

三重県における非正規雇用 実態調査・分析業務報告書

2025年12月

三重県

政策企画部

人口減少対策課

<目次>

I. 業務概要	1
II. 個人アンケート調査結果	2
【結果の詳細】	8
1. 回答者の基本属性について	8
2. 現在の就業状況について	26
3. 以前の勤務先について	37
4. 非正規雇用となった背景と今後の働き方について	48
5. 正規雇用移行の阻害要因について	76
6. 雇用に関する政策への要望について	82
7. クロス集計結果(主要項目)	91
8. 個人アンケート結果からの考察	106
III. 法人アンケート調査結果	111
【結果の詳細】	115
1. 回答者の基本属性について	115
2. 非正規雇用労働者の雇用状況について	117
3. 非正規雇用労働者の正規雇用化の推進、課題につて	122
4. 非正規雇用労働者の正規雇用化について	125
5. 法人アンケート結果からの考察	133
IV. 個人・法人向けアンケートからの考察	137
V. 本意非正規雇用労働者の周辺状況分析	142
VI. 不本意非正規雇用労働者の正規雇用化を妨げる要因	150
VII. 全国と三重県との比較による三重県の特徴の洗い出し	151

Ⅷ. 三重県における女性の正規雇用比率が対全国比で低位な理由	156
＜参考＞官公庁からの提供データ分析	157

I. 業務概要

1. 委託業務名

三重県における非正規雇用実態調査・分析業務

2. 業務の目的

三重県では転出超過数の約8割を15～29歳の若者が占めており、特に若い女性の転出に歯止めがかかっていない状況である。その背景の一つとして、有識者からは経済分野におけるジェンダーギャップの存在が指摘されている。「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数（2024年度）」（経済分野）において三重県は全国46位に位置しており、その指標に関連する女性の正規雇用比率は全国的に見ても低く、同県における課題であると考えられる。

そこで、非正規雇用労働者の実態や要因、背景を把握するとともに、自ら望んで非正規雇用を選んでいる方や正規雇用を望んでいるが正規の職員・従業員の仕事がないことを理由として非正規雇用となっている方の実態等を分析し、今後の施策につなげることを目的として本業務を実施した。

3. 業務の内容

(1) アンケート調査の実施及びその結果に基づく定量分析

三重県下の法人・個人に対してアンケートを行った。個人アンケートについては、三重県内に勤務する非正規雇用労働者423人に対して、インターネットを用いて実施した。また、法人アンケートについては、三重県内企業71社に対して、インターネットを用いて実施した。

(2) 三重県の特徴の洗い出し

Ⅱ. 個人アンケート調査結果

1. 調査名

「非正規雇用労働者に関するアンケート調査」

2. 調査項目

- (1) 回答者の基本属性について
- (2) 現在の就業状況について
- (3) 以前の勤務先について
- (4) 非正規雇用となった背景と今後の働き方について
- (5) 正規雇用移行の阻害要因について
- (6) 雇用に関する政策への要望等について

3. 調査期間

令和7年8月7日～9月4日

4. 調査方法

インターネットによる調査票の送付、回収

5. 調査対象

三重県内に勤務する非正規雇用労働者

6. 回答者数

423人

7. その他

結果数値は小数点第一位未満四捨五入のため各項目の合算と合計は必ずしも一致しない。

8. アンケート設問項目

Q1. あなたがお住まいの三重県内の地域を教えてください。

- ・北勢（四日市市、桑名市、鈴鹿市、亀山市、いなべ市、木曽岬町、東員町、菰野町、朝日町、川越町）
- ・中勢（津市、松阪市、多気町、明和町、大台町）
- ・南勢（伊勢市、鳥羽市、志摩市、玉城町、度会町、大紀町、南伊勢町）
- ・伊賀（名張市、伊賀市）
- ・東紀州（尾鷲市、熊野市、紀北町、御浜町、紀宝町）

Q2. あなたの世帯全体の昨年の年収(手取りではなく、額面)に最も近いものを教えてください。

- ・299万円以下
- ・300万円～499万円
- ・500万円～699万円
- ・700万円～999万円
- ・1,000万円～1,499万円
- ・1,500万円以上
- ・無回答

Q3. あなたの現在の雇用形態を教えてください。

- ・契約社員
- ・派遣社員
- ・パート
- ・アルバイト
- ・フリーランス
- ・自営業
- ・休職中
- ・求職中
- ・学生
- ・現在、仕事をしていない
- ・その他(具体的に入力してください)

Q4. 配偶者・パートナーの雇用形態について教えてください。

- ・正社員
- ・契約社員
- ・派遣社員
- ・パート
- ・アルバイト
- ・フリーランス
- ・自営業
- ・休職中
- ・求職中
- ・学生
- ・現在、仕事をしていない
- ・配偶者・パートナーはいない
- ・その他(具体的に入力してください)

Q5. あなたの最終学歴を教えてください。

- ・中学校卒業
- ・高校卒業
- ・短期大学
- ・専門学校卒業
- ・大学卒業
- ・大学院卒業
- ・その他(具体的に入力してください)

Q6. あなたの現在の家族構成を教えてください。(複数回答可)

- ・単身世帯
- ・配偶者(事実婚含む)のみ
- ・配偶者と子ども(未就学児)
- ・配偶者と子ども(小学生以上)
- ・配偶者と子ども(成人)
- ・親(祖父母)と同居・近居
- ・要介護の家族(祖父母)と同居・近居
- ・その他(具体的に入力してください)

Q7. 現在の勤務先の主な事業内容(産業)を教えてください。

- ・農業, 林業
- ・漁業
- ・鉱業, 採石業, 砂利採取業
- ・建設業
- ・製造業
- ・電気, ガス, 熱供給, 水道業
- ・情報通信業
- ・運輸業, 郵便業
- ・卸売業, 小売業
- ・金融業, 保険業
- ・不動産業, 物品賃貸業
- ・学術研究, 専門, 技術サービス業
- ・宿泊業, 飲食サービス業
- ・生活関連サービス業, 娯楽業
- ・教育, 学習支援業

- ・医療, 福祉 ・ 複合サービス業 ・ その他のサービス業
- ・公務 (他に分類されないもの) ・ その他(具体的に入力してください)

Q8. あなたの現在の職種を教えてください。

- ・管理的職業 ・ 専門的, 技術的職業 ・ 事務的職業 ・ 販売の職業 ・ サービスの職業
- ・保安の職業 ・ 農林漁業の職業 ・ 生産工程の職業 ・ 輸送, 機械運転の職業
- ・建設, 採掘の職業 ・ 運搬, 清掃, 包装等の職業 ・ その他(具体的に入力してください)

Q9. 現在の勤務先の従業員規模を教えてください。

- ・ 1 ~ 5 人 ・ 6 ~ 20 人 ・ 21 ~ 99 人 ・ 100 ~ 299 人 ・ 300 人以上 ・ 分からない

Q10. 現在の一週間あたりの平均労働時間を教えてください。

- ・ 20 時間未満 ・ 20 時間以上 30 時間未満 ・ 30 時間以上 40 時間未満
- ・ 40 時間以上 ・ 不定

Q11. 現在の勤務先までの通勤時間について教えてください。

- ・ 30 分未満
- ・ 30 分以上 1 時間未満
- ・ 1 時間以上

Q12. 現在の勤務先が新卒で入社した職場でない場合、以前の勤務先を離職した理由を教えてください。

- ・現在の勤務先より前の勤務先はない ・ 家事, 育児との両立が難しかったため
- ・キャリア・スキルアップが見込めないため ・ 人間関係が悪化したため
- ・転居, 家族の都合のため ・ 自身の健康上の問題 ・ 解雇、退職勧奨されたため
- ・その他(具体的に入力してください)

Q13. あなたの以前の職場での雇用形態を教えてください。(Q12 で「現在の勤務先より前の勤務先はない」と回答した人以外が回答)

- ・正社員 ・ 契約社員 ・ 派遣社員 ・ パート ・ アルバイト ・ フリーランス
- ・自営業 ・ その他(具体的に入力してください)

Q14. 以前の勤務先の主な事業内容(産業)を教えてください。(Q12 で「現在の勤務先より前の勤務先はない」と回答した人以外が回答)

- ・農業, 林業 ・ 漁業 ・ 鉱業, 採石業, 砂利採取業 ・ 建設業 ・ 製造業
- ・電気, ガス, 熱供給, 水道業 ・ 情報通信業 ・ 運輸業, 郵便業 ・ 卸売業, 小売業
- ・金融業, 保険業 ・ 不動産業, 物品賃貸業 ・ 学術研究, 専門, 技術サービス業
- ・宿泊業, 飲食サービス業 ・ 生活関連サービス業, 娯楽業 ・ 教育, 学習支援業
- ・医療, 福祉 ・ 複合サービス業 ・ その他のサービス業
- ・公務 (他に分類されないもの) ・ その他(具体的に入力してください)

Q15. 以前の勤務先での職種をお聞かせください。(Q12 で「現在の勤務先より前の勤務先はない」と回答した人以外が回答)

- ・ 管理的職業 ・ 専門的, 技術的職業 ・ 事務的職業 ・ 販売の職業 ・ サービスの職業
- ・ 保安の職業 ・ 農林漁業の職業 ・ 生産工程の職業 ・ 輸送, 機械運転の職業
- ・ 建設, 採掘の職業 ・ 運搬, 清掃, 包装等の職業 ・ その他(具体的に入力してください)

Q16. 現在の非正規雇用形態で働くことになった主な理由を最も近いものから3つまで教えてください。

- ・ 自分の都合のよい時間に働きたいから ・ 家事, 育児, 介護等と両立しやすいから
- ・ 正規の職員, 従業員の仕事がないから ・ 専門的な技能等をいかせるから
- ・ 収入を補うため(主な収入源ではない) ・ 短期間の仕事として希望したから
- ・ 扶養の範囲内(年収の壁)を意識しているから ・ 定年退職後の再雇用だから
- ・ 家族の都合(転勤, 健康問題など) ・ その他(具体的に入力してください)

Q17. あなたは「年収の壁」(例:106万円の壁、130万円の壁)を意識して、労働時間や収入を調整していますか。

- ・ 強く意識して調整している ・ ある程度意識して調整している
- ・ あまり意識していない ・ 全く意識していない
- ・ 「年収の壁」について知らない

Q18. あなたは現在の勤務先で正規雇用での就職を希望していますか。

- ・ 強く希望している ・ できれば希望している ・ 現在の非正規雇用で十分
- ・ 正規雇用は希望しない ・ わからない/どちらでもない

Q19. 正規雇用に移行できない主な理由は何だと思いますか。(3つまで回答可)(Q18で「強く希望している」または「できれば希望している」と回答した人のみ回答)

- ・ 正規雇用の求人が少ないから
- ・ 自分のスキルや経験が不足しているから
- ・ 年齢制限があると感じるから
- ・ 家事・育児・介護との両立が難しいから
- ・ 正規雇用の労働時間が長すぎる・柔軟性がないから
- ・ 転勤や異動があるから
- ・ 責任が重くなるのが嫌だから
- ・ 採用試験や面接が苦手だから
- ・ 企業が非正規雇用を好む傾向があるから
- ・ その他(具体的に入力してください)

Q20. 正規の職員・従業員として働くことを希望しない理由を3つまで教えてください。(Q18で「正規雇用は希望しない」または「現在の非正規雇用で十分」と回答した人のみ回答)

- ・ 現在の働き方に満足しているから ・ 責任の重い仕事を避けたいから

- ・長時間労働や転勤を避けたいから
- ・副業, 兼業をしたいから
- ・学業や他の活動と両立したいから
- ・体力的に難しいから
- ・その他(具体的に入力してください)

Q21. 現在の勤務先で正規雇用への転換制度はありますか。

- ・制度がある
- ・制度はない
- ・わからない

Q22. あなたは今後、現在の勤務先でキャリアアップ(昇進・昇給など)を希望していますか。

- ・強く希望している
- ・できれば希望している
- ・希望しない
- ・わからない/どちらでもない

Q23. 他の勤務先で正規雇用の就職案件があれば転職しますか。(Q22 で「強く希望している」または「できれば希望している」と回答した人のみ回答)

- ・積極的に転職する
- ・条件により転職を考える
- ・転職しない
- ・その他(具体的に入力してください)

Q24. 他の勤務先に転職しないとすれば、その理由は何ですか。(Q22 で「希望しない」と回答した人のみ回答)

- ・転職後の職場環境に適應できるか心配
- ・自分のスキルや経験が認められるか心配
- ・示されている条件どおりに働くことができるかどうか分からない
- ・これまで転職という選択肢を考えていなかったが検討してみたい
- ・その他(具体的に入力してください)

Q25. 現在の勤務先で、正規雇用へに転換した場合、どのような点が懸念されますか。(3つまで回答可)

- ・労働時間が増え、家事・育児・介護との両立が困難になる
- ・責任が重くなり、ストレスが増える
- ・転勤や異動の可能性が生じる
- ・給与が期待したほど上がらない、または手取りが減る可能性がある
- ・現在の柔軟な働き方ができなくなる
- ・職場の人間関係が変わる可能性がある
- ・自身のスキルや能力が足りないと感じる
- ・その他(具体的に入力してください)
- ・特に懸念はない

Q26. あなたが考える、企業が非正規雇用労働者を正規雇用へに転換しにくい、または正規雇用として採用しにくい主な理由は何だと思えますか。(3つまで回答可)

- ・景気変動に対応するため、人件費を抑えたいから
- ・正社員の採用・育成コストが高いから
- ・正社員に求めるスキルや経験が非正規雇用労働者には不足しているから
- ・正社員の労働時間や勤務地等の柔軟性がないから
- ・企業内に非正規雇用を前提とした業務が多いから
- ・企業が正社員に求める責任や業務範囲が広すぎるから
- ・「年収の壁」を意識して、労働者が正社員になることを望まないケースがあるから

- ・その他(具体的に入力してください)

Q27. 求職活動中に利用した機関やサービスは何ですか。(複数回答可)

- ・ハローワーク等の相談窓口
- ・人材バンク
- ・自治体が運営する相談窓口
- ・求人サイト, 就職関連サイト
- ・NPO 等の相談窓口
- ・その他(具体的に入力してください)
- ・特に利用していない

Q28. 求職活動中に利用した支援／利用しなかった支援は何ですか。(複数回答可)

- ・再就職支援に関する一般的な相談
- ・職業訓練, 職業教育
- ・資格取得のための支援
- ・ライフプランやキャリア設計に関する相談, 研修
- ・起業ノウハウに関する相談・研修
- ・育児・介護休業制度に関する支援
- ・その他(具体的に入力してください)

Q29. 労働条件や職場環境の改善のために、あなたが行政等に求めたいことはどんなことですか。(3つまで回答可)

- ・企業に対する正規雇用化への転換促進(普及啓発)
- ・賃金水準の向上
- ・多様で柔軟な働き方が可能な環境の整備(短時間正社員制度やテレワークの導入など)
- ・育児・介護支援に関する施設や制度の充実
- ・離職者・転職者(潜在層を含む)に対する職業訓練・スキルアップ支援
- ・職場環境等の改善に熱心な県内企業情報の充実
- ・その他(具体的に入力してください)

【結果の詳細】

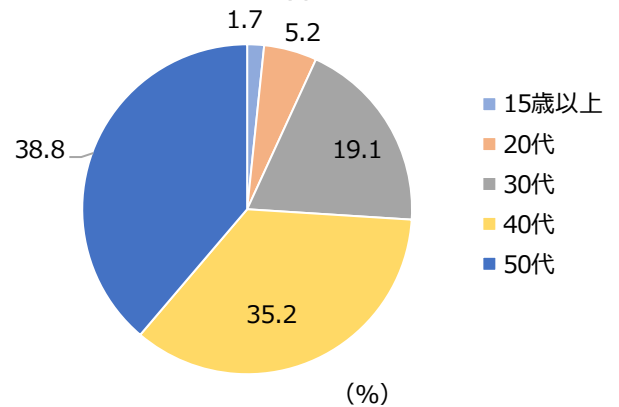
1. 回答者の基本属性について

<年代>

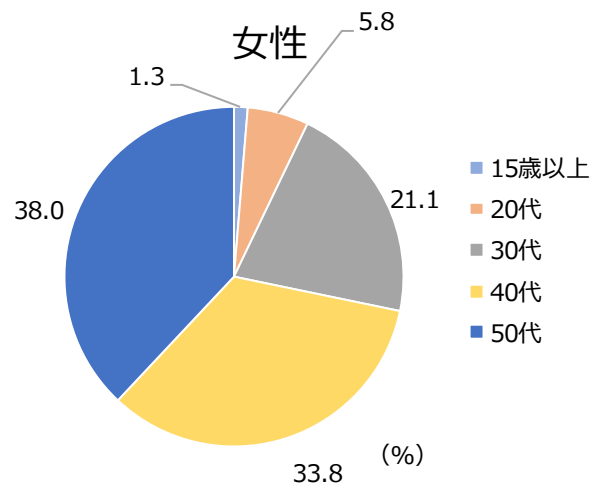
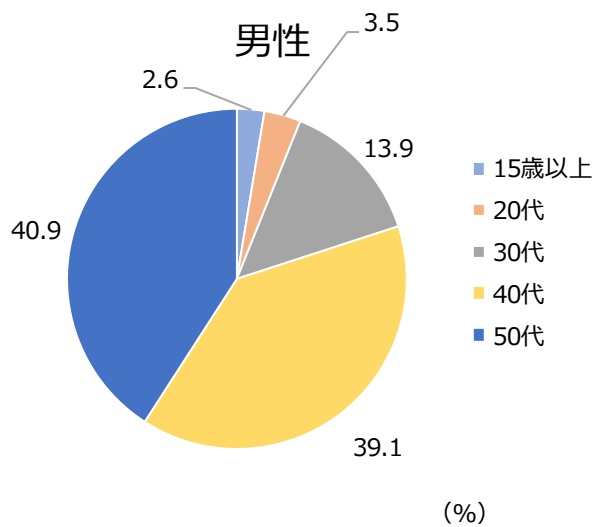
「50代」の割合が38.8%と最も高く、次いで「40代」(35.2%)、「30代」(19.1%)、「20代」(5.2%)、15歳以上(1.7%)の順となった。

【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	15歳以上	7	1.7
2	20代	22	5.2
3	30代	81	19.1
4	40代	149	35.2
5	50代	164	38.8
合計		423	100.0



男女別で見ても、男女ともに50代の割合が最も高く、次いで「40代」、「30代」、「20代」、「15歳以上」の順となった。



【単一回答 (SA)】

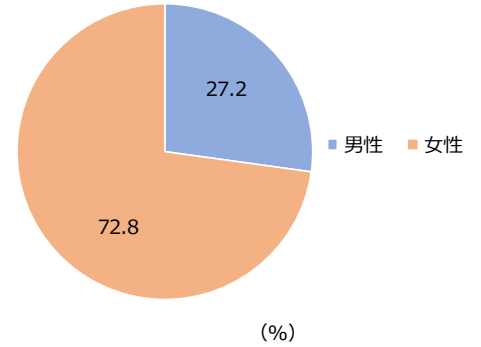
No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	15歳以上	3	2.6	4	1.3
2	20代	4	3.5	18	5.8
3	30代	16	13.9	65	21.1
4	40代	45	39.1	104	33.8
5	50代	47	40.9	117	38.0
合計		115	100.0	308	100.0

＜性別＞

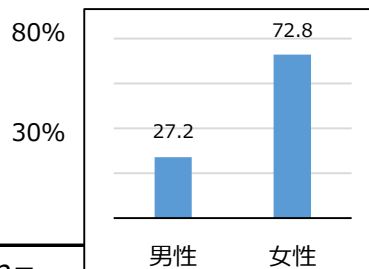
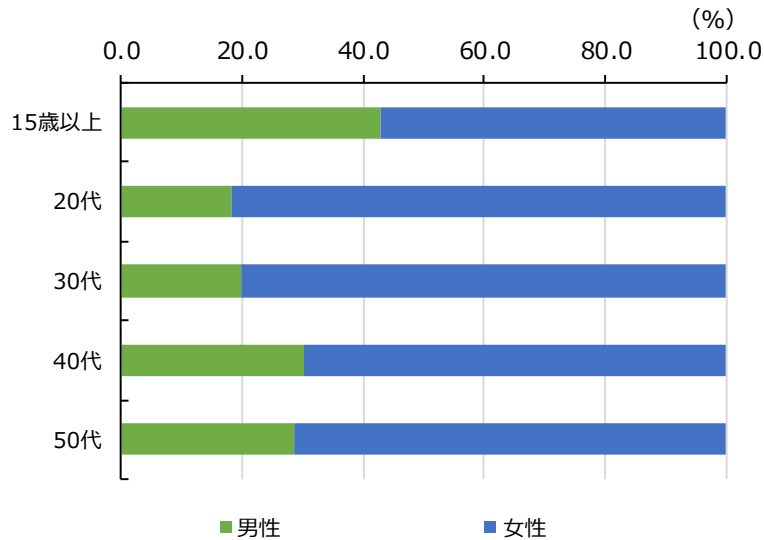
「女性」の割合が72.8%と高く、「男性」(27.2%)であった。

【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	男性	115	27.2
2	女性	308	72.8
合計		423	100.0



年代別でも、どの年代も「女性」の割合が多かった。



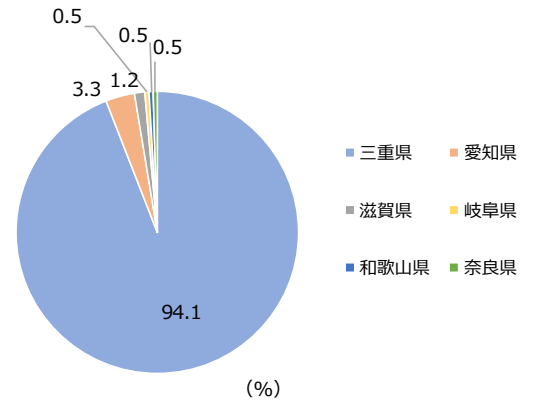
	n=	男性	女性
全体	423	27.2	72.8
15歳以上	7	42.9	57.1
20代	22	18.2	81.8
30代	81	19.8	80.2
40代	149	30.2	69.8
50代	164	28.7	71.3

＜居住地＞

「三重県」の割合が94.1%と最も高く、次いで「愛知県」(3.3%)、「滋賀県」(1.2%)と上記3つで98.6%の割合となった。

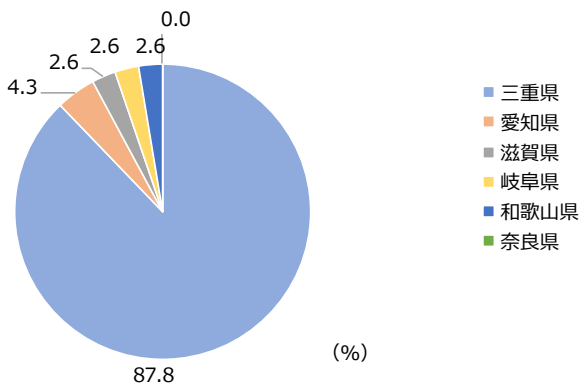
【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	三重県	398	94.1
2	愛知県	14	3.3
3	滋賀県	5	1.2
4	岐阜県	2	0.5
5	和歌山県	2	0.5
6	奈良県	2	0.5
合計		423	100.0

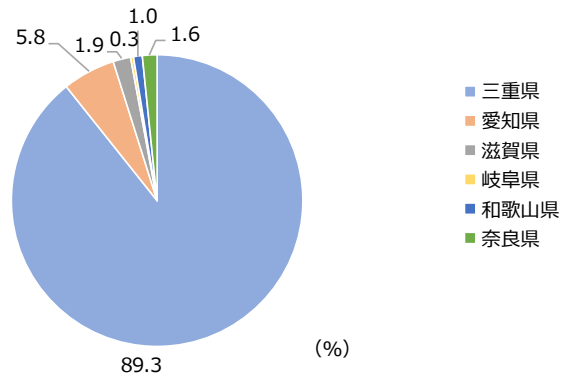


男女別でも、ともに「三重県」が最多となった。

男性



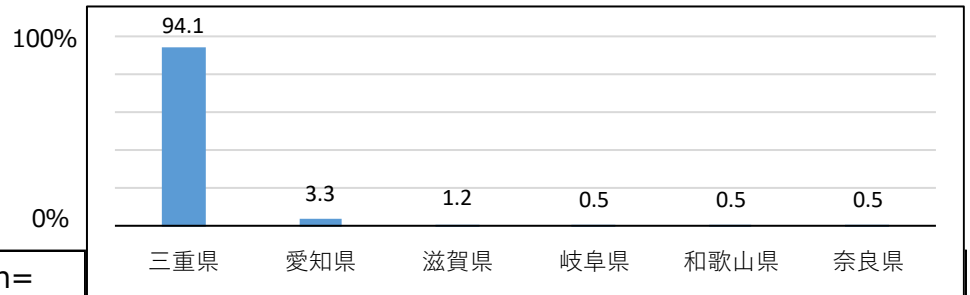
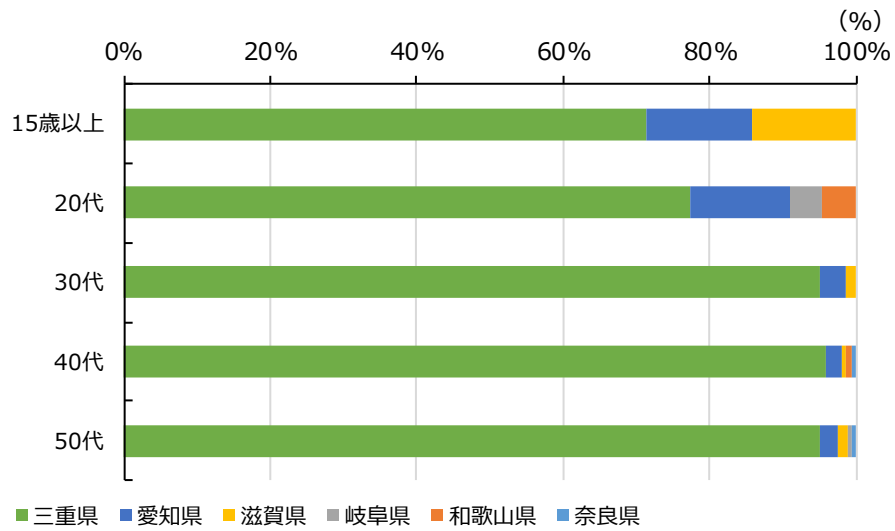
女性



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	三重県	101	87.8	275	89.3
2	愛知県	5	4.3	18	5.8
3	滋賀県	3	2.6	6	1.9
4	岐阜県	3	2.6	1	0.3
5	和歌山県	3	2.6	3	1.0
6	奈良県	0	0.0	5	1.6
合計		115	100.0	308	100.0

年代別でも、どの年代も「三重県」の割合が最大となった。



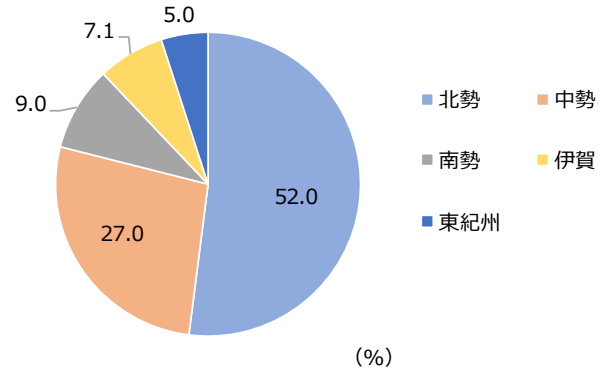
	n=	三重県	愛知県	滋賀県	岐阜県	和歌山県	奈良県
全体	423	94.1	3.3	1.2	0.5	0.5	0.5
15歳以上	7	71.4	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0
20代	22	77.3	13.6	0.0	4.5	4.5	0.0
30代	81	95.1	3.7	1.2	0.0	0.0	0.0
40代	149	96.0	2.0	0.7	0.0	0.7	0.7
50代	164	95.1	2.4	1.2	0.6	0.0	0.6

<勤務地>

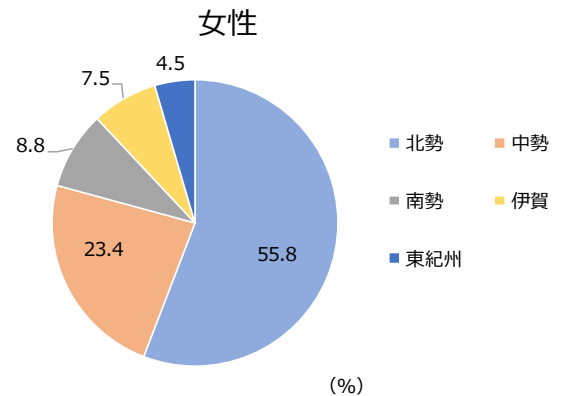
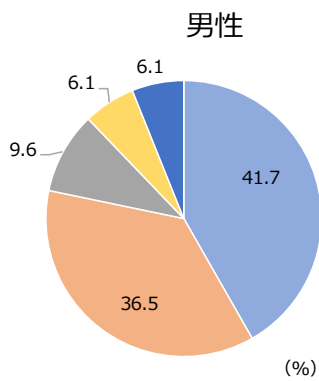
「北勢」の割合が52.0%と最も高く、次いで「中勢」(27.0%)、「南勢」(9.0%)、「伊賀」(7.1%)、「東紀州」(5.0%)の順となった。

【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	北勢	220	52.0
2	中勢	114	27.0
3	南勢	38	9.0
4	伊賀	30	7.1
5	東紀州	21	5.0
合計		423	100.0



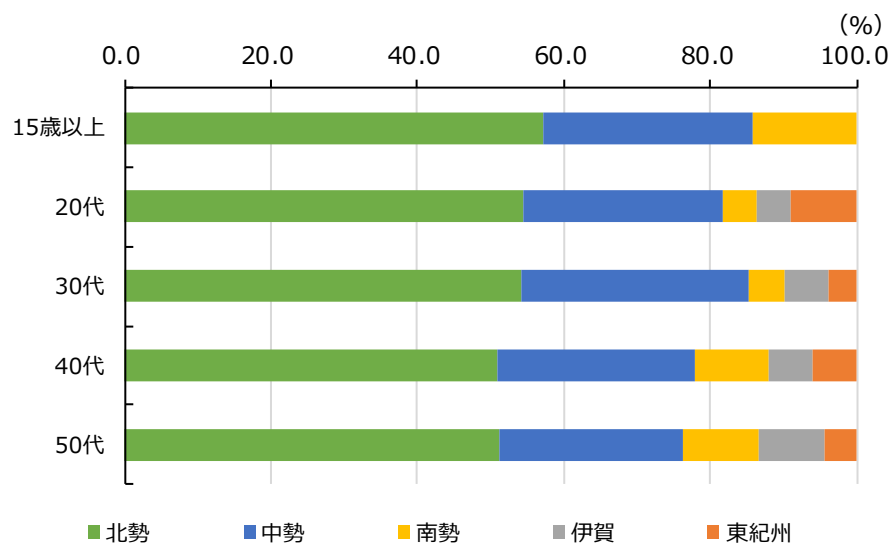
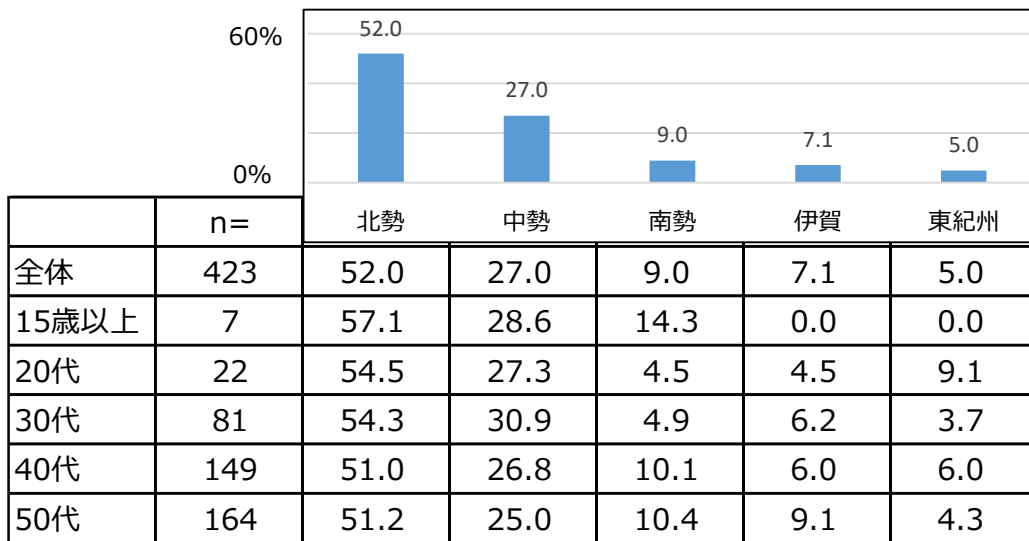
男女別でも、「北勢」の割合が最も高く、次いで「中勢」、「南勢」、「伊賀」、「東紀州」の順となった。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	北勢	48	41.7	172	55.8
2	中勢	42	36.5	72	23.4
3	南勢	11	9.6	27	8.8
4	伊賀	7	6.1	23	7.5
5	東紀州	7	6.1	14	4.5
合計		115	100.0	308	100.0

年代別にみても、「北勢」の割合が最も高く、概ね「中勢」、「南勢」、「伊賀」、「東紀州」の順となった。



※北勢(四日市市、桑名市、鈴鹿市、亀山市、いなべ市、木曽岬町、東員町、菰野町、朝日町、川越町)

中勢 (津市、松阪市、多気町、明和町、大台町)

南勢 (伊勢市、鳥羽市、志摩市、玉城町、度会町、大紀町、南伊勢町)

伊賀 (名張市、伊賀市)

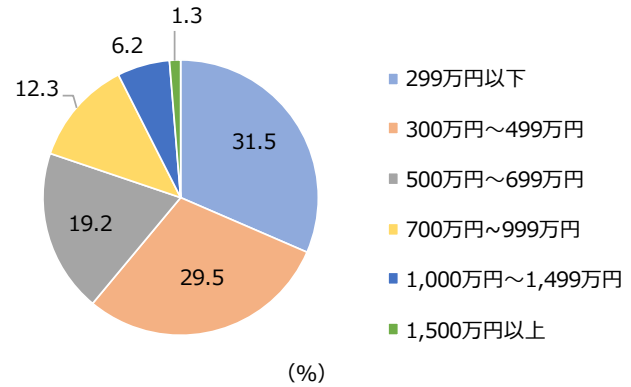
東紀州 (尾鷲市、熊野市、紀北町、御浜町、紀宝町)

＜世帯年収＞

「299万円以下」の割合が31.5%と最も高く、次いで「300万円～499万円」(29.5%)、「500万円～699万円」(19.2%)。上記3つで80.2%の割合。

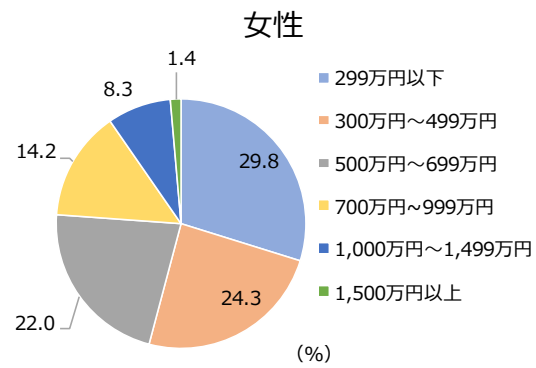
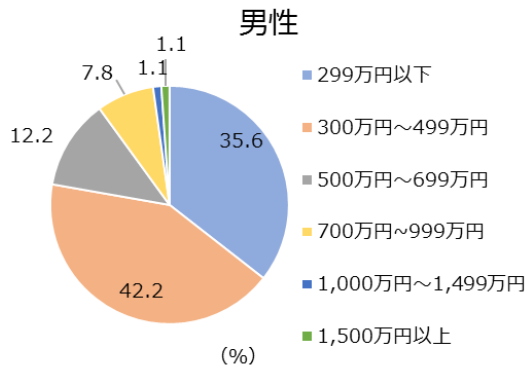
【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	299万円以下	97	31.5
2	300万円～499万円	91	29.5
3	500万円～699万円	59	19.2
4	700万円～999万円	38	12.3
5	1,000万円～1,499万円	19	6.2
6	1,500万円以上	4	1.3
合計		308	100.0



無回答 115 名分を除く

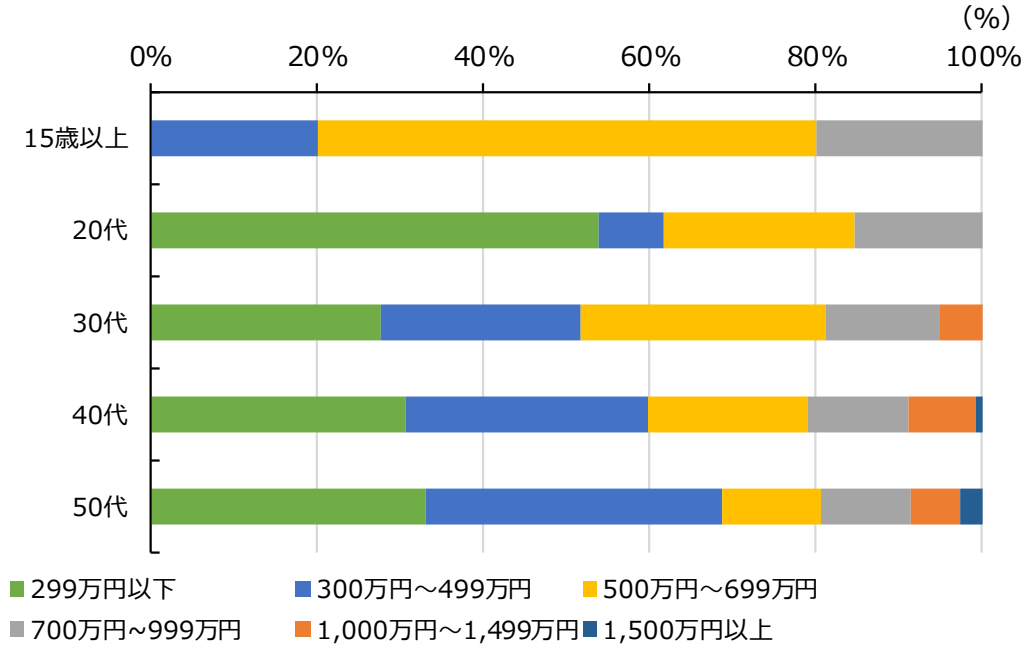
男女別でみると、男性は「300万円～499万円」の割合が42.2%と最も高く、次いで「299万円以下」(35.6%)となった。女性は「299万円以下」が21.1%と最も高く、次いで「300万円～499万円」(17.2%)となった。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	299万円以下	32	35.6	65	29.8
2	300万円～499万円	38	42.2	53	24.3
3	500万円～699万円	11	12.2	48	22.0
4	700万円～999万円	7	7.8	31	14.2
5	1,000万円～1,499万円	1	1.1	18	8.3
6	1,500万円以上	1	1.1	3	1.4
合計		90	100.0	218	100.0

年代別でみると、30代は「500万円～699万円」が最も多い回答である一方、40代は「299万円以下」が最多、50代は「300万円～499万円」が最多。



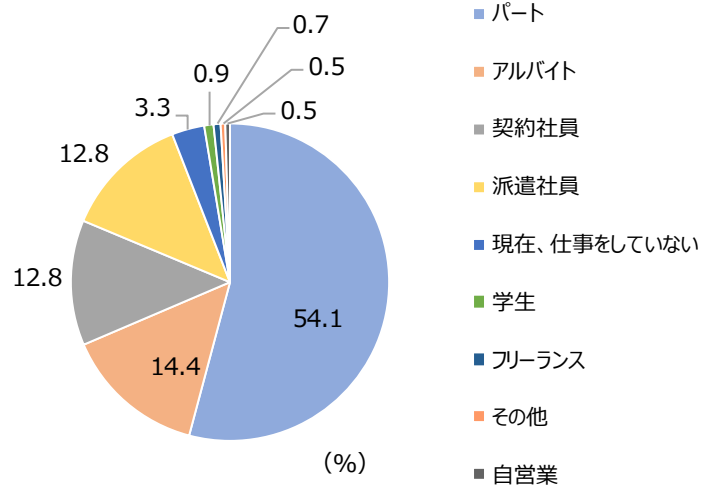
	n=	299万円以下	300万円～499万円	500万円～699万円	700万円～999万円	1,000万円～1,499万円	1,500万円以上
全体	308	22.9	21.5	13.9	9.0	4.5	0.9
15歳以上	5	0.0	14.3	42.9	14.3	0.0	0.0
20代	13	31.8	4.5	13.6	9.1	0.0	0.0
30代	58	19.8	17.3	21.0	9.9	3.7	0.0
40代	114	23.5	22.1	14.8	9.4	6.0	0.7
50代	118	23.8	25.6	8.5	7.9	4.3	1.8

＜自身の雇用形態＞

「パート」の割合が54.1%、次いで「アルバイト」（14.4%）、「契約社員」（12.8%）、「派遣社員」（12.8%）。上記4つで94.1%の割合。

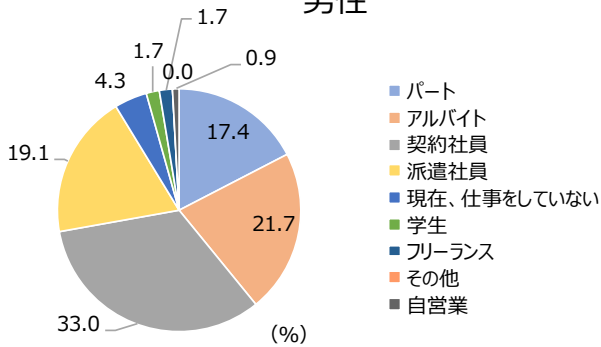
【単一回答（SA）】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	パート	229	54.1
2	アルバイト	61	14.4
3	契約社員	54	12.8
4	派遣社員	54	12.8
5	現在、仕事をしていない	14	3.3
6	学生	4	0.9
7	フリーランス	3	0.7
8	その他	2	0.5
9	自営業	2	0.5
合計		423	100.0

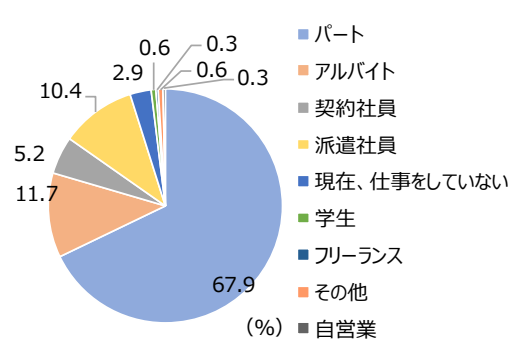


男女別でみると、男性は「契約社員」の割合が33.0%と最も多かった一方、女性は「パート」の割合が67.9%と最も多かった。

男性



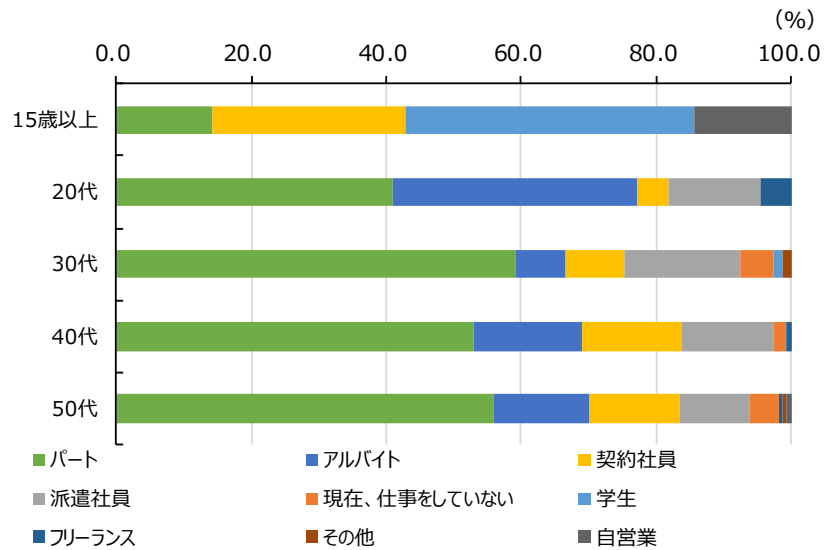
女性



【単一回答（SA）】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	パート	20	17.4	209	67.9
2	アルバイト	25	21.7	36	11.7
3	契約社員	38	33.0	16	5.2
4	派遣社員	22	19.1	32	10.4
5	現在、仕事をしていない	5	4.3	9	2.9
6	学生	2	1.7	2	0.6
7	フリーランス	2	1.7	1	0.3
8	その他	0	0.0	2	0.6
9	自営業	1	0.9	1	0.3
合計		115	100.0	308	100.0

年代別にみると、20代～50代で「パート」の割合が最も多かった。また、15歳以上については「学生」の割合が最も多かった。



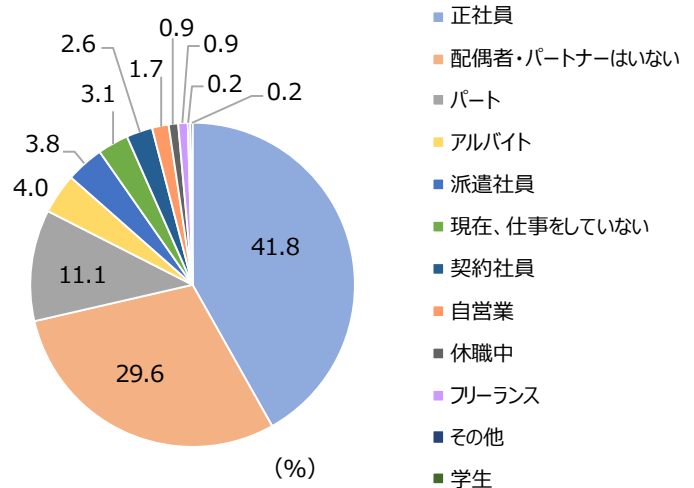
	n=	パート	アルバイト	契約社員	派遣社員	現在、仕事を していない	学生	フリーラン ス	その他	自営業
全体	423	54.1	14.4	12.8	12.8	3.3	0.9	0.7	0.5	0.5
15歳以上	7	14.3	0.0	28.6	0.0	0.0	42.9	0.0	0.0	14.3
20代	22	40.9	36.4	4.5	13.6	0.0	0.0	4.5	0.0	0.0
30代	81	59.3	7.4	8.6	17.3	4.9	1.2	0.0	1.2	0.0
40代	149	53.0	16.1	14.8	13.4	2.0	0.0	0.7	0.0	0.0
50代	164	56.1	14.0	13.4	10.4	4.3	0.0	0.6	0.6	0.6

<配偶者・パートナーの雇用形態>

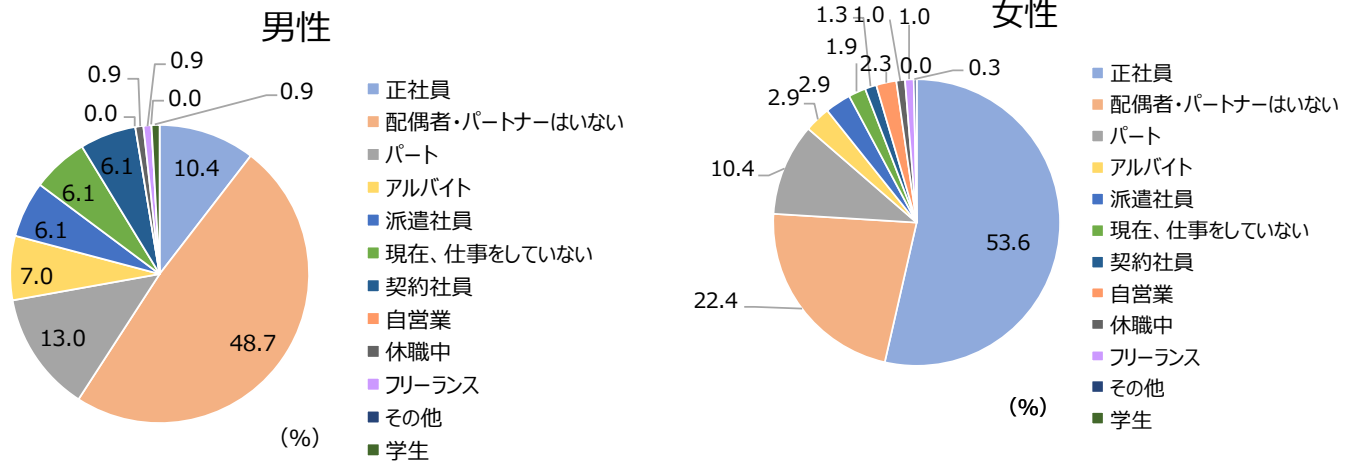
「正社員」の割合が41.8%と最も高く、次いで「配偶者・パートナーはいない」(29.6%)、「パート」(11.1%)。上記3つで82.5%の割合。

【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	正社員	177	41.8
2	配偶者・パートナーはいない	125	29.6
3	パート	47	11.1
4	アルバイト	17	4.0
5	派遣社員	16	3.8
6	現在、仕事をしていない	13	3.1
7	契約社員	11	2.6
8	自営業	7	1.7
9	休職中	4	0.9
10	フリーランス	4	0.9
11	その他	1	0.2
12	学生	1	0.2
合計		423	100.0



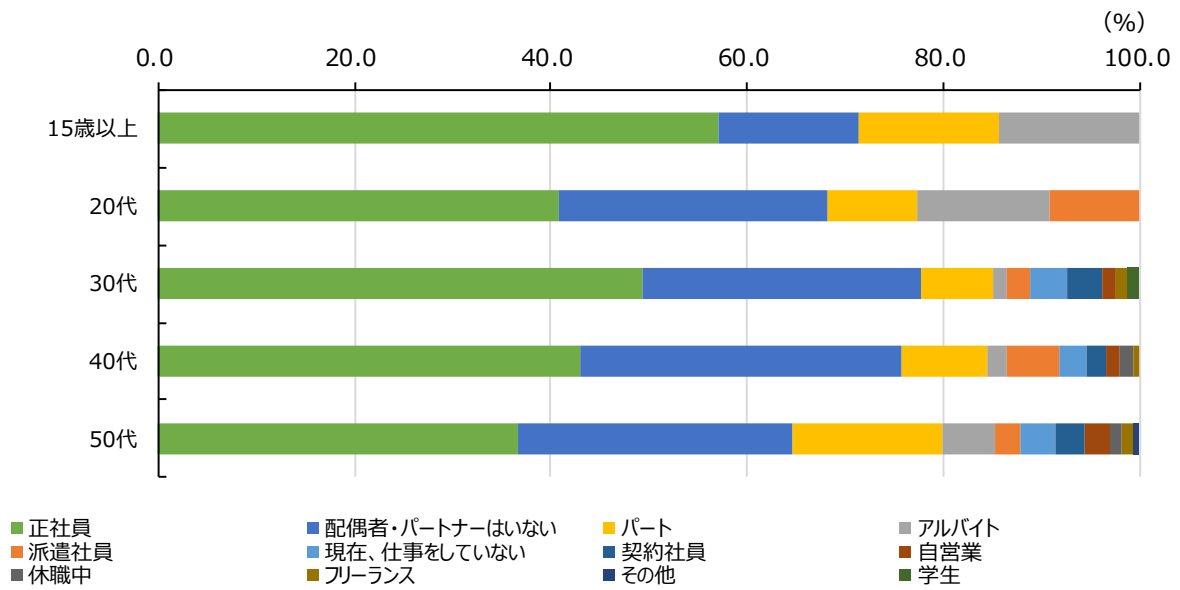
男女別にみると、男性は「配偶者・パートナーはいない」の割合が48.7%と最も高くなった一方、女性は「正社員」が53.6%と最も高くなった。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	正社員	12	10.4	165	53.6
2	配偶者・パートナーはいない	56	48.7	69	22.4
3	パート	15	13.0	32	10.4
4	アルバイト	8	7.0	9	2.9
5	派遣社員	7	6.1	9	2.9
6	現在、仕事をしていない	7	6.1	6	1.9
7	契約社員	7	6.1	4	1.3
8	自営業	0	0.0	7	2.3
9	休職中	1	0.9	3	1.0
10	フリーランス	1	0.9	3	1.0
11	その他	0	0.0	1	0.3
12	学生	1	0.9	0	0.0
合計		115	100.0	308	100.0

年代別にみると、15歳以上から50代まですべての年代で、「正社員」の割合が最も多かった。



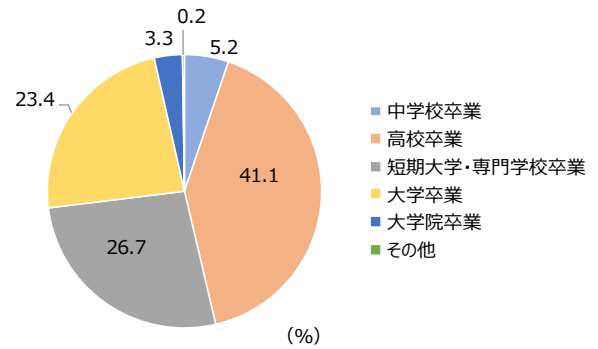
	n=	正社員	配偶者・パートナーはいない	パート	アルバイト	派遣社員	現在、仕事をしていない	契約社員	自営業	休職中	フリーランス	その他	学生
全体	423	41.8	29.6	11.1	4.0	3.8	3.1	2.6	1.7	0.9	0.9	0.2	0.2
15歳以上	7	57.1	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20代	22	40.9	27.3	9.1	13.6	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30代	81	49.4	28.4	7.4	1.2	2.5	3.7	3.7	1.2	0.0	1.2	0.0	1.2
40代	149	43.0	32.9	8.7	2.0	5.4	2.7	2.0	1.3	1.3	0.7	0.0	0.0
50代	164	36.6	28.0	15.2	5.5	2.4	3.7	3.0	2.4	1.2	1.2	0.6	0.0

＜学歴＞

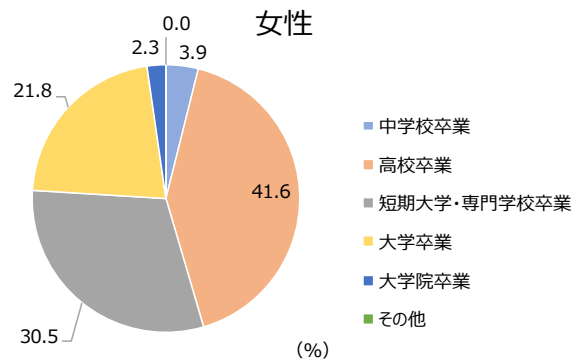
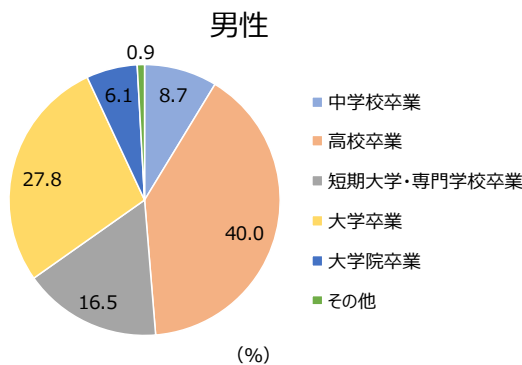
「高校卒業」の割合が41.1%と最も高く、次いで「短期大学・専門学校卒業」(26.7%)、「大学卒業」(23.4%)。上記3つで91.2%の割合。

【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	中学校卒業	22	5.2
2	高校卒業	174	41.1
3	短期大学・専門学校卒業	113	26.7
4	大学卒業	99	23.4
5	大学院卒業	14	3.3
6	その他	1	0.2
合計		423	100.0



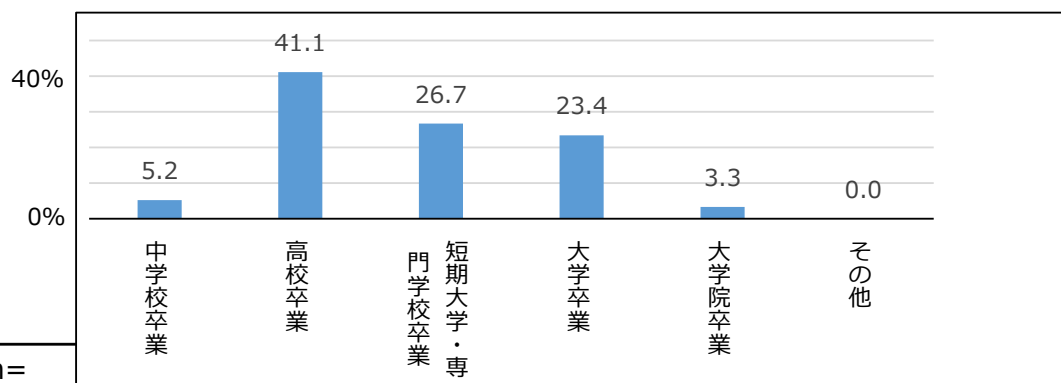
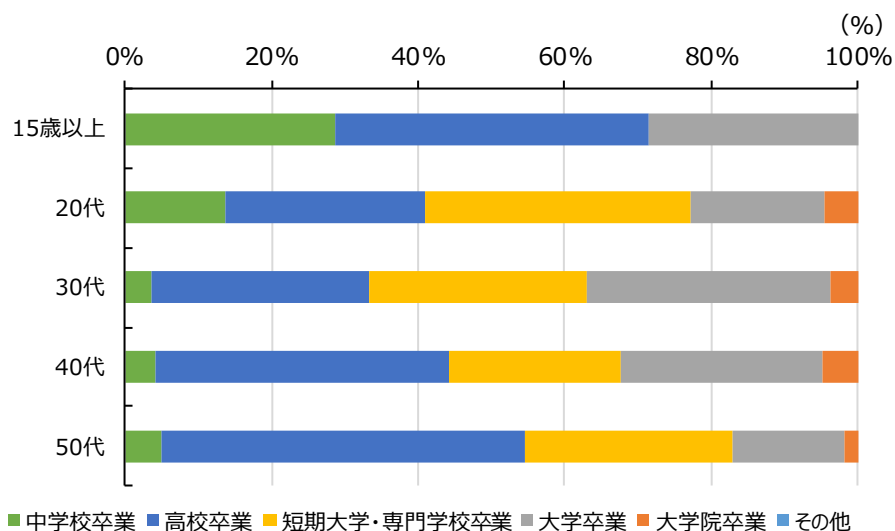
男女別にみると、男性、女性ともに「高校卒業」の割合が最も高く、約4割を占める。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	中学校卒業	10	8.7	12	3.9
2	高校卒業	46	40.0	128	41.6
3	短期大学・専門学校卒業	19	16.5	94	30.5
4	大学卒業	32	27.8	67	21.8
5	大学院卒業	7	6.1	7	2.3
6	その他	1	0.9	0	0.0
合計		115	100.0	308	100.0

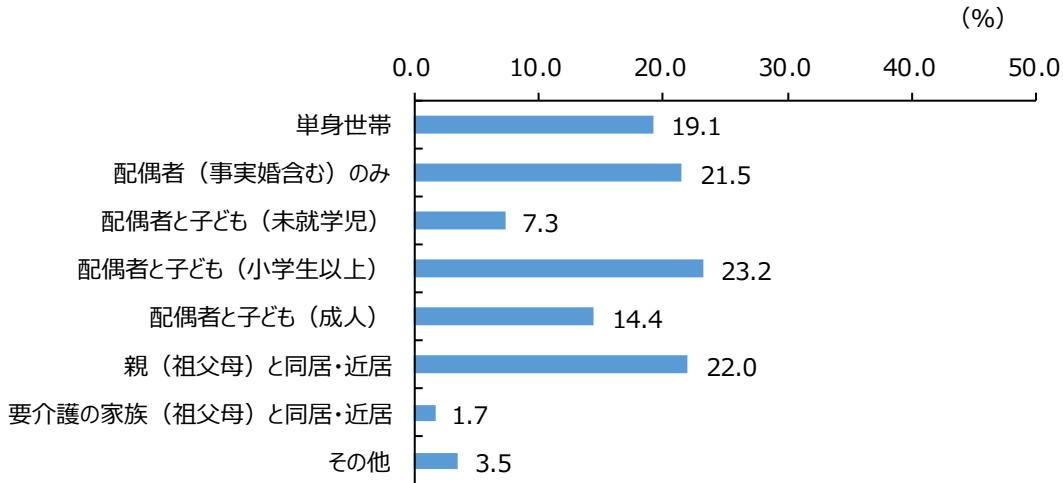
年代別にみると、20代は「短期大学・専門学校卒業」の割合が36.4%と最も高く、30代は「大学卒業」の割合(33.3%)が、40代、50代は「高校卒業」の割合が最も高い。



	n=	中学校卒業	高校卒業	短期大学・専門学校卒業	大学卒業	大学院卒業	その他
全体	423	5.2	41.1	26.7	23.4	3.3	0.0
15歳以上	7	28.6	42.9	0.0	28.6	0.0	0.0
20代	22	13.6	27.3	36.4	18.2	4.5	0.0
30代	81	3.7	29.6	29.6	33.3	3.7	0.0
40代	149	4.0	40.3	23.5	27.5	4.7	0.0
50代	164	4.9	49.4	28.0	15.2	1.8	0.0

＜家族構成＞

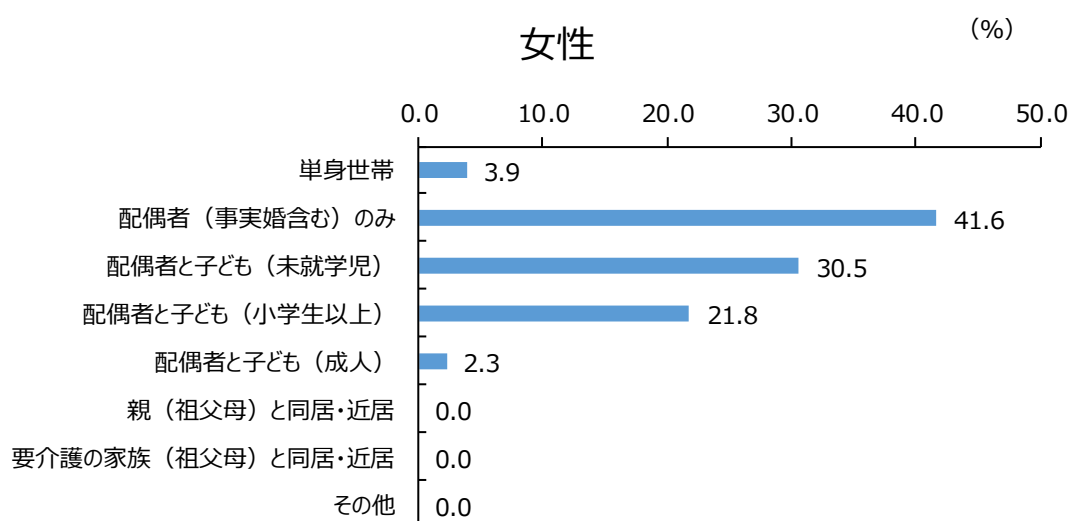
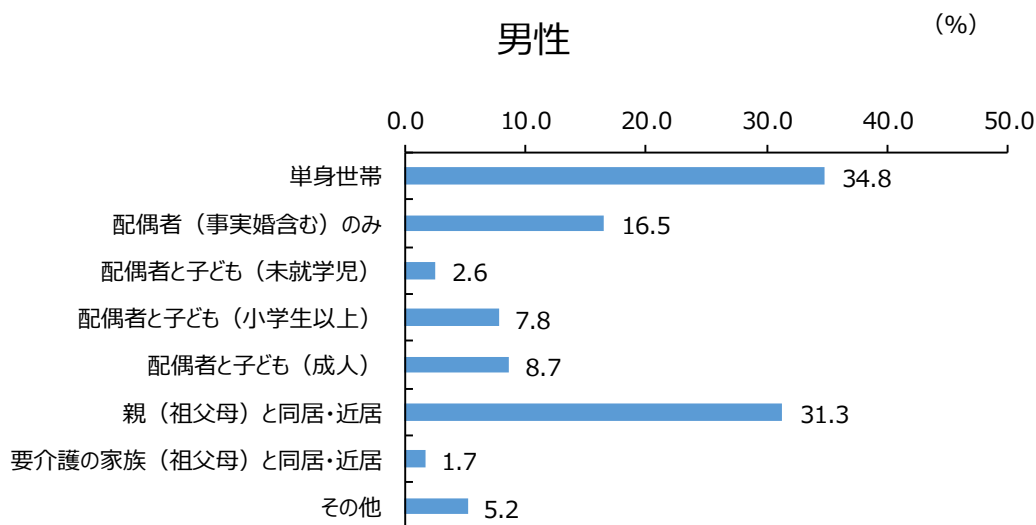
「配偶者と子ども(小学生以上)」の割合が23.2%と最も高く、次いで「親(祖父母)と同居・近居」(22.0%)、「配偶者(事実婚含む)のみ」(21.5%)、「単身世帯」(19.1%)、「配偶者と子ども(成人)」(14.4%)となった。



【複数回答(MA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	単身世帯	81	19.1
2	配偶者(事実婚含む)のみ	91	21.5
3	配偶者と子ども(未就学児)	31	7.3
4	配偶者と子ども(小学生以上)	98	23.2
5	配偶者と子ども(成人)	61	14.4
6	親(祖父母)と同居・近居	93	22.0
7	要介護の家族(祖父母)と同居・近居	7	1.7
8	その他	15	3.5
回答者数		423	

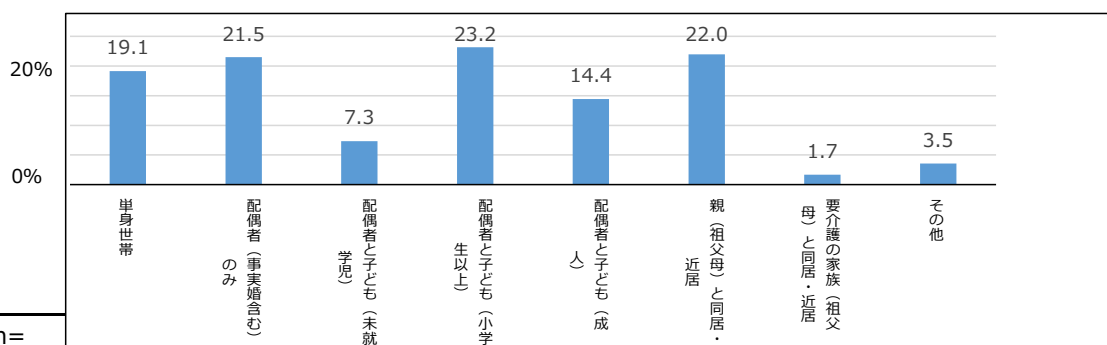
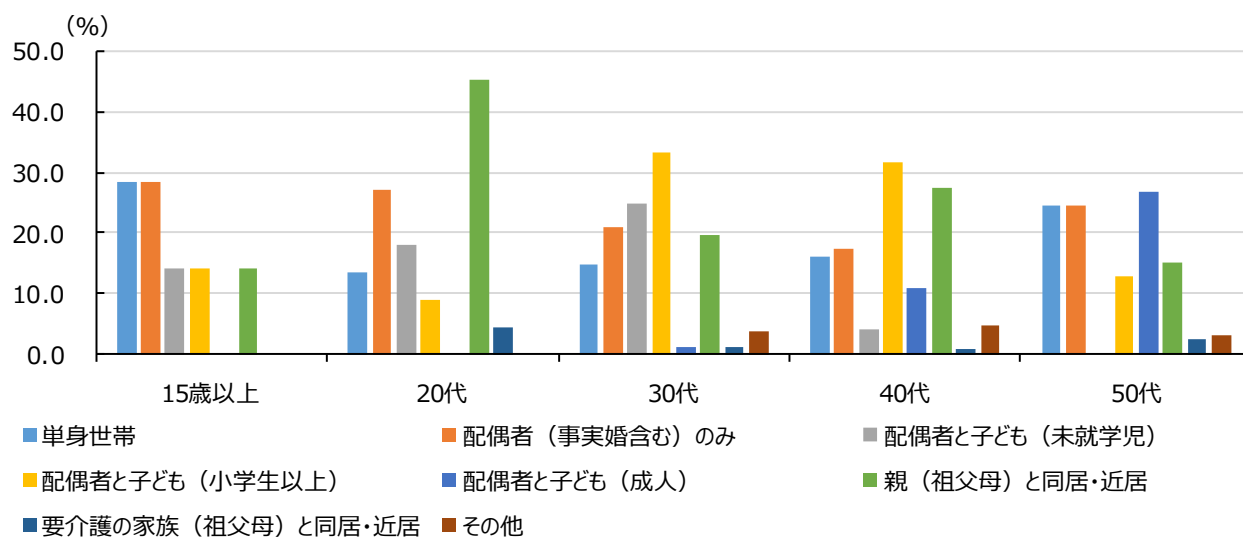
男女別にみると、男性は「単身世帯」の割合が34.8%と最も高くなった一方、女性は「配偶者(事実婚含む)のみ」の割合が41.6%と最も高くなった。



【複数回答(MA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	単身世帯	40	34.8	12	3.9
2	配偶者(事実婚含む)のみ	19	16.5	128	41.6
3	配偶者と子ども(未就学児)	3	2.6	94	30.5
4	配偶者と子ども(小学生以上)	9	7.8	67	21.8
5	配偶者と子ども(成人)	10	8.7	7	2.3
6	親(祖父母)と同居・近居	36	31.3	0	0.0
7	要介護の家族(祖父母)と同居・近居	2	1.7	0	0.0
8	その他	6	5.2	0	0.0
回答者数		115		308	

年代別にみると、15歳以上は「単身世帯」、「配偶者(事実婚含む)のみ」の割合が高く、20代は「親(祖父母)と同居・近居」の割合が、30代、40代は「配偶者と子供(小学生以上)」の割合が、50代は「配偶者と子供(成人)」の割合が最も高い。

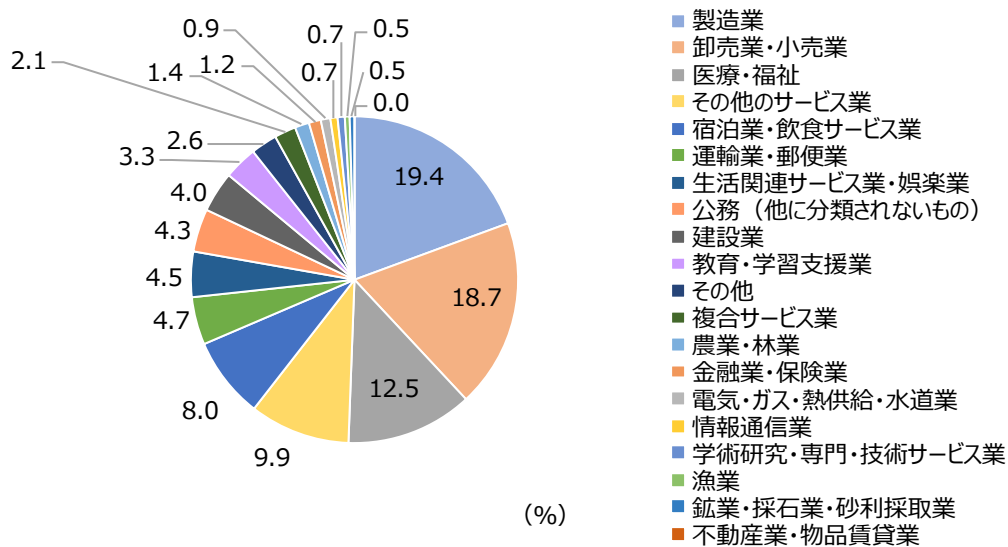


	n=	単身世帯	配偶者(事実婚含む)のみ	配偶者と子ども(未就学児)	配偶者と子ども(小学生以上)	配偶者と子ども(成人)	親(祖父母)と同居・近居	要介護の家族(祖父母)と同居・近居	その他
全体	423	19.1	21.5	7.3	23.2	14.4	22.0	1.7	3.5
15歳以上	7	28.6	28.6	14.3	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0
20代	22	13.6	27.3	18.2	9.1	0.0	45.5	4.5	0.0
30代	81	14.8	21.0	24.7	33.3	1.2	19.8	1.2	3.7
40代	149	16.1	17.4	4.0	31.5	10.7	27.5	0.7	4.7
50代	164	24.4	24.4	0.0	12.8	26.8	15.2	2.4	3.0

2. 現在の就業状況について

<勤務の事業内容>

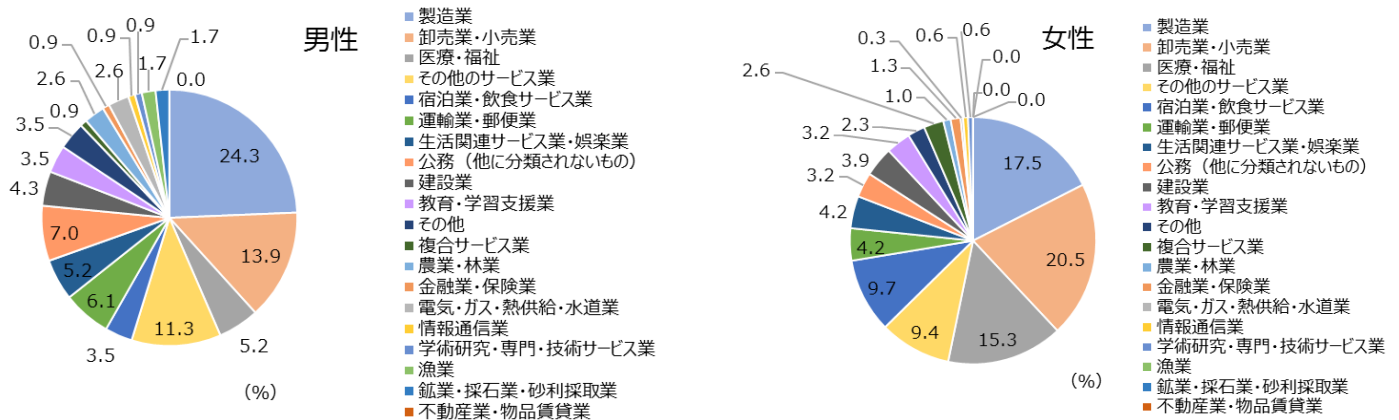
「製造業」の割合が19.4%と最も高く、次いで「卸売業・小売業」(18.7%)、「医療・福祉」(12.5%)。上位3業種で50.6%の割合。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	製造業	82	19.4
2	卸売業・小売業	79	18.7
3	医療・福祉	53	12.5
4	その他のサービス業	42	9.9
5	宿泊業・飲食サービス業	34	8.0
6	運輸業・郵便業	20	4.7
7	生活関連サービス業・娯楽業	19	4.5
8	公務（他に分類されないもの）	18	4.3
9	建設業	17	4.0
10	教育・学習支援業	14	3.3
11	その他	11	2.6
12	複合サービス業	9	2.1
13	農業・林業	6	1.4
14	金融業・保険業	5	1.2
15	電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.9
16	情報通信業	3	0.7
17	学術研究・専門・技術サービス業	3	0.7
18	漁業	2	0.5
19	鉱業・採石業・砂利採取業	2	0.5
20	不動産業・物品賃貸業	0	0.0
合計		423	100.0

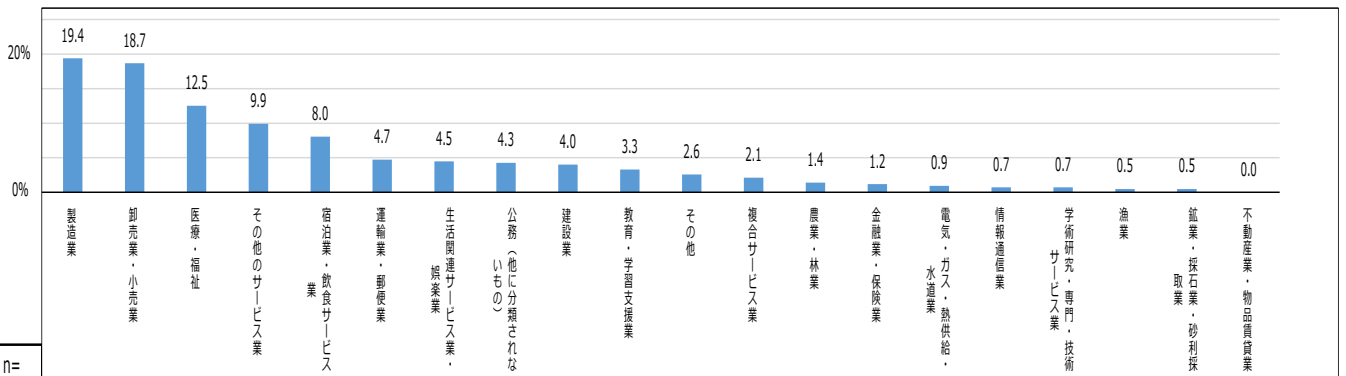
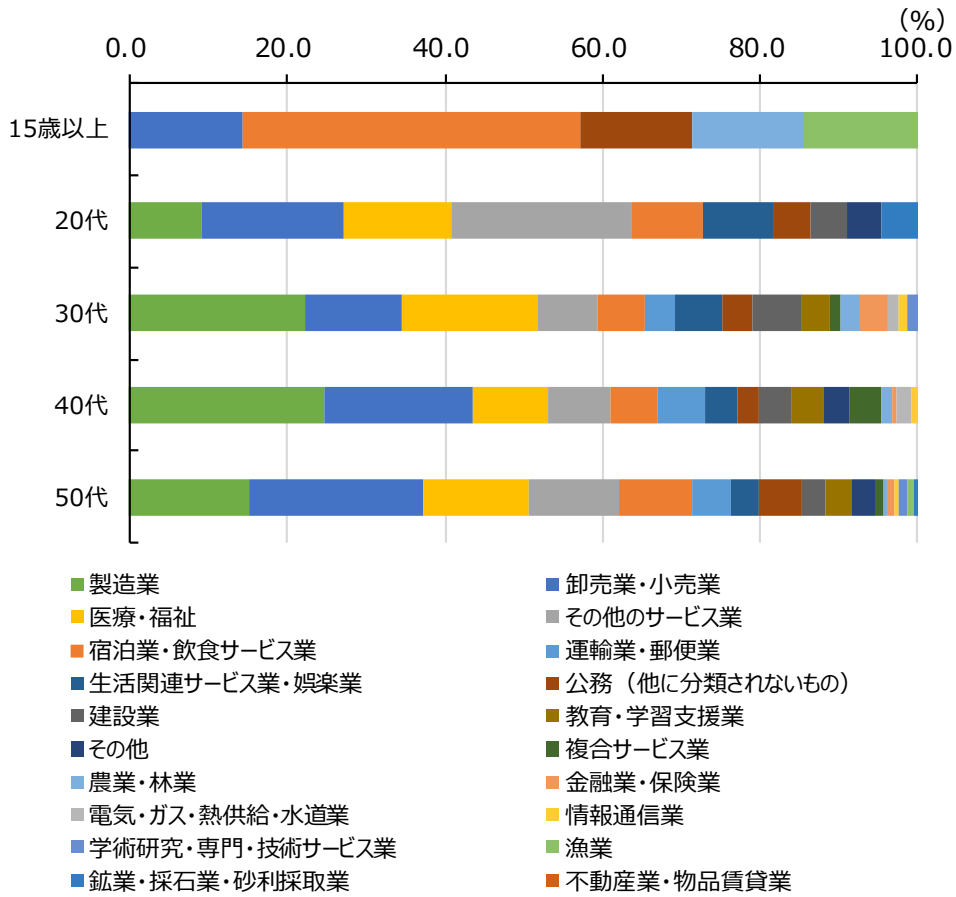
男女別にみると、男性は「製造業」の割合が24.3%と最も高い一方、女性は「卸売業・小売業」の割合が20.5%で最も高い。



【単一回答（SA）】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	製造業	28	24.3	54	17.5
2	卸売業・小売業	16	13.9	63	20.5
3	医療・福祉	6	5.2	47	15.3
4	その他のサービス業	13	11.3	29	9.4
5	宿泊業・飲食サービス業	4	3.5	30	9.7
6	運輸業・郵便業	7	6.1	13	4.2
7	生活関連サービス業・娯楽業	6	5.2	13	4.2
8	公務（他に分類されないもの）	8	7.0	10	3.2
9	建設業	5	4.3	12	3.9
10	教育・学習支援業	4	3.5	10	3.2
11	その他	4	3.5	7	2.3
12	複合サービス業	1	0.9	8	2.6
13	農業・林業	3	2.6	3	1.0
14	金融業・保険業	1	0.9	4	1.3
15	電気・ガス・熱供給・水道業	3	2.6	1	0.3
16	情報通信業	1	0.9	2	0.6
17	学術研究・専門・技術サービス業	1	0.9	2	0.6
18	漁業	2	1.7	0	0.0
19	鉱業・採石業・砂利採取業	2	1.7	0	0.0
20	不動産業・物品賃貸業	0	0.0	0	0.0
合計		115	100.0	308	100.0

年代別でみると、20代では「その他サービス業」の割合が22.7%と最も高く、30代、40代では「製造業」の割合が最も高く、50代では「卸売業・小売業」の割合が22.0%と最も高い。



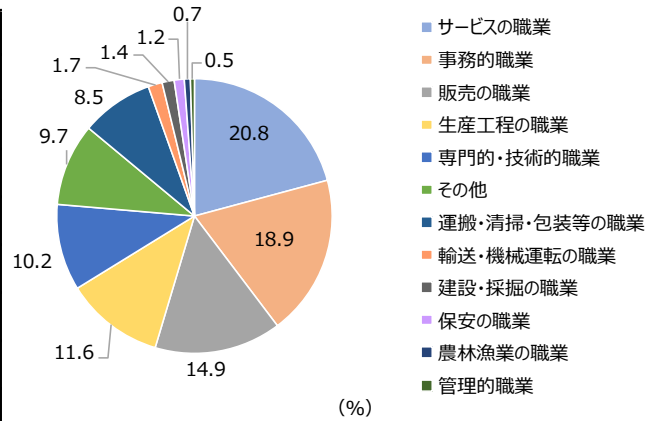
	n=	製造業	卸売業・小売業	医療・福祉	宿泊業・飲食サービス業	生活関連サービス業・娯楽業	建設業	その他	農業・林業	電気・ガス・熱供給・水道業	学術研究・専門・技術サービス業	鉱業・採石業・砂利採取業	卸売業・小売業	その他のサービス業	運輸業・郵便業	公務（他に分類されないもの）	教育・学習支援業	複合サービス業	金融業・保険業	情報通信業	漁業	鉱業・採石業・砂利採取業	不動産業・物品賃貸業
全体	423	19.4	18.7	12.5	9.9	8.0	4.7	4.5	4.3	4.0	3.3	2.6	2.1	1.4	1.2	0.9	0.7	0.7	0.7	0.5	0.5	0.0	0.0
15歳以上	7	0.0	14.3	0.0	0.0	42.9	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0
20代	22	9.1	18.2	13.6	22.7	9.1	0.0	9.1	4.5	4.5	0.0	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	0.0
30代	81	22.2	12.3	17.3	7.4	6.2	3.7	6.2	3.7	6.2	3.7	0.0	1.2	2.5	3.7	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	0.0	0.0	0.0
40代	149	24.8	18.8	9.4	8.1	6.0	6.0	4.0	2.7	4.0	4.0	3.4	4.0	1.3	0.7	2.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
50代	164	15.2	22.0	13.4	11.6	9.1	4.9	3.7	5.5	3.0	3.0	3.0	1.2	0.6	0.6	0.0	0.6	1.2	0.6	0.6	0.6	0.6	0.0

＜現在の職種＞

「サービスの職業」の割合が20.8%と最も高く、次いで「事務的職業」（18.9%）、「販売の職業」（14.9%）。上位3職種で54.6%の割合。

【単一回答 (SA)】

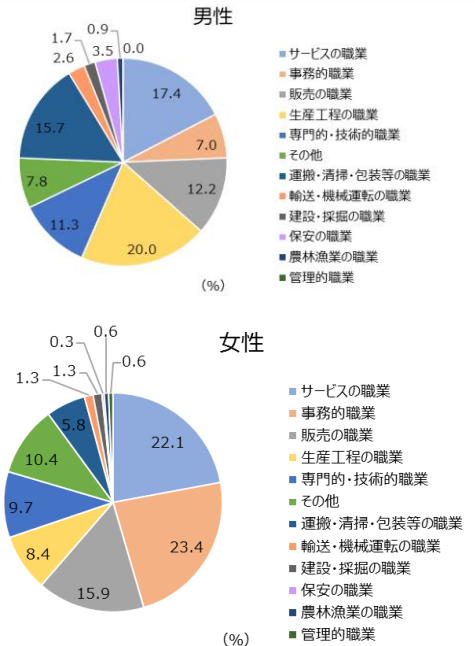
No.	項目	件数	割合 (%)
1	サービスの職業	88	20.8
2	事務的職業	80	18.9
3	販売の職業	63	14.9
4	生産工程の職業	49	11.6
5	専門的・技術的職業	43	10.2
6	その他	41	9.7
7	運搬・清掃・包装等の職業	36	8.5
8	輸送・機械運転の職業	7	1.7
9	建設・採掘の職業	6	1.4
10	保安の職業	5	1.2
11	農林漁業の職業	3	0.7
12	管理的職業	2	0.5
合計		423	100.0



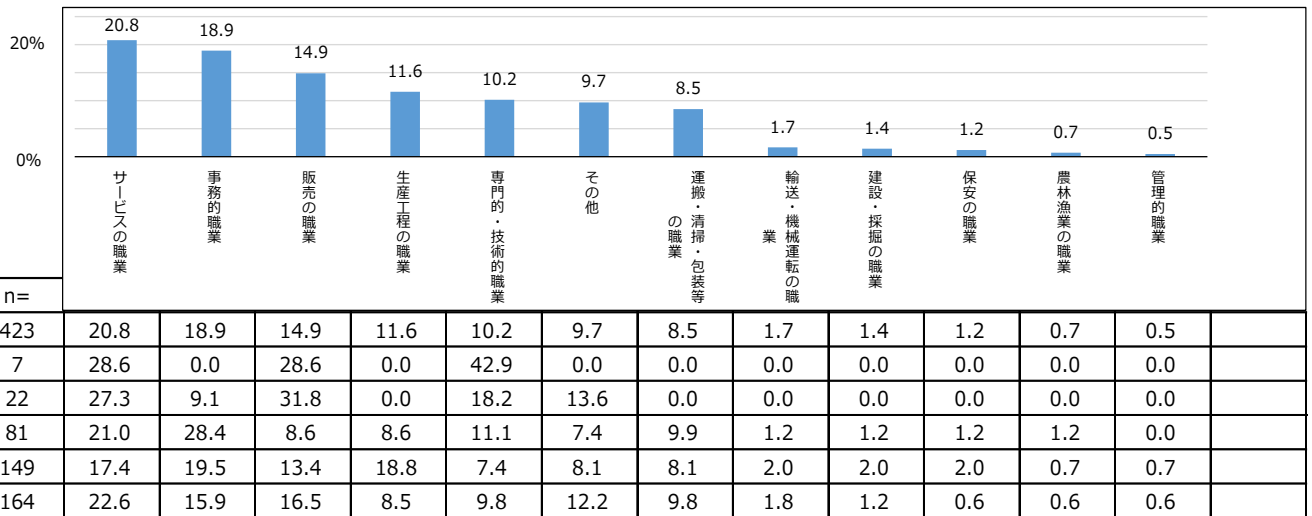
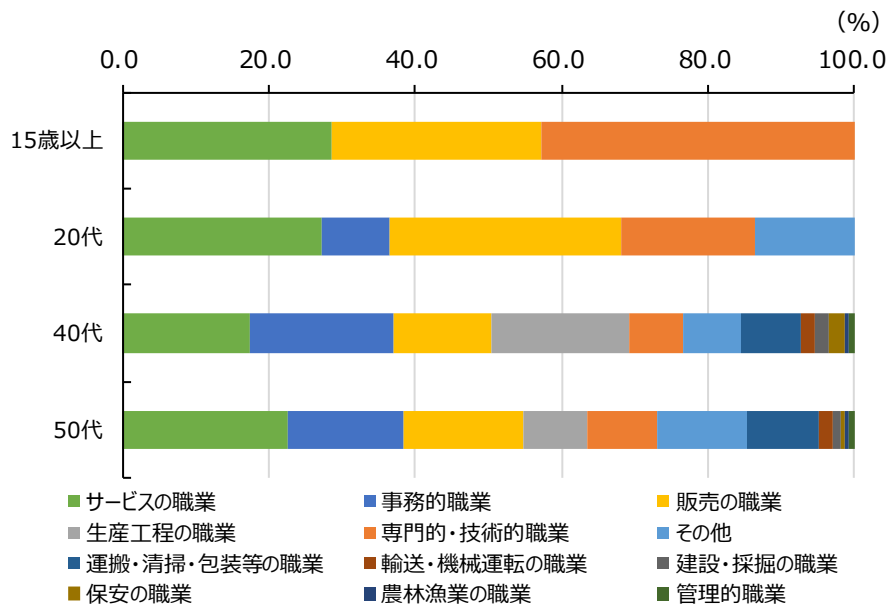
男女別でみると、男性は「生産工程の職業」の割合が20.0%と最も高く、女性は「事務的職業」の割合が23.4%と最も高くなった。

【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	サービスの職業	20	17.4	68	22.1
2	事務的職業	8	7.0	72	23.4
3	販売の職業	14	12.2	49	15.9
4	生産工程の職業	23	20.0	26	8.4
5	専門的・技術的職業	13	11.3	30	9.7
6	その他	9	7.8	32	10.4
7	運搬・清掃・包装等の職業	18	15.7	18	5.8
8	輸送・機械運転の職業	3	2.6	4	1.3
9	建設・採掘の職業	2	1.7	4	1.3
10	保安の職業	4	3.5	1	0.3
11	農林漁業の職業	1	0.9	2	0.6
12	管理的職業	0	0.0	2	0.6
合計		115	100.0	308	100.0



年代別にみると20代では「販売の職業」の割合が31.8%と最も高く、30代、40代では「事務的職業」の割合が最も高く、50代では「サービスの職業」の割合が22.6%と最も高い。



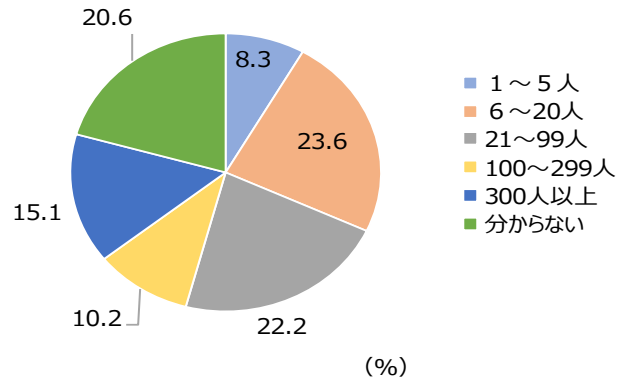
	n=	サービスの職業	事務的職業	販売の職業	生産工程の職業	専門的・技術的職業	その他	運搬・清掃・包装等の職業	輸送・機械運転の職業	建設・採掘の職業	保安の職業	農林漁業の職業	管理的職業
全体	423	20.8	18.9	14.9	11.6	10.2	9.7	8.5	1.7	1.4	1.2	0.7	0.5
15歳以上	7	28.6	0.0	28.6	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20代	22	27.3	9.1	31.8	0.0	18.2	13.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30代	81	21.0	28.4	8.6	8.6	11.1	7.4	9.9	1.2	1.2	1.2	1.2	0.0
40代	149	17.4	19.5	13.4	18.8	7.4	8.1	8.1	2.0	2.0	2.0	0.7	0.7
50代	164	22.6	15.9	16.5	8.5	9.8	12.2	9.8	1.8	1.2	0.6	0.6	0.6

<勤務先の従業員規模>

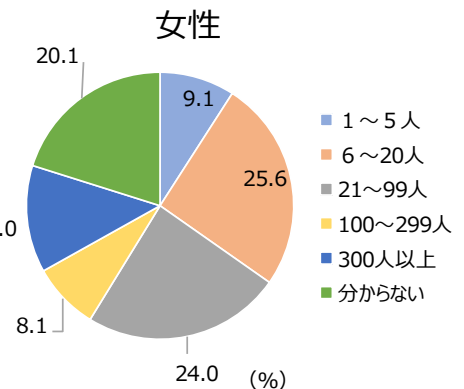
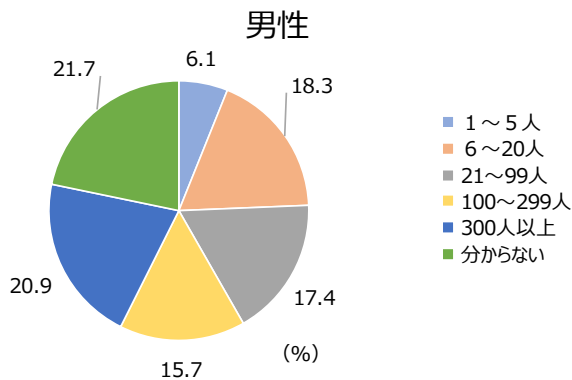
「6～20人」の割合が23.6%と最も多く、次いで「21～99人」(22.2%)、「分からない」(20.6%)。上位3つで66.4%の割合。

【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	1～5人	35	8.3
2	6～20人	100	23.6
3	21～99人	94	22.2
4	100～299人	43	10.2
5	300人以上	64	15.1
6	分からない	87	20.6
合計		423	100.0



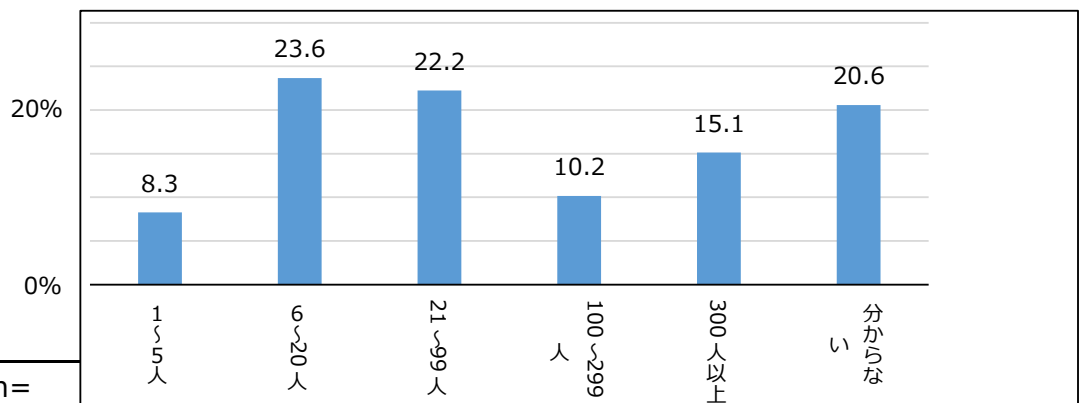
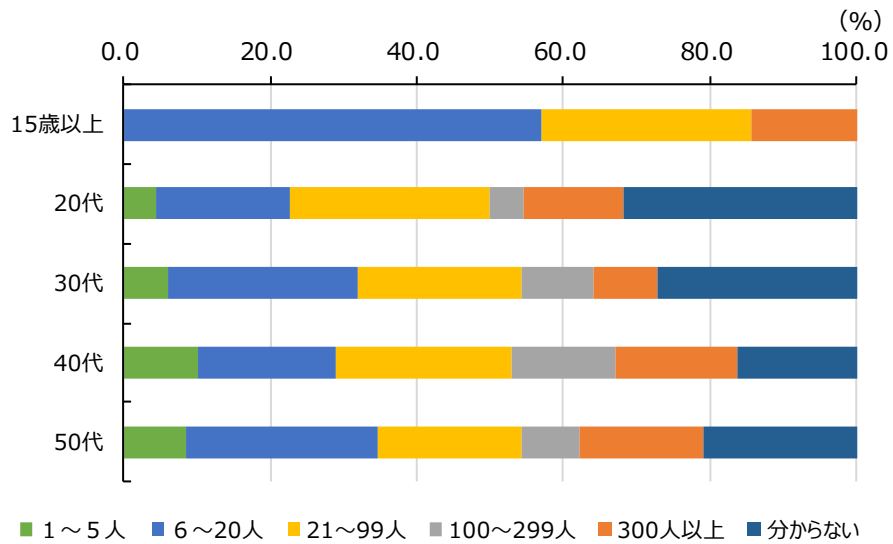
男女別にみると、男性は「300人以上」の割合が20.9%と最も高く、女性は「6～20人」の割合が25.6%と最も高い。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	1～5人	7	6.1	28	9.1
2	6～20人	21	18.3	79	25.6
3	21～99人	20	17.4	74	24.0
4	100～299人	18	15.7	25	8.1
5	300人以上	24	20.9	40	13.0
6	分からない	25	21.7	62	20.1
合計		115	100.0	308	100.0

年代別にみると、20代と40代では「21～99人」の割合が、30代では「分からない」の割合が27.2%と最も高く、50代では「6～20人」の割合が26.2%と最も高い。



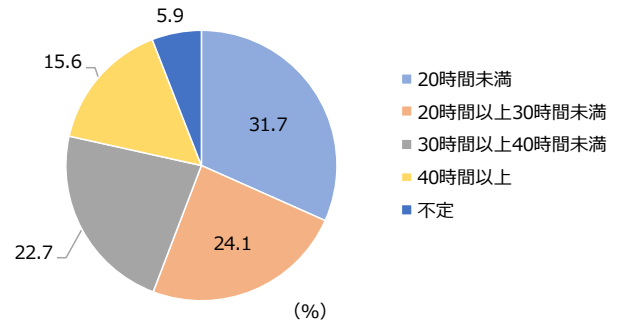
	n=	1～5人	6～20人	21～99人	100～299人	300人以上	分からない
全体	423	8.3	23.6	22.2	10.2	15.1	20.6
15歳以上	7	0.0	57.1	28.6	0.0	14.3	0.0
20代	22	4.5	18.2	27.3	4.5	13.6	31.8
30代	81	6.2	25.9	22.2	9.9	8.6	27.2
40代	149	10.1	18.8	24.2	14.1	16.8	16.1
50代	164	8.5	26.2	19.5	7.9	17.1	20.7

<1 週間あたりの平均労働時間>

「20 時間未満」の割合が 31.7%と最も多く、次いで「20 時間以上 30 時間未満」(24.1%)「30 時間以上 40 時間未満」(22.7%)。上位 3 つで 78.5%の割合。

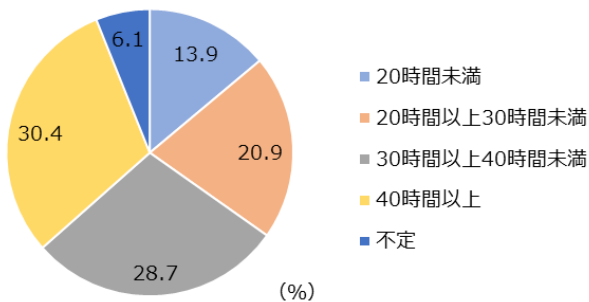
【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	20時間未満	134	31.7
2	20時間以上30時間未満	102	24.1
3	30時間以上40時間未満	96	22.7
4	40時間以上	66	15.6
5	不定	25	5.9
合計		423	100.0

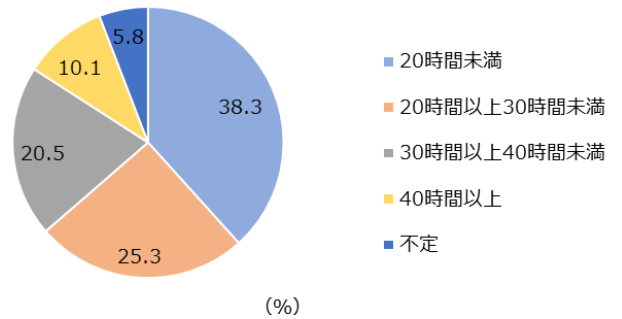


男女別にみると、男性では「40 時間以上」の割合が 30.4%と最も高く、女性では「20 時間未満」の割合が 38.3%と最も高い。

男性



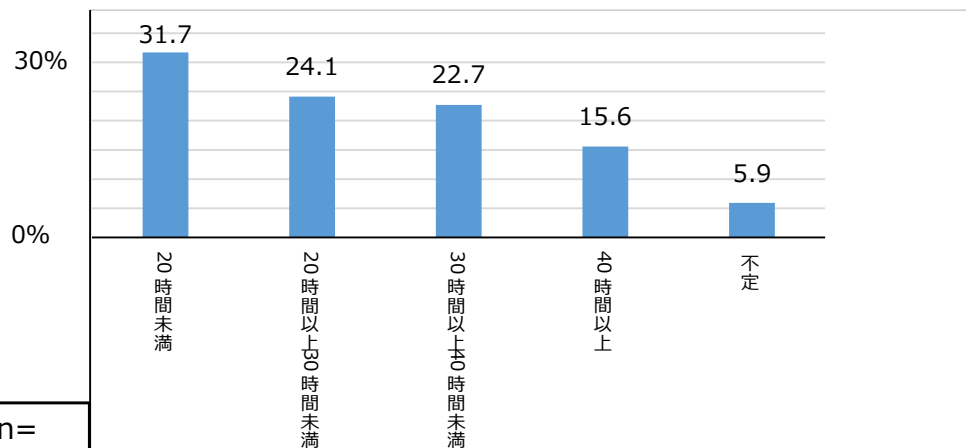
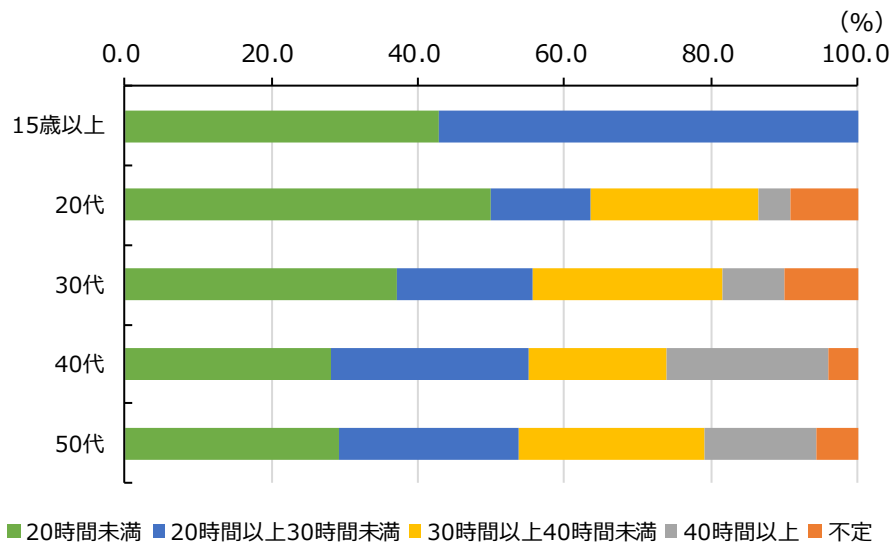
女性



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	20時間未満	16	13.9	118	38.3
2	20時間以上30時間未満	24	20.9	78	25.3
3	30時間以上40時間未満	33	28.7	63	20.5
4	40時間以上	35	30.4	31	10.1
5	不定	7	6.1	18	5.8
合計		115	100.0	308	100.0

年代別にみると、20代～50代のすべての年代で「20時間未満」の割合が最も高い。



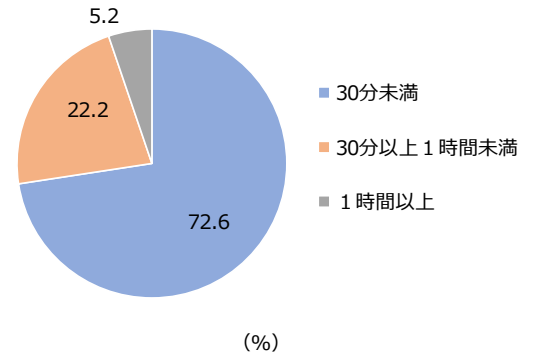
	n=	20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上40時間未満	40時間以上	不定
全体	423	31.7	24.1	22.7	15.6	5.9
15歳以上	7	42.9	57.1	0.0	0.0	0.0
20代	22	50.0	13.6	22.7	4.5	9.1
30代	81	37.0	18.5	25.9	8.6	9.9
40代	149	28.2	26.8	18.8	22.1	4.0
50代	164	29.3	24.4	25.6	15.2	5.5

<勤務先までの通勤時間>

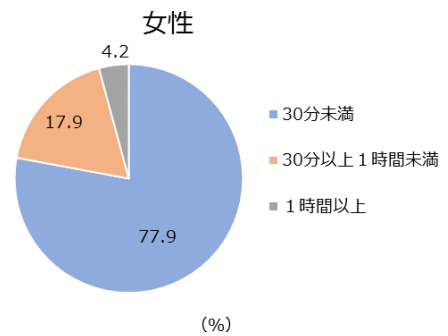
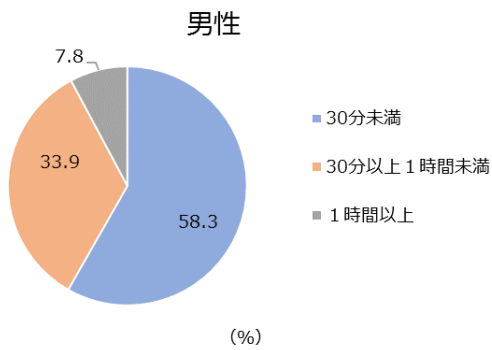
「30分未満」の割合が72.6%と最も高く、次いで「30分以上1時間未満」(22.2%)、「1時間以上」が5.2%となった。

【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	30分未満	307	72.6
2	30分以上1時間未満	94	22.2
3	1時間以上	22	5.2
合計		423	100.0



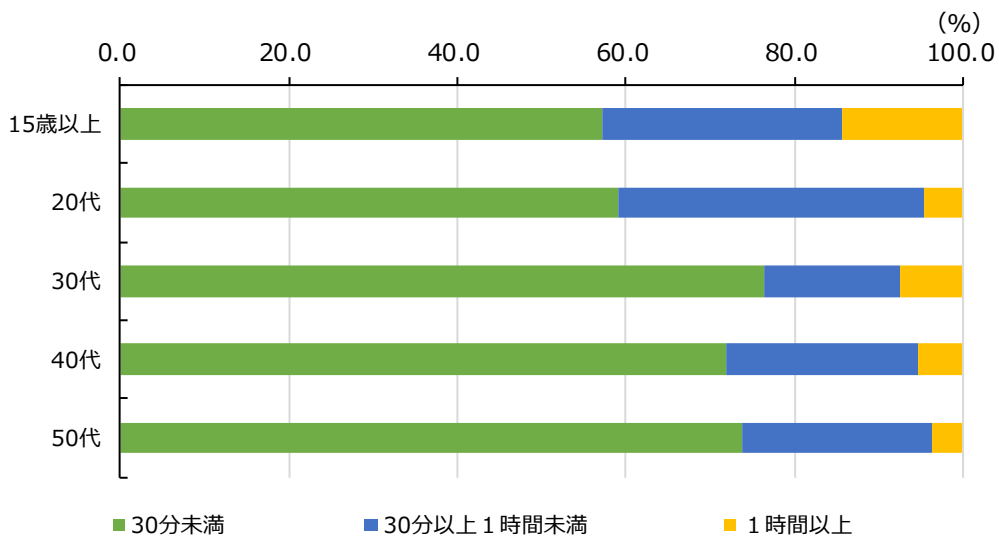
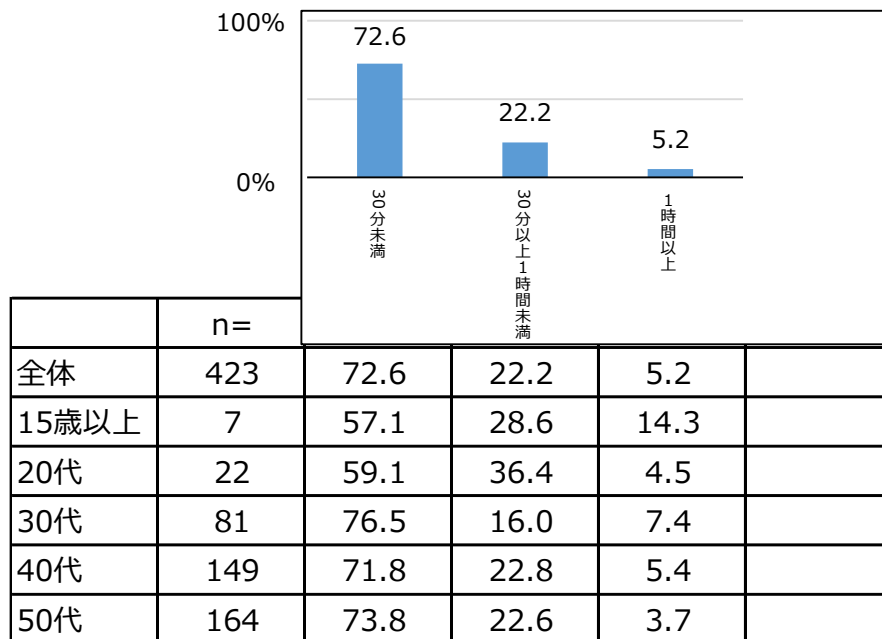
男女別にみると、男女とも「30分未満」の割合が最も高い。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	30分未満	67	58.3	240	77.9
2	30分以上1時間未満	39	33.9	55	17.9
3	1時間以上	9	7.8	13	4.2
合計		115	100.0	308	100.0

年代別にみると、全ての年代において「30分未満」の割合が最も高い。



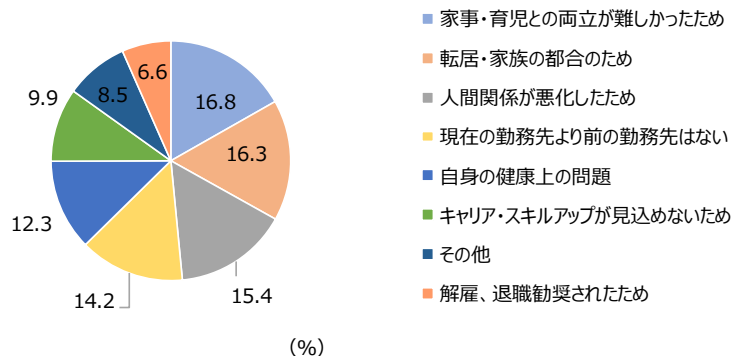
3. 以前の勤務先について

<以前の勤務先の離職理由>

「家事・育児との両立が難しかったため」が16.8%、「転居・家族の都合のため」が16.3%、「人間関係が悪化したため」が15.4%と回答した。

【単一回答 (SA)】

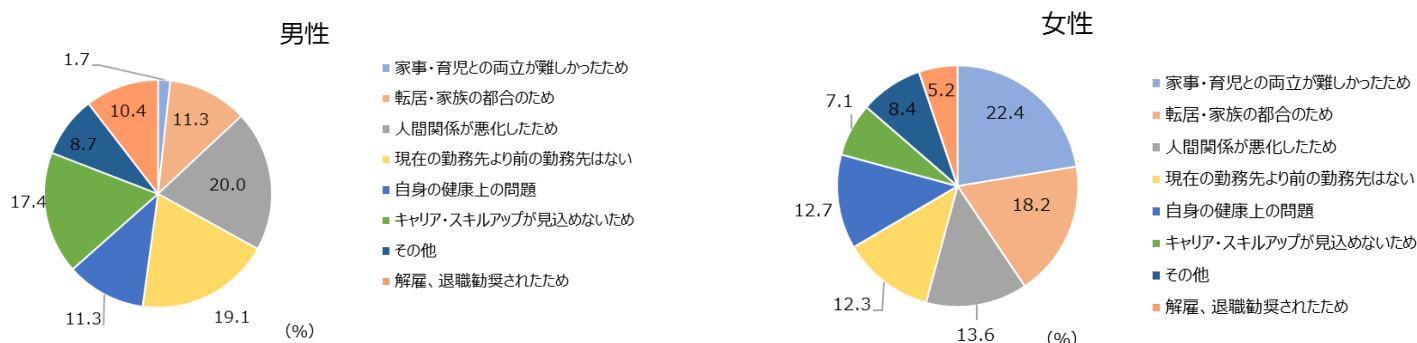
No.	項目	件数	割合 (%)
1	家事・育児との両立が難しかったため	71	16.8
2	転居・家族の都合のため	69	16.3
3	人間関係が悪化したため	65	15.4
4	現在の勤務先より前の勤務先はない	60	14.2
5	自身の健康上の問題	52	12.3
6	キャリア・スキルアップが見込めないため	42	9.9
7	その他	36	8.5
8	解雇、退職勧奨されたため	28	6.6
合計		423	100.0



<その他の内容>

内容	
結婚準備のため	閉院したため
結婚	廃業したため
結婚	もっと日数及び時間数を増やしたかったため
結婚	早期退職
結婚した為	条件
結婚して退職	時間の余裕がほしかった
妊娠による解雇推進	業績悪化の為
寿	体調不良
介護のため	シフト制での勤務だが頻繁に前日に変わって予定が立てれないから
家族の世話	派遣期間満了のため
転勤	違う職についてみたかった
異動	あわない
月収の減少	定年
給料が低かった	会社のやり方が好きでない
給料低すぎ	仕事以外にしていることのため時間を取りたかったため
会社が倒産した	業務の重圧と給料が釣り合っていないため
親会社が潰れかけた為	仕事がハード
店舗が無くなった	

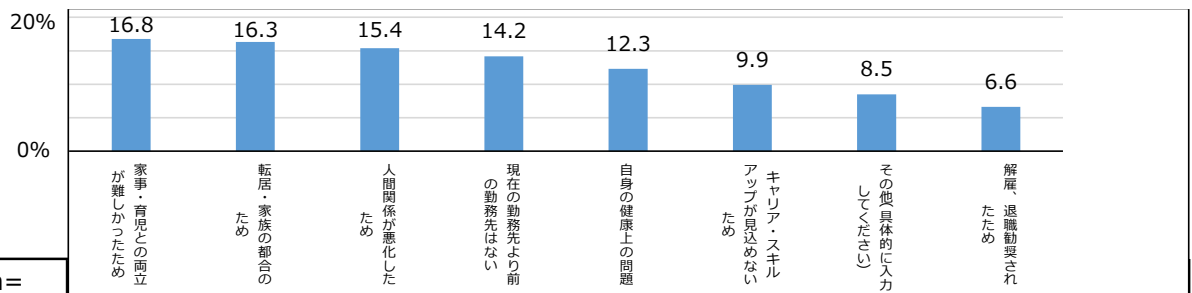
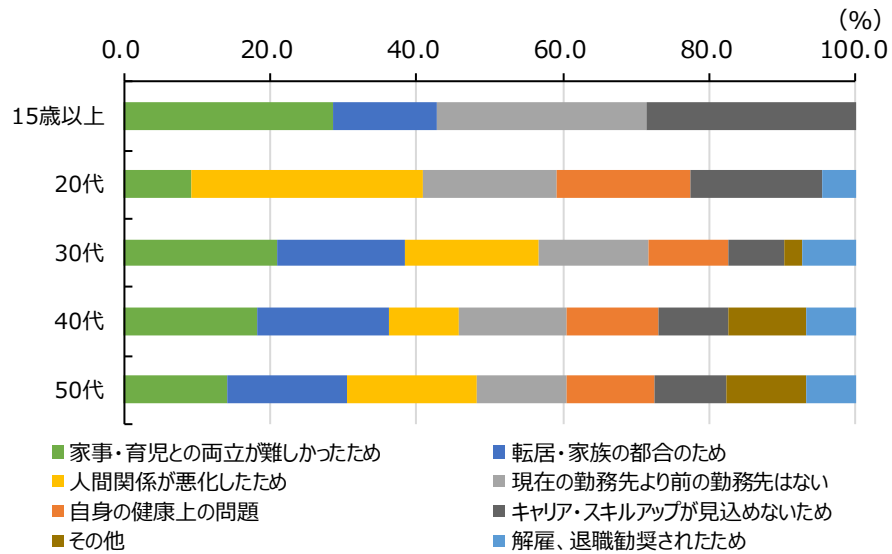
男女別でみると、男性では「人間関係が悪化したため」の割合が20.0%と最も高く、女性では「家事・育児との両立が難しかったため」が22.4%で最も高い。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	家事・育児との両立が難しかったため	2	1.7	69	22.4
2	転居・家族の都合のため	13	11.3	56	18.2
3	人間関係が悪化したため	23	20.0	42	13.6
4	現在の勤務先より前の勤務先はない	22	19.1	38	12.3
5	自身の健康上の問題	13	11.3	39	12.7
6	キャリア・スキルアップが見込めないため	20	17.4	22	7.1
7	その他	10	8.7	26	8.4
8	解雇、退職勧奨されたため	12	10.4	16	5.2
合計		115	100.0	308	100.0

年代別でみると、20代、50代は「人間関係が悪化したため」の割合が最も高く、30代、40代は「家事・育児との両立が難しかったため」の割合が最も高い。



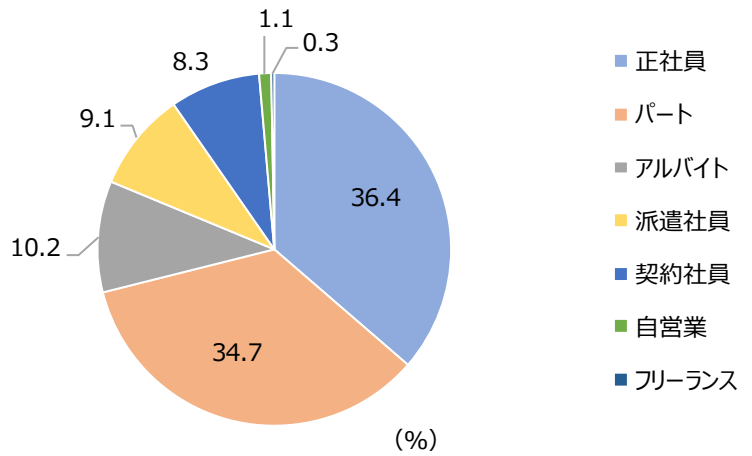
	n=	家事・育児との両立が難しかったため	転居・家族の都合のため	人間関係が悪化したため	現在の勤務先より前の勤務先はない	自身の健康上の問題	キャリア・スキルアップが見込めないため	その他	解雇、退職勧奨されたため
全体	423	16.8	16.3	15.4	14.2	12.3	9.9	8.5	6.6
15歳以上	7	28.6	14.3	0.0	28.6	0.0	28.6	0.0	0.0
20代	22	9.1	0.0	31.8	18.2	18.2	18.2	0.0	4.5
30代	81	21.0	17.3	18.5	14.8	11.1	7.4	2.5	7.4
40代	149	18.1	18.1	9.4	14.8	12.8	9.4	10.7	6.7
50代	164	14.0	16.5	17.7	12.2	12.2	9.8	11.0	6.7

<以前の勤務先の雇用形態>

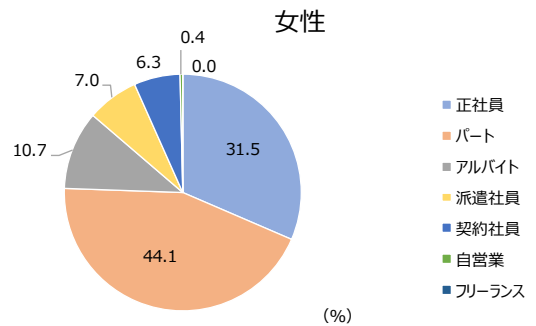
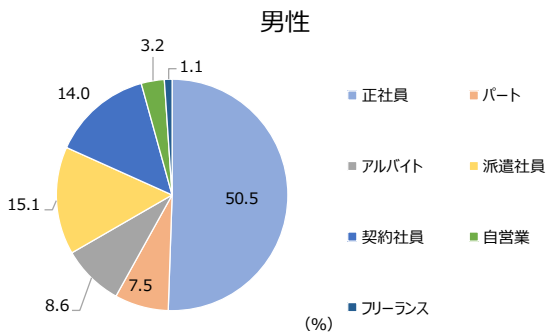
「正社員」が36.4%、「パート」が34.7%となった。

【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	正社員	132	36.4
2	パート	126	34.7
3	アルバイト	37	10.2
4	派遣社員	33	9.1
5	契約社員	30	8.3
6	自営業	4	1.1
7	フリーランス	1	0.3
合計		363	100.0



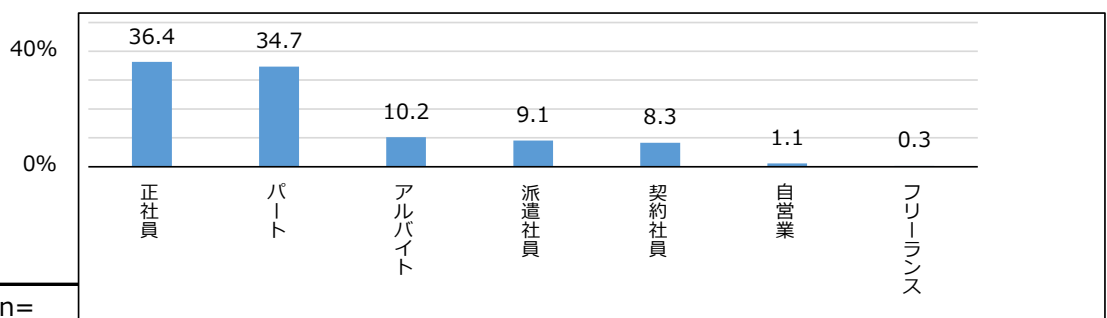
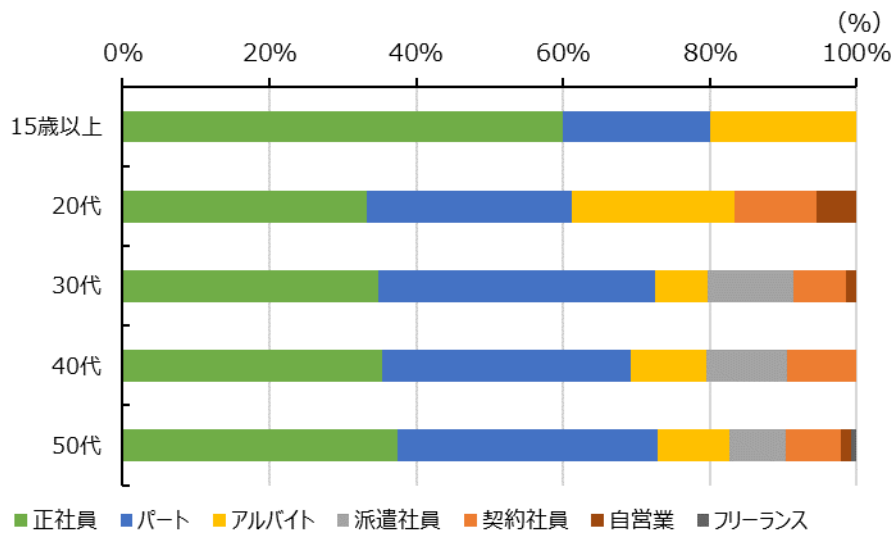
男女別で見ると、男性は「正社員」の割合が50.5%と最も高く、女性は「パート」の割合が44.1%と最も高い



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	正社員	47	50.5	85	31.5
2	パート	7	7.5	119	44.1
3	アルバイト	8	8.6	29	10.7
4	派遣社員	14	15.1	19	7.0
5	契約社員	13	14.0	17	6.3
6	自営業	3	3.2	1	0.4
7	フリーランス	1	1.1	0	0.0
合計		93	100.0	270	100.0

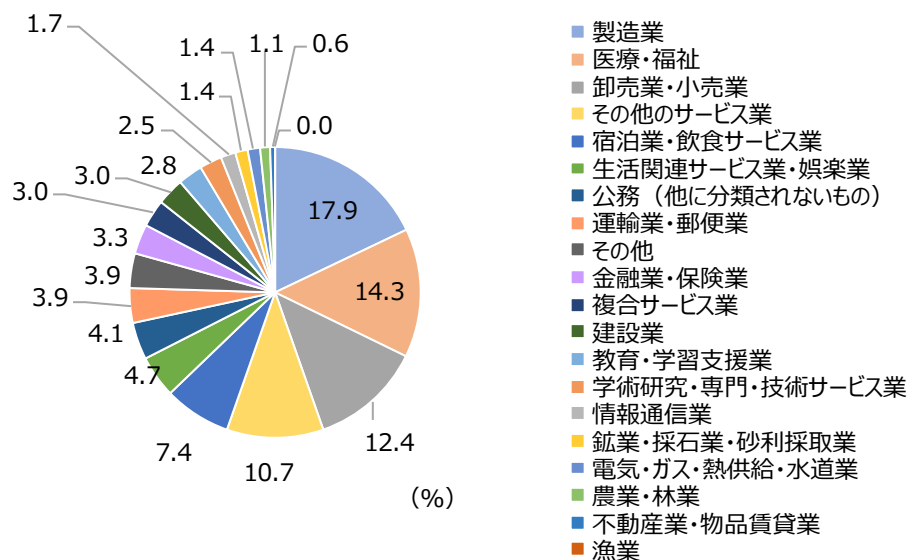
年代別で見ると、20代、40代、50代では「正社員」の割合が最も高く、30代は「パート」が32.1%と最も高くなった。



	n=	正社員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	自営業	フリーランス
全体	363	36.4	34.7	10.2	9.1	8.3	1.1	0.3
15歳以上	5	42.9	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0
20代	18	27.3	22.7	18.2	0.0	9.1	4.5	0.0
30代	69	29.6	32.1	6.2	9.9	6.2	1.2	0.0
40代	127	30.2	28.9	8.7	9.4	8.1	0.0	0.0
50代	144	32.9	31.1	8.5	6.7	6.7	1.2	0.6

<以前の勤務先の事業内容>

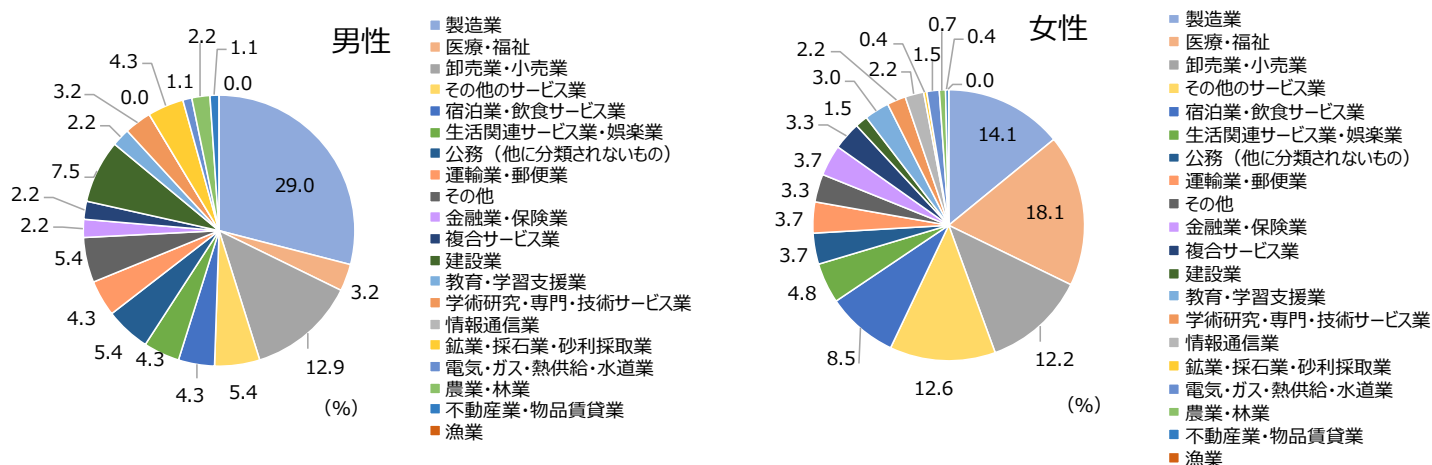
「製造業」(17.9%)、「医療・福祉」(14.3%)、「卸売業・小売業」(12.4%)、「その他のサービス業」(10.7%)となった。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	製造業	65	17.9
2	医療・福祉	52	14.3
3	卸売業・小売業	45	12.4
4	その他のサービス業	39	10.7
5	宿泊業・飲食サービス業	27	7.4
6	生活関連サービス業・娯楽業	17	4.7
7	公務（他に分類されないもの）	15	4.1
8	運輸業・郵便業	14	3.9
9	その他	14	3.9
10	金融業・保険業	12	3.3
11	複合サービス業	11	3.0
12	建設業	11	3.0
13	教育・学習支援業	10	2.8
14	学術研究・専門・技術サービス業	9	2.5
15	情報通信業	6	1.7
16	鉱業・採石業・砂利採取業	5	1.4
17	電気・ガス・熱供給・水道業	5	1.4
18	農業・林業	4	1.1
19	不動産業・物品賃貸業	2	0.6
20	漁業	0	0.0
合計		363	100.0

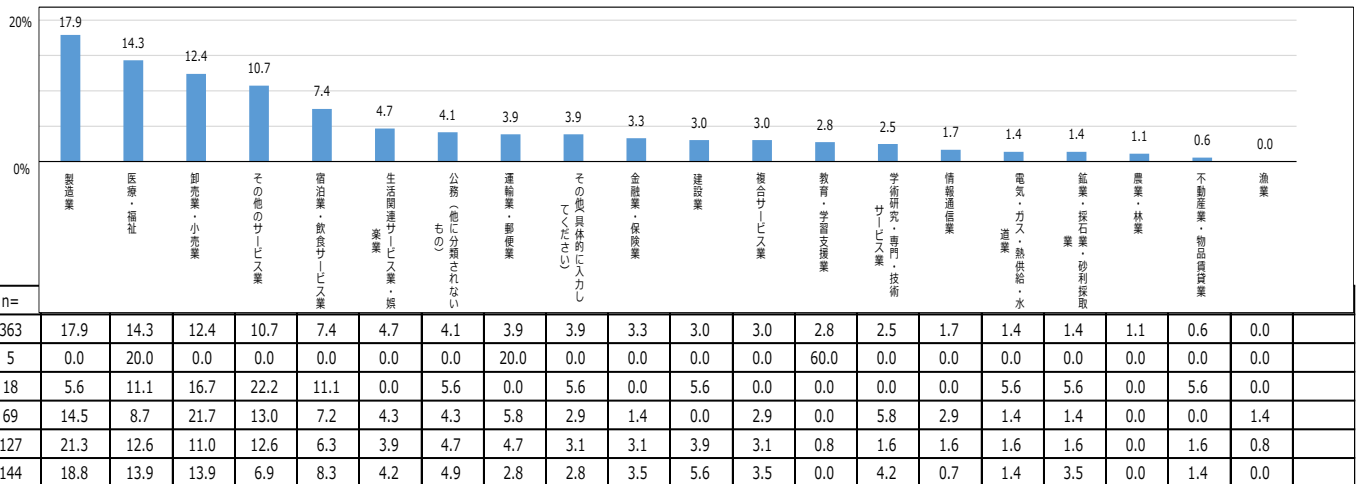
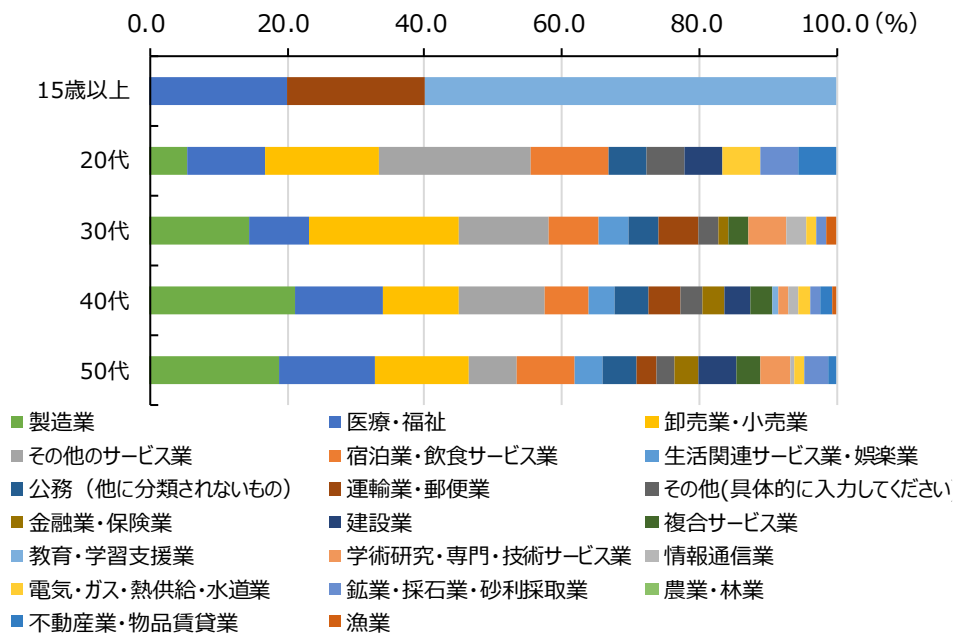
男女別でみると、男性は「製造業」の割合が29.0%と最も高く。女性は、「医療・福祉」が18.1%と最も高い。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	製造業	27	29.0	38	14.1
2	医療・福祉	3	3.2	49	18.1
3	卸売業・小売業	12	12.9	33	12.2
4	その他のサービス業	5	5.4	34	12.6
5	宿泊業・飲食サービス業	4	4.3	23	8.5
6	生活関連サービス業・娯楽業	4	4.3	13	4.8
7	公務（他に分類されないもの）	5	5.4	10	3.7
8	運輸業・郵便業	4	4.3	10	3.7
9	その他	5	5.4	9	3.3
10	金融業・保険業	2	2.2	10	3.7
11	複合サービス業	2	2.2	9	3.3
12	建設業	7	7.5	4	1.5
13	教育・学習支援業	2	2.2	8	3.0
14	学術研究・専門・技術サービス業	3	3.2	6	2.2
15	情報通信業	0	0.0	6	2.2
16	鉱業・採石業・砂利採取業	4	4.3	1	0.4
17	電気・ガス・熱供給・水道業	1	1.1	4	1.5
18	農業・林業	2	2.2	2	0.7
19	不動産業・物品賃貸業	1	1.1	1	0.4
20	漁業	0	0.0	0	0.0
合計		93	100.0	270	100.0

年代別にみると、20代は、「その他のサービス業」の割合が最も多い。30代は「卸売業・小売業」、40、50代は「製造業」の割合が最も多い結果となった。

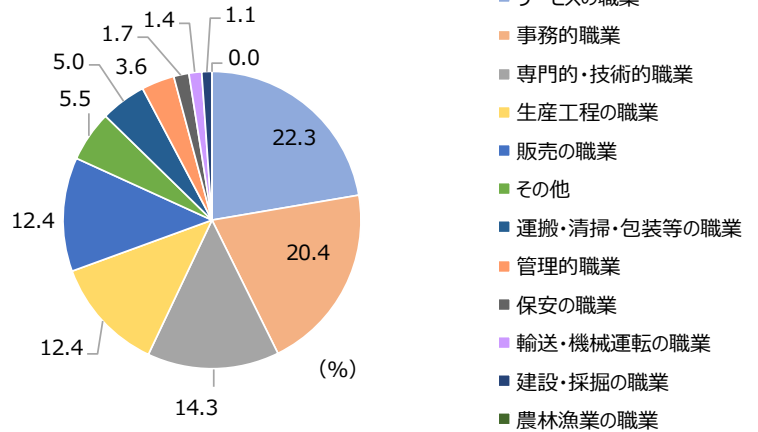


<以前の勤務先での職種>

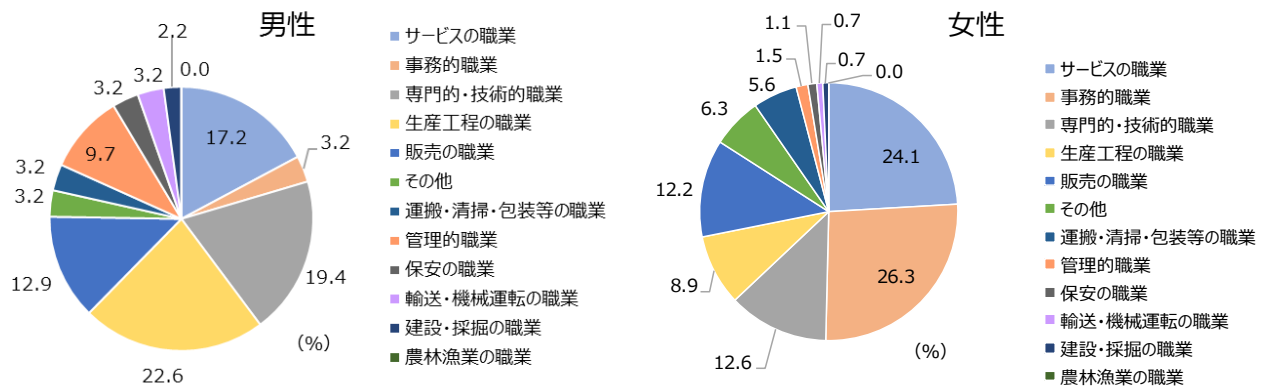
「サービスの職業」(22.3%)、「事務的職業」(20.4%)、「専門的・技術的職業」(14.3%)、「生産工程の職業」(12.4%)、「販売の職業」(12.4%) となった。

【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	サービスの職業	81	22.3
2	事務的職業	74	20.4
3	専門的・技術的職業	52	14.3
4	生産工程の職業	45	12.4
5	販売の職業	45	12.4
6	その他	20	5.5
7	運搬・清掃・包装等の職業	18	5.0
8	管理的職業	13	3.6
9	保安の職業	6	1.7
10	輸送・機械運転の職業	5	1.4
11	建設・採掘の職業	4	1.1
12	農林漁業の職業	0	0.0
合計		363	100.0



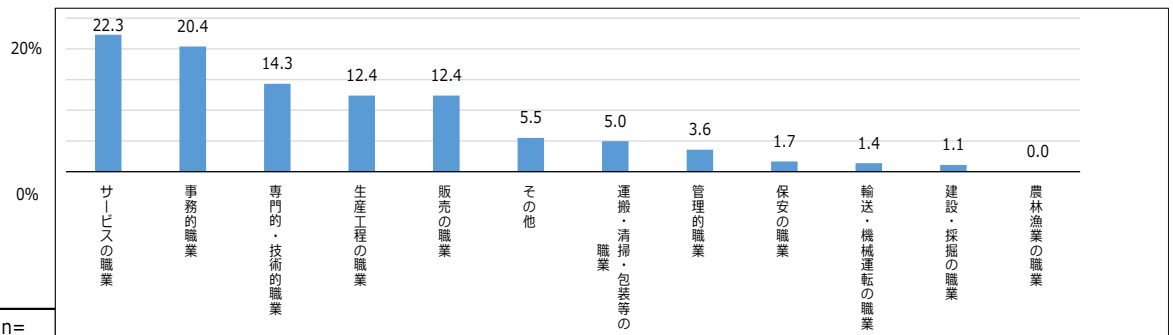
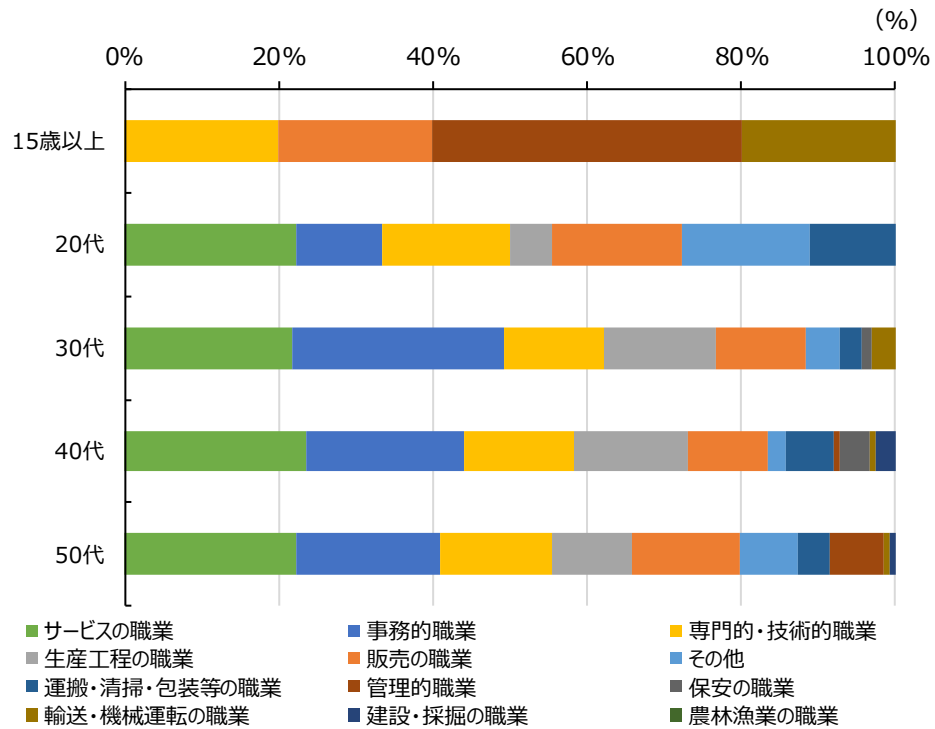
男女別でみると、男性は「生産工程の職業」の割合が22.6%と最も高く、女性は、「事務的職業」の割合が26.3%と最も高い。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	サービスの職業	16	17.2	65	24.1
2	事務的職業	3	3.2	71	26.3
3	専門的・技術的職業	18	19.4	34	12.6
4	生産工程の職業	21	22.6	24	8.9
5	販売の職業	12	12.9	33	12.2
6	その他	3	3.2	17	6.3
7	運搬・清掃・包装等の職業	3	3.2	15	5.6
8	管理的職業	9	9.7	4	1.5
9	保安の職業	3	3.2	3	1.1
10	輸送・機械運転の職業	3	3.2	2	0.7
11	建設・採掘の職業	2	2.2	2	0.7
12	農林漁業の職業	0	0.0	0	0.0
合計		93	100.0	270	100.0

年代別にみると、20代、40代、50代は、「サービスの職業」の割合が最も多く、30代は「事務的職業」の割合が最も多い。

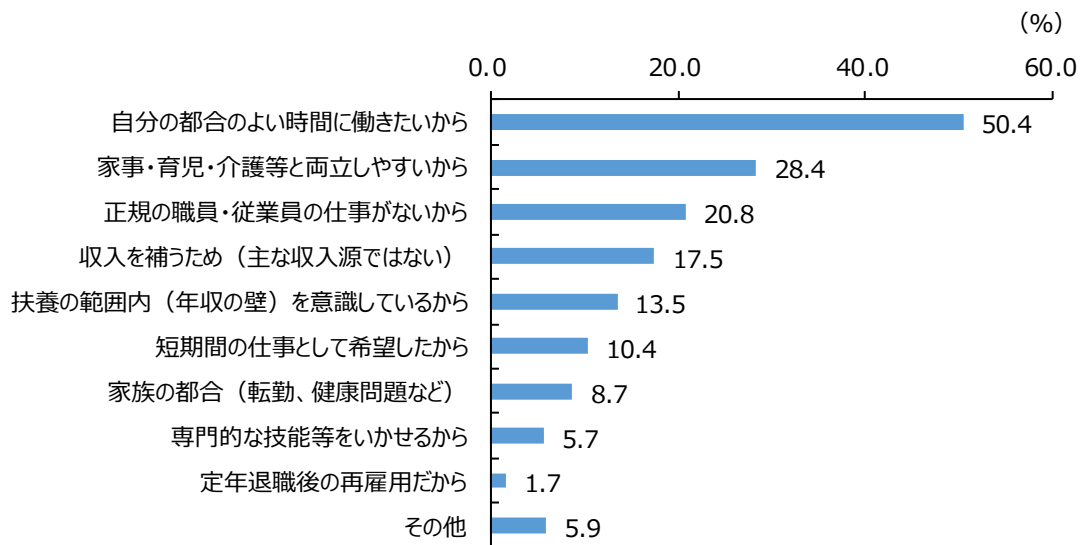


	n=	サービスの職業	事務的職業	専門的・技術的職業	生産工程の職業	販売の職業	その他	運搬・清掃・包装等の職業	管理的職業	保安の職業	輸送・機械運転の職業	建設・採掘の職業	農林漁業の職業
全体	363	22.3	20.4	14.3	12.4	12.4	5.5	5.0	3.6	1.7	1.4	1.1	0.0
15歳以上	5	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0
20代	18	22.2	11.1	16.7	5.6	16.7	16.7	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30代	69	21.7	27.5	13.0	14.5	11.6	4.3	2.9	0.0	1.4	2.9	0.0	0.0
40代	127	23.6	20.5	14.2	15.0	10.2	2.4	6.3	0.8	3.9	0.8	2.4	0.0
50代	144	22.2	18.8	14.6	10.4	13.9	7.6	4.2	6.9	0.0	0.7	0.7	0.0

4. 非正規雇用となった背景と今後の働き方について

Q16. 非正規雇用で働く理由について

全体では、「自分の都合のよい時間に働きたいから」の割合が50.4%と最も多い回答となった。次いで「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(28.4%)、「正規の職員・従業員の仕事がないから」(20.8%)という回答となった。



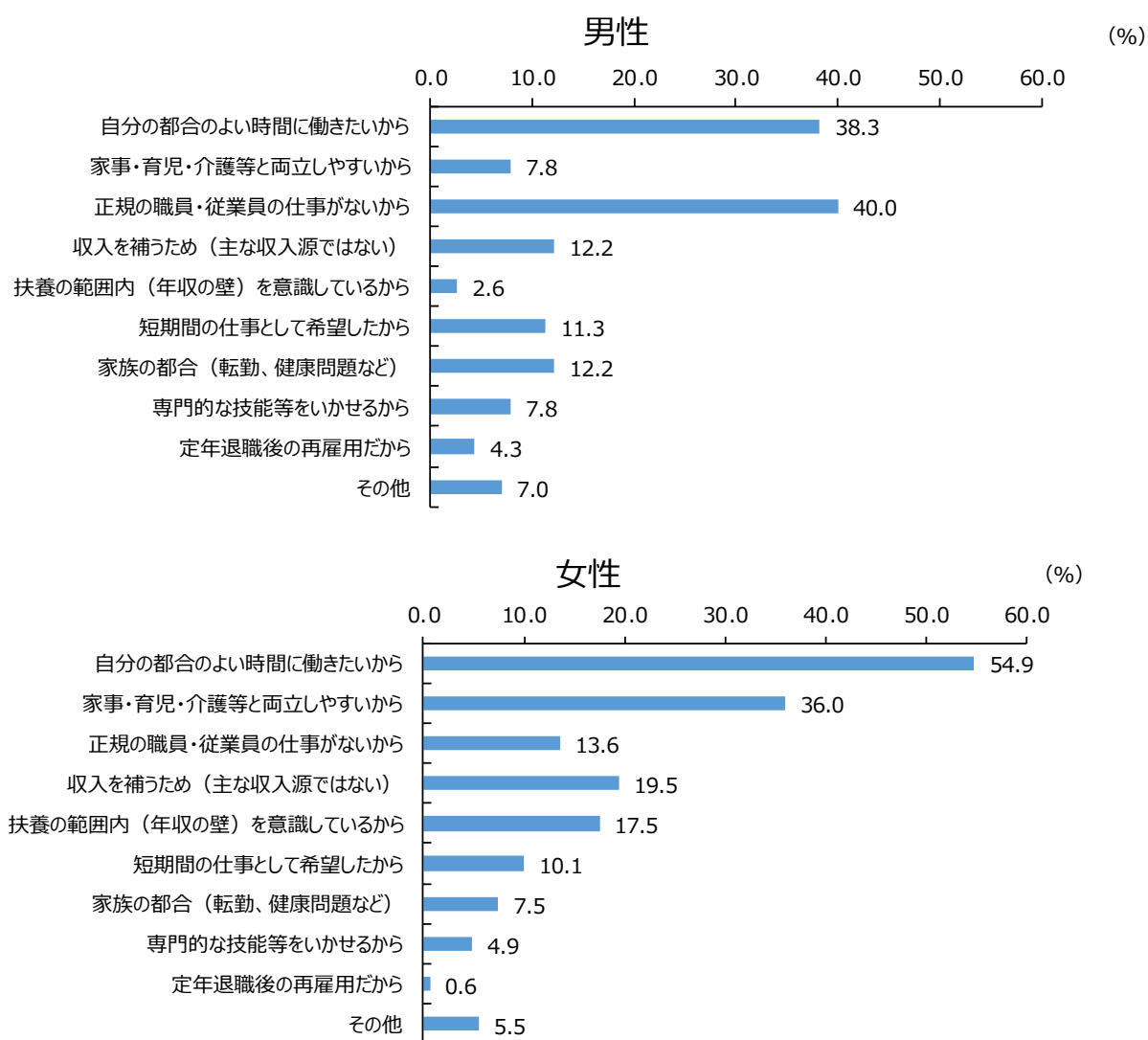
【複数回答（MA）】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	自分の都合のよい時間に働きたいから	213	50.4
2	家事・育児・介護等と両立しやすいから	120	28.4
3	正規の職員・従業員の仕事がないから	88	20.8
4	収入を補うため（主な収入源ではない）	74	17.5
5	扶養の範囲内（年収の壁）を意識しているから	57	13.5
6	短期間の仕事として希望したから	44	10.4
7	家族の都合（転勤、健康問題など）	37	8.7
8	専門的な技能等をいかせるから	24	5.7
9	定年退職後の再雇用だから	7	1.7
10	その他	25	5.9
回答者数		423	

<その他の内容>

内容	
体調	会社都合
体調不良	ワークライフバランスを保つため
自分の健康問題	割と給料がいい
自宅から近い	ハローワークで相手にしてもらえなかった
通勤時間	健康上の制限があるため
近かったから	精神的に楽だから
通勤時間や交代勤務があるかどうか	友達に頼まれて
異動したくないから	スキルアップ
年齢	知人の助け
年齢的にこの雇用選択しかなかった	簡単に仕事ができる

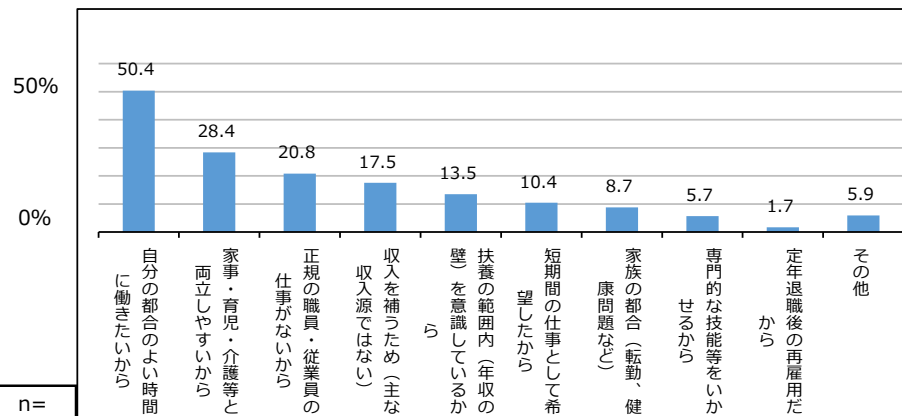
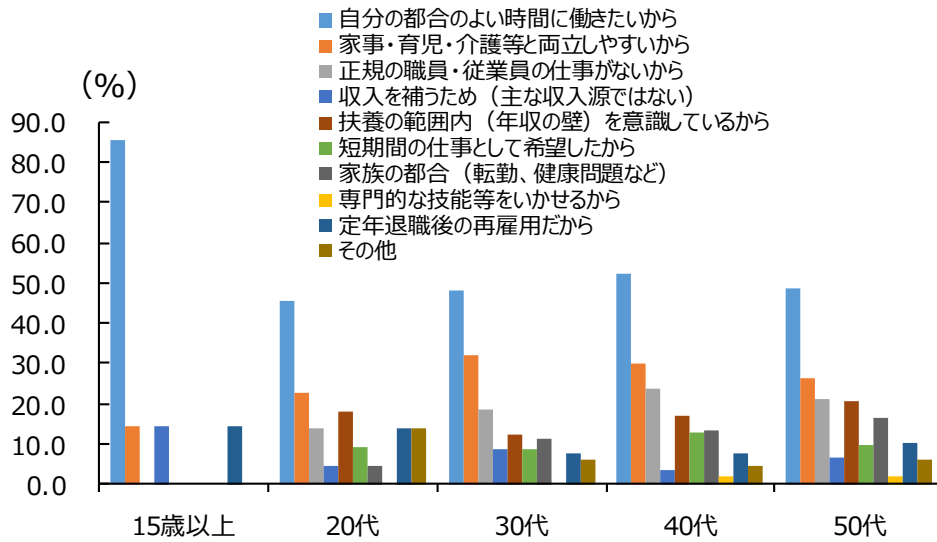
男女別でみると、男性は「正規の職員・従業員の仕事がないから」の割合が40.0%と最も高く、女性は「自分の都合のよい時間に働きたいから」の割合が54.9%と最も高い。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	自分の都合のよい時間に働きたいから	44	38.3	169	54.9
2	家事・育児・介護等と両立しやすいから	9	7.8	111	36.0
3	正規の職員・従業員の仕事がないから	46	40.0	42	13.6
4	収入を補うため（主な収入源ではない）	14	12.2	60	19.5
5	扶養の範囲内（年収の壁）を意識しているから	3	2.6	54	17.5
6	短期間の仕事として希望したから	13	11.3	31	10.1
7	家族の都合（転勤、健康問題など）	14	12.2	23	7.5
8	専門的な技能等をいかせるから	9	7.8	15	4.9
9	定年退職後の再雇用だから	5	4.3	2	0.6
10	その他	8	7.0	17	5.5
回答者数		115		308	

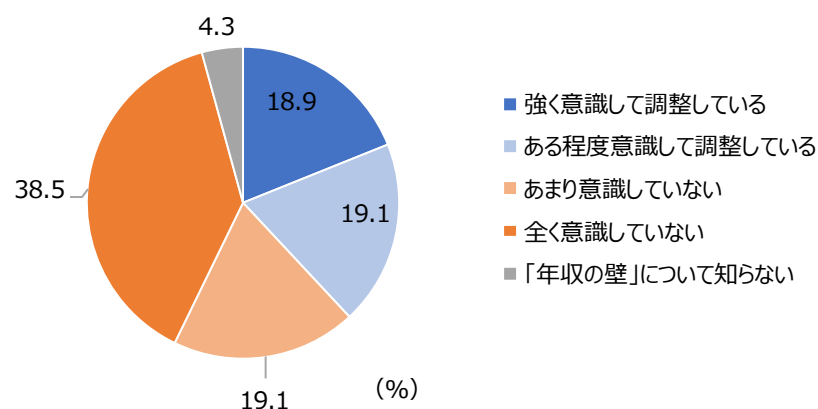
年代別にみると、すべての年代で「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多い。



	n=	自分の都合のよい時間に働きたいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	正規の職員・従業員の仕事がないから	収入を補うため（主な収入源ではない）	扶養の範囲内（年収の壁）を意識しているから	短期間の仕事として希望したから	家族の都合（転勤、健康問題など）	専門的な技能等をいかせるから	定年退職後の再雇用だから	その他
全体	423	50.4	28.4	20.8	17.5	13.5	10.4	8.7	5.7	1.7	5.9
15歳以上	7	85.7	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0
20代	22	45.5	22.7	13.6	4.5	18.2	9.1	4.5	0.0	13.6	13.6
30代	81	48.1	32.1	18.5	8.6	12.3	8.6	11.1	0.0	7.4	6.2
40代	149	52.3	30.2	23.5	3.4	16.8	12.8	13.4	2.0	7.4	4.7
50代	164	48.8	26.2	21.3	6.7	20.7	9.8	16.5	1.8	10.4	6.1

Q17. 年収の壁（106万円、130万円の壁）の意識について

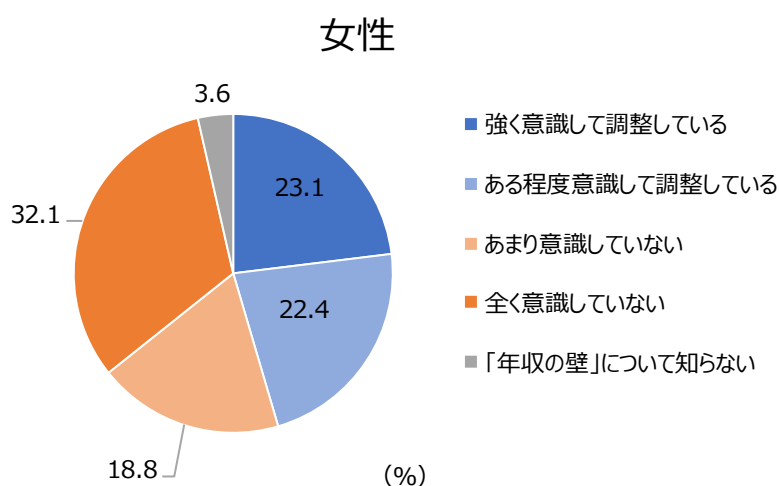
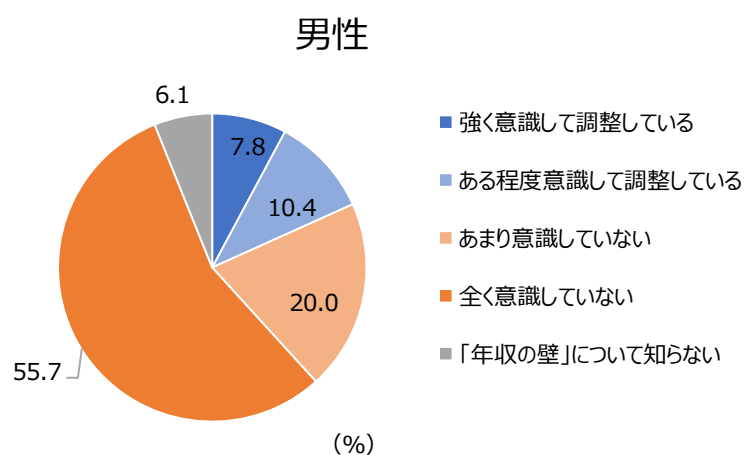
全体では、「全く意識していない」の割合が38.5%と最も多い回答となった。次いで「ある程度意識して調整している」（19.1%）、「あまり意識していない」（19.1%）という回答となった。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	強く意識して調整している	80	18.9
2	ある程度意識して調整している	81	19.1
3	あまり意識していない	81	19.1
4	全く意識していない	163	38.5
5	「年収の壁」について知らない	18	4.3
合計		423	100.0

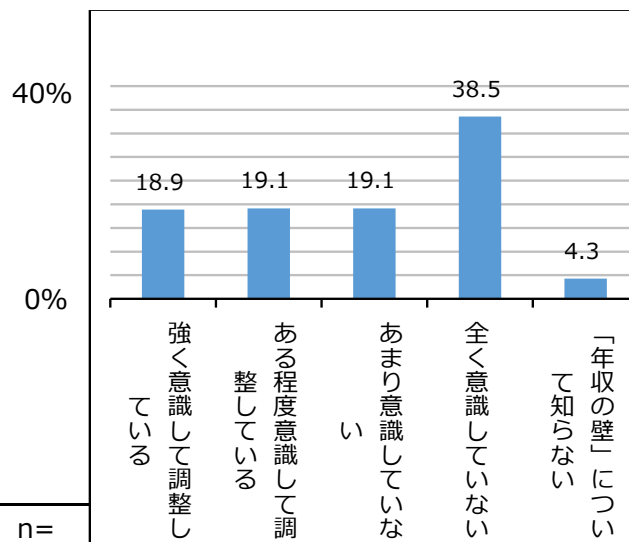
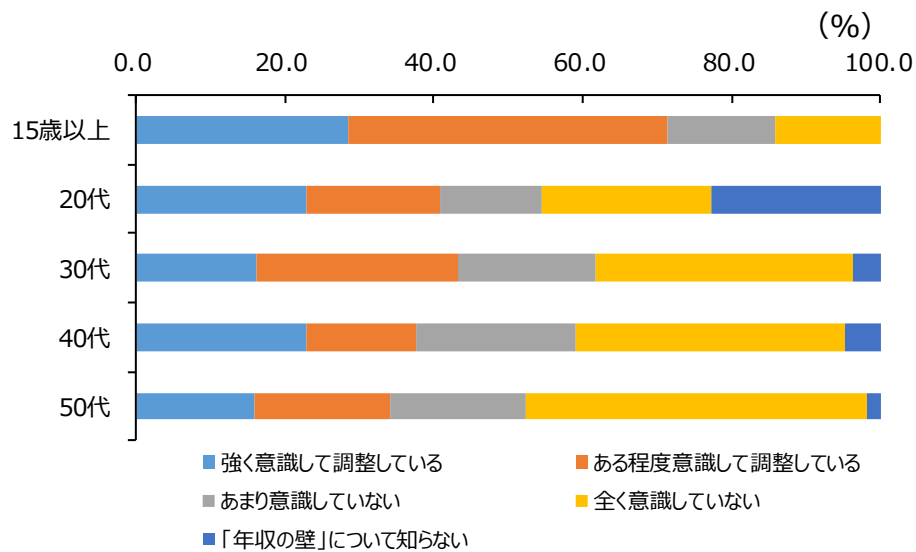
男女別でみると、男女ともに「全く意識していない」の割合が最も高く、男性は55.7%。女性は、32.1%となった。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	強く意識して調整している	9	7.8	71	23.1
2	ある程度意識して調整している	12	10.4	69	22.4
3	あまり意識していない	23	20.0	58	18.8
4	全く意識していない	64	55.7	99	32.1
5	「年収の壁」について知らない	7	6.1	11	3.6
合計		115	100.0	308	100.0

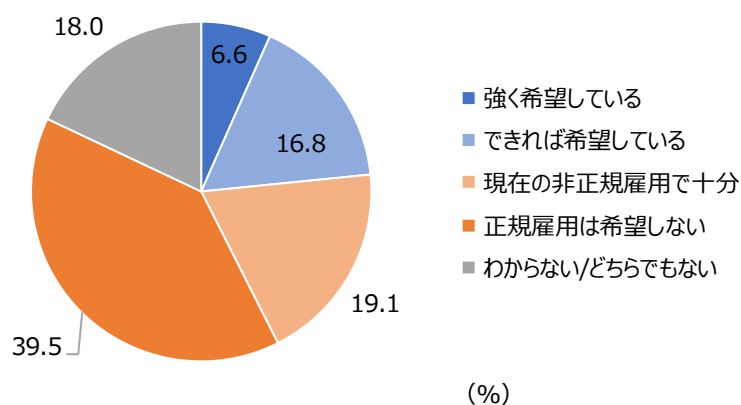
年代別にみると、30代以上の年代において「全く意識していない」が最も多い回答となった。



	n=	強く意識して調整している	ある程度意識して調整している	あまり意識していない	全く意識していない	「年収の壁」について知らない
全体	423	18.9	19.1	19.1	38.5	4.3
15歳以上	7	28.6	42.9	14.3	14.3	0.0
20代	22	22.7	18.2	13.6	22.7	22.7
30代	81	16.0	27.2	18.5	34.6	3.7
40代	149	22.8	14.8	21.5	36.2	4.7
50代	164	15.9	18.3	18.3	45.7	1.8

Q18. 現在の勤務先での正規雇用への転換希望について

全体では、「正規雇用は希望しない」の割合が39.5%と最も多い回答となった。次いで「現在の非正規雇用で十分」(19.1%)、「わからない/どちらでもない」(18.0%) という回答となった。

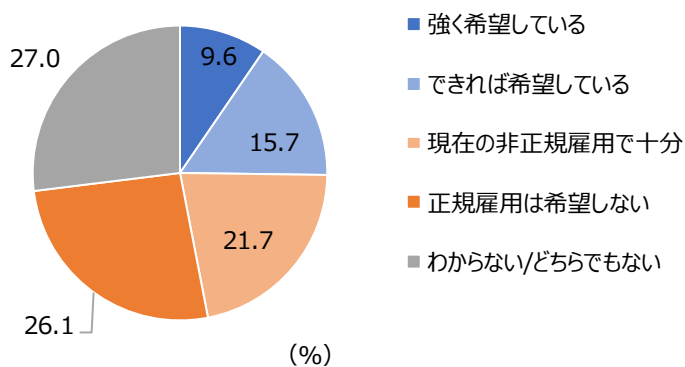


【単一回答 (SA)】

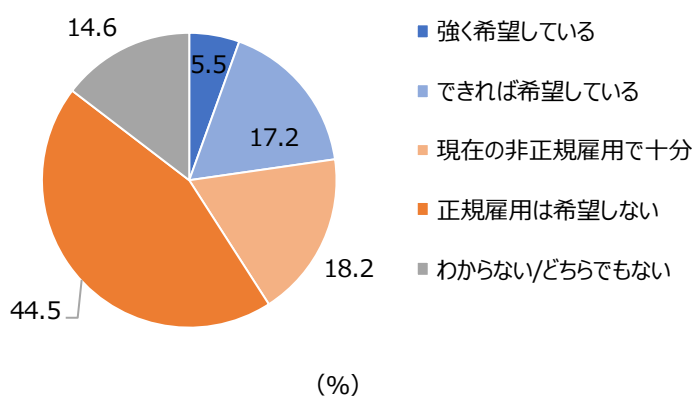
No.	項目	件数	割合 (%)
1	強く希望している	28	6.6
2	できれば希望している	71	16.8
3	現在の非正規雇用で十分	81	19.1
4	正規雇用は希望しない	167	39.5
5	わからない/どちらでもない	76	18.0
合計		423	100.0

男女別でみると、男性は「わからない/どちらでもない」の割合が最も高く、27.0%。女性は、「正規雇用は希望しない」の割合が最も高く、44.5%となった。

男性



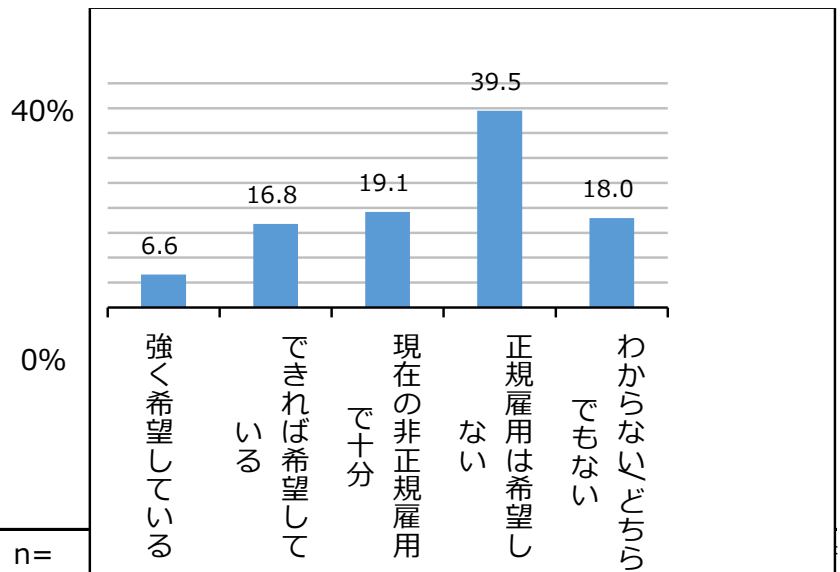
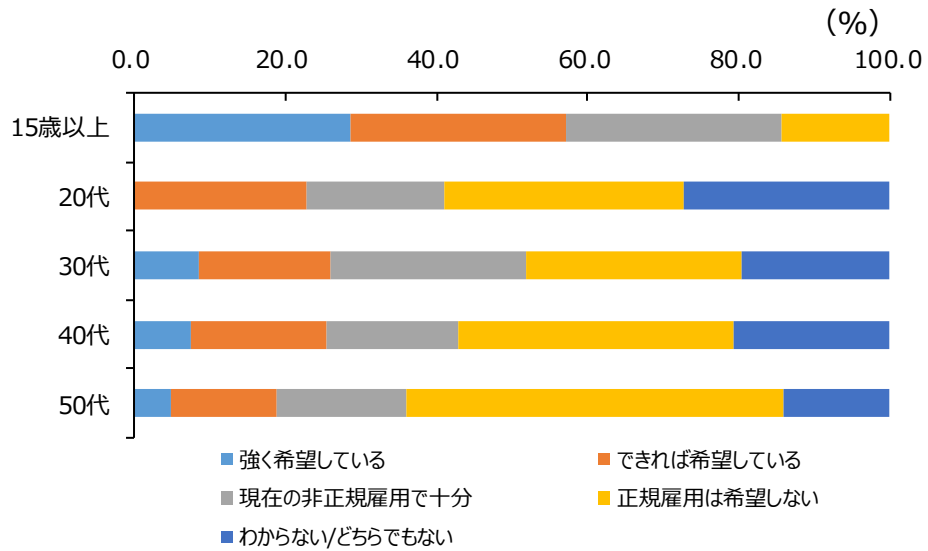
女性



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	強く希望している	11	9.6	17	5.5
2	できれば希望している	18	15.7	53	17.2
3	現在の非正規雇用で十分	25	21.7	56	18.2
4	正規雇用は希望しない	30	26.1	137	44.5
5	わからない/どちらでもない	31	27.0	45	14.6
合計		115	100.0	308	100.0

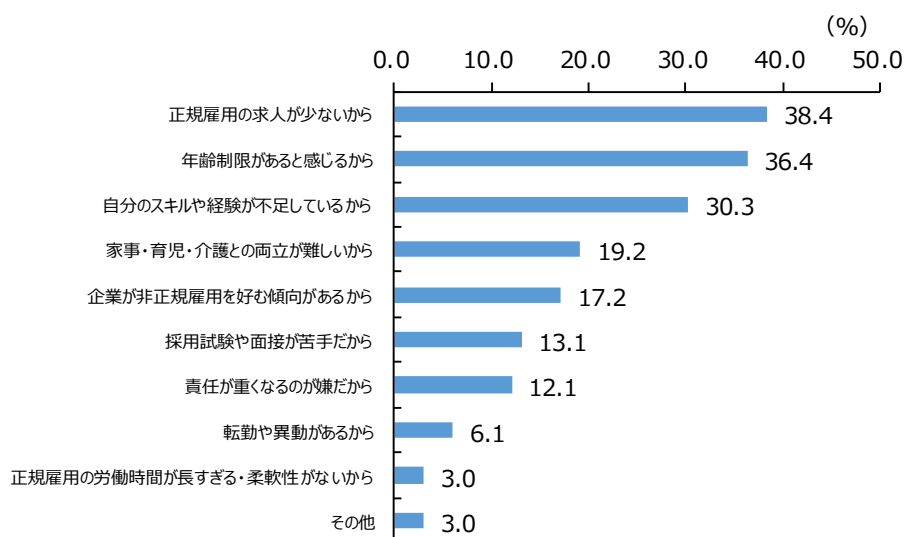
年代別にみると、20代以上の年代において「正規雇用は希望しない」が最も多い回答となった。



	n=	強く希望している	できれば希望している	現在の非正規雇用で十分	正規雇用は希望しない	わからない/どちらでもない
全体	423	6.6	16.8	19.1	39.5	18.0
15歳以上	7	28.6	28.6	28.6	14.3	0.0
20代	22	0.0	22.7	18.2	31.8	27.3
30代	81	8.6	17.3	25.9	28.4	19.8
40代	149	7.4	18.1	17.4	36.2	20.8
50代	164	4.9	14.0	17.1	50.0	14.0

Q19. 正規雇用へ移行できない理由について（3つまで回答可、Q18で「強く希望している」または「できれば希望している」と回答した人のみ回答）

全体では、「正規雇用の求人が少ないから」の割合が38.4%と最も多い回答となった。次いで「年齢制限があると感じるから」(36.4%)、「自分のスキルや経験が不足しているから」(30.3%)という回答となった。



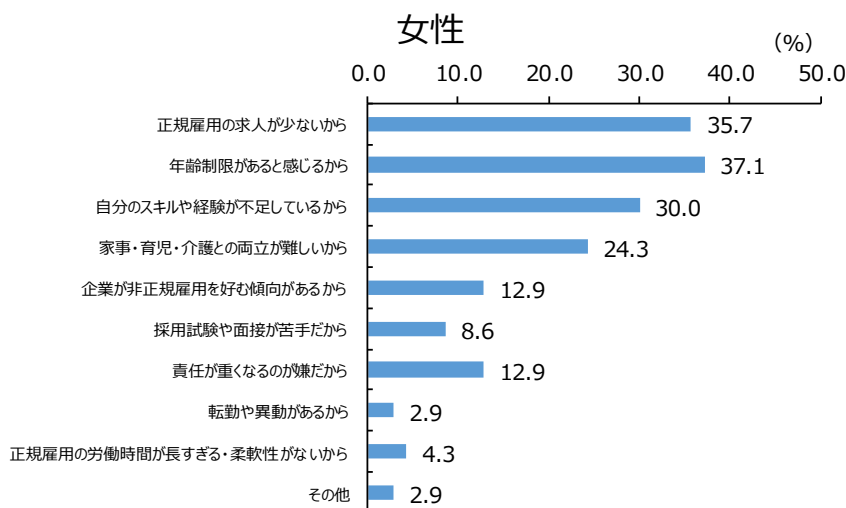
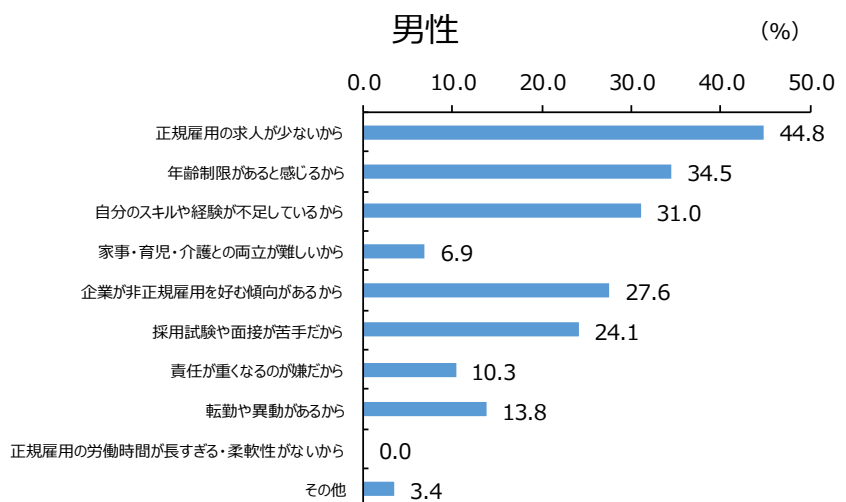
【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	正規雇用の求人が少ないから	38	38.4
2	年齢制限があると感じるから	36	36.4
3	自分のスキルや経験が不足しているから	30	30.3
4	家事・育児・介護との両立が難しいから	19	19.2
5	企業が非正規雇用を好む傾向があるから	17	17.2
6	採用試験や面接が苦手だから	13	13.1
7	責任が重くなるのが嫌だから	12	12.1
8	転勤や異動があるから	6	6.1
9	正規雇用の労働時間が長すぎる・柔軟性がないから	3	3.0
10	その他	3	3.0
回答者数		99	

<その他の内容>

内容		
病気	専門職での正規職員の採用がないから	病気の問題で中々雇ってもらえないから

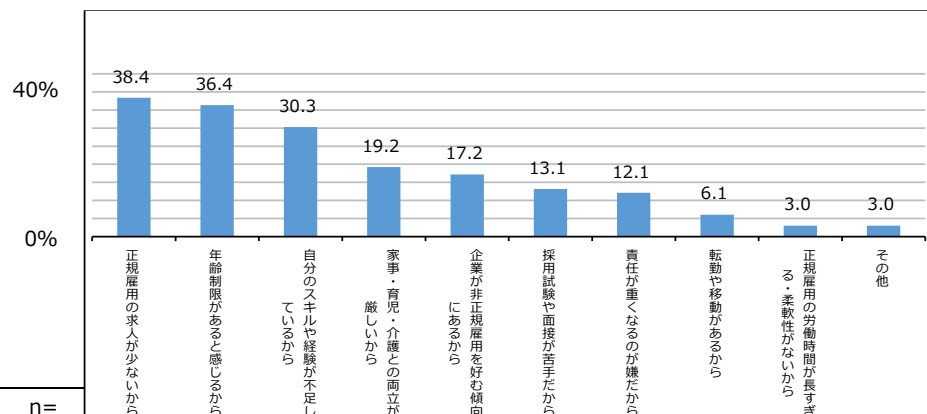
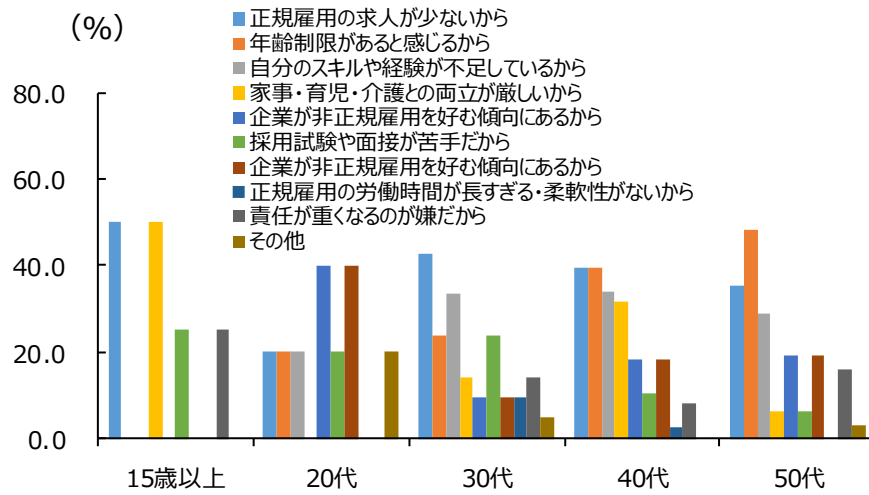
男女別でみると、男性は「正規雇用の求人が少ないから」の割合が最も高く、44.8%。女性は、「年齢制限があると感じるから」の割合が最も高く、37.1%となった。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	正規雇用の求人が少ないから	13	44.8	25	35.7
2	年齢制限があると感じるから	10	34.5	26	37.1
3	自分のスキルや経験が不足しているから	9	31.0	21	30.0
4	家事・育児・介護との両立が難しいから	2	6.9	17	24.3
5	企業が非正規雇用を好む傾向があるから	8	27.6	9	12.9
6	採用試験や面接が苦手だから	7	24.1	6	8.6
7	責任が重くなるのが嫌だから	3	10.3	9	12.9
8	転勤や異動があるから	4	13.8	2	2.9
9	正規雇用の労働時間が長すぎる・柔軟性がないから	0	0.0	3	4.3
10	その他	1	3.4	2	2.9
回答者数		29		70	

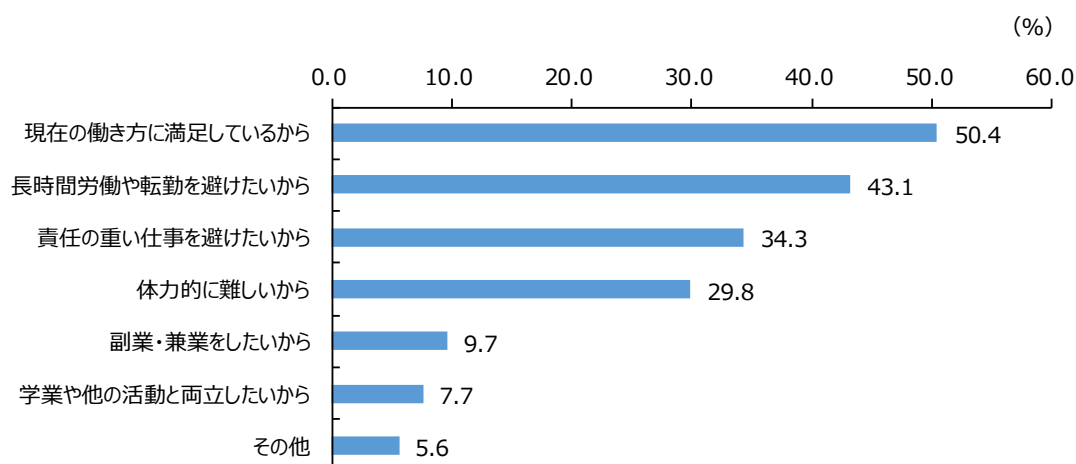
年代別にみると、30代において「正規雇用の求人が少ないから」42.9%が最も多い回答となり、50代では「年齢制限があると感じるから」48.4%が最も多い回答となった。



	n=	正規雇用の求人が少ないから	年齢制限があると感じるから	自分のスキルや経験が不足しているから	家事・育児・介護との両立が厳しいから	企業が非正規雇用を好む傾向にあるから	採用試験や面接が苦手だから	企業が非正規雇用を好む傾向にあるから	正規雇用の労働時間が長すぎる・柔軟性がないから	責任が重くなるのが嫌だから	転動や移動があるから	正規雇用の労働時間が長すぎる・柔軟性がないから	その他
全体	99	38.4	36.4	30.3	19.2	17.2	13.1	12.1	6.1	3.0	3.0		
15歳以上	4	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
20代	5	20.0	20.0	20.0	0.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	
30代	21	42.9	23.8	33.3	14.3	9.5	23.8	14.3	4.8	9.5	4.8		
40代	38	39.5	39.5	34.2	31.6	18.4	10.5	7.9	10.5	2.6	0.0		
50代	31	35.5	48.4	29.0	6.5	19.4	6.5	16.1	3.2	0.0	3.2		

Q20. 正規雇用を希望しない理由について（3つまで回答可、Q18で「正規雇用は希望しない」または「現在の非正規雇用で十分」と回答した人のみ回答）

全体では、「現在の働き方に満足しているから」の割合が50.4%と最も多い回答となった。次いで「長時間労働や転勤を避けたいから」(43.1%)、「責任の重い仕事を避けたいから」(34.3%)という回答となった。



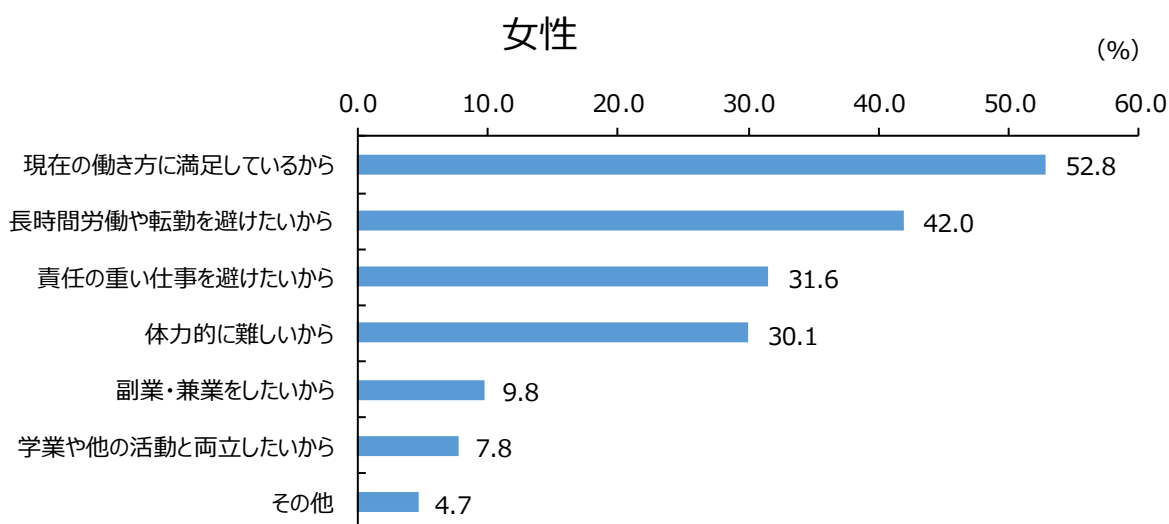
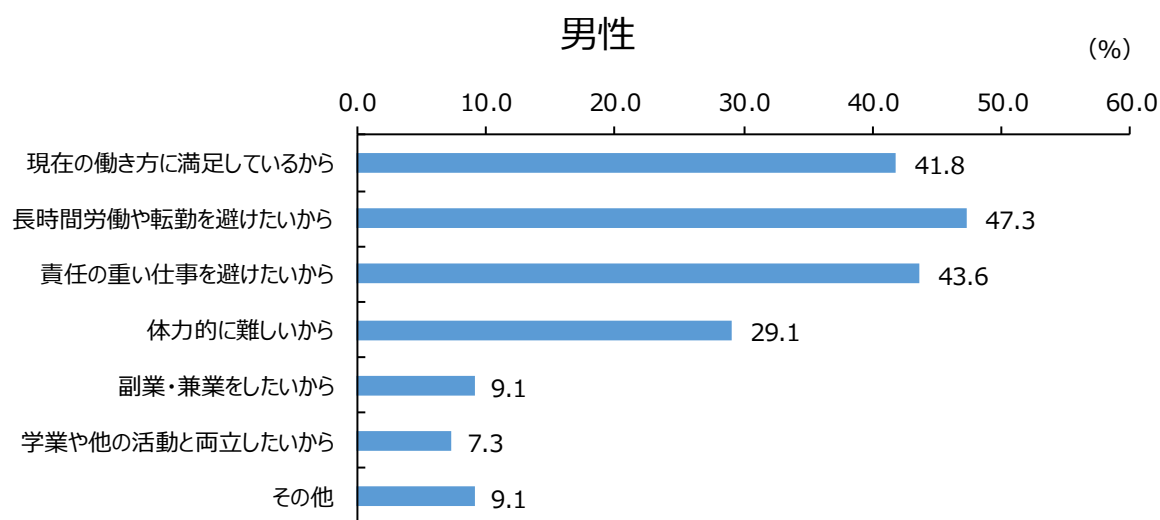
【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	現在の働き方に満足しているから	125	50.4
2	長時間労働や転勤を避けたいから	107	43.1
3	責任の重い仕事を避けたいから	85	34.3
4	体力的に難しいから	74	29.8
5	副業・兼業をしたいから	24	9.7
6	学業や他の活動と両立したいから	19	7.7
7	その他	14	5.6
回答者数		248	

＜その他の内容＞

内容	
家事育児との両立	年齢的に難しいから
子育て	期間満了後に転職予定
職場が良くないから	仕事は楽しいが、人間関係はかなりひどいと思うから
早く辞めたいから	転職を検討してるから
今の職場での正社員ではやりたくない	異動したくないから
歩合の支給額	正社員雇用制度がない
かえって収入が減るから	非正規から正規へはないから

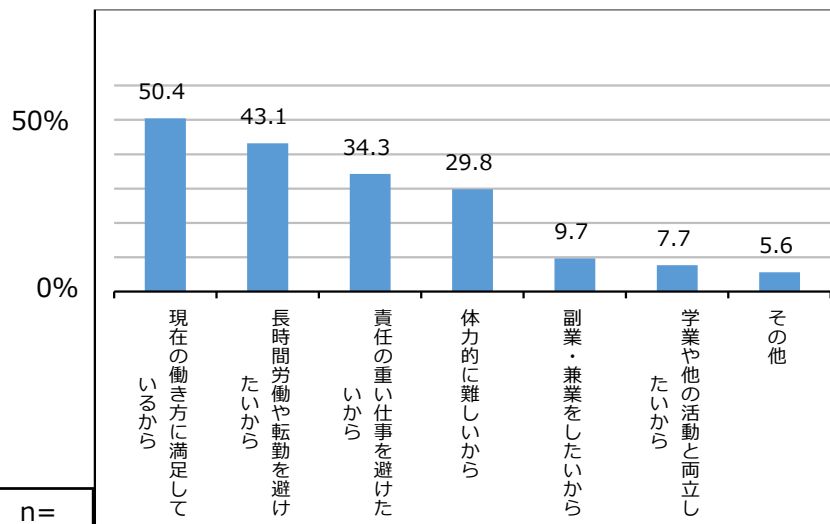
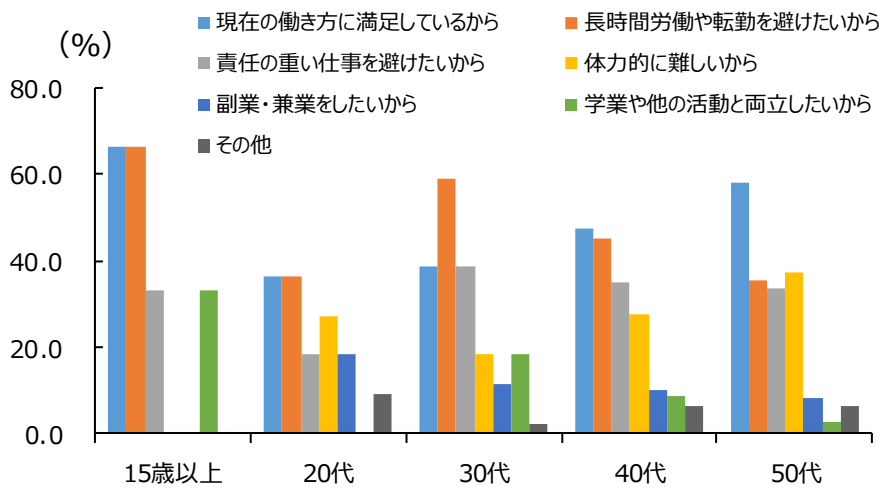
男女別でみると、男性は「長時間労働や転勤を避けたいから」の割合が最も高く、47.3%。女性は、「現在の働き方に満足しているから」の割合が最も高く、52.8%となった。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	現在の働き方に満足しているから	23	41.8	102	52.8
2	長時間労働や転勤を避けたいから	26	47.3	81	42.0
3	責任の重い仕事を避けたいから	24	43.6	61	31.6
4	体力的に難しいから	16	29.1	58	30.1
5	副業・兼業をしたいから	5	9.1	19	9.8
6	学業や他の活動と両立したいから	4	7.3	15	7.8
7	その他	5	9.1	9	4.7
回答者数		55		193	

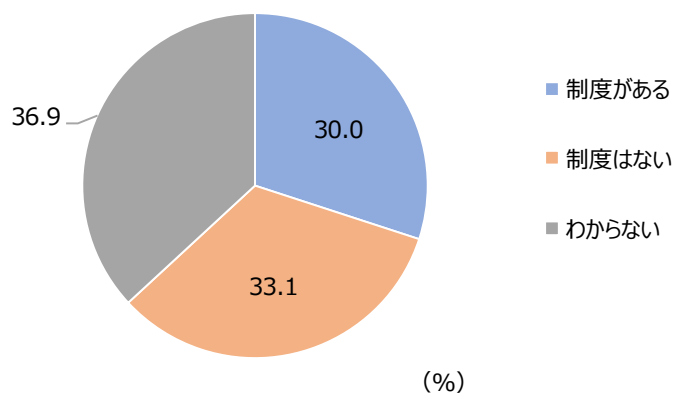
年代別にみると、30代において「長時間労働や転勤を避けたいから」が59.1%と最も多い回答となり、40、50代では「現在の働き方に満足しているから」が最も多い回答となった。



	n=	現在の働き方に満足しているから	長時間労働や転勤を避けたいから	責任の重い仕事を避けたいから	体力的に難しいから	副業・兼業をしたいから	学業や他の活動と両立したいから	その他
全体	248	50.4	43.1	34.3	29.8	9.7	7.7	5.6
15歳以上	3	66.7	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0
20代	11	36.4	36.4	18.2	27.3	18.2	0.0	9.1
30代	44	38.6	59.1	38.6	18.2	11.4	18.2	2.3
40代	80	47.5	45.0	35.0	27.5	10.0	8.8	6.3
50代	110	58.2	35.5	33.6	37.3	8.2	2.7	6.4

Q21. 現在の勤務先での正規雇用転換制度について

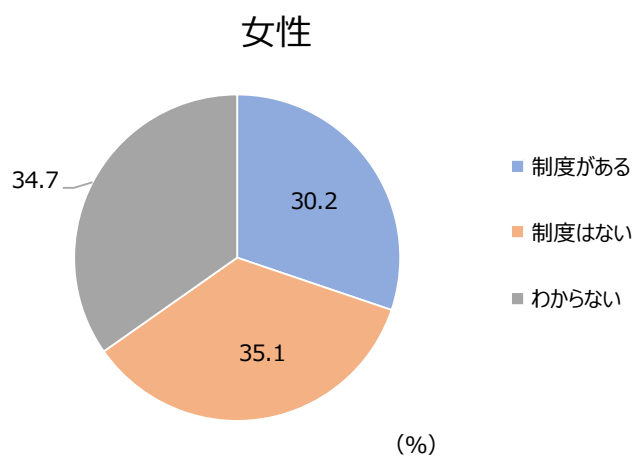
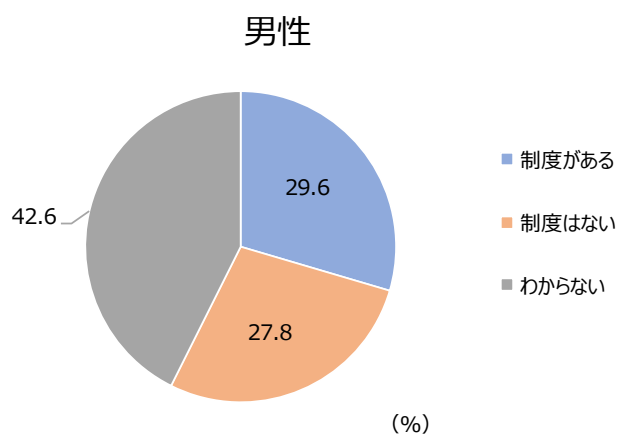
全体では、「わからない」の割合が 36.9%と最も多い回答となった。次いで「制度はない」(33.1%)、「制度がある」(30.0%) という回答となった。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	制度がある	127	30.0
2	制度はない	140	33.1
3	わからない	156	36.9
合計		423	100.0

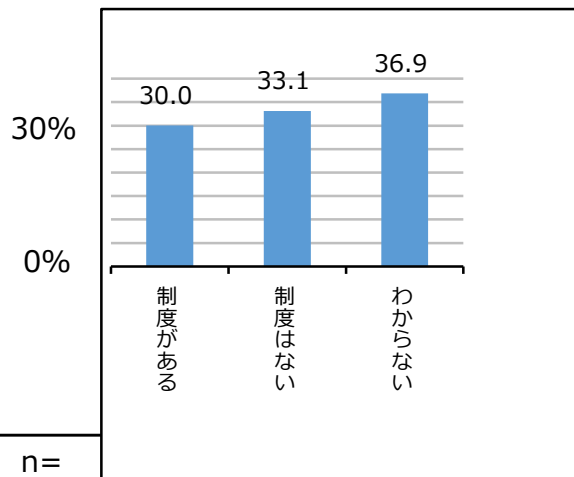
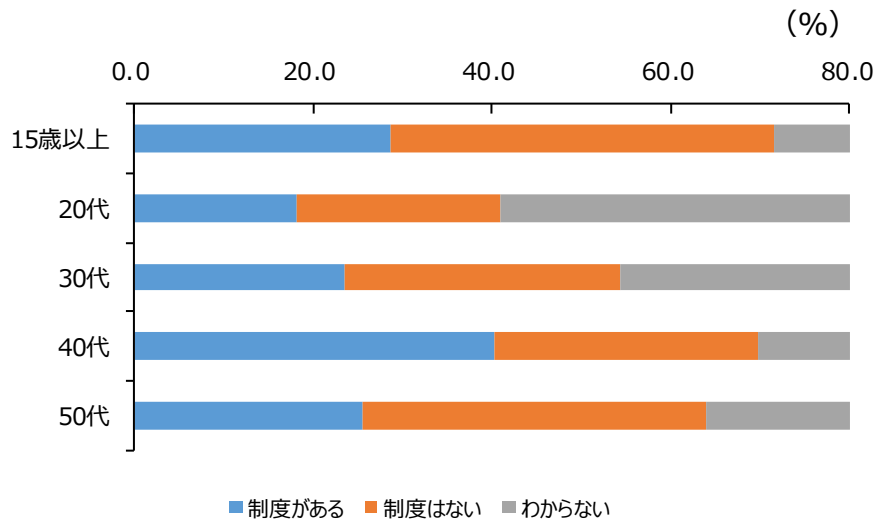
男女別でみると、男性は「わからない」の割合が最も高く、42.6%。女性は、「制度はない」の割合が最も高く、35.1%となった



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	制度がある	34	29.6	93	30.2
2	制度はない	32	27.8	108	35.1
3	わからない	49	42.6	107	34.7
合計		115	100.0	308	100.0

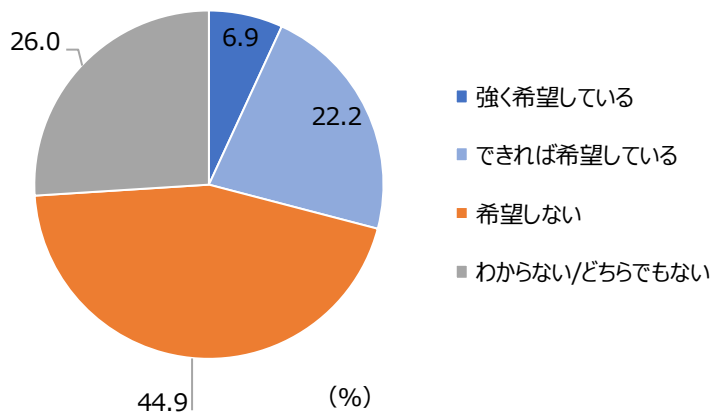
年代別にみると、20、30代において「わからない」が最も多い回答となり、40代では「制度がある」40.3%、50代では「制度はない」38.4%が最も多い回答となった。



	n=	制度がある (%)	制度はない (%)	わからない (%)
全体	423	30.0	33.1	36.9
15歳以上	7	28.6	42.9	28.6
20代	22	18.2	22.7	59.1
30代	81	23.5	30.9	45.7
40代	149	40.3	29.5	30.2
50代	164	25.6	38.4	36.0

Q22. 今後のキャリアアップ希望について

全体では、「希望しない」の割合が 44.9%と最も多い回答となった。次いで「わからない/どちらでもない」(26.0%)、「できれば希望している」(22.2%) という回答となった。

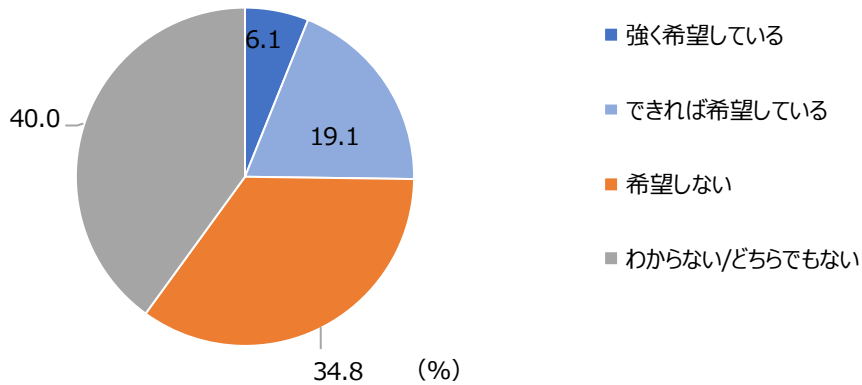


【単一回答 (SA)】

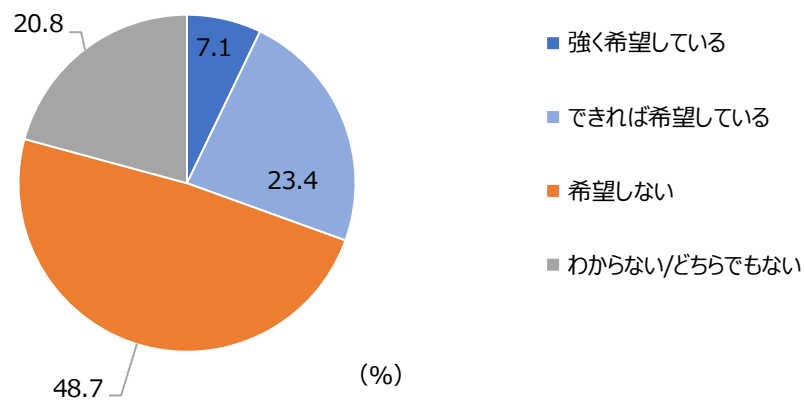
No.	項目	件数	割合 (%)
1	強く希望している	29	6.9
2	できれば希望している	94	22.2
3	希望しない	190	44.9
4	わからない/どちらでもない	110	26.0
合計		423	100.0

男女別でみると、男性は「わからない/どちらでもない」の割合が40.0%と最も高く、女性は、「希望しない」の割合が48.7%と最も高くなった

男性



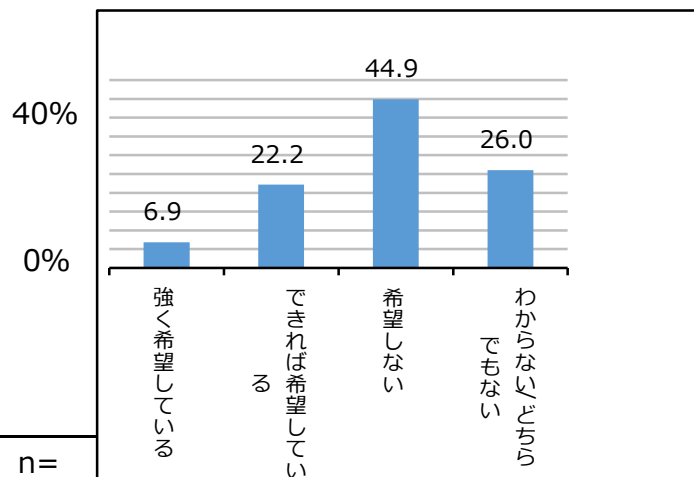
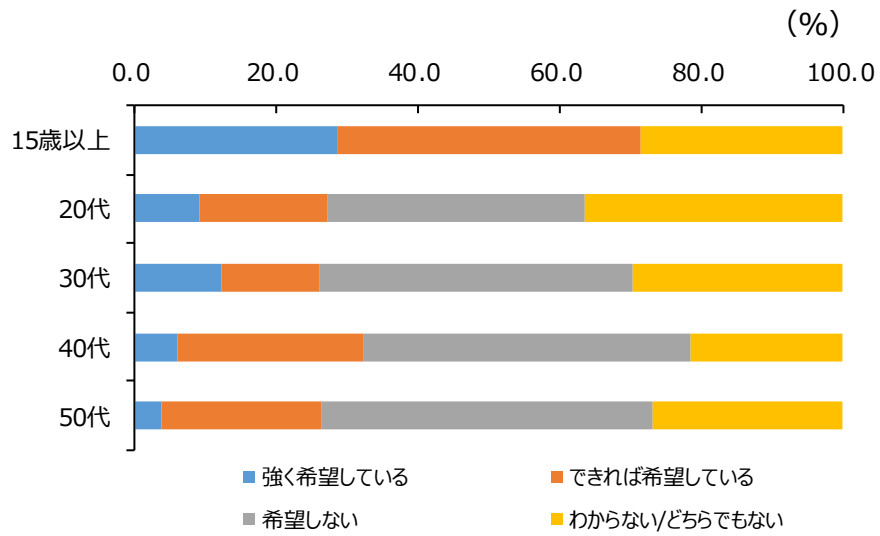
女性



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	強く希望している	7	6.1	22	7.1
2	できれば希望している	22	19.1	72	23.4
3	希望しない	40	34.8	150	48.7
4	わからない/どちらでもない	46	40.0	64	20.8
合計		115	100.0	308	100.0

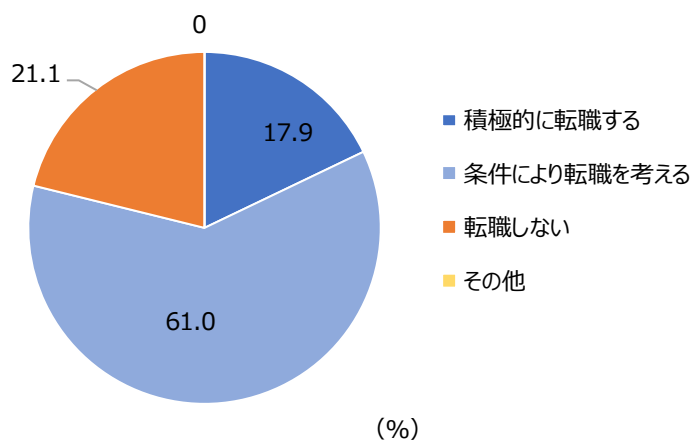
年代別にみると、30代以上のすべての年代において「希望しない」が最も多い回答となった。



	n=	強く希望している (%)	できれば希望している (%)	希望しない (%)	わからない/どちらでもない (%)
全体	423	6.9	22.2	44.9	26.0
15歳以上	7	28.6	42.9	0.0	28.6
20代	22	9.1	18.2	36.4	36.4
30代	81	12.3	13.6	44.4	29.6
40代	149	6.0	26.2	46.3	21.5
50代	164	3.7	22.6	47.0	26.8

Q23. 他の勤務先への正規雇用転換について（Q22で「強く希望している」または「できれば希望している」と回答した人のみ回答）

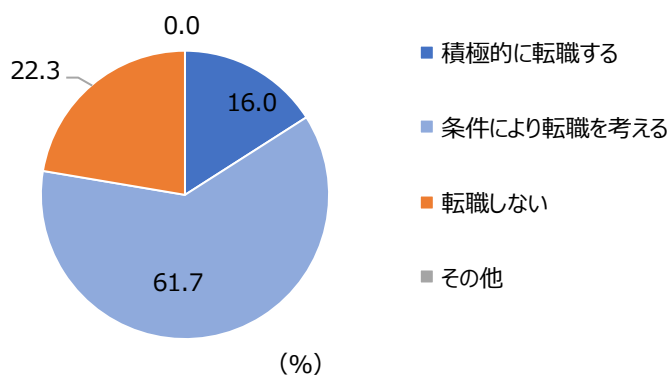
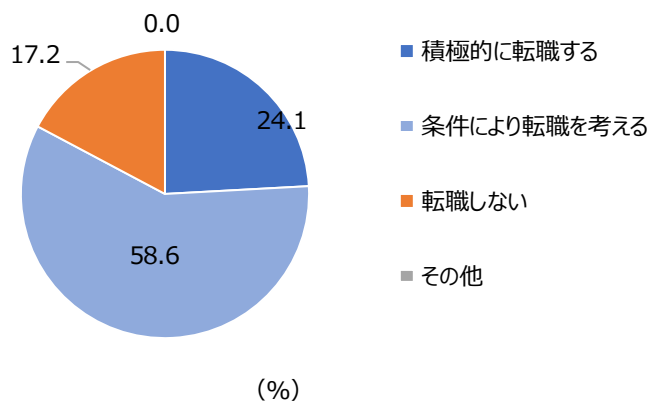
全体では、「条件により転職を考える」の割合が61.0%と最も多い回答となった。次いで「転職しない」（21.1%）、「積極的に転職する」（17.9%）という回答となった。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	積極的に転職する	22	17.9
2	条件により転職を考える	75	61.0
3	転職しない	26	21.1
4	その他	0	0.0
合計		123	100.0

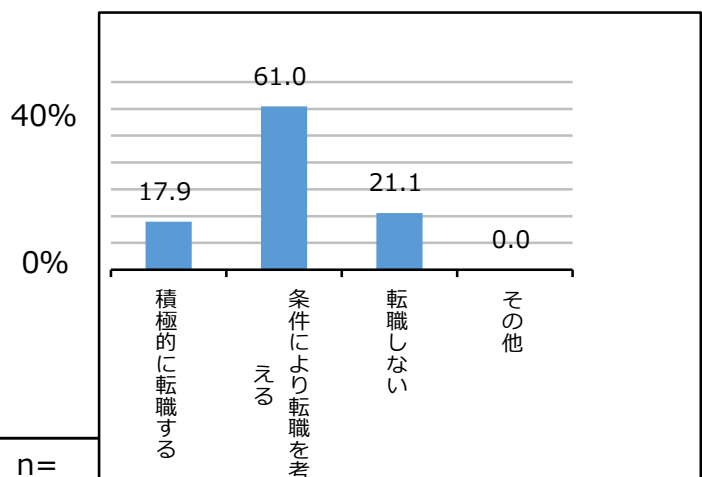
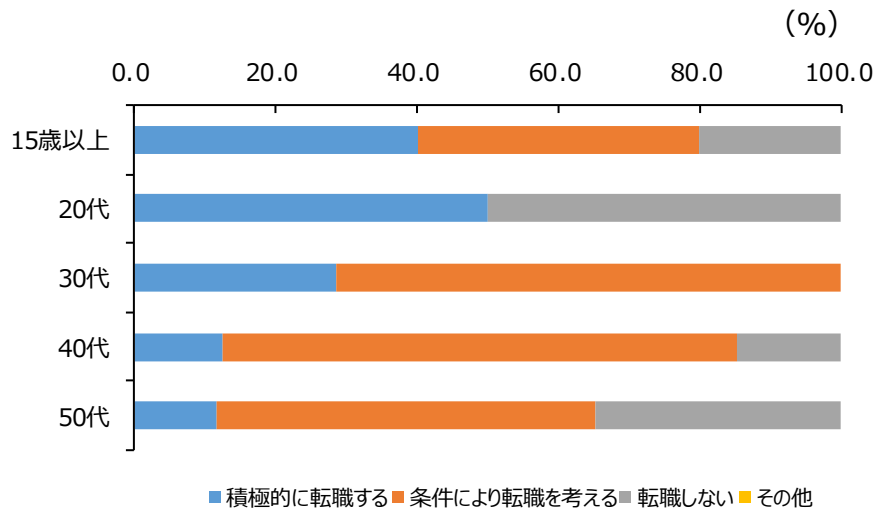
男女別では、「条件により転職を考える」が男性 58.6%、女性 61.7%と最も多い回答となった



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	積極的に転職する	7	24.1	15	16.0
2	条件により転職を考える	17	58.6	58	61.7
3	転職しない	5	17.2	21	22.3
4	その他	0	0.0	0	0.0
合計		29	100.0	94	100.0

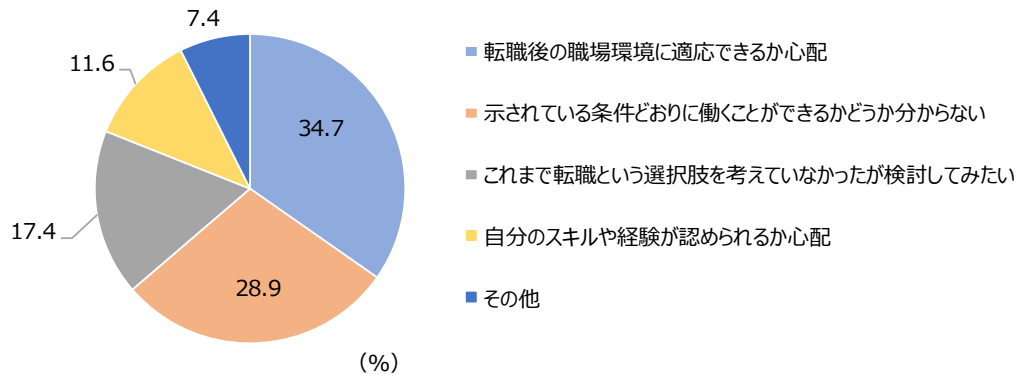
年代別にみると、30代以上のすべての年代において「条件により転職を考える」が最も多い回答となった。



	n=	積極的に転職する	条件により転職を考える	転職しない	その他
全体	123	17.9	61.0	21.1	0.0
15歳以上	5	40.0	40.0	20.0	0.0
20代	6	50.0	0.0	50.0	0.0
30代	21	28.6	71.4	0.0	0.0
40代	48	12.5	72.9	14.6	0.0
50代	43	11.6	53.5	34.9	0.0

Q24. 他の勤務先へ転職しない理由について（Q22で「希望しない」と回答した人のみ回答）

全体では、「転職後の職場環境に適応できるか心配」の割合が34.7%と最も多い回答となった。次いで「示されている条件どおりに働くことができるかどうか分からない」（28.9%）、「これまで転職という選択肢を考えていなかったが検討してみたい」（17.4%）という回答となった。



【単一回答 (SA)】

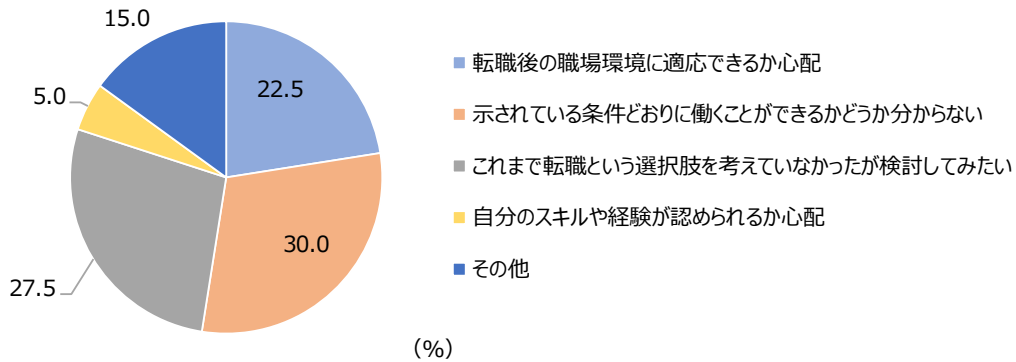
No.	項目	件数	割合 (%)
1	転職後の職場環境に適応できるか心配	66	34.7
2	示されている条件どおりに働くことができるかどうか分からない	55	28.9
3	これまで転職という選択肢を考えていなかったが検討してみたい	33	17.4
4	自分のスキルや経験が認められるか心配	22	11.6
5	その他	14	7.4
合計		190	100.0

<その他の内容>

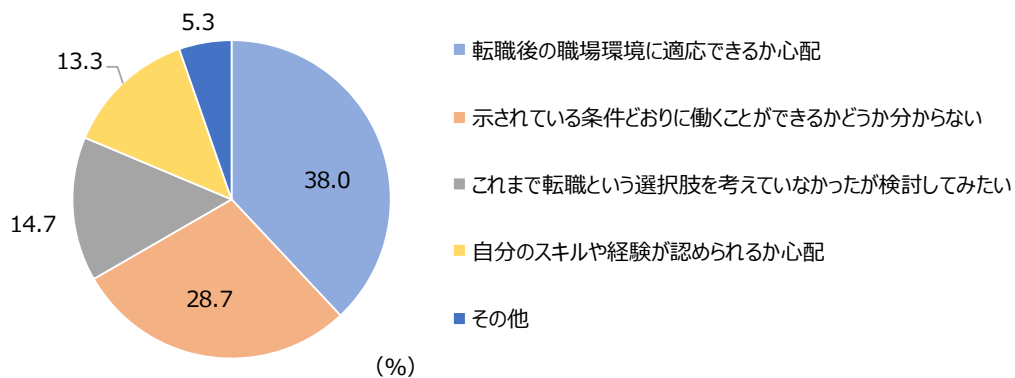
内容	
今で満足しているから	通勤が面倒だから
今の職場で満足	主婦としてすることがあるから
他にはない待遇だから	早期リタイア希望
転職予定	転職先がない
近いうちに転職活動する予定	自分のやりたい事をしていたので
面倒	心身共にキツイから

男女別では、男性が「示されている条件通りに働くことができるかどうか分からない」30.0%、女性は「転職後の職場環境に適応できるか心配」38.0%が最も多い回答となった。

男性



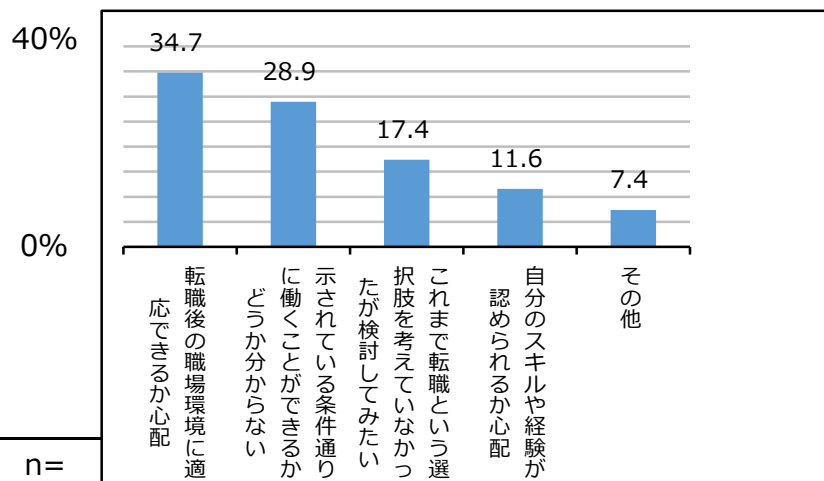
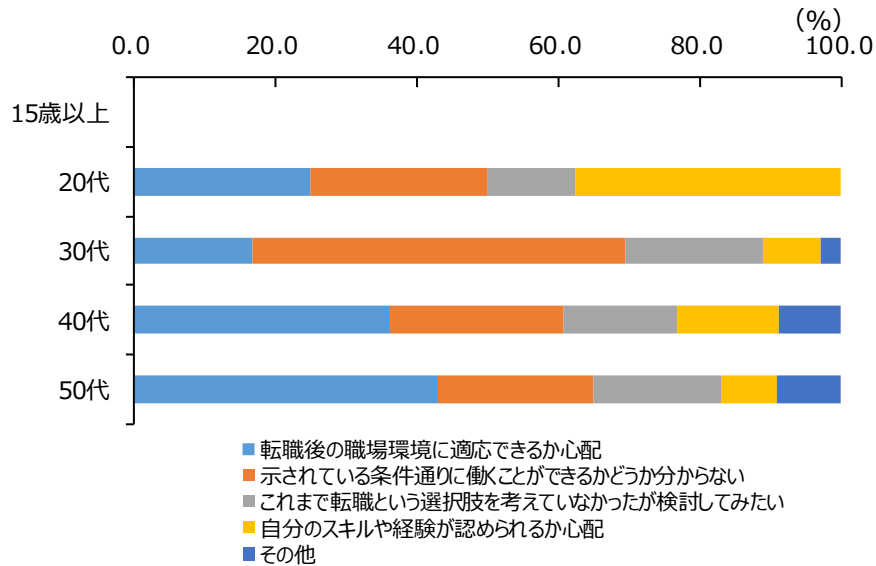
女性



【単一回答 (SA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	転職後の職場環境に適応できるか心配	9	22.5	57	38.0
2	示されている条件どおりに働くことができるかどうか分からない	12	30.0	43	28.7
3	これまで転職という選択肢を考えていなかったが検討してみたい	11	27.5	22	14.7
4	自分のスキルや経験が認められるか心配	2	5.0	20	13.3
5	その他	6	15.0	8	5.3
合計		40	100.0	150	100.0

年齢別では、30代は「示されている条件通りに働くことができるかどうか分からない」52.8%、40代、50代は「転職後の職場環境に適応できるか心配」4割前後と最も多い回答となった。

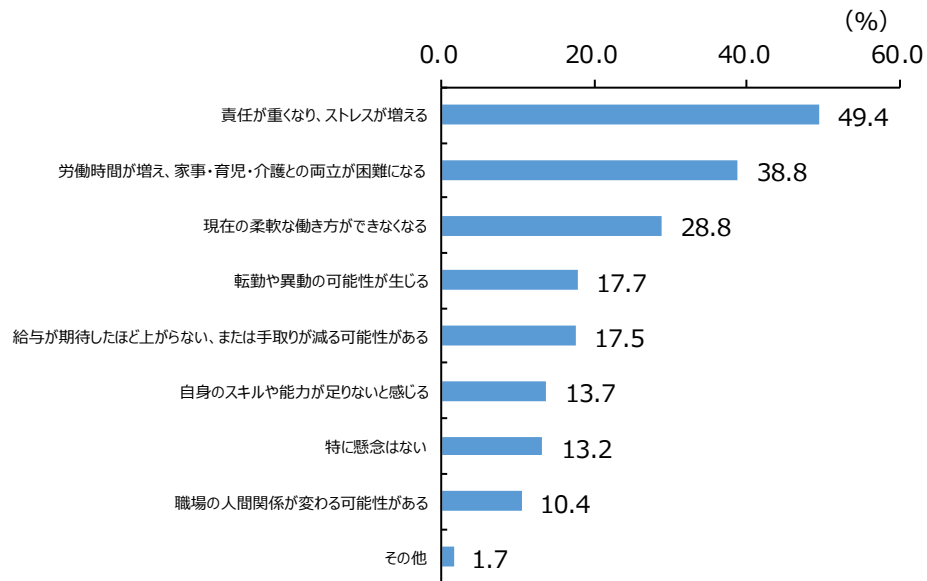


	n=	転職後の職場環境に適応できるか心配	示されている条件通りに働くことができるかどうか分からない	これまで転職という選択肢を考えていなかったが検討してみたい	自分のスキルや経験が認められるか心配	その他
全体	190	34.7	28.9	17.4	11.6	7.4
15歳以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20代	8	25.0	25.0	12.5	37.5	0.0
30代	36	16.7	52.8	19.4	8.3	2.8
40代	69	36.2	24.6	15.9	14.5	8.7
50代	77	42.9	22.1	18.2	7.8	9.1

5. 正規雇用移行の阻害要因について

Q25. 正規雇用へ転換した場合の懸念材料について

全体では、「責任が重くなり、ストレスが増える」の割合が 49.4%と最も多い回答となった。次いで「労働時間が増え、家事・育児・介護との両立が困難になる」(38.8%)、「現在の柔軟な働き方ができなくなる」(28.8%) という回答となった。



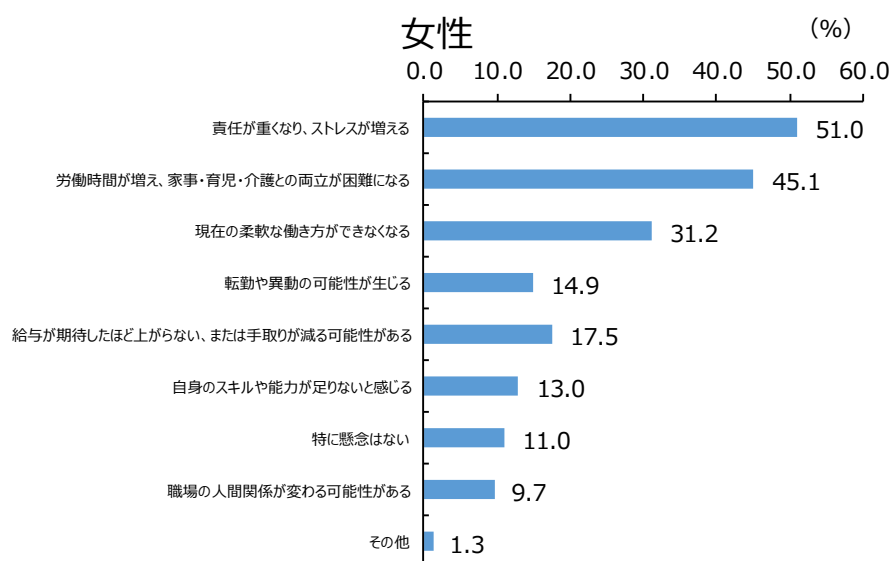
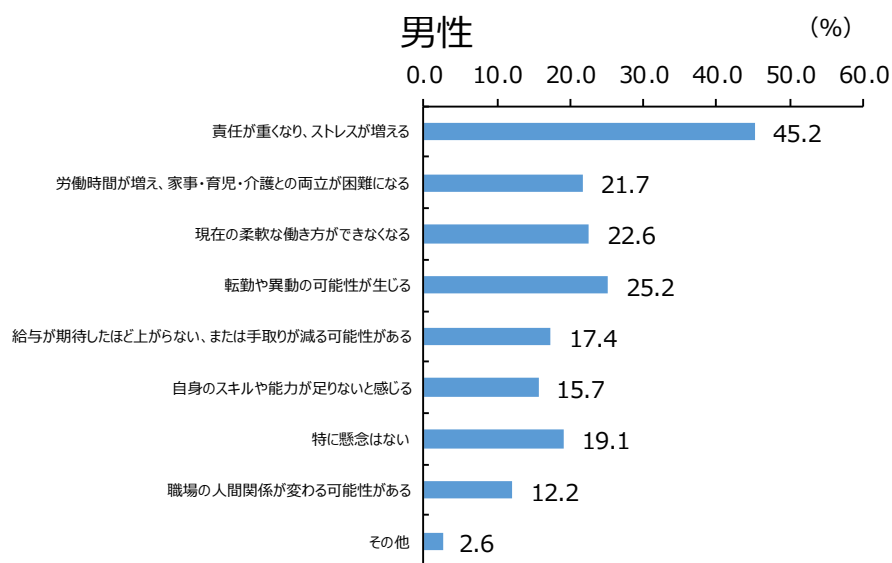
【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	責任が重くなり、ストレスが増える	209	49.4
2	労働時間が増え、家事・育児・介護との両立が困難になる	164	38.8
3	現在の柔軟な働き方ができなくなる	122	28.8
4	転勤や異動の可能性が生じる	75	17.7
5	給与が期待したほど上がらない、または手取りが減る可能性がある	74	17.5
6	自身のスキルや能力が足りないと感じる	58	13.7
7	特に懸念はない	56	13.2
8	職場の人間関係が変わる可能性がある	44	10.4
9	その他	7	1.7
回答者数		423	

<その他の内容>

内容	
身体がもたない	正社員にされそうで危険である
年齢と体力が追いつかない	歩合率が下がる
休みが少なくなる	住居

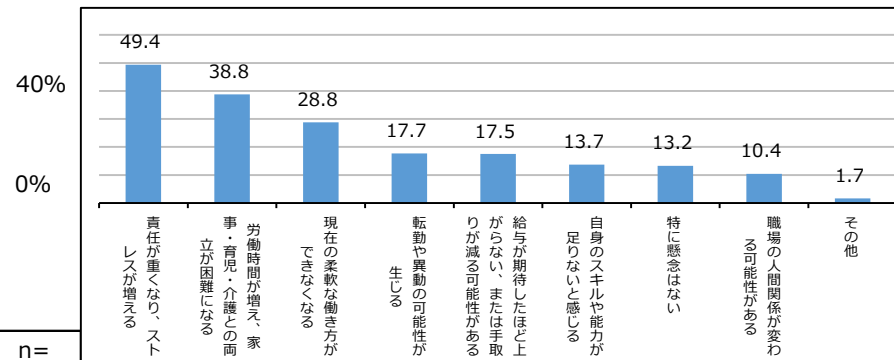
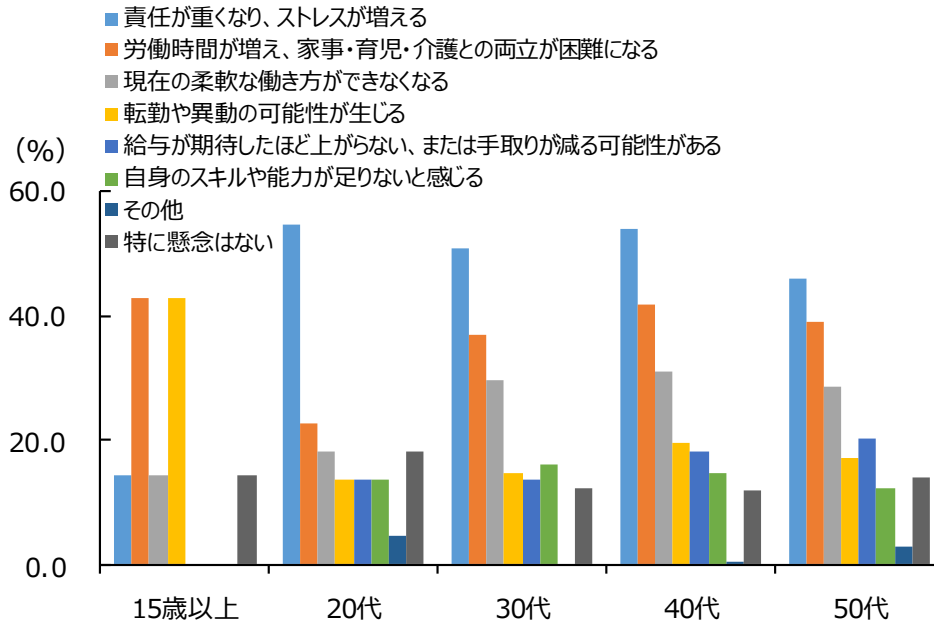
男女別では、「責任が重くなり、ストレスが増える」が男性 45.2%、女性は 51.0%と最も多い回答となった。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	責任が重くなり、ストレスが増える	52	45.2	157	51.0
2	労働時間が増え、家事・育児・介護との両立が困難になる	25	21.7	139	45.1
3	現在の柔軟な働き方ができなくなる	26	22.6	96	31.2
4	転勤や異動の可能性が生じる	29	25.2	46	14.9
5	給与が期待したほど上がらない、または手取りが減る可能性がある	20	17.4	54	17.5
6	自身のスキルや能力が足りないと感じる	18	15.7	40	13.0
7	特に懸念はない	22	19.1	34	11.0
8	職場の人間関係が変わる可能性がある	14	12.2	30	9.7
9	その他	3	2.6	4	1.3
回答者数		115		308	

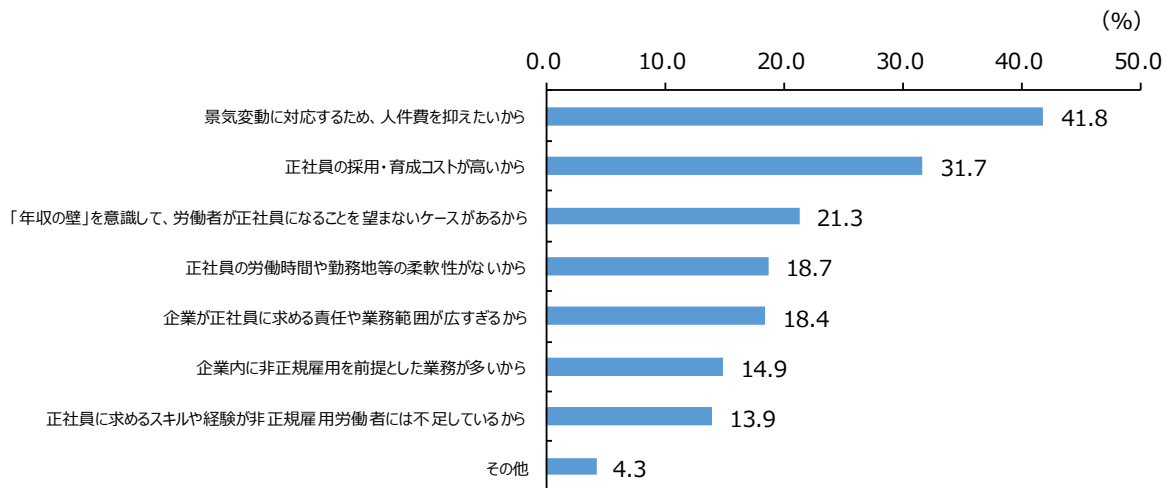
年齢別では、15歳以上を除く全ての年代で「責任が重くなり、ストレスが増える」が最も多い回答となった。特に20～40代は5割を超える回答となった。



	n=	責任が重くなり、ストレスが増える	労働時間が増え、家事・育児・介護との両立が困難になる	現在の柔軟な働き方ができなくなる	転勤や異動の可能性が生じる	給与が期待したほど上がらない、または手取りが減る可能性がある	自身のスキルや能力が足りないと感じる	特に懸念はない	職場の人間関係が変わる可能性がある	その他
全体	423	49.4	38.8	28.8	17.7	17.5	13.7	13.2	10.4	1.7
15歳以上	7	14.3	42.9	14.3	42.9	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0
20代	22	54.5	22.7	18.2	13.6	13.6	13.6	18.2	4.5	4.5
30代	81	50.6	37.0	29.6	14.8	13.6	16.0	12.3	11.1	0.0
40代	149	53.7	41.6	30.9	19.5	18.1	14.8	12.1	8.7	0.7
50代	164	45.7	39.0	28.7	17.1	20.1	12.2	14.0	12.8	3.0

Q26. 企業が非正規雇用労働者を正規雇用者に転換しにくい理由について

全体では、「景気変動に対応するため、人件費を抑えたいから」の割合が41.8%と最も多い回答となった。次いで「正社員の採用・育成コストが高いから」(31.7%)、「『年収の壁』を意識して、労働者が正社員になることを望まないケースがあるから」(21.3%)という回答となった。



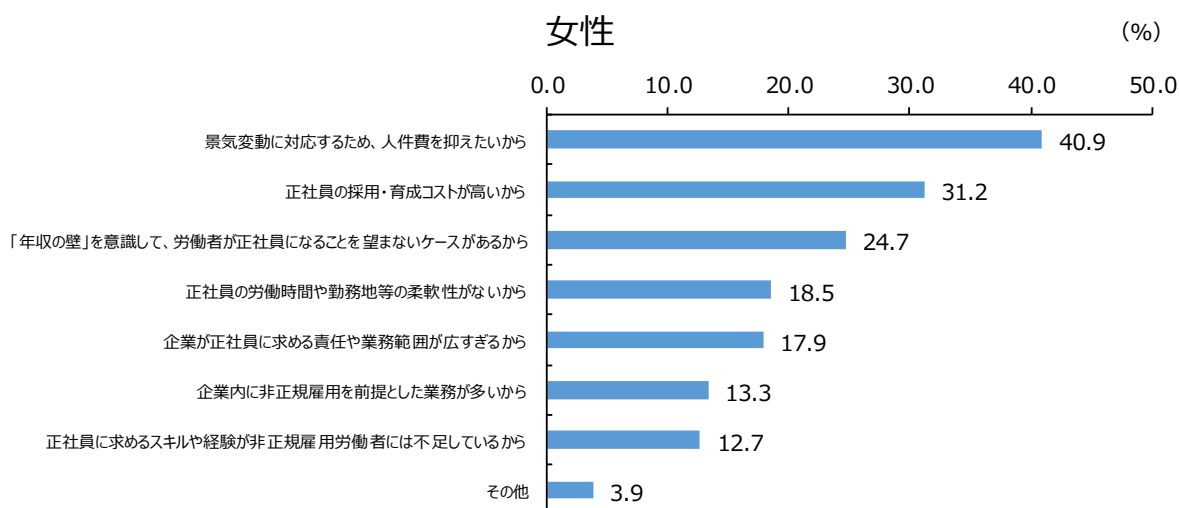
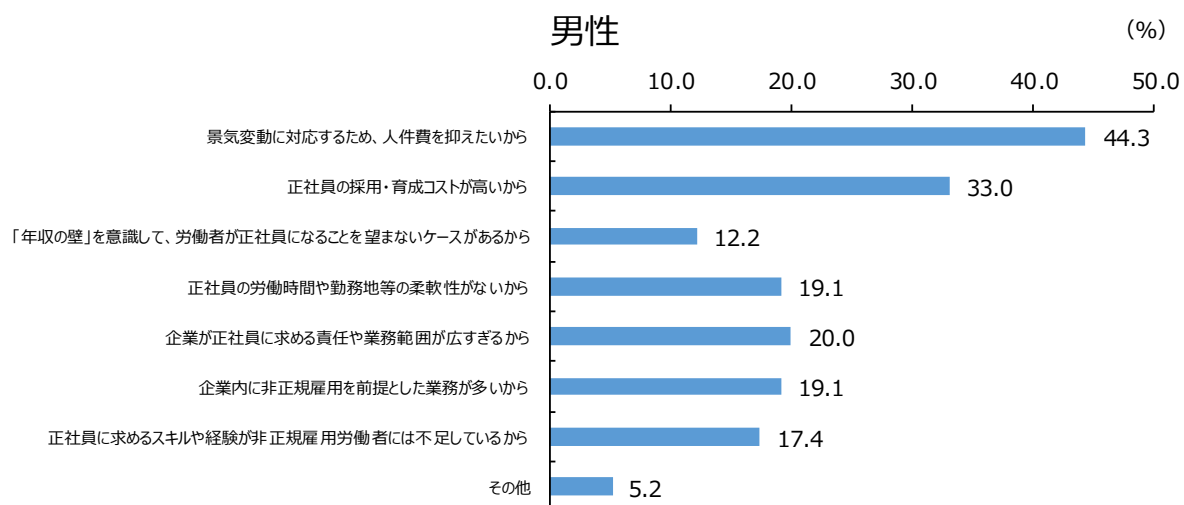
【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	景気変動に対応するため、人件費を抑えたいから	177	41.8
2	正社員の採用・育成コストが高いから	134	31.7
3	「年収の壁」を意識して、労働者が正社員になることを望まないケースがあるから	90	21.3
4	正社員の労働時間や勤務地等の柔軟性がないから	79	18.7
5	企業が正社員に求める責任や業務範囲が広すぎるから	78	18.4
6	企業内に非正規雇用を前提とした業務が多いから	63	14.9
7	正社員に求めるスキルや経験が非正規雇用労働者には不足しているから	59	13.9
8	その他	18	4.3
回答者数		423	

<その他の内容>

内容	
年齢	病気
年齢	上司が会社に信頼されてない

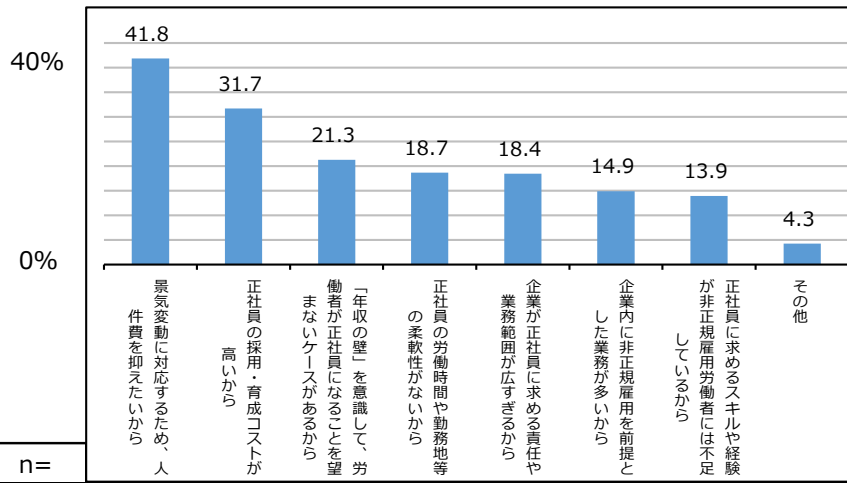
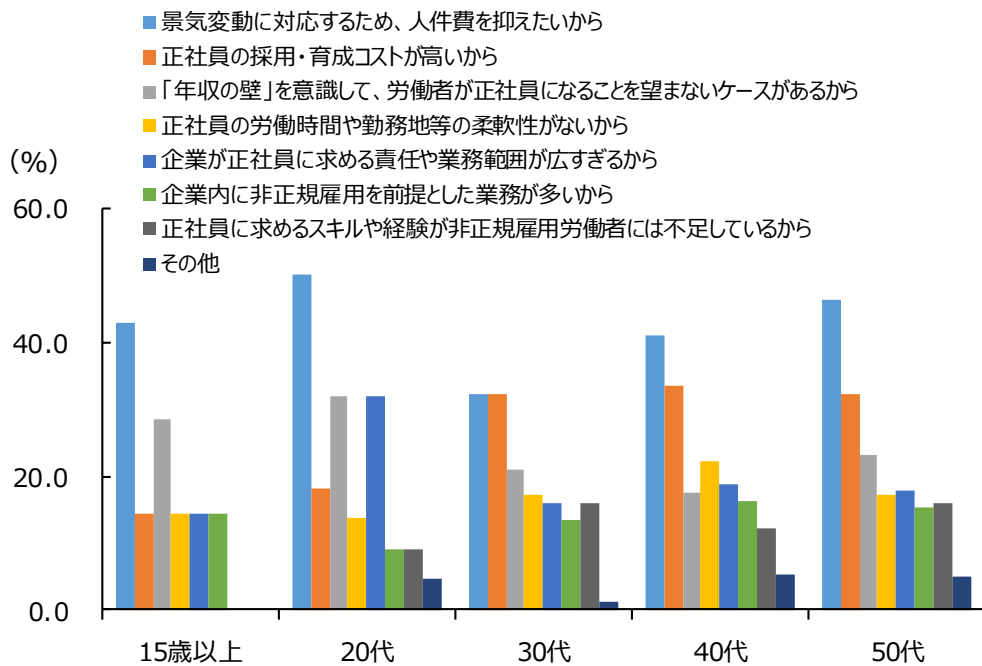
男女別では、「景気変動に対応するため、人件費を抑えたいから」が男性 44.3%、女性は 40.9%が最も多い回答となった。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	景気変動に対応するため、人件費を抑えたいから	51	44.3	126	40.9
2	正社員の採用・育成コストが高いから	38	33.0	96	31.2
3	「年収の壁」を意識して、労働者が正社員になることを望まないケースがあるから	14	12.2	76	24.7
4	正社員の労働時間や勤務地等の柔軟性がないから	22	19.1	57	18.5
5	企業が正社員に求める責任や業務範囲が広すぎるから	23	20.0	55	17.9
6	企業内に非正規雇用を前提とした業務が多いから	22	19.1	41	13.3
7	正社員に求めるスキルや経験が非正規雇用労働者には不足しているから	20	17.4	39	12.7
8	その他	6	5.2	12	3.9
回答者数		115		308	

年齢別では、30代を除く全ての年代で「景気変動に対応するため、人件費を抑えたいから」が最も多い回答となった。30代は「正社員の採用・育成コストが高いから」も32.1%と多い回答となった。

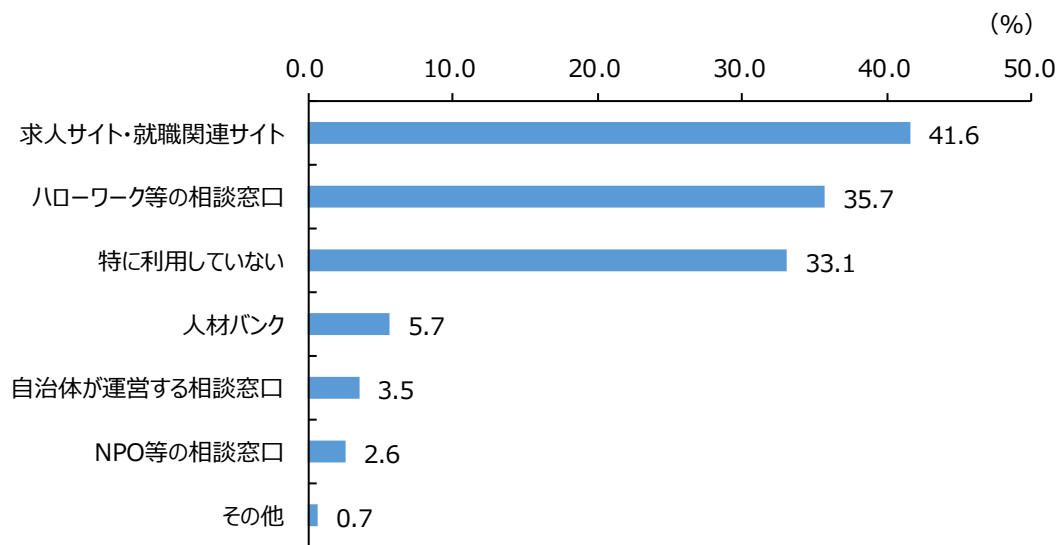


	n=	景気変動に対応するため、人件費を抑えたいから	正社員の採用・育成コストが高いから	「年収の壁」を意識して、労働者が正社員になることを望まないケースがあるから	正社員の労働時間や勤務地等の柔軟性がないから	企業が正社員に求める責任や業務範囲が広すぎるから	企業内に非正規雇用を前提とした業務が多いから	正社員に求めるスキルや経験が非正規雇用労働者には不足しているから	その他
全体	423	41.8	31.7	21.3	18.7	18.4	14.9	13.9	4.3
15歳以上	7	42.9	14.3	28.6	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0
20代	22	50.0	18.2	31.8	13.6	31.8	9.1	9.1	4.5
30代	81	32.1	32.1	21.0	17.3	16.0	13.6	16.0	1.2
40代	149	40.9	33.6	17.4	22.1	18.8	16.1	12.1	5.4
50代	164	46.3	32.3	23.2	17.1	17.7	15.2	15.9	4.9

6. 雇用に関する政策への要望について

Q27. 求職活動中に利用した機関やサービスについて

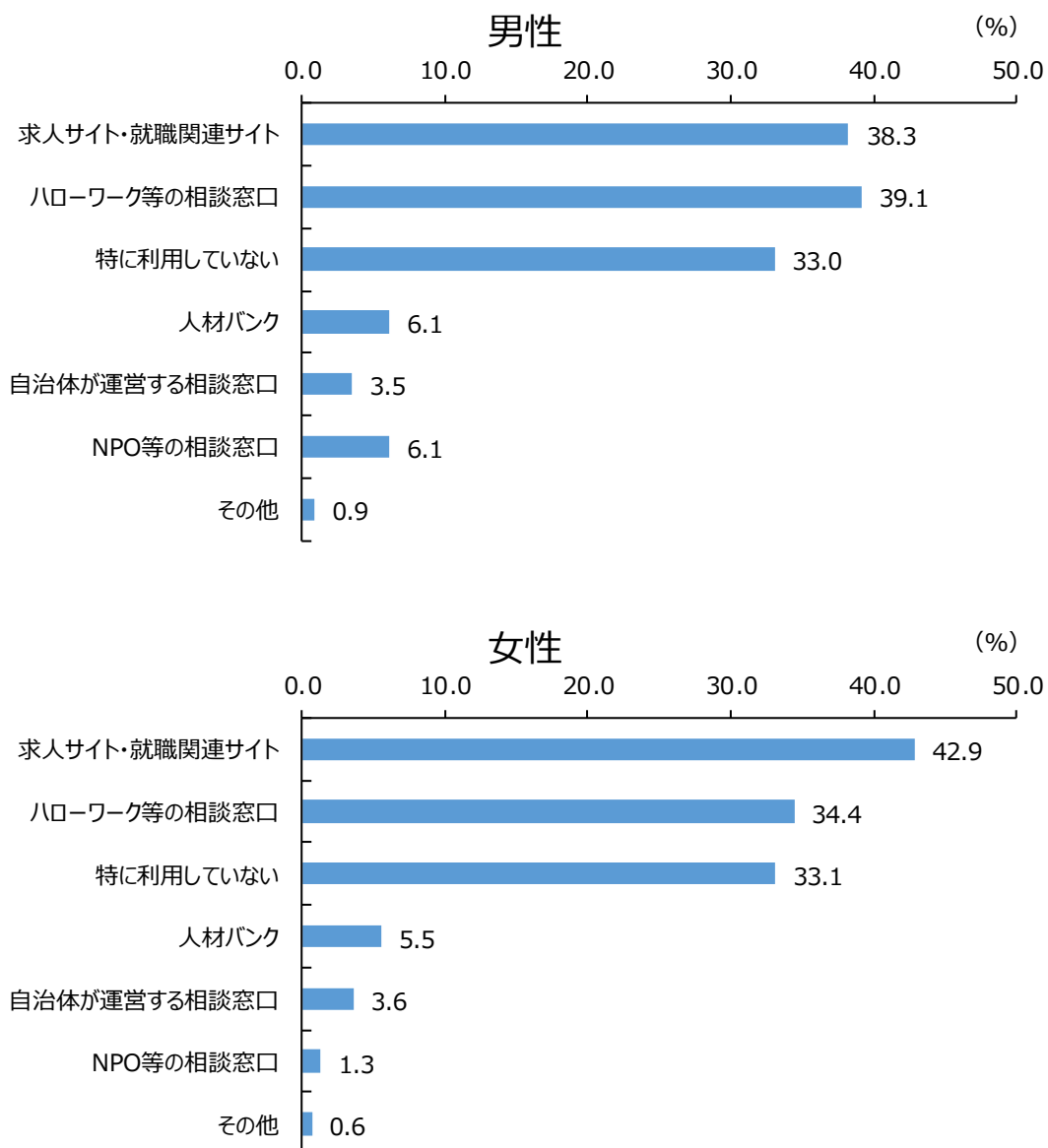
全体では、「求人サイト・就職関連サイト」の割合が41.6%と最も多い回答となった。次いで「ハローワーク等の相談窓口」(35.7%)、「特に利用していない」(33.1%)という回答となった。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	求人サイト・就職関連サイト	176	41.6
2	ハローワーク等の相談窓口	151	35.7
3	特に利用していない	140	33.1
4	人材バンク	24	5.7
5	自治体が運営する相談窓口	15	3.5
6	NPO等の相談窓口	11	2.6
7	その他	3	0.7
回答者数		423	

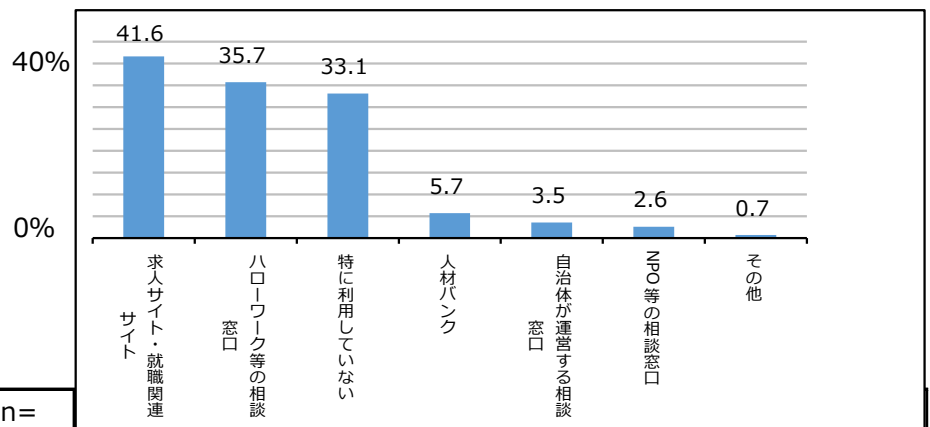
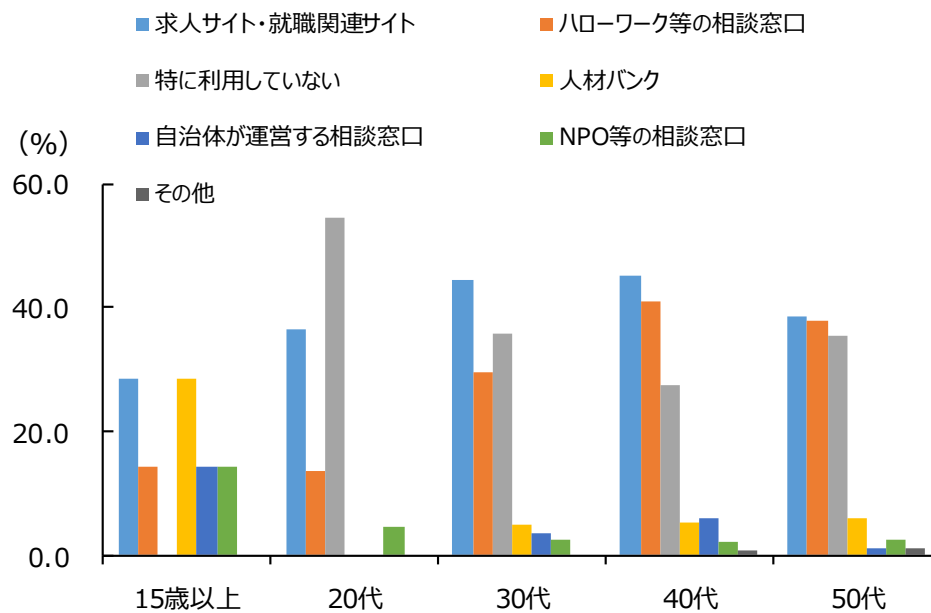
男女別では、男性は「ハローワーク等の相談窓口」39.1%が、女性は「求人サイト・就職関連サイト」42.9%が最も多い回答となった。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	求人サイト・就職関連サイト	44	38.3	132	42.9
2	ハローワーク等の相談窓口	45	39.1	106	34.4
3	特に利用していない	38	33.0	102	33.1
4	人材バンク	7	6.1	17	5.5
5	自治体が運営する相談窓口	4	3.5	11	3.6
6	NPO等の相談窓口	7	6.1	4	1.3
7	その他	1	0.9	2	0.6
回答者数		115		308	

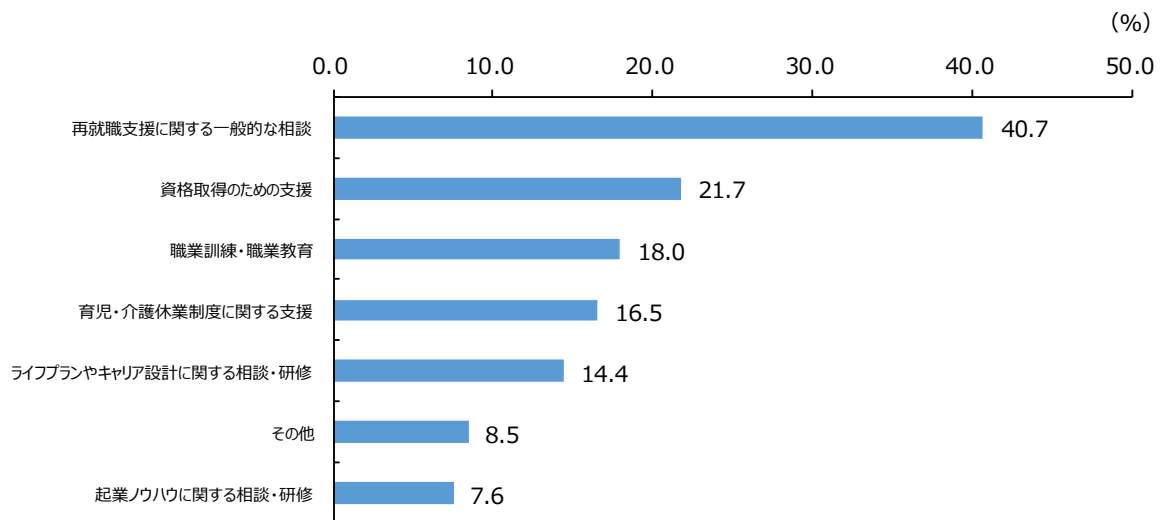
年齢別では、30代以上の全ての年代で「求人サイト・就職関連サイト」が最も多い回答となった。



	n=	求人サイト・就職関連サイト	ハローワーク等の相談窓口	特に利用していない	人材バンク	自治体が運営する相談窓口	NPO等の相談窓口	その他
全体	423	41.6	35.7	33.1	5.7	3.5	2.6	0.7
15歳以上	7	28.6	14.3	0.0	28.6	14.3	14.3	0.0
20代	22	36.4	13.6	54.5	0.0	0.0	4.5	0.0
30代	81	44.4	29.6	35.8	4.9	3.7	2.5	0.0
40代	149	45.0	40.9	27.5	5.4	6.0	2.0	0.7
50代	164	38.4	37.8	35.4	6.1	1.2	2.4	1.2

Q28. 求職活動中に利用した支援あるいは利用しなかった支援について

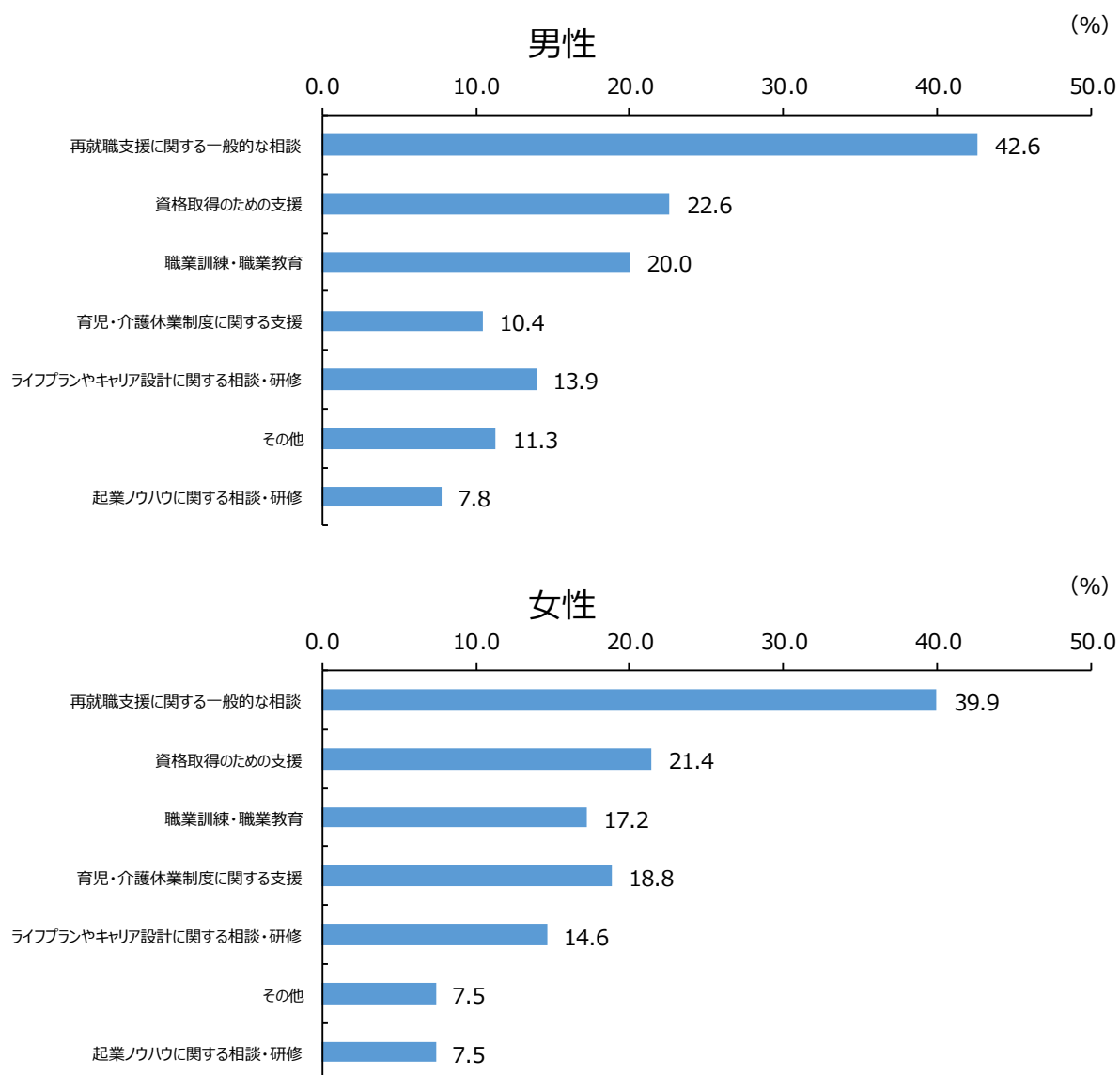
全体では、「再就職支援に関する一般的な相談」の割合が40.7%と最も多い回答となった。次いで「資格取得のための支援」(21.7%)、「職業訓練・職業教育」(18.0%)という回答となった。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	再就職支援に関する一般的な相談	172	40.7
2	資格取得のための支援	92	21.7
3	職業訓練・職業教育	76	18.0
4	育児・介護休業制度に関する支援	70	16.5
5	ライフプランやキャリア設計に関する相談・研修	61	14.4
6	その他	36	8.5
7	起業ノウハウに関する相談・研修	32	7.6
回答者数		423	

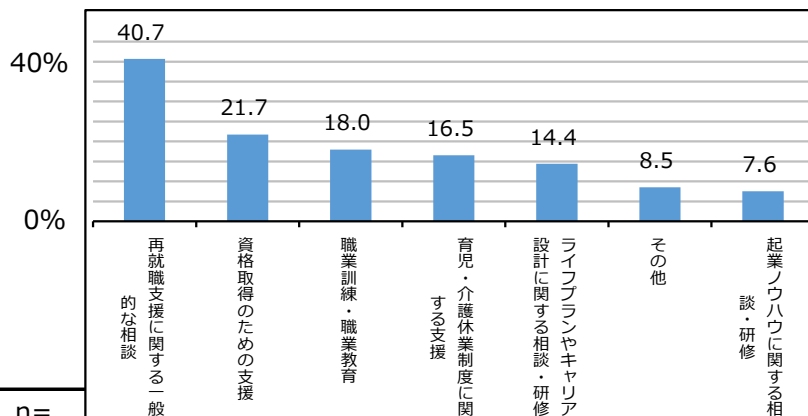
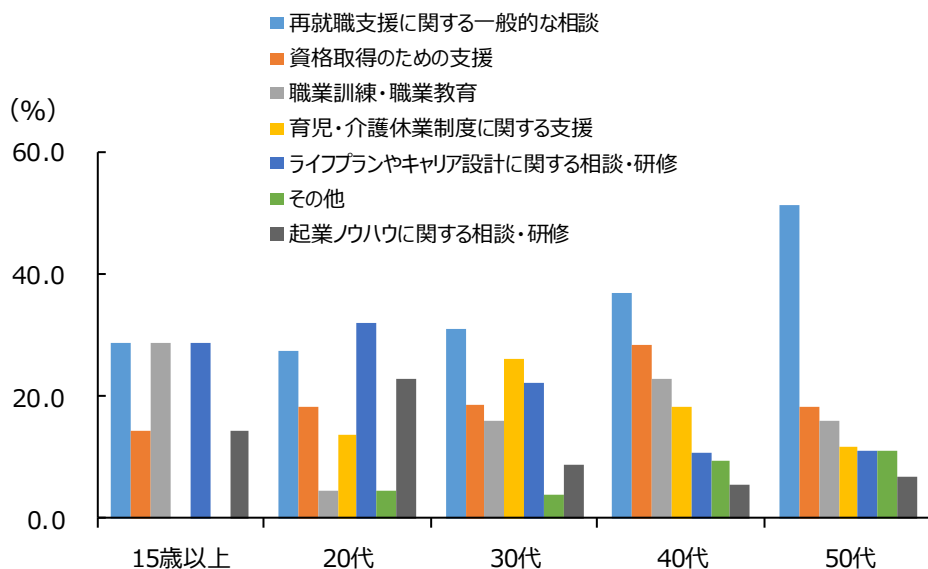
男女別では、「再就職支援に関する一般的な相談」の割合が男性 42.6%、女性 39.9%と最も多い回答となった。次いで、「資格取得のための支援」の割合が男性 22.6%、女性 21.4%となった。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	再就職支援に関する一般的な相談	49	42.6	123	39.9
2	資格取得のための支援	26	22.6	66	21.4
3	職業訓練・職業教育	23	20.0	53	17.2
4	育児・介護休業制度に関する支援	12	10.4	58	18.8
5	ライフプランやキャリア設計に関する相談・研修	16	13.9	45	14.6
6	その他	13	11.3	23	7.5
7	起業ノウハウに関する相談・研修	9	7.8	23	7.5
回答者数		115		308	

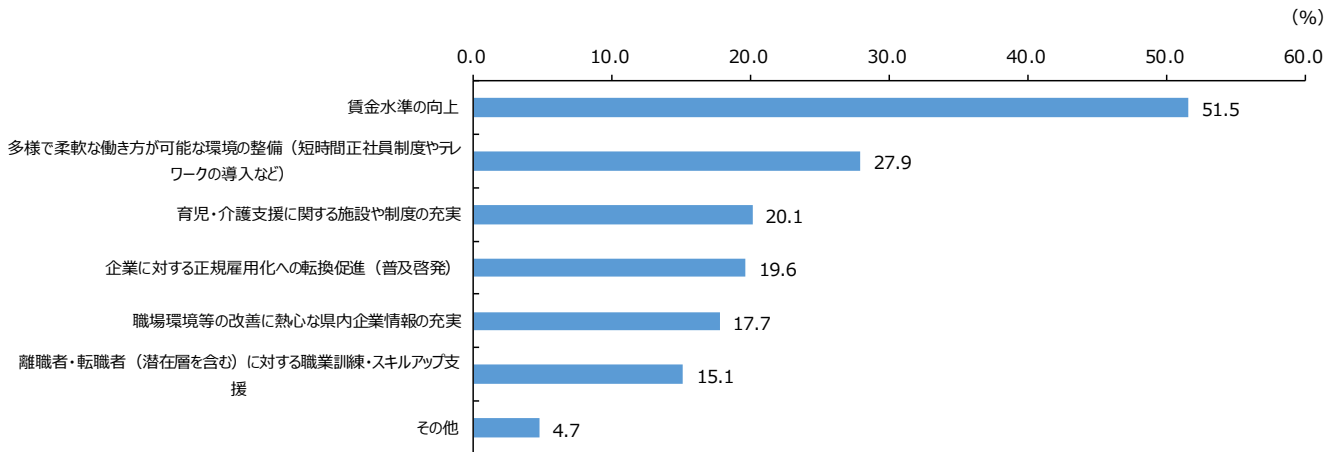
年齢別では、20代では「ライフプランやキャリア設計に関する相談・研修」(31.8%)が、30代以上では「再就職支援に関する一般的な相談」が約3～5割と最も多い回答となった。



	n=	再就職支援に関する一般的な相談	資格取得のための支援	職業訓練・職業教育	育児・介護休業制度に関する支援	ライフプランやキャリア設計に関する相談・研修	その他	起業ノウハウに関する相談・研修
全体	423	40.7	21.7	18.0	16.5	14.4	8.5	7.6
15歳以上	7	28.6	14.3	28.6	0.0	28.6	0.0	14.3
20代	22	27.3	18.2	4.5	13.6	31.8	4.5	22.7
30代	81	30.9	18.5	16.0	25.9	22.2	3.7	8.6
40代	149	36.9	28.2	22.8	18.1	10.7	9.4	5.4
50代	164	51.2	18.3	15.9	11.6	11.0	11.0	6.7

Q29. 非正規雇用労働者の正規雇用化促進と若年層（特に女性）の県内定着・転出抑制に向けて、行政に力を入れて欲しい施策について

全体では、「賃金水準の向上」の割合が51.5%と最も多い回答となった。次いで「多様で柔軟な働き方が可能な環境の整備（短時間正社員制度やテレワークの導入など）」(27.9%)、「育児・介護支援に関する施設や制度の充実」(20.1%)という回答となった。



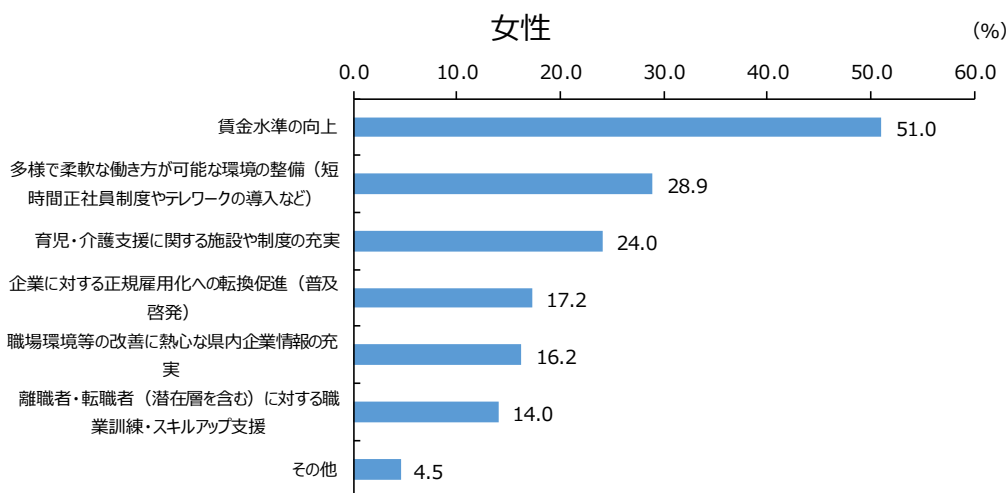
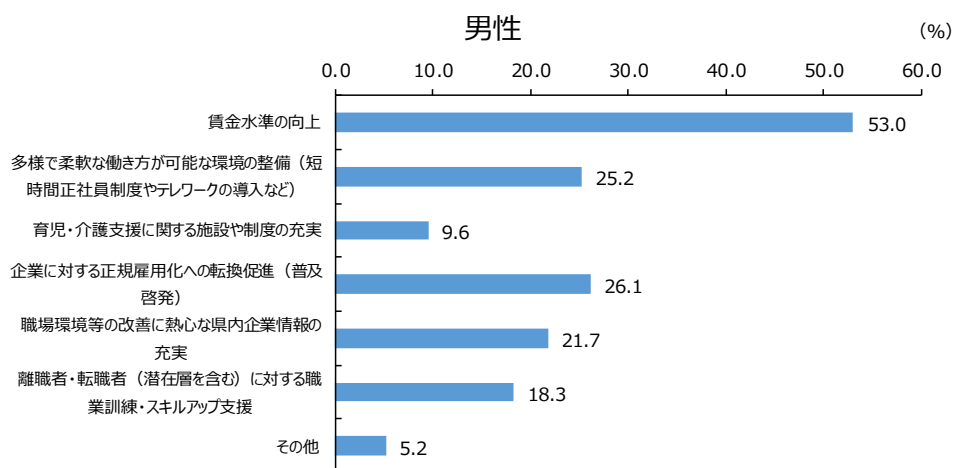
【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	賃金水準の向上	218	51.5
2	多様で柔軟な働き方が可能な環境の整備（短時間正社員制度やテレワークの導入など）	118	27.9
3	育児・介護支援に関する施設や制度の充実	85	20.1
4	企業に対する正規雇用化への転換促進（普及啓発）	83	19.6
5	職場環境等の改善に熱心な県内企業情報の充実	75	17.7
6	離職者・転職者（潜在層を含む）に対する職業訓練・スキルアップ支援	64	15.1
7	その他	20	4.7
回答者数		423	

<その他の内容>

内容	
扶養範囲金額アップ	育休明けではなくても時短勤務が可能なような職場環境
年収の壁をなくす事	促進ではなく義務化
「103万の壁」についての法改正	企業に多大な負担を強いて体力を奪わないでほしい

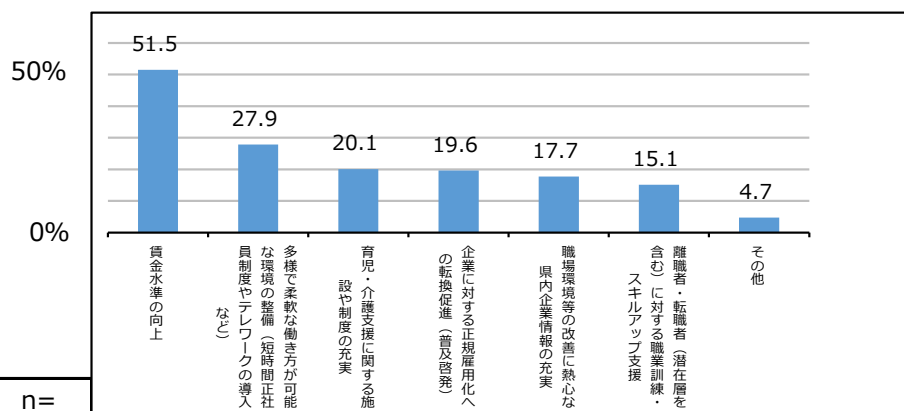
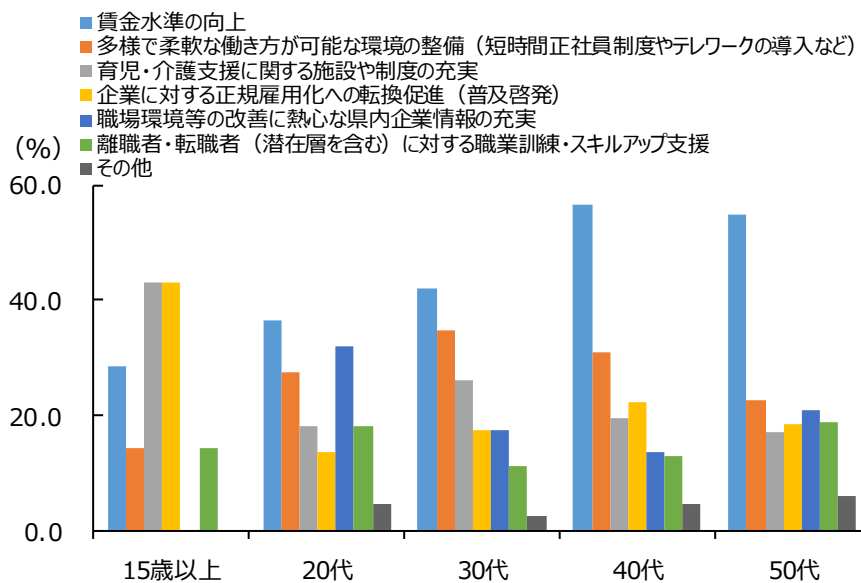
男女別では、「賃金水準の向上」の割合が男性 53.0%、女性 51.0%と最も多い回答となった。次いで、男性では、「企業に対する正規雇用化への転換促進（普及啓発）」(26.1%)、女性では、「多様で柔軟な働き方が可能な環境の整備（短時間正社員制度やテレワークの導入など）」(28.9%) という回答となった。



【複数回答（MA）】

No.	項目	男性	割合 (%)	女性	割合 (%)
1	賃金水準の向上	61	53.0	157	51.0
2	多様で柔軟な働き方が可能な環境の整備（短時間正社員制度やテレワークの導入など）	29	25.2	89	28.9
3	育児・介護支援に関する施設や制度の充実	11	9.6	74	24.0
4	企業に対する正規雇用化への転換促進（普及啓発）	30	26.1	53	17.2
5	職場環境等の改善に熱心な県内企業情報の充実	25	21.7	50	16.2
6	離職者・転職者（潜在層を含む）に対する職業訓練・スキルアップ支援	21	18.3	43	14.0
7	その他	6	5.2	14	4.5
回答者数		115		308	

年齢別では、15歳以上を除くすべての年代で「賃金水準の向上」が最も多い回答となった。



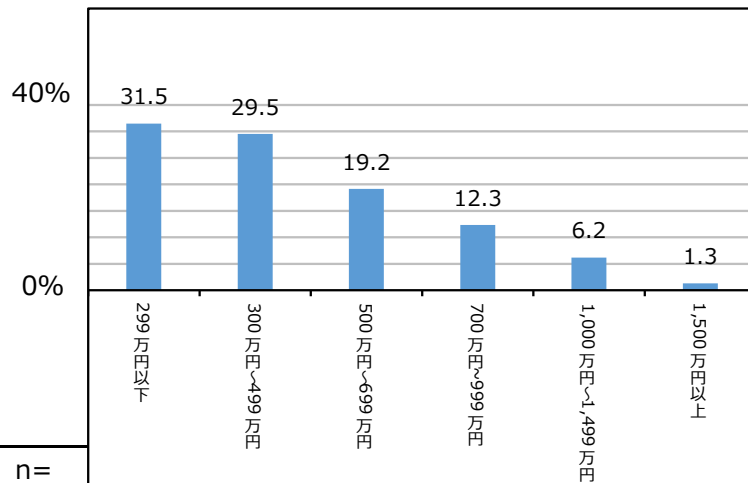
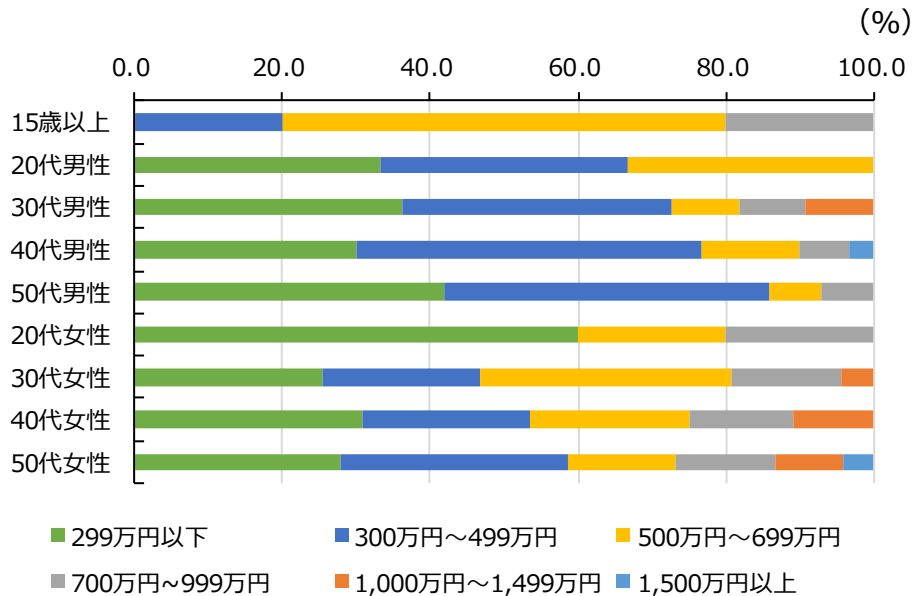
	n=	賃金水準の向上	多様で柔軟な働き方が可能な環境の整備 (短時間正社員制度やテレワークの導入など)	育児・介護支援に関する施設や制度の充実	企業に対する正規雇用化への転換促進 (普及啓発)	職場環境等の改善に熱心な県内企業情報の充実	離職者・転職者 (潜在層を含む) に対する職業訓練・スキルアップ支援	その他
全体	423	51.5	27.9	20.1	19.6	17.7	15.1	4.7
15歳以上	7	28.6	14.3	42.9	42.9	0.0	14.3	0.0
20代	22	36.4	27.3	18.2	13.6	31.8	18.2	4.5
30代	81	42.0	34.6	25.9	17.3	17.3	11.1	2.5
40代	149	56.4	30.9	19.5	22.1	13.4	12.8	4.7
50代	164	54.9	22.6	17.1	18.3	20.7	18.9	6.1

7. クロス集計結果(主要項目)

【年代、性別】

(1) 世帯年収

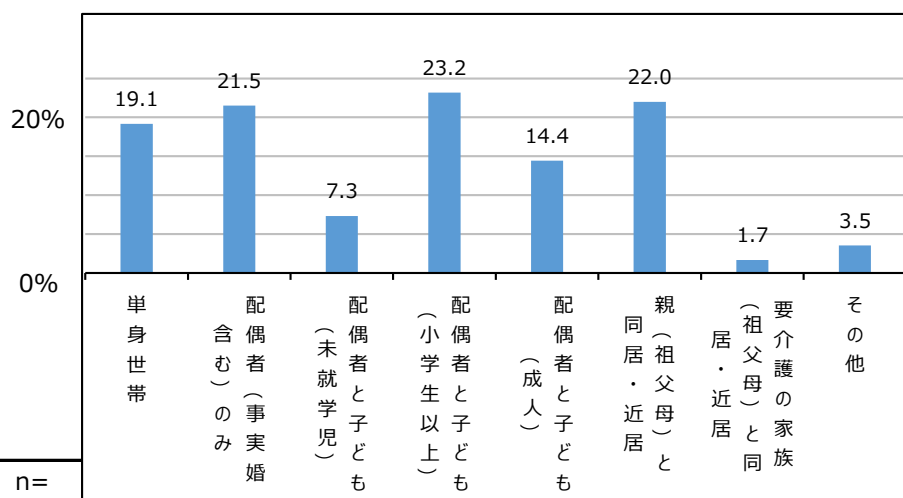
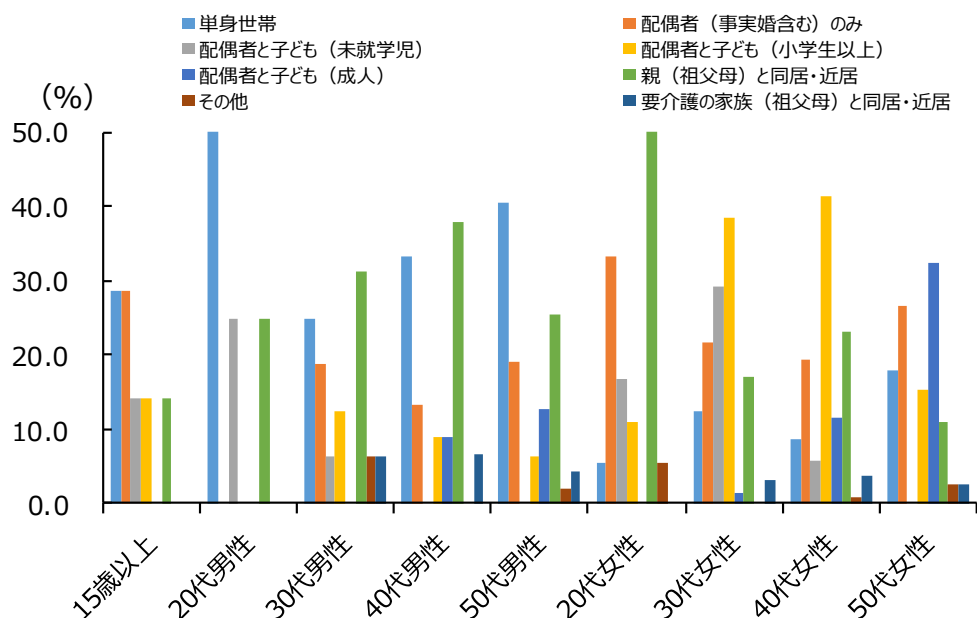
世帯年収について年代、性別にみると、15歳以上、30代女性を除く全ての年代、性別において、「299万円以下」と「300万円～499万円」を合わせた回答が50%を超えた。一方、全ての年代の女性は「700万～999万円」と「1,000万円～1,499万円」を合わせた回答が約2割だった。



	n=	299万円以下	300万円～499万円	500万円～699万円	700万円～999万円	1,000万円～1,499万円	1,500万円以上
全体	308	31.5	29.5	19.2	12.3	6.2	1.3
15歳以上	5	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0
20代男性	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0
30代男性	11	36.4	36.4	9.1	9.1	9.1	0.0
40代男性	30	30.0	46.7	13.3	6.7	0.0	3.3
50代男性	43	41.9	44.2	7.0	7.0	0.0	0.0
20代女性	10	60.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0
30代女性	47	25.5	21.3	34.0	14.9	4.3	0.0
40代女性	84	31.0	22.6	21.4	14.3	10.7	0.0
50代女性	75	28.0	30.7	14.7	13.3	9.3	4.0

(2) 家族構成

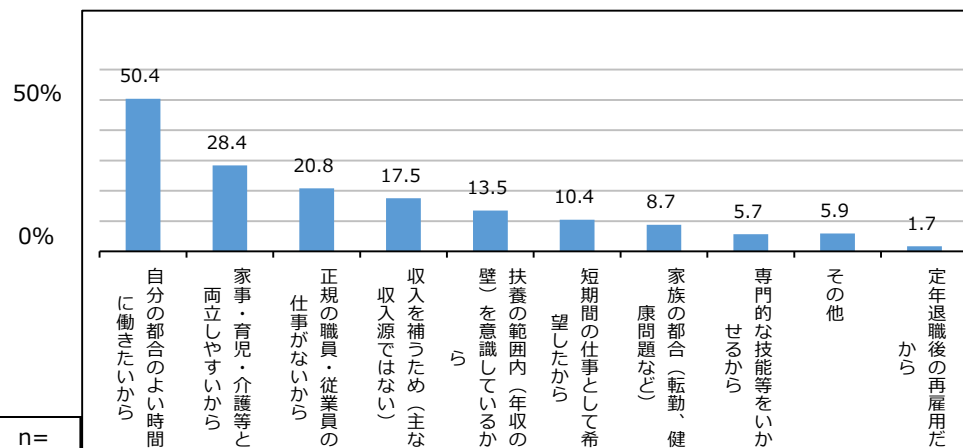
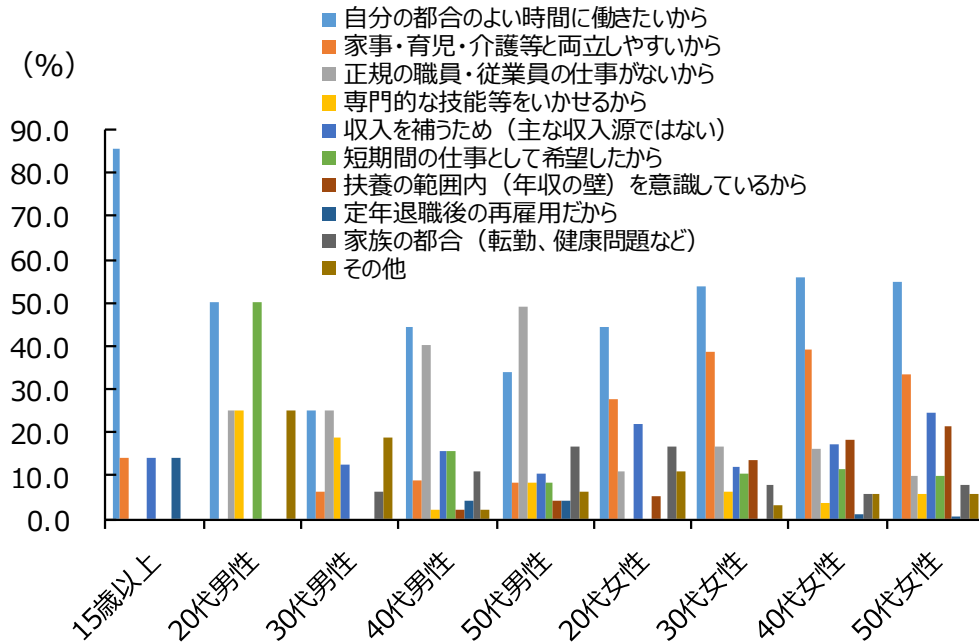
家族構成について年代、性別にみると、30、40代の男女では、「配偶者と子ども（小学生以上）」と「親（祖父母）と同居・近居」を合わせた回答が4割を超えた。



	n=	単身世帯	配偶者 (事実婚含む) のみ	配偶者と子ども (未就学児)	配偶者と子ども (小学生以上)	配偶者と子ども (成人)	親 (祖父母) と同居・近居	要介護の家族 (祖父母) と同居・近居	その他
全体	423	19.1	21.5	7.3	23.2	14.4	22.0	1.7	3.5
15歳以上	7	28.6	28.6	14.3	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0
20代男性	4	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
30代男性	16	25.0	18.8	6.3	12.5	0.0	31.3	6.3	6.3
40代男性	45	33.3	13.3	0.0	8.9	8.9	37.8	0.0	6.7
50代男性	47	40.4	19.1	0.0	6.4	12.8	25.5	2.1	4.3
20代女性	18	5.6	33.3	16.7	11.1	0.0	50.0	5.6	0.0
30代女性	65	12.3	21.5	29.2	38.5	1.5	16.9	0.0	3.1
40代女性	104	8.7	19.2	5.8	41.3	11.5	23.1	1.0	3.8
50代女性	117	17.9	26.5	0.0	15.4	32.5	11.1	2.6	2.6

(3) 非正規雇用で働く背景

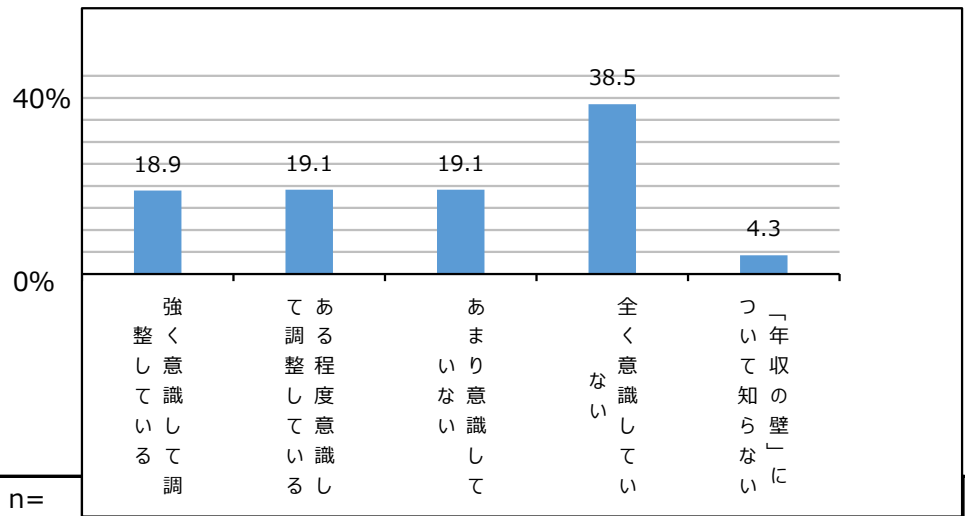
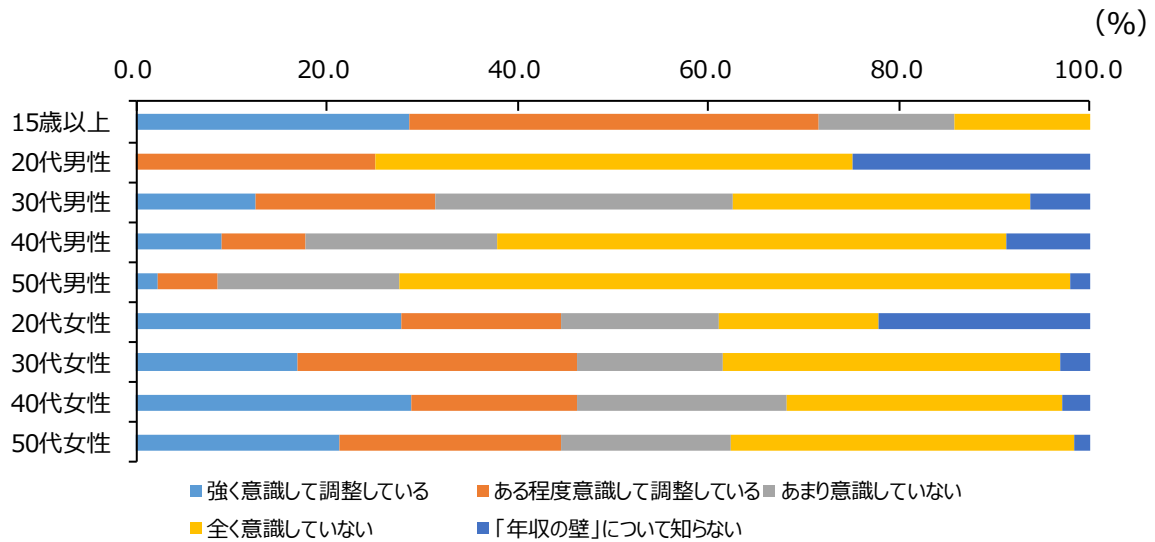
非正規雇用で働く背景について年代、性別にみると、全ての年代の女性において、「自分の都合の良い時間に働きたいから」が最も多い回答となった。特に30代以上では「自分の都合の良い時間に働きたいから」の回答が50%を超えた。一方、男性においては、30代以上で「正規の職員・従業員の仕事がないから」の回答が多く、特に50代では5割弱と最も多い回答となった。



	n=	自分の都合のよい時間に働きたいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	正規の職員・従業員の仕事がないから	収入を補うため(主な収入源ではない)	専門的な技能等をいかせるから	短期間の仕事として希望したから	扶養の範囲内(年収の壁)を意識しているから	収入を補うため(主な収入源ではない)	短期間の仕事として希望したから	家族の都合(転勤、健康問題など)	定年退職後の再雇用だから	その他
全体	423	50.4	28.4	20.8	17.5	13.5	10.4	8.7	5.7	5.9	1.7		
15歳以上	7	85.7	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	
20代男性	4	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0		
30代男性	16	25.0	6.3	25.0	12.5	0.0	0.0	6.3	18.8	18.8	0.0		
40代男性	45	44.4	8.9	40.0	15.6	2.2	15.6	11.1	2.2	2.2	4.4		
50代男性	47	34.0	8.5	48.9	10.6	4.3	8.5	17.0	8.5	6.4	4.3		
20代女性	18	44.4	27.8	11.1	22.2	5.6	0.0	16.7	0.0	11.1	0.0		
30代女性	65	53.8	38.5	16.9	12.3	13.8	10.8	7.7	6.2	3.1	0.0		
40代女性	104	55.8	39.4	16.3	17.3	18.3	11.5	5.8	3.8	5.8	1.0		
50代女性	117	54.7	33.3	10.3	24.8	21.4	10.3	7.7	6.0	6.0	0.9		

(4) 年収の壁の意識

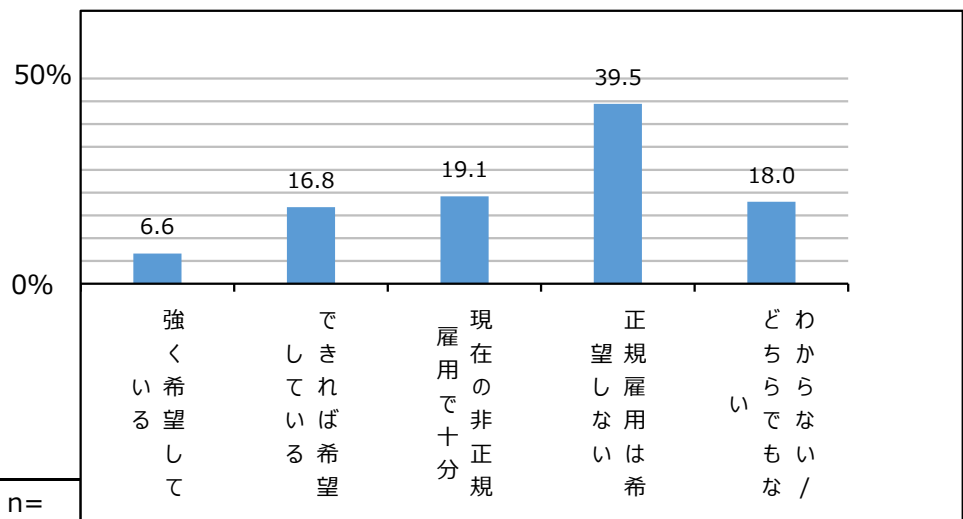
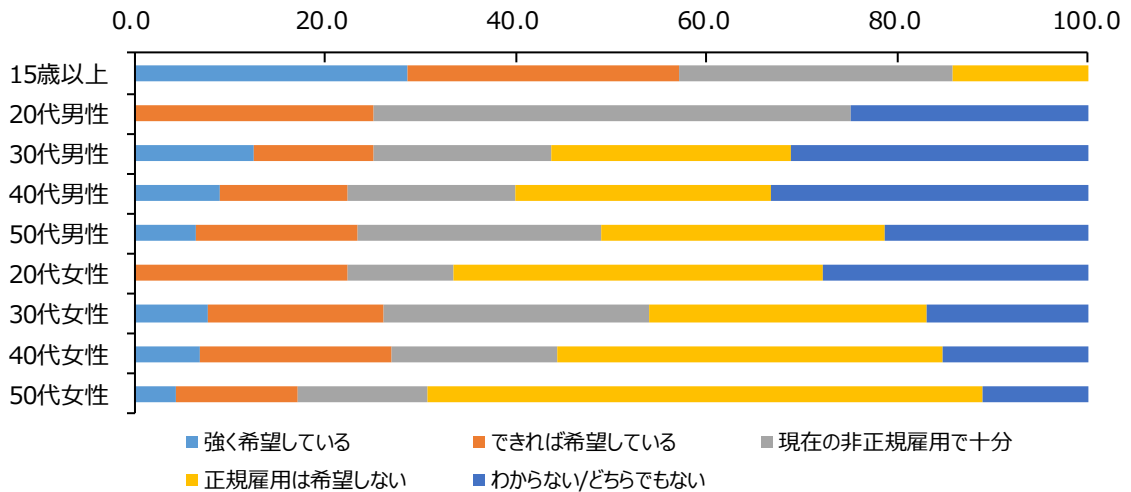
年収の壁への意識について年代、性別にみると、30代以上の全ての年代の女性において、「全く意識していない」が最も多い回答となった。もともと、40代女性は「強く意識して調整している」の回答も同水準となった。



	n=	強く意識して調整している (%)	ある程度意識して調整している (%)	あまり意識していない (%)	全く意識していない (%)	「年収の壁」について知らない (%)
全体	423	18.9	19.1	19.1	38.5	4.3
15歳以上	7	28.6	42.9	14.3	14.3	0.0
20代男性	4	0.0	25.0	0.0	50.0	25.0
30代男性	16	12.5	18.8	31.3	31.3	6.3
40代男性	45	8.9	8.9	20.0	53.3	8.9
50代男性	47	2.1	6.4	19.1	70.2	2.1
20代女性	18	27.8	16.7	16.7	16.7	22.2
30代女性	65	16.9	29.2	15.4	35.4	3.1
40代女性	104	28.8	17.3	22.1	28.8	2.9
50代女性	117	21.4	23.1	17.9	35.9	1.7

(5) 今後の正規雇用への転換希望

今後の正規雇用への転換希望について年代、性別にみると、全ての年代の女性において、「正規雇用は希望しない」が最も多い回答となった。特に40代以上の女性では、回答が40%を超えた。また、回答者が少ないが、20代の男女は「強く希望する」が0%だった。

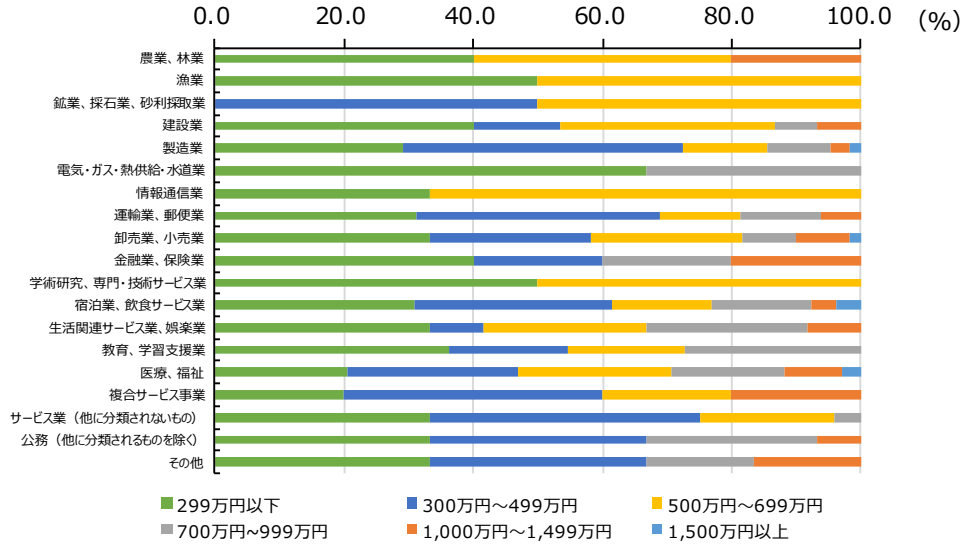


	n=	強く希望している	できれば希望している	現在の非正規雇用で十分	正規雇用は希望しない	わからない/どちらでもない
全体	423	6.6	16.8	19.1	39.5	18.0
15歳以上	7	28.6	28.6	28.6	14.3	0.0
20代男性	4	0.0	25.0	50.0	0.0	25.0
30代男性	16	12.5	12.5	18.8	25.0	31.3
40代男性	45	8.9	13.3	17.8	26.7	33.3
50代男性	47	6.4	17.0	25.5	29.8	21.3
20代女性	18	0.0	22.2	11.1	38.9	27.8
30代女性	65	7.7	18.5	27.7	29.2	16.9
40代女性	104	6.7	20.2	17.3	40.4	15.4
50代女性	117	4.3	12.8	13.7	58.1	11.1

【産業別】

(1) 世帯年収

世帯年収について産業別にみると、回答者が20人を超えた業種において、「299万円以下」と「300万円～499万円」、「500万円～699万円」を合わせた回答が70%を超えた。

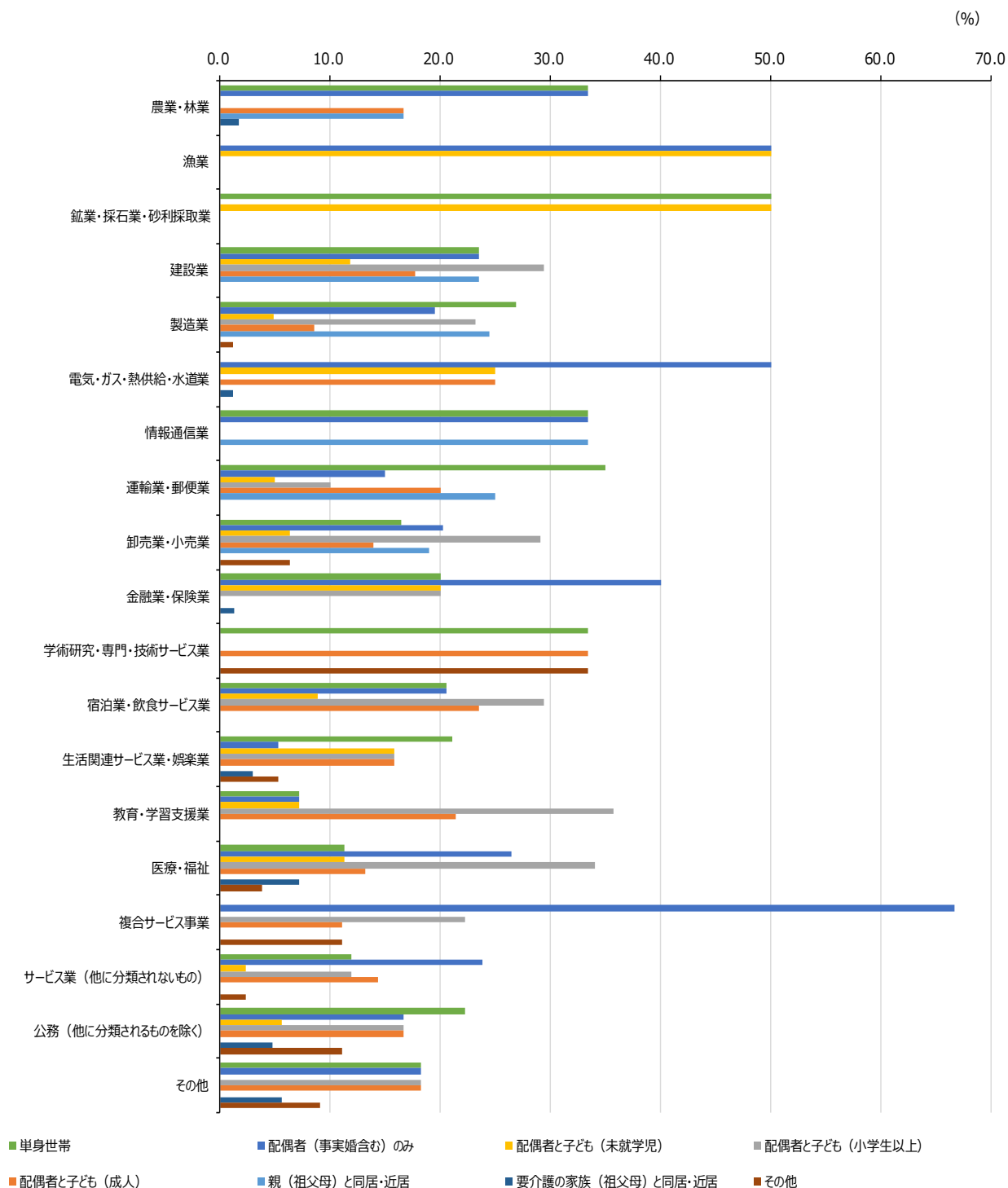


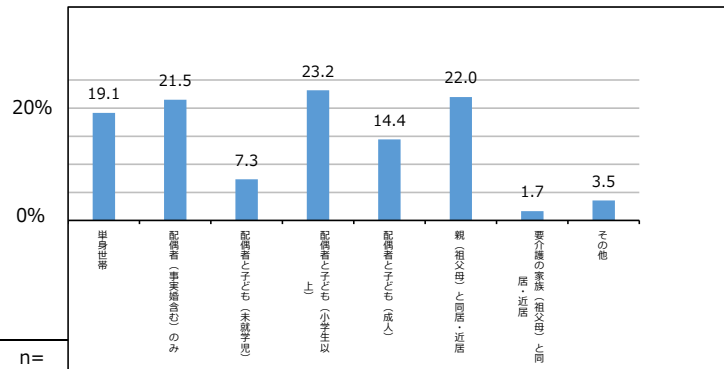
表の数字は%

	n=	299万円以下	300万円～499万円	500万円～699万円	700万円～999万円	1,000万円～1,499万円	1,500万円以上
全体	308	31.5	29.5	19.2	12.3	6.2	1.3
農業、林業	5	40.0	0.0	40.0	0.0	20.0	0.0
漁業	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
建設業	15	40.0	13.3	33.3	6.7	6.7	0.0
製造業	62	29.0	43.5	12.9	9.7	3.2	1.6
電気・ガス・熱供給・水道	3	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
情報通信業	3	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	16	31.3	37.5	12.5	12.5	6.3	0.0
卸売業、小売業	60	33.3	25.0	23.3	8.3	8.3	1.7
金融業、保険業	5	40.0	20.0	0.0	20.0	20.0	0.0
学術研究、専門・技術サー	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	26	30.8	30.8	15.4	15.4	3.8	3.8
生活関連サービス業、娯楽	12	33.3	8.3	25.0	25.0	8.3	0.0
教育、学習支援業	11	36.4	18.2	18.2	27.3	0.0	0.0
医療、福祉	34	20.6	26.5	23.5	17.6	8.8	2.9
複合サービス事業	5	20.0	40.0	20.0	0.0	20.0	0.0
サービス業（他に分類され	24	33.3	41.7	20.8	4.2	0.0	0.0
公務（他に分類されるもの	15	33.3	33.3	0.0	26.7	6.7	0.0
その他	6	33.3	33.3	0.0	16.7	16.7	0.0
不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(2) 家族構成

家族構成について産業別にみると、回答者が20名を超えた業種では、製造業と運輸業、郵便業では、「単独世帯」が最も多い回答となった一方、卸売業・小売業・宿泊業、飲食サービス業、医療・福祉では「配偶者と子ども（小学生以上）」が最も多い回答となった。また、サービス業（他に分類されないもの）では「親（祖父母）と同居・近居」が最も多い回答となった。

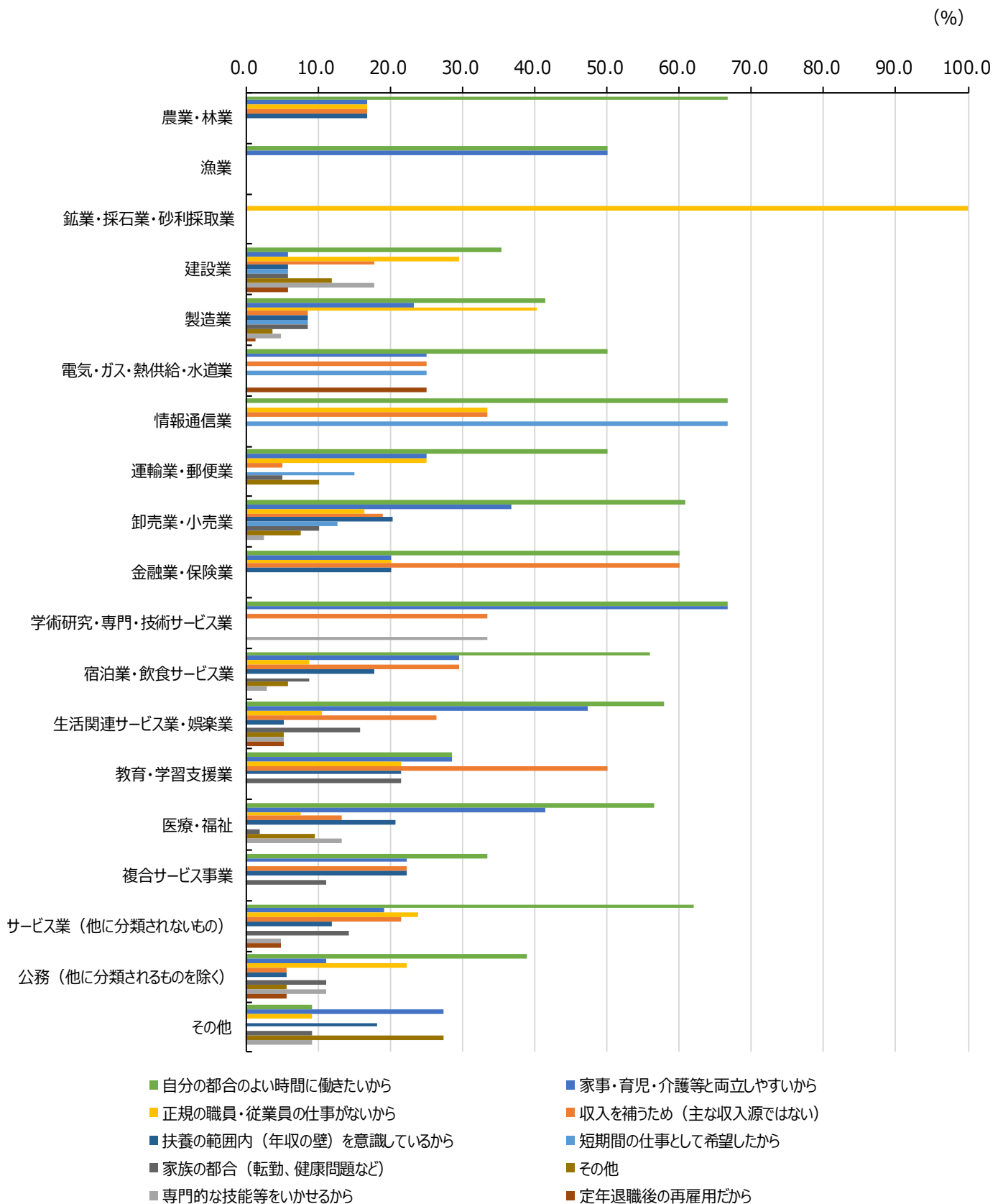


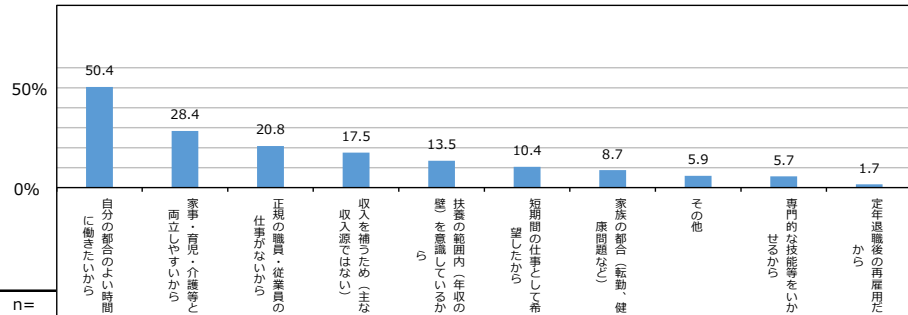


	n=	19.1	21.5	7.3	23.2	14.4	22.0	1.7	3.5	
全体	423	19.1	21.5	7.3	23.2	14.4	22.0	1.7	3.5	
農業・林業	6	33.3	33.3	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	
漁業	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
鉱業・採石業・砂利採取業	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
建設業	17	23.5	23.5	11.8	29.4	17.6	23.5	0.0	0.0	
製造業	82	26.8	19.5	4.9	23.2	8.5	24.4	1.2	1.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	
情報通信業	3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	
運輸業・郵便業	20	35.0	15.0	5.0	10.0	20.0	25.0	0.0	0.0	
卸売業・小売業	79	16.5	20.3	6.3	29.1	13.9	19.0	1.3	6.3	
金融業・保険業	5	20.0	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
不動産業・物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
学術研究・専門・技術サービス業	3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	
宿泊業・飲食サービス業	34	20.6	20.6	8.8	29.4	23.5	23.5	2.9	0.0	
生活関連サービス業・娯楽業	19	21.1	5.3	15.8	15.8	15.8	31.6	0.0	5.3	
教育・学習支援業	14	7.1	7.1	7.1	35.7	21.4	21.4	7.1	0.0	
医療・福祉	53	11.3	26.4	11.3	34.0	13.2	15.1	0.0	3.8	
複合サービス事業	9	0.0	66.7	0.0	22.2	11.1	11.1	0.0	11.1	
サービス業（他に分類されないもの）	42	11.9	23.8	2.4	11.9	14.3	33.3	4.8	2.4	
公務（他に分類されるものを除く）	18	22.2	16.7	5.6	16.7	16.7	16.7	5.6	11.1	
その他	11	18.2	18.2	0.0	18.2	18.2	36.4	0.0	9.1	

(3) 非正規雇用で働く背景

非正規雇用で働く背景について産業別にみると、回答者が20名を超えた業種では、全ての業種で「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多い回答となった。

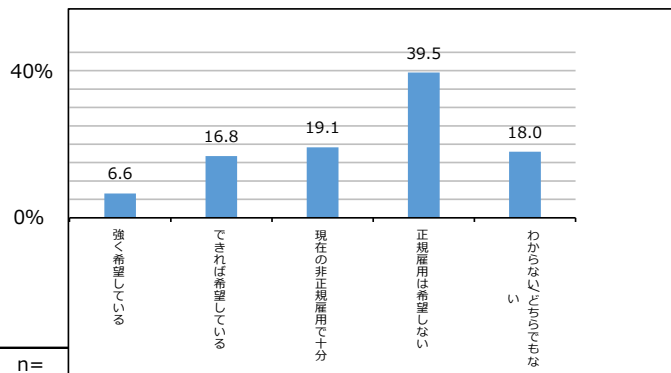
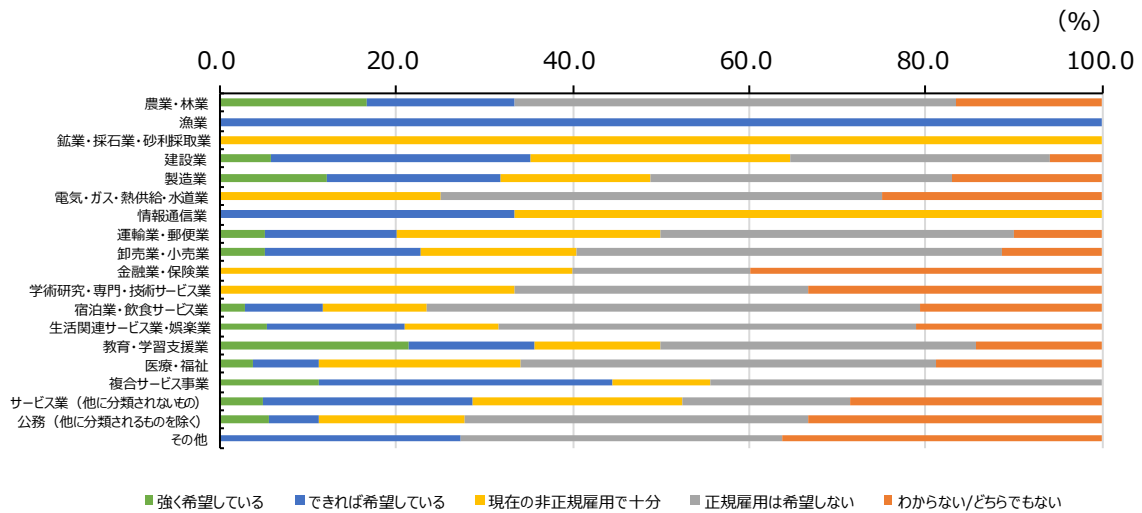




	n=	自分の都合のよい時間に働きたいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	正規の職員・従業員の仕事がないから	収入を補うため(主な収入源ではない)	扶養の範囲内(年収の壁を意識しているから)	短期間の仕事として希望したから	家族の都合(転勤、健康問題など)	その他	専門的な技能等をいかせるから	定年退職後の再雇用から
全体	423	50.4	28.4	20.8	17.5	13.5	10.4	8.7	5.9	5.7	1.7
農業・林業	6	66.7	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
漁業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	17	35.3	5.9	29.4	17.6	5.9	5.9	5.9	11.8	17.6	5.9
製造業	82	41.5	23.2	40.2	8.5	8.5	8.5	8.5	3.7	4.9	1.2
電気・ガス・熱供給・水道業	4	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0
情報通信業	3	66.7	0.0	33.3	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	20	50.0	25.0	25.0	5.0	0.0	15.0	5.0	10.0	0.0	0.0
卸売業・小売業	79	60.8	36.7	16.5	19.0	20.3	12.7	10.1	7.6	2.5	0.0
金融業・保険業	5	60.0	20.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業・物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
学術研究・専門・技術サービス業	3	66.7	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
宿泊業・飲食サービス業	34	55.9	29.4	8.8	29.4	17.6	14.7	8.8	5.9	2.9	0.0
生活関連サービス業・娯楽業	19	57.9	47.4	10.5	26.3	5.3	21.1	15.8	5.3	5.3	5.3
教育・学習支援業	14	28.6	28.6	21.4	50.0	21.4	0.0	21.4	0.0	0.0	0.0
医療・福祉	53	56.6	41.5	7.5	13.2	20.8	3.8	1.9	9.4	13.2	0.0
複合サービス事業	9	33.3	22.2	0.0	22.2	22.2	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	42	61.9	19.0	23.8	21.4	11.9	7.1	14.3	0.0	4.8	4.8
公務(他に分類されるものを除く)	18	38.9	11.1	22.2	5.6	5.6	22.2	11.1	5.6	11.1	5.6
その他	11	9.1	27.3	9.1	0.0	18.2	18.2	9.1	27.3	9.1	0.0

(4) 今後の正規雇用への転換希望

今後の正規雇用への転換希望について産業別にみると、回答者が20名を超えた業種では、サービス業（他に分類されないもの）を除く全ての業種で「正規雇用は希望しない」が最も多い回答となった。サービス業（他に分類されないもの）では、「わからない/どちらでもない」が最も多い回答となった。

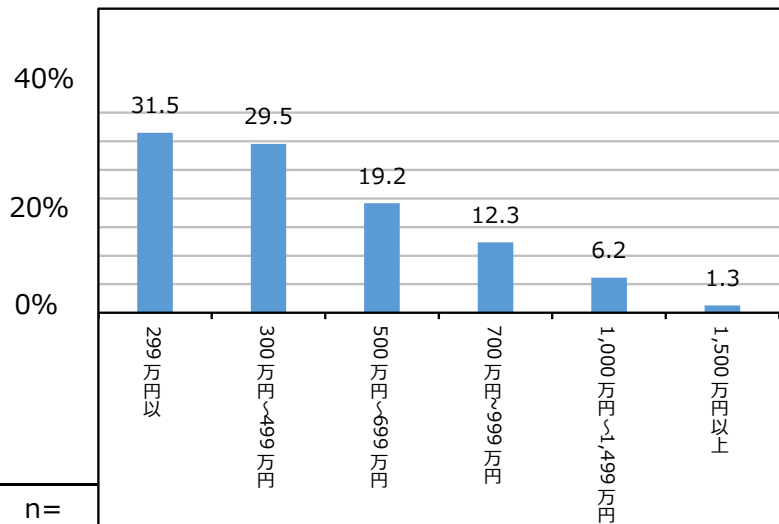
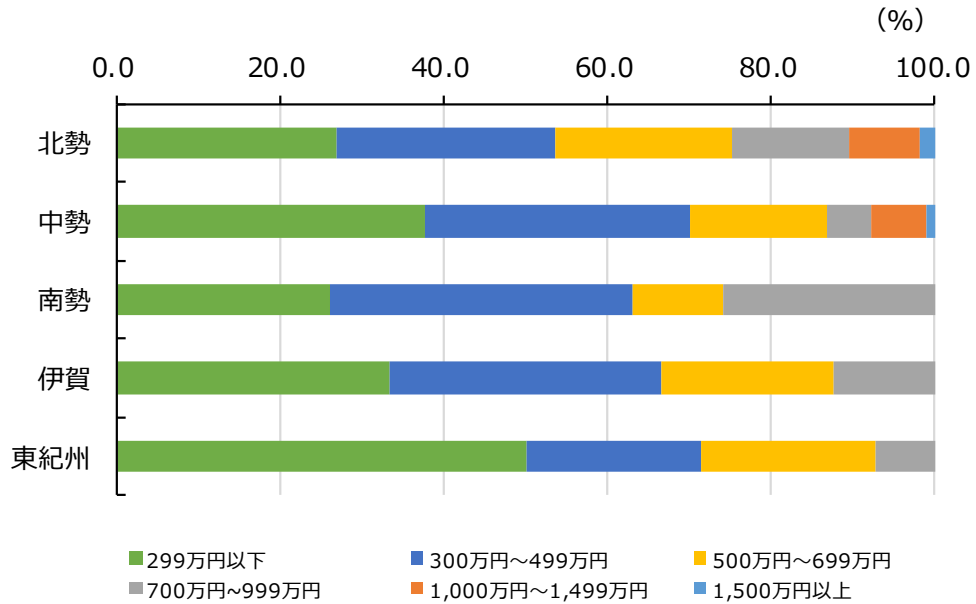


	n=	強く希望している	できれば希望している	現在の非正規雇用で十分	正規雇用は希望しない	わからない/どちらでもない
全体	423	6.6	16.8	19.1	39.5	18.0
農業・林業	6	16.7	16.7	0.0	50.0	16.7
漁業	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
建設業	17	5.9	29.4	29.4	29.4	5.9
製造業	82	12.2	19.5	17.1	34.1	17.1
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0
情報通信業	3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
運輸業・郵便業	20	5.0	15.0	30.0	40.0	10.0
卸売業・小売業	79	5.1	17.7	17.7	48.1	11.4
金融業・保険業	5	0.0	0.0	40.0	20.0	40.0
不動産業・物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
学術研究・専門・技術サービス業	3	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3
宿泊業・飲食サービス業	34	2.9	8.8	11.8	55.9	20.6
生活関連サービス業・娯楽業	19	5.3	15.8	10.5	47.4	21.1
教育・学習支援業	14	21.4	14.3	14.3	35.7	14.3
医療・福祉	53	3.8	7.5	22.6	47.2	18.9
複合サービス事業	9	11.1	33.3	11.1	44.4	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	42	4.8	23.8	23.8	19.0	28.6
公務（他に分類されるものを除く）	18	5.6	5.6	16.7	38.9	33.3
その他	11	0.0	27.3	0.0	36.4	36.4

【地域別】

(1) 世帯年収

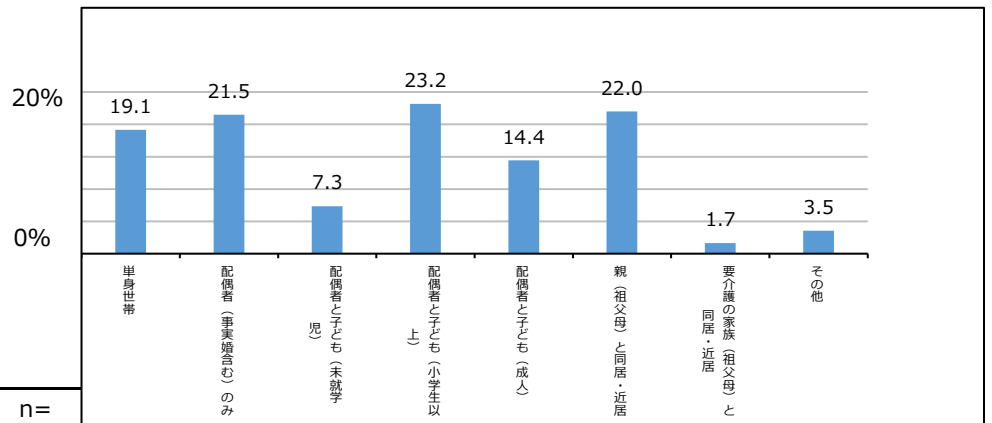
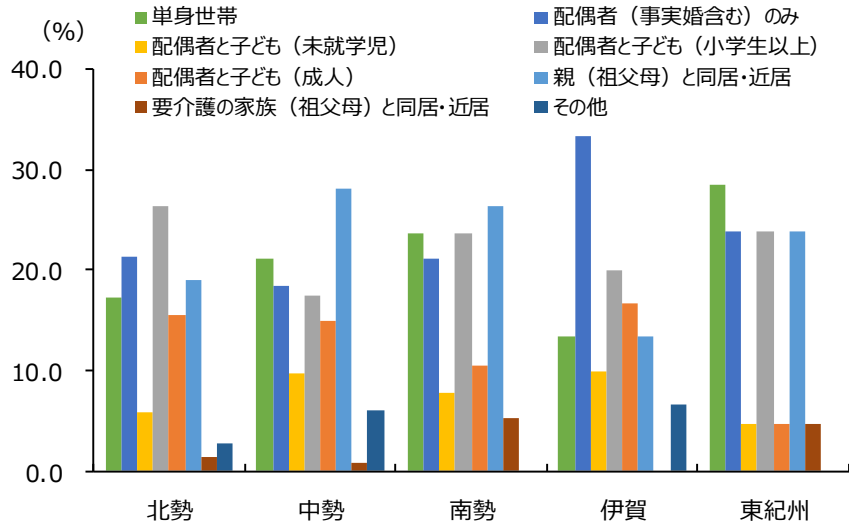
世帯年収について地域別にみると、全ての地域において、「299万円以下」、「300万円～499万円」を合わせた回答が50%を超えた。特に中勢、東紀州では同回答割合が70%を超えた。



	n=	299万円以下	300万円～499万円	500万円～699万円	700万円～999万円	1,000万円～1,499万円	1,500万円以上
全体	308	31.5	29.5	19.2	12.3	6.2	1.3
北勢	153	26.8	26.8	21.6	14.4	8.5	2.0
中勢	90	37.8	32.2	16.7	5.6	6.7	1.1
南勢	27	25.9	37.0	11.1	25.9	0.0	0.0
伊賀	24	33.3	33.3	20.8	12.5	0.0	0.0
東紀州	14	50.0	21.4	21.4	7.1	0.0	0.0

(2) 家族構成

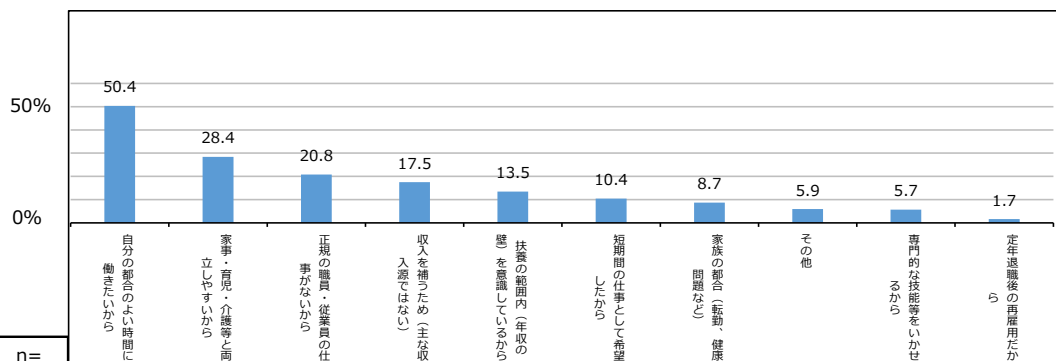
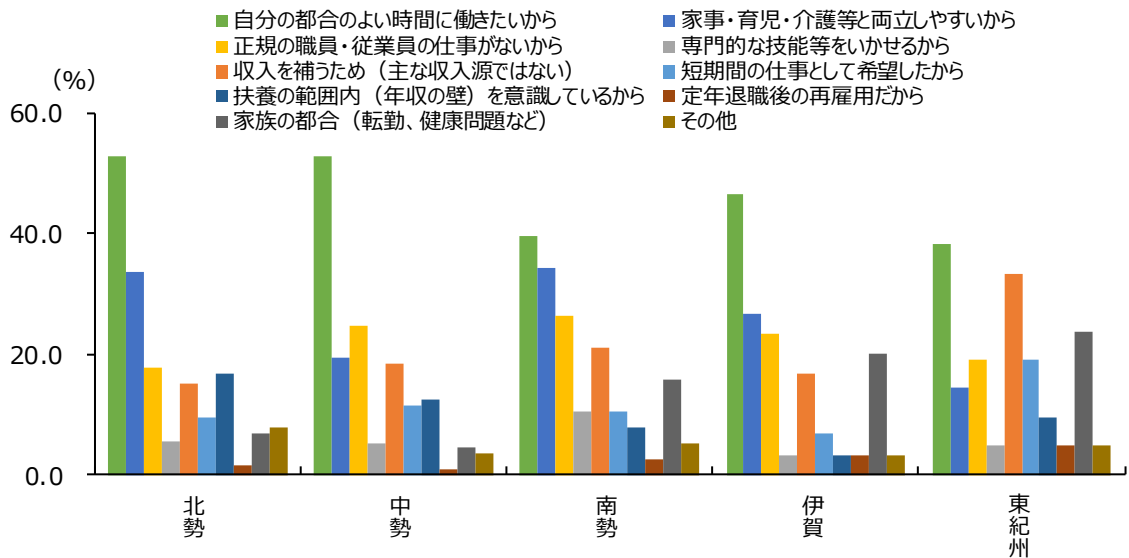
家族構成について地域別にみると、北勢では、「配偶者と子ども（小学生以上）」が最も多い回答となり、中勢と南勢では、「親（祖父母）と同居・近居」が最も多く、伊賀は「配偶者（事実婚含む）のみ」、東紀州は「単身世帯」が最も多い回答となった。



	n=	単身世帯	配偶者 (事実婚含む) のみ	配偶者と子ども (未就学児)	配偶者と子ども (小学生以上)	配偶者と子ども (成人)	親 (祖父母) と同居・近居	要介護の家族 (祖父母) と同居・近居	その他
全体	423	19.1	21.5	7.3	23.2	14.4	22.0	1.7	3.5
北勢	220	17.3	21.4	5.9	26.4	15.5	19.1	1.4	2.7
中勢	114	21.1	18.4	9.6	17.5	14.9	28.1	0.9	6.1
南勢	38	23.7	21.1	7.9	23.7	10.5	26.3	5.3	0.0
伊賀	30	13.3	33.3	10.0	20.0	16.7	13.3	0.0	6.7
東紀州	21	28.6	23.8	4.8	23.8	4.8	23.8	4.8	0.0

(3) 非正規雇用で働く背景

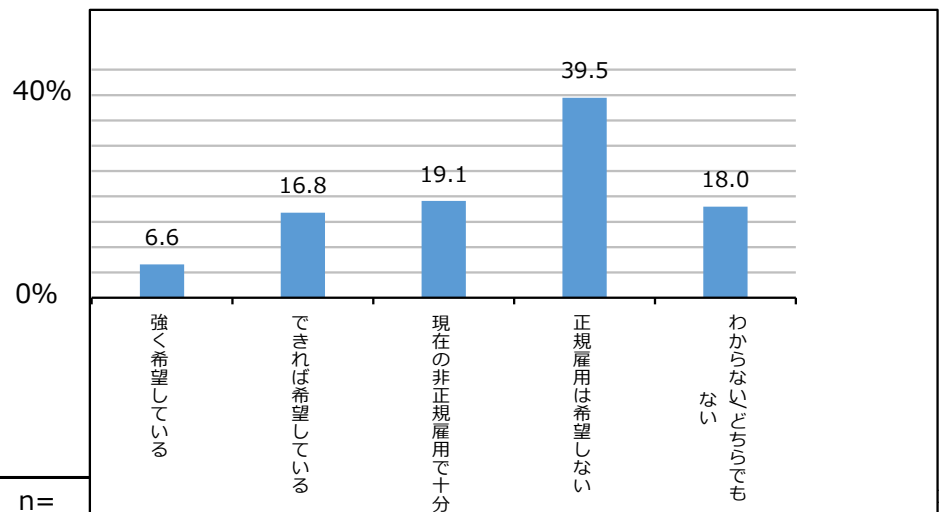
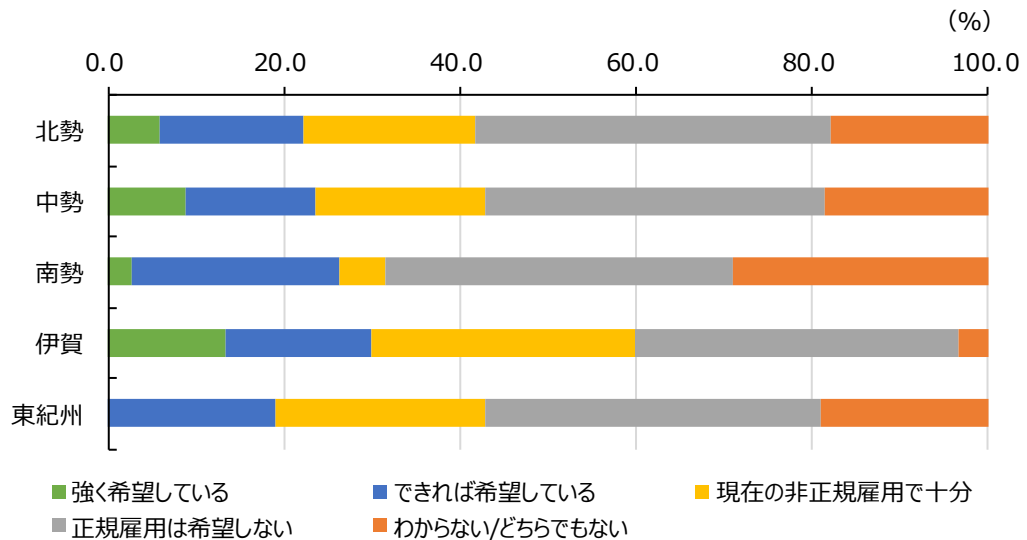
非正規雇用で働く背景について地域別にみると、全ての地域で「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多い回答となった。次いで北勢、南勢、伊賀では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が、中勢では「正規の職員・従業員の仕事がないから」、東紀州では「収入を補うため（主な収入源ではない）」の回答が多い結果となった。



	n=	自分の都合のよい時間に働きたいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	正規の職員・従業員の仕事がないから	収入を補うため(主な収入源ではない)	扶養の範囲内(年収の壁)を意識しているから	短期間の仕事として希望したから	家族の都合(転勤、健康問題など)	その他	専門的な技能等をいかせるから	短期間の仕事として希望したから	定年退職後の再雇用だから
全体	423	50.4	28.4	20.8	17.5	13.5	10.4	8.7	5.9	5.7	1.7	
北勢	220	52.7	33.6	17.7	15.0	16.8	9.5	6.8	7.7	5.5	1.4	
中勢	114	52.6	19.3	24.6	18.4	12.3	11.4	4.4	3.5	5.3	0.9	
南勢	38	39.5	34.2	26.3	21.1	7.9	10.5	15.8	5.3	10.5	2.6	
伊賀	30	46.7	26.7	23.3	16.7	3.3	6.7	20.0	3.3	3.3	3.3	
東紀州	21	38.1	14.3	19.0	33.3	9.5	19.0	23.8	4.8	4.8	4.8	

(4) 今後の正規雇用への転換希望

今後の正規雇用への転換希望について地域別にみると、全ての地域で「正規雇用は希望しない」が最も多い回答となった。次いで南勢以外では「現在の非正規雇用で十分」、南勢は「わからない/どちらでもない」が多い回答となった。



	n=	強く希望している	できれば希望している	現在の非正規雇用で十分	正規雇用は希望しない	わからない/どちらでもない
全体	423	6.6	16.8	19.1	39.5	18.0
北勢	220	5.9	16.4	19.5	40.5	17.7
中勢	114	8.8	14.9	19.3	38.6	18.4
南勢	38	2.6	23.7	5.3	39.5	28.9
伊賀	30	13.3	16.7	30.0	36.7	3.3
東紀州	21	0.0	19.0	23.8	38.1	19.0

8. 個人アンケート結果からの考察

(1) 労働市場の性別や世代による二極化構造

【総括】

非正規雇用を選択する理由は、性別および年代によって異なる構造を有している。非正規雇用という形態は、女性にとって「ワーク・ライフ・バランス」の調整弁としての意味合いが強い一方で、中高年の男性にとっては正規雇用化されないことによる「不本意な受け皿」となっている実態が多くみられている。

【考察】

女性において、30代以上で「都合の良い時間」に働くことを重視する傾向が多くみられることは、結婚・出産・育児というライフイベントに伴い、正規雇用による長時間労働や転勤などの拘束的な労働環境を回避せざるを得ないという「L字カーブ」の現実を反映しているとみられる。

対照的に40代、50代の男性において、非正規雇用労働者となっている理由として「正規の仕事がない」ことを挙げている人が多くなっている。バブル崩壊後の就職氷河期世代など中高年層が、再就職市場において正規雇用の機会を得られず、非正規雇用にまわっている可能性が指摘できる。

【アンケート結果より】

<非正規雇用で働く理由>

- ・全体傾向：「自分の都合のよい時間に働きたいから」が50.4%で最多。(P. 48)
- ・女性の傾向：全年代の女性において「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最多回答。特に30代以上の女性では、この回答が50%を超えている。(P. 93)
- ・男性の傾向：40代以上の男性において「正規の職員・従業員の仕事がないから」という回答が顕著に増加する。特に50代男性においては、この理由が5割弱を占め、最多となっている。(P. 93)

(2) 正社員に課せられる無限定性を回避するため「非正規雇用」が選択されている可能性

【総括】

非正規雇用労働者の多くは、機会がないから正規雇用で働かないのではなく、正規雇用に伴う過重な負担や無限定性（長時間労働、転勤、重い責任）を回避して、非正規雇用での働き方を選択している可能性がある。

【考察】

日本の正規雇用は、職務内容、勤務地、労働時間などが限定されない「無限定正社員」であることがまだまだ一般的である。アンケート回答者の多くは、正規雇用労働者になることで得ら

れる雇用の安定や賃金上昇というメリットよりも、生活時間を犠牲にし、過度な精神的プレッシャーを負うというデメリットの方を受け入れていることが推察される。

特に、正規雇用化に伴い「責任が重くなり、ストレスが増える」ことを懸念材料とする声は約半数となっている。本来であれば、スキルの向上に伴って徐々に責任範囲が拡大するというキャリアパスが望まれるが、現状では「責任ゼロの非正規」か、「無限責任の正社員」か、という極端な二者択一が求められている。

このため、単に正社員求人を増やすだけでは、この層の正規雇用化は進まず、職務内容や勤務地、労働時間を限定した「限定正社員」の浸透が必要とみられる。

【アンケート結果より】

- ・現在の勤務先での正規雇用への転換について、「正規雇用は希望しない」が39.5%、「現在の非正規雇用で十分」が19.1%であり、合計すると約6割が現状維持を望んでいる。(P. 55)
- ・正規雇用を希望しない理由は、「現在の働き方に満足しているから」(50.4%)が最も多く、「長時間労働や転勤を避けたいから」(43.1%)、「責任の重い仕事を避けたいから」(34.3%)と続いている。(P. 61)
- ・正規雇用へ転換した場合の懸念材料として、「責任が重くなり、ストレスが増える」(49.4%)が最も多く、「労働時間が増え、家事・育児・介護との両立が困難になる」(38.8%)が続いている。(P. 76)

(3) 「年収の壁」によって労働供給が構造的に抑制されている可能性

【総括】

税制および社会保障制度上の「年収の壁」(103万円、130万円の壁)は、労働者の就業行動に抑制効果を及ぼしており、人手不足が叫ばれる中で労働供給を人為的に制限する要因となっている可能性が高い。

【考察】

年収の壁を意識していない層が約6割存在する一方で、約4割は就業調整を行っている。労働市場において潜在的な労働力が十分に供給されていないことを意味する。特に、最低賃金の上昇局面においては、同じ年収枠内に収めるために労働時間を短縮せざるを得ないという実態も発生しており、これが現場の人手不足感をより一層強めていると考えられる。

特に、30代、40代、50代の女性において、配偶者が正社員であるケースにおいては、配偶者の扶養手当や税制上の控除の恩恵を受けることが家計全体の最適解となるため、個人のキャリアアップよりも世帯単位での税・社会保険料の最適化が優先されているとみられる。

2025年からの制度改正(基礎控除等の引き上げや社会保険適用拡大)により、この「壁」のラインや影響範囲が変動しているが、依然として労働時間の抑制要因として機能する可能性がある。

また、企業側もこの「壁」を理由に正規転換が進まないことを認識しており、労使双方におい

て「壁の内側」にとどまることが均衡点となっている。改善のためには、壁を超えた際のメリット（キャリア助成金や賃上げ）が、手取り減少のデメリットを上回る必要がある。

【アンケート結果より】

- ・年収の壁の意識の有無について、全体の 38.5%は「全く意識していない」とする一方、合計 38.0%が意識的に調整を行っている（「強く意識して調整している」18.9%、「ある程度意識している」19.1%）。(P. 52)
- ・30～50 代の女性で配偶者・パートナーの雇用形態が正社員の場合、61.7%の人が年収の壁を意識している（「強く意識して調整している」35.7%、「ある程度意識して調整している」26.0%）。
(下図)
- ・労働者が考える「企業が非正規雇用労働者を正規雇用に変換しにくい理由」として、「『年収の壁』を意識して、労働者が正社員になることを望まないケースがあるから」が 21.3%となっている。(P. 79)

【30～50 代の女性かつ配偶者・パートナーの雇用形態が正社員の年収の壁への意識】

【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	強く意識して調整している	55	35.7
2	ある程度意識して調整している	40	26.0
3	あまり意識していない	26	16.9
4	全く意識していない	30	19.5
5	「年収の壁」について知らない	3	1.9
合計		154	100.0

(4) 世帯年収と「稼ぎ主」属性の地域間格差

【総括】

三重県内の地域によって、非正規雇用労働者の世帯経済状況や家族構成に差異がみられている。北勢地域は比較的安定した世帯の就労が多い一方、中勢・南勢・東紀州地域では、世帯年収が低く、経済的に脆弱な層がみられる。

【考察】

この地域差は、三重県の経済地理的特性を反映している。自動車産業や電子部品・デバイス、石油化学などの産業が集積する北勢地域においては、夫が製造業等の正規雇用で安定した収入を得て、妻がパートタイムで家計を補助するという「標準的な分業モデル」が維持されている可能性がある。非正規雇用は「家計補助」としての性格が強くなる。

一方、特に東紀州地域では「単身世帯」が多く、世帯年収が低い要因としては、貧困リスクの

高い単身高齢者や就職氷河期世代の未婚者が非正規雇用に依存している可能性があり、非正規雇用が生計維持の手段となっている可能性がある。

【アンケート結果より】

- ・世帯年収の地域差：全地域で「299万円以下」＋「300～499万円」が過半数を占めており、特に中勢と東紀州では、この合計割合が70%以上となっている。(P. 102)
- ・家族構成の地域差についてみると、北勢は「配偶者と子ども（小学生以上）」が最多。中勢・南勢は「親（祖父母）と同居・近居」が最多。東紀州は「単身世帯」が最多。(P. 103)
- ・非正規雇用で働く背景の地域差についてみると、南勢では「正規の職員・従業員の仕事がないから」、東紀州では「収入を補うため」という回答が比較的多い。(P. 104)

（5）社内制度の不透明性とキャリア展望の欠如

【総括】

多くの非正規雇用労働者は、自社に正規雇用への転換制度があるかどうかを認識しておらず、この情報の非対称性がキャリアアップの意欲を削ぎ、現状固定化を招いている可能性がある。

【考察】

正規雇用への転換制度について、「わからない」が最も多い回答であり、情報の認知は、労働者のモチベーションに影響を及ぼす可能性がある。頑張れば正社員になれるかもしれないという展望があれば、スキルアップや勤労意欲の向上が期待できるが、道筋が見えない状態では展望が開けない。キャリアアップを「希望しない」層が4割を超える背景には、こうした社内労働市場の不透明性が指摘される。

【アンケート結果より】

- ・現在の勤務先の正規雇用転換制度の有無について、「わからない」という回答が36.9%で最も多い。(P. 64)
- ・今後のキャリアアップ希望について、「希望しない」が44.9%、「わからない/どちらでもない」が26.0%となっている。(P. 67)

（6）正規転換を阻む「年齢」と「スキル」の二重の壁

【総括】

正規雇用を希望する層は少数であるが、「年齢制限」や「スキル不足」という意識により転換が阻害されている可能性がある。

【考察】

正規雇用を希望しながら移行できない理由として、「求人が少ない」とほぼ同水準で「年齢制

限」が挙げられており、これは前述(1)の中高年男性の「非正規雇用の継続」とも繋がっているともみられる。

また、「スキル不足」を挙げる層が約3割いることは、現在の非正規雇用の職務内容に、正規雇用に求められるスキルを習得できるような訓練的な要素を含んでいないことが示唆される。

【アンケート結果より】

- ・ 転換できない理由：正規雇用を希望しながら移行できない理由として、「正規雇用の求人が少ないから」（38.4％）に次いで、「年齢制限があると感じるから」（36.4％）、「自分のスキルや経験が不足しているから」（30.3％）が挙げられている。（P.58）

（7）政策要望と支援の乖離

【総括】

労働者が行政に求める最優先事項は直接的な「賃金水準の向上」であるが、行政が提供する支援メニュー（相談、訓練）との間にはニーズのミスマッチが存在する。

【考察】

労働者が求めているのは、「今の仕事の対価を適正にしてほしい」という改善である。一方、行政の施策は伝統的に「ハローワークでのマッチング」や「職業訓練」が中心であり、賃金そのものへの介入については、最低賃金の引き上げ等を除くと難しい。

【アンケート結果より】

- ・ 政策への要望についてみると、「賃金水準の向上」が51.5％と過半を占め、次いで「多様な柔軟な働き方が可能な環境の整備」（27.9％）、「育児・介護支援に関する施設や制度の充実」（20.1％）と続く。（P.88）
- ・ 求職活動中に利用した支援は、「再就職支援に関する一般的な相談」（40.7％）が最も多く、「資格取得のための支援」（21.7％）や「職業訓練・職業教育」（18.0％）が続くが、トップとの割合に差がみられる。（P.85）

Ⅲ. 法人アンケート調査結果

1. 調査名

「非正規雇用労働者に関するアンケート調査」

2. 調査項目

- (1) 回答者の基本属性について
- (2) 非正規雇用労働者の雇用状況について
- (3) 非正規雇用労働者の正規雇用化の推進・課題について
- (4) 非正規雇用労働者の正規雇用化について
- (5) 非正規雇用労働者の正規雇用化に関する意見について

4. 調査期間

令和7年10月15日～11月21日

5. 調査方法

インターネットによる調査票の送付、回収

6. 調査対象

三重県内の企業

7. 回答社数

71社

8. その他

結果数値は小数点第一位未満四捨五入のため各項目の合算と合計は必ずしも一致しない

9. アンケート設問項目

Q1. 貴社の事業内容についてお聞かせください。

- ・製造業 ・建設業 ・卸売業、小売業
- ・宿泊業、飲食サービス業 ・医療、福祉
- ・教育、学習支援業 ・サービス業（上記以外）
- ・その他

Q2. 貴社の従業員数についてお聞かせください。

- ・10人未満 ・10人以上30人未満
- ・30人以上100人未満 ・100人以上300人未満
- ・300人以上

Q3. 貴社では、非正規雇用労働者（パート、アルバイト、契約社員、派遣社員等）を雇用していますか。

- ・はい ・いいえ

Q4. 貴社における正規雇用と非正規雇用の比率について、おおよその割合をお聞かせください。（Q2ではいと回答した企業のみ回答）

- ・正規雇用者の割合が9割以上 ・正規雇用者の割合が7割以上9割未満
- ・正規雇用者の割合が5割以上7割未満 ・正規雇用者の割合が3割以上5割未満
- ・正規雇用者の割合が3割未満

Q5. 非正規雇用労働者を雇用する主な理由は何ですか。（3つまで回答可）（Q2ではいと回答した企業のみ回答）

- ・業務量の変動に対応するため ・特定のスキルや専門知識を持つ人材が必要なため
- ・人件費を抑制するため ・繁忙期の人手不足を補うため
- ・正規雇用での採用が困難なため ・育児・介護等の多様な働き方に対応するため
- ・その他

Q6. 貴社では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、どのような違いを設けていますか。（複数回答可）（Q2ではいと回答した企業のみ回答）

- ・業務内容 ・業務の責任範囲 ・労働時間
- ・賃金（単価） ・休暇制度 ・福利厚生
- ・違いを設けていない ・その他

Q7. 貴社では、正規雇用労働者の採用が困難な場合、非正規雇用での採用を検討していますか。（Q2でいいと回答した企業のみ回答）

- ・積極的に検討する ・場合によっては検討する

- ・ほとんど検討しない
- ・まったく検討しない

Q8. 貴社では、非正規雇用労働者の正規雇用化を推進していますか。

- ・積極的に推進している
- ・ある程度推進している
- ・今後の課題として検討している
- ・あまり推進していない
- ・まったく推進していない

Q9. 非正規雇用労働者の正規雇用化を推進している上で、貴社にとってどのようなメリットがあると考えますか。

(3つまで回答可)

- ・従業員のモチベーション向上
- ・従業員の定着率向上
- ・優秀な人材の確保・育成
- ・生産性向上
- ・企業イメージの向上
- ・法令順守
- ・特になし
- ・その他

Q10. 正規雇用への転換制度を設けている場合、どのような要件を定めていますか。(3つまで回答可)

- ・勤続年数
- ・業務実績・評価
- ・必要な資格・スキル
- ・社内試験・面接
- ・上司の推薦
- ・転換制度なしのため該当なし
- ・その他

Q11. 貴社では、非正規雇用労働者に対して、正規雇用に必要なスキルアップやキャリア形成のための支援を行っていますか。

- ・積極的に行っている
- ・ある程度行っている
- ・今後の課題として検討している
- ・あまり行っていない
- ・まったく行っていない

Q12. 貴社が非正規雇用労働者の正規雇用化を進める上で、行政や外部機関からどのような支援があれば役に立つと考えますか。(3つまで回答可)

- ・助成金・補助金の拡充
- ・正規雇用化に関する情報提供や事例紹介
- ・正規雇用化に向けたコンサルティングや相談窓口の設置
- ・非正規雇用労働者向けのスキルアップ研修の実施
- ・人事制度や就業規則の見直しに関するアドバイス
- ・企業間の情報交換の場
- ・特に必要ない
- ・その他

Q13. 貴社では、正規雇用への転換を希望する労働者に対して、どのようなフィードバックや情報提供を行っていますか。(3つまで回答可)

- ・定期的な面談
- ・評価結果の共有
- ・転換に必要な要件やプロセスの説明
- ・スキルアップに関するアドバイス
- ・特に何も行っていない
- ・その他

Q14. 非正規雇用労働者から正規雇用へに転換した方の貴社での定着状況はいかがですか。

- ・ほとんどが定着している
- ・ある程度定着している
- ・定着率が低い
- ・正規雇用転換の実績がない

Q15. 非正規雇用労働者の正規雇用化を妨げる要因として、企業側ではどのような点が大きいと考えますか。(3つまで回答可)

- ・人件費の増加
- ・業務量の安定性が見込めない
- ・正規雇用に必要なスキル・経験が不足している
- ・研修制度や育成体制の不足
- ・責任範囲の拡大に対する非正規雇用労働者の意欲不足
- ・正規雇用転換制度がない、または浸透していない
- ・就業規則や人事制度の改定が困難
- ・非正規雇用労働者自身の希望（正規雇用を望まない）
- ・その他

Q16. 非正規雇用労働者の正規雇用化を妨げる要因として、従業員側ではどのような点が大きいと考えますか。(3つまで回答可)

- ・正規雇用に必要な経験やスキルが不足している
- ・企業側の求めている人物像と本人の人物像が合致していない
- ・正規雇用でのポストが限られている
- ・本人の正規雇用への意欲が不足している
- ・評価基準を満たしていない
- ・勤務時間や勤務地の制約があるため
- ・その他

Q17. 今後、貴社では非正規雇用労働者の正規雇用化をどのように進めていきたいと考えていますか。

- ・積極的に推進していく
- ・現状維持を基本としつつ、機会があれば推進していく
- ・あまり推進する予定はない
- ・非正規雇用労働者を減らす方向で検討する
- ・その他

Q18. その他、非正規雇用労働者の正規雇用化について、ご意見や課題があれば自由にご記入ください。

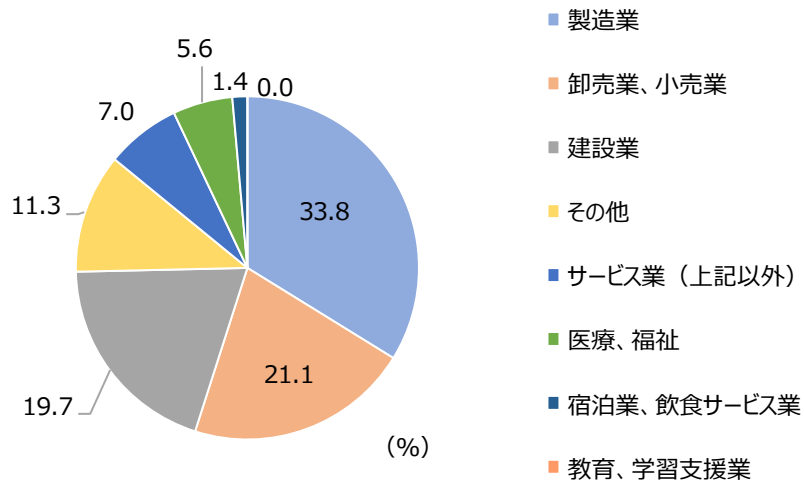
- ・自由記入欄

【結果の詳細】

1. 回答者の基本属性について

＜事業内容＞

「製造業」の割合が33.8%と最も高く、次いで「卸売業、小売業」(21.1%)、「建設業」(19.7%)となった。



【単一回答 (SA)】

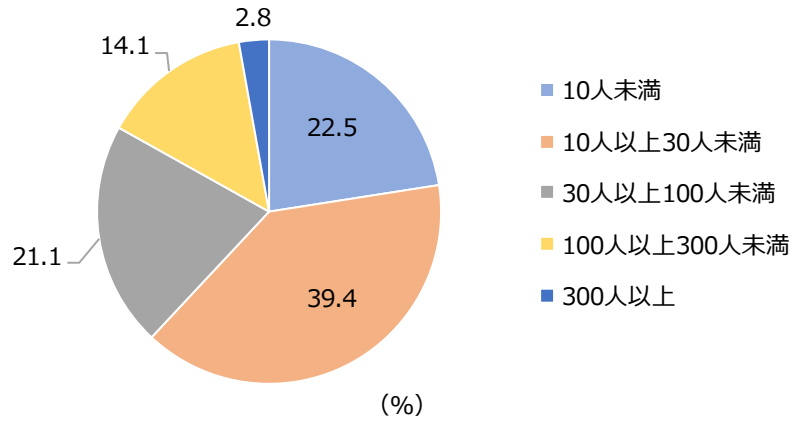
No.	項目	件数	割合 (%)
1	製造業	24	33.8
2	卸売業、小売業	15	21.1
3	建設業	14	19.7
4	その他	8	11.3
5	サービス業（上記以外）	5	7.0
6	医療、福祉	4	5.6
7	宿泊業、飲食サービス業	1	1.4
8	教育、学習支援業	0	0.0
合計		71	100.0

＜その他の内容＞

内容	
倉庫・運輸業	不動産賃貸業
運輸業	廃棄物処理業
クレジットカード業	機械メンテナンス業
採石業	保険代理店

<従業員規模>

「10人以上30人未満」の割合が39.4%と最も高く、次いで「10人未満」(22.5%)、「30人以上100人未満」(21.1%)。上記3つで83.0%の割合。



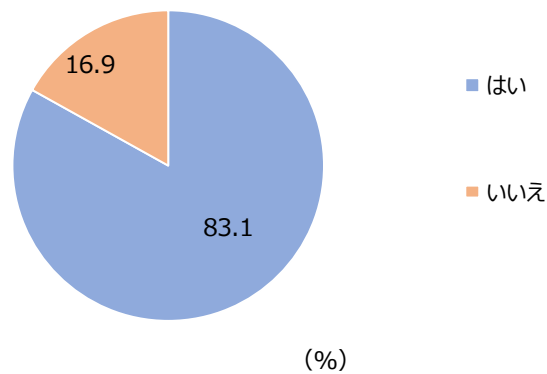
【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	10人未満	16	22.5
2	10人以上30人未満	28	39.4
3	30人以上100人未満	15	21.1
4	100人以上300人未満	10	14.1
5	300人以上	2	2.8
合計		71	100.0

2. 非正規雇用労働者の雇用状況について

Q3. 非正規雇用労働者（パート、アルバイト、契約社員、派遣社員等）の雇用状況について

全体では、「はい」の割合が83.1%と最も多い回答となった。次いで「いいえ」(16.9%)という回答となった。

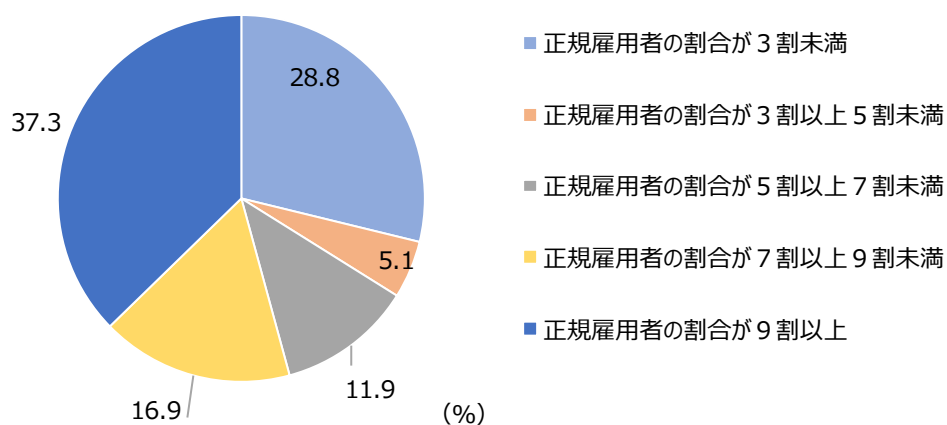


【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	はい	59	83.1
2	いいえ	12	16.9
合計		71	100.0

Q 4. 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の雇用比率について（Q 3 ではいと回答した企業のみ回答）

全体では、「正規雇用者の割合が9割以上」の割合が37.3%と最も多い回答となった。次いで「正規雇用者の割合が3割未満」(28.8%)、「正規雇用者の割合が7割以上9割未満」(16.9%)、「正規雇用者の割合が5割以上7割未満」(11.9%)、「正規雇用者の割合が3割以上5割未満」(5.1%) という回答となった。

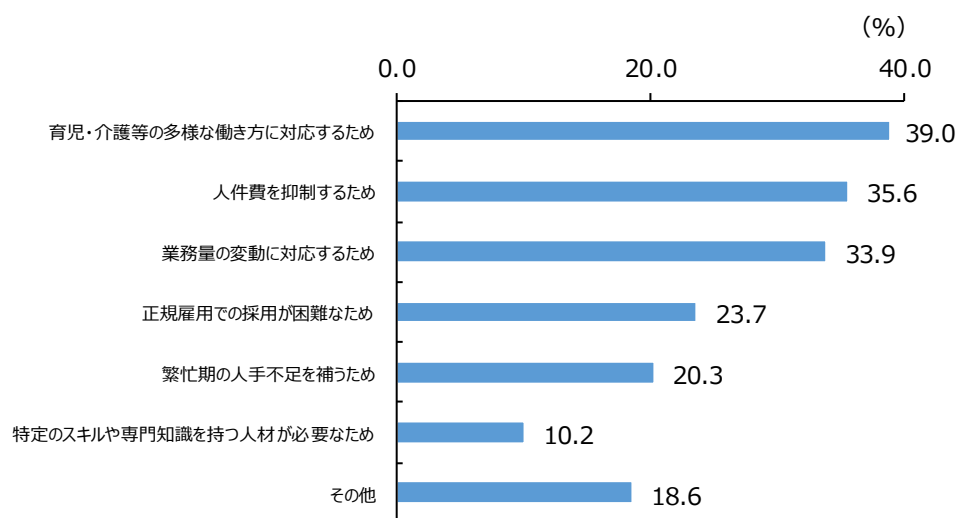


【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	正規雇用者の割合が3割未満	17	28.8
2	正規雇用者の割合が3割以上5割未満	3	5.1
3	正規雇用者の割合が5割以上7割未満	7	11.9
4	正規雇用者の割合が7割以上9割未満	10	16.9
5	正規雇用者の割合が9割以上	22	37.3
合計		59	100.0

Q 5. 非正規雇用労働者を雇用する主な理由について（3つまで回答可、Q 3ではいと回答した企業のみ回答）

全体では、「育児・介護等の多様な働き方に対応するため」の割合が39.0%と最も多い回答となった。次いで「人件費を抑制するため」(35.6%)、「業務量の変動に対応するため」(33.9%)、「正規雇用での採用が困難なため」(23.7%)、「繁忙期の人手不足を補うため」(20.3%)、「その他」(18.6%)、「特定のスキルや専門知識を持つ人材が必要なため」(10.2%)という回答となった。



【複数回答 (MA)】

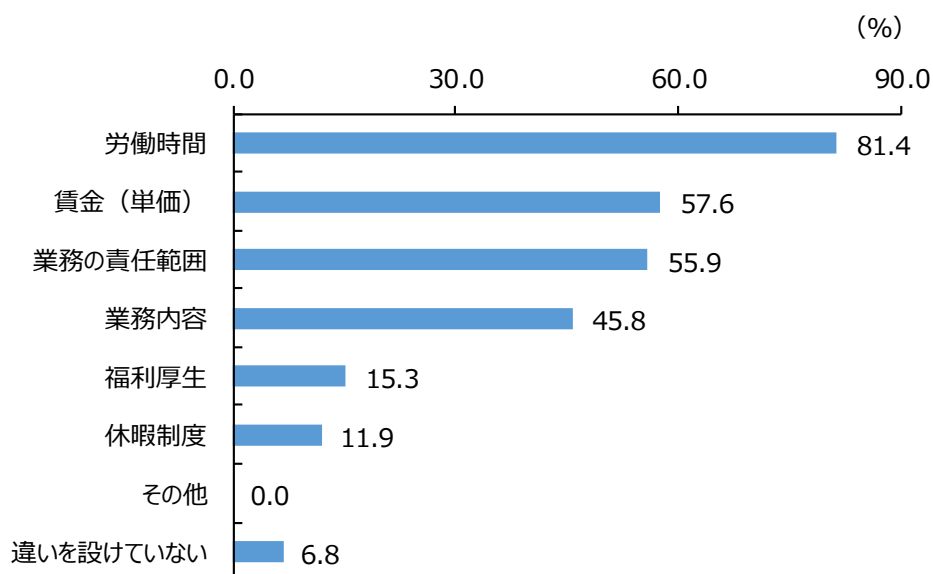
No.	項目	件数	割合 (%)
1	育児・介護等の多様な働き方に対応するため	23	39.0
2	人件費を抑制するため	21	35.6
3	業務量の変動に対応するため	20	33.9
4	正規雇用での採用が困難なため	14	23.7
5	繁忙期の人手不足を補うため	12	20.3
6	特定のスキルや専門知識を持つ人材が必要なため	6	10.2
7	その他	11	18.6
回答者数		59	

<その他の内容>

内容	
本人の希望	再雇用終了後の雇用として（65歳以上）
本人希望	シニア層の多様な働き方に対応するため
本人の希望	正規雇用への見極め期間
本人の希望	正規雇用するための試用期間扱い
本人の希望、定年後の継続雇用のため	補助的な業務を担当
働き手側の要望 = 高齢者	

Q 6. 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の違いについて（複数回答可、Q 3ではいと回答した企業のみ回答）

全体では、「労働時間」の割合が81.4%と最も多い回答となった。次いで「賃金（単価）」(57.6%)、「業務の責任範囲」(55.9%)、「業務内容」(45.8%)、「福利厚生」(15.3%)、「休暇制度」(11.9%)、「違いを設けていない」(6.8%) という回答となった。

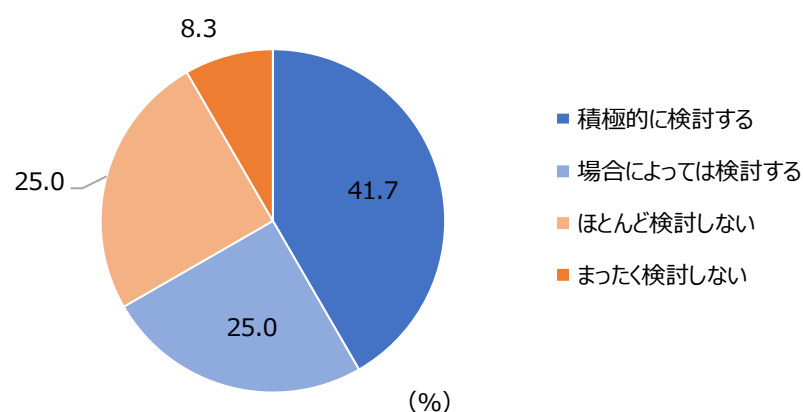


【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	労働時間	48	81.4
2	賃金 (単価)	34	57.6
3	業務の責任範囲	33	55.9
4	業務内容	27	45.8
5	福利厚生	9	15.3
6	休暇制度	7	11.9
7	その他	0	0.0
8	違いを設けていない	4	6.8
回答者数		59	

Q 7. 正規雇用労働者の採用が困難な場合の非正規雇用労働者の採用について（Q 3でいいえと回答した企業のみ回答）

全体では、「積極的に検討する」の割合が41.7%と最も多い回答となった。次いで「場合によっては検討する」(25.0%)、「ほとんど検討しない」(25.0%)、「まったく検討しない」(8.3%)という回答となった。



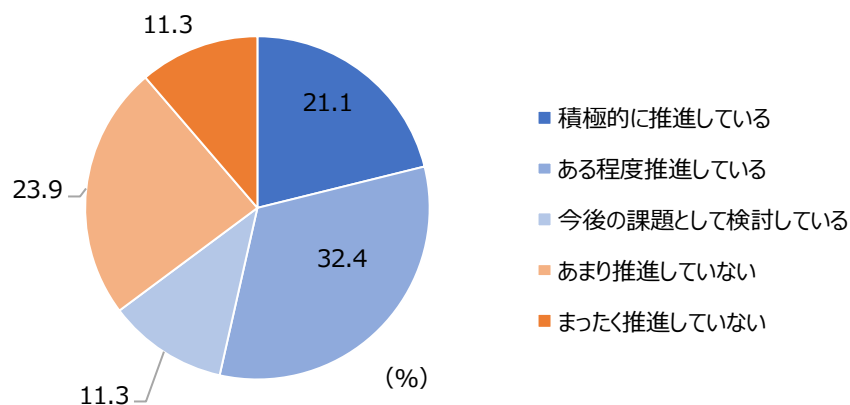
【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	積極的に検討する	5	41.7
2	場合によっては検討する	3	25.0
3	ほとんど検討しない	3	25.0
4	まったく検討しない	1	8.3
合計		12	100.0

3. 非正規雇用労働者の正規雇用化の推進、課題について

Q 8. 非正規雇用労働者の正規雇用化推進状況について

全体では、「ある程度推進している」の割合が 32.4%と最も多い回答となった。次いで「あまり推進していない」(23.9%)、「積極的に推進している」(21.1%)、「今後の課題として検討している」(11.3%)、「まったく推進していない」(11.3%)という回答となった。

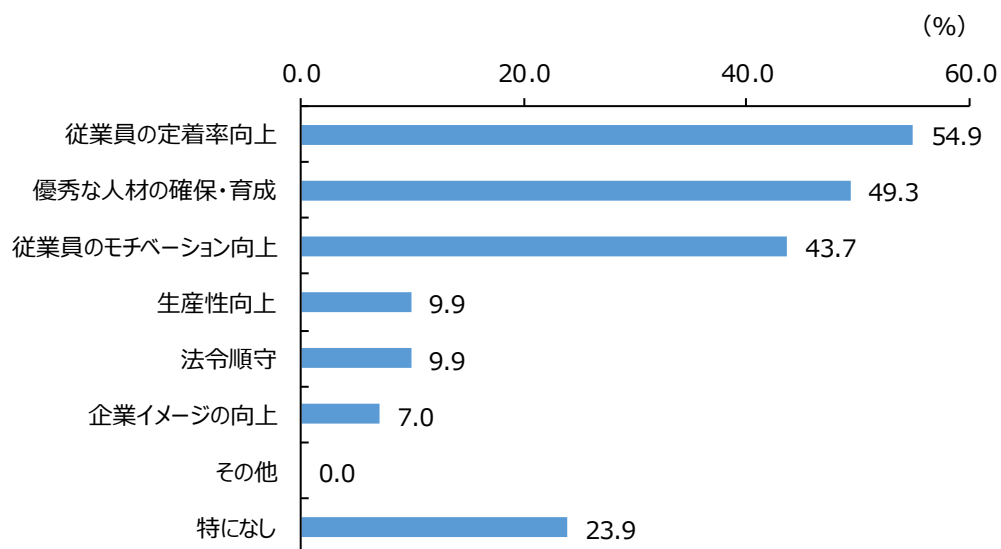


【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	積極的に推進している	15	21.1
2	ある程度推進している	23	32.4
3	今後の課題として検討している	8	11.3
4	あまり推進していない	17	23.9
5	まったく推進していない	8	11.3
合計		71	100.0

Q9. 非正規雇用労働者の正規雇用化のメリットについて（3つまで回答可）

全体では、「従業員の定着率向上」の割合が54.9%と最も多い回答となった。次いで「優秀な人材の確保・育成」（49.3%）、「従業員のモチベーション向上」（43.7%）、「特になし」（23.9%）という回答となった。

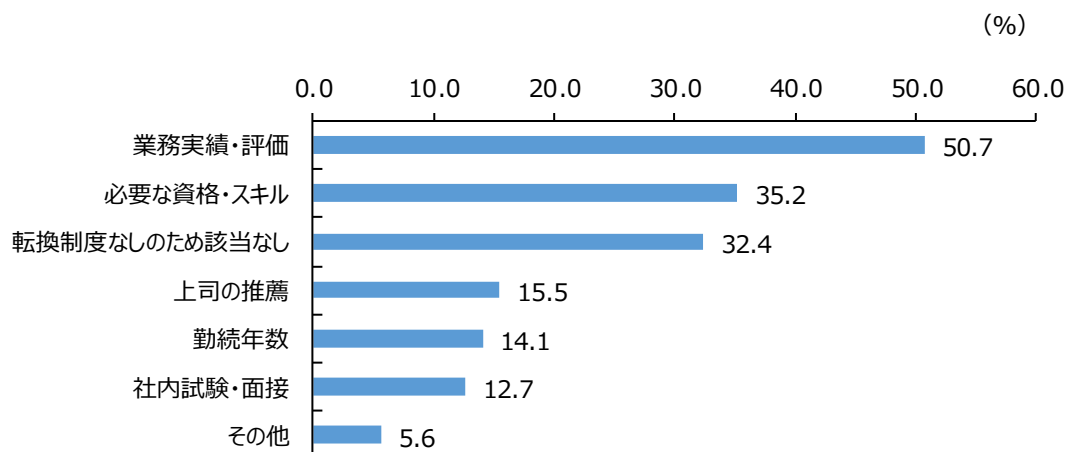


【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	従業員の定着率向上	39	54.9
2	優秀な人材の確保・育成	35	49.3
3	従業員のモチベーション向上	31	43.7
4	生産性向上	7	9.9
5	法令順守	7	9.9
6	企業イメージの向上	5	7.0
7	その他	0	0.0
8	特になし	17	23.9
回答者数		71	

Q10. 非正規雇用労働者の正規雇用化の条件について（3つまで回答可）

全体では、「業務実績・評価」の割合が50.7%と最も多い回答となった。次いで「必要な資格・スキル」（35.2%）、「転換制度なしのため該当なし」（32.4%）、「上司の推薦」（15.5%）、「勤続年数」（14.1%）という回答となった。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	業務実績・評価	36	50.7
2	必要な資格・スキル	25	35.2
3	転換制度なしのため該当なし	23	32.4
4	上司の推薦	11	15.5
5	勤続年数	10	14.1
6	社内試験・面接	9	12.7
7	その他	4	5.6
回答者数		71	

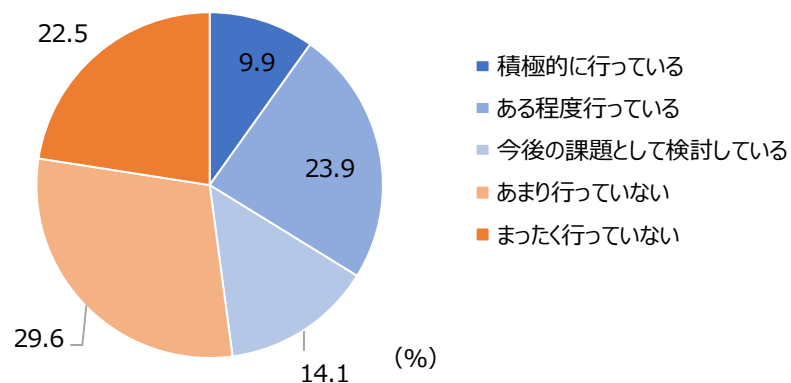
<その他の内容>

内容	
本人の希望	本人の希望による
本人の希望・意志を尊重	人柄

4. 非正規雇用労働者の正規雇用化について

Q11. 非正規雇用労働者への支援について

全体では、「あまり行っていない」の割合が29.6%と最も多い回答となった。次いで「ある程度行っている」(23.9%)、「まったく行っていない」(22.5%)、「今後の課題として検討している」(14.1%)、「積極的に行っている」(9.9%)という回答となった。

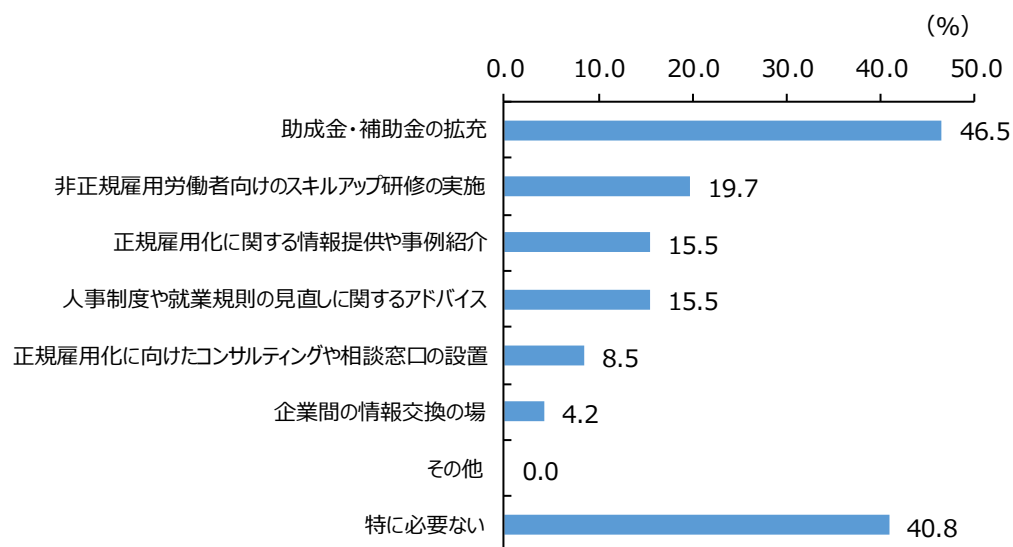


【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	積極的に行っている	7	9.9
2	ある程度行っている	17	23.9
3	今後の課題として検討している	10	14.1
4	あまり行っていない	21	29.6
5	まったく行っていない	16	22.5
合計		71	100.0

Q12. 正規雇用化を進める上での役に立つ支援について（3つまで回答可）

全体では、「助成金・補助金の拡充」の割合が46.5%と最も多い回答となった。次いで「特に必要ない」（40.8%）、「非正規雇用労働者向けのスキルアップ研修の実施」（19.7%）、「正規雇用化に関する情報提供や事例紹介」（15.5%）、「人事制度や就業規則の見直しに関するアドバイス」（15.5%）という回答となった。

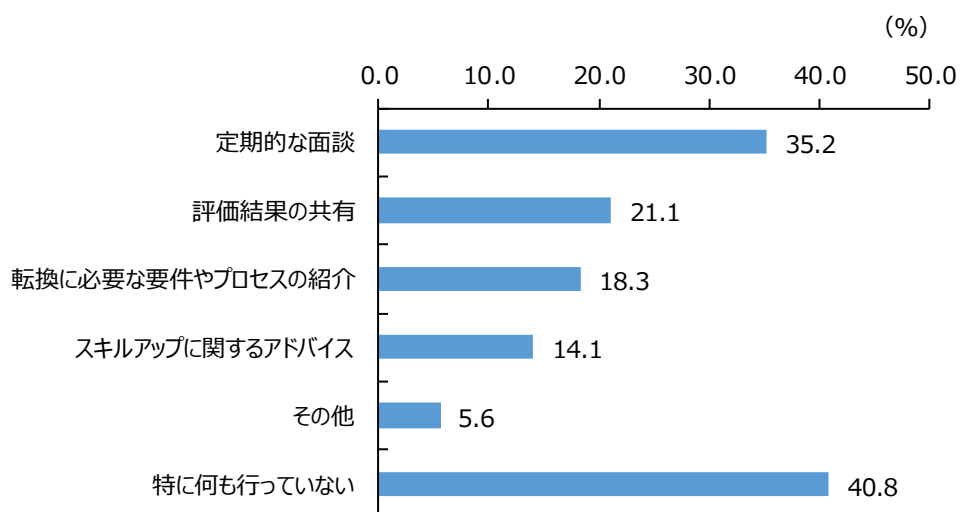


【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	助成金・補助金の拡充	33	46.5
2	非正規雇用労働者向けのスキルアップ研修の実施	14	19.7
3	正規雇用化に関する情報提供や事例紹介	11	15.5
4	人事制度や就業規則の見直しに関するアドバイス	11	15.5
5	正規雇用化に向けたコンサルティングや相談窓口の設置	6	8.5
6	企業間の情報交換の場	3	4.2
7	その他	0	0.0
8	特に必要ない	29	40.8
回答者数		71	

Q13. 正規雇用希望者へのフィードバックや情報提供について（3つまで回答可）

全体では、「特に何も行ってない」の割合が40.8%と最も多い回答となった。次いで「定期的な面談」（35.2%）、「評価結果の共有」（21.1%）、「転換に必要な要件やプロセスの紹介」（18.3%）、「スキルアップに関するアドバイス」（14.1%）という回答となった。



【複数回答 (MA)】

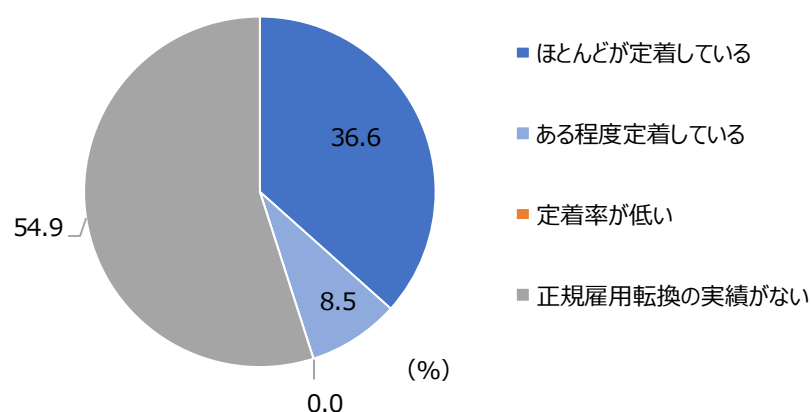
No.	項目	件数	割合 (%)
1	定期的な面談	25	35.2
2	評価結果の共有	15	21.1
3	転換に必要な要件やプロセスの紹介	13	18.3
4	スキルアップに関するアドバイス	10	14.1
5	その他	4	5.6
6	特に何も行ってない	29	40.8
回答者数		71	

<その他の内容>

内容	
非正規雇用労働者なし	正規雇用への転換を希望する社員がない
そもそもそのような働き方を希望している方がいない。	そのような事例がない

Q14. 非正規雇用労働者の正規雇用への転換後の定着状況について

全体では、「正規雇用転換の実績がない」の割合が54.9%と最も多い回答となった。次いで「ほとんど定着している」(36.6%)、「ある程度定着している」(8.5%)という回答となった。

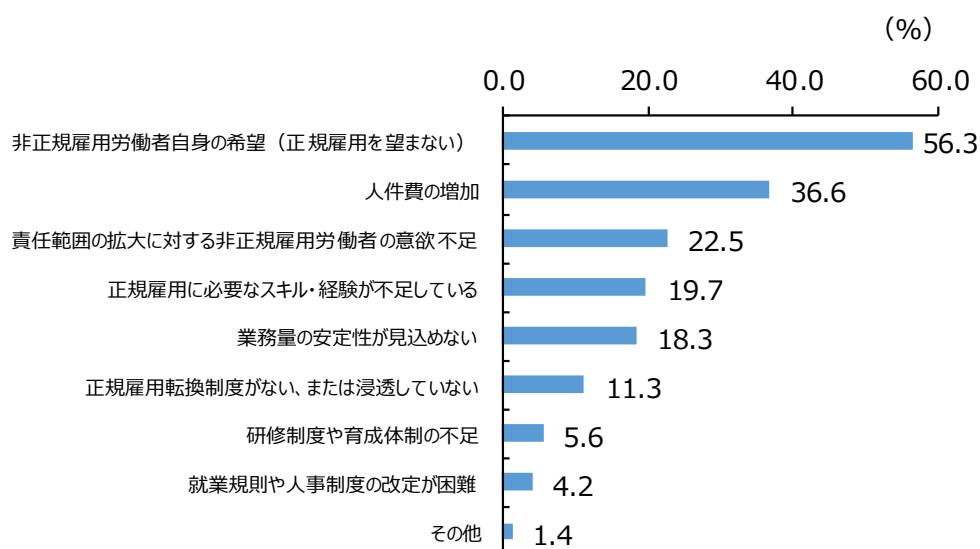


【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	ほとんどが定着している	26	36.6
2	ある程度定着している	6	8.5
3	定着率が低い	0	0.0
4	正規雇用転換の実績がない	39	54.9
合計		71	100.0

Q15. 非正規雇用労働者の正規雇用への転換を妨げる企業側の要因について（3つまで回答可）

全体では、「非正規雇用労働者自身の希望（正規雇用を望まない）」の割合が 56.3%と最も多い回答となった。次いで「人件費の増加」（36.6%）、「責任範囲の拡大に対する非正規雇労働者の意欲不足」（22.5%）、「正規雇用に必要なスキル・経験が不足している」（19.7%）、という回答となった。



【複数回答（MA）】

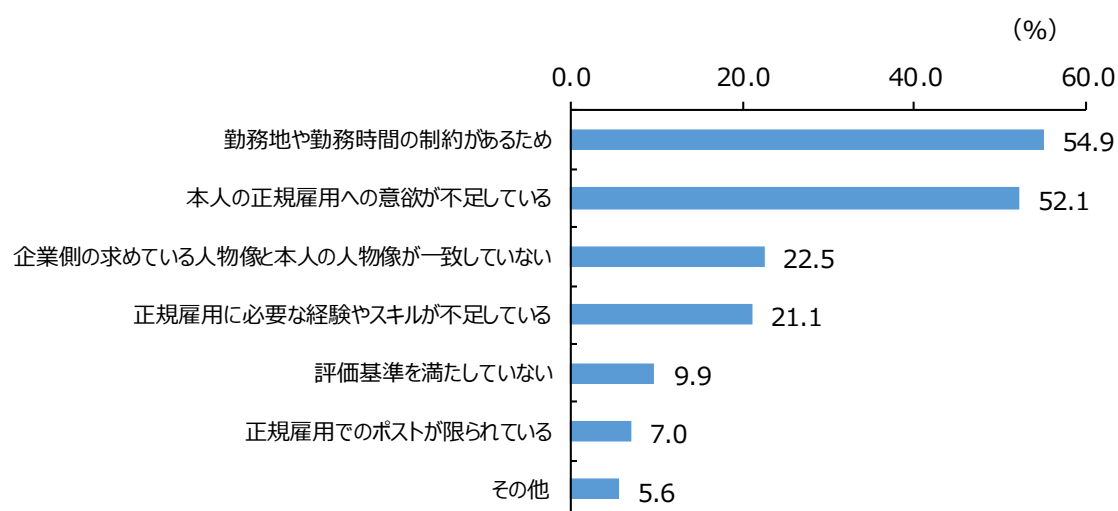
No.	項目	件数	割合 (%)
1	非正規雇用労働者自身の希望（正規雇用を望まない）	40	56.3
2	人件費の増加	26	36.6
3	責任範囲の拡大に対する非正規雇用労働者の意欲不足	16	22.5
4	正規雇用に必要なスキル・経験が不足している	14	19.7
5	業務量の安定性が見込めない	13	18.3
6	正規雇用転換制度がない、または浸透していない	8	11.3
7	研修制度や育成体制の不足	4	5.6
8	就業規則や人事制度の改定が困難	3	4.2
9	その他	1	1.4
回答者数		71	

<その他の内容>

内容
非正規雇用者がいないので妨げはない

Q16. 非正規雇用労働者の正規雇用への転換を妨げる従業員側の要因について（3つまで回答可）

全体では、「勤務地や勤務時間の制約があるため」の割合が 54.9%と最も多い回答となった。次いで「本人の正規雇用への意欲が不足している」（52.1%）、「企業側の求めている人物像と本人の人物像が一致していない」（22.5%）、「正規雇用に必要なスキル・経験が不足している」（21.1%）、という回答となった。



【複数回答（MA）】

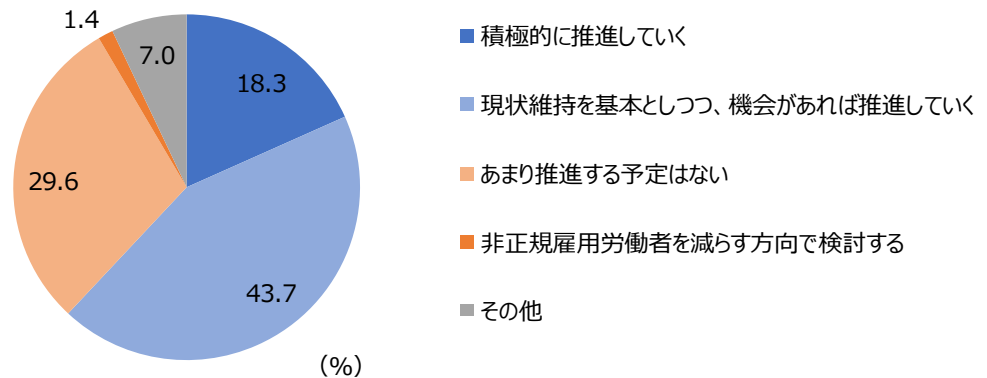
No.	項目	件数	割合 (%)
1	勤務地や勤務時間の制約があるため	39	54.9
2	本人の正規雇用への意欲が不足している	37	52.1
3	企業側の求めている人物像と本人の人物像が一致していない	16	22.5
4	正規雇用に必要な経験やスキルが不足している	15	21.1
5	評価基準を満たしていない	7	9.9
6	正規雇用でのポストが限られている	5	7.0
7	その他	4	5.6
回答者数		71	

<その他の内容>

内容	
正規雇用になると税金・年金などの負担が増える。扶養控除が受けられない	社会保険、税金

Q17. 非正規雇用労働者の正規雇用化の推進方針について

全体では、「現状維持を基本としつつ、機会があれば推進していく」の割合が43.7%と最も多い回答となった。次いで「あまり推進する予定はない」(29.6%)、「積極的に推進していく」(18.3%)という回答となった。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	積極的に推進していく	13	18.3
2	現状維持を基本としつつ、機会があれば推進していく	31	43.7
3	あまり推進する予定はない	21	29.6
4	非正規雇用労働者を減らす方向で検討する	1	1.4
5	その他	5	7.0
合計		71	100.0

<その他の内容>

内容	
本人の意志の尊重	本人の希望がない

Q18. 非正規雇用労働者の正規雇用化への意見や課題について

<その他の内容>

内容	
本人が非正規雇用を希望しているケースが殆ど	本人の働ける時間、出勤の自由度をもたせてパートタイムとして雇用しています。 本人の意思によるものです。
自社の業種では、非正規から正規になりたい人はあまりおらず、正規雇用で就業したい人は最初から正規雇用で応募する。	弊社では、非正規雇用を定年・再雇用後の雇用として請負としている為、勤務時間など本人の自由になるため70歳を超えても勤務している。

5. 法人アンケート結果からの考察

(1) 「柔軟性」「コスト」「業務量変動への対応」が非正規雇用の主な理由

【考察】

企業が「多様な働き方に対応するため」として非正規雇用労働者を採用しているのは、積極的にダイバーシティを推進しているという側面もあるが、深刻化する人手不足の中で、「フルタイムでは働けないが、短時間なら働ける」という層（主婦、高齢者等）を労働市場に取り込む必要があるものとみられる。

また、人件費の抑制に次いで、業務量の変動への対応が多いことからジャスト・イン・タイム生産方式や季節的な需要変動に対し、正規雇用のみの硬直的な人員構成では対応しきれないという実情を示しているものとみられる。

【アンケート結果より】

- ・非正規雇用労働者を雇用している企業は全体の83.1%に達している。(P.117)
- ・雇用理由として、「育児・介護等の多様な働き方に対応するため」が39.0%と最も多く、次いで「人件費を抑制するため」(35.6%)、「業務量の変動に対応するため」(33.9%)が続いた。(P.119)

(2) 企業にとって、正規・非正規の大きな違いは役割・責任の範囲

【考察】

正規雇用と非正規雇用の違いについて、8割を超える企業が「労働時間」を違いとしていることから、非正規雇用＝パートタイム（短時間）という認識は多くの企業で定着しているものとみられる。これは後述する「年収の壁」や「家庭との両立」を重視する労働者側の属性と合致する。

「業務の責任範囲」、「賃金（単価）」が次いで多いことから、正規雇用には「無限定の責任（時間、勤務地など）」を課す対価として賃金と安定を保障し、非正規雇用は担う役割を限定する代わりに賃金を低く設定するという考え方に基づくものとみられる。

【アンケート結果より】

- ・正規雇用労働者と非正規雇用労働者の違いについて、「労働時間」を挙げた企業が81.4%と圧倒的多数を占めた。次いで「賃金（単価）」(57.6%)、「業務の責任範囲」(55.9%)、「業務内容」(45.8%)が続く結果となった。(P.120)

(3) 正規雇用化における企業側の期待と実績の乖離

【考察】

正規雇用化のメリットとして「従業員の定着率向上」や「優秀な人材の確保・育成」が上位に挙げられている一方で、実際の「正規雇用転換」については多くの企業が実績なしと回答している。企業にとって内部人材の登用（正規化）は、採用コストを抑えつつ確実な戦力を確保する最良の手段であるにもかかわらず5割以上の企業で実績がないのは、単に制度が未整備だけでなく、企業が求める正規社員の基準と、非正規社員が現在担っている業務あるいは発揮できるパフォーマンスとの間にギャップがあることを示唆している。

【アンケート結果より】

- ・非正規雇用労働者の正規雇用化について、「ある程度推進している」(32.4%)、「積極的に推進している」(21.1%)と、半数以上の企業が前向きな姿勢を示している。(P. 122)
- ・正規雇用労働者の採用が困難な場合、非正規雇用労働者の採用を「積極的に検討する」企業も41.7%に達する。(P. 121)
- ・もっとも、実際の転換後の定着状況を見ると、「正規雇用転換の実績がない」と回答した企業が54.9%と過半数を占めている。(P. 128)

(4) 企業は正規雇用化の阻害要因として労働者側の「希望」「意欲不足」と捉える傾向にある

【考察】

非正規雇用労働者の正規雇用化を妨げる要因として、非正規雇用労働者側に「希望（正規雇用を望まない）」がないことや「意欲が不足している」ことなどを挙げる企業が多く、また企業が考える労働者側の原因として、「勤務地や時間の制約」、「本人の正規雇用化への意欲不足」などを挙げていることをふまえると、企業側にとっては、正規雇用化の妨げの主要因は労働者側の働き方や意欲にあるとみている。

【アンケート結果より】

- ・正規雇用への転換を妨げる企業側の要因として、「非正規雇用労働者自身の希望（正規雇用を望まない）」が56.3%で最多となった。(P. 129)
- ・従業員側の要因も、「勤務地や勤務時間の制約があるため」(54.9%)や「本人の正規雇用への意欲が不足している」(52.1%)が上位となっている。(P. 130)

(5) 評価フィードバックの欠如による「キャリアの迷走」

【考察】

企業は正規化雇用の条件として「業務実績・評価」を最重視している一方で、その評価基準や

フィードバックを労働者に伝えていない企業が4割を超えている。労働者側からすれば「何を努力すれば正社員になれるのか」が見え難い状況にある。

この情報の非対称性は、労働者のモチベーションを阻害する要因となり、結果として前述の正規雇用化を妨げる要因としての「本人の意欲不足」を引き起こしている可能性が高い。

また、多くの企業が非正規雇用労働者に対し、限定された仕事を任せると同時に、高い業務実績を正規化の条件とすることは、構造的な矛盾を生んでいると言える。

【アンケート結果より】

- ・非正規雇用労働者の正規雇用化の条件として、「業績実績・評価」(50.7%)を挙げる企業が半数を超えた。(P.124)
- ・正規雇用希望者へのフィードバックや情報提供について、「特に何も行っていない」と回答した企業が40.8%に上り、全回答中で最多となった。(P.127)

(6) 支援策の実効性と企業の「金銭的インセンティブ」依存

【考察】

中小企業にとって、非正規雇用労働者を正規化することは、社会保険料の負担増や固定費の増大(賞与、退職金等)を意味しており、正規雇用化の阻害要因として「人件費の増加」が3割を超えて2番目に多い回答として挙げられていることから、企業のコスト意識は高いとみられる。

そのため、企業が求める支援は、労働者のスキルアップ研修などよりも、資金支援的な「助成金・補助金の拡充」が多くなっている。

【アンケート結果より】

- ・正規雇用化を進める上で役に立つ支援として、「助成金・補助金の拡充」が46.5%で最も多く、「非正規雇用労働者向けのスキルアップ研修の実施」(19.7%)や「正規雇用化に関する情報提供や事例紹介」(15.5%)を大きく引き離している。(P.126)

(7) 製造現場における「熟練非正規」とスキルの断絶

【考察】

正規雇用化の条件としては、「勤続年数」を挙げる企業が1割強の一方で、「必要な資格・スキル」が3割を超えており、非正規雇用労働者が正規雇用となるためには、業務を通じて技能等の習得をする必要がある。しかしながら、前述のように非正規雇用労働者への「スキルアップ研修」などを支援策として挙げる企業は2割程度にとどまっており、「スキルがないと正規にならない」非正規雇用労働者が、「正規ではないからスキルアップの研修機会を与えられない」という負の循環に陥っており、これが非正規雇用労働者の固定化を招いている可能性がある。

【アンケート結果より】

- ・正規雇用化の条件として「勤続年数」を挙げたのは14.1%に留まる一方、「必要な資格・スキル」は35.2%であった。(P. 124)
- ・また、正規雇用化を妨げる理由として「正規雇用に必要なスキル・経験が不足している」(19.7%)が挙げられている。(P. 129)

IV. 個人・法人向けアンケートからの考察

(1) 「正規雇用」の捉え方のミスマッチ

労働者側は「雇用形態の柔軟性を保てるのであれば正規雇用になりたい」と考えている一方で、企業側は「正規雇用とは長時間・無限定に働けること」と考えている傾向にある。この正規雇用をめぐる捉え方の不一致が、正規雇用化を阻む最大の障壁となっており、柔軟で安定した働き方を求める層が県外へ流出する主因となっている可能性がある。

【アンケート結果】

- ・労働者の視点⇒正規雇用を希望しない最大の理由は「現在の働き方に満足しているから (50.4%)」や「長時間労働や転勤を避けたいから (43.1%)」。(P. 61)
- ・企業の視点⇒正規雇用と非正規雇用の最大の違いを「労働時間 (81.4%)」と考えており、正規化できない理由として「勤務地や勤務時間の制約があるため (54.9%)」を挙げている。(P. 120、P. 130)
- ・結論⇒企業は「時間の制約がある人材は正規雇用として認識できない」という前提があり、労働者は「時間を拘束されるなら正規雇用になりたくない」と考えている。この平行線が解消されない限り、正規雇用率の向上は困難である。

(2) 「意欲」に対する認識のズレ

企業は労働者が正規雇用にならない理由を「本人のやる気の問題」と捉えているが、労働者側はそれを「労働環境（責任・ストレス・時間）の問題」と捉えている。この認識のズレが、企業が職場環境を改善する取り組みを阻害する要因となっている可能性がある。特に女性でこの傾向が強い。

【アンケート結果】

- ・労働者の視点⇒正規雇用への転換を懸念する理由として「責任が重くなり、ストレスが増える (49.4%)」や「労働時間が増え、家事・育児・介護との両立が困難になる (38.8%)」など現実的な労働条件への懸念がある。女性は「責任が重くなり、ストレスが増える (51.0%)」や「労働時間が増え、家事・育児・介護との両立が困難になる (45.1%)」と、より顕著。(P. 76、P. 77)
- ・企業の視点⇒正規雇用化の阻害要因として「本人の正規雇用への意欲が不足している (52.1%)」を上位に挙げている。(P. 130)
- ・結論⇒労働者は正規雇用が内包する拘束的な条件を回避したいと考えているが、企業はそれを労働者の「マインドの問題」として捉えている。その結果、本来必要な「責任分散」や「業務フローの見直し」といった、企業が非正規と正規を区分している体制面の見直しを停滞させている。

(3) 一部労使の利害関係一致による「低賃金構造メカニズム」の残存

企業の非正規雇用利用はコスト削減の面もあるが、労働者（多くは女性）は扶養内で働くために賃金を抑制している。これは、表面的には利害が一致する「低賃金での均衡」をもたらしている。

しかし、これが独身の若年女性には「自立して生活できない労働市場」として捉えられてしまうため、経済的自立を求めて県外へ転出する要因となっている可能性もある。

【アンケート結果】

- ・企業の視点⇒非正規雇用を雇う理由は「人件費を抑制するため（35.6%）」であり、正規雇用化への阻害要因も「人件費の増加（36.6%）」。
- ・従業員100人以上の規模の企業は「人件費を抑制するため（58.3%）」とより顕著な結果に。（P.119、P.129、下図）

【従業員規模100人以上の企業の非正規雇用を雇用する理由】

【複数回答（MA）】			
No.	項目	件数	割合（%）
1	人件費を抑制するため	7	58.3
2	業務量の変動に対応するため	5	41.7
3	育児・介護等の多様な働き方に対応するため	3	25.0
4	正規雇用での採用が困難なため	3	25.0
5	繁忙期の人手不足を補うため	3	25.0
6	特定のスキルや専門知識を持つ人材が必要なため	1	8.3
7	その他	1	8.3
合計		12	

- ・労働者の視点⇒年収の壁を「意識して調整している」層が約4割存在する一方で、行政への要望トップは「賃金水準の向上（51.5%）」。
- ・100人以上の規模の企業で働く人は61.7%とより多い結果に。（P.52、P.88、下図）

【従業員規模100人以上の規模の企業で働く人の行政への要望】

【複数回答（MA）】			
No.	項目	件数	割合（%）
1	賃金水準の向上	66	61.7
2	多様で柔軟な働き方が可能な環境の整備（短時間正社員制度やテレワークの導入など）	35	32.7
3	企業に対する正規雇用化への転換促進（普及啓発）	35	32.7
4	育児・介護支援に関する施設や制度の充実	20	18.7
5	職場環境等の改善に熱心な県内企業情報の充実	13	12.1
6	離職者・転職者（潜在層を含む）に対する職業訓練・スキルアップ支援	13	12.1
7	その他	1	0.9
		107	

- ・結論⇒非正規雇用労働者は「家計補助」であるというモデルを前提とした低賃金雇用が労働市場で支配的な考え方となっしまい、自立を目指す若年層が希望する「高賃金かつ安定した雇用」が構造的に生まれにくい状況が生じている。

(4) 企業の非正規雇用への消極的な人材育成投資と雇用者の展望不良

正規雇用を希望する声が多く上がらない背景には、企業側が積極的に人材育成への投資を行っていないことも要因として挙げられる。企業が非正規社員を「育てる対象」とみなしていないケースも多くみられ、若年層にとってはスキルアップの展望を描けず、キャリア形成を諦める可能性もある。

【アンケート結果】

- ・労働者の視点⇒正規雇用になれない理由として「自分のスキルや経験が不足しているから(30.3%)」と回答し、資格取得や職業訓練の支援を求めている。(P. 58)
- ・企業の視点⇒非正規社員への支援は「あまり行っていない・全く行っていない(合計 52.1%)」、正規希望者へのフィードバックも「特に何も行っていない(40.8%)」が最多。従業員規模 100 人以上の企業は非正規雇用への支援は「あまり行っていない・全く行っていない(合計 33.4%)」と回答。正規希望者へのフィードバックは「特に何も行っていない(33.3%)」の一方、「定期的な面談(50%)」とフィードバックは実施されている様子。(P. 125、P. 127、下図)

【従業員規模 100 人以上の企業の非正規雇用労働者への支援状況】

【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	積極的に行っている	1	8.3
2	ある程度行っている	3	25.0
3	今後の課題として検討している	4	33.3
4	あまり行っていない	2	16.7
5	まったく行っていない	2	16.7
合計		12	100.0

【従業員規模 100 人以上の企業の正規雇用希望者へのフィードバック内容】

【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	定期的な面談	6	50.0
2	転換に必要な要件やプロセスの紹介	5	41.7
3	特に何も行っていない	4	33.3
4	評価結果の共有	4	33.3
5	スキルアップに関するアドバイス	0	0.0
6	その他	0	0.0
合計		12	

- ・結論⇒若年層は「スキルがないから正規になれない」と考え、企業側は「非正規だから教育しない」という考えが多い。この悪循環が、成長意欲のある若者を、教育環境の整った都市部へと流出させる要因となっている可能性もある。

(5) ジェンダー役割を固定化させる雇用慣行

企業は正規雇用の柔軟化というより、「家庭における家事負担等を負う女性」のために非正規雇用としての労働機会を提供しているという側面がみられる。この取り組みは一見すると、労働者への配慮のように見えるが、結果としては「家庭内のケアを行う役割は女性」であり、だから「非正規」という性別役割分担を地域社会全体で生み出している可能性がある。

【アンケート結果】

- ・企業の視点⇒非正規雇用労働者を雇う最大の理由は「育児・介護等の多様な働き方に対応するため (39.0%)」。(P. 119)
- ・労働者の視点⇒非正規を選ぶ理由として「家事・育児・介護等と両立しやすいから (28.4%)」が挙げられる。従業員規模 100 人以上の企業は「家事・育児・介護等と両立しやすいから (15.9%)」と全体より低い結果に。一方、「正規の職員・従業員の仕事がないから (35.5%)」と全体 (20.8%) より多い結果に。この結果から大企業に勤めている人は不本意非正規雇用労働者が多い可能性も。(P. 48、下図)

【従業員規模 100 人以上の企業の非正規雇用で働く理由】

【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	自分の都合のよい時間に働きたいから	41	38.3
2	正規の職員・従業員の仕事がないから	38	35.5
3	家事・育児・介護等と両立しやすいから	17	15.9
4	収入を補うため (主な収入源ではない)	16	15.0
5	扶養の範囲内 (年収の壁) を意識しているから	12	11.2
6	短期間の仕事として希望したから	12	11.2
7	その他	8	7.5
8	専門的な技能等をいかせるから	8	7.5
9	家族の都合 (転勤、健康問題など)	5	4.7
10	定年退職後の再雇用だから	5	4.7
合計		107	

- ・結論⇒企業と労働者の双方が、「家庭内負担との両立＝非正規雇用の役割」という点で一致している部分もみられる。しかし、これでは「正規雇用で働きながら家庭も大事にする」という将来像が見えず、ジェンダーギャップの解消や人口流出の抑制も困難となる。

総合考察

アンケートの分析から、「企業が求める正規雇用像」と「女性が求める働き方」が乖離しており、その間を埋める努力（制度改革やコミュニケーション）が不足しているとみられる。

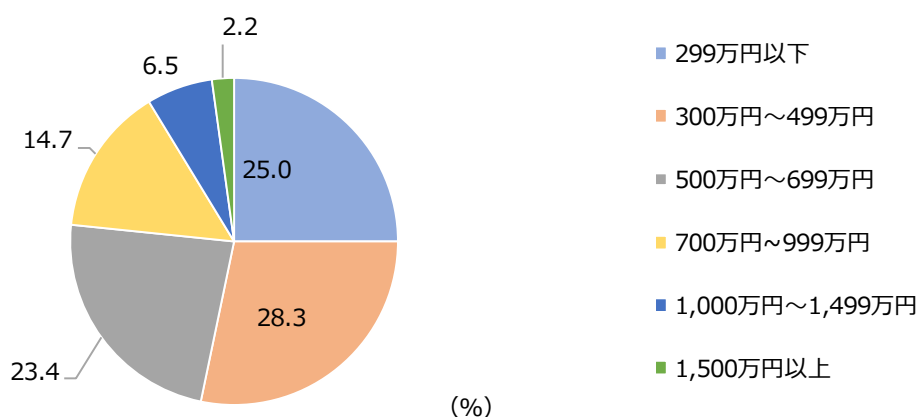
この乖離は若年女性がより多様な選択肢がある都市部へと流出していく背景になっている可能性がある。

V. 本意非正規雇用労働者の周辺状況分析

1. 世帯年収と家族構成等の状況

(1) 世帯年収

本意非正規雇用労働者 (p. 20) で正規雇用は希望しない、現在の非正規雇用で十分と回答した人の世帯年収についてみると、「300～499万円」が28.3%と最も多く、次いで「299万円以下」(25.0%)、「500～699万円」(23.4%)となった。



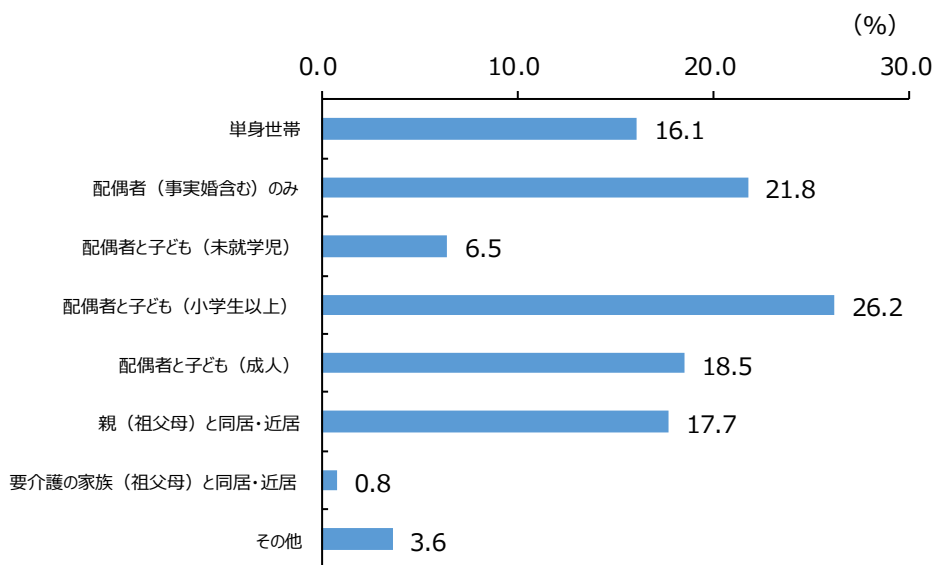
【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	299万円以下	46	25.0
2	300万円～499万円	52	28.3
3	500万円～699万円	43	23.4
4	700万円～999万円	27	14.7
5	1,000万円～1,499万円	12	6.5
6	1,500万円以上	4	2.2
合計		184	100.0

無回答 64 名分を除く

(2) 家族構成

次に、家族形態についてみると、「配偶者と子ども(小学生以上)」が26.2%と最も多く、次いで「配偶者(事実婚含む)のみ」(21.8%)、「配偶者と子ども(成人)」(18.5%)、「親(祖父母)と同居・近居」(17.7%)、「単身世帯」(16.1%)、となった。



【複数回答 (MA)】

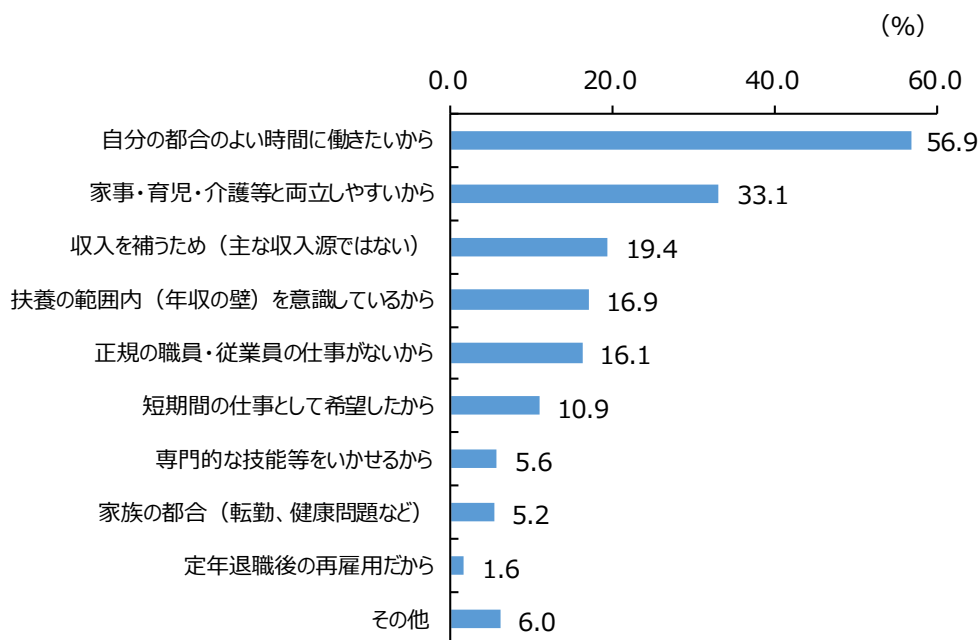
No.	項目	件数	割合 (%)
1	単身世帯	40	16.1
2	配偶者(事実婚含む)のみ	54	21.8
3	配偶者と子ども(未就学児)	16	6.5
4	配偶者と子ども(小学生以上)	65	26.2
5	配偶者と子ども(成人)	46	18.5
6	親(祖父母)と同居・近居	44	17.7
7	要介護の家族(祖父母)と同居・近居	2	0.8
8	その他	9	3.6
合計		248	

<その他の内容>

内容	
姉	姉妹
妹	姉と同居
妹	兄

(3) 非正規雇用で働く背景

次に、非正規雇用で働く理由についてみると、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が56.9%と最も多く、次いで「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(33.1%)、「収入を補うため(主な収入源ではない)」(19.4%)、となった。

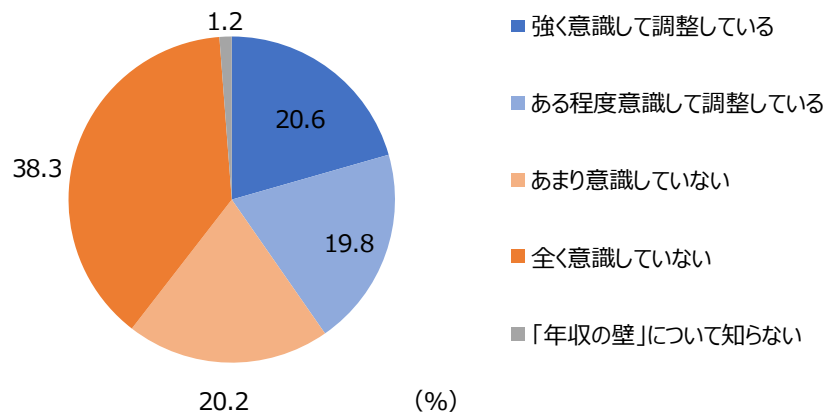


【複数回答(MA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	自分の都合のよい時間に働きたいから	141	56.9
2	家事・育児・介護等と両立しやすいから	82	33.1
3	収入を補うため(主な収入源ではない)	48	19.4
4	扶養の範囲内(年収の壁)を意識しているから	42	16.9
5	正規の職員・従業員の仕事がないから	40	16.1
6	短期間の仕事として希望したから	27	10.9
7	専門的な技能等をいかせるから	14	5.6
8	家族の都合(転勤、健康問題など)	13	5.2
9	定年退職後の再雇用だから	4	1.6
10	その他	15	6.0
回答者数		248	

(4) 年収の壁

次に、年収の壁についてみると、「全く意識していない」が38.3%と最も多く、次いで「強く意識して調整している」(20.6%)、「あまり意識していない」(20.2%)、「ある程度意識して調整している」(19.8%)となった。

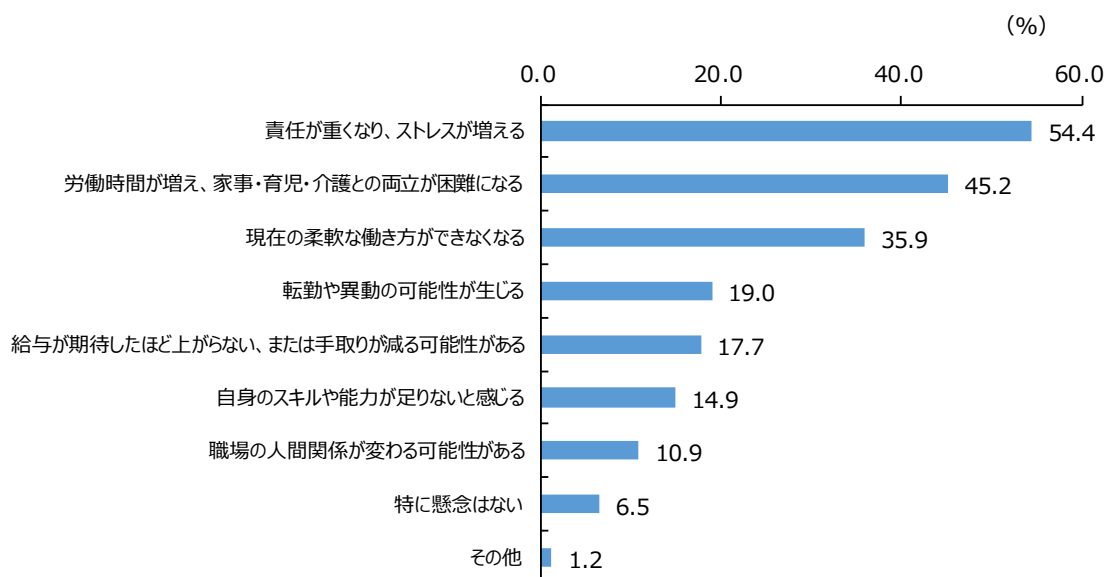


【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合 (%)
1	強く意識して調整している	51	20.6
2	ある程度意識して調整している	49	19.8
3	あまり意識していない	50	20.2
4	全く意識していない	95	38.3
5	「年収の壁」について知らない	3	1.2
合計		248	100.0

(5) 正規雇用へ転換した場合の懸念点

次に、正規雇用へ転換した場合の懸念点についてみると、「責任が重くなり、ストレスが増える」が54.4%と最も多く、次いで「労働時間が増え、家事・育児・介護との両立が困難になる」(45.2%)、「現在の柔軟な働き方ができなくなる」(35.9%)、「転勤や異動の可能性が生じる」(19.0%)となった。



【複数回答 (MA)】

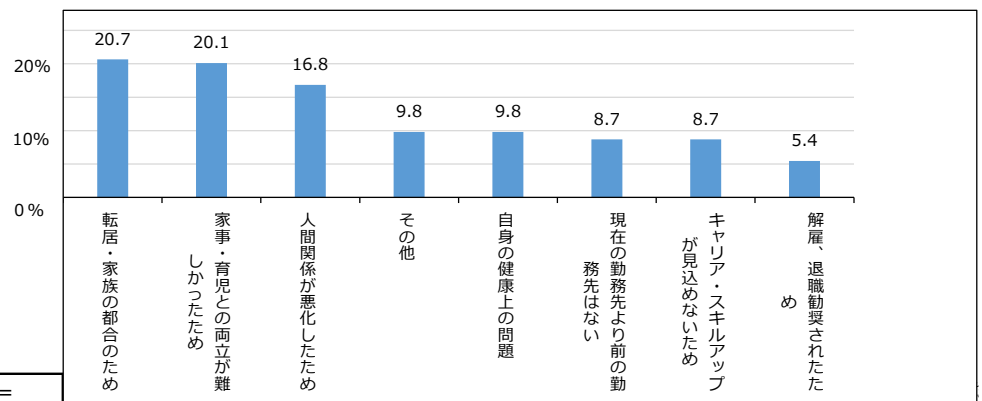
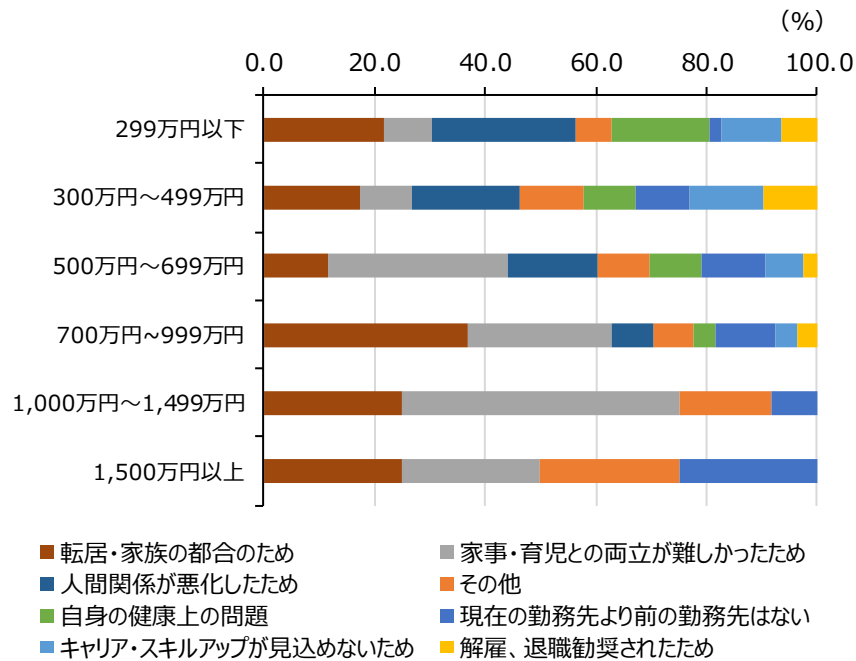
No.	項目	件数	割合 (%)
1	責任が重くなり、ストレスが増える	135	54.4
2	労働時間が増え、家事・育児・介護との両立が困難になる	112	45.2
3	現在の柔軟な働き方ができなくなる	89	35.9
4	転勤や異動の可能性が生じる	47	19.0
5	給与が期待したほど上がらない、または手取りが減る可能性がある	44	17.7
6	自身のスキルや能力が足りないと感じる	37	14.9
7	職場の人間関係が変わる可能性がある	27	10.9
8	特に懸念はない	16	6.5
9	その他	3	1.2
回答者数		248	

<その他の内容>

内容
年齢と体力が追いつかない
正社員にされそうで危険である
歩合率が下がる

2. 世帯年収と離職理由の状況

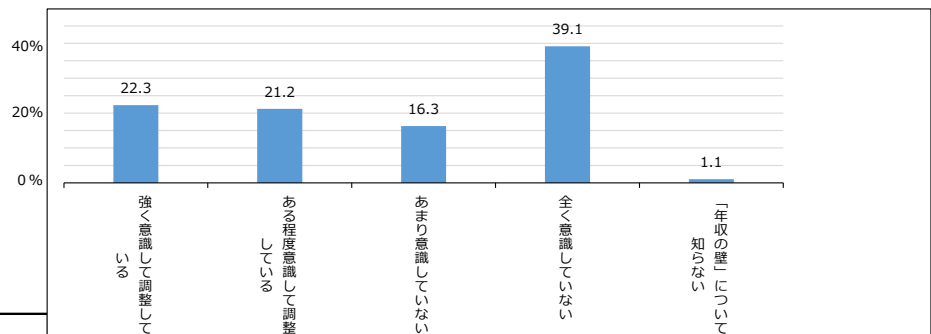
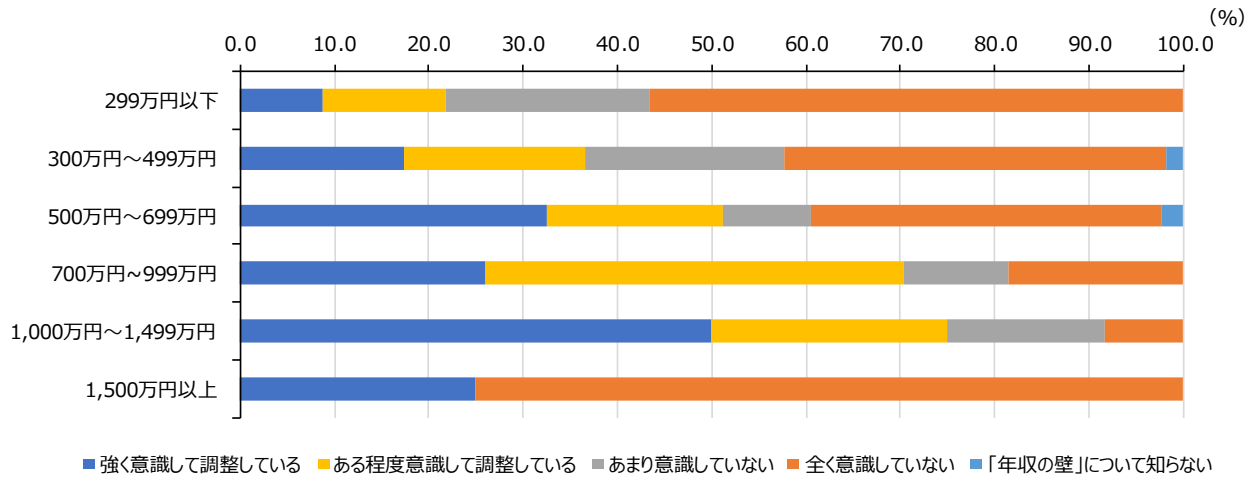
本意非正規雇用労働者の、以前の職場を離職した理由を世帯年収別に見たところ、500万円以上の世帯年収では「家事・育児との両立が難しかったため」の割合が多く、それ以下では「人間関係が悪化したため」が目立つ結果となった。



	n =	転居・家族の都合のため	家事・育児との両立が難しかったため	人間関係が悪化したため	その他	自身の健康上の問題	現在の勤務先より前の勤務先はない	キャリア・スキルアップが見込めないため	解雇、退職勧奨されたため
全体	184	20.7	20.1	16.8	9.8	9.8	8.7	8.7	5.4
299万円以下	46	21.7	8.7	26.1	6.5	17.4	2.2	10.9	6.5
300万円~499万円	52	17.3	9.6	19.2	11.5	9.6	9.6	13.5	9.6
500万円~699万円	43	11.6	32.6	16.3	9.3	9.3	11.6	7.0	2.3
700万円~999万円	27	37.0	25.9	7.4	7.4	3.7	11.1	3.7	3.7
1,000万円~1,499万円	12	25.0	50.0	0.0	16.7	0.0	8.3	0.0	0.0
1,500万円以上	4	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0

3. 世帯年収と年収の壁の状況

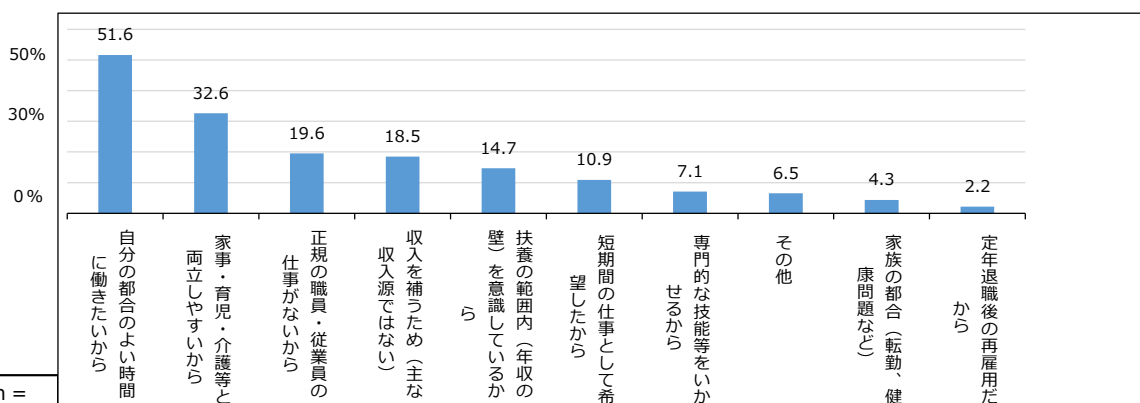
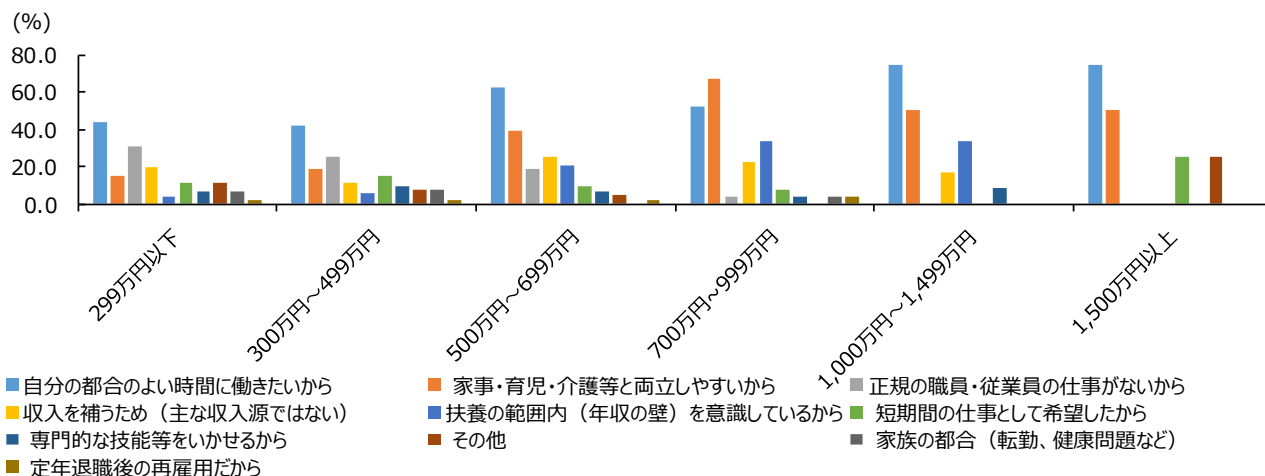
本意非正規雇用労働者の年収の壁に対する考え方について世帯年収別にみると、世帯年収が上昇するほど、年収の壁を意識している層は増加傾向であった。もっとも、世帯年収1,500万円超に関してはサンプル数が少ないながら、年収の壁を意識しない層が過半数を占めた。



	n =	強く意識して調整している	ある程度意識して調整している	あまり意識していない	全く意識していない	「年収の壁」について知らない
全体	184	22.3	21.2	16.3	39.1	1.1
299万円以下	46	8.7	13.0	21.7	56.5	0.0
300万円~499万円	52	17.3	19.2	21.2	40.4	1.9
500万円~699万円	43	32.6	18.6	9.3	37.2	2.3
700万円~999万円	27	25.9	44.4	11.1	18.5	0.0
1,000万円~1,499万円	12	50.0	25.0	16.7	8.3	0.0
1,500万円以上	4	25.0	0.0	0.0	75.0	0.0

4. 世帯年収と扶養の範囲内で働く理由の状況

本意非正規雇用労働者の、扶養の範囲内で働く理由について世帯年収別にみると、大半の年収層で「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最多となった。また、「正規の職員・従業員の仕事がないから」については、世帯年収が上昇するほど、回答割合が減少していった。



	n =	自分の都合のよい時間に働きたいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	正規の職員・従業員の仕事がないから	収入を補うため(主な収入源ではない)	扶養の範囲内(年収の壁)を意識しているから	短期間の仕事として希望したから	専門的な技能等をいけるから	その他	家族の都合(転勤、健康問題など)	定年退職後の再雇用だから
全体	184	51.6	32.6	19.6	18.5	14.7	10.9	7.1	6.5	4.3	2.2
299万円以下	46	43.5	15.2	30.4	19.6	4.3	10.9	6.5	10.9	6.5	2.2
300万円~499万円	52	42.3	19.2	25.0	11.5	5.8	15.4	9.6	7.7	7.7	1.9
500万円~699万円	43	62.8	39.5	18.6	25.6	20.9	9.3	7.0	4.7	0.0	2.3
700万円~999万円	27	51.9	66.7	3.7	22.2	33.3	7.4	3.7	0.0	3.7	3.7
1,000万円~1,499万円	12	75.0	50.0	0.0	16.7	33.3	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0
1,500万円以上	4	75.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0

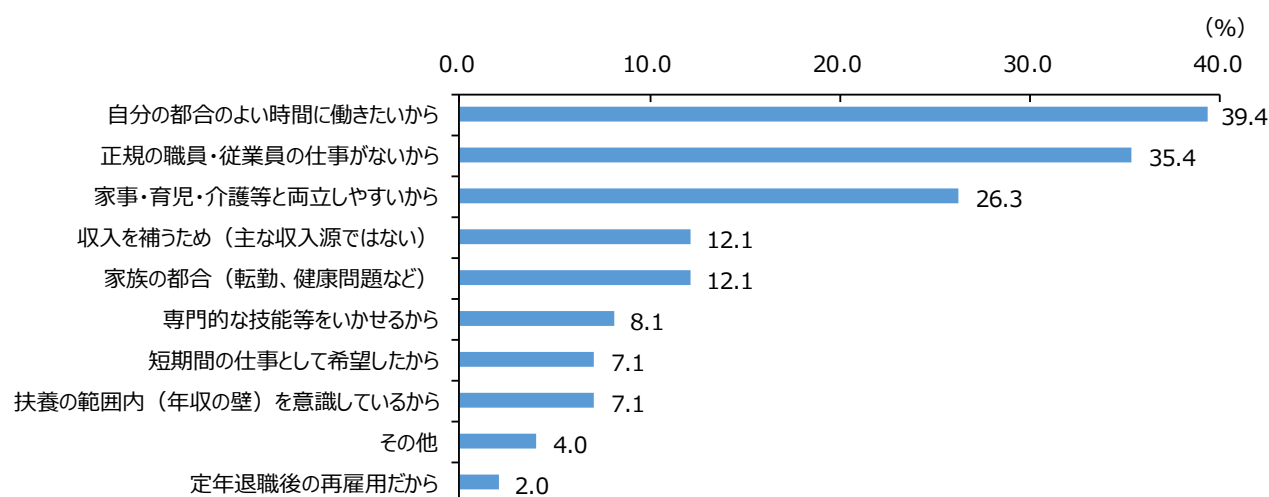
VI. 不本意非正規雇用労働者の正規雇用化を妨げる要因

不本意非正規雇用労働者（P. 55 で正規雇用への転換を強く希望している、できれば希望していると回答した人）が正規雇用へ移行できない理由として多く挙げたのが「正規雇用の求人が少ないから」（38.4%）、「年齢制限があると感じるから」（36.4%）、「自分のスキルや経験が不足しているから」（30.3%）だった（P. 58）。

上記の理由から正規雇用を希望していても求人が少ない、または年齢制限があると感じて正規雇用を諦めてしまっている人が一定数非正規雇用労働者として働いている可能性が指摘できる。

各種メディアや SNS を活用した正規社員求人の情報発信強化や幅広い年齢層を雇用できる体制や多様な正社員制度（短時間正社員制度など）の構築、自己啓発を望む人への支援体制の整備などを通じて正規雇用を希望する人の就職支援を行うことが解決策になりうる。

不本意非正規雇用労働者に非正規雇用で働く理由を聞いたところ（下図）、全体と同様に「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多かった一方、次に多い回答だったのは全体（家事・育児・介護等と両立しやすいから）とは異なり、「正規の職員・従業員の仕事がないから」だった。不本意非正規雇用労働者は全体に比べて正規雇用への関心は高いものの、正規雇用の求人が少ないと感じており、正規雇用へ転換できていない可能性がある。

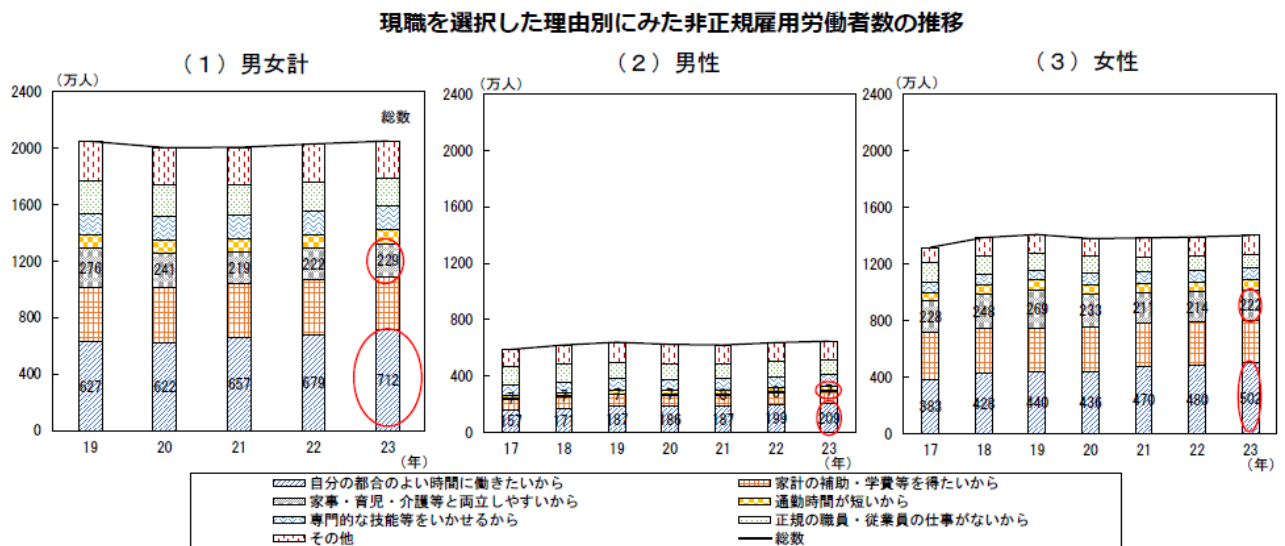


Ⅶ. 全国と三重県との比較による三重県の特徴の洗い出し

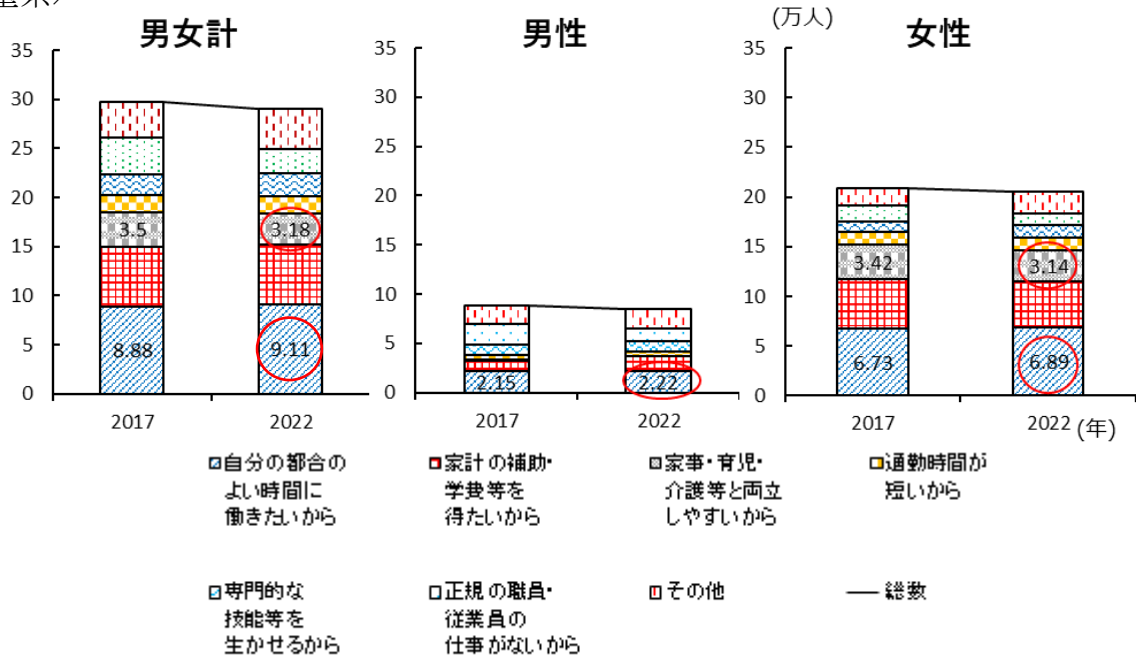
1. 現職を選択した理由

現職を選択した理由別に見た非正規労働者の推移を全国（2019年～2023年総務省「労働力調査」(上図)）と三重県（2019年と2022年厚生労働省「就業構造基本調査」(下図)）で比較すると、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多い回答となるなど、概ね同様の結果となった。

〈全国〉



〈三重県〉

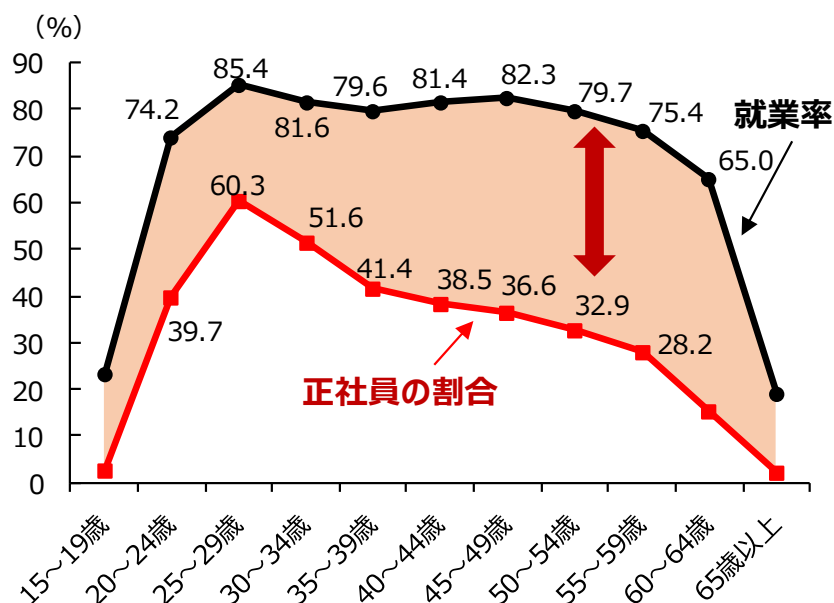


2. 女性の働き方と賃金

女性の就業者と正社員割合の推移を全国（2024年総務省「労働力調査」（上図））と三重県（2022年厚生労働省「就業構造基本調査」（下図））で比較すると、就業率は概ね同じ結果となった一方、正社員の割合は三重県が5ポイント程度下回る結果となった。三重県は全国と比較して正社員割合が低いとの見方を裏付ける結果となった。

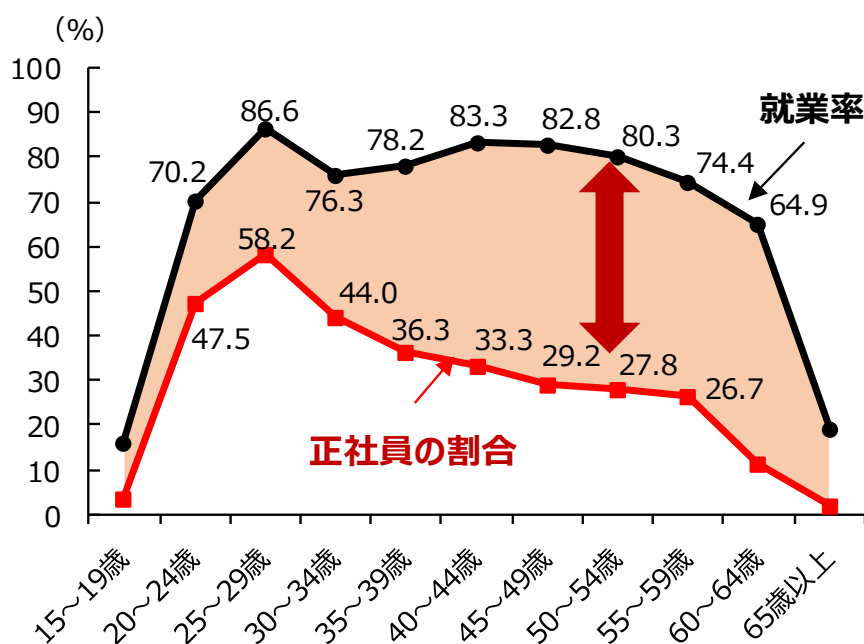
<全国>

女性の就業率と正社員割合（いわゆるL字カーブ）（令和6年）



女性の就業率と正社員割合（いわゆるL字カーブ）（令和4年）

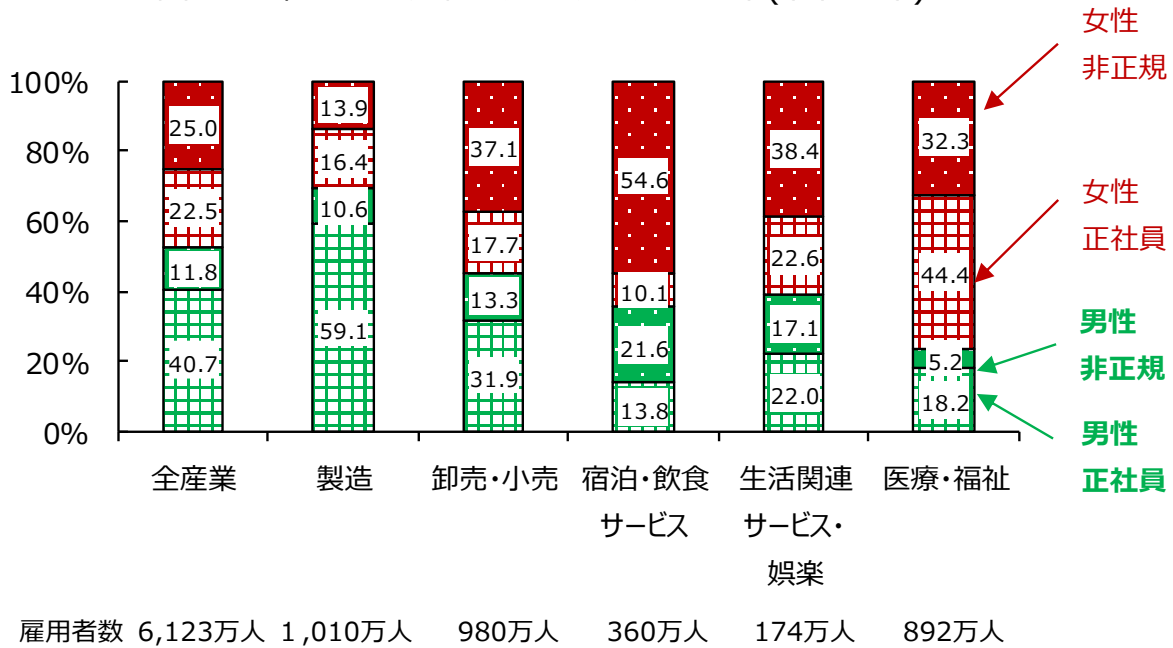
<三重県>



各産業における女性の非正規雇用比率を全国（2024年総務省「労働力調査」（上図））と三重県（2022年厚生労働省「就業構造基本調査」（下図））で比較すると、全産業の非正規雇用率は三重県が2ポイント程度上回る結果となった。特に、卸売・小売業や医療・福祉は5ポイント以上上回った。

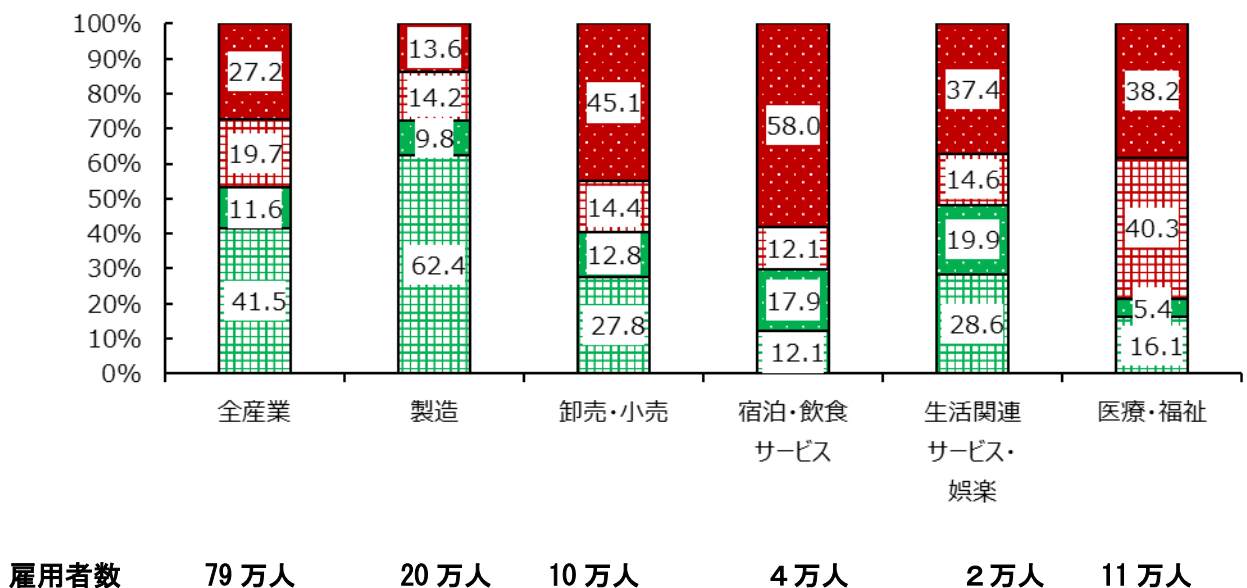
<全国>

2図:各産業における女性の非正規雇用者比率(令和6年)



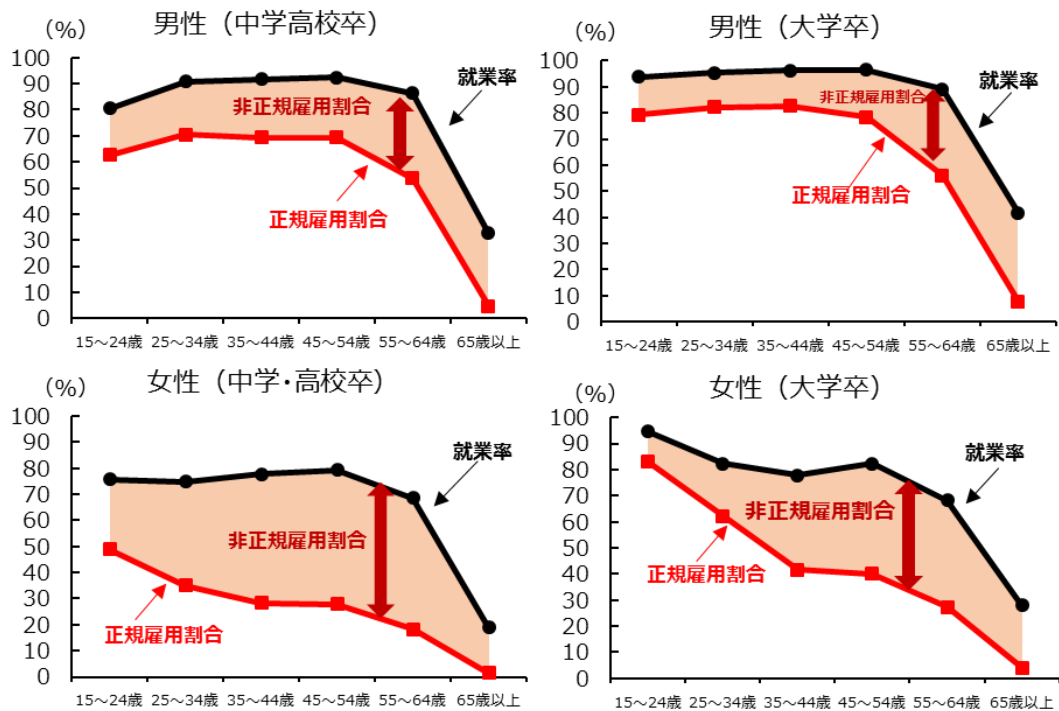
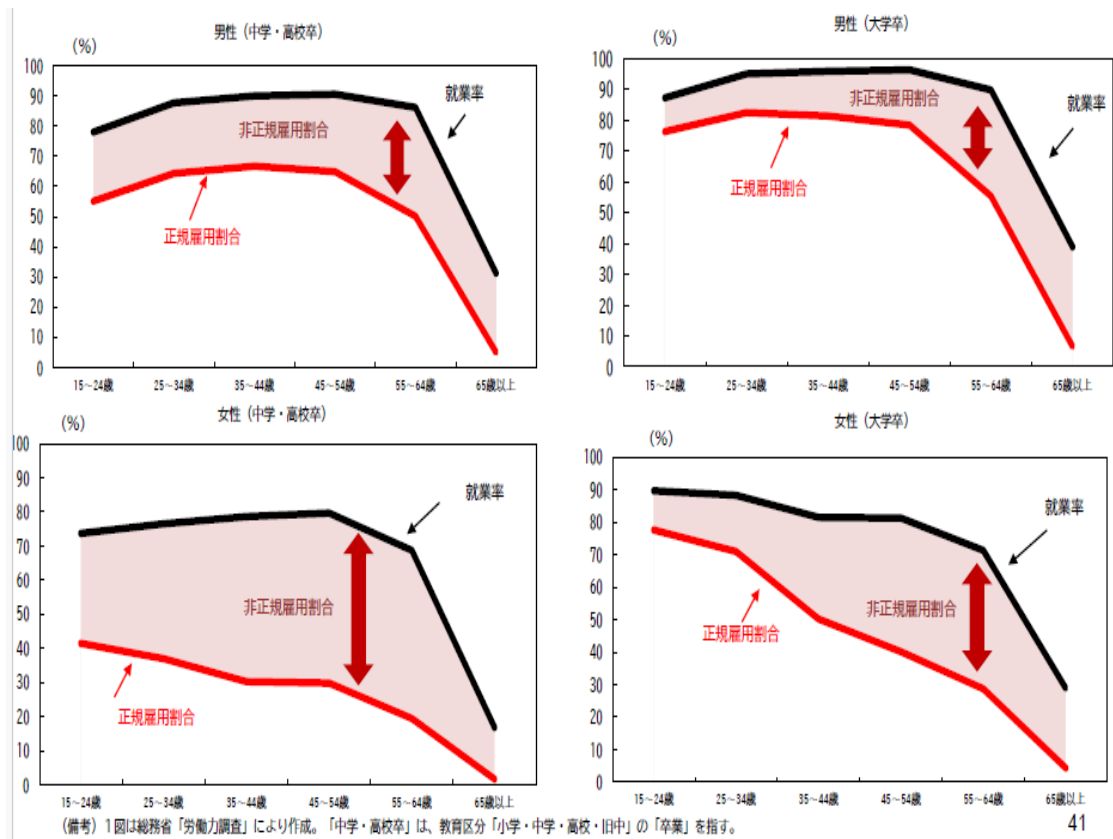
<三重県>

各産業における女性の非正規雇用者比率（令和4年）



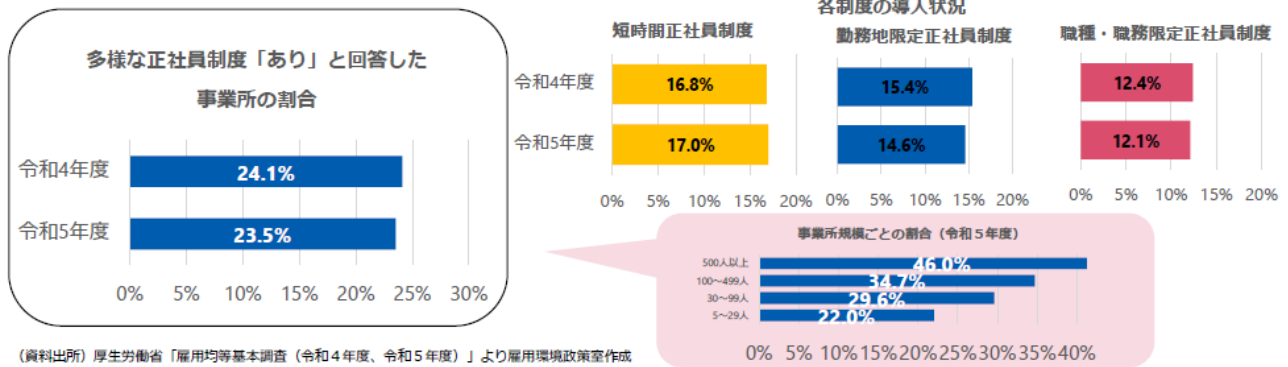
3. 労働市場における正規・非正規雇用の状況（性別・学歴別）

性別・学歴別の就業率と正規雇用割合を全国（2024年労働力調査「上図」）と三重県（2020年国勢調査「下図」）で比較すると、男性は大きな違いは見られなかった一方、女性は25～34歳、35～44歳で正規雇用割合が低い結果となった。

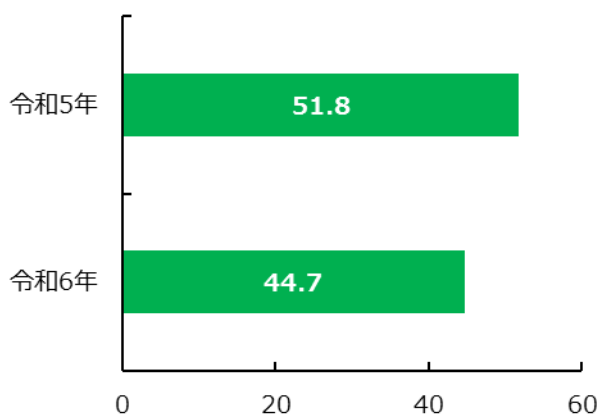


4. 多様な正社員制度の導入割合

多様な正社員制度の導入割合を全国（2022、23年雇用均等基本調査「上図」）と三重県（2023、24年三重県内事業所労働条件等実態調査「下図」）と比較すると、全国は2割程度の企業が多様な正社員制度を導入している一方、三重県は限定正社員制度の導入が1割を切る水準に留まった。

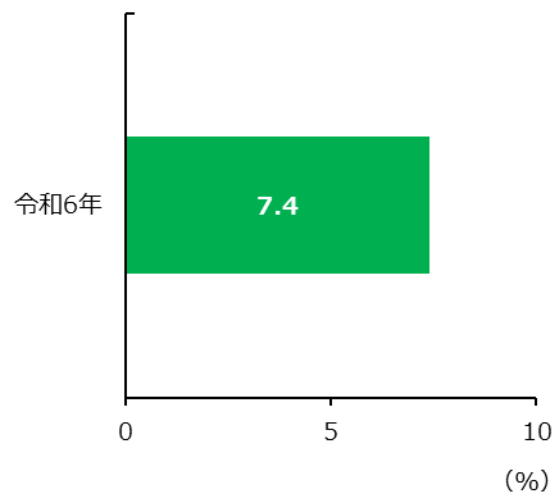


ポジティブアクション※への取組状況 「あり」と回答した事業所の割合



※：事業主が、雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずること。

限定正社員制度 導入企業



Ⅷ. 三重県における女性の正規雇用比率が対全国比で低位な理由

< P. 89 について >

三重県は若年女性(25～44歳)の非正規雇用率が高く、育児・家事負担により非正規雇用を選択した可能性が指摘される。

< P. 90 について >

各産業における女性の非正規雇用比率(P. 90)を見ると、「卸売・小売業」や「医療・福祉サービス」の女性の非正規雇用率が、全国と比較して高水準にある。「卸売・小売業」や「医療・福祉サービス」は全国的に非正規雇用割合が高く、三重県ではその業種の特徴(労働集約型産業)が色濃く出ていると推測される。

一方、三重県の主力産業である製造業については全国と比較して小幅ながら非正規雇用比率は低い。もっとも、製造業の就業者比率が高い地域では、転出調査数に占める女性の割合が高い傾向にある事も指摘されており(藤波匠「結婚をめぐる環境変化と婚姻数減少の要因」JRI レビュー 2025 Vol15, No. 123)、製造業の割合が高いことが、単純に女性の正規雇用率を押し上げる要因ではないことに留意が必要。

< P. 92 について >

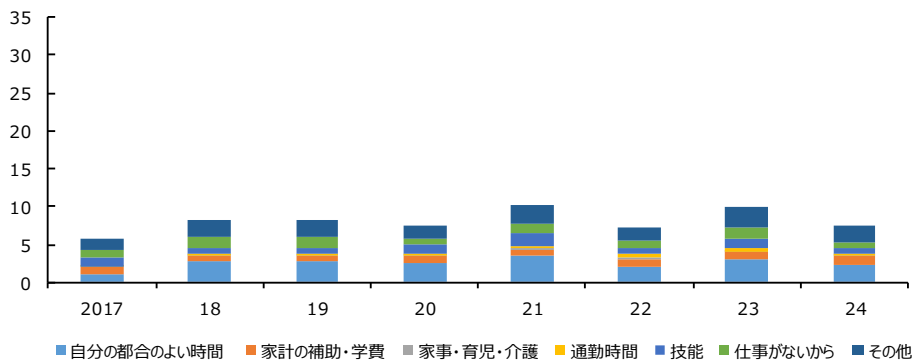
三重県は、全国と比較して、限定正社員等の正社員の働き方の選択肢が限定的。非正規雇用を選択した理由をみると、「自分の都合の良い時間で働きたいから」が最多であり(P. 18)、選択肢の狭さが非正規雇用率を高めている可能性が指摘できる。

<参考>官公庁からの提供データ分析

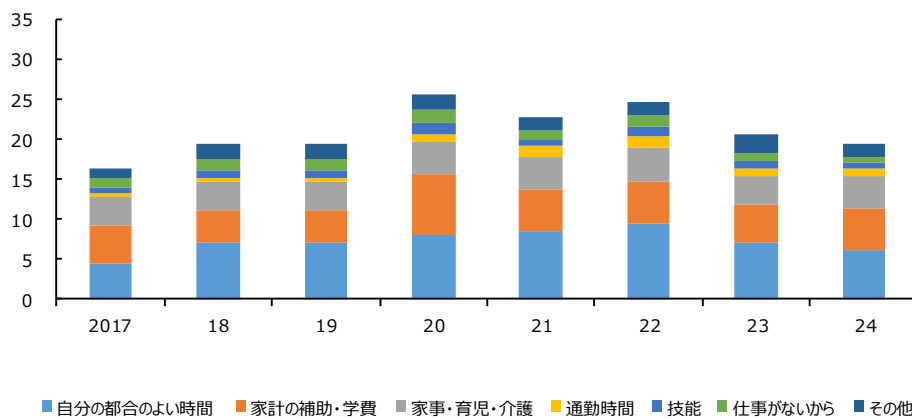
以下は、各省庁より三重県のマクロデータを取得し、「全国と三重県との比較による三重県の特徴の洗い出し」を作成した図表。全国調査と比較して標本数が少なく、誤差率が大きくなっていることに留意が必要であるため、参考とした。

1. 現職を選択した理由

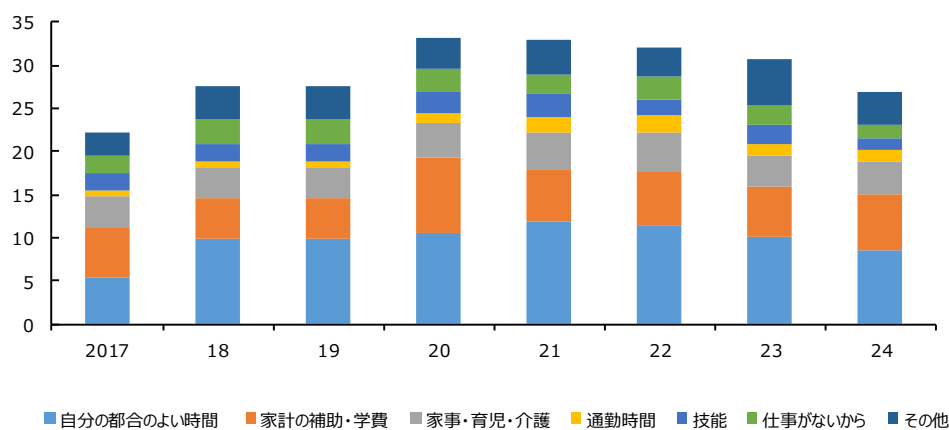
男性



女性



合計



2. 各産業における女性の非正規雇用比率

