



政府統計

報道関係者 各位

平成29年 9月19日

【照会先】

政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室

参事官 石原 典明

室長補佐 小平 薫

雇用構造第二係

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7613)

(直通電話) 03(3595)3145

## 平成 28 年「パートタイム労働者総合実態調査」の結果

～パートの7割超は今後もパートで仕事を続けたいと希望～

今後の働き方の希望別のパート割合は、「パートで仕事を続けたい」が72.0%

厚生労働省では、このほど、平成28年「パートタイム労働者総合実態調査」の結果を取りまとめましたので、公表します。

「パートタイム労働者総合実態調査」は、厚生労働省が、パートタイム労働者の雇用管理の現状、働き方の実態を把握することを目的としています（今回は平成23年に実施）。今回の調査は5人以上の常用労働者を雇用する事業所から約17,000事業所及びそこで働くパートタイム労働者から約17,000人を無作為抽出して平成28年10月1日現在の状況について実施したものです。有効回答率は事業所調査で58.4%、個人調査で58.8%でした。

### 【調査結果のポイント】

#### 〔事業所調査〕

##### 1 パート等の雇用状況

パート※を雇用している事業所の割合は68.8%であり、正社員とパートの両方を雇用している事業所は64.0%、正社員のみ雇用している事業所は20.5%となっている。【5頁 表1】

##### 2 改正パートタイム労働法施行を機に実施した改善措置<sup>(注)</sup>

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、平成27年4月1日の改正パートタイム労働法施行を機に実施した改善措置がある事業所の割合は39.4%であり、実施した措置の内容（複数回答）は「パート相談窓口等を整備し、雇入れ時に労働条件通知書等で明示した」が44.1%と最も高く、次いで「パートの賃金等処遇を（正社員との均等・均衡を考慮して）見直した」が30.7%となっている。【16頁 表14】

##### 3 正社員と職務が同じパート等の状況<sup>(注)</sup>

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、「正社員と職務が同じパート」がいる事業所の割合は15.7%であり、かつ「人事異動等の有無や範囲が正社員と同じパート」がいる事業所は3.2%となっている。【17頁 表15-1】

#### 〔個人調査〕

##### 1 パートの働いている理由

パートの働いている理由（複数回答）は「生きがい・社会参加のため」が31.2%と最も割合が高く、次いで「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」29.9%となっている。【35頁 表35】

（裏面に続く）

2 パートを選んだ理由

パートを選んだ理由(複数回答)は、「自分の都合の良い時間(日)に働きたいから」が57.0%と最も割合が高く、次いで「勤務時間・日数が短いから」39.4%となっている。「正社員として採用されなかったから」と「正社員としての募集が見つからなかったから」はそれぞれ7.4%、11.7%となっている。 【36頁 表36】

3 業務の内容及び責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準についての意識

「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」パートの賃金水準についての意識をみると、「正社員より賃金水準は低く、納得していない」が33.8%と最も割合が高く、次いで「正社員より賃金水準は低い、納得している」が30.8%となっている。 【31頁 表30】

4 今後の希望する働き方

今後の希望する働き方としては、「パートで仕事を続けたい」が72.0%、「正社員になりたい」が18.9%であった。20～29歳に限ると「正社員になりたい」が4割を超えている。

【39頁 表38】

※ この調査の「パート」とは正社員以外の労働者で、パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員、などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいい、短時間正社員は含まない。

詳細は別添概況をご覧ください。

(注)平成27年4月1日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)が変わりました。

1) 主な改正のポイントにパートタイム労働者の均等待遇・均衡待遇の確保があります。

① 「短時間労働者の待遇の原則」の新設[第8条]

パートタイム労働者の待遇と通常の労働者の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはなりません。

② 通常の労働者と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大[第9条]

通常の労働者との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の要件から、無期労働契約のパートタイム労働者であること、という要件を削除し、職務の内容、人材活用の仕組みが通常の労働者と同一のパートタイム労働者については、パートタイム労働者であることを理由として、その待遇について、差別的取扱いをしてはならないとされました。

2) また、パートタイム労働者の納得性を高めるための措置もポイントです。

① パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設[第14条第1項]

パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が説明しなければなりません。

② パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設[第16条]

パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。

(参考)厚生労働省ホームページ

○パート労働ポータルサイト (<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>) の「パートタイム労働法とは」

○「パートタイム労働法のあらまし」、「パートタイム労働法の概要」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>



平成29年 9月19日

【照会先】

政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室

参事官 石原 典明

室長補佐 小平 薫

雇用構造第二係

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7613)

(直通電話) 03(3595)3145

## 平成 28 年パートタイム労働者総合実態調査の概況

### 目 次

調査の概要	1
結果の概要	
〔事業所調査〕	
1 就業形態別就労状況	
（1）就業形態別労働者を雇用している事業所の割合	5
（2）就業形態別労働者の割合	6
2 正社員とパートの両方を雇用している事業所における状況	
（1）パートを雇用する理由	7
（2）雇用管理の状況	8
（3）パートへの処遇の説明	14
（4）改正パートタイム労働法施行を機に実施した改善措置	16
（5）正社員と職務が同じパート等の状況	17
（6）正社員と職務が同じパートの雇用管理の状況	18
〔個人調査〕	
1 パートの状況	
（1）属性	21
（2）就業の実態	25
（3）仕事についての考え方	35

平成 28 年パートタイム労働者総合実態調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。

アドレス ([http://www.mhlw.go.jp/toukei\\_hakusho/toukei/](http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/))

## 調査の概要

### 1 調査の目的

事業所における正社員及びパートタイム労働者に係る雇用管理の現状とともにパートタイム労働者の働き方の実態などを把握することにより、平成 26 年のパートタイム労働法改正（平成 27 年 4 月施行）後の事業所における正社員とパートタイム労働者との待遇の比較などパートタイム労働者をめぐる雇用管理等の実態を明らかにして、法改正を始めとする今後のパートタイム労働に関する施策の立案に資することを目的とする。

### 2 調査の範囲及び調査客体

#### (1) 範囲

ア 地域 全国

イ 産業 日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に基づく次の 16 大産業

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（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。）、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く。）

ウ 事業所及び労働者

上記イに掲げる産業に属し、5 人以上の常用労働者を雇用する事業所及び当該事業所に雇用されるパートタイム労働者

#### (2) 調査客体

ア 事業所調査

上記（1）の範囲に属する事業所から、産業別、事業所規模別に無作為に抽出した事業所を調査客体とした。

イ 個人調査

上記アの事業所調査の客体事業所に就業しているパートタイム労働者から、無作為に抽出した労働者を調査客体とした。

### 3 調査客体数、有効回答数及び有効回答率

(1) 事業所調査 調査客体数 17,348 事業所 有効回答数 10,135 事業所 有効回答率 58.4%

(2) 個人調査 調査客体数 16,847 人 有効回答数 9,911 人 有効回答率 58.8%

### 4 調査の対象期間及び実施期間

平成 28 年 10 月 1 日現在の状況について、事業所調査は平成 28 年 9 月 23 日から 10 月 15 日までの間に、個人調査は平成 28 年 10 月 14 日から 11 月 30 日までの間に実施した。

### 5 調査事項

#### (1) 事業所調査

事業所の属性、職種・労働者の種類別労働者数、雇用管理の状況、正社員への転換制度、処遇の説明、パートが働きやすい職場作りの取組、改正パートタイム労働法施行後に講じた改善措置実施の有無及び実施内容、雇用管理の見直しの際に改正パートタイム労働法の「短時間労働者の待遇の原則」を考慮している点、正社員と職務が同じパートの雇用管理の状況、正社員と職務が同じで、かつ人事異動等の有無や範囲が同じパートの雇用管理の状況

## (2) 個人調査（個人票）

個人の属性、働いている理由、パートを選んだ理由、パートの就業の実態、労働条件等について、パートの仕事についての考え方

## 6 調査の方法

### (1) 事業所調査

事業所票を厚生労働省から調査客体事業所に郵送し、調査客体事業所が記入した後、厚生労働省に郵送。

### (2) 個人調査

回収した事業所票から厚生労働省が業務を委託した民間事業者が調査客体となる労働者数を算出し、事業所調査の客体事業所に調査客体となる労働者の抽出と個人票の配布を依頼。調査客体労働者が個人票に記入後、厚生労働省に郵送。

## 7 調査機関

(1) 事業所調査 厚生労働省一報告者

(2) 個人調査 厚生労働省一厚生労働省が業務を委託した民間事業者一事業所調査客体事業所一報告者

## 8 利用上の注意

(1) 統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、内訳の和が計の数値とは必ずしも一致しないことがある。

(2) 複数回答（回答項目の選択肢について、該当する答えを複数個選択することが可能としているもの）では、内訳の和が計の数値を超える場合がある。

(3) 表章記号について

①「0.0」は、該当数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たないものを示す。

②「-」は、該当数値がないことを示す。

③「…」は、調査をしていないことを示す。

④「\*」はサンプル数の少ないものであるので注意を要する。

(4) 東日本大震災の影響により、平成28年調査では、原子力災害対策特別措置法に基づき帰還困難区域、居住制限区域及び避難指示解除準備区域に設定された市町村を除外した。

(5) 東日本大震災の影響により、平成23年調査では、被災3県（岩手県、宮城県、福島県）を除いて調査を実施している。また、平成23年調査では官公営を調査していないため、前回比較を行っている平成28年調査の結果については、被災3県及び官公営を除いて集計した数値である。

## 9 主な用語の定義

### 〔事業所調査〕

#### (1) 常用労働者

次のア～ウのいずれかに該当する者をいう。

ア 期間を定めずに雇われている者

イ 1か月を超える期間を定めて雇われている者

ウ 日々雇われている者又は1か月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成28年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者

## (2) 就業形態

この調査においては、労働者を「正社員」、「パート（短時間）」、「専門職」、「その他」の4つの就業形態に区分している。なお、調査の中では「パート（短時間）」、「専門職」、「その他」を合わせた「正社員以外の労働者」の区分も用いている。

### ア 正社員

いわゆる正社員型の労働者をいう。短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）にいう通常の労働者。短時間正社員、勤務地限定正社員及び職種限定正社員を含む。

### イ パート（短時間）（以下、「パート」という。）

正社員以外の労働者で、パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員、などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。短時間正社員は含まない。

### ウ 専門職

正社員以外の労働者で、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者のうち、特定職種<sup>\*</sup>に従事し、専門的能力の発揮を目的としている労働者をいう。

※「特定職種」とは、例えば、科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師、デザイナー等の専門的職種をいう。

### エ その他

正社員以外の労働者で、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者のうち、上記専門職以外の労働者をいう。

## (3) 事業所規模

この調査において、事業所規模とは、その事業所に雇用されている常用労働者の人数である。

## (4) 雇用期間の定め無し

特に雇用期間を定めずに雇用されている労働者をいい、定年までの場合を含む。

## (5) 雇用期間の定め有り

1年契約、6か月契約など雇用期間を定めた労働契約により雇用されている労働者をいう。

## (6) 職務（業務の内容及び責任の程度）が正社員と同じパート

正社員と職務（業務の内容及び責任の程度）が同じであるパートをいう。職務（業務の内容及び責任の程度）が同じであるかどうかは、通常従事する業務の内容だけでなく、作業のレベル（難易度）、求められる能力、責任や権限の範囲も含め、トラブル発生などの臨時・緊急の対応、ノルマや与えられた権限といった業務上の責任について、正社員と同じように課されるか考慮するとともに、作業を行う上で必要な能力、作業の難易度、肉体的・精神的負担なども含めて判断したもの。

## (7) 人事異動等の有無や範囲が正社員と同じパート

正社員と同様に転勤等があるパートをいう。転勤の有無については、実際に転勤したかどうかだけではなく、将来にわたっての転勤の見込みを、事業所の就業規則や慣行などをもとに判断したもの。また、転勤がパートと正社員の双方にある場合、転勤の範囲の異同について、全国転勤、エリア限定など比較して違いがあるかどうか、さらに、転勤の有無及び範囲が正社員、パートとも同じ、又は双方ともに転勤がない場合は、事業所内における職務内容・配置の変更の有無及び範囲を比較して判断したもの。

## (8) 所定労働時間数

変形労働時間制などで1週間当たりの所定労働時間数が週により異なって定められている場合には、平均の1週間当たりの所定労働時間数としている。

## (9) 人事異動の幅

事業所間の転勤だけでなく、同じ事業所内での他部署への異動や、他の職種への異動の範囲をいう。

(10) 職務関連賃金

基本給、賞与、役職手当等の勤務手当及び精皆勤手当等、職務内容に密接に関連して支払われる賃金をいう。退職手当、家族手当、別居手当、子女教育手当、実費で支払われる通勤手当等は含まない。

(11) OJT

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

(12) Off-JT

業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）をいう。

(13) 自己啓発費用の補助

従業員が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）に対する費用を援助することをいう。

(14) 改正パートタイム労働法

平成 27 年 4 月 1 日から施行されているパートタイム労働法をいう。

第 8 条では、事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則を規定している。

また、第 9 条では、パートタイム労働者の職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが正社員と同じ場合には、その待遇についてパートタイム労働者であることを理由に、差別的に取り扱うことの禁止を規定している。

**〔個人調査〕**

(1) 勤務時間を限定した（短時間）正社員

無期労働契約を締結し、時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等で、所定労働時間（日数）が短い正社員をいう。

(2) 勤務地を限定した（転勤のない）正社員

事業所において、正社員に対して勤務地の変更（転勤）を一般的に行っている場合に、無期労働契約ではあるが、転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ないなど、通常の正社員とは異なる雇用管理を行う正社員をいう。

(3) 職種を限定した（職務内容の変更がない）正社員

無期労働契約ではあるが、担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されているなど、通常の正社員とは異なる雇用管理を行う正社員をいう。

# 結果の概要

## 〔事業所調査〕

### 1 就業形態別就労状況

#### (1) 就業形態別労働者を雇用している事業所の割合

平成28年10月1日現在で、「パートを雇用している事業所」の割合は68.8%、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」の割合は64.0%、「正社員のみ雇用している事業所」の割合は20.5%となっている。

これを産業別にみると、「パートを雇用している事業所」は「宿泊業、飲食サービス業」が95.5%と最も高い割合となっており、次いで「医療、福祉」90.6%、「教育、学習支援業」85.9%の順となっている。

また、事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるほど「パートを雇用している事業所」の割合がおおむね高くなっている。（表1、第1図）

表1 産業・事業所規模、就業形態別労働者を雇用している事業所割合

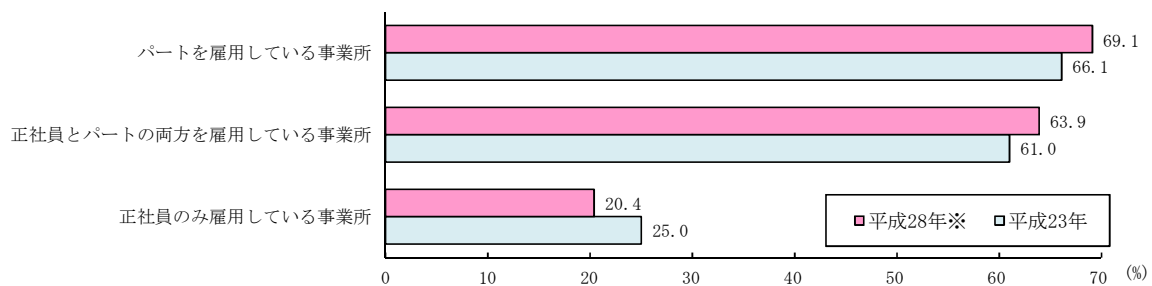
産業・事業所規模	事業所計 <sup>1)</sup>	正社員以外の労働者を雇用している事業所				正社員と正社員以外の労働者の両方を雇用している事業所			正社員のみ雇用している事業所		
		パートを雇用している事業所	専門職を雇用している事業所	その他を雇用している事業所	正社員とパートの両方を雇用している事業所	正社員と専門職の両方を雇用している事業所	正社員とその他の両方を雇用している事業所				
								(%)		(%)	(%)
<b>総数</b> (官公営を除く総数)	<b>(100.0)</b> 100.0	<b>79.5</b>	<b>68.8</b>	<b>7.1</b>	<b>28.9</b>	<b>74.4</b>	<b>64.0</b>	<b>6.9</b>	<b>27.2</b>	<b>20.5</b>	
業	100.0	78.9	68.2	5.8	28.6	73.7	63.2	5.5	26.8	21.1	
鉱業、採石業、砂利採取業	(0.0)	100.0	55.7	27.8	2.2	35.5	55.7	27.8	2.2	35.5	44.3
建設業	(8.1)	100.0	41.7	24.9	6.1	20.1	41.0	24.9	5.4	20.1	58.3
製造業	(10.7)	100.0	74.0	60.1	2.1	32.8	72.1	58.5	2.1	32.1	26.0
電気・ガス・熱供給・水道業	(0.3)	100.0	73.3	45.7	7.1	46.5	72.6	45.7	7.1	45.8	26.7
情報通信業	(1.6)	100.0	52.0	28.2	15.7	28.4	52.0	28.2	15.7	28.4	48.0
運輸業、郵便業	(4.5)	100.0	67.8	54.4	1.6	31.9	67.8	54.4	1.6	31.9	32.2
卸売業、小売業	(25.7)	100.0	80.8	70.0	3.5	26.2	72.3	61.6	3.5	24.4	19.2
金融業、保険業	(2.6)	100.0	81.0	63.3	1.6	33.1	80.4	62.8	1.6	33.1	19.0
不動産業、物品賃貸業	(2.2)	100.0	75.2	58.8	2.2	33.0	73.3	56.9	1.5	33.0	24.8
学術研究、専門・技術サービス業	(2.9)	100.0	70.4	51.8	9.8	27.6	68.3	51.3	9.8	25.5	29.6
宿泊業、飲食サービス業	(11.8)	100.0	97.4	95.5	5.3	36.2	83.4	81.4	4.5	28.8	2.6
生活関連サービス業、娯楽業	(4.5)	100.0	84.0	75.2	4.0	21.3	79.9	71.0	4.0	19.6	16.0
教育、学習支援業	(4.8)	100.0	95.3	85.9	34.5	28.6	90.3	81.3	34.5	28.2	4.7
医療、福祉	(13.4)	100.0	92.6	90.6	15.1	23.7	90.7	88.8	14.6	22.8	7.4
複合サービス事業	(1.0)	100.0	88.5	47.1	0.8	61.8	88.1	46.7	0.8	61.4	11.5
サービス業 (他に分類されないもの)	(5.7)	100.0	74.3	60.4	4.4	37.8	71.8	58.0	4.4	36.7	25.7
<b>事業所規模</b>											
1,000人以上	(0.1)	100.0	96.9	79.9	40.0	84.8	96.9	79.9	40.0	84.8	3.1
300～999人	(0.5)	100.0	96.3	84.6	26.1	74.7	96.3	84.5	26.1	74.7	3.7
100～299人	(2.5)	100.0	95.1	82.2	17.0	64.8	94.9	82.0	17.0	64.8	4.9
30～99人	(13.3)	100.0	89.9	77.7	13.7	47.0	89.7	77.6	13.7	46.9	10.1
5～29人	(83.6)	100.0	77.2	66.9	5.6	24.6	71.2	61.1	5.3	22.6	22.8
平成28年※総数 <sup>2)</sup>	100.0	79.6	69.1	5.8	28.8	74.2	63.9	5.6	27.0	20.4	
前回(平成23年)総数	100.0	75.0	66.1	...	25.6	69.8	61.0	...	24.6	25.0	

注：1) ( )は、総数を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

2) 平成28年※総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

第1図 パートを雇用している事業所の割合

(事業所計=100)



注：平成28年※は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計



## (2) 就業形態別労働者の割合

平成28年10月1日現在の正社員以外の労働者割合は37.2%、うちパートの労働者割合は27.4%となっている。

これを男女別にみると、男では「正社員以外の労働者」は22.6%、うち「パート」は13.0%、女では「正社員以外の労働者」は55.0%、うち「パート」は44.9%となっている。

(表2-1「就業形態の割合」)

また、各就業形態の性別の割合をみると、「パート」は男が25.9%、女が74.1%となっている(表2-1「性別の割合」)。

パートの労働者割合を産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」が60.2%と最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」44.6%、「卸売業、小売業」41.1%となっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が小さいほど「パート」の割合が高くなっている。

(表2-2)

表2-1 性・就業形態別労働者割合

(単位：%)

	就業形態の割合						性別の割合						
	労働者計	正社員	正社員以外の労働者	パート	専門職	その他	労働者計	正社員	正社員以外の労働者	パート	専門職	その他	
平成28年	計	100.0	62.8	37.2	27.4	1.6	8.3	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男	100.0	77.4	22.6	13.0	1.5	8.2	54.8	67.6	33.2	25.9	51.1	54.0
	女	100.0	45.0	55.0	44.9	1.7	8.4	45.2	32.4	66.8	74.1	48.9	46.0
平成28年*	計	100.0	61.9	38.1	28.4	1.3	8.5	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男	100.0	77.0	23.0	13.3	1.4	8.4	55.0	68.4	33.3	25.7	58.0	54.8
	女	100.0	43.5	56.5	46.8	1.2	8.5	45.0	31.6	66.7	74.3	42.0	45.2
平成23年	計	100.0	65.6	34.4	27.0	...	7.4	100.0	100.0	100.0	100.0	...	100.0
	男	100.0	79.7	20.3	13.8	...	6.5	58.6	71.3	34.6	29.8	...	52.1
	女	100.0	45.6	54.4	45.9	...	8.5	41.4	28.7	65.4	70.2	...	47.9

注：平成28年\*は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

表2-2 産業・事業所規模、就業形態別労働者割合

(単位：%) 平成28年

産業・事業所規模	労働者計 <sup>1)</sup>		正社員	正社員以外の労働者	パート	専門職	その他
	(100.0)	100.0					
<b>総数</b>	<b>(100.0)</b>	<b>100.0</b>	<b>62.8</b>	<b>37.2</b>	<b>27.4</b>	<b>1.6</b>	<b>8.3</b>
(官公営を除く総数)		100.0	62.3	37.7	27.9	1.3	8.5
<b>産業</b>							
鉱業、採石業、砂利採取業	( 0.0)	100.0	87.4	12.6	3.4	0.2	9.0
建設業	( 5.9)	100.0	86.7	13.3	3.5	2.7	7.1
製造業	(16.9)	100.0	76.9	23.1	12.0	0.3	10.8
電気・ガス・熱供給・水道業	( 0.6)	100.0	90.3	9.7	4.3	0.6	4.8
情報通信業	( 3.2)	100.0	85.8	14.2	5.8	2.7	5.7
運輸業、郵便業	( 6.8)	100.0	73.3	26.7	16.0	0.2	10.5
卸売業、小売業	(18.0)	100.0	52.0	48.0	41.1	0.5	6.4
金融業、保険業	( 2.9)	100.0	77.7	22.3	14.6	0.3	7.5
不動産業、物品賃貸業	( 1.5)	100.0	65.6	34.4	22.6	0.4	11.4
学術研究、専門・技術サービス業	( 2.9)	100.0	80.3	19.7	9.7	2.7	7.2
宿泊業、飲食サービス業	( 9.4)	100.0	31.3	68.7	60.2	0.8	7.7
生活関連サービス業、娯楽業	( 3.8)	100.0	46.5	53.5	44.6	0.6	8.4
教育、学習支援業	( 6.4)	100.0	62.0	38.0	27.0	6.7	4.3
医療、福祉	(13.7)	100.0	62.8	37.2	28.9	3.5	4.8
複合サービス事業	( 0.8)	100.0	69.2	30.8	13.0	0.1	17.7
サービス業	( 7.4)	100.0	53.3	46.7	28.7	0.9	17.1
(他に分類されないもの)							
<b>事業所規模</b>							
1,000人以上	( 6.6)	100.0	75.1	24.9	11.8	2.4	10.7
300～999人	( 9.7)	100.0	67.1	32.9	20.4	1.6	10.8
100～299人	(15.2)	100.0	65.2	34.8	22.6	1.3	10.9
30～99人	(25.5)	100.0	61.4	38.6	28.6	1.7	8.3
5～29人	(43.0)	100.0	60.0	40.0	32.1	1.4	6.4
平成28年*総数 <sup>2)</sup>		100.0	61.9	38.1	28.4	1.3	8.5
前回(平成23年)総数		100.0	65.6	34.4	27.0	...	7.4

注：1) ( )は、総数を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

2) 平成28年\*総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## 2 正社員とパートの両方を雇用している事業所における状況

### (1) パートを雇用する理由

正社員とパートの両方を雇用している事業所について、パートを雇用する理由（複数回答）をみると、「1日の忙しい時間帯に対処するため」が41.6%と最も高い割合となっており、次いで「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」41.3%、「仕事内容が簡単なため」36.0%の順となっている。

産業別にみると、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」を挙げる事業所はおおむねどの産業でも高い割合となっているが、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」では「1日の忙しい時間帯に対処するため」がそれぞれ55.6%、53.5%、「電気・ガス・熱供給・水道業」では「定年退職者の再雇用のため」が48.9%、「教育、学習支援業」では「経験・知識・技能のある人を採用したいため」が43.2%と最も高くなっている。「宿泊業、飲食サービス業」では「仕事内容が簡単なため」が48.2%と他の産業に比べ高い割合となっている。（表3）

表3 産業・事業所規模、パートを雇用する理由別事業所割合

産業・事業所規模	複数回答（単位：%）平成28年														
	正社員とパートの両方を雇用している事業所 <sup>1)</sup>	学卒等一般の正社員の採用、確保が困難なため	人を集めやすいため	家庭の事情等により中途退職した正社員の再雇用のため	定年退職者の再雇用のため	正社員の代替要員の確保のため	仕事内容が簡単なため	人件費が割安なため（労務コストの効率化）	システム化によって比較的簡易な業務が増加したため <sup>2)</sup>	1日の忙しい時間帯に対処するため	一定期間の繁忙に対処するため	仕事量が減ったときに雇用が容易なため	経験・知識・技能のある人を採用したいため	その他	不明
<b>総数</b> （官公営を除く総数）	[ 64.0 ] 100.0	17.1	27.7	8.7	16.6	23.1	36.0	41.3	6.6	41.6	16.8	11.0	20.9	10.7	2.7
<b>産業</b>	[ 63.2 ] 100.0	17.4	28.9	9.0	16.2	22.4	37.5	42.1	7.0	42.5	17.0	11.2	20.1	9.9	2.7
鉱業、採石業、砂利採取業	[ 27.8 ] 100.0	11.7	7.6	14.7	34.5	11.6	39.3	23.8	1.2	3.0	23.5	13.5	23.6	13.4	-
建設業	[ 24.9 ] 100.0	14.0	18.4	14.2	20.0	19.2	40.2	34.5	14.2	10.2	19.3	4.3	36.1	14.9	2.7
製造業	[ 58.5 ] 100.0	12.7	26.2	4.7	23.7	12.6	44.3	40.4	5.4	22.7	14.2	16.8	13.6	12.7	1.4
電気・ガス・熱供給・水道業	[ 45.7 ] 100.0	8.2	5.6	2.2	48.9	29.7	27.9	30.7	0.6	5.9	18.6	4.4	33.4	8.9	4.4
情報通信業	[ 28.2 ] 100.0	5.4	20.6	19.3	16.7	9.4	40.2	35.2	5.9	14.6	15.3	10.4	20.3	15.7	7.6
運輸業、郵便業	[ 54.4 ] 100.0	14.4	20.9	5.9	28.0	14.5	45.6	35.8	5.2	36.8	18.3	7.9	18.0	7.0	3.1
卸売業、小売業	[ 61.6 ] 100.0	17.4	30.4	9.0	11.6	24.6	43.4	47.1	9.7	53.5	21.6	11.9	12.0	4.3	2.7
金融業、保険業	[ 62.8 ] 100.0	12.9	12.7	22.2	22.9	38.4	30.8	44.4	17.8	30.7	24.1	5.4	25.6	11.6	1.1
不動産業、物品賃貸業	[ 56.9 ] 100.0	11.2	26.6	5.2	19.4	21.4	42.5	39.3	6.1	30.8	7.2	2.6	14.2	9.6	0.1
学術研究、専門・技術サービス業	[ 51.3 ] 100.0	11.5	10.9	13.5	16.8	21.3	30.3	31.5	7.0	10.2	19.9	7.3	32.8	14.5	0.5
宿泊業、飲食サービス業	[ 81.4 ] 100.0	15.0	38.3	0.5	6.7	16.9	48.2	49.3	9.1	55.6	19.8	17.2	8.4	9.6	7.3
生活関連サービス業、娯楽業	[ 71.0 ] 100.0	25.1	26.8	11.4	11.4	23.5	37.1	38.2	4.7	41.6	16.8	11.4	29.7	10.8	1.5
教育、学習支援業	[ 81.3 ] 100.0	13.5	10.5	8.2	21.9	24.5	15.3	35.7	2.0	27.6	12.6	7.7	43.2	21.7	2.4
医療、福祉	[ 88.8 ] 100.0	25.2	32.2	14.3	21.9	33.3	15.2	34.8	0.8	48.5	8.5	8.3	35.5	13.9	0.3
複合サービス事業	[ 46.7 ] 100.0	16.6	8.7	9.1	12.8	63.2	13.7	29.3	3.7	34.0	21.3	0.5	14.7	7.6	0.4
サブサービス業 （他に分類されないもの）	[ 58.0 ] 100.0	10.7	22.1	6.2	19.5	13.3	42.8	39.7	7.1	24.3	20.3	6.6	15.3	14.7	4.6
<b>事業所規模</b>															
1,000人以上	[ 79.9 ] 100.0	10.0	18.2	12.7	52.1	27.6	34.2	42.6	10.7	32.5	29.0	9.0	36.7	12.5	2.7
300～999人	[ 84.5 ] 100.0	12.1	25.7	14.7	36.2	30.2	37.0	44.4	8.2	38.9	27.3	7.7	26.8	12.6	1.1
100～299人	[ 82.0 ] 100.0	18.7	28.0	11.7	32.8	27.8	38.2	41.7	6.4	34.4	19.7	7.4	24.8	12.5	1.8
30～99人	[ 77.6 ] 100.0	18.7	27.2	9.8	25.8	26.4	37.1	41.9	8.8	43.7	20.3	9.3	22.1	11.8	1.8
5～29人	[ 61.1 ] 100.0	16.8	27.8	8.3	13.8	22.2	35.7	41.1	6.2	41.5	15.9	11.5	20.5	10.4	3.0
平成28年*総数 <sup>3)</sup>	[ 63.9 ] 100.0	17.1	29.2	9.2	16.3	22.5	37.5	41.6	7.0	42.1	17.0	11.2	20.2	10.1	2.7
前回（平成23年）総数	[ 61.0 ] 100.0	9.0	23.4	10.5	17.6	...	36.5	48.6	1.5	35.4	19.1	16.0	21.2	9.2	3.4

注：1) [ ]は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

2) 「システム化によって比較的簡易な業務が増加したため」は、前回（平成23年）では「IT化・サービス情報化の進展によって、業務内容が変化したため」について調査しており、比較の際には注意を要する。

3) 平成28年\*総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## (2) 雇用管理の状況

### ア 雇用期間

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、パートの労働契約の中での「期間の定め有り」事業所は54.6%、「期間の定め無し」事業所は45.4%となっている。

産業別にみると、期間の定めが有る事業所の割合は「電気・ガス・熱供給・水道業」が96.6%で最も高く、次いで「複合サービス事業」96.3%、「金融業、保険業」87.8%となっており、一方「建設業」が38.6%で最も低く、次いで「製造業」39.4%、「医療、福祉」48.3%となっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほど期間の定めが有る事業所の割合が高くなっている。(表4)

表4 産業・事業所規模、パートの雇用期間の定めの有無別事業所割合

(単位：%) 平成28年

産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所 <sup>1)</sup>	期間の定め有り <sup>2)</sup>	期間の定め無し <sup>2)</sup>	
<b>総数</b>	<b>[ 64.0]</b>	<b>100.0</b>	<b>54.6</b>	<b>45.4</b>
(官公営を除く総数)	[ 63.2]	100.0	52.0	48.0
<b>産業</b>				
鉱業、採石業、砂利採取業	[ 27.8]	100.0	58.5	41.5
建設業	[ 24.9]	100.0	38.6	61.4
製造業	[ 58.5]	100.0	39.4	60.6
電気・ガス・熱供給・水道業	[ 45.7]	100.0	96.6	3.4
情報通信業	[ 28.2]	100.0	64.8	35.2
運輸業、郵便業	[ 54.4]	100.0	58.9	41.1
卸売業、小売業	[ 61.6]	100.0	53.1	46.9
金融業、保険業	[ 62.8]	100.0	87.8	12.2
不動産業、物品賃貸業	[ 56.9]	100.0	64.2	35.8
学術研究、専門・技術サービス業	[ 51.3]	100.0	58.6	41.4
宿泊業、飲食サービス業	[ 81.4]	100.0	49.9	50.1
生活関連サービス業、娯楽業	[ 71.0]	100.0	51.1	48.9
教育、学習支援業	[ 81.3]	100.0	84.6	15.4
医療、福祉	[ 88.8]	100.0	48.3	51.7
複合サービス事業	[ 46.7]	100.0	96.3	3.7
サービス業	[ 58.0]	100.0	69.5	30.5
(他に分類されないもの)				
<b>事業所規模</b>				
1,000人以上	[ 79.9]	100.0	98.1	1.9
300～999人	[ 84.5]	100.0	90.3	9.7
100～299人	[ 82.0]	100.0	85.9	14.1
30～99人	[ 77.6]	100.0	74.0	26.0
5～29人	[ 61.1]	100.0	49.0	51.0
平成28年※総数 <sup>3)</sup>	[ 63.9]	100.0	51.5	48.5
前回(平成23年)総数	[ 61.0]	100.0	51.4	48.6

注：1) [ ]は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

2) 労働契約での雇用期間の定めの有無について、もっとも多くの労働者に当てはまる内容についての回答である。

3) 平成28年※総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## イ 人材活用

### ① 人事異動

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、人材活用の一環として「パートの人事異動を行っている」事業所の割合は18.3%、「人事異動を正社員には行っているが、パートには行っていない」事業所の割合は43.4%、「人事異動を正社員にもパートにも行っていない」事業所の割合は33.1%となっている。

また、パートの人事異動の幅や頻度が正社員に比べてどのようになっているかについて、パートの人事異動を行っている事業所の内訳をみると、「正社員と同じ人事異動を行っている」事業所の割合は6.1%、「正社員とは異なる人事異動を行っている」事業所の割合は12.2%となっている。

産業別にみると、「金融業、保険業」でパートの人事異動を行っている事業所の割合が68.3%、正社員とは異なる人事異動を行っている事業所の割合が53.3%とそれぞれ最も高くなっている。（表5）

表5 産業・事業所規模、パートの人事異動の有無及び人事異動の実施状況別事業所割合

産業・事業所規模		(単位：%) 平成28年					人事異動を正社員には行っているが、パートには行っていない	人事異動を正社員にもパートにも行っていない	不明
		正社員とパートの両方を雇用している事業所 <sup>1)</sup>	パートの人事異動を行っている	正社員と同じ	正社員とは異なる				
<b>総数</b>		[ 64.0 ] 100.0	18.3	6.1	12.2	43.4	33.1	5.2	
(官公営を除く総数)		[ 63.2 ] 100.0	17.2	6.0	11.3	42.9	34.5	5.4	
<b>産業</b>									
鉱業，採石業，砂利採取業		[ 27.8 ] 100.0	8.0	2.7	5.3	46.9	40.4	4.7	
建設業		[ 24.9 ] 100.0	9.0	3.0	6.0	28.3	51.2	11.5	
製造業		[ 58.5 ] 100.0	12.9	5.6	7.3	33.6	47.9	5.6	
電気・ガス・熱供給・水道業		[ 45.7 ] 100.0	19.1	12.2	6.9	76.1	3.0	1.8	
情報通信業		[ 28.2 ] 100.0	12.8	5.7	7.1	54.6	30.5	2.1	
運輸業，郵便業		[ 54.4 ] 100.0	14.7	4.5	10.1	45.5	34.8	5.1	
卸売業，小売業		[ 61.6 ] 100.0	17.5	5.3	12.3	48.7	28.8	4.9	
金融業，保険業		[ 62.8 ] 100.0	68.3	15.0	53.3	23.9	7.4	0.4	
不動産業，物品賃貸業		[ 56.9 ] 100.0	16.8	5.3	11.5	50.7	27.2	5.2	
学術研究，専門・技術サービス業		[ 51.3 ] 100.0	9.5	1.8	7.8	47.5	40.4	2.6	
宿泊業，飲食サービス業		[ 81.4 ] 100.0	12.5	4.5	7.9	55.4	25.9	6.3	
生活関連サービス業，娯楽業		[ 71.0 ] 100.0	18.4	7.2	11.2	48.5	29.2	3.8	
教育，学習支援業		[ 81.3 ] 100.0	31.9	5.8	26.0	42.7	23.6	1.7	
医療，福祉		[ 88.8 ] 100.0	20.5	9.2	11.3	31.2	42.2	6.1	
複合サービス事業		[ 46.7 ] 100.0	29.0	14.7	14.3	69.4	1.5	0.1	
サービス業		[ 58.0 ] 100.0	12.1	2.9	9.1	48.0	34.5	5.4	
(他に分類されないもの)									
<b>事業所規模</b>									
1,000人以上		[ 79.9 ] 100.0	37.0	8.4	28.5	60.2	1.6	1.2	
300～999人		[ 84.5 ] 100.0	37.0	11.8	25.2	58.0	3.5	1.6	
100～299人		[ 82.0 ] 100.0	28.8	9.5	19.2	61.2	7.4	2.7	
30～99人		[ 77.6 ] 100.0	23.1	7.0	16.1	58.9	15.2	2.8	
5～29人		[ 61.1 ] 100.0	16.7	5.7	11.0	39.5	38.0	5.8	
平成28年※総数 <sup>2)</sup>		[ 63.9 ] 100.0	17.0	6.0	11.0	42.3	35.2	5.5	
前回(平成23年)総数		[ 61.0 ] 100.0	15.8	5.3	10.5	39.4	41.6	3.2	

注：1) [ ]は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

2) 平成28年※総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## ② 役職

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、「パートの役職者がいる」事業所は6.6%、「パートの役職者はいない」事業所は90.7%となっている。

また、役職者がいる場合の役職者の種類別（複数回答）の事業所割合をみると、「所属グループのみの責任者等比較的一般従業員に近い役職（売場長、ライン長等）まで」が63.1%と最も高く、次いで「現場の責任者等中間レベルの役職（フロア長、部門長等）まで」が26.1%、「所属組織の責任者等ハイレベルの役職（店長、工場長等）まで」が19.8%となっている。（表6）

表6 パートの役職者の有無及びパートの役職者の種類別事業所割合

	正社員とパートの両方を雇用している事業所 <sup>1)</sup>	パートの役職者がいる	役職者の種類（複数回答）							パートの役職者はいない	不明	
			回答があった <sup>2)</sup>	所属組織の責任者等ハイレベルの役職（店長、工場長等）まで		現場の責任者等中間レベルの役職（フロア長、部門長等）まで		所属グループのみの責任者等比較的一般従業員に近い役職（売場長、ライン長等）まで				役職者の種類不明
総数	[ 64.0 ] 100.0	6.6	6.5	(100.0)	( 19.8)	( 26.1)	( 63.1)	0.0	90.7	2.7		
（官公営を除く総数）	[ 63.2 ] 100.0	6.8	6.8	(100.0)	( 19.9)	( 26.5)	( 62.7)	0.0	90.4	2.8		
平成28年※総数 <sup>3)</sup>	[ 63.9 ] 100.0	7.0	7.0	(100.0)	( 19.0)	( 26.9)	( 63.3)	0.0	90.2	2.9		
前回（平成23年）総数	[ 61.0 ] 100.0	6.5	6.4	(100.0)	( 25.4)	( 19.3)	( 66.4)	0.1	91.7	1.8		

注：1) [ ] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

2) ( ) は、「パートの役職者がいる」のうち、役職者の種類に回答のあった事業所を100として集計している。

3) 平成28年※総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## ウ 賃金を決定する際に考慮した内容

正社員とパートの両方を雇用している事業所における賃金を決定する際に考慮した内容（複数回答）をみると、正社員では「職務（業務の内容及び責任の程度）」が83.3%と最も高い割合となっており、次いで「能力、経験」71.7%、「職務の成果」57.8%の順となっている。これに対し、パートでは「能力、経験」が52.4%と最も高い割合となっており、次いで「職務（業務の内容及び責任の程度）」45.4%、「最低賃金（地域別・産業別）」35.7%の順となっている。（表7）

表7 労働者の種類、賃金決定の際に考慮した内容別事業所割合

労働者の種類	正社員とパートの両方を雇用している事業所	職務関連賃金決定の際に考慮した内容（複数回答）													不明
		職務（業務の内容及び責任の程度）	職務の成果	能力、経験	配置転換や人事異動の有無	転勤可能性の有無	残業の有無	地域での賃金相場	最低賃金（地域別・産業別）	同業種他企業の賃金相場	勤続年数	年齢	学歴	その他	
正社員	100.0	83.3	57.8	71.7	10.7	10.5	19.1	17.6	9.3	16.0	50.7	29.5	21.9	7.4	4.3
パート	100.0	45.4	28.3	52.4	1.9	1.0	7.8	30.5	35.7	19.2	26.3	7.9	3.2	8.0	9.2
（官公営を除く）															
正社員	100.0	84.3	59.3	73.9	11.0	11.0	19.6	17.9	9.6	16.4	50.1	29.3	20.9	6.5	4.2
パート	100.0	45.4	29.6	54.6	1.9	1.0	8.2	31.3	37.2	19.8	27.3	8.1	3.2	6.8	9.1
平成28年※ <sup>1)</sup>															
正社員	100.0	84.3	58.8	74.1	11.0	10.8	19.9	17.6	9.5	16.5	50.2	29.3	20.7	6.5	4.3
パート	100.0	45.4	29.6	54.9	2.0	1.1	8.2	30.6	37.1	19.6	27.2	8.4	3.3	7.0	9.3
前回（平成23年）調査計															
正社員	100.0	81.2	56.0	73.5	...	7.8	...	18.4	5.3	...	46.0	32.1	18.7	7.9	3.1
パート	100.0	48.7	30.2	52.5	...	1.2	...	37.3	21.2	...	22.2	8.2	2.3	9.0	5.3

注：1) 平成28年※は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## エ 教育訓練

正社員とパートの両方を雇用している事業所について、教育訓練を実施している事業所割合をみると、「日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練（OJT）」は正社員に実施が69.1%、パートに実施が54.1%、「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）」は正社員に実施が56.5%、パートに実施が27.7%、「入職時のガイダンス（Off-JT）」は正社員に実施が52.2%、パートに実施が36.2%、「将来のためのキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）」は正社員に実施が40.8%、パートに実施が9.5%、「自己啓発費用の補助」は正社員に実施が32.7%、パートに実施が10.2%となっている（表8）。

表8 教育訓練の種類、教育訓練の実施状況別事業所割合

教育訓練の種類	(単位：%) 平成28年	
	実施状況（複数回答）	
	正社員に実施	パートに実施
	[ 64.0 ]	
正社員とパートの両方を雇用している事業所 <sup>1)2)</sup>	100.0	100.0
日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練（OJT）	69.1	54.1
入職時のガイダンス（Off-JT）	52.2	36.2
職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）	56.5	27.7
将来のためのキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）	40.8	9.5
自己啓発費用の補助	32.7	10.2
(官公営を除く)	[ 63.2 ]	
正社員とパートの両方を雇用している事業所 <sup>1)2)</sup>	100.0	100.0
日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練（OJT）	68.4	54.5
入職時のガイダンス（Off-JT）	50.7	36.5
職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）	54.9	27.2
将来のためのキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）	39.4	9.6
自己啓発費用の補助	32.7	10.6
平成28年 <sup>※3)</sup>	[ 63.9 ]	
正社員とパートの両方を雇用している事業所 <sup>1)2)</sup>	100.0	100.0
日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練（OJT）	68.6	54.8
入職時のガイダンス（Off-JT）	50.0	36.6
職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）	54.9	27.6
将来のためのキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）	39.1	9.9
自己啓発費用の補助	33.1	10.9
前回（平成23年）	[ 61.0 ]	
正社員とパートの両方を雇用している事業所 <sup>1)2)</sup>	100.0	100.0
日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練（OJT）	67.1	54.4
入職時のガイダンス（Off-JT）	46.2	32.1
職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）	51.5	26.5
将来のためのキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）	35.3	9.2
自己啓発費用の補助	29.2	10.5

注：1) [ ] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

2) 正社員とパートの両方を雇用している事業所には実施状況不明の事業所が含まれる。

3) 平成28年<sup>※</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## オ 手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況（複数回答）は、パートでは「通勤手当」が76.4%と最も高い割合となっており、次いで「更衣室の利用」58.4%、「休憩室の利用」56.9%の順となっている。

正社員との比較でみると、「給食施設（食堂）の利用」、「休憩室の利用」、「更衣室の利用」などの福利厚生施設の利用については正社員の実施状況との差は小さいが、「役職手当」、「退職金」、「賞与」などでは正社員との差が大きくなっている。（表9）

表9 労働者の種類、手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合

複数回答（単位：％）平成28年										
実施状況 <sup>1)</sup>	正社員とパートの両方を雇用している事業所 <sup>2)3)</sup>		定期的な昇給	人事評価・考課	通勤手当	精勤手当	役職手当	家族手当	住宅手当	
正社員に実施	[ 64.0]	100.0	71.8	61.0	90.4	20.7	70.6	49.2	38.4	
パートに実施		100.0	32.3	38.8	76.4	5.8	7.3	2.3	1.5	
（官公営を除く）										
正社員に実施	[ 63.2]	100.0	70.5	60.1	90.0	20.5	70.2	47.8	35.8	
パートに実施		100.0	33.6	40.4	76.3	6.0	7.6	2.2	1.3	
平成28年 <sup>※</sup>										
正社員に実施	[ 63.9]	100.0	70.2	59.7	89.9	20.4	69.7	47.0	35.5	
パートに実施		100.0	34.0	40.2	76.4	5.9	7.7	2.1	1.3	
前回（平成23年）										
正社員に実施	[ 61.0]	100.0	66.5	62.7	85.6	23.1	72.1	53.4	37.8	
パートに実施		100.0	27.8	36.4	65.1	6.6	7.6	2.5	2.0	
実施状況 <sup>1)</sup>	賞与	退職金	企業年金	人間ドックの補助	社外活動（スポーツクラブの利用など）の補助	慶弔休暇	給食施設（食堂）の利用	休憩室の利用	更衣室の利用	
正社員に実施	84.6	71.7	21.6	43.8	18.9	80.7	22.5	62.4	64.0	
パートに実施	33.7	8.7	2.2	18.0	8.6	40.8	20.0	56.9	58.4	
（官公営を除く）										
正社員に実施	84.0	70.3	22.8	41.2	16.7	79.9	22.0	62.9	63.0	
パートに実施	34.5	8.9	2.2	18.6	8.9	40.5	19.8	57.6	57.8	
平成28年 <sup>※</sup>										
正社員に実施	83.7	69.9	22.7	41.4	17.1	79.4	22.0	63.0	62.6	
パートに実施	34.9	9.2	2.1	18.7	9.2	40.3	19.8	57.7	57.7	
前回（平成23年）										
正社員に実施	83.4	74.3	27.7	44.7	…	82.7	23.7	64.7	66.7	
パートに実施	37.3	13.0	3.1	20.2	…	42.2	21.8	60.3	61.8	

注：1) 平成28年<sup>※</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

2) 正社員とパートの両方を雇用している事業所には実施状況不明の事業所が含まれる。

3) [ ] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

カ パートの正社員転換制度【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、「パートの正社員転換制度がある」事業所の割合は44.2%、「制度がない」事業所の割合は52.1%となっている。

パートの正社員転換制度がある事業所における転換の基準（複数回答）をみると、「パートが所属する部署の上司の推薦」が65.6%と最も高い割合となっており、次いで「人事部門などによる面接の結果」47.0%、「人事評価の結果」42.9%、「（一定の）職務経験年数」33.6%の順となっている。

パートの正社員転換制度がある事業所の割合を産業別にみると、「複合サービス事業」が73.5%で最も高く、次いで「金融業、保険業」64.9%となっている。（表10）

表10 産業・事業所規模、パートの正社員転換制度の有無、転換基準別事業所割合

産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所 <sup>1)</sup>	パートの正社員転換制度がある <sup>2)</sup>	転換の基準（複数回答）										パートの正社員転換制度がない	不明
			人事評価の結果	パートが所属する部署の上司の推薦	筆記試験の結果	人事部門などによる面接の結果	（一定の）職務経験年数	職場内の格付け等級制度におけるパートの位置づけ	パートの保有する資格	その他	不明			
総数	[ 64.0 ] 100.0	44.2 (100.0)	( 42.9 )	( 65.6 )	( 24.0 )	( 47.0 )	( 33.6 )	( 8.4 )	( 17.8 )	( 14.7 )	( 3.6 )	52.1	3.7	
鉱業、採石業、砂利採取業	[ 27.8 ] 100.0	11.0 (100.0)	( 48.2 )	( 94.5 )	( 21.3 )	( 21.3 )	( 51.8 )	( - )	( - )	( 5.5 )	( - )	86.7	2.3	
建設業	[ 24.9 ] 100.0	31.1 (100.0)	( 19.6 )	( 26.8 )	( 3.7 )	( 23.9 )	( 24.8 )	( 1.7 )	( 11.8 )	( 37.0 )	( 8.7 )	66.0	2.9	
製造業	[ 58.5 ] 100.0	30.0 (100.0)	( 38.6 )	( 52.9 )	( 10.5 )	( 36.8 )	( 33.6 )	( 6.0 )	( 4.6 )	( 17.0 )	( 7.0 )	64.7	5.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	[ 45.7 ] 100.0	2.9 (100.0)	( 4.7 )	( 74.1 )	( 38.7 )	( 43.4 )	( 60.8 )	( 4.7 )	( 4.7 )	( 25.9 )	( - )	96.8	0.3	
情報通信業	[ 28.2 ] 100.0	39.9 (100.0)	( 43.6 )	( 71.9 )	( 14.2 )	( 41.2 )	( 43.1 )	( 7.4 )	( 15.8 )	( 23.8 )	( - )	58.3	1.9	
運輸業、郵便業	[ 54.4 ] 100.0	40.7 (100.0)	( 48.8 )	( 71.7 )	( 31.5 )	( 47.3 )	( 49.4 )	( 14.6 )	( 19.6 )	( 16.1 )	( 4.4 )	52.2	7.1	
卸売業、小売業	[ 61.6 ] 100.0	45.8 (100.0)	( 43.8 )	( 77.7 )	( 38.5 )	( 51.6 )	( 33.4 )	( 10.9 )	( 8.7 )	( 8.7 )	( 3.4 )	50.2	4.0	
金融業、保険業	[ 62.8 ] 100.0	64.9 (100.0)	( 69.3 )	( 88.3 )	( 46.8 )	( 73.2 )	( 72.3 )	( 19.5 )	( 32.3 )	( 6.5 )	( 0.1 )	33.4	1.7	
不動産業、物品賃貸業	[ 56.9 ] 100.0	50.8 (100.0)	( 44.2 )	( 77.4 )	( 17.2 )	( 43.2 )	( 21.1 )	( 7.5 )	( 18.3 )	( 9.2 )	( 0.1 )	46.5	2.7	
学術研究、専門・技術サービス業	[ 51.3 ] 100.0	27.8 (100.0)	( 23.8 )	( 38.3 )	( 24.7 )	( 38.1 )	( 50.2 )	( 1.3 )	( 6.1 )	( 26.7 )	( 3.7 )	70.6	1.7	
宿泊業、飲食サービス業	[ 81.4 ] 100.0	52.4 (100.0)	( 50.0 )	( 76.1 )	( 24.0 )	( 51.8 )	( 26.4 )	( 9.5 )	( 16.3 )	( 6.2 )	( 4.1 )	43.2	4.4	
生活関連サービス業、娯楽業	[ 71.0 ] 100.0	57.5 (100.0)	( 39.3 )	( 61.4 )	( 17.2 )	( 49.2 )	( 30.4 )	( 4.9 )	( 13.1 )	( 13.9 )	( 2.3 )	41.2	1.3	
教育、学習支援業	[ 81.3 ] 100.0	22.2 (100.0)	( 30.9 )	( 45.8 )	( 34.7 )	( 41.3 )	( 25.2 )	( 4.4 )	( 17.0 )	( 22.0 )	( 10.0 )	74.8	3.0	
医療、福祉	[ 88.8 ] 100.0	51.8 (100.0)	( 38.7 )	( 51.8 )	( 9.1 )	( 37.9 )	( 33.1 )	( 5.0 )	( 34.2 )	( 25.4 )	( 2.4 )	45.2	3.0	
複合サービス事業	[ 46.7 ] 100.0	73.5 (100.0)	( 70.0 )	( 61.6 )	( 56.2 )	( 86.3 )	( 56.8 )	( 10.2 )	( 23.0 )	( 10.5 )	( 2.6 )	24.5	2.0	
（他に分類されないもの）	[ 58.0 ] 100.0	29.0 (100.0)	( 28.9 )	( 55.9 )	( 13.3 )	( 43.9 )	( 28.4 )	( 8.8 )	( 13.2 )	( 17.7 )	( 5.1 )	67.7	3.3	
事業所規模														
1,000人以上	[ 79.9 ] 100.0	39.3 (100.0)	( 46.9 )	( 78.0 )	( 64.9 )	( 79.1 )	( 58.1 )	( 11.6 )	( 17.9 )	( 8.3 )	( 1.2 )	58.9	1.7	
300～999人	[ 84.5 ] 100.0	50.3 (100.0)	( 43.8 )	( 78.8 )	( 49.2 )	( 69.9 )	( 41.0 )	( 8.4 )	( 17.0 )	( 9.9 )	( 1.7 )	48.0	1.7	
100～299人	[ 82.0 ] 100.0	50.1 (100.0)	( 42.9 )	( 78.0 )	( 35.5 )	( 57.9 )	( 35.8 )	( 8.8 )	( 14.7 )	( 16.4 )	( 1.4 )	47.9	2.0	
30～99人	[ 77.6 ] 100.0	50.5 (100.0)	( 42.1 )	( 72.6 )	( 30.2 )	( 54.5 )	( 33.1 )	( 9.6 )	( 18.0 )	( 13.4 )	( 2.2 )	47.1	2.4	
5～29人	[ 61.1 ] 100.0	42.7 (100.0)	( 43.1 )	( 63.2 )	( 21.6 )	( 44.4 )	( 33.6 )	( 8.1 )	( 17.9 )	( 15.0 )	( 4.1 )	53.3	4.0	

注：1) [ ] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

2) ( ) は、「パートの正社員転換制度がある」事業所を100とした割合である。

キ パートの過去3年間における正社員への転換希望の有無、正社員転換者数【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、「過去3年間に転換を希望したパートがいた」事業所の割合は16.3%となっている。そのうち「転換者数回答あり」の事業所における正社員転換者数階級をみると、「1～4人」が81.2%と最も高い割合になっており、次いで、「0人」9.7%、「5～9人」5.4%の順となっている。「転換者数回答あり」の事業所における1事業所当たりの平均転換者数は2.3人となっている。（表11）

表11 過去3年間における正社員への転換希望の有無、正社員転換者数階級別事業所割合及び1事業所当たりの平均転換者数

産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所 <sup>1)</sup>	過去3年間に転換を希望したパートがいた	転換者数回答あり <sup>2)</sup>	正社員転換者数階級							転換者数不明	1事業所当たりの平均転換者数(人) <sup>3)</sup>
				0人	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50人以上		
総数	[ 64.0 ] 100.0	16.3	15.5 (100.0)	( 9.7 )	( 81.2 )	( 5.4 )	( 2.1 )	( 0.2 )	( 1.2 )	( 0.1 )	0.8	2.3

注：1) [ ] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

2) ( ) は、「過去3年間に転換を希望したパートがいた」のうち、「転換者数回答あり」の事業所を100とした割合である。

3) 「1事業所当たりの平均転換者数」は、「転換者数回答あり」の事業所の平均転換者数である。



### (3) パートへの処遇の説明

#### ア 雇入れ（更新時含む）におけるパートへの処遇の説明【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、雇入れ時（更新時含む）におけるパートへの処遇の説明の有無について「処遇の説明を実施している」事業所の割合は 85.0%、「実施していない」事業所の割合は 1.7%となっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほど「実施している」事業所の割合がおおむね高くなっている。

また、パートへの説明方法（複数回答）をみると、「個々に処遇の内容を記載した文書を交付している」が 55.3%と最も高い割合となっており、次いで「個々に口頭で説明している」48.7%、「複数に対して、説明会等で口頭で説明している」8.4%の順となっている。

産業別にみると、「個々に処遇の内容を記載した文書を交付している」とする事業所はおおむねどの産業でも高い割合となっており、「複合サービス事業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」ではそれぞれ 82.3%、78.4%と他の産業よりも高くなっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほど「複数に対して、説明会等で口頭で説明している」、「個々に処遇の内容を記載した文書を交付している」とする事業所の割合が高くなっている一方、「個々に口頭で説明している」とする事業所の割合はおおむねどの事業所規模でも 48%程度となっている。（表 12）

表 12 産業・事業所規模、雇入れ時（更新時含む）におけるパートへの処遇の説明の有無及び説明方法別事業所割合

産業・事業所規模		正社員とパートの両方を雇用している事業所 <sup>注</sup>		処遇の説明を実施している	説明方法（複数回答）			処遇の説明を実施していない	新たに雇い入れた（更新含む）パートはない	不明
					個々に口頭で説明している	複数に対して、説明会等で口頭で説明している	個々に処遇の内容を記載した文書を交付している			
<b>総産</b>	<b>数業</b>	[ 64.0]	100.0	85.0	48.7	8.4	55.3	1.7	9.3	4.0
飲業，採石業，砂利採取業		[ 27.8]	100.0	71.8	35.1	-	47.8	4.7	21.1	2.3
建設業		[ 24.9]	100.0	63.0	38.7	8.3	25.5	5.4	26.0	5.6
製造業		[ 58.5]	100.0	73.1	41.1	4.3	42.1	2.0	21.2	3.6
電気・ガス・熱供給・水道業		[ 45.7]	100.0	88.9	35.5	6.5	78.4	1.3	7.9	1.9
情報通信業		[ 28.2]	100.0	84.7	41.6	4.8	68.1	0.7	12.9	1.8
運輸業，郵便業		[ 54.4]	100.0	81.6	46.3	11.4	56.3	1.8	11.3	5.3
卸売業，小売業		[ 61.6]	100.0	86.0	52.0	10.8	54.8	0.5	6.7	6.8
金融業，保険業		[ 62.8]	100.0	88.8	43.4	25.9	77.8	-	10.9	0.3
不動産業，物品賃貸業		[ 56.9]	100.0	80.3	41.7	8.0	59.4	1.3	13.3	5.1
学術研究，専門・技術サービス業		[ 51.3]	100.0	77.4	41.9	5.3	52.8	5.2	13.6	3.7
宿泊業，飲食サービス業		[ 81.4]	100.0	88.8	58.5	6.5	44.5	2.3	4.6	4.3
生活関連サービス業，娯楽業		[ 71.0]	100.0	87.8	52.0	6.0	54.7	2.5	8.3	1.4
教育，学習支援業		[ 81.3]	100.0	91.3	45.5	10.3	72.0	2.6	3.5	2.6
医療，福祉		[ 88.8]	100.0	88.1	45.8	7.6	62.7	1.2	8.4	2.3
複合サービス事業		[ 46.7]	100.0	91.8	46.5	8.7	82.3	0.0	8.2	0.0
サービス業		[ 58.0]	100.0	88.8	47.5	3.9	67.8	2.3	7.9	1.1
(他に分類されないもの)										
<b>事業所規模</b>										
	1,000人以上	[ 79.9]	100.0	96.3	47.9	19.8	90.3	0.1	2.3	1.2
	300～999人	[ 84.5]	100.0	96.5	48.6	15.7	83.6	0.1	2.5	0.9
	100～299人	[ 82.0]	100.0	95.3	48.6	11.7	80.7	0.7	2.9	1.1
	30～99人	[ 77.6]	100.0	92.6	48.1	10.7	71.2	1.0	4.7	1.7
	5～29人	[ 61.1]	100.0	83.0	48.8	7.7	50.8	1.9	10.6	4.6

注：[ ] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

## イ 本人からの処遇に関する説明の求めの有無等

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、平成25年10月から平成28年9月までの3年間に、パートから本人の処遇についての「説明を求められたことがある」事業所の割合は15.5%、「説明を求められたことがない」事業所の割合は71.7%となっている。

また、説明を求められた場合には、不明を除く全ての事業所において求められた内容について説明している。（表13）

表13 産業・事業所規模、過去3年間に於けるパートからの処遇に関する説明を求められたかの有無及び求められた内容についての説明の有無別事業所割合

産業・事業所規模	(単位：%) 平成28年									
	正社員とパートの両方を雇用している事業所 <sup>1)</sup>		説明を求められたことがある <sup>2)</sup>		説明の有無			説明を求められたことがない	わからない	不明
					説明した	説明しなかった	不明			
<b>総数</b> (官公営を除く総数)	[ 64.0 ]	100.0	15.5	(100.0)	( 98.8 )	( - )	( 1.2 )	71.7	8.6	4.1
<b>産 業</b>	[ 63.2 ]	100.0	15.3	(100.0)	( 98.7 )	( - )	( 1.3 )	72.2	8.4	4.1
鉱業，採石業，砂利採取業	[ 27.8 ]	100.0	5.3	(100.0)	(100.0)	( - )	( - )	91.4	0.6	2.7
建設業	[ 24.9 ]	100.0	12.2	(100.0)	(100.0)	( - )	( - )	80.9	4.2	2.7
製造業	[ 58.5 ]	100.0	7.9	(100.0)	( 86.8 )	( - )	( 13.2 )	81.8	5.6	4.7
電気・ガス・熱供給・水道業	[ 45.7 ]	100.0	8.9	(100.0)	(100.0)	( - )	( - )	76.1	11.2	3.8
情報通信業	[ 28.2 ]	100.0	21.5	(100.0)	(100.0)	( - )	( - )	69.1	6.7	2.7
運輸業，郵便業	[ 54.4 ]	100.0	13.0	(100.0)	(100.0)	( - )	( - )	73.3	8.4	5.3
卸売業，小売業	[ 61.6 ]	100.0	17.5	(100.0)	(100.0)	( - )	( - )	65.8	9.4	7.3
金融業，保険業	[ 62.8 ]	100.0	17.6	(100.0)	( 95.3 )	( - )	( 4.7 )	60.4	21.4	0.6
不動産業，物品賃貸業	[ 56.9 ]	100.0	13.8	(100.0)	(100.0)	( - )	( - )	73.0	9.1	4.1
学術研究，専門・技術サービス業	[ 51.3 ]	100.0	10.1	(100.0)	( 99.9 )	( - )	( 0.1 )	81.8	6.4	1.7
宿泊業，飲食サービス業	[ 81.4 ]	100.0	9.0	(100.0)	(100.0)	( - )	( - )	77.7	11.0	2.3
生活関連サービス業，娯楽業	[ 71.0 ]	100.0	17.9	(100.0)	( 93.5 )	( - )	( 6.5 )	71.8	9.2	1.2
教育，学習支援業	[ 81.3 ]	100.0	20.5	(100.0)	(100.0)	( - )	( - )	65.3	11.5	2.8
医療，福祉	[ 88.8 ]	100.0	21.5	(100.0)	( 99.9 )	( - )	( 0.1 )	68.7	5.8	3.9
複合サービス事業	[ 46.7 ]	100.0	11.8	(100.0)	(100.0)	( - )	( - )	79.0	9.1	0.1
サービス業 (他に分類されないもの)	[ 58.0 ]	100.0	16.3	(100.0)	(100.0)	( - )	( - )	75.2	7.4	1.1
<b>事業所規模</b>										
1,000人以上	[ 79.9 ]	100.0	44.0	(100.0)	( 98.6 )	( - )	( 1.4 )	37.1	17.8	1.0
300～999人	[ 84.5 ]	100.0	35.7	(100.0)	(100.0)	( - )	( - )	50.6	12.6	1.2
100～299人	[ 82.0 ]	100.0	26.0	(100.0)	( 99.5 )	( - )	( 0.5 )	58.8	13.8	1.4
30～99人	[ 77.6 ]	100.0	22.4	(100.0)	( 99.6 )	( - )	( 0.4 )	63.2	12.4	1.9
5～29人	[ 61.1 ]	100.0	13.5	(100.0)	( 98.4 )	( - )	( 1.6 )	74.2	7.6	4.7
平成28年*総数 <sup>3)</sup>	[ 63.9 ]	100.0	15.1	(100.0)	( 98.6 )	( - )	( 1.4 )	72.1	8.5	4.3
前回(平成23年)総数	[ 61.0 ]	100.0	15.6	(100.0)	( 99.0 )	( 0.0 )	( 1.0 )	73.5	10.2	0.7

注：1) [ ] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

2) ( ) は、「説明を求められたことがある」事業所を100とした割合である。

3) 平成28年\*総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

#### (4) 改正パートタイム労働法施行を機に実施した改善措置【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、平成27年4月1日の改正パートタイム労働法の施行を機に「実施した措置がある」事業所は39.4%、「特に実施したものはなし」事業所は55.0%となっている。

実施した措置がある事業所の割合を産業別にみると、「金融業、保険業」が52.4%と最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」及び「複合サービス事業」48.8%、「生活関連サービス業、娯楽業」47.0%、「卸売業、小売業」42.8%となっている。

また、実施した措置（複数回答）についてみると、「パート相談窓口等を整備し、雇入れ時に労働条件通知書等で明示した」が44.1%と最も高い割合となっており、次いで「パートの賃金等処遇を（正社員との均等・均衡を考慮して）見直した」30.7%、「相談窓口等でパートからの相談に応じた」21.6%、「パート雇入れ時に雇用管理の改善措置の内容について説明した」13.5%、「パートに関する通勤手当の支給を見直した」10.9%、「正社員と職務の内容、人材活用の仕組みが同じパートの賃金等処遇を見直した」10.5%の順となっている。（表14）

表14 産業・事業所規模、改正パートタイム労働法施行を機に実施した改善措置実施の有無及び実施した措置別事業所割合

産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所 <sup>1)</sup>	改正パートタイム労働法の施行を機に実施した措置がある <sup>2)</sup>	実施した措置（複数回答）									特に実施したものはなし <sup>3)</sup>	不明
			パートの賃金等処遇を（正社員との均等・均衡を考慮して）見直した	正社員と職務の内容、人材活用の仕組みが同じパートの賃金等処遇を見直した	パートに関する通勤手当の支給を見直した	パート相談窓口等を整備し、雇入れ時に労働条件通知書等で明示した	相談窓口等でパートからの相談に応じた	パート雇入れ時に雇用管理の改善措置の内容について説明した	その他				
			(30.7)	(10.5)	(10.9)	(44.1)	(21.6)	(13.5)	(9.3)				
総産	[ 64.0]	100.0	39.4	(100.0)	(30.7)	(10.5)	(10.9)	(44.1)	(21.6)	(13.5)	(9.3)	55.0	5.6
鉱業、採石業、砂利採取業	[ 27.8]	100.0	14.2	(100.0)	(41.5)	(16.5)	(4.2)	(21.2)	(8.5)	(4.2)	(33.0)	83.5	2.3
建設業	[ 24.9]	100.0	17.5	(100.0)	(54.5)	(2.1)	(16.8)	(26.2)	(21.6)	(20.3)	(2.5)	74.0	8.5
製造業	[ 58.5]	100.0	30.9	(100.0)	(37.4)	(11.9)	(12.1)	(35.5)	(16.6)	(14.1)	(6.2)	63.7	5.3
電気・ガス・熱供給・水道業	[ 45.7]	100.0	20.0	(100.0)	(29.9)	(3.5)	(25.0)	(44.5)	(19.3)	(3.8)	(8.9)	74.1	5.9
情報通信業	[ 28.2]	100.0	33.7	(100.0)	(23.0)	(19.4)	-	(59.8)	(18.7)	(12.5)	(4.4)	64.1	2.2
運輸業、郵便業	[ 54.4]	100.0	41.7	(100.0)	(28.6)	(14.1)	(5.7)	(52.1)	(17.0)	(12.2)	(7.3)	54.7	3.6
卸売業、小売業	[ 61.6]	100.0	42.8	(100.0)	(28.5)	(14.8)	(14.9)	(43.6)	(22.5)	(13.5)	(11.3)	49.9	7.3
金融業、保険業	[ 62.8]	100.0	52.4	(100.0)	(25.2)	(2.0)	(0.5)	(61.5)	(29.7)	(23.0)	(7.3)	45.1	2.5
不動産業、物品賃貸業	[ 56.9]	100.0	48.8	(100.0)	(43.9)	(7.4)	(9.5)	(26.8)	(25.0)	(8.4)	(12.2)	48.3	2.9
学術研究、専門・技術サービス業	[ 51.3]	100.0	27.7	(100.0)	(41.9)	(5.4)	(11.8)	(29.8)	(15.7)	(6.5)	(14.3)	69.0	3.3
宿泊業、飲食サービス業	[ 81.4]	100.0	42.6	(100.0)	(26.1)	(4.0)	(8.5)	(59.1)	(22.3)	(21.3)	(0.9)	52.2	5.2
生活関連サービス業、娯楽業	[ 71.0]	100.0	47.0	(100.0)	(33.1)	(10.6)	(9.3)	(39.8)	(16.5)	(12.6)	(10.9)	50.2	2.8
教育、学習支援業	[ 81.3]	100.0	26.8	(100.0)	(28.2)	(9.5)	(10.7)	(35.6)	(23.5)	(10.2)	(12.4)	67.1	6.1
医療、福祉	[ 88.8]	100.0	41.3	(100.0)	(32.5)	(10.9)	(10.2)	(36.9)	(21.9)	(7.8)	(13.4)	52.9	5.8
複合サービス事業	[ 46.7]	100.0	48.8	(100.0)	(25.2)	(2.7)	(4.7)	(54.7)	(18.6)	(24.3)	(8.8)	46.3	4.9
サービス業 (他に分類されないもの)	[ 58.0]	100.0	37.1	(100.0)	(30.5)	(15.4)	(11.9)	(47.0)	(25.0)	(9.7)	(12.3)	58.6	4.3
事業所規模													
1,000人以上	[ 79.9]	100.0	51.5	(100.0)	(21.7)	(4.2)	(4.5)	(67.1)	(36.9)	(18.1)	(8.1)	46.1	2.4
300～999人	[ 84.5]	100.0	53.8	(100.0)	(18.5)	(5.4)	(5.1)	(67.4)	(32.6)	(12.8)	(7.2)	43.3	2.9
100～299人	[ 82.0]	100.0	52.4	(100.0)	(21.3)	(5.1)	(5.3)	(62.9)	(24.9)	(9.8)	(8.5)	44.6	3.1
30～99人	[ 77.6]	100.0	47.3	(100.0)	(29.8)	(11.0)	(9.7)	(52.4)	(23.3)	(13.4)	(8.0)	49.6	3.1
5～29人	[ 61.1]	100.0	37.1	(100.0)	(31.7)	(10.8)	(11.6)	(40.6)	(20.8)	(13.8)	(9.7)	56.7	6.2

注：1) [ ] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。  
 2) ( ) は、「改正パートタイム労働法の施行を機に実施した措置がある」事業所を100とした割合である。  
 3) 「特に実施したものはなし」には、改正パートタイム労働法施行前から既に実施していた場合を含む。

## (5) 正社員と職務が同じパート等の状況

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートのいる事業所の割合は15.7%となっている。

産業別にみると、「学術研究，専門・技術サービス業」が25.3%と最も高い割合となっており、次いで「医療，福祉」24.9%、「鉱業，採石業，砂利採取業」22.2%、「複合サービス事業」21.4%の順となっている。

さらに、正社員と職務が同じパートのいる事業所のうち、人事異動等の有無や範囲が正社員と同じパートがいる事業所の割合は3.2%となっており、このうち有期労働契約を締結しているパートがいる事業所の割合は1.4%となっている。（表15-1）

また、正社員とパートの両方を雇用している事業所のパート全体に占める割合をみると、正社員と職務が同じパートの割合は6.5%、このうち人事異動等の有無や範囲が正社員と同じパートの割合は1.5%となっており、さらに、このうち有期労働契約を締結しているパートの割合は0.8%となっている（表15-2）。

表15-1 産業・事業所規模、正社員と職務が同じパート等がいる事業所割合

産業・事業所規模		(単位：%) 平成28年				
		正社員とパートの両方を雇用している事業所 <sup>1)</sup>	うち、正社員と職務 (業務の内容及び責任の程度)が同じ パートがいる	うち、人事異動等の有 無や範囲が正社員と同 じパートがいる	うち、有期労働契約を 締結しているパートが いる	
<b>総</b>	<b>数</b>	<b>[ 64.0 ]</b>	<b>100.0</b>	<b>15.7</b>	<b>3.2</b>	<b>1.4</b>
	(官公営を除く総数)	[ 63.2 ]	100.0	15.6	3.2	1.3
<b>産</b>	<b>業</b>					
	鉱業，採石業，砂利採取業	[ 27.8 ]	100.0	22.2	-	-
	建設業	[ 24.9 ]	100.0	18.9	0.3	0.3
	製造業	[ 58.5 ]	100.0	12.6	2.3	1.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	[ 45.7 ]	100.0	20.1	10.6	8.6
	情報通信業	[ 28.2 ]	100.0	14.7	5.4	1.6
	運輸業，郵便業	[ 54.4 ]	100.0	12.7	1.9	1.6
	卸売業，小売業	[ 61.6 ]	100.0	16.8	3.1	0.5
	金融業，保険業	[ 62.8 ]	100.0	11.6	4.5	3.6
	不動産業，物品賃貸業	[ 56.9 ]	100.0	12.8	2.8	1.4
	学術研究，専門・技術サービス業	[ 51.3 ]	100.0	25.3	5.4	3.3
	宿泊業，飲食サービス業	[ 81.4 ]	100.0	5.2	1.2	0.1
	生活関連サービス業，娯楽業	[ 71.0 ]	100.0	13.1	2.5	1.2
	教育，学習支援業	[ 81.3 ]	100.0	15.7	3.0	2.7
	医療，福祉	[ 88.8 ]	100.0	24.9	5.6	2.9
	複合サービス事業	[ 46.7 ]	100.0	21.4	4.8	4.8
	サービス業	[ 58.0 ]	100.0	14.0	3.7	1.3
	(他に分類されないもの)					
<b>事</b>	<b>業</b>					
	<b>所</b>					
	<b>規</b>					
	<b>模</b>					
	1,000人以上	[ 79.9 ]	100.0	18.3	6.1	5.6
	300～999人	[ 84.5 ]	100.0	18.9	5.9	4.7
	100～299人	[ 82.0 ]	100.0	18.3	3.9	3.3
	30～99人	[ 77.6 ]	100.0	15.3	3.1	2.3
	5～29人	[ 61.1 ]	100.0	15.6	3.2	1.1
	平成28年※総数 <sup>2)</sup>	[ 63.9 ]	100.0	15.9	3.3	1.4
	前回(平成23年)総数	[ 61.0 ]	100.0	16.7	4.0	...

注：1) [ ]は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

2) 平成28年※総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

表15-2 正社員と職務が同じパート等の労働者割合

		(単位：%) 平成28年				
		パート計 <sup>1)</sup>	うち、正社員と職務 (業務の内容及び責任の程度)が同じ パート	うち、人事異動等の有 無や範囲が正社員 と同じパート	うち、有期労働契約 を締結しているパー ト	
<b>総</b>	<b>数</b>	<b>[ 38.0 ]</b>	<b>100.0</b>	<b>6.5</b>	<b>1.5</b>	<b>0.8</b>
	(官公営を除く総数)	[ 39.0 ]	100.0	6.4	1.5	0.7
	平成28年※総数 <sup>2)</sup>	[ 39.3 ]	100.0	6.5	1.5	0.7
	前回(平成23年)総数	[ 37.0 ]	100.0	8.1	2.1	...

注：1) [ ]は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のパート労働者の割合である。

2) 平成28年※総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

(6) 正社員と職務が同じパートの雇用管理の状況

ア 基本賃金等の支払状況

① 基本賃金（基本給）

正社員と職務が同じパートについて、基本賃金の支払状況を正社員と比べてみると、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が16.2%、「正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる」が58.7%となっている（表16-1）。

表16-1 正社員と職務が同じパートの基本賃金の支払状況別事業所割合

	(単位：%) 平成28年							不明
	正社員と職務が同じパートがいる事業所 <sup>1)</sup>	正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている	正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる	正社員と算定要素 <sup>3)</sup> が全て共通している	正社員と算定要素 <sup>3)</sup> が一部共通している	正社員とは算定要素 <sup>3)</sup> が全く異なる		
基本賃金 (官公営を除く基本賃金)	[ 15.7 ]	100.0	16.2	58.7	5.5	15.1	38.1	25.0
	[ 15.6 ]	100.0	16.7	59.1	5.8	15.4	37.8	24.2
平成28年 <sup>※</sup> 基本賃金 <sup>2)</sup>	[ 15.9 ]	100.0	16.4	59.5	5.9	15.6	38.0	24.1
前回(平成23年)基本賃金	[ 16.7 ]	100.0	14.1	64.9	9.4	21.6	33.9	21.0

注：1) [ ] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。  
2) 平成28年<sup>※</sup>基本賃金は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。  
3) 職務（業務の内容及び責任の程度）、職務の成果、能力、経験、勤続年数、学歴等、賃金の算定の要素となるものをいう。

② 役職手当

正社員と職務が同じパートに役職手当を支払っている事業所の割合は12.0%で、このうち、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が49.9%、「正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる」が50.1%となっている（表16-2）。

③ 賞与

正社員と職務が同じパートに賞与を支払っている事業所の割合は43.3%で、このうち、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」17.1%、「正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる」が82.9%となっている（表16-2）。

④ 退職金

正社員と職務が同じパートに退職金を支払っている事業所の割合は14.3%で、このうち、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が40.3%、「正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる」が59.7%となっている（表16-2）。

表16-2 処遇の種類、正社員と職務が同じパートの役職手当、賞与、退職金の支払いの有無及び支払状況別事業所割合

処遇の種類	(単位：%) 平成28年							支払っていない	不明	
	正社員と職務が同じパートがいる事業所 <sup>1)</sup>	支払っている <sup>2)</sup>	正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている	正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる	正社員と算定要素 <sup>3)</sup> が全て共通している	正社員と算定要素 <sup>3)</sup> が一部共通している	正社員とは算定要素 <sup>3)</sup> が全く異なる			
役職手当	100.0	12.0 (100.0)	( 49.9 )	( 50.1 )	( 12.9 )	( 14.0 )	( 23.2 )	59.7	28.3	
賞与	[ 15.7 ]	100.0	43.3 (100.0)	( 17.1 )	( 82.9 )	( 3.5 )	( 31.0 )	( 48.4 )	32.7	24.0
退職金	100.0	14.3 (100.0)	( 40.3 )	( 59.7 )	( 5.5 )	( 24.3 )	( 29.9 )	58.7	26.9	
平成28年(官公営を除く)										
役職手当	100.0	12.6 (100.0)	( 49.6 )	( 50.4 )	( 13.0 )	( 14.1 )	( 23.4 )	59.5	27.9	
賞与	[ 15.6 ]	100.0	44.0 (100.0)	( 16.7 )	( 83.3 )	( 3.5 )	( 31.6 )	( 48.2 )	32.2	23.8
退職金	100.0	15.1 (100.0)	( 40.3 )	( 59.7 )	( 5.5 )	( 24.5 )	( 29.7 )	58.4	26.5	
平成28年 <sup>※</sup>										
役職手当	100.0	12.5 (100.0)	( 48.5 )	( 51.5 )	( 13.0 )	( 14.5 )	( 24.1 )	60.0	27.4	
賞与	[ 15.9 ]	100.0	43.6 (100.0)	( 15.4 )	( 84.6 )	( 3.5 )	( 31.9 )	( 49.2 )	32.8	23.6
退職金	100.0	15.0 (100.0)	( 40.0 )	( 60.0 )	( 5.7 )	( 24.2 )	( 30.2 )	58.8	26.1	
前回(平成23年)										
役職手当	100.0	17.4 (100.0)	( 40.2 )	( 59.8 )	( 10.8 )	( 16.4 )	( 32.5 )	64.2	18.4	
賞与	[ 16.7 ]	100.0	56.2 (100.0)	( 13.4 )	( 86.6 )	( 5.4 )	( 27.4 )	( 53.8 )	31.3	12.5
退職金	100.0	26.6 (100.0)	( 19.6 )	( 80.4 )	( 4.9 )	( 32.6 )	( 42.9 )	61.9	11.5	

注：1) [ ] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。  
2) ( ) は、「支払っている」事業所を100とした割合である。  
3) 平成28年<sup>※</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。  
4) 職務（業務の内容及び責任の程度）、職務の成果、能力、経験、勤続年数、学歴等、賃金の算定の要素となるものをいう。

## イ 正社員と比較した1時間当たりの基本賃金の割合

正社員と職務が同じパートについて、1時間当たりの基本賃金（基本給）を正社員と比較してみると、「正社員より高い」事業所の割合は5.8%、「正社員と同じ（賃金差はない）」事業所の割合は22.2%、「正社員より低い」事業所の割合は61.6%となっている。また、正社員より低い事業所では、「正社員の8割以上」が30.6%と最も高い割合となっており、次いで「正社員の6割以上8割未満」22.7%、「正社員の4割以上6割未満」7.4%、「正社員の4割未満」0.9%の順となっている。（表17）

表17 正社員と職務が同じパートと正社員を比較した1時間当たりの基本賃金の割合別事業所割合

	正社員の基本賃金に対する割合									
	正社員と職務が同じパートがいる事業所 <sup>1)</sup>		正社員より高い	正社員と同じ（賃金差はない）	正社員より低い	正社員より低い				不明
						正社員の8割以上	正社員の6割以上8割未満	正社員の4割以上6割未満	正社員の4割未満	
<b>総数</b> (官公営を除く総数)	[ 15.7 ]	100.0	5.8	22.2	61.6	30.6	22.7	7.4	0.9	10.4
	[ 15.6 ]	100.0	5.6	22.8	62.2	32.0	22.8	6.8	0.5	9.5
平成28年※総数 <sup>2)</sup>	[ 15.9 ]	100.0	5.7	22.6	62.7	32.3	23.0	6.9	0.5	9.1
前回(平成23年)総数	[ 16.7 ]	100.0	6.4	27.9	61.6	27.8	26.9	6.5	0.4	4.2

注：1) [ ] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。

2) 平成28年※総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## ウ 正社員との間に賃金差がある理由

職務が同じ正社員よりもパートの1時間当たりの基本賃金が低い理由（複数回答3つまで）についてみると、「パートは勤務時間の自由が利くから」が49.0%と最も高い割合となっており、次いで「パートは残業の時間数、回数が少ないから」30.9%、「そういった契約内容でパートが納得しているから」29.5%の順となっている（表18）。

表18 職務が同じ正社員よりもパートの1時間当たりの基本賃金が低い理由別事業所割合

	正社員と職務が同じパートと正社員との間に賃金差がある理由												
	職務が同じ正社員よりも基本賃金が低いパートがいる事業所 <sup>1)</sup>		パートは勤務時間の自由が利くから	パートは残業の時間数、回数が少ないから	パートは人事異動の幅や頻度が少ないから	正社員の方がパートより様々な仕事を経験してきたから	正社員は企業への将来的な貢献度の期待が高いから	正社員は賃金を下げることができないから	パートの賃金を上げる余裕がないから	定年後の再雇用制度でパートを雇用しているから	そういった契約内容でパートが納得しているから	その他	不明
<b>総数</b> (官公営を除く総数)	[ 61.6 ]	100.0	49.0	30.9	17.8	23.8	26.6	9.1	6.2	15.4	29.5	13.2	4.9
	[ 62.2 ]	100.0	50.9	31.9	18.7	24.8	27.5	9.5	5.9	13.8	29.6	12.2	4.8
平成28年※総数 <sup>2)</sup>	[ 62.7 ]	100.0	51.2	31.8	18.6	25.2	27.8	9.4	5.7	13.6	29.7	12.2	4.9
前回(平成23年)総数	[ 61.6 ]	100.0	48.6	19.7	21.1	...	36.5	9.0	16.9	21.3	35.2	10.6	1.7

注：1) [ ] は、正社員と職務が同じパートがいる事業所のうち、職務が同じ正社員よりも基本賃金が低いパートがいる事業所の割合である。

2) 平成28年※総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## エ 手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用

正社員と職務が同じパートの手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況（複数回答）は、「通勤手当」が85.7%と最も高い割合となっており、次いで「休憩室の利用」66.4%、「更衣室の利用」66.1%の順となっている。

正社員との比較でみると、「更衣室の利用」、「給食施設（食堂）の利用」、「休憩室の利用」などの福利厚生施設の利用については正社員の実施状況との差は小さいが、「役職手当」、「退職金」、「家族手当」などでは正社員との差が大きくなっている。（表19）

表19 労働者の種類、手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合

複数回答（単位：％）平成28年									
実施状況 <sup>1)</sup>	正社員と職務が 同じパートがいる 事業所 <sup>2)3)</sup>		定期的な 昇給	人事評価 ・考課	通勤手当	精勤手当	役職手当	家族手当	住宅手当
	[ 15.7 ]	100.0							
正社員に実施	[ 15.7 ]	100.0	70.7	58.6	94.0	25.6	76.5	46.3	40.2
正社員と職務が同じパートに実施 （官公営を除く）		100.0	35.5	41.2	85.7	7.9	18.3	5.6	3.0
正社員に実施	[ 15.6 ]	100.0	69.3	58.3	93.6	26.3	76.9	44.7	37.2
正社員と職務が同じパートに実施		100.0	36.6	42.9	85.7	8.1	19.2	5.5	2.3
平成28年*									
正社員に実施	[ 15.9 ]	100.0	68.7	58.0	93.5	26.0	77.4	45.2	37.6
正社員と職務が同じパートに実施		100.0	35.9	42.4	85.6	7.4	19.3	5.5	2.4
前回（平成23年）									
正社員に実施	[ 16.7 ]	100.0	68.3	63.6	86.0	28.4	73.0	49.1	35.9
正社員と職務が同じパートに実施		100.0	37.1	42.2	71.6	8.8	19.4	7.0	5.4
実施状況 <sup>1)</sup>	賞与	退職金	企業年金	人間ドックの補助	社外活動（スポーツクラブの利用など）の補助	慶弔休暇	給食施設（食堂）の利用	休憩室の利用	更衣室の利用
正社員に実施	86.9	74.0	15.9	50.2	20.5	84.3	21.4	69.0	68.6
正社員と職務が同じパートに実施 （官公営を除く）	50.6	18.6	3.4	26.7	11.9	55.9	20.0	66.4	66.1
正社員に実施	86.3	73.0	17.0	48.2	18.2	83.5	21.1	69.4	68.1
正社員と職務が同じパートに実施	51.3	19.2	3.5	27.8	11.9	56.2	19.7	67.0	66.0
平成28年*									
正社員に実施	86.0	73.5	17.0	48.8	18.6	83.5	21.5	69.5	68.0
正社員と職務が同じパートに実施	50.3	19.2	3.5	28.3	12.1	55.6	20.0	67.0	65.7
前回（平成23年）									
正社員に実施	84.0	78.6	22.7	40.4	…	83.2	27.2	72.3	68.8
正社員と職務が同じパートに実施	59.1	29.7	7.3	27.6	…	52.1	26.0	70.8	67.2

注：1) 表側「平成28年\*」は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

2) [ ]は正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。

3) 「正社員と職務が同じパートがいる事業所」には、実施状況不明の事業所が含まれる。

〔個人調査〕

1 パートの状況

(1) 属性

ア 年齢階級

年齢階級別のパートの割合をみると、「40～44歳」が13.4%と最も高い割合となっており、次いで「45～49歳」12.5%、「65歳以上」12.4%の順となっている。

男女別にみると、男では20～24歳及び60歳以上が、女では40～54歳が他の年齢階級に比べ高い割合となっている。（表20）

表20 性、年齢階級別パート割合

(単位：%) 平成28年

性	パート計 <sup>1) 2)</sup>	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上		
平成28年	<b>総数</b>	<b>(100.0)</b>	<b>100.0</b>	<b>2.8</b>	<b>7.5</b>	<b>5.7</b>	<b>6.1</b>	<b>9.6</b>	<b>13.4</b>	<b>12.5</b>	<b>11.8</b>	<b>8.4</b>	<b>9.6</b>	<b>12.4</b>
	男	( 25.8)	100.0	9.8	18.2	7.8	7.4	3.4	5.1	4.2	2.9	4.0	13.2	23.9
	女	( 74.2)	100.0	0.3	3.7	5.0	5.6	11.8	16.3	15.4	14.9	9.9	8.4	8.3
平成28年 <sup>※3)</sup>	<b>総数</b>	<b>(100.0)</b>	<b>100.0</b>	<b>3.0</b>	<b>7.9</b>	<b>5.5</b>	<b>6.2</b>	<b>9.7</b>	<b>13.4</b>	<b>12.3</b>	<b>11.7</b>	<b>8.3</b>	<b>9.0</b>	<b>12.7</b>
	男	( 25.6)	100.0	10.7	19.5	7.8	7.8	3.7	4.9	3.0	2.9	4.1	11.3	24.3
	女	( 74.4)	100.0	0.4	4.0	4.7	5.6	11.8	16.3	15.5	14.7	9.8	8.2	8.7
平成23年	<b>総数</b>	<b>(100.0)</b>	<b>100.0</b>	<b>3.8</b>	<b>7.7</b>	<b>5.8</b>	<b>6.0</b>	<b>10.0</b>	<b>10.6</b>	<b>11.3</b>	<b>11.7</b>	<b>9.6</b>	<b>12.9</b>	<b>10.2</b>
	男	( 29.8)	100.0	8.6	15.4	7.0	5.1	5.8	1.6	2.7	3.6	7.4	20.2	22.0
	女	( 70.2)	100.0	1.8	4.4	5.3	6.4	11.8	14.5	15.0	15.1	10.5	9.9	5.2

注：1) 表頭「パート計」には、年齢階級不明が含まれる。

2) ( ) は総数を100とした男女別の構成比である。個人調査で回答がなかった事業所規模・産業区分があるため、事業所調査の表2-1とは一致しない場合がある。

3) 平成28年<sup>※</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

イ 配偶者の有無

配偶者の有無別のパートの割合について男女別にみると、男では「配偶者がいる」が41.9%、「配偶者がいない」が58.1%、女ではそれぞれ76.4%、23.6%となっている。

年齢階級別にみると、男では55歳未満で、女では25歳未満で「配偶者がいない」パートの割合がそれぞれ5割を超えている。（第2図、表21）

第2図 配偶者の有無

(パート計=100) 平成28年

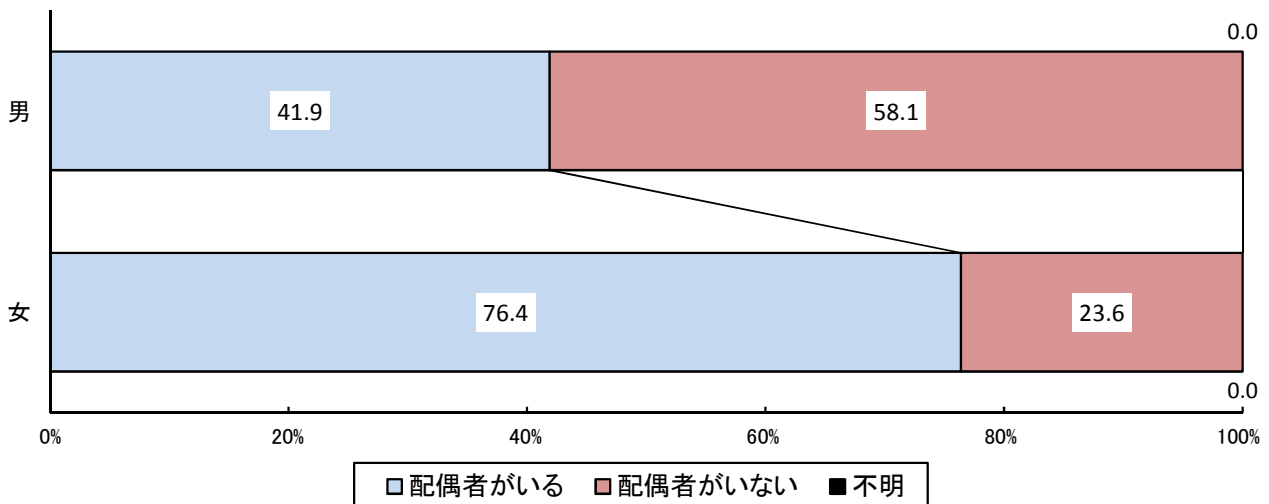




表 21 性、年齢階級、配偶者の有無別パート割合

(単位：%) 平成28年

性、年齢階級 <sup>1)</sup>				パート計	配偶者がいる	配偶者がいない	不明
<b>総</b>		<b>数</b>		<b>100.0</b>	<b>67.5</b>	<b>32.5</b>	<b>0.0</b>
	男			100.0	41.9	58.1	0.0
15	～	19	歳	100.0	-	100.0	-
20	～	24	歳	100.0	1.3	98.7	-
25	～	29	歳	100.0	1.0	99.0	-
30	～	34	歳	100.0	15.0	85.0	-
35	～	39	歳	100.0	27.2	72.8	-
40	～	44	歳	100.0	36.6	63.4	-
45	～	49	歳	100.0	26.5	73.5	-
50	～	54	歳	100.0	48.2	51.8	-
55	～	59	歳	100.0	78.2	21.8	-
60	～	64	歳	100.0	84.5	15.5	-
65	歳	以	上	100.0	87.0	12.9	0.1
	女			100.0	76.4	23.6	0.0
15	～	19	歳	100.0	-	100.0	-
20	～	24	歳	100.0	4.0	96.0	0.0
25	～	29	歳	100.0	52.2	47.6	0.2
30	～	34	歳	100.0	72.4	27.6	-
35	～	39	歳	100.0	86.0	14.0	-
40	～	44	歳	100.0	84.4	15.6	-
45	～	49	歳	100.0	81.2	18.8	0.0
50	～	54	歳	100.0	83.8	16.2	-
55	～	59	歳	100.0	82.6	17.2	0.2
60	～	64	歳	100.0	75.8	24.2	-
65	歳	以	上	100.0	70.7	29.2	0.0
平成28年			※ <sup>2)</sup>				
総			数	100.0	67.2	32.8	0.0
	男			100.0	40.4	59.6	0.0
	女			100.0	76.4	23.6	0.0
前回							
総			数	100.0	67.6	32.2	0.2
	男			100.0	54.5	44.9	0.6
	女			100.0	73.1	26.8	0.1

注：1) 表側「総数」「男」「女」には、年齢階級不明が含まれる。

2) 平成28年<sup>\*</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## ウ 正社員の経験の有無

正社員として働いた経験の有無別のパートの割合をみると、「経験がある」が78.6%、「経験はない」が21.3%となっている。

男女別にみると、正社員として働いた「経験がある」割合は、男では61.9%、女では84.4%となっている。

年齢階級別にみると、正社員として働いた「経験がある」割合は35歳以上で8割以上となっている。（表22、第3図）

表22 性・年齢階級、正社員として働いた経験の有無別パート割合

（単位：％）平成28年

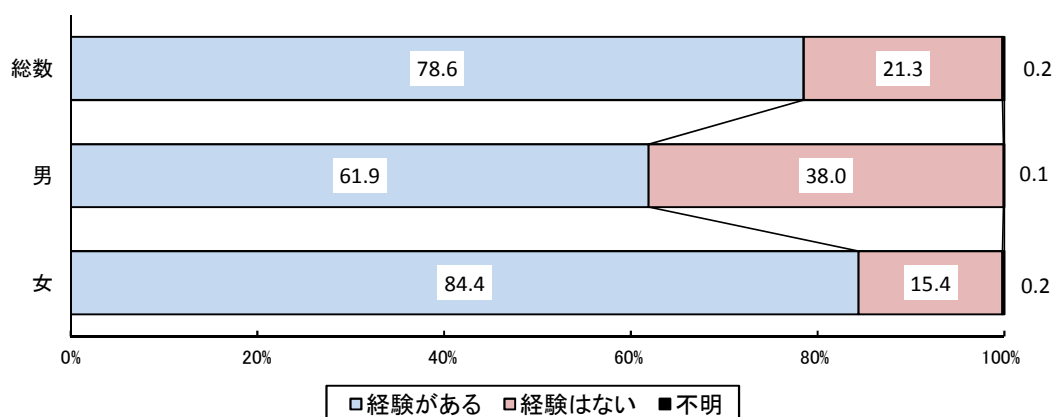
性・年齢階級 <sup>1)</sup>				パート計	経験がある	経験はない	不明
<b>総</b>			<b>数</b>	<b>100.0</b>	<b>78.6</b>	<b>21.3</b>	<b>0.2</b>
	男			100.0	61.9	38.0	0.1
	女			100.0	84.4	15.4	0.2
15	～	19	歳	100.0	0.2	99.8	-
20	～	24	歳	100.0	5.4	94.6	-
25	～	29	歳	100.0	60.2	39.8	-
30	～	34	歳	100.0	72.6	27.1	0.3
35	～	39	歳	100.0	80.0	19.9	0.1
40	～	44	歳	100.0	82.7	17.2	0.1
45	～	49	歳	100.0	94.4	5.5	0.1
50	～	54	歳	100.0	94.6	5.4	0.0
55	～	59	歳	100.0	90.2	9.8	0.1
60	～	64	歳	100.0	93.1	6.3	0.7
65	歳	以	上	100.0	95.6	4.1	0.2
平成28年			※ <sup>2)</sup>				
総			数	100.0	78.2	21.7	0.2
	男			100.0	59.9	40.0	0.1
	女			100.0	84.4	15.4	0.2
前回	(平成23年)						
総			数	100.0	75.3	23.8	0.9
	男			100.0	66.0	31.7	2.3
	女			100.0	79.3	20.4	0.3

注：1) 表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

2) 平成28年<sup>\*</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

第3図 正社員として働いた経験の有無

(パート計=100) 平成28年



## エ 主な収入源

主な収入源別のパートの割合について男女別にみると、男では「主に自分の収入で暮らしている」63.9%が、女では「主に配偶者の収入で暮らしている」70.6%が最も高い割合となっている。

年齢階級別にみると、男では25歳以上で「主に自分の収入で暮らしている」が、女では25歳以上で「主に配偶者の収入で暮らしている」がそれぞれ最も高い割合となっており、それ以下の年齢階級では男女ともに「主に親の収入で暮らしている」が最も高い割合となっている。

配偶者の有無別にみると、配偶者がいるパートでは、男は「主に自分の収入で暮らしている」83.1%が最も高い割合となっているのに対し、女は「主に配偶者の収入で暮らしている」92.4%が最も高い割合となっている。また、配偶者がいないパートでは、男女とも「主に自分の収入で暮らしている」がそれぞれ50.0%、58.5%と最も高い割合となっている。（表23）

表23 性、年齢階級・配偶者の有無、主な収入源別パート割合

(単位：%) 平成28年

性、年齢階級・配偶者の有無 <sup>1)</sup>	パート計	主に自分の収入で暮らしている	主に配偶者の収入で暮らしている	主に親の収入で暮らしている	主に子どもの収入で暮らしている	その他	不明
<b>総数</b>	<b>100.0</b>	<b>30.0</b>	<b>53.3</b>	<b>12.3</b>	<b>1.1</b>	<b>2.3</b>	<b>0.9</b>
男	100.0	63.9	3.8	27.7	0.5	2.4	1.8
15～19歳	100.0	-	-	100.0	-	-	-
20～24歳	100.0	33.7	0.5	63.6	-	1.4	0.7
25～29歳	100.0	61.2	-	34.5	-	4.3	-
30～34歳	100.0	80.5	0.1	18.1	-	0.9	0.4
35～39歳	100.0	58.5	11.3	29.5	-	0.1	0.6
40～44歳	100.0	81.3	2.7	14.1	-	1.8	0.0
45～49歳	100.0	85.4	3.5	6.7	-	2.3	2.1
50～54歳	100.0	71.7	10.8	7.8	-	8.5	1.2
55～59歳	100.0	87.3	10.7	0.1	-	1.8	0.1
60～64歳	100.0	84.3	10.8	0.2	1.9	1.3	1.5
65歳以上	100.0	85.6	3.7	-	0.9	4.2	5.5
配偶者がいる	100.0	83.1	9.1	0.2	1.0	3.1	3.5
配偶者がいない	100.0	50.0	-	47.4	0.1	1.9	0.6
女	100.0	18.3	70.6	7.0	1.3	2.3	0.5
15～19歳	100.0	7.6	-	90.2	-	2.3	-
20～24歳	100.0	15.9	3.2	74.2	-	6.6	0.1
25～29歳	100.0	23.7	46.8	26.7	-	2.2	0.6
30～34歳	100.0	15.2	70.2	13.0	-	0.9	0.7
35～39歳	100.0	13.9	81.5	3.5	-	0.6	0.6
40～44歳	100.0	10.7	83.1	4.4	-	1.3	0.5
45～49歳	100.0	18.0	78.5	1.9	0.1	1.2	0.3
50～54歳	100.0	14.9	80.0	1.8	0.4	2.7	0.3
55～59歳	100.0	21.7	74.4	1.1	0.3	1.9	0.5
60～64歳	100.0	19.0	66.2	0.5	8.0	5.9	0.5
65歳以上	100.0	41.9	46.3	-	6.1	4.1	1.6
配偶者がいる	100.0	5.8	92.4	0.1	0.2	0.9	0.6
配偶者がいない	100.0	58.5	-	29.4	4.9	6.8	0.4
平成28年※総数 <sup>2)</sup>	100.0	29.4	53.6	12.8	1.2	2.2	0.8
前回(平成23年)総数	100.0	29.5	49.5	14.4	1.1	5.3	0.3

注：1) 表側「総数」「男」「女」には、年齢階級及び配偶者の有無不明が含まれる。

2) 平成28年※総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## (2) 就業の実態

### ア 職種

職種別のパートの割合をみると、「サービスの仕事」が26.5%と最も高い割合となっており、次いで「事務的な仕事」20.2%、「販売の仕事」19.5%の順となっている。

男女別にみると、男女とも「サービスの仕事」がそれぞれ30.9%、25.0%と最も高い割合となっており、次いで、男では「販売の仕事」が20.1%、「専門的・技術的な仕事」が13.7%、女では「事務的な仕事」が23.9%、「販売の仕事」が19.3%の順となっている。

年齢階級別にみると、25～29歳では「販売の仕事」、39歳以下（25～29歳を除く）と60歳以上では「サービスの仕事」が最も高い割合となっているのに対し、40～59歳では「事務的な仕事」が最も高い割合となっている。（表24）

表24 性・年齢階級、職種別パート割合

(単位：%) 平成28年

性・年齢階級 <sup>1)</sup>	パート計	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	不明
<b>総数</b>	<b>100.0</b>	<b>0.3</b>	<b>13.0</b>	<b>20.2</b>	<b>19.5</b>	<b>26.5</b>	<b>0.5</b>	<b>6.7</b>	<b>1.4</b>	<b>0.1</b>	<b>8.1</b>	<b>3.1</b>	<b>0.6</b>
男	100.0	0.9	13.7	9.8	20.1	30.9	1.5	5.7	4.2	0.3	9.2	3.4	0.4
女	100.0	0.1	12.8	23.9	19.3	25.0	0.1	7.1	0.4	0.0	7.8	3.0	0.7
<b>年齢階級</b>													
15～19歳	100.0	-	0.7	1.1	15.0	80.4	-	0.7	0.7	-	0.3	1.1	-
20～24歳	100.0	0.8	6.7	7.2	35.8	42.5	1.1	2.9	0.1	-	1.5	0.6	0.7
25～29歳	100.0	0.4	12.1	15.8	31.8	26.3	0.2	6.1	0.3	-	4.6	1.0	1.2
30～34歳	100.0	-	17.8	18.1	18.4	34.6	-	4.9	0.6	-	4.1	0.9	0.6
35～39歳	100.0	0.2	12.4	22.7	21.0	29.8	0.0	6.1	1.0	-	5.2	1.4	0.1
40～44歳	100.0	-	12.5	27.8	21.3	23.4	0.1	5.6	1.5	-	5.6	2.2	0.2
45～49歳	100.0	0.1	11.6	26.1	21.1	25.1	0.0	7.0	0.4	-	5.7	2.7	0.2
50～54歳	100.0	0.2	14.2	24.2	20.4	20.1	-	7.3	0.1	0.0	9.3	3.8	0.4
55～59歳	100.0	-	18.4	25.9	14.9	12.2	0.2	11.3	1.8	0.2	11.3	3.9	-
60～64歳	100.0	0.8	14.8	16.2	15.1	16.5	0.9	9.2	2.2	0.1	15.6	5.6	2.8
65歳以上	100.0	0.6	14.3	13.7	6.4	27.1	2.0	7.3	4.7	0.5	16.0	6.8	0.5
平成28年 <sup>※2)</sup> 総数	100.0	0.3	11.0	20.0	20.3	27.9	0.4	7.1	1.4	0.1	8.3	2.6	0.6
男	100.0	0.9	11.1	9.4	21.9	32.5	1.5	5.9	4.2	0.3	9.0	2.9	0.4
女	100.0	0.1	11.0	23.6	19.8	26.3	0.0	7.5	0.4	0.0	8.0	2.5	0.7
前回(平成23年)総数	100.0	0.8	10.2	20.1	16.4	29.5	1.4	7.7	1.8	0.1	10.4	0.6	1.0
男	100.0	2.1	9.9	8.3	11.9	35.4	3.9	6.1	5.6	0.3	14.4	0.3	1.8
女	100.0	0.3	10.3	25.1	18.3	27.0	0.3	8.4	0.2	0.0	8.7	0.7	0.7

注：1) 表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

2) 平成28年<sup>※</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

### イ 雇用期間の定めの有無、雇用期間

(ア) 現在の労働契約における雇用期間の定めの有無別のパートの割合をみると、「雇用期間の定めがない」31.8%、「雇用期間の定めがある」67.5%となっている。

産業別にみると、「建設業」を除き「雇用期間の定めがある」割合の方が高くなっており、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「複合サービス事業」では9割を超えている。

事業所規模別にみると、規模が大きいほど「雇用期間の定めがある」割合が高くなっている。

年齢階級別にみると、全ての年齢階級で「雇用期間の定めがある」割合の方が高くなっている。（表25）

(イ) 雇用期間の定めがあるパートの雇用期間階級別の割合をみると、「12か月」が42.3%、「6か月」が29.3%と高い割合となっており、1人当たりの平均雇用期間は9.6月となっている。

産業別にみると、「教育、学習支援業」が13.0か月、「学術研究、専門・技術サービス業」が12.5か月、「電気・ガス・熱供給・水道業」が12.2か月と長くなっている。（表25）

表 25 産業・事業所規模・年齢階級、雇用期間の定めの有無、雇用期間階級別パート割合及び1人当たりの平均雇用契約期間

産業・事業所規模・年齢階級 <sup>1)</sup>	パート計 <sup>2)</sup>	雇用期間の定めがない	雇用期間の定めがある <sup>3)</sup>	雇用期間階級					
				1か月	2か月	3か月	4か月	5か月	
<b>総産</b>	<b>100.0</b>	<b>31.8</b>	<b>67.5</b>	<b>(100.0)</b>	<b>( 0.8)</b>	<b>( 2.4)</b>	<b>( 4.0)</b>	<b>( 0.3)</b>	<b>( 0.2)</b>
鉱業，採石業，砂利採取業	100.0	43.4	54.7	(100.0)	( -)	( -)	( -)	( -)	( -)
建設業	100.0	52.3	47.6	(100.0)	( -)	( -)	( 9.4)	( 1.0)	( 0.2)
製造業	100.0	37.8	61.2	(100.0)	( 0.7)	( 1.7)	( 8.0)	( 0.1)	( 0.3)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	1.3	98.6	(100.0)	( 0.4)	( 1.9)	( 1.8)	( 1.7)	( 4.0)
情報通信業	100.0	28.3	71.1	(100.0)	( -)	( 1.2)	(14.4)	( 0.5)	( 0.4)
運輸業，郵便業	100.0	24.6	75.1	(100.0)	( -)	( 1.5)	(12.2)	( 0.3)	( -)
卸売業，小売業	100.0	31.7	67.8	(100.0)	( 2.1)	( 6.1)	( 2.5)	( 0.3)	( 0.0)
金融業，保険業	100.0	12.5	87.2	(100.0)	( 0.8)	( -)	( 3.3)	( -)	( -)
不動産業，物品賃貸業	100.0	28.7	69.7	(100.0)	( -)	( 0.2)	( 4.7)	( 1.6)	( -)
学術研究，専門・技術サービス業	100.0	27.6	70.9	(100.0)	( -)	( 0.9)	( 6.0)	( 0.3)	( 0.6)
宿泊業，飲食サービス業	100.0	40.0	59.4	(100.0)	( -)	( 0.3)	( 2.5)	( -)	( -)
生活関連サービス業，娯楽業	100.0	33.4	66.3	(100.0)	( 1.7)	( 3.6)	( 8.4)	( 0.1)	( 1.2)
教育，学習支援業	100.0	11.3	87.8	(100.0)	( 0.1)	( 0.1)	( 2.0)	( 1.5)	( 0.2)
医療，福祉	100.0	37.0	62.1	(100.0)	( 0.5)	( 0.1)	( 0.5)	( -)	( 0.0)
複合サービス事業	100.0	1.0	97.3	(100.0)	( 0.1)	( 0.2)	( 0.5)	( 0.2)	( 0.3)
サ - ビ ス 業 (他に分類されないもの)	100.0	19.1	79.7	(100.0)	( 0.2)	( 3.0)	( 7.1)	( -)	( 0.4)
<b>事業所規模</b>									
1,000人以上	100.0	2.7	97.2	(100.0)	( 0.1)	( 0.4)	(10.2)	( 0.2)	( 0.2)
300～999人	100.0	10.4	88.9	(100.0)	( 0.1)	( 0.9)	( 3.9)	( 0.4)	( 0.1)
100～299人	100.0	11.7	87.1	(100.0)	( 0.1)	( 1.8)	( 3.0)	( 0.6)	( 0.3)
30～99人	100.0	23.9	75.3	(100.0)	( 0.7)	( 1.3)	( 5.5)	( 0.2)	( 0.1)
5～29人	100.0	45.2	54.1	(100.0)	( 1.4)	( 4.1)	( 2.6)	( 0.2)	( 0.2)
<b>年齢階級</b>									
15～19歳	100.0	5.2	93.5	(100.0)	( 0.5)	( -)	( 0.7)	( -)	( -)
20～24歳	100.0	36.9	62.7	(100.0)	( 7.8)	( 3.8)	( 1.7)	( 0.1)	( 0.3)
25～29歳	100.0	21.3	78.5	(100.0)	( -)	( 0.5)	( 2.9)	( 0.2)	( 0.0)
30～34歳	100.0	22.8	76.6	(100.0)	( 0.1)	( 1.5)	( 2.4)	( 0.0)	( 0.2)
35～39歳	100.0	33.9	65.9	(100.0)	( 0.2)	( 1.2)	( 5.1)	( 0.1)	( 0.0)
40～44歳	100.0	27.9	71.5	(100.0)	( 0.6)	( 6.8)	( 6.4)	( 0.4)	( 0.1)
45～49歳	100.0	34.2	65.3	(100.0)	( 0.2)	( 4.2)	( 3.7)	( 0.2)	( 0.2)
50～54歳	100.0	34.4	64.6	(100.0)	( 0.1)	( 1.2)	( 2.4)	( 0.0)	( 0.0)
55～59歳	100.0	35.4	64.1	(100.0)	( 0.2)	( 1.2)	( 5.7)	( 0.9)	( 0.3)
60～64歳	100.0	29.9	68.9	(100.0)	( 0.0)	( 1.9)	( 1.6)	( 0.6)	( 0.1)
65歳以上	100.0	40.4	58.7	(100.0)	( 1.1)	( 0.3)	( 6.8)	( 0.1)	( 0.7)
平成28年※総数 <sup>4)</sup>	100.0	33.4	65.9	(100.0)	( 0.9)	( 2.7)	( 4.0)	( 0.2)	( 0.2)
前回(平成23年)総数 <sup>5)</sup>	100.0	43.2	54.2	(100.0)	( 1.8)	( 5.9)	( 1.0)	( 1.0)	( 0.2)

(単位：%) 平成28年

産業・事業所規模・年齢階級 <sup>1)</sup>	6か月	7～11か月	12か月	13～24か月	25～35か月	36か月	37か月以上	不明	1人当たりの平均雇用期間(月)
									9.6
<b>総産</b>	<b>( 29.3)</b>	<b>( 1.3)</b>	<b>( 42.3)</b>	<b>( 0.6)</b>	<b>( 0.1)</b>	<b>( 0.9)</b>	<b>( 0.4)</b>	<b>( 17.3)</b>	<b>9.6</b>
鉱業，採石業，砂利採取業	( 8.8)	( -)	( 54.2)	( -)	( -)	( -)	( -)	( 37.0)	11.2
建設業	( 26.2)	( 0.1)	( 40.8)	( 7.7)	( 0.0)	( 0.1)	( 0.7)	( 13.8)	10.2
製造業	( 25.7)	( 0.3)	( 48.0)	( 0.7)	( 0.0)	( 0.0)	( 0.3)	( 14.2)	9.3
電気・ガス・熱供給・水道業	( 9.3)	( 2.1)	( 71.4)	( 1.5)	( 0.2)	( 0.4)	( 2.9)	( 2.5)	12.2
情報通信業	( 19.4)	( 0.4)	( 46.9)	( -)	( -)	( 0.7)	( 1.1)	( 14.8)	9.7
運輸業，郵便業	( 36.0)	( 0.7)	( 38.2)	( 0.1)	( -)	( 0.5)	( 0.5)	( 9.9)	8.6
卸売業，小売業	( 38.8)	( 0.3)	( 21.8)	( -)	( 0.5)	( 2.0)	( -)	( 25.5)	8.1
金融業，保険業	( 15.7)	( 0.4)	( 71.2)	( 0.5)	( -)	( 0.2)	( 0.2)	( 7.8)	10.8
不動産業，物品賃貸業	( 23.9)	( -)	( 55.8)	( 0.8)	( -)	( 0.2)	( 0.9)	( 11.9)	10.3
学術研究，専門・技術サービス業	( 9.7)	( 3.7)	( 63.9)	( 0.5)	( -)	( 4.3)	( 1.7)	( 8.3)	12.5
宿泊業，飲食サービス業	( 39.4)	( 2.1)	( 37.7)	( 1.9)	( -)	( -)	( -)	( 16.1)	9.0
生活関連サービス業，娯楽業	( 30.3)	( 1.8)	( 30.4)	( -)	( -)	( -)	( 0.4)	( 22.1)	8.1
教育，学習支援業	( 13.1)	( 3.6)	( 64.7)	( 1.1)	( -)	( 3.1)	( 2.8)	( 7.6)	13.0
医療，福祉	( 15.0)	( 1.1)	( 65.2)	( 0.6)	( -)	( 0.2)	( 0.3)	( 16.4)	11.0
複合サービス事業	( 67.3)	( 0.2)	( 23.8)	( 0.1)	( -)	( -)	( 0.2)	( 7.1)	7.6
サ - ビ ス 業 (他に分類されないもの)	( 19.6)	( 2.0)	( 54.1)	( -)	( -)	( 0.4)	( 0.2)	( 12.9)	9.7
<b>事業所規模</b>									
1,000人以上	( 30.2)	( 1.1)	( 45.9)	( 0.4)	( 0.0)	( 1.4)	( 1.7)	( 8.3)	10.2
300～999人	( 35.2)	( 0.7)	( 47.6)	( 0.6)	( 0.0)	( 1.1)	( 1.1)	( 8.3)	10.0
100～299人	( 35.0)	( 2.1)	( 44.0)	( 0.1)	( 0.0)	( 0.3)	( 0.2)	( 12.5)	9.2
30～99人	( 30.1)	( 0.9)	( 46.3)	( 0.1)	( 0.5)	( 0.3)	( 0.3)	( 13.6)	9.4
5～29人	( 25.1)	( 1.5)	( 37.2)	( 1.3)	( -)	( 1.5)	( 0.3)	( 24.7)	9.6
<b>年齢階級</b>									
15～19歳	( 38.3)	( 0.2)	( 29.7)	( -)	( -)	( -)	( -)	( 30.5)	8.5
20～24歳	( 32.5)	( 0.2)	( 21.5)	( 0.4)	( 2.0)	( 7.6)	( 0.1)	( 21.9)	10.5
25～29歳	( 19.5)	( 1.0)	( 31.1)	( 5.3)	( -)	( 0.4)	( 0.2)	( 38.8)	10.4
30～34歳	( 44.7)	( 0.3)	( 36.6)	( 0.1)	( -)	( 0.5)	( 0.2)	( 13.4)	8.7
35～39歳	( 23.5)	( 1.0)	( 50.3)	( 0.1)	( -)	( 0.2)	( 0.2)	( 18.2)	9.7
40～44歳	( 30.5)	( 4.1)	( 37.1)	( 0.2)	( -)	( 0.5)	( 0.5)	( 12.9)	8.7
45～49歳	( 29.8)	( 1.1)	( 45.3)	( 0.0)	( 0.0)	( 0.3)	( 0.5)	( 14.4)	9.3
50～54歳	( 31.0)	( 0.5)	( 46.2)	( 0.1)	( -)	( 0.4)	( 0.5)	( 17.7)	9.7
55～59歳	( 27.3)	( 1.6)	( 43.8)	( 0.8)	( -)	( 0.7)	( 1.0)	( 16.7)	9.9
60～64歳	( 26.6)	( 1.7)	( 54.6)	( 0.6)	( 0.0)	( 0.3)	( 0.7)	( 11.3)	10.3
65歳以上	( 25.3)	( 0.4)	( 51.0)	( 0.7)	( 0.0)	( 1.0)	( 0.2)	( 12.5)	9.7
平成28年※総数 <sup>4)</sup>	( 29.9)	( 1.1)	( 40.5)	( 0.6)	( 0.2)	( 0.9)	( 0.3)	( 18.5)	9.4
前回(平成23年)総数 <sup>5)</sup>	( 31.4)	( 1.1)	( 49.8)	( 1.6)	( 0.3)	( 0.7)	( 1.5)	( 5.0)	10.3

注：1) 表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

2) 表頭「パート計」には、雇用期間の定めの有無不明が含まれる。

3) ( )は、「雇用期間の定めがある」パートを100とした割合である。

4) 平成28年※総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

5) 前回(平成23年)では、「1か月」、「2か月」、「4か月」、「5か月」は調査しておらず、「1か月～2か月」、「4か月～5か月」を調査している。

## ウ 労働契約の更新状況

雇用期間の定めがあるパートの現在の労働契約の更新状況を見ると、「初回(更新していない)」11.9%、「更新した」72.0%となっている。

労働契約の更新をしたパートの平均更新回数は9.2回となっている。

産業別にみると、「卸売業，小売業」が13.1回と最も多く、次いで「複合サービス事業」が12.3回、「製造業」が11.6回となっている。(表26)

表26 産業、労働契約の更新の有無、更新回数別パート割合及び平均更新回数

(単位：%) 平成28年

産業	雇用期間の定めがあるパート計 <sup>1)2)</sup>		初回(更新していない)	更新した <sup>3)</sup>	更新回数					平均更新回数(回)				
	67.5	100.0			11.9	72.0	(100.0)	1回	2回		3回	4回以上	不明	
<b>総産</b>	<b>業</b>	<b>数</b>	<b>[</b>	<b>67.5]</b>	<b>100.0]</b>	<b>11.9]</b>	<b>72.0]</b>	<b>(100.0)</b>	<b>(10.5)</b>	<b>(10.7)</b>	<b>(10.2)</b>	<b>(62.9)</b>	<b>(5.6)</b>	<b>9.2]</b>
鉱業，採石業，砂利採取業			[	54.7]	100.0]	6.6]	65.1]	(100.0)	(9.5)	(18.6)	(5.9)	(59.4)	(6.6)	5.5]
建設業			[	47.6]	100.0]	17.4]	66.9]	(100.0)	(11.1)	(17.4)	(6.3)	(63.6)	(1.7)	8.9]
製造業			[	61.2]	100.0]	5.6]	80.5]	(100.0)	(9.2)	(11.8)	(10.1)	(64.9)	(4.0)	11.6]
電気・ガス・熱供給・水道業			[	98.6]	100.0]	24.3]	73.5]	(100.0)	(22.5)	(18.0)	(17.0)	(41.1)	(1.4)	4.7]
情報通信業			[	71.1]	100.0]	6.5]	77.8]	(100.0)	(13.9)	(12.4)	(10.0)	(61.0)	(2.7)	8.3]
運輸業，郵便業			[	75.1]	100.0]	7.7]	83.0]	(100.0)	(9.1)	(6.4)	(14.9)	(63.0)	(6.6)	10.1]
卸売業，小売業			[	67.8]	100.0]	7.2]	69.9]	(100.0)	(6.0)	(5.5)	(8.3)	(72.7)	(7.5)	13.1]
金融業，保険業			[	87.2]	100.0]	6.3]	87.9]	(100.0)	(10.6)	(11.0)	(10.5)	(64.7)	(3.2)	9.5]
不動産業，物品賃貸業			[	69.7]	100.0]	16.7]	75.3]	(100.0)	(14.2)	(15.9)	(16.1)	(50.4)	(3.4)	5.9]
学術研究，専門・技術サービス業			[	70.9]	100.0]	19.9]	71.9]	(100.0)	(25.8)	(14.4)	(11.4)	(44.3)	(4.0)	7.2]
宿泊業，飲食サービス業			[	59.4]	100.0]	19.1]	65.0]	(100.0)	(9.3)	(11.0)	(7.6)	(63.2)	(9.0)	7.7]
生活関連サービス業，娯楽業			[	66.3]	100.0]	6.7]	72.7]	(100.0)	(11.8)	(18.7)	(9.4)	(52.1)	(8.0)	7.2]
教育，学習支援業			[	87.8]	100.0]	24.6]	68.3]	(100.0)	(19.7)	(12.4)	(12.8)	(51.9)	(3.2)	5.7]
医療，福祉			[	62.1]	100.0]	11.5]	74.0]	(100.0)	(15.3)	(12.5)	(13.9)	(55.0)	(3.4)	5.8]
複合サービス事業			[	97.3]	100.0]	4.6]	90.2]	(100.0)	(7.1)	(7.5)	(7.5)	(74.0)	(3.9)	12.3]
サービス業 (他に分類されないもの)			[	79.7]	100.0]	10.8]	75.9]	(100.0)	(9.6)	(15.8)	(10.5)	(63.4)	(0.6)	8.3]
平成28年 <sup>*</sup> 総数 <sup>4)</sup>			[	65.9]	100.0]	11.4]	71.3]	(100.0)	(10.0)	(10.4)	(10.1)	(63.5)	(6.0)	9.4]
前回(平成23年)総数			[	54.2]	100.0]	9.4]	87.8]	(100.0)	(10.8)	(13.4)	(8.3)	(62.3)	(5.2)	8.8]

注：1) [ ]は、パート計のうち、雇用期間の定めがあるパートの割合である。

2) 表頭「雇用期間の定めがあるパート計」には、労働契約の更新の有無不明が含まれる。

3) ( )は、労働契約を「更新した」パートを100とした割合である。

4) 平成28年<sup>\*</sup>総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## エ 就業調整の有無及び就業調整の理由

過去1年間（平成27年10月～28年9月）の就業調整（年収の調整や労働時間の調整）の有無別のパートの割合をみると、「就業調整をしている」が15.4%、「就業調整をしていない」が66.6%となっている。

男女別にみると、「就業調整をしている」は、男では4.9%、女では19.1%となっている。

配偶者の有無別にみると、「就業調整をしている」は、配偶者がいるパートでは男で6.9%、女で22.8%となっており、配偶者がいないパートでは男で3.4%、女で7.2%となっている。

（表27-1）

表27-1 性、配偶者の有無、就業調整の有無及び就業調整をしない理由別パート割合

（単位：％）平成28年

性、配偶者の有無 <sup>1)</sup>	パート計 <sup>2)</sup>	就業調整をしている	就業調整をしていない	就業調整をしない理由			わからない
				年収、所定労働時間が要件に達していないため就業調整の必要がなかった	年収、所定労働時間が要件を超えているため就業調整の必要がなかった <sup>3)</sup>	その他	
<b>総数</b>	<b>100.0</b>	<b>15.4</b>	<b>66.6</b>	<b>36.6</b>	<b>18.5</b>	<b>11.5</b>	<b>16.5</b>
配偶者がいる	100.0	20.2	68.8	39.5	20.2	9.0	9.3
配偶者がいない	100.0	5.4	62.2	30.6	14.9	16.7	31.4
男	100.0	4.9	65.2	35.4	16.8	13.0	28.7
配偶者がいる	100.0	6.9	79.8	37.9	23.9	18.0	11.1
配偶者がいない	100.0	3.4	54.7	33.5	11.8	9.3	41.4
女	100.0	19.1	67.1	37.0	19.1	11.0	12.2
配偶者がいる	100.0	22.8	66.7	39.8	19.6	7.3	9.0
配偶者がいない	100.0	7.2	68.6	28.0	17.6	23.0	22.8
平成28年 <sup>※4)</sup>							
総数	100.0	15.9	65.9	36.4	18.1	11.3	16.7
配偶者がいる	100.0	21.1	68.4	39.6	19.9	8.8	8.8
配偶者がいない	100.0	5.4	60.7	29.9	14.4	16.3	32.9
男	100.0	4.9	63.7	34.7	16.7	12.3	30.3
配偶者がいる	100.0	7.1	80.4	38.8	24.3	17.3	10.3
配偶者がいない	100.0	3.3	52.4	31.9	11.6	8.8	43.8
女	100.0	19.7	66.6	37.0	18.6	11.0	12.1
配偶者がいる	100.0	23.6	66.2	39.8	19.1	7.3	8.5
配偶者がいない	100.0	7.2	67.9	28.2	16.9	22.8	23.6
前回（平成23年）							
総数	100.0	15.6	73.3	32.7	36.1	4.6	9.8
配偶者がいる	100.0	18.3	74.0	36.4	32.1	5.5	6.4
配偶者がいない	100.0	10.0	72.2	25.1	44.5	2.7	16.8
男	100.0	11.2	74.6	25.0	41.9	7.7	12.5
配偶者がいる	100.0	9.8	80.1	28.3	39.7	12.1	8.2
配偶者がいない	100.0	12.6	68.8	21.3	45.1	2.4	17.7
女	100.0	17.5	72.8	35.9	33.6	3.3	8.6
配偶者がいる	100.0	21.0	72.0	38.9	29.7	3.4	5.9
配偶者がいない	100.0	8.1	74.7	27.7	44.0	3.0	16.1

注：1) 表側「総数」「男」「女」には、配偶者の有無不明が含まれる。

2) 表頭「パート計」には、就業調整の有無不明が含まれる。

3) 前回（平成23年）は、「就業調整を気にしていない」として調査している。

4) 平成28年<sup>※</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

また、就業調整をしているパートの就業調整の理由（複数回答）についてみると、男女とも「自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから」がそれぞれ33.3%、53.9%と最も高い割合となっている。また、女ではこれに次いで「一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから」49.2%、「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから」40.8%の順で高い割合となっている。（表27-2）

表27-2 性、配偶者の有無、就業調整をする理由別パート割合

性、配偶者の有無 <sup>1)</sup>	就業調整をしているパート計 <sup>2)</sup>	就業調整をする理由											不明
		自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから	一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから	労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に加入しなければならないから	正社員の所定労働時間の3/4以上になると健康保険、厚生年金保険等に加入しなければならないから	平成28年10月1日から健康保険、厚生年金保険の加入要件が変更され、加入しなければならないから	会社の都合により雇用保険、厚生年金保険等の加入要件に該当しないようにしているため	現在、支給されている年金の減額率を抑える又は減額を避けるため	その他		
総数	[ 15.4 ] 100.0	52.3	37.6	19.7	45.5	9.8	10.8	12.0	3.5	3.4	6.5	2.4	
配偶者がいる	[ 20.2 ] 100.0	52.7	42.6	22.2	51.5	10.2	11.3	12.8	2.5	3.8	5.1	0.5	
配偶者がいない	[ 5.4 ] 100.0	48.8	-	-	-	7.2	6.8	5.4	11.3	0.6	17.4	17.5	
男	[ 4.9 ] 100.0	33.3	2.5	1.3	4.6	4.7	9.9	3.5	10.9	29.2	13.1	3.3	
配偶者がいる	[ 6.9 ] 100.0	11.0	4.2	2.1	7.8	4.7	6.1	3.4	6.3	49.0	17.4	2.6	
配偶者がいない	[ 3.4 ] 100.0	65.8	-	-	-	4.7	15.3	3.6	17.7	0.4	6.9	4.3	
女	[ 19.1 ] 100.0	53.9	40.8	21.3	49.2	10.3	10.9	12.7	2.9	1.1	6.0	2.4	
配偶者がいる	[ 22.8 ] 100.0	55.1	44.8	23.4	54.0	10.5	11.6	13.4	2.3	1.1	4.4	0.4	
配偶者がいない	[ 7.2 ] 100.0	41.8	-	-	-	8.3	3.3	6.2	8.7	0.6	21.8	22.9	
平成28年 <sup>※3)</sup>	[ 15.9 ] 100.0	53.0	38.7	20.2	46.0	9.8	11.4	12.5	3.4	3.3	6.1	2.2	
配偶者がいる	[ 21.1 ] 100.0	53.4	43.6	22.8	51.8	10.2	11.9	13.4	2.6	3.7	4.7	0.3	
配偶者がいない	[ 5.4 ] 100.0	49.4	-	-	-	7.3	7.5	5.3	10.0	0.6	16.9	17.6	
男	[ 4.9 ] 100.0	36.7	2.8	1.4	5.1	3.3	10.9	2.9	10.3	29.9	11.2	1.8	
配偶者がいる	[ 7.1 ] 100.0	12.2	4.7	2.4	8.6	3.5	6.8	3.8	6.9	50.3	14.3	2.9	
配偶者がいない	[ 3.3 ] 100.0	72.2	-	-	-	3.0	16.9	1.8	15.2	0.4	6.7	0.2	
女	[ 19.7 ] 100.0	54.3	41.7	21.8	49.5	10.4	11.4	13.3	2.8	1.1	5.6	2.3	
配偶者がいる	[ 23.6 ] 100.0	55.6	45.7	23.9	54.1	10.5	12.2	13.9	2.4	1.1	4.2	0.2	
配偶者がいない	[ 7.2 ] 100.0	40.1	-	-	-	9.0	3.7	6.7	7.9	0.7	21.0	24.7	
前回（平成23年）	[ 15.6 ] 100.0	57.4	26.2	14.2	34.0	2.7	5.5	...	4.9	3.8	12.3	3.2	
配偶者がいる	[ 18.3 ] 100.0	57.5	33.1	18.0	43.1	3.2	6.2	...	4.5	4.2	9.1	0.0	
配偶者がいない	[ 10.0 ] 100.0	56.4	-	-	-	1.2	3.0	...	6.6	2.3	24.9	15.5	
男	[ 11.2 ] 100.0	42.2	0.8	-	0.5	3.6	9.6	...	9.0	16.0	24.9	13.2	
配偶者がいる	[ 9.8 ] 100.0	19.9	1.8	-	0.9	5.8	18.9	...	17.5	29.9	29.1	0.0	
配偶者がいない	[ 12.6 ] 100.0	61.0	-	-	-	1.7	1.2	...	1.4	3.5	22.0	26.0	
女	[ 17.5 ] 100.0	61.5	33.0	18.1	43.1	2.5	4.4	...	3.8	0.5	8.9	0.5	
配偶者がいる	[ 21.0 ] 100.0	63.0	37.7	20.6	49.3	2.8	4.3	...	2.6	0.4	6.2	0.0	
配偶者がいない	[ 8.1 ] 100.0	51.4	-	-	-	0.6	4.9	...	12.4	0.9	28.2	3.8	

注：1) 表側「総数」「男」「女」には、配偶者の有無不明が含まれる。

2) [ ]は、パート計のうち、就業調整をしているパートの割合である。

3) 平成28年<sup>※</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## オ 役職の有無、役職の内容

現在の会社での役職（何らかの役職名がある。部下がいる等）についているかの有無別のパートの割合をみると、「役職についている」が6.2%、「役職についていない」が92.8%となっている。

また、役職についているパートの役職の内容についてみると、「所属グループのみの責任者等、比較的一般従業員に近い役職（売場長、ライン長等）」が3.4%、「現場の責任者等中間レベルの役職（フロア長、部門長等）」が1.9%、「所属組織の責任者等ハイレベルの役職（店長、工場長等）」が0.9%となっている。



男女別にみると、「役職についている」は、男では6.1%、女では6.2%となっている。役職の内容については、男では「現場の責任者等中間レベルの役職（フロア長、部門長等）」が2.7%、女では「所属グループのみの責任者等、比較的一般従業員に近い役職（売場長、ライン長等）」が3.7%と最も高くなっている。また、「所属組織の責任者等ハイレベルの役職（店長、工場長等）」は、男では1.0%、女では0.9%となっている。（表28）

表28 性、役職の有無、役職の内容別パート割合

性	パート計 <sup>1)</sup>	役職の内容				役職についていない	
		役職についている	所属組織の責任者等ハイレベルの役職（店長、工場長等）	現場の責任者等中間レベルの役職（フロア長、部門長等）	所属グループのみの責任者等、比較的一般従業員に近い役職（売場長、ライン長等）		
<b>総</b>	<b>数</b>	<b>100.0</b>	<b>6.2</b>	<b>0.9</b>	<b>1.9</b>	<b>3.4</b>	<b>92.8</b>
男		100.0	6.1	1.0	2.7	2.5	92.2
女		100.0	6.2	0.9	1.6	3.7	93.0
平成28年 <sup>※2)</sup>	<b>数</b>	100.0	6.1	1.0	1.6	3.5	92.9
男		100.0	4.6	1.1	1.0	2.5	93.6
女		100.0	6.6	0.9	1.8	3.9	92.6
前回（平成23年）	<b>数</b>	100.0	4.8	0.8	0.9	3.1	92.0
男		100.0	6.1	2.3	1.3	2.5	89.8
女		100.0	4.2	0.1	0.7	3.3	93.0

注：1）表頭「パート計」には、役職の有無不明が含まれる。

2）平成28年<sup>※</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## カ 業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無

業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無別のパートの割合をみると、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」が16.6%、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員はいない」が55.7%となっている。

「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」と回答したパートのうち、「人事異動の有無や範囲等が同じ正社員がいる」が1.2%となっている（複数回答）。（表29）

表29 性、業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無及び同じ業務を行っている正社員との責任の度合い別パート割合

性	パート計 <sup>1)</sup>	(複数回答)		業務の内容及び責任の程度が同じ正社員はいない	わからない	
		業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる	左記のうち、人事異動の有無や範囲等が同じ正社員がいる			
<b>総</b>	<b>数</b>	<b>100.0</b>	<b>16.6</b>	<b>1.2</b>	<b>55.7</b>	<b>25.9</b>
男		100.0	15.8	0.5	48.7	34.5
女		100.0	16.9	1.5	58.1	22.9
平成28年 <sup>※2)</sup>	<b>数</b>	100.0	16.2	1.2	55.1	26.8
男		100.0	13.9	0.4	48.4	36.8
女		100.0	17.0	1.4	57.4	23.4
前回（平成23年）	<b>数</b>	100.0	17.6	2.3	...	...
男		100.0	19.4	3.2	...	...
女		100.0	16.8	1.9	...	...

注：1）表頭「パート計」には、業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無不明が含まれる。

2）平成28年<sup>※</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

キ 業務の内容及び責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準についての意識

業務の内容及び責任の程度が同じ正社員と比較したパートの賃金水準についての意識別のパートの割合をみると、「正社員よりは賃金水準は低く、納得していない」が33.8%で最も高い割合となっており、次いで「正社員よりは賃金水準は低いが、納得している」が30.8%、「わからない(考えたことがない)」17.8%、「正社員と同等若しくはそれ以上の賃金水準である」11.7%の順となっている。

勤続年数階級別にみると、勤続年数が5年を超えると「正社員よりは賃金水準は低く、納得していない」が「正社員よりは賃金水準は低いが、納得している」よりも高くなっている。

(表 30)

表 30 性・勤続年数階級、業務の内容及び責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準についての意識別パート割合

性・勤続年数階級 <sup>1)</sup>		(単位：%) 平成28年				
		業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいるパート計 <sup>2)3)</sup>	正社員と同等若しくはそれ以上の賃金水準である	正社員よりは賃金水準は低いが、納得している	正社員よりは賃金水準は低く、納得していない	わからない(考えたことがない)
<b>総</b>	<b>数</b>	[ 16.6 ] 100.0	11.7	30.8	33.8	17.8
	男	[ 15.8 ] 100.0	12.9	50.6	26.3	8.3
	女	[ 16.9 ] 100.0	11.3	24.4	36.3	21.0
<b>勤続年数階級</b>						
1	か月～6か月	[ 15.0 ] 100.0	19.8	48.2	18.8	13.1
7	か月～1年	[ 9.9 ] 100.0	15.5	31.4	29.4	13.8
1	年1か月～2年	[ 13.5 ] 100.0	9.5	36.9	16.4	36.4
2	年1か月～3年	[ 17.9 ] 100.0	8.9	42.3	35.7	9.5
3	年1か月～4年	[ 17.1 ] 100.0	9.8	34.5	28.1	22.9
4	年1か月～5年	[ 13.0 ] 100.0	20.6	34.0	32.5	10.3
5	年1か月～10年	[ 18.0 ] 100.0	6.4	25.6	38.2	18.8
10	年1か月～15年	[ 23.1 ] 100.0	17.8	15.5	51.5	12.7
15	年1か月～20年	[ 20.8 ] 100.0	4.8	27.2	31.4	19.7
20	年1か月以上	[ 18.5 ] 100.0	8.6	22.9	45.0	20.4
平成28年	* <sup>4)</sup>					
<b>平成28年</b>	<b>数</b>	[ 16.2 ] 100.0	11.6	29.3	34.6	18.9
	男	[ 13.9 ] 100.0	13.4	45.5	29.5	9.6
	女	[ 17.0 ] 100.0	11.1	24.8	36.1	21.4
<b>前回(平成23年)</b>	<b>数</b>	[ 17.6 ] 100.0	8.4	35.3	34.3	21.0
	男	[ 19.4 ] 100.0	14.1	38.1	26.8	20.0
	女	[ 16.8 ] 100.0	5.6	34.0	38.0	21.5

注：1) 表側「総数」には、勤続年数階級不明が含まれる。

2) [ ]は、パート計のうち、業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいると回答したパートの割合である。

3) 表頭「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいるパート計」には、業務の内容及び責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準についての意識不明が含まれる。

4) 平成28年<sup>\*</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## ク 教育訓練の状況

現在の会社での日常的な業務を通じた指導やアドバイス（OJT）の実施状況別のパートの割合をみると、「ある程度してもらっている」が48.9%と最も高い割合となっており、次いで「十分にしてもらっている」39.2%、「十分だと思わない」10.2%の順となっている。

また、通常の仕事を一時的に離れた研修（Off-JT）の実施状況別のパートの割合をみると、「Off-JTがあった」が33.4%、「Off-JTはなかった」が64.6%となっており、「Off-JTがあった」と回答したパートのOff-JTの内容（複数回答）についてみると、「今の仕事を行う上で必要な知識等についてのOff-JT」が97.2%となっている。

職種別にみると、「保安の仕事」が49.6%、「建設・採掘の仕事」が42.4%のパートが「Off-JTがあった」と回答しており、他の職種に比べて高い割合となっている。

事業所規模別にみると、OJTでは、300～999人規模で「十分だと思わない」が14.2%と他の規模よりも高くなっている。

また、Off-JTでは、300～999人規模で「Off-JTがあった」が他の規模よりもやや高くなっており、「Off-JTがあった」と回答したパートのうち、「今の仕事には直接関係のない、将来のキャリアアップのためのOff-JT」があったと回答したパートの割合は100～299人規模が7.9%と他の規模よりもやや高くなっている。（表31）

表31 性・職種・事業所規模、教育訓練の状況別パート割合

性・職種・事業所規模 <sup>1)</sup>		パート計 <sup>2)</sup>	日常的な業務を通じた指導やアドバイス(OJT)			通常の仕事を一時的に離れた研修(Off-JT) (複数回答)				
			十分にしてもらっている	ある程度してもらっている	十分だと思わない	Off-JTがあった <sup>3)</sup>	今の仕事を行う上で必要な知識等についてのOff-JT		今の仕事には直接関係のない、将来のキャリアアップのためのOff-JT	Off-JTはなかった
							( )	( )		
<b>総</b>	<b>数</b>	<b>100.0</b>	<b>39.2</b>	<b>48.9</b>	<b>10.2</b>	<b>33.4</b>	<b>(100.0)</b>	<b>( 97.2)</b>	<b>( 6.5)</b>	<b>64.6</b>
	男	100.0	44.1	45.6	8.4	30.3	(100.0)	( 98.0)	( 8.4)	67.9
	女	100.0	37.5	50.1	10.8	34.5	(100.0)	( 96.9)	( 5.9)	63.5
<b>職</b>	<b>種</b>									
	管理的な仕事	100.0	48.0	43.7	7.8	34.7	(100.0)	( 97.8)	( 2.2)	56.8
	専門的・技術的な仕事	100.0	40.5	46.8	11.6	41.3	(100.0)	( 97.5)	( 5.0)	57.4
	事務的な仕事	100.0	37.8	49.8	10.5	29.0	(100.0)	( 91.0)	( 13.0)	69.6
	販売の仕事	100.0	38.6	50.7	10.3	36.6	(100.0)	( 99.1)	( 4.3)	62.7
	サービスの仕事	100.0	45.0	46.6	7.8	39.5	(100.0)	( 99.1)	( 5.9)	59.4
	保安の仕事	100.0	39.9	59.9	0.2	49.6	(100.0)	( 95.2)	( 4.8)	45.8
	生産工程の仕事	100.0	35.0	48.0	15.1	14.2	(100.0)	( 96.9)	( 4.7)	83.3
	輸送・機械運転の仕事	100.0	39.4	44.3	10.1	32.4	(100.0)	( 97.2)	( 3.5)	63.6
	建設・採掘の仕事	100.0	31.3	62.6	1.7	42.4	(100.0)	( 96.1)	( 3.9)	55.4
	運搬・清掃・包装等の仕事	100.0	31.4	54.9	11.1	23.5	(100.0)	( 98.9)	( 4.8)	73.1
	その他の仕事	100.0	28.7	52.6	11.2	23.2	(100.0)	( 93.7)	( 6.3)	68.0
<b>事業所規模</b>										
	1,000人以上	100.0	40.6	46.3	10.2	38.1	(100.0)	( 98.3)	( 6.9)	60.7
	300～999人	100.0	34.8	49.5	14.2	39.8	(100.0)	( 95.7)	( 7.4)	58.8
	100～299人	100.0	35.0	51.1	12.8	35.3	(100.0)	( 96.4)	( 7.9)	63.0
	30～99人	100.0	36.9	49.7	12.0	32.7	(100.0)	( 97.5)	( 6.2)	64.9
	5～29人	100.0	42.0	48.0	8.0	32.2	(100.0)	( 97.4)	( 6.1)	65.9
平成28年 <sup>※</sup>	<sup>4)</sup>									
総	数	100.0	39.3	49.0	10.1	32.8	(100.0)	( 97.2)	( 5.5)	65.2
	男	100.0	43.8	46.2	8.1	29.4	(100.0)	( 98.4)	( 3.9)	69.1
	女	100.0	37.7	49.9	10.8	34.0	(100.0)	( 96.8)	( 6.0)	63.9
前回(平成23年)										
総	数	100.0	38.3	49.7	10.2	33.0	(100.0)	( 95.6)	( 7.8)	63.9
	男	100.0	43.2	45.8	8.0	36.4	(100.0)	( 94.8)	( 8.3)	59.5
	女	100.0	36.2	51.3	11.1	31.6	(100.0)	( 96.0)	( 7.6)	65.7

注：1) 表側「総数」には、職種不明が含まれる。

2) 表頭「パート計」には、教育訓練の状況不明が含まれる。

3) ( ) は、「Off-JTがあった」パートを100とした割合である。

4) 平成28年<sup>※</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## ケ 福利厚生状況【新規調査項目】

現在の会社で利用可能な福利厚生別のパートの割合（複数回答）をみると、「更衣室の利用」が65.0%と最も高い割合となっており、次いで「休憩室の利用」61.0%、「給食施設（社員食堂等）の利用」26.4%の順となっている。

事業所規模別にみると、「給食施設（社員食堂等）の利用」は規模が大きくなるほど割合が高くなっており、1,000人以上規模と5~29人規模の差が大きくなっている。（表32）

表32 事業所規模、パートに対する福利厚生別パート割合

事業所規模		複数回答（単位：％）平成28年						
		パート計 <sup>1)</sup>	給食施設（社員食堂等）の利用	更衣室の利用	休憩室の利用	人間ドックの補助	社外の活動（スポーツクラブの利用など）の補助	その他
<b>総</b>	<b>数</b>	<b>100.0</b>	<b>26.4</b>	<b>65.0</b>	<b>61.0</b>	<b>17.3</b>	<b>6.7</b>	<b>17.4</b>
<b>事</b>	<b>業</b>							
	<b>所</b>							
	<b>規</b>							
	<b>模</b>							
	1,000人以上	100.0	57.6	69.3	65.8	16.9	9.3	14.2
	300~999人	100.0	56.5	74.0	72.3	29.0	16.3	16.9
	100~299人	100.0	40.7	78.0	70.2	25.8	11.6	14.5
	30~99人	100.0	27.5	70.5	64.0	20.5	8.7	16.1
	5~29人	100.0	16.6	57.6	55.5	12.0	3.0	19.0

注：1) 表頭「パート計」には、パートに対する福利厚生の不明が含まれる。

## コ 採用時等における待遇についての説明状況別パート労働者割合【新規調査項目】

採用時等における待遇についての説明方法別のパートの割合をみると、「説明があり説明内容を理解した」が64.6%、「説明があったが説明内容を理解できなかった」が2.0%、「特に説明はなかった」が19.5%、「平成27年4月より前に雇われていた、又は以降に更新のタイミングがなかった」が12.4%となっている。

事業所規模別にみると、「説明内容を理解した」は事業所規模が大きいほどおおむね割合が高くなっている。「平成27年4月より前に雇われていた、又は以降に更新のタイミングがなかった」は事業所規模が小さいほどおおむね割合が高くなっている。（表33）

表33 事業所規模、採用時等における待遇についての説明状況別パート割合

事業所規模		(単位：％)平成28年				
		パート計 <sup>1)</sup>	説明があった		特に説明はなかった	平成27年4月より前に雇われていた、又は以降に更新のタイミングがなかった
説明内容を理解した	説明内容を理解できなかった					
<b>総</b>	<b>数</b>	<b>100.0</b>	<b>64.6</b>	<b>2.0</b>	<b>19.5</b>	<b>12.4</b>
<b>事</b>	<b>業</b>					
	<b>所</b>					
	<b>規</b>					
	<b>模</b>					
	1,000人以上	100.0	70.7	3.8	16.9	7.9
	300~999人	100.0	66.8	2.2	20.1	9.3
	100~299人	100.0	68.7	1.8	19.5	8.9
	30~99人	100.0	66.9	2.3	17.5	11.3
	5~29人	100.0	61.9	1.8	20.7	14.5

注：1) 表頭「パート計」には、パートに対する採用時等における待遇についての説明状況不明が含まれる。

## サ 待遇についての説明の要求

現在の会社で自分の待遇（賃金、教育訓練、福利厚生等）について、職場の上司又は人事担当者等に説明を求めたことがあるかどうかについてのパートの割合をみると、「説明を求めたことがある」22.1%、「説明を求めたことはない」76.7%となっており、自分の待遇について説明を求めた場合の説明結果については、「説明があり納得した」が84.1%、「説明はあったが納得しなかった」が11.4%、「説明してもらえなかった」が4.5%となっている。

男女別にみると、「説明を求めたことがある」は、男が23.4%、女が21.6%で、このうち、「説明はあったが納得しなかった」は、男では8.4%であるのに対し、女では12.6%となっている。

職種別にみると、「説明を求めたことがある」は「管理的な仕事」では35.7%、「建設・採掘の仕事」では33.6%、「輸送・機械運転の仕事」では26.6%と他の職種に比べて高い割合となっている。（表34）

表34 性・職種、待遇についての説明の要求の有無及び説明結果別パート割合

性・職種 <sup>1)</sup>		パート計	説明を求めたことがある <sup>2)</sup>		求めに対する説明結果			説明を求めたことはない	不明
					説明があり納得した	説明はあったが納得しなかった	説明してもらえなかった		
<b>総</b>	<b>数</b>	<b>100.0</b>	<b>22.1</b>	<b>(100.0)</b>	<b>( 84.1)</b>	<b>( 11.4)</b>	<b>( 4.5)</b>	<b>76.7</b>	<b>1.3</b>
	男	100.0	23.4	(100.0)	( 88.4)	( 8.4)	( 3.2)	75.0	1.6
	女	100.0	21.6	(100.0)	( 82.5)	( 12.6)	( 4.9)	77.2	1.2
<b>職</b>	<b>種</b>								
	管理的な仕事	100.0	35.7	(100.0) *	(100.0)	( -)	( -)	64.3	-
	専門的・技術的な仕事	100.0	20.3	(100.0)	( 88.3)	( 9.5)	( 2.2)	79.5	0.2
	事務的な仕事	100.0	19.0	(100.0)	( 82.4)	( 9.7)	( 7.9)	79.9	1.0
	販売の仕事	100.0	19.7	(100.0)	( 79.3)	( 14.7)	( 5.9)	80.0	0.3
	サービスの仕事	100.0	25.3	(100.0)	( 86.5)	( 11.3)	( 2.2)	73.7	1.0
	保安の仕事	100.0	18.6	(100.0)	( 84.5)	( 15.5)	( -)	81.4	-
	生産工程の仕事	100.0	22.3	(100.0)	( 78.8)	( 15.2)	( 6.0)	76.5	1.2
	輸送・機械運転の仕事	100.0	26.6	(100.0)	( 94.3)	( 3.5)	( 2.1)	70.5	2.9
	建設・採掘の仕事	100.0	33.6	(100.0)	( 99.6)	( -)	( 0.4)	64.2	2.2
	運搬・清掃・包装等の仕事	100.0	24.3	(100.0)	( 82.8)	( 10.1)	( 7.1)	72.7	3.0
	その他の仕事	100.0	26.3	(100.0)	( 84.7)	( 13.8)	( 1.5)	71.0	2.7
平成28年	* <sup>3)</sup>								
<b>総</b>	<b>数</b>	100.0	21.6	(100.0)	( 83.6)	( 11.7)	( 4.7)	77.1	1.3
	男	100.0	21.4	(100.0)	( 88.5)	( 7.9)	( 3.7)	77.1	1.6
	女	100.0	21.7	(100.0)	( 82.0)	( 13.0)	( 5.0)	77.1	1.2
前回（平成23年）									
<b>総</b>	<b>数</b>	100.0	20.4	(100.0)	( 70.6)	( 21.4)	( 8.0)	78.3	1.3
	男	100.0	23.5	(100.0)	( 79.9)	( 15.0)	( 5.1)	75.4	1.1
	女	100.0	19.1	(100.0)	( 65.7)	( 24.8)	( 9.6)	79.5	1.4

注：1) 表側「総数」には、職種不明が含まれる。

2) ( ) は、「説明を求めたことがある」パートを100とした割合である。

3) 平成28年<sup>\*</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

### (3) 仕事についての考え方

#### ア 働いている理由

働いている理由別のパートの割合（複数回答）をみると、「生きがい・社会参加のため」が31.2%と最も高い割合となっており、次いで「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」29.9%、「主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため（左記以外）」29.0%、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」28.8%の順となっている。

男女別にみると、男では「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」55.0%が、女では「主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため（左記以外）」37.0%が最も高い割合となっている。

年齢階級別にみると、15歳～34歳では「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」が、35～44歳では「主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため（左記以外）」が、60歳以上では「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」が、それぞれ最も高い割合となっている。（表35）

表35 性・年齢階級、働いている理由別パート割合

複数回答（単位：％）平成28年

性・年齢階級 <sup>1)</sup>	パート計	働いている理由													
		家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	主たる稼ぎ手ではないが、				自分の学費や娯楽費を稼ぐため	資格・技能を活かすため	以前の就業経験を活かすため	生きがい・社会参加のため	時間が余っているため	子どもに手がかからなくなったため	その他	不明	
			生活を維持するには不可欠のため	子どもの教育費や仕送りの足しにするため	住宅ローン等の返済の足しにするため	家計の足しにするため（左記以外）									
<b>総数</b>	<b>100.0</b>	<b>27.1</b>	<b>29.9</b>	<b>17.7</b>	<b>10.9</b>	<b>29.0</b>	<b>28.8</b>	<b>9.4</b>	<b>10.7</b>	<b>31.2</b>	<b>16.6</b>	<b>13.7</b>	<b>4.4</b>	<b>0.5</b>	
男	100.0	55.0	11.1	0.9	0.9	5.9	41.9	9.2	11.8	31.8	17.8	1.7	6.3	0.9	
女	100.0	17.5	36.4	23.6	14.4	37.0	24.2	9.5	10.4	31.0	16.3	17.9	3.7	0.4	
<b>年齢階級</b>															
15～19歳	100.0	0.7	2.0	-	-	8.6	94.0	0.5	1.2	62.5	0.7	-	0.3	-	
20～24歳	100.0	15.9	18.0	0.5	1.2	8.1	74.7	9.1	0.7	15.8	19.3	-	9.2	0.3	
25～29歳	100.0	29.3	39.5	4.6	6.1	24.2	49.5	9.8	4.5	17.4	15.6	0.8	3.6	0.4	
30～34歳	100.0	35.2	32.8	15.0	11.9	26.3	41.8	16.0	7.5	20.4	5.1	2.6	3.0	0.3	
35～39歳	100.0	17.9	39.0	34.9	14.6	42.1	20.4	7.5	9.7	21.8	17.0	14.0	2.8	0.0	
40～44歳	100.0	17.3	39.0	33.6	17.0	40.1	28.1	8.3	8.0	29.0	12.0	10.5	3.6	0.5	
45～49歳	100.0	23.6	35.8	38.1	16.3	30.3	15.4	9.1	8.3	25.2	14.2	21.0	3.2	0.4	
50～54歳	100.0	18.0	44.5	25.2	22.6	34.1	20.6	10.1	13.3	32.1	14.1	20.1	4.5	0.4	
55～59歳	100.0	28.3	25.3	9.3	8.1	34.3	18.6	9.6	10.1	36.8	19.0	26.0	6.6	0.4	
60～64歳	100.0	39.2	19.9	0.9	5.0	29.3	15.9	8.6	20.0	39.1	24.5	18.7	4.4	0.6	
65歳以上	100.0	55.4	11.4	0.1	1.9	16.9	16.3	11.0	20.6	50.9	27.1	14.2	4.6	1.7	
<b>平成28年<sup>※2)</sup></b>															
<b>総数</b>	<b>100.0</b>	<b>26.5</b>	<b>30.1</b>	<b>18.0</b>	<b>11.0</b>	<b>29.2</b>	<b>29.3</b>	<b>8.6</b>	<b>10.2</b>	<b>30.6</b>	<b>17.2</b>	<b>13.9</b>	<b>4.2</b>	<b>0.5</b>	
男	100.0	53.3	11.1	0.9	0.9	5.9	44.2	8.8	10.6	31.9	18.7	1.6	6.1	0.8	
女	100.0	17.3	36.6	23.8	14.5	37.2	24.1	8.6	10.1	30.1	16.7	18.1	3.5	0.4	
<b>前回（平成23年）</b>															
<b>総数</b>	<b>100.0</b>	<b>26.2</b>	<b>27.6</b>	<b>15.0</b>	<b>8.8</b>	<b>30.7</b>	<b>27.7</b>	<b>8.2</b>	<b>11.0</b>	<b>31.3</b>	<b>18.0</b>	<b>14.1</b>	<b>4.8</b>	<b>0.6</b>	
男	100.0	52.6	14.8	1.1	1.9	9.1	30.1	8.6	16.2	25.5	19.4	1.8	4.5	0.9	
女	100.0	15.0	33.0	20.9	11.7	39.9	26.6	8.1	8.7	33.8	17.4	19.3	4.9	0.5	

注：1) 表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

2) 平成28年<sup>※</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## イ パートを選んだ理由

パートを選んだ理由別のパートの割合（複数回答）をみると、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」が57.0%と最も高い割合となっており、次いで「勤務時間・日数が短いから」39.4%、「就業調整（年収の調整や労働時間の調整）ができるから」20.2%の順となっている。

男女別にみると、女では「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから」が21.7%と男に比べて高い割合となっている。

なお、「正社員として採用されなかったから」は7.4%、「正社員としての募集が見つからなかったから」は11.7%であった。

年齢階級別にみると、いずれの年齢階級においてもおおむね「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」が最も高い割合となっているが、「勤務時間・日数が短いから」は35歳以上が、「就業調整（年収の調整や労働時間の調整）ができるから」は15～19歳及び50～54歳が、「簡単な仕事で責任も少ないから」は65歳以上が、「正社員として採用されなかったから」は25～29歳と55～59歳が、「正社員としての募集が見つからなかったから」は25～29歳が、「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから」は30～44歳がそれぞれ他の年齢階級に比べて高い割合となっている。（表36）

表36 性・年齢階級、パートを選んだ理由別パート割合

性・年齢階級 <sup>1)</sup>	パート計	パートを選んだ理由														
		自分の都合の良い時間(日)に働きたいから	勤務時間・日数が短いから	就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから	簡単な仕事で責任も少ないから	すぐ辞められるから	正社員として採用されなかったから	正社員としての募集が見つからなかったから	家庭の事情(育児・介護等)で正社員として働けないから	仕事を辞めてからの期間が長く正社員として働く自信がないから <sup>2)</sup>	正社員として働くことが、体力的に難しいから <sup>2)</sup>	正社員のような責任や人事異動を課されて働くことが困難・負担だから	やりたい仕事があったりまたパートだったから	転勤がないから	その他	不明
総数	100.0	57.0	39.4	20.2	10.2	3.9	7.4	11.7	16.6	6.3	10.3	10.5	10.6	8.5	12.5	0.9
男	100.0	47.9	28.0	12.6	12.8	5.7	12.3	13.1	1.9	2.4	6.9	5.7	9.5	5.7	23.4	1.5
女	100.0	60.2	43.3	22.8	9.3	3.3	5.7	11.2	21.7	7.6	11.5	12.2	11.1	9.5	8.7	0.7
<b>年齢階級</b>																
15～19歳	100.0	44.4	5.8	26.3	0.1	0.5	0.5	0.6	-	-	-	0.1	2.5	0.0	79.6	-
20～24歳	100.0	69.4	19.5	3.6	9.4	15.0	9.1	5.3	1.5	0.8	1.4	3.9	5.0	1.4	28.5	0.8
25～29歳	100.0	45.6	23.3	15.7	12.1	5.4	19.3	24.7	14.7	4.3	4.6	13.3	10.9	9.9	14.4	0.3
30～34歳	100.0	61.4	30.2	19.7	7.7	4.9	8.3	9.8	31.4	4.2	6.9	8.3	8.5	6.7	6.7	0.5
35～39歳	100.0	69.1	49.5	21.0	10.5	2.4	3.6	9.9	35.7	7.7	8.5	14.2	4.4	10.8	4.2	0.3
40～44歳	100.0	60.1	44.1	21.4	11.3	1.6	4.5	13.1	28.7	6.6	9.0	16.3	9.5	9.3	4.4	0.6
45～49歳	100.0	65.2	41.1	22.8	8.7	2.3	8.1	11.5	16.6	10.4	9.9	15.1	6.0	11.0	8.0	0.6
50～54歳	100.0	54.7	38.7	28.4	5.6	1.4	5.5	15.1	17.6	9.8	13.7	12.3	11.5	9.9	10.7	0.4
55～59歳	100.0	50.6	40.0	21.5	8.8	1.5	11.7	16.1	15.7	11.9	13.2	10.1	20.1	13.9	16.5	0.5
60～64歳	100.0	48.4	41.5	20.9	13.6	7.0	8.3	11.7	7.7	3.1	17.7	6.8	12.7	7.7	11.2	1.2
65歳以上	100.0	47.9	54.3	17.5	16.2	3.9	5.8	7.1	1.7	2.6	15.0	4.5	19.0	5.5	9.6	3.3
<b>平成28年<sup>※3)</sup></b>																
総数	100.0	58.3	39.2	20.7	10.2	4.1	6.7	10.8	16.9	6.2	10.1	10.2	10.4	8.6	12.5	0.9
男	100.0	48.8	27.7	13.2	12.9	5.9	10.2	12.9	2.0	2.5	6.7	5.7	9.2	5.9	24.6	1.5
女	100.0	61.6	43.1	23.3	9.2	3.5	5.5	10.1	22.0	7.5	11.3	11.8	10.8	9.5	8.4	0.6
<b>前回(平成23年)</b>																
総数	100.0	55.8	35.2	19.3	9.0	3.2	7.4	13.3	13.9	...	11.5	...	10.0	5.9	8.3	2.1
男	100.0	49.4	27.3	13.1	10.3	2.7	10.3	13.9	1.3	...	7.8	...	9.5	4.5	10.9	4.5
女	100.0	58.6	38.6	21.9	8.5	3.5	6.2	13.1	19.3	...	13.1	...	10.3	6.5	7.3	1.1

注：1) 表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

2) 平成23年は「正社員として働くことが、体力的・精神的に難しいから」を調査している。

3) 平成28年<sup>※3)</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## ウ 今の会社や仕事についての不満・不安

現在の会社や仕事についての不満・不安の有無別のパートの割合をみると、「不満・不安がある」が50.1%となっている。「不満・不安がある」と回答したパートの不満・不安の内容（複数回答）については、「業務量が多い」が25.8%と最も高い割合となっている。この他、「業務内容や仕事の責任は正社員と同じなのに正社員と比較して賃金が安い」21.8%、「通勤・退職手当等がない又は正社員と比較して安い」21.7%、「休暇がとりにくい」19.3%などとなっている。

男女別にみると、「不満・不安がある」と回答したパートの割合は、男では38.0%、女では54.3%となっており、不満・不安の内容（複数回答）については、男女ともに「業務量が多い」がそれぞれ31.4%、24.4%と最も高い割合となっており、次いで、男では「正社員になれない」22.1%、「業務内容や仕事の責任は正社員と同じなのに正社員と比較して賃金が安い」19.4%、女では「通勤・退職手当等がない又は正社員と比較して安い」22.5%、「業務内容や仕事の責任は正社員と同じなのに正社員と比較して賃金が安い」22.4%の順となっている。

年齢階級別にみると、25～29歳及び50～54歳で「不満・不安がある」と回答したパートの割合がおおむね6割と他の年齢階級に比べて高くなっている。

職種別には、「販売の仕事」、「事務的な仕事」及び「生産工程の仕事」で「不満・不安がある」と回答したパートの割合が、それぞれ56.7%、52.5%、49.9%と他の職種に比べて高く、不満・不安の内容（複数回答）については、「販売の仕事」で「業務量が多い」27.8%、「事務的な仕事」及び「生産工程の仕事」で「業務内容や仕事の責任は正社員と同じなのに正社員と比較して賃金が安い」がそれぞれ28.1%、33.9%と他の不満・不安の内容に比べて高い割合となっている。（表37）



表 37 性・年齢階級・職種、現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無及び不満・不安の内容別  
パート割合

性・年齢階級・職種 <sup>1)</sup>	パート計	不満・不安の内容(複数回答)										
		不満・不安がある <sup>2)</sup>		雇用が不安定	勤続が長いのに 有期契約である	業務内容や仕事の責任は正社員と同じなのに正社員と比較して賃金が安い <sup>3)</sup>	通勤・退職手当等がない又は正社員と比較して安い	所定労働時間が希望に合わない	労働時間が不規則	所定外労働(残業)が多い	休暇がとりにくい <sup>4)</sup>	
<b>総</b>	<b>数</b>	<b>100.0</b>	<b>50.1</b>	<b>(100.0)</b>	<b>(13.6)</b>	<b>(10.0)</b>	<b>(21.8)</b>	<b>(21.7)</b>	<b>(6.4)</b>	<b>(11.8)</b>	<b>(5.4)</b>	<b>(19.3)</b>
男		100.0	38.0	(100.0)	(14.0)	(13.1)	(19.4)	(18.5)	(5.4)	(9.9)	(2.8)	(15.3)
女		100.0	54.3	(100.0)	(13.5)	(9.3)	(22.4)	(22.5)	(6.7)	(12.3)	(6.0)	(20.3)
<b>年 齢 階 級</b>												
15 ~ 19 歳		100.0	28.2	(100.0)	(0.2)	(-)	(1.4)	(1.4)	(1.7)	(2.0)	(-)	(1.9)
20 ~ 24 歳		100.0	28.1	(100.0)	(22.0)	(2.4)	(9.8)	(5.0)	(7.6)	(20.1)	(5.1)	(8.1)
25 ~ 29 歳		100.0	59.3	(100.0)	(7.5)	(3.5)	(20.9)	(11.8)	(5.8)	(24.0)	(4.2)	(25.0)
30 ~ 34 歳		100.0	56.5	(100.0)	(11.1)	(6.9)	(20.8)	(24.1)	(5.5)	(8.4)	(5.6)	(31.2)
35 ~ 39 歳		100.0	54.3	(100.0)	(21.6)	(10.0)	(22.7)	(28.0)	(5.1)	(16.0)	(13.0)	(19.0)
40 ~ 44 歳		100.0	54.9	(100.0)	(14.0)	(12.9)	(19.9)	(21.7)	(5.0)	(8.3)	(5.6)	(14.1)
45 ~ 49 歳		100.0	55.9	(100.0)	(14.8)	(9.1)	(21.2)	(17.5)	(4.0)	(4.5)	(2.9)	(22.1)
50 ~ 54 歳		100.0	60.9	(100.0)	(12.0)	(14.5)	(22.5)	(25.9)	(11.7)	(11.8)	(4.7)	(18.6)
55 ~ 59 歳		100.0	53.9	(100.0)	(12.0)	(13.0)	(28.4)	(26.1)	(7.1)	(8.1)	(6.7)	(23.8)
60 ~ 64 歳		100.0	49.2	(100.0)	(10.5)	(9.9)	(26.4)	(27.9)	(5.6)	(15.2)	(5.2)	(15.9)
65 歳 以上		100.0	35.2	(100.0)	(14.1)	(9.4)	(23.0)	(20.6)	(7.2)	(15.9)	(1.4)	(18.8)
<b>職 種</b>												
管理的な仕事		100.0	32.9	(100.0)	(15.6)	(41.3)	(39.0)	(67.2)	(8.1)	(-)	(8.1)	(18.3)
専門的・技術的な仕事		100.0	47.1	(100.0)	(18.5)	(10.2)	(27.3)	(26.9)	(7.0)	(9.4)	(9.2)	(16.6)
事務的な仕事		100.0	52.5	(100.0)	(18.6)	(15.5)	(28.1)	(26.6)	(5.6)	(5.4)	(5.2)	(13.6)
販売の仕事		100.0	56.7	(100.0)	(8.4)	(12.2)	(18.6)	(18.5)	(6.4)	(11.8)	(6.3)	(23.4)
サービスの仕事		100.0	48.1	(100.0)	(11.5)	(3.5)	(14.2)	(15.3)	(6.0)	(18.8)	(3.6)	(23.3)
保安の仕事		100.0	22.3	(100.0)	(45.1)	(18.4)	(41.8)	(44.5)	(27.3)	(0.6)	(-)	(28.3)
生産工程の仕事		100.0	49.9	(100.0)	(8.9)	(8.3)	(33.9)	(28.4)	(9.5)	(11.0)	(7.2)	(17.1)
輸送・機械運転の仕事		100.0	41.8	(100.0)	(31.1)	(10.7)	(20.8)	(37.5)	(9.4)	(11.3)	(-)	(23.8)
建設・探掘の仕事		100.0	44.4	(100.0)	(4.9)	(10.0)	(42.6)	(6.1)	(-)	(1.1)	(-)	(1.2)
運搬・清掃・包装等の仕事		100.0	48.3	(100.0)	(12.8)	(9.5)	(17.2)	(19.5)	(5.2)	(11.8)	(4.0)	(18.1)
その他		100.0	45.9	(100.0)	(18.1)	(10.9)	(24.4)	(24.1)	(5.1)	(10.9)	(0.9)	(12.1)
平成 28 年 ※ <sup>5)</sup>	<b>数</b>	<b>100.0</b>	<b>49.0</b>	<b>(100.0)</b>	<b>(12.5)</b>	<b>(9.3)</b>	<b>(22.2)</b>	<b>(21.4)</b>	<b>(6.5)</b>	<b>(12.1)</b>	<b>(5.6)</b>	<b>(19.6)</b>
男		100.0	35.9	(100.0)	(12.5)	(13.7)	(19.3)	(17.8)	(5.7)	(10.7)	(2.2)	(16.0)
女		100.0	53.5	(100.0)	(12.5)	(8.3)	(22.9)	(22.2)	(6.7)	(12.5)	(6.4)	(20.5)
前回(平成 23 年)	<b>数</b>	<b>100.0</b>	<b>54.9</b>	<b>(100.0)</b>	<b>(20.6)</b>	<b>(10.5)</b>	<b>(49.6)</b>	<b>(-)</b>	<b>(9.1)</b>	<b>(-)</b>	<b>(3.8)</b>	<b>(26.0)</b>
男		100.0	42.6	(100.0)	(21.5)	(10.0)	(56.4)	(-)	(7.2)	(-)	(4.0)	(18.9)
女		100.0	60.1	(100.0)	(20.3)	(10.6)	(47.5)	(-)	(9.6)	(-)	(3.8)	(28.1)

(単位: %) 平成 28 年

性・年齢階級・職種 <sup>1)</sup>	業務量が多い	仕事の責任が大きい	自分の能力が活かせない	昇進機会に恵まれない	適正な評価を得られない	正社員に なれない	教育訓練を受けられない	福利厚生が正社員と同様の扱いではない	職場の人間関係が良くない	その他	不満・不安はない		不明
											不満・不安はない	不明	
<b>総</b>	<b>(25.8)</b>	<b>(17.9)</b>	<b>(4.0)</b>	<b>(7.9)</b>	<b>(10.9)</b>	<b>(13.5)</b>	<b>(4.5)</b>	<b>(10.8)</b>	<b>(16.0)</b>	<b>(14.2)</b>	<b>47.6</b>	<b>2.3</b>	
男	(31.4)	(7.7)	(4.4)	(10.4)	(10.9)	(22.1)	(5.5)	(11.2)	(8.8)	(8.1)	59.5	2.5	
女	(24.4)	(20.3)	(4.0)	(7.3)	(10.9)	(11.4)	(4.2)	(10.7)	(17.7)	(15.7)	43.4	2.2	
<b>年 齢 階 級</b>													
15 ~ 19 歳	(92.2)	(-)	(1.7)	(-)	(3.6)	(0.8)	(-)	(-)	(3.3)	(1.9)	71.8	-	
20 ~ 24 歳	(51.3)	(6.1)	(2.9)	(4.9)	(5.1)	(7.6)	(1.8)	(1.0)	(16.2)	(8.9)	70.2	1.8	
25 ~ 29 歳	(25.7)	(23.6)	(2.4)	(4.7)	(5.8)	(29.6)	(6.2)	(21.9)	(14.6)	(13.8)	33.0	7.7	
30 ~ 34 歳	(28.5)	(15.7)	(2.4)	(10.9)	(10.5)	(13.7)	(3.3)	(9.1)	(8.3)	(9.6)	41.4	2.2	
35 ~ 39 歳	(29.0)	(21.3)	(8.2)	(6.2)	(11.2)	(12.6)	(6.5)	(10.9)	(17.9)	(14.5)	44.7	1.0	
40 ~ 44 歳	(20.4)	(16.1)	(3.9)	(15.3)	(10.4)	(19.7)	(4.1)	(9.7)	(16.2)	(14.8)	42.7	2.3	
45 ~ 49 歳	(20.5)	(23.5)	(3.0)	(8.7)	(8.7)	(15.2)	(3.1)	(9.8)	(12.9)	(14.4)	43.3	0.8	
50 ~ 54 歳	(26.8)	(20.7)	(6.0)	(10.1)	(11.3)	(10.5)	(5.2)	(9.0)	(16.5)	(17.0)	38.1	1.0	
55 ~ 59 歳	(21.9)	(13.7)	(3.7)	(4.9)	(15.9)	(14.5)	(5.7)	(11.0)	(20.3)	(22.3)	44.8	1.3	
60 ~ 64 歳	(22.8)	(14.2)	(2.8)	(2.5)	(13.4)	(8.2)	(5.3)	(16.4)	(23.5)	(15.1)	46.1	4.7	
65 歳 以上	(18.3)	(17.2)	(3.3)	(4.4)	(14.9)	(3.7)	(3.2)	(9.9)	(14.1)	(7.5)	61.6	3.2	
<b>職 種</b>													
管理的な仕事	(25.3)	(43.3)	(18.5)	(4.2)	(4.6)	(45.5)	(4.0)	(4.4)	(8.1)	(-)	67.1	-	
専門的・技術的な仕事	(19.0)	(20.3)	(4.5)	(5.9)	(9.7)	(9.0)	(6.1)	(16.2)	(10.0)	(16.5)	51.7	1.2	
事務的な仕事	(17.4)	(22.4)	(5.9)	(11.9)	(11.3)	(16.1)	(6.7)	(15.3)	(18.8)	(13.6)	46.5	0.9	
販売の仕事	(27.8)	(15.7)	(3.3)	(11.1)	(13.7)	(19.2)	(4.2)	(12.6)	(15.7)	(14.9)	39.6	3.7	
サービスの仕事	(38.3)	(16.5)	(2.0)	(3.6)	(6.2)	(8.9)	(1.7)	(3.8)	(12.5)	(12.5)	50.7	1.2	
保安の仕事	(-)	(40.3)	(-)	(-)	(-)	(41.9)	(1.0)	(28.3)	(1.8)	(20.5)	77.4	0.3	
生産工程の仕事	(18.9)	(15.0)	(6.3)	(7.2)	(19.9)	(12.7)	(3.1)	(10.9)	(23.4)	(18.3)	47.0	3.1	
輸送・機械運転の仕事	(7.0)	(10.5)	(13.5)	(13.0)	(10.0)	(17.2)	(12.3)	(1.9)	(4.2)	(2.4)	55.4	2.8	
建設・探掘の仕事	(1.2)	(11.0)	(-)	(-)	(1.2)	(1.4)	(-)	(6.5)	(-)	(40.1)	55.1	0.5	
運搬・清掃・包装等の仕事	(27.6)	(17.7)	(3.9)	(5.9)	(12.0)	(8.7)	(5.3)	(8.6)	(27.6)	(12.9)	49.1	2.5	
その他	(9.5)	(7.7)	(1.8)	(4.3)	(9.5)	(19.7)	(4.7)	(9.7)	(9.4)	(18.5)	49.7	4.4	
平成 28 年 ※ <sup>5)</sup>	<b>(26.7)</b>	<b>(18.6)</b>	<b>(3.9)</b>	<b>(7.7)</b>	<b>(11.2)</b>	<b>(13.1)</b>	<b>(4.2)</b>	<b>(9.9)</b>	<b>(16.0)</b>	<b>(14.5)</b>	<b>48.6</b>	<b>2.4</b>	
男	(34.1)	(7.9)	(4.4)	(11.3)	(11.5)	(19.7)	(5.1)	(10.8)	(9.6)	(8.3)	61.6	2.4	
女	(25.0)	(21.0)	(3.8)	(6.8)	(11.2)	(11.5)	(4.0)	(9.7)	(17.5)	(15.9)	44.2	2.3	
前回(平成 23 年)	<b>(-)</b>	<b>(-)</b>	<b>(5.6)</b>	<b>(8.9)</b>	<b>(-)</b>	<b>(13.9)</b>	<b>(3.6)</b>	<b>(12.2)</b>	<b>(12.3)</b>	<b>(9.5)</b>	<b>42.9</b>	<b>2.1</b>	
男	(-)	(-)	(8.3)	(11.1)	(-)	(18.7)	(2.2)	(13.1)	(11.4)	(4.8)	53.7	3.7	
女	(-)	(-)	(4.8)	(8.3)	(-)	(12.4)	(4.0)	(11.9)	(12.6)	(10.9)	38.4	1.5	

注: 1) 表側「総数」には、年齢階級不明及び職種不明が含まれる。  
 2) (-) は、「不満・不安がある」パートを100とした割合である。  
 3) 平成28年の「業務内容や仕事の責任は正社員と同じなのに正社員と比較して賃金が安い」は、平成23年では「賃金が安い」として調査している。  
 4) 平成28年の「休暇がとりにくい」は、平成23年では「有給休暇がとりにくい」として調査している。  
 5) 平成28年※は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## エ 今後の希望する働き方・正社員になりたい理由

(ア) 今後の希望する働き方別のパートの割合をみると、「パートで仕事を続けたい」は72.0%、「正社員になりたい」は18.9%となっている。

男女別にみると、「正社員になりたい」は、男では26.5%と女の16.2%に比べて高くなっている。

年齢階級別にみると、20～29歳では「正社員になりたい」が4割を超えており、他の年齢階級より高くなっている。また、20歳以上では年齢階級が高くなるほど「パートで仕事を続けたい」と回答した割合がおおむね高くなっている。(表38)

(イ) さらに、正社員になりたいと回答したパートの正社員になりたいと考える理由(複数回答3つまで)別のパートの割合をみると、「より多くの収入を得たいから」が75.8%と最も高い割合となっており、次いで「正社員の方が雇用が安定しているから」59.1%、「より経験を深め、視野を広げたいから」19.9%、「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」18.8%の順となっている。

男女別にみると、上記理由以外では、男は「キャリアを高めたいから」が13.0%、女は「家庭の事情(育児・介護等)による制約がなくなる(なくなった)から」が19.7%と続いている。

(表39)

表38 性・年齢階級、今後の希望する働き方別パート割合

性・年齢階級 <sup>1)</sup>		パート計	正社員になりたい <sup>2)</sup>		パートで仕事を続けたい <sup>2)</sup>		現在の会社で		別の会社で		その他(自営業をしたい、正社員以外で正社員と同じくらいの時間働きたい等)	仕事をやめたい	不明
			現在の会社で	別の会社で	現在の会社で	別の会社で							
総	数	100.0	18.9	(100.0)	(41.9)	(58.1)	72.0	(100.0)	(92.5)	(7.5)	3.5	3.8	1.8
	男	100.0	26.5	(100.0)	(40.5)	(59.5)	60.3	(100.0)	(91.0)	(9.0)	4.8	5.8	2.7
	女	100.0	16.2	(100.0)	(42.7)	(57.3)	76.1	(100.0)	(92.9)	(7.1)	3.1	3.1	1.5
年	年齢階級												
	15～19歳	100.0	2.0	(100.0)	(16.8)	(83.2)	96.3	(100.0)	(100.0)	(-)	0.2	0.9	0.6
	20～24歳	100.0	56.5	(100.0)	(17.5)	(82.5)	32.5	(100.0)	(77.4)	(22.6)	5.6	5.1	0.4
	25～29歳	100.0	41.1	(100.0)	(26.8)	(73.2)	44.3	(100.0)	(70.3)	(29.7)	4.8	3.1	6.7
	30～34歳	100.0	26.2	(100.0)	(54.7)	(45.3)	51.0	(100.0)	(96.2)	(3.8)	7.4	15.1	0.3
	35～39歳	100.0	20.5	(100.0)	(39.0)	(61.0)	73.1	(100.0)	(86.4)	(13.6)	4.4	0.8	1.2
	40～44歳	100.0	24.1	(100.0)	(52.9)	(47.1)	67.8	(100.0)	(92.2)	(7.8)	3.5	1.9	2.7
	45～49歳	100.0	16.9	(100.0)	(51.6)	(48.4)	75.8	(100.0)	(92.7)	(7.3)	3.6	2.9	0.8
	50～54歳	100.0	14.7	(100.0)	(65.8)	(34.2)	77.6	(100.0)	(94.9)	(5.1)	3.9	2.5	1.3
	55～59歳	100.0	9.9	(100.0)	(64.0)	(36.0)	84.0	(100.0)	(96.2)	(3.8)	2.0	3.3	0.8
	60～64歳	100.0	3.6	(100.0)	(42.9)	(57.1)	87.0	(100.0)	(93.3)	(6.7)	1.0	5.9	2.4
	65歳以上	100.0	2.2	(100.0)	(96.1)	(3.9)	88.8	(100.0)	(97.1)	(2.9)	2.4	3.9	2.8
平成28年	※ <sup>3)</sup>												
総	数	100.0	18.2	(100.0)	(38.8)	(61.2)	73.0	(100.0)	(92.5)	(7.5)	3.6	3.5	1.7
	男	100.0	25.0	(100.0)	(33.5)	(66.5)	62.0	(100.0)	(90.8)	(9.2)	4.8	5.4	2.8
	女	100.0	15.9	(100.0)	(41.7)	(58.3)	76.8	(100.0)	(92.9)	(7.1)	3.1	2.8	1.4
前回(平成23年)													
総	数	100.0	22.0	(100.0)	(41.5)	(58.5)	71.6	(100.0)	(94.5)	(5.5)	2.9	2.5	1.1
	男	100.0	29.4	(100.0)	(43.7)	(56.3)	64.2	(100.0)	(95.6)	(4.4)	2.2	2.8	1.5
	女	100.0	18.8	(100.0)	(40.0)	(60.0)	74.8	(100.0)	(94.0)	(6.0)	3.2	2.3	0.9

注：1) 表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

2) ( ) は、それぞれ「正社員になりたい」「パートで仕事を続けたい」パートを100とした割合である。

3) 平成28年※は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

表 39 性、正社員になりたいと考える理由別パート割合

複数回答3つまで(単位: %) 平成28年

性	正社員になりたいパート計 <sup>1)</sup>	正社員になりたいと考える理由								
		より多くの収入を得たいから	正社員の方が雇用が安定しているから	キャリアを高めたいため	より経験を深め、視野を広げたいから	自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	専門的な資格・技能を活かしたいから	家庭の事情(育児・介護等)による制約がなくなる(なくなった)から	その他	不明
総数	[ 18.9 ] 100.0	75.8	59.1	12.7	19.9	18.8	10.5	12.7	6.0	2.8
男	[ 26.5 ] 100.0	76.9	63.0	13.0	20.0	16.7	8.4	0.6	9.6	2.7
女	[ 16.2 ] 100.0	75.2	57.0	12.6	19.9	20.0	11.8	19.7	4.0	2.9
平成28年 <sup>※2)</sup> 総数	[ 18.2 ] 100.0	76.4	59.3	12.9	20.0	17.9	10.3	13.4	6.1	2.7
男	[ 25.0 ] 100.0	75.7	61.1	12.9	20.4	17.3	7.7	0.7	10.6	2.6
女	[ 15.9 ] 100.0	76.7	58.3	12.9	19.8	18.3	11.7	20.2	3.6	2.7
前回(平成23年) 総数	[ 22.0 ] 100.0	76.9	66.3	18.3	27.6	26.5	10.9	13.3	2.1	1.8
男	[ 29.4 ] 100.0	73.0	71.8	22.5	30.3	32.4	12.3	2.2	1.5	2.3
女	[ 18.8 ] 100.0	79.4	62.6	15.5	25.8	22.6	10.0	20.7	2.4	1.5

注: 1) [ ]は、パート計のうち、「正社員になりたい」と希望するパートの割合である。

2) 平成28年<sup>※</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

## オ 正社員になりたいパートが正社員になった場合に選びたいと思う制度

正社員になりたいと回答したパートの正社員になった場合に選びたいと思う制度(複数回答)別のパートの割合をみると、「勤務地を限定した(転勤のない)正社員」が44.1%で最も高い割合となっており、次いで「勤務時間を限定した(短時間)正社員」28.2%、「職種を限定した(職務内容の変更がない)正社員」24.3%の順となっており、制度を「選びたいとは思わない(通常正社員がいい)」は37.5%となっている。

男女別にみると、「勤務時間を限定した(短時間)正社員」、「勤務地を限定した(転勤のない)正社員」を選びたいと思うパートの割合は女では38.2%、55.7%と男の10.7%、23.7%に比べて高くなっており、制度を「選びたいとは思わない(通常正社員がいい)」パートの割合は男では65.4%と女の21.7%に比べて高くなっている。

(表 40)

表 40 性、正社員になりたいパートが正社員になった場合に選びたいと思う制度別パート割合

(単位: %) 平成28年

性	正社員になりたいパート計 <sup>1)</sup>	選びたいと思う制度(複数回答)			選びたいとは思わない(通常正社員がいい)	不明
		勤務時間を限定した(短時間)正社員	勤務地を限定した(転勤のない)正社員	職種を限定した(職務内容の変更がない)正社員		
総数	[ 18.9 ] 100.0	28.2	44.1	24.3	37.5	1.7
男	[ 26.5 ] 100.0	10.7	23.7	18.5	65.4	0.4
女	[ 16.2 ] 100.0	38.2	55.7	27.6	21.7	2.4
平成28年 <sup>※2)</sup> 総数	[ 18.2 ] 100.0	29.0	44.0	25.3	37.4	1.7
男	[ 25.0 ] 100.0	11.8	23.8	20.6	64.4	0.4
女	[ 15.9 ] 100.0	38.4	54.9	27.8	22.8	2.4
前回(平成23年) 総数	[ 22.0 ] 100.0	28.6	50.5	29.6	24.8	2.5
男	[ 29.4 ] 100.0	15.7	42.3	21.9	37.8	2.3
女	[ 18.8 ] 100.0	37.2	56.0	34.6	16.2	2.6

注: 1) [ ]は、パート計のうち、「正社員になりたい」と希望するパートの割合である。

2) 平成28年<sup>※</sup>は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。