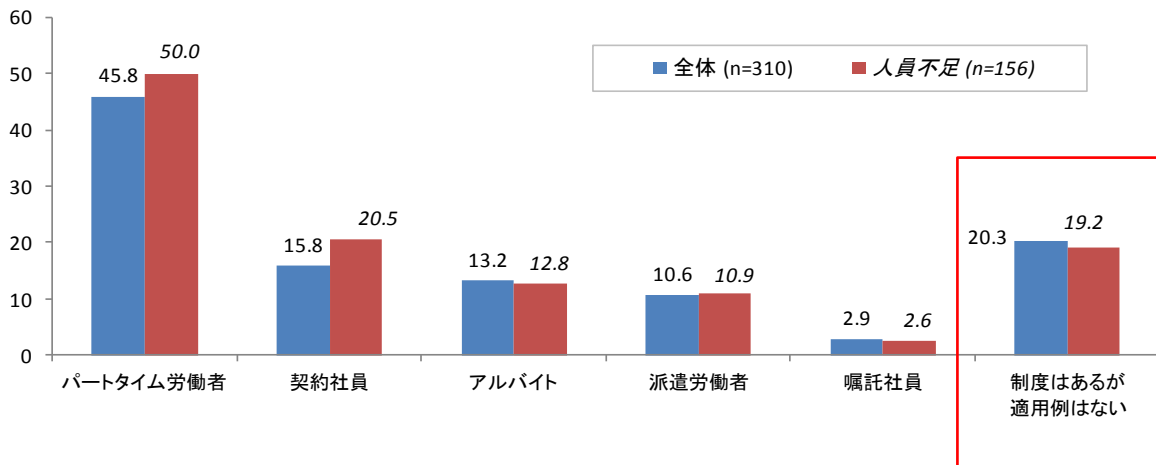
(N=947)



全体		(N=947)	32.0	1.1	1.0	0.8	3.7	55.6	7.9
業種別	建設業	(n=240)	19.6	0.0	0.4	0.4	5.8	57.9	15.8
	製造業	(n=153)	36.6	0.0	0.7	0.7	3.9	58.2	0.7
	運輸業・郵便業	(n=45)	42.2	2.2	2.2	0.0	0.0	48.9	6.7
	卸売業・小売業	(n=142)	30.3	4.2	2.8	1.4	2.1	59.2	7.0
	生活関連サービス業・娯楽業	(n=83)	20.5	1.2	0.0	0.0	1.2	72.3	6.0
	医療業・福祉業	(n=146)	53.4	0.7	0.7	2.1	2.7	37.0	6.2
従業員数	1~49人	(n=700)	21.1	0.1	0.4	0.4	4.1	64.6	9.6
	50~99人	(n=61)	57.4	0.0	0.0	1.6	3.3	37.7	1.6
	100~299人	(n=99)	60.6	1.0	2.0	3.0	2.0	35.4	1.0
	300人以上	(n=80)	73.8	10.0	5.0	1.3	2.5	18.8	2.5
人員不足	(n=396)	39.1	1.8	1.3	1.0	5.1	48.2	7.3	

※全体値で降順ソート * [Blue Box]: 全体値よりも5ポイント以上高いスコア、斜体・下線: 全体値よりも5ポイント以上低いスコア

●平成26年4月以降に正社員転換制度を適用された就業形態(Q10SQ1) ※複数回答

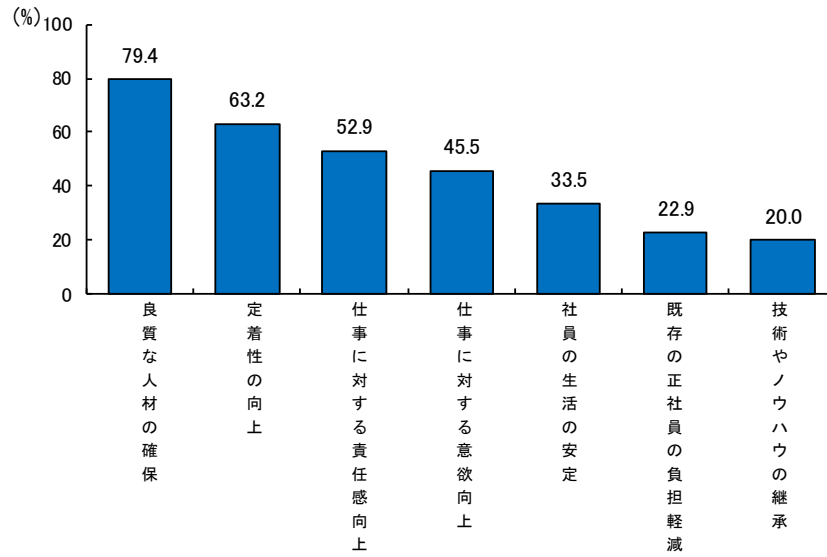


企業調査まとめ II.非正規雇用者の正社員化

②正社員化の目的は良質な人材確保と定着性向上。制度設置促進には企業の姿勢変化と、制度構築支援が必要。

正社員転換制度による非正規雇用者の正社員化の目的は「良質な人材の確保」や「定着性の向上」が多く、加えて、仕事に対する責任感や意欲向上など、雇用者のモチベーション向上も目的とされている。従業員規模の大きな企業で、「良質な人材確保」「仕事に対する意欲向上」を挙げる割合が高いが、規模の小さな企業では「社員の生活の安定」や「技術やノウハウの継承」などを挙げる割合が高くなる。また業種別では、製造業と建設業で「技術やノウハウの継承」、医療・福祉で「仕事に対する責任感向上」を挙げる割合が高いなど、規模や業種によって正社員化の目的には違いがみられる。

●正社員転換制度による正社員化の目的(Q10SQ2) ※複数回答 ※全体値で20%以上の項目のみ掲載 (n=310)



全体		(n=310)	79.4	63.2	52.9	45.5	33.5	22.9	20.0
業 種 別	建設業	(n=49)	<u>69.4</u>	<u>57.1</u>	61.2	49.0	38.8	30.6	42.9
	製造業	(n=57)	77.2	<u>57.9</u>	<u>38.6</u>	<u>40.4</u>	<u>19.3</u>	<u>8.8</u>	26.3
	卸売業・小売業	(n=45)	82.2	73.3	51.1	55.6	42.2	22.2	8.9
	医療業・福祉業	(n=79)	83.5	64.6	60.8	48.1	38.0	38.0	11.4
従 業 員 数 別	1~49人	(n=152)	76.3	<u>57.9</u>	52.6	<u>39.5</u>	41.4	19.1	25.0
	50~99人	(n=35)	<u>71.4</u>	71.4	60.0	45.7	37.1	37.1	20.0
	100~299人	(n=61)	83.6	67.2	54.1	52.5	32.8	23.0	13.1
	300人以上	(n=61)	86.9	68.9	49.2	54.1	13.1	24.6	14.8
不足		(n=156)	82.7	69.9	52.6	48.7	34.6	26.9	17.9

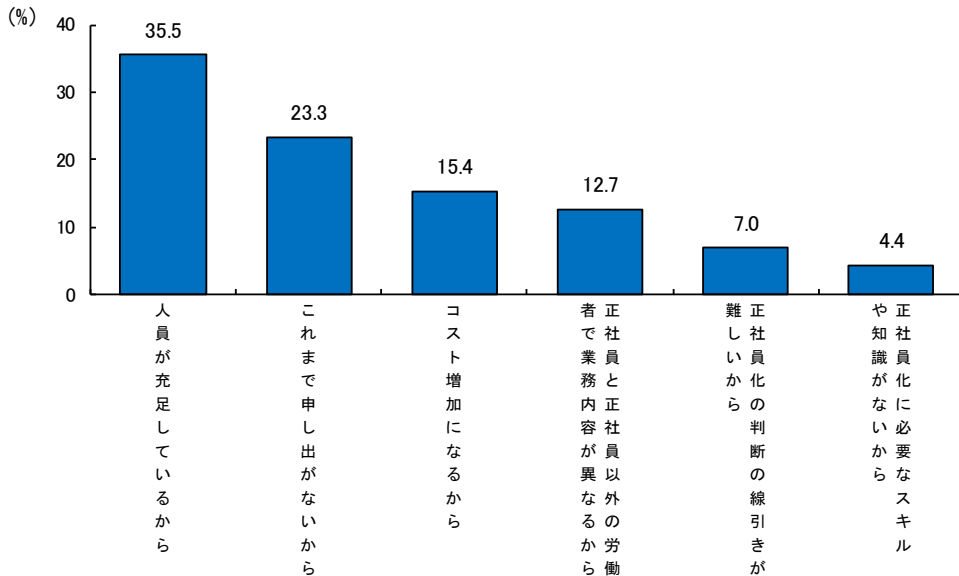
※全体値で降順ソート * : 全体値よりも5ポイント以上高いスコア、斜体・下線: 全体値よりも5ポイント以上低いスコア

企業調査まとめ II.非正規雇用者の正社員化

一方で、正社員転換制度非設置の理由は「人員が充足している」が最も多い。「人員不足」の企業では「これまで申し出がない」ことが理由とされているが、長期的な人材確保のためには、雇用者の申し出を待つのではなく、企業の側から制度を作り正社員化を促進する、積極的な姿勢が望まれる。

また無期転換ルール周知を「これから実施予定」の企業では、「正社員と正社員以外で業務内容が異なる」「正社員化の判断の線引きが難しい」など、制度設置に向けての問題を挙げる割合が高く、これから制度を設置する企業に対しては、事例紹介や相談等による支援が有効と考えられる。

●正社員転換制度非設置の理由(Q10SQ3) ※複数回答 ※全体値で上位6項目のみ掲載 (n=527)



全体		(n=527)	35.5	23.3	15.4	12.7	7.0	4.4
業種別	建設業	(n=139)	31.7	20.9	15.1	9.4	5.8	2.9
	製造業	(n=89)	36.0	28.1	<u>9.0</u>	12.4	7.9	5.6
	卸売業・小売業	(n=84)	40.5	25.0	21.4	16.7	8.3	8.3
	生活関連サービス業・娯楽業	(n=60)	50.0	<u>15.0</u>	<u>6.7</u>	<u>6.7</u>	5.0	1.7
	医療業・福祉業	(n=54)	33.3	31.5	18.5	11.1	7.4	1.9
人員充足状況別	適正	(n=316)	50.9	19.3	12.7	12.0	5.1	3.8
	不足	(n=191)	<u>9.4</u>	29.3	18.8	13.6	10.5	5.2
無期転換ルール周知別	既に実施した	(n=36)	<u>22.2</u>	33.3	19.4	16.7	5.6	2.8
	これから実施する予定	(n=72)	<u>23.6</u>	30.6	19.4	19.4	13.9	8.3
	実施する予定はない	(n=93)	33.3	25.8	19.4	16.1	10.8	7.5
	有期労働者がいない	(n=295)	39.7	20.7	13.9	9.5	4.4	3.1

※全体値で降順ソート * **全体値よりも5ポイント以上高いスコア**、斜体・下線: 全体値よりも5ポイント以上低いスコア

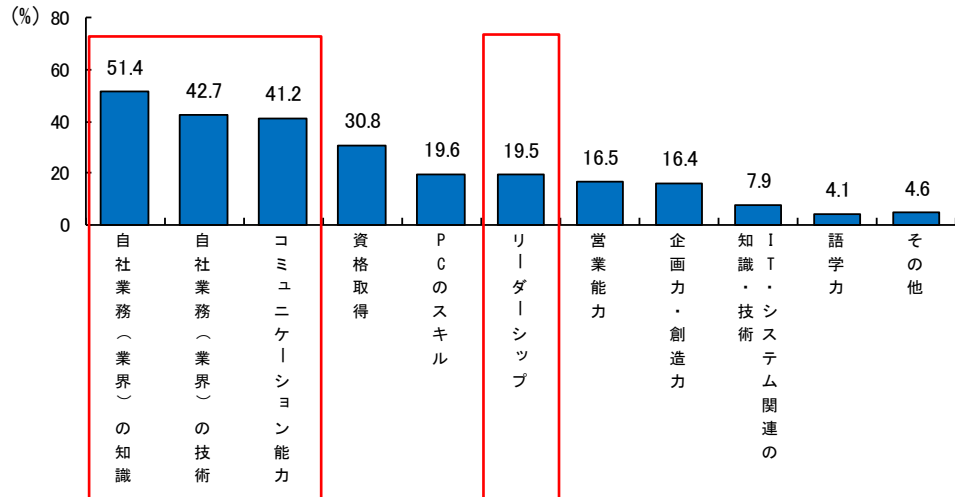
企業調査まとめ II.非正規雇用者の正社員化

③正社員化に当たり「自社業務(業界)の知識や技術」や「コミュニケーション能力」を期待

非正規雇用者の正社員化に当たり、企業が非正規雇用者に必要と考える能力は「自社業務(業界)の知識や技術」や「コミュニケーション能力」が多く挙げられた。業種別では、医療・福祉と建設業で「資格習得」を挙げる割合が高い。また従業員規模が大きい「50人以上」の企業では、「コミュニケーション能力」や「リーダーシップ」を必要とする割合が高くなり、一定以上の従業員規模の企業では個々の能力だけでなく、「チームや組織として働く能力」も求められている。

また正社員転換制度がある企業では、「自社業務(業界)の知識や技術」とともに、「コミュニケーション能力」や「リーダーシップ」を必要とする割合が高くなっており、実際に正社員化するに当たって重要度の高い能力と考えられる。

●正社員化に当たり、企業が非正規雇用者に必要と考える(期待する)能力(Q11) ※複数回答 (N=947)



全体		(N=947)	51.4	42.7	41.2	30.8	19.6	19.5	16.5	16.4	7.9	4.1	4.6
業種別	建設業	(n=240)	<u>45.0</u>	47.5	<u>27.9</u>	45.8	<u>13.8</u>	17.5	15.0	<u>10.8</u>	5.4	3.3	3.8
	製造業	(n=153)	54.9	56.9	44.4	<u>13.7</u>	17.0	21.6	<u>9.8</u>	13.1	9.2	6.5	5.2
	運輸業・郵便業	(n=45)	53.3	46.7	40.0	26.7	<u>13.3</u>	20.0	13.3	13.3	<u>2.2</u>	2.2	4.4
	卸売業・小売業	(n=142)	47.9	<u>27.5</u>	43.0	<u>12.7</u>	22.5	21.1	35.9	23.9	9.9	4.2	3.5
	生活関連サービス業・娯楽業	(n=83)	<u>43.4</u>	<u>26.5</u>	<u>36.1</u>	27.7	21.7	<u>8.4</u>	21.7	16.9	12.0	1.2	2.4
	医療業・福祉業	(n=146)	61.0	48.6	53.4	52.7	20.5	21.9	<u>6.8</u>	15.1	5.5	2.1	7.5
従業員規模別	1~49人	(n=700)	48.4	41.1	<u>35.0</u>	30.1	19.1	15.7	17.7	14.7	8.3	3.7	4.3
	50~99人	(n=61)	63.9	55.7	57.4	36.1	18.0	31.1	19.7	18.0	8.2	8.2	8.2
	100~299人	(n=99)	55.6	44.4	56.6	32.3	22.2	29.3	12.1	21.2	8.1	3.0	5.1
	300人以上	(n=80)	66.3	47.5	66.3	32.5	23.8	33.8	<u>10.0</u>	23.8	3.8	6.3	5.0
転換制度の有無	制度あり	(n=345)	62.6	52.2	56.2	38.8	19.4	27.8	16.2	20.0	7.2	4.1	5.8
	制度がない	(n=527)	48.6	39.8	<u>35.1</u>	27.3	21.8	15.7	17.6	15.9	9.5	4.7	4.6

※全体値以降降順ソート * **■** : 全体値よりも5ポイント以上高いスコア、斜体・下線: 全体値よりも5ポイント以上低いスコア

企業調査まとめ Ⅲ.「無期転換ルール」への対応

①対象者への周知・説明未対応の企業が2割強

平成30年4月から対象労働者が発生する「無期転換ルール」の周知・説明は、企業の約1割が実施済、約2割が実施予定。半数弱は「有期労働者がいない」ため、残る「実施予定がない、または無回答」とした計2割強の企業が未対応。業種別では建設業と運輸業・郵便業、従業員数規模別では1～49人の規模の小さい企業で未対応の割合が高くなっており、これらの企業に対して「無期転換ルール」の周知・説明を促す必要がある。

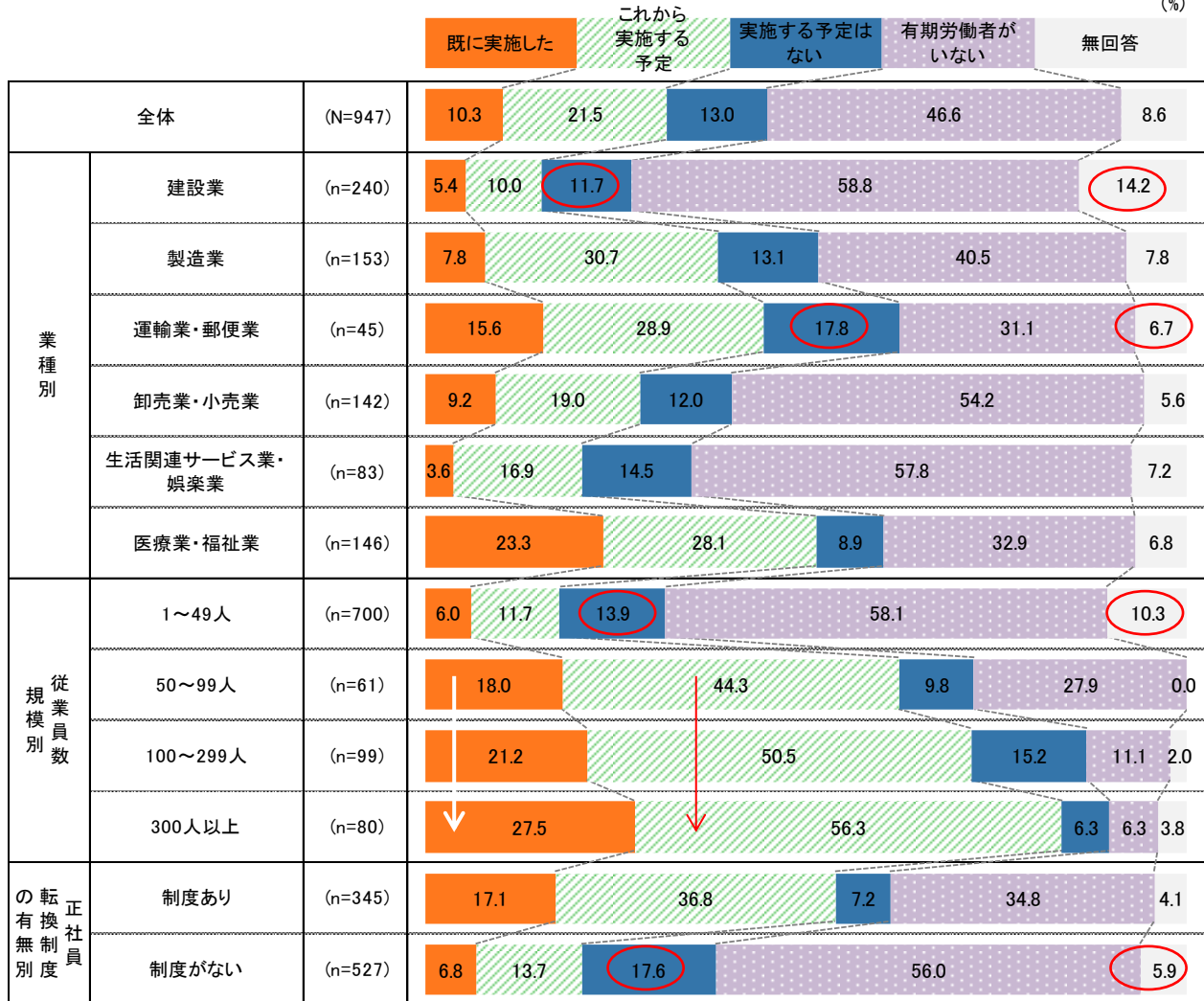
また正社員転換制度がない企業では、周知・説明の「実施予定がない、または無回答」と、未対応の割合が高くなっており、「無期転換ルール」への準備も遅れている。

このように、正社員転換制度の有無は、企業の非正規雇用者の活用に対する姿勢を如実に示し、無期転換ルールへの対応についても消極的であるため、企業の姿勢変化を促す必要がある。

●「無期転換ルール」の周知・説明(Q15)

(N=947)

(%)



企業調査まとめ Ⅲ.「無期転換ルール」への対応

②「無期転換ルール」への対応は実施見込みも、「様子見」の「無回答」の企業の動向に注意が必要。

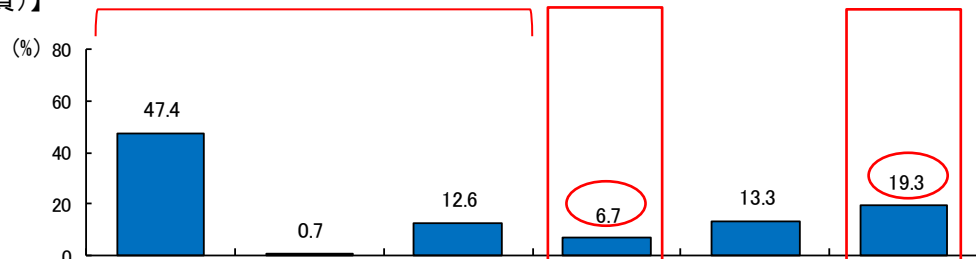
「無期転換ルール」への対応予定は、契約社員とパートタイム労働者に対しては、無期転換・正社員化など対策をとる企業の割合が半数以上で、「通算5年を超えないよう運用」は6%程度にとどまっている。ただし「無回答」が1～2割程度みられ、対応を決めていない「様子見」の企業である可能性があり、これらの企業が対策を実施するかどうか、今後の動きに注意が必要である。

なお嘱託社員に対しては、「無期転換ルール」の対象外になるケースもあるため、無期化・正社員化など対策をとる企業の割合は3割程度にとどまる。

●「無期転換ルール」への対応予定・就業形態別(Q16)

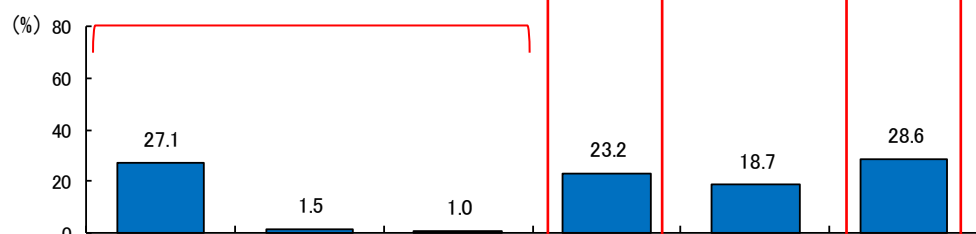
【契約社員(専門社員)】

(n=135)



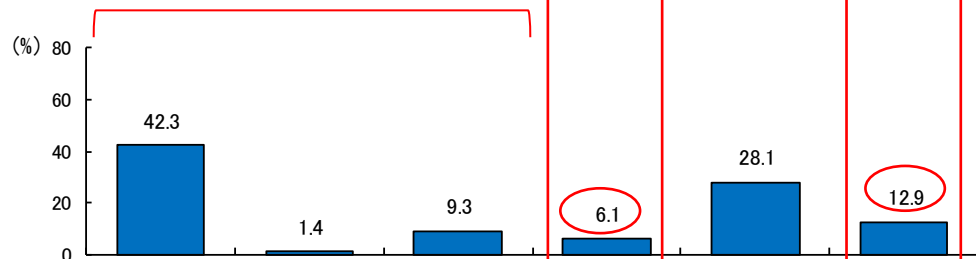
【嘱託社員(再雇用者)】

(n=203)



【パートタイム労働者】

(n=442)



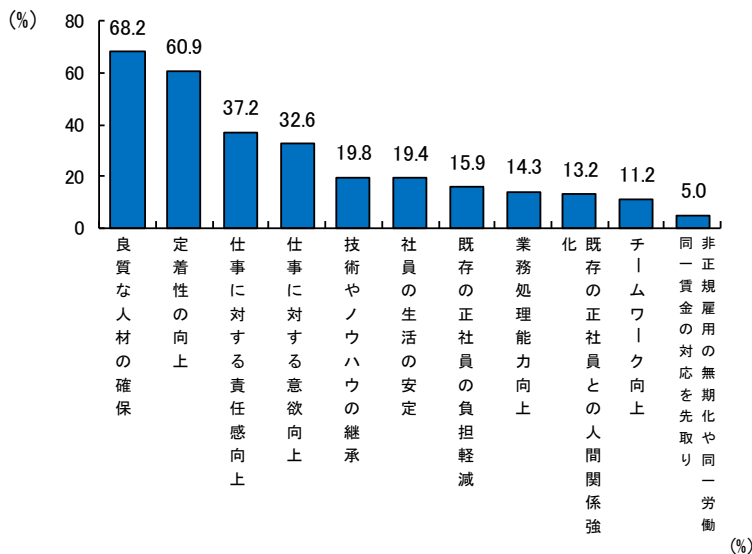
企業調査まとめ Ⅲ.「無期転換ルール」への対応

③無期転換の目的は人材確保・維持。正社員転換制度がある企業に対しては、無期転換との調整の支援が必要。

無期労働契約に転換する理由は、「良質な人材の確保」や「定着性の向上」が多く挙げられた。特に、人員が「不足」している企業や、正社員転換制度がある企業でその傾向が強い。また従業員規模が大きい300人以上の企業で「非正規雇用の無期化や同一労働同一賃金の対応を先取り」を挙げる企業がみられた。

●無期労働契約に転換する理由(Q16SQ1) ※複数回答 ※全体値で5%以上の項目のみ掲載

(n=258)



全体		(n=258)	68.2	60.9	37.2	32.6	19.8	19.4	15.9	14.3	13.2	11.2	5.0
従業員規模別	1~49人	(n=114)	68.4	57.9	40.4	<u>25.4</u>	21.1	22.8	19.3	16.7	16.7	9.6	1.8
	50~99人	(n=32)	71.9	75.0	40.6	40.6	21.9	25.0	25.0	18.8	18.8	15.6	6.3
	100~299人	(n=55)	67.3	61.8	38.2	36.4	16.4	16.4	<u>9.1</u>	10.9	9.1	14.5	3.6
	300人以上	(n=56)	66.1	58.9	<u>28.6</u>	39.3	17.9	<u>12.5</u>	<u>10.7</u>	10.7	<u>7.1</u>	8.9	12.5
状況別	適正	(n=108)	<u>56.5</u>	<u>54.6</u>	38.0	30.6	23.1	18.5	14.8	18.5	14.8	13.0	3.7
	不足	(n=140)	76.4	66.4	37.1	35.0	17.9	20.0	16.4	12.1	10.7	9.3	6.4
有無別	正社員転換制度あり	(n=142)	74.6	71.1	36.6	35.9	21.1	21.8	16.2	16.9	10.6	9.9	8.5
	制度がない	(n=112)	<u>60.7</u>	<u>47.3</u>	39.3	29.5	18.8	17.0	16.1	11.6	15.2	13.4	<u>0.0</u>

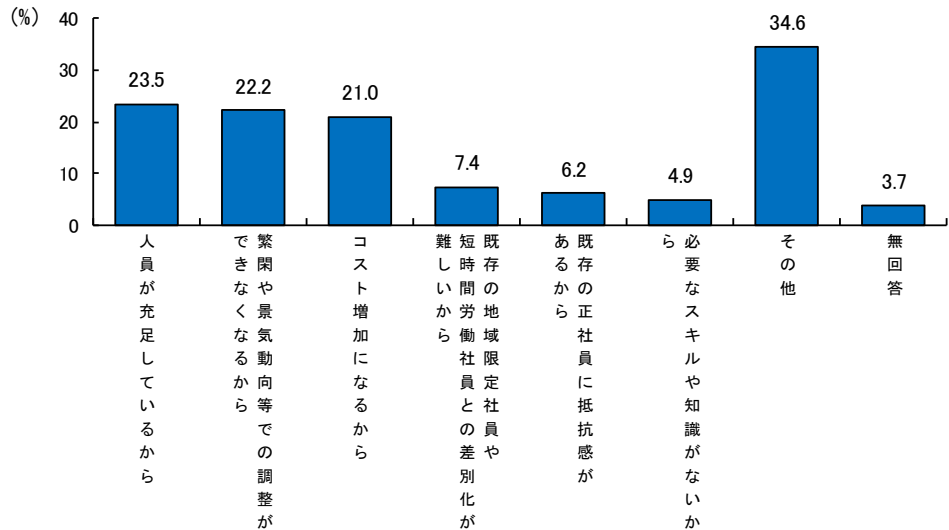
※全体値で降順ソート * : 全体値よりも5ポイント以上高いスコア、斜体・下線: 全体値よりも5ポイント以上低いスコア

企業調査まとめ Ⅲ.「無期転換ルール」への対応

一方で、無期労働契約に転換しない理由は、「人員が充足」、「繁閑や景気動向等での調整ができなくなる」、「コスト増加」等が多く挙げられた。また、正社員転換制度がある企業では「繁閑や景気動向等での調整ができなくなる」や「既存の正社員に抵抗感」を挙げる割合が高くなっている。正社員化を先行して進めているがゆえに、今回の無期転換の位置付けや、雇用量の調整余地がさらに減少することが問題となっている可能性があり、事例紹介や相談等の支援が必要と考えられる。

●無期労働契約に転換しない理由(Q16SQ2) ※複数回答

(n=81)



全体		(n=81)	23.5	22.2	21.0	7.4	6.2	4.9	34.6	3.7
状況別	人員充足	(n=37)	37.8	21.6	24.3	8.1	2.7	0.0	21.6	8.1
	人員不足	(n=42)	9.5	23.8	19.0	7.1	9.5	9.5	45.2	0.0
正社員転換制度	あり	(n=30)	6.7	33.3	13.3	6.7	16.7	3.3	43.3	0.0
	ない	(n=50)	32.0	16.0	26.0	8.0	0.0	6.0	30.0	6.0

※全体値で降順ソート * : 全体値よりも5ポイント以上高いスコア、斜体・下線: 全体値よりも5ポイント以上低いスコア

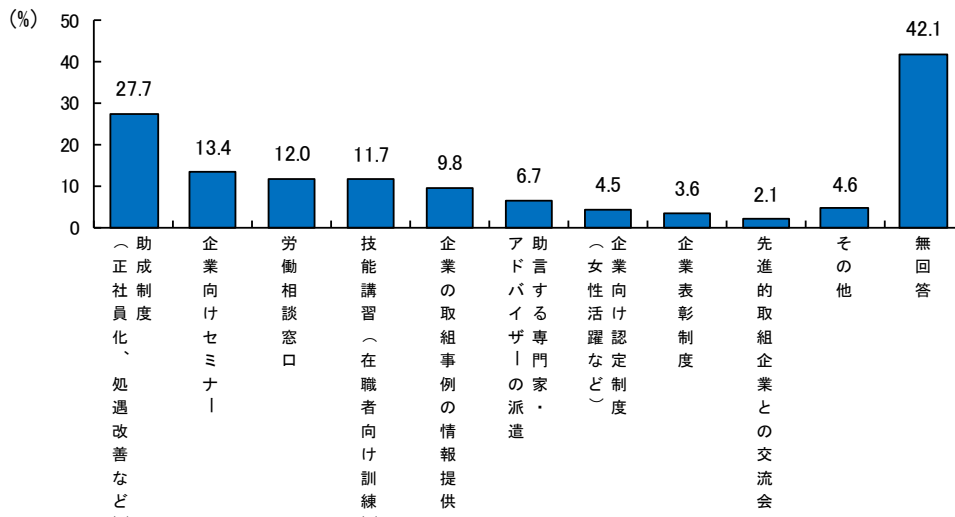
企業調査まとめ IV. 今後期待する施策

①正社員化・無期転換に向け、「助成制度」とともに、取組事例や専門家派遣などより具体的な支援が求められる。

非正規雇用者の正社員化・無期転換に向けては、「助成制度」に対する期待が最も高く、特に医療・福祉で期待が高い。また製造業で、「技能講習」を期待する割合が高いなど、業種特有のニーズもみられる。従業員規模が大きい300人以上の企業では、「企業の取組事例の情報提供」を望む割合が高い。

また、無期転換ルールの周知を「これから実施する予定」の企業では、事例提供とともに「助言する専門家・アドバイザーの派遣」を希望する割合が高く、正社員化・無期転換に向けて、より具体的な支援への期待が高い。

●非正規雇用者の正社員化・無期転換に向けて、今後期待する施策(Q18) ※複数回答 (N=947)



全体		(N=947)	27.7	13.4	12.0	11.7	9.8	6.7	4.5	3.6	2.1	4.6	42.1
業種別	建設業	(n=240)	<u>17.5</u>	<u>5.8</u>	<u>6.7</u>	23.3	7.1	4.6	5.4	2.5	1.7	5.8	49.2
	製造業	(n=153)	32.0	16.3	13.7	11.1	7.2	7.2	5.9	3.9	1.3	3.9	38.6
	運輸業・郵便業	(n=45)	26.7	22.2	<u>6.7</u>	13.3	11.1	8.9	2.2	4.4	4.4	6.7	40.0
	卸売業・小売業	(n=142)	28.2	15.5	14.1	<u>5.6</u>	12.0	6.3	4.9	4.2	2.8	3.5	46.5
	生活関連サービス業・娯楽業	(n=83)	<u>21.7</u>	18.1	12.0	<u>6.0</u>	10.8	6.0	1.2	3.6	1.2	3.6	54.2
	医療業・福祉業	(n=146)	41.1	16.4	15.8	<u>5.5</u>	13.0	7.5	4.1	5.5	1.4	4.1	<u>28.1</u>
従業員規模別	1~49人	(n=700)	24.1	<u>7.7</u>	10.4	14.1	6.4	5.7	4.0	2.7	1.6	6.0	47.6
	50~99人	(n=61)	39.3	24.6	14.8	<u>4.9</u>	13.1	9.8	6.6	8.2	4.9	1.6	<u>31.1</u>
	100~299人	(n=99)	35.4	27.3	17.2	<u>3.0</u>	13.1	8.1	5.1	5.1	1.0	0.0	<u>30.3</u>
	300人以上	(n=80)	41.3	38.8	17.5	7.5	32.5	11.3	7.5	6.3	6.3	1.3	<u>15.0</u>
無期転換ルール別	既に実施した	(n=98)	39.8	21.4	18.4	<u>6.1</u>	14.3	4.1	4.1	5.1	3.1	3.1	<u>26.5</u>
	これから実施する予定	(n=204)	39.7	29.4	17.6	11.3	19.6	13.2	6.9	5.4	3.9	1.5	<u>20.6</u>
	実施する予定はない	(n=123)	27.6	<u>8.1</u>	13.8	16.3	7.3	10.6	4.1	4.1	0.8	2.4	38.2
	有期労働者がいない	(n=441)	<u>22.4</u>	<u>7.5</u>	9.3	12.7	6.3	4.1	3.6	2.3	1.6	7.7	50.1

※全体値で降順ソート * : 全体値よりも5ポイント以上高いスコア、斜体・下線: 全体値よりも5ポイント以上低いスコア