

若年雇用

採用選考では積極性や組織の中で仕事ができる能力を重視——厚労省調査

TOPICS

2

厚生労働省が九月二五日にとりまとめた平成二五年「若年者雇用実態調査」によると、若年正社員を採用した事業所は選考にあたり、「職業意識・勤労意欲・チャレンジ精神」、「コミュニケーション能力」を重視するとの回答割合が高く、積極性や組織の中で仕事ができる能力を重視していることが明らかとなった。

調査は、事業所における若年労働者の雇用状況、若年労働者の就業に関する意識など若年者の雇用実態について、事業所、労働者の双方から把握することを目的に実施。五人以上の常用労働者を雇用する一万六六〇七事業所と、そこで働く二万四二四五人の若年労働者（一五―三四歳）を対象に、二〇一三年一〇月一日の状況について尋ねた。有効回答率は、事業所で六一・九％（有効回答数一万二八三事業所）、個人で六五・九％（同一万五九八六人）となった。なお、今回から、民営事業所に加え、官公営の事業所も調査対象に加えたことから、前回（二〇〇九年）との比較は、五人以上の民営事業所が対象となる。

事業所調査

二〇一三年一〇月一日現在、若年労働者が就業している事業所の割合は八〇・七％となった。その内訳（複数回

答）は、「若年正社員がいる」（六九・一％）、「正社員以外の若年労働者がいる」（四〇・九％）となった。

「若年正社員がいる」事業所を産業別にみると、「金融業、保険業」（八六・八％）がもつとも高く、以下「情報通信業」（八五・一％）、「複合サービス業」（八〇・九％）が続く。一方、「正社員以外の若年労働者がいる」事業所をみると、多い順に、「宿泊業、飲食サービス業」（六九・一％）、「教育、学習支援業」（六〇・二％）、「卸売業、小売業」（四九・〇％）となる。

規模別にみると、三〇人以上の各事業所規模において「若年労働者がいる」事業所が九割を超えているのに対し、「一五―二九人」（七七・六％）では八割弱にとどまる。

五人以上の民営事業所について、前回調査（二〇〇九年）と比べると、「若年労働者がいる」事業所は、「若年正社員がいる」事業所（前回七一・四％↓今回六八・九％）、「正社員以外の若年労働者がいる」事業所（同四四・八％↓同四〇・三％）ともに低下している。

職業意識やチャレンジ精神を重視

今回調査では、若年正社員の採用選考をした事業所に対し、重視した点（複数回答）についても新たに尋ねた。

その結果、新規学卒者、中途採用者

とも、「職業意識・勤労意欲・チャレンジ精神」がそれぞれ八二・九％、七四・七％でトップ。以下、新卒は、「コミュニケーション能力」（六七・〇％）、「マナー・社会常識」（六三・八％）、「組織への適応性」（五四・〇％）、「体力・ストレス耐性」（三五・三％）の順となる。一方、中途採用では、「マナー・社会常識」（六一・八％）、「コミュニケーション能力」（五五・〇％）、「組織への適応性」（五三・六％）、「業務に役立つ職業経験・訓練経験」（三七・九％）、「業務に役立つ専門知識や技能（資格・免許や語学力）」（三六・九％）が並んだ。

若年正社員は長期的な教育訓練で育成

若年者の育成方針については、若年正社員では、「長期的な教育訓練等で人材育成する」事業所割合（五七・七％）がもつとも高く、正社員以外の若年労働者は、「短期的に研修等で人材育成する」事業所割合（三八・三％）がもつとも高くなった。

若年正社員の育成方法（複数回答）は、新規学卒者では、「OJT」（六七・六％）、「OFF-JT」（三七・五％）、「自己啓発支援」（三四・九％）の順となり、中途採用者では、「OJT」（六三・二％）、「自己啓発支援」（三〇・一％）、「OFF-JT」（二八・五％）となる。

一方、正社員以外の若年労働者の育成方針（複数回答）については、「OJT」（六〇・三％）、「OFF-JT」（一九・一％）、「自己啓発支援」（二七・八％）となる。

半数近くの事業所に正社員転換制度が

今回調査では、正社員転換制度の有無についても、新たに尋ねた。

その結果、「制度あり」事業所（四八・三％）、「制度なし」事業所（四五・六％）となり、半数近くの事業所には正社員転換制度がある模様だ。「制度あり」については、「複合サービス事業」（七四・〇％）、「宿泊業、飲食サービス業」（六三・八％）、「金融業、保険業」（六三・五％）で高くなる。

一方、正社員転換の実績については、過去三年間（二〇一〇年一〇月―二〇一三年九月）に正社員以外の若年労働者がいた事業所（転換制度なしを含む）のうち、正社員以外の若年労働者を「正社員転換した」事業所割合は四六・六％となった。

産業別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」（六六・四％）、「情報通信業」（五七・七％）、「運輸業、郵便業」（五三・七％）、「医療・福祉」（五三・二％）で高くなる。規模別でみると、規模が大きくなるほど、「正社員転換した」事業所割合は高くなる。

職場定着に向けて意思疎通の向上を

職場定着に向けた取り組みについては、若年正社員の「定着のための対策を行っている」事業所割合は七〇・五%、正社員以外の若年労働者の「定着のための対策を行っている」事業所割合は五四・二%となった。

取り組み内容（複数回答）は、正社員、正社員以外とも、「職場での意思疎通の向上」が五九・五%、五九・二%とそれぞれトップ。以下、正社員では、「本人の能力・適性にあつた配置」（五四・〇%）、「教育訓練の実施・援助」（五一・六%）の順となる。正社員以外では、「採用前の詳細な説明・情報提供」（四九・六%）、「本人の能力・適性にあつた配置」（四七・五%）が続く。

個人調査

一方、個人調査をみると、在学していない若年労働者のうち、「正社員」割合は六八・二%、「正社員以外の労働者」割合は三一・八%となった。

性別でみると、男性では、「正社員」割合が七九・六%となり、年齢があがるほど「正社員」割合が上昇する。一方、女性は、「正社員」割合が五六・〇%となり、「二〇—二四歳」（六三・一%）をピークに、年齢があがるほど、その割合は低下する。そのほか、最終学歴別に「正社員」割合をみると、中卒（三七・五%）、高卒（五七・一%）、高専（短大率（二六・〇%）、大卒（七九・六%））となり、学歴が高くなるほど、「正社員」割合が高くなる。

正社員以外の三割が主たる稼ぎ手として働く

若年者が働く理由（三つまで）は、「主たる稼ぎ手として生活を維持するため」（四九・三%）がもっとも多く、以下、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」（三九・〇%）、「主たる稼ぎ手ではないが生活を維持するため」（三三・〇%）が続いた。

年齢別にみると、男女とも、一五—二四歳各層では「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」がもっとも多く、それより上では、男性は「主たる稼ぎ手として生活を維持するため」が「二五—二九歳」（六八・八%）、「三〇—三四歳」（八二・一%）で最多、女性は「主たる稼ぎ手ではないが生活を維持するため」が「二五—二九歳」（五一・七%）、「三〇—三四歳」（五三・〇%）ともっとも多くなる。

雇用形態別でみると、正社員では、「主たる稼ぎ手として生活を維持するため」（五九・九%）、正社員以外では、「主たる稼ぎ手ではないが生活を維持するため」（四一・二%）がそれぞれもっとも多く、正社員以外については、「主たる稼ぎ手として生活を維持するため」（三〇・七%）との回答割合が目立つ結果となった。

男性正社員の賃金は二〇〜二五万円未満が最多

二〇一三年九月に支払われた賃金総額（一時金除く）は、正社員では「二〇—二五万円未満」（三三・一%）、正社員以外では「二〇—二五万円未満」（二八・八%）がもっとも多くなる。

性別では、男性正社員は「二〇万—二五万円未満」（三四・二%）、女性正社員は「一五万—二〇万円未満」（三五・七%）、正社員以外では男女とも「一〇万—一五万円未満」がそれぞれ二五・七%、三〇・五%と最多となる。

一方、九月の最終週（九月二四日—三〇日）の実労働時間数をみると、正社員では「四〇—四五時間未満」（三二・七%）、正社員以外では「三五—四〇時間未満」（二二・二%）ともっとも高くなる。性別では、男女正社員とも、「四〇—四五時間未満」がそれぞれ二八・六%、三六・二%と最多となるものの、男性正社員は、「四五—五〇時間未満」（二二・一%）、「五〇—六〇時間未満」（二七・九%）が続く、女性正社員は「三五—四〇時間未満」（二〇・三%）、「四五—五〇時間未満」（一八・四%）が続く。

高学歴ほど高まる初職継続割合

一方、在学していない若年労働者が初めて勤務した会社で現在も働いているかどうかについては、「勤務している」（五一・七%）、「勤務していない」（四七・三%）となりほぼ拮抗。性別にみると、「勤務している」は男性五七・三%、女性四五・七%、最終学歴別にみると、概ね学歴が高くなるほど、勤務している「割合が高くなる（中卒一三・七%、高卒四一・九%、高専・短大卒四四・八%、大卒六二・七%）。

一方、初めて勤務した会社を辞めた若年労働者に在職期間を尋ねると、男女とも「一年—二年未満」がそれぞれ二一・四%、二二・一%ともっとも高くなった。

労働時間や休暇が離職理由のトップに

初めて勤務した会社を辞めた理由（三つまで）については、「労働時間・休日・休暇」（三二・二%）、「人間関係」（二九・六%）、「仕事が合わない」（一八・八%）、「賃金」（一八・〇%）の順となる。性別でみると、男性は、「労働時間・休日・休暇」（三二・七%）、「賃金」（二二・一%）、「仕事に合わない」（二二・〇%）、女性は、「人間関係」（二二・八%）、「労働時間・休日・休暇」（二二・八%）、「仕事に合わない」（二六・一%）の順となる。雇用形態別にみると、正社員は、「労働時間・休日・休暇」（二四・七%）、正社員以外では、「人間関係」（二二・〇%）がそれぞれ最多となったが、退職理由のうち、「結婚、子育てのため」（正社員↓五・四%、正社員以外↓三・六%）では、正社員以外での回答割合が目立った。

二人に一人が正社員を希望

一方、正社員以外の在学していない若年労働者に今後の働き方を尋ねると、「正社員として働きたい」（四七・二%）、「正社員以外の労働者として働きたい」（二八・七%）、「独立して事業を始めたい」（一・六%）となり、二人に一人が正社員での働き方を希望した。

性別でみると、男性では、「正社員として働きたい」（六一・二%）、「正社員以外の労働者として働きたい」（一一・二%）、女性では、「正社員として働きたい」（四〇・〇%）、「正社員以外の労働者として働きたい」（三七・二%）となった。

（調査・解析部）