

第2章 多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大

第1節 本章の目的と分析手順

新卒一括採用システムが根強く残る日本社会では、若年者が正社員として採用される機会とは最終学歴卒業時に集中しがちである。しかし今日、雇用形態や勤務先を変えつつ就業と非就業とを行き来するような複雑かつ多様なキャリア形成プロセスを歩む若者も少なくない。進路未決定のまま卒業し就職活動が続ける若者や不安定な雇用形態で働く若者、新卒時に正社員就職したが早期離職してしまった若者など、さまざまな経歴をもつ若者に対して、正社員として入職できる機会を広げる必要がある¹。そのためにはまず、現状においてどのような事業所が、どのような経歴の若者を正社員採用時の募集対象とし、実際に正社員として雇用しているのか把握することによって、正社員雇用の機会拡大の促進に向けて大きな見取り図を描く必要がある。本章の目的はこの点にある。

企業・事業所が若年者を正社員へ雇用する経路は複数ある。組織外から新たに採用する場合もあれば、組織内の非正社員を正社員へ転換させる場合もある。外部からの採用を原則として新卒者に限る組織もあれば、中途採用が中心の組織もある。本章ではこのように多様な正社員への入職経路を多角的視点でとらえるため、以下に示す4つの設問への回答を「多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大」度合いの指標とし、それぞれの指標と第1章で作成した「若年人材需要類型」とのクロス集計を行うことで、本報告の序で掲げた2つ目の課題、すなわち、「多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大（課題2）」について、良好な状態にある／課題が残る事業所層の特徴をそれぞれ明らかにする。

具体的な手順は次のとおりである。第一に、事業所が雇用している若年正社員の「入職経緯」をみることで全体的な傾向を捉える。次に、事業所による「学校等卒業後3年以内の者の新規学卒者採用枠での募集」の実施状況をみることで、新規学卒者の採用枠が多様な経歴の若者に対して開かれているか確認する。さらに「正社員の求人にフリーターの応募があった場合のフリーター経験に対する評価」をみることで、外部労働市場にいる若年非正社員が正社員へ入職する機会の開放度を確認する。最後に「事業所で雇用する正社員以外の労働者を正社員へ転換させる制度・実績の有無」をみることで、内部労働市場にいる若年非正社員が正社員へと入職する機会の開放度を確認する。

¹ その一方で今日、正社員の多様化が進んでおり（JILPT 2013）、正社員だからといって必ずしも雇用の安定性や労働条件が恵まれているとは限らない。本研究の第3章では、若年正社員の雇用管理と労働条件について、どのような事業所がより安定的かつ健全な条件を備えているのか検討している。

第2節 事業所が雇用する若年正社員の入職前の経歴

本節では、若年労働者に対する事業所の人材需要のタイプごとに事業所が雇用している若年正社員の「入職前の経歴」の構成をみることで、若年労働者に対してどのような人材需要をもつ事業所で、「新卒者」ではない多様な経歴の若年者がより多く雇用されているのか、全体的な傾向を捉える。

分析方法を以下に説明する。本調査では、事業所調査に回答した事業所で働いている若年労働者を雇用形態（正社員／非正社員）で層化抽出し、個人調査を実施している。本節ではこの個人調査のデータと事業所調査のデータとを統合した「統合データ」を用いて分析を行う。分析対象となるのは、調査時点において在学しておらず、事業所調査に回答した事業所で正社員として働いている若年者 10,042 人である。個人調査ではこれらの若年労働者に対して、「あなたが正社員になった経緯は何ですか²」と尋ね、6つの選択肢から1つを選ぶように求めている。本設問に回答した若年正社員を、「学校を卒業してすぐ（1年以内）に正社員として現在の会社に勤務した」人を「新卒採用」、「正社員以外の労働者として現在の会社に勤務後、正社員に転向した」人を「非正規からの転換」、「他の会社の正社員から現在の会社に正社員として転職した」人を「正社員からの転職」、「他の会社の正社員以外の労働者から現在の会社に正社員として転職した」人および「働いていなかったが現在の会社に正社員として勤務した」人を「無職・非正規からの転職」と称し、勤務先事業所の「若年人材需要類型」とのクロス集計を行い、事業所類型ごとに若年正社員の入職前の経歴にどのような違いがあるのか確認する³。なお、前章で述べたように「若年人材需要類型」と企業規模との間には有意な強い関連がみられるため、企業規模の効果を統制するため三重クロス集計を行う。

² 事業所調査問5（1）。

³ 「その他」と回答した人（1.1%）を除いた。

図表 2－1 企業規模・「若年人材需要類型」別若年正社員の入職経緯

		現在の勤め先で正社員になった経緯					N
		新卒採用	非正規からの転換	正規からの転職	無職・非正規からの転職	その他	
1,000人以上	全体	80.4%	5.6%	8.2%	4.5%	.8%	4,879
***	若年活躍型	86.5%	1.8%	7.6%	3.5%	.2%	889
	若年中心使い分け型	78.1%	7.8%	8.0%	4.9%	.9%	2,000
	若年少数精鋭型	84.2%	2.9%	7.7%	4.1%	.9%	678
	若年正社員希少型	77.9%	6.3%	9.3%	4.9%	1.1%	1,312
100～999人	全体	67.8%	7.7%	15.0%	7.8%	1.1%	3,243
***	若年活躍型	75.5%	3.8%	13.5%	5.4%	1.2%	866
	若年中心使い分け型	66.8%	10.4%	14.1%	8.0%	.4%	1,140
	若年少数精鋭型	59.6%	7.6%	19.5%	10.3%	2.1%	513
	若年正社員希少型	65.9%	8.4%	15.2%	8.6%	1.5%	724
5～99人	全体	46.8%	8.9%	28.0%	14.3%	1.8%	1,920
***	若年活躍型	51.6%	5.7%	26.3%	14.0%	2.4%	719
	若年中心使い分け型	45.6%	14.7%	26.7%	10.7%	1.6%	375
	若年少数精鋭型	44.4%	6.8%	30.2%	16.8%	1.5%	602
	若年正社員希少型	40.2%	14.7%	29.5%	14.3%	.9%	224
合計	全体	69.9%	6.9%	14.2%	7.4%	1.1%	10,042
***	若年活躍型	72.5%	3.6%	15.1%	7.2%	1.2%	2,474
	若年中心使い分け型	70.9%	9.3%	11.9%	6.5%	.8%	3,515
	若年少数精鋭型	63.8%	5.6%	18.6%	10.2%	1.5%	1,793
	若年正社員希少型	70.3%	7.8%	13.2%	7.0%	1.2%	2,260

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「その他」と「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

※回答がなかったセルは空欄としている

図表 2－1 に、企業規模および事業所類型ごとに若年正社員の入職前の経歴の分布を示した。カイ二乗検定の結果、全ての企業規模において有意な関連がみられた。はじめに「若年人材需要類型」にかかわらず全体にみられる傾向を述べる。いずれの企業規模・いずれの事業所類型でも、若年正社員の経歴として最も多いのは「新卒採用」であり、その比率は企業規模が大きいほど高い。1,000 人以上規模では 8 割以上、5～99 人規模でも 4 割以上は新卒時に正社員として入職している。次に多いのが「正規からの転職」で、企業規模が小さいほどその比率が高まる。「非正規からの転換」「無職・非正規からの転職」の比率も企業規模が小さいほど高まるが、両者のいずれがより多く分布するかは企業規模よりも「若年人材需要類型」によって異なる。

それでは「若年人材需要類型」ごとの分布の違いをみていこう。若年労働者比率が高かつ正社員としてのみ雇用する「若年活躍型」の事業所は、いずれの企業規模でも、他の事業所類型と比べて「新卒採用」の割合が最も高く「非正規からの転換」「正規からの転職」が最も少ない。また「無職・非正規からの転職」も少ない傾向がある。すなわち「若年活躍型」

事業所の若年正社員の雇い入れは、企業規模にかかわらず新卒採用に偏る傾向がある。

次に、若年労働者比率は低いが全員を正社員として雇用する「若年少数精鋭型」の事業所は、1,000 人以上の場合のみ「若年活躍型」と酷似した分布を示す。すなわち、「新卒採用」に分布が偏りかつ「非正規からの転換」「正規からの転職」「無職・非正規からの転職」が少ない。このうち「非正規からの転換」が少ない傾向は規模を問わず見られる。しかしその他の傾向は 1,000 人以上にのみみられる傾向で、100～999 人や 5～99 人ではむしろ他の事業所類型と比べて「新卒採用」の比率はかなり低く、代わりに「正規からの転職」「無職・非正規からの転職」の比率が高くなる。この傾向は 100～999 人規模で顕著である。すなわち「若年少数精鋭型」の事業所による若年正社員の入職ルートは、企業規模によって異なる。大企業であれば「若年活躍型」同様に新卒採用に偏るが、1,000 人未満の企業では「新卒採用」に加えて外部労働市場にいる他社の正社員や非正社員、無職の若者を正社員として新規採用する傾向がある。

次に、若年労働者比率が高くその全員または一部を非正社員として雇用する「若年中心使い分け型」は、企業規模を問わず「非正規からの転換」の比率が他の事業所類型と比べて最も高いことが特徴的である。その一方で、1,000 人未満の企業規模では「新卒採用」の比率が「若年活躍型」に次いで高く、「無職・非正規からの転職」の比率が低い。この傾向は 5～99 人規模でより顕著である。すなわち、「若年中心使い分け型」の事業所は新卒採用に熱心である一方、新卒採用の対象ではない若年者を外部労働市場から雇い入れる場合にはまずは非正社員として雇い入れ、実際の働きぶりを確認してから正社員へ転換させるという段階を踏んでいる可能性がある。この点については本章の第 5 節で確認する。

最後に、若年労働者比率が低くその全員または一部を非正社員として雇用する「若年正社員希少型」は明確な特徴がみられないが、1,000 人以上の企業規模では「若年中心使い分け型」にやや似た分布を示し、「新卒採用」が少なく「非正規からの転換」が多い傾向がある。しかし「若年中心使い分け型」と異なるのは、この傾向が 1,000 人未満の企業規模でも同様に見られることと、企業規模が小さくなっても「無職・非正規からの転職」の比率が小さくならないことであり、特に 5～99 人規模でその傾向が顕著である。したがって中小規模の「若年正社員希少型」は多様な経歴の若者に対して正社員雇用への機会が開かれているといえる。ただし「若年正社員希少型」は、若年正社員に対する人材需要そのものが小さく、正社員の採用活動の発生頻度が少ない⁴ため「量」の面では十分な雇用吸収力があるとはいえない。

⁴ 過去 1 年間に若年正社員を一人も雇用しなかった事業所の比率は、事業所全体では 36.2%であるのに対して、5～99 人規模の「若年正社員希少型」では 52.8%である。また若年労働者が 1 人以上いる事業所について過去に新卒採用・中途採用した若年正社員がいる事業所の割合を企業規模・「若年人材需要類型」ごとに算出したところ、事業所全体では新卒採用 82.9%、中途採用 81.5%であるのに対し、5～99 人規模の「若年正社員希少型」では新卒採用 54.4%、中途採用 69.7%であった。

第3節 「卒業後3年以内の者の新規学卒者採用枠での募集」の実施状況

平成22年（2010年）に「青少年雇用機会確保指針」が改正され、「事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置」として、新規学卒予定者の採用枠（以下「新卒採用」）の募集条件は学校等を「卒業後少なくとも三年間は」応募できるよう設定する旨が追加された。このような中、これまでみてきたとおり、そもそも若年者を雇用していない事業所も少なくない。また、若年者を採用する枠組みは新卒採用に限らない。特に中小企業は「新卒採用」を実施していない場合が多く⁵、採用枠組を「新卒採用」と「中途採用」とに区別せず広く若年者一般を募集・採用する場合や⁶、若年人材を他の年齢層の人材とは異なる独自の特徴を持つ人材として捉えていない場合も少なくない⁷。既卒者に対する新卒採用枠の開放性／閉鎖性を確認するためには、実際に、どのような事業所が新卒採用枠を設けて正社員の採用活動を実施しているのか明らかにした上で、どのような事業所が新卒採用を実施する際に既卒者を新卒者と同等の扱いで雇用する傾向が高い／低いのか、実情を明らかにする必要がある。

分析手順を説明する。新卒採用の実施状況の指標としては「過去に新卒採用した若年正社員の有無」を用いる⁸。新卒採用枠の既卒者に対する開放／閉鎖性の指標としては、「学校等卒業後3年以内の者の新規学卒者採用枠での募集⁹」の実施状況を用いる。企業規模を統制した上で「若年人材需要類型」とこれらの設問のクロス集計を行い、カイ二乗検定の結果有意な関連がみられたクロス表についてのみ調整済み残差の検定を行う。

⁵ 全国中小企業団体中央会「平成26年度中小企業労働事情実態調査」によれば、平成27年3月の新規学卒者の採用計画があると答えた会員企業の割合は事業所規模100～300人では高卒で44.2%、大卒で43.0%であるのに対し、1～9人では高卒で3.8%、大卒で1.2%である。

⁶ JILPT（2014b）がハローワークの求人企業に対して実施した調査において、過去3年間（平成22年1月～24年12月）に若年者を正社員へ募集・採用した際の採用枠組を複数回答で尋ねたところ、「新規学卒者枠」が31.9%、「中途採用枠」が42.5%、「採用枠組みを区別せず採用した」が49.6%であり、従業員規模が小さいほど「新規学卒者枠」が減少し「中途採用枠」「採用枠組みを区別せず採用した」の割合が高い。

⁷ たとえばJILPT（2014a）が若年者を雇用した中小企業に対して実施したインタビュー調査では、広く多様な年齢層の未経験者が応募可能な求人を出して、結果的に卒業間もない既卒の若者を採用することになった事例（U社・X社）がみられた。

⁸ 本調査に「過去に新卒採用した若年正社員の有無」を直接尋ねる設問はないため、事業所票問8「貴事業所では、若年労働者がどのくらい勤め続けることを期待していますか。就業形態別に該当するものを選んでください」において「新規学卒者」枠で採用した「正社員」について「該当する労働者がいない」を選択した事業所を「過去に新規学卒採用した若年正社員がいない」とみなし、それ以外の有効回答を示した事業所を「過去に新規学卒採用した若年正社員がいる」とみなした。過去に新規学卒者を採用したが、既に辞めてしまっている場合、実際には新規学卒者採用の実施経験があっても反映されない点に注意が必要である。

⁹ 事業所票問5。

図表 2-2 企業規模・「若年人材需要類型」別「過去に新卒採用した若年正社員の有無」

		新卒採用された若年正社員が		N
		いない	いる	
1,000人以上 ***	全体	10.7%	89.3%	3,836
	若年活躍型	7.4%	92.6%	432
	若年中心使い分け型	8.7%	91.3%	1,189
	若年少数精鋭型	10.2%	89.8%	781
	若年正社員希少型	13.6%	86.4%	1,434
100～999人 ***	全体	12.4%	87.6%	3,194
	若年活躍型	3.7%	96.3%	509
	若年中心使い分け型	7.4%	92.6%	936
	若年少数精鋭型	17.3%	82.7%	635
	若年正社員希少型	17.7%	82.3%	1,114
5～99人 ***	全体	33.8%	66.2%	2,351
	若年活躍型	17.9%	82.1%	497
	若年中心使い分け型	34.4%	65.6%	453
	若年少数精鋭型	35.9%	64.1%	912
	若年正社員希少型	45.6%	54.4%	489
合計 ***	全体	17.1%	82.9%	9,381
	若年活躍型	9.7%	90.3%	1,438
	若年中心使い分け型	12.8%	87.2%	2,578
	若年少数精鋭型	22.2%	77.8%	2,328
	若年正社員希少型	20.3%	79.7%	3,037

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

はじめに図表 2-2 に、企業規模・「若年人材需要類型」別に「過去に新卒採用した若年正社員の有無」を示した。いずれの事業所類型も企業規模が 100 人未満になると、新卒採用された若年正社員がいない事業所が急増する。次に企業規模の効果を統制した「若年人材需要類型」ごとの特徴をみると、「新卒採用された若年正社員がいる」比率は企業規模を問わず「若年活躍型」で最も高く、次いで「若年中心使い分け型」「若年少数精鋭型」と続き、「若年正社員希少型」で最も低い。規模全体でみると「若年少数精鋭型」の方が「若年正社員希少型」よりその比率が低いように見えるのは、「若年少数精鋭型」と「若年正社員希少型」の分布差がほとんどみられない 100～999 人規模では「若年正社員希少型」の事業所の数が多く、反対に明確な差が現れた 5～99 人規模では「若年少数精鋭型」の数が多いためである。

以上より、新規学卒者枠を設けた上での正社員の採用活動は、100 人以上の企業規模の事業所や、若年労働者比率が高い事業所で実施される傾向が高いといえる。特に若年労働者比率が高くかつ全員を正社員として雇用する「若年活躍型」事業所は、100 人未満の企業規模でも 8 割以上が新卒採用枠での採用活動の実施経験をもつ。

図表 2-3 企業規模・「若年人材需要類型」別 3 年以内既卒者の新卒採用枠での募集状況

		3年以内既卒者の新卒採用枠での募集			N
		実施予定なし	実施中または 今後予定・検討中	不詳	
1,000人以上	全体	60.9%	24.7%	14.3%	3,967
***	若年労働者皆無型	78.6%	6.1%	15.3%	131
	若年活躍型	57.2%	25.0%	17.8%	432
	若年中心使い分け型	59.4%	26.2%	14.4%	1,189
	若年少数精鋭型	61.8%	23.6%	14.6%	781
	若年正社員希少型	61.2%	25.7%	13.0%	1,434
100～999人	全体	56.4%	30.1%	13.5%	3,354
***	若年労働者皆無型	70.0%	13.8%	16.3%	160
	若年活躍型	53.0%	32.0%	14.9%	509
	若年中心使い分け型	50.3%	36.8%	12.9%	936
	若年少数精鋭型	61.3%	24.3%	14.5%	635
	若年正社員希少型	58.2%	29.4%	12.5%	1,114
5～99人	全体	61.1%	21.1%	17.8%	2,962
***	若年労働者皆無型	70.0%	7.0%	22.9%	611
	若年活躍型	52.1%	31.2%	16.7%	497
	若年中心使い分け型	51.9%	27.8%	20.3%	453
	若年少数精鋭型	62.9%	22.3%	14.8%	912
	若年正社員希少型	64.0%	20.2%	15.7%	489
合計	全体	59.5%	25.4%	15.1%	10,283
***	若年労働者皆無型	71.3%	8.1%	20.6%	902
	若年活躍型	54.0%	29.6%	16.4%	1,438
	若年中心使い分け型	54.8%	30.3%	14.9%	2,578
	若年少数精鋭型	62.1%	23.2%	14.6%	2,328
	若年正社員希少型	60.6%	26.2%	13.3%	3,037

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

次に図表 2-3 に、企業規模・「若年人材需要類型」別に「学校等卒業後 3 年以内の者の新規学卒者採用枠での募集」状況を示した¹⁰。カイ二乗検定の結果、すべての企業規模で有意な結果が得られた。いずれの企業規模でも、調査時点において若年労働者を雇用していない「若年労働者皆無型」では 7 割以上が「実施予定なし」と答えている。その他の 4 類型をみると、1,000 人以上の企業規模ではいずれの類型も約 6 割が「実施予定なし」、四分の一が「実施中または今後予定中・検討中」と答えており、「若年人材需要類型」ごとの特徴がみられない。次に 100～999 人規模では「若年少数精鋭型」が「実施予定なし」、「若年中心使い分け型」が「実施中または今後予定中・検討中」と回答する傾向が高い。さらに 5～99 人規模では、同じく「若年少数精鋭型」が「実施予定なし」、「若年活躍型」に加えて「若年中心使い

¹⁰ クロス集計時には本設問への 3 択の回答を、「実施中（制度ありを含む）」と「今後予定中・検討中」とをまとめて「実施予定はない」との 2 択に変換しているが、3 択のままでもクロス集計を実施しても分析結果および解釈には変更を要しない。

分け型」も「実施中または今後予定中・検討中」と回答する傾向が高い。この「若年活躍型」と「若年中心使い分け型」について同じ類型同士で企業規模ごとの「実施中または今後予定中・検討中」の回答率を比較すると、いずれの事業所類型においても、100～999 人規模と 5～99 人規模とでは回答率に差があまりみられず、1,000 人以上規模で「実施予定なし」の比率が増す傾向が見られた。

以上より、新卒採用枠における 3 年以内既卒者の就職機会は、企業規模と若年労働者全般に対する需要の高低に影響を受けることが明らかになった。すなわち、若年労働者比率が高い事業所では開放性が高く、特に全員または一部を非正社員として雇用している「若年中心使い分け型」の事業所では比較的企業規模の大きい事業所でもその傾向が高い。一方、1,000 人以上の大企業や若年労働者を現状では雇用していない事業所、若年労働者比率が低く若年者を正社員としてのみ雇用している事業所では閉鎖的な傾向が見られた。ただし、その背景は多様である。1,000 人以上の大企業は新卒採用枠を設けての採用活動の経験が豊富であるにもかかわらず閉鎖的であることから、純然たる新卒者を雇用する事へのこだわりが強いことがうかがわれる。これに対して、若年労働者を現状では雇用していない事業所や、若年労働者比率が低くかつ若年者を正社員としてのみ雇用している事業所には、新卒採用の経験があまりない中小企業の事業所が多く分布する。したがってこれらの事業所は「新卒採用」へのこだわりが強いというよりも、そもそも新卒者に対象を絞った採用活動自体をあまり実施していないため「実施予定なし」と回答した可能性がある。

第4節 正社員の採用におけるフリーター経験に対する評価

次に、外部労働市場にいる若年非正社員が正社員へ入職する機会の開放度を確認する。本調査の事業所調査では、過去3年間に正社員の採用選考を行った事業所に対して、「フリーター¹¹が正社員の求人に応募してきた場合、フリーターであったことをどのように評価しますか¹²」と尋ね、「プラスに評価する」「評価にほとんど影響しない」「マイナスに評価する」の3つから1つを選択してもらっている。回答率が著しく低い¹³「プラスに評価する」を「評価にほとんど影響しない」とまとめて「マイナスに評価する」との2択に変換し、外部労働市場にいる若年非正社員が正社員へ入職する機会の開放度の指標とする。図表2-4に、本設問の回答結果の分布を企業規模・「若年人材需要類型¹⁴」ごとに示した。

カイ二乗検定の結果、企業規模全体でみた場合と、100～999人規模に限定した場合について有意な関連がみられ、いずれも「若年活躍型」の事業所はフリーター経験を「マイナスに評価する」傾向が高いことが明らかになった。第3節でみたように「若年活躍型」は新卒採用枠を設けた採用活動の実績が企業規模を問わず高く、かつ3年以内既卒者の新卒採用枠での募集を実施する傾向が高かった。しかし第2節でみたように「若年活躍型」が実際に雇用している若年正社員の経歴は、卒業後1年以内に入職した「新卒採用」者に偏っていた。すなわち、若年労働者比率が高くその全員を正社員として雇用する「若年活躍型」は、若年者を正社員として雇い入れることに最も積極的な事業所層ではあるが、その募集対象は純然たる新卒者あるいは限りなく新卒者に近い卒業後間もない既卒者が中心になっているといえよう。

¹¹ 本調査では「フリーター」を「家業（自営・農業等）、通学または家事のいずれかも行っていない15～34歳の者で、かつ、貴事業所への応募前の1年間に、就職はしていたが、勤め先における呼称がアルバイト又はパートである者」と定義している（事業所票7頁裏）。

¹² 事業所票問13。

¹³ 過去3年間に正社員を採用する予定があった5,348事業所のうち、フリーターであったことを「プラスに評価する」と答えた事業所は44事業所（0.8%）であった。

¹⁴ 本設問については若年労働者が1人もいない「若年労働者皆無型」の有効回答率が著しく低い（54.2%）ため、若年労働者が1人以上いる4つの類型についてのみ集計を行った。

図表 2-4 企業規模・「若年人材需要類型」別正社員募集時のフリーター経験への評価

		フリーター経験に対する評価			N
		マイナス 評価	プラス評価or ほとんど影響しない	不詳	
1,000人以上	全体	16.8%	62.6%	20.6%	1,838
	若年活躍型	21.6%	53.9%	24.5%	204
	若年中心使い分け型	16.4%	68.2%	15.5%	647
	若年少数精鋭型	13.6%	60.4%	25.9%	316
	若年正社員希少型	17.3%	60.8%	21.9%	671
100～999人	全体	20.7%	67.0%	12.3%	1,919
	若年活躍型	26.7%	60.9%	12.4%	307
	若年中心使い分け型	21.4%	68.9%	9.7%	611
	若年少数精鋭型	17.9%	65.0%	17.1%	357
	若年正社員希少型	18.8%	69.1%	12.1%	644
5～99人	全体	17.0%	67.2%	15.8%	1,331
	若年活躍型	19.7%	64.8%	15.6%	315
	若年中心使い分け型	17.0%	68.2%	14.8%	283
	若年少数精鋭型	17.7%	65.4%	16.9%	468
	若年正社員希少型	12.5%	72.5%	15.1%	265
合計	全体	18.3%	65.4%	16.2%	5,088
	若年活躍型	22.8%	60.7%	16.6%	826
	若年中心使い分け型	18.5%	68.5%	13.0%	1,541
	若年少数精鋭型	16.7%	63.9%	19.5%	1,141
	若年正社員希少型	17.1%	66.1%	16.8%	1,580

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※カイ二乗検定の結果有意であった変数についてのみ

調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

第5節 非正社員の正社員への転換制度・実績の有無

最後に、「事業所で雇用する正社員以外の労働者を正社員へ転換させる制度・実績の有無」をみることで、内部労働市場内の若年非正社員が正社員へ転換する機会の開放度を確認する。図表2-5に、すべての事業所に「正社員以外の労働者を正社員へ転換させる制度はありますか¹⁵」と尋ねた結果を企業規模・「若年人材需要類型」別に示した。カイ二乗検定の結果、全ての企業規模において有意な関連がみられた。若年労働者を全て正社員として雇用している「若年活躍型」と「若年少数精鋭型」、そもそも若年労働者がいない「若年労働者皆無型」では、いずれの企業規模でも正社員以外の労働者を正社員へ転換させる制度がない事業所の割合が高い。これらの事業所には少なくとも調査時点においては、転換の対象となる若年非

図表2-5 企業規模・「若年人材需要類型」別非正社員の正社員への転換制度有無

		正社員以外の労働者を 正社員へ転換させる制度が			N
		ある	ない	不詳	
1,000人以上	全体	58.9%	37.5%	3.5%	3,967
***	若年労働者皆無型	45.0%	51.1%	3.8%	131
	若年活躍型	47.9%	43.5%	8.6%	432
	若年中心使い分け型	67.6%	30.4%	2.0%	1,189
	若年少数精鋭型	47.5%	47.5%	5.0%	781
	若年正社員希少型	62.6%	35.0%	2.4%	1,434
100～999人	全体	56.6%	40.8%	2.5%	3,354
***	若年労働者皆無型	45.0%	46.9%	8.1%	160
	若年活躍型	44.4%	52.3%	3.3%	509
	若年中心使い分け型	72.8%	25.5%	1.7%	936
	若年少数精鋭型	41.3%	54.6%	4.1%	635
	若年正社員希少型	59.2%	39.7%	1.2%	1,114
5～99人	全体	38.7%	54.1%	7.3%	2,962
***	若年労働者皆無型	23.7%	60.6%	15.7%	611
	若年活躍型	34.0%	59.6%	6.4%	497
	若年中心使い分け型	58.1%	38.9%	3.1%	453
	若年少数精鋭型	33.7%	59.9%	6.5%	912
	若年正社員希少型	53.4%	43.8%	2.9%	489
合計	全体	52.3%	43.4%	4.3%	10,283
***	若年労働者皆無型	30.6%	56.8%	12.6%	902
	若年活躍型	41.9%	52.2%	6.0%	1,438
	若年中心使い分け型	67.8%	30.1%	2.1%	2,578
	若年少数精鋭型	40.4%	54.3%	5.3%	2,328
	若年正社員希少型	59.8%	38.1%	2.0%	3,037

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

¹⁵ 事業所票問12(1)。

正社員が在籍していないため当然の結果といえる。反対に転換制度がある傾向が高いのは、若年労働者比率が高くかつその一部または全てを非正社員として雇用する「若年中心使い分け型」である。「若年正社員希少型」は「若年中心使い分け型」と似た傾向を示すが、100～999人規模では若干その傾向が弱まる。またいずれの「若年人材需要類型」においても企業規模が100～999人、1,000人以上の事業所では、5～99人の事業所より転換制度がある傾向が高い。以上より、若年非正社員の正社員への転換の制度化は、若年労働者比率の高さと、若年労働者を非正社員として雇用する傾向、企業規模が100人以上であることと関連をもつといえる。

次に図表2-6①に、全ての事業所に「過去3年間に正社員以外の若年労働者を正社員に転換させたことはありますか¹⁶⁾」と尋ねた結果を企業規模・「若年人材需要類型」別に示した。

図表2-6① 企業規模・「若年人材需要類型」別非正社員の正社員への転換実績有無

		過去3年間に正社員以外の若年労働者を 正社員に転換させたことが				N
		該当する労働者				
		ある	ない	はいなかった	不詳	
1,000人以上	全体	30.3%	26.8%	35.0%	7.8%	3,967
***	若年労働者皆無型	3.1%	9.9%	78.6%	8.4%	131
	若年活躍型	9.7%	21.5%	57.9%	10.9%	432
	若年中心使い分け型	48.2%	27.2%	19.1%	5.6%	1,189
	若年少数精鋭型	9.6%	22.9%	56.9%	10.6%	781
	若年正社員希少型	35.5%	31.7%	25.5%	7.3%	1,434
100～999人	全体	37.1%	20.3%	38.4%	4.2%	3,354
***	若年労働者皆無型	4.4%	13.8%	71.3%	10.6%	160
	若年活躍型	17.7%	15.1%	61.7%	5.5%	509
	若年中心使い分け型	58.5%	19.2%	20.0%	2.2%	936
	若年少数精鋭型	15.9%	17.8%	60.0%	6.3%	635
	若年正社員希少型	44.7%	26.0%	26.2%	3.1%	1,114
5～99人	全体	17.5%	16.7%	58.9%	6.9%	2,962
***	若年労働者皆無型	3.1%	7.0%	76.6%	13.3%	611
	若年活躍型	14.5%	13.5%	65.2%	6.8%	497
	若年中心使い分け型	38.4%	28.0%	29.8%	3.8%	453
	若年少数精鋭型	11.5%	13.2%	69.5%	5.8%	912
	若年正社員希少型	30.1%	28.2%	37.6%	4.1%	489
合計	全体	28.8%	21.8%	43.0%	6.4%	10,283
***	若年労働者皆無型	3.3%	8.6%	75.9%	12.1%	902
	若年活躍型	14.2%	16.5%	61.8%	7.6%	1,438
	若年中心使い分け型	50.2%	24.4%	21.3%	4.0%	2,578
	若年少数精鋭型	12.1%	17.7%	62.7%	7.6%	2,328
	若年正社員希少型	38.0%	29.1%	27.7%	5.2%	3,037

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

¹⁶⁾ 事業所票問12(2)

カイ二乗検定の結果、全ての企業規模で有意な関連がみられた。まず、そもそも調査時点において若年労働者を雇用していない「若年労働者皆無型」や若年労働者を全て正社員として雇用している「若年活躍型」「若年少数精鋭型」では、「該当する労働者」すなわち若年非正社員が過去3年間にいなかったと答える事業所がいずれの企業規模でも半数以上を占める。

**図表 2－6② 企業規模・「若年人材需要類型」別非正社員の正社員への転換実績有無
(過去3年間に若年非正社員が在籍していた事業所)**

		過去3年間に正社員以外の若年労働者を 正社員に転換させたことが		N
		ある	ない	
1,000人以上	全体	53.1%	46.9%	2,266
***	若年労働者皆無型	23.5%	76.5%	17
	若年活躍型	31.1%	68.9%	135
	若年中心使い分け型	64.0%	36.0%	896
	若年少数精鋭型	29.5%	70.5%	254
	若年正社員希少型	52.8%	47.2%	964
100～999人	全体	64.6%	35.4%	1,926
***	若年労働者皆無型	24.1%	75.9%	29
	若年活躍型	53.9%	46.1%	167
	若年中心使い分け型	75.3%	24.7%	728
	若年少数精鋭型	47.2%	52.8%	214
	若年正社員希少型	63.2%	36.8%	788
5～99人	全体	51.1%	48.9%	1,012
***	若年労働者皆無型	30.6%	69.4%	62
	若年活躍型	51.8%	48.2%	139
	若年中心使い分け型	57.8%	42.2%	301
	若年少数精鋭型	46.7%	53.3%	225
	若年正社員希少型	51.6%	48.4%	285
合計	全体	57.0%	43.0%	5,204
***	若年労働者皆無型	27.8%	72.2%	108
	若年活躍型	46.3%	53.7%	441
	若年中心使い分け型	67.3%	32.7%	1,925
	若年少数精鋭型	40.5%	59.5%	693
	若年正社員希少型	56.7%	43.3%	2,037

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

そこで過去3年間に若年非正社員がいた事業所に限定して同様のクロス集計を行った(図表2－6②)。カイ二乗検定の結果、全ての企業規模で有意な関連が見られた。転換制度の有無(図表2－5)と同様に、実績においても、そもそも若年労働者がいない「若年労働者皆無型」ではいずれの企業規模でも転換実績がない傾向が高い。そこで若年労働者が1人以上いる4つの類型について検討を行う。まずいずれの類型も最も転換実績がある事業所の比率

（以下「転換実績率」）が高いのは企業規模が 100～999 人の事業所である。次に、いずれの企業規模でも「若年中心使い分け型」の転換実績率が突出して高い。さらに企業規模 100～999 人、1,000 人以上では「若年正社員希少型」の転換実績率も比較的高く「若年活躍型」「若年少数精鋭型」の値を引き離す。しかし 5～99 人規模では「若年活躍型」と「若年少数精鋭型」でも転換実績率が増加し、「若年正社員希少型」と大差ない比率になる。

以上より、若年非正社員の正社員への転換実績の高さは、制度化の度合いと同様、若年労働者比率が高いこと、若年労働者を非正社員として雇用すること、企業規模が 100 人以上であることと関連を持つことが明らかになった。ただし制度の場合とは異なり、5～99 人の中小企業の事業所では、「若年人材需要類型」ごとの違いがあまり明確には現れなかった。すなわち中小企業の事業所では、たまたま調査時点においては若年労働者を正社員としてのみ雇用している事業所であっても、過去には若年労働者を非正社員として雇用していた経験がある場合には、正社員へと転換させる傾向が、調査時点において若年労働者を非正社員として雇用している事業所と同程度みられる。

第6節 第2章のまとめ

本章の目的は、どのような事業所が、どのような経歴の若者を正社員として募集・採用しているのか現状を把握し、多様な経歴の若年者に対する機会拡大の促進に向けて大きな見取り図を描くことであった。図表2-7は、本章での分析結果の要点を「若年人材需要類型」ごとにまとめ図式化したものである。この図から、それぞれの類型の正社員募集・採用管理の特徴は以下の様に言えるだろう。

1. 若年活躍型

若年労働者比率が高く全員を正社員として雇用している「若年活躍型」は、3年以内既卒者の新卒採用枠での受け入れには積極的であるが、実際に採用されている若年正社員は、卒業から1年以内に入職している傾向が他の類型と比べて突出して高かった。また、中小企業の事業所であっても、無職・非正社員として働く若年労働者を正社員として雇用する比率は著しく低く、フリーター経験をマイナス評価する傾向は最も高かった。「若年活躍型」は第1章において、若年者に対して量・質ともに最も旺盛な人材需要を有し、求人開拓において主なターゲットとすべき層と指摘された。しかし本章での分析の結果、「若年活躍型」の事業所は、多様な経歴の若者たちに広く正規雇用への機会を設けているとはいいがたい。

2. 若年少数精鋭型

次に、若年労働者比率は低いが全員を正社員として雇用している「若年少数精鋭型」は、企業規模が100～999人の事業所では3年以内既卒者の新卒採用枠での募集を敬遠する傾向があり、純然たる新卒者へのこだわりがみられる。しかし企業規模が5～99人の事業所では、3年以内既卒者の新卒採用枠での募集や、無職・非正規の若者の正規雇用に比較的積極的である。ただし小規模企業の「若年少数精鋭型」は、若年者を正社員として新規採用する需要の発生頻度が小さいため、多様な経歴の若年者を受け入れる容量はそれほど大きくない。

3. 若年正社員希少型

次に、若年労働者比率が低くその全員または一部を非正社員として雇用する「若年正社員希少型」は、そもそも新卒採用をあまり実施していない。また、雇用している非正社員を正社員へ転換させる制度はあるが実際の転換実績は「若年中心使い分け型」ほどには高くない。ただ、企業規模が5～99人の事業所の場合、雇用している若年正社員の入職経緯が無職・非正規からの入職である率は他の類型と比べて最大である。以上より、「若年正社員希少型」の事業所は「若年少数精鋭型」と同様、多様な経歴の若者に対する正社員雇用の機会が広く開かれているが、若年者を正社員として新規採用する需要の発生頻度が小さいため、多様な経歴の若年者を受け入れる容量はそれほど大きくないといえる。

図表2-7 「若年人材需要類型」別多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大度合い

若年労働者なし	若年労働者あり	
	若年労働者比率＝平均(29.4%) 超	若年労働者比率＝平均以下
若年皆無型 902事業所 (8.8%) 鉱, 砕石, 砂利採取 建設 運輸, 郵便 その他サービス 5～29人	若年活躍型 1,438事業所 (14.0%) 建設 卸売 100～299人 情報通信 金融・保険 30～99人 学術研究, 専門・技術サービス 5～29人 3年以内既卒者募集 ☆1,000人以上:25.0% ☆100-999人:32.0% ☆5-99人:31.2% ※卒業1年以内に入職した※フリーター経験をマイナ評価する傾向が最も高い 若年正社員比率最多	若年少数精鋭型 2,328事業所 (22.6%) 鉱, 砕石, 砂利採取 30～99人 電気・ガス・熱供給・水道 5～29人 運輸, 郵便 建設 卸売 3年以内既卒者募集 非正規・無職から入職 ☆1,000人以上:23.6% ☆100-999人:24.3% ☆5-99人:22.3%
※企業規模・産業は、カイ二乗検定で有意かつ調整済み残差の検定で有意かつ正のカテゴリを提示(ともに $p<.05$)。	若年中心使い分け型 2,578事業所 (25.1%) 生活関連サービス, 娯楽 小売 1,000人以上 教育, 学習支援 宿泊, 飲食サービス 300～999人 医療, 福祉 3年以内既卒者募集 ☆1,000人以上:26.2% ☆100-999人:36.8% ☆5-99人:27.8% 非正規・無職から入職 ☆1,000人以上:12.7% ☆100-999人:18.3% ☆5-99人:25.3% ※非正社員を正社員に転換する制度を備えている割合・過去に転換した実績共に最多	若年正社員希少型 3,037事業所 (29.5%) 運輸, 郵便 小売 1,000人以上 教育, 学習支援 300～999人 複合サービス その他サービス 100～299人 3年以内既卒者募集 非正規・無職から入職 ☆1,000人以上:25.7% ☆100-999人:29.4% ☆5-99人:20.2%

☆学校等卒業後3年以内の者の新規学卒者採用枠での募集「実施中または今後予定・検討中」の比率

★現職で正社員になった経緯「非正規からの転換・転職・無職からの採用」の比率

※調整済み残差の検定で有意かつ正のカテゴリに下線、負のカテゴリを斜体で示した

4. 若年中心使い分け型

最後に、若年労働者比率が高く全員または一部を非正社員として雇用する「若年中心使い分け型」の事業所は、3年以内既卒者の新卒採用枠での募集に積極的である。一方で、新卒者以外の若年者を外部労働市場から正社員として採用する傾向は低い。しかし、「若年中心使い分け型」の事業所では雇用している非正社員を正社員へ転換させる傾向が制度・実績ともに最も高いことから、まずは多様な経歴の若年者を非正社員として内部労働市場内に雇い入れ、実際の働きぶりをみてから正社員へと転換させるという段階を踏む形で、広く多様な若年者を受け入れている可能性が高い。以上より、「若年中心使い分け型」は、若年者に対する量的な人材需要が旺盛で、かつ多様な経歴の若年者に対して正規雇用への機会を広く設けている事業所層であるといえるだろう。ただし第1章でみたように、「若年中心使い分け型」の事業所が多い産業は、新規学卒者の卒業後3年以内離職率が高い産業と重なる。多様な経歴の若年者が正社員としての雇用を手に入れたとしても、職場に定着することがなければ、再度就職活動を行わなくてはならない。「若年中心使い分け型」の事業所を、雇用吸収力があるだけでなく、若者が定着する職場として育てていく必要がある。そのためにはまず、現状において各「若年人材需要類型」の事業所が、若年者をどのような労働条件で雇用し、どのような雇用管理を行っているのかを明らかにする必要がある。この問題については次の第3章で検討する。

【引用文献】

- JILPT (2013) 『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』労働政策研究報告書 No.158.
JILPT (2014a) 『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（採用担当者ヒアリング調査報告）』労働政策研究・研修機構 資料シリーズ No.115.
JILPT (2014b) 『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査（ハローワーク求人企業アンケート調査）』調査シリーズ No.117.

章末付表 2－1① 企業規模・「若年人材需要類型」別過去に中途採用した若年正社員の有無

		中途採用された若年正社員が		N
		いない	いる	
1,000人以上 ***	全体	21.1%	78.9%	3,836
	若年活躍型	28.0%	72.0%	432
	若年中心使い分け型	14.6%	85.4%	1,189
	若年少数精鋭型	29.2%	70.8%	781
	若年正社員希少型	20.0%	80.0%	1,434
100～999人 ***	全体	15.7%	84.3%	3,194
	若年活躍型	18.1%	81.9%	509
	若年中心使い分け型	10.9%	89.1%	936
	若年少数精鋭型	18.7%	81.3%	635
	若年正社員希少型	16.9%	83.1%	1,114
5～99人 ***	全体	17.9%	82.1%	2,351
	若年活躍型	12.3%	87.7%	497
	若年中心使い分け型	21.2%	78.8%	453
	若年少数精鋭型	12.7%	87.3%	912
	若年正社員希少型	30.3%	69.7%	489
合計 ***	全体	18.5%	81.5%	9,381
	若年活躍型	19.1%	80.9%	1,438
	若年中心使い分け型	14.4%	85.6%	2,578
	若年少数精鋭型	19.9%	80.1%	2,328
	若年正社員希少型	20.5%	79.5%	3,037

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表 2-1 ②A 産業別・企業規模別過去に新卒採用した若年正社員の有無

		新卒採用された若年正社員が		N
		いない	いる	
産業・企業規模計		24.3%	75.7%	10,283
産業 ***	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	63.5%	36.5%	208
	建設業	24.5%	75.5%	530
	製造業	20.6%	79.4%	1,957
	電気・ガス・熱供給・水道業	22.3%	77.7%	619
	情報通信業	16.2%	83.8%	474
	運輸業, 郵便業	38.3%	61.7%	614
	卸売業	18.1%	81.9%	546
	小売業	25.9%	74.1%	544
	金融業・保険業	15.2%	84.8%	494
	不動産業・物品賃貸業	33.6%	66.4%	354
	学術研究, 専門・技術サービス業	19.2%	80.8%	600
	宿泊業, 飲食サービス業	32.8%	67.2%	351
	生活関連サービス業, 娯楽業	33.4%	66.6%	350
	教育, 学習支援業	19.4%	80.6%	804
	医療, 福祉	16.9%	83.1%	800
	複合サービス事業	14.8%	85.2%	553
	サービス業(他に分類されないもの)	48.2%	51.8%	485
企業規模 ***	1,000人以上	13.7%	86.3%	3,967
	300～999人	13.7%	86.3%	1,788
	100～299人	19.8%	80.2%	1,566
	30～99人	30.4%	69.6%	1,441
	5～29人	63.6%	36.4%	1,521

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定結果が有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 2-1 ②B 産業別・企業規模別過去に中途採用した若年正社員の有無

		中途採用された若年正社員が		N
		いない	いる	
産業・企業規模計		25.6%	74.4%	10,283
産業 ***	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	49.0%	51.0%	208
	建設業	25.7%	74.3%	530
	製造業	18.1%	81.9%	1,957
	電気・ガス・熱供給・水道業	37.3%	62.7%	619
	情報通信業	19.0%	81.0%	474
	運輸業, 郵便業	26.5%	73.5%	614
	卸売業	21.1%	78.9%	546
	小売業	32.5%	67.5%	544
	金融業・保険業	35.8%	64.2%	494
	不動産業・物品賃貸業	26.3%	73.7%	354
	学術研究, 専門・技術サービス業	20.7%	79.3%	600
	宿泊業, 飲食サービス業	30.2%	69.8%	351
	生活関連サービス業, 娯楽業	29.4%	70.6%	350
	教育, 学習支援業	26.5%	73.5%	804
	医療, 福祉	14.4%	85.6%	800
	複合サービス事業	29.8%	70.2%	553
	サービス業(他に分類されないもの)	34.8%	65.2%	485
企業規模 ***	1,000人以上	23.7%	76.3%	3,967
	300～999人	19.4%	80.6%	1,788
	100～299人	20.1%	79.9%	1,566
	30～99人	21.4%	78.6%	1,441
	5～29人	47.6%	52.4%	1,521

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表2-2① 企業規模・「若年人材需要類型」別過去1年間に採用した若年正社員の採用枠組

		過去1年間の若年正社員(新規学卒者・中途採用者)の採用					N
		新規学卒者 のみ採用	中途採用者 のみ採用	両者ともに 採用	両者ともに 採用せず	不詳	
1,000人以上	全体	26.0%	5.8%	25.7%	32.2%	10.3%	3,967
***	若年労働者皆無型	1.5%	.8%		89.3%	8.4%	131
	若年活躍型	38.7%	4.6%	21.3%	22.0%	13.4%	432
	若年中心使い分け型	21.9%	4.1%	40.3%	23.6%	10.1%	1,189
	若年少数精鋭型	32.9%	5.5%	10.9%	40.7%	10.0%	781
	若年正社員希少型	24.1%	8.2%	25.2%	32.4%	10.0%	1,434
100～999人	全体	22.7%	9.5%	28.1%	29.4%	10.4%	3,354
***	若年労働者皆無型	1.3%	1.3%	.6%	83.1%	13.8%	160
	若年活躍型	35.4%	5.3%	30.1%	18.7%	10.6%	509
	若年中心使い分け型	22.1%	6.5%	43.7%	17.9%	9.7%	936
	若年少数精鋭型	25.4%	14.0%	16.4%	35.0%	9.3%	635
	若年正社員希少型	19.1%	12.4%	24.6%	32.9%	11.0%	1,114
5～99人	全体	8.9%	15.1%	8.9%	49.4%	17.7%	2,962
***	若年労働者皆無型	1.1%	2.0%		73.5%	23.4%	611
	若年活躍型	19.7%	18.1%	17.3%	29.6%	15.3%	497
	若年中心使い分け型	11.3%	15.0%	15.5%	38.4%	19.9%	453
	若年少数精鋭型	7.9%	21.5%	7.9%	47.6%	15.1%	912
	若年正社員希少型	7.4%	16.6%	7.4%	52.8%	16.0%	489
合計	全体	20.0%	9.7%	21.6%	36.2%	12.5%	10,283
***	若年労働者皆無型	1.2%	1.7%	.1%	77.5%	19.5%	902
	若年活躍型	30.9%	9.5%	23.0%	23.4%	13.1%	1,438
	若年中心使い分け型	20.1%	6.9%	37.2%	24.2%	11.7%	2,578
	若年少数精鋭型	21.0%	14.1%	11.2%	41.8%	11.8%	2,328
	若年正社員希少型	19.6%	11.1%	22.1%	35.9%	11.3%	3,037

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったセルを空欄としている

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表 2-2② 産業別・企業規模別過去1年間に採用した若年正社員の採用枠組

		過去1年間の若年正社員(新規学卒者・中途採用者)の採用					N
		新規学卒者 のみ採用	中途採用者 のみ採用	両者ともに 採用	両者ともに 採用せず	不詳	
産業・企業規模計		20.0%	9.7%	21.6%	36.2%	12.5%	10,283
産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	9.1%	13.9%	4.3%	57.2%	15.4%	208
	建設業	23.6%	10.9%	20.6%	31.7%	13.2%	530
	製造業	22.4%	10.5%	25.8%	29.2%	12.2%	1,957
	電気・ガス・熱供給・水道業	29.2%	3.4%	11.0%	45.7%	10.7%	619
	情報通信業	25.1%	7.2%	25.7%	31.2%	10.8%	474
	運輸業, 郵便業	10.7%	14.7%	11.2%	51.0%	12.4%	614
	卸売業	22.3%	8.6%	23.4%	31.7%	13.9%	546
	小売業	17.5%	5.7%	9.6%	52.2%	15.1%	544
	金融業・保険業	37.2%	7.7%	14.2%	28.7%	12.1%	494
	不動産業・物品賃貸業	16.7%	13.0%	15.0%	42.4%	13.0%	354
	学術研究, 専門・技術サービス業	19.7%	12.2%	25.8%	30.2%	12.2%	600
	宿泊業, 飲食サービス業	14.5%	8.5%	16.2%	45.9%	14.8%	351
	生活関連サービス業, 娯楽業	9.7%	12.9%	13.7%	48.6%	15.1%	350
	教育, 学習支援業	18.9%	10.4%	29.6%	28.1%	12.9%	804
	医療, 福祉	8.6%	9.5%	50.6%	20.9%	10.4%	800
	複合サービス事業	31.1%	3.8%	14.8%	38.9%	11.4%	553
	サービス業(他に分類されないもの)	11.3%	13.8%	11.1%	52.0%	11.8%	485
企業規模	1,000人以上	26.0%	5.8%	25.7%	32.2%	10.3%	3,967
	300～999人	25.8%	7.7%	29.1%	27.6%	9.8%	1,788
	100～299人	19.3%	11.5%	26.9%	31.4%	11.0%	1,566
	30～99人	12.8%	16.5%	14.2%	40.9%	15.5%	1,441
	5～29人	5.2%	13.7%	3.9%	57.3%	19.9%	1,521

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表 2－3 産業別・企業規模別若年正社員の入職経緯

		現在の勤務先で正社員になった経緯					N
		新卒採用	非正規からの転換	正規からの転職	無職・非正規からの転職	その他	
産業・企業規模計		69.9%	6.9%	14.2%	7.4%	1.1%	10,042
産業	鉱業、砕石業、砂利採取業	58.4%	5.6%	21.0%	13.5%	1.1%	267
	建設業	72.2%	4.0%	15.8%	7.3%	.7%	575
	製造業	73.9%	5.0%	13.4%	6.3%	.9%	1,930
	電気・ガス・熱供給・水道業	83.1%	.9%	10.0%	5.0%	1.1%	662
	情報通信業	67.1%	5.1%	18.3%	8.7%	.5%	389
	運輸業、郵便業	64.1%	11.0%	15.1%	7.4%	1.5%	529
	卸売業	76.9%	2.7%	14.9%	4.8%	.4%	476
	小売業	70.9%	11.0%	11.5%	5.5%	1.2%	347
	金融業・保険業	87.1%	2.4%	5.5%	4.2%	.6%	543
	不動産業・物品賃貸業	65.7%	3.2%	21.8%	7.7%	1.0%	312
	学術研究、専門・技術サービス業	73.7%	4.4%	15.3%	5.4%	.6%	632
	宿泊業、飲食サービス業	56.3%	21.0%	15.0%	4.9%	1.7%	286
	生活関連サービス業、娯楽業	60.0%	13.8%	17.1%	8.1%	.5%	210
	教育、学習支援業	56.4%	13.3%	14.5%	12.3%	3.1%	885
	医療、福祉	63.1%	8.6%	17.7%	9.0%	1.1%	926
	複合サービス事業	78.8%	6.2%	7.2%	6.8%	.4%	723
	サービス業(他に分類されないもの)	50.3%	12.0%	21.4%	13.7%	2.0%	350
企業規模	1,000人以上	80.4%	5.6%	8.2%	4.5%	.8%	4,879
	300～999人	69.5%	8.4%	13.2%	7.1%	1.1%	1,836
	100～299人	65.5%	6.8%	17.4%	8.7%	1.1%	1,407
	30～99人	53.0%	9.0%	25.3%	11.5%	.8%	1,180
	5～29人	37.0%	8.6%	32.2%	18.6%	3.2%	740

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったセルは空欄としている

※検定時には「その他」と「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 2-4 産業別・企業規模別 3 年以内既卒者の新卒採用枠での募集状況

		3年以内既卒者の新卒採用枠での募集			N
		実施予定なし	実施中または 今後予定・検討中	不詳	
産業・企業規模計		59.5%	25.4%	15.1%	10,283
産業 ***	鉱業、砕石業、砂利採取業	73.1%	8.7%	18.3%	208
	建設業	51.1%	31.3%	17.5%	530
	製造業	59.3%	25.1%	15.6%	1,957
	電気・ガス・熱供給・水道業	56.5%	27.0%	16.5%	619
	情報通信業	49.8%	41.1%	9.1%	474
	運輸業、郵便業	69.4%	15.0%	15.6%	614
	卸売業	57.1%	29.9%	13.0%	546
	小売業	64.9%	21.3%	13.8%	544
	金融業・保険業	55.1%	33.4%	11.5%	494
	不動産業・物品賃貸業	63.3%	24.3%	12.4%	354
	学術研究、専門・技術サービス業	60.3%	26.0%	13.7%	600
	宿泊業、飲食サービス業	55.3%	24.8%	19.9%	351
	生活関連サービス業、娯楽業	59.4%	24.6%	16.0%	350
	教育、学習支援業	67.0%	17.4%	15.5%	804
	医療、福祉	49.3%	32.6%	18.1%	800
	複合サービス事業	59.0%	26.0%	15.0%	553
	サービス業(他に分類されないもの)	69.5%	17.3%	13.2%	485
企業規模 ***	1,000人以上	60.9%	24.7%	14.3%	3,967
	300～999人	56.8%	30.6%	12.6%	1,788
	100～299人	55.9%	29.5%	14.6%	1,566
	30～99人	57.0%	26.6%	16.4%	1,441
	5～29人	64.9%	16.0%	19.1%	1,521

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表 2-5 産業別・企業規模別正社員募集時のフリーター経験への評価

		フリーター経験に対する評価			N
		プラス評価or			
		マイナス評価	ほとんど影響しない	不詳	
産業・企業規模計		17.9%	64.5%	17.7%	5,348
産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	20.5%	55.4%	24.1%	83
***	建設業	21.2%	60.6%	18.2%	292
	製造業	23.7%	60.4%	15.9%	1,056
	電気・ガス・熱供給・水道業	4.0%	66.9%	29.1%	302
	情報通信業	18.8%	71.6%	9.6%	271
	運輸業, 郵便業	10.3%	65.2%	24.5%	282
	卸売業	23.5%	61.6%	14.9%	289
	小売業	17.2%	60.6%	22.2%	198
	金融業・保険業	26.2%	54.2%	19.6%	214
	不動産業・物品賃貸業	25.8%	58.8%	15.5%	194
	学術研究, 専門・技術サービス業	19.1%	65.5%	15.4%	325
	宿泊業, 飲食サービス業	9.8%	75.6%	14.5%	193
	生活関連サービス業, 娯楽業	14.4%	71.1%	14.4%	187
	教育, 学習支援業	15.3%	63.8%	20.9%	425
	医療, 福祉	15.3%	72.0%	12.7%	561
	複合サービス事業	12.5%	64.7%	22.7%	255
	サービス業(他に分類されないもの)	16.7%	66.1%	17.2%	221
	企業規模	1,000人以上	16.7%	62.3%	21.0%
	300～999人	21.3%	66.4%	12.3%	1,047
	100～299人	19.4%	67.5%	13.1%	924
	30～99人	17.6%	68.1%	14.3%	859
	5～29人	14.3%	58.3%	27.4%	657

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※カイ二乗検定の結果有意であった変数についてのみ調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 2-6 産業別・企業規模別非正社員の正社員への転換制度有無

		正社員以外の労働者を 正社員へ転換させる制度が			N
		ある	ない	不詳	
産業・企業規模計		52.3%	43.4%	4.3%	10,283
産業 ***	鉱業、砕石業、砂利採取業	27.9%	59.1%	13.0%	208
	建設業	43.0%	50.8%	6.2%	530
	製造業	54.2%	42.1%	3.7%	1,957
	電気・ガス・熱供給・水道業	29.6%	62.8%	7.6%	619
	情報通信業	44.7%	52.5%	2.7%	474
	運輸業、郵便業	61.7%	33.2%	5.0%	614
	卸売業	48.9%	46.3%	4.8%	546
	小売業	70.4%	27.2%	2.4%	544
	金融業・保険業	65.8%	30.6%	3.6%	494
	不動産業・物品賃貸業	50.8%	45.5%	3.7%	354
	学術研究、専門・技術サービス業	41.8%	54.3%	3.8%	600
	宿泊業、飲食サービス業	74.1%	23.6%	2.3%	351
	生活関連サービス業、娯楽業	64.9%	30.6%	4.6%	350
	教育、学習支援業	30.2%	63.9%	5.8%	804
	医療、福祉	59.6%	37.8%	2.6%	800
	複合サービス事業	72.0%	25.7%	2.4%	553
	サービス業(他に分類されないもの)	51.8%	44.5%	3.7%	485
企業規模 ***	1,000人以上	58.9%	37.5%	3.5%	3,967
	300～999人	58.2%	39.3%	2.5%	1,788
	100～299人	54.9%	42.6%	2.6%	1,566
	30～99人	44.8%	51.0%	4.2%	1,441
	5～29人	32.8%	57.0%	10.2%	1,521

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表 2-7 産業別・企業規模別非正社員の正社員への転換実績有無

		過去3年間に正社員以外の若年労働者を 正社員に転換させたことが 該当する労働者				N
		ある	ない	はいなかった	不詳	
産業・企業規模計		28.8%	21.8%	43.0%	6.4%	10,283
産業 ***	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	9.1%	14.4%	67.3%	9.1%	208
	建設業	21.7%	15.1%	57.4%	5.8%	530
	製造業	34.4%	17.2%	43.9%	4.4%	1,957
	電気・ガス・熱供給・水道業	5.2%	33.8%	48.6%	12.4%	619
	情報通信業	29.1%	18.4%	49.8%	2.7%	474
	運輸業, 郵便業	33.7%	15.5%	43.6%	7.2%	614
	卸売業	26.7%	19.8%	49.3%	4.2%	546
	小売業	26.7%	26.5%	41.5%	5.3%	544
	金融業・保険業	18.2%	24.3%	49.8%	7.7%	494
	不動産業・物品賃貸業	22.3%	23.7%	48.0%	5.9%	354
	学術研究, 専門・技術サービス業	21.7%	28.7%	43.8%	5.8%	600
	宿泊業, 飲食サービス業	43.9%	18.8%	34.2%	3.1%	351
	生活関連サービス業, 娯楽業	41.1%	19.4%	34.6%	4.9%	350
	教育, 学習支援業	27.6%	32.2%	24.6%	15.5%	804
	医療, 福祉	46.8%	20.4%	28.4%	4.5%	800
	複合サービス事業	32.0%	22.1%	42.0%	4.0%	553
	サービス業(他に分類されないもの)	24.3%	20.0%	49.9%	5.8%	485
企業規模 ***	1,000人以上	30.3%	26.8%	35.0%	7.8%	3,967
	300～999人	39.3%	20.4%	35.9%	4.5%	1,788
	100～299人	34.5%	20.3%	41.3%	3.8%	1,566
	30～99人	24.6%	19.5%	51.7%	4.2%	1,441
	5～29人	10.7%	14.1%	65.7%	9.5%	1,521

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した