

新規開業企業における従業員の働き方

～「2017年度新規開業実態調査（特別調査）」の結果から～

I	調査目的と実施要領等	-----	1
II	アンケート回答企業の概要	-----	2
III	調査結果		
1	新規開業企業の従業員	-----	3
2	従業員の働き方の現状	-----	12
3	従業員の働き方と企業の業績	-----	21
IV	まとめ	-----	25

<問い合わせ先>
日本政策金融公庫 総合研究所
小企業研究第一グループ
TEL 03-3270-1687
担当 井上、藤原

I 調査目的と実施要領等

1 調査目的

開業率の向上が大きな政策課題となっていることから、新規開業企業の実態を把握することは重要である。このため日本政策金融公庫総合研究所では、1991年度から毎年「新規開業実態調査」を実施し、開業時の年齢や開業費用など時系列で比較可能なデータ等を蓄積すると同時に、さまざまなテーマで分析を行ってきた。

現在、政府において、同一労働同一賃金の実施や長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備などの働き方改革に関する議論が行われているが、新規開業企業における従業員の働き方については、これまで明らかにされていない。そこで、本調査では新規開業企業における従業員の働き方の実態について分析した。

2 実施要領

- (1) 調査時点 2017年8月
- (2) 調査対象 日本政策金融公庫国民生活事業が2016年4月から同年9月にかけて融資した企業のうち、融資時点で開業後4年以内の企業（開業前の企業も含む）8,864社
- (3) 調査方法 調査票の送付・回収ともに郵送、アンケートは無記名
- (4) 回収数 1,836社（回収率20.7%）

3 本調査で分析している働き方に関する制度・取り組み

制度・取り組み	内容
同一労働同一賃金	正社員であるかどうかを問わず、同じ仕事をしている従業員に対して同じ水準の賃金を支払うこと。
非正社員の正社員への登用	非正社員（パートタイマー・アルバイト、契約社員・派遣社員）から正社員に登用すること。
限定正社員	担当する職種が限定されている正社員や所定労働時間が短い正社員。
育児休業	1歳未満の子を養育する労働者が事業主に申し出ることにより休業できる制度。
介護休業	要介護状態にある家族がいる労働者が事業主に申し出ることにより休業できる制度。
在宅勤務制度	自宅で勤務できる制度。
フレックスタイム制度	定められた時間帯の中で労働者自身が始業および終業の時刻を決定することができる制度。
裁量労働制	労働時間について、実際の労働時間とは関係なく、あらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度。
副業や兼業の許可	労働者に自社以外での就労を禁止しないこと。
短時間勤務制度	正社員の通常の所定労働時間より短い所定労働時間とする制度。
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1日の労働時間はそのままに勤務する時間帯（始業時刻・終業時刻）を変更する制度。
所定外労働（残業）の免除	所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定労働時間を超えて労働させない制度。

Ⅱ アンケート回答企業の概要

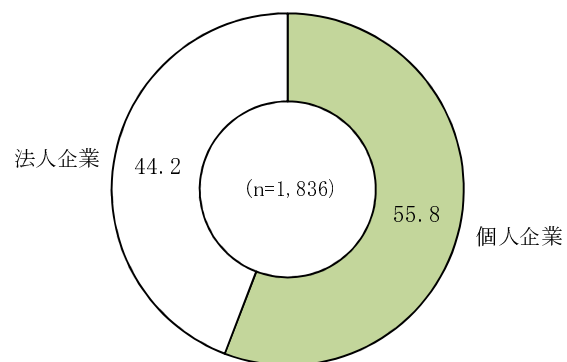
① 業種

(n=1,836、単位：%)

業種	構成比	業種	構成比
サービス業	23.6	製造業	4.2
医療、福祉	17.6	不動産業	3.5
飲食店、 宿泊業	12.7	教育、 学習支援業	3.2
小売業	12.6	情報通信業	2.8
建設業	10.8	運輸業	2.8
卸売業	5.1	その他	1.0

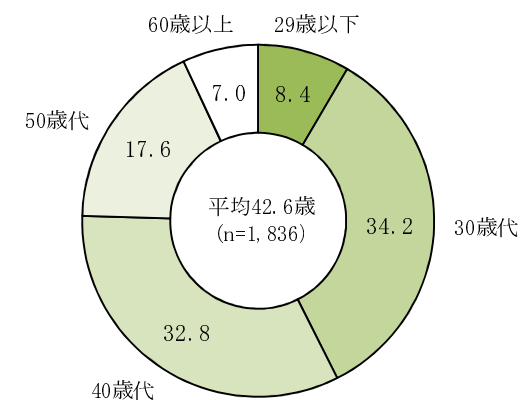
③ 組織形態

(単位：%)



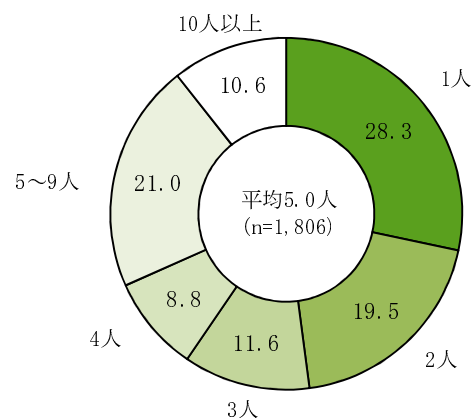
⑤ 経営者の開業時の年齢

(単位：%)



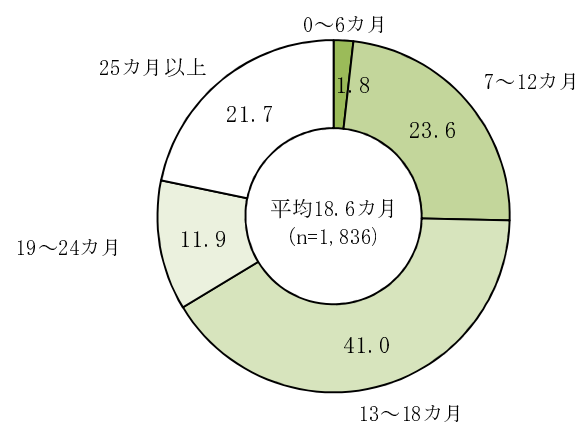
② 従業者数

(単位：%)



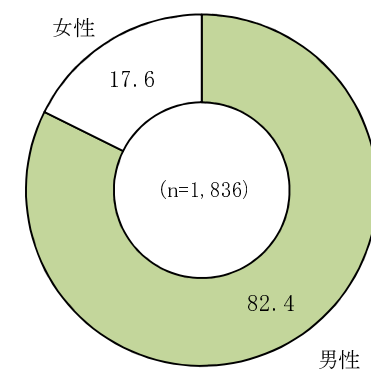
④ 業歴

(単位：%)



⑥ 経営者の性別

(単位：%)



資料：日本政策金融公庫総合研究所「2017年度新規開業実態調査（特別調査）」（以下同じ）

（注）構成比は小数第2位を四捨五入して表記しているため、その合計が100%にならない場合がある（以下同じ）。

Ⅲ 調査結果

1 新規開業企業の従業員 ～7割の企業が従業員を雇用～

- 従業員の構成は、「家族以外の従業員だけ」が39.8%で最も割合が高く、「家族従業員と家族以外の従業員」が19.5%、「家族従業員だけ」が12.3%となっている（図-1）。「従業員なし」は28.3%で、71.7%の企業は従業員を雇用しており、その数は7,153人である。
- 雇用している従業員の内訳は、「常勤役員・正社員」が35.0%、「非正社員」が55.4%、「家族従業員」が9.6%となっている（図-2）。各従業員の平均人数は、それぞれ3.3人、5.1人、1.2人である（図-3）。

図-1 従業員の構成

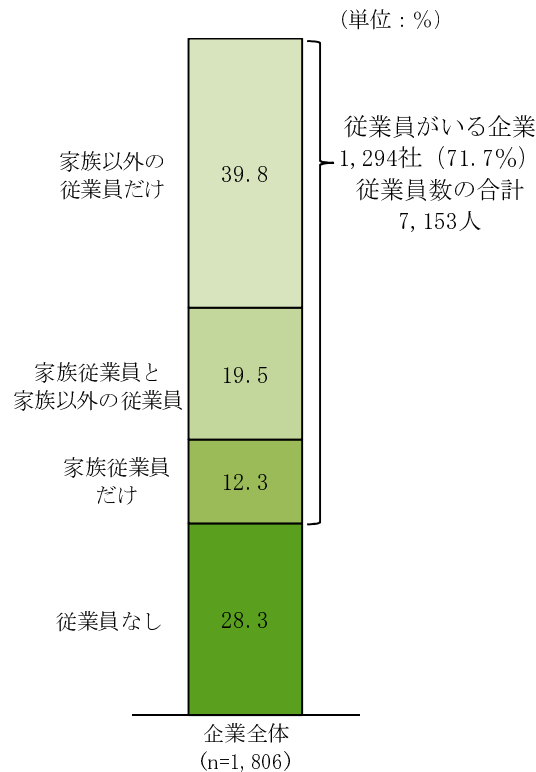
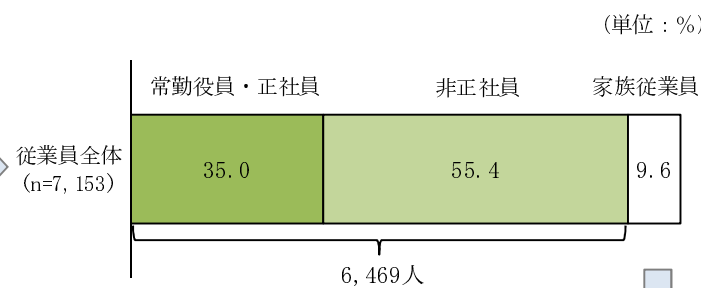
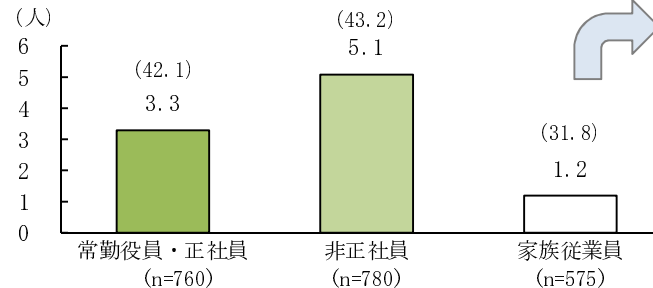


図-2 雇用している従業員の内訳



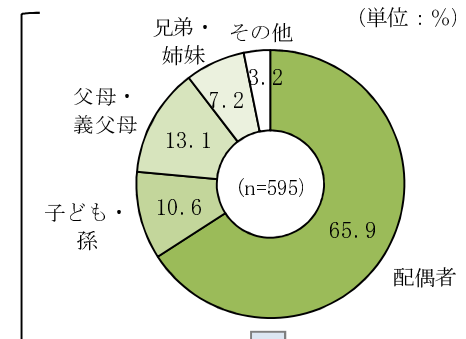
(注) 非正社員はパートタイマー・アルバイト、契約社員・派遣社員の合計 (以下、同じ)。

図-3 各従業員の平均人数



(注) 1 該当する従業員がいる企業における平均人数。
2 () 内は該当する従業員がいる企業の割合。

【参考図 家族従業員の経営者との関係】



家族従業員は一般的な従業員とは同列に扱えないと思われるため、以下では従業員なしの企業に加えて家族従業員だけの企業も分析対象から除いている。

※従業員規模は家族従業員を含む規模である。

～常勤役員・正社員の4割は「専門的・技術的な仕事」に従事～

- 常勤役員・正社員が従事している仕事をみると、「専門的・技術的な仕事」の割合が41.6%と最も高く、「管理的な仕事」が13.5%、「サービスの仕事」が12.1%と続く（表-1）。「専門的・技術的な仕事」と「管理的な仕事」は業種別にみても、多くの業種で高い割合となっている。
- 従業者規模別では、いずれの規模でも「専門的・技術的な仕事」が最も高いが、その割合は規模が大きい企業ほど低くなり、代わりに「管理的な仕事」の割合が高くなっている。

表-1 常勤役員・正社員が従事している仕事

(単位：%)

		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	合計
全 体(n=2,100)		13.5	41.6	8.7	8.0	12.1	1.8	2.8	2.4	6.0	1.8	1.2	100.0
業 種 別	建設業(n=265)	12.1	26.4	5.3	3.8	0.0	0.4	0.0	5.3	44.5	1.1	1.1	100.0
	製造業(n=77)	13.0	50.6	5.2	2.6	0.0	0.0	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	情報通信業(n=166)	13.3	65.7	5.4	15.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	運輸業(n=47)	10.6	14.9	10.6	0.0	0.0	0.0	0.0	55.3	0.0	8.5	0.0	100.0
	卸売業(n=99)	12.1	37.4	10.1	34.3	2.0	0.0	1.0	1.0	0.0	1.0	1.0	100.0
	小売業(n=143)	21.0	21.0	15.4	21.7	14.7	0.0	4.2	0.0	0.0	1.4	0.7	100.0
	飲食店、宿泊業(n=114)	13.2	39.5	5.3	11.4	27.2	0.0	0.0	0.0	3.5	0.0	0.0	100.0
	医療、福祉(n=620)	15.3	51.6	10.0	0.2	18.7	0.2	1.0	0.3	0.0	1.3	1.5	100.0
	教育、学習支援業(n=62)	33.9	40.3	3.2	8.1	14.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	サービス業(n=443)	8.4	41.1	9.3	5.2	15.1	7.9	5.4	0.9	0.9	4.5	1.4	100.0
その他(n=64)	7.8	15.6	12.5	35.9	12.5	0.0	0.0	6.3	1.6	0.0	7.8	100.0	
従 業 者 規 模 別	2～4人(n=362)	7.7	46.4	12.4	8.0	11.3	0.0	1.9	1.7	7.2	1.7	1.7	100.0
	5～9人(n=753)	13.4	44.8	9.4	7.8	11.8	0.9	2.1	2.5	5.4	0.5	1.2	100.0
	10人以上(n=985)	15.7	37.5	6.8	8.0	12.7	3.0	3.7	2.6	6.1	2.8	1.0	100.0

- (注) 1 従事している仕事の分類は、総務省「日本標準職業分類」を参考にしている。
 2 複数の仕事がある場合は従事している時間が最も長いものを回答してもらった。
 3 常勤役員・正社員の人数と従事している仕事の内訳の合計人数が一致した企業について集計している。
 4 それぞれの業種、規模で割合が高い上位三つに網掛けをしている。

～非正社員の3割は「サービスの仕事」に従事～

- 非正社員が従事している仕事は、「サービスの仕事」の割合が32.9%と最も高く、「専門的・技術的な仕事」が20.4%、「販売の仕事」が11.9%と続く（表-2）。業種別にみると、「サービスの仕事」の割合は運輸業、飲食店、宿泊業、教育、学習支援業で高く、また「専門的・技術的な仕事」の割合は情報通信業や医療、福祉で高い。
- 従業者規模別では、いずれの規模も「サービスの仕事」と「専門的・技術的な仕事」の割合が高い。ただし、「専門的・技術的な仕事」は、常勤役員・正社員が従事している仕事と同様に、規模が大きい企業ほど割合は低くなっている。

表-2 非正社員が従事している仕事

(単位：%)

		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	合計
全 体(n=3,315)		1.1	20.4	8.7	11.9	32.9	1.1	9.3	1.1	1.3	6.4	5.6	100.0
業 種 別	建設業(n=100)	4.0	24.0	22.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	43.0	1.0	4.0	100.0
	製造業(n=123)	2.4	13.0	10.6	17.1	4.1	0.0	48.8	0.0	0.0	2.4	1.6	100.0
	情報通信業(n=43)	4.7	60.5	16.3	4.7	14.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	運輸業(n=53)	0.0	0.0	9.4	0.0	69.8	0.0	0.0	17.0	0.0	3.8	0.0	100.0
	卸売業(n=62)	1.6	3.2	19.4	41.9	1.6	0.0	1.6	3.2	0.0	22.6	4.8	100.0
	小売業(n=409)	0.7	6.4	8.8	37.7	18.3	0.0	3.2	4.9	0.0	14.4	5.6	100.0
	飲食店、宿泊業(n=681)	1.2	4.4	0.6	25.7	66.2	0.0	0.7	0.3	0.0	0.9	0.0	100.0
	医療、福祉(n=1,030)	0.9	38.1	10.5	0.0	27.1	0.0	5.5	0.2	0.0	4.2	13.6	100.0
	教育、学習支援業(n=167)	0.0	28.7	4.2	1.2	65.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	100.0
	サービス業(n=622)	0.8	17.5	10.3	2.1	20.4	6.1	27.2	0.3	0.0	13.7	1.6	100.0
その他(n=25)	4.0	12.0	48.0	4.0	0.0	0.0	16.0	0.0	4.0	0.0	12.0	100.0	
従 業 者 規 模 別	2～4人(n=374)	1.9	27.8	21.9	8.3	28.3	0.3	2.7	1.1	1.9	2.1	3.7	100.0
	5～9人(n=868)	1.7	26.0	13.9	9.1	35.8	0.1	4.6	1.2	1.5	3.1	2.9	100.0
	10人以上(n=2,073)	0.7	16.7	4.2	13.8	32.5	1.7	12.5	1.1	1.2	8.6	7.1	100.0

- (注) 1 従事している仕事の分類は、総務省「日本標準職業分類」を参考にしている。
 2 複数の仕事がある場合は従事している時間が最も長いものを回答してもらった。
 3 非正社員（パートタイマー・アルバイト、契約社員・派遣社員）の人数と従事している仕事の内訳の合計人数が一致した企業について集計している。
 4 それぞれの業種、規模で割合が高い上位三つに網掛けをしている。

～情報通信業は「熟練や専門的な知識が必要な仕事」の割合が高い～

- 正社員の仕事の難易度をみると、「熟練や専門的な知識が必要な仕事」の割合が39.3%と最も高く、次いで「ある程度の熟練が必要な仕事」が28.5%、「多少の訓練や慣れが必要な仕事」が28.4%と続く（図-4①）。業種別にみると、「熟練や専門的な知識が必要な仕事」は情報通信業や教育、学習支援業では5割を超えている。
- 非正社員の仕事の難易度は、「多少の訓練や慣れが必要な仕事」の割合が43.1%と最も高い（同②）。業種別にみると情報通信業では「熟練や専門的な知識が必要な仕事」が43.3%と他の業種よりも高い。

図-4 仕事の難易度（業種別）

① 正社員

(単位：%)

	熟練や専門的な知識が必要な仕事	ある程度の熟練が必要な仕事	多少の訓練や慣れが必要な仕事	入社してすぐできる簡単な仕事	
合計 (n=1,421)	39.3	28.5	28.4	3.7	
建設業 (n=181)	31.5	32.0	32.6	3.9	
製造業 (n=51)	39.2	37.3	19.6	3.9	
情報通信業 (n=71)	57.7	26.8	15.5	0.0	
運輸業 (n=31)	25.8	54.8	16.1	3.2	
卸売業 (n=58)	41.4	22.4	36.2	0.0	
小売業 (n=101)	30.7	28.7	36.6	4.0	
飲食店、宿泊業 (n=101)	27.7	28.7	39.6	4.0	
医療、福祉 (n=454)	41.0	26.0	29.3	3.7	
教育、学習支援業 (n=27)	51.9	25.9	22.2	0.0	
サービス業 (n=279)	47.3	28.3	19.4	5.0	
その他 (n=67)	26.9	25.4	41.8	6.0	

② 非正社員

(単位：%)

	熟練や専門的な知識が必要な仕事	ある程度の熟練が必要な仕事	多少の訓練や慣れが必要な仕事	入社してすぐできる簡単な仕事	
合計 (n=1,598)	14.7	19.1	43.1	23.1	
建設業 (n=85)	15.3	27.1	34.1	23.5	
製造業 (n=63)	15.9	23.8	44.4	15.9	
情報通信業 (n=30)	43.3	33.3	13.3	10.0	
運輸業 (n=25)	0.0	4.0	52.0	44.0	
卸売業 (n=40)	10.0	27.5	30.0	32.5	
小売業 (n=207)	6.3	13.0	56.5	24.2	
飲食店、宿泊業 (n=307)	1.6	8.1	48.9	41.4	
医療、福祉 (n=546)	22.2	21.1	40.3	16.5	
教育、学習支援業 (n=81)	14.8	42.0	38.3	4.9	
サービス業 (n=193)	22.3	21.2	38.3	18.1	
その他 (n=21)	4.8	14.3	52.4	28.6	

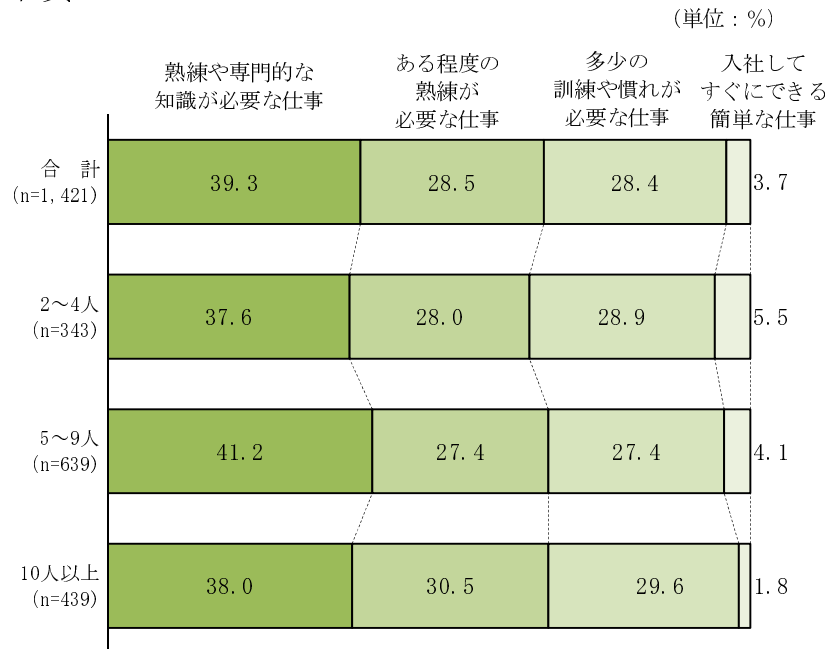
(注) 個々の従業員（それぞれの雇用形態で最大4人（5人以上いる場合は働き始めた時期が早い4人））について尋ねた設問を集計したものであり、従業員全体のデータはない（以下、図-9まで同じ）。

～非正社員の仕事は、規模が大きい企業ほど「多少の訓練や慣れが必要な仕事」が増加～

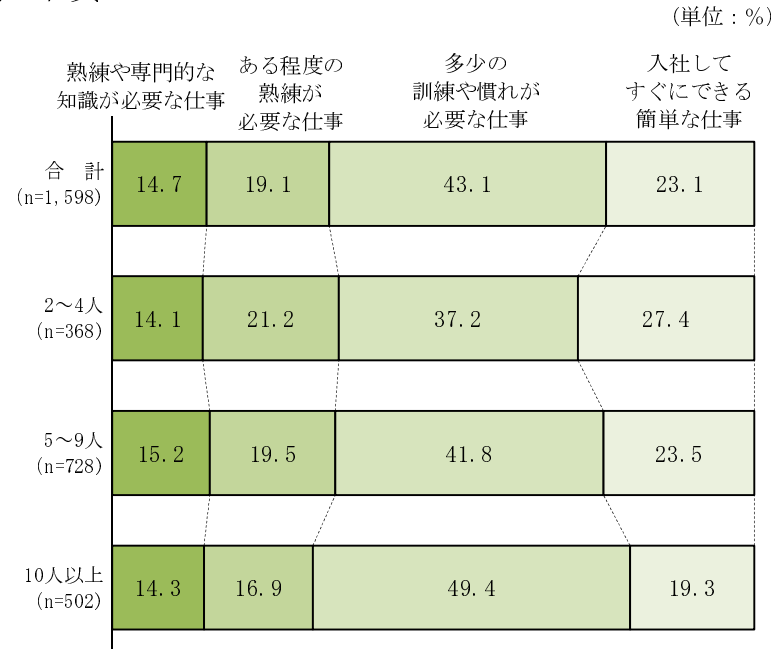
- 正社員の仕事の難易度を従業者規模別にみると、「入社してすぐにできる簡単な仕事」は規模が大きい企業ほど割合が低く、2～4人は5.5%、5～9人は4.1%、10人以上は1.8%となっている（図－5①）。
- 非正社員の仕事の難易度については、「多少の訓練や慣れが必要な仕事」が2～4人は37.2%、5～9人は41.8%、10人以上は49.4%と規模が大きい企業ほど高い（同②）。一方で、「入社してすぐにできる簡単な仕事」と「ある程度の熟練が必要な仕事」は規模が大きい企業ほど割合は低い。

図－5 仕事の難易度（従業者規模別）

① 正社員



② 非正社員

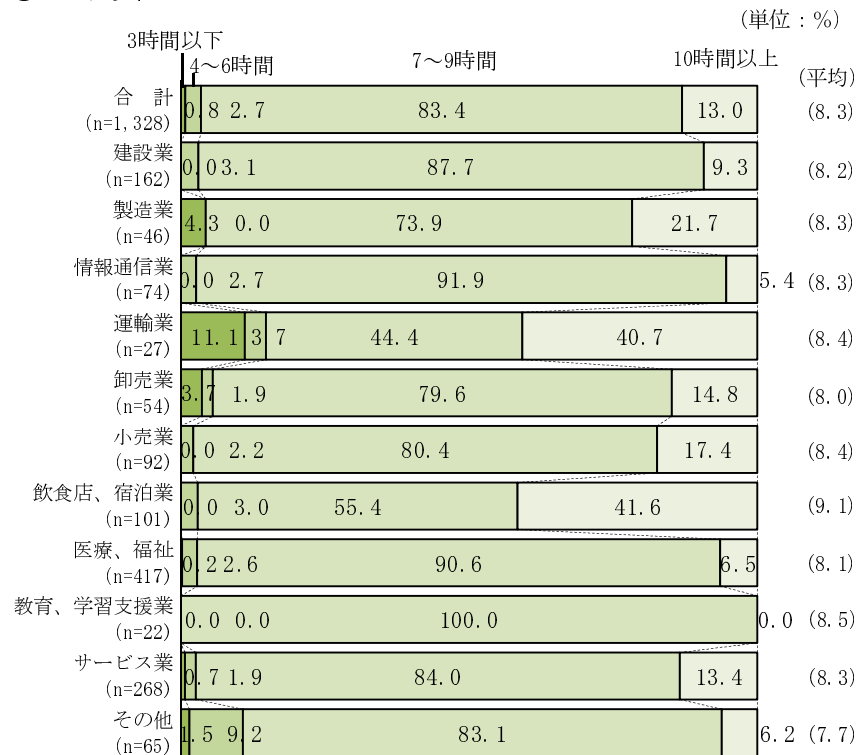


～正社員の1日の労働時間は「7～9時間」が8割～

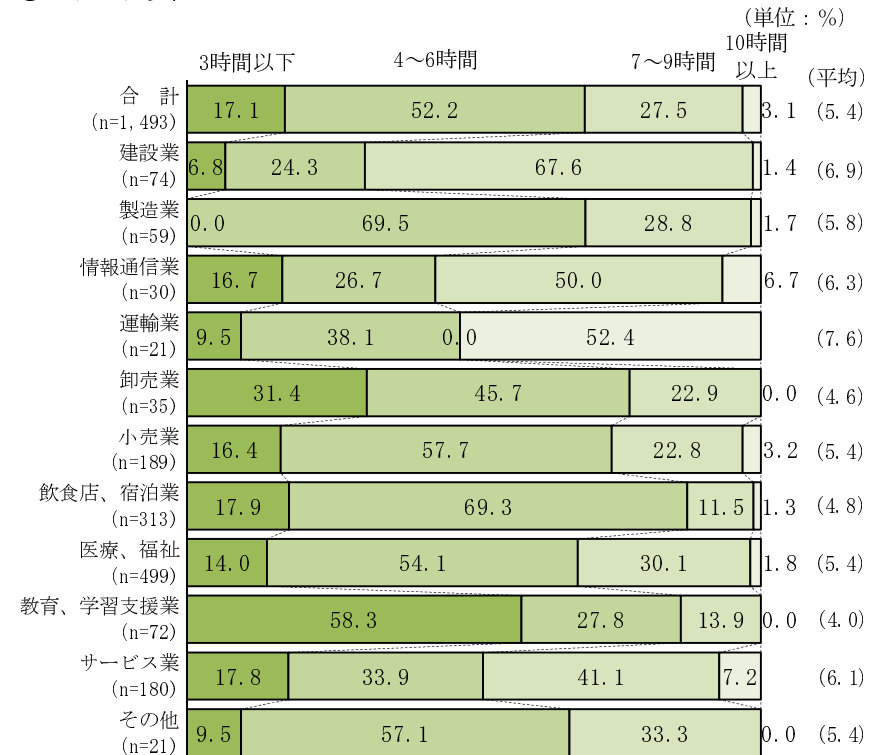
- 正社員の1日の平均労働時間は「7～9時間」が83.4%、「10時間以上」が13.0%で、平均すると8.3時間となる（図-6①）。業種別では、「10時間以上」が飲食店、宿泊業では41.6%、運輸業では40.7%と、他の業種と比べて高い。
- 非正社員の1日の平均労働時間は「4～6時間」が52.2%と最も高く、「7～9時間」（27.5%）、「3時間以下」（17.1%）と続き、平均は5.4時間となっている（同②）。業種別にみると、教育、学習支援業では「3時間以下」が58.3%である一方、建設業では「7～9時間」が67.6%、運輸業では「10時間以上」が52.4%であるなど、業種によって大きな違いがある。

図-6 1日の平均労働時間（業種別）

① 正社員



② 非正社員



(注) 1 残業を含む労働時間である。

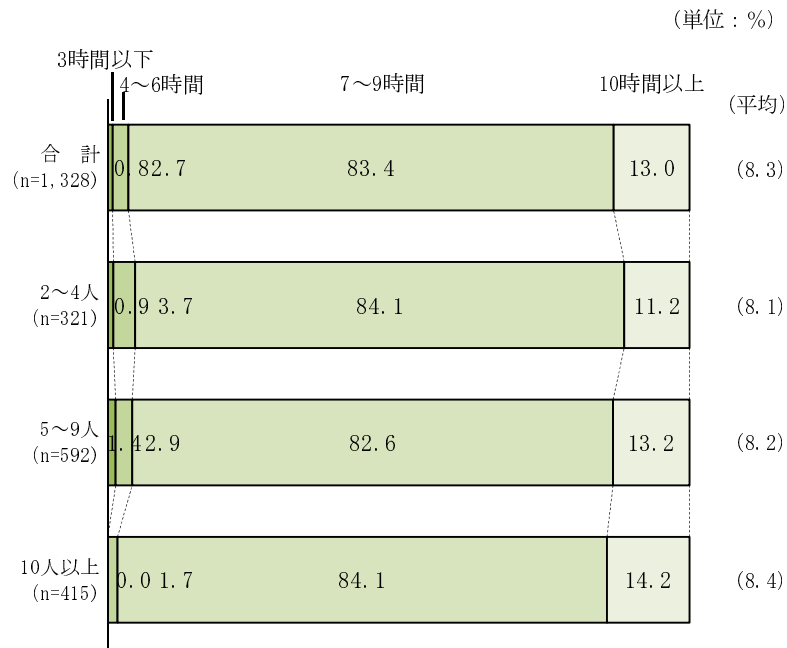
2 15時間以上の回答は1週間の労働時間として回答している可能性があるため無回答とした。また、0時間の回答は1時間としている。

～1日の労働時間は、規模が大きい企業ほど「10時間以上」が増加～

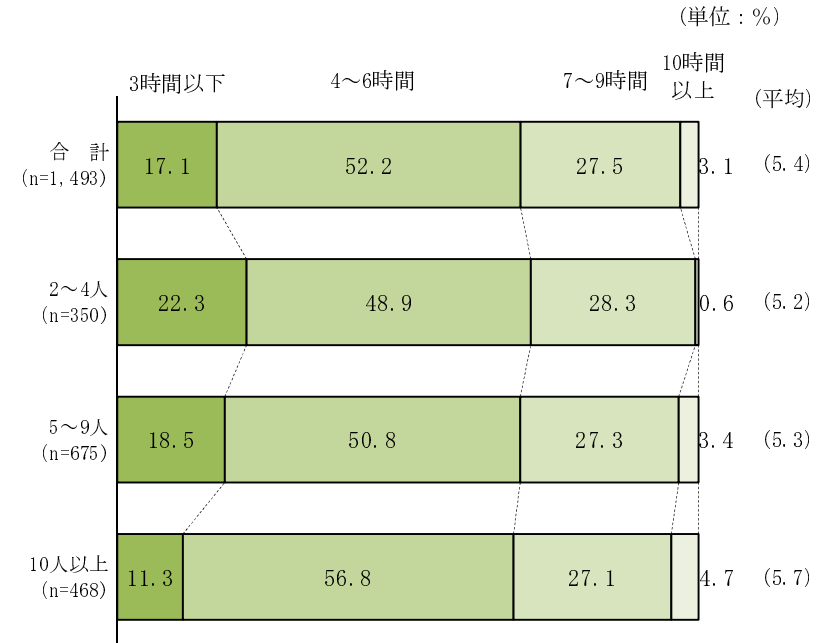
- 正社員の1日の平均労働時間を従業者規模別にみると、「10時間以上」の割合が2～4人は11.2%、5～9人は13.2%、10人以上は14.2%となっており、規模が大きい企業ほど割合が高くなっている（図-7①）。
- 非正社員の1日の平均労働時間については、「3時間以下」の割合が2～4人は22.3%、5～9人は18.5%、10人以上は11.3%となっており、規模が大きい企業ほど低い（同②）。一方で、「4～6時間」と「10時間以上」は規模が大きい企業ほど割合が高くなっている。

図-7 1日の平均労働時間（従業者規模別）

① 正社員



② 非正社員



(注) 1 残業を含む労働時間である。

2 15時間以上の回答は1週間の労働時間として回答している可能性があるため無回答とした。また、0時間の回答は1時間としている。

～通勤時間は30分未満が半数以上～

- 正社員の通勤時間は「15分以上30分未満」の割合が32.7%と最も高く、次いで「30分以上1時間未満」が31.4%、「15分未満」が27.4%となっている（図－8①）。業種別にみると、情報通信業、卸売業、教育、学習支援業は「15分未満」の割合が他の業種よりも低い。
- 非正社員の通勤時間は「15分未満」が40.2%と最も高い（同②）。業種別では、小売業と飲食店、宿泊業で「15分未満」が50%を超える一方で、情報通信業では「30分以上1時間未満」「1時間以上」がともに40.7%を占めている。

図－8 通勤時間（片道）（業種別）

① 正社員

(単位：%)

	15分未満	15分以上 30分未満	30分以上 1時間未満	1時間以上
合計 (n=1,422)	27.4	32.7	31.4	8.5
建設業 (n=181)	24.9	29.8	33.1	12.2
製造業 (n=54)	29.6	27.8	31.5	11.1
情報通信業 (n=71)	14.1	11.3	50.7	23.9
運輸業 (n=31)	25.8	45.2	22.6	6.5
卸売業 (n=58)	13.8	32.8	41.4	12.1
小売業 (n=99)	36.4	30.3	31.3	2.0
飲食店、宿泊業 (n=102)	39.2	36.3	23.5	1.0
医療、福祉 (n=454)	30.0	37.4	26.2	6.4
教育、学習支援業 (n=27)	7.4	37.0	51.9	3.7
サービス業 (n=278)	26.3	30.2	33.5	10.1
その他 (n=67)	23.9	35.8	31.3	9.0

② 非正社員

(単位：%)

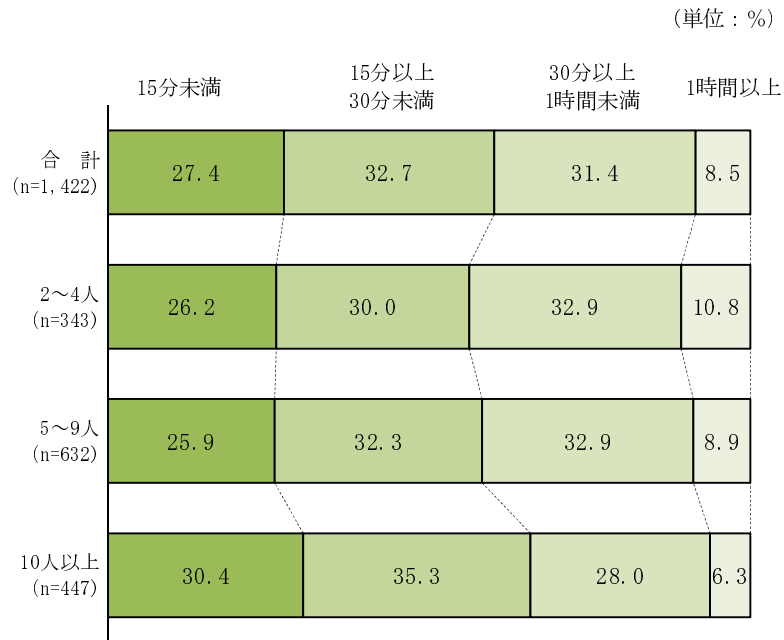
	15分未満	15分以上 30分未満	30分以上 1時間未満	1時間以上
合計 (n=1,576)	40.2	31.8	22.1	6.0
建設業 (n=85)	43.5	16.5	31.8	8.2
製造業 (n=60)	31.7	41.7	20.0	6.7
情報通信業 (n=27)	3.7	14.8	40.7	40.7
運輸業 (n=25)	16.0	68.0	16.0	0.0
卸売業 (n=35)	31.4	28.6	34.3	5.7
小売業 (n=207)	54.1	26.6	17.9	1.4
飲食店、宿泊業 (n=307)	51.5	30.3	16.3	2.0
医療、福祉 (n=538)	37.7	35.5	20.4	6.3
教育、学習支援業 (n=81)	32.1	29.6	32.1	6.2
サービス業 (n=190)	28.4	31.6	29.5	10.5
その他 (n=21)	38.1	38.1	14.3	9.5

～通勤時間が「1時間以上」の割合は規模が大きい企業ほど低い～

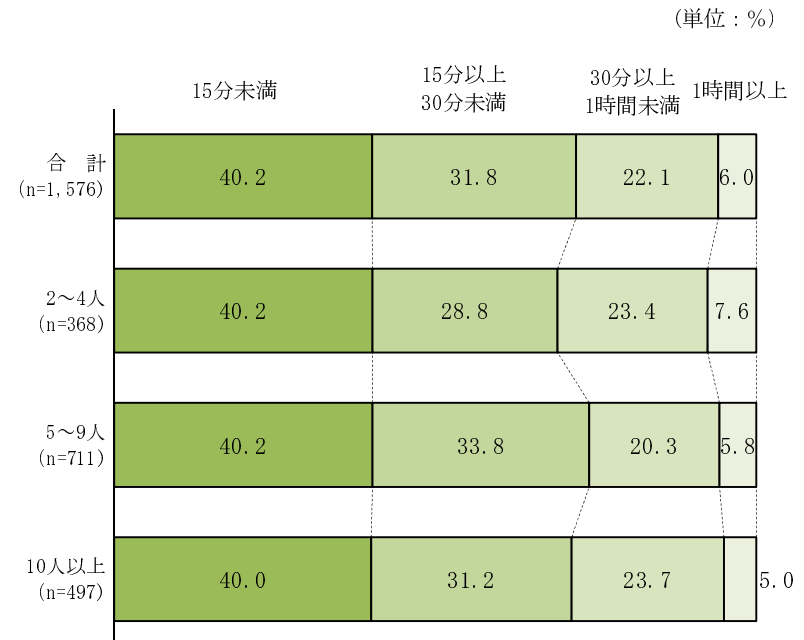
- 正社員の通勤時間を従業員規模別にみると、10人以上の企業は「30分以上1時間未満」が28.0%、「1時間以上」が6.3%となっており、それぞれ2～4人の32.9%、10.8%、5～9人の32.9%、8.9%より低い（図－9①）。他方、「15分未満」と「15分以上30分未満」では2～4人、5～9人よりも高くなっている。
- 非正社員の通勤時間は、「1時間以上」が2～4人で7.6%、5～9人で5.8%、10人以上で5.0%と規模が大きい企業ほど低くなっている（同②）。

図－9 通勤時間（片道）（従業員規模別）

① 正社員



② 非正社員



2 従業員の働き方の現状

～4割の企業が同一労働同一賃金を実施している～

- 同一労働同一賃金を実施しているかを尋ねると、「実施している」が40.3%、「実施していない」が28.7%、「同一労働の従業員はいない」が31.0%であった（図-10①）。業種別にみると、「実施している」は運輸業（53.8%）や教育、学習支援業（48.1%）で割合が高い一方、製造業（21.6%）や卸売業（25.6%）では低い。
- 従業者規模別に「実施している」の割合をみると、5～9人の47.4%、10人以上の47.9%に対して、2～4人では31.0%と低くなっている（同②）。

図-10 同一労働同一賃金の実施状況

① 業種別

	(単位：%)			
	実施している	実施していない	同一労働の従業員はいない	
全体 (n=891)	40.3	28.7	31.0	<58.4>
建設業 (n=98)	44.9	22.4	32.7	<66.7>
製造業 (n=37)	21.6	37.8	40.5	<36.4>
情報通信業 (n=37)	43.2	16.2	40.5	<72.7>
運輸業 (n=13)	53.8	15.4	30.8	<77.8>
卸売業 (n=39)	25.6	25.6	48.7	<50.0>
小売業 (n=93)	33.3	29.0	37.6	<53.4>
飲食店、宿泊業 (n=120)	45.8	30.8	23.3	<59.8>
医療、福祉 (n=213)	43.2	31.9	24.9	<57.5>
教育、学習支援業 (n=27)	48.1	25.9	25.9	<65.0>
サービス業 (n=175)	40.0	28.6	31.4	<58.3>
その他 (n=39)	33.3	33.3	33.3	<50.0>

② 従業者規模別

	(単位：%)			
	実施している	実施していない	同一労働の従業員はいない	
全体 (n=891)	40.3	28.7	31.0	<58.4>
2～4人 (n=393)	31.0	24.7	44.3	<55.7>
5～9人 (n=329)	47.4	30.1	22.5	<61.2>
10人以上 (n=169)	47.9	35.5	16.6	<57.4>

(注) 1 同一労働同一賃金について、アンケートでは「正社員であるかどうかを問わず、同じ仕事をしている従業員に対して同じ水準の賃金を支払うこと」と説明している。
2 <> 内の値は、「同一労働の従業員はいない」という企業を除いて、「実施している」の割合を計算した値である。

～正社員よりも給与水準が低い非正社員は、規模が大きい企業ほど増加～

- 同じ職種の正社員と比較した非正社員の給与の水準をみると、「同じ職種の正社員はいない」が41.8%、「同じ水準」が26.3%、「低い」が25.0%、「高い」が6.9%となっている（図-11①）。業種別にみると、情報通信業では「高い」の割合が他の業種よりも高く、23.5%となっている。
- 従業者規模別では、規模が大きい企業ほど「同じ職種の正社員はいない」は低く、代わりに「低い」の割合が、2～4人は17.1%、5～9人は25.8%、10人以上は37.1%と高くなっている（同②）。

図-11 同じ職種の正社員と比較した非正社員の給与の水準

① 業種別

(単位：%)

	高い	同じ水準	低い	同じ職種の 正社員はいない	
全体 (n=655)	6.9	26.3	25.0	41.8	<57.0>
建設業 (n=47)	8.5	34.0	17.0	40.4	<71.4>
製造業 (n=24)	4.2	25.0	16.7	54.2	<63.6>
情報通信業 (n=17)	23.5	29.4	11.8	35.3	<81.8>
運輸業 (n=6)	0.0	33.3	16.7	50.0	<66.7>
卸売業 (n=20)	0.0	10.0	25.0	65.0	<28.6>
小売業 (n=83)	7.2	21.7	26.5	44.6	<52.2>
飲食店、宿泊業 (n=113)	8.0	14.2	28.3	49.6	<43.9>
医療、福祉 (n=200)	6.0	32.5	32.0	29.5	<54.6>
教育、学習支援業 (n=25)	4.0	28.0	8.0	60.0	<80.0>
サービス業 (n=101)	6.9	31.7	18.8	42.6	<67.2>
その他 (n=19)	5.3	15.8	26.3	52.6	<44.4>

② 従業者規模別

(単位：%)

	高い	同じ水準	低い	同じ職種の 正社員はいない	
全体 (n=655)	6.9	26.3	25.0	41.8	<57.0>
2～4人 (n=245)	5.3	23.3	17.1	54.3	<62.5>
5～9人 (n=267)	7.1	28.8	25.8	38.2	<58.2>
10人以上 (n=143)	9.1	26.6	37.1	27.3	<49.0>

(注) 1 非正社員がいる企業に、同じ職種の正社員の1時間当たりの給与と比べた場合の非正社員の1時間当たりの給与の水準について尋ねたものである。

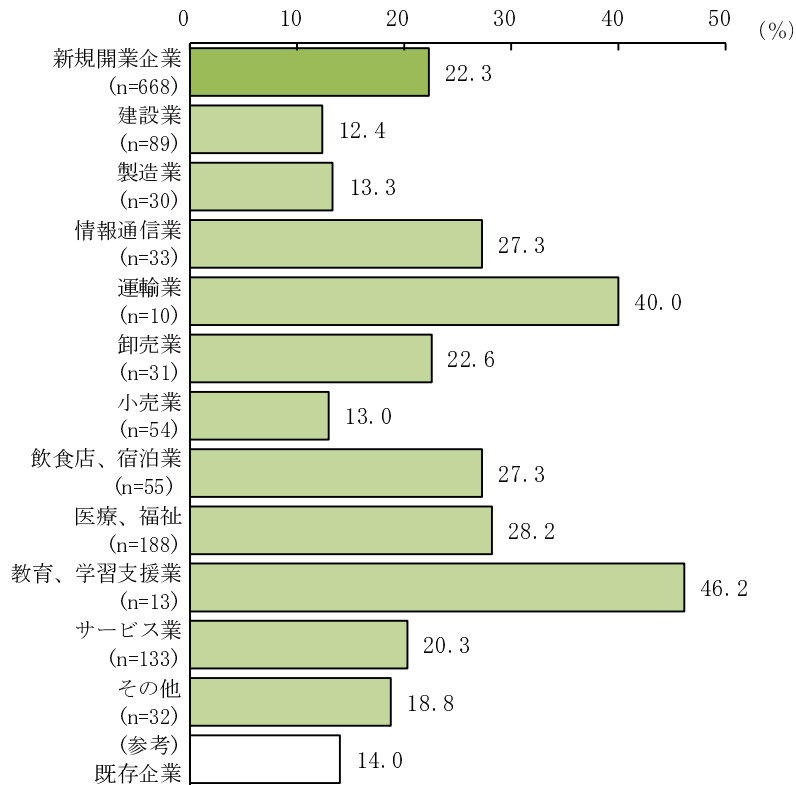
2 <> 内の値は、「同じ職種の正社員はいない」という企業を除いて、「高い」と「同じ水準」の合計の割合を計算した値である。

～非正社員から登用した正社員がいる企業の割合は22.3%～

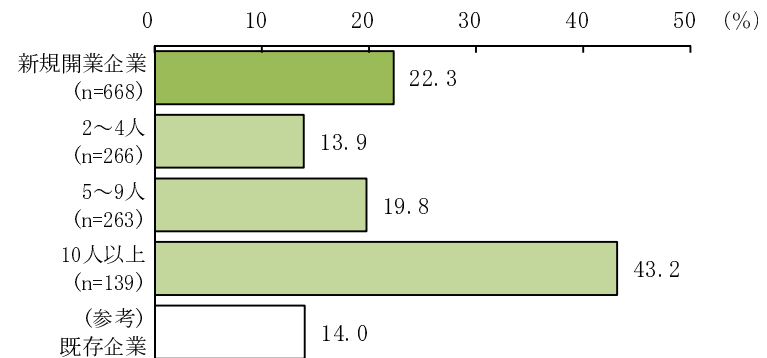
- 非正社員から登用した正社員がいる企業の割合は22.3%である（図－12①）。業種別では、教育、学習支援業（46.2%）や運輸業（40.0%）が高く、建設業（12.4%）や小売業（13.0%）、製造業（13.3%）は低い。
- 従業者規模別では、2～4人が13.9%、5～9人が19.8%、10人以上が43.2%と規模が大きい企業ほど割合が高い（同②）。
- 非正社員から正社員に登用した人数は、「1人」が54.1%、「2人」が24.7%、「3人」が10.3%、「4人」が4.8%、「5人以上」が6.2%で、平均は2.0人である（同③）。

図－12 非正社員の正社員への登用の有無

① 非正社員から登用した正社員がいる企業の割合（業種別）



② 非正社員から登用した正社員がいる企業の割合（従業者規模別）



③ 非正社員から正社員に登用した人数



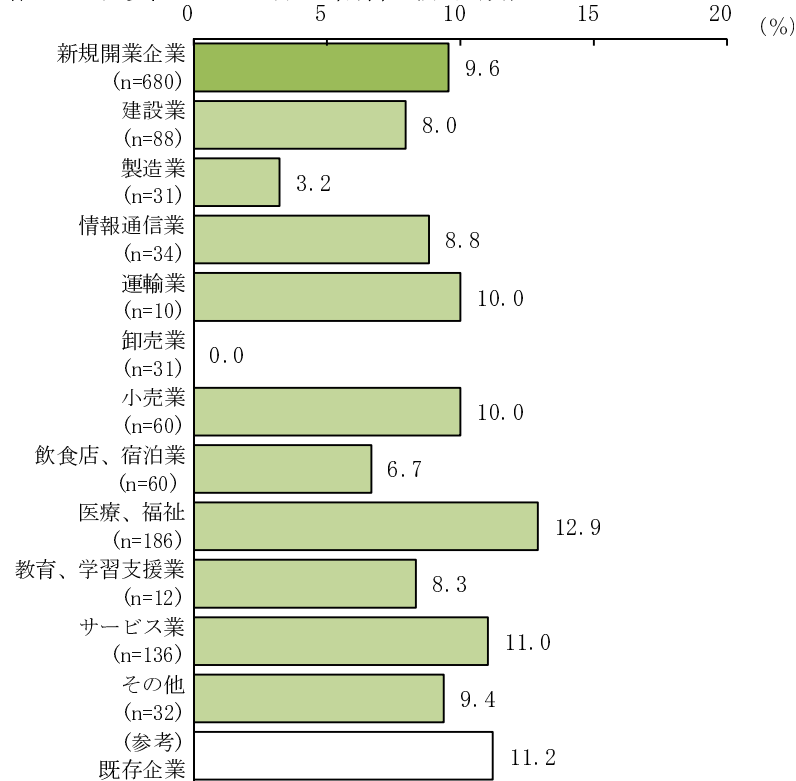
(注) 既存企業は厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（2016年）において正社員とパート（正社員以外の労働者）の両方を雇用している企業のうち、過去3年間に正社員に転換したパートがいる企業の割合である。

～限定正社員がいる企業の割合は9.6%～

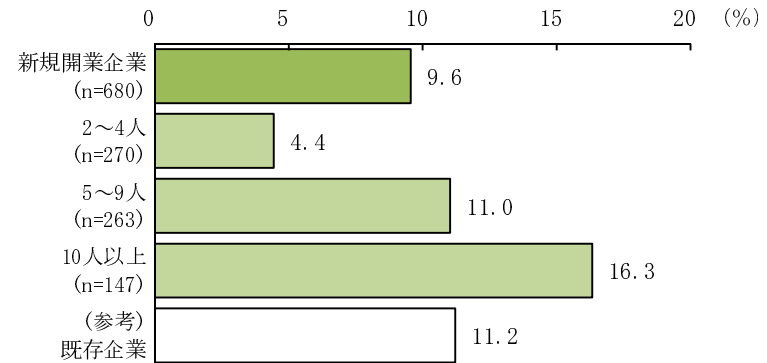
- 限定正社員（通常の正社員と比べて担当する職種が限定されている正社員や所定労働時間が短い正社員）がいる企業の割合は9.6%である（図-13①）。業種別では、医療、福祉（12.9%）が高く、卸売業（0.0%）や製造業（3.2%）は低い。
- 従業者規模別では、2～4人が4.4%、5～9人が11.0%、10人以上が16.3%と規模が大きい企業ほど割合が高い（同②）。
- 限定されている内容は、「労働時間」が47.2%、「職種」が34.0%、「職種と労働時間」が18.9%である（同③）。

図-13 限定正社員の有無

① 限定正社員がいる企業の割合（業種別）



② 限定正社員がいる企業の割合（従業者規模別）



③ 限定正社員の限定されている内容

(単位：%)

	職種	労働時間	職種と労働時間
限定されている内容 (n=106)	34.0	47.2	18.9

(注) 1 限定正社員は、通常の正社員と比較して職種、労働時間、勤務地などが限定されている正社員である。ただし、新規開業企業は一般的には事業所は1カ所であるため、限定されている内容として勤務地は尋ねていない。

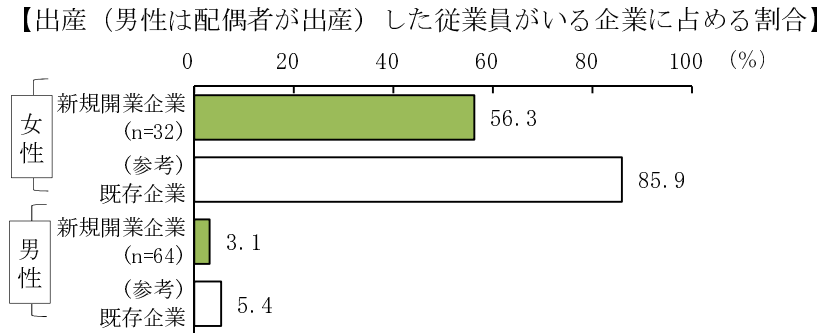
2 既存企業は労働政策研究・研修機構「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」（2014年）の事業所調査のデータによる。

～出産した女性従業員のうち、育児休業したのは61.1%～

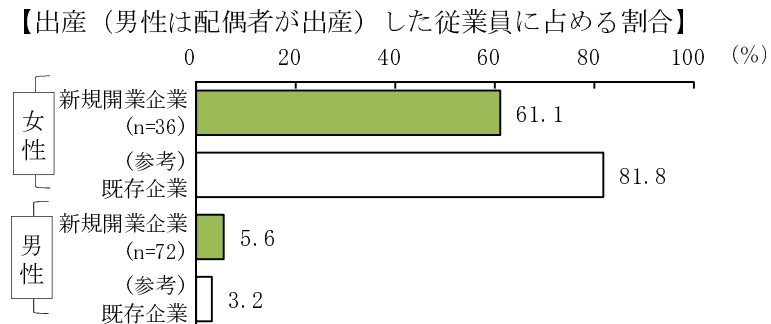
- 育児休業者がいる企業の割合（調査前の1年間に出産（男性の場合は配偶者が出産）した従業員がいる企業のうち、育児休業を開始した従業員がいる企業の割合）は、女性は56.3%、男性は3.1%である（図－14①）。調査前の1年間に出産（男性の場合は配偶者が出産）した従業員に占める育児休業者の割合は、女性は61.1%、男性は5.6%である（同②）。
- 育児休業者がいる企業の業種は、医療、福祉が11社と最も多い（同③）。従業員規模については、2～4人が3社、5～9人が6社、10人以上が11社となっている（同④）。

図－14 育児休業の利用状況

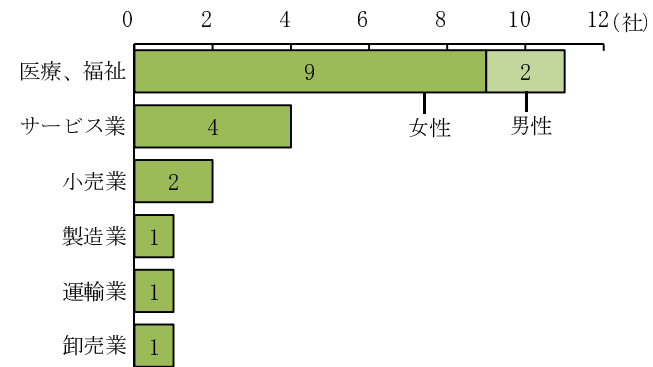
① 育児休業者がいる企業の割合



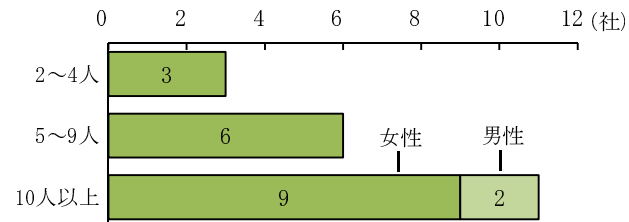
② 育児休業者の割合



③ 育児休業者がいる企業の業種



④ 育児休業者がいる企業の従業員規模



(注) 1 育児休業者は、調査前の1年間に出産した正社員・非正社員または配偶者が出産した正社員・非正社員のうち、調査時点までに育児休業を開始した正社員・非正社員（休業を申し出ている正社員・非正社員を含む）。

2 調査前の1年間に出産した正社員・非正社員または配偶者が出産した正社員・非正社員がいる企業について集計。

3 既存企業は厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」の事業所調査のデータによる。

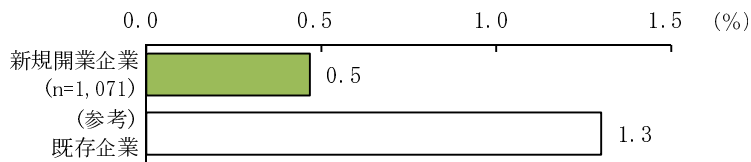
～要介護状態の家族がいる従業員のうち、介護休業を開始したのは7.5%～

- 介護休業者がいる企業の割合は、従業員がいる企業に占める割合では0.5%、要介護状態の家族がいる従業員がいる企業に占める割合では8.1%となる（図－15①）。同様に介護休業者の割合は、従業員に占める割合では0.09%、要介護状態の家族がいる従業員に占める割合では7.5%となる（同②）。
- 介護休業者がいる企業の業種は、医療、福祉が3社と最も多い（同③）。従業員規模については、2～4人と5～9人が2社、10人以上が1社となっている（同④）。

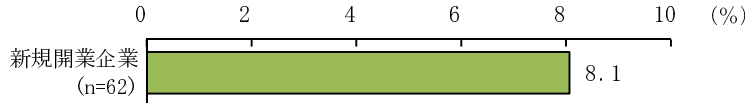
図－15 介護休業の利用状況

① 介護休業者がいる企業の割合

【従業員がいる企業に占める割合】

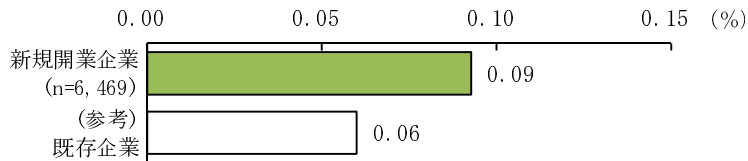


【要介護状態の家族がいる従業員がいる企業に占める割合】



② 介護休業者の割合

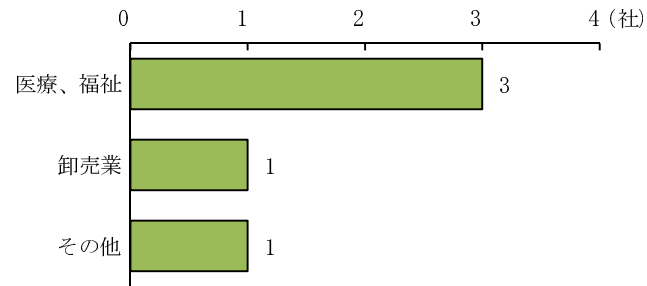
【従業員に占める割合】



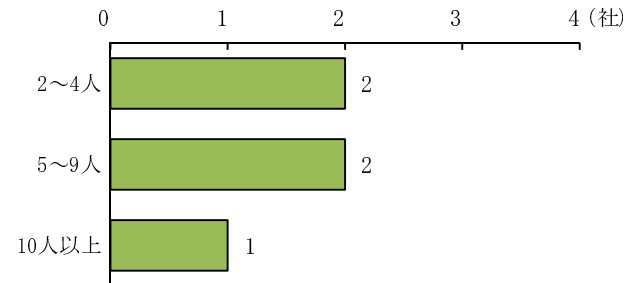
【要介護状態の家族がいる従業員に占める割合】



③ 介護休業者がいる企業の業種



④ 介護休業者がいる企業の従業員規模



(注) 1 介護休業者は、調査前の1年間（既存企業は調査の前年度）に介護休業を開始した正社員・非正社員（休業を申し出ている従業員を含む）。

2 既存企業は厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」の事業所調査のデータによる。

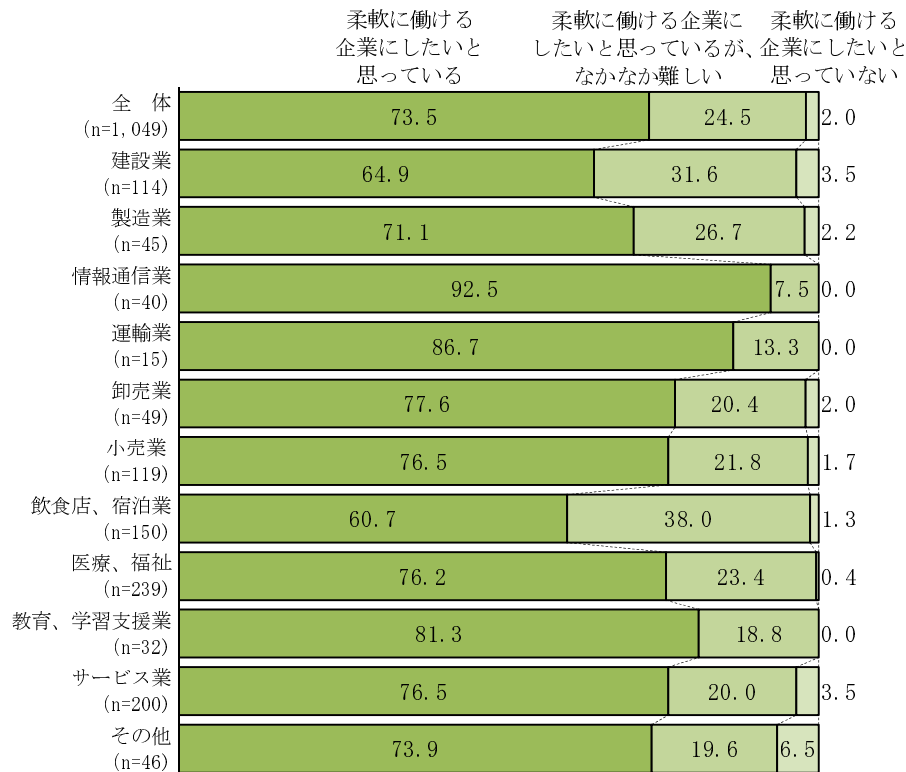
～経営者は従業員が柔軟に働ける企業にしたいと思っている～

- 従業員の柔軟な働き方に関する経営者の意向を尋ねると、「柔軟に働ける企業にしたいと思っている」は73.5%で、情報通信業（92.5%）や運輸業（86.7%）、教育、学習支援業（81.3%）などで高い（図-16①）。「柔軟に働ける企業にしたいと思っているが、なかなか難しい」は24.5%で、飲食店、宿泊業（38.0%）や建設業（31.6%）で高い。
- 「柔軟に働ける企業にしたいと思っている」の割合を従業員規模別にみると、2～4人では72.4%、5～9人では74.3%、10人以上では74.7%となっており、規模による違いはない（同②）。

図-16 従業員の柔軟な働き方に関する経営者の意向

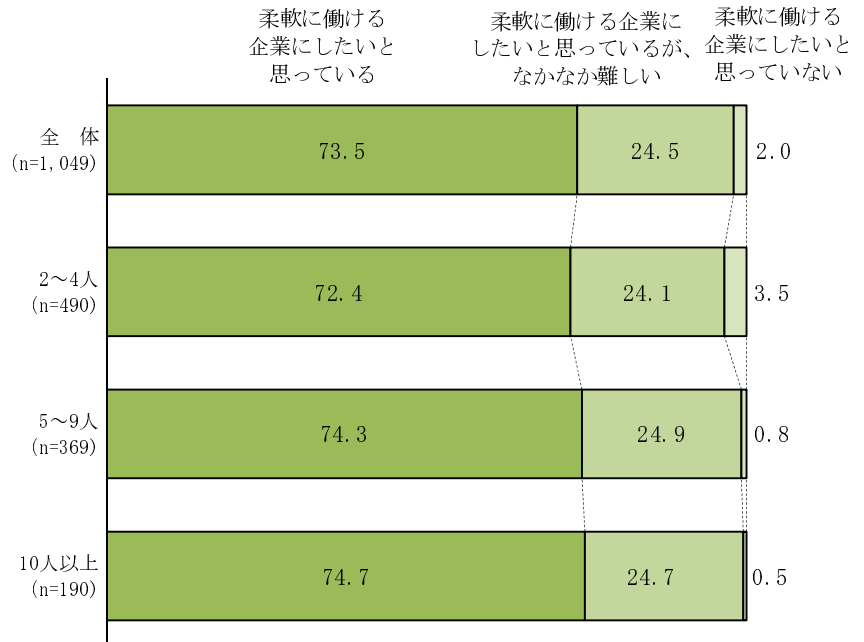
① 業種別

(単位：%)



② 従業員規模別

(単位：%)



(注) 1 従業員が育児や介護など個人の事情に応じて柔軟に働ける企業にしたいと思っているかを尋ねた結果である。

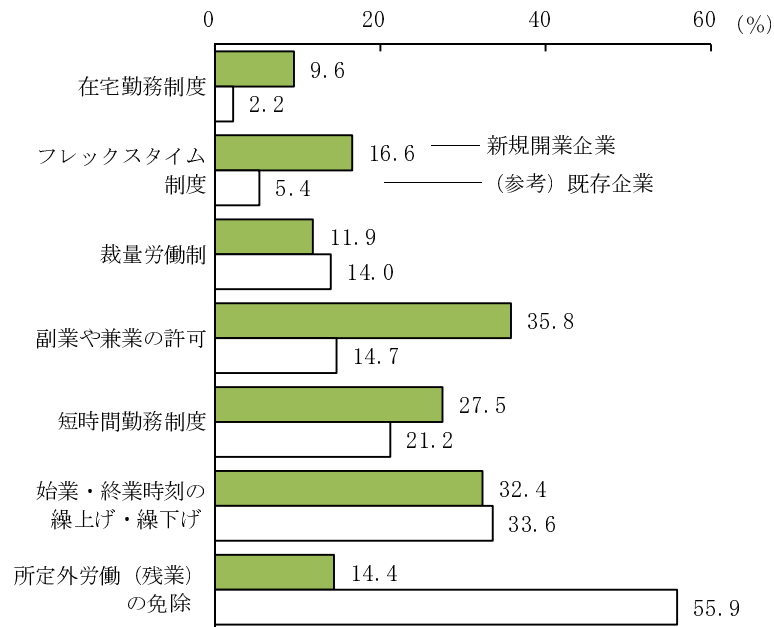
2 「柔軟に働ける企業にしたいと思っていない」は「家族を除き、従業員を雇うつもりはない」を含む。

～新規開業企業も柔軟な働き方に関する制度・取り組みを実施している～

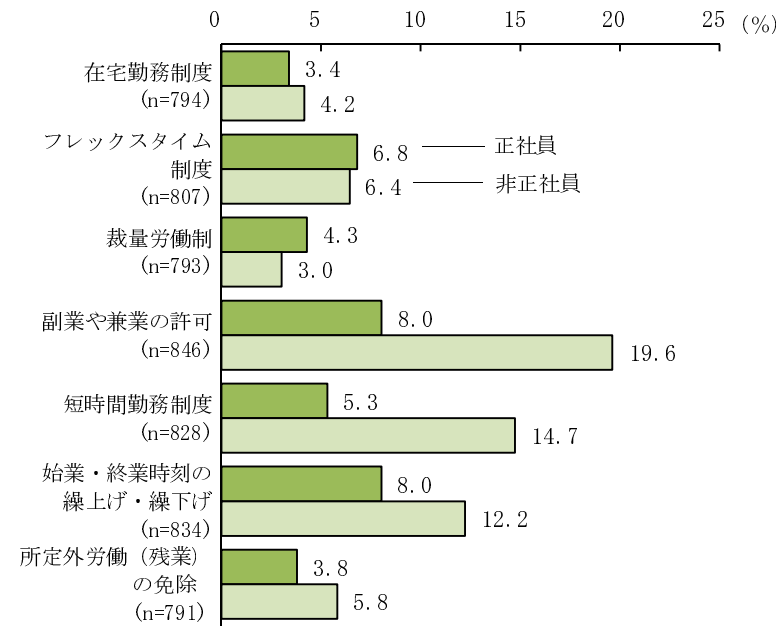
- 柔軟な働き方に関する制度・取り組みを利用している従業員がいる企業の割合をみると、在宅勤務制度は9.6%、フレックスタイム制度は16.6%、裁量労働制は11.9%、副業や兼業の許可は35.8%、短時間勤務制度は27.5%、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは32.4%、所定外労働（残業）の免除は14.4%となっている（図-17①）。
- 利用している従業員がいる企業の割合を雇用形態別にみると、フレックスタイム制度（正社員は6.8%、非正社員は6.4%）と裁量労働制（同4.3%、3.0%）は、非正社員より正社員の方が割合が高い（同②）。

図-17 柔軟な働き方に関する制度・取り組み

① 利用している従業員がいる企業の割合



② 利用している従業員がいる企業の割合（雇用形態別）



(注) 1 それぞれの制度・取り組みについては、1ページの「調査目的と実施要領等」を参照。

2 在宅勤務の既存企業は、総務省「ICT利活用と社会的課題解決に関する調査研究」（平成29年）における在宅型テレワークを導入している企業の割合。

3 フレックスタイム制と裁量労働制の既存企業は、それぞれ厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」におけるフレックスタイム制、みなし労働時間制を採用している企業の割合。

4 副業や兼業の許可の既存企業は、中小企業庁「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査」における従業員の兼業や副業を容認している企業の割合。

5 短時間勤務制度の既存企業は、厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」の事業所調査における短時間正社員制度がある企業の割合。

6 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げと所定外労働（残業）の免除の既存企業は、厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」の事業所調査における育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の内容に、それぞれ始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の制限がある企業の割合。

7 ②の正社員と非正社員の値の合計が①の新規開業企業の値より低くなるのは、雇用形態別に尋ねた利用している従業員の人数について無回答の企業があるためである。

～情報通信業は柔軟な働き方に関する制度・取り組みの実施割合が高い～

- 業種別に柔軟な働き方に関する制度・取り組みを利用している従業員がいる企業の割合をみると、情報通信業は在宅勤務制度が36.7%、フレックスタイム制度が51.6%、裁量労働制が50.0%と他の業種よりも高い割合となっている（表-3）。
- 従業者規模別では、在宅勤務制度は2～4人が11.4%、5～9人が8.4%、10人以上が7.9%となっており、規模が小さい企業ほど割合が高い。他方、副業や兼業の許可、短時間勤務制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働（残業）の免除は規模が大きい企業ほど高くなっている。

表-3 柔軟な働き方に関する制度・取り組みを利用している従業員がいる企業の割合（業種別、従業者規模別）

(単位：%)

	新規開業企業（再掲）	既存企業（再掲）	業種別											従業者規模別		
			建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売業	小売業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	サービス業	その他	2～4人	5～9人	10人以上
在宅勤務制度	9.6	2.2	12.1	9.4	36.7	0.0	17.6	10.2	0.9	5.0	8.7	12.2	14.7	11.4	8.4	7.9
フレックスタイム制度	16.6	5.4	10.9	21.2	51.6	20.0	20.6	11.6	13.0	15.1	20.8	15.6	24.3	15.9	15.9	19.6
裁量労働制	11.9	14.0	13.3	9.4	50.0	10.0	18.2	11.4	5.7	5.6	17.4	14.1	11.8	12.8	8.4	16.4
副業や兼業の許可	35.8	14.7	21.7	21.2	43.8	27.3	25.0	32.6	51.2	39.6	51.9	32.2	28.6	30.1	39.2	41.7
短時間勤務制度	27.5	21.2	15.6	32.4	31.0	25.0	24.3	30.1	28.7	32.0	16.7	29.2	17.6	20.9	31.4	34.8
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	32.4	33.6	22.2	31.4	28.6	33.3	35.1	28.4	43.3	35.4	13.0	31.4	30.6	26.9	35.0	39.2
所定外労働（残業）の免除	14.4	55.9	12.1	18.8	3.8	10.0	17.1	12.8	8.6	17.3	8.7	16.0	25.0	10.7	14.8	21.8

(注) 新規開業企業（前掲図-17の再掲）より割合が高い項目を斜体としている。また、それぞれの制度・取り組みで割合が高い上位3業種に網掛けをしている。

3 従業員の働き方と企業の業績

～従業員が増加している企業の割合は、柔軟な働き方に関する制度・取り組みの利用者がいる企業の方が高い～

- 売上状況が増加傾向の企業の割合は、在宅勤務制度の利用者がいる企業は72.0%で利用者がいない企業の67.0%より高い（図-18）。フレックスタイム制度や所定外労働（残業）の免除なども利用者がいる企業の方が高い。
- 開業時より従業員が増加している企業の割合をみると、在宅勤務制度の利用者がいる企業は75.3%（利用者がいない企業は65.4%）、短時間勤務制度の利用者がいる企業は75.2%（同63.9%）であるなど、柔軟な働き方に関する制度・取り組みの利用者がいる企業の方が高い（図-19）。

図-18 売上状況が増加傾向の企業の割合
（制度・取り組みの利用者の有無別）

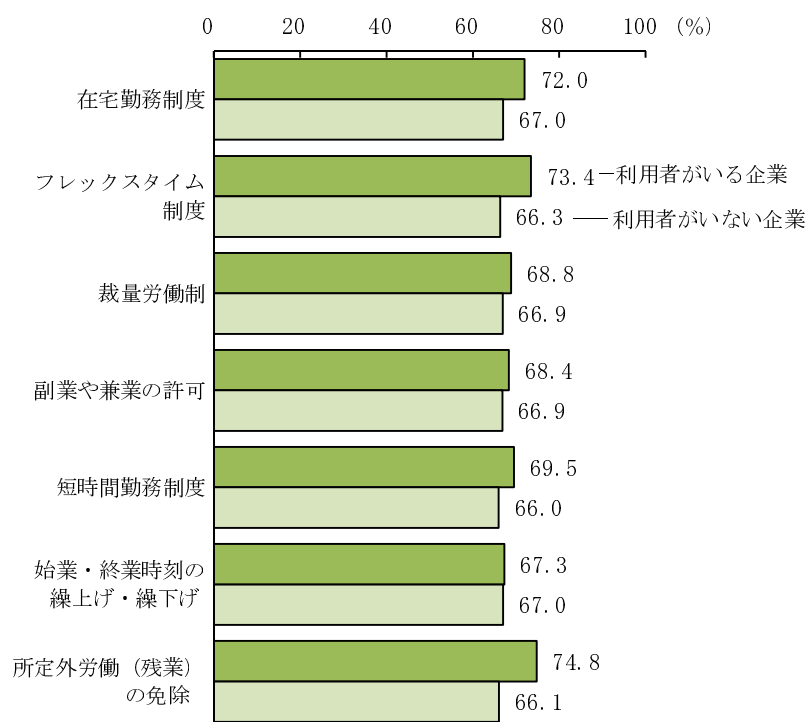
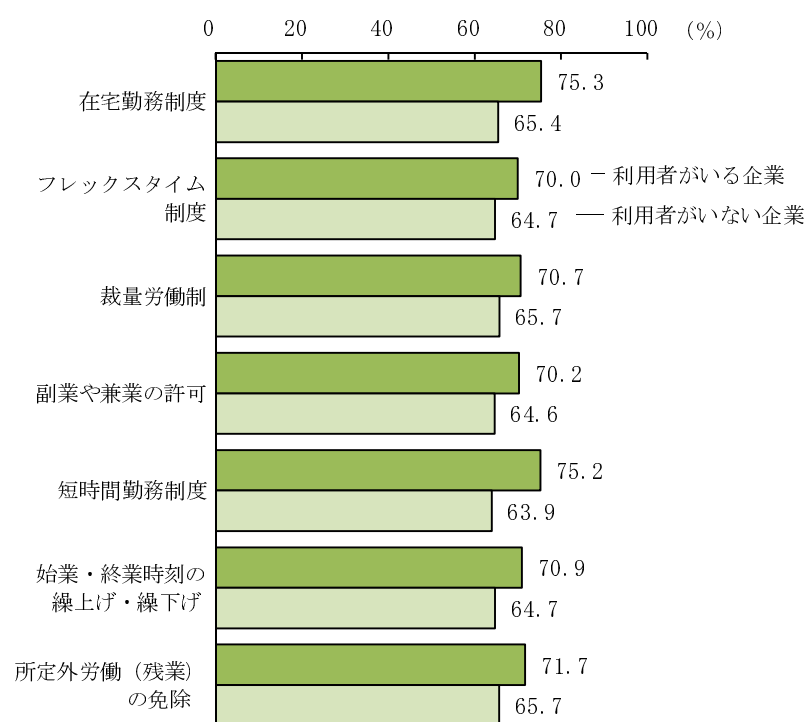


図-19 開業時より従業員が増加している企業の割合
（制度・取り組みの利用者の有無別）



～株式上場を考えている企業の割合は、柔軟な働き方に関する制度・取り組みの利用者がいる企業の方が高い～

- 採算が黒字基調の企業の割合は、所定外労働（残業）の免除は利用者がいる企業（76.4%）の方が利用者がいない企業（68.1%）より高いが、在宅勤務制度（利用者がいる企業は63.4%、利用者がいない企業は69.0%）や副業や兼業の許可（同66.0%、69.8%）は、利用者がいない企業の方が高い（図-20）。
- 将来の株式上場を考えている企業の割合を制度・取り組みの利用者の有無別にみると、いずれの制度・取り組みでも利用者がいる企業の方が高い（図-21）。

図-20 採算が黒字基調の企業の割合
（制度・取り組みの利用者の有無別）

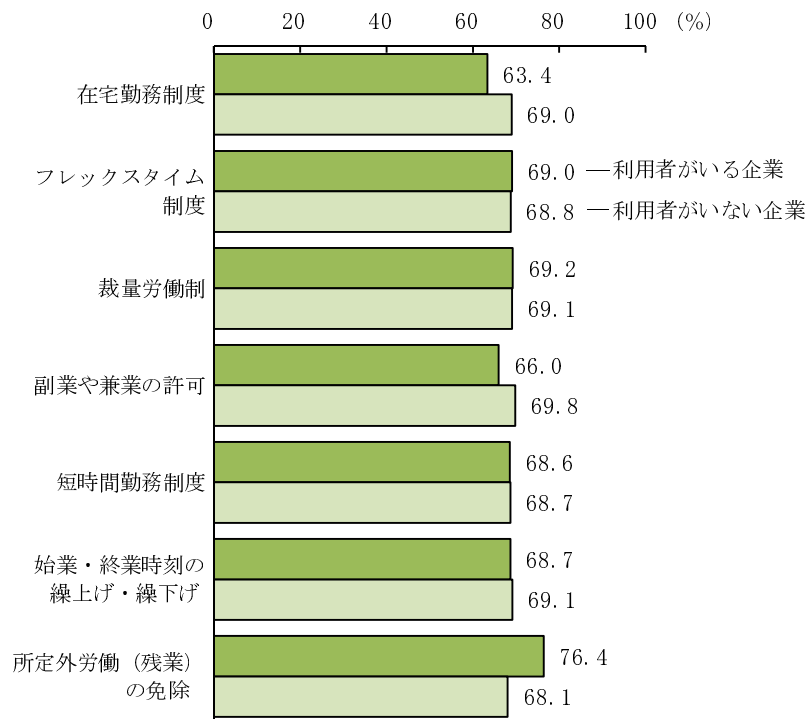
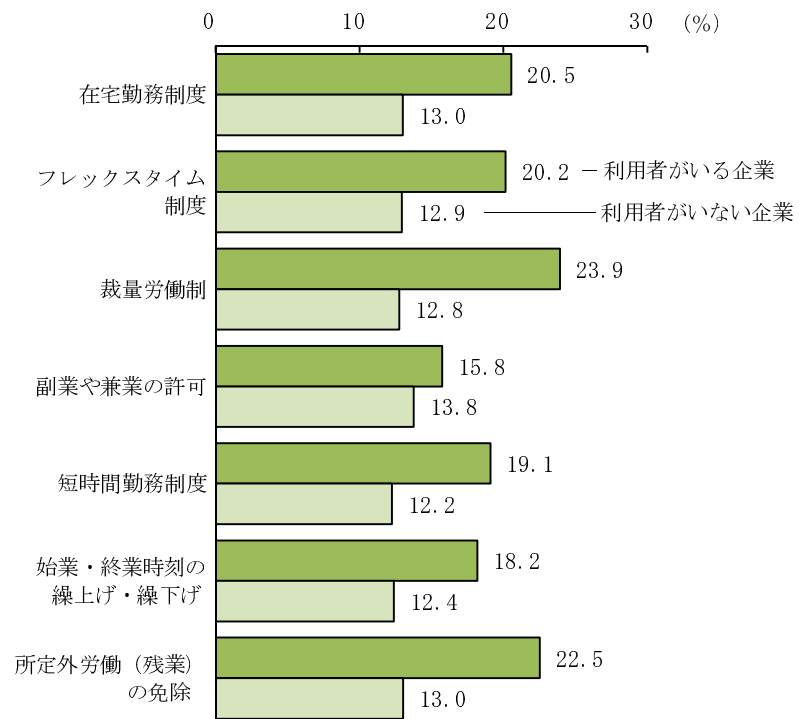


図-21 将来の株式上場を考えている企業の割合
（制度・取り組みの利用者の有無別）

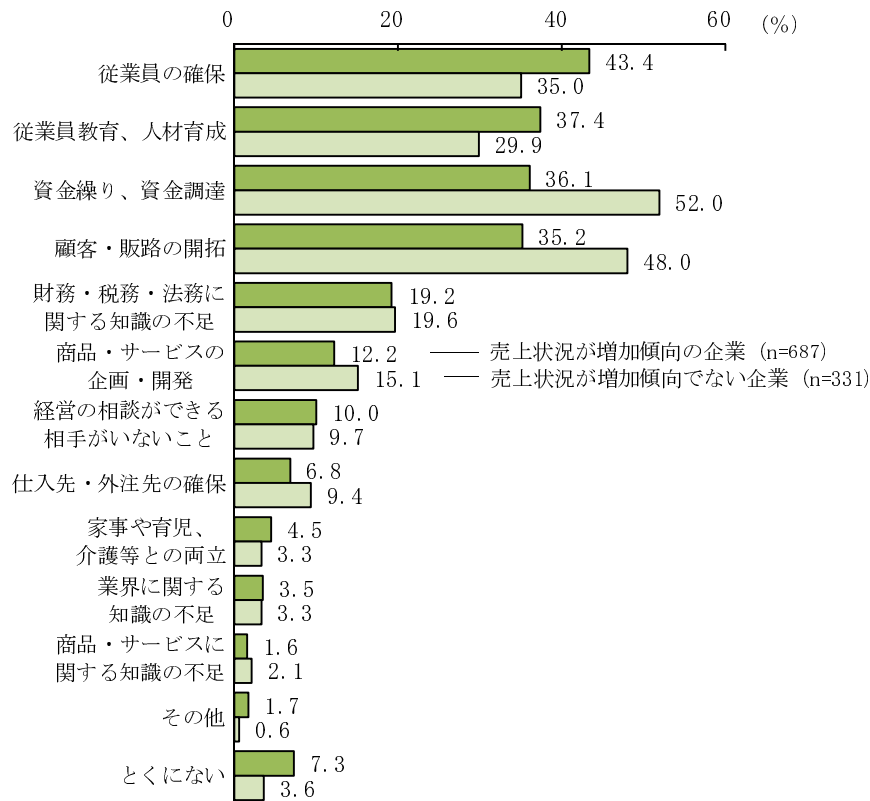


～業績が良い企業は従業員の確保や従業員教育、人材育成に苦労～

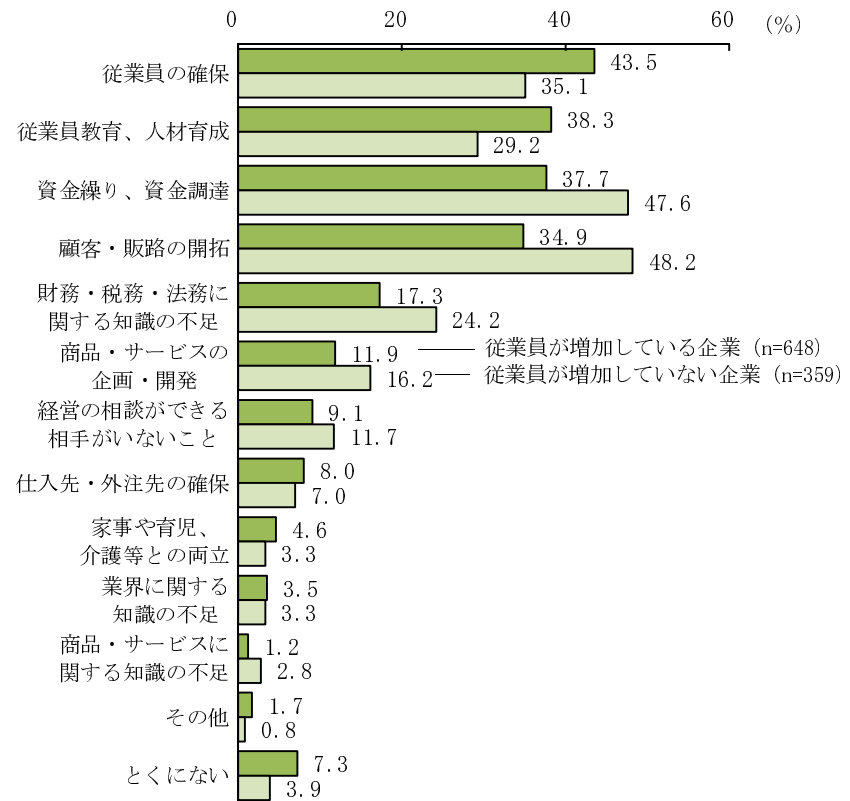
- 現在、苦労していることをみると、売上状況が増加傾向の企業は増加傾向でない企業と比べて「従業員の確保」（それぞれ43.4%、35.0%）や「従業員教育、人材育成」（同37.4%、29.9%）の割合が高い（図-22①）。一方、「資金繰り、資金調達」（同36.1%、52.0%）、「顧客・販路の開拓」（同35.2%、48.0%）は売上状況が増加傾向でない企業の方が高い。
- 従業員数の傾向別にみても、「従業員の確保」と「従業員教育、人材育成」は従業員が増加している企業の方が高く、「資金繰り、資金調達」と「顧客・販路の開拓」は従業員が増加していない企業の方が高い（同②）。

図-22 現在、苦労していること

① 売上状況の傾向別



② 従業員数の傾向別



(注) 三つまでの複数回答である。

～在宅勤務制度や裁量労働制の利用者がいる企業は従業員教育、人材育成の苦勞の割合が低い～

- 従業員の確保に苦勞している企業の割合を、柔軟な働き方に関する制度・取り組みの利用者の有無別にみると、在宅勤務制度の利用者がいる企業は32.9%で利用者がいない企業の41.4%より低い（図-23）。対して短時間勤務制度や始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは、利用者がいる企業（それぞれ46.5%、44.7%）が利用者がいない企業（同39.7%、39.5%）より高い。
- 従業員教育、人材育成に苦勞している企業の割合は、在宅勤務制度の利用者がいる企業は27.4%、裁量労働制の利用者がいる企業は30.4%で、利用者がいない企業（それぞれ39.2%、39.5%）より低くなっている（図-24）。

図-23 従業員の確保に苦勞している企業の割合
（制度・取り組みの利用者の有無別）

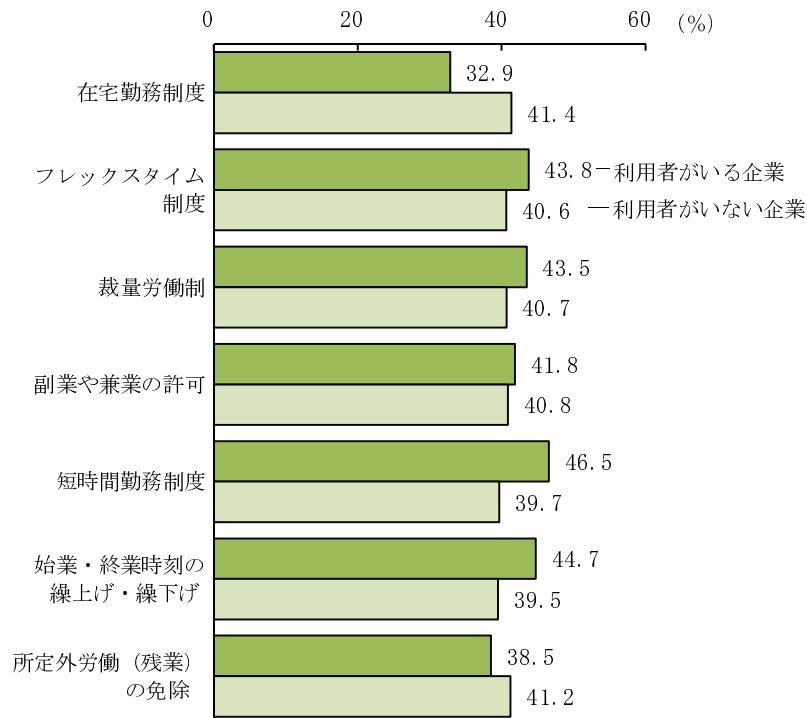
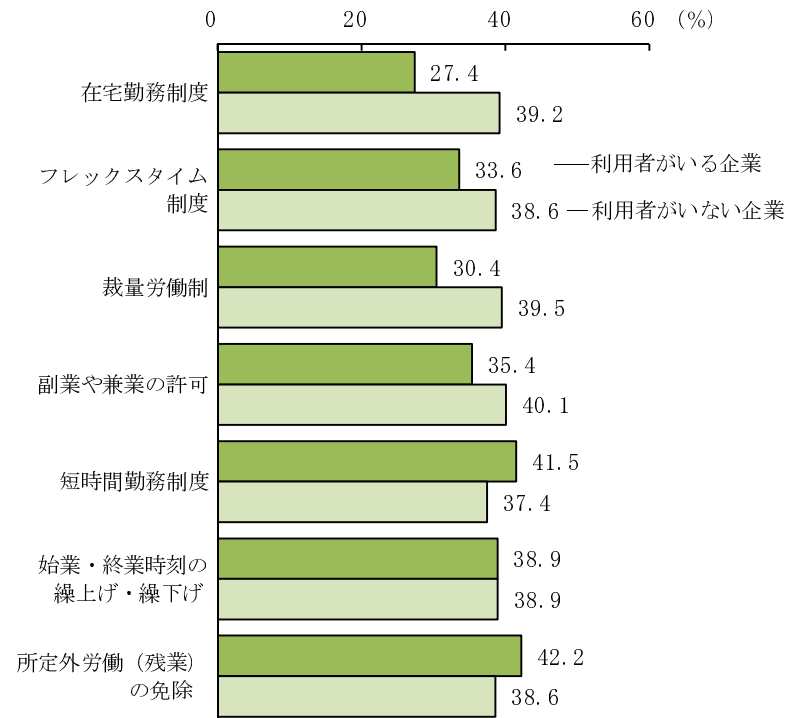


図-24 従業員教育、人材育成に苦勞している企業の割合
（制度・取り組みの利用者の有無別）



IV まとめ

○ 4割の企業が同一労働同一賃金を実施している

同一労働同一賃金を実施しているかを尋ねると、「実施している」が40.3%、「実施していない」が28.7%、「同一労働の従業員はいない」が31.0%であった（12ページ、図-10①）。業種別にみると、「実施している」は運輸業（53.8%）や教育、学習支援業（48.1%）で割合が高い一方、製造業（21.6%）や卸売業（25.6%）では低い。

○ 非正社員から登用した正社員がいる企業の割合は22.3%

非正社員から登用した正社員がいる企業の割合は22.3%である（14ページ、図-12①）。業種別では、教育、学習支援業（46.2%）や運輸業（40.0%）が高く、建設業（12.4%）や小売業（13.0%）、製造業（13.3%）は低い。

○ 出産した女性従業員のうち、育児休業したのは61.1%

育児休業者がいる企業の割合（調査前の1年間に出産（男性の場合は配偶者が出産）した従業員がいる企業のうち、育児休業を開始した従業員がいる企業の割合）は、女性は56.3%、男性は3.1%である（16ページ、図-14①）。調査前の1年間に出産（男性の場合は配偶者が出産）した従業員に占める育児休業者の割合は、女性は61.1%、男性は5.6%である（同②）。

○ 新規開業企業も柔軟な働き方に関する制度・取り組みを実施している

柔軟な働き方に関する制度・取り組みを利用している従業員がいる企業の割合をみると、在宅勤務制度は9.6%、フレックスタイム制度は16.6%、裁量労働制は11.9%、副業や兼業の許可は35.8%、短時間勤務制度は27.5%、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは32.4%、所定外労働（残業）の免除は14.4%となっている（19ページ、図-17①）。既存企業と比較すると、在宅勤務制度、フレックスタイム制度、副業や兼業の許可、短時間勤務制度は、新規開業企業の方が高い値となっている。

○ 従業員が増加している企業の割合は、柔軟な働き方に関する制度・取り組みの利用者がいる企業の方が高い

開業時より従業員が増加している企業の割合をみると、在宅勤務制度の利用者がいる企業は75.3%（利用者がいない企業は65.4%）、短時間勤務制度の利用者がいる企業は75.2%（同63.9%）であるなど、柔軟な働き方に関する制度・取り組みの利用者がいる企業の方が高い（21ページ、図-19）。