

第2章 若年者雇用支援施策の利用状況

本章では、政府が近年提供してきた様々な若年者雇用支援施策について、利用状況と企業の雇用管理にもたらした影響についてとりまとめる。企業属性ごとの傾向について述べる際には、従業員規模・業種ごとにクロス集計を行い、必要に応じて χ 二乗検定を実施した結果を参照する。その際但し書きがない限り、業種についてはケース数の少ない〔鉱業〕〔金融・保険・証券〕〔不動産〕〔教育・学習支援〕を〔その他〕に統合した。また従業員規模については〔0～4名〕〔5～9名〕〔10～29名〕〔30～49名〕〔50～99名〕〔100名以上〕の6段階に分割した。また χ 二乗検定を行う際には「無回答」を欠損値とし、有意水準は但し書きがない場合は5%に設定している。

第1節 施策に対する認知と利用状況の概要

本節では、若年者雇用支援施策・制度の認知状況と利用状況の概要を明らかにする。はじめに10種類の施策・制度に対する回答企業の認知状況について述べる。次にそれらの施策の中から7種類を選び、その利用状況の概要を述べる。これら7種類の施策については、第2節から第8節において、施策ごとに詳細な利用状況が述べられている。そこで本節では、認知状況と利用状況との関連を中心に述べることにする。最後に、これら以外に回答企業が利用した若年者雇用支援施策・制度について、自由記述の回答内容を分類して紹介する。

図表2-1-1 若年者雇用支援施策の認知状況 (MA N=3,787)

3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	68.2%
試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)	60.6%
3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金	52.1%
ハローワークが主催する就職面接会等	46.9%
キャリア形成促進助成金(訓練等給付金)	24.1%
ハローワークのジョブサポーターによる若年者の個別紹介	19.8%
ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練	18.6%
新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習(インターンシップ)	15.7%
ジョブ・カードを採用選考時の応募書類として活用	13.0%
ドリーム・マッチ・プロジェクトを通じた採用活動	4.4%
知っているものはない	7.3%
無回答	3.2%

1. 若年者雇用支援施策・制度の認知状況

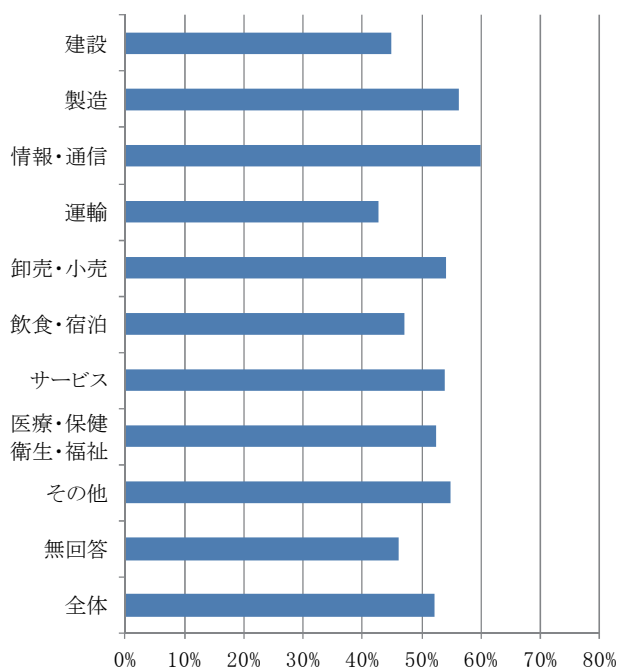
1-1. 認知状況の概要

図表2-1-1は、政府による10種類の施策について「知っている」か否かをすべての回答企業に答えてもらった結果である。「知っている」と答えた企業の割合（認知率）が最も高いのは〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金（68.3%）〕であり、〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）（60.6%）〕〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金（52.1%）〕がその後を追う。これらは全て若年者の雇い入れに対して支給される奨励金制度である。序章第1節の「4. サンプルング」において述べたとおり、本調査の調査対象企業は、若年者を募集対象とする求人を出した企業である。具体的には、①大学等の新卒者（新卒扱いの既卒者を含む）対象の求人、②例外事由「第3号のイ」により応募可能年齢の上限を設けた求人、③求人票の備考欄等に「若年」「学卒」「既卒」「新卒」の4つのキーワードの何れか一つ以上が含まれる企業に調査を実施した。上記3種類の助成金制度はその名称に「若年」「既卒」「新卒」の3つのキーワードが含まれている。そのため本調査の回答企業にはこれらの助成金制度の利用を申請した企業が多数含まれている可能性が高い。そのため、これらの助成金制度に対する認知率が高いのだと推測される。

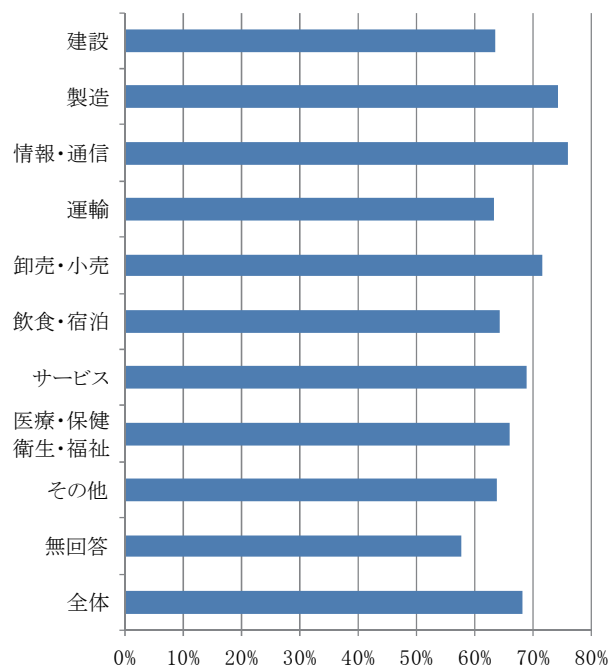
一方で、そうした調査設計上の理由がないにもかかわらず認知率が高かったのは〔ハローワークが主催する就職面接会等〕であり、その認知率は5割に迫っている。また〔キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）〕も4社に1社が「知っている」と答えている。また〔ジョブ・カード〕については、〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕は18.6%、〔ジョブ・カードを採用選考時の応募書類として活用〕は13.0%と若干の開きがある。

図表 2-1-2 (A~I) 業種別にみた若年者雇用支援施策の認知率（「知っている」の割合）

A 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金

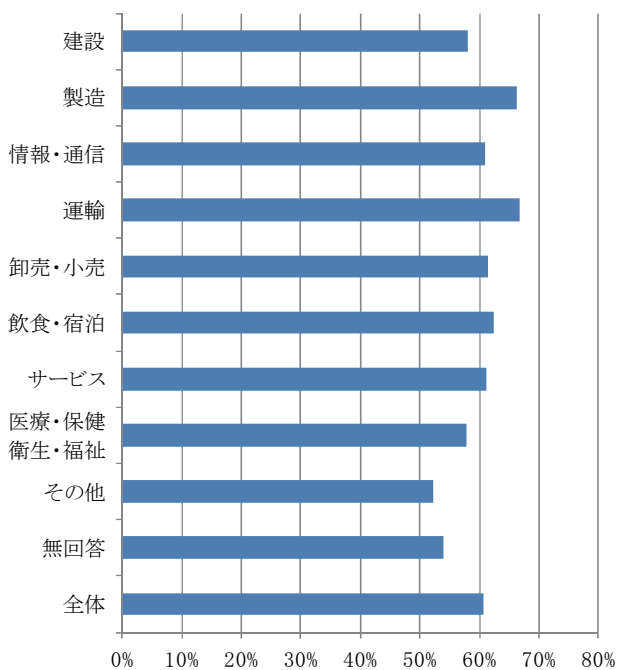


B 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

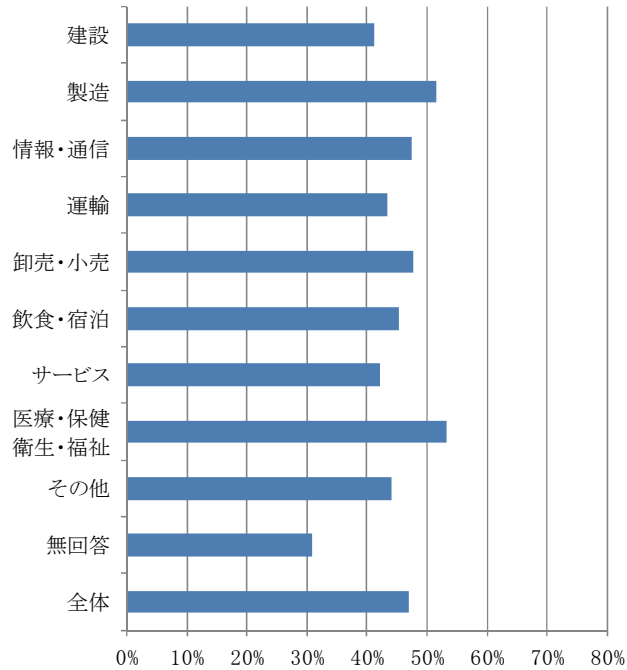


C 試行雇用奨励金

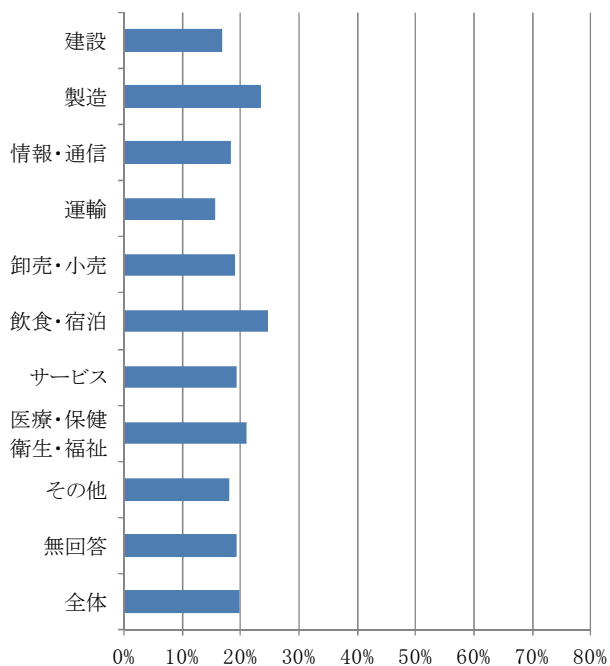
(若年者等トライアル雇用奨励金)



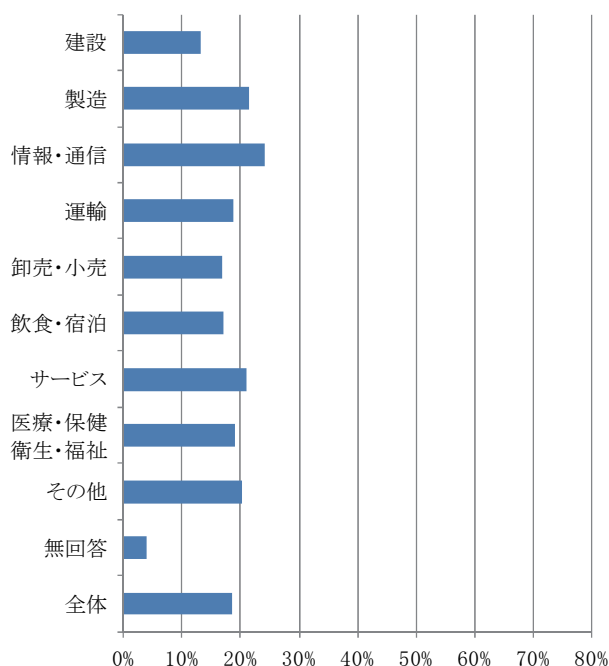
D ハローワークが主催する就職面接会等



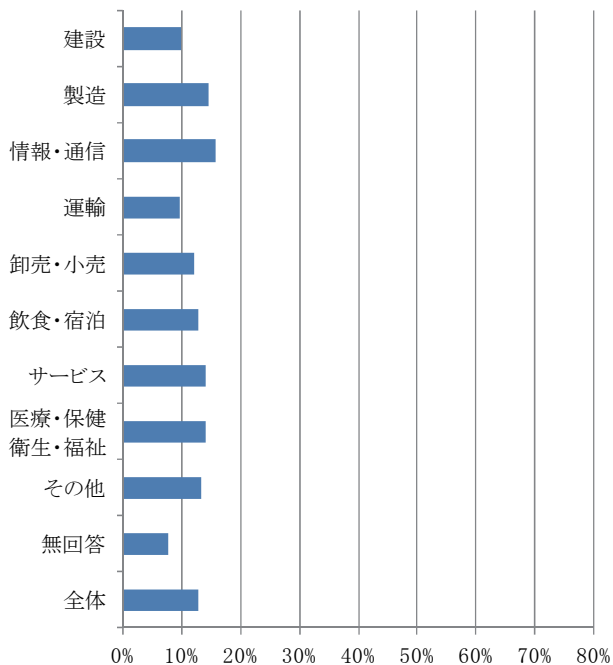
E ハローワークのジョブ・サポーターによる
若年者の個別紹介



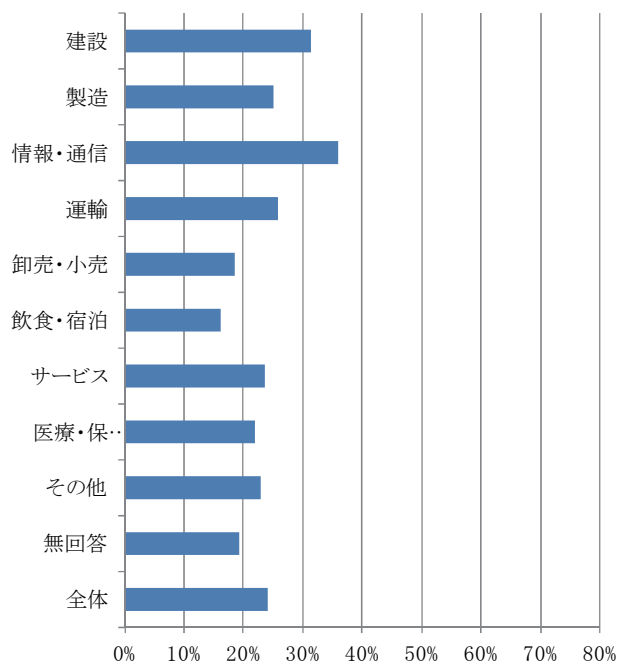
F-1 ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練



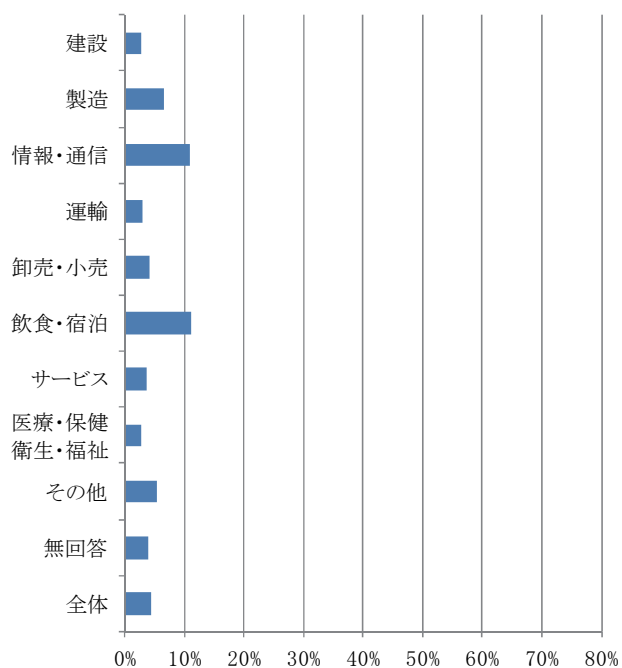
F-2 ジョブ・カードを採用選考時の
応募書類として活用



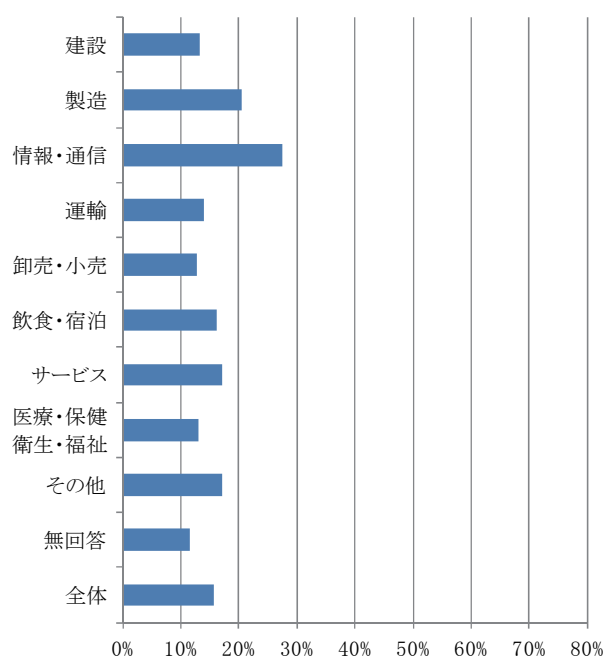
G キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）



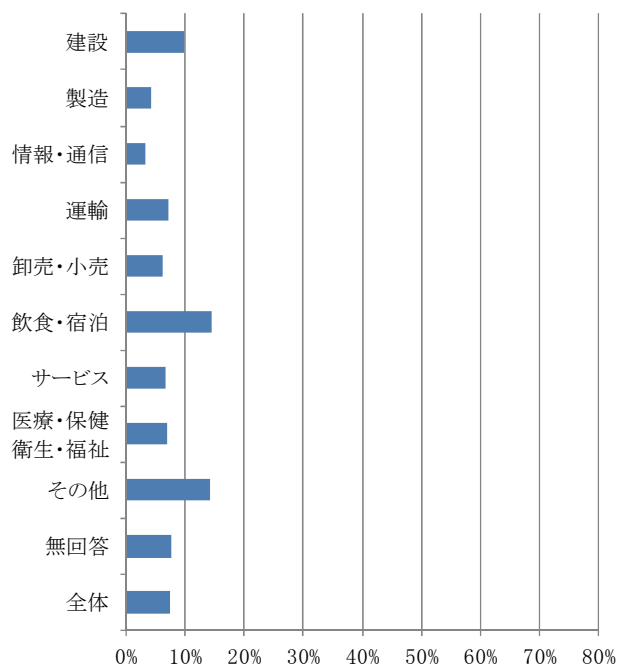
H ドリーム・マッチ・プロジェクトを通じた採用活動



I 新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習



J 知っているものはない



1-2. 企業属性ごとの認知状況

若年者雇用支援施策に対する認知率が企業属性によってどう異なるのかみていこう。はじめに従業員規模ごとに「知っている」と答えた企業の割合を比較したところ、〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕を除く9つの施策について有意な差異がみられた。おおむね、従業員規模が大きい企業ほど認知率が高い。〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕の認知率が最も高いのは〔50～99名〕であり、それ以外の施策においては〔100名以上〕の認知率が最も高い。一方、いずれの施策においても最も認知率が低いのは〔0～4名〕もしくは〔5～9名〕といった小規模企業である。

次に業種ごとに「知っている」と答えた企業の割合を比較したところ、〔ハローワークのジョブサポーターによる若年者の個別紹介〕と〔ジョブ・カードを採用選考時の応募書類として活用〕以外の8つの施策において有意な差異がみられた。多くの施策に共通してみられる傾向は、〔情報・通信〕と〔製造〕の認知率が高く、〔運輸〕〔建設〕〔医療・保健衛生・福祉〕の認知率が低い点である。各施策を個別にみていこう。〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕と〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕の認知率はよく似た傾向を示し、いずれも〔情報・通信〕〔製造〕で高く〔運輸〕〔建設〕で低い。〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕と〔新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習〕も、認知率が高い業種は〔情報・通信〕〔製造〕だが、認知率が低い業種は、前者は〔建設〕と〔卸売・小売〕、後者は〔卸売・小売〕と〔医療・保健衛生・福祉〕である。〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕と〔ドリーム・マッチプロジェクトを通じた採用活動〕は、認知率が高い業種は、前者は〔運輸〕〔製造〕、後者は〔飲食・宿泊〕〔情報・通信〕だが、認知率が低い業種はともに〔医療・保健衛生・福祉〕と〔建設〕である。〔ハローワークが主催する就職面接会等〕に対する認知率は、〔医療・保健衛生・福祉〕と〔製造〕で高く〔建設〕〔サービス〕で低い。〔キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）〕に対する認知率は、〔情報・通信〕〔建設〕で高く、〔飲食・宿泊〕〔卸売・小売〕で低い。

図表 2-1-3 若年者雇用支援施策の利用状況

	回答企業全体に占める		「知っている」 企業に占める 「利用した」 企業の割合
	「知っている」 企業の割合	「利用した」 企業の割合	
3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金	52.1%	22.0%	42.3%
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	68.2%	33.8%	49.6%
試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)	60.6%	35.3%	58.3%
ハローワークが主催する就職面接会等	46.9%	21.0%	44.8%
ハローワークのジョブサポーターによる若年者の個別紹介	19.8%	7.1%	35.8%
ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練	18.6%	5.2%	27.9%
ジョブ・カードを採用選考時の応募書類として活用	13.0%	—	—
キャリア形成促進助成金(訓練等給付金)	24.1%	—	—
新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習(インターンシップ)	15.7%	2.9%	18.5%
ドリーム・マッチプロジェクトを通じた採用活動	4.4%	—	—
知っているものはない	7.3%	—	—
無回答	3.2%	—	—

2. 若年者雇用支援施策の利用状況

本調査では図表 2-1-1 で示した 10 種類の施策のうち〔ハローワークが主催する就職面接会等〕〔ハローワークのジョブサポーターによる若年者の個別紹介〕〔3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金〕〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕〔試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)〕〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕〔新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習^{インターンシップ}〕の 7 種類の施策について、個別に詳細な利用状況を尋ねている。その回答結果については第 2 節から第 8 節にてそれぞれ詳しく述べるため、本節では利用状況の概要と、各施策に対する認知状況と利用状況との関連に的を絞り述べていく。

2-1. 利用状況の概要

まず利用状況の概要を述べる。図表 2-1-3 の左半分には、各施策の認知率(回答企業全体に占める「知っている」企業の割合)と利用率(回答企業全体に占める「利用した」企業の割合)を示した。先述のとおり、サンプリング過程において、若年者の雇い入れに対する奨励金制度の利用を申請した企業が調査対象企業に多数含まれた可能性が高いため、認知率と同様に利用率においても〔試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)(35.3%)〕〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金(33.8%)〕〔3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金(22.0%)〕の値が高く上位 3 位までを占めている。そうした調査設計上の背景がないにもかかわらず比較的高い利用率を示したのは〔ハローワークが主催する就職面接会等〕であり、5社に1社が利用している。残りの〔ハローワークのジョブサポーターによる若年者の個別紹介〕〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕〔新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習^{インターンシップ}〕は、いずれも利用率が 1 割に満たない。

2-2. 認知状況と利用状況との関連

次に認知状況と利用状況との関連について述べる。一見して明らかなことは、認知率が高い施策は利用率も高いことである。そのため、認知率が高い順に施策を並べても、利用率が高い順に施策を並べても、ほぼ同じ順番となる。唯一〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕と〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用）〕は、認知率では前者が第一位で後者が第二位であったのが、利用率では順位が逆転する。とはいえ両施策間の値の差は認知率・利用率ともにわずかである。

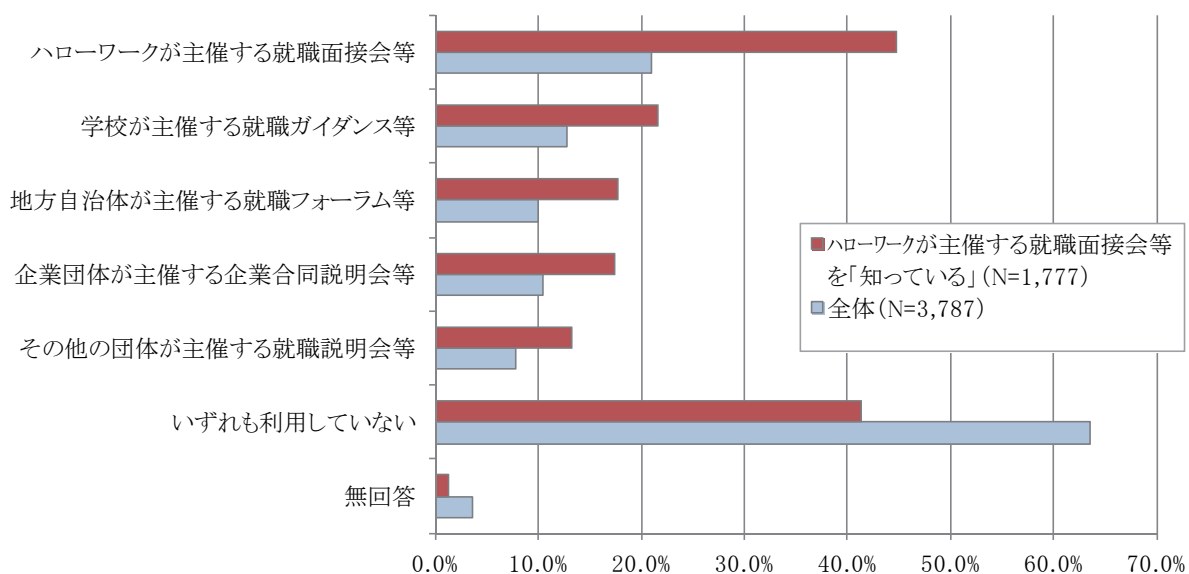
次に、各施策を「知っている」企業の利用率（認知企業利用率）を施策間で比較する。図表2-1-3の右半分に、各施策を「知っている」と答えた企業に占める「利用した」企業の割合を示した。若年者の雇用にかかる奨励金制度を認知している企業の利用率が全体的に高い。最も高いのは〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕であり、当該施策を「知っている」企業のうちおよそ6割近くが利用している。次いで〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕が約5割、〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕が42.3%と、若年者の雇用にかかる奨励金制度はいずれも認知企業利用率が高い。一方で、中小企業と若年者との出会いを提供する施策は、〔ハローワークが主催する就職面接会等〕は前出の奨励金制度と同程度の値を示したが、〔ハローワークのジョブサポーターによる若年者の個別紹介〕は35.8%とやや低い。また、〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕は27.9%、〔新卒者就職応援プロジェクトによる^{インターンシップ}職場実習〕は18.5%と、いずれも当該施策の存在を知っていても実際に利用する割合は低い傾向にある。

2-3. 認知状況と類似事業の利用状況との関連

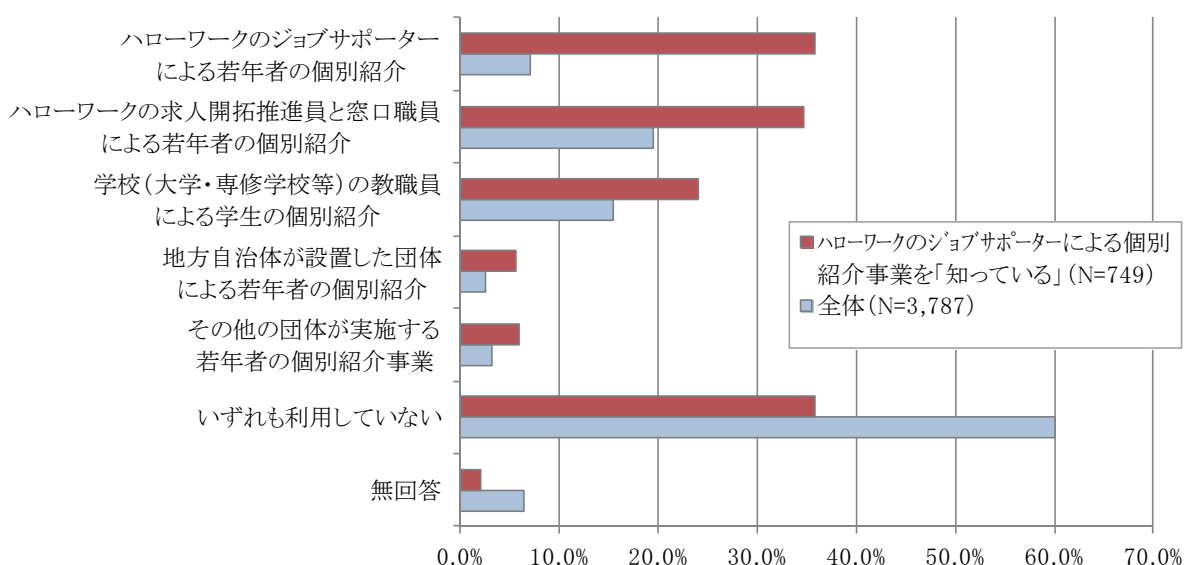
本調査では、図表2-1-3で示した10施策のうち7施策の利用状況を尋ねている。更に、政府以外の諸団体による類似の取り組みについての利用状況も尋ねている。各施策を「知っている」と答えた企業は、実際にはどの団体による取り組みを利用しているのだろうか。

はじめに「就職面接会・就職説明会等（以下「就職面接会等」）についてみてみよう。図表2-1-4に様々な団体が主催する「就職面接会等」の利用率を、「ハローワークが主催する就職面接会等」に対する認知の有無別に示した。回答企業全体でみた場合、最も利用率が高いのはハローワークが主催するものであり、次いで「学校」「地方自治体」「企業団体」「その他団体」と続く。「ハローワークが主催する就職面接会等」を「知っている」と答えた企業についてみても、その順番は変わらない。さらに「ハローワークが主催する就職面接会等」に対する認知と各種団体による就職面接会等の利用率との関連をみると、「ハローワークが主催する就職面接会等」を「知っている」と答えた企業は、他のいずれの団体が主催する就職説明会等についても有意に利用率が高い。

図表 2-1-4 ハローワーク主催の就職面接会への認知状況別にみた
諸団体による就職面接会等の利用率



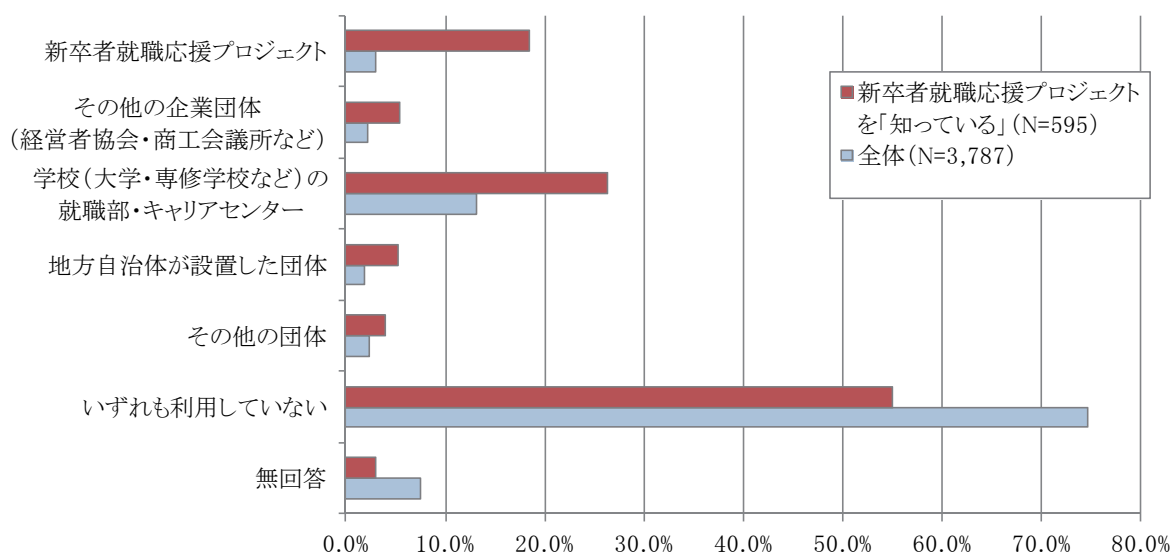
図表 2-1-5 ハローワークのジョブサポーターによる若年者の個別紹介への認知状況別にみた
諸団体による個別紹介事業の利用率



同様の分析を「個別紹介事業」についても行った。図表 2-1-5 に、様々な仲介者による個別紹介事業の利用率を、「ハローワークのジョブサポーターによる若年者の個別紹介」に対する認知の有無別に示した。回答企業全体でみた場合、最も利用率が高いのは「ハローワークの求人開拓推進員と窓口職員」によるもので、次いで「学校(大学・専修学校等)の教職員」「ハローワークのジョブサポーター」「その他の団体」「地方自治体が設置した団体」と続く。

注目したいのは〔ハローワークのジョブサポーターによる若年者の個別紹介〕を「知っている」と答えた企業についてみると上位3つの順番が入れ替わる点である。最も利用率が高いのは〔ハローワークのジョブサポーター〕であり、次いで〔ハローワークの求人開拓推進員と窓口職員〕〔学校（大学・専修学校等）の教職員〕と続く。さらに〔ハローワークのジョブサポーターによる若年者の個別紹介〕に対する認知と他の仲介者による個別紹介事業の利用率との関連をみると、いずれの仲介者によるものも〔ハローワークのジョブサポーターによる若年者の個別紹介〕を「知っている」と答えた企業は有意に利用率が高い。〔ハローワークのジョブサポーターによる若年者の個別紹介〕は、企業全体で見た場合、ハローワーク主催の就職面接会や採用奨励金と比べて認知率・利用率が低い。しかしながら上記の分析結果は、本施策は認知さえされれば利用につながりやすいことを示唆するといえよう。

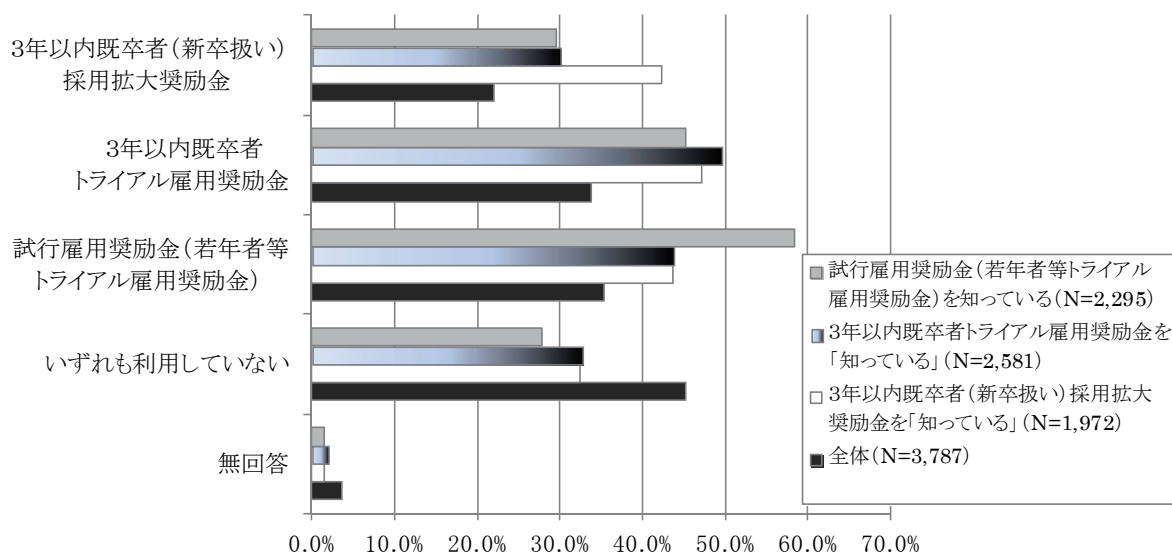
図表 2-1-6 新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習への認知状況別にみた
諸団体による職場実習の利用率



さらに、様々な団体による〔職場実習〕の利用率を、〔新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習〕に対する認知の有無別に示した(図表2-1-6)。回答企業全体でみた場合、〔学校(大学・専修学校など)の就職部・キャリアセンター〕による職場実習の利用率が突出し、他はほぼ同程度の利用率を示す。〔新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習〕を「知っている」と答えた企業についてみると、〔学校(大学・専修学校など)の就職部・キャリアセンター〕による職場実習が最も高い点は回答企業全体でみた場合と変わらないが、〔新卒者就職応援プロジェクト〕によるものも2割に迫る利用率を示す。その他の団体によるものの利用率はいずれも1割に満たない。さらに〔新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習〕に対する認知と他の団体による職場実習の利用率との関連をみると、いずれの団体によるものも〔新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習〕を「知っている」と答えた企業は有意

に利用率が高い。

図表 2-1-7 若年者の雇用に係る助成金制度に対する認知状況別にみた
各助成金制度の利用率



また、〔3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金〕〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕〔試用雇用奨励金(若年者等)トライアル雇用奨励金〕の3種類の採用奨励金については、それぞれに対する認知の有無とそれぞれの利用率との関連を分析した(図表2-1-7)。その結果、いずれか1つの奨励金制度を「知っている」企業は他の奨励金についても利用率が有意に高いことが全ての奨励金制度について確認できた。

3. その他に利用した若年者雇用支援施策

最後に、調査票において選択肢が用意されていた若年者雇用支援施策のほかに、回答企業が「過去3年以内(平成22年1月~平成25年12月)」に利用した施策等について、自由記述の内容を分類し紹介する³⁰。

調査票では「上記以外に、若年者の採用や教育訓練に利用した施策等があれば、具体的な名称をお答え下さい」と尋ねた。回答が得られたのは81社である。そのうち具体的な名称が判別できなかった回答を「その他」とした上で、施策・制度の実施者別にとりまとめた。図表1-8に厚生労働省およびその管轄下にある団体が実施する施策・制度をとりまとめた。ある特定の条件を満たす求職者を新たに雇い入れた場合に支給される助成金制度と、教育訓練費用を補助する助成金制度とが大半を占める。その他には公的職業訓練の利用が確認された。

³⁰ 備考欄に示した情報は平成25年8月時点のものである。

図表 2-1-8 厚生労働省所管の施策・制度

施策・制度名	回答数	備考
若年者等正規雇用化特別奨励金	6社	平成24年3月31日廃止
キャリア形成促進助成金	4社	
公的職業訓練(職業能力開発促進センター)	3社	
成長分野等人材育成支援奨励金	2社	平成25年は震災特例・復興関連分として継続
「働きながら資格を取る」介護雇用プログラム	2社	平成25年3月31日廃止
障害者委託訓練事業	1社	
実習型雇用支援事業	1社	平成25年3月31日廃止
建設教育訓練助成金	1社	平成25年5月16日廃止。「建設労働者確保育成助成金」を創設。
建設事業主雇用改善推進助成金	1社	平成25年5月16日廃止。「建設労働者確保育成助成金」を創設。
派遣労働者雇用安定化特別奨励金	1社	平成25年3月31日廃止
障害者試行雇用事業(トライアル雇用奨励金)	1社	
被災者雇用開発助成金	1社	

図表 2-1-9 その他の省庁所管の施策・制度

施策・制度名	回答数	備考
中小企業大学校 (独立行政法人 中小企業基盤整備機構)	1社	
自動車事故対策センター (独立行政法人自動車事故対策機構)	1社	
農の雇用事業 (農林水産省)	1社	
中小企業若年者雇用環境整備推進事業 (経済産業省)	1社	平成24年3月31日廃止

図表 2-1-10 地方自治体の施策・制度

施策・制度名	回答数	備考
新規学卒者雇用奨励措置事業(釜石市)	1社	
地域密着複数事業所連携事業(東京都)	1社	平成25年3月31日廃止
未就職卒業者緊急就職サポート事業(東京都)	1社	平成25年度から新事業へ統合
新卒未就職者等人材育成事業(長野県)	1社	
焼津青少年の家(静岡県)	1社	
とやまブランド伝統工芸人材育成事業(富山県)	1社	平成24年3月31日廃止
介護・福祉人材づくり派遣事業(京都府)	1社	
京都未来を担う人づくりサポートセンター (京都府・京都市・京都商工会議所・大学コンソーシアム京都)	1社	
生きがい仕事サポートセンター (NPO法人が兵庫県の支援を受けて実施)	1社	
クリエイティブ人材養成排出プロジェクト(広島県)	1社	平成24年3月31日廃止

次に、図表 2-1-9 に厚生労働省以外の省庁が実施する施策・制度等を取りまとめた。
また、図表 2-1-10 に地方自治体が実施する施策・制度を取りまとめた。

なお、政府・地方自治体以外の団体による取り組みについては、「施策」とは言えない

め本設問の趣旨とはずれるが、参考までに紹介する。民間企業のサービス（14社）、学校法人（4社）、企業団体・業界団体（8社）、取引先・親会社（6社）による取り組みが回答された。民間サービスによるものの内訳は、8社が求人広告（うち7社はインターネット上の求人サイトへの広告掲載）、3社が人材紹介会社、3社が教育訓練サービスを挙げている。学校法人によるものは2社が教育訓練の委託、2社が学生の紹介依頼を挙げている。企業団体・業界団体によるものは研修・セミナーが大半を占めていた。取引先・親会社によるものは全て研修・セミナーであった。

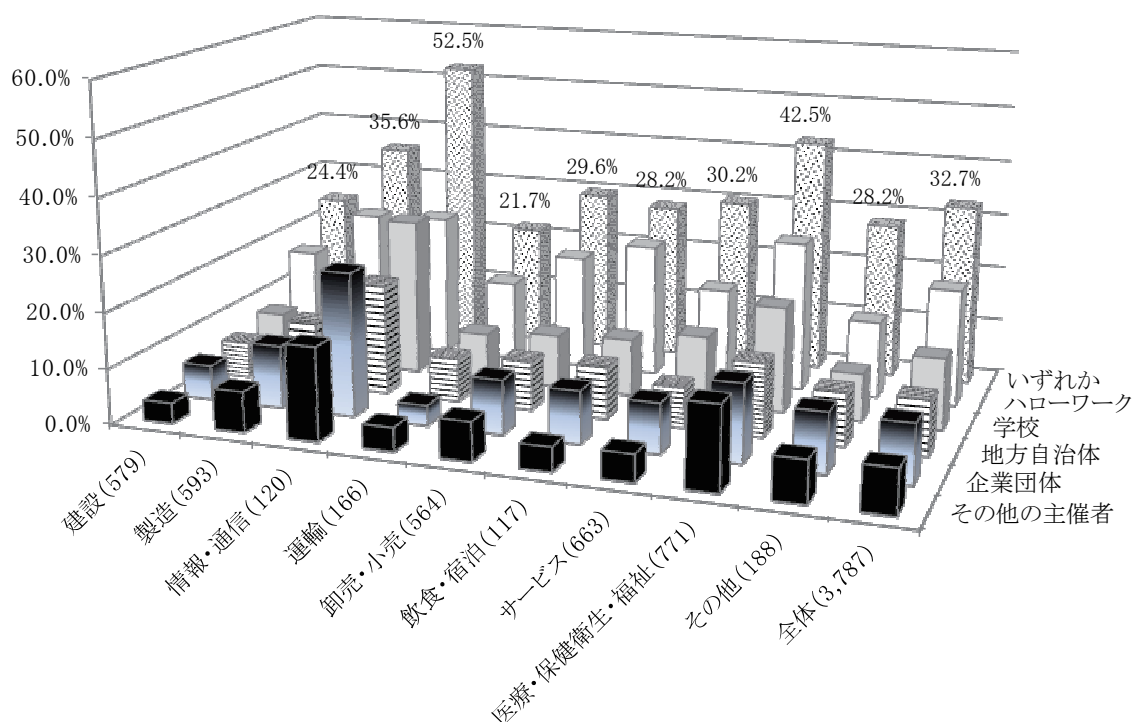
第2節 就職面接会・就職説明会等

1. 主催者別にみた就職面接会の利用状況

本節では、就職面接会・就職説明会等（以下「就職面接会」）の利用状況を概説する。さらにハローワーク主催の就職面接会について、利用理由と採用結果、施策に対する評価とその理由を尋ねた結果を報告する。

就職面接会はハローワークをはじめ、自治体や企業団体など様々な団体によって開催されている。図表2-2-1に主催者別に就職面接会への参加状況を尋ねた結果を示した。はじめに、過去3年間に何らかの就職面接会に参加した企業の割合（参加率）を企業全体でみると32.7%であった。企業属性ごとの傾向をみると、従業員規模が大きいほど参加率は高く、〔100名以上〕では72.4%が参加しているのに対し、〔0～4名〕〔5～9名〕では1割程度しか参加していない。業種ごとにみると、参加率は〔情報・通信（52.5%）〕〔医療・保健衛生・福祉（42.5%）〕で高く、〔運輸（21.7%）〕〔建設（24.4%）〕で低い。

図表2-2-1 業種別・主催者別にみた就職面接会参加率（MA）



※「無回答」を図から除いた

※「いづれか」=「ハローワーク」「学校」「地方自治体」「企業団体」「その他」のうち一つ以上の就職面接会等に参加

※「その他」には鉱業、金融・保険・証券、不動産、教育・学習支援、その他の業種を含む

次に、個々の主催団体別に参加率をみると、〔ハローワーク主催のもの（21.0%）〕が最も高く、次いで〔学校（12.8%）〕、〔企業団体（10.4%）〕、〔地方自治体（9.9%）〕〔その他（7.8%）〕

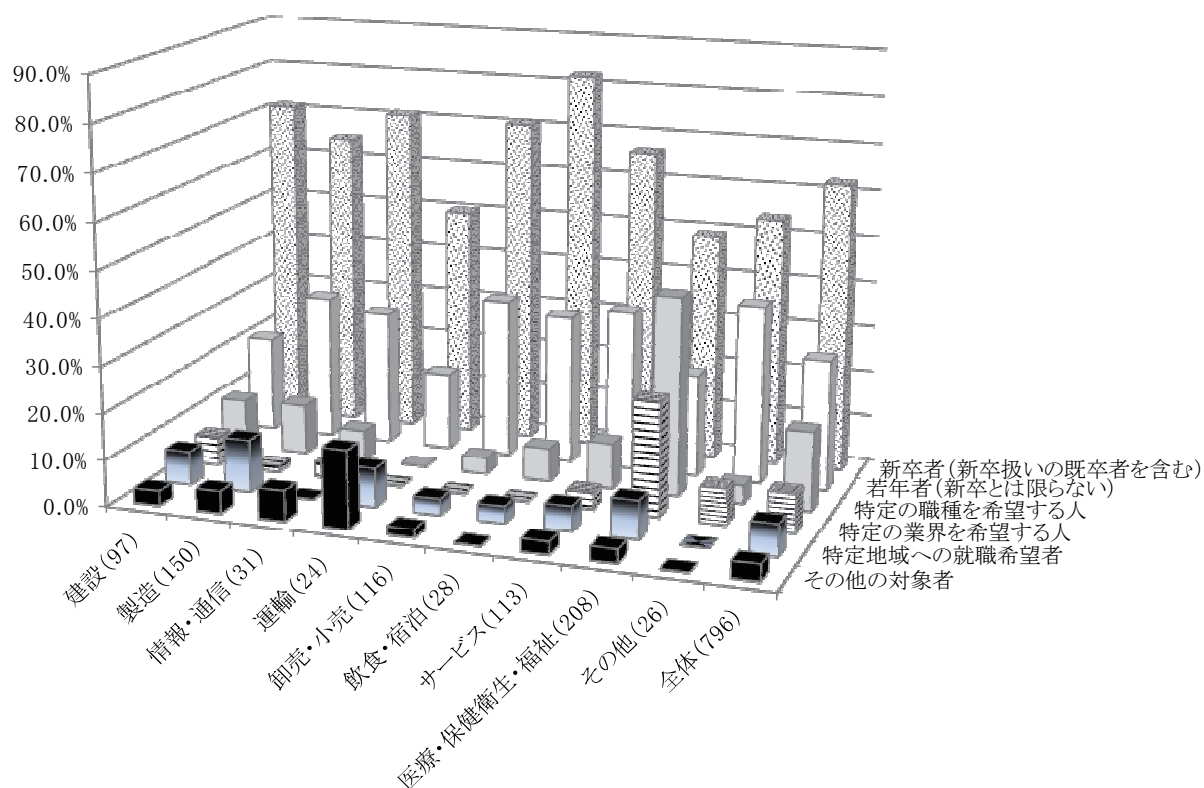
と続く³¹。さらに企業属性ごとの傾向をみると、いずれの団体によるものも従業員規模が大きいほど参加率が有意に高い³²。業種ごとにみると、〔ハローワーク主催〕を除いた全てにおいて有意な関連がみられ、いずれの団体によるものも〔情報・通信〕の参加率が最も大きく、〔医療・保健衛生・福祉〕〔製造〕がそれに次ぐ。反対に〔運輸〕〔建設〕はいずれの団体による就職説明会等においても参加率が低い。

2. 回答企業が選んだ「ハローワーク主催の就職面接会」事例

以下では、ハローワークが主催する就職面接会に参加した796社の利用状況について述べる。本調査では過去3年間に参加した様々なハローワーク主催の就職面接会の中からできるだけ古い事例を一つ選び、その特定の就職面接会について各設問に回答してもらった。

はじめに、回答企業が選択した就職面接会の特徴をみていこう。まず、実施年は〔平成22年〕が27.3%、〔23年〕が23.7%、〔24年〕が30.9%、〔25年〕が0.6%であった。実施月は〔10月(11.9%)〕〔11月(13.1%)〕〔2月(10.7%)〕が多く、〔3月(2.8%)〕〔4月(2.0%)〕〔5月(3.8%)〕は少なかった。なお年・月ともに無回答が大変多かった。

図表2-2-2 回答企業が選択したハローワーク主催の就職面接会の対象者（業種別 MA）



※「無回答」を図から除いた

※「その他」には鉱業、金融・保険・証券、不動産、教育・学習支援、その他の業種を含む

³¹ 〔その他〕には社会福祉協議会・看護協会等の業界団体や、新聞社など民間企業によるものが多く含まれる。

³² 〔0～4名〕と〔5～9名〕を統合し χ^2 乗検定を実施した。

次に対象者は、〔新卒者（新卒扱いの既卒者を含む）（62.4%）〕が最も多く、〔若年者（新卒とは限らない）（28.1%）〕がそれに次ぐ。ハローワーク主催の就職面接会は、業種や職種など企業側の条件や、新卒・Uターン希望者など求職者側の条件を限定して行われる場合がある。本調査の回答企業は若年者を対象とする求人を出した企業であるため、その参加した就職面接会の対象者も若年層に偏るのだろう。更に企業属性との関連をみると、従業員規模との有意な関連はみられず、どの規模の企業も新卒者や若年者を対象とする就職面接会を挙げる傾向が高い。業種については〔特定の地域への就職希望者〕を除く全てに有意な関連がみられた。多くの業種において6割以上が〔新卒者〕を挙げたのに対し、〔運輸〕〔医療・保健衛生・福祉〕ではその割合が50%に満たない。この二業種は〔若年者〕を挙げる割合も小さい。反対に、〔医療・保健衛生・福祉〕は〔特定の職を希望する人〕と〔特定の業界を希望する人〕を、〔運輸〕は〔その他の対象者〕を挙げた割合が突出して高い。

3. ハローワーク主催の就職面接会に参加した理由

回答企業が選択した特定のハローワーク主催の就職面接会について、参加した理由を尋ねた。その回答結果を図表2-2-3に回答企業数が多い順に示した。第一位の〔応募者が増えることを期待して〕と第二位の〔求職者に直接アプローチができるから〕はいずれも、求人企業が就職面接会等のメリットを明確に理解した上で利用していることが窺われる理由である。一方で、受動的な理由である〔ハローワーク職員に勧められたから〕は最下位である。以上から、ハローワーク主催の就職面接会は、求人企業が自ら能動的に利用を決める傾向が高い施策であると考えられる。

図表2-2-3 ハローワーク主催の就職面接会に参加した理由（MA, N=796）

応募者が増えることを期待して	53.0%
求職者に直接アプローチができるから	45.9%
参加費が無料だから	36.4%
意欲の高い応募者に会えるから	29.1%
自社・業界を広く知ってもらうため	24.5%
急いで採用する必要があったから	17.3%
ハローワーク職員に勧められたから	17.1%
その他	1.5%
無回答	6.9%

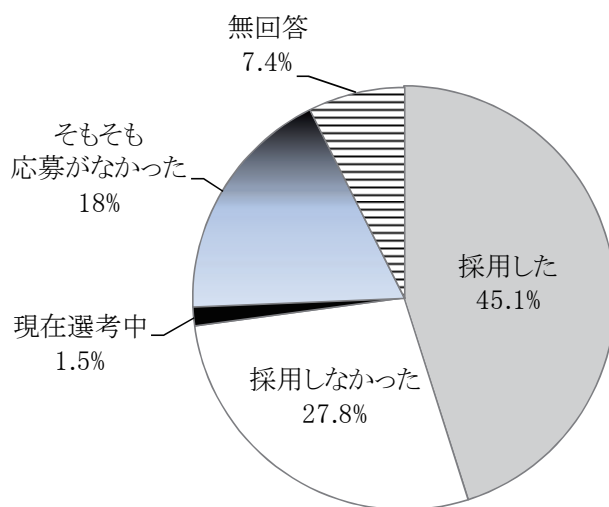
次に企業属性との関連についてみていこう。従業員規模については3つの理由との間に有意な関連が見られた³³。概ね従業員規模が大きいほど〔参加費が無料だから〕を挙げる企業の割合が高く、従業員規模が小さいほど受動的な参加理由である〔ハローワーク職員に勧められたから〕を挙げる企業の割合が高い。また〔応募者が増えることを期待して〕を挙げる企業の割合は〔100名以上〕と〔30～49名〕とで高かった。

一方、業種については4つの理由との間に有意な関連が見られた。〔応募者が増えることを期待して〕を挙げた企業の割合は〔医療・保健衛生・福祉（63.0%）〕〔運輸（62.5%）〕〔その他（61.5%）〕〔情報・通信（61.3%）〕では6割を超えるが、〔製造（38.0%）〕では4割を下回る。〔参加費が無料だから〕は〔運輸（58.3%）〕〔情報・通信（58.1%）〕では約6割を占めるが、〔医療・保健衛生・福祉（27.4%）〕では3割にも満たない。〔急いで採用する必要があったから〕は〔医療・保健衛生・福祉（25.0%）〕〔卸売・小売（20.7%）〕では2割を超えたが、〔建設（8.2%）〕〔情報・通信（6.5%）〕では1割に満たない。〔ハローワーク職員に勧められたから〕は〔建設（26.8%）〕〔製造（20.0%）〕は2割を超えたが、〔卸売・小売（7.8%）〕〔情報・通信（6.5%）〕では1割に満たない。

4. ハローワーク主催の就職面接会における採用実績

図表2-2-4に、その就職面接会における採用結果についての回答を示した。ハローワーク主催の就職面接会に参加した企業の74.4%（〔採用した（45.1%）〕+〔採用しなかった（27.8%）〕+〔現在選考中（1.5%）〕）が、就職面接会を通じて求職者からの応募を得たと回答した。更に、応募を得た企業のうち60.3%が〔採用した〕と回答した。

図表2-2-4 ハローワーク主催の就職面接会に参加した結果（SA, N=796）



³³ ケース数の少ない〔0～4名〕を〔5～9名〕と統合した上でクロス集計し χ^2 二乗検定を行った。

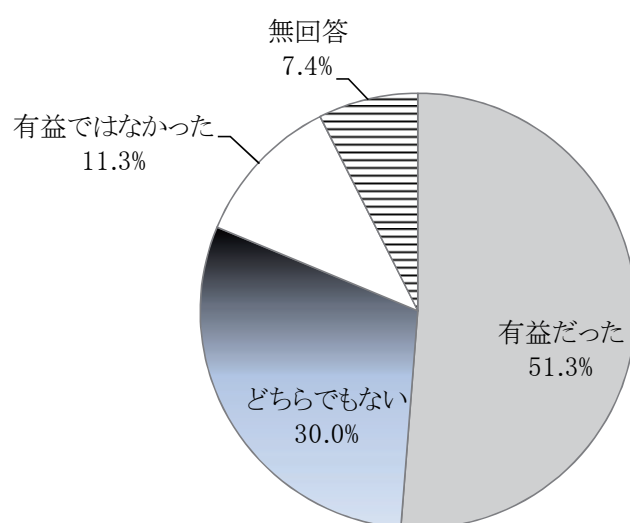
企業属性との関連をみると、従業員規模との間に有意な関連がみられた³⁴。〔そもそも応募がなかった〕企業の割合は〔0～9名（24.5%）〕〔50～99名（23.7%）〕では高く、〔10～29名（14.8%）〕〔100名以上（15.1%）〕では低い。必ずしも従業員規模が小さいほど応募を集めにくいとは限らないことがわかる。また、応募がありかつ〔採用した〕企業の割合は、概ね従業員規模が大きいほど高い。一方で、応募があったが〔採用しなかった〕企業の割合には、従業員規模が低いほど高いという線形の関連はみられず、〔10～29名（36.2%）〕の割合が突出して高いのに対し、その他の従業員規模ではいずれも4分の1程度の割合を示した。

業種との間にも有意な関連がみられた。〔そもそも応募がなかった〕企業の割合が高い〔医療・保健衛生・福祉（26.9%）〕〔飲食・宿泊（28.6%）〕は〔採用した〕企業の割合も比較的高く、前者が46.4%、後者が47.1%であった。これらの業種は就職面接会において応募を集めにくいのために、応募があればできるだけ採用する方針なのかもしれない。一方、〔情報・通信（51.6%）〕では〔そもそも応募がなかった〕企業の割合が12.9%と比較的低く、かつ〔採用しなかった〕企業の割合が51.6%と突出して高い。〔情報・通信〕は就職面接会を通して応募を集めることができ、かつ厳選志向も強い業種である可能性が示唆されたといえよう。

5. ハローワーク主催の就職面接会に対する評価

ハローワーク主催の就職面接会を利用した企業に、その利用した特定の就職面接会に対する評価を尋ねたところ、〔有益だった（51.3%）〕〔どちらでもない（30.0%）〕〔有益ではなかった（11.3%）〕と、約半数が〔有益だった〕と回答した（図表2-2-5）。

図表2-2-5 ハローワーク主催の就職面接会に対する評価（SA, N=796）



³⁴ ケース数の少ない〔0～4名〕を〔5～9名〕と統合した上でクロス集計し χ^2 乗検定を行った。

企業属性ごとの傾向をみると、業種との間に有意な関連は見られなかった。従業員規模との関連をみると³⁵、〔有益だった〕と答えた企業の割合は〔100名以上（59.0%）〕と〔30～49名（54.3%）〕で高く、〔有益ではなかった〕と答えた企業の割合は〔50～99名（13.9%）〕と〔30～49名（13.8%）〕で高い。〔30～49名〕規模の企業では評価が明確に分かれる傾向がある。

6. ハローワーク主催の就職面接会が「有益だった」理由

前項でハローワークが主催した就職面接会を「有益だった」と答えた408社に、その理由を複数回答で答えてもらった。図表2-2-6は、その結果を回答企業数の多い順に示したものである。最も多くの企業が挙げた理由は〔条件に合う人を採用できたから〕で、次いで〔参加費が無料だったから〕〔大勢の求職者に出会えたから〕と続く。先述のとおり、最も多くの企業が挙げたハローワーク主催の就職面接会に参加した理由は〔応募者が増えることを期待して〕というものであった。これに対して、就職面接会に対する評価を押し上げる要因は、応募者数の増大（大勢の求職者に出会えたこと）だけではなく、応募してきた人材とのマッチングがうまくいくこと（条件に合う人を採用できたこと）がより大きい要因であるようだ。

図表2-2-6 ハローワーク主催の就職面接会が有益だった理由（MA, N=408）

条件に合う人を採用できたから	54.4%
参加費が無料だったから	46.1%
大勢の求職者に出会えたから	43.1%
若年者の仕事に対する考え方を知ることができたから	23.8%
若年者が自社や業界に興味を持つきっかけになったから	20.6%
採用に至らずとも条件に合う人と出会えたから	19.6%
その他	1.0%
無回答	0.2%

次に、企業属性によって〔有益であった〕理由はどう異なるのかクロス集計の結果をみていこう。結論から述べると、従業員規模³⁶・業種ともに〔条件に合う人を採用できたから〕という理由についてのみ有意な関連がみられた。従業員規模ごとの傾向をみると、概ね従業員規模が大きいほどこの理由を挙げる企業の割合が高い。ただし最も高い割合を示したのは〔50～99名（61.3%）〕である。一方、業種ごとにこの理由を挙げる企業の割合を比較すると、〔医療・保健衛生・福祉（65.7%）〕における割合が突出して高い。反対に〔その他（33.3%）〕

³⁵ ケース数の少ない〔0～4名〕を〔5～9名〕と統合した上でクロス集計し χ^2 乗検定を行った。〔0～9名〕規模の無回答率が極めて高い（22.6%）ため小規模企業の傾向については判断を保留する。

³⁶ ケース数の少ない〔0～4名〕を〔5～9名〕と統合した上でクロス集計し χ^2 乗検定を行った。

と〔情報・通信（25.0%）〕における割合は著しく低い。先述のとおり〔医療・保健衛生・福祉〕は就職面接会を通して応募を集めることがあまりできない業種であった。また〔情報・通信〕は就職面接会を通して応募が集まっても採用しないケースが比較的多い業種であった。そうした採用実績の違いが〔有益であった〕理由にも影響しているのかもしれない。

7. ハローワーク主催の就職面接会が「有益ではなかった」理由

最後に、ハローワークが主催した就職面接会を〔有益ではなかった〕と答えた 90 社に、その理由を複数回答で答えてもらった結果をみていこう。本設問は回答対象となるケース数が少なく企業属性との関連は確かめることができない。したがって企業全体の傾向のみを述べる。図表 2-2-6 に、〔有益ではなかった〕理由を回答企業数の多い順に示した。最も多くの企業が挙げた理由は〔話を聞きに来た人が少なかった・0（ゼロ）人だったから〕というもので、次いで〔条件に合う人に出会えなかったから〕〔会場への来場者がそもそも少なかったから〕と続く。これら上位 3 つの理由を挙げた企業の割合は、他の理由と比べて著しく高い。

先述のとおり、最も多くの企業が挙げたハローワークが主催する就職面接会への参加理由は、〔応募者が増えることを期待して〕というものであった。〔有益ではなかった〕理由として〔話を聞きに来た人が少なかった・0（ゼロ）人だったから〕や〔会場への来場者がそもそも少なかったから〕を挙げた企業は、そもそもの参加目的を果たすことができなかったことから、就職面接会を〔有益ではなかった〕と評価したのかもしれない。前項で述べたとおり、最も多くの企業が挙げた「就職面接会が〔有益であった〕理由」が〔条件に合う人を採用できたから〕であったこととあわせて考えると、求人企業によるハローワーク主催の就職面接会に対する評価は、応募者の数と採用に至った人材とのマッチング精度の高さによって決まると推察できよう。

図表 2-2-7 ハローワーク主催の就職面接会が有益ではなかった理由（MA, N=90）

話を聞きに来た人が少なかった・0（ゼロ）人だったから	54.4%
条件に合う人に出会えなかったから	52.2%
会場への来場者がそもそも少なかったから	31.1%
会場で面接等の選考を行うことが禁じられていたから	2.2%
会場で求職者の個人情報を探ねてはいけなかったから	2.2%
話を聞きに来た人が多すぎて対応しきれなかったから	2.2%
準備に大変な手間がかかったから	2.2%
その他	5.6%
無回答	1.1%

第3節 個別紹介事業

本節では、個別紹介事業（仲介者が詳しい求人内容を企業から聞き取った上で、条件に合う若年者を個別に紹介する事業）の利用状況を概説する。さらにハローワークのジョブサポーターによる個別紹介について、利用理由と採用結果、施策に対する評価とその理由を尋ねた結果を報告する。

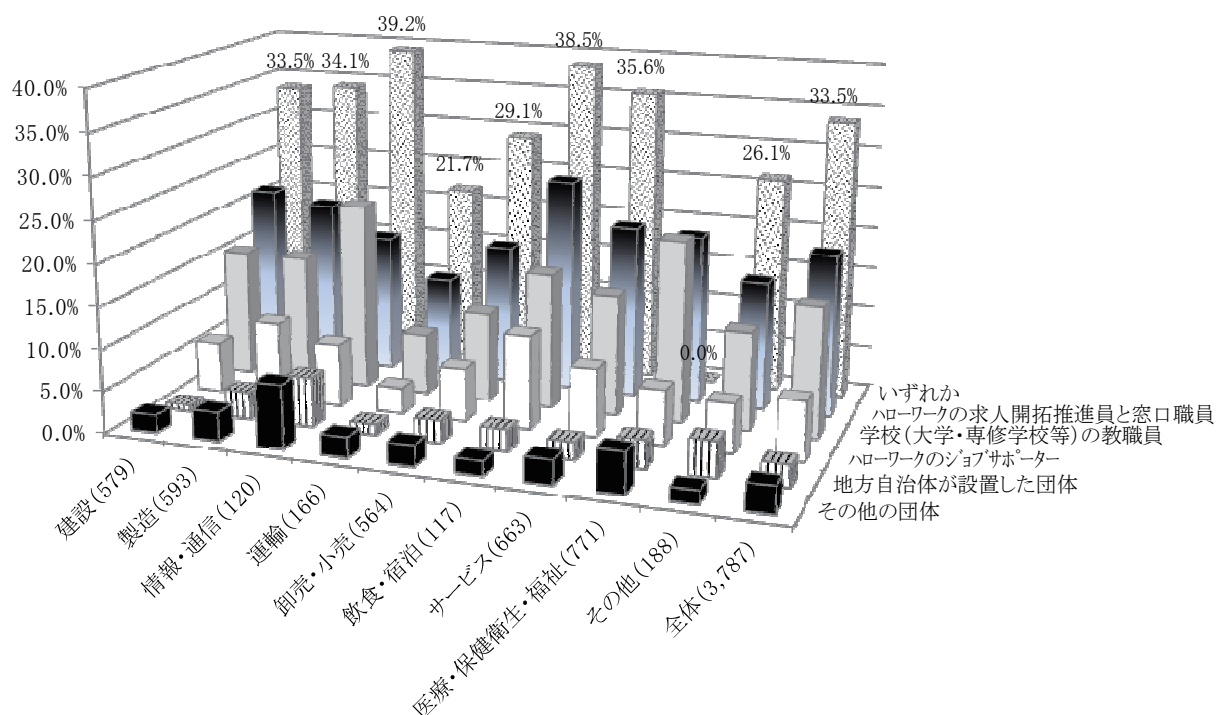
1. 主催者別にみた個別紹介事業の利用状況

若年者と求人企業とを個別にマッチングさせる取組は、ハローワークにおいては相談窓口の職員のほか〔求人開拓推進員〕や〔ジョブサポーター〕、大学等の学校においては教職員といった仲介者が、若年者と企業双方の情報を収集しマッチングを進めている。今日では同様の取組が、自治体や企業団体等によっても行われている。図表2-3-1に仲介者別に個別紹介の利用状況を尋ねた結果を示した。本調査の回答企業のうち、過去3年間に何らかの個別紹介事業を利用したことがある企業の割合（利用率）は33.5%であった。企業属性ごとの傾向をみると、従業員規模・業種ともに有意な関連がみられた。おおむね従業員規模が大きいほど利用率が高い傾向が見られ、なかでも〔100名以上（44.8%）〕の利用率は突出して高い。業種については、〔情報・通信（39.2%）〕〔飲食・宿泊（38.5%）〕〔医療・保健衛生・福祉（37.5%）〕では利用率が4割近くに達するのに対し、〔運輸（21.7%）〕では2割強にすぎない。

次に、個別紹介事業の仲介者ごとに利用率を算出した結果をみていこう。最も利用率が高いものは〔ハローワークの求人開拓推進員と窓口職員（19.5%）〕によるものであった。次いで〔学校（大学・専修学校等）の教職員（15.5%）〕〔ハローワークのジョブサポーター（7.1%）〕〔その他の団体（3.2%）^{37）}〕〔地方自治体が設置した団体（2.6%）〕と続く。ジョブサポーターは新卒者（扱いの既卒者）に対する求人を扱うが、求人開拓推進員と窓口職員はそれらに該当しない若年者も含めて多様な求人を扱う。したがって、前者が後者よりも低い利用率となるのは当然だろう。また、求人企業にとってハローワークの「求人開拓推進員」「窓口職員」「ジョブサポーター」は、いずれも同じ「ハローワーク職員」として認識されている可能性がある。その点を考慮して〔ハローワークの求人開拓推進員と窓口職員〕と〔ハローワークのジョブサポーター〕を一つにまとめた場合の利用率を算出すると26.6%となる。本調査の回答企業は、いずれもハローワークに若年者を募集対象とする求人を出した企業であるが、その4社に1社が、ハローワーク職員に自社の詳細な採用要件を伝えた上で個別に若年者を紹介してもらえよう依頼した経験があるようだ。

^{37）} 〔その他の団体〕の具体的な内容は、民間の人材紹介業や人材派遣業が大半を占めていた。

図表 2-3-1 業種別にみた個別紹介利用率 (MA, N=3,787)



※「無回答」を図から除いた

※「いずれか」=「求人開拓推進員と窓口職員」「学校」「ジョブサポーター」「地方自治体」「その他の団体」のうち一つ以上の個別紹介を利用

※「その他」には鉱業、金融・保険・証券、不動産、教育・学習支援、その他の業種を含む

更に個々の個別紹介事業の利用率について、企業属性ごとの傾向をみていこう。従業員規模については、〔求人開拓推進員と窓口職員〕および〔ジョブサポーター〕によるものには有意な関連が見られず、それ以外の仲介者によるものには有意な関連がみられた。いずれの仲介者によるものも、おおむね従業員規模が大きいほど利用率が高い傾向がある。業種については〔ハローワークのジョブサポーター〕を除く全てにおいて有意な関連がみられた。〔求人開拓推進員と窓口職員〕によるものの利用率は〔飲食・宿泊 (25.6%)〕で最も高く、〔建設 (21.4%)〕〔サービス (20.7%)〕〔製造 (20.2%)〕〔医療・保健衛生・福祉 (20.2%)〕では約2割、〔卸売・小売 (16.8%)〕〔情報・通信 (16.7%)〕〔その他 (15.4%)〕では15%強であり、〔運輸 (12.0%)〕で最も低かった。〔学校 (大学・専修学校等)の教職員〕によるものの利用率は、〔情報・通信 (22.5%)〕〔医療・保健衛生・福祉 (21.7%)〕で高く、〔飲食・宿泊 (16.2%)〕〔建設 (15.4%)〕〔製造 (15.3%)〕〔サービス (14.5%)〕が15%前後、〔その他 (11.7%)〕〔卸売・小売 (10.6%)〕が1割強、〔運輸 (7.2%)〕で最も低かった。〔地方自治体が設置した団体〕によるものの利用率はいずれの業種も低く、特に〔建設 (0.7%)〕は1%にも満たない。その中で〔情報・通信 (5.8%)〕は比較的高めの値を示した。〔その他の団体〕によるものの利用率も全体に低い、その中では〔情報・通信 (7.5%)〕と〔医療・保健衛生・福祉 (4.8%)〕の値が比較的高めである。

2. 回答企業が選んだ「ジョブサポーターによる個別紹介」事例

以下では、ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介を利用した 268 社の利用状況について述べる。本調査では、過去 3 年間に利用した全てのジョブサポーターによる個別紹介の中からできるだけ古い事例を一つ選び、その事例について各設問に回答してもらった。

はじめに、回答企業が選択した個別紹介の事例において、回答企業がジョブサポーターへ若年者の紹介を「依頼」した時期を尋ねたところ、依頼した年は平成 22 年が 20.5%、23 年が 23.5%、24 年が 17.5%、25 年が 0.4%であった。また依頼した月は〔2 月 (9.0%)〕〔4 月 (9.0%)〕が比較的多く〔7 月 (2.6%)〕〔8 月 (2.6%)〕〔12 月 (2.2%)〕は少なかった。なお、依頼した年 (38.1%)・月 (41.0%) とともに無回答が大変多いことに注意が必要である。

3. ジョブサポーターに若年者の個別紹介を依頼した理由

回答企業が選択した特定の事例について、ジョブサポーターに若年者の個別紹介を依頼した理由を尋ねた。図表 2-3-2 にその回答結果を回答企業の多い順に示した。

図表 2-3-2 ジョブサポーターに若年者の個別紹介を依頼した理由 (MA, N=268)

急いで採用する必要があったから	31.0%
費用が無料だったから	25.4%
詳細な条件を設定して募集しなかったから	17.9%
社員が定着せず困っていたから	14.9%
ジョブサポーターが信頼できる人だったから	12.3%
選考の手間を省くことができるから	8.6%
公募では応募が集まりすぎるから	3.4%
その他	4.5%
無回答	29.9%

はじめに注目したいのは、本設問は他の施策の利用理由を尋ねた場合と比較して無回答率 (いずれの理由も選ばなかった企業の割合) が 29.9%と著しく高い点である。本設問に回答しなかった企業の大半は、本施策の採用結果・施策に対する評価とその理由に関わる設問についても回答がない。これほどまでに無回答が多いのは、本施策が受動的に利用される傾向が高いためと考えられる。先行研究 (JILPT 2013a) において、ジョブサポーターによる個別紹介を利用した企業にヒアリング調査を行ったところ、多くの企業が本施策を認識したきっかけとして「ハローワーク職員に利用を勧められた」ことを挙げていた。すなわち、求人企業が本施策を認識し利用に至るまでの経緯には、「あらかじめ施策の存在を認識していた求人企業が自ら利用を申し込む」という能動的なケースは少なく、「ハローワーク職員から利用を勧められてはじめて求人企業が本施策を認識する」といった受動的なケースが多い可能性が

ある。その一方で、本設問に回答した（利用した理由を説明できる）企業は、採用結果・施策に対する評価とその理由に関わる設問にすべて回答している。すなわち、ジョブサポーターによる個別紹介の利用企業は、明確な意思をもって本施策を利用しその結果を明確に認識・評価している企業と、受動的に利用したためその結果を評価できない企業とに分けることができる。

次に、個々の利用理由についてみていこう。回答企業が突出して多いのは「急いで採用する必要があったから」「費用が無料だったから」の二つである。本施策の狙い「企業と若年者のマッチングの向上」に対応する「詳細な条件を設定して募集しなかったから」「社員が定着せず困っていたから」は第3位と第4位である。

利用理由と企業属性との関連については、本設問は無回答率が著しく高いため分析を行うことは適切ではない。なお、無回答率が特に高い業種は「運輸（40.0%）」「飲食・宿泊（38.5%）」「医療・保健衛生・福祉（38.0%）」である。同様に従業員規模は「50～99名（41.2%）」「100名以上（34.7%）」「10～29名（33.3%）」である。これらの属性をそなえた企業では、ジョブサポーターによる個別紹介を明確な意思をもって能動的に利用した企業が少ない可能性が示唆できる。

4. ジョブサポーターによる個別紹介における採用実績

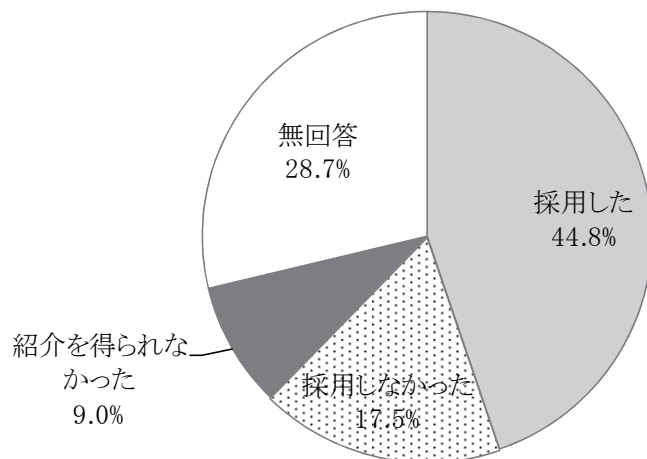
回答企業が選択した事例において、ジョブサポーターに紹介された若年者を採用したか否か尋ねた結果を図表2-3-3aに示した。一見して分かるとおりの無回答率が28.7%と著しく高い。そこで、無回答を除いた191社についての回答を図表2-3-3bに示した。本設問の無回答企業の9割以上を、先述の「個別紹介を利用した理由」に無回答であった企業が占めている。したがって図表2-3-3bに示した回答は、明確な意思のもと本施策を利用した企業によるものであるといえる。

以上を踏まえた上で回答の分布を見ていこう。以下では無回答を除いた場合の値を【 】で括り併記する。まず、ジョブサポーターに若年者の個別紹介を依頼したが実際には「紹介を得られなかった」企業は9.0%【12.6%】であった。これに対して、実際にジョブサポーターから若年者を紹介された企業は62.3%【87.4%】であった（〔採用した〕＋〔採用しなかった〕という式により算出）。紹介を得た企業のうちその若年者を採用した企業の割合は71.9%である。この割合は、前節で述べた就職面接会における採用実績（就職面接会を通して応募を得た企業のうち〔採用した〕企業の割合＝60.6%）と比べて高い。就職面接会のように自由に企業と若年者とが交流するよりも、ジョブサポーター等の仲介者が若年者と企業のマッチングを支援することが採用の成立を促した可能性が示唆されたといえよう。なお、「現在選考中」と答えた企業は0であった。

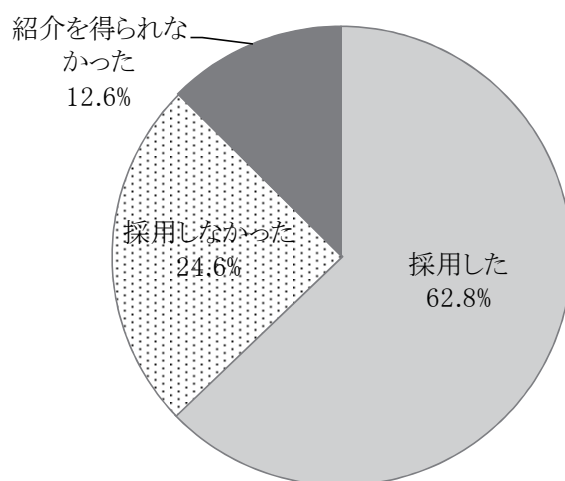
企業属性との関連については無回答率（いずれの選択肢も選ばなかった企業の割合）が著

しく高いため割愛する。

図表 2-3-3a ジョブサポーターによる個別紹介を利用した結果 (SA, N=268)



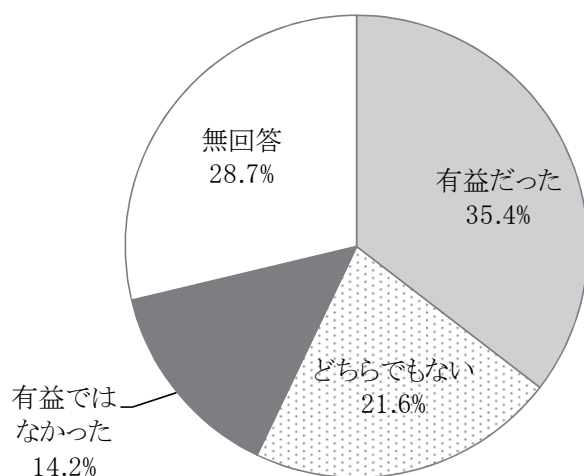
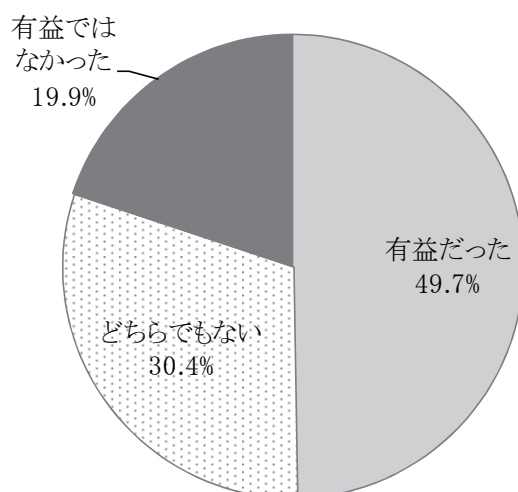
図表 2-3-3b ジョブサポーターによる個別紹介を利用した結果
(SA, N=191 無回答を除いた割合)



5. ジョブサポーターによる個別紹介に対する評価

回答企業が選択した、ジョブサポーターによる個別紹介の事例に対する評価を尋ねた結果を図表 2-3-4a に示した。一見して分かる通り、無回答率が 28.7%と著しく高い。そこで、無回答を除いた 191 社についての回答を図表 2-3-4b に示した。本設問の無回答企業の 9 割以上を、先述の「個別紹介を利用した理由」に無回答であった企業が占めている。したがって図表 2-3-4b に示した回答は、明確な意思のもと本施策を利用した企業によるものであるといえる。

図表 2-3-4a ジョブサポーターによる個別紹介に対する評価 (SA, N=268)

図表 2-3-4b ジョブサポーターによる個別紹介に対する評価
(SA, N=191 無回答を除いた割合)

以上を踏まえた上で回答の分布を見ていこう。以下では無回答を除いた場合の値を【 】で括り併記する。[有益だった (35.4% 【49.7%】)] [どちらでもない (21.6% 【30.4%】)] [有益ではなかった (14.2% 【19.9%】)] と、回答が得られた企業のうち約半数が有益だったと回答している。この割合は、前節で述べた就職面接会に対する評価より若干小さい。就職面接会とジョブサポーターによる個別紹介は、いずれも企業と若年者とが出会う機会をハローワークが提供する施策である。先述のとおり個別紹介は就職面接会よりも採用につながるケースが多いにもかかわらず、その評価は就職面接会と比べるとやや低い。その背景を明らかにすることは本調査のデータからは難しい。今後検討していく必要があるだろう。

なお、企業属性との関連については無回答率 (いずれの選択肢も選ばなかった企業の割合) が著しく高いため割愛する。

6. 「有益だった」理由

前項において、ジョブサポーターによる個別紹介を利用しかつ「有益だった」と答えた 95 社に、その理由を尋ねた。図表 2-3-5 に、「有益だった」理由を回答企業数の多い順に示した。無回答は 0 社であった。回答を得られた企業はすべて、先述の「個別紹介を利用した理由」にも回答があった企業である。したがって以下の分析結果は、明確な意思のもと本施策を利用した企業によるものであるといえる。

以上を踏まえて回答の分布をみていこう。最も多くの企業が挙げた理由は「条件にあった人を紹介してもらえたから（65.3%）」であり突出した値を示している。次いで「ジョブサポーターが親身になってくれたから」「依頼して直ぐに紹介してくれたから」といった理由が続く。反対に、最も回答企業が少なかった理由は「紹介された人数が多かったから（8.4%）」であった。以上の結果は、ジョブサポーターによる個別紹介においては、紹介される若年者の数が多いことよりも、マッチング精度の高さと依頼から紹介・採用に至るまでのプロセスを丁寧かつ迅速に行うことが評価を高める要因であることが分かる。

図表 2-3-5 ジョブサポーターによる個別紹介が有益だった理由（MA, N=95）

条件にあった人を紹介してもらえたから	65.3%
ジョブサポーターが親身になってくれたから	35.8%
依頼して直ぐに紹介してくれたから	24.2%
手続きが簡単・分かりやすかったから	15.8%
紹介された人数が多かったから	8.4%
その他	1.1%
無回答	—

企業属性ごとの傾向をみると、業種との間に有意な関連はみられなかった。従業員規模との間には「ジョブサポーターが親身になってくれたから」という理由についてのみ有意な関連がみられた³⁸。この理由を挙げる企業の割合は「100 名以上（78.6%）」規模で突出して高い。ただし二番目にその割合が高いのは「10～29 名（42.3%）」であり、必ずしも従業員規模が大きいほどこの理由をあげる傾向があるわけではない。

7. 「有益ではなかった」理由

前項において、ジョブサポーターによる個別紹介を利用したが「有益ではなかった」と答えた 38 社に、その理由を尋ねた。ケース数が少なく企業属性との関連は確かめることは適切ではないので全体の傾向のみ述べる。図表 2-3-6 に「有益ではなかった」理由を回答企

³⁸ ケース数の少ない「0～4 名」を「5～9 名」と統合した上でクロス集計し χ^2 二乗検定を行った。

業数の多い順に示した。無回答（いずれの選択肢も選ばなかった企業の割合）は0社であった。回答を得られた企業はすべて、先述の「個別紹介を利用した理由」にも回答があった企業である。したがって以下の分析結果は、明確な意思のもと本施策を利用した企業によるものである。

以上を踏まえて回答の分布をみていこう。最も多くの企業が挙げた理由は「条件にあわない人を紹介されたから（47.4%）」であり、「紹介された人数が少なかった・0（ゼロ）だったから（31.6%）」がその後を継ぐ。これら二つの理由は他の理由と比べて突出した高い値を示している。「有益であった」理由においては、紹介された人数が「多い」ことは評価を高める主たる要因にはならなかったが、「有益ではなかった」理由においては紹介された人材のマッチング精度が低いことに加えて、紹介された人数が「少ない」ことも評価を下げる大きな要因になっている。

図表 2-3-6 ジョブサポーターによる個別紹介が有益ではなかった理由（MA, N=38）

条件にあわない人を紹介されたから	47.4%
紹介された人数が少なかった・0（ゼロ）だったから	31.6%
手続きが複雑・面倒臭かったから	13.2%
紹介を得るまでに時間がかかったから	5.3%
ジョブサポーターが親身になってくれなかったから	2.6%
その他	7.9%
無回答	—