

「パートタイム労働者活躍推進企業支援事業」
パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇
に関する報告書

平成 2 7 年 3 月

株式会社 日本能率協会総合研究所

目 次

第1章 調査の目的	1
1. 調査の目的.....	1
2. 調査フロー.....	1
3. 専門家による企画運営委員会の設置	2
3-1 委員会メンバー.....	2
3-2 企画運営委員会開催概要.....	2
 第2章 パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するアンケート調査	4
1. 調査概要	4
1-1 調査期間.....	4
1-2 調査対象.....	4
1-3 調査方法.....	4
1-4 主な調査内容	4
1-5 集計方法.....	5
2. 調査結果	6
2-1 回答事業所の属性・状況	6
(1) 会社全体で常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）	6
(2) 会社全体での正社員数	6
(3) 事業所の所在地	7
(4) 事業所の業種	8
(5) 事業所で常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）	8
(6) 事業所で常時雇用するパートタイム労働者数	9
(7) 採用を通じた必要なパートタイム労働者の人数や人材の確保状況	9
(8) 事業所でのパートタイム労働者の定着状況	10
(9) 最も多いパートタイム労働者のタイプ	10
2-2 パートタイム労働者の雇用区分タイプごとの分析.....	11
(1) 労働条件の明示・説明	11
(2) 賃金	14
(3) 教育訓練等の能力開発	20
(4) 人事評価・キャリアアップ	23
(5) 正社員転換推進措置	26
(6) 福利厚生・安全衛生	30
(7) ワーク・ライフ・バランス	34
(8) 職場のコミュニケーション等	37

(9) 事業所独自の取組について	44
2-3 調査対象企業への指標適用結果	46
(1) 総得点率の平均値の算出	46
(2) 得点率の分布	51
(3) 得点率の分布と総得点率の関係	54
2-4 パート指標の活用に向けた整理・分析	57
(1) パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係	57
(2) 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係	60
(3) 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係	63
(4) 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況・定着状況の関係	65
(5) 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係	66
(6) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の有無と パートタイム労働者の定着状況の関係	69
(7) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の、達成 のために取り組む領域とパートタイム労働者の定着状況の関係	70
(8) 義務違反の有無と総得点率の関係	71
(9) 総得点率と義務違反数の関係	74
(10) タイプ別の義務違反数	77
(11) 企業規模別の義務違反数	81
(12) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成の のために取り組む領域と取組の成果の関係	85
(13) 総得点率とパートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている 取組の成果の関係	87
3. 総括	89
3-1 回答事業所におけるパートタイム労働者の人数や人材の確保状況及び定着状況 ..	89
3-2 パートタイム労働者の雇用区分タイプごとの分析	89
(1) 労働条件の明示・説明	89
(2) 賃金	89
(3) 教育訓練等の能力開発	89
(4) 人事評価・キャリアアップ	90
(5) 正社員転換推進措置	90
(6) 福利厚生・安全衛生	90
(7) ワーク・ライフ・バランス	90
(8) 職場のコミュニケーション等	91
(9) 事業所独自の取組	91
3-3 調査対象企業への指標適用結果	91
(1) 総得点率の平均値の算出	91
(2) 得点率の分布	91

(3) 得点率の分布と総得点率の関係	91
3-4 パート指標の活用に向けた整理・分析	92
(1) パートタイム労働者の人数や人材の確保状況・定着状況との関係性による分析 ..	92
(2) 義務違反数との関係性による分析	92
(3) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の成果 との関係性による分析	92

第3章 パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するヒアリング調査

1. 調査概要	94
1-1 調査期間.....	94
1-2 調査対象の選定.....	94
1-3 調査方法.....	94
1-4 主な調査内容	94
2. 調査結果	96
2-1 好事例の抽出	96
2-2 分野別の傾向	97
(1) 労働条件の明示・説明	97
(2) 賃金	97
(3) 教育訓練等の能力開発	98
(4) 人事評価・キャリアアップ	98
(5) 正社員転換推進措置	99
(6) 福利厚生・安全衛生	100
(7) ワーク・ライフ・バランス	100
(8) 職場のコミュニケーション等	101
2-3 取組の成果からみた、パートタイム労働者の雇用管理の改善と均等・均衡待遇に 向けた取組の方向性.....	101
(1) 労働条件の明示・説明	101
(2) 賃金	102
(3) 教育訓練等の能力開発	102
(4) 人事評価・キャリアアップ	102
(5) 正社員転換推進措置	103
(6) 福利厚生・安全衛生	103
(7) ワーク・ライフ・バランス	103
(8) 職場のコミュニケーション等	103

第4章 「パート労働者活躍企業診断サイト」及び「パート労働者活躍企業宣言サイト」の構築	104
1. 診断サイト及び宣言サイトとバックデータ	104
1-1 他事業所との比較のためのバックデータへの活用.....	104
1-2 平均値（全事業所・企業規模別・業種別）の算出.....	104
(1) 全事業所平均.....	104
(2) 企業規模別.....	104
(3) 業種別.....	105
1-3 診断サイトの概要.....	107
1-4 宣言サイトの概要.....	108
2. 参考事例の選定と活用	109
2-1 参考事例の選定.....	109
2-2 参考事例のとりまとめ.....	109
 第5章 まとめ	110
1. 企業の自主的な取組の重要性.....	110
2. 国の役割及び具体的な支援の方向性.....	110

＜巻末資料＞

01 パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保（パートタイム労働者のタイプについて）・・・	資料1
02 「パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するアンケート」調査票・・・	資料3
03 「パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するアンケート」集計表・・・	資料19
04 パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）配点表・・・	資料78
05 参考事例の個票（全26件）・・・	資料87
06 「パート労働者活躍企業診断サイト」、「パート労働者活躍企業宣言サイト」の画面（抜粋）・・・	資料113

第1章 調査の目的

1. 調査の目的

パートタイム労働者の働き・貢献に見合った正社員との均等・均衡待遇の推進は、喫緊の課題であるが、5割超のパートタイム労働者が賃金等について会社に不満や不安を感じており、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた取組を推進する必要がある。

パートタイム労働者の公正な待遇の確保は、パートタイム労働者の納得感や就業意欲の向上による職場の活性化を図り、企業の競争力の向上にもつながるなど、労使双方に効果が期待されるものである。パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた社会的機運の醸成や、事業主の積極的な取組の促進のためには、パートタイム労働者の雇用管理の改善に取り組む企業が自社のパートタイム労働者の活躍状況を簡便に把握でき、それによって課題解決を図るとともに、自発的に自社の取組を発信することが効果的である。

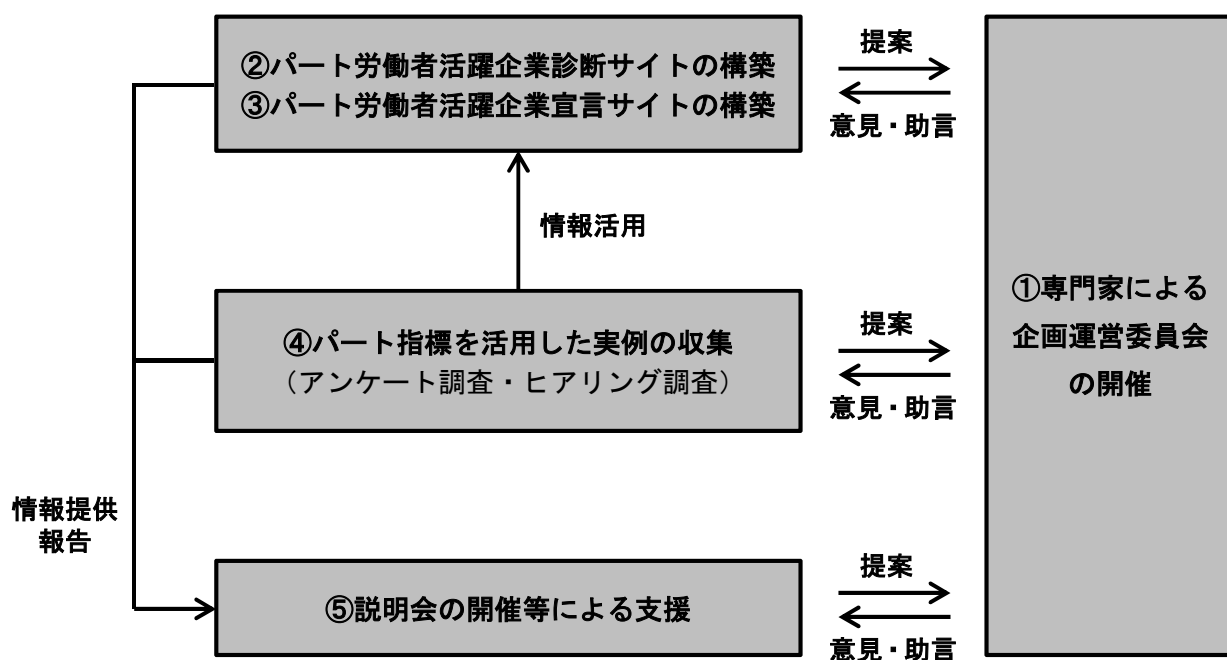
このため、事業主がパートタイム労働者均等・均衡待遇指標（以下「パート指標」という。）を活用して、自主点検を行うことができる「パート労働者活躍企業診断サイト」を構築するとともに、パートタイム労働者活躍推進企業宣言（以下「パート労働者活躍企業宣言」という。）により自社の取組を発信する仕組みとして、「パート労働者活躍企業宣言サイト」を構築する。

なお、調査の実施にあたっては、専門家による企画運営委員会を設置し、調査を進める上で検討が必要となる事項について意見やアドバイスをいただき、調査に反映することとする。

2. 調査フロー

①企画運営委員会での意見やアドバイス等を踏まえながら、②～⑤の事業を推進した。

④で実施した企業アンケートや企業ヒアリングの結果を②「パート労働者活躍企業診断サイト」や③「パート労働者活躍企業宣言サイト」の構築に活用するとともに、2つのサイトの普及と利用促進を図ることを目的として、⑤説明会を開催等による支援



3. 専門家による企画運営委員会の設置

3-1 委員会メンバー

専門家による企画運営委員会のメンバーは下表の通りである。

なお、全7回の開催のうち、第2回から第5回にかけて、企業アドバイザーとして2名の方にご出席いただいた。

(専門家)

(50音順、敬称略)

氏名	所属等
佐藤 博樹 (委員長)	中央大学 大学院戦略経営研究科 教授 (平成26年10月～) (前職) 東京大学社会科学研究所 社会調査・データアーカイブ研究センター 教授
佐野 嘉秀	法政大学 経営学部 教授
武石 恵美子	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
平田 未緒	株式会社 働きかた研究所 代表取締役所長
諸星 裕美	オフィスモロホシ 社会保険労務士

(企業アドバイザー)

(50音順、敬称略)

氏名	所属等
岡田 康利	株式会社ココカラファイン 人事部次長
山尾 耕司	上新電機株式会社 総務部課長

3-2 企画運営委員会開催概要

企画運営委員会は全7回開催された。開催概要は以下の通りである。

回	日時	概要
第1回	平成26年 5月21日 15:00～17:00	・事業の目的、全体の進め方について ・企画運営委員会の検討内容、スケジュールについて ・企業アンケートの実施方法、調査票(案)について 等
第2回	7月2日 9:30～11:30	・パート労働者活躍企業診断サイトの診断結果の考え方、お試し診断の考え方等について ・パート労働者活躍企業宣言サイトの選定基準、宣言内容等について ・企業ヒアリングの実施方法(対象企業の選定方法、ヒアリング項目)について ・説明会のプログラム内容について 等
第3回	8月7日 10:00～12:00	・パート労働者活躍企業診断サイトの診断方法(登録・利用の考え方、診断結果の表示方法等)について ・パート労働者活躍企業宣言サイトの選定基準、宣言内容等について ・企業アンケートの有効サンプルの基準について ・企業ヒアリングの対象企業の選定結果について ・説明会の開催スケジュール及び委員の講演スケジュールの調整について 等

回	日時	概 要
第 4 回	10 月 7 日 10:00～12:00	・パート労働者活躍企業診断サイトの仕様、動きの確認（お試し診断、登録、診断、診断結果の表示等）について ・パート労働者活躍企業宣言サイトの仕様、動きの確認（宣言内容の登録、宣言内容の公開イメージ等）について ・企業アンケートの集計・分析結果について ・企業ヒアリングの進捗状況について 等
第 5 回	10 月 27 日 13:00～15:00	・パート労働者活躍企業診断サイトの仕様、動きの確認（お試し診断、登録、診断、診断結果の表示等）、及び複数事業所の診断について ・パート労働者活躍企業宣言サイトの仕様、動きの確認（宣言内容の登録、宣言内容の公開イメージ等）、及び宣言する企業の登録から公開までのフローについて ・説明会で使用する資料について 等
第 6 回	12 月 11 日 10:00～12:00	・企業アンケートの集計・分析結果の修正について ・企業ヒアリング結果の整理・分析の考え方、参考事例の内容について ・パート労働者活躍企業診断サイトにおけるアドバイス及び事例の内容、表示方法について ・「パートタイム労働者活躍推進企業表彰（案）」について 等
第 7 回	平成 27 年 3 月 3 日 13:00～15:00	・パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関する報告書（案）について ・パート労働者活躍企業診断サイトの仕様、動きの確認（アドバイス及び事例の表示、複数事業所の診断、お試し診断から本診断へのデータ移行等）について ・「パートタイム労働者活躍推進企業表彰（案）」について 等

【パートタイム労働法の改正について】

- ・パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号））は、パートタイム労働者の就業の実態を考慮して雇用管理の改善に関する措置を講ずることにより、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を推進すること等を目指している。
- ・より一層の均等・均衡待遇の確保を推進し、一人ひとりの納得性の向上を図るため、改正パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 27 号））が平成 26 年 4 月に成立・公布され、平成 27 年 4 月 1 日から施行される。
- ・本事業において、「パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するアンケート調査」（第 2 章）は改正パートタイム労働法施行前の平成 26 年 6 月に実施したものであり、その結果も、原則として、改正前のパートタイム労働法に沿ってとりまとめている。ただし、得点率は改正パートタイム労働法に沿った配点表を適用している点に留意が必要である。
- ・一方、「パート労働者活躍企業診断サイト」（第 4 章）については、事業主等が、改正パートタイム労働法に基づいた設問に回答することにより、改正パートタイム労働法施行後の取組となっているかを確認できる仕様とした。

第2章 パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するアンケート調査

1. 調査概要

1-1 調査期間

- ・2014年6月16日（月）～6月30日（月）。
- ・6月23日（月）に督促状を発送した。

1-2 調査対象

- ・全国の正社員数31名以上の企業計25,000件。
（パート指標は事業所単位で回答いただくことを想定しているが、本調査では企業データベースを用いたため、企業単位で調査票を送付した。）
- ・正社員数31～50名／51～100名／101～300名／301～500名／501名以上の5カテゴリから5,000件ずつ、下記18業種に属する企業をランダムに抽出した。
建設業／製造業／情報通信業／運輸業、郵便業／卸売業／小売業／金融業、保険業／不動産業／物品賃貸業／学術研究、専門・技術サービス業／宿泊業／飲食サービス業／生活関連サービス業、娯楽業／教育、学習支援業／医療／福祉／複合サービス／サービス業（他に分類されない）の18業種
- ・うち、7,431件から回答を得た（有効回答率29.9%、不達数161）。
- ・分析には、パートタイム労働者を雇用しており、指標診断に必要な設問に回答している企業4,333件の回答を用いた。
- ・分析にあたっては、現行のパートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の職務の内容、人材活用の仕組みや運用などにより区分した、タイプ1～4のタイプ毎に分析を行った。
タイプ1：通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者（職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが正社員と同じ）
タイプ2：通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じパートタイム労働者（職務の内容が正社員と同じ、人材や活用の仕組みや運用などが一定期間正社員と同じ）
タイプ3：通常の労働者と職務の内容が同じパートタイム労働者（職務の内容が正社員と同じ、人材活用の仕組みや運用などが正社員と異なる）
タイプ4：通常の労働者と職務の内容が異なるパートタイム労働者

1-3 調査方法

- ・調査票を郵送で配布し、郵送及び回答専用ウェブサイトによる回答により、調査を実施した。

1-4 主な調査内容

- ・企業属性
- ・最も人数が多い雇用区分のパートタイム労働者のタイプ
- ・労働条件の明示・説明について（＝指標の分野1）

- ・賃金について（＝指標の分野 2）
- ・教育訓練等の能力開発について（＝指標の分野 3）
- ・人事評価・キャリアアップについて（＝指標の分野 4）
- ・正社員転換推進措置について（＝指標の分野 5）
- ・福利厚生・安全衛生について（＝指標の分野 6）
- ・ワーク・ライフ・バランスについて（＝指標の分野 7）
- ・職場のコミュニケーション等について（＝指標の分野 8）

1-5 集計方法

- ・集計にあたっては、回収サンプル数と母集団（全国の常用雇用者数 30 名以上の企業）の比（ウェイトバック値）を算出し、回収されたデータにウェイトバック値を乗じ重みをつけ、母集団の構成比に近づけるよう、ウェイトバック集計を行った。
- ・ウェイトバックを行った後の補正後のサンプル数は計算値であるため、合計と内訳が一致しない場合がある。

企業常用 雇用者規模	母集団※		回収サンプル数		ウェイト バック値	補正後サンプル数	
	企業数	構成比	企業数	構成比		企業数	構成比
30～49 人	73,561	40.2%	502	11.6%	3.47	1,741	40.2%
50～99 人	56,039	30.6%	949	21.9%	1.40	1,326	30.6%
100～299 人	37,636	20.6%	1,156	26.7%	0.77	890	20.6%
300～999 人	11,955	6.5%	1,281	29.6%	0.22	283	6.5%
1,000 人以上	3,940	2.2%	445	10.3%	0.21	93	2.2%
合計	183,131	100.0%	4,333	100.0%	—	4,333	100.0%

※出典：平成 24 年度経済センサス

- ・本調査時点は改正パートタイム労働法施行前（平成 26 年 6 月）であるが、得点率の算出にあたっては、改正パートタイム労働法に基づく配点を適用し（巻末資料 04 パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）配点表参照）、改正パートタイム労働法の施行後に義務付けられる事項について実施している場合も、加点要素としないこととした。
- ・一方、改正パートタイム労働法の施行後に義務付けられる事項について未実施である場合には、義務違反と判断しないこととした。

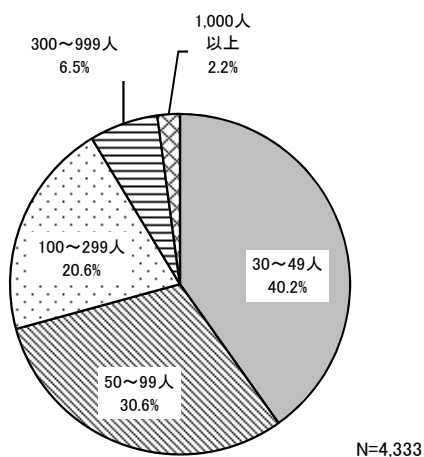
2. 調査結果

2-1 回答事業所の属性・状況

(1) 会社全体で常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）

会社全体で常時雇用する労働者数は、「30～49 人」が 40.2%と最も多く、次に「50～99 人」(30.6%)、「100～299 人」(20.6%)が続く。

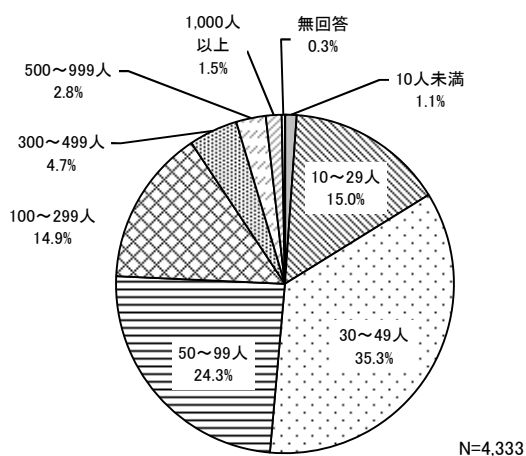
●図表 1 会社全体で常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）



(2) 会社全体での正社員数

会社全体での正社員数は、「30～49 人」が 35.3%と最も多く、次に「50～99 人」(24.3%)、「10～29 人」(15.0%)が続く。

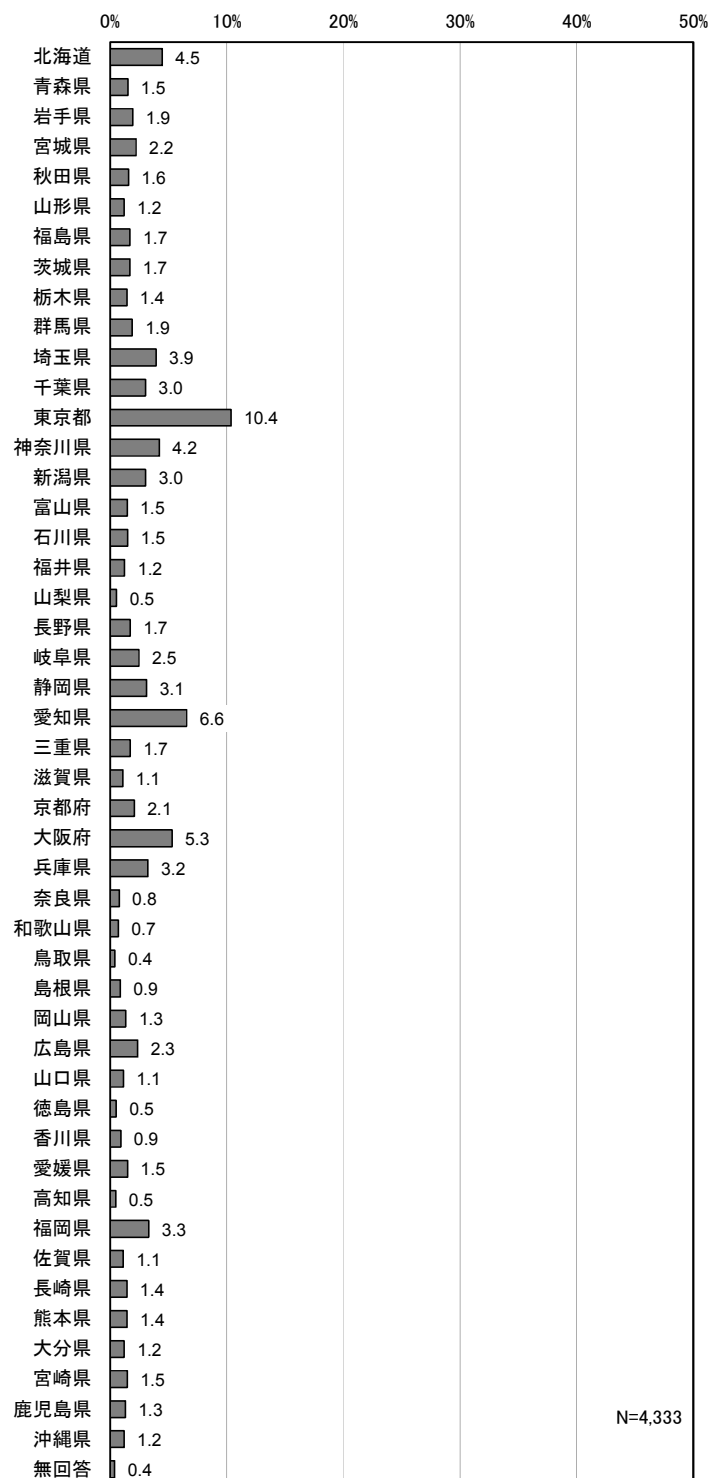
●図表 2 会社全体での正社員数



(3) 事業所の所在地

事業所の所在地は、「東京都」が10.4%と最も多く、「愛知県」(6.6%)、「大阪府」(5.3%)が続く。

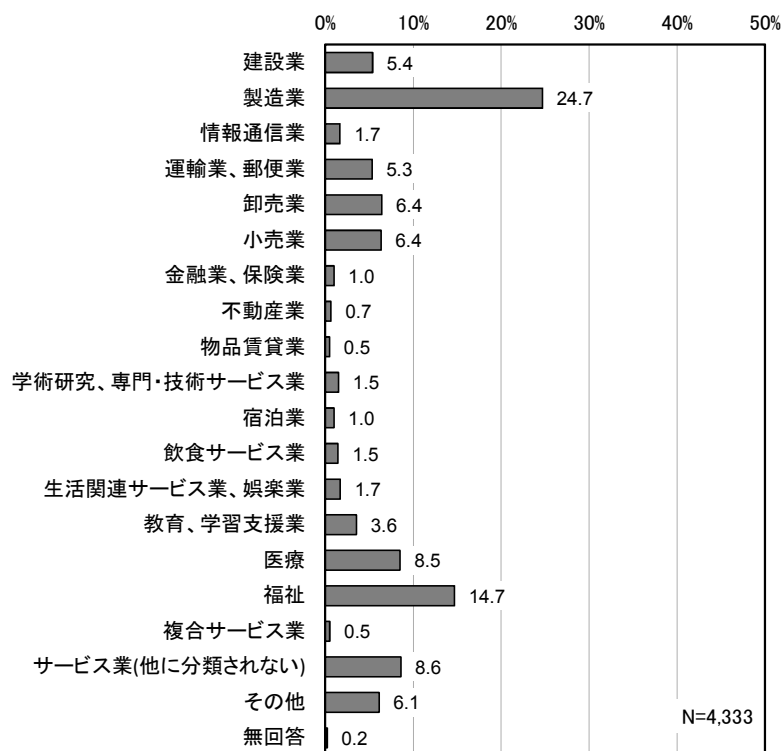
●図表3 事業所の所在地



(4) 事業所の業種

業種については、「製造業」が 24.7%と最も多く、「福祉」(14.7%)、「サービス業（他に分類されない）」(8.6%)が続く。

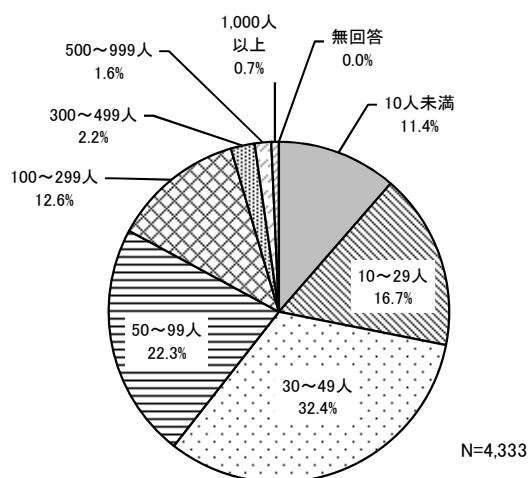
●図表4 事業所の業種



(5) 事業所で常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）

事業所で常時雇用する労働者数は、「30～49人」が 32.4%と最も多く、次に「50～99人」(22.3%)、「10～29人」(16.7%)が続く。

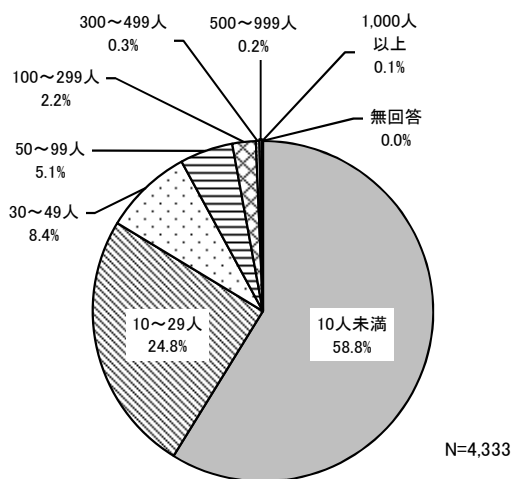
●図表5 事業所で常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）



(6) 事業所で常時雇用するパートタイム労働者数

事業所で常時雇用するパートタイム労働者数は、「10人未満」(58.8%)が半数以上を占める。

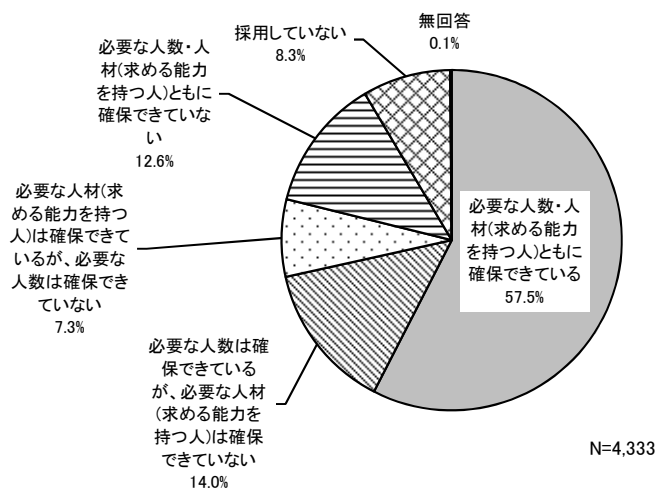
●図表6 事業所で常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）



(7) 採用を通じた必要なパートタイム労働者の人数や人材の確保状況

最近1年間において、採用を通じて、必要なパートタイム労働者の人数や人材を確保できているか尋ねたところ、「必要な人数・人材（求める能力を持つ人）ともに確保できている」が57.5%と半数以上を占めている。次に多い回答が、「必要な人数は確保できているが、必要な人材は確保できていない」（14.0%）、「必要な人数・人材ともに確保できていない」（12.6%）であった。

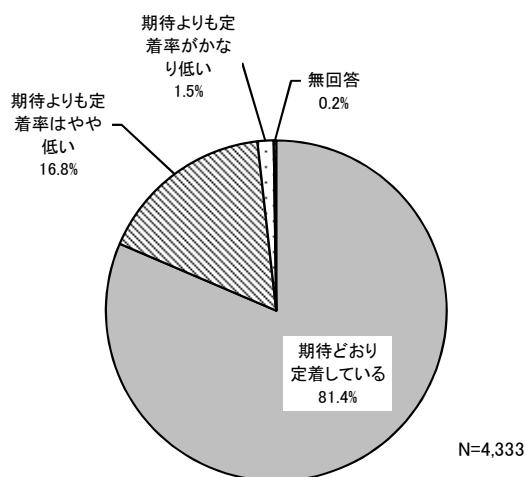
●図表7 採用を通じた必要なパートタイム労働者の人数や人材の確保状況



(8) 事業所でのパートタイム労働者の定着状況

事業所でのパートタイム労働者の定着状況について尋ねたところ、「期待どおり定着している」が81.4%と最も多くなっている。

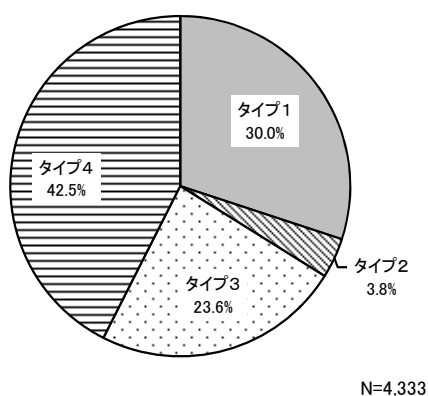
●図表8 事業所でのパートタイム労働者の定着状況



(9) 最も多いパートタイム労働者のタイプ

事業所で雇用するパートタイム労働者のうち、最も人数の多いパートタイム労働者の働き方が、パートタイム労働法における4つのタイプのいずれに該当するかと尋ねたところ、最も多い回答は「タイプ4」(42.5%)で、次に多い回答が「タイプ1」(30.0%)、「タイプ3」(23.6%)であった。「タイプ2」は最も少なく、3.8%であった。

●図表9 最も多いパートタイム労働者のタイプ



2-2 パートタイム労働者の雇用区分タイプごとの分析

本調査結果を、パートタイム労働者の雇用区分のタイプごとに分析を行った。

(1) 労働条件の明示・説明

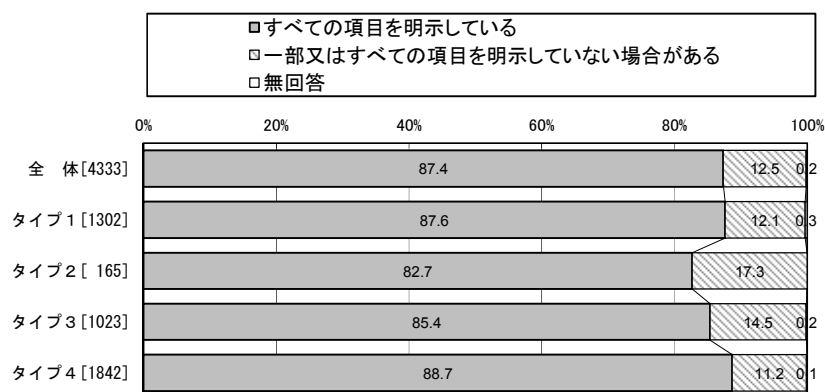
1) 労働条件の文書による明示

①労働基準法上、明示が義務づけられている事項

労働契約の期間 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項 仕事をする場所、仕事の内容 始業・就業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇 賃金の決定方法、支払い時期等 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

いずれのタイプにおいても、「すべての項目を明示している」が8割を超えている。

●図表 10 労働基準法上、明示が義務づけられている事項



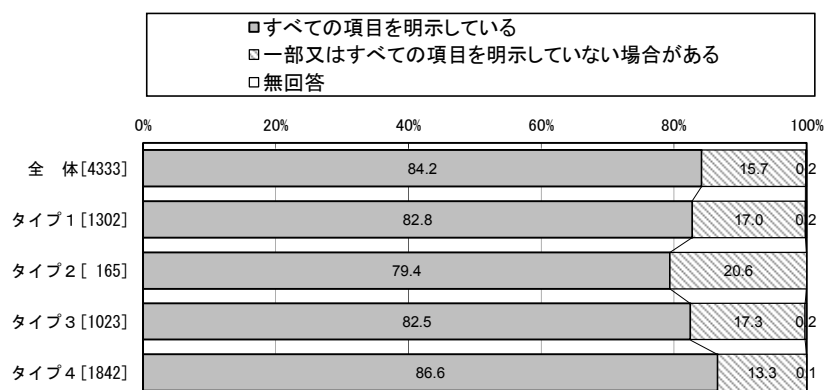
②パートタイム労働法上、明示が義務付けられている事項

(昇給の有無 退職手当の有無 賞与の有無)

(注) 本調査は、改正パートタイム労働法施行前に実施した調査である。改正パートタイム労働法施行後（平成 27 年 4 月以降）は、文書交付等による「相談窓口」の明示も義務づけられる。

いずれのタイプにおいても、「すべての項目を明示している」が約8割を占めている。

●図表 11 パートタイム労働法上、明示が義務付けられている事項

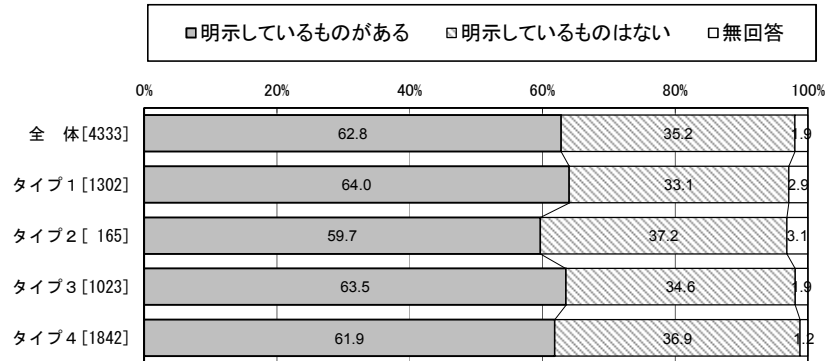


③上記①、②以外の明示が望ましい事項

(例えば、所定労働時間を超えて労働させる程度 安全衛生 教育訓練など)

いずれのタイプにおいても、約6割が「明示しているものがある」と回答している。

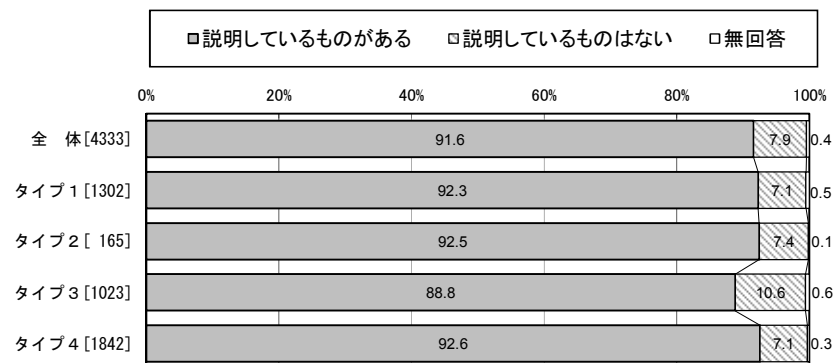
●図表 12 上記①、②以外の明示が望ましい事項



2) 労働条件の説明

労働条件の内容等の口頭による説明（文書による明示に加えて）については、いずれのタイプにおいても、9割程度が「説明しているものがある」と回答している。

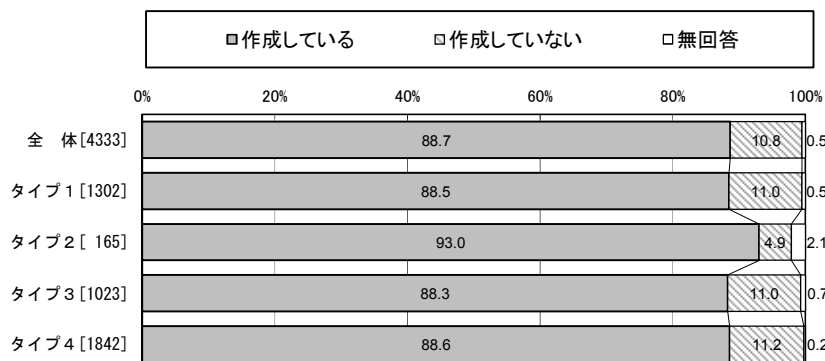
●図表 13 労働条件の説明



3) パートタイム労働者に適用される就業規則の作成

パートタイム労働者に適用される就業規則の作成状況についてみると、すべてのタイプで「作成している」との回答が8割を超え、タイプ2が「作成している」が最も多く93.0%となっている。

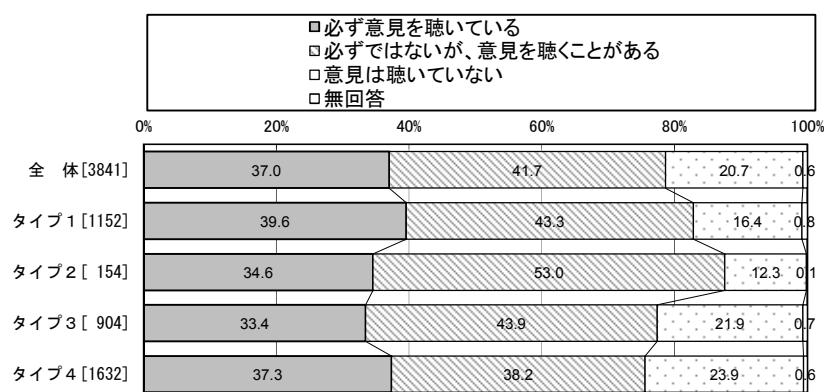
●図表 14 パートタイム労働者に適用される就業規則の作成



4) パートタイム労働者に適用される就業規則の作成・変更時のパートタイム労働者の過半数代表者からの意見聴取

パートタイム労働者に適用される就業規則を作成・変更する時、パートタイム労働者の過半数代表者から意見を聴取しているかについては、全てのタイプにおいて「必ずではないが、意見を聴くことがある」が最も多い。「必ず意見を聴いている」の割合は、全てのタイプで4割弱となっている。

●図表 15 就業規則の作成・変更時のパートタイム労働者の過半数代表者からの意見聴取



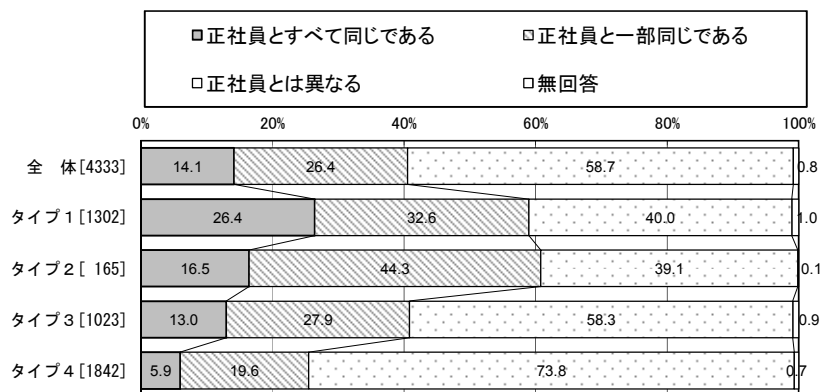
(2) 賃金

1) 雇入れ時の賃金（初任給）を決定する際の勘案要素・基準

パートタイム労働者の雇入れ時の賃金（初任給）を決定する際の勘案要素・基準についてみると、「正社員とすべて同じである」割合がもっとも多いのがタイプ1（26.4%）であった。

タイプ3、タイプ4では、「正社員とは異なる」の割合が多くなっている。

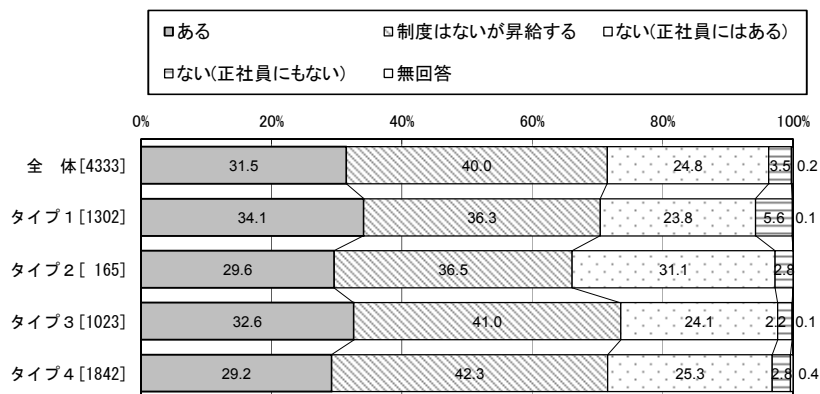
●図表 16 雇入れ時の賃金（初任給）を決定する際の勘案要素・基準



2) 昇給制度の有無

パートタイム労働者の昇給制度の有無については、全てのタイプにおいて、「ある」「制度はないが昇給する」を合わせると、約7割を占めている。

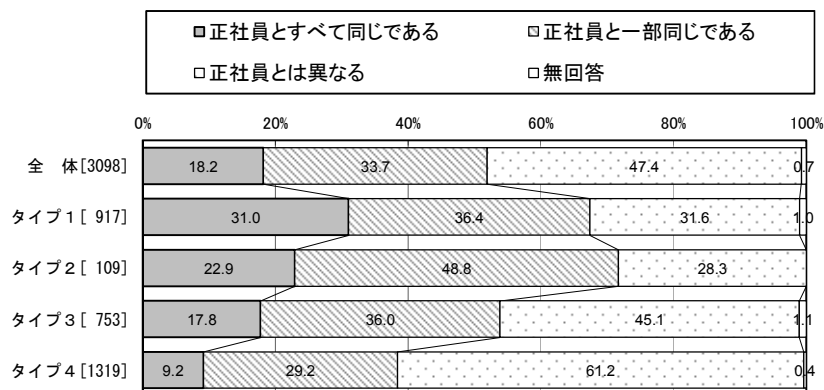
●図表 17 昇給制度の有無



3) 昇給を決定する際の勘案要素・基準

昇給を決定する際の勘案要素・基準については、タイプ1において、「正社員とすべて同じである」「正社員と一部同じである」を合わせると、7割近くを占めている。タイプ4では、「正社員とは異なる」が6割を超えている。

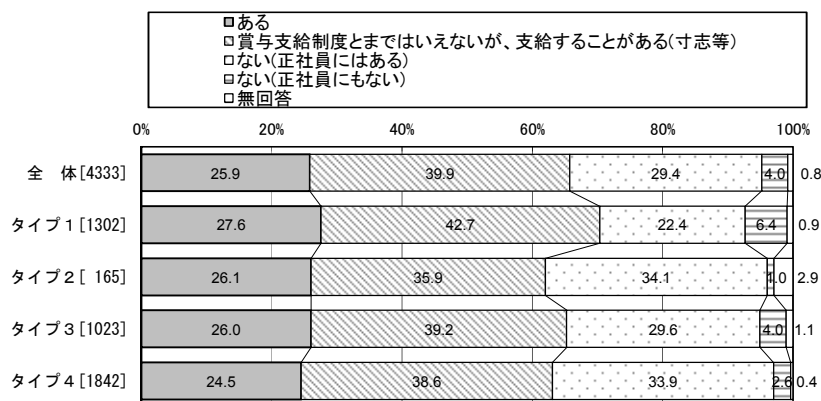
●図表 18 昇給を決定する際の勘案要素・基準



4) 賞与支給制度の有無

賞与支給制度の有無についてみると、全てのタイプにおいて、「ある」「賞与支給制度とまではいえないが、支給することがある(寸志等)」を合わせると、6割を超えている。

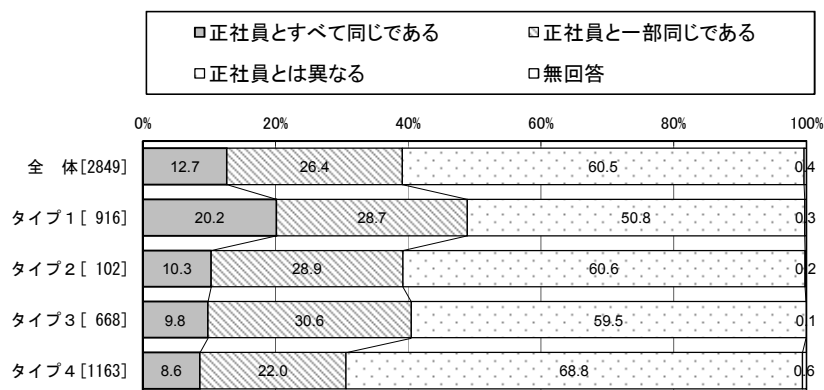
●図表 19 賞与支給制度の有無



5) 賞与を支給する際の勘案要素・基準

賞与を支給する際の勘案要素・基準については、タイプ1において、「正社員とすべて同じである」「正社員と一部同じである」を合わせると、5割近くを占めている。タイプ4では、「正社員と異なる」が7割近くを占めている。

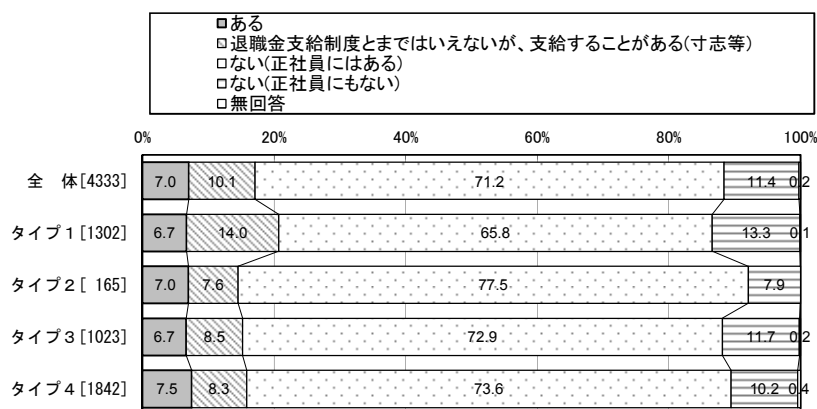
●図表 20 賞与を支給する際の勘案要素・基準



6) 退職金支給制度の有無

退職金支給制度の有無についてみると、全てのタイプにおいて、「ない（正社員にはある）」が最も多く、約7割を占めている。

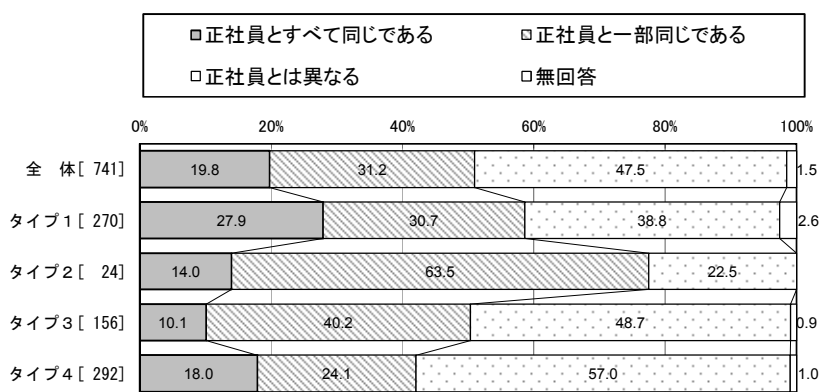
●図表 21 退職金支給制度の有無



7) 退職金を支給する際の勘案要素・基準

退職金を支給する際の勘案要素・基準については、タイプ1、タイプ3、タイプ4では、「正社員とは異なる」が最も多く、次いで「正社員と一部同じである」が多くなっている。

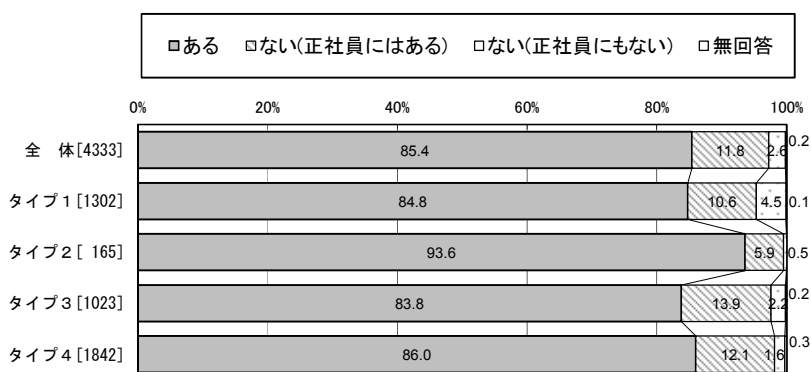
●図表 22 退職金を支給する際の勘案要素・基準



8) 通勤手当支給制度の有無

通勤手当支給制度の有無については、全てのタイプにおいて「ある」の割合が最も多くなっている。

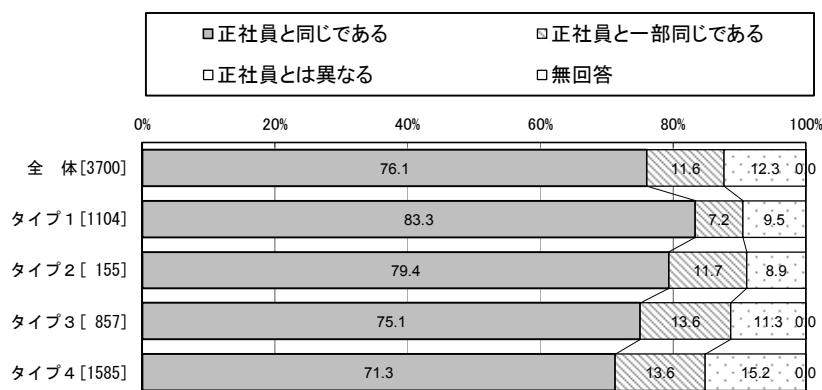
●図表 23 通勤手当支給制度の有無



9) 通勤手当を支給する際の勘案要素・基準

通勤手当を支給する際の勘案要素・基準については、全てのタイプにおいて「正社員と同じである」が最も多く、7割以上を占めている。

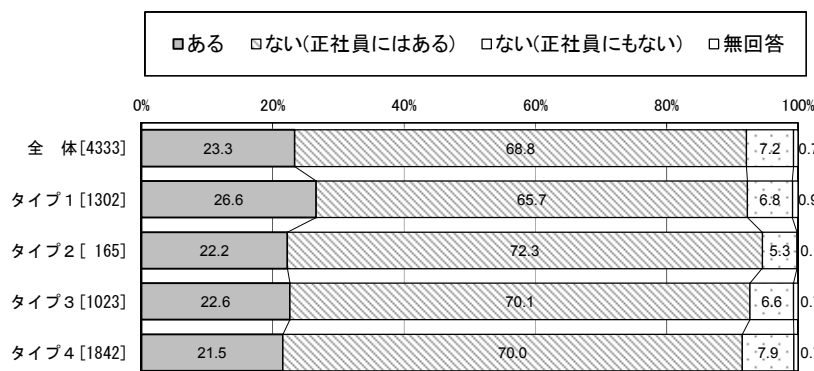
●図表 24 通勤手当を支給する際の勘案要素・基準



10) 職務関連手当支給制度の有無

職務関連手当（役付手当、資格手当、精皆勤手当等）の支給制度の有無についてみると、「ない（正社員にはある）」が全てのタイプにおいて最も多く、約7割を占めている。「ある」との回答は、いずれのタイプにおいても2割を超える割合となっている。

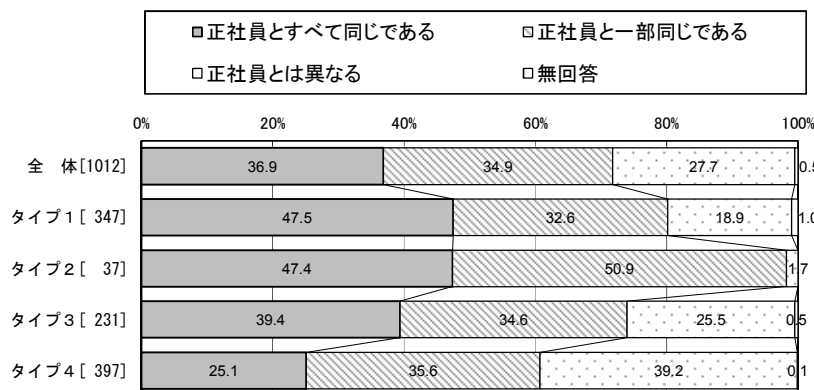
●図表 25 職務関連手当の有無



11) 職務関連手当を支給する際の勘案要素・基準

職務関連手当を支給する際の勘案要素・基準について、「正社員とすべて同じである」がタイプ1、タイプ2は半数近くを占めているが、タイプ3、タイプ4はそれぞれ約4割、約4分の1となっている。

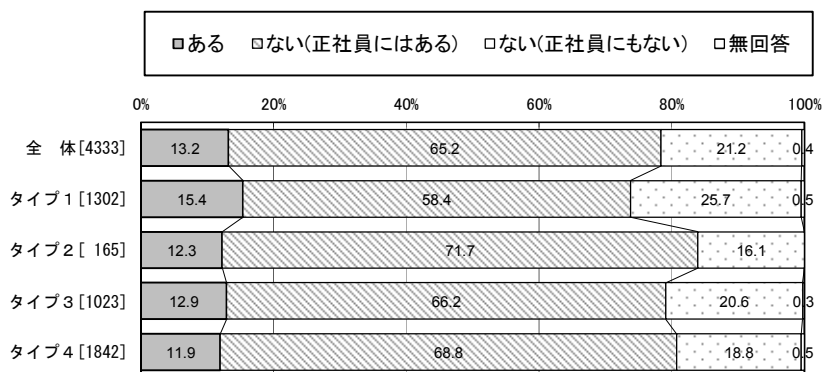
●図表 26 職務関連手当を支給する際の勘案要素・基準



12) 職務関連手当以外の手当の支給制度の有無

職務関連手当以外の手当（家族手当、食事手当、住居手当等）の支給制度については、すべてのタイプにおいて、「ない（正社員にはある）」が最も多い。「ある」との回答は、いずれのタイプにおいても1割強の割合となっている。

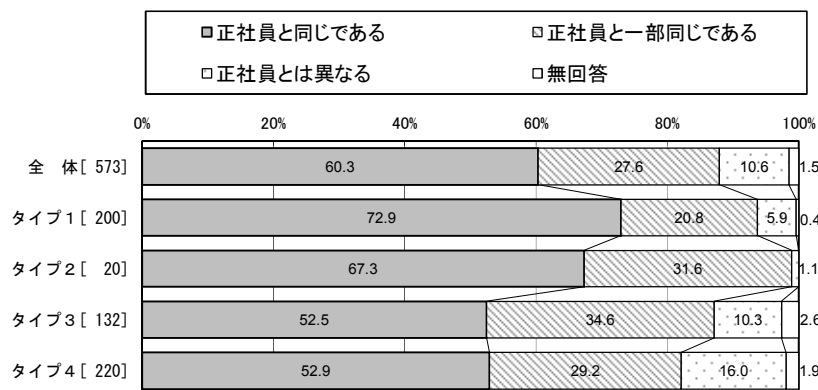
●図表 27 職務関連手当以外の手当の有無



13) 職務関連手当以外の手当を支給する際の勘案要素・基準

職務関連手当以外の手当を支給する際の勘案要素・基準については、すべてのタイプにおいて、「正社員と同じである」が最も多く、なかでもタイプ1が72.9%と多くなっている。

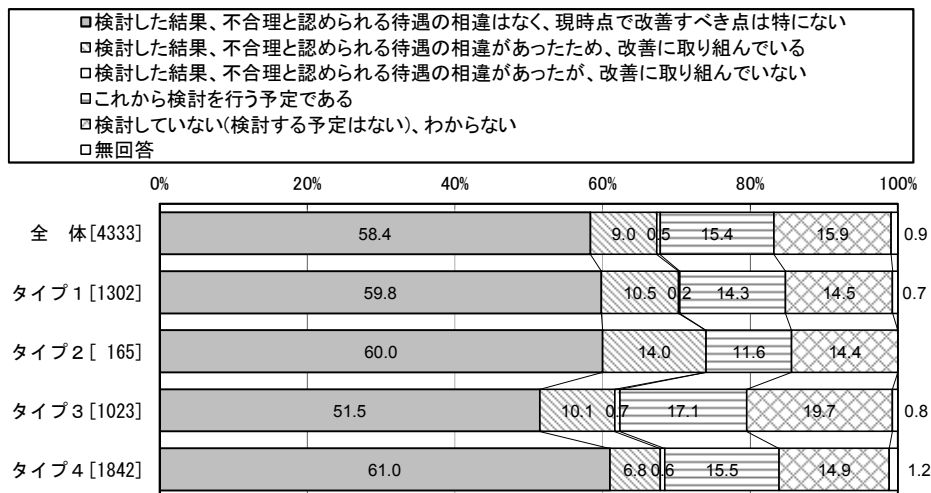
●図表 28 職務関連手当以外の手当を支給する際の勘案要素・基準



14) 不合理と認められる待遇の相違の検討・改善

パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合に、不合理と認められる待遇の相違がないかを検討し、不合理なものがあった場合、改善に取り組んでいるかについては、すべてのタイプにおいて、「検討した結果、不合理と認められる待遇の相違はなく、現時点で改善すべき点は特にない」が半数を超えている。

●図表 29 不合理と認められる待遇の相違の検討・改善



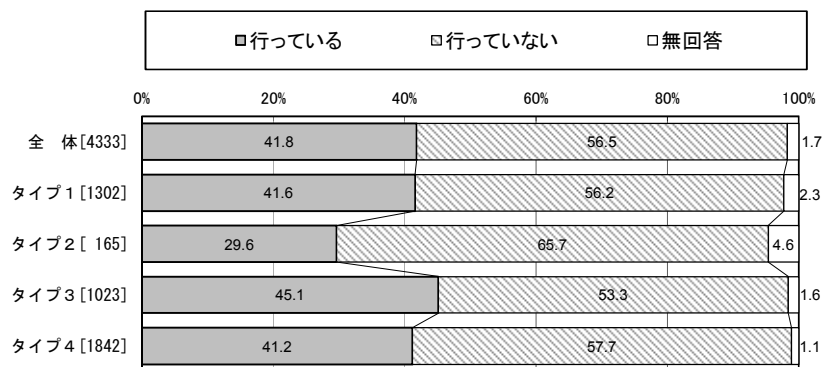
(3) 教育訓練等の能力開発

1) 教育訓練等の能力開発の実施

①採用時の導入教育としての OFF-JT の実施

採用時の導入教育としての OFF-JT の実施は、タイプ2を除いて約4割が「行っている」との回答であった。タイプ2においては、約3割と他のタイプと比較して少なくなっている。

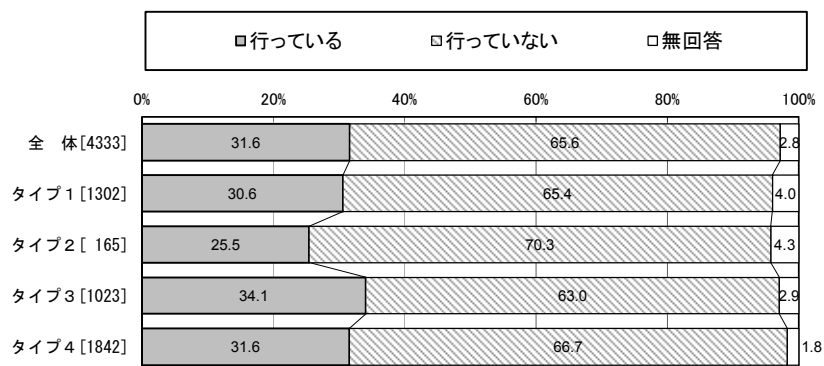
●図表 30 採用時導入教育としての OFF-JT の実施



②OFF-JT（採用時の導入教育以外）

採用時の導入教育以外の OFF-JT については、採用時導入教育としての OFF-JT に比べ、「行っている」の割合が少なくなっている。

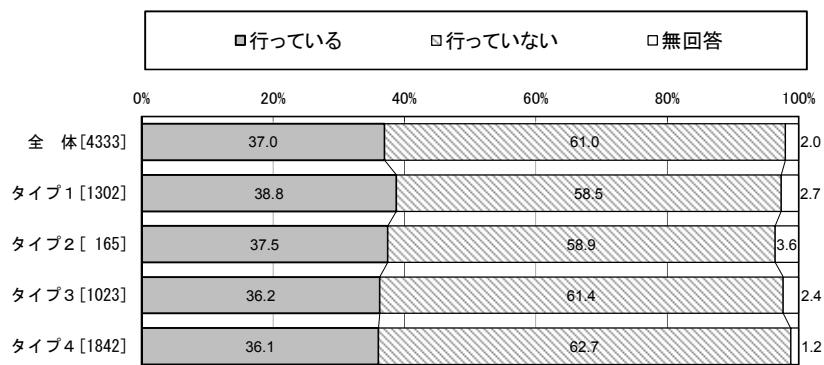
●図表 31 OFF-JT（採用時の導入教育以外）



③計画的な OJT の実施

計画的な OJT の実施は、すべてのタイプにおいて、「行っている」が4割弱となっている。

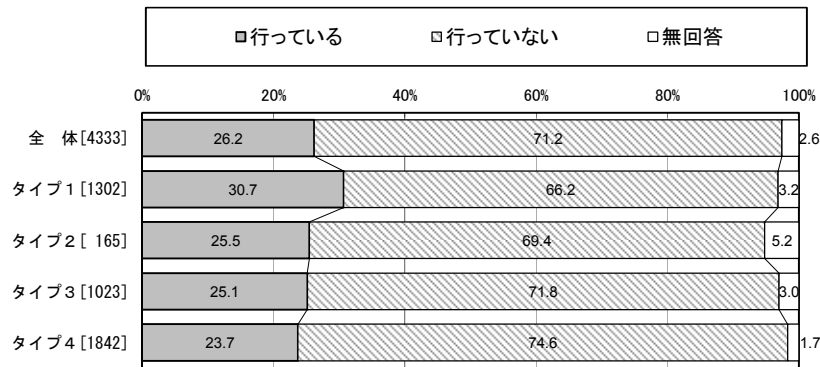
●図表 32 計画的な OJT の実施



④自己啓発支援の実施

自己啓発支援（受講料などの金銭的援助、教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供等）の実施は、すべてのタイプにおいて、約2～3割が「行っている」との回答となっている。

●図表 33 自己啓発支援の実施



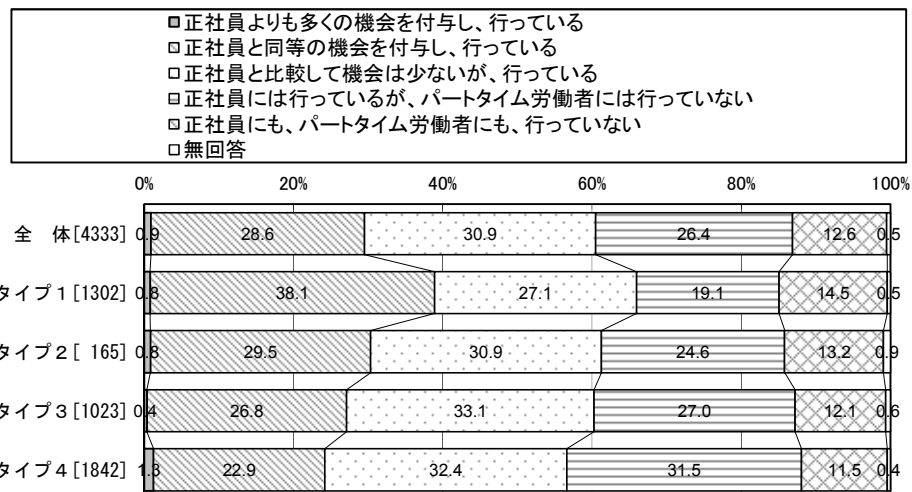
2) 能力付与のための教育訓練等の能力開発の実施

①主に現在担当している職務の遂行に必要な能力の付与

「正社員よりも多くの機会を付与し、行っている」「正社員と同等の機会を付与し、行っている」「正社員と比較して機会は少ないが、行っている」を合わせると、タイプ1、タイプ2、タイプ3においては6割を超えている。

タイプ4は、「正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない」が他のタイプに比べて多くなっている。

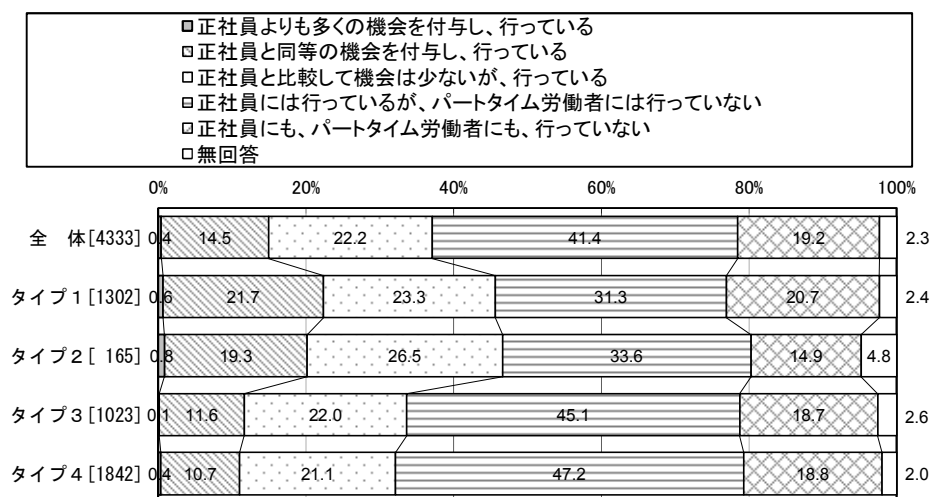
●図表 34 主に現在担当している職務の遂行に必要な能力の付与



②主に将来担当する可能性のある職務や役職に就くために必要な能力の付与

将来担当する可能性のある職務や役職に就くために必要な能力の付与については、「正社員よりも多くの機会を付与し、行っている」「正社員と同等の機会を付与し、行っている」を合わせた回答が、タイプ1、タイプ2において約2割となっている。タイプ3、タイプ4においては「正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない」が4割超となっている。

●図表 35 主に将来担当する可能性のある職務や役職に就くために必要な能力の付与

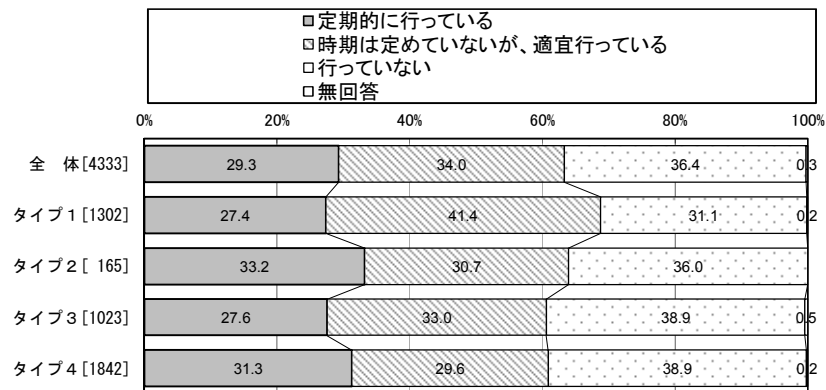


(4) 人事評価・キャリアアップ

1) 人事評価の実施

パートタイム労働者に対する能力・スキル、勤務態度、業績・成果等に関する評価については、「定期的に行っている」「時期は定めていないが、適宜行っている」を合わせると、すべてのタイプにおいて6割を超えている。

●図表 36 人事評価の実施

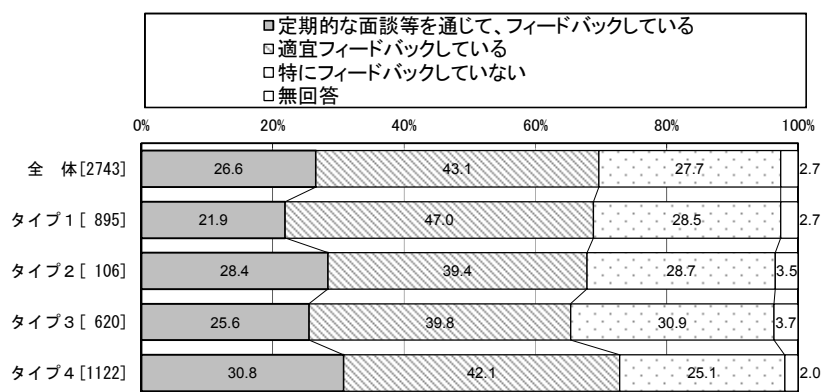


2) 評価結果のフィードバックの実施

①評価結果のフィードバックの実施、処遇への反映状況

パートタイム労働者本人に対しての評価結果のフィードバックの実施については、「定期的な面談等を通じて、フィードバックしている」「適宜フィードバックしている」を合わせると、すべてのタイプにおいて6割を超えている。

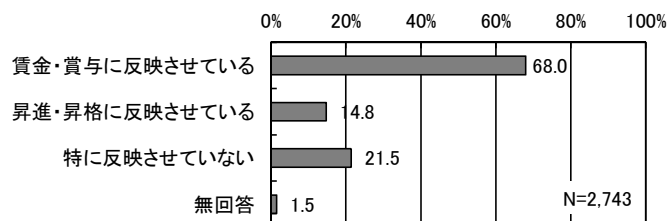
●図表 37 評価結果のフィードバックの実施



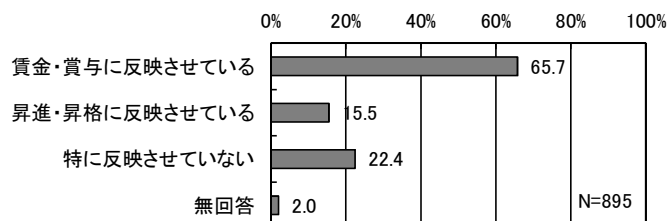
②評価結果の処遇への反映状況（複数選択）

評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映については、「賃金・賞与に反映させている」がすべてのタイプで最も多くなっている。「昇進・昇格に反映させている」との回答は、いずれのタイプにおいても1～2割程度となっている。

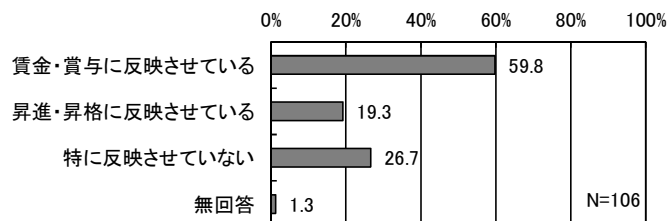
●図表 38 評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映状況（全体）



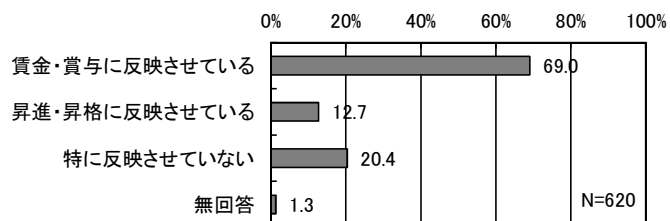
●図表 39 評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映状況（タイプ1）



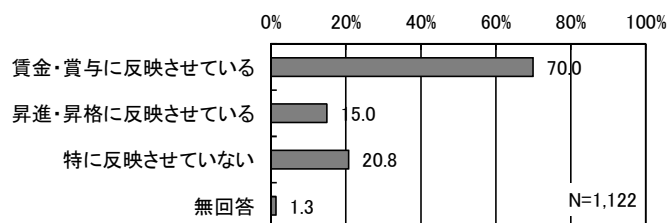
●図表 40 評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映状況（タイプ2）



●図表 41 評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映状況（タイプ3）



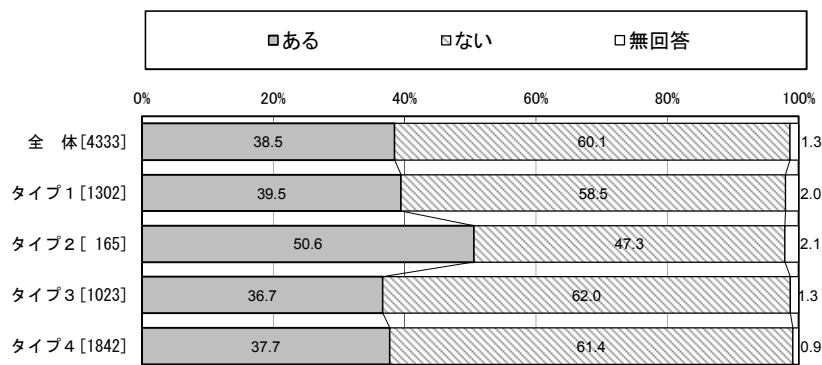
●図表 42 評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映状況（タイプ4）



3) 担当する職務の内容を高めることができる仕組みの有無

担当する職務の内容を高めることができる仕組みについては、タイプ2で約5割、タイプ1、タイプ3、タイプ4においては4割弱を占めている。

●図表 43 担当する職務の内容を高めることができる仕組みの有無

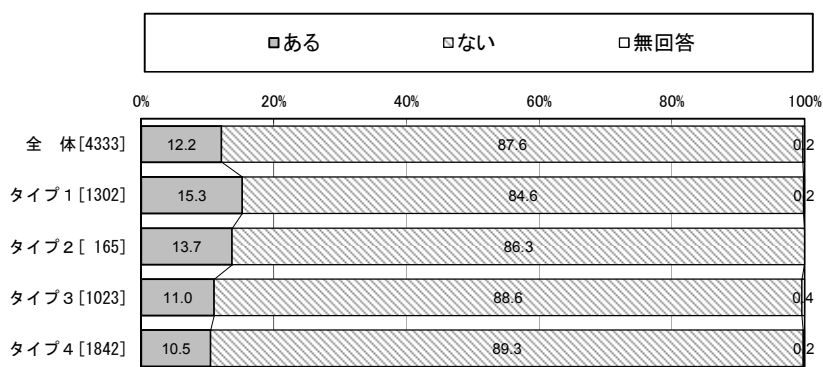


4) パートタイム労働者の役職登用制度

①パートタイム労働者の役職登用制度の有無

パートタイム労働者の役職登用制度については、すべてのタイプにおいて、「ある」との回答が1割を超える割合となっている。

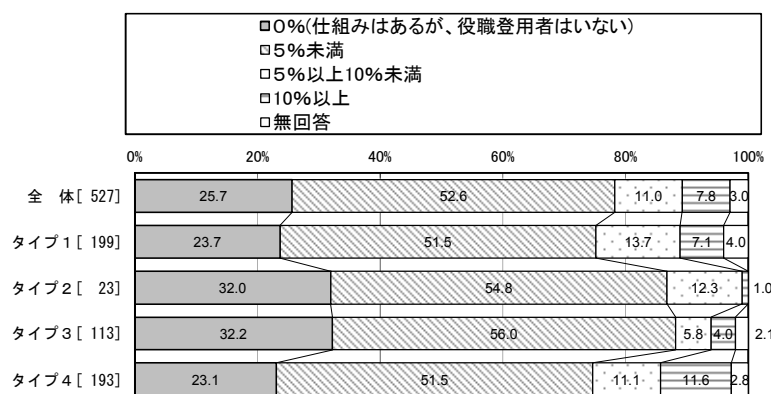
●図表 44 パートタイム労働者の役職登用制度



②役職登用されているパートタイム労働者の割合

役職登用されているパートタイム労働者の割合は、すべてのタイプにおいて「5%未満」との回答が多く、半数を超えている。

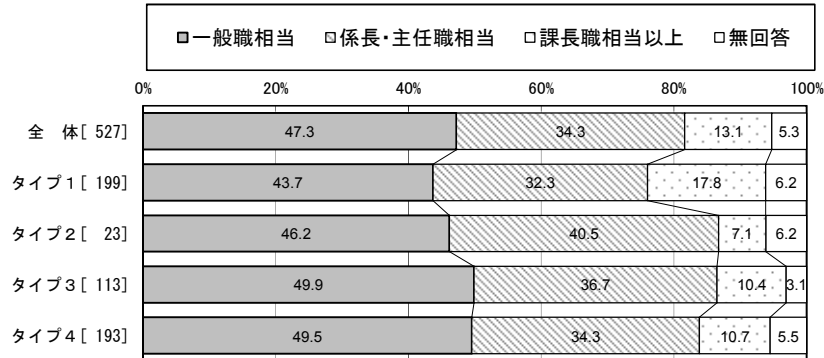
●図表 45 役職登用されているパートタイム労働者の割合



③パートタイム労働者の役職の水準

パートタイム労働者の中で最も高いレベルの役職が正社員のどの役職に相当するかについては、「一般職相当」が最も多く、次に「係長・主任職相当」が続く。

●図表 46 パートタイム労働者の役職の水準



(5) 正社員転換推進措置

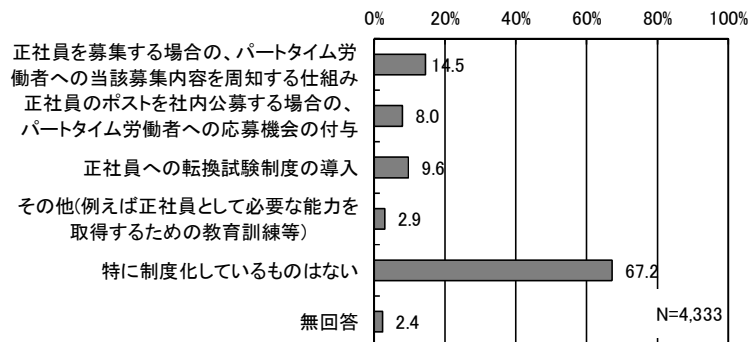
1) 正社員転換推進措置についての制度化

①制度化している正社員転換推進措置（複数回答）

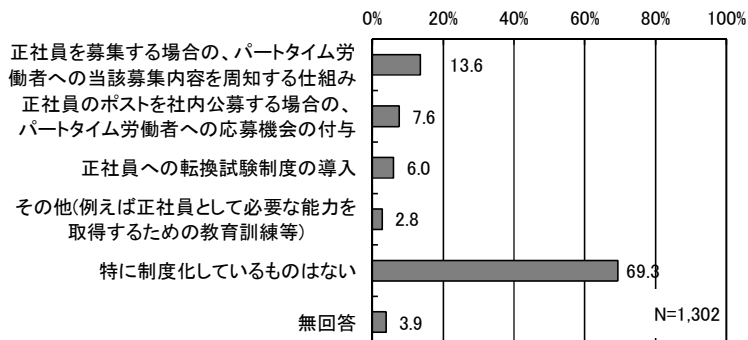
正社員転換推進措置については、「特に制度化しているものはない」の回答が最も多く、約6～7割となっている。

制度化しているものとしては、「正社員を募集する場合の、パートタイム労働者への当該募集内容を周知する仕組み」が最も多くなっている。

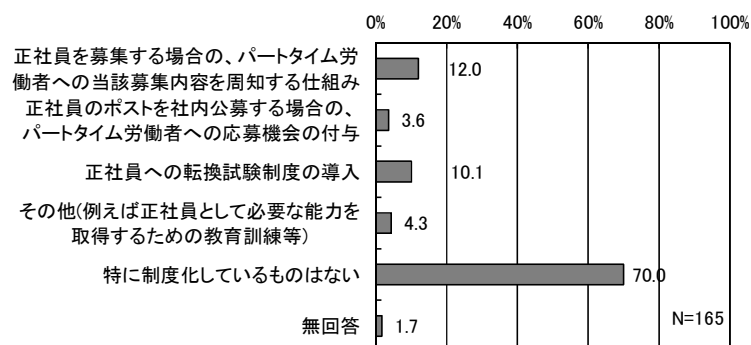
●図表 47 制度化している正社員転換推進措置（全体）



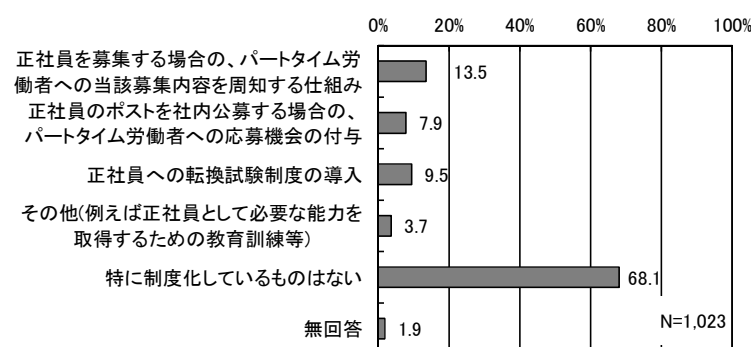
●図表 48 制度化している正社員転換推進措置（タイプ1）



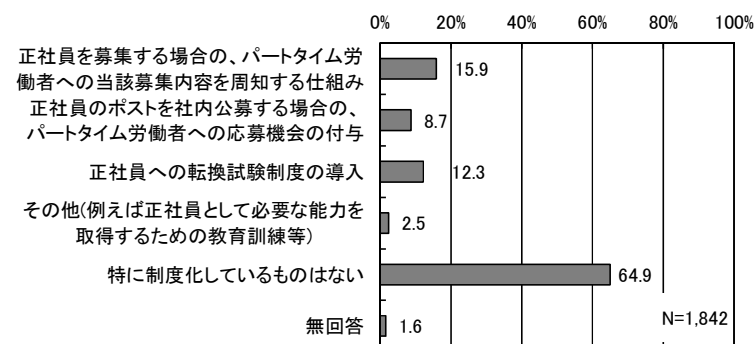
●図表 49 制度化している正社員転換推進措置（タイプ2）



●図表 50 制度化している正社員転換推進措置（タイプ3）



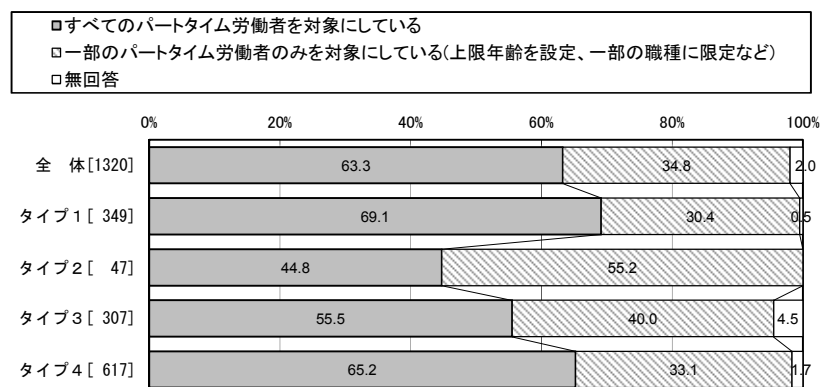
●図表 51 制度化している正社員転換推進措置（タイプ4）



②正社員転換推進措置の対象者

正社員転換推進措置の対象者についてみると、タイプ1、タイプ3、タイプ4では「すべてのパートタイム労働者を対象にしている」が多くなっている。

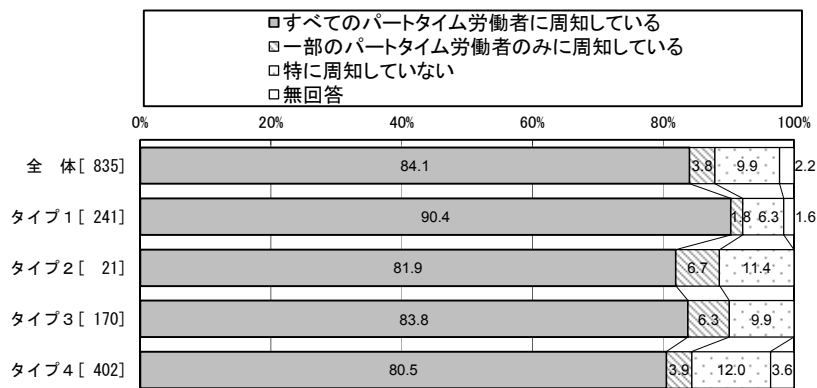
●図表 52 正社員転換推進措置の対象者



③正社員転換推進措置の周知対象者

正社員転換推進措置の周知対象者としては、「すべてのパートタイム労働者に周知している」が最も多く、すべてのタイプにおいて8割を超えている。

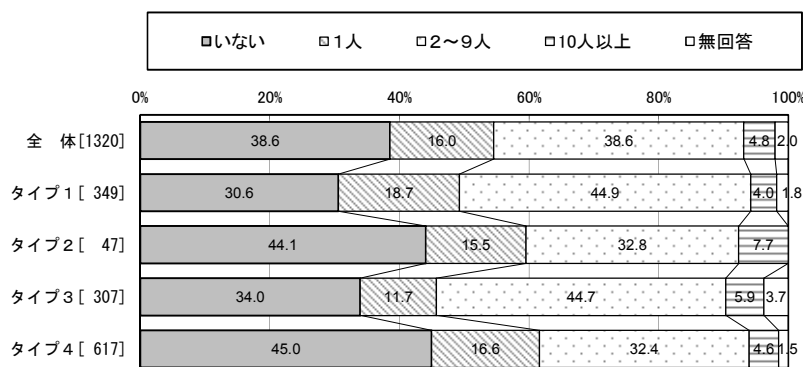
●図表 53 正社員転換推進措置の周知対象者



④正社員転換推進措置を利用して正社員へ転換した者の人数

過去5年間に正社員転換推進措置を利用してパートタイム労働者から正社員へ転換した者については、タイプ1、タイプ3においては、「2～9人」との回答が最も多くなっている。一方、タイプ2、タイプ4においては、「いない」との回答が最も多くなっている。

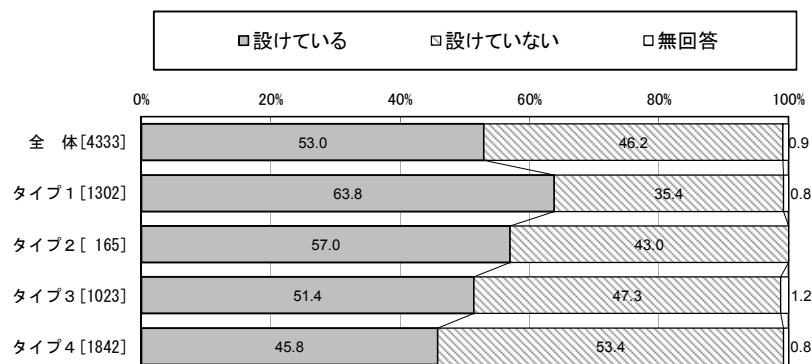
●図表 54 正社員転換推進措置を利用して正社員へ転換した者の人数



2) 正社員転換希望を把握する機会の付与

正社員転換の希望を把握する機会については、タイプ4を除き、「設けている」との回答が半数を超えている。

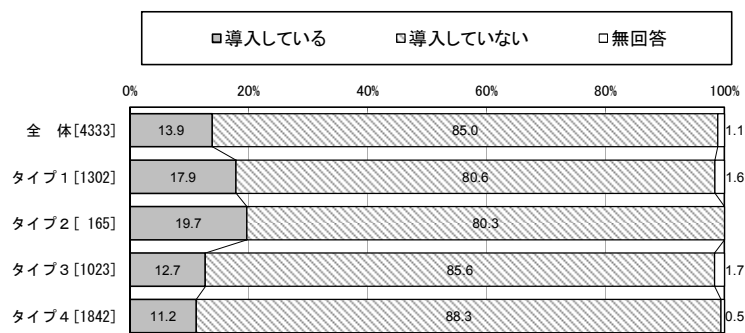
●図表 55 正社員転換希望を把握する機会の付与



3) 短時間正社員制度の導入

短時間正社員制度についてみると、いずれのタイプにおいても「導入している」との回答は約1～2割となっており、「導入していない」が8割を超えている。

●図表 56 短時間正社員制度の導入

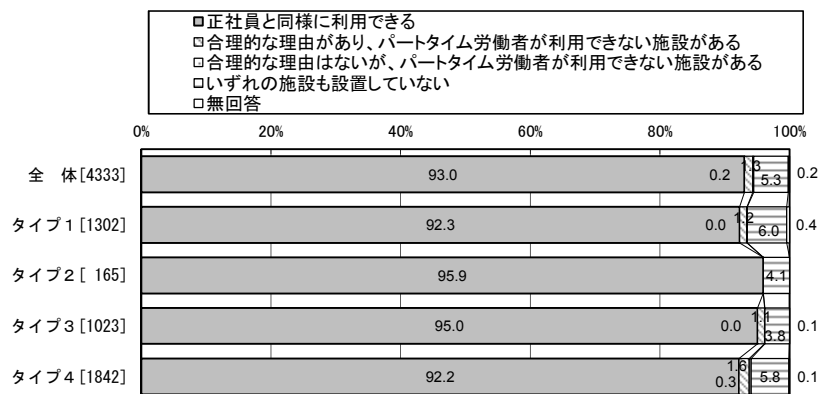


（６）福利厚生・安全衛生

１）給食施設、休憩室、更衣室の利用

給食施設、休憩室、更衣室の利用については、すべてのタイプにおいて「正社員と同様に利用できる」が最も多く、９割を超えている。

●図表 57 給食施設、休憩室、更衣室の利用



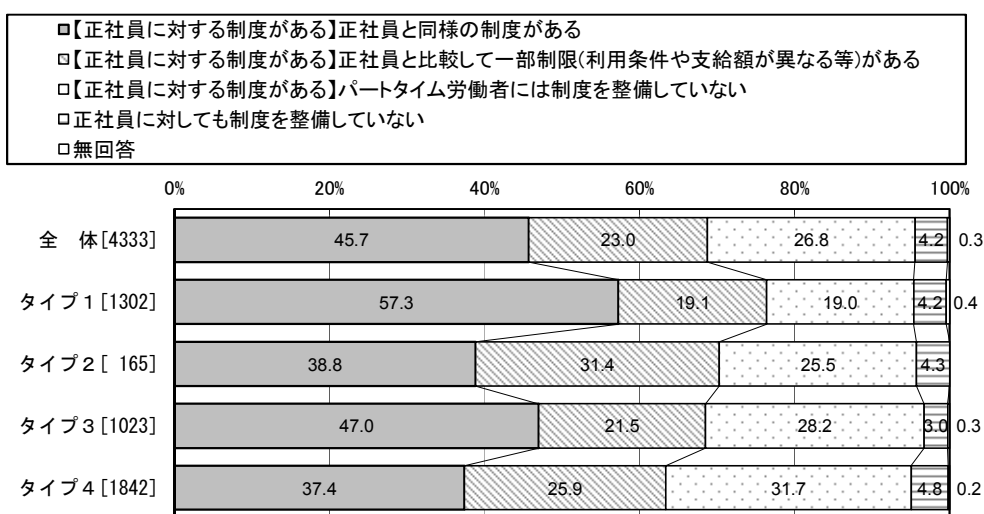
２）福利厚生制度等の有無

①慶弔見舞金制度の有無

慶弔見舞金制度についてみると、タイプ 1 においては、「正社員と同様の制度がある」が最も多く 6 割弱を占めているが、「正社員と比較して一部制限がある」「パートタイム労働者には制度を整備していない」との回答がどちらも約 2 割を占めている。

タイプ 2、タイプ 3、タイプ 4 においては、「正社員と同様の制度がある」「正社員と比較して一部制限がある」を合わせると、いずれも 6 割を超えている。

●図表 58 慶弔見舞金制度の有無

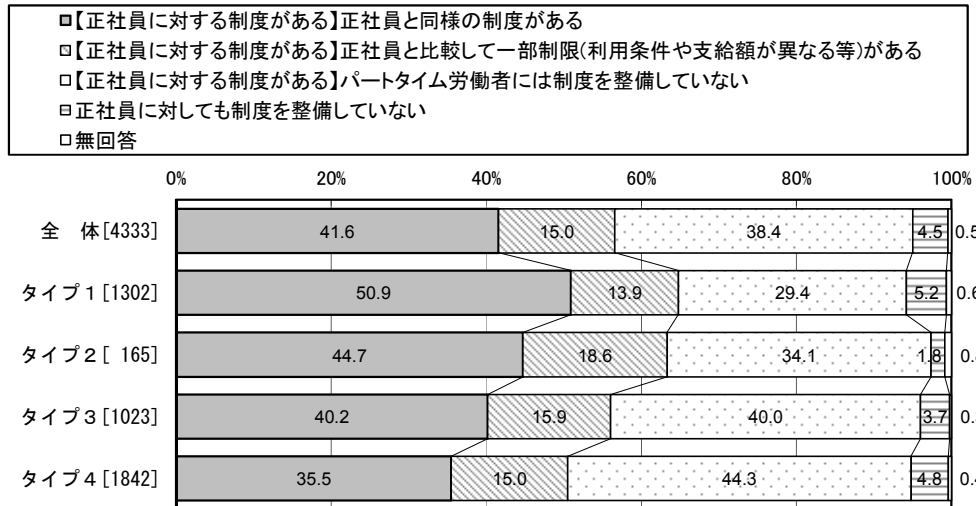


②有給の結婚休暇の有無

有給の結婚休暇についてみると、タイプ1においては、「正社員と同様の制度がある」が半数を超えている。

タイプ2、タイプ3、タイプ4においては、「正社員と同様の制度がある」「正社員と比較して一部制限がある」を合わせると、5～6割程度を占める回答となっている。

●図表 59 有給の結婚休暇の有無

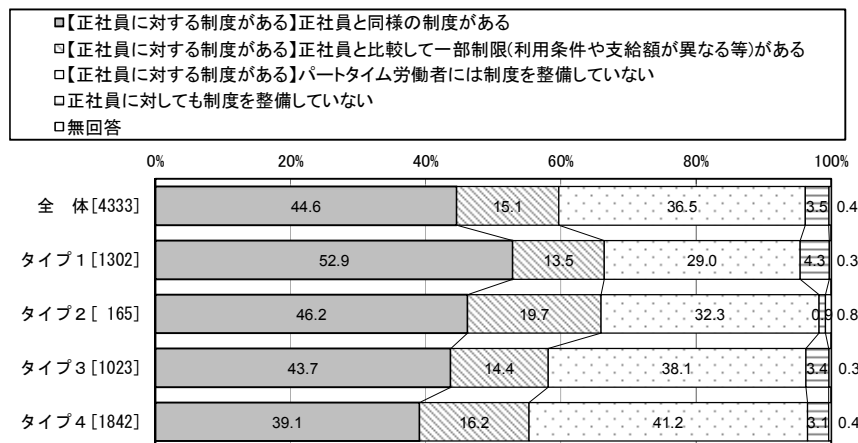


③有給の忌引き休暇の有無

有給の忌引き休暇の有無についてみると、タイプ1においては、「正社員と同様の制度がある」が半数を超えている。

タイプ2、タイプ3、タイプ4においては、「正社員と同様の制度がある」「正社員と比較して一部制限がある」を合わせると、5～6割程度を占める回答となっている。

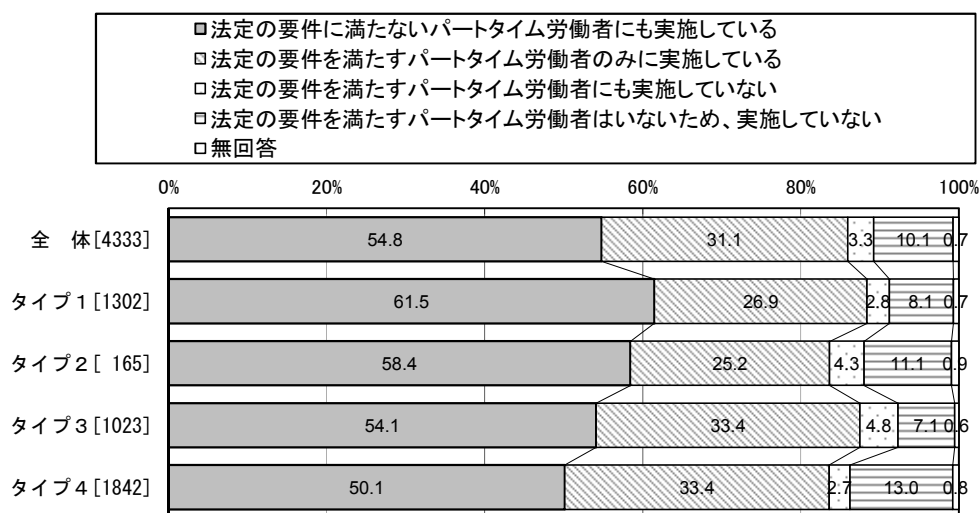
●図表 60 有給の忌引き休暇の有無



3) 雇入れ時の健康診断・定期的な健康診断の実施

雇入れ時の健康診断・定期的な健康診断の実施については、すべてのタイプにおいて、「法定の要件に満たないパートタイム労働者にも実施している」「法定の要件を満たすパートタイム労働者のみに実施している」を合わせた回答が8割を超えている。一方で、「法定の要件を満たすパートタイム労働者はいないため、実施していない」との回答がいずれのタイプにおいても約1割を占めている。

●図表 61 雇入れ時の健康診断・定期的な健康診断の実施

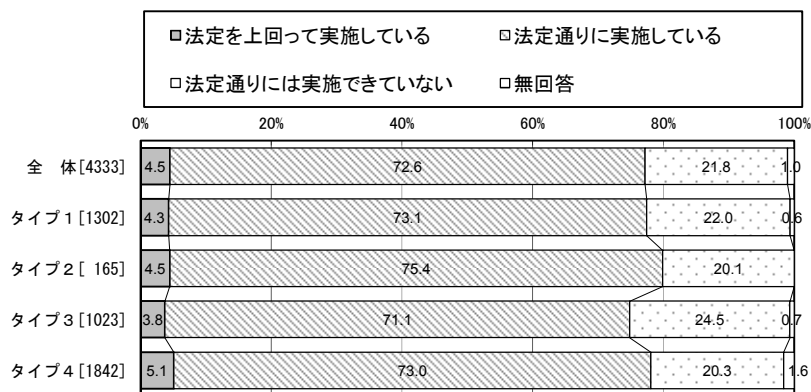


4) 安全衛生教育の実施

①安全衛生教育の実施

安全衛生教育の実施については、すべてのタイプにおいて、「法定を上回って実施している」「法定通りに実施している」を合わせると8割弱を占めている。一方で「法定通りには実施できていない」との回答がいずれも2割強を占めている。

●図表 62 安全衛生教育の実施

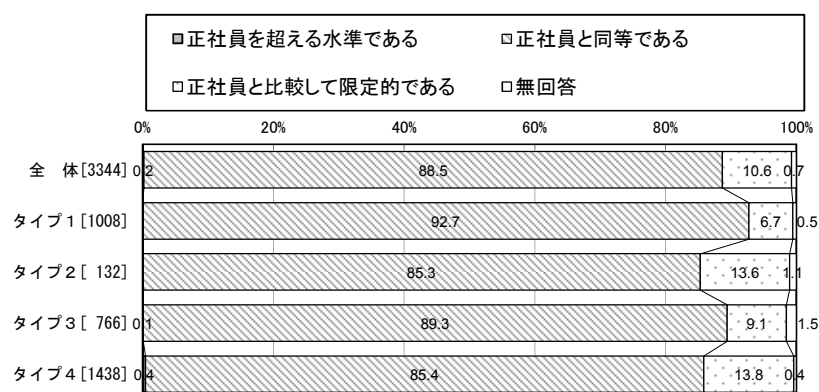


②安全衛生教育の機会の付与及び内容

安全衛生教育の機会の付与及び内容について、正社員と比較してどの程度の水準かについて尋ねたところ、タイプ1においては、「正社員と同等である」が最も多く、92.7%となっている。

タイプ2、タイプ3、タイプ4についても、「正社員と同等である」との回答は、いずれも8割を超えている。

●図表 63 安全衛生教育の機会の付与および内容



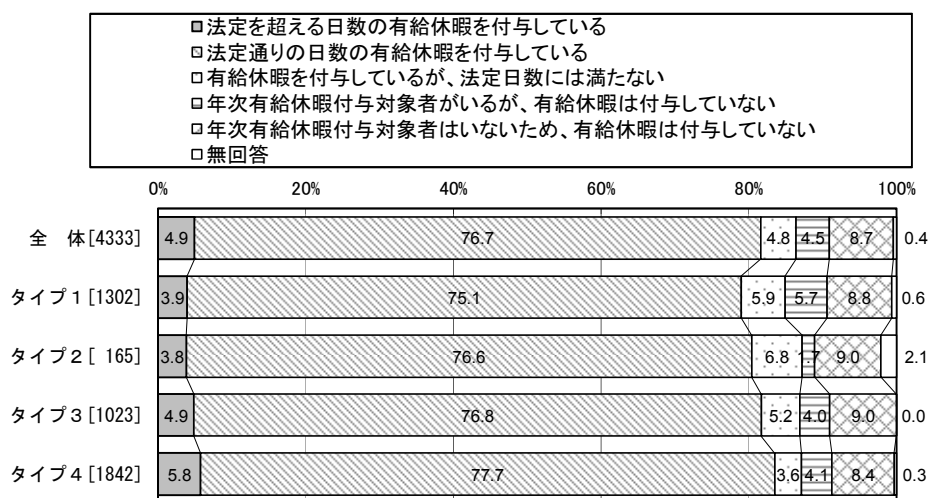
(7) ワーク・ライフ・バランス

1) 年次有給休暇の付与

年次有給休暇の付与については、すべてのタイプにおいて、「法定を超える日数の有給休暇を付与している」「法定通りの日数の有給休暇を付与している」を合わせ、約8割となっている。

一方で、「有給休暇を付与しているが、法定日数には満たない」「年次有給休暇付与対象者がいるが、有給休暇は付与していない」「年次有給休暇付与対象者がいないため、有給休暇は付与していない」との回答が、いずれのタイプにおいても、約1割となっている。

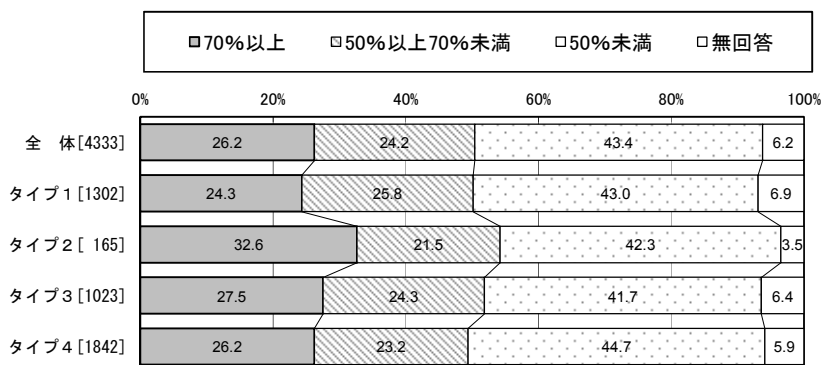
●図表 64 年次有給休暇の付与



2) 年次有給休暇の取得率

年次有給休暇の取得率についてみると、すべてのタイプにおいて「50%以上」との回答が約5割を占めている。

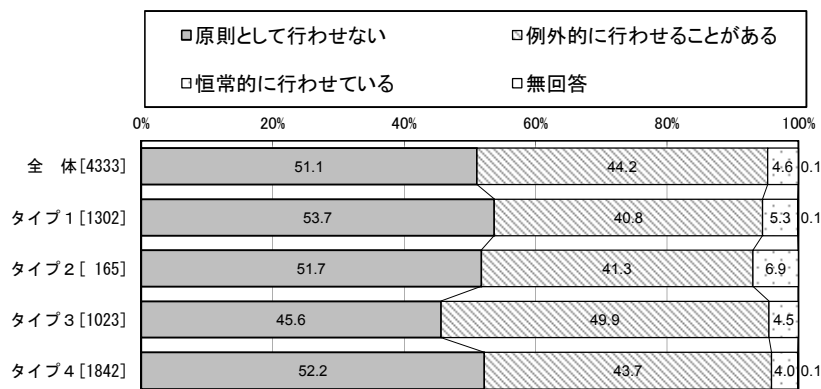
●図表 65 年次有給休暇の取得率



3) 所定労働時間外労働の有無

パートタイム労働者が所定労働時間外の労働を行うことがあるかについて尋ねたところ、すべてのタイプにおいて、「原則として行わせない」「例外的に行わせることがある」との回答が合わせて9割を超えている。

●図表 66 所定労働時間外労働の有無

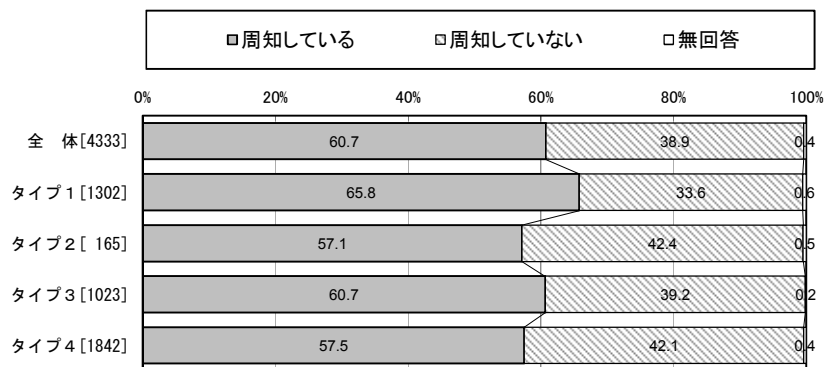


4) 仕事と育児・介護の両立支援制度

①仕事と育児・介護の両立支援制度の周知

仕事と育児・介護の両立支援制度の周知については、すべてのタイプにおいて、「周知している」との回答が半数を超えている。

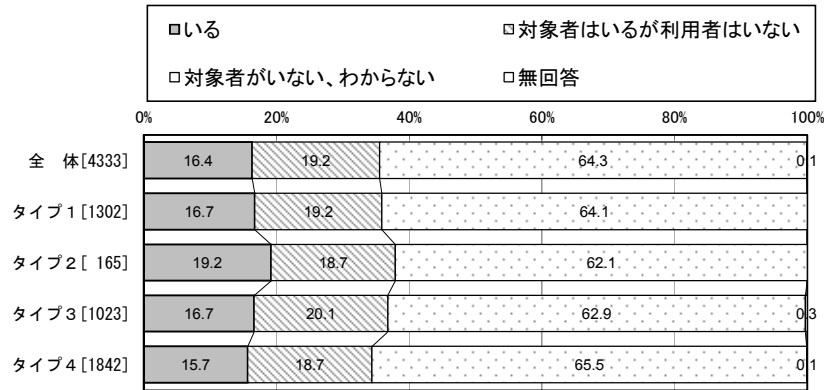
●図表 67 仕事と育児・介護の両立支援制度の周知



②仕事と育児の両立支援制度の利用実績

過去5年間に仕事と育児の両立支援制度（小学校入学前の子どもを育児中の労働者を対象とした、育成休業制度、子の看護休暇等）を利用したパートタイム労働者の有無については、すべてのタイプにおいて「いる」との回答が2割弱、「対象者はいるが利用者はいない」との回答が約2割となっている。

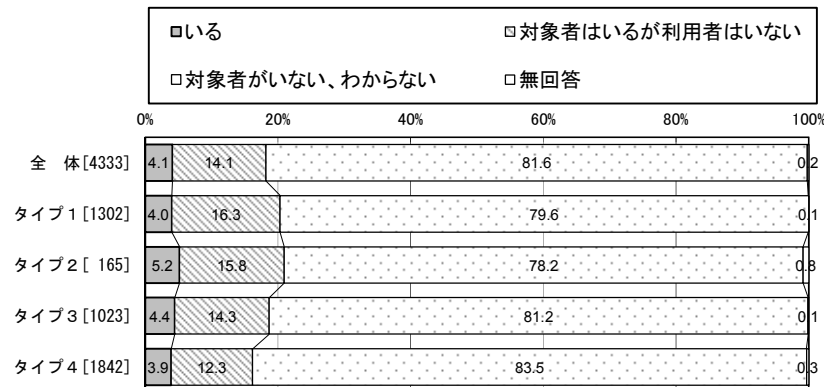
●図表 68 仕事と育児の両立支援制度の利用実績



5) 仕事と育児・介護の両立支援制度の利用実績

過去5年間に仕事と介護の両立支援制度（家族を介護する必要がある労働者を対象とした、介護休業制度、介護休暇等）を利用したパートタイム労働者の有無については、すべてのタイプにおいて、「いる」との回答が1割を下回り、「対象者はいるが利用者はいない」との回答が1割台となっている。

●図表 69 仕事と育児・介護の両立支援制度の利用実績

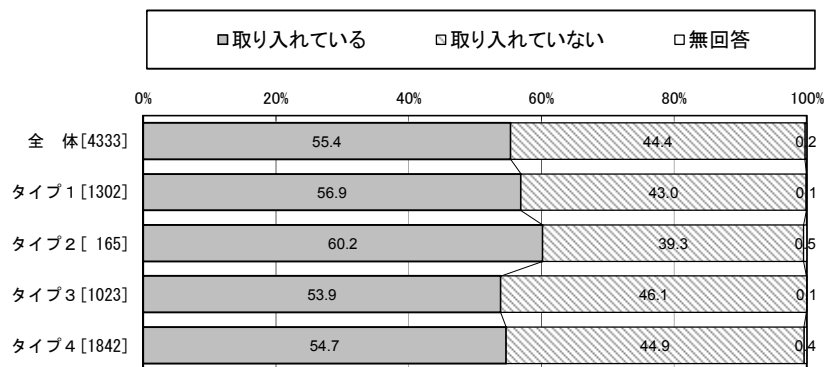


(8) 職場のコミュニケーション等

1) パートタイム労働者から意見・提案を聴取する仕組みの有無

パートタイム労働者から意見・提案を聴取する仕組み（目安箱の設置、個別面談、アンケートの実施など）を取り入れているかについて尋ねたところ、すべてのタイプにおいて、「取り入れている」との回答が半数を超えている。

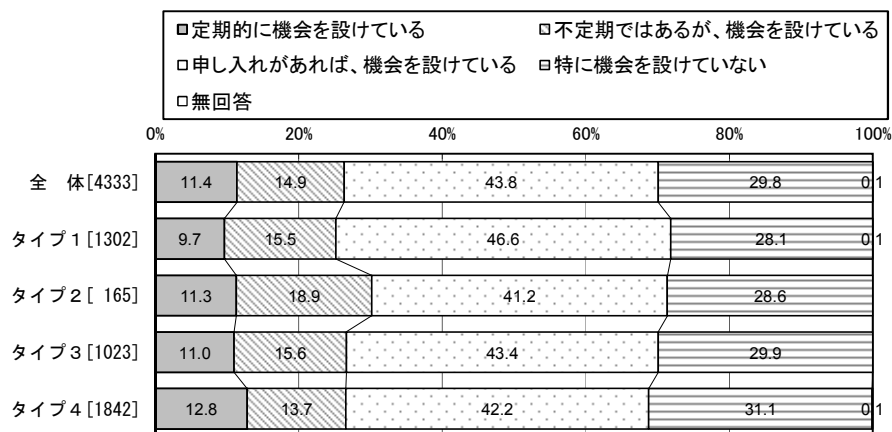
●図表 70 パートタイム労働者から意見・提案を聴取する仕組みの有無



2) パートタイム労働者個人またはその代表と話し合う機会の付与

パートタイム労働者の待遇などについて、パートタイム労働者個人またはその代表（労働組合や従業員組織等）と事業所の責任者などが話し合う機会を設けているかについて尋ねたところ、すべてのタイプにおいて、設けている（「定期的に機会を設けている」「不定期ではあるが、機会を設けている」「申し入れがあれば、機会を設けている」）との回答が6割を超えている。

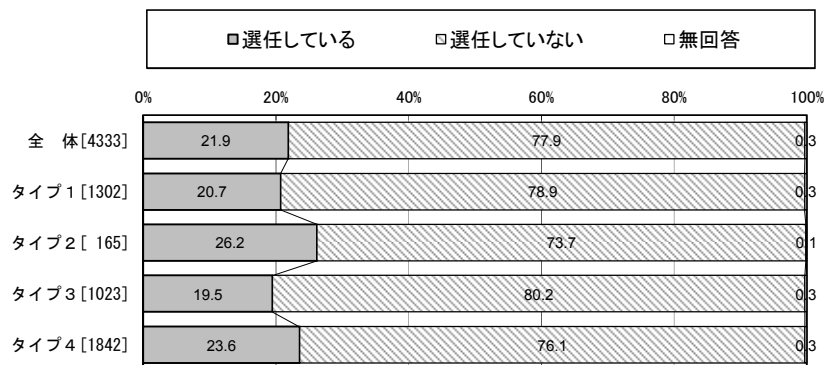
●図表 71 パートタイム労働者個人またはその代表と話し合う機会の付与



3) 短時間雇用管理者の選任

短時間雇用管理者（パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者）の選任についてみると、「選任している」との回答は約2割となっている。

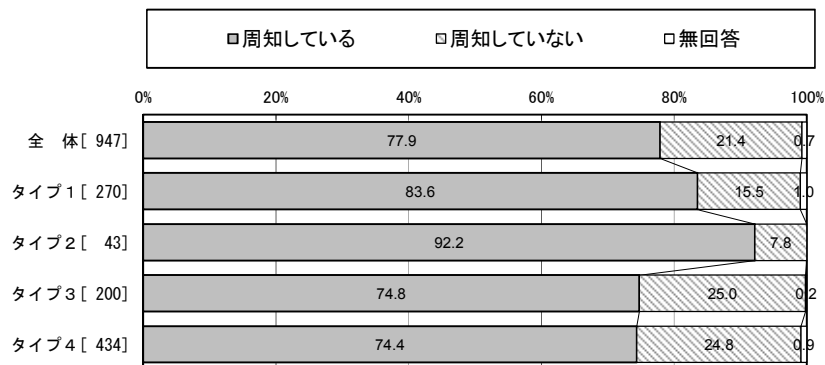
●図表 72 短時間雇用管理者の選任



4) 短時間雇用管理者の周知

短時間雇用管理者の氏名のパートタイム労働者への周知については、すべてのタイプにおいて、約7～9割が「周知している」との回答となっている。

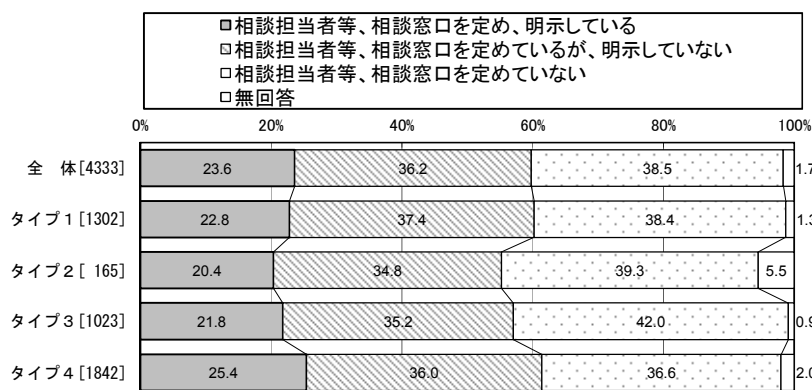
●図表 73 短時間雇用管理者の周知



5) 相談に対応する体制の整備及びその明示

パートタイム労働者からの相談に対応する相談窓口の整備及びその明示については、いずれのタイプにおいても、「相談担当者等、相談窓口を定め、明示している」との回答が2割強、「相談担当者等、相談窓口を定めているが、明示していない」との回答が4割弱となっている。

●図表 74 相談に対応する体制の整備及びその明示



(注) 本調査は、改正パートタイム労働法施行前に実施した調査である。改正パートタイム労働法施行後（平成 27 年 4 月以降）は、パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制の整備が義務づけられる。

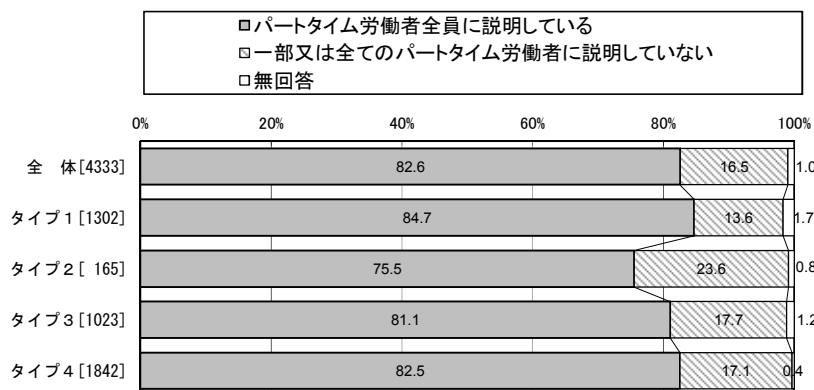
6) パートタイム労働者への雇入れ時の説明

(注) 本調査は、改正パートタイム労働法施行前に実施した調査である。改正パートタイム労働法施行後（平成 27 年 4 月以降）は、パートタイム労働者の雇入れ時に、実施する雇用管理の改善措置の内容の説明が義務づけられる。

①賃金の決定方法

パートタイム労働者への賃金の決定方法の説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」との回答が約 8 割、「一部又はすべてのパートタイム労働者に説明していない」との回答が約 2 割となっている。

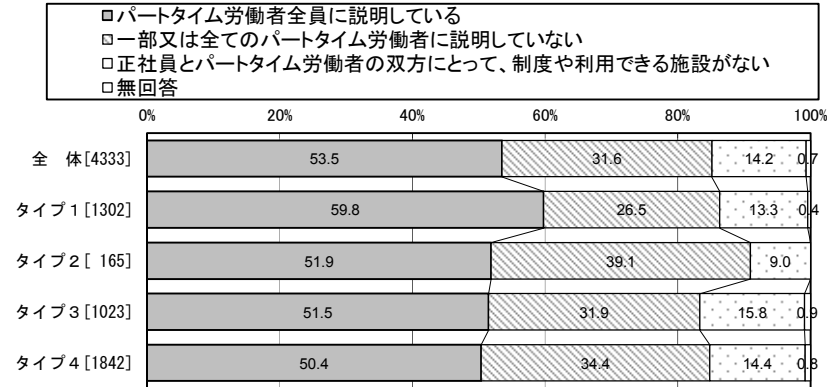
●図表 75 パートタイム労働者への雇入れ時の説明（賃金の決定方法）



②教育訓練の内容

パートタイム労働者への教育訓練の内容の説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」との回答が半数を超えている。

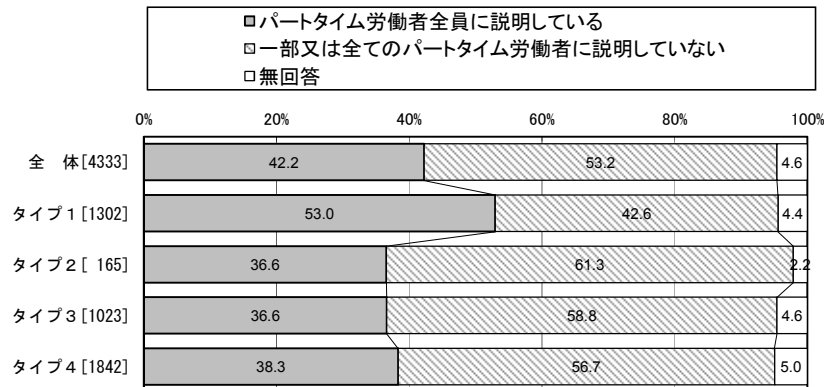
●図表 76 パートタイム労働者への雇入れ時の説明（教育訓練の内容）



③正社員転換推進措置

パートタイム労働者への正社員転換推進措置の説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」との回答がタイプ1においては半数を超えているが、タイプ2、タイプ3、タイプ4においては、4割弱となっている。

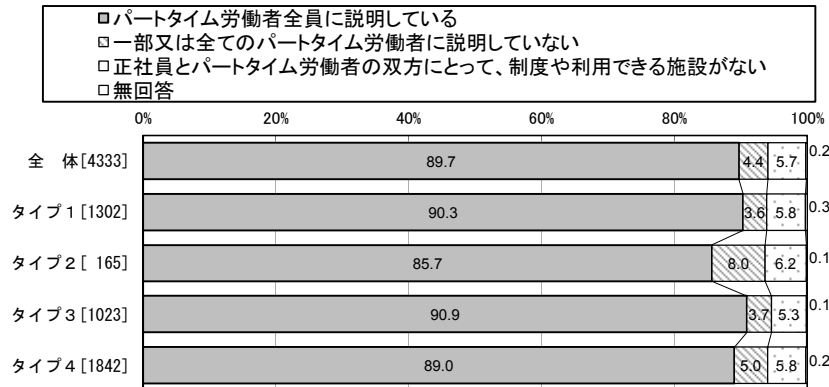
●図表 77 パートタイム労働者への雇入れ時の説明（正社員転換推進措置）



④給食施設、休憩室、更衣室の利用

パートタイム労働者への給食施設、休憩室、更衣室の利用に関する説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」との回答が約9割となっている。

●図表 78 パートタイム労働者への雇入れ時の説明（給食施設、休憩室、更衣室の利用）

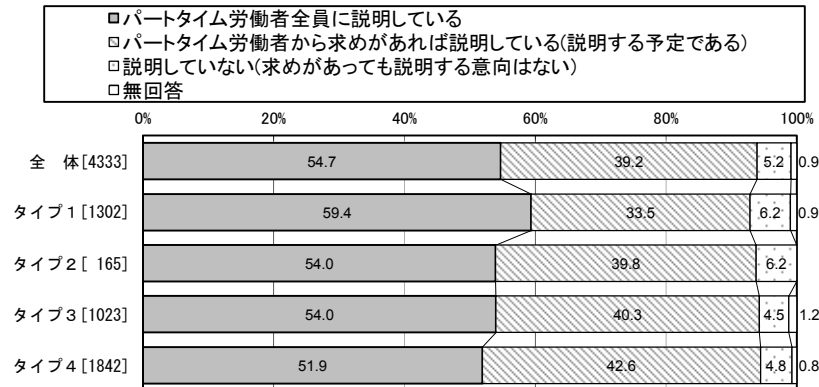


7) パートタイム労働者への雇入れ後の説明（制度決定の考慮事項や理由）

①賃金の決定方法

パートタイム労働者への賃金の決定方法の説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」「パートタイム労働者から求めがあれば説明している(説明する予定である)」を合わせると、すべてのタイプにおいて9割を超えている。

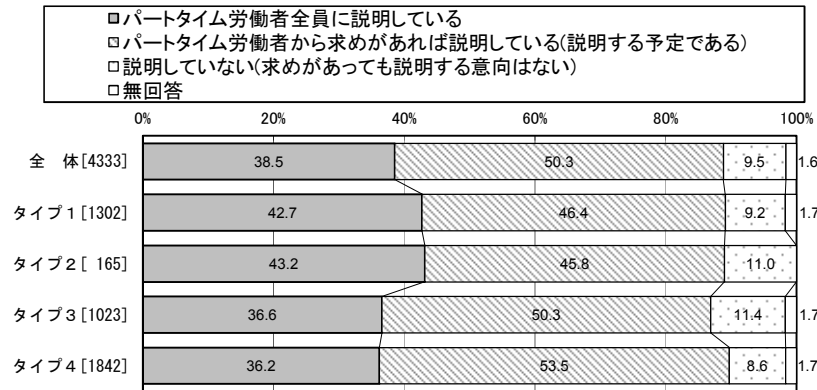
●図表 79 パートタイム労働者への雇入れ後の説明（賃金の決定方法）



②教育訓練の内容

パートタイム労働者への教育訓練の内容の説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」「パートタイム労働者から求めがあれば説明している(説明する予定である)」を合わせると、すべてのタイプにおいて約9割となっている。

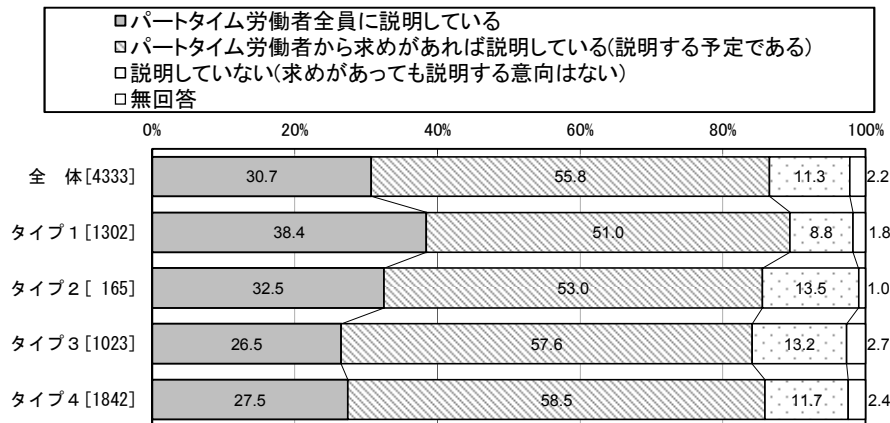
●図表 80 パートタイム労働者への雇入れ後の説明（教育訓練の内容）



③正社員転換推進措置

パートタイム労働者への正社員転換推進措置の説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」「パートタイム労働者から求めがあれば説明している(説明する予定である)」を合わせると、すべてのタイプにおいて8割を超えている。

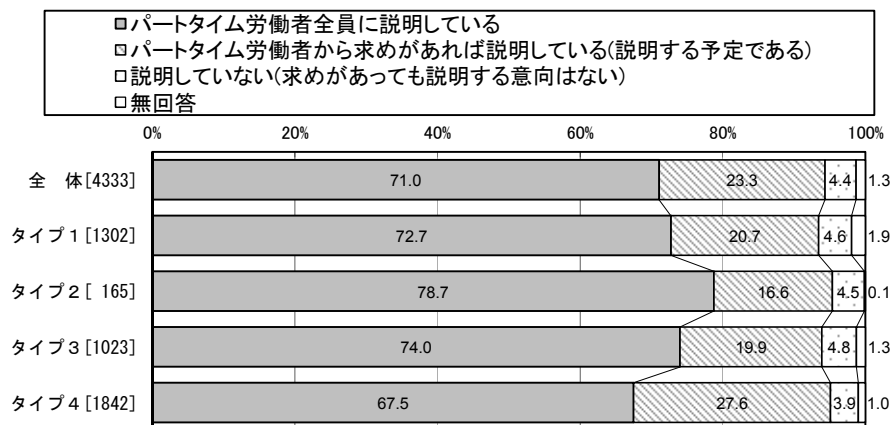
●図表 81 パートタイム労働者への雇入れ後の説明（正社員転換推進措置）



④給食施設、休憩室、更衣室の利用

パートタイム労働者への給食施設、休憩室、更衣室の利用に関する説明については、「パートタイム労働者全員に説明している」「パートタイム労働者から求めがあれば説明している(説明する予定である)」「説明していない(求めがあっても説明する意向はない)」を合わせると、すべてのタイプにおいて9割を超えている。

●図表 82 パートタイム労働者への雇入れ後の説明（給食施設、休憩室、更衣室の利用）

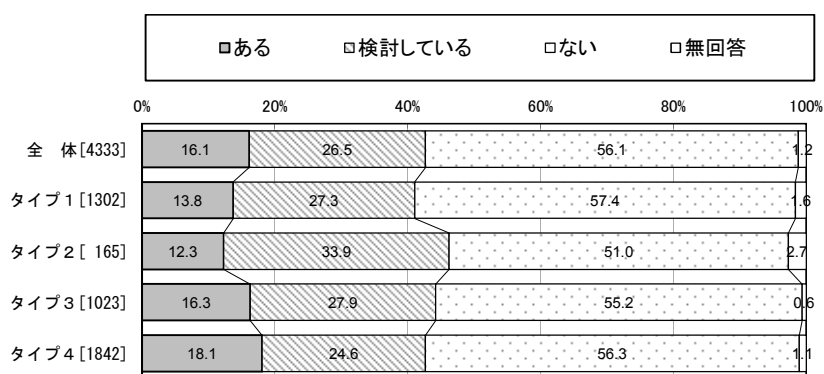


(9) 事業所独自の取組について

1) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた積極的な取組の有無

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた積極的な取組について尋ねたところ、「ある」との回答は、すべてのタイプにおいて2割に達していないが、「検討している」を合わせると、4割を超えている。

●図表 83 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた積極的な取組の有無



2) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた積極的な取組の目的、達成のために取り組む領域、成果

①目的（複数回答）

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた積極的な取組の目的としては、「モチベーションの維持、向上」「人材の確保、定着」、「能力の向上」が多くなっている。

●図表 84 目的（複数回答）

		回答者数	合 計	1. 法の遵守	2. 人材の確保、定着	3. 能力の向上	4. モチベーションの維持、向上	5. その他	6. 無回答
全 体		1,849 (100.0)	4,123 (223.0)	816 (44.2)	1,102 (59.6)	1,014 (54.8)	1,114 (60.3)	54 (2.9)	23 (1.3)
タイプ	1. タイプ 1	534 (100.0)	1,167 (218.4)	209 (39.1)	302 (56.4)	330 (61.7)	307 (57.4)	13 (2.4)	7 (1.2)
	2. タイプ 2	76 (100.0)	189 (247.7)	29 (37.9)	59 (77.9)	45 (58.6)	47 (61.4)	6 (7.4)	3 (4.5)
	3. タイプ 3	452 (100.0)	1,031 (227.9)	213 (47.1)	268 (59.3)	252 (55.7)	278 (61.5)	11 (2.5)	8 (1.8)
	4. タイプ 4	786 (100.0)	1,736 (220.9)	365 (46.5)	473 (60.1)	387 (49.2)	482 (61.4)	24 (3.0)	5 (0.6)

注：()内は対ブ #数を100とした割合

②目的達成のために取り組む領域（複数回答）

目的達成のために取り組む領域としては、「職場のコミュニケーション」「賃金」の順で多くなっている。

●図表 85 目的達成のために取り組む領域（複数回答）

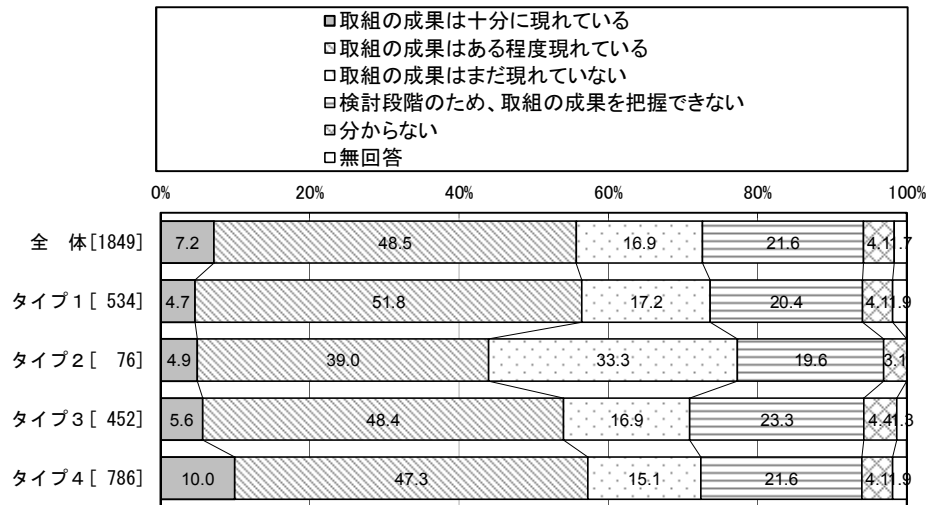
	回答者数	合 計	1. 労働条件 の明示・ 説明	2. 賃金	3. 教育訓練 等の能力 開発	4. 人事評 価・キャ リアッ プ	5. 正社員転 換推進措 置	6. 福利厚 生・安全 衛生	7. ワーク・ ライフ・ バランス	8. 職場のコ ミュニ ケーショ ン	9. 無回答
全 体	1,849 (100.0)	5,362 (290.0)	753 (40.7)	825 (44.6)	664 (35.9)	565 (30.6)	484 (26.1)	606 (32.8)	402 (21.7)	1,042 (56.4)	22 (1.2)
タ イ プ	1. タイプ1	534 (100.0)	212 (286.8)	228 (39.7)	193 (42.6)	160 (36.1)	156 (30.0)	167 (29.1)	106 (31.2)	300 (56.2)	11 (2.1)
	2. タイプ2	76 (100.0)	216 (282.2)	31 (41.0)	35 (46.4)	17 (22.1)	35 (46.0)	26 (33.9)	21 (27.3)	40 (53.0)	0 (-)
	3. タイプ3	452 (100.0)	1,339 (296.1)	200 (44.1)	203 (44.8)	184 (40.7)	145 (32.0)	107 (23.7)	155 (34.3)	99 (21.8)	243 (53.7)
	4. タイプ4	786 (100.0)	2,274 (289.4)	310 (39.4)	359 (45.7)	270 (34.4)	225 (28.7)	195 (24.8)	263 (33.4)	187 (23.8)	458 (58.3)

注：()内はサブリ数を100とした割合

③取組の成果

取組の成果としては、「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」を合わせると、タイプ1、タイプ3、タイプ4では5割強、タイプ2では4割強となっている。

●図表 86 取組の成果



2-3 調査対象企業への指標適用結果

本調査への各事業所の回答結果に点数を付与し、パート指標の適用結果を算出した。

(1) 総得点率の平均値の算出

パートタイム労働者のタイプごとに、回答事業所の総得点率の平均値を算出した。さらに、タイプごとに、企業常用雇用者規模別（以下、企業規模別という。）及び業種別に、総得点率の平均値を算出した。

なお、総得点率の平均値は、8分野の得点を合計した総得点を8分野の満点の合計で除して算出した。

1) 総得点率

パートタイム労働者のタイプ別の総得点率は、いずれのタイプにおいても、「30～39%」「40～49%」が多い。

タイプ別の総得点率の平均値は 42.6%であり、いずれのタイプにおいても 40%台となっている。

●図表 87 パートタイム労働者のタイプ別の総得点率及び平均値

	合 計	1. 0 %	2. 1 ～ 9 %	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体	4,333 (100.0)	0 (-)	31 (0.7)	294 (6.8)	709 (16.4)	1,213 (28.0)	1,095 (25.3)	691 (15.9)	250 (5.8)	49 (1.1)	0 (0.0)	0 (-)	0 (-)	42.6%
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	0 (-)	4 (0.3)	85 (6.5)	213 (16.4)	358 (27.5)	329 (25.3)	224 (17.2)	77 (5.9)	11 (0.9)	0 (-)	0 (-)	42.3%
	2. タイプ2	165 (100.0)	0 (-)	0 (-)	8 (4.6)	28 (16.9)	40 (23.9)	37 (22.5)	40 (24.4)	12 (7.5)	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	44.7%
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	0 (-)	9 (0.8)	70 (6.9)	147 (14.3)	295 (28.8)	282 (27.6)	156 (15.3)	49 (4.8)	16 (1.6)	0 (-)	0 (-)	42.6%
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	0 (-)	18 (1.0)	131 (7.1)	322 (17.5)	522 (28.3)	447 (24.2)	271 (14.7)	112 (6.1)	21 (1.1)	0 (0.0)	0 (-)	42.2%

注：()内はサンプル数を100とした割合

2) タイプ1

【企業規模別】

タイプ1における企業規模別の総得点率の平均値をみると、「300～999人」が45.8%と最も高く、次に「100～299人」(44.8%)、「1,000人以上」(43.9%)が続く。

●図表 88 タイプ1の総得点率及び平均値【企業規模別】

	合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体	1,302 (100.0)	0 (-)	4 (0.3)	85 (6.5)	213 (16.4)	358 (27.5)	329 (25.3)	224 (17.2)	77 (5.9)	11 (0.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.3%
規 模	1. 30～49人	628 (100.0)	0 (-)	0 (-)	49 (7.7)	101 (16.0)	191 (30.4)	163 (26.0)	94 (14.9)	24 (3.9)	7 (1.1)	0 (-)	0 (-)	41.3%
	2. 50～99人	418 (100.0)	0 (-)	4 (1.0)	28 (6.7)	77 (18.4)	105 (25.1)	95 (22.7)	80 (19.1)	28 (6.7)	1 (0.3)	0 (-)	0 (-)	42.1%
	3. 100～299人	203 (100.0)	0 (-)	0 (-)	7 (3.4)	30 (14.8)	49 (23.9)	56 (27.7)	39 (19.3)	20 (9.8)	2 (1.1)	0 (-)	0 (-)	44.8%
	4. 300～999人	47 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (2.8)	5 (11.3)	12 (26.3)	12 (26.3)	11 (22.5)	4 (9.4)	1 (1.4)	0 (-)	0 (-)	45.8%
	5. 1,000人以上	6 (100.0)	0 (-)	0 (3.3)	0 (-)	1 (10.0)	1 (20.0)	3 (46.7)	1 (13.3)	0 (6.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	43.9%

注：()内は％、#数を100とした割合

【業種別】

タイプ1における業種別の総得点率の平均値をみると、「物品賃貸業」(49.2%)、「福祉」(48.6%)や「金融業、保険業」(46.7%)が高くなっている。平均値が最も低い業種は、「不動産業」(26.8%)であった。

●図表 89 タイプ1の総得点率及び平均値【業種別】

	合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体	1,302 (100.0)	0 (-)	4 (0.3)	85 (6.5)	213 (16.4)	358 (27.5)	329 (25.3)	224 (17.2)	77 (5.9)	11 (0.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.3%
業 種	1. 建設業	72 (100.0)	0 (-)	0 (-)	4 (5.2)	6 (8.7)	10 (14.4)	25 (34.6)	22 (30.4)	1 (2.0)	3 (4.8)	0 (-)	0 (-)	45.7%
	2. 製造業	368 (100.0)	0 (-)	0 (-)	28 (7.5)	74 (20.1)	115 (31.4)	85 (23.2)	50 (13.5)	13 (3.6)	2 (0.6)	0 (-)	0 (-)	39.9%
	3. 情報通信業	24 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	4 (17.5)	12 (49.2)	6 (24.2)	1 (5.8)	1 (3.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.1%
	4. 運輸業、郵便業	90 (100.0)	0 (-)	0 (0.2)	11 (12.0)	20 (21.9)	35 (39.3)	12 (13.4)	6 (6.2)	6 (7.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.8%
	5. 卸売業	74 (100.0)	0 (-)	1 (1.9)	10 (13.2)	14 (19.3)	17 (23.2)	21 (28.8)	7 (8.9)	3 (4.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.3%
	6. 小売業	56 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (2.5)	4 (6.4)	23 (41.6)	18 (32.9)	8 (14.0)	2 (2.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.5%
	7. 金融業、保険業	7 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (24.8)	2 (32.6)	2 (29.3)	1 (13.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	46.7%
	8. 不動産業	3 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (53.7)	1 (46.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	26.8%
	9. 物品賃貸業	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	49.2%
	10. 学術研究、専門・技術サービス業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (26.3)	1 (5.8)	1 (5.8)	5 (7.5)	2 (38.0)	0 (16.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.7%
	11. 宿泊業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (21.8)	1 (10.9)	8 (65.6)	0 (1.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	35.3%
	12. 飲食サービス業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (11.0)	0 (-)	7 (58.5)	4 (28.8)	0 (1.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.4%
	13. 生活関連サービス業、娯楽業	19 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (7.3)	2 (12.5)	9 (44.9)	4 (22.8)	1 (5.2)	1 (7.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.9%
	14. 教育、学習支援業	19 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (18.0)	4 (23.1)	2 (8.4)	1 (7.2)	8 (43.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.1%
	15. 医療	171 (100.0)	0 (-)	0 (-)	2 (1.4)	22 (12.9)	40 (23.3)	29 (34.4)	15 (17.1)	4 (8.8)	0 (2.2)	0 (-)	0 (-)	45.8%
	16. 福祉	180 (100.0)	0 (-)	0 (-)	6 (3.1)	18 (10.1)	30 (16.8)	52 (29.0)	46 (25.7)	26 (14.3)	2 (1.0)	0 (-)	0 (-)	48.6%
	17. 複合サービス業	10 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (7.5)	4 (41.0)	1 (11.5)	1 (6.4)	3 (33.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.2%
	18. サービス業(他に分類されない)	119 (100.0)	0 (-)	3 (2.3)	5 (4.3)	20 (17.0)	40 (33.1)	23 (19.5)	25 (20.9)	3 (2.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.3%
	19. その他	42 (100.0)	0 (-)	0 (-)	5 (11.7)	10 (22.9)	11 (25.3)	8 (20.0)	7 (16.8)	1 (3.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.2%
	20. 無回答	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (22.3)	5 (77.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	26.1%

注：()内は％、#数を100とした割合

3) タイプ2

【企業規模別】

タイプ2における企業規模別の総得点率の平均値をみると、「300～999人」が48.8%と最も高く、次に「100～299人」「1,000人以上」（48.5%）が続く。

●図表 90 タイプ2の総得点率及び平均値【企業規模別】

	合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体	165 (100.0)	0 (-)	0 (-)	8 (4.6)	28 (16.9)	40 (23.9)	37 (22.5)	40 (24.4)	12 (7.5)	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	44.7%
規 模	1. 30～49人	73 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (4.8)	17 (23.8)	14 (23.8)	17 (19.0)	3 (4.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.9%
	2. 50～99人	60 (100.0)	0 (-)	0 (-)	4 (7.0)	8 (14.0)	14 (23.3)	13 (20.9)	6 (9.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	44.6%
	3. 100～299人	23 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (6.7)	7 (30.0)	6 (26.7)	5 (23.3)	3 (13.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.5%
	4. 300～999人	8 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (5.7)	1 (14.3)	4 (51.4)	2 (25.7)	0 (-)	0 (2.9)	0 (-)	0 (-)	48.8%
	5. 1,000人以上	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (14.3)	0 (14.3)	1 (42.9)	0 (14.3)	0 (14.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.5%

注：()内はサブ #数を100とした割合

【業種別】

タイプ2における業種別の総得点率の平均値をみると、「宿泊業」（57.6%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（54.8%）や「小売業」（54.3%）が高くなっている。平均値が最も低い業種は、「サービス業（他に分類されない）」（34.5%）であった。

●図表 91 タイプ2の総得点率及び平均値【業種別】

	合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体	165 (100.0)	0 (-)	0 (-)	8 (4.6)	28 (16.9)	40 (23.9)	37 (22.5)	40 (24.4)	12 (7.5)	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	44.7%
業 種	1. 建設業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (27.1)	2 (18.6)	3 (27.1)	0 (-)	3 (27.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	36.4%
	2. 製造業	32 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (4.4)	4 (14.0)	10 (32.2)	7 (21.3)	9 (28.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	43.7%
	3. 情報通信業	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	3 (57.1)	1 (23.0)	0 (7.3)	1 (12.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.4%
	4. 運輸業、郵便業	2 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (86.4)	0 (13.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.3%
	5. 卸売業	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (24.8)	4 (75.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	35.4%
	6. 小売業	10 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (7.7)	0 (2.1)	3 (26.0)	1 (14.0)	5 (50.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	54.3%
	7. 金融業、保険業	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (53.8)	0 (30.8)	0 (15.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	47.0%
	8. 不動産業	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	-
	9. 物品賃貸業	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	-
	10. 学術研究、専門・技術サービス業	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (100.0)	6 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	53.0%
	11. 宿泊業	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (22.3)	0 (-)	1 (77.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	57.6%
	12. 飲食サービス業	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	3 (55.4)	1 (22.3)	0 (-)	1 (22.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.6%
	13. 生活関連サービス業、娯楽業	2 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (100.0)	2 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	54.8%
	14. 教育、学習支援業	5 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	5 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.4%
	15. 医療	15 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (5.0)	8 (51.5)	5 (33.0)	1 (9.1)	0 (1.4)	0 (-)	0 (-)	53.2%
	16. 福祉	29 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (4.7)	0 (-)	2 (7.4)	11 (39.0)	10 (33.5)	5 (15.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	51.1%
	17. 複合サービス業	0 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.7%
	18. サービス業(他に分類されない)	20 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	10 (51.4)	5 (23.6)	4 (18.1)	1 (6.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	34.5%
	19. その他	10 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (13.7)	2 (15.9)	4 (36.4)	3 (34.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	36.7%
	20. 無回答	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	-

注：()内はサブ #数を100とした割合

4) タイプ3

【企業規模別】

タイプ3における企業規模別の総得点率の平均値をみると、「1,000人以上」が47.3%と最も高く、次に「300～999人」(45.6%)が続く。

●図表 92 タイプ3の総得点率及び平均値【企業規模別】

	合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体	1,023 (100.0)	0 (-)	9 (0.8)	70 (6.9)	147 (14.3)	295 (28.8)	282 (27.6)	156 (15.3)	49 (4.8)	16 (1.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.6%
規 模	1. 30～49人	420 (100.0)	0 (-)	3 (0.8)	31 (7.4)	59 (14.0)	135 (32.2)	52 (12.4)	14 (3.3)	10 (2.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.3%
	2. 50～99人	296 (100.0)	0 (-)	4 (1.4)	25 (8.5)	45 (15.1)	75 (25.5)	54 (18.4)	15 (5.2)	3 (0.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.5%
	3. 100～299人	220 (100.0)	0 (-)	1 (0.4)	11 (4.9)	32 (14.7)	61 (27.7)	32 (14.4)	14 (6.3)	2 (1.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	43.6%
	4. 300～999人	69 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (3.8)	9 (13.1)	16 (23.6)	22 (31.9)	15 (22.0)	3 (4.8)	0 (0.6)	0 (-)	0 (-)	45.6%
	5. 1,000人以上	19 (100.0)	0 (-)	0 (1.1)	0 (2.2)	1 (7.7)	7 (35.2)	4 (23.1)	3 (15.4)	3 (14.3)	0 (1.1)	0 (-)	0 (-)	47.3%

注:()内はサンプル数を100とした割合

【業種別】

タイプ3における業種別の総得点率の平均値をみると、「福祉」が49.2%と最も高く、次に「物品賃貸業」「医療」(47.3%)が続く。平均値が最も低い業種は、「宿泊業」(30.8%)であった。

●図表 93 タイプ3の総得点率及び平均値【業種別】

	合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体	1,023 (100.0)	0 (-)	9 (0.8)	70 (6.9)	147 (14.3)	295 (28.8)	282 (27.6)	156 (15.3)	49 (4.8)	16 (1.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.6%
業 種	1. 建設業	47 (100.0)	0 (-)	3 (5.9)	3 (5.9)	8 (17.7)	11 (22.9)	19 (40.7)	0 (0.9)	3 (5.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.3%
	2. 製造業	251 (100.0)	0 (-)	1 (0.6)	17 (6.9)	46 (18.4)	69 (27.4)	42 (16.8)	9 (3.8)	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.8%
	3. 情報通信業	11 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (1.9)	2 (19.1)	6 (49.2)	1 (8.7)	2 (21.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.0%
	4. 運輸業、郵便業	59 (100.0)	0 (-)	0 (-)	8 (13.7)	7 (12.6)	26 (43.5)	11 (19.3)	6 (10.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.5%
	5. 卸売業	63 (100.0)	0 (-)	0 (-)	4 (6.4)	5 (8.1)	20 (31.2)	22 (34.4)	9 (14.4)	3 (5.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	43.5%
	6. 小売業	88 (100.0)	0 (-)	0 (-)	2 (2.3)	23 (26.3)	29 (32.6)	20 (22.5)	10 (11.1)	3 (3.4)	2 (1.8)	0 (-)	0 (-)	41.3%
	7. 金融業、保険業	12 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (12.1)	6 (48.9)	3 (22.8)	1 (12.4)	0 (3.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.5%
	8. 不動産業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	5 (38.8)	0 (-)	6 (50.0)	0 (11.2)	1 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.5%
	9. 物品賃貸業	2 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (9.7)	0 (19.0)	0 (9.7)	1 (61.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	47.3%
	10. 学術研究、専門・技術サービス業	17 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (2.5)	4 (25.6)	6 (31.9)	7 (40.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.9%
	11. 宿泊業	9 (100.0)	0 (-)	0 (-)	5 (54.5)	2 (17.3)	1 (11.0)	1 (8.6)	1 (8.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	30.8%
	12. 飲食サービス業	14 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (13.0)	5 (36.0)	3 (24.8)	3 (20.6)	0 (-)	1 (5.7)	0 (-)	0 (-)	45.7%
	13. 生活関連サービス業、娯楽業	17 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (13.0)	8 (49.1)	4 (26.8)	0 (2.7)	1 (8.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.6%
	14. 教育、学習支援業	30 (100.0)	0 (-)	0 (0.7)	11 (35.7)	5 (16.8)	4 (13.4)	5 (16.0)	5 (17.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	34.3%
	15. 医療	76 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (0.3)	4 (5.1)	24 (31.2)	27 (35.1)	16 (21.4)	4 (5.9)	1 (1.0)	0 (-)	0 (-)	47.3%
	16. 福祉	155 (100.0)	0 (-)	0 (-)	5 (3.1)	12 (7.8)	36 (23.5)	38 (24.7)	35 (22.7)	18 (11.3)	11 (6.9)	0 (-)	0 (-)	49.2%
	17. 複合サービス業	2 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (33.4)	1 (37.8)	0 (19.2)	0 (9.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.7%
	18. サービス業(他に分類されない)	82 (100.0)	0 (-)	0 (-)	2 (2.9)	15 (18.2)	23 (27.8)	25 (30.6)	13 (15.7)	2 (2.2)	2 (2.6)	0 (-)	0 (-)	42.3%
	19. その他	76 (100.0)	0 (-)	4 (5.5)	13 (16.8)	5 (7.1)	24 (30.9)	25 (32.5)	2 (2.6)	3 (4.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.7%
	20. 無回答	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (22.3)	1 (77.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	52.5%

注:()内はサンプル数を100とした割合

5) タイプ4

【企業規模別】

タイプ4における企業規模別の総得点率の平均値をみると、「1,000人以上」が45.5%と最も高く、次に「50～99人」(43.1%)が続く。

●図表 94 タイプ4の総得点率及び平均値【企業規模別】

	合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体	1,842 (100.0)	0 (-)	18 (1.0)	131 (7.1)	322 (17.5)	522 (28.3)	447 (24.2)	271 (14.7)	112 (6.1)	21 (1.1)	0 (0.0)	0 (-)	0 (-)	42.2%
規 模	1. 30～49人	621 (100.0)	0 (-)	14 (2.2)	45 (7.3)	107 (17.3)	205 (33.0)	142 (22.9)	73 (11.7)	24 (3.9)	10 (1.7)	0 (-)	0 (-)	40.3%
	2. 50～99人	552 (100.0)	0 (-)	3 (0.5)	48 (8.6)	92 (16.7)	138 (25.1)	140 (25.3)	80 (14.4)	43 (7.8)	8 (1.5)	0 (-)	0 (-)	43.1%
	3. 100～299人	444 (100.0)	0 (-)	1 (0.2)	29 (6.6)	81 (18.2)	116 (26.0)	110 (24.8)	78 (17.5)	29 (6.6)	1 (0.2)	0 (-)	0 (-)	42.9%
	4. 300～999人	159 (100.0)	0 (-)	0 (0.1)	8 (4.9)	31 (19.6)	46 (28.9)	37 (23.5)	26 (16.1)	10 (6.3)	1 (0.6)	0 (0.1)	0 (-)	42.8%
	5. 1,000人以上	66 (100.0)	0 (-)	0 (0.6)	1 (2.2)	10 (14.8)	17 (26.2)	17 (26.2)	15 (22.1)	5 (7.3)	0 (0.6)	0 (-)	0 (-)	45.5%

注: ()内はサンプル数を100とした割合

【業種別】

タイプ4における業種別の総得点率の平均値をみると、「医療」が48.8%と最も高く、次に「福祉」(47.7%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(46.9%)が続く。平均値が最も低い業種は、「教育、学習支援業」(33.2%)であった。

●図表 95 タイプ4の総得点率及び平均値【業種別】

	合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体	1,842 (100.0)	0 (-)	18 (1.0)	131 (7.1)	322 (17.5)	522 (28.3)	447 (24.2)	271 (14.7)	112 (6.1)	21 (1.1)	0 (0.0)	0 (-)	0 (-)	42.2%
業 種	1. 建設業	102 (100.0)	0 (-)	0 (-)	11 (11.2)	39 (37.9)	27 (26.6)	16 (15.3)	7 (7.3)	0 (0.2)	1 (1.4)	0 (-)	0 (-)	35.1%
	2. 製造業	420 (100.0)	0 (-)	3 (0.8)	16 (3.8)	37 (8.7)	124 (29.5)	130 (31.0)	73 (17.3)	30 (7.1)	8 (1.8)	0 (-)	0 (-)	44.9%
	3. 情報通信業	31 (100.0)	0 (-)	3 (11.1)	1 (4.6)	11 (34.3)	5 (16.2)	9 (29.2)	1 (4.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	34.7%
	4. 運輸業、郵便業	80 (100.0)	0 (-)	0 (-)	6 (7.2)	22 (27.6)	25 (30.9)	20 (25.3)	4 (5.5)	3 (3.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.6%
	5. 卸売業	136 (100.0)	0 (-)	0 (-)	20 (15.0)	18 (13.0)	59 (43.5)	26 (19.2)	12 (9.1)	0 (0.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	36.9%
	6. 小売業	122 (100.0)	0 (-)	1 (1.1)	19 (15.3)	19 (15.5)	31 (25.7)	27 (22.2)	16 (13.0)	8 (6.9)	0 (0.3)	0 (-)	0 (-)	39.9%
	7. 金融業、保険業	23 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (3.3)	3 (12.2)	5 (21.8)	5 (19.9)	8 (35.3)	2 (7.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	46.0%
	8. 不動産業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (1.7)	4 (32.9)	6 (45.7)	2 (13.7)	1 (6.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	35.5%
	9. 物品賃貸業	18 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	3 (16.3)	11 (63.8)	2 (12.1)	0 (-)	1 (7.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.2%
	10. 学術研究、専門・技術サービス業	29 (100.0)	0 (-)	0 (-)	2 (5.6)	2 (7.5)	7 (25.7)	5 (16.3)	8 (28.3)	5 (16.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	46.9%
	11. 宿泊業	21 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	5 (21.9)	8 (40.2)	7 (35.8)	0 (1.1)	0 (1.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.3%
	12. 飲食サービス業	31 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	6 (21.0)	5 (15.1)	13 (42.7)	5 (17.2)	1 (3.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.0%
	13. 生活関連サービス業、娯楽業	36 (100.0)	0 (-)	1 (2.7)	5 (14.6)	6 (17.3)	12 (34.3)	8 (22.1)	3 (7.7)	0 (0.6)	0 (-)	0 (0.6)	0 (-)	36.1%
	14. 教育、学習支援業	100 (100.0)	0 (-)	4 (3.9)	15 (15.2)	33 (32.9)	30 (30.4)	13 (13.1)	4 (4.3)	0 (0.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	33.2%
	15. 医療	107 (100.0)	0 (-)	0 (-)	5 (4.7)	9 (8.5)	22 (20.8)	29 (27.3)	27 (25.2)	13 (11.9)	2 (1.5)	0 (-)	0 (-)	48.8%
	16. 福祉	273 (100.0)	0 (-)	3 (1.3)	9 (3.5)	39 (14.3)	45 (16.5)	76 (27.9)	62 (22.6)	30 (11.2)	8 (2.8)	0 (-)	0 (-)	47.7%
	17. 複合サービス業	10 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (9.8)	1 (14.0)	4 (39.9)	1 (8.5)	2 (20.2)	1 (7.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.9%
	18. サービス業(他に分類されない)	150 (100.0)	0 (-)	0 (-)	10 (6.5)	31 (20.5)	49 (32.3)	36 (23.9)	17 (11.6)	6 (3.7)	2 (1.4)	0 (-)	0 (-)	40.7%
	19. その他	137 (100.0)	0 (-)	1 (1.0)	9 (6.7)	32 (23.6)	44 (31.9)	21 (15.5)	18 (13.4)	11 (7.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.2%
	20. 無回答	3 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (64.0)	1 (36.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	28.6%

注: ()内はサンプル数を100とした割合

(2) 得点率の分布

パート指標の8分野ごとに、得点率の分布を整理した。

1) 全体

「労働条件の明示・説明について」の平均が7割を超えて、比較的高くなっている。一方、「教育訓練等の能力開発について」「人事評価・キャリアアップについて」「正社員転換推進措置について」は、平均が3割前後と比較的低い得点率となっている。

●図表 96 パート指標8分野ごとの得点率の分布（全体）

		合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
分 野	1. 労働条件の明示・説明について	4,333 (100.0)	176 (4.1)	0 (-)	0 (-)	117 (2.7)	48 (1.1)	0 (0.0)	768 (17.7)	318 (7.3)	1,544 (35.6)	203 (4.7)	0 (-)	1,159 (26.7)	72.5%
	2. 賃金について	4,333 (100.0)	44 (1.0)	49 (1.1)	274 (6.3)	746 (17.2)	922 (21.3)	962 (22.2)	685 (15.8)	342 (7.9)	215 (5.0)	69 (1.6)	7 (0.2)	18 (0.4)	42.4%
	3. 教育訓練等の能力開発について	4,333 (100.0)	1,303 (30.1)	121 (2.8)	799 (18.4)	341 (7.9)	565 (13.0)	304 (7.0)	363 (8.4)	296 (6.8)	185 (4.3)	50 (1.2)	4 (0.1)	2 (0.0)	26.0%
	4. 人事評価・キャリアアップについて	4,333 (100.0)	1,245 (28.7)	135 (3.1)	185 (4.3)	341 (7.9)	714 (16.5)	498 (11.5)	619 (14.3)	382 (8.8)	143 (3.3)	65 (1.5)	6 (0.1)	0 (-)	38.0%
	5. 正社員転換推進措置について	4,333 (100.0)	1,691 (39.0)	0 (-)	0 (-)	389 (9.0)	80 (1.8)	0 (-)	1,434 (33.1)	357 (8.2)	75 (1.7)	93 (2.2)	0 (-)	214 (4.9)	35.2%
	6. 福利厚生・安全衛生について	4,333 (100.0)	723 (16.7)	91 (2.1)	345 (8.0)	243 (5.6)	1,121 (25.9)	302 (7.0)	716 (16.5)	253 (5.8)	481 (11.1)	21 (0.5)	36 (0.8)	2 (0.0)	38.9%
	7. ワーク・ライフ・バランスについて	4,333 (100.0)	41 (0.9)	316 (7.3)	563 (13.0)	320 (7.4)	929 (21.4)	440 (10.2)	636 (14.7)	466 (10.8)	433 (10.0)	153 (3.5)	25 (0.6)	12 (0.3)	42.6%
	8. 職場のコミュニケーション等について	4,333 (100.0)	284 (6.6)	204 (4.7)	448 (10.3)	358 (8.3)	608 (14.0)	537 (12.4)	618 (14.3)	461 (10.6)	336 (7.8)	280 (6.5)	134 (3.1)	66 (1.5)	45.2%

注：()内は#P #数を100とした割合

2) タイプ1

タイプ1では、「労働条件の明示・説明について」「正社員転換推進措置について」「職場のコミュニケーション等について」の分野の得点率が高くなっている。一方、「教育訓練等の能力開発について」「人事評価・キャリアアップについて」「福利厚生・安全衛生について」の分野は、得点率0%の分布が多く、低い得点率となっている。

●図表 97 パート指標8分野ごとの得点率の分布（タイプ1）

		合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
分 野	1. 労働条件の明示・説明について	1,302 (100.0)	50 (3.8)	0 (-)	0 (-)	33 (2.5)	10 (0.8)	0 (-)	231 (17.7)	93 (7.2)	415 (31.9)	73 (5.6)	0 (-)	397 (30.5)	74.1%
	2. 賃金について	1,302 (100.0)	11 (0.8)	19 (1.4)	74 (5.7)	243 (18.7)	151 (11.6)	294 (22.6)	223 (17.1)	103 (7.9)	123 (9.4)	38 (2.9)	6 (0.4)	17 (1.3)	45.9%
	3. 教育訓練等の能力開発について	1,302 (100.0)	472 (36.3)	0 (-)	298 (22.9)	0 (-)	205 (15.7)	61 (4.7)	96 (7.4)	168 (12.9)	0 (-)	2 (0.1)	0 (-)	1 (0.1)	23.8%
	4. 人事評価・キャリアアップについて	1,302 (100.0)	318 (24.4)	58 (4.5)	57 (4.4)	107 (8.2)	224 (17.2)	171 (13.1)	178 (13.7)	116 (8.9)	53 (4.1)	14 (1.1)	6 (0.4)	0 (-)	39.1%
	5. 正社員転換推進措置について	1,302 (100.0)	376 (28.9)	0 (-)	0 (-)	112 (8.6)	14 (1.1)	0 (-)	505 (38.8)	117 (9.0)	21 (1.6)	39 (3.0)	0 (-)	118 (9.1)	41.8%
	6. 福利厚生・安全衛生について	1,302 (100.0)	492 (37.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	614 (47.2)	0 (-)	150 (11.5)	46 (3.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	23.7%
	7. ワーク・ライフ・バランスについて	1,302 (100.0)	16 (1.2)	93 (7.2)	170 (13.0)	75 (5.7)	301 (23.1)	141 (10.8)	173 (13.3)	141 (10.8)	137 (10.6)	45 (3.4)	5 (0.4)	6 (0.5)	43.0%
	8. 職場のコミュニケーション等について	1,302 (100.0)	84 (6.5)	37 (2.8)	138 (10.6)	88 (6.8)	189 (14.5)	157 (12.1)	192 (14.8)	138 (10.6)	127 (9.7)	104 (8.0)	26 (2.0)	21 (1.6)	46.9%

注：()内は#P #数を100とした割合

3) タイプ2

タイプ2では、「労働条件の明示・説明について」「福利厚生・安全衛生について」「職場のコミュニケーション等について」の分野の得点率が高くなっている。一方、「教育訓練等の能力開発について」「人事評価・キャリアアップについて」「正社員転換推進措置について」の分野は、得点率0%の分布が多く、低い得点率となっている。

●図表 98 パート指標8分野ごとの得点率の分布（タイプ2）

	合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
1. 労働条件の明示・説明について	165 (100.0)	5 (3.3)	0 (-)	0 (-)	6 (3.4)	1 (0.8)	0 (-)	37 (22.5)	9 (5.5)	64 (38.7)	3 (1.6)	0 (-)	40 (24.1)	70.7%
2. 賃金について	165 (100.0)	0 (-)	1 (0.8)	5 (3.0)	22 (13.3)	47 (28.2)	30 (18.4)	35 (21.0)	14 (8.3)	10 (6.1)	0 (-)	1 (0.8)	0 (-)	45.4%
3. 教育訓練等の能力開発について	165 (100.0)	48 (29.3)	11 (6.7)	39 (23.6)	12 (7.0)	18 (10.7)	3 (2.1)	9 (5.4)	18 (10.8)	7 (4.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	23.5%
4. 人事評価・キャリアアップについて	165 (100.0)	35 (20.9)	4 (2.7)	8 (4.6)	15 (8.9)	36 (21.6)	18 (11.0)	24 (14.4)	15 (9.1)	7 (4.0)	4 (2.7)	0 (-)	0 (-)	40.5%
5. 正社員転換推進措置について	165 (100.0)	58 (35.1)	0 (-)	0 (-)	16 (9.8)	2 (1.2)	0 (-)	54 (32.6)	12 (7.5)	7 (4.2)	2 (1.4)	0 (-)	14 (8.2)	38.7%
6. 福利厚生・安全衛生について	165 (100.0)	4 (2.7)	1 (0.8)	14 (8.7)	20 (12.4)	25 (15.4)	20 (12.2)	45 (27.0)	7 (4.0)	23 (14.1)	0 (0.1)	4 (2.7)	0 (-)	46.2%
7. ワーク・ライフ・バランスについて	165 (100.0)	0 (-)	8 (4.6)	29 (17.4)	18 (10.9)	29 (17.3)	13 (7.7)	20 (12.3)	25 (14.9)	15 (9.3)	9 (5.5)	0 (-)	0 (-)	43.7%
8. 職場のコミュニケーション等について	165 (100.0)	10 (5.8)	12 (7.1)	9 (5.2)	18 (10.7)	13 (8.1)	26 (15.6)	20 (11.9)	20 (12.3)	15 (9.3)	12 (7.6)	10 (6.1)	1 (0.5)	48.8%

注：()内はサンプル数を100とした割合

4) タイプ3

タイプ3では、「労働条件の明示・説明について」「福利厚生・安全衛生について」「職場のコミュニケーション等について」の分野の得点率が高くなっている。一方、「教育訓練等の能力開発について」「人事評価・キャリアアップについて」「正社員転換推進措置について」の分野は、得点率0%の分布が多く、低い得点率となっている。

●図 99 パート指標8分野ごとの得点率の分布（タイプ3）

	合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
1. 労働条件の明示・説明について	1,023 (100.0)	59 (5.8)	0 (-)	0 (-)	33 (3.2)	13 (1.2)	0 (-)	181 (17.7)	63 (6.1)	378 (37.0)	50 (4.9)	0 (-)	246 (24.0)	70.4%
2. 賃金について	1,023 (100.0)	19 (1.9)	8 (0.8)	63 (6.1)	161 (15.7)	218 (21.3)	239 (23.4)	159 (15.6)	98 (9.6)	36 (3.6)	21 (2.0)	0 (-)	0 (-)	43.0%
3. 教育訓練等の能力開発について	1,023 (100.0)	283 (27.7)	39 (3.9)	192 (18.8)	50 (4.8)	212 (20.7)	100 (9.7)	36 (3.5)	69 (6.8)	40 (4.0)	0 (-)	1 (0.1)	1 (0.1)	25.2%
4. 人事評価・キャリアアップについて	1,023 (100.0)	312 (30.5)	31 (3.0)	41 (4.0)	89 (8.7)	172 (16.8)	124 (12.1)	147 (14.4)	69 (6.7)	28 (2.7)	11 (1.1)	0 (0.0)	0 (-)	36.1%
5. 正社員転換推進措置について	1,023 (100.0)	420 (41.0)	0 (-)	0 (-)	73 (7.1)	16 (1.6)	0 (-)	338 (33.0)	98 (9.6)	15 (1.4)	25 (2.5)	0 (-)	39 (3.8)	34.9%
6. 福利厚生・安全衛生について	1,023 (100.0)	60 (5.9)	34 (3.3)	109 (10.6)	68 (6.6)	163 (15.9)	112 (11.0)	207 (20.2)	72 (7.1)	186 (18.1)	8 (0.8)	4 (0.4)	1 (0.1)	44.4%
7. ワーク・ライフ・バランスについて	1,023 (100.0)	8 (0.8)	82 (8.0)	102 (10.0)	86 (8.4)	209 (20.4)	128 (12.5)	174 (17.0)	105 (10.2)	89 (8.7)	33 (3.2)	6 (0.6)	2 (0.2)	42.6%
8. 職場のコミュニケーション等について	1,023 (100.0)	62 (6.0)	43 (4.2)	106 (10.3)	91 (8.9)	149 (14.5)	144 (14.0)	161 (15.7)	120 (11.8)	62 (6.0)	50 (4.9)	28 (2.8)	8 (0.8)	44.2%

注：()内はサンプル数を100とした割合

5) タイプ4

タイプ4では、「労働条件の明示・説明について」の分野の得点率が最も高い。一方、「教育訓練等の能力開発について」「人事評価・キャリアアップについて」「正社員転換推進措置について」の分野は、得点率0%の分布が多く、低い得点率となっている。

●図 100 パート指標8分野ごとの得点率の分布（タイプ4）

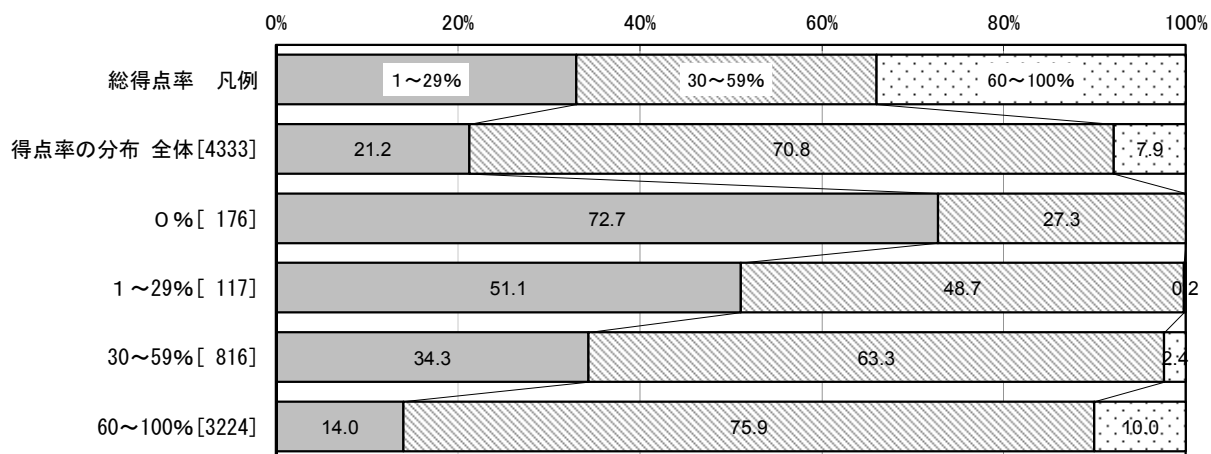
		合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
分 野	1. 労働条件の明示・説明について	1,842 (100.0)	61 (3.3)	0 (-)	0 (-)	46 (2.5)	24 (1.3)	0 (0.0)	318 (17.3)	153 (8.3)	687 (37.3)	77 (4.2)	0 (-)	476 (25.8)	72.7%
	2. 賃金について	1,842 (100.0)	15 (0.8)	21 (1.2)	132 (7.2)	320 (17.4)	506 (27.5)	398 (21.6)	268 (14.5)	127 (6.9)	46 (2.5)	10 (0.5)	0 (-)	0 (0.0)	40.3%
	3. 教育訓練等の能力開発について	1,842 (100.0)	500 (27.1)	70 (3.8)	270 (14.7)	280 (15.2)	131 (7.1)	140 (7.6)	221 (12.0)	42 (2.3)	138 (7.5)	48 (2.6)	3 (0.2)	0 (-)	27.9%
	4. 人事評価・キャリアアップについて	1,842 (100.0)	581 (31.5)	41 (2.2)	79 (4.3)	130 (7.1)	283 (15.4)	185 (10.0)	270 (14.6)	182 (9.9)	56 (3.0)	36 (1.9)	0 (0.0)	0 (-)	38.0%
	5. 正社員転換推進措置について	1,842 (100.0)	837 (45.5)	0 (-)	0 (-)	188 (10.2)	48 (2.6)	0 (-)	537 (29.1)	129 (7.0)	32 (1.7)	27 (1.5)	0 (-)	44 (2.4)	30.6%
	6. 福利厚生・安全衛生について	1,842 (100.0)	167 (9.1)	55 (3.0)	222 (12.0)	155 (8.4)	319 (17.3)	170 (9.2)	314 (17.0)	128 (6.9)	272 (14.8)	12 (0.7)	28 (1.5)	1 (0.0)	41.7%
	7. ワーク・ライフ・バランスについて	1,842 (100.0)	17 (0.9)	133 (7.2)	263 (14.3)	141 (7.7)	390 (21.2)	159 (8.6)	268 (14.6)	196 (10.6)	191 (10.3)	66 (3.6)	14 (0.7)	5 (0.2)	42.2%
	8. 職場のコミュニケーション等について	1,842 (100.0)	129 (7.0)	112 (6.1)	196 (10.6)	161 (8.7)	256 (13.9)	210 (11.4)	245 (13.3)	182 (9.9)	132 (7.2)	113 (6.2)	69 (3.7)	36 (2.0)	44.2%

注：()内はサンプル数を100とした割合

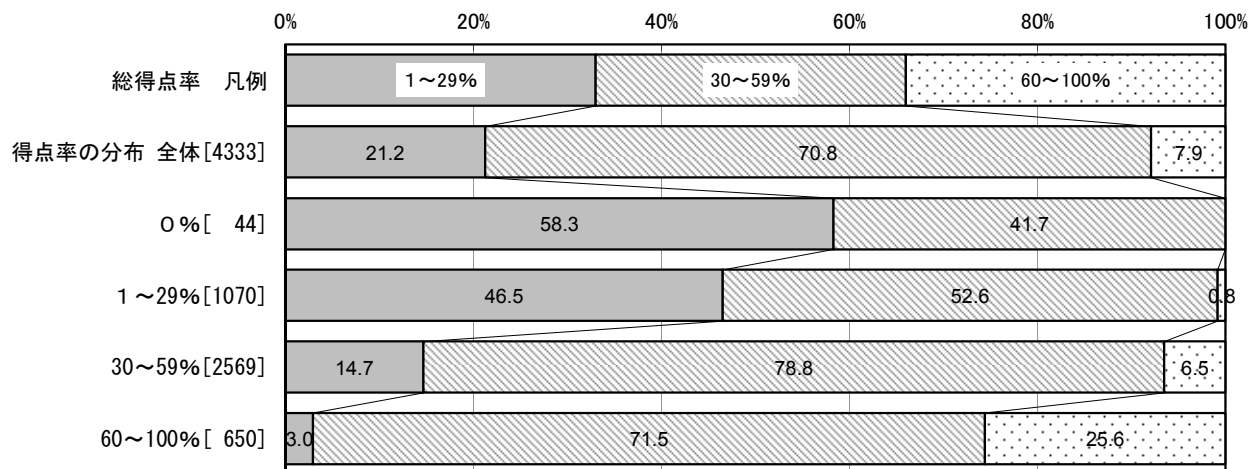
(3) 得点率の分布と総得点率の関係

分野毎の得点率の分布と総得点率の関係をみると、いずれの分野においても、得点率が上がるにつれて総得点率「1～29%」の割合が減少し、「30～59%」「60～100%」の割合が増加する傾向が見られる。特に、「教育訓練等の能力開発」「人事評価・キャリアアップ」「正社員転換推進措置」は得点率の比較的低い分野であるが（51 ページ図表 96 参照）、そのいずれの分野でも得点率「60%～100%」の事業所では総得点率「60～100%」の割合が高くなっている。

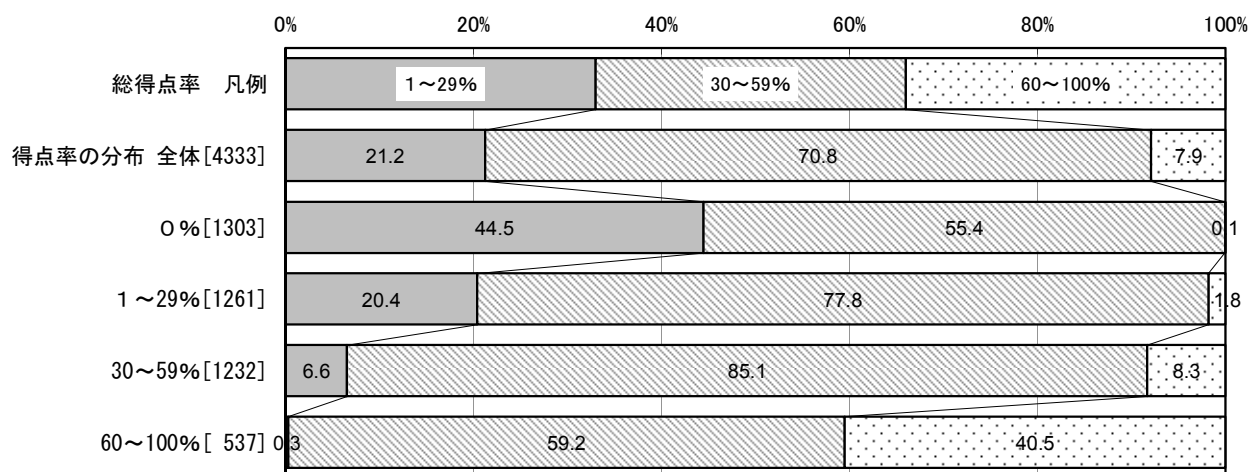
● 図 101 得点率の分布と総得点率の関係（分野 1 労働条件の明示・説明）



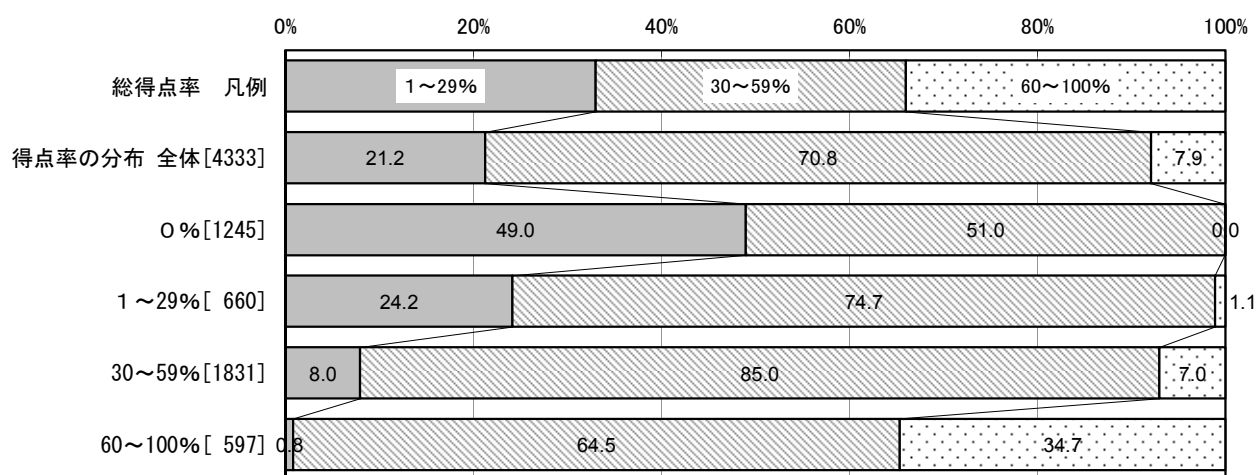
● 図 102 得点率の分布と総得点率の関係（分野 2 賃金）



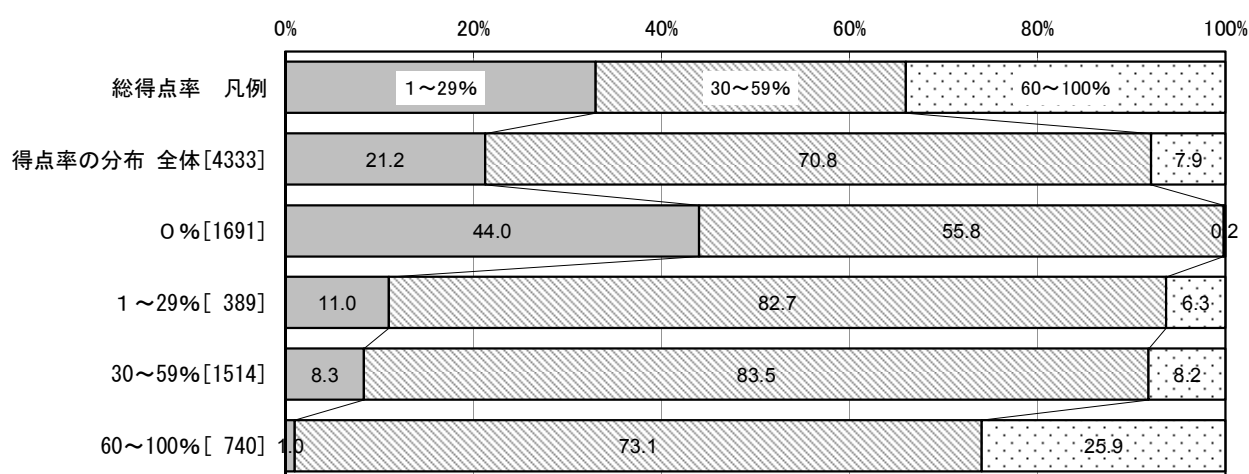
●図表 103 得点率の分布と総得点率の関係（分野3 教育訓練等の能力開発）



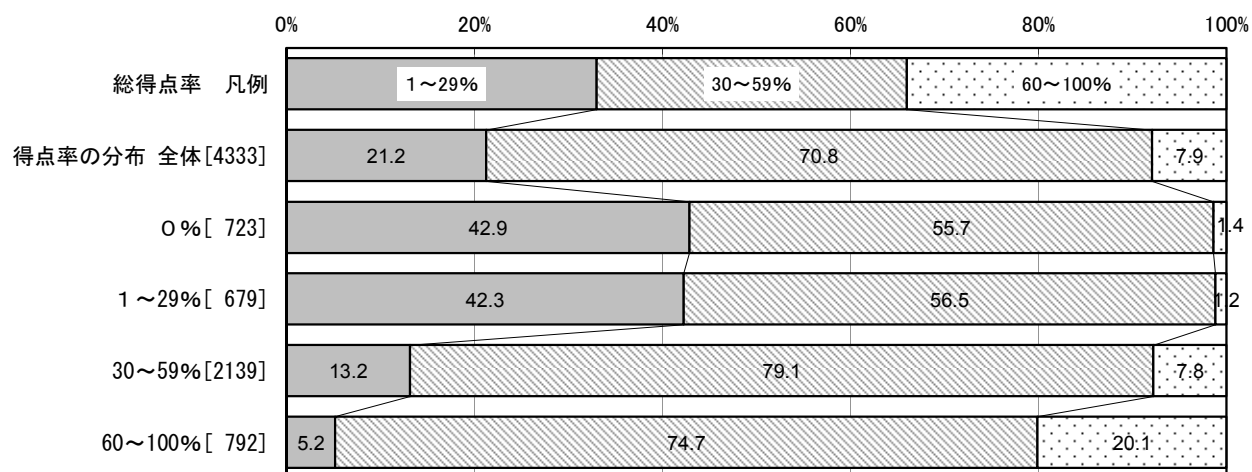
●図表 104 得点率の分布と総得点率の関係（分野4 人事評価・キャリアアップ）



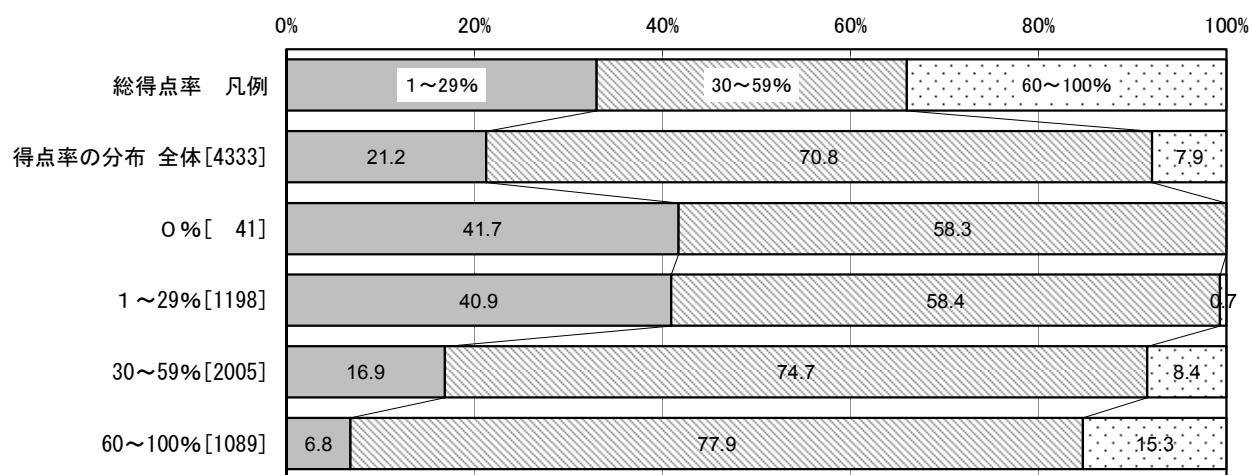
●図表 105 得点率の分布と総得点率の関係（分野5 正社員転換推進措置）



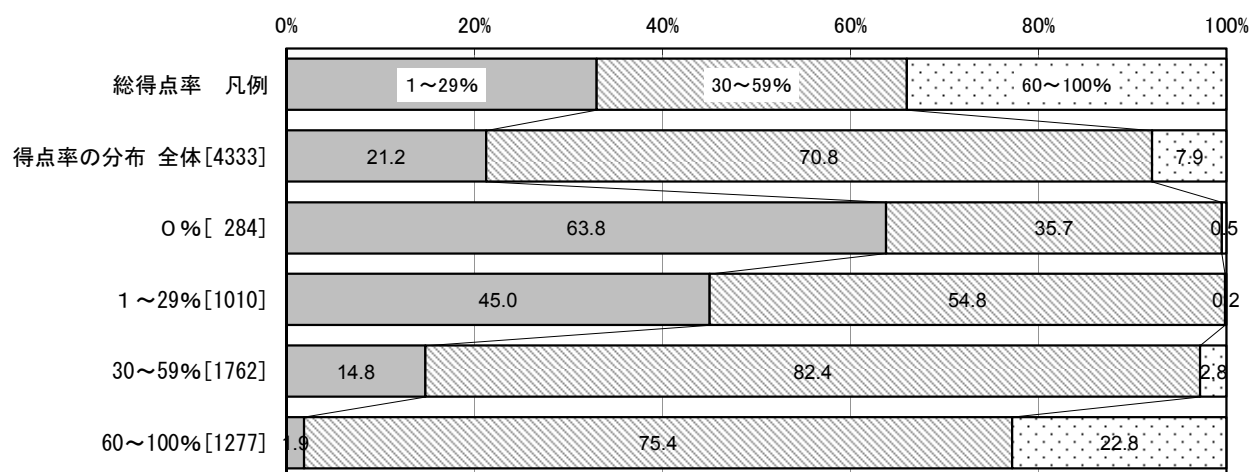
●図表 106 得点率の分布と総得点率の関係（分野6 福利厚生・安全衛生）



●図表 107 得点率の分布と総得点率の関係（分野7 ワーク・ライフ・バランス）



●図表 108 得点率の分布と総得点率の関係（分野8 職場のコミュニケーション等）



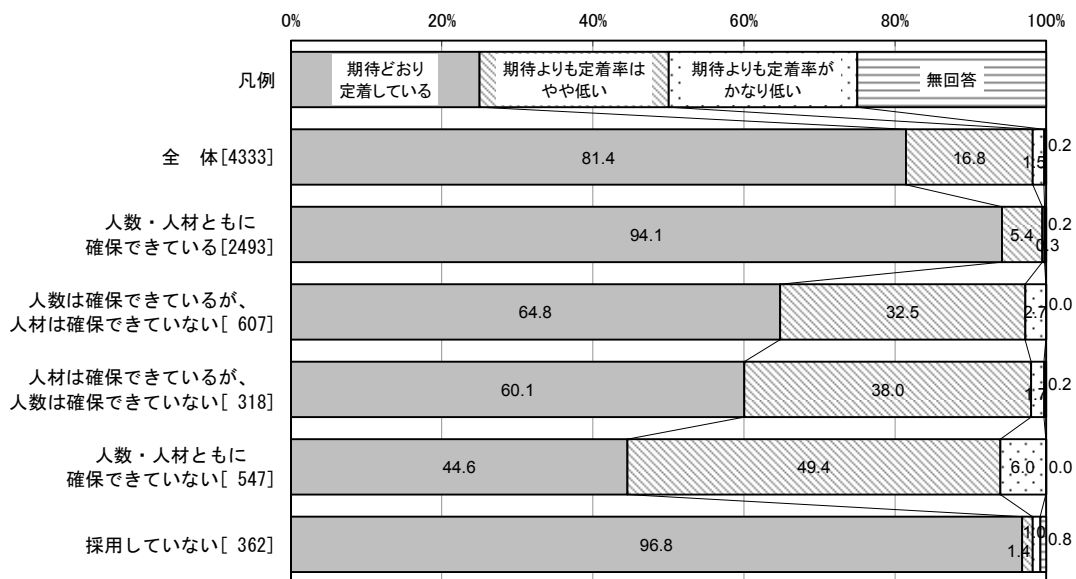
2-4 パート指標の活用に向けた整理・分析

(1) パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係

1) 全体

パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係をみると、「人数・人材ともに確保できている」と回答した事業所では、「期待どおり定着している」割合が最も高く、9割を超えている。一方で、「人数は確保できているが、人材は確保できていない」「人材は確保できているが、人数は確保できていない」「人数・人材ともに確保できていない」の順に、「期待どおり定着している」割合は減少し、「期待よりも定着率はやや低い」「期待よりも定着率がかなり低い」が占める割合が多くなっている。

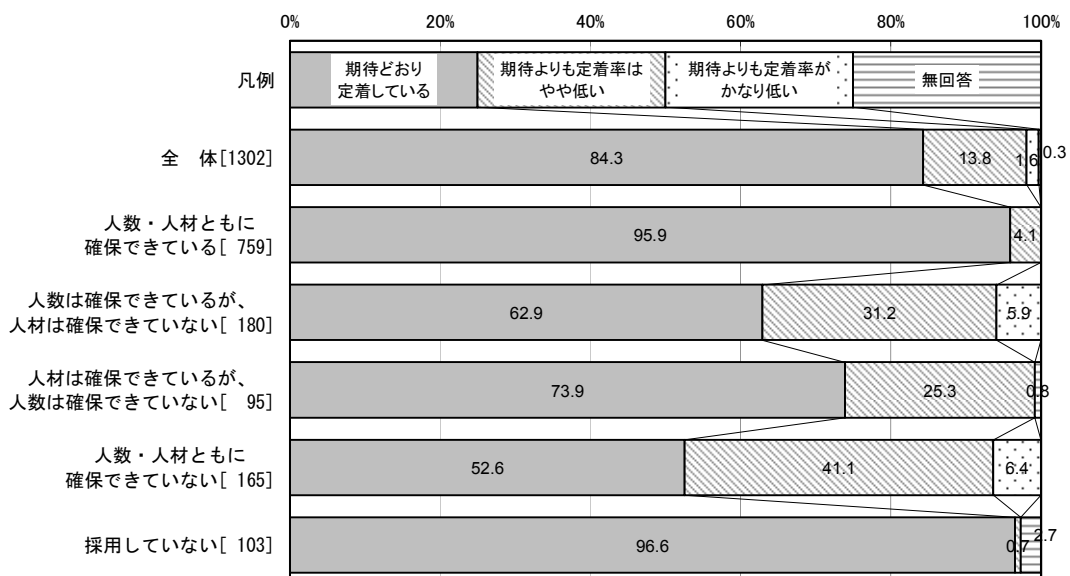
●図表 109 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（全体）



2) タイプ1

タイプ1では、「人材は確保できているが、人数は確保できていない」において、「期待どおり定着している」の割合が全体と比較して高くなっている。

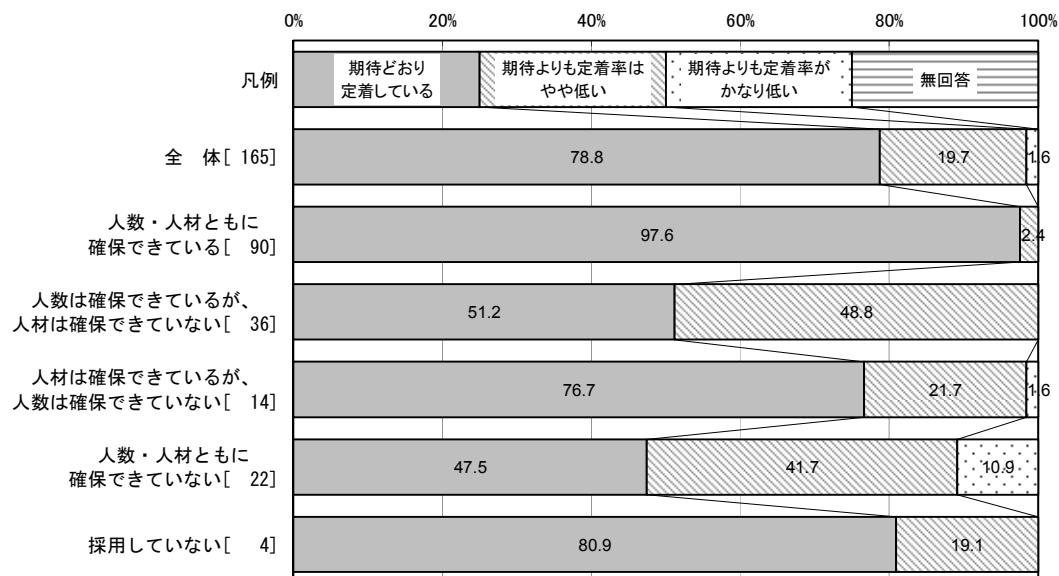
●図表 110 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（タイプ1）



3) タイプ2

タイプ2は、「人数・人材ともに確保できている」において、「期待どおり定着している」の割合が、他のタイプと比較して最も高くなっている。

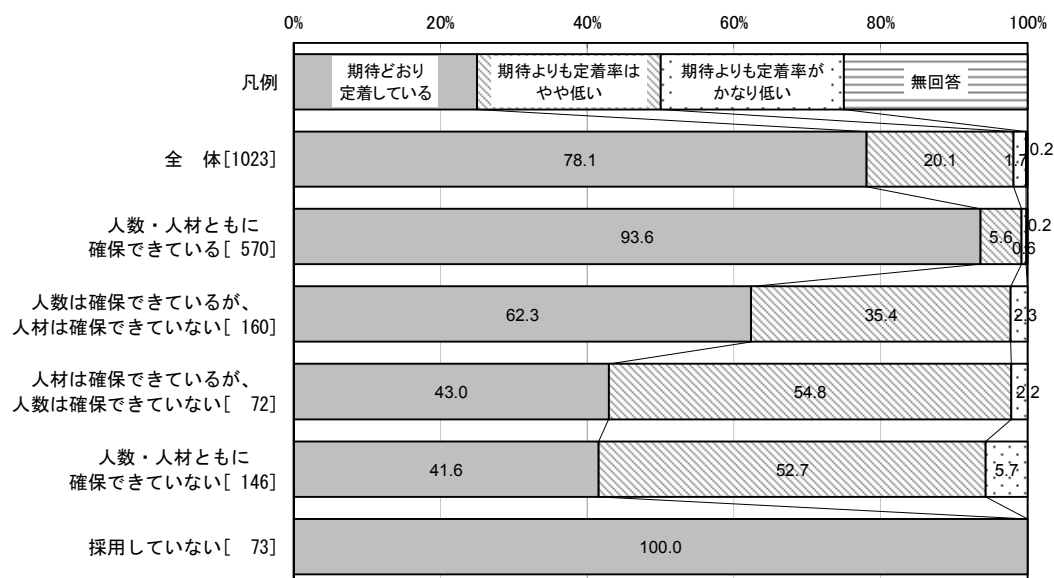
●図表 111 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（タイプ2）



4) タイプ3

タイプ3では、「人材は確保できているが、人数は確保できていない」「人数・人材ともに確保できていない」において、「期待よりも定着率はやや低い」の割合が他のタイプと比較して多く、いずれも5割を超えている。

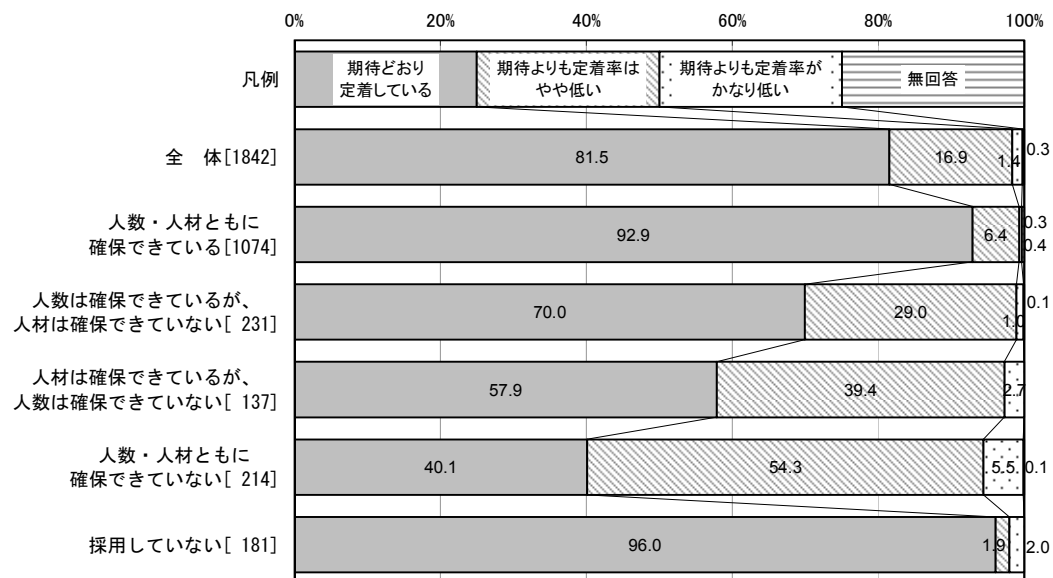
●図表 112 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（タイプ3）



5) タイプ4

タイプ4では、「人数は確保できているが、人材は確保できていない」において、「期待どおり定着している」の割合が全体や他のタイプと比較して高く、7割を占めている。

●図表 113 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（タイプ4）



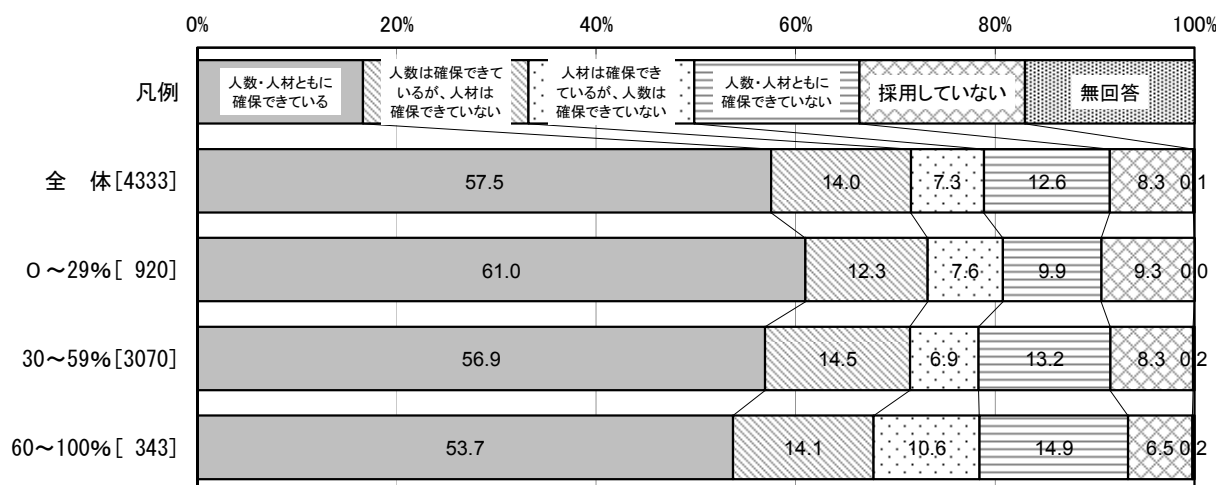
(2) 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係

1) 全体

総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係をみると、全ての総得点率において、「人数・人材ともに確保できている」が半数を超えている。

また、いずれの総得点率においても、「人数は確保できているが、人材は確保できていない」が「人材は確保できているが、人数は確保できていない」の割合を上回っている。

●図表 114 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（全体）

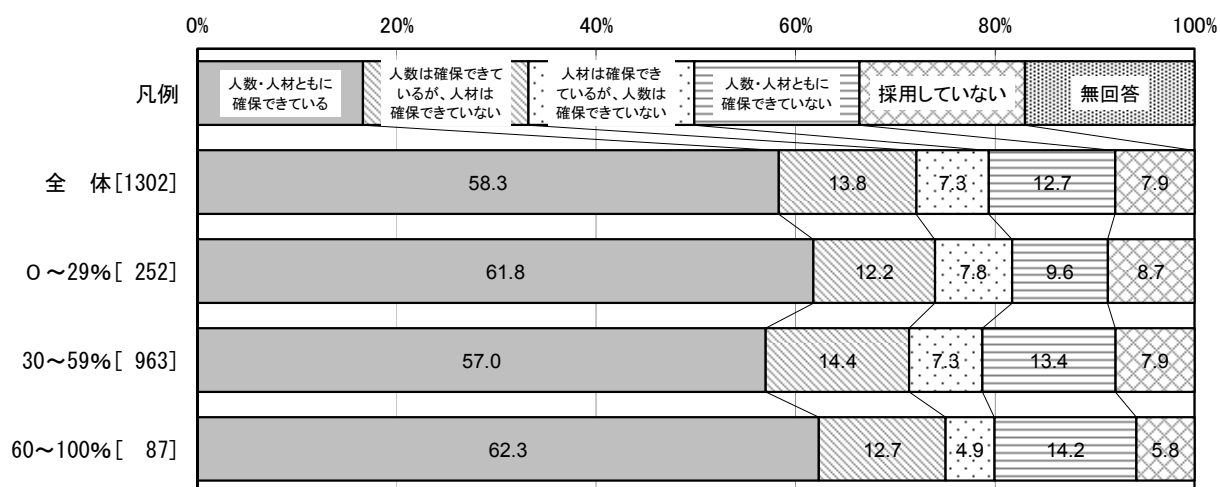


2) タイプ1

タイプ1では、いずれの総得点率においても、「人数・人材ともに確保できている」が最も多く、5割を超えている。

一方で、「人数・人材ともに確保できていない」は、全ての総得点率で1割前後となっている。

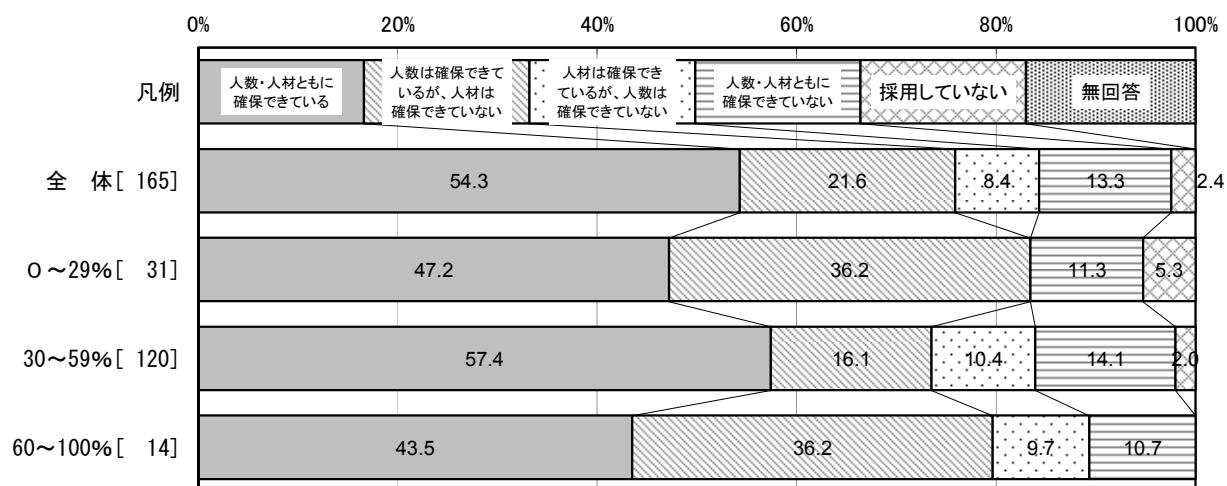
●図表 115 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（タイプ1）



3) タイプ2

タイプ2では、「人数は確保できているが、人材は確保できていない」の割合が、全体と比較して多くなっている。

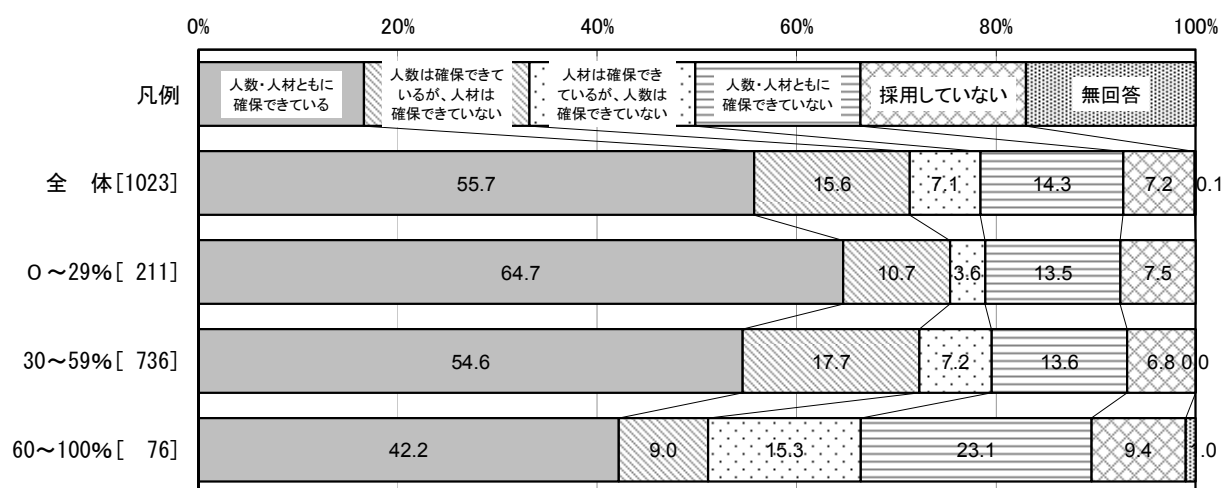
●図表 116 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（タイプ2）



4) タイプ3

タイプ3では、総得点率「60～100%」において、「人数・人材ともに確保できている」の割合が低くなっているとともに、「人数・人材ともに確保できていない」の割合が他の総得点率に比べ高くなっている。

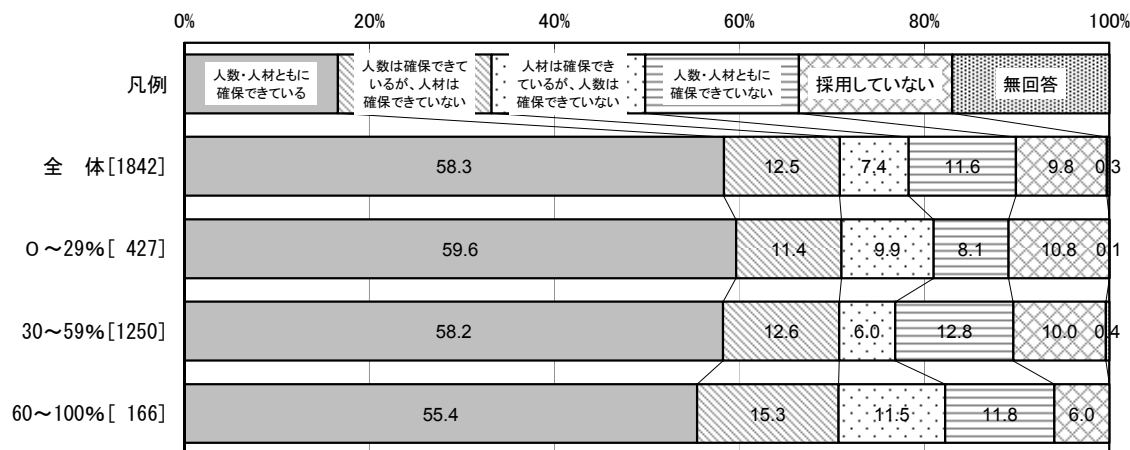
●図表 117 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（タイプ3）



5) タイプ4

タイプ4では、全ての総得点率において、「人数・人材ともに確保できている」が半数を超えている。

●図表 118 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（タイプ4）

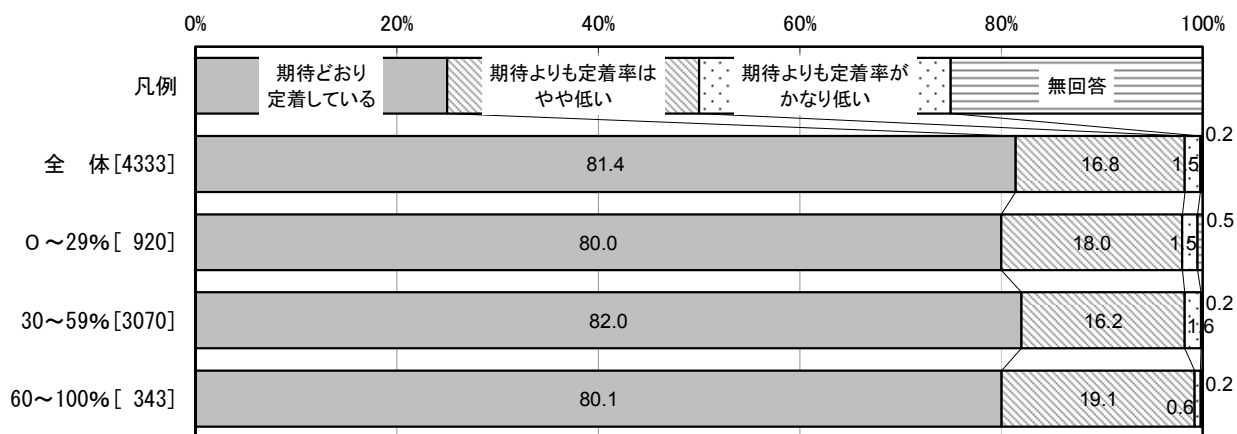


(3) 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係

1) 全体

総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係をみると、全ての総得点率において、「期待どおり定着している」の割合が最も多く、8割以上となっている。

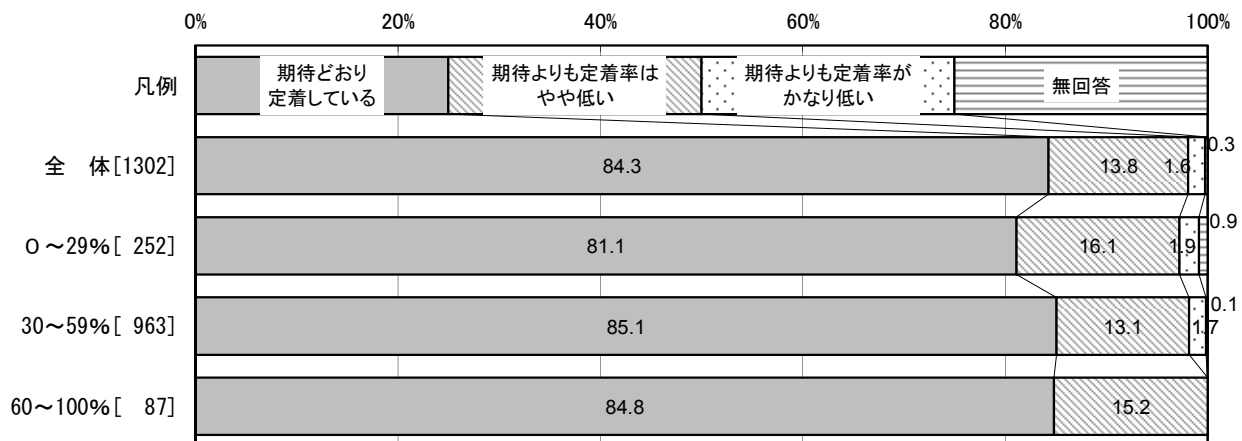
●図表 119 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（全体）



2) タイプ1

タイプ1では、全ての総得点率において「期待どおり定着している」の割合が8割を超えるとともに、全体と比較して多い割合となっている。

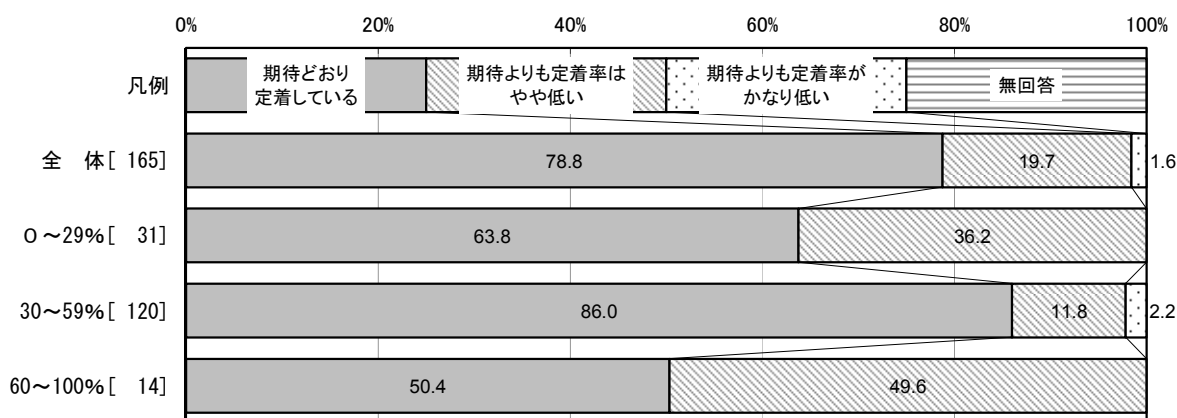
●図表 120 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（タイプ1）



3) タイプ2

タイプ2では、総得点率「0～29%」「60～100%」において、「期待どおり定着している」の回答が占める割合が5～6割となっており、他のタイプと比較して少なくなっている。

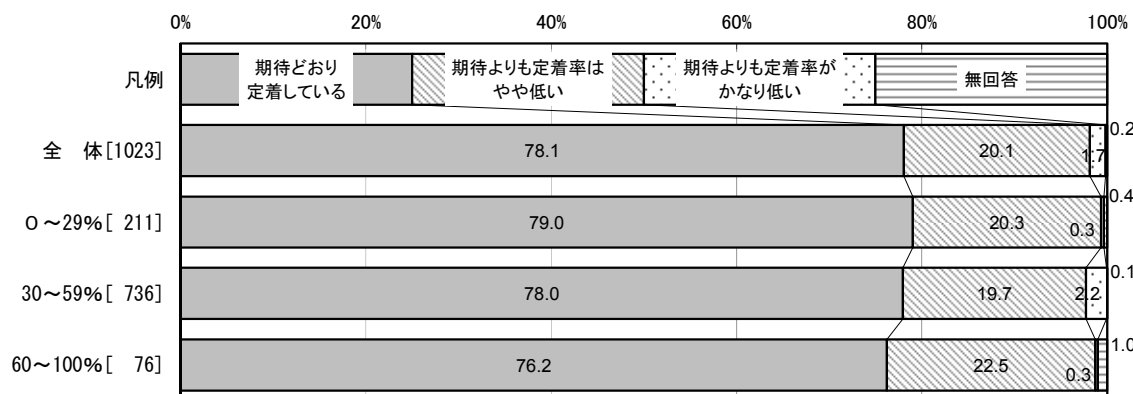
●図表 121 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（タイプ2）



4) タイプ3

タイプ3では、全ての総得点率において「期待どおり定着している」の割合が8割未満となっている。

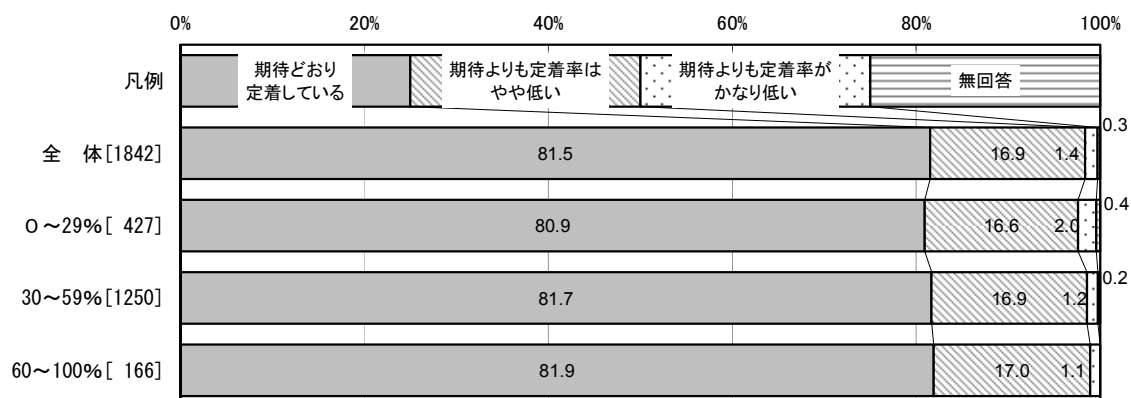
●図表 122 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（タイプ3）



5) タイプ4

タイプ4では、全ての総得点率において、「期待どおり定着している」の割合が8割を超えている。

●図表 123 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（タイプ4）



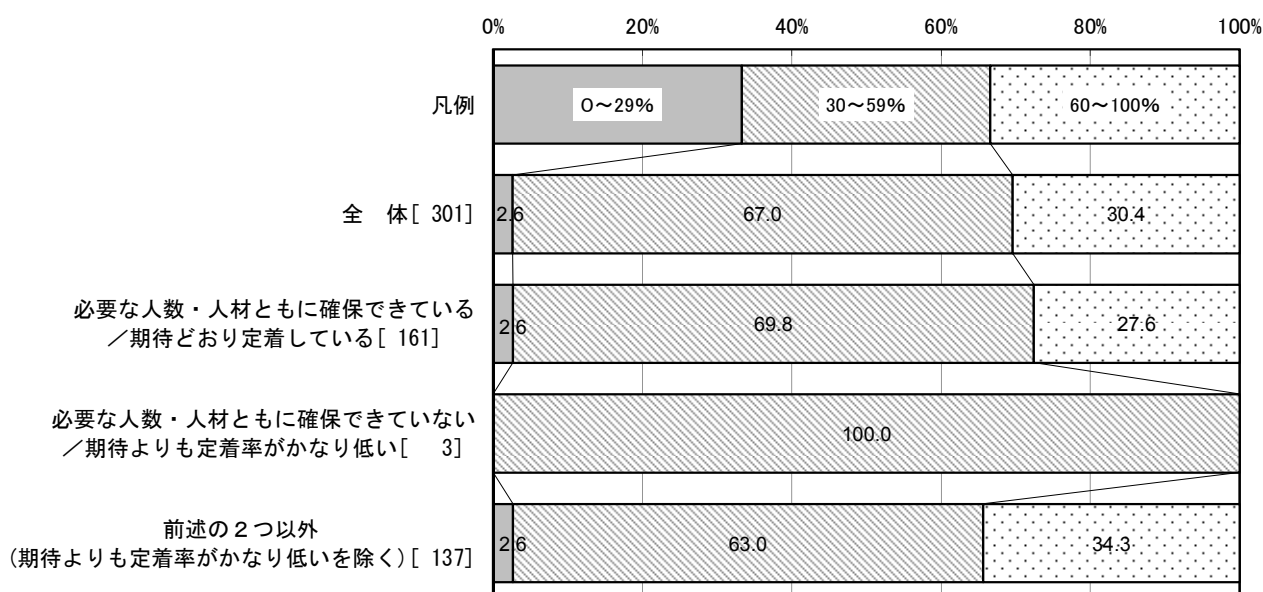
（４）総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況・定着状況の関係

パートタイム労働法等に基づき、必ず実施しなければならない義務項目に違反している数（以下「義務違反数」という。努力義務違反数を含めない。）が０の事業所における総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況・定着状況の関係をみると、「必要な人数・人材ともに確保できている／期待どおり定着している」が全体の半数以上（161 事業所）を占めている。そのうち、総得点率「30～59%」の割合が最も多く、69.8%となっている。総得点率「60～100%」の割合は27.6%となっている。

「必要な人数・人材ともに確保できていない／期待よりも定着率がかなり低い」と回答した事業所は3 事業所のみであり、総得点率は全て「30～59%」となっている。

「前述の２つ以外」では、総得点率「60～100%」の割合が34.3%を占めている。

●図表 124 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況・定着状況の関係

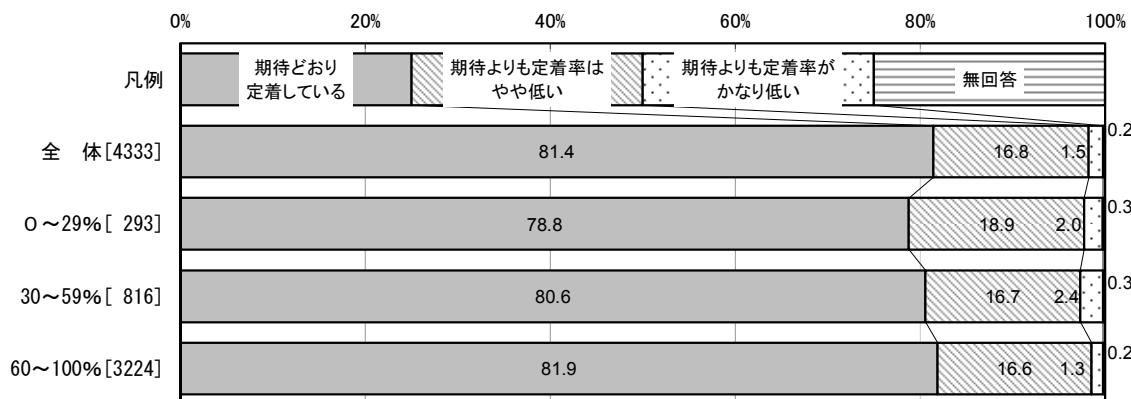


（５）得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

分野毎の得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係をみると、いずれの分野の得点率においても、「期待どおり定着している」の割合が約８割となっている。

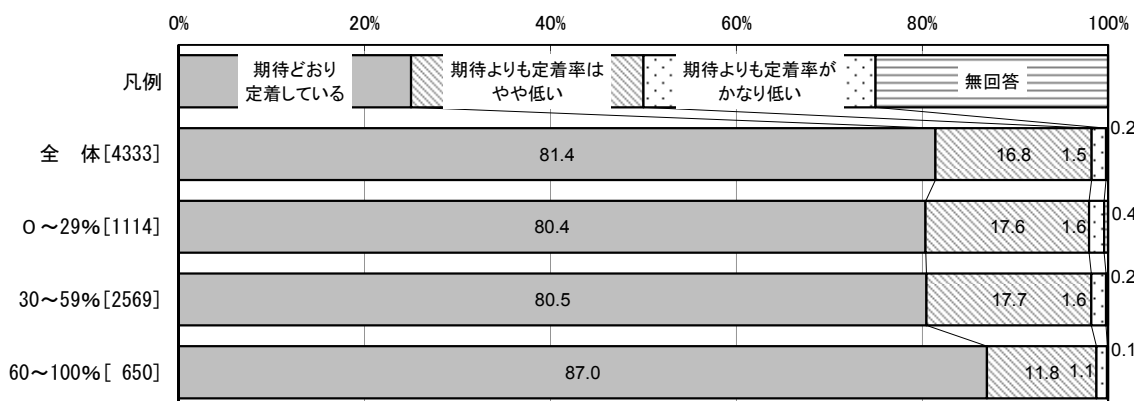
●図表 125 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

（分野１ 労働条件の明示・説明）



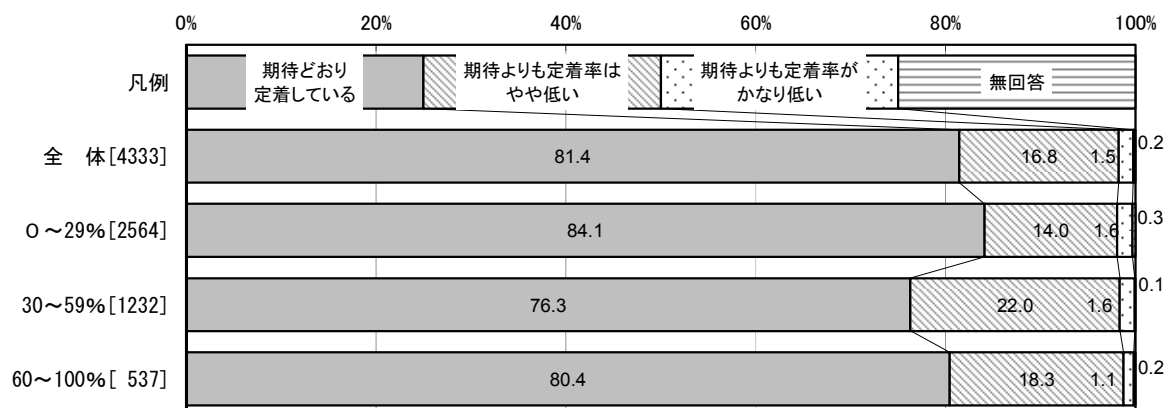
●図表 126 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

（分野２ 賃金）



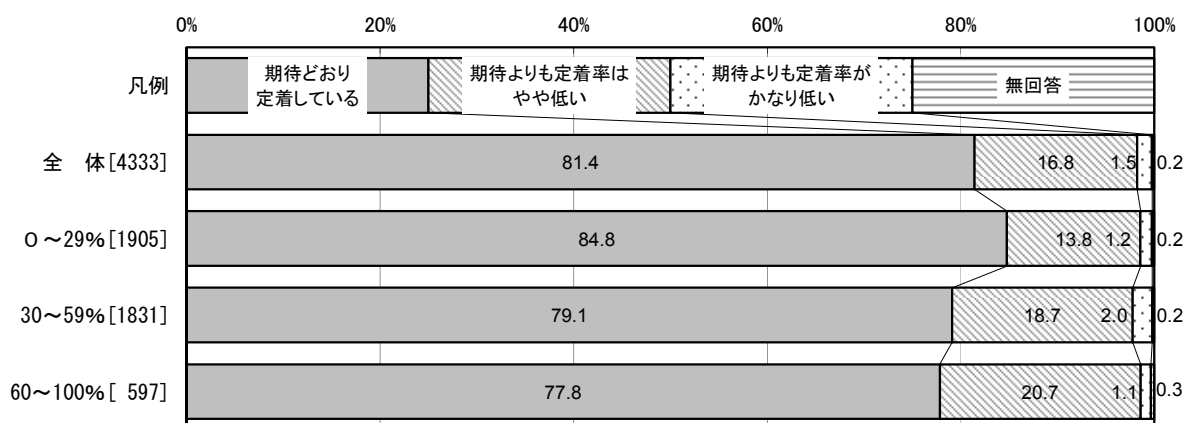
●図表 127 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

（分野３ 教育訓練等の能力開発）



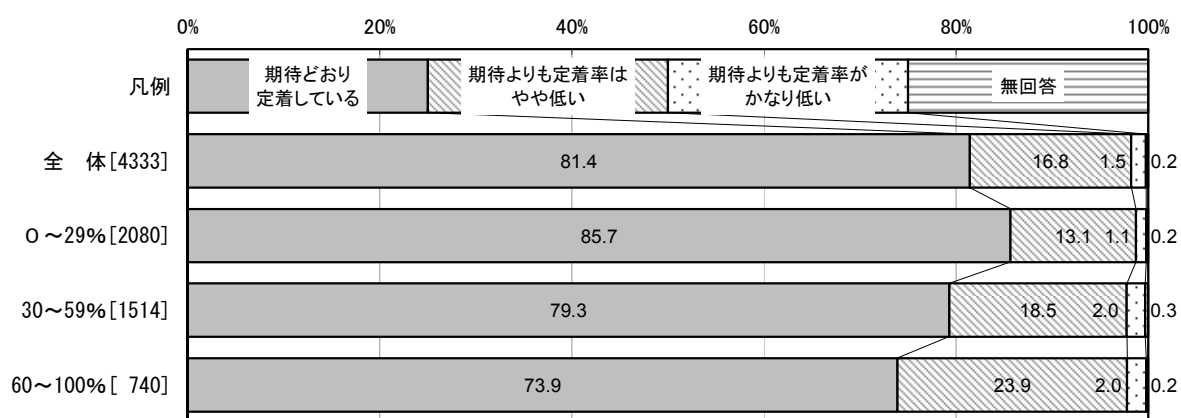
●図表 128 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

(分野4 人事評価・キャリアアップ)



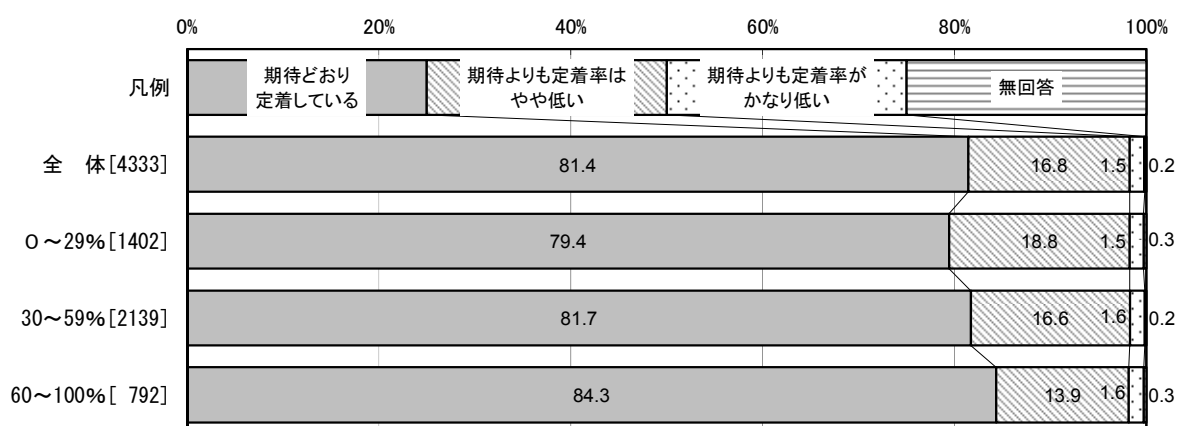
●図表 129 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

(分野5 正社員転換推進措置)

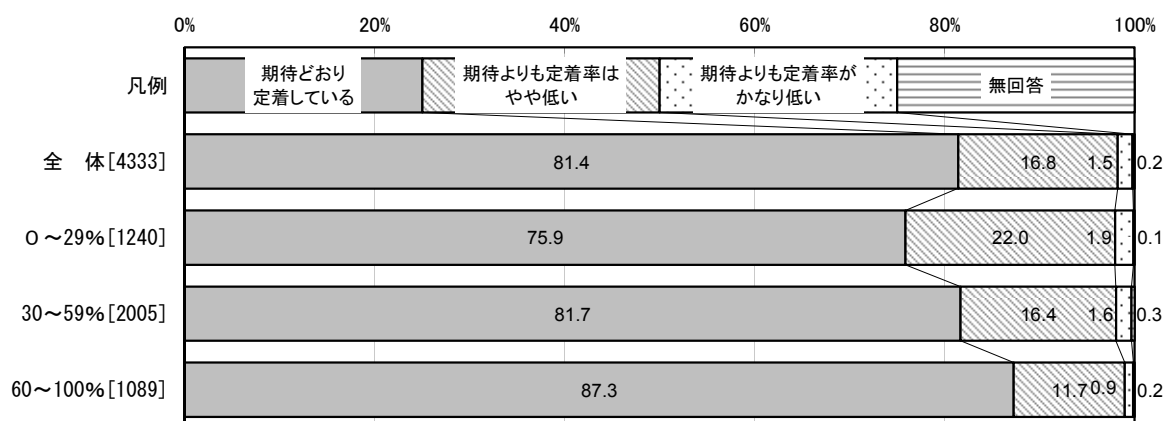


●図表 130 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係

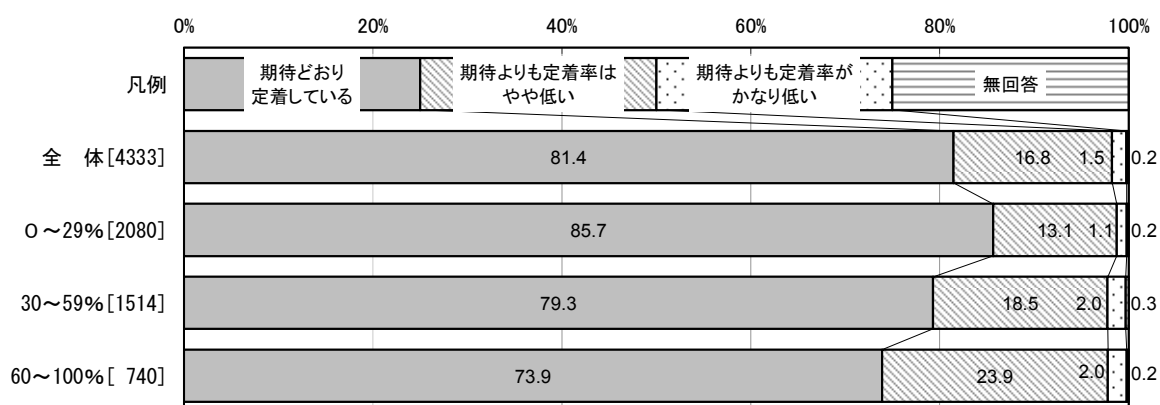
(分野6 福利厚生・安全衛生)



●図表 131 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係
(分野7 ワーク・ライフ・バランス)



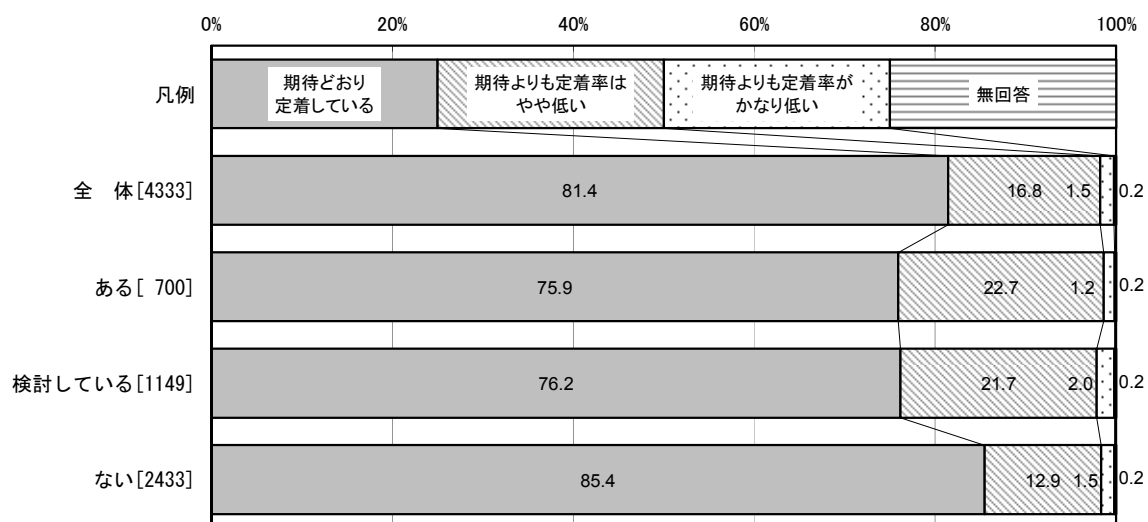
●図表 132 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係
(分野8 職場のコミュニケーション等)



(6) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の有無とパートタイム労働者の定着状況の関係

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の有無とパートタイム労働者の定着状況の関係をみると、積極的に進めている取組が「ある」、「検討している」、「ない」のいずれも「期待どおり定着している」の割合が約8割となっている。

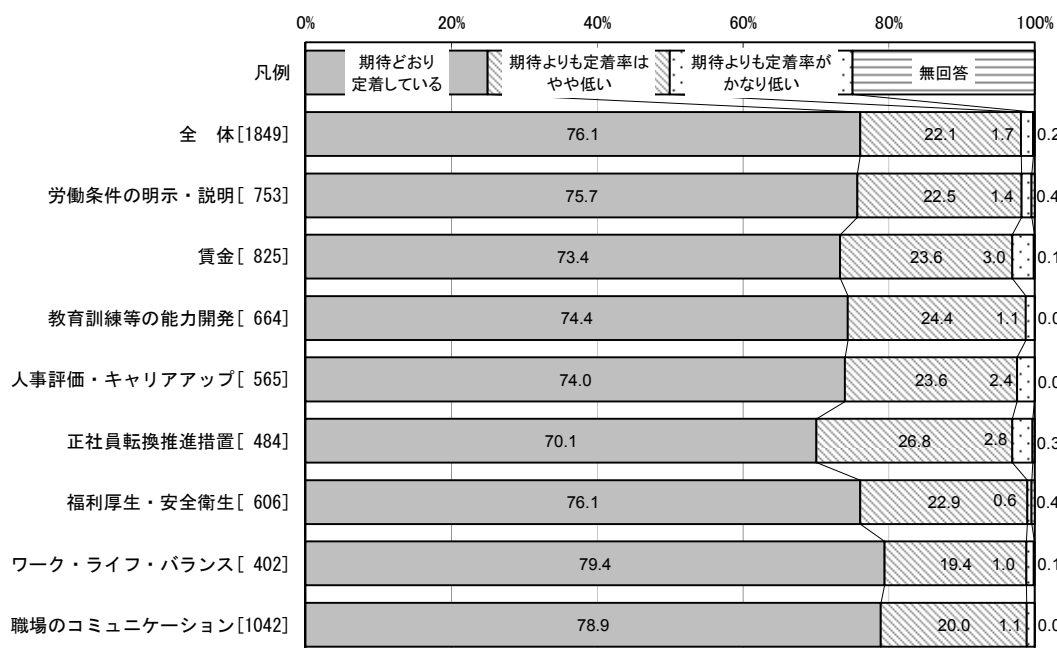
●図表 133 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の有無とパートタイム労働者の定着状況の関係



(7) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の、達成のために取り組む領域とパートタイム労働者の定着状況の関係

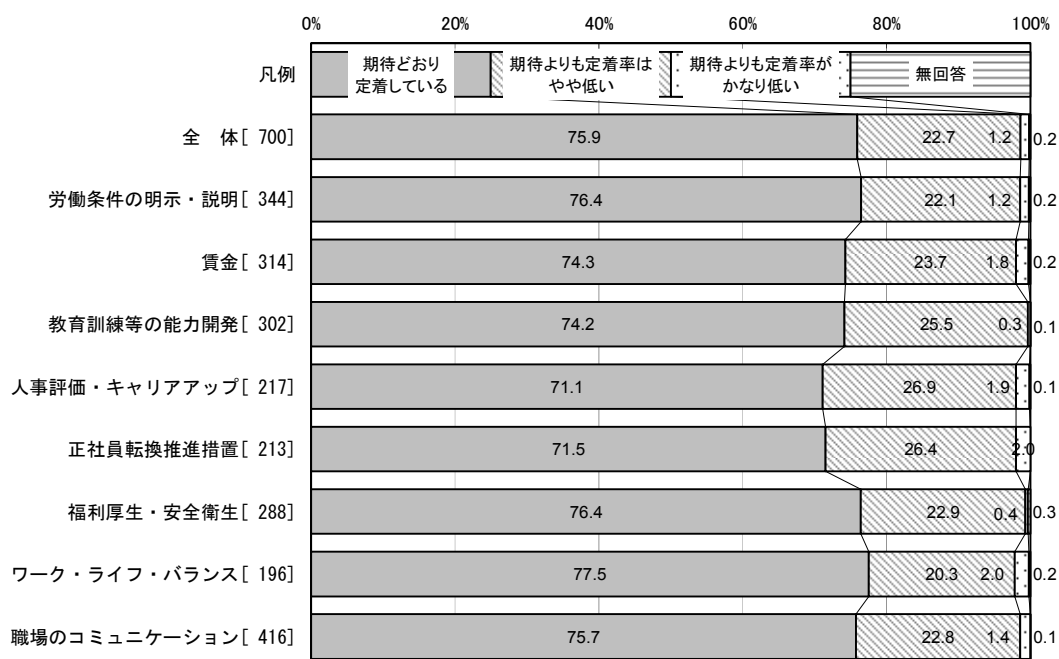
パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の、達成のために取り組む領域とパートタイム労働者の定着状況の関係をみると、いずれの領域においても「期待どおり定着している」の割合が約7～8割となっている。

●図表 134 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域とパートタイム労働者の定着状況の関係



●図表 135 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域とパートタイム労働者の定着状況の関係

(パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組が「ある」と回答した事業所のみ)



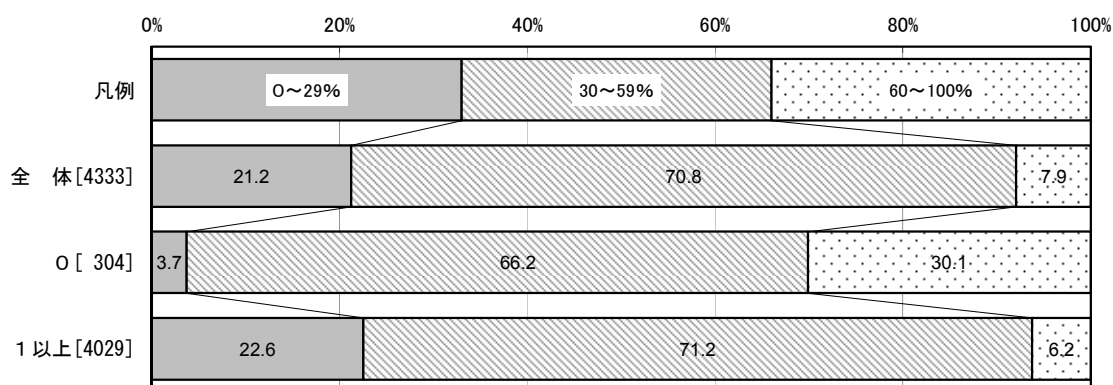
（８）義務違反の有無と総得点率の関係

１）「義務違反数 0」「義務違反数 1 以上」と総得点率の関係

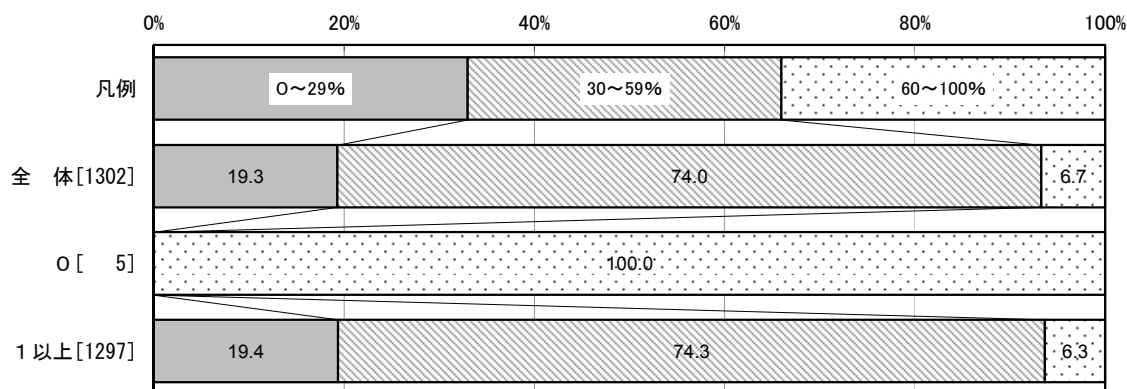
義務違反の有無と総得点率の関係をみると、義務違反がない（0）の場合では総得点率「30～59%」の占める割合が 66.2%と最も多く、次に「60～100%」が約 3 割を占めている。一方、1 つ以上の義務違反がある場合においては、総得点率「0～29%」の割合が約 2 割を占めており、義務違反がない場合において総得点率が高い割合が多い傾向が見られる。

タイプ毎にみると、タイプ 1、2、3 では、義務違反が 0 の場合において「総得点率 0～29%」の占める割合は 0 %となっている。

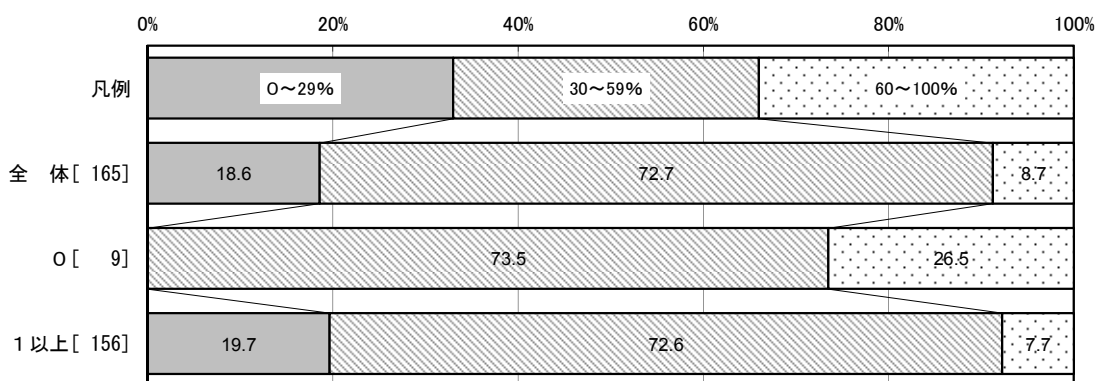
●図表 136 「義務違反数 0」「義務違反数 1 以上」と総得点率の関係（全体）



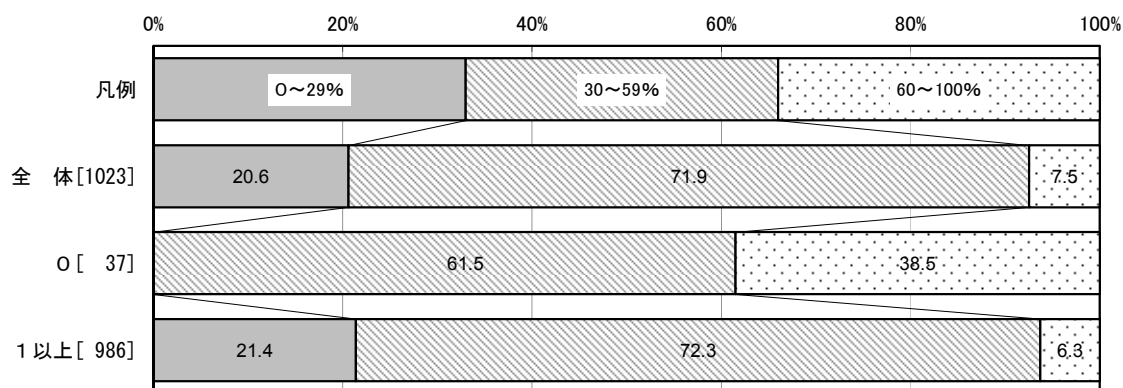
●図表 137 「義務違反数 0」「義務違反数 1 以上」と総得点率の関係（タイプ 1）



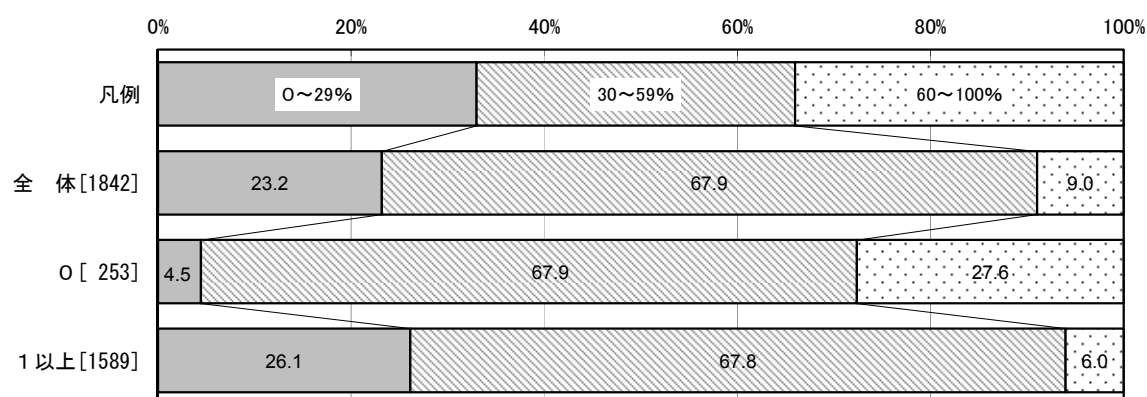
●図表 138 「義務違反数 0」「義務違反数 1 以上」と総得点率の関係（タイプ 2）



●図表 139 「義務違反数 0」「義務違反数 1 以上」と総得点率の関係（タイプ 3）



●図表 140 「義務違反数 0」「義務違反数 1 以上」と総得点率の関係（タイプ 4）



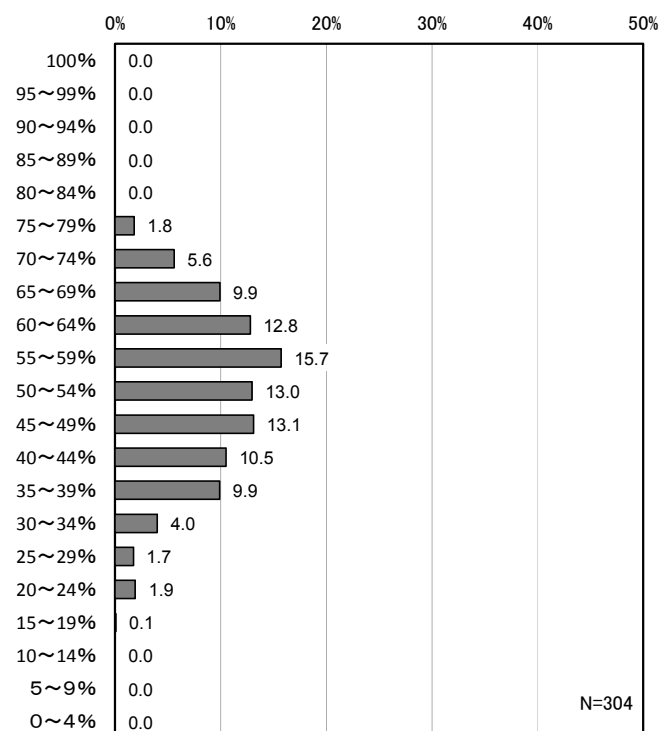
2) 「義務違反数 0」の事業所における総得点率の分布

義務違反数 0 の事業所全体に占める割合を総得点率別にみると、「55～59%」が 15.7%と最も多く、次に「45～49%」（13.1%）、「50～54%」（13.0%）と続いている。

平均値は、全体で 52.0%となっている。

義務違反数 0 の事業所全体に占める割合は、総得点率が「50%以上」が 58.8%、「55%以上」が 45.8%、「60%以上」が 30.1%、「65%以上」が 17.3%となっている。

●図表 141 義務違反数 0 の事業所における総得点率の分布



●図表 142 義務違反数0の事業所における総得点率の分布（一覧）

	全 体	タイプ 1	タイプ 2	タイプ 3	タイプ 4
合 計	304 (100.0)	5 (100.0)	9 (100.0)	37 (100.0)	253 (100.0)
100%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
95～99%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
90～94%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
85～89%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
80～84%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
75～79%	6 (1.8)	0 (-)	0 (-)	0 (0.6)	5 (2.1)
70～74%	17 (5.6)	3 (69.2)	2 (17.9)	4 (11.7)	8 (3.0)
65～69%	30 (9.9)	1 (15.4)	0 (-)	5 (13.2)	25 (9.7)
60～64%	39 (12.8)	1 (15.4)	1 (8.5)	5 (13.1)	32 (12.8)
55～59%	48 (15.7)	0 (-)	2 (17.9)	6 (16.4)	40 (15.8)
50～54%	40 (13.0)	0 (-)	4 (47.0)	6 (15.2)	30 (11.7)
45～49%	40 (13.1)	0 (-)	0 (-)	5 (12.9)	35 (13.9)
40～44%	32 (10.5)	0 (-)	0 (-)	3 (7.0)	29 (11.6)
35～39%	30 (9.9)	0 (-)	0 (-)	2 (5.3)	28 (11.1)
30～34%	12 (4.0)	0 (-)	1 (8.5)	2 (4.7)	10 (3.8)
25～29%	5 (1.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	5 (2.1)
20～24%	6 (1.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	6 (2.3)
15～19%	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (0.1)
10～14%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
5～9%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
0～4%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
平 均	52.0%	66.8%	58.0%	55.2%	51.2%

注：()内はサンプル数を100とした割合

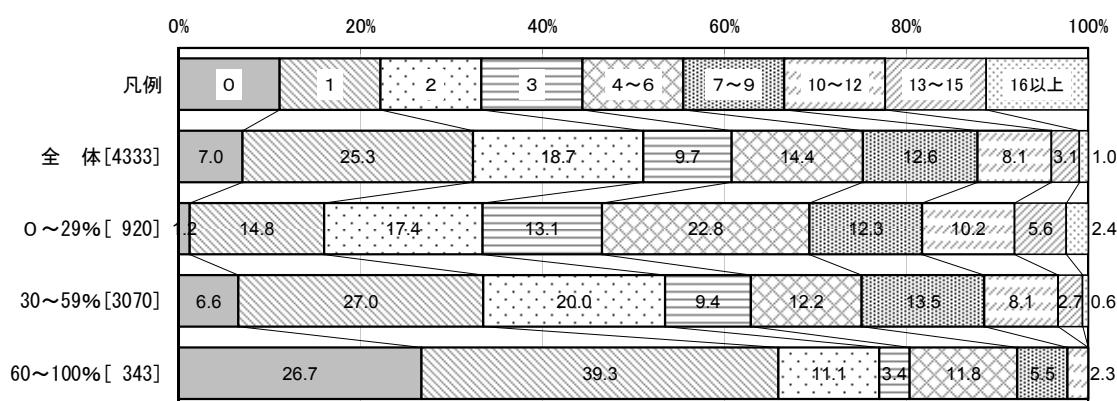
(9) 総得点率と義務違反数の関係

1) 全体

義務違反数と総得点率の関係をみると、義務違反数 10 未満（「0」「1」「2」「3」「4～6」「7～9」）の割合が高く、8 割を超えている。

総得点率別にみると、総得点率が上がるにつれて義務違反数が少なくなる傾向にあり、「60～100%」では、「義務違反数 0」が 26.7%となっている。

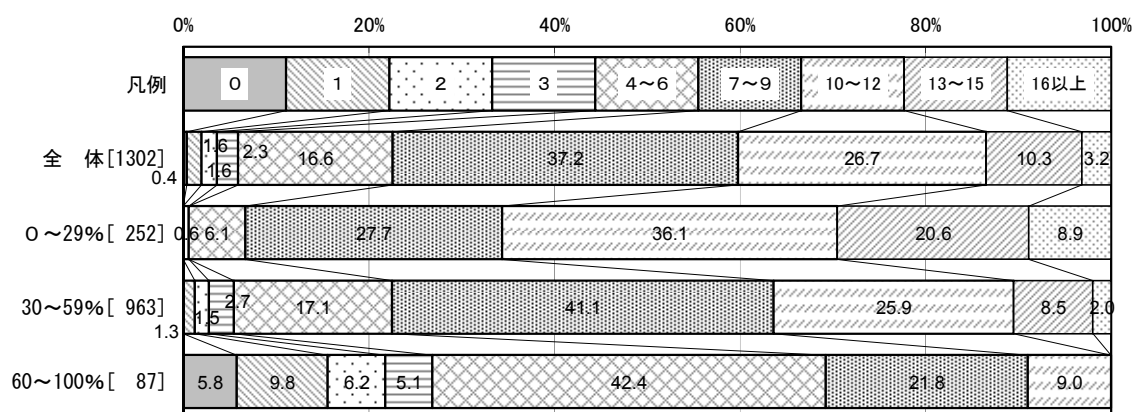
●図表 143 総得点率と義務違反数の関係（全体）



2) タイプ1（義務項目数 24）

タイプ1では、総得点率「0～29%」「30～59%」における「義務違反数 0」の割合は 0%であり、総得点率「60～100%」においても 5.8%と少なくなっている。一方で、義務違反数「4～6」「7～9」「10～12」の割合がいずれの総得点率においても 6 割以上を占めている。

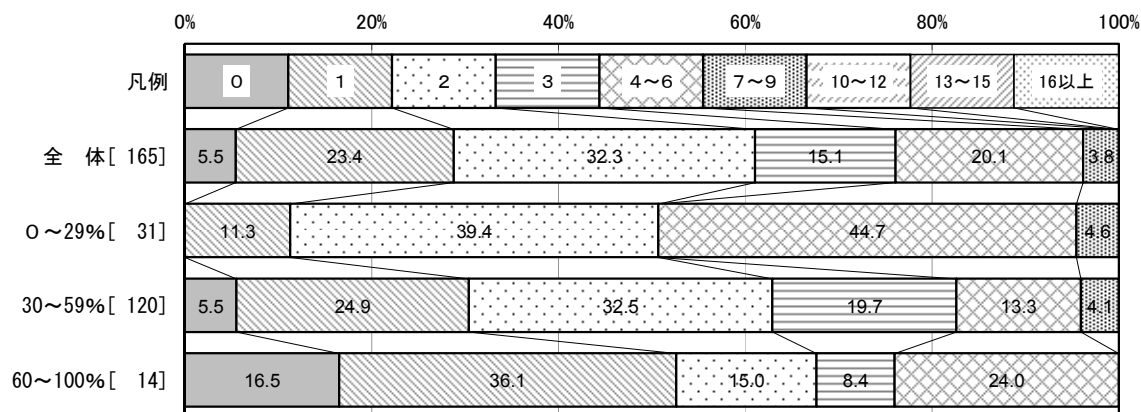
●図表 144 総得点率と義務違反数の関係（タイプ1）



3) タイプ2（義務項目数 13）

タイプ2では、いずれの総得点率においても、義務違反数「0」「1」「2」の占める割合が多くなっている。総得点率「60～100%」では、義務違反数「0」が16.5%となっている。

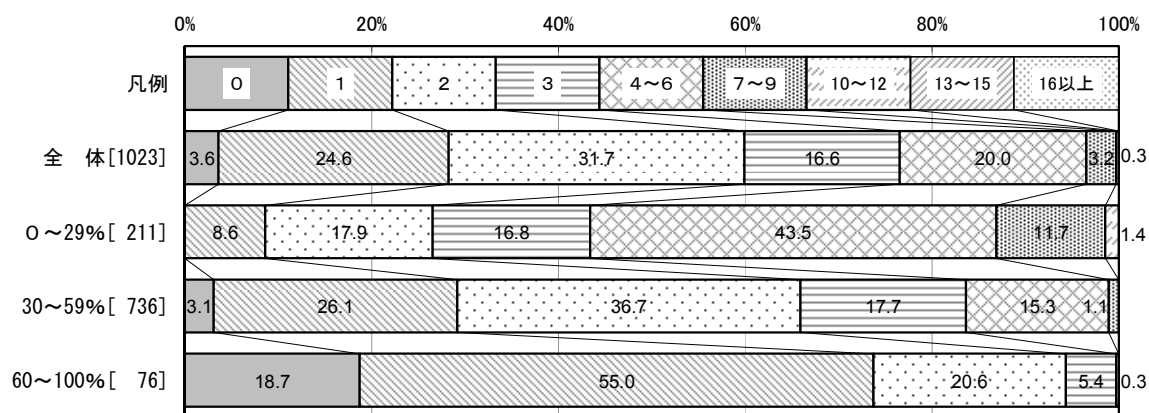
●図表 145 総得点率と義務違反数の関係（タイプ2）



4) タイプ3（義務項目数 13）

タイプ3は、タイプ2と同様に、義務違反数「0」「1」「2」の占める割合が多くなっている。

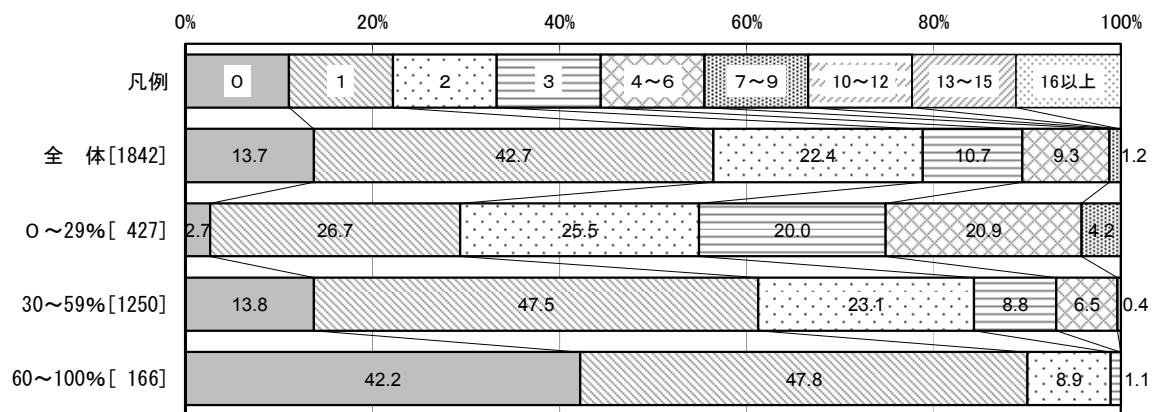
●図表 146 総得点率と義務違反数の関係（タイプ3）



5) タイプ4 (義務項目数 12)

タイプ4では、義務違反数0の割合がいずれの総得点率においても、他のタイプと比較して最も多くなっており、「60～100%」においては4割を超えている。

●図表 147 総得点率と義務違反数の関係 (タイプ4)



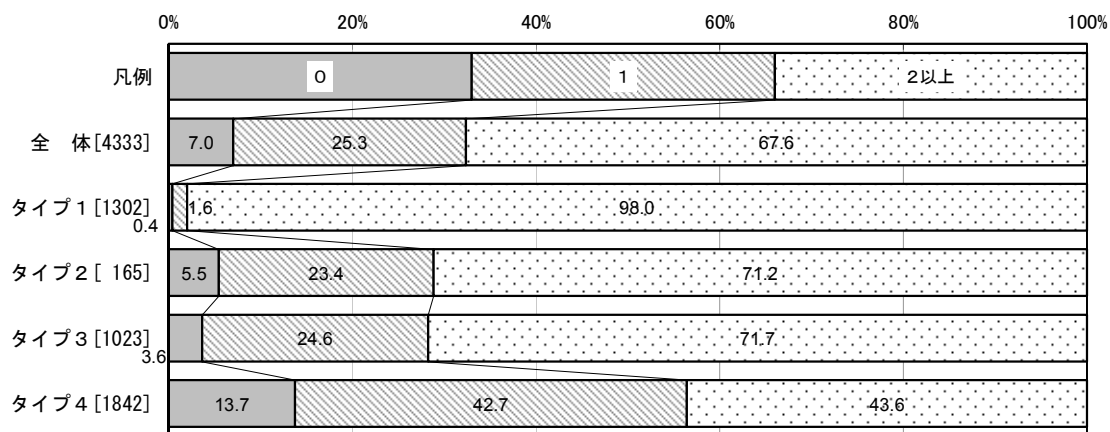
(10) タイプ別の義務違反数

1) 全体

タイプ別の義務違反数をみると、正社員と同様の待遇が求められる義務項目の多いタイプ1では、「義務違反数2以上」が最も多く、98%を占めている。

タイプ2、タイプ3では、「義務違反数0」の割合が1割未満となっているが、タイプ4では1割を超えている。

●図表 148 タイプ別の義務違反数（全体）

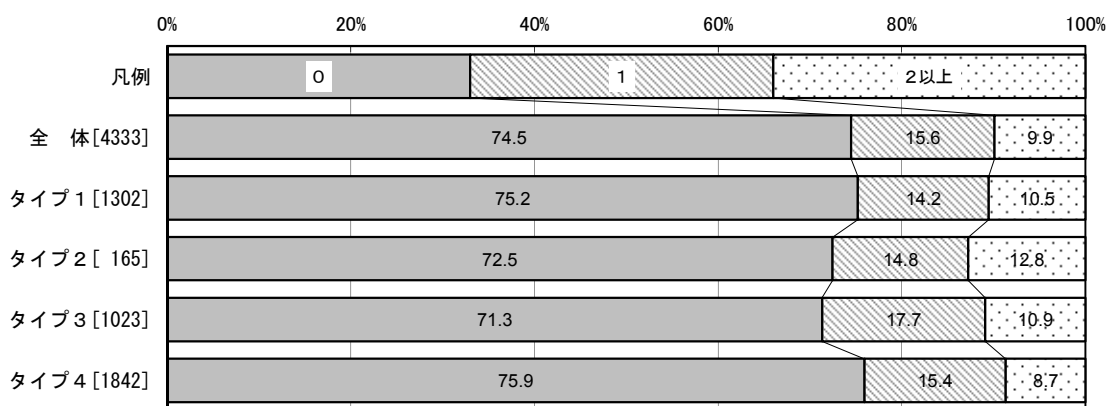


2) 分野1 労働条件の明示・説明

いずれのタイプにおいても「義務違反数0」が最も多く、7割を超えている。次に、「義務違反数1」がいずれのタイプにおいても1割台となっている。

※義務項目数は3個（常時雇用する労働者数10人以上の場合）

●図表 149 タイプ別の義務違反数（分野1 労働条件の明示・説明）



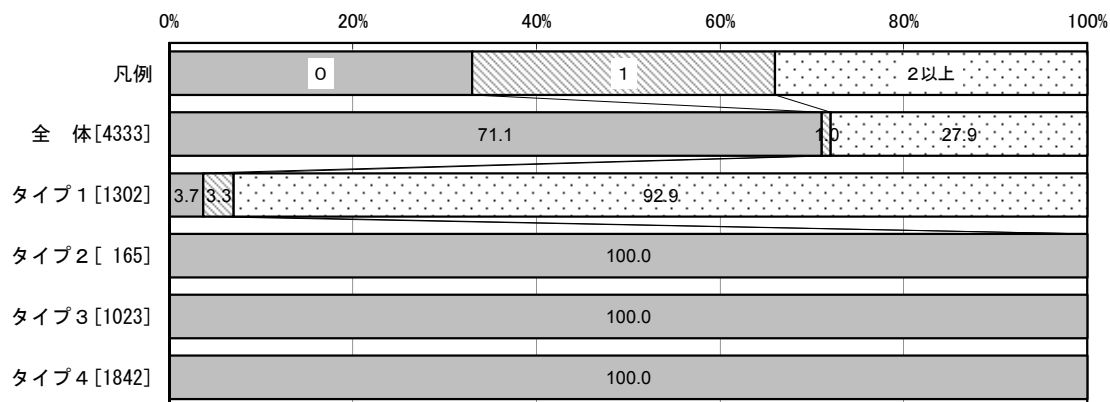
3) 分野2 賃金

正社員と同様の待遇が求められる義務項目の多いタイプ1において、「義務違反数0」「義務違反数1」の割合がそれぞれ 3.7%、3.3%と少なくなっており、「義務違反数2以上」の割合が9割を超えている。

※義務項目数がタイプ毎に異なることに留意が必要

(タイプ1：7個、タイプ2・3・4：0個)

●図表 150 タイプ別の義務違反数（分野2 賃金）



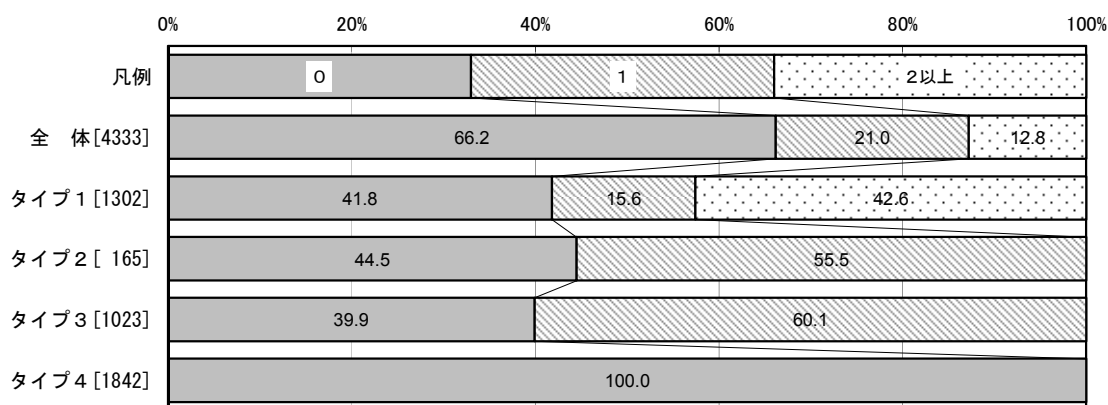
4) 分野3 教育訓練等の能力開発

タイプ1、タイプ2、タイプ3において、「義務違反数0」の割合が約4割となっている。

※義務項目数がタイプ毎に異なることに留意が必要

(タイプ1：2個、タイプ2・3：1個、タイプ4：0個)

●図表 151 タイプ別の義務違反数（分野3 教育訓練等の能力開発）

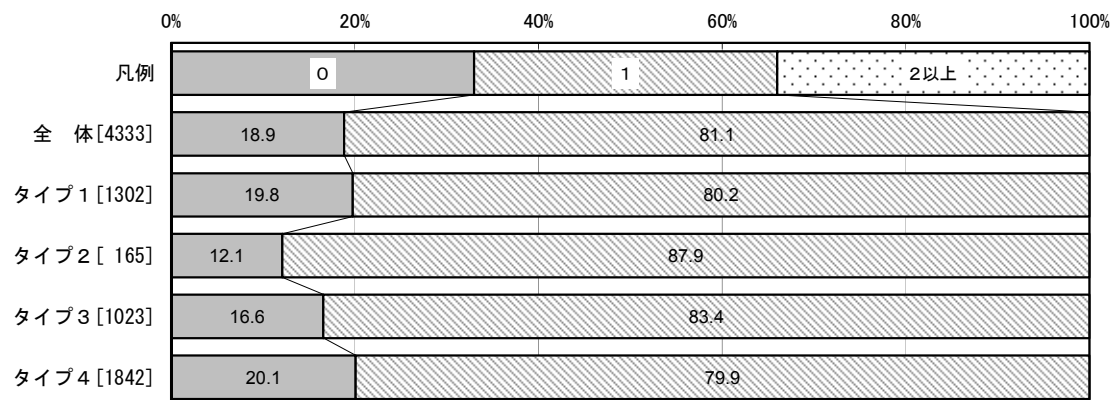


5) 分野5 正社員転換推進措置

いずれのタイプにおいても、「義務違反数0」の割合が、約1～2割となっている。

※義務項目数は1個

●図表 152 タイプ別の義務違反数（分野5 正社員転換推進措置）



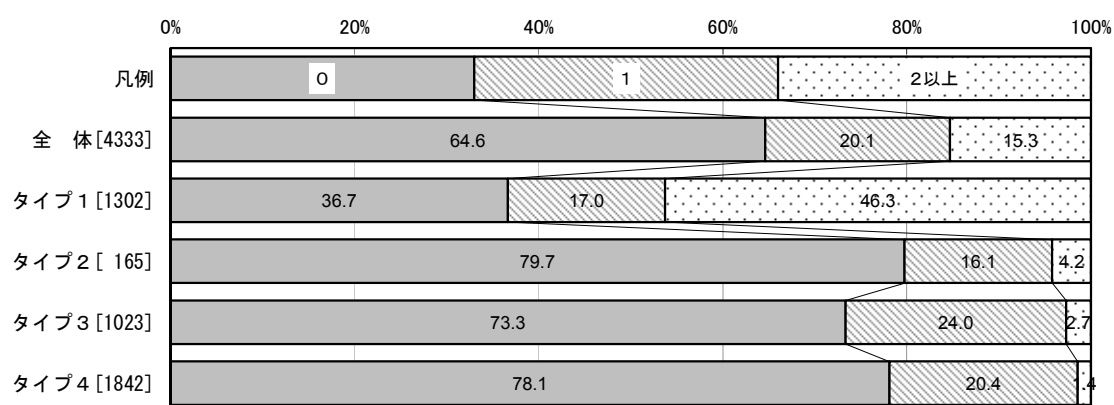
6) 分野6 福利厚生・安全衛生

正社員と同様の待遇が求められる義務項目の多いタイプ1において、「義務違反数0」の割合が低く、4割を下回っている。タイプ2、タイプ3、タイプ4においては、「義務違反数0」が7割を超えている。

※義務項目数がタイプ毎に異なることに留意が必要

（タイプ1：6個、タイプ2・3・4：3個）

●図表 153 タイプ別の義務違反数（分野6 福利厚生・安全衛生）

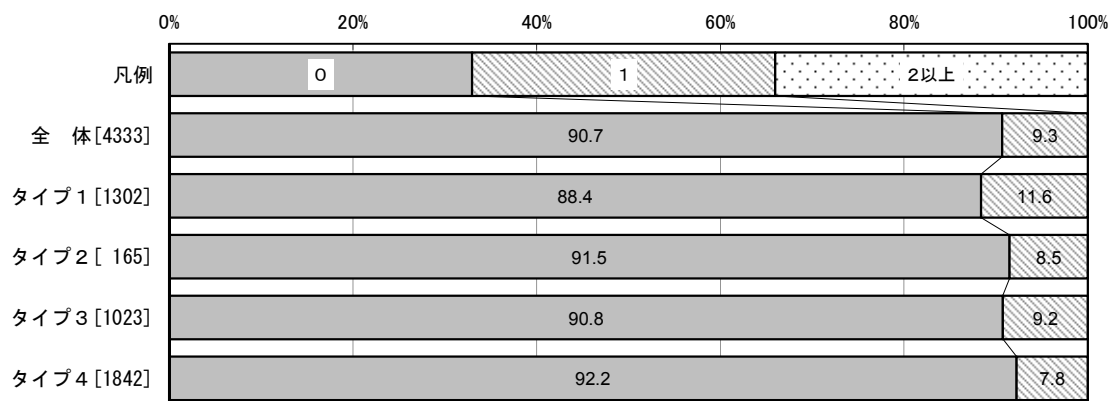


7) 分野7 ワーク・ライフ・バランス

いずれのタイプにおいても、「義務違反数0」の割合が最も多く、約9割となっている。

※義務項目は1個

●図表 154 タイプ別の義務違反数（分野7 ワーク・ライフ・バランス）

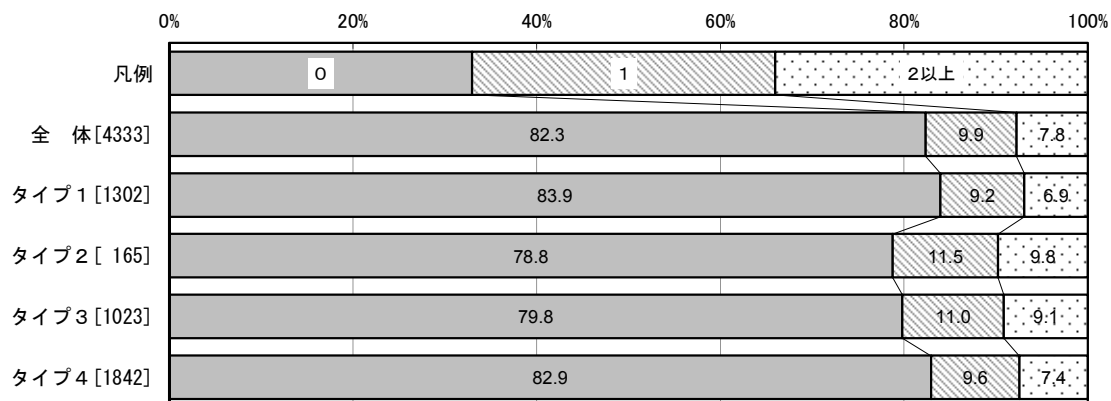


8) 分野8 職場のコミュニケーション等

いずれのタイプにおいても、「義務違反数0」の割合が約8割となっている。

※義務項目は4個

●図表 155 タイプ別の義務違反数（分野8 職場のコミュニケーション等）

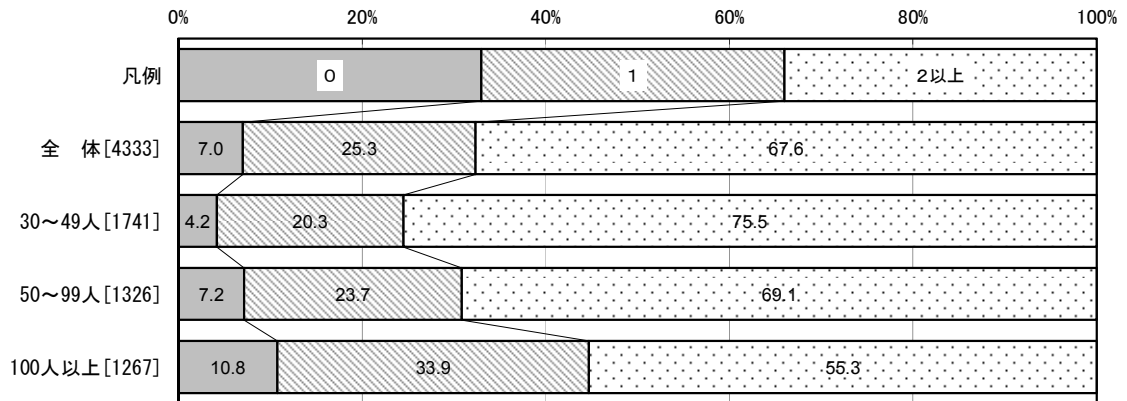


(11) 企業規模別の義務違反数

1) 全体

企業規模別に義務違反数をみると、企業規模が大きくなるにつれて、「義務違反数0」の割合が多くなる傾向がある。

●図表 156 企業規模別の義務違反数（全体）

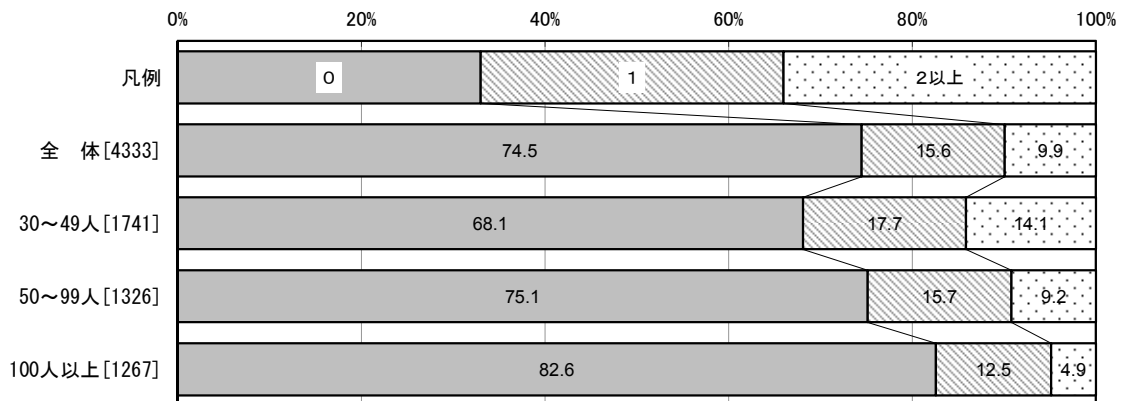


2) 分野 1 労働条件の明示・説明

企業規模が大きくなるにつれて、「義務違反数0」の割合が多くなり、「100 人以上」の規模では8割を超えている。

※義務項目数は3個（常時雇用する労働者数10人以上の場合）

●図表 157 企業規模別の義務違反数（分野 1 労働条件の明示・説明）

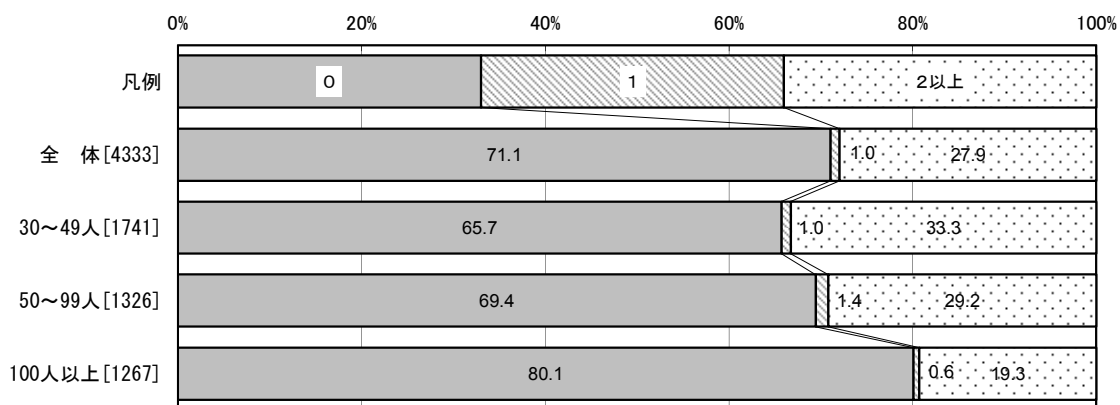


3) 分野2 賃金

分野1と同様の傾向を示しており、「100人以上」の規模では「義務違反数0」の割合が8割を超えている。

※義務項目数は、タイプ1：7個、タイプ2・3・4：0個

●図表 158 企業規模別の義務違反数（分野2 賃金）

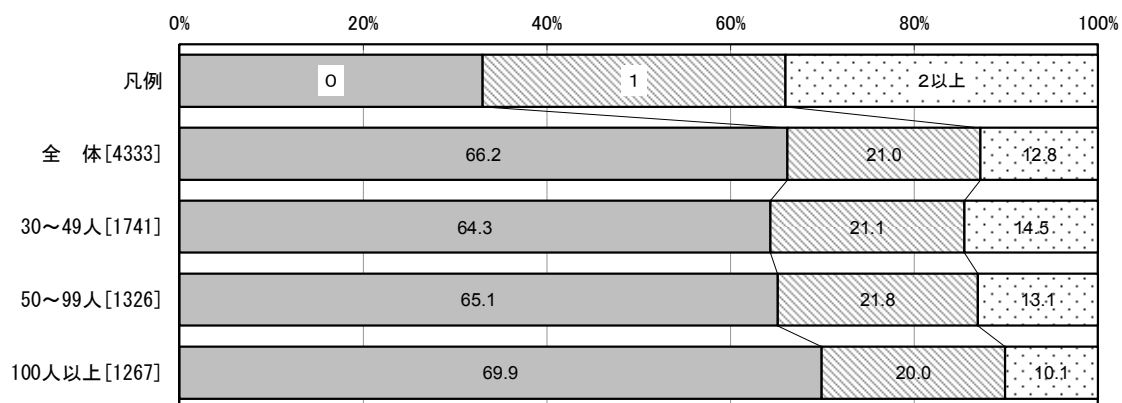


4) 分野3 教育訓練等の能力開発

いずれの企業規模においても「義務違反数0」の割合が7割未満となっている。

※義務項目数は、タイプ1：2個、タイプ2・3：1個、タイプ4：0個

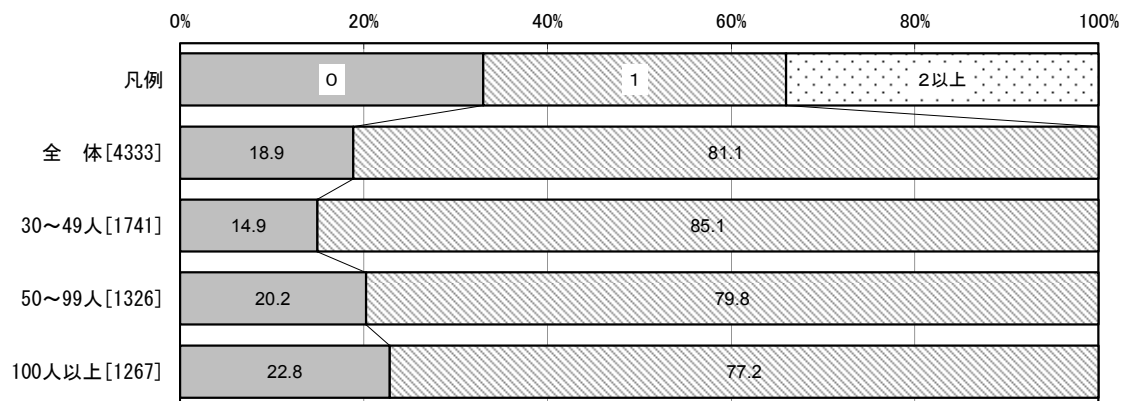
●図表 159 企業規模別の義務違反数（分野3 教育訓練等の能力開発）



5) 分野5 正社員転換推進措置

「義務違反数0」の割合がいずれの企業規模においても約1～2割となっており、他の分野と比較して少なくなっている。※義務項目数は1個

●図表 160 企業規模別の義務違反数（分野5 正社員転換推進措置）

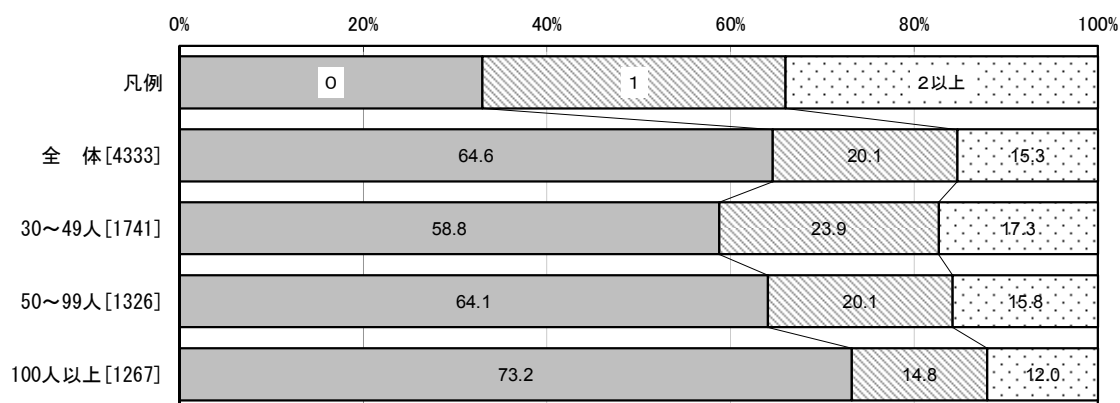


6) 分野6 福利厚生・安全衛生

企業規模が大きくなるにつれて、「義務違反数0」の割合が大きくなり、「100人以上」の規模では7割を超えている。

※義務項目数は、タイプ1：6個、タイプ2・3・4：3個

●図表 161 企業規模別の義務違反数（分野6 福利厚生・安全衛生）

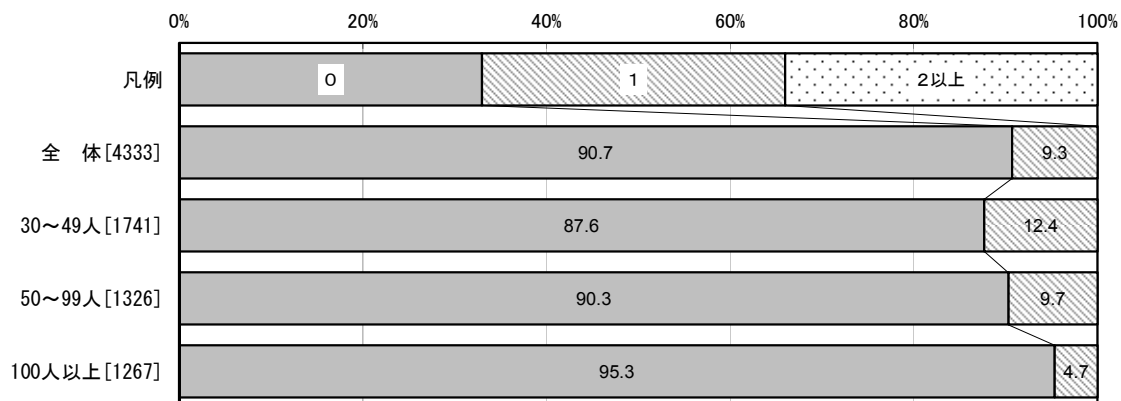


7) 分野7 ワーク・ライフ・バランス

いずれの企業規模においても「義務違反数0」が約9割となっている。

※義務項目は1個

●図表 162 企業規模別の義務違反数（分野7 ワーク・ライフ・バランス）

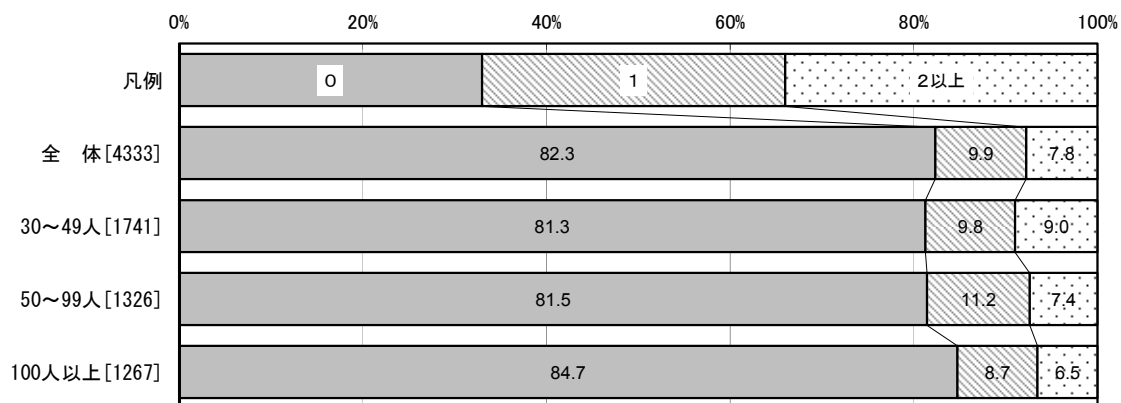


8) 分野8 職場のコミュニケーション等

いずれの企業規模においても8割以上が「義務違反数0」となっている。

※義務項目は4個

●図表 163 企業規模別の義務違反数（分野8 職場のコミュニケーション等）

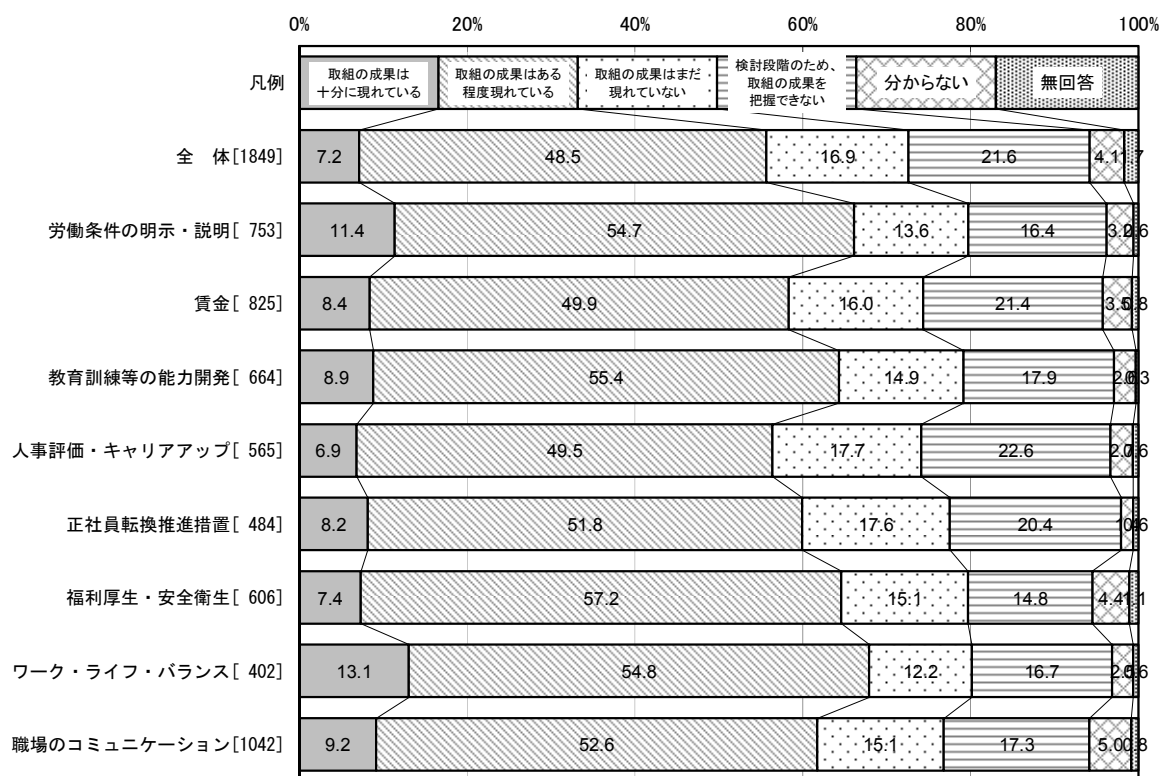


(12) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域と取組の成果の関係

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域と取組の成果の関係をみると、取組の成果が現れている（「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」）と回答した割合は、「賃金」「人事評価・キャリアアップ」「正社員転換推進措置」の分野を除き、6割を超えている。

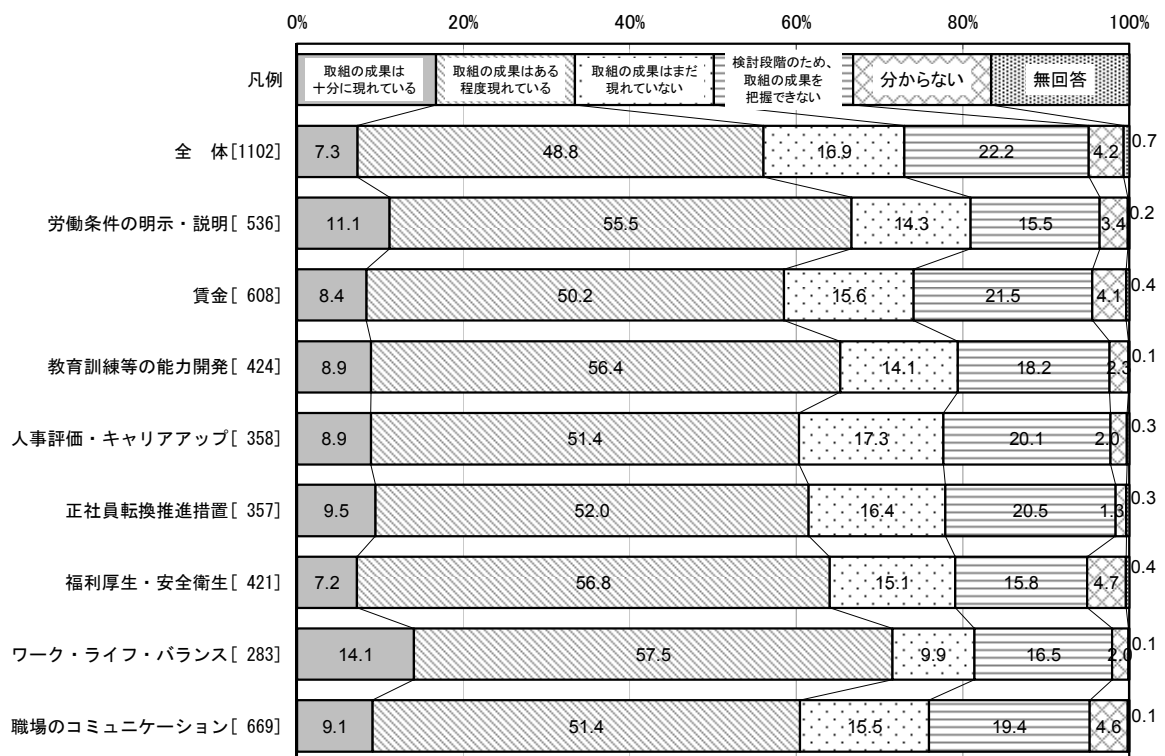
「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」の割合を合わせると、「ワーク・ライフ・バランス」が67.9%と最も多くなっており、次に、「労働条件の明示・説明」（66.1%）、「福利厚生・安全衛生」（64.6%）と続いている。

●図表 164 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域と取組の成果の関係

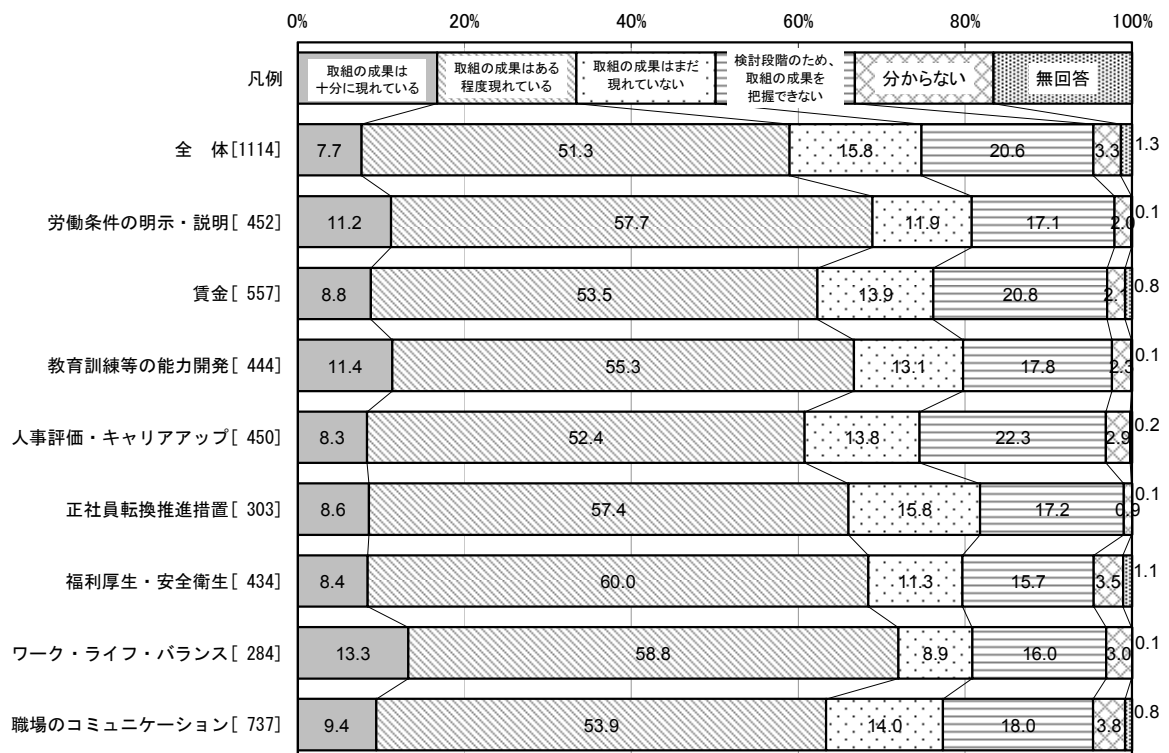


パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の目的において回答が多かった「人材の確保、定着」「モチベーションの維持、向上」（44 ページ図表 84 参照）との関係をみると、上記（図表 164）と同様の傾向を示している。

●図表 165 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域と取組の成果の関係（取組の目的：人材の確保、定着）



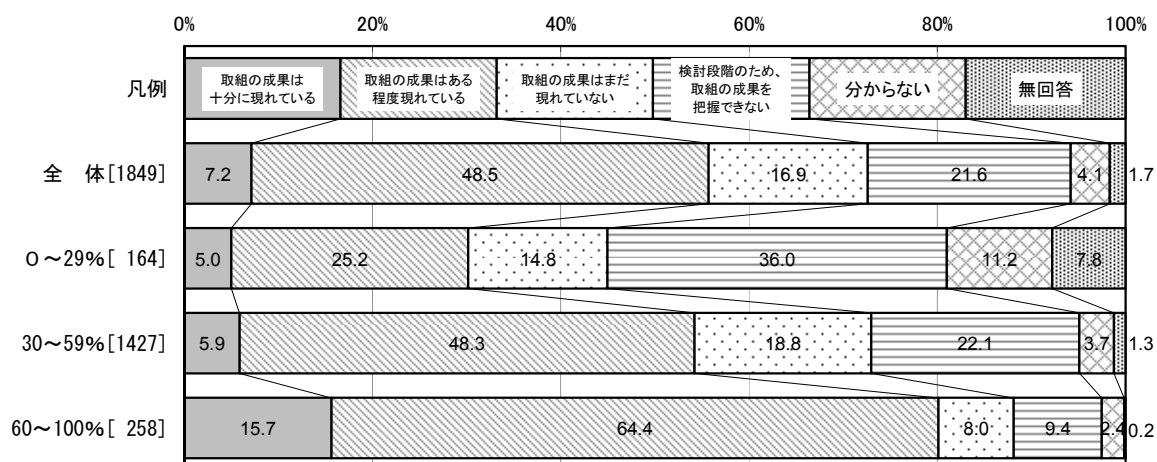
●図表 166 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域と取組の成果の関係（取組の目的：モチベーションの維持、向上）



(13) 総得点率とパートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の成果の関係

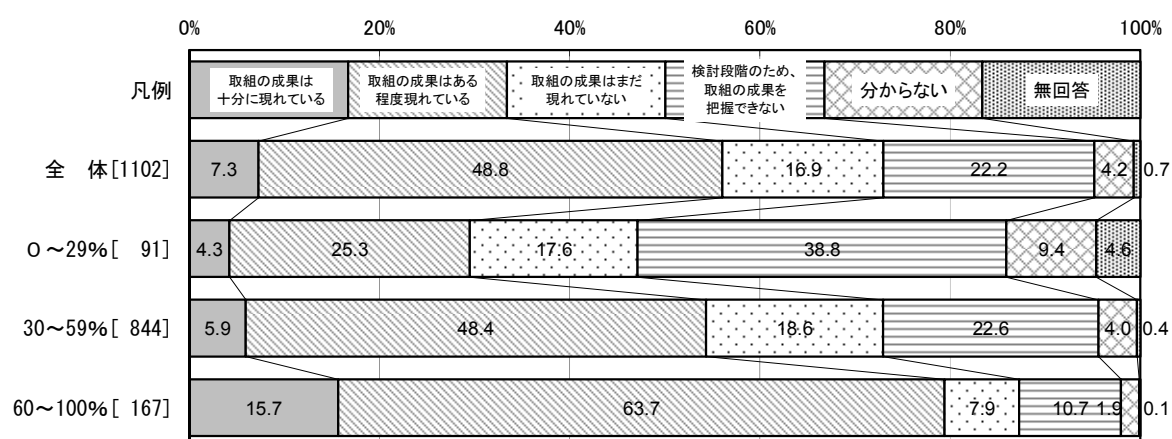
総得点率とパートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の成果の関係をみると、総得点率が上がるにつれて、「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」の割合が増加している。

●図表 167 総得点率とパートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の成果の関係



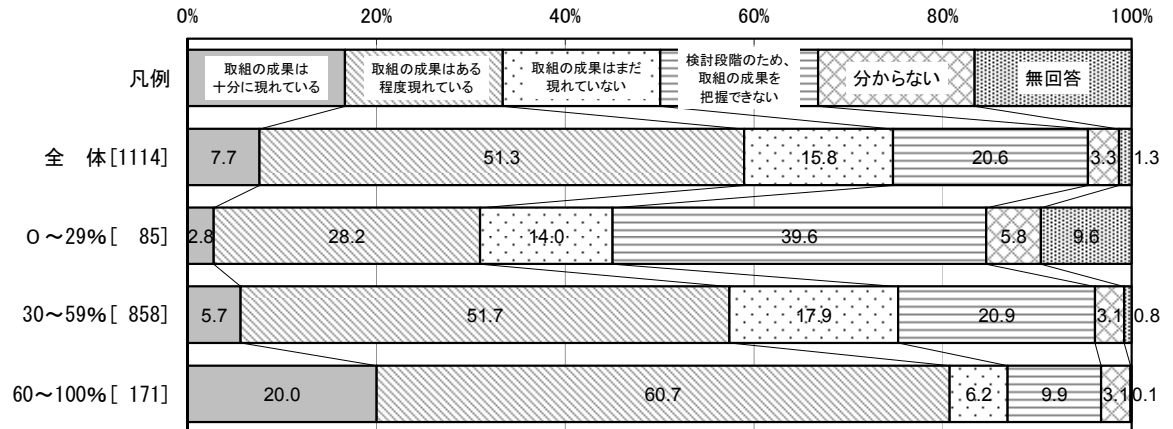
パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の目的において回答が多かった「人材の確保、定着」「モチベーションの維持、向上」(44 ページ図表 84 参照) との関係をみると、上記(図表 167)と同様の傾向を示している。

●図表 168 総得点率とパートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の成果の関係(取組の目的: 人材の確保、定着)



●図表 169 総得点率とパートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている

取組の成果の関係（取組の目的：モチベーションの維持、向上）



3. 総括

3-1 回答事業所におけるパートタイム労働者の人数や人材の確保状況及び定着状況

本調査の回答事業所における最近1年間におけるパートタイム労働者の人数や人材の確保状況についてみると、半数以上（57.5%）が必要な人数・人材（求める能力を持つ人）ともに確保できている状況である。一方で、「必要な人数は確保できているが、必要な人材（求める能力を持つ人）は確保できていない」（14.0%）、「必要な人材（求める能力を持つ人）は確保できているが、必要な人数を確保できていない」（7.3%）との回答もあり、人数・人材の確保が課題となっている事業所があることが推測される。

パートタイム労働者の定着状況については、「期待どおり定着している」との回答が81.4となっている。

3-2 パートタイム労働者の雇用区分タイプごとの分析

回答のあった事業所において、事業所で雇用するパートタイム労働者の中で最も人数の多いパートタイム労働者の働き方のタイプは、タイプ4（42.5%）であった。続いて、タイプ1（30.0%）、タイプ3（23.6%）であり、タイプ2は3.8%と最も少なくなっている。

（1）労働条件の明示・説明

パート指標の分野1「労働条件の明示・説明」においては、労働基準法及びパートタイム労働法上、明示が義務付けられている労働条件の内容の文書による明示について、義務履行である「すべての項目を明示している」と回答した事業所は、いずれのタイプにおいても8割を超えている。また、約9割の事業所において、文書による明示に加え、口頭による説明も実施されており、法定を上回る取組が進められている。

（2）賃金

パート指標の分野2「賃金」においては、パートタイム労働者の雇入れ時の賃金を決定する際の勘案要素・基準について、正社員と同様の待遇が求められるタイプ1において、「正社員とすべて同じである」との回答は26.4%にとどまっている。

昇給制度や賞与支給制度については、「ある」との回答に「制度はないが昇給する」や「賞与支給制度とまではいえないが支給することがある（寸志等）」との回答を合わせると、すべてのタイプにおいてそれぞれ6割を超えているが、昇給や賞与支給の際の勘案要素・基準については正社員と異なる事業所が多く、法定水準の取組が進められていない状況が認められる。

平成27年4月1日の改正パートタイム労働法の施行により新設される「短時間労働者の待遇の原則」について、パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合に、不合理と認められる待遇の相違がないかを検討し、不合理なものがあつた場合、改善に取り組んでいるかを尋ねたところ、「検討した結果、不合理と認められる待遇の相違はなく、現時点で改善すべき点は特にない」との回答がすべてのタイプにおいて半数を超えている。

（3）教育訓練等の能力開発

パート指標の分野3「教育訓練等の能力開発」においては、パートタイム労働者に対し、採用時の導入教育及びそれ以外のOff-JTや、計画的なOJT及び自己啓発支援などの取組が約2～4割の事業

所で実施されており、パートタイム労働者に対する各種の教育訓練等の能力開発に取り組んでいる事業所があるが、その割合は半数に満たない。

また、主に現在担当している職務の遂行に必要な能力の開発について正社員よりも多くの機会または同等の機会を付与しているとの回答は、正社員と同等の機会を付与し、行う必要のあるタイプ1では約4割、タイプ2、タイプ3では2～3割にとどまっており、法定水準の取組が進められていない状況が伺える。

(4) 人事評価・キャリアアップ

パート指標の分野4「人事評価・キャリアアップ」においては、パートタイム労働者に対する能力・スキル、勤務態度、業績・成果等に関する評価について、定期的または適宜行っているとの回答が6割を超えている。また、評価結果のフィードバックについて、「定期的な面談等を通じて、フィードバックしている」はいずれのタイプも2～3割にとどまっているものの、「適宜フィードバックしている」を合わせると6割を超える。処遇への反映については、実施している割合がそれぞれ半数を超えており、半数以上が法定を上回る取組を行っている。一方で、パートタイム労働者の役職登用制度の整備、活用はあまり進められていない。

(5) 正社員転換推進措置

パート指標の分野5「正社員転換推進措置」においては、「特に制度化しているものはない」との回答が約6～7割と最も多くなっており、制度化が進んでいない状況が浮き彫りとなった。一方、制度化している事業所においては、正社員転換の希望を把握する機会の付与等、法定を上回る取組が一部で進められている。

(6) 福利厚生・安全衛生

パート指標の分野6「福利厚生・安全衛生」においては、給食施設、休憩室、更衣室などの利用について、9割を超える事業所において「正社員と同様に利用できる」環境が整っている。

慶弔金見舞制度や有給の結婚休暇、有給の忌引き休暇などの福利厚生制度については、正社員と同様の制度の整備が求められるタイプ1において、「正社員と同様の制度がある」との回答は約5～6割となっている。

雇入れ時の健康診断・定期的な健康診断の実施については、実施している事業所の割合が8割を超えている。

安全衛生教育の実施については、「法定を上回って実施している」「法定通りに実施している」を合わせると8割弱を占めている。

(7) ワーク・ライフ・バランス

パート指標の分野7「ワーク・ライフ・バランス」においては、年次有給休暇について、「法定を超える日数の有給休暇を付与している」「法定通りの日数の有給休暇を付与している」を合わせた回答が約8割であり、多くの事業所で法定水準を満たしている。

仕事と育児・介護の両立支援制度については、半数を超える事業所が周知を実施しているが、利用実績はそれぞれ2割弱、1割を下回る状況となっている。

（８）職場のコミュニケーション等

パート指標の分野８「職場のコミュニケーション等」においては、パートタイム労働者から意見・提案を聴取する仕組みについて、半数を超える事業所が取り入れており、法定を上回る取組が進められている。

短時間雇用管理者の選任については、選任している事業所が約２割であるが、その事業所における短時間雇用管理者の周知は広く進められている。

平成 27 年 4 月 1 日の改正パートタイム労働法の施行により義務化される「相談に対応する体制の整備及びその明示」については、調査時点（平成 26 年 6 月）では、「相談担当者等、相談窓口を定めているが、明示していない」との回答が 4 割弱を占めており、今後の体制の整備が望まれる。

また、同様に平成 27 年 4 月より義務化されるパートタイム労働者への雇入れ時の説明についてみると、パートタイム労働者全員への説明は、賃金の決定方法や給食施設、休憩室、更衣室の利用については、それぞれ約 8 割、約 9 割の事業所で説明が実施されているが、教育訓練の内容や正社員転換推進措置については、説明が実施されているのは多くても半数程となっている。

（９）事業所独自の取組

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた積極的な取組を実施している事業所は、全てのタイプにおいて 2 割に満たないが、検討している事業所を合わせると 4 割を超える。

取組の目的としては、「モチベーションの維持、向上」「人材の確保、定着」「能力の向上」が多く挙げられている。

また、達成のために取り組む領域としては、「職場のコミュニケーション」が最も多く、次に「賃金」「労働条件の明示・説明」「教育訓練等の能力開発」と続いている。

取組を進める事業所のうち、概ね半数は取組の成果が現れているとの回答となっており、取組の成果を感じていることが伺える。

３－３ 調査対象企業への指標適用結果

（１）総得点率の平均値の算出

総得点率（８分野の得点率を合計した平均値）の平均値は 42.6%であり、パートタイム労働者のいずれのタイプにおいても 40%台となっており、タイプ別の大きな違いは見られない。

企業規模別にみると、タイプ 1、2 では「300～999 人」、タイプ 3、4 では「1,000 人以上」の平均値が最も高くなっている。業種別では、「医療」「福祉」において平均値が高い傾向にあり、これらの業種において取組が進められている現状が伺える。

（２）得点率の分布

「労働条件の明示・説明」の得点率は平均が 7 割を超えて比較的高いが、「教育訓練等の能力開発」「人事評価・キャリアアップ」「正社員転換推進措置」の得点率は、平均が 3 割前後と比較的低くなっている。

（３）得点率の分布と総得点率の関係

得点率の分布と総得点率の関係をみると、得点率の比較的低い分野である「教育訓練等の能力開発」「人事評価・キャリアアップ」「正社員転換推進措置」において、そのいずれの分野でも得点率「60

～100%」の事業所では総得点率「60～100%」の割合が高くなっている。総得点率の高い事業所においては、得点率の低い分野についても積極的に取り組んでいることが伺える。

3-4 パート指標の活用に向けた整理・分析

(1) パートタイム労働者の人数や人材の確保状況・定着状況との関係性による分析

総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係においては、「0～29%」「30～59%」「60～100%」の全ての総得点率において、「人数・人材ともに確保できている」が約半数から半数を超える割合であり、総得点率の違いによる大きな違いは見られなかった。総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係においても同様である。

分野毎の得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係をみると、いずれの分野の得点率においても、「期待どおり定着している」の割合が約8割となっている。

また、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の有無と定着状況の関係をみると、積極的に進めている取組が「ある」「検討している」において、「期待どおり定着している」の割合が比較的低くっており、「期待よりも定着率はやや低い」の割合が比較的高くなっている。パートタイム労働者の定着が低いと認識している事業所が、改善に向けた積極的な取組を進めているまたは検討していることが推測される。

(2) 義務違反数との関係性による分析

義務違反の有無と総得点率との関係をみると、「義務違反数0」では、総得点率「30～59%」が66.2%を占め、「60～100%」も30.1%と約3割を占めている。一方、1つ以上の義務違反数がある場合、総得点率「0～29%」の割合が約2割を占めており、義務違反がない場合に総得点率が高い傾向がある。また、義務違反0の事業所における総得点率の平均値は52.0%であり、義務違反数0の事業所全体に占める割合は、総得点率「50%以上」が半数以上を占めている。

義務違反数の内訳をみると、総得点率が高くなるにつれて、義務違反数が減少していることから、法定水準を遵守しかつ法定を上回る取組を行っている事業所が多いことが伺える。

タイプ別にみると、正社員と同様の待遇が求められる義務項目の多いタイプ1において義務違反数が多くなっており、法定水準の遵守が進んでいないことが伺える。

(3) パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の成果との関係性による分析

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の成果との関係性をみると、取組の領域「ワーク・ライフ・バランス」において、「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」との回答が67.9%と最も多くなっており、次に、「労働条件の明示・説明」(66.1%)、「福利厚生・安全衛生」(64.6%)と続いている。これは、「3-3 調査対象企業への指標適用結果(2) 得点率の分布」における得点率の高い分野と合致しており、得点率の高い分野において、積極的な取組が進められ、成果が現れていることを示している。

総得点率との関係においては、総得点率が上がるにつれて「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」の割合が多くなっており、取組を進めている事業所ほど成果を得られていると言える。また、積極的に進めている取組の目的として多い「人材の確保、定着」「モチベ

ーションの維持、向上」と据えている事業所においても、「取組の成果は十分に現れている」「取組の成果はある程度現れている」の割合が多くなっており、これらを目的とした取組が成果に結びついて
いることが伺える。

第3章 パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するヒアリング調査

1. 調査概要

1-1 調査期間

- ・企業ヒアリングは、2014年9月10日（水）～12月4日（木）の期間で行った。

1-2 調査対象の選定

- ・企業ヒアリングを実施した200社の選定にあたっては、アンケート調査において、有効回答が得られたサンプル（7,431）のうち、以下の①～③の全てを満たすサンプルを対象候補とした。

- ①アンケート調査の問11「ヒアリング調査への協力意向」に関して、「1. 協力してもよい」または「2. 時間があれば協力したい」と回答した企業。
- ②アンケートに、企業名、担当者名、連絡先（電話番号）の記載があり、連絡が取れる企業。
- ③事業所独自の取組について、問9-1「積極的に進めている取組の有無」に関して「1. ある」または「2. 検討している」と回答し、具体的な取組内容の記載があった企業。

- ・上記の条件を満たすサンプルを抽出した結果、263サンプルが選定され、このうち、総得点率の高い企業をできる限り優先して、200社に対してヒアリング調査を行った。

1-3 調査方法

- ・対象企業の事業主や人事担当者等に対して、訪問によるヒアリング調査を行った。

1-4 主な調査内容

- ・ヒアリング調査時の主なヒアリング項目について、下表に示す。

ヒアリング項目

項目	内容
取組以前の状況	・パートタイム労働者の雇用・労働環境に関して認識していた課題 ・それまで取り組んでいた取組の有無、内容
取組区分	・①～⑧の区分に関して、特に得点率の高い項目について重点的にヒアリングを実施 ①労働条件の明示・説明 ②賃金 ③教育訓練等の能力開発 ④人事評価・キャリアアップ ⑤正社員転換推進措置 ⑥福利厚生・安全衛生 ⑦ワーク・ライフ・バランス ⑧職場のコミュニケーション等

取組の効果・成果	・成果区分（パートタイム労働者の採用・納得感・モチベーション・定着率の向上／社員の士気向上／業績アップ／新規事業開拓／社内コミュニケーション活性化／組織マネジメント向上／リーダー人材の成長 等） ・効果が高かった取組の具体的な内容 ・パートタイム労働者以外に与えた影響・効果 ・事業全体を通した特徴的な効果・成果 ・取組の推進体制（推進メンバー、進め方、情報共有体制等） ・推進に係る費用の内訳、採算性
要因・ポイント	・効果・成果につながった原因・理由、背景について（実施体制の確立、ニーズへの的確な対応等）
取組への評価	・取組の評価、改善の必要性（さらに改善すべきと感じている点等）
今後の目標	・取組の継続状況 ・今後の取組方向（目標、新たな取組の意向等）

2. 調査結果

2-1 好事例の抽出

- ・ヒアリング調査を実施した 200 社のうち、パートタイム労働者の雇用管理や均等・均衡待遇の改善に向けて具体的な取組を行っており、取組内容が他の企業の参考になると考えられる事例や、特徴的な取組を行っている事例、また、取組の結果、一定の成果が見られる事例等を中心に、好事例として抽出した。また、選定にあたっては、8つの取組分野のバランスにも配慮した。
- ・その結果、全 24 事例を好事例として選定した。

図表 選定した好事例一覧

No	所在地	業種	正社員数	パート労働者数	事業概要
1	東京都	飲食サービス業	約 1,400 名	約 20,000 名	チェーン店の展開
2	埼玉県	建設業	76 名	9 名	太陽光発電システム施工、空調・冷暖房取り付け工事、各種リフォーム 等
3	埼玉県	福祉	53 名	17 名	特別養護老人ホーム、軽費老人ホーム、短期入所生活介護、通所介護、訪問介護、居宅介護支援、地域包括支援センター 等
4	神奈川県	福祉	124 名	59 名 (保育事業のみ)	障害者施設・特別養護老人ホーム・保育事業
5	神奈川県	医療	630 名	365 名	保健・医療・福祉の総合サービスの提供
6	神奈川県	製造業	40 名	110 名	駅弁・注文弁当の製造・販売
7	山梨県	製造業	430 名	40 名	自動車部品製造
8	長野県	製造業	374 名	5 名	ハイエンド光学レンズの製造(スチールカメラ用交換レンズ及び光学デバイスの製造)
9	神奈川県	運輸業	146 名	727 名	物流センター事業(入荷・在庫管理・出庫・ピッキング)、配送事業、トラック運送事業
10	大阪府	小売業	約 1,000 名	約 4,500 名	スーパーマーケット事業、食品製造
11	東京都	福祉	28 名	37 名	特別養護老人ホーム、デイサービスの運営
12	長野県	医療	841 名	49 名	病院
13	京都府	福祉	400 名	350 名	特別養護老人ホーム、短期入所事業、訪問入浴サービス、デイサービス、在宅介護支援、ヘルパー養成事業、障がい者訪問介護事業ほか
14	広島県	小売業	416 名	35 名	車の販売、点検や修理、アフターサービスなど
15	東京都	福祉	91 名	14 名	介護老人保健施設、訪問看護ステーション、居宅介護支援
16	広島県	小売業	261 名	約 1,000 名	スーパーマーケットの経営および経営指導
17	東京都	福祉	180 名	180 名	特別養護老人ホームの運営、介護付き有料老人ホームの運営、認可保育園の運営
18	宮崎県	福祉	36 名	14 名	老人ホーム、デイサービス、グループホーム、訪問介護事業等の運営
19	東京都	サービス業	601 名	437 名	生命保険会社のグループ企業のデータ管理事務、情報処理サービス
20	山形県	製造業	42 名	11 名	自動車部品製造、照明器具部品製造、金型設計・製造
21	千葉県	製造業	295 名	32 名	環境ソリューション、プラント向けソリューション等、環境ビジネスとメンテナンスサービスビジネスを中心に事業を展開
22	兵庫県	製造業	377 名	9 名	鉄道車両用機器の製造・販売
23	愛知県	福祉	60 名	20 名	特別養護老人ホーム・ショートステイ・デイサービス・グループホームの経営、居宅介護支援事業
24	神奈川県	食品製造業	83 名	120 名	ハムの製造・販売

2-2 分野別の傾向

(1) 労働条件の明示・説明

- ・就業規則や退職、休暇等に関する説明について、契約締結時（契約更新時を含む）に書面で渡すとともに、説明や質問を受ける時間も設ける等、パートタイム労働者に十分に理解してもらえるように配慮している事例がほとんどである。
- ・また、社内の見えるところに就業規則を掲示するなど、周知に工夫しているところもある。
- ・就業規則に関して、正社員やパートタイム労働者の意見を聞きながら内容を改定するなど、社員の労働環境の改善に積極的に取り組む事例も見られる。

●具体的な取組事例

- ◎就業規則は店舗内に掲示し、アルバイトがすぐに確認できるようにしている。また、アルバイトの採用・契約時に就業規則を説明するようにしている。（飲食サービス業）
- ◎採用が決まると、各店舗から契約上の必要事項を記載した「雇用契約書」を渡し、内容を口頭でも説明する。また、本社でも、人事担当者から、契約書の内容やどのような条件で働いてもらうか等について改めて説明をする。（小売業）
- ◎就業規則は、現場からの申し入れに応じて規則改定を行っている。現場の要望は、現場のリーダー会→部長会→取締役会を経て、就業規則改定となる（子育て中の女性パートタイム労働者からの要望を受け、勤務時間帯の選択制を導入した実績がある）。（運輸業）

(2) 賃金

- ・給与に関して、能力や仕事内容に応じた賃金体系を整備し、評価結果に応じて給与を支払っている事例が多く見られる。
- ・現場のリーダー的な役割を果たすパートタイム労働者には役職手当を付与するなど、パートタイム労働者のモチベーションを高める仕組みを取り入れている企業も多い。
- ・給与や賞与の決定方法に関して、正社員と同様の考え方・基準に基づいて算出している企業も見られる。

●具体的な取組事例

- ◎正社員とパート労働者の区別なく、賞与および期末手当を支給している。（福祉）
- ◎評価基準を設定し、「職責ランク」に基づいた賃金体系を整備し、その体系に応じた時給を支払っている。「職責ランク」は5ランクからはじまり、社内検定の「初級」に合格すると4ランクに上がる。一般職は3ランクまでで、社内検定「上級」に合格すると2ランク（専任職）となる。最も高い1ランクの専任職は、「非常に高い専門スキルや作業ノウハウを有する」ことが条件となっている。（小売業）
- ◎販売部門で、正社員に変わってシフト勤務の管理まで任せることのできるパート労働者の処遇改善のため、「パート店長手当」を設定し、支給することとした。（製造業）

（３）教育訓練等の能力開発

- ・正社員、パート労働者を問わず、業務に関するスキルやコンプライアンス等を学ぶ研修、あるいはOJT教育等を制度化しているところが多い。
- ・また、業務の一環として勤務時間内に研修を行ったり、参加しやすいシフトにしたりする等、パートタイム労働者への配慮も見られる。

●具体的な取組事例

- ◎正社員とパートタイム労働者の区別なく、研修は年間スケジュールを立てて実施しており、月１回の全体研修では、スキルアップのための様々な分野の勉強会を行っている。時間も職員の負担を考慮し、１６時ごろから就業時間内に終わるように実施している。（福祉）
- ◎研修は毎月２回行っており、半日は、全パートタイム労働者共通の業務に関する研修で、残りの半日は鮮魚や精肉、レジなど、配属される部門ごとの実務研修となっている。例えば、鮮魚部門で採用された人は、魚の捌き方などを専門トレーナーから実践的に学ぶ。また、技能レベルも細かくチェックする。（小売業）
- ◎パートタイム労働者を含む全職員を対象として、採用時の安全衛生や社内ルール・規則の教育を必須としている。加えて、情報セキュリティ、社会貢献、自己統制（自己啓発）など、コンプライアンス教育を年１回実施している。（製造業）
- ◎正社員とパートタイム労働者の区別なく、資格取得の支援として、学費を１００％補助する制度を導入。また、学校に行きやすいシフトにすることにも配慮している。（医療）

（４）人事評価・キャリアアップ

- ・パートタイム労働者のための人事評価制度を整備し、評価に応じた賃金や賞与の設定（職責に応じたランク設定等）を行っているところが多い。
- ・評価の方法として、上長の評価だけでなく、本人評価や同僚からの評価等も考慮している事例も見られる。
- ・また、評価結果を定期的に面談等で本人にフィードバックし、意見を聴いたり、本人の次の目標設定を行ったりする場も設けており、本人のやる気の醸成につなげているところも多く見られる。

●具体的な取組事例

- ◎評価基準を設定し、「職責ランク（５～１）」に基づいた賃金体系を整備し、その体系に応じた時給を支払っている。また、キャリアアップと賃金の仕組みに関する管理者用の評価基準の冊子を改定するとともに、パートタイム労働者向けにも簡易版をつくり、パートタイム労働者、契約社員へ配布している。パートタイム労働者は「スタッフ一般」、契約社員は「スタッフ総合職」という名称で区分され、入社してすぐは「職責ランク」がないが、毎月１回実施される社内検定を受け、合格するとランクが上がる仕組みになっている。（小売業）
- ◎パートタイム労働者への５段階の評価制度を設定し、年２回所属長が評価している。項目は業務への取り組み姿勢、改善の意識、コミュニケーション能力などで、この評価をパートタイム労働者にフィードバックする際、書面を用いて所属長と面接形式で行っている（正社員と同等の取組）。（製造業）

(5) 正社員転換推進措置

- ・パートタイム労働者から正社員へ転換するための制度が整備されており、人事評価で一定水準を満たすこと、筆記試験の合格、上長との面接等、一定条件をクリアすることで正社員への転換を図っているところがほとんどである。
- ・福祉の分野では、夜勤が正社員になるための条件となる場合が多く、正社員転換が進まない状況もあることから、夜勤を必須条件としない事業所や、少しずつ夜勤に慣れてもらう事業所など、パートタイム労働者への配慮が見られる取組もある。

●具体的な取組事例

- ◎アルバイトから店長（正社員）になるためには、店舗オペレーションのスキル、コミュニケーションのスキルが一定の水準に達していることを条件としている。副店長に昇格後、適性試験（ペーパー試験）に合格することで店長になることができる。パートタイム労働者から店長までのランク設定は、「チャレンジャー」→「パートナー」→「アテンド」→「サポーター」→「リーダー」→「副店長」→「店長」となっている。（飲食サービス業）
- ◎登用試験に合格することで、パート社員（スタッフ一般）→ 契約社員（スタッフ総合技術）→ 正社員へと転換できる（パート社員から正社員への登用も可能）。パート社員から契約社員になるためには、「面接」を受け、「課題レポート」を提出し、「職責ランクが3以上」であること、「登用後1年以内に社内検定資格「上級」を取得できる見込みがある」ことなどが条件となっている。（小売業）
- ◎正社員への登用は所属長の推薦と、月4週8休勤務のシフトに対応できるかどうか問われるが、夜勤の可否は正社員への条件としていない。また、介護福祉士の有資格者であればより優遇される。（医療）
- ◎正社員と同じ待遇であるが、勤務時間を最大1時間45分短縮することができる「短時間正規職員制度」を導入している。（医療）

(6) 福利厚生・安全衛生

- ・女性のパートタイム労働者が多い事業所では、女性に配慮した取組（トイレの改修、休憩室の喫煙・禁煙の分離等）が見られる。
- ・入社時に安全衛生に関する研修を行ったり、業務の中で安全指導を行ったりして、パート労働者の安全衛生に対する理解を深めたり、スキルを高めたりできる制度を整備している企業が見られる。
- ・業務に必要となる知見やノウハウを収集・整理したファイルを正社員・パートタイム労働者全てに配布し、安全衛生に関わるスキル・ノウハウの共有を図っている取組も見られる。

●具体的な取組事例

- ◎パートタイム労働者の6割以上が女性であることから、働きやすい環境づくりの一環として、衛生環境の改善を毎年予算化し、トイレの改修等（ウォシュレット導入等）を行っている。また、健康への配慮の観点から、禁煙者と喫煙者の休憩所を分離した。（運輸業）
- ◎パートタイム労働者は、入社すると、総務部で工場における一般的な安全教育を受ける（半日）。その後、配属先の組み立て現場における専門的な安全教育を受ける（半日～1日）。その後は配属先において、OJT教育を通じて仕事に慣れてもらうようにしている。（製造業）

(7) ワーク・ライフ・バランス

- ・子どもを持つパートタイム労働者や介護を行っているパートタイム労働者等への配慮として、各種休暇制度（子どもの看護、介護休暇等）を充実させたり、勤務時間の短縮や、勤務時間の選択肢を増やすなどの取組を行っている企業が多く見られる。
- ・また、産休や育休を積極的に取得してもらい、落ち着いたら職場復帰してもらうことで能力の高い人材確保につなげている企業も見られる。

●具体的な取組事例

- ◎ワーク・ライフ・バランスの一環として、正社員・パート労働者共通の以下の制度を定めている。（サービス業）
 - 【子の看護のための休暇】
 - ・午前もしくは午後など、半日単位で有給がとれる制度。
 - 【キッズサポート休暇】
 - ・小学校3年生までの子供がいる社員が予め申請しておく、有給休暇とは別に5日間休みがとれる。授業参観など学校の行事に合わせて休むことができる。
 - 【パワーアップ休暇】
 - ・有給とは別に3日間連続してとれる有給休暇。
- ◎勤務時間に関して、パートタイム労働者本人の都合に合わせた時間帯の設定に応じており、一律（8時半～16時）としていない。所属長の許可があれば、例えば10時～17時の勤務時間も可能としている。これにより、勤務時間外の自由度が高まり、働きやすい環境となっている。（製造業）

（８）職場のコミュニケーション等

- ・定期的な面談の実施、相談窓口（短時間雇用管理者の設定、ホットラインの設置等）の整備、朝礼等での情報共有など、コミュニケーションを図る様々な機会を設けているところが多い。また、相談窓口を外部委託しているところも見られる。
- ・中堅社員が中心となって社内に委員会を設置し、職場環境を改善するためのアイデアを募り、実践している取組も見られる。
- ・社長と社員がコミュニケーションを図るための専用の様式をつくり、社員の意見がきちんと社長まで届く仕組みをつくっているところもある。
- ・業務改善提案を行ったり、勤続年数の長いパートタイム労働者等に対して報奨金を付与する表彰制度を導入しているところもあり、パートタイム労働者の取組意欲やモチベーションの向上につながっている。

●具体的な取組事例

- ◎個人面談を定期的（６ヶ月に一度）に行い、良いところは褒め、悪いところは認識してもらい、自主性の向上やスキルアップを図っている。（建設業）
- ◎イントラネット上に「パブリックフォルダ」を設定し、正社員、パートタイム労働者に限らず、パソコンで会社の制度や連絡事項が閲覧できる。また、折りたたんで携行できるカードを配布しており、パワハラ、セクハラなどの各種相談窓口の連絡先等を掲載している。（サービス業）
- ◎会社全体の取組として、「いい会社づくり委員会」を設置し、中堅社員が中心となり、各店舗から職場を良くするアイデアを募り、話し合っている。また、職場を良くするために、店舗ごとの取組や成果を発表する発表会も行っている。（小売業）
- ◎パート社員を含めた全社員を対象に会社を良くするための「提案シート」を出してもらい、社員の提案に対して上司が目を通し、提案に対するコメントを書いている。また、良い提案については、必要に応じて社長に報告している。（小売業）
- ◎表彰制度を導入し、①作業改善提案、②販売や接客の評価、③特別表彰（社会的貢献など）の３分野で年２回行っている。表彰とともに副賞金が渡される。（製造業）

２－３ 取組の成果からみた、パートタイム労働者の雇用管理の改善と均等・均衡待遇に向けた取組の方向性

好事例の取組内容及び取組の成果を踏まえ、パートタイム労働者の雇用管理の改善と均等・均衡待遇に向けて、パートタイム労働者の納得感やモチベーションの向上、定着率の向上等のために一般的に他社が参考にできると考えられる取組の方向性について、分野ごとに整理する。

（１）労働条件の明示・説明

- ・パートタイム労働者の雇入れ時（契約更新時を含む。）に、労働条件を文書等により明示し、わかりやすく口頭で説明を行うことや、就業規則を休憩室へ備え付けたりイントラネットの掲示板に掲載する等により、パートタイム労働者がいつでも確認できる環境を整備すること等により、パートタイム労働者の労働条件に関する疑義が生じにくくなっており、納得感の向上につながっている。

- ・労働基準法及びパートタイム労働法で定める法定事項の明示義務の履行はもとより、改正パートタイム労働法の施行により義務付けられる雇入れ時の雇用管理の改善措置内容の説明を始め、よりパートタイム労働者が自身の労働条件や自身に適用される制度を正しく認識できるための工夫した取組が、パートタイム労働者の納得性の向上につながるものと考えられる。

(2) 賃金

- ・能力や仕事内容等に応じた賃金体系を整備し、定期的に評価し、その結果に応じて賃金、賞与、諸手当等を決定することや、現場のリーダー的な役割を果たすパートタイム労働者に役職手当を支払うことなどにより、パートタイム労働者が正社員との公平感を認識し、定着率の向上につながっている。
- ・賃金や諸手当について、パートタイム労働者の働きや貢献に見合った支給基準とし、(4) 人事評価・キャリアアップにおける評価制度とも連動させた仕組み、すなわち、パートタイム労働者の能力、勤務態度等に関する評価を行い、その結果を賃金決定に反映させる制度の運用が、パートタイム労働者の公平感、モチベーション向上に寄与すると考えられる。

(3) 教育訓練等の能力開発

- ・パートタイム労働者のスキルアップやモチベーションの向上を意識し、正社員との区別なく研修を制度化し、実施することや、資格取得に向けた勉強会等の対象とすることなどにより、パートタイム労働者のモチベーションを高め、定着率の向上にもつながっている。
- ・パートタイム労働者に対して、現在担当している職務の遂行に必要な研修について正社員と同様の機会を提供することのみならず、スキルアップ・キャリアアップのための教育訓練の機会を提供することにより、パートタイム労働者の能力発揮につながり、企業にとってもメリットとなると考えられる。能力・経験・意欲等を踏まえた能力開発の機会を計画的に提供することが重要であり、その際には、業務の一環として勤務時間内に研修を行ったり、参加しやすいシフトにしたりする等、パートタイム労働者が参加しやすい研修計画、環境づくりへの配慮も重要であると考えられる。

(4) 人事評価・キャリアアップ

- ・パートタイム労働者のための人事評価制度を整備し、賃金や賞与、あるいはパートリーダーなどの役職登用に当たって評価結果を反映させることや、評価結果を面談等で本人にフィードバックし、意見を聴いたり、本人の次の目標設定を行ったりする場を設けることなどにより、パートタイム労働者の自発的な行動の促進、作業ミスの減少等につながっている。
- ・能力、勤務態度、成果等を踏まえて評価が行われ、その結果を昇給や昇進等の処遇に反映させる評価制度を導入することが、パートタイム労働者の意欲向上に寄与すると考えられる。また、評価結果を定期的な面談等でパートタイム労働者へフィードバックすることは、客観的に自身を振り返る機会になること、事業主や人事労務担当者が定期的に直接パートタイム労働者の意見を聴き、企業の方針やパートタイム労働者本人への期待を伝える場にもなることから、パートタイム労働者の成長や職場内の情報共有にも資すると考えられる。
- ・能力や働きぶり等に応じて担当する職務の内容を高め、キャリアアップすることができる仕組みや、パートタイム労働者に指導的な立場、役割を担わせる昇格制度や役職登用制度の導入・運用が、パートタイム労働者のさらなる活躍の場を広げ、モチベーションの向上につながると考えられる。

(5) 正社員転換推進措置

- ・人事評価で一定水準を満たすことや筆記試験に合格することなど正社員登用の基準を明確化し、パートタイム労働者の能力や経験等の評価をもとに正社員へ転換する制度を設けることにより、正社員への転換を希望するパートタイム労働者の意欲向上につながっている。
- ・(4) 人事評価・キャリアアップの仕組みと連動させた正社員転換のための試験制度等を導入・運用することで、正社員転換の仕組みがより明確になるため、パートタイム労働者が正社員転換をめざす上で目標を設定しやすく、意欲の向上につながると考えられる。
- ・また、時間的な制約が正社員転換を妨げている場合もあることから、短時間正社員制度の導入もパートタイム労働者のモチベーションの維持・向上に寄与するものと考えられる。

(6) 福利厚生・安全衛生

- ・パートタイム労働者も対象とした福利厚生・安全衛生の充実が、パートタイム労働者の働きやすさにつながっている。
- ・パートタイム労働者の就業実態や正社員との均衡を考慮して、パートタイム労働者も福利厚生制度や施設が適用され、利用できる仕組みを導入、運用することで、パートタイム労働者の公平感につながると考えられる。

(7) ワーク・ライフ・バランス

- ・パートタイム労働者を対象としたワーク・ライフ・バランスに資する各種休暇制度の充実や、勤務時間の短縮、勤務時間の選択肢を増やすなどの取組により、必要な人材の確保につながっている。
- ・正社員だけでなくパートタイム労働者も対象として、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりや、子育てや介護、ボランティア活動等、パートタイム労働者の生活の状況やスタイルに応じた休暇制度等を導入し、制度を利用しやすい環境を整備することにより、社員がお互いにフォローし合う意識を共有し、業務の効率化に向けた改善が図られ、パートタイム労働者の定着率の向上にも資すると考えられる。

(8) 職場のコミュニケーション等

- ・定期的な面談の実施、相談窓口の整備、意見箱の設置、朝礼等での情報共有など、職場でのコミュニケーションを図る様々な機会を設けることにより、職場内での情報共有が図られるだけでなく、パートタイム労働者の自発的な行動や作業効率の向上にも資するものとなっている。
- ・パートタイム労働者からの意見・提案を聴く仕組みや、パートタイム労働者を対象とした表彰制度、社内の情報の共有化を図る仕組みの導入など、職場で円滑なコミュニケーションを図ることが、パートタイム労働者の納得感につながるだけでなく、業務の効率化やより高い成果につながることも期待できると考えられる。

第4章 「パート労働者活躍企業診断サイト」及び「パート労働者活躍企業宣言サイト」の構築

1. 診断サイト及び宣言サイトとバックデータ

1-1 他事業所との比較のためのバックデータへの活用

診断サイトの診断結果において、全事業所との比較及び企業規模別・業種別の比較を行うため、第2章で示したアンケートの結果をバックデータとして活用した。活用の考え方を以下に整理する。

①アンケートの有効回答（7,431件）のうち、以下を必須条件としてサンプルを抽出した。

- ・アンケート問0-3「パートタイム労働者の雇用状況」で「2.雇用している」と回答
- ・アンケート問0-6「事業所で常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）」を回答
- ・アンケート問0-7「事業所で常時雇用するパートタイム労働者数」を回答
- ・アンケート問0-10「事業所で雇用しているパートタイム労働者のうち、最も人数が多い雇用区分のタイプ」を回答

②①の抽出結果より、回答率（全設問に対する回答の割合）90%以上のサンプルを（4,333件）をバックデータとして活用することとした。

※タイプは、改正パートタイム労働法に基づくタイプ区分（タイプ1、タイプ2、タイプ3の3タイプ）を適用した。改正により、改正前の法に基づくタイプ2がなくなることから、アンケート調査におけるタイプ（改正前の法）のタイプ3をタイプ2、タイプ4をタイプ3として活用した（巻末資料 01 パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保（パートタイム労働者のタイプについて）参照。）。

1-2 平均値（全事業所・企業規模別・業種別）の算出

診断結果において、タイプごとに全事業所との比較及び企業規模別・業種別の比較を行うにあたり、総得点率の平均値を全事業所平均・企業規模別・業種別に算出した。平均値の一覧を以下に示す。

（1）全事業所平均

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		1,302	1,023	1,842
分野	1	74.1%	70.4%	72.7%
	2	45.9%	43.0%	40.3%
	3	23.8%	25.2%	27.9%
	4	39.1%	36.1%	38.0%
	5	41.8%	34.9%	30.6%
	6	23.7%	44.4%	41.7%
	7	43.0%	42.6%	42.2%
	8	46.9%	44.2%	44.2%
全分野		42.3%	42.6%	42.2%

（2）企業規模別（①10人未満、②10～29人については、ウェイトバックしていないデータを使用）

①10人未満

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		75	28	60
分野	1	71.2%	72.7%	76.9%
	2	45.6%	41.1%	39.0%
	3	20.4%	28.3%	27.3%
	4	38.6%	37.9%	32.8%
	5	34.8%	32.4%	26.0%
	6	17.9%	40.8%	36.7%
	7	41.0%	38.5%	43.5%
	8	44.7%	50.1%	41.5%
全分野		39.3%	42.7%	40.5%

②10～29人

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		57	42	59
分野	1	65.1%	67.2%	72.7%
	2	50.7%	40.0%	38.1%
	3	23.4%	23.1%	24.6%
	4	42.4%	33.9%	36.7%
	5	36.8%	27.0%	32.0%
	6	24.4%	39.1%	40.9%
	7	43.2%	39.7%	42.0%
	8	46.9%	43.3%	42.9%
全分野		41.6%	39.2%	41.2%

③30～49人

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		628	420	621
分野	1	74.8%	66.4%	72.0%
	2	46.1%	44.2%	41.3%
	3	20.4%	22.8%	23.1%
	4	37.8%	33.5%	36.1%
	5	39.0%	32.8%	25.1%
	6	23.3%	44.6%	43.6%
	7	42.5%	41.8%	38.4%
	8	46.1%	44.7%	43.0%
全分野		41.3%	41.3%	40.3%

④50～99人

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		418	296	552
分野	1	71.8%	75.5%	72.5%
	2	45.3%	42.0%	40.0%
	3	25.3%	25.8%	30.3%
	4	39.1%	36.4%	38.6%
	5	43.4%	32.5%	33.0%
	6	23.0%	44.2%	41.9%
	7	41.6%	40.5%	42.4%
	8	47.2%	43.5%	45.8%
全分野		42.1%	42.5%	43.1%

⑤100人～299人

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		203	220	444
分野	1	76.3%	69.6%	73.4%
	2	46.4%	41.9%	39.7%
	3	29.0%	27.3%	29.5%
	4	42.4%	38.9%	38.9%
	5	45.5%	38.2%	33.5%
	6	25.4%	44.2%	40.1%
	7	45.2%	44.4%	43.5%
	8	48.6%	44.1%	44.5%
全分野		44.8%	43.6%	42.9%

⑥300～999人

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		47	69	159
分野	1	75.3%	74.5%	72.3%
	2	45.8%	42.3%	39.5%
	3	33.3%	28.2%	31.7%
	4	42.2%	39.1%	38.1%
	5	45.8%	43.1%	32.0%
	6	27.0%	44.6%	38.5%
	7	49.9%	47.6%	47.9%
	8	46.9%	45.0%	42.1%
全分野		45.8%	45.6%	42.8%

⑦1,000人以上

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		6	19	66
分野	1	78.8%	77.1%	77.6%
	2	44.2%	44.5%	41.1%
	3	28.9%	33.9%	32.4%
	4	48.7%	42.1%	43.8%
	5	34.7%	40.5%	33.1%
	6	20.7%	45.8%	39.2%
	7	49.7%	49.9%	51.9%
	8	45.6%	44.7%	44.9%
全分野		43.9%	47.3%	45.5%

合計

	タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数	1,434	1,094	1,961

※ウェイトバックを行っていることから、合計と内訳が一致しないことがある。

(3) 業種別

①建設業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		72	47	102
分野	1	79.3%	73.0%	71.1%
	2	50.1%	40.5%	37.6%
	3	26.9%	16.4%	14.6%
	4	40.7%	34.5%	28.5%
	5	43.1%	30.9%	22.4%
	6	22.3%	36.1%	31.8%
	7	47.7%	41.9%	37.8%
	8	55.3%	41.0%	37.2%
全分野		45.7%	39.3%	35.1%

②製造業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		368	251	420
分野	1	72.3%	67.6%	74.1%
	2	46.1%	43.8%	43.8%
	3	18.8%	23.2%	30.8%
	4	38.0%	34.6%	42.6%
	5	37.5%	25.7%	27.8%
	6	22.5%	48.6%	48.6%
	7	40.4%	43.8%	47.2%
	8	43.9%	39.4%	44.5%
全分野		39.9%	40.8%	44.9%

③情報通信業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		24	11	31
分野	1	73.6%	57.7%	63.9%
	2	43.8%	38.3%	34.4%
	3	24.4%	16.6%	22.9%
	4	46.8%	35.0%	30.3%
	5	33.7%	32.4%	22.1%
	6	25.1%	37.6%	29.0%
	7	38.2%	52.7%	37.8%
	8	35.0%	33.6%	37.4%
全分野		40.1%	38.0%	34.7%

④運輸業、郵便業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		90	59	80
分野	1	79.0%	79.5%	78.1%
	2	33.5%	29.4%	32.7%
	3	21.9%	26.2%	24.5%
	4	33.9%	22.2%	33.8%
	5	42.2%	33.8%	27.1%
	6	22.5%	37.4%	40.0%
	7	36.1%	34.5%	38.1%
	8	41.7%	52.9%	42.3%
全分野		38.8%	39.5%	39.6%

⑤卸売業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		74	63	136
分野	1	72.3%	74.2%	72.6%
	2	43.7%	46.1%	37.3%
	3	13.2%	21.4%	17.0%
	4	31.8%	40.5%	29.6%
	5	33.8%	27.8%	24.9%
	6	20.7%	46.1%	40.5%
	7	46.3%	40.8%	35.6%
	8	44.7%	50.8%	38.0%
全分野		38.3%	43.5%	36.9%

⑥小売業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		56	88	122
分野	1	74.1%	71.3%	70.1%
	2	51.7%	42.6%	36.3%
	3	23.2%	27.9%	29.8%
	4	44.3%	41.9%	41.8%
	5	31.6%	32.6%	29.0%
	6	15.8%	37.5%	35.0%
	7	40.4%	34.5%	35.4%
	8	43.2%	42.2%	41.8%
全分野		40.5%	41.3%	39.9%

⑦金融業、保険業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		7	12	23
分野	1	79.8%	70.1%	74.6%
	2	49.0%	38.4%	39.9%
	3	29.6%	19.0%	41.5%
	4	47.7%	42.1%	41.2%
	5	30.4%	26.0%	20.1%
	6	17.8%	45.0%	46.2%
	7	60.9%	39.5%	53.8%
	8	58.7%	51.9%	50.8%
全分野		46.7%	41.5%	46.0%

⑧不動産業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		3	13	13
分野	1	60.3%	65.7%	51.8%
	2	41.1%	30.2%	35.4%
	3	25.6%	37.2%	6.1%
	4	0.0%	37.9%	37.8%
	5	23.2%	5.6%	27.5%
	6	15.4%	38.7%	45.0%
	7	32.2%	50.5%	23.7%
	8	16.7%	42.5%	56.3%
全分野		26.8%	38.5%	35.5%

⑨物品賃貸業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		1	2	18
分野	1	50.0%	95.1%	76.8%
	2	50.0%	59.9%	30.8%
	3	0.0%	12.4%	28.3%
	4	33.3%	45.7%	27.9%
	5	100.0%	26.4%	31.7%
	6	50.0%	52.6%	42.0%
	7	60.0%	46.0%	47.4%
	8	50.0%	40.0%	44.8%
全分野		49.2%	47.3%	41.2%

⑩学術研究、専門・技術サービス業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		13	17	29
分野	1	63.8%	55.0%	76.8%
	2	42.3%	36.3%	46.4%
	3	38.7%	41.1%	28.0%
	4	49.4%	31.1%	49.3%
	5	27.1%	42.0%	25.8%
	6	18.6%	56.1%	44.9%
	7	51.3%	53.1%	54.2%
	8	42.3%	52.6%	49.8%
全分野		41.7%	45.9%	46.9%

⑪宿泊業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		13	9	21
分野	1	83.0%	68.9%	73.8%
	2	45.9%	26.0%	35.5%
	3	6.6%	16.3%	23.4%
	4	31.3%	27.8%	44.9%
	5	35.9%	32.6%	29.0%
	6	12.3%	19.6%	37.3%
	7	27.0%	23.3%	26.3%
	8	40.8%	31.5%	51.9%
全分野		35.3%	30.8%	40.3%

⑫飲食サービス業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		13	14	31
分野	1	93.6%	78.2%	81.8%
	2	55.8%	45.6%	41.1%
	3	13.6%	26.0%	35.9%
	4	48.7%	46.7%	49.5%
	5	50.3%	31.5%	45.0%
	6	29.2%	42.7%	30.8%
	7	32.4%	49.1%	22.9%
	8	63.9%	45.8%	52.9%
全分野		48.4%	45.7%	45.0%

⑬生活関連サービス業、娯楽業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		19	17	36
分野	1	74.7%	66.4%	60.6%
	2	34.6%	43.6%	34.9%
	3	22.2%	25.1%	25.7%
	4	38.3%	52.2%	35.2%
	5	45.3%	21.9%	36.9%
	6	18.8%	27.0%	29.4%
	7	44.4%	27.3%	24.9%
	8	48.6%	45.4%	41.0%
全分野		40.9%	38.6%	36.1%

⑭教育、学習支援業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		19	30	100
分野	1	65.7%	57.3%	66.4%
	2	39.6%	36.3%	31.7%
	3	17.6%	10.8%	12.4%
	4	44.0%	31.2%	24.2%
	5	35.5%	30.1%	21.6%
	6	32.5%	35.1%	28.9%
	7	48.8%	41.3%	42.8%
	8	44.7%	32.0%	37.7%
全分野		41.1%	34.3%	33.2%

⑮医療

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		171	76	107
分野	1	72.1%	71.5%	75.0%
	2	46.8%	46.9%	47.7%
	3	28.1%	27.9%	38.9%
	4	37.7%	38.3%	37.9%
	5	50.4%	47.2%	47.3%
	6	32.0%	50.4%	50.5%
	7	48.6%	47.9%	46.7%
	8	50.4%	48.1%	46.6%
全分野		45.8%	47.3%	48.8%

⑯福祉

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		180	155	273
分野	1	77.3%	71.1%	75.9%
	2	52.9%	48.6%	44.5%
	3	34.1%	34.3%	37.3%
	4	44.7%	39.4%	39.3%
	5	51.6%	51.3%	41.4%
	6	27.3%	49.2%	48.1%
	7	46.1%	46.4%	44.3%
	8	54.8%	53.3%	51.0%
全分野		48.6%	49.2%	47.7%

⑰複合サービス業

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		10	2	10
分野	1	68.3%	47.5%	73.5%
	2	42.6%	36.0%	38.9%
	3	16.2%	19.7%	24.7%
	4	38.6%	32.9%	48.1%
	5	64.3%	48.4%	31.4%
	6	36.2%	49.7%	32.3%
	7	30.7%	50.0%	44.9%
	8	24.7%	33.6%	49.6%
全分野		40.2%	39.7%	42.9%

⑱サービス業(他に分類されない)

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		119	82	150
分野	1	72.4%	70.6%	68.9%
	2	45.1%	46.5%	39.4%
	3	28.3%	25.7%	28.7%
	4	39.5%	32.4%	42.3%
	5	35.8%	34.9%	28.6%
	6	16.5%	44.4%	34.1%
	7	40.6%	40.7%	42.4%
	8	44.5%	43.6%	41.6%
全分野		40.3%	42.3%	40.7%

⑲その他

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		42	76	137
分野	1	71.5%	74.0%	73.4%
	2	37.2%	37.0%	38.1%
	3	23.6%	17.8%	24.2%
	4	30.2%	30.2%	33.1%
	5	39.7%	31.2%	22.9%
	6	24.7%	40.1%	39.9%
	7	44.6%	43.3%	44.4%
	8	50.2%	35.6%	45.4%
全分野		40.2%	38.7%	40.2%

無回答

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		6	1	3

合計

		タイプ1	タイプ2	タイプ3
サンプル数		1,300	1,025	1,842

※ウェイトバックを行っていることから、合計と内訳が一致しないことがある。

1-3 診断サイトの概要

- ・「パート労働ポータルサイト」のコンテンツの1つとして「パート労働者活躍企業診断サイト」を平成26年11月に開設した（巻末資料06参照）。
- ・パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）の設問に回答することで、自社のパートタイム労働者の雇用管理に関する取組状況が得点率となり、レーダーチャートなどで表示される。
- ・平成27年4月施行の改正パートタイム労働法に基づいた設問になっており、改正法にも対応した取組となっているかが確認できる。
- ・設問は8分野に分かれており、内容は以下の通り。

分野1．労働条件の明示・説明（6問）

分野2．賃金（14問）

分野3．教育訓練等の能力開発（6問）

分野4．人事評価・キャリアアップ（7問）

分野5．正社員転換推進措置（6問）

分野6．福利厚生・安全衛生（7問）

分野7．ワーク・ライフ・バランス（6問）

分野8．職場のコミュニケーション等（13問）

- ・診断によって、パートタイム労働者の雇用管理に関する取組状況が、8分野ごとの得点率及び総得点率（8分野の得点率の平均値）として表示される（満点 100%）。
- ・また、改正パートタイム労働法等に基づく下記の取組状況を把握できる。義務項目の違反や努力義務の水準に達していない項目があった場合は、診断結果にその内容が表示される。
 - 必ず実施しなければならない取組（義務項目）の状況
 - 実施するよう努めなければならない取組（努力義務項目）の状況
 - 実施することが望まれる取組（法定を上回る取組）の状況
- ・さらに、自社の診断結果に関して、総得点率や分野ごとの得点率を他社の平均値と比較することができる。平均値は、事業所全体・規模別・業種別の3種類で比較できる仕様となっている（平均値の算出値については「1－2 平均値（全事業所・企業規模別・業種別）の算出」を参照）。
- ・診断結果の内容（義務項目や努力義務項目の実施状況等）に応じた総合的なアドバイスや、参考事例も閲覧することができ、取組改善の参考となるようにしている。

1－4 宣言サイトの概要

（宣言サイトの目的）

- ・「パート労働ポータルサイト」のコンテンツの1つとして「パート労働者活躍企業宣言サイト」を平成 26 年 11 月に開設した（巻末資料 06 参照）。
- ・企業が自社のパートタイム労働者の職場環境の改善や活躍推進に向けた取組内容、メッセージ等をウェブサイト上に掲載し、情報発信を行うことができる。
- ・宣言サイトを活用することで、パートタイム労働者の職場環境の改善を促進するとともに、企業経営のプラスにつなげてもらうことを目的としている。

（宣言するための条件）

- ・「パート労働者活躍企業診断サイト」にて、本診断によりパートタイム労働者の雇用管理について診断する必要がある。
- ・診断の結果、必ず実施しなければならない取組（義務項目）をすべて実施していることが必要となる。

2. 参考事例の選定と活用

2-1 参考事例の選定

- ・ヒアリングを実施した企業（全 200 社）のうち、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて、先進的な取組や特徴的な取組を行っており他社の参考になると考えられる、また、モチベーションの向上や定着率の向上といった成果が出ている、等の視点から優良事例を選定した。
- ・選定した事例については、「パート労働者活躍企業診断サイト」において、診断を行った企業に参考としてもらうことを目的として好事例として掲載した。

2-2 参考事例のとりまとめ

- ・ヒアリングの結果、抽出した参考事例は 24 件（96 ページの表を参照）であるが、実際に診断サイトに掲載する参考事例については、取組分野のバランス等も踏まえて 2 事例を追加し、全 26 事例とした。
- ・全 26 事例の個票については、巻末資料参照。

第5章 まとめ

1. 企業の自主的な取組の重要性

- ・パートタイム労働者の働きや貢献に見合った正社員との均等・均衡待遇を推進し、パートタイム労働者がいきいきと働くことができる職場環境を整備するためには、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組が重要となる。
- ・具体的には、雇用しているパートタイム労働者の職場環境や職務内容等を踏まえ、パートタイム労働者の雇用管理の改善のために必要と考えられる措置を講じていくことが求められる。
- ・また、その実効性を高めるためには、正社員との均等・均衡待遇の確保の観点も踏まえつつ、正社員も含めた全社員がパートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた取組に対して、十分な理解と協力を得られるような機運の醸成や制度の構築が重要となる。

2. 国の役割及び具体的な支援の方向性

（国の役割）

- ・パートタイム労働者の雇用管理の改善のためには企業の自主的な取組が基本となるが、そのための社会的機運を醸成し、企業の自主的かつ積極的な取組を社会的に評価するなど、その促進を図る役割を国が担うことが求められる。

（具体的な支援の方向性）

- ・パートタイム労働者の雇用管理の改善に取り組む企業に対する意識啓発を図り、取組内容の改善や質の向上を図るとともに、企業の自主的かつ積極的な取組を促進させるため、国として、以下に示すような取組を行うことが有効と考えられる。

●パート労働者活躍企業診断サイト及び宣言サイトの活用促進

（パート労働者活躍企業診断サイトの活用促進）

- ・「パート労働者活躍企業診断サイト」を活用し、パート指標で自社のパートタイム労働者の雇用管理状況を診断することにより、自社のパートタイム労働者の活躍に向けた取組状況や同じ業界内での位置づけ等をレーダーチャートや得点率として客観的に把握し、分析することができ、具体的な対策を講じやすくなる。診断の結果、パートタイム労働法等が定める水準を満たしていない項目があった場合は早急に是正・改善を図る必要があり、また、取組が進んでいる分野はさらなる取組を進め、パートタイム労働者が働きやすい職場とするために、自社の課題を自主的に解決していくことが重要である。その際には、他社の好事例や、改善に向けたアドバイスも、自社の取組の参考とすることができる。
- ・このため、引き続き、パートタイム労働者を雇用する事業所、企業に対してパート労働者活躍企業診断サイトの周知を図り、パート指標のさらなる活用促進を図ることが重要である。

（パート労働者活躍企業宣言サイトの活用促進）

- ・「パート労働者活躍企業宣言サイト」を活用し、パートタイム労働者の活躍推進のため、自社で行っている雇用管理改善の取組やその特徴・工夫、今後の目標等を自主的に発信（宣言）することにより、パートタイム労働を希望する求職者や、宣言企業のサービス、製品などを利用する一般ユーザーなどに、パートタイム労働者の活躍に向けて積極的に取り組む企業であることをPRすることができる。
- ・宣言するためには、「パート労働者活躍企業診断サイト」で診断し、必ず実施しなければならない

取組（義務項目）をすべて実施していることが条件となることから、宣言企業のブランドを高めるインセンティブになることも期待される。

- ・このため、パートタイム労働者を雇用する事業所、企業に対して、診断サイトと合わせて、「パート労働者活躍企業宣言サイト」のさらなる活用促進を図るとともに、広く国民に周知し、パート労働者活躍企業宣言の認知度を高めることが重要である。

●表彰制度の創設

- ・企業の自主的な取組を促進させるためには、他の模範となるパートタイム労働者の雇用管理の改善のための取組を推進している企業等を表彰し、その取組内容や効果等を広く国民に周知することが効果的である。
- ・規模の大きな取組によってあらゆる分野で総合的に顕著な成果が現れているような大企業に限らず、地域の中小企業や事業所であっても、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の実現に特に積極的に取り組み、特に優れた特徴を持つ企業等についても表彰の対象とすることにより、一部の企業規模、地域、業種に偏らない全国規模での企業等の取組を促進する効果が期待できる。
- ・表彰基準として、前述の「パート労働者活躍企業診断サイト」「パート労働者活躍企業宣言サイト」の活用を関連させることにより、各サイトを通じたパート指標及びパート労働者活躍企業宣言の活用促進も図られ、表彰に向けたさらなる取組促進とともに相乗効果が期待される。
- ・このため、第2章「パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するアンケート調査」及び第3章「パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するヒアリング調査」の結果を踏まえ、以下の基準を満たす企業を対象とする表彰制度の創設を提言する。

パートタイム労働者活躍推進企業表彰（案）

1 趣旨

パートタイム労働者の働きや貢献に見合った正社員との均等・均衡待遇を推進し、パートタイム労働者がいきいきと働くことができる職場環境を整備するためには、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組が重要である。

このため、他の模範となるパートタイム労働者の雇用管理の改善のための取組を推進している企業等を表彰し、これを広く国民に周知することにより、企業の取組を促進することを目的とする。

2 表彰の対象

（１）グランプリ

パートタイム労働者の雇用管理の改善のために、他の模範となる取組を推進し、その成果が顕著である企業

（２）優良賞

地域において、パートタイム労働者の雇用管理の改善のために、他の模範となる取組を推進し、その成果が認められる企業・事業所

（３）奨励賞

地域において、パートタイム労働者の雇用管理の改善のための取組を推進していると認められる企業・事業所

3 表彰基準

（１）パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）の診断結果が、雇用する全てのタイプのパートタイム労働者に係る取組において、総得点率 50%以上であること。

（２）パートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として「パート労働者活躍企業宣言サイト」に取組内容や今後の目標等を掲載（宣言）していること。

（３）パートタイム労働者の雇用管理の改善のために、パートタイム労働者の活躍に向けた取組（法定を上回る自主的な取組）を行い、かつ、実績または成果が認められること。

- ・具体的な表彰基準（案）を以下に示す。

パートタイム労働者活躍推進企業表彰基準（案）

1 応募対象

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて取り組んでいる企業を応募対象とする。
グランプリは企業を対象とする。
優良賞及び奨励賞は、企業または事業所を対象とする。

2 応募資格

- (1) 応募時点において、パートタイム労働法の義務規定違反がないこと。
- (2) 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がなく、かつ、その他の法令上又は社会通念上、表彰にふさわしくないと判断される問題がないこと。
- (3) 表彰を受けた場合、取組内容の公表が可能であること。

3 表彰基準

- (1) パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）の診断結果が、雇用する全てのタイプのパートタイム労働者に係る取組において、総得点率 50%以上であること。
- (2) パートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として「パート労働者活躍企業宣言サイト」に取組内容や今後の目標等を掲載（宣言）していること。
- (3) パートタイム労働者の雇用管理の改善のために、パートタイム労働者の活躍に向けた取組（法定を上回る自主的な取組）を行い、かつ、実績または成果が認められること。
なお、以下の取組のうち、グランプリは6つ以上（①～⑤の全てを含む）、優良賞は5つ以上（①～⑤のうち3つ以上を含む）、奨励賞は3つ以上（①～⑤のうち1つ以上を含む）の取組を実施していること。
 - ① 賃金や諸手当について、パートタイム労働者の働きや貢献に見合った勘案要素・支給基準の制度を適用し、運用していること。
 - ② パートタイム労働者に対して、能力、勤務態度、成果などに関する評価を行い、その結果を処遇（賃金や昇進等）に反映させる評価制度を導入し、運用していること。
 - ③ パートタイム労働者に対して、教育訓練等の能力開発を計画的に実施していること。
 - ④ パートタイム労働者が、能力や働きぶり等に応じて担当する職務の内容を高める（キャリアアップする）ことができる仕組みや、パートタイム労働者をパートリーダーなど役職に登用する制度を導入し、運用していること。
 - ⑤ パートタイム労働者から正社員へ転換するための試験制度を導入し、かつ、正社員転換の実績があること。
 - ⑥ パートタイム労働者に対しても福利厚生制度・施設が適用・利用ができる仕組みを導入し、運用していること。
 - ⑦ パートタイム労働者からの意見・提案を聴く仕組みを導入し、運用していること。
 - ⑧ パートタイム労働者を対象とした表彰制度等を導入し、運用していること。
 - ⑨ パートタイム労働者に対し、社内の情報の共有化を図る仕組みを導入し、運用していること。
 - ⑩ パートタイム労働者に対して仕事と育児・介護の両立支援制度を適用・周知し、利用実績があるなど、ワーク・ライフ・バランスのための取組を実施していること。
 - ⑪ 短時間正社員制度を導入し、実績があること。
 - ⑫ その他、他の企業の模範となる取組が行われており、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。

●パート労働ポータルサイト等を活用した効果的な周知

- ・上記の取組を効果的に推進していくためには、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に資する情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」の活用や、事業主等を対象としたパートタイム労働者の雇用管理の改善に関するセミナー等の開催により、パート労働者活躍企業診断サイト・宣言サイト及び表彰制度の認知度向上、活用促進に向けた効果的な周知を行うことが重要である。

01 パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保（パートタイム労働者のタイプについて）

○均等・均衡待遇の確保の促進（改正パートタイム労働法施行前）

タイプ 区分	職務の内容 （業務内容及び 責任の程度）	人材活用の仕組 みや運用など （人事異動等（転勤、 職務内容・配置の変 更）の有無及び範囲）	契約期間	賃金		教育訓練		福利厚生	
				職務関連 賃金（基本 給・賞与・ 役付手当 等）	左以外の 賃金（退職 手当・家族 手当・通勤 手当等）	職務遂行 に必要な 能力を付 与するも の	左以外の もの（キャ リアアッ プのため の訓練等）	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外の もの（慶弔 休暇、社宅 の貸与等）
タイプ1 通常の労働 者と同視す べきパート タイム労働 者	同じ	全雇用期間を 通じて同じ	無期又は 反復更新 により無 期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
タイプ2 通常の労働 者と職務の 内容と人材 活用の仕組 みや運用な どが同じパ ートタイム 労働者	同じ	一定期間は 同じ	—	□	—	○	△	○	—
タイプ3 通常の労働 者と職務の 内容が同じ パートタイ ム労働者	同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
タイプ4 通常の労働 者と職務の 内容も異な るパートタイ ム労働者	異なる	—	—	△	—	△	△	○	—

◎…パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止（義務）

○…実施義務・配慮義務

□…同一の方法で決定する努力義務

△…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

○均等・均衡待遇の確保の促進（改正パートタイム労働法施行後（平成 27 年 4 月 1 日～））

＜短時間労働者の待遇の原則＞

パートタイム労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

タイプ 区分	職務の内容 (業務内容及び 責任の程度)	人材活用の仕組みや運用など (人事異動等(転勤、職務内容・配置の変更)の有無及び範囲)	賃金		教育訓練		福利厚生	
			職務関連賃金(基本給・賞与・役付手当等)	左以外の賃金(退職手当・家族手当・通勤手当等)	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの(キャリアアップのための訓練等)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの(慶弔休暇、社宅の貸与等)
タイプ1 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者	同じ	同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
タイプ2 通常の労働者と職務の内容が同じパートタイム労働者	同じ	異なる	△	—	○	△	○	—
タイプ3 通常の労働者と職務の内容も異なるパートタイム労働者	異なる	—	△	—	△	△	○	—

◎…パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止（義務）

○…実施義務・配慮義務

△…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

02「パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するアンケート」調査票

平成 26 年 6 月

人事・総務ご担当者様

株式会社 日本能率協会総合研究所
環境都市・まちづくり研究部
厚生労働省 雇用均等・児童家庭局
短時間・在宅労働課

パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するアンケートのお願い

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

現在、弊社（株式会社 日本能率協会総合研究所）では、厚生労働省より委託を受け、「パートタイム労働者活躍推進企業支援事業」を実施しており、その一環として「パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するアンケート」を実施することとなりました。

厚生労働省では、事業主が自事業所のパートタイム労働者に対する雇用管理や通常の労働者との均等・均衡待遇の現状と課題を分析することのできるツール「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（以下、「パート指標」といいます）」を策定しています。

※パート指標は、労働条件の明示・説明や賃金など 8 分野 68 項目の設問に回答することにより診断結果が表示される仕組みとなっています。平成 26 年 3 月 28 日から、「パート労働ポータルサイト」でダウンロードして活用できます。

このパート指標の活用を促すことで、企業におけるパートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の確保や雇用管理の改善等を推進していくこととしています。

本アンケートは、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた各事業所の取組を支援するため、パート指標を活用し、企業におけるパートタイム労働者の活躍状況に関する情報を収集することを目的としております。

ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力賜りますようお願い申し上げます。

敬具

■利用目的

- ・ご回答いただきました内容は、今年度構築を予定しておりますパート指標サイト（パート指標をホームページ上で利用でき、改善に向けたアドバイスを受けることのできるシステム）の基礎データとして利用いたします。
- ・本調査票にてご同意いただいた場合に限り、ご回答いただきました内容につきまして、後日、ヒアリング調査をお願いさせていただく場合がございます。
- ・本調査結果は統計的に処理されますので、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはございません。ご記入いただきました企業情報（貴社名、調査票記入者氏名、電話番号等）についても、開示いたしません。

■発送先情報（企業名・住所）の収集方法

- ・信頼できる大手企業のデータベースより収集しました。

■回答期限

- ・平成 26 年 6 月 30 日（月）までに、以下に示す回答方法のいずれか 1 つにより、アンケートにご回答ください。

■回答方法について

- ・以下の①～②の 2 つの回答方法がございますので、いずれか 1 つをご選択ください。

①インターネットでご回答いただく場合

- 本調査の回答専用ホームページ (<https://rsch.jp/eqt2/?part-time>) をご確認ください。回答専用ホームページは、平成 26 年 6 月 16 日（月）12 時よりご利用になれます。なお、厚生労働省の「パート労働ポータルサイト」(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>) より回答専用ホームページにお入りいただくことも可能です。
- 回答専用ホームページは ID により認証を行っています。アクセスする際には、ID (●●●●●●●●) をご利用ください。
- 送付した「調査票」をお手元にご用意いただき、回答専用ホームページの操作ガイドの説明に従ってご利用ください。

②郵送でご回答いただく場合

- 同封の調査票に直接記入してご回答ください。
- 調査票は、平成 26 年 6 月 30 日（月）までに、同封の返信用封筒に入れて投函してください。

■調査票の記入方法について

- ・お答えは、あてはまる番号を○印で囲んでください。「1 つ選択」「複数選択」など回答数が指定されていますので、あてはまる項目にその数だけ○印をおつけください。また、質問によっては、回答を具体的にご記入いただくものもあります。

■パート指標による診断結果及び説明会のご案内の送付について

- ・本調査に全てお答えいただきますと、貴社（貴社の事業所）のパートタイム労働者に対する雇用管理や通常の労働者との均等・均衡待遇の現状や課題について、診断結果を得ることができます。
- ・調査票 14 ページの貴社名や連絡先等をご記入いただく欄にメールアドレスをご記入いただいた場合、後日、診断結果及び説明会（※）のご案内等をお送りさせていただくことを予定しています。
 - ※ パートタイム労働法改正も踏まえた厚生労働省の新たな取組（パートタイム労働者の雇用管理の改善等に役立つウェブサイトの構築等）について、企業のご担当者様を対象とした説明会の開催を予定しております。

■調査実施機関・問合わせ先

株式会社 日本能率協会総合研究所

環境都市・まちづくり研究部 まえはら かさい いわさ しらとり 前原、河西、岩佐、白鳥

〒105-0011 東京都港区芝公園 3-1-22

TEL 0120-002275 FAX 03-3432-1837

■貴社およびご回答いただく事業所について

問〇－１ 貴社全体での常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）をお答えください。（１つ選択）

- | | | |
|--------------|--------------|--------------|
| 1. 10 人未満 | 2. 10～29 人 | 3. 30～49 人 |
| 4. 50～99 人 | 5. 100～299 人 | 6. 300～499 人 |
| 7. 500～999 人 | 8. 1,000 人以上 | |

問〇－２ 貴社全体での正社員数をお答えください。（１つ選択）

- | | | |
|--------------|--------------|--------------|
| 1. 10 人未満 | 2. 10～29 人 | 3. 30～49 人 |
| 4. 50～99 人 | 5. 100～299 人 | 6. 300～499 人 |
| 7. 500～999 人 | 8. 1,000 人以上 | |

問〇－３ 貴社では現在、パートタイム労働者を雇用していますか。（１つ選択）

- | | |
|------------|-----------|
| 1. 雇用していない | 2. 雇用している |
|------------|-----------|

パートタイム労働者を雇用していない場合、設問は以上です。なお、14 ページに貴社名や調査票記入者をご記入いただく欄がございます。差し支えなければ、ご記入いただき、回答を終了してください。郵送でご回答いただく場合は、本調査票をご返送ください。

パートタイム労働者を雇用している場合、以下の問〇－４以降をご回答ください。回答にあたっては、貴社が有する事業所（店舗や事務所等）のうち、パートタイム労働者が最も多い事業所（以下、「A事業所」と表記）の状況についてお答えください。

問〇－４ A事業所の所在地をお答えください。

() 都・道・府・県

問〇－５ 会社全体ではなく、A事業所の業種をお答えください。（１つ選択）

- | | | |
|---------------------|--------------|---------------------|
| 1. 建設業 | 2. 製造業 | 3. 情報通信業 |
| 4. 運輸業、郵便業 | 5. 卸売業 | 6. 小売業 |
| 7. 金融業、保険業 | 8. 不動産業 | 9. 物品賃貸業 |
| 10. 学術研究、専門・技術サービス業 | 11. 宿泊業 | 12. 飲食サービス業 |
| 13. 生活関連サービス業、娯楽業 | 14. 教育、学習支援業 | 15. 医療 |
| 16. 福祉 | 17. 複合サービス業 | 18. サービス業（他に分類されない） |
| 19. その他（具体的に： | | ） |

問〇－６ A事業所の常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）をお答えください。（１つ選択）

- | | | |
|--------------|--------------|--------------|
| 1. 10 人未満 | 2. 10～29 人 | 3. 30～49 人 |
| 4. 50～99 人 | 5. 100～299 人 | 6. 300～499 人 |
| 7. 500～999 人 | 8. 1,000 人以上 | |

問０－７ A事業所の常時雇用するパートタイム労働者数をお答えください。（１つ選択）

1. 10 人未満	2. 10～29 人	3. 30～49 人
4. 50～99 人	5. 100～299 人	6. 300～499 人
7. 500～999 人	8. 1,000 人以上	

問０－８ 最近１年間に於いて、A事業所では、採用を通じて、必要なパートタイム労働者の人数や人材を確保できていますか。（１つ選択）

1. 必要な人数・人材（求める能力を持つ人）ともに確保できている
2. 必要な人数は確保できているが、必要な人材（求める能力を持つ人）は確保できていない
3. 必要な人材（求める能力を持つ人）は確保できているが、必要な人数は確保できていない
4. 必要な人数・人材（求める能力を持つ人）ともに確保できていない
5. 採用していない

問０－９ A事業所におけるパートタイム労働者の定着状況についてお答えください。（１つ選択）

1. 期待どおり定着している
2. 期待よりも定着率はやや低い
3. 期待よりも定着率がかなり低い

問０－１０ A事業所で雇用しているパートタイム労働者のうち、最も人数が多い雇用区分（※１）のパートタイム労働者について、①「職務の内容」、②「人材活用の仕組みや運用など」、③「契約期間」は、正社員と比較した場合、次のどのタイプに当てはまりますか。（１つ選択）

例） A事業所で雇用しているパートタイム労働者のうち、最も人数が多い雇用区分について、「①職務内容」が正社員と同じで、「②人材活用の仕組みや運用など」が正社員と異なるのであれば、「3. タイプ3」を選択してください。

パートタイム労働者と正社員と比較した場合			下記の選択肢を１つお選びください。
①職務の内容（業務の内容及び責任の程度）	②人材活用の仕組みや運用など（人事異動等（転勤、職務内容・配置の変更）の有無及び範囲）	③契約期間	
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期又は反復更新により無期と同じ	1. タイプ1
同じ	一定期間は同じ	－（※３）	2. タイプ2
同じ	異なる	－（※３）	3. タイプ3
異なる	－（※２）	－（※３）	4. タイプ4

※１ たとえばパートタイマー、アルバイトなど呼称が異なったり、時間給や日給など処遇制度が異なる区分等を指す。

※２ 正社員との人材活用の仕組みや運用など（人事異動等の有無及び範囲）の異同は問わない。

※３ 契約期間の有期・無期の別を問わない。

以降の設問は、問０－１０で○を付けたタイプに関する状況についてお答えください。

■労働条件の明示・説明について

問 1－1 A事業所では、パートタイム労働者を雇い入れたとき（労働契約を更新したときを含む）に、本人に対して下記の労働条件の内容すべてについて、文書により明示していますか。（それぞれについて1つ選択）

（1）労働基準法上、明示が義務とされている事項

※ 労働契約の期間 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項 仕事をする場所、仕事の内容
始業・就業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇 賃金の決定方法、支払い時期等
退職に関する事項（解雇の事由を含む）

1. すべての項目を明示している
2. 一部又はすべての項目を明示していない場合がある

（2）パートタイム労働法で明示が義務づけられている事項

（昇給の有無 退職手当の有無 賞与の有無）

1. すべての項目を明示している
2. 一部又はすべての項目を明示していない場合がある

（3）上記（1）～（2）以外の事項

（例えば、所定労働時間を超えて労働させる程度 安全衛生 教育訓練など）

1. 明示しているものがある
2. 明示しているものはない

問 1－2 問 1－1（1）～（3）の労働条件の内容を文書等により明示することに加え、その労働条件の内容を口頭で説明していますか。（1つ選択）

1. 説明しているものがある
2. 説明しているものはない

問 1－3 A事業所では、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成していますか（正社員と同じものを適用している場合も含む）。（1つ選択）

1. 作成している → 【問 1－4】へ
2. 作成していない → 【問 2－1】へ

問 1－4 「パートタイム労働者に適用される就業規則」を作成・変更するとき、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴いていますか。（1つ選択）

1. 必ず意見を聴いている
2. 必ずではないが、意見を聴くことがある
3. 意見は聴いていない

■賃金について

問 2-1 A事業所において、パートタイム労働者の雇入れ時の賃金（初任給）を決定する際に勘案する要素（職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験、勤続年数等）・基準は、正社員と同じですか。（1つ選択）

- 1. 正社員とすべて同じである
- 2. 正社員と一部同じである
- 3. 正社員とは異なる

問 2-2 A事業所では、パートタイム労働者の昇給制度がありますか。（1つ選択）

- 1. ある →【問 2-3】へ
- 2. 制度はないが昇給する →【問 2-3】へ
- 3. ない（正社員にはある） →【問 2-4】へ
- 4. ない（正社員にもない） →【問 2-4】へ

問 2-3 昇給を決定する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。（1つ選択）

- 1. 正社員とすべて同じである
- 2. 正社員と一部同じである
- 3. 正社員とは異なる

問 2-4 A事業所では、パートタイム労働者に対して、賞与を支給する制度がありますか。（1つ選択）

- 1. ある →【問 2-5】へ
- 2. 賞与支給制度とまではいえないが、支給することがある（寸志等） →【問 2-5】へ
- 3. ない（正社員にはある） →【問 2-6】へ
- 4. ない（正社員にもない） →【問 2-6】へ

問 2-5 賞与を支給する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。（1つ選択）

- 1. 正社員とすべて同じである
- 2. 正社員と一部同じである
- 3. 正社員とは異なる

問 2-6 A事業所では、パートタイム労働者に対して、退職金を支給する制度がありますか。（1つ選択）

- 1. ある →【問 2-7】へ
- 2. 退職金支給制度とまではいえないが、支給することがある（寸志等） →【問 2-7】へ
- 3. ない（正社員にはある） →【問 2-8】へ
- 4. ない（正社員にもない） →【問 2-8】へ

問 2-7 退職金を支給する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。（1つ選択）

- 1. 正社員とすべて同じである
- 2. 正社員と一部同じである
- 3. 正社員とは異なる

問 2－8 A事業所では、パートタイム労働者に対して、通勤手当を支給する制度がありますか。(1つ選択)

- 1. ある →【問 2－9】へ
- 2. ない(正社員にはある) →【問 2－10】へ
- 3. ない(正社員にもない) →【問 2－10】へ

問 2－9 通勤手当を支給する際の支給基準は正社員と同じですか。(1つ選択)

- 1. 正社員と同じである
- 2. 正社員と一部同じである
- 3. 正社員とは異なる

問 2－10 A事業所では、パートタイム労働者に対して、職務に関連する手当(役付手当、資格手当、精皆勤手当等)を支給する制度がありますか。資格手当については、毎月でなく資格取得時などに一時金として支給しているケースを含みます。(1つ選択)

- 1. ある →【問 2－11】へ
- 2. ない(正社員にはある) →【問 2－12】へ
- 3. ない(正社員にもない) →【問 2－12】へ

問 2－11 職務に関連する手当を支給する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。(1つ選択)

- 1. 正社員とすべて同じである
- 2. 正社員と一部同じである
- 3. 正社員とは異なる

問 2－12 A事業所では、パートタイム労働者に対して、職務に関連する手当以外の手当(家族手当、食事手当、住居手当等)を支給する制度がありますか。(1つ選択)

- 1. ある →【問 2－13】へ
- 2. ない(正社員にはある) →【問 2－14】へ
- 3. ない(正社員にもない) →【問 2－14】へ

問 2－13 職務に関連する手当以外の手当を支給する際の支給基準は正社員と同じですか。(1つ選択)

- 1. 正社員と同じである
- 2. 正社員と一部同じである
- 3. 正社員とは異なる

問 2－14 A事業所では、パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合に、不合理と認められる待遇の相違がないかを検討し、不合理なものがあつた場合は、改善に取り組んでいますか。(1つ選択)

- 1. 検討した結果、不合理と認められる待遇の相違はなく、現時点で改善すべき点は特にない
- 2. 検討した結果、不合理と認められる待遇の相違があつたため、改善に取り組んでいる
- 3. 検討した結果、不合理と認められる待遇の相違があつたが、改善に取り組んでいない
- 4. これから検討を行う予定である
- 5. 検討していない(検討する予定はない)、わからない

※ 改正パートタイム労働法(平成 26 年 4 月成立・公布)では、パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇

を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されることとなりました。

- ※ 改正法の施行日は、公布の日（平成 26 年 4 月 23 日）から起算して 1 年を超えない範囲内で政令で定める日とされています。具体的な施行日は、今後、労働政策審議会に諮って決定する予定です。
- ※ 改正法については、厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1o.html> をご参照ください。

■教育訓練等の能力開発について

問 3-1 A事業所では、パートタイム労働者に対して、下記のような教育訓練等の能力開発を行っていますか。（それぞれについて 1 つ選択）

	行っている	行っていない
(1) 採用時の導入教育としての Off-JT (※1)	1.	2.
(2) Off-JT (採用時の導入教育以外) (※1)	1.	2.
(3) 計画的な OJT (※2)	1.	2.
(4) 自己啓発支援（受講料などの金銭的援助、教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供等）	1.	2.

※1 生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる（事業所内または事業所外の）職業訓練のこと。

※2 日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施すること。

問 3-2 A事業所では、パートタイム労働者に対して、下記のような能力を付与するための教育訓練等の能力開発を行っていますか。（それぞれについて 1 つ選択）

	正社員よりも多くの機会を付与し、行っている	正社員と同等の機会を付与し、行っている	正社員と比較して機会は少ないが、行っている	正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない	正社員にも、パートタイム労働者にも、行っていない
(1) 主に現在担当している職務の遂行に必要な能力	1.	2.	3.	4.	5.
(2) 主に将来担当する可能性のある職務や役職に就くために必要な能力	1.	2.	3.	4.	5.

■人事評価・キャリアアップについて

問 4-1 A事業所では、パートタイム労働者に対して、能力・スキル、勤務態度、業績・成果などに関する評価を行っていますか。(1つ選択)

- 1. 定期的に行っている →【問 4-2 (1)】へ
- 2. 時期は定めていないが、適宜行っている →【問 4-2 (1)】へ
- 3. 行っていない →【問 4-3】へ

問 4-2 (1) A事業所では、パートタイム労働者本人に対して、評価の結果をフィードバックしていますか。(1つ選択)

- 1. 定期的な面談等を通じて、フィードバックしている
- 2. 適宜フィードバックしている
- 3. 特にフィードバックしていない

問 4-2 (2) A事業所では、評価の結果を、パートタイム労働者の処遇に反映していますか。(複数選択)

- 1. 賃金・賞与に反映させている
- 2. 昇進・昇格に反映させている
- 3. 特に反映させていない

問 4-3 A事業所では、能力や働きぶり等に応じて「担当する職務の内容を高める」ことができる仕組みはありますか。(1つ選択)

- 1. ある
- 2. ない

問 4-4 (1) A事業所では、パートタイム労働者を役職に登用する仕組みはありますか。(1つ選択)

- 1. ある →【問 4-4 (2)】へ
- 2. ない →【問 5-1】へ

問 4-4 (2) 役職に登用されているパートタイム労働者の総数は、全パートタイム労働者のうちおよそ何%くらいですか。(1つ選択)

- 1. 0% (仕組みはあるが、役職登用者はいない)
- 2. 5%未満
- 3. 5%以上 10%未満
- 4. 10%以上

問 4-4 (3) パートタイム労働者の中で最も高いレベルの役職は、正社員のどの役職に相当しますか。(1つ選択)

- 1. 一般職相当
- 2. 係長・主任職相当
- 3. 課長職相当以上

■正社員転換推進措置について

問５－１（１） Ａ事業所における「パートタイム労働者から自社の正社員（労働時間や転居を伴う転勤の有無等は不問）に転換できる推進措置」についてお伺いします。Ａ事業所では、どの正社員転換推進措置を制度化していますか。（複数選択）

- １．正社員を募集する場合の、パートタイム労働者への当該募集内容を周知する仕組み
→【問５－１（２）】へ
- ２．正社員のポストを社内公募する場合の、パートタイム労働者への応募機会の付与
→【問５－１（２）】へ
- ３．正社員への転換試験制度の導入 →【問５－１（２）】へ
- ４．その他（例えば正社員として必要な能力を取得するための教育訓練等）
→【問５－１（２）】へ
- ５．特に制度化しているものはない →【問５－２】へ

問５－１（２） 上記問５－１（１）で回答した正社員転換推進措置の対象者は、すべてのパートタイム労働者ですか。なお、各々の措置は一部のパートタイム労働者しか対象にしていない場合でも、いくつかの措置を組み合わせればすべてのパートタイム労働者を対象としている場合も「１」を選択してください。（１つ選択）

- １．すべてのパートタイム労働者を対象にしている →【問５－１（３）】へ
- ２．一部のパートタイム労働者のみを対象にしている（上限年齢を設定、一部の職種に限定など）
→【問５－１（４）】へ

問５－１（３） 正社員転換推進措置の内容を、すべてのパートタイム労働者に周知していますか。
（１つ選択）

- １．すべてのパートタイム労働者に周知している
- ２．一部のパートタイム労働者のみに周知している
- ３．特に周知していない

問５－１（４） 上記問５－１（１）で回答した正社員転換推進措置を利用して、Ａ事業所では、過去５年間にパートタイム労働者から正社員へ転換した社員は何人いますか。（１つ選択）

- １．いない
- ２．１人
- ３．２～９人
- ４．１０人以上

問５－２ Ａ事業所では、パートタイム労働者の正社員転換の希望の有無を把握する機会を設けていますか。
（１つ選択）

- １．いる
- ２．いない

問5-3 A事業所では、短時間正社員制度（※）を導入していますか。（1つ選択）

- ※ 短時間正社員とは、他のフルタイムの正規型の労働者と比較し、その所定労働時間が短い正規型の労働者であって、①期間の定めのない労働契約を締結しているものであり、かつ、②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等であるもの。このような働き方を就業規則等に制度化することを指して、「短時間正社員制度」と呼んでいます。
- なお、ここでいう短時間正社員制度には、育児・介護休業法上の短時間勤務制度は含みません。

1. 導入している
2. 導入していない

■福利厚生・安全衛生について

問6-1 A事業所では、パートタイム労働者は、給食施設、休憩室、更衣室を利用できますか（A事業所に設置されている施設について回答してください）。（1つ選択）

1. 正社員と同様に利用できる
2. 合理的な理由（※）があり、パートタイム労働者が利用できない施設がある
3. 合理的な理由（※）はないが、パートタイム労働者が利用できない施設がある
4. いずれの施設も設置していない

- ※ 合理的な理由とは、食事時間帯にパートタイム労働者が就業していない場合や、就業する業務の性質上パートタイム労働者には着替えの必要がなく、当該業務に従事している正社員も同様に更衣室がないような場合をいいます。

問6-2 A事業所では、パートタイム労働者に下記の福利厚生制度等がありますか。（それぞれについて1つ選択）

	【正社員に対する制度がある】			正社員に対しても制度を整備していない
	正社員と同様の制度がある	正社員と比較して一部制限（利用条件や支給額が異なる等）がある	パートタイム労働者には制度を整備していない	
（1）慶弔見舞金制度	1.	2.	3.	4.
（2）有給の結婚休暇	1.	2.	3.	4.
（3）有給の忌引き	1.	2.	3.	4.

問6-3 A事業所では、パートタイム労働者に対して、雇入れ時の健康診断や定期的な健康診断を実施していますか。（1つ選択）

1. 法定の要件に満たないパートタイム労働者にも実施している
2. 法定の要件を満たすパートタイム労働者のみに実施している
3. 法定の要件を満たすパートタイム労働者にも実施していない
4. 法定の要件を満たすパートタイム労働者はいないため、実施していない

- ※ 健康診断を実施することが必要なパートタイム労働者：期間の定めのない労働契約により使用される者、（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約期間が1年以上（特定業務に従事する場合は6ヶ月以上）である者、契約更新により1年以上使用されることが予定されている者、1年以上引き続き使用されている者を含む。）であり、1週間の所定労働時間が、同じ事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上である者

問6-4(1) A事業所における、パートタイム労働者に対する安全衛生教育についてお尋ねします。パートタイム労働者に対して、安全衛生教育を実施していますか。(1つ選択)

- 1. 法定を上回って実施している →【問6-4(2)】へ
- 2. 法定通りに実施している →【問6-4(2)】へ
- 3. 法定通りには実施できていない →【問7-1】へ

※ パートタイム労働者に対しても、労働安全衛生法に基づき、事業者は、労働者を雇入れた時又は作業内容を変更した時は、従事する業務に応じて、機械等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること、作業手順に関すること、事故における応急措置及び待避に関すること等、労働者が従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければなりません。また、危険有害業務に従事させる時は、特別の教育を行わなければなりません。

問6-4(2) 上記問6-4(1)で回答した安全衛生教育の機会や内容は、正社員と比較してどの程度の水準ですか。(1つ選択)

- 1. 正社員を超える水準である
- 2. 正社員と同等である
- 3. 正社員と比較して限定的である

■ワーク・ライフ・バランスについて

問7-1 A事業所では、パートタイム労働者に年次有給休暇を付与していますか。(1つ選択)

- 1. 法定を超える日数の有給休暇を付与している
- 2. 法定通りの日数の有給休暇を付与している
- 3. 有給休暇を付与しているが、法定日数には満たない
- 4. 年次有給休暇付与対象者がいるが、有給休暇は付与していない
- 5. 年次有給休暇付与対象者はいないため、有給休暇は付与していない

問7-2 A事業所における、パートタイム労働者の年次有給休暇取得率はおおよそどの程度ですか。(1つ選択)

- 1. 70%以上
- 2. 50%以上 70%未満
- 3. 50%未満

問7-3 A事業所では、パートタイム労働者に所定労働時間を超えて、仕事を行わせることがありますか。(1つ選択)

- 1. 原則として行わせない
- 2. 例外的に行わせることがある
- 3. 恒常的に行わせている

問7-4(1) A事業所では、仕事と育児・介護の両立支援制度をパートタイム労働者に周知していますか。(1つ選択)

- 1. 周知している
- 2. 周知していない

問 7-4 (2) A事業所では、過去5年間に、小学校入学前の子どもを育児中の労働者を対象とした仕事と育児の両立支援制度（育児休業制度、子の看護休暇等）を利用したパートタイム労働者はいますか。（1つ選択）

- 1. いる
- 2. 対象者はいるが利用者はいない
- 3. 対象者がいない、わからない

問 7-5 A事業所では、過去5年間に、家族を介護する必要がある労働者を対象とした仕事と介護の両立支援制度（介護休業制度、介護休暇等）を利用したパートタイム労働者はいますか。（1つ選択）

- 1. いる
- 2. 対象者はいるが利用者はいない
- 3. 対象者がいない、わからない

■職場のコミュニケーション等について

問 8-1 A事業所では、パートタイム労働者の意見を聴くための制度（目安箱の設置、個別面談、アンケートの実施など）を設けるなど、パートタイム労働者個人からの意見・提案を聴く仕組みを取り入れていますか。（1つ選択）

- 1. 取り入れている
- 2. 取り入れていない

問 8-2 A事業所では、パートタイム労働者の待遇などについて、パートタイム労働者個人又はその代表（労働組合や従業員組織等）と事業所の責任者などが話し合う機会を設けていますか。（1つ選択）

- 1. 定期的に機会を設けている
- 2. 不定期ではあるが、機会を設けている
- 3. 申し入れがあれば、機会を設けている
- 4. 特に機会を設けていない

問 8-3 A事業所では、短時間雇用管理者（パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者）を選任していますか。（1つ選択）

- 1. 選任している → 【問 8-4】へ
- 2. 選任していない → 【問 8-5】へ

問 8-4 短時間雇用管理者の氏名をパートタイム労働者に周知していますか。（1つ選択）

- 1. 周知している
- 2. 周知していない

問 8-5 パートタイム労働者からの相談に対応するための体制を整備し、明示していますか。（1つ選択）

- 1. 相談担当者等、相談窓口を定め、明示している
- 2. 相談担当者等、相談窓口を定めているが、明示していない
- 3. 相談担当者等、相談窓口を定めていない

※ 改正パートタイム労働法（平成26年4月成立・公布）では、パートタイム労働者からの相談に対応するた

めの事業主による体制の整備が義務づけられることとなりました。

- ※ 改正法の施行日は、公布の日（平成 26 年 4 月 23 日）から起算して 1 年を超えない範囲内で政令で定める日とされています。具体的な施行日は、今後、労働政策審議会に諮って決定する予定です。
- ※ 改正法については、厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1o.html> をご参照ください。

問 8-6 A 事業所では、パートタイム労働者に関する下記（１）～（４）の制度等の内容について、パートタイム労働者を雇い入れたときに説明をしていますか。（それぞれについて 1 つ選択）

	パートタイム労働者全員に説明している	一部又は全てのパートタイム労働者に説明していない	正社員とパートタイム労働者の双方にとって、制度や利用できる施設がない
（１）賃金の決定方法	1.	2.	
（２）教育訓練の内容	1.	2.	3.
（３）正社員転換推進措置の内容	1.	2.	
（４）給食施設、休憩室、更衣室の利用	1.	2.	3.

- ※ 改正パートタイム労働法（平成 26 年 4 月成立・公布）では、事業主はパートタイム労働者を雇い入れたとき、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明することが義務づけられることとなりました。
- ※ 改正法の施行日は、公布の日（平成 26 年 4 月 23 日）から起算して 1 年を超えない範囲内で政令で定める日とされています。具体的な施行日は、今後、労働政策審議会に諮って決定する予定です。
- ※ 改正法については、厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1o.html> をご参照ください。

問 8-7 A 事業所では、パートタイム労働者に関する下記（１）～（４）の制度等を決定する際に考慮した事項やその理由を、パートタイム労働者を雇い入れた後に説明していますか。（それぞれについて 1 つ選択）

	パートタイム労働者全員に説明している	パートタイム労働者から求めがあれば説明している（説明する予定である）	説明していない（求めがあっても説明する意向はない）
（１）賃金の決定方法	1.	2.	3.
（２）教育訓練の内容	1.	2.	3.
（３）正社員転換推進措置の内容	1.	2.	3.
（４）給食施設、休憩室、更衣室の利用	1.	2.	3.

■ A事業所独自の取組について

問 9－1 貴事業所において、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組はありますか。（1つ選択）

- 1. ある →【問 9－2】へ
- 2. 検討している →【問 9－2】へ
- 3. ない →【問 10】へ

問 9－2 A事業所において積極的に進めている又は検討している取組について、目的、達成のために取り組む領域、成果について、お教えてください。（複数選択）

（1）目的

- 1. 法の遵守
- 2. 人材の確保、定着
- 3. 能力の向上
- 4. モチベーションの維持、向上
- 5. その他

（2）達成のために取り組む領域

- 1. 労働条件の明示・説明
- 2. 賃金
- 3. 教育訓練等の能力開発
- 4. 人事評価・キャリアアップ
- 5. 正社員転換推進措置
- 6. 福利厚生・安全衛生
- 7. ワーク・ライフ・バランス
- 8. 職場のコミュニケーション

（3）取組の成果

- 1. 取組の成果は十分に現れている
- 2. 取組の成果はある程度現れている
- 3. 取組の成果はまだ現れていない
- 4. 検討段階のため、取組の成果を把握できない
- 5. 分からない

問 9－3 問 9－2 で回答いただいた取組の内容を具体的にご記入ください。

■平成 25 年度調査「パートタイム労働者の雇用管理に関するアンケート調査」について

問 1 0 厚生労働省では、平成 25 年 11 月に、「パートタイム労働者の雇用管理について関するアンケート調査」を無記名式にて実施いたしました（みずほ情報総研株式会社に委託）。A 事業所において、昨年度実施しましたアンケートにご協力をいただいたかどうかについて、お教えてください。（1 つ選択）

1. 調査票が届き、回答した
2. 調査票が届いたが、回答していない
3. 調査票が届いていない
4. 分からない

■ヒアリング調査への協力について

問 1 1 本アンケートでいただいた回答を参考にヒアリング調査を実施し、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた取組事例をとりまとめることとしています。貴社（A 事業所）の取組事例について、より詳細に内容をお聞きしたいと考えた場合、ヒアリング調査（貴社への訪問による実施を想定）にご協力いただくことは可能でしょうか。（1 つ選択）

1. 協力してもよい
2. 時間があれば協力したい
3. 協力するつもりはない
4. 分からない

<差し支えなければ、企業名、調査票記入者、連絡先についてお教えてください。>

企業名				
調査票 記入者	氏 名		部署名	
	電 話			
	電子メール			

御協力ありがとうございました。

03 「パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するアンケート」集計表

●図表1 問0 - 1 貴社全体での常時雇用する労働者数(パートタイム労働者を含む)

No.	カテゴリー名	n	%
1.	30～49人	1,741	(40.2)
2.	50～99人	1,326	(30.6)
3.	100～299人	890	(20.6)
4.	300～999人	283	(6.5)
5.	1,000人以上	93	(2.2)
	合 計	4,333	(100.0)

●図表2 問0 - 2 会社全体での正社員数

No.	カテゴリー名	n	%
1.	10人未満	49	(1.1)
2.	10～29人	652	(15.0)
3.	30～49人	1,528	(35.3)
4.	50～99人	1,054	(24.3)
5.	100～299人	647	(14.9)
6.	300～499人	203	(4.7)
7.	500～999人	123	(2.8)
8.	1,000人以上	66	(1.5)
9.	無回答	13	(0.3)
	合 計	4,333	(100.0)

●図表3 問0 - 4 事業所の所在地

No.	カテゴリー名	n	%
1.	北海道	193	(4.5)
2.	青森県	66	(1.5)
3.	岩手県	84	(1.9)
4.	宮城県	97	(2.2)
5.	秋田県	68	(1.6)
6.	山形県	51	(1.2)
7.	福島県	73	(1.7)
8.	茨城県	73	(1.7)
9.	栃木県	62	(1.4)
10.	群馬県	82	(1.9)
11.	埼玉県	171	(3.9)
12.	千葉県	131	(3.0)
13.	東京都	449	(10.4)
14.	神奈川県	183	(4.2)
15.	新潟県	132	(3.0)
16.	富山県	63	(1.5)
17.	石川県	65	(1.5)
18.	福井県	54	(1.2)
19.	山梨県	24	(0.5)
20.	長野県	74	(1.7)
21.	岐阜県	107	(2.5)
22.	静岡県	136	(3.1)
23.	愛知県	284	(6.6)
24.	三重県	75	(1.7)
25.	滋賀県	47	(1.1)
26.	京都府	89	(2.1)
27.	大阪府	229	(5.3)
28.	兵庫県	140	(3.2)
29.	奈良県	34	(0.8)
30.	和歌山県	30	(0.7)
31.	鳥取県	18	(0.4)
32.	島根県	38	(0.9)
33.	岡山県	58	(1.3)
34.	広島県	102	(2.3)
35.	山口県	49	(1.1)
36.	徳島県	22	(0.5)
37.	香川県	40	(0.9)
38.	愛媛県	65	(1.5)
39.	高知県	21	(0.5)
40.	福岡県	143	(3.3)
41.	佐賀県	48	(1.1)
42.	長崎県	62	(1.4)
43.	熊本県	63	(1.4)
44.	大分県	52	(1.2)
45.	宮崎県	64	(1.5)
46.	鹿児島県	56	(1.3)
47.	沖縄県	51	(1.2)
48.	無回答	17	(0.4)
	合 計	4,333	(100.0)

●図表4 問0 - 5 事業所の業種

No.	カテゴリー名	n	%
1.	建設業	233	(5.4)
2.	製造業	1,070	(24.7)
3.	情報通信業	73	(1.7)
4.	運輸業、郵便業	231	(5.3)
5.	卸売業	279	(6.4)
6.	小売業	276	(6.4)
7.	金融業、保険業	44	(1.0)
8.	不動産業	28	(0.7)
9.	物品賃貸業	22	(0.5)
10.	学術研究、専門・技術サービス業	66	(1.5)
11.	宿泊業	44	(1.0)
12.	飲食サービス業	63	(1.5)
13.	生活関連サービス業、娯楽業	74	(1.7)
14.	教育、学習支援業	154	(3.6)
15.	医療	369	(8.5)
16.	福祉	637	(14.7)
17.	複合サービス業	23	(0.5)
18.	サービス業(他に分類されない)	372	(8.6)
19.	その他	265	(6.1)
20.	無回答	10	(0.2)
	合 計	4,333	(100.0)

●図表5 問0 - 6 事業所で常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）

No.	カテゴリー名	n	%
1.	10人未満	493	(11.4)
2.	10～29人	725	(16.7)
3.	30～49人	1,406	(32.4)
4.	50～99人	968	(22.3)
5.	100～299人	544	(12.6)
6.	300～499人	97	(2.2)
7.	500～999人	68	(1.6)
8.	1,000人以上	31	(0.7)
9.	無回答	0	(-)
	合 計	4,333	(100.0)

●図表6 問0 - 7 事業所で常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）

No.	カテゴリー名	n	%
1.	10人未満	2,548	(58.8)
2.	10～29人	1,076	(24.8)
3.	30～49人	365	(8.4)
4.	50～99人	219	(5.1)
5.	100～299人	96	(2.2)
6.	300～499人	15	(0.3)
7.	500～999人	11	(0.2)
8.	1,000人以上	4	(0.1)
9.	無回答	0	(-)
	合 計	4,333	(100.0)

●図表7 問0 - 8 採用を通じた必要なパートタイム労働者の人数や人材の確保状況

No.	カテゴリー名	n	%
1.	必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できている	2,493	(57.5)
2.	必要な人数は確保できているが、必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できていない	607	(14.0)
3.	必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できているが、必要な人数は確保できていない	318	(7.3)
4.	必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できていない	547	(12.6)
5.	採用していない	362	(8.3)
6.	無回答	6	(0.1)
	合 計	4,333	(100.0)

●図表8 問0 - 9 事業所でのパートタイム労働者の定着状況

No.	カテゴリー名	n	%
1.	期待どおり定着している	3,528	(81.4)
2.	期待よりも定着率はやや低い	728	(16.8)
3.	期待よりも定着率がかなり低い	66	(1.5)
4.	無回答	10	(0.2)
	合 計	4,333	(100.0)

●図表9 問0 - 10 最も多いパートタイム労働者のタイプ

No.	カテゴリー名	n	%
1.	タイプ1	1,302	(30.0)
2.	タイプ2	165	(3.8)
3.	タイプ3	1,023	(23.6)
4.	タイプ4	1,842	(42.5)
	合 計	4,333	(100.0)

●図表10 問1 - 1 労働基準法上、明示が義務づけられている事項

		合 計	1. すべての項目 を明示してい る	2. 一部又はすべ ての項目を明 示していない 場合がある	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,785 (87.4)	540 (12.5)	8 (0.2)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	1,141 (87.6)	157 (12.1)	4 (0.3)
	2. タイプ2	165 (100.0)	137 (82.7)	29 (17.3)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	874 (85.4)	148 (14.5)	2 (0.2)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,634 (88.7)	206 (11.2)	2 (0.1)

●図表11 問1-1 パートタイム労働法上、明示が義務付けられている事項

		合 計	1. すべての項目 を明示してい る	2. 一部又はすべ ての項目を明 示していない 場合がある	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,648 (84.2)	678 (15.7)	7 (0.2)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	1,077 (82.8)	222 (17.0)	3 (0.2)
	2. タイプ2	165 (100.0)	131 (79.4)	34 (20.6)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	844 (82.5)	177 (17.3)	2 (0.2)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,595 (86.6)	246 (13.3)	1 (0.1)

●図表12 問1-1 上記①、②以外の明示が望ましい事項

		合 計	1. 明示している ものがある	2. 明示している ものはない	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	2,723 (62.8)	1,526 (35.2)	84 (1.9)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	834 (64.0)	431 (33.1)	37 (2.9)
	2. タイプ2	165 (100.0)	99 (59.7)	61 (37.2)	5 (3.1)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	650 (63.5)	354 (34.6)	19 (1.9)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,140 (61.9)	680 (36.9)	22 (1.2)

●図表13 問1-2 労働条件の説明

		合 計	1. 説明している ものがある	2. 説明している ものはない	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,969 (91.6)	344 (7.9)	19 (0.4)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	1,202 (92.3)	93 (7.1)	7 (0.5)
	2. タイプ2	165 (100.0)	153 (92.5)	12 (7.4)	0 (0.1)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	909 (88.8)	108 (10.6)	6 (0.6)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,706 (92.6)	131 (7.1)	6 (0.3)

●図表14 問1 - 3 パートタイム労働者に適用される就業規則の作成

		合 計	1. 作成している	2. 作成していな い	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,841 (88.7)	470 (10.8)	22 (0.5)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	1,152 (88.5)	144 (11.0)	7 (0.5)
	2. タイプ2	165 (100.0)	154 (93.0)	8 (4.9)	3 (2.1)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	904 (88.3)	113 (11.0)	7 (0.7)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,632 (88.6)	206 (11.2)	5 (0.2)

●図表15 問1 - 4 就業規則の作成・変更時のパートタイム労働者の過半数代表者からの意見聴取

		合 計	1. 必ず意見を聴 いている	2. 必ずではない が、意見を聴 くことがある	3. 意見は聴いて いない	4. 無回答
全 体		3,841 (100.0)	1,421 (37.0)	1,601 (41.7)	795 (20.7)	25 (0.6)
タ イ プ	1. タイプ1	1,152 (100.0)	456 (39.6)	498 (43.3)	188 (16.4)	9 (0.8)
	2. タイプ2	154 (100.0)	53 (34.6)	81 (53.0)	19 (12.3)	0 (0.1)
	3. タイプ3	904 (100.0)	302 (33.4)	397 (43.9)	198 (21.9)	6 (0.7)
	4. タイプ4	1,632 (100.0)	609 (37.3)	624 (38.2)	390 (23.9)	9 (0.6)

●図表16 問2 - 1 雇い入れ時の賃金（初任給）を決定する際の勘案要素・基準

		合 計	1. 正社員とすべ て同じである	2. 正社員と一部 同じである	3. 正社員とは異 なる	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	613 (14.1)	1,143 (26.4)	2,543 (58.7)	35 (0.8)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	344 (26.4)	424 (32.6)	521 (40.0)	14 (1.0)
	2. タイプ2	165 (100.0)	27 (16.5)	73 (44.3)	65 (39.1)	0 (0.1)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	133 (13.0)	285 (27.9)	597 (58.3)	9 (0.9)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	109 (5.9)	360 (19.6)	1,361 (73.8)	12 (0.7)

●図表17 問2-2 昇給制度の有無

		合 計	1. ある	2. 制度はないが 昇給する	3. ない(正社員 にはある)	4. ない(正社員 にもない)	5. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	1,366 (31.5)	1,733 (40.0)	1,073 (24.8)	152 (3.5)	10 (0.2)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	444 (34.1)	473 (36.3)	310 (23.8)	73 (5.6)	2 (0.1)
	2. タイプ2	165 (100.0)	49 (29.6)	60 (36.5)	51 (31.1)	5 (2.8)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	334 (32.6)	419 (41.0)	246 (24.1)	23 (2.2)	1 (0.1)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	538 (29.2)	780 (42.3)	466 (25.3)	51 (2.8)	7 (0.4)

●図表18 問2-3 昇給を決定する際の勘案要素・基準

		合 計	1. 正社員とすべ て同じである	2. 正社員と一部 同じである	3. 正社員とは異 なる	4. 無回答
全 体		3,098 (100.0)	565 (18.2)	1,043 (33.7)	1,467 (47.4)	23 (0.7)
タイプ	1. タイプ1	917 (100.0)	285 (31.0)	333 (36.4)	290 (31.6)	9 (1.0)
	2. タイプ2	109 (100.0)	25 (22.9)	53 (48.8)	31 (28.3)	0 (-)
	3. タイプ3	753 (100.0)	134 (17.8)	271 (36.0)	340 (45.1)	8 (1.1)
	4. タイプ4	1,319 (100.0)	121 (9.2)	385 (29.2)	807 (61.2)	6 (0.4)

●図表19 問2-4 賞与支給制度の有無

		合 計	1. ある	2. 賞与支給制度 とまではいえ ないが、支給 することがあ る(寸志等)	3. ない(正社員 にはある)	4. ない(正社員 にもない)	5. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	1,121 (25.9)	1,728 (39.9)	1,276 (29.4)	174 (4.0)	34 (0.8)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	359 (27.6)	556 (42.7)	291 (22.4)	83 (6.4)	12 (0.9)
	2. タイプ2	165 (100.0)	43 (26.1)	59 (35.9)	56 (34.1)	2 (1.0)	5 (2.9)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	267 (26.0)	402 (39.2)	303 (29.6)	41 (4.0)	11 (1.1)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	452 (24.5)	711 (38.6)	625 (33.9)	48 (2.6)	7 (0.4)

●図表20 問2 - 5 賞与を支給する際の勘案要素・基準

		合 計	1. 正社員とすべて 同じである	2. 正社員と一部 同じである	3. 正社員とは異 なる	4. 無回答
全 体		2,849 (100.0)	361 (12.7)	753 (26.4)	1,725 (60.5)	10 (0.4)
タイプ	1. タイプ 1	916 (100.0)	185 (20.2)	263 (28.7)	465 (50.8)	2 (0.3)
	2. タイプ 2	102 (100.0)	11 (10.3)	30 (28.9)	62 (60.6)	0 (0.2)
	3. タイプ 3	668 (100.0)	66 (9.8)	205 (30.6)	398 (59.5)	0 (0.1)
	4. タイプ 4	1,163 (100.0)	100 (8.6)	256 (22.0)	800 (68.8)	7 (0.6)

●図表21 問2 - 6 退職金支給制度の有無

		合 計	1. ある	2. 退職金支給制度とまではいえないが、支給することがある(寸志等)	3. ない(正社員にはある)	4. ない(正社員にもない)	5. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	305 (7.0)	436 (10.1)	3,087 (71.2)	494 (11.4)	11 (0.2)
タイプ	1. タイプ 1	1,302 (100.0)	87 (6.7)	182 (14.0)	857 (65.8)	174 (13.3)	1 (0.1)
	2. タイプ 2	165 (100.0)	12 (7.0)	13 (7.6)	128 (77.5)	13 (7.9)	0 (-)
	3. タイプ 3	1,023 (100.0)	68 (6.7)	87 (8.5)	746 (72.9)	120 (11.7)	2 (0.2)
	4. タイプ 4	1,842 (100.0)	138 (7.5)	154 (8.3)	1,356 (73.6)	187 (10.2)	8 (0.4)

●図表22 問2 - 7 退職金を支給する際の勘案要素・基準

		合 計	1. 正社員とすべて 同じである	2. 正社員と一部 同じである	3. 正社員とは異 なる	4. 無回答
全 体		741 (100.0)	147 (19.8)	231 (31.2)	352 (47.5)	11 (1.5)
タイプ	1. タイプ 1	270 (100.0)	75 (27.9)	83 (30.7)	105 (38.8)	7 (2.6)
	2. タイプ 2	24 (100.0)	3 (14.0)	15 (63.5)	5 (22.5)	0 (-)
	3. タイプ 3	156 (100.0)	16 (10.1)	63 (40.2)	76 (48.7)	1 (0.9)
	4. タイプ 4	292 (100.0)	52 (18.0)	70 (24.1)	166 (57.0)	3 (1.0)

●図表23 問2 - 8 通勤手当支給制度の有無

	合 計	1. ある	2. ない(正社員に はある)	3. ない(正社員 にもない)	4. 無回答
全 体	4,333 (100.0)	3,700 (85.4)	513 (11.8)	112 (2.6)	8 (0.2)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	1,104 (84.8)	138 (10.6)	59 (4.5)
	2. タイプ2	165 (100.0)	155 (93.6)	10 (5.9)	1 (0.5)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	857 (83.8)	142 (13.9)	23 (2.2)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,585 (86.0)	223 (12.1)	29 (1.6)

●図表24 問2 - 9 通勤手当を支給する際の勘案要素・基準

	合 計	1. 正社員と同じ である	2. 正社員と一部 同じである	3. 正社員とは異 なる	4. 無回答
全 体	3,700 (100.0)	2,815 (76.1)	429 (11.6)	455 (12.3)	0 (0.0)
タイプ	1. タイプ1	1,104 (100.0)	920 (83.3)	79 (7.2)	105 (9.5)
	2. タイプ2	155 (100.0)	123 (79.4)	18 (11.7)	14 (8.9)
	3. タイプ3	857 (100.0)	643 (75.1)	117 (13.6)	97 (11.3)
	4. タイプ4	1,585 (100.0)	1,129 (71.3)	215 (13.6)	240 (15.2)

●図表25 問2 - 10 職務関連手当の有無

	合 計	1. ある	2. ない(正社員に はある)	3. ない(正社員 にもない)	4. 無回答
全 体	4,333 (100.0)	1,012 (23.3)	2,981 (68.8)	310 (7.2)	31 (0.7)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	347 (26.6)	855 (65.7)	89 (6.8)
	2. タイプ2	165 (100.0)	37 (22.2)	119 (72.3)	9 (5.3)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	231 (22.6)	717 (70.1)	68 (6.6)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	397 (21.5)	1,289 (70.0)	145 (7.9)

●図表26 問2 - 11 職務関連手当を支給する際の勘案要素・基準

	合 計	1. 正社員とすべ て同じである	2. 正社員と一部 同じである	3. 正社員とは異 なる	4. 無回答
全 体	1,012 (100.0)	373 (36.9)	353 (34.9)	281 (27.7)	5 (0.5)
タイプ	1. タイプ1	347 (100.0)	165 (47.5)	113 (32.6)	65 (18.9)
	2. タイプ2	37 (100.0)	17 (47.4)	19 (50.9)	1 (1.7)
	3. タイプ3	231 (100.0)	91 (39.4)	80 (34.6)	59 (25.5)
	4. タイプ4	397 (100.0)	100 (25.1)	141 (35.6)	155 (39.2)

●図表27 問2-12 職務関連手当以外の手当の有無

		合 計	1. ある	2. ない(正社員に はある)	3. ない(正社員 にもない)	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	573 (13.2)	2,824 (65.2)	918 (21.2)	18 (0.4)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	200 (15.4)	760 (58.4)	335 (25.7)	6 (0.5)
	2. タイプ2	165 (100.0)	20 (12.3)	118 (71.7)	27 (16.1)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	132 (12.9)	677 (66.2)	211 (20.6)	3 (0.3)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	220 (11.9)	1,268 (68.8)	346 (18.8)	9 (0.5)

●図表28 問2-13 職務関連手当以外の手当を支給する際の勘案要素・基準

		合 計	1. 正社員と同じ である	2. 正社員と一部 同じである	3. 正社員とは異 なる	4. 無回答
全 体		573 (100.0)	345 (60.3)	158 (27.6)	61 (10.6)	8 (1.5)
タイプ	1. タイプ1	200 (100.0)	146 (72.9)	42 (20.8)	12 (5.9)	1 (0.4)
	2. タイプ2	20 (100.0)	14 (67.3)	6 (31.6)	0 (1.1)	0 (-)
	3. タイプ3	132 (100.0)	69 (52.5)	46 (34.6)	14 (10.3)	3 (2.6)
	4. タイプ4	220 (100.0)	116 (52.9)	64 (29.2)	35 (16.0)	4 (1.9)

●図表29 不合理と認められる待遇の相違の検討・改善

		合 計	1. 検討した結 果、不合理と 認められる待 遇の相違はな く、現時点で 改善すべき点 は特にない	2. 検討した結 果、不合理と 認められる待 遇の相違があ ったため、改 善に取り組ん でいる	3. 検討した結 果、不合理と 認められる待 遇の相違があ ったが、改 善に取り組ん でいない	4. これから検討 を行う予定で ある	5. 検討していな い(検討する 予定はな い)、わから ない	6. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	2,529 (58.4)	389 (9.0)	21 (0.5)	666 (15.4)	689 (15.9)	39 (0.9)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	779 (59.8)	136 (10.5)	2 (0.2)	186 (14.3)	189 (14.5)	9 (0.7)
	2. タイプ2	165 (100.0)	99 (60.0)	23 (14.0)	0 (-)	19 (11.6)	24 (14.4)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	527 (51.5)	103 (10.1)	7 (0.7)	175 (17.1)	202 (19.7)	8 (0.8)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,124 (61.0)	126 (6.8)	11 (0.6)	286 (15.5)	274 (14.9)	22 (1.2)

●図表30 問3 - 1 採用時導入教育としてのOFF-JTの実施

		合 計	1. 行っている	2. 行っていない	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	1,811 (41.8)	2,448 (56.5)	74 (1.7)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	542 (41.6)	731 (56.2)	29 (2.3)
	2. タイプ2	165 (100.0)	49 (29.6)	109 (65.7)	8 (4.6)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	462 (45.1)	545 (53.3)	16 (1.6)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	759 (41.2)	1,063 (57.7)	20 (1.1)

●図表31 問3 - 1 OFF-JT（採用時の導入教育以外）

		合 計	1. 行っている	2. 行っていない	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	1,371 (31.6)	2,841 (65.6)	121 (2.8)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	398 (30.6)	852 (65.4)	52 (4.0)
	2. タイプ2	165 (100.0)	42 (25.5)	116 (70.3)	7 (4.3)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	349 (34.1)	645 (63.0)	30 (2.9)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	582 (31.6)	1,228 (66.7)	32 (1.8)

●図表32 問3 - 1 計画的なOJTの実施

		合 計	1. 行っている	2. 行っていない	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	1,602 (37.0)	2,644 (61.0)	87 (2.0)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	505 (38.8)	762 (58.5)	35 (2.7)
	2. タイプ2	165 (100.0)	62 (37.5)	97 (58.9)	6 (3.6)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	371 (36.2)	628 (61.4)	24 (2.4)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	664 (36.1)	1,156 (62.7)	22 (1.2)

●図表33 問3 - 1 自己啓発支援の実施

		合 計	1. 行っている	2. 行っていない	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	1,135 (26.2)	3,086 (71.2)	112 (2.6)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	399 (30.7)	862 (66.2)	41 (3.2)
	2. タイプ2	165 (100.0)	42 (25.5)	115 (69.4)	9 (5.2)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	257 (25.1)	735 (71.8)	31 (3.0)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	437 (23.7)	1,374 (74.6)	31 (1.7)

●図表34 問3-2 主に現在担当している職務の遂行に必要な能力の付与

	合 計	1. 正社員よりも 多くの機会を 付与し、行っ ている	2. 正社員と同等 の機会を付与 し、行ってい る	3. 正社員と比較 して機会は少 ないが、行っ ている	4. 正社員には 行っている が、パートタ イム労働者には 行っていない	5. 正社員にも、 パートタイム 労働者にも、 行っていない	6. 無回答
全 体	4,333 (100.0)	39 (0.9)	1,241 (28.6)	1,340 (30.9)	1,144 (26.4)	546 (12.6)	22 (0.5)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	11 (0.8)	496 (38.1)	353 (27.1)	248 (19.1)	6 (0.5)
	2. タイプ2	165 (100.0)	1 (0.8)	49 (29.5)	51 (30.9)	41 (24.6)	2 (0.9)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	4 (0.4)	274 (26.8)	339 (33.1)	276 (27.0)	7 (0.6)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	23 (1.3)	423 (22.9)	597 (32.4)	579 (31.5)	8 (0.4)

●図表35 問3-2 主に将来担当する可能性のある職務や役職に就くために必要な能力の付与

	合 計	1. 正社員よりも 多くの機会を 付与し、行っ ている	2. 正社員と同等 の機会を付与 し、行ってい る	3. 正社員と比較 して機会は少 ないが、行っ ている	4. 正社員には 行っている が、パートタ イム労働者には 行っていない	5. 正社員にも、 パートタイム 労働者にも、 行っていない	6. 無回答
全 体	4,333 (100.0)	17 (0.4)	629 (14.5)	961 (22.2)	1,794 (41.4)	831 (19.2)	101 (2.3)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	8 (0.6)	283 (21.7)	303 (23.3)	407 (31.3)	31 (2.4)
	2. タイプ2	165 (100.0)	1 (0.8)	32 (19.3)	44 (26.5)	56 (33.6)	8 (4.8)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	1 (0.1)	118 (11.6)	225 (22.0)	461 (45.1)	26 (2.6)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	7 (0.4)	196 (10.7)	389 (21.1)	869 (47.2)	36 (2.0)

●図表36 問4-1 人事評価の実施

	合 計	1. 定期的に行っ ている	2. 時期は定めて いないが、適 宜行っている	3. 行っていない	4. 無回答
全 体	4,333 (100.0)	1,270 (29.3)	1,472 (34.0)	1,579 (36.4)	11 (0.3)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	356 (27.4)	539 (41.4)	404 (31.1)
	2. タイプ2	165 (100.0)	55 (33.2)	51 (30.7)	60 (36.0)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	282 (27.6)	338 (33.0)	399 (38.9)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	577 (31.3)	545 (29.6)	717 (38.9)

●図表37 問4 - 2(1) 評価結果のフィードバックの実施

		合 計	1. 定期的な面談 等を通じて、 フィードバック している	2. 適宜フィード バックしてい る	3. 特にフィード バックしてい ない	4. 無回答
全 体		2,743 (100.0)	730 (26.6)	1,181 (43.1)	759 (27.7)	73 (2.7)
タイプ	1. タイプ 1	895 (100.0)	196 (21.9)	420 (47.0)	255 (28.5)	24 (2.7)
	2. タイプ 2	106 (100.0)	30 (28.4)	42 (39.4)	30 (28.7)	4 (3.5)
	3. タイプ 3	620 (100.0)	159 (25.6)	247 (39.8)	192 (30.9)	23 (3.7)
	4. タイプ 4	1,122 (100.0)	345 (30.8)	472 (42.1)	282 (25.1)	23 (2.0)

●図表38-42 問4 - 2(2) 評価結果のパートタイム労働者の処遇への反映状況（タイプ1-4）

		回答者数	合 計	1. 賃金・ 賞与に 反映さ せてい る	2. 昇進・ 昇格に 反映さ せてい る	3. 特に反 映させ ていな い	4. 無回答
全 体		2,743 (100.0)	2,902 (105.8)	1,865 (68.0)	406 (14.8)	589 (21.5)	42 (1.5)
タイプ	1. タイプ 1	895 (100.0)	946 (105.7)	588 (65.7)	139 (15.5)	201 (22.4)	18 (2.0)
	2. タイプ 2	106 (100.0)	113 (107.1)	63 (59.8)	20 (19.3)	28 (26.7)	1 (1.3)
	3. タイプ 3	620 (100.0)	641 (103.4)	428 (69.0)	79 (12.7)	126 (20.4)	8 (1.3)
	4. タイプ 4	1,122 (100.0)	1,201 (107.1)	785 (70.0)	168 (15.0)	233 (20.8)	15 (1.3)

●図表43 問4 - 3 担当する職務の内容を高めることができる仕組みの有無

		合 計	1. ある	2. ない	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	1,668 (38.5)	2,606 (60.1)	58 (1.3)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	514 (39.5)	762 (58.5)	26 (2.0)
	2. タイプ2	165 (100.0)	84 (50.6)	78 (47.3)	3 (2.1)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	375 (36.7)	635 (62.0)	13 (1.3)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	695 (37.7)	1,131 (61.4)	16 (0.9)

●図表44 問4-4(1) パートタイム労働者の役職登用制度

		合 計	1. ある	2. ない	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	527 (12.2)	3,796 (87.6)	10 (0.2)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	199 (15.3)	1,101 (84.6)	2 (0.2)
	2. タイプ2	165 (100.0)	23 (13.7)	143 (86.3)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	113 (11.0)	906 (88.6)	4 (0.4)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	193 (10.5)	1,646 (89.3)	4 (0.2)

●図表45 問4-4(2) 役職登用されているパートタイム労働者の割合

		合 計	1. 0% (仕組みは あるが、役職 登用者はいな い)	2. 5%未満	3. 5%以上10% 未満	4. 10%以上	5. 無回答
全 体		527 (100.0)	135 (25.7)	277 (52.6)	58 (11.0)	41 (7.8)	16 (3.0)
タイプ	1. タイプ1	199 (100.0)	47 (23.7)	102 (51.5)	27 (13.7)	14 (7.1)	8 (4.0)
	2. タイプ2	23 (100.0)	7 (32.0)	12 (54.8)	3 (12.3)	0 (1.0)	0 (-)
	3. タイプ3	113 (100.0)	36 (32.2)	63 (56.0)	7 (5.8)	4 (4.0)	2 (2.1)
	4. タイプ4	193 (100.0)	45 (23.1)	99 (51.5)	21 (11.1)	22 (11.6)	5 (2.8)

●図表46 問4-4(3) パートタイム労働者の役職の水準

		合 計	1. 一般職相当	2. 係長・主任職 相当	3. 課長職相当以 上	4. 無回答
全 体		527 (100.0)	249 (47.3)	181 (34.3)	69 (13.1)	28 (5.3)
タイプ	1. タイプ1	199 (100.0)	87 (43.7)	64 (32.3)	35 (17.8)	12 (6.2)
	2. タイプ2	23 (100.0)	10 (46.2)	9 (40.5)	2 (7.1)	1 (6.2)
	3. タイプ3	113 (100.0)	56 (49.9)	41 (36.7)	12 (10.4)	3 (3.1)
	4. タイプ4	193 (100.0)	96 (49.5)	66 (34.3)	21 (10.7)	11 (5.5)

●図表47-51 問5 - 1(1) 制度化している正社員転換推進措置(タイプ1-4)

		回答者数	合 計	1. 正社員を募集する場合の、パートタイム労働者への当該募集内容を周知する仕組み	2. 正社員のポストを社内公募する場合の、パートタイム労働者への応募機会の付与	3. 正社員への転換試験制度の導入	4. その他（例えば正社員として必要な能力を取得するための教育訓練等）	5. 特に制度化しているものはない	6. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	4,532 (104.6)	628 (14.5)	346 (8.0)	418 (9.6)	127 (2.9)	2,911 (67.2)	102 (2.4)
タイプ	1. タイプ 1	1,302 (100.0)	1,344 (103.2)	177 (13.6)	99 (7.6)	78 (6.0)	37 (2.8)	902 (69.3)	51 (3.9)
	2. タイプ 2	165 (100.0)	168 (101.7)	20 (12.0)	6 (3.6)	17 (10.1)	7 (4.3)	116 (70.0)	3 (1.7)
	3. タイプ 3	1,023 (100.0)	1,070 (104.6)	139 (13.5)	80 (7.9)	97 (9.5)	38 (3.7)	697 (68.1)	20 (1.9)
	4. タイプ 4	1,842 (100.0)	1,950 (105.8)	293 (15.9)	161 (8.7)	226 (12.3)	46 (2.5)	1,196 (64.9)	29 (1.6)

●図表52 問5 - 1(2) 正社員転換推進措置の対象者

		合 計	1. すべてのパート タイム労働 者を対象にし ている	2. 一部のパート タイム労働者 のみを対象に している(上限 年齢を設定、 一部の職種に 限定など)	3. 無回答
全 体		1,320 (100.0)	835 (63.3)	459 (34.8)	26 (2.0)
タイプ	1. タイプ1	349 (100.0)	241 (69.1)	106 (30.4)	2 (0.5)
	2. タイプ2	47 (100.0)	21 (44.8)	26 (55.2)	0 (-)
	3. タイプ3	307 (100.0)	170 (55.5)	123 (40.0)	14 (4.5)
	4. タイプ4	617 (100.0)	402 (65.2)	204 (33.1)	10 (1.7)

●図表53 問5 - 1(3) 正社員転換推進措置の周知対象者

		合 計	1. すべてのパートタイム労働者に周知している	2. 一部のパートタイム労働者のみに周知している	3. 特に周知していない	4. 無回答
全 体		835 (100.0)	702 (84.1)	32 (3.8)	83 (9.9)	18 (2.2)
タイプ	1. タイプ1	241 (100.0)	218 (90.4)	4 (1.8)	15 (6.3)	4 (1.6)
	2. タイプ2	21 (100.0)	17 (81.9)	1 (6.7)	2 (11.4)	0 (-)
	3. タイプ3	170 (100.0)	143 (83.8)	11 (6.3)	17 (9.9)	0 (-)
	4. タイプ4	402 (100.0)	324 (80.5)	16 (3.9)	48 (12.0)	14 (3.6)

●図表54 問5 - 1(4) 正社員転換推進措置を利用して正社員へ転換した者の人数

		合 計	1. いない	2. 1人	3. 2～9人	4. 10人以上	5. 無回答
全 体		1,320 (100.0)	509 (38.6)	211 (16.0)	509 (38.6)	64 (4.8)	27 (2.0)
タイプ	1. タイプ1	349 (100.0)	107 (30.6)	65 (18.7)	157 (44.9)	14 (4.0)	6 (1.8)
	2. タイプ2	47 (100.0)	21 (44.1)	7 (15.5)	15 (32.8)	4 (7.7)	0 (-)
	3. タイプ3	307 (100.0)	104 (34.0)	36 (11.7)	137 (44.7)	18 (5.9)	12 (3.7)
	4. タイプ4	617 (100.0)	277 (45.0)	103 (16.6)	200 (32.4)	28 (4.6)	9 (1.5)

●図表55 問5 - 2 正社員転換希望を把握する機会の付与

		合 計	1. 設けている	2. 設けていない	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	2,296 (53.0)	2,000 (46.2)	37 (0.9)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	831 (63.8)	460 (35.4)	10 (0.8)
	2. タイプ2	165 (100.0)	94 (57.0)	71 (43.0)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	526 (51.4)	485 (47.3)	13 (1.2)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	844 (45.8)	984 (53.4)	14 (0.8)

●図表56 問5 - 3 短時間正社員制度の導入

		合 計	1. 導入している	2. 導入していな い	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	601 (13.9)	3,684 (85.0)	47 (1.1)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	233 (17.9)	1,049 (80.6)	20 (1.6)
	2. タイプ2	165 (100.0)	33 (19.7)	133 (80.3)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	130 (12.7)	876 (85.6)	17 (1.7)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	206 (11.2)	1,626 (88.3)	10 (0.5)

●図表57 問6 - 1 給食施設、休憩室、更衣室の利用

		合 計	1. 正社員と同様 に利用できる	2. 合理的な理由 があり、パー トタイム労働 者が利用でき ない施設があ る	3. 合理的な理由 はないが、 パートタイム 労働者が利用 できない施設 がある	4. いずれの施設 も設置してい ない	5. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	4,032 (93.0)	55 (1.3)	7 (0.2)	231 (5.3)	8 (0.2)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	1,202 (92.3)	15 (1.2)	0 (0.0)	79 (6.0)	6 (0.4)
	2. タイプ2	165 (100.0)	158 (95.9)	0 (-)	0 (-)	7 (4.1)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	973 (95.0)	11 (1.1)	0 (0.0)	38 (3.8)	1 (0.1)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,699 (92.2)	29 (1.6)	6 (0.3)	107 (5.8)	2 (0.1)

●図表58 問6 - 2 慶弔見舞金制度の有無

		合 計	1. 【正社員に対 する制度があ る】正社員と 同様の制度が ある	2. 【正社員に対 する制度があ る】正社員と 比較して一部 制限(利用条件 や支給額が異 なる等)がある	3. 【正社員に対 する制度があ る】パートタ イム労働者 には制度を整 備していない	4. 正社員に対し ても制度を整 備していない	5. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	1,981 (45.7)	998 (23.0)	1,161 (26.8)	181 (4.2)	12 (0.3)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	746 (57.3)	249 (19.1)	247 (19.0)	54 (4.2)	6 (0.4)
	2. タイプ2	165 (100.0)	64 (38.8)	52 (31.4)	42 (25.5)	7 (4.3)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	481 (47.0)	220 (21.5)	289 (28.2)	31 (3.0)	3 (0.3)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	690 (37.4)	478 (25.9)	583 (31.7)	88 (4.8)	3 (0.2)

●図表59 問6-2 有給の結婚休暇の有無

	合 計	1. 【正社員に対する制度がある】正社員と同様の制度がある	2. 【正社員に対する制度がある】正社員と比較して一部制限(利用条件や支給額が異なる等)がある	3. 【正社員に対する制度がある】パートタイム労働者には制度を整備していない	4. 正社員に対しても制度を整備していない	5. 無回答
全 体	4,333 (100.0)	1,802 (41.6)	650 (15.0)	1,664 (38.4)	197 (4.5)	20 (0.5)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	663 (50.9)	181 (13.9)	383 (29.4)	67 (5.2)
	2. タイプ2	165 (100.0)	74 (44.7)	31 (18.6)	56 (34.1)	3 (1.8)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	411 (40.2)	162 (15.9)	409 (40.0)	38 (3.7)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	654 (35.5)	277 (15.0)	816 (44.3)	89 (4.8)

●図表60 問6-2 有給の忌引き休暇の有無

	合 計	1. 【正社員に対する制度がある】正社員と同様の制度がある	2. 【正社員に対する制度がある】正社員と比較して一部制限(利用条件や支給額が異なる等)がある	3. 【正社員に対する制度がある】パートタイム労働者には制度を整備していない	4. 正社員に対しても制度を整備していない	5. 無回答
全 体	4,333 (100.0)	1,932 (44.6)	655 (15.1)	1,581 (36.5)	150 (3.5)	15 (0.4)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	689 (52.9)	176 (13.5)	378 (29.0)	56 (4.3)
	2. タイプ2	165 (100.0)	76 (46.2)	33 (19.7)	53 (32.3)	2 (0.9)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	447 (43.7)	147 (14.4)	390 (38.1)	35 (3.4)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	720 (39.1)	299 (16.2)	759 (41.2)	58 (3.1)

●図表61 問6-3 雇入れ時の健康診断・定期的な健康診断の実施

	合 計	1. 法定の要件を満たさないパートタイム労働者にも実施している	2. 法定の要件を満たすパートタイム労働者のみに実施している	3. 法定の要件を満たすパートタイム労働者にも実施していない	4. 法定の要件を満たすパートタイム労働者はいないため、実施していない	5. 無回答
全 体	4,333 (100.0)	2,374 (54.8)	1,350 (31.1)	142 (3.3)	436 (10.1)	31 (0.7)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	800 (61.5)	350 (26.9)	37 (2.8)	106 (8.1)
	2. タイプ2	165 (100.0)	97 (58.4)	42 (25.2)	7 (4.3)	18 (11.1)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	554 (54.1)	342 (33.4)	49 (4.8)	73 (7.1)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	924 (50.1)	616 (33.4)	49 (2.7)	239 (13.0)

●図表62 問6 - 4(1) 安全衛生教育の実施

		合 計	1. 法定を上回っ て実施してい る	2. 法定通りに実 施している	3. 法定通りには 実施できてい ない	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	196 (4.5)	3,148 (72.6)	944 (21.8)	45 (1.0)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	56 (4.3)	952 (73.1)	286 (22.0)	8 (0.6)
	2. タイプ2	165 (100.0)	7 (4.5)	125 (75.4)	33 (20.1)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	39 (3.8)	727 (71.1)	251 (24.5)	7 (0.7)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	94 (5.1)	1,344 (73.0)	374 (20.3)	30 (1.6)

●図表63 問6 - 4(2) 安全衛生教育の機会の付与および内容

		合 計	1. 正社員を超え る水準である	2. 正社員と同等 である	3. 正社員と比較 して限定的で ある	4. 無回答
全 体		3,344 (100.0)	7 (0.2)	2,960 (88.5)	353 (10.6)	24 (0.7)
タイプ	1. タイプ1	1,008 (100.0)	0 (-)	935 (92.7)	68 (6.7)	5 (0.5)
	2. タイプ2	132 (100.0)	0 (-)	113 (85.3)	18 (13.6)	1 (1.1)
	3. タイプ3	766 (100.0)	1 (0.1)	684 (89.3)	70 (9.1)	12 (1.5)
	4. タイプ4	1,438 (100.0)	6 (0.4)	1,229 (85.4)	198 (13.8)	6 (0.4)

●図表64 問7 - 1 年次有給休暇の付与

		合 計	1. 法定を超える 日数の有給休 暇を付与して いる	2. 法定通りの日 数の有給休暇 を付与してい る	3. 有給休暇を付 与している が、法定日数 には満たない	4. 年次有給休暇 付与対象者が いるが、有給 休暇は付与し ていない	5. 年次有給休暇 付与対象者は いないため、 有給休暇は付 与していない	6. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	214 (4.9)	3,322 (76.7)	209 (4.8)	194 (4.5)	376 (8.7)	18 (0.4)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	51 (3.9)	977 (75.1)	77 (5.9)	74 (5.7)	114 (8.8)	8 (0.6)
	2. タイプ2	165 (100.0)	6 (3.8)	127 (76.6)	11 (6.8)	3 (1.7)	15 (9.0)	3 (2.1)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	50 (4.9)	786 (76.8)	53 (5.2)	41 (4.0)	92 (9.0)	0 (0.0)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	106 (5.8)	1,432 (77.7)	67 (3.6)	76 (4.1)	155 (8.4)	6 (0.3)

●図表65 問7 - 2 年次有給休暇の取得率

		合 計	1. 70%以上	2. 50%以上70% 未満	3. 50%未満	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	1,135 (26.2)	1,047 (24.2)	1,880 (43.4)	270 (6.2)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	317 (24.3)	336 (25.8)	559 (43.0)	90 (6.9)
	2. タイプ2	165 (100.0)	54 (32.6)	36 (21.5)	70 (42.3)	6 (3.5)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	282 (27.5)	249 (24.3)	427 (41.7)	66 (6.4)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	483 (26.2)	427 (23.2)	824 (44.7)	109 (5.9)

●図表66 問7 - 3 所定労働時間外労働の有無

		合 計	1. 原則として行 わせない	2. 例外的に行わ せることがあ る	3. 恒常的に行わ せている	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	2,214 (51.1)	1,915 (44.2)	200 (4.6)	3 (0.1)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	700 (53.7)	531 (40.8)	69 (5.3)	1 (0.1)
	2. タイプ2	165 (100.0)	85 (51.7)	68 (41.3)	11 (6.9)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	467 (45.6)	511 (49.9)	46 (4.5)	0 (-)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	962 (52.2)	805 (43.7)	74 (4.0)	2 (0.1)

●図表67 問7 - 4(1) 仕事と育児・介護の両立支援制度の周知

		合 計	1. 周知している	2. 周知していな い	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	2,632 (60.7)	1,684 (38.9)	17 (0.4)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	857 (65.8)	438 (33.6)	7 (0.6)
	2. タイプ2	165 (100.0)	94 (57.1)	70 (42.4)	1 (0.5)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	621 (60.7)	401 (39.2)	2 (0.2)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,060 (57.5)	775 (42.1)	8 (0.4)

●図表68 問7 - 4(2) 仕事と育児の両立支援制度の利用実績

		合 計	1. いる	2. 対象者はいる が利用者はい ない	3. 対象者がいな い、わからな い	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	709 (16.4)	832 (19.2)	2,788 (64.3)	5 (0.1)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	218 (16.7)	250 (19.2)	835 (64.1)	0 (-)
	2. タイプ2	165 (100.0)	32 (19.2)	31 (18.7)	103 (62.1)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	170 (16.7)	206 (20.1)	644 (62.9)	3 (0.3)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	289 (15.7)	345 (18.7)	1,207 (65.5)	2 (0.1)

●図表69 問7 - 5 仕事と育児・介護の両立支援制度の利用実績

		合 計	1. いる	2. 対象者はいる が利用者はい ない	3. 対象者がいな い、わからな い	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	178 (4.1)	610 (14.1)	3,535 (81.6)	9 (0.2)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	52 (4.0)	212 (16.3)	1,036 (79.6)	1 (0.1)
	2. タイプ2	165 (100.0)	9 (5.2)	26 (15.8)	129 (78.2)	1 (0.8)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	45 (4.4)	146 (14.3)	831 (81.2)	1 (0.1)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	72 (3.9)	226 (12.3)	1,539 (83.5)	6 (0.3)

●図表70 問8 - 1 パートタイム労働者から意見・提案を聴取する仕組みの有無

		合 計	1. 取り入れてい る	2. 取り入れてい ない	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	2,399 (55.4)	1,923 (44.4)	11 (0.2)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	741 (56.9)	559 (43.0)	1 (0.1)
	2. タイプ2	165 (100.0)	99 (60.2)	65 (39.3)	1 (0.5)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	551 (53.9)	472 (46.1)	1 (0.1)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,007 (54.7)	827 (44.9)	8 (0.4)

●図表71 問8 - 2 パートタイム労働者個人またはその代表と話し合う機会の付与

	合 計	1. 定期的に機会 を設けている	2. 不定期ではあ るが、機会を 設けている	3. 申し入れがあ れば、機会を 設けている	4. 特に機会を設 けていない	5. 無回答
全 体	4,333 (100.0)	494 (11.4)	647 (14.9)	1,896 (43.8)	1,293 (29.8)	3 (0.1)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	126 (9.7)	202 (15.5)	607 (46.6)	366 (28.1)
	2. タイプ2	165 (100.0)	19 (11.3)	31 (18.9)	68 (41.2)	47 (28.6)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	113 (11.0)	160 (15.6)	444 (43.4)	306 (29.9)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	237 (12.8)	253 (13.7)	777 (42.2)	574 (31.1)

●図表72 問8 - 3 短時間雇用管理者の選任

	合 計	1. 選任している	2. 選任していな い	3. 無回答
全 体	4,333 (100.0)	947 (21.9)	3,373 (77.9)	12 (0.3)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	270 (20.7)	1,028 (78.9)
	2. タイプ2	165 (100.0)	43 (26.2)	122 (73.7)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	200 (19.5)	821 (80.2)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	434 (23.6)	1,403 (76.1)

●図表73 問8 - 4 短時間雇用管理者の周知

	合 計	1. 周知している	2. 周知していな い	3. 無回答
全 体	947 (100.0)	738 (77.9)	203 (21.4)	7 (0.7)
タ イ プ	1. タイプ1	270 (100.0)	226 (83.6)	42 (15.5)
	2. タイプ2	43 (100.0)	40 (92.2)	3 (7.8)
	3. タイプ3	200 (100.0)	149 (74.8)	50 (25.0)
	4. タイプ4	434 (100.0)	323 (74.4)	108 (24.8)

●図表74 問8 - 5 相談に対応する体制の整備及びその明示

		合 計	1. 相談担当者 等、相談窓口 を定め、明示 している	2. 相談担当者 等、相談窓口 を定めている が、明示して いない	3. 相談担当者 等、相談窓口 を定めていな い	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	1,022 (23.6)	1,569 (36.2)	1,670 (38.5)	72 (1.7)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	297 (22.8)	487 (37.4)	500 (38.4)	17 (1.3)
	2. タイプ2	165 (100.0)	34 (20.4)	58 (34.8)	65 (39.3)	9 (5.5)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	223 (21.8)	361 (35.2)	430 (42.0)	9 (0.9)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	468 (25.4)	663 (36.0)	674 (36.6)	37 (2.0)

●図表75 問8 - 6 パートタイム労働者への雇入れ時の説明（賃金の決定方法）

		合 計	1. パートタイム 労働者全員に 説明している	2. 一部又は全 てのパート タイム労働 者に説明し ていない	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,578 (82.6)	713 (16.5)	42 (1.0)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	1,103 (84.7)	177 (13.6)	22 (1.7)
	2. タイプ2	165 (100.0)	125 (75.5)	39 (23.6)	1 (0.8)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	830 (81.1)	182 (17.7)	12 (1.2)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,521 (82.5)	315 (17.1)	6 (0.4)

●図表76 問8 - 6 パートタイム労働者への雇入れ時の説明（教育訓練の内容）

		合 計	1. パートタイム 労働者全員に 説明している	2. 一部又は全ての パートタイム 労働者に説明 していない	3. 正社員とパート タイム労働 者の双方に とって、制度 や利用できる 施設がない	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	2,319 (53.5)	1,371 (31.6)	614 (14.2)	30 (0.7)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	778 (59.8)	346 (26.5)	173 (13.3)	6 (0.4)
	2. タイプ2	165 (100.0)	86 (51.9)	65 (39.1)	15 (9.0)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	527 (51.5)	326 (31.9)	162 (15.8)	9 (0.9)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	928 (50.4)	635 (34.4)	265 (14.4)	15 (0.8)

●図表77 問8 - 6 パートタイム労働者への雇入れ時の説明（正社員転換推進措置）

		合 計	1. パートタイム 労働者全員に 説明している	2. 一部又は全ての パートタイム 労働者に説明 していない	3. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	1,830 (42.2)	2,303 (53.2)	200 (4.6)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	689 (53.0)	555 (42.6)	57 (4.4)
	2. タイプ2	165 (100.0)	60 (36.6)	101 (61.3)	4 (2.2)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	375 (36.6)	602 (58.8)	47 (4.6)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	706 (38.3)	1,045 (56.7)	91 (5.0)

●図表78 問8 - 6 パートタイム労働者への雇入れ時の説明
(給食施設、休憩室、更衣室の利用)

		合 計	1. パートタイム 労働者全員に 説明している	2. 一部又は全ての パートタイム 労働者に説明 していない	3. 正社員とパート タイム労働 者の双方に とって、制度 や利用できる 施設がない	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,889 (89.7)	189 (4.4)	247 (5.7)	8 (0.2)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	1,176 (90.3)	46 (3.6)	76 (5.8)	3 (0.3)
	2. タイプ2	165 (100.0)	142 (85.7)	13 (8.0)	10 (6.2)	0 (0.1)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	931 (90.9)	37 (3.7)	54 (5.3)	1 (0.1)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,640 (89.0)	92 (5.0)	107 (5.8)	4 (0.2)

●図表79 問8 - 7 パートタイム労働者への雇入れ後の説明(賃金の決定方法)

		合 計	1. パートタイム 労働者全員に 説明している	2. パートタイム 労働者から求 めがあれば説明 している(説明 する予定で ある)	3. 説明していな い(求めが あっても説明 する意向はな い)	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	2,371 (54.7)	1,698 (39.2)	225 (5.2)	39 (0.9)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	773 (59.4)	436 (33.5)	81 (6.2)	12 (0.9)
	2. タイプ2	165 (100.0)	89 (54.0)	66 (39.8)	10 (6.2)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	553 (54.0)	412 (40.3)	46 (4.5)	12 (1.2)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	956 (51.9)	784 (42.6)	88 (4.8)	14 (0.8)

●図表80 問8 - 7 パートタイム労働者への雇入れ後の説明（教育訓練の内容）

	合 計	1. パートタイム 労働者全員に 説明している	2. パートタイム 労働者から求 めがあれば説 明している（説 明する予定で ある）	3. 説明していな い（求めが あっても説明 する意向はな い）	4. 無回答
全 体	4,333 (100.0)	1,669 (38.5)	2,180 (50.3)	413 (9.5)	71 (1.6)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	556 (42.7)	604 (46.4)	119 (9.2)
	2. タイプ2	165 (100.0)	71 (43.2)	76 (45.8)	18 (11.0)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	374 (36.6)	515 (50.3)	116 (11.4)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	667 (36.2)	986 (53.5)	159 (8.6)

●図表81 問8 - 7 パートタイム労働者への雇入れ後の説明（正社員転換推進措置）

	合 計	1. パートタイム 労働者全員に 説明している	2. パートタイム 労働者から求 めがあれば説 明している（説 明する予定で ある）	3. 説明していな い（求めが あっても説明 する意向はな い）	4. 無回答
全 体	4,333 (100.0)	1,331 (30.7)	2,418 (55.8)	488 (11.3)	96 (2.2)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	500 (38.4)	664 (51.0)	115 (8.8)
	2. タイプ2	165 (100.0)	54 (32.5)	88 (53.0)	22 (13.5)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	271 (26.5)	590 (57.6)	136 (13.2)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	506 (27.5)	1,077 (58.5)	215 (11.7)

●図表82 問8 - 7 パートタイム労働者への雇入れ後の説明
(給食施設、休憩室、更衣室の利用)

		合 計	1. パートタイム 労働者全員に 説明している	2. パートタイム 労働者から求 めがあれば説 明している(説 明する予定で ある)	3. 説明していな い(求めが あっても説明 する意向はな い)	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,078 (71.0)	1,008 (23.3)	190 (4.4)	57 (1.3)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	947 (72.7)	270 (20.7)	60 (4.6)	25 (1.9)
	2. タイプ2	165 (100.0)	130 (78.7)	27 (16.6)	7 (4.5)	0 (0.1)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	757 (74.0)	203 (19.9)	50 (4.8)	13 (1.3)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,244 (67.5)	508 (27.6)	73 (3.9)	18 (1.0)

●図表83 問9 - 1 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた積極的な取組の有無

		合 計	1. ある	2. 検討している	3. ない	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	700 (16.1)	1,149 (26.5)	2,433 (56.1)	51 (1.2)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	179 (13.8)	355 (27.3)	747 (57.4)	21 (1.6)
	2. タイプ2	165 (100.0)	20 (12.3)	56 (33.9)	84 (51.0)	4 (2.7)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	167 (16.3)	285 (27.9)	565 (55.2)	6 (0.6)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	333 (18.1)	452 (24.6)	1,037 (56.3)	20 (1.1)

●図表84 問9 - 2 目的(複数回答)

		回答者数	合 計	1. 法の遵守	2. 人材の確保、 定着	3. 能力の向上	4. モチベーショ ンの維持、向 上	5. その他	6. 無回答
全 体		1,849 (100.0)	4,123 (223.0)	816 (44.2)	1,102 (59.6)	1,014 (54.8)	1,114 (60.3)	54 (2.9)	23 (1.3)
タイプ	1. タイプ 1	534 (100.0)	1,167 (218.4)	209 (39.1)	302 (56.4)	330 (61.7)	307 (57.4)	13 (2.4)	7 (1.2)
	2. タイプ 2	76 (100.0)	189 (247.7)	29 (37.9)	59 (77.9)	45 (58.6)	47 (61.4)	6 (7.4)	3 (4.5)
	3. タイプ 3	452 (100.0)	1,031 (227.9)	213 (47.1)	268 (59.3)	252 (55.7)	278 (61.5)	11 (2.5)	8 (1.8)
	4. タイプ 4	786 (100.0)	1,736 (220.9)	365 (46.5)	473 (60.1)	387 (49.2)	482 (61.4)	24 (3.0)	5 (0.6)

●図表85 問9 - 2 目的達成のために取り組む領域（複数回答）

	回答者数	合 計	1. 労働条件の明示・説明	2. 賃金	3. 教育訓練等の能力開発	4. 人事評価・キャリアアップ	5. 正社員転換推進措置	6. 福利厚生・安全衛生	7. ワーク・ライフ・バランス	8. 職場のコミュニケーション	9. 無回答
全 体	1,849 (100.0)	5,362 (290.0)	753 (40.7)	825 (44.6)	664 (35.9)	565 (30.6)	484 (26.1)	606 (32.8)	402 (21.7)	1,042 (56.4)	22 (1.2)
タイプ	1. タイプ1	534 (100.0)	212 (39.7)	228 (42.6)	193 (36.1)	160 (30.0)	156 (29.1)	167 (31.2)	106 (19.9)	300 (56.2)	11 (2.1)
	2. タイプ2	76 (100.0)	31 (41.0)	35 (46.4)	17 (22.1)	35 (46.0)	26 (33.9)	21 (27.3)	10 (12.5)	40 (53.0)	0 (-)
	3. タイプ3	452 (100.0)	200 (44.1)	203 (44.8)	184 (40.7)	145 (32.0)	107 (23.7)	155 (34.3)	99 (21.8)	243 (53.7)	4 (1.0)
	4. タイプ4	786 (100.0)	310 (39.4)	359 (45.7)	270 (34.4)	225 (28.7)	195 (24.8)	263 (33.4)	187 (23.8)	458 (58.3)	6 (0.8)

●図表86 問9 - 2 取組の成果

	合 計	1. 取組の成果は十分に現れている	2. 取組の成果はある程度現れている	3. 取組の成果はまだ現れていない	4. 検討段階のため、取組の成果を把握できない	5. 分からない	6. 無回答
全 体	1,849 (100.0)	132 (7.2)	897 (48.5)	313 (16.9)	399 (21.6)	77 (4.1)	31 (1.7)
タイプ	1. タイプ1	534 (100.0)	25 (4.7)	277 (51.8)	92 (17.2)	109 (20.4)	10 (1.9)
	2. タイプ2	76 (100.0)	4 (4.9)	30 (39.0)	25 (33.3)	15 (19.6)	0 (-)
	3. タイプ3	452 (100.0)	26 (5.6)	219 (48.4)	76 (16.9)	106 (23.3)	6 (1.3)
	4. タイプ4	786 (100.0)	78 (10.0)	372 (47.3)	119 (15.1)	169 (21.6)	15 (1.9)

●図表87 パートタイム労働者のタイプ別の総得点率及び平均値

	合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体	4,333 (100.0)	0 (-)	31 (0.7)	294 (6.8)	709 (16.4)	1,213 (28.0)	1,095 (25.3)	691 (15.9)	250 (5.8)	49 (1.1)	0 (0.0)	0 (-)	0 (-)	42.6%
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	0 (-)	4 (0.3)	85 (6.5)	213 (16.4)	358 (27.5)	329 (25.3)	224 (17.2)	77 (5.9)	11 (0.9)	0 (-)	0 (-)	42.3%
	2. タイプ2	165 (100.0)	0 (-)	0 (-)	8 (4.6)	28 (16.9)	40 (23.9)	37 (22.5)	40 (24.4)	12 (7.5)	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	44.7%
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	0 (-)	9 (0.8)	70 (6.9)	147 (14.3)	295 (28.8)	282 (27.6)	156 (15.3)	49 (4.8)	16 (1.6)	0 (-)	0 (-)	42.6%
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	0 (-)	18 (1.0)	131 (7.1)	322 (17.5)	528 (28.3)	447 (24.2)	271 (14.7)	112 (6.1)	21 (1.1)	0 (0.0)	0 (-)	42.2%

●図表88 タイプ1の総得点率及び平均値【企業規模別】

	合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体	1,302 (100.0)	0 (-)	4 (0.3)	85 (6.5)	213 (16.4)	358 (27.5)	329 (25.3)	224 (17.2)	77 (5.9)	11 (0.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.3%
規模	1. 30～49人	628 (100.0)	0 (-)	0 (-)	49 (7.7)	101 (16.0)	191 (30.4)	163 (26.0)	94 (14.9)	7 (3.9)	0 (1.1)	0 (-)	0 (-)	41.3%
	2. 50～99人	418 (100.0)	0 (-)	4 (1.0)	28 (6.7)	77 (18.4)	105 (25.1)	95 (22.7)	80 (19.1)	28 (6.7)	1 (0.3)	0 (-)	0 (-)	42.1%
	3. 100～299人	203 (100.0)	0 (-)	0 (-)	7 (3.4)	30 (14.8)	49 (23.9)	56 (27.7)	39 (19.3)	20 (9.8)	2 (1.1)	0 (-)	0 (-)	44.8%
	4. 300～999人	47 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (2.8)	5 (11.3)	12 (26.3)	12 (26.3)	11 (22.5)	4 (9.4)	1 (1.4)	0 (-)	0 (-)	45.8%
	5. 1,000人以上	6 (100.0)	0 (-)	0 (3.3)	0 (-)	1 (10.0)	1 (20.0)	3 (46.7)	1 (13.3)	0 (6.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	43.9%

●図表89 タイプ1の総得点率及び平均値【業種別】

		合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体		1,302 (100.0)	0 (-)	4 (0.3)	85 (6.5)	213 (16.4)	358 (27.5)	329 (25.3)	224 (17.2)	77 (5.9)	11 (0.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.3%
業 種	1. 建設業	72 (100.0)	0 (-)	0 (-)	4 (5.2)	6 (8.7)	10 (14.4)	25 (34.6)	22 (30.4)	1 (2.0)	3 (4.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.7%
	2. 製造業	368 (100.0)	0 (-)	0 (-)	28 (7.5)	74 (20.1)	115 (31.4)	85 (23.2)	50 (13.5)	13 (3.6)	2 (0.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.9%
	3. 情報通信業	24 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	4 (17.5)	12 (49.2)	6 (24.2)	1 (5.8)	1 (3.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.1%
	4. 運輸業、郵便業	90 (100.0)	0 (-)	0 (0.2)	11 (12.0)	20 (21.9)	35 (39.3)	12 (13.4)	6 (6.2)	6 (7.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.8%
	5. 卸売業	74 (100.0)	0 (-)	1 (1.9)	10 (13.2)	14 (19.3)	17 (23.2)	21 (28.8)	7 (8.9)	3 (4.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.3%
	6. 小売業	56 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (2.5)	4 (6.4)	23 (41.6)	18 (32.9)	8 (14.0)	2 (2.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.5%
	7. 金融業、保険業	7 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (24.8)	2 (32.6)	2 (29.3)	1 (13.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	46.7%
	8. 不動産業	3 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (53.7)	1 (46.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	26.8%
	9. 物品賃貸業	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	49.2%
	10. 学術研究、専門・技 術サービス業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (26.3)	1 (5.8)	1 (5.8)	1 (7.5)	5 (38.0)	2 (16.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.7%
	11. 宿泊業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (21.8)	1 (10.9)	8 (65.6)	0 (1.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	35.3%
	12. 飲食サービス業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (11.0)	0 (-)	7 (58.5)	4 (28.8)	0 (1.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.4%
	13. 生活関連サービス 業、娯楽業	19 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (7.3)	2 (12.5)	9 (44.9)	4 (22.8)	1 (5.2)	1 (7.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.9%
	14. 教育、学習支援業	19 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (18.0)	4 (23.1)	2 (8.4)	1 (7.2)	8 (43.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.1%
	15. 医療	171 (100.0)	0 (-)	0 (-)	2 (1.4)	22 (12.9)	40 (23.3)	59 (34.4)	29 (17.1)	15 (8.8)	4 (2.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.8%
	16. 福祉	180 (100.0)	0 (-)	0 (-)	6 (3.1)	18 (10.1)	30 (16.8)	52 (29.0)	46 (25.7)	26 (14.3)	2 (1.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.6%
	17. 複合サービス業	10 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (7.5)	4 (41.0)	1 (11.5)	1 (6.4)	3 (33.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.2%
	18. サービス業(他に分類 されない)	119 (100.0)	0 (-)	3 (2.3)	5 (4.3)	20 (17.0)	40 (33.1)	23 (19.5)	25 (20.9)	3 (2.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.3%
	19. その他	42 (100.0)	0 (-)	0 (-)	5 (11.7)	10 (22.9)	11 (25.3)	8 (20.0)	7 (16.8)	1 (3.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.2%
	20. 無回答	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (22.3)	5 (77.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	26.1%

●図表90 タイプ2の総得点率及び平均値【企業規模別】

		合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体		165 (100.0)	0 (-)	0 (-)	8 (4.6)	28 (16.9)	40 (23.9)	37 (22.5)	40 (24.4)	12 (7.5)	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	44.7%
規 模	1. 30～49人	73 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (4.8)	17 (23.8)	17 (23.8)	14 (19.0)	17 (23.8)	3 (4.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.9%
	2. 50～99人	60 (100.0)	0 (-)	0 (-)	4 (7.0)	8 (14.0)	14 (23.3)	13 (20.9)	15 (25.6)	6 (9.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	44.6%
	3. 100～299人	23 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (6.7)	7 (30.0)	6 (26.7)	5 (23.3)	3 (13.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.5%
	4. 300～999人	8 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (5.7)	1 (14.3)	4 (51.4)	2 (25.7)	0 (-)	0 (2.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.8%
	5. 1,000人以上	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (14.3)	0 (14.3)	1 (42.9)	0 (14.3)	0 (14.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.5%

●図表91 タイプ2の総得点率及び平均値【業種別】

		合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体		165 (100.0)	0 (-)	0 (-)	8 (4.6)	28 (16.9)	40 (23.9)	37 (22.5)	40 (24.4)	12 (7.5)	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	44.7%
業 種	1. 建設業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (27.1)	2 (18.6)	3 (27.1)	0 (-)	3 (27.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	36.4%
	2. 製造業	32 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (4.4)	4 (14.0)	10 (32.2)	7 (21.3)	9 (28.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	43.7%
	3. 情報通信業	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	3 (57.1)	1 (23.0)	0 (7.3)	1 (12.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.4%
	4. 運輸業、郵便業	2 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (86.4)	0 (13.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.3%
	5. 卸売業	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (24.8)	4 (75.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	35.4%
	6. 小売業	10 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (7.7)	0 (2.1)	3 (26.0)	1 (14.0)	5 (50.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	54.3%
	7. 金融業、保険業	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (53.8)	0 (30.8)	0 (15.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	47.0%
	8. 不動産業	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	-
	9. 物品賃貸業	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	-
	10. 学術研究、専門・技 術サービス業	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	53.0%
	11. 宿泊業	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (22.3)	0 (-)	1 (77.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	57.6%
	12. 飲食サービス業	6 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	3 (55.4)	1 (22.3)	0 (-)	0 (22.3)	1 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.6%
	13. 生活関連サービス 業、娯楽業	2 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	54.8%
	14. 教育、学習支援業	5 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	5 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.4%
	15. 医療	15 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (5.0)	8 (51.5)	5 (33.0)	1 (9.1)	0 (1.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	53.2%
	16. 福祉	29 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (4.7)	0 (-)	2 (7.4)	11 (39.0)	10 (33.5)	5 (15.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	51.1%
	17. 複合サービス業	0 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	48.7%
	18. サービス業(他に分類 されない)	20 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	10 (51.4)	5 (23.6)	4 (18.1)	1 (6.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	34.5%
	19. その他	10 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (13.7)	2 (15.9)	4 (36.4)	3 (34.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	36.7%
	20. 無回答	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	-

●図表92 タイプ3の総得点率及び平均値【企業規模別】

		合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体		1,023 (100.0)	0 (-)	9 (0.8)	70 (6.9)	147 (14.3)	295 (28.8)	282 (27.6)	156 (15.3)	49 (4.8)	16 (1.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.6%
規 模	1. 30～49人	420 (100.0)	0 (-)	3 (0.8)	31 (7.4)	59 (14.0)	135 (32.2)	114 (27.3)	52 (12.4)	14 (3.3)	10 (2.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.3%
	2. 50～99人	296 (100.0)	0 (-)	4 (1.4)	25 (8.5)	45 (15.1)	75 (25.5)	74 (25.0)	54 (18.4)	15 (5.2)	3 (0.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.5%
	3. 100～299人	220 (100.0)	0 (-)	1 (0.4)	11 (4.9)	32 (14.7)	61 (27.7)	67 (30.5)	32 (14.4)	14 (6.3)	2 (1.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	43.6%
	4. 300～999人	69 (100.0)	0 (-)	0 (-)	3 (3.8)	9 (13.1)	16 (23.6)	22 (31.9)	15 (22.0)	3 (4.8)	0 (0.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.6%
	5. 1,000人以上	19 (100.0)	0 (-)	0 (1.1)	0 (2.2)	1 (7.7)	7 (35.2)	4 (23.1)	3 (15.4)	3 (14.3)	0 (1.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	47.3%

●図表93 タイプ3の総得点率及び平均値【業種別】

		合 計	1. 0 %	2. 1 ～ 9 %	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体		1,023 (100.0)	0 (-)	9 (0.8)	70 (6.9)	147 (14.3)	295 (28.8)	282 (27.6)	156 (15.3)	49 (4.8)	16 (1.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.6%
業 種	1. 建設業	47 (100.0)	0 (-)	3 (5.9)	3 (5.9)	8 (17.7)	11 (22.9)	19 (40.7)	0 (0.9)	3 (5.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.3%
	2. 製造業	251 (100.0)	0 (-)	1 (0.6)	17 (6.9)	46 (18.4)	69 (27.4)	66 (26.2)	42 (16.8)	9 (3.8)	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.8%
	3. 情報通信業	11 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (1.9)	2 (19.1)	6 (49.2)	1 (8.7)	2 (21.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.0%
	4. 運輸業、郵便業	59 (100.0)	0 (-)	0 (-)	8 (13.7)	7 (12.6)	26 (43.5)	11 (19.3)	6 (10.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.5%
	5. 卸売業	63 (100.0)	0 (-)	0 (-)	4 (6.4)	5 (8.1)	20 (31.2)	22 (34.4)	9 (14.4)	3 (5.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	43.5%
	6. 小売業	88 (100.0)	0 (-)	0 (-)	2 (2.3)	23 (26.3)	29 (32.6)	20 (22.5)	10 (11.1)	3 (3.4)	2 (1.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.3%
	7. 金融業、保険業	12 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (12.1)	6 (48.9)	3 (22.8)	1 (12.4)	0 (3.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.5%
	8. 不動産業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	5 (38.8)	0 (-)	6 (50.0)	0 (-)	1 (11.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.5%
	9. 物品賃貸業	2 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (9.7)	0 (19.0)	0 (9.7)	1 (61.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	47.3%
	10. 学術研究、専門・技 術サービス業	17 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (2.5)	4 (25.6)	6 (31.9)	7 (40.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.9%
	11. 宿泊業	9 (100.0)	0 (-)	0 (-)	5 (54.5)	2 (17.3)	1 (11.0)	1 (8.6)	1 (8.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	30.8%
	12. 飲食サービス業	14 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (13.0)	5 (36.0)	3 (24.8)	3 (20.6)	0 (-)	1 (5.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.7%
	13. 生活関連サービス 業、娯楽業	17 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (13.0)	8 (49.1)	4 (26.8)	0 (2.7)	1 (8.4)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.6%
	14. 教育、学習支援業	30 (100.0)	0 (-)	0 (0.7)	11 (35.7)	5 (16.8)	4 (13.4)	5 (16.0)	5 (17.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	34.3%
	15. 医療	76 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (0.3)	4 (5.1)	24 (31.2)	27 (35.1)	16 (21.4)	4 (5.9)	1 (1.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	47.3%
	16. 福祉	155 (100.0)	0 (-)	0 (-)	5 (3.1)	12 (7.8)	36 (23.5)	38 (24.7)	35 (22.7)	18 (11.3)	11 (6.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	49.2%
	17. 複合サービス業	2 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (33.4)	1 (37.8)	0 (19.2)	0 (9.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.7%
	18. サービス業(他に分類 されない)	82 (100.0)	0 (-)	0 (-)	2 (2.9)	15 (18.2)	23 (27.8)	25 (30.6)	13 (15.7)	2 (2.2)	2 (2.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.3%
	19. その他	76 (100.0)	0 (-)	4 (5.5)	13 (16.8)	5 (7.1)	24 (30.9)	25 (32.5)	2 (2.6)	3 (4.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	38.7%
	20. 無回答	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (22.3)	1 (77.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	52.5%

●図表94 タイプ4の総得点率及び平均値【企業規模別】

		合 計	1. 0 %	2. 1 ～ 9 %	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体		1,842 (100.0)	0 (-)	18 (1.0)	131 (7.1)	322 (17.5)	522 (28.3)	447 (24.2)	271 (14.7)	112 (6.1)	21 (1.1)	0 (0.0)	0 (-)	0 (-)	42.2%
規 模	1. 30～49人	621 (100.0)	0 (-)	14 (2.2)	45 (7.3)	107 (17.3)	205 (33.0)	142 (22.9)	73 (11.7)	24 (3.9)	10 (1.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.3%
	2. 50～99人	552 (100.0)	0 (-)	3 (0.5)	48 (8.6)	92 (16.7)	138 (25.1)	140 (25.3)	80 (14.4)	43 (7.8)	8 (1.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	43.1%
	3. 100～299人	444 (100.0)	0 (-)	1 (0.2)	29 (6.6)	81 (18.2)	116 (26.0)	110 (24.8)	78 (17.5)	29 (6.6)	1 (0.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.9%
	4. 300～999人	159 (100.0)	0 (-)	0 (0.1)	8 (4.9)	31 (19.6)	46 (28.9)	37 (23.5)	26 (16.1)	10 (6.3)	1 (0.6)	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	42.8%
	5. 1,000人以上	66 (100.0)	0 (-)	0 (0.6)	1 (2.2)	10 (14.8)	17 (26.2)	17 (26.2)	15 (22.1)	5 (7.3)	0 (0.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.5%

●図表95 タイプ4の総得点率及び平均値【業種別】

	合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
全 体	1,842 (100.0)	0 (-)	18 (1.0)	131 (7.1)	322 (17.5)	522 (28.3)	447 (24.2)	271 (14.7)	112 (6.1)	21 (1.1)	0 (0.0)	0 (-)	0 (-)	42.2%
業 種	1. 建設業	102 (100.0)	0 (-)	0 (-)	11 (11.2)	39 (37.9)	27 (26.6)	16 (15.3)	7 (7.3)	0 (0.2)	1 (1.4)	0 (-)	0 (-)	35.1%
	2. 製造業	420 (100.0)	0 (-)	3 (0.8)	16 (3.8)	37 (8.7)	124 (29.5)	130 (31.0)	73 (17.3)	30 (7.1)	8 (1.8)	0 (-)	0 (-)	44.9%
	3. 情報通信業	31 (100.0)	0 (-)	3 (11.1)	1 (4.6)	11 (34.3)	5 (16.2)	9 (29.2)	1 (4.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	34.7%
	4. 運輸業、郵便業	80 (100.0)	0 (-)	0 (-)	6 (7.2)	22 (27.6)	25 (30.9)	20 (25.3)	4 (5.5)	3 (3.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	39.6%
	5. 卸売業	136 (100.0)	0 (-)	0 (-)	20 (15.0)	18 (13.0)	59 (43.5)	26 (19.2)	12 (9.1)	0 (0.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	36.9%
	6. 小売業	122 (100.0)	0 (-)	1 (1.1)	19 (15.3)	19 (15.5)	31 (25.7)	27 (22.2)	16 (13.0)	8 (6.9)	0 (0.3)	0 (-)	0 (-)	39.9%
	7. 金融業、保険業	23 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (3.3)	3 (12.2)	5 (21.8)	5 (19.9)	8 (35.3)	2 (7.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	46.0%
	8. 不動産業	13 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (1.7)	4 (32.9)	6 (45.7)	2 (13.7)	1 (6.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	35.5%
	9. 物品賃貸業	18 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	3 (16.3)	11 (63.8)	2 (12.1)	0 (-)	1 (7.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	41.2%
	10. 学術研究・専門・技 術サービス業	29 (100.0)	0 (-)	0 (-)	2 (5.6)	2 (7.5)	7 (25.7)	5 (16.3)	8 (28.3)	5 (16.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	46.9%
	11. 宿泊業	21 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	5 (21.9)	8 (40.2)	7 (35.8)	0 (1.1)	0 (1.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.3%
	12. 飲食サービス業	31 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	6 (21.0)	5 (15.1)	13 (42.7)	5 (17.2)	1 (3.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	45.0%
	13. 生活関連サービス 業、娯楽業	36 (100.0)	0 (-)	1 (2.7)	5 (14.6)	6 (17.3)	12 (34.3)	8 (22.1)	3 (7.7)	0 (0.6)	0 (-)	0 (0.6)	0 (-)	36.1%
	14. 教育、学習支援業	100 (100.0)	0 (-)	4 (3.9)	15 (15.2)	33 (32.9)	30 (30.4)	13 (13.1)	4 (4.3)	0 (0.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	33.2%
	15. 医療	107 (100.0)	0 (-)	0 (-)	5 (4.7)	9 (8.5)	22 (20.8)	29 (27.3)	27 (25.2)	13 (11.9)	2 (1.5)	0 (-)	0 (-)	48.8%
	16. 福祉	273 (100.0)	0 (-)	3 (1.3)	9 (3.5)	39 (14.3)	45 (16.5)	76 (27.9)	62 (22.6)	30 (11.2)	8 (2.8)	0 (-)	0 (-)	47.7%
	17. 複合サービス業	10 (100.0)	0 (-)	0 (-)	1 (9.8)	1 (14.0)	4 (39.9)	1 (8.5)	2 (20.2)	1 (7.6)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	42.9%
	18. サービス業(他に分類 されない)	150 (100.0)	0 (-)	0 (-)	10 (6.5)	31 (20.5)	49 (32.3)	36 (23.9)	17 (11.6)	6 (3.7)	2 (1.4)	0 (-)	0 (-)	40.7%
	19. その他	137 (100.0)	0 (-)	1 (1.0)	9 (6.7)	32 (23.6)	44 (31.9)	21 (15.5)	18 (13.4)	11 (7.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	40.2%
	20. 無回答	3 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2 (64.0)	1 (36.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	28.6%

●図表96 パート指標8分野ごとの得点率の分布（全体）

		合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
分野	1. 労働条件の明示・説明について	4,333 (100.0)	176 (4.1)	0 (-)	0 (-)	117 (2.7)	48 (1.1)	0 (0.0)	768 (17.7)	318 (7.3)	1,544 (35.6)	203 (4.7)	0 (-)	1,159 (26.7)	72.5%
	2. 賃金について	4,333 (100.0)	44 (1.0)	49 (1.1)	274 (6.3)	746 (17.2)	922 (21.3)	962 (22.2)	685 (15.8)	342 (7.9)	215 (5.0)	69 (1.6)	7 (0.2)	18 (0.4)	42.4%
	3. 教育訓練等の能力開発について	4,333 (100.0)	1,303 (30.1)	121 (2.8)	799 (18.4)	341 (7.9)	565 (13.0)	304 (7.0)	363 (8.4)	296 (6.8)	185 (4.3)	50 (1.2)	4 (0.1)	2 (0.0)	26.0%
	4. 人事評価・キャリアアップについて	4,333 (100.0)	1,245 (28.7)	135 (3.1)	185 (4.3)	341 (7.9)	714 (16.5)	498 (11.5)	619 (14.3)	382 (8.8)	143 (3.3)	65 (1.5)	6 (0.1)	0 (-)	38.0%
	5. 正社員転換推進措置について	4,333 (100.0)	1,691 (39.0)	0 (-)	0 (-)	389 (9.0)	80 (1.8)	0 (-)	1,434 (33.1)	357 (8.2)	75 (1.7)	93 (2.2)	0 (-)	214 (4.9)	35.2%
	6. 福利厚生・安全衛生について	4,333 (100.0)	723 (16.7)	91 (2.1)	345 (8.0)	243 (5.6)	1,121 (25.9)	302 (7.0)	716 (16.5)	253 (5.8)	481 (11.1)	21 (0.5)	36 (0.8)	2 (0.0)	38.9%
	7. ワーク・ライフ・バランスについて	4,333 (100.0)	41 (0.9)	316 (7.3)	563 (13.0)	320 (7.4)	929 (21.4)	440 (10.2)	636 (14.7)	466 (10.8)	433 (10.0)	153 (3.5)	25 (0.6)	12 (0.3)	42.6%
	8. 職場のコミュニケーション等について	4,333 (100.0)	284 (6.6)	204 (4.7)	448 (10.3)	358 (8.3)	608 (14.0)	537 (12.4)	618 (14.3)	461 (10.6)	336 (7.8)	280 (6.5)	134 (3.1)	66 (1.5)	45.2%

●図表97 パート指標8分野ごとの得点率の分布（タイプ1）

		合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
分野	1. 労働条件の明示・説明について	1,302 (100.0)	50 (3.8)	0 (-)	0 (-)	33 (2.5)	10 (0.8)	0 (-)	231 (17.7)	93 (7.2)	415 (31.9)	73 (5.6)	0 (-)	397 (30.5)	74.1%
	2. 賃金について	1,302 (100.0)	11 (0.8)	19 (1.4)	74 (5.7)	243 (18.7)	151 (11.6)	294 (22.6)	223 (17.1)	103 (7.9)	123 (9.4)	38 (2.9)	6 (0.4)	17 (1.3)	45.9%
	3. 教育訓練等の能力開発について	1,302 (100.0)	472 (36.3)	0 (-)	298 (22.9)	0 (-)	205 (15.7)	61 (4.7)	96 (7.4)	168 (12.9)	0 (-)	2 (0.1)	0 (-)	1 (0.1)	23.8%
	4. 人事評価・キャリアアップについて	1,302 (100.0)	318 (24.4)	58 (4.5)	57 (4.4)	107 (8.2)	224 (17.2)	171 (13.1)	178 (13.7)	116 (8.9)	53 (4.1)	14 (1.1)	6 (0.4)	0 (-)	39.1%
	5. 正社員転換推進措置について	1,302 (100.0)	376 (28.9)	0 (-)	0 (-)	112 (8.6)	14 (1.1)	0 (-)	505 (38.8)	117 (9.0)	21 (1.6)	39 (3.0)	0 (-)	118 (9.1)	41.8%
	6. 福利厚生・安全衛生について	1,302 (100.0)	492 (37.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	614 (47.2)	0 (-)	150 (11.5)	46 (3.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	23.7%
	7. ワーク・ライフ・バランスについて	1,302 (100.0)	16 (1.2)	93 (7.2)	170 (13.0)	75 (5.7)	301 (23.1)	141 (10.8)	173 (13.3)	141 (10.8)	137 (10.6)	45 (3.4)	5 (0.4)	6 (0.5)	43.0%
	8. 職場のコミュニケーション等について	1,302 (100.0)	84 (6.5)	37 (2.8)	138 (10.6)	88 (6.8)	189 (14.5)	157 (12.1)	192 (14.8)	138 (10.6)	127 (9.7)	104 (8.0)	26 (2.0)	21 (1.6)	46.9%

●図表98 パート指標8分野ごとの得点率の分布（タイプ2）

		合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
分野	1. 労働条件の明示・説明について	165 (100.0)	5 (3.3)	0 (-)	0 (-)	6 (3.4)	1 (0.8)	0 (-)	37 (22.5)	9 (5.5)	64 (38.7)	3 (1.6)	0 (-)	40 (24.1)	70.7%
	2. 賃金について	165 (100.0)	0 (-)	1 (0.8)	5 (3.0)	22 (13.3)	47 (28.2)	30 (18.4)	35 (21.0)	14 (8.3)	10 (6.1)	0 (-)	1 (0.8)	0 (-)	45.4%
	3. 教育訓練等の能力開発について	165 (100.0)	48 (29.3)	11 (6.7)	39 (23.6)	12 (7.0)	18 (10.7)	3 (2.1)	9 (5.4)	18 (10.8)	7 (4.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	23.5%
	4. 人事評価・キャリアアップについて	165 (100.0)	35 (20.9)	4 (2.7)	8 (4.6)	15 (8.9)	36 (21.6)	18 (11.0)	24 (14.4)	15 (9.1)	7 (4.0)	4 (2.7)	0 (-)	0 (-)	40.5%
	5. 正社員転換推進措置について	165 (100.0)	58 (35.1)	0 (-)	0 (-)	16 (9.8)	2 (1.2)	0 (-)	54 (32.6)	12 (7.5)	7 (4.2)	2 (1.4)	0 (-)	14 (8.2)	38.7%
	6. 福利厚生・安全衛生について	165 (100.0)	4 (2.7)	1 (0.8)	14 (8.7)	20 (12.4)	25 (15.4)	20 (12.2)	45 (27.0)	7 (4.0)	23 (14.1)	0 (0.1)	4 (2.7)	0 (-)	46.2%
	7. ワーク・ライフ・バランスについて	165 (100.0)	0 (-)	8 (4.6)	29 (17.4)	18 (10.9)	29 (17.3)	13 (7.7)	20 (12.3)	25 (14.9)	15 (9.3)	9 (5.5)	0 (-)	0 (-)	43.7%
	8. 職場のコミュニケーション等について	165 (100.0)	10 (5.8)	12 (7.1)	9 (5.2)	18 (10.7)	13 (8.1)	26 (15.6)	20 (11.9)	20 (12.3)	15 (9.3)	12 (7.6)	10 (6.1)	1 (0.5)	48.8%

●図99 パート指標8分野ごとの得点率の分布（タイプ3）

		合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
分野	1. 労働条件の明示・説明について	1,023 (100.0)	59 (5.8)	0 (-)	0 (-)	33 (3.2)	13 (1.2)	0 (-)	181 (17.7)	63 (6.1)	378 (37.0)	50 (4.9)	0 (-)	246 (24.0)	70.4%
	2. 賃金について	1,023 (100.0)	19 (1.9)	8 (0.8)	63 (6.1)	161 (15.7)	218 (21.3)	239 (23.4)	159 (15.6)	98 (9.6)	36 (3.6)	21 (2.0)	0 (-)	0 (-)	43.0%
	3. 教育訓練等の能力開発について	1,023 (100.0)	283 (27.7)	39 (3.9)	192 (18.8)	50 (4.8)	212 (20.7)	100 (9.7)	36 (3.5)	69 (6.8)	40 (4.0)	0 (-)	1 (0.1)	1 (0.1)	25.2%
	4. 人事評価・キャリアアップについて	1,023 (100.0)	312 (30.5)	31 (3.0)	41 (4.0)	89 (8.7)	172 (16.8)	124 (12.1)	147 (14.4)	69 (6.7)	28 (2.7)	11 (1.1)	0 (0.0)	0 (-)	36.1%
	5. 正社員転換推進措置について	1,023 (100.0)	420 (41.0)	0 (-)	0 (-)	73 (7.1)	16 (1.6)	0 (-)	338 (33.0)	98 (9.6)	15 (1.4)	25 (2.5)	0 (-)	39 (3.8)	34.9%
	6. 福利厚生・安全衛生について	1,023 (100.0)	60 (5.9)	34 (3.3)	109 (10.6)	68 (6.6)	163 (15.9)	112 (11.0)	207 (20.2)	72 (7.1)	186 (18.1)	8 (0.8)	4 (0.4)	1 (0.1)	44.4%
	7. ワーク・ライフ・バランスについて	1,023 (100.0)	8 (0.8)	82 (8.0)	102 (10.0)	86 (8.4)	209 (20.4)	128 (12.5)	174 (17.0)	105 (10.2)	89 (8.7)	33 (3.2)	6 (0.6)	2 (0.2)	42.6%
	8. 職場のコミュニケーション等について	1,023 (100.0)	62 (6.0)	43 (4.2)	106 (10.3)	91 (8.9)	149 (14.5)	144 (14.0)	161 (15.7)	120 (11.8)	62 (6.0)	50 (4.9)	28 (2.8)	8 (0.8)	44.2%

●図100 パート指標8分野ごとの得点率の分布（タイプ4）

		合 計	1. 0%	2. 1～9%	3. 10～19%	4. 20～29%	5. 30～39%	6. 40～49%	7. 50～59%	8. 60～69%	9. 70～79%	10. 80～89%	11. 90～99%	12. 100%	平 均
分野	1. 労働条件の明示・説明について	1,842 (100.0)	61 (3.3)	0 (-)	0 (-)	46 (2.5)	24 (1.3)	0 (0.0)	318 (17.3)	153 (8.3)	687 (37.3)	77 (4.2)	0 (-)	476 (25.8)	72.7%
	2. 賃金について	1,842 (100.0)	15 (0.8)	21 (1.2)	132 (7.2)	320 (17.4)	506 (27.5)	398 (21.6)	268 (14.5)	127 (6.9)	46 (2.5)	10 (0.5)	0 (-)	0 (0.0)	40.3%
	3. 教育訓練等の能力開発について	1,842 (100.0)	500 (27.1)	70 (3.8)	270 (14.7)	280 (15.2)	131 (7.1)	140 (7.6)	221 (12.0)	42 (2.3)	138 (7.5)	48 (2.6)	3 (0.2)	0 (-)	27.9%
	4. 人事評価・キャリアアップについて	1,842 (100.0)	581 (31.5)	41 (2.2)	79 (4.3)	130 (7.1)	283 (15.4)	185 (10.0)	270 (14.6)	182 (9.9)	56 (3.0)	36 (1.9)	0 (0.0)	0 (-)	38.0%
	5. 正社員転換推進措置について	1,842 (100.0)	837 (45.5)	0 (-)	0 (-)	188 (10.2)	48 (2.6)	0 (-)	537 (29.1)	129 (7.0)	32 (1.7)	27 (1.5)	0 (-)	44 (2.4)	30.6%
	6. 福利厚生・安全衛生について	1,842 (100.0)	167 (9.1)	55 (3.0)	222 (12.0)	155 (8.4)	319 (17.3)	170 (9.2)	314 (17.0)	128 (6.9)	272 (14.8)	12 (0.7)	28 (1.5)	1 (0.0)	41.7%
	7. ワーク・ライフ・バランスについて	1,842 (100.0)	17 (0.9)	133 (7.2)	263 (14.3)	141 (7.7)	390 (21.2)	159 (8.6)	268 (14.6)	196 (10.6)	191 (10.3)	66 (3.6)	14 (0.7)	5 (0.2)	42.2%
	8. 職場のコミュニケーション等について	1,842 (100.0)	129 (7.0)	112 (6.1)	196 (10.6)	161 (8.7)	256 (13.9)	210 (11.4)	245 (13.3)	182 (9.9)	132 (7.2)	113 (6.2)	69 (3.7)	36 (2.0)	44.2%

●図101 得点率の分布と総得点率の関係（分野1 労働条件の明示・説明）

		合 計	1. 1～29%	2. 30～59%	3. 60～100%
全 体		4,333 (100.0)	920 (21.2)	3,070 (70.8)	343 (7.9)
（明分 得示野 点・1 率説 明労 に働 つ条 い件 ての	1. 0%	176 (100.0)	128 (72.7)	48 (27.3)	0 (-)
	2. 1～29%	117 (100.0)	60 (51.1)	57 (48.7)	0 (0.2)
	3. 30～59%	816 (100.0)	280 (34.3)	517 (63.3)	19 (2.4)
	4. 60～100%	3,224 (100.0)	452 (14.0)	2,448 (75.9)	324 (10.0)

●図102 得点率の分布と総得点率の関係（分野2 賃金）

		合 計	1. 1～29%	2. 30～59%	3. 60～100%
全 体		4,333 (100.0)	920 (21.2)	3,070 (70.8)	343 (7.9)
て分 （野 得2 点賃 率金 につ い	1. 0%	44 (100.0)	26 (58.3)	18 (41.7)	0 (-)
	2. 1～29%	1,070 (100.0)	498 (46.5)	563 (52.6)	9 (0.8)
	3. 30～59%	2,569 (100.0)	377 (14.7)	2,023 (78.8)	168 (6.5)
	4. 60～100%	650 (100.0)	19 (3.0)	465 (71.5)	166 (25.6)

●図表103 得点率の分布と総得点率の関係（分野3 教育訓練等の能力開発）

		合 計	1. 1～29%	2. 30～59%	3. 60～100%
全 体		4,333 (100.0)	920 (21.2)	3,070 (70.8)	343 (7.9)
（の分野 得能力3 点率開 発教 育に つ訓 い練 て等	1. 0%	1,303 (100.0)	580 (44.5)	723 (55.4)	1 (0.1)
	2. 1～29%	1,261 (100.0)	257 (20.4)	981 (77.8)	23 (1.8)
	3. 30～59%	1,232 (100.0)	81 (6.6)	1,048 (85.1)	103 (8.3)
	4. 60～100%	537 (100.0)	2 (0.3)	318 (59.2)	217 (40.5)

●図表104 得点率の分布と総得点率の関係（分野4 人事評価・キャリアアップ）

		合 計	1. 1～29%	2. 30～59%	3. 60～100%
全 体		4,333 (100.0)	920 (21.2)	3,070 (70.8)	343 (7.9)
いキ分 てヤ野 （リ4 得ア 点ア 率人 ）事 プ評 に価 つ・	1. 0%	1,245 (100.0)	610 (49.0)	635 (51.0)	0 (0.0)
	2. 1～29%	660 (100.0)	160 (24.2)	493 (74.7)	7 (1.1)
	3. 30～59%	1,831 (100.0)	146 (8.0)	1,557 (85.0)	129 (7.0)
	4. 60～100%	597 (100.0)	5 (0.8)	385 (64.5)	207 (34.7)

●図表105 得点率の分布と総得点率の関係（分野5 正社員転換推進措置）

		合 計	1. 1～29%	2. 30～59%	3. 60～100%
全 体		4,333 (100.0)	920 (21.2)	3,070 (70.8)	343 (7.9)
（推分野 進野5 措置に 正社員 て転換 得点率）	1. 0%	1,691 (100.0)	744 (44.0)	944 (55.8)	3 (0.2)
	2. 1～29%	389 (100.0)	43 (11.0)	321 (82.7)	25 (6.3)
	3. 30～59%	1,514 (100.0)	126 (8.3)	1,264 (83.5)	124 (8.2)
	4. 60～100%	740 (100.0)	7 (1.0)	541 (73.1)	192 (25.9)

●図表106 得点率の分布と総得点率の関係（分野6 福利厚生・安全衛生）

		合 計	1. 1～29%	2. 30～59%	3. 60～100%
全 体		4,333 (100.0)	920 (21.2)	3,070 (70.8)	343 (7.9)
（安分野 全野6 衛生に 福利厚 て生・ 得点率）	1. 0%	723 (100.0)	310 (42.9)	403 (55.7)	10 (1.4)
	2. 1～29%	679 (100.0)	287 (42.3)	384 (56.5)	8 (1.2)
	3. 30～59%	2,139 (100.0)	282 (13.2)	1,691 (79.1)	166 (7.8)
	4. 60～100%	792 (100.0)	41 (5.2)	592 (74.7)	159 (20.1)

●図表107 得点率の分布と総得点率の関係（分野7 ワーク・ライフ・バランス）

		合 計	1. 1～29%	2. 30～59%	3. 60～100%
全 体		4,333 (100.0)	920 (21.2)	3,070 (70.8)	343 (7.9)
いイ分 てフ野 (得 点 率)	1. 0%	41 (100.0)	17 (41.7)	24 (58.3)	0 (-)
	2. 1～29%	1,198 (100.0)	491 (40.9)	700 (58.4)	8 (0.7)
	3. 30～59%	2,005 (100.0)	338 (16.9)	1,498 (74.7)	169 (8.4)
	4. 60～100%	1,089 (100.0)	74 (6.8)	848 (77.9)	166 (15.3)

●図表108 得点率の分布と総得点率の関係（分野8 職場のコミュニケーション等）

		合 計	1. 1～29%	2. 30～59%	3. 60～100%
全 体		4,333 (100.0)	920 (21.2)	3,070 (70.8)	343 (7.9)
にミ分 つユ野 いニ8 てケー (得 点 率)	1. 0%	284 (100.0)	181 (63.8)	102 (35.7)	1 (0.5)
	2. 1～29%	1,010 (100.0)	455 (45.0)	553 (54.8)	2 (0.2)
	3. 30～59%	1,762 (100.0)	260 (14.8)	1,453 (82.4)	49 (2.8)
	4. 60～100%	1,277 (100.0)	24 (1.9)	962 (75.4)	291 (22.8)

●図表109 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（全体）

		合 計	1. 期待どおり 定着してい る	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,528 (81.4)	728 (16.8)	66 (1.5)	10 (0.2)
問 ○ ・ 8 パ ー ト タ イ ム 労 働 者 の 確 保 状 況	1. 必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できている	2,493 (100.0)	2,347 (94.1)	134 (5.4)	8 (0.3)	5 (0.2)
	2. 必要な人数は確保できているが、必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できていない	607 (100.0)	393 (64.8)	197 (32.5)	17 (2.7)	0 (0.0)
	3. 必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できているが、必要な人数は確保できていない	318 (100.0)	191 (60.1)	121 (38.0)	6 (1.7)	1 (0.2)
	4. 必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できていない	547 (100.0)	244 (44.6)	270 (49.4)	33 (6.0)	0 (0.0)
	5. 採用していない	362 (100.0)	350 (96.8)	5 (1.4)	4 (1.0)	3 (0.8)
	6. 無回答	6 (100.0)	3 (49.3)	2 (25.3)	0 (-)	2 (25.5)

●図表110 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（タイプ1）

		合 計	1. 期待どおり 定着してい る	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		1,302 (100.0)	1,097 (84.3)	180 (13.8)	21 (1.6)	4 (0.3)
問 ○ ・ 8 パ ー ト タ イ ム 労 働 者 の 確 保 状 況	1. 必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できている	759 (100.0)	728 (95.9)	31 (4.1)	0 (-)	0 (-)
	2. 必要な人数は確保できているが、必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できていない	180 (100.0)	113 (62.9)	56 (31.2)	11 (5.9)	0 (-)
	3. 必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できているが、必要な人数は確保できていない	95 (100.0)	70 (73.9)	24 (25.3)	0 (-)	1 (0.8)
	4. 必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できていない	165 (100.0)	87 (52.6)	68 (41.1)	10 (6.4)	0 (-)
	5. 採用していない	103 (100.0)	100 (96.6)	1 (0.7)	0 (-)	3 (2.7)
	6. 無回答	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)

●図表111 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（タイプ2）

		合 計	1. 期待どおり 定着してい る	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		165 (100.0)	130 (78.8)	33 (19.7)	3 (1.6)	0 (-)
問 0 、 8 パ ー ト タ イ ム 労 働 者 の 確 保 状 況	1. 必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できている	90 (100.0)	88 (97.6)	2 (2.4)	0 (-)	0 (-)
	2. 必要な人数は確保できているが、必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できていない	36 (100.0)	18 (51.2)	17 (48.8)	0 (-)	0 (-)
	3. 必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できているが、必要な人数は確保できていない	14 (100.0)	11 (76.7)	3 (21.7)	0 (1.6)	0 (-)
	4. 必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できていない	22 (100.0)	10 (47.5)	9 (41.7)	2 (10.9)	0 (-)
	5. 採用していない	4 (100.0)	3 (80.9)	1 (19.1)	0 (-)	0 (-)
	6. 無回答	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)

●図表112 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（タイプ3）

		合 計	1. 期待どおり 定着してい る	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		1,023 (100.0)	799 (78.1)	205 (20.1)	17 (1.7)	2 (0.2)
問 0 、 8 パ ー ト タ イ ム 労 働 者 の 確 保 状 況	1. 必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できている	570 (100.0)	534 (93.6)	32 (5.6)	4 (0.6)	1 (0.2)
	2. 必要な人数は確保できているが、必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できていない	160 (100.0)	100 (62.3)	56 (35.4)	4 (2.3)	0 (-)
	3. 必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できているが、必要な人数は確保できていない	72 (100.0)	31 (43.0)	40 (54.8)	2 (2.2)	0 (-)
	4. 必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できていない	146 (100.0)	61 (41.6)	77 (52.7)	8 (5.7)	0 (-)
	5. 採用していない	73 (100.0)	73 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
	6. 無回答	1 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (100.0)

●図表113 パートタイム労働者の人数や人材の確保状況と定着状況の関係（タイプ4）

		合 計	1. 期待どおり 定着してい る	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		1,842 (100.0)	1,502 (81.5)	311 (16.9)	25 (1.4)	5 (0.3)
問 の 8 パ ー ト タ イ ム 労 働 者 の 確 保 状 況	1. 必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できている	1,074 (100.0)	998 (92.9)	68 (6.4)	4 (0.4)	4 (0.3)
	2. 必要な人数は確保できているが、必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できていない	231 (100.0)	162 (70.0)	67 (29.0)	2 (1.0)	0 (0.1)
	3. 必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できているが、必要な人数は確保できていない	137 (100.0)	79 (57.9)	54 (39.4)	4 (2.7)	0 (-)
	4. 必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できていない	214 (100.0)	86 (40.1)	116 (54.3)	12 (5.5)	0 (0.1)
	5. 採用していない	181 (100.0)	174 (96.0)	3 (1.9)	4 (2.0)	0 (-)
	6. 無回答	5 (100.0)	3 (58.2)	2 (29.8)	0 (-)	1 (12.0)

●図表114 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（全体）

		合 計	1. 必要な人 数・人材 (求める能 力を持つ 人)ともに 確保でき ている	2. 必要な人 数は確保 できている が、必要 な人材 (求める能 力を持つ 人)は確保 できてい ない	3. 必要な人 材(求める 能力を持 つ人)は確 保できて いるが、 必要な 人数は確 保できて いない	4. 必要な人 数・人材 (求める能 力を持つ 人)ともに 確保でき ていない	5. 採用して いない	6. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	2,493 (57.5)	607 (14.0)	318 (7.3)	547 (12.6)	362 (8.3)	6 (0.1)
総 得 点 率	1. 0～29%	920 (100.0)	561 (61.0)	113 (12.3)	69 (7.6)	91 (9.9)	86 (9.3)	0 (0.0)
	2. 30～59%	3,070 (100.0)	1,748 (56.9)	445 (14.5)	212 (6.9)	405 (13.2)	254 (8.3)	5 (0.2)
	3. 60～100%	343 (100.0)	184 (53.7)	48 (14.1)	36 (10.6)	51 (14.9)	22 (6.5)	1 (0.2)

●図表115 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（タイプ1）

		合 計	1. 必要な人 数・人材 (求める能 力を持つ 人)ともに 確保でき ている	2. 必要な人 数は確保 できているが、必 要な人材 (求める能 力を持つ 人)は確保 できてい ない	3. 必要な人 材(求める 能力を持 つ人)は確 保できて いるが、必 要な人数 は確保で きてい ない	4. 必要な人 数・人材 (求める能 力を持つ 人)ともに 確保でき ていない	5. 採用して いない	6. 無回答
全 体		1,302 (100.0)	759 (58.3)	180 (13.8)	95 (7.3)	165 (12.7)	103 (7.9)	0 (-)
総 得 点 率	1. 0～29%	252 (100.0)	155 (61.8)	31 (12.2)	20 (7.8)	24 (9.6)	22 (8.7)	0 (-)
	2. 30～59%	963 (100.0)	549 (57.0)	138 (14.4)	71 (7.3)	129 (13.4)	76 (7.9)	0 (-)
	3. 60～100%	87 (100.0)	54 (62.3)	11 (12.7)	4 (4.9)	12 (14.2)	5 (5.8)	0 (-)

●図表116 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（タイプ2）

		合 計	1. 必要な人 数・人材 (求める能 力を持つ 人)ともに 確保でき ている	2. 必要な人 数は確保 できているが、必 要な人材 (求める能 力を持つ 人)は確保 できてい ない	3. 必要な人 材(求める 能力を持 つ人)は確 保できて いるが、必 要な人数 は確保で きてい ない	4. 必要な人 数・人材 (求める能 力を持つ 人)ともに 確保でき ていない	5. 採用して いない	6. 無回答
全 体		165 (100.0)	90 (54.3)	36 (21.6)	14 (8.4)	22 (13.3)	4 (2.4)	0 (-)
総 得 点 率	1. 0～29%	31 (100.0)	14 (47.2)	11 (36.2)	0 (-)	3 (11.3)	2 (5.3)	0 (-)
	2. 30～59%	120 (100.0)	69 (57.4)	19 (16.1)	12 (10.4)	17 (14.1)	2 (2.0)	0 (-)
	3. 60～100%	14 (100.0)	6 (43.5)	5 (36.2)	1 (9.7)	2 (10.7)	0 (-)	0 (-)

●図表117 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（タイプ3）

		合 計	1. 必要な人 数・人材 (求める能 力を持つ 人)ともに 確保でき ている	2. 必要な人 数は確保 できているが、必 要な人材 (求める能 力を持つ 人)は確保 できてい ない	3. 必要な人 材(求める 能力を持 つ人)は確 保できて いるが、必 要な人数 は確保で きてい ない	4. 必要な人 数・人材 (求める能 力を持つ 人)ともに 確保でき ていない	5. 採用して いない	6. 無回答
全 体		1,023 (100.0)	570 (55.7)	160 (15.6)	72 (7.1)	146 (14.3)	73 (7.2)	1 (0.1)
総 得 点 率	1. 0～29%	211 (100.0)	137 (64.7)	23 (10.7)	8 (3.6)	29 (13.5)	16 (7.5)	0 (-)
	2. 30～59%	736 (100.0)	402 (54.6)	130 (17.7)	53 (7.2)	100 (13.6)	50 (6.8)	0 (0.0)
	3. 60～100%	76 (100.0)	32 (42.2)	7 (9.0)	12 (15.3)	18 (23.1)	7 (9.4)	1 (1.0)

●図表118 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況の関係（タイプ4）

		合 計	1. 必要な人 数・人材 (求める能 力を持つ 人)ともに 確保でき ている	2. 必要な人 数は確保 できているが、必 要な人材 (求める能 力を持つ 人)は確保 できてい ない	3. 必要な人 材(求める 能力を持 つ人)は確 保できて いるが、必 要な人数 は確保で きてい ない	4. 必要な人 数・人材 (求める能 力を持つ 人)ともに 確保でき ていない	5. 採用して いない	6. 無回答
全 体		1,842 (100.0)	1,074 (58.3)	231 (12.5)	137 (7.4)	214 (11.6)	181 (9.8)	5 (0.3)
総 得 点 率	1. 0～29%	427 (100.0)	254 (59.6)	49 (11.4)	42 (9.9)	35 (8.1)	46 (10.8)	0 (0.1)
	2. 30～59%	1,250 (100.0)	728 (58.2)	157 (12.6)	76 (6.0)	160 (12.8)	125 (10.0)	5 (0.4)
	3. 60～100%	166 (100.0)	92 (55.4)	25 (15.3)	19 (11.5)	20 (11.8)	10 (6.0)	0 (-)

●図表119 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（全体）

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,528 (81.4)	728 (16.8)	66 (1.5)	10 (0.2)
総 得 点 率	1. 0～29%	920 (100.0)	736 (80.0)	165 (18.0)	14 (1.5)	5 (0.5)
	2. 30～59%	3,070 (100.0)	2,518 (82.0)	497 (16.2)	50 (1.6)	5 (0.2)
	3. 60～100%	343 (100.0)	275 (80.1)	66 (19.1)	2 (0.6)	1 (0.2)

●図表120 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（タイプ1）

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		1,302 (100.0)	1,097 (84.3)	180 (13.8)	21 (1.6)	4 (0.3)
総 得 点 率	1. 0～29%	252 (100.0)	204 (81.1)	40 (16.1)	5 (1.9)	2 (0.9)
	2. 30～59%	963 (100.0)	820 (85.1)	126 (13.1)	16 (1.7)	1 (0.1)
	3. 60～100%	87 (100.0)	74 (84.8)	13 (15.2)	0 (-)	0 (-)

●図表121 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（タイプ2）

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		165 (100.0)	130 (78.8)	33 (19.7)	3 (1.6)	0 (-)
総 得 点 率	1. 0～29%	31 (100.0)	20 (63.8)	11 (36.2)	0 (-)	0 (-)
	2. 30～59%	120 (100.0)	103 (86.0)	14 (11.8)	3 (2.2)	0 (-)
	3. 60～100%	14 (100.0)	7 (50.4)	7 (49.6)	0 (-)	0 (-)

●図表122 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（タイプ3）

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		1,023 (100.0)	799 (78.1)	205 (20.1)	17 (1.7)	2 (0.2)
総 得 点 率	1. 0～29%	211 (100.0)	167 (79.0)	43 (20.3)	1 (0.3)	1 (0.4)
	2. 30～59%	736 (100.0)	574 (78.0)	145 (19.7)	16 (2.2)	0 (0.1)
	3. 60～100%	76 (100.0)	58 (76.2)	17 (22.5)	0 (0.3)	1 (1.0)

●図表123 総得点率とパートタイム労働者の定着状況の関係（タイプ4）

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		1,842 (100.0)	1,502 (81.5)	311 (16.9)	25 (1.4)	5 (0.3)
総 得 点 率	1. 0～29%	427 (100.0)	345 (80.9)	71 (16.6)	9 (2.0)	2 (0.4)
	2. 30～59%	1,250 (100.0)	1,021 (81.7)	211 (16.9)	15 (1.2)	3 (0.2)
	3. 60～100%	166 (100.0)	136 (81.9)	28 (17.0)	2 (1.1)	0 (-)

●図表124 総得点率とパートタイム労働者の人数や人材の確保状況・定着状況の関係

		合 計	1. 0～29%	2. 30～59%	3. 60～100%
全 体		301 (100.0)	8 (2.6)	201 (67.0)	91 (30.4)
の パ 状 人 況 数 ト ・ や 定 人 着 イ 材 ム 状 の 労 働 況 者 保 者	1. 必要な人数・人材ともに確保でき ている／期待どおり定着している	161 (100.0)	4 (2.6)	113 (69.8)	44 (27.6)
	2. 必要な人数・人材ともに確保でき ていない／期待よりも定着率が かなり低い	3 (100.0)	0 (-)	3 (100.0)	0 (-)
	3. 前述の2つ以外(期待よりも定着 率がかなり低いを除く)	137 (100.0)	4 (2.6)	86 (63.0)	47 (34.3)

●図表125 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係
(分野1 労働条件の明示・説明)

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,528 (81.4)	728 (16.8)	66 (1.5)	10 (0.2)
分野 1 得 点 率	1. 0～29%	293 (100.0)	231 (78.8)	55 (18.9)	6 (2.0)	1 (0.3)
	2. 30～59%	816 (100.0)	658 (80.6)	137 (16.7)	20 (2.4)	2 (0.3)
	3. 60～100%	3,224 (100.0)	2,640 (81.9)	536 (16.6)	41 (1.3)	8 (0.2)

●図表126 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係
(分野2 賃金)

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,528 (81.4)	728 (16.8)	66 (1.5)	10 (0.2)
分野 2 得 点 率	1. 0～29%	1,114 (100.0)	896 (80.4)	196 (17.6)	18 (1.6)	5 (0.4)
	2. 30～59%	2,569 (100.0)	2,067 (80.5)	455 (17.7)	41 (1.6)	5 (0.2)
	3. 60～100%	650 (100.0)	565 (87.0)	77 (11.8)	7 (1.1)	1 (0.1)

●図表127 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係
(分野3 教育訓練等の能力開発)

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,528 (81.4)	728 (16.8)	66 (1.5)	10 (0.2)
分野 3 得 点 率	1. 0～29%	2,564 (100.0)	2,157 (84.1)	358 (14.0)	41 (1.6)	8 (0.3)
	2. 30～59%	1,232 (100.0)	940 (76.3)	272 (22.0)	19 (1.6)	1 (0.1)
	3. 60～100%	537 (100.0)	432 (80.4)	98 (18.3)	6 (1.1)	1 (0.2)

●図表128 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係
(分野4 人事評価・キャリアアップ)

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,528 (81.4)	728 (16.8)	66 (1.5)	10 (0.2)
分野 4 得 点 率	1. 0～29%	1,905 (100.0)	1,615 (84.8)	262 (13.8)	23 (1.2)	4 (0.2)
	2. 30～59%	1,831 (100.0)	1,449 (79.1)	342 (18.7)	37 (2.0)	4 (0.2)
	3. 60～100%	597 (100.0)	464 (77.8)	124 (20.7)	6 (1.1)	2 (0.3)

●図表129 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係
(分野5 正社員転換推進措置)

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,528 (81.4)	728 (16.8)	66 (1.5)	10 (0.2)
分野 5 得 点 率	1. 0～29%	2,080 (100.0)	1,782 (85.7)	272 (13.1)	22 (1.1)	4 (0.2)
	2. 30～59%	1,514 (100.0)	1,200 (79.3)	280 (18.5)	30 (2.0)	4 (0.3)
	3. 60～100%	740 (100.0)	547 (73.9)	177 (23.9)	15 (2.0)	2 (0.2)

●図表130 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係
(分野6 福利厚生・安全衛生)

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,528 (81.4)	728 (16.8)	66 (1.5)	10 (0.2)
分野 6 得 点 率	1. 0～29%	1,402 (100.0)	1,113 (79.4)	264 (18.8)	21 (1.5)	4 (0.3)
	2. 30～59%	2,139 (100.0)	1,747 (81.7)	355 (16.6)	33 (1.6)	4 (0.2)
	3. 60～100%	792 (100.0)	668 (84.3)	110 (13.9)	12 (1.6)	2 (0.3)

●図表131 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係
(分野7 ワーク・ライフ・バランス)

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,528 (81.4)	728 (16.8)	66 (1.5)	10 (0.2)
分野 7 得 点 率	1. 0～29%	1,240 (100.0)	941 (75.9)	273 (22.0)	24 (1.9)	2 (0.1)
	2. 30～59%	2,005 (100.0)	1,637 (81.7)	328 (16.4)	32 (1.6)	7 (0.3)
	3. 60～100%	1,089 (100.0)	950 (87.3)	127 (11.7)	10 (0.9)	2 (0.2)

●図表132 得点率の分布とパートタイム労働者の定着状況の関係
(分野8 職場のコミュニケーション等)

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,528 (81.4)	728 (16.8)	66 (1.5)	10 (0.2)
分野 8 得 点 率	1. 0～29%	1,294 (100.0)	1,055 (81.5)	223 (17.2)	11 (0.8)	5 (0.4)
	2. 30～59%	1,762 (100.0)	1,457 (82.7)	272 (15.4)	31 (1.8)	2 (0.1)
	3. 60～100%	1,277 (100.0)	1,016 (79.6)	234 (18.3)	24 (1.9)	3 (0.2)

●図表133 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に
進めている取組の有無とパートタイム労働者の定着状況の関係

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		4,333 (100.0)	3,528 (81.4)	728 (16.8)	66 (1.5)	10 (0.2)
有積 無極 的 な 取 組 の	1. ある	700 (100.0)	531 (75.9)	159 (22.7)	8 (1.2)	1 (0.2)
	2. 検討して いる	1,149 (100.0)	875 (76.2)	249 (21.7)	23 (2.0)	2 (0.2)
	3. ない	2,433 (100.0)	2,079 (85.4)	313 (12.9)	35 (1.5)	5 (0.2)
	4. 無回答	51 (100.0)	43 (83.8)	7 (13.4)	0 (-)	1 (2.8)

●図表134 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域とパートタイム労働者の定着状況の関係

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待よ りも定 着率が かなり 低い	4. 無回答
全 体		1,849 (100.0)	1,407 (76.1)	408 (22.1)	31 (1.7)	4 (0.2)
達 成 の た め に 取 り 組 む 領 域	1. 労働条件の明示・説明	753 (100.0)	570 (75.7)	170 (22.5)	11 (1.4)	3 (0.4)
	2. 賃金	825 (100.0)	605 (73.4)	195 (23.6)	25 (3.0)	1 (0.1)
	3. 教育訓練等の能力開発	664 (100.0)	494 (74.4)	162 (24.4)	8 (1.1)	0 (0.0)
	4. 人事評価・キャリアアップ	565 (100.0)	418 (74.0)	133 (23.6)	13 (2.4)	0 (0.0)
	5. 正社員転換推進措置	484 (100.0)	339 (70.1)	130 (26.8)	13 (2.8)	1 (0.3)
	6. 福利厚生・安全衛生	606 (100.0)	461 (76.1)	139 (22.9)	4 (0.6)	2 (0.4)
	7. ワーク・ライフ・バランス	402 (100.0)	319 (79.4)	78 (19.4)	4 (1.0)	0 (0.1)
	8. 職場のコミュニケーション	1,042 (100.0)	822 (78.9)	208 (20.0)	11 (1.1)	0 (0.0)
	9. 無回答	22 (100.0)	14 (65.0)	8 (35.0)	0 (-)	0 (-)

●図表135 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域とパートタイム労働者の定着状況の関係
(パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組が「ある」と回答した事業所のみ)

		合 計	1. 期待どお り定着し ている	2. 期待より も定着率 はやや低 い	3. 期待より も定着率 がかなり 低い	4. 無回答
全 体		700 (100.0)	531 (75.9)	159 (22.7)	8 (1.2)	1 (0.2)
2 ・ 達 成 の た め に 取 り 組 む 領 域	1. 労働条件の明示・説明	344 (100.0)	263 (76.4)	76 (22.1)	4 (1.2)	1 (0.2)
	2. 賃金	314 (100.0)	233 (74.3)	74 (23.7)	6 (1.8)	1 (0.2)
	3. 教育訓練等の能力開発	302 (100.0)	224 (74.2)	77 (25.5)	1 (0.3)	0 (0.1)
	4. 人事評価・キャリアアップ	217 (100.0)	154 (71.1)	58 (26.9)	4 (1.9)	0 (0.1)
	5. 正社員転換推進措置	213 (100.0)	152 (71.5)	56 (26.4)	4 (2.0)	0 (-)
	6. 福利厚生・安全衛生	288 (100.0)	220 (76.4)	66 (22.9)	1 (0.4)	1 (0.3)
	7. ワーク・ライフ・バランス	196 (100.0)	152 (77.5)	40 (20.3)	4 (2.0)	0 (0.2)
	8. 職場のコミュニケーション	416 (100.0)	315 (75.7)	95 (22.8)	6 (1.4)	0 (0.1)
	9. 無回答	8 (100.0)	8 (94.7)	0 (5.3)	0 (-)	0 (-)

●図表136 「義務違反数0」「義務違反数1以上」と総得点率の関係（全体）

		合 計	1. 0～29%	2. 30～59%	3. 60～100%
全 体		4,333 (100.0)	920 (21.2)	3,070 (70.8)	343 (7.9)
義務規 定違反 の有無	1. 0	304 (100.0)	11 (3.7)	201 (66.2)	92 (30.1)
	2. 1以上	4,029 (100.0)	909 (22.6)	2,868 (71.2)	252 (6.2)

●図表137 「義務違反数0」「義務違反数1以上」と総得点率の関係（タイプ1）

		合 計	1. 0～29%	2. 30～59%	3. 60～100%
全 体		1,302 (100.0)	252 (19.3)	963 (74.0)	87 (6.7)
義務規定違反の有無	1. 0	5 (100.0)	0 (-)	0 (-)	5 (100.0)
	2. 1以上	1,297 (100.0)	252 (19.4)	963 (74.3)	82 (6.3)

●図表138 「義務違反数0」「義務違反数1以上」と総得点率の関係（タイプ2）

		合 計	1. 0～29%	2. 30～59%	3. 60～100%
全 体		165 (100.0)	31 (18.6)	120 (72.7)	14 (8.7)
義務規定違反の有無	1. 0	9 (100.0)	0 (-)	7 (73.5)	2 (26.5)
	2. 1以上	156 (100.0)	31 (19.7)	113 (72.6)	12 (7.7)

●図表139 「義務違反数0」「義務違反数1以上」と総得点率の関係（タイプ3）

		合 計	1. 0～29%	2. 30～59%	3. 60～100%
全 体		1,023 (100.0)	211 (20.6)	736 (71.9)	76 (7.5)
義務規定違反の有無	1. 0	37 (100.0)	0 (-)	23 (61.5)	14 (38.5)
	2. 1以上	986 (100.0)	211 (21.4)	713 (72.3)	62 (6.3)

●図表140 「義務違反数0」「義務違反数1以上」と総得点率の関係（タイプ4）

		合 計	1. 0～29%	2. 30～59%	3. 60～100%
全 体		1,842 (100.0)	427 (23.2)	1,250 (67.9)	166 (9.0)
義務規定違反の有無	1. 0	253 (100.0)	11 (4.5)	172 (67.9)	70 (27.6)
	2. 1以上	1,589 (100.0)	415 (26.1)	1,078 (67.8)	96 (6.0)

●図表141(142) 義務違反数0の事業所における総得点率の分布

	全 体	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4
合 計	304 (100.0)	5 (100.0)	9 (100.0)	37 (100.0)	253 (100.0)
100%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
95～99%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
90～94%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
85～89%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
80～84%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
75～79%	6 (1.8)	0 (-)	0 (-)	0 (0.6)	5 (2.1)
70～74%	17 (5.6)	3 (69.2)	2 (17.9)	4 (11.7)	8 (3.0)
65～69%	30 (9.9)	1 (15.4)	0 (-)	5 (13.2)	25 (9.7)
60～64%	39 (12.8)	1 (15.4)	1 (8.5)	5 (13.1)	32 (12.8)
55～59%	48 (15.7)	0 (-)	2 (17.9)	6 (16.4)	40 (15.8)
50～54%	40 (13.0)	0 (-)	4 (47.0)	6 (15.2)	30 (11.7)
45～49%	40 (13.1)	0 (-)	0 (-)	5 (12.9)	35 (13.9)
40～44%	32 (10.5)	0 (-)	0 (-)	3 (7.0)	29 (11.6)
35～39%	30 (9.9)	0 (-)	0 (-)	2 (5.3)	28 (11.1)
30～34%	12 (4.0)	0 (-)	1 (8.5)	2 (4.7)	10 (3.8)
25～29%	5 (1.7)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	5 (2.1)
20～24%	6 (1.9)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	6 (2.3)
15～19%	0 (0.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (0.1)
10～14%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
5～9%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
0～4%	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
平 均	52.0%	66.8%	58.0%	55.2%	51.2%

●図表143 総得点率と義務違反数の関係(全体)

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2	4. 3	5. 4～6	6. 7～9	7. 10～12	8. 13～15	9. 16以上	平 均
全 体		4,333 (100.0)	304 (7.0)	1,098 (25.3)	811 (18.7)	422 (9.7)	625 (14.4)	546 (12.6)	351 (8.1)	134 (3.1)	41 (1.0)	3.4
総 得 点 率	1. 0～29%	920 (100.0)	11 (1.2)	136 (14.8)	160 (17.4)	121 (13.1)	210 (22.8)	114 (12.3)	94 (10.2)	52 (5.6)	22 (2.4)	4.5
	2. 30～59%	3,070 (100.0)	201 (6.6)	827 (27.0)	612 (20.0)	290 (9.4)	375 (12.2)	414 (13.5)	249 (8.1)	82 (2.7)	19 (0.6)	3.3
	3. 60～100%	343 (100.0)	92 (26.7)	135 (39.3)	38 (11.1)	12 (3.4)	41 (11.8)	19 (5.5)	8 (2.3)	0 (-)	0 (-)	1.9

●図表144 総得点率と義務違反数の関係(タイプ1)

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2	4. 3	5. 4～6	6. 7～9	7. 10～12	8. 13～15	9. 16以上	平 均
全 体		1,302 (100.0)	5 (0.4)	21 (1.6)	21 (1.6)	30 (2.3)	217 (16.6)	485 (37.2)	348 (26.7)	134 (10.3)	41 (3.2)	9.0
総 得 点 率	1. 0～29%	252 (100.0)	0 (-)	0 (-)	2 (0.6)	0 (-)	15 (6.1)	70 (27.7)	91 (36.1)	52 (20.6)	22 (8.9)	10.9
	2. 30～59%	963 (100.0)	0 (-)	12 (1.3)	15 (1.5)	26 (2.7)	165 (17.1)	396 (41.1)	249 (25.9)	82 (8.5)	19 (2.0)	9.0
	3. 60～100%	87 (100.0)	5 (5.8)	9 (9.8)	5 (6.2)	4 (5.1)	37 (42.4)	19 (21.8)	8 (9.0)	0 (-)	0 (-)	5.9

●図表145 総得点率と義務違反数の関係（タイプ2）

	合 計	1. 0	2. 1	3. 2	4. 3	5. 4～6	6. 7～9	7. 10～12	8. 13～15	9. 16以上	平 均
全 体	165 (100.0)	9 (5.5)	39 (23.4)	53 (32.3)	25 (15.1)	33 (20.1)	6 (3.8)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	2.2
総 得 点 率	1. 0～29%	31 (100.0)	0 (-)	3 (11.3)	12 (39.4)	0 (-)	14 (44.7)	1 (4.6)	0 (-)	0 (-)	3.8
	2. 30～59%	120 (100.0)	7 (5.5)	30 (24.9)	39 (32.5)	24 (19.7)	16 (13.3)	5 (4.1)	0 (-)	0 (-)	2.0
	3. 60～100%	14 (100.0)	2 (16.5)	5 (36.1)	2 (15.0)	1 (8.4)	3 (24.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1.6

●図表146 総得点率と義務違反数の関係（タイプ3）

	合 計	1. 0	2. 1	3. 2	4. 3	5. 4～6	6. 7～9	7. 10～12	8. 13～15	9. 16以上	平 均
全 体	1,023 (100.0)	37 (3.6)	252 (24.6)	324 (31.7)	170 (16.6)	205 (20.0)	33 (3.2)	3 (0.3)	0 (-)	0 (-)	2.3
総 得 点 率	1. 0～29%	211 (100.0)	0 (-)	18 (8.6)	38 (17.9)	36 (16.8)	92 (43.5)	25 (11.7)	3 (1.4)	0 (-)	3.6
	2. 30～59%	736 (100.0)	23 (3.1)	192 (26.1)	270 (36.7)	131 (17.7)	112 (15.3)	8 (1.1)	0 (-)	0 (-)	2.1
	3. 60～100%	76 (100.0)	14 (18.7)	42 (55.0)	16 (20.6)	4 (5.4)	0 (0.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1.2

●図表147 総得点率と義務違反数の関係（タイプ4）

	合 計	1. 0	2. 1	3. 2	4. 3	5. 4～6	6. 7～9	7. 10～12	8. 13～15	9. 16以上	平 均
全 体	1,842 (100.0)	253 (13.7)	787 (42.7)	412 (22.4)	197 (10.7)	171 (9.3)	23 (1.2)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1.5
総 得 点 率	1. 0～29%	427 (100.0)	11 (2.7)	114 (26.7)	109 (25.5)	85 (20.0)	89 (20.9)	18 (4.2)	0 (-)	0 (-)	2.5
	2. 30～59%	1,250 (100.0)	172 (13.8)	594 (47.5)	288 (23.1)	110 (8.8)	82 (6.5)	5 (0.4)	0 (-)	0 (-)	1.3
	3. 60～100%	166 (100.0)	70 (42.2)	79 (47.8)	15 (8.9)	2 (1.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0.7

●図表148 タイプ別の義務違反数（全体）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上	平 均
全 体		4,333 (100.0)	304 (7.0)	1,098 (25.3)	2,931 (67.6)	3.4
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	5 (0.4)	21 (1.6)	1,276 (98.0)	9.0
	2. タイプ2	165 (100.0)	9 (5.5)	39 (23.4)	118 (71.2)	2.2
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	37 (3.6)	252 (24.6)	734 (71.7)	2.3
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	253 (13.7)	787 (42.7)	802 (43.6)	1.5

●図表149 タイプ別の義務違反数（分野1 労働条件の明示・説明）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上
全 体		4,333 (100.0)	3,228 (74.5)	675 (15.6)	430 (9.9)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	979 (75.2)	185 (14.2)	137 (10.5)
	2. タイプ2	165 (100.0)	120 (72.5)	24 (14.8)	21 (12.8)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	730 (71.3)	182 (17.7)	112 (10.9)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,399 (75.9)	284 (15.4)	160 (8.7)

●図表150 タイプ別の義務違反数（分野2 賃金）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上
全 体		4,333 (100.0)	3,080 (71.1)	43 (1.0)	1,210 (27.9)
タ イ プ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	49 (3.7)	43 (3.3)	1,210 (92.9)
	2. タイプ2	165 (100.0)	165 (100.0)	0 (-)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	1,023 (100.0)	0 (-)	0 (-)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,842 (100.0)	0 (-)	0 (-)

●図表151 タイプ別の義務違反数（分野3 教育訓練等の能力開発）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上
全 体		4,333 (100.0)	2,869 (66.2)	910 (21.0)	554 (12.8)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	545 (41.8)	203 (15.6)	554 (42.6)
	2. タイプ2	165 (100.0)	74 (44.5)	92 (55.5)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	409 (39.9)	615 (60.1)	0 (-)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,842 (100.0)	0 (-)	0 (-)

●図表152 タイプ別の義務違反数（分野5 正社員転換推進措置）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上
全 体		4,333 (100.0)	817 (18.9)	3,516 (81.1)	0 (-)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	257 (19.8)	1,045 (80.2)	0 (-)
	2. タイプ2	165 (100.0)	20 (12.1)	145 (87.9)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	170 (16.6)	854 (83.4)	0 (-)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	370 (20.1)	1,472 (79.9)	0 (-)

●図表153 タイプ別の義務違反数（分野6 福利厚生・安全衛生）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上
全 体		4,333 (100.0)	2,799 (64.6)	870 (20.1)	664 (15.3)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	478 (36.7)	222 (17.0)	603 (46.3)
	2. タイプ2	165 (100.0)	132 (79.7)	27 (16.1)	7 (4.2)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	751 (73.3)	245 (24.0)	28 (2.7)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,440 (78.1)	376 (20.4)	26 (1.4)

●図表154 タイプ別の義務違反数（分野7 ワーク・ライフ・バランス）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上
全 体		4,333 (100.0)	3,930 (90.7)	403 (9.3)	0 (-)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	1,151 (88.4)	151 (11.6)	0 (-)
	2. タイプ2	165 (100.0)	151 (91.5)	14 (8.5)	0 (-)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	929 (90.8)	95 (9.2)	0 (-)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,699 (92.2)	143 (7.8)	0 (-)

●図表155 タイプ別の義務違反数（分野8 職場のコミュニケーション等）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上
全 体		4,333 (100.0)	3,568 (82.3)	428 (9.9)	337 (7.8)
タイプ	1. タイプ1	1,302 (100.0)	1,093 (83.9)	119 (9.2)	90 (6.9)
	2. タイプ2	165 (100.0)	130 (78.8)	19 (11.5)	16 (9.8)
	3. タイプ3	1,023 (100.0)	817 (79.8)	113 (11.0)	94 (9.1)
	4. タイプ4	1,842 (100.0)	1,528 (82.9)	177 (9.6)	137 (7.4)

●図表156 企業規模別の義務違反数（全体）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上	平 均
全 体		4,333 (100.0)	304 (7.0)	1,098 (25.3)	2,931 (67.6)	3.4
規 模	1. 30～49人	1,741 (100.0)	73 (4.2)	354 (20.3)	1,314 (75.5)	4.7
	2. 50～99人	1,326 (100.0)	95 (7.2)	314 (23.7)	917 (69.1)	4.2
	3. 100人以上	1,267 (100.0)	137 (10.8)	430 (33.9)	700 (55.3)	3.0

●図表157 企業規模別の義務違反数（分野1 労働条件の明示・説明）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上
全 体		4,333 (100.0)	3,228 (74.5)	675 (15.6)	430 (9.9)
規 模	1. 30～49人	1,741 (100.0)	1,186 (68.1)	309 (17.7)	246 (14.1)
	2. 50～99人	1,326 (100.0)	996 (75.1)	208 (15.7)	122 (9.2)
	3. 100人以上	1,267 (100.0)	1,046 (82.6)	159 (12.5)	62 (4.9)

●図表158 企業規模別の義務違反数（分野2 賃金）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上
全 体		4,333 (100.0)	3,080 (71.1)	43 (1.0)	1,210 (27.9)
規 模	1. 30～49人	1,741 (100.0)	1,144 (65.7)	17 (1.0)	579 (33.3)
	2. 50～99人	1,326 (100.0)	921 (69.4)	18 (1.4)	387 (29.2)
	3. 100人以上	1,267 (100.0)	1,015 (80.1)	8 (0.6)	244 (19.3)

●図表159 企業規模別の義務違反数（分野3 教育訓練等の能力開発）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上
全 体		4,333 (100.0)	2,869 (66.2)	910 (21.0)	554 (12.8)
規 模	1. 30～49人	1,741 (100.0)	1,120 (64.3)	368 (21.1)	253 (14.5)
	2. 50～99人	1,326 (100.0)	863 (65.1)	289 (21.8)	173 (13.1)
	3. 100人以上	1,267 (100.0)	886 (69.9)	253 (20.0)	128 (10.1)

●図表160 企業規模別の義務違反数（分野5 正社員転換推進措置）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上
全 体		4,333 (100.0)	817 (18.9)	3,516 (81.1)	0 (-)
規 模	1. 30～49人	1,741 (100.0)	260 (14.9)	1,480 (85.1)	0 (-)
	2. 50～99人	1,326 (100.0)	268 (20.2)	1,058 (79.8)	0 (-)
	3. 100人以上	1,267 (100.0)	289 (22.8)	978 (77.2)	0 (-)

●図表161 企業規模別の義務違反数（分野6 福利厚生・安全衛生）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上
全 体		4,333 (100.0)	2,799 (64.6)	870 (20.1)	664 (15.3)
規 模	1. 30～49人	1,741 (100.0)	1,023 (58.8)	416 (23.9)	302 (17.3)
	2. 50～99人	1,326 (100.0)	849 (64.1)	267 (20.1)	210 (15.8)
	3. 100人以上	1,267 (100.0)	927 (73.2)	187 (14.8)	152 (12.0)

●図表162 企業規模別の義務違反数（分野7 ワーク・ライフ・バランス）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上
全 体		4,333 (100.0)	3,930 (90.7)	403 (9.3)	0 (-)
規 模	1. 30～49人	1,741 (100.0)	1,526 (87.6)	215 (12.4)	0 (-)
	2. 50～99人	1,326 (100.0)	1,197 (90.3)	129 (9.7)	0 (-)
	3. 100人以上	1,267 (100.0)	1,208 (95.3)	59 (4.7)	0 (-)

●図表163 企業規模別の義務違反数（分野8 職場のコミュニケーション等）

		合 計	1. 0	2. 1	3. 2 以上
全 体		4,333 (100.0)	3,568 (82.3)	428 (9.9)	337 (7.8)
規 模	1. 30～49人	1,741 (100.0)	1,415 (81.3)	170 (9.8)	156 (9.0)
	2. 50～99人	1,326 (100.0)	1,080 (81.5)	148 (11.2)	98 (7.4)
	3. 100人以上	1,267 (100.0)	1,073 (84.7)	110 (8.7)	83 (6.5)

●図表164 パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組の達成のために取り組む領域と取組の成果の関係

		合 計	1. 取組の成果は十分に現れている	2. 取組の成果はある程度現れている	3. 取組の成果はまだ現れていない	4. 検討段階のため、取組の成果を把握できない	5. 分からない	6. 無回答
全 体		1,849 (100.0)	132 (7.2)	897 (48.5)	313 (16.9)	399 (21.6)	77 (4.1)	31 (1.7)
達成のために取り組む領域	1. 労働条件の明示・説明	753 (100.0)	86 (11.4)	412 (54.7)	103 (13.6)	124 (16.4)	24 (3.2)	4 (0.6)
	2. 賃金	825 (100.0)	70 (8.4)	412 (49.9)	132 (16.0)	177 (21.4)	29 (3.5)	6 (0.8)
	3. 教育訓練等の能力開発	664 (100.0)	59 (8.9)	368 (55.4)	99 (14.9)	119 (17.9)	17 (2.6)	2 (0.3)
	4. 人事評価・キャリアアップ	565 (100.0)	39 (6.9)	280 (49.5)	100 (17.7)	128 (22.6)	15 (2.7)	4 (0.6)
	5. 正社員転換推進措置	484 (100.0)	40 (8.2)	250 (51.8)	85 (17.6)	99 (20.4)	7 (1.4)	3 (0.6)
	6. 福利厚生・安全衛生	606 (100.0)	45 (7.4)	347 (57.2)	91 (15.1)	90 (14.8)	27 (4.4)	6 (1.1)
	7. ワーク・ライフ・バランス	402 (100.0)	53 (13.1)	220 (54.8)	49 (12.2)	67 (16.7)	10 (2.5)	3 (0.6)
	8. 職場のコミュニケーション	1,042 (100.0)	96 (9.2)	548 (52.6)	157 (15.1)	181 (17.3)	52 (5.0)	9 (0.8)
	9. 無回答	22 (100.0)	1 (3.5)	4 (16.9)	0 (1.0)	4 (19.5)	1 (5.5)	12 (53.5)

04 パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）配点表

I. 配点表の見方

- パートタイム労働者のタイプ等によって、パートタイム労働法で定められる事項が異なるため、付与される点数が異なります。
- ただし点数付与の考え方は、いずれのタイプについても下記に基づいています。

◆法律に「義務」と定められている事項	履行している場合→	0点	違反している場合→	0点	※「義務違反及び努力義務の水準に達しない項目の内容についてはこちら」に詳細が表示されます。
◆法律に「努力義務」と定められている事項	履行している場合→	5点	水準に達していない場合→	0点	※「義務違反及び努力義務の水準に達しない項目の内容についてはこちら」に詳細が表示されます。
◆法定を上回る取組	行っている場合→	10点			

※ただし、選択肢が複数ある設問で、得点差を設けることが適当な場合は、3、5、15、20点とする

- 「Ⅱ. 配点表」では、各選択肢が「義務履行」、「義務違反」、「努力義務履行」、「努力義務の水準に未達」、「法定を上回る取組」のいずれに該当するかを、得点に色をつけることで表しています。

義務履行（0点）	義務違反（0点）
努力義務履行（5点）	努力義務の水準に未達（0点）
法定を上回る取組（原則10点）	

II. 配点表

1 労働条件の明示・説明について

問1-1(1)	診断する事業所では、パートタイム労働者を雇い入れたとき（労働契約を更新したときを含む）に、本人に対して下記の労働条件の内容すべてについて、文書により明示していますか。（1つ選択） 【労働基準法上、明示が義務とされている事項】	1. すべての項目を明示している	2. 一部又はすべての項目を明示していない場合がある	0 / 0	0 / 0
問1-1(2)	診断する事業所では、パートタイム労働者を雇い入れたとき（労働契約を更新したときを含む）に、本人に対して下記の労働条件の内容すべてについて、文書により明示していますか。（1つ選択） 【パートタイム労働法で明示が義務づけられている事項（昇給の有無 退職手当の有無 賞与の有無 相談窓口）】	1. すべての項目を明示している	2. 一部又はすべての項目を明示していない場合がある	0 / 0	0 / 0
問1-1(3)	診断する事業所では、パートタイム労働者を雇い入れたとき（労働契約を更新したときを含む）に、本人に対して下記の労働条件の内容すべてについて、文書により明示していますか。（1つ選択） 【上記（1）、（2）以外の事項（例えば、所定労働時間を超えて労働させる程度 安全衛生 教育訓練など）】	1. 明示しているものがある	2. 明示していないものはない	5 / 5	0 / 5
問1-2	問1-1(1)～(3)の労働条件の内容を文書等により明示することに加え、その労働条件の内容を口頭で説明していますか。（1つ選択）	1. 説明しているものがある	2. 説明していないものはない	10 / 10	0 / 10
問1-3	診断する事業所では、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成していますか（正社員と同じものを適用している場合も含む）。（1つ選択）	【常用労働者10人以上】 1. 作成している →【問1-4】へ 2. 作成していない →【問2-1】へ		0 / 0	0 / 0
		【常用労働者10人未満】 1. 作成している →【問1-4】へ 2. 作成していない →【問2-1】へ		10 / 10	0 / 10
問1-4	「パートタイム労働者に適用される就業規則」を作成・変更するとき、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴いていますか。（1つ選択）	1. 必ず意見を聴いている	2. 必ずではないが、意見を聴くことがある	3. 意見は聴いていない	5 / 5 0 / 5 0 / 5

2 賞金について				
問2-1	診断する事業所において、パートタイム労働者の雇入れ時の賞金(初任給)を決定する際に勘案する要素(職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経歴、勤続年数等)・基準は、正社員と同じですか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ1】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ1】 3. 正社員とは異なる
		0 / 0	0 / 0	0 / 0
		【タイプ2, 3】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ2, 3】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ2, 3】 3. 正社員とは異なる
問2-2	診断する事業所では、パートタイム労働者の昇給制度がありますか。(1つ選択)	10 / 10 【タイプ1】 1. ある → 【問2-3】へ	5 / 10 【タイプ1】 2. 制度はないが昇給する → 【問2-3】へ	0 / 10 【タイプ1】 3. ない(正社員にはある) → 【問2-4】へ 4. ない(正社員にもない) → 【問2-4】へ
		10 / 10	5 / 10	0 / 10 0 / 10
		【タイプ2, 3】 1. ある → 【問2-3】へ	【タイプ2, 3】 2. 制度はないが昇給する → 【問2-3】へ	【タイプ2, 3】 3. ない(正社員にはある) → 【問2-4】へ 【タイプ2, 3】 4. ない(正社員にもない) → 【問2-4】へ
問2-3	昇給を決定する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。(1つ選択)	10 / 10 【タイプ1】 1. 正社員とすべて同じである	5 / 10 【タイプ1】 2. 正社員と一部同じである	0 / 10 【タイプ1】 3. 正社員とは異なる
		0 / 0	0 / 0	0 / 0
		【タイプ2, 3】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ2, 3】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ2, 3】 3. 正社員とは異なる
問2-4	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、賞与を支給する制度がありますか。(1つ選択)	10 / 10 【タイプ1】 1. ある → 【問2-5】へ	5 / 10 【タイプ1】 2. 賞与支給制度とまではいえないが、支給することがある(寸志等) → 【問2-5】へ	0 / 10 【タイプ1】 3. ない(正社員にはある) → 【問2-6】へ 4. ない(正社員にもない) → 【問2-6】へ
		10 / 10	5 / 10	0 / 10 0 / 0
		【タイプ2, 3】 1. ある → 【問2-5】へ	【タイプ2, 3】 2. 賞与支給制度とまではいえないが、支給することがある(寸志等) → 【問2-5】へ	【タイプ2, 3】 3. ない(正社員にはある) → 【問2-6】へ 【タイプ2, 3】 4. ない(正社員にもない) → 【問2-6】へ
問2-5	賞与を支給する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。(1つ選択)	10 / 10 【タイプ1】 1. 正社員とすべて同じである	5 / 10 【タイプ1】 2. 正社員と一部同じである	0 / 10 【タイプ1】 3. 正社員とは異なる
		0 / 0	0 / 0	0 / 0
		【タイプ2, 3】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ2, 3】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ2, 3】 3. 正社員とは異なる
問2-6	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、退職金を支給する制度がありますか。(1つ選択)	10 / 10 【タイプ1】 1. ある → 【問2-7】へ	5 / 10 【タイプ1】 2. 退職金支給制度とまではいえないが、支給することがある(寸志等) → 【問2-7】へ	0 / 10 【タイプ1】 3. ない(正社員にはある) → 【問2-8】へ 4. ない(正社員にもない) → 【問2-8】へ
		10 / 10	5 / 10	0 / 10 0 / 0
		【タイプ2, 3】 1. ある → 【問2-7】へ	【タイプ2, 3】 2. 退職金支給制度とまではいえないが、支給することがある(寸志等) → 【問2-7】へ	【タイプ2, 3】 3. ない(正社員にはある) → 【問2-8】へ 【タイプ2, 3】 4. ない(正社員にもない) → 【問2-8】へ
問2-7	退職金を支給する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。(1つ選択)	10 / 10 【タイプ1】 1. 正社員とすべて同じである	5 / 10 【タイプ1】 2. 正社員と一部同じである	0 / 10 【タイプ1】 3. 正社員とは異なる
		0 / 0	0 / 0	0 / 0
		【タイプ2, 3】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ2, 3】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ2, 3】 3. 正社員とは異なる
		10 / 10	5 / 10	0 / 10

問2－8	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、通勤手当を支給する制度がありますか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. ある → 【問2－9】へ	【タイプ1】 2. ない(正社員にはある) → 【問2－10】へ	【タイプ1】 3. ない(正社員にもない) → 【問2－10】へ
		10 / 10	0 / 10	0 / 10
		【タイプ2、3】 1. ある → 【問2－9】へ	【タイプ2、3】 2. ない(正社員にはある) → 【問2－10】へ	【タイプ2、3】 3. ない(正社員にもない) → 【問2－10】へ
問2－9	通勤手当を支給する際の支給基準は正社員と同じですか。(1つ選択)	10 / 10	0 / 10	0 / 10
		0 / 0	0 / 0	0 / 0
		【タイプ2、3】 1. 正社員と同じである	【タイプ2、3】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ2、3】 3. 正社員とは異なる
問2－10	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、職務に関連する手当(役付手当、資格手当、精皆勤手当等)を支給する制度がありますか。資格手当については、毎月でなく資格取得時などに一時金として支給しているケースを含みます。(1つ選択)	10 / 10	5 / 10	0 / 10
		【タイプ1】 1. ある → 【問2－11】へ	【タイプ1】 2. ない(正社員にはある) → 【問2－12】へ	【タイプ1】 3. ない(正社員にもない) → 【問2－12】へ
		10 / 10	0 / 10	0 / 10
		【タイプ2、3】 1. ある → 【問2－11】へ	【タイプ2、3】 2. ない(正社員にはある) → 【問2－12】へ	【タイプ2、3】 3. ない(正社員にもない) → 【問2－12】へ
問2－11	職務に関連する手当を支給する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。(1つ選択)	10 / 10	0 / 10	0 / 10
		0 / 0	0 / 0	0 / 0
		【タイプ2、3】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ2、3】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ2、3】 3. 正社員とは異なる
問2－12	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、職務に関連する手当以外の手当(家族手当、食事手当、住居手当等)を支給する制度がありますか。(1つ選択)	10 / 10	5 / 10	0 / 10
		【タイプ1】 1. ある → 【問2－13】へ	【タイプ1】 2. ない(正社員にはある) → 【問2－14】へ	【タイプ1】 3. ない(正社員にもない) → 【問2－14】へ
		10 / 10	0 / 10	0 / 10
		【タイプ2、3】 1. ある → 【問2－13】へ	【タイプ2、3】 2. ない(正社員にはある) → 【問2－14】へ	【タイプ2、3】 3. ない(正社員にもない) → 【問2－14】へ
問2－13	職務に関連する手当以外の手当を支給する際の支給基準は正社員と同じですか。(1つ選択)	10 / 10	0 / 10	0 / 10
		0 / 0	0 / 0	0 / 0
		【タイプ2、3】 1. 正社員と同じである	【タイプ2、3】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ2、3】 3. 正社員とは異なる
問2－14	診断する事業所では、パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合に、不合理と認められる待遇の相違がないかを検討し、不合理なものがあつた場合は、改善に取り組んでいますか。(1つ選択)	10 / 10	5 / 10	0 / 10
		1. 検討した結果、不合理と認められる待遇の相違はなく、現時点で改善すべき点は特にない 2. 検討した結果、不合理と認められる待遇の相違があつたため、改善に取り組んでいる	3. 検討した結果、不合理と認められる待遇の相違があつたが、改善に取り組んでいない 4. これから検討を行う予定である 5. 検討していない(検討する予定はない)、わからない	
		10 / 10	0 / 10	

3 教育訓練等の能力開発について

問3-1	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、下記のような教育訓練等の能力開発を行っていますか。(1つ選択)	1. 行っている	2. 行っていない			
(1)採用時の導入教育としてのOff-JT	10 / 10	0 / 10				
(2)Off-JT(採用時の導入教育以外)	10 / 10	0 / 10				
(3)計画的なOJT	10 / 10	0 / 10				
(4)自己啓発支援(受講料などの金銭的援助、教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供等)	10 / 10	0 / 10				
問3-2	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、下記のような能力を付与するための教育訓練等の能力開発を行っていますか。(1つ選択)	【タイプ1、2】 1. 正社員よりも多くの機会を付与し、行っている	【タイプ1、2】 2. 正社員と同等の機会を付与し、行っている	【タイプ1、2】 3. 正社員と比較して機会が少ないが、行っている	【タイプ1、2】 4. 正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない	【タイプ1、2】 5. 正社員にも、パートタイム労働者にも、行っていない
(1)主に現在担当している職務の遂行に必要な能力	10 / 10	0 / 10	0 / 10	0 / 10	0 / 10	
	【タイプ3】 1. 正社員よりも多くの機会を付与し、行っている	【タイプ3】 2. 正社員と同等の機会を付与し、行っている	【タイプ3】 3. 正社員と比較して機会が少ないが、行っている	【タイプ3】 4. 正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない	【タイプ3】 5. 正社員にも、パートタイム労働者にも、行っていない	
	15 / 15	10 / 15	5 / 15	0 / 15	0 / 15	
(2)主に将来担当する可能性のある職務や役職に就くために必要な能力	【タイプ1】 1. 正社員よりも多くの機会を付与し、行っている	【タイプ1】 2. 正社員と同等の機会を付与し、行っている	【タイプ1】 3. 正社員と比較して機会が少ないが、行っている	【タイプ1】 4. 正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない	【タイプ1】 5. 正社員にも、パートタイム労働者にも、行っていない	
	10 / 10	0 / 10	0 / 10	0 / 10	0 / 10	
	【タイプ2、3】 1. 正社員よりも多くの機会を付与し、行っている	【タイプ2、3】 2. 正社員と同等の機会を付与し、行っている	【タイプ2、3】 3. 正社員と比較して機会が少ないが、行っている	【タイプ2、3】 4. 正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない	【タイプ2、3】 5. 正社員にも、パートタイム労働者にも、行っていない	
	15 / 15	10 / 15	5 / 15	0 / 15	0 / 15	

4 人事評価・キャリアアップについて				
問4-1	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、能力・スキル、勤務態度、業績・成果などに関する評価を行っていますか。(1つ選択)	1. 定期的に行っている →【問4-2-1】へ	2. 時期は定めていないが、適宜行っている →【問4-2-1】へ	3. 行っていない →【問4-2-3】へ
		10 / 10	5 / 10	0 / 10
問4-2-1	診断する事業所では、パートタイム労働者本人に対して、評価の結果をフィードバックしていますか。(1つ選択)	1. 定期的な面談等を通じて、フィードバックしている	2. 適宜フィードバックしている	3. 特にフィードバックしていない
		10 / 10	5 / 10	0 / 10
問4-2-2	診断する事業所では、評価の結果を、パートタイム労働者の処遇に反映していますか。(複数選択)	1. 賞金・賞与に反映させている	2. 昇進・昇格に反映させている	3. 特に反映させていない
		10 / 20	10 / 20	0 / 20
問4-3	診断する事業所では、能力や働きぶり等に応じて「担当する職務の内容を高める」ことができる仕組みはありますか。(1つ選択)	1. ある	2. ない	
		10 / 10	0 / 10	
問4-4-1	診断する事業所では、パートタイム労働者を役職に登用する仕組みはありますか。(1つ選択)	1. ある →【問4-4-2】へ	2. ない →【問5-1】へ	
		10 / 10	0 / 10	
問4-4-2	役職に登用されているパートタイム労働者の総数は、全パートタイム労働者のうちおよそ何%くらいですか。(1つ選択)	1. 0%(仕組みはあるが、役職登用者はいない)	2. 5%未満	3. 5%以上 10%未満
		0 / 20	10 / 20	20 / 20
問4-4-3	パートタイム労働者の中で最も高いレベルの役職は、正社員のどの役職に相当しますか。(1つ選択)	1. 一般職相当	2. 係長・主任職相当	3. 課長職相当以上
		10 / 20	15 / 20	20 / 20

5 正社員転換推進措置について

問5-1	診断する事業所における「パートタイム労働者から自社の正社員(労働時間や転居を伴う転勤の有無等は不問)に転換できる推進措置」についてお伺いします。	1. 正社員を募集する場合の、パートタイム労働者への当該募集内容を周知する仕組み →【問5-1(2)】へ	2. 正社員へのポストを社内公募する場合の、パートタイム労働者への応募機会の付与 →【問5-1(2)】へ	3. 正社員への転換試験制度の導入 →【問5-1(2)】へ	4. その他(例えば正社員として必要な能力を取得するための教育訓練等) →【問5-1(2)】へ	5. 特に制度化しているものはない →【問5-2】へ
	(1) 診断する事業所では、どの正社員転換推進措置を制度化していますか。(複数選択)	0 / 0 0 / 0				
	(2) 上記(1)で回答した正社員転換推進措置の対象者は、すべてのパートタイム労働者ですか。なお、各々の措置は一部のパートタイム労働者しか対象にしていない場合でも、いくつかの措置を組み合わせればすべてのパートタイム労働者を対象としている場合も「1」を選択してください。(1つ選択)	1. すべてのパートタイム労働者を対象にしている →【問5-1(3)】へ	2. 一部のパートタイム労働者のみを対象にしている (上限年齢を設定、一部の職種に限定など) →【問5-1(4)】へ			
	(3) 正社員転換推進措置の内容を、すべてのパートタイム労働者に周知していますか。(1つ選択)	1. すべてのパートタイム労働者に周知している →【問5-1(3)】へ	2. 一部のパートタイム労働者のみに周知している →【問5-1(4)】へ	3. 特に周知していない →【問5-1(4)】へ		
	(4) 上記(1)で回答した正社員転換推進措置を利用して、診断する事業所では、過去5年間にパートタイム労働者から正社員へ転換した社員は何人いますか。(1つ選択)	1. いない →【問5-1(4)】へ	2. 1人 →【問5-1(4)】へ	3. 2～9人 →【問5-1(4)】へ	4. 10人以上 →【問5-1(4)】へ	※(1)の網掛け部分のいずれかを選択し、かつ(2)及び(3)の網掛け部分を選択した場合に「職務履行」とする。
		0 / 20	10 / 20	15 / 20	20 / 20	
問5-2	診断する事業所では、パートタイム労働者の正社員転換の希望の有無を把握する機会を設けていますか。(1つ選択)	1. いる →【問5-1(4)】へ	2. いない →【問5-1(4)】へ			
		10 / 10	0 / 10			
問5-3	診断する事業所では、短時間正社員制度を導入していますか。(1つ選択)	1. 導入している →【問5-1(4)】へ	2. 導入していない →【問5-1(4)】へ			
		10 / 10	0 / 10			

6 福利厚生・安全衛生について

問6-1	診断する事業所では、パートタイム労働者は、給食施設、休憩室、更衣室を利用できますか(診断する事業所に設置されている施設について回答してください)。(1つ選択)	1. 正社員と同様に利用できる	2. 合理的な理由があり、パートタイム労働者が利用できない施設がある	3. 合理的な理由はないが、パートタイム労働者が利用できない施設がある	4. いずれの施設も設置していない
		0 / 0	0 / 0	0 / 0	0 / 0
問6-2	診断する事業所では、パートタイム労働者に下記の福利厚生制度等がありますか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. 正社員と同様の制度がある	【タイプ1】 2. 正社員と比較して一部制限(利用条件や支給額が異なる等)がある	【タイプ1】 3. パートタイム労働者には制度を整備していない	【タイプ1】 4. 正社員に対しても制度を整備していない
(1)慶弔見舞金制度		0 / 0	0 / 0	0 / 0	0 / 0
(2)有給の結婚休暇		0 / 0	0 / 0	0 / 0	0 / 0
(3)有給の忌引き		0 / 0	0 / 0	0 / 0	0 / 0
		【タイプ2, 3】 1. 正社員と同様の制度がある	【タイプ2, 3】 2. 正社員と比較して一部制限(利用条件や支給額が異なる等)がある	【タイプ2, 3】 3. パートタイム労働者には制度を整備していない	【タイプ2, 3】 4. 正社員に対しても制度を整備していない
(1)慶弔見舞金制度		5 / 5	3 / 5	0 / 5	0 / 5
(2)有給の結婚休暇		5 / 5	3 / 5	0 / 5	0 / 5
(3)有給の忌引き		5 / 5	3 / 5	0 / 5	0 / 5
問6-3	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、雇入れ時の健康診断や定期的な健康診断を実施していますか。(1つ選択)	1. 法定の要件を満たさないパートタイム労働者にも実施している	2. 法定の要件を満たすパートタイム労働者のみに実施している	3. 法定の要件を満たすパートタイム労働者にも実施していない	4. 法定の要件を満たすパートタイム労働者にはいないため、実施していない
		10 / 10	0 / 10	0 / 10	0 / 10
問6-4	診断する事業所における、パートタイム労働者に対する安全衛生教育についてお尋ねします。				
(1)パートタイム労働者に対して、安全衛生教育を実施していますか。(1つ選択)		1. 法定を上回って実施している →【問6-4(2)】へ	2. 法定通りに実施している →【問6-4(2)】へ	3. 法定通りには実施できていない →【問7-1】へ	
		10 / 10	0 / 10	0 / 10	
(2)上記(1)で回答した安全衛生教育の機会や内容は、正社員と比較してどの程度の水準ですか。(1つ選択)		【タイプ1】 1. 正社員を超える水準である	【タイプ1】 2. 正社員と同等である	【タイプ1】 3. 正社員と比較して限定的である	
		10 / 10	0 / 10	0 / 10	
		【タイプ2, 3】 1. 正社員を超える水準である	【タイプ2, 3】 2. 正社員と同等である	【タイプ2, 3】 3. 正社員と比較して限定的である	
		15 / 15	10 / 15	0 / 15	

7 ワーク・ライフ・バランスについて					
問7-1	診断する事業所では、パートタイム労働者に年次有給休暇を付与していますか。(1つ選択)	1. 法定を超える日数の有給休暇を付与している	2. 法定通りの日数の有給休暇を付与している	3. 有給休暇を付与しているが、法定日数には満たない	4. 年次有給休暇付与対象者がいるが、有給休暇は付与していない 5. 年次有給休暇付与対象者がいないため、有給休暇は付与していない
		10 / 10	0 / 10	0 / 10	0 / 10
問7-2	診断する事業所における、パートタイム労働者の年次有給休暇取得率はおおよその程度ですか。(1つ選択)	1. 70%以上	2. 50%以上70%未満	3. 50%未満	
		20 / 20	10 / 20	0 / 20	
問7-3	診断する事業所では、パートタイム労働者に所定労働時間を超えて、仕事を行わせることがありますか。(1つ選択)	1. 原則として行わせない	2. 例外的に行わせることがある	3. 恒常的に行わせている	
		10 / 10	5 / 10	0 / 10	
問7-4(1)	診断する事業所では、仕事と育児・介護の両立支援制度をパートタイム労働者に周知していますか。(1つ選択)	1. 周知している	2. 周知していない		
		10 / 10	0 / 10		
問7-4(2)	診断する事業所では、過去5年間に、小学校入学前の子どもを育児中の労働者を対象とした仕事と育児の両立支援制度(育児休業制度、子の看護休暇等)を利用したパートタイム労働者はいますか。(1つ選択)	1. いる	2. 対象者はいるが利用者はいない	3. 対象者がいない、わからない	
		10 / 10	0 / 10	0 / 0	
問7-4(3)	診断する事業所では、過去5年間に、家族を介護する必要がある労働者を対象とした仕事と介護の両立支援制度(介護休業制度、介護休暇等)を利用したパートタイム労働者はいますか。(1つ選択)	1. いる	2. 対象者はいるが利用者はいない	3. 対象者がいない、わからない	
		10 / 10	0 / 10	0 / 0	

8 職場のコミュニケーション等について				
問8-1	診断する事業所では、パートタイム労働者の意見を聴くための制度（目安箱の設置、個別面談、アンケートの実施など）を設けるなど、パートタイム労働者個人からの意見・提案を聴く仕組みを取り入れていますか。（1つ選択）	1. 取り入れて いる	2. 取り入れて いない	
		10 / 10	0 / 10	
問8-2	診断する事業所では、パートタイム労働者の待遇などについて、パートタイム労働者個人又はその代表（労働組合や従業員組織等）と事業所の責任者などが話し合う機会を設けていますか。（1つ選択）	1. 定期的に機会を設けている	2. 不定期ではあるが、機会を設けている	3. 申し入れがあれば、機会を設けている 4. 特に機会を設けていない
		20 / 20	15 / 20	10 / 20 0 / 20
問8-3	診断する事業所では、短時間雇用管理者（パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者）を選任していますか。（1つ選択）	【パート労働者10人以上】 1. 選任している→【問8-4】へ	【パート労働者10人以上】 2. 選任していない→【問8-5】へ	
		5 / 5	0 / 5	
		【パート労働者10人未満】 1. 選任している→【問8-4】へ	【パート労働者10人未満】 2. 選任していない→【問8-5】へ	
		10 / 10	0 / 10	
問8-4	短時間雇用管理者の氏名をパートタイム労働者に周知していますか。（1つ選択）	1. 周知している	2. 周知していない	
		5 / 5	0 / 5	
問8-5	パートタイム労働者からの相談に対応するための体制を整備し、明示していますか。（1つ選択）	1. 相談担当者等、相談窓口を定め、明示している	2. 相談担当者等、相談窓口を定めているが、明示していない	3. 相談担当者等、相談窓口を定めていない
		0 / 0	0 / 0	0 / 0
問8-6	診断する事業所では、パートタイム労働者に関する下記の制度等の内容について、パートタイム労働者を雇い入れたときに説明をしていますか。（それぞれについて1つ選択）	1. パートタイム労働者全員に説明している	2. 一部又は全てのパートタイム労働者に説明していない	3. 正社員とパートタイム労働者の双方にとって、制度や利用できる施設がない
	(1)賃金の決定方法	0 / 0	0 / 0	
	(2)教育訓練の内容	0 / 0	0 / 0	0 / 0
	(3)正社員転換推進措置の内容	0 / 0	0 / 0	
	(4)給食施設、休憩室、更衣室の利用	0 / 0	0 / 0	0 / 0
問8-7	診断する事業所では、パートタイム労働者に関する下記の制度等を決定する際に考慮した事項とその理由を、パートタイム労働者を雇い入れた後に説明していますか。（1つ選択）	1. パートタイム労働者全員に説明している	2. パートタイム労働者から求めがあれば説明している（説明する予定である）	3. 説明していない（求めがあっても説明する意向はない）
	(1)賃金の決定方法	5 / 5	0 / 5	0 / 5
	(2)教育訓練の内容	5 / 5	0 / 5	0 / 5
	(3)正社員転換推進措置の内容	5 / 5	0 / 5	0 / 5
	(4)給食施設、休憩室、更衣室の利用	5 / 5	0 / 5	0 / 5

1 株式会社 A

正社員までの明確なプロセスと表彰制度による質の高い人材の育成

所在地	東京都	業種	飲食サービス業
正社員数	約 1,400 名	パート労働者数	約 20,000 名
事業概要	チェーン店の展開		

(1) 取組の内容

1. 労働条件の明示・説明

- ・グループの経営理念として「健全性」をうたっており、就業規則や規定、社内ルールなどの情報は、社員・アルバイトに限らず全員に公開、周知するようにしている。
- ・就業規則は店舗内に掲示し、アルバイトがすぐに確認できるようにしている。また、アルバイトの採用・契約時に就業規則を説明するようにしている。
- ・契約時には、3 枚綴りの契約書のうち、契約者が保管する紙の裏面に退職時の手続きや産休のとり方、休暇についての説明など、就業規則の一部を抜粋した文面を載せている。

4. 人事評価・キャリアアップ

●アルバイトのキャリア形成

- ・アルバイトは、年 1 回の契約更新時に、自身のランクに合った課題設定(接客のスキルを上げる、厨房での作業時間を短縮する等)を行い、店長がランクアップのための指導を行う。
- ・課題設定に対する評価によって、アルバイトのスキルアップ、ランクアップにつながる。なお、ランクアップに必要な項目が設定されており、それを達成することで、ランクが上がる仕組みとなっている。

(アルバイトのキャリア・プロセス)

チャレンジャー → パートナー → アテンド → サポーター → リーダー → 副店長 → 店長（正社員）

●表彰制度

- ・接客スキルの向上を目的として、5 年ほど前から、年に 1 回、定期的に「接客コンテスト」を行っている。
- ・店内にビデオカメラを設置し、各営業部単位で、撮影した映像を元に予選会を行い、勝ち上がった店舗が全国大会に出場するという仕組み（来店したお客様には、趣旨を説明してご承知いただく）。
- ・接客の様子を撮影した映像はイントラネットで配信され、全国の従業員が投票して優秀な店舗を決定する。
- ・勝ち上がった店舗は、各営業部の代表として「スターキャスト」というランクが付与され、接客の鑑として活動してもらう。
- ・スターランク認定者は、上記ランク手当の他に、時給 100 円アップとなる。

5. 正社員転換推進措置

- 各店舗は、店長（正社員）以外はアルバイトという構成。
- アルバイトが店長（＝正社員）になるためには、店舗オペレーションのスキル、コミュニケーションのスキルが一定の水準に達していることを条件としている。
- 副店長に昇格後、SPI 総合検査（ペーパー試験）に合格することで店長になることができる。
- およそ 1,400 人の正社員のうち、大半がアルバイトから正社員になった人である。

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・6～7 年ほど前から、女性従業員の出産後の復帰や管理職への登用にも取り組んでいる。
- ・現在も産休明けに、時短で勤務している女性社員が全国で 3 名在籍。女性アルバイトも例外ではなく、多くのアルバイト女性が産休後、復帰している。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・アルバイトからの意見を直接聞くためのホットラインを設置しており、ホットライン連絡先を店舗の休憩室に掲示している。
- ・また、コンプライアンスも社員、アルバイトに限らず、従業員全員に周知している。

(2) 取組の成果

1. 労働条件の明示・説明

- ・採用時に必要なことを漏れなく説明できているため、事前に聞いていた労働条件と異なるといったクレーム等は出ておらず、アルバイトもとまどうことなく、仕事に取り組むことができている。

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・接客コンテストの実施により、アルバイトのやる気、士気向上につながっている。
- ・優勝・準優勝したアルバイトは、2 年に 1 回開催している 4 泊 5 日の中国研修に参加してもらう。観光を楽しんでもらうとともに、上海の店舗での実習やマーケット視察も含まれている。

5. 正社員転換推進措置

- ・本部に勤務する正社員の多くは、アルバイトからはじめて、店長を経験した人で占められる。
- ・「本部は現場のためにある」という考え方にに基づき、店舗経験者が本部の多くの仕事を担っており、本部と店舗が歩調を合わせて店舗展開ができている。

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・経験を積んだ女性アルバイトが産後に復帰できるため、質の高い人材の継続雇用につながっている。

2 株式会社 B

社員間で得意分野を教え合う OJT が社員の積極性向上やスキルアップに寄与

所在地	埼玉県	業種	建設業
正社員数	76 名	パート労働者数	9 名
事業概要	太陽光発電システム施工、空調・冷暖房取り付け工事、各種リフォーム等		

(1) 取組の内容

1. 労働条件の明示・説明

- ・雇用契約書をもとに、面接時に書面を用いて詳しく説明し、不明点や疑問点を解消。
- ・採用後も、半期に 1 回程度就労条件を含め、業務の取組等の話し合いの場を設けている。

3. 教育訓練等の能力開発

- ・一般的に社員が不得意な作業を得意としている社員が、ノウハウを教える OJT 会議を定期的開催。
- ・例えば、電話対応が得意な年配社員が若手社員を指導し、逆にパソコン操作に強い若手社員が年配社員に教える等。
- ・不足する能力を社員間で補うことができる仕組みにより、業務上のスキルアップにつなげている。

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・パート労働者には残業をさせないことを原則としている。
- ・勤務時間については、①9時～16 時、②9時～17 時の 2 パターンを整備し、働きやすい方を選択してもらう。これにより子育て世代の女性が働きやすくなった。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・個人面談を定期的（6 ヶ月に 1 度）に設け、良いところは褒め、悪いところは認識してもらい、自主性の向上やスキルアップを図っている。
- ・コミュニケーションの活性化と同時に、スキルアップにつなげることを目的であり、今後、面談の回数を増やすことを検討している。

(2) 取組の成果

1. 労働条件の明示・説明

- ・就労後のトラブルは全くない。

3. 教育訓練等の能力開発

- ・得意分野の相互補完では、社員の積極性の向上（電話に積極的になる、パソコン操作で分からないことはすぐ聞いて自分のものにする等）など効果が出ており、スキルアップにもつながっている。

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・子どもの送迎や帰宅時間に家にいることができるなど、子育てと就労が両立できるようになった。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・コミュニケーションの活性化によって職場の雰囲気が良くなった。
- ・また、良いところを褒めることでパート労働者のやる気につながり、言われたことだけをする姿勢から、考えながら働くことへつながっている。

3 社会福祉法人 C

賃金や福利厚生面での正社員との差を無くすことで定着率がアップ

所在地	埼玉県	業種	福祉
正社員数	53 名	パート労働者数	17 名
事業概要	特別養護老人ホーム、軽費老人ホーム、短期入所生活介護、通所介護、訪問介護、居宅介護支援、地域包括支援センター 等		

(1) 取組の内容

2. 賃金

- ・賞与について、勤務時間数の違いによる差はあるが、計算方法（支給率）は正社員とパート労働者で差はない。

5. 正社員転換推進措置

- ・創意工夫しながら業務に従事している能力の高いパート労働者に対しては、正社員への転換を勧めている。
- ・また、清掃など介護とは別の業務に従事しているパート労働者の中に、能力が高く意欲的な方がいれば、介護職等への転換など、部署異動も実施している。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・現場のトップである施設長自らが職員一人一人に声をかけたり、必要に応じて話し合いの場を設けて職員の状況をよく把握することに努めている。

(2) 取組の成果

2. 賃金

- ・賃金に関して、正社員との公正な処遇が認識されていることから、ほとんど問題もなく、長期間勤務してくれるパート労働者の増加や定着率の向上につながっている。

5. 正社員転換推進措置

- ・正社員転換については、継続することで人材流出を防ぐ効果が出ている。昨年度は訪問ヘルパーのパート労働者が同じ職種の正社員に転換した。また、10 年間勤務したパート労働者が、子供の手がかからなくなったタイミングで正社員に転換した実績もある。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・賃金に関して、正社員との公正な処遇が認識されていることから、ほとんど問題もなく、長期間勤務してくれるパート労働者の増加や定着率の向上につながっている。

4 社会福祉法人 D

使い勝手の良いマニュアルの運用によるノウハウの蓄積と共有化

所在地	神奈川県	業種	医療
正社員数	124 名	パート労働者数	59 名（保育事業のみ）
事業概要	障害者施設・特別養護老人ホーム・保育事業		

（１）取組の内容

6. 福利厚生・安全衛生

- ・健康管理や乳幼児の栄養、感染症等々基本となる項目を文書にし、クリアファイルに閉じてマニュアル化したものを正社員に配布し、パート労働者には事務所及び各クラスに常設しているマニュアルをいつでも閲覧できるようにしている。
- ・マニュアルにはその時々には起きている事象（ノロウィルスなど）、タイムリーな事象もすぐに文書にしてその都度マニュアルに追加するとともに、パート労働者を含めた職員全てに説明し、個人及び常設のマニュアルにも追加させている。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・施設長と１対１の面接を正社員と同様に年１回実施しており、日頃気づいていることや普段言えないことなどを言うことのできる場を創っている。

（２）取組の成果

6. 福利厚生・安全衛生

- ・乳幼児保育に必要な知識が集積されたマニュアルとなっており、施設にとっても各職員にとっても貴重な財産となっている。
- ・パート労働者を含め、職員は、感染症や食中毒など季節で発生しやすい事象や流行時期に応じた項目をいつでも各自で確認できる。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・パート労働者は地元の主婦が比較的多く、地域の情報等が得られることは、保育に関してよりきめ細かなサービス提供に役立つという点で、当施設にとっても有効である。

5 社会医療法人社団 E

正社員になるための準備制度の運用がパート労働者の自信と定着に

所在地	神奈川県	業種	福祉
正社員数	630 名	パート労働者数	365 名
事業概要	保健・医療・福祉の総合サービスの提供		

(1) 取組の内容

1. 労働条件の明示・説明

- ・ 5～6年前から、パート労働者も含め入職時のオリエンテーションで、文書や数値を用いて労働条件や賃金について1時間程度説明することとした。
- ・ 年2回中途採用を行っているが、4月採用と同じ入職時オリエンテーションでの説明を実施している。

5. 正社員転換推進措置

- ・ 正社員には月に数回の夜勤があり、それがネックとなって退職するケースが多かったため、パート労働者から正社員に移行する前段階として、「短時間正規職員制度」を導入した。
- ・ 「短時間正規職員制度」とは、正社員と同じ待遇であるが、勤務時間を最大1時間45分短縮することが可能。出勤時または退勤時のいずれかに1時間45分を適用することで、例えば子供の保育園の送り迎え等に当てることができる。
- ・ また、この制度を受けた看護師に月1回夜勤に入ってもらい、少しずつ夜勤の回数を増やして夜勤に対する家族の理解を得るとともに、夜勤に対して自信を深めてもらうことで正社員へのハードルを低くすることに取り組んだ。

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・ パート労働者でも勤務開始から3ヶ月経過すると疲労が蓄積するため、4ヶ月目以降月1日の有給休暇を必ず取得させるようにし、疲労を軽減させている。

(2) 取組の成果

5. 正社員転換推進措置

- ・ パート労働者から正社員への移行の前に「短時間正規職員制度」を設けたことにより、「短時間正規職員制度」で自信をつけてから正社員に転換後は退職する者がいなくなった。
- ・ この制度により退職者がいなくなったことは、慢性的な人手不足の看護師を大切にすることにつながり、人材流出の防止に効果があった。

6 株式会社 F

表彰制度の明確化、「パート店長手当」の創出等によるパート労働者の意欲向上

所在地	神奈川県	業種	製造業
正社員数	40 名	パート労働者数	110 名
事業概要	駅弁・注文弁当の製造・販売		

(1) 取組の内容

2. 賃金

- ・販売部門で、正社員に変わってシフト勤務の管理まで任せることのできるパート労働者の処遇改善のため、「パート店長手当」を設定し、支給することとした。

3. 教育訓練等の能力開発

- ・製造部門のパート労働者には、当社の衛生担当顧問が安全・衛生の研修を実施している。販売部門でのパート労働者への研修では、親会社から講師を招いて接客の研修を行っている。

4. 人事評価・キャリアアップ／職場のコミュニケーション等

- ・表彰は、これまで就業規則に盛り込んであったものの表彰内容に具体性が無かったが、今年度から表彰の具体的な取扱いを規程化した。(表彰対象は、①作業改善提案、②販売や接客(CS)の評価、③特別表彰(社会的貢献など)の3項目)表彰は年2回を規定しており、提案内容やCS活動に対する評価とともに副賞金が渡される。 ※CS・・・顧客満足度
- ・販売部門で、正社員に変わってシフト勤務の管理まで任せることのできるパート労働者の処遇改善のため、「パート店長手当」を設定し、支給することとした。これまでは、時給で店長的な責務への報酬をカバーしていたが、パート労働者も正社員に近い職責を果たしていることから、実質的な店長としての立場(職)を付与し、合わせて店長手当を設定した。

(2) 取組の成果

4. 人事評価・キャリアアップ／職場のコミュニケーション等

- ・これまで作業改善などをパート労働者が各自考えてはいたが、職場で実際にそれを話し合うことが無かった。しかし、表彰制度を行うようになり、最近では改善に向けたアイデアを話している状況がみられ、積極性が高まっている。
- ・製造部門では1名のパートリーダー、販売部門では概ね各店舗1名のパート労働者が店長として「パート店長手当」の対象となっており、会社からも、後輩のパート労働者からも公式に認められたことで、当人のやりがいに結びついている。

7 株式会社 G

OFF-JT 活動の充実や人事評価の見直しが、パート労働者のやる気や昇格に寄与

所在地	山梨県	業種	製造業
正社員数	430 名	パート労働者数	40 名
事業概要	自動車部品製造		

(1) 取組の内容

3. 教育訓練等の能力開発

- これまでパート労働者の参加率が良くなかったQCD教育を必須研修制度として導入し、OFFJT活動の一環として取り組んだ。また、QCD教育は勤務時間内に実施することで、仕事の一環であることとした。これにより、パート労働者における時間外教育の負担を軽減した。
- パート労働者も含め全職員が対象となるビジネスライセンス表彰や課題達成型提案、問題解決型提案による表彰制度を導入している。

4. 人事評価・キャリアアップ

- パート労働者への5段階評価制度を設定し、年2回所属長が評価している。項目は業務への取り組み姿勢、改善の意識、コミュニケーション能力などである。
- この評価をパート労働者にフィードバックする際、書面を用いて所属長と面接形式で行っている。かつてはパート労働者に対する評価を個別に面接で実施することは無かったが、正社員と同等の取組とした。

7. ワーク・ライフ・バランス

- 育児短縮勤務制度（パート労働者も対象。勤務日数及び勤務時間を短縮できる制度）について、これまで子供が小学校就学前までだった期間を小学校3年生までの期間に延長した。

(2) 取組の成果

3. 教育訓練等の能力開発

- QCD教育の成果として、パート労働者の中にも各種表彰制度へ前向きに取り組む姿勢が見えてきた。
- ビジネスライセンス表彰はQC（品質管理）検定に合格することで報奨金が出るものであり、パート労働者のチャレンジのきっかけとなっている。

4. 人事評価・キャリアアップ

- 評価のフィードバックを面接形式で実施したことにより、直接本人からキャリアアップを望む声を吸い上げることができ、所属長がパート労働者を推薦し、準社員に昇格した例があった（パート→準社員→正社員）。

8 株式会社 H

仕事ぶりを踏まえた格付け及び賃金の設定が、意欲・能力の向上に寄与

所在地	神奈川県	業種	小売業
正社員数	約 5,090 名	パート労働者数	約 9,420 名
事業概要	ドラッグストア・調剤事業		

(1) 取組の内容

2. 賃金

- ・採用時の賃金は、地域の状況等を踏まえて店舗ごとに決定しているが、優秀なパート労働者を採用するため、統括店長決裁で、3%を上限に変更ができる。
- ・さらに、それ以上の変更も、エリア長決裁があれば可能。
- ・登録販売者資格、CA（チーフアドバイザー／社内資格）の資格を持つ者には、基本給に時間当たり 20 円を加算している。

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・パート労働者の業務内容と、発揮された行動を正に評価するため、人事評価を年 1 回実施し、その結果を処遇に反映している。
- ・人事評価項目は
 - a. 絶対項目 ・出勤率 ・定性項目（①意識・姿勢 ②身だしなみ ③接遇 ④行動など）
 - b. 評価管理 ・初級項目（レジ業務、接客、クレンリネス、品出し、商品管理、など）
 - ・中級項目（教育、発注、売場管理、クレーム初期対応、など）
 - ・上級項目（金銭管理、鍵管理、など）
- ・人事評価は、本人→店長評価と面談（1 次）→統括店長評価（2 次）の順に行われ、結果は、評価記号（S・A・B・C）で分けられる。
- ・この評価結果をもとに調整会議を行い、昇給額に差をつけている。また、評価結果は本人にフィードバックし、目標を持って仕事に取り組むことを促している。

5. 正社員転換推進措置

- ・正社員へのステップアップの仕組みは、パート労働者の就業規則に以下のように規定し、周知されている。
 - ① 1 日 8 時間、1 週 40 時間で正社員と同等の勤務ができること
 - ② 所属長の推薦があること
 - ③ 人事考課が A 評価以上であること
 - ④ 採用面接試験に合格したこと
- ・また、資格保有者で、転換してほしいパート労働者には、会社側から声をかけることもある。

(2) 取組の成果

2. 賃金

- ・能力・業務レベルに応じた格付けと賃金の設定、評価結果のフィードバックにより期待・要求する能力・業務レベルをパート労働者に気づかせ、目標を持って仕事に取り組んでもらえるようになった。

5. 正社員転換推進措置

- ・正社員へのステップアップの仕組みが公平に整備され、公開されていることから、意欲や能力のあるパート労働者が、正社員転換試験に挑戦し、毎年約 30 名ほど合格し、定着している。

9 株式会社 I

パート労働者のワーク・ライフ・バランスに配慮した安心感のある職場づくりを実現

所在地	長野県	業種	製造業
正社員数	374 名	パート労働者数	5 名
事業概要	ハイエンド光学レンズの製造（スチールカメラ用交換レンズ及び光学デバイスの製造）		

（１）取組の内容

1. 労働条件の明示・説明／2. 賃金

- パート労働者は、半年ごとに契約更新を実施している。更新時に所属長から労働契約書を交付し、説明を行っている。社員を大切にするという社風が背景にあり、正社員とパート労働者の処遇の違いは、労働時間とそれに伴う賃金の違い程度といった認識が会社全体に浸透している。

7. ワーク・ライフ・バランス

- 勤務時間に関して、パート労働者本人の都合に合わせた時間帯の設定に応じており、一律（８時半～１６時）としていない。所属長の許可があれば、例えば 10 時～17 時の勤務時間も可能としている。これにより、勤務時間外の自由度が高まり、働きやすい環境となっている。
- 有給休暇に関して正社員との差は特はない。
- パート労働者も 60 歳以上は「再雇用制度」を導入しており、希望すれば誰でも 65 歳まで 1 年契約で就労可能である。

8. 職場のコミュニケーション等

- 部署ごとに、パート労働者を含めて、毎朝朝礼や昼礼を実施し、共有すべき情報や意見交換の場としている。

（２）取組の成果

7. ワーク・ライフ・バランス

- パート労働者は、親の介護、子育てなど自分の都合で自由な時間設定ができ、働きやすい環境となっている。
- 子育てが一段落したのを機に、フルタイムで勤務可能となったパート労働者が、所属長からの推薦で準社員（フルタイムの月給制職員）にキャリアアップした。

女性パート労働者が働きやすい職場づくりが人材の確保や定着へ

所在地	神奈川県	業種	運輸業
正社員数	146 名	パート労働者数	727 名
事業概要	物流センター事業（入荷・在庫管理・出庫・ピッキング）、配送事業、トラック運送事業		

(1) 取組の内容

1. 労働条件の明示・説明

- 採用の際は、雇用契約書とともに個別に就業規則を書面で渡して説明している。パート労働者から労働条件などの質問がある場合は答えられるようにしている。
- 就業規則は会社が作成したが、組合からの申し入れに応じて規則改定を行っている。現場の要望は、現場のリーダー会→部長会（月1回）→取締役会と進み、就業規則改定となる。具体例として、子育て中の女性パート社員からの要望があり、勤務時間帯の選択制を導入するなど、自由度を高める改定を行った。
- 雇用や労働関係に関わる必要情報は必ず書面にして渡すようにしているが、文章が苦手な人も多いことから、理解しやすい書類作成のための文章の簡潔化や明瞭化について、関連部署（マンパワーセンター）で検討会議を行っている。

3. 教育訓練等の能力開発

- 採用時に、安全に関する知識や社内のルール等について説明している。
- 業務に関する教育は、実際の現場が取引先ごとに分かれており、仕事の方法や進め方が異なることから、リーダー指導による OJT が基本となる。また、業務初日が終わった際には、分からなかった点、上手くできなかった点等を聞き、対応を指導する時間を取っている。

2. 賃金／4. 人事評価・キャリアアップ

- 人事考課は年2回、上半期と下半期に行い、評価結果を給与に反映するようにしている。評価基準も作業内容ごとにポイントを決めている。また、評価基準に変更の必要性が生じた場合は、リーダー会→部長会のプロセスで見直しが行えるような体制も構築している。加えて、評価に合わせて自己申告書も配布し、パート労働者の要望を取り入れることに配慮している。
- パート労働者の中で、能力が高かったり、人をまとめられる能力のある人材については、リーダーとして登用するなどステップアップ（給与アップ）できる体制もある。
- 契約満了後に、一度仕事を離れても再雇用する「リピーター制度」がある。「リピーター制度」には前回の勤務時の評価によって給与の加算等がある。

6. 福利厚生・安全衛生

- パート労働者 727 名のうち 451 名が女性であり、女性が重要な労働の担い手となっているため、働きやすい環境づくりの一環として、衛生環境に関して毎年予算化し、トイレの改修等（ウォシュレット導入等）を行っている。また、健康への配慮の観点から、禁煙者と喫煙者の休憩所を分離した。
- 事故の事例をタイムカードの横の壁に提示し、パート労働者の誰もが毎日目につくようにし、安全への意識向上を促している。

8. 職場のコミュニケーション等

- 女性のパート労働者が多いため、女性の相談窓口を設け、話を聞きやすい体制をつくっている。
- 何かあった時に意見を言うことができる制度として「パート意見箱」という投書の箱を設けており、パート労働者、正社員を問わず意見を反映できるようにしている。これにより、意見を受け入れるという会社の姿勢を示している。
- よい提案をしてくれた社員には、正社員・パート労働者を問わず、社長賞が贈られる。また、現場からの社長賞への推薦もある。

(2) 取組の成果

1. 労働条件の明示・説明

- 「リピーター制度」があること、昇給制度があること等をきちんと説明することで、頑張れば給与が上がるという意識づくりにつながっており、パート労働者のモチベーション向上に結びついている。

4. 人事評価・キャリアアップ

- 評価基準が明文化されているため、パート労働者にとって納得感がある。また、現場のリーダーへの登用や社長賞があることが共有されており、パート労働者の士気向上に寄与している。士気が上がることで、自発的な行動が促され、ミスも自ずと減少している。

研修の充実と明確な評価基準・賃金制度の整備による人材の確保

所在地	大阪府	業種	小売業
正社員数	約 1,000 名	パート労働者数	約 4,500 名
事業概要	スーパーマーケット事業、食品製造		

(1) 取組の内容

1. 労働条件の明示・説明

- 採用が決まると、各店舗から契約上の必要事項を記載した「雇用契約書」を渡し、内容を口頭でも説明する。採用となったパート社員は「雇用契約書」を持ち帰り、署名・捺印をし、本社で研修を受ける際に持参する。研修では、人事部の担当者から、契約書の内容やどのような条件で働いてもらうか等について改めて説明をする。

3. 教育訓練等の能力開発

- 採用されて短期間でパート社員が退職する理由のひとつが顧客対応での戸惑いからのクレームやお叱りであったことから、実際に店舗で接客業務に就く前に、本社の研修センターで十分な研修（終日研修）を行うこととした。
- 研修は毎月 1 日と 16 日の 2 回行っており、半日は、全パート社員共通の業務に関する研修で、残りの半日は鮮魚や精肉、レジなど、配属される部門ごとの実務研修となっている。例えば、鮮魚部門で採用された人は、魚の捌き方などを実践的に学ぶ。研修は専門のトレーナーが指導し、技能のレベルを細かくチェックし、「ここはできる」「ここはまだ十分ではないので、もう少し」など、店舗に報告する。

2. 賃金／4. 人事評価・キャリアアップ

- 評価基準を設定し、「職責ランク」に基づいた賃金体系を整備し、その体系に応じた時給を支払っている。また、キャリアアップと賃金の仕組みに関する管理者用の評価基準の冊子を改定するとともに、パート社員向けにも簡易版をつくり、パート社員へ配布している。
- パート社員は「スタッフ社員（一般）」、契約社員は「スタッフ社員（総合技術）」という名称で区分される。パート社員の職責ランクを上げるには、社内検定での資格取得が必要要件になっている。
- パート社員の「職責ランク」は 5 ランクからはじまり、社内検定の「初級」に合格すると 4 ランクに上がる。一般職は 3 ランクまでで、社内検定「上級」に合格すると 2 ランク（専任職）となる。最も高い 1 ランクの専任職は、「非常に高い専門スキルや作業ノウハウを有する」ことが条件となっている。
- 社内検定は、部門ごとに知識試験と技術試験を実施している。
- 職責ランクは社内検定資格の取得に併せ人事評価を反映している。人事評価は行動評価で、業務に必要な項目を 5 段階で評価するが、自己評価に加え、上長 2 名による評価を行う。

5. 正社員転換推進措置

- 登用試験に合格することで、パート社員（スタッフ一般）から契約社員や正社員へと転換できる。
- パート社員から契約社員になるためには、「面接」を受け、「課題レポート」を提出し、「職責ランクが 3 以上」であること、「登用後 1 年以内に社内検定資格「上級」を取得できる見込みがある」こと、「勤務地に制限がないことを了承する」ことなどが条件となる。
- パート社員から正社員になるためには、「面接」と「筆記試験」の他に、「職責ランクが 3 以上」であること、「将来的に管理職になる意欲があり、その見込みがある」、「登用後 1 年以内に部門長候補者研修を修了できる見込みがある（自信がある）」、「職務と勤務地に制限がないことを了承する」ことなど条件がある。面接はいずれも社長と役員が行う。
- 登用試験は社内、店舗内にポスターを掲示して告知し、年に 2 回実施している。
- 登用時期は毎年 4 月と 10 月としている。

(2) 取組の成果

1. 労働条件の明示・説明

- 「雇用契約書」のやりとりを店舗だけで行っていた時は、店舗によって説明の内容に差が生じていた。また、社会保険の手続き等も十分な説明ができず、書類のやりとりや手続きに余計な時間がかかっていた。しかし、研修時に人事部が改めて説明することで、店舗間でばらつきのあった説明の内容が統一され、また、書類の手続きもその際に一括して行なうため、時間短縮につながり、各店舗の負担も軽減された。

3. 教育訓練等の能力開発

- 研修でのパート社員の技能レベルをトレーナーが各店舗に報告することで、新人のパート社員に無理な仕事をさせることがなくなった。また、技能レベルに合った仕事から始められるため、顧客からのクレーム等も少なくなることが期待される。また、自分の技能で足りないところや、身につけなくてはならない技能を確認できるため、パート社員のやる気にもつながる。

4. 人事評価・キャリアアップ

- 評価の基準が明確になり、何をすればランクが上がるかが明確になったことで、パート社員の仕事に対するモチベーションも上がっていくことが期待される。

5. 正社員転換推進措置

- パート社員からの応募者は 83 名となり、その中から 11 名が正社員に、契約社員に 36 名が登用された。

12 社会福祉法人 L

有給休暇や育児休暇等を取得しやすい雰囲気づくり

所在地	東京都	業種	福祉
正社員数	28 名	パート労働者数	37 名
事業概要	特別養護老人ホーム、デイサービスの運営		

(1) 取組の内容

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・パート職員に対して、勤務日数に応じてリフレッシュ休暇（週5日勤務に年は3日、4日勤務には年2日、3日勤務には年1日の休暇）を付与している。
- ・現在育児休暇取得中の職員が2名おり、その内の1名はパート職員である。育児休暇取得中のパート職員はかつて正社員であったが、第1子出産時に退職後、パート職員として復職した。第2子出産となる今回は、育児休暇をすすめ、能力の高い人材の確保につなげている。

(2) 取組の成果

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・有給休暇の取得率が全体で8割消化となっている。有給休暇の取得率が高いことで、家庭での子育てや親の介護などが実現できている。職員の中では、家庭の事情はお互い様という認識のため、休暇を取得しやすい雰囲気がある。

13 公益財団法人 M

丁寧できめ細かな相談対応がパート労働者の安心や定着に寄与

所在地	長野県	業種	医療
正社員数	841 名	パート労働者数	49 名
事業概要	病院		

(1) 取組の内容

3. 教育訓練等の能力開発

- 本人の希望と所属長の承認があれば、パート職員でも外部研修の参加を可能としている。また、外部講師を招聘して実施する院内研修については、職員は誰でも参加可能である。また、病院での業務上必須となる研修は業務とみなし、手当の支給対象としている。

8. 職場のコミュニケーション等

- 総務人事課長と係長が短時間雇用管理者（相談窓口）であることを、労働契約を交わす際に対面で係長が説明している。
- 扶養控除の相談をはじめ、社会保険の相談、給与の相談、保育園への就労証明書の相談など、日々数件ある相談にきめ細かく対応している。

(2) 取組の成果

8. 職場のコミュニケーション等

- 相談が多くなるのは年末調整の時期や年明けから年度末にかけてであるが、日々些細なことでの相談もある。丁寧に対応することで不平、不満や不安の蓄積の防止となっている。

14 社会福祉法人 N

資格取得支援と業務内容に応じた細やかな賃金設定がやる気を醸成

所在地	京都府	業種	福祉
正社員数	400 名	パート労働者数	350 名
事業概要	特別養護老人ホーム、短期入所事業、訪問入浴サービス、デイサービス、在宅介護支援、ヘルパー養成事業、障がい者訪問介護事業 ほか		

(1) 取組の内容

2. 賃金

- ・給与については、年間 1,800 時間相当を超える人については、基本給の昇給を行っている。また、労働時間が一定時間を超えるパート職員には賞与も支給している。
- ・業務内容や資格に応じて細かく基本給に加算する仕組みを明文化したことによって、パート職員のやる気が増している。（例：基本給 800 円、業務加算（施設サービス 100 円、在宅デイサービス 50 円、入浴サービス 100 円、運転業務従事加算 60 円、配食業務 100 円等）、職務加算（介護福祉士 60 円、管理栄養士 150 円、看護（看護師）1,000 円、保育 60 円等）

3. 教育訓練等の能力開発

- ・介護福祉士等の資格取得に向けて、法人全体で勉強会等への参加を奨励しており、正職員、パート職員等の区別はない。
- ・資格を取得することで、賃金に反映（加算）される仕組みを整えており、資格取得へのモチベーションとなっている。

(2) 取組の成果

3. 教育訓練等の能力開発

- ・子育てや介護の必要が少なくなったパート職員は、経験を活かして介護福祉士やヘルパーの資格取得勉強会に参加するなど、やる気やモチベーションを高め、結果として事業への貢献につながっている人材がいる。

※取組全体を通じて

- ・取組全体を通して、やる気やモチベーションを高め、パート職員の定着率が高くなっている。

15 株式会社 ○

コミュニケーションツールの導入等により、パート労働者の安心・やる気を醸成

所在地	広島県	業種	小売業
正社員数	416 名	パート労働者数	35 名
事業概要	車の販売、点検や修理、アフターサービスなど		

(1) 取組の内容

8. 職場のコミュニケーション等

(コミュニケーションシートの導入)

- ・社員の意見が社長まできちんと届くようにすることを目的として、平成25年より、従業員の「コミュニケーションシート」を導入した。パート社員を含めた全社員が、自分の今の仕事に対する自身の適性や心身の健康状態などを記入して、社長に提出するもの（上司等の目に触れないため書きやすい）で、半年に一度実施している。

(外部機関との連携)

- ・メンタルヘルス対応策として、平成25年から外部の心理士と委託契約し、パート労働者も含めた全社員がいつでも悩みを相談できるように、心理士の連絡先を記した連絡カードを渡している。

(提案シートの導入)

- ・平成26年より、パート社員を含めた全社員を対象に「提案シート」を導入した。
- ・「提案シート」は会社を良くするためのツールとなっており、社員の提案に対して上司が目を通し、提案に対するコメントを書いている。また、良い提案については、必要に応じて社長に報告する。

(2) 取組の成果

8. 職場のコミュニケーション等

(コミュニケーションシートの導入)

- ・コミュニケーションシートを書くことで、全社員のやる気がさらに高まっている。また、会社にとって、社員一人ひとりの仕事に取り組む姿勢がより分かるようになった。

(外部機関との連携)

- ・以前は、誰に相談すればよいか窓口が曖昧だったが、外部委託したことにより、必要に応じて、心理士と相談しながら、会社として対応する体制が整った。

(提案シートの導入)

- ・パート社員を含めた全社員の仕事に対する考え方が分かるようになった。また、提案シートの作成を通じて、人に伝えるスキルの向上にも役立っている。

16 医療社団法人 P

定期的な面談等を通じて正社員登用を促進

所在地	東京都	業種	福祉
正社員数	91 名	パート労働者数	14 名
事業概要	介護老人保健施設、訪問看護ステーション、居宅介護支援		

(1) 取組の内容

3. 教育訓練等の能力開発

- ・資格取得の援助として、奨学金として 100%学費を補助する制度を実施。対象となるのは正社員、パート労働者を問わない。また、学校に行きやすいシフトにすることにも配慮している。

5. 正社員転換推進措置

- ・所属長とパート労働者の間で頻繁に面談が行われており、その中で、子育てが一段落し、時間に余裕ができたパート労働者からは、正社員転換の要望が出ている。
- ・正社員への登用は所属長の推薦と、月4週8休勤務のシフトに対応できるかどうか問われるが、夜勤の可否は正社員への条件としていない。なお、介護福祉士の有資格者であればより優遇される。

(2) 取組の成果

5. 正社員転換推進措置

- ・毎年1～2名程度が正社員に転換している。

17 株式会社 Q

定期的な面談や「いい会社づくり委員会」の設置等を通じたモチベーションの向上

所在地	広島県	業種	小売業
正社員数	261 名	パート労働者数	約 1,000 名
事業概要	スーパーマーケットの経営および経営指導		

(1) 取組の内容

4. 人事評価・キャリアアップ／5. 正社員転換推進措置

(人事評価制度と連携した賃金改定)

- ・パート社員は、年1回、2月の契約更新に際し、店長や部門主任と対話面接を行い、時給の改訂や人事評価を行う。単に評価表に〇×をつけるのではなく、「来年度は〇〇の仕事を覚えていってほしい」というように、現状の仕事からワンステップ上の等級の仕事为目标に定める。対話面談では各社員のモチベーション向上につながるように心掛けている。
- ・等級は4等級あり、それぞれ発注、仕入れ、利益の管理、主任などの職責がある。等級が上がると、時給が上がる仕組みとなっており、4等級になると主任になれる（パート社員の主任も在籍）。また、3、4等級になれば、契約社員への登用がある。

(資格・評価による登用制度)

- ・初級・中級・上級に分かれた認証試験の制度があり、ステップアップの目安にしている。契約社員になるためには初級、社員になるためには中級が必要となる。試験は年2回あり、登用の機会は年1回となっている。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・会社全体の取組として、「いい会社づくり委員会」を設置し、中堅社員が中心となり、各店舗から職場を良くするアイデアを募り、話し合っている。
- ・売上げのみに限らず、職場を良くするために、店舗ごとに取り組み、その成果を発表する発表会も行っている。
- ・コンプライアンス対策室を設置し、社員（パート社員含む）の相談窓口になっている。セクハラなど直属の上司に相談できないことは、ここで対応している。

(2) 取組の成果

4. 人事評価・キャリアアップ／5. 正社員転換推進措置

- ・契約社員には年に5～10名、正社員には年に数名が登用されている。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・職場を良くするために各店舗で取り組んだ活動は、職場の環境改善やモチベーションの向上に効果があっただけでなく、売上げアップにもつながった。

18 社会福祉法人 R

研修制度の充実や他の職員からも評価される「360 度評価」による職員の取組意欲の向上

所在地	東京都	業種	福祉
正社員数	180 名	パート労働者数	180 名
事業概要	特別養護老人ホームの運営、介護付き有料老人ホームの運営、認可保育園の運営		

(1) 取組の内容

3. 教育訓練等の能力開発

- ・研修は年間スケジュールを立てて実施している。月 1 回の全体研修では、スキルアップのための様々な分野の勉強会を行っている。
- ・対象は、正社員とパート労働者の区別なく、時間も職員の負担を考慮し、16 時ごろから就業時間内に終わるように実施している。
- ・同グループ内で受験対策講座を行っている。また、資格を取得した場合には報奨金がある。

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・年 2 回の賞与の時期に「360 度評価」という人事評価・考課を行っており、自分以外の職員から評価を受ける機会を設けている。
- ・例えば、4 階で働いている職員であれば、4 階のその他の職員に加えて、1 階で勤務するケアマネジャーなどの管理職が評価する。職種ごとに評価シートが異なっており、各職員が評価したシートを総務で取りまとめて職員にフィードバックする仕組みである。
- ・フィードバック時には、評価結果を踏まえて「こういうところをがんばりましょう」などのアドバイスも行っている。
- ・この「360 度評価」は、賞与と翌年の契約更新の参考資料として用いており、評価結果の公平性を保つことを重視して実施している。

(2) 取組の成果

3. 教育訓練等の能力開発

- ・研修制度の充実を図るとともに、勤務時間内で研修を実施するなど職員の負担感に配慮したり、報奨金を設定したりすることにより、スキルアップに向けた意識が高まっている。

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・正社員もパート労働者も「日々の姿勢を評価して欲しい」という思いが強いため、「360 度評価」を行うことで、各職員のモチベーションの向上につながっている。

19 有限会社 S

働く人材を重視した賃金設定や人事評価による応募率や定着率の向上

所在地	宮崎県	業種	福祉
正社員数	36 名	パート労働者数	14 名
事業概要	老人ホーム、デイサービス、グループホーム、訪問介護事業等の運営		

(1) 取組の内容

2. 賃金

- ・正社員とパート労働者の区別なく、賞与および期末手当を支給している。
- ・事業も拡大している中で、経営的には大変だが、この分野の仕事は働いてくれる人が財産であり、人材に対する費用は可能な限り支払うように努力している。

3. 教育訓練等の能力開発

- ・本人の希望に応じて職員同士で時間を調整するなど、できる限り外部で実施する研修に参加できるようにしている。また、参加費用も会社が負担し、研修に参加する際は日当（昼食代程度）も出している。
- ・毎月はじめに職員全員で会議兼研修会を行っている。

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・パート労働者の考課測定について、公平にかつ明確に行われるように、自己申告シート（自己評価）とチェックシート（上司の評価）で行い、必ず本人の面談も行っている。
- ・パート労働者の中で、リーダーやマネージャー的な役職に就く人もいる。パート労働者がリーダーになる場合、手当が支給される。

(2) 取組の成果

2. 賃金

- ・給与の条件を良くすることで、応募率や定着率のアップにつながっている。給与条件の確保のために、経費削減など経営面での努力が重要である。

3. 教育訓練等の能力開発

- ・研修を会社として積極的に取り入れることで、職員同士の連帯感が生まれ、定着率の向上にもつながっている。

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・自己申告シートの作成によって仕事の目標を本人が意識し、明らかにすることができ、また目標を達成することで昇給にも結びつくため、モチベーションの向上につながっている。

女性が多い職場環境に配慮した休暇制度の充実により働きやすさが大きく向上

所在地	東京都	業種	サービス業
正社員数	601 名	パート労働者数	437 名
事業概要	生命保険会社のグループ会社であり、グループ企業のデータ管理事務、情報処理サービスを行っている		

(1) 取組の内容

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・職務目標については、正社員、パート労働者の違いはなく、1 年を通した数値目標を設定し、年に 3 回（4 月、10 月、2 月）面談を実施する。また、会社全体で行なっている小集団活動への取り組みへも参画でき、グループリーダーとなった場合は、会社全体で開催される中間発表会と成果発表会でパート労働者がプレゼンテーションを行なうことがある。

5. 正社員転換推進措置

- ・入社して 1 年が経過したパート労働者の中で、勤怠やコンプライアンス意識・個人情報保護意識を有しているなど、いくつかの要件を満たしている場合、所属長の推薦、役員面接を経て合格することで契約社員になることができる。また、契約社員は、2 年以上継続して勤務していて、生命保険講座 8 科目・損害保険資格試験 6 科目のうち、1 科目以上取得し、その他の要件を満たしている場合、適性検査・役員面接を経て合格することで正社員になることができる。
- ・会社としても生命保険講座の通信教育の受講を支援しており、期間内に合格すれば、費用の一部を会社が負担している。

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・1 人しかできない仕事はつくり、必ずもう 1 人対応できるパート労働者を配置するようにしている。それによって、子供の発熱で早退するなどの欠員が出て他の社員でカバーできる習慣が自然と身についた。また、午前中の処理状況を確認し、作業の遅れている仕事は他のパート労働者がカバーするなど、互いにカバーし合う習慣が浸透している。
- ・ワーク・ライフ・バランスの一環として正社員・パート労働者共通の以下の制度を定めている。

子の看護のための休暇	小学校 3 年生までの子を養育するパートタイム労働者は、子の負傷、疾病、当該子の世話をするために、年次有給休暇とは別に最大で 10 日間の休暇（有給）を取得（午前もしくは午後などの半日単位での取得可）することができる。
キッズサポート休暇	小学校 3 年生までの子を養育するパートタイム労働者は、検診、予防接種、および学校行事へ参加するために、年次有給休暇とは別に定められた日数を限度として休暇（有給）を取得（午前もしくは午後などの半日単位での取得可）することができる。
パワーアップ休暇	有給とは別に 3 日間連続してとれる特別休暇。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・イントラネット上に「パブリックフォルダ」を設定し、正社員、パート労働者に限らず、パソコンで会社の制度や連絡事項が閲覧できる。また、折りたたんで携行できるカードを配布しており、それにはパワハラ、セクハラなどの各種相談窓口の連絡先等を掲載している。
- ・メンタルヘルス、セクハラ、同和問題など、社会人として、社員として心得ておくべき事項を記した「コンプライアンスマニュアル」や「人権啓発ハンドブック」などをファイリングした「必携ハンドブック（A4 サイズのバインダー）」も配布している。
- ・勤続年数の長いパート労働者（5 年、10 年、25 年）を表彰（永年勤続表彰制度）し、商品券を進呈。また、10 年と 25 年では 2 日間の有給休暇を付与している。

(2) 取組の成果

5. 正社員転換推進措置

- ・パート労働者から契約社員、契約社員から正社員に、それぞれ年間で 10 名程度が転換している。

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・突然の休暇でも対応できる態勢（属人的の廃止、コラボワーキングの浸透など）が構築できていること、全員が定時退勤をできるよう業務の見直し・効率化が進み残業縮減となり、また休暇も取得しやすい職場環境（年休取得率ほぼ 100%）である。

21 株式会社 U

正社員になる評価基準の明確化によりパート労働者の取組意欲が向上

所在地	山形県	業種	製造業
正社員数	42 名	パート労働者数	11 名
事業概要	自動車部品製造、照明器具部品製造、金型設計・製造		

(1) 取組の内容

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・年次評価制度では、勤務態度や成果などの項目を 3 段階で評価して、昇格委員会で昇給を決定している。
- ・パート労働者も、「私の目標」を用紙に記入し、その内容を掲示板に貼り出している。

5. 正社員転換推進措置

- ・就業規則に、パート労働者にも評価制度を導入することを明記し、本人の希望があれば、その評価結果を参考に正社員への登用を検討している。
- ・年に一度、直属の上長や役員が評価票で評価し、それに基づいて昇格委員会が検討、最終的には役員会で正社員に登用するかどうかを決定している。

(2) 取組の成果

5. 正社員転換推進措置

- ・正社員登用の制度を構築したことで、どういう基準でどういうことが評価されて正社員になれるかが明確になり、正社員を希望するパート労働者にとっては、より希望をもって勤務してもらえるようになった。

22 株式会社 V

面談や「カイゼン 21」等の取組によりコミュニケーションの活性化や生産性の向上に寄与

所在地	千葉県	業種	製造業
正社員数	295 名	パート労働者数	32 名
事業概要	環境ソリューション、プラント向けソリューション等、環境ビジネスとメンテナンスサービスビジネスを中心に事業を展開		

(1) 取組の内容

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・特定部品の製造を担当しているパート労働者に対する評価制度を設けている。
- ・特定部品の組み立てを任せられるまでには平均 3 年かかるが、中には 2 年で一人前になるパート労働者もいる。そこで、他のパート労働者の目標となる高いスキルをもち、仕事上の相談もできるパート労働者を「パートリーダー」としている（「パートリーダー」は時給を上げている）。
- ・その他、仕事の効率化や安全性の向上等を目的として「チームリーダー」を設けている。「チームリーダー」は、時給を上げ、持ち回り制で全員が就くようにしている。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・定期的にパート労働者との面談の機会を設けている。人事部と製造の責任者が出席して、仕事や人間関係での悩みを聞く場としている。職場の上司である製造の責任者に言えないようなことは人事部だけで対応している。
- ・パート労働者も含め、作業に関わる全社員が、作業工程の短縮、軽減化を話し合う「カイゼン 21」活動を推進している。
- ・「カイゼン 21」活動はチーム単位で取り組み、年に 1～2 回の成果発表で各賞（社長賞、優秀賞、努力賞など）を決めて賞金を贈呈。

(2) 取組の成果

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・時給アップはパート労働者の大きなモチベーションの向上につながっており、評価制度の導入は会社としてもプラスの効果となっている。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・「カイゼン 21」活動により、パート社員の仕事の取組意識が変わり、生産効率が高まった（生産量が 10% ほど増加）。また、以前は残業していた仕事量も、今では残業なしでこなせるようになった。
- ・「カイゼン 21」活動を始めた当初は正社員が活動の中心であり、パート労働者は正社員から言われた通りのことをしているだけだったが、次第にパート労働者の意識も高まり、数年前からは、成果を報告するプレゼンテーションをパート労働者が行うことも増え、パート労働者が自主的に作業効率を高めるための提案をする雰囲気ができあがっている。

23 株式会社 W

人事評価と連動したスキルに応じた教育制度の充実による人材の育成

所在地	大阪府	業種	小売業
正社員数	約 2,800 名	パート労働者数	約 2,800 名
事業概要	家電製品、エンターテインメント商品、住宅設備機器等と関連商品の販売		

(1) 取組の内容

3. 教育訓練等の能力開発

- ・入社時研修として、社で独自に作成した「基礎業務マニュアル」を使用して2日間の研修を実施している（「ハートフル 10（笑顔の接客基準）」の説明等）。
- ・業務ごとにつくられた「スマイルパートナー育成速習マニュアル」を使い、1週間で身に付けるべき基本的な事項を育成リーダーが指導し、1週間後に所属長がレビュー（振り返り面談）を実施する。その後は、業務毎に作成された「育成マニュアル」に基づく業務別・段階別OJTを実施する。
- ・習熟度が高まってくると、より高度な内容がまとめられている業務別マニュアルに基づいた教育も実施している。
- ・研修の成果としての習熟度評価を段階に応じた業務別の「育成シート」により実施している。段階は1～5までの5段階評価であり、段階が上がるほどより高度なスキルやノウハウが求められる。

※株式会社Xでは、パート労働者のことを「スマイルパートナー」と呼ぶ。

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・教育訓練で活用する業務別の「育成シート」は5つ星制度と呼ぶスマイルパートナーの等級制度と連動しており、ランクアップの基準を満たすと星ランク（1～5つ星）が段階的に上がり、そのランクに応じた基本時給となる。
- ・スマイルパートナーは4か月毎に雇用契約内容を見直し更新している。1か月目は教育期間、2か月目は習得期間、3か月目は習得できたかどうかを育成リーダーと共に評価し査定する期間、4か月目に契約更新を行う期間というプロセスになっている。

5. 正社員転換推進措置

- ・4つ星・5つ星ランクのスマイルパートナーを対象として、年2回、スマイルパートナーから準社員への登用試験がある。準社員へ昇格後、1年間の勤務経験を条件に正社員登用試験を受ける権利が付与される仕組み（年2回）となっている。

(2) 取組の成果

3. 教育訓練等の能力開発／4. 人事評価・キャリアアップ／5. 正社員転換推進措置

- ・正社員・パート労働者等の区分に関わらず、長期的に人財を育て、みんなが活躍できるような組織風土づくりを目指しており、全社的に「ほめる文化」を醸成し、業績アップに繋げている。

24 株式会社 X

入社時の安全教育の充実によりパート社員の安全意識の向上に寄与

所在地	兵庫県	業種	製造業
正社員数	377 名	パート労働者数	9 名
事業概要	鉄道車両用機器の製造・販売		

(1) 取組の内容

6. 福利厚生・安全衛生

- ・パート社員は入社すると、半日間、総務部で工場における一般的な安全教育を受ける。その後、半日から 1 日かけて、配属先の組み立て現場における専門的な安全教育を受ける。その後は配属先において、OJT 教育を通じて仕事に慣れていくようにしている。

(2) 取組の成果

6. 福利厚生・安全衛生

- ・安全衛生に関する教育に時間をかけることで、パート社員の安全に対する意識向上につながっている。

25 社会福祉法人 Y

委員会を設置し安全衛生の充実に取り組むことで、職員の安全な職場づくりに寄与

所在地	愛知県	業種	福祉
正社員数	60 名	パート労働者数	20 名
事業概要	特別養護老人ホーム・ショートステイ・デイサービス・グループホームの経営、居宅介護支援事業		

（１）取組の内容

6. 福利厚生・安全衛生

- 健康診断やインフルエンザの予防接種を福利厚生の一環として、パートタイマーを含む全職員を対象に行っている。また、当事業所内にある福利厚生施設（食堂、更衣室など）は雇用形態に関係なく、全ての職員が利用できるようになっている。
- 安全対策・安全衛生委員会を設け、法人内で研修会を行っている。高齢者をベッドへ移乗する際に力かけない方法や、車いすへの移乗の仕方などを安全衛生の取組として行っている。

（２）取組の成果

6. 福利厚生・安全衛生

- 外部研修や、法人内で行う研修会に参加してもらうことで、被介護者への接し方といった基本的なことから、自分自身の体を労わった介護方法を身につけてもらうことができている。

26 株式会社 Z

安全衛生教育の徹底がパート社員の食の安全に対する認識や理解を促進

所在地	神奈川県	業種	食品製造業
正社員数	83 名	パート労働者数	120 名
事業概要	ハムの製造・販売		

(1) 取組の内容

6. 福利厚生・安全衛生

- ・食品を扱っていること、工場内での作業で機械などの操作もあることから、パート社員にも、入社時に安全衛生5箇条を説明して納得の上サインをもらうことにしている。
- ・また、入社直後に労災を含めた講習があり、更に3週間後に安全指導を実施している。3週間現場で作業をしたことで、スキルが上がっているため、このタイミングで指導することとしている。

(2) 取組の成果

6. 福利厚生・安全衛生

- ・入社時の説明や安全指導など安全衛生の徹底により、食品製造における安全衛生の大切さを理解してもらえるようになった。

06 「パート労働者活躍企業診断サイト」、「パート労働者活躍企業宣言サイト」の画面（抜粋）

パート労働者活躍企業診断サイト

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ホーム

診断について

よくあるご質問

お試し診断

マイページ

ログアウト

パート労働者活躍企業診断サイトとは？

「パート指標（※）」を活用し、自社のパートタイム労働者の雇用管理状況をレーダーチャート等で示すことで、自社のパートタイム労働者の活躍推進の取組状況や同じ業界内（同業種、同規模等）での位置づけ等を把握できます。また、改善に向けたアドバイスや参考となる企業の取組事例も見ることができます。

改正パートタイム労働法が平成27年4月1日から施行されます。パート指標は、改正法の内容を踏まえた設問となっているため、診断していただくことで改正法にも対応した取組となっているか確認することができます。

※パート指標（パートタイム労働者均等・均衡待遇指標）とは、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた各事業所の取組を支援するため、自事業所のパートタイム労働者に対する雇用管理や通常の労働者との均等・均衡待遇の現状と課題を分析するツールです。

サイトに無料登録して
診断結果をいつでもチェックしよう！

そうだ！
パートタイマーに魅力的な
企業になるように診断しよう！

サイトに登録（無料）して
プリントアウトできる診断結果をGET！

お試し診断

企業情報を登録せずに診断できます

お試し診断をする

本診断

お試し診断より詳しい診断結果が得られます。
業種・規模別での他社との比較や自社の過去の履歴との比較ができます。

※入力情報はパスワードによって管理されます。診断結果は、本サイトの業種別平均値等に反映させることはありませんが、本サイト運営の目的以外に用いることは絶対にありません。入力情報・診断結果を一般に公開することはありませんので、ありのまま診断してください。

初めての方
新規登録する

ID・パスワードをお持ちの方
ログインする

パートタイマーに魅力的な
企業になるように診断しよう!!

パート労働者活躍企業診断サイト

サイトにバナーを貼ろう！

サイトにバナーをはって、パート労働者活躍企業診断サイトを応援してください。
どなたでもご自由に利用いただけます。

対応環境：Windows7以降のOS（Internet Explorer 8.x～）、Mac OS

推奨環境：Internet Explorer 10.x～ 最新版、Mozilla Firefox 最新版、Google Chrome 最新版、Safari 最新版

Home このサイトについて 個人情報保護方針 お問い合わせ サイトにバナーを貼ろう！

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All rights reserved.

パート労働者活躍企業診断サイト トップページ

資料-113

パートタイム労働者の雇用管理 診断結果

[マイページに戻る](#)
[印刷する](#)

タイプ2

通常の労働者と職務の内容が同じパートタイム労働者

[全事業所との比較](#)
[同規模の企業との比較](#)
[同業種の企業との比較](#)

※全事業所・同規模・同業種の平均値との比較が可能

※一日の最後の状態が自動保存されます

[過去の診断結果](#)

法定を上回る取組の実施状況



診断結果画面（レーダーチャート）

得点率・義務履行状況表

■は義務違反の項目があります

■は努力義務の水準に達しない項目があります

分野	全事業所平均の得点率 (タイプ2)	診断した事業所の状況			
		診断した事業所（タイプ2） の得点率（得点の割合）	義務違反	努力義務の 水準に未達	義務違反等の内容
1.労働条件の明示・説明	70.9%	75% (15/20)	0 項目	1 項目	こちらをクリック
2.賃金	33.5%	66.7% (80/120)	0 項目	0 項目	
3.教育訓練等の能力開発	27.3%	30.8% (20/65)	1 項目	1 項目	こちらをクリック
4.人事評価・キャリアアップ	20.3%	50% (15/30)	0 項目	0 項目	
5.正社員転換推進措置	26.2%	25% (10/40)	0 項目	0 項目	
6.福利厚生・安全衛生	42.2%	36% (18/50)	0 項目	0 項目	
7.ワーク・ライフ・バランス	44.6%	35.7% (25/70)	1 項目	0 項目	こちらをクリック
8.職場のコミュニケーション等	41.8%	66.7% (40/60)	0 項目	0 項目	
全分野（総得点率）	38.3%	48.2%	2 項目	2 項目	

※義務違反の項目が含まれる分野は赤の網掛けで表示、義務違反の項目はないが、努力義務の水準に達していない項目が含まれる分野は黄色の網掛けで表示される

診断結果画面（得点率・義務履行状況表）

▼ 3. 教育訓練等の能力開発

Q3-2 診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、下記のような能力を付与するための教育訓練等の能力開発を行っていますか。（それぞれについて1つ選択）

（1）主に現在担当している職務の遂行に必要な能力

回答した内容：正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない

※パートタイム労働法等に違反している可能性があります。速やかに是正してください。

パートタイム労働法第10条第1項（平成27年4月以降は第11条第1項）

職務を遂行するに当たって必要な能力を身に付けるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム労働者が既に必要な能力を身に付けている場合を除き、通常の労働者と同様に実施することが義務付けられています。

（2）主に将来担当する可能性のある職務や役職に就くために必要な能力

回答した内容：正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない

※パートタイム労働法の努力義務の水準に達していない可能性があります。実施するよう努めてください。

パートタイム労働法第10条第2項（平成27年4月以降は第11条第2項）

職務を遂行するに当たって必要な能力を身に付けるために通常の労働者に実施している教育訓練以外の訓練（例えば、キャリアアップのための訓練など）については、職務の内容の違いにかかわらず、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じて実施することが努力義務とされています。

※「こちらをクリック」をクリックすると、各設問と選択した回答が表示され、義務違反がある場合は赤の網掛け、努力義務の水準に達していない場合は黄色の網掛けが入り、対応する法令が表示される

診断結果画面（義務違反・努力義務の水準未達の詳細表示例）

アドバイス

※分野ごとのアドバイスは、当該分野の設問に全てご回答いただくことで、ご覧いただくことができます。

診断した事業所の総得点率は**53.2%**です

得点率が高く、取組の進んでいる分野は、引き続き、取組を進めてください。

得点率が低く、取組が進んでいない分野は、他社の取組事例等を参考に、取組を進めていきましょう。

義務違反の可能性のある分野では、項目の内容を確認の上、速やかに是正してください。

1.労働条件の明示・説明

労働条件の明示については、パートタイム労働者の労働条件が、正社員とは別に、個々の事情に応じて多様に設定されることが多く、雇入れ後に疑義が生じやすくなっています。このため、パートタイム労働法第6条第1項に基づき、

パートタイム労働者の雇入れ時に持定事項（昇給・賞与・退職手当の有無、相談窓口）の明示が義務づけられています。

法の趣旨を踏まえ、パートタイム労働者にわかりやすく労働条件を示すことで、パートタイム労働者の疑問が解消され、パートタイム労働者の事業所に対する理解や信頼が深まることが期待されます。

2.賃金

正社員との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の働き・貢献に見合った賃金決定に努められています。

引き続き、賃金や諸手当の決定に当たっては、パートタイム労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験などを勘案するなど、パートタイム労働者の均衡処遇に取り組まましょう。

3.教育訓練等の能力開発

パートタイム労働者が職場に慣れ、事業所の社員の一員であるとの自覚を高めるために、入社時は特に細やかなサポートが重要です。

導入教育時には、実務的な職場のルールや、困った場合の相談先など、明確にパートタイム労働者に説明することが望まれます。

また、計画的なOJTは、パートタイム労働者を成長させるための方向性を明確にし、段階をおって知識や技術を学び、仕事に対する姿勢や価値観を開発していくために重要です。

このような、教育訓練等の能力開発を通じて、パートタイム労働者の能力アップとともに、パートタイム労働者の責任感ややる気が高まることが期待されます。

4.人事評価・キャリアアップ

パートタイム労働者についても、能力や働きぶりなどを把握・評価し、その評価結果を賃金・賞与や昇進・昇格、正社員転換等に反映させることにより、パートタイム労働者の働きや貢献に見合った処遇が確保され、パートタイム労働者のモチベーションの向上が期待されます。

評価制度の導入にあたっては、事業所内での評価基準を明確にし、評価結果の活用方法について整理しておくことが望まれます。

また、評価結果を本人へフィードバックすることで、人材育成にもつながることが期待されます。

5.正社員転換推進措置

正社員転換推進措置を講ずる必要があります。

診断結果画面（アドバイスの表示例）

事例集

事例集ページの使い方

全ての事例を表示

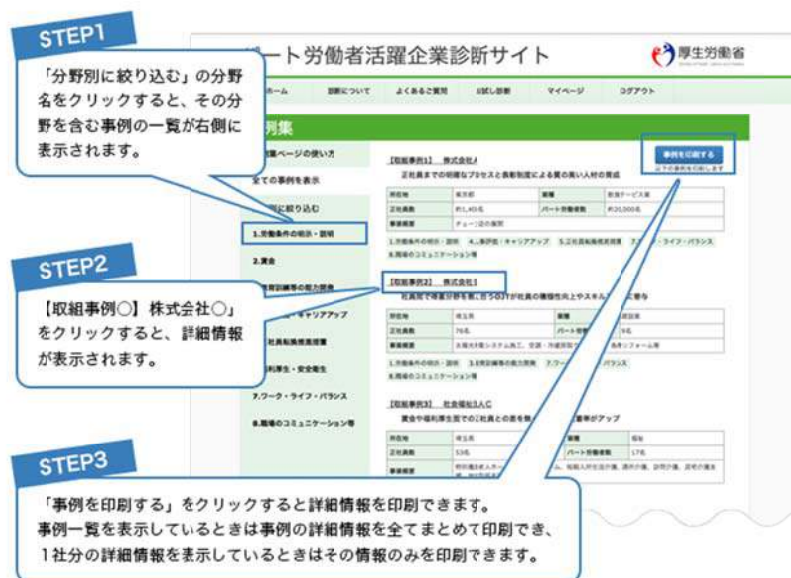
分野別に絞り込む

- 1.労働条件の明示・説明
- 2.賃金
- 3.教育訓練等の能力開発
- 4.人事評価・キャリアアップ
- 5.正社員転換推進措置
- 6.福利厚生・安全衛生
- 7.ワーク・ライフ・バランス
- 8.職場のコミュニケーション等

事例集ページの使い方

このページでは、企業がパート労働者の雇用管理や均等・均衡待遇の改善に向けて実際に取り組んでいる事例を掲載しています。

画面左側にある「全ての事例を表示」をクリックすると掲載している全事例が表示されます。「分野別に絞り込む」の各分野のタイトルをクリックすることで、事例を絞り込むこともできます。さらに、全ての事例あるいは分野別に絞り込んだ事例の一覧を全てまとめて印刷することができ、1社分の事例ごとに印刷することも可能です。



STEP1

「分野別に絞り込む」の分野名をクリックすると、その分野を含む事例の一覧が右側に表示されます。

STEP2

【取組事例〇】株式会社〇〇をクリックすると、詳細情報が表示されます。

STEP3

「事例を印刷する」をクリックすると詳細情報を印刷できます。事例一覧を表示しているときは事例の詳細情報を全てまとめて印刷でき、1社分の詳細情報を表示しているときはその情報のみを印刷できます。

事例集

事例集ページの使い方

全ての事例を表示

分野別に絞り込む

1.労働条件の明示・説明

2.賃金

3.教育訓練等の能力開発

4.人事評価・キャリアアップ

5.正社員転換推進措置

6.福利厚生・安全衛生

7.ワーク・ライフ・バランス

8.職場のコミュニケーション等

【取組事例2】 株式会社B

社員間で得意分野を教え合うOJTが社員の積極性向上やスキルアップに寄与

[事例を印刷する](#)

以下の事例を印刷します

1.労働条件の明示・説明 3.教育訓練等の能力開発 7.ワーク・ライフ・バランス
8.職場のコミュニケーション等

所在地	埼玉県	業種	建設業
正社員数	76名	パート労働者数	9名
事業概要	太陽光発電システム施工、空調・冷暖房取り付け工事、各種リフォーム等		

(1)取組の内容

1.労働条件の明示・説明

- ・雇用契約書をもとに、面接時に書面を用いて詳しく説明し、不明点や疑問点を解消。
- ・採用後も、半期に1回程度就業条件を含め、業務の取組等の話し合いの場を設けている。

3.教育訓練等の能力開発

- ・一般的に社員が不得意な作業を得意としている社員が、ノウハウを教えるOJT会議を定期的開催。
- ・例えば、電話対応が得意な年配社員が若手社員を指導し、逆にパソコン操作に強い若手社員が年配社員に教える等。
- ・不足する能力を社員間で補うことができる仕組みにより、業務上のスキルアップにつなげている。

7.ワーク・ライフ・バランス

- ・パート労働者には就業をさせないことを原則としている。
- ・勤務時間については、①9時～16時、②9時～17時の2パターンを整備し、働きやすい方を選択してもらった。これにより子育て世代の女性が働きやすくなった。

8.職場のコミュニケーション等

- ・個人面談を定期的（6ヶ月に1度）に設け、良いところは褒め、悪いところは認識してもらい、自主性の向上やスキルアップを図っている。
- ・コミュニケーションの活性化と同時に、スキルアップにつなげることが目的であり、今後、面談の回数を増やすことを検討している。

(2)取組の成果

1.労働条件の明示・説明

- ・就業後のトラブルは全くない。

3.教育訓練等の能力開発

- ・得意分野の相互補完では、社員の積極性の向上（電話に積極的になる、パソコン操作で分からないことはすぐ聞いて自分のものにする等）など効果が出ており、スキルアップにつながっている。

7.ワーク・ライフ・バランス

- ・子どもの送迎や帰宅時間に家にいることができるなど、子育てと就労が両立できるようになった。

8.職場のコミュニケーション等

- ・コミュニケーションの活性化によって職場の雰囲気良くなった。
- ・また、良いところを褒めることでパート労働者のやる気につながり、言われたことだけをやる姿勢から、考えながら働くことへつながっている。

パート労働者活躍企業宣言サイトとは？

パートタイム労働者の活躍推進のため、自社で行っている雇用管理改善の取組や、その特徴・工夫点、今後の取組方針・取組内容などを自主的に発信（宣言）できるサイトです。

企業の方は、宣言することにより、パートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として、自社を広くPRできます。パートタイムで働いている方、パートタイムで働くことを希望している方なども、宣言企業の取組を核案し、働いている企業や働きたいと思う企業の取組を知ることができます。

企業のみなさま



そうだ！
パートタイマーに魅力的な企業として
PRしよう！

本サイトに宣言（掲載）してみませんか？

宣言をするためには、まず、「パート労働者活躍企業診断サイト」で自社の取組を自主点検していただく必要があります。診断結果を踏まえ、宣言内容をご検討ください。

宣言をしたい

「パート労働者活躍企業診断サイト」で診断したことはありますか？

パート労働者活躍企業診断サイト



診断が初めての方

診断サイトに新規登録

▲こちらをクリック

以前診断をしたことがある方 (診断サイトのID・パスワードをお持ちの方)

診断サイトにログインして
マイページから宣言を！

▲こちらをクリック

パートタイムで働いているみなさま パートタイムで働きたいみなさま

なるほど！
職場環境が魅力的な企業を
探してみよう！



宣言企業の取組を探してみる

雇用管理改善の取組や工夫を凝らしている企業が続々登録！
あなたの気になる企業が宣言してるから！

企業検索

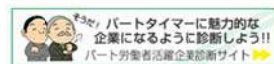
新着企業

abd株式会社

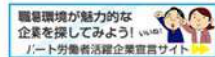
株式会社さしすせそ

株式会社BBB

A株式会社



サイトにバナーを貼ろう！



サイトにバナーをはって、パート労働者活躍企業宣言サイトを応援してください。
どなたでも自由に利用いただけます。

宣言掲載イメージ | 宣言掲載イメージ

企業宣言ページ 株式会社 サンプル企業

パートスタッフにも人事評価を実施

株式会社 サンプル企業



パートタイム労働者の職務内容

パンの製造

取組の背景

長く働いているパートスタッフから働きぶりを評価してほしいという声が上がっていた。パートスタッフが待遇に満足して、やりがいをもって働いてもらうことで、作業の効率化を図ろうと考えた。

取組分野

- 賃金
- 人事評価・キャリアアップ

取組内容

パートスタッフにも年2回人事評価を実施し、評価結果に基づき、賃金が昇給する精度を導入した。評価結果をフィードバックすることで、仕事ぶりを見直すよい機会としている。

工夫した点・苦労した点

パートスタッフの業務内容を作業工程ごとに示した評価項目とすることで、自己評価しやすい制度とした。

取組の成果・課題

パートスタッフが働きぶりを評価されることで、仕事に対して前向きになり、より効率的な作業手順の提案がなされる等、職場の活性化につながっている。

今後の取組方針

弊社は、多くのパートスタッフの働きに支えられているので、パートスタッフの声を聴きながら、人事評価制度を実態に合わせて見直したり、研修を実施したりする等、今後もパートスタッフがやりがいをもって働ける職場にしていきたい。

株式会社サンプル企業

所在地
東京都渋谷区

事業内容
パンの製造・販売

従業員数
100名
うちパートタイム労働者数
72名

<http://www.part-tanjikan.mhlw.go.jp>

