

15. 雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合(男女計)

雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は、若年層において上昇幅が大きい。

年	15～24歳 (在学中を含む)	15～24歳 (在学中を除く)	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
平成16年	45.3	33.3	23.4	26.3	28.9	39.6	66.0
平成6年	22.3	10.6	11.8	19.8	20.6	26.9	52.0
上昇率 (16年—6年)	23.0	22.7	11.6	6.5	8.3	12.7	14.0

資料出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」（1994年2月）、「労働力調査（詳細結果）」（2004年）
注：非正規の職員・従業員＝「役員を除く雇用者」－「正規の職員・従業員」で算出した。

16. 正規の社員とフリーターの賃金格差

15～34歳の男性においては、年収で2.4倍程度の差がある。

男性雇用者		平均値(万円)
	フリーター	131.1
	正規の社員	318.4

資料出所：労働政策研究・研修機構「若年就業支援の現状と課題」

注：1) フリーターは、勤め先における呼称がパート・アルバイトである雇用者。

2) データは総務省「就業構造基本調査」（2002年）をベースとしている。

17. 教育訓練の実施状況

企業調査、従業員調査のいずれをみても、教育訓練の実施率は低下傾向にある。特に企業調査と従業員調査の双方に共通するOff-JTの状況についてみると、企業調査における実施率の低下幅より、従業員調査における受講率の低下幅が大きくなっており、以前より限られた従業員を対象としてOff-JTを実施する傾向が強まっている可能性を示唆する結果となっている。

	(単位:%)			(単位:%)		
	企業調査	従業員調査		従業員調査		
	Off-JT又は計画的OJT実施	Off-JT実施	計画的OJT実施	Off-JT受講率	自己啓発実施率	
昭和54年	82.0	-	-	昭和54年	-	-
昭和58年	-	57.7	-	昭和58年	-	-
昭和59年	83.9	-	-	昭和59年	-	-
昭和61年	-	80.6	-	昭和61年	-	-
昭和62年	75.6	-	74.2	昭和62年	-	-
昭和63年	-	73.8	-	昭和63年	-	-
平成元年	-	69.3	-	平成元年	-	54.7
平成2年	-	70.0	-	平成2年	75.0	50.7
平成3年	-	69.0	-	平成3年	-	63.4
平成4年	-	78.2	-	平成4年	63.0	-
平成5年	86.4	61.2	74.0	平成5年	47.0	54.1
平成6年	86.2	54.0	54.7	平成6年	50.9	57.0
平成7年	73.4	-	-	平成7年	53.2	55.2
平成8年	66.1	-	-	平成8年	50.1	54.6
平成9年	60.6	51.3	29.4	平成9年	55.8	59.8
平成10年	69.0	-	40.3	平成10年	55.5	56.4
平成12年	70.4	64.9	41.6	平成12年	35.4	37.3
平成13年	68.3	60.2	44.8	平成14年	32.1	33.2
平成14年	59.5	48.7	41.6	平成15年	26.6	35.8
平成15年	68.2	58.3	46.7	平成16年	29.0	36.5

資料出所:

- ・昭和54年のデータ 労働省「事業内教育訓練実施状況及び費用に関する調査」
- ・昭和58年～平成10年のデータ 労働省「民間教育訓練実態調査」
- ・平成12年度のデータ 労働省委託「能力開発基本調査報告書」(日本労働研究機構)
- ・平成13年度～14年度のデータ 厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(日本労働研究機構等)
- ・平成15年度のデータ 厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(三井情報開発(株)総合研究所)
- ・平成16年度のデータ 厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(日本統計センター)

注)「民間教育訓練実態調査」の調査対象は、30人以上の常用労働者を雇用する事業所4,000社を、「能力開発基本調査報告書」の調査対象は、従業員規模30人以上の企業10,000社を無作為に抽出したものである。

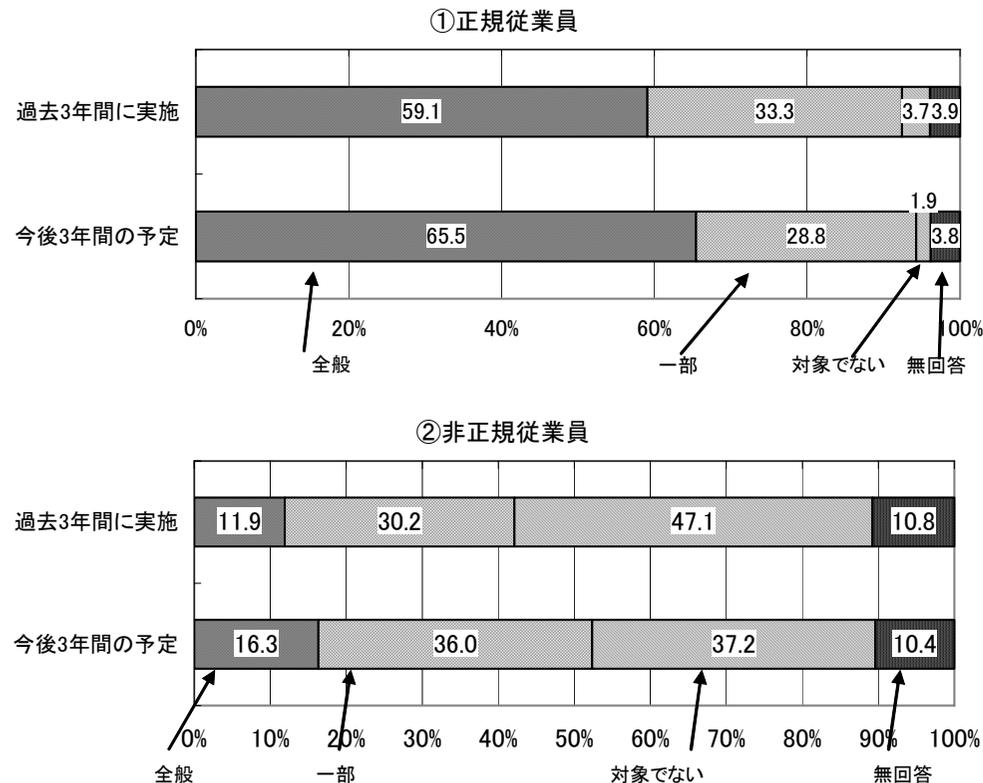
平成12年以降の調査においては、企業調査については前年度の状況を調査しているのに対し、従業員調査については、前年の状況を調査しているものである。なお、平成13年以降の調査においては、調査年度の1月に調査を実施していることから、企業調査と従業員調査対象年が異なっている。

回収率は、直近の平成16年度データ(厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」)で、10,000社中1,405社、有効回収率14.1%であった。

企業調査業種別	Off-JT実施		計画的OJT実施	
	平成14年	平成15年	平成14年	平成15年
製造業	51.7	59.4	45.7	52.5
建設業	53.8	56.6	43.8	50
卸・小売・飲食店	46.1	58.2	34.8	39.2
運輸・通信業	31.3	42.9	33.3	39.7
サービス業	49.2	62.2	43.1	46.4

18. 能力開発の対象者

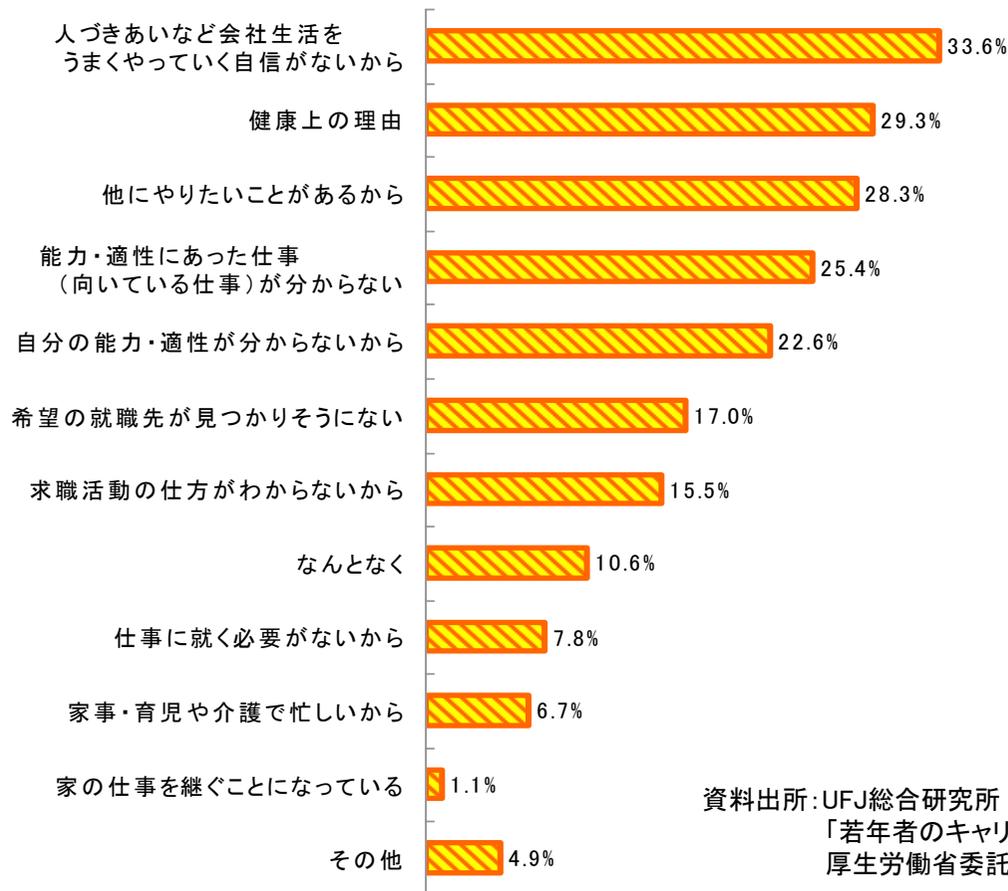
今後、能力開発の対象者は拡大される傾向にあるが、
 いわゆる非正規従業員については、正規従業員に比べ実施予定率の水準はかなり低い。



資料出所: (独)労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査(企業調査)」(2004年)
 注)・正規従業員、非正規従業員それぞれにおいて、全般とは従業員全体を能力開発の対象とする場合であり、一部とは職種や職位、労働条件等によって能力開発の対象となる従業員を限定する場合である。
 ・「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の調査対象企業は、従業員数100人以上の企業10,000社を無作為抽出。(有効回答 1,066社)

19. 求職活動を一度もしたことがない理由（無業者複数回答）

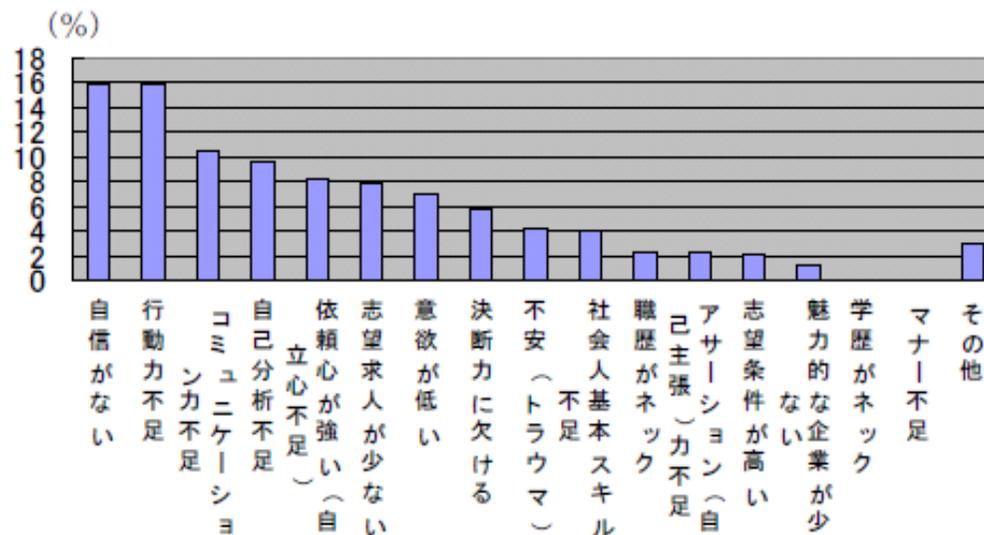
「人づきあいなど会社生活をうまくやっていく自信がないから」が最も高く、33.6%となっている。



資料出所：UFJ総合研究所
「若年者のキャリア支援に関する実態調査」
厚生労働省委託2003年

20. 職に就いていない理由

ジョブカフェにやってくる若者たちにおける職に就いていない理由は、「自信がない」と「行動力不足」等。



<実施時期> 2005年9月5日～9月19日

<実施方法> 全国20箇所のジョブカフェモデル地域に依頼して用紙を配布
選択形式及び自由記入形式で無記名にて回収

<対象者> 全国のジョブカフェに勤務するキャリアカウンセラー224名

資料出所: 全国20のモデル地域で実施した「ジョブカフェ・キャリアカウンセラー調査」の概要
ジョブカフェ・サポートセンター実施

21. 正社員試み率

フリーターであると答えた者のうち、
フリーターをやめて正社員になろうとしたことのある者は63%である。

正社員試み率(%)

男性 73

女性 53

計 63

注：正社員試み率＝正社員になろうとした経験を持つ者の割合。
本調査では、フリーターとは、本人がフリーターであると答えた者をさしている。

資料出所：日本労働研究機構「若者のワークスタイル調査」(平成13年)

22. 無業者の就業希望

仕事をしたいと思う無業者は、50%近い。

男性 49.3%

女性 45.0%

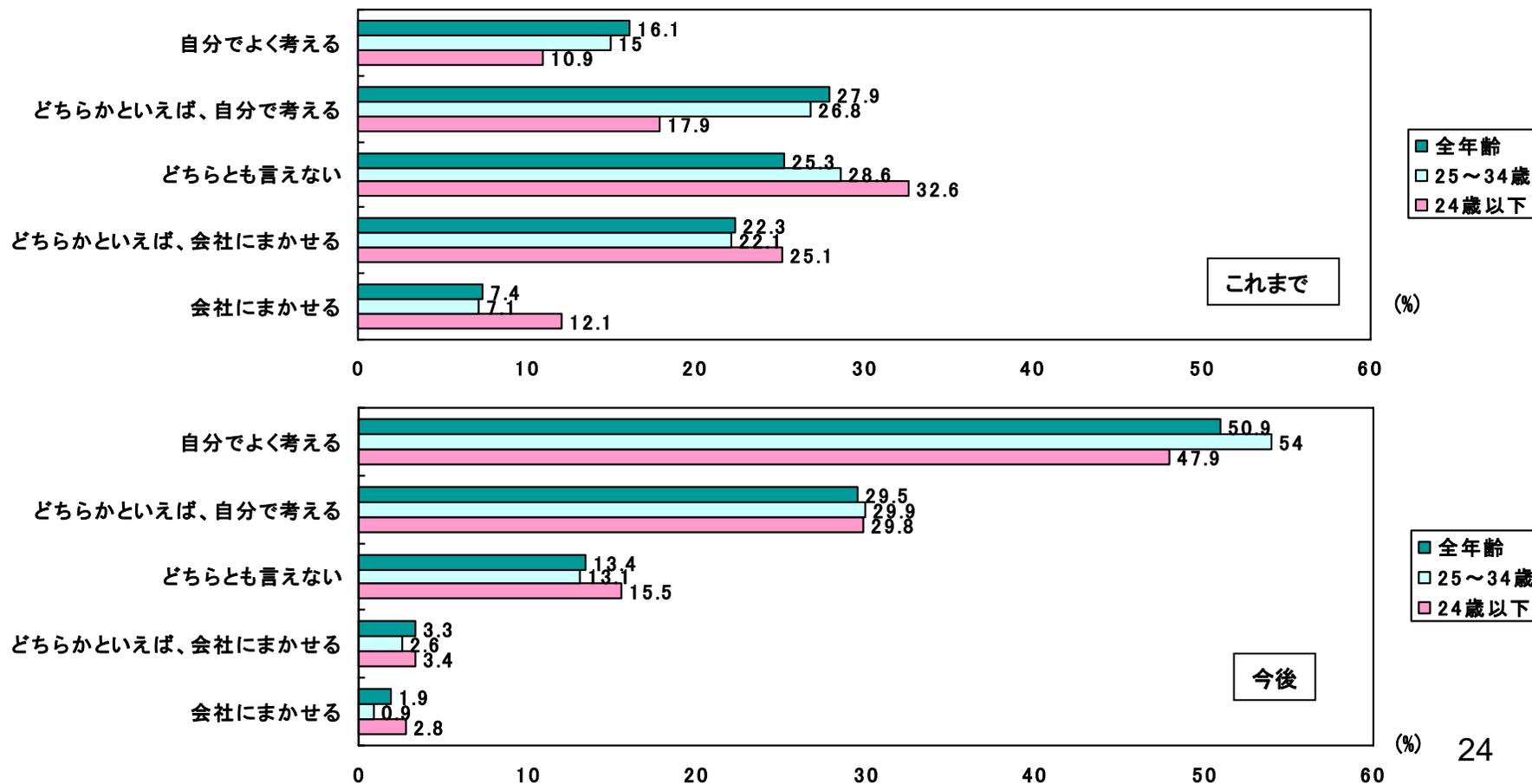
計 47.7%

資料出所:労働政策研究・研修機構「若者就業支援の現状と課題」

※本データは、総務省「就業構造基本調査」(平成14年)を基に、労働政策研究・研修機構にて特別集計したもののうち「白書定義無業者」(無業者のうち就職活動をしていない者で、在学も通学もしておらず、かつ、結婚しておらず家事もしていない者のデータ)を掲載

23. 能力開発の主体に関する 労働者の意識について

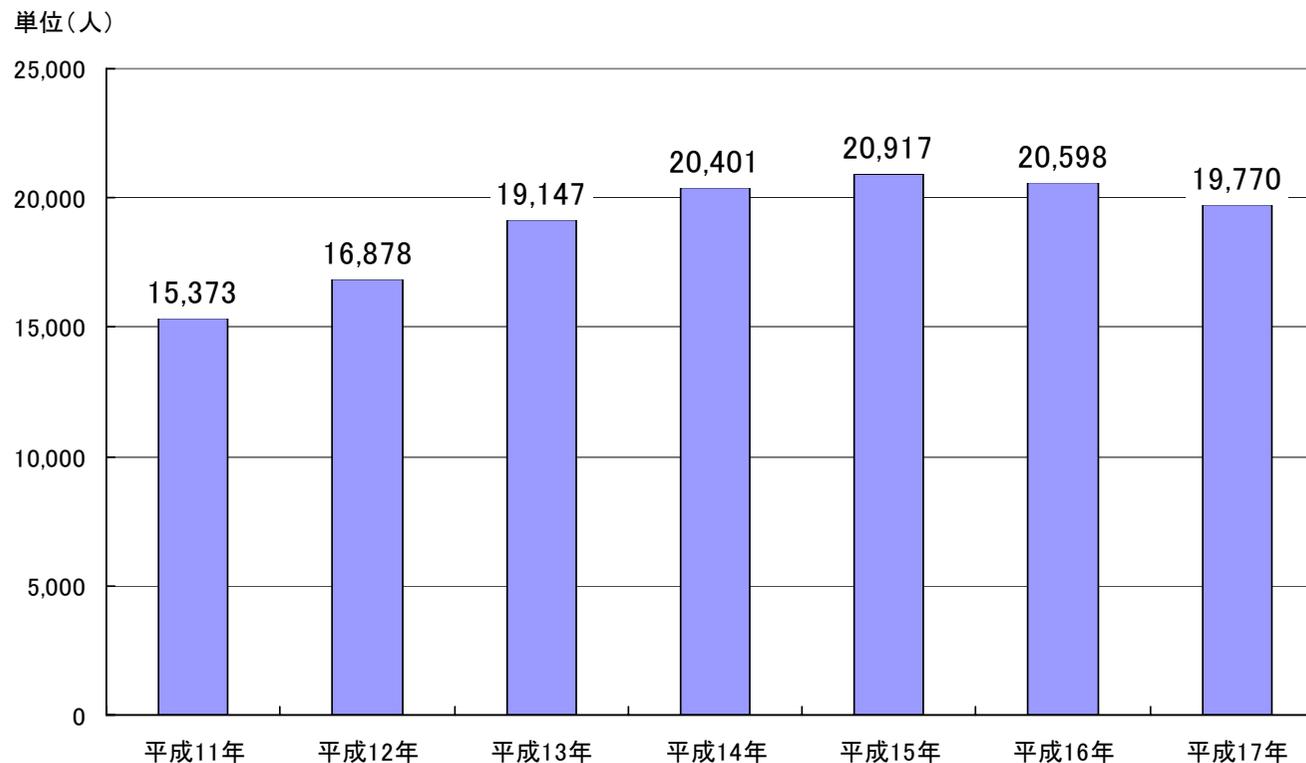
能力開発の主体について、今後は「自分でよく考える」または、「どちらかといえば、自分で考える」とする割合が高まっている。



資料出所：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(平成15年)

24. ワーキング・ホリデー利用者数

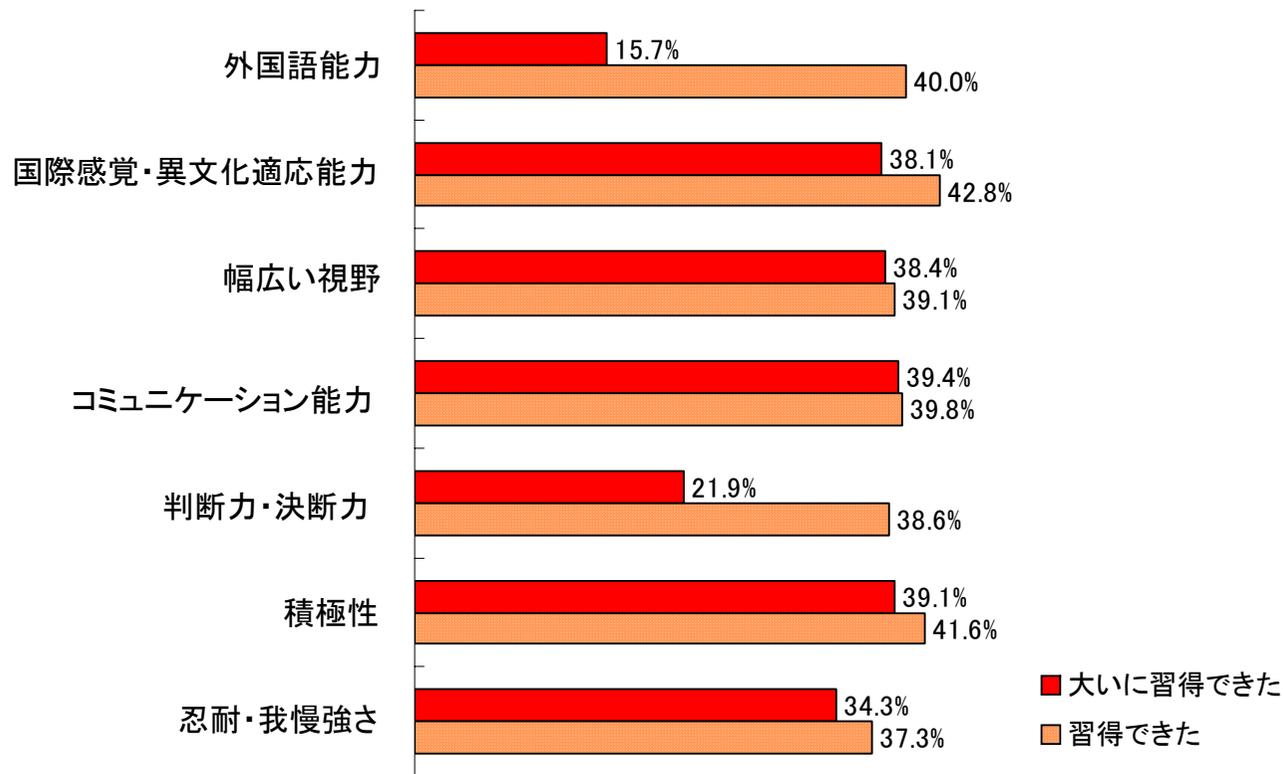
ワーキング・ホリデー利用者数は、近年2万人前後で安定して推移している。



資料出所: 社団法人 日本ワーキング・ホリデー協会(日本人に対するビザ発給数)

25. ワーキング・ホリデーを経験して 習得できたこと

「外国語能力」「国際感覚・異文化適応能力」「幅広い視野」等を
習得できたと、多くの青少年が自覚している。



26. ワーキング・ホリデー利用者の 帰国後の就職条件

帰国後の就職条件として「特に有利な条件とはならなかった」が「有利な条件となった」を上回っている。

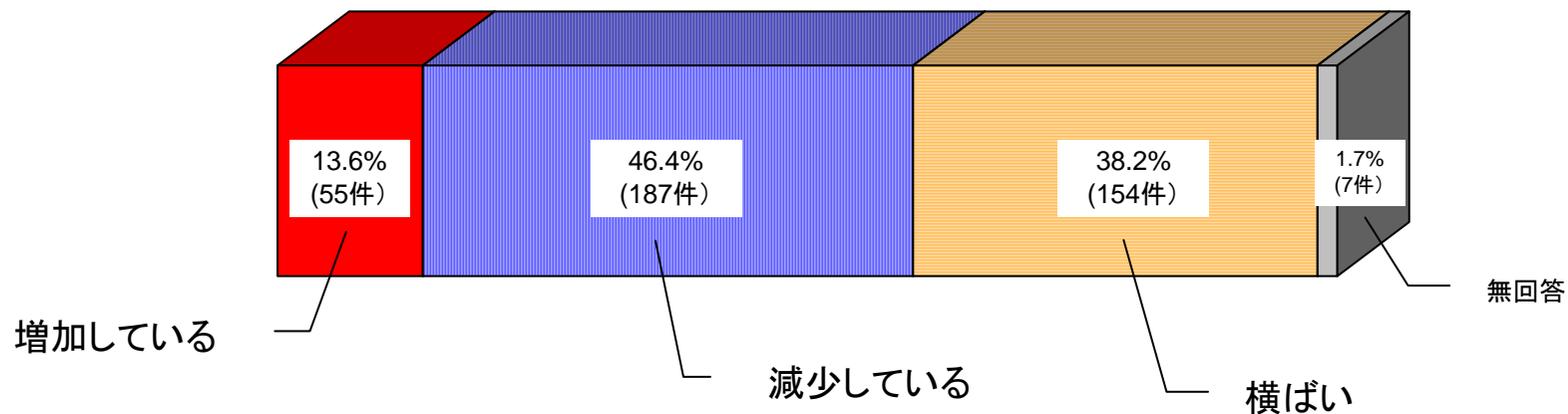
帰国後の就職条件 (帰国後・・・働いていた・求職中の機関が長かった)	ワーキング・ホリデー	
	(人数)	(%)
かなり有利な条件となった	92	11.1
少し有利な条件となった	216	26.0
特に有利な条件とはならなかった	357	43.0
少し不利な条件となった	35	4.2
かなり不利な条件となった	6	0.7
わからない	87	10.5
無回答	38	4.6
件数	831	100.0

資料出所: 2004年厚生労働省委託調査 (財)海外職業訓練協会

「海外就業体験が若年者の職業能力開発・キャリア形成に及ぼす影響に関する調査研究委員会報告書」

27. 勤労青少年ホームにおける 近年の利用状況

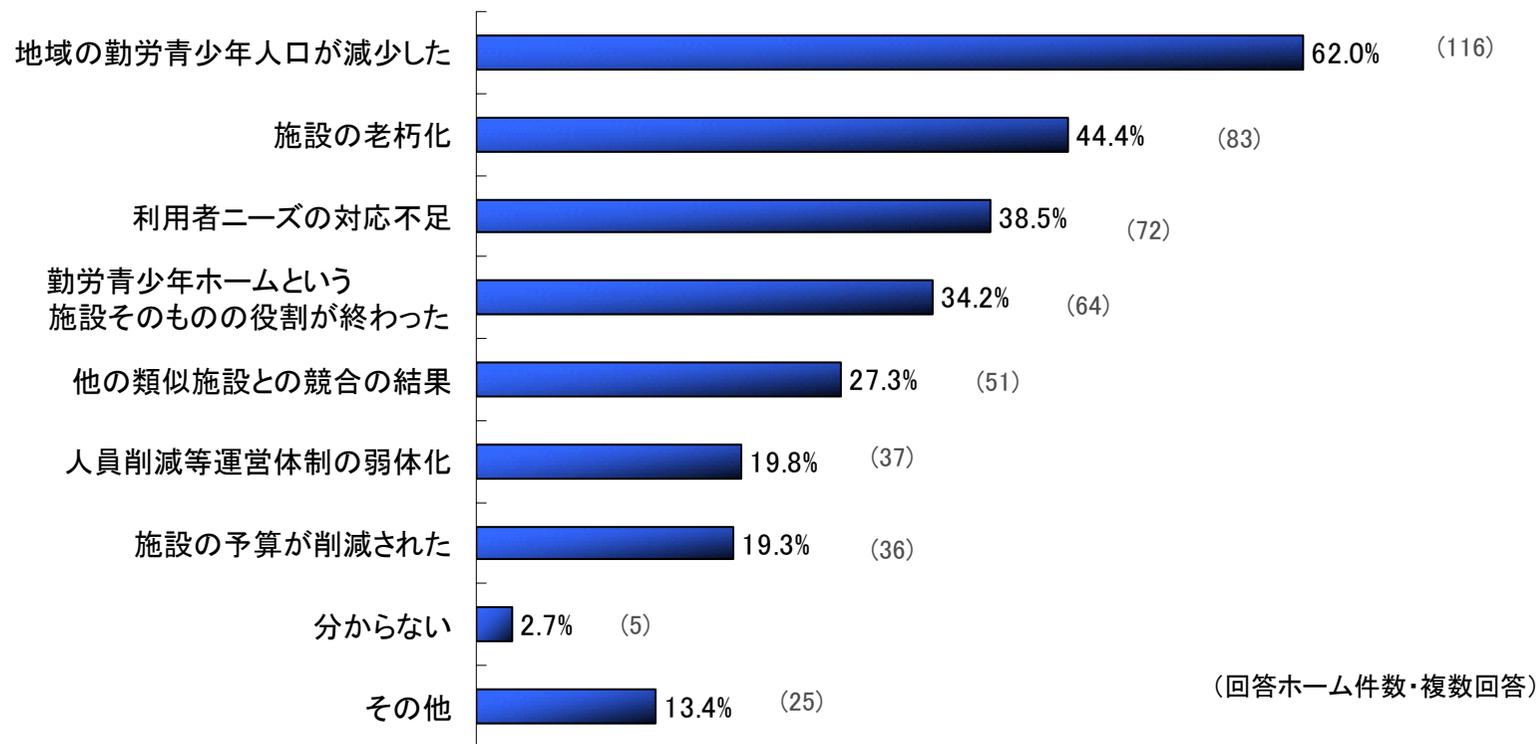
「減少している」が「増加している」の3倍以上となっている。



資料出所: 厚生労働省職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室
「地方公共団体における勤労青少年福祉行政の取組状況に関するアンケート」(平成15年1月)

28. 勤労青少年ホームの利用者が減少している要因

勤労青少年人口の減少、施設の老朽化、に続いて、利用者ニーズの対応不足が高い割合となっている。



資料出所: 厚生労働省職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室
「地方公共団体における勤労青少年福祉行政の取組状況に関するアンケート」(平成15年1月)