

## I-1

## 企業による若者の募集・採用等に関する動向について

若者の雇用については、毎年春期に大量の新規学卒者を採用するという新規一括採用が幅広く行われているところですが、近年の若者の人材確保難時代において、企業によっては、新規学卒者のみならず、既卒者やフリーターまで対象を拡げて募集・採用を行っているケースも多く見受けられるようになってきています。また、若者の人材の確保とい

う観点から、自社の非正規社員を正社員に登用する制度を導入している企業も多く見受けられます。

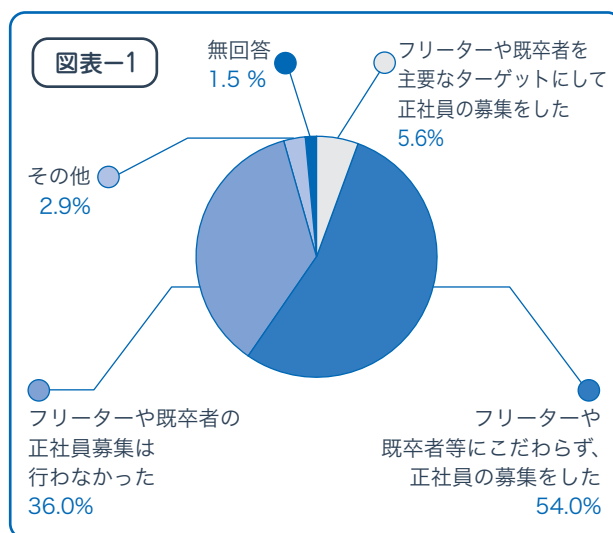
本好事例集の作成にあたり、全国から無作為抽出した1万社を対象に実施したアンケート調査結果（以下、「アンケート調査結果」という。）によると、若者の募集・採用等について、以下の現状が見られます。

## 過去一年間に、フリーターや既卒者を正社員として募集した実績のある企業は約6割

「フリーターや既卒者を主要なターゲットとして正社員を募集した」（5.6%）と「フリーターや既卒者等にこだわらず正社員の募集をした」（54.0%）を合わせると、約6割（59.6%）の企業で、過去一年間にフリーターや既卒者を正社員として募集していることがわかります。

図表-1

過去一年間にフリーターや既卒者を正社員として募集した実績

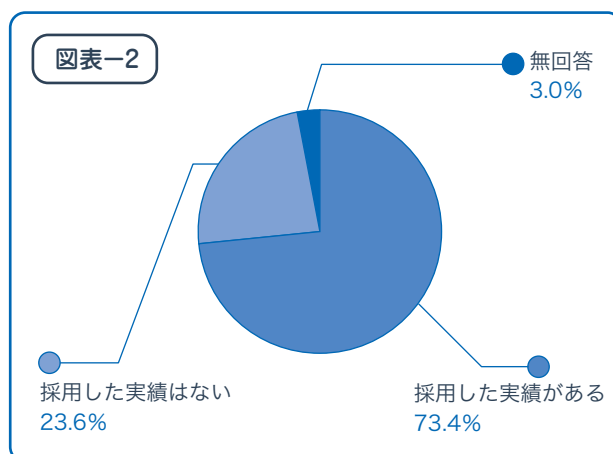


## 過去一年間に、フリーターや既卒者を正社員として募集した実績のある企業のうち、7割以上の企業が「フリーターや既卒者を採用した実績がある」と回答

「フリーターや既卒者を採用した実績がある」と回答した企業は、73.4%と7割を超えています。

図表-2

過去一年間にフリーターや既卒者を採用した実績の有無



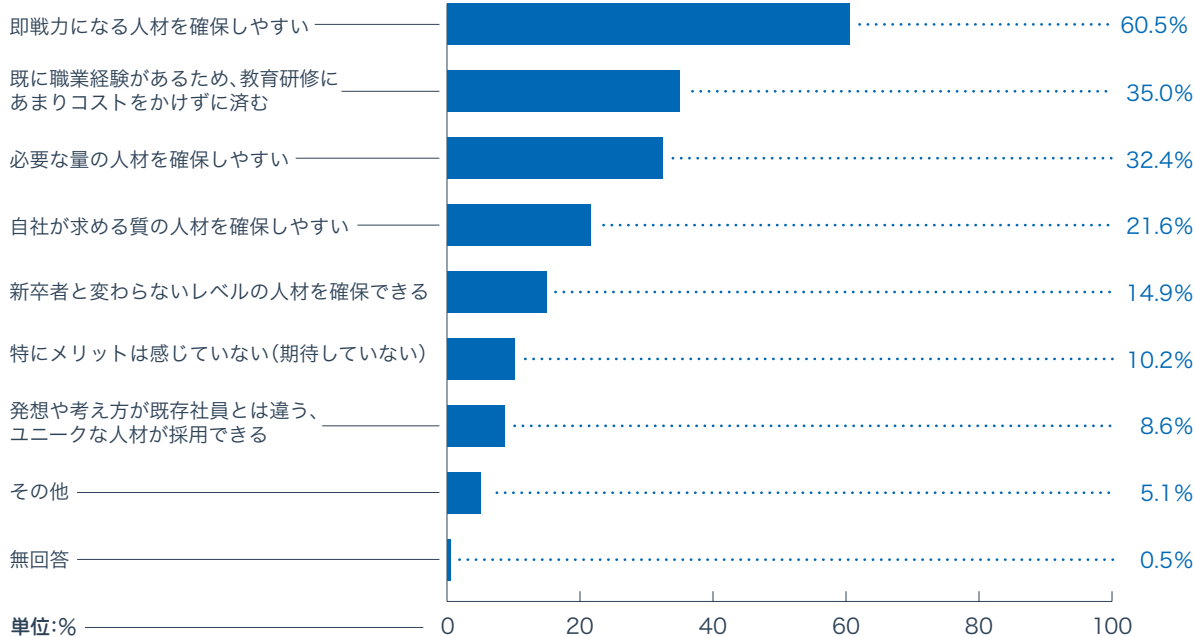
**フリーターや既卒者を採用するメリットは、「即戦力になる人材を確保しやすい」が最も多く、6割を超える**

過去一年間に、フリーターや既卒者を募集した実績のある企業に、フリーターや既卒者の募集・採用についてどのようなメリットを感じている（あるいは期待している）かをたずねると、「即戦力になる人材を確保しやすい」が最も多く、6割を超え

ています。次いで、「既に職業経験があるため、教育研修にあまりコストをかけずに済む」（35.0%）、「必要な人材を確保しやすい」（32.4%）、「自社が求める質の人材を確保しやすい」（21.6%）の順になっています。

図表-3 フリーターや既卒者の募集・採用で、企業が感じているメリット

(複数回答)

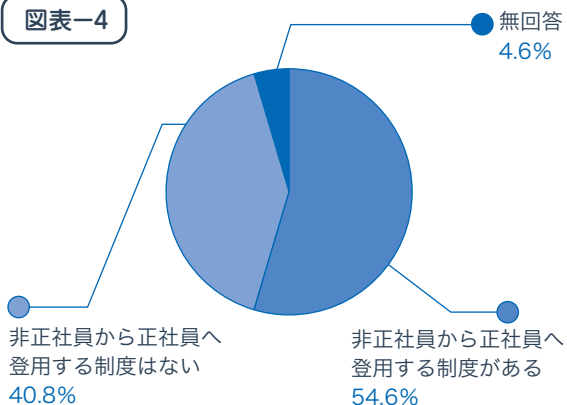


**「非正規社員から正社員への登用制度がある」と回答した企業が過半数を超える**

自社の非正規社員を正社員へ登用する制度の有無についてたずねたところ、過半数を超える、54.6%の企業が「非正規社員から正社員へ登用する制度がある」と回答しています。

図表-4 自社の非正規社員を正社員へ登用する制度の導入状況

図表-4



## 非正規社員から正社員へ登用するメリットについて、8割強の企業が「能力や仕事ぶりをわかった上で採用することができる」と回答

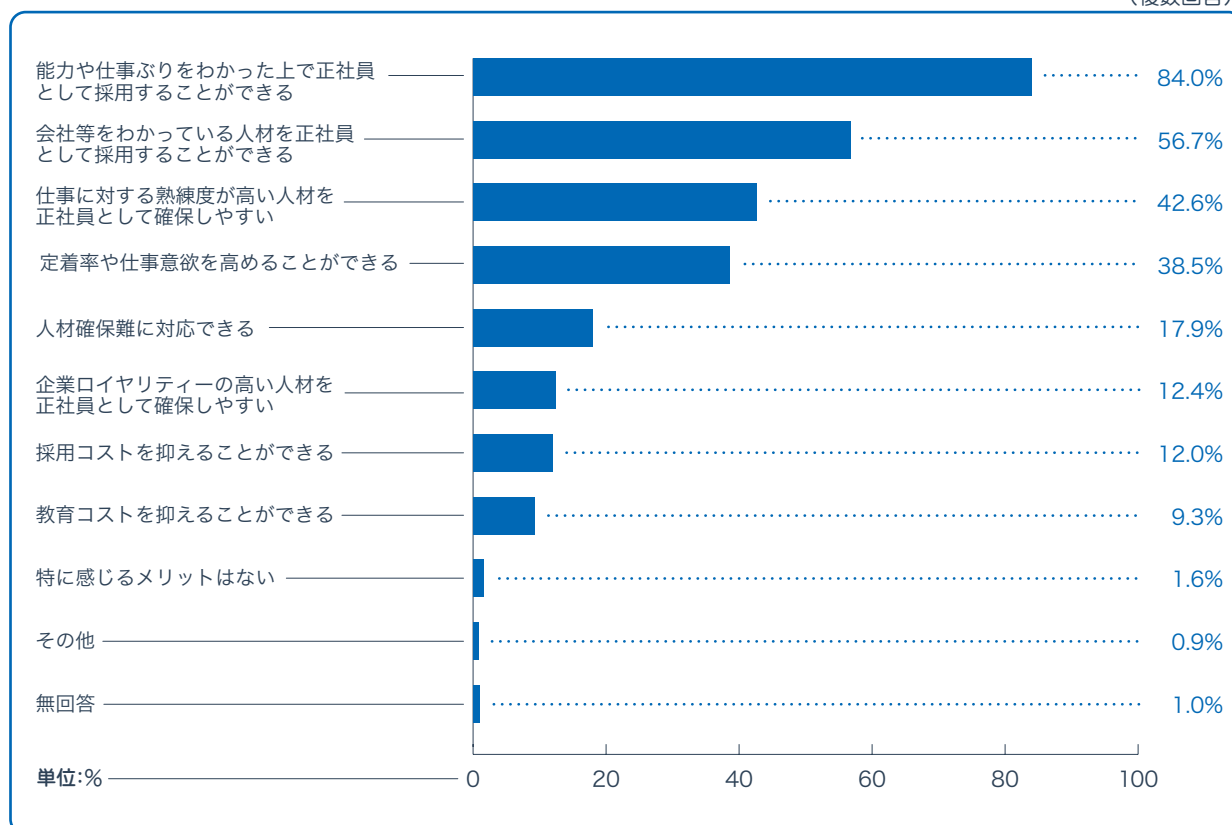
過去一年間に、「自社の非正規社員を正社員へ登用した実績がある」と回答した企業に、非正規社員から正社員への登用のメリットをたずねると、8割強(84.0%)の企業が、「能力や仕事ぶりをわかった上で正社員として採用することができる」と

回答しています。

また、「会社等をわかっている人材を正社員として採用することができる」も、56.7%と過半数を超えています。

図表-5 非正規社員からの正社員登用で企業が感じているメリット

(複数回答)



## I-2

## 若者の募集・採用等に関して企業が感じる問題点と改善策について

一方、若者の雇用について、「社会人基礎力が不足している」「こらえ性がなく、すぐに辞めてしまう」など、さまざまな問題が取りざたされています。実

際のところ、企業は、若者の雇用について、どのようなことを問題と感じ、どのような改善策を講じているのか、アンケート調査結果から探ってみました。

## 1. 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と対応策

### (1) 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

若者（15歳～34歳以下。新卒者も含む。）を企業が正社員として受け入れる際に感じている問題点は、図表-6のように①定着が悪いこと、②若者の社会人としての資質や能力、仕事への意欲が十分でないことが挙げられます。

図表-6 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

(複数回答)

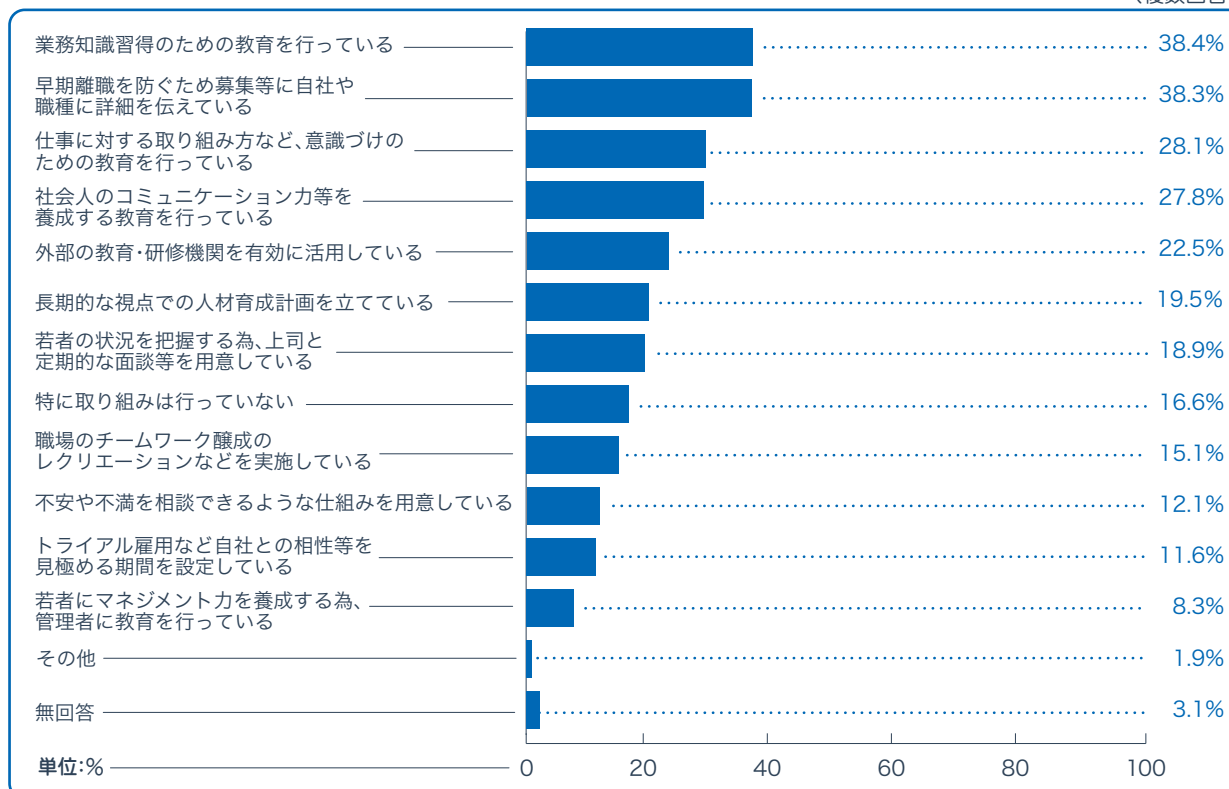
① 定着が悪い	1. すぐに辞めてしまうなど職場定着が難しい(37.2%)
② 若者の社会人としての資質や能力、仕事への意欲が十分でない	2. マナーやコミュニケーションなど社会人の基本が出来ていない(37.0%)
	3. 即戦力にならない(27.2%)
	4. 仕事への取り組み意欲や目標達成意欲が低い(24.3%)
	5. 自社の社風や職場への適合が難しい(9.4%)

### (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

若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、「業務知識習得や意識付けのための教育」や「早期離職を防ぐため募集等に自社や職種を詳細に伝える」などの対応策をとっています。

図表-7 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

(複数回答)



## 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"> <li>●自社の求める質の人材が集まりにくい(38.2%)</li> <li>●自社の業種や募集する職種が、若者に人気がない(19.1%)</li> <li>●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%)</li> <li>●人材を量的に確保するのが難しい(11.3%)</li> <li>●自社の知名度が低いので、若者が集まらない(8.0%)</li> </ul>
② 採用・教育にコストがかかる	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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%)</li> <li>●都度採用になるので、研修コストがかかる(5.7%)</li> </ul>
③ 募集・採用や採用後のノウハウがない	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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%)</li> <li>●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%)</li> <li>●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%)</li> </ul>

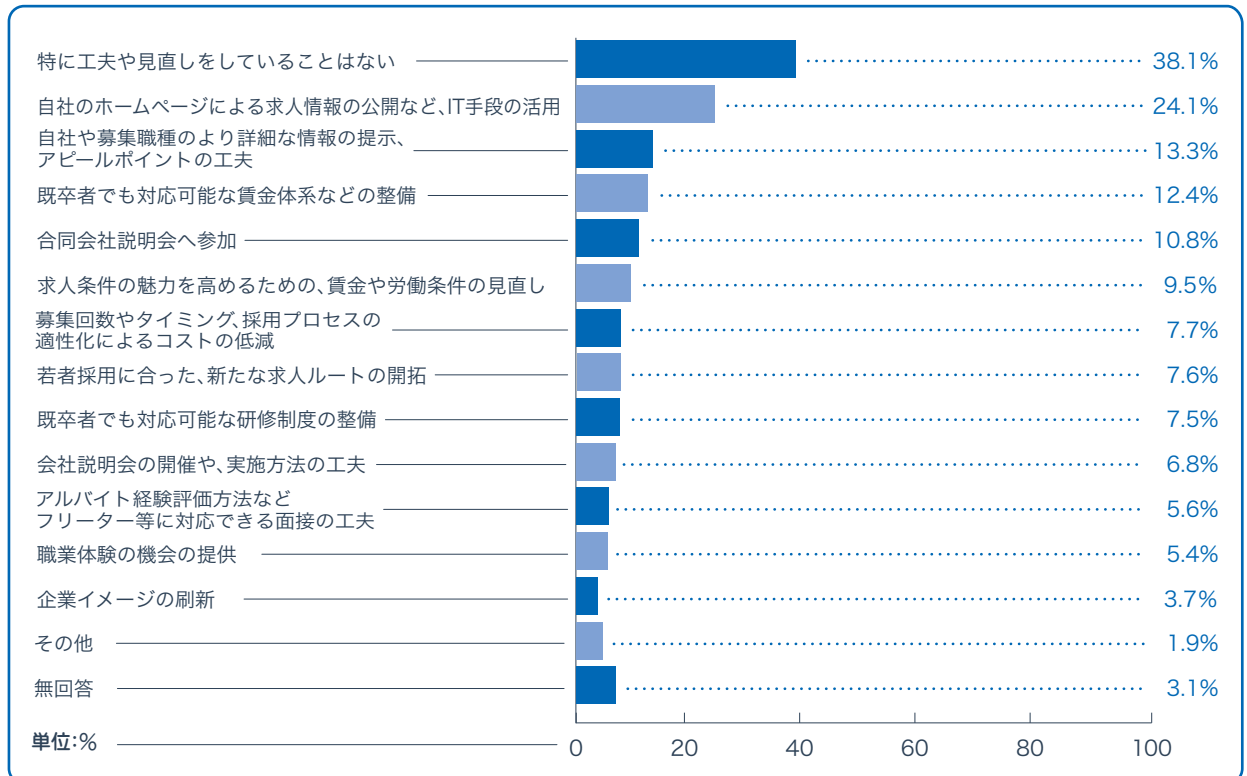
### (2) 若者を正社員として受け入れる際に企業が感じる問題点への対応策

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)



### 3.自社の非正規社員の正社員への登用にあって、 企業が感じる問題点と対応策

#### (1) 自社の非正規社員の正社員への登用にあって企業が感じる問題点

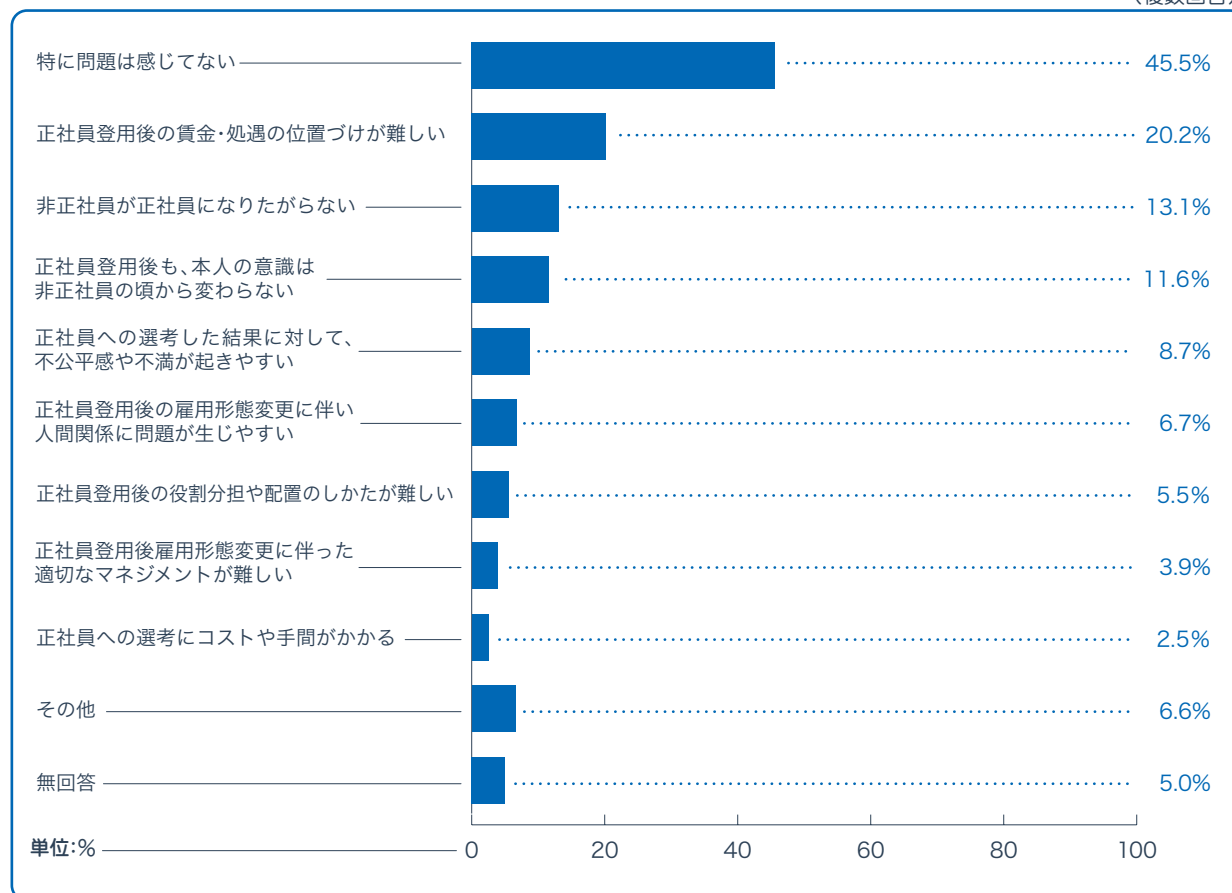
若者の人材確保にあたり、フリーターや既卒者を正社員として募集・採用する方法以外に、自社の非正規社員を正社員へ登用する方法も有効です。

非正規社員を正社員へ登用するにあたり、企業が感じる問題点は、図表-10のように、「正社員登

用後の賃金、処遇の位置づけが難しい(20.2%)」、「非正規社員が正社員になりたがらない(13.1%)」などが挙げられています。(「特に問題は感じていない」と回答する企業は、45.5%と最も多くなっています。)

図表-10 非正規社員の正社員登用にあって感じる問題点

(複数回答)





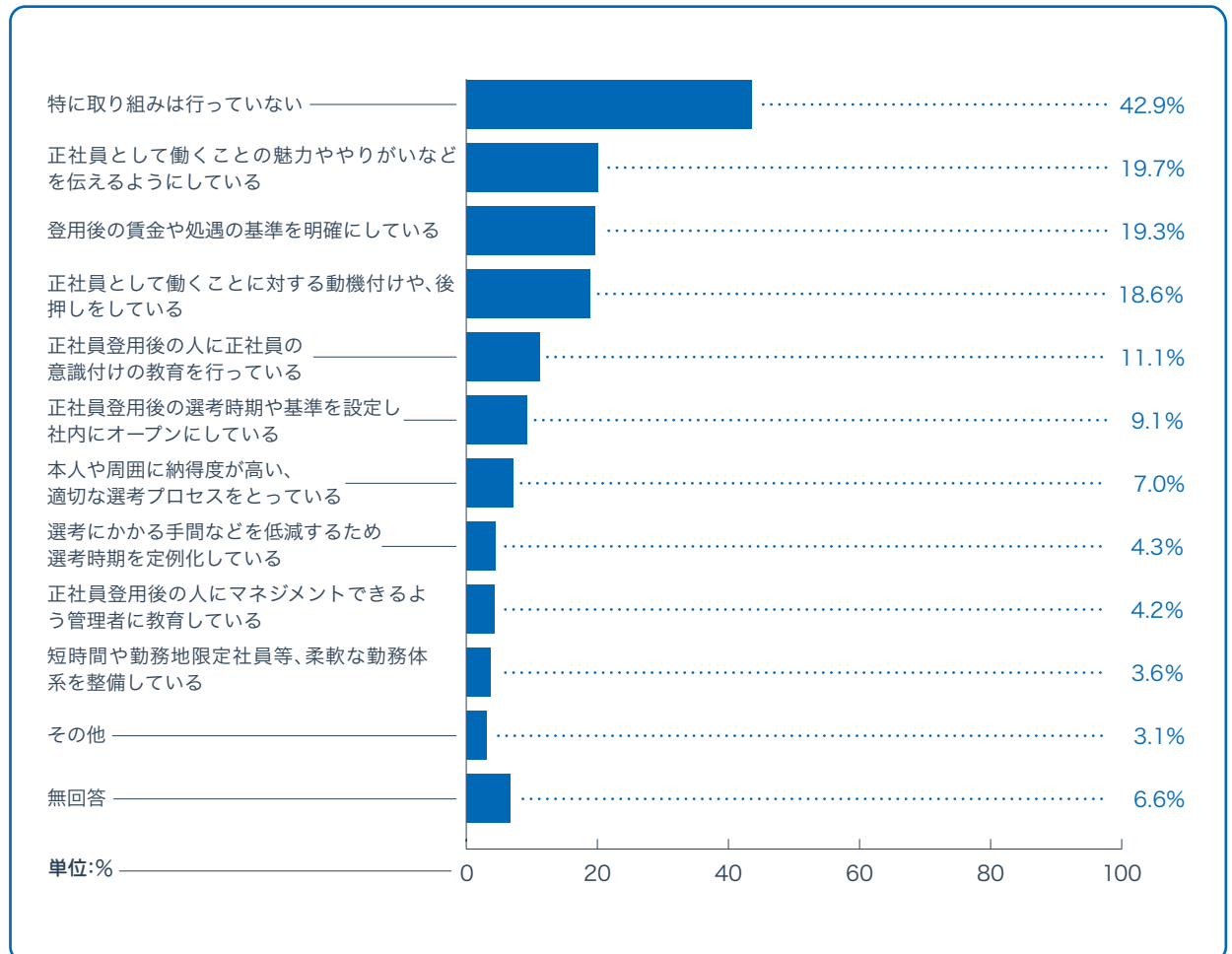
## (2) 自社の非正規社員の正社員登用にあって感じる問題点への対応策

こうした問題点に対する対応策は、図表-11のように、「正社員として働くことの魅力ややりがいを伝えるようにしている(19.7%)」、「登用後

の賃金や処遇の基準を明確にしている(19.3%)」などが挙げられています。

図表-11 非正規社員の正社員登用にあって感じる問題点への対応策

(複数回答)



## 4. ま と め

以上、見てきたように、企業が若者(フリーターや既卒者を含む)を正社員として受け入れる、あるいは、非正規社員として働いている自社の若者

を正社員として登用するにあたって企業が感じている問題点および、その問題点に対する対応策は、図表-12のように整理できます。

図表-12 企業が若者を正社員として受け入れる際に感じる問題点と対応策(まとめ)

## ① 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と対応策

- 定着が悪い ..... ▶ 募集の際に自社や職種を詳細に伝えるなど
- 資質や姿勢に問題がある ..... ▶ 業務知識習得や意識付けのための教育を行うなど

## 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

- 求める質の人材を必要量確保できない ..... ▶ 募集職種のより詳細な情報の提示など
- 採用・教育にコストがかかる ..... ▶ HPによる求人情報の公開など
- 募集・採用や採用後のノウハウがない ..... ▶ 既卒者でも対応可能な賃金体系の整備など

## ③ 自社で非正規社員として働く若者を正社員登用するにあたり企業が感じる問題点と対応策

- 賃金や処遇に困る ..... ▶ 登用後の賃金や処遇の基準を明確にするなど
- 正社員になりたがらない ..... ▶ 正社員として働くことの魅力ややりがいを伝えるなど

若者の人材確保難時代を迎え、フリーターや既卒者を正社員として募集・採用すること、自社の非正規社員を正社員として登用することも含めた人材確保の方策、さらには、若者の自社への定着を図ることがより一層重要になってくると考えられます。ここまでご覧いただき、若者の募集・採用などについて見直してみる必要を

感じた企業の担当者の方、これをよい機会ととらえてみませんか。

次章からは、フリーターや既卒者などを含めた多様な若者を募集・採用の対象とする“複線型採用”のノウハウや、“複線型採用”に取り組んでいる企業の事例、また、それらの企業が実感している経営メリットについてご紹介していきます。

## ま と め

## 複線型採用とは

若者の募集・採用の対象を広げ、多様な人材の中から自社に合った人材を確保し、育成するという、若者の人材確保戦略