

平成 18 年 7 月 14 日

独立行政法人労働政策研究・研修機構（理事長 小野旭）
情報解析部長 南 和男
情報管理課長 松淵 厚樹
（電話）03-5903-6273 URL: <http://www.jil.go.jp>

正社員の賃金決定要素として、「業績・成果」と「職務遂行能力」を以前よりも重視
- 4 割弱の正社員が、自分に対する会社の賃金の決め方に納得していないが、その理由として「仕事への努力が正しく評価されていない」ことを挙げている -

「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」
（事業所調査及び従業員調査）結果

調査結果のポイント

【正社員・非正社員の活用に関する事業所の考え方】

- 半数近くの事業所が、3年前と比較して、非正社員の割合は「ほぼ同じ」としている。（p.3、図表1）
- 正社員の人数が「減少」したとする事業所の約4割、正社員の人数が「増加」したとする事業所の約3割で、非正社員の割合が「上昇している」（p.3、図2）
- 非正社員の割合が高まった影響として、人件費総額の削減効果について肯定する事業所は8割弱。（p.6、図表6）

【企業の雇用管理と従業員の意識】

<賃金決定要素の変化と正社員の意識>

- 正社員の賃金を決定する場合、その要素として、「業績・成果」と「職務遂行能力」について以前より重視するとする事業所は半数を超える。なお、半数近くの事業所では、引き続き「勤続・経験年数」、「学歴」、「年齢」を重視することには変わりはない。（p.6、図表7）
- 正社員が、会社の自分に対する賃金の決め方に「納得していない」とする割合（約4割）は、「納得している」とする割合（約2割）を上回る。（p.7、図表8） 「納得していない」理由としては、「仕事への努力が正しく評価されていないから」を挙げる割合が最も高い。（p.7、図表10） 一方、「納得している」理由としては、「自分の業績が正しく評価されているから」、次いで「仕事への努力が評価されているから」を挙げる割合が高い。（p.7、図表9）

<非正社員と正社員との賃金格差>

- 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員がいる、とする事業所は約6割。（p.10、図表16） 一方、会社内に自分とほとんど同じ仕事をしている正社員がいる、とする非正社員は約5割。（p.12、図表19）
- 非正社員で、会社内で自分とほとんど同じ仕事をしている正社員と比較して、自分の時間当たり賃金が低いと認識している者は6割強。（p.13、図表21） そのうち、6割弱は自分の賃金に「納得していない」と回答。（p.13、図表23）

調査の概要

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、就業形態の多様化が、企業行動と雇用管理のあり方や労働者の意識に及ぼしている影響等について明らかにすることを目的として、事業所および事業所で働く労働者に対し、アンケート調査を実施した。調査の概要は以下のとおりである。

- (1) 調査名 「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」
- (2) 調査期間 平成 17 年 12 月 9 日～12 月 22 日
- (3) 調査方法 郵送による調査票の配布・回収
- (4) 調査対象 事業所調査：全国の従業員数 30 名以上の事業所 10,000 所（株式会社帝国データバンクのデータベースから業種・規模別に層化無作為抽出）
従業員調査：事業所調査対象事業所で働く労働者 100,000 人（事業所調査対象事業所に 1 事業所あたり 10 人（原則として正規従業員 5 人、非正規従業員 5 人）への調査票配布を依頼した。）
- (5) 有効回収数：事業所調査：870 所（有効回収率：8.7%）、従業員調査：5,704 人（有効回収率：5.7%）
- (6) 回答事業所、回答従業員の基本属性：20 ページ（参考、図表 39）を参照

本調査における就業形態の定義は下記のとおりである。

正社員	雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。	
非正社員	契約社員	特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。
	嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約した被雇用者。ただし、再雇用者であっても、他の就業形態に該当する場合は、そちらの形態に属する。
	臨時的雇用者	臨時的にまたは日々雇用されている者で、1ヶ月以内の雇用期間の定めのある者。
	パートタイマー	雇用期間は1ヶ月を超えるか、または定めがない者でパートタイマーその他これに類する名称で呼ばれる者。
	派遣社員	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。
	職場内の請負社員	会社が契約した業務請負契約に基づき、雇用契約のある会社と異なる事業所等で就労する者。
	その他	上記以外の者。

調査結果の概要

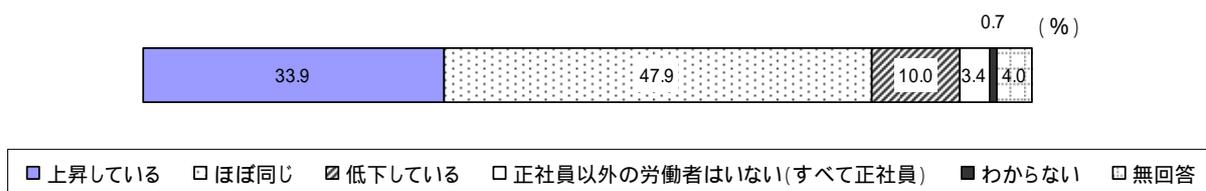
【 ． 正社員・非正社員の活用に関する事業所の考え方等】

1．非正社員の割合・人数の動向

(1) 3年前と比べた非正社員の割合の変化

概ね3年前と比べた非正社員の割合の変化をみると、「ほぼ同じ」とする事業所の割合が5割強(47.9%)と最も高いものの、非正社員の割合が「上昇している」とする事業所の割合は3割強(33.9%)で、「低下している」とする割合(10.0%)を上回る。(図表1)

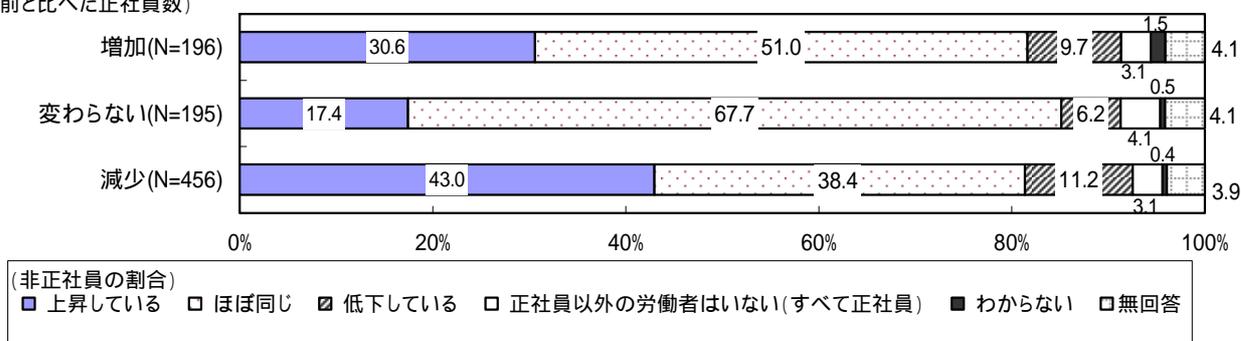
図表1 3年前と比べた非正社員の割合 (事業所調査・N=870)



なお、3年前と比べて正社員の人数が「減少」したとする事業所(全事業所の52.4%)において、非正社員の割合が「上昇している」割合は約4割(43.0%)で、一方、正社員の人数が「増加」とする事業所(全事業所の22.5%)において、非正社員の割合が「上昇している」割合は約3割(30.6%)であった。(図表2)

図表2 正社員の人数の変化と非正社員の割合の変化 (事業所調査)

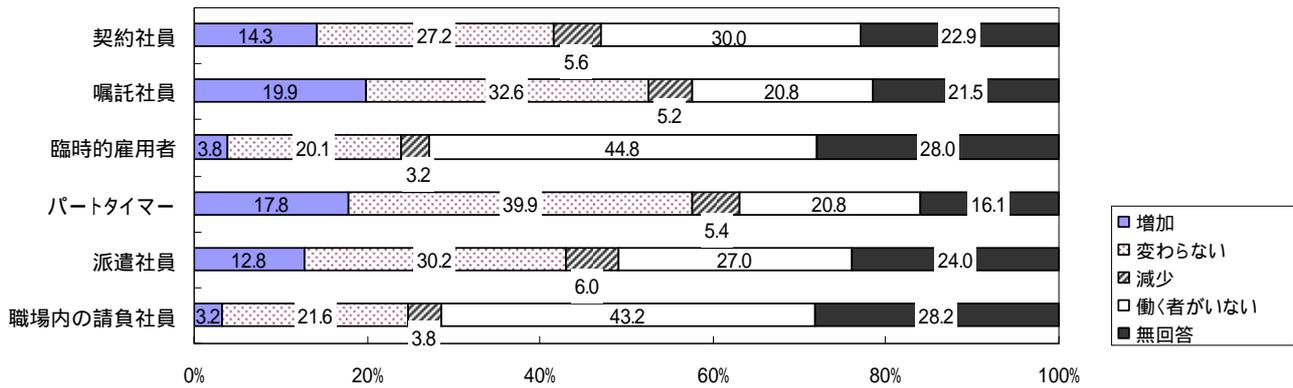
(3年前と比べた正社員数)



(2) 非正社員の人数変化にかかる今後の予測

非正社員の雇用形態別の人数の変化について今後の見通し(おおよそ今後3年間)をきいたところ、「働く者がいない」または「無回答」とする事業所の合計の割合がパートタイマー以外のいずれの雇用形態でもかなり高い。それらを除くと、いずれの雇用形態でも、その人数が「変わらない」と予測する事業所の割合が最も高い。契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイマー、派遣社員では、その人数が「増加」とすると予測する事業所の全事業所に占める割合(契約社員14.3%、嘱託社員19.9%、臨時的雇用者3.8%、パートタイマー17.8%、派遣社員12.8%)が、「減少」とすると予測する事業所の割合(それぞれ5.6%、5.2%、3.2%、5.4%、6.0%)を上回る。(図表3)

図表3 各種の非正社員数の今後の見通し（おおよそ今後3年間）（事業所調査、N=870）

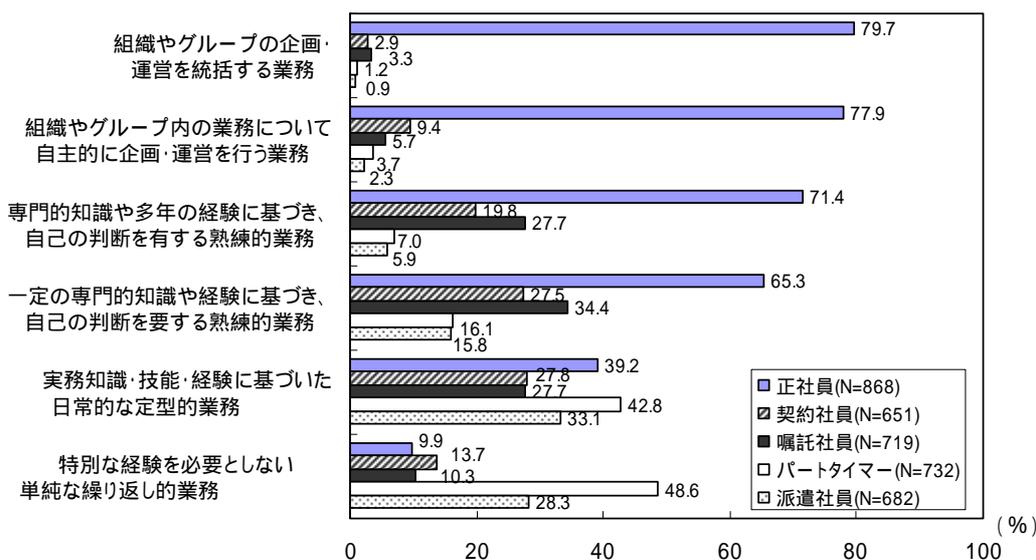


2. 正社員・非正社員に期待すること

事業所で働く者について、今後どのような職務分野を担当することを期待しているかをきいたところ（複数回答）（各就業形態について「働く者がいない」とする事業所を除く。）正社員については、「組織やグループの企画・運営を統括する業務」（79.7%）や、「組織やグループ内の業務について自主的に企画・運営を行う業務」（77.9%）を挙げる事業所の割合が高い。

一方、契約社員及び嘱託社員については、「一定の専門的知識や経験に基づき、自己の判断を要する熟練的業務」（契約社員 27.5%、嘱託社員 34.4%）や、「実務知識・技能・経験に基づいた日常的な定型的業務」（同 27.8%、同 27.7%）を挙げる事業所の割合が高く、パートタイマー及び派遣社員については、「特別な経験を必要としない単純な繰り返しの業務」（パートタイマー48.6%、派遣社員 28.3%）や、「実務知識・技能・経験に基づいた日常的な定型的業務」（同 42.8%、同 33.1%）を挙げる事業所の割合が高い。（図表4）

図表4 今後期待する職務分野（複数回答）（事業所調査）



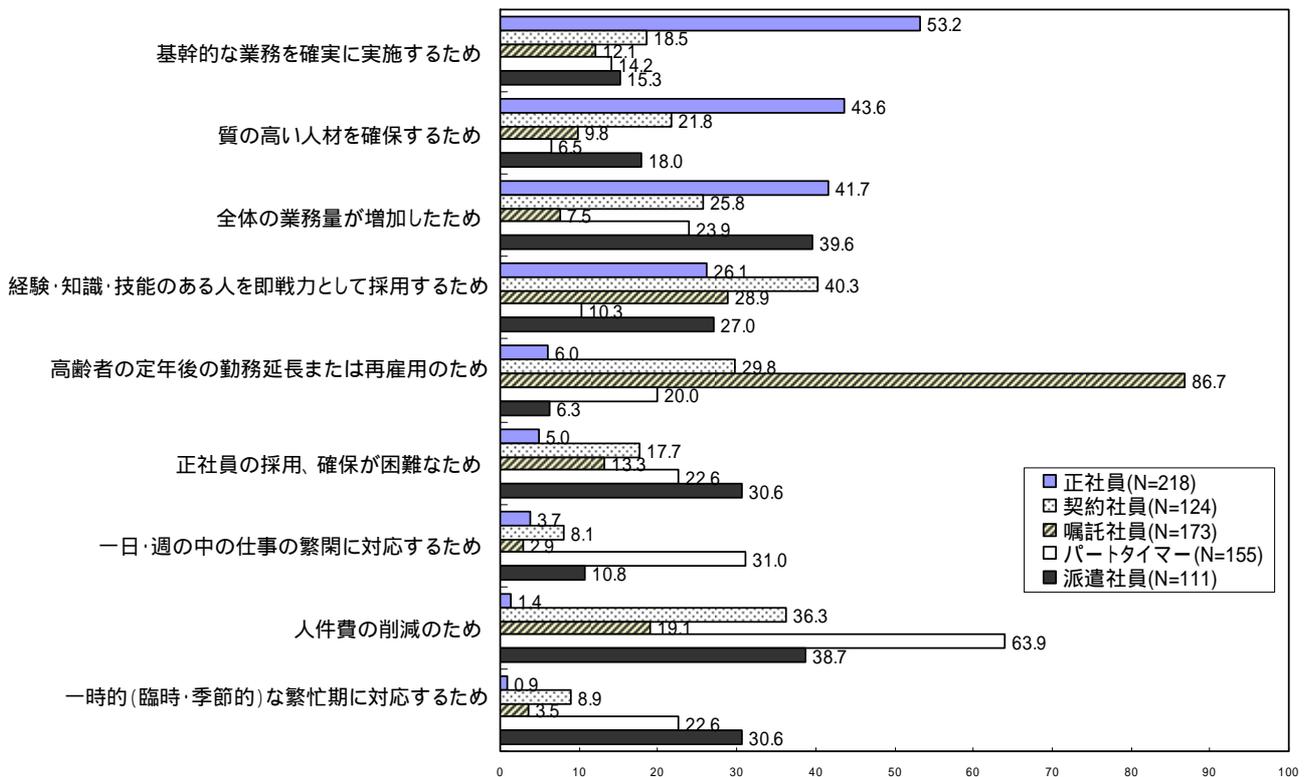
(注) それぞれの就業形態について「働く者がいない」とする事業所を除く（事業所に対する割合）。

3. 非正社員を活用する理由、非正社員の活用による影響

正社員及び非正社員の人数が今後（およそ3年間）増加すると予測する事業所に、就業形態別に増加が見込まれる理由をきいたところ（複数回答）正社員については、「基幹的な業務を確実に実施するため」（53.2%）が最も高いが、契約社員については「経験・知識・技能のある人を即戦力として採用するため」（40.3%）、嘱託社員については「高齢者の定年後の勤務延長または再雇用のため」（86.7%）、パートタイマーについては「人件費の削減のため」（63.9%）、派遣社員については「全体の業務量が増加したため」（39.6%）を挙げる割合がそれぞれ最も高い。（図表5）

図表5 就業形態別の人数が増加すると見込まれる理由（複数回答）（事業所調査）

働く人の数の今後の見通しで、「増加」と回答した事業所

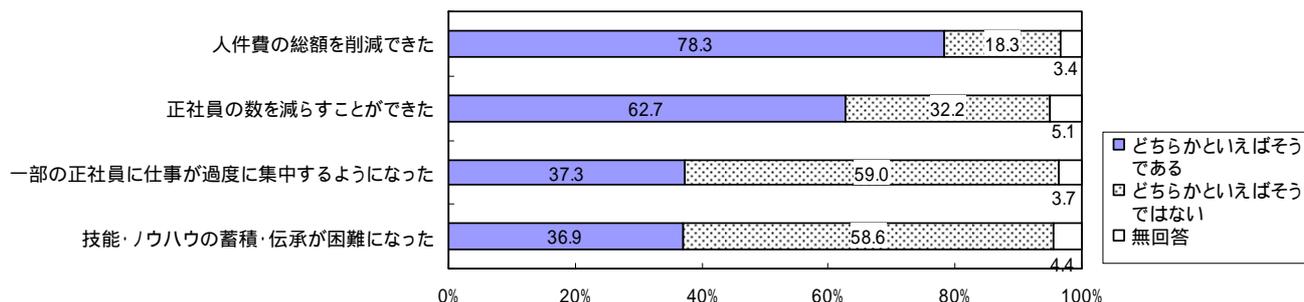


(注) 設問では、他に、「新たな事業分野に進出するため」、「育児・介護休業等による正社員の代替のため」、「社会保険料負担を抑制するため」、「企業収益が改善しているため」、「その他」という選択肢もあるが、この図表では割愛した。

また、非正社員の割合が上昇しているとする事業所に、その影響をきいたところ、「人件費の総額を削減できた」（78.3%）、「正社員の数を減らすことができた」（62.7%）など人件費削減効果について肯定的に回答する割合が高い。一方で、「一部の正社員に仕事が過度に集中するようになった」（37.3%）、「技能・ノウハウの蓄積・伝承が困難になった」（36.9%）など人材面・労務管理面でのマイナスの影響について、約4割弱の事業所が指摘している。（図表6）

図表6 非正社員の割合が上昇することによる影響 (事業所調査、N=295)

非正社員の割合が「上昇している」と回答した事業所



(注) 設問では、他に、「正社員がより高度な仕事に専念できるようになった」、「正社員の労働時間が短くなった」、「外部から新たなノウハウを導入できるようになった」ほか11項目についてもきいているが、この図表では割愛した。

【 企業の雇用管理と従業員の意識 】

1. 正社員の雇用管理・賃金制度と正社員の意識

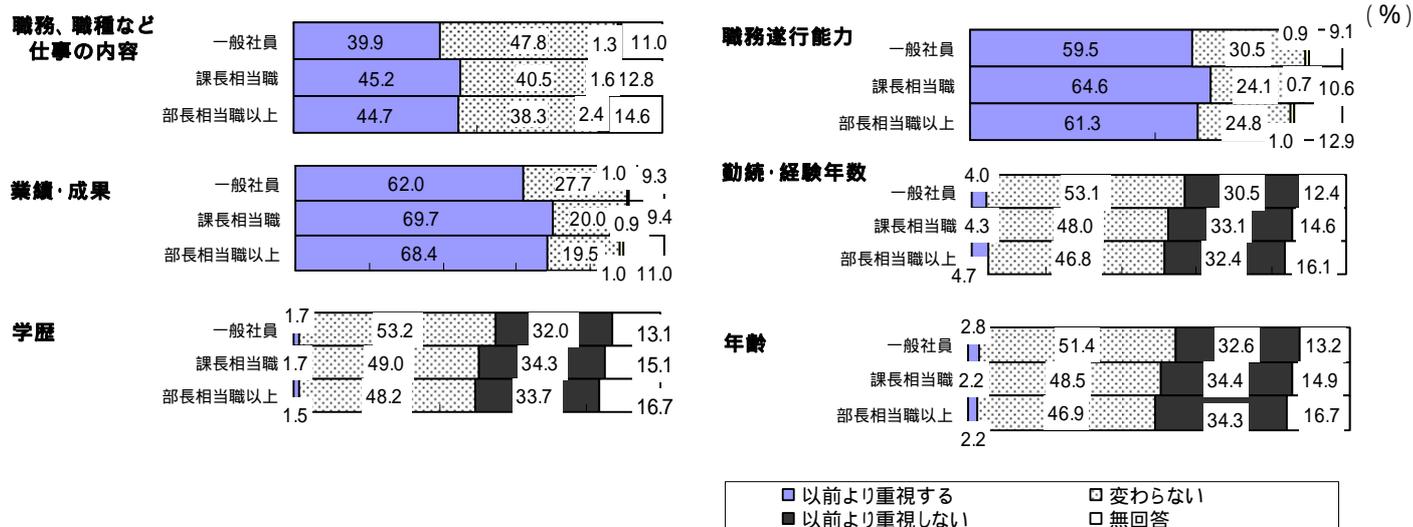
(1) 賃金決定要素の変化と正社員の意識

賃金決定要素の変化と正社員の納得度

正社員の賃金（基本給）を決定する場合に、賃金の決定要素（職務、職種など仕事の内容、職務遂行能力、業績・成果、勤続・経験年数、学歴、年齢）について、以前より重視するようになったかどうかを事業所にきいたところ、一般社員、課長相当職、部長相当職以上のいずれにおいても、業績・成果及び職務遂行能力について「以前より重視する」とする事業所が半数を超え、特に課長相当職においてその割合が最も高い（業績・成果 69.7%、職務遂行能力 64.6%）。

なお、勤続・経験年数、学歴、年齢については、一般社員、課長相当職、部長相当職以上のいずれにおいても「変わらない」とする事業所の割合が5割前後と高い。職務、職種など仕事の内容については、「以前より重視する」と「変わらない」が概ね4割前後で拮抗している。（図表7）

図表7 正社員の賃金（基本給）を決定する場合、重視する要素 (事業所調査、N=870)

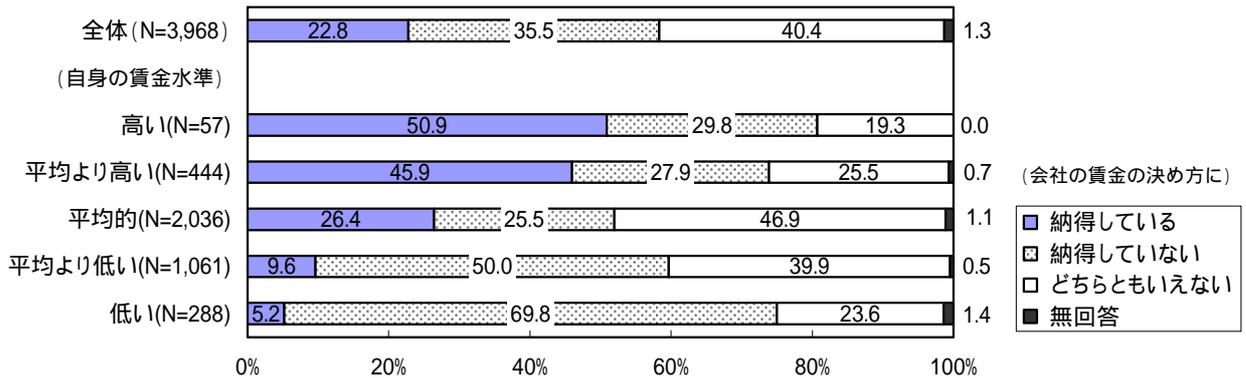


一方、従業員調査で、正社員に対して、会社の自分に対する賃金の決め方に納得しているかどうかをきいたところ、「納得していない」とする割合（35.5%）は、「納得している」とする割合（22.8%）を

上回る（「どちらとも言えない」は40.4%）。

なお、（会社内において）自分と同世代の正社員の中で、自分の賃金水準が「高い」、「平均より高い」と考えている者の場合には、会社の賃金の決め方に「納得している」とする者の割合が相対的に高い（高い50.9%、平均より高い45.9%）。一方、自分の賃金水準が「低い」、「平均より低い」と考えている者の場合には、「納得していない」とする者の割合が相対的に高い（低い69.8%、平均より低い50.0%）（図表8）

図表8 自分の賃金水準の程度の認識別・会社の賃金の決め方に対する正社員の納得度（従業員調査）

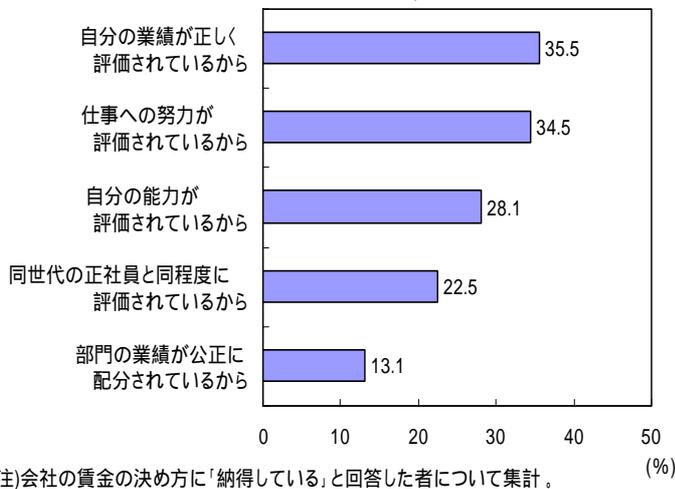


賃金の決め方に納得している理由・納得していない理由

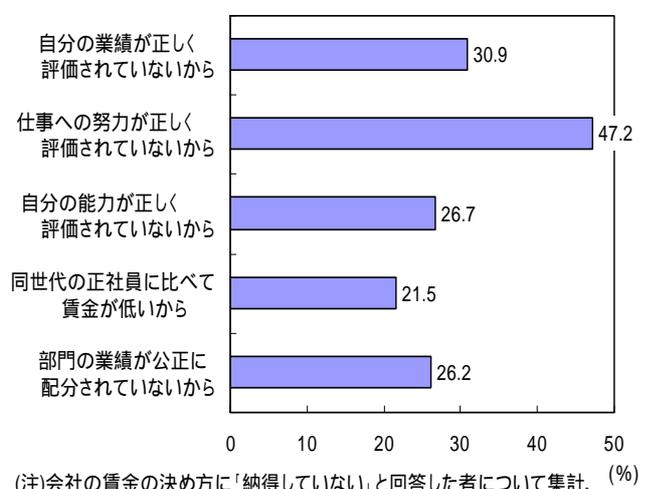
会社の自分に対する賃金の決め方に納得していると回答した正社員にその主な理由をきいたところ（3つまでの複数回答）「自分の業績が正しく評価されているから」（35.5%）、次いで「仕事への努力が評価されているから」（34.5%）の順であった。（図表9）

一方、会社の自分に対する賃金の決め方に納得していないと回答した正社員にその主な理由をきいたところ（3つまでの複数回答）「仕事への努力が正しく評価されていないから」（47.2%）、次いで「自分の業績が正しく評価されていないから」（30.9%）の順であった。（図表10）

図表9 正社員が会社の賃金の決め方に納得している主な理由（3つまでの複数回答）（従業員調査・N=905）



図表10 正社員が会社の賃金の決め方に納得していない主な理由（3つまでの複数回答）（従業員調査・N=1,410）

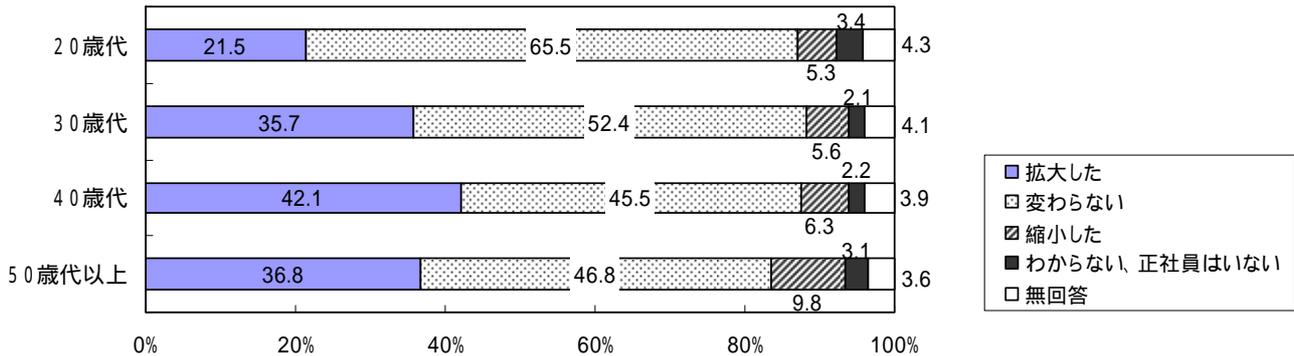


(2) 正社員間の賃金格差及び労働意欲の変化

事業所の認識

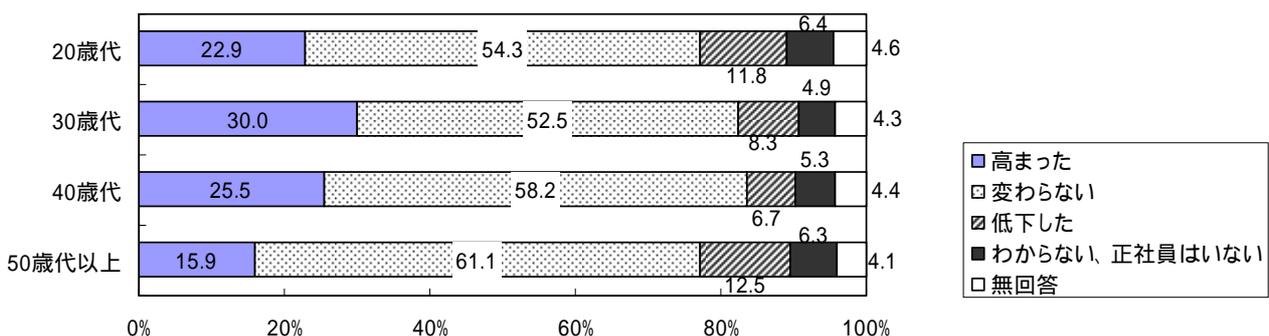
事業所調査で、正社員の（おおよそ3年前と比べた）同年代内での賃金格差の変化についてみると、いずれの年代においても、「変わらない」とする事業所の割合が最も高いものの、20歳代から40歳代までについては、年代が高くなるほど、「拡大した」とする事業所の割合が高い（20歳代21.5%、30歳代35.7%、40歳代42.1%）（図表11）

図表11 3年前と比べた正社員の同年代内での賃金格差の変化(事業所調査・N=870)



また、正社員の就業意欲の変化についてみると、いずれの年代においても「変わらない」とする事業所の割合が最も高いものの、「高まった」とする事業所の割合（20歳代22.9%、30歳代30.0%、40歳代25.5%、50歳代15.9%）が、「低下した」とする事業所の割合（それぞれ11.8%、8.3%、6.7%、12.5%）を上回る。（図表12）

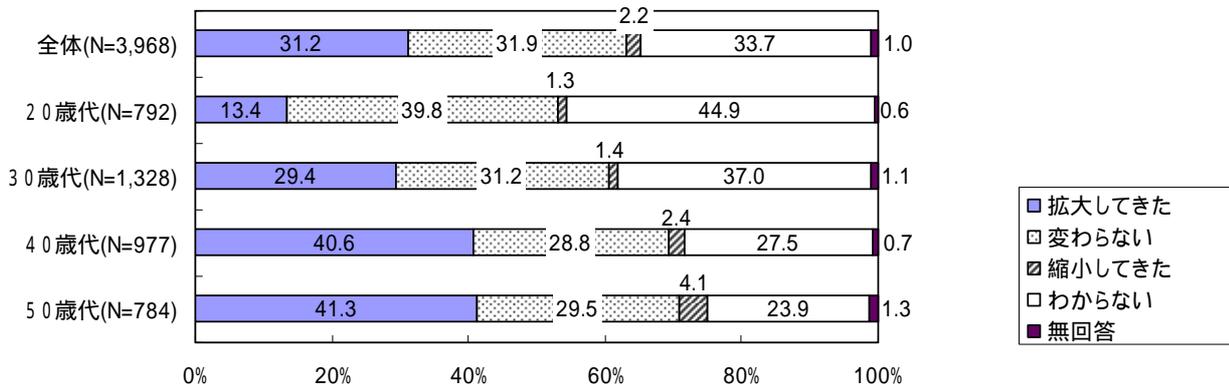
図表12 (おおよそ3年前と比べた)年代ごとの正社員の就業意欲の変化(事業所調査・N=870)



従業員（正社員）の認識

これに対して、従業員調査で、正社員に対して、会社内において同世代内の正社員間の賃金格差が拡大してきているかをきいたところ、全体では、割合の高いものから順に「わからない」（33.7%）、「変わらない」（31.9%）となっているものの、「拡大してきた」とする者も3割（31.2%）を占める。これを年代別にみると、20歳代から50歳代までについては、年代が高いほど、「拡大してきた」とする者の割合が高い（20歳代13.4%、30歳代29.4%、40歳代40.6%、50歳代41.3%）（図表13）

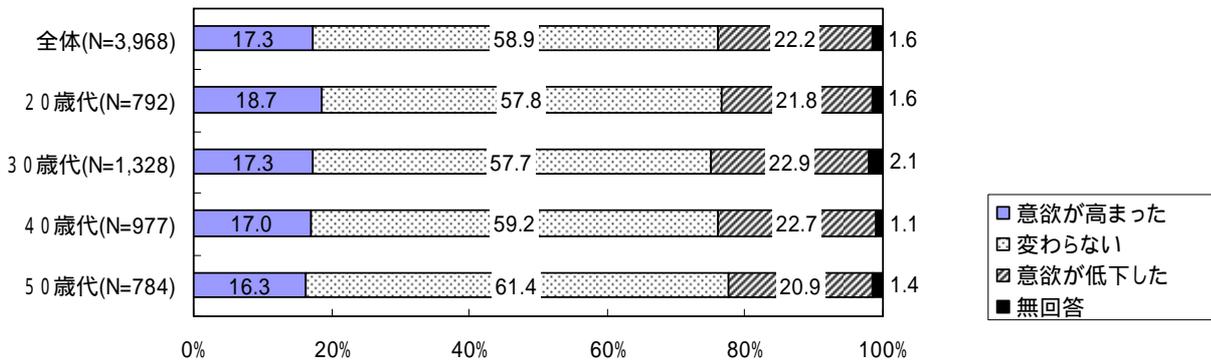
図表13 同世代の正社員の間での賃金格差 (正社員の認識) (従業員調査)



(注) 全体には、19歳以下、60歳以上及び年齢不明の者を含む。

また、従来と比べて自らの働く意欲に変化があるかを正社員にきいたところ、いずれの年代においても「変わらない」とする割合が最も高いものの、「意欲が低下した」とする者の割合(20歳代 21.8%、30歳代 22.9%、40代歳 22.7%、50歳代 20.9%)が、「意欲が高まった」とする者の割合(それぞれ 18.7%、17.3%、17.0%、16.3%)を上回る。(図表 14)

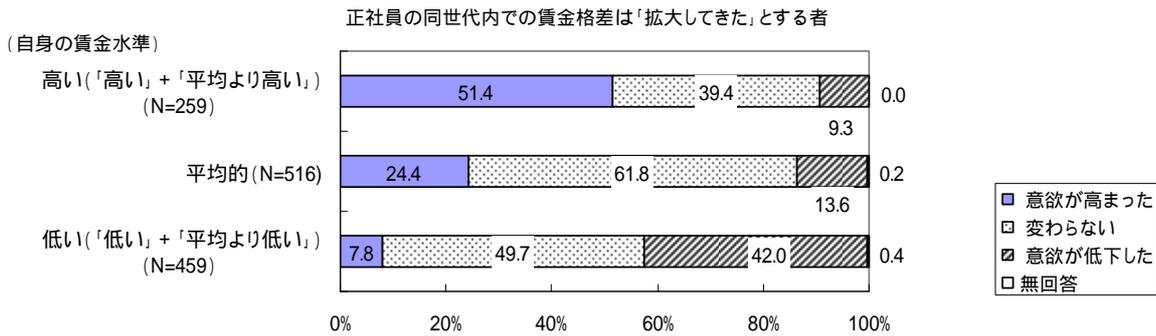
図表14 従来と比べて自身の働く意欲の変化 (正社員) (従業員調査)



(注) 全体には、19歳以下、60歳以上及び年齢不明の者を含む。

なお、(会社内において)同世代内の正社員間の賃金格差が「拡大してきた」とする正社員のうち、(会社の同世代の正社員の中で)自分の賃金水準が高い(「高い」+「平均より高い」と回答する 259 人)についてみると、「(働く)意欲が高まった」とする割合が最も高い(51.4%)。一方、自分の賃金水準が低い(「低い」+「平均より低い」と回答する 459 人)についてみると、働く意欲は「変わらない」(49.7%)、「(働く)意欲が低下した」(42.0%)の順であった。(図表 15)

図表15 自身の賃金水準と働く意欲の変化(正社員) (従業員調査)



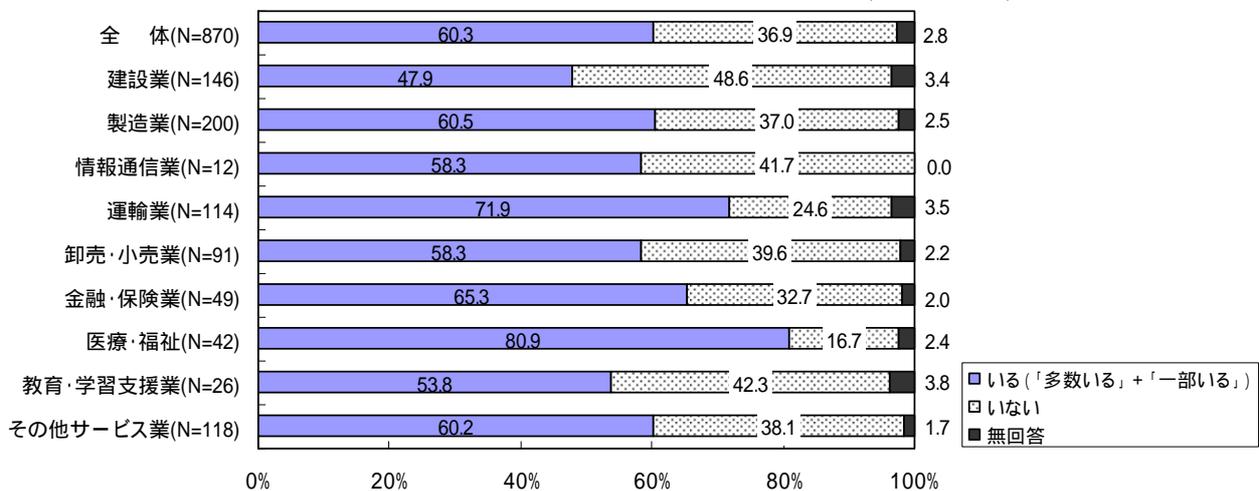
2. 非正社員の雇用管理・賃金水準と非正社員の意識

(1) 正社員と同じ仕事に従事する非正社員の有無

事業所に対して、「正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』(派遣社員と職場内の請負社員を除く。以下、2の事業所調査において同じ。)」の有無をきいたところ、「いる(「多数(事業所の従業員のうち半数以上)いる」+「一部いる」。以下、2において同じ。)」と回答した事業所は60.3%だった。

正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』が「いる」とする事業所の割合が平均より高い業種は、医療・福祉(80.9%)、次いで運輸業(71.9%)、金融・保険業(65.3%)、製造業(60.5%)の順であった。(図表16)

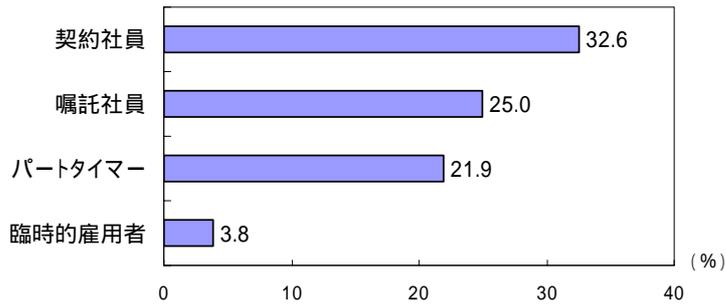
図表16 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の存在(事業所調査)



(注) 1) ここでの非正社員には、派遣社員と職場内の請負社員は含まない。
2) 全体には、電気・ガス・熱供給・水道業、飲食店・宿泊業、その他の産業、業種不明の事業所を含む。

正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』が「いる」とする事業所に、当該『非正社員』の就業形態をきいたところ(複数ある場合には最も多いもの) 契約社員 32.6%、嘱託社員 25.0%、パートタイマー21.9%の順であった。(図表17)

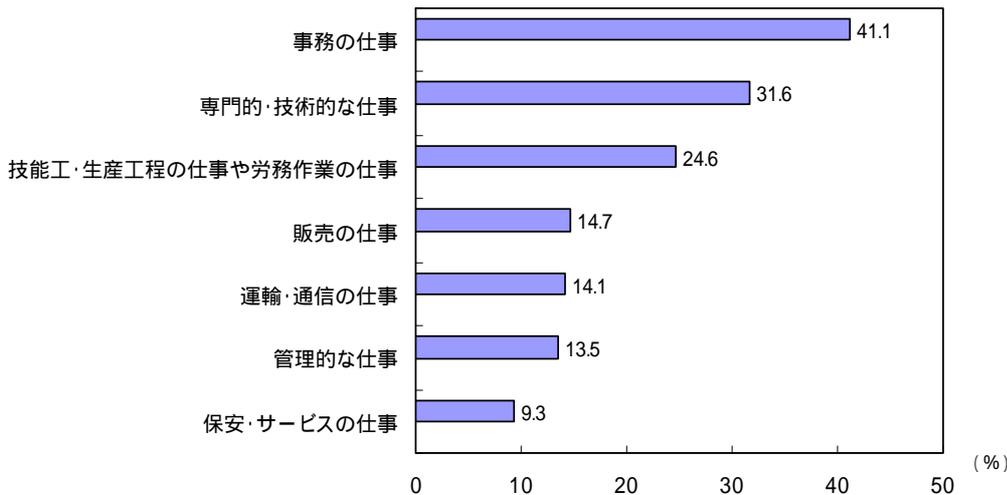
図表17 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の就業形態 (事業所調査、N=525)



(注) 1) 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員が「多数いる」又は「一部いる」と回答した事業所について集計。
 2) ここでの非正社員には、派遣社員と職場内の請負社員は含まない。
 3) 正社員とほとんど同じ仕事をしている複数の就業形態の非正社員がいる場合には、その人数が最も多い就業形態をきいている。

また、正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』の職種をきいたところ(複数回答)「事務の仕事」(41.1%)、次いで、「専門的・技術的な仕事」(31.6%)、「技能工・生産工程の仕事や労務作業の仕事」(24.6%)の順であった。(図表18)

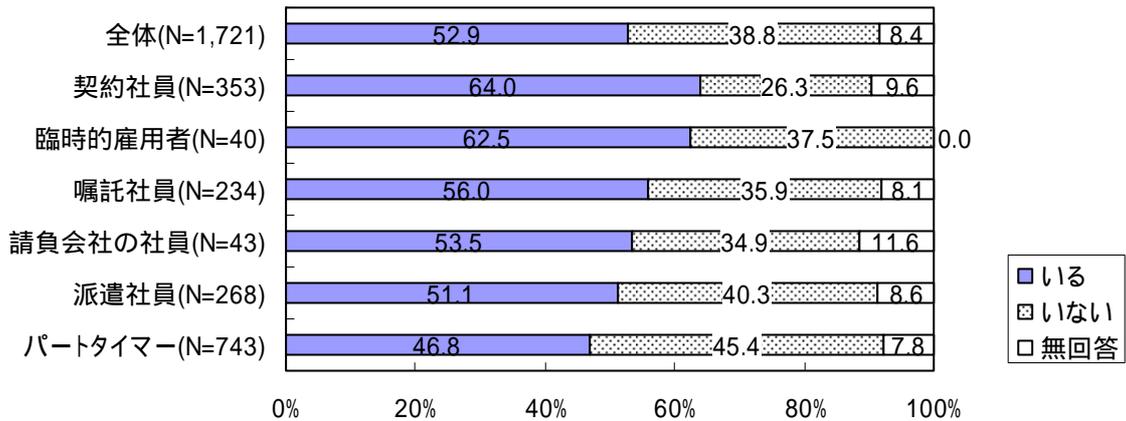
図表18 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の職種 (複数回答) (事業所調査、N=525)



(注) 1) 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員が「多数いる」又は「一部いる」と回答した事業所について集計。
 2) ここでの非正社員には、派遣社員と職場内の請負社員は含まない。

一方、従業員調査で、(派遣社員及び請負会社の社員を含む)非正社員に対して、会社内に自分とほとんど同じ仕事をしている正社員がいるかをきいたところ、「いる」とする者は52.9%であった。(図表19)

図表19 自分とほとんど同じ仕事をしている正社員の有無 (非正社員) (従業員調査)



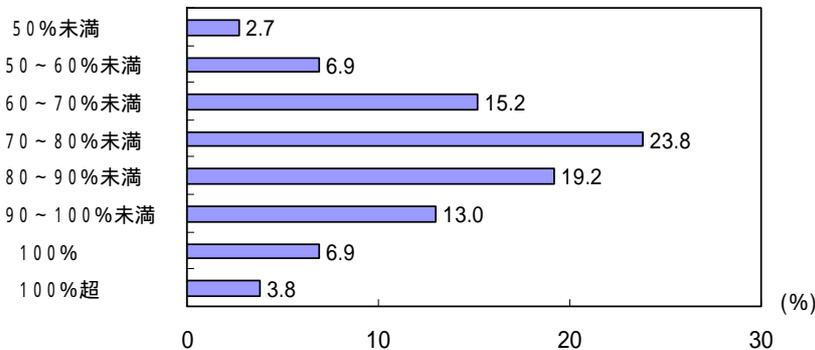
(注) 全体には「その他」の就業形態の者を含む。

(2) 非正社員と正社員との賃金格差に関する認識

非正社員の賃金水準に関する認識

正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』が「いる」とする事業所に、当該『非正社員』と正社員との賃金格差についてきいたところ、当該『非正社員』の時間当たり賃金水準は、正社員の基本給の「70～80%未満」とする事業所の割合が最も高く（23.8%）、次いで「80～90%未満」（19.2%）であった。（図表 20）

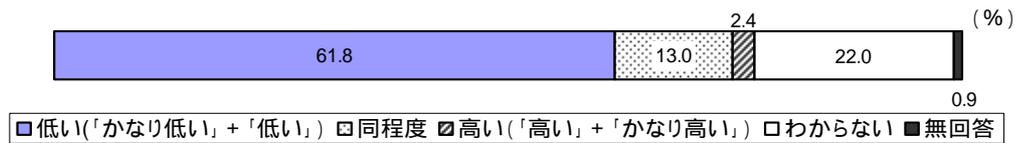
図表20 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の賃金水準(正社員の基本給との比較) (事業所調査、N=525)



(注) 1) 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員が「多数いる」又は「一部いる」と回答した事業所について集計。
2) ここでの非正社員には、派遣社員と職場内の請負社員は含まない。

一方、従業員調査で、会社内に自分とほとんど同じ仕事をしている正社員がいると回答した（派遣社員及び請負会社の社員を含む）非正社員に対して、ほとんど同じ仕事をしている正社員と比較して、自分の賃金をどのように認識しているかきいたところ、正社員に比べて低い（「かなり低い」+「低い」）と回答した者が、6割を超える（61.8%）、（図表 21）

図表21 自分とほとんど同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金(非正社員) (従業員調査、N=910)



(注) 会社内に自分とほとんど同じ仕事をしている正社員が「いる」と回答した者について集計。

格差縮小に対する事業所の考え方、賃金格差に対する非正社員の納得度

正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』が「いる」とする事業所に、当該『非正社員』と正社員との賃金水準の格差を縮小させる必要があるかどうかきいたところ、必要だと「思わない」とする事業所は約6割(60.8%)であった。(図表22)

図表22 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の賃金水準の格差を縮小する必要 (事業所調査、N=525)

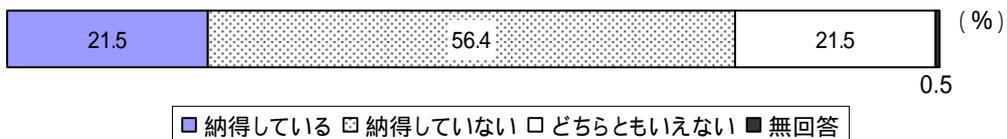


(注) 1) 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員が「多数いる」又は「一部いる」と回答した事業所について集計。
2) ここでの非正社員には、派遣社員と職場内の請負社員は含まない。

一方、自分とほとんど同じ仕事をしている正社員と比較して、自分の賃金が低い(「かなり低い」+「低い」と回答した(派遣社員及び請負会社の社員を含む)非正社員に、自身の賃金に納得しているかどうかをきいたところ、「納得していない」とする者の割合が半数を超える(56.4%)。(図表23)

図表23 賃金に対する納得(非正社員) (従業員調査、N=562)

自分とほとんど同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金が「かなり低い」又は「低い」と回答した者

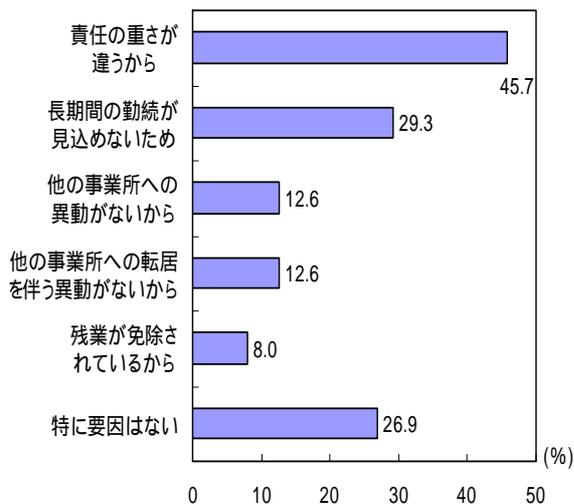


賃金格差の要因、賃金格差に納得できない理由

正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』が「いる」とする事業所に、当該『非正社員』と正社員との賃金水準の格差の要因についてきいたところ(複数回答)「責任の重さが違うから」を挙げる事業所の割合が最も高く(45.7%)、次いで「長期間の勤続が見込めないため」(29.3%)などが挙げられたが、「特に要因はない」とする事業所も26.9%あった。(図表24)

一方、ほとんど同じ仕事をしている正社員が会社内において、その人と比較して自身の賃金に「納得していない」と回答した(派遣社員及び請負会社の社員を含む)非正社員に、その理由をきいたところ(複数回答)「仕事内容について、正社員との違いがないから」を挙げる者の割合が最も高く(70.7%)、次いで「正社員と同程度の責任があるから」(60.6%)、「正社員と同等以上の努力を払っているから」(59.9%)の順であった。(図表25)

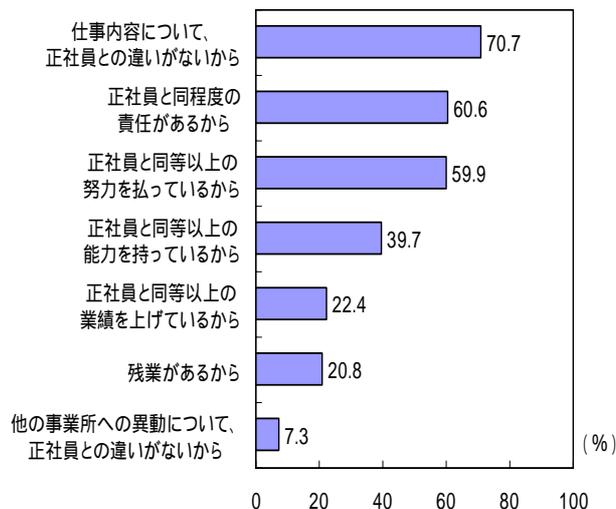
図表24 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の賃金水準の格差の要因 (複数回答) (事業所調査 . N=525)



(注)1) 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員が「多数いる」又は「一部いる」と回答した事業所について集計。

2) ここでの非正社員には、派遣社員と職場内の請負社員は含まない。

図表25 非正社員が自分の賃金に納得していない理由 (複数回答) (従業員調査 . N=317)



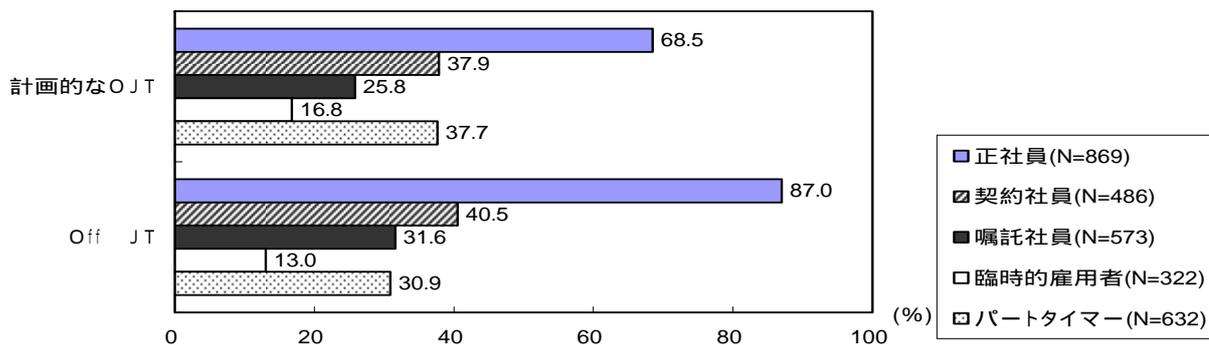
(注)自分とほとんど同じ仕事をしている正社員がいて、その人と比較して自分の賃金に「納得していない」と回答した非正社員について集計。

【 職業能力開発に関する事業所・従業員の認識】

1. 教育訓練の実施状況

事業所調査で、従業員に対する教育訓練の実施状況について、計画的なOJT(日常の業務につきながら計画的に行われる教育訓練)を実施している事業所の割合(「該当者がいない」と回答した事業所を除く。)をみると、正社員について68.5%、契約社員について37.9%、パートタイマーについて37.7%、嘱託社員について25.8%の順であった。また、Off-JT(日常の業務とは別に行われる研修等)を実施している事業所の割合(同)は、正社員について87.0%、契約社員について40.5%、嘱託社員について31.6%、パートタイマーについて30.9%の順であった。(図表26)

図表26 教育訓練の実施状況 (事業所調査)



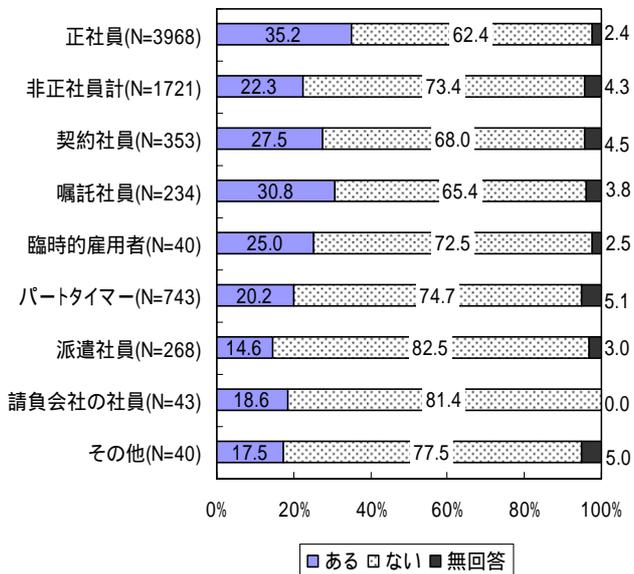
(注)1) 「該当者がいない」とする事業所を除く(事業所に対する割合)。

2) 「計画的なOJT」とは「計画的なOJT」を「実施している」と回答した事業所の割合。「Off-JT」とは、「入社年次別の研修」、「職種・職務別の研修」、「役職別研修」、「語学研修」、「OA・コンピュータ研修」、「資格取得のための研修」、「今後のキャリアデザインに関する研修」、「法令遵守、企業倫理研修」、「その他」のいずれかを「実施している」と回答した事業所の割合。

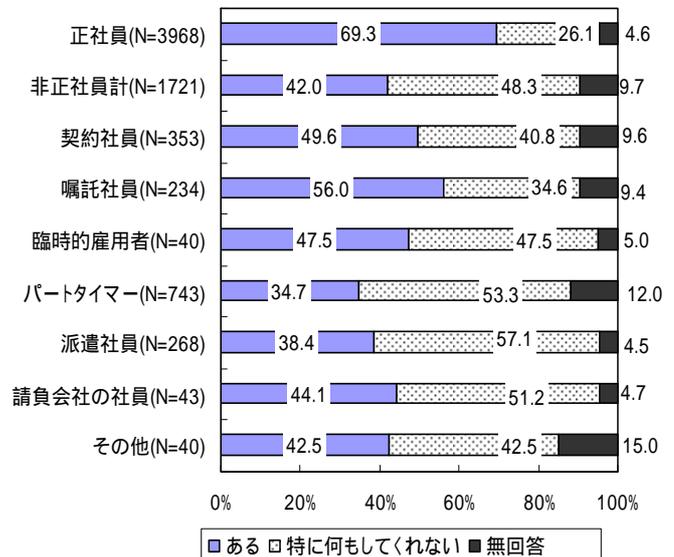
一方、従業員調査で、会社が自分に対して実施する教育訓練の状況をきいたところ、計画的なOJT(日常の業務につきながら計画的に行われる教育訓練)については、正社員の35.2%、非正社員の22.3%が「ある」とする一方、「ない」とする者の割合は正社員の62.4%、非正社員の73.4%に上る。(図表27) また、Off-JT(日常の業務とは別に行われる研修等)については、正社員の69.3%、非正社員の42.0%

が何らかの研修等が「ある」旨回答している。(図表 28)

図表27 計画的なOJT (日常の業務につきながら、計画的に行われる教育訓練) (従業員調査)



図表28 Off-JT (日常の業務とは別に行われる研修等) (従業員調査)

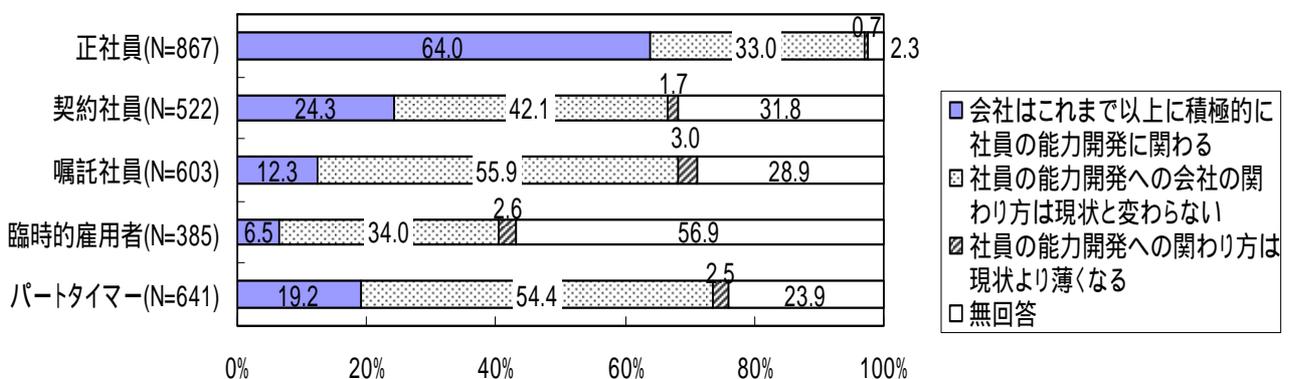


(注) 図表28におけるOff-JTの「ある」は、「入社年次ごとに実施される研修」、「職種や職務ごとに実施される研修」、「役職ごとに実施される研修」、「語学研修」、「OA・コンピューター研修」、「資格取得のための研修」、「今後のキャリアデザイン研修」、「法令遵守、企業倫理研修」、「その他」のいずれかを自分の会社が実施している旨回答した割合。

2. 事業所の今後の能力開発の方針

能力開発にかかる事業所の今後の方針を就業形態別にみると(「該当者がいない」と回答した事業所を除く。) 正社員については「会社はこれまで以上に積極的に社員の能力開発に関わる」とする事業所の割合が64.0%である一方、自社の非正社員については「社員の能力開発への会社の関わり方は現状と変わらない」とする事業所の割合が総じて高い(嘱託社員 55.9%、パートタイマー54.4%、契約社員 42.1%など)。(図表 29)

図表29 今後の能力開発の方針 (事業所調査)

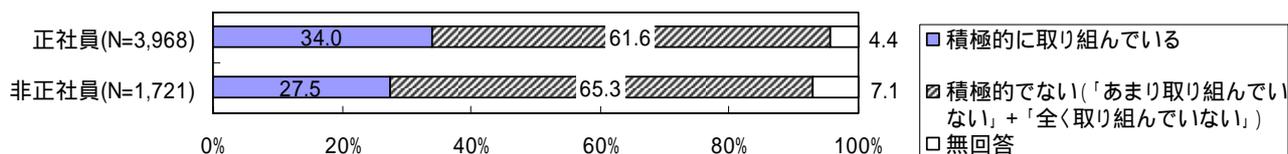


(注) それぞれの就業形態について「該当者がいない」とする事業所を除く(事業所に対する割合)。

3. 職業能力開発に関する従業員の取組み

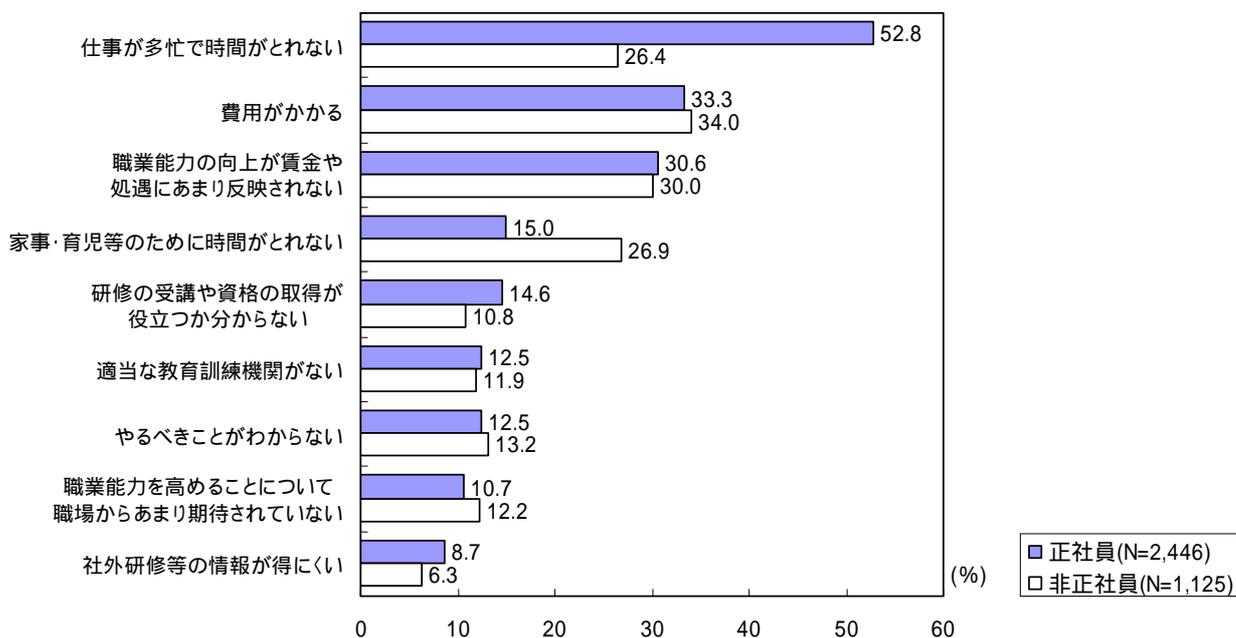
従業員自身の職業能力開発に関する取組みについてきいたところ、積極的でない(「あまり取り組んでいない」+「全く取り組んでいない」とする者は、正社員では 61.6%、非正社員では 65.3%と、多数を占める。(図表 30)

図表30 自らの職業能力開発に関する取組み (従業員調査)



職業能力開発に積極的でない従業員(「あまり取り組んでいない」+「全く取り組んでいない」)に、その理由をきいたところ(複数回答)正社員では「仕事が多忙で時間がとれない」(52.8%)を挙げる割合が最も高く、一方、非正社員では「費用がかかる」(34.0%)を挙げる割合が最も高い。(図表 31)

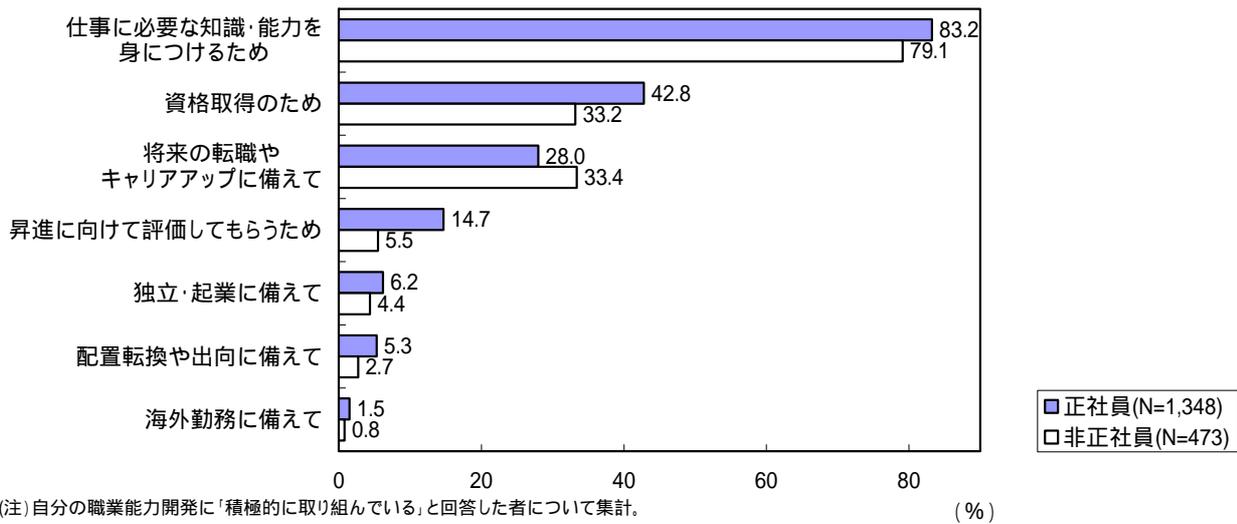
図表31 自らの職業能力開発に積極的ではない理由 (複数回答) (従業員調査)



(注) 自らの職業能力開発に「あまり取り組んでいない」又は「全く取り組んでいない」と回答した者について集計。

一方、自らの職業能力開発に積極的に取り組んでいるとする者に、その理由をきいたところ(複数回答)正社員、非正社員ともに、「仕事に必要な知識・能力を身につけるため」とする割合が最も高く(正社員 83.2%、非正社員 79.1%)、次いで、正社員では「資格取得のため」(42.8%)、非正社員では「将来の転職やキャリアアップに備えて」(33.4%)という理由を挙げる割合が高い。(図表 32)

図表32 職業能力に積極的に取り組んでいる理由 (複数回答) (従業員調査)



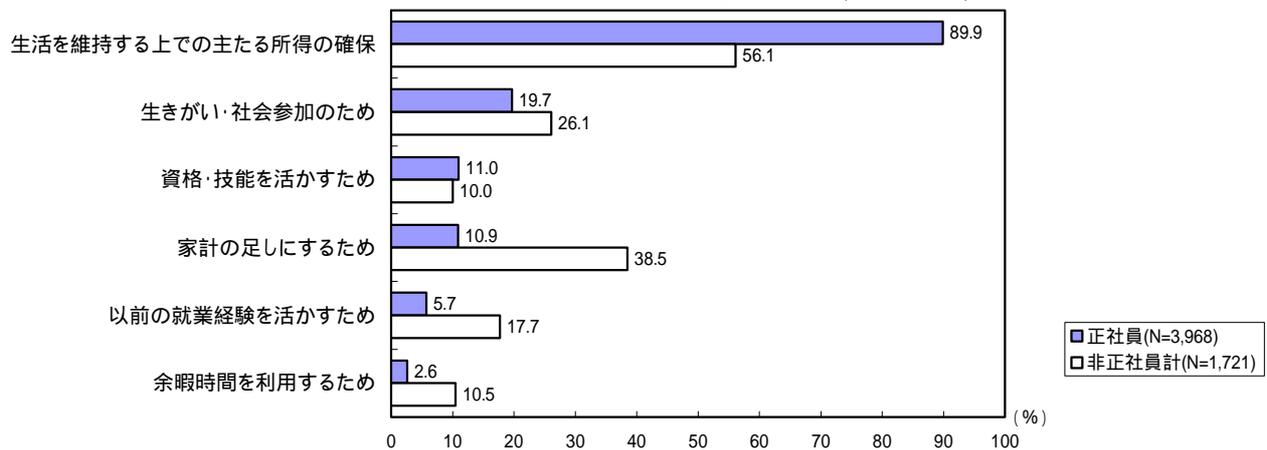
【 .現在の働き方を選択した理由】

1. 現在働いている理由、現在の就業形態を選択した理由

現在働いている理由(複数回答)としては、正社員、非正社員ともに「生活を維持する上での主たる所得の確保」を挙げる割合が最も高い(正社員89.9%、非正社員56.1%)。(図表33)

なお、非正社員について、就業形態別にみると、パートタイム - では「家計の足しにするため」(58.1%)、それ以外の就業形態では、「生活を維持する上での主たる所得の確保」(請負会社の社員83.7%、契約社員71.1%、派遣社員69.0%、嘱託社員68.8%、臨時的雇用者50.0%)を挙げる割合が最も高い。

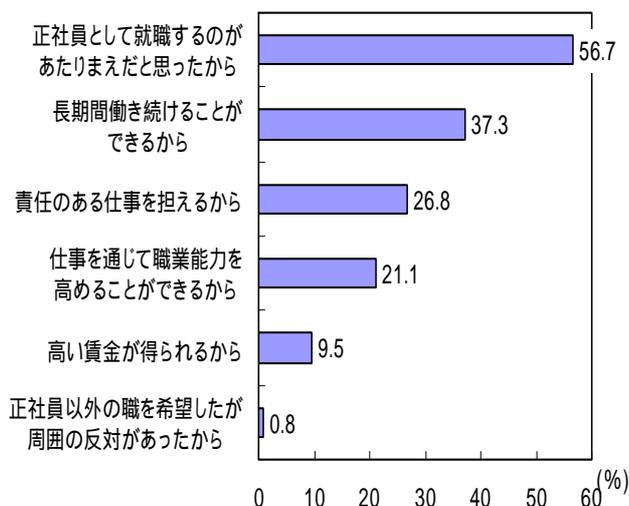
図表33 現在働いている理由 (複数回答) (従業員調査)



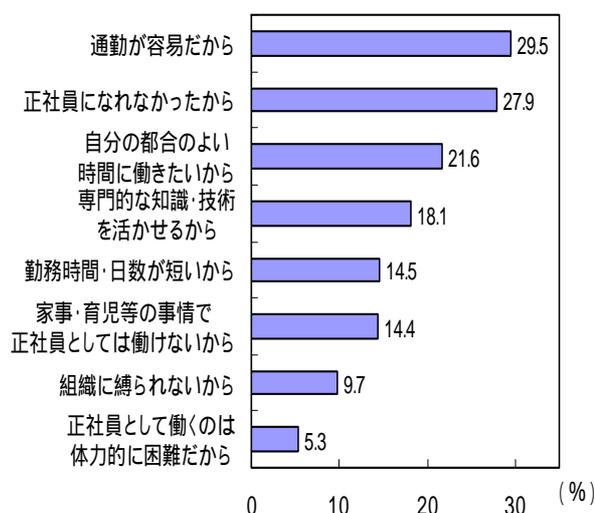
また、現在の就業形態を選んだ理由についてきいたところ(複数回答) 正社員では「正社員として就職するのがあたりまえだと思ったから」を挙げる割合が最も高く(56.7%) 次いで「長期間働き続けることができるから」(37.3%) 「責任のある仕事を担えるから」(26.8%) などの順であった。(図表 34)

一方、非正社員では「通勤が容易だから」を挙げる割合が最も高く(29.5%) 次いで「正社員になれなかったから」(27.9%) 「自分の都合のよい時間に働きたいから」(21.6%) などの順であった。(図表 35)

図表34 現在の就業形態を選んだ理由(正社員、複数回答)
(従業員調査、N=3,968)



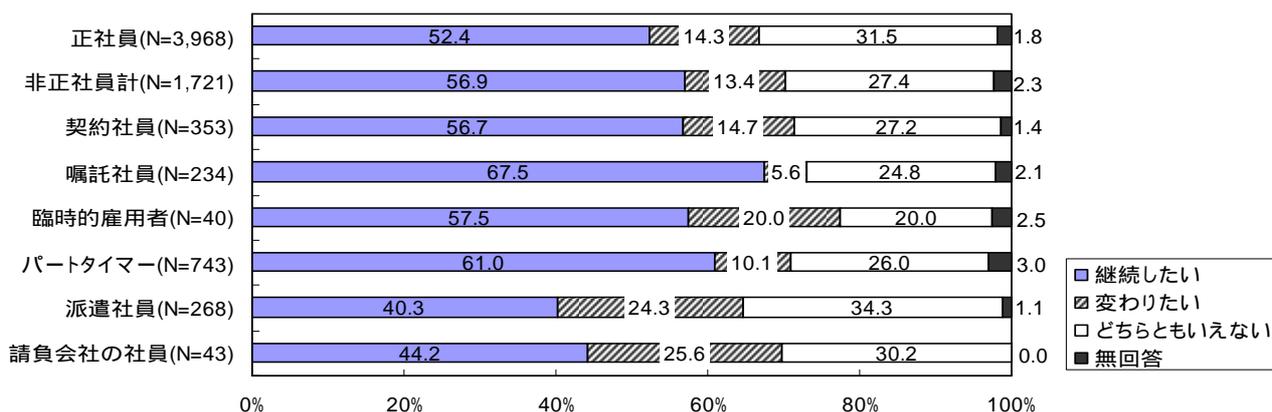
図表35 現在の就業形態を選んだ理由(非正社員、複数回答)
(従業員調査、N=1,721)



2. 現在の仕事を継続したい又は変わりたいとする意向とその理由

現在の仕事を今後も継続したいかどうかをきいたところ、正社員、非正社員ともに、「継続したい」とする者の割合は5割超となっており(正社員 52.4%、非正社員 56.9%)、「変わりたい」とする者は1割超(同 14.3%、13.4%)であった。非正社員について就業形態別にみると、請負会社の社員、派遣社員で「継続したい」は半数を切っており、「変わりたい」とする者の割合は2割超(請負会社の社員 25.6%、派遣社員 24.3%)と、他の就業形態に比べて高い(臨時的雇用者 20.0%、契約社員 14.7%、パートタイマー10.1%、嘱託社員 5.6%)。(図表 36)

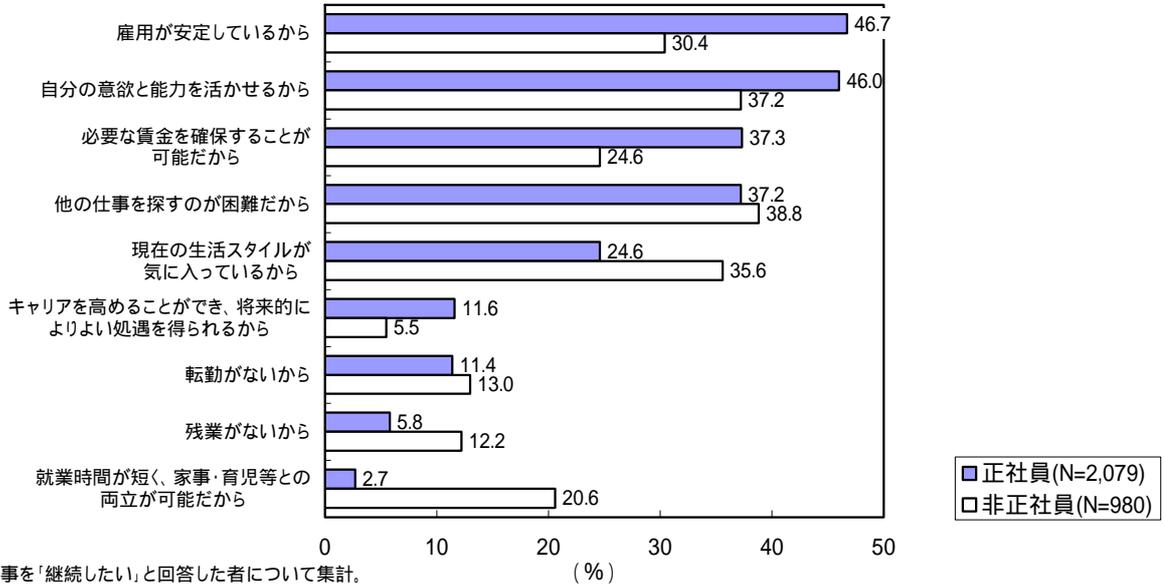
図表36 現在の仕事を今後も継続する意向(従業員調査)



(注)非正社員計には、その他の就業形態の者を含む。

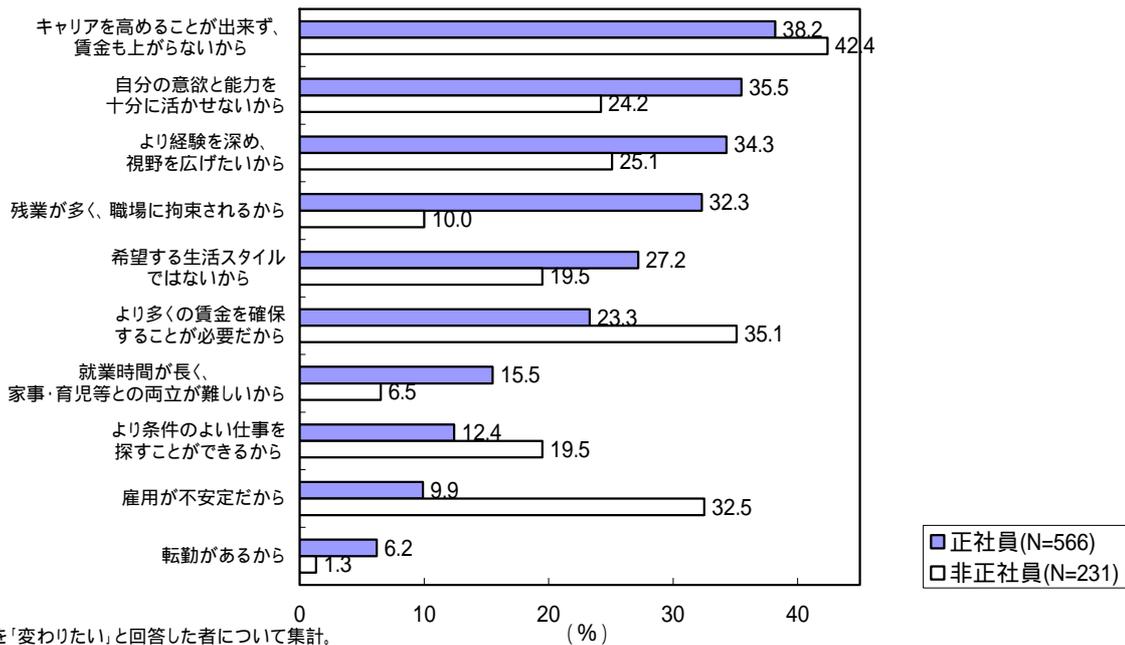
なお、現在の仕事を継続したいと回答した者に、その理由をきいたところ(複数回答)正社員では「雇が安定しているから」の割合が最も高く(46.7%)、次いで「自分の意欲と能力を活かせるから」(46.0%)などであった。一方、非正社員では「他の仕事を探すのが困難だから」の割合が最も高く(38.8%)、次いで「自分の意欲と能力を活かせるから」(37.2%)、「現在の生活スタイルが気に入っているから」(35.6%)などの順であった。(図表 37)

図表37 現在の仕事を継続したいとしている理由（複数回答）（従業員調査）



また、現在の仕事を変わりたいと回答した者に、その理由をきいたところ（複数回答）正社員では「キャリアを高めることが出来ず、賃金も上がらないから」（38.2%）次いで「自分の意欲と能力が十分に活かせないから」（35.5%）、「より経験を深め、視野を広げたいから」（34.3%）などの順であった。一方、非正社員では「キャリアを高めることが出来ず、賃金も上がらないから」（42.4%）次いで「より多くの賃金を確保することが必要だから」（35.1%）、「雇用が不安定だから」（32.5%）などの順であった。（図表38）

図表38 現在の仕事を変わりたいとしている理由（複数回答）（従業員調査）



(参考：図表 39) 回答事業所、回答従業員の基本属性

回答事業所の属性		(%)
総数		100.0(870所)
業種	建設業	16.8
	製造業	23.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1.0
	情報通信業	1.4
	運輸業	13.1
	卸売・小売業	10.5
	飲食・宿泊業	1.0
	金融・保険業	5.6
	医療・福祉	4.8
	教育・学習支援業	3.0
	その他のサービス業	13.6
	その他	4.4
	企業全体の従業員規模	30人未満
30～99人		17.7
100～299人		35.5
300～499人		13.2
500～999人		13.6
事業所の従業員規模	30人未満	5.6
	30～99人	43.7
	100～299人	35.1
	300～499人	6.7
	500～999人	4.6
1000人以上	2.3	

総数には業種、従業員規模不明の事業所を含む。

回答従業員の属性		(%)
総数		100.0(5,704人)
性	男性	57.0
	女性	42.7
年齢	～19歳	0.3
	20～24歳	5.6
	25～29歳	13.4
	30～34歳	17.1
	35～39歳	13.6
	40～44歳	13.1
	45～49歳	10.4
	50～54歳	10.1
	55～59歳	9.4
	60～64歳	4.8
65歳以上	1.3	
平均年齢		40.6
学歴	中学・高校	45.3
	短大・高専	11.9
	大学・大学院	32.0
	専門学校等	10.1
就業形態	正規従業員	69.6
	契約社員	6.2
	嘱託社員	4.1
	臨時的雇用者	0.7
	パートタイマー	13.0
	派遣社員	4.7
	請負会社の社員	0.8
	その他	0.7
職種	専門的・技術的な仕事	20.2
	管理的な仕事	12.1
	事務の仕事	39.6
	販売の仕事	6.0
	保安・サービスの仕事	3.6
	運輸・通信の仕事	4.4
	技能工・生産工程や労務作業の仕事	7.0
	その他	4.7
副業	ある	3.1
	ない	87.5

総数には性、年齢、学歴、就業形態、職種、副業の有無が不明の者を含む。