

資料編

多様な勤務形態に関する調査

平成 26 年 8 月

人事・総務ご担当者様

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
短時間・在宅労働課

多様な勤務形態に関する調査 ご協力をお願い

このたび、厚生労働省雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課では、株式会社浜銀総合研究所に委託した「平成 26 年度短時間労働者総合支援事業」の一環として、標記のアンケート調査を実施しております。つきましては、業務ご多忙の折、誠に恐れ入りますが、ご協力のほど、なにとぞよろしくお願い申し上げます。

【調査実施機関・問い合わせ先・調査票返送先】

株式会社浜銀総合研究所

経営コンサルティング部 担当 池田 とうかいりん 東海林 大橋 野口 吉田

〒220-8616 横浜市西区みなとみらい 3-1-1 横浜銀行本店ビル 4 階

Tel 045-225-2373 (平日:9:00~17:00) FAX 045-225-2198

Mail tanjikan@yokohama-ri.co.jp URL <https://www.yokohama-ri.co.jp/>

【記入に際して】

- 1 この調査票に記入された事項については、個別企業の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、事実をありのままご記入ください。
- 2 この調査は、**企業を調査単位**としております。本社事業所だけでなく、支店、出張所、工場等(子会社は含めません)を含めた**企業全体の雇用管理**についてご記入ください。
- 3 本頁右上にある数字は「所在地」「業種」等を識別するためのものです。
- 4 特に断りのない限り、**平成26年4月1日現在**の状況を記入してください。
- 5 記入の終わった調査票は**平成26年9月12日**までに同封の返信用封筒によりご返送ください。
- 6 調査票の内容などにご不明の点がある場合は、上記問い合わせ先までご連絡ください。

昨年度作成した短時間正社員制度の導入に関するリーフレットも併せて送付させていただきます。

今後の人材活用の参考としていただけますと幸いです。

回答にかかる時間はおよそ15分です。

調査結果は今後の短時間正社員制度の普及に向けての施策立案のための基礎資料等として活用させていただきます。ご協力のほどよろしくお願いいたします。

また、調査結果は、平成27年3月をめどに以下のサイトに掲載予定です。

パート労働ポータルサイト : <http://part-tanikan.mhlw.go.jp/>

I. 貴社の概況についてお伺いします。

問 1. 正社員はおおよそ何人いますか。(数字を記入)

約 千 人

問 2. 正社員以外(派遣社員は含みません)の従業員はおおよそ何人いますか。(数字を記入)

約 千 人

問 3. 正社員の平均年齢はおおよそ何歳ですか。(数字を記入 小数点第一位を四捨五入)

正社員 歳

問 4. 貴社には労働組合がありますか。(ひとつに○印)

1. ない 2. ある

→ 付問 1【「2. ある」とお答えの企業に伺います】

正社員以外の従業員も加入していますか。(ひとつに○印)

1 いいえ(いない) 2 はい

問 5. 就業規則等で定められた正社員の①1 日当たりの所定労働時間、②1 週間当たりの所定労働日数をご記入ください。最も多くの正社員が適用されている時間・日数をお答えください。(数字を記入)

① 時間 分 ② 日

問 6. 前月(7月)の所定外労働時間(残業時間)が1か月平均60時間を超えた正社員は何割程度いますか。(ひとつに○印)

- | | | |
|-----------|------------|----------|
| 1. いない | 4. 4割～6割未満 | 7. わからない |
| 2. 1割未満 | 5. 6割～8割未満 | |
| 3. 2～4割未満 | 6. 8割以上 | |

問 7. 長時間労働を抑制するために全社的な取り組みを行っていますか。(ひとつに○印)

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1. すでに実施している | 3. 今後とも実施の予定はない |
| 2. 今後、実施を検討している | 4. 長時間労働の課題はない |

問 8. 貴社では、正社員とパートタイマーの間で、処遇の均衡(労働条件の差を役割や業務内容の違いなどに応じたものに改善すること)について、どのように取り組んでいますか。(ひとつに○印)

- | | | |
|-------------|---------------|----------------|
| 1. 積極的である | 3. どちらともいえない | 5. 積極的ではない |
| 2. やや積極的である | 4. あまり積極的ではない | 6. パートタイマーはいない |

問 9. 貴社では、従業員の働きやすさに配慮するため、次の制度を実施していますか。一部の従業員を対象として実施している場合も、実施しているとお答えください。

(あてはまるものすべてに○印)

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| 1. 残業(休日労働を含む)の免除 | 5. フレックスタイム制度 |
| 2. 深夜勤務の免除(深夜勤シフトの免除等を含む) | 6. 半日や1時間単位の年次有給休暇 |
| 3. 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ | 7. いずれも実施していない |
| 4. 在宅勤務制度(週1日などの部分在宅勤務を含む) | |

Ⅱ. 「短時間正社員制度」の有無や制度の概要についてお伺いします。

「短時間正社員」とは、フルタイム正社員より 1 週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員のことを指します。大きく分けると、下記の3つのパターンがあります。

パターン	概要
一時型	・一定期間、短時間もしくは短日勤務する正社員 ※育児・介護休業法に基づく育児・介護のための短時間勤務制度もこのパターンに含まれます。
恒常型	・恒常的または期間を定めずに、短時間もしくは短日勤務する正社員
パート型	・パートタイマーなどが短時間もしくは短日勤務のまま正社員となった従業員

問 10. 上記の「短時間正社員」の「一時型」「恒常型」「パート型」のパターンごとに、以下の設問にお答えください。

- (1) このような制度についてご存知でしたか。(ひとつに○印)
- (2) 「短時間正社員制度」を導入していますか。(ひとつに○印)
※利用実績がなくとも、制度がある場合は「2.導入している」と回答してください。
- (3) 【上記(2)で「一時型」「恒常型」を「2.導入している」と回答した企業にお伺いします。】どのような事由で「短時間正社員制度」を利用できますか。(導入しているパターンについて、あてはまるものすべてに○印)
- (4) 【上記(2)で いずれかのパターンを「2.導入している」と回答した方にお伺いします。】これまでに「短時間正社員制度」の利用実績はありますか。(導入しているパターンについて、ひとつに○印)

	(1)認知度 ※ひとつに○印		(2)導入状況 ※ひとつに○印		(3)適用事由 ※あてはまるものすべてに○印								(4) 利用実績 ※ひとつに○印	
	知らない	知っている	導入していない	導入している	育児	介護	自己啓発	社会貢献	傷病	定年後の継続雇用	その他	理由は問わない	なし	あり
一時型	1	2	1	2	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2
恒常型	1	2	1	2	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2
パート型	1	2	1	2									1	2

----> (4)まで回答後、問12へ

問 11. 【上記(2)でいずれかの「短時間正社員制度」について、「1. 導入していない」と回答した企業にお伺いします。】

「短時間正社員制度」を導入しない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○印)

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1. 内容をよく知らない | 6. 雇用管理が複雑になる |
| 2. 従業員にニーズがない | 7. その他 |
| 3. 設計方法がわからない | (具体的に) |
| 4. 忙しくて制度を検討する時間がない | |
| 5. 自社の働き方になじまない | 8. 特に理由はない |

問 10(2)でいずれの「短時間正社員制度」も「導入していない」企業は、10 頁の問 32 へ
他の企業は問 12 へ

問 12 から問 14 までは、問 10(2)で「2.導入している」と回答したパターンのみについてお伺いします。

「1.導入していない」と回答したパターンは空欄のままとしてください。

パターン	概要
一時型	・一定期間、短時間もしくは短日勤務する正社員 ※育児・介護休業法に基づく育児・介護のための短時間勤務制度もこのパターンに含まれます。
恒常型	・恒常的または期間を定めずに、短時間もしくは短日勤務する正社員
パート型	・パートタイマーなどが短時間もしくは短日勤務のまま正社員となった従業員

問 12. 貴社の短時間正社員の勤務形態についてお伺いします。

(1)①フルタイム正社員と比べて 1 日の所定労働時間を短くできる短時間正社員制度を導入していますか。②また、導入している場合、制度上、最も短くできる 1 日の所定労働時間はどれくらいですか。

(導入しているパターンについて、①はひとつに○印、②は数値を記入)

	① 1 日の所定労働時間が短い仕組み			② 最も短くした場合の 1 日の所定労働時間	
	導入していない	導入している		時間	分
一時型	1	2	→	時間	分
恒常型	1	2	→	時間	分
パート型	1	2	→	時間	分

(2)①フルタイム正社員と比べて 1 週間の所定労働日数を短くできる短時間正社員制度を導入していますか。②また、導入している場合、制度上、最も短くできる 1 週間の所定労働日数はどれくらいですか。

(導入しているパターンについて、①はひとつに○印、②は数値を記入)

	① 1 週間の所定労働日数が短い仕組み			② 最も短くした場合の 1 週間の所定労働日数	
	導入していない	導入している			日
一時型	1	2	→		日
恒常型	1	2	→		日
パート型	1	2	→		日

(3)短時間正社員の残業や休日出勤を認めていますか。(導入しているパターンについて、ひとつに○印)

	認めていない	事情によって一部認めている	認めている (職場の運用に任せている)
一時型	1	2	3
恒常型	1	2	3
パート型	1	2	3

問 13. 短時間正社員が選択できる勤務時間の形態は最大で何種類ありますか。(ひとつに○印)

1. 1 種類 2. 2 種類 3. 3 種類以上 4. 一定時間内であれば自由に選べる

【例1】短時間正社員が、「10:00-16:00」「9:00-12:00」「13:00-17:00」のいずれかから勤務時間を選べる仕組みを取っている場合は、「3. 3 種類以上」を選択してください。

【例2】短時間正社員が勤務時間を「8:45-17:15」の間から、4 時間-6 時間の範囲内で自由に設定できる仕組みをとっている場合は、「4. 一定時間内であれば自由に選べる」を選択してください。

問 14. 短時間正社員は、次の制度を利用できますか。(あてはまるものすべてに○印)

- | | |
|------------------------------|----------------------|
| 1. 残業(休日労働を含む)の免除 | 5. フレックスタイム制度 |
| 2. 深夜勤務の免除(深夜勤シフトの免除等を含む) | 6. 半日や 1 時間単位の年次有給休暇 |
| 3. 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ | 7. いずれも実施していない |
| 4. 在宅勤務制度(週 1 日などの部分在宅勤務を含む) | 8. いずれも利用できない |

Ⅲ. 「短時間正社員」やフルタイム正社員等の人事管理についてお伺いします。

問 15 から問 26 までも、「短時間正社員」については問 10(2)で「2.導入している」と回答したパターンのみについてお伺いします。「1.導入していない」と回答したパターンは空欄のままとしてください。

パターン	概要
一時型	・一定期間、短時間もしくは短日勤務する正社員 ※育児・介護休業法に基づく育児・介護のための短時間勤務制度もこのパターンに含みます。
恒常型	・恒常的または期間を定めずに、短時間もしくは短日勤務する正社員
パート型	・パートタイマーなどが短時間もしくは短日勤務のまま正社員となった従業員

問 15. 貴社の短時間正社員の賃金についてお伺いします。

(1) 短時間正社員の基本給をどのように設定していますか。「一時型」についてはフルタイム勤務時と、「恒常型」および「パート型」については同等の仕事をしているフルタイム正社員とそれぞれ比較してお答えください。(導入しているパターンについて、ひとつに○印)

※同等の仕事をしているフルタイム正社員がない場合も、いと想定してお答えください。

		い	同額(変わらな	分を減額	労働時間の短縮	額なく一定額を減	労働時間と関係	づき支給	異なる基準に基	い	明確な定めはな
一時型	※フルタイム勤務時と比較して	1	2	3	4	5					
恒常型	※同等の仕事をしている	1	2	3	4	5					
パート型	フルタイム正社員と比較して	1	2	3	4	5					

(2) 短時間正社員の時間当たりの賃金水準は、フルタイム勤務時または同等の仕事をしているフルタイム正社員と比べて、どの程度の水準で設定していますか。最も多いパターンについてお答えください。(導入しているパターンについて、ひとつに○印)

※同等の仕事をしているフルタイム正社員がない場合も、いと想定してお答えください。

		同額(10割)	9割程度	8割程度	7割程度	6割程度以下	異なる	従業員により
一時型	※フルタイム勤務時と比較して	1	2	3	4	5	6	
恒常型	※同等の仕事をしているフルタイ	1	2	3	4	5	6	
パート型	ム正社員と比較して	1	2	3	4	5	6	

「恒常型」または「パート型」の短時間正社員制度を導入している企業にお伺いします。※「一時型」しか導入していない企業は9頁の問28へ

問16～問21は社員区分ごとにお答えください。

「社員区分」 「総合職社員」、「一般職社員」、「パートタイマー」などの呼称により、互いに区別される従業員の区分を「社員区分」と呼ぶこととします。同じ正社員でも、賃金テーブルが異なるなど賃金の決め方が異なっていたり、キャリア(昇進・昇格)限度を別に管理している場合は、それぞれ異なる社員区分(役員は含めない)とみなしてください。

- フルタイム正社員については、主な社員区分を2区分選んでお答えください。(1区分しかない場合は、1区分のみお答えください。)
- 短時間正社員については、導入しているパターンのみについて、お答えください。導入していないパターンは空欄のままとしてください。
- パートタイマーがいる場合、パートタイマーの主な社員区分についてお答えください。パートタイマーがいない場合には、空欄としてください。

	この列は、回答をミスなく進めて頂くために、貴社で使用している主な区分の名称(呼称)を任意で記入してください。	問16. 各区分を一般的な名称で呼ぶとすれば、以下のいずれに該当しますか。 (あてはまるものすべてに○印)			問17. 短時間正社員と同等の仕事をしている人はいますか。 (ひとつに○印)		問18. 各区分における女性比率はどのくらいですか。 (数字を記入 小数点第一位を四捨五入)				問19. 各区分の従業員が、他の区分に転換せずに昇進できる管理的職位の上限はどこですか。 (ひとつに○印)				問20. 各区分について、以下の従業員がいますか。 (あてはまるものすべてに○印)							問21. 基本給を決める基準は何ですか。最も主要なものを2つまで選んでください。 (あてはまるもの2つまで○印)					
		総合職社員	一般職社員	その他の正社員	いる	いない	約	割	部長級以上	課長級	係長級	係長級未満	いずれの職種もいる	管理職	専門職・技術職	事務職	販売・サービス職	生産・現業職	その他	技能や職務遂行能力	職務内容や責任の重さ	仕事の成果や業績	年齢や勤続年数	市場での賃金	その他		
員の社員区分 フルタイム正社員	()	1	2	3	1	2	約	割	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6		
	()	1	2	3	1	2	約	割	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6		
正社員 短時間	恒常型 ()	1	2	3	/		約	割	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6		
	パート型 ()	1	2	3			約	割	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6		
パートタイマーの社員区分 ()		/			1	2	約	割	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6		

問 22. 同等の仕事をしているフルタイム正社員と比べて、短時間正社員に対して、以下の①～⑧の制度をどのように適用していますか。(導入しているパターンについて、それぞれひとつに○印)

		制度がない				制度がない				制度がない				
		同じ	異なる	3		同じ	異なる	3		同じ	異なる	3		
①職務に関連した手当 (役職手当など)	恒常型	1	2	3	④退職金	恒常型	1	2	3	⑦転居を伴う異動	恒常型	1	2	3
	パート型	1	2			パート型	1	2			パート型	1	2	
②①以外の手当 (住宅手当など)	恒常型	1	2	3	⑤福利厚生	恒常型	1	2	3	⑧研修等の教育訓練	恒常型	1	2	3
	パート型	1	2			パート型	1	2			パート型	1	2	
③賞与	恒常型	1	2	3	⑥転居を伴わない異動	恒常型	1	2	3					
	パート型	1	2			パート型	1	2						

問 23. 同等の仕事をしているフルタイム正社員と比べて、短時間正社員は、どのレベルに格付けされますか。(導入しているパターンについて、ひとつに○印)

	レベル 同じ等級レ ベル	フルタイム 正社員と フルタイム 正社員より 下位の等級 レベル	フルタイム 正社員より フルタイム 正社員に設 けた新たな 基準に基づ き格付け	短時間正 社員用に設 けた新たな 基準に基づ き格付け	明確な定め はない	格付けして いない	その他
恒常型	1	2	3	4	5	6	
パート型	1	2	3	4	5	6	

問 24. 同等の仕事をしているフルタイム正社員と比べて、短時間正社員の仕事はどのように配分していますか。

①責任の重さと②量についてお答えください。(導入しているパターンについて、それぞれひとつに○印)

	①責任の重さ					②量				
	大きい	大きい やや	同じ	小さい やや	小さい	多い	多い やや	同じ	少ない やや	少ない
恒常型	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
パート型	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問 25. 同等の仕事をしているフルタイム正社員と比べて、短時間正社員の目標設定をどのように行っていますか。

①質(難易度)と②量についてお答えください。(導入しているパターンについて、それぞれひとつに○印)

	①質(難易度)						②量					
	難しい	難しい やや	同じ	平易 やや	平易	わな 定は ない 目標 設定	多い	多い やや	同じ	少ない やや	少ない	わな 定は ない 目標 設定
恒常型	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
パート型	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

問 26. ①短時間正社員からフルタイム正社員に転換する制度はありますか。また、②制度がある場合、過去3年間に同制度を利用してフルタイム正社員になった実績はありますか。(導入しているパターンについて、それぞれひとつに○印)

	①転換制度の有無		→	②転換実績	
	ない	ある		ない	ある
恒常型	1	2	→	1	2
パート型	1	2	→	1	2

「パート型」の短時間正社員制度を導入している企業にお伺いします。

「パート型」を導入しておらず、「一時型」を導入している場合は、問 28 へ、それ以外は問 30 へ

問 27. 短時間正社員の仕事内容は、パートタイマーだった時と比べて変わりますか。①責任の重さと②量についてお答えください。(それぞれひとつに○印)

パートタイマーだった時
と比べて

①責任の重さ					②量				
大きい	やや大きい	変わらない	やや小さい	小さい	多い	やや多い	変わらない	やや少ない	少ない
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

「一時型」の短時間正社員制度を導入している企業にお伺いします。

「一時型」を導入していない企業は問 30 へ

問 28. 短時間正社員に対する、以下の①～⑧の制度の適用は、フルタイム勤務時と同じですか。(それぞれひとつに○印)

	同じ	異なる	制度がない		同じ	異なる	制度がない		同じ	異なる	制度がない
①職務に関連した手当 (役職手当など)	1	2	3	④退職金	1	2	3	⑦転居を伴う異動	1	2	3
②①以外の手当 (住宅手当など)	1	2	3	⑤福利厚生	1	2	3	⑧研修等の教育訓練	1	2	3
③賞与	1	2	3	⑥転居を伴わない異動	1	2	3				

問 29. 短時間正社員に対する、以下の①～⑥の実際の運用は、フルタイム勤務時と同じですか。(それぞれひとつに○印)※格付けや目標設定そのものを実施していない場合は「実施していない」とお答えください。

	同じ	異なる		同じ	異なる	実施していない
①昇進できる管理的職位の上限	1	2	④格付けされる等級レベル	1	2	3
②仕事の責任の重さ	1	2	⑤目標設定の質	1	2	3
③仕事の量	1	2	⑥目標設定の量	1	2	

いずれかの短時間正社員制度を導入している企業にお伺いします。

問 30. 導入している短時間正社員制度の運用状況についてお伺いします。(導入しているパターンについて、ひとつに○印)

	うまくいっている	どちらかというと うまくいっている	どちらとも いえない	あまり うまくいっていない	うまくいっていない
一時型	1	2	3	4	5
恒常型	1	2	3	4	5
パート型	1	2	3	4	5

問 31. 短時間正社員制度の円滑な運用のためにどのような工夫をしていますか？

効果があったと考えられる工夫

1. 管理職向けの説明会・研修を実施している	8. 短時間正社員の目標設定や評価の仕方を明確にしている
2. 職場マネジメントに対して必要な支援を行っている	9. 短時間正社員の仕事への意欲やキャリアに対する意識を高める仕組みをつくっている
3. 制度利用希望者向けに説明会を実施している	10. 代替要員・補充要員を確保する仕組みをつくっている
4. 従業員全体に説明会を実施している	11. 長時間労働の是正など職場の働き方の見直しを行っている
5. 制度利用者、人事部、管理職で、情報共有する場を設けている	12. その他 (具体的に)
6. 相談対応窓口を設けている	
7. 就業規則に定めるなど、短時間正社員制度を規程化している	13. 特にない

IV. 「短時間正社員制度」の今後の方針についてお伺いします。

問 32 以降は、すべての方にお伺いします。（短時間正社員制度を導入していない企業もお答えください）

問 32. 短時間正社員制度の今後についてお伺いします。

(1) 短時間正社員制度について、今後どのように展開していきたいと考えていますか。（ひとつに○印）

※すべてのパターンについてお答えください。また、「未導入」企業で、今後も導入しない場合は「2.維持」を選択してください。

(2)【上記(1)で「3. 拡充・新設」と回答した企業にお伺いします。】 ※他の企業は問 33 へ

① 拡充・新設したいと考えている適用事由はどれですか。

（「拡充・新設」と回答したパターンについて、あてはまるものすべてに○印）

② 適用事由以外で、拡充したい内容はありますか。

（「拡充」と回答したパターンについて、あてはまるものすべてに○印）

	(1) 展開方針 ※ひとつに○印				① 拡充・新設したい適用事由 ※あてはまるものすべてに○印									② 拡充したい内容 ※あてはまるものすべてに○印					
	縮小	維持(未導入のままである場合を含む)	拡充・新設		育児	介護	自己啓発	社会貢献	傷病	定年後の継続雇用	その他	理由は問わない	適用事由は拡大しない	適用期間の延長	適用期間の処遇改善	適用職種の拡充	制度の利便性 (利用回数を増やす等)	その他	ない
一時型	1	2	3	→	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6
恒常型	1	2	3	→	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6
パート型	1	2	3	→	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6

(3 拡充・新設の場合)

「新設」のみの企業は問 33 へ

(引き続き)すべての方にお伺いします。

問 33. 短時間正社員制度を導入することにより、どのような効果がありましたか(効果が期待できると思いますか)。
(あてはまるもの3つまで○印)

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| 1. 人材を確保しやすくなる | 8. 従業員の会社に対する満足度が向上する |
| 2. 採用コストを削減できる | 9. 従業員のストレスが軽減される |
| 3. 従業員が定着する | 10. 外部(顧客や社会)のイメージアップになる |
| 4. 高齢者を継続雇用しやすくなる | 11. 労働関係法規に的確に対応できる |
| 5. 職場の業務効率化が進む | 12. その他(具体的に) |
| 6. 職場の長時間労働が改善される | |
| 7. 従業員のモチベーションが向上する | 13. 特に効果はない |

問 34. 短時間正社員制度の、運用上の課題にはどのようなものがありますか(あると思いますか)。
(あてはまるもの3つまで○印)

- | |
|--|
| 1. 短時間正社員が増加し、職場の業務運営が難しくなる(周囲の社員の負担の増大等) |
| 2. 短時間正社員の仕事の配分、目標管理、評価などのマネジメントが難しい |
| 3. 制度利用期間中に、短時間正社員のモチベーションが低下してしまう |
| 4. 制度利用の長期化等により、短時間正社員のキャリア形成に支障が出る |
| 5. 制度利用者による、柔軟な制度利用・運用(フルタイム勤務と短時間勤務の行き来など)の要望への対応が難しい |
| 6. 短時間正社員の残業の許可などの柔軟な制度運用が難しい |
| 7. 代替要員・補充要員の確保が難しい |
| 8. 職場や職種によって制度利用に偏りが生じる |
| 9. 要員管理が煩雑になる |
| 10. 人事制度(賃金、退職金など)が煩雑になる |
| 11. 短時間正社員に対する、制度利用者以外の従業員の理解・協力を得るのが難しい |
| 12. 短時間正社員に対する管理職の理解・協力を得るのが難しい |
| 13. 短時間正社員が顧客・取引先を担当することに、顧客・取引先から理解・協力を得るのが難しい |
| 14. その他(具体的に) |
| 15. 特にない |

問 35. 短時間正社員制度を導入するにあたって、どのような情報があれば有益だと思いますか。
(あてはまるものすべてに○印)

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1. 期待する役割や責任(職務内容等)の設定方法 | 11. フルタイム正社員への復帰・転換ルールの設定方法 |
| 2. 勤務条件(適用期間、労働時間)の設定方法 | 12. 管理職の理解を得る方法 |
| 3. 短時間正社員の賃金の決定方法 | 13. 経営トップの理解を得る方法 |
| 4. 短時間正社員の目標設定方法 | 14. 社内周知の方法 |
| 5. 短時間正社員の昇格・昇進ルールの設定方法 | 15. 周囲の従業員への理解の求め方 |
| 6. 代替要員の確保方法 | 16. 制度導入のコスト |
| 7. 短時間正社員への仕事の割り振り方 | 17. その他 |
| 8. 短時間正社員が属する部署の業務の見直し方 | (具体的に) |
| 9. 効率的なシフトの作り方 | |
| 10. 短時間正社員の異動に関するルールの設定方法 | 18. 特にない |

V. 貴社の雇用管理全般についてお伺いします。

(引き続き)すべての方にお伺いします。

問 36. 貴社には、以下のような課題がありますか。(あてはまるものすべてに○印)

1. 子育て期の従業員の離職の防止	6. 60 歳以上高齢者のモチベーションの維持・向上
2. 介護を行う従業員の離職の防止	7. パートタイマーのモチベーションの維持・向上
3. 従業員への自己啓発の機会の提供	8. その他(具体的に)
4. 従業員への社会貢献活動の機会の提供	
5. 心身の健康不全からのスムーズな職場復帰	9. 特にない

問 37. (1)～(5)について、貴社の状況をお答えください。(それぞれあてはまるものひとつに○印)

	うまくいって いない	あまり うまくいって いない	どちらともい えない	ややうまくい っている	うまくいって いる
(1) 人材の確保	1	2	3	4	5
(2) 人材の定着	1	2	3	4	5
(3) 人材の育成	1	2	3	4	5
(4) モチベーションの維持・向上	1	2	3	4	5
(5) 生産性の向上	1	2	3	4	5

問 38. 従業員が働きやすい職場を実現するため、厚生労働省では短時間正社員制度の導入を推進しています。今後、短時間正社員制度を導入、拡充しようとする場合、国や関係機関にどのようなことを求めますか。ご自由にお書きください。

以上で調査は終了となります。

同封の返信用封筒(切手不要)により、9月12日までにご返送ください。

ご多忙の中、調査にご協力いただきまして誠にありがとうございました。