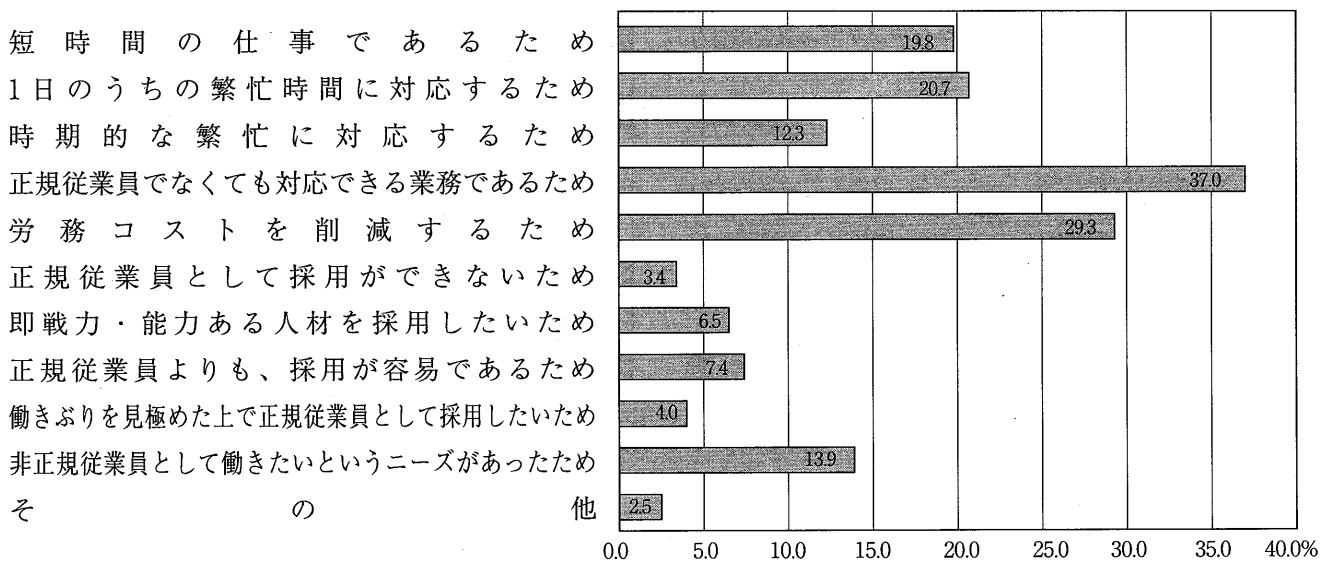


10 非正規雇用等の状況

(1) 非正規従業員を採用している理由

非正規従業員を採用している理由（複数回答）をみると、「正規従業員でなくても対応できる業務であるため」が37.0%と最も高く、次いで「労務コストを削減するため」が29.3%、「1日のうちの繁忙時間に対応するため」が20.7%、「短時間の仕事であるため」が19.8%、「非正規従業員として働きたいというニーズがあったため」が13.9%と続いている。（図49）

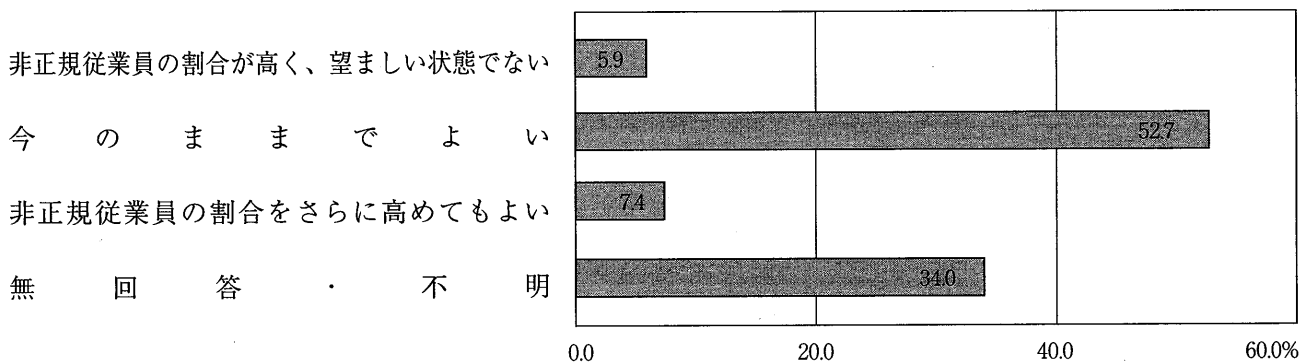
図49 非正規従業員を採用している理由



(2) 長期的な視点での、現在の非正規従業員の割合に対する考え

長期的な視点での、現在の非正規従業員の割合に対する考えをみると、半数以上の事業者が「今のままでよい」と考えている。（図50）

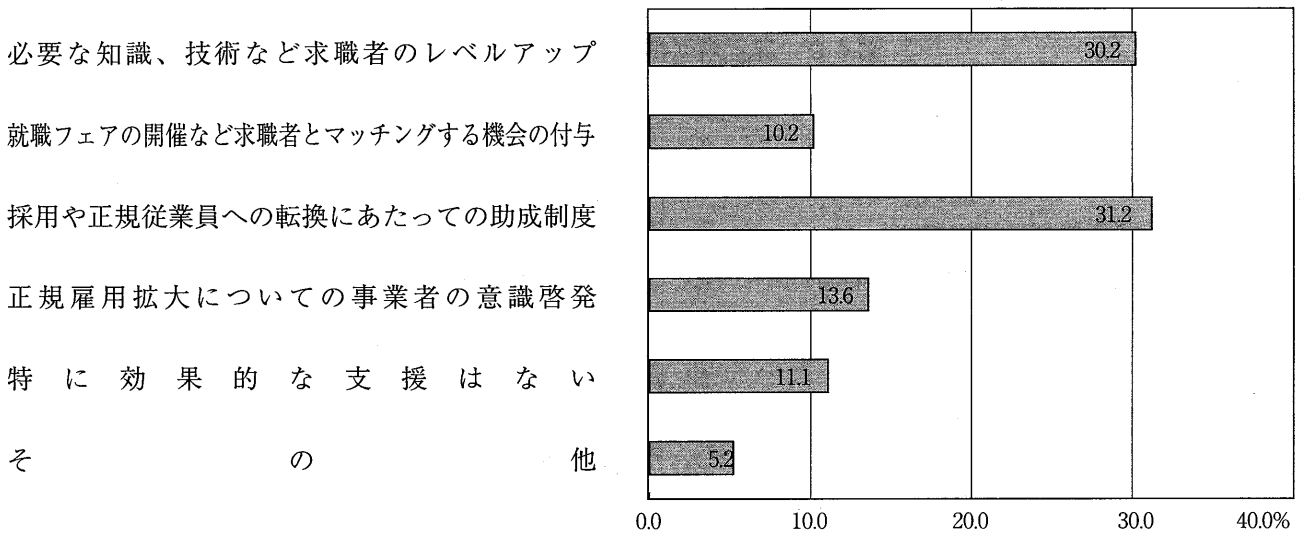
図50 長期的な視点での、現在の非正規従業員の割合に対する考え



(3) 正規従業員を増やすための効果的な支援

正規従業員を増やすための効果的な支援（複数回答）をみると、「採用や正規従業員への転換にあたっての助成制度」が31.2%と最も高く、次いで「必要な知識、技術など求職者のレベルアップ」が30.2%、「正規雇用拡大についての事業者の意識啓発」が13.6%、「特に効果的な支援はない」が11.1%、「就職フェアの開催など求職者とマッチングする機会の付与」が10.2%となっている。（図51）

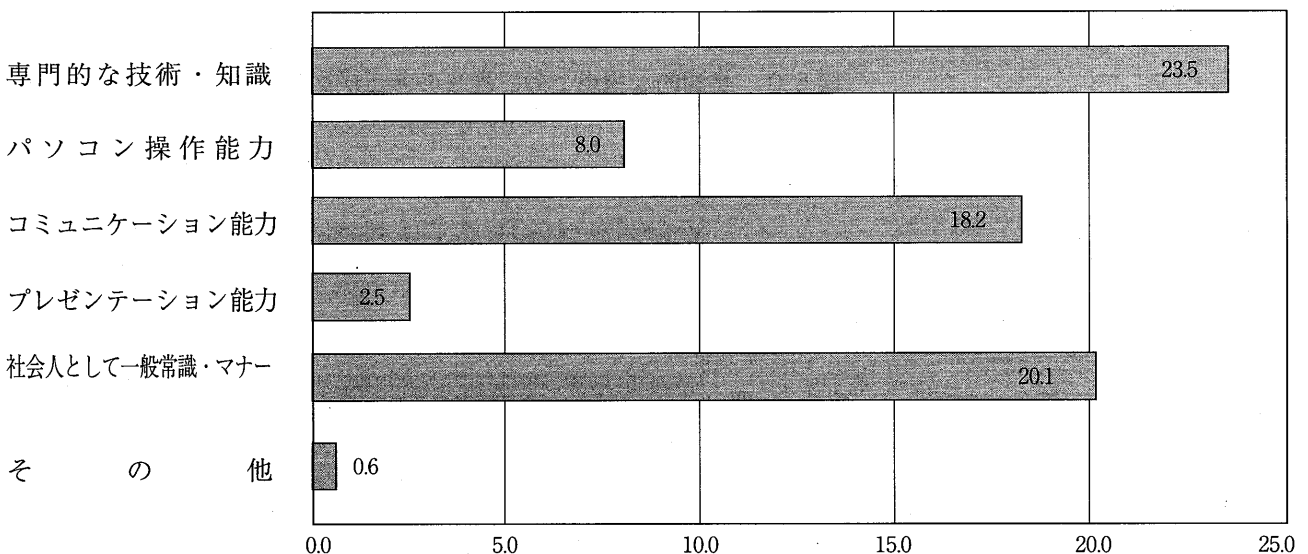
図51 正規従業員を増やすための効果的な支援



(4) レベルアップが必要な求職者の知識・能力

レベルアップが必要な求職者の知識・能力（複数回答）をみると、「専門的な技術・知識」が23.5%と最も高く、次いで「社会人として一般常識・マナー」が20.1%、「コミュニケーション能力」が18.2%、「パソコン操作能力」が8.0%、「プレゼンテーション能力」が2.5%となっている。（図52）

図52 レベルアップが必要な求職者の知識・能力

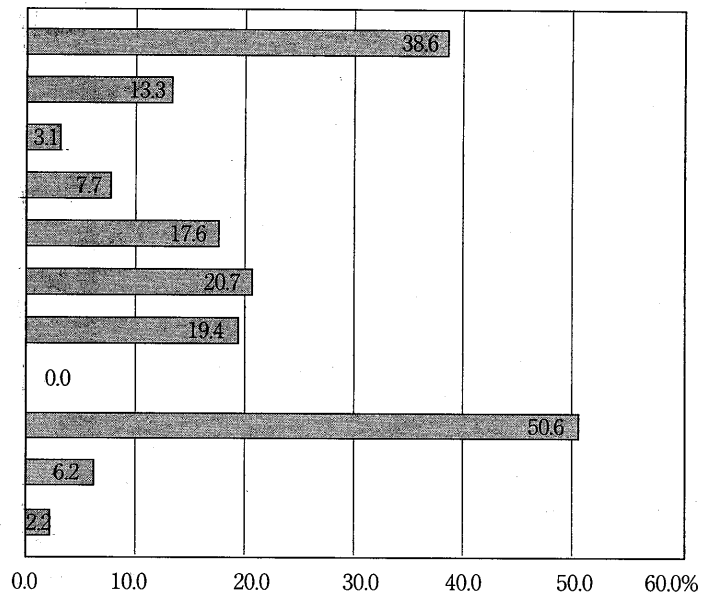


(5) 若年者の退職理由

若年者の退職理由（複数回答）をみると、「若年労働者の職業人としての意識の希薄さ」が50.6%と最も高く、次いで「若年労働者が今の仕事にあわなかったため」が38.6%、「労働時間・休日・休暇の条件がよくないと考えたため」が20.7%、「人間関係がよくないと思ったため」が19.4%、「賃金の条件がよくないと考えたため」が17.6%と続いている。（図5 3）

図5 3 若年者の退職理由

若年労働者が今の仕事にあわなかったため
 若年労働者の技能・能力が今の仕事に生かせなかったため
 若年労働者が責任ある仕事を与えられなかったため
 若年労働者が会社に将来性がないと考えたため
 賃金の条件がよくないと考えたため
 労働時間・休日・休暇の条件がよくないと考えたため
 人間関係がよくないと思ったため
 会社による解雇
 若年労働者の職業人としての意識の希薄さ
 健康上の理由、家庭の事情、結婚のため
 その他

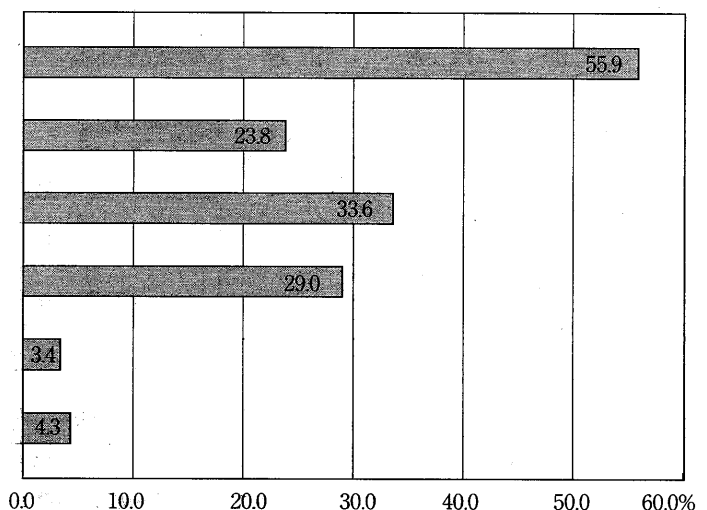


(6) 若年者の離職率を下げるための効果的施策

若年者の離職率を下げるための効果的施策（複数回答）をみると、「若年者に対する職業意識の醸成など、教育の充実」が55.9%と最も高く、次いで「事業所内での能力開発についての支援、助言」が33.6%、「若年労働者への相談支援の充実」が29.0%、「卒業時における進路指導の強化」が23.8%、「特に効果的な施策はない」が3.4%となっている。（図5 4）

図5 4 若年者の離職率を下げるための効果的施策

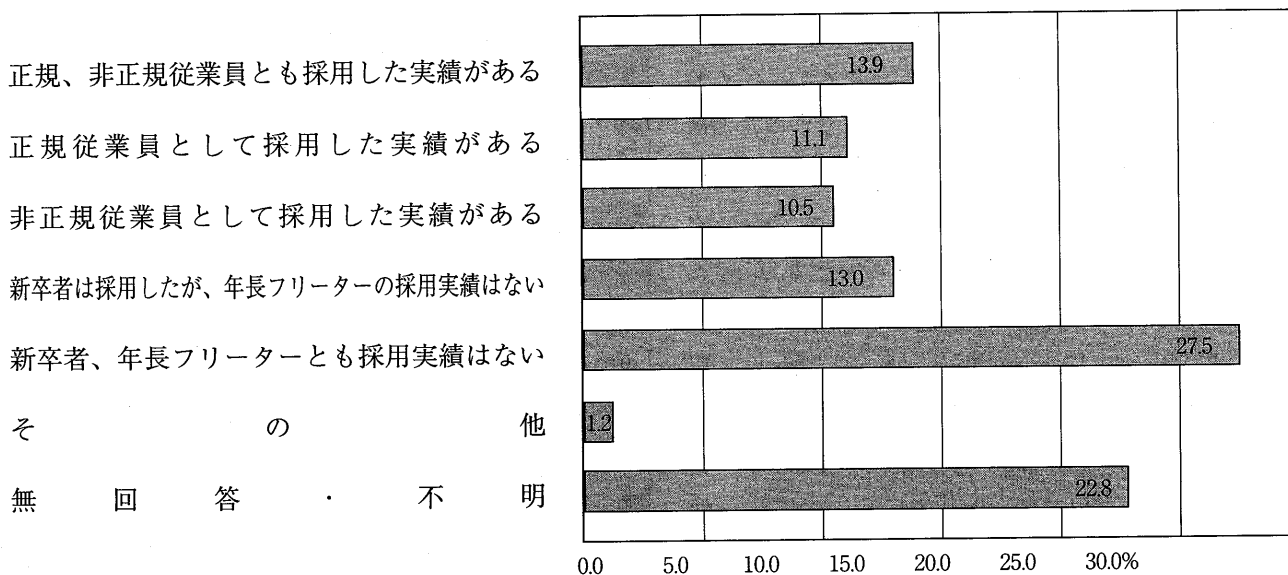
若年者に対する職業意識の醸成など、教育の充実
 卒業時における進路指導の強化
 事業所内での能力開発についての支援、助言
 若年労働者への相談支援の充実
 特に効果的な施策はない
 その他



(7) 過去3年間の年長フリーターの採用状況

過去3年間の年長フリーターの採用状況をみると、「新卒者、年長フリーターとも採用実績はない」が27.5%と最も高く、「新卒者は採用したが、年長フリーターの採用実績はない」を含む40.5%の事業者が年長フリーターを採用していない。(図55)

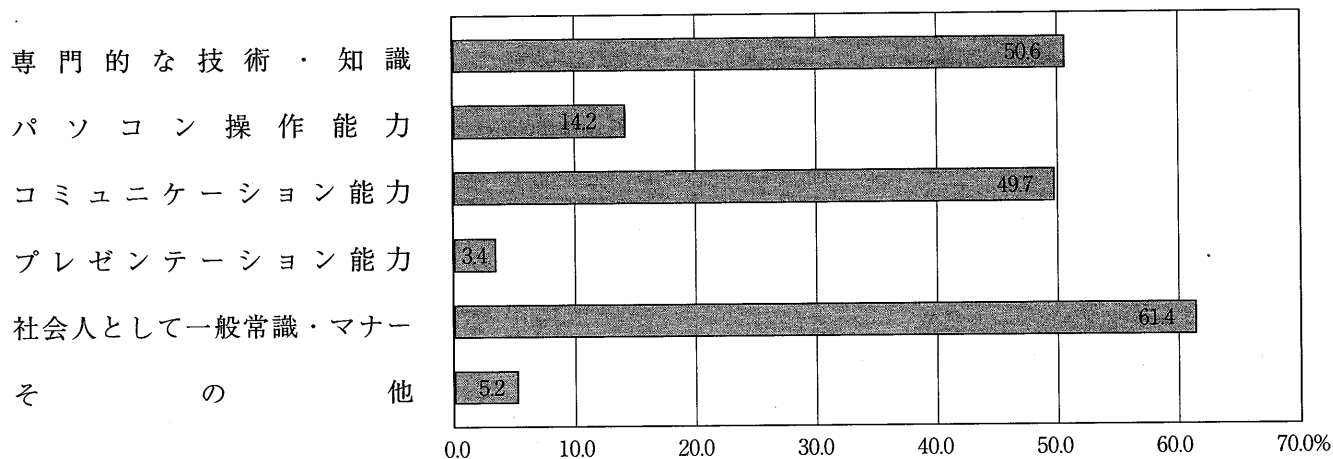
図55 過去3年間の年長フリーターの採用状況



(8) 正規従業員の採用における、中途採用者の評価ポイント

正規従業員の採用における、中途採用者の評価ポイント（複数回答）をみると、「社会人として一般常識・マナー」が61.4%と最も高く、次いで「専門的な技術・知識」が50.6%、「コミュニケーション能力」が49.7%、「パソコン操作能力」が14.2%、「プレゼンテーション能力」が3.4%となっている。(図56)

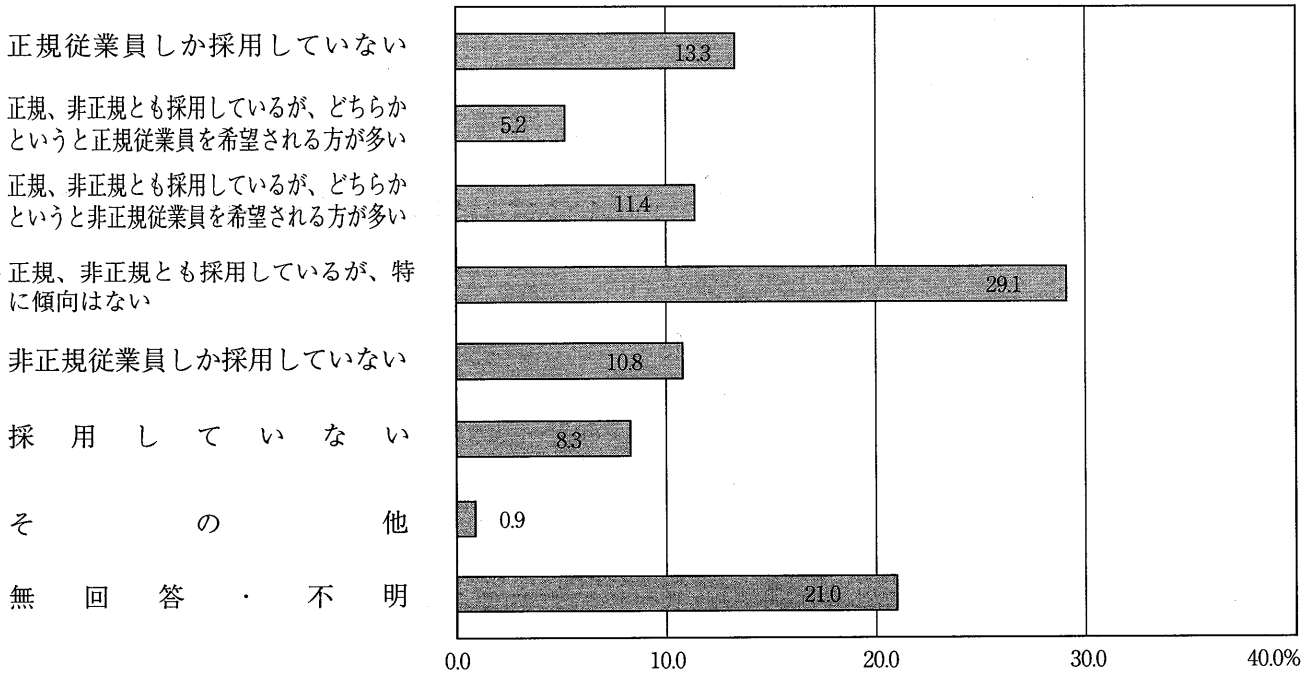
図56 正規従業員の採用における、中途採用者の評価ポイント



(9) 過去3年間の女性の採用状況

過去3年間の女性の採用状況を見ると、「正規、非正規とも採用しているが、特に傾向はない」が29.1%と最も高く、次いで「正規従業員しか採用していない」が13.3%、「正規、非正規とも採用しているが、どちらかというと言非正規従業員を希望される方が多い」が11.4%、「非正規従業員しか採用していない」が10.8%、「採用していない」が8.3%と続いている。(図57)

図57 過去3年間の女性の採用状況



(10) 女性採用時の課題

女性採用時の課題をみると、「特に課題はない」が46.0%と最も高く、次いで「求職はあるが、休暇、勤務時間等の点で調整が困難な場合がある」が12.0%、「求職はあるが、職務内容の点で調整が困難な場合がある」が11.1%、「女性からの求職がなく、人材の確保が困難な場合がある」が10.8%となっている。(図58)

図58 女性採用時の課題

