

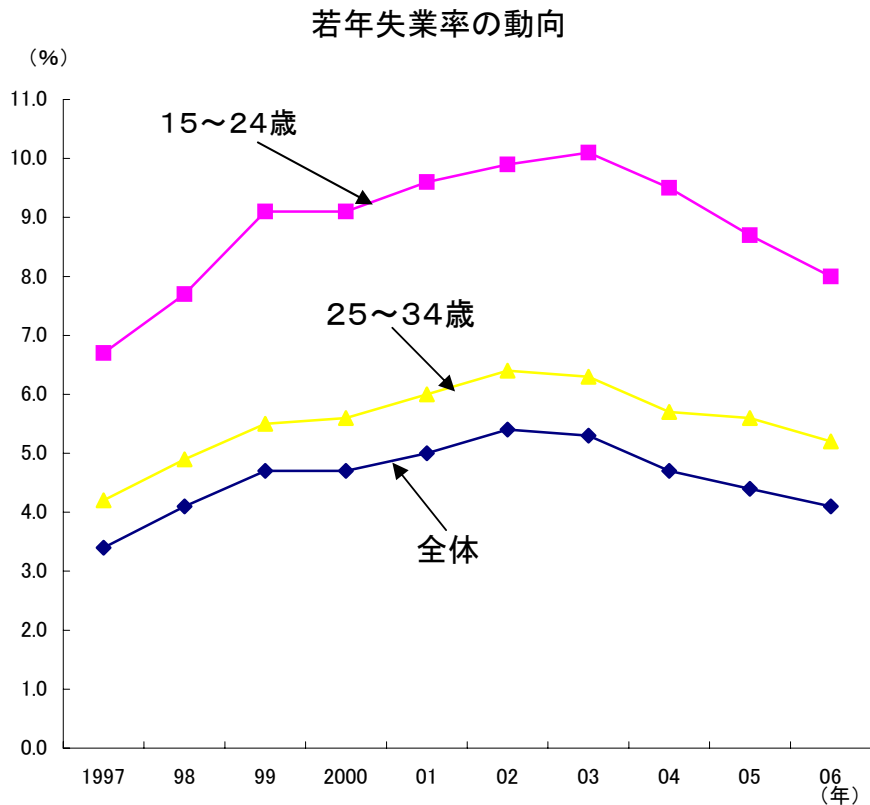
「若年雇用問題」に関する資料

<目次>

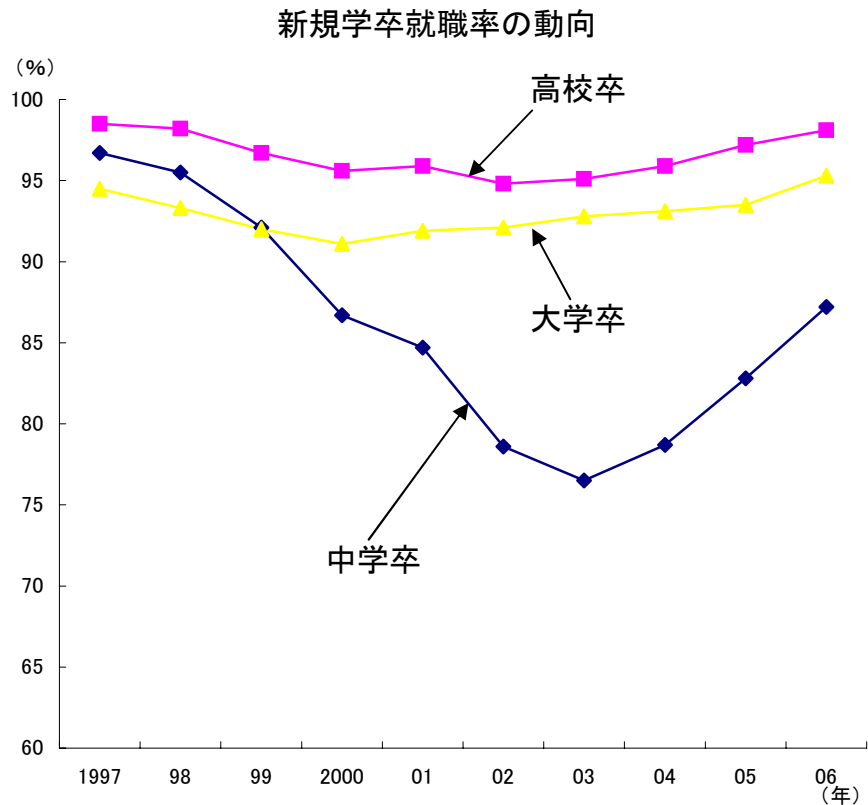
- ・ 若年失業率と新規学卒就職率の動向・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- ・ 入社 の 動 機・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- ・ 若年失業者の仕事に就けない理由・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- ・ 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移・・・・・・・・・・・・ 4
- ・ 性別・年齢階級別、パート、派遣、契約社員等の雇用比率（男性）・・・・ 5
- ・ 性別・年齢階級別、パート、派遣、契約社員等の雇用比率（女性）・・・・ 6
- ・ フリーター・ニートの状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- ・ 企業がフリーターを正規雇用に登用するにあたってのフリーター経験の評価・ 8
- ・ パート、派遣、契約社員等の増加による影響・・・・・・・・・・・・ 9
- ・ 正社員の新卒採用比率の推移（20～24歳）・・・・・・・・・・・・ 10
- ・ 今後の正社員の採用方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- ・ 新卒一括採用を行う理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- ・ 若者のパート・アルバイトから正社員へ転職する割合・・・・・・・・・・・・ 13
- ・ 教育訓練がその後の離職率と賃金上昇率に与える影響・・・・・・・・・・・・ 14
- ・ 日雇い派遣労働者の実態調査及び住居喪失不安定就労者の実態に関する調査
の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15

若年失業率と新規学卒就職率の動向

- 若年失業率は15～24歳、25～34歳共に全体の失業率に比べ高い水準となっている。
- 新規学卒就職率は高校卒は安定して高い水準にあるが中学卒は2003年の76.5%が底となり、2006年は87.2%に上昇。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

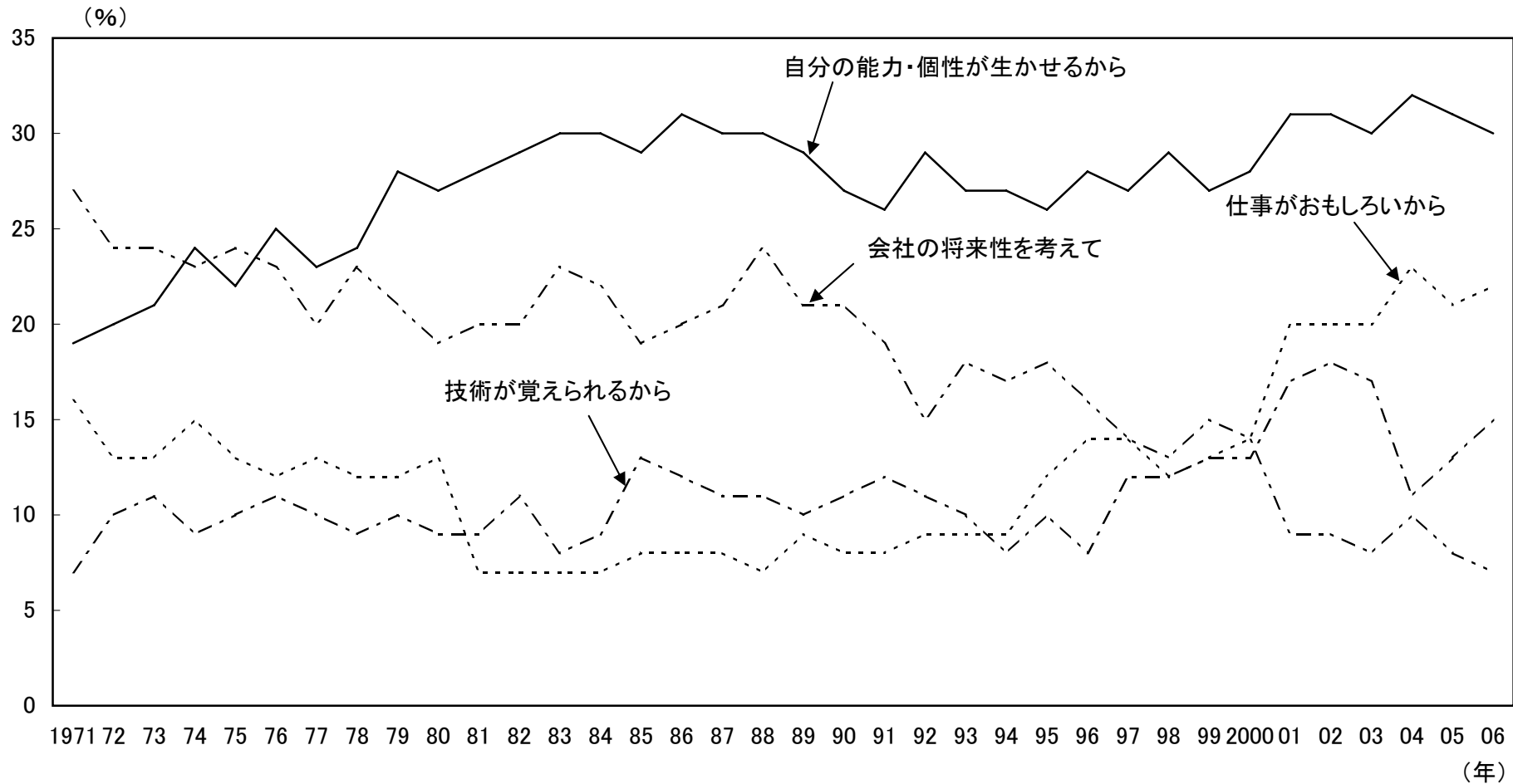


(出典) 厚生労働省「労働経済の分析(平成19年版)」

(注) 中学卒及び高校卒の新規学卒就職率は厚生労働省調べで、ハローワーク及び学校で取り扱った求職者数に対する就職者数の割合

入社動機

○ 1970年代後半から「自分の能力・個性が生かせるから」が高い水準を保っている。2000年以降、「仕事がおもしろいから」が急激に上昇している。「会社の将来を考えて」は1988年の24%を直近の山に、2006年には7%まで減少している。



(出典) 平成19年8月「上質な市場社会」に向けて～公平、安定、多様性～、『雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会』報告書
 (資料出所) (財)社会経済生産性本部他「平成18年度新入社員「働くこと意識」調査報告書」

若年失業者の仕事に就けない理由

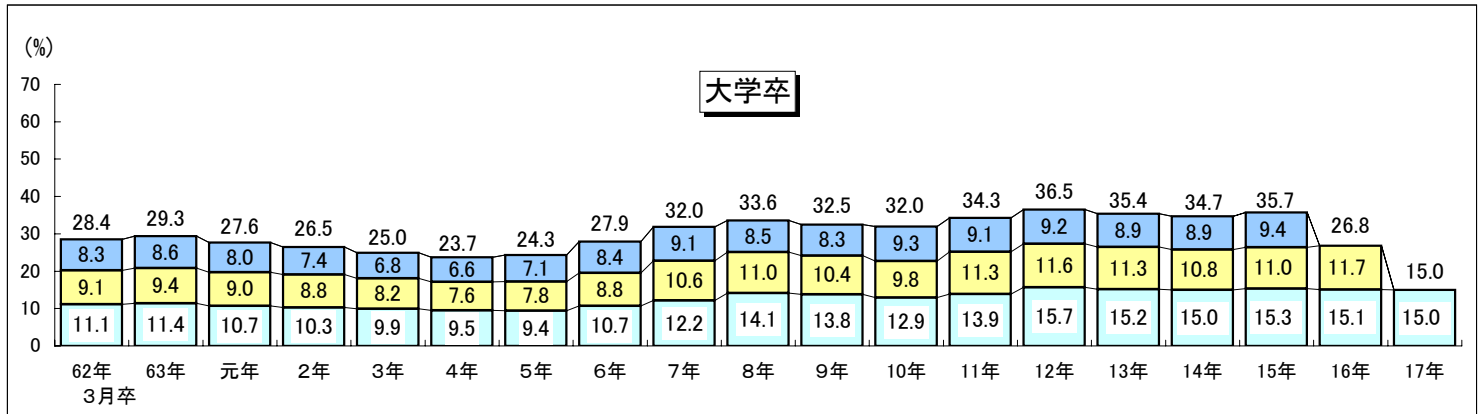
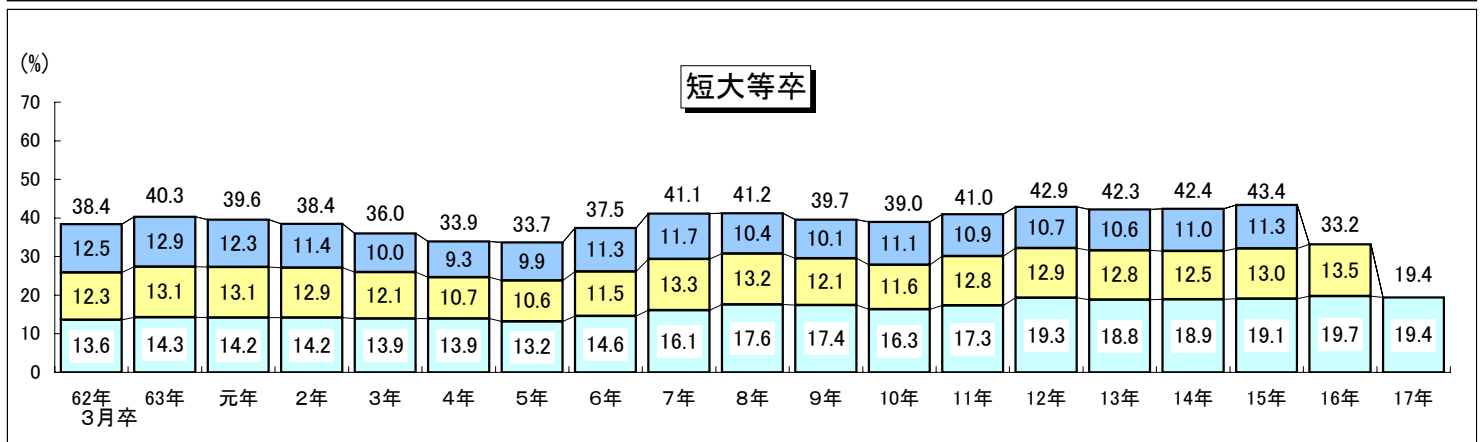
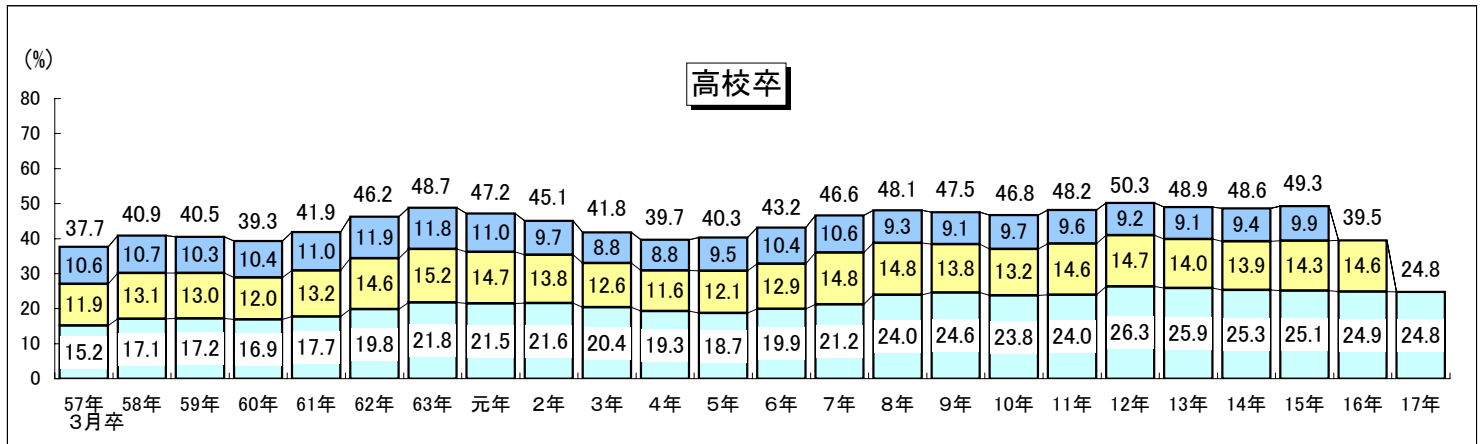
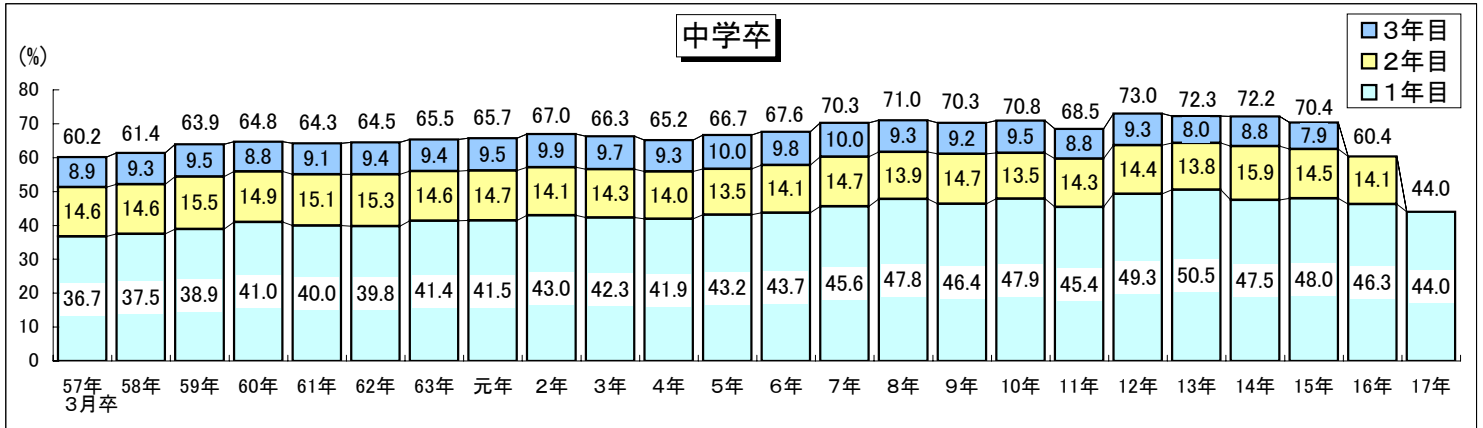
○ 15～24歳、25～34歳共に「希望する種類・内容の仕事がない」が仕事に就けない理由として最も多い。

(万人)

平成18年	15～24歳	25～34歳
賃金・給料が希望と合わない	4	7
勤務時間・休日などが希望と合わない	4	10
求人の年齢と自分の年齢とが合わない	1	2
自分の技術や技能が求人要件に満たない	4	6
希望する種類・内容の仕事がない	23	31
条件にこだわらないが仕事がない	4	5
その他	10	16

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」

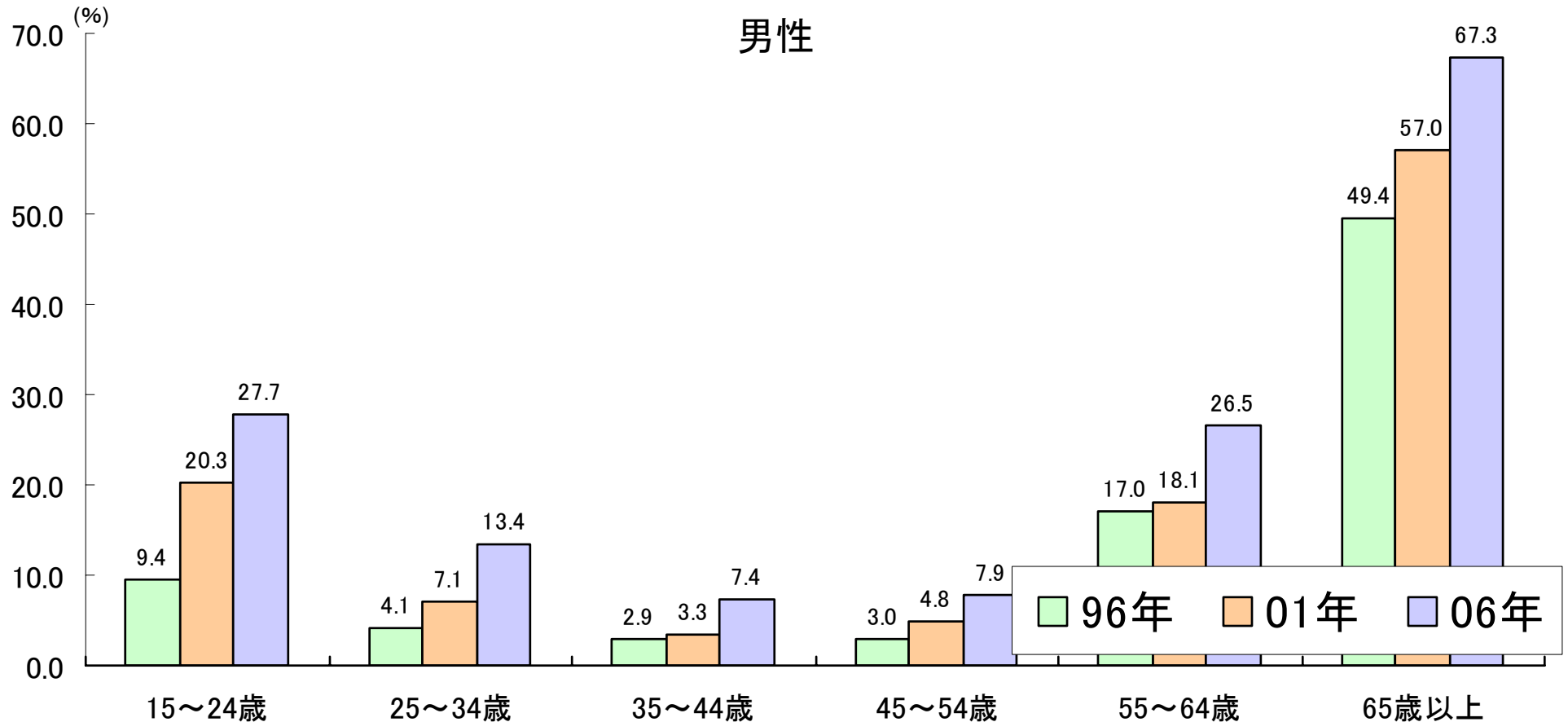
新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移



(注) この離職率は厚生労働省が管理している雇用保険被保険者の記録を基に算出したものであり、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分している。3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

性別・年齢階級別、パート、派遣、契約社員等の雇用比率

○ 男性のパート、派遣、契約社員等の雇用の動きを年齢別にみると、特に高齢者(55～64歳、65歳以上)でパート、派遣、契約社員等の比率の伸びが大きい。



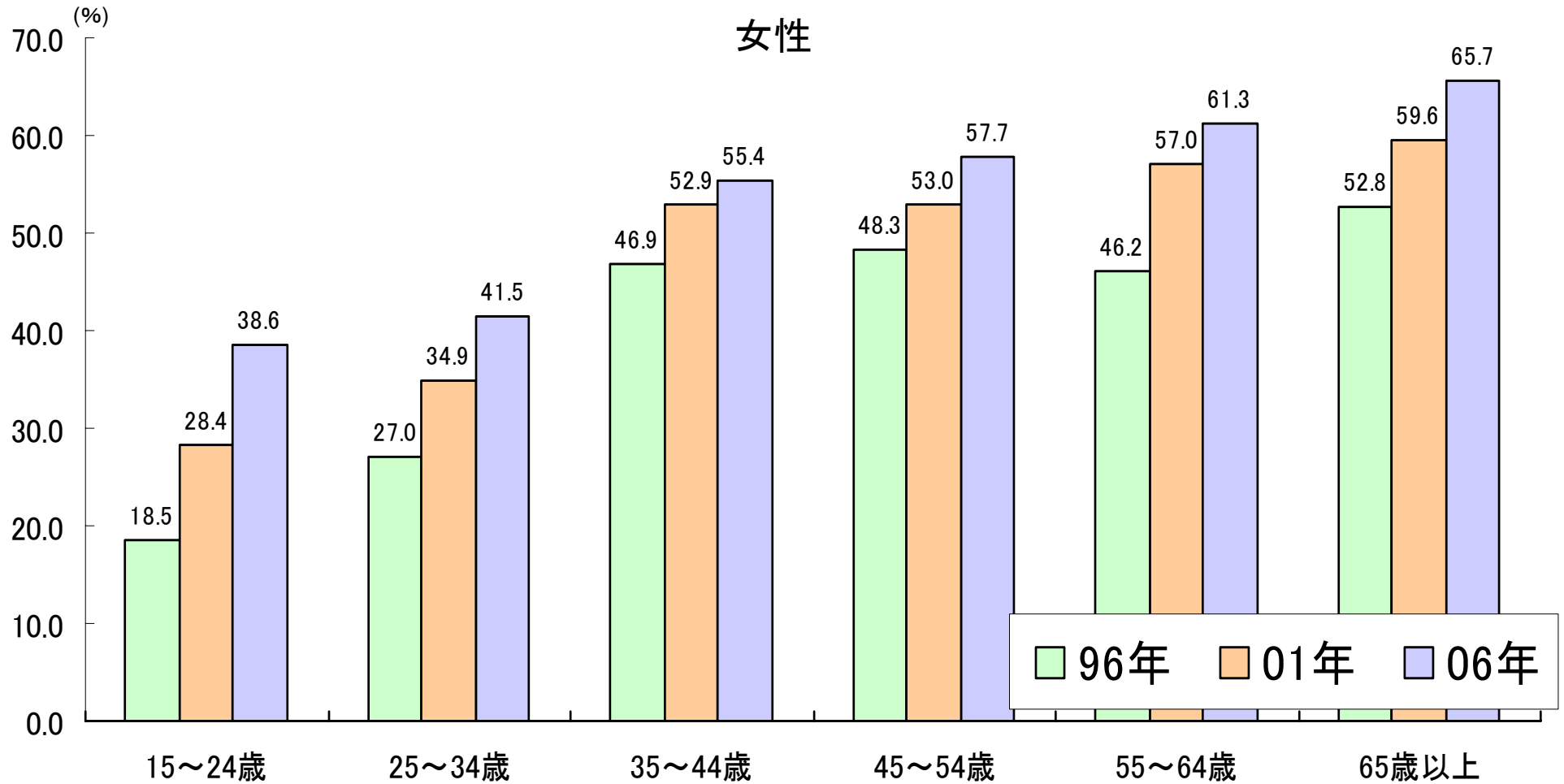
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査」、「労働力調査(詳細結果)」

(注) 1 1996年～2001年は各年2月、2006年は年平均。

2 15～24歳は「うち在学中除く」。

性別・年齢階級別、パート、派遣、契約社員等の雇用比率

○ 女性のパート、派遣、契約社員等の雇用の動きを年齢別にみると、特に若年者(15～24歳、25～34歳以上)でパート、派遣、契約社員等の比率の伸びが大きい。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査」、「労働力調査(詳細結果)」

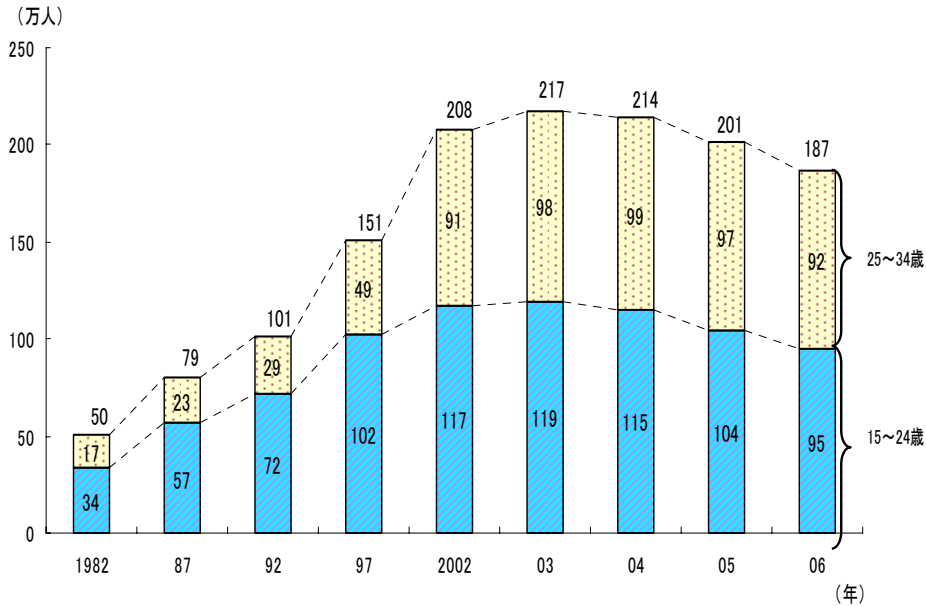
(注) 1 1996年～2001年は各年2月、2006年は年平均。

2 15～24歳は「うち在学中除く」。

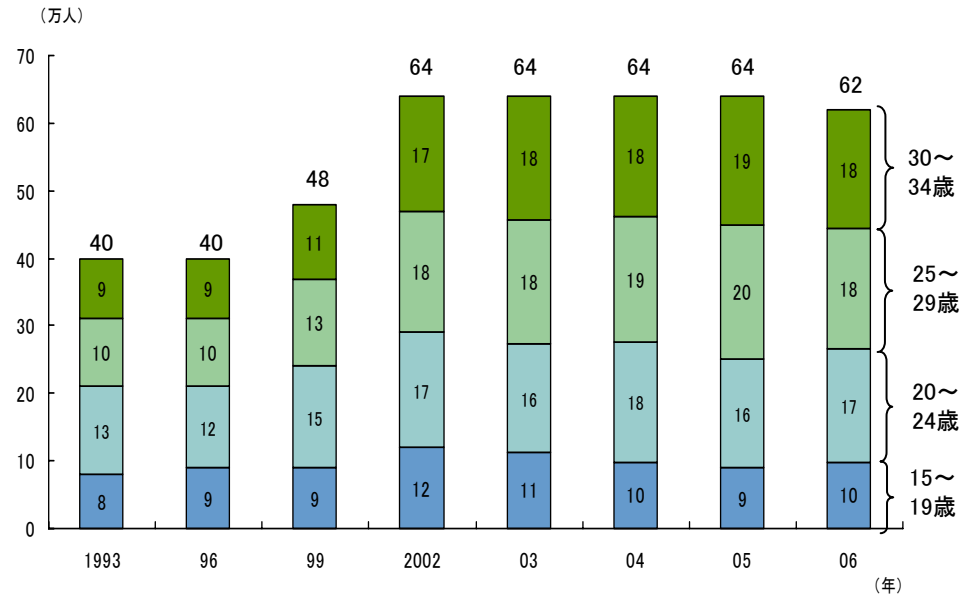
フリーター・ニートの状況

- いわゆる「フリーター」の数は、217万人(2003年)まで増加した後、3年連続で減少しているが、25歳以上の「年長フリーター」については改善に遅れ。「就職氷河期」の影響も存在。
- いわゆる「ニート」の数は、1993年の40万人から64万人に増加して以降、同水準で推移していたが、2006年には62万人に減少。

フリーターの数の推移



ニートの数の推移



(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」労働省政策調査部で特別集計
(~1997年)、総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」(2002年~)

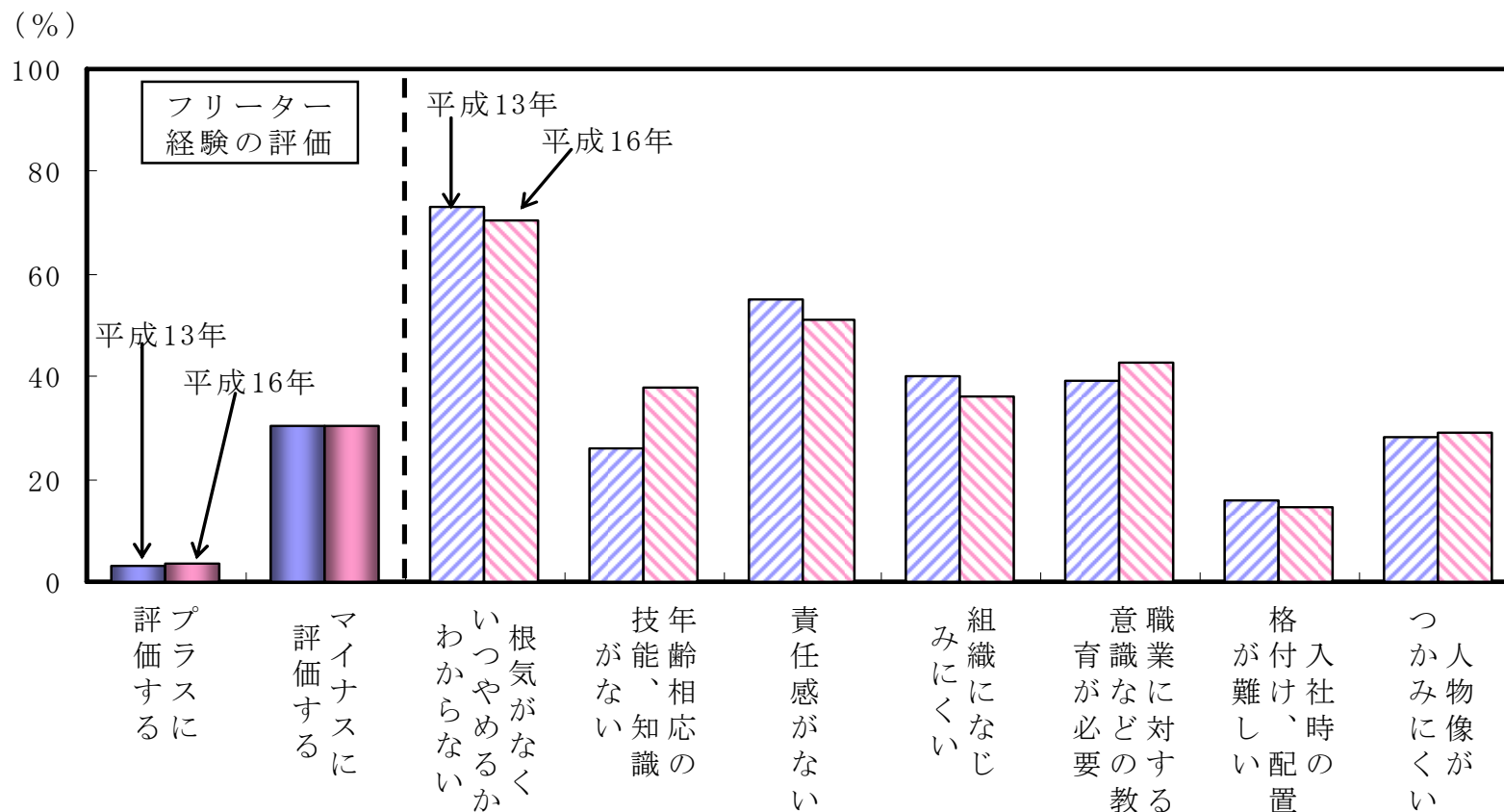
- (注) 2002年以降の「フリーター」の定義は、15~34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、
- 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
 - 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
 - 3 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者、
- の合計。

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

- (注) 「ニート」の定義は、15~34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

企業がフリーターを正規雇用に登用するにあたってのフリーター経験の評価

- 「マイナス評価する」とする企業割合が3割である一方、「プラスに評価する」3%前後と、企業はフリーター経験については厳しい評価をしている。
- フリーター経験をマイナス評価した企業では、「年齢相応の技能、知識がない」と回答する企業割合が増加している。



(出典) 内閣府「平成18年度年次経済財政報告」

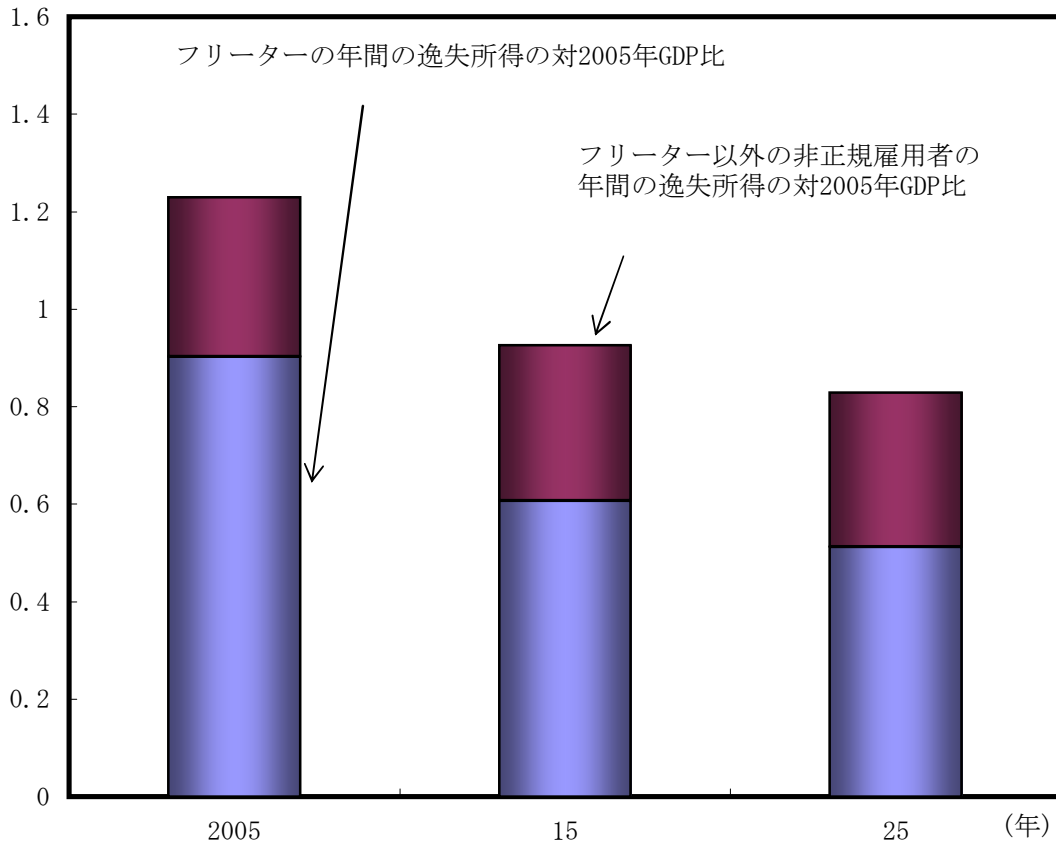
(資料出所) 厚生労働省「雇用管理調査」により作成

パート、派遣、契約社員等の増加による影響

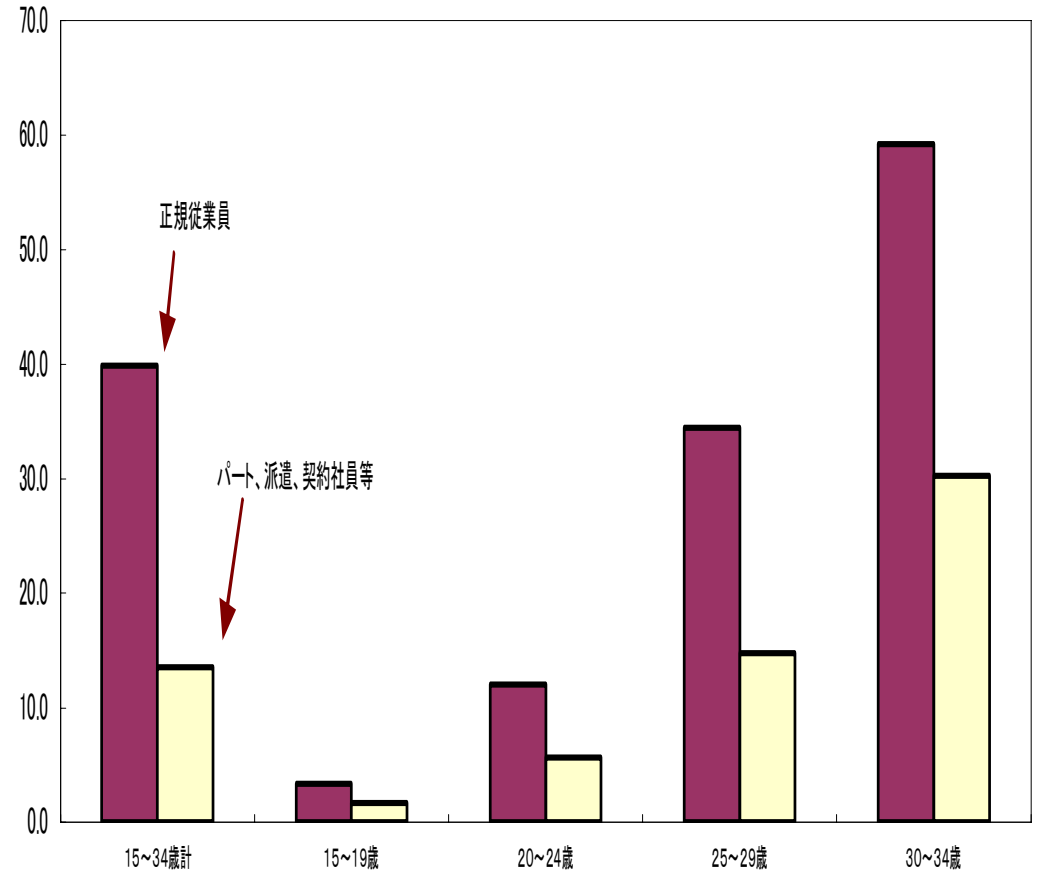
○ 現在の若年非正規を放置しておくことにより将来失う所得は、GDP比で1%近く

○ パート、派遣、契約社員等では正規従業員に比べ、有配偶率も低い(若年男性)

(対GDP比) 現在の若年パート、派遣、契約社員等雇用人の現在及び将来への影響



(%) 有配偶者の占める割合(男性 2002年)

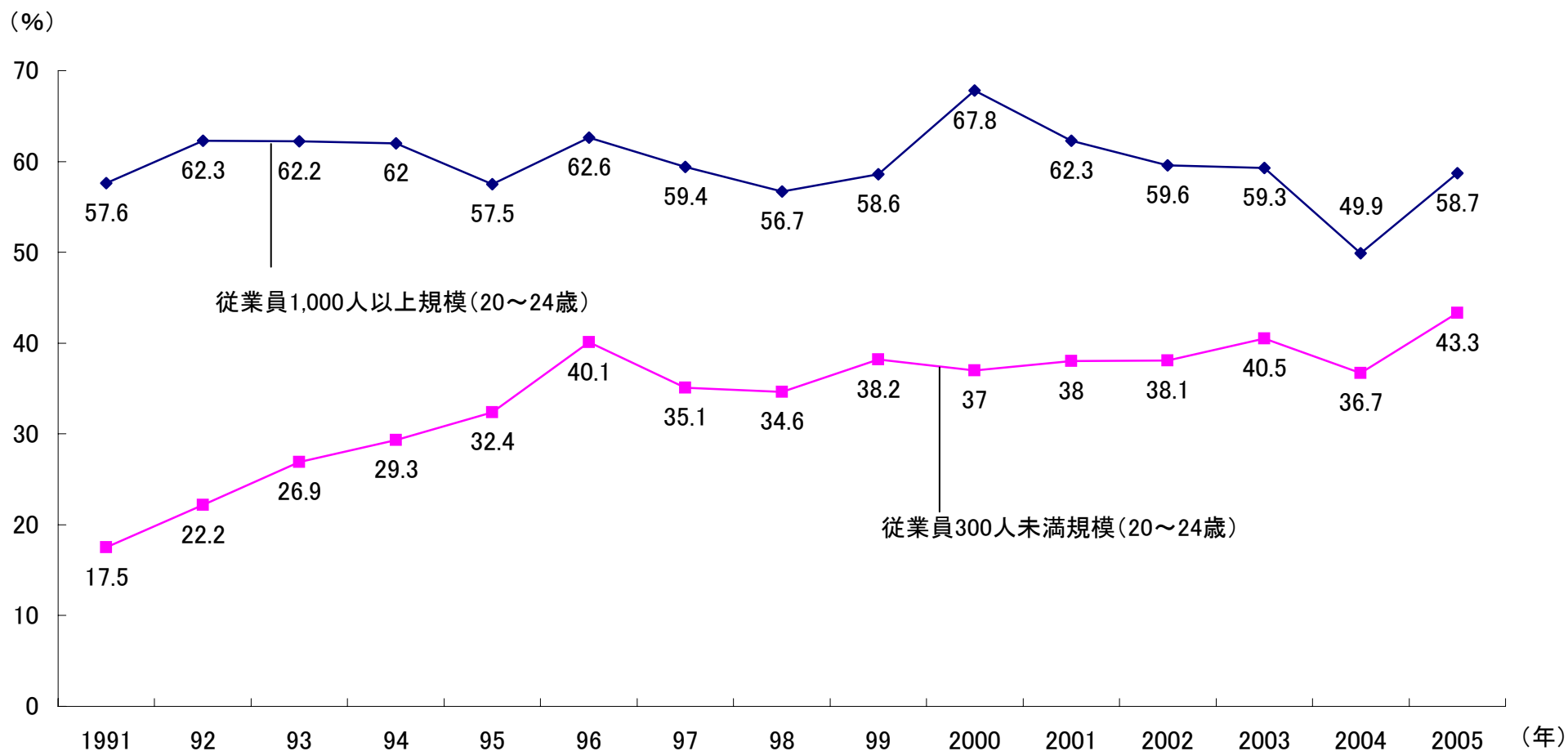


(出典) 内閣府「平成18年度年次経済財政報告」
 (資料出所) 総務省「労働力調査(詳細結果)」、(平成17年平均)、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
 UFJ総合研究所「増加する中高年フリーター」により内閣府で推計
 (注) フリーター及びパート、派遣、契約社員等についてはそれぞれ、総務省「労働力調査(詳細結果)」
 (平成17年平均)における「若年のパート、アルバイト及びその希望者」、「パート、派遣、契約社員等
 の職員、従業員及びその希望者」を用いた。

(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」を労働政策担当参事官室にて特別集計。
 (注) 1 在学者を除く。
 2 「パート、派遣、契約社員等」は、「パート・アルバイト」「労働者派遣事務所の
 派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計。

正社員の新卒採用比率の推移（20～24歳）

○ 従業員1,000人以上の大企業では60%程度と、多少の変動があるものの、1990年代以降大きく変わっていない。
従業員300人未満の中小企業では、90年代初めから、傾向的に増加している。



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。

(注) 1 20～24歳の新卒採用比率である。

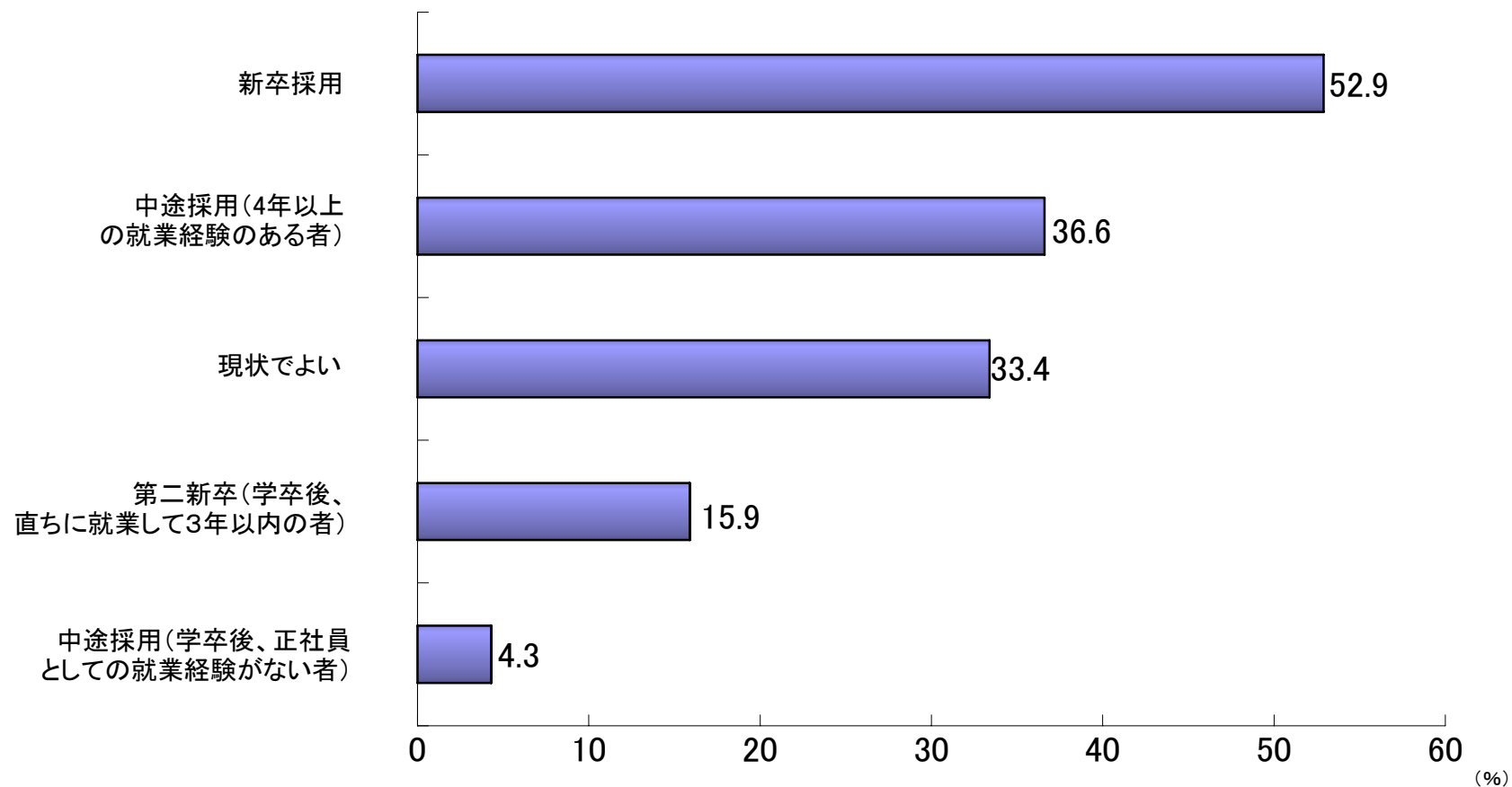
2 新卒採用比率とは、新規学卒者一般労働者の入職者(20～24歳)／一般労働者の入職者(20～24歳)を言う。

3 雇用動向調査の一般労働者を「正社員」としている。

4 入職者に官公営は含まれない。

今後の正社員の採用方針

○ 新卒採用を増やしていきたいと回答した企業が52.9%と半数を超える。それに対して中途採用(学卒後、正社員としての就業経験がない者)を増やしていきたいと回答した企業はわずか4.3%となっている。



(出典) 内閣府「平成18年版国民生活白書」

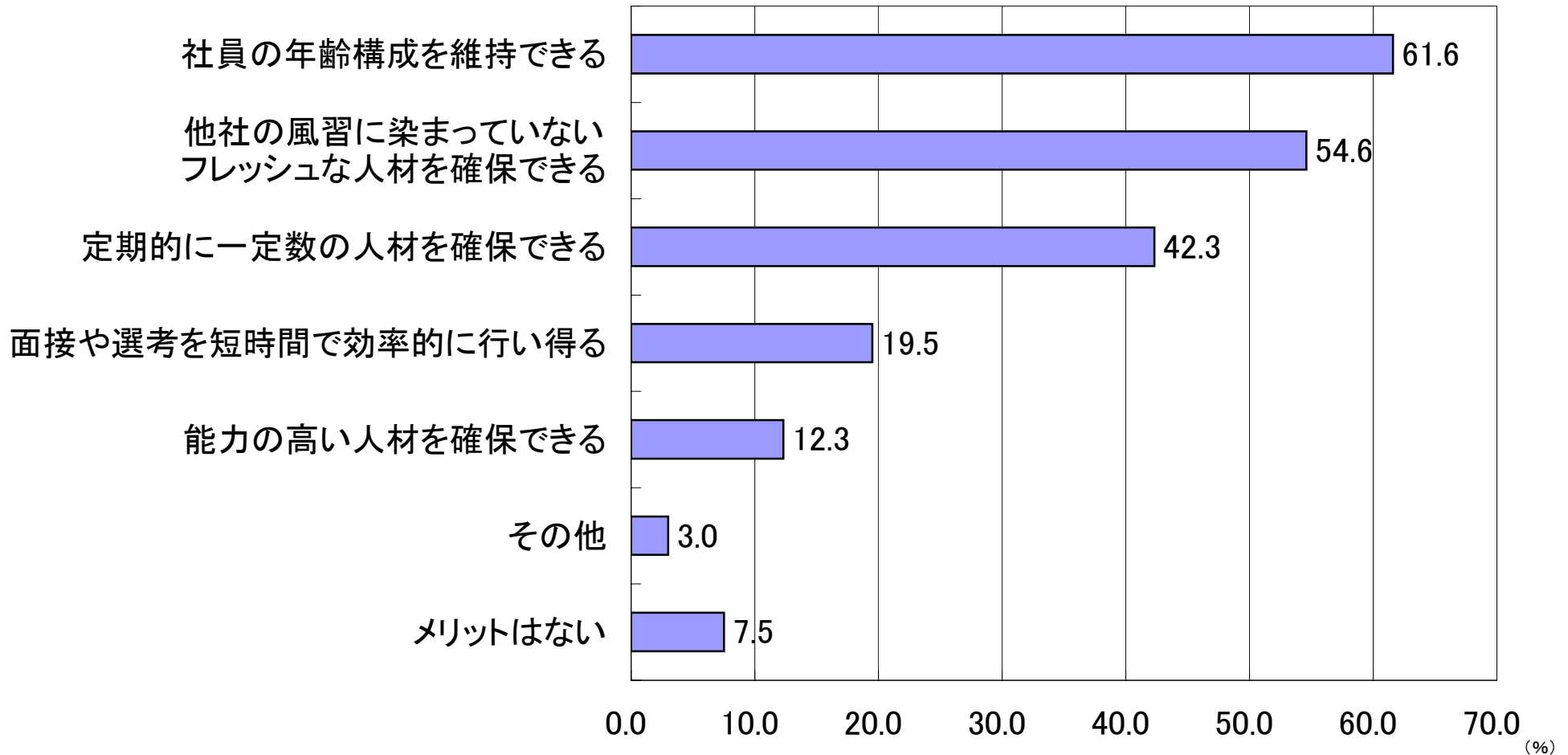
(資料出所) 内閣府「企業の採用のあり方に関する調査(2006年)により作成。

(注) 1 回答企業は、全国の従業員規模30人以上の企業940社(無回答・無効回答を除く)。

2 企業に対して、今後の正社員の採用方針について「正社員の採用人数の内訳のうち、どの種類の割合を増やしていきたいとお考えですか。(○は3つまで)」と聞いた問に対する回答。

新卒一括採用を行う理由

○ 企業は自社の中核を担う人材を確保するため、他社の文化に染まっておらず、育てやすい人材を求めるとともに、定期的に一定の人材を採用して社員の年齢構成にゆがみを生じさせないという観点から新卒採用を重視していると思われる。



(出典) 「平成18年版国民生活白書」

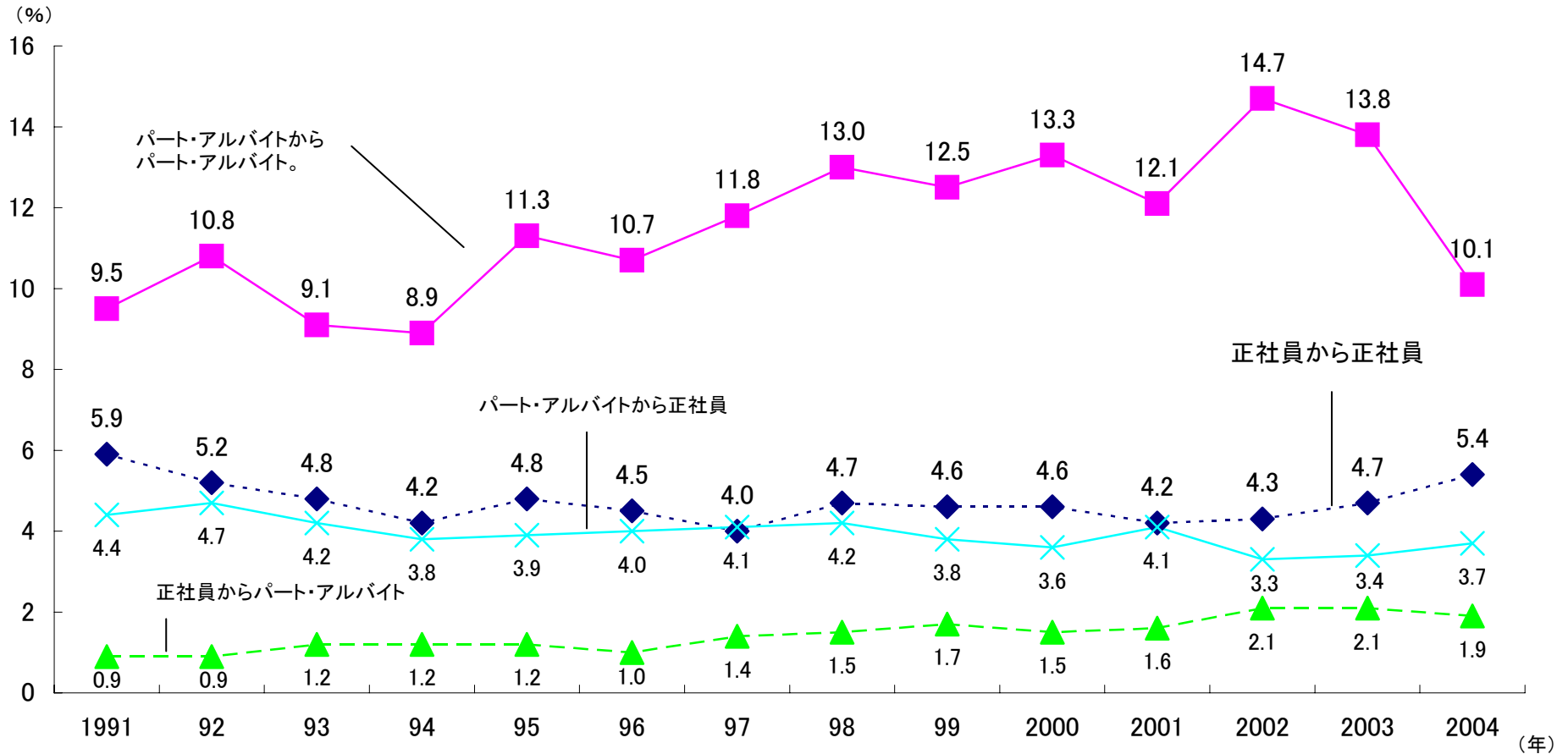
(資料出所) 内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」(2006年)により作成。

(注)1 「新卒一括採用システムのメリットについてどのようにお考えですか。(○は3つまで)」と聞いた問いに対する回答。

2 回答企業は、全国の従業員規模30人以上の企業921社(無回答・無効回答は除く)。

若者のパート・アルバイトから正社員へ転職する割合

○ パート・アルバイトから正社員への転職割合は低い水準かつ、横ばいで推移している。



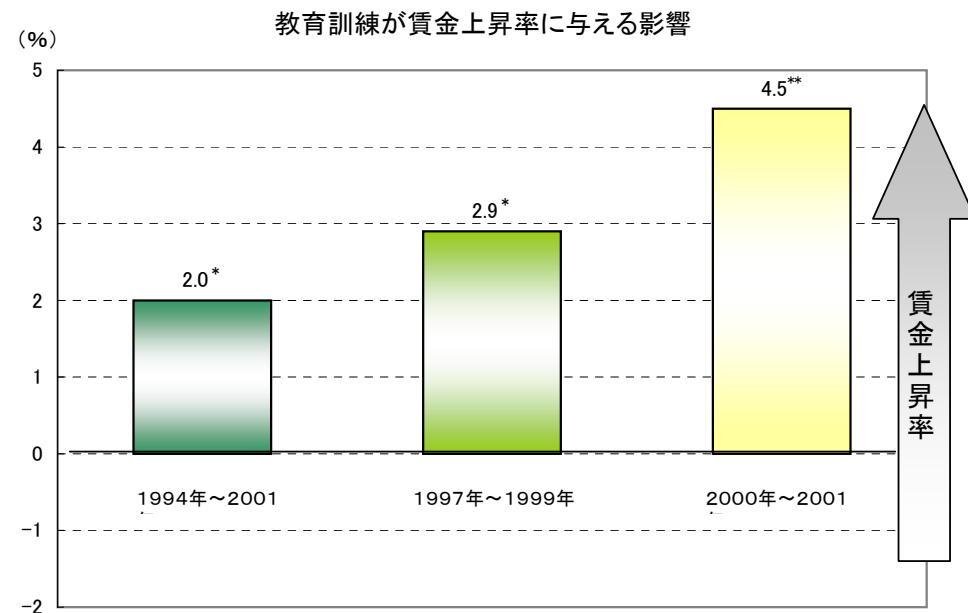
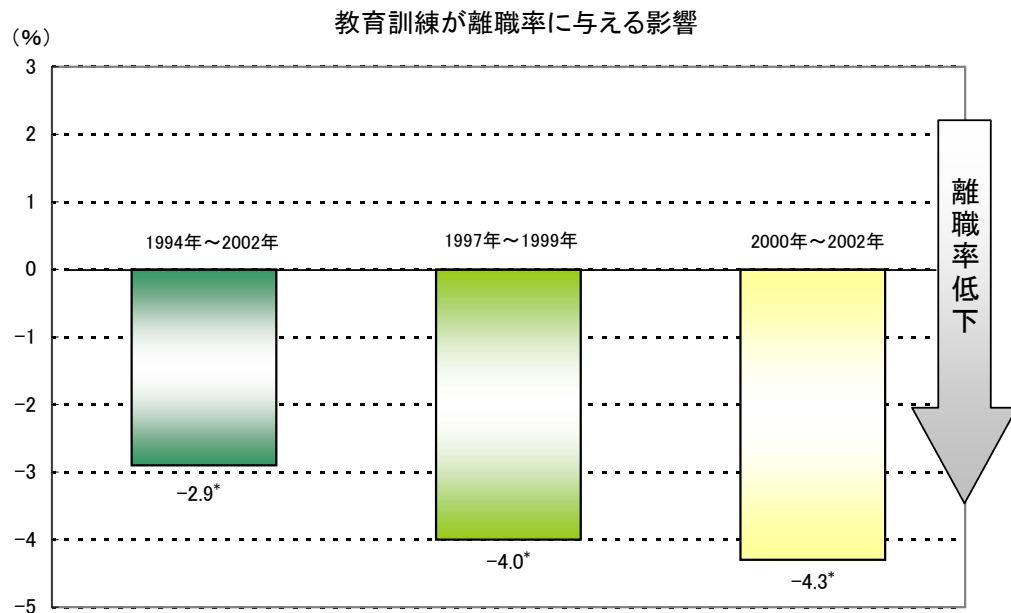
(出典) 「平成18年版国民生活白書」

(資料出所) 総務省「労働力調査特別調査」(91~2001年)、「労働力調査」(2002~2004年)により特別集計。

- (注) 1 「労働力調査特別調査」および「労働力調査」は各年2月の調査結果を利用。
 2 対象は、15~34歳の若年者で前職離職時期が過去1年未満の者である。
 3 転職者割合は、就業形態別転職者の数を就業形態別若年者数で除して求めた。
 4 「正社員」は「正規の職員・従業員」、「パート・アルバイト」は役員を除く雇用者から「正規の職員・従業員」を除いた内訳の合計を示す。

教育訓練がその後の離職率と賃金上昇率に与える影響

- 1990年代後半以降、企業による教育訓練により、労働者の離職率に低下がみられ、また賃金上昇率に高まりがみられる。
- この理由として1990年代後半以降、企業が教育訓練投資する人材を厳選した結果、教育訓練の効果が有意に現れるようになったとの指摘がある。



- (出典) 樋口 美雄、戸田 淳仁「企業による教育訓練とその役割の変化」2005年6月
 (資料出所) (財)家計経済研究所パネル調査
 (1993年時点で満24-34歳の女性1,500人と1997年時点で満24-27歳の女性500人)
- (注) 1 訓練1年後までに離職したか否かを被説明変数したプロビットモデルの推定結果
 2 推計にはプロビットモデルを使用しており、グラフ上の値は限界効果を表す
 3 *は統計的に5%有意であることを示す。

- (出典) 樋口 美雄、戸田 淳仁「企業による教育訓練とその役割の変化」2005年6月
 (資料出所) (財)家計経済研究所パネル調査
- (注) 1 訓練2年後までの賃金上昇率を被説明変数にとったもの
 2 推計にはプロビットモデルを使用しており、グラフ上の値は限界効果を表す。
 3 転職サンプルを考慮した場合、有意性が低くなっている。
 4 *、**はそれぞれ統計的に5%有意、1%有意であることを示す。

日雇い派遣労働者の実態調査及び住居喪失不安定就労者の実態に関する調査の概要

事業運営の実態について

- ・ 雇用契約が1月未満の派遣労働者数:約5万3千人(10社合計)
- ・ 登録後の派遣労働者への連絡…電話、携帯電話のメール
- ・ 主な取扱業務…倉庫・搬送、製造が多い

短期派遣労働者(698人)

- ・ 1日単位の雇用契約…84.0%
- ・ 性別 男性…58% 女性…40%
- ・ 年齢 35歳未満…68.8%
- ・ 平均就業日数…14日/月
- ・ 平均月収…13.3万円
- ・ 日雇い派遣として働く理由
 - 働く日時を選べて便利であるため…47.8%
 - 収入の足しにするため…36.7%
 - 正社員として就職するまでのつなぎとして…24.7%

- ・ 今後の希望
 - 現在のままでよい…45.7%
 - 正社員…29.6%

男性においては25～39歳層で「正社員」希望が多く、女性はすべての年齢層で「現在のままでよい」が多い

- ・ ネットカフェ等をオールナイトで利用することがある…37.9%
(うち、住居がなくネットカフェ等に寝泊まりする者…1.7%)

ネットカフェオールナイト利用者(全国推定数約60,900人)

(利用理由)

パソコン等を利用するため:52.8% 仕事・遊び等で遅くなり、帰宅がおっくう:27.8%

住居がなく寝泊まりするために利用 7.8%



住居喪失者(全国推定数約5,400人)

非正規労働者:約2,700人

短期派遣労働者:約600人

短期直用労働者:約1,200人など

正社員: 約300人

失業者: 約1,300人

無業者: 約900人 など

- 年齢構成:20歳代と50歳代に2つの山が見られた。
- 生活・就業実態(東京300人、大阪62人)
 - ・ 住居喪失理由(東京)
 - 「仕事を辞めて家賃が払えなくなったため」…32.6%
 - 「仕事を辞めて寮などを出たため」…20.1%
 - 「家族との関係が悪く、住居を出たため」…13.8%
 - ・ 住居確保に当たっての問題(東京)
 - 「アパート等の入居初期費用が貯蓄できない」…66.1%
 - 「家賃を払い続ける安定収入なし」…37.9%
 - 「必要な保証人を確保できない」…31.3%
 - ・ 求職活動に当たっての問題(東京)
 - 「日払いでないと生活費が続かない」…40.2%
 - 「履歴書に書く住所がない」…30.4%

(資料出所) 厚生労働省平成19年8月「日雇い派遣労働者の実態に関する調査及び住居喪失不安定就労者の実態に関する調査の概要」