

# 非正規雇用の給与・待遇に関する企業調査(2021年)

2021年6月 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

<調査目的> 非正規雇用の採用に関する企業側の実態を明らかにする。

<調査地域> 全国

<調査方法> インターネット調査

<対象者> 直近半年(2020年12月～2021年5月を想定)以内に非正規雇用の採用業務に携わった20～69歳の男女

<回答数> 1,550サンプル

<実施期間> 本調査：2021年5月19日(水)～2021年5月25日(火)

<実施機関> 楽天インサイト株式会社

※レポート内に記載している「直近半年以内」は「2020年12月～2021年5月」、「今後半年」は「2021年5月～2021年10月」を想定している。

※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計や差の数値がグラフ上の数値と異なる場合があります。

■本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問等に関しては下記までご連絡ください。

株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

E-mail : myrm@mynavi.jp

|  |        |
|--|--------|
| ◆調査概要  | P2-3   |
| ◆TOPICS  | P4-12  |
| ◆データ編  |        |
| 1.回答者プロフィール<br>(担当業務／従業員数／企業規模／職種／エリア)   | P14-16 |
| 2.同一労働同一賃金について<br>(同一労働・同一賃金の進捗／同一労働・同一賃金の改定方法)                                  | P17-19 |
| 3.直近半年間の給与について<br>(直近半年間の給与変更状況／直近半年間の給与変更方法／直近半年間の給与をあげた理由)                     | P20-29 |
| 4.今後半年間の給与について<br>(今後半年間の給与変更予定／今後半年間の給与変更予定方法／今後半年間の給与を上げる理由)                   | P30-39 |
| 5.その他<br>(非正規雇用への取り組み状況／非正規雇用についての不安／コロナ禍における自主退職希望者の有無／コロナ禍で非正規雇用維持のために行っていること) | P40-44 |

# 調査概要

# 調査概要

|         |   |      |        |                  |            |
|---------|---|------|--------|------------------|------------|
| 調査手法    | インターネット調査   |      |        |                  |            |
| 対象者条件   | <ul style="list-style-type: none"> <li>対象：直近半年(2020年12月～2021年5月を想定)以内に非正規雇用の採用業務に携わった男女</li> <li>年齢：20～69歳</li> </ul> |      |        |                  |            |
| エリア     | 全国  |      |        |                  |            |
| 回答数     | 1,550サンプル   |      |        |                  |            |
|         |   | 東名阪  | 東名阪以外  | 計                |            |
|         | ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)  | 50s  | 50s    | 100s             |            |
|         | 接客(ホテル・旅館)  | 47s  | 53s    | 100s             |            |
|         | 販売・接客(コンビニ・スーパー)  | 50s  | 50s    | 100s             |            |
|         | 販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)   | 34s  | 57s    | 91s              |            |
|         | 販売・接客(その他小売・サービス)   | 50s  | 50s    | 100s             |            |
|         | 警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)   | 38s  | 29s    | 67s              |            |
|         | 清掃(ビル管理・メンテナンス)   | 50s  | 50s    | 100s             |            |
|         | 家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)   | 50s  | 50s    | 100s             |            |
|         | 介護  | 50s  | 50s    | 100s             |            |
|         | 保育  | 36s  | 35s    | 71s              |            |
|         | 事務・データ入力・受付・コールセンター   | 50s  | 50s    | 100s             |            |
|         | 配送・引越し・ドライバー(陸運)  | 50s  | 50s    | 100s             |            |
|         | 軽作業(倉庫・物流)  | 50s  | 50s    | 100s             |            |
|         | 製造ライン・加工(メーカー)  | 50s  | 50s    | 100s             |            |
|         | 建築・土木作業員(建設・土木)   | 50s  | 50s    | 100s             | <ブーストサンプル> |
| 計       | 705s  | 724s | 1,429s | 正社員人数300人以上 121s |            |
| 設問ボリューム | 本調査：32問   |      |        |                  |            |

TOPICS

# 同一労働・同一賃金の改定進捗状況

改定済みまたは改定予定の項目としては、全体では「基本給に関する対応」がトップ、「賞与に関する対応」「時間外、深夜、休日労働手当の増加率」と続く。

従業員規模別では、「改定済み+改定予定」の割合は全項目において大企業が中小企業を上回っている。「改定済み+改定予定」が最も高かったのは、大企業・中小企業どちらも「基本給に関する対応」となっており、次いで「賞与に関する対応」となった。

大企業と中小企業で「改定済み+改定予定」の差が最も大きかったのは「在宅勤務手当」となった。

## ● 改定済み・改定予定の項目

※ 大企業 = 正社員数300人以上 中小企業 = 正社員数300人未満とする

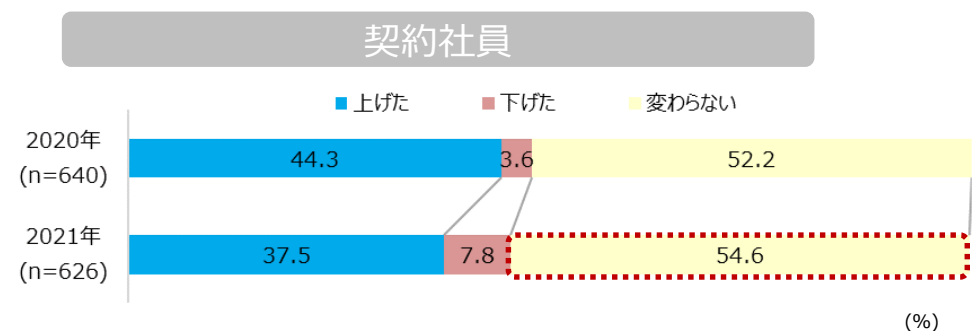
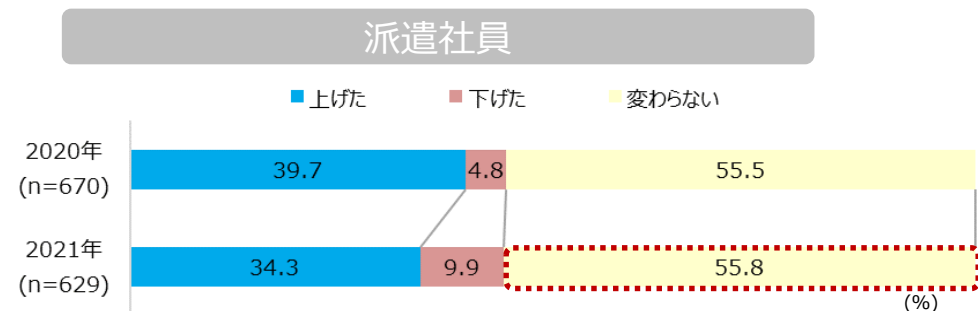
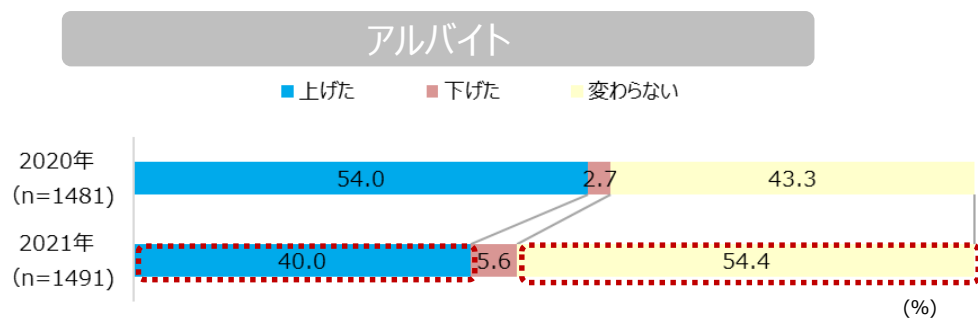
|                   | 21年全体<br>n= | 21年全体 | 大企業<br>n= | 大企業  | 中小企業<br>n= | 中小企業 |
|-------------------|-------------|-------|-----------|------|------------|------|
| 基本給に関する対応         | 1293        | 52.6  | 405       | 64.0 | 881        | 47.4 |
| 賞与に対する対応          | 1243        | 44.0  | 389       | 55.5 | 847        | 38.8 |
| 役職手当              | 1230        | 37.3  | 374       | 46.0 | 850        | 33.5 |
| 精皆勤手当             | 1199        | 31.8  | 366       | 40.2 | 829        | 28.2 |
| 時間外、深夜、休日労働手当の割増率 | 1288        | 39.9  | 398       | 48.5 | 884        | 36.0 |
| 通勤手当出張旅費          | 1280        | 36.4  | 401       | 46.4 | 873        | 31.9 |
| 食事手当              | 1203        | 25.9  | 372       | 34.7 | 826        | 22.1 |
| 単身赴任手当            | 1136        | 25.5  | 363       | 37.4 | 771        | 20.0 |
| 地域手当              | 1143        | 25.5  | 369       | 37.6 | 771        | 19.8 |
| 在宅勤務手当            | 1096        | 25.2  | 339       | 39.0 | 754        | 19.3 |

(%)

※ 改定済み + 改定予定 合算値 5

# 直近半年間の給与変更状況

全雇用形態で直近半年間の給与は「変わらない」が最も高く、半数以上を占めた。「上げた」は全雇用形態で前年と比べて減少しており、新型コロナウイルス感染拡大による業績悪化や人手不足による給与のつり上げが減少したこと等の影響を受けて約4割に留まった。  
 [アルバイト]の業種別では、慢性的に人手不足が続く[介護]で50.5%と最も高く過半数が「上げた」となっており、前年同様の傾向となった。



## ● アルバイトの給与を上げた割合 業種別

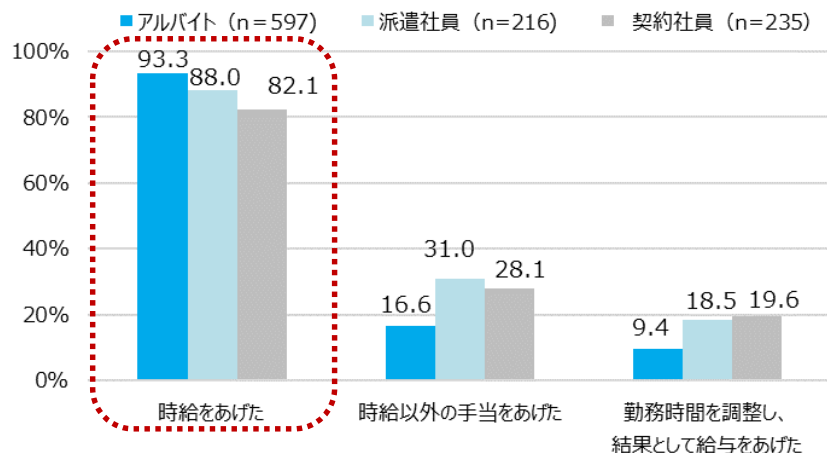
|                  | 21年   |      | 20年   |      | 前年比   |
|------------------|-------|------|-------|------|-------|
|                  | n     | %    | n     | %    |       |
| アルバイト全体          | 1,491 | 40.0 | 1,481 | 54.0 | -14.0 |
| 介護               | 107   | 50.5 | 103   | 53.4 | -2.9  |
| 保育               | 69    | 49.3 | 73    | 57.5 | -8.2  |
| コンビニ・スーパー        | 100   | 47.0 | 96    | 68.8 | -21.8 |
| その他小売・サービス       | 134   | 43.3 | 139   | 51.1 | -7.8  |
| 飲食・フード           | 114   | 41.2 | 104   | 61.5 | -20.3 |
| 事務・オフィスワーク       | 144   | 41.0 | 131   | 54.2 | -13.2 |
| 警備               | 65    | 40.0 | 69    | 65.2 | -25.2 |
| 製造               | 99    | 39.4 | 95    | 60.0 | -20.6 |
| 軽作業              | 96    | 37.5 | 99    | 56.6 | -19.1 |
| 家庭教師・講師・試験監督     | 98    | 36.7 | 99    | 47.5 | -10.8 |
| 清掃               | 97    | 36.1 | 97    | 59.8 | -23.7 |
| ドライバー            | 92    | 35.9 | 95    | 52.6 | -16.7 |
| ホテル・旅館           | 95    | 35.8 | 94    | 55.3 | -19.5 |
| パチンコ・カラオケ・ネットカフェ | 86    | 33.7 | 91    | 38.5 | -4.8  |
| 建築・土木            | 95    | 31.6 | 96    | 31.3 | ±0.0  |

# 直近半年間の給与と変更方法

直近半年間の給与の変更については、給与を上げた方法では全雇用形態で「時給をあげた」が最も高く、給与を下げた方法では全雇用形態で「時給を下げた」が最も高くなった。

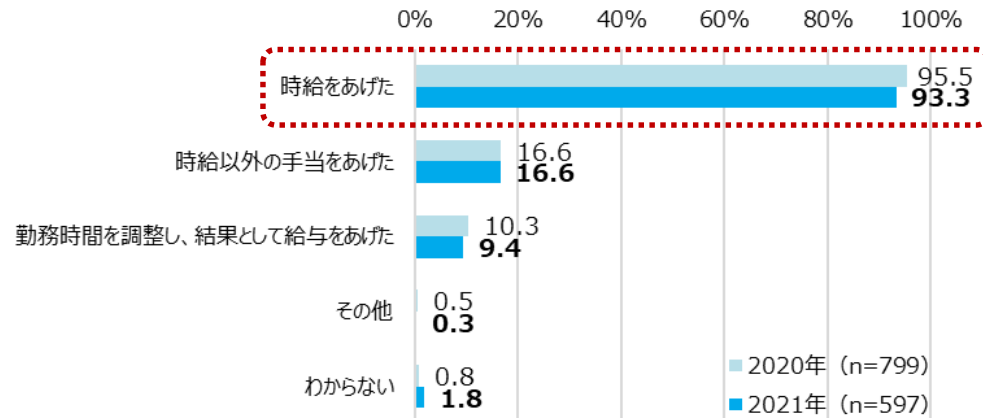
[アルバイト]の前年比では、給与を上げた変更方法で最も下がり幅が大きかったのは、「時給をあげた」で2.2pt減少となった。一方で、給与を下げた変更方法で最も上がり幅が大きかったのは、「時給以外の手当を下げた」で2.9pt増加となった。

## ● 給与を上げた方法(上位抜粋)



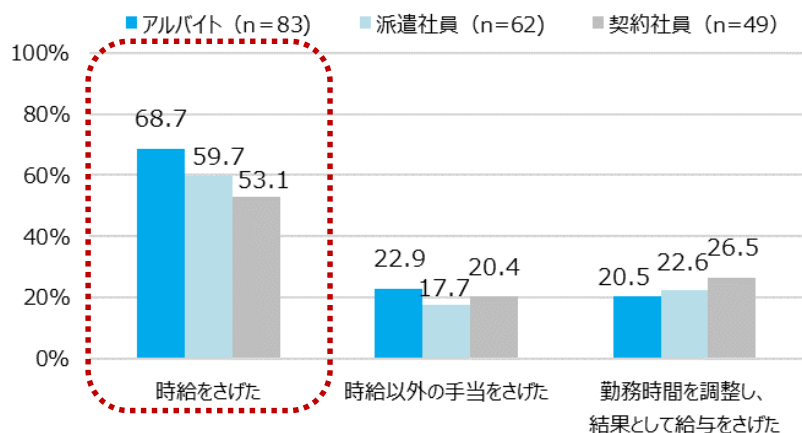
※ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「上げた」と回答した人

## ● アルバイトの給与を上げた方法 前年比



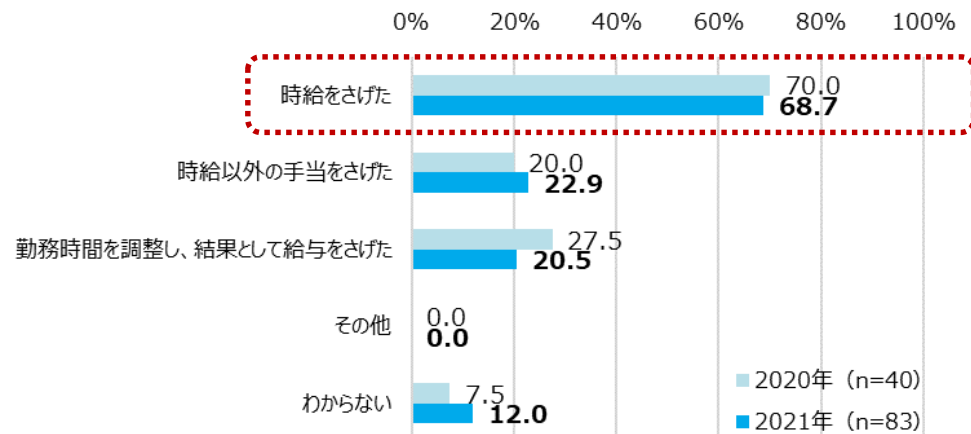
※ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「上げた」と回答した人

## ● 給与を下げた方法(上位抜粋)



※ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「下げた」と回答した人

## ● アルバイトの給与を下げた方法 前年比



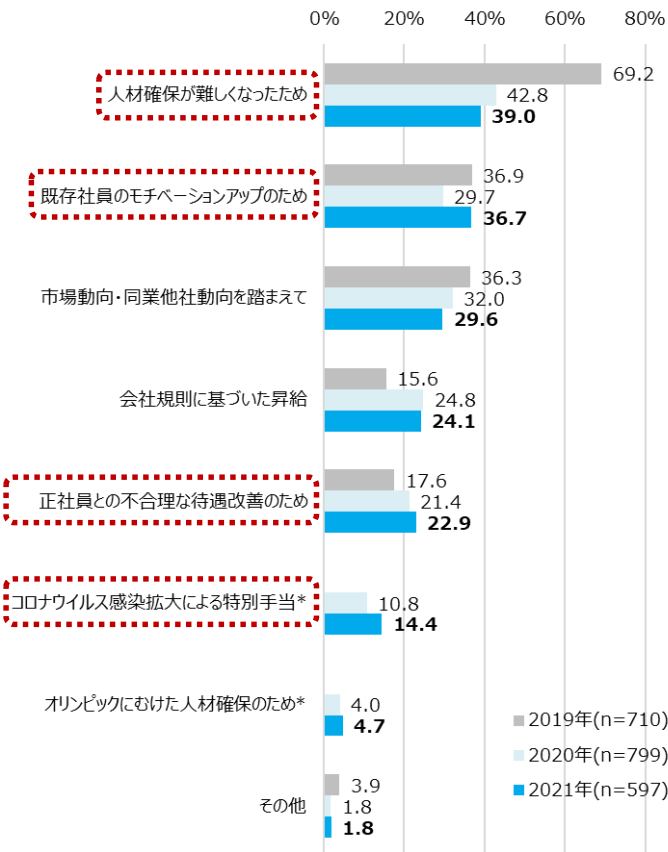
※ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「下げた」と回答した人 7



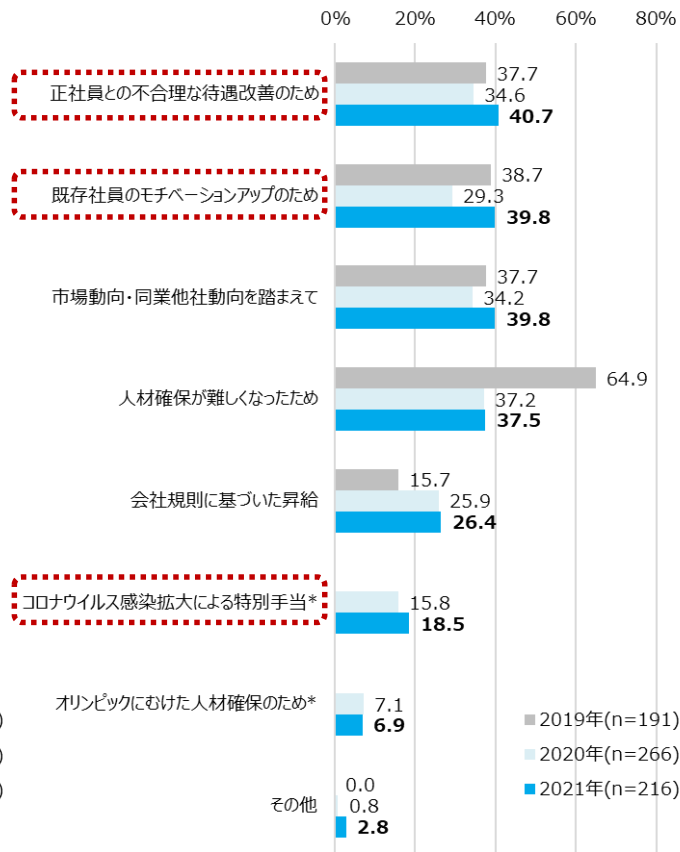
# 直近半年間の給与を上げた理由

雇用形態別では、[アルバイト]では「人材確保が難しくなったため」、[派遣社員]では「正社員との不合理な待遇改善のため」、[契約社員]では「既存社員のモチベーションアップのため」の割合がそれぞれ最も高かった。  
 全雇用形態で、「既存社員のモチベーションアップのため」「正社員との不合理な待遇改善のため」「コロナウイルス感染拡大による特別手当」の割合が前年より増加していることから、コロナ禍で、中小企業においても同一労働・同一賃金の施行が始まり、待遇改善・雇用維持のために給与を上げた様子が窺える。

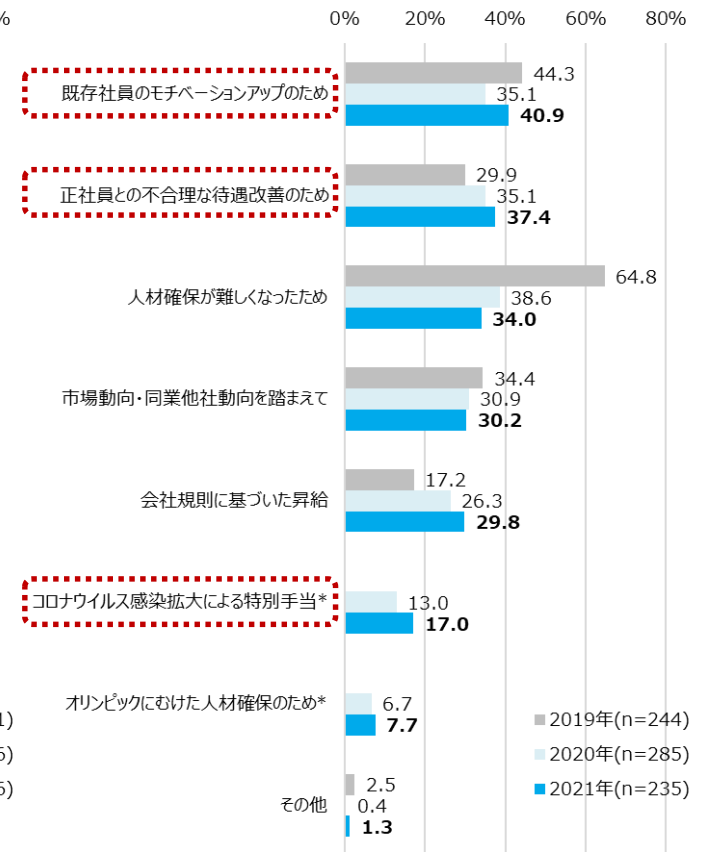
## ● アルバイト



## ● 派遣社員



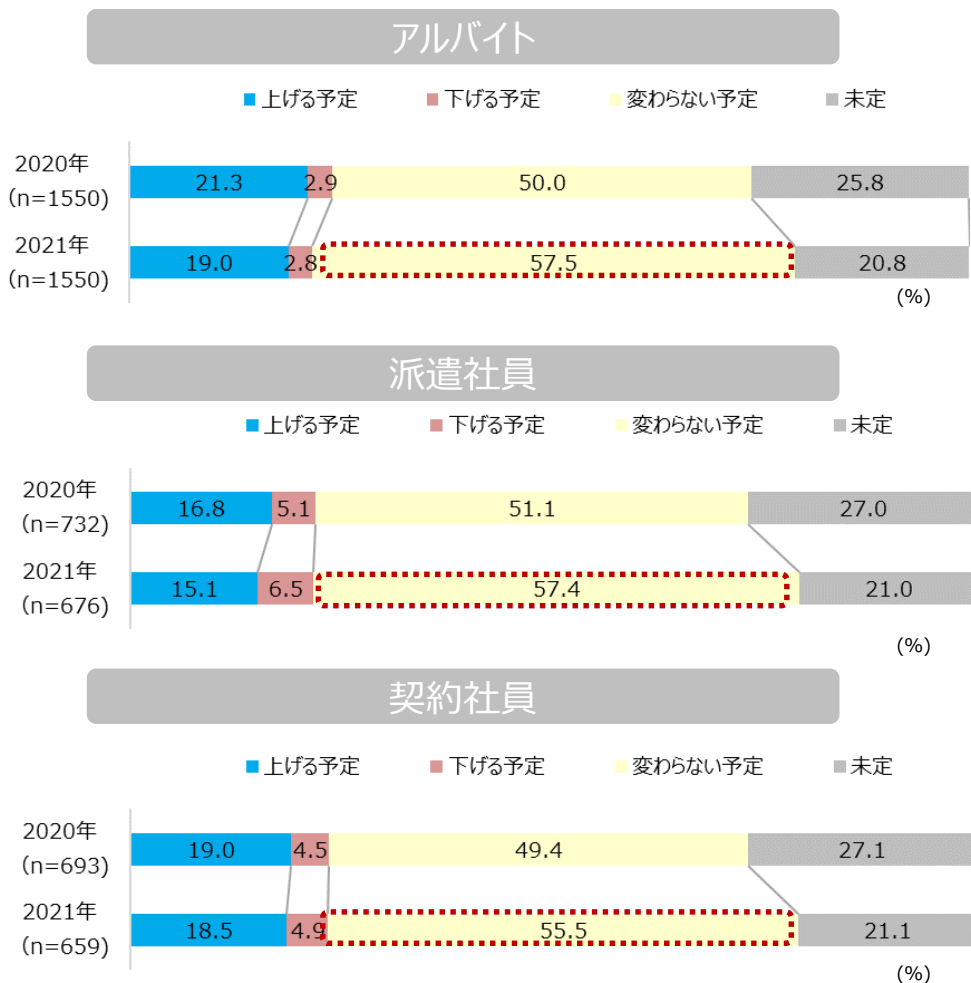
## ● 契約社員



\* 2020年追加のため、2019年は未聴取

# 今後半年間の給与変更予定

全雇用形態で今後半年間の給与を「上げる予定」が前年を下回り、「変わらない予定」が増加傾向。  
 [アルバイト]の業種別での給与を「上げる予定」は[飲食・フード]で最も高く29.9%、次いで[警備]で25.4%となっており、前年と比べて[飲食・フード]で5.1pt増加、次いで[介護]で3.5pt増加、[事務・オフィスワーク]で0.3pt増加となった。



## ● アルバイトの給与を上げる予定の割合 業種別

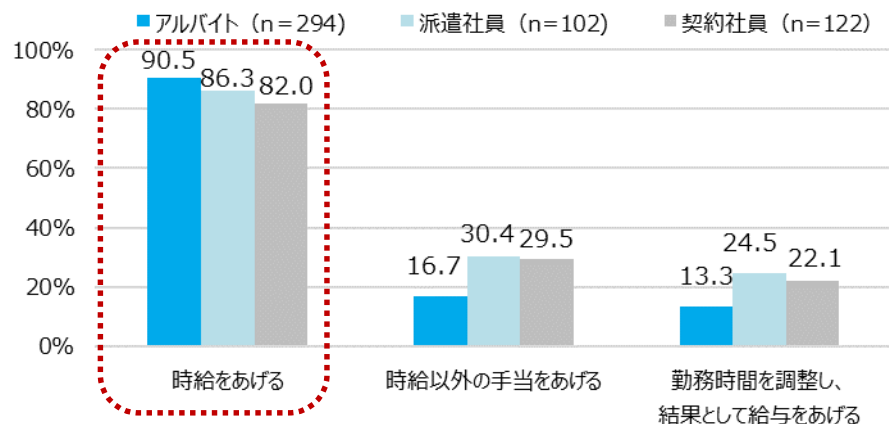
| 業種別<br>給与<br>増加<br>状況 | 業種               | 21年   |      | 20年   |      | 昨年比   |
|-----------------------|------------------|-------|------|-------|------|-------|
|                       |                  | n     | %    | n     | %    |       |
|                       | 全体               | 1,550 | 19.0 | 1,550 | 21.3 | -2.3  |
|                       | 飲食・フード           | 117   | 29.9 | 105   | 24.8 | +5.1  |
|                       | 警備               | 67    | 25.4 | 73    | 30.1 | -4.7  |
|                       | コンビニ・スーパー        | 101   | 24.8 | 101   | 27.7 | -2.9  |
|                       | 清掃               | 100   | 23.0 | 100   | 28.0 | -5.0  |
|                       | 事務・オフィスワーク       | 148   | 21.6 | 136   | 21.3 | +0.3  |
|                       | 製造               | 100   | 21.0 | 101   | 25.7 | -4.7  |
|                       | 介護               | 109   | 20.2 | 108   | 16.7 | +3.5  |
|                       | 家庭教師・講師・試験監督     | 100   | 17.0 | 103   | 18.4 | -1.4  |
|                       | パチンコ・カラオケ・ネットカフェ | 91    | 16.5 | 96    | 17.7 | -1.2  |
|                       | 軽作業              | 100   | 16.0 | 102   | 17.6 | -1.6  |
|                       | その他小売・サービス       | 146   | 15.1 | 145   | 17.9 | -2.8  |
|                       | 建築・土木            | 100   | 14.0 | 100   | 16.0 | -2.0  |
|                       | ホテル・旅館           | 100   | 14.0 | 100   | 19.0 | -5.0  |
|                       | 保育               | 71    | 12.7 | 79    | 25.3 | -12.6 |
|                       | ドライバー            | 100   | 12.0 | 101   | 17.8 | -5.8  |

# 今後半年間の給与変更予定方法

今後半年間の給与の変更については、給与を上げる方法では全雇用形態で「時給をあげる」が最も高く、給与を下げる方法では全雇用形態で「時給をさげる」が最も高くなった。

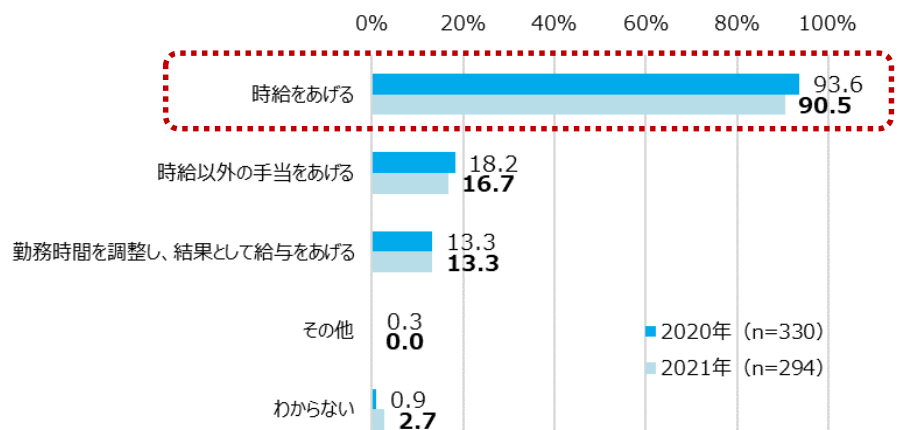
[アルバイト]の前年比では、給与を上げる方法で最も下がり幅が大きかったのは「時給をあげる」で3.1pt減少となった。一方で、給与を下げる方法で最も上がり幅が大きかったのは「時給を下げる」で3.4pt増加となった。

## ● 給与を上げる方法(上位抜粋)



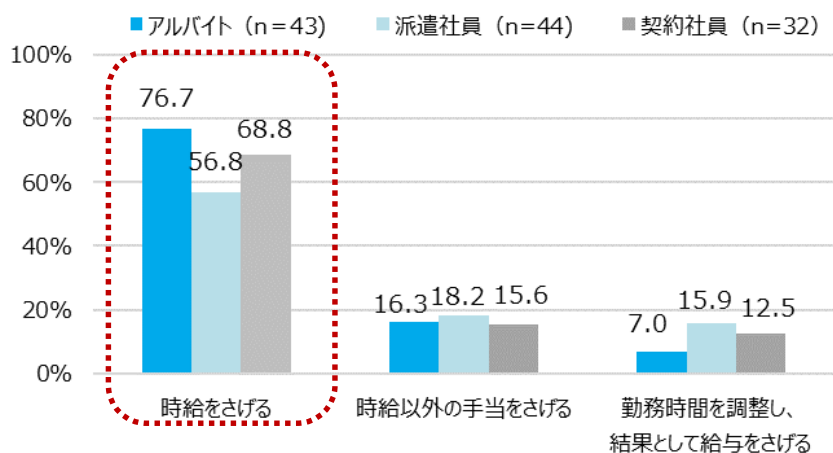
※ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「上げる予定」と回答した人

## ● アルバイト前年比

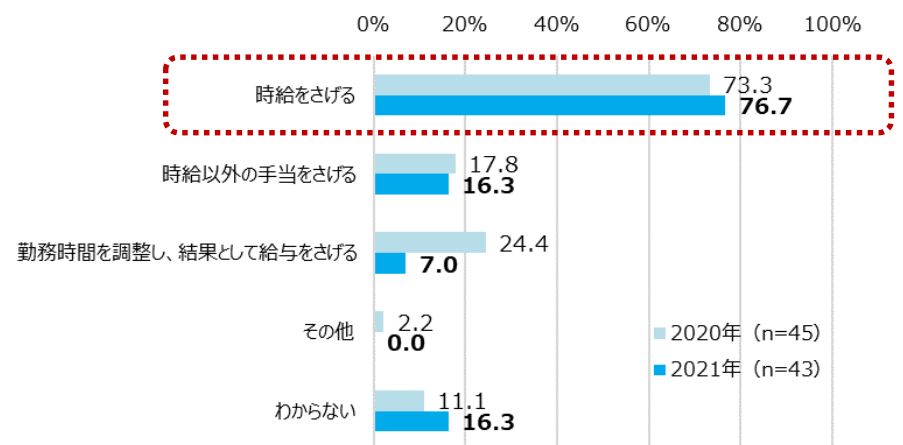


※ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「上げる予定」と回答した人

## ● 給与を下げる方法(上位抜粋)



※ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「下げる予定」と回答した人



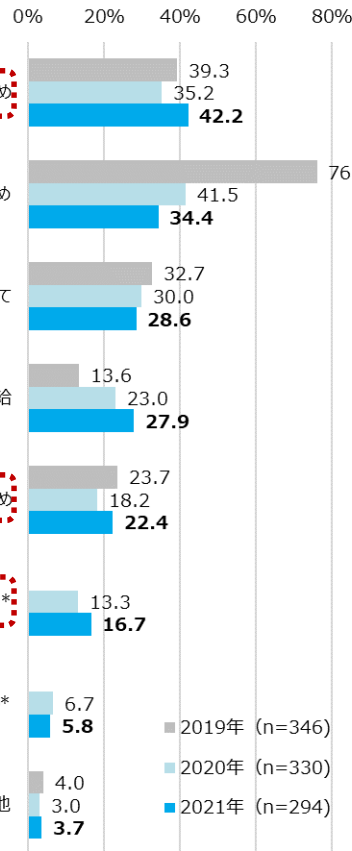
※ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「下げる予定」と回答した人

# 今後半年間の給与を上げる理由

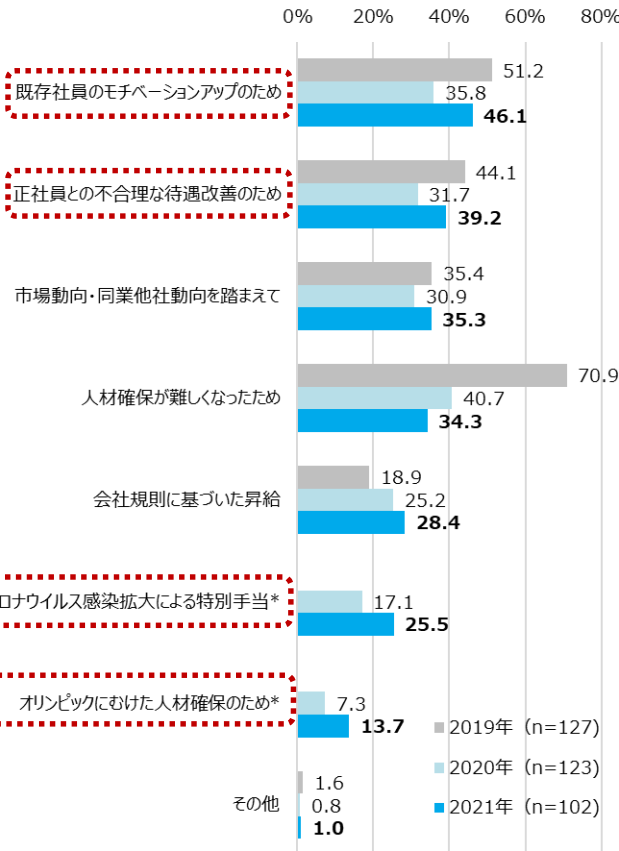
全雇用形態で、「既存社員のモチベーションアップのため」が最も高く4割を超えており、前年と比べると「既存社員のモチベーションアップのため」「正社員との不合理な待遇改善のため」「コロナウイルス感染拡大による特別手当」の割合が増加。

「コロナウイルス感染拡大による特別手当」は前年と比べて、[アルバイト]で3.6pt増加、[派遣社員]で2.7pt増加、[契約社員]で4.0pt増加となっており、コロナウイルスの影響は依然として続く見込みであると窺える。「オリンピックに向けた人材確保のため」は前年と比べて、[派遣社員]で6.4pt増加、[契約社員]で7.0pt増加となった。

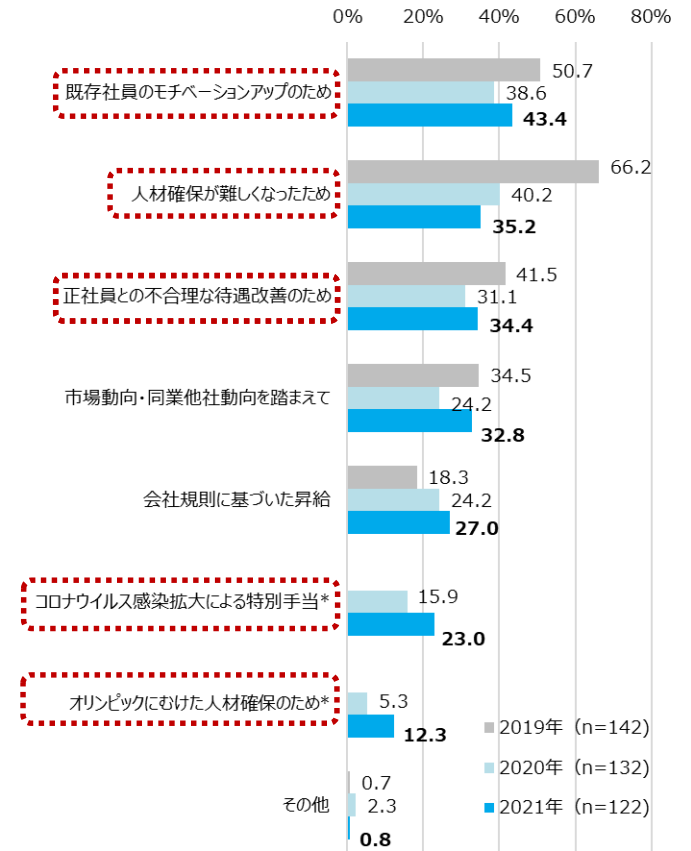
## ● アルバイト



## ● 派遣社員



## ● 契約社員



\* 2020年追加のため、2019年は未聴取

## 非正規雇用の 給与・待遇

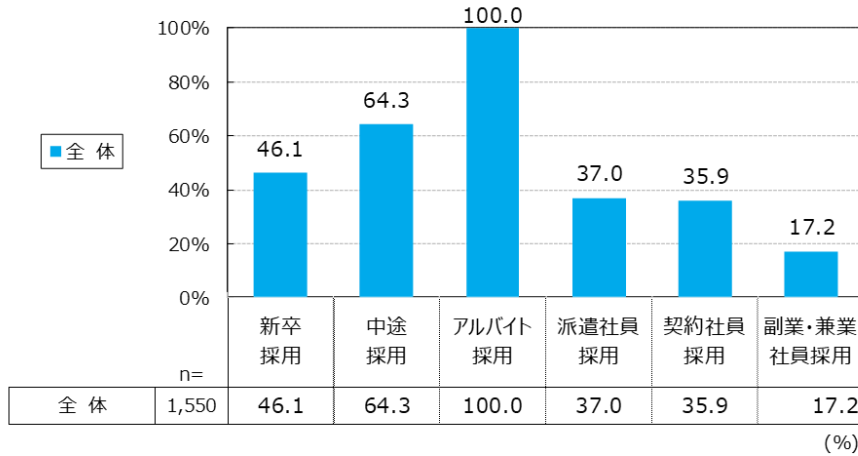
同一労働・同一賃金について改定済み・改定予定の割合は「基本給」が最も高く52.6%と半数を超えた。直近半年間の給与増加率は[アルバイト][派遣社員][契約社員]ともに「変わらない」がトップ。給与増理由は「既存社員のモチベーションアップのため」が前年比で大幅に増加、「コロナウイルス感染拡大による特別手当」も前年比で増加傾向。今後半年間の給与増意向は前年を下回り「変わらない」の割合が増加。[派遣社員][契約社員]での給与増理由は「オリンピックにむけた人材確保のため」が前年比で大幅に増加。

データ編

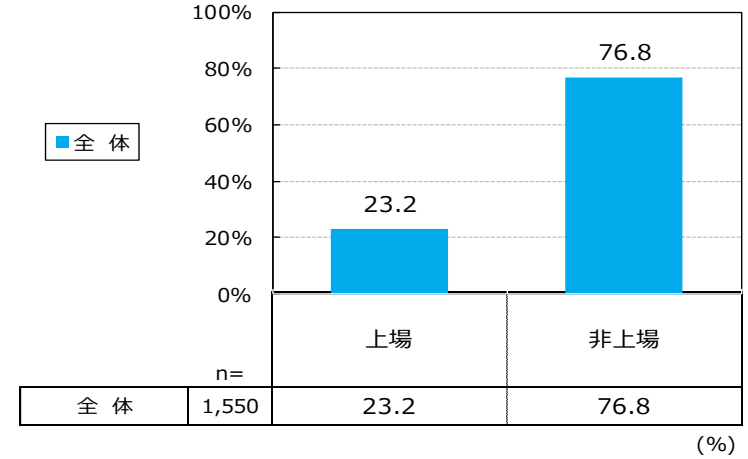
[データ編] 1

回答者プロフィール

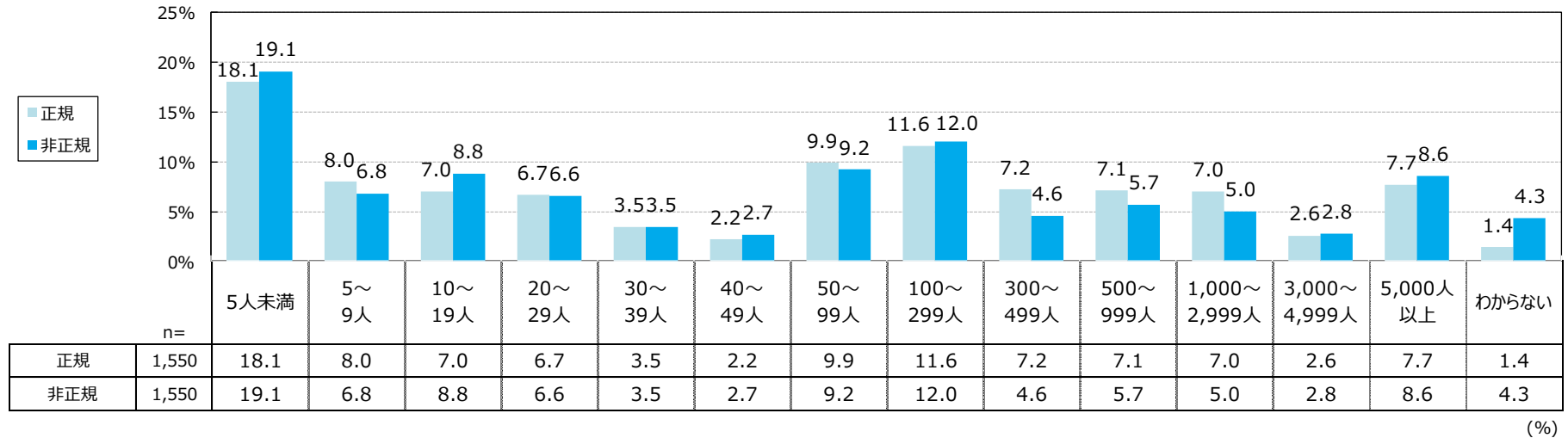
## 担当経験のある採用業務



## 企業規模



## 従業員数





|  |                         | 東名阪エリア | 東名阪除く<br>その他エリア | 2エリア計 |
|--|-------------------------|--------|-----------------|-------|
| 全 体  |                         | 760    | 790             | 1,550 |
| メ<br>イ<br>ン<br>で<br>ア<br>ル<br>バ<br>イ<br>ト<br>採<br>用<br>担<br>当<br>を<br>し<br>て<br>い<br>る<br>業<br>種 | ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）    | 52     | 65              | 117   |
|  | 接客（ホテル・旅館）              | 47     | 53              | 100   |
|  | 販売・接客（コンビニ・スーパー）        | 50     | 51              | 101   |
|  | 販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ） | 34     | 57              | 91    |
|  | 販売・接客（その他小売・サービス）       | 74     | 72              | 146   |
|  | 警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）   | 38     | 29              | 67    |
|  | 清掃（ビル管理・メンテナンス）         | 50     | 50              | 100   |
|  | 家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）   | 50     | 50              | 100   |
|  | 介護                      | 50     | 59              | 109   |
|  | 保育                      | 36     | 35              | 71    |
|  | 事務・データ入力・受付・コールセンター     | 79     | 69              | 148   |
|  | 配送・引越し・ドライバー（陸運）        | 50     | 50              | 100   |
|  | 軽作業（倉庫・物流）              | 50     | 50              | 100   |
|  | 製造ライン・加工（メーカー）          | 50     | 50              | 100   |
| 建築・土木作業員（建設・土木）  | 50                      | 50     | 100             |       |

(n)

※本レポート掲載の【業種】のスコアは2エリア計でのスコアを使用しています。

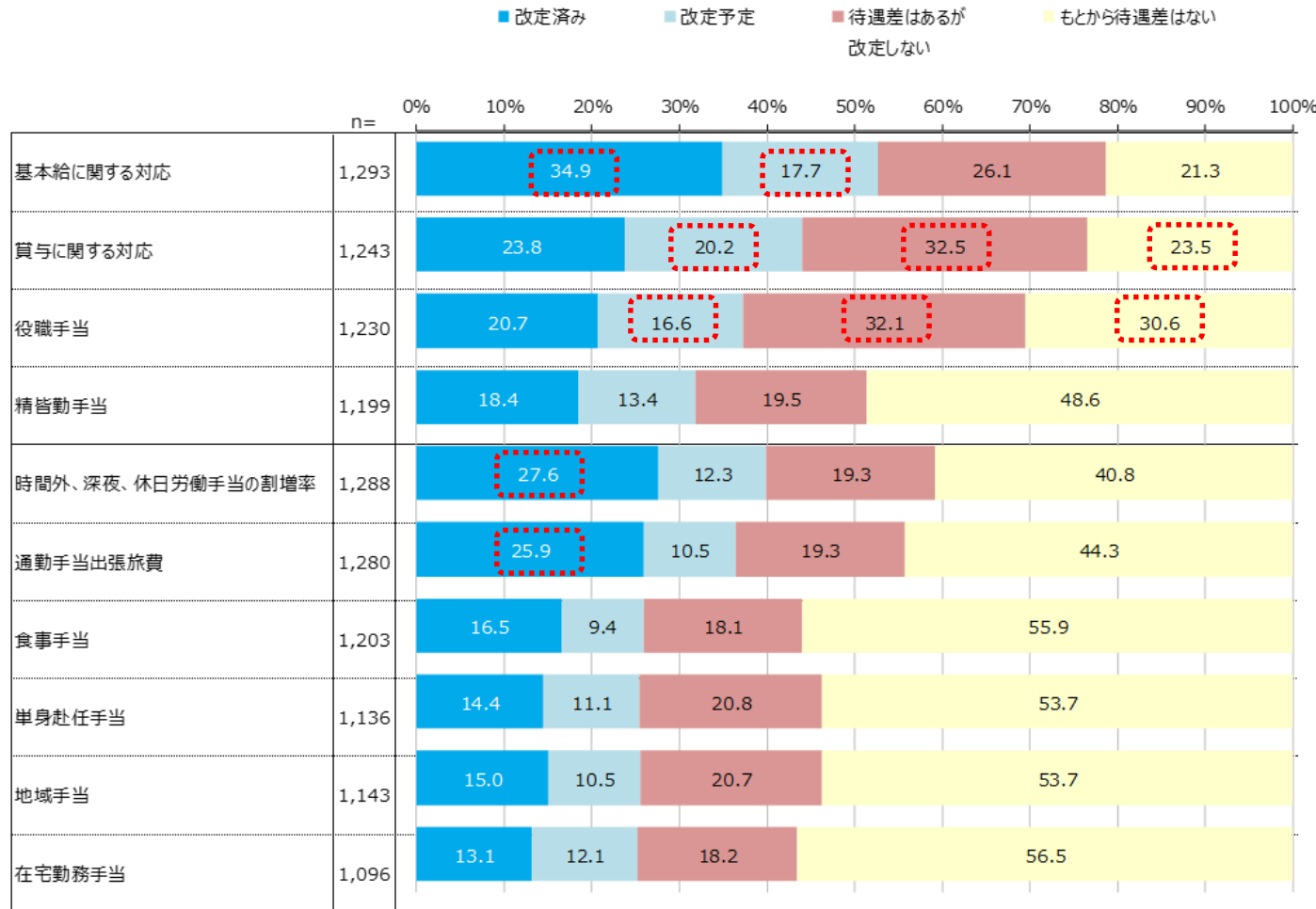
[データ編] 2

同一労働・同一賃金について

# 同一労働・同一賃金の進捗状況

- ◆ 「改訂済み」では[基本給に関する対応]が最も高く34.9%、次いで[時間外、深夜、休日労働手当の増加率]が27.6%、[通勤手当出張費]が25.9%となった。
- ◆ 「改訂予定」では[賞与に関する対応]が最も高く20.2%、次いで[基本給に関する対応]が17.7%、[役職手当]が16.6%となった。
- ◆ 「もともと待遇差はない」では [基本給に関する対応]が最も低く21.3%、次いで[賞与に関する対応]で23.5%となった。
- ◆ 「待遇差はあるが改訂しない」では[賞与に関する対応]が最も高く32.5%、次いで[役職手当]が32.1%となった。
- ◆ 従業員規模別では、「改訂済み+改訂予定」の割合は全項目において大企業の割合が中小企業を上回った。また、「改訂済み+改訂予定」が最も高かったのは、大企業・中小企業どちらも「基本給に関する対応」となっており、次いで「賞与に関する対応」となった。

「同一労働・同一賃金」について各項目の進捗具合として当てはまるものをお選びください。(単一回答)



改訂済み+改訂予定

| 21年全体 | 従業員規模別     |      |             |      |
|-------|------------|------|-------------|------|
|       | 大企業<br>n = | 大企業  | 中小企業<br>n = | 中小企業 |
| 52.6  | 405        | 64.0 | 881         | 47.4 |
| 44.0  | 389        | 55.5 | 847         | 38.8 |
| 37.3  | 374        | 46.0 | 850         | 33.5 |
| 31.8  | 366        | 40.2 | 829         | 28.2 |
| 39.9  | 398        | 48.5 | 884         | 36.0 |
| 36.4  | 401        | 46.4 | 873         | 31.9 |
| 25.9  | 372        | 34.7 | 826         | 22.1 |
| 25.5  | 363        | 37.4 | 771         | 20.0 |
| 25.5  | 369        | 37.6 | 771         | 19.8 |
| 25.2  | 339        | 39.0 | 754         | 19.3 |

※「わからない」を除いて集計、前年も同様に再集計

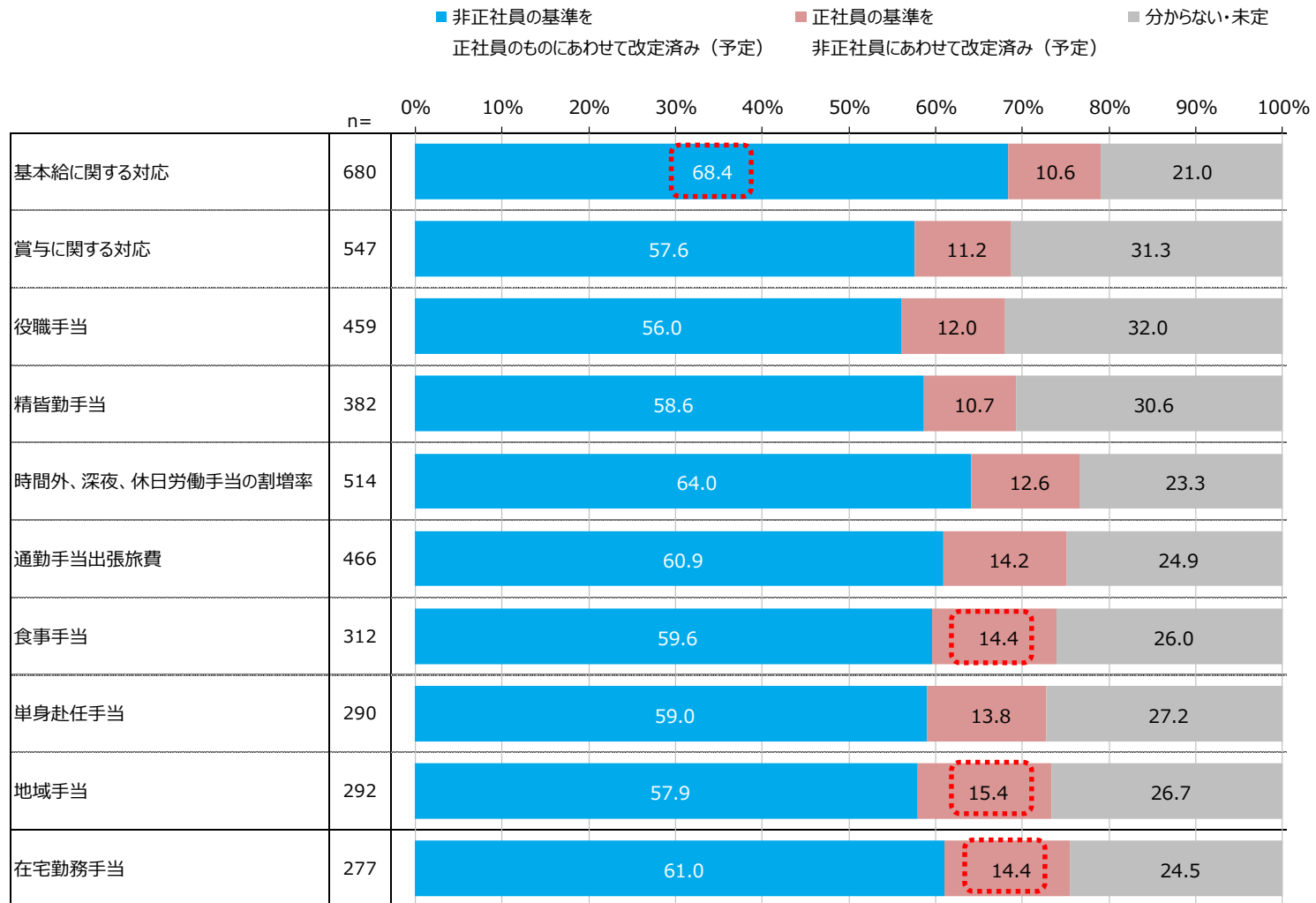
※「大企業」= 正社員数300名以上、「中小企業」= 正社員数300名未満

# 同一労働・同一賃金の改定方法

- ◆ 全項目において、「非正社員の基準を正社員のものにあわせて改訂済み(予定)」が約6割を占めており、特に[基本給に関する対応]は68.4%と最も高かった。
- ◆ 「正社員の基準を非正社員にあわせて改訂済み(予定)」は全項目で約1割となっており、[地域手当]が15.4%と最も高く、次いで[食事手当][在宅勤務手当]が14.4%と続く。

「同一労働同一賃金」について各項目をどのように改定しましたか。(単一回答)

※ベース：各項目の進捗具合として「改定済/改定予定」と回答した人



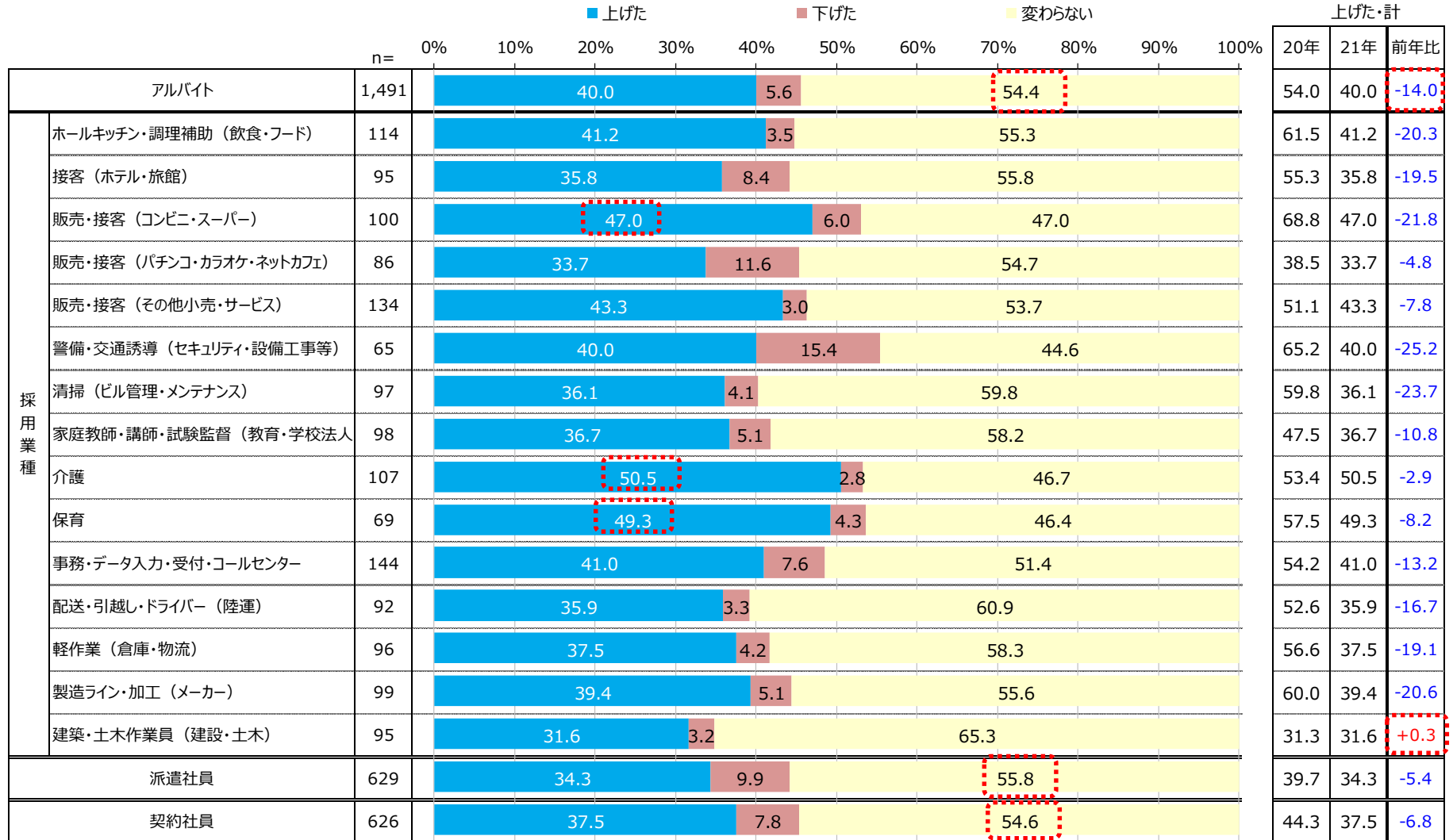
[データ編] 3

## 直近半年間の給与について

# 直近半年間の給与変更状況

- ◆ 雇用形態別では、全雇用形態で「変わらない」が約5割となっており、半数以上の企業に給与変更の動きはなかった。
- ◆ 業種別では、「上げた」割合が最も高いのは[介護]で50.5%、次いで[保育]で49.3%、[接客・販売(スーパー・コンビニ)]で47.0%となった
- ◆ 前年と比べて、「上げた」は全体で14.0%減少しており、[建築・土木作業員(建設・土木)]を除いた全職種で減少している。

直近半年間に、非正規社員の給与を変更しましたか。当てはまるものをお選びください。(単一回答)



※「わからない」を除いて集計、前年も同様に再集計

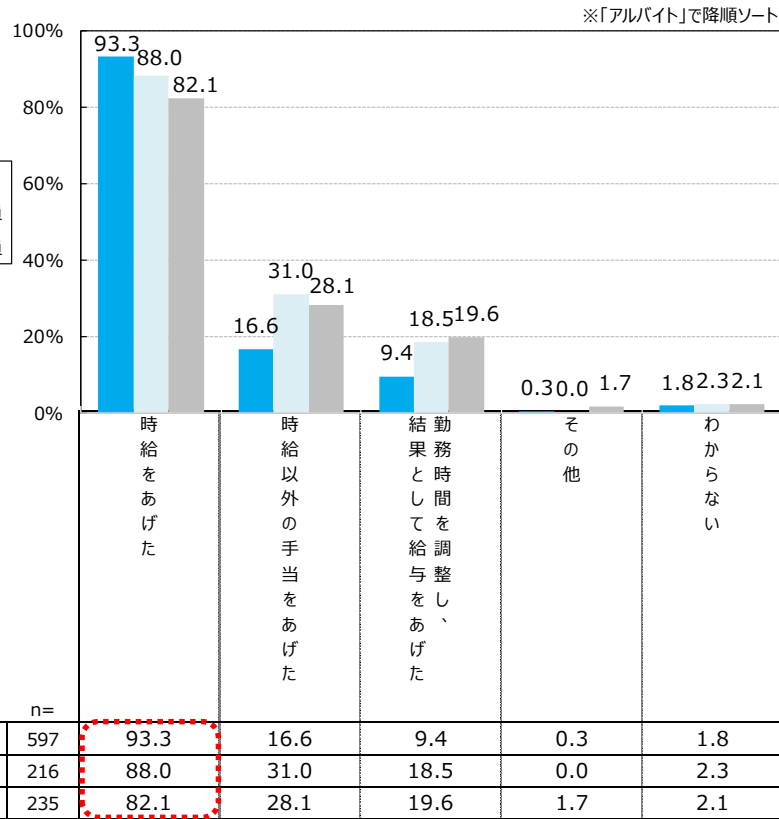
# 直近半年間の給与の変更方法

- ◆ 給与を上げた方法では、全雇用形態で「時給をあげた」が最も高く8割超えとなっており、次いで「時給以外の手当をあげた」が続く。
- ◆ 給与を下げた方法では、全雇用形態で「時給をさげた」が最も高く半数以上となった。雇用形態別では、[派遣社員][契約社員]は、[アルバイト]に比べて「勤務時間を調整し、結果として給与をさげた」の割合が高くなった。

非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。(複数回答)  
※ベース：直近半年間に非正規社員の給与を「上げた」と回答した人

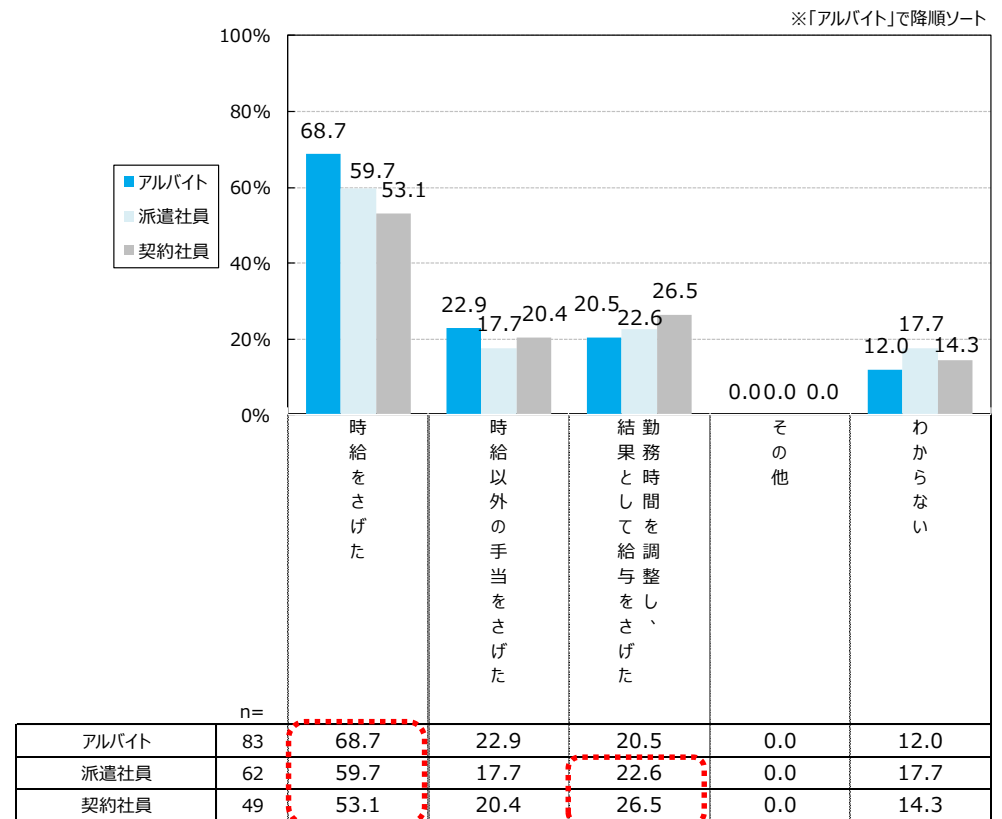
非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。(複数回答)  
※ベース：直近半年間に非正規社員の給与を「下げた」と回答した人

## ● 給与を上げた方法



(%)

## ● 給与を下げた方法



(%)

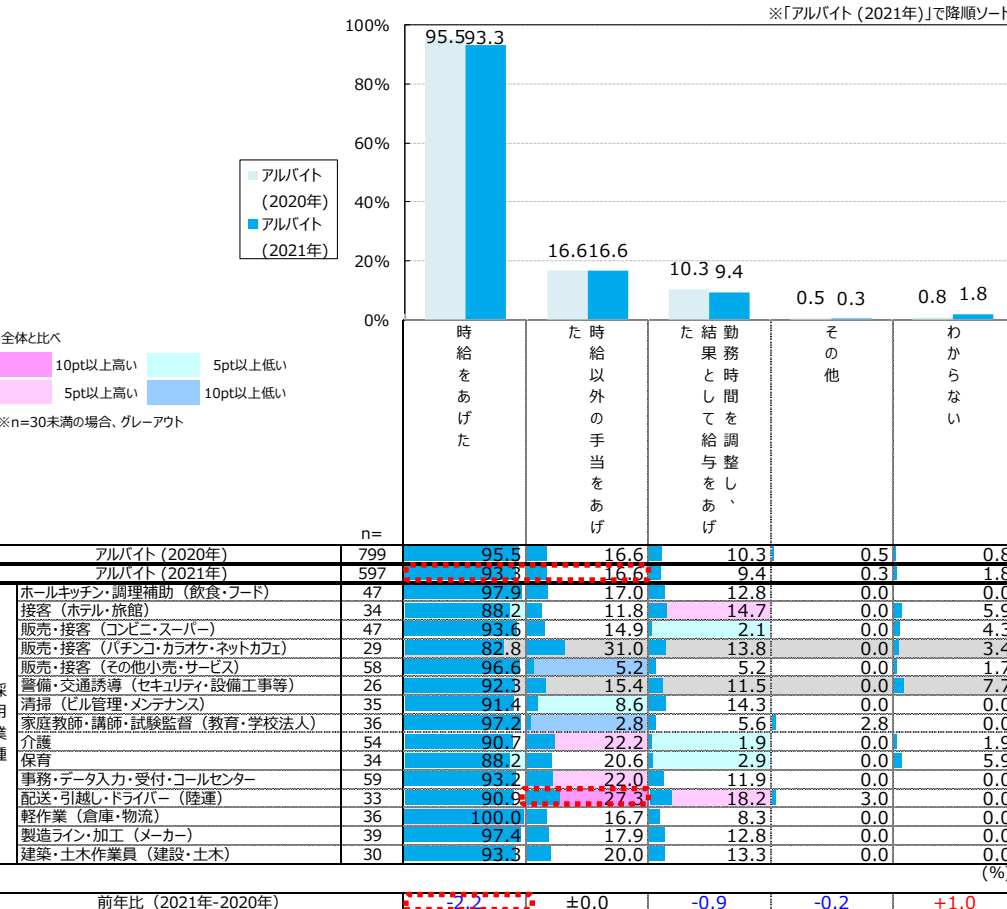
# 直近半年間の給与の変更方法【アルバイト】

- ◆ 給与を上げた方法では、全体で「時給をあげた」が最も高く93.3%、次いで「時給以外の手当をあげた」が16.6%と昨年同様の傾向。前年と比べて、最も下がり幅が大きかったのは「時給をあげた」で2.2pt減少となった。業種別では、[配送・引越し・ドライバー(陸運)]で「時給以外の手当をあげた」が全体より10pt以上高くなった。
- ◆ 給与を下げた方法では、「時給をさげた」が最も高く68.7%、次いで「時給以外の手当をさげた」が22.9%となった。前年と比べて、最も上がり幅が大きかったのは「時給以外の手当をさげた」で2.9pt増加となった。

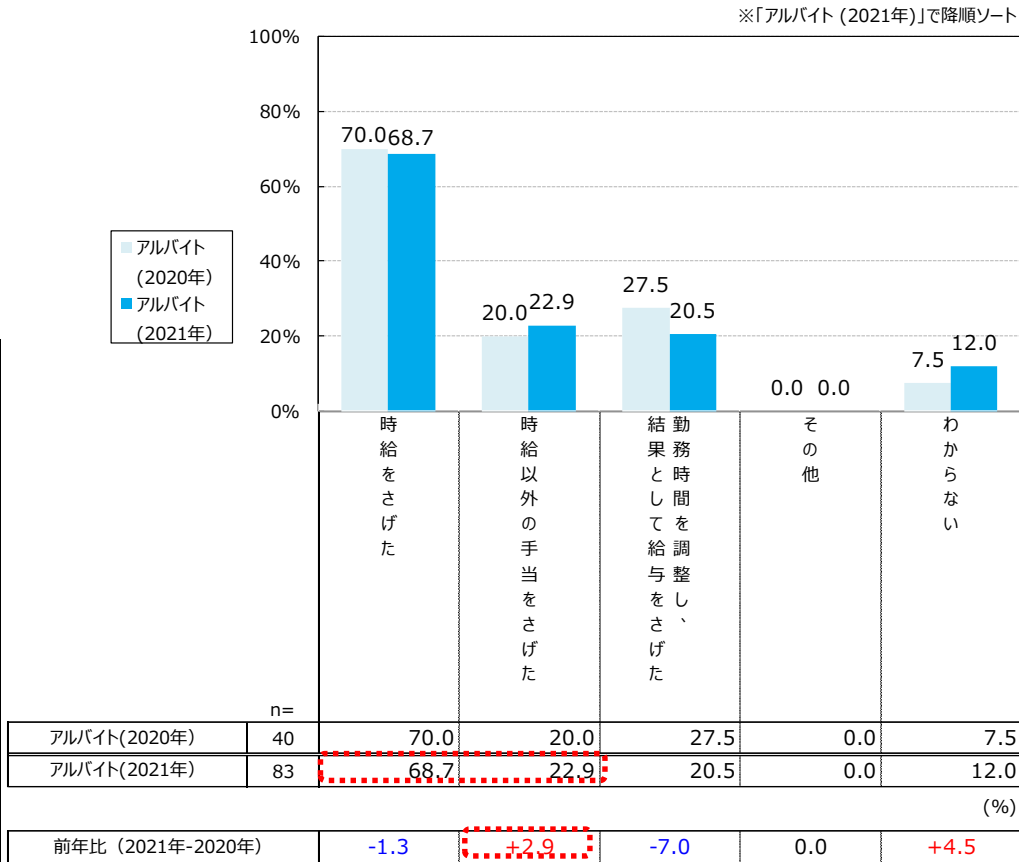
アルバイトの給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。(複数回答)  
 ※ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「上げた」と回答した人

アルバイトの給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。(複数回答)  
 ※ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「下げた」と回答した人

## ● アルバイトの給与を上げた方法



## ● アルバイトの給与を下げた方法





# 直近半年間の給与の変更方法【派遣社員】

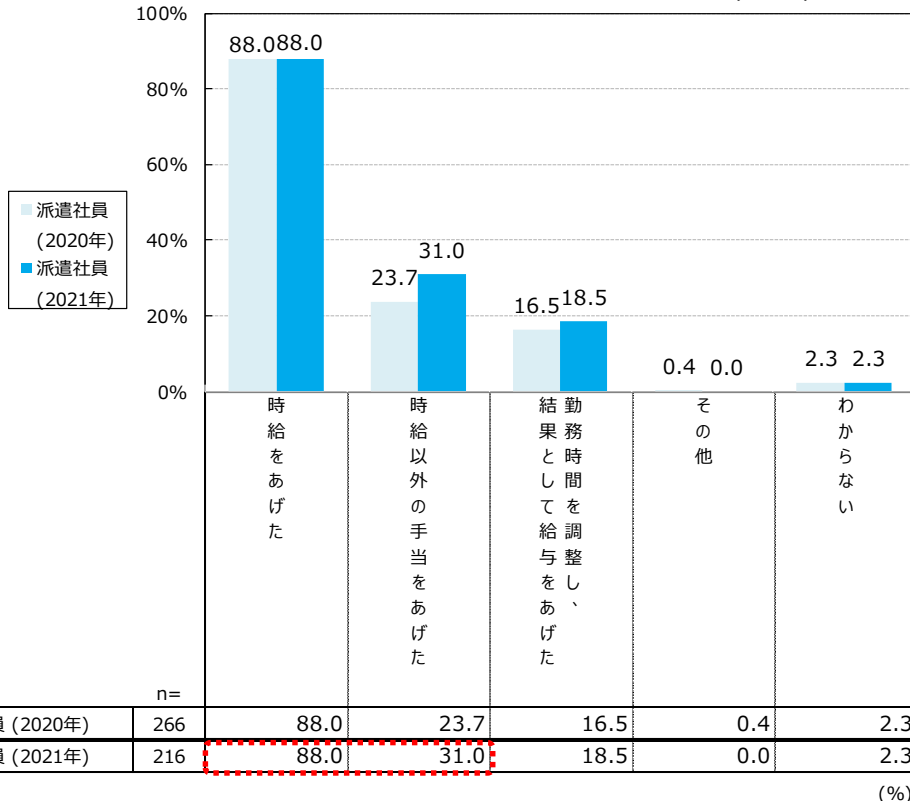
- ◆ 給与を上げた方法では、「時給をあげた」が最も高く88.0%、次いで「時給以外の手当をあげた」が31.0%と昨年同様の傾向。前年と比べて、給与を上げた方法で最も上がり幅が大きかったのは「時給以外の手当をあげた」で7.3pt増加となった。
- ◆ 給与を下げた方法では、「時給をさげた」が最も高く59.7%、次いで「勤務時間を調整し、結果として給与をさげた」が22.6%となった。前年と比べて、給与を下げた方法で最も下がり幅が大きかったのは、「時給以外の手当をさげた」で19.8pt減少となった。

派遣社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。(複数回答)  
※ベース：直近半年間に派遣社員の給与を「上げた」と回答した人

派遣社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。(複数回答)  
※ベース：直近半年間に派遣社員の給与を「下げた」と回答した人

## ● 派遣社員の給与を上げた方法

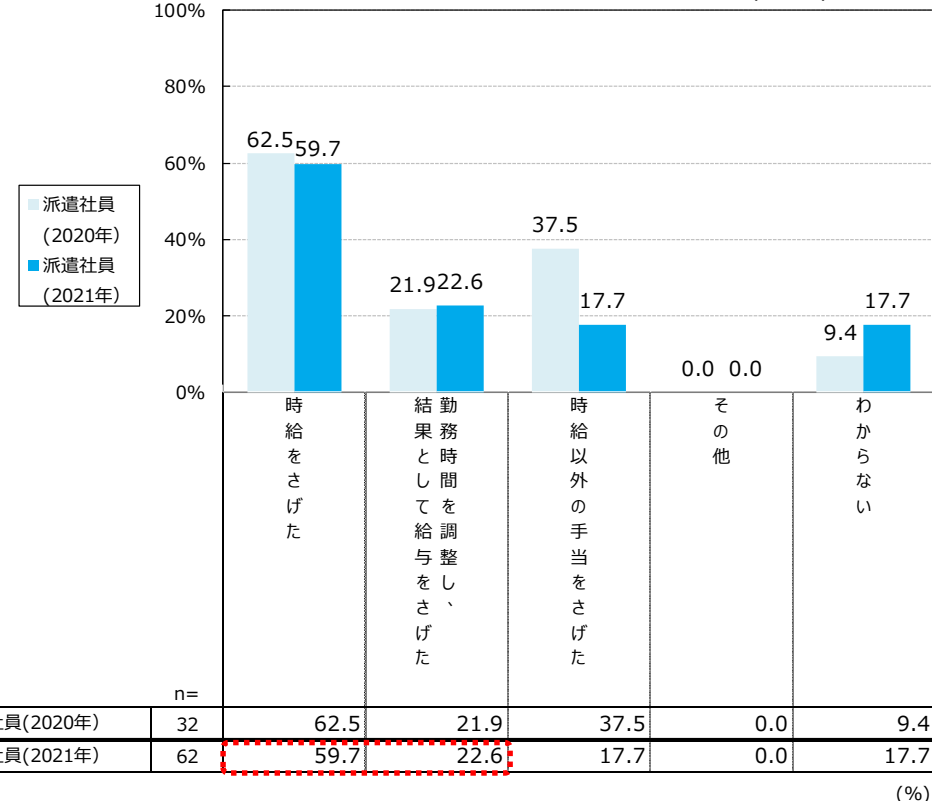
※「派遣社員 (2021年)」で降順ソート



|                   |      |      |      |      |      |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| 前年比 (2021年-2020年) | ±0.0 | +7.3 | +2.0 | -0.4 | ±0.0 |
|-------------------|------|------|------|------|------|

## ● 派遣社員の給与を下げた方法

※「派遣社員 (2021年)」で降順ソート



|                   |      |      |       |      |      |
|-------------------|------|------|-------|------|------|
| 前年比 (2021年-2020年) | -2.8 | +0.7 | -19.8 | ±0.0 | +8.3 |
|-------------------|------|------|-------|------|------|

# 直近半年間の給与の変更方法【契約社員】

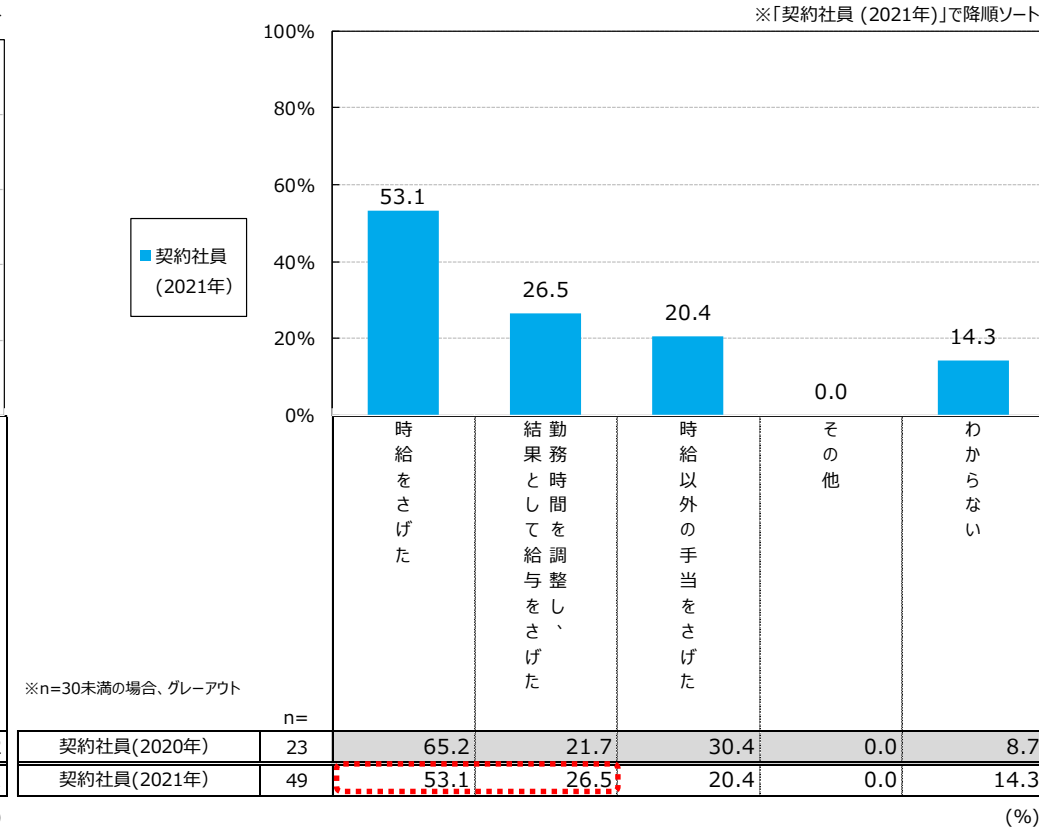
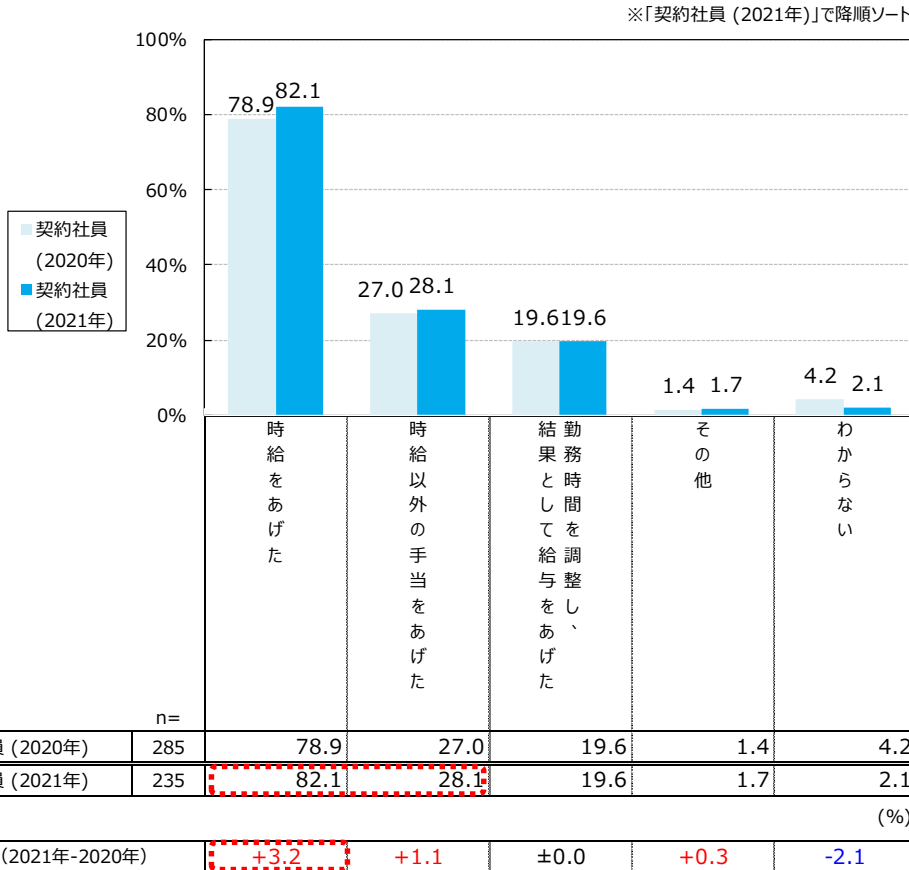
- ◆ 給与を上げた方法では、「時給をあげた」が最も高く82.1%、次いで「時給以外の手当をあげた」が28.1%と昨年同様の傾向。前年と比べて、最も上がり幅が大きかったのは「時給をあげた」で3.2pt増加となった。
- ◆ 給与を下げた方法では、「時給をさげた」が最も高く53.1%、次いで「勤務時間を調整し、結果として給与をさげた」が26.5%となった。

契約社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。(複数回答)  
※ベース：直近半年間に契約社員の給与を「上げた」と回答した人

契約社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。(複数回答)  
※ベース：直近半年間に契約社員の給与を「下げた」と回答した人

## ● 契約社員の給与を上げた方法

## ● 契約社員の給与を下げた方法



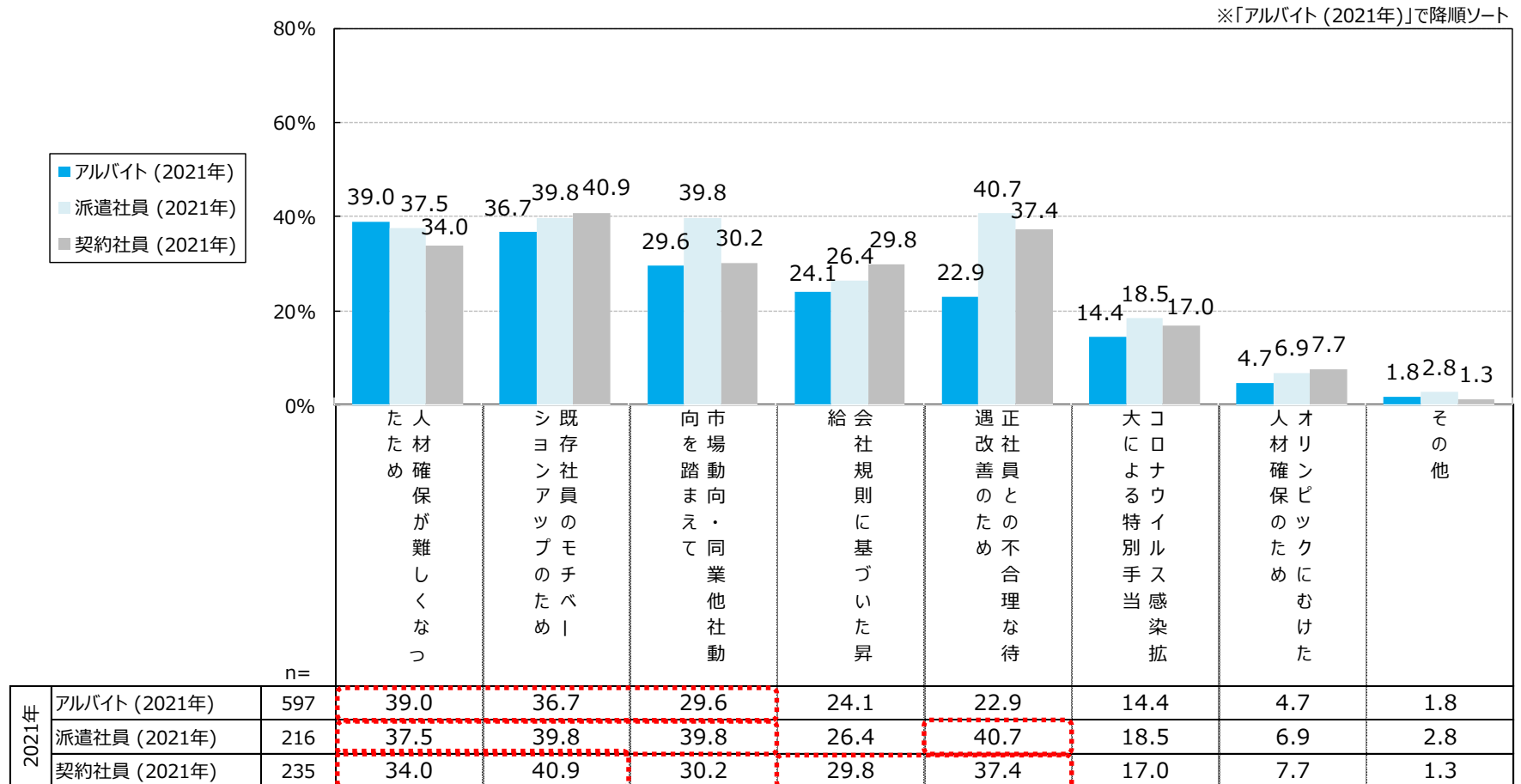
※2020年度はn=30未満のため参考値とする

# 直近半年間の給与を上げた理由

- ◆ [アルバイト]では「人材確保が難しくなった」が最も高く39.0%、次いで「既存社員のモチベーションアップのため」が36.7%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が29.6%となった。
- ◆ [派遣社員]では「正社員との不合理な待遇改善のため」が最も高く40.7%、次いで「既存社員のモチベーションアップのため」「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が39.8%、「人材確保が難しくなったため」が37.5%となった。
- ◆ [契約社員]では「既存社員のモチベーションアップのため」が最も高く40.9%、次いで「正社員との不合理な待遇改善のため」が37.4%、「人材確保が難しくなったため」が34.0%となった
- ◆ 雇用形態別では、[アルバイト]では「人材確保が難しくなったため」、[派遣社員]では「正社員との不合理な待遇改善のため」、[契約社員]では「会社規定に基づいた昇給」の割合が高かった。

非正規社員の給与を上げた理由として当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：直近半年間に非正規社員の給与を「上げた」と回答した人



(%)

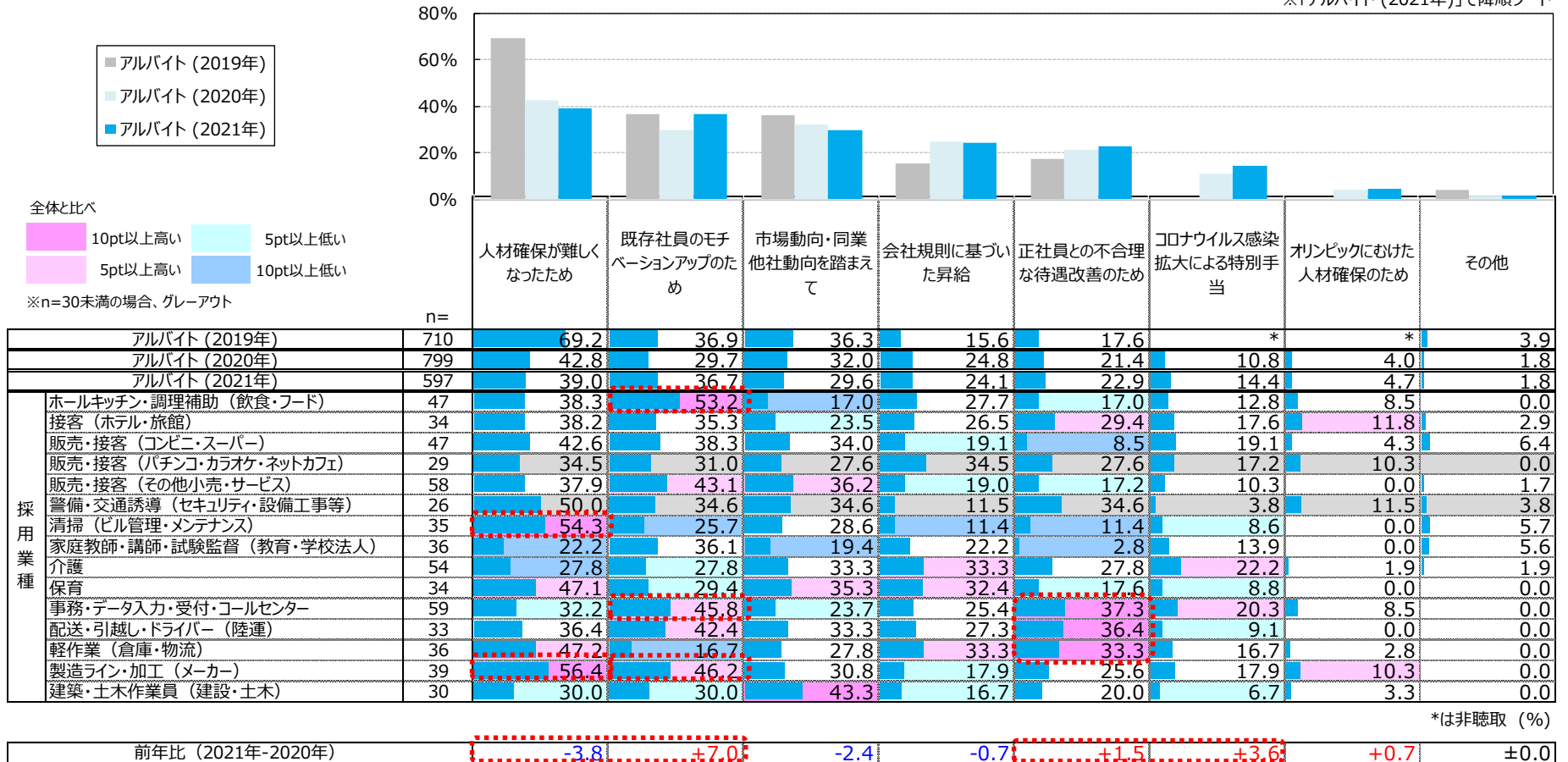
# 直近半年間の給与を上げた理由【アルバイト】

- ◆ 前年と比べて、「人材確保が難しくなったため」が全体で3.8pt減少と最も下がり幅が大きかった。一方で、「既存社員のモチベーションアップのため」が全体で7.0pt増加と最も伸び幅が大きく、次いで「コロナウイルス感染拡大による特別手当」が3.6pt増加、「正社員との不合理な待遇改善のため」が1.5pt増加となった。
- ◆ 「人材確保が難しくなったため」は、[製造ライン・加工(メーカー)]で最も高く56.4%、次いで[清掃(ビル管理・メンテナンス)]54.3%となっており、全体より10pt以上高くなっている。
- ◆ 「既存社員のモチベーションアップのため」は、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)]で最も高く53.2%、次いで[製造ライン・加工(メーカー)]で46.2%、[事務・データ入力・受付・コールセンター]で45.8%と約5割を占めている。
- ◆ 「正社員との不合理な待遇改善のため」は、[事務・データ入力・コールセンター][配送・引越し・ドライバー(陸運)][軽作業(倉庫・物流)]で全体より10pt以上高くなっている。

アルバイトの給与を上げた理由として当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「上げた」と回答した人

※「アルバイト(2021年)」で降順ソート

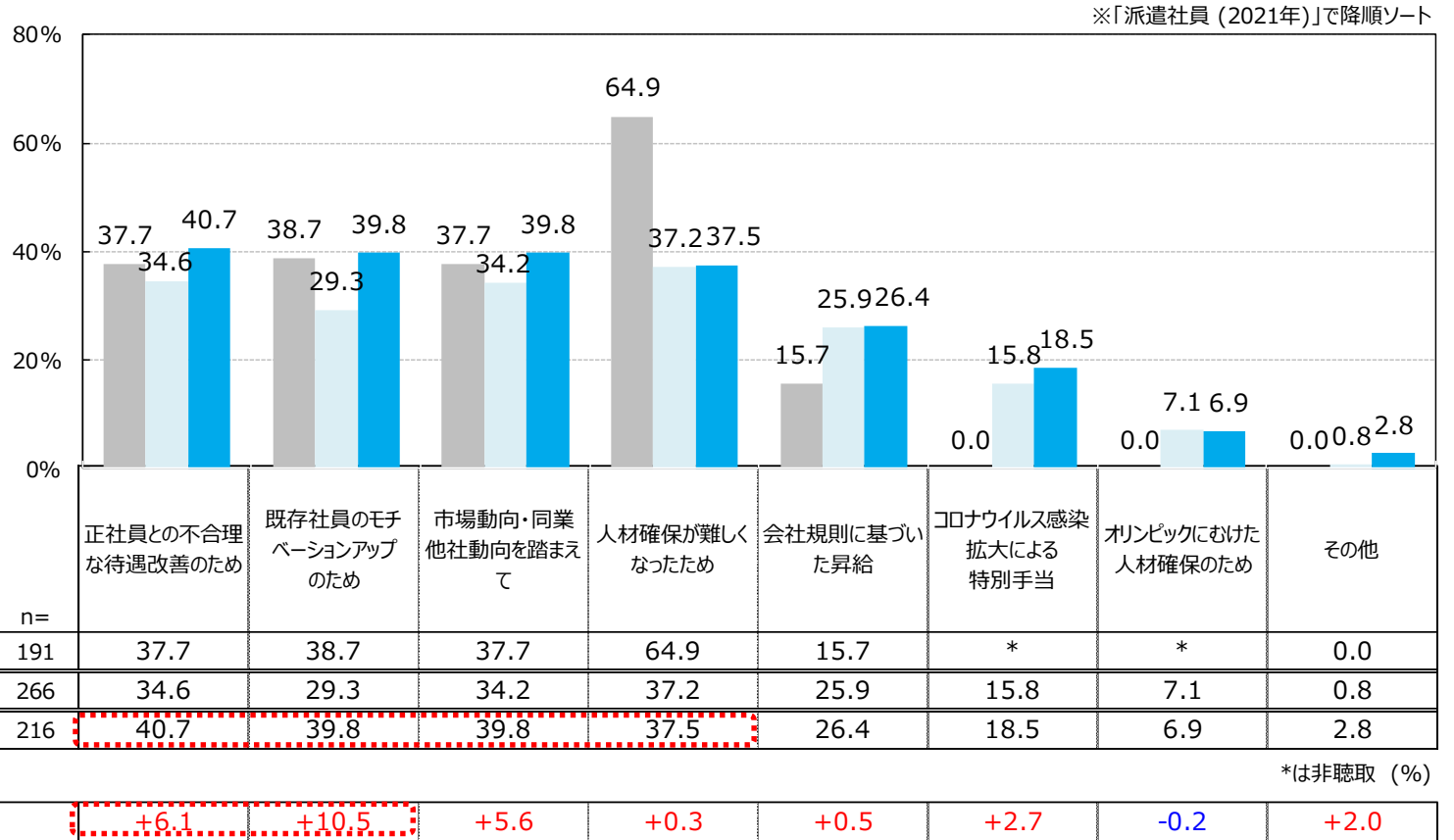


# 直近半年間の給与を上げた理由【派遣社員】

- ◆ 全体では、「正社員との不合理な待遇改善のため」が最も高く40.7%、次いで「既存社員のモチベーションアップのため」「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が39.8%、「人材確保が難しくなったため」が37.5%となった。
- ◆ 前年と比べると、「既存社員のモチベーションアップのため」が10.5pt増加と最も増えており、次いで「正社員との不合理な待遇改善のため」が6.1pt増加となった。

派遣社員の給与を上げた理由として当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：直近半年間に派遣社員の給与を「上げた」と回答した人

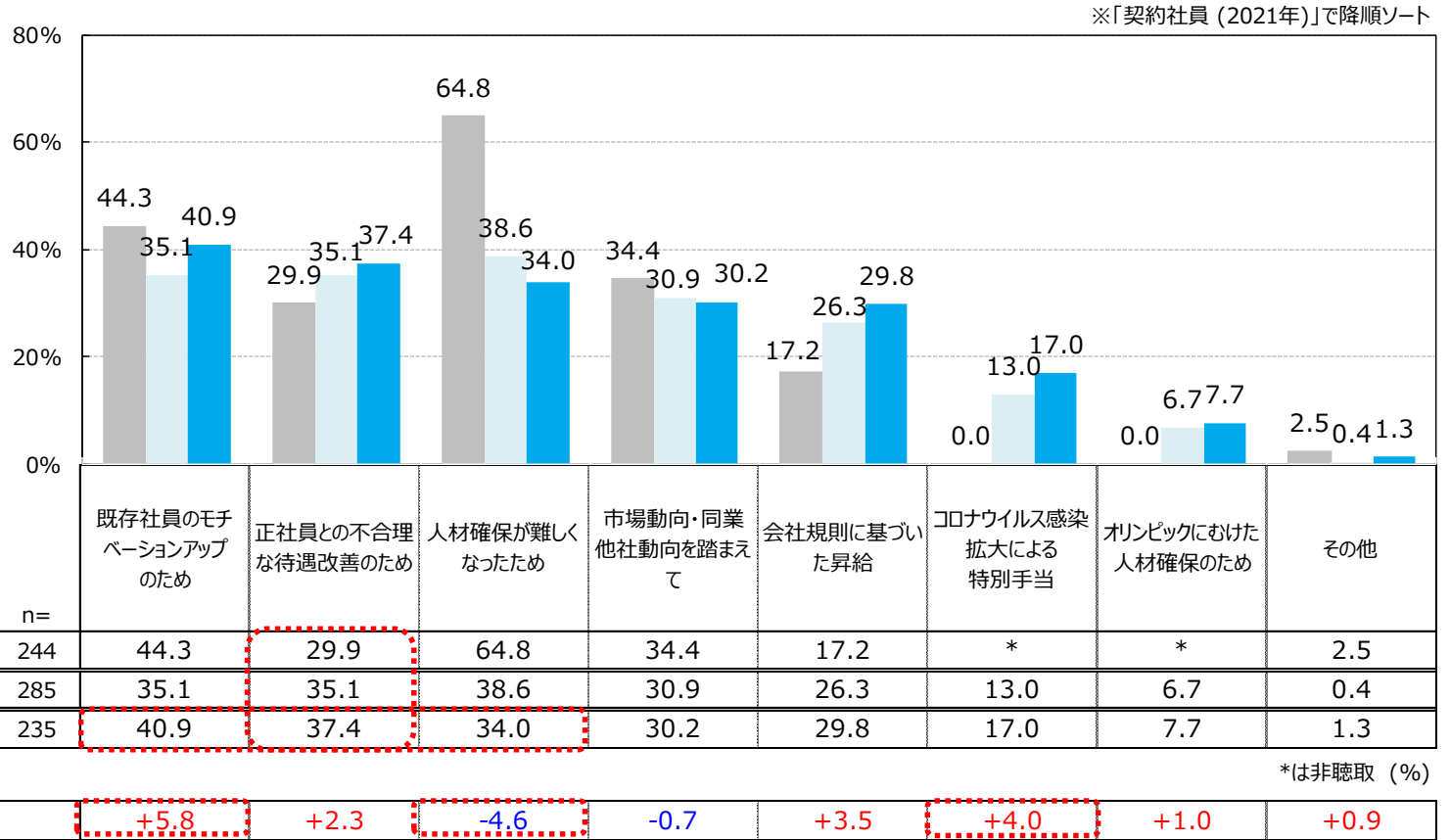


# 直近半年間の給与を上げた理由【契約社員】

- ◆ 全体では、「既存社員のモチベーションのため」が40.9%と最も高く、次いで「正社員との不合理な待遇改善のため」が37.4%、「人材確保が難しくなったため」が34.0%となった。
- ◆ 前年と比べると、「人材確保が難しくなったため」が4.6pt減少しており、一方で「既存社員のモチベーションアップのため」が5.8pt増加と最も増えており、次いで「コロナウイルス感染拡大による特別手当」が4.0pt増加となった。
- ◆ 「正社員との不合理な待遇改善のため」は2019年より連続で増加しており、同一労働同一賃金による影響が窺える。

契約社員の給与を上げた理由として当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：直近半年間に契約社員の給与を「上げた」と回答した人



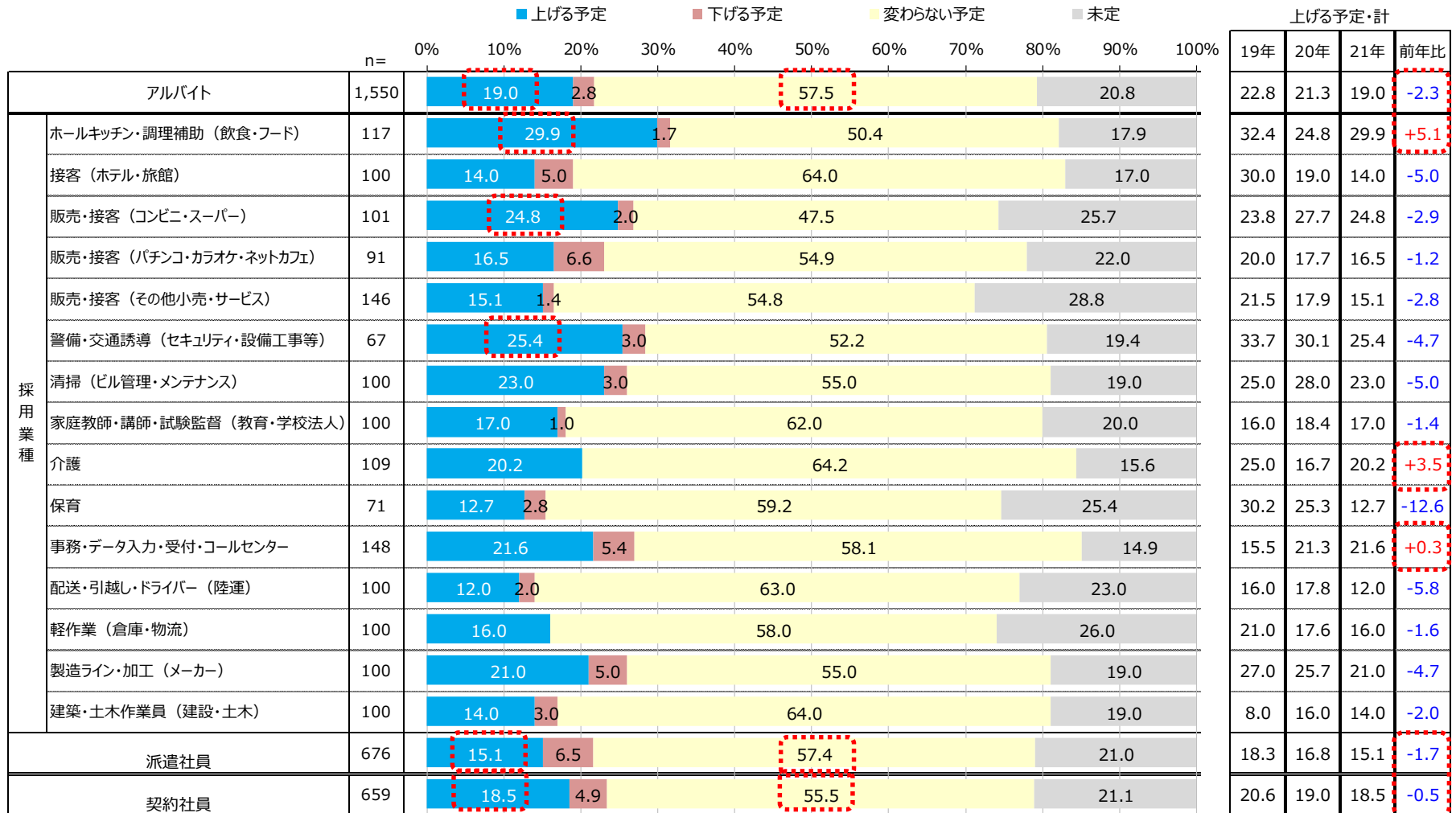
[データ編] 4

## 今後半年間の給与について

# 今後半年間の給与変更予定

- ◆ 全雇用形態で、「変わらない予定」が最も高く約6割を占めており、「上げる予定」は[アルバイト]が19.0%、[派遣社員]が15.1%、[契約社員]が18.5%と前年より減少した。コロナウイルス感染拡大をうけて先行きが不透明な状況下で現状維持とする企業が多い結果となった。
- ◆ 前年と比べて、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)][介護][事務・データ入力・受付・コールセンター]で「上げる予定」が上昇となった。
- ◆ 業種別では、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)]で「上げる予定」が29.9%と最も高く、全体より10pt以上高い。次いで[警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)]が25.4%、[接客・販売(コンビニ・スーパー)]が24.8%となった。

この先半年間で非正規社員の給与を変更する予定はありますか。(単一回答)





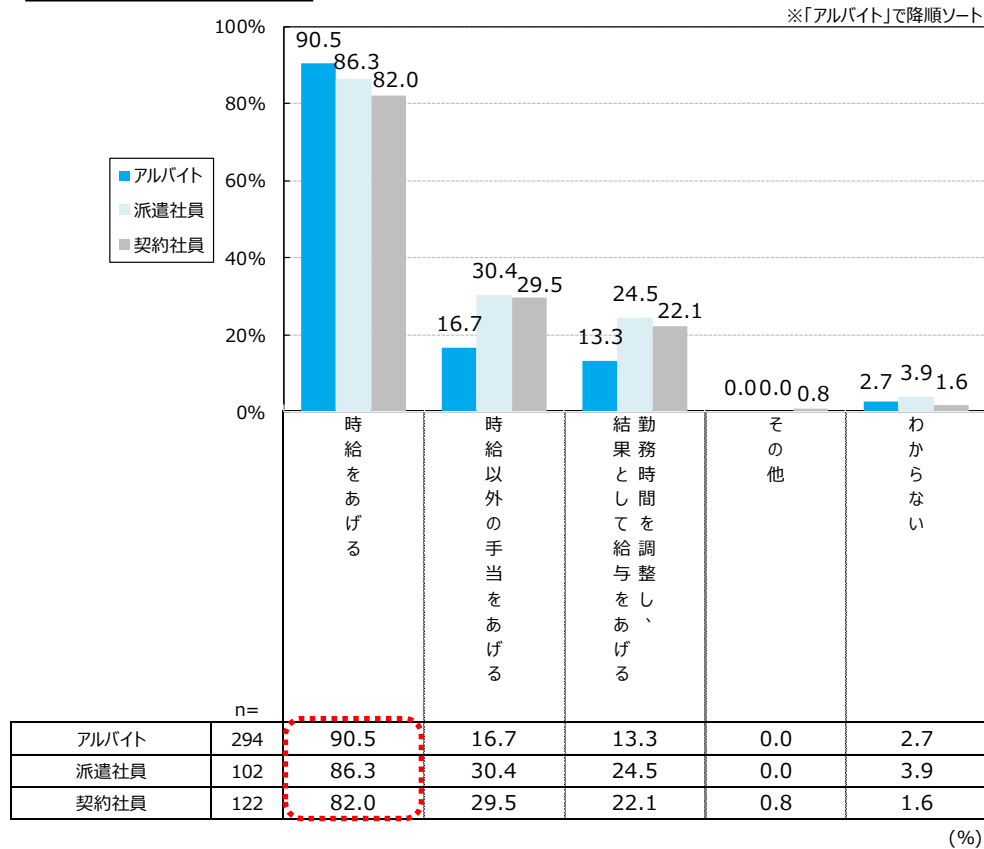
# 今後半年間の給与変更予定方法

- ◆ 給与を上げる方法では、全雇用形態で「時給をあげる」が最も高く8割超えとなっており、次いで「時給以外の手当をあげる」が続く。
- ◆ 給与を下げる方法では、全雇用形態で「時給をさげる」が最も高く、特にアルバイトでは7割超えとなっており派遣社員・契約社員と比べて高い割合を占めている。

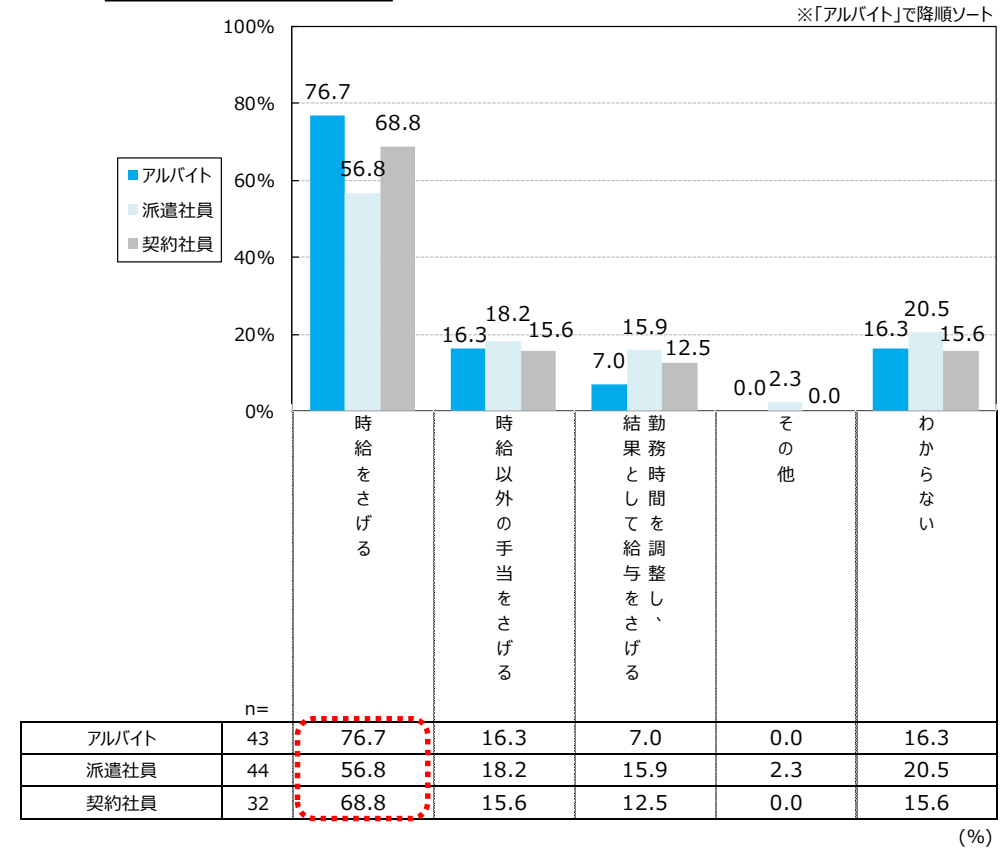
非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。(複数回答)  
 ※ベース：今後半年間に非正規社員の給与を「上げる予定」と回答した人

非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。(複数回答)  
 ※ベース：今後半年間に非正規社員の給与を「下げる予定」と回答した人

## ● 給与を上げる方法



## ● 給与を下げる方法



# 今後半年間の給与変更予定方法【アルバイト】

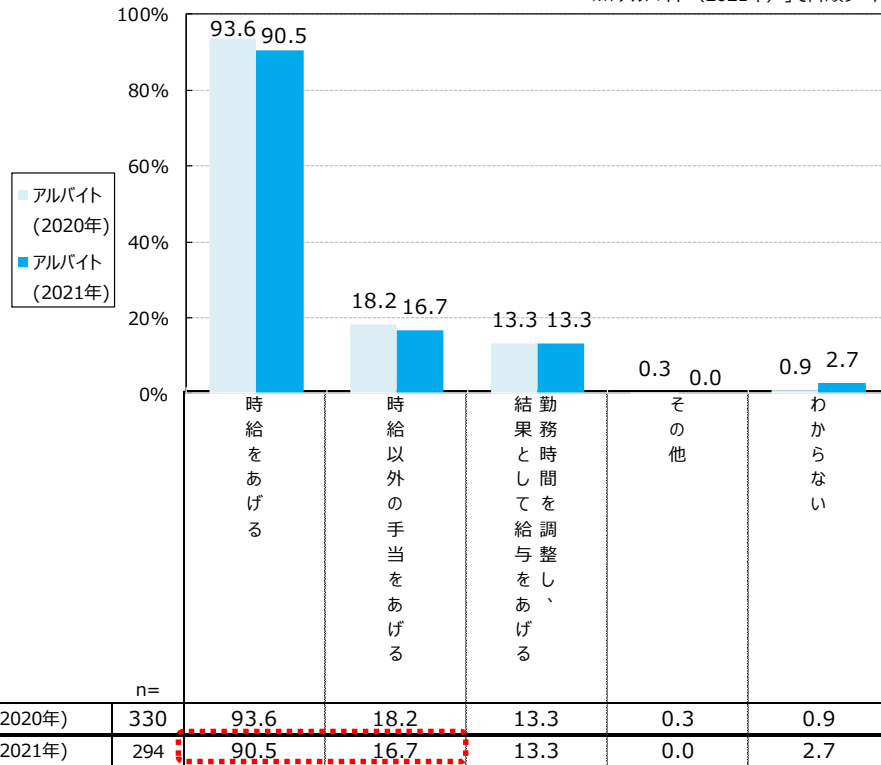
- ◆ 給与を上げる方法では、「時給をあげる」が最も高く90.5%、次いで「時給以外の手当をあげる」が16.7%と昨年同様の傾向。前年と比べて、「時給をあげる」の割合が3.1pt減少と最も下がり幅が大きかった。
- ◆ 給与を下げる方法では、「時給をさげる」が最も高く76.7%、次いで「時給以外の手当をさげる」が16.3%となった。前年と比べて、「時給をさげる」の割合が3.4pt増加と最も上がり幅が大きかった。

アルバイトの給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。(複数回答)  
 ※ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「上げる予定」と回答した人

アルバイトの給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。(複数回答)  
 ※ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「下げる予定」と回答した人

## ● アルバイトの給与を上げる方法

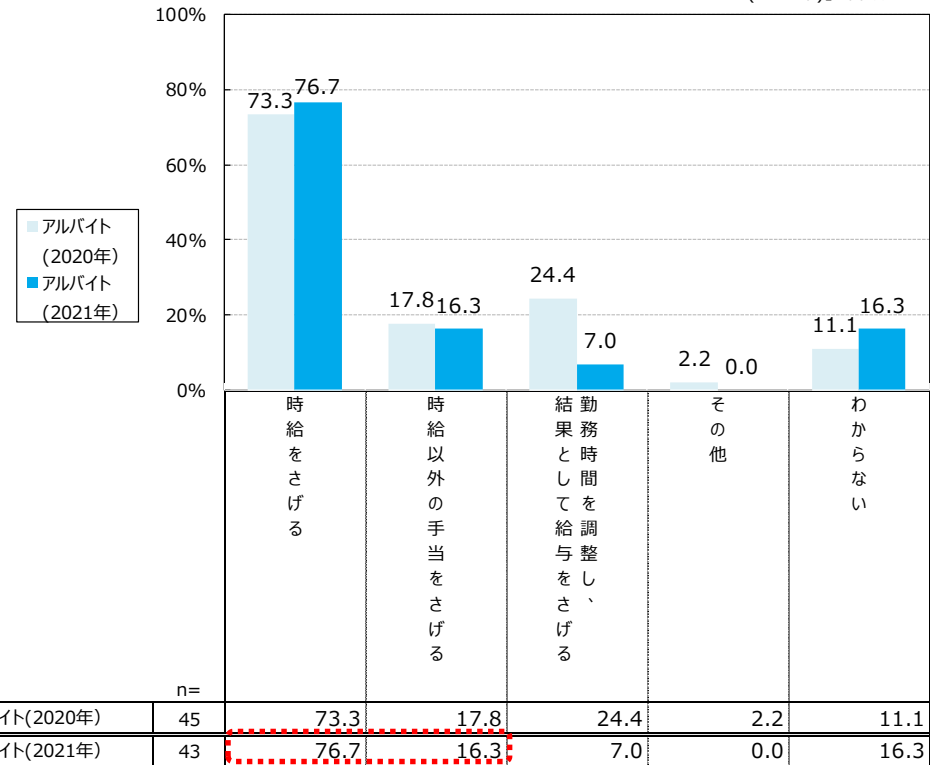
※「アルバイト(2021年)」で降順ソート



| 前年比(2021年-2020年) | 時給をあげる | 時給以外の手当をあげる | 結果と勤務時間として給与を調整し、あげる | その他  | わからない |
|------------------|--------|-------------|----------------------|------|-------|
|                  | -3.1   | -1.5        | ±0.0                 | -0.3 | +1.8  |

## ● アルバイトの給与を下げる方法

※「アルバイト(2021年)」で降順ソート



| 前年比(2021年-2020年) | 時給をさげる | 時給以外の手当をさげる | 結果と勤務時間として給与を調整し、さげる | その他  | わからない |
|------------------|--------|-------------|----------------------|------|-------|
|                  | +3.4   | -1.5        | -17.4                | -2.2 | +5.2  |

# 今後半年間の給与変更予定方法【派遣社員】

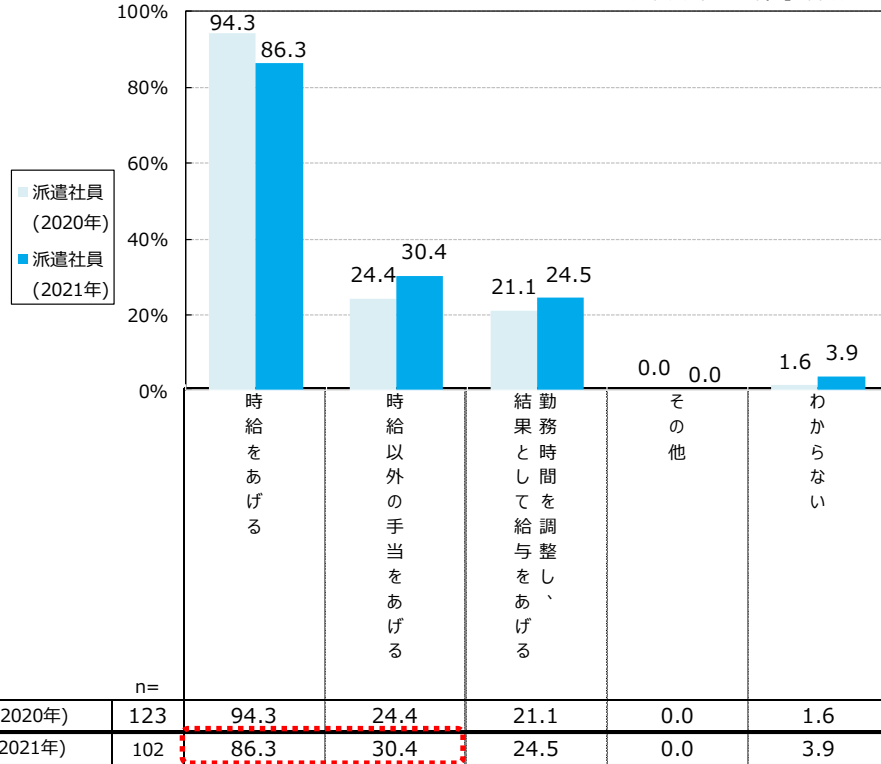
- ◆ 給与を上げる方法では、「時給をあげる」が最も高く86.3%、次いで「時給以外の手当をあげる」が30.4%となった。前年と比べて、最も下がり幅が大きかったのは「時給をあげる」で8.0pt減少、最も上がり幅が大きかったのは「時給以外の手当をあげる」で6.0pt増加となった。
- ◆ 給与を下げる方法では、「時給をさげる」が最も高く56.8%、次いで「時給以外の手当をさげる」が18.2%となった。前年と比べて、最も下がり幅が大きかったのは「勤務時間を調整し、結果として給与をさげる」で16.5pt減少となった。

派遣社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。(複数回答)  
※ベース：今後半年間に派遣社員の給与を「上げる予定」と回答した人

派遣社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。(複数回答)  
※ベース：今後半年間に派遣社員の給与を「下げる予定」と回答した人

## ● 派遣社員の給与を上げる方法

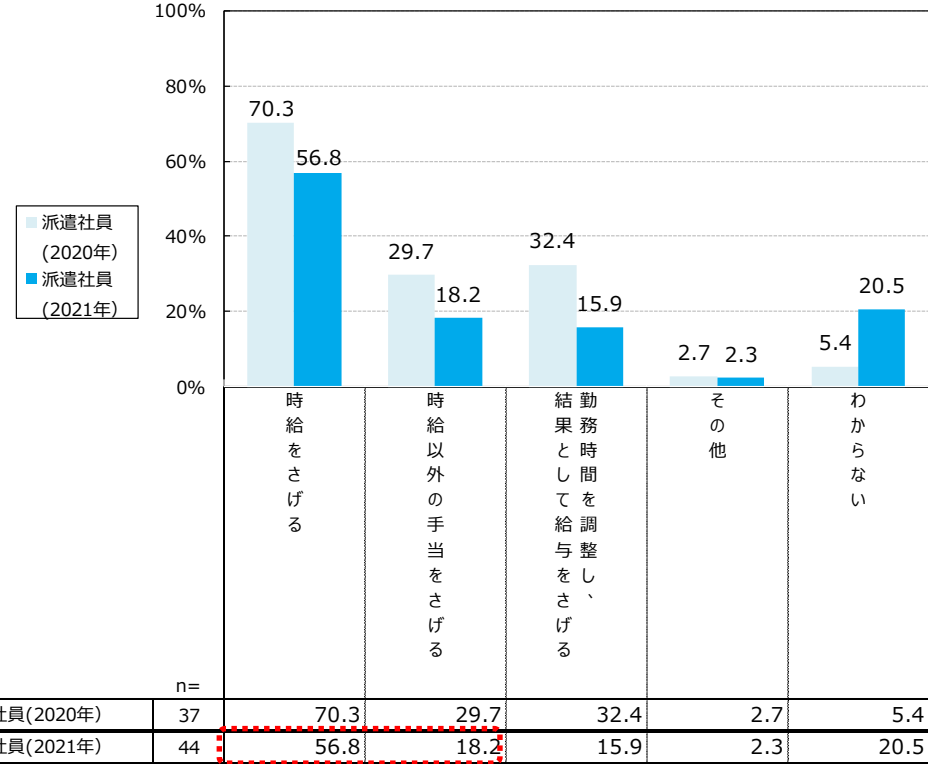
※「派遣社員(2021年)」で降順ソート



| 前年比(2021年-2020年) | -8.0 | +6.0 | +3.4 | ±0.0 | +2.3 |
|------------------|------|------|------|------|------|
|------------------|------|------|------|------|------|

## ● 派遣社員の給与を下げる方法

※「派遣社員(2021年)」で降順ソート



| 前年比(2021年-2020年) | -13.5 | -11.5 | -16.5 | -0.4 | +15.1 |
|------------------|-------|-------|-------|------|-------|
|------------------|-------|-------|-------|------|-------|

# 今後半年間の給与変更予定方法【契約社員】

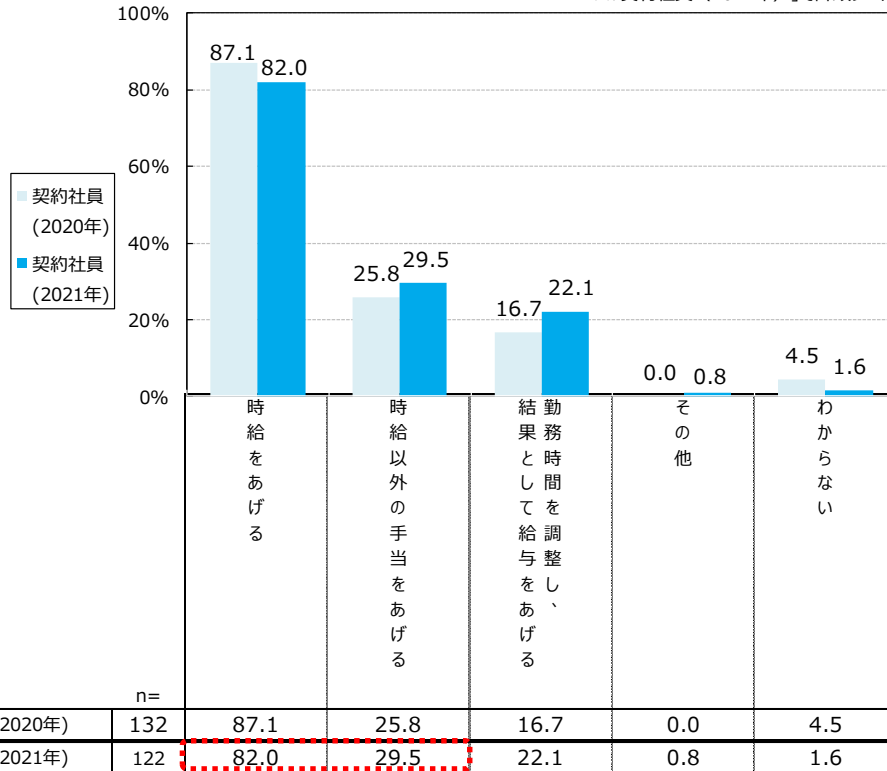
- ◆ 給与を上げる方法では、「時給をあげる」が最も高く82.0%、次いで「時給以外の手当をあげる」が29.5%となった。前年と比べて、最も下がり幅が大きかったのは「時給をあげる」で5.1pt減少、最も上がり幅が大きかったのは「勤務時間を調整し、結果として給与をあげる」で5.4pt増加となった。
- ◆ 給与を下げる方法では、「時給をさげる」が最も高く68.8%、次いで「時給以外の手当をさげる」が15.6%となった。

契約社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。(複数回答)  
※ベース：今後半年間に契約社員の給与を「上げる予定」と回答した人

契約社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。(複数回答)  
※ベース：今後半年間に契約社員の給与を「下げる予定」と回答した人

## ● 契約社員の給与を上げる方法

※「契約社員(2021年)」で降順ソート

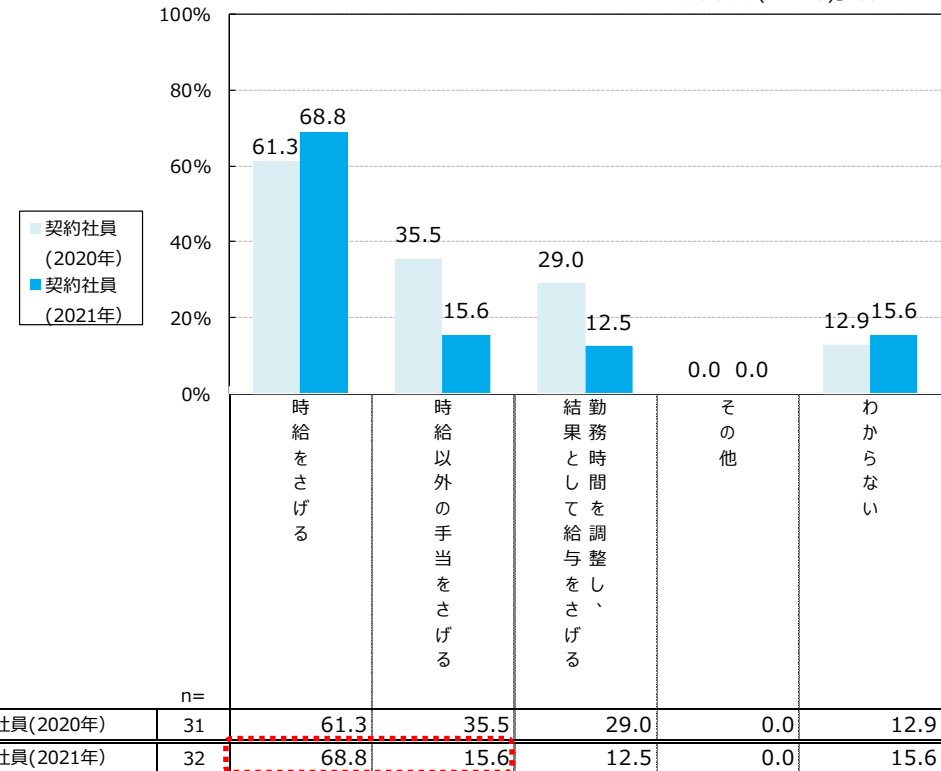


(%)

|                  |      |      |      |      |      |
|------------------|------|------|------|------|------|
| 前年比(2021年-2020年) | -5.1 | +3.7 | +5.4 | +0.8 | -2.9 |
|------------------|------|------|------|------|------|

## ● 契約社員の給与を下げる方法

※「契約社員(2021年)」で降順ソート



(%)

|                  |      |       |       |      |      |
|------------------|------|-------|-------|------|------|
| 前年比(2021年-2020年) | +7.5 | -19.9 | -16.5 | ±0.0 | +2.7 |
|------------------|------|-------|-------|------|------|

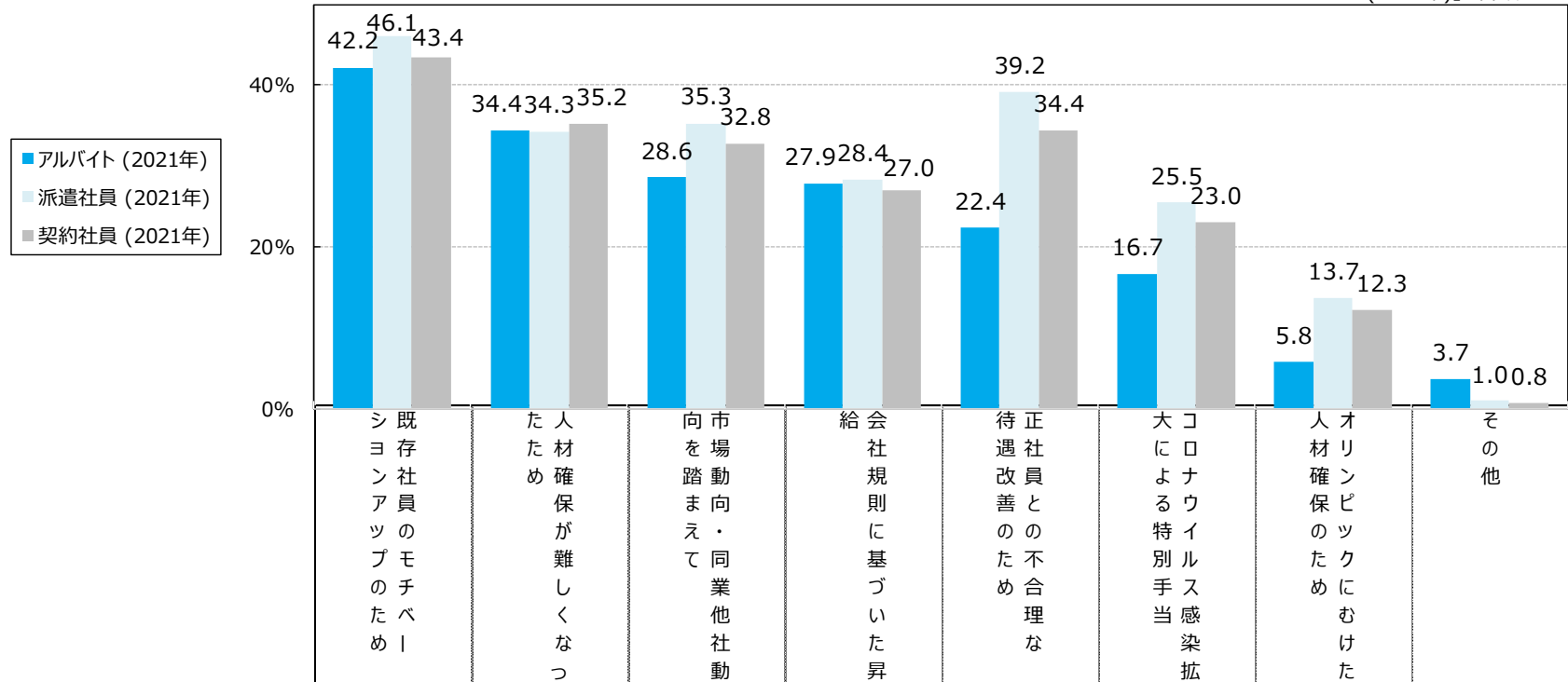
# 今後半年間の給与を上げる理由

- ◆ [アルバイト]では「既存社員のモチベーションアップのため」が最も高く42.2%、次いで「人材確保が難しくなったため」が34.4%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が28.6%となった。
- ◆ [派遣社員]では「既存社員のモチベーションアップのため」が最も高く46.1%、次いで「正社員との不合理な待遇改善のため」が39.2%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が35.3%となった。
- ◆ [契約社員]では「既存社員のモチベーションアップのため」が最も高く43.4%、次いで「人材確保が難しくなったため」が35.2%、「正社員との不合理な待遇改善のため」が34.4%となった。
- ◆ 雇用形態別では、[アルバイト]と比べて[派遣社員][契約社員]では「正社員との不合理な待遇改善のため」等の割合が高くなった。

非正規社員の給与を上げる予定の理由として当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）

※ベース：今後半年間に非正規社員の給与を「上げる予定」と回答した人

※「アルバイト（2021年）」で降順ソート



| 2021年 | アルバイト (2021年) | n=  | 42.2 | 34.4 | 28.6 | 27.9 | 22.4 | 16.7 | 5.8  | 3.7 |
|-------|---------------|-----|------|------|------|------|------|------|------|-----|
|       | 派遣社員 (2021年)  | 102 | 46.1 | 34.3 | 35.3 | 28.4 | 39.2 | 25.5 | 13.7 | 1.0 |
|       | 契約社員 (2021年)  | 122 | 43.4 | 35.2 | 32.8 | 27.0 | 34.4 | 23.0 | 12.3 | 0.8 |

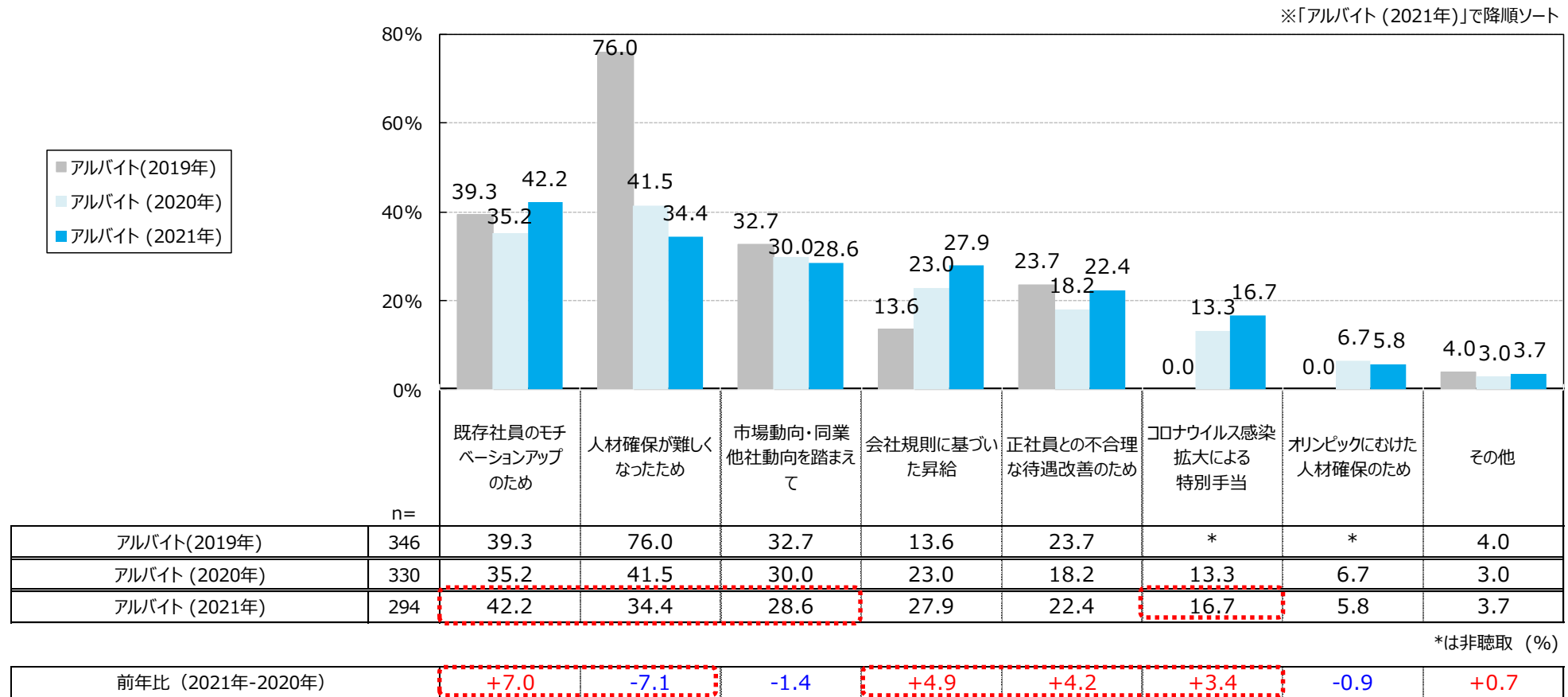
(%)

# 今後半年間の給与を上げる理由【アルバイト】

- ◆ 全体では、「既存社員のモチベーションアップのため」が最も高く42.2%、次いで「人材確保が難しくなったため」が34.4%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が28.6%となった。
- ◆ 前年と比べると、「人材確保が難しくなったため」が最も下がり幅が大きく7.1pt減少となった。一方で「既存社員のモチベーションアップのため」が最も伸び幅が大きく7.0pt増加、次いで「会社規則に基づいた昇給」が4.9pt増加、「正社員との不合理な待遇改善のため」が4.2pt増加となった。
- ◆ 「コロナウイルス感染拡大による特別手当」は16.7%となっており、前年より3.4pt上昇となった。

アルバイトの給与を上げる予定の理由として当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「上げる予定」と回答した人

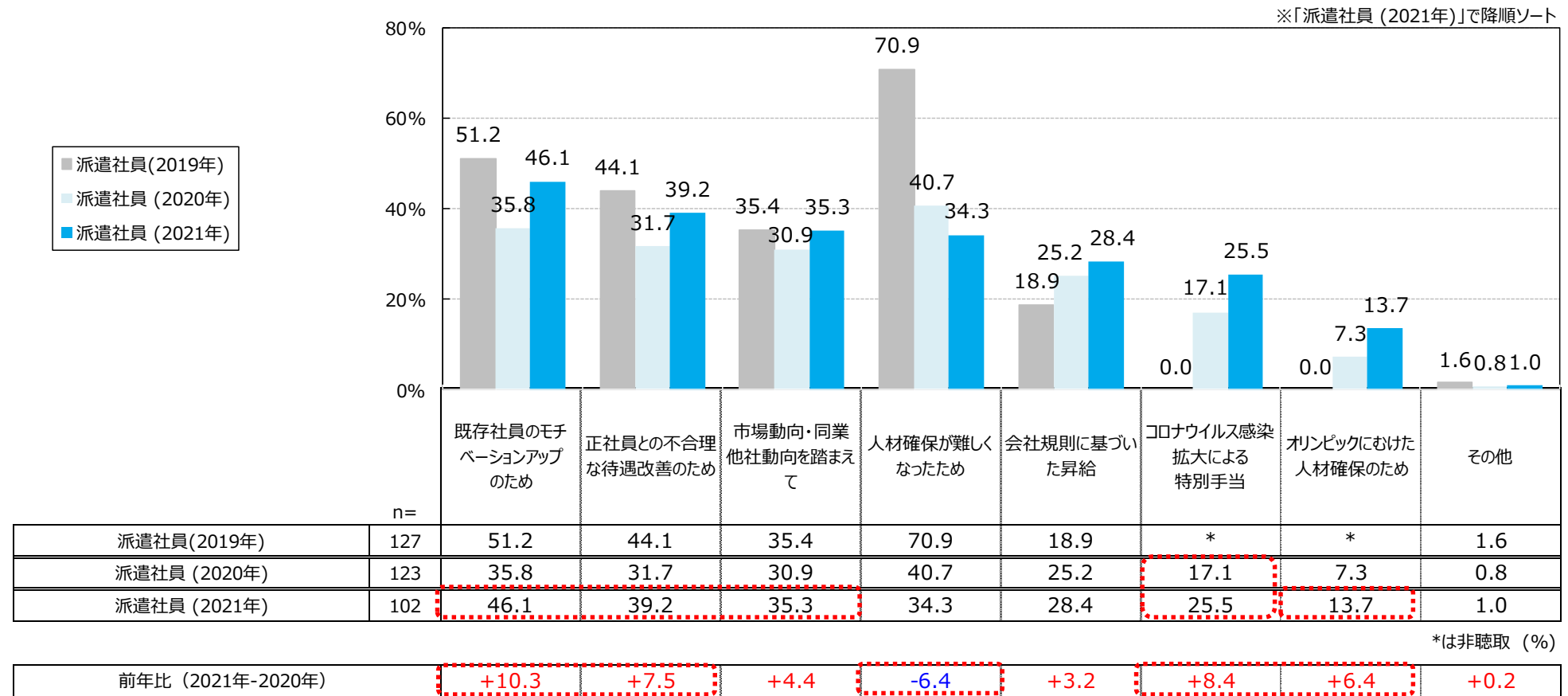


# 今後半年間の給与を上げる理由【派遣社員】

- ◆ 全体では、「既存社員のモチベーションアップのため」が最も高く46.1%、次いで「正社員との不合理な待遇改善のため」が39.2%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が35.3%となった。
- ◆ 前年と比べると、「人材確保が難しくなったため」が最も下がり幅が大きく6.4pt減少となった。一方で「既存社員のモチベーションアップのため」が最も伸び幅が大きく10.3pt増加、次いで「コロナウイルス感染拡大による特別手当」が8.4pt増加、「正社員との不合理な待遇改善のため」が7.5pt増加となった。
- ◆ 「オリンピックにむけた人材確保のため」は13.7%となり、前年より6.4pt増加となった。

派遣社員の給与を上げる予定の理由として当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：今後半年間に派遣社員の給与を「上げる予定」と回答した人

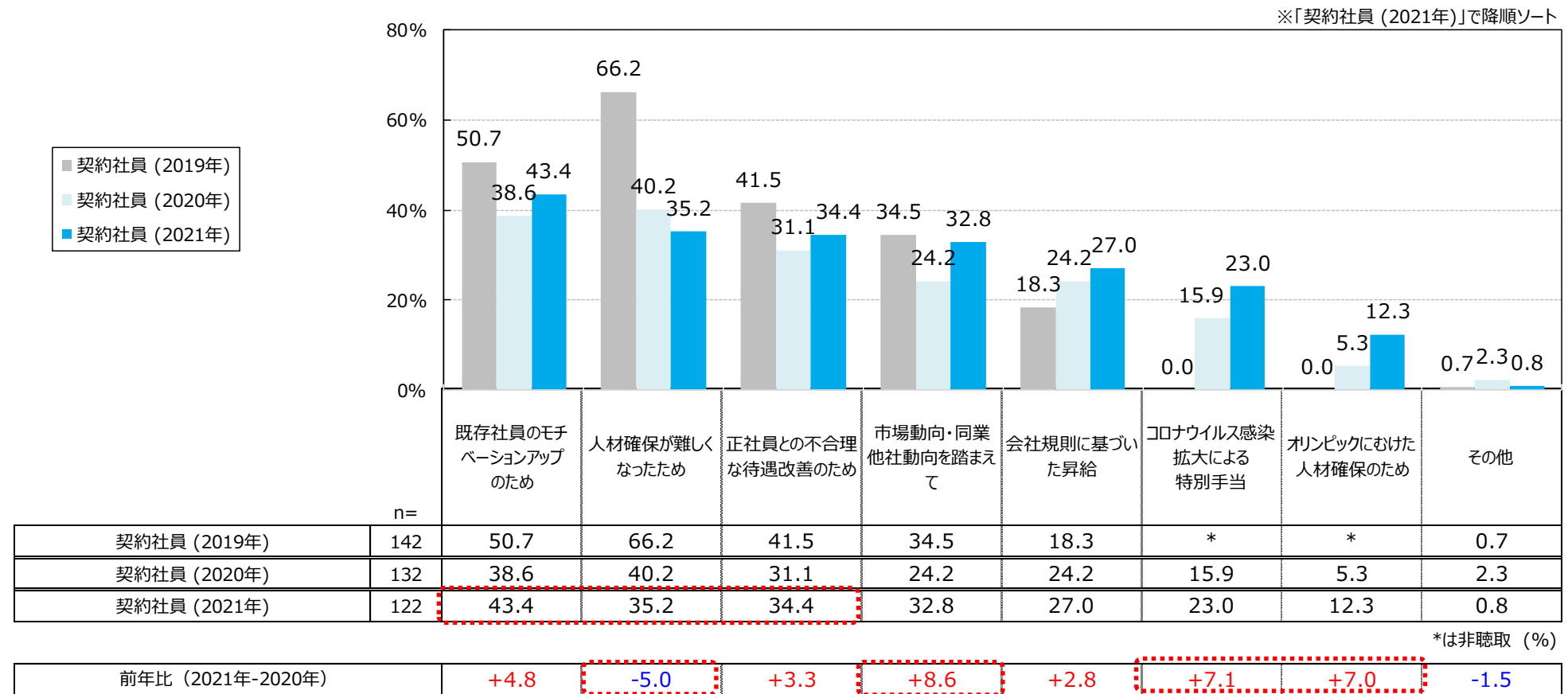


# 今後半年間の給与を上げる理由【契約社員】

- ◆ 全体では、「既存社員のモチベーションアップのため」が最も高く43.4%となっており、次いで「人材確保が難しくなったため」が35.2%、「正社員との不合理な待遇改善のため」が34.4%となった。
- ◆ 前年と比べると、「人材確保が難しくなったため」が最も下がり幅が大きく5.0pt減少となった。一方で「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が最も伸び幅が大きく8.6pt増加、次いで「コロナウイルス感染拡大による特別手当」が7.1pt増加、「オリンピック人材確保のため」が7.0pt増加となった。

契約社員の給与を上げる予定の理由として当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：今後半年間に契約社員の給与を「上げる予定」と回答した人





[データ編] 5

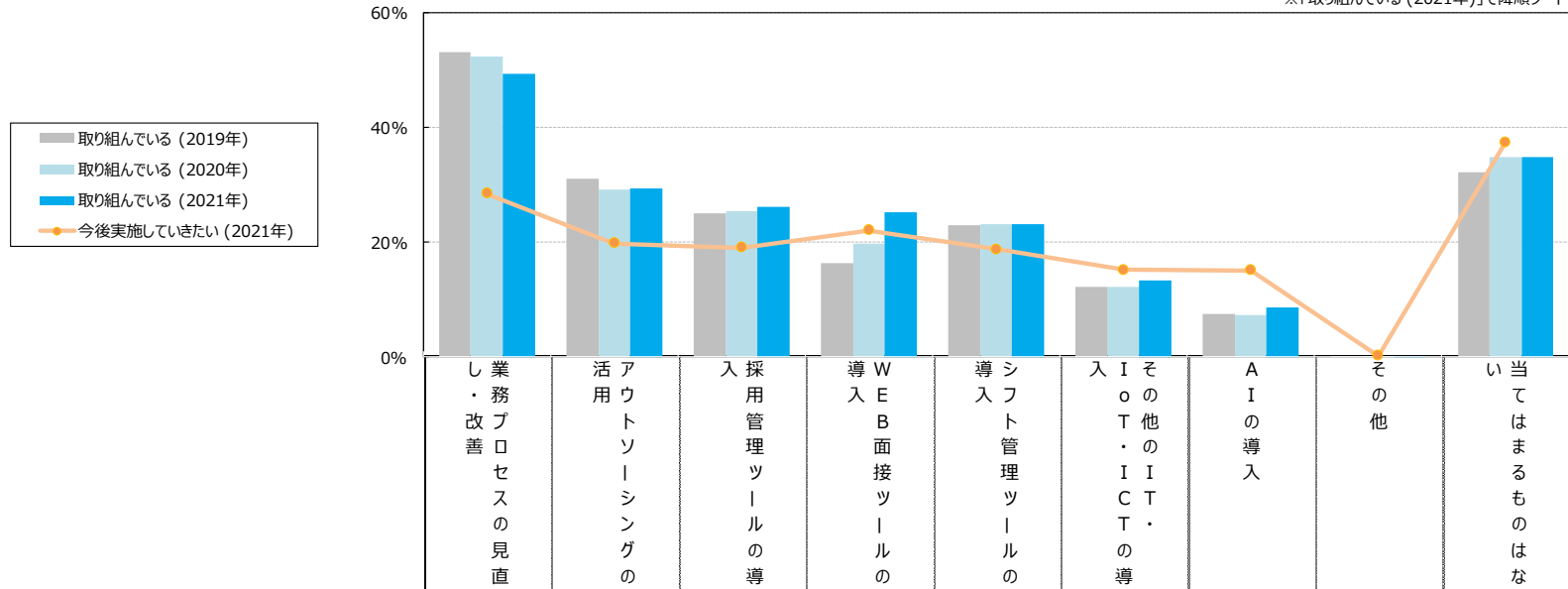
その他

# 非正規雇用への取り組み状況

- ◆ 非正規雇用への取り組みとして、[取り組んでいる][効果があった][今後実施していきたい]という全項目で「業務プロセスの見直し・改善」が最も高くなった。
- ◆ [取り組んでいる]では「業務プロセスの見直し・改善」が49.3%となり、約5割の企業が取り組んでいる結果となった。
- ◆ 前年と比べて、[取り組んでいる]割合が最も増加したのは「WEB面接ツールの導入」で5.3pt増加、[効果があった]では「WEB面接ツールの導入」で4.3pt増加と最も伸び幅が大きかった[取り組んでいる]の「採用管理ツールの導入」「WEB面接ツールの導入」等が2019年より右肩上がりとなっていることから、コロナウイルス感染拡大の影響を受けてWEB面接を導入する企業が増え、感染対策や効率化という側面等で効果を感じていることが要因と考えられる。

あなたのお勤めの会社で非正規雇用に関して取り組んでいることをすべてと、その中で業務改善・生産性向上に効果があったと感じるものをすべてお選びください。  
また、実施した・していないに関わらず、今後実施していきたいものをすべてお選びください。(複数回答)

※「取り組んでいる(2021年)」で降順ソート



| 年     | 取り組み       | n     | 割合 (%)  |        |            |      |            |      |      |     |      |
|-------|------------|-------|---------|--------|------------|------|------------|------|------|-----|------|
|       |            |       | 取り組んでいる | 効果があった | 今後実施していきたい | その他  | 当てはまるものはなし | その他  | その他  | その他 |      |
| 2019年 | 取り組んでいる    | 1,519 | 53.1    | 35.7   | 31.0       | 16.4 | 22.9       | 12.2 | 7.5  | 0.2 | 32.2 |
|       | 効果があった     | 1,519 | 35.7    | 18.8   | 21.7       | 9.4  | 13.1       | 5.9  | 3.5  | 0.0 | 43.4 |
|       | 今後実施していきたい | 1,519 | 31.0    | 21.7   | 19.9       | 19.1 | 19.0       | 16.3 | 16.3 | 0.1 | 36.7 |
| 2020年 | 取り組んでいる    | 1,550 | 52.4    | 32.6   | 29.0       | 19.9 | 23.2       | 12.3 | 7.3  | 0.1 | 34.8 |
|       | 効果があった     | 1,550 | 32.6    | 17.6   | 19.6       | 9.7  | 12.1       | 5.8  | 3.0  | 0.0 | 47.0 |
|       | 今後実施していきたい | 1,550 | 29.0    | 19.6   | 18.5       | 22.1 | 19.4       | 16.3 | 16.5 | 0.3 | 37.8 |
| 2021年 | 取り組んでいる    | 1,550 | 49.3    | 32.2   | 28.5       | 25.2 | 23.1       | 13.4 | 8.7  | 0.1 | 34.8 |
|       | 効果があった     | 1,550 | 32.2    | 18.6   | 19.8       | 14.0 | 13.4       | 6.5  | 4.4  | 0.1 | 44.3 |
|       | 今後実施していきたい | 1,550 | 28.5    | 19.8   | 19.1       | 22.1 | 18.8       | 15.2 | 15.1 | 0.2 | 37.5 |

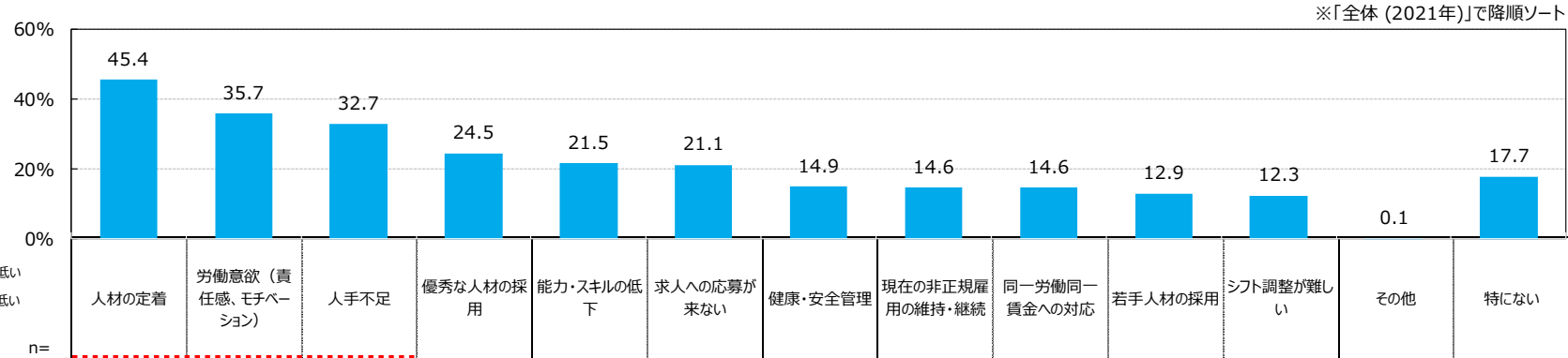
(%)

| 前年比        | 取り組んでいる | 効果があった | 今後実施していきたい | その他  | その他  | その他  | その他  | その他  | その他  | その他 |
|------------|---------|--------|------------|------|------|------|------|------|------|-----|
| 取り組んでいる    | -3.1    | +0.2   | +0.7       | +5.3 | -0.1 | +1.1 | +1.4 | -0.0 | +0.0 |     |
| 効果があった     | -0.4    | +1.0   | +1.6       | +4.3 | +1.3 | +0.7 | +1.4 | +0.1 | -2.7 |     |
| 今後実施していきたい | -0.5    | +0.2   | +0.6       | +0.0 | -0.6 | -1.1 | -1.4 | -0.1 | -0.3 |     |

# 非正規雇用についての不安

- ◆ 全体では、「人材の定着」が最も高く45.4%、次いで「労働意欲(責任感・モチベーション)」が35.7%、「人手不足」が32.7%となった。
- ◆ 業種別では、[販売・接客(コンビニ・スーパー)][警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)]の「人材の定着」、[製造ライン・加工(メーカー)]の「労働意欲(責任感・モチベーション)」、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)][警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)]の「人手不足」等が全体より10pt以上高くなった。

非正規社員の雇用に関することで不安なことはありますか。(複数回答)

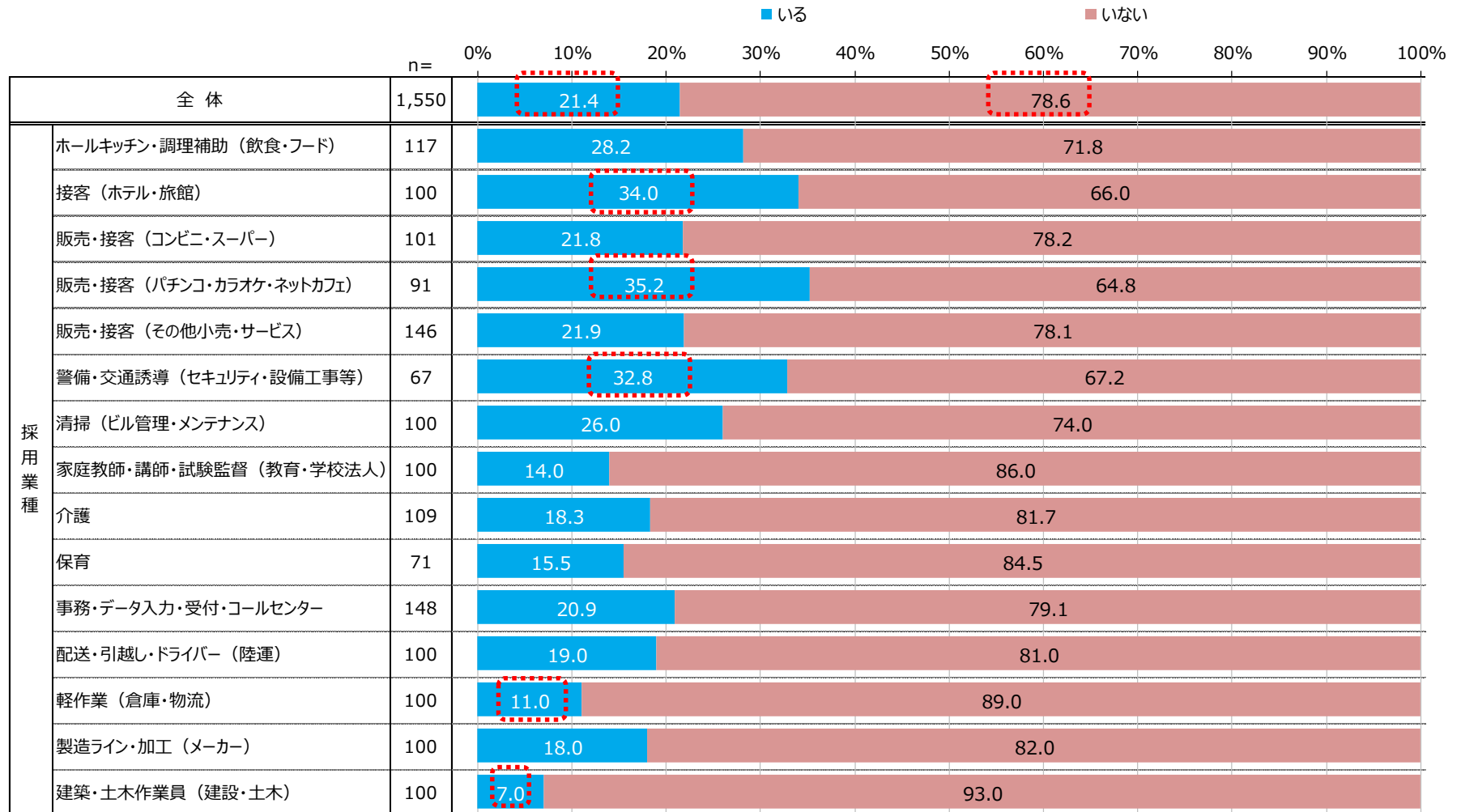


| 全体(2021年)       |                         | 1,550 | 45.4 | 35.7 | 32.7 | 24.5 | 21.5 | 21.1 | 14.9 | 14.6 | 14.6 | 12.9 | 12.3 | 0.1  | 17.7 |
|-----------------|-------------------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 採用業種            | ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)    | 117   | 47.0 | 38.5 | 43.6 | 23.9 | 30.8 | 25.6 | 17.9 | 22.2 | 17.1 | 16.2 | 16.2 | 0.0  | 19.7 |
|                 | 接客(ホテル・旅館)              | 100   | 46.0 | 41.0 | 37.0 | 26.0 | 27.0 | 29.0 | 18.0 | 21.0 | 19.0 | 15.0 | 15.0 | 0.0  | 16.0 |
|                 | 販売・接客(コンビニ・スーパー)        | 101   | 56.4 | 36.6 | 40.6 | 25.7 | 19.8 | 21.8 | 9.9  | 11.9 | 16.8 | 8.9  | 17.8 | 0.0  | 13.9 |
|                 | 販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ) | 91    | 45.1 | 36.3 | 26.4 | 27.5 | 25.3 | 15.4 | 14.3 | 17.6 | 12.1 | 12.1 | 15.4 | 0.0  | 16.5 |
|                 | 販売・接客(その他小売・サービス)       | 146   | 39.0 | 34.2 | 27.4 | 26.7 | 21.9 | 15.1 | 17.8 | 11.0 | 17.8 | 11.6 | 17.1 | 0.0  | 17.8 |
|                 | 警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)   | 67    | 61.2 | 29.9 | 44.8 | 23.9 | 14.9 | 14.9 | 13.4 | 14.9 | 17.9 | 17.9 | 6.0  | 0.0  | 9.0  |
|                 | 清掃(ビル管理・メンテナンス)         | 100   | 43.0 | 36.0 | 38.0 | 26.0 | 23.0 | 33.0 | 28.0 | 17.0 | 10.0 | 17.0 | 10.0 | 0.0  | 15.0 |
|                 | 家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)   | 100   | 39.0 | 26.0 | 24.0 | 30.0 | 25.0 | 23.0 | 8.0  | 11.0 | 9.0  | 4.0  | 16.0 | 0.0  | 25.0 |
|                 | 介護                      | 109   | 50.5 | 42.2 | 37.6 | 22.0 | 20.2 | 31.2 | 13.8 | 17.4 | 11.0 | 10.1 | 15.6 | 0.0  | 14.7 |
|                 | 保育                      | 71    | 43.7 | 33.8 | 26.8 | 15.5 | 14.1 | 21.1 | 5.6  | 14.1 | 4.2  | 16.9 | 12.7 | 0.0  | 18.3 |
|                 | 事務・データ入力・受付・コールセンター     | 148   | 41.2 | 36.5 | 18.9 | 23.0 | 20.9 | 14.9 | 10.8 | 10.8 | 14.2 | 10.1 | 6.1  | 0.0  | 18.2 |
|                 | 配送・引越し・ドライバー(陸運)        | 100   | 53.0 | 29.0 | 39.0 | 25.0 | 15.0 | 15.0 | 17.0 | 12.0 | 10.0 | 14.0 | 10.0 | 1.0  | 18.0 |
|                 | 軽作業(倉庫・物流)              | 100   | 55.0 | 39.0 | 34.0 | 25.0 | 19.0 | 23.0 | 17.0 | 14.0 | 16.0 | 19.0 | 9.0  | 1.0  | 14.0 |
|                 | 製造ライン・加工(メーカー)          | 100   | 37.0 | 47.0 | 33.0 | 29.0 | 27.0 | 22.0 | 13.0 | 17.0 | 24.0 | 13.0 | 10.0 | 0.0  | 12.0 |
| 建築・土木作業員(建設・土木) | 100                     | 32.0  | 26.0 | 28.0 | 16.0 | 14.0 | 13.0 | 16.0 | 10.0 | 16.0 | 12.0 | 6.0  | 0.0  | 35.0 |      |

# コロナ禍における自主退職希望者の有無

- ◆ 全体では、コロナウイルス感染拡大による自主退職希望者が「いる」は21.4%、「いない」が78.6%となった。
- ◆ 業種別では、[販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)]で35.2%と最も高く、次いで[接客(ホテル・旅館)]で34.0%、[警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)]で32.8%となった。
- ◆ 「いる」の割合が最も低かったのは、[建築・土木作業員(建設・土木)]で7.0%、次いで[軽作業(倉庫・物流)]で11.0%となった。

コロナウイルスの感染拡大をうけ、自主的に退職を希望された人はいましたか。(単一回答)

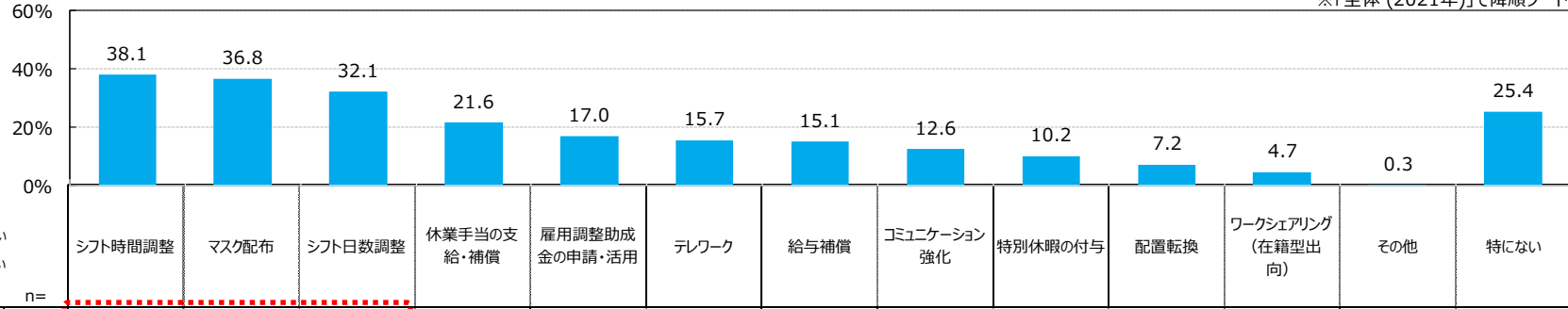


# コロナ禍で非正規雇用維持のために行っていること

- ◆ 全体では、「シフト時間調整」が最も高く38.1%、次いで「マスク配布」が36.8%、「シフト日数調整」が32.1%となった。
- ◆ 業種別では、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)][接客(ホテル・旅館)]の「シフト時間調整」、[販売・接客(コンビニ・スーパー)]の「マスク配布」、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)][接客(旅館・ホテル)] [販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)]の「シフト日数調整」等で約5割となっている。
- ◆ [事務・データ入力・受付・コールセンター]では「テレワーク」が35.8%と全体より10pt以上高くなった。
- ◆ [建築・土木作業員(建設・土木)]では「特になし」が45.0%と約5割となった。

コロナウイルスの感染拡大を受け、非正規社員の雇用を維持するために行っていることはありますか。(複数回答)

※「全体 (2021年)」で降順ソート



| 採用業種                    | n     | 全体 (2021年) |       |         |            |               |       |      |             |         |      |                  |     |      |  |
|-------------------------|-------|------------|-------|---------|------------|---------------|-------|------|-------------|---------|------|------------------|-----|------|--|
|                         |       | シフト時間調整    | マスク配布 | シフト日数調整 | 休業手当の支給・補償 | 雇用調整助成金の申請・活用 | テレワーク | 給与補償 | コミュニケーション強化 | 特別休暇の付与 | 配置転換 | ワークシェアリング(在籍型出向) | その他 | 特になし |  |
| 全体 (2021年)              | 1,550 | 38.1       | 36.8  | 32.1    | 21.6       | 17.0          | 15.7  | 15.1 | 12.6        | 10.2    | 7.2  | 4.7              | 0.3 | 25.4 |  |
| ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)    | 117   | 53.8       | 30.8  | 47.0    | 40.2       | 35.9          | 9.4   | 26.5 | 11.1        | 7.7     | 6.0  | 6.0              | 0.0 | 20.5 |  |
| 接客(ホテル・旅館)              | 100   | 56.0       | 31.0  | 56.0    | 47.0       | 34.0          | 14.0  | 23.0 | 11.0        | 12.0    | 11.0 | 6.0              | 0.0 | 14.0 |  |
| 販売・接客(コンビニ・スーパー)        | 101   | 43.6       | 52.5  | 35.6    | 15.8       | 7.9           | 5.9   | 10.9 | 16.8        | 14.9    | 3.0  | 2.0              | 1.0 | 19.8 |  |
| 販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ) | 91    | 40.7       | 40.7  | 45.1    | 39.6       | 27.5          | 16.5  | 30.8 | 14.3        | 11.0    | 7.7  | 6.6              | 0.0 | 15.4 |  |
| 販売・接客(その他小売・サービス)       | 146   | 43.8       | 34.2  | 37.0    | 19.9       | 16.4          | 17.1  | 15.8 | 14.4        | 11.6    | 4.8  | 3.4              | 0.0 | 22.6 |  |
| 警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)   | 67    | 35.8       | 37.3  | 32.8    | 17.9       | 17.9          | 26.9  | 11.9 | 10.4        | 10.4    | 7.5  | 9.0              | 0.0 | 17.9 |  |
| 清掃(ビル管理・メンテナンス)         | 100   | 29.0       | 49.0  | 26.0    | 16.0       | 13.0          | 10.0  | 21.0 | 16.0        | 7.0     | 12.0 | 8.0              | 1.0 | 23.0 |  |
| 家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)   | 100   | 35.0       | 24.0  | 28.0    | 16.0       | 9.0           | 19.0  | 10.0 | 14.0        | 3.0     | 6.0  | 1.0              | 3.0 | 36.0 |  |
| 介護                      | 109   | 28.4       | 46.8  | 26.6    | 16.5       | 9.2           | 8.3   | 8.3  | 14.7        | 11.9    | 6.4  | 0.0              | 0.0 | 31.2 |  |
| 保育                      | 71    | 28.2       | 42.3  | 26.8    | 21.1       | 9.9           | 12.7  | 12.7 | 7.0         | 18.3    | 5.6  | 4.2              | 0.0 | 26.8 |  |
| 事務・データ入力・受付・コールセンター     | 148   | 39.2       | 25.0  | 29.7    | 14.2       | 14.2          | 35.8  | 10.1 | 8.8         | 13.5    | 8.1  | 8.8              | 0.0 | 25.7 |  |
| 配送・引越し・ドライバー(陸運)        | 100   | 36.0       | 39.0  | 27.0    | 14.0       | 12.0          | 5.0   | 15.0 | 8.0         | 8.0     | 5.0  | 4.0              | 0.0 | 32.0 |  |
| 軽作業(倉庫・物流)              | 100   | 40.0       | 39.0  | 22.0    | 21.0       | 15.0          | 11.0  | 15.0 | 10.0        | 8.0     | 6.0  | 3.0              | 0.0 | 30.0 |  |
| 製造ライン・加工(メーカー)          | 100   | 35.0       | 39.0  | 23.0    | 17.0       | 25.0          | 25.0  | 10.0 | 15.0        | 8.0     | 12.0 | 7.0              | 0.0 | 20.0 |  |
| 建築・土木作業員(建設・土木)         | 100   | 19.0       | 31.0  | 15.0    | 10.0       | 7.0           | 13.0  | 6.0  | 16.0        | 8.0     | 7.0  | 2.0              | 0.0 | 45.0 |  |