

(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

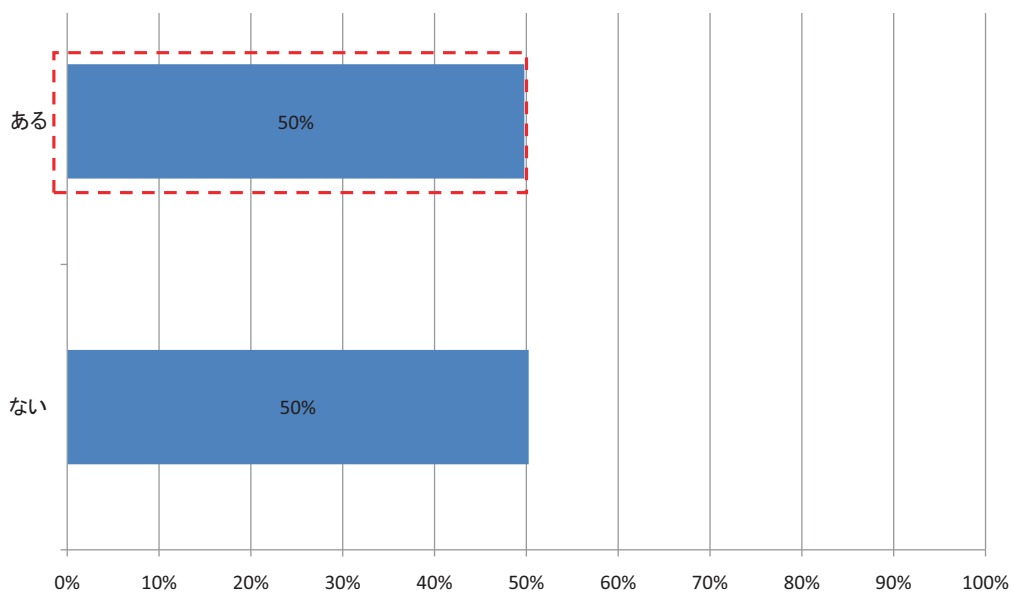
のスキルにおいて満足していること、また、「新卒」や「他社の正社員」と比較して、そのスキルに遜色ないと感じている。

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」

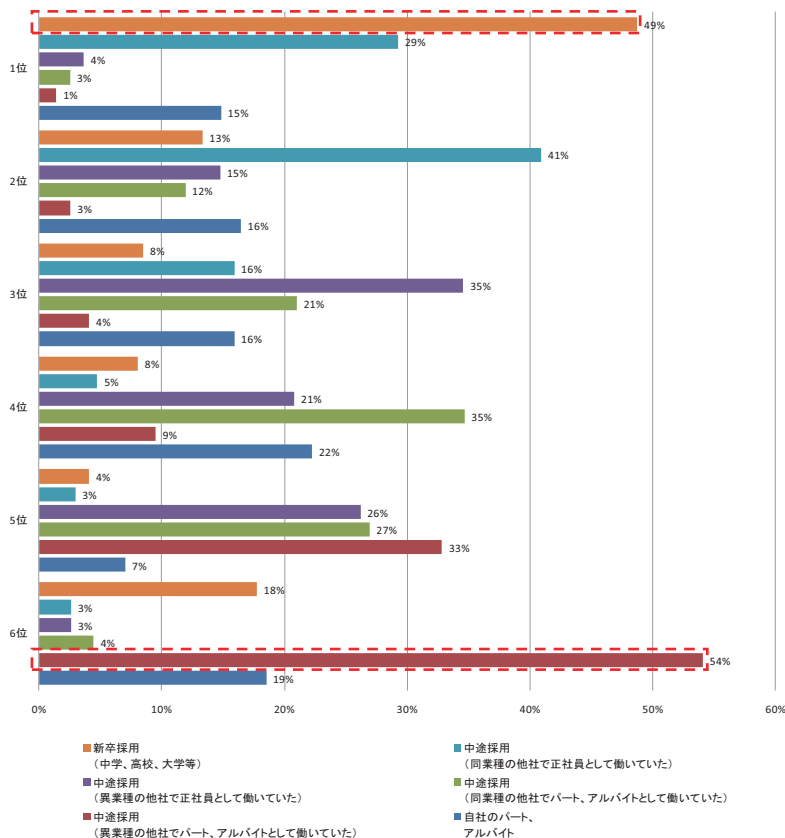
イ. 正社員を採用する際の区分別優先順位

- 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



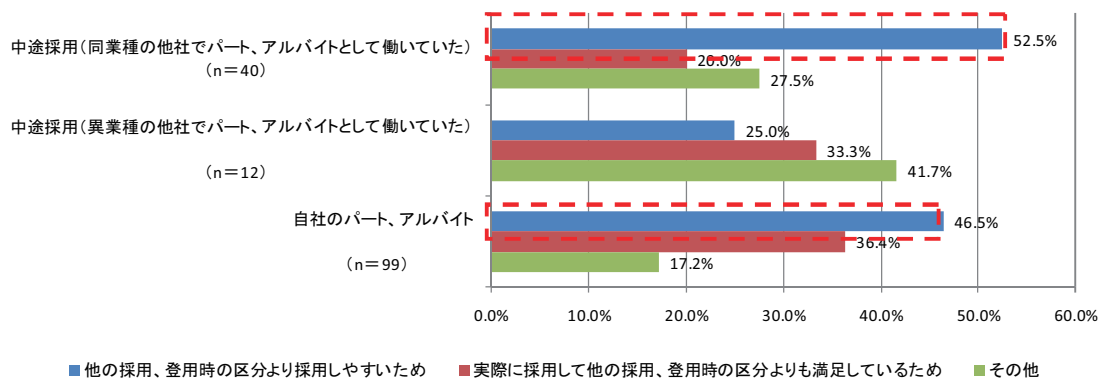
出所) 「若年労働者の雇用状況に関する調査」

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

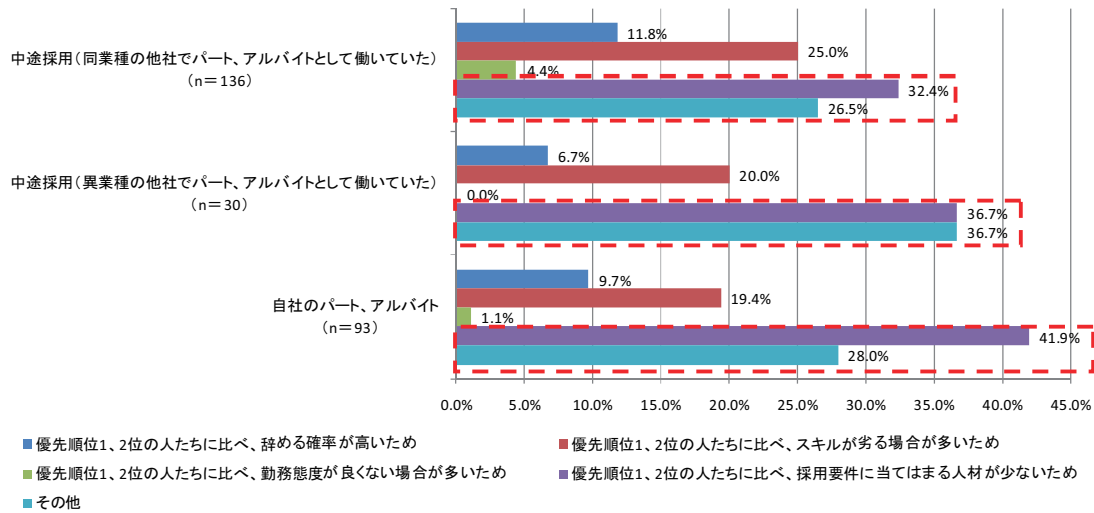


出所)「若年労働者の雇用状況に関する調査」

<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

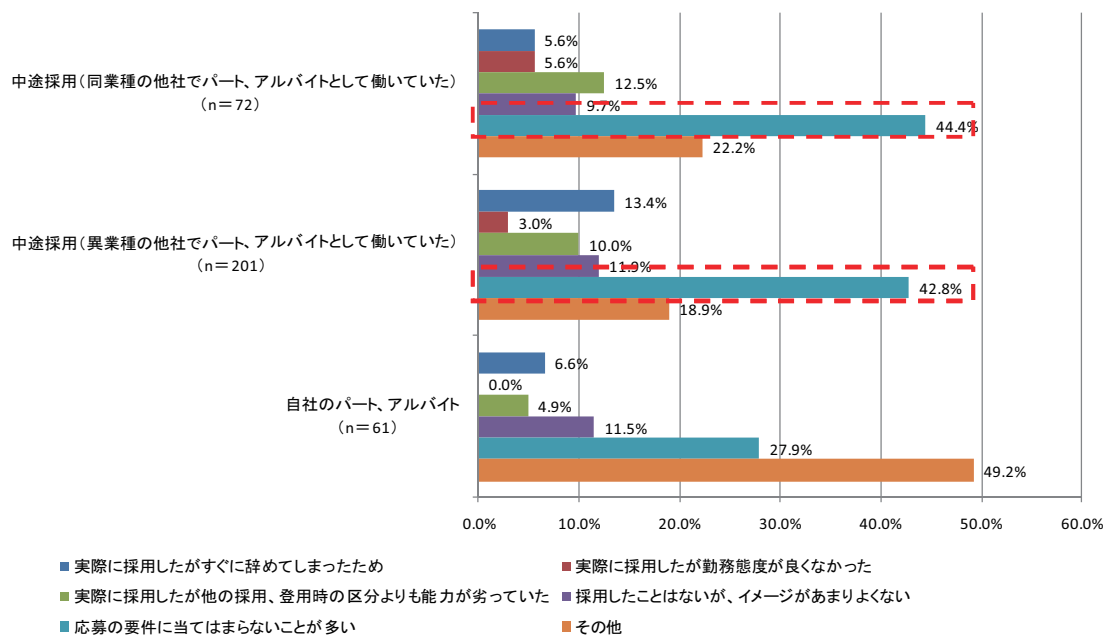


出所)「若年労働者の雇用状況に関する調査」

<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

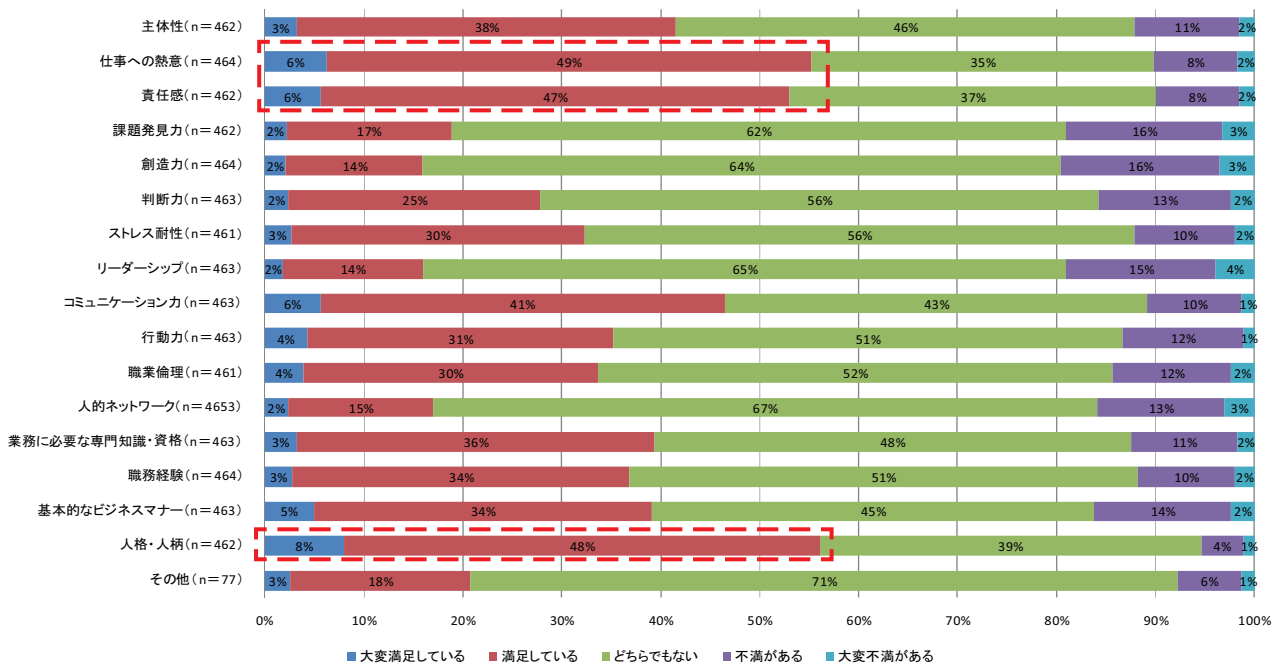


出所)「若年労働者の雇用状況に関する調査」

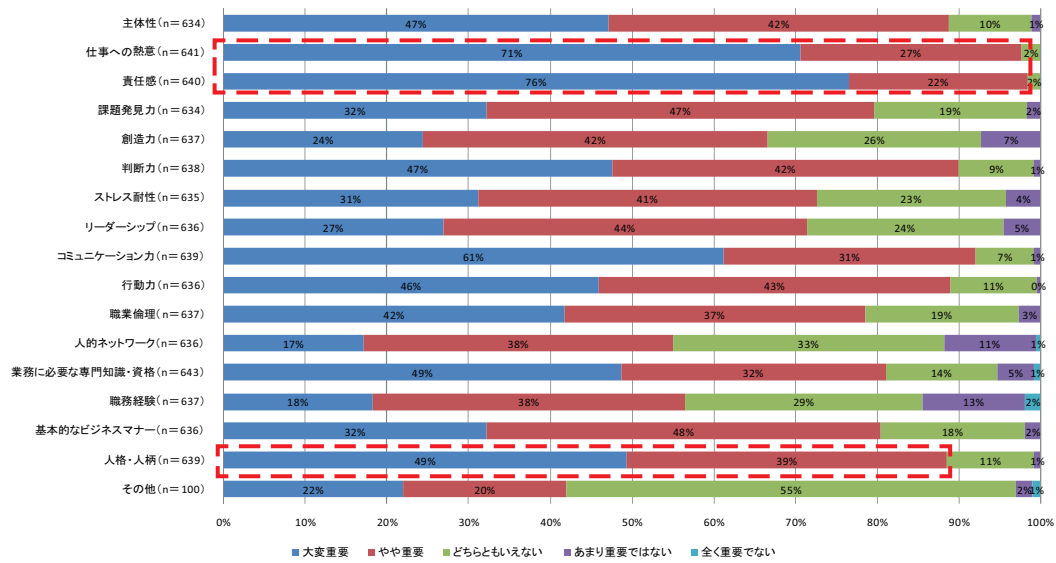
エ. フリーター採用に関する満足度

- 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

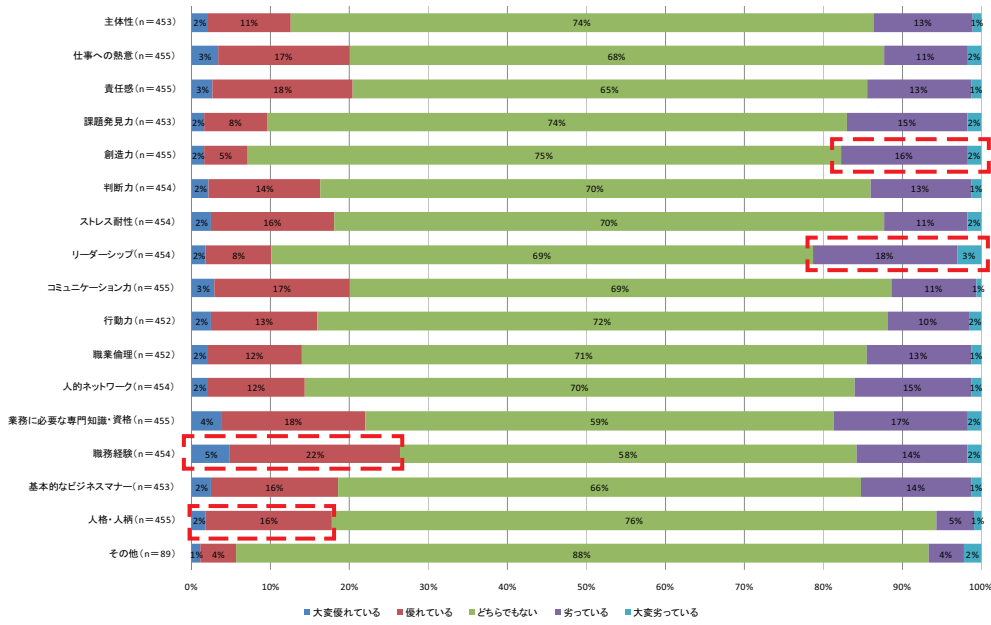


出所)「若年労働者の雇用状況に関する調査」

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」