



中途採用を行っている企業の約6割が
フリーターは「採用対象者に入る」と回答

フリーターの採用意欲に関する実態調査(前編)

**フリーターの採用意欲
に関する実態調査 (前編)**

中途採用を行っている企業の約6割が
フリーターは「採用対象者に入る」と回答

ハタラクティブ
PRODUCED BY Leverages

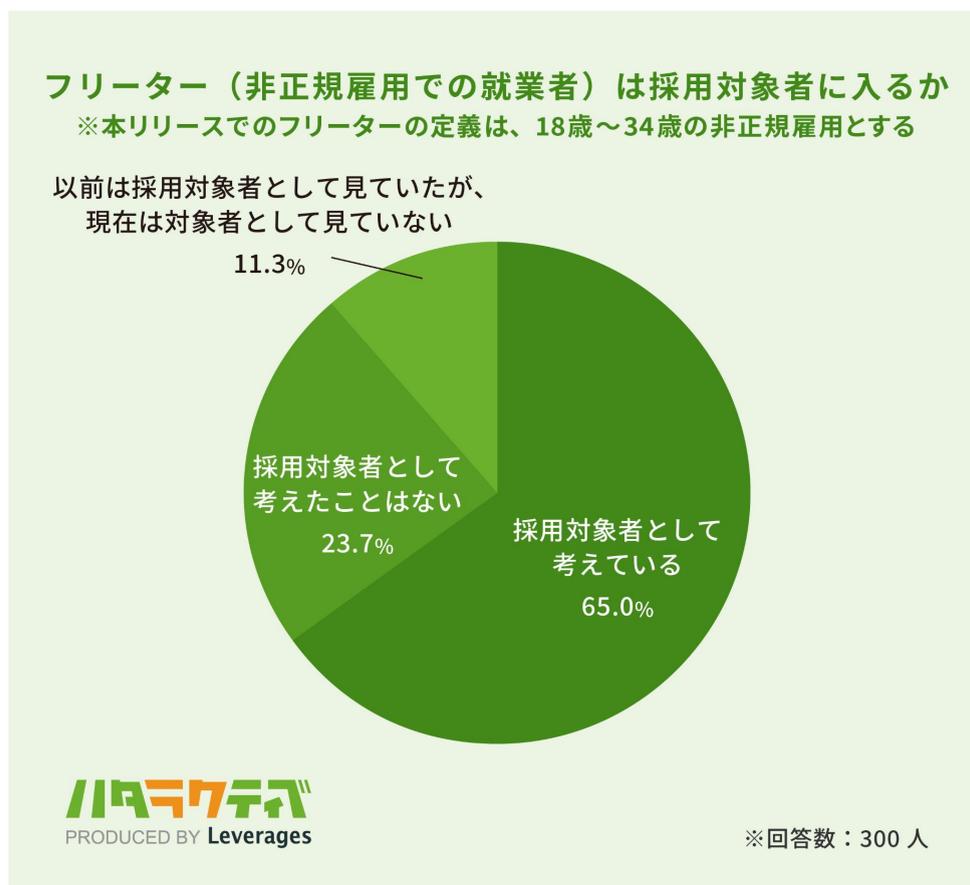
レバレッジズ株式会社が運営するフリーター・既卒・第二新卒向け就職支援サービス ハタラクティブ(<https://hataractive.jp/>)は、中途採用を行っている企業の採用担当者300人を対象に、フリーター※の採用意欲に関する実態調査を実施しました。本調査は前編・後編に分かれた発表となり、今回は前編をお届けします。後編は、1月上旬に配信予定です。※本調査では、フリーターの定義は18歳～34歳の非正規雇用とします

<調査サマリー>

1. 中途採用を行っている企業の約6割がフリーターは「採用対象者に入る」と回答
2. フリーターを採用対象者と考えている企業の約8割が実際に正社員として採用
3. 採用対象者をフリーターまで拡大した目的の1位は「採用人数の確保」のため

1.中途採用を行っている企業の約6割がフリーターは「採用対象者に入る」と回答

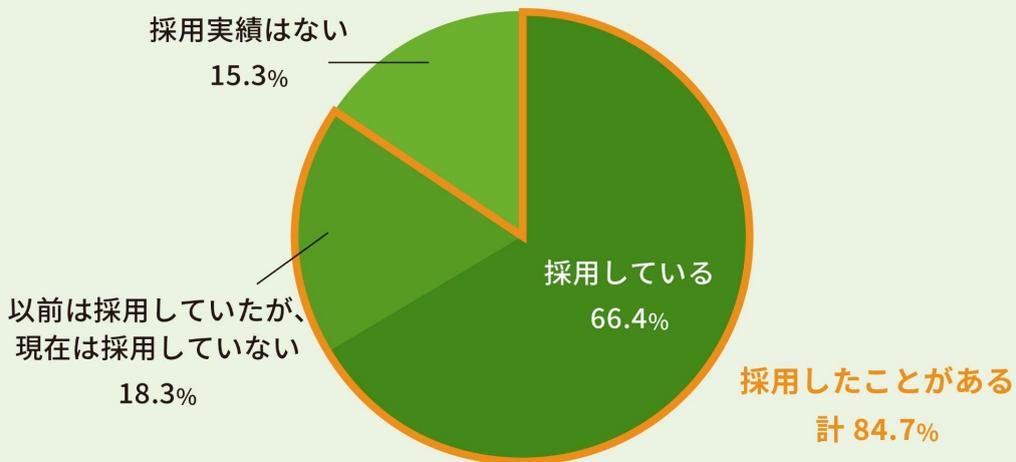
中途採用※において、「フリーターは採用対象者に入るか」と聞いたところ、約6割の企業が「採用対象者として考えている」と回答しました。※雇用形態は正社員



2.フリーターを採用対象者と考えている企業の約8割が実際に正社員として採用

フリーターは「採用対象者に入る」と回答した企業に対し、「フリーターを正社員として採用したことがあるか」と聞いたところ、採用したことが「ある」と回答した企業は約8割にものぼりました。

中途採用（正社員）でフリーターを採用しているか

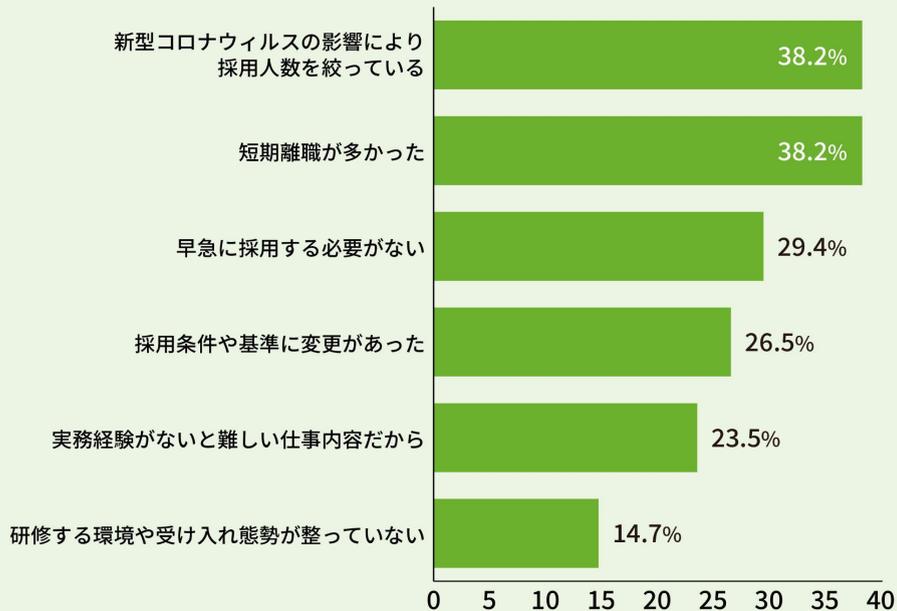


ハマクティブ
PRODUCED BY Leverages

※回答数：229人

過去にフリーターを採用したことがあるが、現在は採用を実施していないと回答した企業に対してフリーターの採用を辞めた理由を聞いたところ、「新型コロナウイルスの影響により採用人数を絞っているから(38.2%)」「短期離職が多かったから(38.2%)」と続きます。

現在フリーターの採用を行っていない理由（複数回答）



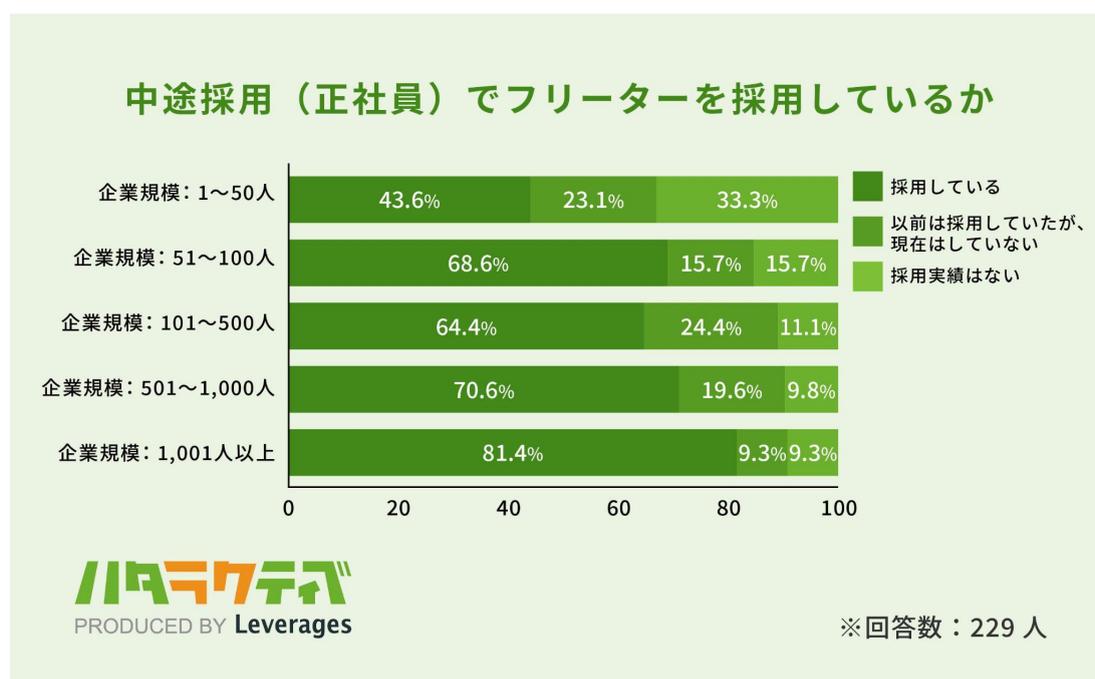
ハマクティブ
PRODUCED BY Leverages

※回答数：34人

新型コロナウイルス感染拡大の影響によって、採用条件や基準に変更があった企業は約4割にものぼります。「採用条件や基準に変更があったから(26.5%)」「早急に採用する必要がないから(29.4%)」の回答が共に約3割あることから、採用ボリュームが縮小するとフリーターの採用を中止する企業があることが読み取れました。

一方で、過去に採用したフリーターの働きぶりから、採用を中止している企業も見受けられます。

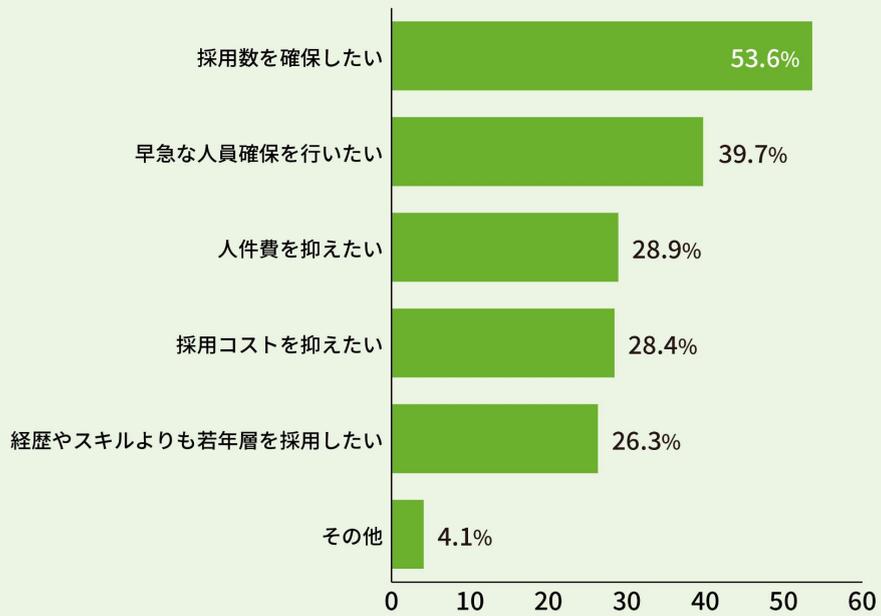
企業規模別では、会社の規模が大きくなるほどフリーターの雇用実績が高くなり、会社規模が大きいほど過去の経歴よりもポテンシャルに重点を置いた採用を行っていることが明らかになりました。



3.採用対象者をフリーターまで拡大した目的の1位は「採用人数の確保」のため

フリーターの採用を始めた目的で最も多かったのは、「採用数を確保したいから(53.6%)」「早急に人員確保を行いたいから(39.7%)」など人手不足を補うための理由が上位となりました。一方で、「人件費を抑えたいから(28.9%)」「採用コストを抑えたいから(28.4%)」などのコストに関わる回答は約3割となりました。

フリーターの採用を始めた目的（複数回答）



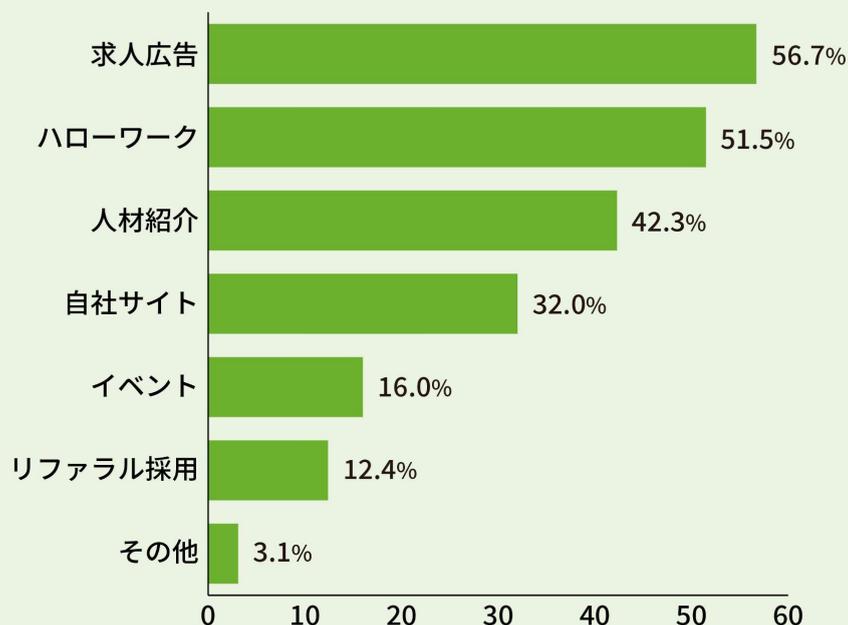
ハローワーク
PRODUCED BY Leverages

※回答数：194人

フリーターの採用手法で最も多かったのは、「求人広告(56.7%)」となり、ついで、「ハローワーク(51.5%)」「人材紹介(42.3%)」と続きます。

フリーターの採用手法（複数回答）

※「以前は採用していた」と回答した企業は、当時の採用手法を選択



ハラクティブ
PRODUCED BY Leverages

※回答数：194人

<まとめ>

今回の調査結果から、中途採用をしている企業の約6割がフリーターを採用対象にしており、そのうちの約8割の企業が実際にフリーターを正社員として採用していることが明らかになりました。今までの経歴や雇用形態以外を評価する企業が近年増加傾向にあることが推察されます。

また、フリーターの採用を始めた目的で最も多かったのは「採用人数を確保したい」であることから、人手不足の深刻さもうかがえます。

フリーターの採用手法においては、コストが一定となる「求人広告」の利用が最も多いことがわかりました。フリーターの採用を始めた目的ではコスト面を気にした回答は多くなかったものの、実際にフリーターを採用するときはコストを抑えた採用手法を利用している会社が多いようです。

パーソル総合研究所¹の調査によると、2030年には644万の人手が不足すると予想されています。人手不足に課題を感じている会社は、採用対象の拡大を検討してはいかがでしょうか。人材不足の課題解決の大きな一歩に繋がるかもしれません。

<調査概要>

¹ パーソル総合研究所、2018年2月、労働市場の未来推計2030(<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/roudou2030/>)

調査対象: 中途採用を実施している、企業の中途採用担当者

調査年月: 2022年10月24日～10月26日

調査方法: インターネット調査

回答者数: 300人

調査主体: レバレジーズ株式会社

実査委託先: 楽天インサイト株式会社

調査対象の業界区分

その他製造	16.7%	食品・食品加工	2.7%
その他サービス	13.3%	家電製品	2.0%
土木・建設・不動産・建物サービス	10.7%	医薬品・健康食品	1.7%
医療・福祉	9.7%	農業・漁業・林業・鉱業	1.7%
運輸・倉庫・物流関連	6.7%	マスコミ・広告・新聞・放送業	1.7%
ソフトウェア、情報処理、その他の情報サービス業	6.0%	飲食・宿泊サービス	1.7%
教育・学習支援	4.0%	電気通信業	1.0%
コンビニエンスストア・その他小売	3.3%	飲料	0.7%
金融・保険業(銀行・証券・保険・貸金など)	3.3%	電気・ガス・熱供給・水道	0.3%
自動車・バイク	3.3%	その他	9.7%



※回答数：300人

ハタラクティブ (<https://hataractive.jp/>)

ハタラクティブは、フリーターや既卒など正社員未経験の方や経験の浅い第二新卒向けの就職・転職支援サービスです。サービス登録者数は40万人※を超え、「仕事探しに”あなた”の正解を」というスローガンのもと、採用基準にマッチした求人を紹介するだけでなく、お客様にとって最適な支援を提供することに重点を置き、サービスを展開しております。※2022年5月時点

Leverages Group

社会の課題を解決し関係者全員の幸福を追求し続けることをミッションに、インターネット・ディア・人材・システムエンジニアリング・M&A・不動産の領域で国や業界をまたいだ問題解決を行なっています。2005年に創業以来、黒字経営を継続し2021年度は年商649億を突破しました。各分野のスペシャリストが集うオールインハウスの組織構成と、業界を絞らないポートフォリオ経営で、時代を代表するグローバル企業を目指します。

本社所在地：〒150-6190 東京都渋谷区渋谷2-24-12
渋谷スクランブルスクエア24階 25階

代表取締役：岩槻知秀

資本金 : 5,000万円

設立 : 2005年4月

事業内容 : 自社メディア事業、人材関連事業、システムエンジニアリング事業
M&Aコンサルティング事業/ ASP/SaaS/クラウド関連事業

URL : <https://leverages.jp/>

本リリースに関する報道関係のお問い合わせ
レバレッジズ株式会社 広報部
TEL:03-5774-2900 MAIL: pr@leverages.jp