

3. データ編

(1) アンケートの目的

若年労働者の雇用情勢が悪化し、更なるフリーターの増加が懸念されている現在、雇用する側、雇

用される側、それぞれの雇用に関する意識、実態を調査し、施策立案の資料とする。

(2) アンケート調査の概要

企業向けアンケートと非正規経験社員、フリーター向けアンケート（以下、従業者向けアンケート）

の実施要領は以下の通りである。

ア. 企業向けアンケート

- < 調査名 > 若年労働者の雇用状況に関する調査
- < 調査期間 > 平成 23 年 1 月 14 日（金）～平成 23 年 1 月 28 日（金）
- < 調査方法 > 郵送
- < 調査対象 > 全国の企業 3,120 社
（東京商工リサーチ企業情報トップ 150 万社のうちアクティブ企業
（休眠状態の企業を除いたもの）から業種別（13 業種）・規模別（5 階級）に抽出）
- < 有効回答数 > 673 社（21.6%）

イ. 従業者向けアンケート

- < 調査名 > 仕事に関するアンケート
- < 調査期間 > 平成 23 年 1 月 18 日（火）～平成 23 年 1 月 19 日（水）
- < 調査方法 > インターネット
- < 調査回答者 > 弊社インターネットリサーチサービス True Navi のモニター
（約 50 万人）から以下の条件にあてはまるモニター 1,000 名

図表 2 モニターの抽出条件一覧

属性	回答数
セグメント①（現在は正社員/フリーター経験あり）	500
セグメント②（現在はフリーター/正社員希望あり/正社員経験あり）	100
セグメント③（現在はフリーター/正社員希望あり/正社員経験なし）	150
セグメント④（現在はフリーター/正社員希望なし/正社員経験あり）	100
セグメント⑤（現在はフリーター/正社員希望なし/正社員経験なし）	150

※ここでいうフリーターとは、15歳から39歳の若年者（学生および主婦/主夫を除く）のうち、勤め先における呼称がアルバイトまたはパートである者を指す。

(3) 企業のフリーターに対する認識とその実態

正社員を採用する際、約半数の企業は「新卒」や「フリーター」といった採用対象毎の優先順位がある。そして、「フリーター」の優先順位は、「新卒」や「他社の正社員」など、他の対象と比較して低いと示唆される。

だが、正社員として自社・他社のフリーター（以下、元フリーター）を採用・登用した企業は、多く

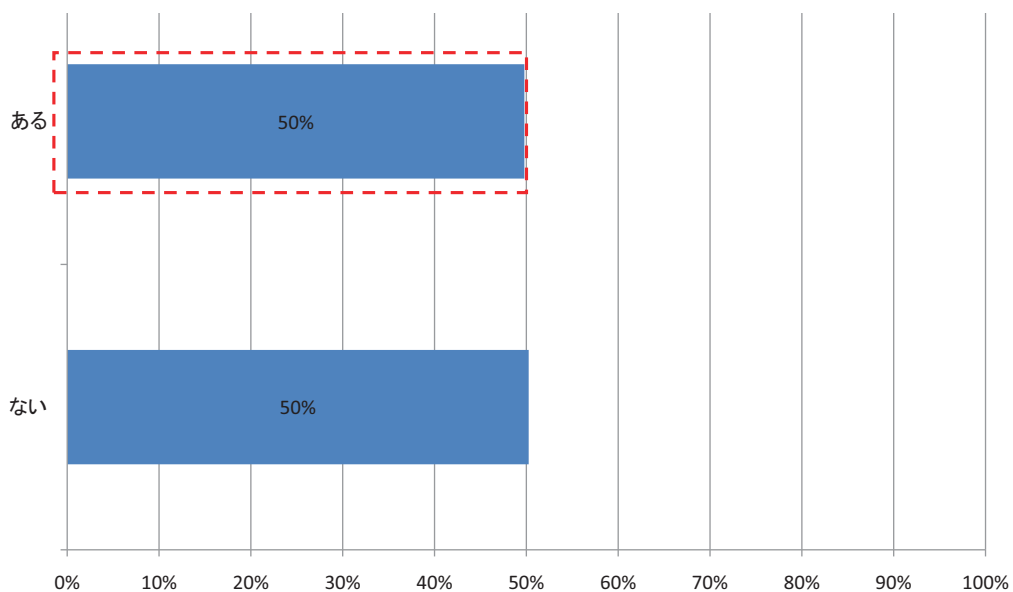
のスキルにおいて満足していること、また、「新卒」や「他社の正社員」と比較して、そのスキルに遜色ないと感じている。

つまり、元フリーターが決して劣っているわけではないのにも関わらず、その言葉から連想されるイメージが少なからず影響し、低い優先順位となって表れているのではないだろうか。

ア. 正社員を採用する際の優先順位の有無

- 正社員を採用する際、採用対象区分別の優先順位が「ある」と回答した割合は 49.8%、「ない」と回答した割合は「50.2%」となっている。

図表 3 正社員を採用・登用する際の採用対象区分別優先順位



出所)「若年労働者の雇用状況に関する調査」

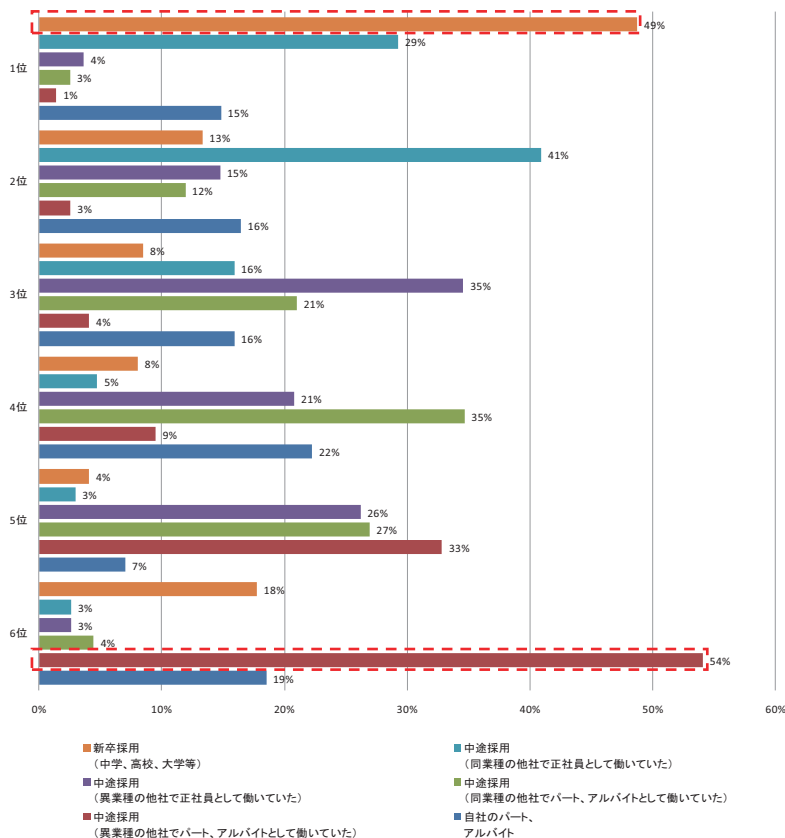
イ. 正社員を採用する際の区分別優先順位

- 企業が正社員を採用する際に、最も優先する対象は「新卒採用」であり、これは「新卒採用」を重視する日本の雇用環境の現れと言えるだろう。
- 最も優先度が低いとされた対象は「中途採用（異業種の他社でパート、アルバイトとして働いていた）」であり、他社で働くフリーターに対する優先順位は最も低いと考えられる。
- その一方で、「自社のパート、アルバイト」は最優先と答えた企業が約15%あった。これは、「新卒採用」、「中途採用（同業種の他社で正社員として働いていた）」に次ぐものであり、自社で働くフリーターの優先順位は他社で働くフリーターと比較すると高いようである。

注) 採用対象の区分

No.	区分
1	新卒採用（中学、高校、大学等）
2	中途採用（同業種の他社で正社員として働いていた）
3	中途採用（異業種の他社で正社員として働いていた）
4	中途採用（同業種の他社でパート、アルバイトとして働いていた）
5	中途採用（異業種の他社でパート、アルバイトとして働いていた）
6	自社のパート、アルバイト

図表 4 採用区分別の優先順位



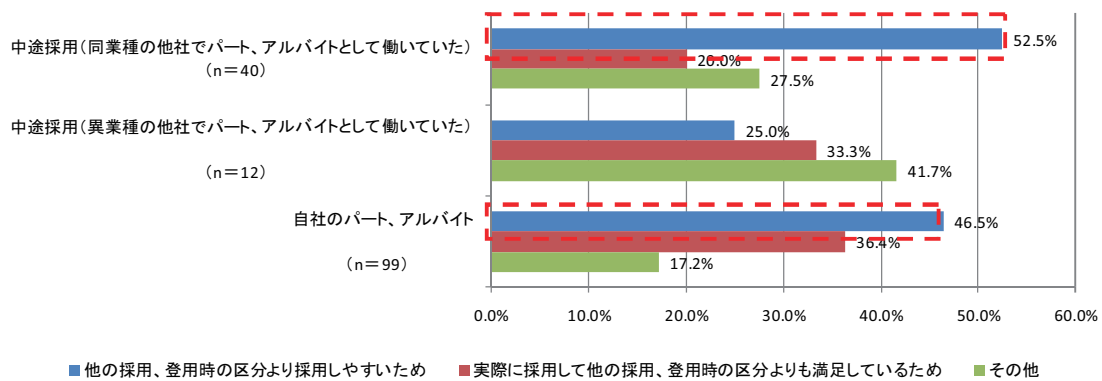
出所)「若年労働者の雇用状況に関する調査」

ウ. 元フリーター採用優先順位の理由

<優先順位を1位、2位とした理由>

- 企業が元フリーターの優先順位を1位と回答した理由の多くは、「他の対象よりも採用し易い」というものであった。他社の正社員や新卒採用に課題を抱えている企業が積極的に採用している場合も考えられる。
- 一方で、「他の対象よりも満足しているため」と回答した企業の割合も低くなく、「自社のパート、アルバイト」の場合、約40%の企業が満足していると回答している。
- その他の理由としては、実務経験があることや、即戦力として期待できる、といった回答があった。

図表5 採用・登用に関して、元フリーターの優先順位を1位、2位とした理由

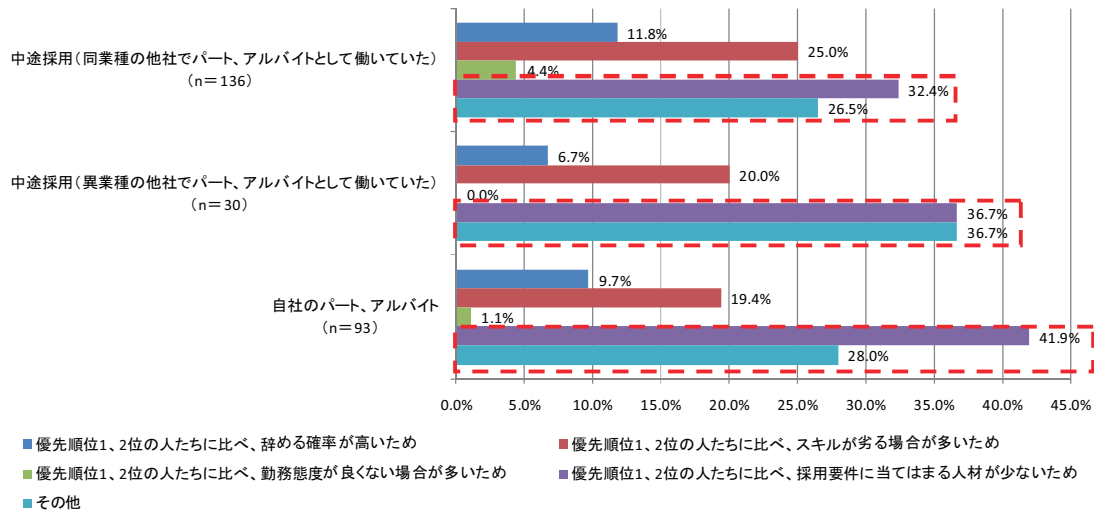


出所)「若年労働者の雇用状況に関する調査」

<優先順位を3位、4位とした理由>

- 企業が元フリーターの優先順位を3位、4位と回答した理由は、1位、2位の対象よりも、採用要件にあてはまる人材が少ないこと、スキルが劣ることが挙げられていた。
- その一方で、元フリーターの方が勤務態度に問題があったり、辞めやすいといった意見は多くない。
- また、その他の理由としては、「モラルが低い」や「業種の特異性」という声が挙げられていた。

図表6 採用・登用に関して、元フリーターの優先順位を3位、4位とした理由

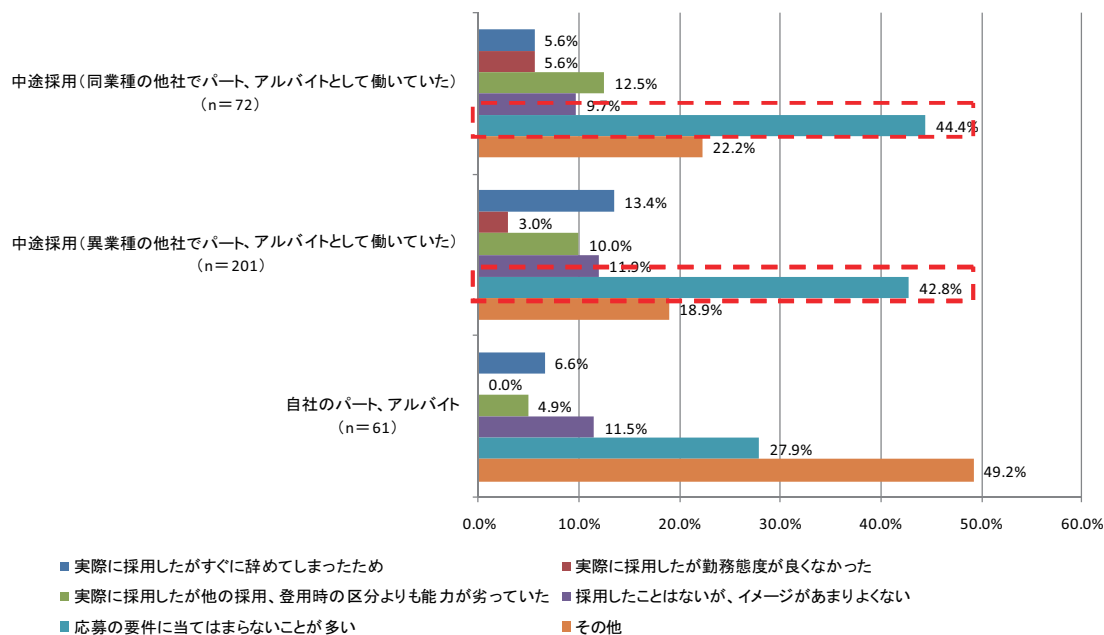


出所)「若年労働者の雇用状況に関する調査」

<優先順位を5位、6位とした理由>

- 企業が元フリーターの優先順位を5位、6位と回答した理由は、応募要件にあてはまらないことを挙げている割合が最も多かった。特に、他社のフリーターはその傾向が強いことが示唆される。
- その一方で、勤務態度が良くない、辞めやすい、能力が劣っていると回答した割合も1割前後と低くなっている。
- また、優先順位が低いその他の理由として、「社風と合わない」や、「これまでに採用したことがないから」、「基礎的な経験が足りない」こと等が挙げられていた。

図表7 採用・登用に関して、元フリーターの優先順位を5位、6位とした理由



出所)「若年労働者の雇用状況に関する調査」

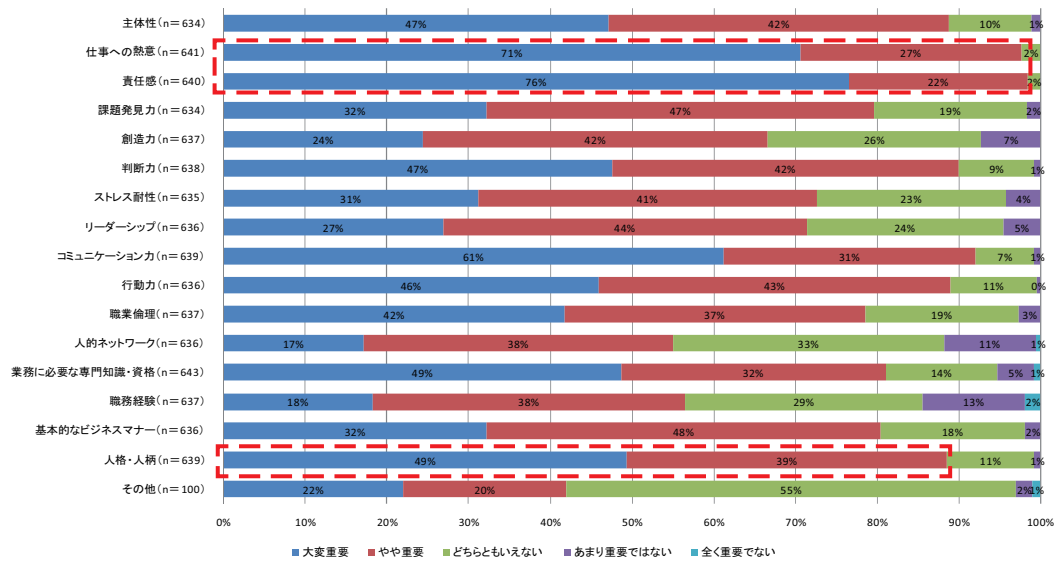
エ. フリーター採用に関する満足度

- 採用した元フリーターのほぼ全てのスキルについて、「満足している」と回答した企業の割合が「不満がある」と回答した割合を上回っている。
- 特に、企業が正社員として働く上で重要だと考えているスキル「人格・人柄」や「仕事への熱意」、「責任感」といった項目で高い満足度を得ている。このことから、フリーターは、採用・登用の際の優先順位では低かったものの、実際に働いた場合、その満足度は決して低くないと考えられる。

図表 8 フリーター採用に関する総合的な満足度



図表 9 正社員として重要なスキル

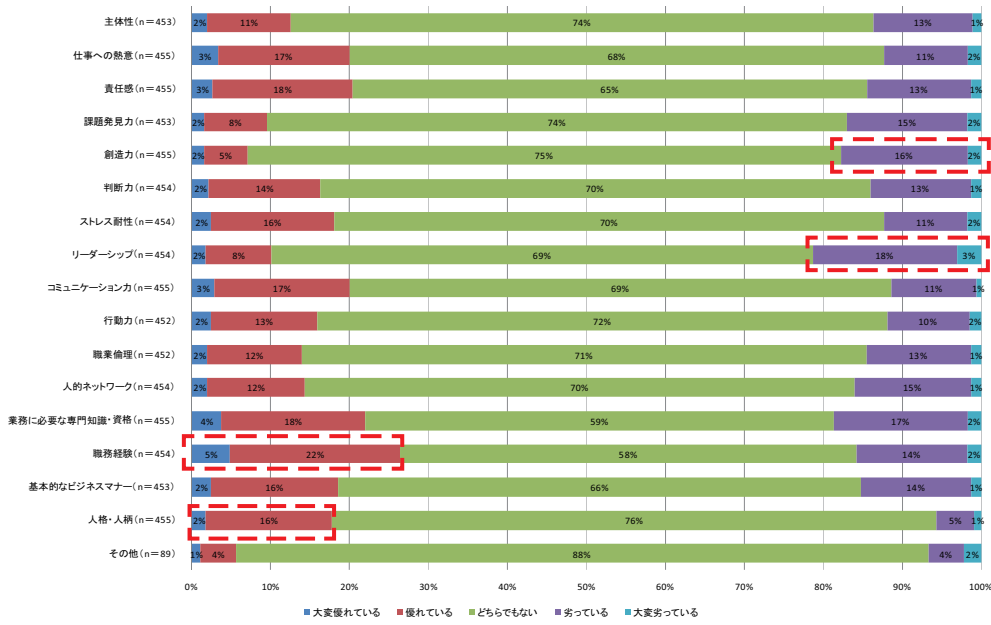


出所)「若年労働者の雇用状況に関する調査」

オ. 新卒や中途採用（他社の正社員）とのスキル差

- 新卒や中途採用（他社の正社員）と元フリーターとのスキルを比較した場合、大差ないと回答した企業の割合がほぼ全ての項目で60%以上であった。さらに、15項目中（その他除く）、10項目で「元パート、アルバイトスタッフの方が優れている」と回答した割合が、「新卒や中途採用（他社の正社員）よりも劣っている」と回答した割合を上回っている。
- 特に、「職務経験」と「人格・人柄」に関して、その差は大きくなっている。
- このことから実際に働いた場合、元フリーターは、新卒や中途採用（他者の正社員）と比較するとスキルにおいて遜色ないと捉えられていることが伺える。

図表 10 元フリーターと新卒・中途（正社員）とのスキル差を感じる項目



出所)「若年労働者の雇用状況に関する調査」

(4) フリーターの正社員に対する考え方・意欲について

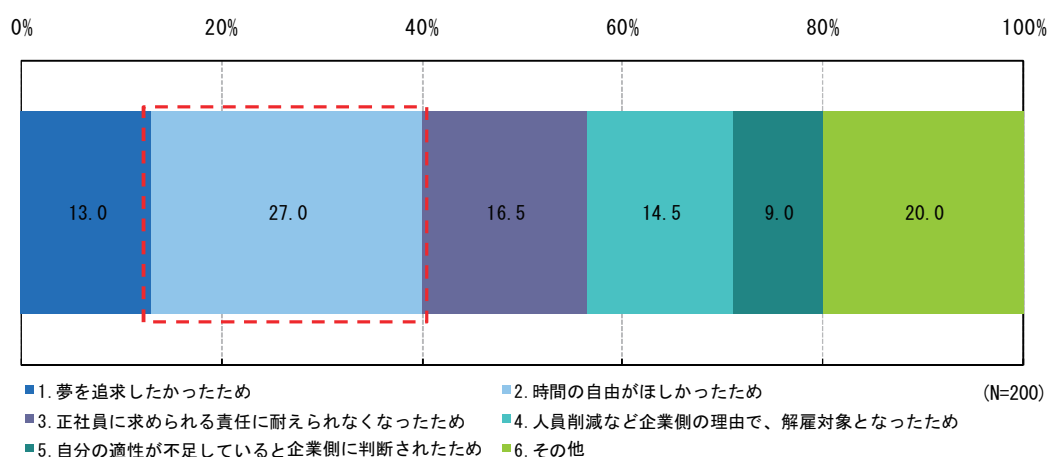
フリーターが正社員となる意欲を持たない理由を見ると、最も大きな要因は、「時間の自由度が少ない」であるが、他にも正社員としてやりたいことがない、正社員となる自信をなくしている、現在のアルバイト業務に追われて効果的に就職活動ができないと答

えている人もいる。企業は、これらの人に対して自社のフリーターの活躍ぶり等を伝えることで、正社員として働くことへのイメージを喚起することで、正社員就職に向けた意欲を高められる可能性がある。

ア. フリーターの正社員に対する考え方

- 現在フリーターで、正社員経験のある方（以下、正社員経験社員）200人にアンケートを行った。その結果、正社員を退職した理由として「時間の自由がほしかったため」と答えた割合が27.0%と最も多かった。

図表 11 正社員の退職理由

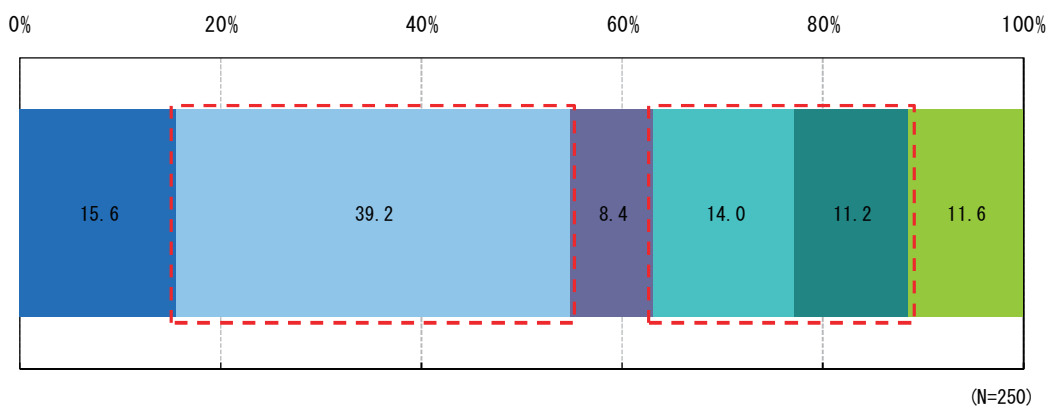


出所) 「仕事に関するアンケート」

イ. フリーターの正社員に対する意欲

- 現在フリーターであり、正社員となる意欲のない方 250 人にアンケートを行った。その結果、意欲のない理由として「働く時間の自由度が低いから」と答えた割合が 39.2%と最も多かった。
- また、「正社員として働く自信がないから」と回答した人の割合が 14.0%、「現在のアルバイト・パート業務におわれて正社員となることを考える暇がないから」と回答した人の割合が 11.2%であった。
- つまり、正社員となる意欲のないと答えた方のうちの 25%以上が、自信がないという自己判断に基づく要因や、考える暇がないという自身の能力とは関連がない要因を正社員となる意欲のない理由として挙げている。

図表 12 正社員となる意欲がない理由



- 1. 正社員になって特にやりたいことはないから
- 2. 働く時間の自由度が低いから
- 3. 責任ある仕事はしたくないから
- 4. 正社員として働く自信がないから
- 5. 現在のアルバイト・パート業務におわれて正社員となることを考える暇がないから
- 6. その他

出所)「仕事に関するアンケート」

(5) 採用に関して

アンケート結果から、自社と関係のない企業で働いていたフリーターを正社員として採用している企業が非常に多い。自社で働いているフリーターや自社の同業種の企業で働いているフリーターのみを採用候補としている企業は、より外に目を向け、異業種の企業で働いているフリーターを採用候補として考えてみてはいかがか。図表 4 にあるように、企業は他業種で働いていたフリーターより、自社や同業種で働いていたフリーターを優先しているが、実態としては他業種で正社員となったフリーターが多い。その要因としては、同業種で働いていたという経験はあるが、能力水準や給与体系などその他の要

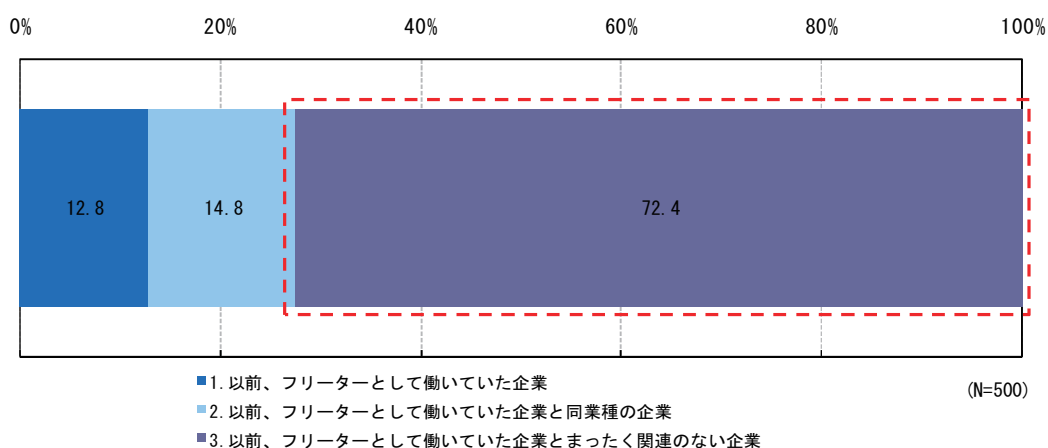
件が合わずに同業種で働いていたフリーターを採用できていない場合や、同業種で働いていたフリーターの応募数が少ないため他業種のフリーターの方を多く採用している場合などが考えられる。

また、正社員となった経験がある人はない人に比べ、学生時代にはスポーツ系のサークル活動等や資格の取得に、フリーター時代には資格の取得に時間を割く傾向にある。スポーツや資格の取得を重視している人ほど、社会に対する問題意識・価値観や自分の仕事・キャリアに対する態度・姿勢や専門知識を身につけていると考えられる。

ア. 採用するフリーターの対象範囲について

- アンケート結果によると、以前はフリーターであり、現在正社員となった人 500 人のうち 72.4%が、「以前フリーターとして働いていた企業とまったく関連のない企業」で採用されたと答えている。

図表 13 正社員として採用された企業の属性

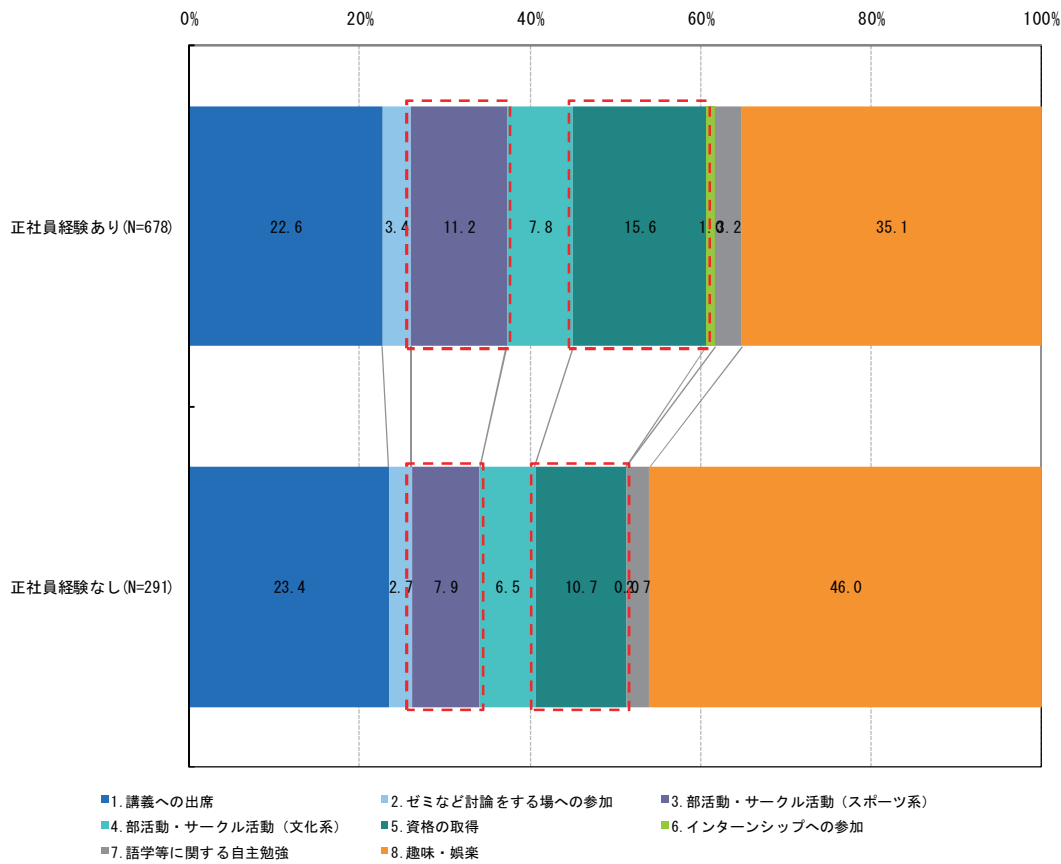


出所) 「仕事に関するアンケート」

イ. 採用するフリーターの能力について

● 学生時代の活動については、正社員経験がある人は、最も時間を費やした活動として「部活動・サークル活動（スポーツ系）」と回答した割合が 11.2%、「資格の取得」と回答した割合が 15.6%となっている。一方、正社員経験がない人は、学生時代に最も時間を費やした活動として「部活動・サークル活動（スポーツ系）」と回答した割合が 7.9%、「資格の取得」と回答した割合が 10.7%となっている。このように、正社員経験がある人とない人との間に「部活動・サークル活動（スポーツ系）」と「資格の取得」といった活動量に差のある可能性がある。

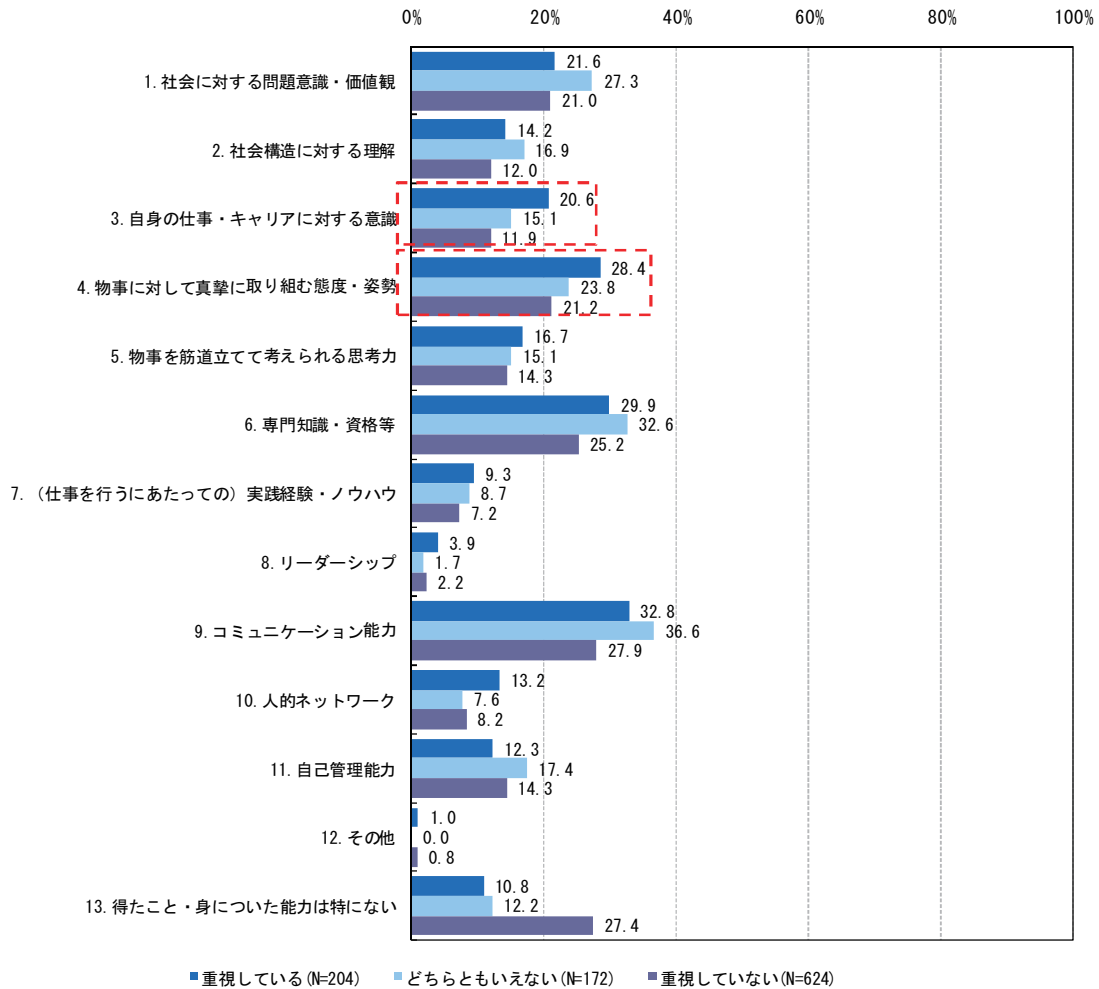
図表 14 正社員経験の有無別の学生時代に最も時間を費やした活動



出所)「仕事に関するアンケート」

- スポーツを重視していた人と重視していなかった人に対してそれぞれ学生時代に得たこと、身に付けた能力を最大3つまで聞いた。アンケート結果によると、スポーツを重視していた人は「自身の仕事・キャリアに対する姿勢」を身に付けたと回答した割合が20.6%であるのに対して、スポーツを重視していなかった人が「自身の仕事・キャリアに対する姿勢」を身に付けたと回答した割合は11.9%となっている。

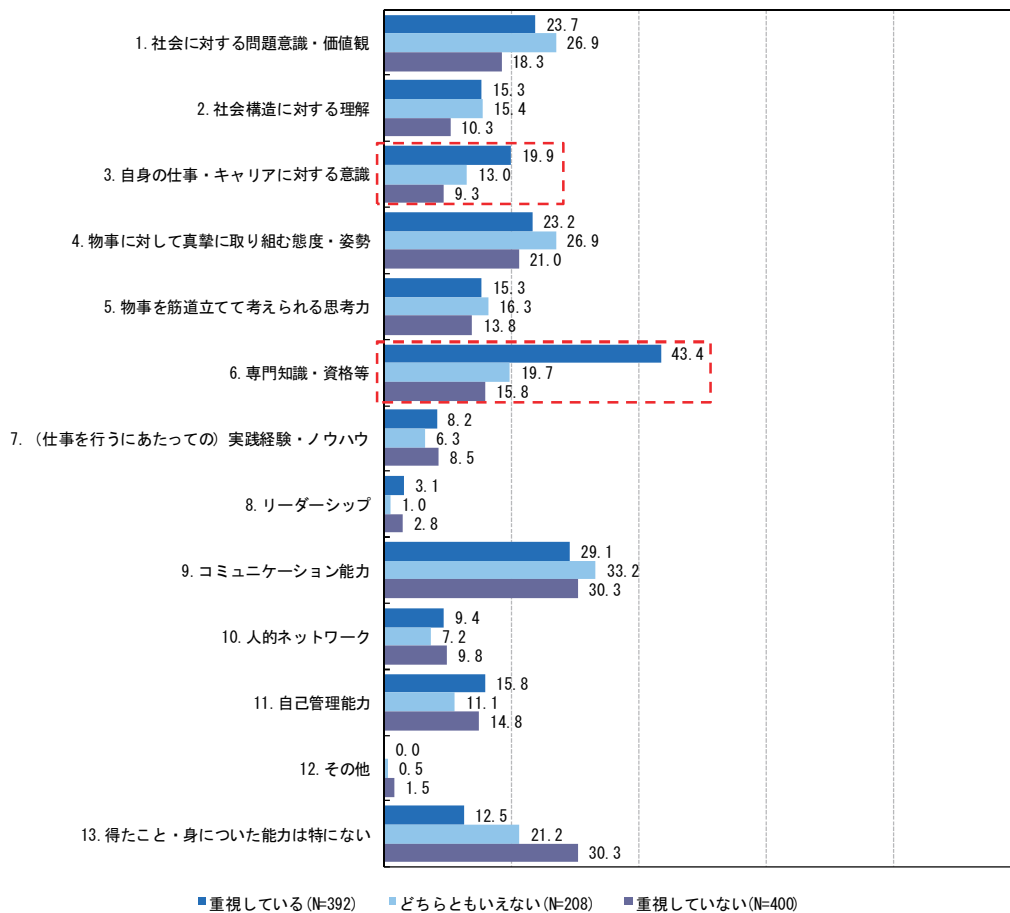
図表 15 「学生時代にスポーツ系の部活動・サークルへの参加を重視していたか別」
学生時代に身に付けた能力等



出所) 「仕事に関するアンケート」

●次に、学生時代に資格の取得を重視しているか否かで身につけた能力にどのような差異があるのかを見てみる。アンケートの結果によると、資格の取得を重視していた人は「自身の仕事・キャリアに対する姿勢」を身に付けたと回答した割合が19.9%であるのに対して、資格の取得を重視していなかった人が「自身の仕事・キャリアに対する姿勢」を身に付けたと回答した割合は9.3%となっている。また、当然ではあるが、「専門知識・資格等」についても、資格の取得を重視していた人は、身についたと回答した割合が43.4%であるのに対して、資格の取得を重視していない人は身についたと回答した割合が15.8%となっている。

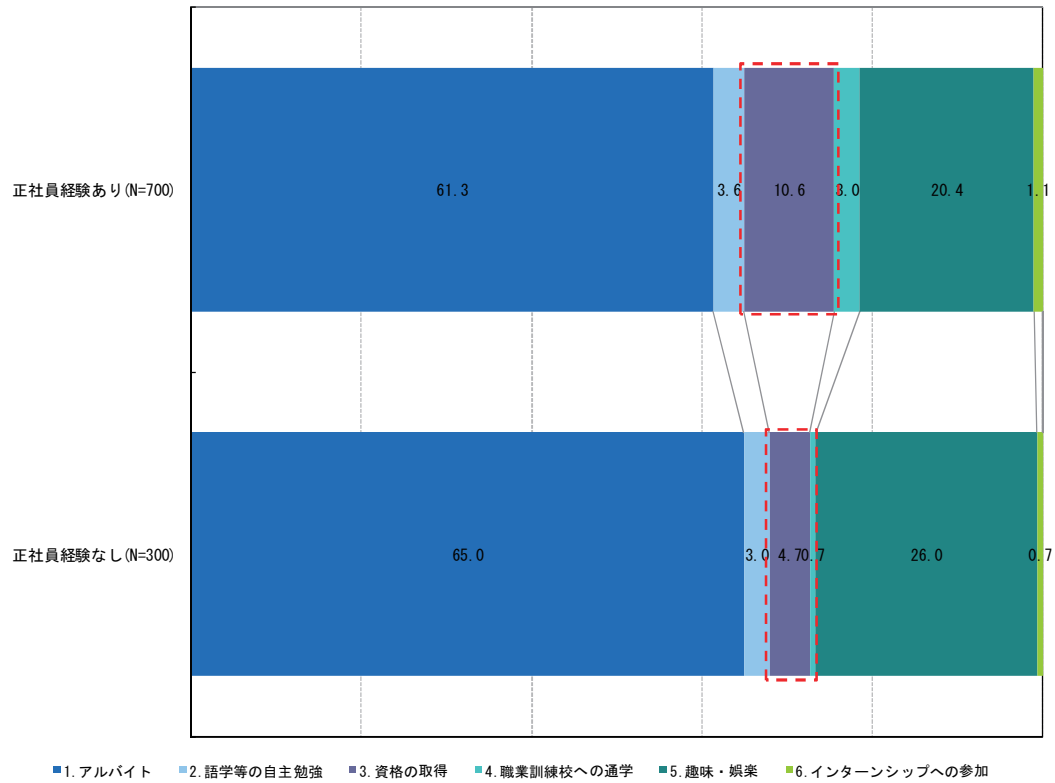
図表 16 「学生時代に資格の取得を重視していたか別」 学生時代に身につけた能力等



出所) 「仕事に関するアンケート」

- フリーター時代の活動については、正社員経験がある人は、最も時間を費やした活動として「資格の取得」と回答した割合が 10.6%であるのに対して、正社員経験のない人は「資格の取得」と回答した割合が 4.7%となっている。

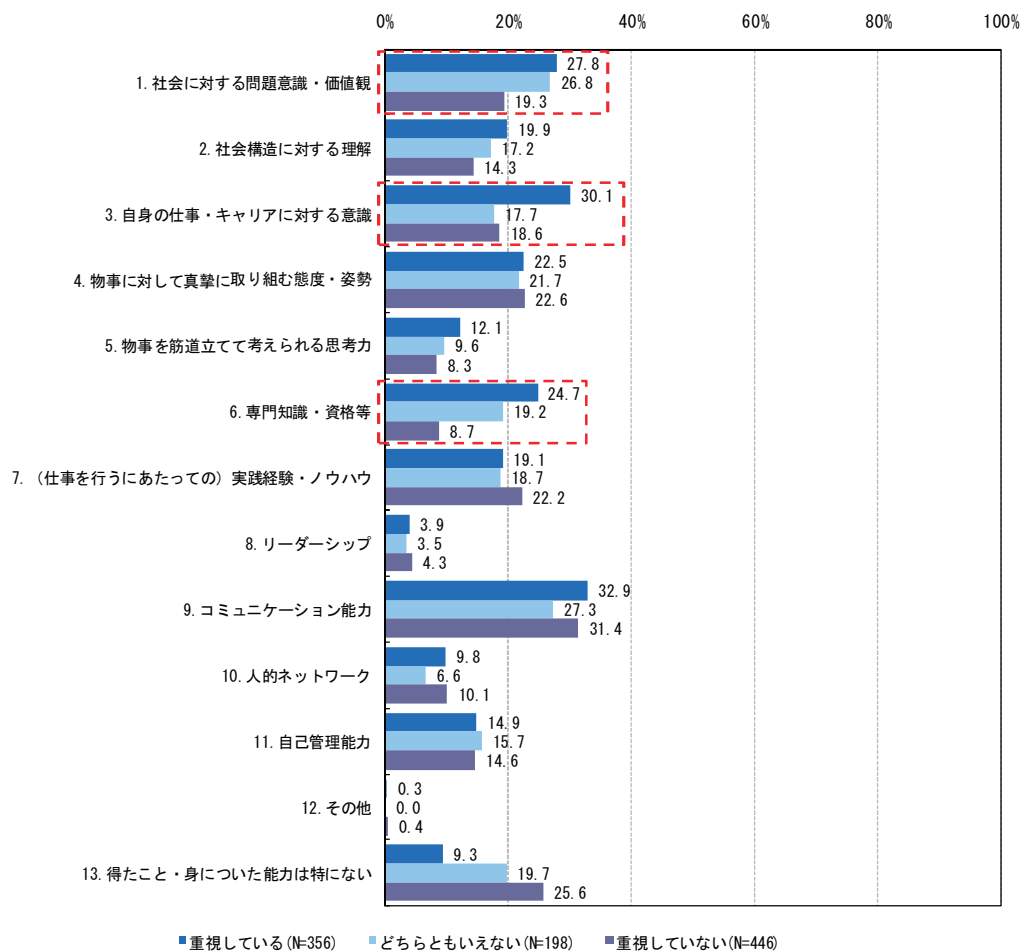
図表 17 正社員の経験の有無別のフリーター時代に最も時間を費やした活動



出所) 「仕事に関するアンケート」

●以下では、フリーター時代に資格の取得を重視しているか否かで身につける能力にどのような差異があるのを見ていく。アンケートの結果によると、フリーターの時代に資格の取得を重視していた人は「社会に対する問題意識・価値観」を身に付けたと回答した割合が27.8%であるのに対して、資格の取得を重視していなかった人が「社会に対する問題意識・価値観」を身に付けたと回答した割合は19.3%となっている。また、「自身の仕事・キャリアに対する姿勢」については、資格の取得を重視していた人は、身についたと回答した割合が30.1%であるのに対して、資格の取得を重視していない人は身についたと回答した割合が18.6%となっている。また、「専門知識・資格」については、資格の取得を重視していた人は、身についたと回答した割合が24.7%であるのに対して、資格の取得を重視していない人は身についたと回答した割合が8.7%となっている。

図表 18 「フリーター時代に資格の取得を重視していたか別」学生時代に身に付けた能力等



出所) 「仕事に関するアンケート」

(6) フリーターの就職活動における留意点について

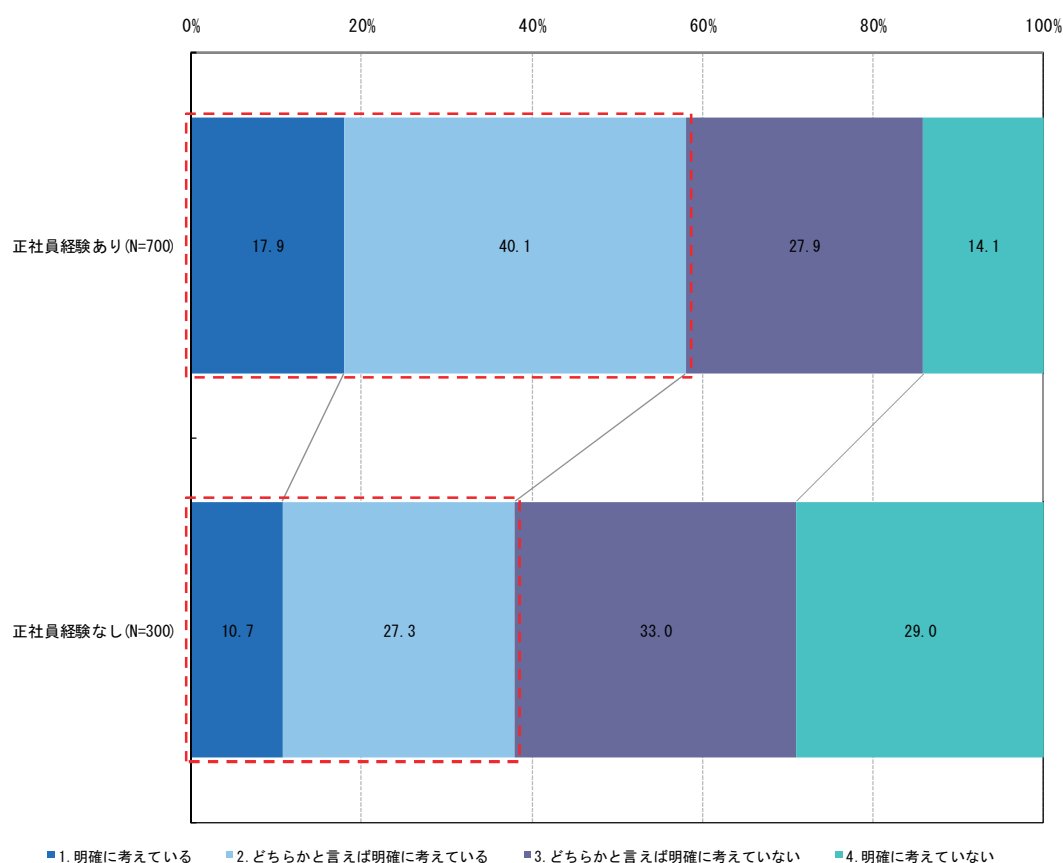
正社員となった人は、まず目標を明確に定めた上で就職活動に取り組んでいる傾向があり、正社員となるには、まずは自分の実現したいことなどをある程度持ってから就職活動を行う方が有効であると考

えられる。またアンケート結果から、実際に就職活動を行う際には、ハローワークが重要な役割を果たしている可能性が示唆される。

ア. 就職・転職活動の方向性の明確化

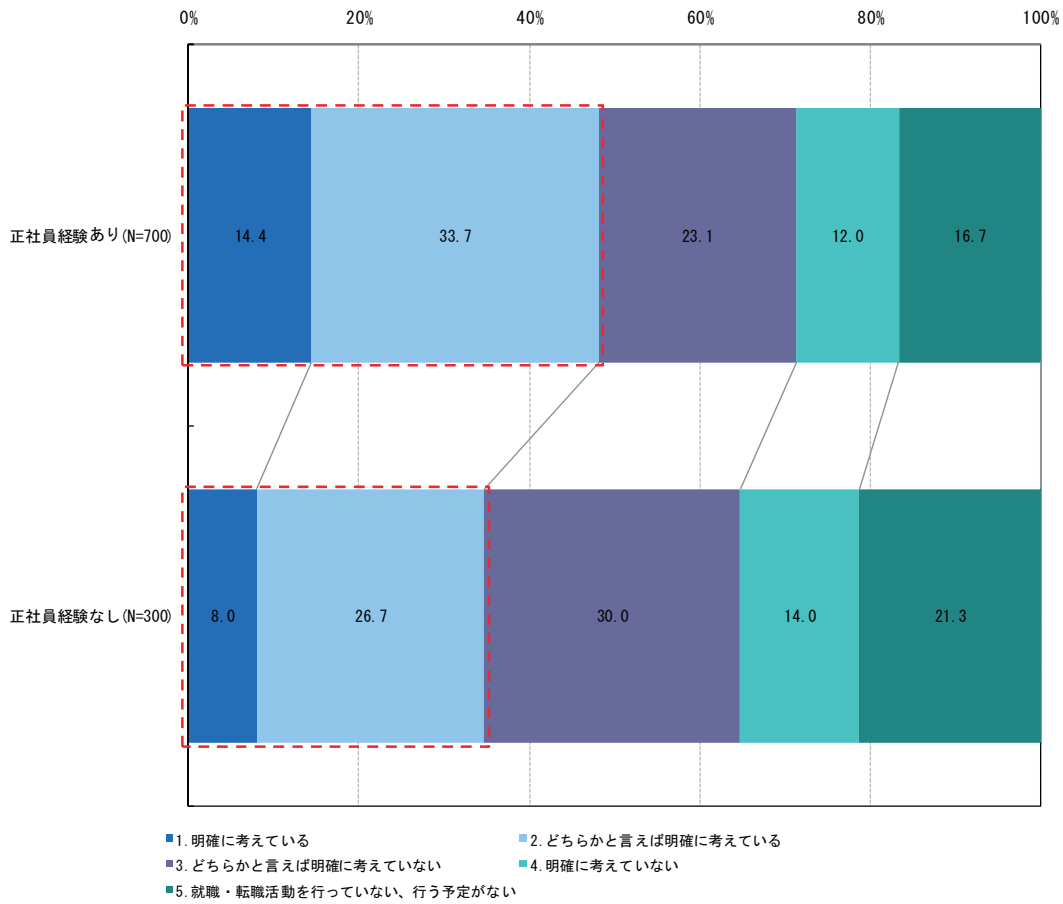
- 仕事を通じて実現したいことを「明確に考えている」と「どちらかと言えば明確に考えている」と回答した割合は、正社員経験がある人は58.0%であるのに対して、正社員経験のない人は38.0%となっている。また、就職・転職活動の方向性を「明確に考えている」と「どちらかと言えば明確に考えている」と回答した割合の合計は、正社員経験がある人は48.1%であるのに対して、正社員経験のない人は34.7%となっている。

図表 19 正社員の経験の有無別の仕事を通じて実現したいことが明確であるか



出所) 「仕事に関するアンケート」

図表 20 正社員の経験の有無別の就職・転職活動の方向性が明確であるか

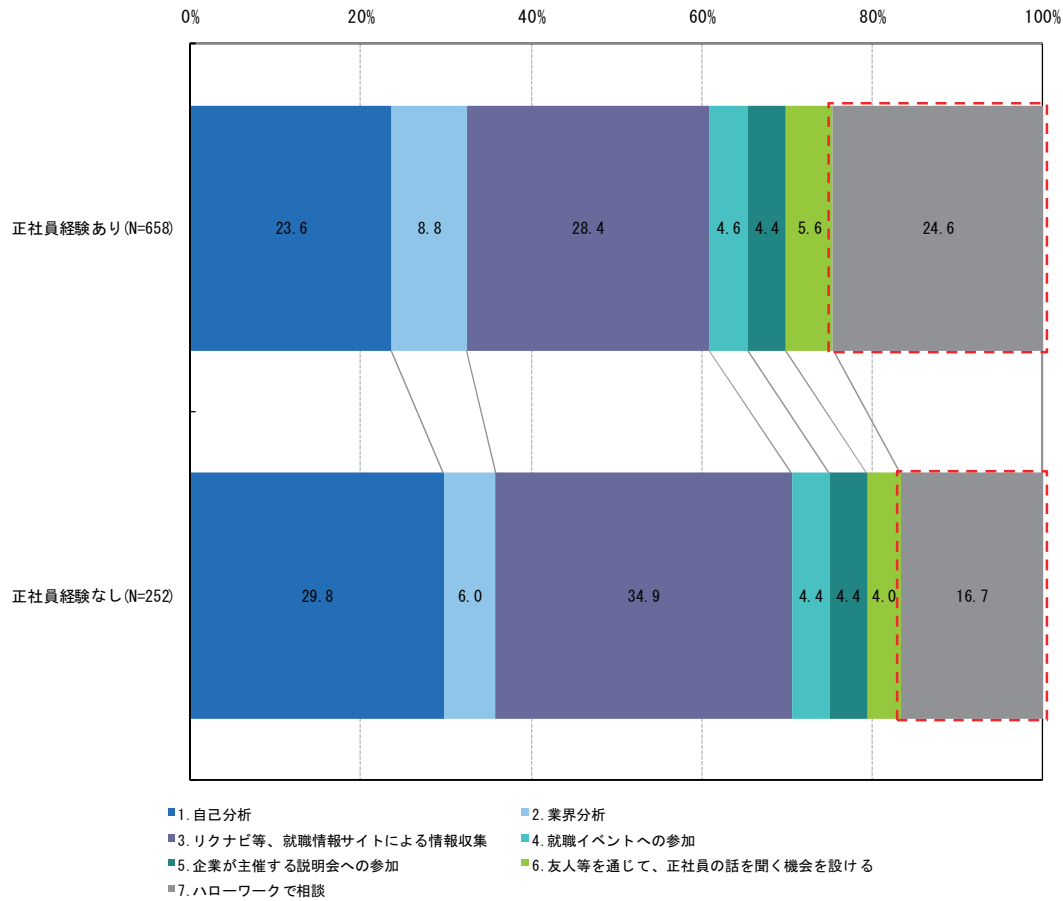


出所)「仕事に関するアンケート」

イ. 就職・転職活動の際の取組み

- 就職・転職活動の際の取組みについては、正社員経験がある人は、最も時間を費やした活動として「ハローワークでの相談」と回答した割合が24.6%であるのに対して、正社員経験のない人は「ハローワークでの相談」と回答した割合が16.7%となっている。

図表 21 正社員の経験の有無別の就職・転職活動で最も時間を費やした活動



出所) 「仕事に関するアンケート」

(7) 正社員として定着させるための取り組み

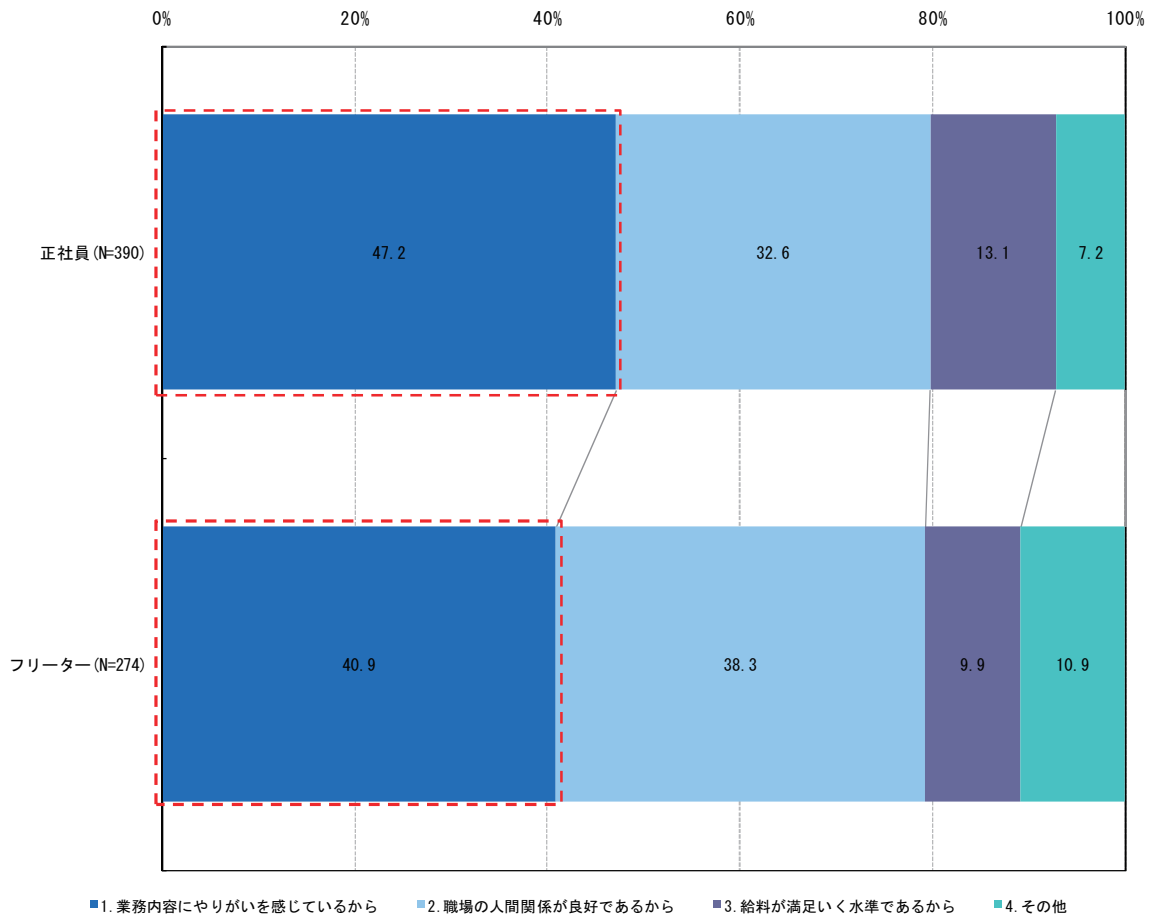
アンケート結果から、既存社員の満足度を高めるためには金銭などの外発的動機だけではなく、やりがいなどの内発的動機を高める取組みが効果的であると示唆される。そして、現在の仕事への継続意向が無い社員の多くは、やりがいがないことや人間関係の悪化よりも、給与面の不満を挙げる傾向にある。金銭的な報酬は、モチベーションが高まるというわけではないが、満たされない場合には不満として蓄積される可能性が示唆される。

また、会社で与えられる機会の有無については、企業側と社員側で①ビジョンを共有する場、②働く環境面の整備、③やりがいを感じる仕事を任せること、④自己研鑽の機会、の4つの面について認識の齟齬が存在すると考えられる。給与体系等の制度をすぐに改善するのは難しいと思われるが、ビジョンを共有する場など速やかに取り組めるものは、機会を作ることが必要と考えられる。

ア. 勤務継続意向

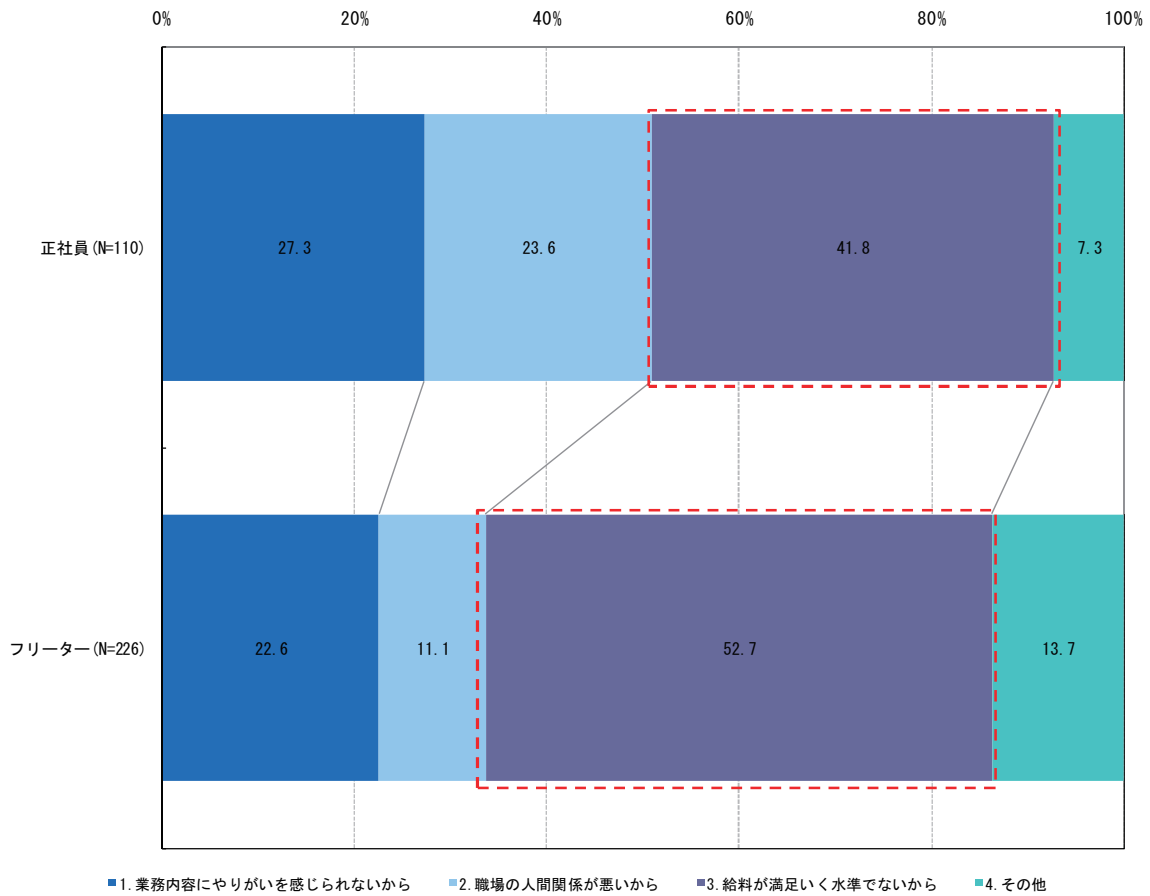
- 正社員、フリーター別に、現在の仕事を継続したい人と継続したくない人に対してそれぞれその理由を聞いたところ、継続したい理由としては「業務内容にやりがいを感じているから」と回答した割合が正社員では47.2%、フリーターでは40.9%と最も多く、継続したくない理由としては「給料が満足いく水準ではないから」と回答した割合が正社員では41.8%、フリーターでは52.7%と最も多かった。

図表 22 現在の仕事を継続したい理由



出所) 「仕事に関するアンケート」

図表 23 現在の仕事を継続したくない理由



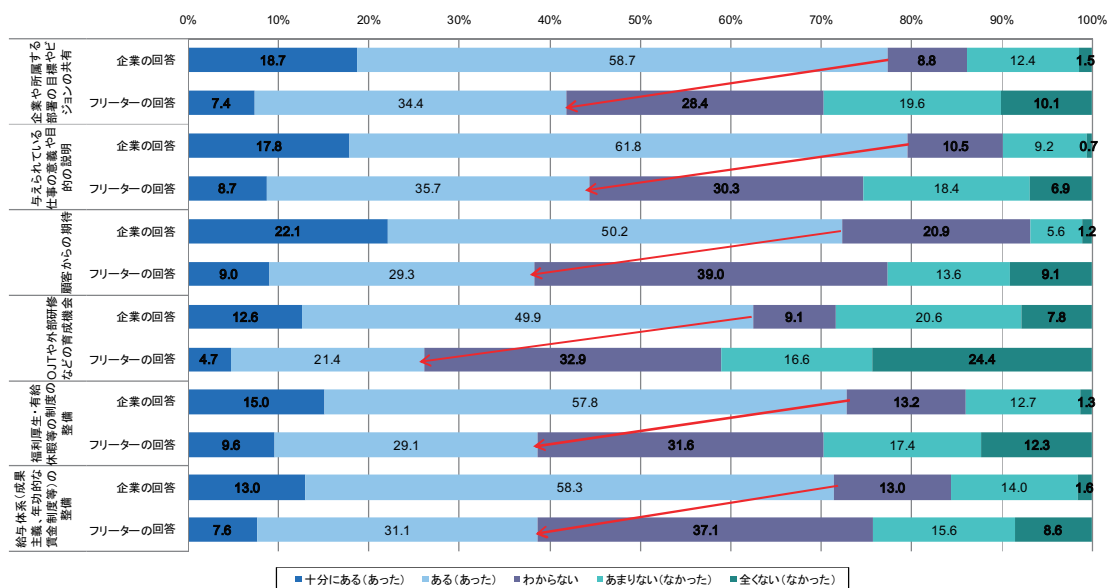
出所) 「仕事に関するアンケート」

注) 現在の仕事を継続したくないと回答した人を対象としている。

イ. 定着のための取組みの十分さにおける企業と社員の認識ギャップ

- 以下では、企業側と社員側の定着のための、人材マネジメント等に関する取組みについてどの取組みが十分で、どの取組みが不十分と感じているか、双方の認識のギャップを明らかにしていく。
- 「企業や所属する部署の目標やビジョンの共有」について、企業側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合が77.4%である。これに対して、社員側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合は41.8%であった。
- 「与えられている仕事の意義や目的の説明」について、企業側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合が79.6%である。これに対して、社員側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合は44.4%であった。
- 「顧客からの期待」について、企業側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合が72.3%である。これに対して社員側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合は38.3%であった。
- 「OJTや外部研修などの育成機会」について、企業側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合が62.5%である。これに対して社員側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合は26.1%であった。
- 「福利厚生・有給休暇等の制度の整備」について、企業側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合が72.8%である。これに対して社員側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合は38.7%であった。
- 「給与体系（成果主義、年功的な賃金制度等）の整備」について、企業側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合が71.3%である。これに対して社員側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合は38.7%であった。
- 以上のことから、①ビジョンを共有する場、②働く環境面の整備、③やりがいを感じる仕事を任せること、④自己研鑽の機会、の4つの面で企業側と社員側の定着に向けた取組みが十分であるか否かの認識にずれがあると示唆される。つまり、多くの企業は機会を十分に与えていると考えているが、社員は、それほど与えられていないと感じており、このギャップを埋める必要がある。

図表 24 企業側と社員側から見た社内での各種機会の有無



出所)「若年労働者の雇用状況に関する調査」
「仕事に関するアンケート」