

就職氷河期世代の働き方に関する実態と意識 —個人調査と企業調査から—

いわゆる「就職氷河期世代」については、政府が3年間の集中的な支援プログラムを進めるなど、社会的な重要課題となっています。このレポートは、より効果的な就業支援のあり方を検討するための資料として、就職氷河期世代の働き方の実態や希望について、いくつかの個人調査と企業調査の結果をまとめたものです。

一口に就職氷河期世代といっても、現在の働き方や今後の希望は人によって様々で、それぞれが希望する働き方かなえられることが望ましいと考えられます。ここでは、主に正規就業を希望する非正規・無職の方にフォーカスを当て、そのような方はどれくらいいるのか、その就業の実態や具体的に希望する働き方、また企業の実態や意識を提示します。

主な結果は下記のとおりです。

I. 個人編 (p.3~p.13)

- 就職氷河期世代で、非正規で働いている方は約589万人、そのうち**いわゆる不本意非正規労働者は約71万人、失業者のうち正規の仕事希望する人は約27万人**。
- また、直近1年で非正規から非正規または正規へ転職した方のうち、正規転換したのは14%、男性は25%、女性は11%であった。
- **前職と同じ業種に入職したのは、特に「医療・理美容・薬・福祉」**。一方、「ビルメン・警備」等は他の業種からの転換が比較的多い。職種では「専門職」や「事務」は前職同職種からの入職割合が比較的高い。
- 前職が非正規で、正規転換した人は「報酬・賃金」の他、「**有給・長期休暇の取りやすさ**」「**勤務地・転勤の有無**」を重視していた傾向がある。一方、引き続き非正規に入職した人は「勤務時間帯（開始時間と終了時間）」を重視していた傾向があり、募集の勤務時間帯を見直すことで正規転換につながる可能性がある。
- 正規就職希望者が探した仕事の労働時間は、男女ともに週40~50時間未満が50%を超える。また、女性では、週30~40時間のやや短い勤務時間を希望する人が、20%以上存在している。

II. 企業編 (p.14~p.23)

- 過去3年間で就職氷河期世代の正規転換を受け入れた企業は全体の半数以上。また今後、就職氷河期世代を**採用する可能性があるとの回答は85%を超える**。採用実績がある企業の方が、可能性があるとの回答が多く、一度採用したらまた採用したいと考える場合が多いと言えるだろう。
- 就職氷河期世代を採用した職種は、営業、事務・企画、ドライバー、接客など。**幅広い職種で採用されている**。採用したい職種は多い順に営業、専門・技術職、事務・企画、介護など。
- 採用して良かった点は、「**人材不足が緩和された**」「**長く働いてもらえる人材を採用できた**」「**意欲的な人材を採用できた**」。採用の絶対条件は、「**仕事に意欲的である**」「**真面目にコツコツ働ける**」など。
- 希望する支援は、「採用に対する補助金」「お試し受入」「就職氷河期世代の実態や意識についての情報」「就業者向けの研修・職業訓練」など。

—個人編・企業編を受けて—

- 就職氷河期世代のうち、いわゆる不本意非正規労働者は約71万人。今後、就職氷河期世代を採用する可能性があるという企業は85%以上と多い。
- 就職氷河期世代は幅広い業職種で採用されている。「医療・理美容・薬・福祉」などで働いていた場合はそのスキルをそのまま生かしている割合が高いが、意欲を買われて新しい分野に移ることも多いと考えられる。
- 非正規から正規転換した人は、「報酬・賃金」の他、「有給・長期休暇の取りやすさ」や「勤務地・転勤の有無」を重視している傾向がある。個人と企業が互いの重視する点を確認しあう、丁寧なマッチングが必要だと考えられる。

はじめに：就職氷河期世代とは

就職氷河期世代とは、30代半ばから40代半ばの方で、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど様々な課題に直面している方がいるとされています。（出典：内閣官房「就職氷河期世代支援プログラム」）

【参考】就職氷河期世代支援プログラム（内閣官房）

- ・ 就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて**3年間**で集中的に取り組む。
- ・ 支援対象としては、**正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く者（少なくとも50万人）**、就業を希望しながら様々な事情により求職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者など、100万人程度と見込む。3年間の取組により、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、**同世代の正規雇用者については、30万人増やす**ことを目指す。
- ・ 社会との新たなつながりを作り、本人に合った形での社会参加も支援するため、社会参加支援が先進的な地域の取組の横展開を図っていく。個々人の状況によっては、息の長い継続的な支援を行う必要があることに留意しながら、まずは、本プログラムの期間内に、各都道府県等において、支援対象者が存在する基礎自治体の協力を得て、対象者の実態やニーズを明らかにし、必要な人に支援が届く体制を構築することを目指す。

- 就職氷河期世代でいわゆる不本意非正規労働者は約71万人（労働力人口の約3.1%）
- 失業者のうち正規の仕事を希望する人は約27万人（労働力人口の約1.2%）
- 「適当な仕事がありそうにない」という理由で求職活動を行っていない人は約24万人

(万人)

| | 男女計 | 男性 | 女性 |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|
| 35～49歳 総人口 | 2,589 | 1,308 | 1,280 |
| 労働力人口 | 2,285 | 1,259 | 1,027 |
| 正規の職員・従業員（※1） | 1,398 | 968 | 428 |
| 非正規の職員・従業員 | 589 | 95 | 495 |
| 正規の職員・従業員の仕事がないから （不本意非正規労働者） | 71 | 29 | 42 |
| 失業者 | 53 | 27 | 27 |
| （探している仕事の形態） | | | |
| 雇われてる仕事 | 48 | 23 | 24 |
| 正規の職員・従業員 （失業者のうち正社員を希望） | 27 | 18 | 10 |
| 非労働力人口 | 303 | 49 | 253 |
| 就業希望者 | 97 | 13 | 83 |
| （非求職理由） | | | |
| 適当な仕事がありそうにない（※2） | 24 | 3 | 21 |

（※1）正規の職員・従業員数のみ「基本集計」、その他のデータは「詳細集計」を基にしている。

（※2）理由の内訳は、「近くに仕事がありそうにない」「自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない」「勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない」「今の景気や季節では仕事がありそうにない」「その他」

Source：総務省「労働力調査 2019年度平均」より作成

I. 個人編

目次

- 1 入職経験者の就業形態の転換
 - 2-1 業種の転換
 - 2-2 正規転換での業種の転換
 - 3-1 職種の転換
 - 3-2 正規転換での職種の転換
- 4 利用した経路、正規転換で利用した経路
- 5 現在の就業形態、理想の就業形態のギャップ
- 6 仕事をする上で重視する事柄（就業希望者全体、正規転換者と非転換者）
- 7 探した仕事の労働時間（35～49歳、正社員希望、当時の雇用形態別）
- 8 当時の年収と希望の年収（35～49歳、正社員希望、当時の雇用形態別、男女計）

調査概要

● 入職者調査 2019年 年間

| | |
|-------|---|
| 調査期間 | スクリーニング調査 2020年1月9日～1月21日 本調査 2020年1月23日～1月29日 |
| 調査方法 | インターネット調査 |
| 対象者 | 全国15～69歳の男女、本調査はそのうち2019年1-12月入職経験者 |
| 有効回答数 | 20,976人（本調査） |

● 求職者の動向・意識調査 2019

| | |
|-------|---|
| 調査期間 | 2019年9月12日（木）～9月19日（木） |
| 調査方法 | インターネット調査 |
| 対象者 | 全国15～69歳の男女、最近1年間に仕事探し経験あり（新卒以外）、現在および仕事探し当時の職業がアルバイト・パート、契約社員、派遣社員、正社員、専業主婦/主夫、無職・定年退職、学生のいずれか |
| 有効回答数 | 18,823人 |

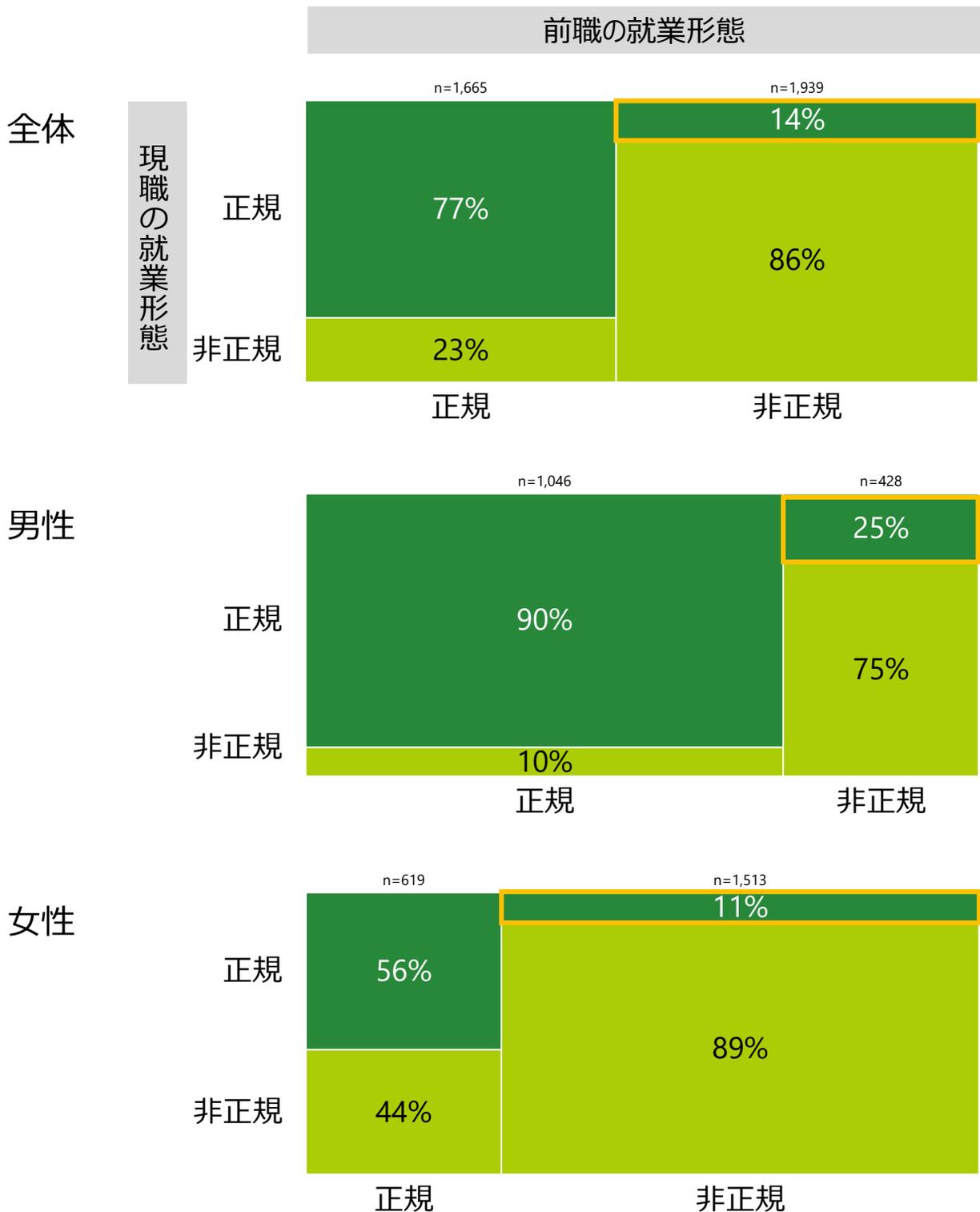
ジョブズリサーチセンター> 最新市場データ> 各種調査> 求職者の動向・意識調査2019 基本報告書
https://jbrc.recruitjobs.co.jp/data/data20191212_1278.html

I. 個人編

1. 入職経験者の就業形態の転換

- 就職氷河期世代で非正規から非正規/正規に転職した方のうち、正社員に転換したのは14%、男性は25%、女性は11%

就職氷河期世代（35-49歳）
2019年入職経験者のうち
現職・前職が正規/非正規全体



※調査集計上、正規雇用：正社員 非正規雇用：パート/アルバイト/派遣社員/契約社員の回答を集計

Source：入職者調査

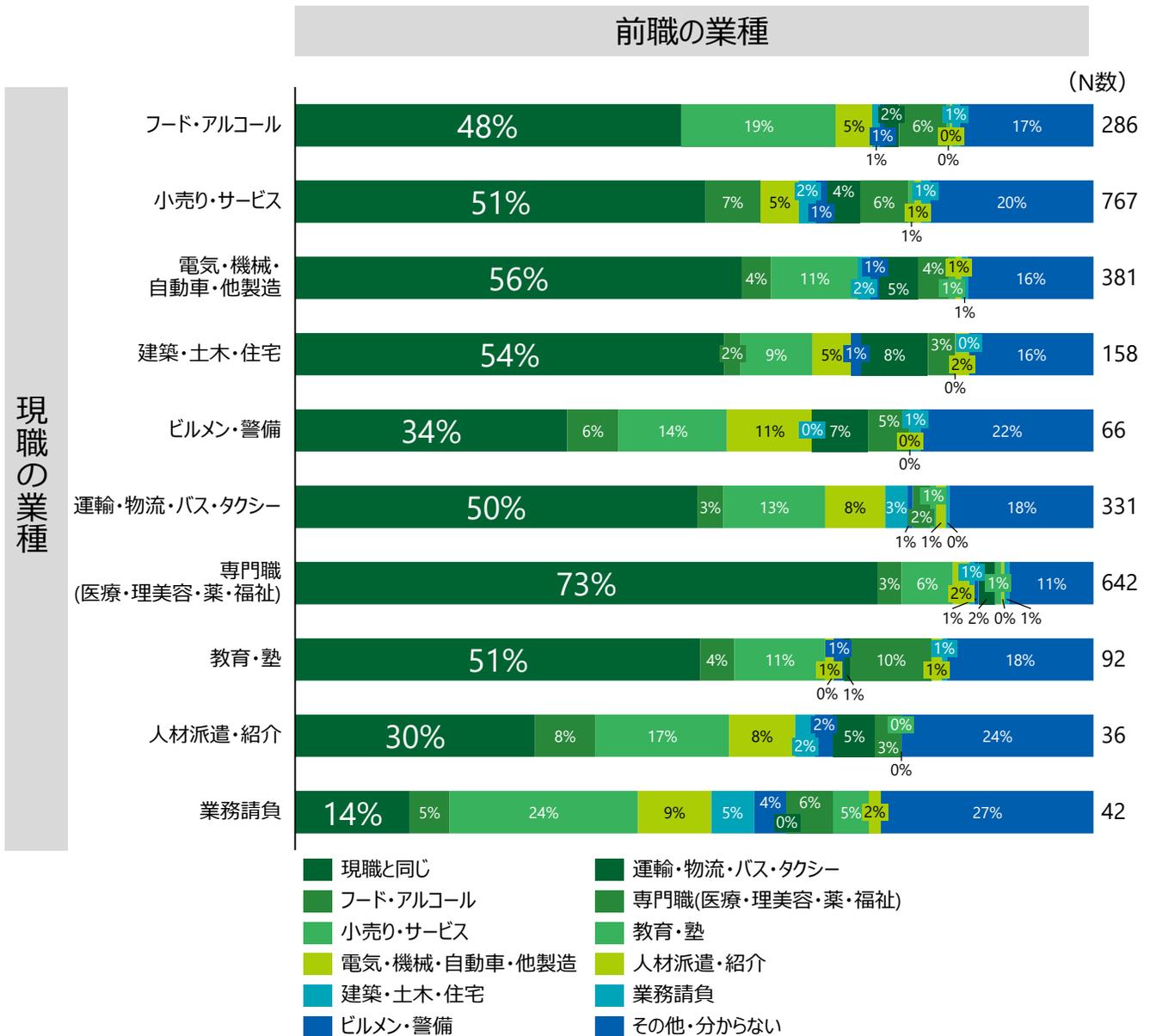
I. 個人編

2-1. 業種の転換

- 前職と同じ業種に入職したのは、特に 現職「医療・理美容・薬・福祉」
- 一方、現職「ビルメン・警備」等は業種転換での入職が比較的多い

入職経験者全体

就職氷河期世代（35-49歳）の2019年入職経験者
 前職の業種と現職の業種の対応関係
 （表頭）前職の業種
 （表側）現職の業種
 各数値は現職の業種ごとに前職の業種別の比率



※小売り・サービスには観光・ホテル業、コンビニ・ディスカウントストア、スーパー・百貨店、ファッション関連業、レジャー・遊技関連等を含む
 ※その他・わからないのは表側から除外

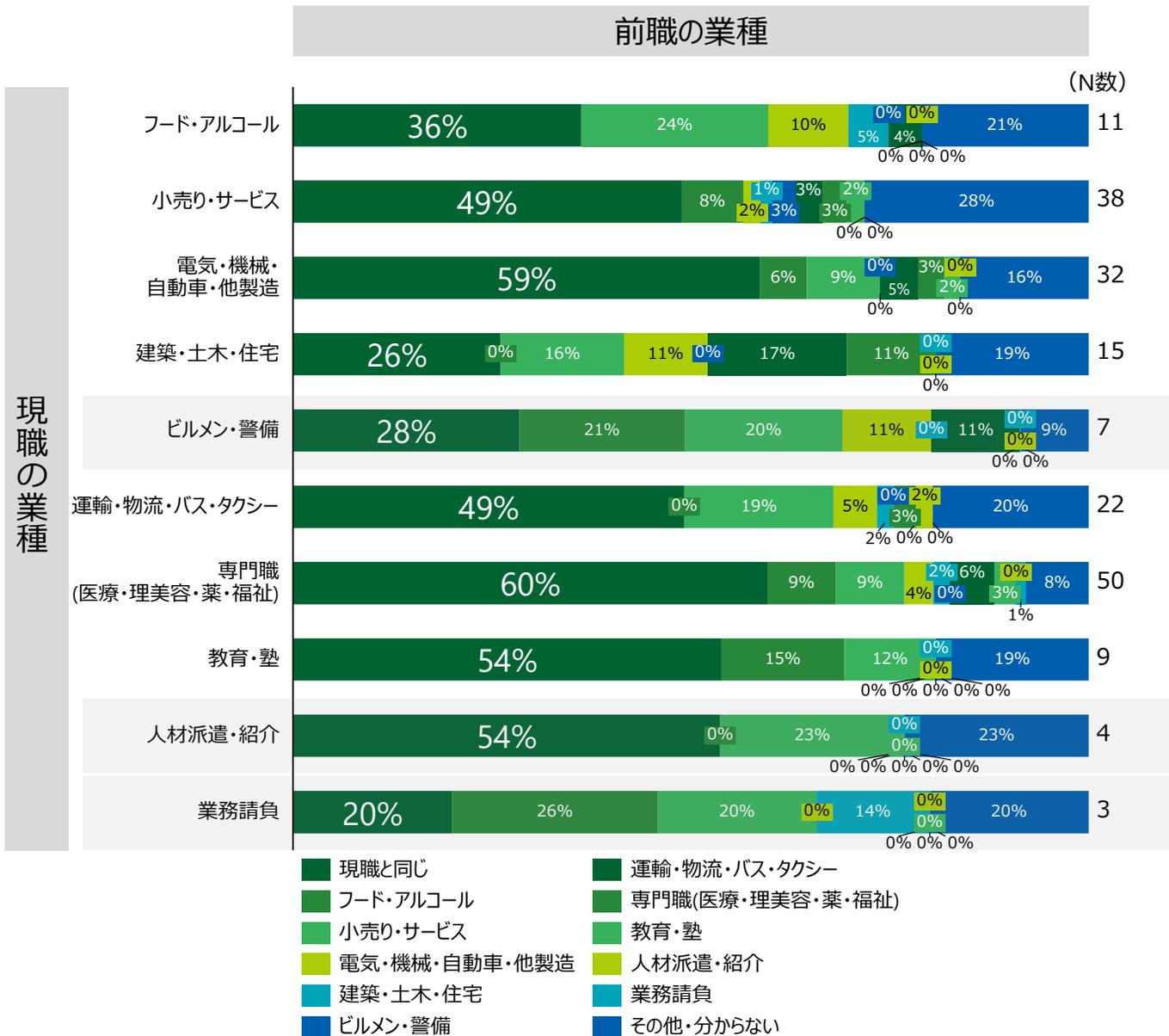
I. 個人編

2-2. 正規転換での業種の転換

- 現職「建設・土木・住宅」や「フード・アルコール」は異業種からの転換での入職割合が比較的高い
- 前職「小売り・サービス」から 現職「フード・アルコール」の転換で異業種転換での入職割合が比較的高い

正規転換者

就職氷河期世代（35-49歳）の2019年入職経験者
 前職が非正規雇用（アルバイト/パート/派遣社員/契約社員）
 現職が正規雇用（正社員）
 前職の業種と現職の業種の対応関係
 （表頭）前職の業種
 （表側）現職の業種
 各数値は現職の業種ごとに前職の業種別の比率



※小売り・サービスには観光・ホテル業、コンビニ・ディスカウントストア、スーパー・百貨店、ファッション関連業、レジャー・遊技関連等を含む
 ※その他・わからないは表側から除外

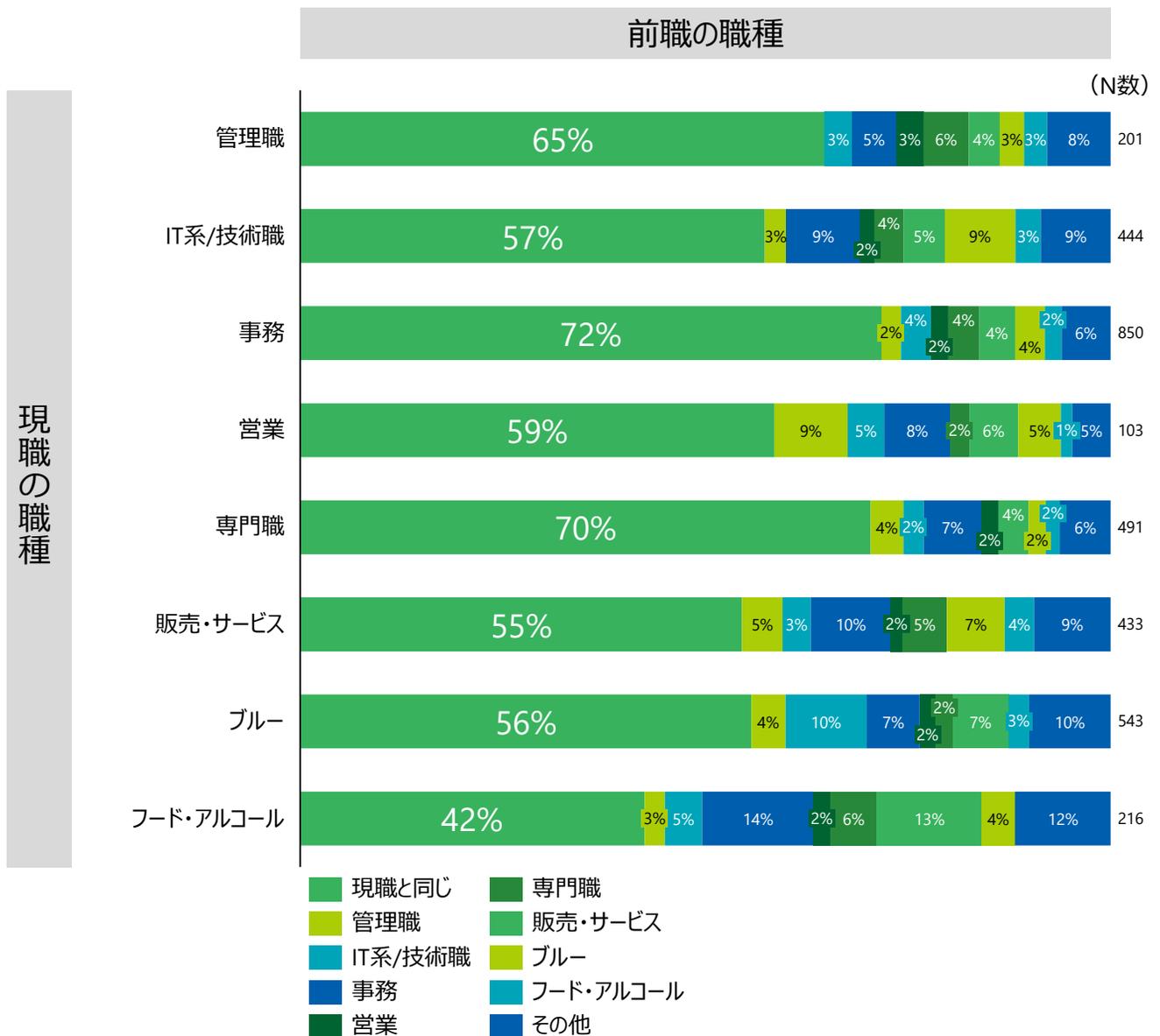
I. 個人編

3-1. 職種の転換

- 現職「専門職」や「事務」は前職同職種からの入職割合が比較的高い

入職経験者全体

就職氷河期世代（35-49歳）の2019年入職経験者
 前職の職種と現職の職種の対応関係
 （表頭）前職の職種
 （表側）現職の職種
 各数値は前職の職種ごとに現職の職種別の比率



※専門職：研究、開発技術職、医療・保健・社会福祉の専門職、法務・経営・金融・保険の専門職、教育職、芸術職等
 ※販売・サービス：販売員、家庭生活支援サービス職、施設介護員、訪問介護員、美容・衛生関連職、接客・給仕係等
 ※ブルー：居住施設・ビル管理、施設・イベント警備員、運転手、現場作業職、配達員、清掃員、軽作業員等

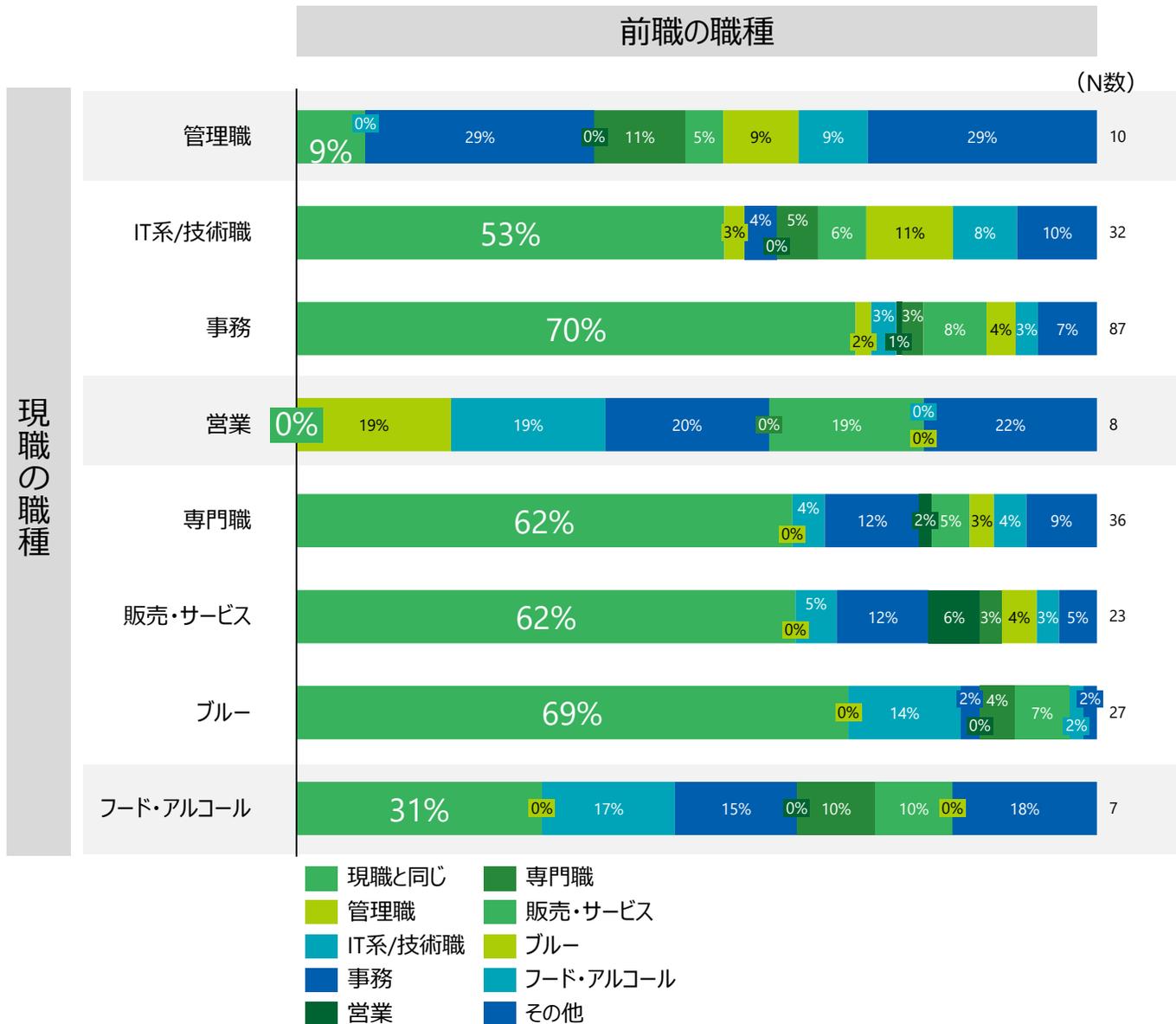
I. 個人編

3-2. 正規転換での職種の転換

- 現職「事務」や「ブルー」は前職同職種からの入職割合が比較的高い

正規転換者

就職氷河期世代（35-49歳）の2019年入職経験者
 前職が非正規雇用（アルバイト/パート/派遣社員/契約社員）
 現職が正規雇用（正社員）
 前職の職種と現職の職種の対応関係
 （表頭）前職の職種
 （表側）現職の職種
 各数値は前職の職種ごとに現職の職種別の比率



※専門職：研究、開発技術職、医療・保健・社会福祉の専門職、法務・経営・金融・保険の専門職、教育職、芸術職等
 ※販売・サービス：販売員、家庭生活支援サービス職、施設介護員、訪問介護員、美容・衛生関連職、接客・給仕係等
 ※ブルー：居住施設・ビル管理、施設・イベント警備員、運転手、現場作業職、配達員、清掃員、軽作業員等

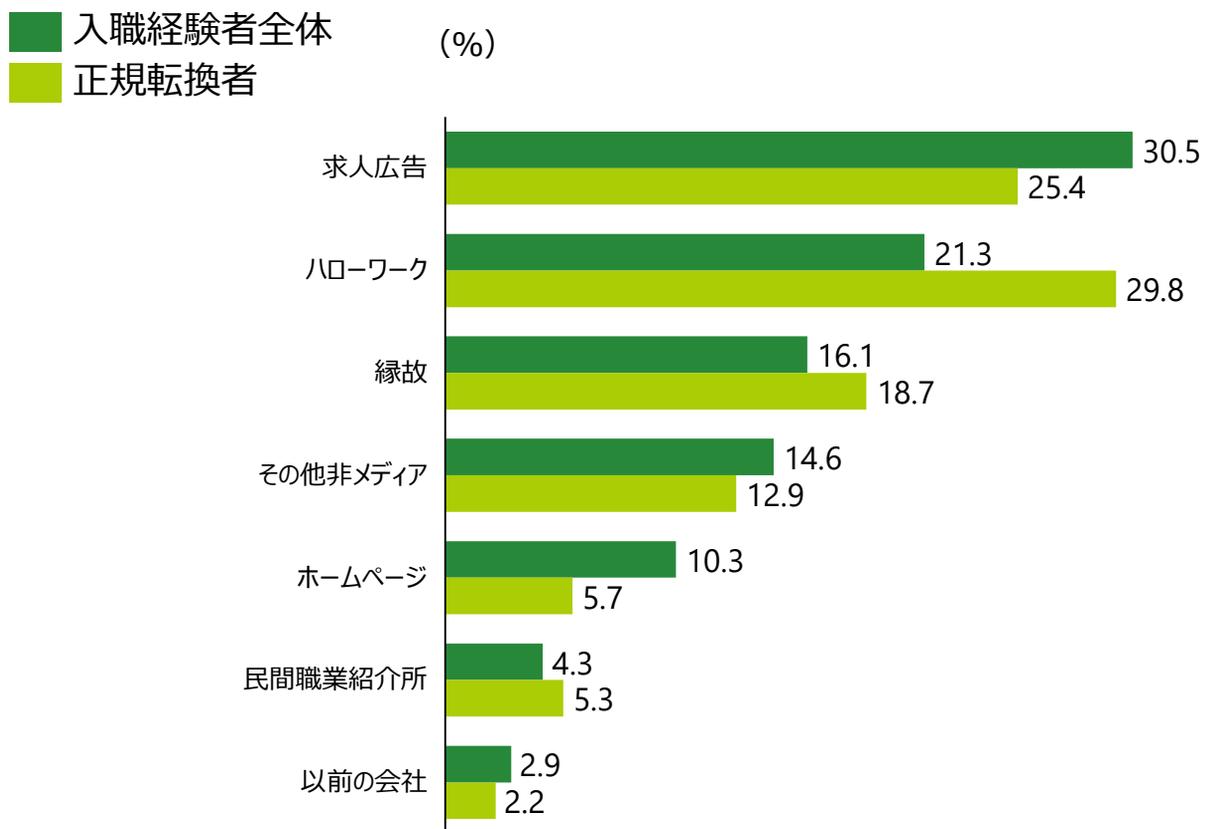
4. 利用した経路、正規転換で利用した経路

- 就職氷河期世代の入職経験者全体の採用決定経路は「求人広告」、次いで「ハローワーク」が多い
- 正規転換で利用した経路は「ハローワーク」、次いで「求人広告」と、全体と比べて「ハローワーク」利用が多い

採用決定媒体

就職氷河期世代（35-49歳）の2019年入職経験者

うち、正規転換者は、前職が非正規雇用（アルバイト/パート/派遣社員/契約社員）かつ現職が正規雇用（正社員）

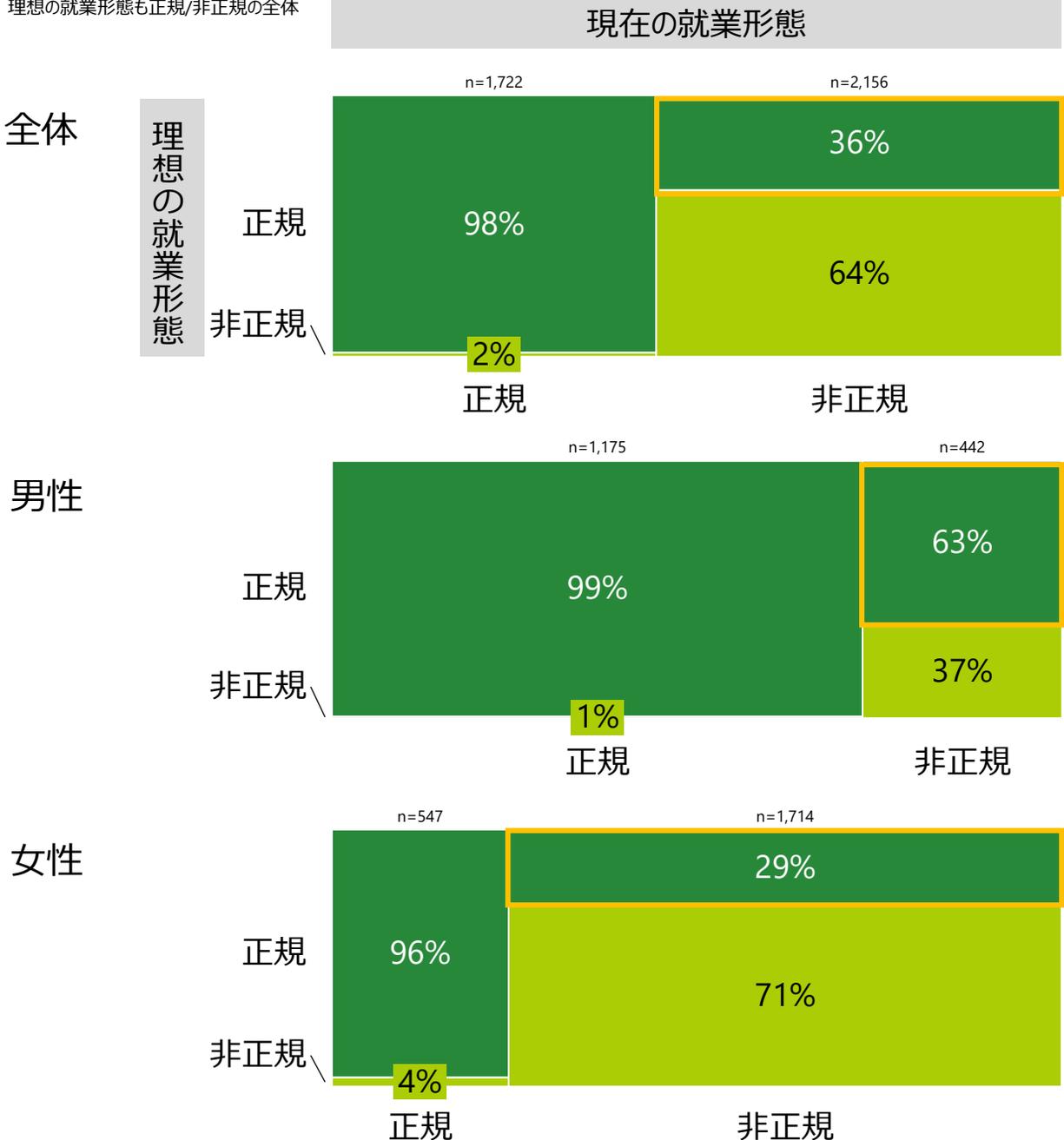


※その他非メディア：入職経路を民間職業紹介所、学校、社内での昇進/社内での就業形態の変更、出向、出向先からの復帰、シルバー人材センター、クラウドソーシング、貼り紙、起業、世襲・家業の手伝い、転職フェア・合同説明会等のイベント、その他と答えた人

5. 現在の就業形態、理想の就業形態のギャップ

- 就職氷河期世代で非正規で働いているうち、理想の就業形態は正規である方の割合は36%
- 5年年齢層×性別で細分化しても大きな傾向は変わらないものの、若年齢層のほうが転換希望者の比率が高い

2019年末時点就業者のうち
現在の就業形態が正規/非正規雇用者かつ
理想の就業形態も正規/非正規の全体



(参考) 5年年齢層×性別ごとの割合

| 非正規→正規の転換希望 | | | |
|-------------|-------|-------|-------|
| | 35-39 | 40-44 | 45-49 |
| 男女計 | 39% | 35% | 35% |
| 男性 | 68% | 63% | 60% |
| 女性 | 33% | 27% | 28% |

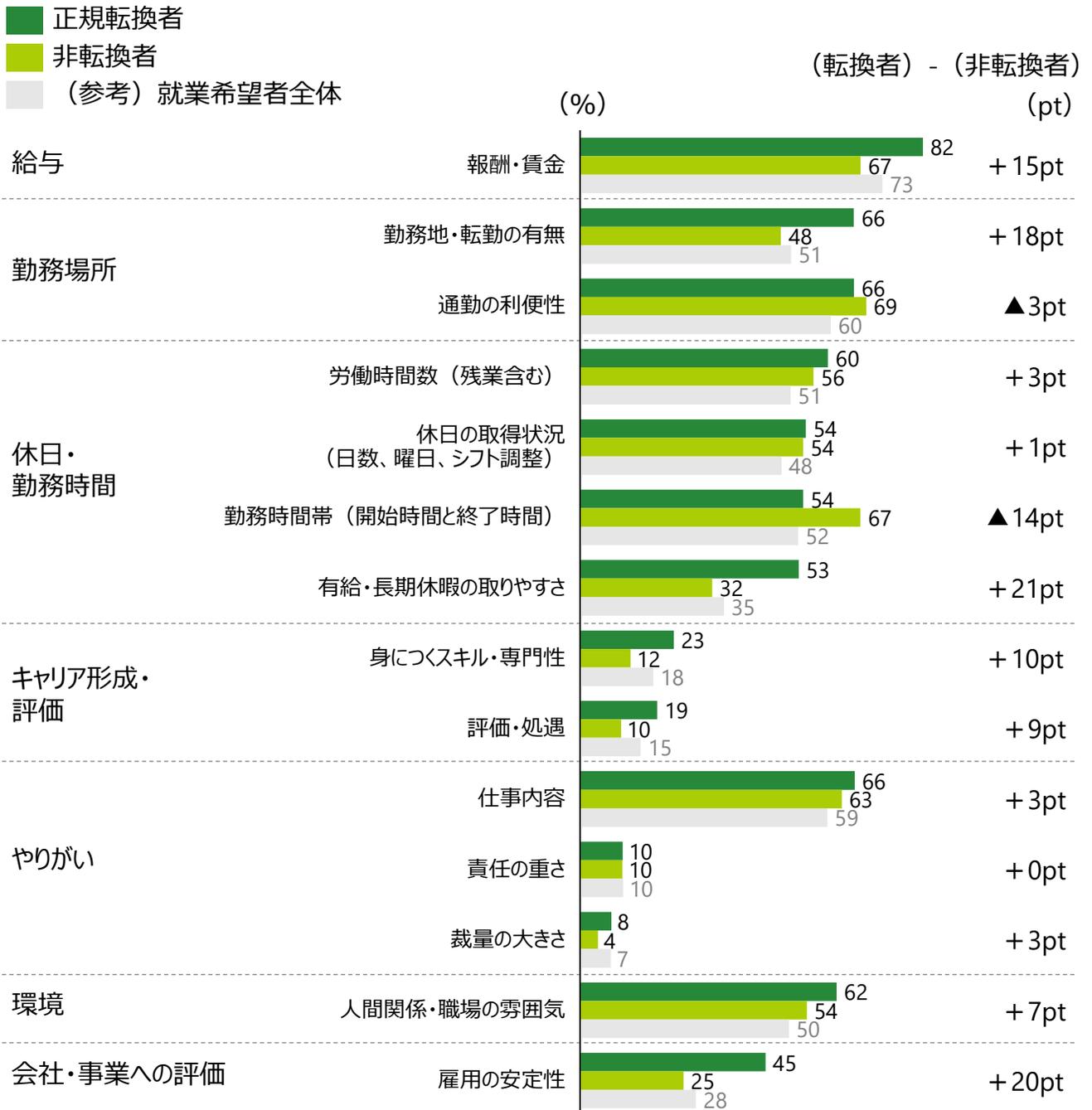
6. 仕事をする上で重視する事柄（就業希望者全体、正規転換者と非転換者）

- 前職が非正規で、正規転換した人は「報酬・賃金」の他、「有給・長期休暇の取りやすさ」や「勤務地・転勤の有無」を重視している傾向がある
- 一方、前職が非正規で引き続き非正規に入職した人は、「勤務時間帯（開始時間と終了時間）」を重視している傾向があり、募集の勤務時間帯を見直すことで正規転換につながる可能性がある

仕事をする上で重視する事柄（MA）

※正規転換者：前職が非正規雇用（アルバイト/パート/派遣社員/契約社員）で現職が正規雇用（正社員）

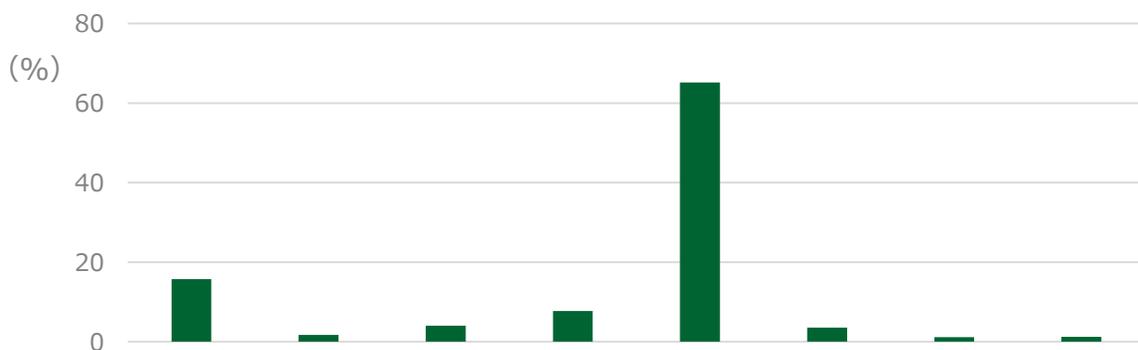
※非転換者：前職が非正規で現職も非正規



7. 探した仕事の労働時間（35～49歳、正社員希望、当時の雇用形態別）

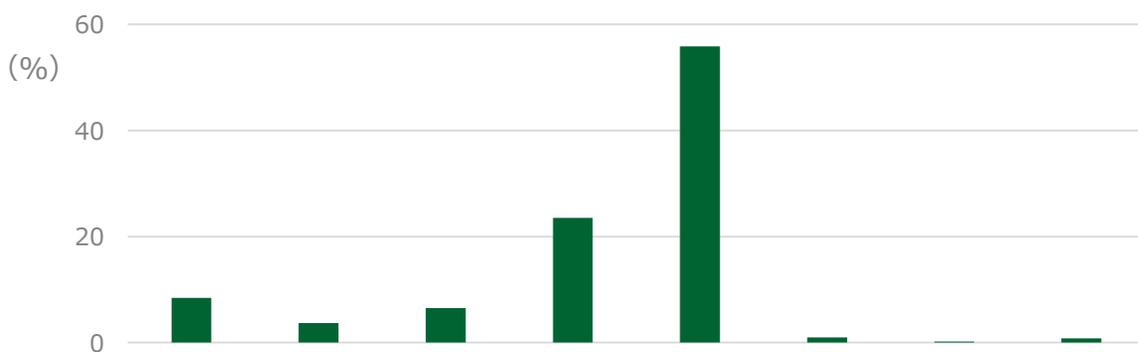
- 男女ともに、週40～50時間未満のフルタイム並みの勤務を希望する方が50%を超えている。特に、男性の派遣社員では約90%、女性の契約社員では約70%となっている
- 女性では、週30～40時間のやや短い勤務時間を希望する方が、どの雇用形態にも20%以上存在している

【男性】



| 仕事探し 当時の 雇用形態 | N= | 10時間 未満 | 10～20 時間未満 | 20～30 時間未満 | 30～40 時間未満 | 40～50 時間未満 | 50～60 時間未満 | 60～70 時間未満 | 70時間 以上 |
|---------------------|-----|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| TOTAL | 309 | 15.7 | 1.7 | 4.0 | 7.7 | 65.2 | 3.5 | 1.1 | 1.2 |
| アルバイト・ パート | 62 | 12.2 | 0.0 | 6.3 | 9.3 | 65.0 | 2.7 | 2.7 | 1.9 |
| 契約社員 | 63 | 12.5 | 0.0 | 4.2 | 9.2 | 67.8 | 4.4 | 1.9 | 0.0 |
| 派遣社員 | 56 | 4.6 | 0.0 | 1.1 | 2.8 | 87.0 | 4.5 | 0.0 | 0.0 |
| 無職 | 127 | 23.8 | 4.1 | 4.1 | 8.3 | 54.4 | 2.9 | 0.4 | 1.9 |

【女性】



| 仕事探し 当時の 雇用形態 | N= | 10時間 未満 | 10～20 時間未満 | 20～30 時間未満 | 30～40 時間未満 | 40～50 時間未満 | 50～60 時間未満 | 60～70 時間未満 | 70時間 以上 |
|---------------------|-----|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| TOTAL | 412 | 8.4 | 3.7 | 6.5 | 23.5 | 55.9 | 1.0 | 0.2 | 0.8 |
| アルバイト・ パート | 169 | 8.6 | 2.4 | 8.6 | 22.9 | 55.3 | 1.0 | 0.5 | 1.0 |
| 契約社員 | 68 | 5.9 | 1.2 | 1.2 | 20.0 | 70.6 | 1.2 | 0.0 | 0.0 |
| 派遣社員 | 57 | 2.9 | 4.3 | 1.4 | 33.0 | 57.0 | 1.4 | 0.0 | 0.0 |
| 無職 | 118 | 12.3 | 6.9 | 8.9 | 21.9 | 47.9 | 0.7 | 0.0 | 1.4 |

反転シロスキ

全体の数値より5ポイント以上大きい

灰色アミカケ

全体の数値より5ポイント以上小さい

8. 当時の年収と希望の年収（35～49歳、正社員希望、当時の雇用形態別、男女計）

- 正規転換希望者の当時の年収は、アルバイト・パートは100～149万円、契約社員・派遣社員では200～249万円の方が最も多い
- 希望年収は、アルバイト・パートでは200～249万円、契約社員・派遣社員では300～349万円、正社員では500～599万円が最も多い

(%)

| 仕事探し 当時の 雇用形態 | | N= | 70～ 99万円 | 100 ～149 万円 | 150 ～199 万円 | 200 ～249 万円 | 250 ～299 万円 | 300 ～349 万円 | 350 ～399 万円 | 400 ～449 万円 | 450 ～499 万円 | 500 ～599 万円 | 600 ～699 万円 |
|---------------------|----|------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| TOTAL | 当時 | 2113 | 2.4 | 4.7 | 6.8 | 10.6 | 9.8 | 10.5 | 9.5 | 10.3 | 6.3 | 9.5 | 4.4 |
| | 希望 | 2359 | 0.6 | 1.7 | 3.3 | 8.4 | 10.1 | 13.0 | 11.6 | 12.5 | 9.4 | 12.2 | 6.5 |
| アルバイト ・パート | 当時 | 231 | 15.5 | 22.1 | 15.9 | 10.2 | 6.8 | 2.0 | 3.3 | 1.9 | 0.9 | 0.0 | 0.0 |
| | 希望 | | 1.8 | 5.6 | 12.2 | 22.1 | 15.5 | 16.6 | 7.9 | 5.5 | 4.2 | 2.4 | 0.2 |
| 契約社員 | 当時 | 132 | 3.5 | 3.0 | 12.7 | 28.5 | 16.6 | 8.1 | 8.1 | 2.8 | 1.6 | 1.9 | 0.4 |
| | 希望 | | 0.0 | 1.6 | 3.0 | 9.9 | 17.6 | 23.6 | 20.0 | 4.6 | 9.8 | 5.7 | 0.4 |
| 派遣社員 | 当時 | 113 | 0.5 | 5.3 | 15.2 | 32.6 | 16.5 | 8.2 | 5.4 | 2.9 | 2.0 | 0.6 | 0.0 |
| | 希望 | | 0.0 | 0.0 | 4.6 | 18.1 | 21.7 | 22.3 | 10.8 | 8.5 | 3.8 | 2.9 | 2.0 |
| 正社員 | 当時 | 1637 | 0.6 | 2.4 | 4.4 | 7.8 | 9.2 | 12.1 | 10.8 | 12.6 | 7.7 | 12.1 | 5.7 |
| | 希望 | | 0.3 | 0.9 | 1.3 | 4.5 | 6.6 | 10.6 | 11.8 | 15.1 | 11.2 | 15.9 | 8.9 |
| 無職 | 希望 | 246 | 1.9 | 4.2 | 7.7 | 16.3 | 18.6 | 15.1 | 9.9 | 7.4 | 4.1 | 4.7 | 1.6 |

(※1) 各行の中で人数比が大きい年収帯ほど、より濃い色で表示している

(※2) ～69万円、700万円～の年収帯を省略しているため、横に足し上げてても100%にはならない

Ⅱ. 企業編

目次

1. 回答者プロフィール
2. 政策の認知
3. 採用実績
 <参考> 採用実績（業種別・従業員規模別）
4. 採用実績（職種）
5. 採用実績（経路）
6. 採用実績（良かった点、気を付けた点）
7. 採用可能性
 <参考> 採用可能性（業種別・従業員規模別）
8. 採用実績×採用可能性
9. 採用可能性（職種）
10. 採用可能性なしの理由
11. 採用条件（可能性あり）
12. 採用条件（可能性なし）
13. 希望する支援

調査概要

- 就職氷河期世代に関する企業調査

| | |
|-------|--|
| 調査目的 | 就職氷河期世代の採用に関して、採用担当者がどのような意識をもっているかを明らかにし、効果的な支援につなげる。 |
| 調査期間 | 2020年5月11日（月）～6月16日（火） |
| 調査方法 | インターネット調査 |
| 対象者 | 採用担当者（弊社採用管理システム利用者および採用担当者向けサイト訪問者） |
| 有効回答数 | 130 |

Ⅱ. 企業編

1. 回答者プロフィール (N=130)

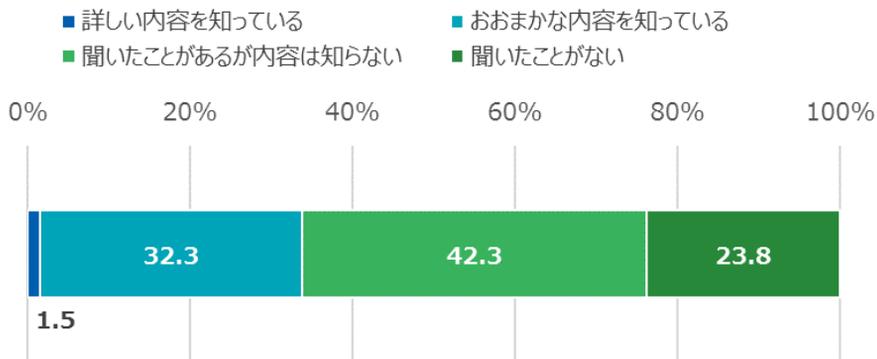
| <業種> | |
|------------|--------|
| 製造業・建設業 | 21.5 % |
| 人材サービス業 | 15.4 % |
| サービス業 | 13.1 % |
| 医療・福祉関連業 | 13.1 % |
| 小売業 | 12.3 % |
| 運輸業 | 7.7 % |
| 飲食業 | 5.4 % |
| 金融・保険・不動産業 | 2.3 % |
| 情報通信業 | 1.5 % |
| その他 | 7.7 % |

| <従業員規模> | |
|-------------|--------|
| 5人未満 | 6.9 % |
| 5～30人未満 | 30.0 % |
| 30～100人未満 | 26.2 % |
| 100～300人未満 | 15.4 % |
| 300～1000人未満 | 10.8 % |
| 1000人以上 | 10.8 % |

| <地域> | |
|--------|--------|
| 北海道・東北 | 9.2 % |
| 関東 | 45.4 % |
| 北陸・甲信越 | 0.0 % |
| 東海 | 19.2 % |
| 関西 | 15.4 % |
| 中国・四国 | 3.1 % |
| 九州 | 7.7 % |

2. 政策の認知

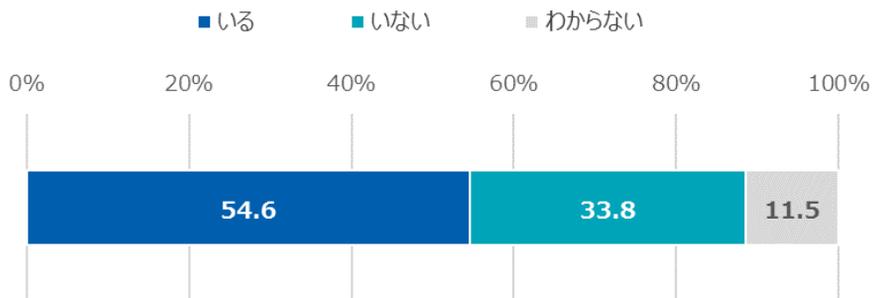
- 政府による就職氷河期世代への支援について、「詳しい内容を知っている」は1.5%にとどまる。「おおまかな内容を知っている」は32.3%、「聞いたことがあるが内容は知らない」は最も多く42.3%。「聞いたことがない」も23.8%おり、より認知度を上げる方策が必要と考えられる。



Q. 政府によって、「就職氷河期世代」への支援が進められていることをご存じですか。(単一回答、N=130)

3. 採用実績

- 過去3年間で就職氷河期世代の正規転換を受け入れた企業は54.6%と、全体の半数以上だった。



Q. 過去3年間（2017年4月～2020年3月）に採用した方のうち、次の①～③すべてにあてはまる方はいますか。①30代後半～40代 ②前職が正社員以外または無職 ③正社員として採用（単一回答、N=130）

<参考> 採用実績（業種別・従業員規模別）

- 採用実績についての、業種別・従業員規模別の結果は下記のとおり。回答数が必ずしも十分でないため参考値にとどめるが、ほとんどの業種や従業員規模で50%以上が「いる」（実績あり）と回答している。

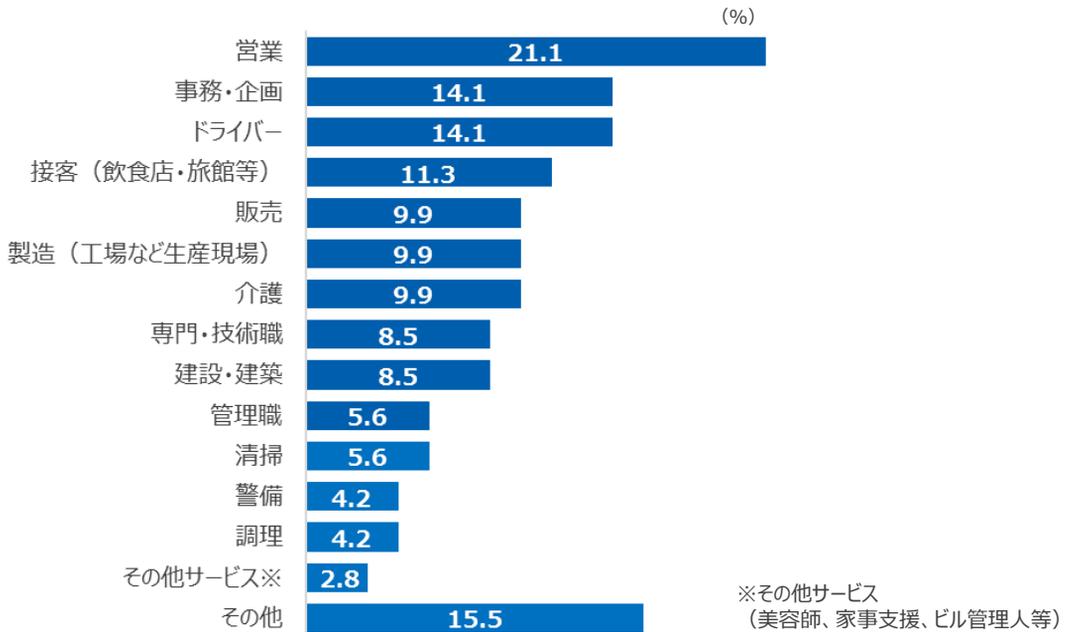
| | | N= | いる | いない | わからない | (%) |
|-----|------------|-----|------|------|-------|-----|
| 全体 | | 130 | 54.6 | 33.8 | 11.5 | |
| 業種別 | 運輸業 | 10 | 60.0 | 30.0 | 10.0 | |
| | 飲食業 | 7 | 57.1 | 14.3 | 28.6 | |
| | 小売業 | 16 | 56.3 | 25.0 | 18.8 | |
| | 人材サービス業 | 20 | 55.0 | 40.0 | 5.0 | |
| | 製造業・建設業 | 28 | 53.6 | 39.3 | 7.1 | |
| | 医療・福祉関連業 | 17 | 52.9 | 41.2 | 5.9 | |
| | 情報通信業 | 2 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | |
| | サービス業 | 17 | 47.1 | 29.4 | 23.5 | |
| | 金融・保険・不動産業 | 3 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | |
| | その他 | 10 | 70.0 | 30.0 | 0.0 | |

| | | N= | いる | いない | わからない | (%) |
|--------|-------------|-----|------|------|-------|-----|
| 全体 | | 130 | 54.6 | 33.8 | 11.5 | |
| 従業員規模別 | 5人未満 | 9 | 55.6 | 33.3 | 11.1 | |
| | 5～30人未満 | 39 | 61.5 | 28.2 | 10.3 | |
| | 30～100人未満 | 34 | 50.0 | 44.1 | 5.9 | |
| | 100～300人未満 | 20 | 50.0 | 30.0 | 20.0 | |
| | 300～1000人未満 | 14 | 42.9 | 35.7 | 21.4 | |
| | 1000人以上 | 14 | 64.3 | 28.6 | 7.1 | |

Ⅱ. 企業編

4. 採用実績（職種）

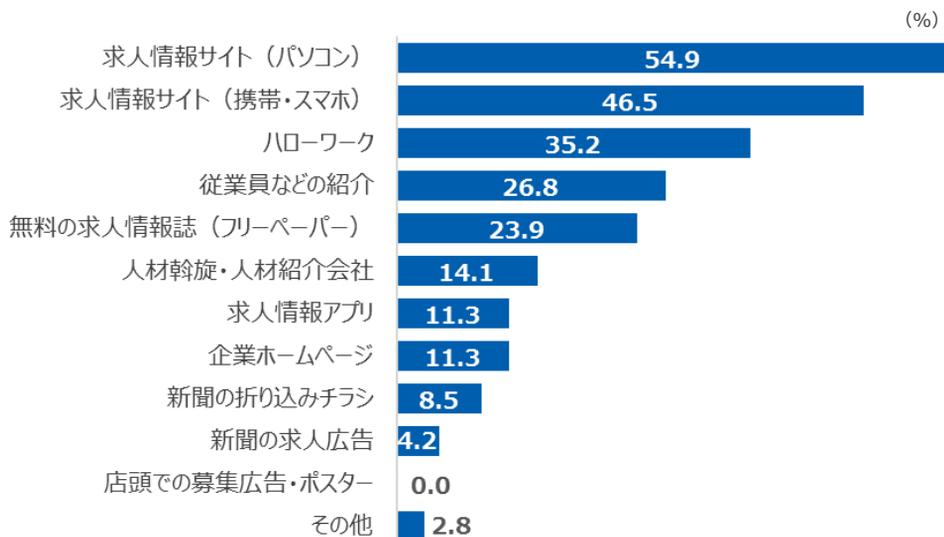
- 就職氷河期世代を採用した職種は、多い順に営業、事務・企画、ドライバー、接客など。幅広い職種で採用されている。



Q. 採用したことがあると回答された方にうかがいます。どのような職種で採用されましたか。（複数回答、N=71）

5. 採用実績（経路）

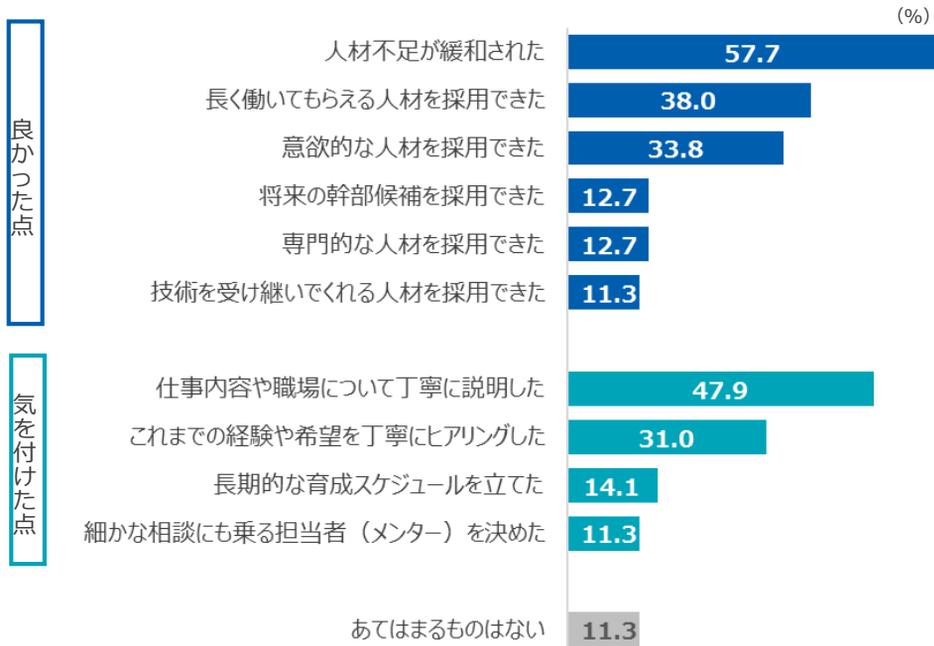
- 採用の際の経路として多かったのは、「求人情報サイト（パソコン）」「求人情報サイト（携帯・スマホ）」「ハローワーク」。次いで「従業員などの紹介」が多い点は特徴的と言えるだろう。



Q. 採用したことがあると回答された方にうかがいます。どのような経路で採用されましたか。（複数回答、N=71）

6. 採用実績（良かった点、気を付けた点）

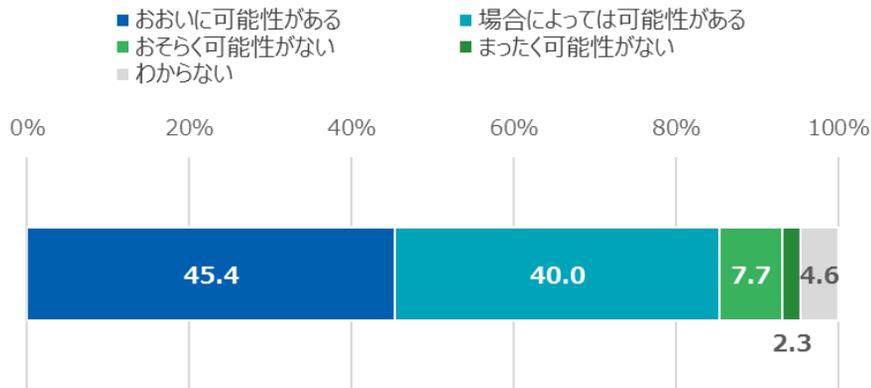
- 良かった点として多かったのは、「人材不足が緩和された」「長く働いてもらえる人材を採用できた」「意欲的な人材を採用できた」。
- 気を付けた点として多かったのは、「仕事内容や職場について丁寧に説明した」「これまでの経験や希望を丁寧にヒアリングした」。



Q. 採用したことがあると回答された方にうかがいます。良かった点・気を付けた点をお知らせください。（複数回答、N=71）

7. 採用可能性

- 今後の就職氷河期世代の採用意向は、「おおいに可能性がある」と「場合によっては可能性がある」を合計すると85%を超える。



Q. 今後、次の①～③すべてにあてはまる方を採用する可能性はありますか。①30代後半～40代 ②前職が正社員以外または無職 ③正社員として採用（単一回答、N=130）

<参考> 採用可能性（業種別・従業員規模別）

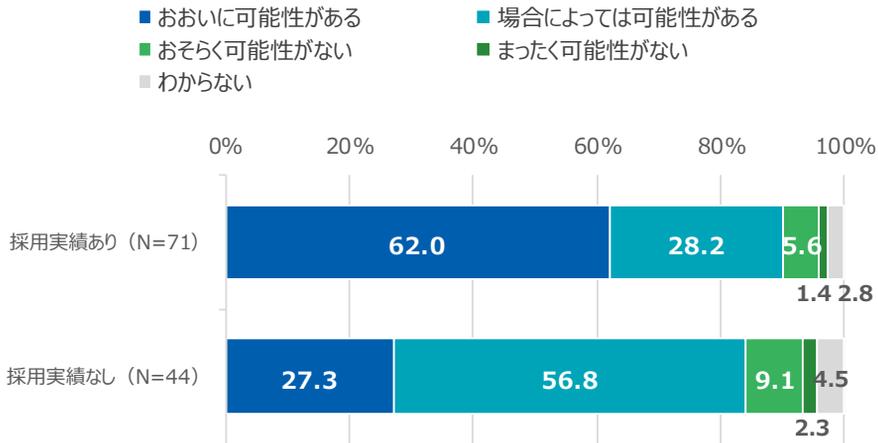
- 採用可能性についての、業種別・従業員規模別の結果は下記のとおり。回答数が必ずしも十分でないため参考値にとどめるが、ほとんどの業種や従業員規模で80%以上が可能性があると回答している。

| 業種別 | N= | おおいに可能性がある | 場合によっては可能性がある | おそらく可能性がない | まったく可能性がない | わからない | 可能性がある・計 (%) |
|------------|-----|------------|---------------|------------|------------|-------|--------------|
| | | | | | | | |
| 全体 | 130 | 45.4 | 40.0 | 7.7 | 2.3 | 4.6 | 85.4 |
| サービス業 | 17 | 58.8 | 41.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| 医療・福祉関連業 | 17 | 47.1 | 52.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| 情報通信業 | 2 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| 製造業・建設業 | 28 | 42.9 | 50.0 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 92.9 |
| 飲食業 | 7 | 57.1 | 28.6 | 0.0 | 14.3 | 0.0 | 85.7 |
| 人材サービス業 | 20 | 40.0 | 40.0 | 10.0 | 5.0 | 5.0 | 80.0 |
| 運輸業 | 10 | 70.0 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | 0.0 | 80.0 |
| 小売業 | 16 | 37.5 | 25.0 | 25.0 | 0.0 | 12.5 | 62.5 |
| 金融・保険・不動産業 | 3 | 0.0 | 33.3 | 33.3 | 0.0 | 33.3 | 33.3 |
| その他 | 10 | 40.0 | 40.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 80.0 |

| 従業員規模別 | N= | おおいに可能性がある | 場合によっては可能性がある | おそらく可能性がない | まったく可能性がない | わからない | 可能性がある・計 (%) |
|-------------|-----|------------|---------------|------------|------------|-------|--------------|
| | | | | | | | |
| 全体 | 130 | 45.4 | 40.0 | 7.7 | 2.3 | 4.6 | 85.4 |
| 5人未満 | 9 | 44.4 | 55.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| 5～30人未満 | 39 | 38.5 | 43.6 | 5.1 | 5.1 | 7.7 | 82.1 |
| 30～100人未満 | 34 | 50.0 | 35.3 | 11.8 | 0.0 | 2.9 | 85.3 |
| 100～300人未満 | 20 | 35.0 | 50.0 | 15.0 | 0.0 | 0.0 | 85.0 |
| 300～1000人未満 | 14 | 57.1 | 35.7 | 0.0 | 7.1 | 0.0 | 92.9 |
| 1000人以上 | 14 | 57.1 | 21.4 | 7.1 | 0.0 | 14.3 | 78.6 |

8. 採用実績×採用可能性

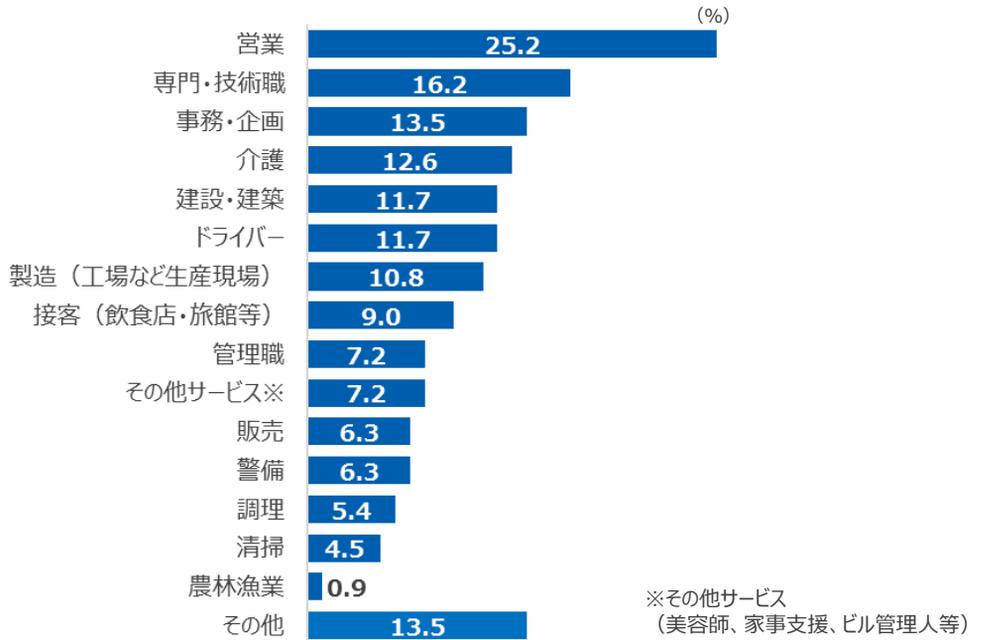
- 前頁の採用可能性について、過去3年間の採用実績ごとに見ると、採用実績がある場合は「おおいに可能性がある」が62.0%と採用実績がない場合に比べて多く、「場合によっては可能性がある」と合わせると約9割にのぼる。就職氷河期世代を採用した企業では、また採用したいと考える場合が多いと言えるだろう。



- Q. 過去3年間（2017年4月～2020年3月）に採用した方のうち、次の①～③すべてにあてはまる方はいますか。①30代後半～40代 ②前職が正社員以外または無職 ③正社員として採用（単一回答）※「わからない」は省略
- Q. 今後、次の①～③すべてにあてはまる方を採用する可能性はありますか。①30代後半～40代 ②前職が正社員以外または無職 ③正社員として採用（単一回答）

9. 採用可能性（職種）

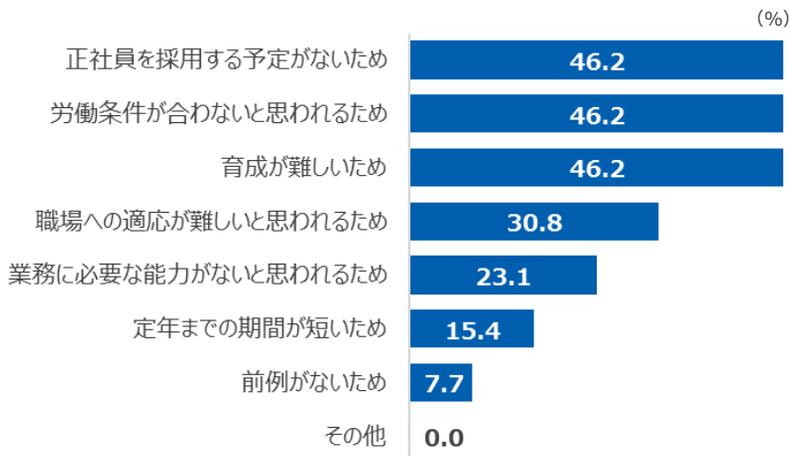
- 採用したい職種は多い順に営業、専門・技術職、事務・企画、介護など。



Q. 採用する可能性があるという方がいます。どのような職種で採用の可能性がありますか。（複数回答、N=111）

10. 採用可能性なしの理由

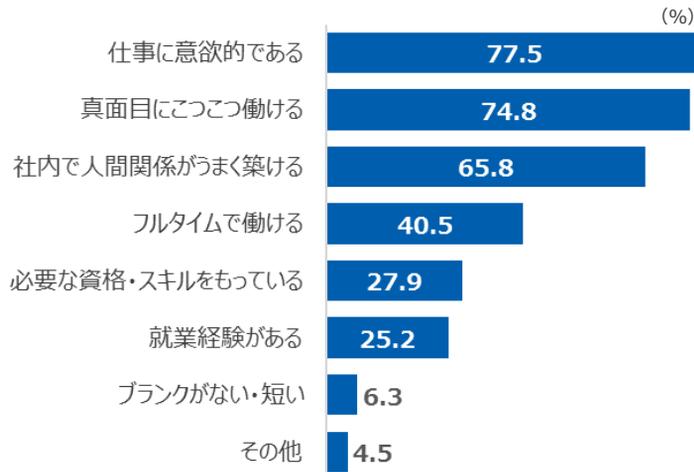
- 採用可能性がないと回答した理由は、「正社員を採用する予定がないため」「労働条件が合わないと思われるため」「育成が難しいため」など。（回答数が少ないため注意が必要。）



Q. 採用する可能性がないと回答された方にうかがいます。そのように回答されたのはなぜですか。（複数回答、N=13）

11. 採用条件（可能性あり）

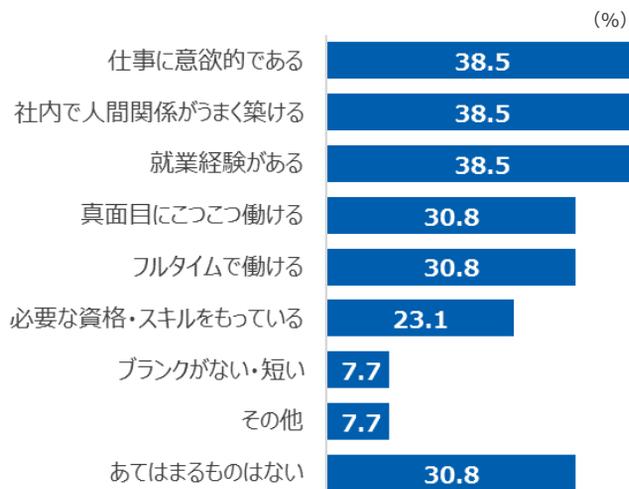
- 採用する際の絶対条件は、「仕事に意欲的である」「真面目にコツコツ働ける」「社内で人間関係がうまく築ける」がそれぞれ60%超、「フルタイムで働ける」が約40%だった。



Q. 採用する可能性があると回答された方にうかがいます。採用にはどのような条件が必要ですか。絶対に必要なものをお選びください。（複数回答、N=111）

12. 採用条件（可能性なし）

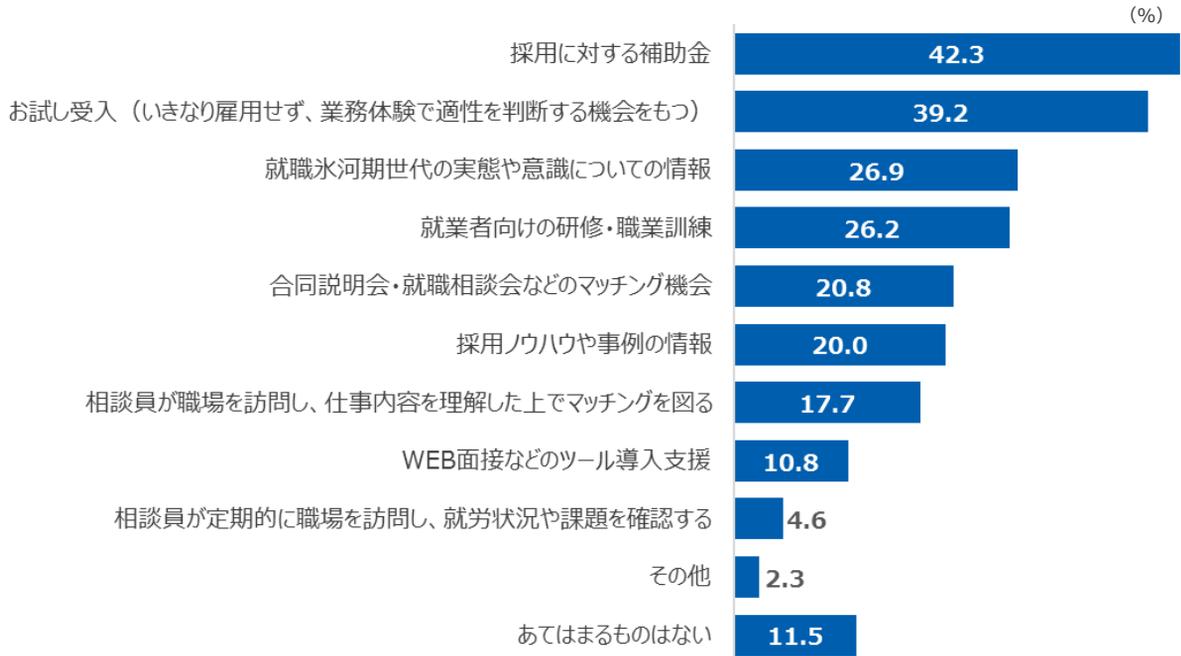
- 採用の可能性が低い場合も、「仕事に意欲的である」「社内で人間関係がうまく築ける」「就業経験がある」といった条件を満たせば可能性が出てくると思われる。（回答数が少ないため注意が必要。）



Q. 採用する可能性がないと回答された方にうかがいます。どのような条件が満たされる人材であれば、採用の可能性が出てきますか。（複数回答、N=13）

13. 希望する支援

- 希望する支援は、「採用に対する補助金」「お試し受入」「就職氷河期世代の実態や意識についての情報」「就業者向けの研修・職業訓練」など。補助金や職業訓練、マッチング機会の拡大などは政策でも取り組まれており、その内容をより多くの人にわかりやすく伝えることも効果があると考えられる。



Q. 就職氷河期世代の採用にあたって、あったらよいと思う支援はありますか。（複数回答、N=130）

就職氷河期世代の正規転換モデル

一口に「就職氷河期世代」と言っても、その中にはさまざまな方がいらっしゃいます。ここでは、就職氷河期世代の方のこれまでの働き方や正規転換への道のりについて、実例を参考にいくつかのモデルパターンをご紹介します。

Aさん
40歳女性

新卒で旅行会社に正社員として就職。在職中に結婚し、出産にともない産前・産後休業と育児休暇を取得したが、復帰せずに退職となった。その後、パート社員としてホテルの受付や事務を経験。子育てが一段落したため、仕事のキャリアも描きたいと正社員を希望。製造業に馴染みはなかったが、正社員（事務職）として入社。残業がなく、**ワークライフバランスを保てる**点に満足している。

Bさん
45歳男性

卒業後、自分の都合に合わせて働きたいと思い、派遣社員や契約社員として主に製造業などブルーカラー系の仕事を数社で経験。30歳の節目に正社員登用を目指したが、正社員として採用に至る企業がなかった。派遣会社の担当者の勧めで、**紹介予定派遣を活用**し物流業界へ。ハードルが高いと思っていた重機の運転だったが、慎重にフォークリフトを操作する姿勢や技術が認められ、正社員として採用となった。

Cさん
37歳女性

学生時代にしていた接客業のアルバイトが楽しかったので、卒業後もアルバイトや契約社員として、小売業やレジャー施設などで働いていた。スキルアップした接客力を実感する機会があり、これまで培ったコミュニケーション能力を生かし、正社員としてキャリアアップしたいと一念発起。住宅業界は未経験だったが、**接客の経験や新たな知識習得への前向きさ**も評価され、住環境アドバイス業務を担う正社員として活躍中。

※「紹介予定派遣」とは、派遣社員として一定の期間働いた後に、派遣社員と派遣先企業の双方が合意すれば、あらためてその企業の社員として入社・就業する仕組みのことです。派遣社員として働いている期間にお互いを知った上で判断できる点が特徴です。