

第3章 調査の結果

1. アンケート調査結果

(1) 調査結果概要

調査結果の概要は以下の通り。

フリーターや既卒者の募集・採用状況について

過去1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正社員として募集した企業のうち、フリーターや既卒者を採用した実績がある企業は約7割

フリーターや既卒者を募集・採用するメリットは、「即戦力の人材確保ができる」が最も多く6割を超える。「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」、「必要な人材を確保しやすい」をメリットとしてあげる企業も多い

フリーターや既卒者の募集・採用にあたって感じる問題点は、「求める質の人材が集まりにくい」などの人材確保の問題、採用や教育コストの問題、賃金体系等の処遇制度の問題などが挙げられる一方、「特に問題は感じていない」も3割弱存在する

フリーターや既卒者を募集・採用する上での問題点について、IT手段の活用や募集職種の詳細な情報の提示などの募集方法の改善、既卒者でも対応可能な賃金体系の整備などの対応策をとっている企業も見られる。「特に工夫や見直しをしていることはない」企業が4割弱と最も多い

非正規社員の正社員登用の状況について

「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
過去1年間に、34歳以下の非正規社員を正社員へ登用したと回答した企業が4割強
非正規社員から正社員登用するメリットは、「能力や仕事をわかった上で採用することができるなど採用のミスマッチを回避できること、即戦力が確保できること、定着率や仕事意欲を高めることができることが多い」と回答

非正規社員から正社員への登用にあたり、「特に問題は感じていない」と回答した企業が最も多く5割弱。一方で、問題点として挙げられたものは、「正社員登用後の賃金・処遇が難しい」、「非正規社員が正社員になりたがらない」が多くなっている
非正規社員から正社員登用を行う際に企業が感じる問題に対し、「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」、「登用後の賃金や処遇の基準を明確にしている」などの対応策をとっている企業が見られる

新卒なども含む若者の受け入れや定着の状況について

若者を正社員として受け入れる際に感じる問題点では、職場定着が難しいこと、コミュニケーションなどの社会人としての資質・能力や仕事への意欲が十分ではないこと

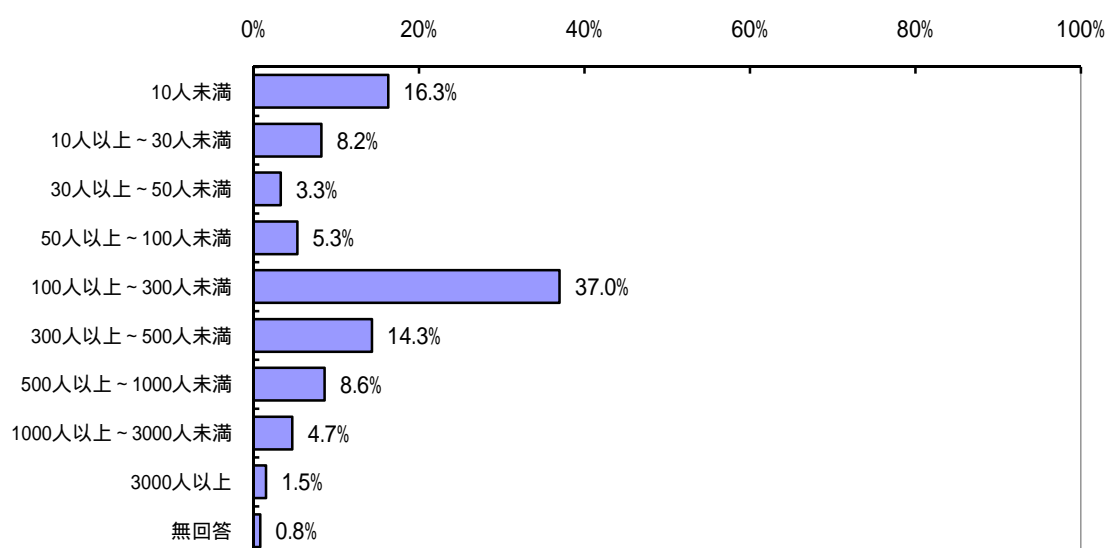
が多い

若者を正社員として受け入れる場合の問題点に対し、早期離職を防ぐために募集の際に自社や職種について詳細に伝えること、業務知識習得や意識付けのための教育などの対策をとっている企業が見られる

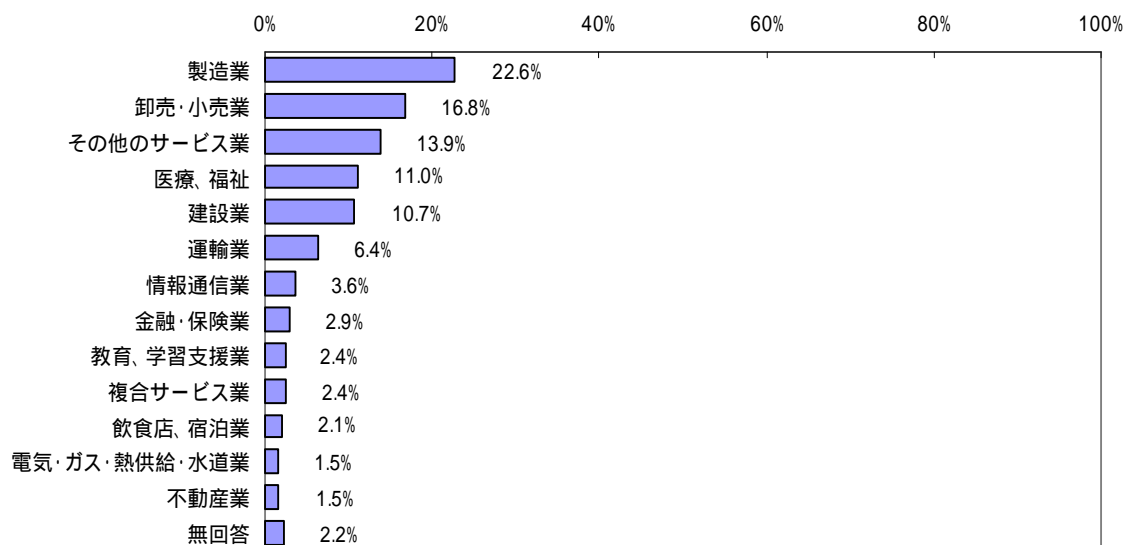
(2) 調査結果

回答企業プロフィール

回答企業の従業員規模



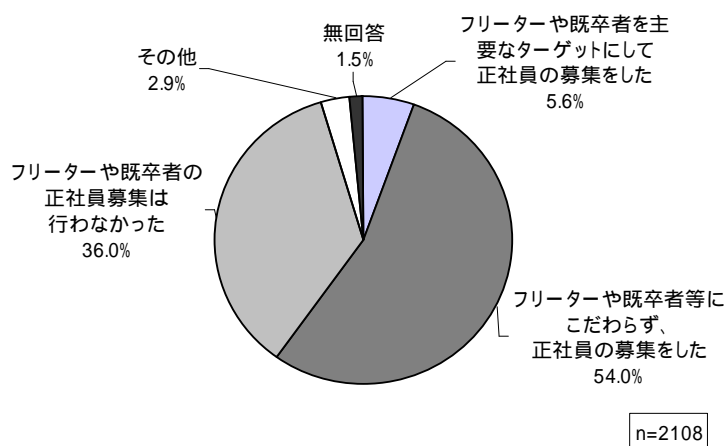
回答企業の業種



フリーターや既卒者の募集・採用状況について

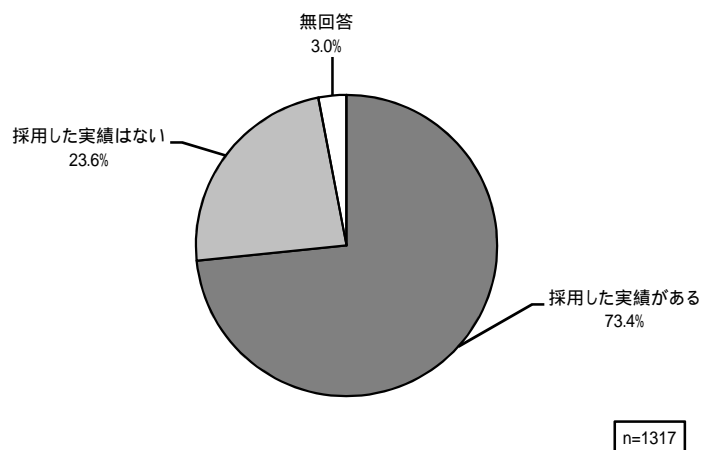
過去1年間に、フリーターや既卒者を正社員として募集した実績のある企業は約6割

過去1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について企業にたずねた結果、「フリーターや既卒者にこだわらず、正社員の募集をした」が54.0%と最も多く、過半数を超えている。これに「フリーターや既卒者を主要なターゲットにして正社員の募集をした」の5.6%と合わせると、59.6%となり、約6割の企業が、過去1年間に、フリーターや既卒者を正社員として募集した「実績がある」と回答していることがわかる。



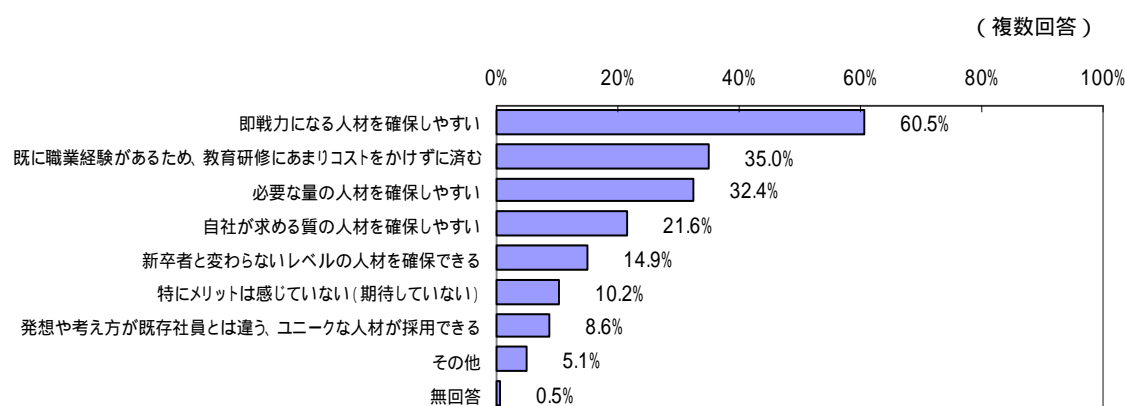
フリーターや既卒者を正社員として募集した企業のうち、フリーターや既卒者を採用した実績がある企業は約7割

過去1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があると回答した企業のうち、実際に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割を超えている。



フリーターや既卒者を募集・採用するメリットは、「即戦力の人材確保ができる」が最も多く6割を超える。「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」、「必要な人材を確保しやすい」をメリットとしてあげる企業も多い

過去1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か（あるいは期待しているか）をたずねた結果、「即戦力になる人材を確保しやすい」が、60.5%と最も多く、6割を超えている。続いて、「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%）」、「必要な量の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%）」の順になっている。



フリーターや既卒者の募集・採用にあたって感じる問題点は、「求める質の人材が集まりにくい」などの人材確保の問題、採用や教育コストの問題、賃金体系等の処遇制度の問題などが挙げられる一方、「特に問題は感じていない」も3割弱存在する

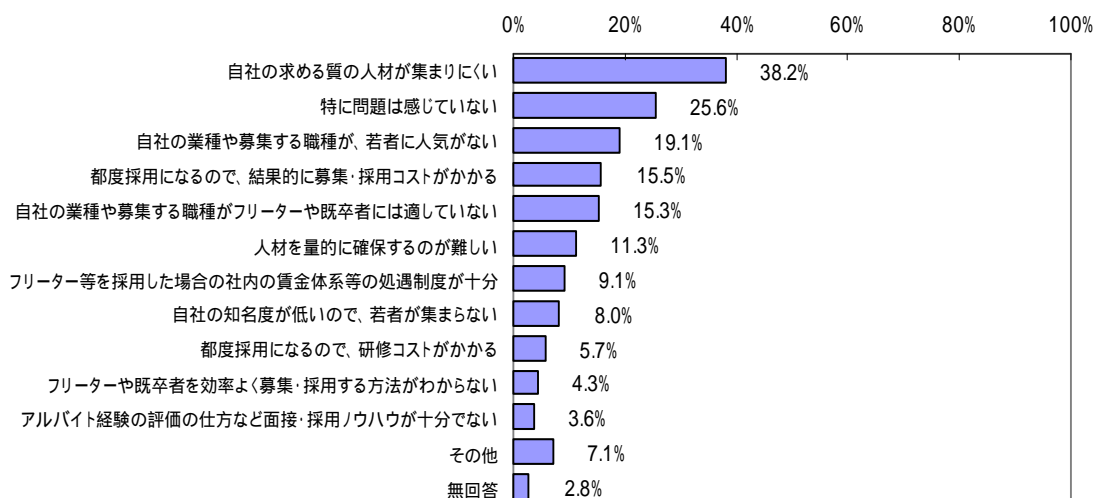
フリーターや既卒者の募集・採用にあたって感じる問題点についてたずねた結果、4割弱（38.2%）の企業が、「自社の求める質の人材が集まりにくい」と回答し、最も高い割合になっている。次いで「特に問題は感じていない」が、25.6%と、2番目に高い割合になっている。以降、「自社の業種や募集する職種が若者に人気がない（19.1%）」、「都度採用になるので、結果的に募集・採用コストがかかる（15.5%）」、「自社の業種や募集する職種がフリーターや既卒者には適していない（15.3%）」の順となっている。

25%を超える企業が、フリーターや既卒者の募集・採用にあたって「特に問題は感じていない」と回答している一方で、「人が集まりにくい」という点と、「採用にコストがかかる」ことを問題と感じている企業が多いことがうかがえる。また、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であることも挙げられている。

しかしながら、先に見たように、フリーターや既卒者を募集・採用するメリットとして、「必要な人材を確保しやすい」ことが挙げられていることから、対応策次第で問題点が克

服できる可能性があることがうかがえる。

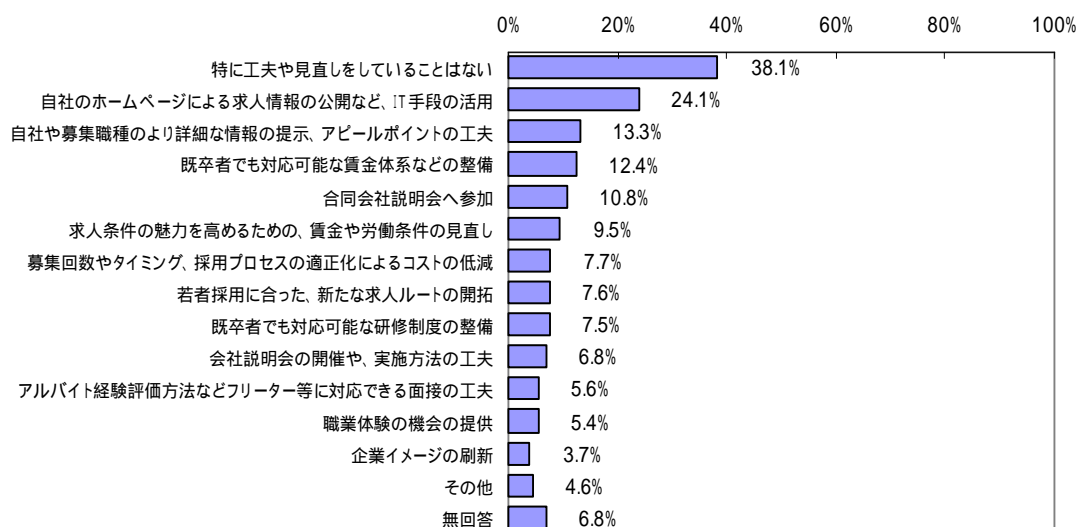
(複数回答)



フリーターや既卒者を募集・採用する上での問題点について、IT 手段の活用や募集職種の詳細な情報の提示などの募集方法の改善、既卒者でも対応可能な賃金体系の整備などの対応策をとっている企業も見られる。「特に工夫や見直しをしていることはない」企業が4割弱と最も多い

フリーターや既卒者を正社員として募集・採用する上での問題点に対し、どのような対策を行っているかをたずねた結果、4割弱(38.1%)の企業が「特に工夫や見直しをしていることはない」がと回答し、最も高い割合になっている。一方、「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%)」、「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%)」、「既卒者でも対応可能な賃金体系などの整備(12.4%)」、「合同会社説明会への参加(10.8%)」のように、募集方法の改善や賃金体系の整備などの対応をとっている企業も見られる。

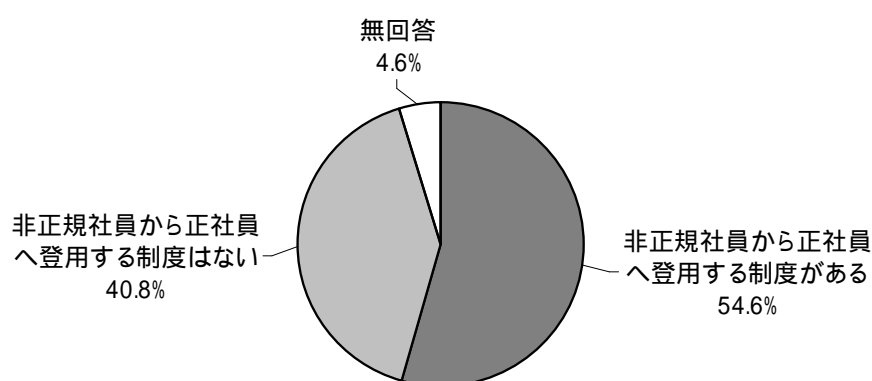
(複数回答)



非正規社員の正社員登用の状況について

「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

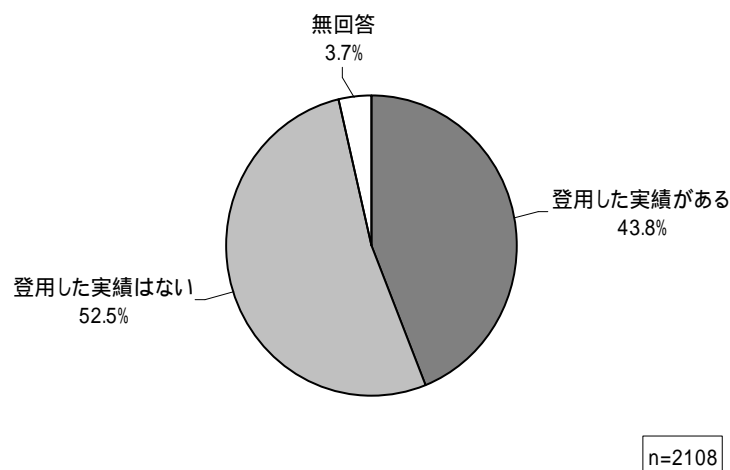
非正規社員から正社員へ登用する制度の有無について企業にたずねた結果、過半数を超える 54.6%の企業が、「非正規社員から正社員へ登用する制度がある」と回答した。



n=2108

過去1年間に、34歳以下の非正規社員を正社員へ登用したと回答した企業が4割強

非正規社員から正社員へ登用する制度の有無に関係なく、過去1年間に、自社内において、若年者（34歳以下）の非正規社員を、正社員へ登用した実績の有無についてたずねた結果、4割強の企業が、「登用した実績がある」と回答した。



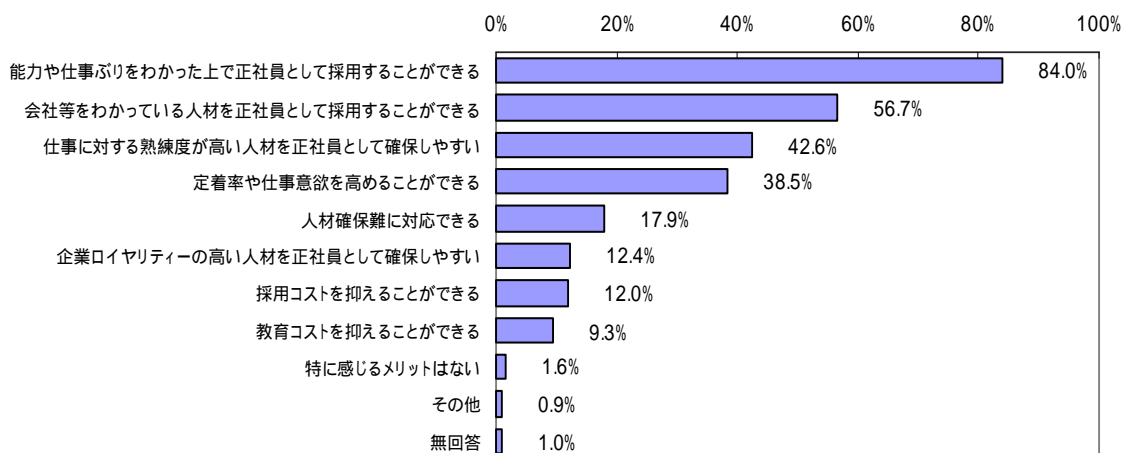
非正規社員から正社員登用するメリットは、「能力や仕事をわかった上で採用することができるなど採用のミスマッチを回避できること、即戦力が確保できること、定着率や仕事意欲を高めることができることが多い、と回答

過去1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た結果、8割を超える（84.0%）の企業が「能力や仕事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、最も高い割合となっている。次いで、「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」が56.7%と過半数を超えている。企業側、採用される側の双方が、お互いのことをよく知り、理解した上で採用できることで、採用のミスマッチが回避されやすいことを、企業側がメリットを感じているようである。

また、「仕事に対する熟練度が高い人材を正社員として確保しやすい」が42.6%と4割を超え、3番目に高い割合になっている。非正規社員から正社員への登用によって、即戦力を確保できるというメリットを感じている企業も多いことがうかがえる。

さらに、「定着率や仕事意欲を高めることができる」が38.5%となっており、採用のミスマッチ回避や、即戦力確保以外にもメリットが発生していることがうかがえる。

(複数回答)

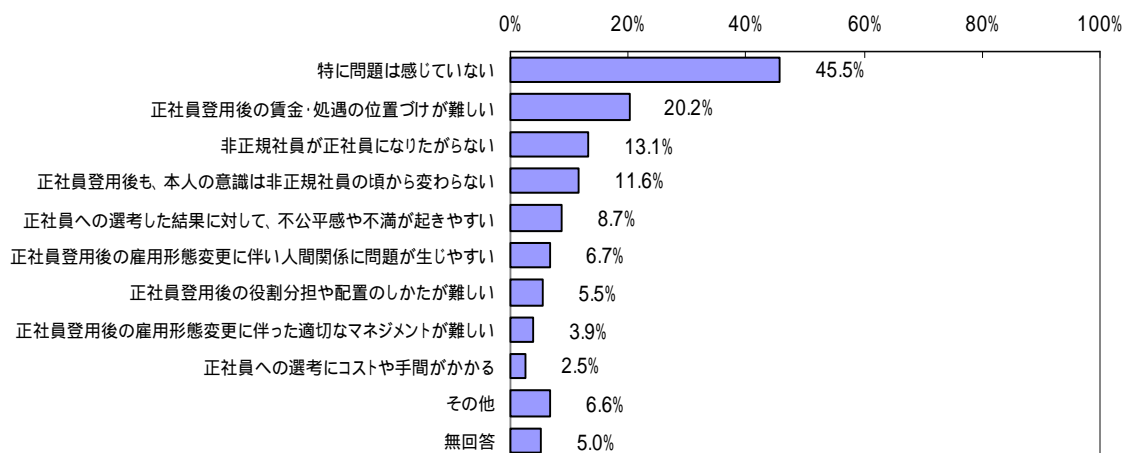


非正規社員から正社員への登用にあたり、「特に問題は感じていない」と回答した企業が最も多く5割弱。一方、問題点として挙げられたものは、「正社員登用後の賃金・処遇が難しい」、「非正規社員が正社員になりたがらない」が多くなっている

非正規社員から正社員へ登用するにあたり、どのような問題を感じているかを企業にたずねた結果、「特に問題は感じていない」と回答した企業が45.5%と、最も高い割合になっている。一方で、問題点としては、「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%)」、「正社員登用後も、本人の意識は非正規社員の頃から変わらない(11.6%)」の順となっている。

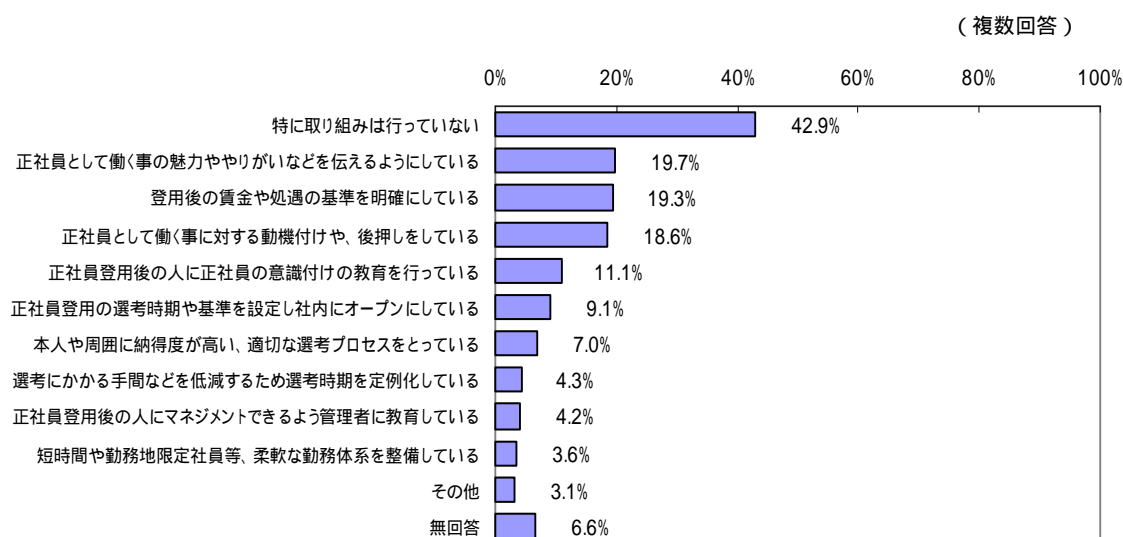
非正規社員からの正社員登用は、企業にとって比較的問題の少ない人材確保の方法であることがうかがえる。

(複数回答)



非正規社員から正社員登用を行う際に企業が感じる問題に対し、「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」、「登用後の賃金や処遇の基準を明確にしている」などの対応策をとっている企業が見られる

非正規社員の正社員登用を行う際に企業が感じる問題点に対し、どのような対策を行っているかをたずねた結果、42.9%の企業が「特に取り組みは行っていない」と回答し、最も高い割合になっている。一方、行われている取り組みとしては、「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%）」、「正社員として働くことに対する動機づけや、後押しをしている（18.6%）」などの順になっており、多くの企業が感じている問題点に対応した取り組みが上位に上がっている。

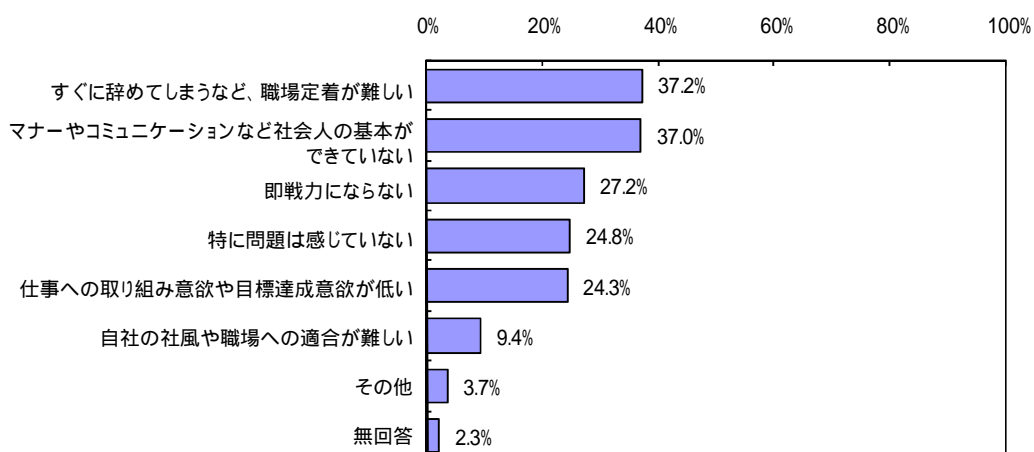


新卒なども含む若者の受け入れや定着の状況について

若者を正社員として受け入れる際に感じる問題点では、職場定着が難しいこと、コミュニケーションなどの社会人としての資質・能力や仕事への意欲が十分ではないことが多い

新卒なども含む若者（フリーターや既卒者を含む。以下同様）を正社員として受け入れる際に企業が感じる問題点についてたずねた結果、「すぐに辞めてしまうなど、職場定着が難しい」が37.2%と最も高い割合になっている。次いで、「マナーやコミュニケーションなど社会人の基本ができていない」が37.0%と、ほぼ同じ割合になっている。企業が若者を正社員として受け入れる際に、「定着の悪さ」と「社会人としての基本ができていないこと」について多くの企業が問題として感じていることがうかがえる。また、「即戦力にならない（27.2%）」、「仕事の取り組み意欲や目標達成意欲が低い（24.3%）」など、若者の職務能力や資質、仕事への取り組み姿勢を問題とする企業の割合も相対的に高い割合になっている。

（複数回答）



若者を正社員として受け入れる場合の問題点に対し、早期離職を防ぐために募集の際に自社や職種について詳細に伝えること、業務知識習得や意識付けのための教育などの対策をとっている企業が見られる

若者を正社員として受け入れる場合の問題点に対し、どのような対策を行っているかを企業にたずねた結果、38.4%の企業が「業務知識習得のための、教育を行っている」と回答。最も高い割合になっている。次いで「早期離職を防ぐため募集等に自社や職種の詳細を伝えている」が38.3%と、ほぼ同じ割合になっている。以下以降は、「仕事に対する取り組み方など、意識づけのための教育を行っている（28.1%）」、「社会人のコミュニケーション力等を養成する教育を行っている（27.8%）」の順になっている。

若者を正社員として受け入れる際の問題点への対応策として、「教育」と「早期離職防止」に取り組んでいる企業が相対的に多いことがうかがえる。

(複数回答)

