

「アンケート調査」実施・分析グループ

1. 実施状況

2014年7月に「多様な働き方に関する調査」、2015年2月に「働き方に関するアンケート調査」を実施した。具体的には、まず日本企業の非正社員内部の多様化の実態把握および多様な非正社員グループの人事管理の在り方を検討するために、企業の人事担当者に対して「多様な働き方に関する調査」を実施した。調査方法は、東京商工リサーチの企業データで従業員数の上位順に抽出された全国の民間企業 15,000 社に対する郵送法による質問紙調査。有効回答数は 903 社（有効回答率 6.0%）である。ついで、働き方の多様化に伴う社員グループの多元化と、WLB 推進の基盤となる人事管理施策について実態把握及び仮説検証のため、職場の管理職を対象に「働き方に関するアンケート」調査を実施した。調査方法は、インターネットリサーチによる 2 段階調査（事前調査、本調査）。調査対象は係長職以上とし、事前調査結果に基づいて課長以上に優先配信し 933 サンプルを確保した。

2. 調査結果

「多様な働き方に関する調査」の結果から、明らかになったのは以下の 4 点である。①非正社員を雇用している企業では、複数の非正社員グループ（例えば、契約社員、パートタイマー、嘱託社員）を組み合わせる傾向にある。②非正社員グループによって、非正社員が担当する仕事レベルにかなりばらつきが見られる。③契約社員とパートタイマーの雇用比率が高い企業ほど、非正社員全体の評価・処遇制度が整備される傾向にあるのに対して、嘱託社員については同傾向が確認できない。④評価・処遇制度と異なり、教育訓練制度の整備はどのような非正社員グループを積極的に活用するかの影響を受けない。

「働き方に関するアンケート調査」の結果から、明らかになったのは以下の 5 点である。①職場における仕事の分担状況は、フルタイム非正社員はパートタイム非正社員と比べ、正社員と同等の仕事をしている者の割合は多い。②人事管理制度については、格付け制度は、正社員、フルタイム非正社員、パートタイム非正社員でそれぞれ異なる制度を適用する傾向にあるが、フルタイム非正社員とパートタイム非正社員が同じ制度を適用している場合には、6 割は正社員とも同じ制度を適用している。③フルタイム非正社員とパートタイム非正社員の昇進レベルの差は小さいが、正社員転換制度はフルタイム非正社員の方が導入傾向にある。ただし、転換時の格付けによる差はみられない。④配置転換（事業所内）の実施状況は、フルタイム非正社員とパートタイム非正社員で差がみられるが、転居を伴わない配置転換、人事評価、昇給制度、教育研修では、両者の実施状況にそれほど大きな違いはみられない。⑤報酬管理で、正社員と非正社員間で実施状況に差があるのは賞与・一時金や退職金・慰労金の支給の有無である。基本給は、正社員が成果を重視するのにに対して、フルタイム非正社員、パートタイム非正社員ともに仕事内容を重視する傾向がみられた。

3. 主な業績

「多様な働き方に関する調査」、「働き方に関するアンケート調査」のデータを用いた主な研究業績は以下の通りである。

西岡由美（2015）「働き方の多様化と新しい人事管理：「多様な働き方に関する調査」結果（速報版）報告」『学習院大学経済経営研究所年報』No.29, pp.103－118.

西岡由美（2015）「多様な非正社員の人事管理スタイルー職場の分業構造に注目してー」『日本労務学会第45回全国大会研究報告論集』, pp.41-49.

西岡由美（2016）「多様な非正社員の人事管理ー人材ポートフォリオの視点からー」『日本労務学会誌』, 17(2), pp.19-36.

藤波美帆（2015）「継続雇用者（嘱託社員）の戦力化と人事管理の整備状況ーパートタイマーの人事管理とのバランスを中心にしてー」『日本労務学会第45回全国大会研究報告論集』, pp.95-102.

藤波美帆（2016）「多様な働き方と人事管理ー「働き方に関するアンケート」調査結果報告」『学習院大学経済経営研究所年報』No.30, pp.133－148.

以上