

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（理事長 稲上毅）
調査・解析部長 山田 潤三
主任調査員 郡司 正人
調査員 奥田 栄二、荒川創太
（電話）03-5903-6282、03-5903-6284、03-5903-6283

新規学卒者枠、中途採用者枠では企業の既卒者の募集・採用にあたっての考え方に違い

フリーターの面接の際には、熱意・意欲、コミュニケーション力、忍耐力を重視

「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」結果報告（概要）

・調査結果のポイント

新規学卒者枠、中途採用者枠で異なる企業の既卒者の募集・採用にあたっての考え方

過去1年間（2006年9月から2007年8月）に正社員を募集した企業は91.0%（3頁、図表1）。このうち、「新規学卒者枠」で正社員を募集したのは82.9%（3頁、図表2）。そのうち無回答を除いた回答企業の約4割（39.4%）が既卒者を募集対象に含めていた（5頁、図表5）。

「新規学卒者枠」では、既卒者募集の理由は「新卒者と変わらないから」がもっとも多い（6頁、図表8）。その一方で、募集しない理由は、「新卒者で十分人員が確保できるから」がもっとも多い（6頁、図表7）。選考の重視項目は、「熱意・意欲」「コミュニケーション」の割合が高い（4頁、図表4）。採用した既卒者の採用前の状態は、「正社員経験があり学校卒業後3年未満の者」がもっとも多い（12頁、図表20）。

「中途採用者枠」では、既卒者募集の理由は「即戦力になるから」がもっとも多い（6頁、図表8）。選考の重視項目は、「実務経験」がもっとも割合が高い（4頁、図表4）。採用した既卒者の採用前の状態は、「正社員経験があり学校卒業後3年以上の者」がもっとも多い（12頁、図表20）。

通年採用の問題点は「人事部の負担増」。導入企業では、「問題点はない」と回答する企業も

通年採用制について、「導入している」とする企業は21.4%。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（12頁、図表21）。

通年採用制の導入理由は、「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%と最も多く、次いで「年間を通じて不足人員を補充できる」（58.5%）などとなっている（13頁、図表22）。一方、導入しない理由は、「欠員がある場合は中途採用でまかなっているから」の割合がもっとも高い（14頁、図表25）。

通年採用制の問題点としては、「人事部の負担が増加」「新入社員研修の時期・回数の重複化」が多いが、導入企業では「問題点はない」と回答する企業も多い（14頁、図表24）。

正社員登用制度がある理由としては、定着や仕事意欲を高めるためのが多い

非正社員の正社員登用制度について、「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」が49.3%、「制度も慣行もない」が24.1%となっている（15頁、図表26）。

正社員登用制度がある理由として、「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」の割合がもっとも高い（16頁、図表27）。正社員登用の候補者を選ぶ要件として、「上司の推薦」「本人の希望」「業務成績が基準を満たしていること」の割合が高い（16頁、図表28）。

《フリーター面接の際には、「熱意・意欲」「コミュニケーション力」「忍耐力」を重視》

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、重視する項目の程度を尋ねたところ、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」「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」などとなっている（20頁、図表35）。

．調査の概要

1．調査趣旨：

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．調査名 「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」

3．調査期間 2007年8月20日から9月3日

4．調査方法 郵送による調査票の配布・回収

5．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）

6．有効回収数 3,262社（有効回収率、32.6%）

7．回答企業の基本属性

回答企業の属性（単位＝％）

	総数	3262	100.0
従業員規模	100～299人	1989	61.0
	300～999人	867	26.6
	1000～4999人	296	9.1
	5000人以上	77	2.4
正社員規模	100～299人	2426	74.4
	300～999人	628	19.3
	1000～4999人	181	5.5
	5000人以上	27	0.8
業種	鉱業	2	0.1
	建設業	214	6.6
	製造業	1021	31.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	17	0.5
	情報・通信業	187	5.7
	運輸業	341	10.5
	卸売・小売業	736	22.6
	飲食店・宿泊業	153	4.7
	金融・保険業	63	1.9
	不動産業	44	1.3
	医療・保健衛生・福祉	34	1.0
	教育・学習支援業	26	0.8
	複合サービス	4	0.1
その他サービス	420	12.9	
会社設立年	1949年以前	731	22.4
	1950年代	522	16.0
	1960年代	658	20.2
	1970年代	523	16.0
	1980年代	352	10.8
	1990年代	254	7.8
2000年以降	152	4.7	

注）総数には従業員規模等が不明の企業を含む。

	総数	3262	100.0
労働組合の有無	労働組合あり	1122	34.4
	労働組合なし	1878	57.6
全社員に占める 非正社員の比率	ほぼ0	310	9.5
	10%未満	1057	32.4
	10～30%未満	933	28.6
	30～50%未満	374	11.5
全正社員中、若 年正社員（35歳 未満）の占める 比率	50～70%未満	272	8.3
	70%以上	266	8.2
	10%未満	208	6.4
	10～30%未満	1003	30.7
全正社員中、大 卒以上の占める 比率	30～50%未満	1293	39.6
	50～70%未満	510	15.6
	70%以上	153	4.7
	10%未満	708	21.7
全正社員中、女 性正社員の占め る比率	10～30%未満	987	30.3
	30～50%未満	711	21.8
	50～70%未満	430	13.2
	70%以上	311	9.5
採用方針	10%未満	924	28.3
	10～30%未満	1494	45.8
	30～50%未満	473	14.5
	50～70%未満	195	6.0
採用方針	70%以上	95	2.9
	新卒採用が中心	996	30.5
	比較的新卒採用が中心	863	26.5
	比較的中途採用が中心	678	20.8
中途採用が中心	666	20.4	

・調査結果の概要

1. 過去1年間の正社員の採用状況

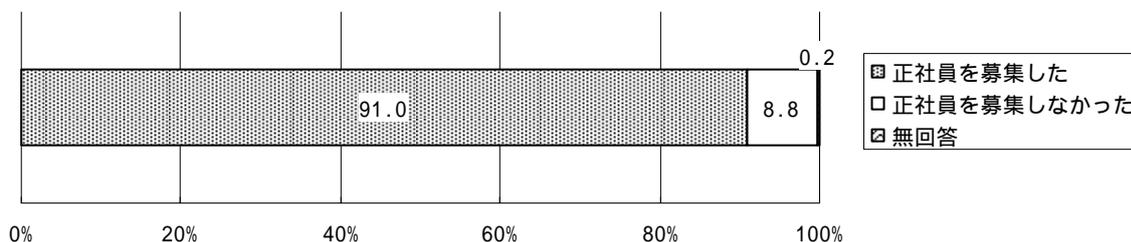
(1) 過去1年間の採用区分ごとの正社員の採用状況

[1] 正社員の募集状況と採用区分

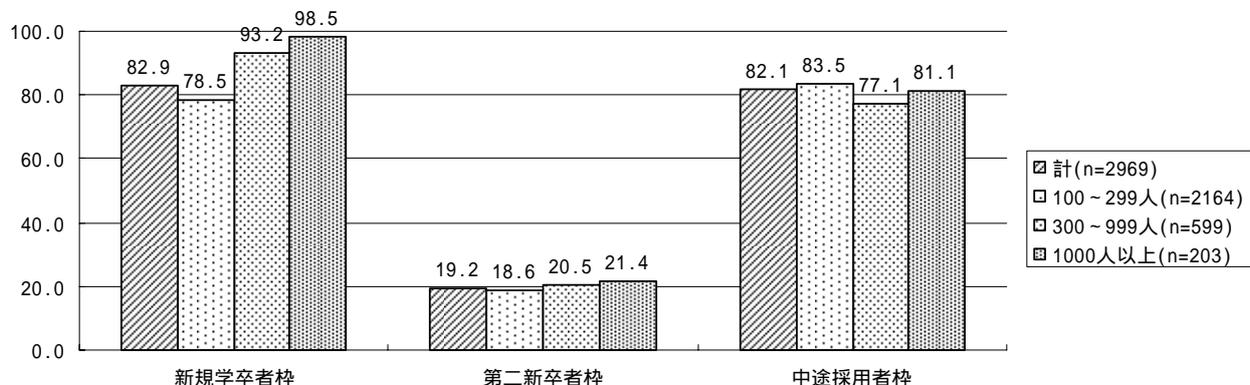
過去1年間(2006年9月から2007年8月)の正社員の募集状況についてみると、91.0%が募集したとしており、8.8%が募集しなかったとしている(図表1)。

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」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(図表2)。

図表1：過去1年間の正社員の募集状況(%)



図表2：正社員募集をした採用区分(規模別、複数回答、%)



注) 過去1年間に正社員を募集した企業を対象に集計。

[2] 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」「業

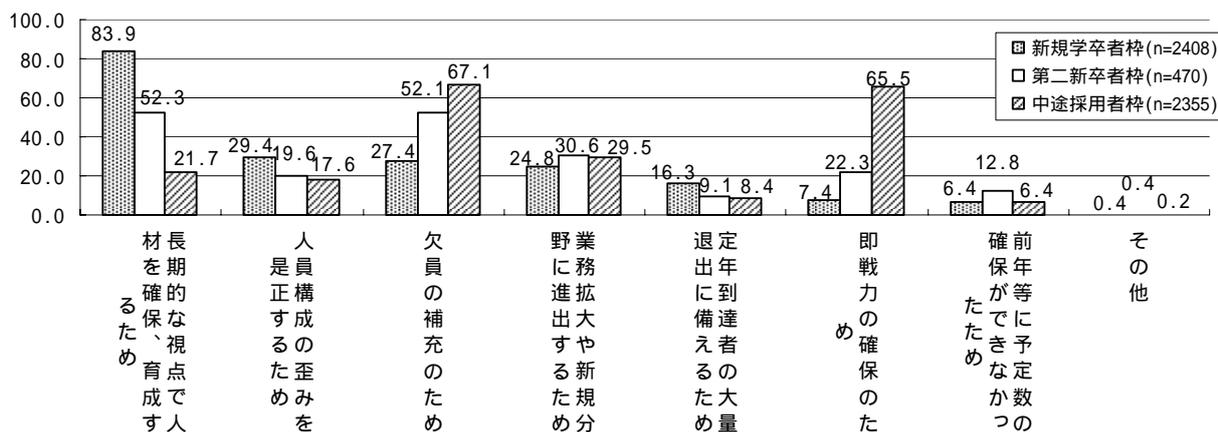
¹ 調査では、採用区分として、「新規学卒者枠」「第二新卒者枠」「中途採用者枠」の3種類の採用区分で尋ねた。ここでの「新規学卒者枠」とは、「『新規学卒者』として採用する場合」と定義し、「第二新卒者枠」は、「第二新卒者の採用に関し、新規学卒者や中途採用者と同じ枠ではなく、別の枠(第二新卒者枠)で採用する場合」とした。なお、ここでの「第二新卒者」とは、それぞれの企業の中で第二新卒の定義がある場合にはその定義によるものとし、特に定義がない場合は、学校(高校、専門学校、短大、高専、大学、大学院)卒業後、おおむね3年以内の者(学校卒業後すぐに就職する新卒者を除く。また、勤務経験の有無は問わない)とした。

² ここでの規模別とは正社員規模を指す(以下、同じ)。

務拡大や新規分野に進出するため」「即戦力の確保のため」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」「業務拡大や新規分野に進出するため」などとなっている。

採用区分間で比べてみると、「長期的な視点で人材を確保、育成するため」などで、「中途採用者枠」から「第二新卒者枠」「新規学卒者枠」へと割合が高くなる一方、「欠員の補充のため」「即戦力の確保のため」では、「新規学卒者枠」から「第二新卒者枠」「中途採用者枠」へと割合が高くなる傾向にある（図表3）。

図表3：正社員募集の理由（複数回答、%）

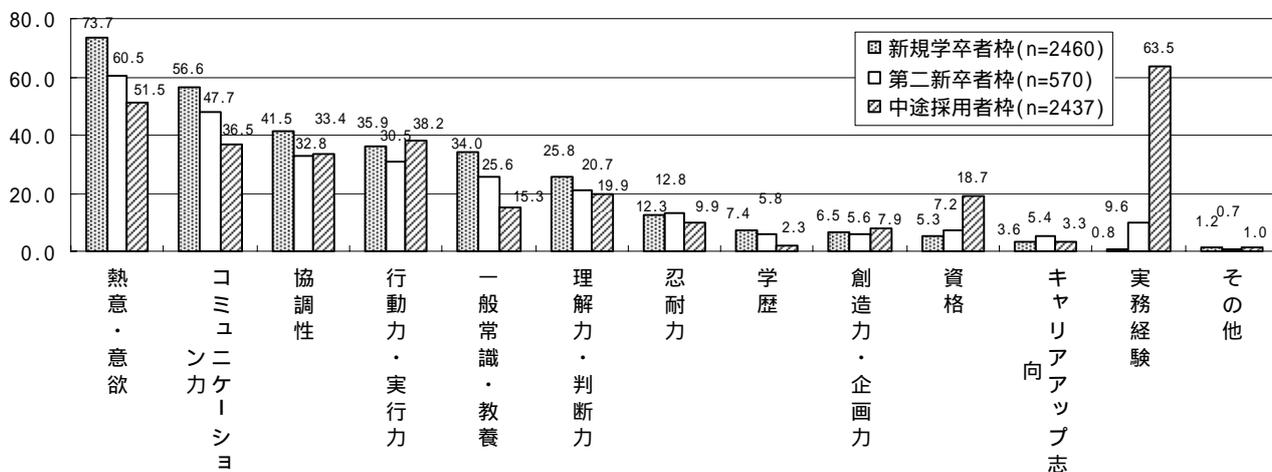


注) 過去1年間に採用区分ごとに正社員を募集した企業を対象に無回答を除き集計。

[3] 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%と最も多く、次いで、「コミュニケーション力」「協調性」などとなっている。「第二新卒者枠」も、「熱意・意欲」が60.5%と最も多く、次いで、「コミュニケーション力」「協調性」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%と最も多くなっており、次いで「熱意・意欲」「行動力・実行力」などとなっている（図表4）。

図表4：採用選考での重視項目（3つまでの複数回答、%）

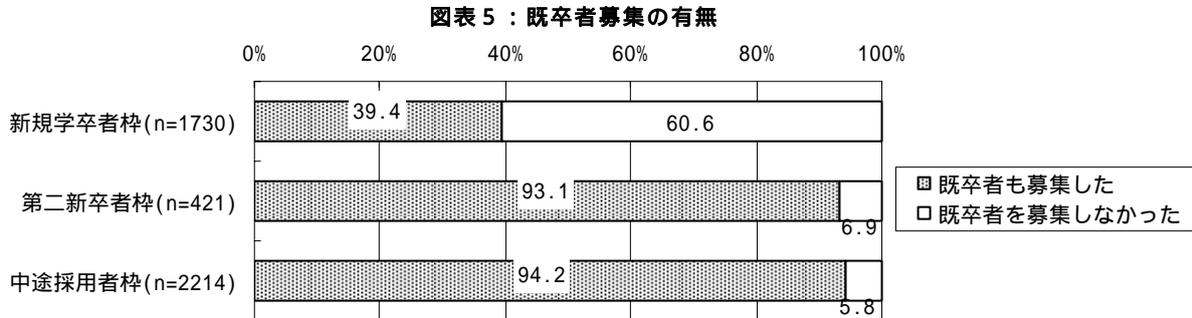


注) 過去1年間に採用区分ごとに正社員を募集した企業を対象に集計。

(2) 既卒者の募集状況

[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³の正社員としての募集状況を探った。それによれば、無回答企業を除いた回答企業での「新規学卒者枠」の既卒者の募集割合は39.4%となっている（図表5）。

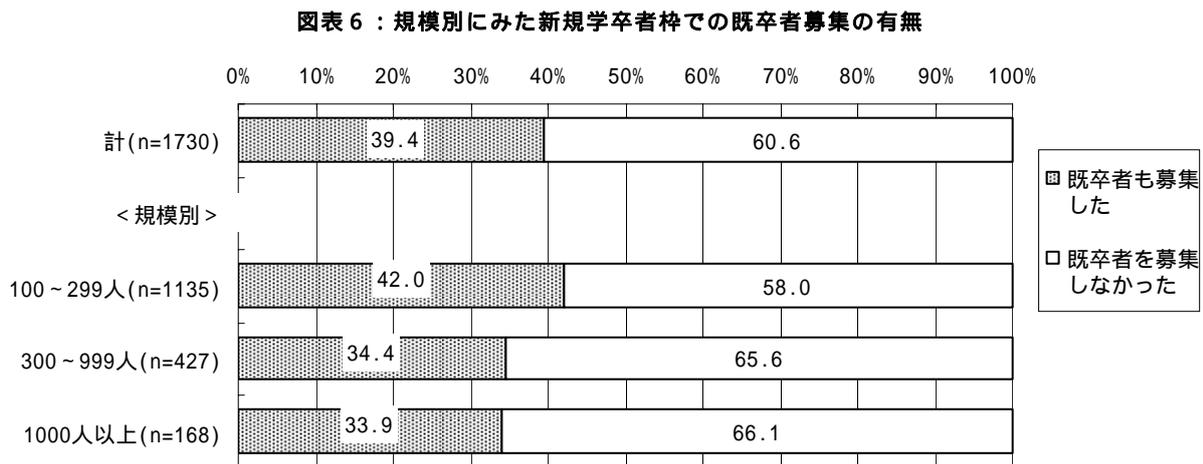


注) 過去1年間に採用区分ごとに正社員を募集した企業を対象に無回答を除き集計。

[2] 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」で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くなる（図表6）。

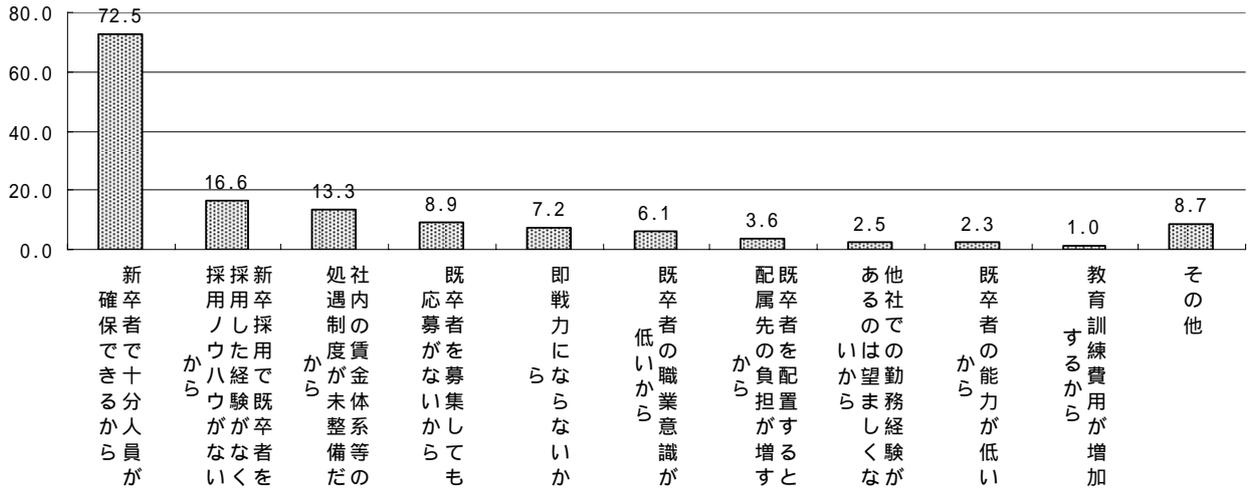
「新規学卒者枠」で既卒者を募集していない企業にその理由を探ったところ、「新卒者で十分人員が確保できるから」が72.5%と最も多く、次いで「新卒採用で既卒者を採用した経験がなく採用ノウハウがないから」「社内の賃金体系等の処遇制度が未整備だから」などとなっている（図表7）。



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。

³ 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）。

図表7：新規学卒者枠で既卒者を募集対象としない理由
(n=1049、3つまでの複数回答、%)

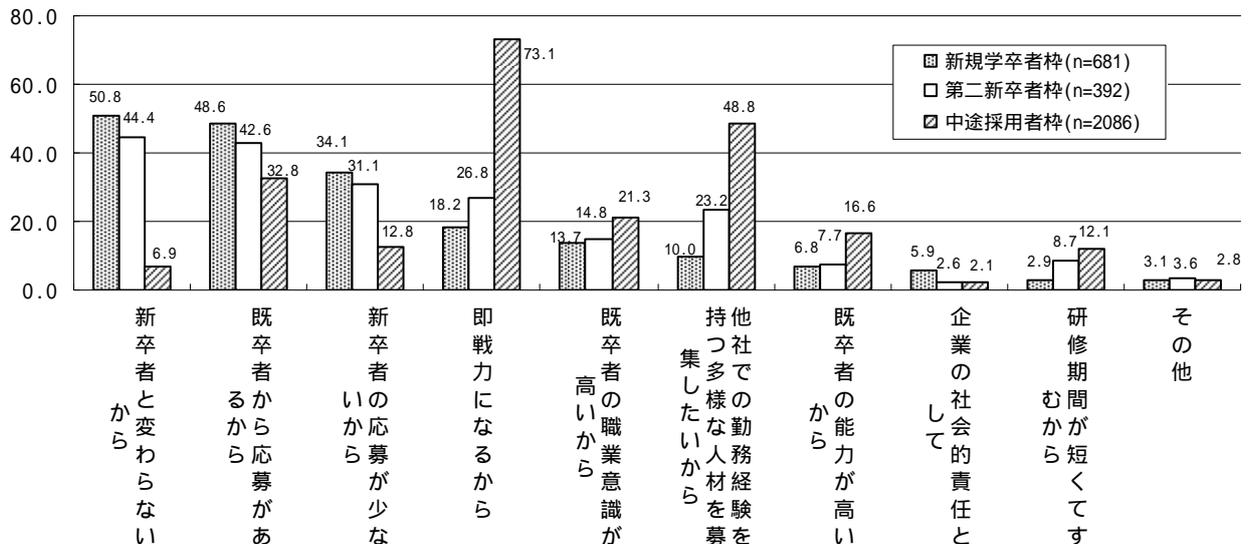


注) 過去1年間に新規学卒者枠で既卒者を募集しなかった企業を対象に集計。

[3] 既卒者を募集対象に含める理由

既卒者を募集対象とした企業に、その理由を尋ねたところ、「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8)。

図表8：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。

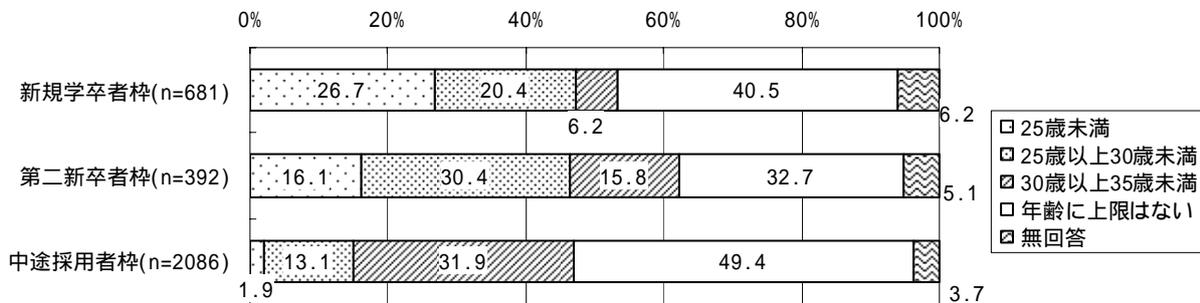
[4] 既卒者を募集する際の年齢上限、卒業後の経過期間の上限の状況

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%と最も高く、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」の割合が最も高く、「第二新卒者枠」は「25歳以上30歳未満」の割合が最も高い。一方、「中途採用者枠」では、「30歳以上35歳未満」の割合が最も高くなっている（図表9）。

次に、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%と最も高く、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（図表10）。

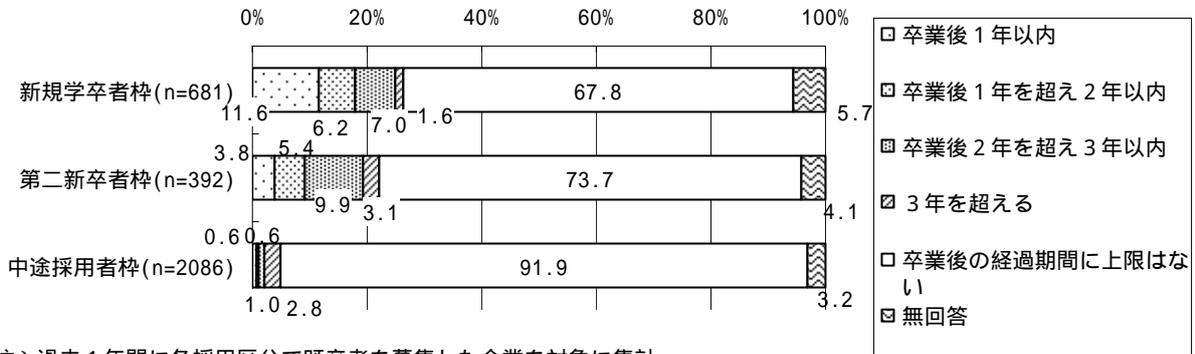
そこで、年齢の上限の有無及び卒業後の経過期間の上限の有無を組み合わせると、何らかの上限を設ける企業（「年齢及び卒業後の経過期間に上限あり」+「年齢上限のみあり」+「卒業後の経過期間上限のみあり」）は、「第二新卒者枠」が62.8%、「新規学卒者枠」が56.0%、「中途採用者枠」が46.3%となっている（図表11）。

図表9：既卒者を募集する際の年齢上限（%）



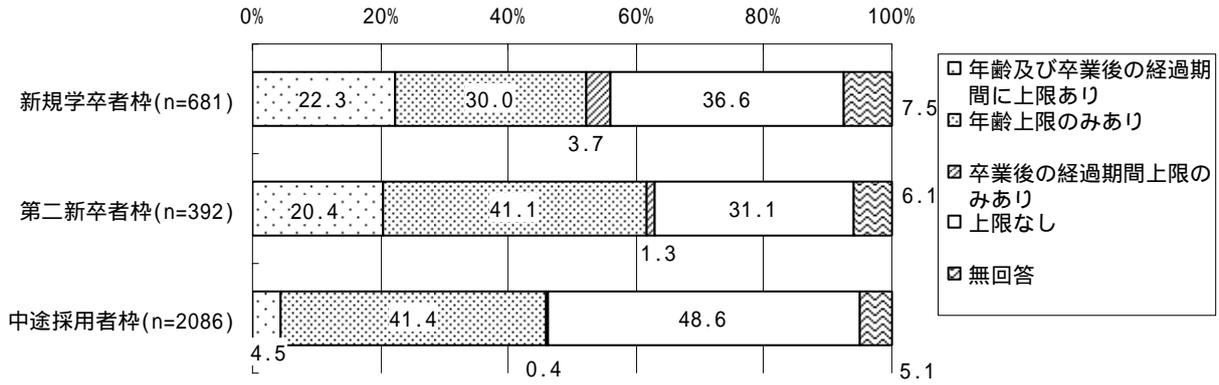
注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業を対象に集計。

図表10：既卒者を募集する際の卒業後の経過期間の上限（%）



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11：既卒者募集の際の何らかの上限の有無（％）

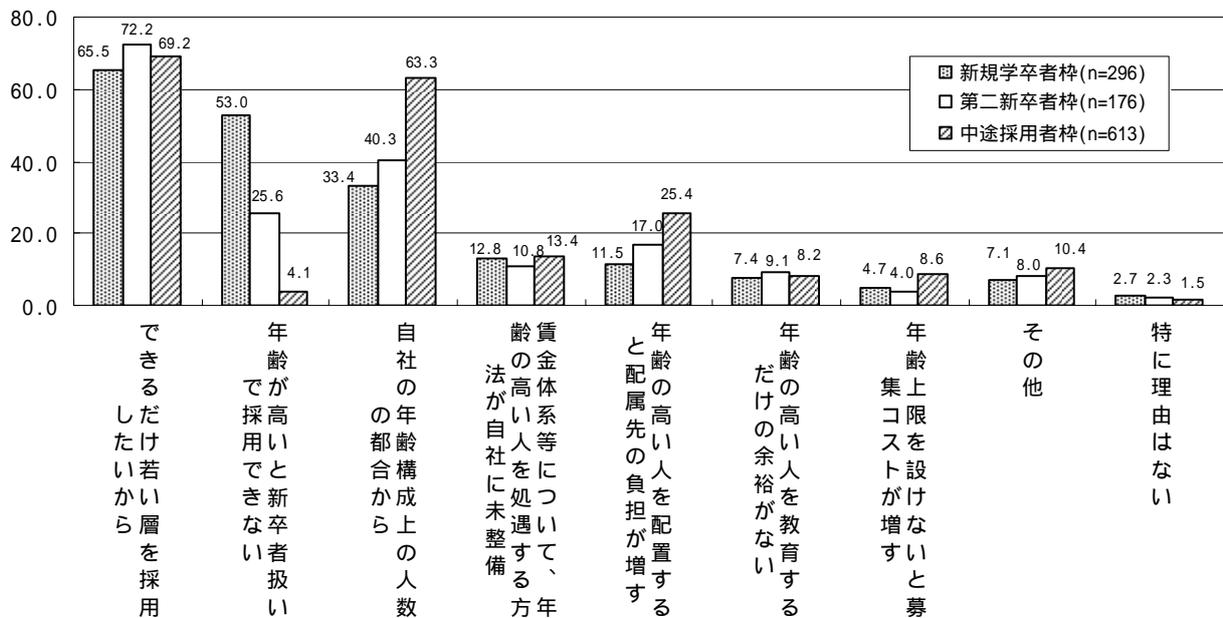


注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業を対象に集計。

[5] 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（図表12）。

図表12：年齢や卒業後の経過期間の上限を設ける理由（3つまでの複数回答、％）



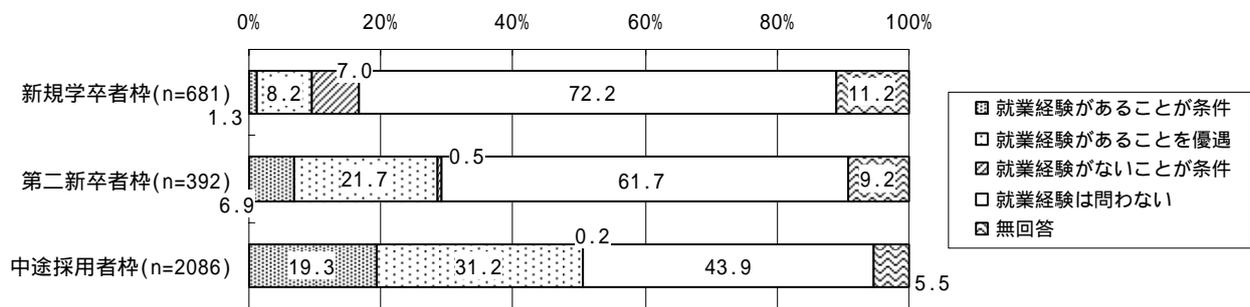
注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業のうち、年齢上限または卒業後の経過期間の上限を設けた企業を対象に無回答を除き集計。

[6] 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13）。

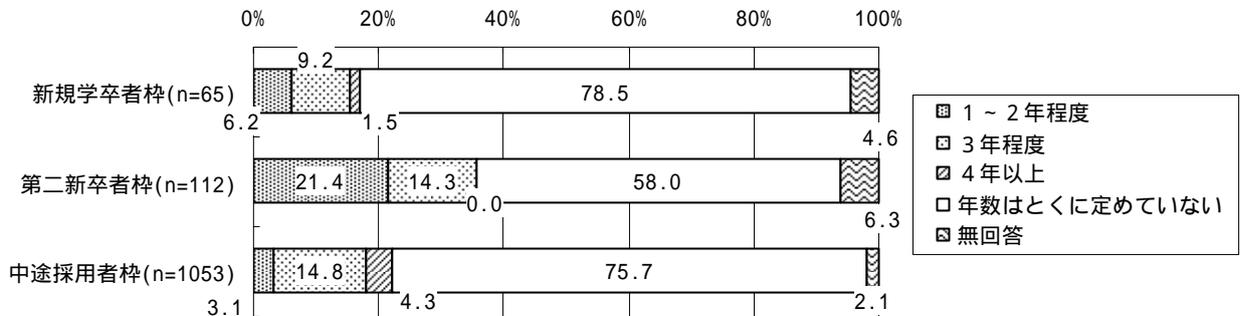
就業経験を求めている企業について、その就業経験年数を尋ねたところ、就業経験年数を定めている企業（「1～2年程度」+「3年程度」+「4年以上」）は、「第二新卒者枠」が35.7%と他の採用区分に比べ割合が高くなっている（図表14）。

図表13：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14：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。

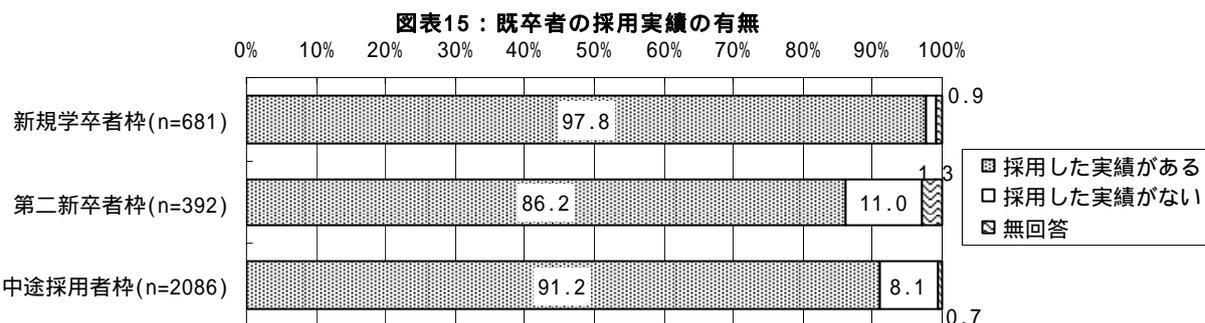
(3) 各採用区分での既卒者の採用状況

[1] 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について、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、採用した実績のある企業割合は、「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15）。

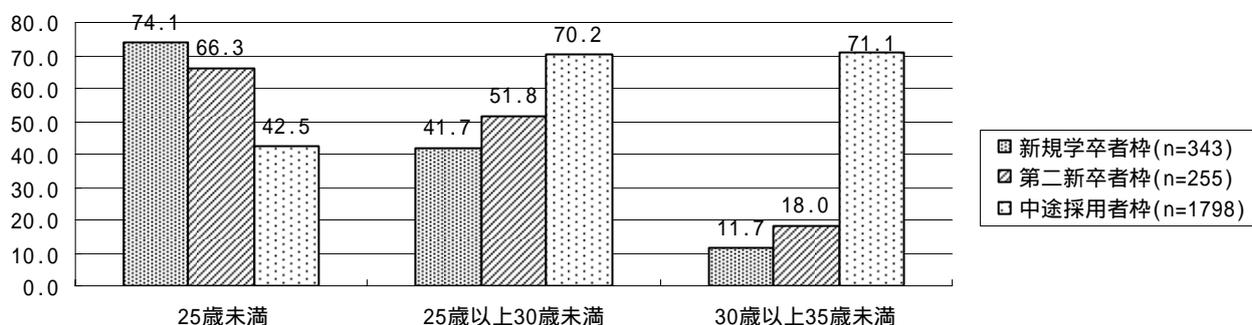
採用した既卒者の年齢区分をみると、「新規学卒者枠」は「25歳未満」が74.1%でもっとも多く、次いで「25歳以上30歳未満」が41.7%、「30歳以上35歳未満」が11.7%となっている。「第二新卒者枠」も「25歳未満」が66.3%でもっとも多く、次いで「25歳以上

「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16）。



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16：採用した既卒者の年齢区分（複数回答、%）

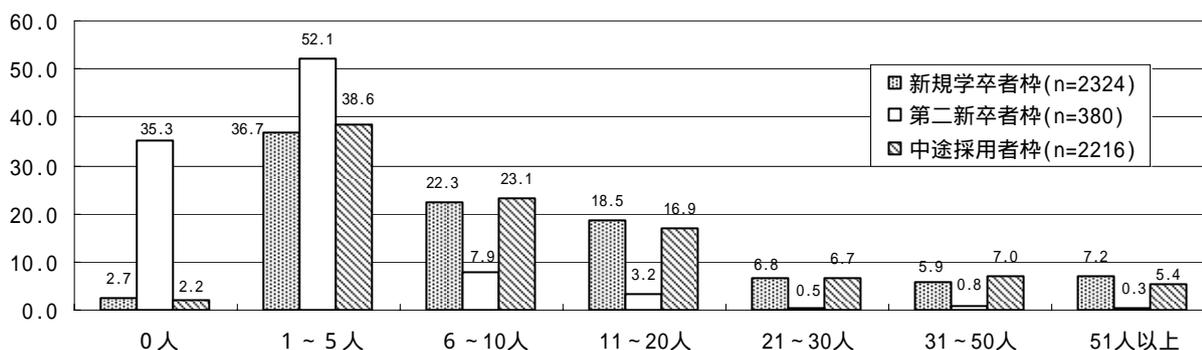


注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業のうち、既卒者を採用した実績があると回答した企業を対象に無回答を除き集計。

[2] 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（図表17）。

図表17：各採用区分での過去1年間の採用人数（%）



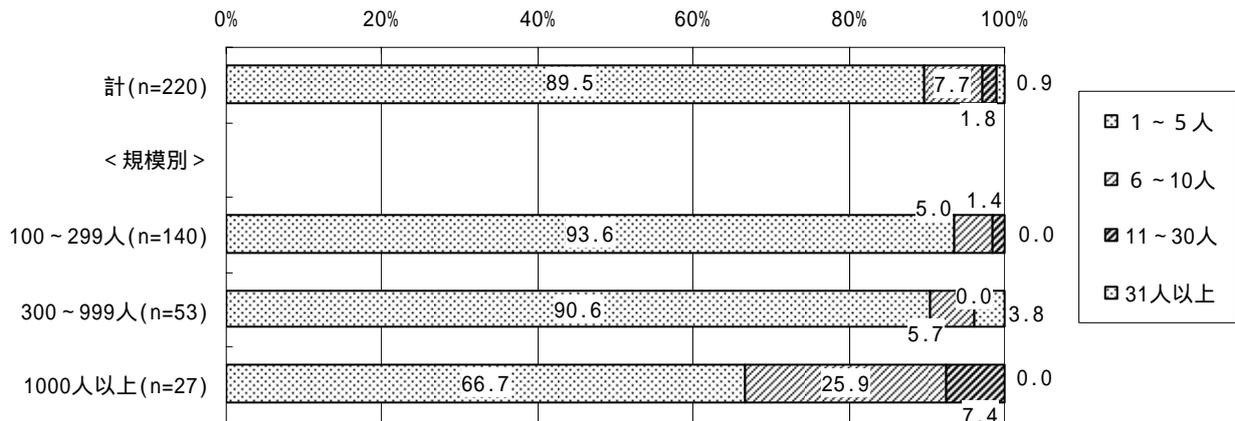
注) 過去1年間に各採用区分で募集した企業を対象に無回答を除き集計。

[3] 新規学卒者枠での既卒者の採用人数

過去1年間の「新規学卒者枠」での採用者に占める既卒者人数をみると、「新規学卒者枠」では「1～5人」が89.5%でもっとも割合が高い。これを規模別にみると、「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（図表18）。

「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19）。

図表18：過去1年間で新規学卒者枠での既卒者採用人数



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19：新規学卒者枠での採用人数別に見た既卒者の採用人数

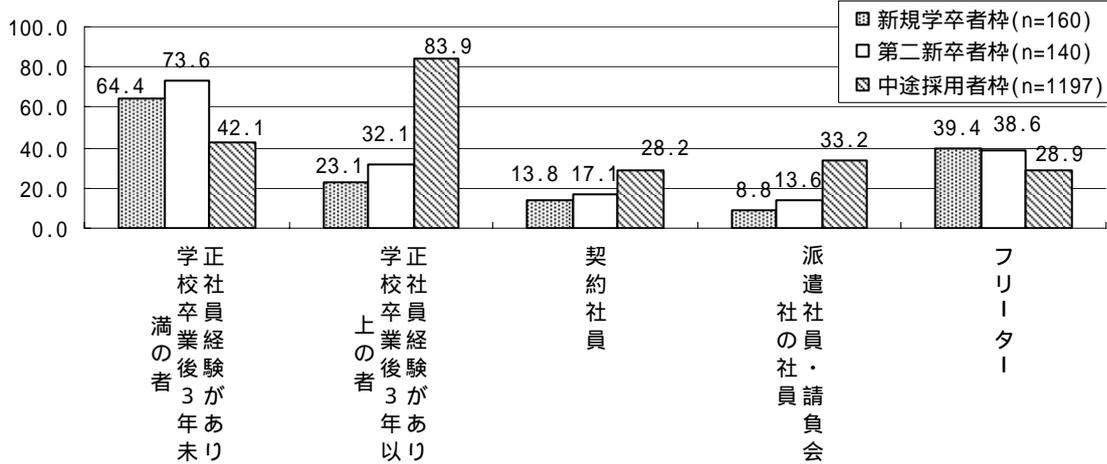
	新規学卒者枠での既卒者人数 (%)				平均 (人)
	1～5人	6～10人	11～30人	31人以上	
計(n=220)	89.5	7.7	1.8	0.9	3.0
<新規学卒者枠採用人数別>					
1～5人(n=57)	100.0	0.0	0.0	0.0	1.6
6～10人(n=49)	87.8	12.2	0.0	0.0	2.7
11～30人(n=69)	92.8	5.8	1.4	0.0	2.3
31人以上(n=45)	73.3	15.6	6.7	4.4	6.3

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。

[4] 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」「正社員経験があり学校卒業後3年以上の者」などの順となっている。「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」「正社員経験があり学校卒業後3年以上の者」などの順となっている。「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」「派遣社員・請負会社の社員」などの順となっている（図表20）。

図表20：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。

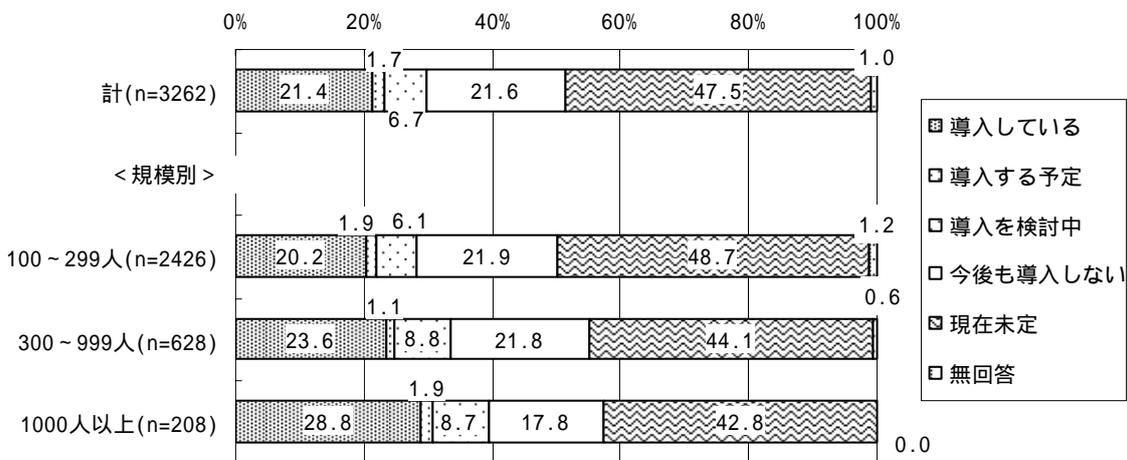
2. 通年採用制の導入状況

(1) 通年採用制の導入状況

調査では、新規学卒者枠での採用方法として、通年採用制を導入しているか尋ねている。それによれば、「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（図表21）。

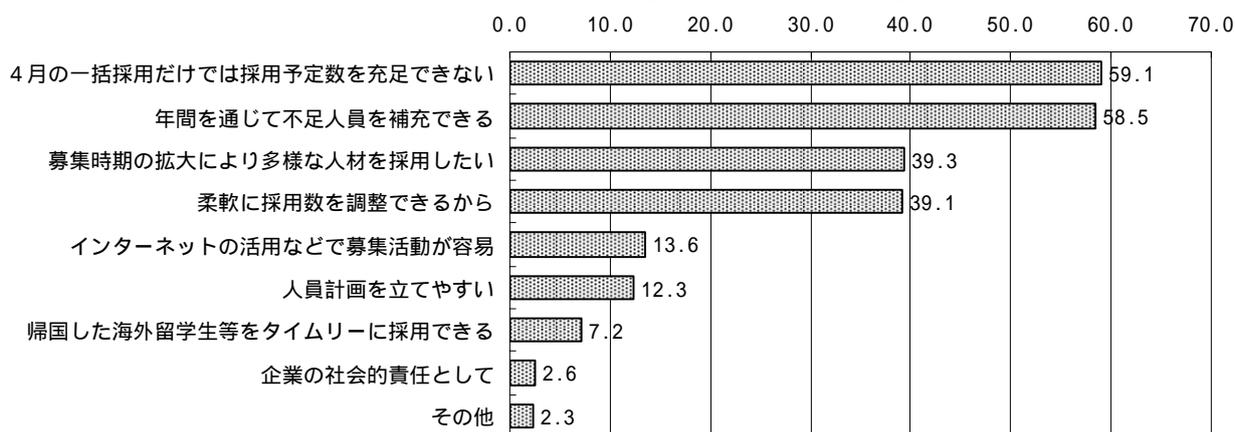
図表21：通年採用制の実施の有無



(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22）。

図表22：通年採用制の導入理由（n=699、複数回答、％）



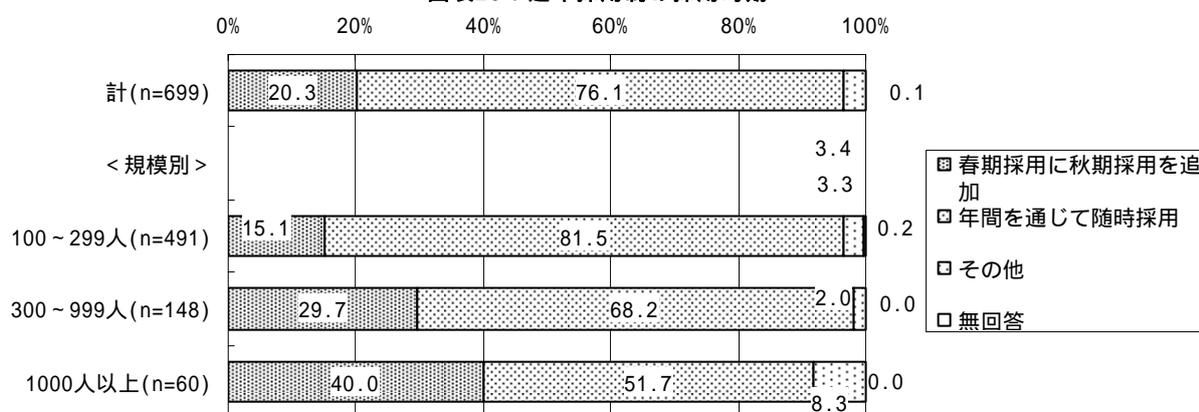
注) 通年採用制を導入している企業を対象に集計。

(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(図表23)。

図表23：通年採用制の採用時期

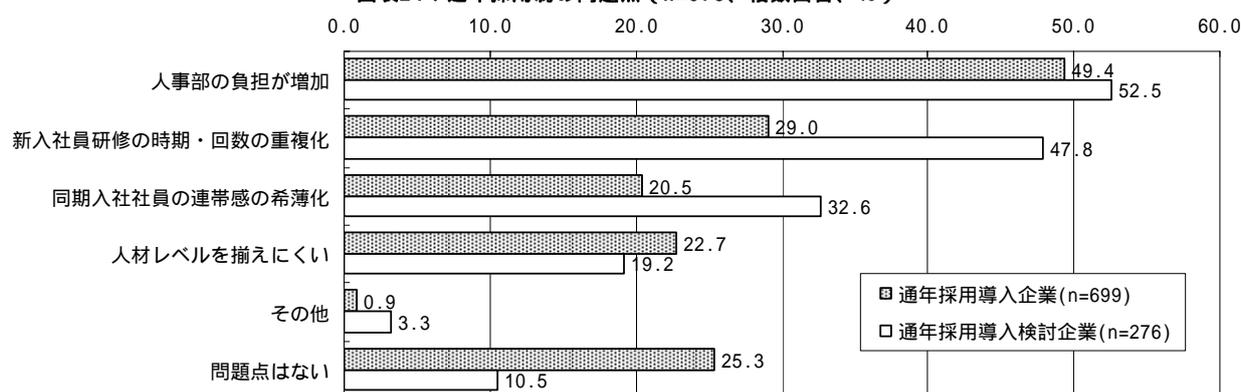


注) 通年採用制を導入している企業を対象に集計。

(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%と最も多く、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%と最も多く、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%となっている(図表24)。

図表24：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。

(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(図表25)。

図表25：通年採用制を導入しない理由(複数回答、%)

	欠員がある場合、中途採用でまかなっている	も通年採用を十分採用し人員が確保できると感じる	昔から1度と新卒採用は決めている	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

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。

3. 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

調査では、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 があるか尋ねている。それによれば、「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、「飲食店・宿泊業」がもっとも割合が高い。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26）。

図表26：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
計(n=3262)	25.9	49.3	24.1	0.7
<規模別>				
100～299人(n=2426)	23.5	50.8	25.0	0.8
300～999人(n=628)	29.8	46.5	23.1	0.6
1000人以上(n=208)	42.3	40.4	16.8	0.5
<業種別>				
建設業(n=214)	15.4	51.4	33.2	0.0
製造業(n=1021)	22.7	53.1	23.9	0.3
電気・ガス・熱供給・水道業(n=17)	5.9	47.1	47.1	0.0
情報・通信業(n=187)	22.5	41.2	36.4	0.0
運輸業(n=341)	27.3	45.7	24.0	2.9
卸売・小売業(n=736)	26.6	48.8	23.9	0.7
飲食店・宿泊業(n=153)	45.8	49.7	3.9	0.7
金融・保険業(n=63)	36.5	34.9	28.6	0.0
不動産業(n=44)	15.9	43.2	38.6	2.3
医療・保健衛生・福祉(n=34)	41.2	50.0	5.9	2.9
教育・学習支援業(n=26)	30.8	50.0	19.2	0.0
その他サービス(n=420)	29.3	49.3	21.0	0.5
<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
10%未満(n=1057)	17.0	54.8	27.9	0.3
10～30%未満(n=933)	29.5	53.4	16.9	0.2
30～50%未満(n=374)	42.0	46.3	11.2	0.5
50～70%未満(n=272)	34.9	52.6	12.1	0.4
70%以上(n=266)	41.4	47.0	10.9	0.8

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。

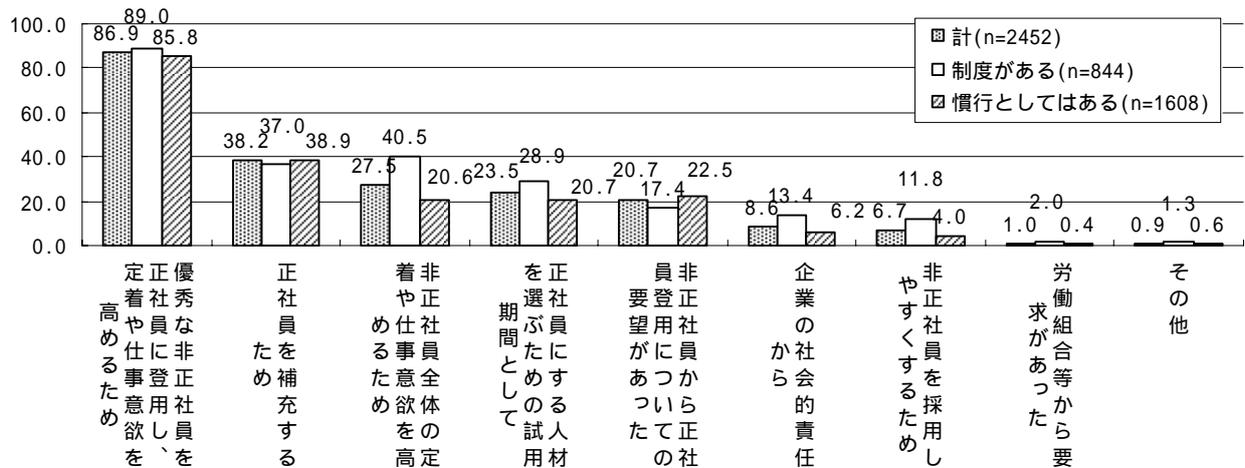
(2) 非正社員の正社員登用制度がある理由

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。

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」でその割合が高い(図表27)。

図表27：正社員登用制度(慣行含む)がある理由(複数回答、%)



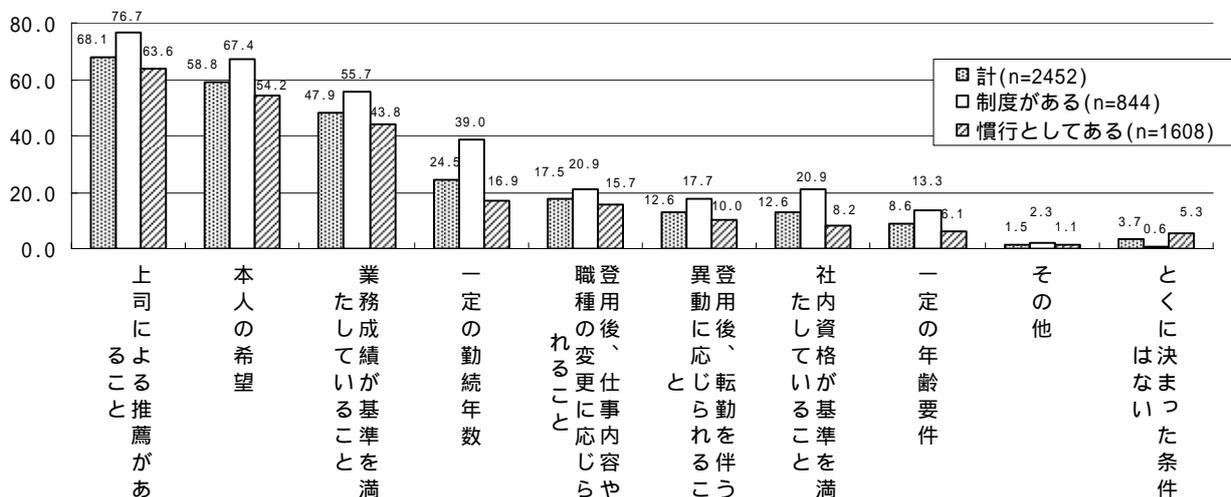
注) 非正社員の正社員登用制度について「制度がある」「慣行としてある」と回答した企業を対象に集計。

(3) 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28)。

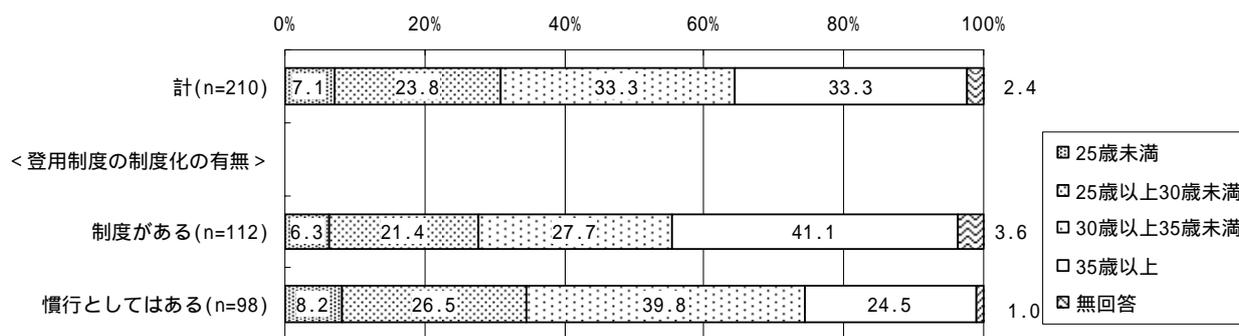
次に、候補者を選ぶ際の条件のなかで、「一定の年齢要件」を選択した企業についてのみ、年齢要件での年齢上限を尋ねたところ、「30歳以上35歳未満」「35歳以上」がともに33.3%でもっとも割合が高い。これを登用制度の制度化の有無別にみると、「制度がある企業」では、「35歳以上」がもっとも割合が高く(41.1%)、「慣行としてはある企業」では「30歳以上35歳未満」がもっとも割合が高い(39.8%)(図表29)。

図表28：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29：登用制度の年齢要件での年齢上限

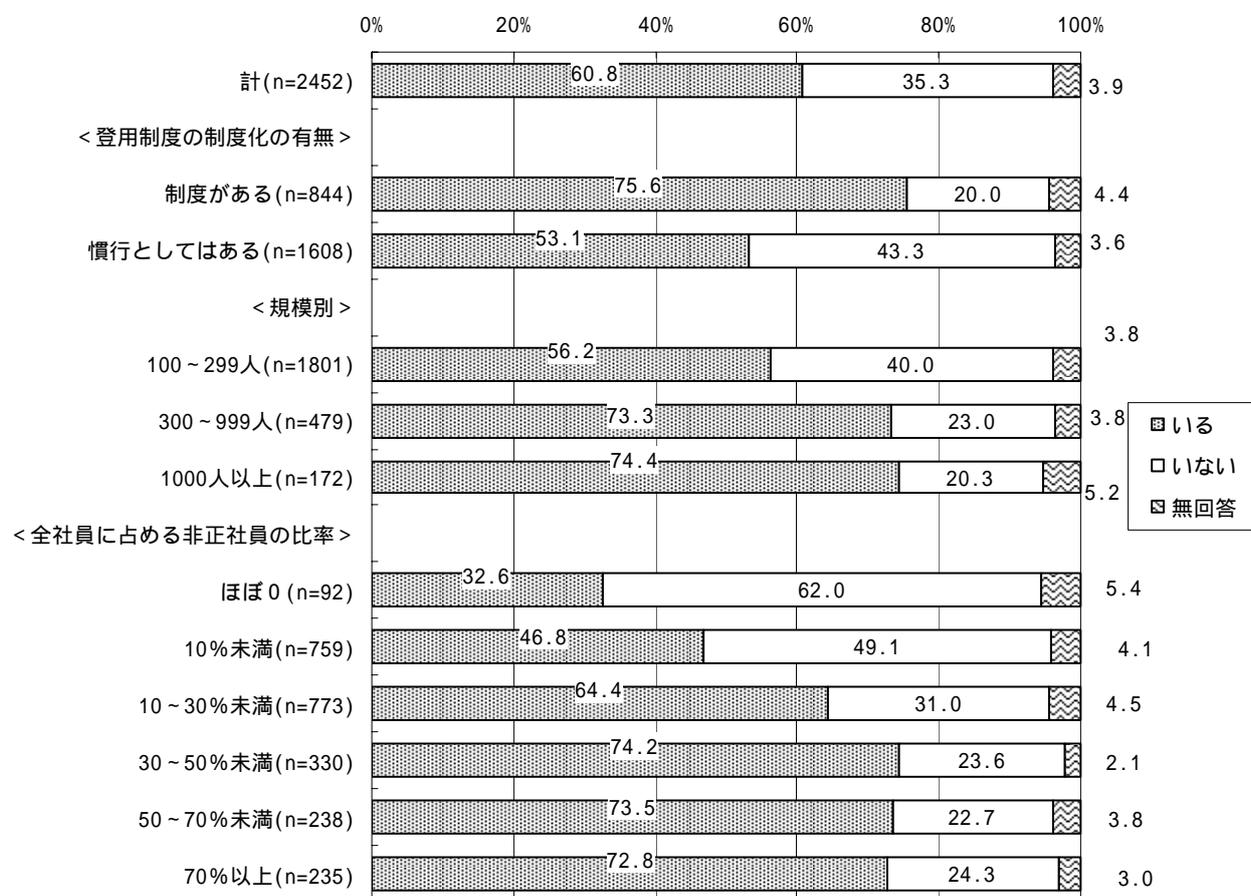


注) 非正社員の正社員登用の候補者を選ぶ条件として「一定の年齢要件」と回答した企業を対象に集計。

(4) 登用された非正社員の有無

「制度がある」「慣行としてはある」と回答した企業について、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。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30)。

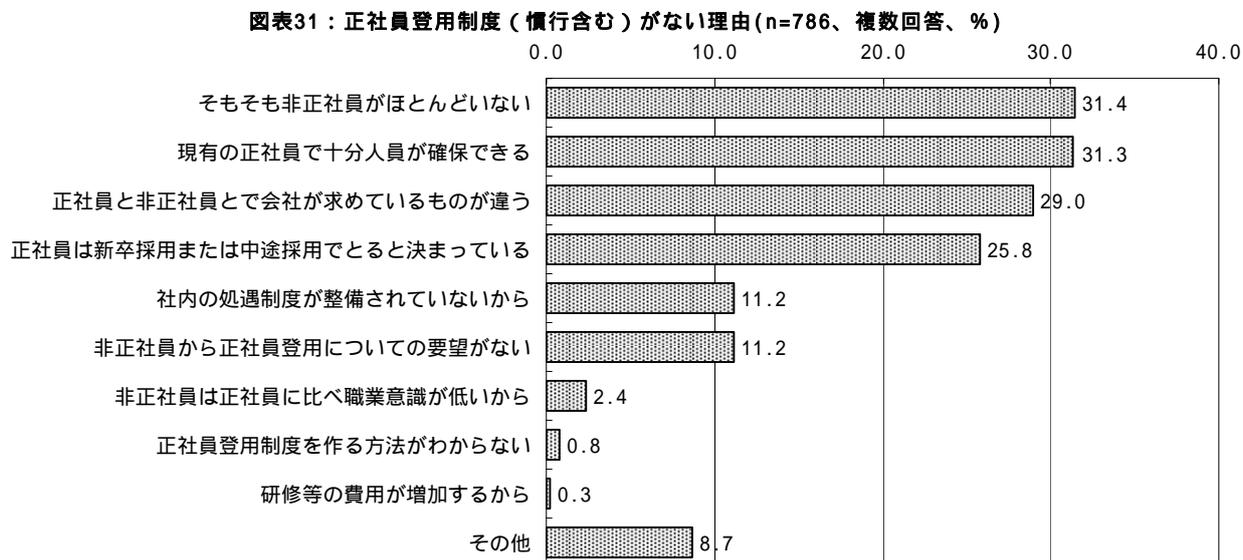
図表30：過去1年間で35歳未満の登用者の有無



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。

(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ると、「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」「正社員と非正社員とで会社が求めているものが違う」「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」などとなっている（図表 31）。



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。

4. フリーターの採用状況

(1) フリーターの評価

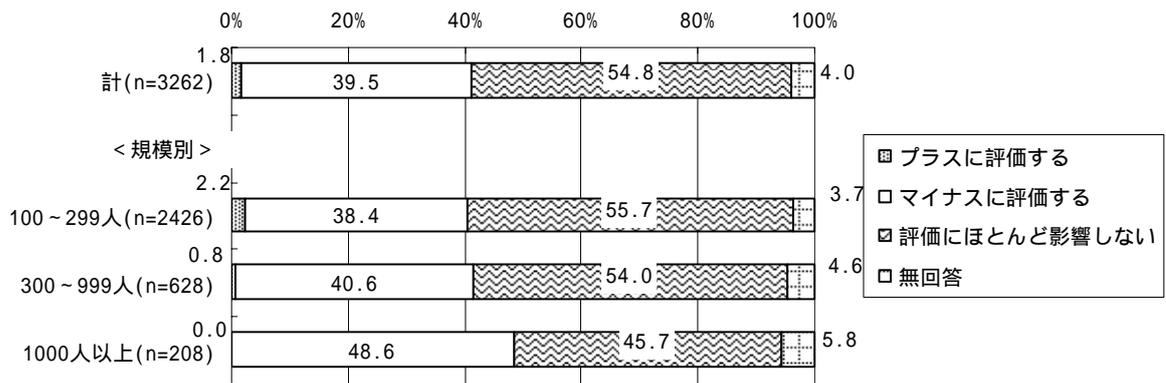
フリーター⁴を正社員として採用する場合、フリーターであったことをどう評価するか尋ねると、「プラスに評価する」企業は 1.8%、「マイナスに評価する」企業は 39.5%、「評価にはほとんど影響しない」企業は 54.8%となっている。これを規模別にみると、「マイナスに評価する」とする企業割合は規模が大きくなるほど高まる傾向にあり、その一方で「評価にはほとんど影響しない」は、規模が小さくなるほど高くなる傾向にある（図表 32）。

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 33）。

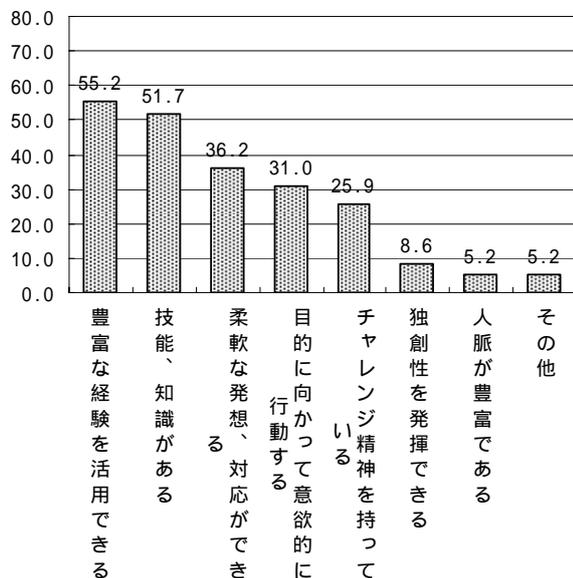
一方、フリーターであったことをマイナスに評価する企業について、マイナスに評価する理由をみると、「根気がなくいつ辞めるかわからない」とする企業がもっとも多く 71.7%となっており、次いで、「年齢相応の技能、知識がない」(47.5%)、「職業に対する意識などの教育が必要」(44.9%)、「責任感がない」(43.5%)などとなっている（図表 34）。

⁴ 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。

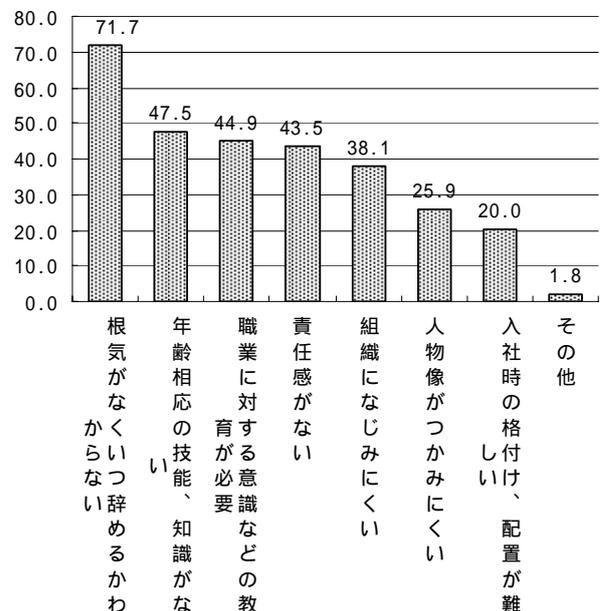
図表32：フリーターであったことの評価



図表33：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、%)



図表34：フリーターであったことをマイナスに評価する理由 (n=1288、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。

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。

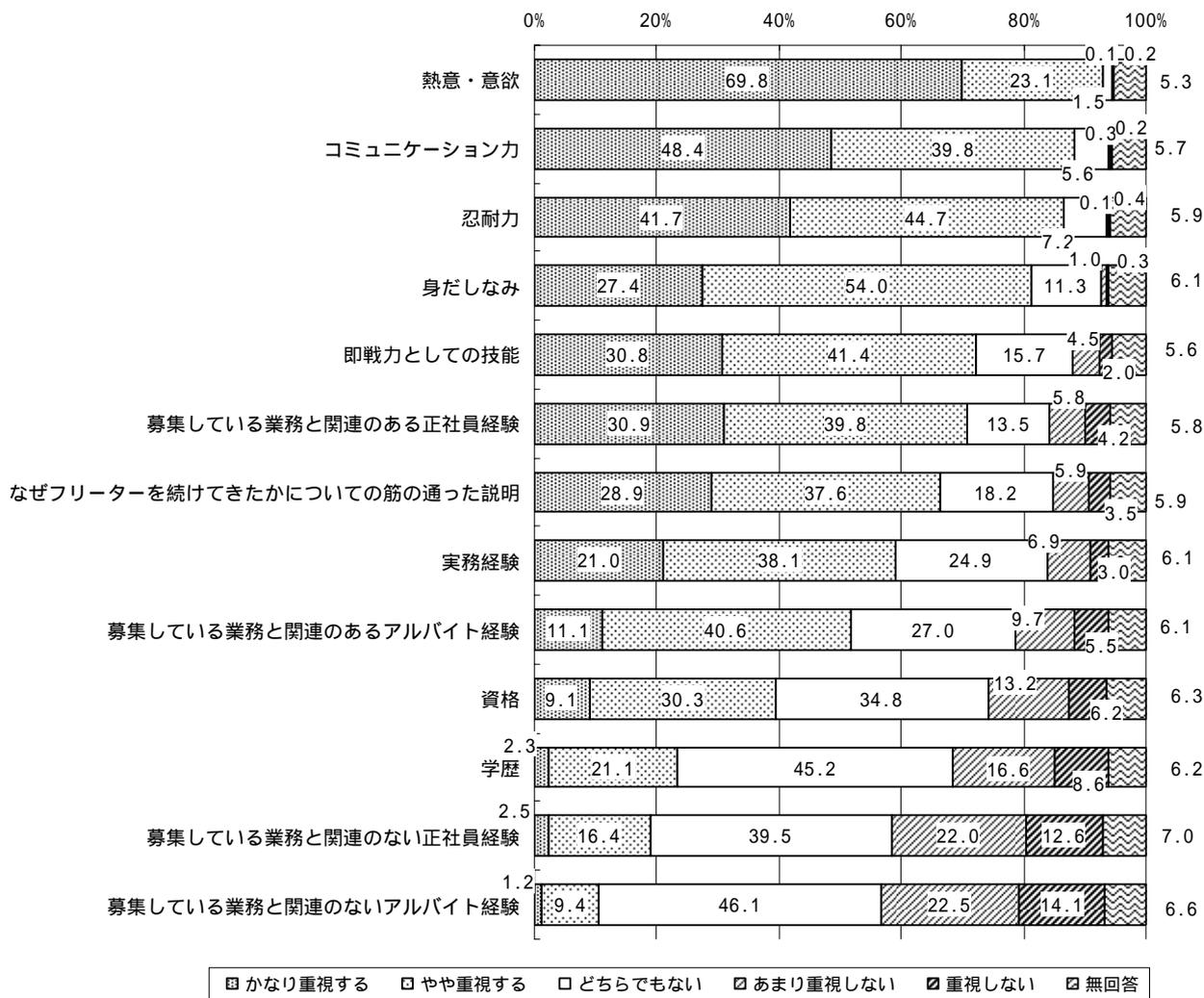
(2)フリーターを正社員として採用面接する際に重視する項目

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」「学歴」などが続く(図表35)。

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」の割合が高まる傾向にある（図表 36）。

図表35：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36：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力	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
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

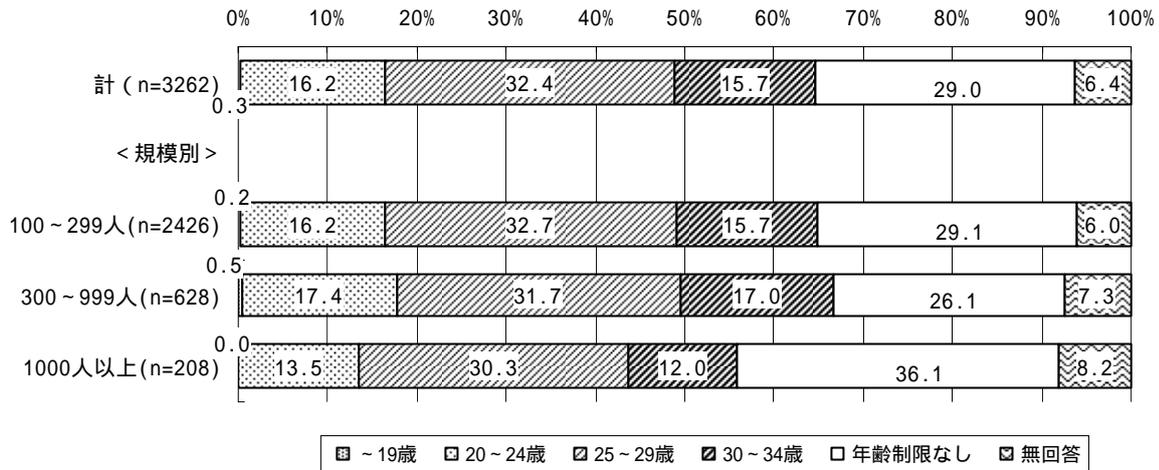
注) 数値は、「かなり重視する」+「やや重視する」の合計。

(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（図表37）。

図表37：フリーターを正社員として採用する際の年齢の上限（％）



(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、実際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%と最も割合が高く、次いで、「教育・学習支援業」(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（図表38）。

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39）。

図表38：過去1年間でフリーターを正社員として採用した実績の有無（％）

	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

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。

図表39：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	縁故があったから	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。