

第 I 部 調査結果の概要

第1章 調査要綱

1. 調査研究の趣旨

日本の若者の雇用情勢は、新規学卒者の就職状況が改善傾向にある等、改善の動きがみられるものの、新卒採用が特に厳しい時期（いわゆる就職氷河期）に正社員となれず、フリーターにとどまっている若者等（例えば、年長フリーターなど）の就職困難が依然として続いている。2007年6月、雇用対策法が改正され、青少年の雇用機会の確保等が事業主の努力義務とされるとともに、2007年8月、同法に基づく「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」が定められた。

本調査は、このような背景を踏まえ、企業の若年者募集・採用の実態を明らかにし、2007年10月の施行後の取り組みに資するために実施した（本調査では、35歳未満の者を若年者と定義）。なお、本調査は、厚生労働省からの研究要請に基づき、実施したものである。

2. 調査の概要

調査の概要は以下のとおり。

- (1) 調査名 「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」
- (2) 調査期間 2007年8月20日から9月3日
- (3) 調査方法 郵送による調査票の配布・回収
- (4) 調査対象 全国の従業員数100名以上の企業10,000社（株式会社東京商工リサーチのデータベースから業種・規模別に層化無作為抽出〔日本標準産業分類の全産業から、農林漁業、公務を除く〕）
- (5) 有効回収数 3,262社（有効回収率、32.6%）

(6) 回答企業の基本属性

6-1. 回答企業の基本属性

表1：回答企業の属性

	総数	社数	%
従業員規模	100～299人 300～999人 1000～4999人 5000人以上	1989 867 296 77	61.0 26.6 9.1 2.4
正社員規模	100～299人 300～999人 1000～4999人 5000人以上	2426 628 181 27	74.4 19.3 5.5 0.8
業種	鉱業 建設業 製造業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報・通信業 運輸業 卸売・小売業 飲食店・宿泊業 金融・保険業 不動産業 医療・保健衛生・福祉 教育・学習支援業 複合サービス その他サービス	2 214 1021 17 187 341 736 153 63 44 34 26 4 420	0.1 6.6 31.3 0.5 5.7 10.5 22.6 4.7 1.9 1.3 1.0 0.8 0.1 12.9
会社設立年	1949年以前 1950年代 1960年代 1970年代 1980年代 1990年代 2000年以降	731 522 658 523 352 254 152	22.4 16.0 20.2 16.0 10.8 7.8 4.7

注) 総数には従業員規模等が不明の企業を含む。

	総数	社数	%
労働組合の有無	労働組合あり 労働組合なし	1122 1878	34.4 57.6
全社員に占める非正社員の比率	ほぼ0 10%未満 10～30%未満 30～50%未満 50～70%未満 70%以上	310 1057 933 374 272 266	9.5 32.4 28.6 11.5 8.3 8.2
全正社員中、若年正社員(35歳未満)の占める比率	10%未満 10～30%未満 30～50%未満 50～70%未満 70%以上	208 1003 1293 510 153	6.4 30.7 39.6 15.6 4.7
全正社員中、大卒以上の占める比率	10%未満 10～30%未満 30～50%未満 50～70%未満 70%以上	708 987 711 430 311	21.7 30.3 21.8 13.2 9.5
全正社員中、女性正社員の占める比率	10%未満 10～30%未満 30～50%未満 50～70%未満 70%以上	924 1494 473 195 95	28.3 45.8 14.5 6.0 2.9
採用方針	新卒採用が中心 比較的新卒採用が中心 比較的中途採用が中心 中途採用が中心	996 863 678 666	30.5 26.5 20.8 20.4

6-2. 採用方針

調査では、過去3年間の正社員を採用する際の採用方針を尋ねている。従業員規模、業種等でクロス集計した結果については、表2のとおり。

表2：過去3年間で正社員を採用する際の採用方針 (%)

	新卒採用が中心	比較的新卒採用が中心	比較的中途採用が中心	中途採用が中心	無回答
計(n=3262)	30.5	26.5	20.8	20.4	1.8
<従業員規模>					
100～299人(n=2426)	24.6	25.4	23.5	24.4	2.0
300～999人(n=628)	44.7	29.9	13.7	10.0	1.6
1000人以上(n=208)	56.7	28.4	10.1	4.8	0.0
<業種>					
鉱業(n=2)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
建設業(n=214)	34.6	27.6	22.9	12.6	2.3
製造業(n=1021)	30.8	33.1	22.0	13.0	1.1
電気・ガス・熱供給・水道業(n=17)	35.3	11.8	41.2	11.8	0.0
情報・通信業(n=187)	50.3	23.5	18.2	7.0	1.1
運輸業(n=341)	11.4	10.6	18.8	56.3	2.9
卸売・小売業(n=736)	39.5	29.5	17.0	12.6	1.4
飲食店・宿泊業(n=153)	24.2	28.1	27.5	19.0	1.3
金融・保険業(n=63)	71.4	12.7	11.1	4.8	0.0
不動産業(n=44)	15.9	20.5	22.7	31.8	9.1
医療・保健衛生・福祉(n=34)	23.5	32.4	29.4	14.7	0.0
教育・学習支援業(n=26)	11.5	34.6	26.9	23.1	3.8
複合サービス(n=4)	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0
その他サービス(n=420)	18.6	20.2	22.6	35.5	3.1

	新卒採用が中心	比較的新卒採用が中心	比較的中途採用が中心	中途採用が中心	無回答
計(n=3262)	30.5	26.5	20.8	20.4	1.8
<大卒以上の占める比率>					
10%未満(n=708)	18.2	17.8	22.6	40.1	1.3
10～30%未満(n=987)	26.6	28.5	23.5	20.4	1.0
30～50%未満(n=711)	35.2	31.6	19.1	13.4	0.7
50～70%未満(n=430)	42.6	25.8	19.3	11.2	1.2
70%以上(n=311)	47.6	31.5	14.1	5.8	1.0
<会社設立年>					
1949年以前(n=731)	42.3	30.4	15.6	10.7	1.1
1950年代(n=522)	31.8	27.0	21.1	19.3	0.8
1960年代(n=658)	31.3	25.7	19.0	22.2	1.8
1970年代(n=523)	23.1	27.7	25.4	22.6	1.1
1980年代(n=352)	24.7	23.0	21.3	28.4	2.6
1990年代(n=254)	22.8	23.2	26.4	24.4	3.1
2000年以降(n=152)	21.7	25.0	23.7	25.7	3.9
<労働組合の有無>					
あり(n=1122)	39.0	28.0	16.0	15.7	1.3
なし(n=1878)	25.9	25.8	23.5	23.1	1.7

第2章 調査結果

第1節 過去1年間の採用区分ごとの正社員の採用状況

1. 正社員の募集状況

1-1. 正社員の募集状況と採用区分

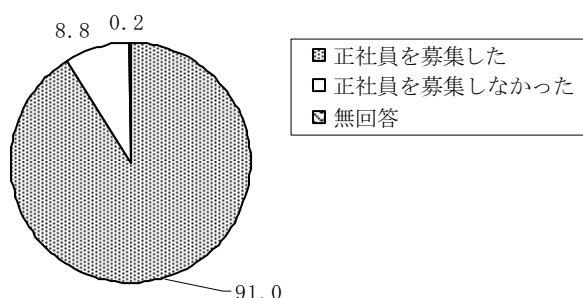
過去1年間（平成18年9月から平成19年8月）の正社員の募集状況についてみると、91.0%が募集したとしており、8.8%が募集しなかったとしている（図表1-1）。

正社員を募集した企業について、実施した採用区分¹を尋ねたところ、「新規学卒者枠」が82.9%、「中途採用者枠」が82.1%、「第二新卒者枠」が19.2%となっている。これを規模別²にみると、「新規学卒者枠」「第二新卒者枠」は、規模が大きくなるほど募集実施の割合は高くなっている。

また、若年正社員比率（全正社員中、若年正社員（35歳未満）の占める比率）が高まるほど、「新規学卒者枠」「第二新卒者枠」の募集実施の割合が高くなっている。さらに、大卒正社員比率（全正社員中、大卒以上の占める比率）が高くなるほど、「新規学卒者枠」の募集実施割合が高まり、その一方で、「中途採用者枠」の募集実施割合が低くなっている。

なお、調査では、過去3年間の正社員を採用する際の採用方針を尋ねている。これを採用方針別にみると、新卒採用中心になるほど「新規学卒者枠」の実施割合が高まる（図表1-2）。

図表1-1：過去1年間の正社員の募集状況（%）



¹ 調査では、採用区分として、「新規学卒者枠」「第二新卒者枠」「中途採用者枠」の3種類の採用区分で尋ねた（以下、これらの区分を「採用区分」と略す）。ここでの「新規学卒者枠」とは、「『新規学卒者』として採用する場合」と定義し、「第二新卒者枠」は、「第二新卒者の採用に関し、新規学卒者や中途採用者と同じ枠ではなく、別の枠（第二新卒者枠）で採用する場合」とした。なお、ここでの「第二新卒者」とは、それぞれの企業の中で第二新卒の定義がある場合にはその定義によるものとし、特に定義がない場合は、学校（高校、専門学校、短大、高専、大学、大学院）卒業後、おおむね3年以内の者とした（学校卒業後すぐに就職する新卒者を除く。また、勤務経験の有無は問わない）。

² ここでの規模別とは正社員規模を指す（以下、同じ）。

図表1-2：正社員募集をした採用区分（複数回答、%）

	新規学卒者枠	第二新卒者枠	中途採用者枠	無回答		新規学卒者枠	第二新卒者枠	中途採用者枠	無回答
計(n=2969)	82.9	19.2	82.1	0.1	計(n=2969)	82.9	19.2	82.1	0.1
<規模別>					<若年正社員比率>				
100～299人(n=2164)	78.5	18.6	83.5	0.1	10%未満(n=145)	29.0	9.7	91.7	0.7
300～999人(n=599)	93.2	20.5	77.1	0.0	10～30%未満(n=876)	76.0	17.1	82.1	0.0
1000人以上(n=206)	98.5	21.4	81.1	0.0	30～50%未満(n=1234)	88.7	18.6	80.1	0.2
<業種別>					50～70%未満(n=483)	92.1	24.2	82.4	0.0
建設業(n=197)	91.9	16.2	81.7	0.0	70%以上(n=147)	94.6	28.6	86.4	0.0
製造業(n=942)	89.3	18.5	83.7	0.0	<大卒以上の占める比率>				
情報・通信業(n=174)	97.1	24.1	75.9	0.0	10%未満(n=592)	64.4	15.4	85.8	0.2
運輸業(n=296)	48.3	14.9	90.9	0.0	10～30%未満(n=905)	82.4	17.1	82.2	0.0
卸売・小売業(n=702)	87.0	19.5	76.5	0.0	30～50%未満(n=667)	90.1	23.5	81.1	0.0
飲食店・宿泊業(n=140)	87.9	26.4	85.7	0.7	50～70%未満(n=404)	90.8	22.0	79.5	0.2
金融・保険業(n=60)	98.3	11.7	56.7	0.0	70%以上(n=298)	96.3	19.8	77.9	0.0
不動産業(n=38)	78.9	21.1	89.5	0.0	<採用方針>				
医療・保健衛生・福祉(n=32)	93.8	53.1	93.8	0.0	新卒採用が中心(n=954)	99.4	14.0	55.5	0.0
教育・学習支援業(n=24)	83.3	29.2	91.7	0.0	比較的新卒採用が中心(n=828)	98.3	22.1	90.8	0.0
その他サービス(n=345)	68.7	17.1	85.8	0.6	比較的中途採用が中心(n=626)	81.8	24.1	97.3	0.2
					中途採用が中心(n=533)	31.3	18.2	98.3	0.4

注)n=15以下の業種（鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス）については割愛した。

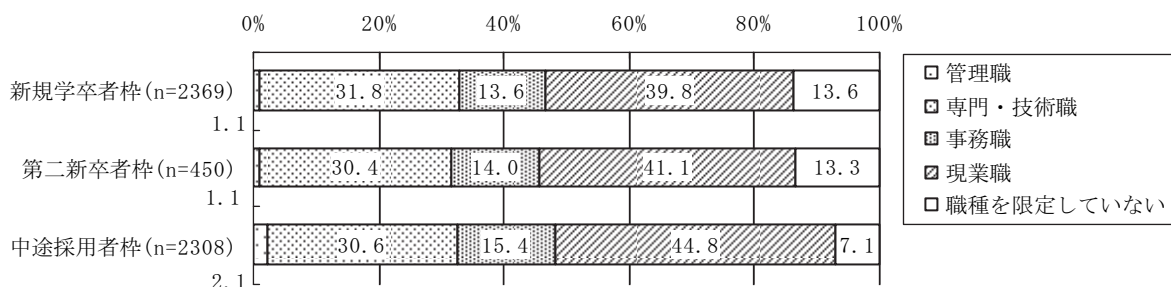
1-2. 募集職種と募集学歴

調査では、採用区分ごとに、①募集職種（もっとも募集人数が多かったものを選択）と、その職種の②学歴の応募資格を尋ねた。それによれば、募集職種は、いずれの採用区分も「現業職」がもっとも割合が高く、次いで「専門・技術職」となっている。「職種を限定しない」企業割合は、「新規学卒者枠」「第二新卒者枠」に比べて、「中途採用者枠」でその割合がやや低い（図表 1-3）。

学歴の応募資格をみると、「新規学卒者枠」は「高卒以上」とする割合が 40.7%と最も高く、次いで「大卒以上」「短大・専門学校以上」などの順となっている。「第二新卒者枠」は「大卒以上」とする割合が 28.2%ともっとも高く、次いで「高卒以上」「学歴不問」などの順となっている。「中途採用者枠」は、「高卒以上」とする割合が 38.8%ともっとも高く、次いで、「学歴不問」「大卒以上」などの順となっている。「学歴不問」の割合は、「新規学卒者枠」でもっとも低く、「中途採用者枠」がもっとも高い（図表 1-4）。

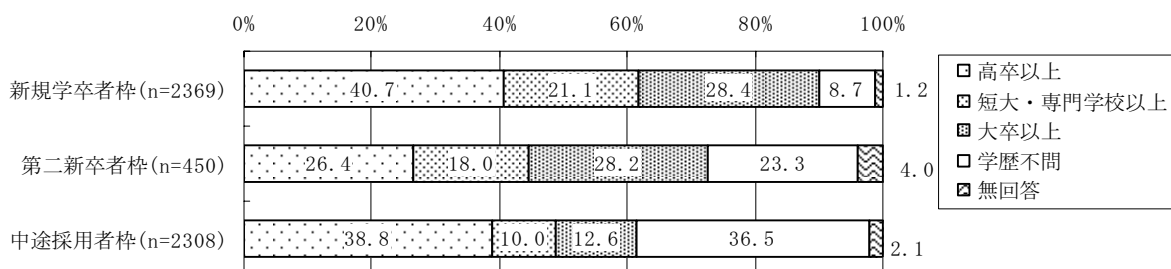
これを採用区分ごとに職種別にみると、「新規学卒者枠」では、「管理職」「専門・技術職」「職種を限定していない」で「大卒以上」とする割合がもっとも高く、「現業職」「事務職」で「高卒以上」とする割合がもっとも高い。「第二新卒者枠」では、「専門・技術職」「事務職」で「大卒以上」とする割合がもっとも高く、「現業職」では「高卒以上」とする割合が、「職種を限定していない」では「学歴不問」とする割合がもっとも高くなっている。「中途採用者枠」では、「管理職」「職種を限定していない」で「学歴不問」の割合がもっとも高く、「専門・技術職」「事務職」「現業職」では「高卒以上」の割合がもっとも高い（図表 1-5）。

図表1-3：採用区分ごとの募集職種



注1) 過去1年間に採用区分ごとに正社員を募集した企業を対象に無回答を除き集計。
 注2) ここでは、現業職とは、生産作業員、販売従業者（販売店員、外交員等）、運輸・通信従事者、保安職業従事者及びサービス職業従事者と定義（以下、同じ）。

図表1-4：採用区分ごとの募集職種の学歴の応募資格



注) 過去1年間に採用区分ごとに正社員を募集した企業のうち募集職種を回答した企業を対象に集計。

図表1-5：採用区分ごとに募集職種からみた、応募資格 (%)

	高卒以上	短大・専門学校以上	大卒以上	学歴不問	無回答
【新規学卒者枠・計 (n=2369)】	40.7	21.1	28.4	8.7	1.2
管理職 (n=26)	15.4	19.2	46.2	19.2	0.0
専門・技術職 (n=754)	27.6	29.7	35.7	6.1	0.9
事務職 (n=322)	36.3	22.7	32.9	6.8	1.2
現業職 (n=944)	57.1	14.6	18.2	8.8	1.3
職種を限定していない (n=323)	29.7	18.3	35.0	15.5	1.5
【第二新卒者枠・計 (n=450)】	26.4	18.0	28.2	23.3	4.0
管理職 (n=5)	*	*	*	*	*
専門・技術職 (n=137)	19.0	23.4	44.5	10.9	2.2
事務職 (n=63)	22.2	15.9	34.9	19.0	7.9
現業職 (n=185)	33.5	18.4	16.8	28.6	2.7
職種を限定していない (n=60)	26.7	6.7	20.0	38.3	8.3
【中途採用者枠・計 (n=2308)】	38.8	10.0	12.6	36.5	2.1
管理職 (n=49)	24.5	6.1	30.6	38.8	0.0
専門・技術職 (n=706)	33.1	17.4	20.3	26.9	2.3
事務職 (n=356)	39.3	14.6	17.1	27.0	2.0
現業職 (n=1033)	44.6	4.3	4.8	44.0	2.2
職種を限定していない (n=164)	29.9	4.9	13.4	50.0	1.8

注1) 過去1年間に採用区分ごとに正社員を募集した企業のうち募集職種を回答した企業を対象に集計。

注2) n=15以下は、割愛のため「*」としている。

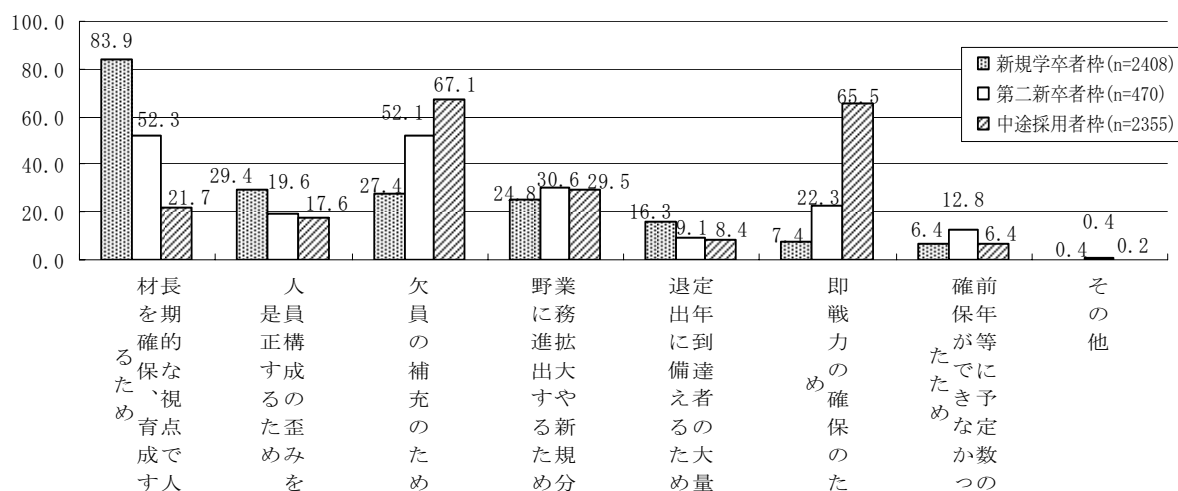
1-3. 正社員募集の理由

正社員の募集を実施した理由を尋ねたところ、「新規学卒者枠」では、「長期的な視点で人材を確保、育成するため」が 83.9%と最も多く、次いで、「人員構成の歪みを是正するため」「欠員の補充のため」などとなっている。「第二新卒者枠」では、「長期的な視点で人材を確保、育成するため」が 52.3%と最も多く、次いで「欠員の補充のため」(52.1%) などとなっている。「中途採用者枠」では、「欠員の補充のため」が 67.1%と最も多く、次いで「即戦力の確保のため」(65.5%) などとなっている(図表 1-6)。

これを規模別にみると、「新規学卒者枠」では、「長期的な視点で人材を確保、育成するため」「業務拡大や新規分野に進出するため」「定年到達者の大量退職に備えるため」は規模が大きくなるほどその割合は高まる。「第二新卒者枠」では、「前年等に予定数の確保ができなかったため」「定年到達者の大量退職に備えるため」が規模が大きくなるほどその割合が高まる一方で、「欠員の補充のため」「即戦力の確保のため」は規模が小さくなるほどその割合が高まる傾向にある。「中途採用者枠」では、「即戦力の確保のため」「業務拡大や新規分野に進出するため」「人員構成の歪みを是正するため」「定年到達者の大量退職に備えるため」は規模が大きくなるほどその割合が高まる傾向にあり、「欠員の補充のため」は規模が小さくなるほどその割合は高まる(図表 1-7)。

また、採用方針別にみると、「新規学卒者枠」では、新卒採用中心になるほど、「長期的な視点で人材を確保、育成するため」「定年到達者の大量退職に備えるため」の割合が高まる一方で、「業務拡大や新規分野に進出するため」の割合は低くなる。「中途採用者枠」では、新卒採用中心になるほど、「即戦力の確保のため」の割合が高まる一方で、「欠員の補充のため」「長期的な視点で人材を確保、育成するため」の割合は低くなる(図表 1-8)。

図表1-6：正社員募集の理由（複数回答、%）



注) 過去1年間に採用区分ごとに正社員を募集した企業を対象に無回答を除き集計。

図表1-7：正社員募集の理由（複数回答、％）

	長期的な視点で人材を確保、育成するため	人員構成の歪みを是正するため	欠員の補充のため	業務拡大や新規分野に進出するため	定年到達者の大量退任に備えるため	即戦力の確保のため	前年等に予定数の確保ができなかったため	その他
【新規学卒者枠・計(n=2408)】	83.9	29.4	27.4	24.8	16.3	7.4	6.4	0.4
100～299人(n=1648)	80.8	28.7	27.9	21.0	14.5	7.3	6.4	0.4
300～999人(n=557)	88.3	31.4	27.1	30.3	19.6	8.1	7.2	0.5
1000人以上(n=203)	96.6	29.1	24.1	40.4	21.7	5.4	4.4	0.0
【第二新卒者枠・計(n=470)】	52.3	19.6	52.1	30.6	9.1	22.3	12.8	0.4
100～299人(n=328)	51.5	20.1	56.1	27.7	8.8	25.6	10.4	0.0
300～999人(n=106)	50.0	15.1	43.4	37.7	9.4	16.0	17.9	1.9
1000人以上(n=36)	66.7	27.8	41.7	36.1	11.1	11.1	19.4	0.0
【中途採用者枠・計(n=2355)】	21.7	17.6	67.1	29.5	8.4	65.5	6.4	0.2
100～299人(n=1741)	22.6	15.6	68.2	26.1	8.0	61.3	5.3	0.2
300～999人(n=448)	17.9	21.0	65.4	35.7	8.9	74.8	9.6	0.4
1000人以上(n=166)	22.9	30.1	60.8	48.2	11.4	84.3	8.4	0.0

注) 過去1年間に採用区分ごとに正社員を募集した企業を対象に無回答を除き集計。

図表1-8：採用方針別にみた正社員募集の理由（複数回答、％）

	長期的な視点で人材を確保、育成するため	人員構成の歪みを是正するため	欠員の補充のため	業務拡大や新規分野に進出するため	定年到達者の大量退任に備えるため	即戦力の確保のため	前年等に予定数の確保ができなかったため	その他
【新規学卒者枠・計(n=2408)】	83.9	29.4	27.4	24.8	16.3	7.4	6.4	0.4
新卒採用が中心(n=944)	87.6	31.8	28.0	21.8	20.0	8.1	6.5	0.6
比較的新卒採用が中心(n=806)	85.7	27.8	28.3	24.3	16.9	5.5	5.3	0.0
比較的中途採用が中心(n=491)	78.8	28.5	23.6	29.1	11.0	8.4	7.5	0.8
中途採用が中心(n=150)	67.3	26.7	32.0	30.7	7.3	10.0	8.0	0.0
【第二新卒者枠・計(n=470)】	52.3	19.6	52.1	30.6	9.1	22.3	12.8	0.4
新卒採用が中心(n=103)	51.5	22.3	46.6	28.2	9.7	19.4	13.6	1.0
比較的新卒採用が中心(n=154)	60.4	20.8	46.1	27.3	13.0	18.8	14.9	0.6
比較的中途採用が中心(n=128)	49.2	16.4	53.9	39.8	7.0	22.7	14.1	0.0
中途採用が中心(n=80)	43.8	20.0	66.3	26.3	5.0	31.3	6.3	0.0
【中途採用者枠・計(n=2355)】	21.7	17.6	67.1	29.5	8.4	65.5	6.4	0.2
新卒採用が中心(n=494)	14.2	19.0	59.9	24.1	4.5	70.4	5.3	0.2
比較的新卒採用が中心(n=726)	20.7	19.6	61.0	27.5	9.1	70.1	7.9	0.1
比較的中途採用が中心(n=593)	24.5	18.7	70.3	33.6	10.1	65.6	6.1	0.5
中途採用が中心(n=521)	26.5	13.1	78.9	32.4	9.4	54.7	5.6	0.0

注) 過去1年間に採用区分ごとに正社員を募集した企業を対象に無回答を除き集計。

1-4. 採用選考での重視項目

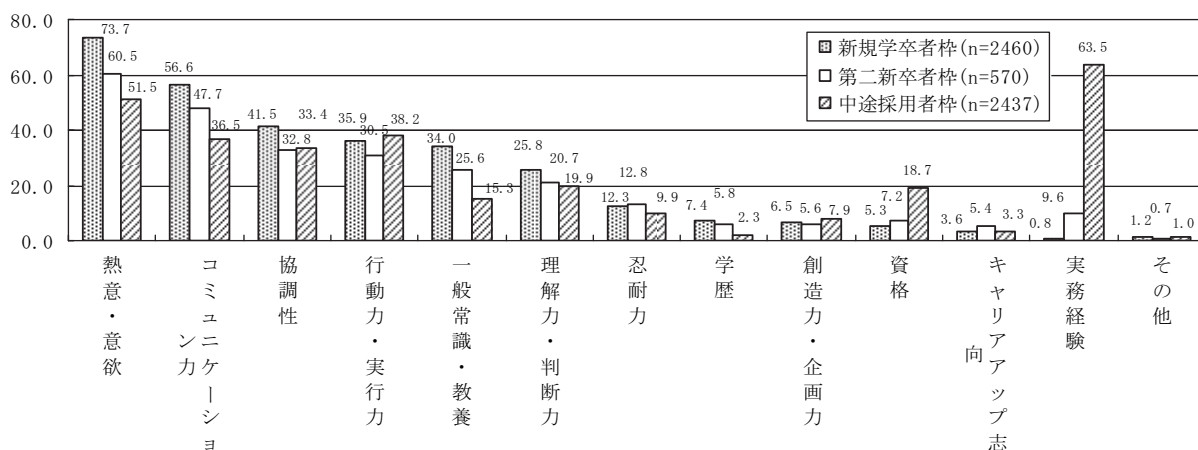
正社員の採用選考において、通常、重視する項目を採用区分ごとに尋ねたところ、「新規学卒者枠」では、「熱意・意欲」が73.7%ともっとも多く、次いで、「コミュニケーション力」(56.6%)、「協調性」(41.5%)などとなっている。「第二新卒者枠」も、「熱意・意欲」が60.5%ともっとも多く、次いで、「コミュニケーション力」(47.7%)、「協調性」(32.8%)と上位の順位はかわらない。その一方で、「中途採用者枠」では、「実務経験」が63.5%ともっとも多くなっており、次いで「熱意・意欲」(51.5%)、「行動力・実行力」(38.2%)などとなっている(図表1-9)。

これを規模別にみると、「新規学卒者枠」では、規模が大きくなるほど「コミュニケーション

「コミュニケーション力」「行動力・実行力」を重視する傾向にあり、規模が大きくなるほど「熱意・意欲」「一般常識・教養」「理解力・判断力」「学歴」「資格」を重視する傾向にある。「第二新卒者枠」では、規模が大きくなるほど「コミュニケーション力」を重視する一方で、規模が小さくなるほど「一般常識・教養」「実務経験」「創造力・企画力」を重視する傾向にある。「中途採用者枠」では、規模が大きくなるほど「実務経験」「コミュニケーション力」「行動力・実行力」「創造力・企画力」を重視する傾向にある一方で、規模が小さくなるほど「熱意・意欲」「協調性」「理解力・判断力」「資格」「一般常識・教養」を重視する傾向にある（図表1-10）

なお、「その他」の自由記述としては、「スキル」（5件）³、「専門知識」（5件）、「論理的思考・問題分析力」（3件）、「職業適性」（3件）などの回答があった。

図表1-9：採用選考での重視項目（3つまでの複数回答、%）



注) 過去1年間に採用区分ごとに正社員を募集した企業を対象に集計。

図表1-10：採用選考での重視項目（3つまでの複数回答、%）

	熱意・意欲	コミュニケーション力	協調性	行動力・実行力	一般常識・教養	理解力・判断力	忍耐力	学歴	創造力・企画力	資格	キャリアアップ志向	実務経験	その他	無回答
【新規学卒者枠・計(n=2460)】	73.7	56.6	41.5	35.9	34.0	25.8	12.3	7.4	6.5	5.3	3.6	0.8	1.2	0.9
100～299人(n=1699)	74.3	49.0	42.3	33.3	37.7	26.5	12.2	8.4	6.5	6.4	3.7	1.0	1.1	1.1
300～999人(n=558)	74.0	69.7	42.3	38.2	27.4	24.7	13.1	5.9	5.9	3.2	3.2	0.4	0.9	0.4
1000人以上(n=203)	67.5	84.7	33.0	50.7	20.7	23.2	11.3	3.4	8.9	2.0	3.4	0.5	3.4	0.0
【第二新卒者枠・計(n=570)】	60.5	47.7	32.8	30.5	25.6	20.7	12.8	5.8	5.6	7.2	5.4	9.6	0.7	12.5
100～299人(n=403)	63.5	41.9	32.5	29.5	26.8	21.8	13.4	5.7	6.5	8.9	5.5	10.7	0.2	11.9
300～999人(n=123)	48.8	59.3	39.0	34.1	24.4	17.9	13.8	4.9	4.1	2.4	4.9	8.1	1.6	13.0
1000人以上(n=44)	65.9	68.2	18.2	29.5	18.2	18.2	4.5	9.1	2.3	4.5	6.8	4.5	2.3	15.9
【中途採用者枠・計(n=2437)】	51.5	36.5	33.4	38.2	15.3	19.9	9.9	2.3	7.9	18.7	3.3	63.5	1.0	3.0
100～299人(n=1808)	54.4	30.7	34.4	37.3	16.3	21.1	10.4	2.2	7.4	19.7	3.2	62.2	0.6	3.1
300～999人(n=462)	44.2	48.9	33.1	39.6	13.6	16.9	8.0	2.6	8.9	18.0	3.2	64.7	1.7	3.2
1000人以上(n=167)	39.5	64.7	23.4	44.9	9.0	16.2	10.2	1.8	11.4	10.2	4.2	74.9	3.6	0.6

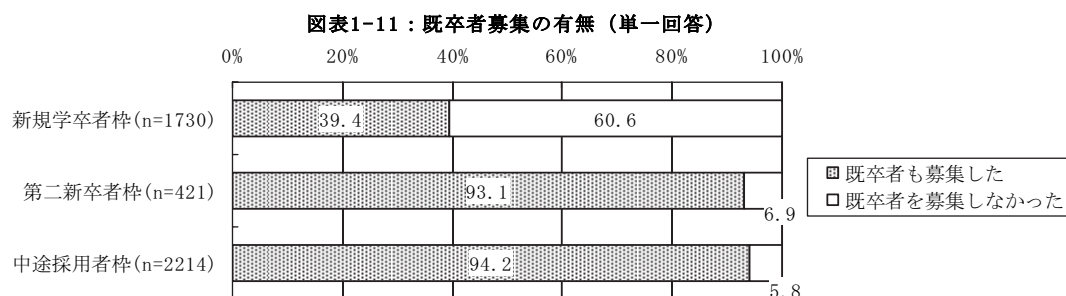
注) 過去1年間に採用区分ごとに正社員を募集した企業を対象に集計。

³ カッコ内は、自由記述内容に類似するものを含めた回答件数を指す（以下、同じ）。

2. 既卒者の募集状況

2-1. 既卒者の募集状況

調査では、過去1年間に正社員を募集した採用区分における既卒者の正社員としての募集状況を尋ねた（ここでの「既卒者」とは、学校卒業後すぐに就職する者以外で、35歳未満の者のこと（勤務経験の有無は問わない））。それによれば、「新規学卒者枠」の既卒者の募集割合は39.4%となっている。また、「第二新卒者枠」や「中途採用者枠」では、それぞれ93.1%、94.2%と、高い割合になっている（図表1-11）。



注) 過去1年間に採用区分ごとに正社員を募集した企業を対象に無回答を除き集計。

2-2. 新規学卒者枠の既卒者の募集状況と募集しない理由

「新規学卒者枠」の既卒者の募集割合を規模別にみると、規模が小さくなるほどその割合は高まる。採用方針別にみると、新卒採用中心になるほど、「新規学卒者枠」での既卒者の募集割合は低い（図表1-12）。

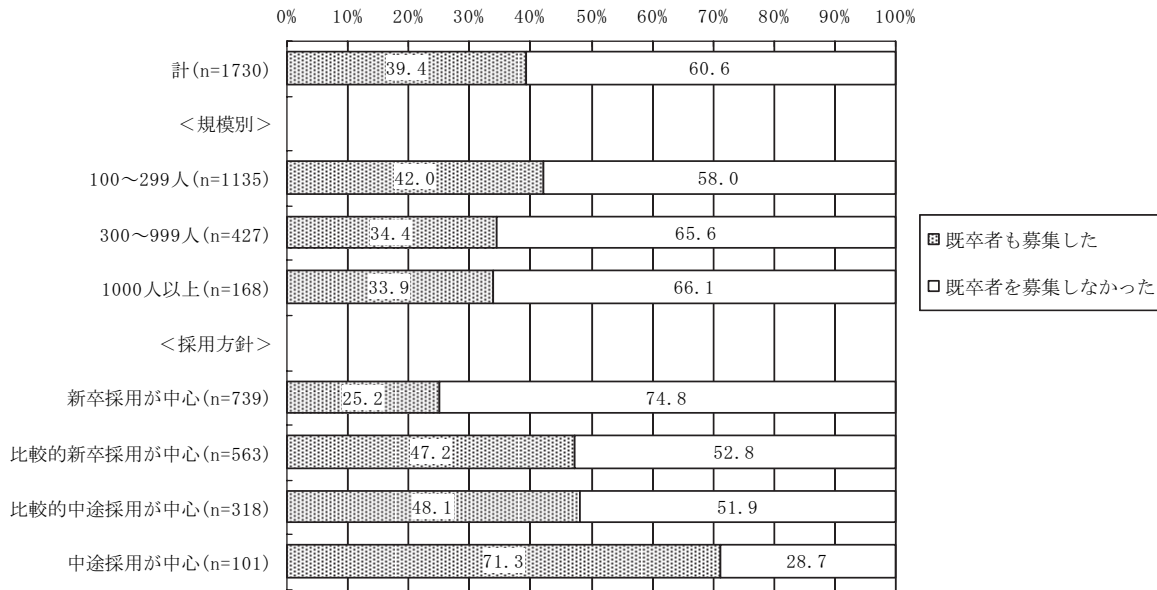
「新規学卒者枠」で既卒者を募集していない企業にその理由を尋ねたところ、「新卒者で十分人員が確保できるから」が72.5%ともっとも多く、次いで「新卒採用で既卒者を採用した経験がなく採用ノウハウがないから」（以下、「既卒者採用のノウハウ不足」と略）、「社内の賃金体系等の処遇制度が未整備だから」などとなっている。

これを規模別にみると、規模が大きくなるほど「新卒者で十分人員が確保できるから」を理由にあげる割合が高まる一方で、規模が小さくなるほど、「既卒者を募集しても応募がないから」や「即戦力にならないから」などの理由をあげる割合が高まる。

また採用方針別にみると、新卒採用中心になるほど「新卒者で十分人員が確保できるから」とする割合が高まる一方で、中途採用中心になるほど「既卒者採用のノウハウ不足」を理由にあげる割合が高まる（図表1-13）。

なお、「その他」の自由記述をみると、「既卒者は全て中途採用者枠として扱うため」などのように、「新規学卒者枠」と「中途採用者枠」の採用を明確に区分している（既卒者は「中途採用枠」で採用）とする意見(29件)や、「教育訓練や配置を新卒者と同じにできないから」「同期は同じ条件にしたいため」「新卒と既卒では選考基準が異なるため」など新卒者と既卒者を同じに扱えないからとする意見があった(5件)。また、「毎年4月に非正社員を正社員に登用しているから」や「非正社員・派遣社員からの登用により、確保できるから」など既卒者を非正社員として採用しその後、登用しているためとする意見(11件)もあった。

図表1-12：新規学卒者枠での既卒者募集の有無（％）



注) 過去1年間に新規学卒者枠で正社員を募集した企業を対象に無回答を除き集計。

図表1-13：新規学卒者枠で既卒者を募集対象としない理由（3つまでの複数回答、％）

	新卒者で十分から	用新卒採用で既卒者採用ノウハウがないから	遇社内の賃金体系等から処	既卒者を募集しても応募がないから	即戦力にならないから	既卒者の職業意識が低いから	属既卒者の負担が増すと配	る他社での勤務経験が少ないから	既卒者の能力が低いから	教育訓練費用が増加するから	その他	無回答
計 (n=1049)	72.5	16.6	13.3	8.9	7.2	6.1	3.6	2.5	2.3	1.0	8.7	1.9
<規模別>												
100～299人 (n=658)	68.1	17.2	13.7	11.1	7.8	6.4	3.0	1.8	2.6	1.4	9.4	2.0
300～999人 (n=280)	78.2	15.0	11.8	5.7	7.1	6.1	5.7	3.9	2.1	0.4	7.5	1.8
1000人以上 (n=111)	84.7	17.1	15.3	3.6	4.5	4.5	1.8	2.7	0.9	0.9	7.2	1.8
<採用方針別>												
新卒採用が中心 (n=553)	79.6	13.6	15.2	8.0	5.6	5.8	4.9	2.4	2.2	1.1	6.0	2.2
比較的新卒採用が中心 (n=297)	71.4	17.5	10.1	7.7	8.4	5.4	1.7	1.0	2.4	0.3	10.4	1.3
比較的中途採用が中心 (n=165)	55.8	23.6	13.3	12.1	10.3	7.3	3.0	5.5	2.4	2.4	13.3	2.4
中途採用が中心 (n=29)	44.8	27.6	10.3	17.2	6.9	13.8	3.4	3.4	3.4	0.0	13.8	0.0

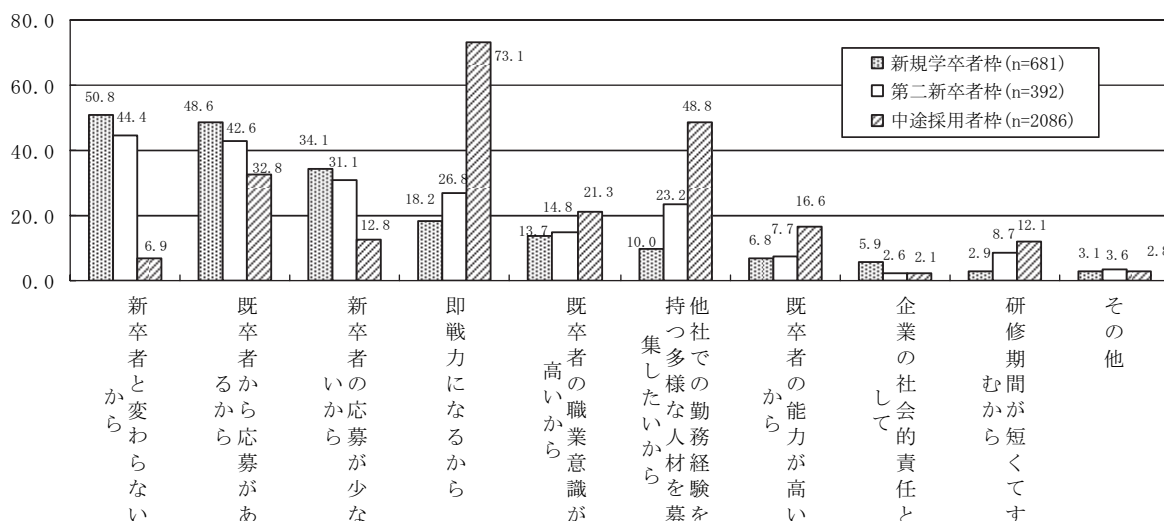
注) 過去1年間に新規学卒者枠で既卒者を募集しなかった企業を対象に集計。

2-3. 既卒者を募集対象に含める理由

調査では、採用区分ごとに、既卒者を募集対象とした理由を尋ねている。それによれば、「新規学卒者枠」では、「新卒者と変わらないから」が 50.8%と最も多く、次いで、「既卒者から応募があるから」(48.6%)、「新卒者の応募が少ないから」(34.1%)などとなっている。「第二新卒者枠」も、「新卒者と変わらないから」が 44.4%と最も多く、次いで、「既卒者から応募があるから」(42.6%)、「新卒者の応募が少ないから」(31.1%)などと上位の順位はかわらない。その一方で、「中途採用者枠」では、「即戦力になるから」が 73.1%と最も多くなっており、次いで「他社での勤務経験を持つ多様な人材を募集したいから」(48.8%)、「既卒者から応募があるから」(32.8%)などとなっている(図表1-14)。

これを規模別にみると、「新規学卒者枠」では、規模が大きくなるほど、「新卒者と変わらないから」「既卒者から応募があるから」「既卒者の能力が高いから」の割合が高まる傾向にある一方で、規模が小さくなるほど「新卒者の応募が少ないから」「即戦力になるから」「他社での勤務経験を持つ多様な人材を募集したいから」「研修期間が短くてすむから」の割合が高まる傾向にある。「第二新卒者枠」では、規模が大きくなるほど「新卒者と変わらないから」の割合が高まる一方で、規模が小さくなるほど「即戦力になるから」「既卒者の能力が高いから」の割合が高まる傾向にある。「中途採用者枠」では、規模が大きくなるほど、「他社での勤務経験を持つ多様な人材を募集したいから」「既卒者の能力が高いから」の割合が高まる一方で、規模が小さくなるほど、「既卒者から応募があるから」「既卒者の職業意識が高いから」「研修期間が短くてすむから」「企業の社会的責任として」の割合が高まる傾向にある（図表1-15）。

図表1-14：各採用区分で既卒者を募集した理由（3つまでの複数回答、%）



注）過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業を対象に集計。

図表1-15：各採用区分で既卒者を募集した理由（3つまでの複数回答、%）

	新卒者と変わらないから	既卒者から応募があるから	新卒者の応募が少ないから	即戦力になるから	既卒者の職業意識が高いから	他社での勤務経験を持つ多様な人材を募集したいから	既卒者の能力が高いから	企業の社会的責任として	研修期間が短くてすむから	その他
【新規学卒者枠・計(n=681)】	50.8	48.6	34.1	18.2	13.7	10.0	6.8	5.9	2.9	3.1
100～299人(n=477)	48.4	45.9	35.8	19.5	14.9	11.3	6.7	5.7	3.4	2.9
300～999人(n=147)	53.7	49.0	34.7	16.3	9.5	8.8	6.8	8.2	2.7	4.1
1000人以上(n=57)	63.2	70.2	17.5	12.3	14.0	1.8	7.0	1.8	0.0	1.8
【第二新卒者枠・計(n=392)】	44.4	42.6	31.1	26.8	14.8	23.2	7.7	2.6	8.7	3.6
100～299人(n=280)	41.4	40.4	32.1	30.7	13.6	24.6	7.9	2.5	8.6	3.9
300～999人(n=82)	48.8	40.2	34.1	19.5	18.3	19.5	7.3	2.4	11.0	2.4
1000人以上(n=30)	60.0	70.0	13.3	10.0	16.7	20.0	6.7	3.3	3.3	3.3
【中途採用者枠・計(n=2086)】	6.9	32.8	12.8	73.1	21.3	48.8	16.6	2.1	12.1	2.8
100～299人(n=1558)	7.2	33.5	13.2	73.0	22.1	47.8	16.2	2.3	13.2	3.1
300～999人(n=385)	7.3	31.2	14.3	74.0	19.5	48.1	16.4	1.6	10.1	1.8
1000人以上(n=143)	2.1	29.4	4.9	70.6	17.5	60.8	21.7	0.7	4.9	2.1

注）過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業を対象に集計。

2-4. 既卒者を募集する際の年齢上限、卒業後の経過期間の上限の状況

2-4-1. 既卒者を募集する際の年齢上限

既卒者を募集している企業に対して、採用区分ごとに年齢上限を設けたか、また、設けた場合の上限年齢を尋ねたところ、年齢上限を設けている企業割合（「25歳未満」+「25歳以上30歳未満」+「30歳以上35歳未満」）は、「第二新卒者枠」が62.3%ともっとも高く、次いで、「新規学卒者枠」が53.3%、「中途採用者枠」が46.9%となっている。各採用区分での上限年齢をみると、「新規学卒者枠」は「25歳未満」が最も割合が高く、「第二新卒者枠」は「25歳以上30歳未満」が最も割合が高い。一方、「中途採用者枠」では、「30歳以上35歳未満」が最も割合が高くなっている。

「年齢に上限はない」とする企業を規模別にみると、上限がないとする割合は、「新規学卒者枠」では規模が大きくなるほどわずかにその割合が高まる一方で、「第二新卒者枠」では規模が大きくなるほどその割合が低くなる。

なお、年齢に上限がある企業についてのみ、規模別にみると、「第二新卒者枠」では、30歳未満（「25歳未満」+「25歳以上30歳未満」）の割合は規模が大きくなるほど高まる傾向にある（図表1-16）。

図表1-16：規模別にみた既卒者募集の際の年齢上限の有無（%）

	年齢に上限がある				年齢に上限はない	無回答
	計	25歳未満	25歳以上30歳未満	30歳以上35歳未満		
【新規学卒者枠・計(n=681)】	53.3	26.7	20.4	6.2	40.5	6.2
100～299人(n=477)	53.7	27.3	19.5	6.9	39.8	6.5
300～999人(n=147)	53.1	28.6	20.4	4.1	40.8	6.1
1000人以上(n=57)	50.9	17.5	28.1	5.3	45.6	3.5
【第二新卒者枠・計(n=392)】	62.3	16.1	30.4	15.8	32.7	5.1
100～299人(n=280)	56.5	12.5	26.1	17.9	36.8	6.8
300～999人(n=82)	74.4	23.2	37.8	13.4	24.4	1.2
1000人以上(n=30)	83.3	30.0	50.0	3.3	16.7	0.0
【中途採用者枠・計(n=2086)】	46.9	1.9	13.1	31.9	49.4	3.7
100～299人(n=1558)	46.4	1.7	12.8	31.9	49.8	3.8
300～999人(n=385)	49.6	3.1	16.1	30.4	46.2	4.2
1000人以上(n=143)	44.8	0.7	8.4	35.7	53.1	2.1

注1) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業を対象に集計。

注2) 「年齢に上限がある」の計は、「25歳未満」「25歳以上30歳未満」「30歳以上35歳未満」の合計のこと。

2-4-2. 既卒者を募集する際の卒業後の経過期間の上限の状況

既卒者を募集している企業に対して、採用区分ごとに卒業後の経過期間の上限を設けたか、また、設けた場合の上限を尋ねたところ、卒業後の経過期間の上限を設けている企業割合（「卒業後1年以内」+「卒業後1年を超え2年以内」+「卒業後2年を超え3年以内」+「3年を超える」）は、「新規学卒者枠」が26.4%ともっとも高く、次いで、「第二新卒者枠」が22.2%、「中途採用者枠」が5.0%となっている。各採用区分での卒業後の経過期間の上限をみると、「新規学卒者枠」では「卒業後1年以内」が最も割合が高く、「第二新卒者枠」では「卒業後2年を超え3年以内」が最も割合が高い。「卒業後の経過期間

に上限はない」とする企業を規模別にみると、「第二新卒者枠」は規模が小さくなるほどその割合が高まる傾向にある（図表 1-17）。

図表1-17：規模別にみた既卒者募集の際の卒業後の経過期間の上限の有無（％）

	計	卒業後の経過期間に上限がある				卒業後の経過期間に上限はない	無回答
		卒業後1年以内	卒業後1年を超え2年以内	卒業後2年を超え3年以内	3年を超える		
【新規学卒者枠・計(n=681)】	26.4	11.6	6.2	7.0	1.6	67.8	5.7
100～299人(n=477)	25.8	10.7	5.9	7.5	1.7	67.7	6.5
300～999人(n=147)	26.5	12.9	6.8	6.1	0.7	69.4	4.1
1000人以上(n=57)	31.6	15.8	7.0	5.3	3.5	64.9	3.5
【第二新卒者枠・計(n=392)】	22.2	3.8	5.4	9.9	3.1	73.7	4.1
100～299人(n=280)	18.3	2.9	4.3	8.2	2.9	76.1	5.7
300～999人(n=82)	31.7	6.1	9.8	13.4	2.4	68.3	0.0
1000人以上(n=30)	33.4	6.7	3.3	16.7	6.7	66.7	0.0
【中途採用者枠・計(n=2086)】	5.0	0.6	0.6	1.0	2.8	91.9	3.2
100～299人(n=1558)	4.8	0.5	0.3	1.2	2.8	92.0	3.3
300～999人(n=385)	6.5	0.8	1.8	0.5	3.4	90.1	3.4
1000人以上(n=143)	2.8	0.7	0.7	0.0	1.4	95.1	2.1

注1) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業を対象に集計。

注2) 「卒業後の経過期間に上限がある」の計は、「卒業後1年以内」「卒業後1年を超え2年以内」「卒業後2年を超え3年以内」「3年を超える」の合計のこと。

2-4-3. 規模別に見た年齢等の上限

年齢の上限の有無及び卒業後の経過期間の上限の有無を組み合わせると、何らかの上限を設ける企業（「年齢及び卒業後の経過期間に上限あり」+「年齢上限のみあり」+「卒業後の経過期間上限のみあり」）は、「第二新卒者枠」が62.8%、「新規学卒者枠」が56.0%、「中途採用者枠」が46.3%となっている。

これを採用区分ごとに規模別にみると、「第二新卒者枠」については、規模が大きくなるほど何らかの上限を設ける企業割合が高くなっている。また、「新規学卒者枠」についても、規模が大きくなるほどわずかではあるが、その割合が高まる（図表 1-18）。

図表1-18：規模別にみた既卒者募集の際の何らかの上限の有無（％）

	年齢及び卒業後の経過期間に上限あり	年齢上限のみあり	卒業後の経過期間上限のみあり	上限なし	無回答	何らかの上限を設ける企業
【新規学卒者枠・計(n=681)】	22.3	30.0	3.7	36.6	7.5	56.0
100～299人(n=477)	22.2	30.0	3.1	36.5	8.2	55.3
300～999人(n=147)	22.4	30.6	3.4	36.7	6.8	56.4
1000人以上(n=57)	22.8	28.1	8.8	36.8	3.5	59.7
【第二新卒者枠・計(n=392)】	20.4	41.1	1.3	31.1	6.1	62.8
100～299人(n=280)	16.4	38.9	1.4	35.0	8.2	56.7
300～999人(n=82)	29.3	45.1	1.2	23.2	1.2	75.6
1000人以上(n=30)	33.3	50.0	0.0	16.7	0.0	83.3
【中途採用者枠・計(n=2086)】	4.5	41.4	0.4	48.6	5.1	46.3
100～299人(n=1558)	4.4	41.0	0.3	49.2	5.1	45.7
300～999人(n=385)	5.2	43.1	1.3	44.7	5.7	49.6
1000人以上(n=143)	2.8	40.6	0.0	52.4	4.2	43.4

注1) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業を対象に集計。

注2) 「何らかの上限を設ける企業」は、「年齢及び卒業後の経過期間に上限あり」と「年齢上限のみあり」と「卒業後の経過期間上限のみあり」の合計。

2-4-4. 年齢等の上限を設ける理由

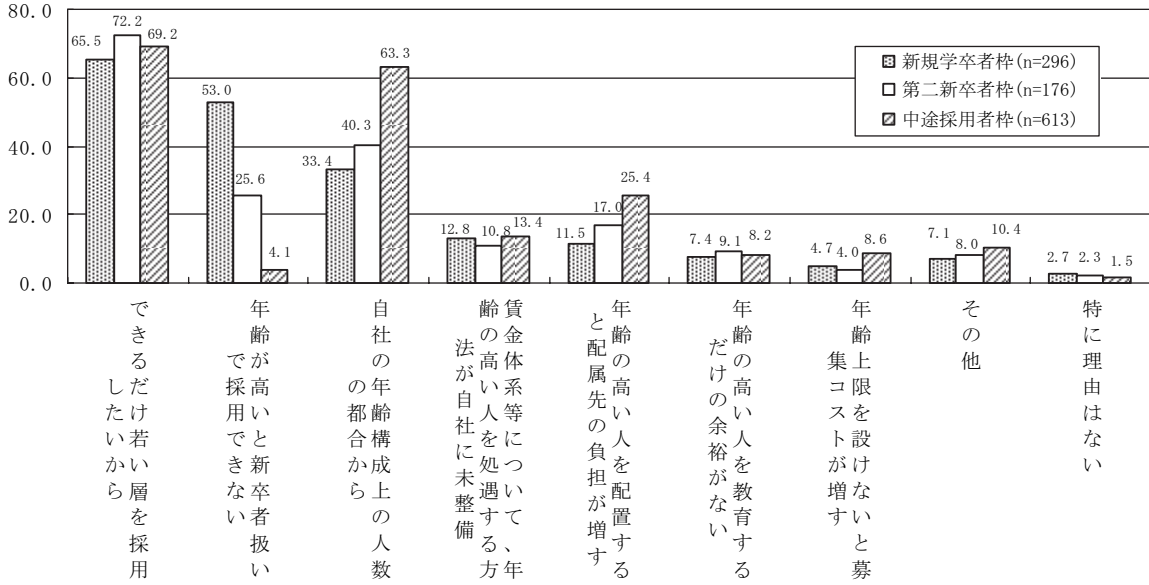
年齢上限や卒業後の経過期間の上限を設ける企業にその理由を尋ねると、いずれの採用区分も「できるだけ若い層を採用したいから」がもっとも割合が高く、「新規学卒者枠」では、次いで「年齢が高いと新卒者扱いで採用ができない」「自社の年齢構成上の人数の都合から」の順で、「第二新卒者枠」では「自社の年齢構成上の人数の都合から」「年齢が高いと新卒者扱いで採用ができない」などの順であり、「中途採用者枠」では、「自社の年齢構成上の人数の都合から」「年齢の高い人を配置すると配属先の負担が増す」などの順となっている。

採用区分間で比べてみると、「年齢が高いと新卒者扱いで採用ができない」の割合は、「中途採用者枠」から「第二新卒者枠」「新規学卒者枠」へと割合が高くなっている。一方、「自社の年齢構成上の人数の都合から」「年齢の高い人を配置すると配属先の負担が増す」の割合は、「新規学卒者枠」から「第二新卒者枠」「中途採用者枠」へと割合が高くなっている（図表 1-19）。

これを規模別にみると、「新規学卒者枠」では、規模が大きくなるほど「年齢の高い人を教育するだけの余裕がない」の割合が高まる一方で、規模が小さくなるほど「できるだけ若い層を採用したいから」「年齢の高い人を配置すると配属先の負担が増す」「年齢上限を設けないと募集コストが増す」の割合が高まる傾向にある。「第二新卒者枠」では、規模が大きくなるほど「年齢が高いと新卒者扱いで採用ができない」の割合が高まる一方で、規模が小さくなるほど「自社の年齢構成上の人数の都合から」「年齢の高い人を配置すると配属先の負担が増す」「年齢の高い人を教育するだけの余裕がない」「年齢上限を設けないと募集コストが増す」の割合が高まる。「中途採用者枠」では、規模が大きくなるほど「自社の年齢構成上の人数の都合から」「年齢が高いと新卒者扱いで採用ができない」の割合が高まる傾向になる一方で、規模が小さくなるほど「年齢上限を設けないと募集コストが増す」の割合が高まる（図表 1-20）

なお、「その他」の自由記述をみると、「体力的問題」「厳しい肉体労働のため」「サービス業なので接客イメージのため」「取扱商品が若年層向きなので」など、職種・仕事の性格上、若年者を選好するとの意見（関連の意見 27 件）や、「技術取得までに最低 10 年程は欲しい」「業種的に養成に年数がかかるから」「未経験者の場合、教育に時間を要す」など、教育訓練に時間がかかるため（したがって、長期間の勤続が望まれるため）若年を選好するとの意見があった（16 件）。

図表1-19：年齢や卒後の経過期間の上限を設ける理由(3つまでの複数回答、%)



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業のうち、年齢上限または卒後の経過期間の上限を設けた企業を対象に無回答を除き集計。

図表1-20：年齢や卒後の経過期間の上限を設ける理由(3つまでの複数回答、%)

	できるだけ若い層を採用	年齢が高いと新卒者扱い	自社の年齢構成上の人数	年齢の高い人を処遇する、方法が自社に未整備	賃金体系等について、年齢の高い人を配置すると配属先の負担が増す	年齢の高い人を教育するだけの余裕がない	年齢上限を設けないと募集コストが増す	その他	特に理由はない
【新規学卒者枠・計(n=296)】	65.5	53.0	33.4	12.8	11.5	7.4	4.7	7.1	2.7
100~299人(n=204)	66.7	51.0	34.3	13.7	12.7	5.9	6.4	5.4	2.9
300~999人(n=65)	64.6	58.5	30.8	13.8	9.2	9.2	1.5	7.7	3.1
1000人以上(n=27)	59.3	55.6	33.3	3.7	7.4	14.8	0.0	18.5	0.0
【第二新卒者枠・計(n=176)】	72.2	25.6	40.3	10.8	17.0	9.1	4.0	8.0	2.3
100~299人(n=108)	73.1	23.1	45.4	9.3	22.2	9.3	4.6	7.4	3.7
300~999人(n=45)	73.3	26.7	33.3	13.3	11.1	8.9	4.4	8.9	0.0
1000人以上(n=23)	65.2	34.8	30.4	13.0	4.3	8.7	0.0	8.7	0.0
【中途採用者枠・計(n=613)】	69.2	4.1	63.3	13.4	25.4	8.2	8.6	10.4	1.5
100~299人(n=443)	68.6	3.6	62.3	14.9	24.4	8.1	9.3	10.8	1.8
300~999人(n=126)	74.6	4.0	65.1	7.1	29.4	7.1	7.9	8.7	0.8
1000人以上(n=44)	59.1	9.1	68.2	15.9	25.0	11.4	4.5	11.4	0.0

注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業のうち、年齢上限または卒後の経過期間の上限を設けた企業を対象に無回答を除き集計。

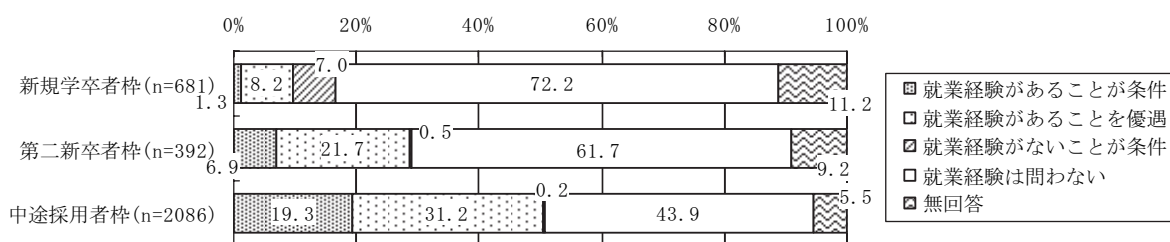
2-5. 既卒者を募集する際の応募条件としての就業経験の有無

既卒者を正社員として募集するにあたり、過去の正社員としての就業経験を応募の条件にしているか尋ねたところ、「就業経験は問わない」としているのは、「新規学卒者枠」で72.2%、「第二新卒者枠」で61.7%、「中途採用者枠」で43.9%となっている。就業経験を求めている企業（「就業経験があることが条件」+「就業経験があることを優遇」）は、「中途採用者枠」が50.5%であり、「第二新卒者枠」は28.6%となっている。「就業経験がないことが条件」としているのは、「新規学卒者枠」が7.0%で他の採用区分に比べ割合が高い（図表1-21）。

これを規模別にみると、「新規学卒者枠」では、「就業経験がないことが条件」とする割合は、規模が大きくなるほど高まる傾向にあり、とくに「1000人以上」では31.6%となっている。「第二新卒者枠」「中途採用者枠」では、「就業経験があることが条件」とする割合は規模が大きくなるほどその割合が高まる傾向にある。なお、いずれの採用区分でも、規模が小さくなるほど「就業経験は問わない」とする割合が高まる（図表1-22）。

就業経験を求めている企業について、その就業経験年数を尋ねたところ、いずれの採用区分でも、年数は特に定めていない企業が多いが、「第二新卒者枠」では、就業経験年数を定めている企業割合（「1～2年程度」+「3年程度」+「4年以上」）が35.7%と他の採用区分に比べ割合が高くなっている（図表1-23）。

図表1-21：募集条件での正社員としての就業経験の有無



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業を対象に集計。

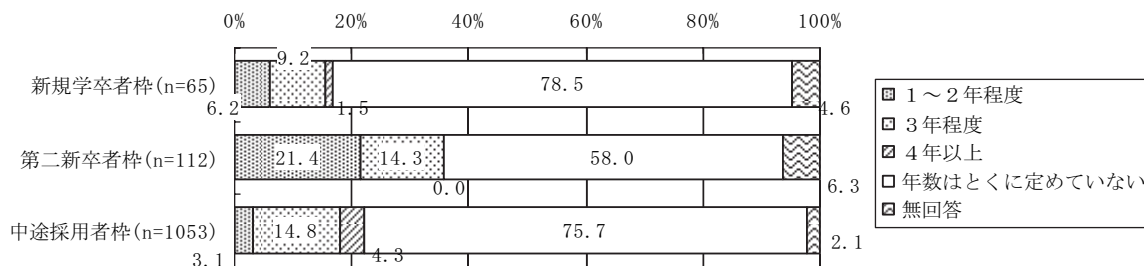
図表1-22：募集条件での正社員としての就業経験の有無 (%)

	就業経験があることが条件	就業経験があることを優遇	就業経験がないことが条件	就業経験は問わない	無回答	就業経験を求めている企業
【新規学卒者枠・計(n=681)】	1.3	8.2	7.0	72.2	11.2	9.5
100～299人(n=477)	1.5	8.6	4.0	74.4	11.5	10.1
300～999人(n=147)	1.4	6.8	7.5	74.1	10.2	8.2
1000人以上(n=57)	0.0	8.8	31.6	49.1	10.5	8.8
【第二新卒者枠・計(n=392)】	6.9	21.7	0.5	61.7	9.2	28.6
100～299人(n=280)	4.3	22.1	0.7	63.9	8.9	26.4
300～999人(n=82)	12.2	19.5	0.0	58.5	9.8	31.7
1000人以上(n=30)	16.7	23.3	0.0	50.0	10.0	40.0
【中途採用者枠・計(n=2086)】	19.3	31.2	0.2	43.9	5.5	50.5
100～299人(n=1558)	16.8	32.3	0.3	45.1	5.6	49.1
300～999人(n=385)	24.2	27.3	0.0	42.9	5.7	51.5
1000人以上(n=143)	34.3	28.7	0.0	33.6	3.5	63.0

注1) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業を対象に集計。

注2) 「就業経験を求めている企業」とは、「就業経験があることが条件」と「就業経験があることを優遇」の合計。

図表1-23：募集条件で必要な就業経験年数



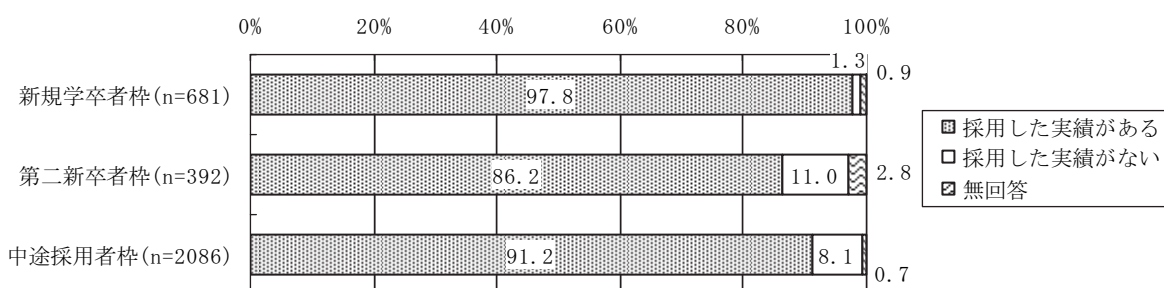
注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業の募集条件として、正社員としての就業経験について「就業経験があることが条件」「就業経験があることを優遇」と回答した企業を対象に集計。

3. 既卒者の採用実績の有無と採用した既卒者の年齢区分

過去1年間で既卒者を募集対象としている企業のなかで、実際に正社員として既卒者を採用した実績を尋ねたところ、「新規学卒者枠」が97.8%、「第二新卒者枠」が86.2%、「中途採用者枠」が91.2%となっている（図表1-24）。

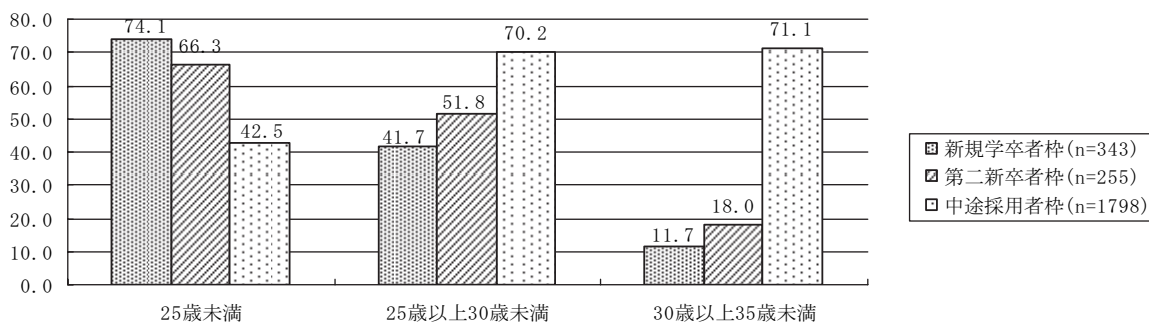
採用した既卒者の年齢区分をみると、「新規学卒者枠」は「25歳未満」が74.1%でもっとも多く、次いで「25歳以上30歳未満」が41.7%、「30歳以上35歳未満」が11.7%となっている。「第二新卒者枠」も「25歳未満」が66.3%でもっとも多く、次いで「25歳以上30歳未満」が51.8%、「30歳以上35歳未満」が18.0%となっている。一方、「中途採用者枠」は「30歳以上35歳未満」が71.1%でもっとも多く、次いで「25歳以上30歳未満」が70.2%、「25歳未満」が42.5%となっている（図表1-25）。

図表1-24：既卒者の採用実績の有無



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業を対象に集計。

図表1-25：採用した既卒者の年齢区分（複数回答、%）



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業のうち、既卒者を採用した実績があると回答した企業を対象に無回答を除き集計。

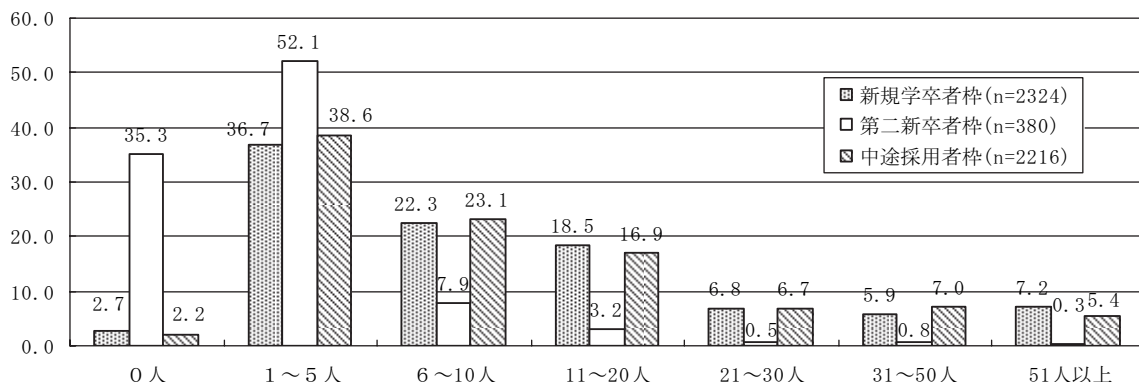
4. 各採用区分での既卒者の採用状況

4-1. 各採用区分での採用者人数

過去1年間の各採用区分での採用者人数を尋ねたところ、平均値は、「新規学卒者枠」19.5人、「第二新卒者枠」3.0人、「中途採用者枠」18.9人である。回答企業について、採用区分ごとに度数分布をみると、「新規学卒者枠」で「1~5人」が36.7%でもっとも割合が高く、次いで「6~10人」22.3%、「11~20人」18.5%などとなっており、「第二新

卒者枠」では「1～5人」が52.1%ともっとも割合が高く、次いで「0人」35.3%、「6～10人」7.9%などとなっている。「中途採用者枠」では、「1～5人」が38.6%ともっとも割合が高く、次いで「6～10人」23.1%、「11～20人」16.9%などとなっている。採用区分間を比べてみると、採用人数の割合は、「新規学卒者枠」と「中途採用者枠」ではほとんど同じ分布をしているが、「第二新卒者枠」では、「1～5人」及び「0人」に分布が偏っている（図表1-26）。

図表1-26：各採用区分での過去1年間の採用人数（%）



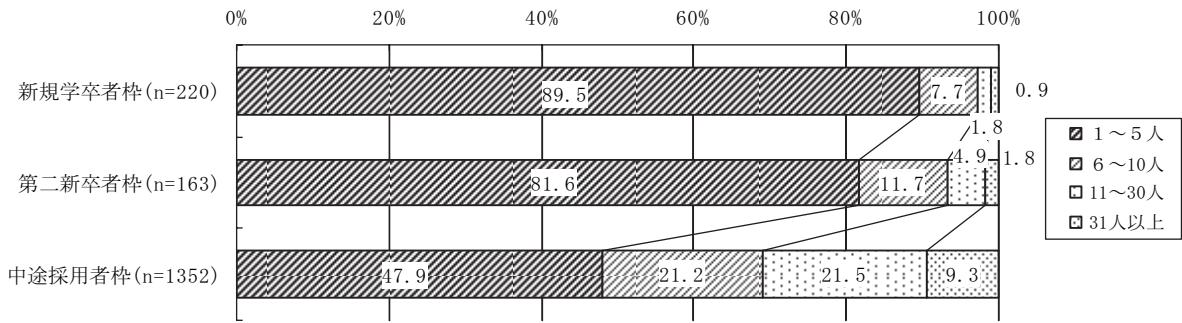
注) 過去1年間に各採用区分で募集した企業を対象に無回答を除き集計。

4-2. 各採用区分での既卒者の採用人数

次に、過去1年間の各採用区分での採用者に占める既卒者人数を尋ねたところ、既卒者人数の平均値は、「新規学卒者枠」3.0人、「第二新卒者枠」4.2人、「中途採用者枠」14.0人となっている。採用人数が「0人」の企業を除き回答企業について、度数分布をみると、「新規学卒者枠」では「1～5人」が89.5%でもっとも割合が高く、「第二新卒者枠」でも「1～5人」が81.6%ともっとも割合が高くなっている。「中途採用者枠」では、「1～5人」が47.9%ともっとも割合が高く、次いで「11～30人」21.5%、「6～10人」21.2%などとなっている（図表1-27）。

これを規模別にみると、「新規学卒者枠」では、「100～299人」「300～999人」で「1～5人」の既卒者採用が全体の9割を占めるが、「1000人以上」では「1～5人」が66.7%ともっとも割合が高く、次いで「6～10人」が25.9%などとなっている。「第二新卒者枠」では、「100～299人」「300～999人」で「1～5人」が8割強を占め、「1000人以上」では「1～5人」が52.6%ともっとも割合が高い。「中途採用者枠」では、規模が大きくなるほど既卒者採用人数は増加する傾向にある（図表1-28）。

図表1-27：各採用区分での過去1年間の既卒者採用人数（％）



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集対象に含めている企業を対象に無回答及び採用者「0人」の企業を除き集計。

図表1-28：規模別に見た各採用区分での過去1年間の既卒者採用人数（％）

	1～5人	6～10人	11～30人	31人以上
【新規学卒者枠・計(n=220)】	89.5	7.7	1.8	0.9
100～299人(n=140)	93.6	5.0	1.4	0.0
300～999人(n=53)	90.6	5.7	0.0	3.8
1000人以上(n=27)	66.7	25.9	7.4	0.0
【第二新卒者枠・計(n=163)】	81.6	11.7	4.9	1.8
100～299人(n=104)	86.5	11.5	1.0	1.0
300～999人(n=40)	82.5	7.5	7.5	2.5
1000人以上(n=19)	52.6	21.1	21.1	5.3
【中途採用者枠・計(n=1352)】	47.9	21.2	21.5	9.3
100～299人(n=982)	54.6	22.4	18.9	4.1
300～999人(n=265)	34.7	20.0	29.1	16.2
1000人以上(n=105)	19.0	13.3	26.7	41.0

注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集対象に含めている企業を対象に無回答及び採用者「0人」の企業を除き集計。

4-3. 新規学卒者枠での既卒者の採用状況

各採用区分のうち「新規学卒者枠」について、採用人数のなかで実際に既卒者がどれだけ採用されているかをみるため、「新規学卒者枠」での既卒者人数を採用人数別にみると、採用人数にかかわらず既卒者の採用人数は「1～5人」の割合がもっとも高いものの、採用人数が増えるほど、わずかではあるが増加の傾向が認められる（図表1-29）。

図表1-29：新規学卒者枠での採用人数別に見た既卒者の採用人数

	新規学卒者枠での既卒者人数（％）				平均（人）
	1～5人	6～10人	11～30人	31人以上	
計(n=220)	89.5	7.7	1.8	0.9	3.0
<新規学卒者枠採用人数別>					
1～5人(n=57)	100.0	0.0	0.0	0.0	1.6
6～10人(n=49)	87.8	12.2	0.0	0.0	2.7
11～30人(n=69)	92.8	5.8	1.4	0.0	2.3
31人以上(n=45)	73.3	15.6	6.7	4.4	6.3

注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集対象に含めている企業を対象に無回答及び採用者「0人」の企業を除き集計。

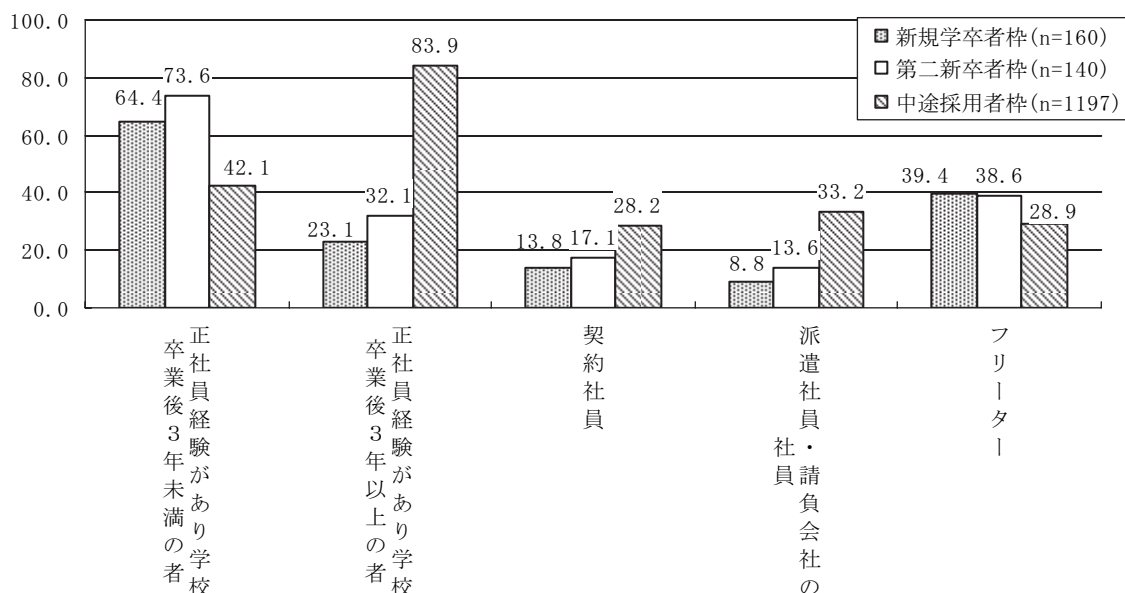
5. 採用された既卒者の採用前の状態

採用された既卒者の採用前の状態を尋ねたところ、「新規学卒者枠」では、「正社員経験があり学校卒業後3年未満の者」が64.4%ともっとも多く、次いで、「フリーター」(39.4%)、「正社員経験があり学校卒業後3年以上の者」(23.1%)などとなっている。

「第二新卒者枠」では、「正社員経験があり学校卒業後3年未満の者」が73.6%ともっとも多く、次いで、「フリーター」(38.6%)、「正社員経験があり学校卒業後3年以上の者」(32.1%)などとなっている。「中途採用者枠」では、「正社員経験があり学校卒業後3年以上の者」が83.9%ともっとも多く、次いで、「正社員経験があり学校卒業後3年未満の者」(42.1%)、「派遣社員・請負会社の社員」(33.2%)などとなっている(図表1-30)。

そこで、採用区分ごとに、学歴の応募資格別にみると、いずれの採用区分も、「フリーター」を採用した割合は、応募資格が「大卒以上」でもっとも低くなっている(図表1-31)。同様に、採用区分ごとに、年齢等の上限の有無別(各採用区分で年齢または卒業後の経過期間のいずれか一つでも上限を設けている企業と設けていない企業の別)にみると、いずれの採用区分も、「フリーター」を採用した割合は、何らかの年齢等の上限がある企業のほうが、年齢上限なしの企業に比べ低くなっている(図表1-32)。他方、正社員としての就業経験の募集条件別にみると、いずれの採用区分も、「フリーター」を採用した割合は、「就業経験は問わない」のほうがそれ以外の募集条件に比べ高くなっている(図表1-33)。

図表1-30：採用された既卒者の採用前の状態（複数回答、%）



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を採用した企業を対象に無回答を除き集計。

図表1-31：学歴の応募資格別にみた採用された既卒者の採用前の状態（複数回答、%）

<学歴の応募資格別>	り正 年学社 未校員 満卒経 の業験 が後 3あ	り正 年学社 以校員 上卒経 の業験 が後 3あ	契約 社員	派 遣社 社の 社員・ 請負	フ リ ー タ ー
【新規学卒者枠・計(n=160)】	64.4	23.1	13.8	8.8	39.4
高卒以上(n=66)	65.2	31.8	10.6	13.6	43.9
短大・専門学校以上(n=34)	64.7	11.8	20.6	5.9	47.1
大卒以上(n=37)	62.2	21.6	10.8	5.4	21.6
学歴不問(n=22)	68.2	18.2	18.2	4.5	40.9
【第二新卒者枠・計(n=140)】	73.6	32.1	17.1	13.6	38.6
高卒以上(n=38)	73.7	31.6	13.2	13.2	42.1
短大・専門学校以上(n=28)	75.0	25.0	14.3	14.3	46.4
大卒以上(n=34)	76.5	38.2	23.5	8.8	32.4
学歴不問(n=32)	78.1	28.1	21.9	21.9	37.5
【中途採用者枠・計(n=1197)】	42.1	83.9	28.2	33.2	28.9
高卒以上(n=455)	48.8	86.2	28.6	37.4	31.0
短大・専門学校以上(n=111)	44.1	82.0	31.5	36.9	14.4
大卒以上(n=149)	43.0	89.9	22.8	24.8	12.8
学歴不問(n=426)	35.7	81.9	30.0	31.2	35.7

注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を採用した企業を対象に無回答を除き集計。

図表1-32：年齢等の上限の有無別にみた採用された既卒者の採用前の状態（複数回答、%）

<年齢等の上限の有無別>	り正 年学社 未校員 満卒経 の業験 が後 3あ	り正 年学社 以校員 上卒経 の業験 が後 3あ	契約 社員	派 遣社 社の 社員・ 請負	フ リ ー タ ー
【新規学卒者枠・計(n=160)】	64.4	23.1	13.8	8.8	39.4
何らかの年齢等の上限がある企業(n=111)	65.8	18.9	9.9	8.1	37.8
年齢等の上限なしの企業(n=45)	64.4	31.1	20.0	8.9	42.2
【第二新卒者枠・計(n=140)】	73.6	32.1	17.1	13.6	38.6
何らかの年齢等の上限がある企業(n=103)	75.7	35.0	15.5	8.7	34.0
年齢上限なしの企業(n=31)	64.5	29.0	22.6	32.3	51.6
【中途採用者枠・計(n=1197)】	42.1	83.9	28.2	33.2	28.9
何らかの年齢等の上限がある企業(n=664)	43.2	74.1	24.5	28.9	24.2
年齢上限なしの企業(n=557)	35.7	84.6	28.4	32.9	30.7

注1) 過去1年間に各採用区分で既卒者を採用した企業を対象に無回答を除き集計。

注2) ここでの「年齢等の上限」とは、年齢または卒業後の経過期間のいずれか一つでも上限を設けている企業のこと。

図表1-33：正社員としての就業経験の募集条件別にみた採用された既卒者の採用前の状態（複数回答、%）

就業経験の募集条件別	卒が正 業あり 後3学 年の 者	卒が正 業あり 後3学 年の 者	契約 社員	請 負社 会社 員の 社員	フ リ ー タ ー
【新規学卒者枠・計(n=160)】	64.4	23.1	13.8	8.8	39.4
就業経験があることが条件(n=1)	*	*	*	*	*
就業経験があることを優遇(n=18)	50.0	61.1	22.2	16.7	27.8
就業経験がないことが条件(n=6)	*	*	*	*	*
就業経験は問わない(n=130)	68.5	17.7	13.1	8.5	38.5
【第二新卒者枠・計(n=140)】	73.6	32.1	17.1	13.6	38.6
就業経験があることが条件(n=10)	*	*	*	*	*
就業経験があることを優遇(n=39)	76.9	38.5	15.4	10.3	17.9
就業経験がないことが条件(n=0)	*	*	*	*	*
就業経験は問わない(n=84)	67.9	32.1	15.5	14.3	46.4
【中途採用者枠・計(n=1197)】	42.1	83.9	28.2	33.2	28.9
就業経験があることが条件(n=235)	29.4	89.8	23.8	30.2	14.0
就業経験があることを優遇(n=383)	43.9	83.6	29.5	36.3	26.6
就業経験がないことが条件(n=1)	*	*	*	*	*
就業経験は問わない(n=524)	46.0	81.3	29.8	31.1	36.6

注1) 過去1年間に各採用区分で既卒者を採用した企業を対象に無回答を除き集計。

注2) n=15以下は、割愛のため「*」としている。

6. 既卒者の採用後の処遇

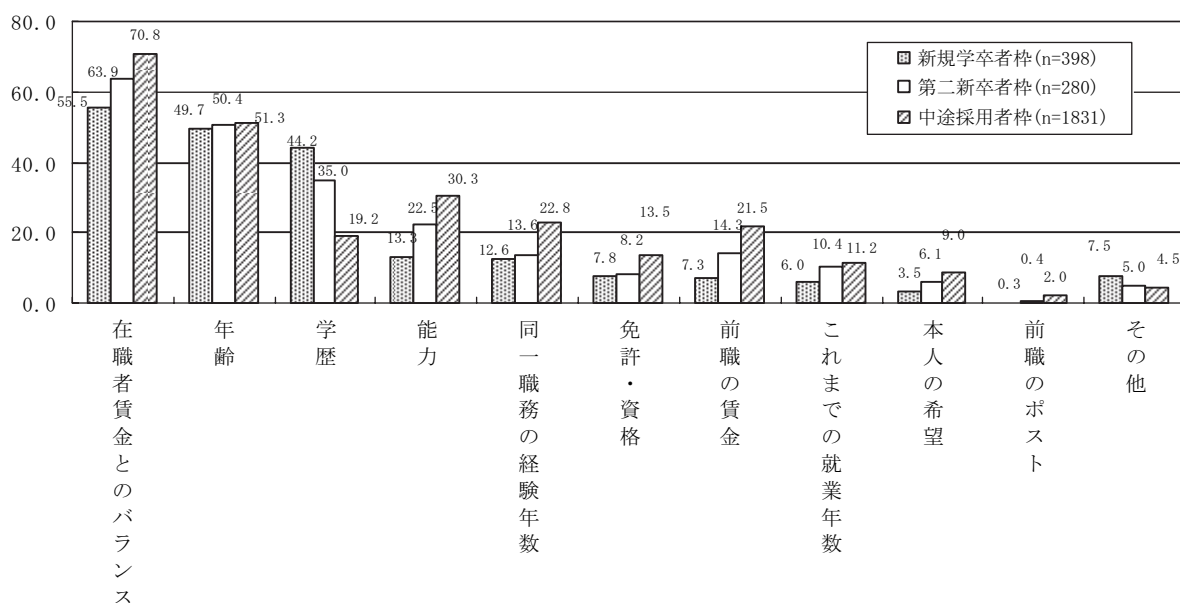
6-1. 既卒者の初任給

過去1年間に正社員として採用した既卒者の初任給の決定基準を尋ねたところ、「新規学卒者枠」では、「在職者賃金とのバランス」が55.5%ともっとも多く、次いで、「年齢」(49.7%)、「学歴」(44.2%)などとなっている。「第二新卒者枠」も、「在職者賃金とのバランス」が63.9%ともっとも多く、次いで「年齢」(50.4%)、「学歴」(35.0%)などの順となっている。一方、「中途採用者枠」では、「在職者賃金とのバランス」が70.8%ともっとも多く、次いで「年齢」(51.3%)となっており、以下、「能力」(30.3%)、「同一職務の経験年数」(22.8%)、「前職の賃金」(21.5%)などが続く。

採用区分間で比べてみると、「在職者賃金とのバランス」「能力」「前職の賃金」などで、「新規学卒者枠」から「第二新卒者枠」「中途採用者枠」へとその割合が高くなっている。一方、「学歴」は、「中途採用者枠」から「第二新卒者枠」「新規学卒者枠」へとその割合が高くなっている(図表1-34)。

これを規模別にみると、「新規学卒者枠」では、規模が小さくなるほど、「在職者賃金とのバランス」「年齢」「能力」「同一職務の経験年数」「免許・資格」「前職の賃金」の割合が高まる一方、「学歴」の割合は低くなる。「第二新卒者枠」では、規模が小さくなるほど「能力」「同一職務の経験年数」「免許・資格」の割合が高まる一方、「学歴」「前職の賃金」「これまでの就業年数」の割合が低くなる。「中途採用者枠」では、規模が小さくなるほど、「免許・資格」の割合が高まる一方、「前職のポスト」の割合が低くなる(図表1-35)。

図表1-34：既卒者の初任給の決定基準（3つまでの複数回答、%）



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を採用した実績がある企業を対象に無回答を除き集計。

図表1-35：既卒者の初任給の決定基準（3つまでの複数回答、%）

	在職者賃金とのバランス	年齢	学歴	能力	同一職務の経年数	免許・資格	前職の賃金	これまでの就業年数	本人の希望	前職のポスト	その他
【新規学卒者枠・計(n=398)】	55.5	49.7	44.2	13.3	12.6	7.8	7.3	6.0	3.5	0.3	7.5
100～299人(n=266)	58.3	53.0	42.9	14.7	13.5	7.9	7.9	6.4	3.4	0.4	4.9
300～999人(n=92)	54.3	50.0	45.7	13.0	13.0	7.6	6.5	4.3	4.3	0.0	9.8
1000人以上(n=40)	40.0	27.5	50.0	5.0	5.0	7.5	5.0	7.5	2.5	0.0	20.0
【第二新卒者枠・計(n=280)】	63.9	50.4	35.0	22.5	13.6	8.2	14.3	10.4	6.1	0.4	5.0
100～299人(n=190)	64.7	52.1	30.5	24.2	15.8	9.5	13.7	9.5	4.7	0.5	4.7
300～999人(n=61)	57.4	54.1	41.0	19.7	11.5	6.6	14.8	9.8	13.1	0.0	4.9
1000人以上(n=29)	72.4	31.0	51.7	17.2	3.4	3.4	17.2	17.2	0.0	0.0	6.9
【中途採用者枠・計(n=1831)】	70.8	51.3	19.2	30.3	22.8	13.5	21.5	11.2	9.0	2.0	4.5
100～299人(n=1353)	70.7	51.2	17.4	30.0	24.2	14.9	21.3	10.8	9.4	1.9	4.7
300～999人(n=344)	68.9	54.7	24.4	29.4	18.6	10.5	20.1	10.8	6.7	2.0	4.1
1000人以上(n=134)	76.1	44.0	23.9	35.1	19.4	7.5	27.6	16.4	10.4	2.2	4.5

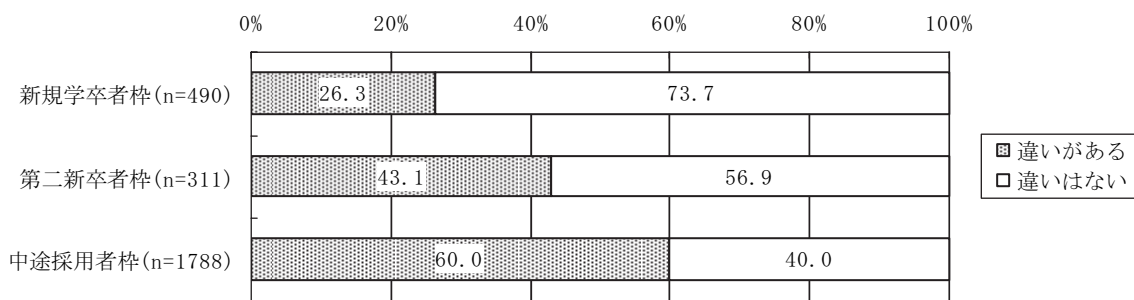
注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を採用した実績がある企業を対象に無回答を除き集計。

6-2. 既卒者と新卒者を比較した採用後の初任給額の違い

既卒者と新卒者を比較して、採用後の初任給額に違いがあるか尋ねたところ、違いがあるとしているのは、「新規学卒者枠」が26.3%、「第二新卒者枠」が43.1%、「中途採用者枠」が60.0%となっている（図表1-36）。これを規模別にみると、「新規学卒者枠」のみ規模が大きくなるほど、違いがあるとする企業割合が低下する（図表1-37）。

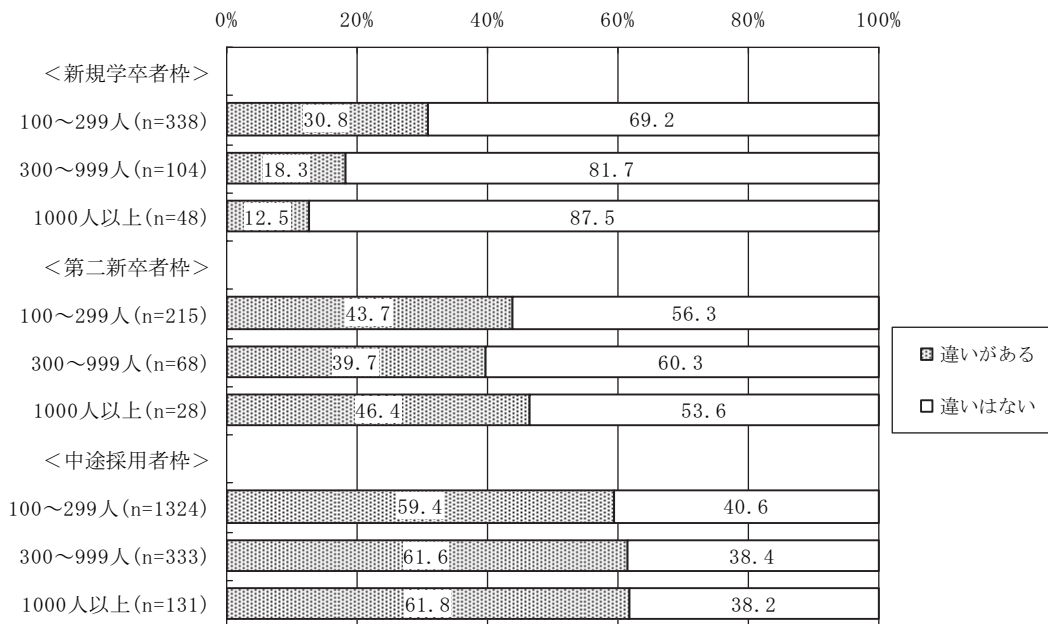
初任給額に違いがあるとする企業について、具体的な違いをみると、いずれの採用区分も8割程度が新規学卒者より既卒者のほうが、初任給が高いと回答している（図表1-38）。

図表1-36：既卒者と新卒者を比較しての、採用後の初任給の違いの有無



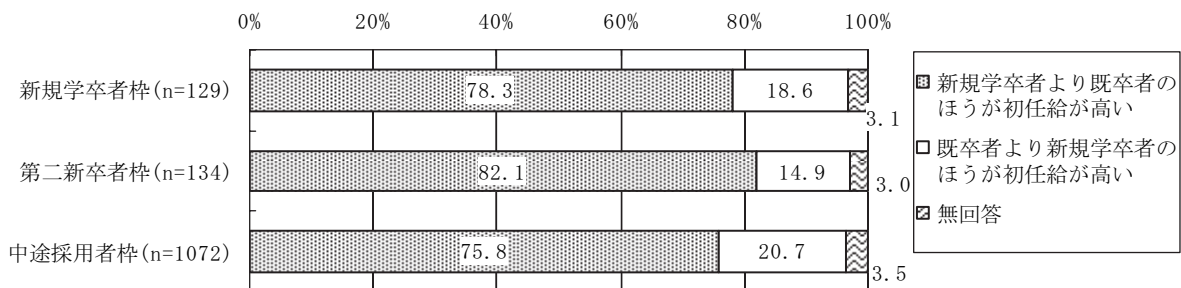
注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を採用した実績がある企業を対象に無回答を除き集計。

図表1-37：既卒者と新卒者を比較しての、採用後の初任給額の違いの有無



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を採用した実績がある企業を対象に無回答を除き集計。

図表1-38：初任給での既卒者と新規学卒者との具体的な違い



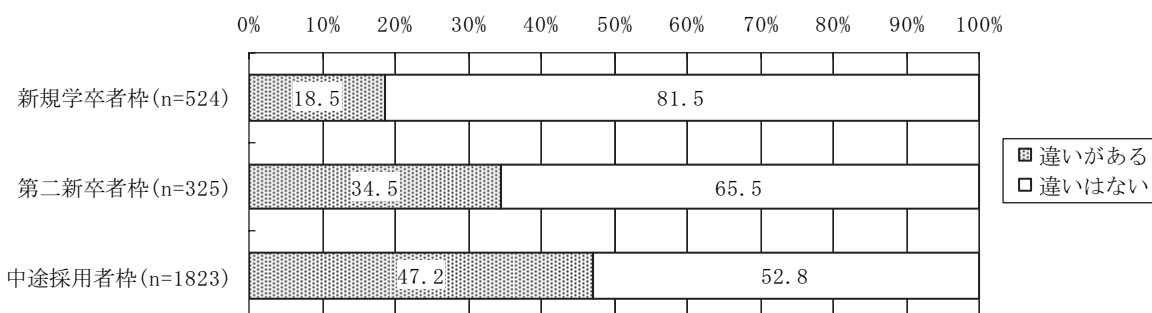
注) 各採用区分で、既卒者と新卒者を比較して、採用後の初任給額について「違いがある」と回答した企業を対象に集計。

6-3. 既卒者と新卒者を比較しての、採用後の研修・教育訓練の違い

既卒者と新卒者を比較して、採用後の研修・教育訓練に違いがあるか尋ねたところ、違いがあるとしているのは、「新規学卒者枠」が 18.5%、「第二新卒者枠」が 34.5%、「中途採用者枠」が 47.2%となっている（図表 1-39）。これを規模別にみると、「中途採用者枠」のみ規模が大きくなるほど、違いがあるとする企業割合が高まる（図表 1-40）。

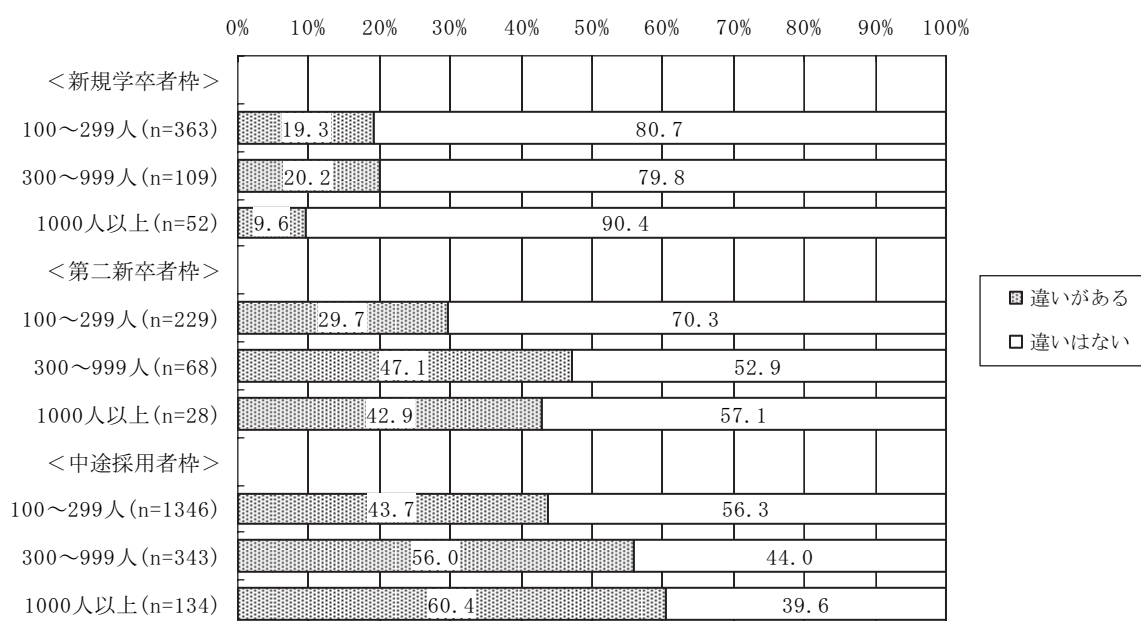
研修・教育訓練に違いがあるとする企業について、具体的な違いをみると、いずれの採用区分も「新人研修期間の長さ」をあげる割合がもっとも高い（「新規学卒者枠」87.6%、「第二新卒者枠」86.6%、「中途採用者枠」78.9%）。採用区分ごとにみると、「配属先での指導・育成期間」などで「中途採用者枠」のほうが他の採用区分に比べ高くなっている（図表 1-41）。

図表1-39：既卒者と新卒者を比較しての、採用後の研修・教育訓練の違いの有無



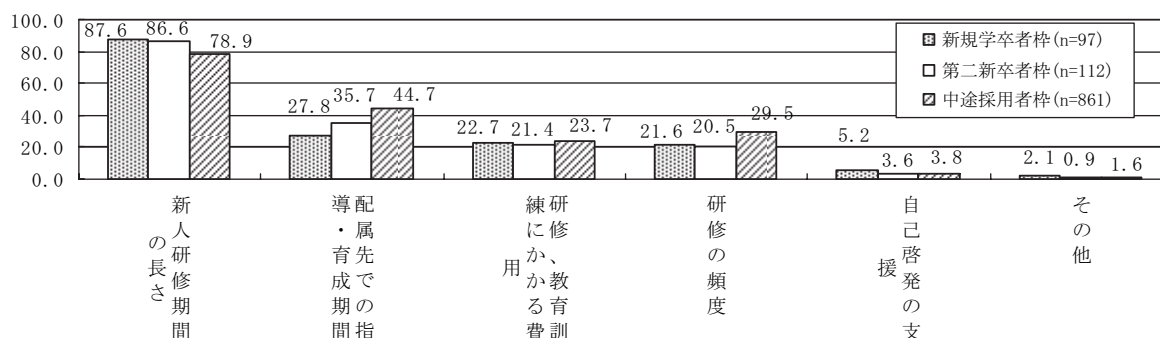
注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を採用した実績がある企業を対象に無回答を除き集計。

図表1-40：既卒者と新卒者を比較しての、採用後の研修・教育訓練の違いの有無



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を採用した実績がある企業を対象に無回答を除き集計。

図表1-41：研修・教育訓練での既卒者と新規学卒者との具体的な違い（複数回答、%）



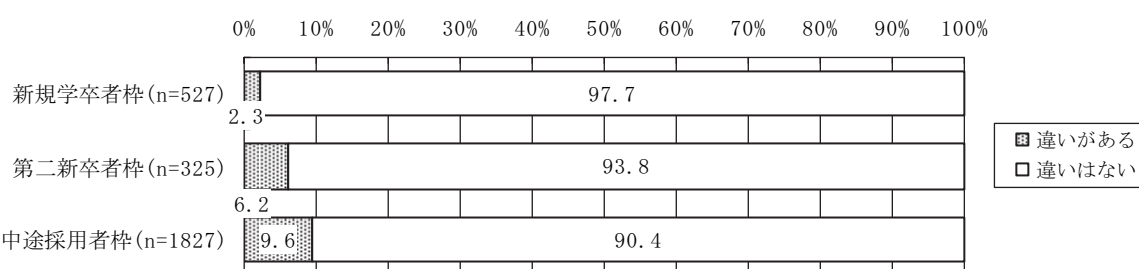
注) 各採用区分で、既卒者と新卒者を比較して、採用後の研修・教育訓練に「違いがある」と回答した企業を対象に集計。

6-4. 既卒者と新卒者を比較しての、採用後の配属（異動）の範囲の違い

既卒者と新卒者を比較して、採用後の配属（異動）の範囲に違いがあるか尋ねたところ、違いがあるとしているのは、「新規学卒者枠」が 2.3%、「第二新卒者枠」が 6.2%、「中途採用者枠」が 9.6%となっている（図表 1-42）。いずれの採用区分も配属（異動）の範囲に違いがあるとする割合は1割に満たない割合である。

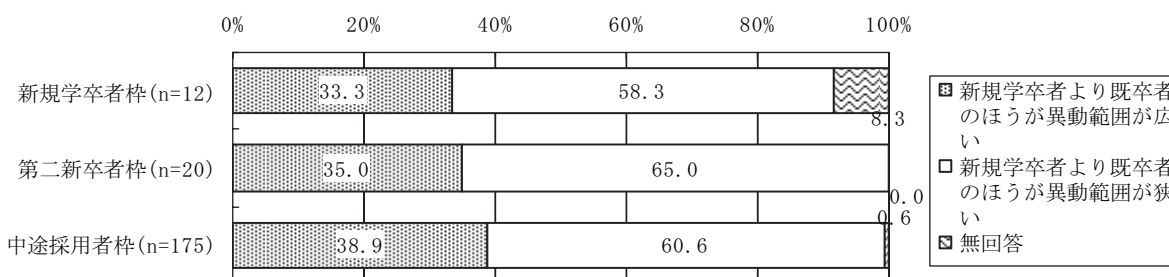
配属（異動）の範囲に違いがあるとする企業について、具体的な違いをみると、いずれの採用区分も 6 割前後が新規学卒者より既卒者のほうが異動範囲は狭いと回答している（図表 1-43）。

図表1-42：既卒者と新卒者を比較しての、採用後の配属（異動）の違いの有無



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を採用した実績がある企業を対象に無回答を除き集計。

図表1-43：配属での既卒者と新規学卒者との具体的な違い



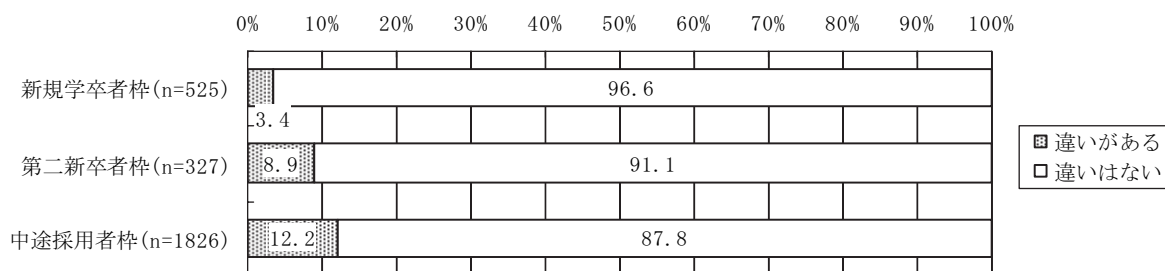
注) 各採用区分で、既卒者と新卒者を比較して、採用後の配属について「違いがある」と回答した企業を対象に集計。

6-5. 既卒者と新卒者を比較しての、採用後の評価（考課）の違い

既卒者と新卒者を比較して、採用後の評価（考課）に違いがあるか尋ねたところ、違いがあるとしているのは、「新規学卒者枠」が 3.4%、「第二新卒者枠」が 8.9%、「中途採用者枠」が 12.2%となっている（図表 1-44）。いずれの採用区分も評価に違いがあるとする割合は1割前後程度である。

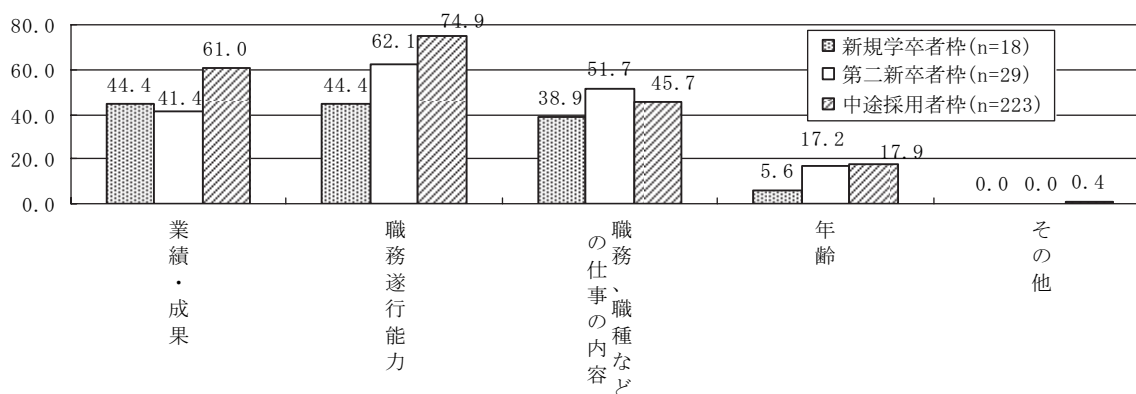
採用後の評価（考課）に違いがあるとする企業について、採用区分ごとに、具体的な違いをみると、「中途採用者枠」で「職務遂行能力」が 74.9%ともっとも割合が高く、次いで「業績・成果」(61.0%)などとなっている（図表 1-45）。

図表1-44：既卒者と新卒者を比較しての、採用後の評価（考課）重視項目の違いの有無



注) 各採用区分で、既卒者と新卒者を比較して、採用後の初任給額について「違いがある」と回答した企業を対象に集計。

図表1-45：評価の重視項目での既卒者と新規学卒者との具体的な違い（複数回答、%）



注) 各採用区分で、既卒者と新卒者を比較して、採用後の評価（考課）重視項目に「違いがある」と回答した企業を対象に集計。

第2節 通年採用制

1. 通年採用制の導入状況

新規学卒者枠での採用方法として、通年採用制⁴を導入しているかについて尋ねたところ、「導入している」が21.4%と約2割が通年採用制を導入している。

これを規模別にみると、規模が大きくなるほど導入割合は高まる。業種別にみると、「教育・学習支援業」が46.2%で導入割合がもっとも高く、次いで「医療・保健衛生・福祉」(32.4%)、「飲食店・宿泊業」(29.4%)などとなっている(図表2-1)。

図表2-1：通年採用制の導入状況(%)

	導入している	導入する予定	導入を検討中	今後も導入しない	現在未定	無回答
計(n=3262)	21.4	1.7	6.7	21.6	47.5	1.0
<規模別>						
100～299人(n=2426)	20.2	1.9	6.1	21.9	48.7	1.2
300～999人(n=628)	23.6	1.1	8.8	21.8	44.1	0.6
1000人以上(n=208)	28.8	1.9	8.7	17.8	42.8	0.0
<業種>						
建設業(n=214)	21.5	1.9	4.2	22.0	50.5	0.0
製造業(n=1021)	19.4	1.6	6.3	20.2	52.0	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業(n=17)	11.8	11.8	0.0	35.3	41.2	0.0
情報・通信業(n=187)	21.4	2.1	5.9	23.5	47.1	0.0
運輸業(n=341)	22.9	1.5	4.7	27.6	40.2	3.2
卸売・小売業(n=736)	23.0	2.2	9.6	18.6	45.7	1.0
飲食店・宿泊業(n=153)	29.4	3.3	9.2	13.7	43.8	0.7
金融・保険業(n=63)	19.0	0.0	4.8	27.0	49.2	0.0
不動産業(n=44)	25.0	0.0	4.5	36.4	31.8	2.3
医療・保健衛生・福祉(n=34)	32.4	0.0	20.6	5.9	38.2	2.9
教育・学習支援業(n=26)	46.2	0.0	7.7	15.4	30.8	0.0
その他サービス(n=420)	17.9	1.0	4.8	26.4	48.6	1.4

注) n=15以下の業種(鉱業、複合サービス)については割愛した。

2. 通年採用制の導入理由

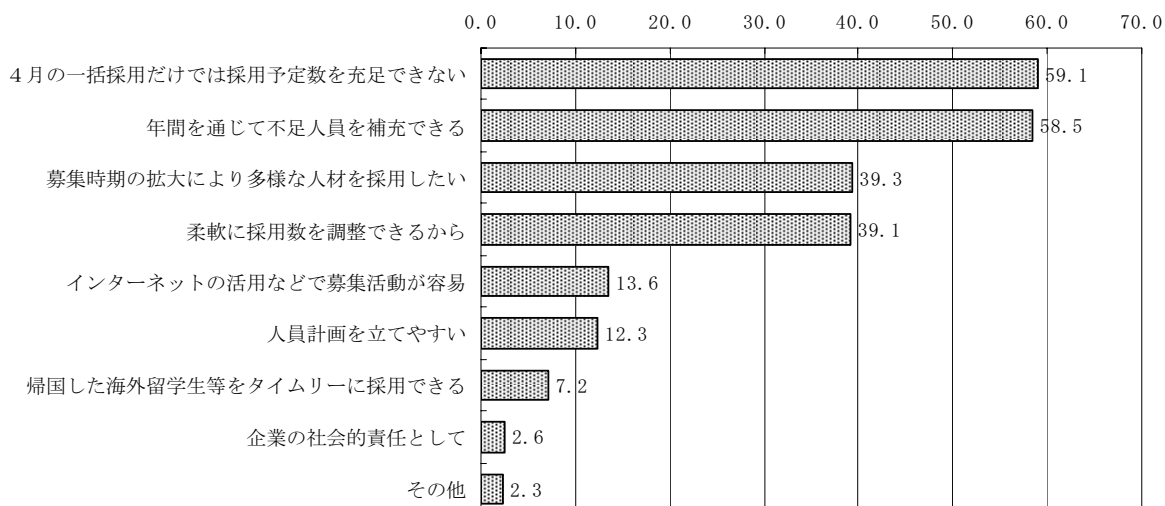
通年採用導入企業(通年採用制を「導入している」と回答した企業)について、通年採用制を導入する理由をみると、「4月の一括採用だけでは採用予定数を充足できない」が59.1%でもっとも多く、次いで、「年間を通じて不足人員を補充できる」(58.5%)、「募集時期の拡大により多様な人材を採用したい」(39.3%)、「柔軟に採用数を調整できるから」(39.1%)などとなっている(図表2-2)。

これを規模別にみると、規模が小さくなるほど、「年間を通じて不足人員を補充できる」「人員計画を立てやすい」の割合が高くなる一方で、規模が大きくなるほど「募集時期の拡大により多様な人材を採用したい」「インターネットの活用などで募集活動が容易」「帰国した海外留学生等をタイムリーに採用できる」の割合が高くなる。

⁴ ここでの「通年採用制」は、新規学卒者枠での採用時期を4月など一定時期に限定せず、春期採用に秋期採用を追加すること等をいう、と定義した。

また、採用方針別にみると、新卒採用中心の企業になるほど「4月の一括採用だけでは採用予定数を充足できない」「募集時期の拡大により多様な人材を採用したい」「帰国した海外留学生等をタイムリーに採用できる」の割合が高くなる一方で、中途採用中心の企業になるほど、「年間を通じて不足人員を補充できる」の割合が高くなる傾向にある（図表 2-3）。

図表2-2： 通年採用制の導入理由（n=699、複数回答、%）



注) 通年採用制を導入している企業を対象に集計。

図表2-3： 通年採用制を導入している理由（複数回答、%）

	は4月採用の予定数だけでは不足	年間を通じて不足人員を補充できる	多様な時期の人材を採用したい	柔軟に採用数を調整できるから	インターネットの活用が容易	人員計画を立てやすい	帰国した海外留学生等をタイムリーに採用できる	企業の社会的責任として	その他	無回答
計(n=699)	59.1	58.5	39.3	39.1	13.6	12.3	7.2	2.6	2.3	0.4
<規模別>										
100~299人(n=491)	54.0	64.6	35.2	39.5	12.4	13.0	4.5	3.3	2.2	0.4
300~999人(n=148)	72.3	50.0	43.9	41.2	14.2	12.8	9.5	0.7	2.7	0.7
1000人以上(n=60)	68.3	30.0	61.7	30.0	21.7	5.0	23.3	1.7	1.7	0.0
<採用方針>										
新卒採用が中心(n=191)	71.7	45.5	47.1	37.2	18.3	12.6	10.5	3.1	1.6	0.0
比較的新卒採用が中心(n=226)	65.9	50.4	39.8	39.8	11.5	13.3	8.0	0.9	3.5	0.9
比較的中途採用が中心(n=159)	56.0	67.3	36.5	42.1	15.1	10.1	5.7	3.8	1.3	0.6
中途採用が中心(n=120)	30.8	83.3	30.0	37.5	7.5	13.3	2.5	3.3	2.5	0.0

注) 通年採用制を導入している企業を対象に集計。

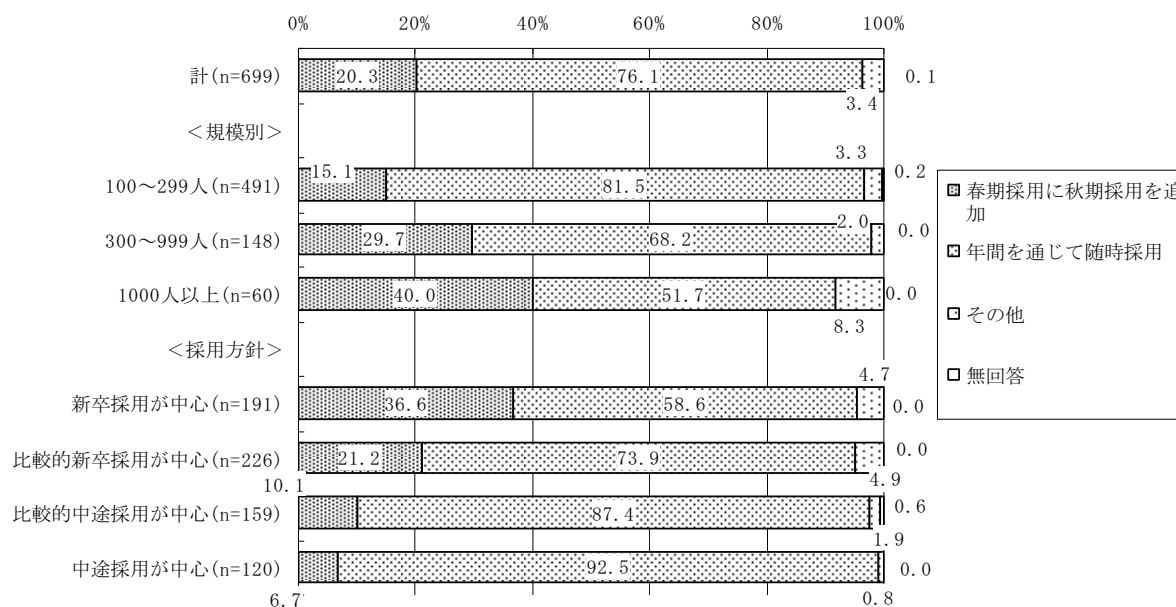
3. 通年採用制の採用時期

通年採用導入企業について通年採用制の採用時期を尋ねると、「年間を通じて随時採用」が76.1%で、「春期採用に秋期採用を追加」が20.3%となっている。

これを規模別にみると、規模が大きくなるほど、「春期採用に秋期採用を追加」の割合が高くなり、規模が小さくなるほど「年間を通じて随時採用」の割合が高まる傾向にある。

採用方針別にみると、中途採用中心になるほど、「年間を通じて随時採用」の割合が高まる（図表 2-4）。

図表2-4：通年採用制の採用時期



注) 通年採用制を導入している企業を対象に集計。

4. 通年採用制の問題点

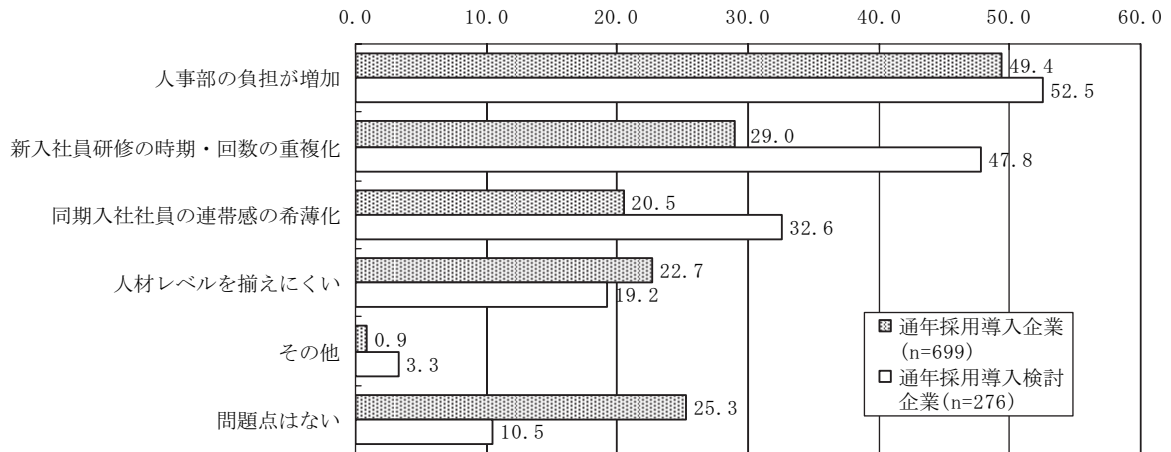
通年採用導入企業(通年採用制を「導入している企業」と通年採用導入検討企業(通年採用制を「導入する予定」「導入を検討中」としている企業)について、通年採用制の問題点を尋ねたところ、通年採用導入企業では、「人事部の負担が増加」が49.4%ともっとも多く、次いで、「新入社員研修の時期・回数の重複化」(29.0%)などとなっている。一方、通年採用導入検討企業でも、「人事部の負担が増加」が52.5%ともっとも多く、次いで、「新入社員研修の時期・回数の重複化」(47.8%)などとなっている。「問題点はない」とする割合は、導入企業で25.3%、導入検討企業で10.5%となっており、実際に通年採用制を導入している企業のほうが、導入検討企業に比べ14.8ポイント高い。

また、導入企業と導入検討企業の差をみると、実際に通年採用制を導入している企業のほうが、導入検討企業に比べ、「人材レベルを揃えにくい」とする割合が3.5ポイント高い。その一方で、「新入社員研修の時期・回数の重複化」「同期入社社員の連帯感の希薄化」「人事部の負担が増加」はいずれも、導入検討企業のほうが高くなっている(図表2-5)。

なお、通年採用導入企業についてのみ規模別にみると、「人事部の負担の増加」は規模が大きくなるほどその割合が高まる傾向にあり、「新入社員研修の時期・回数の重複化」は規模が小さくなるほどその割合がわずかに高まる傾向にある(図表2-6)。

「その他」の自由記述をみると、「採用コストの増加」「費用をかけても集まらない」など経費の増加関連の意見(3件)や、「内定者フォローの時期と内容」「フォローイベントの時期・回数の重複化」など、内定辞退関連の意見もあった(3件)。また、「秋期採用に来る学生の質の見極め」(3件)などの回答もあった。

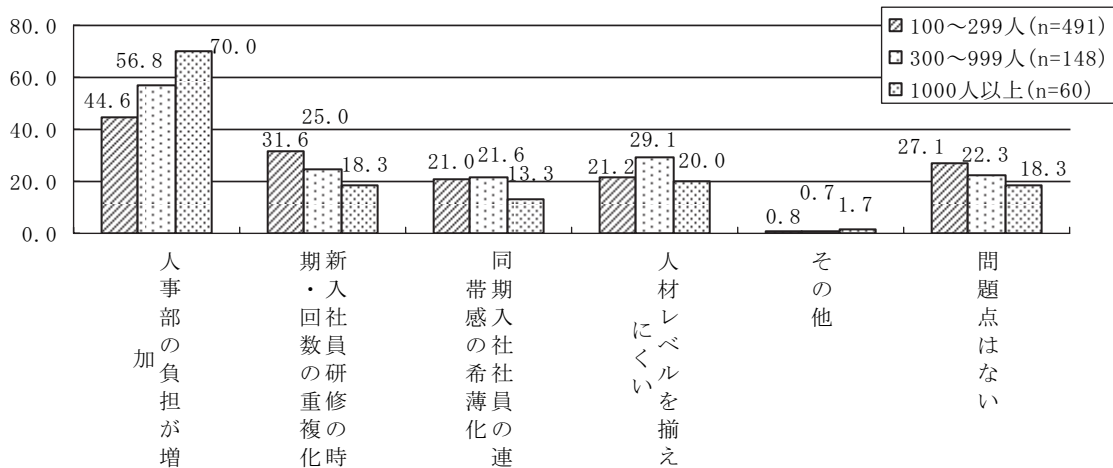
図表2-5：通年採用制の問題点（n=975、複数回答、%）



注1) 通年採用制を「導入している」「導入する予定」「導入を検討中」と回答した企業を対象に集計。

注2) 「通年採用導入企業」とは、通年採用を「導入している」企業のこと。「通年採用導入検討企業」とは、「導入する予定」と「導入を検討中」の合計。

図表2-6：通年採用制の問題点（n=699、複数回答、%）



注) 通年採用制を導入している企業を対象に集計。

5. 通年採用制を導入しない理由

通年採用制を「今後も導入しない」「現在未定」と回答した企業について、通年採用制を導入しない理由を尋ねたところ、「欠員がある場合、中途採用でまかなっている」が60.8%と最も多く、次いで、「通年採用をしなくとも十分人員が確保できる」(32.5%)、「昔から、新卒採用は年に1度と決めている」(22.8%)などとなっている。「特に理由はない」は6.4%だった。

これを規模別にみると、規模が大きくなるほど「通年採用をしなくとも十分人員が確保できる」「募集経費が増加するから」「採用後の教育訓練経費が増加するから」の割合が高まる傾向にあり、規模が小さくなるほど「欠員がある場合、中途採用でまかなっている」の割

合が高まる傾向にある。

採用方針別にみると、新卒採用中心になるほど、「通年採用をしなくとも十分人員が確保できる」「昔から、新卒採用は年に1度と決めている」「募集経費が増加するから」の割合が高まる傾向にあり、中途採用中心になるほど、「欠員がある場合、中途採用でまかなっている」の割合が高まる傾向にある（図表2-7）。

なお、「その他」の自由記述をみると、「毎年募集をしていないため」などそもそも新卒採用を実施していないとする意見(42件)や、「人事部門の負荷が増加」「人事課のマンパワー不足」など人事部門の負担増を懸念する意見(31件)、「入社時期が異なると効果的な教育研修が難しくなる」「教育訓練期間に差異が生じる」など教育訓練にかかわる意見(17件)があった。また、「欠員がある場合、準社員、派遣でまかなっている」などと非正社員の登用で欠員補充しているため通年採用の必要がないとする意見もあった(15件)。

さらに、「就職活動者の母集団が春に集中し、通年採用しても春に比べ応募が少ない」「3月卒業である学生が多いから」などのように募集しても応募が少ないことを懸念する意見(10件)や、「量より質、早期応募学生の質は良好」「時期をはずれると、優秀な人材が確保できなくなるから」「質の高い学生は春期採用で打ち止めとなるから」などと優秀な人材確保の観点(10件)から通年採用制を実施しない企業もあった(意見の中には、「4月に就業できなかったということは何か問題がある」とするものもあった)。

図表2-7：通年採用制を導入しない理由(複数回答、%)

	途欠採用が あるま か な っ て 中 に い る	も通 十 年 分 採 用 を し な く と す る	昔 か ら 、 年 に 1 度 と 決 め て い る	募 集 経 費 が 増 加 す る か ら	採 用 後 の 教 育 訓 練 経 費 が 増 加 す る か ら	通 年 採 用 の や り 方 が	そ の 他	特 に 理 由 は な い	無 回 答
計(n=2253)	60.8	32.5	22.8	12.0	8.0	5.4	7.5	6.4	1.3
<規模別>									
100～299人(n=1713)	65.1	27.6	22.9	9.3	6.8	5.5	7.4	6.3	1.4
300～999人(n=414)	48.3	44.4	25.1	17.9	10.9	4.6	6.0	7.5	1.0
1000人以上(n=126)	42.9	60.3	14.3	30.2	15.1	6.3	13.5	4.0	0.8
<採用方針>									
新卒採用が中心(n=709)	37.7	50.2	29.5	16.4	10.0	5.6	7.3	6.6	1.1
比較的新卒採用が中心(n=546)	66.3	31.1	27.8	17.0	11.5	6.2	7.1	7.1	1.1
比較的中途採用が中心(n=453)	74.6	24.5	24.3	9.3	5.5	6.4	2.6	5.7	1.1
中途採用が中心(n=502)	76.1	17.7	8.2	3.8	4.4	3.8	10.8	5.2	1.6

注) 通年採用制を「今後も導入しない」「現在未定」と回答した企業を対象に集計。

第3節 非正社員の正社員登用制度

1. 非正社員の正社員登用制度の導入状況

非正社員の正社員登用制度（パートやアルバイト、契約社員などの非正社員（学生アルバイト、派遣社員、請負会社の社員を除く）として採用した人材を正社員に登用する制度）があるかについて尋ねたところ、「制度がある」とする企業は 25.9%、「制度はないが実態として登用する慣行はある」（以下、「慣行としてはある」と略）が 49.3%、「制度も慣行もない」が 24.1%となっている。

これを規模別にみると、規模が大きくなるほど、制度がある企業割合が高まる傾向にある。業種別にみると、制度がある企業割合は、「飲食店・宿泊業」が 45.8%でもっとも割合が高く、次いで「医療・保健衛生・福祉」（41.2%）、「教育・学習支援業」（30.8%）などとなっている。

非正社員比率別にみると、制度がある企業割合は非正社員の比率が上昇するほどおおむね高まる傾向にある（図表 3-1）。

図表3-1：非正社員の正社員登用制度の有無(%)

	制度がある	慣行としてはある	制度も慣行もない	無回答	制度・慣行がある企業割合
計(n=3262)	25.9	49.3	24.1	0.7	75.2
<規模別>					
100～299人(n=2426)	23.5	50.8	25.0	0.8	74.3
300～999人(n=628)	29.8	46.5	23.1	0.6	76.3
1000人以上(n=208)	42.3	40.4	16.8	0.5	82.7
<業種別>					
建設業(n=214)	15.4	51.4	33.2	0.0	66.8
製造業(n=1021)	22.7	53.1	23.9	0.3	75.8
電気・ガス・熱供給・水道業(n=17)	5.9	47.1	47.1	0.0	53.0
情報・通信業(n=187)	22.5	41.2	36.4	0.0	63.7
運輸業(n=341)	27.3	45.7	24.0	2.9	73.0
卸売・小売業(n=736)	26.6	48.8	23.9	0.7	75.4
飲食店・宿泊業(n=153)	45.8	49.7	3.9	0.7	95.5
金融・保険業(n=63)	36.5	34.9	28.6	0.0	71.4
不動産業(n=44)	15.9	43.2	38.6	2.3	59.1
医療・保健衛生・福祉(n=34)	41.2	50.0	5.9	2.9	91.2
教育・学習支援業(n=26)	30.8	50.0	19.2	0.0	80.8
その他サービス(n=420)	29.3	49.3	21.0	0.5	78.6
<全社員に占める非正社員の比率>					
ほぼ0(n=310)	4.8	24.8	68.7	1.6	29.6
10%未満(n=1057)	17.0	54.8	27.9	0.3	71.8
10～30%未満(n=933)	29.5	53.4	16.9	0.2	82.9
30～50%未満(n=374)	42.0	46.3	11.2	0.5	88.3
50～70%未満(n=272)	34.9	52.6	12.1	0.4	87.5
70%以上(n=266)	41.4	47.0	10.9	0.8	88.4

注1) n=15以下の業種（鉱業、複合サービス）については割愛した。

注2) 「制度・慣行がある企業割合」とは、「制度がある」と「慣行としてはある」の合計。

2. 非正社員の正社員登用制度がある理由

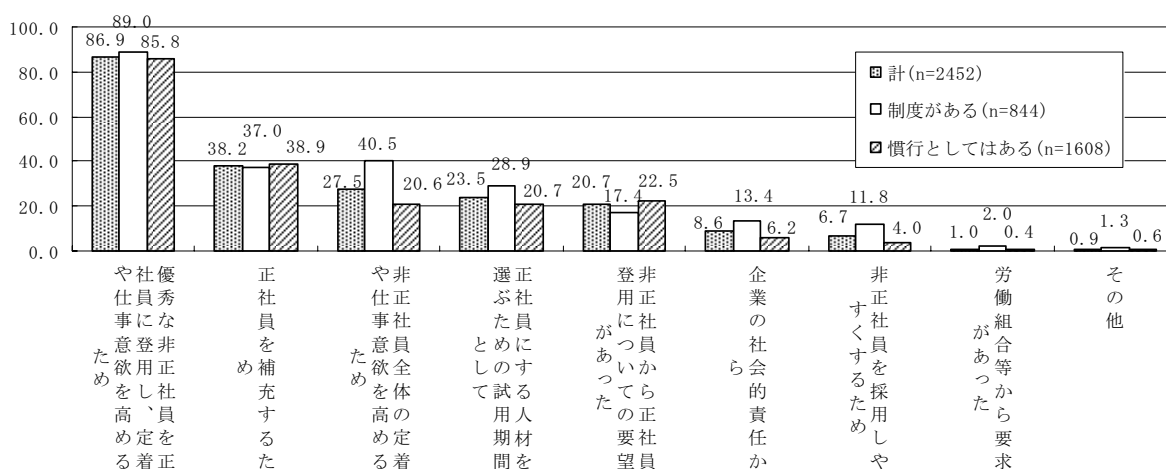
非正社員の正社員登用制度がある理由は、「優秀な非正社員を正社員に登用し、定着や仕事意欲を高めるため」が 86.9%でもっとも多く、次いで、「正社員を補充するため」(38.2%)、「非正社員全体の定着や仕事意欲を高めるため」(27.5%)、「正社員にする人材を選ぶための試用期間として」(23.5%)、「非正社員から正社員登用についての要望があった」(20.7%)などとなっている。なお、「その他」の自由記述として、「人材の活用、職員とパートタイマーの公平な処遇の実現のため」(2件)などの回答があった。

これを「制度がある企業」と「慣行としてはある企業」に分けてみると、「制度がある企業」のほうが「慣行としてはある企業」に比べて、「優秀な非正社員を正社員に登用し、定着や仕事意欲を高めるため」「非正社員全体の定着や仕事意欲を高めるため」「正社員にする人材を選ぶための試用期間として」「企業の社会的責任から」「非正社員を採用しやすくするため」でその割合が高く、とくに「非正社員全体の定着や仕事意欲を高めるため」で、制度のある企業のほうが慣行としてはある企業に比べて、19.9ポイント高く、また、「正社員にする人材を選ぶための試用期間として」も 8.2ポイント高い(図表 3-2)。

規模別にみると、規模が小さくなるほど「正社員にする人材を選ぶための試用期間として」の割合がわずかに高まる一方で、規模が大きくなるほど「優秀な非正社員を正社員に登用し、定着や仕事意欲を高めるため」「非正社員全体の定着や仕事意欲を高めるため」「企業の社会的責任から」「非正社員を採用しやすくするため」などの割合がおおむね高まる傾向にある。

なお、調査では、「制度がある企業」及び「慣行としてはある企業」について過去 1 年間での 35 歳未満の非正社員で正社員に登用された者の有無を尋ねている(登用者の有無の調査結果については後述。以下、「登用者の有無別」と略)。そこで、登用者の有無別にみると、いずれの項目も、実際に登用した企業のほうが割合が高くなっている(図表 3-3)。

図表3-2：正社員登用制度（慣行含む）がある理由（複数回答、%）



注) 非正社員の正社員登用制度について「制度がある」「慣行としてある」と回答した企業を対象に集計。

図表3-3：正社員登用制度（慣行含む）がある理由（複数回答、%）

	優秀な非正社員に登用し、定着や社員の登用意欲を高めるため	正社員を補充するため	非正社員全体の定着や仕事意欲を高めるため	正社員にする人材を選ぶための試用期間として	非正社員から正社員登用についての要望があった	企業の社会的責任から	非正社員を採用しやすくするため	労働組合等から要求があった	その他	無回答
計 (n=2452)	86.9	38.2	27.5	23.5	20.7	8.6	6.7	1.0	0.9	0.2
<規模別>										
100～299人 (n=1801)	86.4	38.5	26.7	23.9	20.9	8.3	6.3	0.9	0.7	0.3
300～999人 (n=479)	86.4	36.1	29.0	23.6	22.5	9.4	6.7	1.0	1.3	0.2
1000人以上 (n=172)	93.0	41.3	31.4	19.8	14.0	9.9	10.5	1.2	1.7	0.0
<全社員に占める非正社員の比率>										
ほぼ0 (n=92)	69.6	35.9	6.5	21.7	18.5	5.4	0.0	1.1	3.3	0.0
10%未満 (n=759)	82.9	37.3	16.7	25.2	21.3	7.1	3.0	0.4	1.2	0.1
10～30%未満 (n=773)	89.8	34.2	33.0	22.1	20.7	10.9	7.8	1.2	0.3	0.1
30～50%未満 (n=330)	90.0	40.3	40.3	25.5	17.6	7.9	10.3	0.9	0.6	0.9
50～70%未満 (n=238)	90.8	45.8	31.1	23.1	23.9	6.7	11.8	1.7	0.8	0.0
70%以上 (n=235)	89.4	44.3	30.6	20.9	21.7	10.2	7.7	1.7	1.3	0.4
<正社員登用者の有無>										
登用者がいる (n=1492)	89.7	39.7	33.7	28.1	21.6	10.3	8.6	1.1	0.6	0.2
登用者がいない (n=865)	82.7	34.9	17.0	14.6	19.2	5.7	3.5	0.6	1.3	0.1

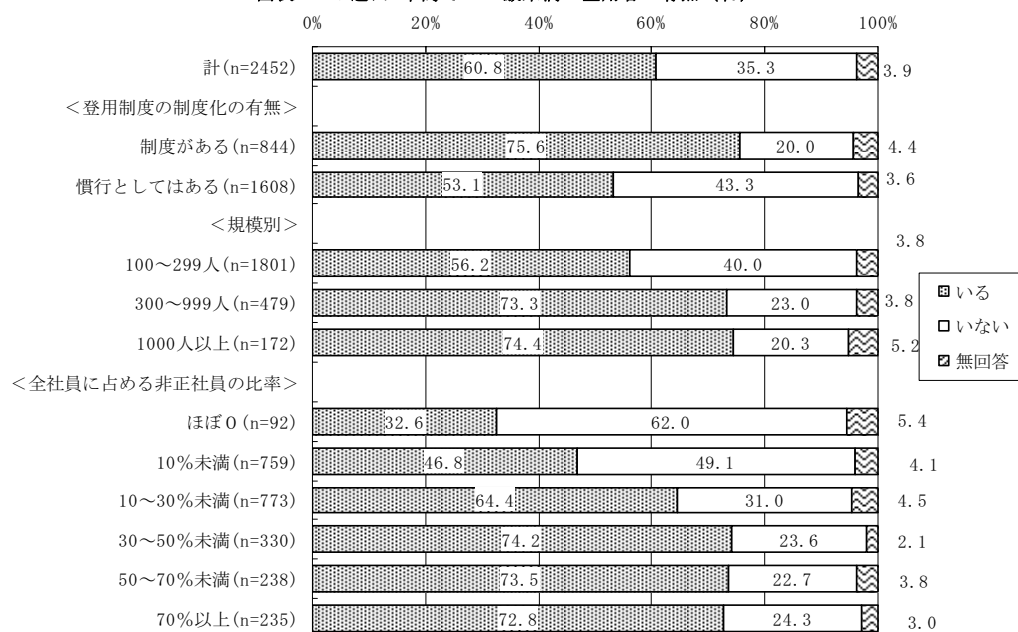
注1) 非正社員の正社員登用制度について「制度がある」「慣行としてある」と回答した企業を対象に集計。

注2) 登用者の有無については、過去1年間の35歳未満の非正社員で正社員に登用された者の有無から作成（以下、同じ）。

3. 登用された非正社員の有無

過去1年間に35歳未満の非正社員で正社員に登用された者がいるか尋ねたところ、「いる」とする割合は60.8%となっている。これを登用制度の制度化の有無別にみると、「制度がある企業」では75.6%が、登用実績があるとしており、「慣行としてはある企業」の53.1%を22.5ポイント上回っている。これを規模別にみると、規模が高まるほど登用実績は高まる。また、非正社員比率別にみると、非正社員の比率が高まるほど登用実績はおおむね高まる傾向にある（図表3-4）。

図表3-4：過去1年間で35歳未満の登用者の有無（%）



注) 非正社員の正社員登用制度について「制度がある」「慣行としてある」と回答した企業を対象に集計。

4. 正社員登用の候補者を選ぶ際の条件

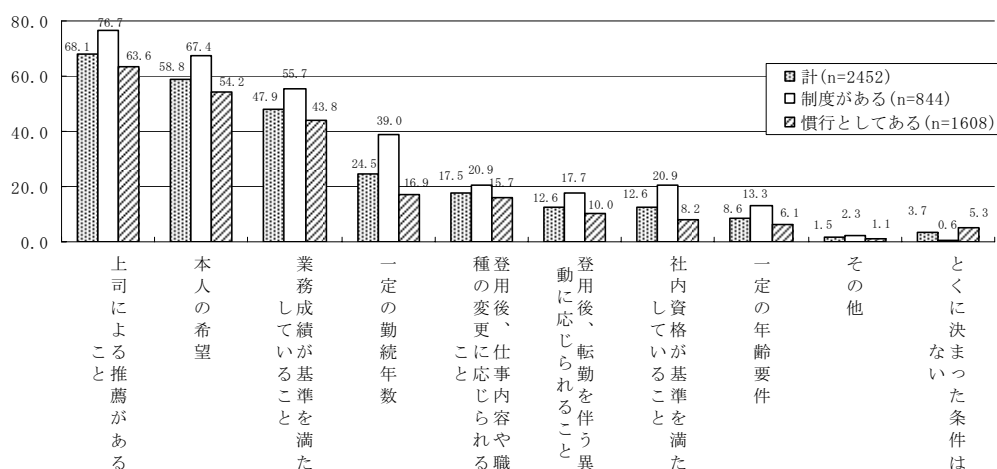
正社員登用の候補者を選ぶ際の条件は、「上司による推薦があること」が 68.1%ともっとも割合が高く、次いで、「本人の希望」(58.8%)、「業務成績が基準を満たしていること」(47.9%)、「一定の勤続年数」(24.5%)などが続く。これを登用制度の制度化の有無別にみると、いずれの項目も、「制度がある企業」のほうが高い一方で、「とくに決まった条件はない」は「慣行としてはある企業」のほうが高い(図表 3-5)。

規模別にみると、「上司による推薦があること」「本人の希望」「業務成績が基準を満たしていること」「一定の勤続年数」「登用後、仕事内容や職種の変更に応じられること」「登用後、転勤を伴う異動に応じられること」の割合は規模が大きくなるほど高まる傾向にある。次に、登用者の有無別にみると、「とくに決まった条件はない」を除き、いずれの項目も、登用者のいる企業のほうが、いない企業に比べ割合が高くなっている(図表 3-6)。

「その他」の自由記述として、「適性、能力基準が定期採用者基準と同レベル以上であること」「将来管理者になれる見込みのある人」「やる気と能力」「勤務態度、実績が優秀で今後も期待出来ること」「勤務態度が良く、能力があること」など、勤務態度や能力を基準にあげる回答が目立つ(17 件)。また、「通常の選考(テスト、面接)に合格すること」「選考試験の成績」など、登用試験の成績をあげる回答もあった(8 件)。

次に、候補者を選ぶ際の条件のなかで、「一定の年齢要件」を選択した企業についてのみ、年齢要件での年齢上限を尋ねたところ、「30 歳以上 35 歳未満」「35 歳以上」がともに 33.3%でもっとも割合が高い。これを登用制度の制度化の有無別にみると、制度がある企業では、「35 歳以上」がもっとも割合が高く(41.1%)、慣行としてはある企業では「30 歳以上 35 歳未満」がもっとも割合が高い(39.8%)。過去 1 年間の登用者の有無別にみると、両者でほとんど差はみられない(図表 3-7)。

図表3-5：正社員登用の候補者を選ぶ際の条件（複数回答、%）



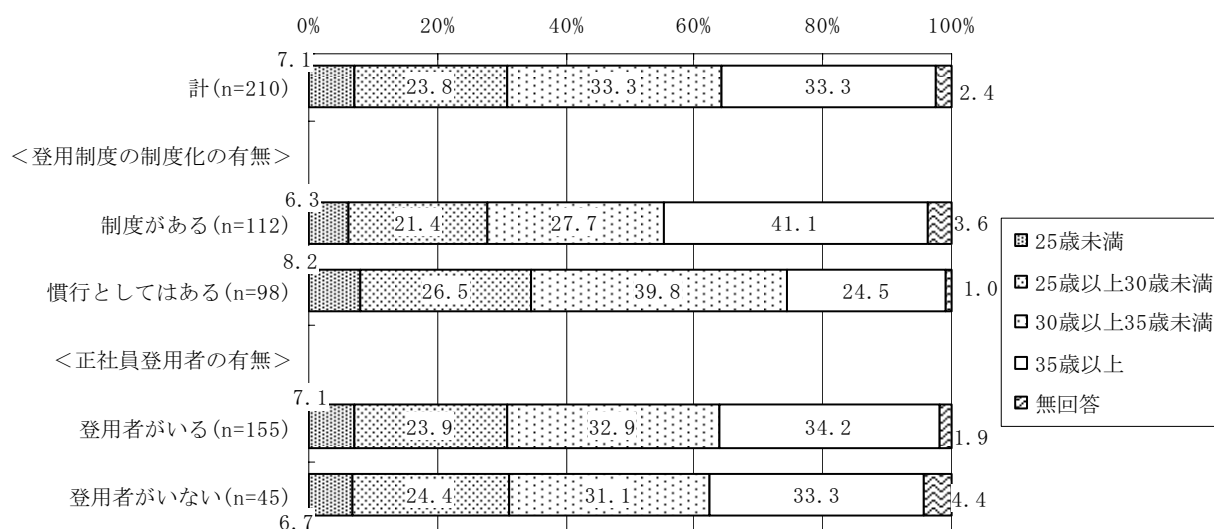
注) 非正社員の正社員登用制度について「制度がある」「慣行としてある」と回答した企業を対象に集計。

図表3-6：正社員登用の候補者を選ぶ際の条件（複数回答、%）

	上司による推薦があること	本人の希望	業務成績が基準を満たしていること	一定の勤続年数	登用後、仕事内容や職種の変更に応じられること	登用後、転勤を伴う異動に応じられること	社内資格が基準を満たしていること	一定の年齢要件	その他	とくに決まった条件はない	無回答
計(n=2452)	68.1	58.8	47.9	24.5	17.5	12.6	12.6	8.6	1.5	3.7	11.1
<規模別>											
100～299人(n=1801)	64.3	56.1	46.6	22.9	16.2	9.8	12.2	8.1	1.3	3.7	12.7
300～999人(n=479)	77.7	64.7	50.5	26.7	19.2	17.3	13.6	10.0	1.5	3.1	6.7
1000人以上(n=172)	80.8	70.3	54.1	35.5	26.2	29.1	13.4	9.9	3.5	5.8	7.0
<全社員に占める非正社員の比率>											
ほぼ0(n=92)	44.6	42.4	31.5	14.1	14.1	2.2	7.6	2.2	0.0	7.6	26.1
10%未満(n=759)	60.3	51.3	42.6	19.5	12.3	7.2	9.1	5.8	1.6	5.0	16.9
10～30%未満(n=773)	72.1	64.2	53.0	28.5	17.5	9.7	12.9	8.9	1.6	2.3	7.9
30～50%未満(n=330)	74.8	61.2	52.7	32.4	23.0	16.4	15.2	14.2	1.5	3.3	7.0
50～70%未満(n=238)	74.4	63.9	51.7	26.5	21.8	21.0	18.1	10.5	1.3	1.7	7.6
70%以上(n=235)	74.0	65.1	43.4	17.9	23.4	28.9	14.9	9.4	2.1	5.1	7.2
<正社員登用者の有無>											
登用者がいる(n=1492)	80.5	68.4	55.0	29.8	19.8	16.0	14.9	10.4	1.7	2.7	0.1
登用者がいない(n=865)	47.6	41.8	36.1	15.0	14.0	7.4	8.3	5.2	1.3	5.2	30.5

注) 非正社員の正社員登用制度について「制度がある」「慣行としてある」と回答した企業を対象に集計。

図表3-7：登用制度の年齢要件での年齢上限

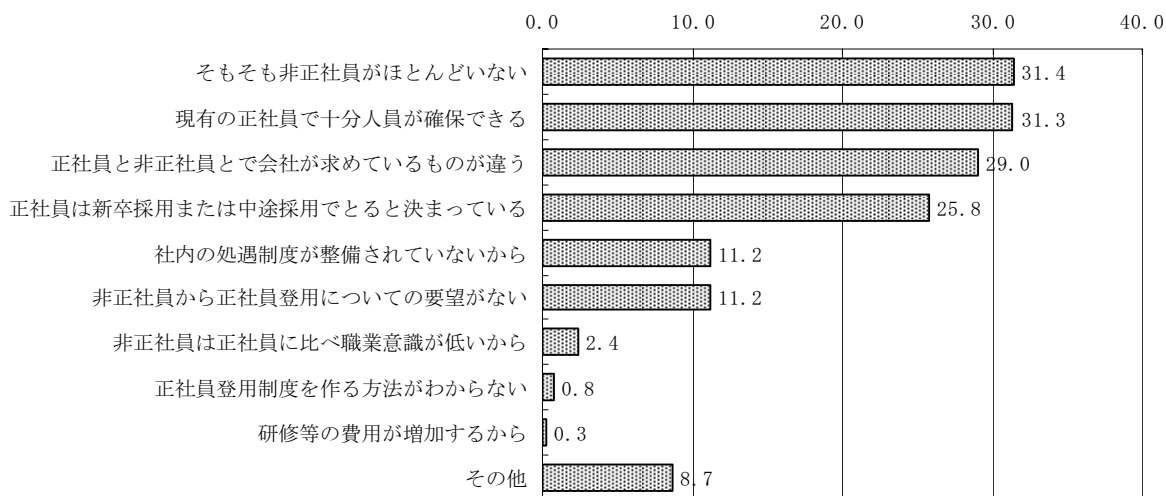


注) 非正社員の正社員登用の候補者を選ぶ条件として「一定の年齢要件」と回答した企業を対象に集計。

5. 正社員登用の制度や慣行がない理由

正社員登用制度の「制度も慣行もない」企業について、制度や慣行がない理由を尋ねたところ、「そもそも非正社員がほとんどいない」が31.4%でもっとも多く、次いで「現有の正社員で十分人員が確保できる」(31.3%)、「正社員と非正社員とで会社が求めているものが違う」(29.0%)、「正社員は新卒採用または中途採用でとると決まっている」(25.8%)などとなっている(図表3-8)。

図表3-8：正社員登用制度（慣行含む）がない理由（n=786、複数回答、%）

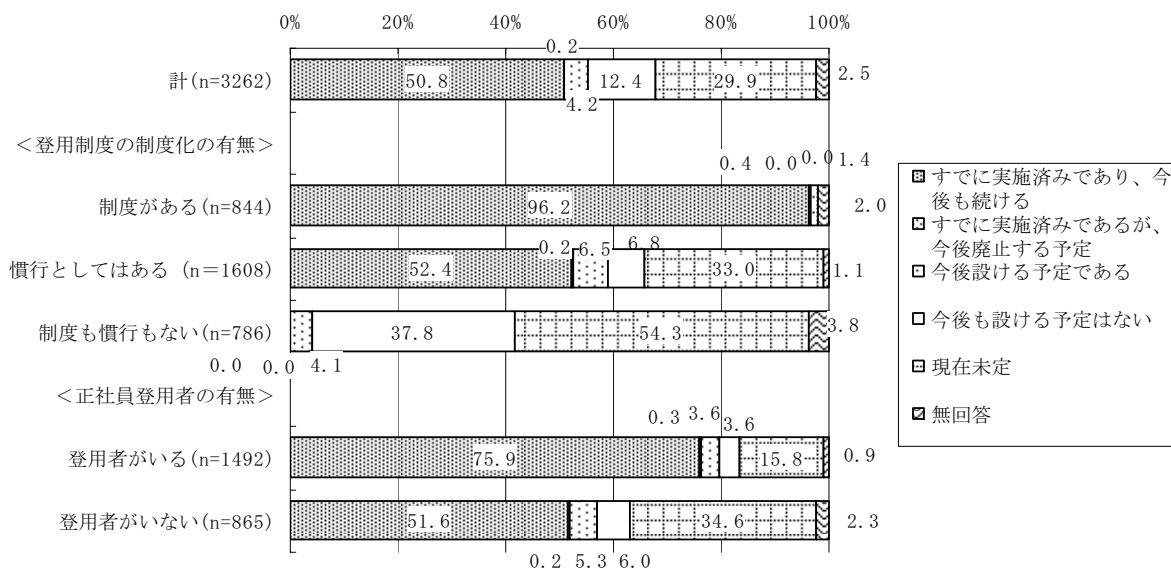


注) 正社員の非正社員登用制度について「制度も慣行もない」と回答した企業を対象に集計。

6. 正社員登用制度の今後の予定

非正社員の正社員への登用制度の今後の実施予定を尋ねたところ、50.8%が「すでに実施済みであり、今後も続ける」としている。「すでに実施済みであり、今後も続ける」とする企業割合を、登用制度の制度化の有無別にみると、「制度がある企業」では96.2%が今後も続けるとしているが、「慣行としてはある企業」では同割合は52.4%で、「現在未定」が33.0%となっている。過去1年間の登用者の有無別にみると、登用者がいる企業のほうが、いない企業に比べ、「すでに実施済みであり、今後も続ける」とする割合が高い一方で、「現在未定」とする割合は低くなっている（図表3-9）。

図表3-9：正社員登用制度の今後の予定



第4節 フリーターの採用状況

1. フリーターの評価

フリーター⁵を正社員として採用する場合、フリーターであったことの評価を尋ねると、「プラスに評価する」企業は 1.8%、「マイナスに評価する」企業は 39.5%、「評価にほとんど影響しない」企業は 54.8%となっている。

これを規模別にみると、「マイナスに評価する」とする企業割合は規模が大きくなるほど高まる傾向にあり、その一方で「評価にほとんど影響しない」は、規模が小さくなるほど高くなる傾向にある。また、大卒以上比率別にみると、大卒以上が占める割合が高まるほど、「マイナスに評価する」とする割合は高まる一方で、「評価にほとんど影響しない」とする割合は低くなる傾向にある。採用方針別にみると、新卒採用中心になるほど、「マイナスに評価する」とする割合は高まる一方で、「評価にほとんど影響しない」とする割合は低くなる傾向にある。

なお、調査では、過去1年間でのフリーターの正社員としての採用の有無を尋ねている（採用の有無の調査結果については後述）。そこで、これをフリーターの採用の有無別にみると、「マイナスに評価する」とする企業割合は、採用実績のある企業が 23.4%、採用実績がない企業 45.0%となっており、採用実績のある企業のほうがない企業に比べ 21.6 ポイント低い一方で、「評価にほとんど影響しない」とする企業割合は、採用実績のある企業 70.7%、採用実績がない企業 52.0%となっており、採用実績のある企業のほうがない企業に比べ 18.7 ポイント高くなっている（図表 4-1）。

次に、フリーターであったことをプラスに評価する企業について、プラスに評価する理由をみると、「豊富な経験を活用できる」とする企業がもっとも多く 55.2%となっており、次いで、「技能、知識がある」（51.7%）、「柔軟な発想、対応ができる」（36.2%）、「目的に向かって意欲的に行動する」（31.0%）などとなっている（図表 4-2）。

一方、フリーターであったことをマイナスに評価する企業について、マイナスに評価する理由をみると、「根気がなくいつ辞めるかわからない」とする企業がもっとも多く 71.7%となっており、次いで、「年齢相応の技能、知識がない」（47.5%）、「職業に対する意識などの教育が必要」（44.9%）、「責任感がない」（43.5%）などとなっている。

これを規模別にみると、規模が小さくなるほど「根気がなくいつ辞めるかわからない」「責任感がない」「組織になじみにくい」「人物像がつかみにくい」の割合が高まる傾向にあり、規模が大きくなるほど「年齢相応の技能、知識がない」「職業に対する意識などの教育が必要」「入社時の格付け、配置が難しい」の割合が高くなる傾向にある。また、フリーターの採用の有無別にみると、採用実績のある企業とない企業でその割合にほとんど差はないものの、「責任感がない」については採用実績のある企業のほうがない企業に比べ 13 ポ

⁵ ここでの「フリーター」とは、15～34歳の若年者（学生および主婦を除く）のうち、勤め先における呼称がアルバイトまたはパートであるもの（これまでアルバイト・パートを続けてきた者で採用時に無業の者を含む）と定義した。

イント高くなっている一方で、「入社時の格付け、配置が難しい」については採用実績のない企業のほうがある企業に比べ14ポイント高くなっている（図表4-3）。

マイナスに評価する企業の「その他」の自由記述をみると、「専門性、実務経験が不足」「特定のスキル(定型業務など)に偏っている可能性が高い」「業界知識がない」など職務経験重視を理由にあげる回答が目立つ(6件)。また、「フリーターだった理由によってマイナス」などの意見もある(4件)。「働こうとする姿勢に疑問」「人生設計を信用できない」「計画性を感じられない」「考え方が甘い」などとフリーターに対する不信感に関わる意見(4件)もあった。

図表4-1：フリーターであったことの評価（％）

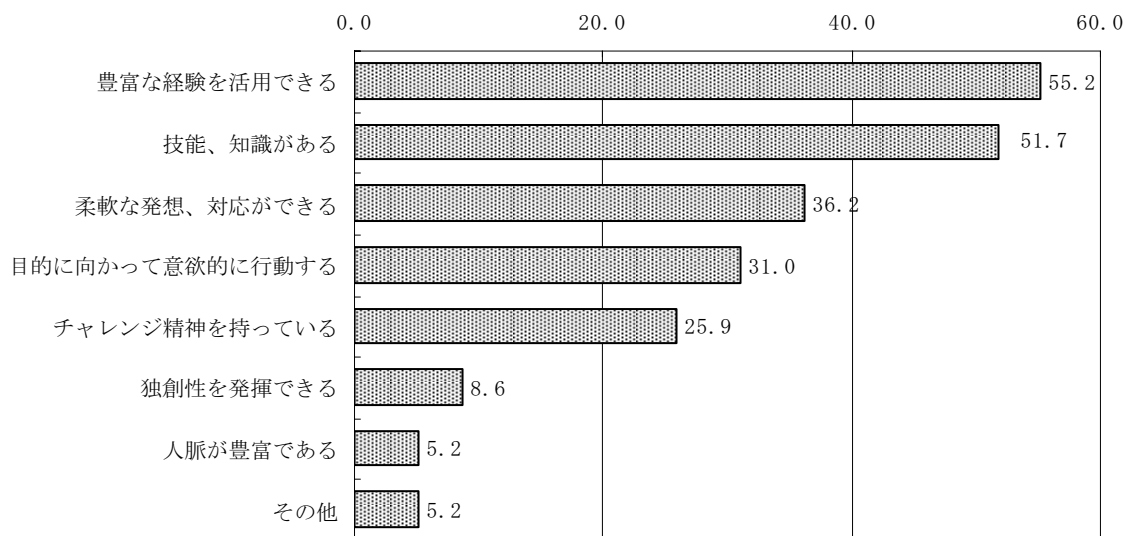
	プラスに評価する	マイナスに評価する	評価にほとんど影響しない	無回答
計(n=3262)	1.8	39.5	54.8	4.0
<規模別>				
100～299人(n=2426)	2.2	38.4	55.7	3.7
300～999人(n=628)	0.8	40.6	54.0	4.6
1000人以上(n=208)	0.0	48.6	45.7	5.8
<業種別>				
建設業(n=214)	0.9	44.4	49.5	5.1
製造業(n=1021)	1.3	44.4	51.0	3.3
電気・ガス・熱供給・水道業(n=17)	5.9	35.3	58.8	0.0
情報・通信業(n=187)	1.1	40.1	53.5	5.3
運輸業(n=341)	1.2	27.3	64.2	7.3
卸売・小売業(n=736)	1.8	42.1	53.1	3.0
飲食店・宿泊業(n=153)	5.2	27.5	66.0	1.3
金融・保険業(n=63)	0.0	63.5	25.4	11.1
不動産業(n=44)	0.0	45.5	50.0	4.5
医療・保健衛生・福祉(n=34)	2.9	26.5	61.8	8.8
教育・学習支援業(n=26)	3.8	34.6	61.5	0.0
その他サービス(n=420)	3.1	32.1	61.4	3.3

	プラスに評価する	マイナスに評価する	評価にほとんど影響しない	無回答
計(n=3262)	1.8	39.5	54.8	4.0
<大卒以上の占める比率>				
10%未満(n=708)	2.3	29.8	63.8	4.1
10～30%未満(n=987)	2.2	38.3	56.4	3.0
30～50%未満(n=711)	1.3	43.7	51.6	3.4
50～70%未満(n=430)	2.1	45.1	49.5	3.3
70%以上(n=311)	0.3	50.5	44.7	4.5
<採用方針>				
新卒採用が中心(n=996)	1.3	45.9	46.6	6.2
比較的新卒採用が中心(n=863)	1.6	40.9	54.9	2.5
比較的中途採用が中心(n=678)	2.5	38.3	57.1	2.1
中途採用が中心(n=666)	2.1	31.5	64.0	2.4
<フリーター採用の有無>				
採用した(n=649)	5.2	23.4	70.7	0.6
採用していない(n=2469)	0.8	45.0	52.0	2.2

注1) n=15以下の業種（飲業、複合サービス）については割愛した。

注2) フリーター採用の有無については、過去1年間のフリーターの正社員採用実績の有無から作成（以下、同じ）。

図表4-2：フリーターであったことをプラスに評価する理由（n=58、複数回答、％）



注) フリーターの採用にあたって、フリーターであったことを「プラスに評価する」と回答した企業を対象に集計。

図表4-3：フリーターであったことをマイナスに評価する理由（複数回答、％）

	根気がなくいつ辞めるかわからない	年齢相応の技能、知識がない	職業に対する意識などの教育が必要	責任感がない	組織になじみにくい	人物像がつかみにくい	入社時の格付け、配置が難しい	その他	無回答
計(n=1288)	71.7	47.5	44.9	43.5	38.1	25.9	20.0	1.8	0.1
<規模別>									
100～299人(n=932)	73.1	46.2	43.9	44.6	39.4	28.6	18.6	2.0	0.1
300～999人(n=255)	72.2	49.0	47.1	42.7	35.7	19.6	23.5	0.8	0.0
1000人以上(n=101)	58.4	55.4	48.5	34.7	32.7	15.8	24.8	2.0	0.0
<フリーター採用の有無>									
採用した(n=152)	77.0	44.7	42.1	54.6	36.8	25.7	7.9	2.0	0.0
採用していない(n=1123)	71.1	47.8	45.3	41.6	38.5	25.8	21.9	1.8	0.1

注) フリーターの採用にあたって、フリーターであったことを「マイナスに評価する」と回答した企業を対象に集計。

2. フリーターを正社員として採用面接する際に重視する項目

フリーターについて、正社員採用の面接を行う際（または仮に行う場合）に、重視する項目を尋ねたところ、「重視する」とする企業割合（「かなり重視する」＋「やや重視する」）がもっとも高いのは「熱意・意欲」で 92.9%となっており、次いで、「コミュニケーション力」（88.2%）、「忍耐力」（86.4%）、「身だしなみ」（81.4%）が 8 割台、「即戦力としての技能」（72.2%）、「募集している業務と関連のある正社員経験」（70.7%）が 7 割台となっており、以下、「なぜフリーターを続けてきたかについての筋の通った説明」が 66.5%などとなっている。

一方、「重視しない」とする企業割合（「重視しない」＋「あまり重視しない」）がもっとも高いのは、「募集している業務と関連のないアルバイト経験」で 36.6%となっており、次いで、「募集している業務と関連のない正社員経験」が 34.6%、以下、「学歴」（25.2%）、「資格」（19.4%）、「募集している業務と関連のあるアルバイト経験」（15.2%）などとなっている（図表 4-4）。

「重視する」とする企業割合を規模別にみると、規模が小さくなるほど、「身だしなみ」「即戦力としての技能」「募集している業務と関連のあるアルバイト経験」「資格」での割合が高まる傾向にある一方で、規模が大きくなるほど、「コミュニケーション力」「なぜフリーターを続けてきたかについての筋の通った説明」「学歴」「募集している業務と関連のない正社員経験」「募集している業務と関連のないアルバイト経験」での割合が高まる傾向にある。

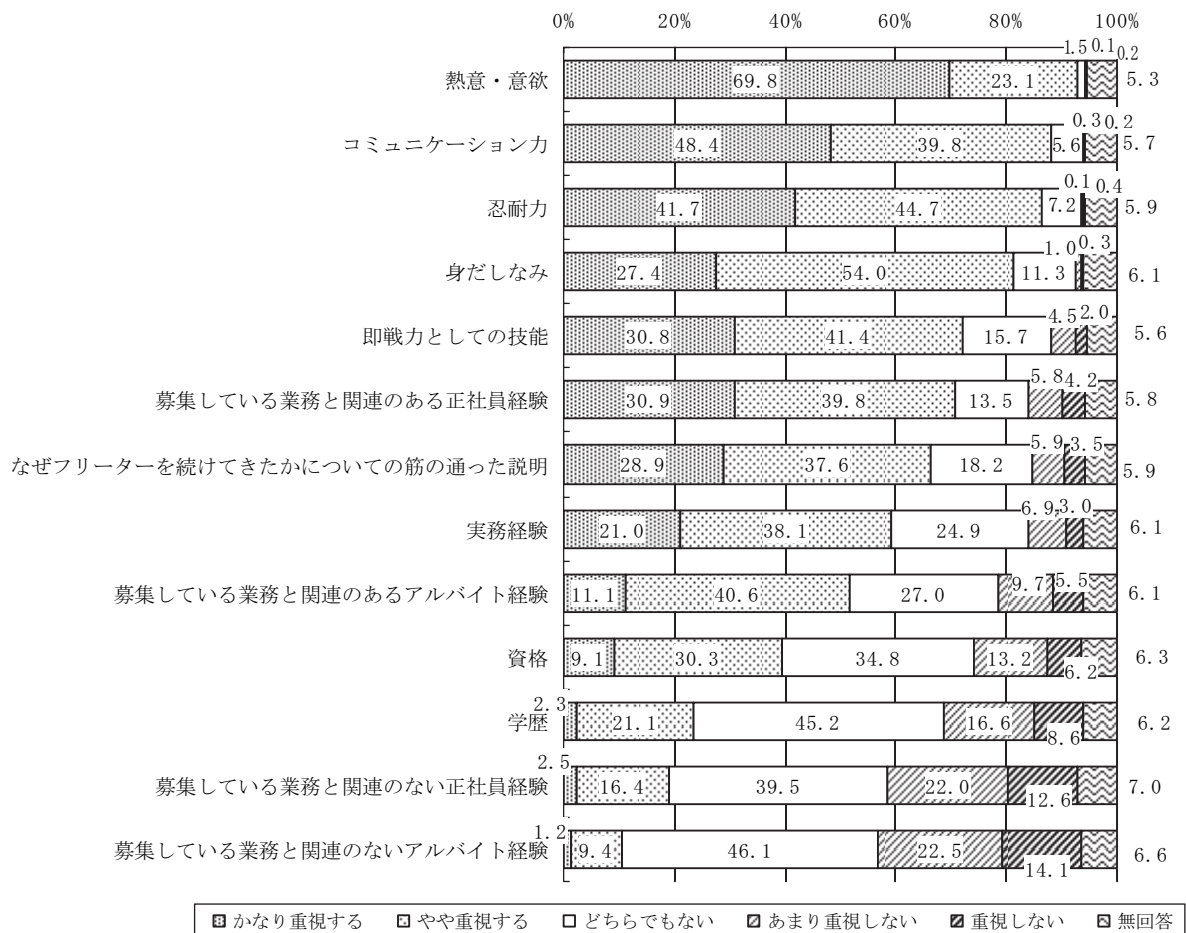
また、フリーターの採用の有無別にみると、採用実績のある企業はない企業に比べ、「募集している業務と関連のあるアルバイト経験」「身だしなみ」などの割合がわずかに高い。一方、採用実績のない企業はある企業に比べ、「学歴」「なぜフリーターを続けてきたかについての筋の通った説明」などの割合が高くなっている（図表 4-5 参考として職種別のデータも記載）。

なお、「募集している業務と関連のある正社員経験」「募集している業務と関連のあるアルバイト経験」についてのみ、業種別にみると、「募集している業務と関連のある正社員

経験」でもっとも多いのは「教育・学習支援業」(80.8%)であり、次いで、「飲食店・宿泊業」「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報・通信業」などが続く。一方、「募集している業務と関連のあるアルバイト経験」でもっとも多いのは「飲食店・宿泊業」(75.2%)であり、次いで「教育・学習支援業」「医療・保健衛生・福祉」「情報・通信業」などとなっている。両者の差が少ないものをみると、「飲食店・宿泊業」「医療・保健衛生・福祉」「教育・学習支援業」「情報・通信業」などで差が小さく、これらの業界では、業務に関連のある経験であるならば、正社員経験だけでなく、アルバイトの経験も同様に重視していることが示唆される(図表4-6)。

次に、「募集している業務と関連のない正社員経験」「募集している業務と関連のないアルバイト経験」についてのみ、業種別にみると、「募集している業務と関連のない正社員経験」でもっとも多いのは「不動産業」(27.3%)であり、次いで、「教育・学習支援業」「金融・保険業」「医療・保健衛生・福祉」「卸売・小売業」などが続く。一方、「募集している業務と関連のないアルバイト経験」でもっとも多いのは「医療・保健衛生・福祉」(17.6%)であり、次いで「卸売・小売業」「飲食店・宿泊業」「不動産業」などとなっている(図表4-7)。

図表4-4：フリーターを正社員採用の面接の際に重視する項目 (n=3262)



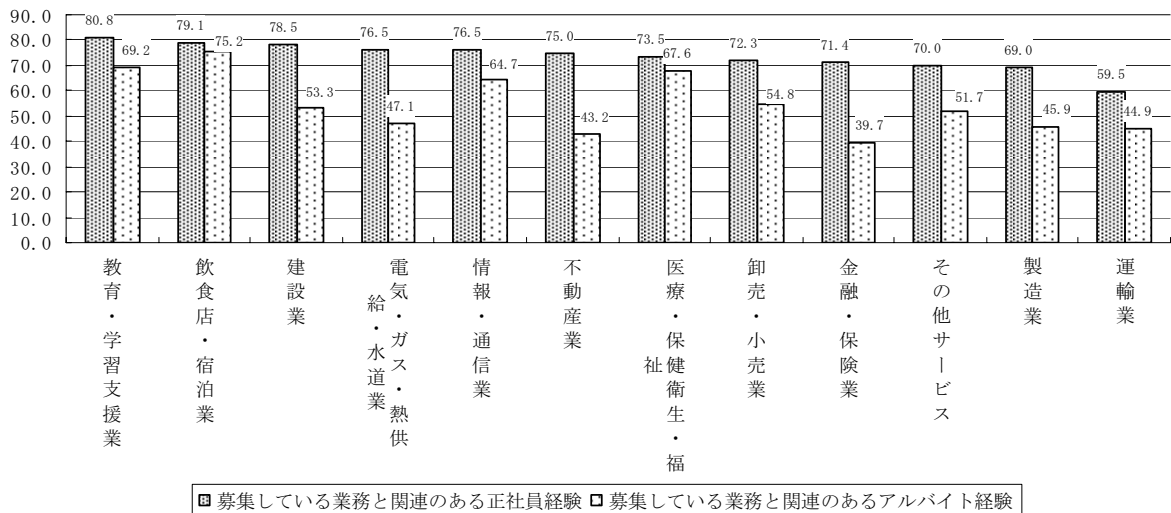
図表4-5：フリーターを正社員採用の面接の際の項目で重視項目（%）

	熱意・意欲	コミュニケーション	忍耐力	身だしなみ	即戦力としての技能	募集している業務と関連のある正社員経験	なぜフリーターを続けてきたかについての筋の通った説明	実務経験	募集している業務と関連のあるアルバイト経験	資格	学歴	募集していない正社員経験	募集していないアルバイト経験
計(n=3262)	92.9	88.2	86.4	81.4	72.2	70.7	66.5	59.1	51.7	39.4	23.4	18.9	10.6
<規模別>													
100～299人(n=2426)	92.9	87.1	86.1	81.6	73.7	70.3	63.9	59.3	52.2	41.1	23.0	17.7	10.1
300～999人(n=628)	93.2	90.9	87.7	81.1	68.9	72.0	72.9	58.4	52.1	34.6	23.6	21.3	11.8
1000人以上(n=208)	91.8	93.3	86.1	79.8	65.4	71.2	76.9	59.6	44.2	33.7	26.4	25.5	13.5
<業種別>													
建設業(n=214)	93.5	90.2	88.8	83.6	80.8	78.5	66.8	67.8	53.3	63.6	30.4	15.4	7.0
製造業(n=1021)	93.0	86.9	87.1	75.7	70.4	69.0	69.1	56.8	45.9	32.6	25.3	19.2	10.2
電気・ガス・熱供給・水道業(n=17)	94.1	88.2	82.4	70.6	82.4	76.5	52.9	76.5	47.1	58.8	29.4	17.6	11.8
情報・通信業(n=187)	92.5	92.5	86.1	77.0	72.7	76.5	74.9	67.9	64.7	46.5	28.9	20.3	7.0
運輸業(n=341)	88.3	77.4	80.6	76.5	69.8	59.5	49.6	54.0	44.9	51.0	11.1	14.1	8.5
卸売・小売業(n=736)	94.8	91.3	86.8	87.8	72.3	72.3	70.7	59.2	54.8	31.4	22.3	22.1	13.7
飲食店・宿泊業(n=153)	96.7	91.5	92.2	90.8	78.4	79.1	58.2	66.7	75.2	29.4	13.7	18.3	13.7
金融・保険業(n=63)	84.1	84.1	79.4	84.1	58.7	71.4	73.0	61.9	39.7	42.9	33.3	23.8	7.9
不動産業(n=44)	93.2	95.5	88.6	90.9	79.5	75.0	79.5	59.1	43.2	56.8	20.5	27.3	13.6
医療・保健衛生・福祉(n=34)	91.2	79.4	85.3	82.4	76.5	73.5	64.7	61.8	67.6	70.6	35.3	23.5	17.6
教育・学習支援業(n=26)	96.2	96.2	84.6	92.3	65.4	80.8	80.8	61.5	69.2	30.8	46.2	26.9	3.8
その他サービス(n=420)	92.9	91.0	87.1	83.8	72.6	70.0	63.1	56.7	51.7	43.3	23.8	15.7	10.2
<フリーター採用の有無>													
採用した(n=649)	96.1	90.1	89.7	86.6	69.8	66.6	60.7	55.5	58.9	35.4	15.3	19.0	11.2
採用していない(n=2469)	95.0	90.5	88.3	82.5	75.3	74.2	70.2	62.1	51.6	41.7	26.4	19.6	10.8
<フリーターの評価>													
プラスに評価する(n=58)	86.2	77.6	74.1	79.3	70.7	74.1	56.9	58.6	53.4	41.4	17.2	15.5	12.1
評価にほとんど影響しない(n=1786)	96.1	90.5	88.2	83.4	74.5	68.7	57.6	58.7	52.7	40.7	19.1	13.7	9.6
マイナスに評価する(n=1288)	96.2	92.6	91.6	85.4	75.1	79.0	84.4	64.7	54.5	40.8	31.4	28.0	12.8

注1) 数値は、「かなり重視する」+「やや重視する」の合計。

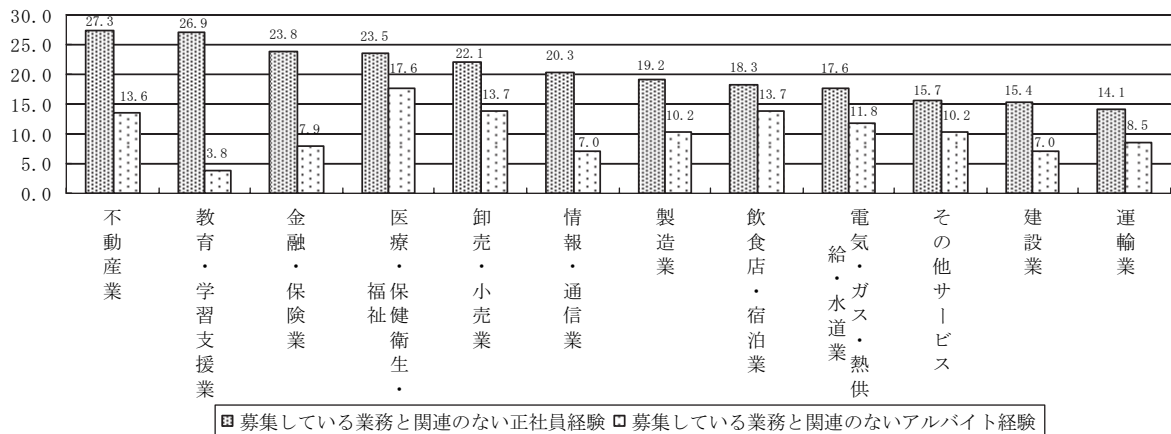
注2) n=15以下の業種（鉱業、複合サービス）については割愛した。

図表4-6：業種別に見た募集している業務と関連のある正社員経験・アルバイト経験の重視度（n=3262、%）



注) 数値は、「かなり重視する」+「やや重視する」の合計。

図表4-7：業種別に見た業務と関連のない正社員経験・アルバイト経験の重視度（n=3262、%）



注) 数値は、「かなり重視する」+「やや重視する」の合計。

3. フリーターを正社員として採用する場合の年齢の上限

フリーターをいわゆる正社員として採用する場合の年齢の上限をみると、「25～29 歳」が 32.4% ともっとも割合が高く、次いで、「年齢制限なし」が 29.0% などとなっている。

これを採用方針別にみると、中途採用中心になるほど「年齢制限なし」の割合は高まる。また、フリーターの採用の有無別にみると、「年齢制限なし」「30～34 歳」の割合は採用実績のある企業のほうがない企業に比べ高い。年齢区分でみると、年齢上限を「20～24 歳」「25～29 歳」とする割合は、いずれも採用実績のない企業のほうがある企業に比べ高くなっている。フリーター評価別にみると、「プラスに評価する」「マイナスに評価する」とする企業に比べ、「評価にほとんど影響しない」とする企業のほうが「年齢制限なし」の割合が高い（図表 4-8）。

図表3-8：フリーターを正社員として採用する際の年齢の上限（%）

	年齢制限あり				年齢制限なし	無回答
	～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳		
計 (n=3262)	0.3	16.2	32.4	15.7	29.0	6.4
<規模別>						
100～299人 (n=2426)	0.2	16.2	32.7	15.7	29.1	6.0
300～999人 (n=628)	0.5	17.4	31.7	17.0	26.1	7.3
1000人以上 (n=208)	0.0	13.5	30.3	12.0	36.1	8.2
<採用方針>						
新卒採用が中心 (n=996)	0.2	22.2	35.3	13.1	20.1	9.1
比較的新卒採用が中心 (n=863)	0.5	16.7	35.6	16.3	27.5	3.5
比較的中途採用が中心 (n=678)	0.3	14.7	35.7	17.0	28.6	3.7
中途採用が中心 (n=666)	0.2	9.3	22.1	18.0	46.1	4.4
<フリーター採用の有無>						
採用した (n=649)	0.0	8.2	29.9	22.2	39.0	0.8
採用していない (n=2469)	0.4	19.0	34.3	14.7	27.7	4.0
<フリーターの評価>						
プラスに評価する (n=58)	0.0	12.1	34.5	29.3	19.0	5.2
評価にほとんど影響しない (n=1786)	0.1	10.1	28.7	18.8	39.4	3.0
マイナスに評価する (n=1288)	0.6	26.3	39.9	12.2	17.4	3.6

4. フリーターの正社員としての採用の有無と採用理由

過去1年間に、フリーターを正社員として採用した企業割合は、19.9%となっている。規模別にみると、いずれの企業規模でも、フリーターを正社員として採用した企業割合は2割前後存在する。業種別にみると、「飲食店・宿泊業」が51.6%ともっとも割合が高く、次いで、「教育・学習支援」(30.8%)、「運輸業」(27.0%)、「医療・保健衛生・福祉」(26.5%)などとなっている。

採用方針別にみると、新卒採用中心の企業になるほど、「採用した」とする割合は低下する。また、通年採用導入の有無別にみると、通年採用導入企業のほうが未導入企業に比べ、「採用した」とする割合は高い。若年正社員比率別にみると、若年正社員の比率が高まるほど「採用した」とする割合は高まり、大卒以上の占める比率が高くなるほどその割合は低下する。

フリーターへの評価別にみると、「プラスに評価する」企業では、58.6%が採用実績ありとしているが、「マイナスに評価する」企業は11.8%である。フリーターを正社員として採用する際の年齢制限別にみると、年齢制限ありとする企業に比べ、年齢制限なしとする企業のほうが「採用した」とする割合は高い(図表4-9)。

次に、フリーターを正社員として採用した企業について、採用理由を尋ねたところ、「人手が足りなかったから」「即戦力として期待できたから」がともに50.5%でもっとも多かった。これを規模別にみると、規模が小さくなるほど、「人手が足りなかったから」の割合が高まる傾向にある(図表4-10)。

なお、「その他」の自由記述をみると、「熱意、意欲」「本人の能力と適応可能性」「将来性に期待、意欲・人間性を評価」などと本人の意欲により採用したとする意見が目立つ(11件)。また、「理由がはっきりしており、潜在力があつたから」など、潜在能力や適用能力をあげる意見もあつた(6件)。「鍛えれば成長しそうであつたから」「教育できると判断した」などと、教育訓練による成長性に期待する意見もある(3件)。すなわち、過去の経歴というよりも、本人の意欲や潜在能力、成長可能性などから将来性を見据えて採用していたようである。その他、「以前よりアルバイトしており、上司より推薦があつたため」「一定の試用期間」「過去に正社員経歴があつた」など、過去の経歴を評価の対象としていた回答があつた(7件)。「フリーターかそうでないかは選考にあたって判断基準としていない」「フリーターという概念が無い」などと、フリーターであること自体を評価の対象としていないとする回答もあつた(3件)。

図表4-9：過去1年間にフリーターを正社員として採用したかの有無（％）

	採用した	採用して いない	無回答
計(n=3262)	19.9	76.5	3.6
<規模別>			
100～299人(n=2426)	19.8	76.8	3.4
300～999人(n=628)	19.7	76.3	4.0
1000人以上(n=208)	21.6	74.0	4.3
<業種別>			
建設業(n=214)	7.9	87.9	4.2
製造業(n=1021)	15.2	82.1	2.7
電気・ガス・熱供給・水道業(n=17)	17.6	82.4	0.0
情報・通信業(n=187)	11.8	83.4	4.8
運輸業(n=341)	27.0	66.9	6.2
卸売・小売業(n=736)	21.3	75.7	3.0
飲食店・宿泊業(n=153)	51.6	47.1	1.3
金融・保険業(n=63)	4.8	92.1	3.2
不動産業(n=44)	22.7	75.0	2.3
医療・保健衛生・福祉(n=34)	26.5	67.6	5.9
教育・学習支援業(n=26)	30.8	61.5	7.7
その他サービス(n=420)	21.9	73.6	4.5
<採用方針>			
新卒採用が中心(n=996)	8.3	87.8	3.9
比較的新卒採用が中心(n=863)	20.5	77.6	1.9
比較的中途採用が中心(n=678)	28.2	69.9	1.9
中途採用が中心(n=666)	29.4	67.9	2.7

注1) n=15以下の業種（鉱業、複合サービス）については割愛した。

注2) 「通年採用制導入の有無」での「通年採用導入企業」は通年採用制を「導入している」とする企業のこと。「通年採用未導入企業」とは、通年採用制を「導入する予定」「導入を検討中」「今後も導入しない」「現在未定」と回答した企業のこと。

注3) 「フリーター正社員採用の年齢制限」での「年齢制限あり」は、年齢の上限として「～19歳」「20～24歳」「25～29歳」「30～34歳」のいずれかを選択した企業のこと。

図表4-10：フリーターを正社員として採用した理由（複数回答、％）

	人手が足り なかったから	即戦力として期待 できたから	業務に必要な技 能・資格等を持っ ていたから	縁故があつたか ら	その他
計(n=649)	50.5	50.5	25.0	9.6	6.9
<規模別>					
100～299人(n=480)	51.3	50.0	25.2	9.8	6.5
300～999人(n=124)	49.2	48.4	22.6	9.7	7.3
1000人以上(n=45)	46.7	62.2	28.9	6.7	11.1

注) 過去1年間にフリーターを正社員として「採用した」企業を対象に集計。

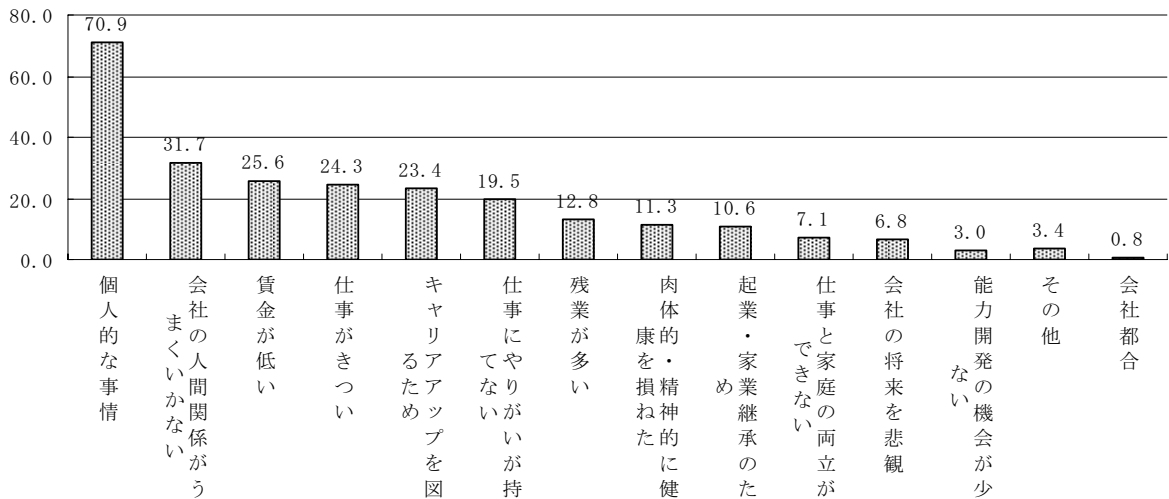
第5節 企業からみた若年者の離職理由と今後の採用予定

1. 企業からみた若年者の離職理由

調査では、若年正社員（35歳未満）の離職理由としてどのようなものが多いか尋ねている。それによれば、「個人的な事情」が70.9%でもっとも多く、次いで、「会社の人間関係がうまくいかない」（31.7%）、「賃金が低い」（25.6%）、「仕事がきつい」（24.3%）、「キャリアアップを図るため」（23.4%）などとなっている（図表5-1）。

これを規模別にみると、規模が小さくなるほど「会社の人間関係がうまくいかない」「賃金が低い」をあげる企業割合が高まる一方で、規模が大きくなるほど、「キャリアアップを図るため」「肉体的・精神的に健康を損ねた」「起業・家業継承のため」「仕事と家庭の両立ができない」をあげる企業割合が高まる傾向にある（図表5-2）。

図表5-1：企業からみた若年正社員の離職理由（複数回答、%）



図表5-2：企業からみた若年者の離職理由（複数回答、%）

	個人的な事情	会社の人間関係がうまくいかない	賃金が低い	仕事がきつい	キャリアアップを図るため	仕事にやりがいがない	残業が多い	肉体的・精神的に健康を損ねた	起業・家業継承のため	仕事と家庭の両立ができない	会社の将来を悲観	能力開発の機会が少ない	その他	会社都合	無回答
計(n=3262)	70.9	31.7	25.6	24.3	23.4	19.5	12.8	11.3	10.6	7.1	6.8	3.0	3.4	0.8	3.3
<規模別>															
100～299人(n=2426)	70.4	32.4	27.6	23.8	19.9	19.4	11.8	9.6	8.8	6.2	6.8	3.0	3.5	0.9	3.7
300～999人(n=628)	73.9	31.1	22.3	26.3	29.9	19.4	16.1	15.3	13.9	8.8	7.8	2.7	2.9	0.5	2.2
1000人以上(n=208)	66.8	26.4	13.0	24.0	44.7	21.2	15.4	19.7	22.1	13.5	4.8	4.8	3.8	0.5	2.4
<業種別>															
建設業(n=214)	68.2	25.2	22.9	31.3	16.8	18.7	25.2	5.6	19.2	5.6	7.9	1.4	3.3	1.4	1.4
製造業(n=1021)	71.9	36.3	22.7	21.4	21.6	20.4	10.8	9.1	8.2	5.5	6.3	2.6	3.9	0.6	3.3
電気・ガス・熱供給・水道業(n=17)	82.4	23.5	35.3	23.5	23.5	23.5	0.0	0.0	5.9	0.0	5.9	0.0	5.9	0.0	5.9
情報・通信業(n=187)	73.3	23.0	16.0	14.4	50.3	16.0	12.3	23.5	14.4	10.7	7.0	5.9	2.1	1.6	1.6
運輸業(n=341)	71.3	22.9	35.5	32.8	10.3	14.7	10.9	7.0	5.9	5.0	4.4	2.6	3.8	0.3	4.7
卸売・小売業(n=736)	72.3	34.1	25.1	23.5	25.1	23.1	14.7	11.8	15.4	8.8	8.0	3.8	3.0	0.8	2.3
飲食店・宿泊業(n=153)	67.3	39.9	35.3	43.8	30.7	19.0	24.8	17.6	9.2	9.8	7.8	3.3	3.3	0.7	1.3
金融・保険業(n=63)	74.6	22.2	11.1	14.3	34.9	19.0	3.2	0.0	4.8	14.3	6.3	1.6	6.3	0.0	4.8
不動産業(n=44)	72.7	22.7	13.6	11.4	34.1	29.5	11.4	11.4	13.6	6.8	6.8	2.3	2.3	0.0	6.8
医療・保健衛生・福祉(n=34)	61.8	44.1	52.9	32.4	17.6	17.6	2.9	23.5	2.9	11.8	5.9	0.0	0.0	0.0	2.9
教育・学習支援業(n=26)	61.5	26.9	11.5	34.6	23.1	7.7	7.7	38.5	0.0	15.4	0.0	0.0	7.7	0.0	7.7
その他サービス(n=420)	67.6	30.0	29.5	21.0	21.7	17.1	9.0	14.3	8.8	6.7	7.9	3.3	2.9	1.2	5.2

注) n=15以下の業種（鉱業、複合サービス）については割愛した。

2. 今後の正社員の採用予定

調査では、今後1年間の正社員の採用予定数が、過去1年間の実績に比べどのようにする方針であるか尋ねている。それによれば、91.4%が今後1年間に採用すると回答している。「採用する」とする企業割合の内訳をみると、「ほぼ同じ」が58.9%でもっとも多く、「増やす」は27.5%となっている。

これを規模別にみると、規模が大きくなるほど「採用する」とする割合は高まる。また、「採用する」とする企業割合の内訳をみると、規模が大きくなるほど「増やす」とする割合が高まる傾向にある。

なお、過去1年間の正社員の募集の有無別にみると、「正社員を募集した」とする企業では、今後1年間に96.0%が「採用する」としている。一方、「正社員を募集しなかった」とする企業では、今後1年間についても「採用しない」とする割合は49.7%となっている（図表5-3）。

次に、各採用区分で、今後、既卒者を正社員採用の対象に含めることについてどう考えるかを尋ねたところ、既卒者を対象に含めることについて「すでに実施済みであり、今後も続ける予定」とする割合は、「新規学卒者枠」が49.8%、「第二新卒者枠」が74.9%、「中途採用者枠」が77.9%となっている（図表5-4）。

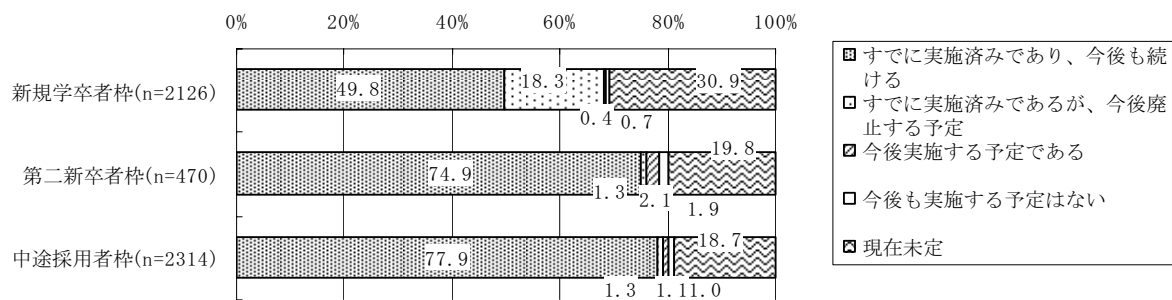
図表5-3：過去1年間の実績に比べての今後1年間の正社員の採用予定（%）

	採用する				採用しない	無回答
	合計	増やす	ほぼ同じ	減らす		
計 (n=3262)	91.4(100.0)	(27.5)	(58.9)	(13.5)	6.7	1.9
<規模別>						
100～299人 (n=2426)	89.6(100.0)	(26.6)	(59.1)	(14.3)	8.4	2.0
300～999人 (n=628)	95.9(100.0)	(29.2)	(58.0)	(12.8)	2.4	1.8
1000人以上 (n=208)	99.0(100.0)	(32.0)	(60.2)	(7.8)	0.5	0.5
<業種別>						
建設業 (n=214)	89.7(100.0)	(29.7)	(56.8)	(13.5)	9.3	0.9
製造業 (n=1021)	91.8(100.0)	(24.2)	(59.4)	(16.3)	7.1	1.2
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=17)	88.2(100.0)	(46.7)	(46.7)	(6.7)	11.8	0.0
情報・通信業 (n=187)	95.2(100.0)	(38.2)	(51.7)	(10.1)	3.2	1.6
運輸業 (n=341)	90.9(100.0)	(38.4)	(53.5)	(8.1)	7.0	2.1
卸売・小売業 (n=736)	94.2(100.0)	(23.4)	(61.5)	(15.2)	3.8	2.0
飲食店・宿泊業 (n=153)	94.8(100.0)	(33.8)	(58.6)	(7.6)	3.9	1.3
金融・保険業 (n=63)	95.2(100.0)	(20.0)	(70.0)	(10.0)	3.2	1.6
不動産業 (n=44)	79.5(100.0)	(20.0)	(60.0)	(20.0)	15.9	4.5
医療・保健衛生・福祉 (n=34)	97.1(100.0)	(30.3)	(57.6)	(12.1)	2.9	0.0
教育・学習支援業 (n=26)	88.5(100.0)	(43.5)	(43.5)	(13.0)	7.7	3.8
その他サービス (n=420)	85.0(100.0)	(25.5)	(62.2)	(12.3)	11.4	3.6
<過去1年間の正社員募集状況別>						
正社員を募集した (n=2969)	96.0(100.0)	(26.6)	(59.6)	(13.8)	2.6	1.5
正社員を募集しなかった (n=286)	44.4(100.0)	(46.5)	(44.9)	(8.7)	49.7	5.9

注1) n=15以下の業種（鉱業、複合サービス）については割愛した。

注2) ()内の数字は、「採用する」とする企業を100とした割合である。

図表5-4：各採用区分での既卒者の採用対象予定



注) 過去1年間に採用区分ごとに正社員を募集した企業を対象に無回答を除き集計。