

報告書

静岡県内における  
雇用・労働・人材育成を取り巻く  
諸問題の現状と政策課題に  
関する調査研究 報告書

2015年3月

公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会  
静岡ワークライフ研究所

# 目 次

調査概要 .....	2
企業調査（担当／富田晋司） .....	6
勤労者調査（担当／森 俊太） .....	16
研究員報告 .....	46
まとめと提言（担当／秋山憲治） .....	58
資 料 .....	67
単純集計	
クロス集計	
使用調査票	



## 調査概要

## I 調査の目的

2008 年のリーマンショック以後、経済のグローバル化は更に進展し、日本経済を取り巻く環境は大きく変化した。環境変化の中で産業構造の転換も加速し、静岡県内の企業は新たな対応を求められている。雇用形態では、依然として非正規雇用が増加する一方、正規従業員の長時間労働、過重労働に改善の動きはみえていない。

この調査は、2006 年に行った「静岡県内企業の今後の雇用に関する調査研究」と比較分析を行いながら、企業・勤労者が抱える雇用をめぐる課題を実証的に解明し、関係機関に取り組むべき政策課題を明らかにすることを目的とする。

## II 調査・研究の内容

- (1) 県内の企業、勤労者へのアンケート調査
- (2) 企業、労働組合へのヒアリング調査
- (3) 企業調査と勤労者調査の比較分析

## III 調査実施概要

### (1) 県内の企業、勤労者へのアンケート調査

#### ①調査対象：

企業調査	静岡県内の企業より任意に抽出した 1,200 社 静岡県中小企業団体中央会参加の企業 400 社
勤労者調査	連合静岡傘下の労働組合を通じ 1,200 名 静岡県中小企業団体中央会を通じ 400 名 静岡県内の企業 20 社を抽出し、派遣労働者へ 100 名

②調査方法： 郵送および配布。料金受取人払いにて回収

③調査基準日： 2013 年 10 月 1 日

④調査期間： 2013 年 10 月 1 日～10 月 31 日

#### ⑤回収結果：

企業調査	回収数	519	回収率	32.4%
勤労者調査	回収数	1,179	回収率	69.4%

### (2) 企業、労働組合へのヒアリング調査

下記の通り

### (3) 企業調査と勤労者調査の比較分析

研究会および座談会の討議を通じて実施

## V 研究会の構成

氏 名		所 属	氏 名		所 属
委員長	秋山憲治	静岡理工科大学総合情報学部 教授 ※	委 員	町田義和	連合静岡 副事務局長 ※
委 員	渡邊 聡	静岡県立大学国際関係学部 教授	委 員	安間淳一	静岡県労働金庫 人事課 係長
委 員	森 俊太	静岡文化芸術大学文化政策学部 教授	委 員	根岸幸夫	全労済静岡県本部 事業推進部推進企画課 課長
委 員	日詰一幸	静岡大学人文学部 教授	委 員	加藤明生	(一社) 静岡県労働者福祉協議会 事務局長
委 員	石橋貞人	明星大学経営学部経営学科 准教授	委 員	増田 隆	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 副理事長
委 員	中野いずみ	東海大学健康科学部社会福祉学科 教授	事務局	木下達夫	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 専務理事
委 員	居城舜子	NPO法人男女共同参画フォーラム しずおか 理事	事務局	小林 始	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 事務局長
委 員	佐野 綾	静岡県経済産業部就業支援局 労働政策課労働政策班 班長	事務局	田辺公美	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 主任研究員
委 員	川島康明	(一財) 静岡経済研究所 主席研究員 ※	事務局	富田晋司	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 研究員
委 員	伊藤健雄	静岡県中小企業団体中央会 指導部長代理 ※	(※印は、座談会のメンバー)		

## VI 研究会・ヒアリング調査等の開催

	開 催 日	内 容
第1回研究会	2013 年 5 月 27 日	・ 調査の目的、趣旨説明
		・ 意見交換
		・ 調査研究方法の検討
		・ その他
第 2 回研究会	2013 年 7 月 22 日	・ アンケート調査（質問項目・配布先等）検討
		・ その他
第 3 回研究会	2013 年 9 月 4 日	・ アンケート調査（質問項目・配布先等）検討
		・ アンケート調査（配布方法、スケジュール等確認）
		・ その他
第 4 回研究会	2013 年 12 月 2 日	・ アンケート調査 実施当時の経済社会情勢
		・ アンケート調査 単純集計結果
		・ アンケート調査 重点分析事項とその視点
		・ その他

第5回研究会	2014年3月10日	・前回、研究会終了後の取り組み
		・アンケート調査 分析報告（企業・勤労者）
		・その他
第6回研究会	2014年6月9日	・アンケート調査 まとめ（企業・勤労者）
		・今後の調査研究の進め方
		・その他
第7回研究会	2014年10月6日	・ヒアリング調査報告
		・座談会開催検討
		・その他
第8回研究会	2014年12月8日	・座談会報告
		・その他
第9回研究会	2015年4月24日	・調査研究総括
		・成果発表セミナーについて
		・その他

#### 【ヒアリング調査】

企業調査	2014年7月28日	小豆川社会保険労務士
	2014年8月4日	一般社団法人静岡県経営者協会
勤労者調査	2014年8月25日	U Aゼンセン静岡県支部
		電機連合静岡地方協議会
	2014年8月26日	自動車総連静岡地方協議会
		日産労連部品関連労働組合東海地区
		J A M静岡

#### 【座談会】

	2014年11月7日	
--	------------	--

## 企業調査



本調査は2013年10月、静岡県内の企業1600社に対して質問票を郵送し、回答後に返送（料金受取人払い）する形式で実施したものである。回答があった企業（事業所）は519社で回答率は32.4%となった。

## I. 質問票調査回答について

### 1. 回答企業（519社）の状況

#### (1) 業種（質問票F1）

回答企業の業種は図表1-1の通りである。

<図表1-1 業種>

製造業	187	36.0%
建設業	84	16.2%
電気・ガス・熱供給、水道業	5	1.0%
情報通信業	7	1.3%
運輸業、郵便業	29	5.6%
卸売業、小売業	106	20.4%
宿泊業、飲食サービス業	17	3.3%
金融業、保険業	4	0.8%
医療、福祉	13	2.5%
生活関連サービス業、娯楽業	26	5.0%
不動産業、物品賃貸業	9	1.7%
その他	32	6.2%
無回答	0	0.0%
計	519	100%

製造業が最も多く187社、卸売・小売業が106社、建設業84社などとなっているが、商業・サービス業の細分化によって回答数の少ない業種が存在するため、以下の報告においては「その他」の32社を除く11業種487社を4カテゴリーに統合し、業種別の分析を行うものとする。したがって「業種別」の集計値については次の分類を使用する。

①製造業 187社（36.0%）

②建設業 84社（16.2%）

③卸売・小売・宿泊・飲食サービス 123社（23.7%）

④金融保険・医療福祉・情報通信・運輸郵便・不動産・生活関連サービス等 93社（17.9%）、

⑤その他 32社（6.2%）

計 519社

## (2) 従業員数と労働組合の有無（質問票 F2・F3）

回答企業の従業員数は下記の通りである。

<図表 1-2> 従業員規模別度数

10 人未満	32	6.2%
10 ～ 29 人	46	8.9%
30 ～ 99 人	203	39.1%
100 ～ 299 人	172	33.1%
300 ～ 999 人	52	10.0%
1000 人以上	13	2.5%
無回答	1	0.2%
計	519	100%

また労働組合については「ある」が 83 社 (16.0%)、「ない」が 420 社 (80.9%) となり (無回答 16 社)、回答企業の 8 割を超える企業に労働組合がなかった。

## (3) 雇用形態別従業員構成

正社員（無限定・限定）、パートタイマー、アルバイト、派遣社員、契約・嘱託、その他非正規の雇用形態別の従業員構成を聞いた。このうち正社員の比率についてみると、正社員の比率が「100%」であったのは全体の 9.8%と約 10 社に 1 社であり、「50% 未満」は 20.7%と 5 社に 1 社の割合となっている。

これを業種別にみると製造業は「50% 未満」が 15.1%とやや低く、建設業ではわずか 2.4%で目立って低い。「50% 未満」の企業が多いのは卸・小売・飲食の 30.0%、金融・情報・運輸・その他サービスの 27.5%などである。逆に正社員が「100%」の企業は建設業では 23.8%と最も高い。

正社員比率を従業員規模別にみると、概ね従業員規模が大きいほど低い傾向にあり、「50% 未満」が「10 人未満」では 16.7%、「10 ～ 29 人」では 11.4%であったのに対し、「300 ～ 999 人」では 46.2%、「1000 人以上」では 53.8%と約半数の企業で正社員比率が 50%未満となっている。

## (4) 過去 3 年間及び今後 3 年間の売上・利益の傾向

### ①過去 3 年間の売上

全体では増加傾向が 28.7%、横ばい傾向が 38.5%、減少傾向が 31.6%であったが、これを業種別にみると製造業では「増加」が 22.7%と低く、建設業でも「増加」は 23.8%にとどまった。一方で卸・小売・飲食では増加が 39.6%と全体の数値より 10 ポイント以上高く、金融・情報・運輸・その他サービスでも「増加」は 34.1%と高い。

従業員規模別では「10 人未満」では「増加」はわずかに 13.3%であったのに対し、「300 ～ 999 人」では「増加」は 55.8%、「1000 人以上」でも 41.7%となり、規模の大きな企業で「増加」の割合が高い。

正社員比率別では、正社員が「50% 未満」の企業で「増加」が 37.1%と高かったのに対し、「50 ～ 75% 未満」では 25.4%（「減少」は 45.8%）、「75 ～ 100% 未満」では 29.5%（「横ばい」は 46.2%）、正社員が「100%」の企業では「増加」が 20.8%（「減少」は 43.8%）となるなど正社員比率が高い企業で「横ばい」乃至「減少」の傾向が強い結果となった。

## ②過去3年間の経常利益

全体では増加傾向が21.2%、横ばい傾向が43.2%、減少傾向が33.7%となり、経常利益については売上以上に「横ばい」「減少」の傾向が強かった。業種別では売上ほど顕著な差はなかったものの、従業員規模別では「10～29人」で「増加」が15.2%、「30～99人」で14.9%と「増加」が少なく、これに対して「300～999人」では「増加」は38.5%、「1000人以上」では41.7%となり、売上と同様に規模の大きな企業で「増加」の傾向が強い。

正社員比率別では、正社員が「100%」の企業で「増加」が16.7%と低く、売上同様、全員が正社員という企業の業績の低迷が明らかである。

## ③今後3年間の売上

全体では増加傾向が22.9%、横ばい傾向が54.9%、減少傾向が20.0%となり、「過去3年間」の28.7%に比べて、「増加」が少なくなっている。業種別には大きな差は認められなかったが、従業員規模別にみると「過去3年」と同様、「10人未満」で「増加」が13.3%、「30～99人」で14.9%と低く、逆に「300～999人」では39.2%、「1000人以上」で58.3%と従業員規模の大きな企業ほど「増加」を見込んでいることがわかる。

正社員比率別でも正社員100%の企業は「増加」が10.4%と全体の値よりも10ポイント以上低く、逆に「減少」は27.1%と高くなっている。

## ④今後3年間の経常利益

全体では増加傾向が20.6%、横ばい傾向が51.4%、減少傾向が25.4%となり、「過去3年間」と比較すると「増加」はほぼ同じ、「減少」(33.7%)が減って「横ばい」(43.2%)が増加している。売上と同様、業種別では大きな差異はなかったが、従業員規模別にみると「10人未満」は「増加」が12.9%と低く、「300～999人」では28.0%、「1000人以上」で41.7%と従業員規模の大きな企業ほど利益の「増加」を見込んでいることがわかる。正社員比率別も売上同様に正社員100%の企業の「増加」は10.4%と少なくなっている。

売上、経常利益の過去および今後の傾向についての回答から企業業績についての意識は全般に従業員規模の小さな企業ほど厳しく、300人以上の中堅、大企業では比較的良好であり、正社員比率100%で非正規社員が存在していない企業は厳しいことがわかる。

## (5) リーマンショック後の対応

アメリカ合衆国の投資銀行、リーマンブラザーズが2008年9月に破たんしたことを契機とした世界的金融危機及びそれに引き続く経済不況は今日「リーマンショック」の名で記憶されているが、急激な経済的危機に際して、各企業が当時、どのような対応をしたかを尋ねた（制限なしの複数回答）。

「特別な対応はしていない」は36.4%で全回答項目中最も多く、給与・賞与の一部カットなどの「賃金調整」が35.3%、「新規採用の抑制」が34.9%、「雇用調整助成金の活用」が28.9%、「残業規制」が26.2%などとなっている。

リーマンショック後の対応について業種別にみると「賃金調整」をしたのは製造業で46.5%と全体の比率(35.3%)よりも10ポイント以上高く、卸・小売・飲食では25.0%と10ポイント以

上低い。「新規採用の抑制」でも製造業では56.1%と全体の比率(34.9%)よりも20ポイント以上高く、卸・小売・飲食では18.5%と平均の半分程度の比率にとどまっている。「雇用調整助成金の活用」については製造業で57.8%と6割近くに上り、全体の比率の2倍程度の高い比率となっている。建設業では「残業規制」(9.6%)や「雇用調整助成金の活用」(8.4%)などで全体の比率よりも目立って低い数値となった。

従業員規模別では「残業規制」で「10人未満」(9.7%)と「1000人以上」(7.7%)が目立って低い比率を示しているほかは大きな差異はなかったが、正社員比率別にみると「新規採用の抑制」が「50%未満」で19.8%と低く、「雇用調整助成金の活用」でも「50%未満」で17.9%、「100%」で18.0%と低かった。

全体を通してみると2008年9月のリーマンショックによる日本経済の影響については、当初の金融危機よりも、それに引き続く経済不況によって製造業が大きな打撃を受けたといわれているが、今回の企業調査でもその傾向は明らかであり、経営危機を回避するための対応が最も多かったのは製造業であった。それまで全国的にみて高いパフォーマンスを維持継続してきた静岡県の産業界であったが、リーマンショックは県内の製造業を直撃し、雇用の側面においても深刻な影響を与え、2014年の今日に至るまで有効求人倍率が全国平均を持続的に下回るなど、現在もその影響から完全に脱却できていない。

## 2. 雇用に関する経営課題と人事戦略

### (1) 雇用に関する経営課題

雇用に関する経営課題について聞いたところ、最も多かったのは「人材育成・強化」で全体の82.7%の企業が当面の経営課題として挙げている。次いで「社員の年齢構成の適正化」が39.7%、「賃金制度の改善」が32.0%、以下「人件費の抑制」28.3%、「労働時間の短縮」22.7%などとなった。

調査票で挙げた経営課題の中では「人材育成・強化」を8割強の企業が重視しており、他の項目を圧倒している。2013年現在、ほとんどの企業で「人材を育て、組織力を強化していくこと」が喫緊の課題となっていることが明らかである。「年齢構成の適正化」も約4割の企業で挙げられているが、これも多くは社員の「若返り」「若年層への切替え」を企図しているものと推測され、それが「育成・強化」を必然的に伴うものであることから、厳しい経営環境が今後も続くと予測される中で、「人を育てる」ことに対する高い志向が窺われる結果となった。

経営課題について、業種別にみると「人材育成・強化」が建設業では91.7%と特に高く、従業員規模別では同じく「人材育成・強化」が「10人未満」の企業で66.7%とやや低かった。

### (2) 基本的な人事戦略

「長期雇用を基本、社内で人材育成、独自の企業文化形成」「事業環境の変化に応じて非正規雇用、業務のアウトソーシングを進め、柔軟性のある組織を形成」「核となる人材は社内で育成、それ以外は非正規、派遣等を使い、人材の選択と集中を図る」の3つの方針を例示し、企業の現在の基本的な人事戦略を聞いたところ、「長期雇用を基本、社会で人材育成」が74.0%となり、「非正規等を活用」は10.2%、「核人材は育成、業務により人材の選択と集中」は12.9%となった。(1)で見られた高い「人材育成」志向の具体的な方針がこの設問で示された形だが、「長期雇用＝

正社員を基本として社内で人材育成」という方向性が、少なくとも「意識のレベル」では多くの企業で共有されていることがわかる。

業種別では「長期雇用を基本」が建設業で特に高く（85.4%）、卸・小売・飲食で67.0%とやや低かった。従業員規模別では「1000人以上」で84.6%と高く、「10～29人」で66.7%と低かった。また正社員比率別にみると、「長期雇用を基本」は正社員比率が「75～100%未満」では82.6%、「100%」で85.7%と高く、「50%～75%未満」で68.6%、「50%未満」で64.2%と低かった。しかしながら現状の正社員比率が「50%未満」の企業でも「長期雇用が基本」が約3社に2社となっており、「核人材は育成、業務により人材の選択と集中」は22.6%と約5社に1社程度となった。

### 3. 今後の従業員規模と雇用形態別従業員構成

「3年後の従業員規模」については、「増加傾向」が21.8%、「現状維持」が61.1%、「減少傾向」が15.2%となり、全体的には現状維持からやや増加傾向という結果となった。業種別にみると製造業で「増加傾向」が16.5%とやや少なく、「減少傾向」は25.1%と全体の数値と比較して10ポイント近く高い。建設業は「増加」が25.6%とやや高く、「減少」は3.7%と非常に低い。卸・小売・飲食は「増加」が27.5%とやや高く、「減少」が11.1%とやや低い。製造業の雇用の見通しが他の業種と比較して厳しいことがわかる。

従業員規模別では「10人未満」で「増加」が18.8%、「30～99人」が16.3%と低く、逆に「300～999人」で26.9%、「1000人以上」で46.2%と従業員規模が大きくなるほど「増加」が見込まれている結果となった。

また今後の雇用形態別従業員構成では、正社員（無限定・男性）の比率を「高くしたい」が25.0%、「現状どおり」が59.2%、「低くしたい」が7.1%、「採用しない」は4.6%となった。正社員（無限定・女性）では「高くしたい」が20.0%、「現状どおり」が60.9%、「低くしたい」6.2%、「採用しない」は7.5%で、無限定・正社員については「男性志向」がやや強い。一方、非正規（男性）では「高くしたい」が10.4%、「現状どおり」が49.9%、「低くしたい」11.9%、「採用しない」は17.3%、非正規（女性）では「高くしたい」が13.1%、「現状どおり」が51.3%、「低くしたい」10.4%、「採用しない」は15.6%で非正規に関しては「女性志向」がやや強い結果となった。

これを業種別にみると「無限定・正社員・男性」を「増やしたい」が建設業（33.3%）と卸・小売・飲食（30.7%）で高く、製造業（22.2%）と金融・情報・運輸・その他サービス（21.3%）でやや低かった。一方、「無限定・正社員・女性」では卸・小売・飲食（29.1%）で高く、製造業（17.5%）でやや低かった。「非正規・男性」でも卸・小売・飲食で17.9%と比較的高く、「非正規・女性」でも21.2%と全体の平均（13.1%）よりも高い。正規、非正規に限らず、卸・小売・飲食の積極的な雇用姿勢が目につく反面、製造業は全般的に消極的である。

従業員規模別にみると「無限定・正社員・男性」を「増やしたい」で大きな差はなかったが、「無限定・正社員・女性」では「300～999人」が40.4%と非常に高く、「1000人以上」でも30.8%と高かった。

調査時点では今後の従業員規模の見通し、無限定の正社員（男・女）ともに現状維持の志向が強く、無限定の正社員を「増やしたい」は「男性」で4社に1社、「女性」は5社に1社である。卸・小売・飲食などの業種で比較的積極的な雇用姿勢がみられるが、県内で大きな比重を占める製造業は現状維持の意識が強く、有効求人倍率等の雇用指標が全国平均を下回る主因となっていると

考えられる。

また勤務地や労働時間を限定する「限定・正社員」についても聞いたが、男女ともに「採用しない」が 25% 程度あり、雇用形態としての定着が遅れている状況が見て取れた。

#### 4. 解雇規制緩和に対する考え方

2013 年以来政府の規制改革会議等で議論されてきた正社員の「解雇規制緩和」についての見解を聞いたところ、「必要である」は 42.8%、「必要でない」は 14.8%、「関心がない」は 6.4%、「わからない」は 32.6% となった。これを業種別にみると、製造業が 49.2% とやや高く、建設業が 34.1% とやや低い。従業員規模別には大きな差は見られなかった。

一般的に正社員の過剰感の強い企業ほど解雇規制緩和の必要性を感じていると考えられるが、調査時点で「必要」と考えているのは概ね 4 割程度の企業である。但し 32.6% と約三分の一の企業が「わからない」と回答しており、「必要でない」「関心がない」を合わせると解雇規制緩和に否定的または消極的な見解は 53.8% に達する。上記 3 で述べたとおり、男女ともに無限定・正社員の構成割合を低くしたいと考えている企業が 7～8% 程度（男性 7.1%、女性 7.5%）であることから、現時点では解雇規制緩和が直ちに非正規の増加や雇用の流動化に繋がることは考えにくい。それが日本経済の「成長戦略」として緩和が進められた場合、2008 年から 2009 年時のような急激な雇用の収縮が必要となった際は当時とは違った状況（正社員の大量解雇など）が出現する可能性がある。解雇規制緩和政策は日本の労働市場や労働者のスキル、採用基準などの特性を踏まえつつ、雇用変動に対する十分な対策を並行的に検討しながら慎重に検討することが必要であると考えられる。

#### 5. 正社員採用の基本方針

無限定正社員の採用において、新卒、中途いずれの方式を重視するのかを聞いたところ、「新卒」重視が 30.4%、「中途」重視が 24.5%、「こだわらない」が 43.5% となった。業種別には大きな差はなかったが、従業員規模別にみると「新卒」重視は「10 人未満」で 10.3%、「10～29 人」で 19.6% と低く、逆に「300～999 人」では 51.9%、「1000 人以上」では 58.3% と高い。従業員規模により新卒採用に対する考え方に顕著な差が認められるが、「10 人未満」「10～29 人」の規模の企業では新卒の採用、育成の経験、ノウハウに乏しく、またその志向があったとしても現実には新卒を採用することが事実上困難な状況もある。一方で「300～999 人」「1000 人以上」の企業では新卒重視の企業が 50～60% 程度あるが、従来「新卒一括採用」が基本であった中堅企業、大企業で、30～40% の企業が「こだわらない」と回答していることにも注目すべきであろう。

#### 6. 無限定正社員の出産・育児・介護によるキャリア中断後の活用について

「自社で求職した者のみ活用」は 27.4%、「自社・他社の如何に関わらず」あるいは「他社からの再就職でも」活用したいは合わせて 45.7% となった。

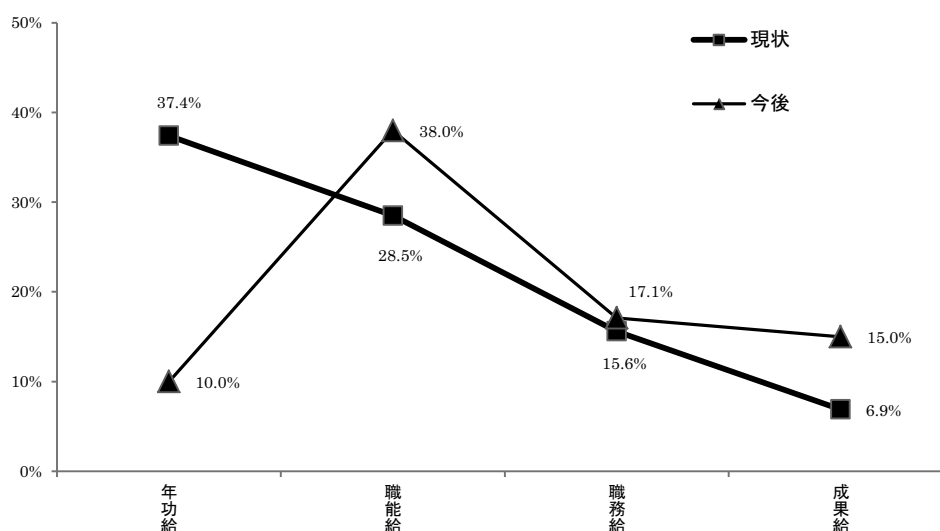
## 7. 正社員の賃金要素

無限定・正社員の賃金要素の内、最も大きなものは何かについて「現状」と「今後」について聞いたところ、年功給が「現状」37.4%で「今後」10.0%、「職能給」が現状28.5%で「今後」が38.0%、職務給が「現状」15.6%で「今後」が17.1%、成果給が「現状」6.9%で「今後」が15.0%という結果となった（図表7-1）。

「現状」から「今後」への回答数の増減によって今後の賃金制度の傾向を考察すると、「年功給」は73.2%の減で、無限定・正社員の賃金要素として「年功給」については今後の縮小が予想されるが、しかしながら今後の賃金制度の方向性は明確なものではない。「成果給」は増加率116.7%で最も大きいものの、全体に占める比率は「今後」で15%に過ぎず、割合として最も高かったのは「職能給」の38.0%である。限定正社員制度の導入とともに近年注目されている「職務給」は割合では17.1%で「成果給」とほぼ同じであり、増加率は9.9%に過ぎない。「今後」については「回答なし」が全体の19.5%を占めていて「職能給」の次に多く、増加率も74.1%であった。「年功給」を中心とする現行の賃金制度には問題を感じており、改善の必要性を感じているものの、その方向性は必ずしも定まったものではない、ということができるのではないかな。

もう一点、従業員規模別にみた場合の「1000人以上」の大企業で「成果給」が「現状」で0%、「今後」でも8.3%しかなく、90年代後半以降、大企業を中心に導入が進められた「成果給」は、現在では大企業においては急速に縮小され、今後の再導入にも極めて慎重であることが推測される。

【図表7-1 賃金要素で最も比重が大きいもの（現状と今後）】



## 8. 人材育成

企業における人材育成の現状について聞いたところ、「正社員・非正規社員に実施」と「正社員のみに実施」を合わせた「実施率」が最も高かったのは「社内研修」の82.8%、次いで「社外研修」の75.1%、以下「目標管理」72.8%、「計画的・継続的なOJT」68.8%などとなった。このうち「正社員・非正規社員に実施」では「社外研修」54.7%、「目標管理」46.4%などが高く、「正社員のみに実施」では「社内研修」52.4%、「計画的・継続的なOJT」42.4%などが高かった。組織内のノウハウの継承、蓄積にとって最も基本的な「OJT」の計画的、継続的な実施が68.8%と3社に2社程度にとどまり、さらに非正規を含めた実施は26.4%と4社に1社にとどまっている。社内研修は80%以上の企業で実施されているが、非正規を含めた実施は30%程度である。近年では正規、非正規の業務内容の差異が縮小し、業務による区別が少なくなっているともいわれており、実質的な業務内容に比べて育成のシステムの対応が遅れている現状がうかがわれる結果となった。「キャリア相談」のような双方向的な人材育成は実施率が32.2%と最も低く、今後の導入の広がりには課題を残した。

## II. 考察

企業調査報告のまとめとして、下記5つのポイントについて簡潔に述べる。

### 1. 製造業と小規模事業所の動向がポイント

「過去3年の業績」については製造業、建設業などの業種、及び「10人未満」など小規模の事業所で特に厳しい状況にあったと推測される。とりわけ静岡県内の基幹産業である製造業は、リーマンショックの影響が最も深刻で、賃金調整、雇用調整などの実施率も高かった。「今後の業績」については業種別には大きな差はなく、景気回復に伴う全体的な底上げが期待されるが、従業員規模別でみると「小規模事業所ほど厳しく、大規模事業所ほど好転を見込む」傾向が顕著である。最近の雇用情勢の回復局面において、静岡県内の回復傾向は遅延気味であるが、製造業では従業員数の増加には慎重な企業が多く、今後の雇用情勢を見通す上で、製造業及び小規模事業所の回復状況が大きなポイントとなると思われる。

### 2. 「正社員回帰」の意識は「確かな流れ」になるのか

経営課題、人事戦略について、企業の意識レベルでは、「人材の育成・強化が必要」、「正社員回帰」が共有されている。人件費の抑制を第一に考えてきた過去の反省から、正社員としての育成を重視する局面に変わりつつあるといえるが、一方でリーマンショック等の経験を通じて、収益増のトレンドにおいても一定以上のコスト増には慎重にならざるを得ず、正社員回帰が顕著な流れとなって定着していくかについて、楽観的な見通しを立てることはできない。

### 3. 賃金制度改革の方向性は不透明

今回の調査からは賃金制度改革の方向性は、現状では不透明といわざるを得ない。「成果給」への志向は一部で見られるが、1990年代後半から2000年前後にかけて進められた「年功給」から「成果給」への流れは、様々な問題によりその後大きく方向転換しており、大規模な事業所で



も全面的な成果給はほとんど入れられていない。賃金制度は雇用形態や人材育成とも絡む問題であるが、過去の経験を踏まえて踏み込んだ形での改革には一層の慎重姿勢が見られる。賃金に関しては当面、賃上げの水準をどの程度にするのか、賃上げの流れを持続できるのかが焦点となるであろう。

#### **4. 解雇規制緩和等の雇用制度改革と個別企業の意識のずれ**

解雇規制緩和等現内閣、経済界が主導する雇用・賃金制度改革については、個別企業の意識との“ずれ”も散見される。多くの企業は労働市場の「流動化」よりもむしろ「正社員・長期雇用回帰、社内育成」の意識が強い。流動化を促進するものとして考えられてきた「職務給」「限定正社員」などには依然必要性の意識が低く、「制度改革」の理念・方向性と現実の意識との間には明らかな乖離がみられる。

#### **5. 人材育成システムの再構築にむけて**

企業の経営課題、人事戦略と人材育成の現状にも少なからぬ断層が見られる。内部で人を育てるのであれば、その基本となるのは計画的なOJTであると考えられるが、その実施率は68.8%で三分の二程度である。「人を育てたい」という意識はありながらも「現場で人を育てる」ための育成システムが十分に確立できていない事業所が少なくないのではないか。人材育成のシステムをどのように再構築していくのか、各事業所、各職場で模索が続くものと思われる。

## 勤勞者調査

# 1 回答者の基本属性

## 1.1 回答者の性別および年代

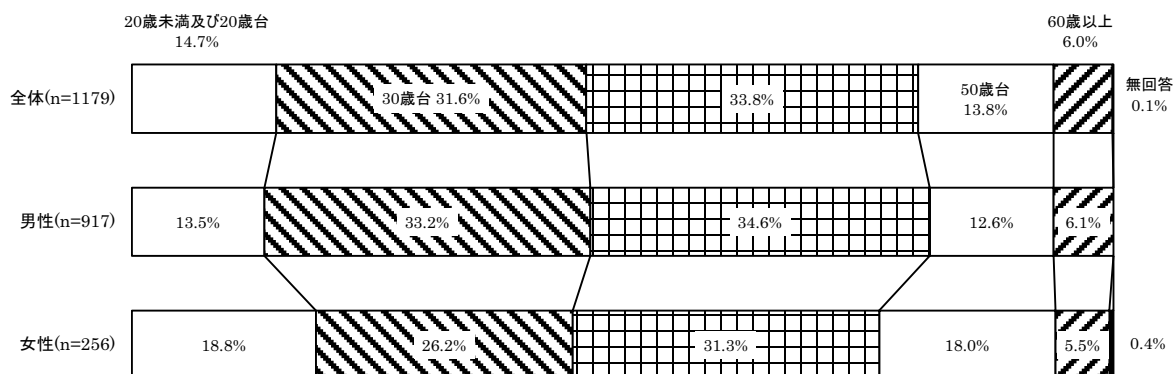
今回の「静岡県における雇用・労働・人材育成を取り巻く諸問題の現状と政策課題」の勤労者を対象とした質問紙票による調査の有効回答者数は1179人で、2006年度に実施した「静岡県内の今後の雇用に関する調査研究」（以降「2006年調査」）の際の回答者999人に比べると180人多い。今回の調査の回答者は、男性が77.8%、女性が21.7%で、「2006年調査」に比べると女性の割合が16.3%から5%ほど増えている。今回の調査では意図的に非正規労働者のサンプル数を増やすことを行ったので、その結果といえる。図表1-1-1で示したように、年代構成は、20歳台が14.7%、30歳台が31.6%、40歳台が33.8%、50歳台が13.8%、60歳台が6.0%である。

## 1.2 配偶者の有無と配偶者の就労、扶養家族の有無及び人数

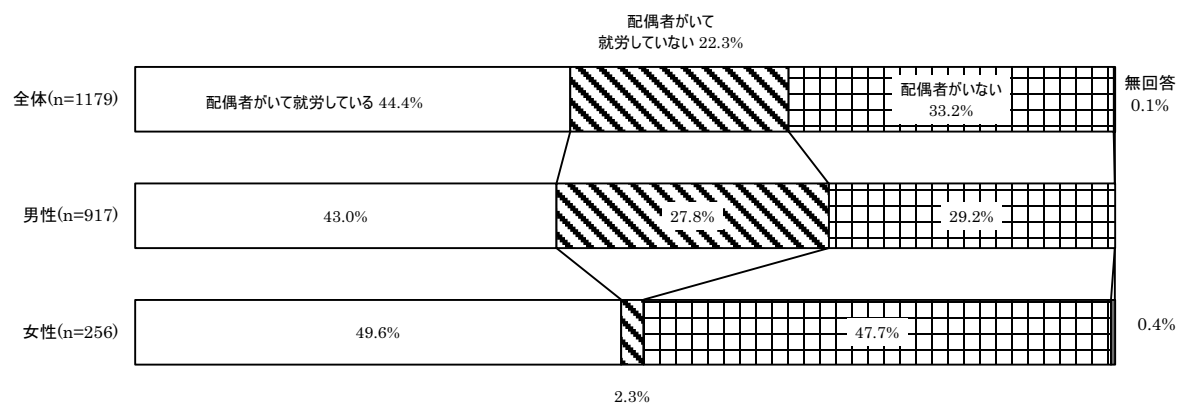
「配偶者がいて就労している」回答者は44.4%、「配偶者がいて就労していない」回答者は22.3%、「配偶者がいない」と答えた人は33.2%である（図表1-2-1）。「2006年調査」に比べると「配偶者がいない」が26.8%から増えている。

扶養家族に関しては、「扶養家族がいない」は47.1%、1人が13.6%、2人が18.3%、3人が14.4%、4人以上が6.0%である（図表1-2-2）。

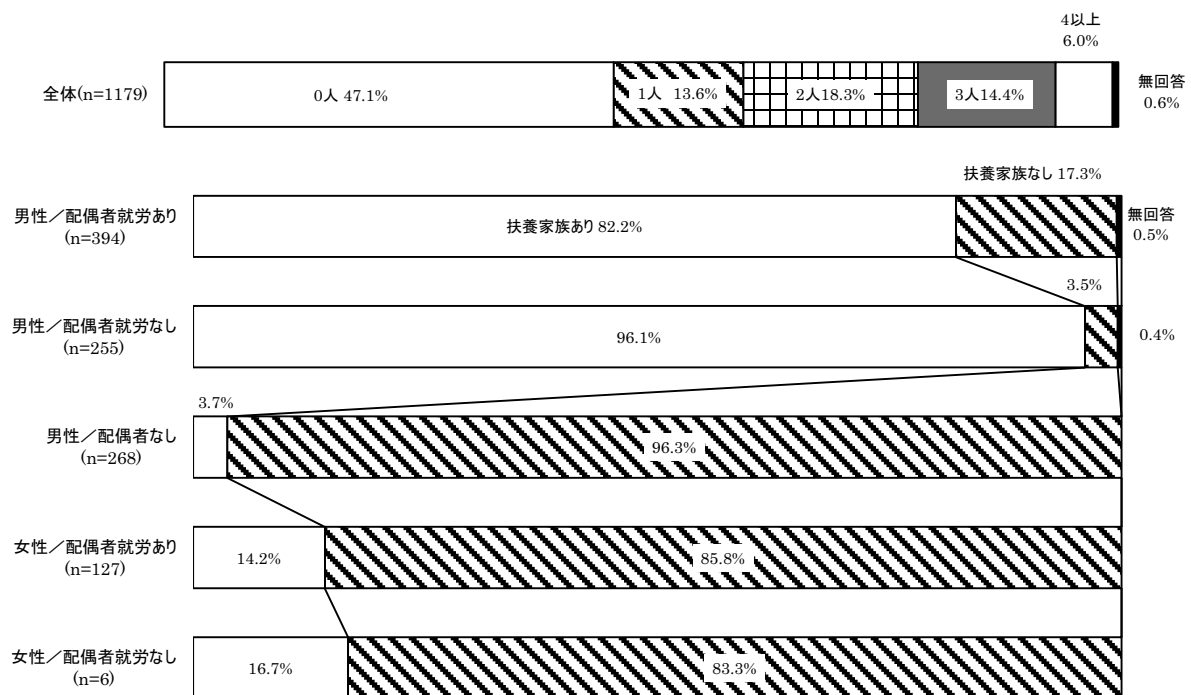
〔図表1-1-1〕 年齢別／全体・性別



〔図表1-2-1〕 配偶者の有無および配偶者の就労の有無別／全体・性別



〔図表1-2-2〕 扶養家族の有無と人数／全体、性別、配偶者・就労の有無別（女性配偶者無し除く）



## 2 回答者の雇用状況

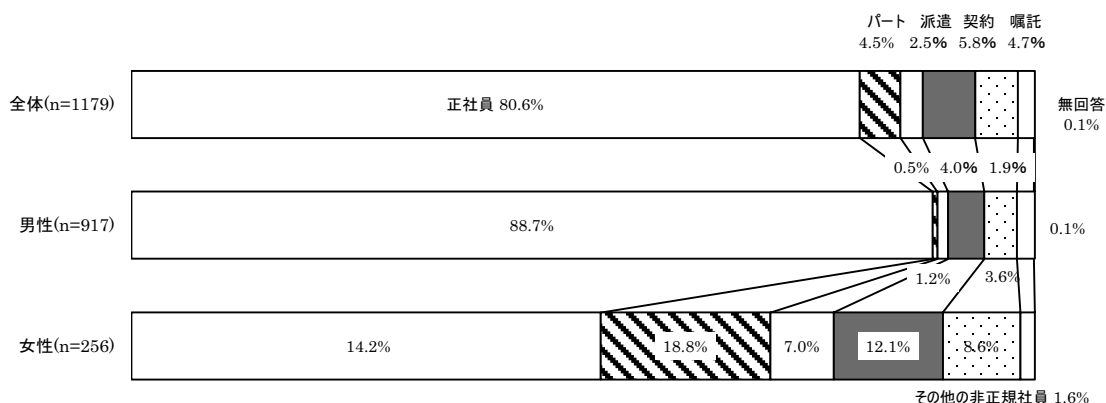
### 2.1 雇用形態、転職回数、勤続年数

正社員は80.6%で、「2006年調査」の95.6%に比べると割合は少なくなっている（図表2-1-1）。すでに性別属性のところで言及したが、今回の調査では、非正規労働者のサンプル数を増やすことを意図的に行ったので、その結果と考えるのが妥当である。

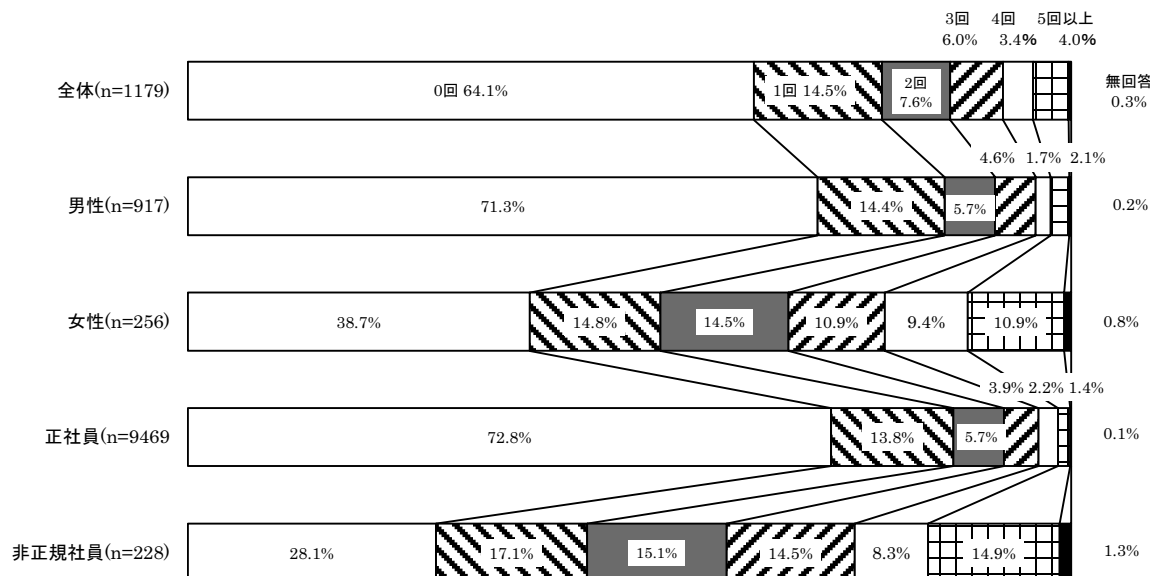
「転職をしたことがない」と答えた人が64.1%で過半数である。1回が14.5%、2回が7.6%、3回が6.0%、4回が3.4%、5回以上が4.0%であった（図表2-1-2）。

勤続年数については、1年未満が4.3%、2～5年未満が13.9%、5～10年未満が18.4%、10～20年未満が27.1%、20年以上が36.1%である（図表2-1-3）。

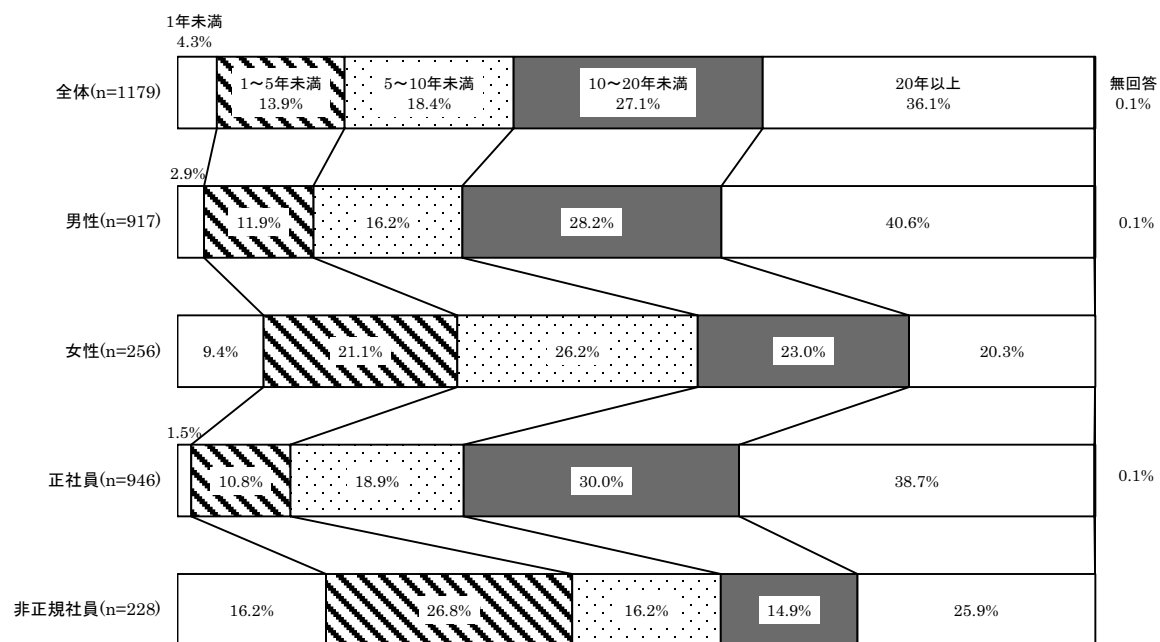
〔図表2-1-1〕雇用形態／全体・性別



【図表2-1-2 転職回数／全体・性別・雇用形態別】



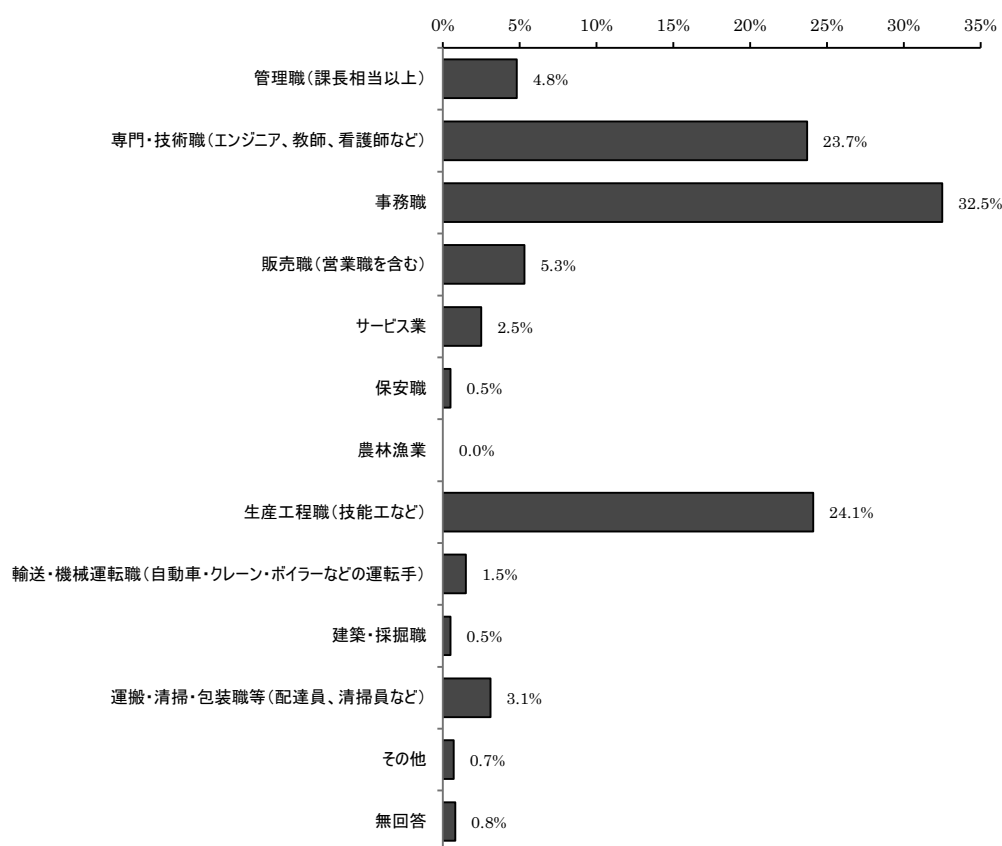
〔図表2-1-3〕 勤続年数／全体・性別・雇用形態別



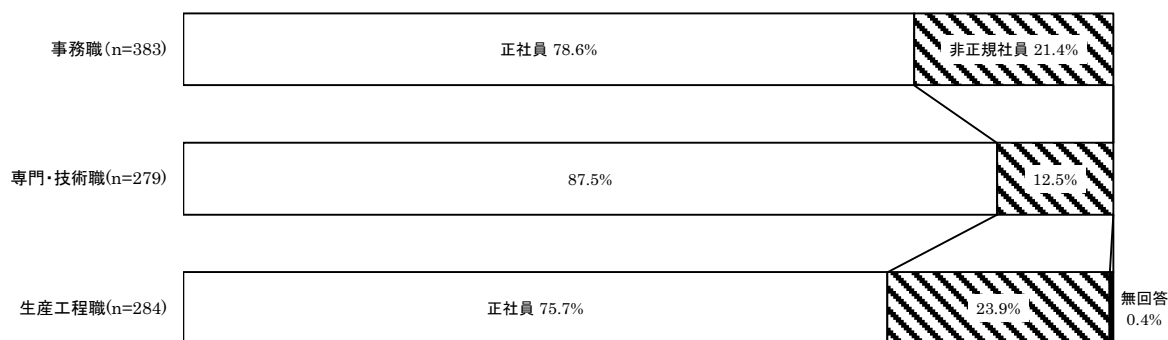
## 2. 2 職種、年収、従業員規模

職種については、最も多いのが事務職で 32.5%、次に生産工程職（技能工等）で 24.1%、3 番目に専門・技術職（エンジニア、教師、看護師等）で 23.7%、以下に販売（営業職含む）5.3%、管理職（課長相当以上）4.8%、運搬・清掃・包装職等（配達、清掃員等）3.1%、サービス業 2.5% である（図表 2-2-1）。図表 2-2-2 は、回答割合の多かった 3 職種毎の雇用形態の割合を示した。

〔図表 2-2-1〕 回答者の職種別 (n=1179)



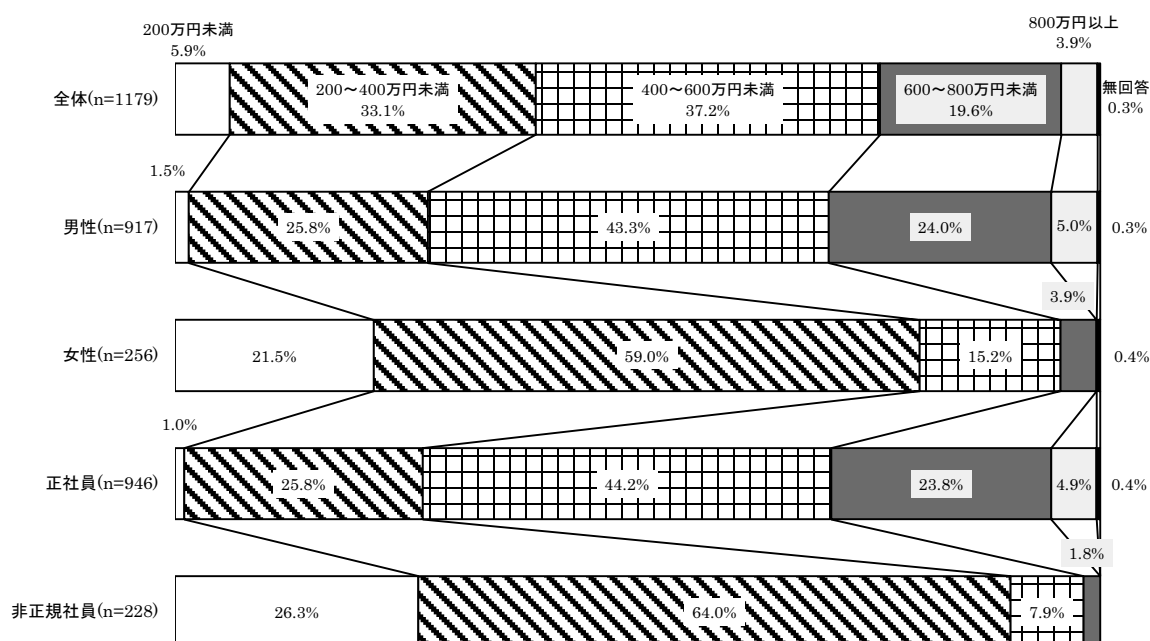
〔図表 2-2-2〕 雇用形態／職種別



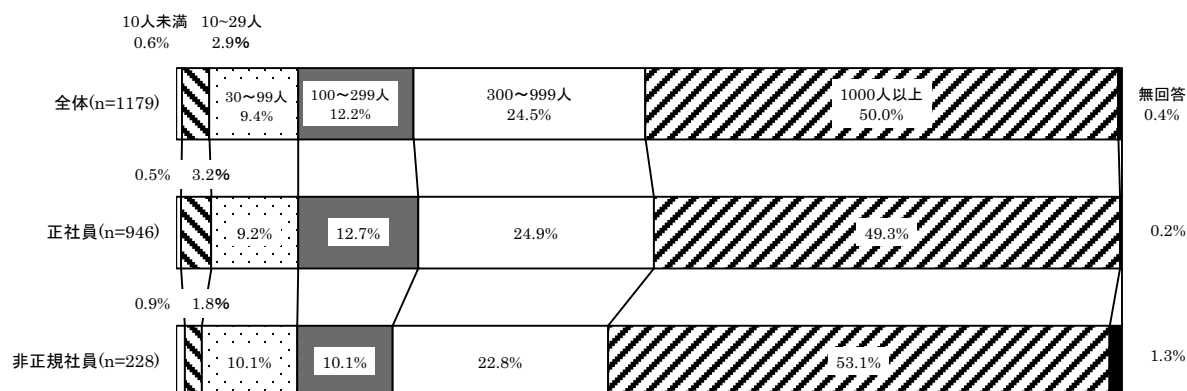
年収については、最も多いのが 400 万円から 600 万円未満の 37.2%、次に 200 万円から 400 万円未満の 33.1%、次に 600 万円から 800 万円未満の 19.6%である（図表 2-2-3）。

従業員規模では、1000 人以上が 50.0%で最も多く、300 人～999 人が 24.5%、100 ～ 299 人が 12.2%と続く（図表 2-2-4）。ちなみに「2006 年調査」でも従業員規模が多い順に回答者が多かった。

〔図表2-2-3〕 年収／全体・性別・雇用形態別



〔図表2-2-4〕 企業規模／全体・雇用形態別



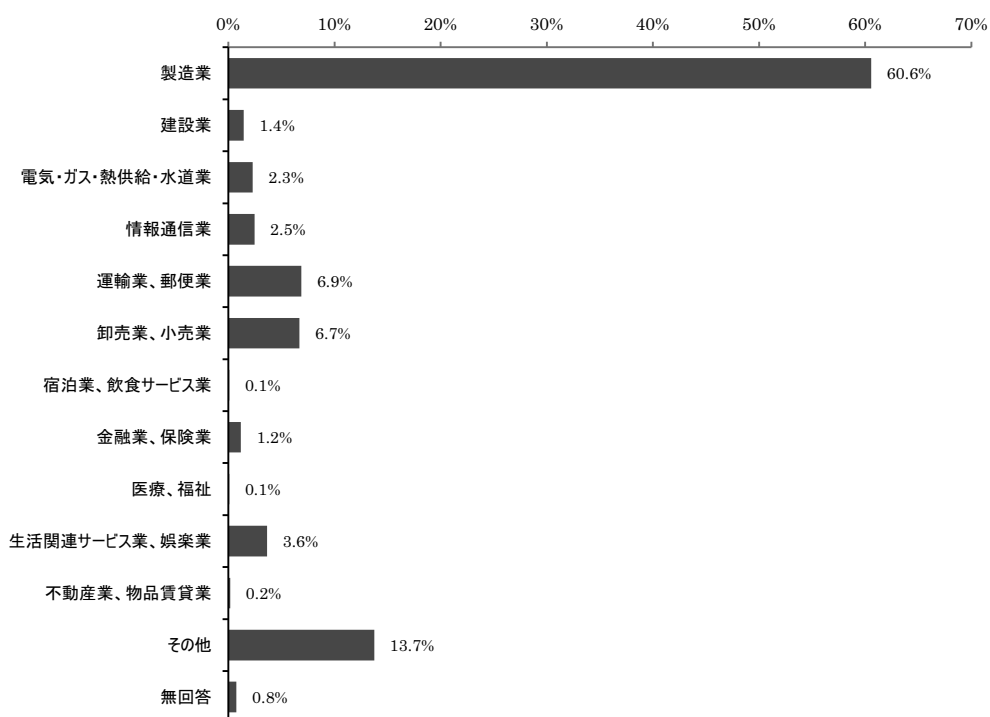


## 2.3 勤務先の業種、労働組合の有無

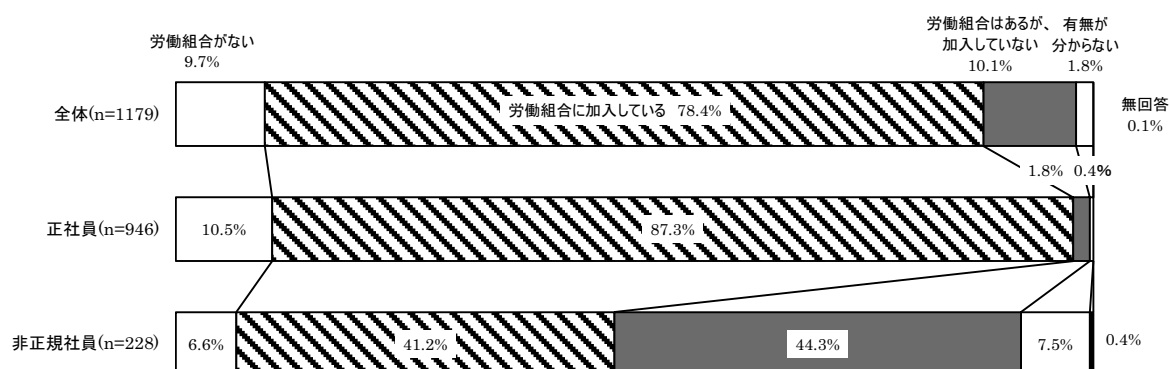
図表 2-3-1 は、回答者の勤務先の業種を示している。製造業が 60.6% で半数以上を占める。次のその他の区分で 13.7%、運輸業・郵便業が 6.9%、卸売業・小売業が 6.7%、生活関連サービス業・娯楽業が 3.6% で続く。

労働組合については、「労働組合に加入している」が 78.4%、「労働組合はあるが加入していない」が 10.1%、「労働組合がない」が 9.7%である（図表 2-3-2）。

〔図表2-3-1〕 回答者の業種別（n=1179）



〔図表2-3-2〕 労働組合の有無と加入状況／全体・雇用形態



### 3. 回答者の就労意識について

#### 3.1 今後の働き方

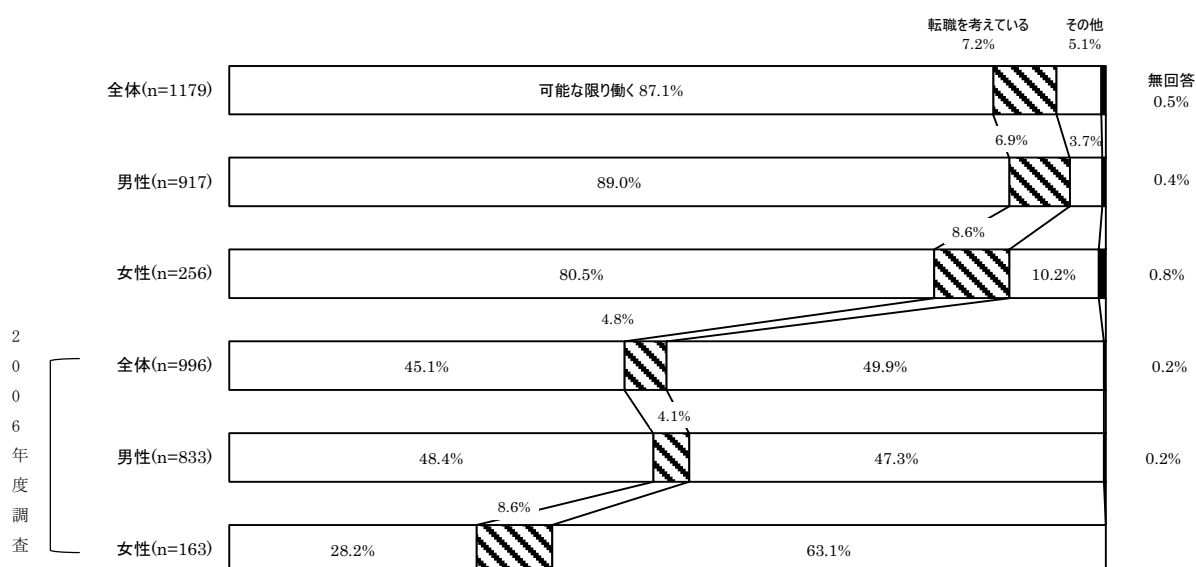
今後の働き方についての質問では、「可能な限りここで働く」と答えた勤労者は87.1%であった(図表3-1-1)。「2006年調査」で「現在の会社で働き続けたい」と答えた勤労者は45.1%であった。選択肢の表現や他の選択肢の区分や表現が異なっていることを考慮しても、現在の勤務先に留まりたいとの意向が強まっていることが伺える。なお、今回の調査では2006年の調査に比べて非正規社員の回答者が多いにもかかわらず、上記のような結果が出ている。

「転職を考えている」との回答は7.2%であり、「数年以内に退職して再就職しない(出産・育児以外)」が2.0%であった。「2006年調査」では、「転職することを考えている」は4.8%、「仕事の内容・条件などによっては転職もありうる」が31.7%、「家庭の事情によっては転職もありうる」が15.5%であった。「〇〇によっては転職もありうる」との聞き方ではあったが、転職を意識していた勤労者が現在よりも多かったと思われる。

ちなみに、性別でみると「可能な限りここで働く」は男性89.0%で女性80.5%であった。「2006年調査」で「現在の会社で働き続けたい」と答えた男性は48.4%、女性は28.2%であった。また、今回の調査で「転職を考えている」と回答した女性は8.6%、男性は6.9%であった。「2006年調査」では、条件付きも含めて転職を考えているのは、女性61.9%、男性50.1%であった。

さらに今回の調査で「出産・育児で退職して、再就職しないまたは他者に再就職する」と答えた女性は2～5名(1～2%)で非常に少なく、統計的な調査としては意味を見出すことが出来ない数値であった。

〔図表3-1-1〕「今後の働き方」／全体・性別



### 3. 2 今後の働き方と回答者の属性との関係

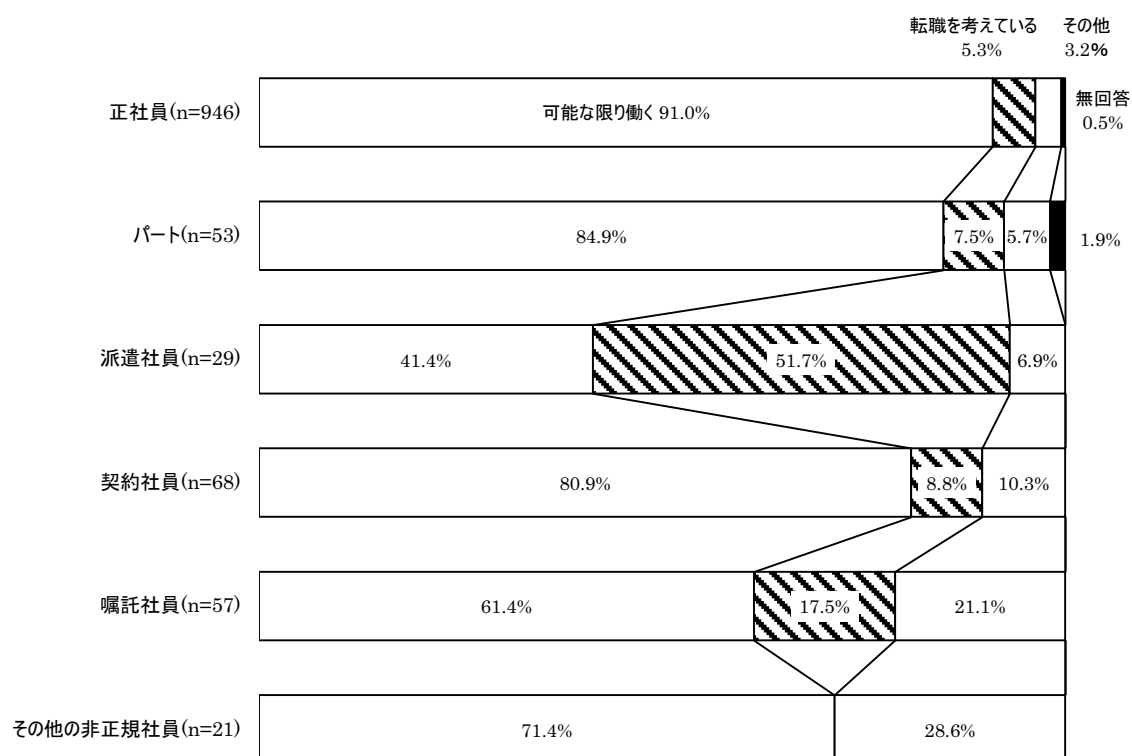
雇用形態と今後の働き方の関係をみると「可能な限りここで働く」と答えた勤労者は、正社員が 91.0%、パートが 84.9%、契約社員が 80.9%となっている。「転職を考えている」と回答したのは、派遣が 51.7%（15 人）、嘱託が 17.5%（8 人）であった（図表 3-2-1）。

企業規模と今後の働き方の関係をみると「可能な限りここで働く」と答えた勤労者は規模に関わらず 80%以上であった。「転職を考えている」は、100～999 人規模が 9%台で他の規模よりも 3～4%多かった（図表 3-2-2）。

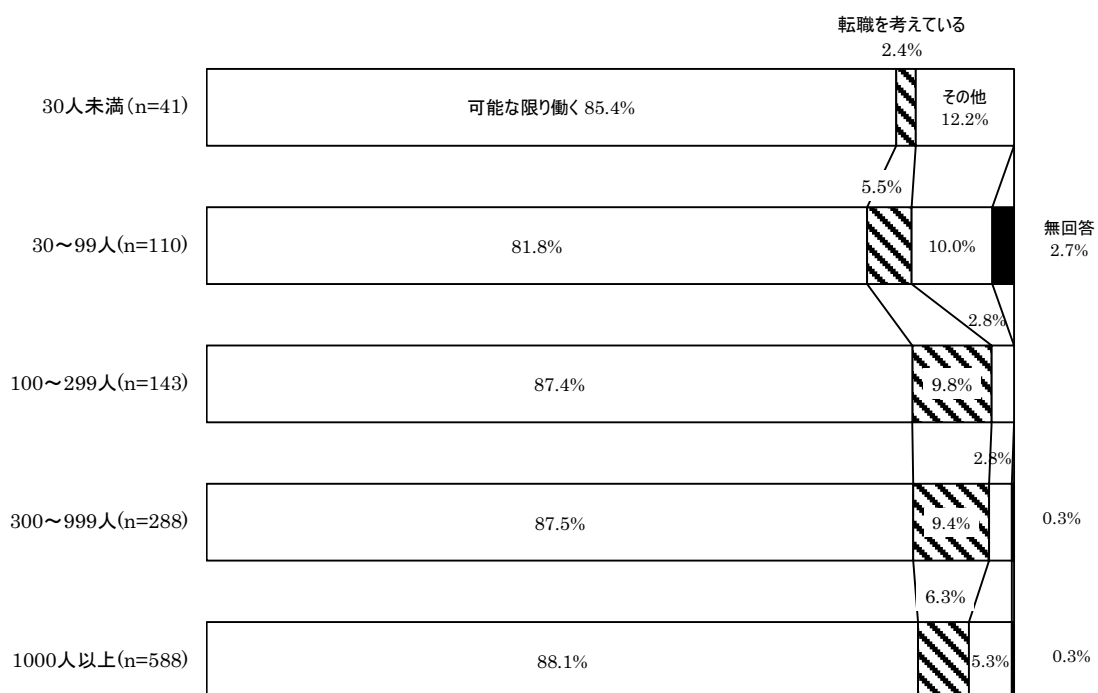
業種と今後の働き方の関係をみると「可能な限りここで働く」と答えた勤労者は全業種で 80%～90% であり、中でも電気・ガスなどは 96%と高かった。

年収と今後の働き方の関係をみると「可能な限りここで働く」と答えた勤労者には、高収入の回答者が低収入よりも多い傾向があり、逆に「転職を考えている」の回答者には、低収入が高収入よりも多い傾向がある（図表 3-2-3）。

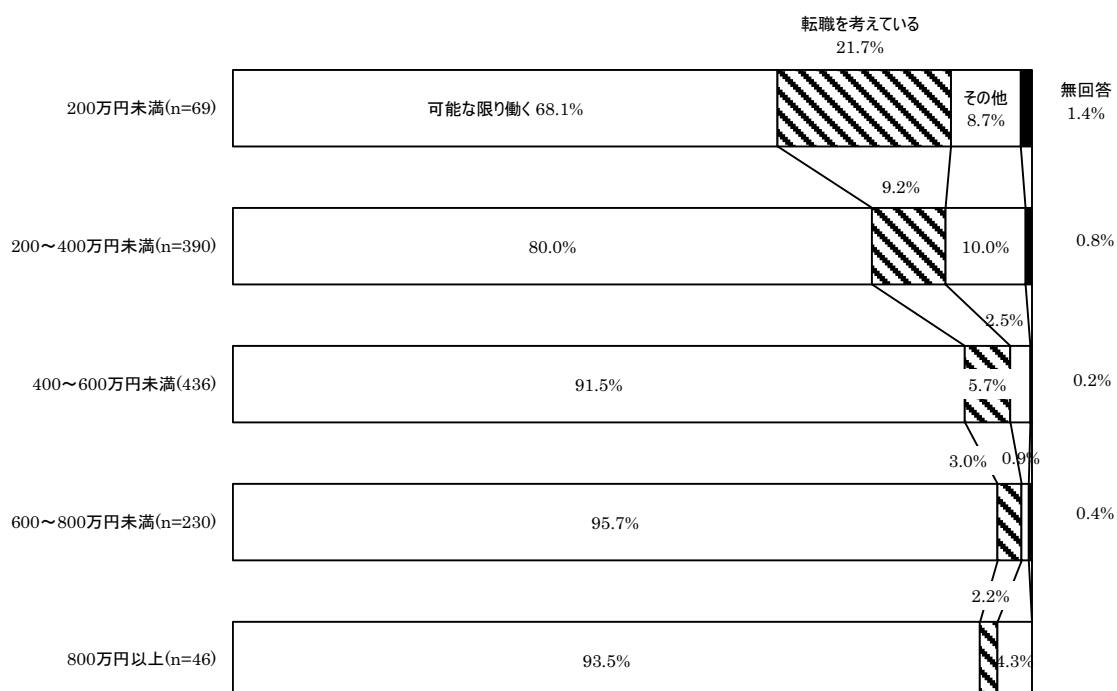
【図表 3-2-1 「今後の働き方」／雇用形態別】



【図表3-2-2 「今後の働き方」／企業規模別】



【図表3-2-3 「今後の働き方」／年収別】



## 4. 勤労者のキャリア志向、勤務先での人材育成について

### 4.1 キャリアアップの自発的行動と個人属性の関係

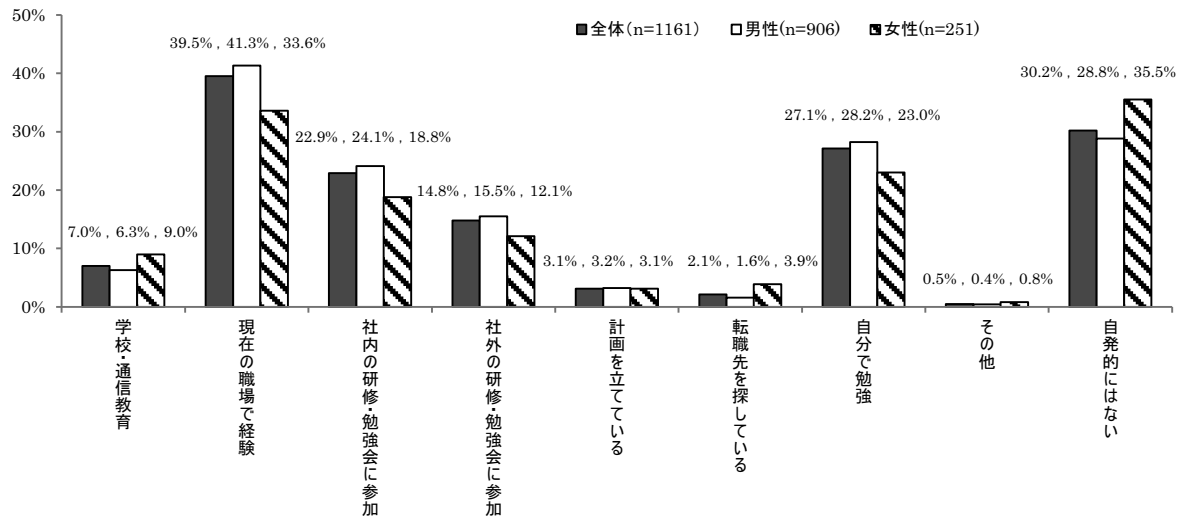
「キャリアアップのために自発的に行っていること（複数回答）」については、「現在の職場で率先して経験を積んでいる」が39.5%で最も多く、「自発的にしているものはない」が30.2%で続く（図表4-1-1）。「自分で勉強している」が27.1%、「社内の研修・勉強会に参加している」が22.9%、「社外の研修・勉強会に参加している」が14.8%、「学校・通信教育を受けている」が7.0%である。

性別でみると、「現在の職場の経験」、「社内外の研修など」の選択肢は、男性が女性よりも多く選択する傾向がある。企業規模では、「職場で経験」、「社外研修」、「自分で勉強」を選択するのは、小規模企業の方が大規模より多い傾向が見られた。

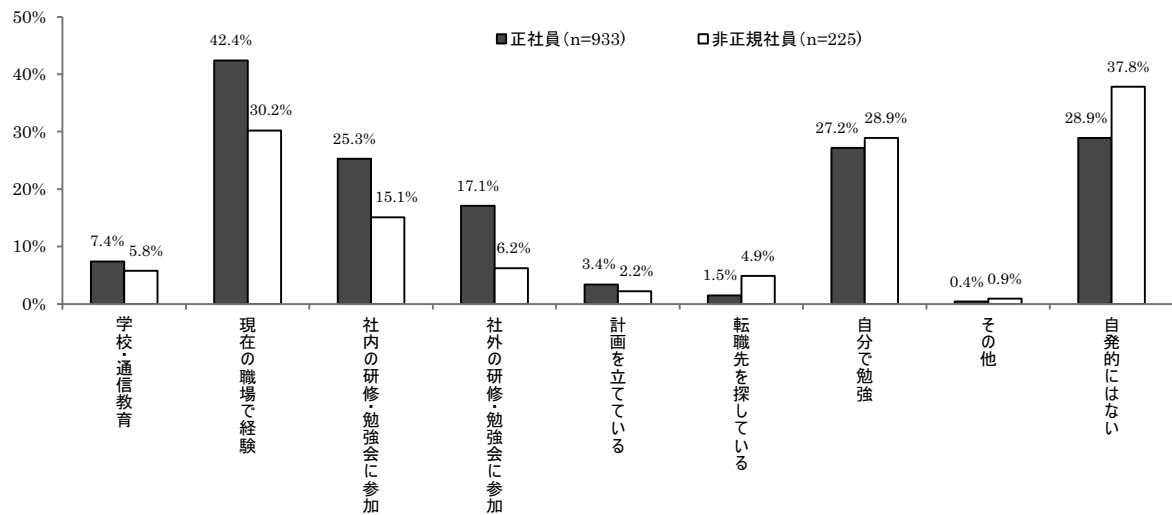
雇用形態別では、正規社員が非正規社員よりも、「職場の経験」や社内外の研修を選ぶ割合が高い傾向がある（図表4-1-2）。

業種では、金融・保険業では「学校・通信教育」、「職場で経験」、「社内研修」が多く、建設業では「職場経験」と「自分で勉強」が多い傾向がある。また、年収とさまざまなキャリアアップ行動の頻度の間には、ゆるやかな正の相関がみられる（図表4-1-3）。

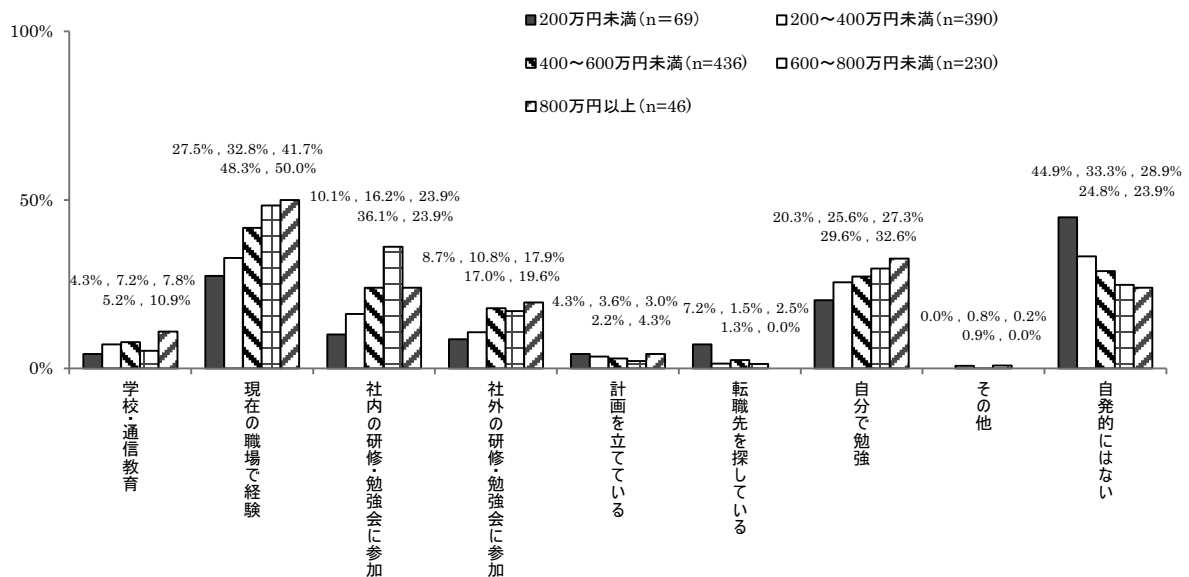
【図表4-1-1 キャリアアップ／全体・性別】



【図表4-1-2 キャリアアップ／雇用形態別】



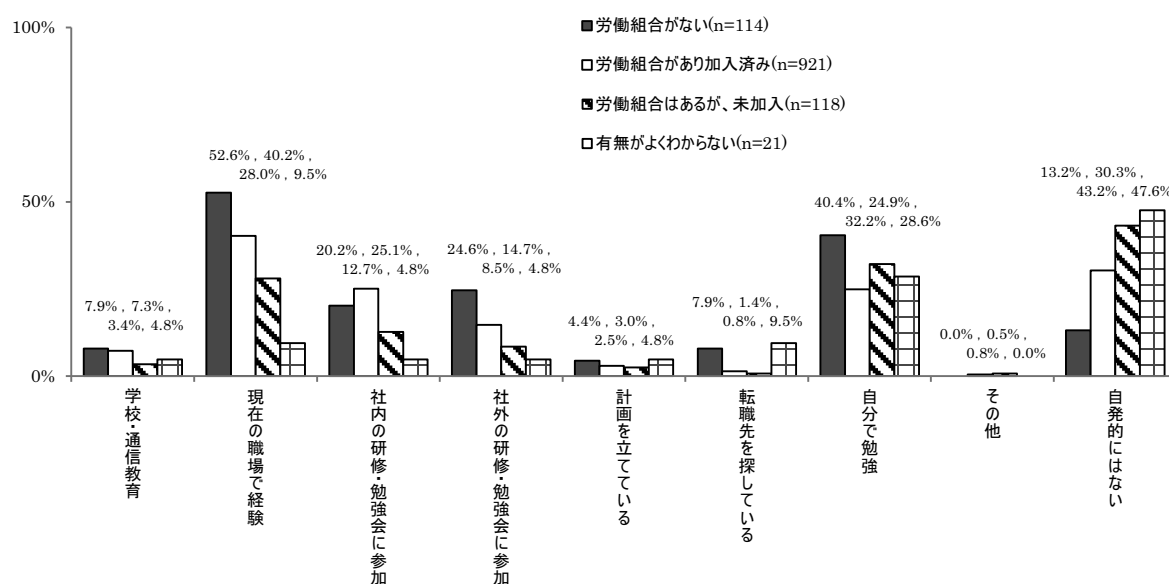
【図表4-1-3 キャリアアップ／年収別】



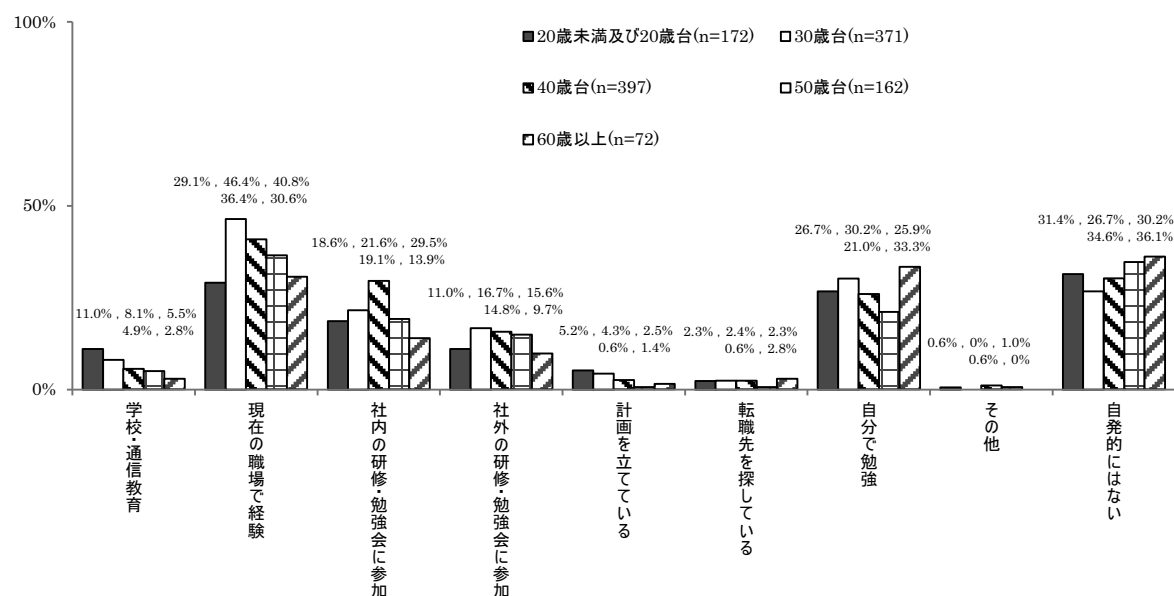
労働組合については、「職場で経験」に関しては多い割合から並べると労組無、労組、未加入の順である（図表 4-1-4）。未加入の「社内外の研修」の参加度は低い。「自分で勉強」が多い割合の順では、労組無、未加入、労組である。

年齢別でみると、特に中堅層で様々なキャリアアップの取り組みを実践している様子が見られる（図表 4-1-5）。

【図表 4-1-4 キャリアアップ／労組の有無別】



【図表 4-1-5 キャリアアップ／年齢別】



#### 4. 2 勤務先での人材育成の適用範囲および個人属性との関係

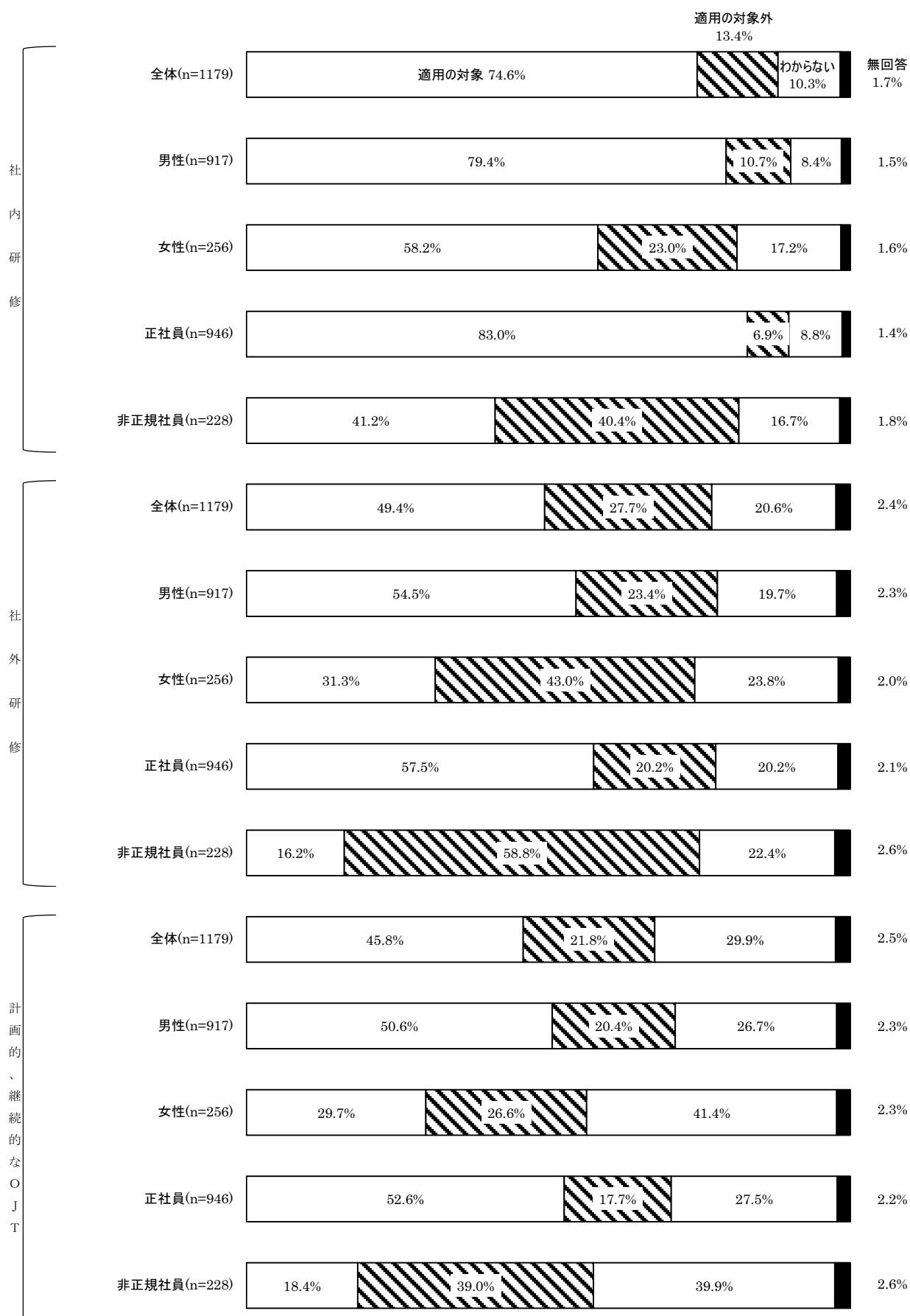
勤務先での人材育成の適用範囲についての質問では、全ての人材育成の方法で、正社員も含めて、わからないとの回答が 10 ～ 40% あった（図表 4-2-1、4-2-2）。

「社内研修」では適応の対象が 74.6% で対象外が 13.4%、「社外研修」では適応の対象が 49.4% で対象外が 27.7%、「計画的・継続的な OJT」は適応の対象が 45.8% で対象外が 21.8%、「目標管理」では適応の対象が 61.3% で対象外が 18.1%、「自己啓発への支援」では適応の対象が 47.9% で対象外が 22.0%、「キャリア相談」では適応の対象が 24.9% で対象外が 28.8% であった。

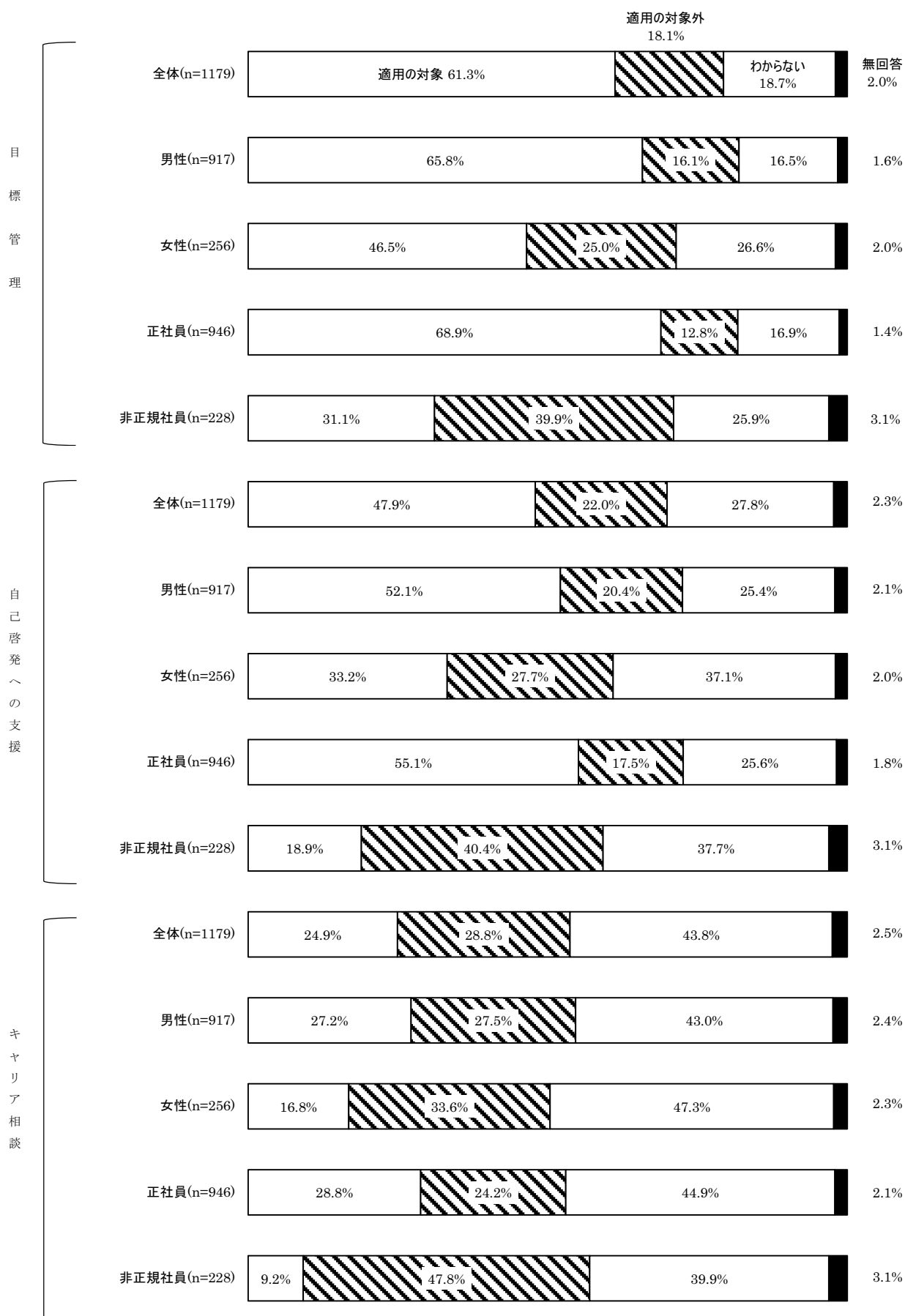
全般的に、適応対象を性別で比較すると、対象は男性に多く女性に少ない傾向がある。またその逆に、対象外や不明の解答は、女性に多く男性に少ない。適応対象を正規と非正規で比較すると、対象は正規に多く非正規に少ない。企業規模では、社外研修対象は小規模に多く、対象外は大規模に少し多い傾向があった。業種別にみると、研修形式について差があることが分かった。例えば、社外研修対象は運輸・郵便、金融・保険に少ないが、OJT は建設、電気・ガス、金融・保険業に多い傾向があった。目標管理は、建設、金融・保険業に多く、自己啓発は、電気・ガス、金融・保険業、情報・通信業に多い。さらに、年収と多くの人材育成制度適用の程度には関連があった。労働組合に関しては、全体的に、未加入は適応対象が少なく、対象外が多い傾向がある。年齢についてみると、対象であると回答した年代は中堅層が中心となっている。



【図表4-2-1 勤め先の人材育成＜社内研修・社外研修・計画的、継続的なOJT＞  
／全体・性別・雇用形態別】



【図表4-2-2 勤め先の人材育成＜目標管理・自己啓発への支援・キャリア相談＞  
／全体・性別・雇用形態別】



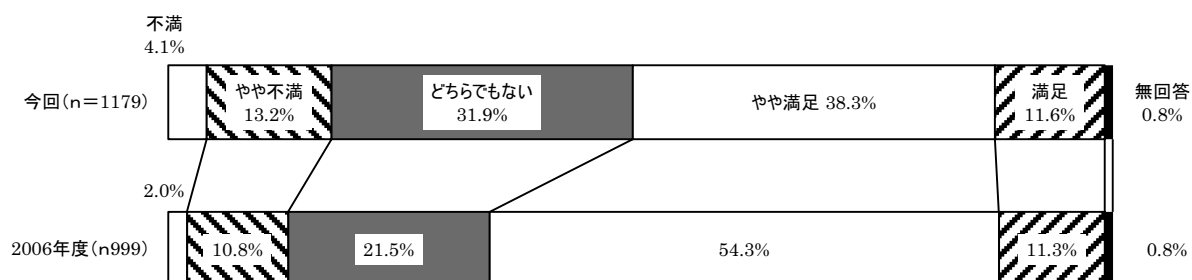
## 5. 職場の満足度

### 5.1 2006年調査との比較

「2006年調査」では、「仕事のやりがい」についても調べており、表現は異なるが今回の調査結果と比較できる（図表 5-1-1）。「2006年調査」では「やりがいを非常に感じている」が全体で 11.3%（今回調査 11.6%）、「ある程度感じている」が 54.3%（38.3%）、「何とも言えない」が 21.5%（31.9%）、「あまり感じていない」が 10.8%（13.2%）、「全く感じていない」が 2.0%（4.1%）であった。比較すると、高い満足度を感じている数値は同じであるが、「やや満足」が減り、さらに「何とも言えない」の選択肢の割合が増えていて、全体的には低下の傾向にある。雇用や収入に対する不安から「今の仕事を続けたい」と考える勤労者が多い状況を踏まえると、仕事のやりがいは多少犠牲にしても安定を選んでいると推測できる。

「2006年調査」では「仕事についての改善点」（複数回答）も尋ねていて「労働時間」を選んだのは 24.9%で、今回の調査の「労働時間（休暇・休日を含む）」の「不満」7.8%と「やや不満」17.6%の合計 25.4%とほぼ同じである。また、「2006年調査」の同質問で、給与水準を改善点として選んだのは 26.9%であり、今回の調査での賃金についての回答で「不満」11.5%と「やや不満」26.5%の合計 38.0%と比べると多くなっている。

〔図表5-1-1 仕事の満足度＜仕事のやりがい＞〕



## 5. 2 職場の満足度と個人属性の関係

図表 5-2-1 から図表 5-2-5 までは、満足度について「満足」と「やや満足」の 2 つの回答を合計したパーセントを縦軸に示して、回答者の属性別の折れ線グラフで示した。性別でみると、満足と答えたのは女性の方が男性よりも多い傾向にあり、不満は男性に多い。雇用形態と満足度については、あまり変化はなかった（図表 5-2-1）。

企業規模では、やりがいについては、小規模のほうが、大規模よりも高い傾向にある。労働時間に満足なのは、大規模のほうが、小規模よりも高い傾向がある（図表 5-2-2）。

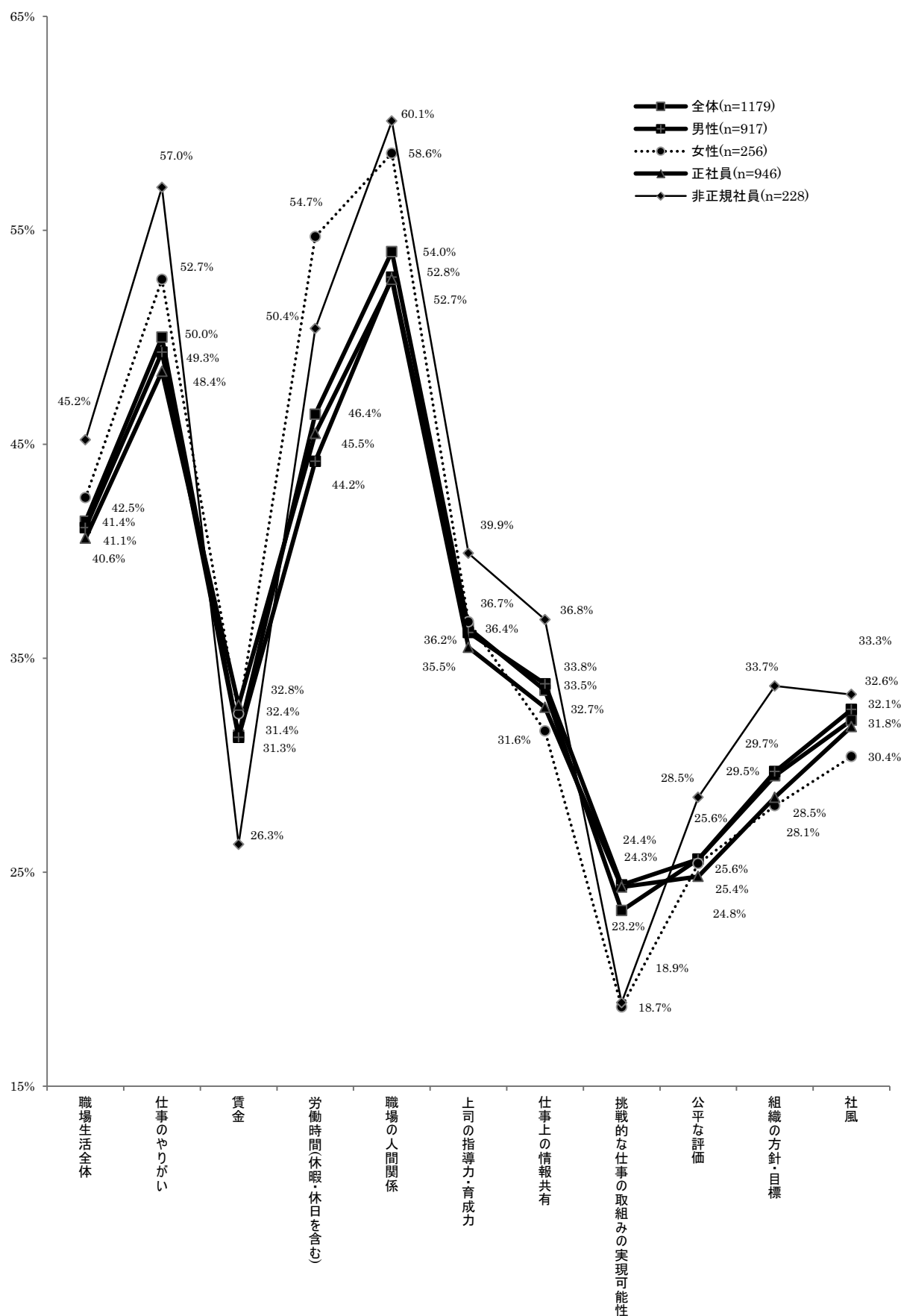
年収と満足度の関係をみると、200 万円未満で満足が 23%で高くなっているが、年収が 600 万円以上は満足度が高い傾向にある（図表 5-2-3）。やりがいでは、やはり 200 万円未満で満足が 23%と高くなっているが、年収が 600 万円以上は満足度が高い。賃金、労働時間、情報共有、挑戦的仕事への実現、公平な評価、組織の方針・目標、社風の全てにおいて、年収が 600 万円以上（特に 800 万以上）は満足度が高い。

労働組合の有無と満足度の関係をみると、あまり顕著な変化はなかった。やりがいに関しては、僅差だが、労組無・未加入の方が、労組加入者よりも高い傾向がある。労働時間については、未加入の満足度が高めである。人間関係の満足度では、高い順に、未加入、労組、労組無である。上司と情報共有の 2 項目についても未加入がやや高い（図表 5-2-4）。

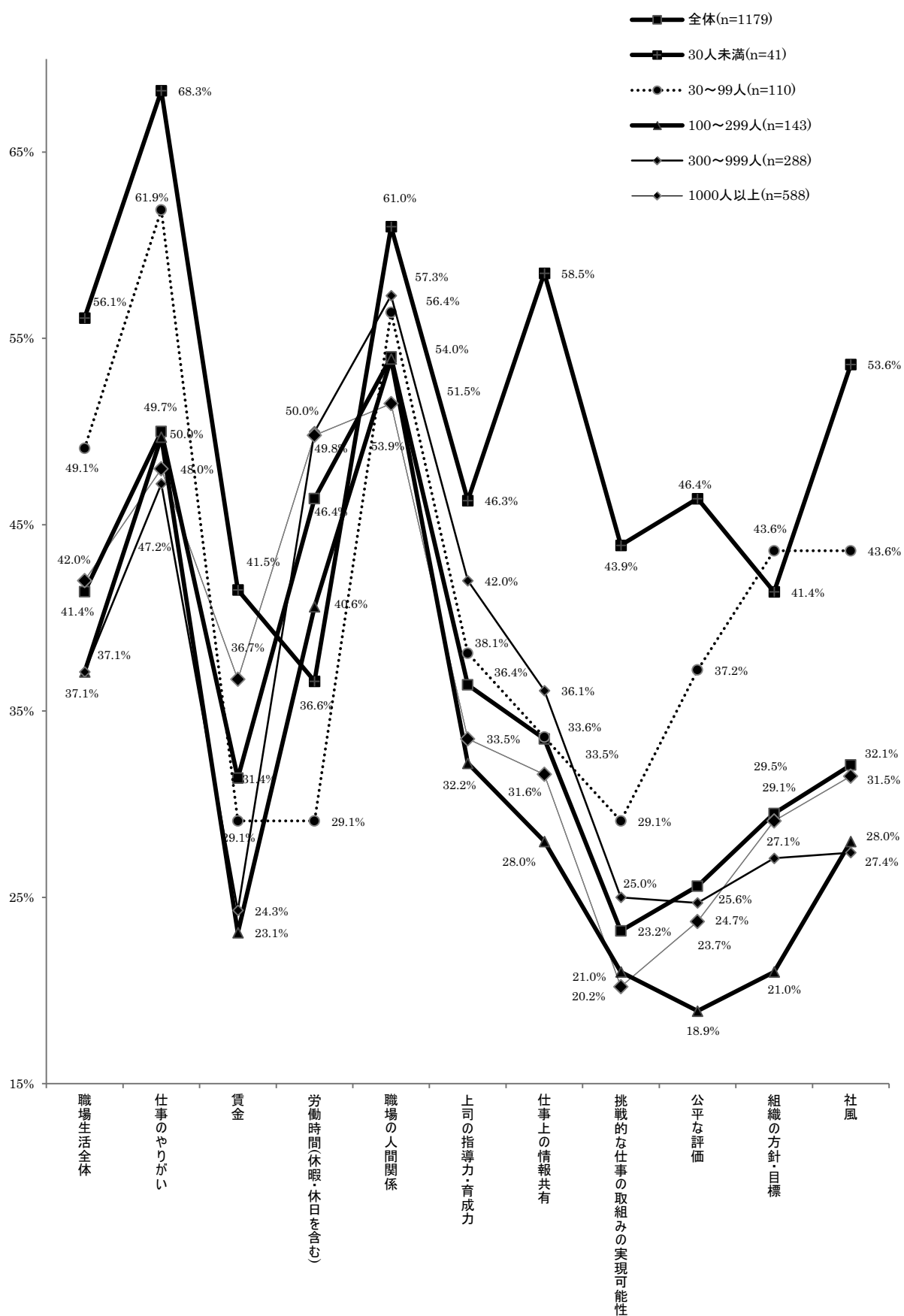
年齢と満足度にはあまり顕著な傾向はなかった。やりがいについては、60 歳台に満足度が高い傾向にあるが、賃金では 60 歳代に不満が高い傾向にある。労働時間については、40 歳台に不満が高い傾向があり、60 歳台では満足度が高い傾向にある。情報共有では、30 歳台の不満が高い傾向にある（図表 5-2-5）。

業種別では、全体的に満足度について、電気・ガスは高く、運輸・郵便は低い傾向にある。やりがいについても、電気・ガスは高く、運輸・郵便は低い傾向にある。賃金についても、電気・ガスと金融・保険は高く、情報通信、運輸・郵便、卸売・小売は低い傾向にある。労働時間では、建設、情報・通信は高く、運輸・郵便、卸売・小売業は低い傾向にある。情報共有は、卸・小売りで低い傾向にある。

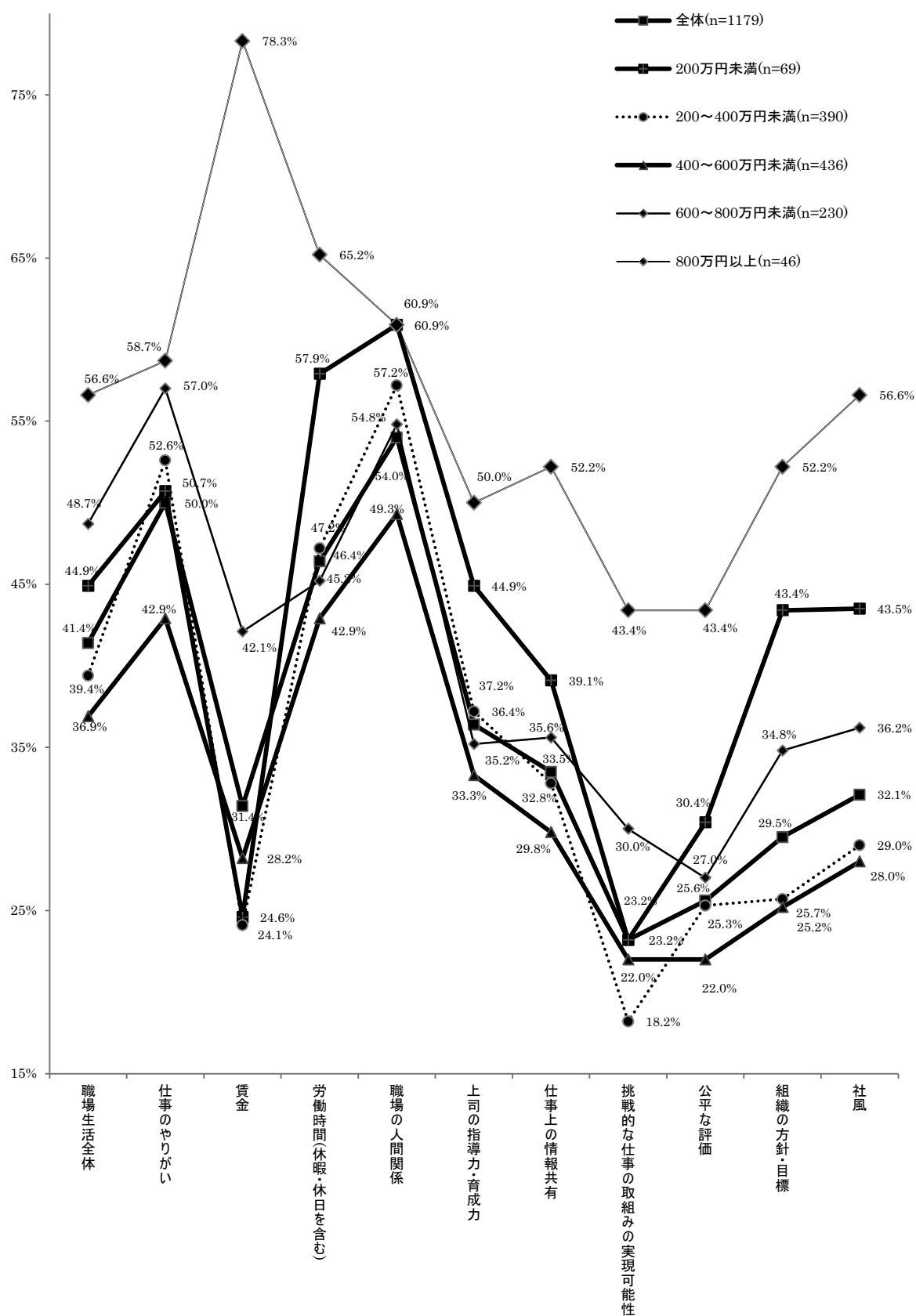
【図表5-2-1 職場の満足度／全体・男性・女性・正社員・非正規社員】



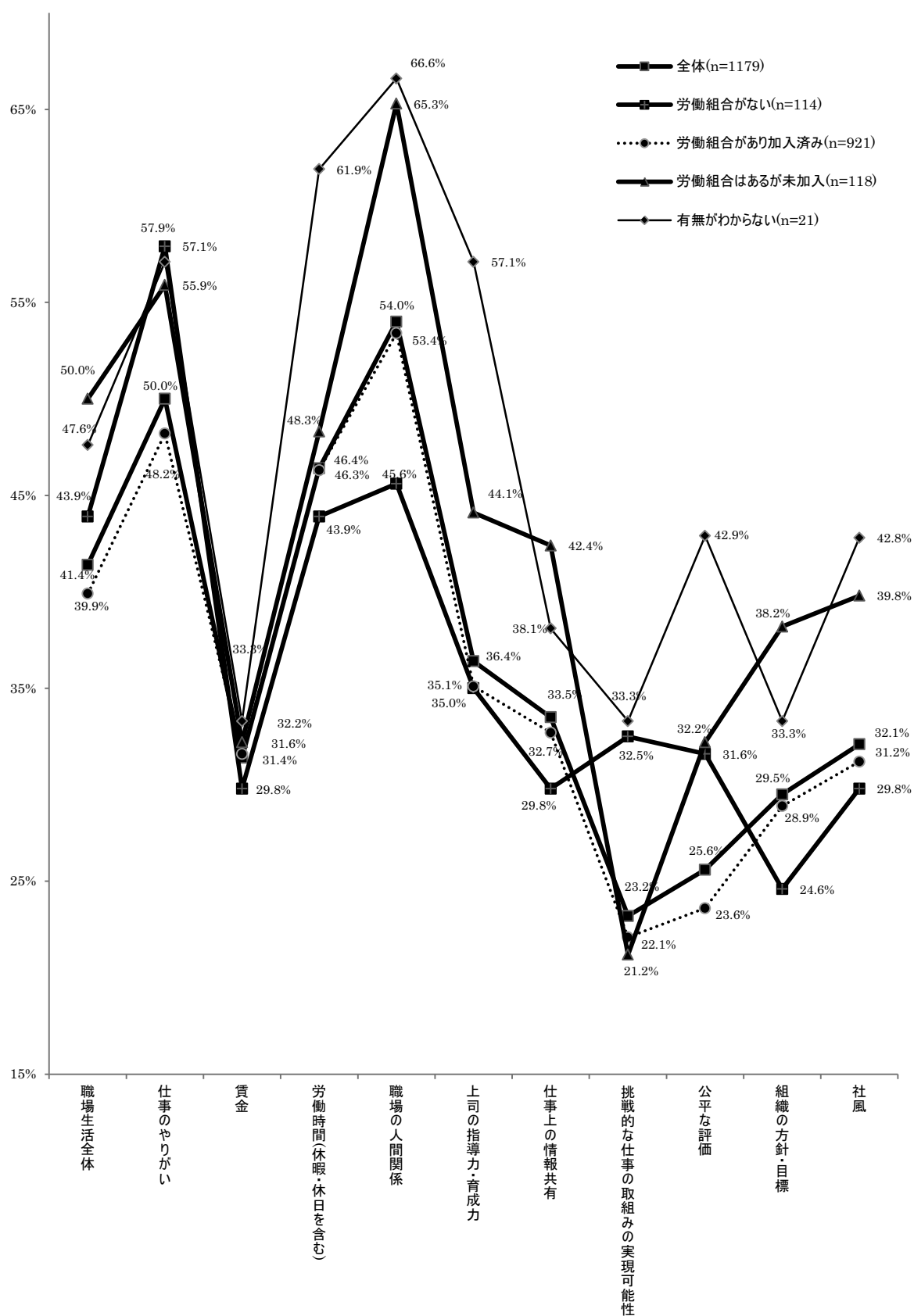
【図表5-2-2 職場の満足度／全体・従業員規模別】



【図表5-2-3 職場の満足度／全体・年収別】

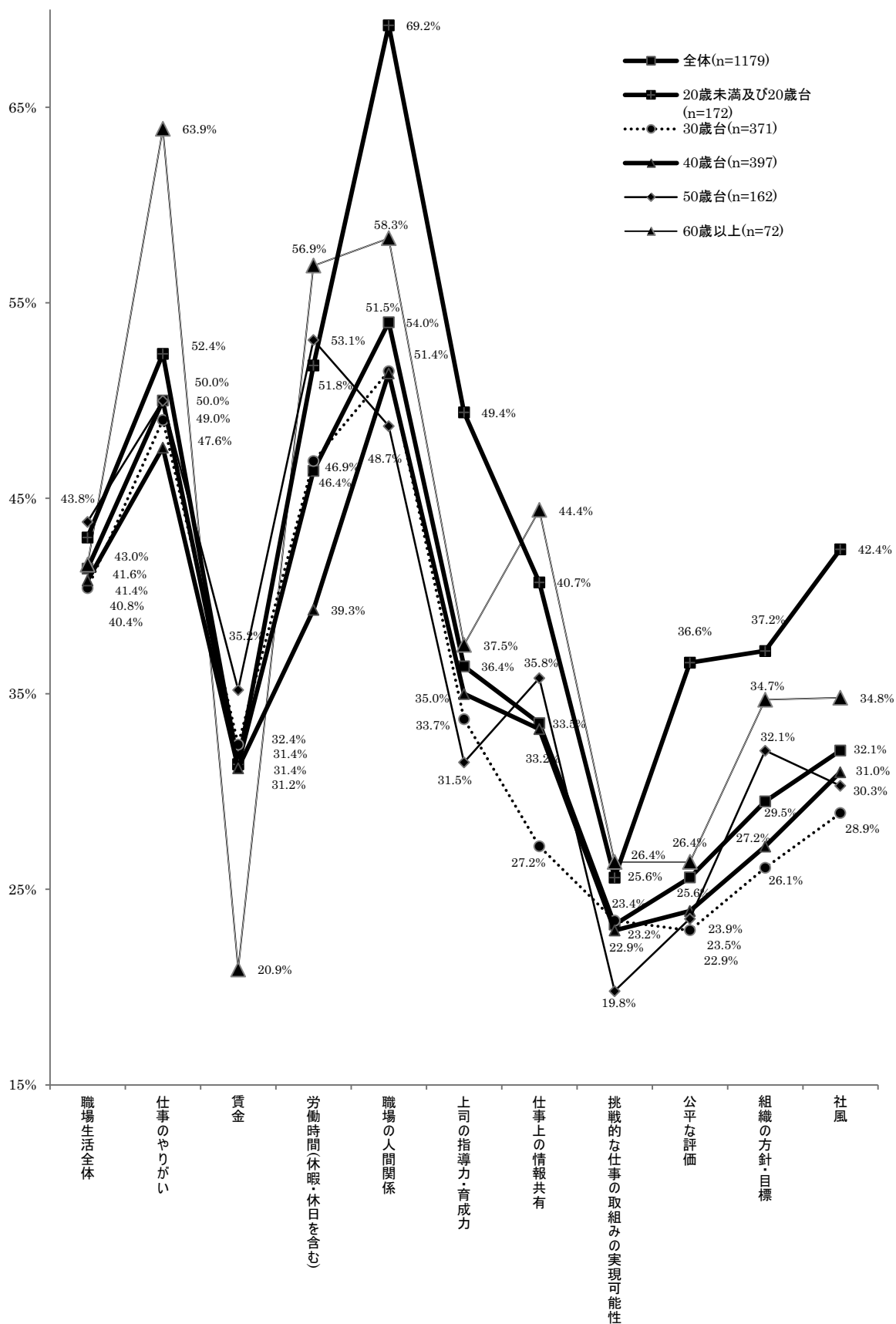


【図表5-2-4 職場の満足度／全体・労働組合の有無】





【図表5-2-5 職場の満足度／全体・年代】

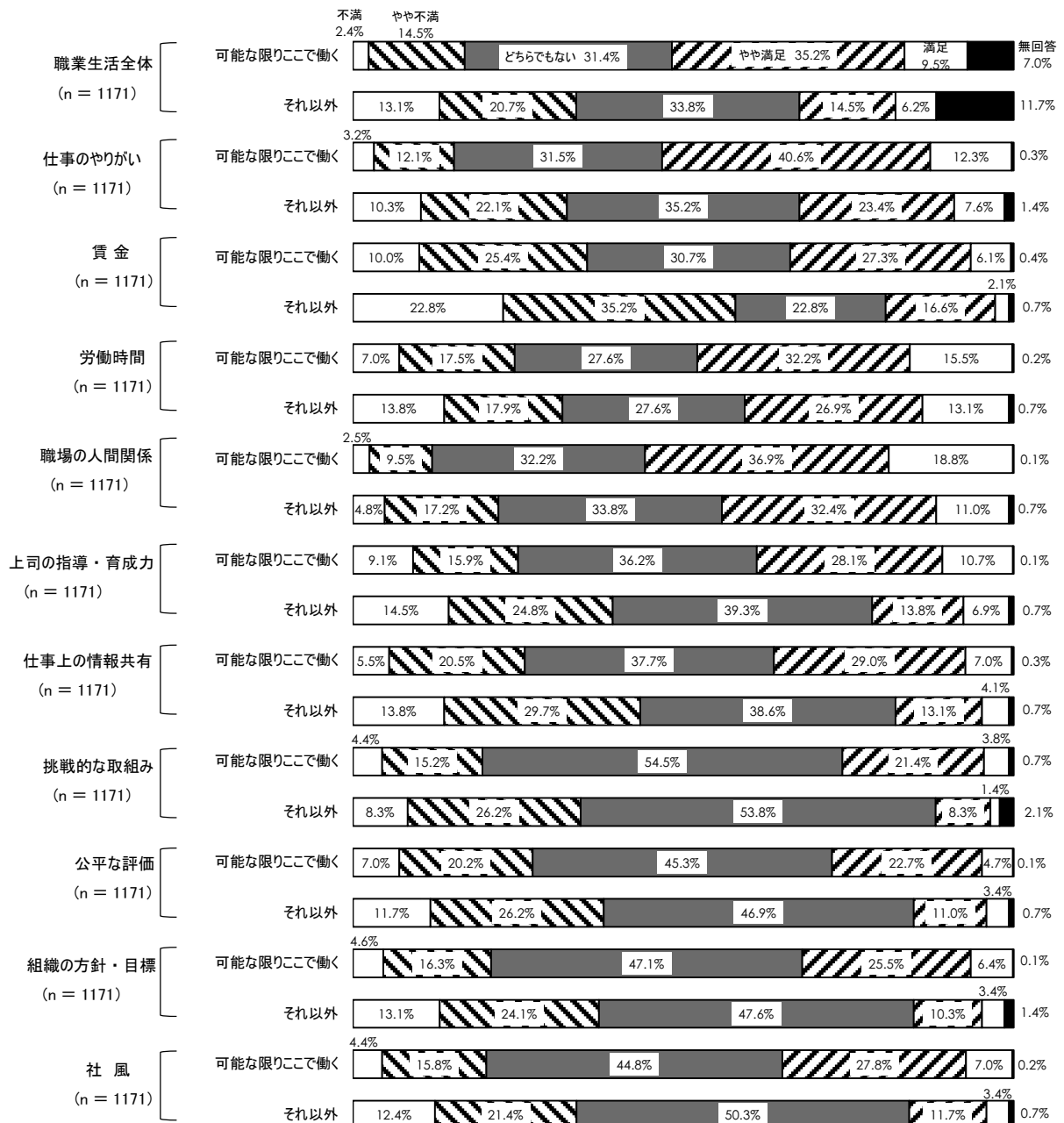


### 5.3 職場の満足度と他の回答との関係

給与制度と満足度の関係であるが、異なる4種類の給与制度について、「大いに望ましい」、または「望ましくない」と回答した者は「多少望ましい」および「わからない」と答えた人たちよりも、職場の満足度が低い傾向がある。

図表5-3-1では、職場の満足度について、全体と項目別に、さらにそれぞれを今後の働き方について「可能な限りここで働く」とその回答以外に分けて比較した。全体的に「可能な限りここで働く」と答えた回答者の方が、その選択肢以外を選んだ回答者よりも、満足度は高い傾向にある。逆に転職などを考えていると答えた回答者は、全体的に職場全体や賃金、労働時間など様々な点についての不満の度合いが高い傾向にある。今の職場に満足しているから今の職場で継続して働く希望を持っている、また、今の職場に満足していないから転職などの希望を持っていると読み取ることが出来る。

図表5-3-1 職場の満足度／項目・今後の働き方別



## 6 まとめ

### 6.1 就労意識について

今後の働き方についての質問では、全回答者（1179人）の87.0%にあたる1026人が、「可能な限りここで働く」と回答しており、現在の勤務先で継続して働きたいという希望をもつ勤労者が圧倒的に多かった。一方で、転職を検討している者は7.2%（85人）と1割に満たなかった。今回の調査を実施したワークライフ研究所が2006年に行った調査では、45.0%が現在の勤務先で継続して働きたいと回答し、条件付きではあっても転職希望者が半数ほどいたことを考えると、勤労者の意識が大きく変化したことが伺える。

改善の兆しがあるとはいえ、勤労者の間では、まだまだ構造的には厳しい雇用環境が続くとの認識があり、雇用に関する不安感は強いと言える。日本社会では、労働者の流動性が低く、転職により同等または優位な職に就ける可能性は高くない。そのような現実を反映した数値と言える。

「転職を考えている」と答えた回答者が多かったのは、雇用形態別では非正規雇用の派遣社員（51.7%）、年収別では200万円未満（21.7%）である。他の属性別でみると、性別では男性は6.9%（63人）、女性は8.6%（22人）で男性よりも女性に少し多く、20歳台、次いで30歳台に多く、配偶者がいない人、次いで就労している配偶者を持つ人、扶養家族がない人に集中していた。

「転職を考えている」回答者は、給与方式については、成果給が望ましく、年功給を望ましくないと考える傾向があった。次に「転職を考えている」回答者は、キャリアアップの方法として「学校・通信教育を受けている」人が多いが、「自発的にしているものはない」と回答した割合も高い。さらに、「転職を考えている」回答者の、労働条件、仕事や職場の満足度については、全体的に、特に「仕事のやりがい」と「賃金」に対する不満の度合いが大きかった。

### 6.2 給与決定方式

給与決定方式について、全回答者で、「大いに望ましい」の回答のみをみると、職能給（職務遂行能力の程度に応じて決定）42.5%、職務給（従事する仕事の内容や職務の価値で決定）32.1%、成果給（実際に上げた成果を評価し決定する）31.8%、年功給（年齢や勤続年数に応じて決定）18.9%の順番となり、職能給の評価が高い。職能給の「大いに望ましい」と「多少望ましい」（48.8%）と合わせると91.3%となり、やはり4種類の給与決定方式の中で最も支持されていることがわかる。

「2006年調査」では、望ましい賃金制度について3択方式で尋ねていて、「年功序列型」は10.5%、「成果主義型」が21.1%、「基本的には年功序列型だが、一部に成果主義賃金制度」が66.9%である。今回の調査とは質問の仕方が異なるので比較が難しいが、今回では「年功序列型」と「成果主義型」の給与決定方式を選んだ回答が、ともに10%前後増えている。しかし、「大いに望ましい」と「多少望ましい」を合わせると、全ての方式で80～90%を占めており、また「2006年調査」で最も多かった選択肢が「基本的には年功序列型だが、一部に成果主義賃金制度」という折衷型であったことと、現状の給与方式の多くが実際は総合的であることを合わせて考えると、2006年から今まで、給与形式に関しての勤労者の意識は、あまり大きな変化がなかったと解釈できるのではないかと。また、非正規社員と女性は、正社員と男性に比べると、年功給を評価しない傾向が強く、逆に、成果給

を評価する傾向がある。これは、職場における実際の労働と賃金についての不公平感が現れていると解釈できる。

### 6.3 キャリア志向、人材育成の形態、職場の満足度

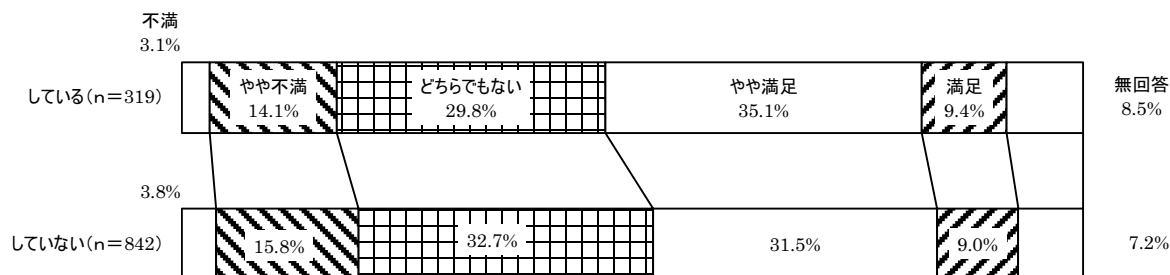
「キャリアアップのために自発的に行っていること（複数回答）」については、「現在の職場で率先して経験を積んでいる」が49.5%で最も多かったが、「自発的にしているものはない」も27.1%で2番目に多かった。勤務先の人材育成については、全体的に、男性と正規社員に比べて、女性と非正規社員が適応対象となっている割合が低い状況が明らかになった。また、全ての項目において、「自分に適用されるのかどうかどうかわからない」という回答が10～30%もあり、各種研修や教育制度、啓発プログラムなど人材育成についての情報が十分に行き渡っていない現状があるのではないだろうか。

職場の満足度に関しては、2006年調査の「仕事のやりがい」についての質問と比較することが出来る。その結果、高い満足度を感じている数値はほぼ同じであるが、「やや満足」が減り、さらに「やや不満」が微増、「何とも言えない」が増えていて、全体的に仕事のやりがいについての満足度は、低下している。

図表6-3-1で、「キャリアアップのため自発的行動をしている」と答えた回答者（68.3%）と「していない」回答者（30.2%）の2区分に分け、その2区分の2本の帯グラフで、職場全体の満足度を示した。

「自発的活動をしている」と答えた回答者の方が、満足の割合が不満よりも高く、さらに「どちらでもない」の割合にも差が出ている。つまり、「自発的活動をしている」回答者のほうが、「していない」回答者よりも、職場全体の満足度は高い傾向が出ている。

【図表6-3-1 職場全体の満足度／キャリアアップ自発的行動の有無別】



#### 6.4 年功給・成果給に関する意識別の職場の満足度

図表 6-4-1 では、年功給および成果給に関する質問で「望ましい」（「大いに望ましい」と「多少望ましい」の合計）と「望ましくない」と答えた回答者のみを対象に、職場全体の満足度を示した。つまり、年功給および成果給について、比較的是っきりした態度を示した回答者別に、職場全体についての満足度を比較した。

この比較では、「年功給を望ましくない」とした回答者に特徴的な傾向が表れている。つまり、「職場について不満である」と答えた割合が不満とやや不満を合わせて 32.2%と他の区分よりも 10%以上多い。「どちらでもない」の割合は、他の区分とほぼ同じである。したがって、「年功給について望ましくない」という意識と「職場の不満」には、何らかの関係があると思われる。

#### 6.5 年功給・成果給に関する意識別の今後の働き方

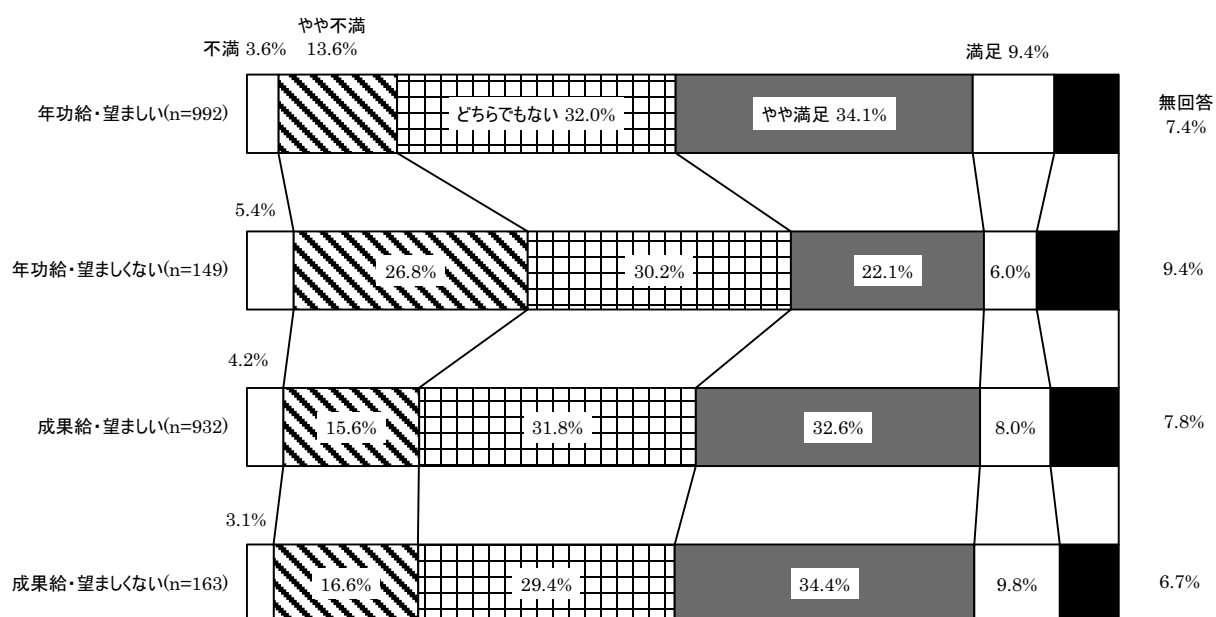
図表 6-5-1 では、年功給・成果給に関する意識別の今後の働き方を示した。

2006 年調査では、望ましい賃金制度別の今後の働き方の分析もしており、年功序列型を選んだ回答者の 60.0%、成果主義型を選んだ回答者の 42.7%が「現在の会社で働き続けたい」と回答している。今回の調査では、前述の職場の満足度と同じように、「年功給を望ましくない」と回答した回答者に「可能な限り働く」との回答割合が少なく、他の 3 つの賃金制度別区分に比べて、「その他」の回答割合が 10%前後多い。成果給に関しては年功給に比べて、その様な目立った差は見られない。

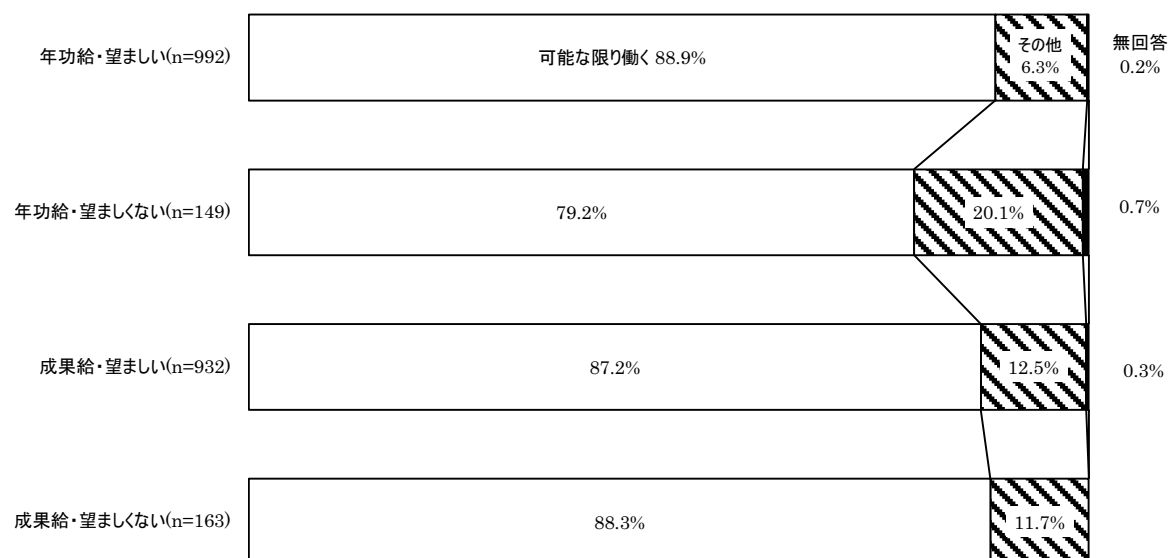
今回の調査を俯瞰すると、「男性・正規雇用」と「女性・非正規雇用」の二つの集団が存在し、その二つが年功賃金などに関して、異なる意見を持っている傾向がわかる。また、二つの集団は年収においても、明らかに平均値で差がある。必ずしも「男性＝正規雇用＝高収入＝年功賃金賛成」、「女性＝非正規雇用＝低賃金＝年功賃金反対」であるとは限らないが、今回の調査の回答者の大まかなグループ分けとしては参考になるであろう。もちろん、この二つの集団は、静岡県だけの現象ではなく、日本の雇用者全体にも共通するし、決して目新しいことではないが、今回の調査では、データを踏まえた分析でその存在を確認することが出来た。

しかしながら、2006 年の調査と比較してみると、二つの集団の回答者に共通して、現在の職場において継続して働きたいという希望を持つ者が増えていることは間違いない。仕事のやりがいを中心とした職場の満足度は低下傾向にあっても、現在の社会経済状況では、とりあえずはリスクを取らずに現状維持が得策であると判断しているのではないだろうか。つまり、現在の静岡県における雇用・労働・人材育成を取り巻く諸問題を踏まえると、「保守的」な意識を持つ勤労者が増えているのである。

【図表6-4-1 職場全体の満足度／給与決定方式(年功給・成果給)】



【図表6-5-1 今後の働き方／望ましい給与形態(年功給・成果給)】





## 研究員報告



## 仕事基準の人事処遇制度の構築

### －多様化する雇用の視点から－

明星大学経営学部経営学科准教授 博士（経営学）

石橋貞人

我が国では、少子高齢化による労働力不足を迎えようとしている中、女性や高齢者など、多様な属性の労働者による労働参加の推進が求められてきている。また、サービス経済化の進展に伴い、パートタイム労働者の雇用者が増大するなど、非正規雇用が増大しつづけている。さらに、これらの多様な雇用形態の雇用者の中には、従来の単純な労働ばかりではなく、監督的立場で基幹的な業務を担うなど、職場でも重要な戦力となってきた労働者もいる。このような雇用の多様化に対して国は、高年齢者雇用施策や、女性の活躍の場を増やすための施策、あるいはパートタイム労働法を制定し、正社員との均衡（バランス）のとれた待遇や、正社員への転換を推進する施策など、雇用の多様化に応じた雇用政策を打ち出しているところである。

このような国の施策の背景には、多くの企業で「男性の学校卒業後から定年までのフルタイム（場合によっては残業もする）労働者」を想定した正社員と、「それ以外の属性」のその他社員という位置づけで、正社員とその他社員の人事制度が別で運用されており、両者間の「互換性」がなかったため、例えばパートタイム労働者から正社員への登用や、反対に育児・介護などで正社員からパートタイム労働者へキャリアが分断されることなく移行することができなかったと考えられる。今後、雇用の多様化が進む現状において、多様化する様々な人材のやる気を引き出し、優秀な人材を確保・定着させるためには、仕事の内容に応じて賃金などの処遇が決定する人事制度を、雇用形態に関係なく統一的に導入する必要がある。そして、担当している仕事は何か、あるいは、担当する仕事によってどの程度賃金などの処遇が異なるのか、というように正社員との「比較可能」な仕組みがあれば、雇用の形態にとらわれない均衡待遇も可能になる。このように「互換性」と「比較可能」という2点を実現するために、仕事基準の人事制度が必要となる。

今まで述べてきた、正社員と互換性・比較可能を目指した統一的な仕事基準の人事制度の重要性については、最近では世間で認知し始めてきているところであるが、残念なことに「どのように制度設計をするのか」という具体的な制度設計方法の研究・普及については、まだその端緒についたばかりである。このようなことから、今後労使で知恵を持ち寄り、制度設計の研究をさらに深め、実際に導入するという作業を、すぐにでも実施しなければならない。制度設計方法については、今後様々な提案がされると思うが、職務等級制度、職能資格制度といった、日本で導入されてきた人事制度を応用することで、この問題は解決できると考えられる。そして、これらの諸制度を導入するためには、例えば現状職場内にある仕事を洗い出し、その難易度を評価するという職務分析や職務調査といった作業や、それを踏まえて実際に賃金へどのように結び付けていくか、という人事・賃金制度の設計など、人事制度を運用する仕組みを作る

ための様々な作業が必要となる。しかし、これらの作業・制度設計は、複雑で時間・コストもかかるため踏み切れないという企業も多いだろう。このようなことから、これらの作業・制度設計の単純化・標準化・一般化のための研究や、制度導入の事例紹介などの啓蒙普及を労使で積極的に行う必要がある。

いままで仕事基準の人事制度は、「成果主義」でイメージされる、従業員間の格差をつける制度であるというように、どちらかといえば否定的な印象を持たれているところがあった。しかし、今後の雇用の多様化を考えれば、企業と人を結びつけている仕事を基準とした人事制度を導入することにより、組織の有効性を保ちつつも、「男・女」、「若壮年者・高齢者」、「フルタイム・パートタイム」、「正規雇用・非正規雇用」といった属性の違いを乗り越え、働き手の意欲や生活に応じた労働も可能となる。そして非正規社員の正規社員への転換や、育児・介護によりフルタイムで働くことができなくなった人も、短時間正社員という形でキャリアが分断されることなく働き続けることも可能となるであろう。

また、職場における仕事が明らかになることにより、職務の再設計も可能となり、非正規雇用の多能工化や、各人の能力や経験に応じた効率的な職務設計をマネジメントすることができる。このことは例えば、今まではパートタイム労働者にずっと同じ仕事ばかりさせていて、働いている本人も単調感や仕事へのやりがいを感じられないと感じているようなとき、新しい仕事を担当することにより、労働者本人の能力開発にもつながるとともに、本人も新しい仕事を覚えることによる自己効力感を得るなどの動機づけにもつながるだろう。このように、職務再設計が可能な仕事基準の人事制度を導入することにより、労働者のやる気や、仕事に対する満足感を醸成することにもつながっていくことが考えられる。

## 中小企業の現状と課題 ～中小企業の雇用環境の改善が重要～

静岡県中小企業団体中央会  
指導部長代理 伊藤 健雄

大企業との企業格差がある中小企業では、雇用・労働・人材育成・施策対応等、大企業と同じような動きができず、多くの場面で大企業と違った対応を余儀なくされているのが実情です。

国内企業の99.7%が中小企業であり、全ての労働者の70%が中小企業で働いているといわれており、大企業のみならず中小企業での労働環境等の改善が図られないと、国全体の課題解決に向けた動きにならず、中小企業での環境改善が重要な位置を占めているのではないのでしょうか？

雇用・労働・人材育成を取り巻く諸問題の解決に向け、中小企業が積極的に関わり、対応していただけることを願っております。

テーマ別での実情は下記のとおりです。

### <中小企業における状況として>

#### 1. 企業業績と雇用

企業業績は、大企業を中心に回復基調になりつつあるといわれているが、中小企業の現場を見ると依然として厳しい状況が続き、「アベノミクス効果」が中小企業にまで現れているとは言えない状況となっている。

雇用面では、厳しい状況の中ではなかなか人員を増やすことができないが、「よい人がいたら」との思いは常に持っている状況ではないだろうか。

新卒を含め、定期的な採用を行える企業は一部に限られ、多くの中小企業にあっては社員の退職等に伴って採用を行うため、不定期採用となり、かつ「中途採用」が主となっている。

「中途採用」が主となるその要因としては、「新卒者」からの応募が少ないことや、社内体制としての新卒者への教育訓練体制がなかなか整わないことに加え、人員体制そのものに人的余裕がないことから「即戦力」を求める傾向が強い状況となっている。

また、昨年までは国内企業の業績不振の影響を受け「就職難」「超氷河期」といわれた時代であったため、大企業等への就職がかなわなかった若者が、地元を中心とした中小企業へ目を向けるようになり、若干ではあるが大卒者の採用が叶ったという中小企業も現れたが、本年に入ると有効求人倍率もあがり、中小企業での「人材確保」が再び難しい状況となっている。

しかし、中小企業にあっては、高齢化対策をはじめ技術・技能の伝承や新陳代謝を図るためにも、新たな人材確保が急務となっていることも事実である。

## 2. 賃金（給与・賞与）

賃金に関しても、企業業績と同様に、大企業を中心に賃上げが実施されているものの、多くの中小企業ではその対応ができていない状況にあり、大企業との格差が広がる一方となっている。

中小企業における実情を見ていると、今しばらくの間は賃金の上昇を望める状況ではないように感じる。

また、給与制度は「年功給」での対応がほとんどであり、「成果給」や「能力給」を導入している企業「中堅」に位置する企業に見受けられるが、「中小企業」では少ない状況にある。

## 3. 人材育成・活用

中小企業にあっては人的余裕が少ないことから、少数精鋭での事業運営を行っているため、人材育成に重点を置く企業も多くある。O F F - J Tとして外部機関を活用した教育を行う場面もあるが、その多くはO J Tによる社内育成が主となっている。

また、中小企業にあっては近年は「女性」の活用を積極的に行う事業所が増えている。

必要に迫られてという場面もあると思われるが、取引先への営業や折衝等企業最前線での活躍や、危険を伴う現場でも女性を活用する場面が多くなっており、女性の活用という場面では大企業も中小企業も変わりなく対応が図られている。

## 4. 労働環境

労働時間に関しては、残業を含め長時間労働を余儀なくされていることが散見される。

特に、職場によっては残業は当たり前となり、常態化している例があるが、そうした場合、役職手当を付けその手当が残業手当と結び付けてしまい、実質的な残業手当がないまま業務を遂行することが当たり前と解釈してしまっていることが一つの要因にもなっているのではないだろうか。

加えて、人員増加による業務分散ができない中であって、業務内容が複雑すると共に、対外的な防衛を図るための裏づけ等の事前対応に躍起となる場面も多く、結果的に一人当たりの仕事量が増えてしまっているものと思われる。

社内環境としては、先に記述したように中小企業にあっては、女性の活用を積極的に行うようになってきたが、育児休業や短時間労働等のワークライフバランスに係る対応がままならず、大企業のような進展が見られない状況にある。

これは、中小企業では人的余裕がない中で的人员配置のため、育児休業等に入る社員の代替要員がいないため、結果的に職場の同僚等へのしわ寄せが発生すること等から、なかなか中小企業での進展ができない要因となっているものと思われる。

## 多様な人材の活用を通じて付加価値創出を

一般財団法人静岡経済研究所

主席研究員 川島 康明

静岡ワークライフ研究所では、今回、アンケートやヒアリング等を通じて本県における雇用・労働・人材育成の現状・課題について明らかにし、報告書としてまとめている。座談会にも参加させていただき、意見を述べさせてもらったが、本稿ではやや目線を変えて、我が国および静岡県の経済・雇用情勢を概観した上で、新卒、女性、外国人という3つの雇用の観点から、私見をまとめてみる。

### 経済環境と雇用情勢

日本経済は、リーマン・ショックを契機とした急激な落込みから東日本大震災を経て、いわゆるアベノミクスによる円安・株高を追い風に緩やかながら持ち直しつつあるといわれる。ただし、足元の状況を概観してみると、2014年に入って消費税率8%への引上げ前に耐久消費財や高額嗜好品などの駆け込み需要が盛り上がったが、引上げ後の反動減に輸入物価の上昇、天候不順が重なって回復感はいまだ乏しい。賃上げなど所得環境の改善に動いた企業は大手など一部にとどまったのが実状で、金融緩和を背景とした急速な円安の進行は、輸出型大企業の業績向上に寄与した一方、内需型産業や中小企業では輸入原材料価格の上昇の影響が色濃く生じるなど、業種や規模、地域による景況格差が目立っている。

静岡県内でも製造業の海外生産シフトが進んだことで、円安による経済効果が波及しづらくなっているという構造変化が根底にあり、内需型製造業や中小企業ではコスト増による収益低下に苦戦している。とはいえ、雇用状況に目を向けると最悪期は脱したという印象で、2014年1月には5年5カ月ぶりに有効求人倍率が1.0倍まで回復、10月には2年5カ月ぶりに全国値と並ぶまでになっている。

### “潮目”が変わる新卒採用

雇用の側面から県内経済を眺めると、昨年あたりから新卒採用市場の“潮目”が変わってきたことに注目している。新卒者の採用は企業が中長期的な見通しに沿って行うことから、その動向は今後の雇用情勢を見る際の手がかりにもなると考えられる。全国的には、2011年3月卒以降1.2倍台で横ばい推移していた大卒求人倍率は2015年卒で1.61倍に急上昇し、5年ぶりの高水準となっており、2016年卒についても、「増える」(14.0%)が「減る」(5.3%)を上回り、採用数は増加する見通しである(リクルートワークス研究所)。恒常的な人手不足を補いたい業界もあるが、これまで抑制してきた新卒者について、先行きの景況感がやや持ち直しつつある中で、人員の年齢構成の是正も狙って採用に動いているとも読み取れる。実際、2015年卒では従業員数300人未満の中小企業の採用意欲が大きく高まったようだ。

2016年卒については、採用活動の解禁時期が現在の大学3年次の12月から翌年3月へと後ろ

倒しになっている。あくまで経団連の指針という位置づけだが、加盟する大手企業の動向は、学生の就職活動の変化を通じて、県内中小企業にも影響を及ぼす可能性がある。就職活動が短期化・濃密化する中で、中小企業はいかに早い段階で自社を知ってもらい、志望先として意識してもらうか。選考前でも積極的に交流の機会を設けて人的つながりをつくることが有効な手段となり得る。そうした場で自社の仕事内容や職場の雰囲気、魅力をいかにうまく伝えられるかがポイントといえよう。

## 企業における女性活躍への期待

また最近、雇用や働き方を考える際のキーワードとして挙げられるのが、企業における“女性の活躍”である。政府は“あらゆる分野で指導的地位の30%以上が女性となる社会”を目指し、企業へのインセンティブの付与や、女性のライフステージに対応した支援など、総合的に取り組んでいくこととしている。静岡県は、有業者に占める女性の割合が全国33位（43%）、管理職に占める女性の割合も45位（8%）と劣位にあるが、民間企業や行政の女性管理職を中心とした「女性会議」を創設するなど、女性の活躍促進に注力する方針を示している。

その実現には、単に女性を登用すればよいという発想ではなく、企業の人事・労務管理のあり方、ひいては組織風土に至るまで踏み込んで見直す必要がある。具体的には、公正な人事評価制度、ワークライフバランス制度の実効性ある運用、男女のわけ隔てなく認め合える職場の雰囲気づくりなどである。常態化する時間外勤務、長時間労働を是とする職場の暗黙の了解の打破、出産・介護などのライフイベントによる仕事と家庭の両立について、管理職や男性社員も含めた“お互いさま”精神の浸透が求められる。

## 高度外国人材の活用促進に向けて

女性や高齢者とともに、人口減少期に入った我が国の事業活動を支える人材として、高度な技能や専門的知識を持つ在留外国人にも期待がかかる。

大手のみならず中小製造業者においても海外進出が活発化している中、モノづくり県・静岡でも工場などでの生産従事者は長期的に減少する可能性が高い。一方で、海外販路の開拓や現地での事業所運営などに携わる『専門的・技術的分野』従事者の必要性は、今後さらに高まることが考えられる。とはいえ、県内の中小企業が、東京都など大都市部に集中するこうした人材にアプローチする機会は乏しい。そこで着目したいのが、高学歴で日本・静岡県への関心が高い外国人留学生という存在である。現状、中国や東南アジアなどから1,000人規模の留学生が県内大学等に在籍しているが、県内就職率は15%にとどまり今後の向上余地がある。中小企業の人材確保の観点からも、マッチングの促進が望まれるところである。

現在、静岡県では人口減少への対応が喫緊の課題となっているが、それを食い止めるためには、雇用の場の確保・創出が欠かせない。だが、事業領域のグローバル化や高度情報化、交通インフラ整備の進展などを受けて、本県の立地上の魅力は相対的に低下している。企業では、上述した新卒、女性、外国人を含めた多様な人材の活用を指向しつつ、官・学とも連携して既存産業の活性化、成長産業の育成、それらを通じた雇用の創出に注力することが求められる。本県産業のさらなる飛躍を期待したい。

# 社会構造の変化がもたらす雇用・労働・人材育成を取り巻く諸問題の現状と課題

全労済静岡県本部 事業推進部

推進企画課 根岸 幸夫

## 1. はじめに

労働者を取り巻く諸課題において日本と諸外国特にフランスとの労働法制（政策）について触れておきたい。私自身が2006年当時、環境社会学関連のフィールド調査を行なうためにフランスからドイツに向かう際に、フランスの各地で労働法制の改正に反対する国民的な抗議活動をしている最中を目の当たりにしたことである。

当時、雇用創出を優先課題に掲げて発足したフランスのド・ヴィルパン内閣は、政権の発足当初より雇用契約の柔軟化による雇用促進策を推進してきた。リーマンショック直前のフランスにおいても失業率は常時20%を超えており、国際競争力を高めることを背景に、雇用の流動性を高めることを目的とした解雇規定の一部緩和を採決した。

この解雇規定の一部緩和は、企業が新規に従業員を雇用する際、これまで3カ月であった試用期間が2年に延長され、契約締結後の2年間に限り、企業側はいつでも解雇という形での契約破棄が可能となることを意味する規定である。

企業側は、有用な人材をフレキシブルに採用できるため、この新しいタイプの雇用契約を歓迎していたが、労働組合側のみならず学生や市民は「従業員を犠牲にしてまで、企業の雇用の柔軟性を強化する必要があるのか」「先人の労働者が築いた労働法制（権利）を後退させるような法改正は認めるわけにはいかない」と主張し、この新しいタイプの雇用契約は、経済成長と就労、雇用を発展させるどころか、雇用の不安定性を招き、従業員は銀行から融資を得ることや住居を借りることが困難になり生活が不安定になる可能性があるとし、抗議運動が全国へ広がり各地で大規模なデモが続いた。混乱が長期化することを懸念したシラク大統領は、2年の試用期間を1年に短縮、解雇理由の明示の2点の修正を政府に命じたうえで、同法への署名・公布を表明したが、学生や労働組合はあくまでも完全撤廃を要求、撤廃を求める抗議運動がフランス全土に波及するなか、最終的にシラク大統領は、法案の「撤回と代替案の上程」という決断を余儀なくされた。

しかし、フランス国民も現行の労働法制では国際競争力は担保できないことを理解しているが、米国型の雇用の流動化、企業側が雇用に関して絶対的な力を有する場合、確かに企業として国際競争力は高まるかも知れないが、一方で格差社会に代表されるような社会構造になることへの不安の方が大きい。訪仏をした町が、日本企業（製造業）が多く進出している地域であり、日本企業への雇用を希望する人が多いことも触れておきたい。日本企業がこれまで培ってきた企業文化や雇用形態が一定の国際競争力を保ってきていることなどへの信頼の証なのではないかと考えられる。

## 2. 社会構造の変化

我が国においても、雇用の流動化を進める動きはあるが人の出と入りに関しては具体的な仕組みづくりまでは出来ておらず現実的ではない。また、前述したような労働者が望まない労働法制が施行された場合、労働組合組織は抗議運動するものの国民的な感心事になりうるのかといった懸念もある。

一方、現在の日本は、少子高齢化の進行により人口構造や世帯構造が変化して 2048 年には 1 億人を割り 9,913 万人となり、子供人口（～ 14 歳）と労働力人口（15 ～ 64 歳）の減少が続き、高齢者人口（65 歳以上）が増加し、単身世帯と高齢者世帯が増加することが推定されている。

労働組合数は、27,775 組合、労働組合員数は 989 万 2 千人で、2012 年に比べて労働組合数は 277 組合の減少（1.1%減）、労働組合員数は 6 万 8 千人の減少（0.7%減）となった。パートタイム労働者は 83 万 7 千人と前年に比べ 6 万 1 千人増加（7.9%増）となり、非正規労働者の組織化への動きはあるものの組織率の改善にまでは至っていない状況である。<sup>1)</sup>

社会構造の変化や経済状況を背景とし、一部の大手を除き多くの企業では、依然として事業の減少傾向が見られる。こうした事業状況を転換するために各企業は、収益構造の改善と同時に、事業の持続可能性の拡大を実践することが求められている。

## 3. 働き方と人材育成

企業や組織を構成するための最も大きな要素は、各企業における収益確保を下支えするための従業員の効率的な確保と人材育成であると言える。

そのためには、「考える組織」を作るための人材育成が必要であり、多くの企業では 10 数年前までは、一定の期間をかけて段階的に仕事を学ぶ環境があり、未経験であっても OJT で一定のスキルを身につけることができた。

しかし昨今は、未経験者が基礎から OJT で学ぶ環境ではなくなっており、自ら目標を設定して自己啓発により着実にスキルアップを図ることが求められる時代になってきている。

今、企業から求められる職員は「自身で必要となるスキルを身につけ、若手・中堅に関係なく IT 技術スキルをはじめ、生産性・効率性を下支えするための仕事力を有していること」が求められており、現状スキルと期待スキルの間でギャップが広がってきている。

必要とされるスキルを身につけるためには、現場での経験による学習だけでは限界があり、自ら学習しスキルを向上させていく必要がある。自ら考え自ら課題を立て解決するという問題解決力や PDCA による改善プロセスを進めるための人材育成が求められる。<sup>2)</sup>

PDCA サイクルにより日々の業務の進捗を可視化することと同時に、実践の結果が確実にフィードバックされることが肝要であり、意識変革から行動変革への活動結果が実体験により認知され、共有化されることが求められる。このことは、社会学や地域政策関連の研究報告からも数多く指摘されていることで「考える組織」を作るためには、日々の業務のさらなる効率化と確実性を高めるための活動を強化する必要があると考えている。

1) 「全労済2014年度中期経営政策」

2) 「実践キャリア考」全国大学実務教育協会 高崎経済大学副学長 大宮登



## 持続可能な社会への課題～雇用・賃金、産業構造、事業慣行の改善に向けて

連合静岡  
町田 義和

### 超少子高齢化・人口減少社会

わが国人口は、今後も減少傾向が続くとされており、2013年時点で1億2千万人あまりの人口が、2050年には1億人を割込むと推計されている。静岡県においても2015年に3,691千人であった人口が2040年には3,088千人まで減少するとの推計も出ている。

同時に、世界の主要先進国の中でも類を見ない超高齢化社会が進行している。65歳以上人口は2050年には全体の約4割に上ると予測されている。また、合計特殊出生率は先進国における人口維持の境目とされる2.07を一貫して下回っている。これは、賃金水準などの労働条件の低下により夫婦で共働きをせざるを得ない状況にあるが、保育所や企業内における環境整備など育児との両立支援が不十分であることや未婚者の結婚に対する意識変化、養育費の高騰などの課題から少子化に歯止めがかからないことに繋がっているとも考える。

いわゆる生産年齢人口（15～64歳）の比率においても同様の推計が出ている。2013年の約6割から2050年には約5割にまで低下すると推計されている。経済成長の主な担い手である生産年齢人口の減少は、消費と内需の縮小を招きかねず、社会保障の給付と負担のバランスも崩れかねない。今後、出生率が向上したとしても、生産年齢に至るまでには約20年を要し、その間の労働力確保も困難な状況では、中長期にわたり大きな問題となるといえる。

### 産業構造の変化

わが国の産業構造は、1950年代後半以降、高度経済成長を経て急速に工業化が進展し、製造業の割合が大きく上昇し、経済成長をけん引する主要な役割を担ってきた。バブル崩壊後、わが国産業は卸売・小売業や運輸・通信業の拡大がみられ、成熟社会のもとサービス消費の増加により、第3次産業の拡大が続いている。

企業の国内投資を見ると、人口減少や消費の冷え込みなどによる国内需要の縮小に加え、成長著しいアジア新興国などの海外需要を取込む目的での生産拠点の海外生産が拡大傾向にあることなどにより、製造業をはじめとする国内における設備投資マインドは低迷している。

企業の海外進出は、低コスト化を目指し物流コストの削減も含めて、市場に近接した生産拠点整備を追求した結果であり、そのような経営の経済的合理性は否定できないものである。しかし、国内メーカーによる不具合（リコールや製品回収等）が年々増加している問題を例にとると、行き過ぎた原価低減圧力、短期的なコスト志向により非正規労働者の割合増や正規労働者の労働条件抑制などの労働環境悪化の影響による生産に対する意識低下や長期的展望に基づく知識と品質管理能力を置き去りにした結果が表れているともいえる。

進んだ技術革新の裏にある技能・技術の伝承が後手になりつつあることも問題視すべきである。コスト削減と生産性向上を追求しすぎるあまり、生産に対する基本的な技能や経験が浅く、オペレーターが常時交代をしても同様の生産性を維持できることとなった。しかし、本来の技能

技術の伝承が疎かになっている。また海外生産拠点整備に伴い日本の技術も一緒に海外に流出し、Made in japan のブランドが維持できなくなったことも経済の減速につながっているとみえる。

## 賃金・所得の問題

経済の好循環実現や景気の底上げのためには、働く者が安心して働き、生活できる賃金・所得の確保が欠かせない。賃金の実態は、所定内賃金がピークを記録した 1997 年以降、低下を続けている。

昨年、連合が集約した春闘結果における月例賃金は、2.07%の引き上げとなり厚生労働省の統計においても所定内賃金は上昇傾向となったが、実態では未だ 2014 年春闘を決着できない企業労使があり、経営状況の悪化から労使交渉すらできない労使すらも実在する。寄せられる相談においても、未組織企業における労働者の賃金水準は正規・非正規を問わず大変厳しい実態もあるようだ。

労働組合運動の原点には、産業・企業規模・雇用形態等の違いに関係なく、全ての勤労者が人間らしい生活を求め、人間の資質の向上を求めることが目的であり、労働条件向上（春闘）は、その手段であったはず。しかし、高度成長時代から時代を経るあいだに、いつの間にか労働条件向上が主目的化し、一部の雇用就労上恵まれたものと、そうでないものの格差拡大に配慮と責任を求める思考が欠如してしまったようだ。

## 非正規労働者の増大

リーマンショック後に悪化した失業率は、ここにきて回復基調にある。静岡県内の雇用情勢は有効求人倍率が本年 1 月以降全国値を上回る水準で推移し回復基調にはある。

しかし、内訳をみるとパートや契約社員などの非正規労働者と介護職場での雇用が増加し、逆にその他の正社員は減少している。しかも 65 歳以上の高齢者の増加が著しい。静岡県内においても非正規雇用者数の割合は、2007 年の 35.7%から 2014 年の 37.6%と増加している。

非正規労働者は、雇用が不安定なことが第一の問題として挙げられる。非正規労働者の就業期間は「3 年未満」が約 4 割となっており、景気の後退局面では正社員と比較して雇用調整の対象となりやすい。過去、日本の高度成長を支えたのが終身雇用であったともいわれたが、現在のよう不安定雇用では企業に対する帰属意識が希薄化し、産地偽装や異物混入や前述した国内生産品の不具合件数の増加など、これまでには考えもつかないことが現実化していることに起因してしまうと言える。

併せて、超少子化による労働人口減少の上、更に非正規労働者が増加すれば、社会保障の担い手の減少となり、社会保障給付対象者が増大し、全体の世代間給付と負担のバランスも損なわれることも懸念される。

また非正規労働者は能力開発や育成機会も乏しい現状にあるため技能の蓄積がされにくい。そのため希望の職業や正社員へのステップアップも難しい。期間契約社員や派遣労働者において、正社員への登用の道はあるものの実態として若手のキャリア形成不足が人的資本蓄積の点でマイナス要素となり、望みがかなうことは少ないとの声も多く寄せられる。

## 企業間格差の問題

高度経済成長期を中心に多くの国民が経済の成長とくらしの向上を実感していた時代には、所得差は総じて小さかった。しかし、バブル崩壊後、一転して所得格差が広がり、中間層が薄くなった。とりわけ企業規模間の格差が拡大しており、平均賃金では年齢を経れば経るほど格差が広がっている。さらに中小企業においては賃金制度が整備されていない実態が多く、賃金決定のルール不明確さが賃金水準に悪影響を及ぼしていると言える。

賃金制度は、納得性のある賃金水準の確保と賃金決定への透明性を確保するだけでなく、人事考課がコミュニケーションの活性化と人材育成につながることから、労働者のモチベーションアップが企業の持続的反映に寄与するとために重要と捉える。

更には、一部の大手企業と中小零細企業における賃金格差があると言われるが明確に比較のできる指標ともいえる実態賃金は把握されていないことも問題である。具体的な水準把握が困難な故に取引慣行にも影響していると言える。

中小企業における労働条件改善と密接に関係のある生産性について、向上を阻害する悪しきこの取引慣行は、いまだ残っており取引先からの単価引き下げ要請や価格を一方的に決められたり、取引先主導で契約が締結されるなど、公正取引という観点から大きな問題である。

中小企業の成長の基盤となる公正取引の必要性も高まっている。中小企業労働者と大企業労働者の労働条件の格差是正には取引関係の改善が不可欠であり、中小企業の競争力向上の観点からも公正・公平な取引関係の確立が急務である。

## 課題と対策

現在、労働者から寄せられる相談の傾向には、過去の賃金未払い・解雇等の問題中心からメンタルヘルスや嫌がらせ・パワハラのような陰湿なものに僅かながらも移行しつつある。これは、新自由主義がもたらした競争原理だけが先行し、社会における連帯と協同を失いつつあることの表れなのではないか。

非正規労働者の正規化や賃金格差是正、公正取引慣行の改善等、社会全体での課題は多いが、全て関連していると考ええる。起因する共通項から根本的な対策を全体で取組むことが優先であるとしてこのレポートを結ぶ。

## まとめと提言

## まとめと提言

これまで述べたアンケート調査（企業調査、勤労者調査）結果の考察、ヒアリング調査（経営者団体、社会保険労務士、労働組合へのヒアリング）結果、座談会および研究会での議論をふまえて、2年度間にわたるこの調査研究から得られた知見をまとめ、提言を述べることにする。

### 1 まとめ

この調査研究から得られた知見を、次の5項目にまとめたい。5項目とは、(1) 企業間における明暗の存在、(2) 勤労者間の差異の定着、(3) 願望と現実との乖離への直面、(4) 静岡県、日本、世界という外部環境からの影響の重み、(5) 持続可能な新たな雇用モデルの未形成である。5項目間の関係をみると、(4) のもとで(1)(2) が(3) と絡みながら現出し、企業と勤労者に迷い・困惑・不安を生じさせているが、新たな方向性が模索されている現段階では(5) の状況にある、といえよう。これら5項目の内容は、一時的な景気動向や雇用情勢あるいは流行の言説に左右されるのではなく、静岡県内の経済社会や職業世界のありように刻み込まれている。以下では、(1)(2)(3)(4) について述べ、(5) については「提言」の中で述べる。

#### (1) 企業間における明暗の存在

これは規模の大小、業種の相違などにともなう企業業績や雇用全般をめぐる明暗である。

企業調査からは、過去3年間の売上と経常利益の実績、今後3年間の売上と経常利益の見通しについて、企業規模が大きいほど「明」、小さいほど「暗」というおおよその傾向が明らかになった。また県内で大きな比重を占める製造業では、過去3年間の売上が「暗」という傾向が明らかになった。なお、正社員比率100%の企業に業績の面で「暗」の傾向がみられたが、これは、それらの企業のうち90%以上が従業員100人未満であることに付随する現象であろう。

企業規模の大小をめぐるっては、ヒアリング調査からも、「中小は依然として厳しい状況」「2014年春闘では大規模ほど賃上げが大きく、格差が拡大した」「中小では解雇は日常的に行われている」などの指摘があり、座談会でも、「中小は賃上げを検討する前に、企業を維持することで精一杯」「中小零細の中には（賃上げ）要求すらできないところも多い」などの指摘があった。

企業調査からは、雇用をめぐるても企業規模の大小にともなう差異や製造業の特色がみられた。ちなみに、3年後の従業員規模については企業規模が大きいほど増加、今後の従業員構成のうち正社員（無限定・女性）については規模が大きい企業では割合を高めたい意向、基本的な人事戦略については規模が大きいほど長期雇用、正社員（無限定）採用で重視する方式については規模が大きいほど新卒重視、というおおよその傾向が明らかになった。従業員規模拡大、正社員（無限定・女性）の割合上昇、長期雇用、新卒採用を目指せること自体が企業にとって「明」といえる。たとえば座談会でも、中小企業では新卒採用をしようとしても「学生が集まらない」状況が指摘されている。製造業は3年後の従業員規模や今後の従業員構成について、やや悲観的ないし消極的な傾向がみられた。

ここで企業間の相違を示す結果を追加しておきたい。それは、今後の従業員構成についてのクラスター分析の結果である。男女と雇用形態3種とを組み合わせた6種類の従業員それぞれについて、「採用しない」から「高くしたい」までの段階に0～3点を与え、企業ごとの回答パターンの類似度を測定し、企業をいくつかに分類したところ、6タイプに分類した場合に特色がもっとも明確化した。その6タイプとは、①正社員（限定・男女）非採用型：62社（14.7%）、②全採用型：212社（50.4%）、③正社員（無限定・男女）非採用型：14社（3.3%）、④正社員（無限定・男女）のみ採用型：50社（11.9%）、⑤正社員（無限定・限定、男女）のみ採用型：51社（12.1%）、⑥正社員（無限定・男性）および非正規社員（男女）のみ採用型：32社（7.6%）であり、雇用についての企業間の意向の相違をもの語っている（ケースについてのクラスター分析）。これらの型の相違が企業にとって今後の明暗を分けるか否か、注目に値する。なお、性別について異なった意向がみられたのは⑥だけであり、ごく一部の企業に限られた。

## (2) 勤労者間の差異の定着

勤労者の間では、属性・所属などの相違が雇用において根づいており、それが具体的な行動や意識にも反映するまでになった。つまり勤労者の間での差異が明らかに構造化しているといえよう。特に男女と雇用形態（正規雇用、非正規雇用）にともなう差異が、勤労者調査のさまざまな結果に現出したのである。

たとえば、今後の働き方について、「可能なかぎりここで働く」が全体の圧倒的多数を占めるなかで、派遣社員のうち過半数は「転職を考えている」のである。派遣社員が置かれた実態からみれば理解できるが、「可能な限り」という職場への慣れ親しみの感覚が消えつつあるのではなかろうか。また、希望する給与決定方式について、非正規社員と女性は正社員と男性に比べて年功給を評価しない傾向がみられた。この傾向は、年功給、職務給、職能給、成果給という4種類の方式相互の関係のうち、年功給への評価と成果給への評価との間にのみマイナスの相関がみられたことと符合している（順位相関分析、有意確率0.01未満）。つまり、年功給を好む勤労者と成果給を好む勤労者とは、分離傾向があるといえる。

自発的なキャリアアップについては、「していない」という回答が、女性（就労配偶者あり）では、女性（配偶者なし）、男性（就労配偶者あり）、男性（無職配偶者あり）、男性（配偶者なし）に比べて明らかに高い割合を示した。これは、有配偶女性の家庭責任が重いことが背後にあると推測される。

これらの属性にともなう差異は満足度（5段階）についてもみられた。満足度は職業従事の各面に対する勤労者の総合的な評価を示しているため、重要な指標といえる。「仕事のやりがい」から「社風」までの10種類の満足度をみると、「仕事のやりがい」「労働時間」「対人関係」「上司の指導・育成力」「仕事上の情報共有」「組織の方針・目標」について、非正規雇用に比べて正規雇用のほうが満足度が低い（平均値の比較、有意確率0.05未満）。この差異には、正規雇用労働者のほうが仕事の負担が大きいこと、非正規雇用労働者のほうが欲求水準が低いこと（諦めの感覚）が影響しているのであろう。ヒアリング調査や座談会からも、「1人当たりの仕事量が増加。目の前のことをやるのが精一杯という状況が続く」「多くの職場でマンパワー不足。長時間労働に繋がっている」「人も増やせず残業でカバーという状態が長く続いている」「本来、臨時的雇用だった非正規が恒常的にならざるを得ない状況に追い込まれている」と指摘されている。

特に労働時間の満足度については、男性（就労配偶者あり）と女性（就労配偶者あり）、女性（配偶者なし）との間には、明らかに異なる回答分布がみられた（分散分析、有意確率 0.01 未満）。ここには、性別にともなう就業実態の相違が反映している。

以上例示した勤労者間の差異を、さらに強化するような意向も垣間見える。それは企業調査の結果において、今後の従業員構成について非正規社員（女性）の割合を「高めたい」企業ほど、解雇規制の緩和を「必要」とみなす企業の割合が大きいのである（クロス分析、有意確率 0.05 未満）。正社員を解雇しやすくして、非正規社員（女性）で代替したい方針であろう。

満足度の差異からみた勤労者間の相違をクラスター分析で確認したところ、6 タイプを形成できた。それは、10 種類の満足度それぞれについて、「不満」から「満足」までの段階に 1～5 点を与え、回答パターンにもとづいて分類したものである。6 タイプとは、①全不満型：255 人（22.1%）、②対組織やや不満型：303 人（26.3%）、③対人不満型：278 人（24.1%）、④基本的労働条件やや不満型：191 人（16.6%）、⑤全満足型：33 人（2.9%）、⑥失望型：94 人（8.1%）であり、満足度からみた勤労者間の相違をもの語っている（ケースについてのクラスター分析）。特に、すべてについて満足度が明らかに低い⑥の勤労者には、根本的な対応が必要と考えられる。

### (3) 願望と現実との乖離への直面

以上述べた企業間における明暗の存在、勤労者間における差異の定着と、全面的に重なるわけではないが、それらと絡みつつ、雇用や就業をめぐる願望と現実とのさまざまな乖離に企業と勤労者が直面している。それらの乖離について、「認識が欠如気味」「解消する気がない」あるいは「解消したくてもできない」というように、さまざまな状況にあると考えられる。

たとえば企業調査では、人事戦略において「長期雇用を基本として社内で人材育成」という方針の企業（全体の 74%を占めた）であっても、解雇規制の緩和を「必要」とする企業は「不要」とする企業の 2 倍以上である。もちろん長期雇用という基本を脅かさない範囲内ということであろうが、社内で一貫した育成をする姿勢に疑問符が付く。また、人事戦略において同じくこの方針の企業のうち、人材育成の方法として「計画的・組織的な OJT」を現在実施している企業は約 3 分の 2 にとどまっている。社内の人材育成において、場当たりのではない計画的・組織的な OJT の重要性はいうまでもないが、これを新たに導入して効果をもたらすことは容易ではない。

また、人事戦略において同じくこの方針の企業であっても、正社員（無限定・女性）の割合を高めたい企業は、人事戦略において他の方針（「非正規雇用やアウトソーシングの推進」「核は社内育成、他は非正規雇用やアウトソーシング」）の企業と同等の割合である。一方、正社員（無限定・男性）の割合を高めたい企業は、他の方針の企業と比べて明らかに高い割合である。つまり「長期雇用を基本として社内で人材育成」の対象として女性を認識しがたいのであろう。

他の角度からみると、雇用に関する経営課題として「人材育成・強化」を挙げた企業のうち、人材育成の措置を実施している割合は、もっとも高い「社内研修」でさえ正社員のみ対象が約 55%である。今や多くの企業にとって不可欠な存在となった非正規社員に対する人材育成まで、手が回らない状態と考えられる。人材育成の各種方法別に実施の有無をみると、もっとも割合が低い「社外研修なし」の約 15%からもっとも割合が高い「キャリア相談なし」の約 55%まで分布している。つまり、課題として認識している割には、人材育成を実施していない傾向がある。

以上述べた乖離の背後には、人事戦略に関する願望(理念)と実態(前提)との併存が推測される。すなわち、「長期雇用を基本として社内で人材育成」を好ましいとみなして、それを方針として掲げていても、実際には非正規雇用やアウトソーシングの活用を避けられず、それを部分的にせよ前提にせざるをえない、という構図である。この併存状態は、ヒアリング調査と座談会でも指摘された。「長期雇用を基本として社内で人材育成」という人事戦略は、かつての「日本的雇用慣行」が小規模企業には本格的な導入をできなかったにもかかわらず、「望ましいこと」として規範的に機能していたことと、似ているようである。

願望と現実との乖離は企業に限らず、勤労者にもみられる。たとえば、自発的なキャリアアップをしていない勤労者であっても、約80%が成果給を「多少望ましい」または「大いに望ましい」と評価している。また、「可能な限りここで働く」という働き方を選択している勤労者のうち80%弱が、社内研修の適用対象に含まれているが、自分から参加している割合は25%である。もちろん、成果給は賃金構成の一部として導入することを期待している場合が考えられ、業績重視の風潮に影響された場合も考えられる。また、事情があつて社内研修に参加できない場合も、自発的に参加するほど勤務先に愛着がない場合も考えられる。しかし、勤労者も乖離した願望(理念)と現実(前提)に直面せざるをえない枠組みの中に、置かれているのではなかろうか。

#### (4) 静岡県、日本、世界という外部環境からの影響の重み

これまで述べた(1)企業間における明暗の存在、(2)勤労者間の差異の定着、(3)願望と現実との乖離は、近年に限らずいつでもみられたという把握もできよう。経済の二重構造、企業系列、中流・新中間層、階層消費などをめぐるかつての言説と議論が、その好例である。しかしこの調査研究から見出された(1)(2)(3)は、静岡県、日本、そして世界の構造的な状況からの深い影響の下で生じている点が特徴的である。特に、①静岡県と日本の産業構造の変動、②世界的な所有と金融の優越、③世界的な競争原理の激化、という影響が重要と考えられる。①②③はもちろん目下のグローバル化した経済の諸相である。雇用も就業も、大きな枠組みの中で静岡県、日本、あるいは世界が置かれた状況に結びついている。

企業については、静岡県内の製造業が、生産拠点の海外移転にみられるとおり産業構造変動の渦中にあるとともに、企業買収や株主優遇の流れにみられる所有権の重視、「マネー資本主義」あるいは「カジノ資本主義」ともいわれる投機的取引の優越、さらに競争原理の激化の下で、翻弄されている。この翻弄には情報社会の高度化が拍車をかけている。製造業以外の企業も含めて、グローバルな所有と金融の優越、競争原理の激化の下で企業が翻弄され、雇用制度や雇用方針を暗中模索するような状態にあり、人材の採用・育成・活用・処遇に一貫性を持って取り組むまでに至っていない。小規模企業は、特にこの翻弄のしわ寄せを転嫁され、困惑している。

この翻弄とそのしわ寄せは、雇用形態、採用、人材育成、賃金体系など企業の雇用制度や雇用方針に影響を及ぼし、それが、労働条件の悪化や停滞、不安定な雇用、将来見通しの不安、一部企業の雇用責任軽視などを勤労者にもたらしている。企業も勤労者も、落ち着いて雇用や就業のあり方を追求しがたいような、外部環境からの影響下にある。そこでは、たとえ認識していても対処しがたいような外部環境の重みがあり、それが企業と勤労者の双方において、(3)で述べた願望と実態との乖離にも影響している。

もちろん、グローバル化した経済という外部環境の下で、ほとんど翻弄されることなく対処し



ている企業や勤労者も一部みられる。経済のグローバル化や情報化・サービス化、あるいは日本社会の少子高齢化などに適応したり先取り対応した企業や職業従事者が、静岡県内でも活動している。(1)で述べた企業間における明暗の存在、(2)で述べた勤労者間の差異の定着において、恵まれた状態にある企業や勤労者には、そのような場合を含んでいる。

しかしながら、製造業の沈滞とそれを補うような新規産業創出の遅滞は、静岡県と日本の産業別労働力人口構成と職業別労働力人口構成の円滑な変化を妨げている。業種転換を避けられない企業、さらには廃業に追い込まれる企業が出現し、職種の移動を避けられない勤労者、さらには失業・再就職に追い込まれる勤労者が出現するであろう。一方、産業構造の変動は、企業にとっては異分野への進出や新分野創業の機会でもあり、勤労者にとっては次世代が時代の要請に応える職業に就く機会でもある。

それでも、産業構造の変動に対する「軟着陸」の見通しは不透明といわざるをえない。特に静岡県では、製造業生産拠点の移転が目立ち、主にそれに起因すると思われる人口の社会減、特に生産年齢人口の流出が生じている。さらに製造業開発拠点の海外移転が生じる可能性がある。静岡県では製造業とそれに支えられた産業の比重が大きいことから、今後は日本の産業構造の変動を後追いする立場になりやすい。後追いの転換には矛盾が集約するため不利である。さらに少子高齢化の進行が日本の財政赤字を膨らませ、それがグローバルな金融市場の混乱に結びついたとき、静岡県内の雇用と就業に深刻な影響を及ぼしかねない。

## 2 提言

以上のまとめをふまえて、私見として提言を述べることにする。提言は、持続可能な新たな雇用モデルの創出と外部環境への批判的視点に大別できる。近年は経済成長のために雇用をどうするかという視点や発想が一人歩きし、雇用のあり方自体がもつ影響力が過小評価されている。また、外部環境の変化に後れないため、雇用のあり方を変えるという論理が日本社会を席卷し、雇用からみて外部環境に対してどのように働きかけるか、という視点や発想が欠如しがちである。

このような偏った認識状況のもとで、法的な規制や政策的な誘導とは別に、さまざまな立場・観点から持続可能な新たな雇用モデルを創り出すことが、まず不可欠と考えられる。そして提起されたモデルどうして比較検討や調整をすればよい。経営組織への適用を見据えた制度や慣行を整えることは容易ではないが、その前段階としてモデルを創り出すことは難題ではない。その際に考慮すべきと思われる点をいくつか挙げる。それは、①“まとも”な雇用の構造化、②「身分」と化した雇用形態の克服、③職務給の無理のない導入、④職場の共同性文化の醸成、である。ただし、ひとつのモデルが①②③④のすべてを満たせるとは限らない。

### ① “まとも”な雇用の構造化

これは、極端な長時間労働、著しい低賃金、人材使い捨て、ハラスメント、一方的な解雇など、一部の企業にみられる異常な雇用状態に対する抑止措置である。

近年は、苦境に陥ると“まとも”と思われてきた企業でさえ、「ブラック企業」に変容しがちである。この抑止は、経営者の自覚に委ねるのではなく、管理者層・監督者層へ浸透させるため、雇用の仕組みとして経営組織に組み込む必要がある。“まとも”な雇用の構造化の手がかりは、「人を育てる」という教育機能を企業の社会的責任のひとつにすることである。なぜなら「適切な人材育成には費用がかかる→人材を“使い捨て”できない→内部に留めておきたい→それなりの処遇をしなければならない」という連関を促すからである。たとえ企業間移動をしても無駄になりにくい内容で「人材育成」をすることが、社会全体の職業成果水準を上昇させる。

### ② 「身分」と化した雇用形態の克服

周知のとおり、いったん非正規雇用になると正規雇用に入ること、あるいは戻ることがむずかしい実態がある。雇用形態の相違によって、処遇におけるさまざまな差異が正当化されてきたため、一種の「身分」といわれるのである。これは育児休業などの利用で足りるのではなく、キャリアアップのための準備、家庭の事情、いわゆる「充電」などのため、ある時期に安心して非正規雇用を選択し、正規雇用へ復帰できる仕組みが必要である。上記①に関連するが、このようなキャリア形成への支援を「人材育成」の一部とすることで、上記①につながってくる。

### ③ 職務給の無理のない導入

成果給が一時もてはやされたが、年功、職能、職務以上に業績は、多くの要因によって複雑に規定されるため、実は公平な評価が困難な概念である。一方、年功給は勤続年数（または年齢）という属性にもとづくため、“身分”的な性質が否めない。そこで、賃金体系については無理のない形で職務給を導入してはどうか。職務給については種々の難点が指摘されている。しかし各職場（各課）レベルでは、職務ごとの難易度について経験的に共通認識ができているはずなので、

それを素資料のひとつとして利用することができる。また職務給を職能給と併用することで、勤労者の生活設計についての不安を抑えられる。職務遂行について、職能給が潜在的能力にもとづくとなれば、職務給は顕在的能力にもとづくといえる。職務給をめぐるのは、難易度の異なる職務間を移動できる客観的な仕組みが必要になろう。

#### ④職場の共同性文化の醸成

職場は、生身の人間が日常的対面状況に置かれる以上、職務遂行の場にとどまらず職業生活の場にならざるをえない。これは、企業における旧来のような個人埋没的な集団主義を復活させることではない。メンバーの共同性を存続させる価値観と行動様式を職場に醸成することが、職業生活の充実に有効である。たとえば育児休業・介護休業を取得しやすくするには、制度の充実や上司の認識とともに、同僚の理解や協力が重要である。職務の相違や利害を超えて職場の共同性を文化として根づかせることが望ましい。

もうひとつの提言は外部環境への批判的視点であり、次に簡略に述べる。目下のグローバル化した経済では、為替相場や株価がとかく注目されている。しかし、所有すること自体が肥大化すると社会が疲弊する。それに対して、通貨や有価証券などへの投機的行動ではなく、物質的財貨とサービスという本質的な価値を生み出す活動の重要性を、再確認する視点が求められる。たとえば、目下の環境において、将来に向けて雇用を創出できるような産業構造の形成が必要である。特に静岡県内では、円安・円高で一喜一憂するような産業体質の払拭と、温暖・温厚な風土を活用した産業、県外から消費者を誘引できる産業、交通網など東海道という地の利を生かした産業の振興や創出が必要であろう。それらの産業は、投機ではなく労働を基盤とするものである。

この創出や振興では、社会における雇用の安定が不可欠である。勤労者の人生見通しにとって雇用への不安感が強いことが、少子化進行の大きな要因であり、それが財政赤字の拡大、地域社会の衰退、国内市場の縮小などを加速させるからである。この意味で、外部環境に流されないことが雇用のあり方の追求に結びつく。経済成長追求の中に雇用を埋没させるような外部環境に対して、批判的視点が求められるのである。

# 資 料

## 単純集計＜企業調査＞

### F1. 業種

製造業	187	36.0%
建設業	84	16.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	5	1.0%
情報通信業	7	1.3%
運輸業、郵便業	29	5.6%
卸売業、小売業	106	20.4%
宿泊業、飲食サービス業	17	3.3%
金融業、保険業	4	0.8%
医療、福祉	13	2.5%
生活関連サービス業、娯楽業	26	5.0%
不動産業、物品賃貸業	9	1.7%
その他	32	6.2%
無回答	0	0.0%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

### F2. 企業規模

10人未満	32	6.2%
10～29人	46	8.9%
30～99人	203	39.1%
100～299人	172	33.1%
300～999人	52	10.0%
1000人以上	13	2.5%
無回答	1	0.2%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

### F3. 労働組合の有無

ある	83	16.0%
ない	420	80.9%
無回答	16	3.1%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

### F4. 雇用形態別従業員構成

#### ＜正社員（無限定・限定）＞

20%未満	23	4.4%
20～40%未満	52	10.0%
40～60%未満	65	12.5%
60～80%未満	106	20.4%
80%以上	265	51.1%
無回答	8	1.5%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<パートタイマー>

20%未満	368	70.9%
20～40%未満	66	12.7%
40～60%未満	31	6.0%
60～80%未満	33	6.4%
80%以上	13	2.5%
無回答	8	1.5%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<アルバイト>

20%未満	475	91.5%
20～40%未満	21	4.0%
40～60%未満	6	1.2%
60～80%未満	7	1.3%
80%以上	2	0.4%
無回答	8	1.5%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<派遣社員>

20%未満	484	93.3%
20～40%未満	21	4.0%
40～60%未満	4	0.8%
60～80%未満	2	0.4%
80%以上	0	0.0%
無回答	8	1.5%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<契約社員・嘱託社員>

20%未満	476	91.7%
20～40%未満	25	4.8%
40～60%未満	5	1.0%
60～80%未満	4	0.8%
80%以上	1	0.2%
無回答	8	1.5%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<その他の非正規社員>

20%未満	504	97.1%
20～40%未満	6	1.2%
40～60%未満	0	0.0%
60～80%未満	1	0.2%
80%以上	0	0.0%
無回答	8	1.5%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

F5. 売上および経常利益について

過去3年間 <売上>

増加傾向	149	28.7%
横ばい傾向	200	38.5%
減少傾向	164	31.6%
無回答	6	1.2%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

過去3年間 <経常利益>

増加傾向	110	21.2%
横ばい傾向	224	43.2%
減少傾向	175	33.7%
無回答	10	1.9%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

今後3年間 <売上>

増加傾向	119	22.9%
横ばい傾向	285	54.9%
減少傾向	104	20.0%
無回答	11	2.1%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

今後3年間 <経常利益>

増加傾向	107	20.6%
横ばい傾向	267	51.4%
減少傾向	132	25.4%
無回答	13	2.5%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

F6. リーマンショック後の対応について〔複数回答／すべて〕

新規採用の抑制	181	34.9%
人員整理	92	17.7%
賃金調整(給与・賞与一部カットなど)	183	35.3%
残業規制	136	26.2%
雇用調整助成金の活用	150	28.9%
自宅待機	19	3.7%
勤務時間を研修に切替え	33	6.4%
その他	12	2.3%
特別な対応はしていない	189	36.4%
無回答	2	0%
回答事業所 519社／回答計	997	

Q1. 雇用に関する経営課題（複数回答／3つ以内）

人材育成・強化	429	82.7%
余剰人員の整理	42	8.1%
社員の年齢構成の適正化	206	39.7%
正規・非正規割合の適正化	35	6.7%
人件費の抑制	147	28.3%
賃金制度の改善	166	32.0%
労働時間の短縮	118	22.7%
その他	3	0.6%
無回答	2	0.4%
回答事業所 519社／回答計	1148	

Q2. 基本的な人事戦略

長期雇用を基本として、社内で人材を育成し、独自の企業文化をつくる	384	74.0%
事業環境の変化に合わせ、非正規社員の雇用や業務のアウトソーシングを進め、柔軟性のある組織をつくる	53	10.2%
一部の核となるべき人材は社内において育成するが、それ以外は非正規社員、派遣社員、アウトソーシングを使い、業務によって人材の「選択と集中」を図る	67	12.9%
その他	8	1.5%
無回答	7	1.3%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

Q3. 3年後の従業員規模の見通し

減少傾向	79	15.2%
現状維持	317	61.1%
増加傾向	113	21.8%
無回答	10	1.9%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

Q4. 今後の雇用形態別従業員構成（割合）

<正社員（無限定）／男性>

高くしたい	130	7.1%
現状どおり	307	59.2%
低くしたい	37	25.0%
採用しない	24	4.6%
無回答	21	4.0%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<正社員（無限定）／女性>

高くしたい	104	6.2%
現状どおり	316	60.9%
低くしたい	32	20.0%
採用しない	39	7.5%
無回答	28	5.4%
回答事業所 519社／回答計	519	100%



<正社員(限定) / 男性>

高くしたい	37	7.1%
現状どおり	240	46.2%
低くしたい	37	7.1%
採用しない	128	24.7%
無回答	77	14.8%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<正社員(限定) / 女性>

高くしたい	43	5.4%
現状どおり	245	47.2%
低くしたい	28	8.3%
採用しない	126	24.3%
無回答	77	14.8%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<非正規社員 / 男性>

高くしたい	54	11.9%
現状どおり	259	49.9%
低くしたい	62	10.4%
採用しない	90	17.3%
無回答	54	10.4%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<非正規社員 / 女性>

高くしたい	68	10.4%
現状どおり	266	51.3%
低くしたい	54	13.1%
採用しない	81	15.6%
無回答	50	9.6%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

Q5. 「解雇規制緩和」について

必要である	222	42.8%
必要でない	77	14.8%
関心がない	33	6.4%
わからない	169	32.6%
その他	6	1.2%
無回答	12	2.3%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

Q6. 正社員(無限定)の採用で重視する点

新規採用	158	30.4%
中途採用	127	24.5%
こだわらない	226	43.5%
無回答	8	1.5%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

Q7. キャリアを中断した人材の活用について

自社で休職、他社からの再就職の如何にかかわらず活用したい	163	31.4%
自社で休職した者のみ、活用したい	142	27.4%
再就職であっても、活用したい	74	14.3%
わからない	126	24.3%
無回答	14	2.7%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

Q8. 正社員(無限定)の賃金要素で最も比重の大きいもの

<現状>

年功給(年齢や勤続年数に応じて決定する)	194	37.4%
職能給(職務遂行能力の程度に応じて決定する)	148	28.5%
職務給(従事する仕事の内容や職務の価値で決定する)	81	15.6%
成果給(実際に上げた成果を評価し決定する)	36	6.9%
その他	2	0.4%
無回答	58	11.2%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<今後>

年功給(年齢や勤続年数に応じて決定する)	52	10.0%
職能給(職務遂行能力の程度に応じて決定する)	197	38.0%
職務給(従事する仕事の内容や職務の価値で決定する)	89	17.1%
成果給(実際に上げた成果を評価し決定する)	78	15.0%
その他	2	0.4%
無回答	101	19.5%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

Q9. 現在の人材育成について

<社内研修>

正社員・非正規社員に実施	158	30.4%
正社員のみを実施	272	52.4%
実施していない	64	12.3%
無回答	25	4.8%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<社外研修>

正社員・非正規社員に実施	284	54.7%
正社員のみを実施	106	20.4%
実施していない	92	17.7%
無回答	37	7.1%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<計画的・継続的なOJT>

正社員・非正規社員に実施	137	26.4%
正社員のみを実施	220	42.4%
実施していない	118	22.7%
無回答	44	8.5%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<目標管理>

正社員・非正規社員に実施	241	46.4%
正社員のみに実施	137	26.4%
実施していない	97	18.7%
無回答	44	8.5%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<自己啓発への支援>

正社員・非正規社員に実施	182	35.1%
正社員のみに実施	125	24.1%
実施していない	168	32.4%
無回答	44	8.5%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<キャリア相談>

正社員・非正規社員に実施	98	18.9%
正社員のみに実施	69	13.3%
実施していない	296	57.0%
無回答	56	10.8%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

<その他>

正社員・非正規社員に実施	6	1.2%
正社員のみに実施	3	0.6%
実施していない	248	47.8%
無回答	262	50.5%
回答事業所 519社／回答計	519	100%

## 単純集計＜勤労者調査＞

### F1. 性別

男性	917	77.8%
女性	256	21.7%
無回答	6	0.5%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

### F2. 年齢

20歳未満	3	0.3%
20歳代	169	14.3%
30歳代	371	31.5%
40歳代	397	33.7%
50歳代	162	13.7%
60歳代	72	6.1%
70歳以上	0	0.0%
無回答	5	0.4%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

### F3. 配偶者の有無および配偶者の就労について

配偶者がいて就労している	522	44.3%
配偶者がいて就労していない	261	22.1%
配偶者はいない	391	33.2%
無回答	5	0.4%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

### F4. 扶養家族の有無および人数

0人	555	47.1%
1人	160	13.6%
2人	216	18.3%
3人	170	14.4%
4人	63	5.3%
5人以上	8	0.7%
無回答	7	0.6%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

## F5. 雇用形態

正社員	946	80.2%
パート	53	4.5%
アルバイト	1	0.1%
派遣社員	29	2.5%
契約社員	68	5.8%
嘱託社員	57	4.8%
その他の非正規社員	20	1.7%
無回答	5	0.4%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

## F6. 転職回数

0回	754	64.0%
1回	170	14.4%
2回	90	7.6%
3回	70	5.9%
4回	40	3.4%
5回以上	47	4.0%
無回答	8	0.7%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

## F7. 勤続年数

1年未満	51	4.3%
2～5年未満	163	13.8%
5～10年未満	216	18.3%
10～20年未満	318	27.0%
20年以上	426	36.1%
無回答	5	0.4%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

## F8. 職種

管理職(課長相当以上)	57	4.8%
専門・技術職(エンジニア、教師、看護師など)	279	23.7%
事務職	383	32.5%
販売職(営業職を含む)	63	5.3%
サービス業	29	2.5%
保安職	6	0.5%
農林漁業	0	0.0%
生産工程職(技能工など)	284	24.1%
輸送・機械運転職(自動車・クレーン・ボイラーなどの運転手)	18	1.5%
建築・採掘職	6	0.5%
運搬・清掃・包装職等(配達員、清掃員など)	36	3.1%
その他	8	0.7%
無回答	10	0.8%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

## F9. 年収

200万円未満	69	5.9%
200万円～400万円未満	390	33.1%
400万円～600万円未満	436	37.0%
600万円～800万円未満	230	19.5%
800万円以上	46	3.9%
無回答	8	0.7%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

## F10. 従業員規模

10人未満	7	0.6%
10～29人	34	2.9%
30～99人	110	9.3%
100～299人	143	12.1%
300～999人	288	24.4%
1000人以上	588	49.9%
無回答	9	0.8%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

## F11. 勤め先の業種

製造業	714	60.6%
建設業	17	1.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	27	2.3%
情報通信業	29	2.5%
運輸業、郵便業	81	6.9%
卸売業、小売業	79	6.7%
宿泊業、飲食サービス業	1	0.1%
金融業、保険業	14	1.2%
医療、福祉	1	0.1%
生活関連サービス業、娯楽業	43	3.6%
不動産業、物品賃貸業	2	0.2%
その他	162	13.7%
無回答	9	0.8%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

## F12. 労働組合の有無

労働組合がない	114	9.7%
労働組合に加入している	921	78.1%
労働組合はあるが、加入していない	118	10.0%
有無がよくわからない	21	1.8%
無回答	5	0.4%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

## Q1. 「今後の働き方」について

可能な限りここで働く	1026	87.0%
転職を考えている	85	7.2%
独立して開業する	6	0.5%
家業を継ぐ	5	0.4%
出産・育児で退職し、再就職しない	5	0.4%
出産・育児で退職し、他社に再就職する	2	0.2%
数年以内に退職して再就職しない(5.以外)	23	2.0%
その他	19	1.6%
無回答	8	0.7%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

## Q2. 望ましい給与決定方式

### ①＜年功給＞（年齢や勤続年数に応じて決定）

大いに望ましい	223	12.6%
多少望ましい	769	65.2%
望ましくない	149	18.9%
わからない	29	2.5%
無回答	9	0.8%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

### ②＜職能給＞（職務遂行能力の程度に応じて決定）

大いに望ましい	501	4.7%
多少望ましい	575	48.8%
望ましくない	56	42.5%
わからない	35	3.0%
無回答	12	1.0%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

### ③＜職務給＞（従事する仕事の内容や職務の価値で決定）

大いに望ましい	378	11.7%
多少望ましい	611	51.8%
望ましくない	138	32.1%
わからない	42	3.6%
無回答	10	0.8%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

### ④＜成果給＞（実際に上げた成果を評価し決定）

大いに望ましい	375	13.8%
多少望ましい	557	47.2%
望ましくない	163	31.8%
わからない	73	6.2%
無回答	11	0.9%
回答者 1179人／回答計	1179	100%



⑤<その他>

大いに望ましい	3	0.1%
多少望ましい	2	0.2%
望ましくない	1	0.3%
わからない	284	24.1%
無回答	889	75.4%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

Q3. キャリアアップの自発的に行っていること〔複数回答／すべて〕

学校・通信教育を受けている	82	7.0%
現在の職場で率先して経験を積んでいる	466	39.5%
社内の研修・勉強会に参加している	270	22.9%
社外の研修・勉強会に参加している	174	14.8%
キャリアアップの計画を立てている	37	3.1%
キャリアアップできる転職先を探している	25	2.1%
自分で勉強している	319	27.1%
その他	6	0.5%
自発的にしているものはない	356	30.2%
無回答	18	1.5%
回答者 1179人／回答計	1753	

Q4. 勤め先での人材育成の適用対象について

<社内研修>

適用の対象	880	13.4%
適用の対象外	158	74.6%
わからない	121	10.3%
無回答	20	1.7%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<社外研修>

適用の対象	582	27.7%
適用の対象外	326	49.4%
わからない	243	20.6%
無回答	28	2.4%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<計画的・継続的なOJT>

適用の対象	540	21.8%
適用の対象外	257	45.8%
わからない	352	29.9%
無回答	30	2.5%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<目標管理>

適用の対象	723	18.1%
適用の対象外	213	61.3%
わからない	220	18.7%
無回答	23	2.0%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<自己啓発への支援>

適用の対象	565	22.0%
適用の対象外	259	47.9%
わからない	328	27.8%
無回答	27	2.3%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<キャリア支援>

適用の対象	294	28.8%
適用の対象外	339	24.9%
わからない	516	43.8%
無回答	30	2.5%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<その他>

適用の対象	2	0.6%
適用の対象外	7	0.2%
わからない	393	33.3%
無回答	777	65.9%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

Q5. 職場の満足度について

<職業生活全体>

不満	44	3.7%
やや不満	179	15.2%
どちらでもない	374	31.7%
やや満足	382	32.4%
満足	106	9.0%
無回答	94	8.0%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<仕事のやりがい>

不満	48	4.1%
やや不満	156	13.2%
どちらでもない	376	31.9%
やや満足	452	38.3%
満足	137	11.6%
無回答	10	0.8%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<賃金>

不満	136	11.5%
やや不満	312	26.5%
どちらでもない	351	29.8%
やや満足	304	25.8%
満足	66	5.6%
無回答	10	0.8%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<労働時間(休暇・休日を含む)>

不満	92	7.8%
やや不満	208	17.6%
どちらでもない	324	27.5%
やや満足	369	31.3%
満足	178	15.1%
無回答	8	0.7%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<職場の人間関係>

不満	33	2.8%
やや不満	122	10.3%
どちらでもない	380	32.2%
やや満足	428	36.3%
満足	209	17.7%
無回答	7	0.6%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<上司の指導・育成力>

不満	114	9.7%
やや不満	200	17.0%
どちらでもない	429	36.4%
やや満足	309	26.2%
満足	120	10.2%
無回答	7	0.6%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<仕事上の情報共有>

不満	77	6.5%
やや不満	253	21.5%
どちらでもない	445	37.7%
やや満足	317	26.9%
満足	78	6.6%
無回答	9	0.8%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<挑戦的な仕事の取組みの実現可能性>

不満	57	4.8%
やや不満	194	16.5%
どちらでもない	639	54.2%
やや満足	233	19.8%
満足	41	3.5%
無回答	15	1.3%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<公平な評価>

不満	89	7.5%
やや不満	245	20.8%
どちらでもない	536	45.5%
やや満足	249	21.1%
満足	53	4.5%
無回答	7	0.6%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<組織の方針・目標>

不満	66	5.6%
やや不満	202	17.1%
どちらでもない	555	47.1%
やや満足	277	23.5%
満足	71	6.0%
無回答	8	0.7%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

<社風>

不満	63	5.3%
やや不満	193	16.4%
どちらでもない	536	45.5%
やや満足	302	25.6%
満足	77	6.5%
無回答	8	0.7%
回答者 1179人／回答計	1179	100%

## F4 雇用形態別の従業員構成について

		業種／規模別割合	雇用形態別の従業員構成について＜①正社員＜①無限定・限定＞												総計
			10%未満	10%未満	20%未満	30%未満	40%未満	50%未満	60%未満	70%未満	80%未満	90%未満	100%	無回答	
総計		519 100%	5 1.0%	18 3.5%	27 5.2%	25 4.8%	31 6.0%	34 6.6%	40 7.7%	66 12.7%	98 18.9%	117 22.5%	50 9.6%	8 1.5%	519 100%
業種（F1）	製造業	187	1	5	7	4	11	12	23	25	48	38	11	2	187
		36.0%	0.5%	2.7%	3.7%	2.1%	5.9%	6.4%	12.3%	13.4%	25.7%	20.3%	5.9%	1.1%	100%
	建設業	84	0	0	1	1	0	2	1	6	12	41	20	0	84
		16.2%	0.0%	0.0%	1.2%	1.2%	0.0%	2.4%	1.2%	7.1%	14.3%	48.8%	23.8%	0.0%	100%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0	0	0	5
		1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	情報通信業	7	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	1	0	7
		1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	28.6%	14.3%	0.0%	100%
	運輸業、郵便業	29	0	1	2	1	2	8	2	6	3	4	0	0	29
		5.6%	0.0%	3.4%	6.9%	3.4%	6.9%	27.6%	6.9%	20.7%	10.3%	13.8%	0.0%	0.0%	100%
	卸売業、小売業	106	2	4	6	5	5	4	3	15	21	28	10	3	106
		20.4%	1.9%	3.8%	5.7%	4.7%	4.7%	3.8%	2.8%	14.2%	19.8%	26.4%	9.4%	2.8%	100%
	宿泊業、飲食サービス業	17	0	3	3	3	2	3	2	1	0	0	0	0	17
		3.3%	0.0%	17.6%	17.6%	17.6%	11.8%	17.6%	11.8%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	金融業、保険業	4	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	4
		0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100%
	医療、福祉	13	0	0	1	2	1	2	3	2	1	1	0	0	13
		2.5%	0.0%	0.0%	7.7%	15.4%	7.7%	15.4%	23.1%	15.4%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	100%
生活関連サービス業、娯楽業	26	0	3	3	3	5	2	2	4	2	0	1	1	26	
	5.0%	0.0%	11.5%	11.5%	11.5%	19.2%	7.7%	7.7%	15.4%	7.7%	0.0%	3.8%	3.8%	100%	
不動産業、物品賃貸業	9	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	4	1	9	
	1.7%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	44.4%	11.1%	100%	
その他	32	2	2	3	5	4	0	2	2	6	3	3	0	32	
	6.2%	6.3%	6.3%	9.4%	15.6%	12.5%	0.0%	6.3%	6.3%	18.8%	9.4%	9.4%	0.0%	100%	
総計		510 100%	5 1.0%	18 3.5%	27 5.3%	25 4.9%	31 6.1%	34 6.7%	40 7.8%	66 12.9%	98 19.2%	117 22.9%	49 9.6%	0 0.0%	510 100%
従業員規模（F2）	10人未満	30	2	0	1	1	1	1	3	1	3	1	16	0	30
		5.9%	6.7%	0.0%	3.3%	3.3%	3.3%	3.3%	10.0%	3.3%	10.0%	3.3%	53.3%	0.0%	100%
	10～29人	44	0	1	1	1	2	3	4	5	6	13	8	0	44
		8.6%	0.0%	2.3%	2.3%	2.3%	4.5%	6.8%	9.1%	11.4%	13.6%	29.5%	18.2%	0.0%	100%
	30～99人	201	1	4	8	8	7	7	16	17	42	70	21	0	201
		39.4%	0.5%	2.0%	4.0%	4.0%	3.5%	3.5%	8.0%	8.5%	20.9%	34.8%	10.4%	0.0%	100%
	100～299人	170	0	8	3	9	17	18	16	31	35	29	4	0	170
		33.3%	0.0%	4.7%	1.8%	5.3%	10.0%	10.6%	9.4%	18.2%	20.6%	17.1%	2.4%	0.0%	100%
	300～999人	52	2	4	10	4	4	5	1	8	10	4	0	0	52
		10.2%	3.8%	7.7%	19.2%	7.7%	7.7%	9.6%	1.9%	15.4%	19.2%	7.7%	0.0%	0.0%	100%
1000人以上	13	0	1	4	2	0	0	0	4	2	0	0	0	13	
	2.5%	0.0%	7.7%	30.8%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	30.8%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	

F4 雇用形態別の従業員構成について

		業種／規模別割合	雇用形態別の従業員構成について<②パートタイマー>												総計	
			10%未満	10%未満	20%未満	30%未満	40%未満	50%未満	60%未満	70%未満	80%未満	90%未満	100%	無回答		
総計		519 100%	295 56.8%	73 14.1%	36 6.9%	30 5.8%	14 2.7%	17 3.3%	17 3.3%	16 3.1%	9 1.7%	2 0.4%	2 0.4%	8 1.5%	519 100%	
業種（F1）	製造業	187 36.0%	104 55.6%	34 18.2%	15 8.0%	7 3.7%	9 4.8%	5 2.7%	4 2.1%	4 2.1%	3 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%	187 100%	
	建設業	84 16.2%	73 86.9%	7 8.3%	2 2.4%	1 1.2%	1 1.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	84 100%	
	電機・ガス・熱供給・水道業	5 1.0%	5 100%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100%	
	情報通信業	7 1.3%	5 71.4%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 100%	
	運輸業、郵便業	29 5.6%	14 48.3%	7 24.1%	2 6.9%	3 10.3%	0 0.0%	1 3.4%	0 0.0%	1 3.4%	1 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	29 100%	
	卸売業、小売業	106 20.4%	56 52.8%	13 12.3%	7 6.6%	10 9.4%	1 0.9%	5 4.7%	3 2.8%	3 2.8%	3 2.8%	0 0.0%	2 1.9%	3 2.8%	106 100%	
	宿泊業、飲食サービス業	17 3.3%	2 11.8%	3 17.6%	3 17.6%	2 11.8%	0 0.0%	3 17.6%	0 0.0%	2 11.8%	1 5.9%	1 5.9%	0 0.0%	0 0.0%	17 100%	
	金融業、保険業	4 0.8%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	4 100%	
	医療、福祉	13 2.5%	3 23.1%	2 15.4%	1 7.7%	2 15.4%	2 15.4%	0 0.0%	2 15.4%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100%	
	生活関連サービス業、娯楽業	26 5.0%	6 23.1%	4 15.4%	2 7.7%	4 15.4%	1 3.8%	2 7.7%	4 15.4%	1 3.8%	1 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.8%	26 100%	
	不動産業、物品賃貸業	9 1.7%	4 44.4%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	9 100%	
	その他	32 6.2%	21 65.6%	0 0.0%	2 6.3%	1 3.1%	0 0.0%	1 3.1%	3 9.4%	3 9.4%	0 0.0%	1 3.1%	0 0.0%	0 0.0%	32 100%	
	総計		518 100%	294 56.8%	73 14.1%	36 6.9%	30 5.8%	14 2.7%	17 3.3%	17 3.3%	16 3.1%	9 1.7%	2 0.4%	2 0.4%	8 1.5%	518 100%
	従業員規模（F2）	10人未満	32 6.2%	17 53.1%	2 6.3%	3 9.4%	0 0.0%	2 6.3%	1 3.1%	1 3.1%	1 3.1%	1 3.1%	0 0.0%	2 6.3%	2 6.3%	32 100%
		10～29人	46 8.9%	24 52.2%	6 13.0%	4 8.7%	3 6.5%	3 6.5%	1 2.2%	1 2.2%	1 2.2%	0 0.0%	1 2.2%	0 0.0%	2 4.3%	46 100%
		30～99人	203 39.2%	136 67.0%	23 11.3%	10 4.9%	12 5.9%	4 2.0%	2 1.0%	7 3.4%	5 2.5%	2 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.0%	203 100%
		100～299人	172 33.2%	88 51.2%	32 18.6%	13 7.6%	14 8.1%	3 1.7%	8 4.7%	5 2.9%	4 2.3%	2 1.2%	1 0.6%	0 0.0%	2 1.2%	172 100%
		300～999人	52 10.0%	24 46.2%	9 17.3%	6 11.5%	1 1.9%	2 3.8%	3 5.8%	2 3.8%	3 5.8%	2 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	52 100%
1000人以上		13 2.5%	5 38.5%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 15.4%	1 7.7%	2 15.4%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100%	

F4 雇用形態別の従業員構成について

		業種／規模別割合	雇用形態別の従業員構成について<③アルバイト>												総計
			1 0 % 未 満	1 0 % 未 満	2 0 % 未 満	3 0 % 未 満	4 0 % 未 満	5 0 % 未 満	6 0 % 未 満	7 0 % 未 満	8 0 % 未 満	9 0 % 未 満	1 0 % 未 満	無 回 答	
総 計		519 100%	446 85.9%	29 5.6%	10 1.9%	11 2.1%	2 0.4%	4 0.8%	4 0.8%	3 0.6%	2 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	8 1.5%	519 100%
業種（F1）	製造業	187 36.0%	174 93.0%	5 2.7%	3 1.6%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%	187 100%
	建設業	84 16.2%	80 95.2%	1 1.2%	2 2.4%	0 0.0%	1 1.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	84 100%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5 1.0%	4 80%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100%
	情報通信業	7 1.3%	6 85.7%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 100%
	運輸業、郵便業	29 5.6%	23 79.3%	4 13.8%	0 0.0%	1 3.4%	1 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	29 100%
	卸売業、小売業	106 20.4%	85 80.2%	8 7.5%	1 0.9%	3 2.8%	0 0.0%	3 2.8%	2 1.9%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 2.8%	106 100%
	宿泊業、飲食サービス業	17 3.3%	8 47.1%	3 17.6%	2 11.8%	2 11.8%	0 0.0%	1 5.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	17 100%
	金融業、保険業	4 0.8%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	4 100%
	医療、福祉	13 2.5%	10 76.9%	1 7.7%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100%
	生活関連サービス業、娯楽業	26 5.0%	19 73.1%	3 11.5%	1 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.8%	1 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.8%	26 100%
	不動産業、物品賃貸業	9 1.7%	7 77.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	9 100%
	その他	32 6.2%	27 84.4%	3 9.4%	0 0.0%	2 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	32 100%
総 計		518 100%	445 85.9%	29 5.6%	10 1.9%	11 2.1%	2 0.4%	4 0.8%	4 0.8%	3 0.6%	2 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	8 1.5%	518 100%
従業員規模（F2）	10人未満	32 6.2%	29 90.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 6.3%	32 100%
	10～29人	46 8.9%	41 89.1%	1 2.2%	0 0.0%	1 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.3%	46 100%
	30～99人	203 39.2%	186 91.6%	7 3.4%	3 1.5%	2 1.0%	1 0.5%	0 0.0%	1 0.5%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.0%	203 100%
	100～299人	172 33.2%	142 82.6%	14 8.1%	6 3.5%	2 1.2%	1 0.6%	2 1.2%	1 0.6%	2 1.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.2%	172 100%
	300～999人	52 10.0%	36 69.2%	6 11.5%	1 1.9%	4 7.7%	0 0.0%	2 3.8%	1 1.9%	0 0.0%	2 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	52 100%
	1000人以上	13 2.5%	11 84.6%	1 7.7%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100%



F4 雇用形態別の従業員構成について

		業種／規模別割合	雇用形態別の従業員構成について<④派遣社員>												総計
			1 0 % 未 満	1 0 % 未 満	2 0 % 未 満	3 0 % 未 満	4 0 % 未 満	5 0 % 未 満	6 0 % 未 満	7 0 % 未 満	8 0 % 未 満	9 0 % 未 満	1 0 % 未 満	無 回 答	
総 計		519 100%	454 87.5%	30 5.8%	14 2.7%	7 1.3%	3 0.6%	1 0.2%	2 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 1.5%	519 100%
業 種 (F1)	製造業	187 36.0%	148 79.1%	22 11.8%	6 3.2%	6 3.2%	2 1.1%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%	187 100%
	建設業	84 16.2%	84 100%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	84 100%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5 1.0%	5 100%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100%
	情報通信業	7 1.3%	4 57.1%	1 14.3%	2 28.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 100%
	運輸業、郵便業	29 5.6%	25 86.2%	1 3.4%	2 6.9%	1 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	29 100%
	卸売業、小売業	106 20.4%	101 95.3%	1 0.9%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 2.8%	106 100%
	宿泊業、飲食サービス業	17 3.3%	17 100%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	17 100%
	金融業、保険業	4 0.8%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	4 100%
	医療、福祉	13 2.5%	13 100%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100%
	生活関連サービス業、娯楽業	26 5.0%	21 80.8%	2 7.7%	1 3.8%	0 0.0%	1 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.8%	26 100%
	不動産業、物品賃貸業	9 1.7%	8 88.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	9 100%
	その他	32 6.2%	26 81.3%	2 6.3%	2 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	32 100%
総 計		518 100%	453 87.5%	30 5.8%	14 2.7%	7 1.4%	3 0.6%	1 0.2%	2 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 1.5%	518 100%
従 業 員 規 模 (F2)	10人未満	32 6.2%	30 93.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 6.3%	32 100%
	10～29人	46 8.9%	44 95.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.3%	46 100%
	30～99人	203 39.2%	182 89.7%	12 5.9%	3 1.5%	3 1.5%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.0%	203 100%
	100～299人	172 33.2%	143 83.1%	14 8.1%	6 3.5%	4 2.3%	2 1.2%	1 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.2%	172 100%
	300～999人	52 10.0%	45 86.5%	2 3.8%	3 5.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	52 100%
	1000人以上	13 2.5%	9 69.2%	2 15.4%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100%

F4 雇用形態別の従業員構成について

		業種／規模別割合	雇用形態別の従業員構成について＜①正社員＜⑤契約社員・嘱託社員＞												無回答	総計
			10%未満	10%～29%未満	30%～49%未満	50%～69%未満	70%～79%未満	80%～89%未満	90%～99%未満	100%	10%未満	10%～29%未満	30%～49%未満	50%～69%未満		
総計		519 100%	407 78.4%	69 13.3%	17 3.3%	8 1.5%	2 0.4%	3 0.6%	3 0.6%	1 0.2%	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	8 1.5%	519 100%	
業種（F1）	製造業	187 36.0%	150 80.2%	23 12.3%	5 2.7%	4 2.1%	0 0.0%	1 0.5%	1 0.5%	0 0.0%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%	187 100%	
	建設業	84 16.2%	68 81.0%	10 11.9%	4 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.2%	1 1.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	84 100%	
	電機・ガス・熱供給・水道業	5 1.0%	2 40.0%	2 40.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100%	
	情報通信業	7 1.3%	7 100%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 100%	
	運輸業、郵便業	29 5.6%	15 51.7%	7 24.1%	3 10.3%	2 6.9%	1 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	29 100%	
	卸売業、小売業	106 20.4%	88 83.0%	15 14.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 2.8%	106 100%	
	宿泊業、飲食サービス業	17 3.3%	13 76.5%	2 11.8%	1 5.9%	1 5.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	17 100%	
	金融業、保険業	4 0.8%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	4 100%	
	医療、福祉	13 2.5%	12 92.3%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100%	
	生活関連サービス業、娯楽業	26 5.0%	18 69.2%	5 19.2%	2 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.8%	26 100%	
	不動産業、物品賃貸業	9 1.7%	8 88.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	9 100%	
	その他	32 6.2%	23 71.9%	4 12.5%	1 3.1%	1 3.1%	1 3.1%	1 3.1%	1 3.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	32 100%	
	総計		510 100%	406 79.6%	69 13.5%	17 3.3%	8 1.6%	2 0.4%	3 0.6%	3 0.6%	1 0.2%	0 0.0%	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	510 100%
	従業員規模（F2）	10人未満	30 5.9%	30 100%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	30 100%
		10～29人	44 8.6%	38 86.4%	4 9.1%	0 0.0%	1 2.3%	0 0.0%	1 2.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	44 100%
		30～99人	201 39.4%	159 79.1%	29 14.4%	6 3.0%	1 0.5%	0 0.0%	1 0.5%	3 1.5%	1 0.5%	0 0.0%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	201 100%
		100～299人	170 33.3%	129 75.9%	29 17.1%	9 5.3%	2 1.2%	0 0.0%	1 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	170 100%
		300～999人	52 10.2%	38 73.1%	6 11.5%	2 3.8%	4 7.7%	2 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	52 100%
1000人以上		13 2.5%	12 92.3%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100%	

F4 雇用形態別の従業員構成について

		業種／規模別割合	雇用形態別の従業員構成について＜⑥その他の非正規社員＞												総計
			10%未満	10%～20%未満	20%～30%未満	30%～40%未満	40%～50%未満	50%～60%未満	60%～70%未満	70%～80%未満	80%～90%未満	90%～100%未満	100%	無回答	
総 計		519 100%	498 96.0%	6 1.2%	5 1.0%	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 1.5%	519 100%
業種（F1）	製造業	187 36.0%	178 95.2%	5 2.7%	2 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%	187 100%
	建設業	84 16.2%	84 100%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	84 100%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5 1.0%	3 60.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100%
	情報通信業	7 1.3%	7 100%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 100%
	運輸業、郵便業	29 5.6%	28 96.6%	0 0.0%	1 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	29 100%
	卸売業、小売業	106 20.4%	103 97.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 2.8%	106 100%
	宿泊業、飲食サービス業	17 3.3%	17 100%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	17 100%
	金融業、保険業	4 0.8%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	4 100%
	医療、福祉	13 2.5%	12 92.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100%
	生活関連サービス業、娯楽業	26 5.0%	25 96.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.8%	26 100%
	不動産業、物品賃貸業	9 1.7%	8 88.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	9 100%
	その他	32 6.2%	30 93.8%	0 0.0%	1 3.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	32 100%
総 計		510 100%	497 97.5%	6 1.2%	5 1.0%	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	510 100%
従業員規模（F2）	10人未満	30 5.9%	30 100%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	30 100%
	10～29人	44 8.6%	41 93.2%	3 6.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	44 100%
	30～99人	201 39.4%	197 98.0%	0 0.0%	4 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	201 100%
	100～299人	170 33.3%	165 97.1%	3 1.8%	0 0.0%	1 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	170 100%
	300～999人	52 10.2%	51 98.1%	0 0.0%	1 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	52 100%
	1000人以上	13 2.5%	13 100%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100%

F5 売上および経常利益についてお伺いします。

		業種／規模別割合	過去3年間の売上について				
			減少傾向	横ばい傾向	増加傾向	無回答	総計
総計		519	164	200	149	6	519
		100%	31.6%	38.5%	28.7%	1.2%	100%
業種（F1）	製造業	187	64	79	42	2	187
		36.0%	34.2%	42.2%	22.5%	1.1%	100%
	建設業	84	22	42	20	0	84
		16.2%	26.2%	50.0%	23.8%	0.0%	100%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5	0	3	2	0	5
		1.0%	0.0%	60.0%	40.0%	0.0%	100%
	情報通信業	7	2	2	3	0	7
		1.3%	28.6%	28.6%	42.9%	0.0%	100%
	運輸業、郵便業	29	7	11	11	0	29
		5.6%	24.1%	37.9%	37.9%	0.0%	100%
	卸売業、小売業	106	35	34	37	0	106
		20.4%	33.0%	32.1%	34.9%	0.0%	100%
	宿泊業、飲食サービス業	17	7	5	5	0	17
		3.3%	41.2%	29.4%	29.4%	0.0%	100%
	金融業、保険業	4	2	0	2	0	4
		0.8%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100%
	医療、福祉	13	3	6	3	1	13
		2.5%	23.1%	46.2%	23.1%	7.7%	100%
	生活関連サービス業、娯楽業	26	10	4	11	1	26
		5.0%	38.5%	15.4%	42.3%	3.8%	100%
	不動産業、物品賃貸業	9	2	3	4	0	9
		1.7%	22.2%	33.3%	44.4%	0.0%	100%
	その他	32	10	11	9	2	32
		6.2%	31.3%	34.4%	28.1%	6.3%	100%
総計		518	164	199	149	6	518
		100%	31.7%	38.4%	28.8%	1.2%	100%
従業員規模（F2）	10人未満	32	17	9	4	2	32
		6.2%	53.1%	28.1%	12.5%	6.3%	100%
	10～29人	46	19	17	10	0	46
		8.9%	41.3%	37.0%	21.7%	0.0%	100%
	30～99人	203	68	90	45	0	203
		39.2%	33.5%	44.3%	22.2%	0.0%	100%
	100～299人	172	52	61	56	3	172
		33.2%	30.2%	35.5%	32.6%	1.7%	100%
	300～999人	52	6	17	29	0	52
		10.0%	11.5%	32.7%	55.8%	0.0%	100%
	1000人以上	13	2	5	5	1	13
		2.5%	15.4%	38.5%	38.5%	7.7%	100%

F5 売上および経常利益についてお伺いします。

		業種／規模別割合	過去3年間の経常利益について				
			減少傾向	横ばい傾向	増加傾向	無回答	総計
総計		519 100%	175 33.7%	224 43.2%	110 21.2%	10 1.9%	519 100%
業種 (F1)	製造業	187 36.0%	70 37.4%	78 41.7%	36 19.3%	3 1.6%	187 100%
	建設業	84 16.2%	30 35.7%	37 44.0%	15 17.9%	2 2.4%	84 100%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5 1.0%	1 20.0%	2 40.0%	2 40.0%	0 0.0%	5 100%
	情報通信業	7 1.3%	2 28.6%	1 14.3%	4 57.1%	0 0.0%	7 100%
	運輸業、郵便業	29 5.6%	8 27.6%	14 48.3%	7 24.1%	0 0.0%	29 100%
	卸売業、小売業	106 20.4%	31 29.2%	48 45.3%	26 24.5%	1 0.9%	106 100%
	宿泊業、飲食サービス業	17 3.3%	6 35.3%	7 41.2%	4 23.5%	0 0.0%	17 100%
	金融業、保険業	4 0.8%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	4 100%
	医療、福祉	13 2.5%	4 30.8%	6 46.2%	2 15.4%	1 7.7%	13 100%
	生活関連サービス業、娯楽業	26 5.0%	12 46.2%	10 38.5%	3 11.5%	1 3.8%	26 100%
	不動産業、物品賃貸業	9 1.7%	3 33.3%	2 22.2%	4 44.4%	0 0.0%	9 100%
	その他	32 6.2%	7 21.9%	17 53.1%	6 18.8%	2 6.3%	32 100%
総計		518 100%	174 33.6%	224 43.2%	110 21.2%	10 1.9%	518 100%
従業員規模 (F2)	10人未満	32 6.2%	16 50.0%	7 21.9%	6 18.8%	3 9.4%	32 100%
	10～29人	46 8.9%	21 45.7%	18 39.1%	7 15.2%	0 0.0%	46 100%
	30～99人	203 39.2%	72 35.5%	99 48.8%	30 14.8%	2 1.0%	203 100%
	100～299人	172 33.2%	53 30.8%	73 42.4%	42 24.4%	4 2.3%	172 100%
	300～999人	52 10.0%	10 19.2%	22 42.3%	20 38.5%	0 0.0%	52 100%
	1000人以上	13 2.5%	2 15.4%	5 38.5%	5 38.5%	1 7.7%	13 100%

F5 売上および経常利益についてお伺いします。

		業種／規模別割合	今後3年間の売上について				
			減少傾向	横ばい傾向	増加傾向	無回答	総計
総計		519 100%	104 20.0%	285 54.9%	119 22.9%	11 2.1%	519 100%
業種 (F1)	製造業	187 36.0%	41 21.9%	106 56.7%	35 18.7%	5 2.7%	187 100%
	建設業	84 16.2%	11 13.1%	51 60.7%	20 23.8%	2 2.4%	84 100%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5 1.0%	0 0.0%	3 60.0%	2 40.0%	0 0.0%	5 100%
	情報通信業	7 1.3%	1 14.3%	3 42.9%	3 42.9%	0 0.0%	7 100%
	運輸業、郵便業	29 5.6%	7 24.1%	16 55.2%	6 20.7%	0 0.0%	29 100%
	卸売業、小売業	106 20.4%	24 22.6%	59 55.7%	22 20.8%	1 0.9%	106 100%
	宿泊業、飲食サービス業	17 3.3%	2 11.8%	9 52.9%	6 35.3%	0 0.0%	17 100%
	金融業、保険業	4 0.8%	0 0.0%	3 75.0%	1 25.0%	0 0.0%	4 100%
	医療、福祉	13 2.5%	2 15.4%	6 46.2%	4 30.8%	1 7.7%	13 100%
	生活関連サービス業、娯楽業	26 5.0%	5 19.2%	13 50.0%	7 26.9%	1 3.8%	26 100%
	不動産業、物品賃貸業	9 1.7%	5 55.6%	4 44.4%	0 0.0%	0 0.0%	9 100%
	その他	32 6.2%	6 18.8%	12 37.5%	13 40.6%	1 3.1%	32 100%
総計		518 100%	104 20.1%	284 54.8%	119 23.0%	11 2.1%	518 100%
従業員規模 (F2)	10人未満	32 6.2%	14 43.8%	12 37.5%	4 12.5%	2 6.3%	32 100%
	10～29人	46 8.9%	9 19.6%	26 56.5%	10 21.7%	1 2.2%	46 100%
	30～99人	203 39.2%	39 19.2%	132 65.0%	30 14.8%	2 1.0%	203 100%
	100～299人	172 33.2%	35 20.3%	85 49.4%	48 27.9%	4 2.3%	172 100%
	300～999人	52 10.0%	7 13.5%	24 46.2%	20 38.5%	1 1.9%	52 100%
	1000人以上	13 2.5%	0 0.0%	5 38.5%	7 53.8%	1 7.7%	13 100%

F5 売上および経常利益についてお伺いします。

		業種／規模別割合	今後3年間の経常利益について					
			減少傾向	横ばい傾向	増加傾向	無回答	総計	
総計		519 100%	132 25.4%	267 51.4%	107 20.6%	13 2.5%	519 100%	
業種（F1）	製造業	187 36.0%	50 26.7%	92 49.2%	39 20.9%	6 3.2%	187 100%	
	建設業	84 16.2%	16 19.0%	48 57.1%	18 21.4%	2 2.4%	84 100%	
	電機・ガス・熱供給・水道業	5 1.0%	1 20.0%	3 60.0%	1 20.0%	0 0.0%	5 100%	
	情報通信業	7 1.3%	1 14.3%	2 28.6%	4 57.1%	0 0.0%	7 100%	
	運輸業、郵便業	29 5.6%	9 31.0%	16 55.2%	4 13.8%	0 0.0%	29 100%	
	卸売業、小売業	106 20.4%	34 32.1%	55 51.9%	15 14.2%	2 1.9%	106 100%	
	宿泊業、飲食サービス業	17 3.3%	2 11.8%	10 58.8%	5 29.4%	0 0.0%	17 100%	
	金融業、保険業	4 0.8%	0 0.0%	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	4 100%	
	医療、福祉	13 2.5%	2 15.4%	8 61.5%	2 15.4%	1 7.7%	13 100%	
	生活関連サービス業、娯楽業	26 5.0%	6 23.1%	12 46.2%	7 26.9%	1 3.8%	26 100%	
	不動産業、物品賃貸業	9 1.7%	5 55.6%	4 44.4%	0 0.0%	0 0.0%	9 100%	
	その他	32 6.2%	6 18.8%	15 46.9%	10 31.3%	1 3.1%	32 100%	
	総計		518 100%	132 25.5%	266 51.4%	107 20.7%	13 2.5%	518 100%
	従業員規模（F2）	10人未満	32 6.2%	17 53.1%	10 31.3%	4 12.5%	1 3.1%	32 100%
		10～29人	46 8.9%	12 26.1%	22 47.8%	11 23.9%	1 2.2%	46 100%
		30～99人	203 39.2%	53 26.1%	116 57.1%	31 15.3%	3 1.5%	203 100%
		100～299人	172 33.2%	43 25.0%	82 47.7%	42 24.4%	5 2.9%	172 100%
		300～999人	52 10.0%	5 9.6%	31 59.6%	14 26.9%	2 3.8%	52 100%
		1000人以上	13 2.5%	2 15.4%	5 38.5%	5 38.5%	1 7.7%	13 100%

## F6 リーマンショック後の対応について

		業種／規模別割合	リーマンショック後の対応について(すべて)									総計
			新規採用の抑制	人員整理	賞金調整(給与・賞与一部カットなど)	残業規制	雇用調整助成金の活用	自宅待機	勤務時間を研修に切替え	その他	特別な対応はしていない	
総計		517 100%	181 35.0%	92 17.8%	183 35.4%	136 26.3%	150 29.0%	19 3.7%	33 6.4%	12 2.3%	189 36.6%	995 192%
業種(F1)	製造業	187 36.2%	82 43.9%	56 29.9%	87 46.5%	82 43.9%	108 57.8%	16 8.6%	25 13.4%	2 1.1%	30 16.0%	488 261%
	建設業	83 16.1%	29 34.9%	8 9.6%	25 30.1%	8 9.6%	7 8.4%	0 0.0%	1 1.2%	0 0.0%	40 48.2%	118 142%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 80.0%	5 100%
	情報通信業	7 1.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	5 71.4%	7 100%
	運輸業、郵便業	29 5.6%	6 20.7%	6 20.7%	15 51.7%	5 17.2%	11 37.9%	2 6.9%	4 13.8%	1 3.4%	7 24.1%	57 197%
	卸売業、小売業	106 20.5%	36 34.0%	12 11.3%	33 31.1%	23 21.7%	14 13.2%	0 0.0%	1 0.9%	4 3.8%	49 46.2%	172 162%
	宿泊業、飲食サービス業	17 3.3%	8 47.1%	4 23.5%	7 41.2%	3 17.6%	3 17.6%	0 0.0%	1 5.9%	0 0.0%	6 35.3%	32 188%
	金融業、保険業	4 0.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	3 75.0%	4 100%
	医療、福祉	13 2.5%	2 15.4%	0 0.0%	2 15.4%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	10 76.9%	16 123%
	生活関連サービス業、娯楽業	26 5.0%	6 23.1%	1 3.8%	3 11.5%	5 19.2%	1 3.8%	0 0.0%	1 3.8%	1 3.8%	16 61.5%	34 131%
	不動産業、物品賃貸業	8 1.5%	3 37.5%	1 12.5%	2 25.0%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 50.0%	11 138%
	その他	32 6.2%	9 28.1%	4 12.5%	8 25.0%	8 25.0%	5 15.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 6.3%	15 46.9%	51 159%
総計		516 100%	181 35.1%	92 17.8%	183 35.5%	136 26.4%	150 29.1%	19 3.7%	33 6.4%	12 2.3%	188 36.4%	994 193%
従業員規模(F2)	10人未満	31 6.0%	9 29.0%	7 22.6%	13 41.9%	3 9.7%	7 22.6%	0 0.0%	1 3.2%	0 0.0%	12 38.7%	52 168%
	10～29人	46 8.9%	16 34.8%	7 15.2%	15 32.6%	11 23.9%	13 28.3%	1 2.2%	1 2.2%	1 2.2%	18 39.1%	83 180%
	30～99人	202 39.1%	76 37.6%	35 17.3%	75 37.1%	45 22.3%	61 30.2%	8 4.0%	12 5.9%	3 1.5%	74 36.6%	389 193%
	100～299人	172 33.3%	59 34.3%	32 18.6%	66 38.4%	58 33.7%	56 32.6%	10 5.8%	16 9.3%	5 2.9%	56 32.6%	358 208%
	300～999人	52 10.1%	16 30.8%	9 17.3%	10 19.2%	18 34.6%	12 23.1%	0 0.0%	3 5.8%	2 3.8%	21 40.4%	91 175%
	1000人以上	13 2.5%	5 38.5%	2 15.4%	4 30.8%	1 7.7%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	7 53.8%	21 162%



## Q2 人事戦略について

		業種／規模別割合	人事戦略について					総計
			長期雇用を基本とし、社内人材を育成	事業環境の変化に合わせて、アウトソーシングを進める	一部の核となる人材の「選択と集中」による人材の育成、	その他	無回答	
総計		519	384	53	67	8	7	519
		100%	74.0%	10.2%	12.9%	1.5%	1.3%	100%
業種（F1）	製造業	187	134	21	28	2	2	187
		36.0%	71.7%	11.2%	15.0%	1.1%	1.1%	100%
	建設業	84	70	8	3	1	2	84
		16.2%	83.3%	9.5%	3.6%	1.2%	2.4%	100%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5	5	0	0	0	0	5
		1.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	情報通信業	7	3	3	0	1	0	7
		1.3%	42.9%	42.9%	0.0%	14.3%	0.0%	100%
	運輸業、郵便業	29	19	5	4	1	0	29
		5.6%	65.5%	17.2%	13.8%	3.4%	0.0%	100%
	卸売業、小売業	106	83	7	14	1	1	106
		20.4%	78.3%	6.6%	13.2%	0.9%	0.9%	100%
	宿泊業、飲食サービス業	17	13	2	2	0	0	17
		3.3%	76.5%	11.8%	11.8%	0.0%	0.0%	100%
	金融業、保険業	4	3	0	1	0	0	4
		0.8%	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100%
	医療、福祉	13	11	1	1	0	0	13
		2.5%	84.6%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	100%
	生活関連サービス業、娯楽業	26	15	4	6	0	1	26
		5.0%	57.7%	15.4%	23.1%	0.0%	3.8%	100%
	不動産業、物品賃貸業	9	5	0	2	1	1	9
		1.7%	55.6%	0.0%	22.2%	11.1%	11.1%	100%
	その他	32	23	2	6	1	0	32
		6.2%	71.9%	6.3%	18.8%	3.1%	0.0%	100%
総計		518	384	52	67	9	6	518
		100%	74.1%	10.0%	12.9%	1.7%	1.2%	100%
従業員規模（F2）	10人未満	32	21	1	5	2	3	32
		6.2%	65.6%	3.1%	15.6%	6.3%	9.4%	100%
	10～29人	46	30	4	10	1	1	46
		8.9%	65.2%	8.7%	21.7%	2.2%	2.2%	100%
	30～99人	203	162	19	19	1	2	203
		39.2%	79.8%	9.4%	9.4%	0.5%	1.0%	100%
	100～299人	172	120	23	27	2	0	172
		33.2%	69.8%	13.4%	15.7%	1.2%	0.0%	100%
	300～999人	52	40	4	6	2	0	52
		10.0%	76.9%	7.7%	11.5%	3.8%	0.0%	100%
	1000人以上	13	11	1	0	1	0	13
		2.5%	84.6%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	100%

## Q3 今後の従業員規模の見通しについて

		業種／規模別割合	今後の従業員規模の見通しについて				
			減少傾向	現状維持	増加傾向	無回答	総計
総 計		519	79	317	113	10	519
		100%	15.2%	61.1%	21.8%	1.9%	100%
業種 (F1)	製造業	187	47	109	31	0	187
		36.0%	25.1%	58.3%	16.6%	0.0%	100%
	建設業	84	3	58	21	2	84
		16.2%	3.6%	69.0%	25.0%	2.4%	100%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5	0	3	2	0	5
		1.0%	0.0%	60.0%	40.0%	0.0%	100%
	情報通信業	7	0	3	4	0	7
		1.3%	0.0%	42.9%	57.1%	0.0%	100%
	運輸業、郵便業	29	4	18	6	1	29
		5.6%	13.8%	62.1%	20.7%	3.4%	100%
	卸売業、小売業	106	9	68	25	4	106
		20.4%	8.5%	64.2%	23.6%	3.8%	100%
	宿泊業、飲食サービス業	17	5	11	1	0	17
		3.3%	29.4%	64.7%	5.9%	0.0%	100%
	金融業、保険業	4	1	2	1	0	4
		0.8%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	100%
	医療、福祉	13	1	8	4	0	13
		2.5%	7.7%	61.5%	30.8%	0.0%	100%
	生活関連サービス業、娯楽業	26	3	16	6	1	26
		5.0%	11.5%	61.5%	23.1%	3.8%	100%
	不動産業、物品賃貸業	9	1	5	2	1	9
		1.7%	11.1%	55.6%	22.2%	11.1%	100%
	その他	32	5	16	10	1	32
		6.2%	15.6%	50.0%	31.3%	3.1%	100%
総 計		518	79	317	112	10	518
		100%	15.3%	61.2%	21.6%	1.9%	100%
従業員規模 (F2)	10人未満	32	5	17	6	4	32
		6.2%	15.6%	53.1%	18.8%	12.5%	100%
	10～29人	46	3	32	11	0	46
		8.9%	6.5%	69.6%	23.9%	0.0%	100%
	30～99人	203	29	139	33	2	203
		39.2%	14.3%	68.5%	16.3%	1.0%	100%
	100～299人	172	36	91	42	3	172
		33.2%	20.9%	52.9%	24.4%	1.7%	100%
	300～999人	52	5	33	14	0	52
		10.0%	9.6%	63.5%	26.9%	0.0%	100%
	1000人以上	13	1	5	6	1	13
		2.5%	7.7%	38.5%	46.2%	7.7%	100%

## Q4 今後の雇用形態別にみた従業員構成の意向について

		業種／規模別割合	今後の雇用形態別にみた従業員構成の意向について＜無限定・男性＞					総計
			採用しない	低くしたい	現状どおり	高くしたい	無回答	
総計		519	24	37	307	130	21	519
		100%	4.6%	7.1%	59.2%	25.0%	4.0%	100%
業種（F1）	製造業	187	10	19	115	41	2	187
		36.0%	5.3%	10.2%	61.5%	21.9%	1.1%	100%
	建設業	84	2	1	51	27	3	84
		16.2%	2.4%	1.2%	60.7%	32.1%	3.6%	100%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5	0	0	3	2	0	5
		1.0%	0.0%	0.0%	60.0%	40.0%	0.0%	100%
	情報通信業	7	0	0	4	3	0	7
		1.3%	0.0%	0.0%	57.1%	42.9%	0.0%	100%
	運輸業、郵便業	29	0	2	15	11	1	29
		5.6%	0.0%	6.9%	51.7%	37.9%	3.4%	100%
	卸売業、小売業	106	10	10	56	20	10	106
		20.4%	9.4%	9.4%	52.8%	18.9%	9.4%	100%
	宿泊業、飲食サービス業	17	0	2	11	4	0	17
		3.3%	0.0%	11.8%	64.7%	23.5%	0.0%	100%
	金融業、保険業	4	0	0	4	0	0	4
		0.8%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100%
	医療、福祉	13	0	2	6	5	0	13
		2.5%	0.0%	15.4%	46.2%	38.5%	0.0%	100%
	生活関連サービス業、娯楽業	26	1	1	19	3	2	26
		5.0%	3.8%	3.8%	73.1%	11.5%	7.7%	100%
	不動産業、物品賃貸業	9	1	0	3	3	2	9
		1.7%	11.1%	0.0%	33.3%	33.3%	22.2%	100%
	その他	32	0	0	20	11	1	32
		6.2%	0.0%	0.0%	62.5%	34.4%	3.1%	100%
総計		518	24	37	307	129	21	518
		100%	4.6%	7.1%	59.3%	24.9%	4.1%	100%
従業員規模（F2）	10人未満	32	6	0	13	7	6	32
		6.2%	18.8%	0.0%	40.6%	21.9%	18.8%	100%
	10～29人	46	5	4	26	9	2	46
		8.9%	10.9%	8.7%	56.5%	19.6%	4.3%	100%
	30～99人	203	7	12	126	51	7	203
		39.2%	3.4%	5.9%	62.1%	25.1%	3.4%	100%
	100～299人	172	6	15	98	48	5	172
		33.2%	3.5%	8.7%	57.0%	27.9%	2.9%	100%
	300～999人	52	0	3	35	14	0	52
		10.0%	0.0%	5.8%	67.3%	26.9%	0.0%	100%
	1000人以上	13	0	3	9	0	1	13
		2.5%	0.0%	23.1%	69.2%	0.0%	7.7%	100%

Q4 今後の雇用形態別にみた従業員構成の意向について

		業種／規模別割合	今後の雇用形態別にみた従業員構成の意向について＜無限定・女性＞					総計	
			採用しない	低くしたい	現状どおり	高くしたい	無回答		
総計		519 100%	39 7.5%	32 6.2%	316 60.9%	104 20.0%	28 5.4%	519 100%	
業種（F1）	製造業	187 36.0%	18 9.6%	16 8.6%	117 62.6%	32 17.1%	4 2.1%	187 100%	
	建設業	84 16.2%	4 4.8%	1 1.2%	56 66.7%	17 20.2%	6 7.1%	84 100%	
	電機・ガス・熱供給・水道業	5 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%	5 100%	
	情報通信業	7 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 42.9%	4 57.1%	0 0.0%	7 100%	
	運輸業、郵便業	29 5.6%	2 6.9%	2 6.9%	17 58.6%	7 24.1%	1 3.4%	29 100%	
	卸売業、小売業	106 20.4%	11 10.4%	8 7.5%	58 54.7%	19 17.9%	10 9.4%	106 100%	
	宿泊業、飲食サービス業	17 3.3%	1 5.9%	2 11.8%	9 52.9%	5 29.4%	0 0.0%	17 100%	
	金融業、保険業	4 0.8%	0 0.0%	0 0.0%	4 100%	0 0.0%	0 0.0%	4 100%	
	医療、福祉	13 2.5%	0 0.0%	0 0.0%	8 61.5%	4 30.8%	1 7.7%	13 100%	
	生活関連サービス業、娯楽業	26 5.0%	1 3.8%	1 3.8%	15 57.7%	7 26.9%	2 7.7%	26 100%	
	不動産業、物品賃貸業	9 1.7%	1 11.1%	0 0.0%	3 33.3%	2 22.2%	3 33.3%	9 100%	
	その他	32 6.2%	1 3.1%	2 6.3%	22 68.8%	6 18.8%	1 3.1%	32 100%	
	総計		518 100%	39 7.5%	32 6.2%	316 61.0%	103 19.9%	28 5.4%	518 100%
	従業員規模（F2）	10人未満	32 6.2%	7 21.9%	0 0.0%	11 34.4%	5 15.6%	9 28.1%	32 100%
		10～29人	46 8.9%	9 19.6%	3 6.5%	28 60.9%	3 6.5%	3 6.5%	46 100%
		30～99人	203 39.2%	13 6.4%	9 4.4%	142 70.0%	29 14.3%	10 4.9%	203 100%
		100～299人	172 33.2%	9 5.2%	15 8.7%	103 59.9%	41 23.8%	4 2.3%	172 100%
		300～999人	52 10.0%	1 1.9%	3 5.8%	26 50.0%	21 40.4%	1 1.9%	52 100%
		1000人以上	13 2.5%	0 0.0%	2 15.4%	6 46.2%	4 30.8%	1 7.7%	13 100%

Q4 今後の雇用形態別にみた従業員構成の意向について

		業種／規模別割合	今後の雇用形態別にみた従業員構成の意向について＜限定・男性＞					総計
			採用しない	低くしたい	現状どおり	高くしたい	無回答	
総 計		519	128	37	240	37	77	519
		100%	24.7%	7.1%	46.2%	7.1%	14.8%	100%
業種（F1）	製造業	187	42	20	98	10	17	187
		36.0%	22.5%	10.7%	52.4%	5.3%	9.1%	100%
	建設業	84	21	3	35	8	17	84
		16.2%	25.0%	3.6%	41.7%	9.5%	20.2%	100%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5	1	0	3	0	1	5
		1.0%	20.0%	0.0%	60.0%	0.0%	20.0%	100%
	情報通信業	7	3	2	2	0	0	7
		1.3%	42.9%	28.6%	28.6%	0.0%	0.0%	100%
	運輸業、郵便業	29	5	3	14	4	3	29
		5.6%	17.2%	10.3%	48.3%	13.8%	10.3%	100%
	卸売業、小売業	106	31	5	41	8	21	106
		20.4%	29.2%	4.7%	38.7%	7.5%	19.8%	100%
	宿泊業、飲食サービス業	17	2	1	12	1	1	17
		3.3%	11.8%	5.9%	70.6%	5.9%	5.9%	100%
	金融業、保険業	4	1	1	1	0	1	4
		0.8%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	100%
	医療、福祉	13	3	0	7	1	2	13
		2.5%	23.1%	0.0%	53.8%	7.7%	15.4%	100%
	生活関連サービス業、娯楽業	26	4	2	11	2	7	26
		5.0%	15.4%	7.7%	42.3%	7.7%	26.9%	100%
	不動産業、物品賃貸業	9	4	0	1	1	3	9
		1.7%	44.4%	0.0%	11.1%	11.1%	33.3%	100%
	その他	32	11	0	15	2	4	32
		6.2%	34.4%	0.0%	46.9%	6.3%	12.5%	100%
総 計		518	127	37	240	37	77	518
		100%	24.5%	7.1%	46.3%	7.1%	14.9%	100%
従業員規模（F2）	10人未満	32	9	0	11	2	10	32
		6.2%	28.1%	0.0%	34.4%	6.3%	31.3%	100%
	10～29人	46	13	3	18	5	7	46
		8.9%	28.3%	6.5%	39.1%	10.9%	15.2%	100%
	30～99人	203	48	15	97	15	28	203
		39.2%	23.6%	7.4%	47.8%	7.4%	13.8%	100%
	100～299人	172	38	16	84	9	25	172
		33.2%	22.1%	9.3%	48.8%	5.2%	14.5%	100%
	300～999人	52	14	3	24	5	6	52
		10.0%	26.9%	5.8%	46.2%	9.6%	11.5%	100%
	1000人以上	13	5	0	6	1	1	13
		2.5%	38.5%	0.0%	46.2%	7.7%	7.7%	100%

Q4 今後の雇用形態別にみた従業員構成の意向について

		業種／規模別割合	今後の雇用形態別にみた従業員構成の意向について＜限定・女性＞					総計
			採用しない	低くしたい	現状どおり	高くしたい	無回答	
総 計		519	126	28	245	43	77	519
		100%	24.3%	5.4%	47.2%	8.3%	14.8%	100%
業種（F1）	製造業	187	43	14	97	15	18	187
		36.0%	23.0%	7.5%	51.9%	8.0%	9.6%	100%
	建設業	84	21	3	38	6	16	84
		16.2%	25.0%	3.6%	45.2%	7.1%	19.0%	100%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5	1	0	2	1	1	5
		1.0%	20.0%	0.0%	40.0%	20.0%	20.0%	100%
	情報通信業	7	2	2	2	1	0	7
		1.3%	28.6%	28.6%	28.6%	14.3%	0.0%	100%
	運輸業、郵便業	29	4	2	17	3	3	29
		5.6%	13.8%	6.9%	58.6%	10.3%	10.3%	100%
	卸売業、小売業	106	30	4	44	8	20	106
		20.4%	28.3%	3.8%	41.5%	7.5%	18.9%	100%
	宿泊業、飲食サービス業	17	3	1	9	3	1	17
		3.3%	17.6%	5.9%	52.9%	17.6%	5.9%	100%
	金融業、保険業	4	1	1	1	0	1	4
		0.8%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	100%
	医療、福祉	13	3	0	6	3	1	13
		2.5%	23.1%	0.0%	46.2%	23.1%	7.7%	100%
	生活関連サービス業、娯楽業	26	4	1	10	3	8	26
		5.0%	15.4%	3.8%	38.5%	11.5%	30.8%	100%
	不動産業、物品賃貸業	9	3	0	2	0	4	9
		1.7%	33.3%	0.0%	22.2%	0.0%	44.4%	100%
	その他	32	11	0	17	0	4	32
		6.2%	34.4%	0.0%	53.1%	0.0%	12.5%	100%
総 計		518	125	28	245	43	77	518
		100%	24.1%	5.4%	47.3%	8.3%	14.9%	100%
従業員規模（F2）	10人未満	32	9	0	10	1	12	32
		6.2%	28.1%	0.0%	31.3%	3.1%	37.5%	100%
	10～29人	46	15	0	21	2	8	46
		8.9%	32.6%	0.0%	45.7%	4.3%	17.4%	100%
	30～99人	203	47	12	104	13	27	203
		39.2%	23.2%	5.9%	51.2%	6.4%	13.3%	100%
	100～299人	172	36	13	84	16	23	172
		33.2%	20.9%	7.6%	48.8%	9.3%	13.4%	100%
	300～999人	52	14	3	19	10	6	52
		10.0%	26.9%	5.8%	36.5%	19.2%	11.5%	100%
	1000人以上	13	4	0	7	1	1	13
		2.5%	30.8%	0.0%	53.8%	7.7%	7.7%	100%

Q4 今後の雇用形態別にみた従業員構成の意向について

		業種／規模別割合	今後の雇用形態別にみた従業員構成の意向について＜非正規・男性＞					総計
			採用しない	低くしたい	現状どおり	高くしたい	無回答	
総 計		519	90	62	259	54	54	519
		100%	17.3%	11.9%	49.9%	10.4%	10.4%	100%
業種（F1）	製造業	187	35	36	86	20	10	187
		36.0%	18.7%	19.3%	46.0%	10.7%	5.3%	100%
	建設業	84	24	7	35	3	15	84
		16.2%	28.6%	8.3%	41.7%	3.6%	17.9%	100%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5	1	0	2	1	1	5
		1.0%	20.0%	0.0%	40.0%	20.0%	20.0%	100%
	情報通信業	7	1	1	3	2	0	7
		1.3%	14.3%	14.3%	42.9%	28.6%	0.0%	100%
	運輸業、郵便業	29	2	3	14	9	1	29
		5.6%	6.9%	10.3%	48.3%	31.0%	3.4%	100%
	卸売業、小売業	106	15	5	57	11	18	106
		20.4%	14.2%	4.7%	53.8%	10.4%	17.0%	100%
	宿泊業、飲食サービス業	17	4	1	11	1	0	17
		3.3%	23.5%	5.9%	64.7%	5.9%	0.0%	100%
	金融業、保険業	4	0	0	4	0	0	4
		0.8%	0.0%	0.0%	100%	0.0%	0.0%	100%
	医療、福祉	13	0	4	6	2	1	13
		2.5%	0.0%	30.8%	46.2%	15.4%	7.7%	100%
	生活関連サービス業、娯楽業	26	0	2	21	1	2	26
		5.0%	0.0%	7.7%	80.8%	3.8%	7.7%	100%
	不動産業、物品賃貸業	9	2	2	1	0	4	9
		1.7%	22.2%	22.2%	11.1%	0.0%	44.4%	100%
	その他	32	6	1	19	4	2	32
		6.2%	18.8%	3.1%	59.4%	12.5%	6.3%	100%
総 計		518	89	62	259	54	54	518
		100%	17.2%	12.0%	50.0%	10.4%	10.4%	100%
従業員規模（F2）	10人未満	32	8	2	7	1	14	32
		6.2%	25.0%	6.3%	21.9%	3.1%	43.8%	100%
	10～29人	46	15	2	12	6	11	46
		8.9%	32.6%	4.3%	26.1%	13.0%	23.9%	100%
	30～99人	203	44	23	97	20	19	203
		39.2%	21.7%	11.3%	47.8%	9.9%	9.4%	100%
	100～299人	172	17	30	100	16	9	172
		33.2%	9.9%	17.4%	58.1%	9.3%	5.2%	100%
	300～999人	52	4	5	34	9	0	52
		10.0%	7.7%	9.6%	65.4%	17.3%	0.0%	100%
	1000人以上	13	1	0	9	2	1	13
		2.5%	7.7%	0.0%	69.2%	15.4%	7.7%	100%

Q4 今後の雇用形態別にみた従業員構成の意向について

		業種／規模別割合	今後の雇用形態別にみた従業員構成の意向について＜非正規・女性＞					総計
			採用しない	低くしたい	現状どおり	高くしたい	無回答	
総 計		519	81	54	266	68	50	519
		100%	15.6%	10.4%	51.3%	13.1%	9.6%	100%
業種（F1）	製造業	187	30	31	95	22	9	187
		36.0%	16.0%	16.6%	50.8%	11.8%	4.8%	100%
	建設業	84	24	6	36	3	15	84
		16.2%	28.6%	7.1%	42.9%	3.6%	17.9%	100%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5	1	0	3	0	1	5
		1.0%	20.0%	0.0%	60.0%	0.0%	20.0%	100%
	情報通信業	7	1	1	3	2	0	7
		1.3%	14.3%	14.3%	42.9%	28.6%	0.0%	100%
	運輸業、郵便業	29	2	3	15	8	1	29
		5.6%	6.9%	10.3%	51.7%	27.6%	3.4%	100%
	卸売業、小売業	106	12	7	52	19	16	106
		20.4%	11.3%	6.6%	49.1%	17.9%	15.1%	100%
	宿泊業、飲食サービス業	17	3	1	12	1	0	17
		3.3%	17.6%	5.9%	70.6%	5.9%	0.0%	100%
	金融業、保険業	4	0	0	3	1	0	4
		0.8%	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	100%
	医療、福祉	13	0	3	6	3	1	13
		2.5%	0.0%	23.1%	46.2%	23.1%	7.7%	100%
	生活関連サービス業、娯楽業	26	0	0	20	4	2	26
		5.0%	0.0%	0.0%	76.9%	15.4%	7.7%	100%
	不動産業、物品賃貸業	9	2	1	3	0	3	9
		1.7%	22.2%	11.1%	33.3%	0.0%	33.3%	100%
	その他	32	6	1	18	5	2	32
		6.2%	18.8%	3.1%	56.3%	15.6%	6.3%	100%
総 計		518	80	54	266	68	50	518
		100%	15.4%	10.4%	51.4%	13.1%	9.7%	100%
従業員規模（F2）	10人未満	32	7	2	9	1	13	32
		6.2%	21.9%	6.3%	28.1%	3.1%	40.6%	100%
	10～29人	46	12	2	15	6	11	46
		8.9%	26.1%	4.3%	32.6%	13.0%	23.9%	100%
	30～99人	203	42	23	96	25	17	203
		39.2%	20.7%	11.3%	47.3%	12.3%	8.4%	100%
	100～299人	172	15	21	107	22	7	172
		33.2%	8.7%	12.2%	62.2%	12.8%	4.1%	100%
	300～999人	52	3	6	30	12	1	52
		10.0%	5.8%	11.5%	57.7%	23.1%	1.9%	100%
	1000人以上	13	1	0	9	2	1	13
		2.5%	7.7%	0.0%	69.2%	15.4%	7.7%	100%



Q6 正社員（無限定）の採用で重視する方式について

		業種／規模別割合	正社員（無限定）の採用で重視する方式について				
			新卒採用	中途採用	こだわらない	無回答	総計
総 計		519	158	127	226	8	519
		100%	30.4%	24.5%	43.5%	1.5%	100%
業種（F1）	製造業	187	54	50	83	0	187
		36.0%	28.9%	26.7%	44.4%	0.0%	100%
	建設業	84	28	18	37	1	84
		16.2%	33.3%	21.4%	44.0%	1.2%	100%
	電機・ガス・熱供給・水道業	5	2	0	3	0	5
		1.0%	40.0%	0.0%	60.0%	0.0%	100%
	情報通信業	7	2	2	3	0	7
		1.3%	28.6%	28.6%	42.9%	0.0%	100%
	運輸業、郵便業	29	8	12	8	1	29
		5.6%	27.6%	41.4%	27.6%	3.4%	100%
	卸売業、小売業	106	37	25	40	4	106
		20.4%	34.9%	23.6%	37.7%	3.8%	100%
	宿泊業、飲食サービス業	17	6	4	7	0	17
		3.3%	35.3%	23.5%	41.2%	0.0%	100%
	金融業、保険業	4	2	0	2	0	4
		0.8%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100%
	医療、福祉	13	5	1	7	0	13
		2.5%	38.5%	7.7%	53.8%	0.0%	100%
	生活関連サービス業、娯楽業	26	5	7	13	1	26
		5.0%	19.2%	26.9%	50.0%	3.8%	100%
	不動産業、物品賃貸業	9	2	2	4	1	9
		1.7%	22.2%	22.2%	44.4%	11.1%	100%
	その他	32	7	6	19	0	32
		6.2%	21.9%	18.8%	59.4%	0.0%	100%
総 計		518	158	127	225	8	518
		100%	30.5%	24.5%	43.4%	1.5%	100%
従業員規模（F2）	10人未満	32	3	11	15	3	32
		6.2%	9.4%	34.4%	46.9%	9.4%	100%
	10～29人	46	9	13	24	0	46
		8.9%	19.6%	28.3%	52.2%	0.0%	100%
	30～99人	203	52	47	103	1	203
		39.2%	25.6%	23.2%	50.7%	0.5%	100%
	100～299人	172	60	48	61	3	172
		33.2%	34.9%	27.9%	35.5%	1.7%	100%
	300～999人	52	27	8	17	0	52
		10.0%	51.9%	15.4%	32.7%	0.0%	100%
	1000人以上	13	7	0	5	1	13
		2.5%	53.8%	0.0%	38.5%	7.7%	100%

年齢／性別

		性別割合	年齢別 (F2)						総計
			20歳未満及び	30歳台	40歳台	50歳台	60歳以上	無回答	
総 計		1173	172	371	397	162	70	1	1173
		100%	14.7%	31.6%	33.8%	13.8%	6.0%	0.1%	100%
性別 (F1)	男性	917	124	304	317	116	56	0	917
		78.2%	13.5%	33.2%	34.6%	12.6%	6.1%	0.0%	100%
	女性	256	48	67	80	46	14	1	256
		21.8%	18.8%	26.2%	31.3%	18.0%	5.5%	0.4%	100%

配偶者の有無および配偶者の就労状況／性別

		性別割合	配偶者の有無および就労の有無 (F1)				総計
			配偶者がいて就労している	配偶者がいないが就労している	配偶者がいない	無回答	
総 計		1173	521	261	390	1	1173
		100%	44.4%	22.3%	33.2%	0.1%	100%
性別 (F1)	男性	917	394	255	268	0	917
		78.2%	43.0%	27.8%	29.2%	0.0%	100%
	女性	256	127	6	122	1	256
		21.8%	49.6%	2.3%	47.7%	0.4%	100%

扶養家族の有無／性別、配偶者の就労の有無別

		配偶者別割合	扶養家族人数			総計
			扶養家族あり	扶養家族なし	無回答	
総 計		1050	598	449	3	1050
		74%	57.0%	42.8%	0.3%	100%
性別・配偶者就労の有無	男性／配偶者就労あり	394	324	68	2	394
		37.5%	82.2%	17.3%	0.5%	100%
	男性／配偶者就労なし	255	245	9	1	255
		24.3%	96.1%	3.5%	0.4%	100%
	男性／配偶者なし	268	10	258	0	268
		68.0%	3.7%	96.3%	0.0%	100%
	女性／配偶者就労あり	127	18	109	0	127
		12.1%	14.2%	85.8%	0.0%	100%
	女性／配偶者就労なし	6	1	5	0	6
		0.6%	16.7%	83.3%	0.0%	100%

## 雇用形態／性別

		性別割合	雇用形態について(F5)							総計
			正社員	パート	派遣社員	契約社員	嘱託社員	員その他の非正規社	無回答	
総計		1173	946	53	29	68	55	21	1	1173
		100%	80.6%	4.5%	2.5%	5.8%	4.7%	1.8%	0.1%	100%
性別 (F5)	男性	917	813	5	11	37	33	17	1	917
		78.2%	88.7%	0.5%	1.2%	4.0%	3.6%	1.9%	0.1%	100%
	女性	256	133	48	18	31	22	4	0	256
		21.8%	52.0%	18.8%	7.0%	12.1%	8.6%	1.6%	0.0%	100%

## 転職回数／雇用形態別

		雇用形態別割合	転職回数について(F6)							総計
			0回	1回	2回	3回	4回	5回以上	無回答	
総計		1174	753	170	90	70	40	47	4	1174
		100%	64.1%	14.5%	7.7%	6.0%	3.4%	4.0%	0.3%	100%
雇用形態 (F5)	正社員	946	689	131	54	37	21	13	1	946
		80.6%	72.8%	13.8%	5.7%	3.9%	2.2%	1.4%	0.1%	100%
	パート	53	10	8	8	9	8	8	2	53
		4.5%	18.9%	15.1%	15.1%	17.0%	15.1%	15.1%	3.8%	100%
	派遣社員	29	3	4	4	2	3	13	0	29
		2.5%	10.3%	13.8%	13.8%	6.9%	10.3%	44.8%	0.0%	100%
	契約社員	68	13	11	13	14	6	10	1	68
		5.8%	19.1%	16.2%	19.1%	20.6%	8.8%	14.7%	1.5%	100%
	嘱託社員	57	22	14	10	7	2	2	0	57
		4.9%	38.6%	24.6%	17.5%	12.3%	3.5%	3.5%	0.0%	100%
	その他の非正規社員	21	16	2	1	1	0	1	0	21
		1.8%	76.2%	9.5%	4.8%	4.8%	0.0%	4.8%	0.0%	100%

## 転職回数／性別

		性別割合	転職回数について(F6)							総計
			0回	1回	2回	3回	4回	5回以上	無回答	
総計		1173	753	170	89	70	40	47	4	1173
		100%	64.2%	14.5%	7.6%	6.0%	3.4%	4.0%	0.3%	100%
性別 (F5)	男性	917	654	132	52	42	16	19	2	917
		78.2%	71.3%	14.4%	5.7%	4.6%	1.7%	2.1%	0.2%	100%
	女性	256	99	38	37	28	24	28	2	256
		21.8%	38.7%	14.8%	14.5%	10.9%	9.4%	10.9%	0.8%	100%

## 勤続年数／性別

		性別割合	勤続年数 (F7)						総計	
			1年未満	1 5 5年未満	5 5 10年未満	1 0 5 2 0年未満	2 0 年以上	無回答		
性別	総計	1173	51	163	216	318	424	1	1173	
		100%	4.3%	13.9%	18.4%	27.1%	36.1%	0.1%	100%	
	男性	917	27	109	149	259	372	1	917	
		78.2%	2.9%	11.9%	16.2%	28.2%	40.6%	0.1%	100%	
		女性	256	24	54	67	59	52	0	256
			21.8%	9.4%	21.1%	26.2%	23.0%	20.3%	0.0%	100%

## 勤続年数／雇用形態別

		雇用形態別割合	勤続年数 (F7)						総計	
			1年未満	1～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年以上	無回答		
雇用形態別	総計	1174	51	163	216	318	425	1	1174	
		100.1%	4.3%	13.9%	18.4%	27.1%	36.2%	0.1%	100%	
	正規社員	946	14	102	179	284	366	1	946	
		80.6%	1.5%	10.8%	18.9%	30.0%	38.7%	0.1%	100%	
		非正規社員	228	37	61	37	34	59	0	228
			19.4%	16.2%	26.8%	16.2%	14.9%	25.9%	0.0%	100%

職種／雇用形態別

		職種別割合	雇用形態(F5)							総計
			正社員	パート	派遣社員	契約社員	嘱託社員	その他の非正規	無回答	
職種別	総計	1169	941	52	29	68	57	21	1	1169
		100%	80.5%	4.4%	2.5%	5.8%	4.9%	1.8%	0.1%	100%
	管理職	57	55	0	0	0	2	0	0	57
		4.9%	96.5%	0.0%	0.0%	0.0%	3.5%	0.0%	0.0%	100%
	専門・技術職	279	244	1	8	11	6	9	0	279
		23.9%	87.5%	0.4%	2.9%	3.9%	2.2%	3.2%	0.0%	100%
	事務職	383	301	13	13	21	34	1	0	383
		32.8%	78.6%	3.4%	3.4%	5.5%	8.9%	0.3%	0.0%	100%
	販売職	63	50	10	0	2	1	0	0	63
		5.4%	79.4%	15.9%	0.0%	3.2%	1.6%	0.0%	0.0%	100%
	サービス業	29	20	7	0	1	1	0	0	29
		2.5%	69.0%	24.1%	0.0%	3.4%	3.4%	0.0%	0.0%	100%
	保安職	6	5	0	0	1	0	0	0	6
		0.5%	83.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	生産工程職	284	215	14	7	27	9	11	1	284
		24.3%	75.7%	4.9%	2.5%	9.5%	3.2%	3.9%	0.4%	100%
	運送・機械運転職	18	18	0	0	0	0	0	0	18
		1.5%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	建設・採掘業	6	6	0	0	0	0	0	0	6
		0.5%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	運搬・清掃・包装職等	36	25	5	1	3	2	0	0	36
		3.1%	69.4%	13.9%	2.8%	8.3%	5.6%	0.0%	0.0%	100%
	その他	8	2	2	0	2	2	0	0	8
		0.7%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100%

年収／性別

		性別割合	年収(F9)						総計
			200万円未満	205万円未満	406万円未満	608万円未満	800万円以上	無回答	
総計		1173	69	388	436	230	46	4	1173
		100%	5.9%	33.1%	37.2%	19.6%	3.9%	0.3%	100%
性別	男性	917	14	237	397	220	46	3	917
		78.2%	1.5%	25.8%	43.3%	24.0%	5.0%	0.3%	100%
	女性	256	55	151	39	10	0	1	256
		21.8%	21.5%	59.0%	15.2%	3.9%	0.0%	0.4%	100%

年収／雇用形態別

		雇用形態別割合	年収(F9)						総計
			200万円未満	200万円未満	400万円未満	600万円未満	800万円以上	無回答	
総計		1174	69	390	436	229	46	4	1174
		100%	5.9%	33.2%	37.1%	19.5%	3.9%	0.3%	100%
雇用形態別	正社員	946	9	244	418	225	46	4	946
		80.6%	1.0%	25.8%	44.2%	23.8%	4.9%	0.4%	100%
	非正規社員	228	60	146	18	4	0	0	228
		19.4%	26.3%	64.0%	7.9%	1.8%	0.0%	0.0%	100%

従業員規模／雇用形態別

		雇用形態別割合	従業員規模(F10)						総計
			10人未満	10人未満	30人未満	100人未満	300人以上	1000人以上	
総計		1174	7	34	110	143	288	587	1174
		100%	0.6%	2.9%	9.4%	12.2%	24.5%	50.0%	100%
雇用形態別	正社員	946	5	30	87	120	236	466	946
		80.6%	0.5%	3.2%	9.2%	12.7%	24.9%	49.3%	100%
	非正規社員	228	2	4	23	23	52	121	228
		19.4%	0.9%	1.8%	10.1%	10.1%	22.8%	53.1%	100%

労働組合の有無と加入状況／雇用形態別

		労働組合別割合	労働組合の有無と加入状況(F12)				総計
			労働組合がない	労働組合に加入している	労働組合はあるが、加入していない	有無がよく分からない	
総計		1174	114	920	118	21	1174
		100%	9.7%	78.4%	10.1%	1.8%	100%
雇用形態別	正社員	946	99	826	17	4	946
		80.6%	10.5%	87.3%	1.8%	0.4%	100%
	非正規社員	228	15	94	101	17	228
		19.4%	6.6%	41.2%	44.3%	7.5%	100%

今後の働き方／性別

		性別割合	「今後の働き方」について(Q1)				総計
			可能な限り働く	転職を考えている	その他	無回答	
総 計		1173	1022	85	60	6	1173
		100%	87.1%	7.2%	5.1%	0.5%	100%
性別	男性	917	816	63	34	4	917
		78.2%	89.0%	6.9%	3.7%	0.4%	100%
	女性	256	206	22	26	2	256
		21.8%	80.5%	8.6%	10.2%	0.8%	100%

今後の働き方／雇用形態別

		雇用形態別割合	「今後の働き方」について(Q1)				総計
			可能な限り働く	転職を考えている	その他	無回答	
総 計		1174	1023	85	60	6	1174
		100%	87.1%	7.2%	5.1%	0.5%	100%
雇用形態別	正社員	946	861	50	30	5	946
		80.6%	91.0%	5.3%	3.2%	0.5%	100%
	パート	53	45	4	3	1	53
		4.5%	84.9%	7.5%	5.7%	1.9%	100%
	派遣社員	29	12	15	2	0	29
		2.5%	41.4%	51.7%	6.9%	0.0%	100%
	契約社員	68	55	6	7	0	68
		5.8%	80.9%	8.8%	10.3%	0.0%	100%
	嘱託社員	57	35	10	12	0	57
		4.9%	61.4%	17.5%	21.1%	0.0%	100%
	その他の非正規社員	21	15	0	6	0	21
		1.8%	71.4%	0.0%	28.6%	0.0%	100%

今後の働き方／企業規模別

		企業規模別割合	「今後の働き方」について(Q1)				総計
			可能な限り働く	転職を考えている	その他	無回答	
総 計		1170	1020	85	59	6	1170
		100%	87.2%	7.3%	5.0%	0.5%	100%
企業規模別	30人未満	41	35	1	5	0	41
		3.5%	85.4%	2.4%	12.2%	0.0%	100%
	30～99人	110	90	6	11	3	110
		9.4%	81.8%	5.5%	10.0%	2.7%	100%
	100～299人	143	125	14	4	0	143
		12.2%	87.4%	9.8%	2.8%	0.0%	100%
	300～999人	288	252	27	8	1	288
		24.6%	87.5%	9.4%	2.8%	0.3%	100%
	1000人以上	588	518	37	31	2	588
		50.3%	88.1%	6.3%	5.3%	0.3%	100%

今後の働き方／年収別

		年収別割合	「今後の働き方」について(Q1)				総計
			可能な限り働く	転職を考えている	その他	無回答	
総 計		1171	1021	84	60	6	1171
		100%	87.2%	7.2%	5.1%	0.5%	100%
年収別	200万円未満	69	47	15	6	1	69
		5.9%	68.1%	21.7%	8.7%	1.4%	100%
	200～400万円未満	390	312	36	39	3	390
		33.3%	80.0%	9.2%	10.0%	0.8%	100%
	400～600万円未満	436	399	25	11	1	436
		37.2%	91.5%	5.7%	2.5%	0.2%	100%
	600～800万円未満	230	220	7	2	1	230
		19.6%	95.7%	3.0%	0.9%	0.4%	100%
	800万円以上	46	43	1	2	0	46
		3.9%	93.5%	2.2%	4.3%	0.0%	100%



キャリアアップのための自発的行動／性別

		性別割合	キャリアアップするための自発的行動（Q3）									総計	
			学校・通信教育を受けている	現在の職場で率先して経験を積んでいる	社内の研修・勉強会に参加している	社外の研修・勉強会に参加している	キャリアアップの計画を立てている	キャリアアップできる転職先を探している	自分で勉強している	その他	自発的にしているものはない		
性別	総計	1173	81	465	269	173	37	25	318	6	355	1729	
		100%	6.9%	39.6%	22.9%	14.7%	3.2%	2.1%	27.1%	0.5%	30.3%	147%	
	男性	917	58	379	221	142	29	15	259	4	264	1371	
		78.2%	6.3%	41.3%	24.1%	15.5%	3.2%	1.6%	28.2%	0.4%	28.8%	150%	
		女性	256	23	86	48	31	8	10	59	2	91	358
			21.8%	9.0%	33.6%	18.8%	12.1%	3.1%	3.9%	23.0%	0.8%	35.5%	140%

キャリアアップのための自発的行動／雇用形態別

		雇用形態別割合	キャリアアップするための自発的行動（Q3）									総計	
			学校・通信教育を受けている	現在の職場で率先して経験を積んでいる	社内の研修・勉強会に参加している	社外の研修・勉強会に参加している	キャリアアップの計画を立てている	キャリアアップできる転職先を探している	自分で勉強している	その他	自発的にしているものはない		
雇用形態	総計	1158	82	464	270	174	37	25	319	6	355	1732	
		100%	7.1%	40.1%	23.3%	15.0%	3.2%	2.2%	27.5%	0.5%	30.7%	150%	
	正社員	933	69	396	236	160	32	14	254	4	270	1435	
		80.6%	7.4%	42.4%	25.3%	17.1%	3.4%	1.5%	27.2%	0.4%	28.9%	154%	
		非正社員	225	13	68	34	14	5	11	65	2	85	297
			19.4%	5.8%	30.2%	15.1%	6.2%	2.2%	4.9%	28.9%	0.9%	37.8%	132%

キャリアアップのための自発的行動／年収別

		年 収 別 割 合	キャリアアップするための自発的行動（Q3）									
			学 校 ・ 通 信 教 育 を 受 け て い る	現 在 の 職 場 で 率 先 し て 経 験 を 積 ん で い る	社 内 の 研 修 ・ 勉 強 会 に 参 加 し て い る	社 外 の 研 修 ・ 勉 強 会 に 参 加 し て い る	キ ャ リ ア ア ッ プ の 計 画 を 立 て て い る	キ ャ リ ア ア ッ プ で き る 転 職 先 を 探 し て い る	自 分 で 勉 強 し て い る	そ の 他	自 発 的 に し て い る も の は な い	総 計
総 計		1171	82	463	268	174	37	25	316	6	355	1726
		100%	7.0%	39.5%	22.9%	14.9%	3.2%	2.1%	27.0%	0.5%	30.3%	147%
年 収 別	200万円未満	69	3	19	7	6	3	5	14	0	31	88
		5.9%	4.3%	27.5%	10.1%	8.7%	4.3%	7.2%	20.3%	0.0%	44.9%	128%
	200～400万円未満	390	28	128	63	42	14	6	100	3	130	514
		33.3%	7.2%	32.8%	16.2%	10.8%	3.6%	1.5%	25.6%	0.8%	33.3%	132%
	400～600万円未満	436	34	182	104	78	13	11	119	1	126	668
		37.2%	7.8%	41.7%	23.9%	17.9%	3.0%	2.5%	27.3%	0.2%	28.9%	153%
	600～800万円未満	230	12	111	83	39	5	3	68	2	57	380
		19.6%	5.2%	48.3%	36.1%	17.0%	2.2%	1.3%	29.6%	0.9%	24.8%	165%
	800万円以上	46	5	23	11	9	2	0	15	0	11	76
		3.9%	10.9%	50.0%	23.9%	19.6%	4.3%	0.0%	32.6%	0.0%	23.9%	165%

キャリアアップのための自発的行動／労組の有無別

		労働組合の有無別割合	キャリアアップするための自発的行動（Q3）									総計	
			学校・通信教育を受けている	現在の職場で率先して経験を積んでいる	社内の研修・勉強会に参加している	社外の研修・勉強会に参加している	キャリアアップの計画を立てている	キャリアアップできる転職先を探している	自分で勉強している	その他	自発的にしているものはない		
労働組合の有無別	総計	1174	81	465	270	174	37	25	319	6	355	1732	
		100%	6.9%	39.6%	23.0%	14.8%	3.2%	2.1%	27.2%	0.5%	30.2%	148%	
	労働組合がない	114	9	60	23	28	5	9	46	0	15	195	
		9.7%	7.9%	52.6%	20.2%	24.6%	4.4%	7.9%	40.4%	0.0%	13.2%	171%	
		労働組合があり加入している	921	67	370	231	135	28	13	229	5	279	1357
			78.4%	7.3%	40.2%	25.1%	14.7%	3.0%	1.4%	24.9%	0.5%	30.3%	147%
		労働組合はあるが、加入していない	118	4	33	15	10	3	1	38	1	51	156
			10.1%	3.4%	28.0%	12.7%	8.5%	2.5%	0.8%	32.2%	0.8%	43.2%	132%
		有無がよくわからない	21	1	2	1	1	1	2	6	0	10	24
1.8%	4.8%		9.5%	4.8%	4.8%	4.8%	9.5%	28.6%	0.0%	47.6%	114%		

キャリアアップの自発的行動／年齢別

		年 齢 割 合	キャリアアップするための自発的行動（Q3）									総 計
			学 校・ 通 信 教 育 を 受 け て い る	現 在 の 職 場 で 率 先 し て 経 験 を 積 ん で い る	社 内 の 研 修・ 勉 強 会 に 参 加 し て い る	社 外 の 研 修・ 勉 強 会 に 参 加 し て い る	キ ャ リ ア ア ッ プ の 計 画 を 立 て て い る	キ ャ リ ア ア ッ プ で き る 転 職 先 を 探 し て い る	自 分 で 勉 強 し て い る	そ の 他	自 発 的 に し て い る も の は な い	
総 計		1174	81	465	270	174	37	25	319	6	355	1732
		100%	6.9%	39.6%	23.0%	14.8%	3.2%	2.1%	27.2%	0.5%	30.2%	148%
年 齢 別	20歳未満及び20歳台	172	19	50	32	19	9	4	46	1	54	234
		14.7%	11.0%	29.1%	18.6%	11.0%	5.2%	2.3%	26.7%	0.6%	31.4%	136%
	30歳台	371	30	172	80	62	16	9	112	0	99	580
		31.6%	8.1%	46.4%	21.6%	16.7%	4.3%	2.4%	30.2%	0.0%	26.7%	156%
	40歳台	397	22	162	117	62	10	9	103	4	120	609
		33.8%	5.5%	40.8%	29.5%	15.6%	2.5%	2.3%	25.9%	1.0%	30.2%	153%
	50歳台	162	8	59	31	24	1	1	34	1	56	215
		13.8%	4.9%	36.4%	19.1%	14.8%	0.6%	0.6%	21.0%	0.6%	34.6%	133%
	60歳以上	72	2	22	10	7	1	2	24	0	26	94
		6.1%	2.8%	30.6%	13.9%	9.7%	1.4%	2.8%	33.3%	0.0%	36.1%	131%

勤め先の人材育成で適用対象に含まれる／性別、雇用形態別

		性別割合	社内研修				総計
			適用の対象	適用の対象外	わからない	無回答	
性別	総計	1173	877	157	121	18	1173
		100%	74.8%	13.4%	10.3%	1.5%	100%
	男性	917	728	98	77	14	917
		78.2%	79.4%	10.7%	8.4%	1.5%	100%
	女性	256	149	59	44	4	256
		21.8%	58.2%	23.0%	17.2%	1.6%	100%

		雇用形態別割合	社内研修				総計
			適用の対象	適用の対象外	わからない	無回答	
雇用形態	総計	1174	879	157	121	17	1174
		100%	74.9%	13.4%	10.3%	1.4%	100%
	正社員	946	785	65	83	13	946
		80.6%	83.0%	6.9%	8.8%	1.4%	100%
	非正規社員	228	94	92	38	4	228
		19.4%	41.2%	40.4%	16.7%	1.8%	100%

		性別割合	社外研修				総計
			適用の対象	適用の対象外	わからない	無回答	
性別	総計	1173	580	325	242	26	1173
		100%	49.4%	27.7%	20.6%	2.2%	100%
	男性	917	500	215	181	21	917
		78.2%	54.5%	23.4%	19.7%	2.3%	100%
	女性	256	80	110	61	5	256
		21.8%	31.3%	43.0%	23.8%	2.0%	100%

		雇用形態別割合	社外研修				総計
			適用の対象	適用の対象外	わからない	無回答	
雇用形態	総計	1174	581	325	242	26	1174
		100%	49.5%	27.7%	20.6%	2.2%	100%
	正社員	946	544	191	191	20	946
		80.6%	57.5%	20.2%	20.2%	2.1%	100%
	非正規社員	228	37	134	51	6	228
		19.4%	16.2%	58.8%	22.4%	2.6%	100%

		性別割合	計画的・継続的なOJT				総計
			適用の対象	適用の対象外	わからない	無回答	
性別	総計	1173	540	255	351	27	1173
		100%	46.0%	21.7%	29.9%	2.3%	100%
	男性	917	464	187	245	21	917
		78.2%	50.6%	20.4%	26.7%	2.3%	100%
	女性	256	76	68	106	6	256
		21.8%	29.7%	26.6%	41.4%	2.3%	100%

		雇用形態別割合	計画的・継続的なOJT				総計
			適用の対象	適用の対象外	わからない	無回答	
雇用形態	総計	1174	540	256	351	27	1174
		100%	46.0%	21.8%	29.9%	2.3%	100%
	正社員	946	498	167	260	21	946
		80.6%	52.6%	17.7%	27.5%	2.2%	100%
	非正規社員	228	42	89	91	6	228
		19.4%	18.4%	39.0%	39.9%	2.6%	100%

勤め先の人材育成で適用対象に含まれる／性別、雇用形態別

		目標管理						
		性別割合	適用の対象	適用の対象外	わからない	無回答	総計	
性別	総計	1173	722	212	219	20	1173	
		100%	61.6%	18.1%	18.7%	1.7%	100%	
	男性	917	603	148	151	15	917	
		78.2%	65.8%	16.1%	16.5%	1.6%	100%	
		女性	256	119	64	68	5	256
			21.8%	46.5%	25.0%	26.6%	2.0%	100%

		目標管理						
		雇用形態別割合	適用の対象	適用の対象外	わからない	無回答	総計	
雇用形態	総 計	1174	723	212	219	20	1174	
		100%	61.6%	18.1%	18.7%	1.7%	100%	
	正社員	946	652	121	160	13	946	
		80.6%	68.9%	12.8%	16.9%	1.4%	100%	
		非正規社員	228	71	91	59	7	228
			19.4%	31.1%	39.9%	25.9%	3.1%	100%

		自己啓発への支援						
		性別割合	適用の対象	適用の対象外	わからない	無回答	総計	
性別	総計	1173	563	258	328	24	1173	
		100%	48.0%	22.0%	28.0%	2.0%	100%	
	男性	917	478	187	233	19	917	
		78.2%	52.1%	20.4%	25.4%	2.1%	100%	
		女性	256	85	71	95	5	256
			21.8%	33.2%	27.7%	37.1%	2.0%	100%

		自己啓発への支援						
		雇用形態別割合	適用の対象	適用の対象外	わからない	無回答	総計	
雇用形態	総 計	1174	564	258	328	24	1174	
		100%	48.0%	22.0%	27.9%	2.0%	100%	
	正社員	946	521	166	242	17	946	
		80.6%	55.1%	17.5%	25.6%	1.8%	100%	
		非正規社員	228	43	92	86	7	228
			19.4%	18.9%	40.4%	37.7%	3.1%	100%

		キャリア相談					
		性別割合	適用の対象	適用の対象外	わからない	無回答	総計
総 計		1173	292	338	515	28	1173
		100%	24.9%	28.8%	43.9%	2.4%	100%
性別	男性	917	249	252	394	22	917
		78.2%	27.2%	27.5%	43.0%	2.4%	100%
	女性	256	43	86	121	6	256
		21.8%	16.8%	33.6%	47.3%	2.3%	100%

		雇用形態別割合	キャリア相談					
			適用の対象	適用の対象外	わからない	無回答	総計	
雇用形態	総 計	1174	293	338	516	27	1174	
		100%	25.0%	28.8%	44.0%	2.3%	100%	
	正社員	946	272	229	425	20	946	
		80.6%	28.8%	24.2%	44.9%	2.1%	100%	
		非正規社員	228	21	109	91	7	228
			19.4%	9.2%	47.8%	39.9%	3.1%	100%

職場の満足度(職場生活全体)／性別

		性別割合	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1173	44	179	372	380	106	92	1173
		100%	3.8%	15.3%	31.7%	32.4%	9.0%	7.8%	100%
性別	男性	917	37	152	284	309	68	67	917
		78.2%	4.0%	16.6%	31.0%	33.7%	7.4%	7.3%	100%
	女性	256	7	27	88	71	38	25	256
		21.8%	2.7%	10.5%	34.4%	27.7%	14.8%	9.8%	100%

職場の満足度(仕事のやりがい)／性別

		性別割合	職場の満足度＜仕事のやりがい＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1173	48	156	374	450	137	8	1173
		100%	4.1%	13.3%	31.9%	38.4%	11.7%	0.7%	100%
性別	男性	917	43	130	289	347	105	3	917
		78.2%	4.7%	14.2%	31.5%	37.8%	11.5%	0.3%	100%
	女性	256	5	26	85	103	32	5	256
		21.8%	2.0%	10.2%	33.2%	40.2%	12.5%	2.0%	100%

職場の満足度(賃金)／性別

		性別割合	職場の満足度＜賃金＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1173	136	310	349	304	66	8	1173
		100%	11.6%	26.4%	29.8%	25.9%	5.6%	0.7%	100%
性別	男性	917	110	240	275	244	43	5	917
		78.2%	12.0%	26.2%	30.0%	26.6%	4.7%	0.5%	100%
	女性	256	26	70	74	60	23	3	256
		21.8%	10.2%	27.3%	28.9%	23.4%	9.0%	1.2%	100%

職場の満足度(労働時間)／性別

		性別割合	職場の満足度＜労働時間＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1173	92	208	322	367	178	6	1173
		100%	7.8%	17.7%	27.5%	31.3%	15.2%	0.5%	100%
性別	男性	917	74	173	261	285	120	4	917
		78.2%	8.1%	18.9%	28.5%	31.1%	13.1%	0.4%	100%
	女性	256	18	35	61	82	58	2	256
		21.8%	7.0%	13.7%	23.8%	32.0%	22.7%	0.8%	100%

職場の満足度(職場の人間関係)／性別

		性別割合	職場の満足度＜職場の人間関係＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
性別	総計	1173	33	122	379	426	208	5	1173
		100%	2.8%	10.4%	32.3%	36.3%	17.7%	0.4%	100%
	男性	917	23	96	311	344	140	3	917
		78.2%	2.5%	10.5%	33.9%	37.5%	15.3%	0.3%	100%
		女性	256	10	26	68	82	68	2
21.8%	3.9%		10.2%	26.6%	32.0%	26.6%	0.8%	100%	

職場の満足度(上司の指導力等)／性別

		性別割合	職場の満足度＜上司の指導力等＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
性別	総計	1173	114	199	429	307	119	5	1173
		100%	9.7%	17.0%	36.6%	26.2%	10.1%	0.4%	100%
	男性	917	90	159	333	255	77	3	917
		78.2%	9.8%	17.3%	36.3%	27.8%	8.4%	0.3%	100%
		女性	256	24	40	96	52	42	2
21.8%	9.4%		15.6%	37.5%	20.3%	16.4%	0.8%	100%	

職場の満足度(仕事上の情報共有)／性別

		性別割合	職場の満足度＜仕事上の情報共有＞						総計	
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答		
性別	総計	1173	77	253	445	313	78	7	1173	
		100%	6.6%	21.6%	37.9%	26.7%	6.6%	0.6%	100%	
	男性	917	60	193	349	261	49	5	917	
		78.2%	6.5%	21.0%	38.1%	28.5%	5.3%	0.5%	100%	
		女性	256	17	60	96	52	29	2	256
			21.8%	6.6%	23.4%	37.5%	20.3%	11.3%	0.8%	100%

職場の満足度(実現可能性)／性別

		性別割合	職場の満足度＜実現可能性＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1173	57	194	638	231	41	12	1173
		100%	4.9%	16.5%	54.4%	19.7%	3.5%	1.0%	100%
性別	男性	917	47	156	484	192	32	6	917
		78.2%	5.1%	17.0%	52.8%	20.9%	3.5%	0.7%	100%
	女性	256	10	38	154	39	9	6	256
		21.8%	3.9%	14.8%	60.2%	15.2%	3.5%	2.3%	100%

職場の満足度(公平な評価)／性別

		性別割合	職場の満足度＜公平な評価＞						総計	
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答		
性別	総計	1173	89	244	536	246	53	5	1173	
		100%	7.6%	20.8%	45.7%	21.0%	4.5%	0.4%	100%	
	男性	917	68	191	421	194	40	3	917	
		78.2%	7.4%	20.8%	45.9%	21.2%	4.4%	0.3%	100%	
		女性	256	21	53	115	52	13	2	256
			21.8%	8.2%	20.7%	44.9%	20.3%	5.1%	0.8%	100%

職場の満足度(組織の指針・目標)／性別

		性別割合	職場の満足度＜組織の指針・目標＞							
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	総計	
性別	総計	1173	66	202	555	273	71	6	1173	
		100%	5.6%	17.2%	47.3%	23.3%	6.1%	0.5%	100%	
	男性	917	54	165	422	221	51	4	917	
		78.2%	5.9%	18.0%	46.0%	24.1%	5.6%	0.4%	100%	
		女性	256	12	37	133	52	20	2	256
			21.8%	4.7%	14.5%	52.0%	20.3%	7.8%	0.8%	100%

職場の満足度(社風)／性別

		性別割合	職場の満足度＜社風＞						総計	
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答		
性別	総計	1173	63	193	534	300	77	6	1173	
		100%	5.4%	16.5%	45.5%	25.6%	6.6%	0.5%	100%	
	男性	917	50	149	415	240	59	4	917	
		78.2%	5.5%	16.2%	45.3%	26.2%	6.4%	0.4%	100%	
		女性	256	13	44	119	60	18	2	256
			21.8%	5.1%	17.2%	46.5%	23.4%	7.0%	0.8%	100%



職場の満足度(職場生活全体)／雇用形態別

		雇用形態別割合	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計	
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答		
雇用形態	総計	1174	44	179	372	381	106	92	1174	
		100%	3.7%	15.2%	31.7%	32.5%	9.0%	7.8%	100%	
	正社員	946	36	148	305	304	80	73	946	
		80.6%	3.8%	15.6%	32.2%	32.1%	8.5%	7.7%	100%	
		非正規社員	228	8	31	67	77	26	19	228
			19.4%	3.5%	13.6%	29.4%	33.8%	11.4%	8.3%	100%

職場の満足度(仕事のやりがい)／雇用形態別

		雇用 形態 別 割合	職場の満足度＜仕事のやりがい＞						総 計
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	
雇用 形態	総 計	1174	48	156	374	451	137	8	1174
		100%	4.1%	13.3%	31.9%	38.4%	11.7%	0.7%	100%
	正社員	946	40	134	309	352	106	5	946
		80.6%	4.2%	14.2%	32.7%	37.2%	11.2%	0.5%	100%
		非正規社員	228	8	22	65	99	31	3
19.4%	3.5%		9.6%	28.5%	43.4%	13.6%	1.3%	100%	

職場の満足度(賃金)／雇用形態別

		雇用 形態 別 割合	職場の満足度＜賃金＞						総 計	
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答		
雇用 形態	総 計	1174	136	311	349	304	66	8	1174	
		100%	11.6%	26.5%	29.7%	25.9%	5.6%	0.7%	100%	
	正社員	946	105	247	278	257	53	6	946	
		80.6%	11.1%	26.1%	29.4%	27.2%	5.6%	0.6%	100%	
		非正規社員	228	31	64	71	47	13	2	228
			19.4%	13.6%	28.1%	31.1%	20.6%	5.7%	0.9%	100%

職場の満足度(労働時間)／雇用形態別

		雇用 形態 別 割合	職場の満足度＜労働時間＞						総 計	
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答		
雇用 形態	総 計	1174	92	208	322	368	178	6	1174	
		100%	7.8%	17.7%	27.4%	31.3%	15.2%	0.5%	100%	
	正社員	946	77	180	253	300	131	5	946	
		80.6%	8.1%	19.0%	26.7%	31.7%	13.8%	0.5%	100%	
		非正規社員	228	15	28	69	68	47	1	228
			19.4%	6.6%	12.3%	30.3%	29.8%	20.6%	0.4%	100%

職場の満足度(職場の人間関係)／雇用形態別

		雇用形態別割合	職場の満足度＜職場の人間関係＞						総計	
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答		
雇用形態	総計	1174	33	122	379	427	208	5	1174	
		100%	2.8%	10.4%	32.3%	36.4%	17.7%	0.4%	100%	
	正社員	946	25	106	313	347	151	4	946	
		80.6%	2.6%	11.2%	33.1%	36.7%	16.0%	0.4%	100%	
		非正規社員	228	8	16	66	80	57	1	228
			19.4%	3.5%	7.0%	28.9%	35.1%	25.0%	0.4%	100%

職場の満足度(上司の指導力等)／雇用形態別

		雇用 形態 別 割合	職場の満足度＜上司の指導力等＞						総 計	
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答		
雇用 形態	総 計	1174	114	200	428	308	119	5	1174	
		100%	9.7%	17.0%	36.5%	26.2%	10.1%	0.4%	100%	
	正社員	946	96	172	338	259	77	4	946	
		80.6%	10.1%	18.2%	35.7%	27.4%	8.1%	0.4%	100%	
		非正規社員	228	18	28	90	49	42	1	228
			19.4%	7.9%	12.3%	39.5%	21.5%	18.4%	0.4%	100%

職場の満足度(仕事上の情報共有)／雇用形態別

		雇用 形態 別 割合	職場の満足度＜仕事上の情報共有＞						総 計	
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答		
雇用 形態	総 計	1174	77	253	444	315	78	7	1174	
		100%	6.6%	21.6%	37.8%	26.8%	6.6%	0.6%	100%	
	正社員	946	62	210	360	263	46	5	946	
		80.6%	6.6%	22.2%	38.1%	27.8%	4.9%	0.5%	100%	
		非正規社員	228	15	43	84	52	32	2	228
			19.4%	6.6%	18.9%	36.8%	22.8%	14.0%	0.9%	100%

職場の満足度(実現可能性)／雇用形態別

		雇用形態別割合	職場の満足度＜実現可能性＞						総計	
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答		
雇用形態	総計	1174	57	194	637	232	41	13	1174	
		100%	4.9%	16.5%	54.3%	19.8%	3.5%	1.1%	100%	
	正社員	946	46	165	497	201	29	8	946	
		80.6%	4.9%	17.4%	52.5%	21.2%	3.1%	0.8%	100%	
		非正規社員	228	11	29	140	31	12	5	228
			19.4%	4.8%	12.7%	61.4%	13.6%	5.3%	2.2%	100%

職場の満足度(公平な評価)／雇用形態別

		雇用 形態別 割合	職場の満足度＜公平な評価＞						総 計
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	
総 計		1174	89	245	535	247	53	5	1174
		100%	7.6%	20.9%	45.6%	21.0%	4.5%	0.4%	100%
雇 用 形 態	正社員	946	71	196	440	200	35	4	946
		80.6%	7.5%	20.7%	46.5%	21.1%	3.7%	0.4%	100%
	非正規社員	228	18	49	95	47	18	1	228
		19.4%	7.9%	21.5%	41.7%	20.6%	7.9%	0.4%	100%

職場の満足度(組織の指針・目標)／雇用形態別

		雇用形態別割合	職場の満足度＜組織の指針・目標＞						総計	
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答		
雇用形態	総計	1174	66	202	554	275	71	6	1174	
		100%	5.6%	17.2%	47.2%	23.4%	6.0%	0.5%	100%	
	正社員	946	58	171	443	222	47	5	946	
		80.6%	6.1%	18.1%	46.8%	23.5%	5.0%	0.5%	100%	
		非正規社員	228	8	31	111	53	24	1	228
			19.4%	3.5%	13.6%	48.7%	23.2%	10.5%	0.4%	100%

職場の満足度(社風)／雇用形態別

		雇用形態別割合	職場の満足度＜社風＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1174	63	193	535	300	77	6	1174
		100%	5.4%	16.4%	45.6%	25.6%	6.6%	0.5%	100%
雇用形態	正社員	946	51	166	423	246	55	5	946
		80.6%	5.4%	17.5%	44.7%	26.0%	5.8%	0.5%	100%
	非正規社員	228	12	27	112	54	22	1	228
		19.4%	5.3%	11.8%	49.1%	23.7%	9.6%	0.4%	100%

職場の満足度(職場生活全体)／従業員規模別

		企業規模別割合	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1170	44	178	372	379	105	92	1170
		100%	3.8%	15.2%	31.8%	32.4%	9.0%	7.9%	100%
企業規模	30人未満	41	1	1	13	13	10	3	41
		3.5%	2.4%	2.4%	31.7%	31.7%	24.4%	7.3%	100%
	30～99人	110	6	13	26	39	15	11	110
		9.4%	5.5%	11.8%	23.6%	35.5%	13.6%	10.0%	100%
	100～299人	143	4	26	49	45	8	11	143
		12.2%	2.8%	18.2%	34.3%	31.5%	5.6%	7.7%	100%
	300～999人	288	14	53	91	81	26	23	288
		24.6%	4.9%	18.4%	31.6%	28.1%	9.0%	8.0%	100%
1000人以上	588	19	85	193	201	46	44	588	
	50.3%	3.2%	14.5%	32.8%	34.2%	7.8%	7.5%	100%	

職場の満足度(仕事のやりがい)／従業員規模別

		雇用形態別割合	職場の満足度＜仕事のやりがい＞						総計	
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答		
企業規模	総計	1170	48	156	373	450	135	8	1170	
		100%	4.1%	13.3%	31.9%	38.5%	11.5%	0.7%	100%	
	30人未満	41	0	2	11	17	11	0	41	
		3.5%	0.0%	4.9%	26.8%	41.5%	26.8%	0.0%	100%	
		30～99人	110	4	11	26	40	28	1	110
			9.4%	3.6%	10.0%	23.6%	36.4%	25.5%	0.9%	100%
		100～299人	143	4	17	51	60	11	0	143
			12.2%	2.8%	11.9%	35.7%	42.0%	7.7%	0.0%	100%
		300～999人	288	15	34	99	102	34	4	288
			24.6%	5.2%	11.8%	34.4%	35.4%	11.8%	1.4%	100%
1000人以上	588	25	92	186	231	51	3	588		
	50.3%	4.3%	15.6%	31.6%	39.3%	8.7%	0.5%	100%		

職場の満足度(賃金)／従業員規模別

		雇用形態別割合	職場の満足度＜賃金＞						総計	
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答		
企業規模	総計	1170	135	311	348	303	65	8	1170	
		100%	11.5%	26.6%	29.7%	25.9%	5.6%	0.7%	100%	
	30人未満	41	1	10	13	12	5	0	41	
		3.5%	2.4%	24.4%	31.7%	29.3%	12.2%	0.0%	100%	
		30～99人	110	13	31	33	28	4	1	110
			9.4%	11.8%	28.2%	30.0%	25.5%	3.6%	0.9%	100%
		100～299人	143	16	46	47	29	4	1	143
			12.2%	11.2%	32.2%	32.9%	20.3%	2.8%	0.7%	100%
		300～999人	288	39	80	95	55	15	4	288
			24.6%	13.5%	27.8%	33.0%	19.1%	5.2%	1.4%	100%
1000人以上	588	66	144	160	179	37	2	588		
	50.3%	11.2%	24.5%	27.2%	30.4%	6.3%	0.3%	100%		

職場の満足度(労働時間)／従業員規模別

		雇用形態別割合	職場の満足度＜労働時間＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
企業規模	総計	1170 100%	92 7.9%	208 17.8%	322 27.5%	365 31.2%	177 15.1%	6 0.5%	1170 100%
	30人未満	41 3.5%	7 17.1%	8 19.5%	11 26.8%	6 14.6%	9 22.0%	0 0.0%	41 100%
	30～99人	110 9.4%	14 12.7%	29 26.4%	34 30.9%	23 20.9%	9 8.2%	1 0.9%	110 100%
	100～299人	143 12.2%	9 6.3%	25 17.5%	51 35.7%	47 32.9%	11 7.7%	0 0.0%	143 100%
	300～999人	288 24.6%	19 6.6%	46 16.0%	77 26.7%	100 34.7%	44 15.3%	2 0.7%	288 100%
	1000人以上	588 50.3%	43 7.3%	100 17.0%	149 25.3%	189 32.1%	104 17.7%	3 0.5%	588 100%

職場の満足度(職場の人間関係)／従業員規模別

		雇用形態別割合	職場の満足度＜職場の人間関係＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
企業規模	総計	1170 100%	33 2.8%	122 10.4%	378 32.3%	425 36.3%	207 17.7%	5 0.4%	1170 100%
	30人未満	41 3.5%	0 0.0%	4 9.8%	12 29.3%	13 31.7%	12 29.3%	0 0.0%	41 100%
	30～99人	110 9.4%	5 4.5%	10 9.1%	32 29.1%	39 35.5%	23 20.9%	1 0.9%	110 100%
	100～299人	143 12.2%	4 2.8%	16 11.2%	46 32.2%	53 37.1%	24 16.8%	0 0.0%	143 100%
	300～999人	288 24.6%	7 2.4%	34 11.8%	80 27.8%	111 38.5%	54 18.8%	2 0.7%	288 100%
	1000人以上	588 50.3%	17 2.9%	58 9.9%	208 35.4%	209 35.5%	94 16.0%	2 0.3%	588 100%

職場の満足度(上司の指導力等)／従業員規模別

		雇用形態別割合	職場の満足度＜上司の指導力等＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
企業規模	総計	1170 100%	114 9.7%	199 17.0%	427 36.5%	307 26.2%	118 10.1%	5 0.4%	1170 100%
	30人未満	41 3.5%	0 0.0%	8 19.5%	14 34.1%	11 26.8%	8 19.5%	0 0.0%	41 100%
	30～99人	110 9.4%	6 5.5%	18 16.4%	43 39.1%	27 24.5%	15 13.6%	1 0.9%	110 100%
	100～299人	143 12.2%	17 11.9%	25 17.5%	55 38.5%	36 25.2%	10 7.0%	0 0.0%	143 100%
	300～999人	288 24.6%	31 10.8%	44 15.3%	90 31.3%	82 28.5%	39 13.5%	2 0.7%	288 100%
	1000人以上	588 50.3%	60 10.2%	104 17.7%	225 38.3%	151 25.7%	46 7.8%	2 0.3%	588 100%

職場の満足度(仕事上の情報共有)／従業員規模別

		雇用形態別割合	職場の満足度＜仕事上の情報共有＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1170	77	252	443	314	77	7	1170
		100%	6.6%	21.5%	37.9%	26.8%	6.6%	0.6%	100%
企業規模	30人未満	41	2	8	7	21	3	0	41
		3.5%	4.9%	19.5%	17.1%	51.2%	7.3%	0.0%	100%
	30～99人	110	6	25	41	25	12	1	110
		9.4%	5.5%	22.7%	37.3%	22.7%	10.9%	0.9%	100%
	100～299人	143	8	32	63	31	9	0	143
		12.2%	5.6%	22.4%	44.1%	21.7%	6.3%	0.0%	100%
	300～999人	288	21	60	100	81	23	3	288
		24.6%	7.3%	20.8%	34.7%	28.1%	8.0%	1.0%	100%
	1000人以上	588	40	127	232	156	30	3	588
		50.3%	6.8%	21.6%	39.5%	26.5%	5.1%	0.5%	100%

職場の満足度(実現可能性)／従業員規模別

		雇用形態別割合	職場の満足度＜実現可能性＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1170	57	194	635	231	40	13	1170
		100%	4.9%	16.6%	54.3%	19.7%	3.4%	1.1%	100%
企業規模	30人未満	41	2	4	17	14	4	0	41
		3.5%	4.9%	9.8%	41.5%	34.1%	9.8%	0.0%	100%
	30～99人	110	3	19	53	26	6	3	110
		9.4%	2.7%	17.3%	48.2%	23.6%	5.5%	2.7%	100%
	100～299人	143	5	28	80	25	5	0	143
		12.2%	3.5%	19.6%	55.9%	17.5%	3.5%	0.0%	100%
	300～999人	288	14	46	152	66	6	4	288
		24.6%	4.9%	16.0%	52.8%	22.9%	2.1%	1.4%	100%
	1000人以上	588	33	97	333	100	19	6	588
		50.3%	5.6%	16.5%	56.6%	17.0%	3.2%	1.0%	100%

職場の満足度(公平な評価)／従業員規模別

		雇用形態別割合	職場の満足度＜公平な評価＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1170	89	244	535	245	52	5	1170
		100%	7.6%	20.9%	45.7%	20.9%	4.4%	0.4%	100%
企業規模	30人未満	41	1	4	17	17	2	0	41
		3.5%	2.4%	9.8%	41.5%	41.5%	4.9%	0.0%	100%
	30～99人	110	3	22	43	37	4	1	110
		9.4%	2.7%	20.0%	39.1%	33.6%	3.6%	0.9%	100%
	100～299人	143	10	29	77	19	8	0	143
		12.2%	7.0%	20.3%	53.8%	13.3%	5.6%	0.0%	100%
	300～999人	288	26	56	133	54	17	2	288
		24.6%	9.0%	19.4%	46.2%	18.8%	5.9%	0.7%	100%
	1000人以上	588	49	133	265	118	21	2	588
		50.3%	8.3%	22.6%	45.1%	20.1%	3.6%	0.3%	100%

職場の満足度(組織の指針・目標)／従業員規模別

		雇用形態別割合	職場の満足度＜組織の指針・目標＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1170	66	201	553	274	70	6	1170
		100%	5.6%	17.2%	47.3%	23.4%	6.0%	0.5%	100%
企業規模	30人未満	41	1	2	21	14	3	0	41
		3.5%	2.4%	4.9%	51.2%	34.1%	7.3%	0.0%	100%
	30～99人	110	8	19	34	36	12	1	110
		9.4%	7.3%	17.3%	30.9%	32.7%	10.9%	0.9%	100%
	100～299人	143	15	29	69	20	10	0	143
		12.2%	10.5%	20.3%	48.3%	14.0%	7.0%	0.0%	100%
	300～999人	288	17	54	137	61	17	2	288
		24.6%	5.9%	18.8%	47.6%	21.2%	5.9%	0.7%	100%
	1000人以上	588	25	97	292	143	28	3	588
		50.3%	4.3%	16.5%	49.7%	24.3%	4.8%	0.5%	100%

職場の満足度(社風)／従業員規模別

		雇用形態別割合	職場の満足度＜社風＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1170	63	192	535	298	76	6	1170
		100%	5.4%	16.4%	45.7%	25.5%	6.5%	0.5%	100%
企業規模	30人未満	41	1	3	15	16	6	0	41
		3.5%	2.4%	7.3%	36.6%	39.0%	14.6%	0.0%	100%
	30～99人	110	6	18	37	33	15	1	110
		9.4%	5.5%	16.4%	33.6%	30.0%	13.6%	0.9%	100%
	100～299人	143	9	31	62	29	11	1	143
		12.2%	6.3%	21.7%	43.4%	20.3%	7.7%	0.7%	100%
	300～999人	288	18	54	135	62	17	2	288
		24.6%	6.3%	18.8%	46.9%	21.5%	5.9%	0.7%	100%
	1000人以上	588	29	86	286	158	27	2	588
		50.3%	4.9%	14.6%	48.6%	26.9%	4.6%	0.3%	100%

職場の満足度(職場生活全体)／年収別

		年 収 別 割 合	職場の満足度＜職場生活全体＞						総 計
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	
総 計		1171 100%	44 3.8%	178 15.2%	373 31.9%	379 32.4%	105 9.0%	92 7.9%	1171 100%
年 収	200万円未満	69 5.9%	4 5.8%	8 11.6%	18 26.1%	15 21.7%	16 23.2%	8 11.6%	69 100%
	200～400万円未満	390 33.3%	16 4.1%	53 13.6%	132 33.8%	123 31.5%	31 7.9%	35 9.0%	390 100%
	400～600万円未満	436 37.2%	17 3.9%	86 19.7%	139 31.9%	127 29.1%	34 7.8%	33 7.6%	436 100%
	600～800万円未満	230 19.6%	6 2.6%	25 10.9%	73 31.7%	97 42.2%	15 6.5%	14 6.1%	230 100%
	800万円以上	46 3.9%	1 2.2%	6 13.0%	11 23.9%	17 37.0%	9 19.6%	2 4.3%	46 100%

職場の満足度(仕事のやりがい)／年収別

		年 収 別 割 合	職場の満足度＜仕事のやりがい＞						総 計
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	
総 計		1171 100%	48 4.1%	155 13.2%	375 32.0%	449 38.3%	136 11.6%	8 0.7%	1171 100%
年 収	200万円未満	69 5.9%	3 4.3%	7 10.1%	23 33.3%	19 27.5%	16 23.2%	1 1.4%	69 100%
	200～400万円未満	390 33.3%	20 5.1%	41 10.5%	119 30.5%	165 42.3%	40 10.3%	5 1.3%	390 100%
	400～600万円未満	436 37.2%	18 4.1%	72 16.5%	157 36.0%	142 32.6%	45 10.3%	2 0.5%	436 100%
	600～800万円未満	230 19.6%	5 2.2%	28 12.2%	66 28.7%	106 46.1%	25 10.9%	0 0.0%	230 100%
	800万円以上	46 3.9%	2 4.3%	7 15.2%	10 21.7%	17 37.0%	10 21.7%	0 0.0%	46 100%

職場の満足度(賃金)／年収別

		年 収 別 割 合	職場の満足度＜賃金＞						総 計
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	
総 計		1171 100%	136 11.6%	311 26.6%	349 29.8%	302 25.8%	65 5.6%	8 0.7%	1171 100%
年 収	200万円未満	69 5.9%	12 17.4%	16 23.2%	22 31.9%	8 11.6%	9 13.0%	2 2.9%	69 100%
	200～400万円未満	390 33.3%	56 14.4%	116 29.7%	121 31.0%	83 21.3%	11 2.8%	3 0.8%	390 100%
	400～600万円未満	436 37.2%	50 11.5%	139 31.9%	123 28.2%	100 22.9%	23 5.3%	1 0.2%	436 100%
	600～800万円未満	230 19.6%	18 7.8%	39 17.0%	74 32.2%	87 37.8%	10 4.3%	2 0.9%	230 100%
	800万円以上	46 3.9%	0 0.0%	1 2.2%	9 19.6%	24 52.2%	12 26.1%	0 0.0%	46 100%



職場の満足度(労働時間)／年収別

		年 収 別 割 合	職場の満足度＜労働時間＞						総 計
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	
年 収	総 計	1171 100%	92 7.9%	207 17.7%	321 27.4%	367 31.3%	178 15.2%	6 0.5%	1171 100%
	200万円未満	69 5.9%	4 5.8%	10 14.5%	14 20.3%	17 24.6%	23 33.3%	1 1.4%	69 100%
	200～400万円未満	390 33.3%	28 7.2%	58 14.9%	117 30.0%	124 31.8%	60 15.4%	3 0.8%	390 100%
	400～600万円未満	436 37.2%	40 9.2%	88 20.2%	120 27.5%	126 28.9%	61 14.0%	1 0.2%	436 100%
	600～800万円未満	230 19.6%	17 7.4%	46 20.0%	62 27.0%	77 33.5%	27 11.7%	1 0.4%	230 100%
	800万円以上	46 3.9%	3 6.5%	5 10.9%	8 17.4%	23 50.0%	7 15.2%	0 0.0%	46 100%

職場の満足度(職場の人間関係)／年収別

		年 収 別 割 合	職場の満足度＜職場の人間関係＞						総 計	
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答		
年 収	総 計	1171 100%	33 2.8%	121 10.3%	378 32.3%	426 36.4%	208 17.8%	5 0.4%	1171 100%	
	200万円未満	69 5.9%	4 5.8%	8 11.6%	14 20.3%	18 26.1%	24 34.8%	1 1.4%	69 100%	
		200～400万円未満	390 33.3%	11 2.8%	37 9.5%	116 29.7%	149 38.2%	74 19.0%	3 0.8%	390 100%
	400～600万円未満	436 37.2%	9 2.1%	58 13.3%	153 35.1%	146 33.5%	69 15.8%	1 0.2%	436 100%	
		600～800万円未満	230 19.6%	6 2.6%	17 7.4%	81 35.2%	94 40.9%	32 13.9%	0 0.0%	230 100%
	800万円以上	46 3.9%	3 6.5%	1 2.2%	14 30.4%	19 41.3%	9 19.6%	0 0.0%	46 100%	

職場の満足度(上司の指導力等)／年収別

		年 収 別 割 合	職場の満足度＜上司の指導力等＞						総 計
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	
年 収	総 計	1171 100%	114 9.7%	199 17.0%	428 36.5%	307 26.2%	118 10.1%	5 0.4%	1171 100%
	200万円未満	69 5.9%	6 8.7%	9 13.0%	22 31.9%	16 23.2%	15 21.7%	1 1.4%	69 100%
	200～400万円未満	390 33.3%	29 7.4%	62 15.9%	151 38.7%	99 25.4%	46 11.8%	3 0.8%	390 100%
	400～600万円未満	436 37.2%	51 11.7%	80 18.3%	159 36.5%	111 25.5%	34 7.8%	1 0.2%	436 100%
	600～800万円未満	230 19.6%	22 9.6%	45 19.6%	82 35.7%	66 28.7%	15 6.5%	0 0.0%	230 100%
	800万円以上	46 3.9%	6 13.0%	3 6.5%	14 30.4%	15 32.6%	8 17.4%	0 0.0%	46 100%

職場の満足度(仕事上の情報共有)／年収別

		年 収 別 割 合	職場の満足度＜仕事上の情報共有＞						総 計
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	
年 収	総 計	1171	77	251	445	313	78	7	1171
		100%	6.6%	21.4%	38.0%	26.7%	6.7%	0.6%	100%
	200万円未満	69	6	11	24	13	14	1	69
		5.9%	8.7%	15.9%	34.8%	18.8%	20.3%	1.4%	100%
	200～400万円未満	390	27	94	137	101	27	4	390
		33.3%	6.9%	24.1%	35.1%	25.9%	6.9%	1.0%	100%
	400～600万円未満	436	35	99	170	110	20	2	436
		37.2%	8.0%	22.7%	39.0%	25.2%	4.6%	0.5%	100%
	600～800万円未満	230	9	40	99	72	10	0	230
		19.6%	3.9%	17.4%	43.0%	31.3%	4.3%	0.0%	100%
	800万円以上	46	0	7	15	17	7	0	46
		3.9%	0.0%	15.2%	32.6%	37.0%	15.2%	0.0%	100%

職場の満足度(実現可能性)／年収別

		年 収 別 割 合	職場の満足度＜実現可能性＞						総 計
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	
年 収	総 計	1171	57	193	636	231	41	13	1171
		100%	4.9%	16.5%	54.3%	19.7%	3.5%	1.1%	100%
	200万円未満	69	2	9	39	10	6	3	69
		5.9%	2.9%	13.0%	56.5%	14.5%	8.7%	4.3%	100%
	200～400万円未満	390	16	58	237	60	11	8	390
		33.3%	4.1%	14.9%	60.8%	15.4%	2.8%	2.1%	100%
	400～600万円未満	436	27	85	227	86	10	1	436
		37.2%	6.2%	19.5%	52.1%	19.7%	2.3%	0.2%	100%
	600～800万円未満	230	11	36	114	61	8	0	230
		19.6%	4.8%	15.7%	49.6%	26.5%	3.5%	0.0%	100%
	800万円以上	46	1	5	19	14	6	1	46
		3.9%	2.2%	10.9%	41.3%	30.4%	13.0%	2.2%	100%

職場の満足度(公平な評価)／年収別

		年 収 別 割 合	職場の満足度＜公平な評価＞						総 計
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	
年 収	総 計	1171	89	244	535	245	53	5	1171
		100%	7.6%	20.8%	45.7%	20.9%	4.5%	0.4%	100%
	200万円未満	69	6	13	28	11	10	1	69
		5.9%	8.7%	18.8%	40.6%	15.9%	14.5%	1.4%	100%
	200～400万円未満	390	29	76	183	84	15	3	390
		33.3%	7.4%	19.5%	46.9%	21.5%	3.8%	0.8%	100%
	400～600万円未満	436	37	104	198	79	17	1	436
		37.2%	8.5%	23.9%	45.4%	18.1%	3.9%	0.2%	100%
	600～800万円未満	230	17	44	107	57	5	0	230
		19.6%	7.4%	19.1%	46.5%	24.8%	2.2%	0.0%	100%
	800万円以上	46	0	7	19	14	6	0	46
		3.9%	0.0%	15.2%	41.3%	30.4%	13.0%	0.0%	100%

職場の満足度(組織の指針・目標)／年収別

		年 収 別 割 合	職場の満足度＜組織の指針・目標＞						総 計
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	
総 計		1171 100%	66 5.6%	201 17.2%	554 47.3%	274 23.4%	70 6.0%	6 0.5%	1171 100%
年 収	200万円未満	69 5.9%	2 2.9%	7 10.1%	29 42.0%	21 30.4%	9 13.0%	1 1.4%	69 100%
	200～400万円未満	390 33.3%	21 5.4%	58 14.9%	208 53.3%	76 19.5%	24 6.2%	3 0.8%	390 100%
	400～600万円未満	436 37.2%	33 7.6%	95 21.8%	197 45.2%	93 21.3%	17 3.9%	1 0.2%	436 100%
	600～800万円未満	230 19.6%	7 3.0%	34 14.8%	108 47.0%	67 29.1%	13 5.7%	1 0.4%	230 100%
	800万円以上	46 3.9%	3 6.5%	7 15.2%	12 26.1%	17 37.0%	7 15.2%	0 0.0%	46 100%

職場の満足度(社風)／年収別

		年 収 別 割 合	職場の満足度＜社風＞						総 計
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	
総 計		1171 100%	63 5.4%	192 16.4%	535 45.7%	300 25.6%	75 6.4%	6 0.5%	1171 100%
年 収	200万円未満	69 5.9%	4 5.8%	5 7.2%	29 42.0%	20 29.0%	10 14.5%	1 1.4%	69 100%
	200～400万円未満	390 33.3%	22 5.6%	65 16.7%	187 47.9%	90 23.1%	23 5.9%	3 0.8%	390 100%
	400～600万円未満	436 37.2%	27 6.2%	90 20.6%	195 44.7%	106 24.3%	16 3.7%	2 0.5%	436 100%
	600～800万円未満	230 19.6%	9 3.9%	27 11.7%	110 47.8%	67 29.1%	17 7.4%	0 0.0%	230 100%
	800万円以上	46 3.9%	1 2.2%	5 10.9%	14 30.4%	17 37.0%	9 19.6%	0 0.0%	46 100%

職場の満足度(職場生活全体)／労働組合の有無別

		労働組合の有無別割合	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1174	44	179	373	381	106	91	1174
		100%	3.7%	15.2%	31.8%	32.5%	9.0%	7.8%	100%
労組の有無	労働組合がない	114	5	15	35	35	15	9	114
		9.7%	4.4%	13.2%	30.7%	30.7%	13.2%	7.9%	100%
	労働組合があり加入済み	921	34	150	299	294	74	70	921
		78.4%	3.7%	16.3%	32.5%	31.9%	8.0%	7.6%	100%
	労働組合があるが未加入	118	5	11	32	47	12	11	118
		10.1%	4.2%	9.3%	27.1%	39.8%	10.2%	9.3%	100%
	有無がわからない	21	0	3	7	5	5	1	21
		1.8%	0.0%	14.3%	33.3%	23.8%	23.8%	4.8%	100%

職場の満足度(仕事のやりがい)／労働組合の有無別

		労働組合の有無別割合	職場の満足度＜仕事のやりがい＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1174	48	156	375	451	137	7	1174
		100%	4.1%	13.3%	31.9%	38.4%	11.7%	0.6%	100%
労組の有無	労働組合がない	114	3	10	35	47	19	0	114
		9.7%	2.6%	8.8%	30.7%	41.2%	16.7%	0.0%	100%
	労働組合があり加入済み	921	41	131	300	348	96	5	921
		78.4%	4.5%	14.2%	32.6%	37.8%	10.4%	0.5%	100%
	労働組合があるが未加入	118	3	13	34	51	15	2	118
		10.1%	2.5%	11.0%	28.8%	43.2%	12.7%	1.7%	100%
	有無がわからない	21	1	2	6	5	7	0	21
		1.8%	4.8%	9.5%	28.6%	23.8%	33.3%	0.0%	100%

職場の満足度(賃金)／労働組合の有無別

		労働組合の有無別割合	職場の満足度＜賃金＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1174	136	312	349	304	66	7	1174
		100%	11.6%	26.6%	29.7%	25.9%	5.6%	0.6%	100%
労組の有無	労働組合がない	114	10	30	40	26	8	0	114
		9.7%	8.8%	26.3%	35.1%	22.8%	7.0%	0.0%	100%
	労働組合があり加入済み	921	109	248	266	242	49	7	921
		78.4%	11.8%	26.9%	28.9%	26.3%	5.3%	0.8%	100%
	労働組合があるが未加入	118	13	30	37	31	7	0	118
		10.1%	11.0%	25.4%	31.4%	26.3%	5.9%	0.0%	100%
	有無がわからない	21	4	4	6	5	2	0	21
		1.8%	19.0%	19.0%	28.6%	23.8%	9.5%	0.0%	100%

職場の満足度(労働時間)／労働組合の有無別

		労働組合の有無別割合	職場の満足度＜労働時間＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
労働組合の有無	総計	1174	92	208	323	368	178	5	1174
		100%	7.8%	17.7%	27.5%	31.3%	15.2%	0.4%	100%
	労働組合がない	114	10	19	35	32	18	0	114
		9.7%	8.8%	16.7%	30.7%	28.1%	15.8%	0.0%	100%
	労働組合があり加入済み	921	73	176	241	298	128	5	921
		78.4%	7.9%	19.1%	26.2%	32.4%	13.9%	0.5%	100%
	労働組合があるが未加入	118	8	11	42	32	25	0	118
		10.1%	6.8%	9.3%	35.6%	27.1%	21.2%	0.0%	100%
	有無がわからない	21	1	2	5	6	7	0	21
		1.8%	4.8%	9.5%	23.8%	28.6%	33.3%	0.0%	100%

職場の満足度(職場の人間関係)／労働組合の有無別

		労働組合の有無別割合	職場の満足度＜職場の人間関係＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
労働組合の有無	総計	1174	33	122	380	427	208	4	1174
		100%	2.8%	10.4%	32.4%	36.4%	17.7%	0.3%	100%
	労働組合がない	114	5	16	41	35	17	0	114
		9.7%	4.4%	14.0%	36.0%	30.7%	14.9%	0.0%	100%
	労働組合があり加入済み	921	24	98	303	339	153	4	921
		78.4%	2.6%	10.6%	32.9%	36.8%	16.6%	0.4%	100%
	労働組合があるが未加入	118	4	5	32	46	31	0	118
		10.1%	3.4%	4.2%	27.1%	39.0%	26.3%	0.0%	100%
	有無がわからない	21	0	3	4	7	7	0	21
		1.8%	0.0%	14.3%	19.0%	33.3%	33.3%	0.0%	100%

職場の満足度(上司の指導力等)／労働組合の有無別

		労働組合の有無別割合	職場の満足度＜上司の指導力等＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
労働組合の有無	総計	1174	114	200	429	308	119	4	1174
		100%	9.7%	17.0%	36.5%	26.2%	10.1%	0.3%	100%
	労働組合がない	114	7	23	44	29	11	0	114
		9.7%	6.1%	20.2%	38.6%	25.4%	9.6%	0.0%	100%
	労働組合があり加入済み	921	97	166	331	247	76	4	921
		78.4%	10.5%	18.0%	35.9%	26.8%	8.3%	0.4%	100%
	労働組合があるが未加入	118	9	10	47	25	27	0	118
		10.1%	7.6%	8.5%	39.8%	21.2%	22.9%	0.0%	100%
	有無がわからない	21	1	1	7	7	5	0	21
		1.8%	4.8%	4.8%	33.3%	33.3%	23.8%	0.0%	100%

職場の満足度(仕事上の情報共有)／労働組合の有無別

		労働組合の有無別	職場の満足度＜仕事上の情報共有＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1174	77	253	445	315	78	6	1174
		100%	6.6%	21.6%	37.9%	26.8%	6.6%	0.5%	100%
労組の有無	労働組合がない	114	3	34	43	30	4	0	114
		9.7%	2.6%	29.8%	37.7%	26.3%	3.5%	0.0%	100%
	労働組合があり加入済み	921	66	196	352	251	50	6	921
		78.4%	7.2%	21.3%	38.2%	27.3%	5.4%	0.7%	100%
	労働組合があるが未加入	118	7	21	40	29	21	0	118
		10.1%	5.9%	17.8%	33.9%	24.6%	17.8%	0.0%	100%
	有無がわからない	21	1	2	10	5	3	0	21
		1.8%	4.8%	9.5%	47.6%	23.8%	14.3%	0.0%	100%

職場の満足度(実現可能性)／労働組合の有無別

		労働組合の有無別	職場の満足度＜実現可能性＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1174	57	194	638	232	41	12	1174
		100%	4.9%	16.5%	54.3%	19.8%	3.5%	1.0%	100%
労組の有無	労働組合がない	114	2	21	52	31	6	2	114
		9.7%	1.8%	18.4%	45.6%	27.2%	5.3%	1.8%	100%
	労働組合があり加入済み	921	50	158	500	179	25	9	921
		78.4%	5.4%	17.2%	54.3%	19.4%	2.7%	1.0%	100%
	労働組合があるが未加入	118	5	13	75	18	7	0	118
		10.1%	4.2%	11.0%	63.6%	15.3%	5.9%	0.0%	100%
	有無がわからない	21	0	2	11	4	3	1	21
		1.8%	0.0%	9.5%	52.4%	19.0%	14.3%	4.8%	100%

職場の満足度(公平な評価)／労働組合の有無別

		労働組合の有無別	職場の満足度＜公平な評価＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1174	89	245	536	247	53	4	1174
		100%	7.6%	20.9%	45.7%	21.0%	4.5%	0.3%	100%
労組の有無	労働組合がない	114	9	20	49	30	6	0	114
		9.7%	7.9%	17.5%	43.0%	26.3%	5.3%	0.0%	100%
	労働組合があり加入済み	921	72	199	429	185	32	4	921
		78.4%	7.8%	21.6%	46.6%	20.1%	3.5%	0.4%	100%
	労働組合があるが未加入	118	6	25	49	26	12	0	118
		10.1%	5.1%	21.2%	41.5%	22.0%	10.2%	0.0%	100%
	有無がわからない	21	2	1	9	6	3	0	21
		1.8%	9.5%	4.8%	42.9%	28.6%	14.3%	0.0%	100%

職場の満足度(組織の指針・目標)／労働組合の有無別

		労働組合の有無別割合	職場の満足度＜組織の指針・目標＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1174	66	202	555	275	71	5	1174
		100%	5.6%	17.2%	47.3%	23.4%	6.0%	0.4%	100%
労組の有無	労働組合がない	114	9	24	53	19	9	0	114
		9.7%	7.9%	21.1%	46.5%	16.7%	7.9%	0.0%	100%
	労働組合があり加入済み	921	51	158	441	221	45	5	921
		78.4%	5.5%	17.2%	47.9%	24.0%	4.9%	0.5%	100%
	労働組合があるが未加入	118	5	17	51	31	14	0	118
		10.1%	4.2%	14.4%	43.2%	26.3%	11.9%	0.0%	100%
	有無がわからない	21	1	3	10	4	3	0	21
		1.8%	4.8%	14.3%	47.6%	19.0%	14.3%	0.0%	100%

職場の満足度(社風)／労働組合の有無別

		労働組合の有無別割合	職場の満足度＜社風＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1174	63	193	536	300	77	5	1174
		100%	5.4%	16.4%	45.7%	25.6%	6.6%	0.4%	100%
労組の有無	労働組合がない	114	7	23	50	21	13	0	114
		9.7%	6.1%	20.2%	43.9%	18.4%	11.4%	0.0%	100%
	労働組合があり加入済み	921	51	154	424	240	47	5	921
		78.4%	5.5%	16.7%	46.0%	26.1%	5.1%	0.5%	100%
	労働組合があるが未加入	118	5	14	52	34	13	0	118
		10.1%	4.2%	11.9%	44.1%	28.8%	11.0%	0.0%	100%
	有無がわからない	21	0	2	10	5	4	0	21
		1.8%	0.0%	9.5%	47.6%	23.8%	19.0%	0.0%	100%

職場の満足度(職場生活全体)／年齢別

		年 齢 別 割 合	職場の満足度＜職場生活全体＞						総 計	
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答		
年 齢	総 計	1174 100%	44 3.7%	179 15.2%	373 31.8%	381 32.5%	106 9.0%	91 7.8%	1174 100%	
	20歳未満及び20歳台	172 14.7%	7 4.1%	18 10.5%	53 30.8%	52 30.2%	22 12.8%	20 11.6%	172 100%	
		30歳台	371 31.6%	15 4.0%	61 16.4%	125 33.7%	127 34.2%	23 6.2%	20 5.4%	371 100%
	40歳台	397 33.8%	18 4.5%	69 17.4%	123 31.0%	123 31.0%	39 9.8%	25 6.3%	397 100%	
		50歳台	162 13.8%	3 1.9%	17 10.5%	54 33.3%	54 33.3%	17 10.5%	17 10.5%	162 100%
	60歳以上	72 6.1%	1 1.4%	14 19.4%	18 25.0%	25 34.7%	5 6.9%	9 12.5%	72 100%	

職場の満足度(仕事のやりがい)／年齢別

		職場の満足度＜仕事のやりがい＞								
		年 齢 別 割 合	不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	総 計	
年 齢	総 計	1174 100%	48 4.1%	156 13.3%	375 31.9%	451 38.4%	137 11.7%	7 0.6%	1174 100%	
	20歳未満及び20歳台	172 14.7%	11 6.4%	21 12.2%	50 29.1%	66 38.4%	24 14.0%	0 0.0%	172 100%	
		30歳台	371 31.6%	15 4.0%	41 11.1%	132 35.6%	143 38.5%	39 10.5%	1 0.3%	371 100%
	40歳台	397 33.8%	18 4.5%	64 16.1%	123 31.0%	143 36.0%	46 11.6%	3 0.8%	397 100%	
		50歳台	162 13.8%	2 1.2%	22 13.6%	54 33.3%	61 37.7%	20 12.3%	3 1.9%	162 100%
	60歳以上	72 6.1%	2 2.8%	8 11.1%	16 22.2%	38 52.8%	8 11.1%	0 0.0%	72 100%	

職場の満足度(賃金)／年齢別

		年 齢 別 割 合	職場の満足度＜賃金＞						総 計	
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答		
年 齢	総 計	1174 100%	136 11.6%	312 26.6%	349 29.7%	304 25.9%	66 5.6%	7 0.6%	1174 100%	
	20歳未満及び20歳台	172 14.7%	21 12.2%	39 22.7%	58 33.7%	42 24.4%	12 7.0%	0 0.0%	172 100%	
		30歳台	371 31.6%	40 10.8%	96 25.9%	113 30.5%	103 27.8%	17 4.6%	2 0.5%	371 100%
	40歳台	397 33.8%	51 12.8%	106 26.7%	115 29.0%	100 25.2%	24 6.0%	1 0.3%	397 100%	
		50歳台	162 13.8%	14 8.6%	46 28.4%	41 25.3%	46 28.4%	11 6.8%	4 2.5%	162 100%
	60歳以上	72 6.1%	10 13.9%	25 34.7%	22 30.6%	13 18.1%	2 2.8%	0 0.0%	72 100%	



職場の満足度(労働時間)／年齢別

		年 齢 別 割 合	職場の満足度＜労働時間＞						総 計	
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答		
年 齢	総 計	1174 100%	92 7.8%	208 17.7%	323 27.5%	368 31.3%	178 15.2%	5 0.4%	1174 100%	
	20歳未満及び20歳台	172 14.7%	9 5.2%	21 12.2%	53 30.8%	50 29.1%	39 22.7%	0 0.0%	172 100%	
		30歳台	371 31.6%	32 8.6%	70 18.9%	94 25.3%	116 31.3%	58 15.6%	1 0.3%	371 100%
	40歳台	397 33.8%	35 8.8%	83 20.9%	121 30.5%	117 29.5%	39 9.8%	2 0.5%	397 100%	
		50歳台	162 13.8%	13 8.0%	26 16.0%	35 21.6%	59 36.4%	27 16.7%	2 1.2%	162 100%
	60歳以上	72 6.1%	3 4.2%	8 11.1%	20 27.8%	26 36.1%	15 20.8%	0 0.0%	72 100%	

職場の満足度(職場の人間関係)／年齢別

		年 齢 別 割 合	職場の満足度＜職場の人間関係＞						総 計	
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答		
年 齢	総 計	1174 100%	33 2.8%	122 10.4%	380 32.4%	427 36.4%	208 17.7%	4 0.3%	1174 100%	
	20歳未満及び20歳台	172 14.7%	3 1.7%	6 3.5%	44 25.6%	79 45.9%	40 23.3%	0 0.0%	172 100%	
		30歳台	371 31.6%	13 3.5%	56 15.1%	110 29.6%	129 34.8%	62 16.7%	1 0.3%	371 100%
	40歳台	397 33.8%	11 2.8%	41 10.3%	140 35.3%	139 35.0%	65 16.4%	1 0.3%	397 100%	
		50歳台	162 13.8%	5 3.1%	17 10.5%	59 36.4%	54 33.3%	25 15.4%	2 1.2%	162 100%
	60歳以上	72 6.1%	1 1.4%	2 2.8%	27 37.5%	26 36.1%	16 22.2%	0 0.0%	72 100%	

職場の満足度(上司の指導力等)／年齢別

		年 齢 別 割 合	職場の満足度＜上司の指導力等＞						総 計	
			不 満	やや不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答		
年 齢	総 計	1174 100%	114 9.7%	200 17.0%	429 36.5%	308 26.2%	119 10.1%	4 0.3%	1174 100%	
	20歳未満及び20歳台	172 14.7%	8 4.7%	21 12.2%	58 33.7%	57 33.1%	28 16.3%	0 0.0%	172 100%	
		30歳台	371 31.6%	44 11.9%	76 20.5%	125 33.7%	94 25.3%	31 8.4%	1 0.3%	371 100%
	40歳台	397 33.8%	40 10.1%	67 16.9%	150 37.8%	103 25.9%	36 9.1%	1 0.3%	397 100%	
		50歳台	162 13.8%	18 11.1%	27 16.7%	64 39.5%	36 22.2%	15 9.3%	2 1.2%	162 100%
	60歳以上	72 6.1%	4 5.6%	9 12.5%	32 44.4%	18 25.0%	9 12.5%	0 0.0%	72 100%	

職場の満足度(仕事上の情報共有)／年齢別

		職場の満足度＜仕事上の情報共有＞								
		年 齢 別 割 合	不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	総 計	
年 齢	総 計	1174 100%	77 6.6%	253 21.6%	445 37.9%	315 26.8%	78 6.6%	6 0.5%	1174 100%	
	20歳未満及び20歳台	172 14.7%	14 8.1%	27 15.7%	61 35.5%	54 31.4%	16 9.3%	0 0.0%	172 100%	
		30歳台	371 31.6%	35 9.4%	106 28.6%	128 34.5%	86 23.2%	15 4.0%	1 0.3%	371 100%
	40歳台	397 33.8%	15 3.8%	76 19.1%	172 43.3%	105 26.4%	27 6.8%	2 0.5%	397 100%	
		50歳台	162 13.8%	8 4.9%	35 21.6%	59 36.4%	46 28.4%	12 7.4%	2 1.2%	162 100%
	60歳以上	72 6.1%	5 6.9%	9 12.5%	25 34.7%	24 33.3%	8 11.1%	1 1.4%	72 100%	

職場の満足度(実現可能性)／年齢別

		年 齢 別 割 合	職場の満足度＜実現可能性＞						総 計	
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答		
年 齢	総 計	1174 100%	57 4.9%	194 16.5%	638 54.3%	232 19.8%	41 3.5%	12 1.0%	1174 100%	
	20歳未満及び20歳台	172 14.7%	7 4.1%	24 14.0%	96 55.8%	36 20.9%	8 4.7%	1 0.6%	172 100%	
		30歳台	371 31.6%	21 5.7%	65 17.5%	196 52.8%	72 19.4%	15 4.0%	2 0.5%	371 100%
	40歳台	397 33.8%	15 3.8%	74 18.6%	215 54.2%	81 20.4%	10 2.5%	2 0.5%	397 100%	
		50歳台	162 13.8%	10 6.2%	25 15.4%	90 55.6%	28 17.3%	4 2.5%	5 3.1%	162 100%
	60歳以上	72 6.1%	4 5.6%	6 8.3%	41 56.9%	15 20.8%	4 5.6%	2 2.8%	72 100%	

職場の満足度(公平な評価)／年齢別

		年 齢 別 割 合	職場の満足度＜公平な評価＞						総 計	
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答		
年 齢	総 計	1174 100%	89 7.6%	245 20.9%	536 45.7%	247 21.0%	53 4.5%	4 0.3%	1174 100%	
	20歳未満及び20歳台	172 14.7%	9 5.2%	24 14.0%	76 44.2%	47 27.3%	16 9.3%	0 0.0%	172 100%	
		30歳台	371 31.6%	27 7.3%	77 20.8%	181 48.8%	75 20.2%	10 2.7%	1 0.3%	371 100%
	40歳台	397 33.8%	34 8.6%	90 22.7%	177 44.6%	81 20.4%	14 3.5%	1 0.3%	397 100%	
		50歳台	162 13.8%	13 8.0%	38 23.5%	71 43.8%	32 19.8%	6 3.7%	2 1.2%	162 100%
	60歳以上	72 6.1%	6 8.3%	16 22.2%	31 43.1%	12 16.7%	7 9.7%	0 0.0%	72 100%	

職場の満足度(組織の指針・目標)／年齢別

		年 齢 別 割 合	職場の満足度＜組織の指針・目標＞						総 計
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	
総 計		1174 100%	66 5.6%	202 17.2%	555 47.3%	275 23.4%	71 6.0%	5 0.4%	1174 100%
年 齢	20歳未満及び20歳台	172 14.7%	8 4.7%	21 12.2%	79 45.9%	50 29.1%	14 8.1%	0 0.0%	172 100%
	30歳台	371 31.6%	21 5.7%	73 19.7%	179 48.2%	78 21.0%	19 5.1%	1 0.3%	371 100%
	40歳台	397 33.8%	26 6.5%	68 17.1%	193 48.6%	84 21.2%	24 6.0%	2 0.5%	397 100%
	50歳台	162 13.8%	9 5.6%	29 17.9%	70 43.2%	43 26.5%	9 5.6%	2 1.2%	162 100%
	60歳以上	72 6.1%	2 2.8%	11 15.3%	34 47.2%	20 27.8%	5 6.9%	0 0.0%	72 100%

職場の満足度(社風)／年齢別

		年 齢 別 割 合	職場の満足度＜社風＞						総 計
			不 満	やや 不 満	ど ち ら で も な い	やや 満 足	満 足	無 回 答	
総 計		1174 100%	63 5.4%	193 16.4%	536 45.7%	300 25.6%	77 6.6%	5 0.4%	1174 100%
年 齢	20歳未満及び20歳台	172 14.7%	8 4.7%	24 14.0%	67 39.0%	58 33.7%	15 8.7%	0 0.0%	172 100%
	30歳台	371 31.6%	26 7.0%	66 17.8%	171 46.1%	86 23.2%	21 5.7%	1 0.3%	371 100%
	40歳台	397 33.8%	20 5.0%	63 15.9%	189 47.6%	96 24.2%	27 6.8%	2 0.5%	397 100%
	50歳台	162 13.8%	7 4.3%	34 21.0%	70 43.2%	38 23.5%	11 6.8%	2 1.2%	162 100%
	60歳以上	72 6.1%	2 2.8%	6 8.3%	39 54.2%	22 30.6%	3 4.2%	0 0.0%	72 100%

職場の満足度(生活全体)／今後の働き方別

		今後の働き方別割合	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
今後の働き方	総計	1171	44	179	371	382	106	89	1171
		100%	3.8%	15.3%	31.7%	32.6%	9.1%	7.6%	100%
	可能な限りここで働く	1026	25	149	322	361	97	72	1026
		87.6%	2.4%	14.5%	31.4%	35.2%	9.5%	7.0%	100%
	それ以外	145	19	30	49	21	9	17	145
		12.4%	13.1%	20.7%	33.8%	14.5%	6.2%	11.7%	100%

職場の満足度(仕事のやりがい)／今後の働き方別

		今後の働き方別割合	職場の満足度＜仕事のやりがい＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
働き方の今後	総計	1171	48	156	374	451	137	5	1171
		100%	4.1%	13.3%	31.9%	38.5%	11.7%	0.4%	100%
	可能な限りここで働く	1026	33	124	323	417	126	3	1026
		87.6%	3.2%	12.1%	31.5%	40.6%	12.3%	0.3%	100%
	それ以外	145	15	32	51	34	11	2	145
		12.4%	10.3%	22.1%	35.2%	23.4%	7.6%	1.4%	100%

職場の満足度(賃金)／今後の働き方別

		今後の働き方別割合	職場の満足度＜賃金＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
今後の働き方	総計	1171	136	312	348	304	66	5	1171
		100%	11.6%	26.6%	29.7%	26.0%	5.6%	0.4%	100%
	可能な限りここで働く それ以外	1026	103	261	315	280	63	4	1026
		87.6%	10.0%	25.4%	30.7%	27.3%	6.1%	0.4%	100%
		145	33	51	33	24	3	1	145
		12.4%	22.8%	35.2%	22.8%	16.6%	2.1%	0.7%	100%

職場の満足度(労働時間)／今後の働き方別

		今後の働き方別割合	職場の満足度＜労働時間＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
今後の働き方	総計	1171	92	206	323	369	178	3	1171
		100%	7.9%	17.6%	27.6%	31.5%	15.2%	0.3%	100%
	可能な限りここで働く  それ以外	1026	72	180	283	330	159	2	1026
		87.6%	7.0%	17.5%	27.6%	32.2%	15.5%	0.2%	100%
		145	20	26	40	39	19	1	145
		12.4%	13.8%	17.9%	27.6%	26.9%	13.1%	0.7%	100%

職場の満足度(人間関係)／今後の働き方別

		今後の働き方別割合	職場の満足度＜人間関係＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
働き方の今後	総計	1171	33	122	379	426	209	2	1171
		100%	2.8%	10.4%	32.4%	36.4%	17.8%	0.2%	100%
	可能な限りここで働く  それ以外	1026	26	97	330	379	193	1	1026
		87.6%	2.5%	9.5%	32.2%	36.9%	18.8%	0.1%	100%
		145	7	25	49	47	16	1	145
		12.4%	4.8%	17.2%	33.8%	32.4%	11.0%	0.7%	100%

職場の満足度(上司の指導力等)／今後の働き方別

		今後の働き方別割合	職場の満足度＜上司の指導力等＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
働き方の今後	総計	1171	114	199	428	308	120	2	1171
		100%	9.7%	17.0%	36.5%	26.3%	10.2%	0.2%	100%
	可能な限りここで働く それ以外	1026	93	163	371	288	110	1	1026
		87.6%	9.1%	15.9%	36.2%	28.1%	10.7%	0.1%	100%
		145	21	36	57	20	10	1	145
		12.4%	14.5%	24.8%	39.3%	13.8%	6.9%	0.7%	100%

職場の満足度(仕事上の情報共有)／今後の働き方別

		今後の働き方別割合	職場の満足度＜仕事上の情報共有＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
働き方の今後の	総計	1171	76	253	443	317	78	4	1171
		100%	6.5%	21.6%	37.8%	27.1%	6.7%	0.3%	100%
	可能な限りここで働く それ以外	1026	56	210	387	298	72	3	1026
		87.6%	5.5%	20.5%	37.7%	29.0%	7.0%	0.3%	100%
		145	20	43	56	19	6	1	145
		12.4%	13.8%	29.7%	38.6%	13.1%	4.1%	0.7%	100%

職場の満足度(実現可能性)／今後の働き方別

		今後の働き方別割合	職場の満足度＜実現可能性＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
働き方の今後の	総計	1171	57	194	637	232	41	10	1171
		100%	4.9%	16.6%	54.4%	19.8%	3.5%	0.9%	100%
	可能な限りここで働く それ以外	1026	45	156	559	220	39	7	1026
		87.6%	4.4%	15.2%	54.5%	21.4%	3.8%	0.7%	100%
		145	12	38	78	12	2	3	145
		12.4%	8.3%	26.2%	53.8%	8.3%	1.4%	2.1%	100%

職場の満足度（公平な評価）／今後の働き方別

		今後の働き方別割合	職場の満足度＜公平な評価＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1171	89	245	533	249	53	2	1171
		100%	7.6%	20.9%	45.5%	21.3%	4.5%	0.2%	100%
働 今 き 後 方 の	可能な限りここで働く それ以外	1026	72	207	465	233	48	1	1026
		87.6%	7.0%	20.2%	45.3%	22.7%	4.7%	0.1%	100%
		145	17	38	68	16	5	1	145
		12.4%	11.7%	26.2%	46.9%	11.0%	3.4%	0.7%	100%

職場の満足度（組織の方針・目標）／今後の働き方別

		今後の働き方別割合	職場の満足度＜組織の方針・目標＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1171	66	202	552	277	71	3	1171
		100%	5.6%	17.3%	47.1%	23.7%	6.1%	0.3%	100%
働 今 き 後 方 の	可能な限りここで働く それ以外	1026	47	167	483	262	66	1	1026
		87.6%	4.6%	16.3%	47.1%	25.5%	6.4%	0.1%	100%
		145	19	35	69	15	5	2	145
		12.4%	13.1%	24.1%	47.6%	10.3%	3.4%	1.4%	100%

職場の満足度（社風）／今後の働き方別

		今後の働き方別割合	職場の満足度＜社風＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1171	63	193	533	302	77	3	1171
		100%	5.4%	16.5%	45.5%	25.8%	6.6%	0.3%	100%
働 今 き 後 方 の	可能な限りここで働く それ以外	1026	45	162	460	285	72	2	1026
		87.6%	4.4%	15.8%	44.8%	27.8%	7.0%	0.2%	100%
		145	18	31	73	17	5	1	145
		12.4%	12.4%	21.4%	50.3%	11.7%	3.4%	0.7%	100%

職場の満足度(生活全体)／キャリアアップ(学校・通信教育)別

		キャリアアップ別 割合	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1161	42	178	370	377	106	88	1161
		100%	3.6%	15.3%	31.9%	32.5%	9.1%	7.6%	100%
非該当		1079	40	167	339	350	98	85	1079
		92.9%	3.7%	15.5%	31.4%	32.4%	9.1%	7.9%	100%
該当		82	2	11	31	27	8	3	82
		7.1%	2.4%	13.4%	37.8%	32.9%	9.8%	3.7%	100%

職場の満足度(生活全体)／キャリアアップ(職場で率先して経験を積む)別

		キャリアアップ別 割合	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1161	42	178	370	377	106	88	1161
		100%	3.6%	15.3%	31.9%	32.5%	9.1%	7.6%	100%
非該当		695	31	108	251	200	60	45	695
		59.9%	4.5%	15.5%	36.1%	28.8%	8.6%	6.5%	100%
該当		466	11	70	119	177	46	43	466
		40.1%	2.4%	15.0%	25.5%	38.0%	9.9%	9.2%	100%

職場の満足度(生活全体)／キャリアアップ(社内の研修等に参加)別

		キャリアアップ別 割合	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1161	42	178	370	377	106	88	1161
		100%	3.6%	15.3%	31.9%	32.5%	9.1%	7.6%	100%
非該当		891	36	138	301	270	78	68	891
		76.7%	4.0%	15.5%	33.8%	30.3%	8.8%	7.6%	100%
該当		270	6	40	69	107	28	20	270
		23.3%	2.2%	14.8%	25.6%	39.6%	10.4%	7.4%	100%

職場の満足度(生活全体)／キャリアアップ(社外の研修等に参加)別

		キャリアアップ別 割合	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総 計		1161	42	178	370	377	106	88	1161
		100%	3.6%	15.3%	31.9%	32.5%	9.1%	7.6%	100%
非該当		987	35	154	329	313	83	73	987
		85.0%	3.5%	15.6%	33.3%	31.7%	8.4%	7.4%	100%
該当		174	7	24	41	64	23	15	174
		15.0%	4.0%	13.8%	23.6%	36.8%	13.2%	8.6%	100%

職場の満足度(生活全体)／キャリアアップ(計画を立てている)別

		キャリアアップ別 割合	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1161	42	178	370	377	106	88	1161
		100%	3.6%	15.3%	31.9%	32.5%	9.1%	7.6%	100%
	非該当	1124	39	171	358	367	101	88	1124
		96.8%	3.5%	15.2%	31.9%	32.7%	9.0%	7.8%	100%
	該当	37	3	7	12	10	5	0	37
		3.2%	8.1%	18.9%	32.4%	27.0%	13.5%	0.0%	100%

職場の満足度(生活全体)／キャリアアップ(転職を考えている)別

		キャリアアップ別 割合	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1161	42	178	370	377	106	88	1161
		100%	3.6%	15.3%	31.9%	32.5%	9.1%	7.6%	100%
	非該当	1136	40	172	361	371	105	87	1136
		97.8%	3.5%	15.1%	31.8%	32.7%	9.2%	7.7%	100%
	該当	25	2	6	9	6	1	1	25
		2.2%	8.0%	24.0%	36.0%	24.0%	4.0%	4.0%	100%

職場の満足度(生活全体)／キャリアアップ(自分で勉強している)別

		キャリアアップ別 割合	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1161	42	178	370	377	106	88	1161
		100%	3.6%	15.3%	31.9%	32.5%	9.1%	7.6%	100%
	非該当	842	32	133	275	265	76	61	842
		72.5%	3.8%	15.8%	32.7%	31.5%	9.0%	7.2%	100%
	該当	319	10	45	95	112	30	27	319
		27.5%	3.1%	14.1%	29.8%	35.1%	9.4%	8.5%	100%

職場の満足度(生活全体)／キャリアアップ(その他)別

		キャリアアップ別 割合	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1161	42	178	370	377	106	88	1161
		100%	3.6%	15.3%	31.9%	32.5%	9.1%	7.6%	100%
	非該当	1155	41	177	368	377	105	87	1155
		99.5%	3.5%	15.3%	31.9%	32.6%	9.1%	7.5%	100%
	該当	6	1	1	2	0	1	1	6
		0.5%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	16.7%	16.7%	100%



職場の満足度(生活全体)／望ましい給与方式(年功給)別

		給与方式別 望ましい	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1141	44	175	362	371	102	87	1141
		100%	3.9%	15.3%	31.7%	32.5%	8.9%	7.6%	100%
	望ましくない	149	8	40	45	33	9	14	149
		13.1%	5.4%	26.8%	30.2%	22.1%	6.0%	9.4%	100%
	望ましい	992	36	135	317	338	93	73	992
		86.9%	3.6%	13.6%	32.0%	34.1%	9.4%	7.4%	100%

職場の満足度(生活全体)／望ましい給与方式(職能給)別

		給与方式別 望ましい	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1132	44	176	355	373	99	85	1132
		100%	3.9%	15.5%	31.4%	33.0%	8.7%	7.5%	100%
	望ましくない	56	4	7	15	20	5	5	56
		4.9%	7.1%	12.5%	26.8%	35.7%	8.9%	8.9%	100%
	望ましい	1076	40	169	340	353	94	80	1076
		95.1%	3.7%	15.7%	31.6%	32.8%	8.7%	7.4%	100%

職場の満足度(生活全体)／望ましい給与方式(職務給)別

		給与方式別 望ましい	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1127	44	173	356	370	98	86	1127
		100%	3.9%	15.4%	31.6%	32.8%	8.7%	7.6%	100%
	望ましくない	138	5	24	47	39	14	9	138
		12.2%	3.6%	17.4%	34.1%	28.3%	10.1%	6.5%	100%
	望ましい	989	39	149	309	331	84	77	989
		87.8%	3.9%	15.1%	31.2%	33.5%	8.5%	7.8%	100%

職場の満足度(生活全体)／望ましい給与方式(成果給)別

		給与方式別 望ましい	職場の満足度＜職場生活全体＞						総計
			不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	無回答	
総計		1095	44	172	344	360	91	84	1095
		100%	4.0%	15.7%	31.4%	32.9%	8.3%	7.7%	100%
	望ましくない	163	5	27	48	56	16	11	163
		14.9%	3.1%	16.6%	29.4%	34.4%	9.8%	6.7%	100%
	望ましい	932	39	145	296	304	75	73	932
		85.1%	4.2%	15.6%	31.8%	32.6%	8.0%	7.8%	100%

今後の働き方／望ましい給与方式(年功給)別

	給 望 与 まし 方 い 式 別	今後の働き方			総 計
		働 可 く 能 な 限 り こ こ で	そ の 他	無 回 答	
総 計	1141	1000	138	3	1141
	100%	87.6%	12.1%	0.3%	100%
望ましくない	149	118	30	1	149
	13.1%	79.2%	20.1%	0.7%	100%
望ましい	992	882	108	2	992
	86.9%	88.9%	10.9%	0.2%	100%

職場の満足度(生活全体)／望ましい給与方式(職能給)別

	給 望 与 まし 方 い 式 別	今後の働き方			総 計
		働 可 く 能 な 限 り こ こ で	そ の 他	無 回 答	
総 計	1132	991	138	3	1132
	100%	87.5%	12.2%	0.3%	100%
望ましくない	56	43	13	0	56
	4.9%	76.8%	23.2%	0.0%	100%
望ましい	1076	948	125	3	1076
	95.1%	88.1%	11.6%	0.3%	100%

職場の満足度(生活全体)／望ましい給与方式(職務給)別

	給 望 与 まし 方 い 式 別	今後の働き方			総 計
		働 可 く 能 な 限 り こ こ で	そ の 他	無 回 答	
総 計	1127	986	138	3	1127
	100%	87.5%	12.2%	0.3%	100%
望ましくない	138	115	23	0	138
	12.2%	83.3%	16.7%	0.0%	100%
望ましい	989	871	115	3	989
	87.8%	88.1%	11.6%	0.3%	100%

職場の満足度(生活全体)／望ましい給与方式(成果給)別

	給 望 与 まし 方 い 式 別	今後の働き方			総 計
		働 可 く 能 な 限 り こ こ で	そ の 他	無 回 答	
総 計	1095	957	135	3	1095
	100%	87.4%	12.3%	0.3%	100%
望ましくない	163	144	19	0	163
	14.9%	88.3%	11.7%	0.0%	100%
望ましい	932	813	116	3	932
	85.1%	87.2%	12.4%	0.3%	100%

## 企業調査

### <静岡県における雇用・労働・人材育成を取り巻く諸問題の現状と政策課題調査>

#### アンケートご協力をお願い

謹啓 貴社いよいよご清栄のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、このたび（公財）静岡県労働者福祉基金協会・静岡ワークライフ研究所では、静岡県内の企業を対象に「静岡県における雇用・労働・人材育成を取り巻く諸問題の現状と政策課題に関する調査」を実施することといたしました。

静岡ワークライフ研究所では、2006年に「静岡県内企業の今後の雇用に関する調査研究」を行い、企業における人材評価の実態や勤労者の勤労意識、職場環境に対する満足度や課題等を探り、人事政策、職場環境のあり方を調査いたしました。その後、2008年のリーマンショックの発生や経済のグローバル化の更なる進展等によって、日本経済を取り巻く環境は大きく変化し、産業構造の転換が進む中、静岡県内の各企業も新たな対応が求められるようになっていきます。このような状況の中で、企業はどのような雇用の制度とその運用のもとで、どのような人材を育て活用し、処遇していくのか、それに対して勤労者は、どのように働きながらキャリアを形成し、労働の対価を得ていくのか、今回の調査では、2006年度の調査とも比較しながら、県内の企業・勤労者が抱える雇用をめぐる課題を実証的に解明し、関係機関に取り組むべき政策課題を明らかにしていきたいと考えております。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

敬白

2013年10月1日

#### <記入にあたって>

- この調査は、2013年10月1日現在でご記入下さい。
- 無記名で回答して下さい。
- 調査結果は、今後、セミナーおよび報告書で公表いたします。
- 回答は、設問ごとに選べる選択肢の数に制限がありますので、その制限にしたがって、あてはまる番号に○をつける方法でお答え下さい。  
「その他」を選んだ場合、数値記入回答の設問、自由記述回答の設問は、（ ）に具体的にご記入下さい。
- 「調査票」は、10月31日までに同封の返信用封筒（料金受取人払い）を使ってご返送下さいますようお願いいたします。

《調査に関するお問い合わせ先》 公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会・静岡ワークライフ研究所

〒420-0851 静岡市葵区黒金町5-1 ☎054-273-3000

担当：田辺

【貴社について】

F 1. 業種についてお伺いします。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

- |                  |                                 |
|------------------|---------------------------------|
| 1. 製造業           | 2. 建設業                          |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 4. 情報通信業                        |
| 5. 運輸業、郵便業       | 6. 卸売業、小売業                      |
| 7. 宿泊業、飲食サービス業   | 8. 金融業、保険業                      |
| 9. 医療、福祉         | 10. 生活関連サービス業、娯楽業               |
| 11. 不動産業、物品賃貸業   | 12. その他（                      ） |

F 2. 企業規模（従業員数）をお伺いします。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

- |              |              |
|--------------|--------------|
| 1. 10 人未満    | 2. 10～29 人   |
| 3. 30～99 人   | 4. 100～299 人 |
| 5. 300～999 人 | 6. 1000 人以上  |

F 3. 労働組合の有無についてお伺いします。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

- |       |       |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

F 4. 雇用形態別の従業員構成についてお伺いします。おおよその割合を空欄に記入して下さい。

① 正社員（無限定・限定）	%
② パートタイマー	%
③ アルバイト	%
④ 派遣社員	%
⑤ 契約社員・嘱託社員	%
⑥ その他の非正規社員	%
計	100%

F5. 売上および経常利益についてお伺いします。当てはまるものにそれぞれ1つ○をつけて下さい。

		増加傾向	横ばい傾向	減少傾向
①過去3年間	ア. 売上	3	2	1
	イ. 経常利益	3	2	1
②今後3年間	ア. 売上	3	2	1
	イ. 経常利益	3	2	1

F6. リーマンショック後の対応についてお伺いします。当てはまるものすべてに○をつけて下さい。

- |                       |           |
|-----------------------|-----------|
| 1. 新規採用の抑制            | 2. 人員整理   |
| 3. 賃金調整（給与・賞与一部カットなど） | 4. 残業規制   |
| 5. 雇用調整助成金の活用         | 6. 自宅待機   |
| 7. 勤務時間を研修に切替え        | 8. その他（ ） |
| 9. 特別な対応はしていない        |           |

#### 【中長期の雇用戦略について】

Q1. 当面の雇用に関する経営課題についてお伺いします。主なもの(3つ以内)に○をつけて下さい。

- |                |                 |
|----------------|-----------------|
| 1. 人材育成・強化     | 2. 余剰人員の整理      |
| 3. 社員の年齢構成の適正化 | 4. 正規・非正規割合の適正化 |
| 5. 人件費の抑制      | 6. 賃金制度の改善      |
| 7. 労働時間の短縮     | 8. その他（ ）       |

Q2. 人事戦略についてお伺いします。もっとも近いもの1つに○をつけて下さい。

1. 長期雇用を基本として、社内で人材を育成し、独自の企業文化をつくる。
2. 事業環境の変化に合わせ、非正規社員の雇用や業務のアウトソーシングを進め、柔軟性のある組織をつくる。
3. 一部の核となるべき人材は社内において育成するが、それ以外は非正規社員、派遣社員、アウトソーシングを使い、業務によって人材の「選択と集中」を図る。
4. その他（ ）

Q3. 3年後の従業員規模の見通しについてお伺いします。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

1. 減少傾向                      2. 現状維持                      3. 増加傾向

Q4. 今後の雇用形態別にみた従業員構成（割合）の意向についてお伺いします。当てはまるものに それぞれ1つ ○をつけて下さい。

（※下記の①は職種または勤務地が限定されない正社員を、②は限定される正社員を指す）

	性別	高くしたい	現状どおり	低くしたい	採用しない
①正社員 (無限定)	ア. 男性	3	2	1	0
	イ. 女性	3	2	1	0
②正社員 (限定)	ア. 男性	3	2	1	0
	イ. 女性	3	2	1	0
③非正規社員	ア. 男性	3	2	1	0
	イ. 女性	3	2	1	0

Q5. 現在、政府は労働力の流動化促進のため、正社員の解雇規制を緩和することを検討しています。「解雇規制緩和」について、どのようにお考えですか。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

1. 必要である                      2. 必要でない                      3. 関心がない  
4. わからない                      5. その他（                      ）

Q6. 正社員（無限定）の採用で重視する方式はどちらですか。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

1. 新卒採用                      2. 中途採用                      3. こだわらない

Q7. 無限定正社員が出産・育児・介護等でキャリアを中断した場合（自社を休職して復帰した者または他社退職後に中断して自社に再就職した者）の活用についてお伺いします。当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

1. 自社で休職、他社からの再就職の如何にかかわらず活用したい。
2. 自社で休職した者のみ、活用したい。
3. 再就職であっても、活用したい。
4. わからない。

Q8. 正社員（無限定）の賃金要素でもっとも比重の大きいものはどれですか。当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

	現状	今後
①年功給（年齢や勤続年数に応じて決定する）	1	2
②職能給（職務遂行能力の程度に応じて決定する）	1	2
③職務給（従事する仕事の内容や職務の価値で決定する）	1	2
④成果給（実際に上げた成果を評価し決定する）	1	2
⑤その他	1	2

Q9. 現在の人材育成の方法についてお伺いします。当てはまるものにそれぞれ1つ○をつけて下さい。

	正社員・非正規社員に実施	正社員のみに実施	実施していない
① 社内研修	2	1	0
② 社外研修	2	1	0
③ 計画的・継続的なOJT	2	1	0
④ 目標管理	2	1	0
⑤ 自己啓発への支援	2	1	0
⑥ キャリア相談	2	1	0
⑦ その他（ ）	2	1	0

ご協力ありがとうございました。

## 勤労者調査

### ＜静岡県における雇用・労働・人材育成を取り巻く諸問題の現状と政策課題調査＞

#### アンケートご協力のお願い

謹啓 時下ますますご隆盛のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、このたび（公財）静岡県労働者福祉基金協会・静岡ワークライフ研究所では、静岡県内の企業を対象に「静岡県における雇用・労働・人材育成を取り巻く諸問題の現状と政策課題に関する調査」を実施することといたしました。

静岡ワークライフ研究所では、2006年に「静岡県内企業の今後の雇用に関する調査研究」を行い、企業における人材評価の実態や勤労者の勤労意識、職場環境に対する満足度や課題等を探り、人事政策、職場環境のあり方を調査いたしました。その後、2008年のリーマンショックの発生や経済のグローバル化の更なる進展等によって、日本経済を取り巻く環境は大きく変化し、産業構造の転換が進む中、静岡県内の各企業も新たな対応が求められるようになっていきます。このような状況の中で、企業はどのような雇用の制度とその運用のもとで、どのような人材を育て活用し、処遇していくのか、それに対して勤労者は、どのように働きながらキャリアを形成し、労働の対価を得ていくのか、今回の調査では、2006年度の調査とも比較しながら、県内の企業・勤労者が抱える雇用をめぐる課題を実証的に解明し、関係機関に取り組むべき政策課題を明らかにしていきたいと考えております。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、ご協力を賜ります様お願い申し上げます。

敬白

2013年10月1日

#### ＜ご記入にあたって＞

- この調査は、2013年10月1日現在でご記入下さい。
- 無記名で回答して下さい。
- 調査結果は、今後、セミナーおよび報告書で公表いたします。
- 回答は、設問ごとに選べる選択肢の数に制限がありますので、その制限にしたがって、あてはまる番号に○をつける方法でお答え下さい。
- 「その他」を選んだ場合、数値記入回答の設問、自由記述回答の設問は、（ ）に具体的にご記入下さい。
- 「調査票」は、10月31日までに同封の返信用封筒（料金受取人払い）を使ってご返送下さいますようお願いいたします。

＜調査に関するお問い合わせ先＞ 公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会・静岡ワークライフ研究所

〒420-0851 静岡市葵区黒金町5-1 ☎054-273-3000

担当：田辺



【ご自身について】

F1. あなたの性別をお伺いします。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

1. 男性                                  2. 女性

F2. あなたの年齢は何歳ですか。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

1. 20 歳未満                          2. 20 歳代                          3. 30 歳代  
4. 40 歳代                          5. 50 歳代                          6. 60 歳代                          7. 70 歳以上

F3. あなたには、配偶者がいらっしゃいますか。また、配偶者は就労していらっしゃいますか。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

1. 配偶者がいて就労している                          2. 配偶者はいるが就労していない  
3. 配偶者はいない

F4. あなたには扶養家族が何人いらっしゃいますか。 いない場合は、「0」と記入下さい。

	人
--	---

**※以下の質問で「勤め先」とは、派遣社員の方の場合は原則として派遣先の会社を、その他の方はあなたを雇っている会社を指します。**

F5. あなたの勤め先での雇用形態はどれですか。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

1. 正社員                                  2. パート                                  3. アルバイト  
4. 派遣社員                                  5. 契約社員                                  6. 嘱託社員  
7. その他の非正規社員

F6. あなたは転職を何回したことがありますか。 「ない」場合は、「0」とご記入下さい。 派遣社員の方は派遣先の変更回数を含めて下さい。

	回
--	---

F7. あなたの勤め先での勤続年数をお伺いします。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

1. 1 年未満                                  2. 1～5 年未満                                  3. 5～10 年未満  
4. 10～20 年未満                                  5. 20 年以上

F 8. あなたの職種はどれに当てはまりますか。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

- |                 |                                  |         |
|-----------------|----------------------------------|---------|
| 1. 管理職（課長相当以上）  | 2. 専門・技術職（エンジニア、教師、看護師など）        |         |
| 3. 事務職          | 4. 販売職（営業職を含む）                   |         |
| 5. サービス職        | 6. 保安職                           | 7. 農林漁業 |
| 8. 生産工程職（技能工など） | 9. 輸送・機械運転職（自動車・クレーン・ボイラーなどの運転者） |         |
| 10. 建設・採掘職      | 11. 運搬・清掃・包装職等（配達員、清掃員など）        |         |
| 12. その他（        | ）                                |         |

F 9. あなたの年収はどれくらいですか。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

- |                    |                    |             |
|--------------------|--------------------|-------------|
| 1. 200 万円未満        | 2. 200 万円～400 万円未満 |             |
| 3. 400 万円～600 万円未満 | 4. 600 万円～800 万円未満 | 5. 800 万円以上 |

F 10. あなたの勤め先の企業規模（従業員数）をお伺いします。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

- |              |              |             |
|--------------|--------------|-------------|
| 1. 10 人未満    | 2. 10～29 人   | 3. 30～99 人  |
| 4. 100～299 人 | 5. 300～999 人 | 6. 1000 人以上 |

F 11. あなたの勤め先の業種をお伺いします。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

- |                  |                   |   |
|------------------|-------------------|---|
| 1. 製造業           | 2. 建設業            |   |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 4. 情報通信業          |   |
| 5. 運輸業、郵便業       | 6. 卸売業、小売業        |   |
| 7. 宿泊業、飲食サービス業   | 8. 金融業、保険業        |   |
| 9. 医療、福祉         | 10. 生活関連サービス業、娯楽業 |   |
| 11. 不動産業、物品賃貸業   | 12. その他（          | ） |

F 12. 勤め先の労働組合の有無と加入についてお伺いします。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

- |                     |                |
|---------------------|----------------|
| 1. 労働組合がない          | 2. 労働組合に加入している |
| 3. 労働組合はあるが、加入していない | 4. 有無がよくわからない  |

### 【就労意識について】

Q1. あなたの「今後の働き方」についてお伺いします。当てはまるもの 1つ に○をつけて下さい。

- |                          |                       |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. 可能な限りここで働く            | 2. 転職を考えている           |
| 3. 独立して開業する              | 4. 家業を継ぐ              |
| 5. 出産・育児で退職し、再就職しない      | 6. 出産・育児で退職し、他社に再就職する |
| 7. 数年以内に退職して再就職しない（5.以外） |                       |
| 8. その他（ ）                |                       |

Q2. あなたが望ましいと思う給与決定方式はどれですか。当てはまるものに それぞれ1つ ○をつけて下さい。

	大いに 望ましい	多少 望ましい	望ましく ない	わからない
① 年功給 (年齢や勤続年数に応じて決定する)	3	2	1	0
② 職能給 (職務遂行能力の程度に応じて決定する)	3	2	1	0
③ 職務給 (従事する仕事の内容や職務の価値で決定する)	3	2	1	0
④ 成果給 (実際に上げた成果を評価し決定する)	3	2	1	0
⑤ その他（ ）	3	2	1	0

### 【キャリア志向、勤務先への要望について】

Q3. あなたは、キャリアアップのため、自発的に何をしていますか（ただし、業務命令によるものを除く）。当てはまるもの すべて に○をつけて下さい。

- |                     |                        |
|---------------------|------------------------|
| 1. 学校・通信教育を受けている    | 2. 現在の職場で率先して経験を積んでいる  |
| 3. 社内の研修・勉強会に参加している | 4. 社外の研修・勉強会に参加している    |
| 5. キャリアアップの計画を立てている | 6. キャリアアップできる転職先を探している |
| 7. 自分で勉強している        | 8. その他（ ）              |
| 9. 自発的にしているものはない    |                        |

Q4. 勤め先の人材育成の形態で、あなたが適用対象に含まれているものについてお伺いします。当てはまるものにそれぞれ1つ〇をつけて下さい。

	適用の対象	適用の対象外	わからない
① 社内研修	2	1	0
② 社外研修	2	1	0
③ 計画的・継続的なOJT	2	1	0
④ 目標管理	2	1	0
⑤ 自己啓発への支援	2	1	0
⑥ キャリア相談	2	1	0
⑦ その他（ ）	2	1	0

Q5. 労働条件、仕事や職場の実態などについて、あなたの満足度をお伺いします。当てはまるものにそれぞれ1つ〇をつけて下さい。

	不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足
① 職業生活全体	1	2	3	4	5
② 仕事のやりがい	1	2	3	4	5
③ 賃金	1	2	3	4	5
④ 労働時間（休暇・休日を含む）	1	2	3	4	5
⑤ 職場の人間関係	1	2	3	4	5
⑥ 上司の指導・育成力	1	2	3	4	5
⑦ 仕事上の情報共有	1	2	3	4	5
⑧ 挑戦的な仕事の取組みの実現可能性	1	2	3	4	5
⑨ 公平な評価	1	2	3	4	5
⑩ 組織の方針・目標	1	2	3	4	5
⑪ 社風	1	2	3	4	5

ご協力ありがとうございました。

静岡県内における雇用・労働・人材育成を取り巻く  
諸問題の現状と政策課題に関する調査研究報告書

2015 年 3 月

編集・発行 公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会  
静岡ワークライフ研究所

〒420-0851 静岡県静岡市葵区黒金町 5-1  
電話＜054＞273-3000 FAX＜054＞205-3153  
© SHIZUOKA WORK LIFE INSTITUTE