

9 若年者雇用 若年正社員の定着対策を実施する事業所は7割超に——厚労省調査

厚生労働省は2019年12月18日、平成30(2018)年「若年者雇用実態調査」結果を発表した。それによると、若年労働者の定着のための対策を実施する事業所は、正社員で7割超、正社員以外の若年労働者では約6割にのぼり、前回調査(2013年)より上昇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、若年労働者の就業意識などを事業所、労働者の双方から把握することを目的に、5年ごとに実施。今回は全国の事業所とそこで働く若年労働者を対象に、2018年10月1日現在の状況について尋ねた。事業所調査(常用労働者5人以上)は、調査対象者1万7,112事業所のうち、有効回答数9,455事業所(有効回答率55.3%)。個人調査(15~34歳の若年労働者)は、調査対象者2万9,955人のうち、有効回答数1万9,889人(有効回答率66.4%)だった。

なお、今回の事業所調査では、フリーターについての調査事項の対象年齢が、前回調査までの15~34歳から、15~44歳に変更となっている。

事業所調査

若年労働者がいる事業所割合が減少

2018年10月1日現在で、若年労働者が就業している事業所の割合は76.0%と、前回調査(80.7%)より4.7%減少した。内訳を見ると、「若年正社員がいる」事業所は63.9%で、前回(69.1%)より5.2%減少、「正社員以外の若年労働者がいる」事業所は38.1%で、前回(40.9%)より2.8%

減少している。

「若年正社員がいる」事業所割合を産業別に見ると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(86.8%)が最も高く、次いで「金融業、保険業」(86.1%)、「情報通信業」(83.5%)となった。一方、「正社員以外の若年労働者がいる」事業所割合は「宿泊業、飲食サービス業」(70.5%)が最も高く、次いで「教育、学習支援業」(55.6%)となった。

規模別に見ると、1,000人以上規模(99.3%)、300~999人規模(98.4%)、100~299人規模(97.3%)、30~99人規模(95.0%)では「若年労働者がいる」事業所割合は9割を超えるが、5~29人規模は72.0%にとどまっている。

若年労働者の割合は宿泊業、飲食サービス業が最多

全労働者に占める若年労働者の割合は27.3%で、前回(28.6%)より1.3%減少した。内訳を見ると、若年正社員が17.2%で、前回(18.3%)より1.1%減少、正社員以外の若年労働者が10.2%で、前回(10.3%)より0.1%減少している。

若年労働者の割合を産業別に見ると、「宿泊業、飲食サービス業」(40.2%)が最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」(36.0%)、「情報通信業」(32.1%)となった。

また、正社員に占める若年労働者の割合が高い産業は「生活関連サービス業、娯楽業」(36.2%)、「金融業、保険業」(34.7%)が上位。これに対し、正社員以外の労働者に占める若年労働者の割合が高い産業は「宿泊業、飲食

サービス業」(44.3%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(35.7%)が上位に並んだ。

採用は職業意識や勤労意欲を最重視

過去1年間(2017年10月~2018年9月)に正社員として採用された若年労働者がいた事業所の割合は34.2%、正社員以外の労働者として採用された若年労働者がいた事業所は25.3%となった。

採用された若年労働者がいた事業所割合を産業別で見ると、正社員では「金融業、保険業」(52.6%)、「情報通信業」(52.2%)が半数を超えた。一方、正社員以外では「宿泊業、飲食サービス業」(45.6%)、「教育、学習支援業」(40.6%)が上位にあがる。

若年正社員の採用選考をした事業所のうち、採用選考にあたり重視した点(複数回答)について、採用区分別に見ると、「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」(それぞれ77.9%、76.0%)が最も高く、次いで「コミュニケーション能力」(71.1%、62.9%)、「マナー・社会常識」(61.0%、60.1%)の順となっている。「新規学卒者」、「中途採用者」とも、積極性や他者との関わり合いのなかで円滑に業務を遂行することができる能力、スキルが重視されているようだ。なお、「新規学卒者」に比べて「中途採用者」のほうが、「業務に役立つ職業経験、訓練経験」(10.7%、40.6%)を重視している割合が高い。

若年労働者の定着のための対策を行っている事業所は、正社員では72.0%と前回(70.5%)より1.5%増加、

正社員以外では57.1%と前回(54.2%)より2.9ポイント増加した。実施内容(複数回答)を見ると、正社員、正社員以外とも、「職場での意思疎通の向上」(それぞれ59.0%、58.3%)が最も高く、次いで「本人の能力・適性にあった配置」(53.5%、49.4%)、「採用前の詳細な説明・情報提供」(52.0%、49.2%)の順となっている。

約2割の事業所がフリーターを採用

過去3年間(2015年10月～2018年9月)に「正社員を採用する予定があった」事業所の割合は49.9%。そのうちフリーターからの応募があった事業所は25.4%、実際にフリーターを正社員として採用した事業所は18.5%となった。

調査では、正社員を採用する予定があった事業所に対して、フリーターが正社員の求人に応募してきた場合のフリーターであったことの評価についても尋ねている。その評価を年齢層別に見ると、15～34歳では「プラスに評価する」事業所が3.1%、「評価にほとんど影響しない」事業所が68.1%、「マイナスに評価する」事業所が13.5%となった。35～44歳では「プラスに評価する」事業所が1.5%、「評価にほとんど影響しない」事業所が54.9%、「マイナスに評価する」事業所が26.0%となった。

個人調査

正社員以外の生活費の収入源は自己の収入と親の収入がほぼ同割合に

在学していない若年労働者のうち、「正社員」割合は69.0%、「正社員以外の労働者」割合は30.8%となった。

性別で見ると、男性では「正社員」が79.8%となり、概ね年齢が上がる

ほど「正社員」割合が上昇。一方、女性では「正社員」が58.6%となり、20～24歳(70.4%)をピークに、年齢が上がるほど「正社員」割合は低くなる。

家族と同居している若年労働者の割合は76.5%、同居していない割合は23.4%となった。同居している若年労働者の同居家族の続柄(複数回答)を見ると、男性、女性ともに「親」(それぞれ43.5%、51.6%)が最も高い。

若年労働者の生活費の主な収入源を見ると、「自分自身の収入」(60.9%)、「親の収入」(25.5%)、「配偶者の収入」(11.6%)の順となった。

性別で見ると、男性では「自分自身の収入」が75.7%と最も高く、年齢が上がるほど「自分自身の収入」割合が高くなる一方で、「親の収入」割合が低くなる傾向にある。女性では「自分自身の収入」が46.7%と最も高いものの、ピークとなる「25歳～29歳」層でも54.6%にとどまっている。年齢が上がるほど「配偶者の収入」割合が高くなる一方で、「親の収入」割合は低くなる。

雇用形態別で見ると、正社員では「自分自身の収入」が74.0%と最多。正社員以外の労働者では「自分自身の収入」(38.8%)と「親の収入」(39.6%)がほぼ同程度の割合となっている。

約半数が初めて勤務した会社を離職

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を見ると、「勤務している」が50.9%、「勤務していない」が47.4%。性別で見ると、「勤務している」は男性が55.6%、女性が46.3%となった。

初めて勤務した会社を辞めた理由(三つまでの複数回答)では、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかつ

た」(30.3%)、「人間関係がよくなかった」(26.9%)、「賃金の条件がよくなかった」(23.4%)の順となっている。

これを勤続期間別に見ると、「1年未満」では「人間関係がよくなかった」と回答した割合が最も高いが、「1年以上～10年未満」では「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」と回答した割合が最も高くなっている。

「10年以上」では、「結婚・子育てのため」と回答した割合が最も高い。

賃金条件が転職理由のトップに

若年正社員が現在の会社から定年前に「転職したいと思っている」割合は27.6%。「転職したいと思っていない」割合は33.2%となった。性別で見ると、「転職したいと思っている」は男性が24.7%、女性が31.3%。「転職したいと思っていない」は男性が35.1%、女性が30.6%となっている。

転職しようと思う理由(複数回答)では、「賃金の条件がよい会社にかわりたい」(56.4%)が最も高く、次いで「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」(46.1%)、「仕事が自分に合った会社にかわりたい」(41.6%)となった。

一方、正社員以外の在学していない若年労働者の今後の働き方の希望を見ると、「正社員として働きたい」(41.8%)、「正社員以外の労働者として働きたい」(30.9%)、「独立して事業を始めたい」(4.7%)の順となった。

性別で見ると、「正社員として働きたい」は男性が49.3%、女性が38.2%。「正社員以外の労働者として働きたい」は男性が14.9%、女性が38.3%となっている。

(調査部)