

**非正社員比率の高い企業ほど非正社員を高度な業務や管理・監督的業務で活用し、
能力開発の対象とする割合が高い**
転職希望非正社員の3割は「安定した仕事に就きたい」
正社員の6割は成果主義的な賃金体系に「賛成だが不安」

～ 企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査 ～

・調査の概要

近年の経済のグローバル化や企業間競争の激化、就業意識の変化などを背景に、働き方や人事制度の様々な面で多様化が進展している。本調査は、企業の人事戦略の実態や雇用に対する考え方を明らかにするとともに、正社員やパートタイム労働者・派遣労働者など多様な形態で働く就業者の意識をさぐることを目的に実施した。

企業調査は、従業員数 100 人以上の企業約 10,000 社に企業調査票を郵送し、就業者調査は、従業員数 100 人以上の企業の 10 人以上の事業所 5000 所に、各 10 票ずつ就業者調査票を郵送する方法によった。うち企業調査は 1602 社、就業者調査は 7566 人の回答を得て結果をとりまとめた。調査の実施期間は平成 15 年 1 月 7 日～1 月 31 日。回答企業・就業者の構成は、参考表 (p.30) を参照のこと。

・調査結果の概要

< 骨子 >

「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」(企業調査)

1 非正社員の雇用動向

非正社員を雇用している企業は 91.1% で、非正社員比率は平均 23.1% だった。比率は、設立の新しい企業ほど高い。(図 1 - 2)

2 非正社員の業務

今後は、現在に比べ「正社員が行っている、判断業務を含む非定型的な業務に活用」や「正社員が行っている、高度な専門技能を要する業務に活用」などの業務で非正社員を活用するという企業割合が高い。(図 1 - 4) また、非正社員比率が高い企業の方が、非正社員を高度な業務、管理・監督的業務に従事させる割合が高い。(図 1 - 5)

3 非正社員を雇用・活用する理由

非正社員を雇用・活用する理由は、「人件費節約のため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」「景気変動に応じて雇用量を調整するため」などが高い。非正社員比率別には、非正社員の比率が高い企業では「長い営業(操業)時間に対応するため」「一日・週の中の仕事の繁閑に対応するため」などで高い。(図 1 - 6)

4 非正社員の活用による影響

非正社員の活用によって生じる影響は「正社員が高度な仕事に専念できている」「労働生産性が向上している」などプラス面が大きい。一方、「ノウハウの蓄積・伝承が難しい」「職業訓練が行いにくくなっている」などマイナスの影響を指摘する割合も高い。(図 1 - 7)

5 非正社員の活用上の課題

非正社員の活用上の課題は、「良質な人材の確保」「正社員との職務分担」「業務処理能力の向上」などで高い。これを非正社員比率で見ると、非正社員の割合が高い企業の方が「定着性の向上」や「モラルの向上」を指摘する割合が高い。(図1-9)

6 能力開発

(1) 能力開発の対象者

能力開発の対象者を「正社員全般(非正社員は対象外)」とする割合が30.1%と依然として高いものの、「正社員全般と非正社員全般」26.8%、「正社員全般と非正社員の一部」22.9%と半数近くは非正社員を対象としている。また、非正社員を対象とする割合は、非正社員比率の高い企業や、3年前から売上が10%以上増加した企業の方が高い。(図1-10、1-11)

(2) 今後の能力開発の方針

今後の能力開発の方針は、「会社は積極的に社員の能力開発に関わる」が61.4%となっている。(図1-12) これを非正社員比率別にみると、非正社員がいない企業では、その割合は62.5%であるが、非正社員が60%以上の企業では71.0%と高くなっている。(図1-13)

7 正社員の人事制度について

(1) 正社員の異動周期と専門分野の範囲

5年前に比べると、正社員の異動周期は、「変わらない」が64.6%と最も多いが、「短くなった」も17.0%だった。正社員の経験する専門分野の範囲は、「変わらない」が55.9%、次いで25.5%が「広くなった」としている。(図1-16、1-17)

(2) 昇進と賃金の格差

正社員の昇進に差がつくのは、現状は「入社5年目位」が29.5%、今後の方針は「入社3年目位」が31.9%と最も高い。(図1-20) 「現状」と「望ましい」賃金格差を年齢層別に聞いたところ、全ての年齢層で現状よりも望ましい格差が大きくなっている。50歳代での望ましい格差は54.7ポイントだった。(図1-21)

8 非正社員の活用が正社員の雇用に及ぼす影響

約半数の企業で、いわゆる非正社員の活用により正社員の雇用に「減少した」としている。今後についても「減少する」とする企業の割合は増えている。(図1-22)

「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」(就業者調査)

1 終身雇用・年功賃金制度について

終身雇用制度については、「よい制度である」とするもの(正社員39.4%、非正社員31.8%)が、「よくない制度」とするもの(正社員5.8%、非正社員6.4%)を大幅に上回っているが、年功賃金制度については、「よい制度である」とするもの(正社員14.8%、非正社員13.5%)が「よくない制度である」とするもの(正社員25.9%、非正社員24.6%)を下回っている。(図2-2、2-3)

2 仕事に関連する考え方

仕事に関連する考え方を正社員・非正社員の別で見ると、正社員の32.1%は「賃金格差は拡大した方がよい」とするが、非正社員では19.6%にとどまり、10ポイント以上の差があった。(図2-4)

3 現在の就業形態を選んだ理由

現在の就業形態を選んだ理由は、正社員・非正社員とも「生活を維持するため」が最も多いが、非正社員では正社員に比べ「家庭生活や他の活動と両立しやすい」「家計補助、学費等を得るため」などが高い。(図2 - 5)

4 仕事・職場への満足度

正社員・非正社員とも、「賃金」「評価・処遇のあり方」「教育訓練・能力開発のあり方」への不満が高い。また、非正社員では正社員に比べ「雇用の安定性」への不満が高く、「労働時間・休日数」への不満が低い。(図2 - 6)

5 転職希望

転職希望者は、正社員で 14.9%、非正社員で 32.5% だった。(図2 - 7) 転職希望理由をみると、正社員では、「賃金が低い」(38.9%)、「仕事の内容が自分の能力・適性に合わない」(30.0%)、また非正社員では、「賃金が低い」(38.0%)、「安定した仕事に就きたい」(30.3%)の順に高い。(図2 - 8)

また、何らかの不満を持っている者に限って転職希望をみると、正社員では「仕事の内容・やりがい」に、非正社員では「雇用の安定性」に不満を持っている者の転職希望割合が高くなっている。(図2 - 9)

6 正社員の処遇

(1)昇進格差

昇進格差がつくことについて、6割以上は望ましいとしている。また、成果主義的な賃金体系には、反対の者は1割未満にすぎないが、「上司や管理者が正しく評価するか分からない」などの理由で、6割が「賛成だが、不安」としている。(図2 - 11)

(2)賃金格差

正社員の賃金格差については、6割以上が気になるとしている。(図2 - 13) 賃金格差の許容範囲(平均年収を100として<最高 - 最低>)を聞いたところ、各年代とも60ポイント強としている。(図2 - 14)

用語解説

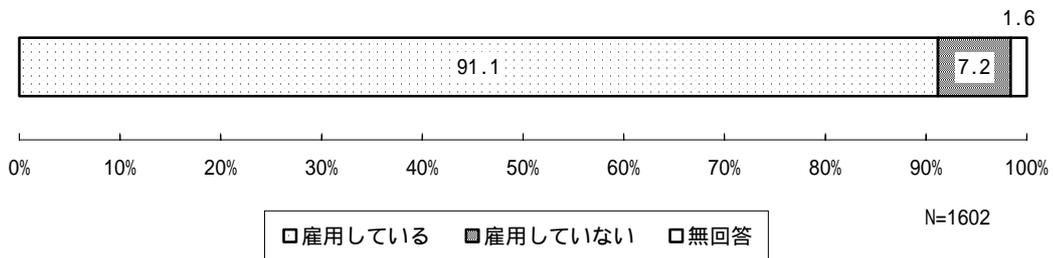
	いわゆる正社員	特に雇用期間を定められていない者。なお、パートタイマー及び他企業への出向者は除く。
いわゆる非正社員	出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。
	契約社員	専門的職種に従事することを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者。
	臨時的雇用者	臨時的にまたは日々雇用されている者で、1カ月以内の雇用期間の定めのある者。
	パートタイマー(短時間)	いわゆる正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者。
	パートタイマー(その他)	いわゆる正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者。雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者で、パートタイマーその他これに類する名称で呼ばれている者。
	派遣労働者	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。「常用雇用型」とは派遣会社に常用労働者として雇用されている形態。「登録型」とは派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態。
	職場内の請負社員	業務請負契約により、事業所内で働いている者。

企業調査

1. 非正社員の雇用動向

調査対象企業のうち、非正社員を雇用している企業は 91.1% だった。

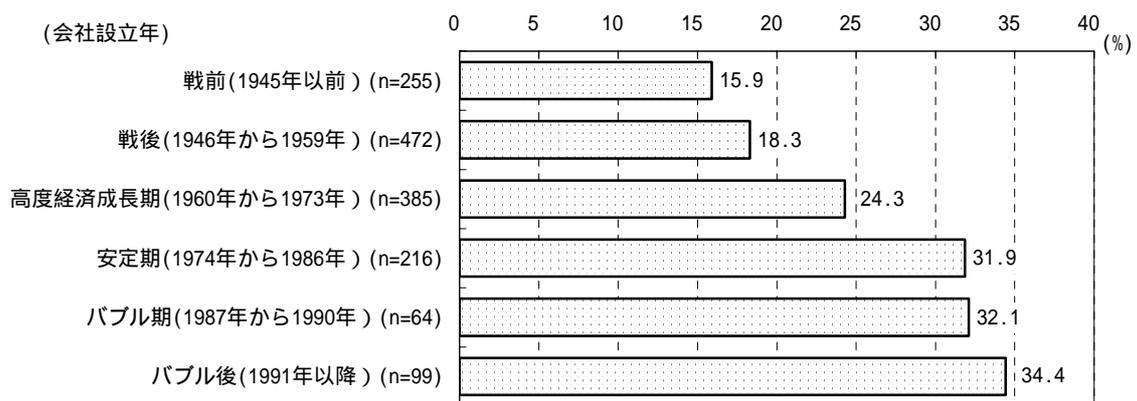
図 1 - 1 非正社員の雇用状況



非正社員の比率は、全体の平均で 23.1% (n=1525)、非正社員を雇用している企業に限っては平均で 24.9% (n=1413) だった。

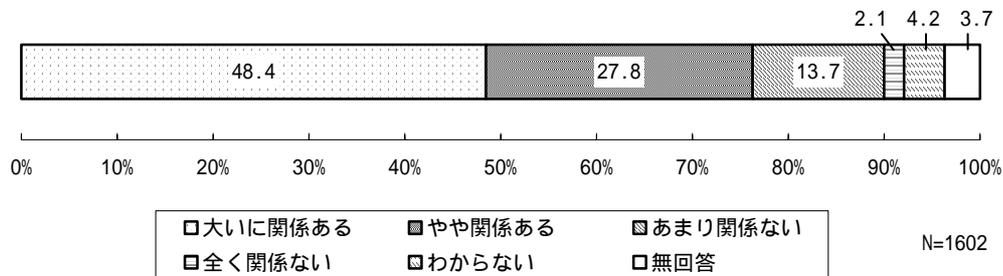
非正社員の比率を会社の設立時期別にみると、設立の新しい企業ほど非正社員比率が高い。

図 1 - 2 会社の設立時期別非正社員比率



3年後の非正社員の雇用方針は、景気や業績動向と「大いに関係がある」が48.4%、「やや関係がある」27.8%と、7割を超す企業が景気や業績動向との関連があるとしている。

図1 - 3 3年後の非正社員の雇用方針と景気・業績の関係

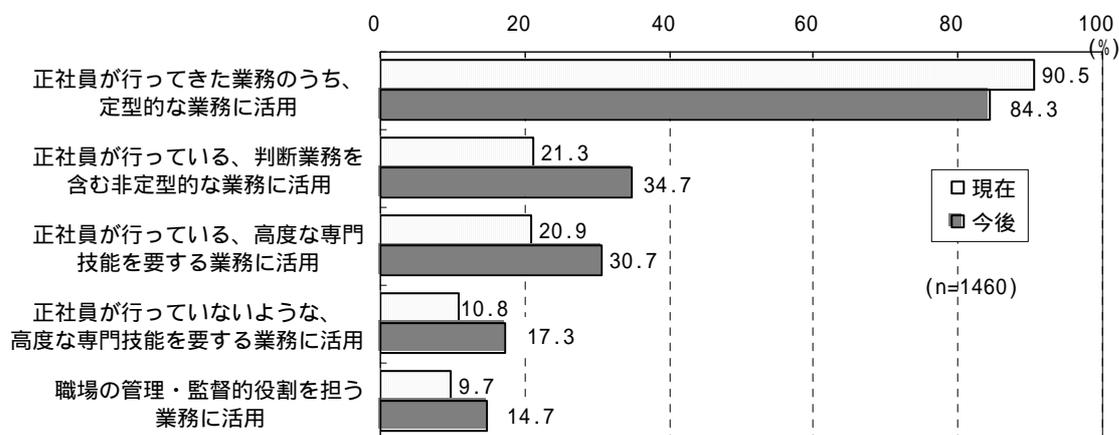


2. 非正社員の業務

どのような業務で非正社員を活用しているかについては、「正社員が行ってきた業務のうち、定型的な業務に活用」と回答した企業が90.5%と9割を超える。以下、「正社員が行っている、判断業務を含む非定型的な業務に活用」が21.3%、「正社員が行っている、高度な専門技能を要する業務に活用」が20.9%、「正社員が行っていないような、高度な専門技能を要する業務に活用」が10.8%など、技能や判断などを要する高度な業務も1～2割程度ある。

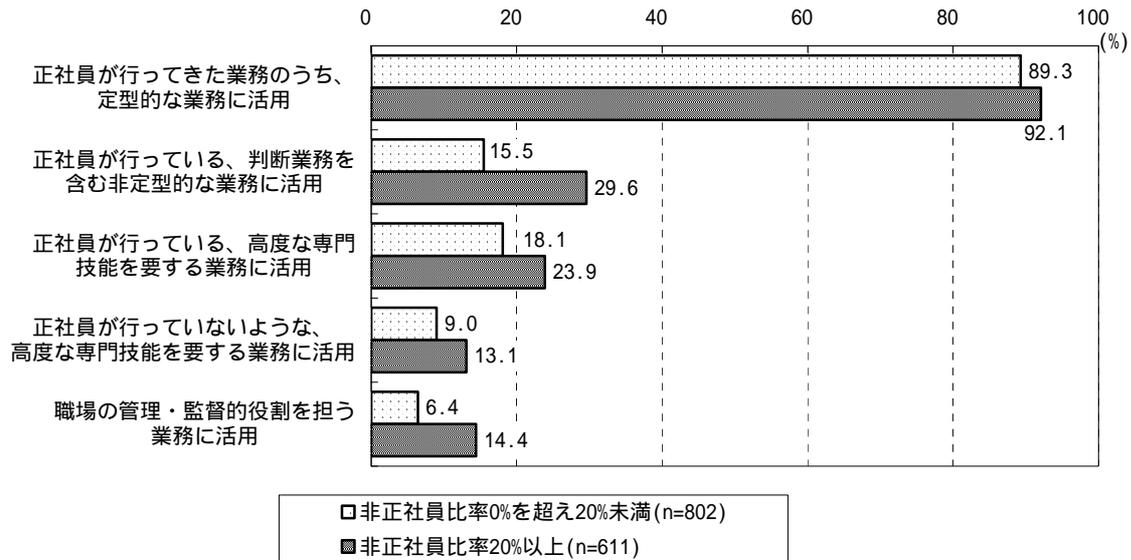
今後についてたずねたところ、「正社員が行ってきた業務のうち、定型的な業務に活用」が84.3%と高いものの、その割合は現在より低下し、「正社員が行っている、判断業務を含む非定型的な業務に活用」(34.7%)、「正社員が行っている、高度な専門技能を要する業務に活用」(30.7%)などで3割程度と、現在に比べ回答割合が高くなっている。

図1 - 4 非正社員を活用する業務（非正社員を雇用している企業、複数回答）



また、非正社員比率別にこれをみると、非正社員比率が高い企業では、非正社員を非定型的業務、高度な専門技能を要する業務、管理・監督的役割を担う業務に従事させている割合が高くなっている。

図1 - 5 現在の非正社員を活用する業務（非正社員比率別、複数回答）

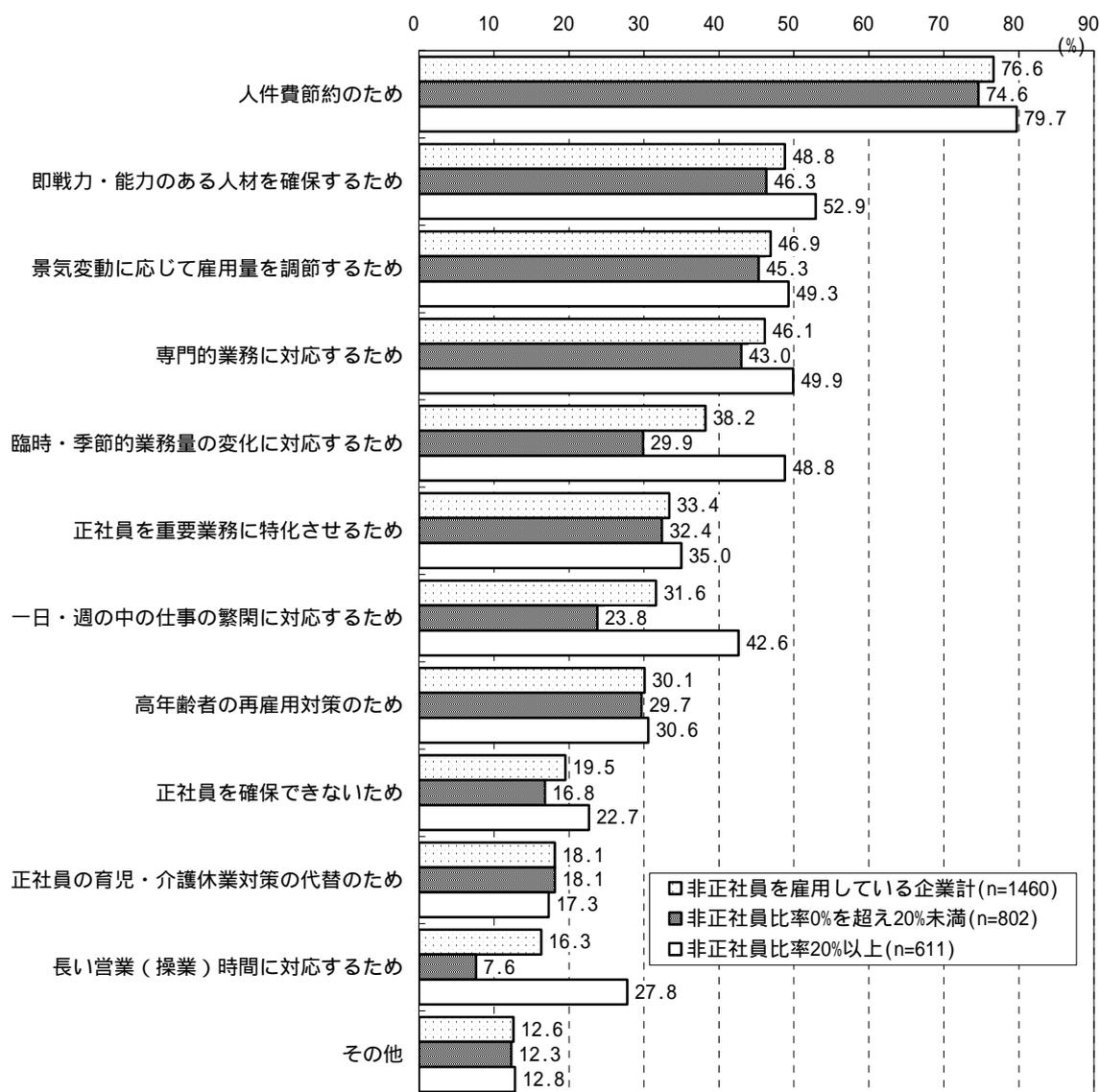


3. 非正社員を雇用・活用する理由

非正社員を雇用・活用する理由をきいたところ、「人件費節約のため」(76.6%)が最も多く、次いで「即戦力・能力のある人材を確保するため」(48.8%)、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」(46.9%)などが挙げられている。

これを非正社員比率別にみると、非正社員比率が高い企業においては、「長い営業(操業)時間に対応するため」(27.8%)、「一日・週の中の仕事の繁閑に対応するため」(42.6%)、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」(48.8%)などの選択肢で、非正社員比率が低い企業との差が大きくなっている。

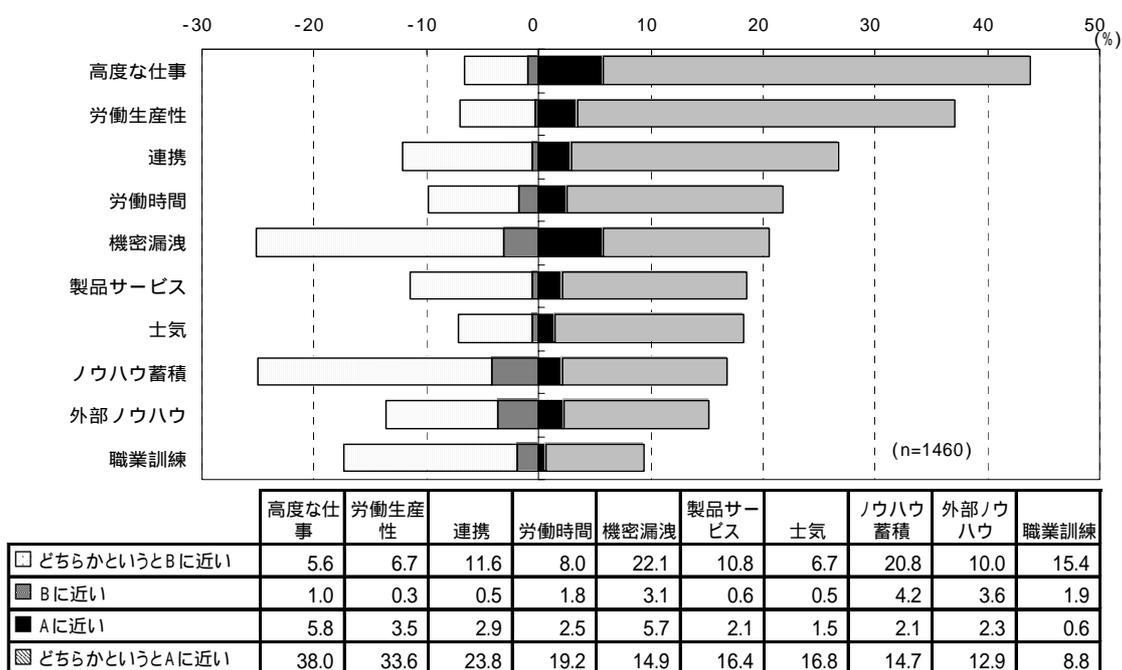
図1-6 非正社員を雇用・活用する理由(複数回答)



4. 非正社員の活用による影響

非正社員の活用によって生じている影響については、「正社員が高度な仕事に専念できている」「労働生産性が向上している」「仕事上の連携が円滑である」「正社員の労働時間が短くなっている」「製品・サービスの質が向上している」「正社員の士気が向上している」などでプラスの影響を指摘する割合が高い。一方で、「ノウハウの蓄積・伝承が難しい」「職業訓練が行いにくくなっている」「外部への機密漏洩の危険がある」などマイナスの影響を指摘する割合が高い。

図1-7 非正社員の活用による影響

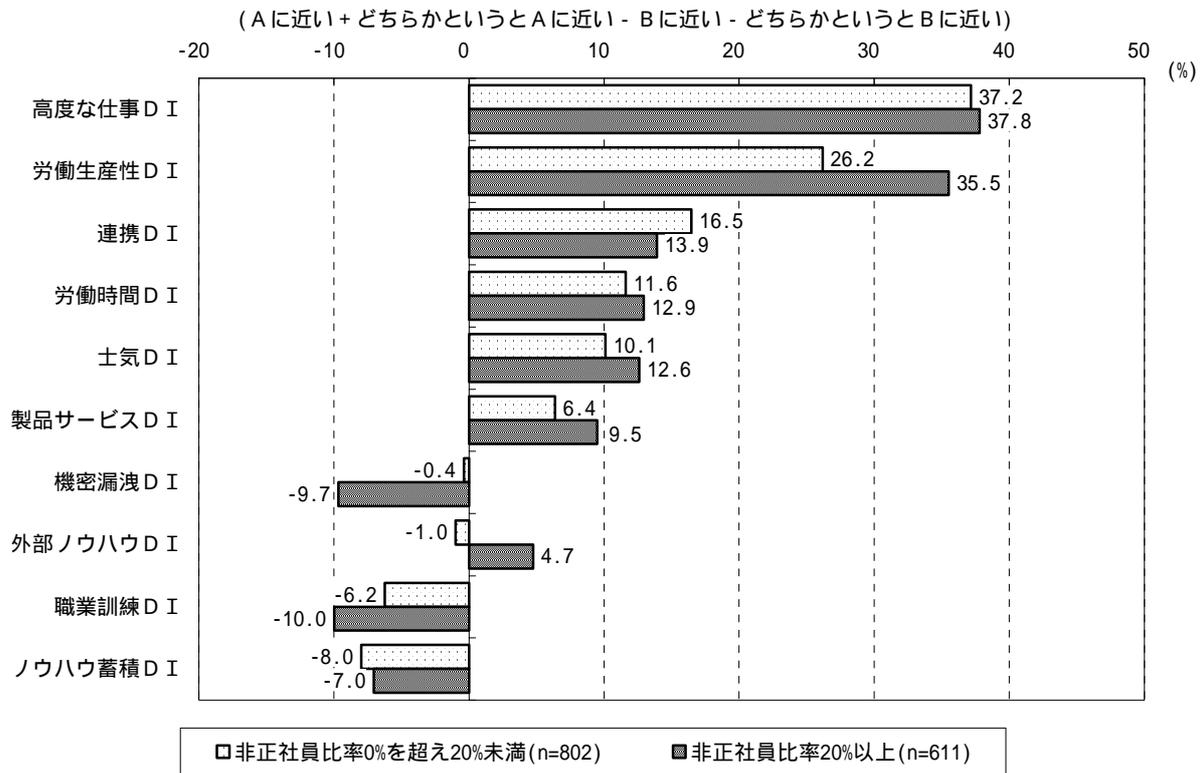


高度な仕事	B) 正社員が本来の業務に専念できていない	<->	A) 正社員が高度な仕事に専念できている
労働生産性	B) 労働生産性が低下している	<->	A) 労働生産性が向上している
連携	B) 仕事上の連携が悪くなっている	<->	A) 仕事上の連携が円滑である
労働時間	B) 正社員の労働時間が長くなっている	<->	A) 正社員の労働時間が短くなっている
機密漏洩	B) 外部への機密漏洩の危険がある	<->	A) 外部への機密漏洩の危険はない
製品サービス	B) 製品・サービスの質が低下している	<->	A) 製品・サービスの質が向上している
士気	B) 正社員の士気が低下している	<->	A) 正社員の士気は向上している
ノウハウ蓄積	B) ノウハウの蓄積・伝承が難しい	<->	A) ノウハウの蓄積・伝承ができている
外部ノウハウ	B) 外部からのノウハウ導入は難しくなっている	<->	A) 外部から新たなノウハウを導入できている
職業訓練	B) 職業訓練が行いにくくなっている	<->	A) 職業訓練が行いやすくなっている

注)「Aに近い」「どちらかというともAに近い」を原点の右に、「Bに近い」「どちらかというともBに近い」を左に積み上げた。

これを非正社員比率別にみると、非正社員比率が高い企業では、非正社員比率が低い企業に比べ、労働生産性についてプラスの影響を指摘する割合が高い一方、機密漏洩や職業訓練についてはマイナスの影響を指摘する割合が高い。

図1 - 8 非正社員の活用による影響D.I. (非正社員比率別)

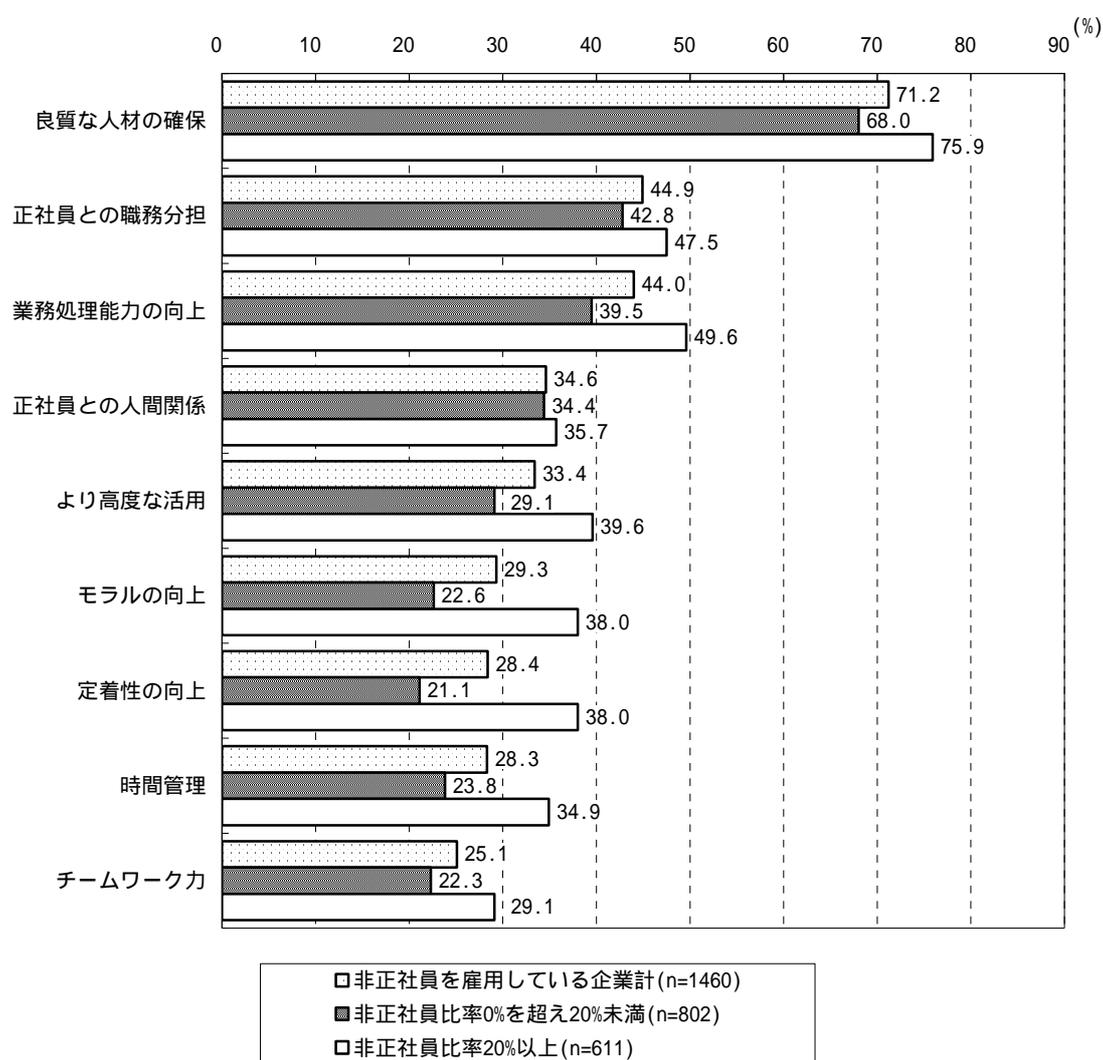


5. 非正社員の活用上の課題

非正社員の活用上の課題としては、「良質な人材の確保」(71.2%)、「正社員との職務分担」(44.9%)、「業務処理能力の向上」(44.0%)などを挙げる企業が多い。

これを非正社員比率別にみると、非正社員比率が高い企業においては、どの項目においても課題と指摘する割合が高いが、中でも「定着性の向上」(38.0%)や「モラルの向上」(38.0%)において、非正社員比率が低い企業との差が大きい。

図1-9 非正社員の活用上の課題（複数回答）



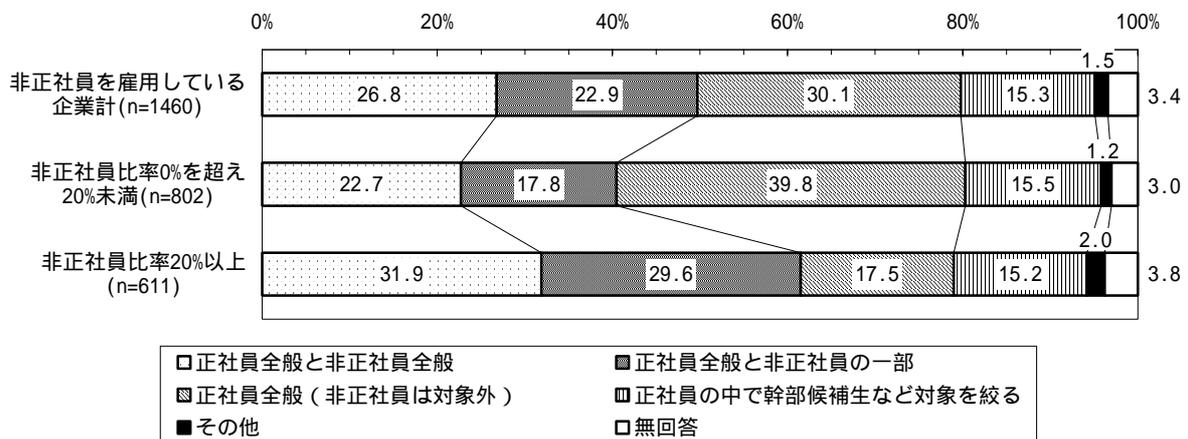
6 . 能力開発

(1) 能力開発の対象者

今後の社員の能力開発については、対象は「正社員全般（非正社員は対象外）」とする企業が30.1%と依然多いものの、「正社員全般と非正社員全般」が26.8%、「正社員全般と非正社員の一部」が22.9%と、非正社員も能力開発の対象とする企業も半数近い。

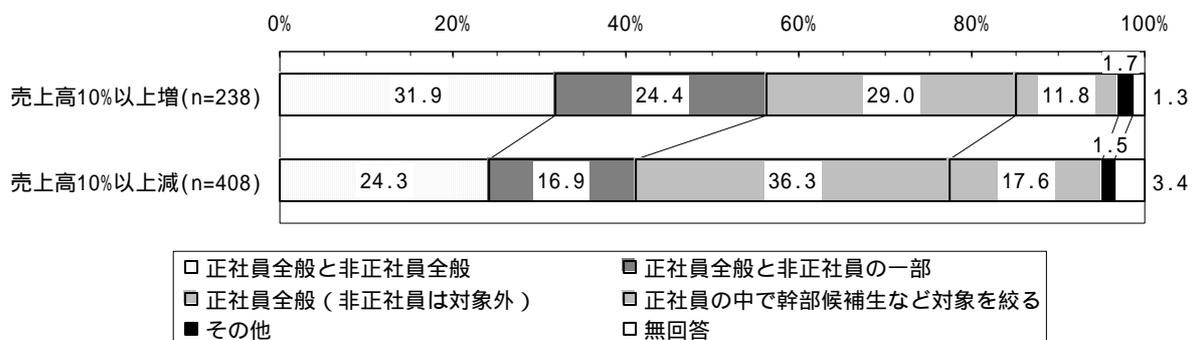
これを、非正社員比率別でみると、非正社員比率が20%を超える企業では、非正社員も能力開発の対象とする割合（「正社員全般と非正社員全般」+「正社員全般と非正社員の一部」）が半数を超えている。

図1 - 10 今後の社員の能力開発の対象者



また、3年前から売上高が10%以上増加した企業と10%以上減少した企業とを比べてみると、売上高が10%以上増加した企業においては、非正社員も能力開発の対象とする割合が高い。

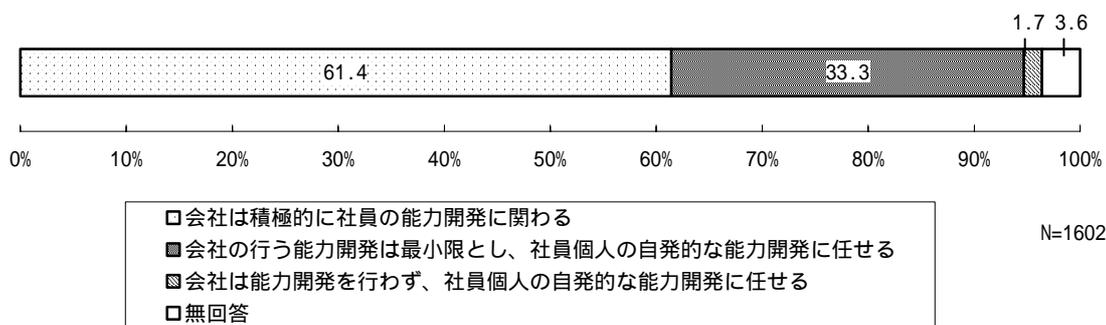
図1 - 11 企業の売上高別にみた能力開発の対象者



(2) 今後の能力開発の方針

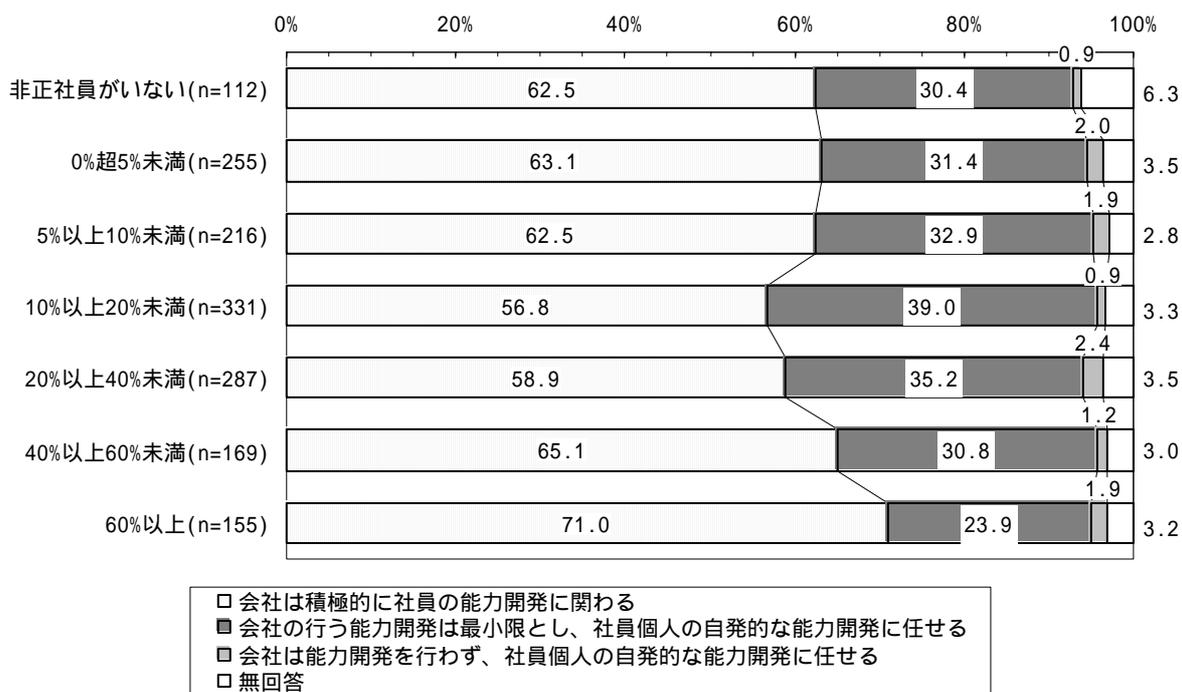
今後の能力開発の方針は、「会社は積極的に社員の能力開発に関わる」が61.4%、「会社の行う能力開発は最小限とし、社員個人の自発的な能力開発に任せる」が33.3%だった。

図1 - 12 今後の社員の能力開発の方針



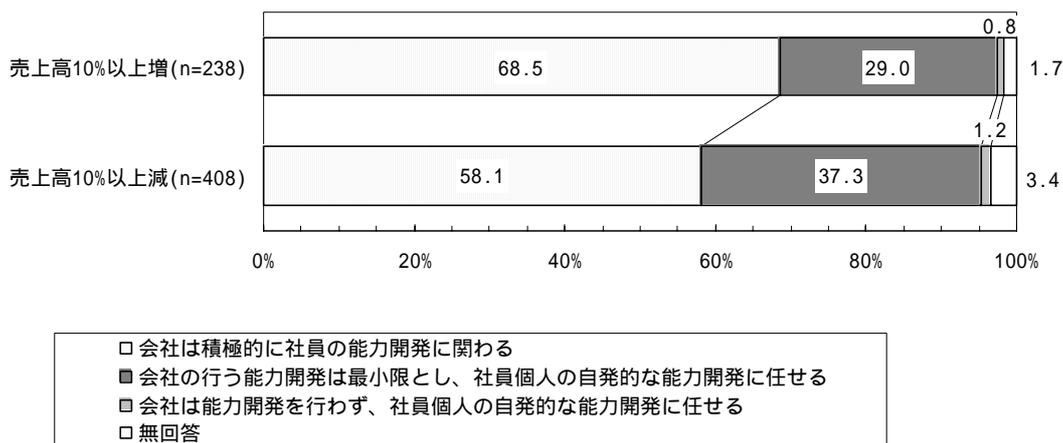
これを非正社員比率別にみると、非正社員がいない企業では、「会社は積極的に社員の能力開発に関わる」が62.5%となっているが、「非正社員が10%以上20%未満」の企業では56.8%と最も低いものの、その後非正社員比率が増え、「会社は積極的に社員の能力開発に関わる」企業の割合が増加し、「非正社員が60%以上」の企業では71.0%と最も高くなっている。

図1 - 13 非正社員比率別にみた能力開発の方針



また、3年前から売上高が10%以上増加した企業と10%以上減少した企業を比べてみると、売上高が10%以上増加した企業においては、「会社は積極的に社員の能力開発に関わる」とする割合が高い。

図1 - 14 企業の売上高別に見た能力開発の方針

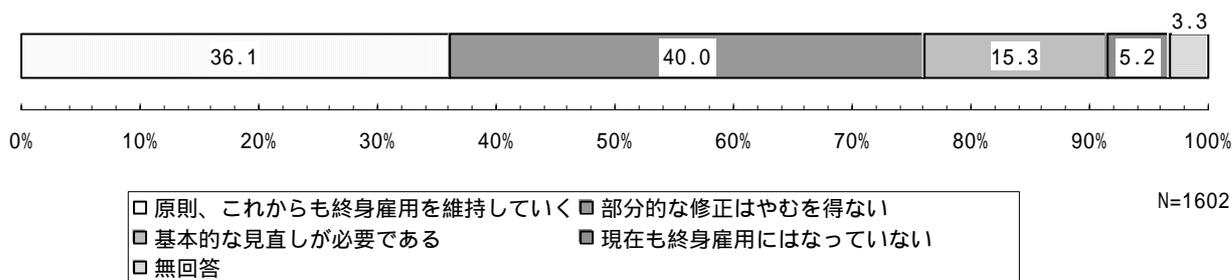


7. 正社員の人事制度について

(1) 終身雇用について

企業の今後の終身雇用に関する考えをみると、「部分的な修正はやむを得ない」(40.0%)、「原則、これからも終身雇用を維持していく」(36.1%)が多く、「基本的な見直しが必要である」(15.3%)、「現在も終身雇用にはなっていない」(5.2%)は少ない。

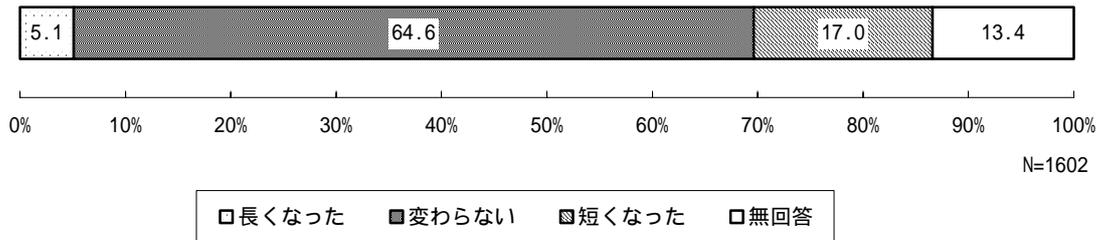
図1 - 15 今後の終身雇用のあり方



(2) 正社員の異動周期と専門分野の範囲

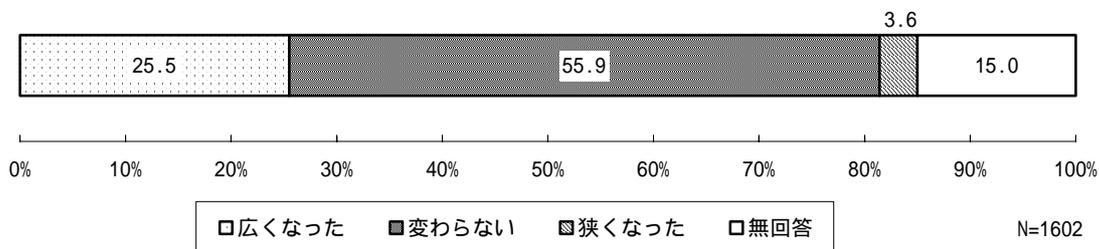
正社員の異動周期を5年前と比べると、「変わらない」が64.6%と6割を超えるものの、17.0%が「短くなった」と回答している。「長くなった」は5.1%だった。

図1 - 16 5年前と比べた正社員の異動周期



また、雇用期間を通じて経験する専門分野の範囲についても、「変わらない」が55.9%と最も多いが、「広くなった」が25.5%を占める。「狭くなった」は3.6%と少数だった。

図1 - 17 5年前と比べた正社員の経験する専門分野の範囲



(3)賃金制度の変更

賃金制度の変更を考えている企業割合は72.7%となっている。変更を考えている具体的な内容（複数回答）をみると、「昇級・昇格を能力主義的に運用する」（67.9%）、「個人業績をボーナスに反映させる」（54.6%）、「基本給の職能給的要素を増やす」（44.5%）、「個人業績を基本給に反映させる」（32.9%）等をあげる企業が多い。

図1 - 18 賃金制度の変更について

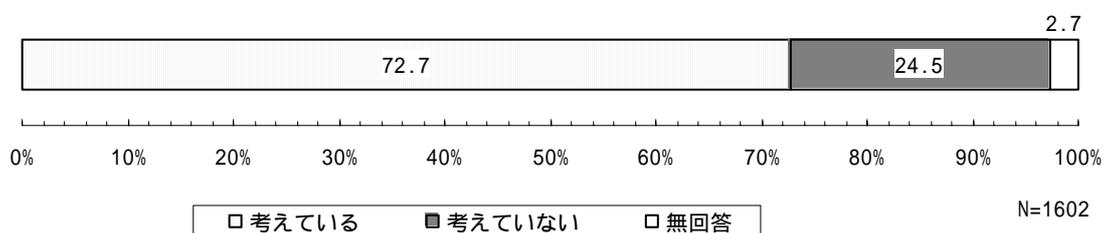
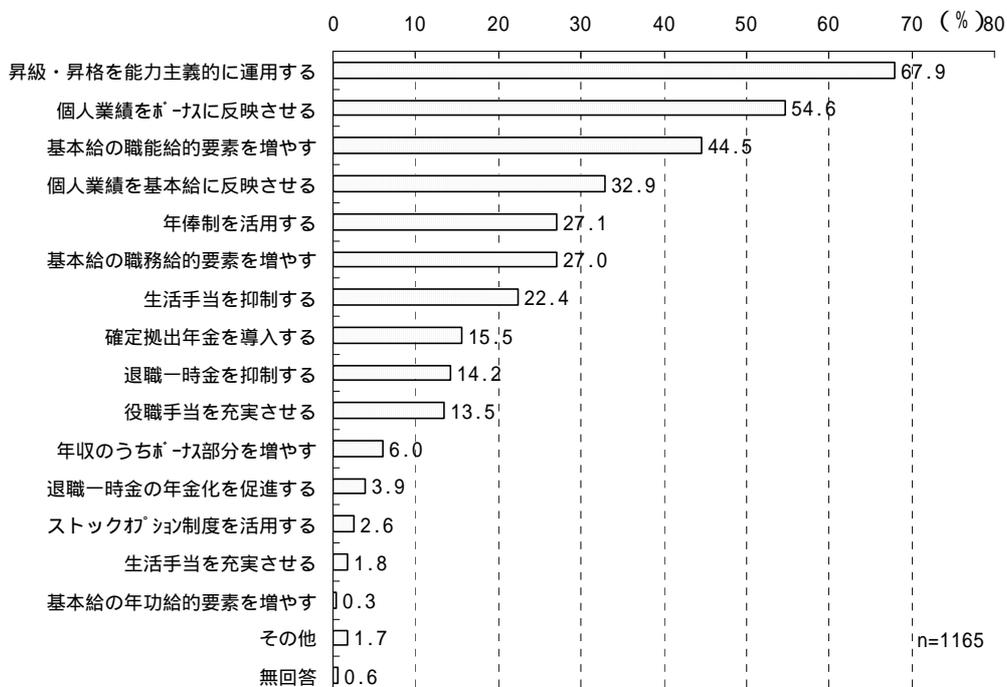


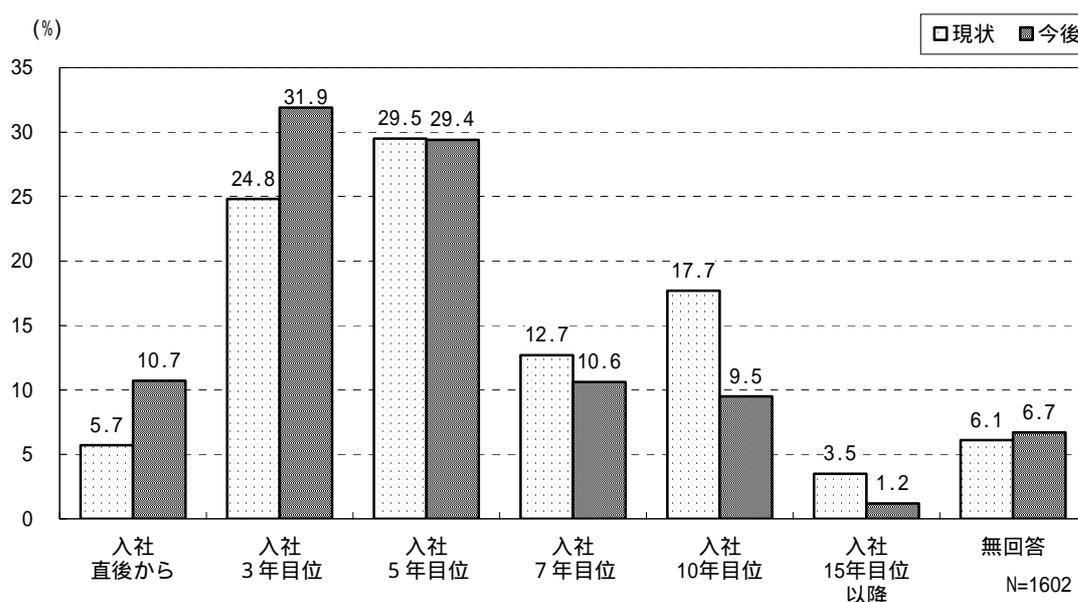
図1 - 19 賃金制度の変更内容（複数回答）



(4)昇進と賃金の格差

同期入社の子社員の昇進で差がつくのは、現状で「入社5年目位」が29.5%と最も多いが、今後の方針では「入社3年目位」で差をつけるとする企業が、31.9%で最多となっている。

図1 - 20 正社員の昇進に差がつく時期

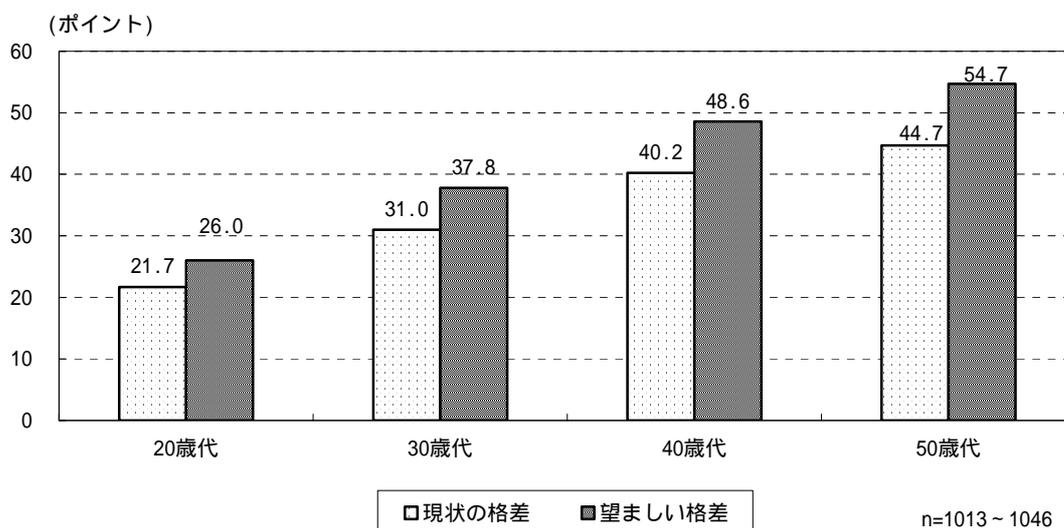


職種・勤務年数が同じ正社員間の場合、賃金格差がどの程度あるか、各年齢層別に平均年収を100として最低・最高ラインをたずね、「最高 - 最低」を見た。20歳代では21.7ポイントの格差であるが、年齢層が上がるにつれ賃金格差は広がっており、50歳代では44.7ポイントの格差となっている。

同様に、望ましい範囲と考える賃金格差を聞いたところ、いずれの年齢層においても現在の状況より格差が大きくなっている。年齢層が高まるに従い現状より格差が大きい方が望ましいとする傾向が強まり、50歳代においては、現状より10ポイント大きい54.7ポイントが望ましいとされている。

図1 - 2 1 年齢層別にみた正社員の賃金格差

(平均年収を100としたときの最高-最低)

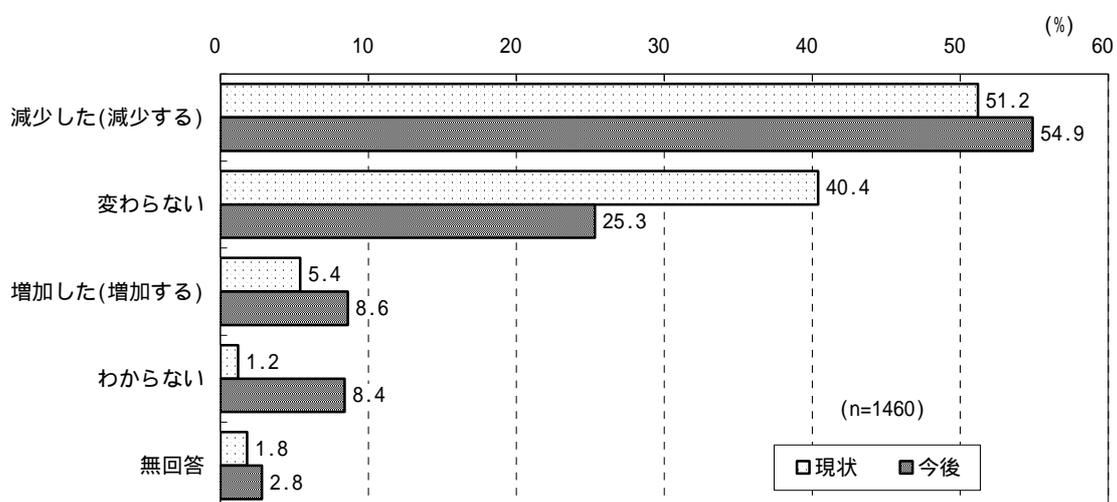


(注) 各回答企業ごとに「最高 - 最低」を算出し、これの全回答企業にわたる平均をとった。
回答数は、項目ごとに異なる。

8 . 非正社員の活用が正社員の雇用に及ぼす影響

いわゆる非正社員の活用により、現状で正社員の雇用が「減少した」とする企業は51.2%となっている。「変わらない」は40.4%、「増加した」は5.4%だった。また、今後については「減少する」が54.9%、「変わらない」が25.3%、「増加する」が8.6%と、半数を超す企業で今後も正社員の雇用が減少するとみている。

図1 - 2 2 非正社員の活用が正社員の雇用に及ぼす影響（非正社員を雇用している企業）

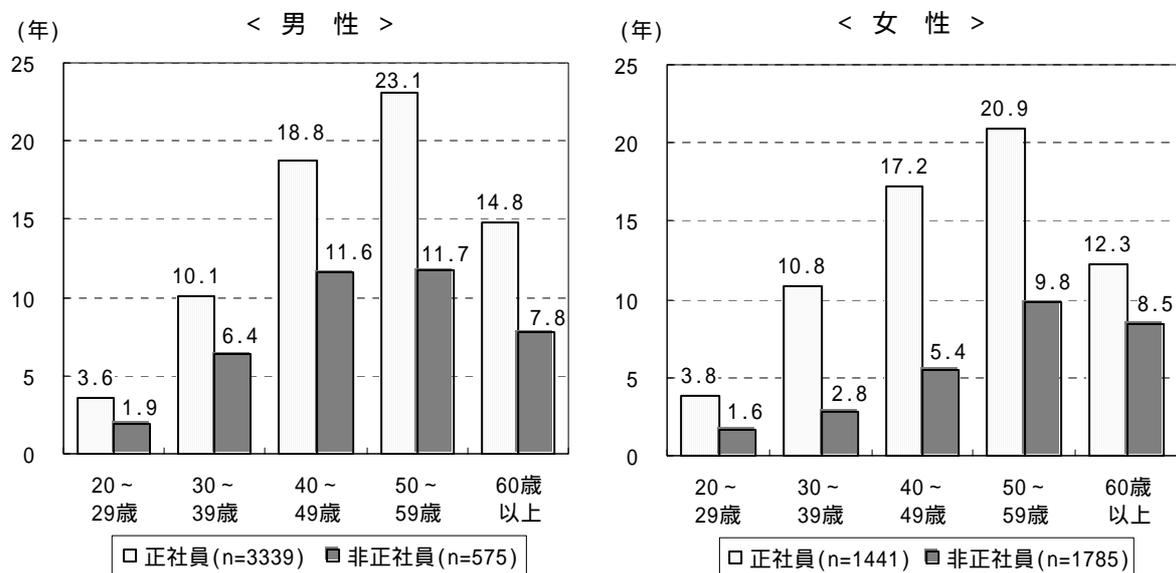


就業者調査

1. 終身雇用・年功賃金制度について

調査対象非正社員の勤続年数は、正社員と比べて短いものの、50歳代まで年齢とともに長くなり、50歳代では10年前後となっている。

図2-1 調査対象者の勤続年数



終身雇用制度については、「よい制度である」とするもの（正社員 39.4%、非正社員 31.8%）が、「よくない制度」とするもの（正社員 5.8%、非正社員 6.4%）を大幅に上回っているが、年功賃金制度については、「よい制度である」とするもの（正社員 14.8%、非正社員 13.5%）が「よくない制度である」とするもの（正社員 25.9%、非正社員 24.6%）を下回っている。

図 2 - 2 終身雇用について

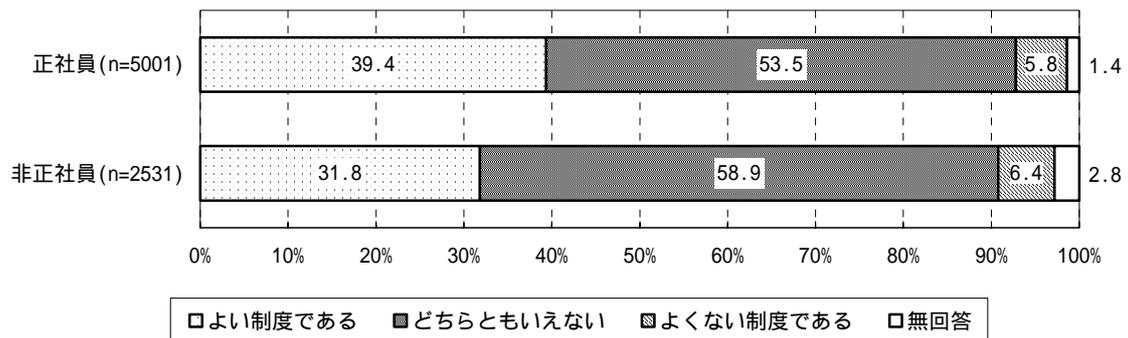
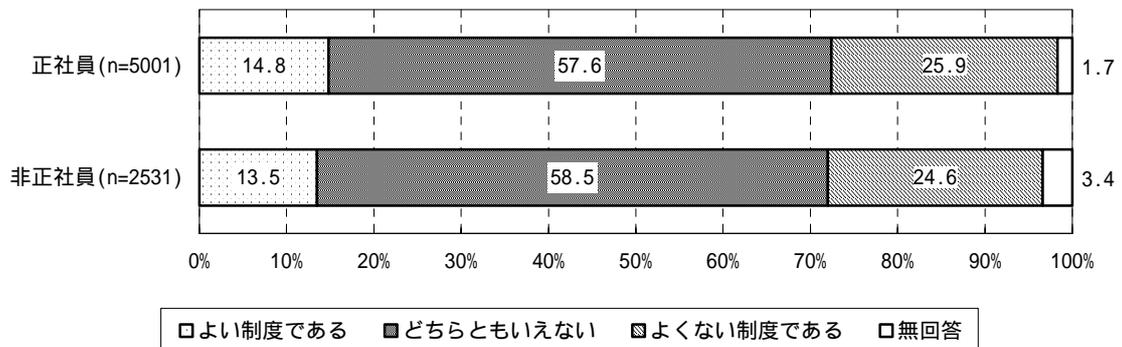


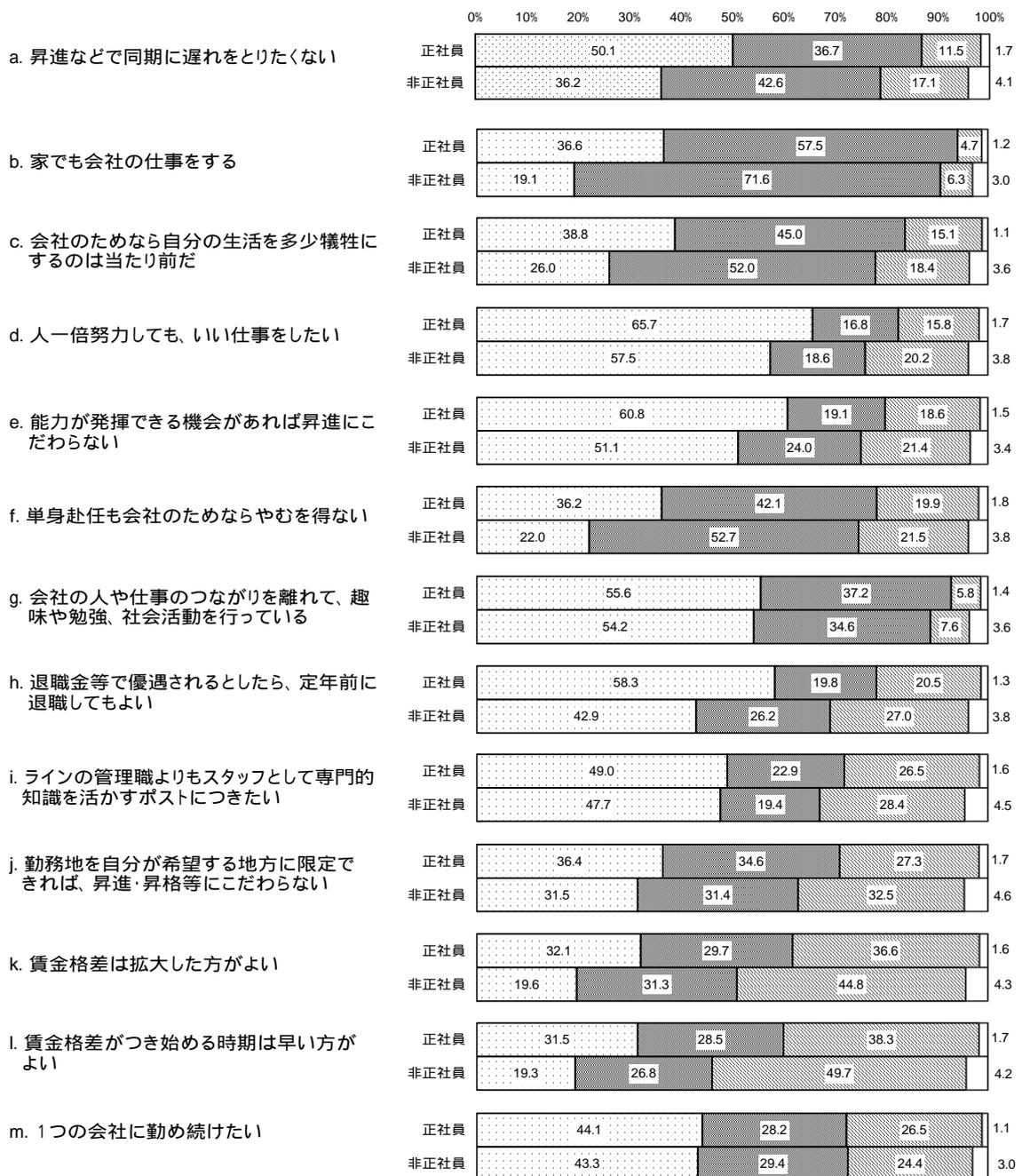
図 2 - 3 年功賃金制度について



2. 仕事に関連する考え方

仕事に関連する考え方について正社員・非正社員の別でみると、「会社の人や仕事のつながりを離れて、趣味や勉強、社会活動を行っている」「ラインの管理職よりもスタッフとして専門的知識を活かすポストにつきたい」「1つの会社に勤め続けたい」とする割合はあまり差がない。一方、「賃金格差は拡大した方がよい」とする正社員は32.1%、非正社員は19.6%と10ポイント以上差があった。

図2-4 仕事に関連する考え方について



■ あてはまる ■ あてはまらない ▨ わからない □ 無回答

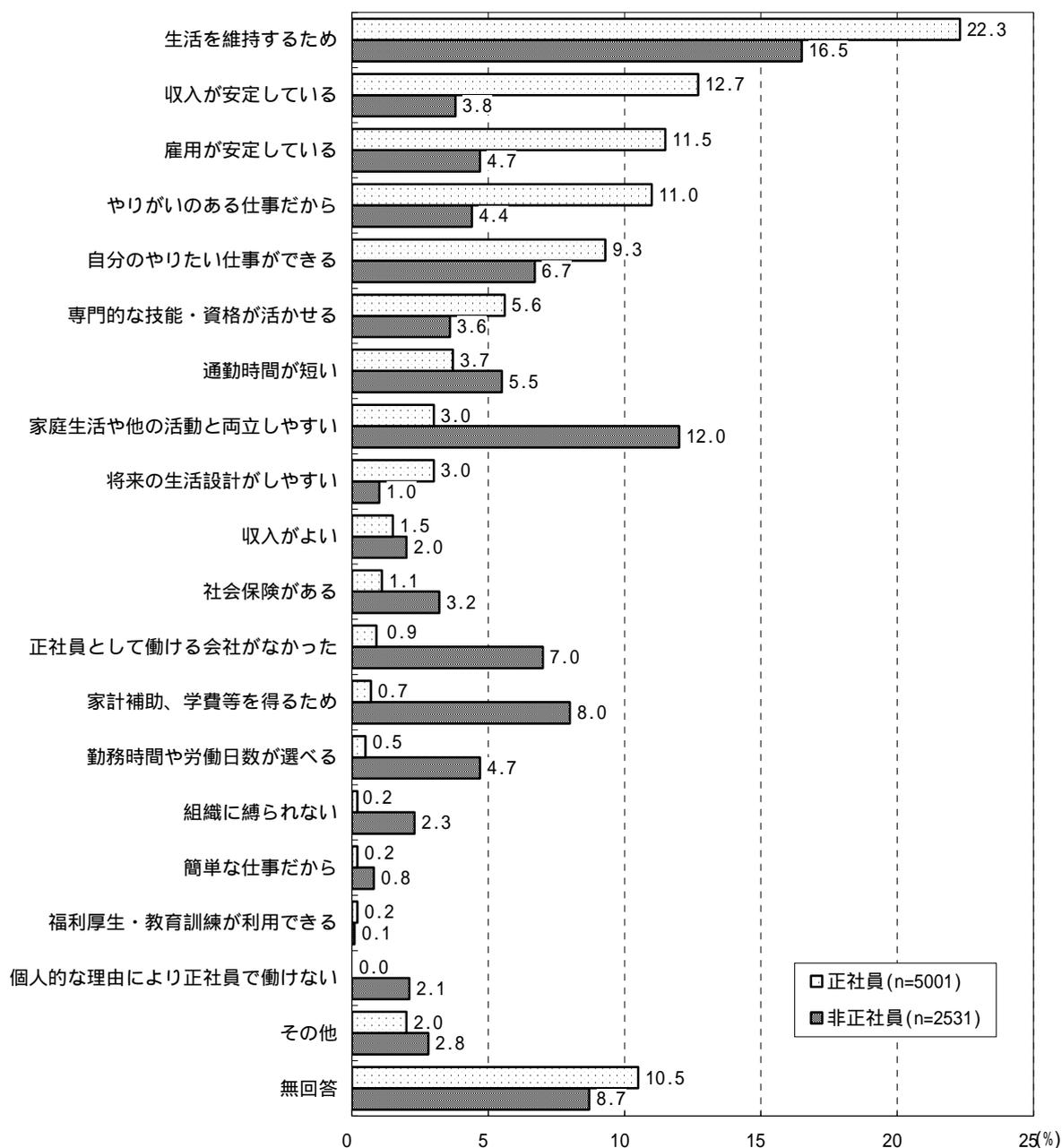
正社員(n=5001)
非正社員(n=2531)

3. 現在の就業形態を選んだ理由

現在の就業形態を選んだ理由は、「生活を維持するため」(正社員 22.3%、非正社員 16.5%)と金銭的理由が高くなっている。

また、非正社員では「家庭生活や他の活動と両立しやすい」(12.0%)、「家計補助、学費等を得るため」(8.0%)などの理由が、正社員に比べ目立って高くなっている。

図 2 - 5 現在の就業形態を選んだ理由



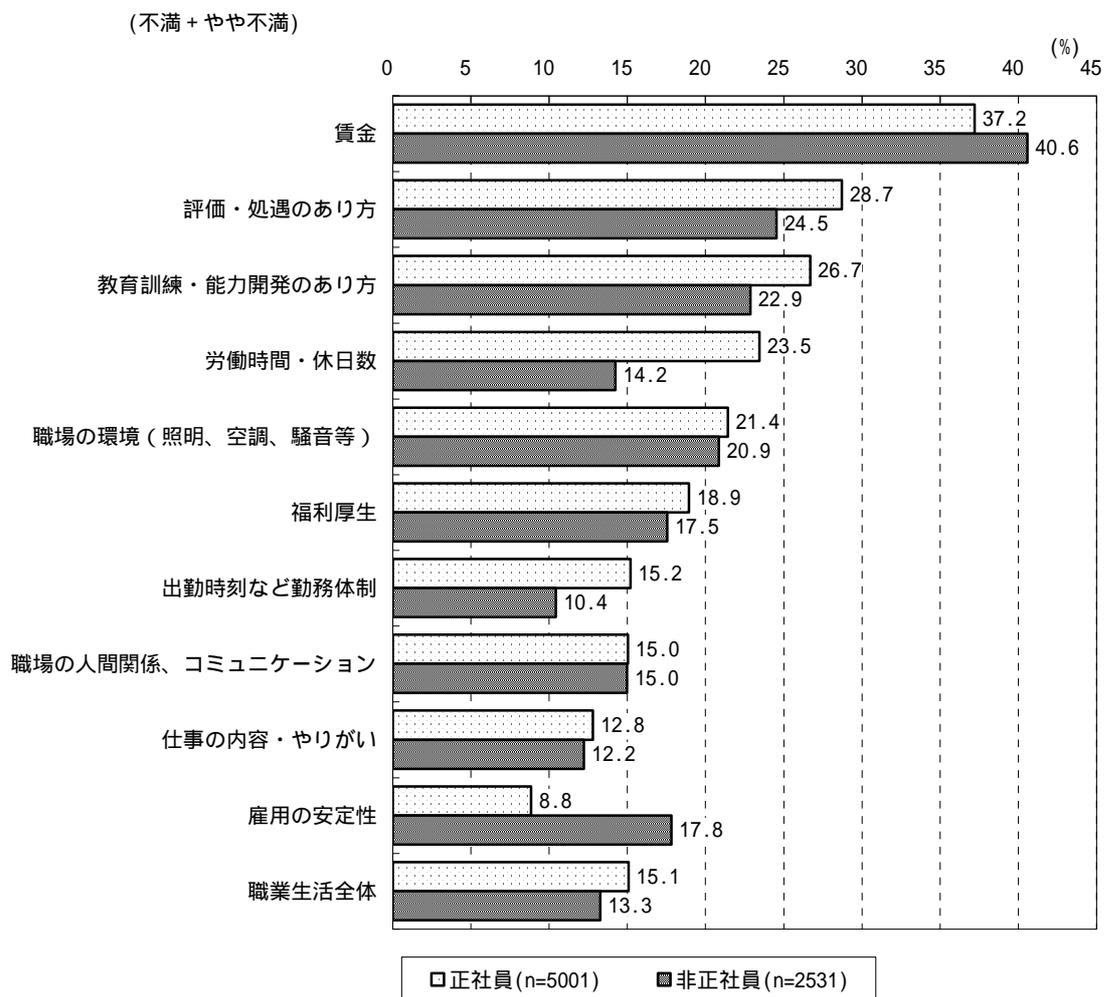
(注) 複数回答のうち最もあてはまる理由を集計した

4. 仕事・職場への満足度

正社員については「賃金」に不満（「不満」＋「やや不満」）とする者の割合が37.2%と高く、次いで「評価・処遇のあり方」（28.7%）、「教育訓練・能力開発のあり方」（26.7%）への不満が高い。

非正社員については、不満の上位3項目は正社員と変わらない。しかし、正社員と比べ「雇用の安定性」（17.8%）への不満が高く、「労働時間・休日数」（14.2%）への不満が低い。

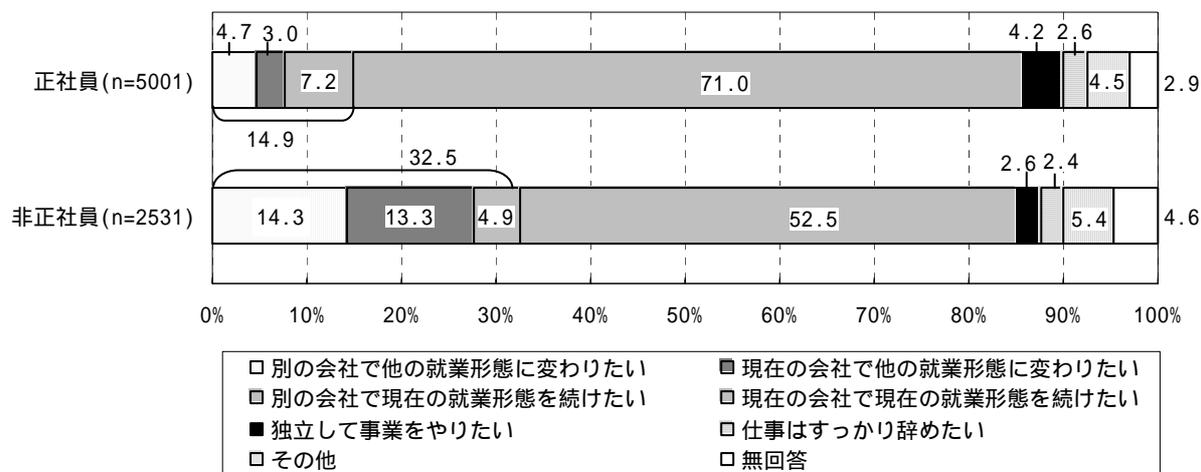
図2-6 仕事・職場に「不満」又は「やや不満」とする者の割合



5 . 転職希望

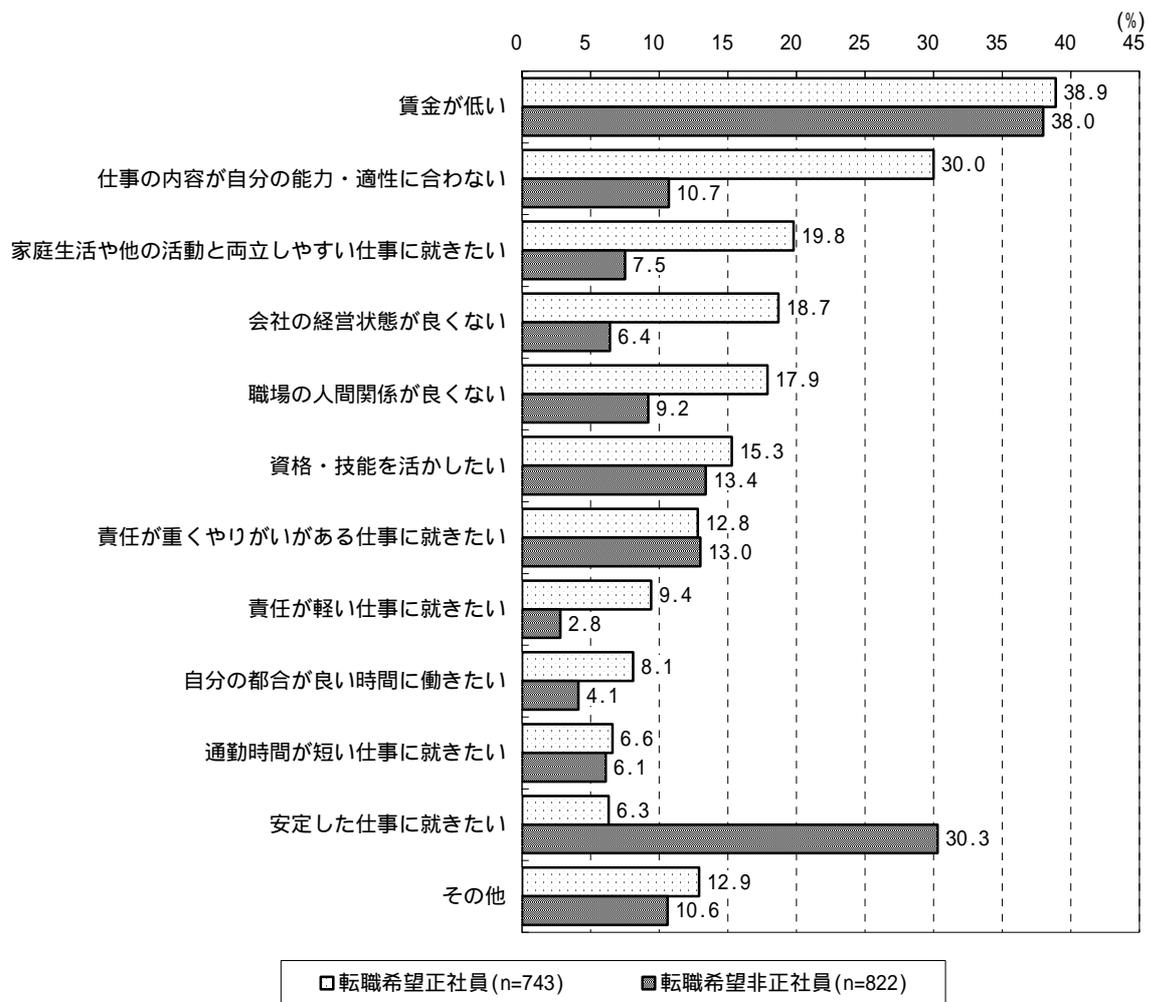
転職希望者（「別の会社で他の就業形態に変わりたい」+「現在の会社で他の就業形態に変わりたい」+「別の会社で現在の就業形態を続けたい」）は、正社員で 14.9%、非正社員で 32.5%だった。

図 2 - 7 転職希望割合



転職希望者にその理由をきいたところ、正社員では「賃金が低い」(38.9%)、「仕事の内容が自分の能力・適性に合わない」(30.0%)が多く挙げられている。一方、非正社員では「賃金が低い」(38.0%)に続いて、「安定した仕事に就きたい」(30.3%)が多い。

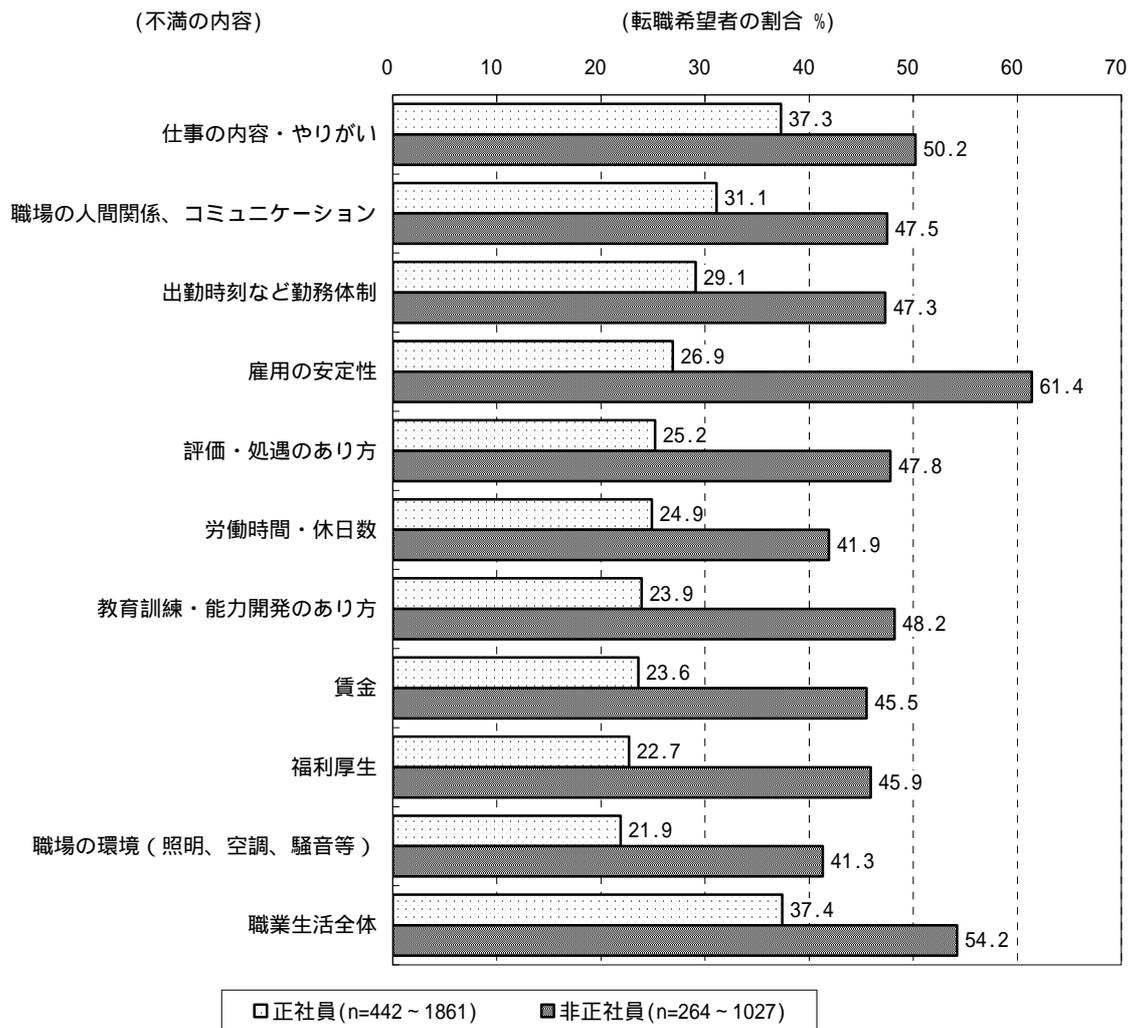
図2 - 8 転職を希望する理由(複数回答)



(注) 3つまでの複数回答

何らかの不満（「不満」＋「やや不満」）を持っている者に限って転職希望をみると、正社員では「仕事の内容・やりがい」（37.3％）に不満を持っている者の転職希望が多い。一方、非正社員では、「雇用の安定性」（61.4％）に不満を持っている者の転職希望が際立って多い。

図2 - 9 何らかの不満をもっている者の転職希望者の割合



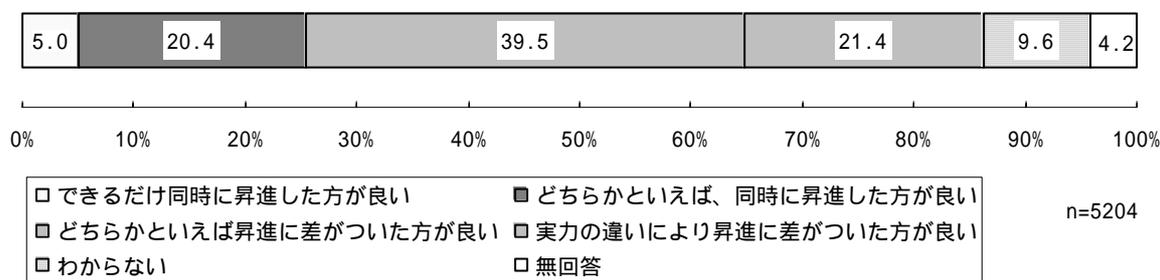
(注) 回答者数は項目ごとに異なる

6. 正社員の処遇 (いわゆる「正社員」と「出向社員」について集計)

(1) 昇進格差

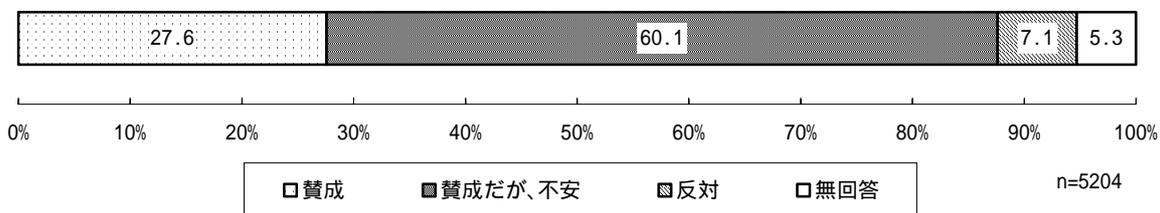
同期入社の子社員の昇進について聞いたところ、「どちらかといえば昇進に差がついた方がよい」(39.5%)、「実力の違いにより昇進に差がついた方がよい」(21.4%)をあわせると、6割以上が昇進に差がつくほうが望ましいとしている。

図2-10 正社員の昇進格差について



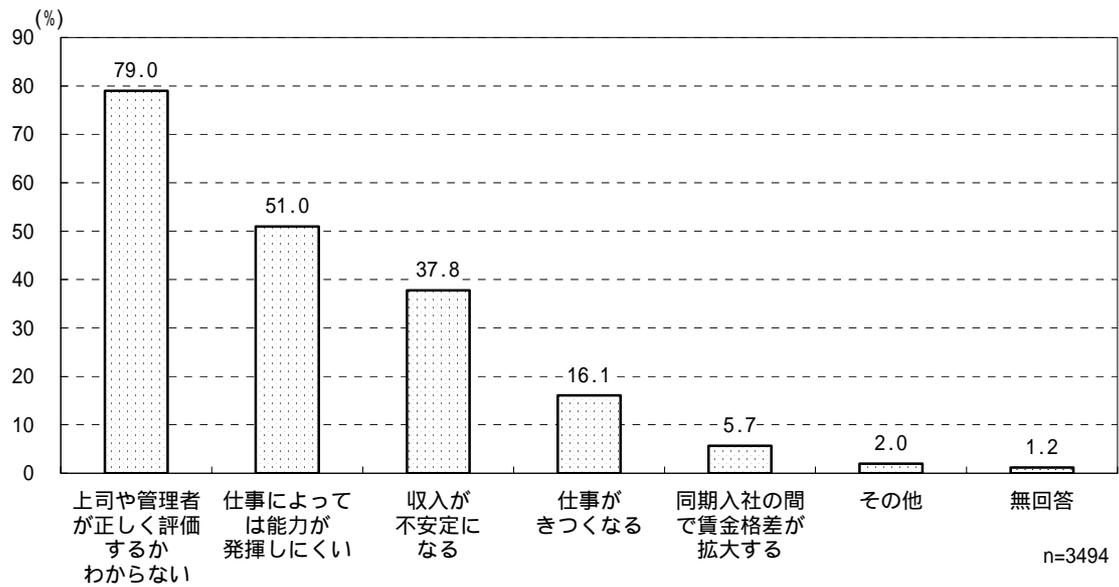
実現した成果により社員を評価して報酬を決める、いわゆる成果主義的な賃金体系についての考えを聞いたところ、「賛成」が27.6%と3割近い。しかし、「賛成だが、不安」が60.1%と6割を超え最も高くなっている。「反対」は7.1%だった。

図2-11 成果主義的な賃金体系について



「賛成だが、不安」、「反対」とした人に理由を聞いたところ（複数回答）、「上司や管理者が正しく評価するかわからない」（79.0%）と評価に対する不安が最も多い。次いで「仕事によっては能力が発揮しにくい」（51.0%）などが挙げられている。

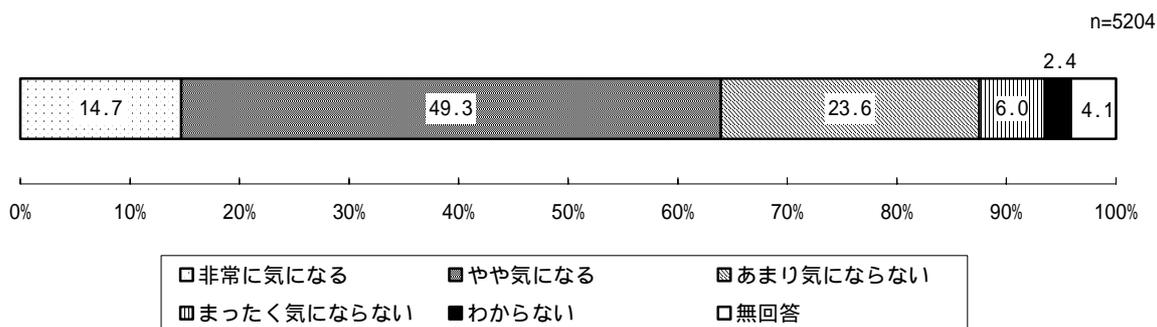
図2 - 1 2 成果主義に反対・不安とする理由（複数回答）



(2)賃金格差

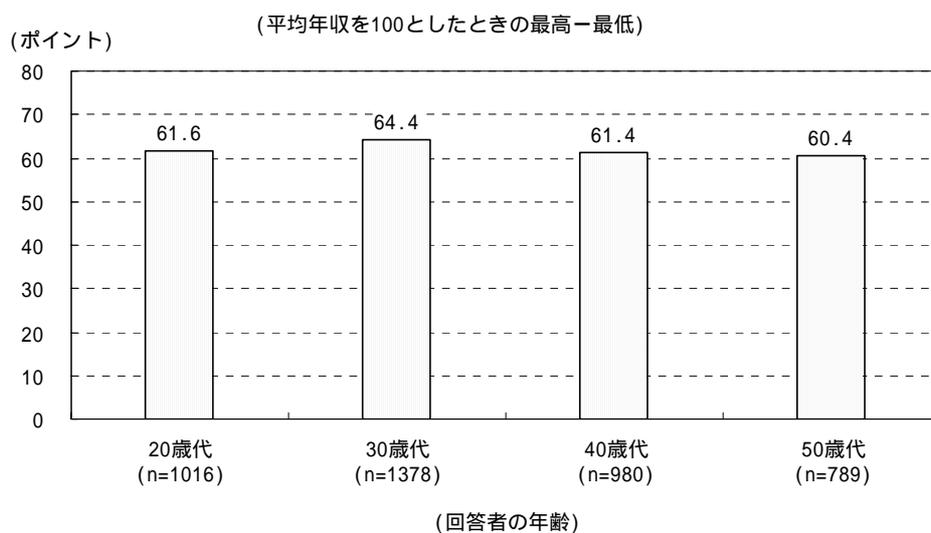
同期入社に比べ賃金格差がつくことについて聞いたところ、6割以上が気になる（「非常に気になる」14.7% + 「やや気になる」49.3%）とするものの、気にならない（「あまり気にならない」23.6% + 「まったく気にならない」6.0%）も3割近い。

図2 - 13 正社員の賃金格差が気になるか



また、賃金格差の許容範囲について、平均年収を100として最高・最低ラインを聞いたところ（最高 - 最低）、各年代とも平均60ポイント強を許容範囲としている。

図2 - 14 賃金格差の許容範囲



(注) 各回答者ごとに「最高 - 最低」を算出し、これの全回答者にわたる平均をとった。

参 考 表

< 回答者の構成 >

企業

総 数	1602
建設業	248
製造業	359
（うち素材関連）	107
（うち機械関連）	134
（うち消費関連）	118
運輸・通信業	208
卸売業	97
小売業、飲食店	179
金融・保険業	146
サービス業	288
（うち事業サービス業）	136
その他	71
～ 2 9 9 人	835
3 0 0 ～ 4 9 9 人	264
5 0 0 ～ 9 9 9 人	254
1 0 0 0 人以上	244
非正社員を雇用していない企業	112
非正社員雇用企業計	1460
（非正社員比率が0%超え5%未満）	255
（5%以上10%未満）	216
（10%以上20%未満）	331
（20%以上40%未満）	287
（40%以上60%未満）	169
（60%以上）	155

総数には、業種、従業員規模、非正社員割合不詳不明の企業を含む

（製造業の分類）

素材関連：木材、パルプ・紙
 化学、石油・石炭、プラスチック、ゴム
 鉄鋼、非鉄金属、金属製品、窯業・土石

機械関連：一般機械、精密機械、武器
 輸送用機械
 電気機械

消費関連：食料品
 繊維、衣服
 家具、皮革
 出版・印刷
 その他

就業者

総 数	7566	
男 性	4099	
女 性	3446	
計	正社員	5001
	非正社員	2531
	出向社員	203
	契約社員	561
	臨時的雇用者	54
	パートタイマー（短時間）	590
	パートタイマー（その他）	616
	派遣（常用雇用型）	146
	派遣（登録型）	320
	職場内の請負社員	41
男性	正社員	3475
	非正社員	612
	出向社員	170
	契約社員	241
	臨時的雇用者	22
	パートタイマー（短時間）	52
	パートタイマー（その他）	58
	派遣（常用雇用型）	30
	派遣（登録型）	17
	職場内の請負社員	22
女性	正社員	1511
	非正社員	1913
	出向社員	33
	契約社員	319
	臨時的雇用者	31
	パートタイマー（短時間）	535
	パートタイマー（その他）	557
	派遣（常用雇用型）	116
	派遣（登録型）	303
	職場内の請負社員	19
15～19歳	15	
20～29歳	1822	
30～39歳	2268	
40～49歳	1668	
50～59歳	1391	
60～64歳	217	
65歳以上	63	

総数には、性別、就業形態、年齢不明の就業者を含む