



---

# 雇用区分求職者調査 結果報告書

2017/10/03

# 調査背景と目的

## ■ 調査背景

昨今、慢性的な人手不足、労契法の無期転換、政府の「働き方改革」などに端を発し、多様な働き方が推進されている。

一方、正規-非正規という差別的な言葉や「正社員」などの曖昧な呼称が多様な働き方を阻害し、外部労働市場のマッチング効率性を妨げたり雇用契約に起因するトラブルが増加するのでは、という懸念がある。

J H R は外部労働市場を通じて多様な働き方を推進するために新たな雇用区分を提唱し、業界全体で取り組んでいくことで多様な外部労働市場の創造を目指す。

## ■ 調査目的

以下のテーマに対して求職者の実態/理解/ニーズを明らかにすることで、ガイドラインの策定に向けたエビデンスを収集する。

- ①雇用契約に対する認識と実態
- ②求職者の多様な働き方に対する実態とニーズ
- ③ J H R が提唱する新たな雇用区分に対する求職者の評価と活用意向

# 設計方針と全体構造

## 設計 方針

- 質問項目はなるべくシンプルし、WANT項目は極力削除し、サンプル数を確保。
- フレーム自体が概念的で理解と想像が必要になるため、4象限の探しやすさと活用意向は最低限の質問にとどめ、モニター調査で確認する。

| 目的<br>/把握したいこと  | 質問項目       |             | パネル<br>抽出 | パネル<br>実査 | モニ<br>ター<br>実査 | 追加<br>情報 | 活用イメージ                                                                                    |
|-----------------|------------|-------------|-----------|-----------|----------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①曖昧な呼称/<br>雇用条件 | 現在の雇用形態    | 現在の呼称       | ○         |           |                |          | ・現在の呼称と雇用形態の条件にはギャップが存在する。<br>・曖昧な呼称で転職先を探し、且つ雇用契約書をかわすことが少ない中、多様な働き方が進むとトラブルが増加するのではないか。 |
|                 |            | 4象限         | ○         |           |                |          |                                                                                           |
|                 |            | 勤務先での呼称     |           | ◎         | ○              | 無        |                                                                                           |
|                 | 雇用契約書      | 交わしたか       |           | ◎         | ○              | 無        |                                                                                           |
|                 |            | 重要度         |           | ◎         | ○              | 無        |                                                                                           |
| ②多様な求職者<br>ニーズ  | 雇用形態の受容度   | 4象限の軸       |           | ◎         | ◎              | 無        | ・多様な働き方を志向する求職者は有期だけでなく無期でも潜在的には多い。<br>・受容度のパターン類型が可能かであれば呼称の検討の材料に。                      |
|                 | 転職意向       | 現在の呼称       |           | ◎         | ○              | 無        |                                                                                           |
|                 |            | 4象限         |           | ◎         | ○              | 無        |                                                                                           |
| ③JHR提案への<br>評価  | 4象限のわかりやすさ | 現在の呼称       |           | ○         | ◎              | 無        | ・多様な働き方を志向する求職者のニーズに応えられている。<br>・軸の名称等への意見を吸収してフレームや呼称などガイドライン作成に生かす。                     |
|                 |            | 4象限         |           | ○         | ◎              | 画像①      |                                                                                           |
|                 | 4象限の探しやすさ  | 4象限         |           | ○         | ◎              | 画像②      |                                                                                           |
|                 | 4象限の活用意向   | 4象限         |           | ○         | ◎              | 画像②      |                                                                                           |
| ④限定求人の<br>推奨項目  | 限定求人の重要情報  | 賃金待遇        |           | ◎         | ○              | 無        | ・ガイドライン作成時に効果UPに向けた推奨項目として活用                                                              |
|                 |            | 転換の有無       |           | ◎         | ○              | 無        |                                                                                           |
|                 |            | キャリア・能力開発機会 |           | ◎         | ○              | 無        |                                                                                           |

# 調査設計（定量調査）

|         |                                                 |     |       |     |         |     |
|---------|-------------------------------------------------|-----|-------|-----|---------|-----|
| 調査手法    | インターネット調査（スクリーニング調査 + 本調査）                      |     |       |     |         |     |
| 対象者条件   | ・男女20-59歳<br>・現在転職意向者／就業意向者～直近1か月以内の転職サイト利用者を優先 |     |       |     |         |     |
| 調査地域    | ①大都市圏（首都圏+京阪神） ②主要地方都市（札幌・仙台・名古屋・広島・福岡）         |     |       |     |         |     |
| 抽出フレーム  | インテージ マイティモニターより抽出                              |     |       |     |         |     |
| 調査ボリューム | スクリーニング調査：10問<br>本調査：19問                        |     |       |     |         |     |
| 回収結果    | 【本調査】計2,397s回収<br>【本調査割付】現在の雇用区分×エリア×性別で割付      |     |       |     |         |     |
|         |                                                 |     | ①大都市圏 |     | ②地方主要都市 |     |
|         |                                                 |     | 男性    | 女性  | 男性      | 女性  |
|         | ①無期・無限定                                         |     | 100   | 100 | 100     | 100 |
|         | ②無期・限定                                          |     | 100   | 100 | 100     | 100 |
|         | ③有期                                             | パート | -     | 200 | -       | 200 |
|         |                                                 | 契約  | 100   | 100 | 100     | 100 |
| 派遣      |                                                 | 100 | 100   | 97  | 100     |     |
| フリーター   |                                                 | 100 | 100   | 100 | 100     |     |

# エグゼクティブサマリー

## ①曖昧な呼称/雇用条件

- 正社員、パート、アルバイトの雇用契約締結率は6～7割であり、改善の余地は大きい。
- 雇用形態の呼称と個人の雇用契約期間、制約の認識は様々であり、個人が自身の雇用契約を正確に把握する上で問題がある。
- このような実態のまま多様な働き方が進むと求職者と求人者のミスマッチやトラブル増加の懸念が高まる。

## ②多様な求職者のニーズ

- 現在の雇用形態に拘わらず、求職者の雇用条件に対するニーズ（本音）は非常に多様化している。
- 現在の雇用形態に対する転職意向は「正社員」が全ての属性で高くなっているが、新たな雇用区分への転職意向はではバラツキが見られる。
- 無期-無限定への意向は無期-限定と比較して相対的に低い。
- 求職者は雇用期間だけでなく職種/勤務地/時間に対する制約条件を重視しており、ニーズに合った求人情報を効率的に探すことができていない状況のようである。

## ③J H R 提案への評価

- 新たな雇用区分に対して聞きなれない言葉で直感的にわかりにくい、理解しづらいという印象があり、今後軸の名称（無期-有期、限定）については再考の必要がある。
- 一方、検索画面や求人情報のイメージをわかりやすく提示すると、ニーズに合った求人情報が探しやすくなりそう、というポジティブな印象に変わり、高評価を得ることができた。

※全体的に大都市圏と地方主要都市の間に顕著な差異は見られなかった

# ①雇用契約書の締結実態

---

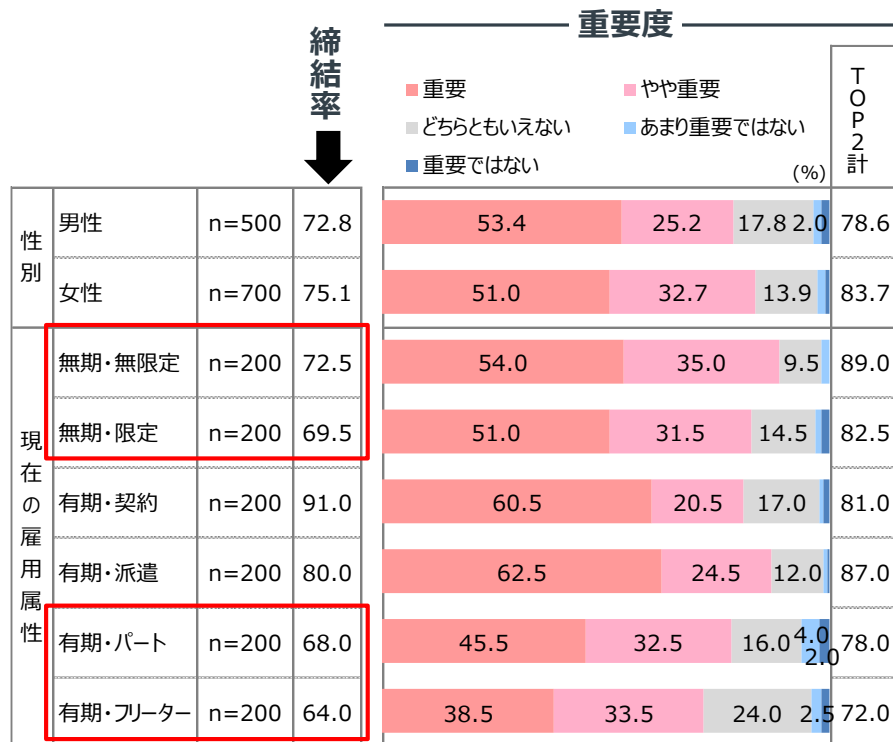
# 雇用契約書の締結実態

- 雇用契約書の締結率については、現在の雇用属性で「有期・契約」、「有期・派遣」が高く8～9割。
- 一方、「無期」で7割程度、「有期・パート」「有期・フリーター」は6～7割と改善の余地が大きい。
- 雇用契約書を交わすことについて転職希望者は、「有期・パート」「有期・フリーター」でも7割以上が、それ以外の雇用属性では8割以上が重要であると考えている。
- 性別にみると「無期・限定」と「有期・契約」「有期・派遣」の女性は重要度が高い。

## 現職場での雇用契約書の締結有無と重要度

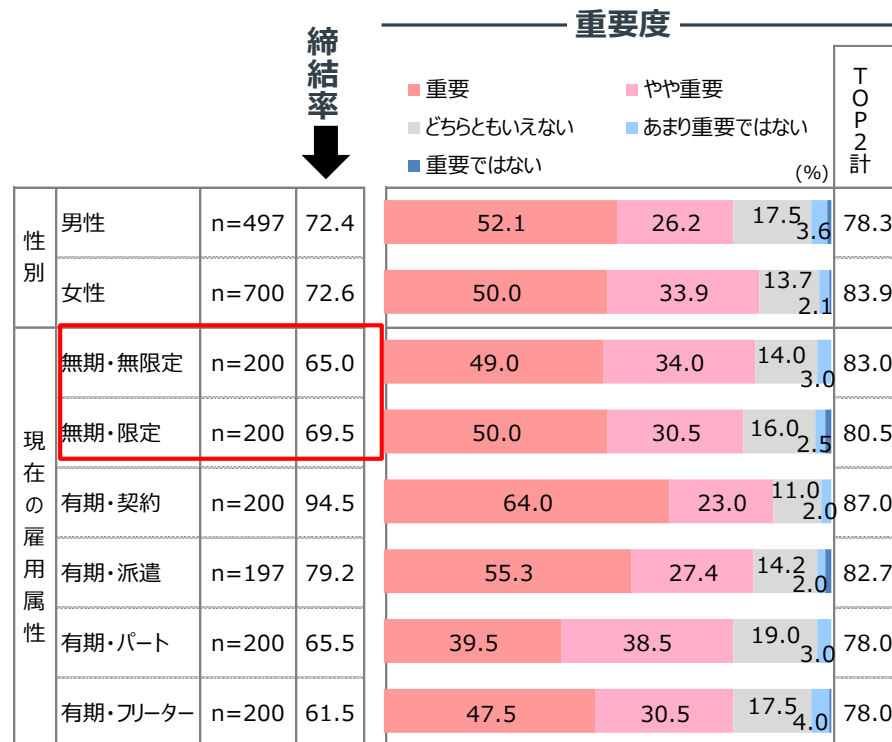
### 大都市圏

n=大都市圏居住者



### 地方主要都市

n=地方主要都市居住者



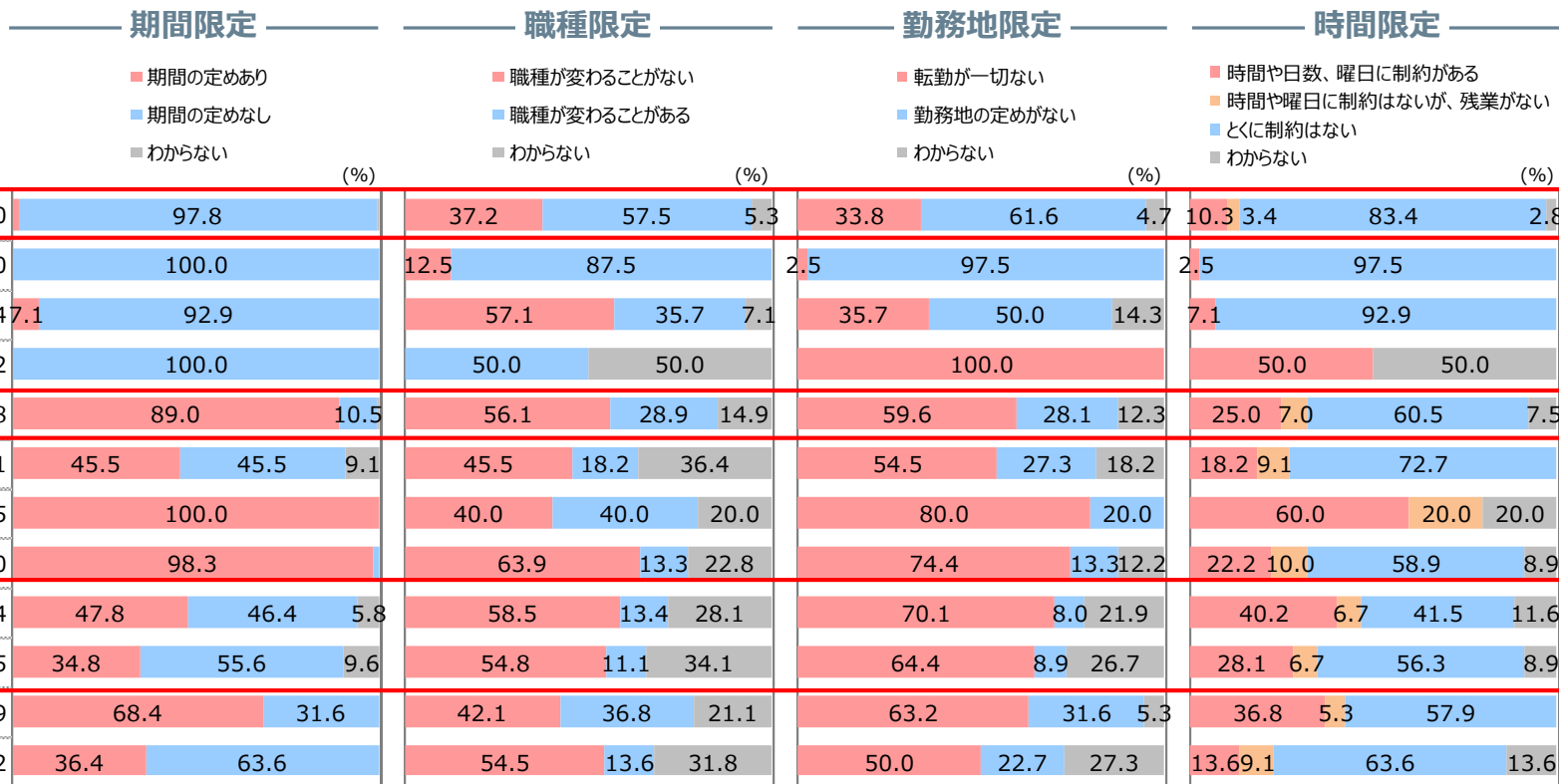
# 呼称と雇用条件のギャップ【大都市圏】

- ・ 現職場での呼称別に、実際の雇用条件を見ると、正社員でも職種/勤務地に制約のある割合 3 割を超えており、会社によって定義が異なる実態が見て取れる。
- ・ また、契約社員についても同様に制約の有無はバラついている。
- ・ パート、アルバイトでもおよそ半分以上が期間の定めがないとの結果となっている。

## 現職場の雇用条件

### 大都市圏

n=大都市圏居住者





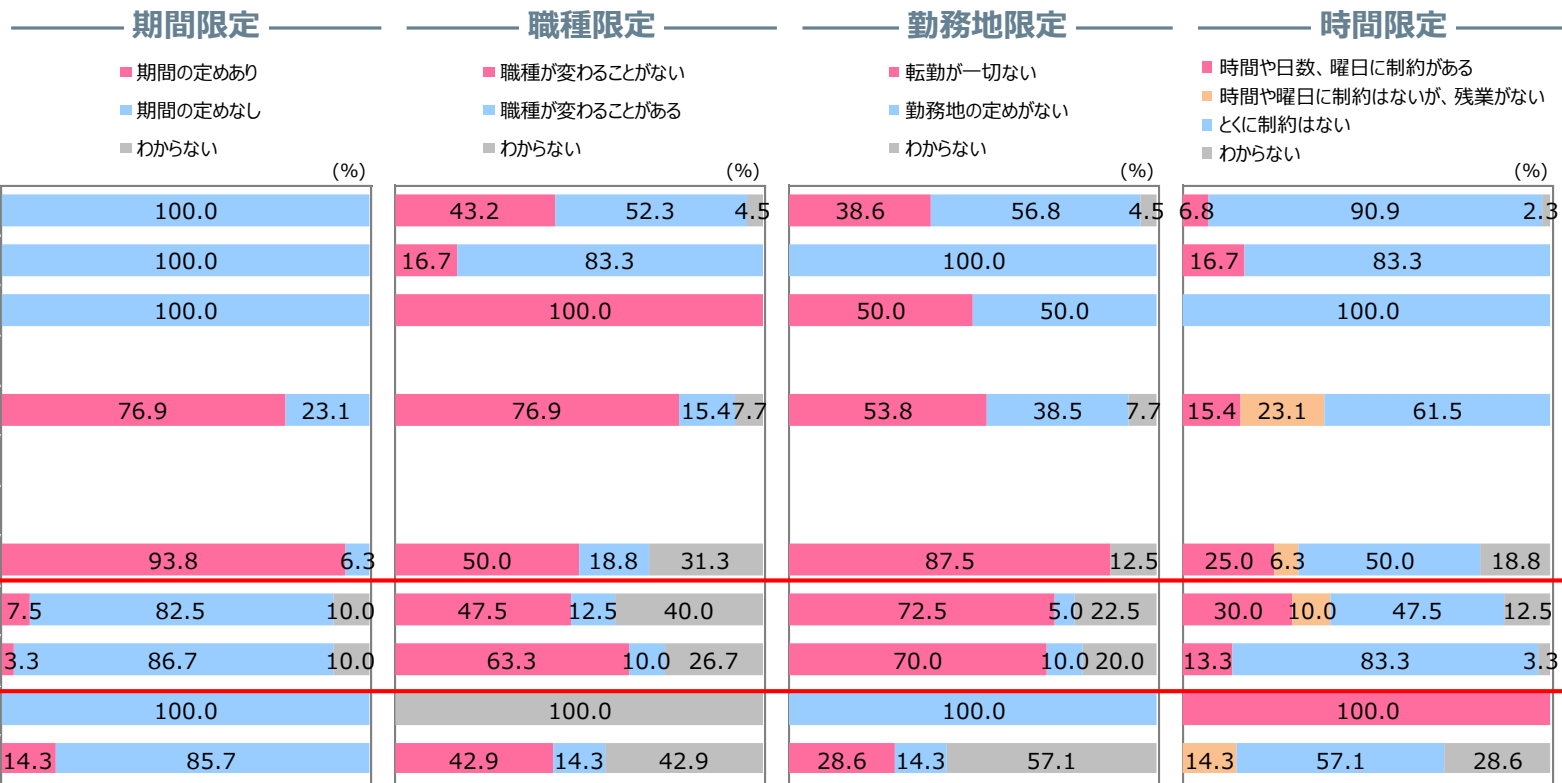
# 呼称と雇用条件のギャップ【大都市圏 契約書なし】

- 雇用契約書を締結していない「パートタイム」「アルバイト」では8割強が雇用契約期間に定めがない、と認識している。
- 「アルバイト」では8割強が労働時間に制約が無いと認識している。

## 現職場の雇用条件

### 大都市圏 契約書なし

n=大都市圏居住者



※横帯グラフは2%未満のスコアを非表示としている

# 調査のまとめ

## ①呼称と雇用条件のギャップ／雇用契約書の締結実態

- 無期、及びパート、アルバイトの雇用契約書の締結率は6～7割に留まる。
  - ✓ 「有期・契約」「有期・派遣」で8割以上が雇用契約を締結しているが、「無期雇用」「有期・パート」「有期・フリーター」でも6～7割に留まる。
  - ✓ 雇用契約書を締結することについて「有期・パート」「有期・フリーター」でも7割以上が、その他の雇用属性者では8割以上が重要であると考えている。
- パート、アルバイトでも自身が無期雇用と認識している割合は5割、雇用契約書を締結していない場合は8割にもなる。
- 「正社員」であっても「職種限定」「勤務地限定」「時間限定」の条件で働く人が3割を超えており、多様な働き方の実態が進んでいることが伺える。

## ②求職者ニーズの多様性

---

# 転職意向（雇用形態の呼称）

- 「有期・パート」と「有期・フリーター」以外の雇用属性で「正社員」への転職意向が高く、現在「無期」で働く人では9割前後となっている。
- 一方、現在「無期」で働く人のうち、2割以上が契約社員への転職意向も持っている。
- 「有期・パート」と「有期・フリーター」は正社員への意向が低い傾向となっている。

## 転職意向（雇用形態の呼称）（TOP2一覧）

### 大都市圏

n=大都市圏居住者

|         |          |       | 正社員  | 契約社員 | 派遣社員 | パート  | アルバイト |
|---------|----------|-------|------|------|------|------|-------|
| 性別      | 男性       | n=500 | 79.0 | 30.4 | 14.6 | 9.8  | 11.8  |
|         | 女性       | n=700 | 65.2 | 34.1 | 22.4 | 34.3 | 22.2  |
| 現在の雇用属性 | 無期・無限定   | n=200 | 91.5 | 21.0 | 7.5  | 9.5  | 7.5   |
|         | 無期・限定    | n=200 | 90.0 | 27.5 | 11.0 | 9.5  | 8.0   |
|         | 有期・契約    | n=200 | 77.5 | 45.5 | 16.0 | 10.5 | 8.0   |
|         | 有期・派遣    | n=200 | 71.5 | 46.5 | 45.0 | 16.0 | 12.5  |
|         | 有期・パート   | n=200 | 40.0 | 24.5 | 21.0 | 68.0 | 37.5  |
|         | 有期・フリーター | n=200 | 55.0 | 30.5 | 14.5 | 31.0 | 33.5  |

### 地方主要都市

n=地方主要都市居住者

|         |          |       | 正社員  | 契約社員 | 派遣社員 | パート  | アルバイト |
|---------|----------|-------|------|------|------|------|-------|
| 性別      | 男性       | n=497 | 77.6 | 30.9 | 14.1 | 9.2  | 11.2  |
|         | 女性       | n=700 | 66.8 | 37.6 | 23.9 | 38.8 | 26.3  |
| 現在の雇用属性 | 無期・無限定   | n=200 | 89.0 | 22.5 | 10.5 | 12.5 | 9.5   |
|         | 無期・限定    | n=200 | 84.0 | 23.0 | 11.5 | 15.5 | 12.0  |
|         | 有期・契約    | n=200 | 74.5 | 47.5 | 13.5 | 12.0 | 9.5   |
|         | 有期・派遣    | n=197 | 71.5 | 47.7 | 35.6 | 13.7 | 11.1  |
|         | 有期・パート   | n=200 | 46.5 | 31.5 | 23.5 | 70.0 | 46.0  |
|         | 有期・フリーター | n=200 | 62.5 | 37.0 | 24.5 | 35.5 | 32.0  |

# 雇用条件の受容度

- 譲歩できない雇用条件については、いずれの属性でも「転居がない」の割合が高く、現在「無期-無限定」で働く人でも3割を超える。
- 現在「無期」で働く人のうち「無期雇用」を譲歩できないとしたのは半数以下に留まる。
- 女性は「無期雇用」以外の条件を譲歩できないとする割合が男性よりも高く、中でも「転居がない」の割合が高い。

## 譲歩できない雇用条件

### 大都市圏

n=大都市圏居住者

|         |          |       | 無期雇用 | 職種変更がない | 転居がない | 残業・休出がない |
|---------|----------|-------|------|---------|-------|----------|
| 性別      | 男性       | n=500 | 37.2 | 28.4    | 42.2  | 15.2     |
|         | 女性       | n=700 | 27.6 | 37.9    | 61.0  | 23.3     |
| 現在の雇用属性 | 無期・無限定   | n=200 | 44.5 | 21.0    | 35.5  | 11.0     |
|         | 無期・限定    | n=200 | 48.0 | 37.5    | 54.0  | 25.0     |
|         | 有期・契約    | n=200 | 27.5 | 31.5    | 49.0  | 19.0     |
|         | 有期・派遣    | n=200 | 26.5 | 33.5    | 54.0  | 17.0     |
|         | 有期・パート   | n=200 | 19.5 | 44.0    | 73.5  | 27.5     |
|         | 有期・フリーター | n=200 | 23.5 | 36.0    | 53.0  | 20.0     |

### 地方主要都市

n=地方主要都市居住者

|         |          |       | 無期雇用 | 職種変更がない | 転居がない | 残業・休出がない |
|---------|----------|-------|------|---------|-------|----------|
| 性別      | 男性       | n=497 | 33.4 | 28.0    | 37.8  | 16.3     |
|         | 女性       | n=700 | 27.6 | 37.7    | 54.7  | 24.3     |
| 現在の雇用属性 | 無期・無限定   | n=200 | 38.0 | 16.0    | 30.5  | 9.0      |
|         | 無期・限定    | n=200 | 46.5 | 42.5    | 51.0  | 23.5     |
|         | 有期・契約    | n=200 | 21.5 | 29.5    | 50.5  | 20.5     |
|         | 有期・派遣    | n=197 | 24.9 | 30.5    | 42.6  | 13.2     |
|         | 有期・パート   | n=200 | 22.5 | 49.0    | 68.0  | 39.5     |
|         | 有期・フリーター | n=200 | 26.5 | 34.5    | 43.5  | 20.0     |

# 雇用条件の受容度【大都市圏】

- 譲歩できない雇用条件について、現在の雇用属性×性別でみると、「無期雇用」についてはいずれの雇用属性においても女性より男性の方が譲歩できないとする割合が高い。
- 「転居なし」については反対に、すべての雇用属性において男性よりも女性の方が譲歩できないとする割合が高い。
- また、「職種変更なし」と「残業・休出なし」についても、現在「有期契約」の雇用属性を除いて、女性の方が割合が高い。

## 譲歩できない雇用条件

### 大都市圏

n=大都市圏居住者

無期雇用

職種変更なし

転居なし

残業・休出なし

■ 譲歩できない

■ 他の条件次第では譲歩できる



# 転職意向（新たな雇用区分）

- 新たな雇用区分に対する転職意向では、「無期」だが職種・勤務地・勤務時間のいずれかには制約のある条件の  
人気が高く、現在「無期-無限定」で働く人でも、引き続き「無期-・無限定」で働きたいとしたのは5割程度に留まる。
- 「勤務時間限定」で働きたいとする割合は女性の方が高い。
- 「無期-無限定」は全ての雇用属性で最も転職意向が低い結果となった。

## 転職意向（新たな雇用区分）（TOP2一覧）

### 大都市圏

n=大都市圏居住者

|         |          |       | 無期雇用               |                      |                    |                       | 有期雇用               |                      |                    |                       |
|---------|----------|-------|--------------------|----------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|-----------------------|
|         |          |       | 職種<br>限定           | 勤務地<br>限定            | 勤務時<br>間限定         | 無限定                   | 職種<br>限定           | 勤務地<br>限定            | 勤務時<br>間限定         | 無限定                   |
|         |          |       | 異動がない<br>職種変更をともなう | 転居をともなう異動<br>(転勤)がない | 出勤がない<br>所定外の労働や休日 | 職種、勤務地、勤務<br>時間の限定が無い | 異動がない<br>職種変更をともなう | 転居をともなう異動<br>(転勤)がない | 出勤がない<br>所定外の労働や休日 | 職種、勤務地、勤務<br>時間の限定が無い |
| 性別      | 男性       | n=500 | 70.2               | 71.6                 | 62.2               | 46.2                  | 40.2               | 39.0                 | 34.2               | 24.8                  |
|         | 女性       | n=700 | 71.1               | 72.6                 | 70.4               | 37.1                  | 44.2               | 44.6                 | 40.3               | 23.2                  |
| 現在の雇用属性 | 無期・無限定   | n=200 | 72.0               | 71.0                 | 65.0               | 51.0                  | 32.0               | 34.0                 | 29.0               | 18.5                  |
|         | 無期・限定    | n=200 | 77.5               | 74.5                 | 72.0               | 47.0                  | 40.5               | 38.0                 | 35.5               | 25.5                  |
|         | 有期・契約    | n=200 | 77.5               | 78.5                 | 69.5               | 40.0                  | 48.0               | 45.5                 | 37.5               | 22.0                  |
|         | 有期・派遣    | n=200 | 70.5               | 75.5                 | 66.5               | 40.5                  | 50.0               | 48.5                 | 43.0               | 30.0                  |
|         | 有期・パート   | n=200 | 64.5               | 65.0                 | 65.5               | 31.0                  | 45.0               | 49.0                 | 43.0               | 20.0                  |
|         | 有期・フリーター | n=200 | 62.5               | 68.5                 | 63.5               | 36.0                  | 39.5               | 38.5                 | 38.5               | 27.5                  |

### 地方主要都市

n=地方主要都市居住者

|         |          |       | 無期雇用               |                      |                    |                       | 有期雇用               |                      |                    |                       |
|---------|----------|-------|--------------------|----------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|-----------------------|
|         |          |       | 職種<br>限定           | 勤務地<br>限定            | 勤務時<br>間限定         | 無限定                   | 職種<br>限定           | 勤務地<br>限定            | 勤務時<br>間限定         | 無限定                   |
|         |          |       | 異動がない<br>職種変更をともなう | 転居をともなう異動<br>(転勤)がない | 出勤がない<br>所定外の労働や休日 | 職種、勤務地、勤務<br>時間の限定が無い | 異動がない<br>職種変更をともなう | 転居をともなう異動<br>(転勤)がない | 出勤がない<br>所定外の労働や休日 | 職種、勤務地、勤務<br>時間の限定が無い |
| 性別      | 男性       | n=497 | 67.2               | 66.6                 | 57.9               | 40.6                  | 35.6               | 35.2                 | 32.8               | 20.9                  |
|         | 女性       | n=700 | 71.6               | 74.0                 | 71.7               | 42.8                  | 44.4               | 42.2                 | 41.6               | 28.2                  |
| 現在の雇用属性 | 無期・無限定   | n=200 | 74.0               | 78.0                 | 70.5               | 53.0                  | 33.5               | 31.5                 | 32.5               | 20.0                  |
|         | 無期・限定    | n=200 | 75.0               | 75.0                 | 69.5               | 43.5                  | 37.0               | 33.5                 | 33.0               | 21.5                  |
|         | 有期・契約    | n=200 | 69.5               | 70.5                 | 70.0               | 43.0                  | 43.5               | 43.5                 | 43.0               | 26.5                  |
|         | 有期・派遣    | n=197 | 71.1               | 67.0                 | 55.4               | 40.1                  | 47.2               | 41.6                 | 36.6               | 26.9                  |
|         | 有期・パート   | n=200 | 63.0               | 70.0                 | 67.5               | 34.0                  | 43.5               | 43.0                 | 40.5               | 28.5                  |
|         | 有期・フリーター | n=200 | 66.0               | 65.0                 | 63.0               | 37.5                  | 40.0               | 43.0                 | 42.0               | 27.5                  |

※横帯グラフは2%未満のスコアを非表示としている

# 転職意向（呼称×新たな雇用区分）

- 「正社員」を希望する人の「有期」希望度が低い傾向にあるという以外は、呼称と新たな雇用区分の転職意向には関係性が見られず、別の軸であると認識されていると考えられる。
- 雇用形態の呼称では「正社員」の人气が明らかに高かったが、新たな雇用区分ではバラつきが見られることから、より多様な働き方の実態を捉えていると言える。
- 現在の雇用属性と同様、「無期-無限定」は全てで最も転職意向が低い結果となった。

## 転職意向（雇用形態の呼称×新たな雇用区分）（TOP2一覧）

### 大都市圏

n=大都市圏居住者

| 無期雇用               |                      |                    |                       |                    | 有期雇用                 |                    |                       |  |  |
|--------------------|----------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|-----------------------|--|--|
| 職種<br>限定           | 勤務地<br>限定            | 勤務時<br>間限定         | 無限定                   | 職種<br>限定           | 勤務地<br>限定            | 勤務時<br>間限定         | 無限定                   |  |  |
| 異動がない<br>職種変更をともなう | 転居をともなう異動<br>(転勤)がない | 出勤がない<br>所定外の労働や休日 | 職種、勤務地、勤務<br>時間の限定が無い | 異動がない<br>職種変更をともなう | 転居をともなう異動<br>(転勤)がない | 出勤がない<br>所定外の労働や休日 | 職種、勤務地、勤務<br>時間の限定が無い |  |  |
| 79.4               | 79.4                 | 73.8               | 46.4                  | 45.0               | 44.2                 | 38.7               | 26.0                  |  |  |
| 84.7               | 85.4                 | 81.1               | 48.8                  | 61.4               | 61.1                 | 55.0               | 37.1                  |  |  |
| 80.0               | 79.6                 | 78.7               | 44.3                  | 64.8               | 66.1                 | 57.8               | 37.8                  |  |  |
| 76.1               | 77.2                 | 76.5               | 39.8                  | 57.8               | 60.9                 | 54.0               | 31.1                  |  |  |
| 73.8               | 75.2                 | 72.0               | 45.8                  | 57.5               | 59.3                 | 50.9               | 36.4                  |  |  |
| 35.5               | 41.4                 | 36.7               | 24.3                  | 21.9               | 23.7                 | 23.1               | 14.8                  |  |  |

### 地方主要都市

n=地方主要都市居住者

|                                                |                |       | 無期雇用               |             |            |                    | 有期雇用                  |                    |             |           |
|------------------------------------------------|----------------|-------|--------------------|-------------|------------|--------------------|-----------------------|--------------------|-------------|-----------|
|                                                |                |       | 職種<br>限定           | 勤務地<br>限定   | 勤務時<br>間限定 | 無限定                | 職種<br>限定              | 勤務地<br>限定          | 勤務時<br>間限定  | 無限定       |
|                                                |                |       | 異動がない<br>職種変更をともなう | （転勤）<br>がない | 転居をともなう異動  | 出勤がない<br>所定外の労働や休日 | 職種、勤務地、勤務<br>時間の限定が無い | 異動がない<br>職種変更をともなう | （転勤）<br>がない | 転居をともなう異動 |
| 現<br>呼<br>称<br>区<br>分<br>の<br>転<br>職<br>意<br>向 | 正社員            | n=854 | 81.0               | 80.3        | 74.6       | 49.5               | 44.7                  | 41.5               | 39.3        | 27.9      |
|                                                | 契約社員           | n=417 | 83.2               | 83.2        | 80.1       | 49.2               | 57.6                  | 57.3               | 53.0        | 35.5      |
|                                                | 派遣社員           | n=237 | 78.1               | 78.9        | 74.3       | 48.9               | 63.3                  | 62.9               | 59.5        | 41.4      |
|                                                | パート            | n=318 | 69.2               | 73.9        | 69.8       | 40.9               | 53.5                  | 54.1               | 52.2        | 33.6      |
|                                                | アルバイト          | n=240 | 70.4               | 72.9        | 69.2       | 43.3               | 56.3                  | 57.9               | 54.6        | 35.4      |
|                                                | あてはまるもの<br>はない | n=158 | 30.4               | 32.3        | 31.0       | 17.1               | 20.9                  | 22.8               | 25.9        | 14.6      |



# 無期-無限定で働く求職者の志向

- 約9割は「正社員」への転職を望んでおり、受容度で見ると男性は「無期雇用」、女性は「転居がない」が譲れない条件としている割合が高い。
- 「無期-無限定」のみの就労意向者は極小で、「無期-限定」のみと「無期-無限定」+「無期-限定」が多い。

n=「無期無限定」就労者

## 「正社員」への就労意向

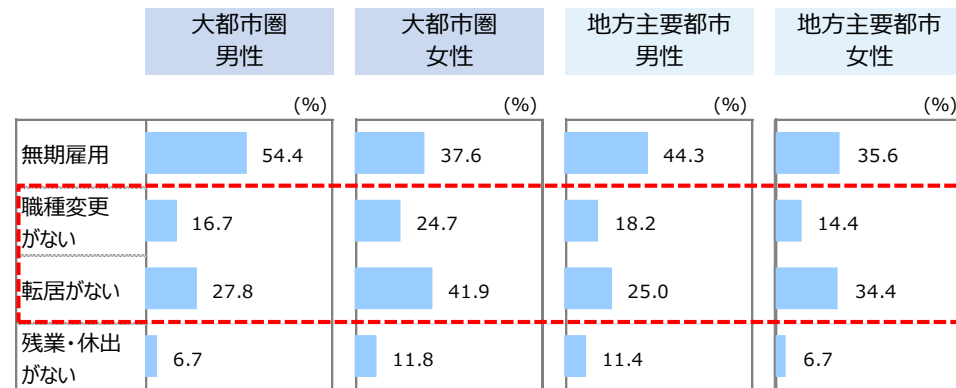
| 大都市圏 男性<br>(n=100) |       | 地方主要都市 男性<br>(n=100) |       |
|--------------------|-------|----------------------|-------|
| 正社員                | 90.0% | 正社員                  | 88.0% |
| 契約社員               | 12.0% | 契約社員                 | 17.0% |
| 派遣社員               | 4.0%  | 派遣社員                 | 4.0%  |
| パート                | 4.0%  | パート                  | 6.0%  |
| アルバイト              | 6.0%  | アルバイト                | 5.0%  |

| 大都市圏 女性<br>(n=100) |       | 地方主要都市 女性<br>(n=100) |       |
|--------------------|-------|----------------------|-------|
| 正社員                | 93.0% | 正社員                  | 90.0% |
| 契約社員               | 30.0% | 契約社員                 | 28.0% |
| 派遣社員               | 11.0% | 派遣社員                 | 17.0% |
| パート                | 15.0% | パート                  | 19.0% |
| アルバイト              | 9.0%  | アルバイト                | 14.0% |

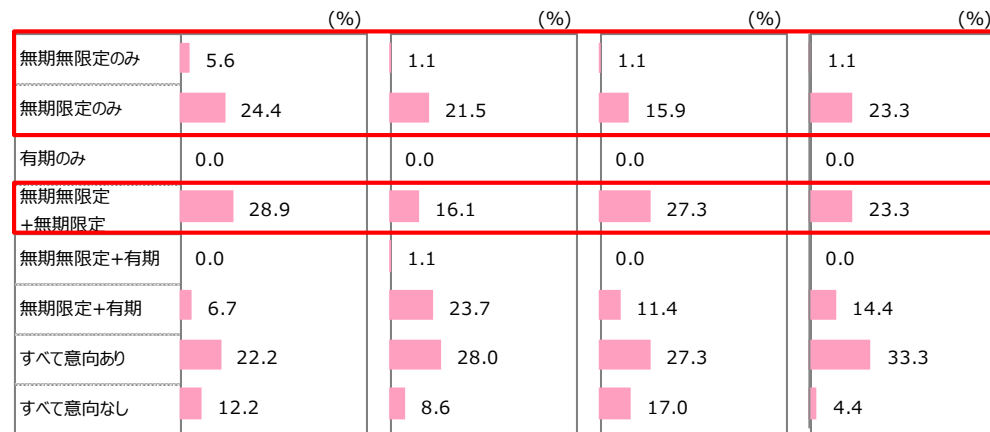
n=「無期無限定」就労者かつ「正社員」就労意向者

※無期限定・・・無期雇用かつ何らかの限定あり

譲歩できない雇用条件



就労意向 (TOP2一覧)



# 無期-限定で働く求職者の志向

- 約9割は、「正社員」への転職を望んでいるが、「無期-無限定」と比べて制約のある働き方を望んでいる割合が高くなる。
- 「転居がない」では男性で4割以上、女性で6割程度が譲歩できないとしている。
- 無期-無限定への転職意向社はゼロで、「無期-限定のみ」と「すべて意向あり」が高く、多様なニーズの実態が見て取れる。

n=「無期限定」就労者

## 「正社員」への就労意向

| 大都市圏 男性<br>(n=100) |       | 地方主要都市 男性<br>(n=100) |       |
|--------------------|-------|----------------------|-------|
| 正社員                | 92.0% | 正社員                  | 80.0% |
| 契約社員               | 21.0% | 契約社員                 | 16.0% |
| 派遣社員               | 8.0%  | 派遣社員                 | 9.0%  |
| パート                | 6.0%  | パート                  | 8.0%  |
| アルバイト              | 4.0%  | アルバイト                | 9.0%  |

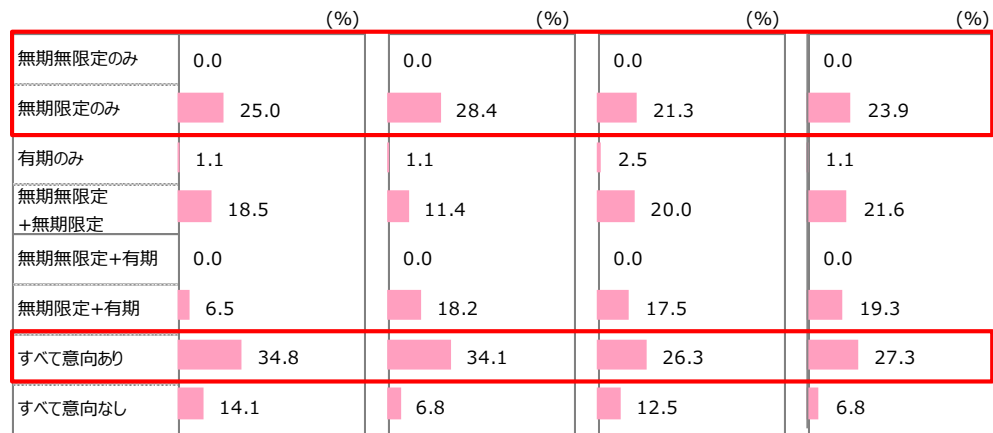
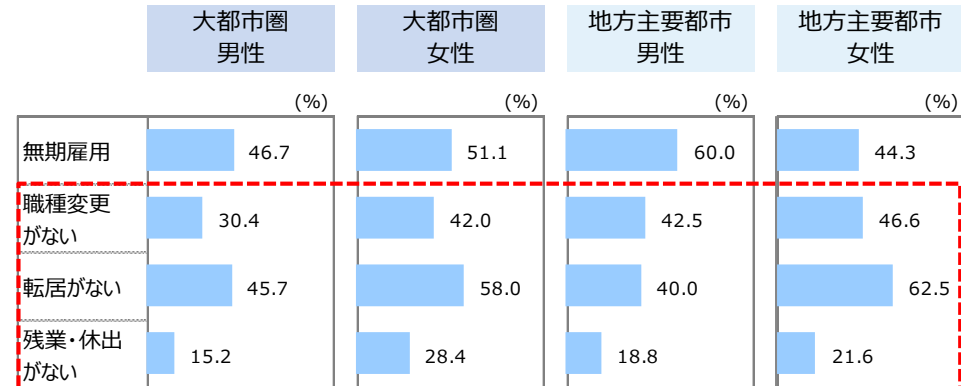
| 大都市圏 女性<br>(n=100) |       | 地方主要都市 女性<br>(n=100) |       |
|--------------------|-------|----------------------|-------|
| 正社員                | 88.0% | 正社員                  | 88.0% |
| 契約社員               | 34.0% | 契約社員                 | 30.0% |
| 派遣社員               | 14.0% | 派遣社員                 | 14.0% |
| パート                | 13.0% | パート                  | 23.0% |
| アルバイト              | 12.0% | アルバイト                | 15.0% |

n=「無期限定」就労者かつ「正社員」就労意向者

※無期限定・・・無期雇用かつ何らかの限定あり

譲歩できない雇用条件

新雇用契約区分の  
就労意向 (TOP2一覽)



# 有期で働く求職者の志向

- 「正社員」の転職意向は高く、男性で7割、女性でも6割弱。
- 一方、「無期雇用」であることを譲歩できないとしたのは、現在「無期」で働く人に比べて低く3割程度。
- 無期-無限定への転職意向社はゼロで、「無期-限定のみ」、「すべて意向あり」に加え、「無期-限定+有期」が高く、多様な働き方を求める人が多い。

n=「無期限定」就労者

## 「正社員」への就労意向

| 大都市圏 男性<br>(n=100) |       | 地方主要都市 男性<br>(n=100) |       |
|--------------------|-------|----------------------|-------|
| 正社員                | 71.0% | 正社員                  | 73.4% |
| 契約社員               | 39.7% | 契約社員                 | 40.7% |
| 派遣社員               | 20.3% | 派遣社員                 | 19.2% |
| パート                | 13.0% | パート                  | 10.8% |
| アルバイト              | 16.3% | アルバイト                | 14.1% |

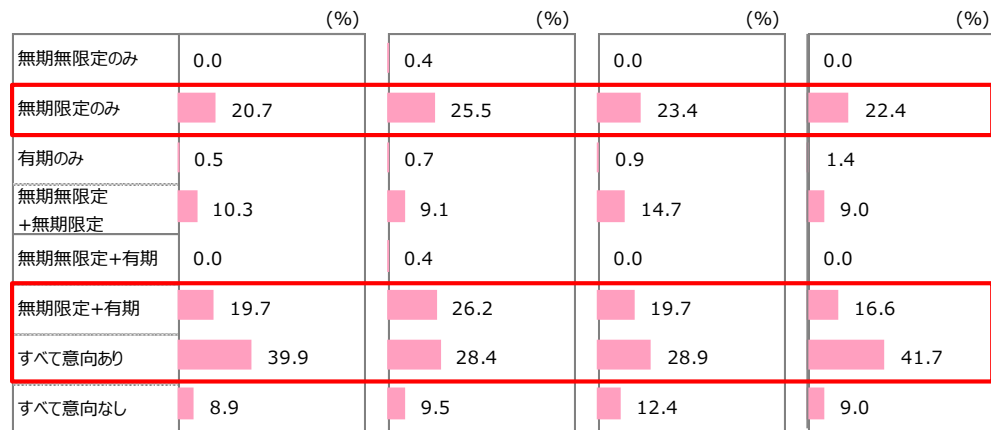
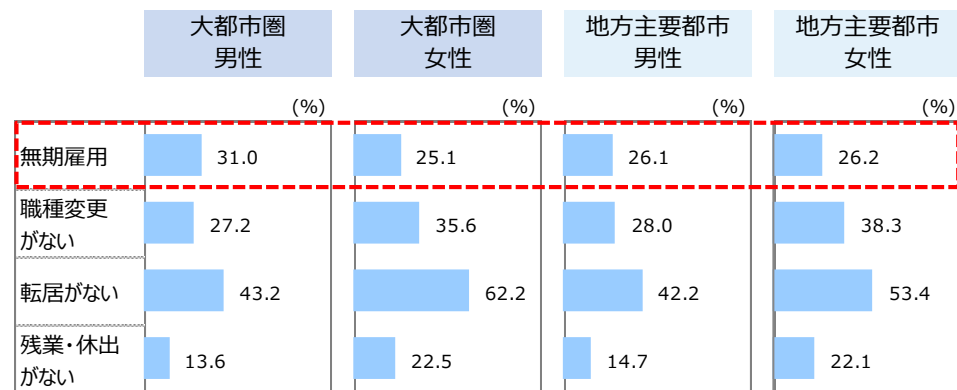
| 大都市圏 女性<br>(n=100) |       | 地方主要都市 女性<br>(n=100) |       |
|--------------------|-------|----------------------|-------|
| 正社員                | 55.0% | 正社員                  | 58.0% |
| 契約社員               | 35.0% | 契約社員                 | 41.0% |
| 派遣社員               | 26.4% | 派遣社員                 | 27.2% |
| パート                | 42.4% | パート                  | 46.0% |
| アルバイト              | 26.8% | アルバイト                | 31.0% |

n=「無期限定」就労者かつ「正社員」就労意向者

※無期限定・・・無期雇用かつ何らかの限定あり

譲歩できない雇用条件

新雇用契約区分の  
就労意向 (TOP2一覽)



# 調査のまとめ

## ②求職者ニーズの多様性

- 現在の雇用形態の呼称では「正社員」への希望が高く、集中している。
- 一方、受容度でみると、「無期雇用」以外を譲歩できない雇用条件としている求職者が多く、求職者のニーズは非常に多様であることが伺える。
  - ✓ 男女ともに「転勤が無い」を譲歩できない条件とする割合が最も多い。
  - ✓ 現在「無期」で働く人でも「無期雇用」を譲歩できないとしたのは半数以下に留まる。
  - ✓ 「無期-無限定」で働く人でも3割以上が「転勤がない」を譲歩できない条件として挙げた。
- 新たな雇用区分では、「無期-無限定」の意向は全ての雇用属性で最も低く、職種/勤務地/時間のいずれかに制約のある働き方を志向する求職者が多い。
  - ✓ 現在「無期-無限定」で働く人でも継続して「無期-無限定」で働きたいとしたのは5割に留まる。
  - ✓ 「正社員」への転職意向者でも「無期-無限定」で働きたいとしたのは5割を切り、「無期-限定」への意向が高い。
  - ✓ 「無期-無限定」のみを志向している求職者は極少である。
- 新たな雇用区分は現在の呼称とは別のフレームとして捉えられており、両者間には関係性が見られない。
  - ✓ 新たな雇用区分の転職意向は雇用条件の受容度のバラつきと同様の傾向が見られることから、多様な働き方ニーズの実態を捉えていると言える。

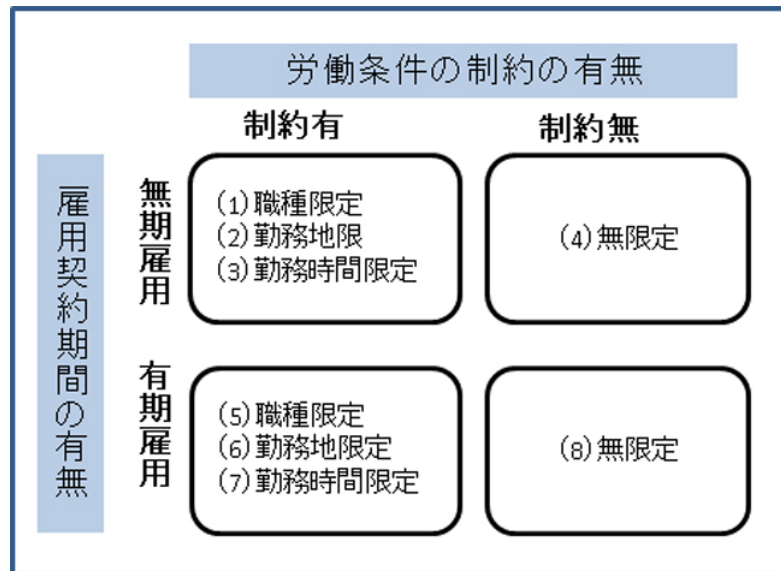
### ③新雇用区分の評価

---

# (参考) 呈示画像について

- 前ページに記載したように、「わかりやすさ」を聴いた設問（左図）と、「探しやすさ」と「使用意向」を聴いた設問（右図）では、呈示した画像が異なっている。
- 右図では、雇用形態の呼称と新雇用契約区分が同時に表示されていることに加え、新雇用契約区分については詳細な説明文が呈示されている。
- この2点の違いにより、「わかりやすさ」よりも「探しやすさ」（同「使用意向」。後述）で評価が高くなっていると考える。

「わかりやすさ」設問での呈示画像



「探しやすさ」「使用意向」設問での呈示画像

いろいろな条件から探す

検索条件

職種

勤務地

業種

雇用形態  年収

従業員数  設立

経験・スキル

こだわり

雇用契約期間

☐ 無期 : 定年まで雇用が保障されている

☐ 有期 : 雇用契約期間が決まっている、期限がある

労働条件の制約

☐ 職種限定 : 職種変更をとまなう異動がない

☐ 勤務地限定 : 転居を伴う異動（転勤）がない

☐ 勤務時間限定 : 残業がない（所定外の労働や休日出勤がない）

☐ 無限定 : 職種、勤務地、勤務時間の限定がない

# 雇用区分のわかりやすさ新旧比較【大都市圏】

- ・新旧評価に大きな差は見られないが、現在の雇用属性の「無期」ではわかりやすい計が約5割だが、「有期」では3～4割程度となることから、「有期」で働く人にとってはいずれもわかりにくい区分となっていると考えられる。
- ・わかりやすいと思う理由について、表現方法以外では、「重要な雇用期間が明示されているわかりやすさ」や、「入社後の事故が防げそう」といった期待などが理由として挙がっている。ネガティブな理由には「漢字が多い・聞きなれない」等が多い。

## 雇用区分のわかりやすさ

### 大都市圏

n=大都市圏居住者

#### 雇用形態の呼称

#### 新たな雇用区分

■ わかりやすい ■ ややわかりやすい ■ どちらともいえない ■ ややわかりにくい ■ わかりにくい

TOP2  
差分  
(新-現)

| 性別      | 雇用形態の呼称  | n     | わかりやすさ (%) |          |           |          |        | 新たな雇用区分 (%) |          |           |          |        | TOP2<br>差分<br>(新-現) |
|---------|----------|-------|------------|----------|-----------|----------|--------|-------------|----------|-----------|----------|--------|---------------------|
|         |          |       | わかりやすい     | ややわかりやすい | どちらともいえない | ややわかりにくい | わかりにくい | わかりやすい      | ややわかりやすい | どちらともいえない | ややわかりにくい | わかりにくい |                     |
| 性別      | 男性       | n=500 | 10.6       | 29.2     | 39.2      | 13.0     | 8.0    | 12.8        | 28.6     | 40.2      | 10.2     | 8.2    | 1.6                 |
|         | 女性       | n=700 | 8.7        | 28.1     | 35.4      | 19.6     | 8.1    | 10.3        | 29.7     | 33.9      | 18.3     | 7.9    | 3.2                 |
| 現在の雇用属性 | 無期・無限定   | n=200 | 15.5       | 32.5     | 30.5      | 16.0     | 5.5    | 16.0        | 36.5     | 31.0      | 13.0     | 3.5    | 4.5                 |
|         | 無期・限定    | n=200 | 11.5       | 40.0     | 31.0      | 14.0     | 3.5    | 14.0        | 35.0     | 34.5      | 13.5     | 3.0    | -2.5                |
|         | 有期・契約    | n=200 | 9.5        | 30.0     | 39.5      | 12.0     | 9.0    | 9.5         | 31.0     | 36.5      | 14.5     | 8.5    | 1.0                 |
|         | 有期・派遣    | n=200 | 9.5        | 22.5     | 36.0      | 20.0     | 12.0   | 10.5        | 23.5     | 42.0      | 14.0     | 10.0   | 2.0                 |
|         | 有期・パート   | n=200 | 4.0        | 27.0     | 38.0      | 19.5     | 11.5   | 8.5         | 26.0     | 36.0      | 17.0     | 12.5   | 3.5                 |
|         | 有期・フリーター | n=200 | 7.0        | 19.5     | 47.0      | 19.5     | 7.0    | 9.5         | 23.5     | 39.0      | 17.5     | 10.5   | 6.5                 |

#### わかりやすいと思う理由

- ・図で表記されると目で伝わってくる（多数）
- ・一番重要な有期か無期かがわかることが大事（男性・無期限定）
- ・従来の呼称だと有期か無期かの区別しつかない（女性・有期派遣）
- ・会社によって正社員、契約社員などの定義が異なるので、雇用期間や制約で分けてもらった方がわかりやすい（女性・有期契約）
- ・正社員と契約社員、パートとアルバイトは線引きが曖昧で企業に有利になりがちなので、条件で区別すると労働者に有利になると思うから（女性・無期無限定）
- ・聞いていた条件と違うということが防げそう（女性・有期フリーター）

#### わかりにくいと思う理由

- ・漢字が多すぎて言葉が入ってこない（多数）
- ・聞き慣れない言い回しで理解しにくい（多数）
- ・今までの形態になれているので、ピンとこない（男性・無期無限定）
- ・正社員が否かで給与体系等も著しく変わるから（男性・有期フリーター）
- ・様々な働き方があるのに、大きなくりで分類することに無理がある（男性・有期派遣）

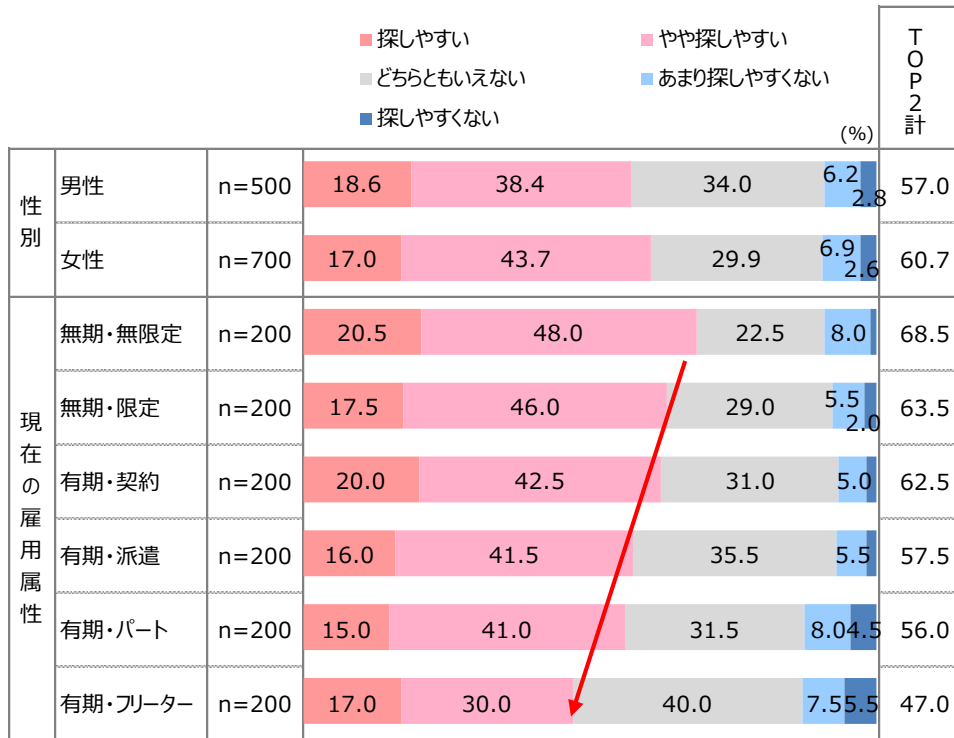
# 新検索画面の探しやすさ【大都市圏】

- 「わかりやすさの評価」よりもポジティブな回答が多いが、これは当該設問の方が詳細な説明文を呈示していることが影響したものと考えられる。また、探しやすい理由を見ると、「条件が多い」「大・中・小で絞り込んでいくようになっている」など、自分のニーズに合った使い方がイメージできたことが要因になっている。
- 探しやすさについては、わかりやすさと同様に「無期」よりも「有期」の方が評価が低くなる傾向にある。
- ネガティブな理由では、他の条件も含めて総合的に判断したい場合では使いにくいという意見がある。

## 新検索画面の探しやすさ

### 大都市圏

n=大都市圏居住者



### 探しやすいと思う理由

- 条件が多くて、自分にマッチした求人を探しやすい (多数)
- 区分を大・中・小で絞りこんでいくようになっているので (男性・無期無限定)
- 最初に細かい雇用条件を指定していれば、入社後のミスマッチが起こりにくいから (女性・無期無限定)
- 従来の雇用形態の違いが曖昧だったと思うので、条件から選択する方がはっきりしていてわかりやすい (女性・有期契約)
- 前のページで私が「わかりにくい」と書いた「労働条件制約」「雇用契約期間」がわかりやすく選択肢になっている (男性・有期派遣)
- 面接で尋ねないとわからないことが、検索の時点で取捨選択できることは、効率の面でも、頭の中を整理できる面でも良いことだと思う (女性・有期契約)

### 探しにくいと思う理由

- ごちゃごちゃしている。指定するのが面倒 (多数)
- 正社員かそうでないかだけ選択肢があればいい (男性・無期無限定)
- 条件が限られてしまうため、譲歩できる状況が設定しづらいから (女性・有期主婦パート)
- 雇用期間や労働条件は、仕事内容や賃金等によっても幅がもたせられるので総合的に判断したい (女性・有期主婦パート)
- 具体的だが優先順位をつけられた方がいい (男性・無期無限定)
- 社員として探すには細かく指定できていいと思うが、パート等を探すにはちょっと細かすぎる (女性・有期主婦パート)



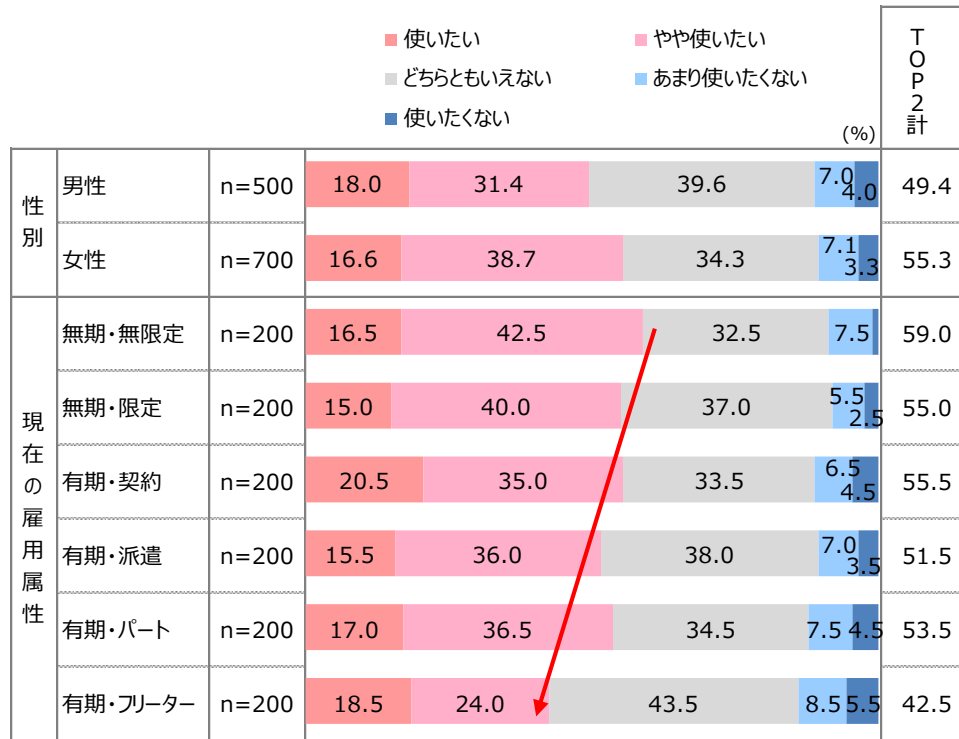
# 新検索画面の活用意向【大都市圏】

- ・ 探しやすさと同様に「無期」よりも「有期」の方が評価が低くなる傾向にある。
- ・ わかりやすさよりもポジティブな回答が多い点についても探しやすさと同様に詳細内容を呈示した影響と考える。
- ・ 使いたい理由としては、「時間短縮になる」「自分に合う要件で検索できる」といった効率化に期待する意見や、「雇用条件は面接では聞きにくい」「入社後のミスマッチが起こりにくい」といった意見も挙がっている。

## 新検索画面の活用意向

### 大都市圏

n=大都市圏居住者



### 使いたいと思う理由

- ・ 時間が短縮できるから（多数）
- ・ 細分化されているので、より自分に合った要件で検索できるから（多数）
- ・ 仕事をいろいろな視点で探せるから（男性・有期派遣）
- ・ 労働条件のない正社員としての雇用を希望するので、**予め該当しない条件は排除したい**から（女性・無期-無限定）
- ・ **雇用条件は面接で聞きにくい部分もあるので、最初からわかっていれば聞かなくていいから**（女性・無期-無限定）
- ・ 労働条件が具体的にわかるので、**入社後のミスマッチが起こりにくい**と思うから（男性・有期派遣）
- ・ 仕事を探している時と仮定して、こんな検索方法だったら、自分の**最低条件を明確に選べる**と思ったため（女性・有期主婦パート）

### 使いたくないと思う理由

- ・ 欄がごちゃごちゃしていて見づらい（多数）
- ・ **無限定だと労働条件として好ましくないイメージ**があるから（女性・無期-限定）
- ・ 会社や仕事内容によっては、**条件を飲める場合があるため、絞り込みを使わない恐れ**がある（女性・有期主婦パート）
- ・ **譲歩できる条件が設定しづらい**から（女性・有期主婦パート）
- ・ パート等を探すには**ちょっと細かすぎる**（女性・有期契約）
- ・ **実態を反映しているとは思えない**（男性・有期派遣）
- ・ 形だけ分類されていていまいち**信じられない**（男性・有期契約）

# 調査のまとめ

## ③新雇用区分の評価

- 新旧で「わかりやすさ」についての評価に大きな差は見られなかった。
  - ✓ 「有期・フリーター」は「無期-無限定」と比較して、「わかりやすい」とした人の割合が20ポイント程度低い。
  - ✓ 新たな雇用区分を分かりやすいと評価した人からは、図で表記されていること、重要な情報である雇用期間や職種/勤務地/勤務時間の制約が明示されているため、入社後のトラブルを防げそうなのなどが理由として挙げられている。
  - ✓ 一方、分かりにくいと評価した人は、漢字が多い、聞きなれない言い回し、重要な正社員か否かがわからない、社会保険の有無がわからないなどといったことを理由として挙げている。
- 検索画面では、探しやすい計で6割程度、使いたい計で5割程度となる。
  - ✓ 探しやすい、活用意向も「わかりやすさ」と同様に「無期」よりも「有期」で働く人の評価が低い。
  - ✓ より細かく条件設定できることで自分の希望条件に合った求人をピンポイントで探せるようになることから「時間短縮に繋がる」という意見が多い。
  - ✓ 「雇用条件は面接で聞きにくい」という意見もあり、予め条件を絞って検索できることで「入社後のトラブルを防ぐ」という点にも期待できるとされている。
  - ✓ 一方で、複雑なため「面倒」という意見もある。「ここまで細かい検索はしない」「譲歩できる条件が設定しづらい」といった意見や、「入ってみたいとわからない」「信用出来ない」といった意見も見られる。