

2.フリーターや既卒者を正社員として受け入れる際に企業が感じる問題点と対応策

(1) フリーターや既卒者を正社員として受け入れる際に企業が感じる問題点

では、もう一步踏み込んで、フリーターや既卒者を正社員として受け入れる場合について、企業が感じる問題点(図表-8)についてみていきます。大きく分けると、①求める質の人材を必要量確保できない、②採用・教育にコストがかかる、③募集・採用や採用後のノウハウがない、という3つに分類されます。(ただし、「特に問題は感じてない」と回答した企業も25.6%存在します)

図表-8 フリーターや既卒者の募集・採用で、企業が感じている問題点 (複数回答)

① 求める質の人材を必要量確保できない	<ul style="list-style-type: none"> ● 自社の求める質の人材が集まりにくい(38.2%) ● 自社の業種や募集する職種が、若者に人気がない(19.1%) ● 自社の業種や募集する職種がフリーターや既卒者には適していない(15.3%) ● 人材を量的に確保するのが難しい(11.3%) ● 自社の知名度が低いので、若者が集まらない(8.0%)
② 採用・教育にコストがかかる	<ul style="list-style-type: none"> ● 都度採用になるので、結果的に募集・採用コストがかかる(15.5%) ● 都度採用になるので、研修コストがかかる(5.7%)
③ 募集・採用や採用後のノウハウがない	<ul style="list-style-type: none"> ● フリーター等を採用した場合の社内の賃金体系等の処遇制度が不十分(9.1%) ● フリーターや既卒者を効率よく募集・採用する方法がわからない(4.3%) ● アルバイト経験の評価の仕方など面接・採用ノウハウが十分でない(3.6%)

(2) 若者を正社員として受け入れる際に企業が感じる問題点への対応策

フリーターや既卒者を正社員として受け入れる際に感じる問題点に対して、企業は、「自社のホームページによる求人情報の公開などIT手段の活用(24.1%)」や「自社や募集職種のより詳細な情報の提示、アピールポイントの工夫(13.3%)」など募集方法の改善、また「既卒者でも対応可能な賃金体系の整備(12.4%)」、「求人条件の魅力を高めるための賃金や労働条件の見直し(9.5%)」など、自社の賃金体系など整備等の対応策をとっています。

図表-9 フリーターや既卒者を正社員として受け入れる際に企業が感じる問題点への対応策 (複数回答)

