

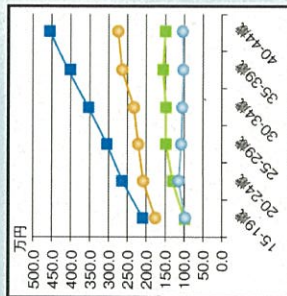


●このままフリーター でもいいのか？

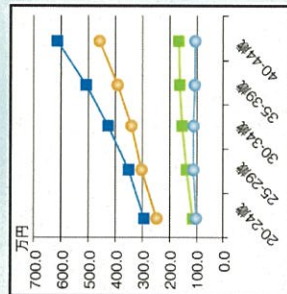
●雇用形態別にみた年齢・年収・時間あたりの収入の関係

正社員の場合は、年齢の上昇とともに年収も時間当たり収入も高くなる傾向があります。しかし、パート・アルバイトでは、10代も40代も年収・1時間当たり収入もほぼ変わりなく、賃金は正社員に比べて上がらない傾向があります。

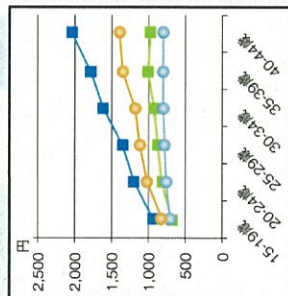
■性、学歴、雇用形態別にみた年齢と年収・時間当たり収入の関係



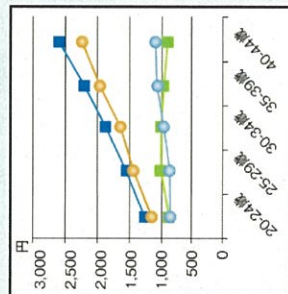
高卒者



大卒者



高卒者



大卒者

■男性・正社員 ■女性・正社員
■男性・パート・アルバイト ■女性・パート・アルバイト

独立行政法人 労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状② 平成24年版『就業構造基本調査』より」



今は困らなくても、
賃金の上昇や生活の安定を
比べると、こんなに
違つたよ。



●このままフリーター でもいいのか？

●非正規雇用労働者に適用される制度

正社員と比べて正社員以外の労働者は、「退職金制度」や「財形制度」などが適用されにくい傾向があります。

■就業形態、現在の会社における各種制度等の適用状況別労働者割合

横軸回答 (単位: %) 平成26年

就業形態	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	等福の利厚生施設	自己啓発制度
正社員	92.5	99.3	99.1	29.9	80.6	48.3	86.1	54.2	36.8
社員以外の労働者	67.7	54.7	52.0	5.0	9.6	6.4	31.0	23.8	10.1
出向社員	88.5	91.6	90.0	53.9	79.2	63.0	85.9	74.6	53.9
契約社員(専門職)	83.0	87.6	83.5	6.1	14.2	8.4	42.8	34.0	12.7
嘱託社員(再雇用者)	81.1	87.4	82.9	15.6	15.7	15.0	55.7	41.6	14.0
パートタイム労働者	60.6	37.6	35.3	1.5	4.3	3.1	23.9	17.6	7.3
臨時労働者	19.4	14.5	14.8	1.2	7.4	2.4	11.4	8.5	1.9
臨派労働者	83.8	81.1	76.5	3.6	10.9	4.0	15.8	26.6	13.2
登録型	84.8	80.4	75.4	1.4	1.8	0.7	3.8	24.3	10.6
常勤型	82.7	81.9	77.8	6.2	21.5	7.8	29.9	29.2	16.3
その他	83.1	82.3	80.0	5.4	12.0	5.3	42.6	26.7	9.7

厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

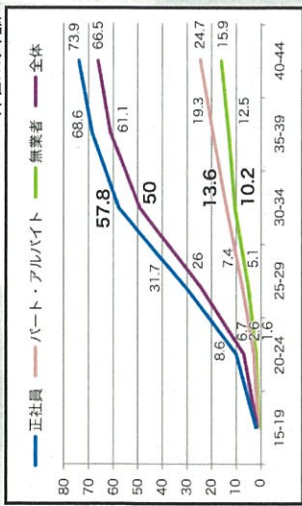


あつ、賃金だけでなく適用される制度もこんなに違うのか!

●男性の雇用形態別の有配偶率

30歳代前半に有配偶率は50%と急激に高まりますが、パート・アルバイト、無業者では大きな伸びは見られません。

※女性については、結婚や出産の結果、無業やパート・アルバイトなどの非正規雇用になる場合があり、男性とは傾向が異なるため、省略している。



他にも、フリーターだと、なかなか結婚できないっていう実態もあるんだ。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状② 平成24年版『就業構造基本調査』より」



フリーターは 職歴になる？

私、やりたい仕事って分らないし、フリーターでいろいろ経験してみたい仕事探そうかな...



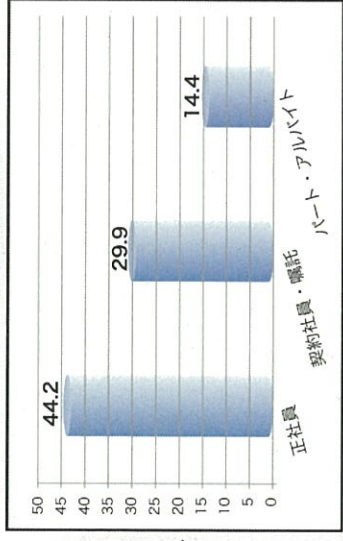
いろいろ経験してみたいんだけど、正社員とフリーターとでは企業での教育訓練の実施状況が異なってくるんだよ。



フリーターの職業能力形成

正社員とそれ以外の雇用形態では、勤務先による訓練の実施状況が異なります。最も実施率が高いのが、正社員(44.2%)で、次いで契約社員・嘱託(29.9%)となっており、パート・アルバイト(14.4%)が最も低い状況となっています。

■就業状況別能力開発実施状況(%)



独立行政法人 労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②」平成24年版「就業構造基本調査」より

フリーター経験を評価しない理由

「根気がなくいつ辞めるかわからない(約7割)が一番多く、その次に多いのは「年齢相応の技能、知識がない」、「職業に対する意識などの教育が必要」という回答です。フリーター経験者は、企業によっては職業意識が不足していると評価される場合があります。

■フリーター経験を評価しない企業の企業規模別理由割合

理由	計 (n=1288)	大企業 (n=322)	中企業 (n=554)	小企業 (n=412)
根気がなくいつ辞めるかわからない	71.7	47.5	44.9	43.5
年齢相応の技能、知識がない	73.1	46.2	43.9	44.6
職業に対する意識などの教育が必要	72.2	49.0	47.1	42.7
フリーター採用の弊害	58.4	55.4	48.5	34.7
フリーター採用の弊害(採用しない)	77.0	44.7	42.1	54.6
フリーター採用の弊害(採用しない)	71.1	47.8	45.3	41.6
その他	1.8	2.0	2.0	1.8
無回答	0.1	0.1	0.1	0.1

注)フリーターへの採用にあたって、フリーターであったことを「マイナスに評価する」と回答した企業を対象に集計。独立行政法人 労働政策研究・研修機構「企業における若年者の募集・採用等に関する実態調査」

やりたいことを探して職を転々としていくと、根気がなく見られてしまうのね...

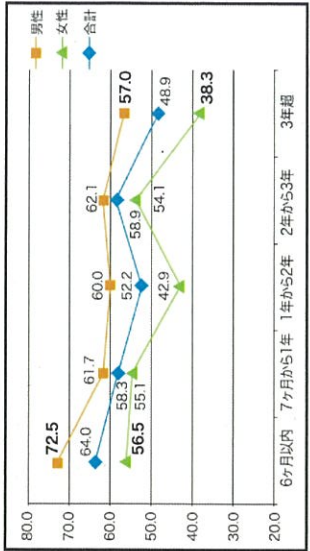


フリーターから 正社員になるには？

フリーター期間別にみた正社員になった者の割合

フリーター期間が半年以内の場合、男性では約7割、女性では約6割が正社員になっているが、フリーター期間が3年を超える場合、正社員になれた男性は約6割、女性では約4割。フリーター期間が長くなるほど、正社員への転換が難しくなる傾向にあります。

■フリーター期間別正社員になれた者の割合(%)



独立行政法人 労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の展開」一「第3回若者のワークスタイル調査」から

十分なけれど、そのためには、フリーターのお金を学び、どう動くかが重要なんだよ。



企業からみたフリーター経験の評価

フリーター経験から得たことができると説明できること、類似の職種であること、一つの企業で継続的に勤務していることなどが評価される傾向にあります。

■規模別に見たフリーター経験の評価(%)

評価項目	全体 (N)	フリーター経験あり	フリーター経験なし	無回答		
フリーター経験から得たことができると説明できること	382	84	25.5	30.9	8.6	
類似の職種であること	408	96	23.4	9.6	40.7	4.5
一つの企業で継続的に勤務していること	393	75	19.1	8.4	39.3	4.5
一つの企業で継続的に勤務していること	347	80	23.1	8.2	40.5	5.3
一つの企業で継続的に勤務していること	287	59	20.6	5.0	35.6	6.9
フリーター経験から得たことができると説明できること	1000	1764	17.6	17.6	24.4	4.5
類似の職種であること	1000	1686	16.9	16.9	23.0	4.3
一つの企業で継続的に勤務していること	1000	1600	16.0	16.0	24.6	3.9
一つの企業で継続的に勤務していること	1000	1010	10.1	10.1	26.7	3.1
300人以上	1000	1010	10.1	10.1	22.8	10.9

独立行政法人 労働政策研究・研修機構「中小企業の「採用と定着」調査結果」一選取版

フリーター経験もどのような意識を持って取り組んだかなどで評価されることがあるのね...



●公的機関では、どんなサポートをしてくれるの？



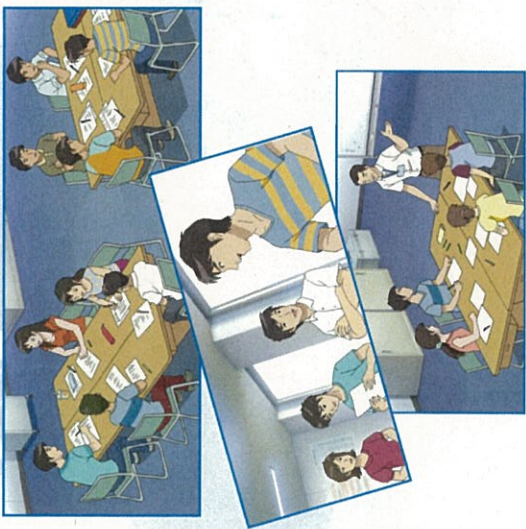
「わかものハローワーク」とは、正社員を目指す若者を対象にしたハローワークです。



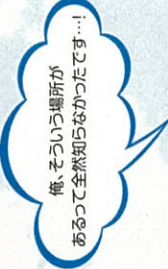
僕が行ったのは、「わかものハローワーク」なんだ。



●わかものハローワークでは、職業相談・職業紹介、就職支援セミナー等、正社員就職に向けた支援を行っています。担当者制による向き合い型の個別支援を行っており、仕事の紹介はもちろん、仕事の適性についての相談や応募書類の書き方、面接指導など、来訪者個人に応じたきめ細かな支援を行います。



●その他、パソコンで自分の特性を調べたり、仕事を探したりすることもできます。



僕、そういう場所があるって全然知らなかったです…!



●就職支援セミナーの中には、わかものハローワークに通って正社員を目指している人たち同士で、就職活動をどう進めるかを話し合うグループワーク等もあります。自分の長所や短所、何が向いているのかなど、グループワークの仲間からいろいろなアドバイスをもらえます。

●公的機関では、どんなサポートをしてくれるの？



亜矢ちゃんみたいに在学中の人には「新卒応援ハローワーク」があるよ



興味があったら行ってみてよ。無駄になることはないと思うからさ

私運も行ってみます!

私は「新卒応援ハローワーク」へ



僕は「わかものハローワーク」へ



こちらのアニメも参考にして就職について考えてみてね!



僕らの明日



厚生労働省動画チャンネル (YouTube) で、アニメ『僕らの明日』がご覧いただけます。

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律 (「青少年の雇用の促進等に関する法律」)

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

(1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

(2) 適職選択のための取組促進

- ① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。
▶ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)労働時間等に関する状況、(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況
- ② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。
▶ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例
- ③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の促進

- ① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の活用や職業訓練等の措置を講ずる。
- ② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備等の必要な措置を講ずる。

(4) その他

- ① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。
- ② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置付ける。(職業安定法改正)

2. 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

(1) ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

(2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

(3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日(ただし、1.(2)①及び②は平成28年3月1日、1.(3)②、2.(2)及び(3)は平成28年4月1日)