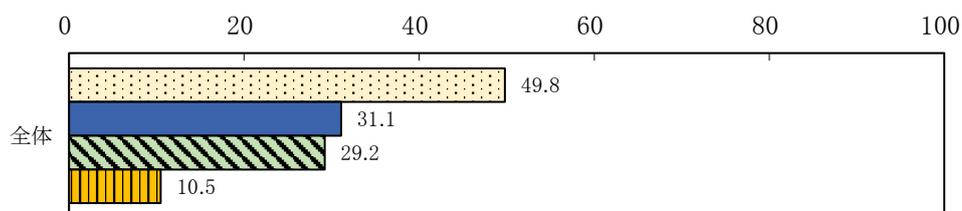


## 2.1 パートタイム労働法への取組

### 募集内容の既雇用パートタイム労働者への周知に取り組んでいる割合は49.8%

パートタイムから通常の労働者への転換を推進するための措置について、「通常の労働者募集の場合、募集内容の既雇用パートタイム労働者への周知」は49.8%、「通常の労働者ポストの社内公募の場合、既雇用パートタイム労働者への機会の付与」は31.1%、「パートタイム労働者の通常労働者への転換制度の導入(試験制度など)」は29.2%の事業所が取り組んでいた。(図2.5)

図2.5 通常の労働者への転換を推進するための措置 (N=267・事業所割合) (%)



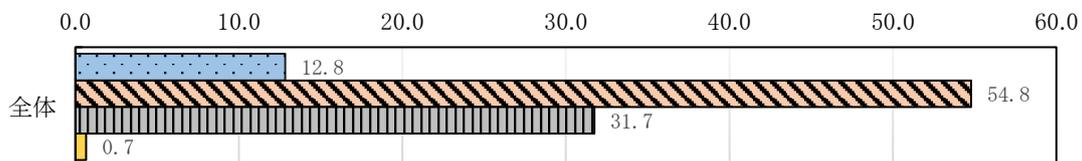
- 通常の労働者募集の場合、募集内容の既雇用パートタイム労働者への周知
- 通常の労働者ポストの社内公募の場合、既雇用パートタイム労働者への機会の付与
- パートタイム労働者の通常労働者への転換制度の導入(試験制度など)
- その他

## 2.2 人材不足について

### 人材がやや不足している割合は54.8%

人材不足について、「やや不足」が最も多く54.8%、次いで「不足はしていない」が31.7%、「かなり不足」が12.8%となった。(図2.6)

図2.6 人材不足について (N=460・事業所割合) (%)



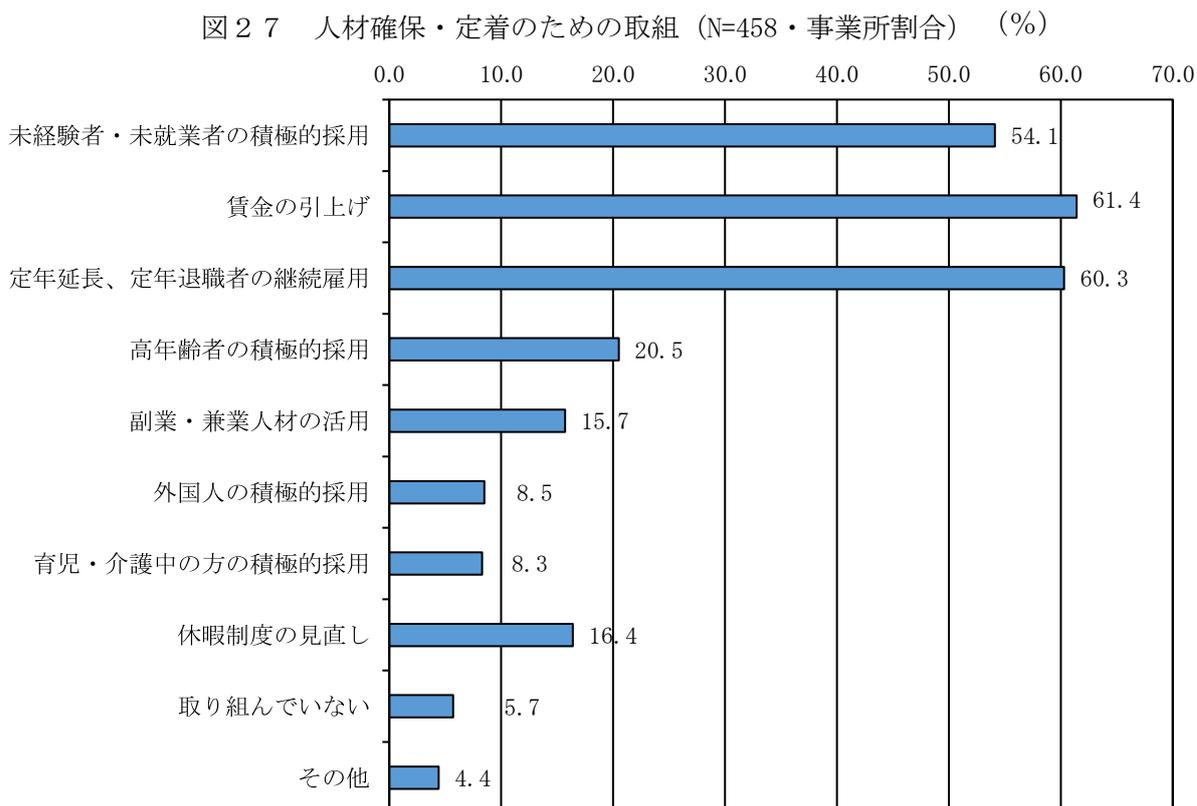
- かなり不足
- やや不足
- 不足はしていない
- その他

## 2 3 人材確保・定着のための取組

### 人材確保・定着のための取組について、「賃金の引上げ」が61.4%

人材確保・定着のための取組については「賃金の引上げ」が最も多く61.4%であった。次いで「定年延長、定年退職者の継続雇用」が60.3%、「未経験者・未就業者の積極的採用」が54.1%となった。

また、「取り組んでいない」は5.7%であった。(図27)



## 2 4 副業・兼業人材の活用の課題について

**副業・兼業人材を活用している事業所の課題は「労働時間や健康状態の管理」が33.0%**

副業・兼業人材を活用している事業所が課題と感じていることは「労働時間や健康状態の管理」が33.0%、「各種保険の加入可否の判断・手続き等」が23.9%、「副業・兼業に関する規則等の整備」が17.4%であった。

また、副業・兼業人材を活用していない事業所で、課題と感じていることは「情報漏洩等、業務上のリスクがある」が40.8%、「効果があるかわからない」が24.3%、「活用方法が不明」が21.4%であった。（図28-1、2）

図28-1（副業・兼業人材活用事業所）課題と感じていること  
(N=109・事業所割合)

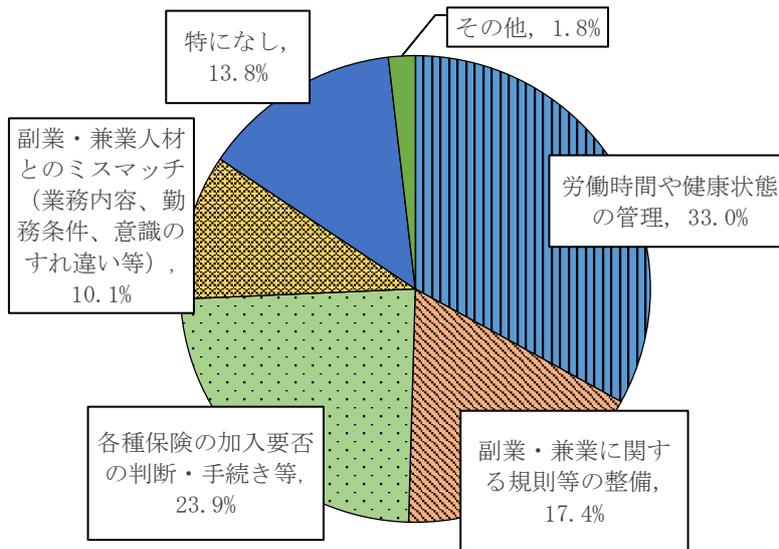


図28-2（副業・兼業人材活用していない事業所）課題と感じていること  
(N=387・事業所割合)

