

# 非正規雇用の給与・待遇に関する企業調査（2021年）



## 調査概要

### 調査対象

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20～69歳の男女

### 調査期間

2021年5月19日(水)～2021年5月25日(火)

### 調査方法

外部パネルによるWEBアンケート調査

### 有効回答数

1,550名

		東名阪エリア	東名阪除く その他エリア	2エリア計
全体		760	790	1,550
マイナビ 採用担当 をしている 業種	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（パソコン・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。

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。

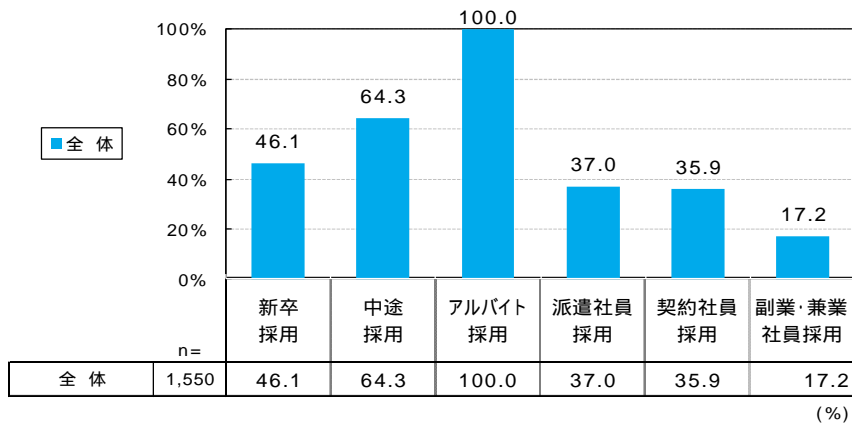
本資料に掲載のデータ、図表等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問等に関しては下記までご連絡ください。

株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部 E mail : myrm@mynavi.jp

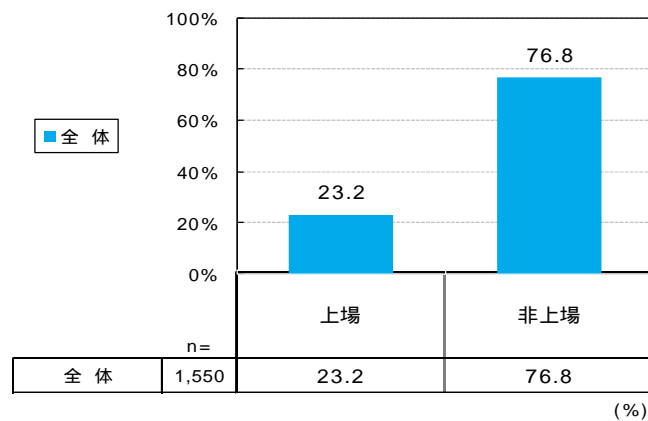
## INDEX

- (1) 回答者プロフィール P2  
担当業務 / 企業規模 / 従業員数
- (2) 同一労働・同一賃金について P3  
同一労働・同一賃金の進捗 / 同一労働・同一賃金の改定方法
- (3) 直近半年間の給与について P4-10  
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
- (4) 今後半年間の給与について P11-17  
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
- (5) その他 P18-19  
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

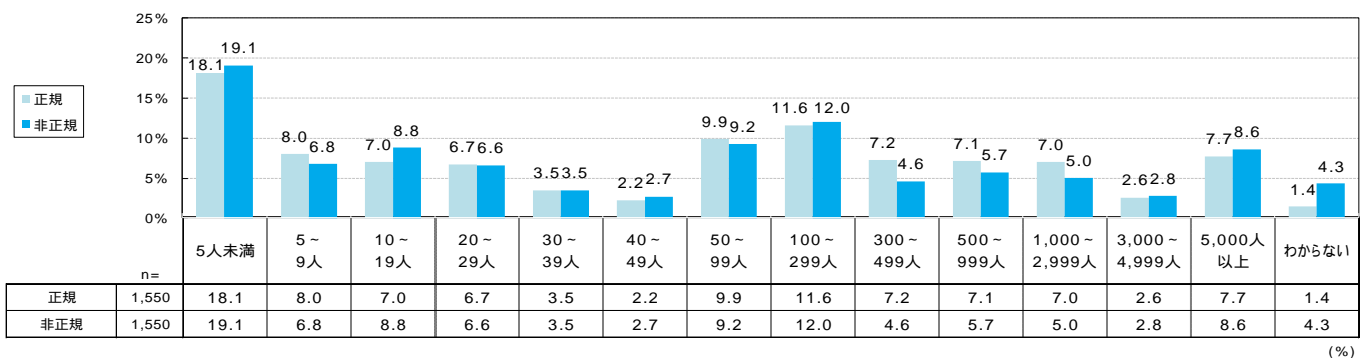
**(1) 回答者プロフィール**  
**担当経験のある採用業務（複数回答）**



**上場・非上場（単一回答）**



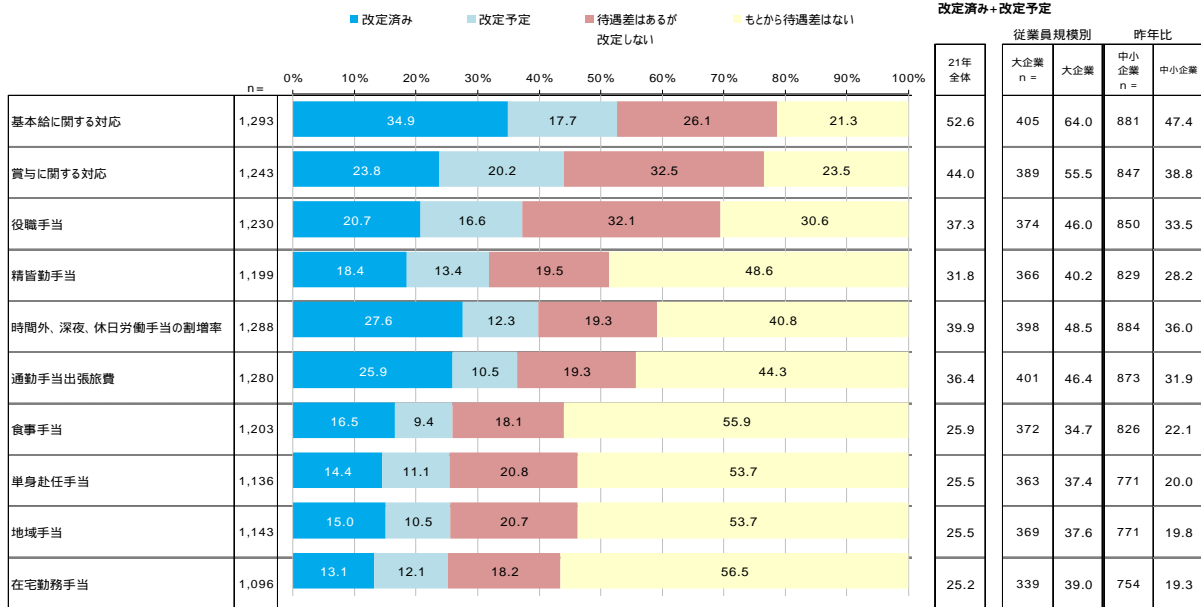
**従業員数（単一回答）**



## （2）同一労働・同一賃金

「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」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、休日労働手当の増増率]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。

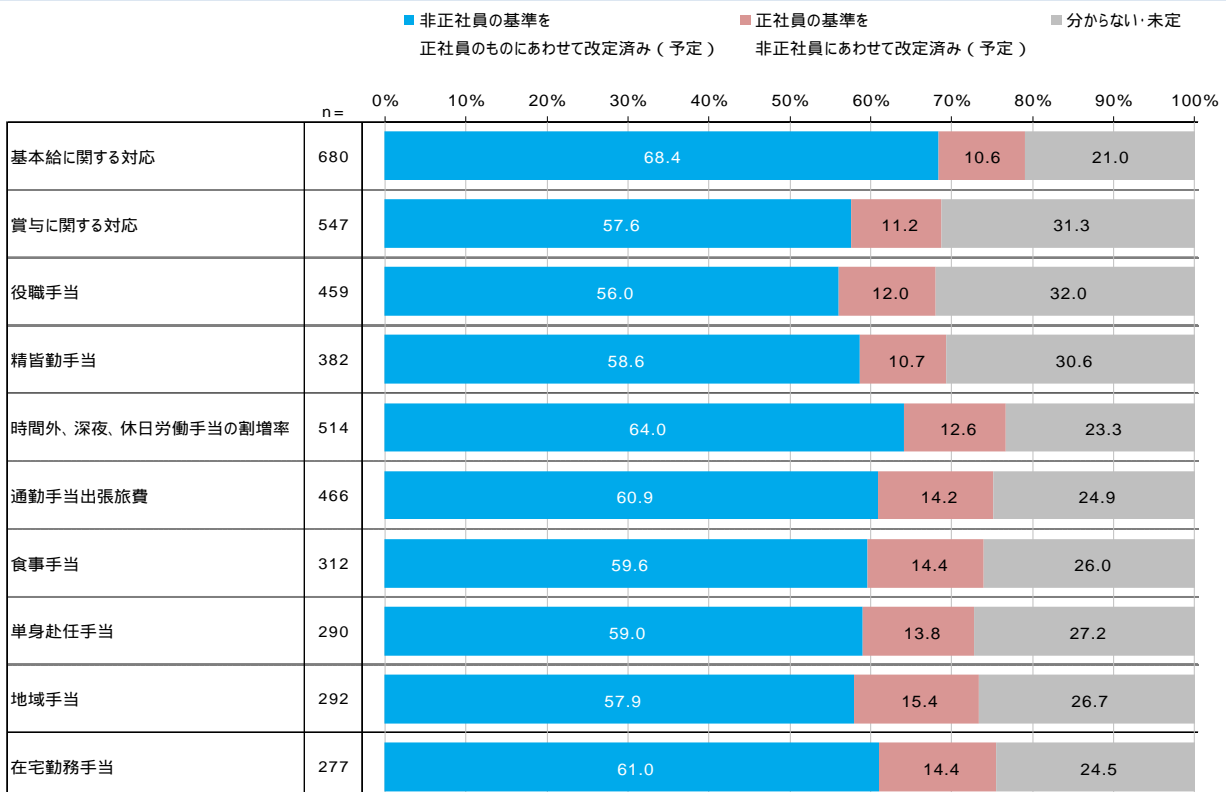


「わからない」を除いて集計。前年も同様に再集計  
 「大企業」= 正社員数300名以上、「中小企業」= 正社員数300名未満

「同一労働同一賃金」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「改訂済/改訂予定」と回答した人

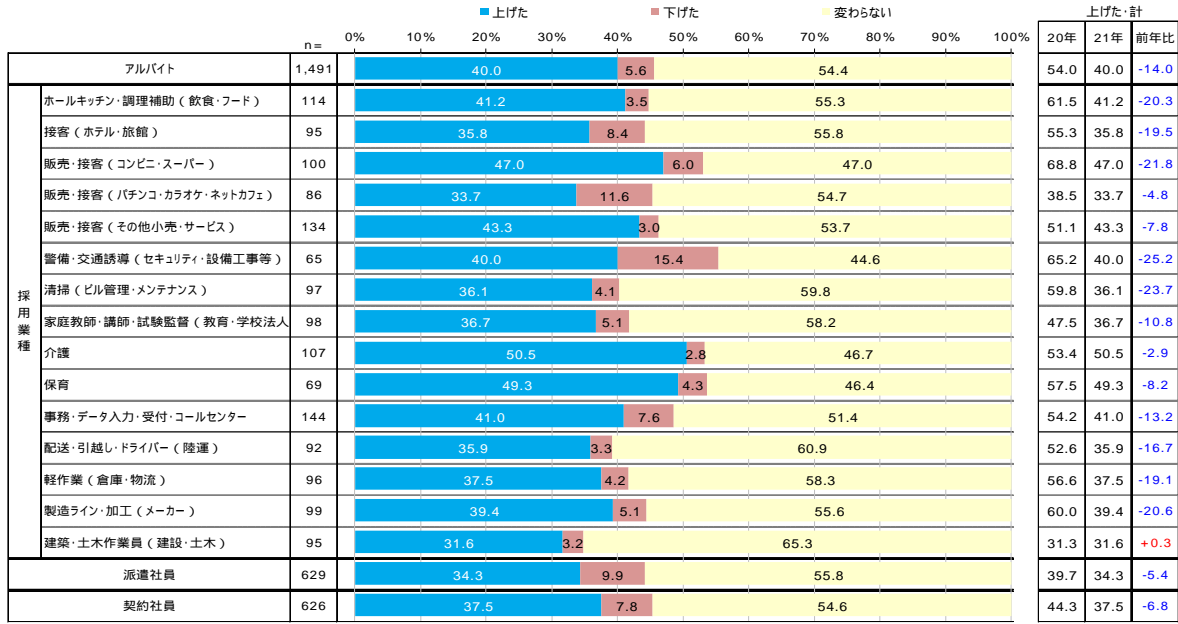
- ・全項目において、「非正社員の基準を正社員のものにあわせて改訂済み(予定)」が約6割を占めており、特に[基本給に関する対応]は68.4%と最も高くなった。
- ・「正社員の基準を非正社員にあわせて改訂済み(予定)」は全項目で約1割となっており、[地域手当]が15.4%と最も高く、次いで[食事手当][在宅勤務手当]が14.4%と続く。



**(3) 直近半年間の給与について**

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

- ・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。



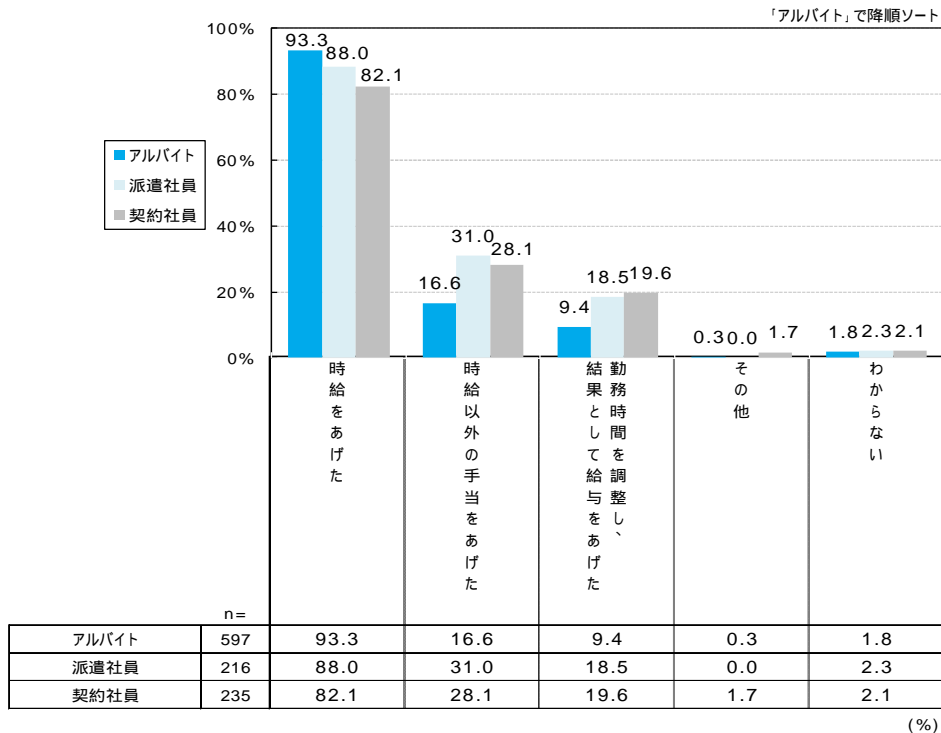
「わからない」を除いて集計、前年も同様に再集計

**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

- ・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。

**給与を上げた方法**



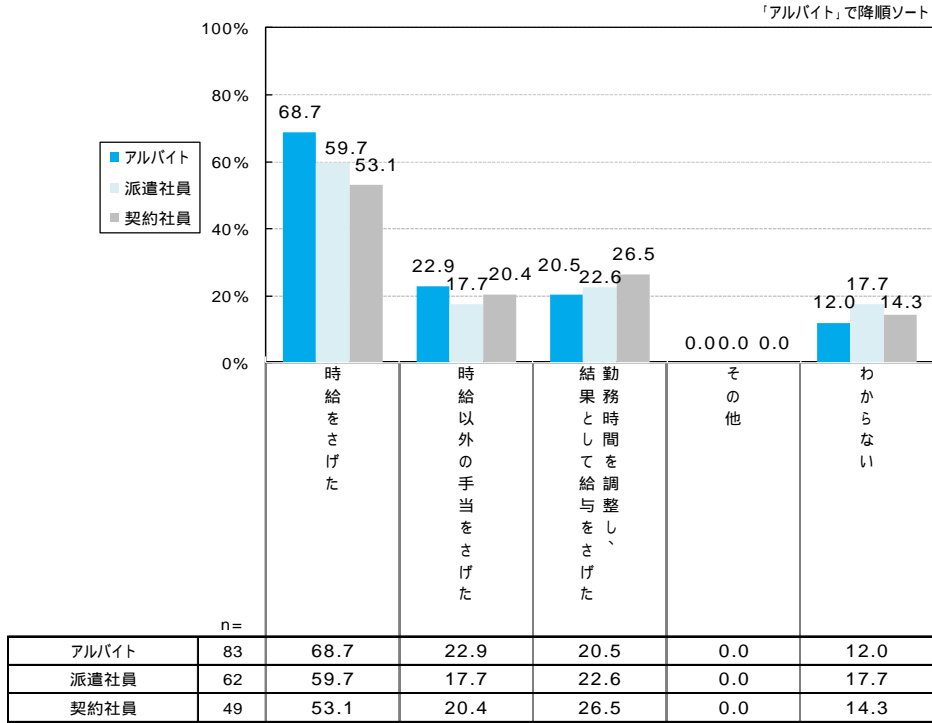
(%)

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

給与を下げた方法では、全雇用形態で「時給を下げた」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、結果として給与を下げた」の割合が高くなった。

給与を下げた方法



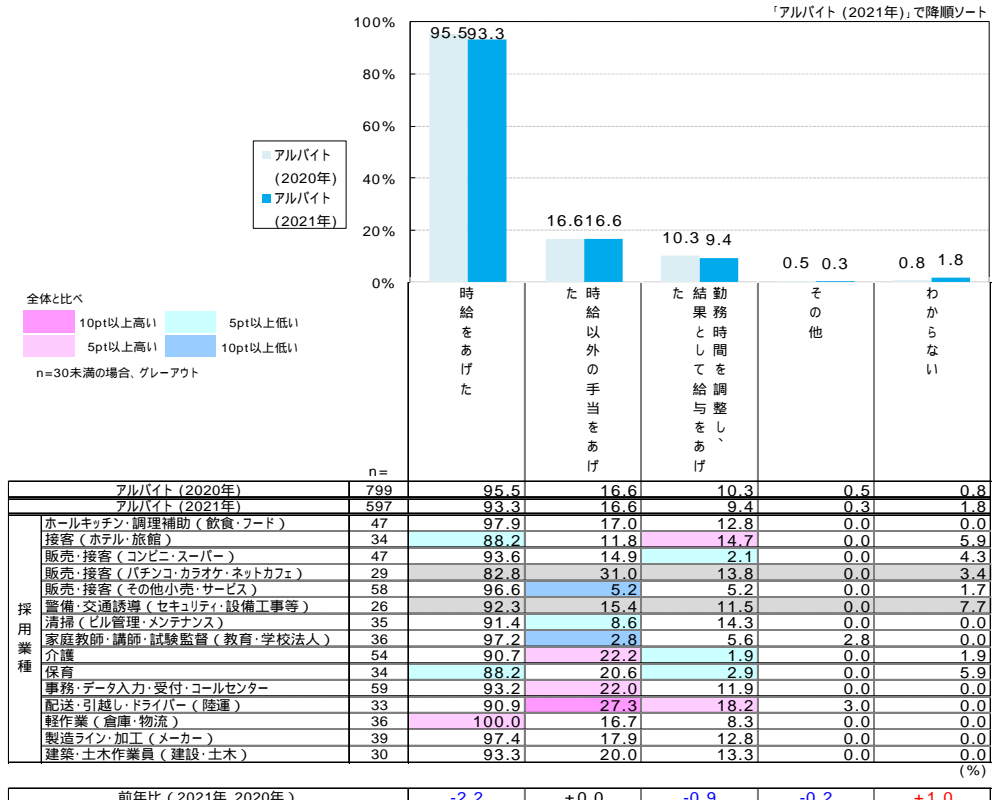
(%)

[アルバイトのみ] 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：直近半年間にアルバイトの給与を「上げた」と回答した人

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。

アルバイトの給与を上げた方法



(%)

前年比(2021年/2020年)	-2.2	±0.0	-0.9	-0.2	+1.0
------------------	------	------	------	------	------

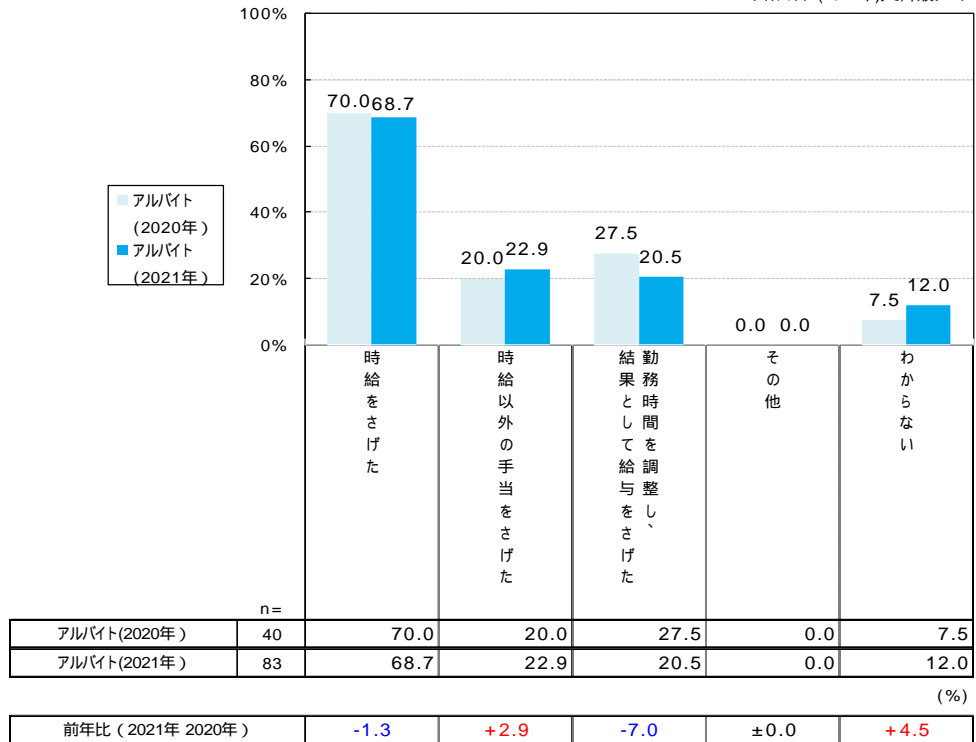
**【アルバイトのみ】非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。（複数回答）**

ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「下げた」と回答した人

給与を下げた方法では、「時給を下げた」が最も高く（68.7%）、次いで「時給以外の手当を下げた」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「時給以外の手当を下げた」で2.9pt増加となった。

アルバイトの給与を下げた方法

「アルバイト（2021年）」で降順ソート



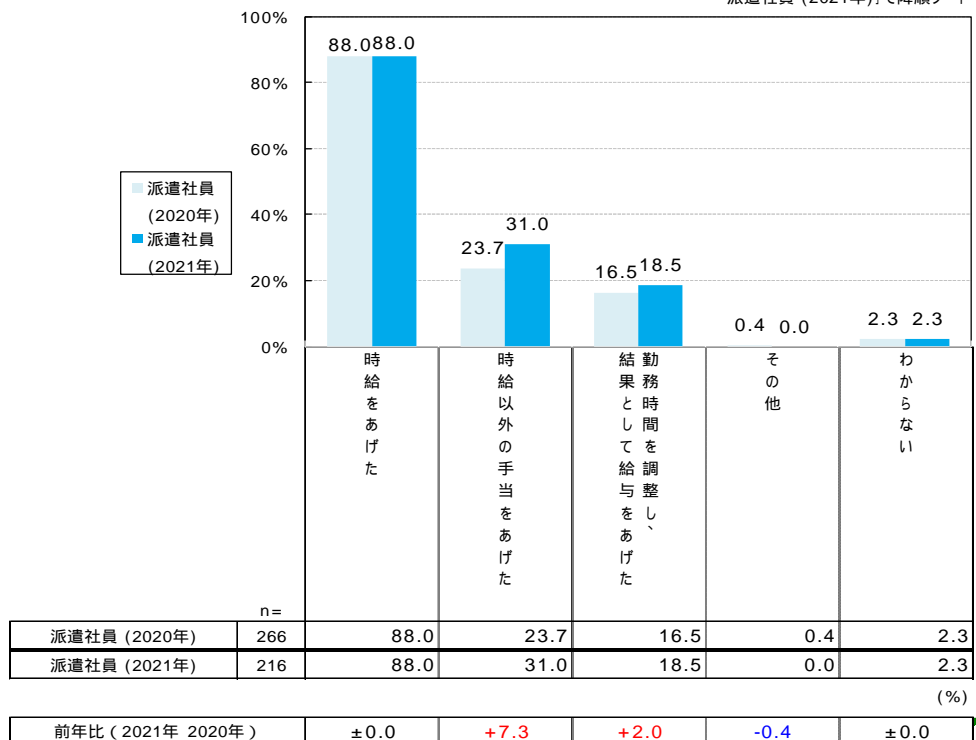
**【派遣社員のみ】非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。（複数回答）**

ベース：直近半年間に派遣社員の給与を「上げた」と回答した人

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。

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

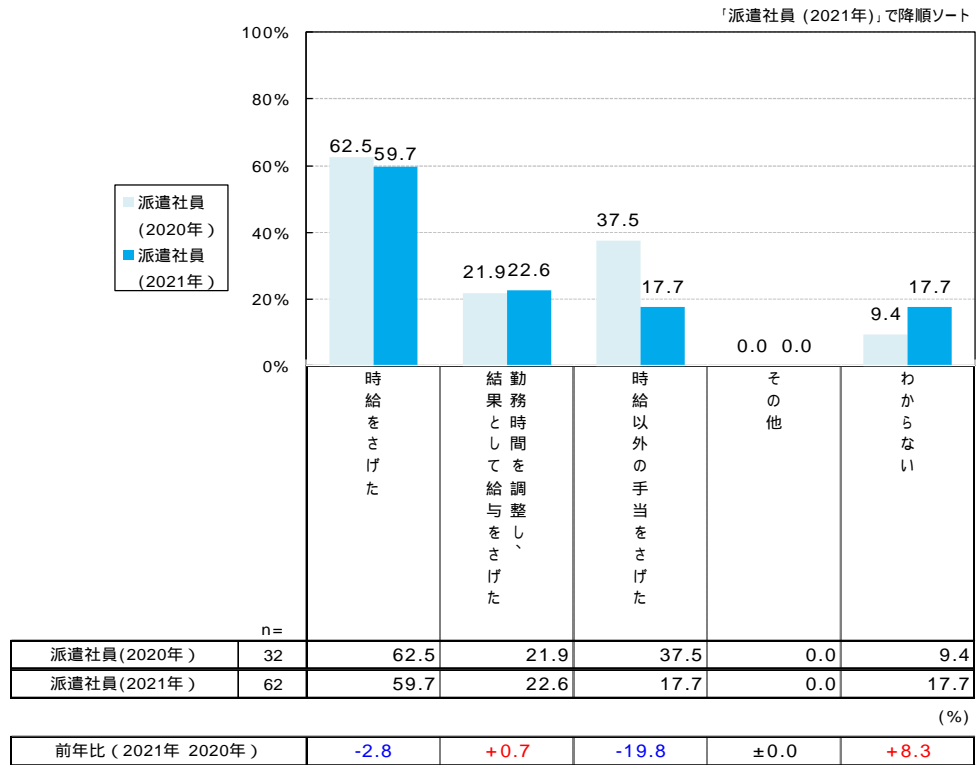


**【派遣社員のみ】非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。（複数回答）**

ベース：直近半年間に派遣社員の給与を「下げた」と回答した人

給与を下げた方法では、「時給を下げた」が最も高く（59.7%、次いで「勤務時間を調整し、結果として給与を下げた」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、「時給以外の手当を下げた」で19.8pt減少となった。

派遣社員の給与を下げた方法

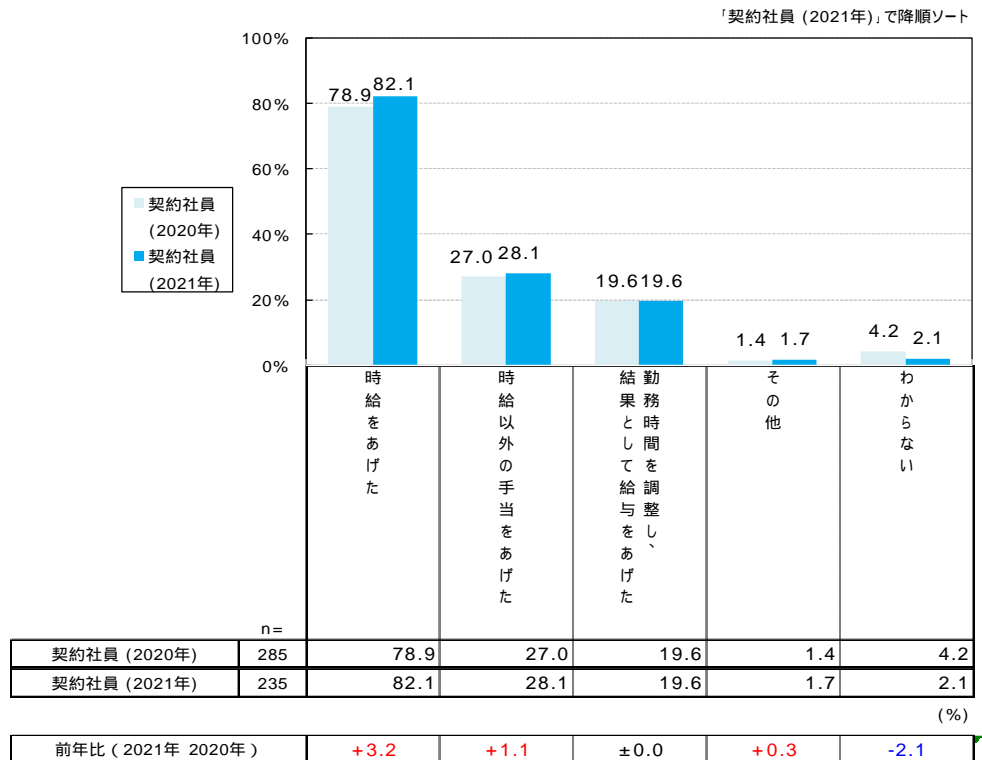


**【契約社員のみ】非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。（複数回答）**

ベース：直近半年間に契約社員の給与を「上げた」と回答した人

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。

契約社員の給与を上げた方法

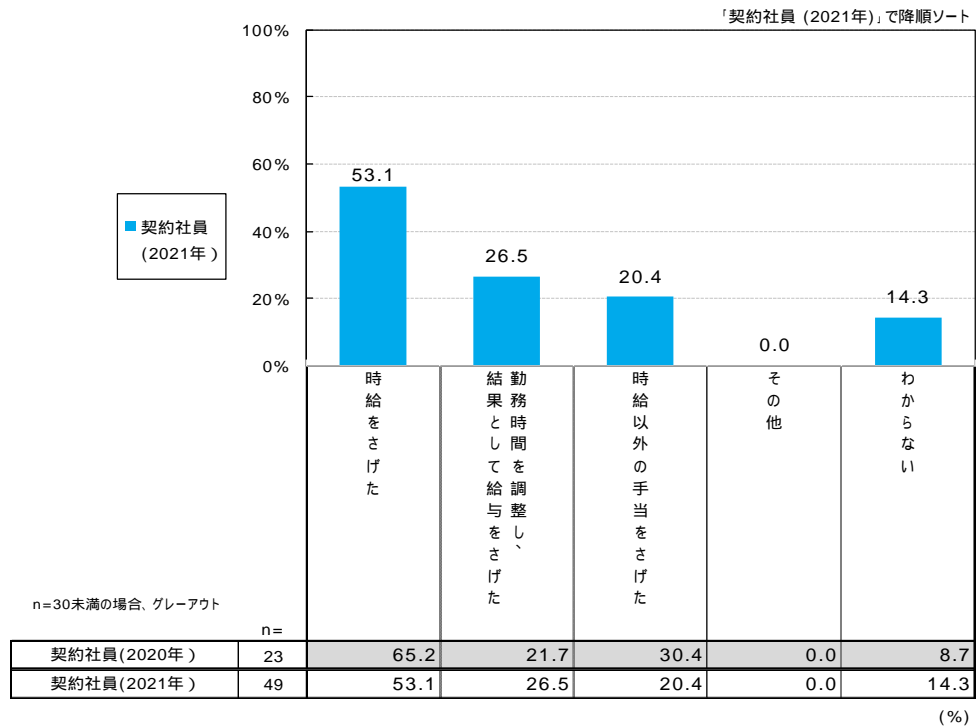


**[契約社員のみ] 非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。（複数回答）**

ベース：直近半年間に契約社員の給与を「下げた」と回答した人

・給与を下げた方法では、「時給を下げた」が最も高く(53.1%、次いで「勤務時間を調整し、結果として給与を下げた」が26.5%となった。

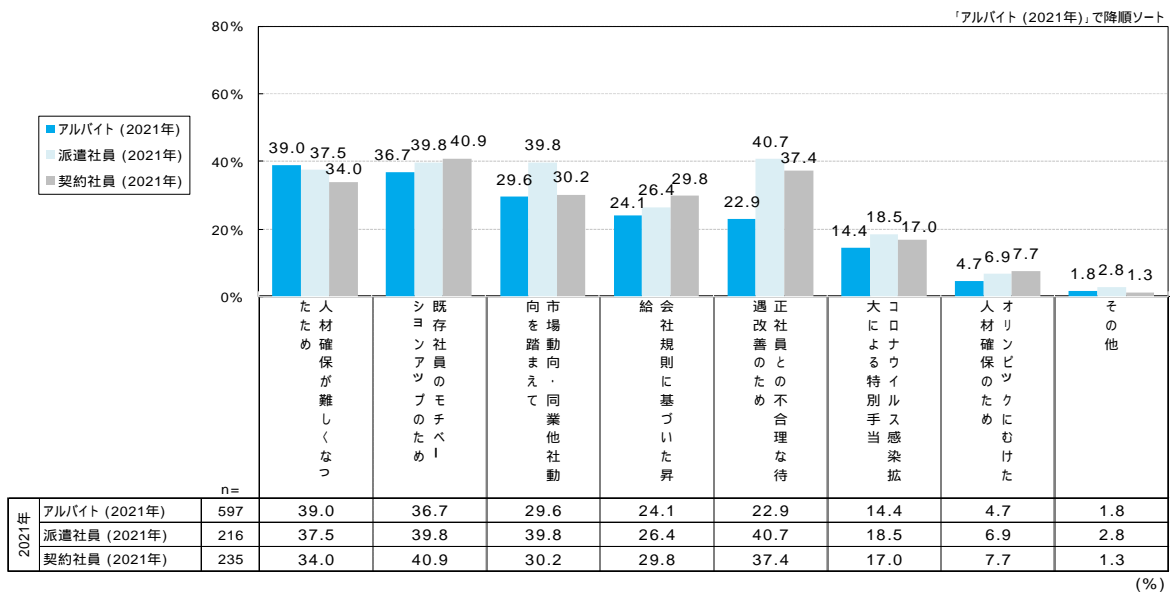
契約社員の給与を下げた方法



**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

- ・[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。

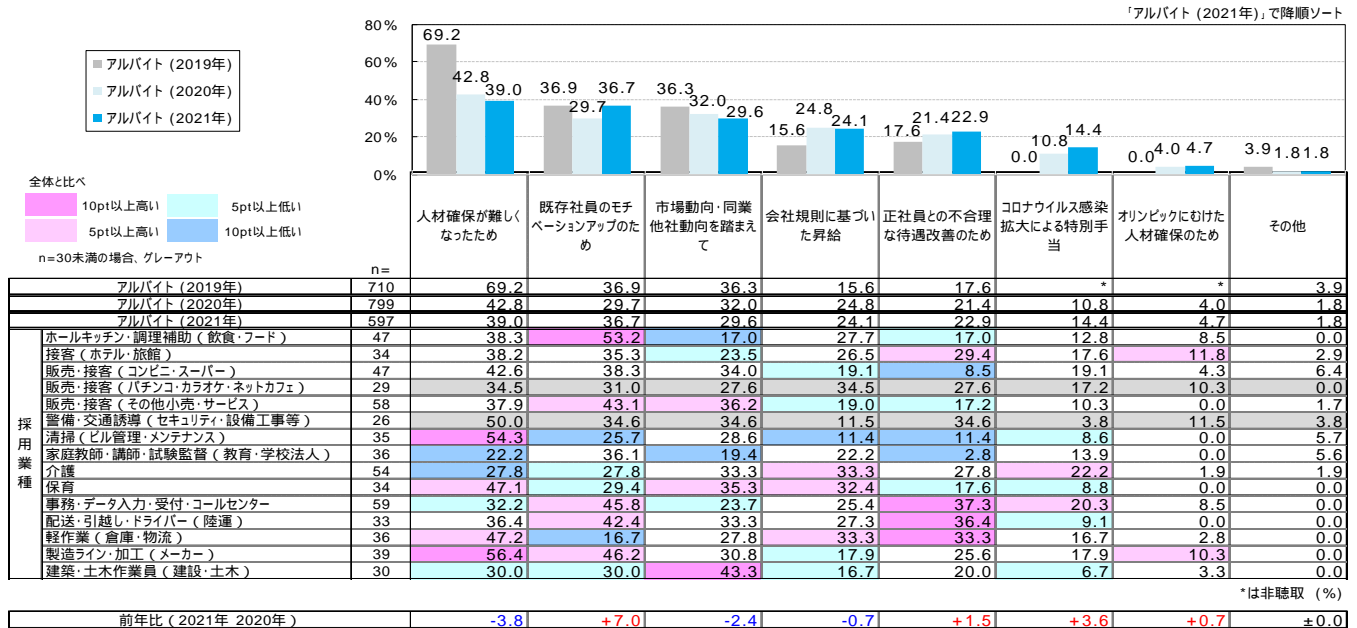




**【アルバイトのみ】非正規社員の給与を上げた理由として当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）**

ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「上げた」と回答した人

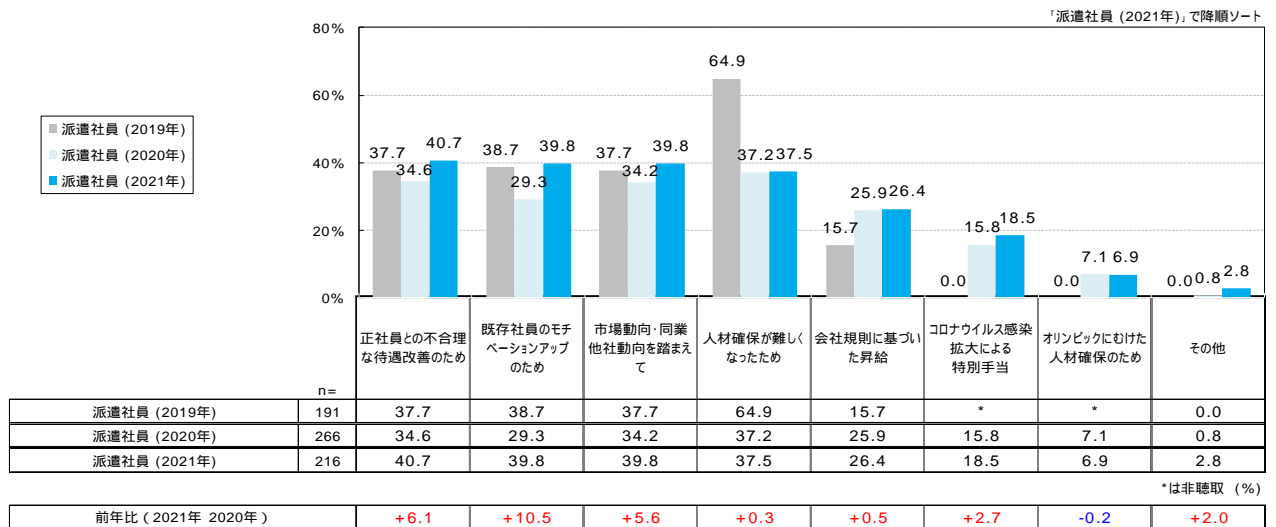
- ・前年と比べて、「人材確保が難しくなったため」が全体で3.8pt減少と最も下がり幅が大きかった。一方で、「既存社員のモチベーションアップのため」が全体で7.0pt増加と最も伸び幅が大きく、次いで「コロナウイルス感染拡大による特別手当」が3.6pt増加、「正社員との不合理な待遇改善のため」が1.5pt増加となった。
- ・「人材確保が難しくなったため」は、[製造ライン・加工(メーカー)]で最も高く56.4%、次いで[清掃(ビル管理・メンテナンス)]54.3%となっており、全体より10pt以上高くなっている。
- ・「既存社員のモチベーションアップのため」は、[ホールキッチン・調理補助(飲食・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



**【派遣社員のみ】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：直近半年間に派遣社員の給与を「上げた」と回答した人

- ・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。

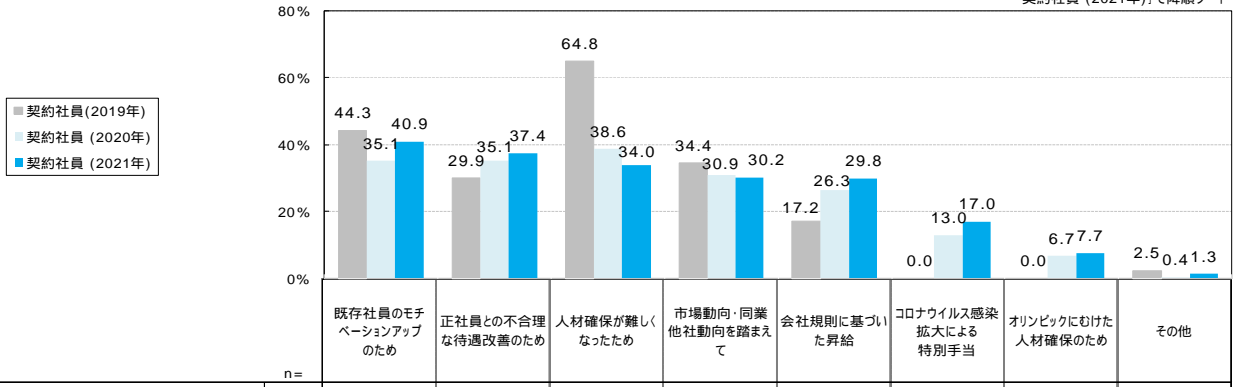


**【契約社員のみ】非正規社員の給与を上げた理由として当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）**

ベース：直近半年間に契約社員の給与を「上げた」と回答した人

- ・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（2021年）」で降順ソート



n=	契約社員(2019年)	契約社員(2020年)	契約社員(2021年)
既存社員のモチベーションアップのため	244	285	235
正社員との不合理な待遇改善のため	244	285	235
人材確保が難しくなったため	244	285	235
市場動向・同業他社動向を踏まえて	244	285	235
会社規則に基づいた昇給	244	285	235
コロナウイルス感染拡大による特別手当	244	285	235
オリンピックにむけた人材確保のため	244	285	235
その他	244	285	235

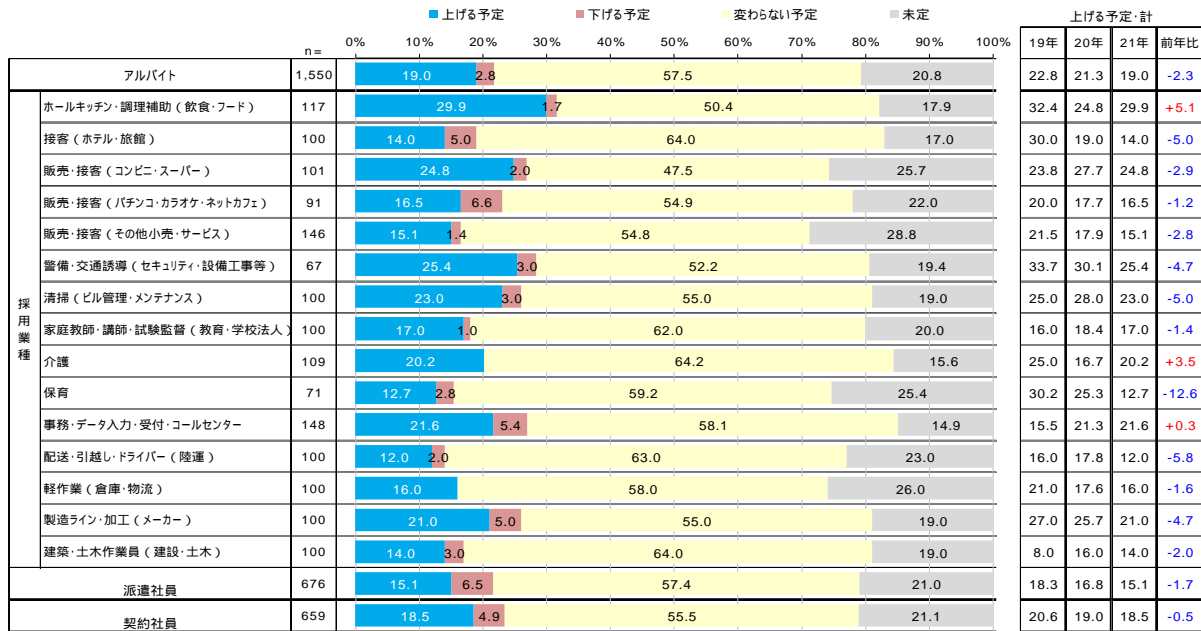
\*は非聴取 (%)

前年比（2021年 2020年）	+	+	-	-	+	+	+	+
既存社員のモチベーションアップのため	+5.8	+2.3	-4.6	-0.7	+3.5	+4.0	+1.0	+0.9

#### （4）今後半年間の給与について

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）

- ・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。

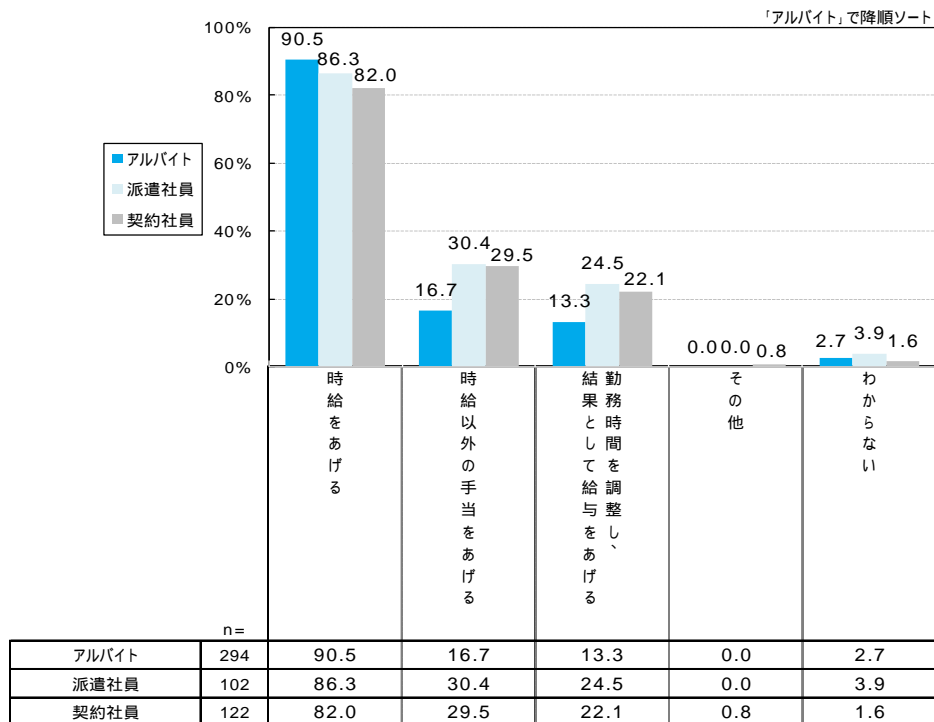


#### 非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数回答）

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

- ・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割を超えており、次いで「時給以外の手当をあげる」が続く。

#### 給与を上げる方法



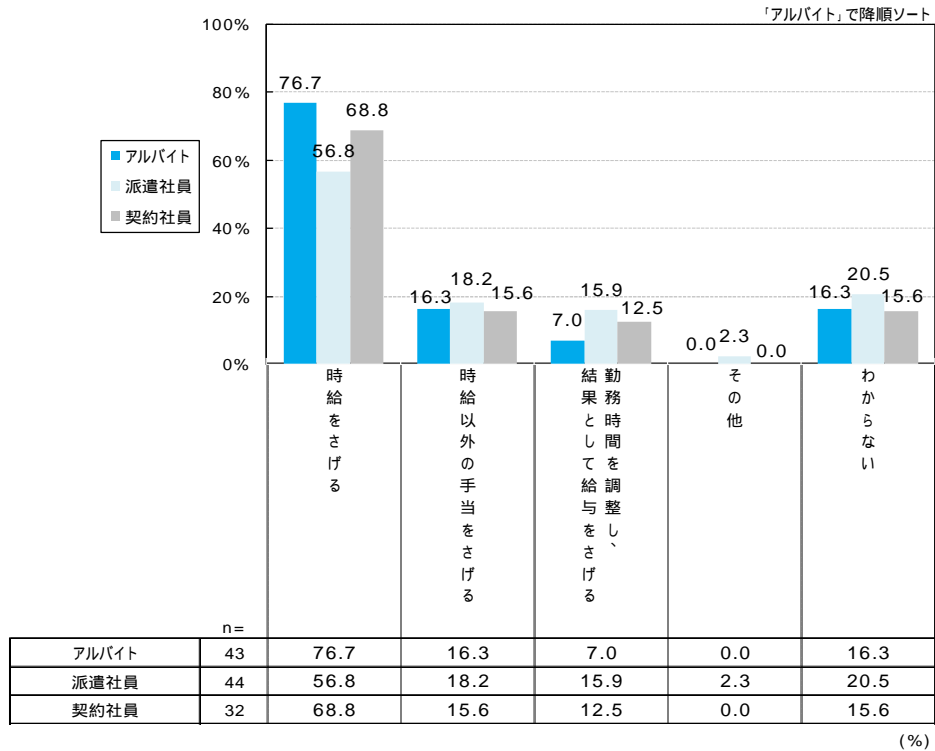
(%)

**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。

給与を下げる方法

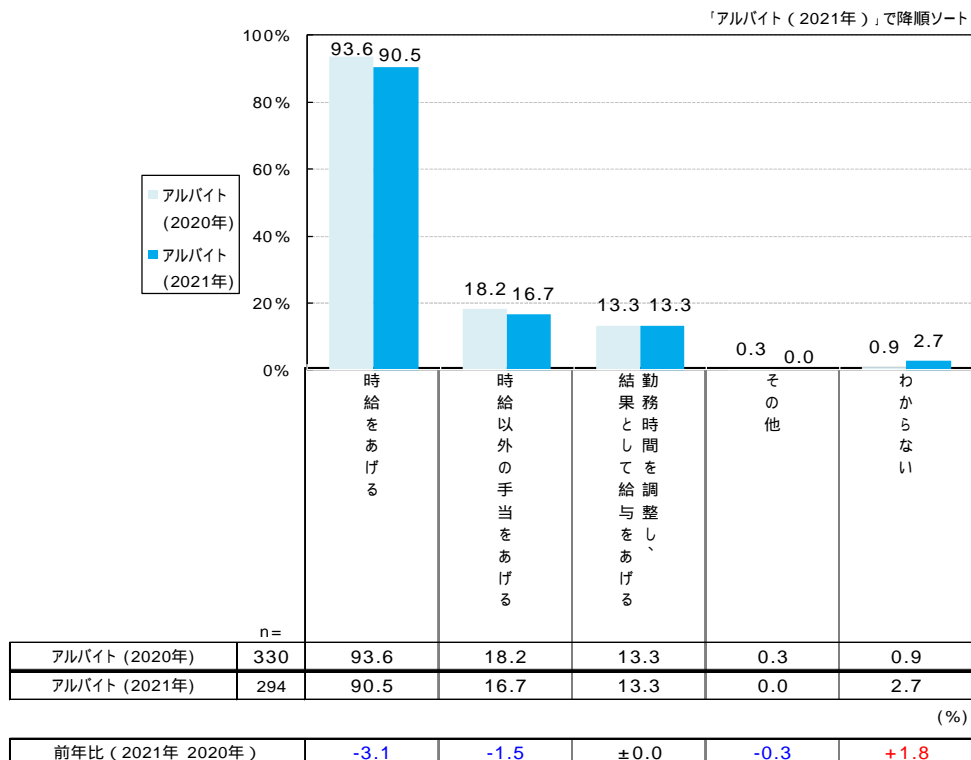


**【アルバイトのみ】非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数回答）**

ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「上げる予定」と回答した人

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。

アルバイトの給与を上げる方法

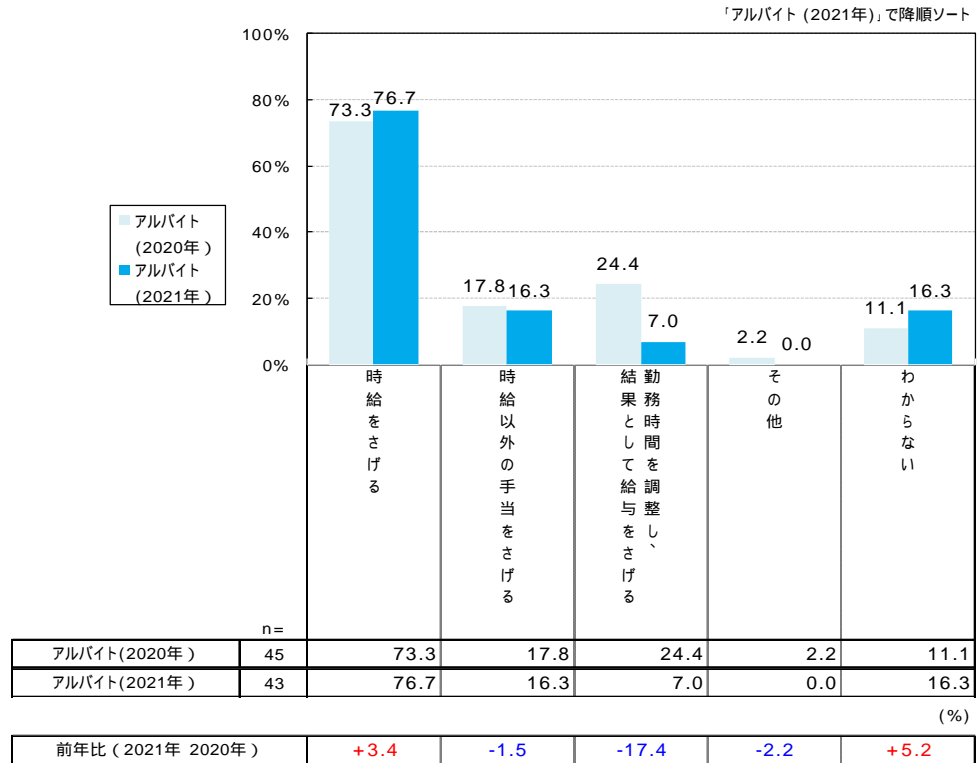


**【アルバイトのみ】非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数回答）**

ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「下げる予定」と回答した人

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。

アルバイトの給与を下げる方法

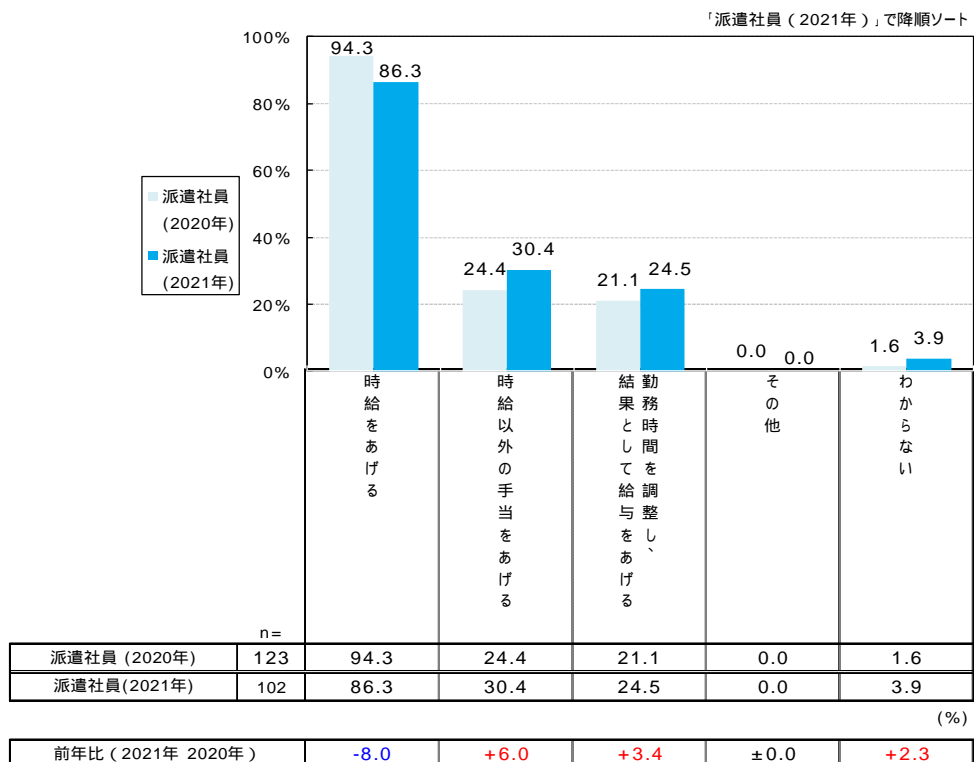


**【派遣社員のみ】非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数回答）**

ベース：今後半年間に派遣社員の給与を「上げる予定」と回答した人

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。

派遣社員の給与を上げる方法

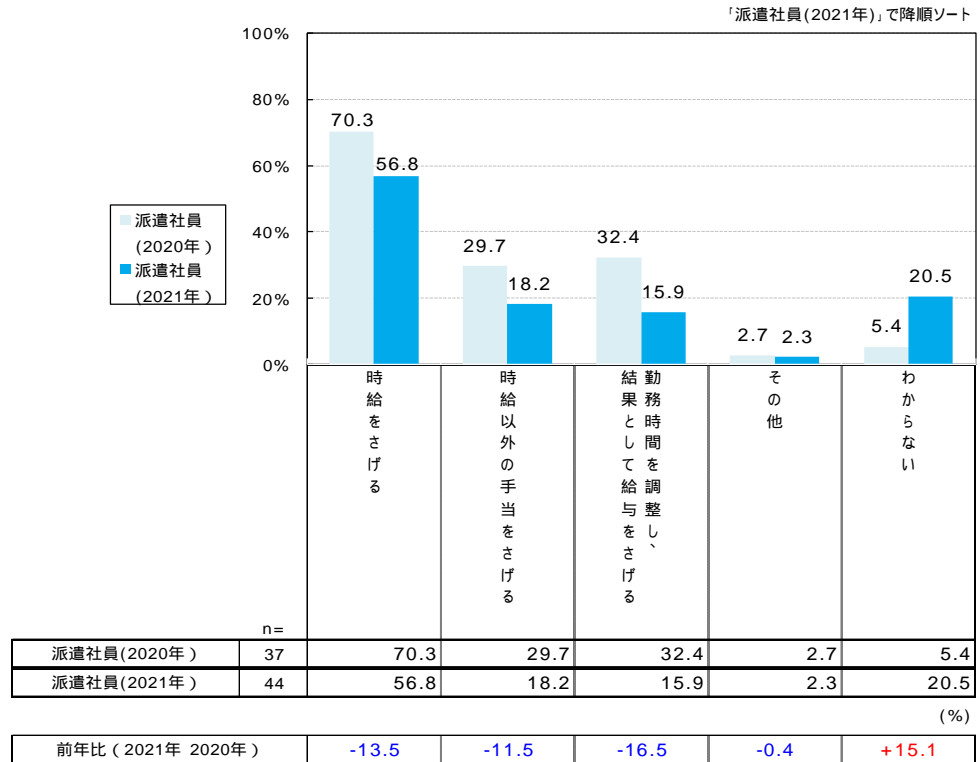


**【派遣社員のみ】非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数回答）**

ベース：今後半年間に派遣社員の給与を「下げる予定」と回答した人

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。

派遣社員の給与を下げる方法

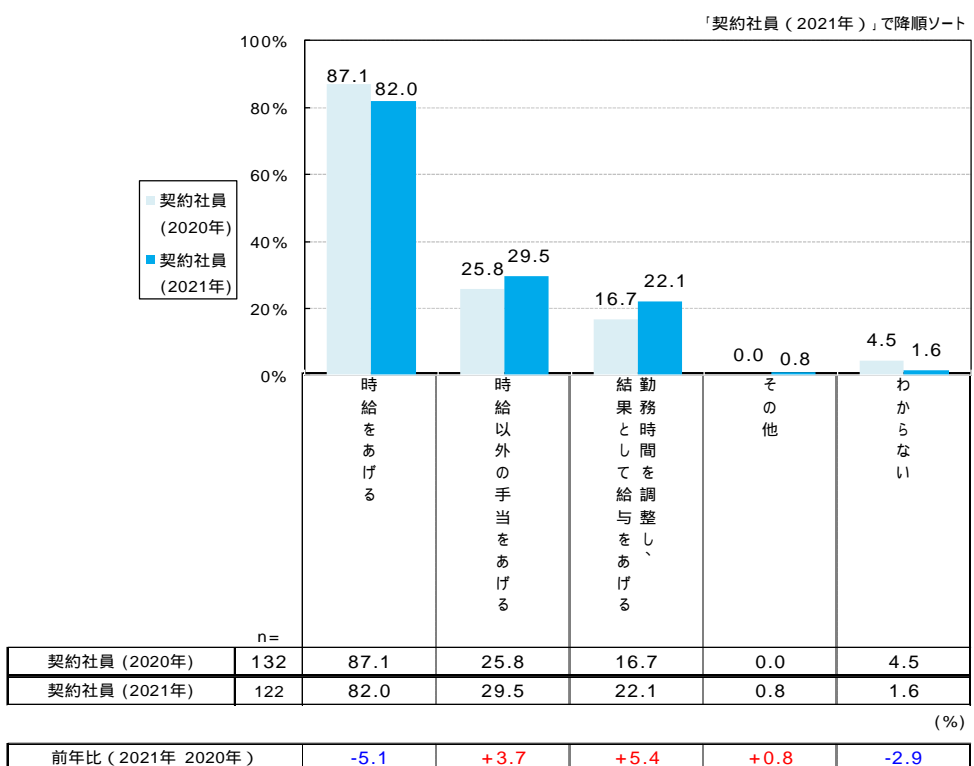


**【契約社員のみ】非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数回答）**

ベース：今後半年間に契約社員の給与を「上げる予定」と回答した人

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。

契約社員の給与を上げる方法

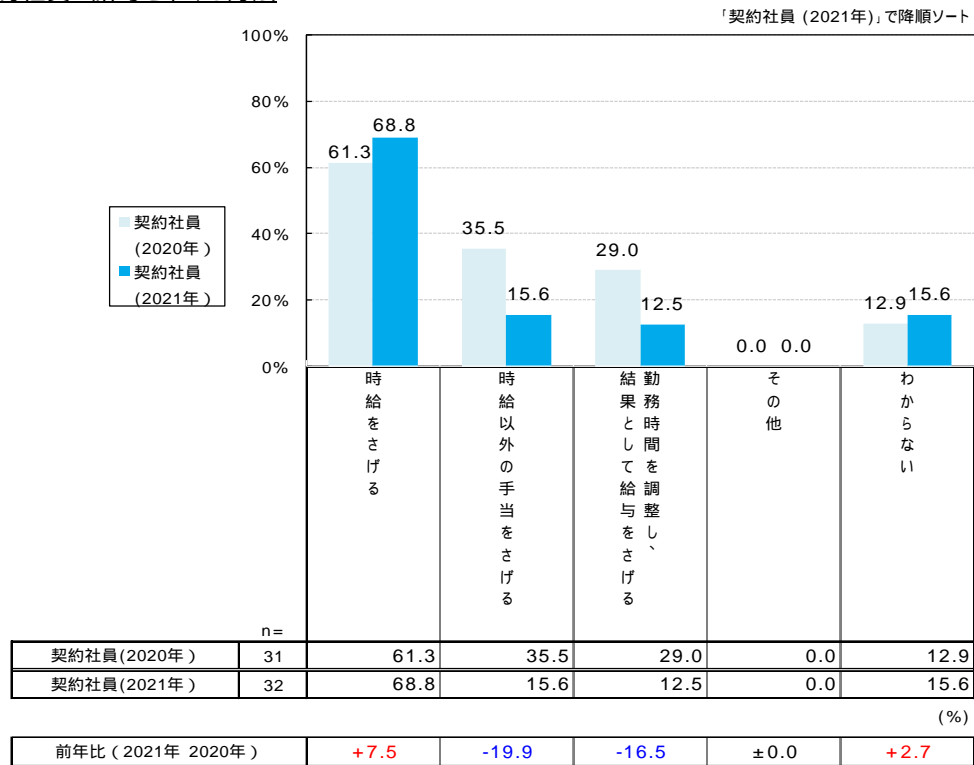


**【契約社員のみ】非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数回答）**

ベース：今後半年間に契約社員の給与を「下げる予定」と回答した人

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。

**契約社員の給与を下げる方法**



**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）**

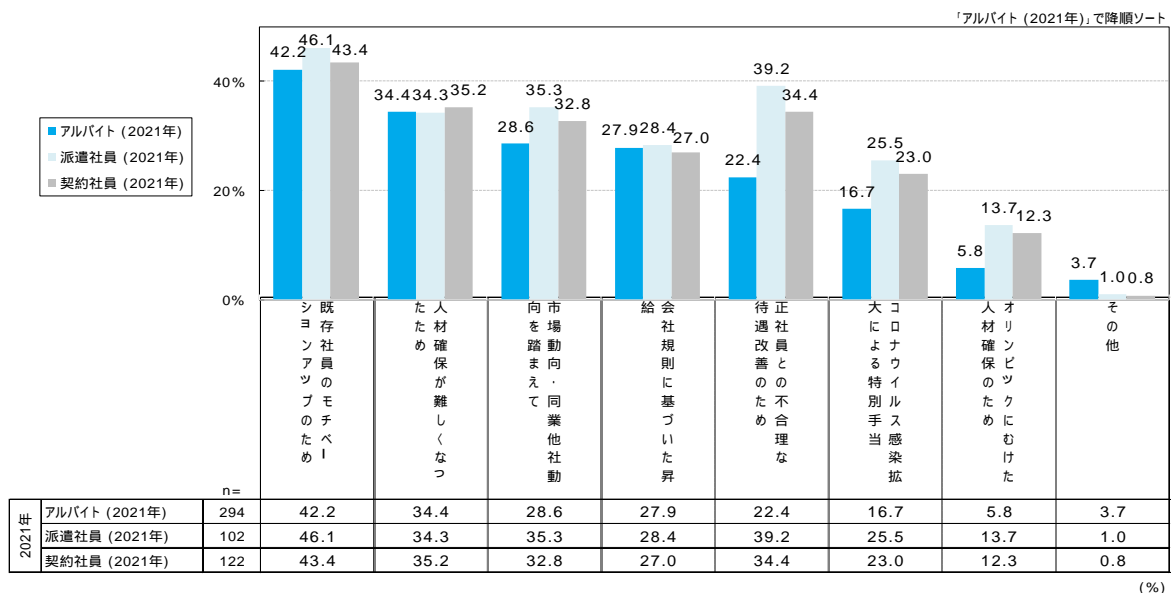
ベース：今後半年間に非正規社員の給与を「上げる予定」と回答した人

・[アルバイト]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32.8%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。

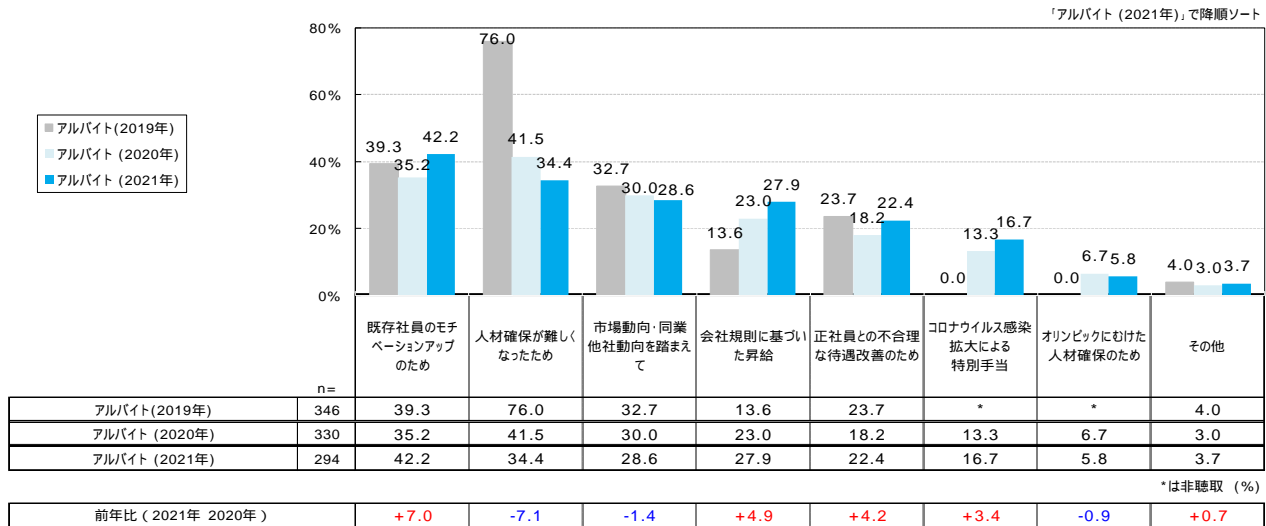




**【アルバイトのみ】非正規社員の給与を上げる予定の理由として当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）**

ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「上げる予定」と回答した人

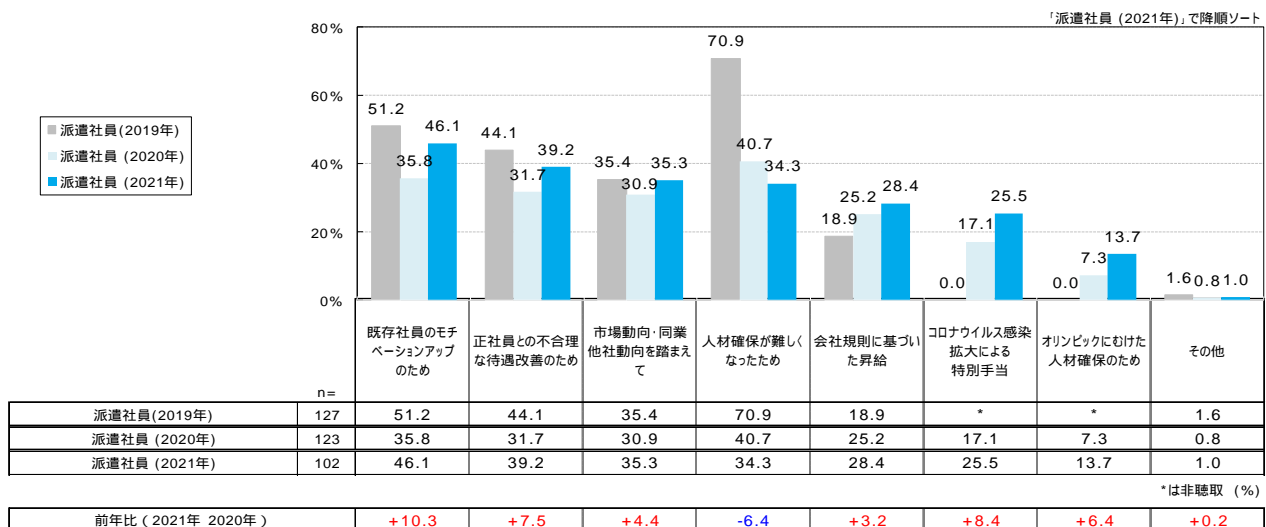
- ・全体では、「既存社員のモチベーションアップのため」が最も高く42.2%、次いで「人材確保が難しくなったため」が34.4%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が28.6%となった。
- ・前年と比べると、「人材確保が難しくなったため」が最も下がり幅が大きく7.1pt減少となった。一方で「既存社員のモチベーションアップのため」が最も伸び幅が大きく7.0pt増加、次いで「会社規則に基づいた昇給」が4.9pt増加、「正社員との不合理な待遇改善のため」が4.2pt増加となった。
- ・「コロナウイルス感染拡大による特別手当」は16.7%となっており、前年より3.4pt上昇となった。



**【派遣社員のみ】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：今後半年間に派遣社員の給与を「上げる予定」と回答した人

- ・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。

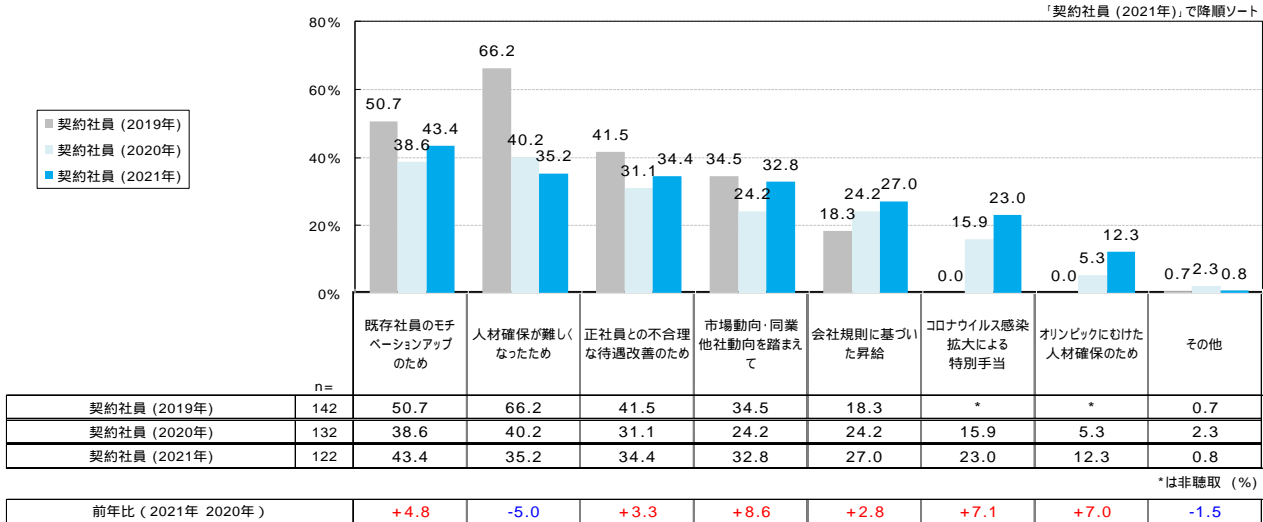




**【契約社員のみ】非正規社員の給与を上げる予定の理由として当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）**

ベース：今後半年間に契約社員の給与を「上げる予定」と回答した人

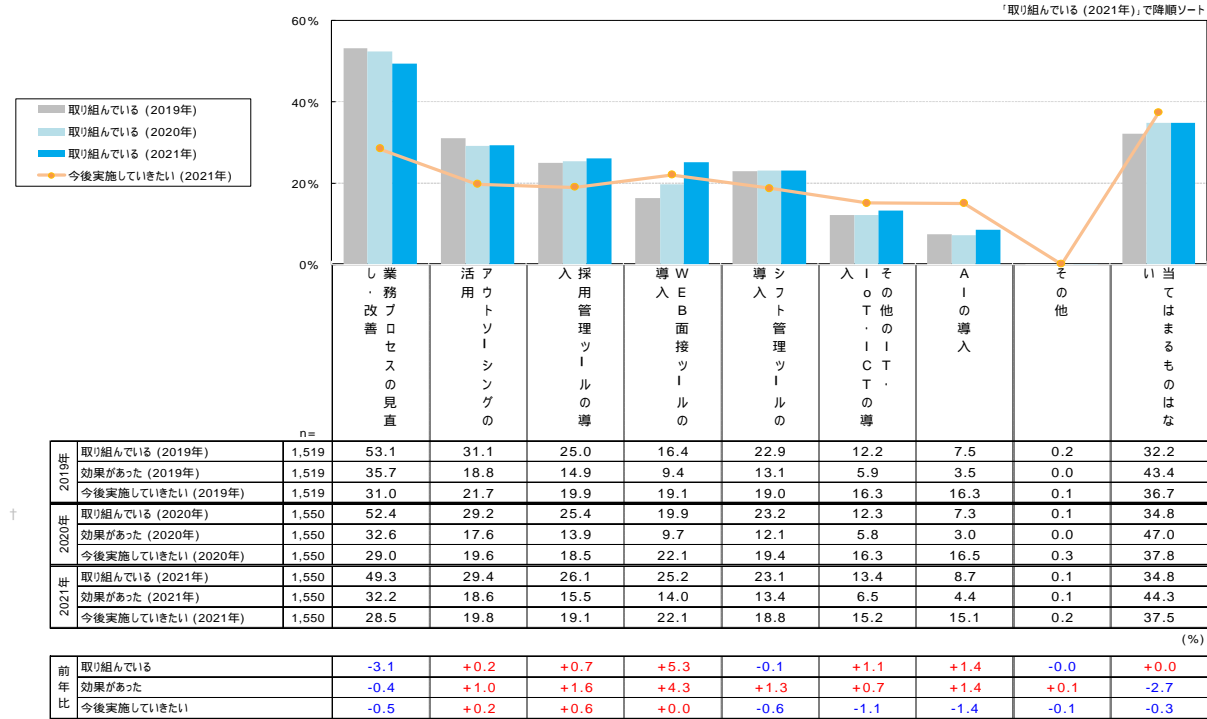
- 全体では、「既存社員のモチベーションアップのため」が最も高く43.4%となっており、次いで「人材確保が難しくなったため」が35.2%、「正社員との不合理な待遇改善のため」が34.4%となった。
- 前年と比べると、「人材確保が難しくなったため」が最も下がり幅が大きく5.0pt減少となった。一方で「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が最も伸び幅が大きく8.6pt増加、次いで「コロナウイルス感染拡大による特別手当」が7.1pt増加、「オリンピック人材確保のため」が7.0pt増加となった。



(5) その他

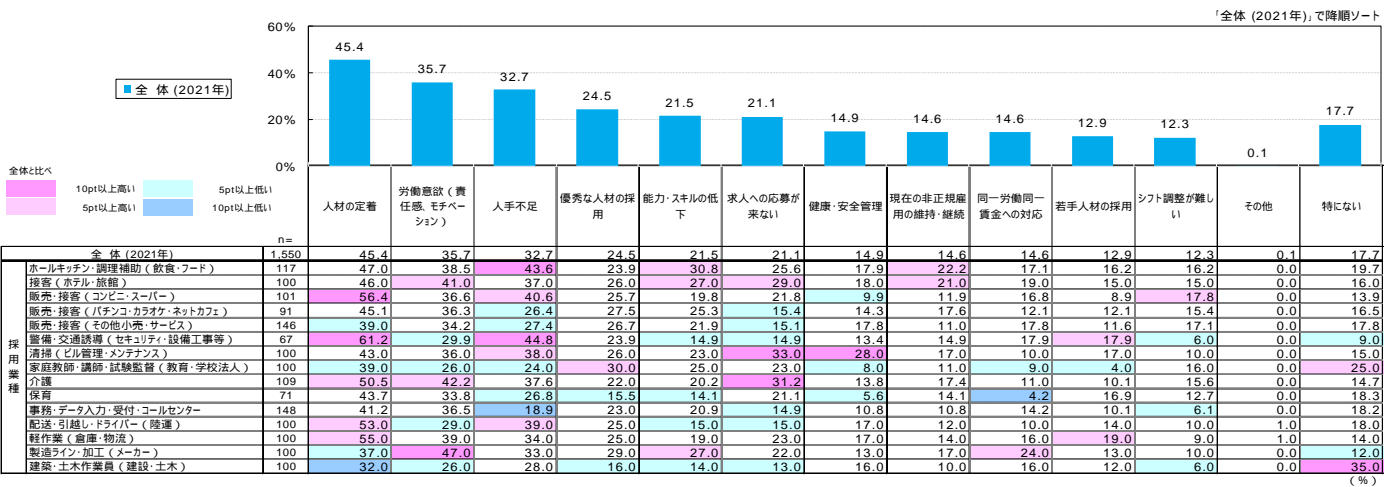
あなたのお勤めの会社で非正規雇用に関して取り組んでいることをすべてと、その中で業務改善・生産性向上に効果があったと感じるものをすべてお選びください。また、実施した・していないに関わらず、今後実施していきたいものをすべてお選びください。（複数回答）

- ・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][効果があった]割合が最も増加したのは「WEB面接ツールの導入」となった。コロナ禍でWEB面接ツールを導入する企業が増えた中、感染対策だけでなく業務改善や生産性向上にも効果があると感じている企業の割合も増加したようだ。



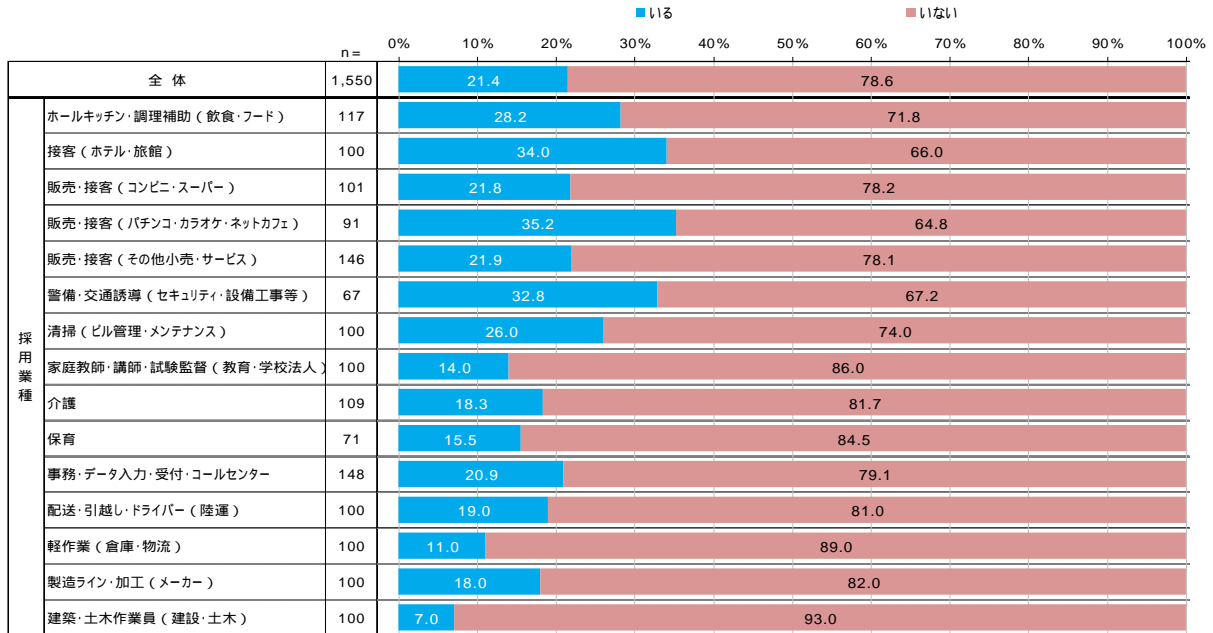
非正規社員の雇用に関することで不安なことはありますか。（複数回答）

- ・全体では、「人材の定着」が最も高（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。



### 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）

- ・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、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）

- ・全体では、「シフト時間調整」が最も高(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。

