

農林水産商工常任委員会資料

(平成27年12月1日)

項目	ページ
8 鳥取県正規・非正規雇用実態調査の結果について	
	【就業支援課】…………… 1

鳥取県正規・非正規雇用実態調査の結果について

平成 27 年 12 月 1 日
雇用人材局就業支援課

4年間で1万人の正規雇用創出を目指す「正規雇用1万人チャレンジ計画」の策定に向け、県内事業所の雇用環境の実態を把握するため行った正規・非正規雇用実態調査の結果がまとまりましたので、その概要を報告します。

- 1 調査目的 従業員の採用状況や雇用管理の実態、正社員転換の状況を把握
- 2 調査期間 平成27年8月28日(金)～9月11日(金)
(調査時点 平成27年8月1日)
- 3 調査対象 県内の従業員規模5人以上の事業所(公務除く)2000サンプル
- 4 調査方法等 郵送配布・回収、回答数は1,139(回収率57.0%)
(より詳しく実態を把握するためヒアリング調査も実施)
- 5 協力機関 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(東京都練馬区)
- 6 調査結果の概要 次ページ以降のとおり

正規・非正規雇用実態調査分析結果（人手不足感、採用）

- 2000社に対してアンケート調査を実施。回答数は1,139社、回収率57%。(8月下旬～9月中旬)
- 有効求人倍率が1を超え、正社員・非正社員とも人材不足を感じている事業所が約1/3(図1)
- 夜間、土日勤務などを伴う事業所は採用で人数が充足しない割合が高い。(図4)
- 正社員の定着率が低い(離職率が高い)と人手不足感が高まる。(図5)

図1. 従業員の過不足感
—対象従業員の雇用区分別—

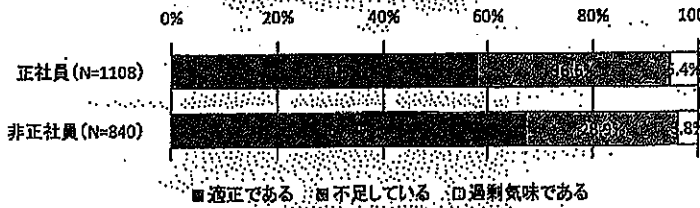


図2. 従業員の不足を感じている事業所割合
—業種別—

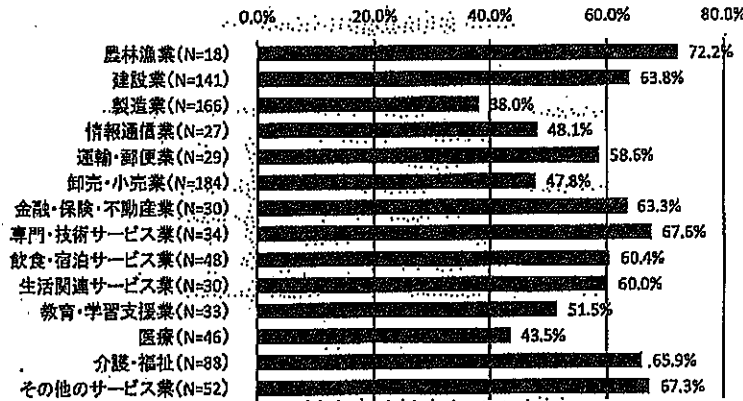
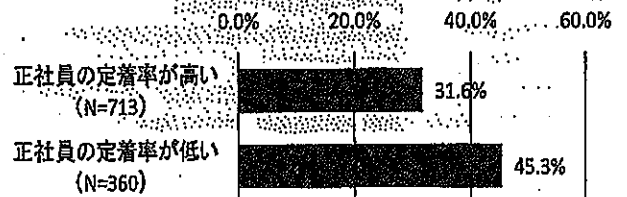


図4. 正社員の不足を感じている事業所割合
—夜間勤務、土日勤務の有無別—



図5. 正社員の不足を感じている事業所割合
—正社員の定着状況別—



正規・非正規雇用実態調査分析結果（正社員の定着）

- 正社員の定着率は業種による差が大きく、飲食・宿泊サービス(44.4%)、介護・福祉(54.0%)で低い(図6)
- 夕方以降、土日勤務を伴う事業所は正社員の定着率が低い(図7)
- 新卒、定期採用の方針をとっている事業所の正社員の定着率は高い(図8)
- 人材育成を行っている事業所の正社員の定着率は高い(図9)

図6. 正社員の定着率が高い事業所割合
—業種別—

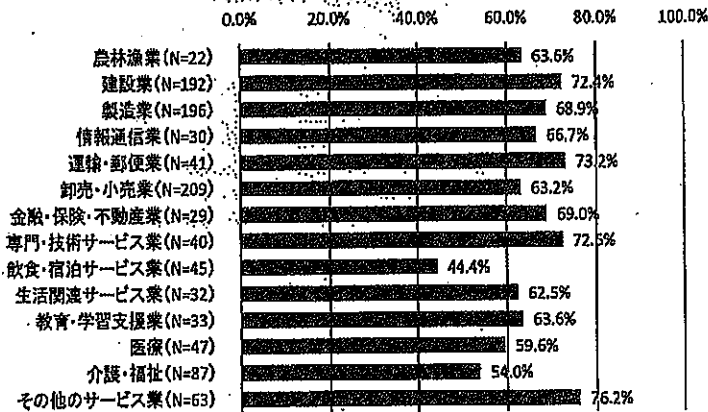


図7. 正社員の定着率が高い事業所割合
—夜間勤務、土日勤務の有無別—

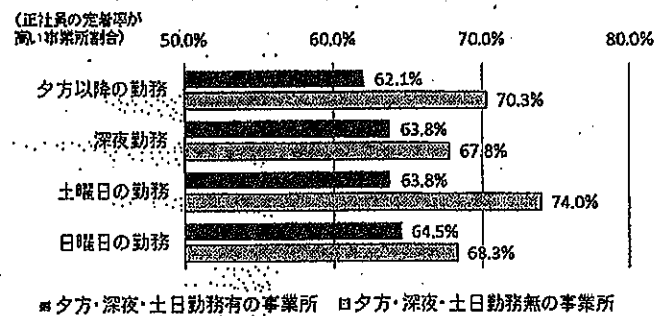


図8. 正社員の定着率が高い事業所割合
—新卒採用、定期採用の方針有無別—

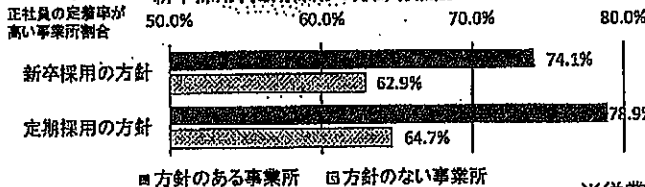
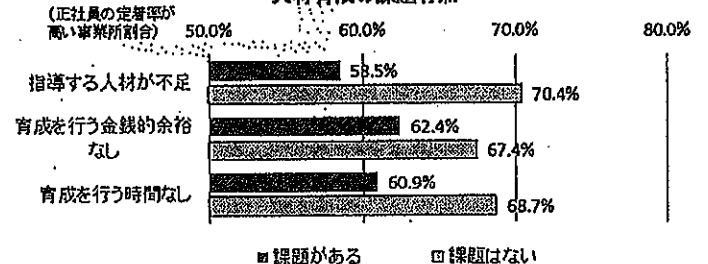


図9. 人材育成の課題が定着率に与える影響
—人材育成の課題有無—



※従業員数に対する離職者の割合が1割未満の場合、定着率が高いと判断。

正規・非正規雇用実態調査分析結果（正社員転換）

- 正社員転換を行った事業の割合は業種によって異なり、介護・福祉(66.7%)、運輸・郵便業(63.2%)等で高い(図12)
- 優秀な人材を確保するため、就業時間帯の問題で正社員確保に困難を抱える事業所は、正社員転換を行っている(図13)
- 正社員転換制度はもちろん、非正社員を対象とした様々な制度(勤務評価、昇進・昇格、子育て支援など)がある事業所は正社員転換が行われやすい(図16)

図12. 正社員転換を行った事業所割合

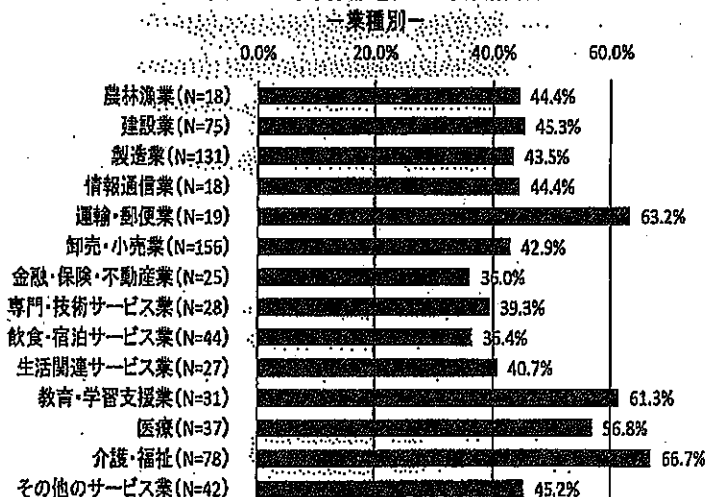


図13. 正社員転換を行った事業所割合
— 夜間勤務、土日勤務の有無別 —

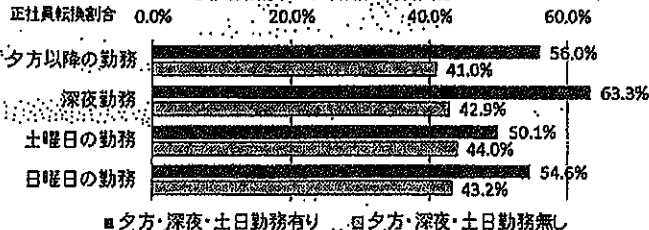
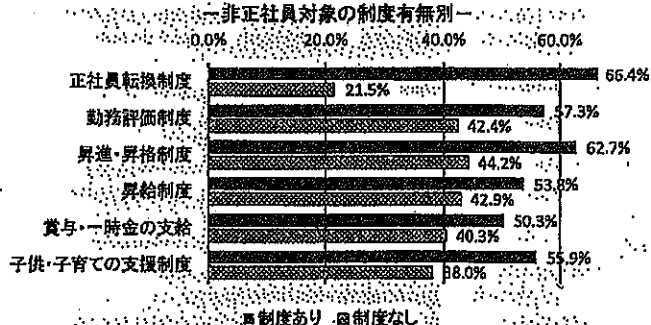


図16. 正社員転換を行った事業所割合
— 非正社員対象の制度有無別 —



3

正規・非正規雇用実態調査（課題）

- 正社員転換の課題として「労働時間や場所などが限定された働き方を望む」割合が高い(図20)、特に夕方以降、土日勤務があれば正社員転換を希望しないとする割合が高くなる。(図21)
- 正社員転換が進むことによって人手不足感は緩和されている(特に介護、福祉の分野)(図19)
- 時間を限定した短時間正社員等の仕組みの周知、導入といった対応が必要と考えられる。

図20. 正社員転換にあたっての課題(複数回答)
— 過去3年間の転換実績の有無別 —

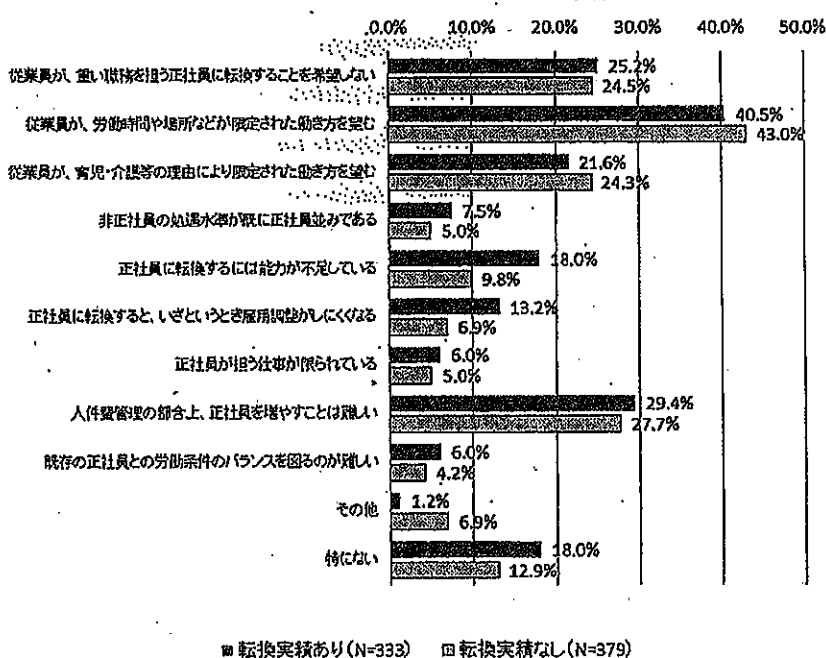


図21. 正社員転換を従業員が希望しないとする事業所割合
— 夜間勤務、土日勤務の有無別 —

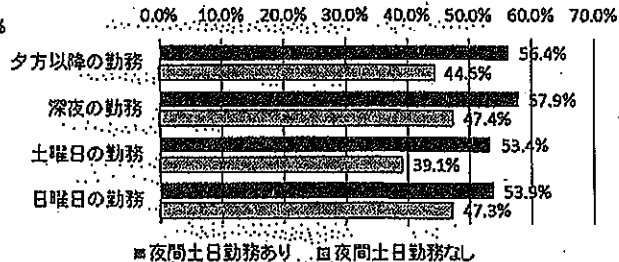
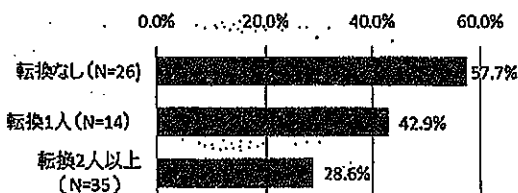


図19. 正社員が充足していない事業所割合
— 正社員転換が与える影響 —
(介護、福祉)



4

正規・非正規雇用実態調査（行政への要望等） 1

● 正規・非正規実態調査(アンケート及びヒアリング)の結果、「行政への要望等」は次のとおり。

回答企業の産業分野	行政への要望等
製造業	<ul style="list-style-type: none"> 非正社員活用、正社員への転換助成の拡充を希望(印刷) 育休代替要員を確保したかったが、申請しにくかった(菓子) 非正社員に正社員転換をお願いしたが、自分が使える時間が制限されるとの理由で困難だった(食品)
卸・小売業	<ul style="list-style-type: none"> 助成金のハードルが高く簡単に申請できない。また一時的な補助なので企業の負担が大(飲食) 非正社員の活用に関する施策を充実してほしい(石油等卸売) 103万円の壁の撤廃、最低賃金が上がっており、労働時間を増やすことができない(食品卸) 休日保育の充実。優秀な社員でも土日出勤ができないと、他の社員とのバランスで正社員採用できない(書籍販売) 30~40代は子育てで土日勤務ができないので少ない。今後50~60代が親の介護で仕事をしにくくなる予想。このような負担を減らす働きやすい環境を希望(小売)
運輸業	<ul style="list-style-type: none"> 賃金が安い、労働条件が厳しい(夜勤)等で火が不足。企業に体力をつける支援が必要(タクシー) 新卒ばかりでなく、中高年齢にも目を向けほしい。タクシードライバーの定年は75歳(タクシー) 扶養の限度額を上げれば時間、収入を気にせず非正社員が働きやすくなる(倉庫)
サービス業	<ul style="list-style-type: none"> 一般職が資格を取り管理職へとステップアップしていく助成制度があれば活用したい(生活関連) 働き方ニーズの多様化の背景の中「非正規」という名称は不適切。労働意欲を創出する名称を(人材派遣) 責任ある仕事のため正社員が望ましいが、フルタイムで働ける人材が少ない(葬祭) 地元就職を増やすために業種を選ばず企業と労働者に補助し、積極的な人材確保を応援してほしい(理容) 一定の基準を満たさない場合は解雇できる制度の早期導入を。現法律は雇用調整が困難(産廃)
観光	<ul style="list-style-type: none"> 接客業の人材が不足。朝早く夜までの中抜け就労時間、休日の不足等によりいすれ改善を迫られる職種 雇用人材難を吸収する施策を希望(宿泊業)

5

正規・非正規雇用実態調査（行政への要望等） 2

回答企業の産業分野	行政への要望等
建設	<ul style="list-style-type: none"> 適正な価格での発注(コンサル) 道具が必須のため、正社員への道具購入代を補助してほしい(型枠工事) 20~30代の育成が急務(電気工事) 助成金、補助金があるが分かりにくく、数が多く活用できない(土木) 正社員になったときの社保負担で手取りが減るため嫌がる人が多い。社としても社保負担は大きい。(土木) 正社員転換する際、メンテナンス業務を嫌う(特に女性)場合があり、正社員転換が進まない一因(不明)
福祉(医療)	<ul style="list-style-type: none"> 7:1の看護制度になって在宅医療を担う看護師不足。7:1の見直しが必要(通所リハビリ)
福祉(介護)	<ul style="list-style-type: none"> 非正社員を希望する人は子(孫)の養育中で有能な人材を十分に生かせない。働きやすい社会環境を(高齢) 収入が給付だけ。国で決まった報酬が低く、よい賃金を出そうとすると運営費を削らざるを得ない(訪問介護) 利用者によりサービスを提供するための職員はほとんど正社員。社会保険の負担が厳しく補助、支援があるとありがたい(有料老人H) 正規、非正規にかかわらず、働きたい人思いのままでも働き続けられるような社会になればいい。高齢者は短時間、若い人はなるべく正社員、中高年の転職も正社員になれることを望む(支援センター) 事業所内託児所設置に対する支援が有効では?他の法人との連携も検討(介護老人福祉施設)
福祉(保育)	<ul style="list-style-type: none"> 次年度入所児童数が把握できる時期と新卒者の就職活動時期に差があり思うように採用できない(保育所)

6

正規雇用創出に向けた主な課題等

- アンケート調査を踏まえ、より詳しく実態を把握するため、ヒアリング調査(約20事業所)を実施。

次の課題が明らかになった

- ・ 夕方以降の勤務がある場合、土日勤務のある分野は人材不足の割合が高く、勤務体系の工夫が必要
- ・ 正社員転換に向けた課題として「従業員が労働時間等を限定された働き方を望む」をあげている事業所が多く、時間、勤務地を限定する「多様な正社員制度」の普及が必要
- ・ 子育て等の時間的な制約で有能な非正社員が正社員になりたがらないため対応が必要
- ・ 人材育成が不十分な場合(指導人材の不足、金銭・時間的余裕なし)は、離職につながる可能性が高い
- ・ 産業分野別の主な課題は次のとおり

分野	主な課題等
製造業	・ 海外勤務などの転勤も受容できる人材がほしい(電気機械)
卸・小売業	・ 不規則な勤務(土日、夕方)のため人材が不足
運輸業	・ 長時間労働、変則勤務、低賃金で若年者の入職が減り、ドライバーが高齢化(長距離運送)
情報通信業	・ IoT等新たなビジネスチャンスがあるが、技術人材が不足
観光業	・ 朝、中抜け、夕方勤務といった長時間の拘束、土日勤務もあり人材が不足
建設業	・ 工期内に完成させるため天候により勤務が不規則になることもある。若年者の入職が減り高齢化が進行
医療・福祉	・ 夜勤・土日勤務あり、給料も安く人材が不足(介護) ・ 夜勤・土日勤務があり人材が不足(看護) ・ 責任が重い給料が安く人材が不足(保育)
農林水産業	・ 就業者が高齢化し担い手が不足。技術習得に一定の期間が必要。

正規雇用の維持・創出に向けた好事例等

- ヒアリング調査の結果、事業所は、人材不足の状況下で多様な人材を活用し、正規雇用の維持・創出に向けて様々な取組を実施・検討している。

分野	取組事例
製造業	・ 職場環境は厳しいため、入社前に職場体験を実施した結果、離職が少なくなった(鍛造)
卸・小売業	・ 人材確保対策として、短時間の非正社員(パート)を短時間正社員への転換を検討(小売)
サービス業	・ 正社員の労働時間(配送)を適正化するため、朝晩の短時間労働(仕分け、片付け)を高齢者を活用、将来的には障がい者の活用も検討(共同購入)
運輸業	・ 子育て、介護等を終え、比較的時間が自由な高齢者を活用(タクシー)
観光業	・ 多能工化(1人が様々な業務を行う)により勤務時間を長時間非正規雇用化した(宿泊業) ・ 人材確保対策として、短時間の非正社員(パート)を短時間正社員への転換を検討(宿泊業)
建設業	・ 就職する若者の目線に立って、自社理念、10年後のビジョン、仕事内容をPRし人材を確保(建設業)
医療・福祉	・ 自社のイシュー戦略マップ等により人材を確保(保育所等複合サービス) ・ 深夜勤務を行わなくてもいい正社員の区分(深夜勤務を行う正社員とは給与等で差)をつくり、従業員のニーズに合わせた職場環境づくりにより人材を確保(介護)
農林水産業	・ 酒の仕込み(冬)と農作業(春夏秋)を組み合わせ、1年の業務を平準化(農業法人)

「鳥取県正規・非正規雇用実態調査」分析編

分析結果の概要

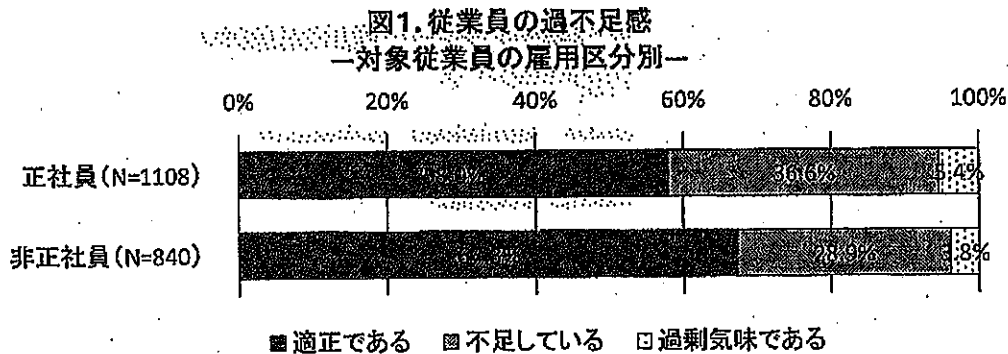
- 採用によって十分な量・質の人材が確保できない事業所、従業員の定着状況がよくない事業所では、人手不足感が強くみられる。
- 加えて、従業員の定着は、事業所における働き方や、採用・育成のあり方、処遇改善の取組みとも関連する。就業時間帯が夕方以降にかかる場合、土日勤務がある場合、従業員の定着の阻害要因となる。逆に、従業員の定期採用方針をとっている事業所、賞与を支給するなど賃金面で処遇を行う事業所では従業員の定着状況がよい。特に、定期採用は都度採用（欠員補充）に比べて、職場での人材育成の計画が立てやすくスムーズに行えるため、従業員定着に寄与すると考えられる。
- 優秀な人材を確保するために、非正社員を正社員へ転換する動きもある。深夜勤務があるなど従業員の確保に困難をかかえる事業所のほか、正社員同等の時間働く非正社員が多い事業所、正社員同等の職務に従事する非正社員が多い事業所では、正社員転換が行われやすい。また、非正社員を対象にした昇進・昇格制度をもつ事業所、子育て支援制度などで従業員の長期勤続を促す事業所では、正社員転換制度も同時に整えているケースが多く、正社員転換に結びつきやすい。
- 正社員転換は、事業所の手不足の緩和に寄与しうる。過去3年間で複数の従業員を正社員に転換した事業所では、正社員の手不足感が低くなる。特に介護・福祉といった業種でその傾向が強く見られる。正社員の定着促進とともに、正社員転換のいっそうの促進も、人手不足を打開する方策のひとつであろう。

1. 人手不足の要因

(1) 人手不足の状況

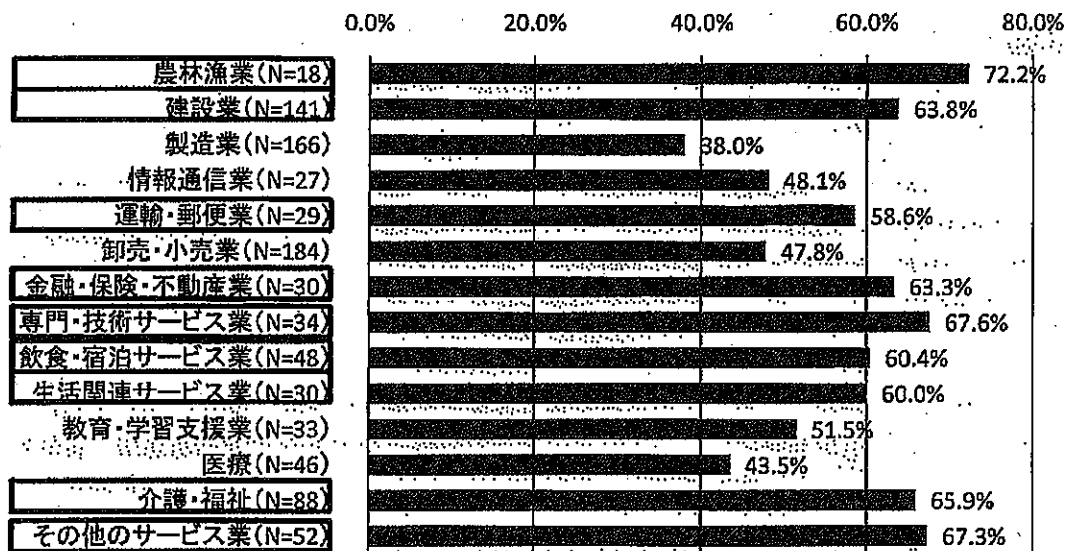
県内事業所の従業員充足状況をみると、従業員が「不足している」とする事業所が一定程度見られ、「過剰気味である」事業所に比べて大きな割合を占める（図1）。「適正である」とするところが多数派ではあるものの、人手不足がやや広がっている状況がうかがえる。

また、人手不足の状況は、業種による差が大きい（図2）。「製造業」において従業員不足をかかえる割合が高くない（38.0%）のに対して、6割以上の事業所が従業員不足をかかえる業種も多い。



1 図2では、正社員もしくは非正社員について「不足している」とした事業所の割合を業種別に示した。

図2. 従業員の不足を感じている事業所割合
—業種別—

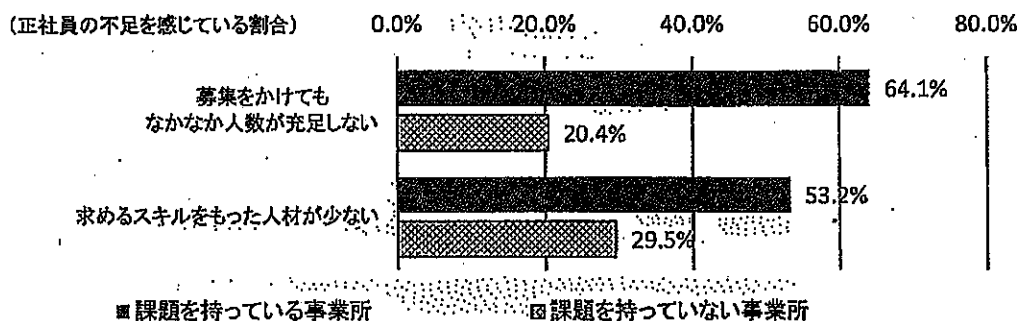


(2) 採用状況と人手不足との関係

人手不足は、従業員採用において十分な人材を確保できないこと、従業員の定着がよくないことから生じうる。以下では正社員不足について検討するが、まず、採用の課題有無別に正社員の不足を感じている割合をみると(図3)、「募集をかけてもなかなか人数が充足しない」「求めるスキルをもった人材が少ない」に「あてはまる」場合、正社員の不足を感じる事業所割合が高い。

特に、業務の特性上、夜間勤務や土日勤務などを伴う業種では、従業員の採用において「募集をかけてもなかなか人数が充足しない」といった課題をかかえやすい²(図4)。こうした事業所では、採用以外の方法で人材の確保を図る必要がある³。

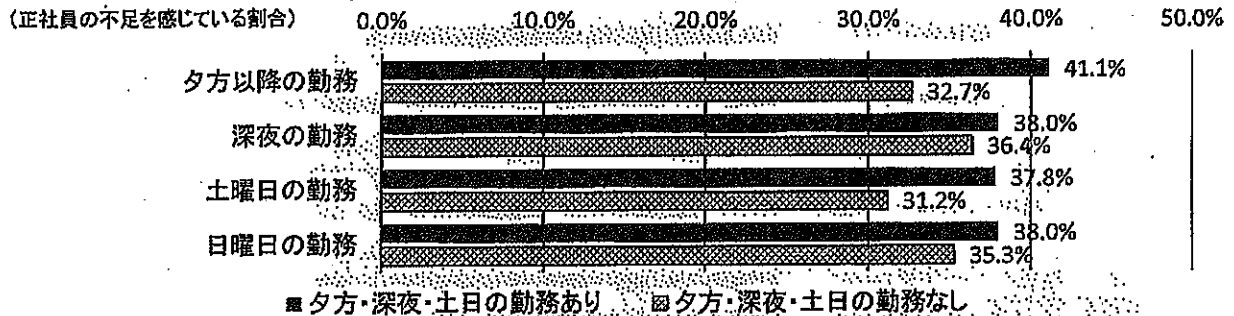
図3. 正社員の不足を感じている事業所割合
—採用の課題の有無別—



² ここでは、「18時～22時に所定勤務時間がかかる者」「22時～翌朝5時に所定勤務時間がかかる者」「土曜日に所定勤務日がある者」「日曜日に所定勤務日がある者」が、少しでもいる場合(「全くいない」以外)は「あり」とした。

³ なお、夜間勤務・土日勤務の有無と正社員の人手不足との関係を見ると、夜間勤務・土日勤務の有無によって人手不足の状況に大きな違いはみられない。採用以外の方法(正社員転換等)によって人材を確保していることが結果に反映されていると考えられる。

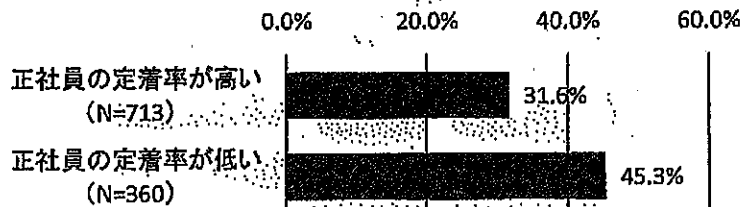
図4. 正社員の不足を感じている事業所割合
—夜間勤務、土日勤務の有無別—



(3) 従業員の離職と人手不足との関係

次に、従業員の定着状況別に正社員不足を感じている割合をみると⁴(図5)、「正社員の定着率が高い」事業所に比べて、「定着率が低い」事業所では、正社員の不足を感じる割合が高い。従業員の定着率が低いと(離職が多いと)、事業所の人手不足感を強めることがうかがえる。

図5. 正社員の不足を感じている事業所割合
—正社員の定着状況別—



2. 従業員の定着率を左右する要因

(1) 従業員の定着状況

従業員の定着状況は、業種による差が大きい(図6)。「飲食・宿泊サービス業」(44.4%)、「介護・福祉」(54.0%)などの業種で、定着のよい事業所の割合が低い。その背景には、従業員の働き方の違いも関係する可能性がある。特に、「夕方以降の勤務」や「土曜日の勤務」を伴う働き方の事業所では、従業員の定着に課題をかかえる傾向にある(図7)。

⁴ ここでは、昨年度以降(2014年4月～)の離職者数を、調査時点の正社員数と比較することで、正社員定着率(離職率)の代理指標とした。具体的には、離職者数が調査時点の正社員数の1割未満の場合を「定着率高い」とし、1割以上の場合を「定着率低い」とした。

図6. 正社員の定着率が高い事業所割合

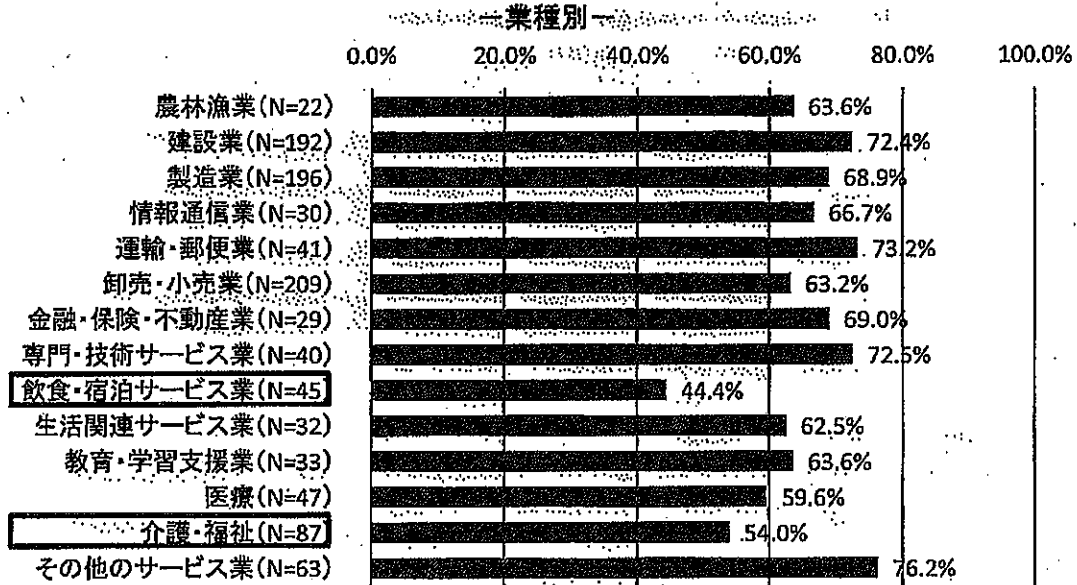
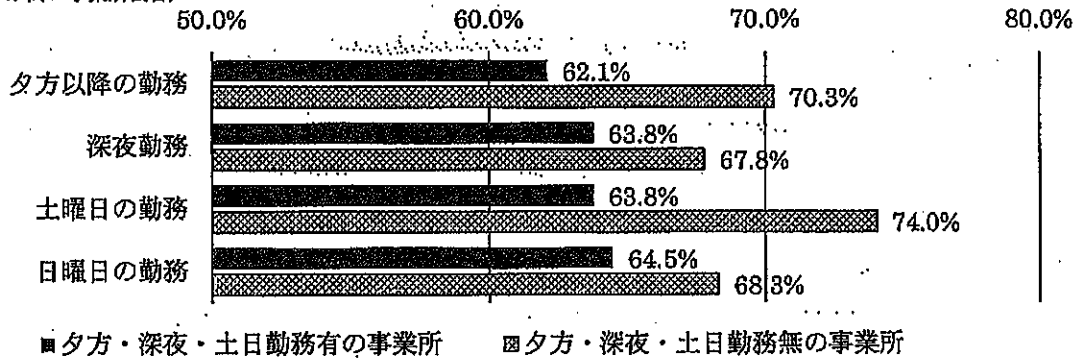


図7. 正社員の定着率が高い事業所割合

—夜間勤務、土日勤務の有無別—

(正社員の定着率が高い事業所割合)



(2) 採用・育成方針と従業員定着との関係

逆に、新卒採用の方針をとっている事業所、定期採用の方針をとっている事業所では、従業員の定着率がよい (図8)。定期的な採用を行うことで、人材育成の仕組みを整えやすく、従業員の定着にも資すると考えられる。人材育成に課題がある事業所では従業員定着率が低い (図9)、定期採用を行わない場合 (欠員補充が基本だと)、人材育成も都度対応となり十分に行えない場合が多くなることから、結果として従業員の定着が進まない可能性がある。

図8. 正社員の定着率が高い事業所割合

—新卒採用、定期採用の方針の有無別—

(正社員の定着率が高い事業所割合)

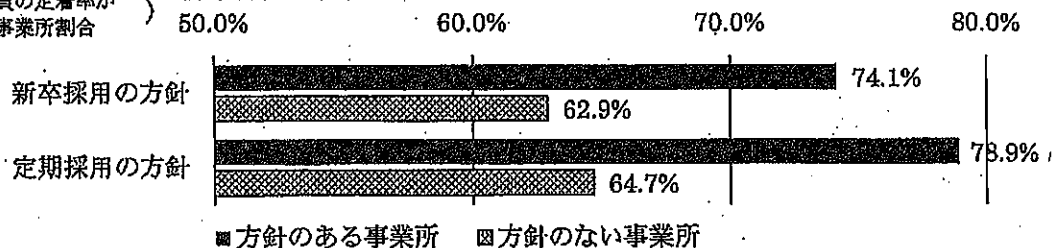
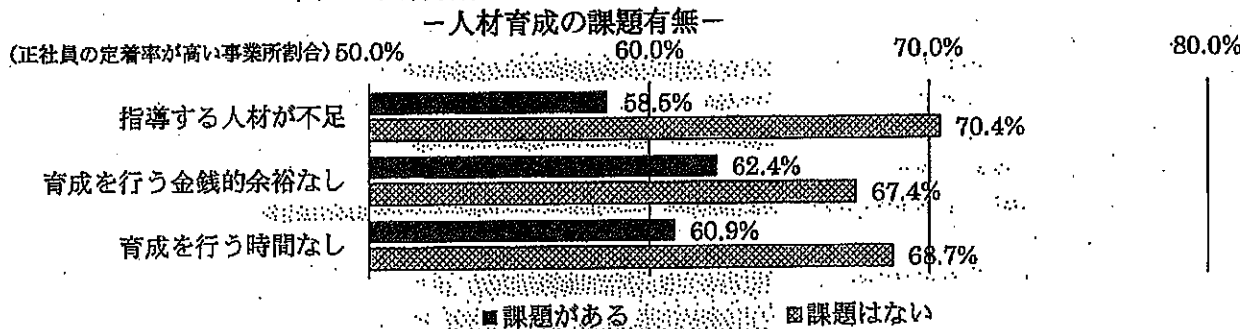


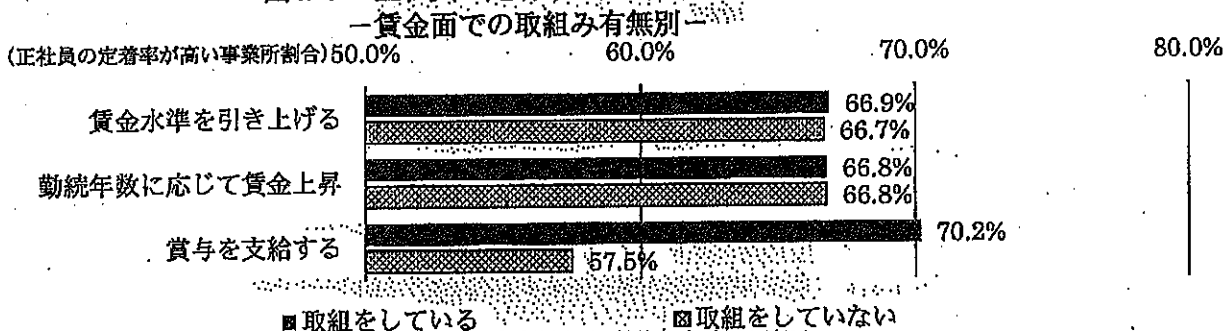
図9. 人材育成の課題が定着率に与える影響



(3) 処遇改善と従業員定着との関係

事業所が賃金面の処遇を改善することで、従業員の定着を促す可能性がある。特に賞与を支給するなど従業員の処遇に配慮する事業所では従業員の定着がよい(図10)。

図10. 正社員の定着率が高い事業所割合

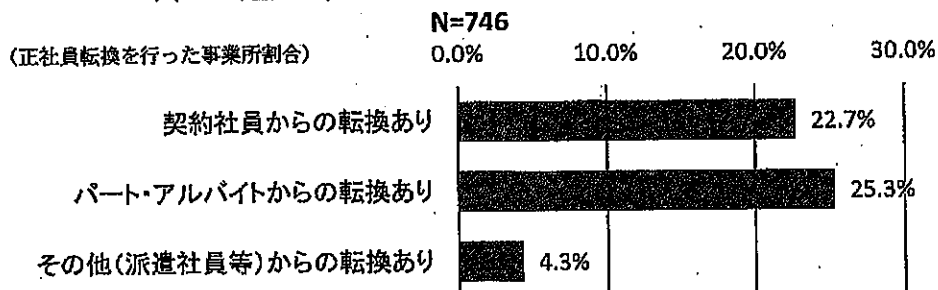


3. 正社員転換を促す要因

(1) 正社員転換の取組み状況

優秀な人材を確保するために、非正社員を正社員に転換する動きもみられる⁵(図11)。正社員転換の有無は、業種による違いが大きい(図12)。「介護・福祉」(66.7%)、「運輸・郵便業」(63.2%)、「教育・学習支援業」(61.3%)、「医療」(56.8%)において、正社員転換を行った事業所の割合が高い。業種による違いの背景には、働き方の違いも関係しよう。深夜勤務の働き方を伴う事業所では特に、正社員転換を行った割合が高くなる(図13)。就業時間帯等の問題から正社員確保に困難をかかえる事業所では、非正社員を正社員に転換することで、基幹的業務を担う従業員を確保する傾向がうかがえる。

図11. 過去3年間に正社員転換を行った事業所割合



⁵ 正社員転換がなかった事業所のうち、調査時点で非正社員を雇用していない事業所は集計分母から除外している。つまり、正社員転換を行う対象となる非正社員がいなかったと推測できる事業所は本分析の対象とはしていない。

図12. 正社員転換を行った事業所割合

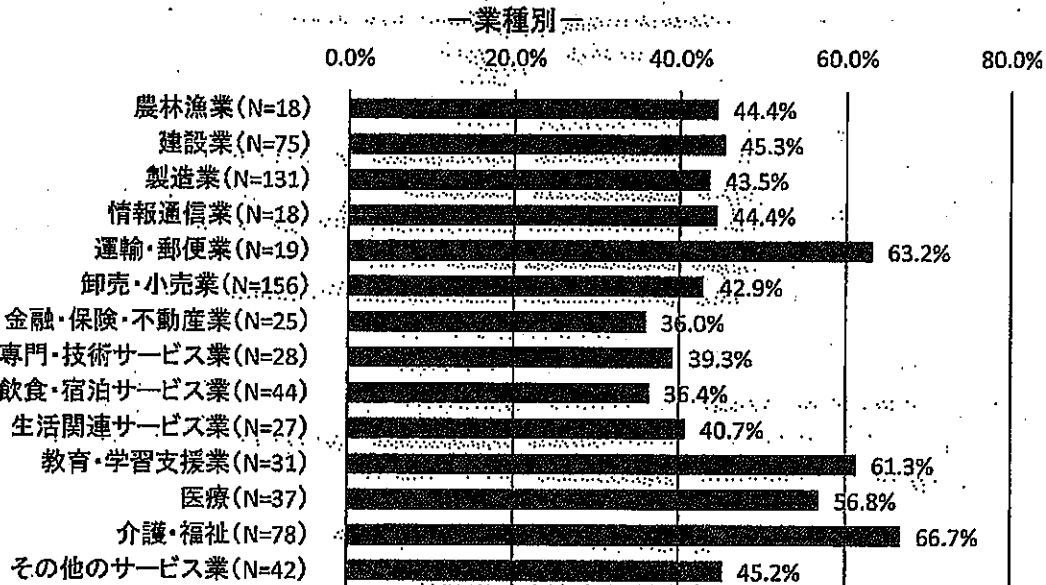
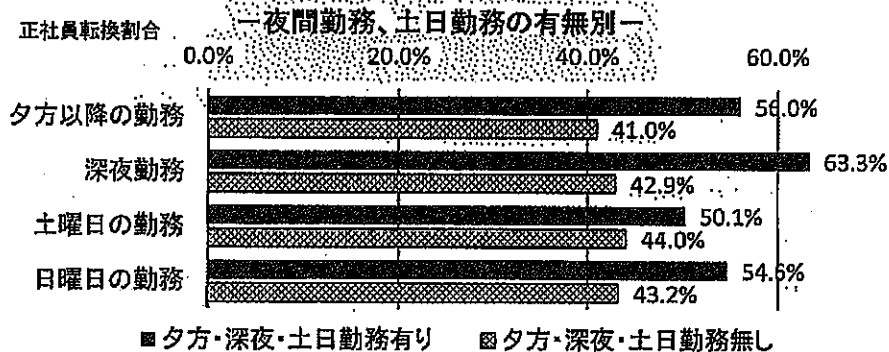


図13. 正社員転換を行った事業所割合



(2) 非正社員の働き方と正社員転換との関係

正社員転換が行われるかには、非正社員の働き方が正社員とどの程度近いかも関係する可能性がある。正社員同等の働き方をする非正社員が多い事業所では、非正社員の正社員への転換も円滑に行われるだろう。例えば、正社員同等の時間働いている非正社員が多い事業所ほど、正社員転換が行われる割合が高い(図14)。また、正社員同等の職務に従事する非正社員が多い事業所ほど、正社員転換が行われる割合が高い(図15)。

図14. 正社員転換を行った事業所割合
—正社員同等の時間働いている非正社員の割合別—

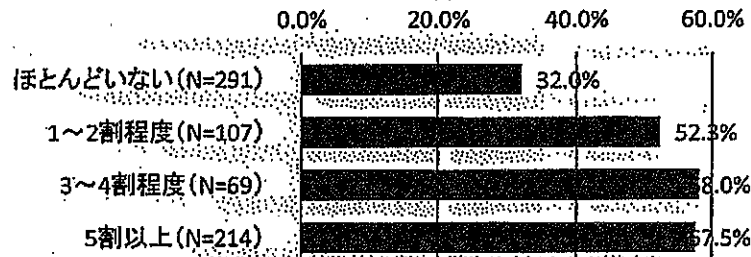
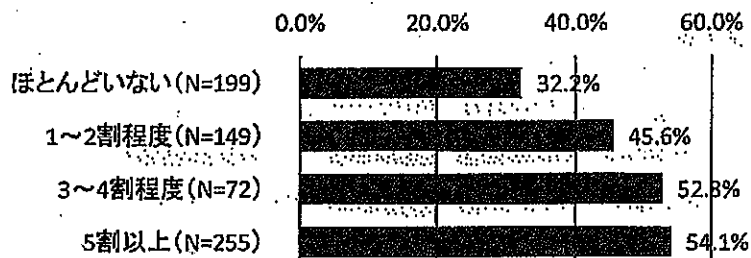


図15. 正社員転換を行った事業所割合
—正社員同等の職務に従事する非正社員の割合別—



(3) 非正社員対象の制度有無と正社員転換との関係

非正社員対象の制度有無別に正社員転換が行われた割合をみると(図16)、正社員転換制度がある事業所ほど、実際に正社員転換が行われやすい。また、非正社員を対象に勤務評価制度、昇進・昇格制度などを整え、職場内のキャリアステップを明確にしている事業所、子供・子育ての支援制度などで従業員の長期勤続を促す事業所、正社員転換制度のある事業所では、正社員転換が行われやすい。

なお、非正社員対象に昇進・昇格制度や子育て支援制度などがある事業所では、同時に、正社員転換制度を整えている割合が高い(図17)。非正社員の社内でのキャリア形成、長期勤続を考えている事業所ほど、正社員転換制度などによって正社員化する方向も見据えていることがうかがえる。

図16. 正社員転換を行った事業所割合
—非正社員対象の制度有無別—

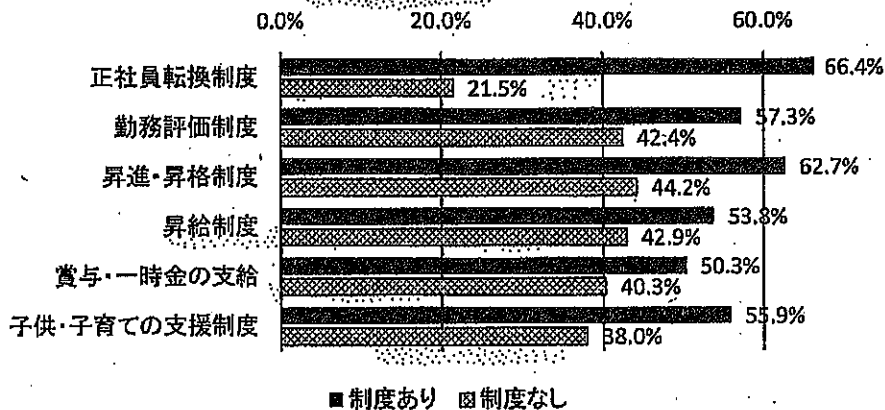
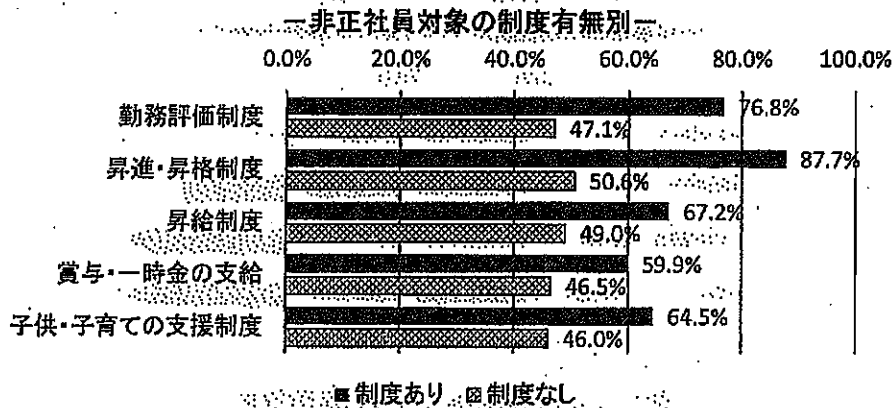


図17. 正社員転換制度のある事業所割合



4. 正社員転換の効果と課題

(1) 正社員転換の効果

正社員転換の効果として挙げられるのは事業所の人手不足の緩和である。特に、採用において正社員確保が難しい場合でも、自社の非正社員を正社員化することで基幹従業員の不足を補うことができるだろう。ここで、正社員不足を感じている事業所割合を正社員転換の有無別にみると(図18)、業種計では転換の効果はあまりうかがえない。ただ、正社員転換の効果がないと判断するのは早計である。人手不足に陥りやすい業種・業態ほど正社員転換が多く行われることから、業種計だと見かけ上は転換の有無による差が見えないからだ。例えば、介護・福祉に業種を限定してみると(図19)、正社員転換を行った事業所ほど、特に複数人の正社員転換を行った事業所ほど、正社員の人手不足感が緩和されている。正社員転換は、正社員確保に苦心する業種・事業所において基幹労働力を確保するひとつの方法といえる。

図18. 正社員が充足していない事業所割合

—正社員転換が与える影響—

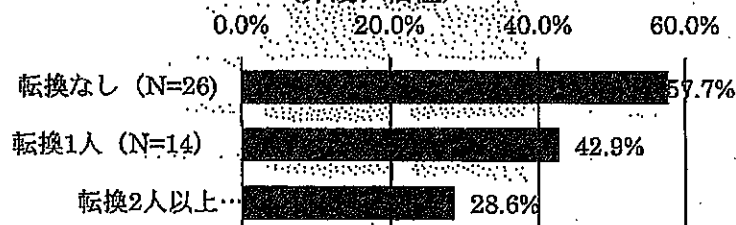
(業種計)



図19. 正社員が充足していない事業所割合

—正社員転換が与える影響—

(介護、福祉)



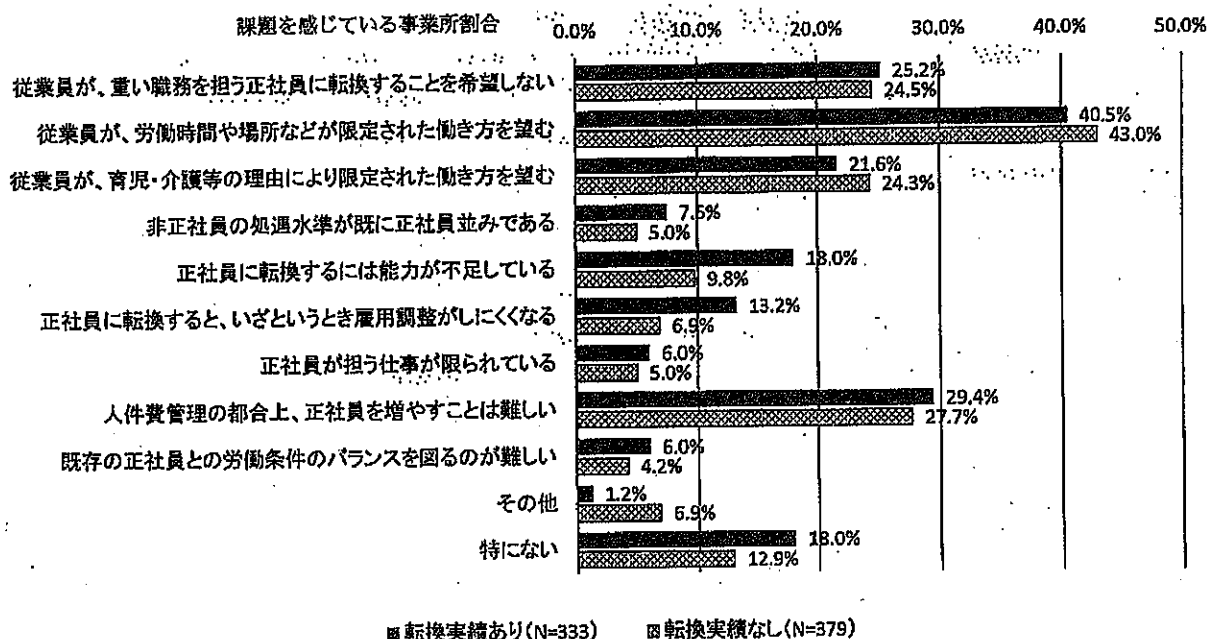
(2) 正社員転換の課題

最後に、正社員転換にあたって事業所が感じている課題について整理する。正社員転換の実績有無別に課題をみると(図20)、転換実績の有無にかかわらず「従業員が、労働時間や場所などが限定された働

き方を望む」という課題が最も多くあげられ、「人件費管理の都合上、正社員を増やすことは難しい」、「従業員が、重い職責を担う正社員に転換することを希望しない」、「従業員が、育児・介護等の理由により限定された働き方を望む」も一定割合の事業所が課題と認識している。なお、転換実績のある事業所では、実績がない事業所に比べて「正社員に転換するには能力が不足している」「正社員に転換すると、いざというとき雇用調整がしにくくなる」といった課題の指摘が多くみられた。

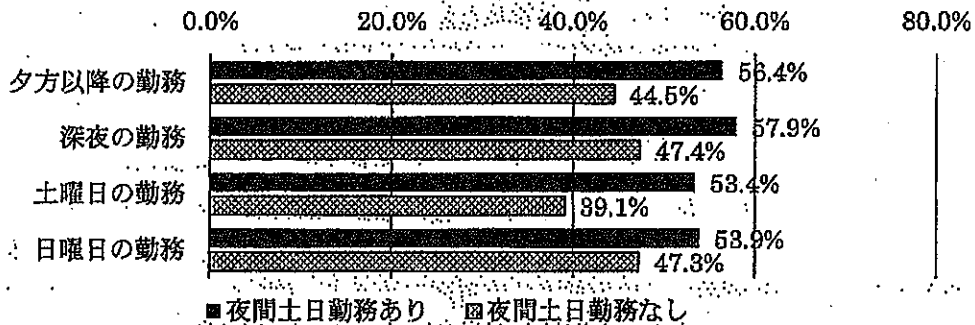
正社員転換の課題としては、「従業員が転換を希望しない」という課題が事業所から多く挙げられるが、従業員が正社員自体を望んでいないと判断するのは早い。事業所における正社員の働き方が、非正社員の転換希望に関係するからだ。例えば、正社員になると夜間勤務や休日勤務を伴う場合、家庭事由等での時間帯・曜日に勤務が難しい者は正社員転換を望まない可能性がある。正社員転換を従業員が希望しないとする事業所割合を、夜間勤務、休日勤務の有無別にみると⁶（図 21）、特に「夕方以降の勤務」「土曜日の勤務」の有無によって、従業員が正社員転換を希望しないとする割合に大きな違いがある。正社員転換の促進においては、そうした時間帯・曜日での勤務がネックになっていることがうかがえる。

図20. 正社員転換にあたっての課題(複数回答)
—過去3年間の転換実績の有無別—



⁶ ここでは、「従業員が、重い職責を担う正社員に転換することを希望しない」「従業員が、労働時間や場所などが限定された働き方を望む」「従業員が、育児・介護等の理由により限定された働き方を望む」のいずれか（1つ以上）の課題が挙げられた事業所の割合を、夜間勤務・休日勤務の有無別に示している。

図 2 1. 正社員転換を従業員が希望しないとする事業所割合
—夜間勤務、土日勤務の有無別—



※補足：次項以降の計量分析結果（表 1～3）をお示しする意味

・以上の図（クロス表の結果）は、業種や事業所規模、業況などをコントロール（統制）していないため、例えば「特定の業種の傾向を反映しているのではないか」「業績のよい事業所の話ではないか」などの疑義を挟まれる余地がある。この点をクリアするため、以下では、関連する変数（業種、事業所規模、業況等）をコントロールした計量分析を行い、結果を検証したものである。

→表 1～3 の中で網掛けをしている結果は、説明変数（＝結果をみたい指標）のうち、統計的に有意な結果（有意水準 5%）を示すものであり、当サンプルだけでなく、母集団（＝鳥取県内に所在する従業員規模 5 人以上の民営（公務除く）の全事業所）も同傾向のもの判断できる。

5. 正社員の定着率が高い事業所の規定要因分析（表 1）

<主要分析結果>

- ①「土曜日の勤務あり」の事業所では、正社員の定着がよい確率が低い。【モデル 1,2】
- ②「賞与を支給」する事業所では正社員の定着がよい確率が高い。【モデル 1,2】
- ③定期採用の方針をとる事業所では正社員の定着がよい確率が高い。【モデル 1】
- ④定期採用の有無は育成と関わることで従業員定着に影響する。定期採用でない（欠員補充の）事業所では、「指導する人材が不足」となることで、従業員定着にマイナスとなる。【モデル 1→2⁷】

⁷ モデル 2 で、モデル 1 の変数に加え、正社員育成の課題にかかわる 3 変数を追加投入したところ、「正社員育成の課題（指導する人材が不足）」が係数値マイナスで統計的に有意を示した一方で、モデル 1 で統計的に有意な結果を示していた「採用方針：定期採用」の係数値が 0 に近づき有意性が消滅したため。

表1 正社員の定着率が高い事業所の規定要因
(二項ロジスティック回帰分析)

	モデル1			モデル2		
	B	標準誤差	Exp (B)	B	標準誤差	Exp (B)
業種 (基準: 製造業)						
農林漁業	0.123	0.668	1.13	-0.025	0.694	0.976
建設業	0.472	0.495	1.603	0.281	0.527	1.324
情報通信業	0.213	0.489	1.237	0.137	0.521	1.147
運輸業、郵便業	1.325	0.658	3.761 *	1.321	0.713	3.747
卸売業、小売業	0.037	0.488	1.037	-0.166	0.523	0.847
金融業、保険、不動産業	0.122	0.634	1.13	-0.106	0.671	0.899
学術研究、専門技術サービス業	0.257	0.594	1.294	0.262	0.631	1.3
宿泊業、飲食サービス業	-0.736	0.582	0.479	-1	0.627	0.368
生活関連サービス業、娯楽業	0.264	0.634	1.302	0.184	0.664	1.202
教育、学習支援業	-0.457	0.63	0.633	-0.504	0.682	0.604
医療業、保健衛生	-0.261	0.585	0.77	-0.301	0.624	0.74
介護、福祉	-0.482	0.522	0.618	-0.503	0.561	0.605
その他のサービス業	0.642	0.572	1.9	0.447	0.608	1.564
事業所規模 (基準: 9人以下)						
10~29人	.167	.202	1.181	.262	.210	1.300
30~99人	.429	.248	1.535	.609	.264	1.838 *
100人以上	.453	.370	1.573	.680	.394	1.974
業績の推移 (基準: 低位横ばい)						
業績拡大	-.292	.222	.747	-.326	.230	.722
高位安定	.013	.270	1.013	-.099	.279	.906
不測・回復	-.094	.240	.910	-.150	.249	.861
不測継続	-.116	.217	.891	-.158	.228	.854
深夜勤務あり	-.183	.225	.833	-.177	.237	.838
土曜日の勤務あり	-.538	.202	.584 **	-.515	.211	.598 **
日曜日の勤務あり	-.148	.213	1.160	-.143	.220	1.153
採用方針: 定期採用	-.638	.266	.794 **	-.511	.275	1.667
取組み (賃金水準を引き上げる)	-.121	.161	.886	-.088	.168	.916
取組み (勤続年数に応じて賃金上昇)	-.012	.163	1.012	-.033	.169	1.034
取組み (賞与を支給)	-.734	.186	.2083 **	-.786	.195	.195 **
正社員育成の課題 (指導する人材が不足)				-.572	.175	.565 **
正社員育成の課題 (金銭的余裕なし)				-.174	.239	1.191
正社員育成の課題 (育成の時間なし)				-.200	.183	.819
定数	1.318	.685	3.737	.456	.524	1.594
χ ² 乗値		64.679 **			77.305 **	
自由度		27			30	
-2 対数尤度		1044.667			979.397	
Cox-Snell R ² 乗		0.072			0.09	
Nagelkerke R ² 乗		0.1			0.124	
N		864			823	

**1%水準で有意, *5%水準で有意

6. 正社員転換を行った事業所の規定要因分析 (表2)

<主要分析結果>

- ①「深夜勤務あり」の事業所では、正社員転換を行った確率が高い。【モデル1】
- ②「正社員同等の時間働く非正社員が多い」「正社員同等の仕事に従事する非正社員が多い」事業所では、正社員転換を行った確率が高い。【モデル1,2】
- ③非正社員対象の「昇進・昇格制度」「子供・子育て支援制度」がある事業所では、正社員転換を行った確率が高い。【モデル1】
- ④正社員転換制度がある事業所では、正社員転換を行った確率が高い。【モデル2】
- ⑤非正社員対象の「昇進・昇格制度」「子供・子育て支援制度」がある事業所では「正社員転換制度」も

同時に整えており、実際の正社員転換につながっている。【モデル1→2^B】

表2 正社員転換を行った事業所の規定要因
(二項ロジスティック回帰分析)

	モデル1			モデル2		
	B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
業種 (基準: 製造業)						
農林漁業	0.668	0.853	1.95	0.97	0.905	2.639
建設業	-0.957	0.744	0.945	0.287	0.79	1.332
情報通信業	0.136	0.697	1.146	0.13	0.725	1.138
運輸業、郵便業	-0.001	0.875	0.999	0.039	0.925	1.039
卸売業、小売業	0.275	0.699	1.317	0.505	0.73	1.656
金融業、保険、不動産業	-0.387	0.825	0.679	-0.564	0.858	0.568
学術研究、専門技術サービス業	-0.594	0.816	0.552	-0.586	0.861	0.557
宿泊業、飲食サービス業	-0.266	0.786	0.766	-0.19	0.825	0.827
生活関連サービス業、娯楽業	-0.363	0.817	0.695	-0.189	0.849	0.828
教育、学習支援業	1.273	0.786	3.572	1.269	0.831	3.556
医療業、保健衛生	0.808	0.802	2.243	0.933	0.853	2.543
介護、福祉	0.379	0.72	1.46	0.379	0.754	1.46
その他のサービス業	-0.36	0.762	0.698	-0.357	0.798	0.699
事業所規模 (基準: 9人以下)						
10~29人	.785	.354	2.192 *	.568	.380	1.765
30~99人	1.100	.372	3.004 **	.823	.397	2.278 *
100人以上	1.971	.469	7.176 **	1.751	.504	5.762 **
業種の推移 (基準: 低位換ばい)						
業況拡大	.066	.284	1.068	-.179	.309	.836
高位安定	.418	.344	1.519	.308	.373	1.360
不測・回復	.060	.315	1.062	-.062	.336	.940
不測継続	-.214	.275	.807	-.330	.301	.719
深夜勤務あり	.520	.267	1.682 *	.483	.282	1.620
土曜日の勤務あり	-.014	.282	.986	.097	.305	1.101
日曜日の勤務あり	.231	.279	1.260	.202	.300	1.224
正社員同等の時間働く非正社員多い	.219	.088	1.245 *	.188	.0952	1.206 *
正社員同等の仕事に従事する非正社員多い	.206	.091	1.229 *	.185	.098	1.203
長期勤務している非正社員多い	-.072	.086	.930	-.071	.093	.931
非正社員対象: 昇進・昇格制度あり	.707	.351	2.024 *	.206	.368	1.228
非正社員対象: 子供・子育て支援制度あり	.486	.207	1.624 *	.354	.225	1.423
非正社員対象: 正社員転換制度あり	.823	.273	2.281 **	.823	.273	2.281 **
定数	-2.629	.726	.072 **	-8.297	.766	.037 **
χ ² 乗値		119.518 **			193.079 **	
自由度		28			29	
-2 対数尤度		641.568			568.006	
Cox-Snell R ² 乗		0.195			0.296	
Nagelkerke R ² 乗		0.26			0.395	
N		551			551	

**1%水準で有意, *5%水準で有意

^B モデル2で、モデル1の変数に加え、「正社員転換制度あり」を追加投入したところ、同変数が係数値プラスで統計的に有意な結果を示した一方で、モデル1で有意な結果を示していた「昇進・昇格制度あり」「子供・子育て支援制度」の係数値が0に近づき統計的有意性が消滅したため。

7. 正社員の人手不足をかかえる事業所の規定要因分析 (表3)

<主要分析結果>

- ①採用において「人数が充足しない」「スキルのある人材が取れない」事業所は、正社員の人手不足をかかえる確率が高い。
- ②正社員の定着率が高い事業所は、正社員の人手不足をかかえる確率が低い。
- ③非正社員の正社員転換を2人以上行った事業所では、正社員の人手不足をかかえる確率が低い。

表3 正社員の人手不足をかかえる事業所の規定要因
(二項ロジスティック回帰分析)

	B	標準誤差	Exp (B)
業種 (基準: 製造業)			
農林漁業	-0.094	0.782	0.91
建設業	-0.17	0.584	0.844
情報通信業	-0.815	0.576	0.443
運輸業、郵便業	-0.241	0.709	0.786
卸売業、小売業	-0.484	0.575	0.616
金融業、保険、不動産業	0.723	0.723	2.06
学術研究、専門技術サービス業	0.203	0.68	1.225
宿泊業、飲食サービス業	-0.661	0.714	0.516
生活関連サービス業、娯楽業	-0.446	0.753	0.64
教育、学習支援業	-1.499	0.872	0.223
医療業、保健衛生	-1.18	0.702	0.307
介護、福祉	-0.794	0.627	0.452
その他のサービス業	-0.459	0.657	0.632
事業所規模 (基準: 9人以下)			
10~29人	.089	.260	1.093
30~99人	.416	.318	1.516
100人以上	.881	.450	2.414
業績の推移 (基準: 低位横ばい)			
業績拡大	.302	.259	1.352
高位安定	-.022	.319	.978
不調・回復	.355	.281	1.427
不調継続	.134	.268	1.144
深夜勤務あり	-.149	.277	.862
土曜日の勤務あり	.246	.247	1.278
日曜日の勤務あり	-.245	.261	.783
採用: 人数が充足しない	2.017	.191	7.599**
採用: スキルのある人材がとれない	1.137	.191	3.089**
正社員の定着率高い	-.705	.194	.494**
非正社員の正社員転換有無 (基準: 転換なし)			
転換あり (1人)	-.084	.282	.920
転換あり (2人以上)	-.681	.275	.500**
非正社員なし	-.154	.248	.857
定数	-1.075	.580	.341
χ²乗値			
自由度		240.803**	
-2 対数尤度		29	
Cox-Snell R ² 乗		765.355	
Nagelkerke R ² 乗		0.27	
N		0.369	
		764	

**1%水準で有意、*5%水準で有意

8. 結論と含意

従業員の不足を感じている県内事業所は少なくなく、業種によっては半数以上が人手不足を感じている。事業所の人手不足は、直接には、採用によって十分な量・質の人材を確保できないこと、従業員の定着状況がよくないことによって生じうる。

従業員の定着状況も業種による差がみられるが、働き方の差を反映している部分も大きい。特に、正社員に夕方以降の勤務がある場合、土曜日の勤務がある場合には、正社員の定着状況が悪くなる。反面、定期採用の方針をとっている事業所では、人材育成の見通しが立ちやすくなることから、従業員の定着が良好になり、企業経営にとってもプラスと考えられる。

採用による従業員確保に苦心する事業所では、優秀な人材を基幹的従業員として確保するために、非正社員を正社員に転換する動きもみられる。もっとも、正社員と同等の時間働く非正社員が多い事業所、正社員と同等の職務を担う非正社員が多い事業所など、正社員と非正社員の働き方が近い事業所において正社員転換が活発に行われている。また、非正社員の社内キャリア整備や長期雇用につとめている事業所では、正社員転換制度も同時に備え、実際に正社員転換も行われる傾向にある。正社員転換制度の有無が転換の有無を左右するのは当然であるが、正社員転換制度をもつ事業所は、非正社員の戦力化を考え、長期的な視野で育成と処遇につとめている事業所でもあることが分析からうかがえる。

正社員転換の効果としてまず挙げられるのは、それが事業所の人手不足を解消する可能性である。過去3年間に複数の非正社員を正社員に転換した事業所では、現在は人手不足を感じている割合が低い。特に、採用等で正社員の確保が難しい業種（介護・福祉等）では、非正社員の正社員転換は、正社員確保の有用な方策になると考えられる。

なお、正社員転換をさらに促すための課題も分析からうかがえた。事業所側の理由もあるが、従業員が転換を希望しないという指摘が多くなされたことが注目される。ただ、それを「従業員が正社員自体を望んでいない」と解するのは早計である。事業所における正社員の働き方との関連が強いからだ。例えば、正社員になると夕方・夜間の勤務、土日勤務を伴う働き方を求められる場合、家庭事由などから非正社員を選択した者にとっては、正社員転換のハードルとなっていよう。この点の対処が求められる。

今後、人手不足環境下で正社員の雇用増を実現するためには、①正社員採用意欲の強い企業に対しては定期採用を促すこと、②正社員採用に困難をかかえ非正社員を積極活用する企業に対しては、非正社員の処遇改善・人材育成を通じて正社員転換を促すことが求められる。また、正社員転換を促すにあたって、サービス業などで正社員並みの時間（時間帯・曜日等）を働くことが困難という問題に対しては、時間（帯）を限定した短時間正社員の仕組みを整備・周知するといった対応が考えられるだろう。

鳥取県正規・非正規雇用実態調査 結果概要【速報集計】

0. 調査の概要

本調査は、鳥取県内に所在する従業員規模 5 人以上の民営の事業所（公務を除く）を母集団とし、従業員の採用状況や雇用管理の実態、正社員転換の状況等を把握するものである。調査サンプルの抽出では、平成 26 年経済センサスに基づき偏りがないよう産業大分類別・従業員規模別に抽出数を割り当て、割当てに沿って民間の事業所データベースから 2,000 サンプルを無作為抽出した。調査方法は郵送配布・郵送回収である。調査実施期間は平成 27 年 8 月 28 日～9 月 11 日。

平成 27 年 9 月末現在の回収票数は 1,139（回収率：57.0%）。以下では、各設問の無回答・非該当¹を除いた集計結果を示す。

1. 従業員の採用と定着

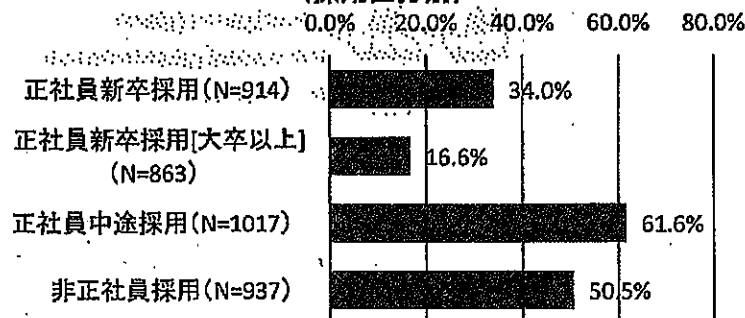
(1) 従業員の採用状況

昨年度以降の従業員の採用状況をみると²（図 1）、正社員の新卒採用を行った事業所は 34.0%で、大卒者以上に限るとその割合は 16.6%にとどまる。正社員の中途採用を行った事業所は 61.6%、非正社員の採用を行った事業所は 50.5%であった。

正社員の新卒採用を行った割合を業種別にみると³（図 2）、「専門・技術サービス業」（50.0%）、「情報通信業」（48.1%）、「金融・保険・不動産業」（44.8%）、「医療・福祉」（43.0%）などで高い。

正社員の中途採用を行った割合を業種別にみると（図 3）、「専門・技術サービス業」（76.8%）、「運輸・郵便業」（73.7%）、「医療・福祉」（72.5%）、「建設業」（70.5%）などで高い。「専門・技術サービス業」や「医療・福祉」などでは新卒・中途を問わず正社員採用を行っている事業所が多く、「運輸・郵便業」や「建設業」などでは中途採用を中心に正社員採用を行っている事業所が多いことがうかがえる。

図1. 昨年度以降に従業員を採用した事業所割合
(採用区分別)



¹ 対象となる従業員がいないケースについては、ここでの集計の分母から除外している。

² 図 1 は、該当する従業員を昨年度もしくは今年度に 1 人以上採用した事業所の割合を示す。

³ 業種は産業大分類をベースに主な業種について集計した。「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」は事業所数がきわめて少ないため本集計から除外している。

図2. 昨年度以降に正社員の新卒採用を行った事業所割合

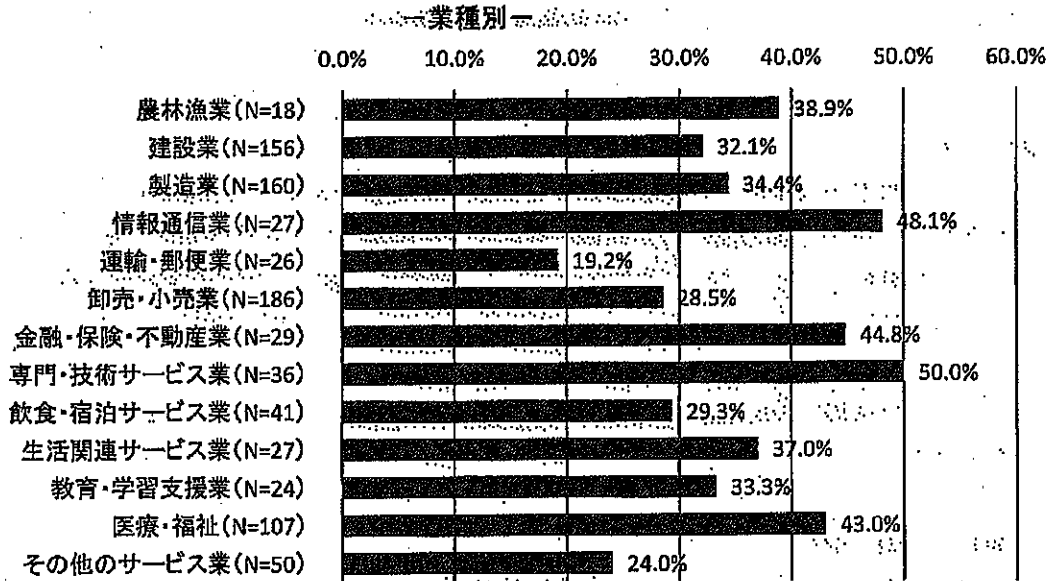
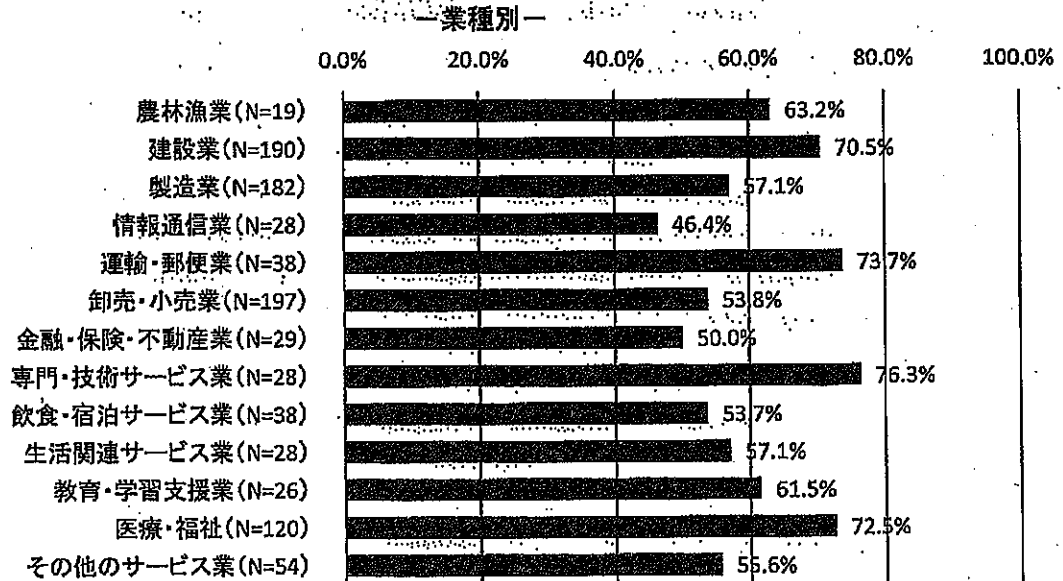


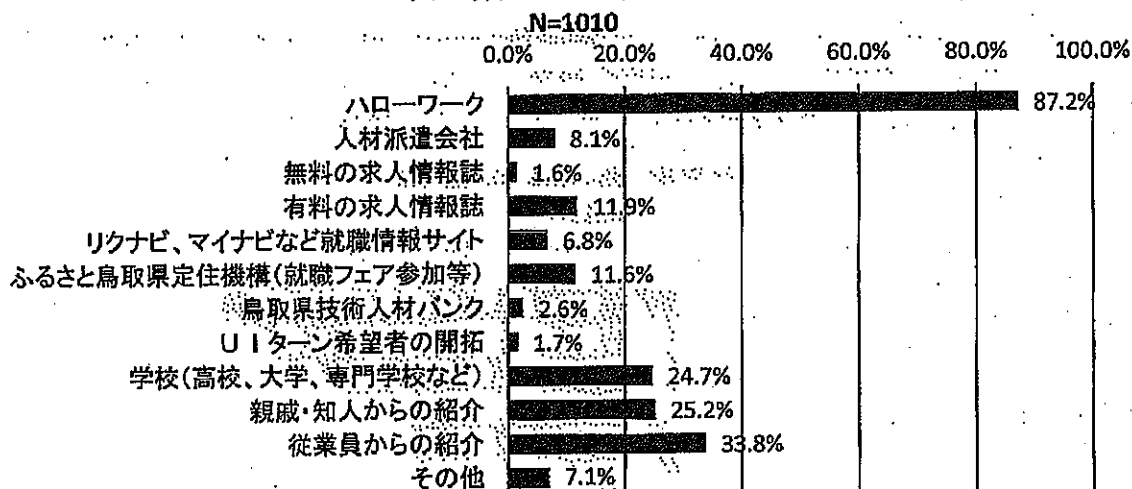
図3. 昨年度以降に正社員の中途採用を行った事業所割合



(2) 採用ルート

従業員の採用ルートを見ると(図4)、「ハローワーク」(87.2%)が多く、「従業員からの紹介」(83.8%)、「親戚・知人からの紹介」(25.2%)、「学校(高校、大学、専門学校など)」(24.7%)が続く。

図4. 採用ルート(複数回答)



(3) 採用方針

事業所の正社員採用方針について、新卒重視か中途重視かをみると(図5)、「新卒採用重視」「どちらかという特新卒採用重視」は合わせて約3割、「中途採用重視」「どちらかというと中途採用重視」は合わせて約7割であり、中途採用を重視する事業所のほうが多い。毎年一定の人数を採用(定期採用)するのか欠員が出れば補充(欠員補充)するのかをみると(図6)、「定期採用」「どちらかというと定期採用」は合わせて約13%、「欠員補充」「どちらかというと欠員補充」は合わせて約87%であり、欠員補充の方針をとる事業所が多数派であることがわかる。

図5 採用方針:新卒重視か中途重視か
N=1015

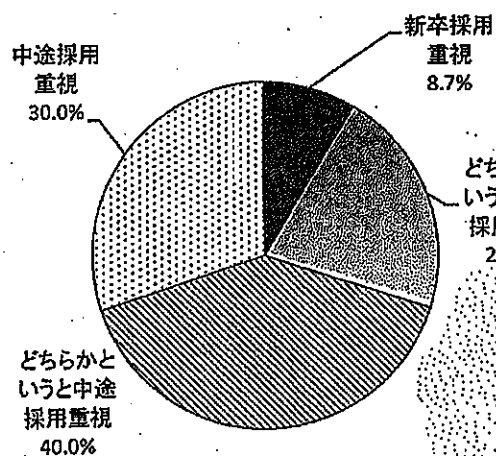
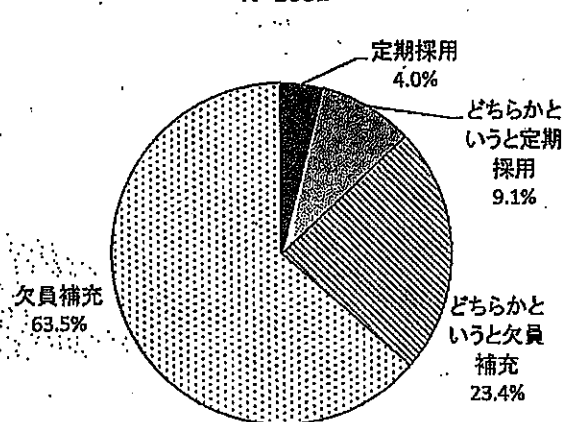
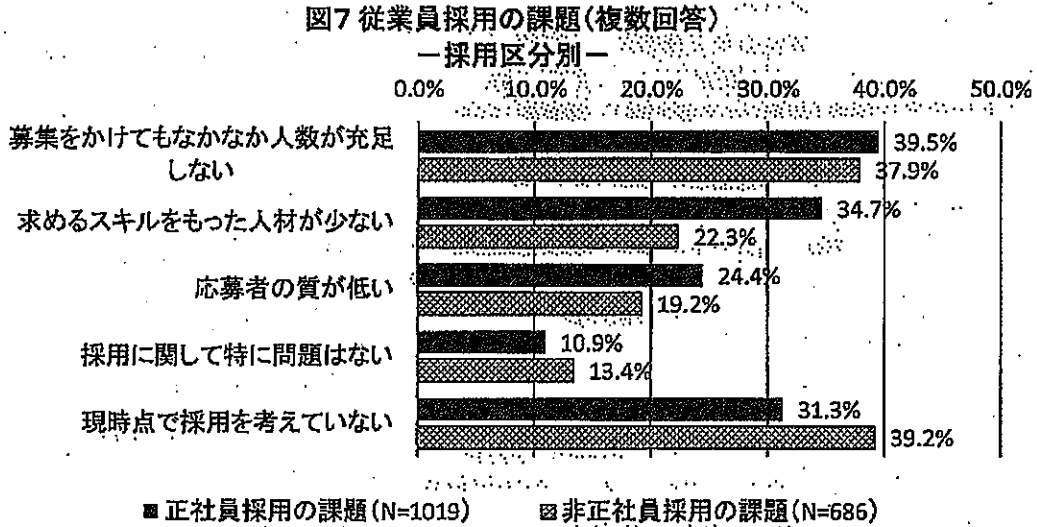


図6 採用方針:定期採用か欠員補充か
N=1081



(4) 採用の課題

正社員採用、非正社員採用それぞれについて採用の課題をみると(図7)、正社員、非正社員ともに「募集をかけてもなかなか人数が充足しない」(正社員 39.5%、非正社員 37.9%)という指摘が最も多く、正社員では「求めるスキルをもった人材が少ない」(34.7%)といった指摘も多くみられた。



(5) 従業員の定着・離職状況

ここで、正社員の離職状況をみると(図8)、昨年度以降に正社員の離職者がいる事業所の割合は58.9%であり、少なくない事業所が従業員の離職を経験している。

正社員の離職があった割合は業種による差もみられる(図9)。離職があった事業所割合が高い業種は、「医療・福祉」(70.8%)、「生活関連サービス業」(68.8%)、「専門・技術サービス業」(67.5%)、「教育・学習支援業」(66.7%)、「情報通信業」(66.7%)、「飲食・宿泊サービス業」(66.0%)などである。

図8 正社員離職者の有無
N=1116

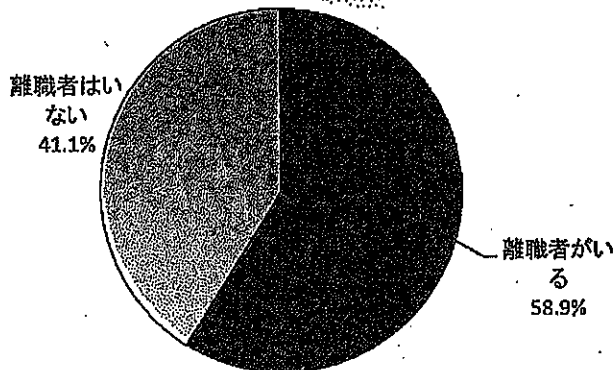
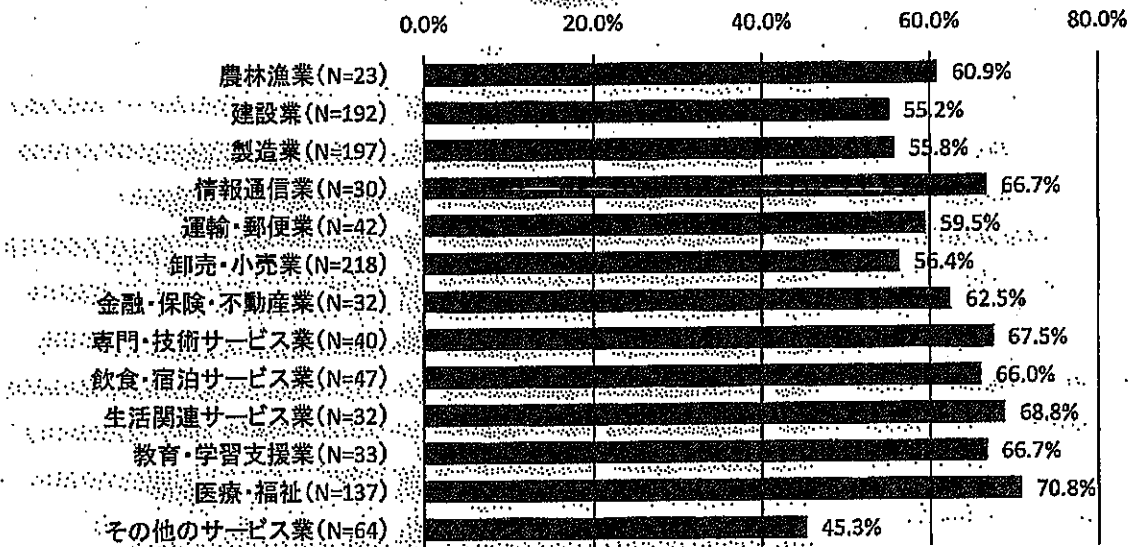


図9. 昨年度以降に正社員の離職があった事業所割合
—業種別—



(6) 従業員の過不足感

こうした中、人手不足を認識する事業所も少なくない。従業員の過不足感をみると(図10)、正社員について36.6%、非正社員について28.9%の事業所が「不足している」と認識している。

従業員の過不足は業種による差が大きい。正社員、非正社員の過不足状況について業種別にみると、まず正社員については(図11)、「専門・技術サービス業」(57.9%)、「金融・保険・不動産業」(57.6%)などで不足しているとする割合が高い。逆に「製造業」では「過剰気味である」とする事業所も若干見られる(12.2%)。非正社員の過不足については(図12)、「飲食・宿泊サービス業」(48.9%)、「その他のサービス業」(48.9%)、「医療・福祉」(40.5%)などで不足しているとする割合が高い。

図10. 従業員の過不足感
—対象従業員の雇用区分別—

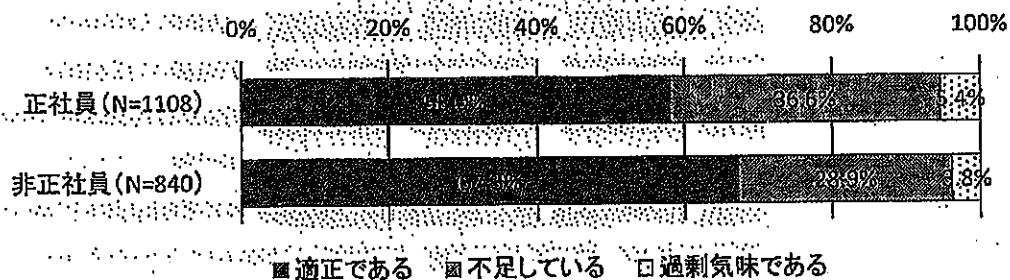


図11. 正社員の過不足感
—業種別—

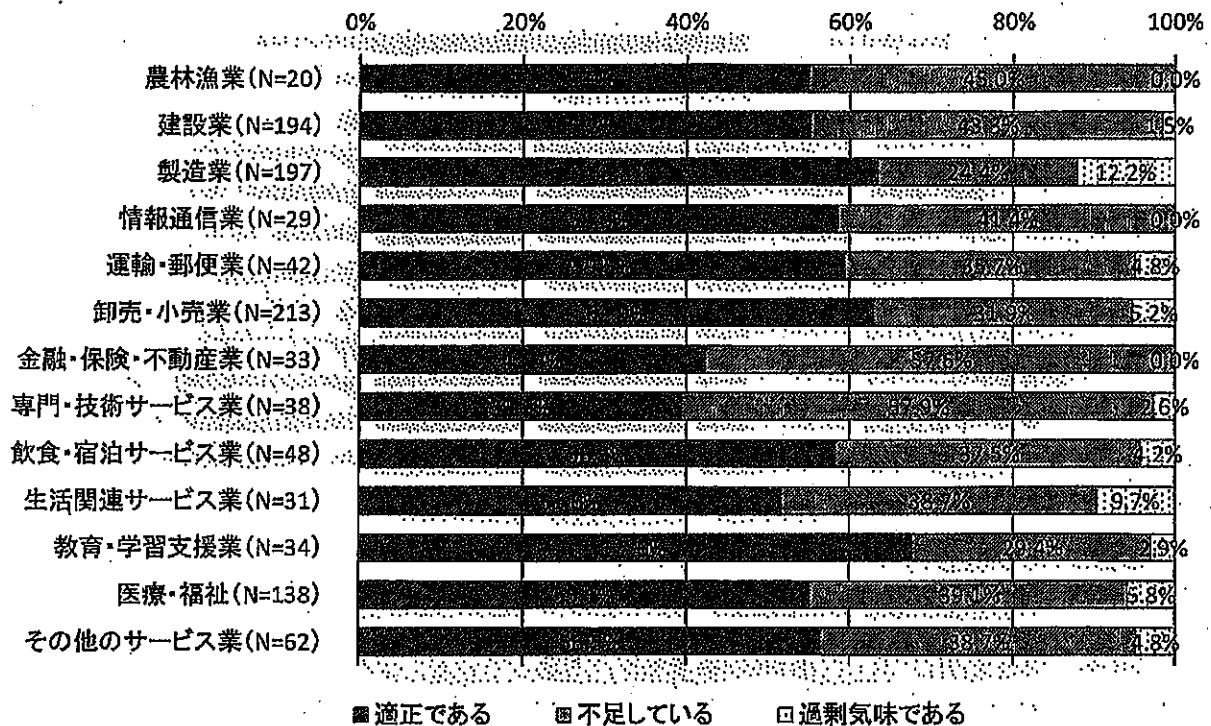
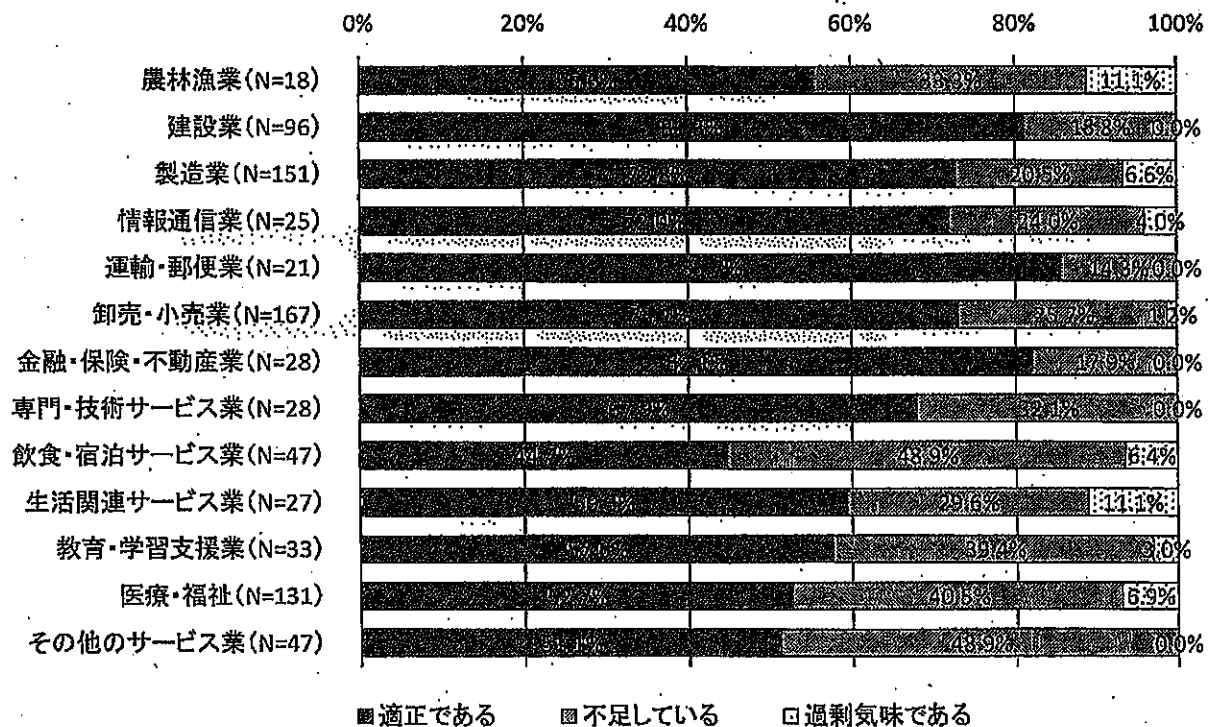


図12. 非正社員の過不足感
—業種別—



2. 正社員の働き方

(1) 所定労働時間・就業日数、残業時間

対象事業所における正社員の働き方について、1日の所定労働時間をみると(図13)、「7～8時間未満」「8～9時間未満」で全体の約97%を占める。週の所定労働日数は(図14)、「5～5.5日未満」(65.2%)が多く、「5.5～6日未満」(20.0%)がこれに次ぐ。

1ヵ月の平均残業時間をみると(図15)、「10時間未満」が65.6%であり、「30時間以上」の事業所は5.7%にとどまる。約95%の事業所では1ヵ月の平均残業時間30時間未満となっていることがわかる。

図13. 正社員の1日の所定労働時間

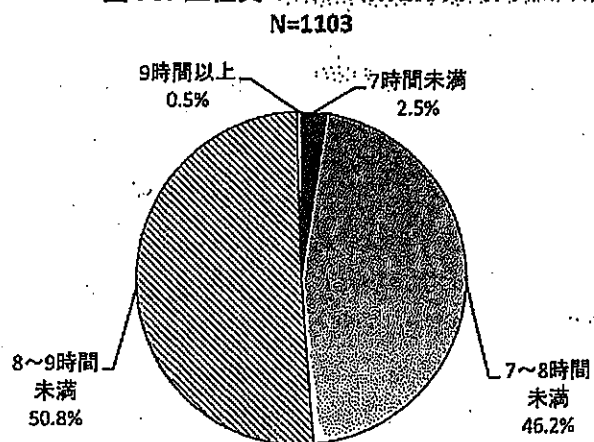


図14. 正社員の週の所定就業日数

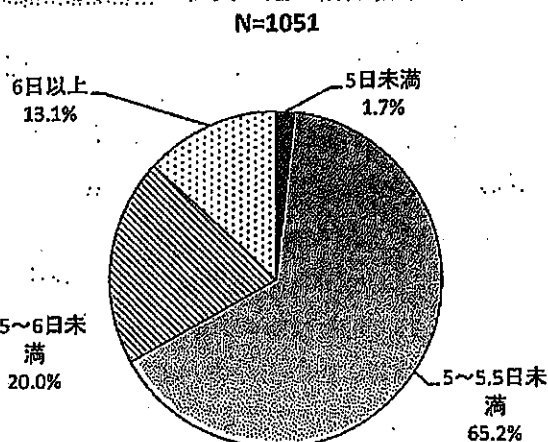
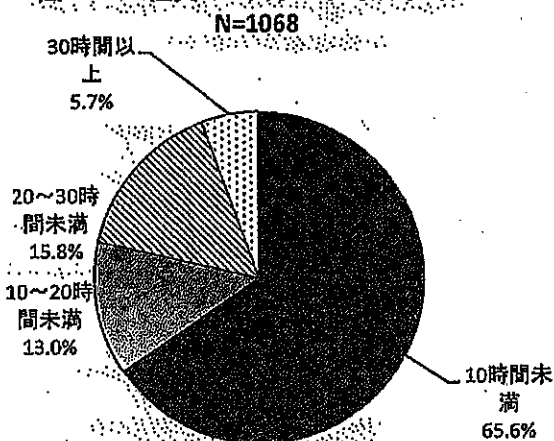


図15. 正社員の1ヶ月の平均残業時間



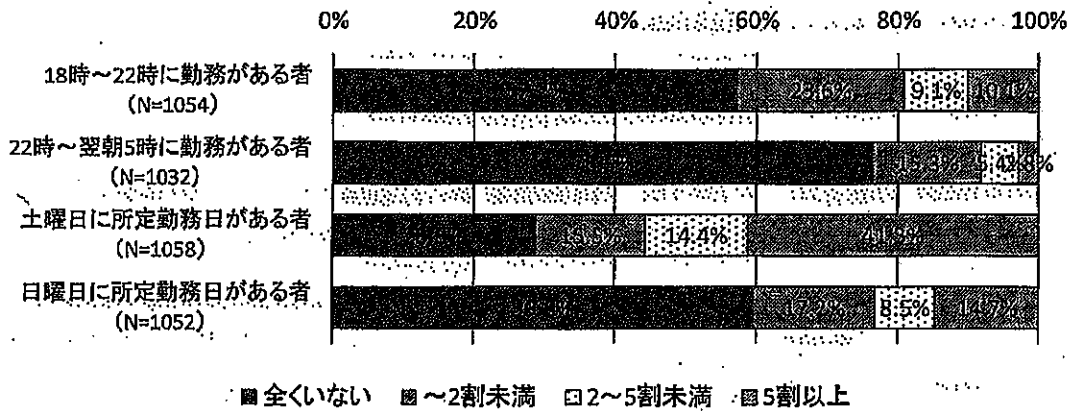
(2) 就業時間帯と就業日

正社員の就業時間帯、就業日については、事業所によって大きな違いがある。図16をみると、所定の勤務時間として「18～22時に勤務がある者」がいる事業所は約43%あり⁵、「22時～翌朝5時に勤務がある者」がいる事業所は約24%ある。また、「土曜日に所定勤務日がある者」がいる事業所は約71%、「日曜日に所定勤務日がある者」がいる事業所は約40%あった。

⁴ 残業が全くないケース(0時間)も含まれる。

⁵ 「～2割未満」「2～5割未満」「5割以上」の合計。他も同様。

図16. 正社員の所定就業日・就業時間帯

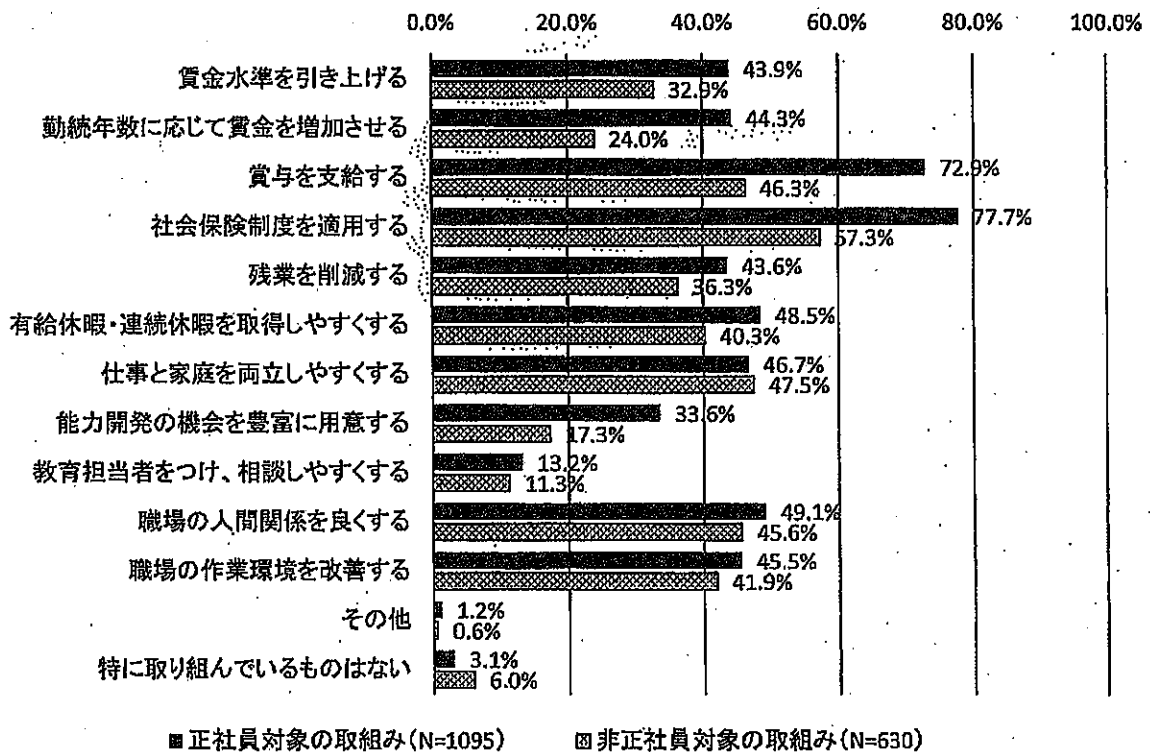


3. 従業員の雇用管理・育成の取組みと課題

(1) 雇用管理と育成の取組み

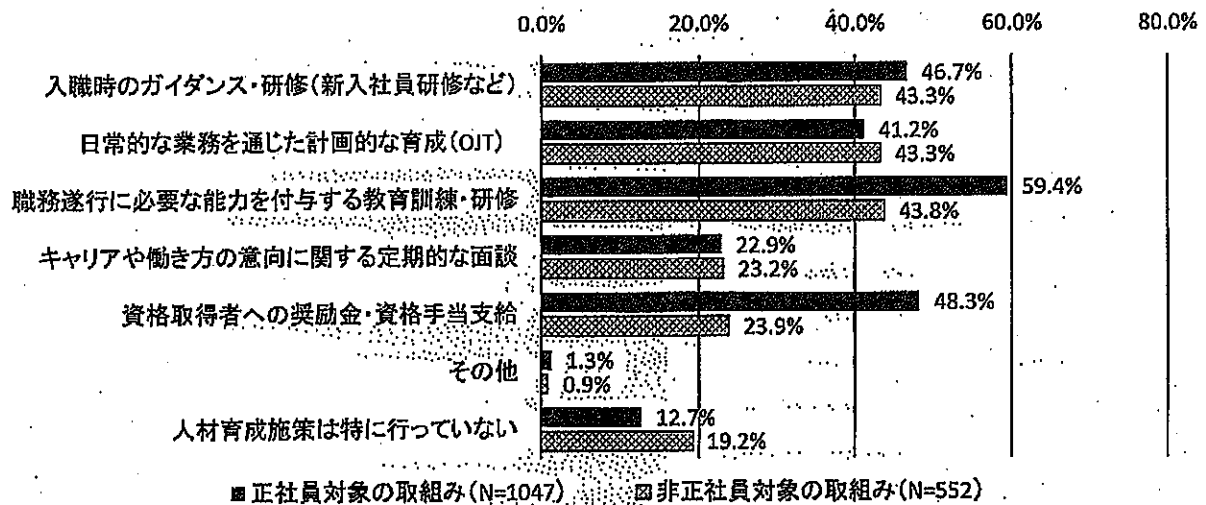
事業所において行われている労働条件・職場環境改善の取組みについて、対象従業員の雇用区別にみると（図17）、正社員対象の取組みでは「社会保険制度を適用する」「賞与を支給する」などの割合が高く、同様の取組みを非正社員対象に行っている割合とは開きがある。これらを含め賃金面での取組みは、正社員は非正社員に比べてなされている割合が高い。これに対し、「仕事と家庭を両立しやすくする」などの労働時間面、「職場の人間関係を良くする」などの職場環境の改善の面では、正社員・非正社員で取組みがなされている割合に差は小さい。

図17. 労働条件・職場環境改善の取組み(複数回答)
—対象従業員の雇用区分別—



次に、人材育成に関する取組みを対象従業員の雇用区分別にみると（図18）、「入職時のガイダンス・研修」「日常的な業務を通じた計画的な育成（OJT）」は、正社員・非正社員とも約4割の事業所で行われている。これに対し、「職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練・研修」「資格取得者への奨励金・資格手当支給」は、非正社員に比べて正社員を対象として行っている事業所の割合が高い。

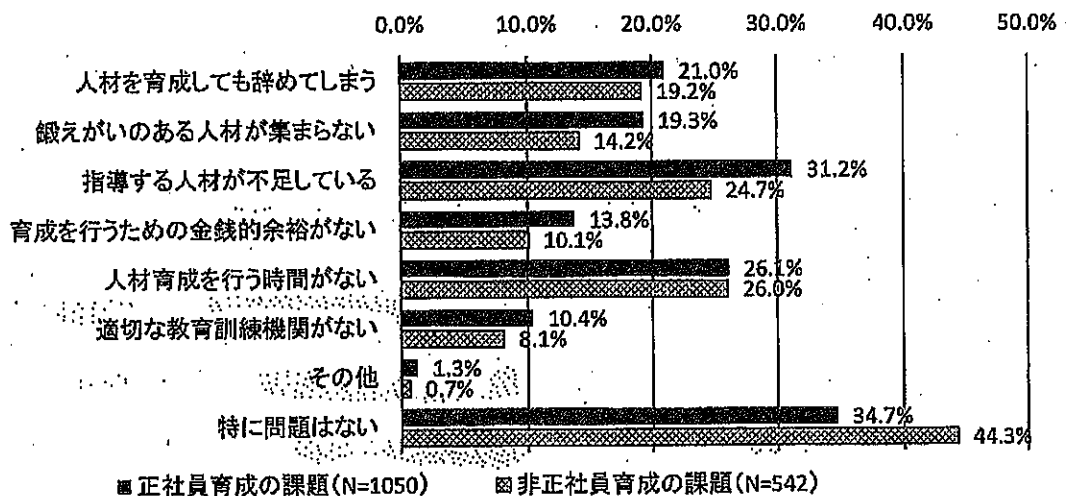
図18. 人材育成の取組み(複数回答)
—対象従業員の雇用区分別—



(2) 従業員育成の課題

従業員育成の課題を対象従業員の雇用区分別にみると（図19）、正社員・非正社員とも「特に問題はない」の割合が高いものの、「指導する人材が不足している」「人材育成を行う時間がない」「人材を育成しても辞めてしまう」といった課題も一定程度指摘された。

図19. 従業員育成の課題(複数回答)
—対象従業員の雇用区分別—

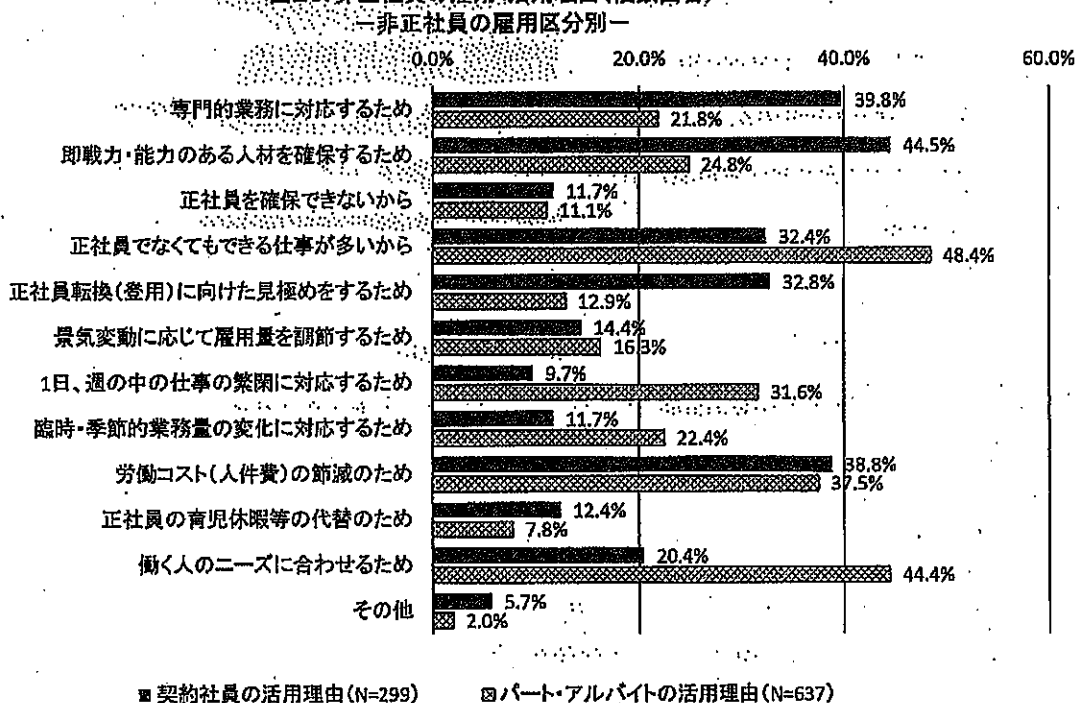


4. 非正社員の活用と処遇

(1) 非正社員の雇用・活用理由

まず、非正社員の雇用・活用理由を雇用区分別にみると(図20)、契約社員とパート・アルバイトでは雇用・活用理由が異なる。契約社員では「即戦力・能力のある人材を確保するため」(44.5%)、「専門的業務に対応するため」(39.8%)といった理由が多くあげられ、「正社員転換(登用)に向けた見極めをするため」(32.8%)も一定割合あげられる。これに対し、パート・アルバイトでは、「正社員でなくてもできる仕事が多いから」(48.4%)、「働く人のニーズに合わせるため」(44.4%)といった理由が多いのが特徴といえる。

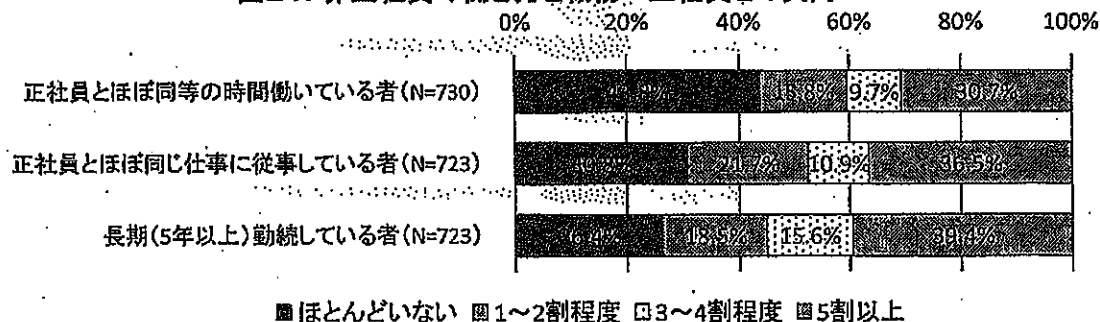
図20. 非正社員の雇用・活用理由(複数回答)



(2) 非正社員の働き方と職務—正社員との異同

非正社員の働き方と職務を、正社員との異同の観点からみると(図21)、まず正社員とほぼ同等の時間働いている者が5割以上という事業所は30.7%ある。正社員とほぼ同じ仕事に従事している者が5割以上の事業所は36.5%、長期(5年以上)勤務している者が5割以上の事業所は39.4%ある。正社員と同等の時間(フルタイム)勤務し、同等の職務に従事し、実質的に長期の雇用関係になっている非正社員をかかえる事業所が少なくないことがわかる。

図21. 非正社員の働き方と職務—正社員との異同—



(3) 非正社員の処遇

非正社員の賃金が上昇する条件についてみると(図22)、「本人の業績・成果達成」(37.8%)が最も多く、「会社の業績向上」(29.7%)、「地域の賃金相場の上昇」(28.9%)、「一定の勤続年数経過」(27.7%)も一定割合ある。これに対し、「賃金は上がらない」は11.6%にとどまる。

次に、非正社員対象の制度がある割合をみると(図23)、「賞与・一時金の支給」(55.0%)、「正社員への転換(登用)制度」(53.9%)がある割合が高く、「子供・子育てに関する制度」(42.6%)が次ぐ。

このうち正社員転換制度の有無について業種による違いをみると(図24)、「金融・保険・不動産業」(69.6%)、「教育・学習支援業」(66.7%)、「医療・福祉」(65.9%)、「運輸・郵便業」(64.7%)において正社員転換制度がある割合が高い。

図22. 非正社員の賃金上昇の条件(複数回答)

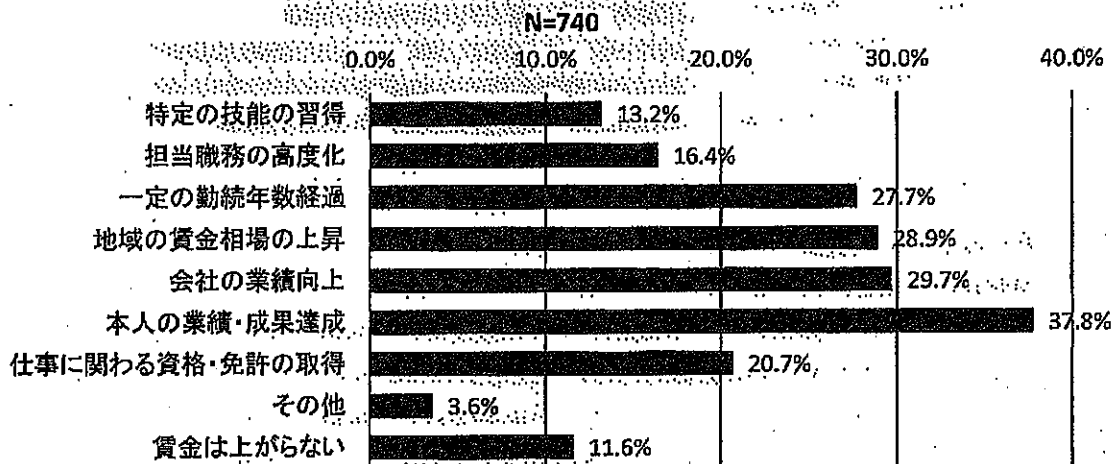


図23. 非正社員対象の制度がある割合(複数回答)

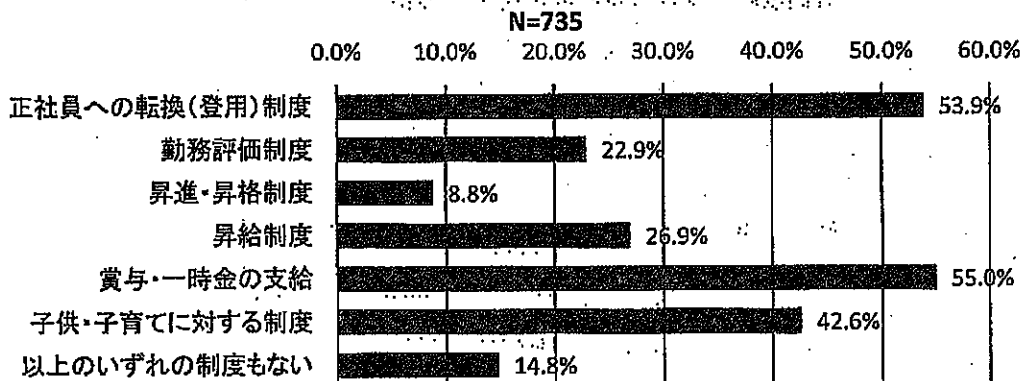


図24. 正社員転換制度のある事業所割合



5. 非正社員の正社員への転換

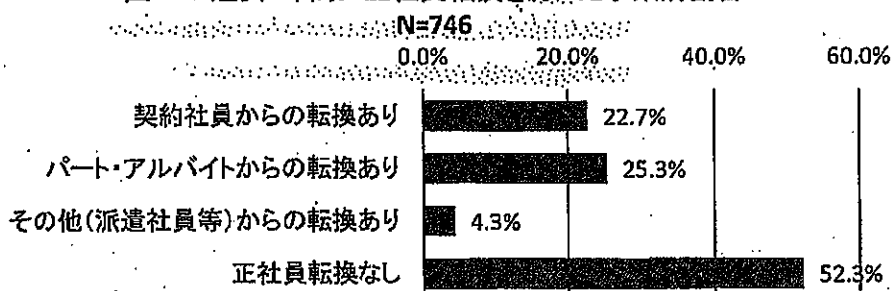
(1) 正社員転換の有無と理由、条件

正社員転換（登用）の制度がある事業所割合は半数を超えるが、実際に正社員への転換はどの程度行われているのか。過去3年間に正社員転換を行った事業所の割合をみると（図25）、契約社員からの転換を行った事業所は22.7%、パート・アルバイトからの転換を行った事業所は25.3%、その他（派遣社員等）からの転換を行った事業所は4.3%であり、正社員転換を行わなかった事業所は52.3%である⁶。

正社員転換の有無を業種別にみると（図26）、「医療・福祉」（63.5%）、「運輸・郵便業」（63.2%）、「教育・学習支援業」（61.3%）において正社員転換を行った事業所の割合が高い。

1事業所あたりの正社員転換数の平均を業種別にみると（図27）、「医療・福祉」（5.4人）、「情報通信業」（5.1人）、「製造業」（3.8人）、「飲食・宿泊サービス業」（3.7人）などで1事業所あたりの転換人数が多い。転換の有無と転換人数を合わせて読むと、「医療・福祉」の事業所において正社員転換が最も活発に行われていることがうかがえる。

図25. 過去3年間に正社員転換を行った事業所割合



⁶ 正社員転換がなかった事業所のうち、調査時点で非正社員を雇用していない事業所は集計分母から除外している。つまり、正社員転換を行う対象となる非正社員がいなかったと推測できる事業所は本分析の対象とはしていない。

図26. 過去3年間に正社員転換を行った事業所割合
—業種別—

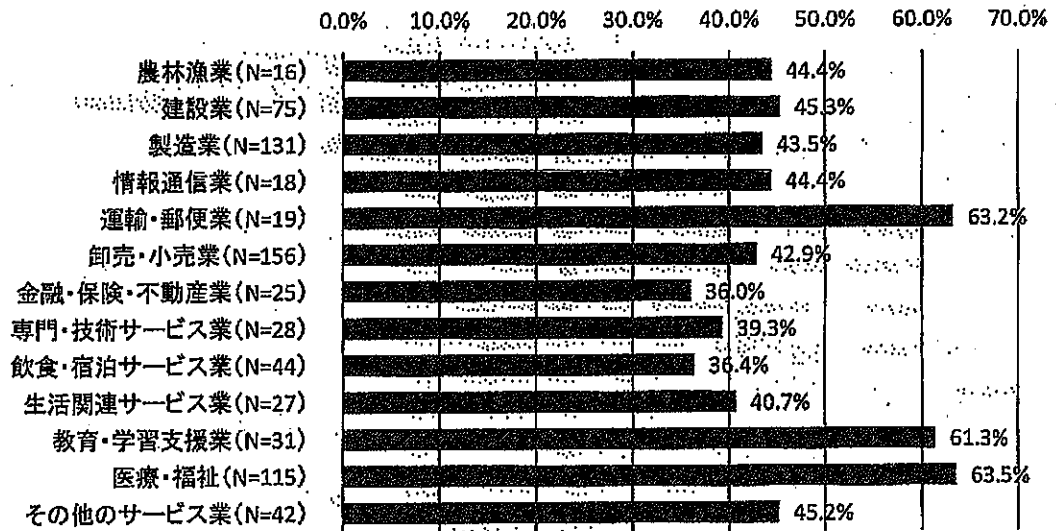
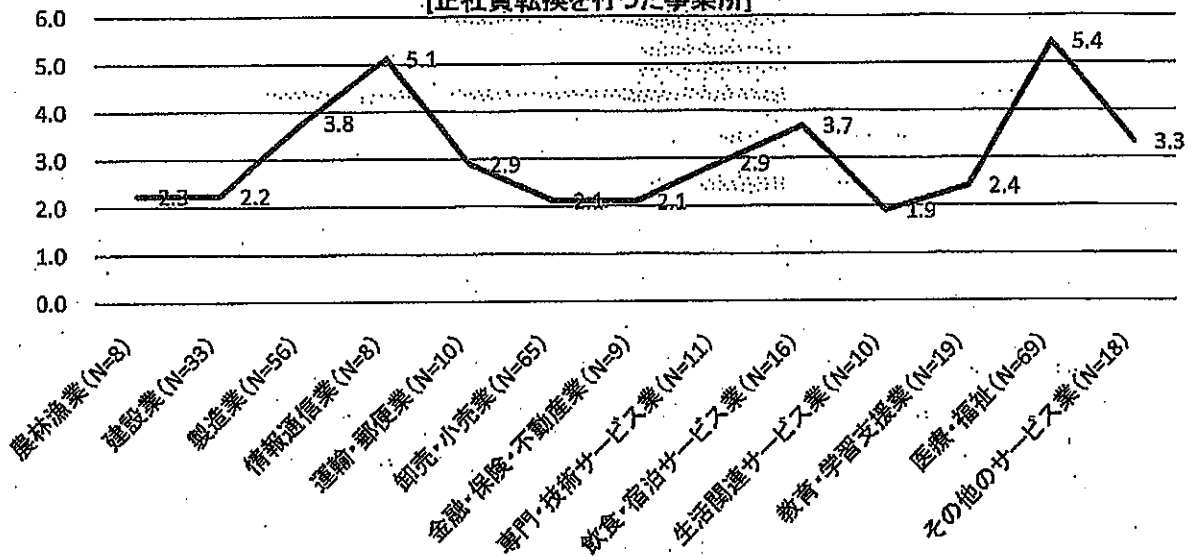


図27. 過去3年間の正社員転換人数
—業種ごとの平均人数—
[正社員転換を行った事業所]



次に、正社員転換を行った事業所について、対象者を正社員に転換した理由をみると（図28）、「本人の適性を見極められたから」（68.9%）が最も多く、「優秀な人材を確保したかったから」（50.6%）、「働く意欲を向上させるため」（35.6%）が続く。

正社員に転換されるために必要な条件をみると（図29）、「職務遂行能力・スキル」（67.9%）、「一定以上の勤務評価実績」（50.3%）が多くあげられる。

図28. 正社員に転換した理由(複数回答)

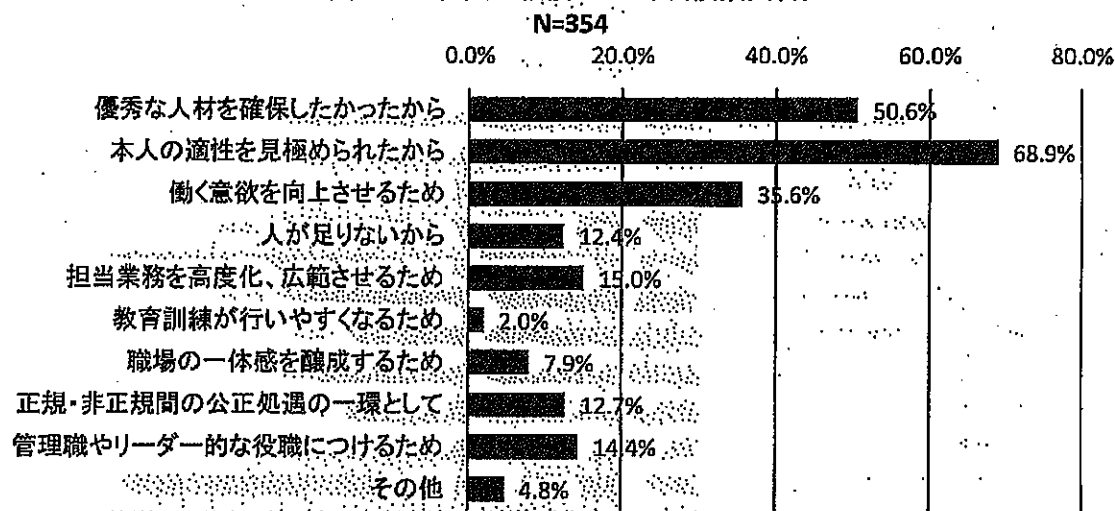
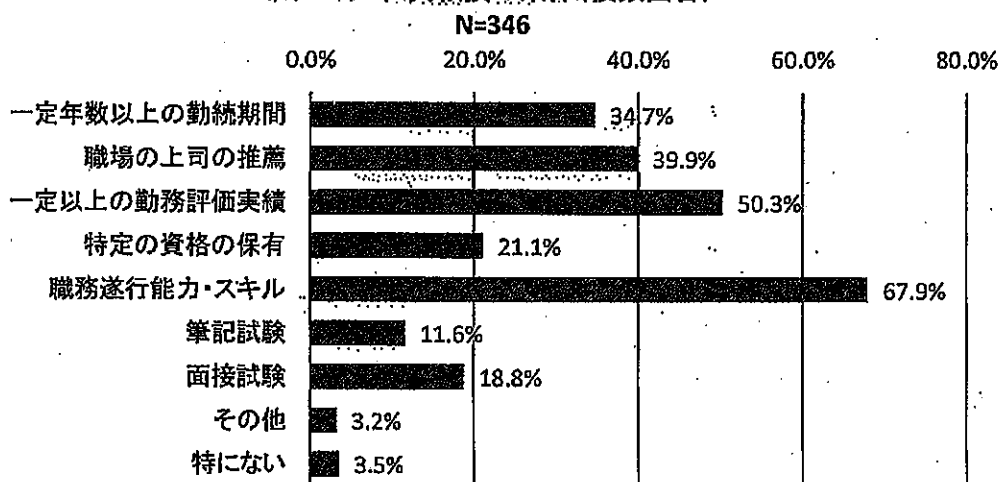


図29. 正社員転換の条件(複数回答)



(2) 正社員転換の課題

最後に、正社員転換の課題について、過去3年間の正社員転換実績の有無別にみると(図30)、転換実績の有無によって、認識している課題に大きな違いはみられない。転換実績の有無にかかわらず「従業員が、労働時間や場所などが限定された働き方を望む」という課題が最も多くあげられ、「人件費管理の都合上、正社員を増やすことは難しい」、「従業員が、重い職責を担う正社員に転換することを希望しない」、「従業員が、育児・介護等の理由により限定された働き方を望む」も一定割合の事業所が課題と認識している。なお、転換実績のある事業所では、実績がない事業所に比べて「正社員に転換するには能力が不足している」「正社員に転換すると、いざというとき雇用調整がしにくくなる」といった課題の指摘が多くみられた。

図30. 正社員転換にあたっての課題(複数回答)
 —過去3年間の転換実績の有無別—

