

パートタイム労働者アンケート調査報告書

1. 調査の目的

前回の調査では、パートタイマーの雇用管理の実態について調査した。今回は、パートタイマーを採用している理由及び、会社がパート労働者に対して取組みたいと思っている事柄を調査することにより、現場での具体的な課題を明確にする。また今までの当会の事業に対する検証も同時に行い、最も効果のあがる短時間労働者雇用管理改善事業として、会社にどのような支援をしていけばよいかの指針にする。

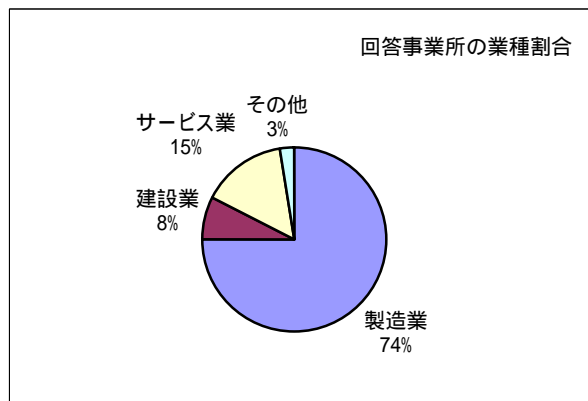
2. 調査の概要について

- 1) 調査の対象 200社 (会員企業の内パートを雇用していると思われる事業所より任意抽出)
- 2) 調査の方法 依頼: 郵送 / 回収: FAX (訪問・持参有)
- 3) 調査の時期 平成16年10月27日～11月26日
- 4) 回答数 40社

3. 調査事業所の概要

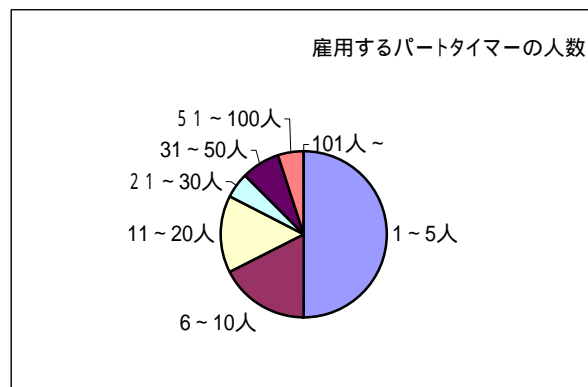
業 種

	回答数(社)	割合
1 製造業	30	75.0%
2 建設業	3	7.5%
3 運輸・通信業	0	0.0%
4 卸売・小売業	0	0.0%
5 金融・保険	0	0.0%
6 不動産業	0	0.0%
7 サービス業	6	15.0%
8 その他	1	2.5%
合計	40	



パート人数

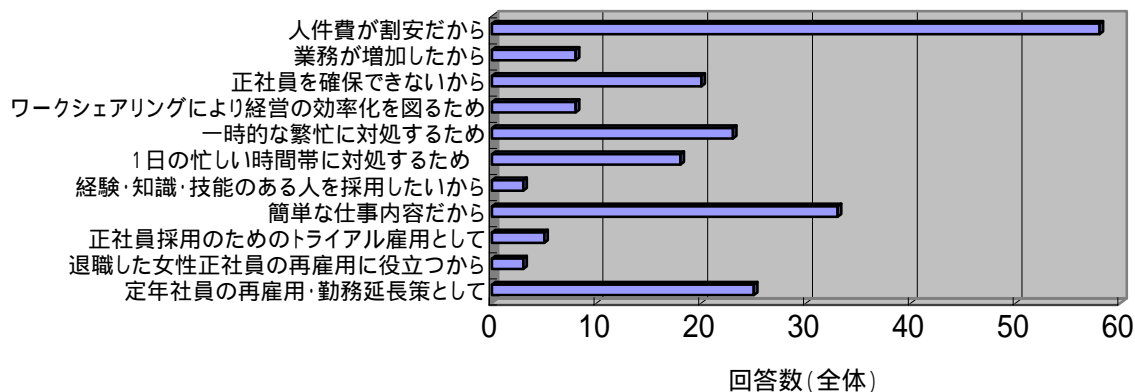
	回答数(社)	割合
1～5人	20	50%
6～10人	7	18%
11～20人	6	15%
21～30人	2	5%
31～50人	3	8%
51～100人	2	5%
101人～	0	0%
合計	40	



4. アンケート結果及び分析

1) パートタイマーを雇用する主な理由は何ですか(複数回答)

パートタイマーを雇用する理由



理 由	全体	%	内 訳			
			製造	建設業	卸売	サービス・その他
人件費が割安だから	23	58%	15	1	3	4
業務が増加したから	3	8%	2	0	0	1
正社員を確保できないから、	8	20%	5	0	1	2
ワークシェアリングにより経営の効率化を図るため	3	8%	3	0	0	0
一時的な繁忙に対処するため	9	23%	5	2	0	2
1日の忙しい時間帯に対処するため	7	18%	5	0	1	1
経験・知識・技能のある人を採用したいから	1	3%	0	0	0	1
簡単な仕事内容だから	13	33%	12	1	0	0
正社員採用のためのトライアル雇用として	2	5%	1	1	0	0
退職した女性正社員の再雇用に役立つから	1	3%	1	0	0	0
定年社員の再雇用・勤務延長策として	10	25%	8	1	0	1

<分析>

パートタイマーを雇用する理由の最も多いのが「人件費が割安だから」と、約6割の事業所がこれを理由にしている。2番目に多い「簡単な仕事内容だから」は、重要でない仕事をパートに振り分けることで人件費を抑制し、「一時的な繁忙に対処するため」「1日の忙しい時間帯に対処するため」も、必要な時間だけの賃金の支払いができることから、これもコスト面からのパートの活用と考えられる。しかし、それ以外の単独の回答をあげる事業所も少なからずあり、パート雇用の目的も多様化してきていると見てよいのではないだろうか。特に、厚生労働省のパート実態調査では、わずか5%にしか過ぎない「定年社員の再雇用・勤務延長として」という回答が、今回の調査では、25%と高いのは、地域性もあって、定年後も長年勤めた高齢者をパートとして活用する形態が定着しつつあることが伺える。

2) パートタイマーを活用する上で、今後取り組んでいきたいのはどんなことですか

理 由	全体	内 訳				
		製造	建設業	卸売	サービス・その他	
優秀な人材の採用	19	48%	13	3	2	1
賃金の改善	6	15%	4	0	1	1
人間関係の改善	5	13%	5	0	0	0
正社員への登用制度の制定	8	20%	5	2	1	0
雇用保険の加入	3	8%	3	0	0	0
社会保険の加入	2	5%	1	0	1	0
有給休暇の取得率をあげる	0	0%	0	0	0	0
業務内容の見直し（職務分析）と適正配分	7	18%	5	1	1	0
能力、技術力をあげるための教育訓練	8	20%	5	2	1	0
正社員とパートの待遇の格差の是正	2	5%	0	2	0	0
パートタイマー専用の就業規則作成等法的な整備	6	15%	4	1	1	0
やる気をひき出す人事システムの構築	11	28%	6	3	1	1
キャリアアップ制度の整備	1	3%	0	1	0	0

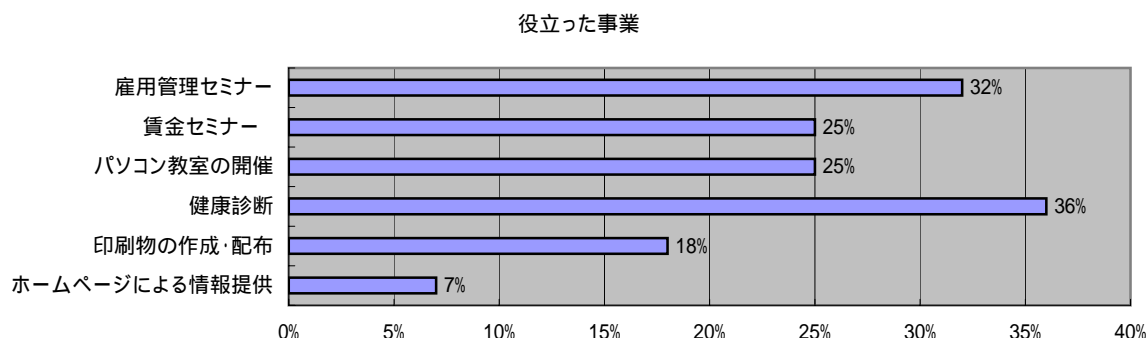
< 分析 >

パートタイマーを活用する上で今後取り組んでいきたいことの一番多い回答は、「優秀な人材の確保」で、アンケートに回答した企業の約半数48%近くが上げている。パートタイマーに任せる仕事の内容も最近では多様化してきており、正社員とほとんど差のない場合や、従来正社員がしていた基幹業務の一部をパートタイマーに移管していく傾向があり、より能力の高いパートを求めるようになってきていると考えられる。自社にとって有益な人材を確保するためには、自社も安心して働き易く魅力的な職場にしていく必要がある。

次に、回答として20%以上の事業所があげている課題は、「やる気を引き出す人事システムの構築」「正社員へ登用制度の制定」「能力・技術力を挙げるための教育訓練」の3点である。今後の課題として多くあがるということは、裏を返せば、逆に今まで取り組んできたが、なかなかできないということでもある。これらは、経営計画に基づいて、明確な人事戦略を立てなければ実現は難しい。まずパートタイマーに求める役割や人物像を明確にする。その上で、正社員と差別することなく、適正な評価をし、評価制度の中で、あるべき姿へ向けて教育をして育てていくということである。

常態としてパート雇用する事業所については、まず、社会保険、雇用保険の加入、就業規則の整備など基本的な整備を進めて、パートタイマーが安心して働ける基盤を作ること。そして、パートタイマーに関しても、しっかりと人事戦略をたて、評価制度や、教育の充実をおこない、パートタイマーがその持てる力をしっかりと発揮してもらうシステム作りが必要である。中小企業で遅れがちなこういったシステム構築への支援が今後必要と思われる。

(3) 生野産業会では、パートタイマーの雇用管理改善事業として、下記のような事業を行ってきましたが、役に立ったのはどれですか(複数回答)



理 由	全体	内 訳				
		製造	建設業	卸売	サービス・その他	
パートタイマーの雇用管理セミナー	9	32%	7	1	1	0
賃金セミナー	7	25%	4	2	1	0
パートタイマー対象のパソコン教室の開催	7	25%	5	1	0	1
パートタイマーの健康診断	10	36%	8	1	0	1
パート労働についての印刷物の作成・配布	5	18%	3	1	1	0
ホームページ掲載によるパート労働に関する情報の提供	2	7%	2	0	0	0

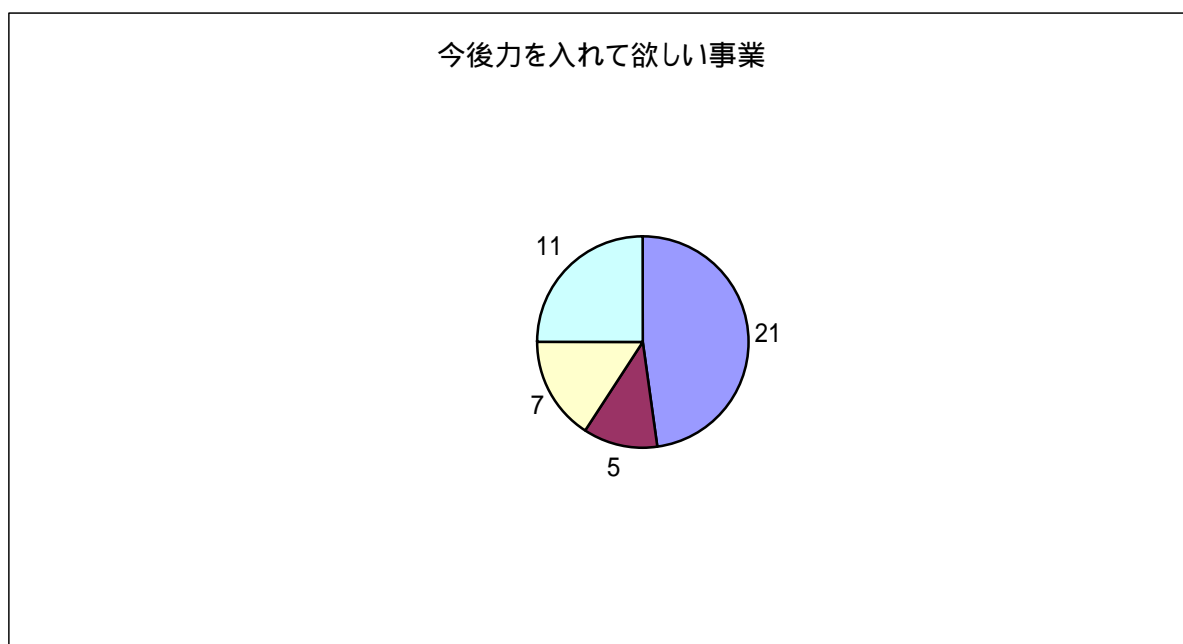
< 分析 >

この設問については、回収数40社に対して記入があったのは24社と少なかったため、割合を出すにあたっては、分母を24とした。役に立った事業として、一番多く回答があったのは、「健康診断」であった。一定時間以上労働するパートタイマーについては、定期的な健康診断が法律で定められてはいるものの、単独では、費用負担や検診時間の問題などで、思うように実施できないのが実状であろう。健康診断は、直接労使共に恩恵を被るという事業であるため利用もしやすかったものと思われる。

次に、経営者、管理者向けのセミナーであり、合わせると7割を超える事業所が役に立ったと答えている。それは、前問アンケートにもあったように、雇用管理や人事制度の部分で課題として捉えている事業所が、それらを改善する手がかりとしたものと考えられる。パソコン教室も、独自で事業所がパートタイマーの教育のために企画や経費を捻出するのは、困難であることから、このように団体で取り組むことには、大きなメリットがあると思われる。情報提供の方法について、印刷物に比べてホームページによる方法が、あまり役に立ったと感じないのは、インターネット環境整備の差が一つと、必要に迫られたとき以外は、自ら見に行くという機会が少ないことが原因と考えられる。今後も多様な手段での情報提供をする方向で考えつつ、内容よっての使い分けが必要である。

最後に、この設問に関してノーマークの回答が多かったことについては、今まであまり感心がなかったか、厳しい見方をすれば、役に立ったものがなかったという意思表示にも受取れる。「役に立たなかった」という項目をつくることにより、明確になると思う。しかしながら、次項の設問では、無回答がほとんど見当たらなかったことから、今後の事業に寄せる期待は大きいと思われる。今後実施する事業について、十分にそれぞれの内容を検討しより、効果のある支援をする必要がある。

4) パートタイマーの雇用管理の改善のために、生野産業会に今後どのような事業に力を入れてほしいですか(複数回答)



理 由	全体		内 訳			
			製造	建設業	卸売	サービス・その他
経営者・雇用管理者対象のセミナーの実施	21	53%	14	3	2	2
専門家による個別の相談・助言	5	13%	3	1	1	0
パートタイマーへの研修	7	18%	4	2	0	1
印刷物による情報の提供	11	28%	9	1	0	1

<分析>この設問の回答で、最も多い希望が、経営者、雇用管理者対象のセミナーであった。前問でも述べたが、必要性を感じながらも忙しい日常業務の中で後回しになりがちな部分について、セミナーで情報収集し、改善のための手がかりを求めているのではないかと。役に立った事業の中でもセミナーという回答が多かったため、今後もセミナーは、続けていく必要があると思う。その場合、特定の企業にかたよらずできるだけ参加者が増えるように、セミナー内容や目的を具体的にわかりやすく告知し、日時の設定にも工夫が必要かもしれない。

5. まとめ

全体として、人件費抑制のためにパートタイマーを雇用している事業所が多いが、同時に優秀な人材を確保し、能力を発揮してもらいたいと思っていることがうかがえる。雇用管理改善としては、雇用・社会保険未加入のパートタイマーについて加入を促すなど、労働条件の整備を進めるとともに、公平な人事システム作りと教育等により、組織の活性化を進めることが必要であり、それが、パートタイマーを含めた従業員全体のやる気を高める。雇用管理の改善は、負担が増えるというマイナスではなく、会社にとって業績の向上につながるという意識をもって改善に取り組んでもらうように支援していきたい。