

JILPT 調査シリーズ

No.131

2014年11月

# 若年者雇用支援施策の現状と 更なる発展に向けての課題

ハローワーク求人企業「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」より

The Japan Institute  
for  
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



# 若年者雇用支援施策の現状と 更なる発展に向けての課題

ハローワーク求人企業「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」より

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

昨今の景気回復により、若年者の雇用状況は足下では改善している。しかし今日の若年者雇用の問題は構造的かつ長期的な背景から生じていることに加え、学校卒業時に円滑に就職できなかった者はキャリア形成や職業的自立等の面でその後の職業人生において大きな困難を抱える可能性があり、短期的な景気動向にかかわらず、常に取り組み続けるべき課題の一つであるといえよう。そのため政府はこれまでに様々な若年者雇用支援施策を実施してきた。これら制度の効率的・効果的な運用のためには、そもそもこれらの支援施策を活用する企業とはどのような特徴をもつ企業であるのか、また、過去に実施されてきた若年者雇用支援施策が企業による若年者の雇用および採用後の取り扱いにどのような影響を及ぼしたのか、その実態を把握し、改善策を検討していく必要がある。

本報告は以上の問題意識にもとづき、ハローワーク求人企業を対象に実施されたアンケート調査のデータを分析しとりまとめたものである。本研究が、若年者および求人企業に対する雇用支援政策のさらなる発展の手がかりとなれば幸いである。

最後に、本研究にご協力頂いた、多数の企業の皆様方へ厚く御礼を申し上げます次第である。

2014年11月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野和夫

## 執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
いわわき ちひろ 岩脇 千裕	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	序章 第1章 第2章 第3章 終章
つづみ たかあき 堤 孝晃	東京大学社会科学研究所 助教	第1章 第4章
ながの ひとし 永野 仁	明治大学 教授	第5章
まなべ りんこ 眞鍋 倫子	中央大学 教授	第6章
しんたに やすひろ 新谷 康浩	横浜国立大学 准教授	第7章

## 調査の企画・実施

### 「若年者の安定的な雇用への移行に関する調査研究」委員会（五十音順）

岩脇 千裕	労働政策研究・研修機構	副主任研究員
金崎 幸子	労働政策研究・研修機構	統括研究員
桑原 教恵	労働政策研究・研修機構	臨時研究協力員
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構	特任フェロー
新谷 康浩	横浜国立大学	准教授
高久 聡司	目白大学	専任講師
堤 孝晃	東京大学社会科学研究所	助教
永野 仁	明治大学	教授
眞鍋 倫子	中央大学	教授
吉田 崇	静岡大学	准教授

※執筆者・委員の所属先・役職等は平成26年4月1日現在のもの

## 目 次

序章	1
第Ⅰ部 若年者雇用支援施策の影響・効果の検討	
第1章 調査対象企業とその採用した若年者のプロフィール	11
第2章 多様な若年者のキャリア形成に繋がる雇用機会の拡大をめざして	55
第3章 若年者雇用支援施策が若年者の能力開発に及ぼした影響	72
第4章 若年者雇用支援施策等による成果と企業のもつ有益感の関係	104
第Ⅱ部 ハローワーク求人企業における雇用管理の実態	
第5章 新卒採用と中途採用：その違いと影響	133
第6章 若年の採用・訓練とジェンダー	155
第7章 <正規・非正規>境界の揺らぎ	175
終章 まとめ	186
調査票	197
調査票別紙	213

## 序章 調査概要と本報告の内容

### 第1節 調査概要

#### 1. 本調査の目的とプロジェクト全体における位置づけ

昨今の景気回復により、若年者の雇用状況は表面上は改善しているように見える。しかし今日の若年者雇用の問題は、グローバル化の進行や知識社会化といった構造的かつ長期的な背景から生じている。また同時に、わが国独自の雇用慣行である「新卒一括採用」は今日なお根深く、卒業後間もなく円滑に就職できなかった者は、適切なキャリア形成や職業的自立の面で、その後の職業人生において大きな困難を抱える可能性が否定できない。したがって、若年者雇用問題は、景気変動に伴う一時的な政策課題にとどまらず、我が国において常に取り組み続けなければならない政策課題でもある。こうした状況を踏まえ、政府は若年者の雇用を促進するための様々な若年者雇用支援施策を整え、一定の成果を収めてきた。今後、これら制度をより効果的・効率的に運用するためには、どのような企業によって何を目的に活用されているのか現状を把握し整理するとともに、過去に実施されてきた若年者雇用支援施策が企業による若年者の雇用および採用後の取り扱いにどのような影響を及ぼしたのか、また、そもそもこれらの支援施策を活用する可能性が高い「ハローワークを通して若年者を募集・採用する企業」とはどのような特徴を持つ企業であるのか、その実態を把握し、改善策を検討していく必要がある。

以上の問題意識にもとづき、労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」）に設けられた「若年者の安定的な雇用への移行に関する研究」委員会では、同研究プロジェクトの一環として「若年者雇用支援施策の展開および効果に関する調査・研究」を次のように進めてきた。2012年には、実際に若年者雇用支援施策を活用して若年者を採用した企業と、それらの企業に採用された若年社員を対象にヒアリング調査を実施した<sup>1</sup>。翌2013年には、上記ヒアリング調査において見いだされた課題を検討するために、ハローワーク求人企業を対象とするアンケート調査「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」を実施した（以下「本調査」と略す）。本調査については、企業による若年者雇用支援施策の利用状況および同施策に対する評価に関するデータに限定して、2014年に調査結果の概要を速報としてとりまとめ報告した<sup>2</sup>。その際には、前段落にて示した一つ目の課題である「政府が実施してきた若年者雇用支援施策はどのような企業によって何を目的に活用されているのか現状を把握し整理する」ことを目指した。これに対して本報告は、JILPT（2014）では未分析であったデータ、すなわち「企業が若年者雇用支援施策を活用して採用・教育訓練した若年者に関

<sup>1</sup> JILPT（2013a, 2013b）

<sup>2</sup> JILPT（2014）

するデータ」も合わせて詳細な分析を行っている。その際には、前段落にて示した残り二つの課題、「過去に実施されてきた若年者雇用支援施策が企業による若年者の雇用および採用後の取り扱いにどのような影響を及ぼしたのか」「そもそもハローワークを通して若年者を募集・採用する企業とはどのような特徴を持つ企業であるのか」について、その実態を把握し、改善策を検討することを目指した。本報告は上記サブプロジェクト「若年者雇用支援施策の展開および効果に関する調査・研究」の最終的な研究成果のとりまとめとして位置づけられる。

## 2. 調査対象とする若年者雇用支援施策

本調査が調査対象とする若年者雇用支援施策は、政府による「新卒者雇用に関する緊急対策」の一環として 2009 年以降に創設された諸施策と、何らかの若年者雇用支援施策を利用したことがある中小企業の採用担当者に対して JILPT が 2012 年に実施したヒアリング調査（JILPT 2013a）において多く利用されていた施策である。当ヒアリング調査は若年者の採用計画の策定から採用活動の開始、選考、採用決定、初期の訓練までを視野にいれて行われた。したがって、活用した施策として回答にのぼったものは、若年者による正社員への就職活動を支援するものが中心となった。具体的には「就職面接会」「ジョブサポーター制度」、若年者の雇用に係る奨励金制度（「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）」）である。これらのうち「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」は、「新卒者雇用に関する緊急対策」の一環として創設された制度である。また「ジョブサポーター制度」は上記の緊急対策の一環として、大幅な増員が図られた。一方、若年者の雇用を支援する施策には、若年者の就業意識や職業能力の育成を目的とするものもある。そこで本調査では「キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）」「ジョブ・カード制度」の活用実態についても尋ねている<sup>3</sup>。

以上の施策・制度はいずれも厚生労働省が主体となって運営してきたものであるが、若年者の雇用を支援する取り組みは他省庁によっても行われている。そこで、経済産業省（中小企業庁）が主体となって運営してきた「ドリーム・マッチプロジェクト」「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）」についても補足的に尋ねている。各施策の詳細な内容は第 1 章および巻末資料（調査票【別紙】）にとりまとめているので参照されたい<sup>4</sup>。

<sup>3</sup> これらの若年者雇用支援施策の中には、現在は他の制度と統合されたり廃止されたりしたものもある。調査時点における状況は巻末資料（調査票【別紙】）にとりまとめている。

<sup>4</sup> キャリア形成促進助成金の対象者は若年者に限定されていない。また、試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）の対象者は 45 歳未満であり、本調査の「若年者」の定義である 35 歳未満よりも広い範囲の人々が対象となっている。しかし本調査の前身となるヒアリング調査（JILPT2013a, 2003b）において、若年者の雇い入れおよび教育訓練に重要な役割を果たしていることが確認されたため、調査対象に含めている。

なお、政府による雇用支援施策は社会情勢の変化に対応するべく随時変更が行われている。本報告において取り上げる施策の内容は調査時点（2013年1月）のものであるため、現時点において実施されている内容とは一部異なる点があるものや、他の施策・制度と統合されたものや、廃止されたものもあることに注意が必要である。

### 3. 調査概要

#### ①調査名

「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」

#### ②調査期間

平成 25 年 1 月 8 日 調査票発送

平成 25 年 1 月 25 日～2 月 25 日 調査票回収

#### ③調査方法

質問紙調査（郵送式）

電話およびハガキによる督促を実施

#### ④調査対象

平成 23 年度に、下記⑦に示す方法により、主に若年者を募集対象とする常勤求人ハローワークへ出した全国の企業 10,000 社

本調査は、若年者雇用支援施策の利用状況を把握することを目的とする。しかし全ての企業のうちこれら施策を活用している企業が占める割合を予測することは難しい。したがって全ての企業を母集団に想定して調査を行えば、若年者雇用支援施策を利用した企業の情報を全く得られない恐れがある。一方、本調査が調査対象とする施策は厚生労働省によるものが大半を占めており、これらはハローワークを通じて求人企業へ提供されている。換言すれば、全国の企業全体と比べてハローワーク求人企業には、若年者雇用支援施策を利用した企業が多く含まれる。また、本調査が調査対象とする施策の多くは、若年者を正規雇用等の安定的な雇用形態へと移行させることを目的の一つとする。そこで本調査では、母集団を「主に若年者を募集対象とする常勤求人ハローワークへ出した全国の企業」とした。したがって本調査の調査結果は全国の企業全体を代表するものではなく、ハローワークを通して若年者を募集した企業による若年者雇用支援施策の利用状況を示すものである。



## ⑤有効回収数

3,787社（有効回収率 37.9%）

## ⑥調査内容

フェイス項目、過去3年間の採用状況、採用・雇用管理方針、正社員の定着状況、若年者雇用支援施策の利用状況、各施策の利用状況（就職説明会等、個別紹介事業、若年者の雇用に係る奨励金、ジョブ・カードを活用した雇成型訓練、インターンシップ）、若年者雇用支援施策を用いて採用・教育訓練した若者について（プロフィール、採用活動、応募条件、選考基準、採用後の様子、現状）、若年者雇用に関する今後の課題、本調査・労働行政への意見感想。

## ⑦サンプリング

平成23年4月1日～7日、同年9月1日～7日、平成24年2月1日～7日のいずれかの期間において、ハローワークへ、下記の方法により、若年者を主な募集対象とする常勤求人を出した全国の事業所から10,000事業所を抽出した。調査は当該事業所が所属する企業全体について行った。サンプリングの詳細なプロセスはJILPT(2014,序章)を参照されたい。

### ※若年者を主な募集対象とする求人の定義

平成19年10月の雇用対策法の改正により、労働者の募集および採用に当たり年齢制限を設けることは原則禁じられた。ただし例外的に、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合には、募集年齢の上限を設けることが認められた。

また、ハローワークでは新規学卒者（に準ずる既卒者）を対象とする求人を、一般の求人票とは異なる形式の求人票により受け付けている。そこで本調査では、ハローワークへ求人票を提出した求人事業所の情報を整理したデータベース「求人事業所情報<sup>5</sup>」に登録されている全企業の中から、上記⑦に示した3期間に、以下の3タイプの求人票のうち1つ以上を提出したことがある企業をサンプリングの対象とした。A)とB)のいずれかを提出した企業は全て抽出し、残りの抽出数をC)の求人票のみを提出した企業からランダムに抽出した。これらの求人票タイプごとの抽出数の内訳はJILPT(2014,序章)を参照されたい。

A) 大学等（大学院・大学・短大・高専・専修学校・能力開発校）の新卒者（新卒扱いの既卒者を含む）を対象とする求人票（以下「大卒求人」）<sup>6</sup>

<sup>5</sup> 本報告の一部の章では、必要に応じて抽出元帳である「求人事業所情報」にある情報の一部を分析に用いている。

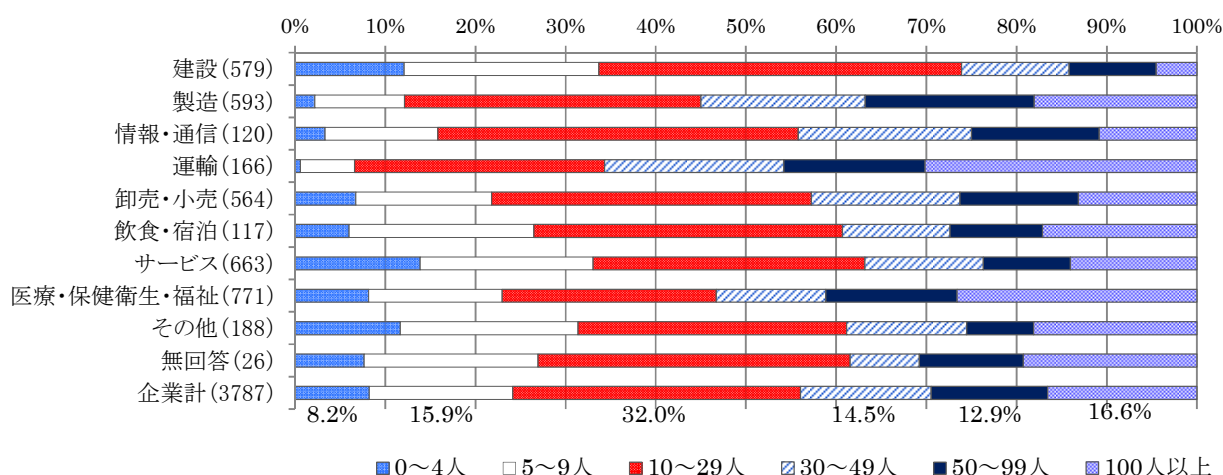
<sup>6</sup> 本調査が調査対象とする若年者雇用支援施策の中には、新規高卒者が利用できない施策が含まれる。そのため新規高卒者向けの求人票は抽出対象から除いた。

- B) 常勤の一般求人種で、かつ例外事由「第3号のイ」を適用して応募可能年齢の上限を設けた求人票<sup>7</sup>
- C) 常勤の一般求人種で、かつ求人票の備考欄等に若年者が応募する際の留意事項等が掲載されている求人票<sup>8</sup>

#### 4. 回答企業のプロフィール

本調査の回答企業の特徴については、本調査の結果速報(JILPT 2014)にて報告している。したがって以下では大まかな特徴のみ示す。回答企業の業種の構成は、〔医療・保健衛生・福祉〕や〔サービス〕の占める割合が大きく、〔飲食・宿泊〕〔情報・通信〕〔運輸〕の割合が小さい。従業員規模の構成は、全体の約8割が100人未満の中小企業で占められ、特に〔10～29人〕規模の企業が多い。一方〔100人以上〕の企業の中には、最大で14万人以上の巨大企業も含まれる。

第 序 - 4 - 1 図 業種別にみた企業全体の従業員数の分布 (SA)



注) (カッコ)内の数値は度数。

<sup>7</sup> 例外事由「第3号のイ」とは、労働者の募集・採用にあたり年齢制限を設けることを禁止する雇用対策法の規定の例外として施行規則に定められた例外事由の一つである。この例外事由は、「(1) 若年者を採用し、長期勤続によるキャリア形成を図る我が国の雇用慣行を一定程度尊重する必要があるほか、(2) 現下の雇用情勢にかんがみれば、フリーター等の若年者に雇用機会を与えるために年齢制限を認めることに一定の合理性がある場合も考えられる」ことから設定されたものであり、基本的には35歳未満の若年者を想定している。

<sup>8</sup> C) に該当するか否か判定するために全ての求人票を読解することは困難なため、求人票の備考欄等に「若年」「既卒」「新卒」「学卒」のうち1つ以上のキーワードが入っている求人票を「若年者が応募する際の留意事項等が掲載されている」とみなした。その結果、「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)」などの奨励金制度を活用しようとした企業が調査対象に多く含まれた可能性がある。

## 5. 調査票の設計

本調査が母集団として想定するハローワーク求人企業には、中小・零細規模の企業が多く含まれる<sup>9</sup>。若年者を継続的に採用し長期的な視点から育成する大企業に対して、中小・零細規模の企業による若年者の採用活動はそもそも毎年行われる訳ではない<sup>10</sup>。更にその対象を若年者に限定すれば採用活動の頻度は更に小さくなる。さらに採用活動の契機は長期的な目的だけでなく欠員発生等のアドホックな出来事にも起因し、育成に対する考え方も短期的あるいは本人まかせである傾向が高い<sup>11</sup>。したがって、中小企業が若年者を採用する際に用いる手法や応募条件・評価基準、採用後の育成方法などは、採用を実施したその時々や採用した人物によって全く異なる様相を示すことが予想できる。同様のことが、若年者雇用支援施策を利用することになったきっかけや利用目的、利用結果についてもいえる。そのため、例えば本調査の実施に先立ち行われた中小企業の採用担当者に対するヒアリング調査<sup>12</sup>においても、たとえば「貴社にとって就職面接会は有益ですか」「若年社員にどのような教育をしていますか」といった質問に対して「時と場合による」「個々人によって異なる」としか回答できないケースが頻発し、結果的に個別の事例を尋ねざるをえなくなった。

そこで本調査では、各企業の代表的・典型的な見解や事実を回答してもらうのではなく、ある特定の事例に限定して回答してもらう手法をとっている。例えば「試行雇用奨励金」の利用状況について尋ねる場合、その企業が過去3年間で当該奨励金制度を利用した全ての事例の中から、できるだけ古い事例を一つ選び、その事例について利用した目的や結果、その際に採用した若年者の処遇などを回答してもらっている。また、若年者の採用や教育訓練についても、ある特定の若年者を1名想定し、その人の事例について回答して貰っている。したがって本調査の結果は、回答企業にとって最も印象に残っている（＝思い出しやすい）若年者雇用支援施策の利用について、また若年者の採用・教育訓練についてのものである。

<sup>9</sup> 企業による従業員の募集・採用経路を企業単位で調べた近年の調査はみあたらない。平成16年「雇用管理調査」によれば、大学卒・大学院卒の新規学卒者（中途採用者）の採用計画がある企業のうち「採用を行う際の募集方法」として「公共職業安定所等」と答えた企業の割合は、5,000人以上の規模では5.3%（34.8%）、30～99人規模では33.6%（65.7%）であった。個人単位の入職経路について近年のデータをみると、厚生労働省の「平成24年雇用動向調査」によれば、平成24年の入職者のうち職業安定所（ハローワークインターネットサービス含む）を通して入職した人の割合は、入職先企業の規模が小さいほど大きくなる（1,000人以上：14.0%、5～29人：33.4%）。

<sup>10</sup> 厚生労働省の「平成21年若年者雇用実態調査」によれば、2008年10月から2009年9月の間に15～34歳の新規学卒者（卒業から1年以内の者）を正社員として採用した事業所の割合は、従業員規模が1,000人以上の規模では92.2%、5～29人では11.4%と大きな差がある。非新卒者を正社員として採用した事業所の割合についても、1,000人以上の規模では79.9%、5～29人では18.3%と大きな差がある。

<sup>11</sup> 厚生労働省の「平成21年若年者雇用実態調査」によれば、若年正社員の育成方法として「長期的な教育訓練等で人材を育成」と回答した割合は従業員規模が小さいほど小さく（1,000人以上：84.6%、5～29人：44.0%）、反対に「特別な研修等を行わず、社員自身に任せる」と回答した割合は従業員規模が小さいほど大きい。更に、JILPT（2008）によれば、企業が新規学卒者を正社員として募集した理由として「長期的な視点で人材を確保、育成するため」と回答した割合は従業員規模が小さいほど小さく、「欠員補充のため」と回答した割合は新規学卒者・中途採用者のいずれの採用枠組みでも従業員規模が小さいほど大きい。

<sup>12</sup> JILPT（2013a）

## 第2節 本報告の構成と用語の定義

### 1. 本報告の構成

本報告は二部構成となっている。第Ⅰ部は、「過去に実施されてきた若年者雇用支援施策が企業による若年者の雇用および採用後の取り扱いにどのような影響を及ぼしたのか」という課題にとりくむ。

はじめに第1章では、第2章以降の分析の前提として、本報告が取り扱う調査データの特徴を概観する。具体的には、回答企業による若年者雇用支援施策・サービス等の利用傾向と、実際に若年者雇用支援施策を活用して若年者を実際に採用・訓練した企業の特徴を概観する。さらに、それらの企業によって採用・訓練された若年者の特徴を概観する。

第2章と第3章では、各若年者雇用支援施策が企業による若年者の雇用および採用後の取り扱いに及ぼした影響・効果について検証している。第2章では、「長期的な人材の確保・育成」を目的とし、かつ採用選考の場において「実務経験」が重視されない求人を「あらゆる雇用状況にある若年者の『キャリア形成』に繋がる雇用機会」と位置づけ、これに該当する求人を提供した企業の特徴と、こうした雇用機会の創出に若年者雇用支援施策が果たした役割について検討する。第3章では、若年者の「行動特性（コンピテンシー）」に着目し、採用時に利用した若年者雇用支援施策の種別によって若年者の行動特性の水準はどのように異なるのか、また、どのような若年者雇用支援施策を用いると若年者の行動特性の水準がより向上するのか検討した。さらに、若年者の行動特性の水準を向上させるために必要な、採用後の訓練・受け入れ体制とは何か明らかにする。

また、若年者雇用支援施策は、若年者のキャリア形成等に資することを目的とするものであるが、これらの施策が効果を持つためには求人企業・雇用主がこれらの施策を利用することが前提となる。そこで第4章では、求人企業・雇用主による支援施策の利用促進にむけて、若年者雇用支援施策に対して利用企業が抱く有益感の規定要因を明らかにする。その際、規定要因として「応募の有無」「採用の成立」「採用した若年者の能力の伸張」という3点を想定する。

第Ⅱ部は、「そもそもハローワークを通して若年者を募集・採用する企業とはどのような特徴を持つ企業であるのか」という課題に取り組む。具体的には、ハローワークを通して若年者を募集・採用した企業の雇用管理の実態を明らかにする。

第5章では、企業の正社員採用方針に着目し、「新卒採用中心」の企業と「中途採用中心」の企業とを分ける規定要因は何なのか、また、これらの正社員採用方針の違いが採用活動にもたらす影響、および正社員採用方針の違いが採用した若年者の入社後の成果にもたらす影響を明らかにしている。

第6章では、ハローワーク求人企業における女性就業者の位置づけ及び活用状況を明らかにしている。具体的には、「従業員全体に占める女性の割合」と「女性従業員に占める正社員

の割合」の組み合わせによって4つの企業タイプを抽出し、各タイプの企業属性や雇用管理状況について特徴を示した。さらには、各企業タイプにおける、若年正社員に対する採用時の期待や育成のあり方の男女差について指摘している。

第7章では、非正社員に正社員並の業務を担当させるという意味で正社員と非正社員の境界が不明確である（＝ゆらいでいる）企業の特質を明らかにしている。さらにその分析結果から、正社員を採用することの意味が、非正社員の有無および多寡や、非正社員の活用の仕方によってどのように異なるのか検討している。

最後の終章では、報告書全体の知見をとりまとめた上で、今後の若年者雇用支援施策の更なる発展に向けて、本施策の知見から得られたインプリケーションと具体的な政策提言を行う<sup>13</sup>。

## 2. 用語の定義

本報告において以下の用語を用いる際には、但し書きがない場合は次のような定義に基づいている。

- ・「既卒者」＝留年や学校に入り直したケースを除き、学校を既に卒業した35歳未満の若者。
- ・「フリーター」＝15～34歳の若年者（学生および主婦を除く）のうち、アルバイト・パートの職にある者、または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。
- ・「中小企業」＝従業員300人未満の製造業、または100人未満の非製造業の企業。

最後に、本研究に取り組む上では、多数のハローワーク求人企業の採用担当者の方々からご協力をたまわった。厚く御礼を申し上げたい。

### <参考文献>

JILPT (2013a) 『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（採用担当者ヒアリング調査報告）』資料シリーズ No.115。

JILPT (2013b) 『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（若年社員ヒアリング調査報告）』資料シリーズ No.128。

JILPT (2014) 『ハローワーク求人事業所における若年者雇用支援施策の利用状況（企業アンケート調査）』調査シリーズ No.117。

<sup>13</sup> なお、本調査のサンプリング過程の詳細、単純集計結果、自由記述回答のまとめ等については既刊の調査シリーズ No.117（JILPT 2014）に掲載している。

# 第 I 部

## 若年者雇用支援施策の 影響・効果の検討



## 第1章 調査対象企業とその採用した若年者のプロフィール

本報告が分析を行う『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査』（以下「本調査」）の調査票は二部構成になっている。前半では回答企業のプロフィールおよび雇用管理の概要と若年者雇用支援施策の利用状況・利用結果について尋ねており、調査結果の概要を JILPT の調査シリーズ No.117『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査（ハローワーク求人企業アンケート調査）』にて速報として報告した。一方、調査票の後半では、回答企業に支援施策を用いて採用・訓練した若年者1名（調査票上では「Aさん」と称した）を任意に選択してもらい、その特定の若年者のプロフィールと募集・採用活動のプロセス、採用後の教育訓練や職務遂行状況に対する評価などについて回答してもらった。

本章の目的は、次章以降の分析の前提として、本報告が取り扱う上記調査のデータの特徴を概観することにある。第1節では、調査票の前半部分すなわち回答企業による若年者雇用支援施策・サービス等の利用傾向を概観する。第2節では、調査票の後半部分に回答した企業、すなわち若年者雇用支援施策を活用して若年者を実際に採用・訓練した企業の特徴を概観する。第3節と第4節では、それらの企業によって採用・訓練された若年者の特徴を概観する。

### 第1節 施策・サービスを利用する企業の概要

#### 1 本節の目的

本節では、若年者雇用支援施策・サービス等を、その実施内容によってグループ化し、どのような内容の支援施策・サービスをどのような企業が利用する傾向にあるのか概観する。本調査では、第1-1-1表に示す19の若年者雇用支援施策・サービス等について「35歳未満の若年者を採用または教育訓練するために、過去3年間（平成22年1月以降）に利用したものを尋ねた（問4-2）。その結果、利用率（回答企業全体に占める「利用した」企業の割合）が最も高い〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）（以下〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕〕は36.7%、最も低い〔地方自治体が設置した団体による職場実習〕は2.1%と、施策・サービスによって利用傾向に大きな違いがあり、多変量解析に耐えうるケース数を得られる施策等は一部に限られることが分かった。

そこで以下では、これら19の施策・サービスを〔ハローワークが主催する就職面接会等〕〔個別紹介事業〕〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金（以下、「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（以下〔ジョブ・カード〕〕〕〔インターンシップ〕の7つのグループ（第1-1-2表の網掛部分）に分けて分析を行う。すなわち、3



種類の「採用奨励金」および〔ジョブ・カード〕についてはそれぞれ単独で分析を行い、〔就職面接会等〕〔個別紹介事業〕〔インターンシップ〕については各種団体が主催する類似の取組のうちいずれか1つ以上を利用した場合に当該支援施策・サービスを「利用した」とする。その根拠は、利用者（求人企業）にとっては、施策・サービスの内容（例：就職面接会を通して若年者と直接交渉する）が重要なのであり、その施策・サービスを運営・実施するのがどのような団体であるかはそれほど重要ではないためである。したがって本節では、「どのようなハローワーク求人企業が、どのような内容の支援施策・サービスを利用する傾向にあるか」という問題に焦点を当てた分析を行うことになる。

第1-1-1表 若年者雇用支援施策・サービスの一覧とそれぞれの利用率

カテゴリ	施策・サービス	利用した
就職面接会等 (N=3649)	ハローワークが主催する就職面接会等※1	21.8%
	学校が主催する就職ガイダンス等	13.2%
	地方自治体が主催する就職フォーラム等	10.3%
	企業団体が主催する企業合同説明会等	10.8%
	その他の団体が主催する就職説明会等	8.1%
	上記の〔就職面接会等〕のうちいずれか1つ以上	34.0%
個別紹介事業 (N=3542)	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※1	7.6%
	ハローワークの求人開拓推進員と窓口職員による若年者の個別紹介	20.8%
	学校(大学・専修学校など)の教職員による学生の個別紹介	16.6%
	地方自治体が設置した団体による若年者の個別紹介	2.8%
	その他の団体が実施する若年者の個別紹介事業	3.4%
	上記の〔個別紹介事業〕のうちいずれか1つ以上	35.9%
採用奨励金 (N=3646)	3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金※1,2	22.9%
	3年以内既卒者トライアル雇用奨励金※1,2	35.1%
	試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)※1,2	36.7%
	上記の「採用奨励金」のうちいずれかひとつ以上	53.1%
ジョブ・カード (N=3468)	ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練※1	5.7%
インターンシップ 職場実習 (N=3504)	新卒者就職応援プロジェクトによるもの※1 (運営:経済産業省 実施:中小企業団体中央会・パソナ・学情)	3.1%
	その他の企業団体(経営者協会・商工会議所など)によるもの	2.3%
	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もの	14.3%
	地方自治体が設置した団体によるもの	2.1%
	その他の団体によるもの	2.5%
	上記の「インターン」のうちいずれか1つ以上	19.4%

Nは、3787から5つのカテゴリ別の無回答を除いた値。

※1 調査票上で利用状況の詳細を尋ねた施策

※2 実際に受給したか否かは問わず「助成金の利用を見込んだ求人票を出した」ことをもって「利用した」とみなす。

## 2. 施策・サービスの概要

上記により分類した7グループの施策・サービスについて概要を示す。なお、以下に示す施策・サービスの内容についての記述は、調査実施時点（2013年1月）のものである。政府による雇用支援施策の内容は、労働市場の状況等を考慮して随時変更されることがある。

### ①就職面接会等

企業と求職者との出会いの場を提供することを目的とする催しである。ハローワークをはじめ、学校や地方自治体、企業団体など様々な団体によって実施されている。求人企業の業種・募集職種や、求職者の職歴などを特定のものに限定して開催されるものもある。また、その場では選考を行わず、業界や個々の企業についての説明のみ行う催しもある。開催規模はごく小さなスペースで少人数で行うものから大きな会場に多数の企業・求職者を集めるものまで様々である。

### ②個別紹介事業

ハローワークのジョブサポーターや求人開拓推進員・窓口職員、学校の教職員などの支援者が、求職者と企業の双方から希望する仕事・人材の要件に関する情報を収集し、両者を個別にマッチングする取組である。就職面接会等と同様に、企業と求職者との出会いの場を作り出すことを主な目的とするが、企業と求職者の間に支援者が介入することにより、就職面接会等に比べて個別の状況に応じたきめ細かな支援が可能である。

### ③採用奨励金

一定の条件を満たす求職者を雇い入れることに対して奨励金が支払われる助成金制度の一種である。今回調査対象としたものは、〔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）〕の3つである。

#### ③-1 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金

新卒者だけでなく大学等を卒業後3年以内の既卒者も対象とする新卒求人を提出し、ハローワーク又は新卒応援ハローワークの紹介により既卒者を正規雇用として雇い入れ、6ヶ月定着した場合に奨励金100万円（震災特例分は120万円）が支給された制度（平成24年6月末で終了（震災特例分は平成24年度末で終了））である。

#### ③-2 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

ハローワーク又は新卒応援ハローワークの紹介により、中学、高校、大学等を卒業後3年以内の既卒者を有期雇用（原則3ヶ月）で雇用し、育成を経て正規雇用に移行させた場合、

一定期間経過後に奨励金を支給した制度である（平成 24 年 6 月末で終了）。具体的には、有期雇用期間中に、1 人につき月 10 万円、正規雇用へ移行してから 3 ヶ月後に 50 万円（震災特例分は 60 万円）が支給された。

### ③-3 試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）

職業経験・技能・知識等の不足などから就職が困難な 45 歳未満の若年者等（平成 24 年 4 月 6 日までは 40 歳未満）を一定期間（原則 3 ヶ月）試行的に雇用する事業主に対して助成金を支給する制度である。具体的には、有期雇用期間中（原則 3 ヶ月）に 1 人につき月 4 万円（支給上限は 3 ヶ月）が支給される。

〔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〕とは、リーマンショック後の急激な景況の悪化を受けて、2009 年以降に出された「新卒者雇用に関する緊急対策」の一環として創設された時限的措置であり、新卒時に就職することが叶わなかった既卒の若者の雇用機会を創出することを主な目的とした点が共通する。また、〔3 年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕〔若年者等トライアル雇用奨励金〕はいずれも、原則 3 ヶ月間の有期雇用期間（トライアル雇用期間）を設け、有期雇用期間にも採用奨励金を支給することで、求人企業の若年者等の雇い入れに対するハードルを下げ、知識・技術・経験などの点で不利な立場にある求職者の雇用機会を創出することを目的とする。

### ④ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練

「ジョブ・カード」は、求職者がハローワーク等でキャリア・コンサルティングを受けることで交付されるもので、求職者の能力等を、履歴書・職務経歴書より詳細かつ客観的に評価するためのツールである。従来の履歴書等にもある記載項目の他、キャリア・コンサルタントからの所見が記載される点や、ジョブ・カード制度を活用した職業訓練を受けた場合は、訓練主体（教育訓練機関・企業等）による能力評価も記載される点が特徴である。〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕は、このジョブ・カード制度の職業訓練の一つで、企業が雇用関係の下で訓練生に対し、企業現場での実習と教育訓練機関等での座学を組み合わせた実践的な職業訓練を行う。「実践型人材養成システム」と「有期実習型訓練」とがあり、前者は、新卒者や自社の非正規雇用者が対象である（訓練期間：6 ヶ月以上 2 年以下）。後者は、フリーター等の正社員経験が少ない人や新卒者が対象である（訓練期間：3 ヶ月以上 6 ヶ月以下）。両者とも「キャリア形成促進助成金」の活用により訓練経費の負担を軽減できる（1 事業所 1 年度あたりの限度額 500 万円）他、「有期実習型訓練」はトライアル雇用奨励金と併用できる場合がある。

### ⑤職場体験（インターンシップ）

高等教育におけるインターンシップについては、平成 17 年に厚生労働省が「インターン

シップ推進のための調査研究委員会報告書」において「企業が学生を一定期間受け入れ、仕事を体験させる仕組み（アルバイトなど雇用によるものを除く）」と定義している。その目的は運営・実施主体によって異なり、職業観や就業意識の形成や、企業による人材発掘など様々である。実施期間も数日間という短いものから数ヶ月にわたるものまで多様であり、職場体験の内容も多様である。

### 3. 各施策・サービスを利用した企業の特徴

はじめに、上述の7グループの施策・サービスをそれぞれ利用した企業の特徴を明らかにする。具体的には、企業の特徴を独立変数に、各施策・サービスの利用の有無を従属変数とするクロス集計および $\chi^2$ 二乗検定を行う（但し書きがない限り有意水準は5%とした）。なお以下のクロス集計表では各施策等を「利用した」と答えた割合のみを示している。集計の際には無回答を除外した。独立変数には、〔業種〕〔従業員規模（会社全体の従業員数）〕〔従業員全体に占める正社員割合（以下〔正社員割合〕）〕〔従業員全体に占める女性従業員割合（以下〔女性従業員割合〕）〕〔過去3年間の業績〕〔将来業績見込み〕〔正社員採用方針〕を用いる。

それでは、分析結果をみていこう。はじめに、〔業種〕との関係を第1-1-2表に示した。 $\chi^2$ 二乗検定の結果、いずれの施策・サービスグループも有意な関連が見られた。〔就職面接会等〕では〔情報・通信（53.4%）〕〔医療・保健衛生・福祉（44.0%）〕の利用率が高く、〔運輸（22.5%）〕〔建設（25.3%）〕で低い。〔個別紹介事業〕では〔飲食・宿泊（41.7%）〕〔情報・通信（41.6%）〕〔医療・保健衛生・福祉（40.4%）〕で利用率が高く、〔運輸（22.9%）〕〔その他（27.5%）〕で低い。〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕は〔情報・通信（33.6%）〕で高く〔運輸（8.9%）〕で低い。〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕は〔情報・通信（42.0%）〕で高く〔運輸（17.7%）〕で低い。〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕は〔製造（33.6%）〕で高く〔その他（26.1%）〕〔運輸（29.1%）〕で低い。〔ジョブ・カード〕はどの業種も利用率が低いが、〔情報・通信（9.6%）〕で比較的高く〔卸売・小売（3.1%）〕〔運輸（3.3%）〕で特に低い。最後に〔インターンシップ〕では、〔医療・保健衛生・福祉（27.5%）〕〔情報・通信（27.0%）〕で高く、〔運輸（10.4%）〕〔卸売・小売（11.5%）〕で低い。全体に〔情報・通信〕の利用率が高く、〔運輸〕の利用率が小さいといえるだろう。

第1-1-2表 業種別の施策・サービスの利用率

業種	就職面接会等		個別紹介事業		採用拡大奨励金		3年以内既卒者 トライアル		若年者等 トライアル		ジョブカード		インターン シップ	
	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N
建設	25.3%	558	35.7%	543	17.4%	553	30.0%	553	34.7%	553	4.6%	526	14.5%	531
製造	37.0%	570	36.0%	561	24.0%	576	37.0%	576	42.5%	576	7.0%	545	22.8%	553
情報・通信	53.4%	118	41.6%	113	33.6%	119	42.0%	119	38.7%	119	9.6%	114	27.0%	115
運輸	22.5%	160	22.9%	157	8.9%	158	17.7%	158	29.1%	158	3.3%	153	10.4%	154
卸売・小売	30.6%	546	31.2%	525	24.2%	545	36.9%	545	37.6%	545	3.1%	518	11.5%	521
飲食・宿泊	28.7%	115	41.7%	108	23.5%	115	37.4%	115	39.1%	115	6.6%	106	24.1%	108
サービス	31.5%	634	38.0%	621	25.3%	644	40.8%	644	37.1%	644	7.2%	609	18.9%	615
医療・保健衛生・福祉	44.0%	746	40.4%	716	24.5%	732	34.3%	732	35.9%	732	5.4%	701	27.5%	714
その他	29.6%	179	27.5%	178	22.2%	180	28.9%	180	26.1%	180	6.9%	175	16.1%	174
合計	34.0%	3626	35.8%	3522	22.9%	3622	35.0%	3622	36.7%	3622	5.7%	3447	19.4%	3485
有意水準	***		***		***		***		***		*		***	

\*\*\*:0.1%水準で有意 \*\* :1%水準で有意 \* :5%水準で有意 + :10%水準で有意

次に、〔従業員規模〕との関連をみてみよう（第1-1-3表）。 $\chi^2$  二乗検定の結果、いずれの施策・サービス等についても有意な関連が見られた。〔就職面接会等〕〔個別紹介事業〕〔インターンシップ〕では、概ね規模が大きいほど利用率が高い傾向が見られる。一方、〔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）〕および〔ジョブ・カード〕では、〔100人以上〕の利用率が低く、必ずしも規模が大きいほど利用率が高いわけではない。

第1-1-3表 従業員規模別の施策・サービスの利用率

従業員規模	就職面接会等		個別紹介事業		採用拡大奨励金		3年以内既卒者 トライアル		若年者等 トライアル		ジョブカード		インターン シップ	
	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N
0~4名	9.6%	293	32.1%	287	23.7%	299	35.8%	299	36.8%	299	4.6%	281	7.2%	278
5~9名	11.8%	561	29.5%	555	20.3%	575	35.1%	575	37.0%	575	3.9%	534	10.0%	538
10~29名	22.8%	1158	32.3%	1124	20.3%	1160	35.0%	1160	39.4%	1160	5.3%	1103	14.3%	1113
30~49名	33.3%	535	35.6%	517	22.3%	529	35.2%	529	35.7%	529	6.5%	510	22.1%	517
50~99名	52.0%	479	40.0%	465	28.6%	476	37.8%	476	39.7%	476	8.3%	457	23.9%	460
100名以上	72.9%	623	47.3%	594	25.9%	607	32.6%	607	29.5%	607	5.7%	583	37.3%	598
合計	34.0%	3649	35.9%	3542	22.9%	3646	35.1%	3646	36.7%	3646	5.7%	3468	19.4%	3504
有意水準	***		***		***		***		***		*		***	

\*\*\*:0.1%水準で有意 \*\* :1%水準で有意 \* :5%水準で有意 + :10%水準で有意

〔正社員割合〕との関連をみてみよう。第1-1-4表では、正社員割合をおよそ4分位になるように順序化した。有意な関連がみられるのは〔就職面接会等〕〔個別紹介事業〕〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕〔インターンシップ〕であり、すべて〔75-95%〕の企業で最も利用率が高くなる。ただし業種や従業員規模の影響があることが考えられる。

第1-1-4表 正社員割合別の施策・サービスの利用率

正社員割合	就職面接会等		個別紹介事業		採用拡大 奨励金		3年以内既卒者 トライアル		若年者等 トライアル		ジョブカード		インターン シップ	
	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N
0-50%	27.5%	821	32.7%	805	19.5%	826	34.0%	826	39.7%	826	5.4%	791	17.3%	798
50-75%	35.5%	822	36.2%	801	22.2%	828	35.4%	828	38.0%	828	5.2%	788	20.3%	795
75-95%	38.8%	981	38.7%	952	25.1%	977	35.9%	977	34.3%	977	5.5%	930	22.3%	938
95-100%	30.2%	735	32.4%	707	23.2%	728	34.3%	728	37.0%	728	5.9%	694	16.2%	702
合計	33.4%	3359	35.2%	3265	22.6%	3359	35.0%	3359	37.1%	3359	5.5%	3203	19.2%	3233
有意水準	***		*		*								**	

\*\*\*:0.1%水準で有意 \*\* :1%水準で有意 \* :5%水準で有意 + :10%水準で有意

〔女性従業員割合〕との関連をみてみよう。第1-1-5表では女性従業員割合をおよそ4分位になるように順序化した。有意な関連がみられるのは〔就職面接会等〕〔個別紹介事業〕〔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〕〔インターンシップ〕である。〔正社員割合〕と同様、すべて〔50-75%〕の企業で利用率が最も高い。

第1-1-5表 女性従業員割合別の施策・サービスの利用率

女性従業員割合	就職面接会等		個別紹介事業		採用拡大 奨励金		3年以内既卒者 トライアル		若年者等 トライアル		ジョブカード		インターン シップ	
	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N
0-20%	33.4%	1104	36.3%	1069	20.8%	1092	30.9%	1092	36.4%	1092	5.3%	1041	15.5%	1046
20-50%	31.3%	1022	33.5%	998	22.4%	1038	36.2%	1038	38.1%	1038	4.6%	988	17.3%	998
50-75%	46.7%	587	40.3%	566	27.7%	584	40.9%	584	40.4%	584	7.1%	549	29.3%	564
75-100%	28.6%	651	33.1%	637	21.9%	652	33.9%	652	34.4%	652	5.8%	633	19.6%	632
合計	34.2%	3364	35.5%	3270	22.7%	3366	34.8%	3366	37.2%	3366	5.5%	3211	19.3%	3240
有意水準	***		*		*		***						***	

\*\*\*:0.1%水準で有意 \*\* :1%水準で有意 \* :5%水準で有意 + :10%水準で有意

〔過去3年間の業績〕とのクロス集計結果を第1-1-6表に示した。「増加」「やや増加」を〔増加〕、「減少」「やや減少」を〔減少〕とした。〔個別紹介事業〕を除くすべての施策・サービスにおいて有意な関連がみられ、概ね業績が〔増加〕した企業ほど利用率が高い。ただし、業績が上向きであるため施策等を利用するのか、施策等を利用したことにより業績が上向いたのか、因果関係を判断することはできない。

第1-1-6表 過去3年間の業績別の施策・サービスの利用率

過去業績	就職面接会等		個別紹介事業		採用拡大 奨励金		3年以内既卒者 トライアル		若年者等 トライアル		ジョブカード		インターン シップ	
	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N
増加	38.6%	1605	36.3%	1561	25.3%	1604	38.9%	1604	38.8%	1604	7.5%	1526	22.3%	1541
変わらない	34.4%	779	37.3%	764	22.8%	775	33.8%	775	34.5%	775	4.6%	745	17.2%	754
減少	27.5%	1211	34.6%	1171	20.1%	1216	31.3%	1216	35.1%	1216	3.8%	1151	16.7%	1165
合計	33.9%	3595	35.9%	3496	23.0%	3595	35.2%	3595	36.6%	3595	5.6%	3422	19.3%	3460
有意水準	***				**		***		*		***		***	

\*\*\*:0.1%水準で有意 \*\*:1%水準で有意 \*:5%水準で有意 +:10%水準で有意

〔将来の業績見込み〕とのクロス集計結果を第1-1-7表に示した。「増加」と「やや増加」を〔増加〕、「減少」と「やや減少」を〔減少〕とした。〔過去3年間の業績〕と同様、〔個別紹介事業〕以外の施策・サービスについて有意な関連がみられ、業績が上向きの見込みである企業ほど利用率が高い。ただし〔過去3年間の業績〕と同様、〔将来の業績見込み〕についても因果の方向は特定できない。

第1-1-7表 将来の業績見込み別の施策・サービスの利用率

将来展望	就職面接会等		個別紹介事業		採用拡大 奨励金		3年以内既卒者 トライアル		若年者等 トライアル		ジョブカード		インターン シップ	
	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N
増加	37.8%	1380	37.1%	1341	26.9%	1373	41.0%	1373	40.9%	1373	8.0%	1308	21.7%	1320
変わらない	34.8%	1117	34.8%	1085	22.3%	1116	31.8%	1116	34.6%	1116	4.0%	1068	18.4%	1081
減少	28.9%	1036	34.8%	1007	19.0%	1042	31.5%	1042	33.2%	1042	4.3%	987	17.1%	1000
合計	34.2%	3533	35.7%	3433	23.1%	3531	35.3%	3531	36.6%	3531	5.6%	3363	19.3%	3401
有意水準	***				***		***		***		***		*	

\*\*\*:0.1%水準で有意 \*\*:1%水準で有意 \*:5%水準で有意 +:10%水準で有意

〔正社員採用方針〕とのクロス集計結果を第1-1-8表に示した。「新卒採用中心」「比較的新卒採用中心」を〔新卒採用中心〕、「中途採用中心」「比較的中途採用中心」を〔中途採用中心〕とした。〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕以外の施策・サービスについて有意な関連がみられた。〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）雇用奨励金〕を除き、〔新卒採用中心〕の方が利用率が高い。

第1-1-8表 正社員採用方針別の施策・サービスの利用率

採用方針	就職面接会等		個別紹介事業		採用拡大 奨励金		3年以内既卒者 トライアル		若年者等 トライアル		ジョブカード		インターン シップ	
	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N
中途採用中心	25.6%	2510	30.9%	2446	19.8%	2516	34.9%	2516	40.7%	2516	4.9%	2399	14.3%	2426
新卒採用中心	53.9%	1073	47.9%	1034	30.5%	1066	35.6%	1066	27.5%	1066	7.3%	1012	32.0%	1020
合計	34.0%	3583	35.9%	3480	23.0%	3582	35.1%	3582	36.8%	3582	5.6%	3411	19.6%	3446
有意水準	***		***		***				***		**		***	

\*\*\*:0.1%水準で有意 \*\*:1%水準で有意 \*:5%水準で有意 +:10%水準で有意

#### 4. 各施策・サービスの利用を規定する要因

本項では、前項で示したクロス集計の結果を、ロジスティック回帰分析を行うことで確認した結果をみていこう（第1-1-10表）。従属変数は各施策・サービス等を過去3年以内に1回以上利用した場合を1、利用していない場合を0とするダミー変数である。独立変数はこれまでにみてきたクロス集計に用いた変数を用いている。以下、各施策・サービス等についての分析結果をみていこう。

##### ①就職面接会等

擬似決定係数が0.338と他の施策・サービス等よりも顕著に高くモデルの説明力が高い。また、有意な規定力をもつ独立変数の数も多い。〔業種〕については〔運輸〕が負の、〔情報・通信〕〔医療・保健衛生・福祉〕が正の効果をもつ。さらに〔従業員規模〕は大きいほど、〔正社員採用方針〕は〔新卒採用中心〕である方が、就職面接会等を利用する傾向が高い。オッズ比が最も高いのは〔従業員規模〕であり、就職面接会等の利用傾向が従業員規模の大小に大きく左右されることが分かる。以上はクロス集計の分析結果とほぼ合致する。ただし〔女性従業員割合〕に関しては、クロス集計ではU字型の傾向を示していたが、ロジスティック回帰分析では負の効果がみられ、女性従業員割合が高いほど就職面接会等を利用しない傾向が高い。

##### ②個別紹介事業

擬似決定係数は0.060にとどまるが、有意な効果を持つ独立変数の数は〔就職面接会等〕の場合に匹敵する。〔業種〕については〔製造〕〔飲食・宿泊〕〔サービス〕〔医療・保健衛生・福祉〕が正の効果を持つ。また、〔従業員規模〕が大きいほど、〔正社員採用方針〕が〔新卒採用中心〕である方が利用する傾向が高く、クロス集計の結果とほぼ合致する結果といえる。また、〔女性従業員割合〕は負の有意な効果を示した。総じて就職面接会等と似た傾向といえるだろう。

##### ③採用拡大奨励金

本調査が採り上げた3種類の採用奨励金〔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）〕については、いずれのモデルも擬似決定係数が大変小さいため、本モデルに用いた独立変数以外に大きな影響力をもつ要因が潜在していることが推測される。その点を踏まえた上で、各採用奨励金の利用の有無に対する個々の独立変数の影響をみていこう。

まず〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕について個々の独立変数の効果をみると、〔運輸〕が負の効果をもつ一方で、〔正社員割合〕が高いほど、また〔正社員採用方針〕が〔新卒採用中心〕である方が利用する傾向が高く、また、将来の業績が増加すると見込む



企業で利用する傾向が見られる。

次に〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕については、有意な効果を持つ独立変数の数が少ない。特に、他の施策・サービスについてはすべて有意な効果が見られた〔正社員採用方針〕が有意な効果をもたない点が特徴的である。〔業種〕については、〔運輸〕が負の、〔サービス〕が正の効果を持つ。そして将来の業績が増加すると見込んでいる企業の方が利用する傾向が高い。

最後に〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕については、〔製造〕〔卸売・小売〕が正の効果をもつ。また、〔中途採用中心〕の正社員採用方針である方が利用する傾向が高い。これらはクロス集計の分析結果と合致する。一方、クロス集計では必ずしも線形の関連がみられなかった〔従業員規模〕が負の効果を示している。

#### ④ジョブ・カード

上記の採用奨励金の場合と同じく、擬似決定係数が大変小さいため、本モデルに用いた独立変数以外に大きな影響力をもつ要因が潜在していることが推測される。その点を踏まえた上で個々の独立変数の影響をみると、正社員採用方針が〔新卒採用中心〕である方が利用する傾向が高い。

#### ⑤インターンシップ

擬似決定係数が0.159と比較的高い。〔業種〕については〔情報・通信〕〔医療・保健衛生・福祉〕が正の効果をもつ。また〔従業員規模〕が大きいほど、〔正社員採用方針〕が〔新卒採用中心〕である方が利用する傾向が高い。これらは〔就職面接会等〕のモデルと共通した傾向である。さらに〔インターンシップ〕のモデルでは、他の施策・サービス等では有意な関連がみられなかった〔過去3年間の業績〕について、〔増加した〕企業が利用する傾向が高い。

以上の7つの施策・サービス等でみられた傾向を総合的にみると、概ねクロス集計の分析結果と合致する分析結果が得られたといえる。さらにごく少数だが〔女性従業員割合〕などの独立変数について、クロス集計では確認できなかった効果が確認できた。

7つのモデルを相互に比較すると、〔就職面接会等〕や〔インターンシップ〕などの、従業員規模が大きく新卒採用中心の正社員採用方針である企業が利用する傾向の高い施策・サービス等と、〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕のように、従業員規模が小さく中途採用中心の正社員採用方針の企業が利用する傾向が高い施策・サービス等に大きく分けられる。また、3種類の〔採用奨励金〕についてはいずれも〔将来の業績見込み〕が正の効果をもっていたが、これらの分析結果は因果の方向性を特定するものではないため、将来の業績が増加する見込みである企業が採用奨励金を利用する傾向が高いのか、採用奨励金を利用したことでその企業の業績が上向いたのかは明言できない。

第1-1-9表 各施策・サービスを利用したかどうかについてのロジスティック回帰分析

	就職面接会		個別紹介事業		採用拡大奨励金		3年以内既卒者トライアル		若年者等トライアル		ジョブカード		インターン	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
業種														
建設ダミー	0.271	1.312	0.330	1.391	-0.330	0.719	0.065	1.067	0.321	1.378	-0.249	0.779	0.175	1.191
製造ダミー	0.274	1.316	0.393	1.481 †	0.115	1.122	0.348	1.416 †	0.803	2.232 ***	0.061	1.063	0.470	1.600 †
情報ダミー	1.160	3.191 ***	0.502	1.651 †	0.432	1.541	0.493	1.637 †	0.550	1.732 *	0.172	1.188	0.814	2.256 *
運輸ダミー	-0.765	0.465 *	-0.276	0.759	-0.845	0.429 *	-0.535	0.586 †	0.260	1.296	-0.885	0.557	-0.596	0.551
卸売ダミー	0.285	1.330	0.203	1.225	0.117	1.124	0.341	1.406 †	0.454	1.575 *	-0.800	0.449 †	-0.323	0.724
飲食ダミー	0.338	1.403	0.663	1.940 *	0.194	1.214	0.498	1.645 †	0.508	1.661 †	0.237	1.268	0.655	1.926 †
サービスダミー	0.513	1.670 *	0.590	1.804 **	0.228	1.256	0.479	1.614 *	0.328	1.388	-0.014	0.987	0.434	1.543 †
医療ダミー	0.777	2.174 **	0.685	1.984 **	0.084	1.088	0.189	1.208	0.385	1.469 †	-0.220	0.802	0.578	1.782 *
従業員規模(対数変換)	1.941	6.966 ***	0.350	1.419 ***	0.117	1.124	-0.089	0.915	-0.220	0.803 **	0.105	1.110	0.890	2.436 ***
正社員割合(連続連続変数)	0.369	1.447 †	0.102	1.108	0.423	1.526 *	0.176	1.192	-0.323	0.724 *	0.077	1.080	0.343	1.409
全女性従業員割合(連続連続変数)	-0.475	0.622 *	-0.378	0.685 *	0.198	1.219	0.211	1.235	0.046	1.047	0.235	1.265	0.335	1.398
過去3年業績 変わらない基準	0.042	1.043	-0.105	0.900	0.042	1.043	0.044	1.045	0.098	1.103	0.459	1.583 †	0.307	1.359 *
過去3年業績 増加ダミー	-0.233	0.792 †	-0.004	0.996	-0.052	0.949	-0.143	0.867	0.078	1.082	-0.045	0.956	0.228	1.256
将来業績見通し 変わらない基準	0.169	1.185	0.134	1.144	0.312	1.366 **	0.384	1.468 ***	0.255	1.291 **	0.434	1.543 *	0.208	1.231 †
将来業績見通し 増加ダミー	-0.042	0.959	0.033	1.034	-0.073	0.929	0.055	1.056	-0.073	0.930	0.071	1.073	-0.006	0.994
採用方針 採用方針-新卒中心ダミー	1.027	2.792 ***	0.643	1.903 ***	0.466	1.594 ***	-0.025	0.975	-0.571	0.565 ***	0.433	1.543 *	0.864	2.372 ***
中途採用方針基準	-4.447	0.012 ***	-1.678	0.187 ***	-2.085	0.124 ***	-1.096	0.334 ***	-0.416	0.660	-3.559	0.028 ***	-4.146	0.016 ***
定数		0.338		0.060		0.046		0.032		0.045		0.042		0.159
Nagelkerke R2 乗														p=0.000
モデル有意確率		p=0.000		p=0.000		p=0.000		p=0.000		p=0.000		p=0.000		p=0.000
N		3124		3043		3127		3127		3127		2989		3017

\*\*\*: p&lt;0.000 \*\*: p&lt;0.005 \*: p&lt;0.05 †: p&lt;0.1

※〔従業員規模〕は対数変換後の数値を用いた。〔正社員割合〕〔女性従業員割合〕は連続量を用いた。〔過去3年間の業績〕〔将来業績〕は〔増加〕と〔やや増加〕を統合し、〔減少〕と〔やや減少〕を統合したダミー変数を用いた。〔正社員採用方針〕は〔中途採用中心〕と〔比較的中途採用中心〕を統合し、〔新卒採用中心〕と〔比較的新卒採用中心〕を統合したダミー変数を用いた。

## 第2節 雇用支援施策を利用して若年者を雇用した企業の概況

### 1. 本節の目的

本章の冒頭で述べたとおり、本調査の調査票の後半では、回答企業に若年者雇用支援施策を用いて採用・訓練した若年正社員1名を選出してもらい、その特定の若年者（以下「Aさん」）について、プロフィールや募集・採用活動のプロセス、採用後の教育訓練や職務遂行状況に対する評価などを回答してもらっている。「Aさん」に該当する若年者の有無を回答してもらう設問は資料1のとおりである。次章以降の論稿において、この「Aさん」に関するデータは重要な位置を占めている。一方、本報告の「Aさん」に関する質問群を検討している箇所では、本設問において「該当者なし」と答えた企業および無回答は分析から除かれている。したがってこの「Aさん」について分析を行った結果は、「Aさん」に該当する若年者がいると答えた企業と「該当者なし」と答えた企業の違いをふまえた上で解釈する必要がある。

また、この「Aさん」の選出にあたっては、回答企業に対して、資料1に示す10の若年者雇用支援施策のうち1つ以上を用いて採用・訓練した若年正社員（トライアル期間中の社員を含む）1名を「できるだけ古い事例」という基準で任意に選んでもらっている。したがって「Aさん」に該当する若年者が複数いる場合、どの人について回答するかは個々の企業に任されている。したがって、「Aさん」について分析を行った結果は、「Aさん」にどのようなタイプの人々が偏って分布しているのかを踏まえた上で解釈する必要がある。

そこで本節では、次章以降の分析結果を解釈する際の参考資料として、「①「Aさん」に該当する若年者がいると答えた企業（以下「Aさん」採用企業）と「該当者なし」と答えた企業の違い」「②「Aさん」として選出されやすい／選出されにくい人の特徴」を、可能な範囲で明らかにする。

## 資料1 『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査』調査票（本著 p. 208）

**問10** 貴社が、下表の施策を1つ以上用いて採用・教育訓練した、**過去3年以内（平成22年1月以降）に正社員へ採用した若年者（採用時35歳未満）**を1名思い浮かべて下さい（できるだけ古い事例をお答え下さい。以下「Aさん」とします）。なお「正社員」には「トライアル雇用期間中の社員」を含みます。

問10-1 下表のうち、「Aさん」の採用または教育訓練に用いたもの全てに○を記して下さい。これらの施策を用いて採用・教育訓練した若年者がいない場合、「該当者なし」に○を記して問15へお進み下さい。

問10-2 次に、「Aさん」の採用または教育訓練において、**有益であったもの全てに○**を記して下さい。

別紙

「Aさん」の採用または教育訓練に用いた  
(○はいくつでも)有益であった  
(○はいくつでも)

A	3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金	1		1
B	3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	2		2
C	試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）	3	→	3
D	ハローワークが主催する就職面接会等	4		4
E	ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介	5	→	5
F-1	ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練	6	→	6
F-2	ジョブ・カードを採用選考時の応募書類として活用	7		7
G	キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）	8	→	8
H	ドリーム・マッチプロジェクトを通じた採用活動	9		9
I	新卒者就職応援プロジェクトによる <sup>インターンシップ</sup> 職場実習	10		10
該当者なし（問15へ）		11		有益なものはなかった 11

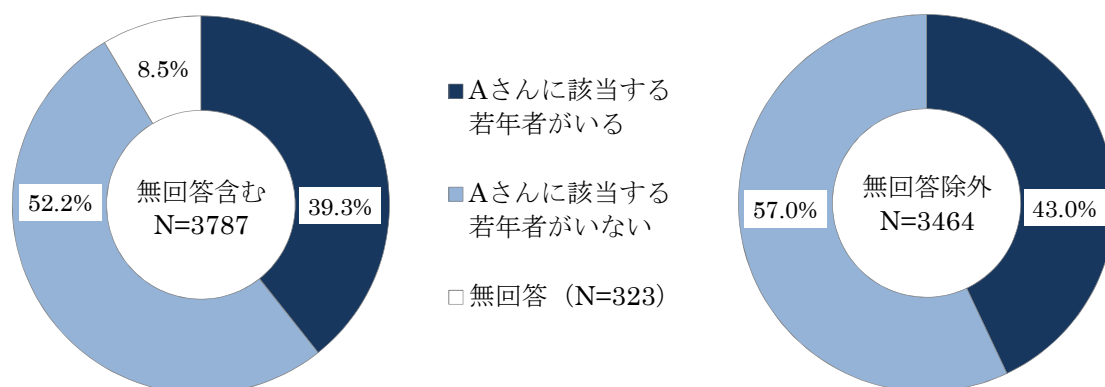
## 2. 「Aさん」に該当する若年者がいるのはどのような企業か

### (1) 「Aさん」に該当する若年者がいる企業の特徴

本節の第1項では、「Aさん」採用企業と「該当者なし」と答えた企業の違いを概説する。具体的には、〔業種〕〔従業員規模（会社全体の従業員数）〕〔従業員全体に占める正社員割合（以下〔正社員割合〕）〕〔従業員全体に占める女性従業員割合（以下〔女性従業員割合〕）〕〔過去3年間の業績〕〔将来業績見込み〕〔正社員採用方針〕〔過去三年間に利用したことがある若年者雇用支援施策〕を独立変数に、「Aさん」に該当する若年者がいると答えたか否か（以下〔「Aさん」回答有無〕）を従属変数としてクロス集計を行う。独立変数の作成方法は前節と同じである。また $\chi^2$ 乗検定の結果を図表下部に付している（但し書きが無い限り有意水準は5%とした）。さらに、同じ変数を用いてロジスティック回帰分析を行い、全体の分析結果を提示する。

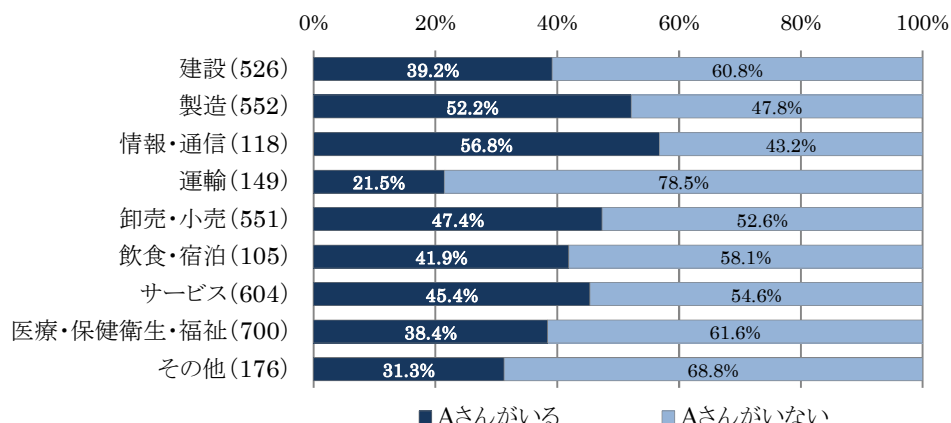
なお、第1-2-1図に示すように、回答企業全体のうち「Aさん」に該当する若年者が〔いる〕と回答した企業は1489社（39.3%）、〔いない〕と回答した企業は1975社（52.2%）、〔無回答〕であった企業は323社（8.5%）であった。以下の分析では、無回答を除いた3464社について検討していく。

第1-2-1図 「Aさん」に該当する若年者がいる企業の割合



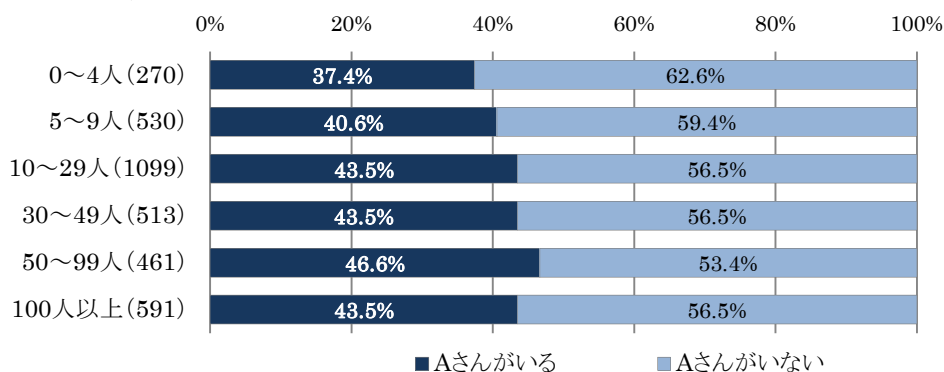
〔業種〕との関係を第1-2-2図に示した。「Aさん」に該当する若年者がいる企業の割合は、〔情報・通信（56.8%）〕〔製造（52.2%）〕で多く、〔運輸（21.5%）〕で顕著に少ない。一方、〔従業員規模〕との間には統計的に有意な関連はみられなかった（第1-2-3図）。

第1-2-2図 業種別の「Aさん」回答有無



注) (カッコ)の中は度数。χ<sup>2</sup>乗検定の結果、p<0.001。

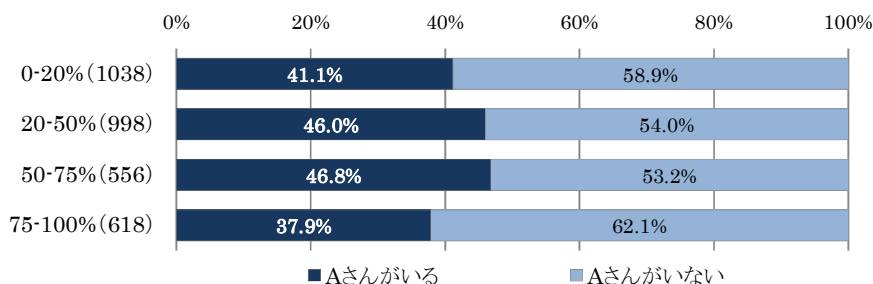
第1-2-3図 従業員規模別の「Aさん」回答有無



注) (カッコ)の中は度数。χ<sup>2</sup>乗検定の結果、有意差なし。

次に、〔正社員割合〕に関しては有意な差がみられなかったが〔女性従業員割合〕との間には有意な関係が認められた(第1-2-4図)。4つに順序化した割合別に見ると、「Aさん」に該当する人が〔いる〕と答える傾向は、全従業員に占める女性従業員の割合が〔20~75%〕の企業で高い。一方で、〔0-20%〕〔75-100%〕といった従業員の男女比率の偏りが大きい企業では「Aさん」に該当する若年者がいると答える傾向が低い。

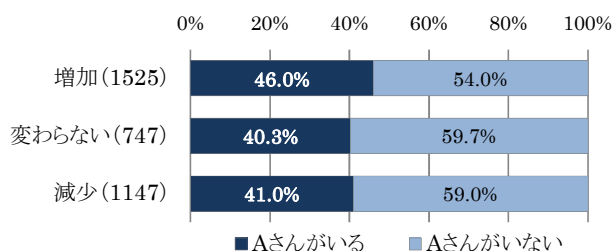
第1-2-4図 全従業員に占める女性従業員割合別「Aさん」回答有無



注) (カッコ)の中は度数。X<sup>2</sup>乗検定の結果、p<0.001。

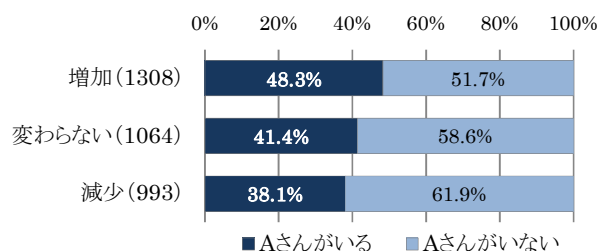
次に回答企業の売上高との関連をみてみよう。過去3年間の売上高の傾向(第1-2-5図)ごとにみると、過去の売上高が〔増加〕している場合に「Aさん」に該当する若年者がいると答える傾向が高い。一方、今後の売上高の見通し(第1-2-6図)ごとにみると、今後の見込みが良好であるほど「Aさん」に該当する若年者がいると答える傾向が高い。

第1-2-5図 過去3年間の売上高別の「Aさん」回答有無



注) (カッコ)の中は度数。X<sup>2</sup>乗検定の結果、p<0.001。

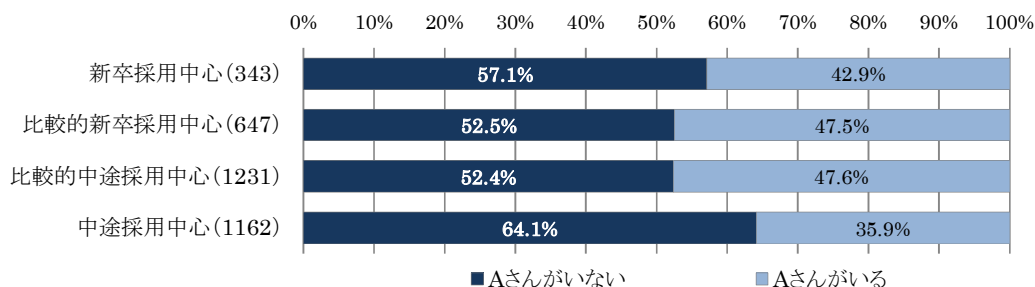
第1-2-6図 今後の売上高見込み別の「Aさん」回答有無



注) (カッコ)の中は度数。X<sup>2</sup>乗検定の結果、p<0.001。

次に、〔正社員採用方針〕との関係を見ると、明確に「新卒採用中心」「中途採用中心」のいずれかを答えた企業よりも、採用方針が明確ではない企業の方が、「Aさん」に該当する若年者がいると答える傾向が高い(第1-2-7図)。

第1-2-7図 企業の正社員採用方針別の「Aさん」回答有無



注) (カッコ)の中は度数。X<sup>2</sup>乗検定の結果、p<0.001

## (2) 「Aさん」に該当する若年者が「いる」ことの規定要因

最後に、ここまで検討してきた各変数の相互作用を取り除くためにロジスティック回帰分析を行った。従属変数は「Aさん」に該当する若年者が「いる」と答えた場合を1、「該当者なし」と答えた場合を0とするダミー変数である。独立変数は前項のクロス集計に用いた変数を用いた。

第1-2-8表 「Aさん」回答有無」を従属変数とするロジスティック回帰分析

		B	標準 誤差	Exp(B)	P
業種 〔基準:その他〕	建設ダミー	0.387	0.203	1.472	†
	製造ダミー	0.867	0.198	2.380	***
	情報・通信ダミー	0.975	0.264	2.650	***
	運輸ダミー	-0.357	0.277	0.700	
	卸売・小売ダミー	0.682	0.198	1.978	***
	飲食・宿泊ダミー	0.388	0.284	1.475	
	サービスダミー	0.584	0.195	1.794	**
	医療・保健衛生・福祉ダミー	0.256	0.200	1.291	
総従業員数(対数変換)		0.081	0.071	1.084	
正社員比率		0.098	0.161	1.103	
全女性従業員割合		0.099	0.172	1.104	
過去業績 〔基準:変わらない〕	増加ダミー	0.080	0.105	1.083	
	減少ダミー	0.078	0.111	1.081	
将来業績 〔基準:変わらない〕	増加ダミー	0.240	0.096	1.272	*
	減少ダミー	-0.138	0.104	0.871	
新卒採用中心ダミー〔基準:中途採用中心〕		0.121	0.085	1.128	
定数		-1.162	0.268	0.313	***
N		3000			
モデル適合度		0.000			
Nagelkerke R2 乗		0.041			

※\*\*\* : p<0.001    \*\* : p<0.01    \* : p<0.05    † : p<0.1

※〔従業員規模〕は対数変換後の数値を用いた。〔正社員割合〕〔女性従業員割合〕は連続量を用いた。〔過去3年間の業績〕と〔将来業績〕は〔増加〕と〔やや増加〕を統合し、〔減少〕と〔やや減少〕を統合したダミー変数を用いた。〔正社員採用方針〕は〔比較的中途採用中心〕と〔中途採用中心〕を統合し、〔新卒採用中心〕と〔比較的新卒採用中心〕とを統合したダミー変数を用いた。

分析結果を第1-2-8表に示した。モデル適合度 ( $\chi^2$  二乗検定の結果) は有意であり、本モデルは「Aさん」に該当する若年者がいるか否かを規定する要因の説明に用いることができる。ただし Nagelkerke R2 乗値は 0.041 と小さいため、本調査では明らかにできなかった他の要因が多く潜在していると推測できる。

各独立変数の回帰係数を比較すると、クロス集計においても「Aさん」がいると回答する傾向が高かった〔情報・通信〕〔製造〕〔卸売・小売〕〔サービス〕で有意な正の効果がみられた。〔業種〕以外では〔将来業績〕が〔増加〕すると予想している場合に「Aさん」に該当す



る若年者が「いる」と回答する傾向がある。一方、クロス集計で〔「Aさん」回答有無〕に有意な効果をもつと思われた〔運輸〕〔全女性従業員割合〕〔過去業績〕〔正社員採用方針〕については有意な効果を認められなかった。これらの変数の効果は、上記の有意な効果を持っていた他の要因による効果を媒介したものと推測される。

したがって、次章以降にて「Aさん」についてのデータを取り扱う際には、分析対象となっている企業には、本調査の回答企業全体とくらべて〔情報・通信〕〔製造〕〔卸売・小売〕〔サービス〕などの業種が、また、将来の売上高を増加すると見込んでいる企業が多く分布していることを考慮する必要があるだろう。

### 3. どのような若者が「Aさん」として選ばれやすいのか

本節の第3項では、「Aさん」の選出にあたって、回答企業がどのような若者を選出する傾向があるのか偏りの所在を確認したい。そのためには厳密には、各回答企業において「Aさん」として選出されるための条件を備えたすべての若年社員と、実際に選出された「Aさん」との違いを明らかにする必要があるが、本調査のデータからはそれは不可能である。

そこで、代替策として2つの分析を行う。第一に、各若年者雇用支援施策の利用率を、回答企業全体と「Aさん」採用企業とで比較する。そうすることによって、どのような若年者雇用支援施策を用いる傾向のある企業に「Aさん」が採用される傾向があるのかを明らかにする。次に、回答企業全体について、各若年者雇用支援施策を利用した企業のうち実際に若年者を採用できた企業の割合（以下「採用率」）を算出し、「Aさん」採用企業が「Aさん」採用時に各支援施策を利用した割合と比較する。そうすることによって、どのような若年者雇用支援施策を通して採用された若年者が「Aさん」として選出されやすいのかを明らかにする。

#### （1）「Aさん」に該当する若年者が「いる」企業が利用したことがある若年者雇用支援施策

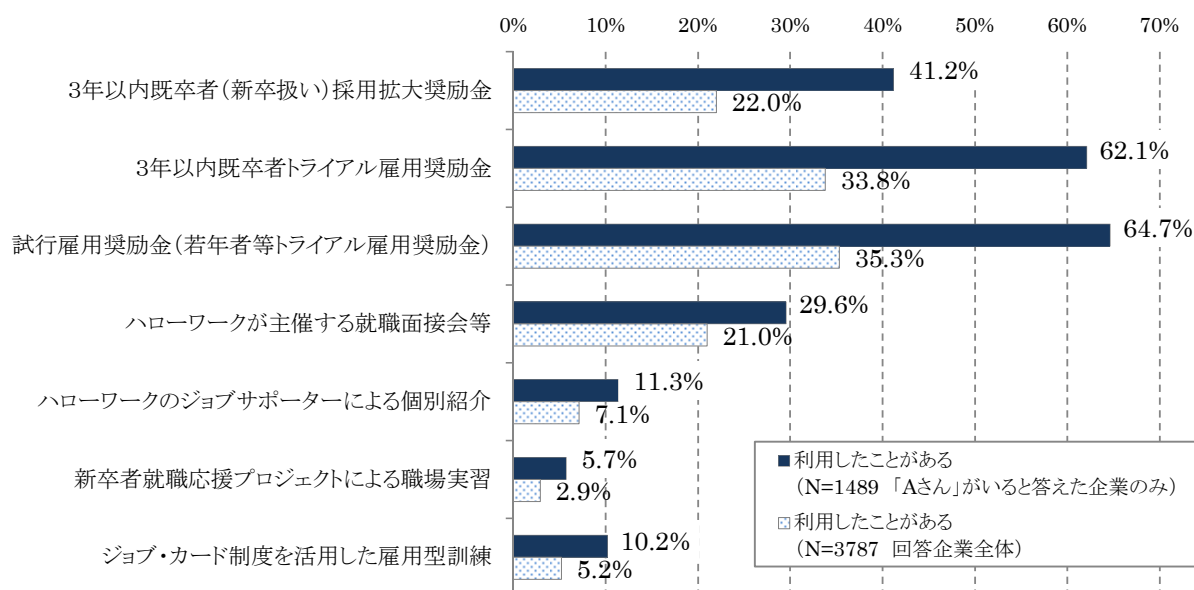
以下では、どのような若年者雇用支援施策を用いる傾向のある企業に「Aさん」が採用される傾向があるのかを明らかにする。第1-2-9図では、7つの若年者雇用支援施策について、回答企業全体および「Aさん」採用企業に占める当該施策を「過去3年間に利用したことがある」企業の割合（以下「利用率」）を示した。はじめに、「Aさん」採用企業の各施策の利用率を比較すると、〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕が64.7%と最も高く、次いで〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕が62.1%、〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕が41.2%となっており、各種の採用奨励金の利用率が高いことがわかる。次いで〔ハローワークが主催する就職面接会等〕が29.6%を占めるが、その他は大幅に利用率が小さくなる。この順位は本調査の回答企業全体でみた場合と同じである。

次に、個々の若年者雇用支援施策について回答企業全体の利用率と、「Aさん」採用企業の

利用率とを比較すると、各種採用奨励金や〔新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習〕〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕では「Aさん」採用企業は回答企業全体の二倍近い利用率を示すのに対し、〔ハローワークが主催する就職面接会等〕や〔ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介〕では、1.5倍前後にとどまる。しかしだからといって、「Aさん」は各種採用奨励金を利用する企業に採用される傾向が高いと断言はできない。

なぜならば、前者の施策群は若年者の雇用機会の創出を目的とするのに対し、後者の2施策は求職者と企業との出会いの場を提供することを目的とする。したがって後者では、支援施策を利用したが応募がえられなかった、あるいは採用に至らなかった企業がより発生しやすい。実際に、各施策を利用した企業のうち結果として採用に至った企業の割合（詳細後述）は、各種採用奨励金では8割強であるが、〔ハローワークが主催する就職面接会等〕では45.1%、〔ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介〕では62.8%と大きな差がある。

第1-2-9図 回答企業全体および「Aさん」回答企業に占める  
各施策を過去3年間に1回以上利用した企業の割合（利用率）



本節の冒頭で述べたとおり、「Aさん」の選出基準は資料1に示した若年者雇用支援施策のうち1つ以上を用いて「採用」・訓練されたことである。したがって、より採用につながりやすい施策を利用した企業の方が、「Aさん」に該当する若年者がいると答える割合が高いのは当然である。したがって利用率の比が異なることを根拠に、「Aさん」は採用奨励金を利用する傾向の高い企業により採用されている傾向が高いとはいえない。

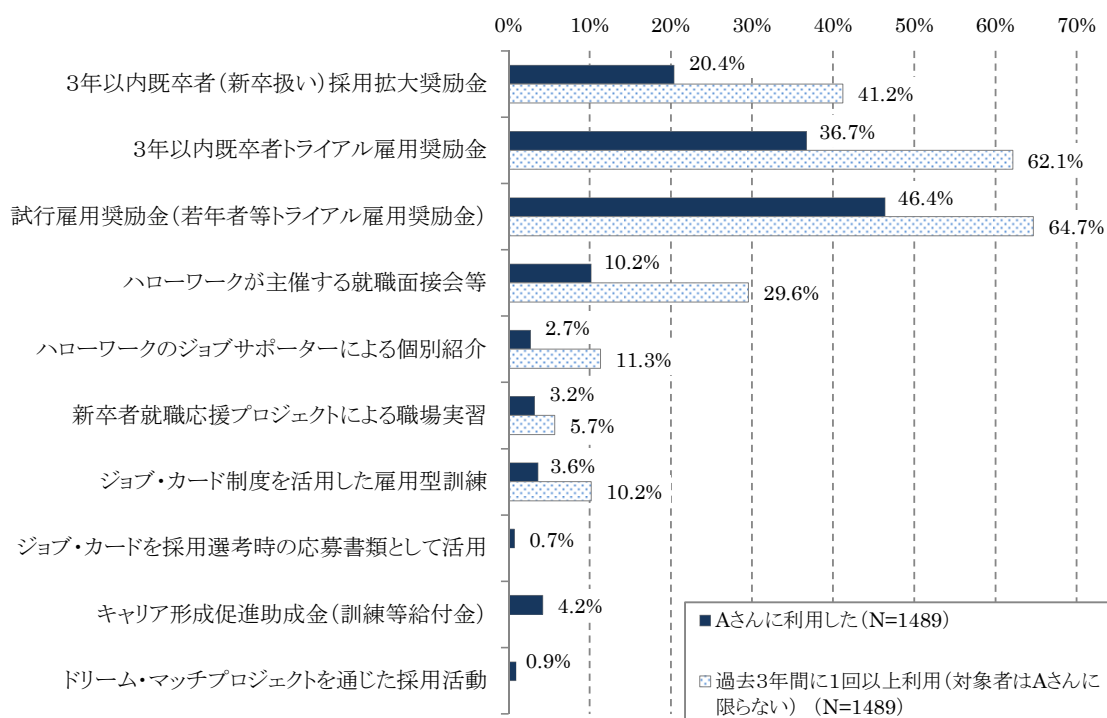
むしろ、〔ハローワークが主催する就職面接会等〕と〔ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介〕以外の施策では、回答企業全体と「Aさん」に該当する若年者がいる企業との利用率の比が1.83~1.97という狭い範囲に分布が集中していることから、「Aさん」が採

用された企業の若年者雇用支援施策の利用傾向は回答企業全体の場合と大差ないといつてよいだろう。

## （２）「Aさん」の採用・教育訓練に用いられた若年者雇用支援施策

以下では、どのような若年者雇用支援施策を通して採用された若年者が「Aさん」として選出されやすいのかを明らかにする。第1-2-10図では、資料1に示した10の若年者雇用支援施策について「Aさん」採用企業に占める、当該施策を「過去3年間に利用したことがある」企業の割合（利用対象者は「Aさん」とは限らない）と、「『Aさん』に対して利用した<sup>14</sup>」企業の割合を示した。

第1-2-10図 「Aさん」回答企業に占める、各施策を過去3年間に利用した企業の割合と「Aさん」に利用した企業の割合



注) Aさんがいると答えた企業のみを対象に、無回答を含めて集計。

グラフを概観すると、〔試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)〕のように、両者の間の差が小さい施策もあれば、〔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個別紹介〕のように、両者の間に大きな差がある施策もある。

<sup>14</sup> 〔ジョブ・カードを採用選考時の応募書類として活用〕、〔キャリア形成促進助成金(訓練等給付金)〕、〔ドリーム・マッチプロジェクト〕の3つは「過去3年間の利用有無」については尋ねていないため表示しない。

そこで各若年者雇用支援施策について、過去3年以内に一回以上利用したことがある企業のうち、「Aさん」にその施策を用いた企業の占める割合（以下「Aさん」への適用率）を第1-2-11図に示した<sup>15</sup>。その結果、「試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）（71.8%）」が著しく高い割合を示した。次いで「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金（59.1%）」「新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習（56.5%）」「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金（49.6%）」と採用奨励金制度が上位に位置する。一方、「ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介（23.7%）」は著しく小さい割合を示した。

第1-2-11表 各施策を利用したことがある企業のうち「Aさん」に利用した企業の割合（「Aさん」に該当する若年者がいる」と答えた企業について集計）

施策	割合
3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金	49.6%
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	59.1%
試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）	71.8%
ハローワークが主催する就職面接会等	34.5%
ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介	23.7%
新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習	56.5%
ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練	35.5%

利用した施策によってこの「Aさん」への適用率が大きく異なる要因としては二つの可能性が考えられる。一つは、各種採用奨励金のように上位に位置する施策を利用して求人を出した場合は、実際に採用に至るケースが「ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介」などの下位に位置する施策を利用した場合よりも多いという可能性である。この説が該当する場合、「Aさん」への適用率が施策によって異なるのは、そもそもの施策の「採用実現率」が異なるためであり、「Aさん」に関する設問に独自の偏りが生じているとは言えない。もう一つの可能性は、下位に位置する施策を通して採用した若年者より、上位に位置する施策を通して採用した若年者の方が、回答企業が調査票に回答する際に「Aさん」に該当する若年者として想起しやすいというものである。この場合、「Aさん」に関する設問に独自の偏りが生じているといえるため、分析結果を解釈する際に考慮が必要である。

そこでJILPT（2014）による本調査の分析結果から、算出に必要な設問が揃っている支援施策について、各施策を利用した企業のうちその施策を通して実際に若年者を採用した企業の割合（以下「採用実現率」）<sup>16</sup>を算出した（第1-2-12図）。その結果、各種採用奨励金

<sup>15</sup> たとえば「ハローワークが主催する就職面接会等」の場合、第1-2-10図より、 $10.2\% \div 29.6\% = 34.5\%$ となる

<sup>16</sup> JILPT（2014）では「ハローワークが主催する就職面接会（p.55）」「ジョブサポーターによる個別紹介（p.63）」「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金（p.70）」「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金（p.77）」「試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）（p.86）」の各若年者雇用支援施策について、過去3年間に当該施策を利用した最も古い事例について、その施策をとおして若年者を採用できたか否かを尋ねている。「採用実現率」は無回答を除いて算出した。各種採用奨励金については「その助成金の受給条件に合う人のみ採用した」「その助成金の受給条件に合う人と合わない人を採用した」の合計値から算出した。

の割合が軒並み高い点は、「[Aさん]への適用率」の傾向と合致した。したがって、各種採用奨励金については「可能性の1」が該当すると考えられる。すなわち、採用奨励金を利用した場合、就職面接会や個別紹介と比べて実際に採用に至るケースが多いため、過去3年間に当該施策を利用したことがある企業のうち「Aさん」にその施策を用いた企業の割合が高くなっている可能性が高い。

第1-2-12表 各施策を利用した企業のうち結果として採用に至った企業の割合  
(回答企業全体について集計)

施策	割合
3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金	80.7%
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	85.3%
試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)	86.1%
ハローワークが主催する就職面接会等	45.1%
ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介	62.8%

一方、「[ハローワークが主催する就職面接会等]」の「採用実現率」は「[ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介]」より16ポイントも低いにもかかわらず、「[Aさん]への適用率」ではその順位が逆転している。したがって「[ジョブサポーターによる個別紹介]」については「可能性の2」が該当すると考えられる。すなわち、回答企業は調査票において「Aさん」に該当する若年者を想起する際に、「[ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介]」を通して採用した若年者を思い起こすことが難しかったと推察できる。

以上より、本調査が分析対象とする若年者「Aさん」には「[ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介]」を通して採用された若年者が偏って少なく分布していると考えられる。したがって次章以降において「Aさん」に関するデータを扱う際には、当該施策について若干の考慮が必要である<sup>17</sup>。

<sup>17</sup> とはいえ、「[ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介]」は、回答企業全体における利用率そのものが著しく小さいため、データ全体に及ぼす影響力は小さい。またケース数がわずかであるため次章以降の多変量解析を伴う分析においては除外されている場合が多い。

### 第3節 本調査が調査対象とした若年者「Aさん」の特徴

#### 1. 本節の目的

前項の冒頭で述べたとおり、本調査では回答企業に、資料1に示す若年者雇用支援施策のうち1つ以上を用いて採用・訓練した若年正社員（トライアル雇用期間中の社員を含む）1名を「できるだけ古い事例」という基準によって選出してもらい、その特定の若年者（以下「Aさん」）について、プロフィールや募集・採用活動のプロセス、採用後の教育訓練や職務遂行状況に対する評価などを回答してもらっている。本節ではこれらの設問に対する回答結果を概観することで、「Aさん」の全体像を捉える。したがって以下で分析対象としたケースはすべて、「Aさん」に該当する若年者がいると答えた1489社（回答企業全体の39.3%）である。

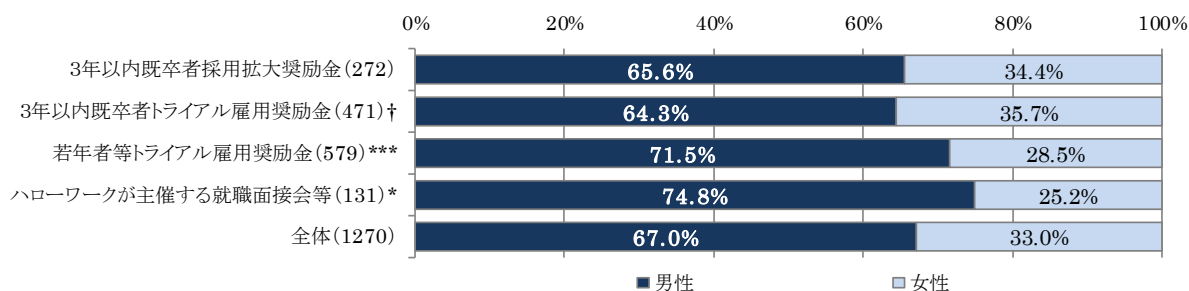
具体的には、①「Aさん」の属性および採用前の状況、②「Aさん」が採用された際の回答企業による募集・採用活動、③「Aさん」の採用後の様子の3点に着目し、「Aさん」に対して用いられた若年者雇用支援施策（複数回答）別に、無回答を除外した上でクロス集計と $\chi^2$ 二乗検定を行った（但し書きがない限り有意水準は5%とした）。ただし、第1-2-10図に示したように、支援施策の中には利用率が著しく低いものがいくつかある。そこで以下では、 $\chi^2$ 二乗検定に耐えうるケース数をもつ〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕〔ハローワークが主催する就職面接会等〕4つについてクロス集計の結果を示す。

なお、「Aさん」の採用・訓練には複数の施策が用いられている場合がある。また、以下に示すクロス集計結果の図表は、各施策を「Aさん」の採用または教育訓練に「用いた」場合の従属変数の分布のみを示している。 $\chi^2$ 二乗検定は各施策を「Aさん」に対して用いたか否かによって、従属変数の分布に統計的に有意な違いがあるか否かを検定している。

#### 2. 「Aさん」の属性および採用前の様子

はじめに性別の分布をみてみよう（第1-3-1図）。全体にみて「Aさん」は男性が多い。施策別にみると、特に〔ハローワークが主催する就職面接会等〕や〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕を利用して採用された場合に男性である割合が高い。

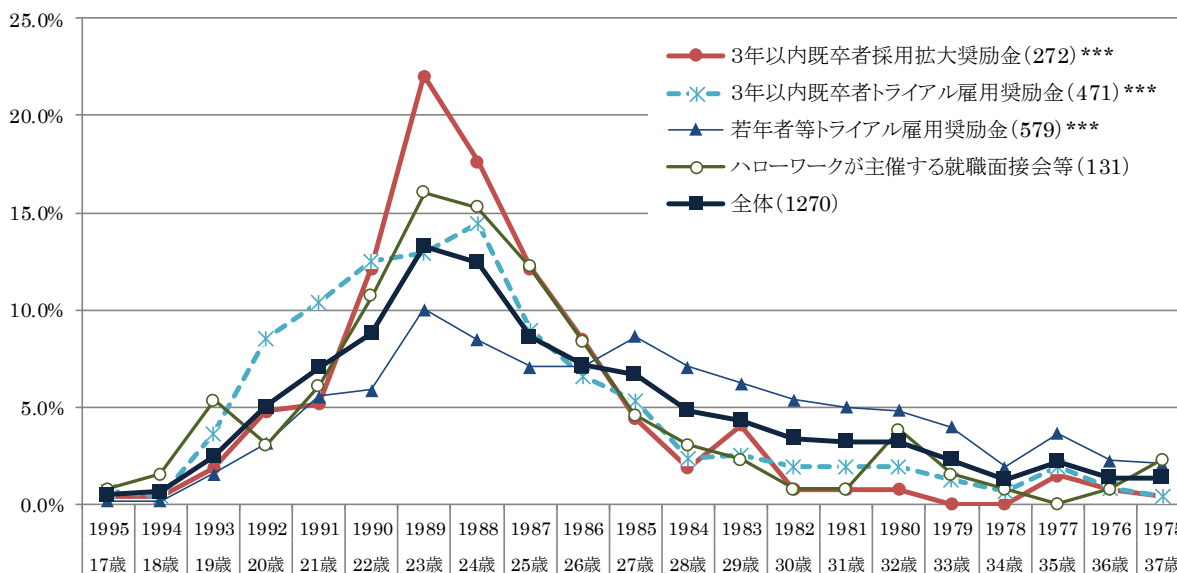
第1-3-1図 利用施策別の「Aさん」の性別の分布 (SA)



注) (カッコ)内の数値は度数。  
付した記号は、χ二乗検定の結果。 \*\*\* :p<0.001 \*\* :p<0.01 \* :p<0.05 † :p<0.1

次に、年齢の分布を第1-3-2図に示した<sup>18</sup>。全体のグラフは23歳をピークとする山型を描いている。施策ごとにみるといずれも山型を描くが、その勾配の緩急や層の厚い年齢帯が異なる。χ二乗検定の結果は〔ハローワークが主催する就職面接会等〕以外において有意な差がみられた。同じ卒業後3年以内の既卒者を対象とする〔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〕であるが、前者は23歳前後に分布が集中しているのに対し、後者はより若い年齢層にも多く分布している。〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕は比較的広範囲に分布しており27歳以上の年長者に対する利用が多い。

第1-3-2図 利用施策別の「Aさん」の生まれ年（満年齢）(SA)



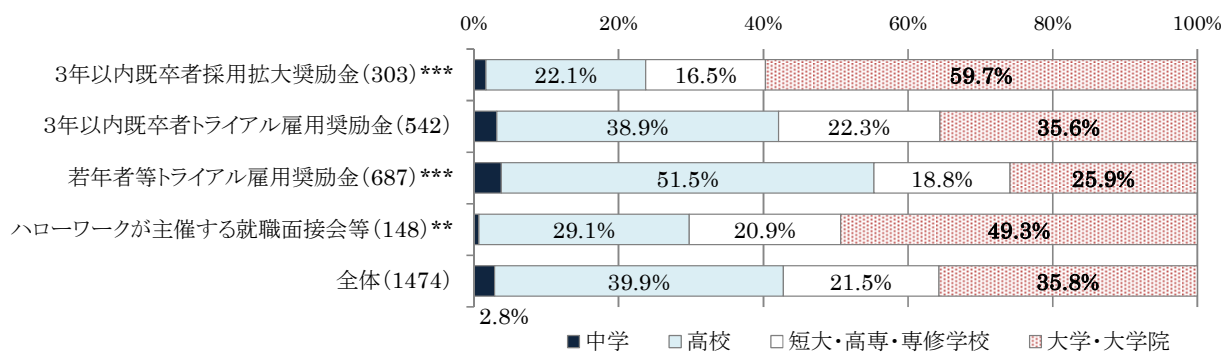
注) (カッコ)内の数値は度数。  
付した記号は、χ二乗検定の結果。 \*\*\* :p<0.001 \*\* :p<0.01 \* :p<0.05 † :p<0.1

<sup>18</sup> なお 2013 年 1 月 1 日時点の状況が記入されており質問項目は生まれ年であるため、満年齢（1983 年生まれだと 29 歳）として計算している。

〔学歴（中退を含め通ったことがある学校の中で最も学歴の高い学校）〕の分布を第1-3-3図に示した。全体では〔高校〕が39.9%を占めており最も多く、次いで〔大学・大学院〕、〔短大・高専・専修学校〕の順である。この分布を本報告書第2章第2節の脚注22に示した全国の正規雇用者（15～34歳）の学歴分布と比べると、高校、短大・高専・専門学校は全国よりやや多く大学・大学院は少ない。施策ごとにみると、〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕以外の施策について有意な差が見られた。〔ハローワークが主催する就職面接会等〕と〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕はよく似た分布を示しており、〔大学・大学院〕に分布が集中している。反対に〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕は〔高校〕が半数以上を占めている。

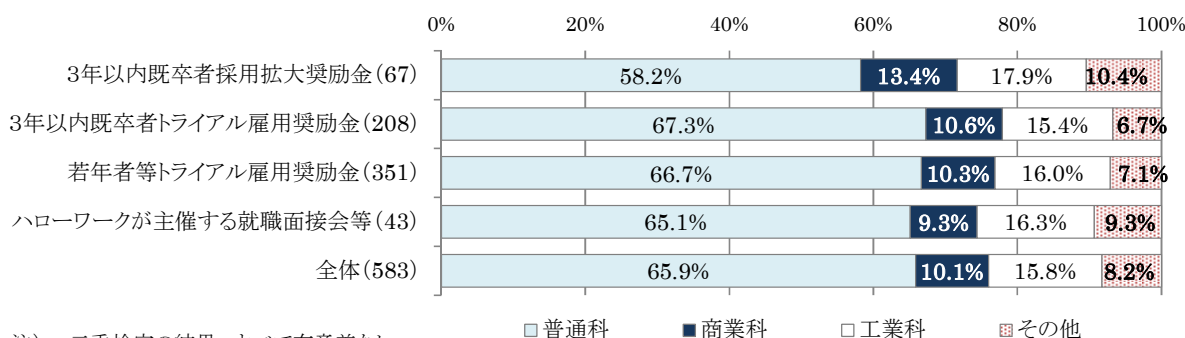
次に、これらのうち、高校まで通った「Aさん」の高校における専攻を第1-3-4図に示した。全体の65.9%が〔普通科〕であり、いずれの施策も有意な差が見られない。同様に、〔大学・大学院〕に通った「Aさん」について大学・大学院での専攻を第1-3-5図にまとめた。なお、〔医療・福祉・介護〕は〔その他〕の自由記述欄から作成した新コードである。全体にみて〔社会科学系（27.0%）〕が最も多い。〔ハローワークが主催する就職面接会等〕においてのみ有意な差がみられた。〔ハローワークが主催する就職面接会等〕は〔その他（8.2%）〕がとりわけ少なく、〔理工系（29.9%）〕の割合が高い。

第1-3-3図 利用施策別の「Aさん」の学歴（中退を含む）（SA）



注）（カッコ）内の数値は度数。  
付した記号は、χ<sup>2</sup>乗検定の結果。 \*\*\* : p<0.001 \*\* : p<0.01 \* : p<0.05 † : p<0.1

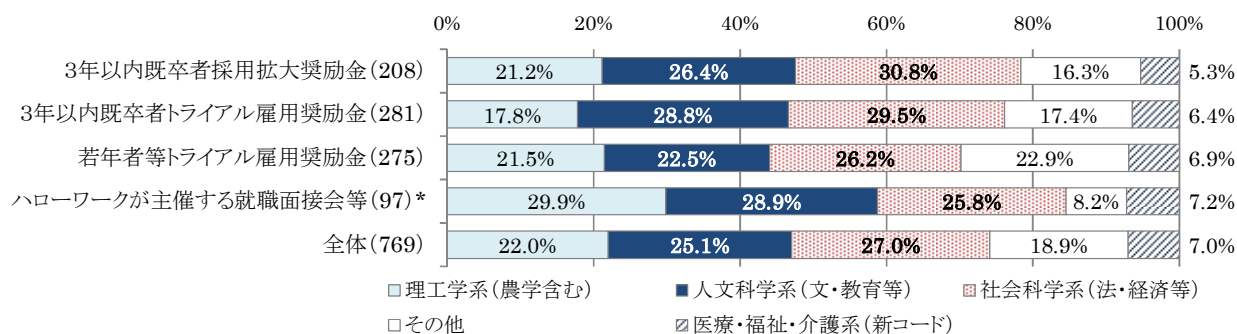
第1-3-4図 利用施策別の「Aさん」の高校での専攻（SA）



注）χ<sup>2</sup>乗検定の結果、すべて有意差なし。



第1-3-5図 利用施策別の「Aさん」の大学での専攻（SA）

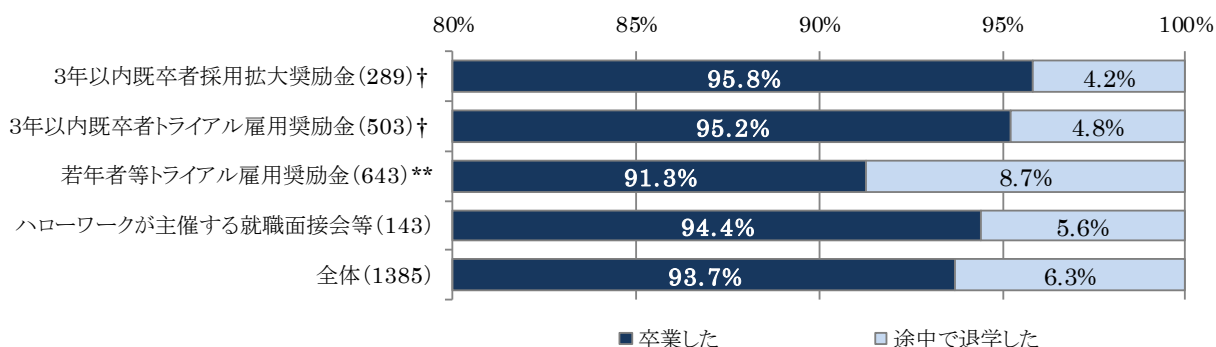


注) (カッコ)内の数値は度数。

付した記号は、 $\chi^2$ 乗検定の結果。 \*\*\* : $p<0.001$  \*\* : $p<0.01$  \* : $p<0.05$  † : $p<0.1$

さらに、第1-3-3図で示した学校を卒業したか否かを第1-3-6図に示した。全体では〔中退した〕人は6.3%である。施策別では〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕のみに有意な差がみられ、全体と比べて〔中退した〕割合が8.7%と高い。

第1-3-6図 利用施策別の「Aさん」の卒業有無（SA）



注) (カッコ)内の数値は度数。

付した記号は、 $\chi^2$ 乗検定の結果。 \*\*\* : $p<0.001$  \*\* : $p<0.01$  \* : $p<0.05$  † : $p<0.1$

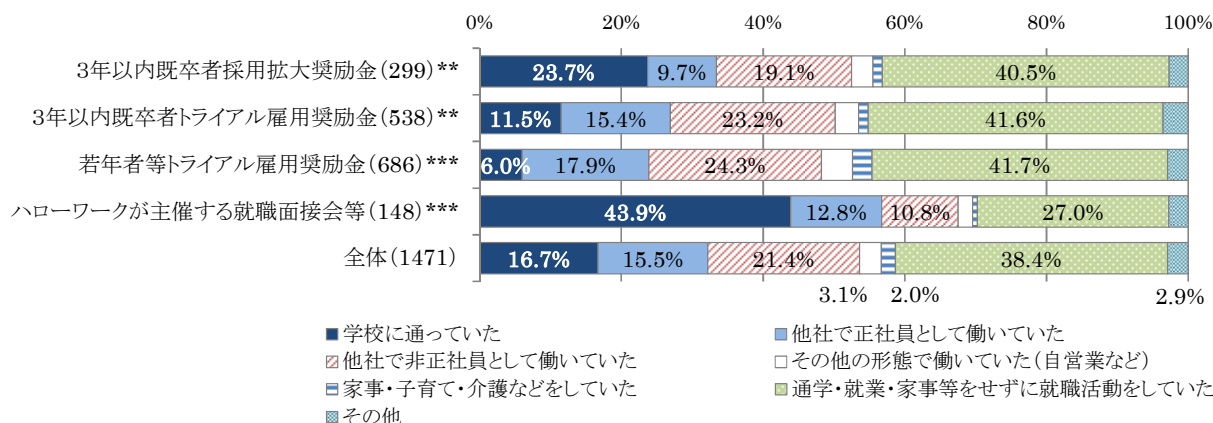
グラフの起点を80.0%に設定している

次に、「Aさん」が回答企業へ応募した時点においてどのような状況にあったのかを第1-3-7図に示した。全体の結果をみると、〔通学・就職・家事等をせずに就職活動をしていた〕が38.4%と最も高い。また、すべての施策に有意な差がみられた。〔学校に通っていた〕割合に顕著な差がみられ、〔ハローワークが主催する就職面接会等〕では43.9%と著しく高く、次いで〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金（23.7%）〕〔3年以内既卒者トライアル（11.5%）〕、〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）（6.0%）〕と大きな違いがある。何らかの形で働いていた割合<sup>19</sup>は〔学校に通っていた〕割合とは反対の傾向を示し、〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）（46.6%）〕で高く〔ハローワークが主

<sup>19</sup> 〔他社で正社員として働いていた〕〔他社で非正社員として働いていた〕〔その他の形態で働いていた（自営業など）〕の合計。

催する就職面接会（25.7%）] で低い。

第1-3-7図 利用施策別の応募時の「Aさん」の主な状況（SA）



注) (カッコ)内の数値は度数。

付した記号は、 $\chi^2$ 乗検定の結果。 \*\*\* : $p<0.001$  \*\* : $p<0.01$  \* : $p<0.05$  † : $p<0.1$

また、「Aさん」の応募時点においてもっていた就業経験を第1-3-8表に示した。なお、就業経験の各項目は複数選択であるため、すべての数値に $\chi^2$ 乗検定の結果を示している。

〔正社員としての経験〕および〔就業経験なし〕で特に大きな違いがみられる。〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕では〔正社員としての経験〕がある人が51.4%と半数を超え、〔就業経験なし〕は19.1%と少ない。反対に他の3つの施策は、全体に比べて〔正社員としての経験〕をもつ人が少なく、〔就業経験なし〕の割合が高い点が共通している。ただしその傾向は〔ハローワークが主催する就職面接会等〕において最も大きい。

第1-3-8表 利用施策別の「Aさん」の就業経験（MA）

	正社員としての経験	貴社と同業種・関連業種での経験	募集職種と同じ職種での経験	就業経験なし	その他
3年以内既卒者採用拡大奨励金(289)	19.0% ***	8.7% *	5.2% †	47.4% ***	21.5% *
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金(529)	30.8% ***	10.2% †	7.9%	37.4% ***	18.3%
若年者等トライアル雇用奨励金(677)	51.4% ***	13.9% †	8.3%	19.1% ***	15.7%
ハローワークが主催する就職面接会等(148)	25.7% **	8.8%	8.1%	48.6% ***	16.9%
全体(1449)	38.0%	12.1%	7.8%	32.0%	16.7%

注) 付した記号は、 $\chi^2$ 乗検定の結果。 \*\*\* : $p<0.001$  \*\* : $p<0.01$  \* : $p<0.05$  † : $p<0.1$

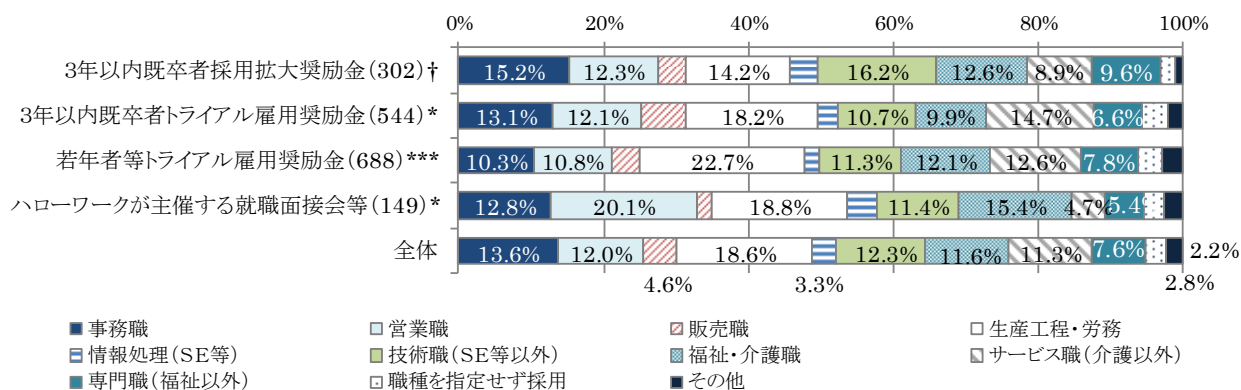
### 3. 「Aさん」を採用した際の状況

本項では、結果的に「Aさん」を採用することになった求人について、回答企業が実施した募集・採用活動について整理する。

はじめに、「Aさん」が採用された職種を第1-3-9図に示した。全体でみると〔職種を

指定せず採用]したケースはわずか 2.8%であり、ほとんどが職種を定めた上で採用されている。職種のなかで最も割合が高いものは〔生産工程・労務〕で 18.6%を占める。次いで〔事務職〕〔技術職 (SE 以外)〕〔営業職〕である。反対に最も割合が低いものは〔その他〕の 2.2%で、次いで〔情報処理 (SE 等)〕である。

第 1 - 3 - 9 図 利用施策別の「A さん」の採用職種 (SA)



注) (カッコ)内の数値は度数。

付した記号は、 $\chi^2$ 乗検定の結果。 \*\*\* :  $p < 0.001$  \*\* :  $p < 0.01$  \* :  $p < 0.05$  † :  $p < 0.1$

施策別にみると、〔3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金〕以外に有意な差がみられた。全体でみた場合と比較すると、〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕では〔サービス職〕が多く〔技術職〕が少ない。〔試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)〕では〔生産工程・労務〕が顕著に多く〔事務職〕〔営業職〕が少ない。〔ハローワークが主催する就職面接会等〕では〔営業職〕〔福祉・介護〕が多く、〔サービス職(介護以外)〕が顕著に少ない。

次に、「Aさん」を採用した職種へ正社員を募集することになったきっかけを第1-3-10表に示した。全体では〔長期的視点での人材確保・育成〕が最も多く 53.7%を占め、〔増員の要請があった〕は 24.7%と少ない。施策別にみて特徴的なものは、〔欠員の発生〕を理由とする割合が〔試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)〕で 47.7%と高いことである。また、〔ハローワークが主催する就職面接会等〕では〔長期的視点での人材確保・育成〕の割合が 62.2%と顕著に高い。

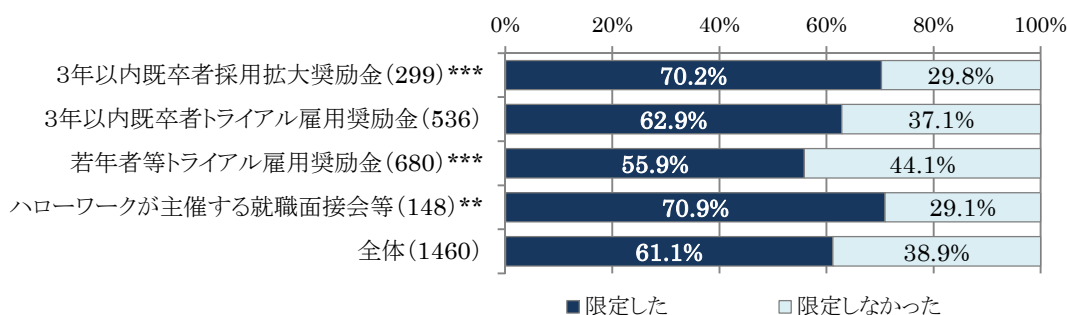
第1-3-10表 利用施策別の「Aさん」を採用した求人を出したきっかけ（MA）

	長期的視点での 人材確保・育成	欠員の発生	増員の要請が あった	その他
3年以内既卒者採用拡大奨励金(302)	54.3%	38.1%	24.8%	1.3% †
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金(543)	49.4% *	41.3%	27.1%	0.6%
若年者等トライアル雇用奨励金(688)	50.4% *	47.7% ***	24.7%	0.4%
ハローワークが主催する就職面接会等(148)	62.2% *	35.1%	28.4%	1.4%
全体(1477)	53.7%	41.4%	24.7%	0.6%

注) (カッコ)内の数字は度数。付した記号は、 $\chi^2$ 乗検定の結果。 \*\*\* :  $p < 0.001$  \*\* :  $p < 0.01$  \* :  $p < 0.05$  † :  $p < 0.1$

第1-3-11図は、「Aさん」を採用することになった求人において、若年者に限定した採用活動をしたか否かを施策ごとにみたものである。全体では61.1%が〔限定した〕と答えており、施策別にみると〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕以外で有意な差がみられた。〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕および〔ハローワークが主催する就職面接会等〕では約7割が若年者に限定した採用活動をしており、逆に〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕では少ない。

第1-3-11図 利用施策別の「Aさん」を採用した求人において若年者に限定した採用活動を行ったか否か（SA）



注) (カッコ)内の数値は度数。

付した記号は、 $\chi^2$ 乗検定の結果。 \*\*\* :  $p < 0.001$  \*\* :  $p < 0.01$  \* :  $p < 0.05$  † :  $p < 0.1$

若年者に限定した採用活動を行った企業に、その理由を尋ねた結果を第1-3-12表に示した。全体では〔自社独自の人材を育てたいから〕という理由が72.4%と顕著に多く、次いで〔人員構成の歪みを正したいから〕〔助成金が得られるから〕がいずれも2割強である。施策別にみると当然ではあるが〔助成金が得られるから〕という理由に差がみられる。3種類の採用奨励金のうちこの理由を挙げる割合が最も高いのは、〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕の31.2%であった。また〔年齢の若い従業員が多いから〕という理由は、〔3年以内既卒者トライアル〕および〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕において高かった。

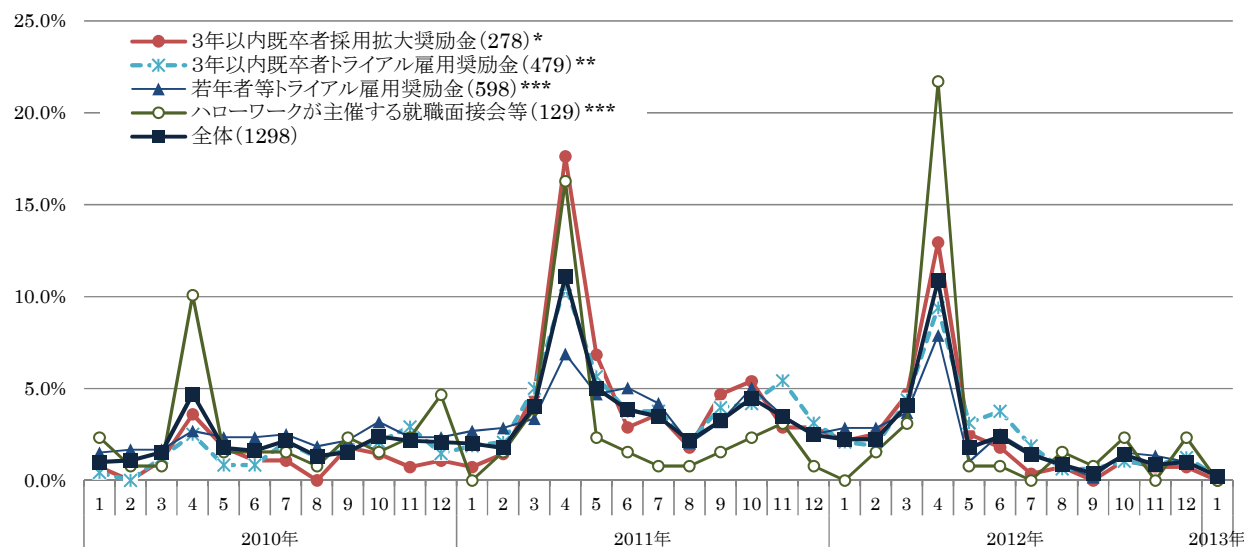
第1-3-12表 利用施策別の若年者に限定した理由 (MA)

	自社独自の人材を育てたいから	人員構成の歪みを正したいから	助成金が得られるから	年齢の若い従業員が多いから	即戦力がほしいから	定着しやすいから	賃金が安いから	その他
3年以内既卒者採用拡大奨励金(202)	75.7%	28.2%	31.2% **	21.8%	9.4% *	8.4%	5.4%	3.0%
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金(327)	74.0%	25.1%	27.8% **	26.6% *	13.1%	11.3%	8.0%	2.8%
若年者等トライアル雇用奨励金(372)	69.9%	25.5%	26.3% *	26.3% *	17.5% **	9.4%	8.9%	3.0%
ハローワークが主催する就職面接会等(103)	71.8%	31.1%	12.6% **	15.5% †	11.7%	15.5% †	5.8%	2.9%
全体(871)	72.4%	26.1%	23.0%	22.5%	13.5%	10.1%	7.8%	3.0%

注) (カッコ)内の数字は度数。付した記号は $\chi^2$ 乗検定の結果。 \*\*\* : $p<0.001$  \*\* : $p<0.01$  \* : $p<0.05$  † : $p<0.1$

「Aさん」が入社した時期を第1-3-13図に示した。全体でみた場合も、また施策別にみた場合にも、全ての年度において〔4月〕入社が突出して多い。またすべての施策において有意な差がみられた。〔4月〕入社が特に多いのは〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕と〔ハローワークが主催する就職面接会等〕である。一方、入社時期の差が相対的に小さいのは〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕であり、2010年では〔4月（2.7%）〕より〔10月（3.2%）〕がわずかに上回るなど、他の施策とは異なる傾向を示した。

第1-3-13図 利用施策別の「Aさん」の入社時期 (SA)



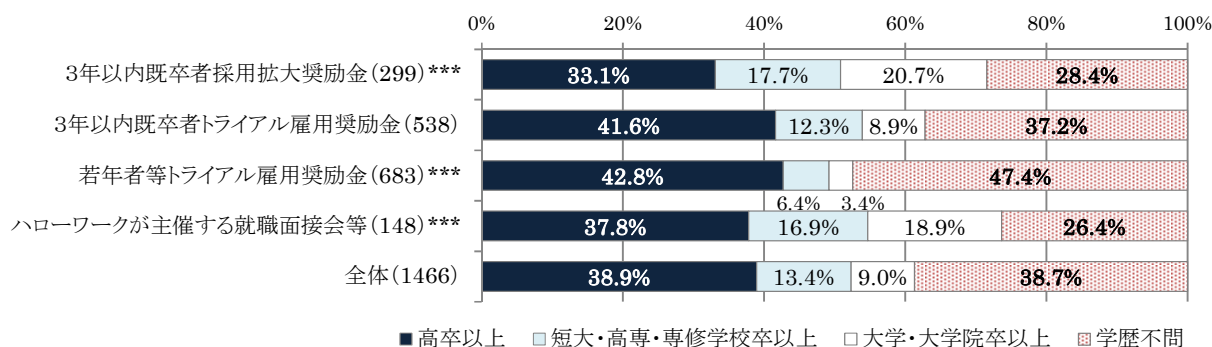
注) (カッコ)内の数値は度数。付した記号は、 $\chi^2$ 乗検定の結果。 \*\*\* : $p<0.001$  \*\* : $p<0.01$  \* : $p<0.05$  † : $p<0.1$

#### 4. 「Aさん」の応募条件と採用基準

次に、回答企業が「Aさん」を採用することになった求人において、どのような募集・採用活動を行ったのか、その過程を施策ごとにみていこう。

まず、応募可能な学歴の下限を第1-3-14図に示した。全体で見ると〔高卒以上〕と〔学歴不問〕がそれぞれ4割弱を占めており、〔短大・高専・専修学校以上〕が13.4%、〔大学・大学院以上〕は9.0%とごく少ない。施策別にみると〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕以外に有意な差がみられた。〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕と〔ハローワークが主催する就職面接会等〕では、〔学歴不問〕および〔高卒以上〕が比較的少なく、〔大学・大学院卒以上〕が約2割を占める。反対に〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕は、〔学歴不問（47.4%）〕と〔高卒以上（42.8%）〕の割合が高く、〔大学・大学院卒以上〕は3.4%に過ぎない。

第1-3-14図 利用施策別の応募可能な学歴の条件（SA）

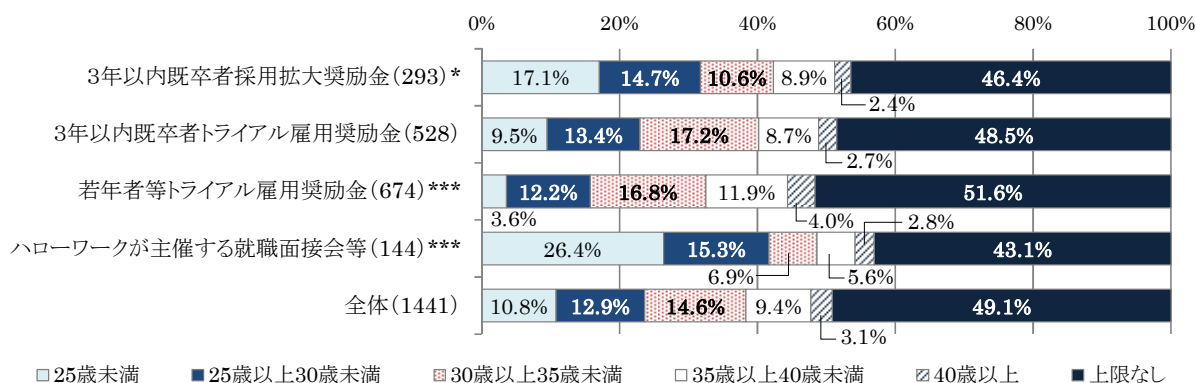


注) (カッコ)内の数値は度数。

付した記号は、 $\chi^2$ 乗検定の結果。 \*\*\* : $p<0.001$  \*\* : $p<0.01$  \* : $p<0.05$  † : $p<0.1$

次に、応募可能な年齢の上限を第1-3-15図に示した。全体で見ると約半数が〔上限なし〕であり、次いで〔30歳以上35歳未満〕が14.6%、〔25歳以上30歳未満〕が12.9%である。施策別にみると〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕以外に有意な差がみられた。特徴的であるのが〔ハローワークが主催する就職面接会等〕であり、〔25歳未満〕が26.4%、〔25歳以上30歳未満〕が15.3%と、4割の企業が30歳未満の上限年齢を設けている。反対に〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕は〔25歳未満〕が3.6%と著しく少ない。また〔上限なし〕の割合が4施策の中で最も高く、広い年齢層が応募可能になっている。

第1-3-15図 利用施策別の応募可能な年齢の上限 (SA)

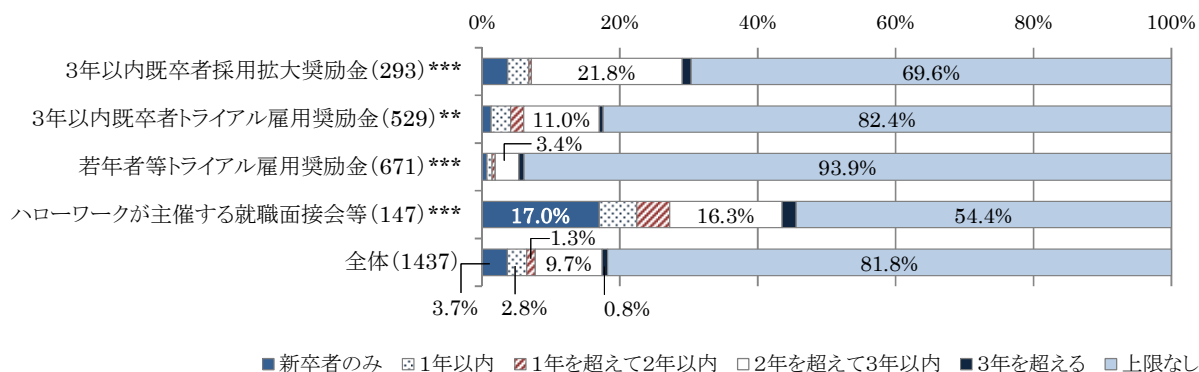


注) (カッコ)内の数値は度数。

付した記号は、 $\chi^2$ 乗検定の結果。 \*\*\* : $p<0.001$  \*\* : $p<0.01$  \* : $p<0.05$  † : $p<0.1$

次に、応募可能な卒業後の経過期間の上限を第1-3-16図に示した。全体で見ると、81.8%が〔上限なし〕としている。施策別にみると、全ての施策で有意な差がみられた。〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕では〔上限なし〕が93.9%と極めて多い。反対に〔ハローワークが主催する就職面接会等〕では、〔上限なし〕の企業が54.4%と比較的少なく、〔新卒者のみ〕、〔2年を超えて3年以内〕が多い。また〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕では、〔2年を超えて3年以内〕が多いことも特徴的である。

第1-3-16図 利用施策別の応募可能な卒業後の経過期間の上限 (SA)



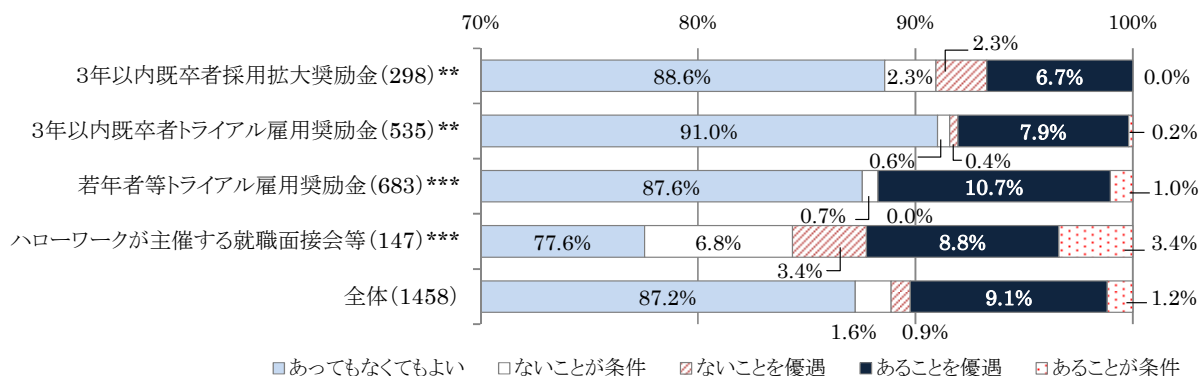
注) (カッコ)内の数値は度数。

付した記号は、 $\chi^2$ 乗検定の結果。 \*\*\* : $p<0.001$  \*\* : $p<0.01$  \* : $p<0.05$  † : $p<0.1$

次に、正社員としての就業経験を応募条件または優遇条件としたか尋ねた結果を第1-3-17図に示した。全体で見ると87.2%の企業が〔あってもなくてもよい〕と回答している。施策別では全ての施策で有意な差がみられた。〔あってもなくてもよい〕の割合が最も高いのは〔3年以内既卒者トライアル（91.0%）〕である。反対に、〔ハローワークが主催する就職面接会等〕では、〔あってもなくてもよい〕が77.6%と比較的少なく、〔ないことが条件〕が

6.8%、〔ないことを優遇〕が3.4%と、正社員経験が「ない」ことを望む割合が高い。ただし〔ハローワークが主催する就職面接会等〕は〔あることが条件〕とする割合も高い。

第1-3-17図 利用施策別の就業経験の条件 (SA)



注) (カッコ)内の数値は度数。  
 付した記号は、χ<sup>2</sup>乗検定の結果。 \*\*\* :p<0.001 \*\* :p<0.01 \* :p<0.05 † :p<0.1  
 見やすくするため、グラフの下限を70%として表示している。

採用選考時に用いた方法を第1-3-18表に示した。全体についてみると、98.7%とほぼすべての企業で〔面接〕が実施されており、〔書類(履歴書・職務経歴書等)〕も81.8%と多い。一方、〔筆記試験〕は22.2%、〔グループディスカッション〕は0.7%とごくわずかである。施策別にみると、もっとも顕著に差があらわれるのが〔筆記試験〕である。〔ハローワークが主催する就職面接会〕では48.3%、〔3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金〕では29.7%と多く、〔試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)〕では15.1%と少ない。

第1-3-18表 利用施策別の選考方法 (MA)

	面接	書類(履歴書・職務経歴書等)	筆記試験	グループディスカッション	その他
3年以内既卒者採用拡大奨励金(300)	96.7% *	84.7%	29.7% ***	1.3%	0.7%
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金(540)	97.2% †	81.5%	21.1%	1.1%	1.3%
若年者等トライアル雇用奨励金(684)	98.7%	80.0% †	15.1% ***	0.7%	0.9%
ハローワークが主催する就職面接会等(149)	98.7%	87.2% †	48.3% ***	1.3%	0.7%
全体(1469)	98.1%	81.8%	22.2%	0.7%	1.0%

注) (カッコ)内の数字は度数。付した記号はχ<sup>2</sup>乗検定の結果。 \*\*\* :p<0.001 \*\* :p<0.01 \* :p<0.05 † :p<0.1

採用選考全体を通して重視した事柄を表1-3-19表に示した。全体でみると、〔熱意・意欲〕が82.7%と顕著に高い。次いで〔一般常識・教養・マナー〕〔協調性〕〔コミュニケーション能力〕が4~5割を占める。反対に回答率が低いのは〔創造力・企画力〕〔学歴〕である。

施策別にみると、〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕では、いずれの事柄についても有意な差がみられなかった。〔3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金〕と〔ハローワー



クが主催する就職面接会等〕は、有意差がみられた事柄に共通するものが多く、共通の事柄はいずれも回答率が全体でみた場合と比べて高い。具体的には〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕は〔コミュニケーション能力〕〔理解力・判断力〕〔行動力・実行力〕〔学歴〕〔創造力・企画力〕の回答率が高く、〔免許・資格〕〔実務経験〕の回答率が低い。〔ハローワークが主催する就職面接会等〕は〔一般常識・教養・マナー〕〔協調性〕〔理解力・判断力〕〔行動力・実行力〕〔忍耐力〕〔創造力・企画力〕の回答率が高い。一方、〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕は〔実務経験〕の回答率が全体でみた場合に比べて高く、〔コミュニケーション能力〕〔学歴〕〔創造力・企画力〕は低い。

第1-3-19表 利用施策別の採用選考全体を通して重視した事柄（MA）

	熱意・意欲	一般常識 教養・マナー	協調性	コミュニケー ション能力	社風に 合う人柄	理解力 判断力	行動力 実行力
3年以内既卒者採用拡大奨励金(299)	80.6%	52.2% †	50.5% †	49.8% **	38.5%	41.1% **	35.5% **
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金(541)	80.6%	47.1%	44.9%	39.7%	39.0%	35.7%	29.6%
若年者等トライアル雇用奨励金(683)	82.7%	46.7%	46.0%	38.4% *	37.3%	32.5%	27.8%
ハローワークが主催する就職面接会等(149)	83.9%	61.7% ***	53.7% *	49.0% †	34.2%	42.3% *	38.9% **
全体(1469)	82.7%	47.9%	46.0%	41.5%	37.6%	34.4%	28.4%
	忍耐力	免許・資格	上昇志向	実務経験	学歴	創造力 企画力	その他
3年以内既卒者採用拡大奨励金(299)	28.8% †	18.4% *	19.1%	7.4% **	11.7% *	12.0% **	0.3%
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金(541)	24.8%	21.1%	16.6%	10.0% *	8.5%	8.1%	0.4%
若年者等トライアル雇用奨励金(683)	25.3%	24.5%	18.6% †	15.8% **	5.6% ***	6.4% *	1.2%
ハローワークが主催する就職面接会等(149)	34.9% **	20.8%	16.8%	11.4%	9.4%	13.4% *	1.3%
全体(1469)	24.8%	22.7%	16.7%	12.8%	8.1%	8.1%	0.8%

注) (カッコ)内の数字は度数。付した記号は、X<sup>2</sup>乗検定の結果。 \*\*\* : p<0.001 \*\* : p<0.01 \* : p<0.05 † : p<0.1

全体で回答率の高かった順に、一段目左から二段目右へ並べている。

次に、最終的に「Aさん」を採用することにした理由を第1-3-20表に示した。全体でみた場合に回答率が高い理由は〔育成次第で伸びそう〕〔面接での受け答えがよい〕でありいずれも約5割を占める。一方、回答率が低い理由は〔新たな応募が集まる見込みがない〕〔筆記試験の成績がよい〕である。

有意な差が多くの施策においてみられた項目を概観する。〔助成金が利用できる〕は、当然ながら3つの採用奨励金すべてにおいて高い割合を示した。〔直ぐに働き始められる〕は〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕で高い。〔即戦力になりそう〕は、採用奨励金の間でも違いが見られ、全体でみた場合と比べて〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕では高いのに対し、〔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〕では低い。また〔筆記試験の成績がよい〕は、〔ハローワークが主催する就職面接会等〕で顕著に高く、〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕で低い。

第1-3-20表 利用施策別の「Aさん」を採用することにした理由（MA）

	育成次第で 伸びそう	面接での 受け答えがよい	積極性や意欲が 高い	人柄・雰囲気 が社風に合う	健康・体力が ある	長く勤めて もらえそう
3年以内既卒者採用拡大奨励金(297)	62.0% **	52.5%	44.1%	39.1%	30.0%	28.3%
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金(540)	55.7%	52.2%	40.7%	36.9%	33.5%	26.3%
若年者等トライアル雇用奨励金(682)	52.8%	51.6%	40.9%	34.9%	33.6%	28.9%
ハローワークが主催する就職面接会等(149)	59.1%	56.4%	47.0%	35.6%	28.9%	28.2%
全体(1466)	54.0%	51.8%	41.5%	36.6%	32.2%	28.6%
	助成金が 利用できる	直ぐに働き 始められる	既存社員との年齢 のバランスがよい	長く勤めて もらえそう	即戦力に なりそう	忍耐力が ある
3年以内既卒者採用拡大奨励金(297)	35.7% **	21.9% *	19.9%	28.3%	12.1% **	15.8% †
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金(540)	30.7% †	28.1%	21.5% †	26.3%	14.3% ***	13.1%
若年者等トライアル雇用奨励金(682)	30.5% *	33.7% ***	18.0%	28.9%	21.3% **	11.6%
ハローワークが主催する就職面接会等(149)	12.8% ***	16.8% **	16.8%	28.2%	18.1%	19.5% *
全体(1466)	27.9%	27.8%	18.9%	28.6%	17.8%	12.8%
	職務に関連する 技能・知識・資格	車など通勤 手段がある	親元に 住んでいる	新たな応募が 集まる見込みがない	筆記試験の 成績がよい	その他
3年以内既卒者採用拡大奨励金(297)	11.4%	6.1% **	10.4%	5.4%	5.1%	1.0%
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金(540)	11.9%	11.3%	10.4%	6.5%	5.0%	0.9%
若年者等トライアル雇用奨励金(682)	9.1% **	12.5%	7.9%	6.3%	2.6% ***	0.3% *
ハローワークが主催する就職面接会等(149)	14.8%	7.4%	8.7%	4.0%	12.1% ***	0.7%
全体(1466)	11.5%	11.3%	8.9%	5.8%	5.0%	0.8%

注) (カッコ)内の数字は度数。付した記号はX<sup>2</sup>乗検定の結果。 \*\*\* :p<0.001 \*\* :p<0.01 \* :p<0.05 † :p<0.1

全体で回答率の高かった順に、一段目左から二段目、三段目右へと並べている。

## 5 「Aさん」の採用後の様子

最後に、回答企業が「Aさん」を採用した直後の様子や、調査時点における状況についてみていこう。

まず、採用時点で期待していた事柄を第1-3-21表に示した。全体でみた場合、〔長く勤め続けてほしい〕が75.3%と最も高く、〔職場の雰囲気を良い方向へ変えてほしい〕が23.2%と最も低い。

施策別では、〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕で〔配属先部門の中心的社員になってほしい〕が他の施策より低く、〔ハローワークが主催する就職面接会等〕で〔後輩や部下の面倒をみる先輩・上司になってほしい〕が高い。

第1-3-21表 利用施策別の採用時点での「Aさん」への期待（MA）

	長く勤め 続けてほしい	配属先部門の 中心的な社員に なってほしい	後輩や部下の面 倒をみる先輩・上 司になってほしい	将来の幹部 候補として頑 張ってほしい	職場の雰囲気 を良い方向へ 変えてほしい	特にな ない	その他
3年以内既卒者採用拡大奨励金(296)	71.6% †	44.3%	31.4%	30.4% *	22.6%	2.0%	1.0%
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金(539)	75.3%	44.0%	31.4%	23.4%	23.4%	1.5%	0.9%
若年者等トライアル雇用奨励金(682)	78.7% **	38.7% *	29.6%	24.0%	23.2%	1.6%	0.9%
ハローワークが主催する就職面接会等(148)	73.6%	48.6% †	41.9% **	30.4% †	25.7%	0.7%	1.4%
全体(1463)	75.3%	42.1%	31.5%	24.7%	23.2%	1.7%	0.9%

注) (カッコ)内の数字は度数。付した記号はX<sup>2</sup>乗検定の結果。 \*\*\* :p<0.001 \*\* :p<0.01 \* :p<0.05 † :p<0.1

次に、採用直後に「Aさん」に対し実施した事柄を第1-3-22表に示した。全体でみた場合、最も回答率が高い事柄は〔業務に関連する内容の研修を実施した〕の71.0%であり、最も低い事柄は〔業務に直接には関連しないが必要な研修を実施した〕の23.0%である。施策別にみると、〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕で〔歓迎会を開いた〕および〔業務に直接には関連しないが必要な研修を実施した〕企業が少ない。反対に〔ハローワークが主催する就職面接会等〕では〔歓迎会を開いた〕および〔業務に直接には関連しないが必要な研修を実施した〕企業が多い。

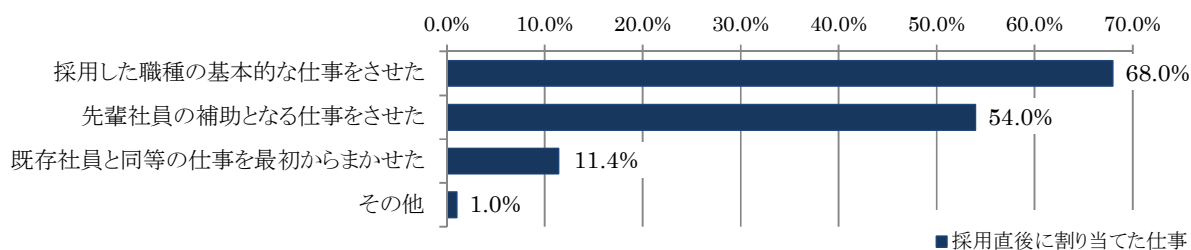
第1-3-22表 利用施策別の採用直後に「Aさん」に対して実施した事柄（MA）

	業務に関連する内容の研修を実施した	上司や先輩社員に面倒をみるよう指示した	歓迎会を開いた	気軽に相談できる環境作りを心がけた	業務に直接には関連しないが必要な研修を実施した	いずれも実施しなかった	その他
3年以内既卒者採用拡大奨励金(298)	73.2%	58.1%	58.4% **	46.0% *	26.5%	1.0%	1.3%
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金(538)	69.5%	59.9%	51.3%	40.5%	22.1%	1.1%	1.1%
若年者等トライアル雇用奨励金(681)	70.3%	58.9%	45.5% ***	41.1%	15.3% ***	1.5%	1.0%
ハローワークが主催する就職面接会等(146)	76.7%	58.2%	60.3% *	35.6%	40.4% ***	0.7%	0.0%
全体(1460)	71.0%	57.3%	51.6%	40.9%	23.0%	1.2%	0.8%

注) (カッコ)内の数字は度数。付した記号はX<sup>2</sup>乗検定の結果。 \*\*\* : p<0.001 \*\* : p<0.01 \* : p<0.05 † : p<0.1

採用直後に「Aさん」に割り当てた仕事を第1-3-23図に示した。全体についてみると、〔既存社員と同等の仕事をもっと早くからまかせる〕は11.4%と少なく、〔採用した職種の基本的な仕事〕や〔先輩社員の補助となる仕事〕が多い。施策別にみた結果は、いずれにも有意ではなかった。

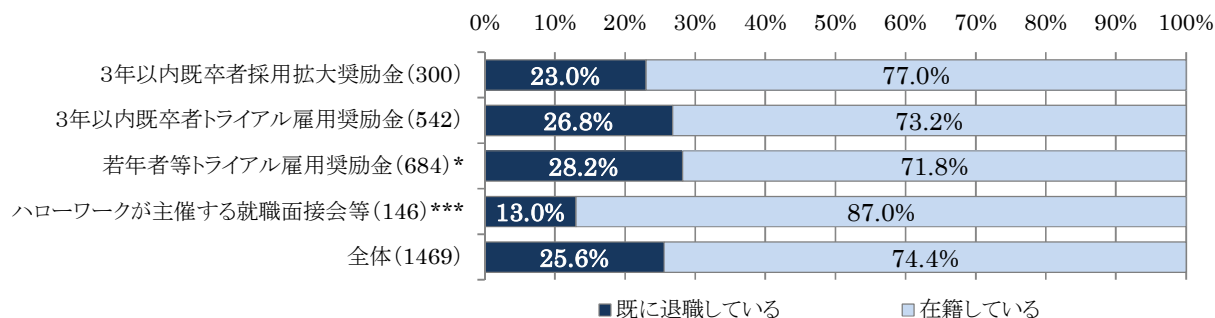
第1-3-23図 利用施策別の採用直後に「Aさん」に割り当てた仕事（MA）



注) N=1462。施策別に有意な差がみられるものはなかった。

次に、調査時点において「Aさん」が在籍しているか否かを第1-3-24図に示した。全体でみた場合、25.6%が既に退職していた。施策別にみると二つの施策に有意な差がみられた。〔ハローワークが主催する就職面接会等〕では退職者が13.0%と少ない。反対に最も退職者が多いのは〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕だが、全体でみた場合との差は2.6ポイントとごく小さい。

第1-3-24 図 利用施策別の「Aさん」の現在の在籍状況 (SA)



注) (カッコ)内の数値は度数。

付した記号は、 $\chi^2$ 乗検定の結果。 \*\*\* : $p<0.001$  \*\* : $p<0.01$  \* : $p<0.05$  † : $p<0.1$

既に退職していた 376 名の「Aさん」について、退職した理由を第1-3-25表に示した。全体についてみると、回答率が最も高いのは「転職」であり、他を大きく引き離している。次いで〔病気・怪我〕が約1割であった。有意な差がみられた施策はない。

第1-3-25表 利用施策別の「Aさん」の退職理由 (SA)

	転職	病気・怪我	結婚・出産	家業継承	解雇	介護	進学	その他
3年以内既卒者採用拡大奨励金 (69)	47.8%	10.1%	7.2%	7.2%	5.8%	2.9%	4.3%	18.8%
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金 (145)	48.3%	9.0%	8.3%	3.4%	4.8%	2.1%	2.1%	25.5%
若年者等トライアル雇用奨励金 (193)	50.8%	11.4%	4.1% †	2.6%	2.1%	4.1%	1.6%	26.9%
ハローワークが主催する就職面接会等 (19)	63.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	5.3%	26.3%
全体 (376)	48.9%	9.3%	6.6%	4.0%	3.7%	2.7%	2.1%	26.6%

注) (カッコ)内の数字は度数。付した記号は $\chi^2$ 乗検定の結果。 \*\*\* : $p<0.001$  \*\* : $p<0.01$  \* : $p<0.05$  † : $p<0.1$

全体で回答率の高かった順に並べている。

調査時点において在籍していた 1093 名について、入社3ヶ月後と調査時点とを比べた場合の仕事内容の変化を第1-3-26表に示した。全体についてみると〔当時より業務量が増えている〕〔当時より業務の難易度が高くなっている〕がともに6割を超えている。次いで〔当時より業務の裁量範囲が広がっている〕〔当時より責任の重い業務を担当している〕が約4割を占める。施策別にみると〔ハローワークが主催する就職面接会等〕についてのみ有意な差がみられ、〔当時と異なる内容の業務に従事している〕の回答率が全体でみた場合と比べて高い。

第1-3-26表 利用施策別の「Aさん」の仕事内容の変化（SA）

	当時より業務 量が増えている	当時より業務 の難易度が高 くなっている	当時より業務 の裁量範囲が 広がっている	当時より責任 の重い業務を 担当している	当時と異なる 内容の業務に 従事している	どの点につい ても当時とあ まり変わらない	まだ入社して 3ヶ月経過し ていない	その他
3年以内既卒者採用拡大 奨励金(231)	65.8%	62.8%	42.0%	42.4%	12.1%	6.5%	2.6%	0.9%
3年以内既卒者トライアル雇用 奨励金(397)	63.2%	58.4%	43.8%	39.3%	8.8%	5.3%	2.5%	0.8%
若年者等トライアル雇用 奨励金(491)	61.5%	61.1%	44.2%	37.9%	11.0%	5.7%	3.5%	0.6%
ハローワークが主催する 就職面接会等(127)	66.9%	59.8%	43.3%	35.4%	16.5%*	6.3%	3.1%	0.8%
全体(1093)	62.7%	60.7%	42.3%	38.9%	10.3%	6.2%	2.7%	0.8%

注) (カッコ)内の数字は度数。付した記号はX<sup>2</sup>乗検定の結果。\*\*\*:p<0.001 \*\*:p<0.01 \*:p<0.05 †:p<0.1

全体で回答率の高かった順に並べている。

## 6 まとめ

以上より、これらの4種類の若年者雇用支援施策を通して採用された「Aさん」の特徴は、以下のようにまとめることができる。

### ①〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕

本奨励金を利用して採用された「Aさん」は〔大学・大学院〕への通学歴があり、23歳前後の人が〔4月〕に入社したケースが多い。すなわち、大学を卒業して間もない人が新卒者と同じように採用されているケースが多い。

また、本奨励金を利用して「Aさん」を採用した企業は、「若年者に限定した採用活動」をする傾向が高く、その理由として〔助成金が得られるから〕を挙げる企業が多い。応募条件として学歴の下限を〔大学・大学院卒以上〕に、卒業までの経過期間の上限を〔2年を超えて3年以内〕と設定し、選考手法として〔筆記試験〕を実施した企業が多い。また採用選考時には〔コミュニケーション能力〕〔理解力・判断力〕〔行動力・実行力〕〔学歴〕〔創造力・企画力〕を重視する傾向にある。

### ②〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕

本奨励金を利用して採用された「Aさん」は23歳より若い年齢である傾向が高く、採用された職種は〔サービス職〕が多く〔技術職〕が少ない。また、本奨励金を利用して「Aさん」を採用した企業は、若年者に限定した採用活動を行った理由として〔年齢の若い従業員が多いから〕を挙げる傾向が高く、〔就業経験〕の有無にこだわらない採用選考を行う傾向が高い。

### ③〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕

本奨励金を利用して採用された「Aさん」は、通学歴がある最も高い学歴が〔高校〕であ

る人が半数以上を占め、更に〔中退した〕人の割合が8.7%と他の施策よりも高い。また男性が多く、年齢は10代から30代半ばまで広範囲に分布している。応募時には何らかの形で働いており、〔正社員としての経験〕をもつ人が年間通して様々な時期に入社している。採用された職種は〔生産工程・労務〕が顕著に多く〔事務職〕〔営業職〕が少ない。

次に、本奨励金を利用して「Aさん」を採用した企業は、正社員を募集したきっかけが〔欠員の発生〕である場合が多く、その採用活動は「若年者に限定しない」傾向がある。限定した場合の理由は〔年齢の若い従業員が多いから〕とする企業が多い。その際の応募条件は全体に緩く、学歴の下限は〔学歴不問〕〔高卒以上〕、年齢や卒業後の経過期間は〔上限なし〕とする企業が多い。選考方法としては〔筆記試験〕を行わない傾向が高く、〔実務経験〕や〔直ぐに働き始められる〕ことを評価して採用に至っている。また採用時の期待として〔配属先部門の中心的な社員になってほしい〕と答える傾向が低く、採用後に〔歓迎会を開いた〕り、〔業務に直接には関連しないが必要な研修を実施した〕りする傾向が低い。その結果なのかどうかは検討の余地があるが、調査時点で「Aさん」が〔退職〕している割合が4施策の中で最も高い。

#### ④〔ハローワークが主催する就職面接会等〕

〔ハローワークが主催する就職面接会等〕を利用して採用された「Aさん」は、〔男性〕が多く、〔大学・大学院〕に通学歴のある人や〔理工系〕の高等教育を経験した人が多い。また応募時点では〔学校に通っていた〕人や〔就業経験がない〕人が〔4月〕に入社したケースが他の施策と比べて突出して多い。採用された職種は〔営業職〕〔福祉・介護〕が多く、〔サービス職（介護以外）〕が顕著に少ない。

次に〔ハローワークが主催する就職面接会等〕を利用して「Aさん」を採用した企業の特徴を述べる。正社員を募集したきっかけとしては〔長期的視点での人材確保・育成〕と答える企業や、採用活動を「若年者に限定した」と答える企業が多い。全体に応募条件を厳しく設定する傾向があり、学歴は〔大学・大学院卒以上〕、応募可能年齢に上限を設ける、卒業後の経過期間は〔新卒者のみ〕とする傾向が高い。また〔就業経験がないこと〕を望む割合と〔あることが条件〕とする割合が共に高い。選考手法として〔筆記試験〕を実施する傾向が高く「Aさん」採用の決め手として〔筆記試験の成績がよい〕と答える企業も多い。選考全体を通して〔一般常識・教養・マナー〕〔協調性〕〔理解力・判断力〕〔行動力・実行力〕〔忍耐力〕〔創造力・企画力〕を重視する傾向がある。また採用時に〔後輩や部下の面倒をみる先輩・上司になってほしい〕と期待した企業が多く、採用後に〔歓迎会を開いた〕り、〔業務に直接には関連しないが必要な研修を実施した〕りと、手厚い受け入れ態勢を整えている企業が多い。その結果なのかどうかは検討の余地があるが〔退職〕した人が少ない。また、調査時点には〔採用当時と異なる内容の業務に従事している〕人が多い。

## 第4節 若年者雇用支援施策を用いて採用・訓練された若年者の行動特性の構造

最後に、「Aさん」の入社3ヶ月後と調査時点の行動特性の水準について述べる。本設問では10種類の行動特性を〔課題を見つけ出し、目標を持つ〕のように文章化して示し、若年正社員「Aさん」がその行動を「入社3ヶ月後にどの程度とることができ」たか、また「現在（調査時点）はどの程度でき」るのか、「常にできる」「大体できる」「できない」の三件法によって採用担当者に評価してもらった。本設問が用いたこれらの「行動特性」の指標の作成過程、および「Aさん」の採用・教育訓練に用いた支援施策ごとの違いについては第3章にて述べるため、本章では大まかな傾向のみを説明する。

### 1. 入社3ヶ月後の「行動特性」

はじめに、企業による若年者の行動特性に対する評価の全体像をみてみよう。第1-4-1図は、若年者雇用支援施策を用いて採用・教育訓練され、かつ入社から3ヶ月以上勤務した若年者1440名について、入社3ヶ月後時点の行動特性に対する評価を示したものである。

「常にできる」あるいは「大体できる」と評価された比率が5割を超える項目は〔最後までやりとげる〕〔考えるだけ、言うだけでなく、行動する〕〔自分を客観的に認識する〕である。特に〔最後までやりとげる〕は唯一「常にできる」が一割を超えている。これらは比較的多くの若年者が入社間もない時点においても一定程度行うことができた比較的難易度の低い行動といえる。

反対に、「常にできる」あるいは「大体できる」と評価された比率が5割に満たない項目は〔他者を説得して動かす〕〔目的達成のために周囲の人々や環境に働きかける〕〔具体的な方策を見つけて計画を立てる〕〔会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する〕である。特に〔他者を説得して動かす〕は7割近い若年者が「できない」と評価されている。これらの他者と関わりながら職務を遂行する行動は、若年社員にとって難易度が高いことが推察される。

同様のグラフを調査時点において在籍していた勤続者1064名のみについて作成した（第1-4-2図）。第1-4-1図と比較すると、無回答が大幅に減るため<sup>20</sup>、その他の選択肢すなわち「常にできる」「大体できる」「できない」それぞれの比率が全体に微増している。第1-4-2図について「常にできる」あるいは「大体できる」と評価された比率を項目間で比較すると、〔最後までやりとげる（82.6%）〕〔考えるだけ、言うだけでなく、行動する（69.8%）〕が突出して高く、反対に〔他者を説得して動かす（25.4%）〕が突出して低い。この分析結果は、第1-4-1図と合致する。このように一見したところ、調査時点までに

<sup>20</sup> 調査時点において本人が不在であることが回顧的な回答を難しくさせた可能性がある。

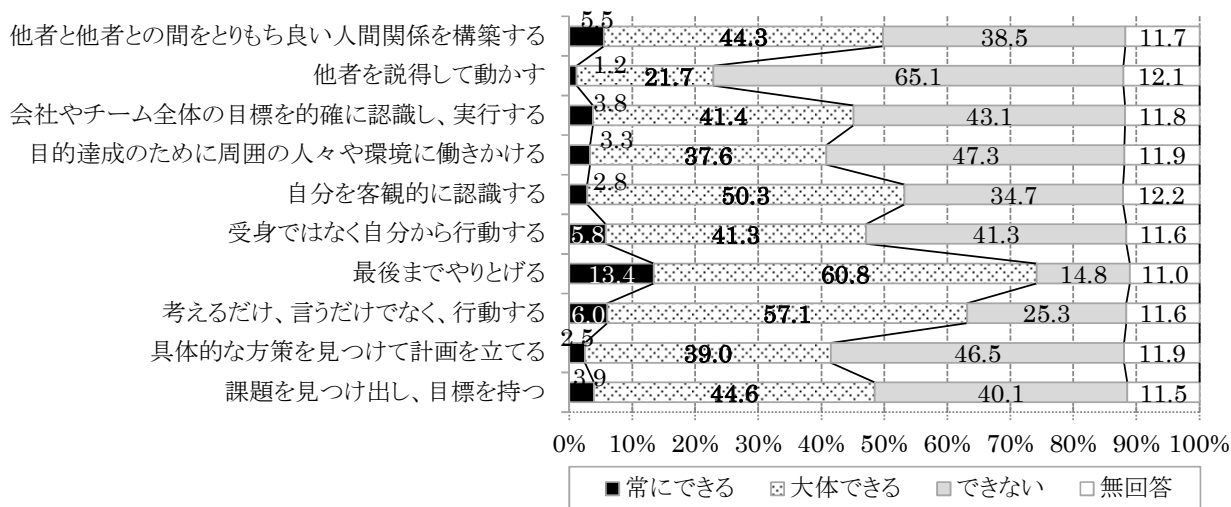
退職した人（以下「退職者」）を含めた場合と、調査時点まで勤め続けた人（以下「勤続者」）のみでみた場合とで、入社3ヶ月後の「行動特性」に対する評価に大きな違いはないようにみえる。しかし「退職者」と「勤続者」の入社3ヶ月後の就業行動に対する評価を10種類の行動特性項目ごとにクロス集計し、無回答を除き $\chi^2$ 二乗検定を行ったところ、〔考えるだけ、言うだけでなく、行動する〕〔最後までやりとげる〕〔自分を客観的に認識する〕について有意な結果が得られた（ $p < 0.05\%$ ）。いずれも退職者は勤続者より「大体できる」の比率が低く「できない」の比率が高い。これら3項目は第1-4-1図において、「常にできる」あるいは「大体できる」と評価された比率が高い項目である。以上の結果は、比較的難易度の低い就業行動がとれなかった人が早期離職した可能性を示唆する。一方で、回答者（採用担当者）にとって早期離職という不利益をもたらした人物に対して、回顧的に低い評価が下された可能性も否めない。また「最後までやりとげる」という項目については、調査時点まで退職せず勤め続けたという事実が評価に正の影響を及ぼしている可能性もある。

## 2. 入社3ヶ月後から調査時点にかけての「行動特性」の変化

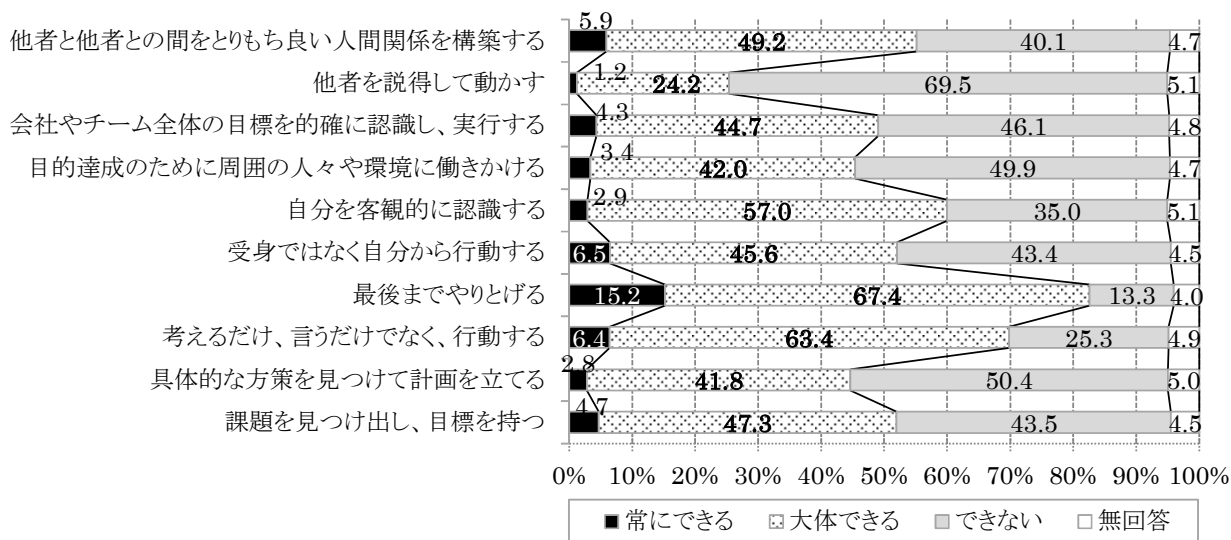
次に、調査時点まで勤続していた1064名の行動特性について、調査時点における評価を第1-4-3図に示した。入社3ヶ月後における評価（第1-4-2図）と比較するといずれの項目も「常にできる」の比率が高く、「できない」の比率が低くなっている。すべての項目について、入社3ヶ月後における評価と調査時点における評価とのクロス集計を行い、無回答を除いてカイ二乗検定を行ったところ、全ての項目で有意な結果が得られた。また「常にできる」あるいは「大体できる」と評価された比率を項目間で比較すると、〔最後までやりとげる（92.9%）〕と〔考えるだけ、言うだけでなく、行動する（89.2%）〕が突出して高く、〔他者を説得して動かす（56.7%）〕が突出して低い傾向は入社3ヶ月後と同様である。以上は、若年社員の就業行動の水準が、入社3ヶ月後から調査時点までに全体的に底上げされたことを意味する。



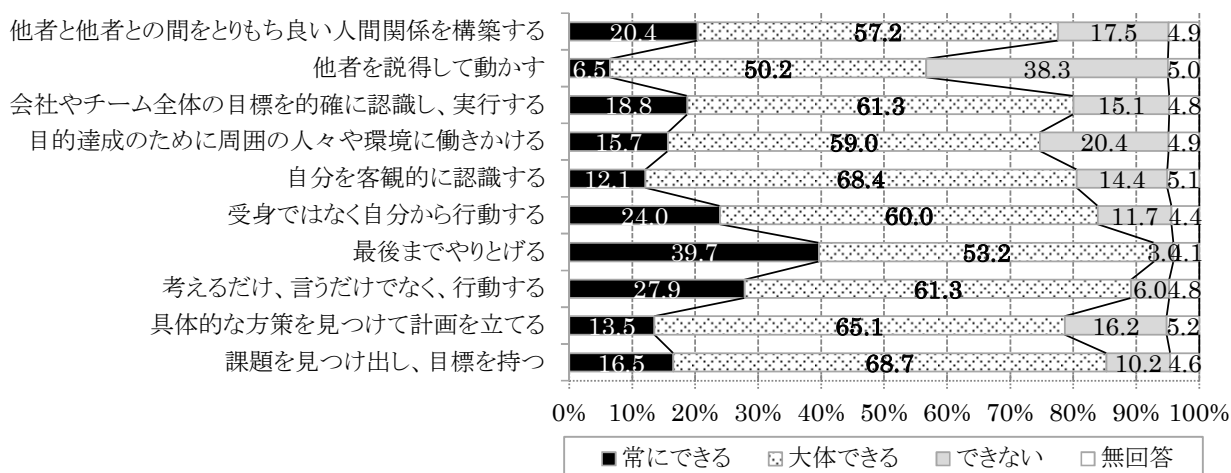
第1-4-1図 入社3ヶ月後の「行動特性」の水準（全体 N=1440）



第1-4-2図 入社3ヶ月後の「行動特性」の水準（調査時点在籍者のみ N=1064）



第1-4-3図 調査時点の「行動特性」の水準（調査時点在籍者のみ N=1064）



第1-4-4表 行動特性に対する評価の変化  
(入社3ヶ月後→調査時点。調査時点在籍者のみ)

	上昇②	上昇①		変化なし	下降①		下降②	N
	「できない」 →「常にできる」	「大体できる」 →「常にできる」	「できない」 →「大体できる」	同一評価	「常にできる」 →「大体できる」	「大体できる」 →「できない」	「常にできる」 →「できない」	
課題を見つけ出し、目標を持つ	1.5%	11.3%	34.2%	52.4%	0.2%	0.4%	—	997
具体的な方策を見つけて計画を立てる	1.8%	9.6%	34.7%	53.6%	0.1%	0.2%	—	989
考えるだけ、言うだけでなく、行動する	1.3%	21.6%	19.5%	57.0%	0.2%	0.2%	0.1%	994
最後までやりとげる	1.0%	25.1%	10.2%	62.9%	0.5%	0.3%	—	1002
受け身ではなく自分から行動する	2.0%	16.8%	32.1%	48.4%	0.4%	0.3%	—	998
自分を客観的に認識する	0.7%	9.4%	21.8%	67.4%	0.1%	0.6%	—	992
目的達成のために周囲の人々や環境に働きかける	2.1%	11.0%	29.5%	57.0%	0.2%	0.2%	—	995
会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	2.6%	12.6%	31.0%	53.3%	0.1%	0.4%	—	993
他者を説得して動かす	1.5%	4.1%	31.9%	62.4%	0.0%	0.1%	—	992
他者と他者との間をとりもち 良い人間関係を構築する	2.0%	13.5%	22.6%	61.3%	0.1%	0.5%	—	994

さらに、入社3ヶ月後の行動をどのように評価された人が、調査時点ではどのように評価されたのか、変化のパターンを7パターンに分類し、各パターンに該当する人の比率を項目別に算出した（第1-4-4表）。全体的な傾向をみると、いずれの項目も、「下降」した比率は3パターンを合計しても1%に満たない。また、「上昇」の3パターンのうち「できない」から「常にできる」へ変化した人は最大でも2.6%とごくわずかであり、「大体できる」から「常にできる」へ、あるいは「できない」から「大体できる」へ1段階上昇した人が両パターン合計して3～5割である。またいずれの項目も「変化なし」の比率が最も高く、「受け身ではなく自分から行動する（48.4%）」以外は過半数を超えている。すなわち、調査時点まで退職することなく勤続できるような人は、能力水準が下がることはめったに無く、入社3ヶ月時点と変わらないかやや向上するケースが一般的といえる。また、若年社員の調査対象企業への在籍期間は最短で3ヶ月強、最長で3年間だが、「できない」から「常にできる」へといった急激な向上を示した人はごくわずかであり、短期間に職務行動の水準が飛躍的に高くなるケースは極めて稀なことだといえる。

更に、各項目の変化パターンを比較することで、どのような行動特性が「伸びやすく」、どのような行動特性が「伸びにくい」のかをみていこう。ただし本調査では行動特性の水準を3段階で評価してもらっているため、入社3ヶ月後の評価が「常にできる」であった人については、実際には調査時点までにその水準が更に上昇していたとしても、それ以上高い評価を与えることができない。したがって、分析結果を考察する際には、入社3ヶ月後における「常にできる」の比率の影響を加味する必要がある。

以上を踏まえた上で分析結果をみると、評価が上昇した比率（3パターン計）が唯一5割を超えたのは〔受け身ではなく自分から行動する（50.9%）〕のみである。この項目の入社3ヶ月後における「常にできる」の比率は5.8%とわずかである。したがってこの項目は、他と比べて実際の就業を通じて伸びる傾向が高い行動特性だと言って良いだろう。反対に評価が

上昇した比率が4割を下回ったのは、〔最後までやりとげる（36.3%）〕〔自分を客観的に認識する（31.9%）〕〔他者を説得して動かす（37.5%）〕〔他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する（38.1%）〕の4項目である。これらのうち〔最後までやりとげる〕は入社3ヶ月後における「常にできる」の比率が突出して高い。そのため、実際には入社3ヶ月後に既に高い水準の行動を示しており、さらに調査時点までにより高い水準へ達していた人が「常にできる」の中に潜在している可能性が否めない。一方〔他者を説得して動かす〕は、入社3ヶ月後においても調査時点においても「できない」の比率が突出して高いことから、難易度が高いため評価が上昇しなかったのだと推察される。〔自分を客観的に認識する〕と〔他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する〕はいずれも入社3ヶ月後における「常にできる」の比率は小さく、両時点における「できない」の比率も中程度であることから、難易度は中程度だが水準が上昇しにくい行動特性だと考えられる。

## 第2章 多様な若年者のキャリア形成に繋がる雇用機会の拡大をめざして

### 第1節 はじめに

#### 1. 問題と背景

若年者の雇用状況を安定させそのキャリアを発展させることは、若年者本人のみならず社会全体にとっても火急の課題である。日本企業においては新卒一括採用の慣行が根強く、就業経験に乏しい若年者の雇用機会は最終学歴卒業時に限定されてきた。未就職のまま卒業してしまった「既卒者」たちは、中途採用（即戦力採用）枠の求人を経験豊富な転職希望者達と争うことになるが、実務経験が乏しいため採用への道りは険しい。そのため多くの既卒者が、実務経験をそれほど求められない簡易な仕事に就くことになるが、その多くは非正社員としての仕事である。一方、企業による従業員に対する教育訓練の実施状況は、その雇用形態と採用枠組によって大きく異なる。厚生労働省の「平成21年若年者雇用実態調査」によれば、「長期的な教育訓練等で人材を育成」する方針であると答えた事業所の割合は、新卒採用された正社員の場合は46.4%にのぼるのに対し、中途採用の正社員の場合は33.2%にとどまる。さらに非正社員の場合は18.6%に過ぎない。従来の「新卒採用」の枠組に入れなかった若年者は、安定的な生活を送ることができる雇用の機会に恵まれないだけでなく、能力開発の面でも長期的に不利な立場におかれる。こうした現状を放置することは社会にとっても、社会保障制度の存続や将来の中核人材の育成の面において大きな不利益をもたらす。この問題を解決するためには、新卒一括採用制度の見直しや、労働市場の適正化など様々な長期的課題を解決していく必要がある。それらと並行して短期的課題としては、あらゆる雇用状況にある若年者に対して、安定的な生活ができる雇用状況のもと、就業を通じて自身の能力を高めていけるような雇用の機会を作り出す必要があるだろう。以上の問題意識に基づき、本章では、「あらゆる雇用状況にある若年者の『キャリア形成』に繋がる雇用機会」を提供した企業の特徴と、こうした雇用機会の創出に若年者雇用支援施策が果たした役割について明らかにしたい。

本章の課題を検討するためには、まずは「あらゆる雇用状況にある若年者の『キャリア形成』に繋がる雇用機会」とは何か定義する必要があるだろう。まずは何よりも、若年者が腰を据えて自身のキャリアを形成していくために最低限必要な生活水準の保障が求められる。すなわち、若年者が安定した生活を送ることができるような雇用形態であることが大前提である。しかし、本調査では「正社員」への募集採用活動についてのみ尋ねているため、雇用形態について比較を行うことはできない。したがって本章では、雇用形態が比較的安定的なものであることを前提として、さらに必要とされる「あらゆる雇用状況にある若年者の『キ

キャリア形成』に繋がる雇用機会」の条件を次のように定義したい<sup>21</sup>。

第一の条件は、「長期的な人材の確保・育成」を目的とする求人であることである。就業経験の乏しい若年者が「一人前」の職業人として自立するまでにはある程度の時間を要する。雇用側が長期的な育成を視野に入れて採用することが望ましい。第二の条件として、採用選考の場において「実務経験」が重視されないことである。冒頭で述べたとおり、今日の若年者は、「新卒採用」の枠組に乗り卒業と同時に正社員として就職する以外にも多様なライフコースを歩んでおり、失業中の者もいれば非正規雇用者として働く者もいる。したがって、どのような状況にある若年者であっても評価の俎上に乗ることが可能な雇用機会である必要がある。

## 2. 分析方法

以上を踏まえて本章では、以下の3つの課題にとりくむ。まず、①「長期的な人材の確保・育成」を目的に若年者を募集した企業の特徴を明らかにする。②同様に採用選考時に「実務経験」を重視せずに若年者を採用した企業の特徴を明らかにする。③さらに、募集目的が「長期的な人材の確保・育成」であったことや、若年者雇用支援施策を利用したことが、採用選考時に「実務経験」を重視する傾向にどのような影響をもっているのかを明らかにする。これらの分析の結果は、求人企業に対してどのような施策を打ち出すことが、就業経験の乏しい若年者であっても評価の対象となりうる応募可能な優良な雇用機会の拡大につながるのかという政策課題に対して、重要な示唆を与えることができるだろう。

なお本章の分析に用いるデータは次のような制約をもつ。本調査では回答企業に、第2-1-1表に示す10種類の若年者雇用支援施策のうち一つ以上を用いて、過去3年以内に採用または訓練した若年正社員（トライアル雇用期間中の社員を含む）を一名任意で選んでもらった。その結果、上記の条件に該当する若年者（以下「Aさん」）がいると答えた企業は1489社であった。これらの企業に対して、Aさんの募集・採用活動のプロセス、応募条件、採用選考の方法や重視点などを回答してもらおうと同時に、入社後の処遇や業務内容などについても回答してもらった。本章では、この「Aさん」が結果的に採用された、正社員募集・採用活動について分析を行う。したがって本章が明らかにした結果は、序章で示した「Aさん」の偏りを考慮して解釈される必要がある。

また、以下の分析において業種、採用職種を独立変数として用いる際には、クロス集計を実施した際に期待度数が5未満となったカテゴリをすべて「その他」として一括りにしている。また各種検定における有意水準は但し書きが無い限り5%に設定した。

<sup>21</sup> なお、昨今「正社員」という名称であっても実際には非正規雇用とあまり変わらない待遇で働く労働者の存在が注目されている。したがって単に「正社員」としての求人であるだけでは十分ではなく、実質的に若年者が安定した生活を送ることができるような条件を満たす必要がある。ただし本調査では詳細な労働条件を尋ねる質問項目を設けていないため、便宜上「安定的な雇用」であることの指標として「正社員（トライアル雇用期間中の社員を含む）」としての採用であることを用いている。実質的な意味で「安定的な雇用」と呼べる条件とは何かという問題については稿を改めて議論する必要がある。

第2-1-1表 任意の若年者「Aさん」の採用・教育に活用した若年者雇用支援施策の選択肢

- A) 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金※1
- B) 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金※1
- C) 試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）※1
- 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個別紹介※2
- F) ジョブ・カード制度を活用した雇成型訓練※2
- G) ジョブ・カードを採用選考時の応募書類として活用※2
- H) キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）※2
- I) ドリーム・マッチプロジェクトを通じた採用活動※2
- J) 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）※2

※1 「奨励金の利用を見込んだ求人票を出した」ことをもって「利用した」とみなす。実際に奨励金を受給したか否かは問わない。

※2 多変量解析に耐えないためクロス表の分析のみを行う

## 第2節 「長期的な人材の確保・育成」を目的に若年者を募集・採用した企業の特徴

### 1. 「長期的な人材の確保・育成」目的の求人と企業属性

本節では、「長期的な人材の確保・育成」を目的に若年者を募集した企業の特徴を明らかにする。本調査では「Aさん」を採用した際の募集・採用活動の契機を複数回答で尋ねている。その結果、〔長期的視点での人材確保・育成〕が793社（53.3%）、〔欠員の発生〕が611社（41.0%）、〔増員の要請〕が365社（24.5%）、〔その他〕が9社（0.6%）であった。複数回答の組み合わせをみると、最も多いパターンは〔長期的視点での人材確保・育成〕のみを挙げた546社（37.0%）で、次に〔欠員の発生〕のみが435社（29.5%）、〔増員の要請〕のみが223社（15.1%）、〔長期的視点での人材確保・育成〕と〔欠員の発生〕の組み合わせが125社（8.5%）と続く。

これらの契機のうち、知識・技能・経験等が不足しがちな若年者にとって、欠員補充あるいは増員要員としての働きを期待される求人は参入が難しい。一方、〔長期的視点での人材確保・育成〕を目的とする求人の中には、将来の伸びしろを評価してもらえる可能性が高い。本節ではこの「長期的な人材の確保・育成」を目的に若年者を募集・採用した企業の特徴を明らかにする。

はじめに、従業員規模、業種、採用職種、正社員採用方針別に〔長期的視点での人材確保・育成〕を目的とする求人の比率をみるためにクロス集計を行った（第2-2-1表～第2-2-4表）。いずれの表についても調整済み残差の検定によって有意な関連がみられたセル

を太字（調整済み残差が負の場合）と網掛（正の場合）で示した。また  $\chi^2$  二乗検定を行った結果を図表タイトル末尾に示した。

まず、従業員規模との関連をみていこう。 $\chi^2$  二乗検定の結果は有意ではなかった。調整済み残差の検定の結果は、唯一「0～4名」の企業において〔長期的視点での人材確保・育成〕を目的に採用活動を行う傾向が高いことがわかった。

第2-2-1表 従業員規模別〔長期的視点での人材確保・育成〕  
を目的とする求人比率（n.s.）

	〔長期的視点での人材確保・育成〕を 目的とする		全体
	目的とする	しない	
0～4名	8.2%	<b>5.1%</b>	6.8%
5～9名	14.2%	14.8%	14.5%
10～29名	31.7%	32.6%	32.1%
30～49名	15.4%	14.3%	14.9%
50～99名	13.5%	15.4%	14.4%
100名以上	17.0%	17.8%	17.4%
無回答	—	—	
計	100.0%	100.0%	100.0%
N	793	684	1477

次に業種との関連をみると、 $\chi^2$  二乗検定の結果、有意な関連がみられた。調整済み残差の検定を行ったところ、【建設】【情報通信】において〔長期的視点での人材確保・育成〕を目的とする採用活動を行う傾向が高く、反対に【医療・保健衛生・福祉】ではその傾向が低い。

第2-2-2表 業種別〔長期的視点での人材確保・育成〕  
を目的とする求人比率（ $p<0.001$ ）

	〔長期的視点での人材確保・育成〕を 目的とする		全体
	目的とする	しない	
建設	17.9%	<b>8.8%</b>	13.7%
製造	18.8%	20.2%	19.4%
情報・通信	6.6%	<b>2.2%</b>	4.5%
卸売・小売	15.3%	17.1%	16.1%
サービス	18.4%	18.3%	18.3%
医療・保健衛生・福祉	<b>13.7%</b>	23.4%	18.2%
その他	8.7%	9.1%	8.9%
無回答	0.6%	1.0%	0.8%
計	100.0%	100.0%	100.0%
N	793	684	1477

※その他＝鉱業、運輸、飲食・宿泊、金融・保険・証券、不動産、教育・学習支援、その他の業種

更に採用職種との関連をみると、 $\chi^2$  二乗検定の結果、有意な関連がみられた。調整済み残差の検定を行ったところ、【情報処理 (SE 等)】【技術職 (SE 以外)】【専門職 (福祉以外)】において〔長期的視点での人材確保・育成〕を目的とする採用活動を行う傾向が高く、反対に【事務職】ではその傾向が低い。

第2-2-3表 採用職種別〔長期的視点での人材確保・育成〕を目的とする求人比率 (p<0.001)

	〔長期的視点での人材確保・育成〕を		全体
	目的とする	しない	
事務職	7.8%	20.3%	13.6%
営業職	12.9%	11.0%	12.0%
生産工程・労務	19.4%	17.4%	18.5%
情報処理(SE等)	5.3%	1.0%	3.3%
技術職(SE以外)	16.0%	7.9%	12.3%
福祉・介護職	10.2%	13.3%	11.6%
サービス職(介護以外)	10.1%	12.7%	11.3%
専門職(福祉以外)	9.0%	6.0%	7.6%
その他	9.0%	10.4%	9.6%
無回答	0.4%	—	0.2%
計	100.0%	100.0%	100.0%
N	793	684	1477

※その他＝販売職、職種を指定せず採用、その他

最後に正社員採用方針との関連をみると、 $\chi^2$  二乗検定の結果、有意な関連がみられた。調整済み残差の検定を行ったところ、【新卒採用中心】の企業において〔長期的視点での人材確保・育成〕を目的とする採用活動を行う傾向が高く、反対に【中途採用中心】の企業ではその傾向が低い。

第2-2-4表 正社員採用方針別〔長期的視点での人材確保・育成〕を目的とする求人比率 (p<0.01)

	〔長期的視点での人材確保・育成〕を		全体
	目的とする	しない	
新卒採用中心	11.9%	7.5%	9.8%
比較的新卒採用中心	22.1%	20.6%	21.4%
比較的中途採用中心	39.1%	39.8%	39.4%
中途採用中心	25.5%	31.3%	28.2%
無回答	1.5%	0.9%	1.2%
計	100.0%	100.0%	100.0%
N	793	684	1477



## 2. 「長期的な人材の確保・育成」を目的とすることの規定要因の検討

ここまでみてきた各種の変数は、相互に関連しあっている可能性がある。そこで次に、「正社員を募集することになったきっかけ」として〔長期的視点での人材確保・育成〕を「目的とする」場合を1、「目的としない」場合を0とするダミー変数を従属変数としたロジスティック回帰分析を行う（第2-2-5表）。まずは上記でみてきた様々な要因を、企業属性（従業員規模・業種）、正社員採用方針、採用職種（以下「職種」）の順に投入する。従業員規模は外れ値（10000人以上の4ケース）を除いた上で対数変換し、その他の独立変数はダミー変数化する。

分析結果をみていこう。全モデルとも $\chi^2$ 二乗検定の結果は有意であり、「Aさん」採用時の正社員募集の目的が〔長期的視点での人材確保・育成〕であることを説明する有効なモデルといえる。また、独立変数を増やすほど疑似R二乗値が徐々に上昇しており説明力が増している。

個々の独立変数を複数のモデル間で比較してみよう。モデル1は〔従業員規模〕〔業種〕といった企業属性のみを投入したものであり、モデル2は〔正社員採用方針〕を追加投入したものである。両モデルを比較すると、いずれも従業員規模は有意ではなく、〔業種〕は【建設】【情報・通信】が正の、【医療・保健衛生・福祉】が負の効果を示す。回帰係数はいずれもモデル1より2の方が絶対値が小さい。すなわち、モデル1における〔業種〕の効果の一部は、〔正社員採用方針〕による効果（【新卒採用中心】は正、【中途採用中心】は負）であったと考えられる。

次にモデル1とモデル3を比較する。モデル3はモデル1に〔職種〕を追加したものであるが、飛躍的に疑似R二乗値が大きくなり、〔長期的視点での人材確保・育成〕目的の募集に対する〔職種〕の説明力の強さがうかがわれる。このモデル3において有意な独立変数は〔業種〕と〔職種〕である。まず〔職種〕については、【事務職】が負の、【情報処理（SE等）】【技術職（SE除く）】【専門職（福祉以外）】が正の効果をもつ。一方〔業種〕については、〔職種〕を追加投入したことによりモデル1では有意であった【建設】【情報通信】が有意ではなくなった。すなわち、モデル1における【建設】【情報通信】の効果は、【情報処理（SE等）】【技術職】【専門職】といった職種の効果であったと思われる。反対に【医療・保健衛生・福祉】については、〔職種〕を追加投入したことによって回帰係数の絶対値がむしろ大きくなった。おそらくモデル1において【医療・保健衛生・福祉】の〔長期的視点での人材確保・育成〕目的の募集に対する負の効果は、当該業種が多く雇用する【福祉・介護職】の正の効果と相殺されていたのが、モデル3において〔職種〕が追加投入されたことにより、【医療・保健衛生・福祉】独自の負の効果が明確に現れたのではないかと思われる。

最後に、モデル4をみてみよう。まずモデル3と比較する。〔従業員規模〕〔業種〕〔職種〕の効果は、【医療・保健衛生・福祉】【事務職】が負の、【情報処理（SE等）】【技術職（SE以

第2-2-5表 [長期的視点での人材確保・育成] を目的とする募集の実施を規定する要因についてのロジスティック回帰分析

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	B	p	B	p	B	p	B	p
従業員規模log	.018		-.032		.033		-.025	
[業種ダミー ref:その他の業種]	Exp(B)	1.018	Exp(B)	0.968	Exp(B)	1.033	Exp(B)	0.976
建設	.758	**	.753	**	.446		.434	
製造	-.033		-.062		-.236		-.273	
情報・通信	1.136	**	1.104	**	.488		.511	
卸売・小売	-.073		-.100		-.071		-.105	
サービス	.045		.013		.023		-.008	
医療・保健衛生・福祉	-.525	*	-.516	*	-.732	**	-.747	**
[職種ダミー ref:その他の職種]	Exp(B)	0.592	Exp(B)	0.597	Exp(B)	0.481	Exp(B)	0.474
事務								
営業					-.738	**	-.757	**
生産工程・労務					.271		.283	
情報処理(SE等)					.283		.298	
技術職(SE以外)					1.370	**	1.272	*
福祉・介護職					.736	**	.730	**
サービス職(介護以外)					.491		.508	
専門職(福祉以外)					-.041		-.054	
[正社員採用方針ダミー ref:比較的新卒・比較的中途]					.561	*	.546	*
新卒採用中心			.448	*	1.566		.451	*
中途採用中心			-.257	*	0.773		-.302	*
定数	0.081		0.192		1.211		0.139	
-2 対数尤度	1950.501		1915.839		1883.608		1849.630	
X <sup>2</sup>	61.465	***	73.475	***	124.619	***	135.922	***
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗	.055		.066		.110		.121	
N	1457		1440		1454		1437	

\*\*\* p&lt;0.001 \*\* p&lt;0.01 \*p&lt;0.05

外)】【専門職】が正の有意な効果を持つ点はモデル3と同一である。【医療・保健衛生・福祉】【事務職】の回帰係数の絶対値がやや増している。次に〔正社員採用方針〕についてモデル2と比較すると、【新卒採用】が正、【中途採用】が負の有意な効果を持つ点はモデル2と同一だが、両変数ともに回帰係数の絶対値が増している。モデル4内の有意な効果を示した独立変数どうしを比較すると、最も強い効果を持つのは【情報処理(SE等)(+)】であり他に抜きんでている。次に【事務職(-)】【医療・保健衛生・福祉(-)】【技術職(SE等)(+)】が同程度、その後は【専門職(福祉以外)(+)】【新卒採用中心(+)]【中途採用中心(-)]と続く。

### 3. 考察

本章の分析の結果、長期的視点での人材確保・育成を目的とする正社員募集・採用活動は、求人企業の正社員採用方針が新卒採用中心である場合や、情報処理の仕事やその他の技術職、福祉以外の専門職への求人を出す場合に多く発生していることが分かった。反対に、事務職への求人を出す場合や、求人企業の業種が医療・保険衛生・福祉業の場合、正社員採用方針が中途採用の場合には、欠員の発生や増員の要請など他の契機による募集活動が行われる傾向が高い。

実際に、本調査において、医療・保険衛生・福祉業は、「Aさん」を採用することになった正社員募集・採用活動のきっかけとして、【増員の要請】を挙げた比率(30.1%)も、【欠員の発生】を挙げた比率(51.7%)も、全ての業種の中で最大であった。社会の高齢化が進む中、特に福祉業界は恒常的な人手不足に悩まされている。そうした環境下では即戦力を求めざるをえず、長期的な視点で若年者を育成することは難しいのかもしれない。

一方で、〔長期的視点での人材確保・育成〕を目的とする募集活動を規定する要因としては、企業属性や正社員採用方針の効果を統制してもなお、採用職種の効果最も大きいことが明らかになった。知識社会化が進む中、OA化による情報機器の導入により事務職の業務は簡易化が進んでいる。高度な知識や技能を必要としない職種ならば、未経験者を採用し短期的な訓練を行うだけで実務を担当させることも可能だろう。したがって、雇用側に従業員を長期的に育成することへの誘引は働きにくい。一方で、専門職・技術職といった高度な知識や技能を扱う職種への採用は、他社で豊かな経験を積んだ者を即戦力として雇用するか、潜在能力の高い若年者を長期的に育成するかいずれかの選択になる。しかし変化の激しい現代社会では、職務に必要とされる知識が日々更新されていくため、たとえ即戦力となりうる実務経験を雇用したとしても継続的な教育訓練が必要である。このことは若年求職者の側からみれば、長期的な育成を前提とする雇用を獲得できる可能性は、業務の簡易化が進む事務職よりも、高度な知識や技能を要求される技術職や専門職においてより高いということである。しかしこれらの職種に就くためには、高い学歴と職業に関連した専門性の高い教育を受けていることが必要である<sup>22</sup>。学歴の点で不利な立場にある若年者や在学中に専門的な知識・技

<sup>22</sup> 総務省統計局の「平成24年就業構造基本調査」より15~34歳の正規雇用者(在学中の者を除く)に占める最終学歴のシェアを職種別に比較すると、全職種では高校34.6%、短大・高専・専門学校19.1%、大学・大

能を学ぶ機会がなかった若年者に学び直しの機会を提供すると同時に、その取得した知識・技能が正当に評価される社会的な仕組みを作り出す必要がある。それと同時に、企業内教育を期待できない仕事に就いた若者が、自らの能力開発（更には企業横断的なキャリア形成）のために活用できる社会的インフラをより一層整備していくべきだろう。

### 第3節 採用選考時に実務経験を重視しない企業の特徴

#### 1. 実務経験の重視傾向と企業属性

冒頭で述べたとおり、若年者のライフコースは多様化しており、なかには職業に関する知識や技能を身につける機会に恵まれない者も少なくない。そうした若者たちは、採用選考の際に「実務経験」ではなく「将来の訓練可能性」を重視するような求人であれば、そもそも評価の俎上にのることすら叶わない。そうした「実務経験」を問われない雇用を多様な若年者に提供するため、政府は様々な若年者雇用支援施策を打ち出してきた。そこで以下の第3節と第4節では、採用選考時に「実務経験」を重視せずに若年者を採用した企業の特徴と、若年者雇用支援施策が果たした役割について検討したい。

まず第2節では、採用選考時に「実務経験」を重視せずに若年者を採用した企業の特徴を明らかにする。本調査の回答企業のうち「Aさん」の「採用選考時の重視点」として「実務経験」を「重視した」企業は188社（12.8%）、「重視しなかった」企業は1277社（86.0%）であった（無回答3社）。本調査が採り上げた若年者雇用支援施策の多くは、主に就職が決まらないまま卒業した若年者や、知識・技能・経験などの点で不利な立場にある若年者を支援するためのものである。したがってこれらの支援施策を活用して採用・教育された若者（Aさん）を選考するに際して、実務経験を重視しなかったケースが大半を占めることは当然のことである。

これらの企業はどのような特徴を持つのだろうか。まずは企業属性や採用職種ごとの特徴をみていこう。第2-3-1表～第2-3-3表に採用選考時に実務経験を重視する（しない）企業全体における、従業員規模、業種、採用職種の分布を示した。いずれの表についても調整済み残差の検定によって有意な関連がみられたセルを太字（調整済み残差が負の場合）と網掛（正の場合）で示した。また、無回答を除いた上で $\chi^2$ 二乗検定を行った結果を図表タイトル末尾に示した。

---

学院42.8%であるのに対し、専門的・技術的職業では高校8.3%、短大・高専・専門学校31.3%、大学・大学院59.8%と大きな違いがある。また、文部科学省の「平成25年度学校基本調査」より当年度に大学を卒業した就職者のうち「専門的・技術的職業」に就いた人の割合を学科別に比較すると、教育内容の職業的レリヴェンスが高い（日本労働研究機構2001）とされる保健（91.3%）や教育（64.2%）、工学（74.0%）では高く、学生数が多い人文科学（12.6%）や社会科学（9.1%）では低い。高卒についても、看護（59.3%）福祉（27.2%）工業（10.2%）では高く、最も生徒数の多い普通科ではわずか3.3%である。

第2-3-1表 従業員規模別にみた実務経験の重視有無 (n.s.)

	採用選考全体を通して実務経験を		全体
	重視せず	重視した	
0～4名	6.8%	7.4%	6.9%
5～9名	14.0%	17.6%	14.4%
10～29名	32.6%	27.1%	31.9%
30～49名	14.8%	16.5%	15.0%
50～99名	14.6%	13.3%	14.4%
100名以上	17.3%	18.1%	17.4%
無回答	—	—	—
計	100.0%	100.0%	100.0%
N	1281	188	1469

第2-3-2表 業種別にみた実務経験の重視有無 (n.s.)

	採用選考全体を通して実務経験を		全体
	重視せず	重視した	
建設	13.7%	14.4%	13.8%
製造	19.8%	18.1%	19.5%
情報・通信	4.4%	4.8%	4.5%
卸売・小売	16.9%	11.2%	16.1%
サービス	17.9%	21.8%	18.4%
医療・保健衛生・福祉	17.6%	21.8%	18.1%
その他	9.1%	6.4%	8.8%
無回答	0.7%	1.6%	0.8%
計	100.0%	100.0%	100.0%
N	1281	188	1469

※その他＝鉱業、運輸、飲食・宿泊、金融・保険・証券、不動産、教育・学習支援、その他の業種。

第2-3-3表 採用職種別にみた実務経験の重視有無 (n.s.)

	採用選考全体を通して実務経験を		全体
	重視せず	重視した	
事務職	13.9%	10.6%	13.5%
営業職	12.9%	5.9%	12.0%
生産工程・労務	18.3%	20.7%	18.6%
情報処理(SE等)	3.1%	4.8%	3.3%
技術職(SE以外)	12.0%	13.8%	12.3%
福祉・介護職	11.1%	14.9%	11.6%
サービス職(介護以外)	11.2%	11.2%	11.2%
専門職(福祉以外)	7.4%	8.5%	7.6%
その他	9.7%	9.6%	9.7%
無回答	0.4%	—	0.3%
計	100.0%	100.0%	100.0%
N	1281	188	1469

※その他＝販売職、職種を指定せず採用、その他の職種。

分析の結果、いずれの企業属性についても有意な関連はほぼみられなかった。χ<sup>2</sup> 二乗検定の結果はすべて有意ではなく、調整済み残差の検定の結果は唯一「営業職」への採用において「実務経験」が重視されない傾向がみられたのみであった。

## 2. 実務経験の重視傾向と募集・採用プロセス

次に、同様の分析手法によって、正社員採用方針と、「Aさん」を採用することになった正社員募集・採用活動を始めた契機との関連をみてみよう。まず、正社員採用方針とのクロス集計を行ったところ、カイ二乗検定の結果は有意であった。調整済み残差の検定を行った結果、【新卒採用中心】企業は選考時に「実務経験」を重視しない傾向が高く、【中途採用中心】企業は反対に重視する傾向が高い。【比較的新卒採用中心】【比較的中途採用中心】の企業は上記2カテゴリの中間的な位置づけとなる。

第2-3-4表 正社員採用方針別にみた実務経験の重視有無 (p<0.01)

	採用選考全体を通して実務経験を		全体
	重視せず	重視した	
新卒採用中心	10.3%	4.8%	9.6%
比較的新卒採用中心	22.2%	16.0%	21.4%
比較的中途採用中心	39.3%	41.0%	39.5%
中途採用中心	27.0%	36.7%	28.3%
無回答	1.2%	1.6%	1.3%
計	100.0%	100.0%	100.0%
N	1281	188	1469

次に、正社員を募集することになったきっかけとの関連をみてみよう。前節において、〔新卒採用中心〕の企業が〔長期的視点での人材確保・育成〕のために募集を行う傾向が確認できたことから、〔長期的視点での人材確保・育成〕のために募集を行った企業ほど実務経験を重視しないことが予想される。ところが実際に募集の契機とのクロス集計を行ったところ(第2-3-5表～第2-3-7表)、〔欠員の発生〕および〔長期的視点での人材確保・育成〕を契機に正社員を募集したことは、選考時に実務経験を重視する傾向と有意な関連はまったくみられなかった。一方、〔増員の要請〕を契機に正社員の募集を行った場合、採用選考時に実務経験を重視する傾向が高い。

以上より、ある特定の若年者を正社員へ採用した際の募集・採用活動において、採用選考全体を通して〔実務経験〕を重視したか否かは、その企業の属性や採用職種とは関係なく、その企業の正社員採用方針が新卒採用中心なのか中途採用なのか、またその求人について正社員の募集を始めた契機が〔増員への要請〕なのかそうではないのか、にかかっていることが明らかになった。すなわち、新卒採用中心の正社員採用方針をとる企業が、「増員の要請」

第2-3-5表 募集の契機（欠員の発生）別にみた実務経験の重視有無（n.s.）

	採用選考全体を通して実務経験を		全体
	重視せず	重視した	
欠員の発生	40.6%	45.7%	41.3%
該当なし	59.1%	54.3%	58.5%
無回答	0.3%	—	0.3%
計	100.0%	100.0%	100.0%
N	1281	188	1469

第2-3-6表 募集の契機（増員の要請）別にみた実務経験の重視有無（p&lt;0.05）

	採用選考全体を通して実務経験を		全体
	重視せず	重視した	
増員の要請があった	23.7%	<b>30.9%</b>	24.6%
該当なし	<b>76.0%</b>	69.1%	75.1%
無回答	0.3%	—	0.3%
計	100.0%	100.0%	100.0%
N	1281	188	1469

第2-3-7表 募集の契機（長期的視点での人材確保・育成）別にみた実務経験の重視有無（n.s.）

	採用選考全体を通して実務経験を		全体
	重視せず	重視した	
長期的視点での人材確保・育成	54.1%	49.5%	53.5%
該当なし	45.6%	50.5%	46.2%
無回答	0.3%	—	0.3%
計	100.0%	100.0%	100.0%
N	1281	188	1469

以外のきっかけにより出した求人においては、採用選考時に実務経験を重視しない傾向が高い可能性が示唆された。

この結果をどう解釈すればよいだろうか。企業にとって正社員の増員は、経営規模を拡大させると共に人的コストも拡大させる行為である。そうしたいわゆる「勝負」の時には、より即戦力になりうる実務経験をもつ人を指向するのかもしれない。しかしこの「即戦力が必要だから実務経験を重視する」という論理が正しいならば、[欠員の発生]を契機とする場合にも「実務経験」を重視する傾向が高くなるはずである。しかし実際には[欠員の発生]との間にはそのような傾向はみられなかった。またこの論理が正しいならば、即戦力とは対照的な[長期的視点での人材確保・育成]を目的に募集を行った場合には「実務経験」を重視しない傾向が高くなってもおかしくはない。しかし実際にはそのような傾向はみられなかつ

た。一つの可能性としては、例えば〔長期的視点での人材確保・育成〕かつ〔増員の要請〕を契機とするような複合的なケースがお互いの効果を相殺してしまったり、他の変数を媒介して効果がもたらされたりしたことが考えられる。そこで次の節では、これまでみてきた要因の相互の関係性を統制した上で、実務経験の重視傾向を規定する要因を検証するために、多変量解析の手法を用いた分析を行う。

## 第4節 採用選考時に「実務経験」を重視する傾向の規定要因

### 1. 分析の手順

本節では、募集目的が「長期的な人材の確保・育成」であったことや、若年者雇用支援施策を利用したことが、採用選考時に「実務経験」を重視する傾向にどのような影響をもっているのかを明らかにする。具体的には、「採用選考時に実務経験を重視した」を1、「重視しなかった」を0とするダミー変数を従属変数としたロジスティック回帰分析を行う。まずは上記でみてきた様々な要因を、企業属性（従業員規模・業種）および採用職種、正社員採用方針、募集の契機の順に投入する。その際、従業員規模については外れ値（10000人以上の4ケース）を除いた上で対数変換し、その他の独立変数はダミー変数化する。これまでの分析結果からは、企業属性は効果を持たず、増員の要請を契機とする募集であったことが実務経験を重視する傾向を高め、新卒採用中心の正社員採用方針をもつ企業による求人が、実務経験を重視する傾向を弱めることが予想される。

さらに以下では、結果的にAさんを採用することになった正社員募集・採用活動において用いられた若年者雇用支援施策の影響も検討する。本調査が採り上げた若年者雇用支援施策の対象者は多様である。主に進路未決定の新卒者および卒業後3年以内の既卒者を対象とする〔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〕、「卒業後3年以内の既卒者（平成23年2月～3月末は最終学年の学生も含む）」を採用することが受給条件である〔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〕、主に新卒者を対象とする〔ドリーム・マッチプロジェクト〕〔新卒者就職応援プロジェクト〕、新卒者に限らず知識・技能・経験等の点で不利な立場の人を対象とする〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕〔ジョブ・カードを採用選考時の応募書類として活用〕〔試行雇用奨励金〕。これらは実務経験の重視傾向に対して負の効果をもつはずである。しかし〔ハローワーク主催の就職面接会等〕や〔キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）〕は様々なタイプの求職者や従業員を対象とするものであるため、それらがもたらす影響は未知数である。これらの施策の中から、以下の分析では多変量解析に耐えうるケース数をもつ〔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〕



〔ハローワーク主催の就職面接会等〕をダミー変数化して投入する。したがって制度に関する効果を読み解く際には、上記4つ以外の施策のみを一つ以上利用した場合と比べて、各変数がどのような効果をもつのかを解釈することになる。

## 2. 若年者雇用支援施策の影響を分析するにあたっての注意点

求人企業は様々な若年者雇用支援施策を組み合わせる活用することがある。実際に、第2-1-1表に示した若年者雇用支援施策のうち本調査の回答企業が「Aさん」の採用・訓練に用いた施策の数の平均は1.29 (S.D.0.64)であった。したがって若年者雇用支援施策の効果を検証する際には、相互の影響を統制するために同時投入する必要がある。「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」「3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」「試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」といった採用奨励金については一人の採用に対して一つの奨励金しか受給できないが、本調査では、各種奨励金を「利用した」とは「利用を見込んだ求人票を出した」と定義しており<sup>23</sup>、実際に奨励金を受給したか否かは問わない。したがって複数の奨励金制度の変数を同時に投入することは可能である。

したがって(「Aさん」の採用)についても奨励金を「用いた」という回答は、『「Aさん」の採用に際してその奨励金を受給した』ことを意味するのではなく、『「Aさん」を結果的に採用することになった求人票に、その奨励金を利用可能である旨を記載した』ことを意味する。そのため、本調査で奨励金の効果等について分析する際には、「(結果的に「Aさん」を採用することになった)求人活動において当該奨励金を利用する意志をもっていた」ことの効果を確認することになる。ただし、「求人票に当該奨励金の利用が可能である旨を記載した」ケースの中には、実際に「Aさんの採用にあたって当該奨励金を受給した」ケースも含まれる。

## 3. 分析結果

以上を踏まえて分析結果をみていこう(第2-4-1表)。モデル1は〔従業員規模(対数変換後のもの)〕〔業種〕〔採用職種〕といった客観的な条件のみを投入したものであり、モデル2は〔正社員採用方針〕を追加投入したものである。しかしいずれも $\chi^2$ 乗検定の結果は有意ではなく、「実務経験」を重視する傾向を説明することができるモデルとはいえない。

次のモデル3ではさらに〔募集の契機〕を投入した。ここにきてカイ二乗検定の結果が有意となり実務経験を重視する傾向に対する有効なモデルを得ることができた。ただし擬似R

<sup>23</sup> このように定義した理由は、各種採用奨励金を利用することを前提に募集活動や採用選考を行ったが、結果的には奨励金の適用条件を備えた人の応募が得られなかったケースや、応募はあったが採用には至らなかったケースを捕捉できるように、調査票を設計したためである。

第2-4-1表 実務経験の重視傾向を規定する要因についてのロジスティック回帰分析（従属変数：重視する＝1、重視しない＝0）

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	B	p	B	p	B	p	B	p
従業員規模log								
[業種ダミー ref:他の業種]								
建設	.200	1.222	.230	1.258	.244	1.277	.194	1.214
製造	.003	1.003	.036	1.036	.022	1.022	.028	1.028
情報・通信	.162	1.175	.161	1.174	.188	1.207	.206	1.229
卸売・小売	.023	1.023	.084	1.087	.109	1.116	.110	1.116
サービス	.415	1.515	.460	1.584	.450	1.568	.535	1.708
医療・保健衛生・福祉	.373	1.452	.382	1.466	.346	1.413	.381	1.464
[職種ダミー ref:その他の職種]								
事務	-.199	.819	-.205	.814	-.196	.822	-.186	.831
営業	-.718	.488	-.726	.484	-.716	.489	-.686	.503
生産工程・労務	.282	1.326	.255	1.290	.299	1.348	.294	1.342
情報処理(SE等)	.348	1.416	.491	1.633	.547	1.727	.587	1.798
技術職(SE以外)	.246	1.279	.258	1.294	.307	1.359	.366	1.442
福祉・介護職	.179	1.196	.123	1.131	.150	1.162	.119	1.126
サービス職(介護以外)	-.093	.911	-.106	.900	-.078	.925	-.099	.906
専門職(福祉以外)	.081	1.085	.110	1.116	.166	1.181	.199	1.220
[正社員採用方針ダミー ref:比較的新卒・比較的中途]								
新卒採用中心	-.657	0.518	-.630	0.532	-.630	0.532	-.559	0.572
中途採用中心	.384	* 1.468	.366	* 1.442	.366	* 1.442	.251	1.286
[募集契機ダミー ref:欠員の発生+その他]								
増員の要請								
長期的視点での人材確保・育成			.310	1.363	.337	1.400	.337	1.400
[若年者雇用支援施策ダミー ref:その他の制度]			-.158	0.854	-.190	0.827	-.190	0.827
3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金							-.658	* .518
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金							-.400	* .671
試行雇用奨励金							.149	1.161
ハローワーク主催の就職面接会等							.051	1.053
定数			-.2340	*** .096	-.2339	*** .096	-.2137	*** .118
-2 対数尤度	1076.631		1054.458		1049.431		1033.228	
$\chi^2$	17.305		27.151		31.639	*	47.842	**
Nagelkerke R2 乗	.022		.035		.041		.062	
N	1444		1427		1425		1425	

\*\*\* p&lt;0.001 \*\* p&lt;0.01 \*p&lt;0.05

二乗値は.041 と小さいため、他の規定要因が多数背後に存在することが伺われる。個々の独立変数をみると、クロス集計の場合と同じく〔従業員規模〕〔業種〕〔採用職種〕〔募集の契機〕の中の【長期的視点での人材確保・育成】にはまったく有意な効果が見られない。一方クロス集計では正の効果を示した〔募集の契機〕である【増員の要請】は、本分析では有意な効果を示さなかった。唯一〔正社員採用方針〕が【中途採用中心】であることだけが正の有意な効果を示した。正社員の採用選考時に実務経験を重視するか否かは、その求人企業の正社員採用方針によって異なり、明確に【中途採用中心】の方針を打ち出している企業では「実務経験」が重視される傾向にあるのだろう。反対に「実務経験」を重視しないことへ効果を持つ要因は本モデルからは見出すことができない。

それでは最後に、「Aさん」採用時に用いた〔若年者雇用支援施策〕を追加投入したモデル4をみてみよう。〔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〕が負の有意な効果を示している。その一方で、モデル3において有意であった【中途採用中心】が有意ではなくなっている。すなわちモデル3における【中途採用中心】の採用方針の負の効果は、これらの奨励金制度の効果によって消えてしまったのである。

## 第5節 おわりに

第4節において「実務経験」を重視しない採用選考に効果を示した〔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〕は、リーマンショック後の新規学卒者の雇用状況が極めて厳しい状況になったことを受けて2010年に設けられた暫定的な措置である。いずれも学校卒業後3年以内の既卒者を正規雇用することや正規雇用へむけて試行雇用することを条件に、事業主に対して助成金が支払われるというものであるが、その金額は2001年から展開されてきた【試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）】の場合と比較して高額であった。そのことが強いインセンティブとして働き、通常は実務経験を重視する中途採用を中心に採用管理を行ってきた企業が、未経験の若年者を雇用することにつながった可能性が伺われる。しかし一方で、第2節において【中途採用中心】の採用方針をとる企業は〔長期的視点での人材確保・育成〕を目的とする募集を行わない傾向がみられた。本章の分析結果は、政府が打ち出した採用奨励金制度が、卒業後間もない就業経験の乏しい既卒者に、実務経験を問われずに正社員として雇用される道筋を作り出した可能性を示唆する。しかし彼・彼女らを採用した企業が、本来は中途採用中心の正社員採用方針をとってきた企業であった場合、入社後に長期的な視点での育成が行われなかった可能性も同時に示唆された。若年者のライフコースの多様化が進む中、多様な若年者が応募可能な実務経験を問われない雇用機会を拡大することは重要な政策課題であり、今後も継続して求人企業によびかけていく必要がある。その一方で、採用後の育成についても、長期的な視

野で取り組んでもらう必要がある。雇用機会の創出をめざし、今後再び卒業後間もない若年者の採用に対する奨励金を創設することがあるとすれば、その際には、雇用拡大に向けてのインセンティブと採用後の長期的な教育訓練とを組み合わせた施策を充実させていくことが必要だろう。

<参考文献>

JILPT（2008）『企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査』調査シリーズ No.43。

JILPT（2012）『中小企業における既卒者採用の実態』調査シリーズ No.91。

JILPT（2014）『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査（ハローワーク求人企業アンケート調査）』調査シリーズ No.117。

日本労働研修機構（2001）『日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12ヵ国比較調査結果—』調査研究報告書 No.143。

### 第3章 若年者雇用支援施策が若年者の能力開発に及ぼした影響

#### 第1節 問題と分析枠組

##### 1. 問題

企業にとって能力水準の高い人材の確保は、経営上の重要課題の一つである。そのための方策は大きく二つに分類できる。第一に、外部労働市場からできるだけ能力水準の高い人材を選び出し組織の一員として迎え入れることである。第二に、内部労働市場すなわち組織内の人材に教育訓練を施し、その能力水準を高めることである。本調査が対象とするハローワーク求人企業の大半は中小企業である。中小企業が外部労働市場において能力水準の高い人材を惹きつけることは大企業ほど容易ではない。また経営資源が不足しがちな中小企業にとって従業員の能力開発に必要な訓練を手厚く行うことは難しい。中小企業からは、より能力水準の高い人材を採用・育成するためのノウハウや費用を補う支援策を求める声が少なくない。

しかし一方で、若年者雇用支援施策の本質は若年者個人に資することにあり、特に就職活動や能力開発において不利な立場にある層に手厚い支援を行うべきである。したがって、若年者雇用支援施策の運営においては、企業側の「より能力水準の高い人材を低コストで確保・育成したい」という要望と、政府の「あらゆる能力水準にある若年者に雇用と能力開発の機会を提供したい」という要望とを両立させる必要がある。この両者の接点となるのが、比較的能力水準が低いと判断されがちな条件をもつ若年者の雇い入れに対して助成金等のインセンティブをもたせる施策や、そうした若年者の教育訓練に対してノウハウや費用を支援する施策である。では実際のところ、様々な若年者雇用支援施策は、どのような能力水準にある若年者の雇用機会を創り出し、またどういった層の若年者の能力開発にどのように貢献しているのだろうか。

以上を踏まえ、本章では以下の二つの課題を検討する。第一に、企業による若年者の雇い入れを促す「雇用促進関連施策」について「採用時に利用した若年者雇用支援施策の種別によって、採用された若年者の能力水準はどのように異なるのか」検討する。分析の結果、より能力水準の低い若年者を雇用する傾向がある支援施策が見出されたら、それらの施策は能力面で不利な立場にある若年者の雇用機会を創り出したといえるだろう。またそうした施策を利用する企業に対しては、採用した若年者の能力開発を促し支援する必要があるだろう。

第二に、企業による能力開発を直接支援するあるいは企業に対して能力開発への意識付けを行う「能力開発関連施策」について、「どのような若年者雇用支援施策を用いると、若年者の能力水準がより向上するか」検討する。分析の結果、能力水準をより向上させる施策が見いだされたら、今後の能力開発支援施策の充実に向けて強化すべき方向性を示すことができ

るだろう。反対に、能力水準の向上にあまり影響力がない施策が見いだされたら、その背景や改善に向けての課題を整理するべきだろう。

## 2. 分析に用いる若年者雇用支援施策

分析に先立ち、本章が分析する若年者雇用支援施策を分類する。本調査では、回答企業に10種類の若年者雇用支援施策(第2-1-1表)を示し、そのうちの一つ以上を用いて採用・訓練した若年正社員1名(以下「Aさん」)について、プロフィールや募集・採用活動のプロセス、採用後の教育訓練や職務遂行状況などを回答してもらっている。本章では、この「Aさん」の採用・教育訓練に利用された若年者雇用支援施策のうち、企業による若年者の雇い入れを活性化する施策である〔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<sup>24</sup>)〕を「雇用促進関連施策」と総称し、第一の課題において検討する。また同様に、企業による能力開発に関連する施策である〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕〔キャリア形成促進助成金(訓練等給付金)<sup>25</sup>〕〔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)〕を「能力開発関連施策」と総称し、第二の課題において検討する<sup>26</sup>。なお上記二種類のトライアル雇用奨励金は若年者等の雇用機会の拡大を主な狙いとするものだが、採用から原則3ヶ月間の「トライアル雇用期間」は「育成と試行のための期間」として位置づけられているため「雇用促進関連施策」「能力開発関連施策」の両方に分類した。

また、「Aさん」の採用・教育訓練に用いた若年者雇用支援施策を分析に用いる際には以下の点に注意する必要がある。本調査では3種類の採用奨励金〔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)〕について利用状況を尋ねる設問(問10-1)において、各種奨励金を「利用した」=「結果的に『Aさん』を採用することになった求人票に利用の見込みを記載した」と定義している<sup>27</sup>。したがって当該企業が「Aさん」の雇い入れにあたって実際に奨励金を受給したか否かは問わない。ただし「求人票に当該奨励金の利用が可能である旨を記載

<sup>24</sup> 試行雇用奨励金制度は、若年者以外にも、中高年齢者、母子家庭の母等、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、障害者、日雇労働者・住居喪失不安定就労者・ホームレスなどを対象とするものもある。

<sup>25</sup> 「キャリア形成促進助成金」は、若年者に対象を限定した制度ではないが、本調査の予備調査である企業ヒアリング調査(JILPT2013a)において、多数の企業が若年社員の教育訓練に利用していたため調査対象に含めた。

<sup>26</sup> 「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)」は採用活動に必ずしも直結するとは限らない施策であるためどちらの分類からも外した。また「ジョブ・カードを採用選考時の応募書類として活用」と「ドリーム・マッチプロジェクトを通じた採用活動」は、利用企業が著しく少ないため除外した。

<sup>27</sup> このように定義した理由は、各種採用奨励金を利用することを前提に募集活動や採用選考を行ったが、結果的には奨励金の適用条件を備えた人の応募が得られなかったケースや、応募はあったが採用には至らなかったケースを捕捉するために、調査票の設計上そうせざるをえなかったためである。

した」ケースの中には、実際に「Aさんの採用にあたって当該奨励金を受給した」ケースも含まれる<sup>28</sup>。

### 3. 本調査が用いる職業能力の指標

「職業能力」を捉えるパースペクティブは多種多様である。本研究はその中から、「行動特性（コンピテンシー）」の概念を用いる。以下の分析では、上述の若年者「Aさん」の入社3ヶ月後と調査時点の行動を、回答企業に評価してもらった結果を、「Aさん」の「行動特性」の指標として用いる。

「行動特性」は歴史的・学説的に新しい概念であるため、その定義は未だ定まっていない。本章では、コンピテンシーを用いたアセスメント手法の原型を創り出した Spencer & Spencer (1993、訳書 2001) による定義、「ある職務、または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」を参照する。具体的な能力指標としては、本章の著者である岩脇 (2008) が作成した「大学新卒者の採用面接において企業が評価する行動特性」のモデルから一部を抜粋し、若干の修正を加えたものを用いる。岩脇 (2008) は上記の Spencer らによる定義に基づき 31 企業の採用担当者にヒアリング調査を行い、企業が大学新卒者を事務系正社員へ採用する際の面接の場において、学生が語るどのような過去の「行動事実」に関するエピソードからどのような「能力」を評価したのかを尋ね、得られた回答を類型化することで上記のモデルを作成した。さらに、就職活動を終えた大学4年生を対象に上記モデルに基づく行動結果面接<sup>29</sup>を行い、就職活動の結果に対する満足度が高い学生は低い学生より、他者とのコミュニケーションに関する「行動特性」が有意に高いことを検証した。本調査では、これらの岩脇 (2008) が抽出した 16 項目の「行動特性」の中から、評価する企業が多い上位 7 項目（調査票 問 14-4 1～7）と、就職活動の結果に対する満足度が高い学生と低い学生との間に有意な得点差がみられた 3 項目（調査票 問 14-4 8～10）の合計 10 項目を抜粋し、各項目の定義を就業の場で観察できる表現（例：〔課題を見つけ出し、目標を持つ〕）に修正したものを調査票上に掲載した<sup>30</sup>。

<sup>28</sup> 回答企業の各採用奨励金の利用率（過去3年間に1回以上利用を見込んだ求人票を提出した企業の割合）と受給率（過去3年間に1回以上受給した企業の割合）は、〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕が 22.0%と 10.0%、〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕が 33.8%と 18.1%、〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用）〕が 35.3%と 22.7%である（JILPT 2014, p.67）。ただし受給率はいずれも無回答が多い（JILPT 2014, 付属統計表）

<sup>29</sup> 行動結果面接は、McClelland (1973) らが開発した、個人がもつコンピテンシーを発掘するための面接法であり、アセスメント手法としても応用されている（Spencer & Spencer, 1993、訳書 2001、125 頁）。具体的には、①「あなたの成功体験を話して下さい」など質問することで、職務上で経験した最も重要な状況について具体的なエピソードを話してもらい、②被面接者が提示した経験事例に対し、いつ・どこで・誰が・なぜ・どのように、具体的な行動をとったのか、深く掘り下げて尋ねていく。③回答の内容（＝具体的な行動事実）が、あらかじめ設定されたコンピテンシー・モデル（理想の人材像）の「～する」という定義のどれに該当するか判定する。という手順で行われる（岩脇 2007）。

<sup>30</sup> なおこれらの行動特性項目は、厚生労働省の「若年者就職基礎能力」および経済産業省の「社会人基礎力」と共通する項目を多数含んでいる（JILPT 2009）

#### 4. 行動特性の類型化

本章において若年者の行動特性の水準を分析に用いる際には、個々の行動特性をそれぞれ検討するのではなく、以下の手順により行動特性を類型化し全体的な傾向をみていく<sup>31</sup>。本調査では、前項で説明した10種類の行動特性を、若年者「Aさん」が「入社3ヶ月後にどの程度とることができ」たか、「現在（調査時点）ではどの程度でき」るのか、回答企業に三件法で評価してもらった<sup>32</sup>。そして、入社3ヶ月後の評価を「常にできる＝3点」「大体できる＝2点」「できない＝1点」と得点化し、因子分析の手法で分類したところ、二つの因子が抽出された<sup>33</sup>（第3-1-1表）。

第3-1-1表 入社3ヶ月後の行動特性に対する評価の因子分析  
（バリマックス回転後の因子負荷量）

	第一因子	第二因子	共通性	平均値	S.D.
① 課題を見つけ出し、目標を持つ	.660	.370	.572	1.591	.574
② 具体的な方策を見つけて計画を立てる	.627	.441	.587	1.500	.554
③ 考えるだけ、言うだけでなく、行動する	.701	.237	.548	1.782	.554
④ 最後までやりとげる	.537	.191	.325	1.984	.563
⑤ 受身ではなく自分から行動する	.631	.391	.550	1.598	.609
⑥ 自分を客観的に認識する	.394	.405	.320	1.638	.544
⑦ 目的達成のために周囲の人々や環境に働きかける	.346	.697	.605	1.500	.569
⑧ 会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	.411	.597	.525	1.554	.576
⑨ 他者を説得して動かす	.263	.729	.601	1.273	.475
⑩ 他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する	.206	.534	.328	1.626	.599
固有値	4.945	1.005	5.950		
寄与率(%)	25.628	23.991	49.619		

※因子抽出法：主因子法

※回転法：Kaiserの正規化を伴うバリマックス法

※因子得点の計算方法：回帰法

第1因子と高い相関を示す項目は〔①課題を見つけ出し、目標を持つ〕〔②具体的な方策を見つけて計画を立てる〕〔③考えるだけ、言うだけでなく、行動する〕〔④最後までやりとげる〕〔⑤受身ではなく自分から行動する〕であり、すべて正の相関を示した。これらの項目は、課題の発見から達成までの一連の過程を自律的に実行する行動を示す。したがって第一因子は「自律的行動」の因子と解釈できる。一方、第2因子と高い相関を示す項目は「⑥自分を客観的に認識する」「⑦目的達成のために周囲の人々や環境に働きかける」「⑧会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する」「⑨他者を説得して動かす」「⑩他者と他者との間を

<sup>31</sup> 個々の行動特性項目の特徴については、本報告の第1章第4節において分析を行っている。

<sup>32</sup> Aさんが既に退職している場合は、①「入社3ヶ月後」についてのみ回答してもらった。

<sup>33</sup> 調査時点における評価について同様の分析を行ったところ、1因子のみが抽出され、分類することはできなかった。



とりもち良い人間関係を構築する」であり、すべて正の相関を示した。これらの項目は、課題解決に向かう過程において他者とどのように関わっているかを示す。したがって、第二因子は「他者との協働」と解釈できる。以下の分析では、各因子の構成項目を「常にできる＝3点」「大体できる＝2点」「できない＝1点」と得点化した合計点（5～15点）を、第一因子については【自律的行動得点】、第二因子については【他者との協働得点】とよぶ。また、これら二種類の得点をあわせて「行動特性得点」とよぶ。

「行動特性得点」の平均値をみていこう。入社3ヶ月後の平均値を「Aさん」全体について算出すると、【自律的行動得点】では8.5(S.D.2.2)と、【他者との協働得点】の7.6(S.D.2.1)より大きい<sup>34</sup>。調査時点在籍者のみで入社3ヶ月後の平均値を算出すると、【自律的行動得点】は8.5(S.D.2.2)、【他者との協働得点】は平均7.7(S.D.2.1)と「Aさん」全体についてみた場合とほぼ変わらない。次に調査時点の平均値をみると、【自律的行動得点】は平均10.8(S.D.2.2)へと2.3ポイント上昇し、【他者との協働得点】は平均7.7(S.D.2.1)から平均9.7(S.D.2.3)へと2.0ポイント上昇した。

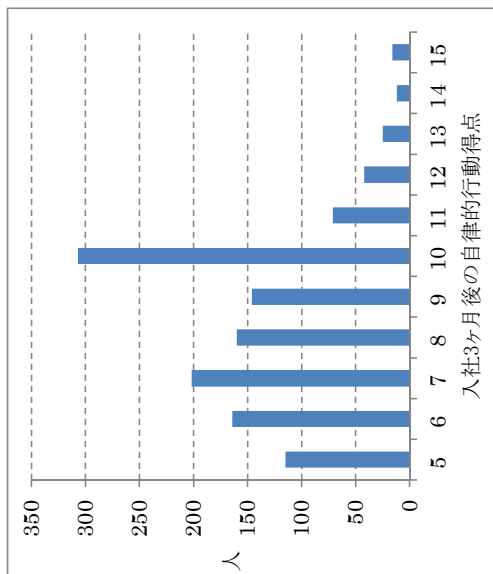
次に各「行動特定得点」の度数分布をグラフに示した(第3-1-2図～第3-1-7図)。まず、入社3ヶ月後のグラフを入社3ヶ月後に在籍した「Aさん」全体と調査時点在籍者とで比較すると、【自律的行動得点】も【他者との協働得点】も、退職者による人数減は低得点層から高得点層まで満遍なく生じている。また「Aさん」全体の場合も、調査時点在住者のみの場合も、全項目に「大体できる」と回答した場合の「10点」が【自律的行動得点】では第一の、【他者との協働得点】では第二のピークを描く。次に調査時点在籍者のみに限定して入社3ヶ月後から調査時点にかけての変化をみると、【自律的行動得点】も【他者との協働得点】も「Aさん」全体でみた場合より全体に高得点へ分布が移行し、「10点」をピークとする正規分布に近い形状になる。さらに同一の対象者および時点について作成したグラフを【自律的行動得点】と【他者との協働得点】とで比べると、いずれの組み合わせ(例：第3-1-3図と第3-1-6図)も【自律的行動得点】の方が【他者との協働得点】より高得点に偏って分布している。

以上より若年者雇用支援施策を用いて採用・教育された「Aさん」の「行動特性得点」の特徴は次のようにまとめられる。まず、本報告の第1章第4節において比較的難易度の低い就業行動<sup>35</sup>がとれなかった人が早期離職した可能性が示唆されたが、本章での類型化によって各項目の得点が相殺された結果、調査時点で辞めた人を含んだ場合の平均値と含まない場合の平均値とに大差がみられなくなった。次に【自律的行動得点】は【他者との協働得点】より高得点となる傾向があり、入社3ヶ月後から調査時点にかけての得点上昇幅もより大きいことから、「課題解決に向けて自律的に実行する行動」は「他者と関わりあいながら課題に

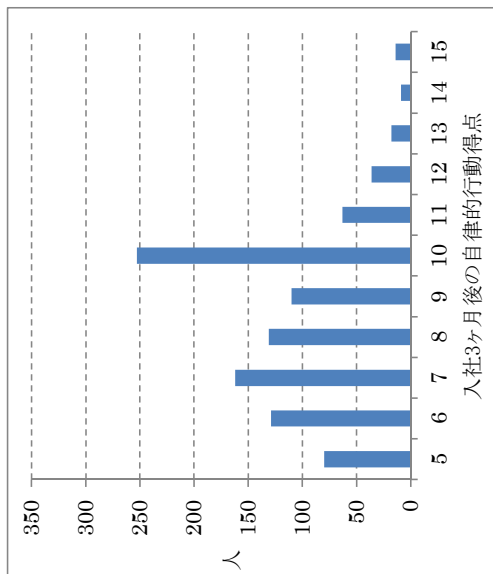
<sup>34</sup> 調査時点在籍者のみについて算出した値を若年者全体の値と比較すると、【自律的行動得点】はほぼ同程度、【他者との協働得点】は調査時点在籍者のみの値の方がやや高いが僅差である。

<sup>35</sup> [考えるだけ、言うだけでなく、行動する][最後までやりとげる][自分を客観的に認識する]

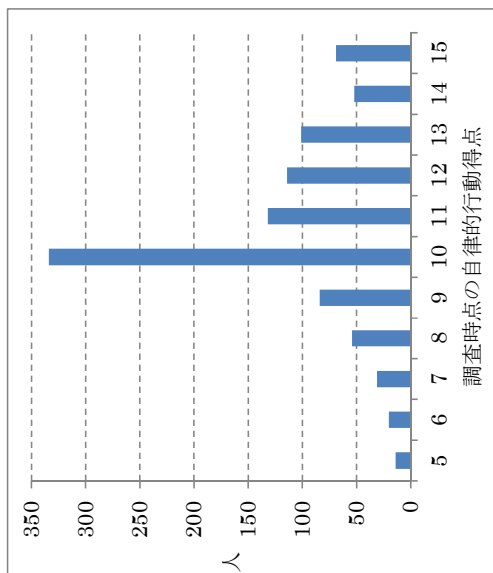
第3-1-2図 入社3ヶ月後の【自律的行動  
得点】分布 (全体 N=1260)



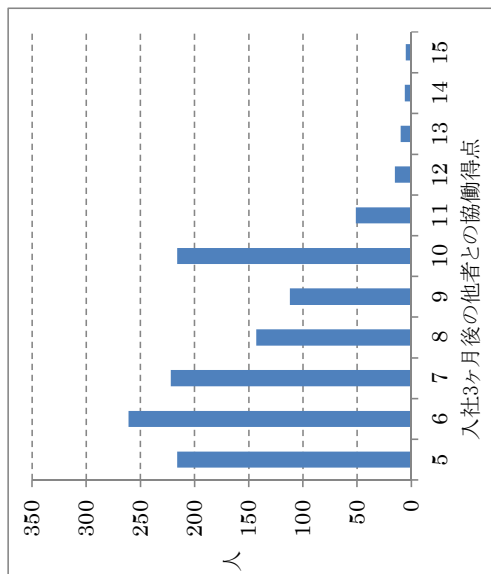
第3-1-3図 入社3ヶ月後の【自律的行動  
得点】分布 (調査時点在籍者のみ N=1005)



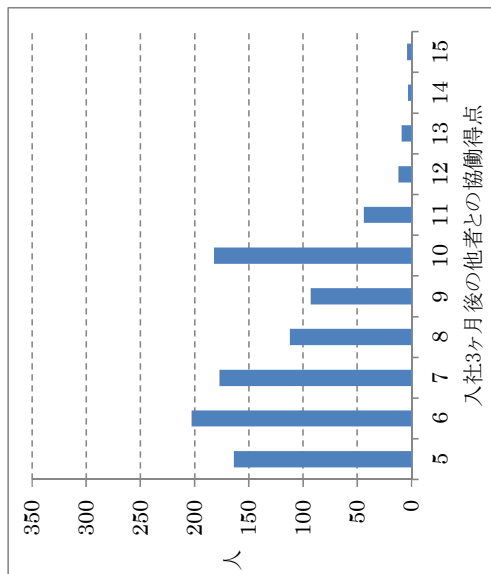
第3-1-4図 調査時点の【自律的行動得  
点】分布 (調査時点在籍者のみ N=1005)



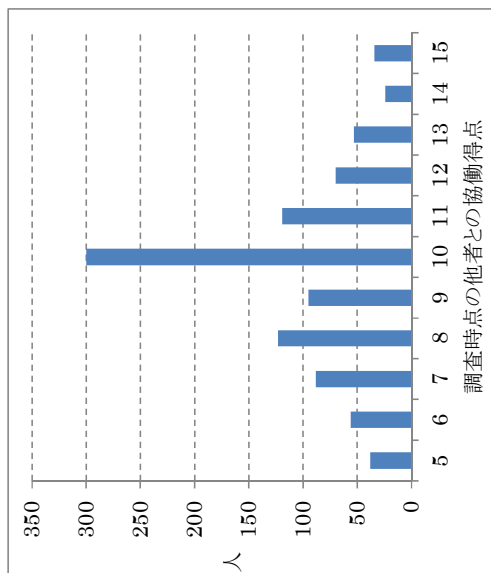
第3-1-5図 入社3ヶ月後の【他者との協  
働得点】分布 (全体 N=1257)



第3-1-6図 入社3ヶ月後の【他者との協  
働得点】分布 (調査時点在籍者のみ N=1003)



第3-1-7図 調査時点の【他者との協働得  
点】分布 (調査時点在籍者のみ N=1000)



取り組む行動」よりも、ハローワークに訪れる若年者にとって比較的難易度が低く、比較的短時間で「できる」ようになる行動であるといえるだろう。一方、【他者との協働得点】は入社3ヶ月後よりも調査時点の方が標準偏差が大きい。すなわち「他者と関わりあいながら課題に取り組む行動」は「課題解決に向けて自律的に実行する行動」よりも、ハローワークに訪れる若年者にとって比較的難易度が高く、さらに「できる」ようになるために要する時間に個人差が大きいといえるだろう。

## 第2節 入社3ヶ月後の「行動特性得点」の規定要因

### 1. 課題

本節では、第一の課題として、「採用時に利用した若年者雇用支援施策の種別によって、採用された若年者の能力水準はどのように異なるのか」を検討する。分析に用いる施策は、〔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）〕といった5種類の「雇用促進関連施策」である。まずは、これらの施策を用いて採用された若年者たちの、入社3ヶ月後時点における「行動特性得点」の平均値を比較してみよう。なお、若年者が本来備えていた能力の水準として「行動特性得点」を用いるには、本来は入社時点の得点を投入すべきだが、行動特性は実際の行動を一定期間観察しなければ評価・判断できない性質のものであるため、調査票上では入社3ヶ月後の行動について評価してもらった<sup>36</sup>。

第3-2-1表へ、各「雇用促進関連施策」を利用して採用された若年者の入社3ヶ月後時点における【自律的行動得点】と【他者との協働得点】の平均値・標準偏差を示した。また第3-2-2図はそれらの平均値を【自律的行動得点】をX軸、【他者との協働得点】をY軸とする座標平面上に示した散布図である。散布図をみると、3つの採用奨励金が「全体」とほぼ同じ位置にあるのに対し、〔ハローワークが主催する就職面接会等〕は下方に、〔ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介〕は右斜め上に付置されている。しかし、各施策を利用した場合と利用しなかった場合とで、平均値に統計的に有意な差があるといえるのか確かめるためにT検定を実施したところ、いずれの施策についても、また【自律的行動得点】と【他者との協働得点】のいずれについても、有意差があるという結果は得られなかった。すなわち、入社3ヶ月後まで在籍した「Aさん」全体と比べて、〔ハローワークが主催す

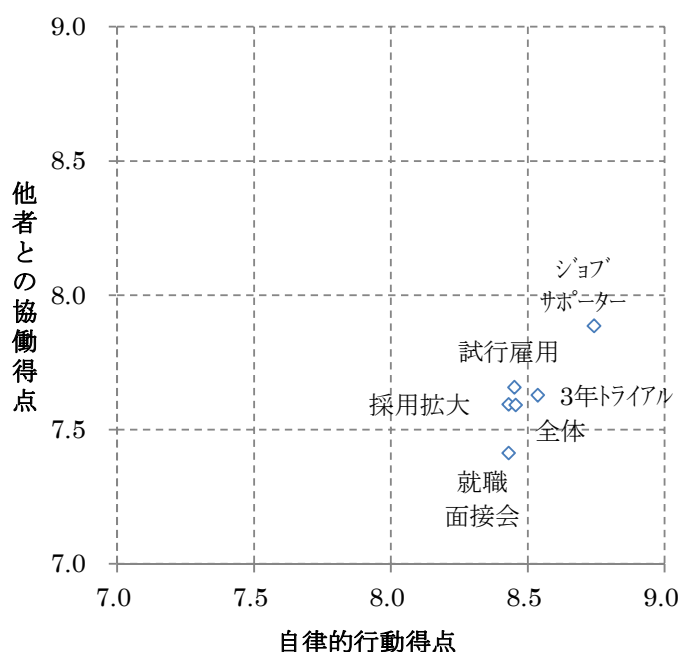
<sup>36</sup> 入社3ヶ月後を一つの目安とした理由は、回答企業の間で利用率の高い各種トライアル雇用奨励金を利用した場合に、トライアル雇用から正規雇用へと移行するか否かを判断するタイミングが雇い入れから3ヶ月後の時点であるため、回答企業が若年者の行動水準を回顧して回答することが比較的容易だろうと考えたためである。

る就職面接会等〕を利用した人の得点が低く、〔ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介〕を利用した人の得点が高いとはいえない。

第3-2-1表 「雇用促進関連施策」別入社3ヶ月後の「行動特性得点」  
(入社3ヶ月後在籍者)

		自律的行動得点	他者との協働得点
ハローワークが 主催する 就職面接会等	平均値	8.4	7.4
	S.D.	2.22	2.06
	N	130	131
ハローワークの ジョブサポーター による個別紹介	平均値	8.7	7.9
	S.D.	2.48	2.35
	N	35	35
3年以内既卒者 (新卒扱い) 採用拡大奨励金	平均値	8.4	7.6
	S.D.	2.32	2.15
	N	258	260
3年以内既卒者 トライアル雇用 奨励金	平均値	8.5	7.6
	S.D.	2.23	2.04
	N	460	461
試行雇用奨励金(若 年者等トライアル雇 用奨励金)	平均値	8.5	7.7
	S.D.	2.23	2.11
	N	578	572
「Aさん」全体	平均値	8.5	7.6
	S.D.	2.21	2.07
	N	1260	1257

第3-2-2表 「雇用促進関連施策」別入社3ヶ月後の「行動特性得点」平均値散布図  
(入社3ヶ月後在籍者)



## 2. 施策別にみた入社3ヶ月後の「行動特性得点」平均値

しかし、若年者の行動特性の水準は、採用時に用いられた支援施策だけによって決まるわけではない。若年者本人の属性や経歴、企業が人材を惹きつける力（採用力）や若年者に対する期待（要求水準）の高さなどによっても影響を受ける。そこで次に、これらの他の条件を統制した上で、採用時に用いた「雇用促進関連施策」の種別によって若年者の入社3ヶ月後の「行動特性得点」に有意な差があるといえるのか検討する。具体的には、入社から3ヶ月以上勤続した「Aさん」1440名<sup>37</sup>について、入社3ヶ月後の【自律的行動得点】および【他者との協働得点】を従属変数に、各「雇用促進関連施策」の利用の有無を独立変数とする重回帰分析を行う。ただし〔ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介〕は多変量解析に堪えうるケース数をもたないため分析から除外した。

統制変数としては「若年者本人の条件」「企業の採用力」「採用時点での期待」を投入する。「若年者本人の条件」とは、若年者自身が入社時点で備えていた条件であり、〔性別<sup>38</sup>〕〔入社時の年齢<sup>39</sup>〕〔学歴<sup>40</sup>〕〔応募当時の状況<sup>41</sup>〕を投入する。「企業の採用力」の指標としては会社全体の従業員数<sup>42</sup>（従業員0名の企業と10000名を超える7企業を外れ値として除外）を対数変換して投入する。「採用時点での期待<sup>43</sup>」としては、採用後に高度な職務を任される可能性が高いと推察できる〔将来の幹部候補として頑張っしてほしい〕〔配属先部門の中心的な社員になってほしい〕をそれぞれダミー変数として投入する。なお但し書きがないかぎり有意水準は5%とする。

また、独立変数とする施策のうち3つの採用奨励金は適用対象者が異なる。〔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〕は卒業後3年以内の既卒者を対象とする（平成23年2月～3月末のみ、特例として最終学年の未内定者も対象に含まれた）ため、分析する際には、新卒者と卒業後3年以内の既卒者を採用したケースを対象を限定する必要がある。一方、〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕は、トライアル雇用開始時に45歳未満<sup>44</sup>で、「①学校卒業後未就職など、職業経験のない人」「②職業経験が浅く、かつ、これまでに経験のない職種または業務で長期的に安定した就業を希望する人<sup>45</sup>」「③過去の相当期間、失業している人<sup>46</sup>」のいずれかを満たす人が対象とな

<sup>37</sup> ただし分析に用いることができるケースは、10種類の行動特性について全て回答した企業に限られる。

<sup>38</sup> 調査票 問10-3①

<sup>39</sup> 調査票 問10-3「②生まれ年」と問11-4「入社時期」から算出（入社年に迎えた年齢）

<sup>40</sup> 調査票 問10-3③

<sup>41</sup> 調査票 問10-4

<sup>42</sup> 調査票 F2

<sup>43</sup> 調査票 問13-1

<sup>44</sup> 「平成24年4月6日までは40歳未満」

<sup>45</sup> 「過去5年間に、同一事業主の下で3年以上連続した雇用保険被保険者期間がなく、かつ、これまでの職業経験などでは希望する仕事に対応できないと判断された場合」

<sup>46</sup> 「直近で1年を超えて就業（正社員以外の就業形態含む）していない場合」

る。本調査の「Aさん」はすべて採用時点で35歳未満なので、年齢要件は全員が満たしている。他方、本調査には②と③の要件を厳密に判定できる設問が設定されていない。したがって本制度の効果を検討する際には、すべての若年者を分析対象とし、応募する前の就業状況について手がかりとなる統制変数を投入する必要がある<sup>47</sup>。そこで以下の分析では、若年者「Aさん」の卒業から雇い入れまでの経過年数により、分析対象を「卒業後3年以内（のAさん）」と「卒業後3年超（のAさん）」の2グループに分割する。その上で、「卒業後3年以内」の分析には、〔ハローワークが主催する就職面接会等〕〔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）〕を独立変数とし、「卒業後3年超」の分析では、〔ハローワークが主催する就職面接会等〕〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕を独立変数とする。

グループの分割は以下の手順で行った。まず「Aさん」の生年と入社年<sup>48</sup>から入社した年に迎える年齢（以下「入社時の年齢」）を算出し、学歴が中学の場合は16歳以下、高校の場合は19歳以下、短大・高専・専修学校の場合は21歳以下、大学・大学院の場合は23歳以下を「新卒時に入社した場合の年齢」とした。そして「新卒時に入社した場合の年齢」と「実際に入社年齢」との差が0～2年の607名を「卒業後3年以内」とし、3年を越える544名を「卒業後3年超」とした。「卒業後3年以内」607名のうち採用時に各「雇用促進関連施策」を利用した「Aさん」は〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕は203名（33.4%）、〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕は281名（46.3%）、〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕は159名（26.2%）、〔ハローワークが主催する就職面接会等〕は85名（14.0%）であった。これに対して「卒業後3年超」544名のうち採用時に各「雇用促進関連施策」を利用した「Aさん」は、〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕は368名（67.6%）、〔ハローワークが主催する就職面接会等〕は30名（5.5%）であった。

### 3. 入社3ヶ月後の「行動特性得点」の規定要因（「卒業後3年以内」）

はじめに、卒業から3年以内に入社した「Aさん」について、みていこう。

第3-2-4表は、入社3ヶ月後の【自律的行動得点】の規定要因を検討した重回帰分析の結果である。いずれのモデルも分散分析の結果は有意だが調整済みR<sup>2</sup>乗値は0.1未満と小さい。すなわち若年者の採用後初期の行動特性を規定するモデルとして有効ではあるが説明力は弱い。「若年者本人の条件」のみを投入したモデル1をみると、性別、年齢は有意ではなく、〔短大・高等専門学校・専修学校〕への通学歴や〔他社で正社員として働いていた〕経験が正の効果を示した。次にモデル1へ「企業の採用力と期待」を追加投入したモデル2をみると、R<sup>2</sup>乗値は増加した。「採用力」の指標である〔会社全体の従業員数〕は有意な効果を

<sup>47</sup> そのため統制変数として〔応募当時の状況（調査票 問10-4）〕を投入している。

<sup>48</sup> 調査票 問11-4「入社時期」

第3-2-4表 入社3ヶ月後の【自律的行動得点】の規定要因に関する重回帰分析（「卒業後3年以内」）

	モデル1			モデル2			モデル3												
	若年者本人の条件	調整済みR2乗	F値	有意確率	N	B	t値	p	若年者本人の条件	調整済みR2乗	F値	有意確率	N	B	t値	p			
定数	9.971	5.799	***	10.389	5.930	***	10.142	5.729	***	10.142	5.729	***	10.142	5.729	***	10.142	5.729	***	
若年者本人の条件	男性ダミー<ref:女性>	-0.316	-1.576	-0.422	-2.062	*	-0.411	-1.992	*	-0.411	-1.992	*	-0.411	-1.992	*	-0.411	-1.992	*	
	入社時の年齢	-0.099	-1.114	-0.130	-1.443		-0.129	-1.421		-0.129	-1.421		-0.129	-1.421		-0.129	-1.421		
	<学歴ダミー ref:中学または高校>																		
	短大高専専修	0.827	2.517	0.780	2.371	*	0.814	2.461	*	0.814	2.461	*	0.814	2.461	*	0.814	2.461	*	
	大学大学院	0.793	1.932	0.747	1.803		0.832	1.978	*	0.832	1.978	*	0.832	1.978	*	0.832	1.978	*	
	<応募時の状況ダミー ref:その他※1>																		
	学校に通っていた	0.248	1.109	0.181	0.797		0.310	1.240		0.310	1.240		0.310	1.240		0.310	1.240		
	他社で正社員として働いていた	0.955	2.663	**	0.917	2.556	*	0.909	2.525	*	0.909	2.525	*	0.909	2.525	*	0.909	2.525	*
	他社で非正社員として働いていた	0.152	0.543	0.135	0.483		0.137	0.489		0.137	0.489		0.137	0.489		0.137	0.489		
採用力	会社全体の従業員数_0名と外れ値除く(対数変換後)	0.043	0.262	0.043	0.262		0.060	0.354		0.060	0.354		0.060	0.354		0.060	0.354		
採用時点での期待	将来の幹部候補として頑張る<ref:期待せず>	0.526	2.383	*	0.526	2.383	*	0.554	2.496	*	0.554	2.496	*	0.554	2.496	*	0.554	2.496	*
	配属先部門の中心的な社員になってほしい<ref:期待せず>	0.417	2.146	*	0.417	2.146	*	0.405	2.063	*	0.405	2.063	*	0.405	2.063	*	0.405	2.063	*
雇用促進関連施策	ハローワークが主催する就職面接会等<ref:利用なし>																		
	3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金<ref:利用なし>																		
	3年以内既卒者トライアル雇用奨励金<ref:利用なし>																		
	試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)<ref:利用なし>																		
	*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05																		
	※1 「その他」には、「その他の形態で働いていた」[家事・子育て・介護][通学・就業・家事等をせずに就職活動をしていた][その他]が含まれる																		

持たず、採用時点において〔将来の幹部候補として頑張るって欲しい〕〔配属先部門の中心的な社員になって欲しい〕という期待をかけたことが正の有意な効果を持つ。また〔短大・高等専門学校・専修学校〕と〔他社で正社員として働いていた〕の効果は減少し、モデル1では有意ではなかった〔男性ダミー〕が有意な負の効果をもつようになる。第6章で詳述するが、企業は女性より男性に「将来の幹部候補」「中心的な社員」といった高い期待をかける傾向がある。モデル1では〔男性〕であることの〔入社3ヶ月後の【自律的行動】得点〕に対する負の効果が、〔男性〕ほど〔将来の幹部候補〕〔中心的な社員〕といった期待をかけられやすく、また採用時に高い期待をもって採用された人ほど〔入社3ヶ月後の【自律的行動】得点〕が高いという効果によって打ち消された可能性がある。さらにモデル2へ4種類の「雇用促進関連施策」の利用ダミーを投入したモデル3をみると、調整済みR<sup>2</sup>乗値はむしろ小さくなった。また、モデル2において有意であった統制変数はすべて有意なまま、モデル2では有意では無かった〔大学・大学院〕への通学歴が有意な正の効果を示すようになった。一方、いずれの「雇用促進関連施策」についても有意な効果は見られなかった。

同様に、入社3ヶ月後の【他者との協働得点】の規定要因について分析結果をみてみよう（第表3-2-5表）。いずれのモデルも分散分析の結果は有意だがR<sup>2</sup>乗値は0.1未満と小さい。すなわち若年者の採用後初期の行動特性を規定するモデルとして有効ではあるが説明力は弱い。モデル1をみると、〔入社時の年齢〕が負の、〔短大・高等専門学校・専修学校〕及び〔大学・大学院〕への通学歴と〔他社で正社員として働いていた〕ことが正の効果を示した。次にモデル2をみると、調整済みR<sup>2</sup>乗値は減少し、モデル1で有意であった変数は全て有意だがその効果は全て減少している。また、追加投入した「企業の採用力と期待」に関する変数はいずれも有意ではない。さらにモデル3をみると、調整済みR<sup>2</sup>乗値は減少した。モデル2において有意であった全ての変数は有意なままで、その効果は変わらないか大きくなった。一方、いずれの「雇用促進関連施策」についても有意な効果は見られなかった。

#### 4. 入社3ヶ月後の「行動特性得点」の規定要因（「卒業後3年超」）

次に、卒業後3年以上が経過してから入社した「Aさん」について、同様の分析を行った。まず、入社3ヶ月後の【自律的行動得点】の規定要因をみていこう（第3-2-6表）。「若年者本人の条件」のみを投入したモデル1は、分散分析の結果は有意ではないため、若年者の採用後初期の行動特性を規定するモデルとして有効ではない。次に、モデル1へ「企業の採用力と期待」を追加投入したモデル2をみると、分散分析の結果は有意だが調整済みR<sup>2</sup>乗値は0.027と著しく小さい。すなわち有効なモデルではあるが説明力は弱い。各変数の効果を見ると、唯一、採用時点において〔将来の幹部候補として頑張るって欲しい〕という期待をかけていたことだけが有意な正の効果を示した。さらにモデル2へ2種類の「雇用促進関連施策」の利用ダミーを投入したモデル3をみると、調整済みR<sup>2</sup>乗値はむしろ小さくなっ



第3-2-5表 入社3ヶ月後の【他者との協働得点】の規定要因に関する重回帰分析（「卒業後3年以内」）

	モデル1			モデル2			モデル3		
	若年者本人の条件			+企業の採用力と期待			+雇用促進関連施策		
	調整済み R2乗	.032		調整済み R2乗	.030		調整済み R2乗	.025	
	F値	3.508		F値	2.621		F値	1.956	
	有意確率	.001		有意確率	.004		有意確率	.019	
	N	530		N	525		N	525	
	B	t値	p	B	t値	p	B	t値	p
定数	10.560	6.757	***	10.481	6.537	***	10.336	6.366	***
若年者本人 の条件	男性ダミー<ref:女性>	-.230	-1.267	-.271	-1.454		-.263	-1.395	
	入社時の年齢	-.173	-2.146 *	-.168	-2.037 *		-.171	-2.048 *	
	<学歴ダミー ref:中学または高校>								
	短大高専専修	.923	3.100 **	.890	2.966 **		.913	3.021 **	
	大学大学院	1.128	3.024 **	1.066	2.811 **		1.108	2.871 **	
	<応募時の状況ダミー ref:その他※1>								
	学校に通っていた	-.293	-1.443	-.328	-1.579		-.220	-0.957	
	他社で正社員として働いていた	.923	2.853 **	.898	2.751 **		.898	2.739 **	
	他社で非正社員として働いていた	-.094	-.368	-.115	-.451		-.123	-.475	
採用力	会社全体の従業員数_0名と外れ値除く(対数変換後)								
採用時点 での期待	将来の幹部候補として頑張っほほしい<ref:期待せず>			.218	1.078		.231	1.136	
	配属先部門の中心的な社員になっほほしい<ref:期待せず>			.196	1.100		.183	1.016	
<b>雇用促進 関連施策</b>	<b>ハローワークが主催する就職面接会等&lt;ref:利用なし&gt;</b>						<b>.024</b>	<b>.123</b>	
	<b>3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金&lt;ref:利用なし&gt;</b>						<b>.155</b>	<b>.807</b>	
	<b>3年以内既卒者トライアル雇用奨励金&lt;ref:利用なし&gt;</b>						<b>.101</b>	<b>.476</b>	
	<b>試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)&lt;ref:利用なし&gt;</b>						<b>-.190</b>	<b>-.701</b>	

\*\*\* p&lt;0.001 \*\* p&lt;0.01 \* p&lt;0.05

※1 「その他」には、「その他の形態で働いていた」[家事・子育て・介護][通学・就業・家事等をせずに就職活動をしていた][その他]が含まれる

第3-2-6表 入社3ヶ月後の【自的行動得点】の規定要因に関する重回帰分析（「卒業後3年超」）

	モデル1			モデル2			モデル3		
	若年者本人の条件	調整済みR2乗	p	企業の採用力と期待	調整済みR2乗	p	雇用促進関連施策	調整済みR2乗	p
定数	7.009	8.829	***	6.552	7.946	***	6.521	7.805	***
若年者本人の条件	-0.239	-1.042		-0.295	-1.283		-0.288	-1.242	
入社時の年齢	0.059	2.096	*	0.055	1.937		0.054	1.913	
<学歴ダミー ref:中学または高校>									
短大高専専修	-0.119	-0.434		-0.169	-0.620		-0.160	-0.580	
大学大学院	0.098	0.385		-0.004	-0.014		-0.002	-0.007	
<応募時の状況ダミー ref:その他※1>									
学校に通っていた	0.427	0.833		0.289	0.564		0.301	0.584	
他社で正社員として働いていた	0.227	0.869		0.130	0.498		0.135	0.516	
他社で非正社員として働いていた	-0.221	-0.893		-0.309	-1.256		-0.308	-1.247	
会社全体の従業員数_0名と外れ値除く(対数変換後)				0.307	1.558		0.319	1.563	
採用時点での期待				0.691	2.899	**	0.691	2.896	**
将来の幹部候補として頑張っ				0.257	1.249		0.256	1.239	
配属先部門の中心的な社員になっ									
てほしい<ref:期待せず>									
雇用促進関連施策									
ハローワークが主催する就職面接会等<ref:利用なし>							0.029	0.130	
試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)<ref:利用なし>							-0.108	-0.229	

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05

※1 「その他」には、「その他の形態で働いていた」[家事・子育て・介護][通学・就業・家事等をせずに就職活動をしていた][その他]が含まれる

た。また、モデル2において有意であった〔将来の幹部候補として頑張るって欲しい〕は有意なままで効果の大きさは変わらない。一方、いずれの「雇用促進関連施策」についても有意な効果は見られなかった。

同様に、【他者との協働得点】の規定要因についてみていこう（第3-2-7表）。いずれのモデルも分散分析の結果は有意だが調整済みR<sup>2</sup>乗値は0.1未満と小さい。すなわち若年者の入社後初期の行動特性を規定するモデルとして有効ではあるが説明力は弱い。モデル1をみると〔入社時の年齢〕が負の、〔他社で正社員として働いていた〕ことが正の効果を示した。次にモデル2をみると、調整済みR<sup>2</sup>乗値は増加した。各変数の効果を見ると、モデル1で有意であった〔入社時の年齢〕は有意なままで効果は減少した。一方、新たに追加した「企業の採用力と期待」に関する変数の中では、採用時に〔将来の幹部候補として頑張るって欲しい〕という期待をかけたことだけが唯一正の有意な効果を示した。さらにモデル3をみると、調整済みR<sup>2</sup>乗値はむしろ小さくなった。また、モデル2において有意であった〔入社時の年齢〕〔将来の幹部候補として頑張るって欲しい〕はともに有意なままであったが、それらの効果は変わらないもしくは増加した。一方、いずれの「雇用促進関連施策」についても有意な効果は見られなかった。

## 5. 第2節のまとめ

本節では、第一の課題である「採用時に利用した若年者雇用支援施策の種別によって、採用された若年者の能力水準はどのように異なるのか」を検討した。JILPT（2013a）による若年者雇用支援施策利用企業に対するヒアリング調査においては、採用活動に用いた施策の種別によって応募者の質が異なるという指摘が企業からなされていた。しかし本節での分析の結果、「卒業後3年以内」と「卒業後3年超」いずれの「Aさん」たちについても、また【自律的行動得点】と【他者との協働得点】のいずれについても、各「雇用促進関連施策」を利用して採用したことによる影響は一切見いだすことはできなかった。

それでは、何が若年者の採用後初期の行動特性の水準を規定するのだろうか。そもそも本章で分析の対象となった「Aさん」は全て、回答企業による選考を経て「正社員採用」という難関を乗り越えた後の人々であるため、回答企業が選考時に求めた一定水準以上の行動特性をもつ人々だけから構成されている。したがって、彼・彼女らの行動特性得点の分布は、採用されなかった人々を含めた応募者全体について計測した場合よりも、極めて狭い範囲に分布している可能性が高い。したがってその微細な能力差を説明する要因を見出すことが困難なのだろう。作成した全てのモデルの調整済みR<sup>2</sup>乗値が著しく小さいことから<sup>49</sup>、若

<sup>49</sup> なおこの傾向は、モデル2やモデル3へ、さらに「採用選考時の重視点」や「採用直後に実施した事柄（教育訓練や職場での受け入れ体制の整備など）」「採用直後にわりあてた仕事内容」などを追加投入しても変わらない。

第3-2-7表 入社3ヶ月後の【他者との協働得点】の規定要因に関する重回帰分析（「卒業後3年超」）

	モデル1			モデル2			モデル3		
	若年者本人の条件	+企業の採用力と期待		+雇用促進関連施策		調整済みR2乗		有意確率	
定数	B	t値	p	B	t値	p	B	t値	p
若年者本人の条件	.021	7.974	***	.035	7.214	***	.032	7.071	***
男性ダミー<ref:女性>	-.341	-1.564		-.383	-1.749				
入社時の年齢	.063	2.353	*	.060	2.229	*			
<学歴ダミー ref:中学または高校>									
短大専修	-.006	-.024		-.029	-.112				
大学大学院	.150	.622		.068	.281				
<応募時の状況ダミー ref:その他※1>									
学校に通っていた	.660	1.381		.575	1.205		.604	1.252	
他社で正社員として働いていた	.545	2.199	*	.465	1.875		.472	1.895	
他社で非正社員として働いていた	-.069	-.294		-.148	-.627		-.148	-.627	
採用力				.267	1.423		.302	1.561	
採用時点での期待				.615	2.712	**	.617	2.716	**
採用促進関連施策				.034	0.171		.033	0.166	
ハローワークが主催する就職面接会等<ref:利用なし>									
試用雇用奨励金(若年者等)トライアル雇用奨励金<ref:利用なし>									
*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05									
※1 「その他」には、「その他の形態で働いていた」[家事・子育て・介護][通学・就業・家事等をせずに就職活動をしていた][その他]が含まれる									

年者の採用後初期の行動特性の水準を規定する要因としては、本調査では明らかにできない要因が多数潜在していると考えられる。

とはいえ、1つを除く全てのモデルについて分散分析の結果は有意であったことから、若年者本人の属性や学歴・職歴、企業による若年者に対する期待が、若年者の採用後初期の行動特性の水準を規定する力には0ではない。すなわち、卒業後の経過期間が3年以内の場合、女性、若い、学歴が高い、他社で正社員として働いた経験があるといった特徴をもつ人が、採用後初期の行動特性の水準を高く評価されていた。卒業後の経過期間が3年を超える場合は、むしろ年齢が高い人ほど【他者との協働得点】への評価が高かったが、学歴や職歴は全く効果を示さなかった。さらに、卒業後の経過期間の長短に関わらず、企業が高い期待をかけて若年者を採用した場合、評価が高くなる傾向がある。

以上より次のような政策提言が可能だろう。第5章で詳しく述べるが、新卒者と比べて卒業間もない既卒者は、就業経験が乏しいにもかかわらず「即戦力」を求められたり、「欠員の発生」を契機に採用されたりする傾向が高いため、丁寧な初期の教育訓練を受けることが難しい。そのため、ハローワーク等の外部組織が採用後初期の能力開発を支援する意義があるのだが、その際に支援がより必要な層は、男性、年齢が比較的高い、中卒・高卒、正社員経験をもたないといった人々である。

次に、卒業後の経過期間が長い若年者は、新卒採用の対象となることは稀である。一方で、中途採用の募集においては年齢の高さや正社員経験がないことが不利に作用する恐れがあるため、〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕のような施策が作られてきた。分析対象となった「卒業後3年超」の若年者の実に7割近くが本施策を通して採用されている。しかし彼・彼女らの入社3ヶ月後の行動特性の水準に対しては、年齢を重ねてきたことはむしろ「他者との関係を調整しながら働く」行動へプラスに作用していた。一方で他社での正社員経験は、何も効果を示さなかった。これらの分析結果は、年齢の高さや正社員経験がないことを「能力の低さ」の指標とすることの合理性を問い直すものといえるだろう。

最後に、卒業後の経過期間の長短にかかわらず、雇用主からの期待が高い若年者は採用後初期の行動特性の水準が高いという分析結果は、高い期待を持つ企業が高水準の人を採用したからなのか、採用後の3ヶ月間に若年者が雇用主の期待に応えようとして行動特性の水準が高まったからなのかは本章の分析結果からだけでは分からない。ただその一方で、企業の従業員規模はいずれのグループのどちらの「行動特性得点」に対しても全く効果を示さなかった。推測の域を超えないが、従業員規模が小さく採用力が比較的弱い企業であっても、採用した若年者を高い期待をかけて迎え入れ、採用後初期の段階での育成を適切に行えば、その若年者が高い水準の行動（パフォーマンス）を示す可能性があることと示唆することはできるだろう。

### 第3節 若年者の能力伸長に対する若年者雇用支援施策の効果

#### 1. 施策別にみた入社3ヶ月後と調査時点の「行動特性得点」平均値

本節では、第二の課題として「どのような若年者雇用支援施策を用いると、若年者の能力水準がより向上するか」を検討する。分析に用いる施策は〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕〔キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）〕〔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）〕といった4種類の「能力開発関連施策」である。能力開発の成果としては、同一集団についての複数時点間における能力水準の伸長幅をみるのが有意義である。そこで本節では、調査時点まで在籍していた1093名の「Aさん」について入社3ヶ月後から調査時点までの「行動特性得点」の変化を検討する<sup>50</sup>。

第3-3-1表へ、各「能力開発関連施策」を利用して採用・教育訓練された若年者（Aさん）のうち調査時点在籍者のみについて、入社3ヶ月後および調査時点の【自律的行動得点】と【他者との協働得点】の平均値・標準偏差を示した。また第3-3-2図はそれらの平均値を【自律的行動得点】をX軸、【他者との協働得点】をY軸とする座標平面上に示した散布図である。散布図上の「入社3ヶ月後」の得点をみると、2つのトライアル雇用奨励金が「全体」とほぼ同じ位置にあるのに対し、〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕は右下、〔キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）〕は左下に付置されている。しかしT検定の結果は、いずれの施策についても、各施策を利用した場合と利用しなかった場合とで【自律的行動得点】及び【他者との協働得点】の平均値に有意差があるとはいえない。すなわち、入社3ヶ月後時点では、どの施策を利用して採用・教育訓練された若年者も同レベルの行動をとっていたといえる。これに対して散布図上の「調査時点」の得点をみると、2つのトライアル雇用奨励金が「全体」とほぼ同じ位置にあるのに対し、〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕と〔キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）〕は右上に付置されている。先ほどと同様にT検定を行ったところ、〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕の【他者との協働得点】について5%水準で有意な差があるという結果が得られた。有意水準を10%にすると、〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕の【自律的行動得点】と、〔キャリア形成促進助成金〕の【自律的行動得点】および【他者との協働得点】についても有意な差があるという結果が得られた。

しかし当然ながら、調査時点までの在籍期間は人によって異なる。〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕〔キャリア形成促進助成金〕を活用して教育訓練された若年者の「行動特性得点」が高いのは〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕を活用した若年者よりも在籍期間が長い場合かもしれない（第

<sup>50</sup> ただし分析に用いることができるケースは、10種類の行動特性について全て回答した企業に限られる。

第3-3-1表 評価時点および「能力開発関連施策」別「行動特性得点」  
(調査時点在籍者のみ)

		自律的行動得点		他者との協働得点	
		入社3ヶ月後	調査時点	入社3ヶ月後	調査時点
3年以内既卒者 トライアル雇用 奨励金	平均値 S.D. N	8.6 2.19 364	10.8 2.16 363	7.7 2.07 366	9.7 2.30 363
試行雇用奨励金 (若年者等トライアル 雇用奨励金)	平均値 S.D. N	8.6 2.25 447	10.7 2.10 452	7.7 2.09 442	9.6 2.28 444
ジョブ・カード 制度を活用した 雇用型訓練	平均値 S.D. N	8.8 1.97 40	11.3 1.98 40	7.5 1.97 40	10.4 2.15 39
キャリア形成 促進助成金 (訓練等給付金)	平均値 S.D. N	8.3 2.15 49	11.1 2.02 49	7.5 1.93 49	10.2 2.24 49
「Aさん」全体	平均値 S.D. N	8.5 2.20 1005	10.8 2.16 1005	7.7 2.07 1003	9.7 2.29 1000

3-3-4表)。本来ならば多変量解析の手法で在籍期間を統制すべきなのだが〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕〔キャリア形成促進助成金〕はケース数が極めて小さいためそれは叶わない。そこで在籍期間が最長となる2010年入社者についてのみ<sup>51</sup>、第3-3-2図と同様の散布図を作成した(第3-3-3図)。その結果は調査時点在籍者全員の場合とほぼ同様であった。すなわち、入社3ヶ月後の得点はいずれの施策も「全体」の近くに付置している。一方で調査時点の得点は、〔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奨励金)〕が「全体」とほぼ同じ位置にあるのに対し、〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕は右に〔キャリア形成促進助成金〕は右斜め上に付置している<sup>52</sup>。

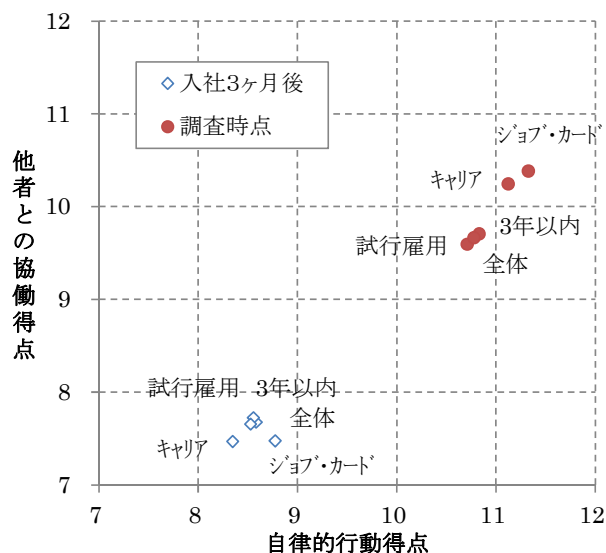
〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕〔キャリア形成促進助成金〕は、職業能力の育成そのものを主眼に置き、訓練ノウハウや費用を直接支援する制度である。したがって、これらの施策を活用した若年者の方が、雇用機会の拡大を主眼とし能力開発は副次的な位置づけにある〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕や〔試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)〕を活用した若年者よりも行動特性得点の伸び幅が大きいことは、施策の目的に合致した至極当然の結果といえるだろう。ただし本調査においては、〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕と〔キャリア形成促進助成金〕を利用したケースをごく僅かしか

<sup>51</sup> 本調査では「過去3年以内に採用した若年者」について回答を依頼した。また本調査は2013年1月に実施された。そこで、最も在籍期間が長くなる2010年入社の若年者に限定した。

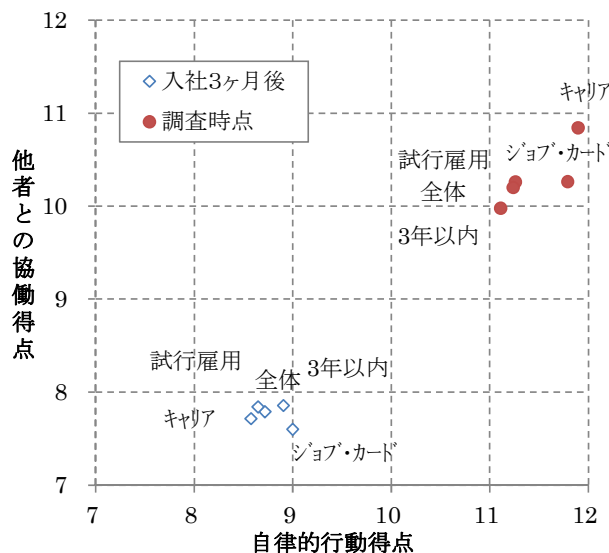
<sup>52</sup> 2010年入社者のみに限定した場合のT検定は、ケース数不足のため実施しない。

捕捉することができなかった。これらの施策の効果については今後の課題とし、本稿における分析結果は参考程度にとどめるべきだろう。

第3-3-2図 「能力開発関連施策」別行動特性得点平均値（調査時点在籍者）



第3-3-3図 「能力開発関連施策」別行動特性得点平均値（2010年入社・調査時点在籍者）



第3-3-4表 活用した若年者雇用支援施策別にみた平均在籍年数

	平均値	S.D.	N
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	1.9	0.69	483
試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)	2.0	0.74	598
ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練	2.4	0.71	49
キャリア形成促進助成金(訓練等給付金)	2.2	0.78	49
全体	1.9	0.73	1304

## 2. 各種トライアル雇用奨励金の「行動特性得点」の伸長に対する効果

それでは、〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕と〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕は、他の様々な若年者雇用支援施策と比較しても、行動特性得点の伸長に効果を持たないのだろうか。多変量解析の手法によって検討してみよう。

以下では、調査時点において在籍していた「Aさん」1093名<sup>53</sup>について、調査時点の【自律的行動得点】および【他者との協働得点】を従属変数に、〔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）〕を独立変数とする重回帰分析を行う。さらに、若年者の行動特性の伸長に影響を及ぼすと考えられる「若年者本人の条件」

<sup>53</sup> ただし分析に用いることができるケースは、入社3ヶ月後および調査時点における「Aさん」の10種類の行動特性について全て回答した企業に限られる。



「企業の採用力・訓練コスト負担力」「採用時点での期待<sup>54</sup>」を統制変数として投入する。「若年者本人の条件」としては、第2節で用いた〔性別〕〔入社時の年齢〕〔学歴〕〔応募当時の状況〕に加えて〔入社3ヶ月後の行動特性得点<sup>55</sup>〕〔入社から調査時点までの経過月数〕を投入する。なお調査票では各行動特性項目を3段階で評価してもらっているため、入社3ヶ月後の時点で既に評価が最上級の「常にできる」であった人は、調査時点までにさらに行動水準の向上が見られても、同じ「常にできる」という評価しか得られない。入社3ヶ月後の評価を独立変数として重回帰式に投入するのは、この点を統制するためでもある。また「企業の採用力・訓練コスト負担力」の指標としては会社全体の従業員数<sup>56</sup>を対数変換したものをを用いる。なお但し書きがないかぎり有意水準は5%とする。

モデルの作成に際しては、第2節と同様に、各施策の適用対象者の範囲を考慮する必要がある。そこで若年者「Aさん」の卒業から雇い入れまでの経過年数により、分析対象を「卒業後3年以内（のAさん）」と「卒業後3年超（のAさん）」の2グループに分割し、前者については〔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）〕を独立変数とし、後者については、〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕のみを独立変数とする。なお、「卒業後3年以内」の464名のうち、〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕を利用した「Aさん」は208名（44.8%）、〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕を利用した「Aさん」は109名（23.5%）であった。これに対して「卒業後3年超」の417名のうち〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕を利用した「Aさん」は、は282名（67.6%）であった。

### ○「卒業後3年以内」の若年者における効果

はじめに、卒業後の経過期間が3年以内の「Aさん」について分析結果を見ていこう。第3-3-5表と第3-3-6表は、調査時点の各「行動特性得点」の規定要因を検討した重回帰分析の結果である。各表のモデル1～4のすべてにおいて、分散分析の結果は有意である。また調整済みR<sup>2</sup>乗値はいずれも0.4以上であり、変数を追加するほどその値が大きくなる。したがっていずれのモデルも、調査時点における行動特性得点の規定要因を説明する有効なモデルといえる。

調査時点の【自律的行動得点】の規定要因をみていこう（第3-3-5表）。すべての統制変数を投入したモデル1をみると、性別・年齢・学歴・職歴といった若年者個人の属性や経歴、企業の属性や若年者に対する期待は効果を持たず〔入社3ヶ月後の【自律的行動得点】〕

<sup>54</sup> 〔将来の幹部候補として頑張ってもらいたい〕〔配属先部門の中心的な社員になってほしい〕をそれぞれダミー変数として投入する。

<sup>55</sup> 調査時点の【自律的行動得点】の規定要因を検討するモデルには入社3ヶ月後の【自律的行動得点】を、調査時点の【他者との協働得点】の規定要因を検討するモデルには入社3ヶ月後の【他者との協働得点】を投入した。

<sup>56</sup> 従業員0名の企業と10000名を超える7企業を外れ値として除外。

と〔入社から調査時点までの経過月数〕のみが正の有意な効果を示した。次にモデル1へ2種類のトライアル雇用奨励金の利用ダミーを投入したモデル2をみると、調整済みR<sup>2</sup>乗値は0.003ポイントとごく僅かに増加した。しかし〔入社3ヶ月後の【自律的行動得点】〕と〔入社から調査時点までの経過月数〕は有意なまま偏回帰係数の値はモデル1とほぼ変わらない。また、いずれのトライアル雇用奨励金も有意な効果を示さなかった。

同様に、調査時点の【他者との協働得点】の規定要因をみていこう（第3-3-6表）。モデル1をみると、〔入社3ヶ月後の他者との協働得点〕〔入社から調査時点までの経過月数〕のみが正の有意な効果を示す。次にモデル2をみると、調整済みR<sup>2</sup>乗値の上昇幅は0.009と【自律的行動特性】の場合よりやや大きい。また〔入社3ヶ月後の他者との協働得点〕〔入社から調査時点までの経過月数〕は有意なまま偏回帰係数の値はほぼ変わらない。その一方で〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕を利用したことが負の有意な効果を示した。

#### ○「卒業後3年超」の若年者における効果

次に、卒業後の経過期間が3年を超える「Aさん」について分析結果を見ていこう。第3-3-7表と第3-3-8表は、調査時点の各「行動特性得点」の規定要因を検討した重回帰分析の結果である。各表のモデル1～4のすべてにおいて、分散分析の結果は有意であり、調整済みR<sup>2</sup>乗値は0.4以上である。したがって、調査時点の行動特性得点の規定要因を説明する有効なモデルといえる。

まずは調査時点の【自律的行動得点】の規定要因をみていこう（第3-3-7表）。すべての統制変数を投入したモデル1をみると、〔入社3ヶ月後の【自律的行動得点】〕と〔入社から調査時点までの経過月数〕のみが正の有意な効果を示した。次にモデル1へ〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕の利用ダミーを投入したモデル2をみると、調整済みR<sup>2</sup>乗値はむしろ減少し、〔入社3ヶ月後の【自律的行動得点】〕と〔入社から調査時点までの経過月数〕は有意なまま偏回帰係数の値には変化がない。一方〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕の利用ダミーは有意ではなかった。

同様に、調査時点の【他者との協働得点】の規定要因をみていこう（第3-3-8表）。モデル1をみると、〔入社3ヶ月後の他者との協働得点〕〔入社から調査時点までの経過月数〕に加えて〔会社全体の従業員数〕が正の有意な効果を示す。次にモデル2をみると、調整済みR<sup>2</sup>乗値はむしろ減少し、〔入社3ヶ月後の他者との協働得点〕〔入社から調査時点までの経過月数〕〔会社全体の従業員数〕は有意なまま偏回帰係数の値はほぼ変わらない。一方で〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕の利用ダミーは有意な効果を示さなかった。

第3-3-5表 調査時点の【自律的行動得点】の規定要因に関する重回帰分析（「卒業後3年以内」）

	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4		
	調整済みR2	F値	有意確率	調整済みR2	F値	有意確率	調整済みR2	F値	有意確率	調整済みR2	F値	有意確率
定数	4.43	4.228 ***	0.000	4.46	3.859 ***	0.000	4.49	3.770 ***	0.000	4.51	3.460 ***	0.000
若年者本人の条件	28.376	-1.724	0.000	24.782	-1.719	0.000	17.696	-1.392	0.000	16.311	-1.380	0.000
男性ダミー<ref:女性>												
入社時の年齢												
<学歴ダミー ref:中学または高校>												
短大専修修	0.364	1.314	0.000	0.315	1.133	0.000	0.274	0.975	0.000	0.231	0.817	0.000
大学大学院	0.479	1.383	0.000	0.404	1.156	0.000	0.394	1.127	0.000	0.336	0.952	0.000
<応募時の状況ダミー ref:その他※1>												
学校に通っていた	0.170	0.922	0.000	0.187	0.945	0.000	0.195	1.048	0.000	0.224	1.121	0.000
他社で正社員として働いていた	0.029	0.099	0.000	0.059	0.199	0.000	0.027	0.091	0.000	0.056	0.189	0.000
他社で非正社員として働いていた	0.043	0.186	0.000	0.035	0.154	0.000	0.056	0.243	0.000	0.050	0.217	0.000
入社3ヶ月後の【自律的行動得点】	0.599	16.566 ***	0.000	0.597	16.531 ***	0.000	0.585	15.790 ***	0.000	0.582	15.723 ***	0.000
入社から調査時点までの経月数	0.037	3.694 ***	0.000	0.039	3.944 ***	0.000	0.037	3.698 ***	0.000	0.039	3.910 ***	0.000
採用力・訓練コスト負担力	-0.218	-1.655	0.000	-0.226	-1.717	0.000	-0.173	-1.255	0.000	-0.180	-1.309	0.000
採用時点での期待	0.202	1.118	0.000	0.230	1.271	0.000	0.184	1.000	0.000	0.211	1.147	0.000
将来の幹部候補として頑張りたい<ref:期待せず>	0.208	1.318	0.000	0.184	1.169	0.000	0.162	1.006	0.000	0.148	0.921	0.000
配属先部門の中心的な社員になってほしい<ref:期待せず>												
所属先部門の中心的な社員になってほしい<ref:期待せず>												
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金<ref:利用なし>	0.221	1.339	0.000	0.221	1.339	0.000	0.221	1.339	0.000	0.220	1.309	0.000
試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)<ref:利用なし>	-0.283	-1.488	0.000	-0.283	-1.488	0.000	-0.283	-1.488	0.000	-0.235	-1.219	0.000
採用後の若年者取扱いダミー												
「業務に関連する内容の研修を実施した」<ref:実施せず>				0.091	0.482	0.000	0.091	0.482	0.000	0.088	0.468	0.000
「業務に直接には関連しないが必要な研修を実施した」<ref:実施せず>				-0.001	-0.007	0.000	-0.001	-0.007	0.000	-0.002	-0.014	0.000
「気楽に相談できる環境作りを心がけた」<ref:実施せず>				0.449	2.823 **	0.000	0.449	2.823 **	0.000	0.419	2.626 **	0.000
「上司や先輩社員に面倒をみるよう指示した」<ref:実施せず>				-0.150	-0.874	0.000	-0.150	-0.874	0.000	-0.185	-1.067	0.000
「歓迎会を開いた」<ref:実施せず>				-0.043	-0.262	0.000	-0.043	-0.262	0.000	-0.060	-0.363	0.000
「先輩社員の補助となる仕事をさせた」<ref:実施せず>				0.208	1.134	0.000	0.208	1.134	0.000	0.212	1.157	0.000
「採用した職種の基本的な仕事をさせた」<ref:実施せず>				0.139	0.745	0.000	0.139	0.745	0.000	0.149	0.801	0.000
「既存社員と同等の仕事を最初からまかされた」<ref:実施せず>				0.436	1.592	0.000	0.436	1.592	0.000	0.446	1.631	0.000

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05

※1 「その他」には、「その他の形態で働いていた」「家事・子育て・介護」「通学・就業・家事等をせずに就職活動をしていた」「その他」が含まれる

第3-3-6表 調査時点の【他者との協働得点】の規定要因に関する重回帰分析（卒業後3年以内）

	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4		
	調整済みR2	F値	有意確率	調整済みR2	F値	有意確率	調整済みR2	F値	有意確率	調整済みR2	F値	有意確率
定数	1.758	1.032		.973	.566		1.345	0.770		.647	.367	
若年者本人の条件												
男性ダミー	-0.197	-1.053		-0.199	-1.070		-0.164	-0.852		-0.166	-0.869	
入社時の年齢	0.076	0.907		0.114	1.357		0.080	0.945		0.115	1.352	
<学歴ダミー ref:中学または高校>												
短大専修	0.501	1.624		0.407	1.319		0.444	1.414		0.358	1.138	
大学大学院	0.048	0.124		-0.098	-0.252		0.025	0.064		-0.098	-0.250	
<応募時の状況ダミー ref:その他※1>												
学校に通っていた	0.162	0.793		0.132	0.604		0.169	0.814		0.150	0.678	
他社で正社員として働いていた	-0.087	-0.268		-0.045	-0.140		-0.082	-0.250		-0.045	-0.137	
他社で非正社員として働いていた	-0.074	-0.290		-0.093	-0.368		-0.056	-0.215		-0.076	-0.294	
入社3ヶ月後の【他者との協働得点】	0.703	16.193 ***		0.708	16.418 ***		0.685	15.180 ***		0.689	15.361 ***	
入社から調査時点までの経月数	0.042	3.849 ***		0.046	4.194 ***		0.041	3.717 ***		0.045	4.024 ***	
採用力・訓練コスト負担力	-0.062	-0.417		-0.077	-0.525		0.003	0.017		-0.014	-0.092	
採用時点での期待	0.247	1.234		0.285	1.427		0.200	0.979		0.237	1.166	
配属先部門の中心的な社員になってほしい<ref:期待せず>	0.212	1.211		0.174	0.998		0.143	0.796		0.118	0.662	
<b>利用施策ダミー</b>												
<b>3年以内既卒者トライアル雇用奨励金&lt;ref:利用なし&gt;</b>	<b>0.232</b>	<b>1.275</b>		<b>-0.518</b>	<b>-2.445 *</b>					<b>0.229</b>	<b>1.227</b>	
<b>試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)&lt;ref:利用なし&gt;</b>										<b>-0.474</b>	<b>-2.196 *</b>	
採用後の若年者取扱ダミー												
「業務に関連する内容の研修を実施した」<ref:実施せず>							-0.013	-0.063		0.005	0.022	
「業務に直接には関連しないが必要な研修を実施した」<ref:実施せず>							-0.076	-0.390		-0.097	-0.499	
「気軽に相談できる環境作りを心がけた」<ref:実施せず>							0.412	2.322 *		0.369	2.083 *	
「上司や先輩社員に面倒をみるよう指示した」<ref:実施せず>							-0.189	-0.983		-0.220	-1.142	
「歓迎会を開いた」<ref:実施せず>							0.086	0.470		0.050	0.273	
「先輩社員の補助となる仕事をさせた」<ref:実施せず>							0.291	1.417		0.294	1.441	
「採用した職種の本格的な仕事をさせた」<ref:実施せず>							0.198	0.956		0.218	1.058	
「既存社員と同等の仕事を最初からまかせた」<ref:実施せず>							0.280	0.926		0.267	0.886	

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05

※1 「その他」には、「その他の形態で働いていた」[家事・子育て・介護][通学・就業・家事等をせず]に就職活動をしていない[その他]が含まれる

第3-3-7表 調査時点の【自律的行動得点】の規定要因に関する重回帰分析（卒業後3年超）

	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4		
	調整済みR2	F値	有意確率	調整済みR2	F値	有意確率	調整済みR2	F値	有意確率	調整済みR2	F値	有意確率
定数	3.704	4.780 ***		3.733	4.773 ***		3.169	3.727 ***		3.196	3.747 ***	
若年者本人の条件												
男性ダミー <ref:女性>	-.355	-1.821		-.356	-1.824		-.342	-1.719		-.344	-1.724	
入社時の年齢	.014	.586		.015	.609		.017	.678		.018	.720	
<学歴ダミー ref:中学または高校>												
短大専修修	-.198	-.878		-.210	-.915		-.224	-0.986		-.245	-1.057	
大学大学院	-.197	-.939		-.206	-.970		-.260	-1.225		-.274	-1.279	
<応募時の状況ダミー ref:その他※1>												
学校に通っていた	.196	.465		.184	.435		.172	.405		.155	.364	
他社で正社員として働いていた	.176	.833		.172	.810		.161	.754		.154	.718	
他社で非正社員として働いていた	.269	1.279		.267	1.269		.325	1.542		.324	1.536	
入社3ヶ月後の【自律的行動得点】	.634	16.370 ***		.634	16.345 ***		.648	16.426 ***		.648	16.409 ***	
入社から調査時点までの経月数	.055	5.340 ***		.055	5.334 ***		.053	5.101 ***		.053	5.104 ***	
採用力・訓練コスト負担力	.265	1.578		.264	1.571		.277	1.579		.275	1.569	
採用時点での期待	.291	1.487		.287	1.466		.205	1.025		.199	0.990	
配属先部門の中心的人員になってほしい<ref:期待せず>	.146	0.867		.148	0.877		.100	0.586		.102	0.600	
<b>利用施策ダミー 試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)&lt;ref:利用なし&gt;</b>				<b>-.055</b>	<b>-.298</b>					<b>-.094</b>	<b>-.495</b>	
採用後の若年者の取扱いダミー												
「業務に関連する内容の研修を実施した」<ref:実施せず>							.277	1.420		.281	1.440	
「業務に直接には関連しないが、必要な研修を実施した」<ref:実施せず>							.053	.247		.044	.204	
「気軽に相談できる環境作りを心がけた」<ref:実施せず>							.313	1.785		.321	1.824	
「上司や先輩社員に面倒をみるよう指示した」<ref:実施せず>							.086	.478		.091	.504	
「歓迎会を開いた」<ref:実施せず>							.298	1.759		.291	1.711	
「先輩社員の補助となる仕事をさせた」<ref:実施せず>							-.047	-.233		-.036	-.179	
「採用した職種の基本的な仕事をさせた」<ref:実施せず>							-.073	-.342		-.062	-.289	
「既存社員と同等の仕事量を最初からまかされた」<ref:実施せず>							-.400	-1.441		-.394	-1.419	

\*\*\* p&lt;0.001 \*\* p&lt;0.01 \* p&lt;0.05

※1 「その他」には、「その他の形態で働いていた」[家事・子育て・介護] [通学・就業・家事等をせずに就職活動をしていた] [その他]が含まれる

第3-3-8表 調査時点の【他者との協働得点】の規定要因に関する重回帰分析（「卒業後3年超」）

	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4		
	B	t値	p	B	t値	p	B	t値	p	B	t値	p
定数	2.860	3.443	**	2.916	3.472	**	2.752	2.995	***	2.785	3.019	**
若年者本人の条件												
男性ダミー <ref:女性>	-.195	-.926		-.199	-.942		-.132	-0.613		-.135	-.628	
入社時の年齢	-.005	-.188		-.004	-.147		-.009	-.329		-.007	-.283	
<学歴ダミー ref:中学または高校>												
短大高専専修	.063	.259		.042	.171		-.001	-0.004		-.024	-.095	
大学大学院	.011	.048		-.005	-.021		-.065	-0.284		-.082	-.351	
<応募時の状況ダミー ref:その他※1>												
学校に通っていた	-.059	-.133		-.079	-.177		-.111	-.249		-.130	-.290	
他社で正社員として働いていた	.220	0.961		.214	0.934		.258	1.119		.252	1.090	
他社で非正社員として働いていた	.116	.512		.114	.503		.153	0.672		.153	.672	
入社3ヶ月後の【他者との協働得点】	.686	15.352	***	.685	15.291	***	.685	15.055	***	.685	15.025	***
入社から調査時点までの経過月数	.050	4.559	***	.050	4.555	***	.049	4.360	***	.049	4.363	***
採用力・訓練コスト負担力	.392	2.176	*	.392	2.173	*	.384	2.049	*	.383	2.046	*
採用時点での期待	.343	1.625		.338	1.600		.266	1.234		.260	1.200	
	.258	1.415		.261	1.428		.206	1.126		.209	1.136	
<b>利用施策ダミー</b>				<b>-.093</b>	<b>-.471</b>					<b>-.102</b>	<b>-.503</b>	
採用後の若年者の取扱いダミー							.130	0.615		.134	.635	
							.273	1.184		.264	1.141	
							.428	2.265	*	.438	2.302	*
							.039	.202		.045	.232	
							.233	1.271		.225	1.225	
							-.319	-1.467		-.306	-1.401	
							.015	.065		.027	.117	
							-.319	-1.060		-.314	-1.042	

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05

※1 「その他」には、「その他の形態で働いていた」[家事・子育て・介護] [通学・就業・家事等をせず]に就職活動をしていない[その他]が含まれる

## ○小括

以上の分析結果を考察しよう。まず【自律的行動得点】に対しては、いずれの試用雇用（トライアル雇用）奨励金も全く影響を及ぼしていなかった。卒業後の経過期間の長短にかかわらず、また、試用雇用（トライアル雇用）の有無にかかわらず、どのような属性や経歴の若年者でも、どのような規模の企業にどんな期待をかけられて採用された場合でも、入社3ヶ月後までに「課題解決に向けて自律的に行動すること」がある程度できるようになり、就業を継続できれば、その人の「自律的行動」はその後も伸びていくことを期待できる。【他者との協働得点】に対しても、若年者本人の属性や経歴、企業による期待の高さは何の関連も示さなかった。ただし、卒業後の経過期間が3年を超える場合、「会社全体の従業員数」が正の効果を示した。卒業後の経過期間が3年を超える若年者はある程度の社会経験を既に積んでいるため<sup>57</sup>、他者との関係を調整しながら働くことが既にある程度できる人たちが多い<sup>58</sup>。そんな若年者がさらにその行動水準を高めるには、過去に経験したことがないような複雑な人間関係を経験する必要があるだろう。従業員規模が大きい企業の方が組織が複雑であるためそういった機会に恵まれる傾向があるのかもしれない。あるいは従業員規模が大きい企業ほど教育訓練を行う機会が多いため<sup>59</sup>、そうした訓練を受けたことが【他者との協働得点】の向上に貢献したのかもしれない。

一方で、卒業後の経過期間が3年以内の場合は、〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕を利用した場合、他の若年者雇用支援施策を利用した場合と比べて調査時点の【他者との協働得点】が低いことが明らかになった。ただこの分析結果だけでは、本施策を利用したことで若年者の【他者との協働得点】が伸びにくくなるのか、もともと【他者との協働得点】が伸びにくい若年者が本施策を活用することで雇用の機会を得たのか判断は難しい。仮に前者だとしたら、本施策を利用する求人企業は他の施策を利用する求人企業よりも、新入社員に対する能力開発にあまり熱心ではないのかもしれない。その場合は求人企業に対して、原則3ヶ月間のトライアル雇用期間中だけでなく<sup>60</sup>それが満了した後についても、能力開発に対する意識付けと具体的な指導を行う必要がある。反対に後者だとしたら、本節の分析結果は、前節で検証した第一の課題「採用時に利用した若年者雇用支援施策の種別によ

<sup>57</sup> 調査票 問10-5「Aさん」が応募時に「就業経験（学生アルバイトを含む）」を持っていた割合は、「卒業後3年以内」の場合は48.5%、「卒業後3年超」の場合は83.7%と統計的にみても有意な差がある（ $p<0.0001$ ）。なかでも「正社員としての経験」は卒業後3年以内」の場合は17.9%、「卒業後3年超」の場合は55.2%と顕著な違いがある（ $p<0.0001$ ）。

<sup>58</sup> 調査時点まで在籍していた若年者について入社3ヶ月後の【他者との協働得点】の平均値を「卒業後3年以内」グループと「卒業後3年超」グループで比較すると後者の方が有意に高い（ $p<0.05$ ）。なお入社3ヶ月後の【自律的行動得点】および、調査時点の両得点については有意な差は見られなかった。

<sup>59</sup> 「Aさん」の採用直後に実施した事柄として「業務に関連する内容の研修を実施した」「業務に直接には関連しないが必要な研修を実施した」を「あてはまる」と回答した企業の割合は、従業員規模が大きいほど高い傾向がある。

<sup>60</sup> 採用から原則3ヶ月間の「トライアル雇用期間」は「育成と試行のための期間」として位置づけられ、「トライアル雇用実施計画書」に「トライアル雇用期間中の労働条件」「トライアル雇用期間中に講じる措置の内容」、「常用雇用に移行するための要件」などを明記しハローワークへ提出する義務がある。

って、採用された若年者の能力水準はどのように異なるのか」に対して次のような示唆を与えるものである。そもそも〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕は知識・技術・経験などの点で不利な立場にある若年者の雇用機会の拡大を主眼とする「雇用促進関連施策」であり、能力開発は副次的な位置づけにある。第2節でみたように、本施策を通して採用された若年者の【他者との協働得点】は、採用後初期の段階では他の施策を通して採用された若年者と大差なかった。しかし就業を継続する間に、採用直後には顕在化しなかった「のびしろ」の差が明るみに出たのかもしれない。この考察が正しいとしたら、〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕の適用対象となる層の若年者に対しては、他者との関係を調整しながら課題に取り組むという行動特性を伸ばせるような能力開発の機会を提供することが有効だろう<sup>61</sup>。

### 3. 採用後の若年者に対する取組が「行動特性得点」の向上にもたらす効果

いずれにしても、〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕を利用して採用・育成された卒業後間もない若年者に対しては、他の若年者よりも手厚い支援が必要だろう。それでは具体的にどのような取組が有効なのだろうか。

第3-3-9表に、「卒業後3年以内」の「Aさん」に対して回答企業が採用直後に実施した事柄とわりあてた仕事について「実施した」と答えた割合（以下「回答率」）を、その採用・育成に用いた若年者雇用支援施策<sup>62</sup>ごとに示した。同じ表を「卒業後3年超」の「Aさん」についても作成した（第3-3-10表）。それぞれ、無回答を除き $\chi^2$ 二乗検定を行った結果を付加している。

<sup>61</sup> JILPT（2013a）では、試行雇用奨励金を活用して若年者を採用した企業から次のような事例が得られた。「3ヶ月間のトライアル期間があるため採用時の評価基準は緩くなった。具体的には、着物の知識はなくても着物に関心があり熱意のある人を採用できるようになったようになった」（D社 小売）「試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用）を使うと、採用直後の3ヶ月間に1ヶ月あたり4万円の助成金を得られるため、教育費用に補てんできる。そのため、採用選考時点では採用しても育たないかもしれないと思っても、試しに採用してみようと一歩踏み込むことができる」（H社 小売）これら2社が採用した若年者の中には、採用時点では顧客とのコミュニケーションがうまくとれるか心配されていた人もいた。しかしトライアル雇用期間中に採用担当者が自らきめ細い指導を行うことで、トライアル雇用期間満了後には無事二人とも、正規雇用へと移行している。こうした企業が実施している訓練内容を参照することが有益だろう。

<sup>62</sup> クロス集計および $\chi^2$ 二乗検定に耐えうるケース数をもつ施策に限定した。



第3-3-9表 施策の利用の有無別採用直後の実施事項・仕事内容（「卒業後3年以内」）

	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)		ハローワークが主催する就職面接会等		全体	
	利用なし	利用あり	利用なし	利用あり	利用なし	利用あり	利用なし	利用あり		
採用直後に実施した事柄										
業務に関連する内容の研修を実施した	77.0%	75.8%	76.9%	76.3%	75.6%	79.8%	75.5%	82.4%	76.6%	
業務に直接には関連しないが必要な研修を実施した	29.8%	33.1%	<b>34.9%</b>	26.1%	<b>35.1%</b>	17.4%	***	29.6%	37.8%	31.0%
気軽に相談できる環境作りを心がけた	40.0%	43.9%	37.6%	<b>45.9%</b>	<b>43.6%</b>	33.9%	*	41.5%	40.5%	41.3%
上司や先輩社員に面倒をみるよう指示した	66.9%	63.7%	61.6%	<b>71.0%</b>	66.3%	64.2%		66.0%	64.9%	65.8%
歓迎会を開いた	58.7%	62.4%	62.4%	57.0%	<b>63.5%</b>	48.6%	**	59.0%	64.9%	60.0%
いずれも実施しなかった	1.0%	1.3%	2.0%	0.0%	0.6%	2.8%		1.0%	1.4%	1.1%
採用直後にわりあてた仕事										
先輩社員の補助となる仕事をさせた	59.5%	62.4%	60.9%	60.0%	61.1%	58.7%		61.8%	54.1%	60.5%
採用した職種の基本的な仕事をさせた	67.4%	68.2%	68.0%	67.3%	67.0%	69.7%		67.4%	68.9%	67.7%
既存社員と同等の仕事を最初からまかせた	9.5%	12.1%	10.9%	9.8%	11.1%	8.3%		10.6%	9.5%	10.4%
N	304	157	256	205	352	109		387	74	461

\*\*\* p&lt;0.001 \*\* p&lt;0.01 \* p&lt;0.05

第3-3-10表 施策の利用の有無別採用直後の実施事項・仕事内容（「卒業後3年超」）

	試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)		ハローワークが主催する就職面接会等		全体		
	利用なし	利用あり	利用なし	利用あり			
採用直後に実施した事柄							
業務に関連する内容の研修を実施した	70.1%	71.3%	71.4%	64.3%	70.9%		
業務に直接には関連しないが必要な研修を実施した	<b>28.4%</b>	16.3%	**	18.6%	<b>42.9%</b>	**	20.2%
気軽に相談できる環境作りを心がけた	31.3%	<b>43.3%</b>	*	40.2%	28.6%		39.4%
上司や先輩社員に面倒をみるよう指示した	47.0%	<b>59.6%</b>	*	55.2%	60.7%		55.5%
歓迎会を開いた	56.0%	47.5%		50.3%	50.0%		50.2%
いずれも実施しなかった	1.5%	0.7%		1.0%	0.0%		1.0%
採用直後にわりあてた仕事							
先輩社員の補助となる仕事をさせた	43.7%	52.5%		50.4%	39.3%		49.6%
採用した職種の基本的な仕事をさせた	68.9%	72.3%		70.4%	82.1%		71.2%
既存社員と同等の仕事最初からまかせた	13.3%	13.1%		13.4%	10.7%		13.2%
N	135	282		389	28		417

\*\*\* p&lt;0.001 \*\* p&lt;0.01 \* p&lt;0.05

「卒業後3年以内」の「Aさん」について第3-3-9表をみると、「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」「ハローワークが主催する就職面接会等」を利用した場合はいずれの項目も有意差がみられず、全体で見た場合と同じような回答率を示すのに対し、「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）」を利用した場合には全体とは異なる回答率を示す項目がいくつかある。「卒業後3年以内」の「Aさん」に「試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）」を利用した場合、「業務に直接には関連しないが必要な研修」「気軽に相談できる環境作り」「歓迎会」といった事柄が他の施策を利用した場合より実施されない傾向がある。一方、「卒業後3年超」の「Aさん」について第3-3-10表をみると、「試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）」を利用

した場合、〔業務に直接には関連しないが必要な研修〕は実施されない傾向にあるが〔気軽に相談できる環境作り〕〔歓迎会を開いた〕はむしろ実施される傾向が高い。こうした、採用後の受け入れ態勢の違いが、卒業後間もない若年者の「のびしろ」の差を生み出した可能性がある。

そこで前項にて検討した、調査時点の「行動特性得点」の規定要因を検討した重回帰分析を振り返ってみよう。「卒業後3年以内」の「Aさん」について、各種トライアル雇用奨励金の【他者との協働得点】に対する効果を検討したモデル2へ、採用直後に実施した事柄・わりあてた仕事を統制変数として追加して、新たにモデル4を作成した（第3-3-6表）。その結果、〔気軽に相談できる環境作りを心がけた〕が正の効果を示し、〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕を利用したことによる負の効果が減少した。クロス集計において有意差を示した〔業務に直接には関連しないが必要な研修〕〔歓迎会〕は、若年者本人の条件や企業の条件を統制した本モデルでは効果を示さなかった。

同様のモデルを「卒業後3年以内」の「Aさん」の【自律的行動得点】および「卒業後3年超」の「Aさん」の【自律的行動得点】【他者との協働得点】についても作成したところ、やはり調査時点の「行動特性得点」の向上に効果を持つのは〔気軽に相談できる環境作りを心がけた〕ことだけであった<sup>63</sup>。すなわち、若年者の採用後の行動特性の水準を高めるためには、研修の実施や個別社員による指導も重要ではあるが、最も必要とされるのは「気軽に相談できる環境」を整え、若年者が自分自身をその会社の一員であると実感できるように導くことだといえるだろう。

#### 第4節 おわりに

本章では、「採用時に利用した若年者雇用支援施策の種別によって、採用された若年者の能力水準はどのように異なるのか」「どのような若年者雇用支援施策を用いると、若年者の能力水準がより向上するか」という二つの課題を検討した。第一の課題に対して、入社後初期の行動特性については、施策ごとの違いは見出されなかった。第二の課題に対しては、〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕〔キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）〕の利用が若年者の行動特性を向上させる可能性が示唆されたが、本分析の結果はケース数の不足により再検討を要するものである。

さらに、これら二つの課題の検討を通して、〔試用雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕を通して採用された「卒業後の経過期間が3年以内」の若年者が「他者との関係を調整しながら課題を解決する」行動の水準を向上させることに困難を抱えている可能性が浮き

<sup>63</sup> ただし「卒業後3年超」の「Aさん」の【自律的行動得点】については有意水準を10%にすると〔気軽に相談できる環境作りを心がけた〕ことに加えて〔歓迎会〕が正の効果を示した。

彫りになった。この問題を解決する糸口として本章では、採用直後に「気軽に相談できる環境づくりに心がけること」が有効であることを見出した。こうした取り組みは、特に社会経験に乏しい卒業間もない若年者の職場への定着にも有効である可能性がある。

本調査の先駆けとなったヒアリング調査（JILPT 2013b）において、各種トライアル雇用奨励金を通して採用された若年社員にトライアル雇用期間中に困った出来事を尋ねたところ、30歳以上の人々は全員が「困ったことはない」と答えたのに対し、20代の若年社員からは「忙しそうで尋ねにくい雰囲気だった」「誰に何を尋ねたらいいのかわからなかった」という回答が返ってきた<sup>64</sup>。一方で、調査対象となった若年社員全員に勤続の意思を尋ねたところ、「この会社でずっと働きたい」と答えた人が働く企業では、「何をすべきか具体的に指示が出されている」「何を質問しても快く答えてくれる人が傍にいる」「将来の展望が明確に提示されている」といった特徴が見られた<sup>65</sup>。

こうした職場内のコミュニケーションのあり方を整える取り組みは、高額な費用はそれほどには必要なく、経済的な資源が不足しがちな中小企業においても比較的着手しやすい。むしろ本調査の回答企業のうち「気軽に相談できる環境作り」を心がけたと答えた割合は、従業員規模が小さいほど大きい。ただしそうした取り組みが実効性をもつためには、「新入社員は育てるのがあたり前」という価値観が組織全体に広く共有され、更には先輩社員や上司が自身の業務の手を止めて新入社員の話を聞くことができるように「ゆとりある就業環境」を組織的に構築していく必要がある。若年者支援と中小企業支援との、さらなる連携が求められているといえよう。

#### <参考文献>

岩脇千裕（2007発表、2008発行）「日本企業の大学新卒者採用におけるコンピテンシー概念の文脈—自己理解支援ツール開発にむけての探索的アプローチ—」ディスカッション・ペーパーシリーズ No.5, pp.113-147。

岩脇千裕（2008発表、2009発行）「理想の人材像と若者の現実—大学新卒者採用における行動特性の能力指標としての妥当性」ディスカッション・ペーパーシリーズ No.6, pp.43-83。

経済産業省「企業の『求める人材像』調査～社会人基礎力との関係～」、経済産業省 HP、  
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/cyosa2007.pdf>（最終アクセス2014年6月1日）。

厚生労働省「『若年者の就職能力に関する実態調査』結果」、厚生労働省 HP、  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/h0129-3.html>（最終アクセス2014年6月1日）。

McClelland, D. C., 1973, Testing for competence rather than for “intelligence”, *American Psychologist*, 28, pp.1-14.

JILPT（2009）『大学新卒者採用において重視する行動特性（コンピテンシー）に関する調査

<sup>64</sup> JILPT（2013b） pp.36-47

<sup>65</sup> JILPT（2013b） pp.50-51

『企業ヒアリング調査結果報告』調査シリーズ No.56。

JILPT (2013a) 『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（採用担当者ヒアリング調査報告）』資料シリーズ No.115。

JILPT (2013b) 『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（若年社員ヒアリング調査報告）』資料シリーズ No.128。

JILPT (2014) 『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査（ハローワーク求人企業アンケート調査）』調査シリーズ No.117。

Spencer, L. & Spencer, S, 1993, *Competence at Work*, Wiley. 梅津祐良・成田攻・横山哲夫 訳 (2001) 『「コンピテンシー」・マネジメントの展開——導入・構築・活用』生産性出版。

## 第4章 若年者雇用支援施策等による成果と企業のもつ有益感の関係 ——企業環境および労働者の「能力」伸長によって変化する期待の形成

### 第1節 本章の目的と枠組み

本章は、若年者雇用支援施策を利用した企業が、その施策を有益だと感じるかどうかに着目し、これを「有益感」と呼ぶ。若年者雇用支援施策を用いてどのような成果を得たどのような企業が、施策に有益感をもつのか。さらに、企業の施策に対する有益感を向上させることを目標とすれば、何を満たすことが必要なのか。これらを明らかにすることが、本章の目的である。

施策の評価は、通常、施策のもつ目的に照らした成果によって行われるものであろうし、実際にそのような枠組みで行われる研究が多い。利用者が感じる有益感の分析は少なく、特に若年者雇用支援施策のそれを検討した先行研究は管見の限り見当たらない。施策については、これまで利用者の有益感という主観的評価は問題とされにくかったといえる。しかし、若年者雇用支援施策が若年者のキャリア形成等に資するためには、まずは求人企業・雇用主がこれらの施策を利用することが前提となる。施策の利用者である企業の認識を精査する本章にも一定の意義が認められるものであろう。

これまで製品・サービス等の利用者による評価は、主に顧客の「満足度」という形で経営学や経済学などの分野で扱われてきた。その理論は多数蓄積されているが、佐藤和代(2001)によれば、最も多く採用されるのは「期待の確認／不確認モデル」と呼ばれるものである。これは、ある製品について、「顧客が購買前に抱いた期待の大きさと、経験された成果・製品パフォーマンスとを比較した結果、それが事前の期待を上回るか下回るかによって満足が決定されると仮定」するものである。つまり「顧客満足は期待値と実現値の差と正の相関があると規定される」(佐藤 2001: 2)。

このような、「期待値と実現値の差」という利用者の認識を基準として評価を解釈する考え方は、社会学や社会心理学においても同様に理論化されている。例えば、R・K・マートン(1957=1961)の相対的剥奪理論は、人々の不満が、期待水準と達成(充足)水準とのギャップによって生じると考える。またこの期待のあり方は、自らの置かれた状況を評価するための基準を与える準拠集団によって変化する。つまり、満足や不満は、同じ成果であっても期待という主観的認識により変化し、さらにその期待は環境によって形作られ変化することを示している。

本章が着目する有益感は、厳密には満足感とは異なるが、期待と達成の差異が関連するという枠組みがそのまま適用できる。つまり、施策等々を評価する企業がどのような状況にあるか(どのような準拠集団に属しどのような期待をもつか)によって、同じ成果を得ていても(達成が同じでも)、有益感が異なる可能性がある。本章は有益感の差異を、こうした観点か

ら解釈していく。

それでは、ここで評価に必要な施策の目的を改めて確認しておこう。今回分析対象とする若年者雇用支援施策の中心的な目的は、第1章で示したように、求職者と企業の出会いを提供し正規雇用を達成することにある。そのため単に両者を引き合わせるだけでなく、それが採用へと繋がりやすいよう、助成金や試行期間を設けたり採用者の訓練のための仕組みを整えたりと、種々のインセンティブを設定する施策が含まれている。つまり本章が取り扱う若年者雇用支援施策は、企業と求職者の両者を引き合わせ新たな雇用機会を創出することによる採用成立を最大の目的としつつ、さらに採用した若年者の訓練・定着を支援することを一定程度ねらいとするものも含まれるということである。

本章の結論を先取りすれば、企業の感じる施策の有益感は、大きく2つのステップによって左右される。第一に、採用までの段階である。その施策を用いて応募者が集まり、(望む)人材を採用できたかどうかの結果によって有益感は異なる。つまり、上述した施策の中心的な目的に照らした評価である。第二は、採用以降の段階であり、新規採用者がどのような働きをしたかによって有益感が異なる。つまり、施策の追加的な目的に照らした評価である。しかしこうした評価の仕方は、同じ施策を利用し同じ成果を得ても、それを利用する企業の特徴によって異なることが明らかになる。本章では、これを具体的に検討していく。

## 第2節 分析のモデルと変数の説明

本章は、上述の通り、有益感を2つの段階に分けて分析する。本節では、その2つの段階で用いる従属変数と、本章が独自に作成した独立変数について概説する。

### 1. 従属変数——有益感についての2つの側面

採用までの段階の「有益感」は、過去3年間(平成22年1月～平成25年1月)に、第4-3-1図に示した7つの施策を利用して求人票を出したことがある企業に対し、その施策のうち最も古い事例が「貴社にとって有益でしたか」と尋ね、〔有益だった／どちらでもない／有益でなかった〕の選択肢から回答を求める質問を用いている<sup>66</sup>。

もうひとつは、過去3年間に第4-4-1図に示した10の施策のうち1つ以上を用いて、若年者を正社員へ採用した、あるいは正社員へ採用後にそれらを利用して訓練を行ったことがある事例について、有益だった施策を選択する質問を用いている(Q10-2)。本調査では、この事例で採用した若年者を「Aさん」と呼んでいる。

<sup>66</sup> 同じ施策を用いて複数名を採用したことがあることを考慮し、当該1名は最も古い事例について回答を求めた。

この2つの質問は、同じ「有益感」を尋ねてはいるが、質問内容としては大きく異なっている。それは、前者が（採用が成立したかどうかを問わず）利用した施策の有益感を尋ねているのに対し、後者は施策を用いて実際に正社員へ採用した事例に限定して回答されている点である。したがってこの2つの質問は、一部同じ施策について満足感を尋ねているが、回答されている事例が必ずしも一致しているわけではない。そのため、この2つの質問は、同じ有益感でも大きく「募集活動時（＝採用まで）」と「採用以降」に関わる要因を分析することに適しているといえる。本章では、この2つの段階についてそれぞれ従属変数を設定し、クロス集計および二項ロジスティック回帰分析によって諸要因と有益感の関係を検討する。これにより、異なる側面から若年者雇用支援施策に対して企業がもつ有益感を捉えることができる。

## 2. 独立変数とその作成

以上の従属変数との関係を分析する独立変数は、従業員規模や正社員割合などの「企業属性」、採用や雇用管理の方針などの「企業特性」、若年者雇用支援施策を用いて採用された若年者の能力などの「採用者特性」の大きく3つに分けられる。そこで用いている変数の操作化は、簡便のため次章以降の分析の都度説明を行うこととする。ただし、「企業特性」のひとつである「正社員管理方針」だけは本章独自に作成したものであるため、ここでその操作化について説明しておく。

「正社員の定着を高めるために取り組んでいることはありますか」という質問（Q3-2）に対し、第4-2-1表で示した10の質問から複数選択で回答してもらった。これにカテゴリカル主成分分析を行い、2つの主成分を抽出して主成分得点を作成した（第4-2-1表）。

第一主成分は全般的におおよそすべてが正に強く、「全般的改善得点」と呼べる。第二主成分は、「個人の能力や成果を処遇に反映させる」、「仕事の裁量を高める」、「経営方針・経営戦略を従業員に明示する」が正に強く、「労働時間の短縮」や「福利厚生」、「家庭生活への配慮」、「賃金水準を高める」などは負の関係を示す。労働者の裁量を高め、能力や成果を処遇に反映させるとともに、企業としてのコストを抑える雇用管理の方針といえるだろう。これは、労働時間制度に関する議論などで繰り返し提示される「自律的な労働」という概念と共通している<sup>67</sup>。そのため、これを「自律的労働化得点」と呼ぶこととする。

<sup>67</sup> 「今後の労働時間制度に関する研究会」（厚生労働省 2006）では、「仕事を通じたより一層の自己実現や能力発揮を望むような、「自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく成果や能力などにより評価されること」がふさわしい労働者」のために、「新しい自律的な労働時間制度」の導入を検討した。その勤務様態要件は、「職務遂行の手法や労働時間の配分について、使用者からの具体的な指示を受けず、かつ、自己の業務量について裁量があること」および「労働時間の長短が直接的に賃金に反映されるのではなく、成果や能力などに応じて賃金が決定されていること」が挙げられている。

クロス集計の際には、こうして作成したそれぞれの得点をおよそ二分する〔低い〕群と〔高い〕群を作成している。また、二項ロジスティック回帰分析の独立変数として用いる際には、そのまま連続変数として使用した。

第4-2-1表 正社員雇用管理方針に関するカテゴリカル主成分分析の結果

		分布 (N=3655)	数量化	第一主成分 全般的改善得点	第二主成分 自律的労働化得点
賃金水準を高める	あてはまらない	70.0%	-0.654	0.456	-0.214
	あてはまる	30.0%	1.528		
労働時間の短縮	あてはまらない	83.4%	-0.446	0.334	-0.480
	あてはまる	16.6%	2.243		
福利厚生 の充実	あてはまらない	73.9%	-0.594	0.559	-0.328
	あてはまる	26.1%	1.683		
能力開発・教育訓練	あてはまらない	59.5%	-0.825	0.419	0.156
	あてはまる	40.5%	1.212		
仕事の裁量を高める	あてはまらない	83.3%	-0.448	0.264	0.489
	あてはまる	16.7%	2.234		
個人の能力や成果を処遇に反映させる	あてはまらない	52.9%	-0.944	0.320	0.528
	あてはまる	47.1%	1.059		
経営方針・経営戦略を従業員に明示する	あてはまらない	64.6%	-0.740	0.506	0.324
	あてはまる	35.4%	1.351		
家庭生活(育児・介護)への配慮	あてはまらない	77.2%	-0.544	0.434	-0.239
	あてはまる	22.8%	1.838		
職場の人間関係をよくする	あてはまらない	45.8%	-1.088	0.434	0.101
	あてはまる	54.2%	0.919		
快適な職場の提供	あてはまらない	60.1%	-0.815	0.531	-0.051
	あてはまる	39.9%	1.227		
寄与率				18.9%	11.0%

### 第3節 採用までの段階における有益感に関する分析

本節では、第一段階の「採用まで」に関する有益感の分析を行う。この段階は、さらに「応募の獲得」と「採用の成立」に分けられる。それぞれについて、結果と有益感の関係をクロス集計によって順に検討する。

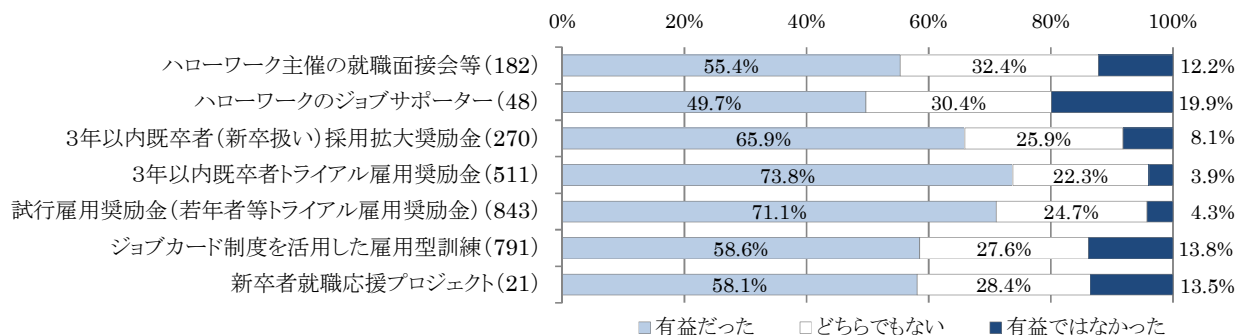
#### 1. 従属変数となる有益感の分布の確認

分析の前提として、それぞれの施策について有益感の分布を確認しておく(第4-3-1図)。7つの施策のうち、有益であると感じる企業が多いのは3つの奨励金施策であり、約70%程度が有益であると回答している。その他の施策は、50~55%であることと比べると、高い値であるといえるだろう。これは、「若年者を雇用した企業に経済的なメリットが直接も



たらされるため」(JILPT 2014: 100) であると考えられる。

第4-3-1図 各施策の有益感の分布



## 2. 応募の獲得と有益感の関係

本項では、それぞれの施策について応募の獲得と有益感の関係をクロス集計によって分析する。

### (1) 就職面接会等およびジョブサポーターによる個別事業紹介

就職面接会等および個別事業紹介については、「有益であった／有益でなかった」理由を直接的に尋ねている。

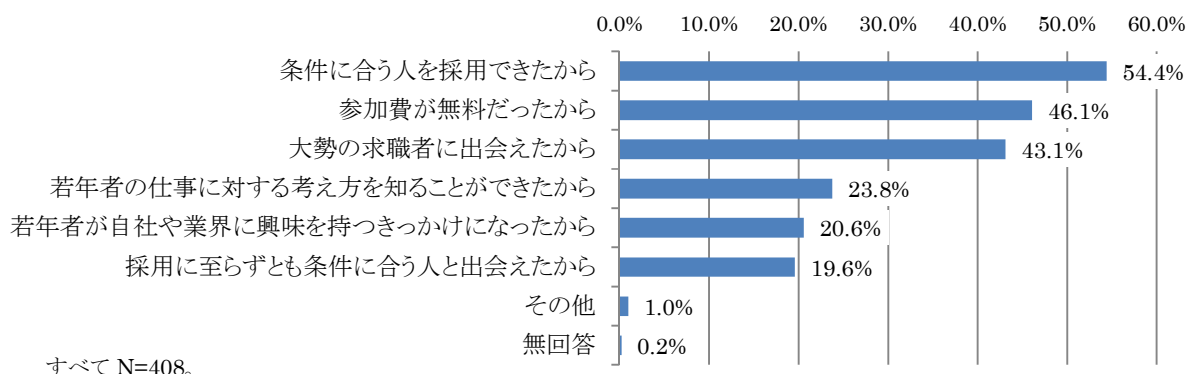
就職面接会等について有益だった理由の分布を示したのが、第4-3-2図である。〔条件に合う人を採用できたから (54.4%)〕が最も多く、〔参加費が無料だったから (46.1%)〕、〔大勢の求職者に出会えたから (43.1%)〕という理由が続く。逆に有益でなかった理由(第4-3-3図)で多いのは、〔話を聞きに来た人が少なかった (54.4%)〕、〔条件に合う人に出会えなかった (52.2%)〕というものである。〔会場で選考を行うことを禁じられていたから (2.2%)〕、〔会場で求職者の個人情報を探ねてはいけなかったから (2.2%)〕といった、就職面接会等の形式面を理由にする企業は少ない。

就職面接会等に参加した企業は、「応募者が増えることを期待し」<sup>68</sup>、「求職者に直接アプローチできる」<sup>69</sup>ことを求めて参加する企業が多い。これを鑑みても、企業と求職者を引き合わせるという就職面接会等の基本的な目的が達成されているか否かが有益感を大きく規定していることが分かる。

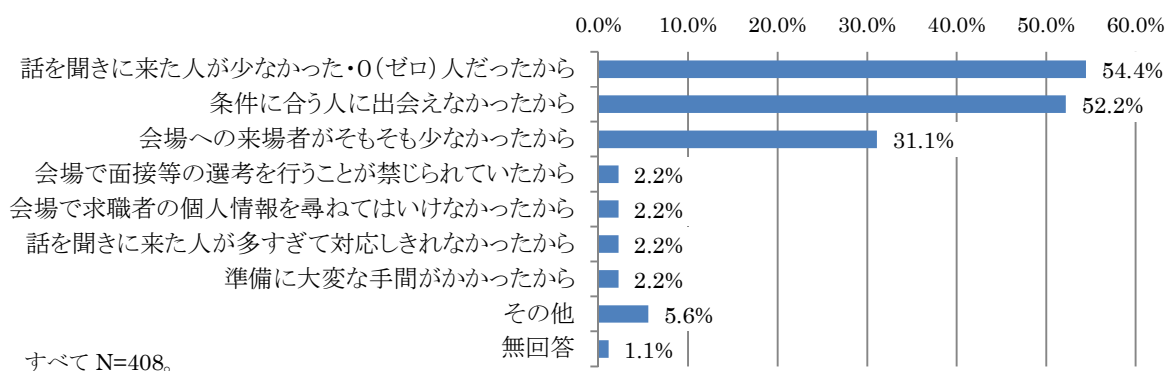
<sup>68</sup> 53.0%の企業が答えており、他の理由に比べて最も多い。詳しくは、JILPT (2014) を参照。

<sup>69</sup> 45.9%の企業が答えており、「応募者が増えることを期待して」という理由に次いで多い。詳しくは、JILPT (2014) を参照。

第4-3-2図 就職面接会等が有益だった理由



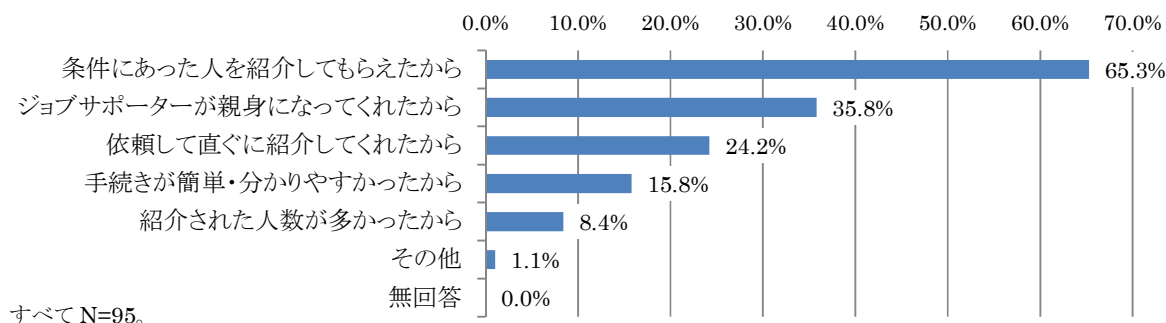
第4-3-3図 就職面接会等が有益でなかった理由



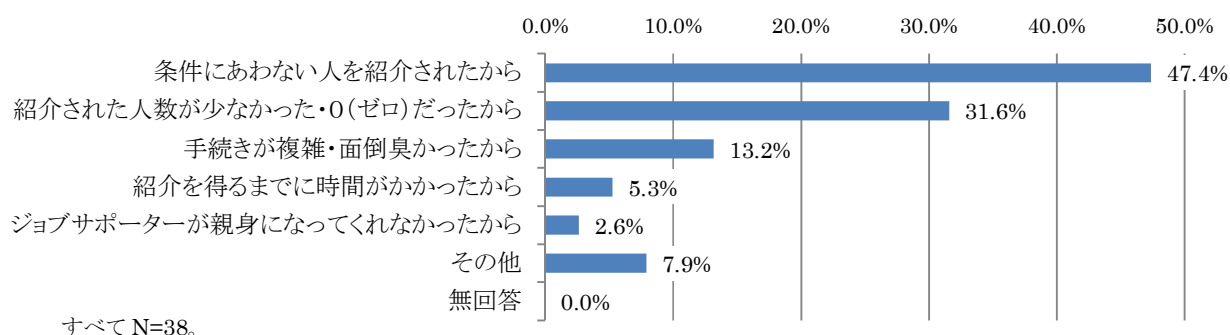
同様に、個別事業紹介についても「有益であった／有益でなかった」理由の分布を示した（第4-3-4図、第4-3-5図）。個別事業紹介でも多く挙がる「有益であった」理由は、〔条件にあった人を紹介してもらえたから（65.3%）〕および〔条件に合わない人を紹介されたから（47.4%）〕である。一方、〔紹介された人数が少なかった（31.6%）〕ことが有益でなかった理由として挙げられている。なお、〔ジョブサポーターが親身になってくれたから〕が、有益だった理由として35.8%を占めている一方で、有益でなかった理由では〔親身になってくれなかったから〕が2.6%と最も少なく、ジョブサポーターの対応がポジティブな印象を引き出していることがわかる<sup>70</sup>。

<sup>70</sup> ジョブサポーターの接し方についての解釈は、1) ポジティブな評価に結びつきやすく、ネガティブな評価には結びつきにくい、2) 親身でない接し方をするジョブサポーターがそもそも少ない、あるいは3) その両方という可能性があるが、本調査のデータからは判断できない。

第4-3-4図 個別事業紹介が有益だった理由



第4-3-5図 個別事業紹介が有益でなかった理由

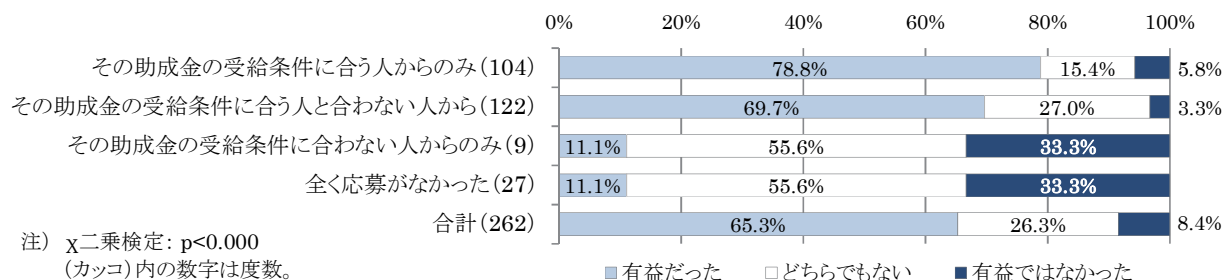


以上の2つの施策についての理由の検討をまとめると、就職面接会等および個別事業紹介ともに、「求職者に出会えた」または「採用できた」ことが有益感をもつ主な理由となっている。また、参加費が無料だったという理由が挙がることも重要であろう。これらの分析結果は、求職者が少なく、採用に関する諸々のコストが負担になりがちである企業に、求職者とのより良いマッチングの機会を提供し、若年者の採用を促すという施策の本来の目的を達成できたことが有益感につながっていることを示している。その意味で、極めて妥当な結果といえる。

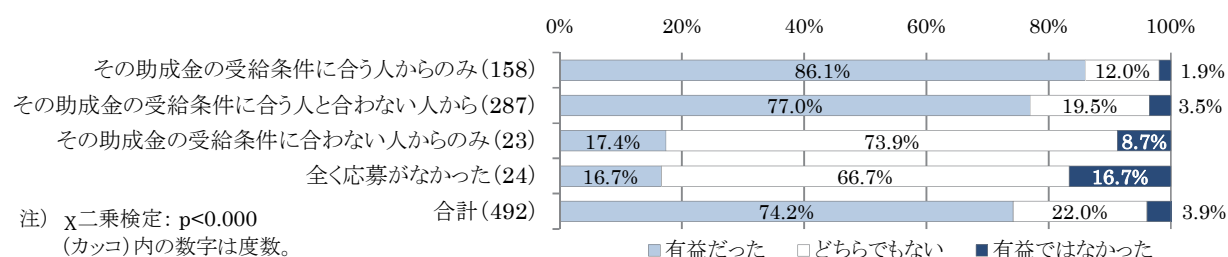
## (2) 採用奨励金

次に、3つの奨励金を利用した求人票に対し、どのような応募があったかを尋ねた結果と有益感の関係を示したのが、第4-3-6・7・8図である。〔受給条件に合う人からのみ応募が合った〕、〔条件に合う人と合わない人から募集があった〕場合には高い有益感が得られており、逆に〔受給条件に合う人から応募がなかった〕場合には、有益感が低い。これは、3つの奨励金に共通してみられる傾向であり、若年者の雇用機会拡大という施策の目的が達成されたことが有益感に繋がっていることを明確に確認できる結果である。

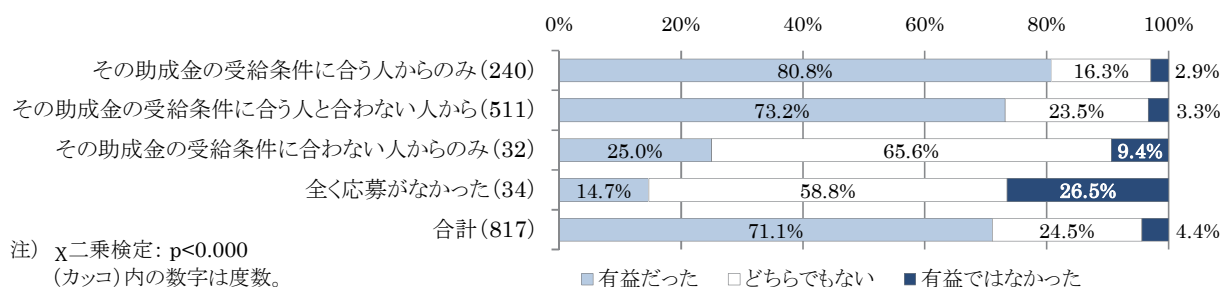
第4-3-6図 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金について、  
応募状況と有益感の関係



第4-3-7図 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金について、応募状況と有益感の関係



第4-3-8図 試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）について、  
応募状況と有益感の関係



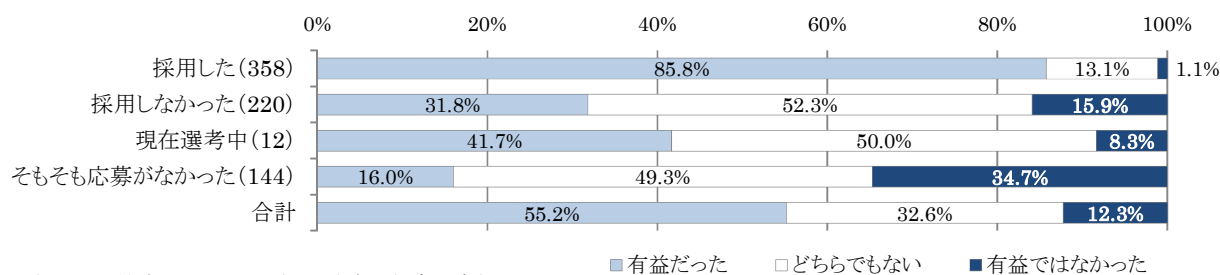
### 3. 採用の成立と有益感の関係

続いて本項では、採用の成立と有益感の関係をクロス集計によって分析する。

#### (1) 就職面接会等およびジョブサポーターによる個別事業紹介

第4-3-9図を一見して明らかなように、就職面接会等を利用して採用が成立した場合には85.8%の高い割合で有益感が得られており、〔採用しなかった(31.8%)〕および〔選考中(41.7%)〕という、採用に至っていないケースで有益感を感じる割合が低下している。しかし、〔そもそも応募がなかった(16.1%)〕場合に比べると高い結果である。これは、結果として採用に至らなくても、応募を拡大させたこと自体が施策の一定の成果として認識され評価されていることを示している。

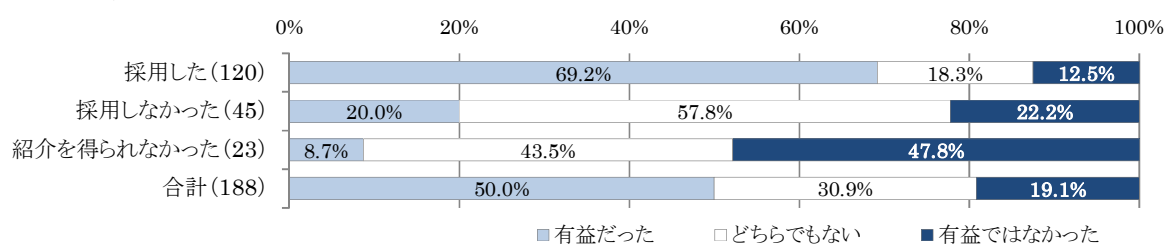
第4-3-9図 就職面接会等について、採用状況と有益感の関係



注)  $\chi^2$ 乗検定:  $p < 0.000$ 。(カッコ)内の数字は度数。

ジョブサポーターによる個別紹介については(第4-3-10図)、[採用した(69.2%)], [採用しなかった(20.0%)], そもそも[紹介を得られなかった(8.7%)]という順に有益だったと答える割合が高い。これも、就職面接会等と同様に、採用できたかどうかが決定的に重要であるとはいえ、紹介を受けることができ、採用の機会を得られたことで一定の有益感をもつことがわかる結果である。

第4-3-10図 ジョブサポーターについて、採用状況と有益感の関係



注)  $\chi^2$ 乗検定:  $p < 0.000$ 。(カッコ)内の数字は度数。

## (2) 採用奨励金

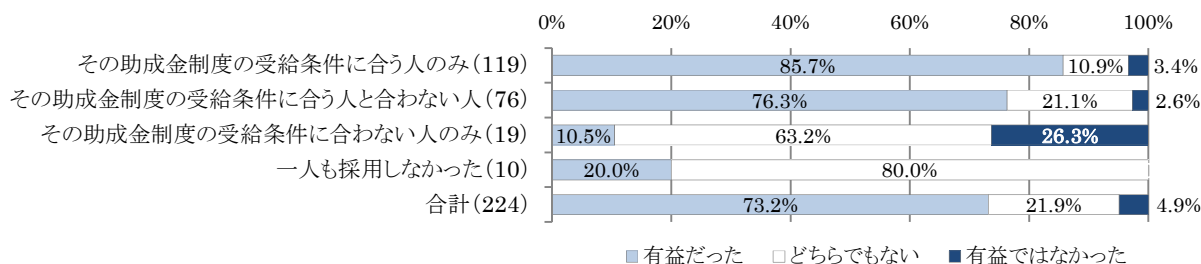
3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金については(第4-3-11図)、[条件に合う人のみ採用(85.7%)], [条件に合う人と合わない人を採用(76.3%)]という、条件に合う人を採用できた場合には高い有益感が得られ、そうでない場合には有益感が低い。ただし、[一人も採用しなかった(20.0%)]場合よりも、[合わない人のみ(10.5%)]採用した場合のほうが有益だったと答える割合が低く、また有益でなかったと答える割合が26.3%と著しく高い<sup>71</sup>。

3年以内既卒者トライアル雇用奨励金および試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)については、まず有期雇用契約のトライアル雇用期間を経た後に正規雇用へ移行するため、2段階での結果が得られる。これをそれぞれ検討する。

トライアル雇用の状況と有益感の関係を示したのが第4-3-12図および第4-3-13図である。ここでは、両者ともに3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金とほぼ同様の傾向が確認できる。

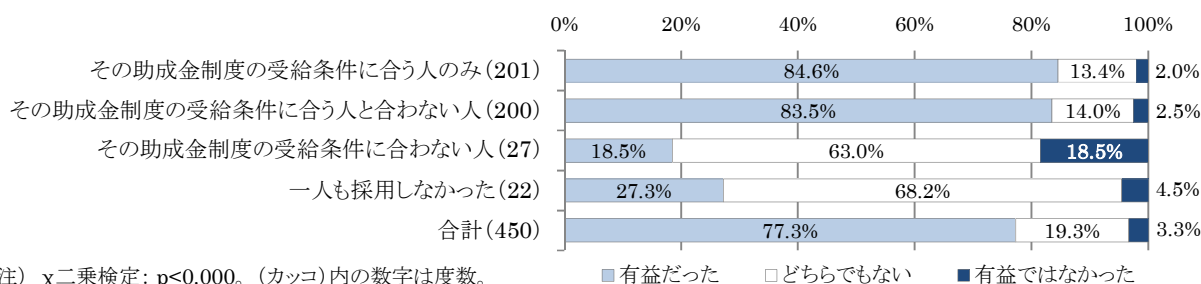
<sup>71</sup> ただし、ケース数が少ないことには注意が必要である。

第4-3-11図 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金について、  
採用状況と有益感の関係



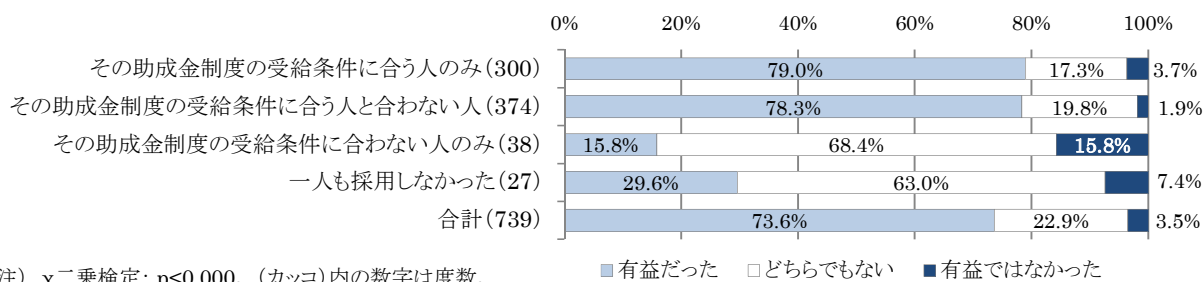
注)  $\chi^2$ 乗検定:  $p < 0.000$ 。(カッコ)内の数字は度数。

第4-3-12図 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金について  
トライアル雇用の状況と有益感の関係



注)  $\chi^2$ 乗検定:  $p < 0.000$ 。(カッコ)内の数字は度数。

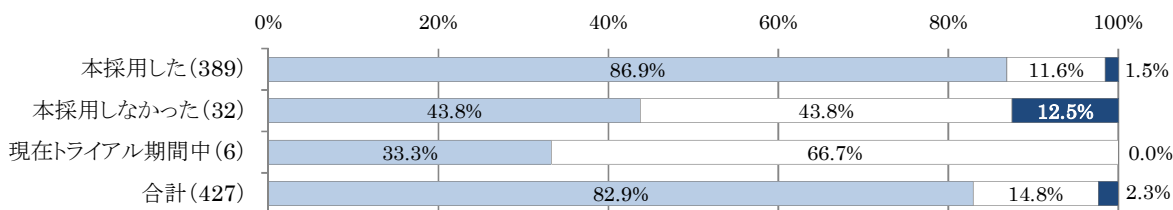
第4-3-13図 試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）について、  
トライアル雇用の状況と有益感の関係



注)  $\chi^2$ 乗検定:  $p < 0.000$ 。(カッコ)内の数字は度数。

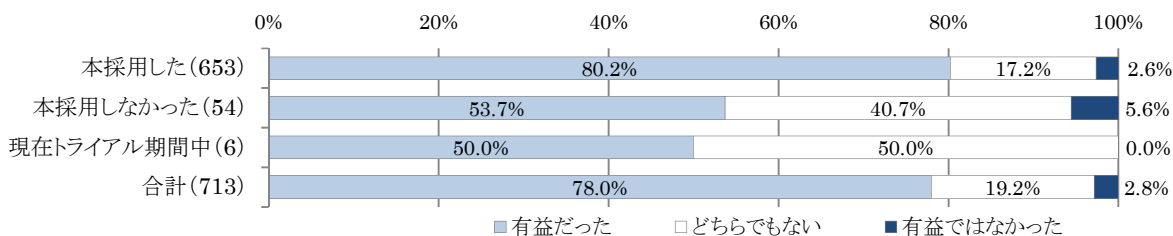
次に、正規雇用へ移行したかどうかについて確認しよう（第4-3-14図および第4-3-15図）。そもそも、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金で91.1%、試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）で91.6%とほとんどが正規雇用に至っており、いずれにおいても採用に至っていない場合で有益感が低い。ただし、〔正規雇用しなかった〕場合でも、有益でなかった割合が12.5%、5.6%であるのに対し、有益だった割合は43.8%、53.7%と高い。企業の有益感を高める要因として、正規雇用へ移行できたかどうかという結果が最も重要であることには変わりないが、トライアル雇用できたことのみでも施策の評価を高めることにつながっているといえる。

第4-3-14図 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金について、  
正規雇用の状況と有益感の関係



注) X<sup>2</sup>乗検定: p<0.000。(カッコ)内の数字は度数。 ■有益だった □どちらでもない ■有益ではなかった

第4-3-15図 試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）について、  
正規雇用の状況と有益感の関係

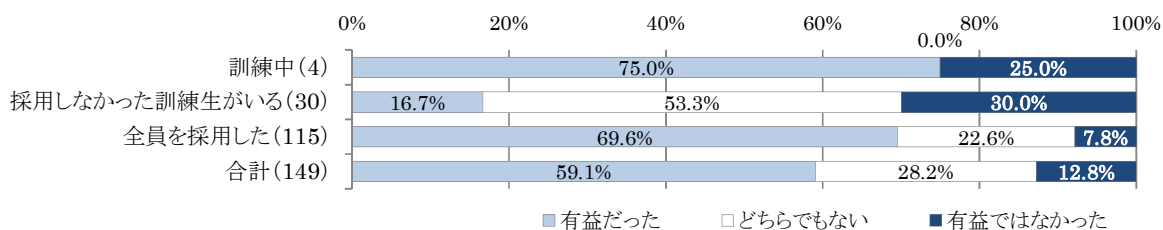


注) X<sup>2</sup>乗検定: p<0.000。(カッコ)内の数字は度数。

### (3) ジョブカード制度を活用した雇用型訓練

ジョブ・カードについても（第4-3-16図）、〔採用しなかった訓練生がいる（16.7%）〕場合に有益感が低く、他の施策と同様に採用の成立が有益感に繋がる。〔全員採用した（69.6%）〕場合よりも〔訓練中（75.0%）〕のほうが有益感が高い結果となっているが、〔訓練中〕のケース数が著しく少ないため、ここでは解釈を控える。

第4-3-16図 ジョブ・カードについて、採用の状況と有益感の関係



注) X<sup>2</sup>乗検定: p<0.000。(カッコ)内の数字は度数。

## 4. 小括

施策に対する企業の有益感、そもそも応募があったかどうか、次に採用できたかどうか、に決定的に左右される。またトライアル雇用の場合、正規雇用に至らなくとも、トライアル雇用を活用できたこと自体が一定の評価を得ている。つまり、トライアル雇用期間内に若年

者の実際の就業のあり方を確認するという、施策の本来の目的が達成されているかどうか有益感と繋がっているのである。これは施策の目的に照らした妥当な結果といえるし、また採用担当者もこの目的に応じた期待をもっていただけると考えることができる。

#### 第4節 採用以降における有益感に関する分析

前節の分析から、応募および採用という、採用までの状況が有益感を規定する最も大きな要因であることは明らかである。本節では、採用の成立という最大の条件を満たした後、採用された若者の行動や企業の管理等の諸要因が企業の有益感とどのように関連しているのかを検討する。そのために、2節で示した通り、若年者雇用支援施策を用いて採用・訓練された若年者である「Aさん」のケースについての分析を行う。

独立変数として着目する要因は、大きく2つが考えられる。ひとつは、採用した企業の要因である。同じ人を採用したとしても、さまざまな属性や特性をもつ異なった企業であれば期待水準も異なり、採用者に対する評価にも違いが生じるであろうし、ひいては施策に対する有益感にも違いが生じるだろう。もうひとつは、採用された若年者の要因である。同様の属性や特性をもつ企業が若年者を採用したとしても、その採用者がどのような人材であったかによって企業の有益感が変わることはじゅうぶん考えられる。

##### 1. 従属変数となる有益感の分布の確認

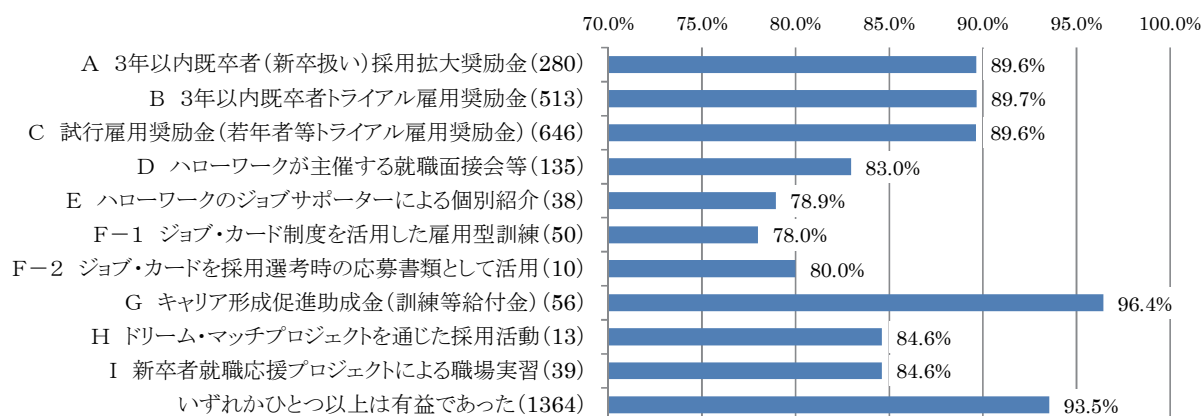
分析に先立ち、従属変数を確認しておこう。第4-4-1図に、「Aさん」に利用した若年者雇用支援施策別にみた有益感の分布を示した。最も有益感の低かった「ジョブ・カード制度を利用した雇用型訓練」でも78.0%が有益であったと回答しており、すべての施策で概ね有益感が高い。これほど高い有益感がみられるのは、採用の成立という有益感を規定する最も大きな要因を満たした企業のみを分析対象にしているためであろう。

しかし分析対象を限定しているゆえ、10の個別の施策を分割して分析するためにはケース数が不足しているものが多い。そこで本節の分析では、施策のタイプを区別せず、「いずれか1つ以上（の施策）は有益であった」かどうかを焦点化して分析を行うこととする<sup>72</sup>。

<sup>72</sup> この場合、1つ以上を有益であったと答える企業は93.5%に上るが、それでも「有益でなかった」と答えるケース数は最も多くなる。



第4-4-1図 利用した施策別の有益感の分布



注) (カッコ)内の数字は度数。  
見やすさのため、グラフの起点は70.0%に設定。

## 2. 採用した企業に関する諸要因

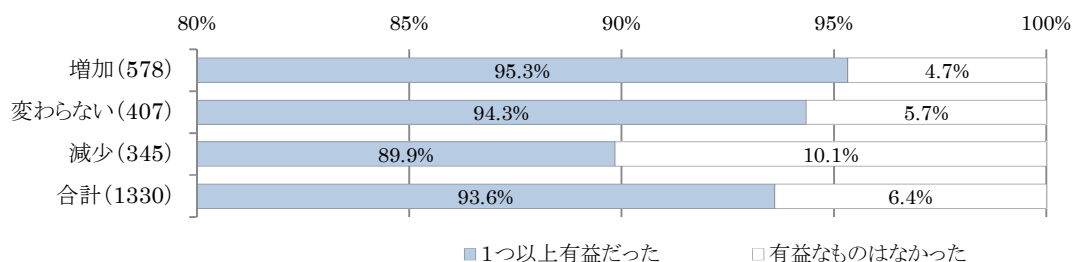
本項では、採用した企業に関する諸要因と有益感との関係を検討する。ここで取り上げるのは、基本的な「企業属性」と採用や雇用管理に関わる「企業特性」である。

### (1) 企業属性と有益感の関係

企業属性として用いるのは、従業員規模 (F2)、正社員割合 (F3②)、女性従業員割合 (F3①～③) および今後の売上高の見込み (F6②) の4点である。なお今後の売上見込に関しては、「増加／変わらない／減少」の3点尺度を作成している (本報告 第1章 P.18)。

分析の結果、企業規模、正社員割合、女性従業員割合という企業の基本的な属性と有益感の間には、統計的に有意な関係は見られなかった。関連が見られるのは、将来的な業績の見込みである。第4-4-2図からは、売上高の今後の見込みが良い企業ほど、用いた施策が有益であったと感じる割合が高いことがわかる。特に、「減少 (89.9%)」の見込みであると答えた企業は、「増加 (95.3%)」傾向および「変わらない (94.3%)」と答えた企業と比べ顕著に有益感が低い。

第4-4-2図 将来業績見込みと有益感の関係

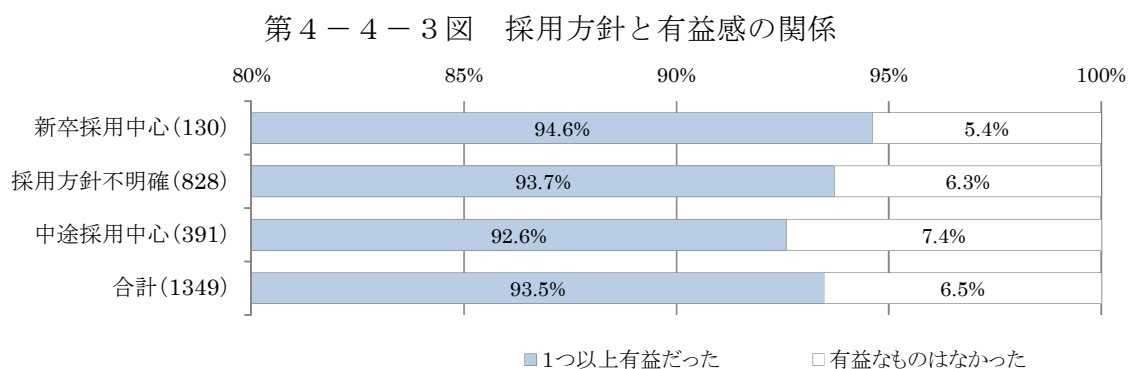


注)  $\chi^2$ 乗検定:  $p < 0.01$ 。(カッコ)内の数字は度数。  
見やすさのため、グラフの起点は80.0%に設定。

## (2) 企業特性と有益感の関係

次に、企業特性と有益感の関係を検討する。ここで扱う企業特性は、「正社員の採用方針」、「正社員管理方針」、「採用者への期待」、「採用者の処遇」の4点である。

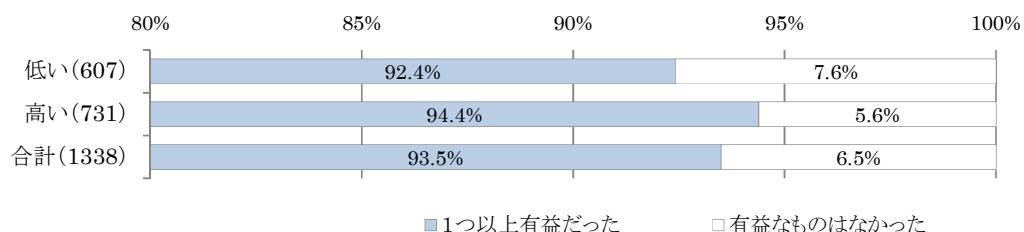
「正社員の採用方針」との関係を検討するために、過去3年の正社員採用の主な募集・採用方針を〔新卒採用中心／比較的新卒採用中心／比較的中途採用中心／中途採用中心〕の4つの選択肢から選択するQ2-1を用い、採用方針と有益感のクロス集計分析を行う。ここでは、明確に〔新卒採用中心／中途採用中心〕の方針を採る企業と区別し、採用方針が明確でない〔比較的新卒採用中心／比較的中途採用中心〕を合算し〔採用方針不明確〕を作成することでの3値変数を用いた。この採用方針と有益感との関係を示したのが第4-4-3図である。〔新卒採用中心(94.6%)〕、〔採用方針不明確(93.7%)〕、〔中途採用方針(93.5%)〕と、新卒採用を方針とする企業で有益感が高いが、 $\chi^2$ 二乗検定で有意な差ではない。



注)  $\chi^2$ 二乗検定:有意差なし。(カッコ)内の数字は度数。  
見やすさのため、グラフの起点は80.0%に設定。

続いて、第2節で説明した「全般的改善得点」および「自律的労働化得点」という正社員管理の2つの方針と有益感の関係をクロス集計によって示したのが第4-4-4図および第4-4-5図である。 $\chi^2$ 二乗検定の結果、両者ともに有益感との有意な関係はみられず、クロス集計分析を行う限りでは正社員管理方針と有益感に関連があるとはいえない<sup>73</sup>。ただし、両者ともに点数が高いほうが、若干有益感が高い傾向があることは確認しておきたい。

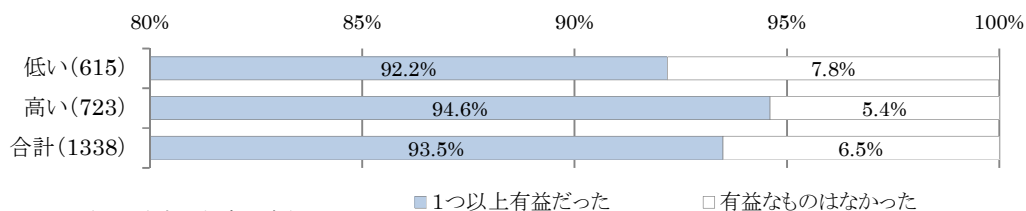
第4-4-4図 正社員管理に関する全般的改善得点と有益感の関係



注)  $\chi^2$ 二乗検定:有意差なし。(カッコ)内の数字は度数。  
見やすさのため、グラフの起点は80.0%に設定。

<sup>73</sup> 「自律的労働化得点」との間には10%水準の有意差がある。

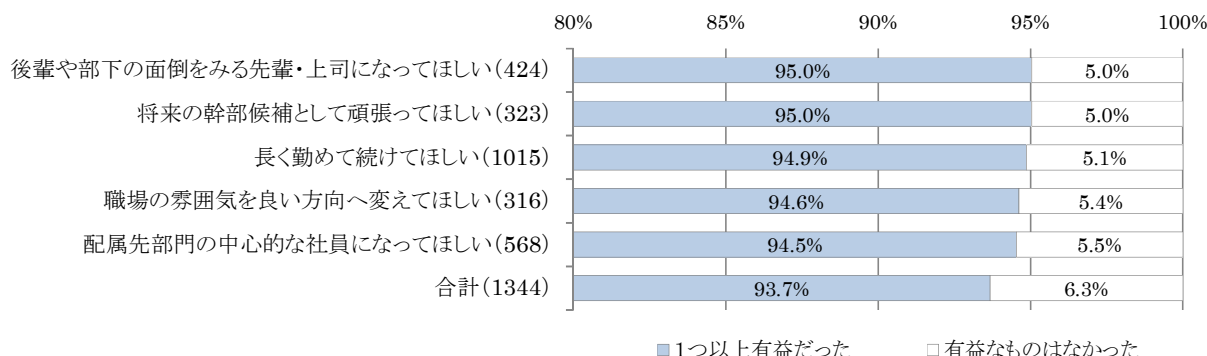
第4-4-5図 正社員管理に関する自律的労働化得点と有益感の関係



注)  $\chi^2$ 二乗検定:  $p < 0.1$ 。(カッコ)内の数字は度数。  
見やすさのため、グラフの起点は80.0%に設定。

次に、Q13-1を用い、採用時に採用者に期待した5つの活躍について〔あてはまる〕と答えた企業の有益感の分布を示したのが第4-4-6図である。すべての期待で94.5%～95.0%が〔1つ以上有益だった〕と答えておりほとんど差が見られないが、 $\chi^2$ 二乗検定の結果有意な関係がみられたのは〔長く勤め続けてほしい〕という期待のみであった。

第4-4-6図 採用時に期待した活躍と有益感の関係



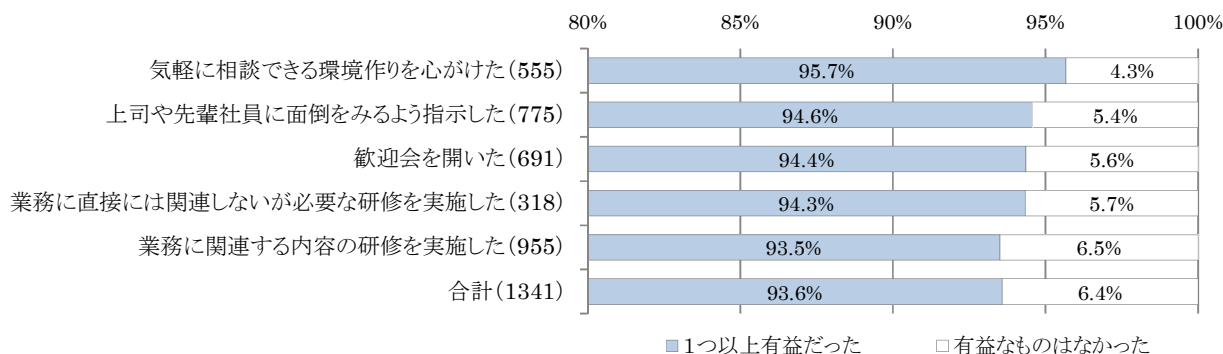
注) (カッコ)内の数字は度数。  
 $\chi^2$ 二乗検定の結果、「長く勤め続けてほしい」のみ、0.1%水準で有意。  
見やすさのため、グラフの起点は80.0%に設定。

次に、Q13-2を用い、採用後の採用者に対する5つの処遇について〔あてはまる〕と答えた企業の有益感の分布を示したのが第4-4-7図である。最も有益感が高く、明確な関連が見られたのは、〔気軽に相談できる環境作りを心がけた(95.7%)〕企業のみである。次いで〔上司や先輩社員に面倒をみるよう指示した(94.6%)〕企業で有益感が高いが、有意水準は10%に留まっている。その他には、関連がみられなかった。

### 3. 採用された若年者に関する諸要因と有益感の関係

次に、採用された若年者に関する諸要因との関係をクロス集計によって検討する。ここで扱うのは、採用者の「属性」および「在籍状況」、「入社3ヶ月時能力の評価」の3点である。

第4-4-7図 採用後に実施した事柄と有益感の関係



注) (カッコ)内の数字は度数。10ケースのみであったため、「その他」は掲載していない。  
 $\chi^2$ 乗検定の結果、「気軽に相談できる環境作りを心がけた」が、1%水準で有意。  
「上司や先輩社員に面倒をみるよう指示した」が、10%水準で有意。その他は有意差なし。  
見やすさのため、グラフの起点は80.0%に設定。

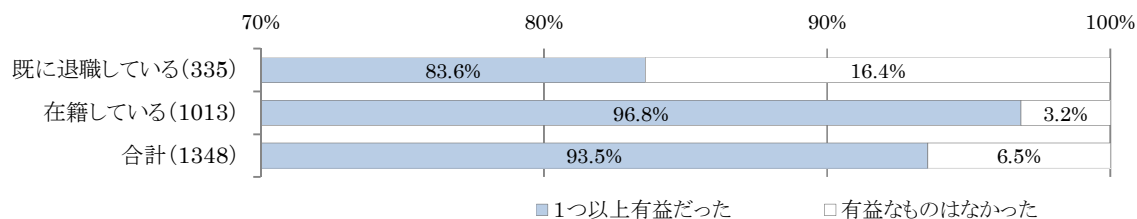
### (1) 採用者の属性と有益感の関係

採用した若年者の属性として「性別」(Q10-3①)、「生誕年」(Q10-3②)、「学歴」(Q10-3③)および「専攻(高卒の場合は学科)」(Q10-3④・⑤)との関係を分析した。しかし、これらすべてと有益感との間には統計的に有意な関係は見出されなかった<sup>74</sup>。入社前の採用者の属性は、有益感とはおおよそ関係がないものと考えられる。

### (2) 在籍状況と有益感の関係

次に、調査時点において在籍しているかどうかとの関係を示したのが、第4-4-8図である。採用された若年者が既に退職している場合には、有益感が大きく低下する。採用した若年者が早期に退職してしまうことが、採用の成立によって得られた有益感を引き下げるのである。ただし注意しておきたいことは、「在籍/退職」は有益感を一定程度強く規定する要因ではあるが、退職している場合でも、有益だと答える企業は80%を超えることである。有益感の大部分は、採用以降の結果ではなく前節で検討した採用までの結果による。

第4-4-8図 在籍しているかどうかと有益感



注)  $\chi^2$ 乗検定:  $p < 0.000$ 。(カッコ)内の数字は度数。  
見やすさのため、グラフの起点は70.0%に設定。

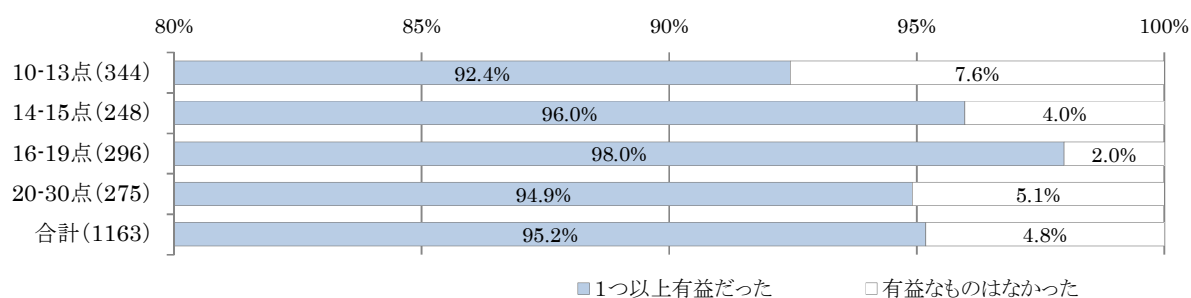
<sup>74</sup> また、応募時の採用者の状況(Q10-4)にも有意な関係は見られない。

### (3) 若年者に対する能力評価と有益感の関係

次に、採用者に対する能力評価が高い、つまり採用担当者が優秀な人材を採用できたと考えているほど有益感が高いという可能性を検討する。採用した若年者の能力評価の指標としては、第3章にならい、若年者「Aさん」の入社3ヶ月後と調査時点の行動を、回答企業に評価してもらった結果を以下の手順で3とおりに加工したものをを用い、本章では「能力」と表記する。まず「入社3ヶ月能力得点」および「現在能力得点」は、それぞれの時点で10の行動<sup>75</sup>がどの程度できるかを「常にできる=3点/大体できる=2点/できない=1点」で回答したものを合算して10~30点の得点を作成したものである<sup>76</sup>。そして、「現在能力得点」から「入社3ヶ月能力得点」を差し引き、「能力変化得点」を作成した。ただし「現在能力得点」は、現在もAさんが在籍している場合のみ回答されている。そのため、「能力変化得点」もAさんが在籍している場合のみ算出されている。

採用した若年者の入社3ヶ月時点の能力評価と有益感の関係を示したのが第4-4-9図である。〔10-13点(92.4%)〕、〔14-15点(96.0%)〕、〔16-19点(98.0%)〕と「入社3ヶ月能力得点」が上がるに従い、有益感を感じる企業の割合は増加する。しかし〔20-30点(94.9%)〕という最も得点の高い層は、〔14-15点(96.0%)〕を下回り、単調な増加傾向を示すわけではない。単に採用時に優秀な人材であることが有益感を向上させるわけではない可能性がある。

第4-4-9図 入社3ヶ月時点の能力評価と有益感



注)  $\chi^2$ 乗検定:  $p < 0.05$ 。(カッコ)内の数字は度数。  
見やすさのため、グラフの起点は80.0%に設定。

## 4. 在籍状況で統制した諸関係の確認

本節の第2項および第3項では、採用した企業および採用された若年者の諸要因を検討した。結果として、将来の業績の見込みが悪くなく、新卒採用中心の企業で有益感が高い。また、長く勤めてほしいと期待し、気軽に相談できる環境作りを心がける企業の有益感が高い

<sup>75</sup> 10の行動は以下の通り。「課題を見つけ出し、目標を持つ」、「具体的な方策を見つけて計画を立てる」、「考えるだけ、言うだけでなく、行動する」、「最後までやりとげる」、「受け身ではなく自分から行動する」、「自分を客観的に認識する」、「目的達成のために周囲の人々や環境に働きかける」、「会社やチーム全体の目標を明確に認識し、実行する」、「他者を説得して動かす」、「他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する」。

<sup>76</sup> クロンバックの $\alpha$ は、入社3ヶ月後の「能力」が0.883、現在の「能力」が0.893。

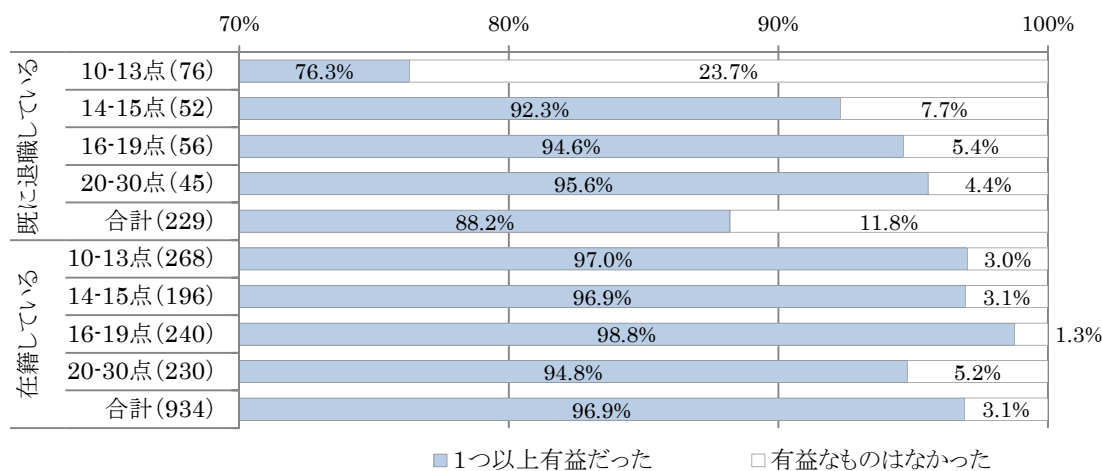
有益感を得ている。一方、採用された若年者については、採用前の属性や状況ではなく、現在も在籍しているかどうかが大きく有益感を規定する。

ただし、ここで検討した諸要因の相互関係を考慮する必要があるだろう。特に検討すべきなのは、顕著に強い関連を示した採用者の在籍との関係である。たとえば、長く勤め続けてほしいと期待し定着のための取り組みを熱心に行う企業の場合、期待がかなって採用者が勤続している場合には有益感が高くなるが、期待がかなわず退職してしまった場合には逆に有益感が低くなるという可能性も考えられる。

そこで、前項で検討した諸要因と有益感との関係を、採用された若年者が調査時点で在籍しているかどうかを統制した三重クロス集計によって検討した。その結果、採用者の在籍の有無で分割しても、本節第2・第3項で確認した傾向が維持された上で、ケース数の少ない「既に退職している」場合では有意差が消え、ケース数の多い「在籍している」場合に限り有意差が残るものが多い。つまり、ほとんどの変数については、採用者の在籍とその他要因との相互関係を、三重クロス集計の分析によって見て取ることはできないということである。

しかし、正社員定着取り組みと採用された若年者の「入社3ヶ月能力得点」についてのみ、例外的にその他変数とは異なった傾向が確認できる。これを、具体的に検討する。第4-4-10図が、採用された若年者（Aさん）の「入社3ヶ月能力得点」との関係を三重クロス集計によって示したものである。その結果、採用した若年者が既に退職している場合には、ケース数が229と少ないにもかかわらず有意差が見られ、得点が上がる毎に76.3%、92.3%、94.6%、95.6%と有益感が単調に増加する関係がある。特に、〔10-13点〕という、最も得点の低い層では76.3%と著しく有益感が低い。これに対し採用者が在籍している場合には、ケース数が934と多いにもかかわらず有意な差がみられない。

第4-4-10図 在籍しているかどうかで統制した入社3ヶ月時の能力評価と有益感



注) (カッコ)内の数字は度数。

X<sup>2</sup>乗検定の結果、「既に退職している」場合は1%水準で有意、「在籍している」場合は有意差なし。

見やすさのため、グラフの起点は70.0%に設定。

つまり、在籍しているかどうかで採用者の能力評価と有益感の関係の仕方が異なり、入社後初期の能力の多寡による施策評価は、退職した場合に限り生じるということである。あるいは、雇用された若年者が既に退職した場合には優秀な人材を獲得できたかが有益感を左右するが、採用者の勤続という結果が入社初期の能力による施策の評価を消してしまうともいえる。前項でみた能力評価と有益感の関係は、この2つの関係が混在していたことによる。

## 5. 二項ロジスティック回帰分析による諸要因と有益感の関係の確認

以上のクロス集計の分析を、相互の規定関係を統制し総合的に確認するために、有益感を従属変数（1つ以上有益だった＝1／有益なものはなかった＝0）とする二項ロジスティック回帰分析を行った。結果を第4-4-11表に示している。なおこの分析では3つのモデルを作成したので、以降、順に検討する。

### （1）すべての諸要因を投入した場合——モデル1-1の検討

モデル1-1は、すべての企業を対象に、第4節第2・第3項で行った二重クロス集計のすべての変数を投入したモデルである。なお、「採用者への期待」と「採用者の処遇」に関しては、二重クロス集計で10%水準の有意な関連があった変数のみを用いている。結果、モデルの適合度は有意で、Nagelkerke R<sup>2</sup>乗値が0.148である。

「在籍ダミー」の規定力が顕著に強く、「長く勤めてほしいダミー」にも強い関連がみられる。一方、二重クロス集計では10%水準でしか有意差がなかった正社員定着へ向けた「自律的労働化得点」に有意な正の関連がみられるようになった。二重クロス集計で関連がみられた「将来の業績見込み」や「気軽に相談できる環境作り」は、有意な関連がみられなくなっている。これらは、その他の諸要因の影響下にあったということであろう。

### （2）在籍状況によって分割した場合——モデル1-2および1-3の検討

三重クロス集計による分析によって、採用した若年者（Aさん）の在籍が「入社3ヶ月能力得点」と有益感との関連のあり方を変化させることが明らかになっている。そこで、モデル1-1を採用者が調査時点において在籍しているかどうかでケースを分割し、残りのすべての諸変数を投入するモデルを作成したのがモデル1-2および1-3である。

採用者が在籍しているケースのみを取り出したモデル1-2では、モデルの適合度は有意で、Nagelkerke R<sup>2</sup>乗値が0.263である<sup>77</sup>。モデル1-1で有意な関連を示していた「自律的労働化得点」および「長く勤めてほしいダミー」の関連がさらに強まった。つまり、採用

<sup>77</sup> ケース数が異なるため単純な比較はできないが、変数の数がひとつ減り、かつ除外した「在籍ダミー」変数はモデル1-1で大きな規定力をもっていたにもかかわらず、モデル1-1に比べNagelkerke R<sup>2</sup>乗値が大きく上昇している。

者が在籍している場合には、自律的労働化によって正社員の定着を試みる企業や長く勤めてほしいという期待をしている企業ほど、高い有益感を得る。また、モデル1-1で有意ではなかった採用方針の「中途採用中心ダミー」が、有意な負の関連を示すようになり、明確な「中途採用中心」の方針をもつ企業では有益感が低下することがわかる。「入社3ヶ月能力得点」については、三重クロス集計で確認した通り、関連はほぼ見られない。

第4-4-11表 企業の有益感に関する二項ロジスティック回帰分析

		モデル1-1(Aさん全員)		モデル1-2(Aさん在籍)		モデル1-3(Aさん退職)		
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	
		(S.E.)		(S.E.)		(S.E.)		
企業属性	従業員規模(対数変換)	0.427 (0.324)	1.533	0.120 (0.461)	1.127	1.020 (0.599)	2.773 †	
	正社員割合	0.181 (0.649)	1.198	-0.115 (1.128)	0.891	1.160 (0.891)	3.190	
	全女性従業員割合	0.509 (0.590)	1.663	1.360 (0.926)	3.897	0.826 (0.921)	2.285	
	将来業績	増加ダミー	-0.100 (0.395)	0.904	0.274 (0.541)	1.316	-0.255 (0.683)	0.775
		減少ダミー	-0.513 (0.392)	0.599	-0.413 (0.569)	0.662	-0.785 (0.608)	0.456
	企業特性	採用方針	新卒採用中心ダミー	-0.720 (0.475)	0.487	-1.131 (0.710)	0.323	-0.759 (0.770)
中途採用中心ダミー			-0.117 (0.357)	0.889	-1.112 (0.496)	0.329 *	1.010 (0.644)	2.746
管理方針		全般的改善得点	0.013 (0.171)	1.013	0.512 (0.281)	1.669 †	-0.222 (0.247)	0.801
		自律的労働化得点	0.416 (0.155)	1.515 **	1.202 (0.259)	3.326 ***	-0.339 (0.238)	0.713
期待		長く勤めてほしいダミー	0.993 (0.326)	2.698 **	1.337 (0.465)	3.807 **	0.824 (0.560)	2.280
処遇		気軽に相談できる環境づくりダミー	0.483 (0.347)	1.621	0.631 (0.540)	1.879	0.247 (0.537)	1.280
	上司や先輩社員に面倒を見るよう指示したダミー	0.363 (0.319)	1.437	0.336 (0.462)	1.399	0.217 (0.506)	1.243	
採用者特性	入社3ヶ月能力得点	0.036 (0.040)	1.037	-0.063 (0.055)	0.939	0.202 (0.083)	1.224 *	
	在籍ダミー	1.281 (0.338)	3.602 ***	— —	— —	— —	— —	
定数		-0.023 (1.035)	0.977	3.819 (1.806)	45.574 *	-3.777 (1.804)	0.023 *	
N		1017		815		202		
Nagelkerke R2 乗		0.148		0.263		0.196		
モデル適合度		0.000		0.000		0.070		

注: \*\*\*:0.1%水準で有意 \*\* :1%水準で有意 \* :5%水準で有意 † :10%水準で有意

従属変数は、「1つ以上有益だった=1/有益なものはなかった=0」としている。

「従業員規模」は対数変換した連続変数を用いている。「将来業績」は、「変わらない」を基準としたダミー変数である。

「将来業績」は、「変わらない」を基準としたダミー変数である。

「採用方針」は、「比較的新卒採用中心」および「比較的中途採用中心」を合算したものを基準としたダミー変数である。

「期待」および「処遇」の各変数は、「あてはまる=1/あてはまらない=0」として作成したダミー変数である。

「在籍ダミー」は、「在籍している=1/既に退職している=0」として作成したダミー変数である



一方、採用した若年者が既に退職しているケースのみを取り出したモデル1-3は、モデル適合度が0.070であり10%水準でしか有意な結果が得られない。しかし、Nagelkerke R<sup>2</sup>乗値は0.196と比較的高く、また他のモデルと比べケース数が202と少ないことを考慮し、解釈を行いたい。モデル1-3は、モデル1-2で有意であった変数の関連がすべて消え、一方、唯一5%水準で有意な結果を示すのが「入社3ヶ月能力得点」である<sup>78</sup>。三重クロス集計で確認したように、採用者が既に退職している場合、企業は高い能力をもつ人材を採用できたことで施策を評価している可能性が高い。

モデル1-2と1-3を比べ、有意な関連を示す変数が異なることが重要である。採用者が在籍している場合には「企業特性」が、既に退職している場合には「採用者特性」である能力評価が有益感と関連を示す。加えて、両モデルでは、それぞれの変数の関連の強さや向きが異なるものが多い<sup>79</sup>。つまり、ひとつの変数とその企業の置かれた環境によって、有益感に対して異なる意味を持つのである。

## 第5節 在籍者のみを対象とした能力評価および在籍期間と有益感の関係

前節では、採用者が在籍しているかどうか有益感を大きく規定していること、またその他変数の意味自体を大きく左右することを明らかにした。本節では、さらにその条件を満たしている（採用者が在籍している）場合に限定した分析を行う。

ここで着目するのは、採用した若年者に対する能力評価である。採用者が在籍している場合に、「入社3ヶ月能力得点」に関連がみられないのはなぜかを検討する。また、在籍している場合には、「入社3ヶ月能力得点」だけでなく、勤続後の調査時点での能力評価（「調査時点能力得点」）や、入社3ヶ月時点から調査時点の間の能力得点の変化（「能力変化得点」）についても合わせて検討する。

これに加え、採用者が勤続することで施策の有益感が高まることは明らかであるが、その在籍期間は有益感に関連しているのかを検討するために、採用者の在籍期間を独立変数として用いる。なお、第4-5-1図に示した通り在籍期間が長いほど能力は向上しやすいことから<sup>80</sup>、在籍期間は統制変数としても利用することになる。

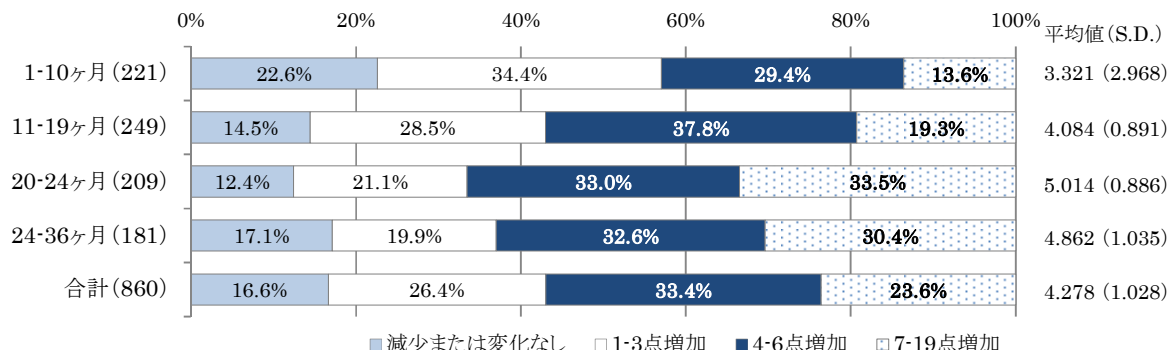
<sup>78</sup> ただし、10%水準で有意なものとして「従業員規模（対数変換）」が関連を示すようになっていることには注意したい。モデルのケース数の少なさを考慮し追加的に解釈を行うとすれば、従業員規模が有益感と正の関係を示すことは興味深い。これは、採用者が退職している場合でも企業規模が大きくなれば有益感を感じる、あるいは採用者が退職している場合には規模が小さいことが有益感を大きく引き下げるということを意味する。つまり、規模が小さいほど採用者が勤続することに対する期待が大きく、それが達成されなかった時に施策に対して厳しい評価が行われる傾向があることを示唆するものと解釈できるだろう。

<sup>79</sup> 例えば、前述した従業員規模もそうである。また、有意差はないとはいえ、正社員割合・将来業績増加ダミー・中途採用方針ダミー・2つの正社員雇用管理方針・入社3ヶ月能力得点については関係の向きが逆転している。

<sup>80</sup> 在籍期間と能力伸長の因果関係の向きは判別できないが、両者には正の関係があることを考慮すれば、本節の分析対象があくまで在籍者に限定されている点に、改めて注意が必要である。それは、在籍しているか退職し

本節では、以上、能力評価と在籍期間の2点に焦点化し分析を行う<sup>81</sup>。

第4-5-1図 在籍期間と能力変化得点の関係

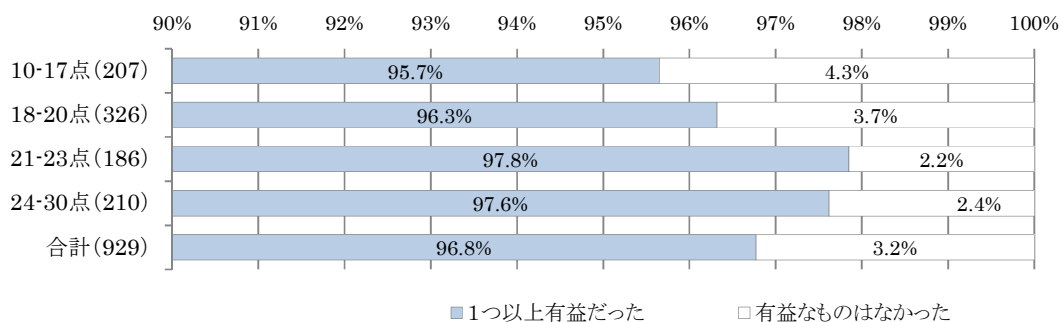


注)  $\chi^2$ 乗検定:  $p < 0.000$ 。(カッコ)内の数字は度数。

### 1. 採用者の「能力」

入社3ヶ月能力に関しては、第4-4-9図に示した通り、[20-30点]という高得点層で有益感が低下しており、明確な関係が見られない。それでは「調査時点能力得点」と有益感には関連がみられるだろうか。それを示したのが第4-5-2図である。結果、有意差はみられず、[24-30点]の高得点層の有益感が低下するという「入社3ヶ月能力得点」と同様の傾向が見られる。そもそも「調査時点能力得点」は、入社時点での採用者の能力の初期値によっても影響を受けているはずであり、同様の傾向が見られることは当然の結果でもある。

第4-5-2図 調査時点能力得点と有益感



注)  $\chi^2$ 乗検定: 有意差なし (カッコ)内の数字は度数。  
見やすさのため、グラフの起点は90.0%に設定。

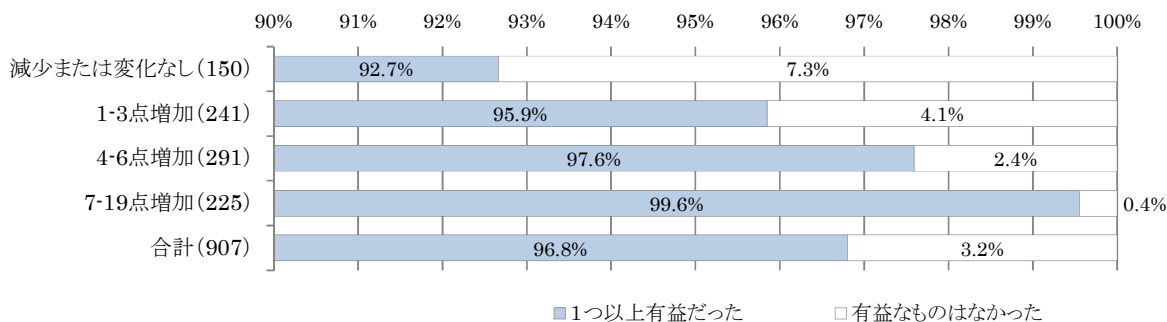
それでは、入社3ヶ月時点から現在までの能力評価の変化と、有益感の間には関連がみられるだろうか。これを示したのが第4-5-3図である。ここには1%水準で有意差がみら

ているかが、在籍期間と能力変化の双方と関係する潜在変数であろうからである。前提として、対象の設定の時点で能力の伸長が大きい対象にバイアスがかかっている可能性があることを考慮しておく必要がある。

<sup>81</sup> この2点は採用者が調査時点でも在籍している場合のみ可能な分析である。

れ、得点の増加（能力の伸長）が認められるほど有益であると感じる傾向がみられる。つまり、採用した若年者が在籍している場合には、企業は入社初期の能力評価でも現時点の能力評価でもなく、能力の伸長によって施策に対する評価を行うということである。

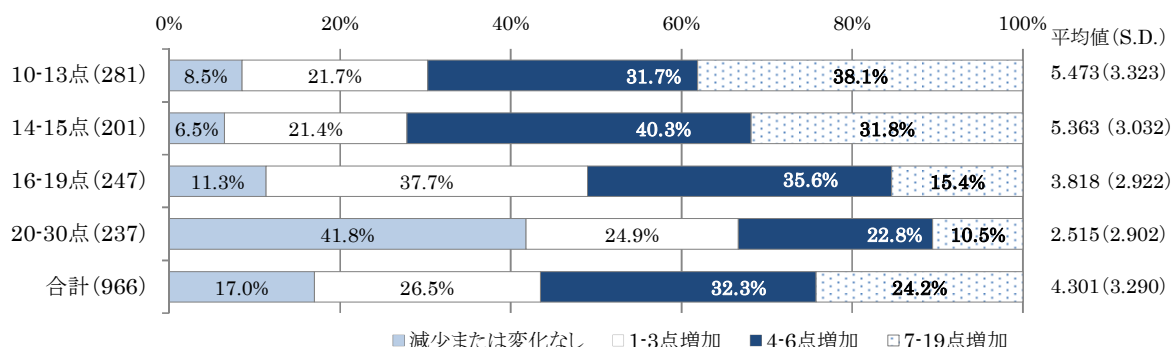
第4-5-3図 能力変化と有益感



注)  $\chi^2$ 乗検定:  $p < 0.01$ 。(カッコ)内の数字は度数。  
見やすさのため、グラフの起点は90.0%に設定。

しかし、この能力の伸長は、初期値によっても変わりうる。既に高い能力をもって入社していた場合にはそもそも伸びしろが小さく、当該企業入社後の能力の伸長の余地は小さいと考えられるだろう。そこで、第4-5-4図に、「入社3ヶ月能力」と「能力変化得点」の関係を示した。結果、「入社3ヶ月能力」が低いほど、「能力変化得点」の平均値が高い。特に「入社3ヶ月能力」が〔20-30点〕という高得点層は、「能力変化得点」が〔減少または変化なし〕の割合が41.8%と著しく高い<sup>82</sup>。第4-4-8図・第4-4-9図でみたように、在籍者の「入社3ヶ月能力」が〔20-30点〕の高得点層の場合に有益感が低下していたのは、そもそも高い能力をもっていた採用者には能力の伸長がみられにくいためであろう<sup>83</sup>。

第4-5-4図 入社3ヶ月能力（4段階）別の能力変化得点の分布と平均値



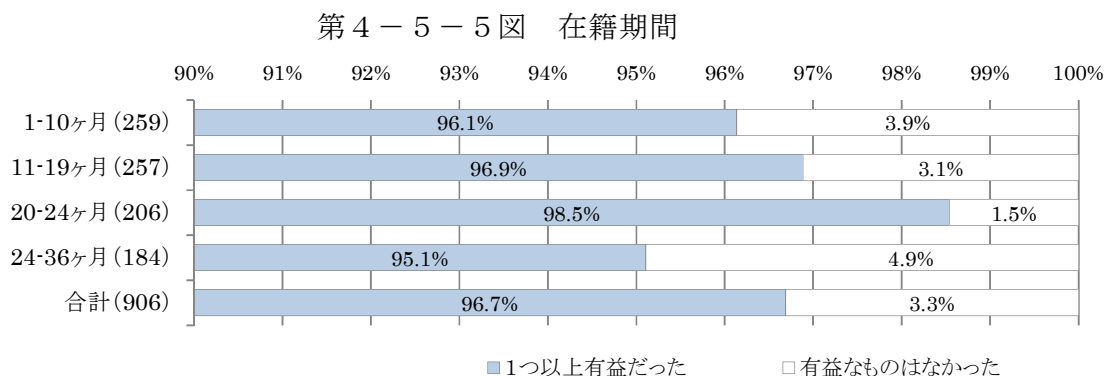
注)  $\chi^2$ 乗検定:  $p < 0.000$ 。(カッコ)内の数字は度数。

<sup>82</sup> 質問紙における能力評価に関する各項目の選択肢が、「常にできる／大体できる／できない」の3段階評価であり、各項目での評価においていわゆる天井効果が生じている可能性はある。しかしながら、本章で実際に分析に用いている「入社3ヶ月能力」および「現在能力得点」は、10項目を合算した30点満点の指標となっており「平均点±標準偏差」では天井効果はみられないため、当初の効果は一定程度緩和されているといえる。

<sup>83</sup> 本来は三重クロス集計分析で確認したいところであるが、ケース数が小さくなりすぎるため、ここではそれができない。

## 2. 在籍期間

それでは、在籍期間が延びることによって有益感は変化するだろうか。その関係を示したのが第4-5-5図である。結果、有意な差はみられない。



注)  $\chi^2$ 乗検定: 有意差なし (カッコ)内の数字は度数。  
見やすさのため、グラフの起点は90.0%に設定。

## 3. 二項ロジスティック回帰分析による諸要因と有益感の関係の確認

以上のクロス集計による分析を、二項ロジスティック回帰に分析によって確認しよう (第4-5-6表)<sup>84</sup>。モデル2-1は、「能力変化得点」のみを投入したものである。モデル2-2は、モデル2-1にさらに「在籍期間」を投入したモデルである。

モデル2-1は、モデルの適合度が有意で、Nagelkerke R<sup>2</sup>乗値が0.285である。ここで有意な関連が見られるのは、採用方針の「中途採用中心ダミー」、正社員管理方針の「自立的労働化得点」、「長く勤めてほしいダミー」の3変数である。さらに、10%水準ではあるが「全般的改善得点」および「能力変化得点」についても有意な関連がみられる。

このモデル2-1に「在籍期間」を投入したモデル2-2では、「在籍期間」に関連は見られず、モデル2-1の傾向もほぼ維持される。つまり、入社3ヶ月時点での能力評価も在籍期間もともに有益感と関連しておらず、さらにそれらを統制しても能力の伸長と有益感との間の関連は維持されるのである。有益感に対して重要なのは、あくまで能力の伸長であることが改めて確認できた。

<sup>84</sup> これは第4-4-10図のモデル1-2をもとに、変数を追加するモデルを作成することになる。

第4-5-6表 二項ロジスティック回帰分析の結果（在籍のみ）

		モデル2-1			モデル2-2			
		B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)	
企業属性	従業員規模(対数変換)	0.090	0.459	1.094	0.149	0.489	1.160	
	正社員割合	-0.087	1.125	0.916	-0.111	1.151	0.895	
	全女性従業員割合	1.293	0.929	3.642	1.462	1.016	4.316	
	将来業績 増加ダミー	0.387	0.553	1.473	0.332	0.596	1.394	
	将来業績 減少ダミー	-0.376	0.575	0.687	-0.448	0.595	0.639	
企業特性	採用方針 新卒採用中心ダミー	-1.003	0.723	0.367	-0.988	0.723	0.372	
	採用方針 中途採用中心ダミー	-1.011	0.506	0.364 *	-0.802	0.531	0.448 †	
	管理方針 全般的改善得点	0.472	0.280	1.603 †	0.414	0.283	1.512	
	管理方針 自律的労働化得点	1.120	0.264	3.064 ***	1.056	0.272	2.874 ***	
	期待 長く勤めてほしいダミー	1.386	0.472	3.999 **	1.450	0.493	4.263 **	
	処遇	気軽に相談できる環境づくりダミー	0.523	0.550	1.687	0.479	0.558	1.614
		上司や先輩社員に面倒を見るよう指示したダミー	0.395	0.470	1.484	0.303	0.489	1.354
採用者特性	入社3ヶ月能力得点	-0.025	0.061	0.976	-0.014	0.063	0.986	
	能力変化得点	0.157	0.090	1.170 †	0.157	0.095	1.170 †	
	在籍期間	—	—	—	0.015	0.030	1.015	
	定数	2.491	1.931	12.075	1.775	2.078	5.901	
N		791			708			
Nagelkerke R2 乗		0.285			0.269			
モデル適合度		0.000			0.000			

注: \*\*\*:0.1%水準で有意 \*\* :1%水準で有意 \* :5%水準で有意 † :10%水準で有意

従属変数は、「1つ以上有益だった=1/有益なものはなかった=0」としている。

「従業員規模」は対数変換した連続変数を用いている。「将来業績」は、「変わらない」を基準としたダミー変数である。

「将来業績」は、「変わらない」を基準としたダミー変数である。

「採用方針」は、「比較的新卒採用中心」および「比較的中途採用中心」を合算したものを基準としたダミー変数である。

「期待」および「処遇」の各変数は、「あてはまる=1/あてはまらない=0」として作成したダミー変数である。

## 第6節 まとめ

本章では、若年者雇用支援施策に対する企業の有益感がどのような要因と関係をもつかを検討するために、大きく3つの分析を行ってきた。これをまとめ解釈を加えていく。

まずもっとも大きく有益感を左右するのは採用までの段階であり、施策を用いて応募者が集まったか、実際に採用ができたかという採用活動の結果であった。トライアル雇用の場合にも、トライアル雇用期間を経て正規雇用が成立すると有益感が大きく上昇する。しかし、正規雇用へ移行できなくとも、トライアルとして採用ができたことだけでも企業は一定程度有益感を感じられる。これは、企業と若年労働者のマッチングという施策の最も中心的な目的に照らして極めて妥当な評価が行われているということであり、企業が施策の目的を理解した期待水準を設定しているであろうことがうかがえる。

次に採用の成立という最も大きな条件を満たした場合には、そこでの採用者が勤続してい

ることが有益感を高める。そして、勤続している場合には、入社当初の能力評価は有益感の判断基準とならず、採用者の能力が伸長したと判断される場合にさらに有益感が高くなる。

若年者雇用支援施策に対する企業の有益感を高めることを目標とすれば、企業に多くの求職者を引き合わせ、応募者を増加させ、採用を成立させるという施策の中心的課題を達成することが何より重要である。その際には、採用された若年者がどのような属性を持っているかは問われない。そして、採用された若年者が採用後初期の段階でどのような能力を示したかにかかわらず、採用者を定着させその後の能力の伸長を促すことで、さらに有益感の向上を図ることができる。これにより、有益感という施策の評価は、ほぼ100%に近く高まるといえる。

本調査が採りあげた若年者雇用支援施策の最も中心的な目的は採用の成立であり、採用後の支援を必ずしも目的とはしていない施策も含まれる。しかし、企業の有益感をより高めるためには、ただ機会を拡大し採用を成立させるにとどまらず、採用後の若年者の定着や能力の伸長を図る必要がある。ただし、これらは従来の様々な雇用支援施策やハローワークにおいても、中心的とは言えないまでも一部で既に目標として設定され、取り組みが行われ始めていることでもあり、現在の試みをさらに充実させることでもクリアされるものであるといえるだろう。これが本章の一つの結論である。

これに加え、もう少し細部の議論を進めよう。重要なことは、企業の状況によって有益感に違いが顕われることについてである。正社員の労働を自律化することでコストを抑える必要があり、採用者に長く勤めてほしいと考える企業は、採用者の勤続が達成されていることによって高い有益感を得ることができる。こうした企業では、採用者の退職がより大きなリスクとなりやすいと考えているため、勤続が達成された際には施策をより高く評価するのであろう。逆に、明確に中途採用の方針を採る企業は、採用者の勤続が達成されていても有益感を得にくい。それら企業は、採用方針を明確に定めない企業に比べ、採用者の勤続を大きく期待していない可能性がある。勤続を期待しないからこそ中途採用の方針を採っているという解釈も可能であろう。しかしながらこれは、中途採用の企業にとっては、採用者の勤続達成の他にも施策に期待することがあることを示唆するものでもある。つまり、若年者雇用支援施策は、中途採用方針企業のニーズに向けて施策を拡大することによって有益感をさらに高めることができる可能性を残している。

そしてもう一点、考察を加えておきたい。それは、採用した若年者が既に退職しているか勤続しているかによって、その他要因の関連の仕方が変化する、つまり有益感を感じる基準が変化することである。採用者が在籍している場合には能力の伸長が有益感の基準となるのに対し、既に退職している場合には入社後初期の能力が評価基準となる。これが興味深いのは、入社後初期という調査時点や退職時点よりも明らかに時間的に前に把握していたはずの事柄が、採用者の退職の後ではじめて判断材料となる点である。ここでは、入社後初期の能力評価が、退職というイベントを経てはじめて、事後的・懐古的に意味づけられている。つ

まり本章は、竹内洋（1995）の指摘した「能力の社会的構成」と同様に、能力が意味あるものとして構成される文脈の一つを明らかにするものでもあった。

繰り返すように、応募・採用・定着・訓練の成功が有益感を高めることは間違いなく、企業のもつ有益感を高めるという目標を置く場合、これまでの雇用支援施策の取り組みをさらに充実させることが必要である。しかし、以上のように、企業のもつ施策に対する有益感は、多様な企業環境・特性に応じて形作られる期待によって変化し、さらにそれら特性のうち何が重要なものとして意味づけられるかも文脈によって変化しうる。だとすれば、雇用支援施策の取り組みは、それぞれの企業の多様性を考慮してなされることでより効果的に有益感を高めうるだろう。

さらに、施策に対する有益感が企業のもつ期待との関係で構成されるのであるとすれば、企業の期待に働きかけることも有効な手段の一つとなる（太田 2011）。つまり、施策の目的を周知し、一層の理解を得ることである。こうした点に配慮しつつ取り組みを拡大することにより、施策に対するより適正な評価を形成することができると考えられる。

#### <参考文献>

閣議決定（2001）「政策評価に関する基本方針」。

厚生労働省（2006）「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」。

Merton, Robert K., 1957, *Social Theory and Social Structure: Toward the Condition of Theory and Research, Revised Edition*, NY: The Free Press. (=1961, 森東吾・森好夫・金沢実・中島竜太郎訳, 『社会理論と社会構造』みすず書房)。

太田壮哉（2011）「顧客満足を説明する期待不一致効果」『経営学研究論集』35, 明治大学大学院, pp.95-107。

JILPT（2014）『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査（ハローワーク求人企業アンケート調査）』。

佐藤和代（2001）「顧客満足／不満足経験とその後の選択行動」『日本消費経済学会年報』23, pp.203-208。

竹内洋（1995）『日本のメリトクラシー——構造と心性』東京大学出版。

# 第Ⅱ部

## ハローワーク求人企業に おける雇用管理の実態





## 第5章 新卒採用と中途採用：その違いと影響

### 第1節 はじめに

日本企業の採用は「新卒一括採用」だと、しばしば指摘される。これは、人材採用において、企業は職業経験のない新卒者を、学校卒業直後にまとめて採用するという意味である。新卒一括採用によって、学校から職場へという職業キャリア上の大きな変化を、多くの新卒者は乗り越えることができたと見て良い。それが他の先進諸国と比べて、日本の若年者失業がこれまで少なかった原因の1つでもある。

しかし近年の経済情勢の悪化は、この採用方式の弊害を浮かび上がらせることになったと指摘されている。経済情勢の悪化は就職できない新卒者を増加させたが、その人たちは新卒という時期を逸してしまったので、就職がますます困難になってしまったからである。この方式では、新卒時に就職できれば問題ないが、その時点でそれができなかった場合に取り返すのが難しくなってしまう。昨今のフリーターの増加や、フリーターの中高年化という現象の背景には、このようなメカニズムがあると考えられている。

ところで新卒一括採用は、入社後の人材育成を前提としたものである。というのは、学生時代に習得した知識や技術は、そのままでは会社の仕事では通用しないので、入社後の先輩や上司による OJT や、研修等の Off-JT が不可欠となるからである。しかし、全ての会社が新卒一括採用としているわけではない。入社後の育成をなるべく少なくするために、既に一人前の職業人として活躍している人材を中途採用するという会社もあるからである。また新卒採用を原則としている会社でも、必要があれば、中途採用を行っているのが実情である。つまり、新卒一括採用という方式は、全ての会社が該当するほど普遍的なものではなく、またそれに該当する会社であってもそれが厳格に実施されているわけでもない。実際には、ある会社の採用は新卒採用が中心であり、別の会社は中途採用が中心というような緩やかな差異があると見て良い。

そうだとすると、どのような会社が新卒採用中心で、どのような会社が中途採用中心なのか、それを規定する要因は何なのかを明らかにすることが必要となる。また、そもそも新卒採用と中途採用にはどのような相違があり、それが、どのような採用後の成果の違いをもたらすのかを検証する必要がある。それらを明らかにすることが、若年者の雇用問題を解決するための前提となると思えるからである。そこで本章では、新卒採用と中途採用に焦点をあてることにする。

## 第2節 採用方針タイプ

企業の維持・発展のためには、人材の採用は不可欠な活動である。その人材採用に関して、企業はどのような方針で臨んでいるのだろうか。ここで方針を問題とするのは、企業は事業目的を達成するために様々な経営資源を活用するが、その活用を円滑に行うためには方向性を示すことが必要だからである。

ところで上述のように、若年者採用を大別すれば、「新卒重視」と「中途重視」に区分できる。そこでまず、採用方針によって企業をこの2つのタイプに区分し、どのような企業がどのタイプとなりやすいかを見よう。

### 1. タイプの抽出

本調査では、過去3年間の正社員採用の方針について、「新卒採用中心」から「中途採用中心」までを4段階で提示し、そのうちどこに該当するかを問うている。その回答をもとに、第5-2-1表に示したように、「新卒重視」と「中途重視」の2タイプを抽出した。すると、「新卒重視」は全体の29.8%に留まったのに対し、「中途重視」は70.2%で多数を占めた。

第5-2-1表 採用方針タイプの抽出

調査票項目	件数	件数 (%)	抽出タイプ
新卒採用中心	373	}→ 1,107 29.8	→ 新卒重視
比較的新卒採用中心	734		
比較的中途採用中心	1,338	}→ 2,604 70.2	→ 中途重視
中途採用中心	1,266		
無回答	76	—	
合計	3,787	3,711 100.0	

調査対象が若年者求人をハローワークへ出した企業で、比較的小規模な企業が多く含まれていることも影響しているだろうが、日本企業は新卒一括採用という冒頭に記した通説とは、かなり異なる結果である。

過去1年間に、若年者を正社員として採用した事業所に、複数回答で問うた厚生労働省「若年者雇用実態調査（2009年）」では、新卒者を採用した事業者は50.4%であるのに対し、中途採用者を採用した事業所は75.6%に達していた。そのことを考慮すると、本調査の結果は、むしろ実像に近いように思える。

ともあれ、次にこの2つのタイプにはどのような企業が区分されているかを見よう。

## 2. タイプ別の属性構成

2つのタイプ別の業種構成を示したものが、第5-2-2表である。「医療・保健衛生・福祉」は「中途重視」より「新卒重視」の企業で構成比が高く、「建設業」と「運輸業」は逆に「中途重視」で構成比がやや高くなっている。しかし、それ以外の業種の構成比はタイプ別の差異が少ない。なお、この表も含め、本章のクロス集計表では、カテゴリ一別の特徴が見られる箇所に、網掛けを施してある。

他方、企業規模の構成を見たものが第5-2-3表である。「中途重視」は小規模な企業の構成比が高くなっていて、逆に「新卒重視」は規模の大きな企業の割合が高い。規模の大きい企業の方が、採用力があるので新卒者を引きつけやすいことや、採用後に新卒者を戦力化するための社内体制が整っていることが影響しているように思える。逆に小規模な企業で「中途重視」が多いのは、新卒者になかなか関心をもってもらえないことや、採用しても一人前に育成するためのノウハウや余裕がないことが影響していると考えられる。

第5-2-2表 業種構成（採用方針タイプ別）

単位：%

	中途重視	新卒重視	合計
鉱業	0.1	—	0.1
建設業	16.6	12.5	15.4
製造業	15.3	16.1	15.5
情報・通信業	2.8	4.1	3.2
運輸業	5.6	1.4	4.4
卸売・小売業	14.8	15.1	14.9
飲食・宿泊業	3.0	3.2	3.0
金融・保険・証券業	0.5	1.0	0.6
不動産業	1.4	1.0	1.3
サービス業	18.0	16.7	17.6
医療・保健衛生・福祉	18.8	23.8	20.3
教育・学習支援業	1.2	2.1	1.4
その他	1.3	2.3	1.6
無回答	0.6	0.9	0.7
計	100.0	100.0	100.0
(件数)	(2,604)	(1,107)	(3,711)

第5-2-3表 企業規模構成（採用方針タイプ別）

	単位:%		合計
	中途重視	新卒重視	
9人以下	25.8	19.4	23.9
10～29人	34.8	25.4	32.0
30～99人	27.0	28.5	27.5
100～299人	8.9	16.7	11.2
300人以上	3.5	10.0	5.4
計 (件数)	100.0 (2,604)	100.0 (1,107)	100.0 (3,711)

なお、過去3年間の売上高の変化、および売上高の今後の見込みについて、同様のタイプ別構成比を見たところ、タイプによる違いはあまり見られなかった。

ちなみに、若年者（35歳未満）採用の目的を多重回答で問うた結果が、第5-2-4表である。「合計」では、「長期的視点で人材を確保・育成するため」が76.1%と圧倒的に回答が多く、唯一、過半数の企業が答えた項目でもある。この項目は「新卒重視」ではさらに高まり81.4%である。他方、「中途重視」でもこの項目は最大の回答項目であるが、特徴的なのはむしろ「即戦力を確保するため」が40.0%と多くなっていることである。

第5-2-4表 若年者採用の目的（採用方針タイプ別）

	M.A.,単位:%		
	中途重視	新卒重視	合計
業務拡大・新規分野へ進出するため	24.1	28.5	25.4
定年到達者の大量退出に備えるため	6.7	10.0	7.7
定年退職以外の退職者補充のため	21.9	22.4	22.1
人員構成の歪みを正すため	20.2	22.4	20.9
長期的視点で人材を確保・育成するため	73.8	81.4	76.1
即戦力を確保するため	40.0	24.9	35.5
社内活性化のため	23.6	28.0	24.9
その他	1.5	1.2	1.4
計 (件数)	100.0 (2,604)	100.0 (1,107)	100.0 (3,711)

若年者採用は、そもそも長期的な視点からの人材採用であるが、それは新卒採用でより顕著となり、中途採用の場合はその中で即戦力を意図した採用であることが確認できる。

### 3. タイプの決定要因

ここまで見てきたタイプの決定に影響を与えそうなこれらの要因は、相互に関連があることが想定される。そのためクロス表による分析だけでは、何が本当に作用しているのかが分かりにくい。そこで、どのような企業がどのタイプになるかを、多変量解析の手法を用いて

検証する。ただしここでは、企業の客観的な属性から見たタイプの決定要因を見たいので、ロジスティック回帰分析による次のような計測を行う。

従属変数は、新卒重視=1、中途重視=0とするダミー変数である。これを、これまで見た変数のうち、業種・企業規模・売上高変化（過去3年間）を、それぞれダミー変数の形で説明変数として投入する。ここまでの観察では、企業規模が大きくなると新卒重視となることが想定される。これら以外に、企業の人員構成の違いも従属変数に影響を及ぼすと考えられる。調査データからは、正社員に占める若年者割合と大卒以上割合がわかる。この2つの変数は、その割合が高いほど若年者に対する採用力が大きいことを示していると考えられるので、割合が高ければ正（+）の符号となることが予想される。

このような想定のもとで、順次、変数を増やしていく形で行った4つの計測結果を示したものが、第5-2-5表である。業種と規模のみが説明変数としたモデル1では、いくつかの業種では有意な関係を示しているが、説明変数を増やすに従い、運輸業の負（-）の作用以外は有意でなくなっていく。やはり運輸業以外の業種に関しては、どちらのタイプになるかが業種によって決まるとは言えない。なお、運輸業が中途重視となる要因に、必要度の高い第2種運転免許の保有者は新卒者にはいないことが影響しているようである（JILPT, 2014, p.122）。

他方、企業規模は一貫してそれが大きくなるほど新卒重視となっている。また、追加的に投入した正社員に占める若年者割合と大卒以上割合は、有意さとパラメータの大きさを見ると、概ね数値が大きくなるほど新卒重視になりやすいことを示している。

つまり、新卒重視か中途重視かという採用方針タイプを決める企業属性は、主として企業規模と、正社員の人材構成である。

第5-2-5表 採用方針タイプの決定要因

ロジスティック回帰分析(従属変数:1=新卒重視 0=中途重視)

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
[業種ダミー Ref:下記以外の業種]								
建設業	-.498 **	.607	-.463 *	.629	-.259	.772	-.161	.851
製造業	-.382 *	.683	-.348 *	.706	-.280	.756	-.187	.830
情報・通信業	.051 *	1.052	.133	1.142	-.057	.945	-.180	.835
運輸業	-1.998 **	.136	-1.956 **	.141	-1.511 **	.221	-1.300 **	.272
卸売・小売業	-.330 †	.719	-.286	.752	-.209	.811	-.231	.793
飲食・宿泊業	-.332	.717	-.246	.782	-.157	.855	.000	1.000
サービス業	-.422 *	.656	-.351 *	.704	-.363 †	.695	-.355 †	.701
医療・保健衛生・福祉	-.260	.771	-.263	.769	-.216	.806	-.171	.843
[企業規模ダミー Ref:9人以下]								
10～29人	-.004	.996	-.018	.983	.011	1.011	.005	1.005
30～99人	.378 **	1.459	.364 **	1.439	.414 **	1.513	.408 **	1.504
100～299人	.972 **	2.642	.979 **	2.661	.982 **	2.670	.911 **	2.488
300人以上	1.429 **	4.173	1.438 **	4.210	1.416 **	4.121	1.378 **	3.968
[売上高変化ダミー Ref:減少]								
やや減少			.281 *	1.324	.219	1.245	.212	1.237
変わらない			.264 †	1.302	.117	1.124	.152	1.164
やや増加			.216 †	1.241	.028	1.028	.025	1.026
増加			-.049	.952	-.280 †	.756	-.317 †	.728
[正社員若年層割合ダミー Ref:10%未満]								
10～30%未満					.565 **	1.759	.447 **	1.563
30～50%未満					1.276 **	3.582	1.161 **	3.192
50～70%未満					1.510 **	4.529	1.351 **	3.862
70%以上					1.646 **	5.188	1.535 **	4.641
[正社員大卒以上割合ダミー Ref:10%未満]								
10～30%未満							.260 *	1.296
30～50%未満							.385 **	1.470
50～70%未満							.568 **	1.764
70%以上							.518 **	1.678
定数	-.789 **	.455	-1.003 **	.367	-1.994 **	.136	-2.146 **	.117
-2対数尤度	4,321.967		4,245.019		3,877.978		3,562.059	
$\chi^2$	201.141 **		206.299 **		372.296 **		369.223 **	
Cox & Snell $R^2$	.053		.055		.101		.108	
n	3,711		3,658		3,495		3,221	

注. \*\*, \*, †は、それぞれ1%,5%,10%水準で有意なことを示す。

### 第3節 採用方針の影響

このような採用方針のもとに採用活動は展開されるが、採用方針の違いは採用活動にどのような影響を及ぼすのだろうか。タイプ別に見ていこう。

#### 1. 採用の成果

本調査では、過去3年間の正社員採用活動について、「募集の有無」と、採用が「予定数できたか否か」を問うている。これらを組み合わせて、「予定数を採用」、「予定数以下を採用」、「募集したが採用なし」、「募集採用共になし」、そして「募集なしだが採用」の5つの区分を

作成した。その区分の構成を、採用方針別に見たものが第5-3-1表である。

第5-3-1表 若年者採用の実績（採用方針タイプ別）

	単位：%		合計
	中途重視	新卒重視	
予定数を採用	48.9	55.5	50.9
予定数以下を採用	44.2	39.9	42.9
募集したが採用なし	4.5	1.8	3.7
募集採用共になし	1.2	1.8	1.4
募集なしだが採用	0.4	0.2	0.3
無回答	0.8	0.8	0.8
計 (件数)	100.0 (2,604)	100.0 (1,107)	100.0 (3,711)

「予定数を採用」が「新卒重視」では55.5%に達している。「中途重視」より多いのに対し、「予定数以下を採用」では「中途重視」が44.2%で、「新卒重視」より多くなっている。「新卒重視」の方が、採用数を充分確保している。

採用数が確保できても、その後の離職が多ければ、採用成果が高いとは言えない。本調査では、「採用後3年以内の離職率が、中卒者7割、高卒者5割、大卒者3割」と言われているが、それと比べて、調査対象企業の高卒者と大卒者の、新卒者・年長既卒者それぞれの離職率は「高いか、低いか」を尋ねている。この設問では、「該当者無し」という選択肢を設けたが、無回答もかなりあった。答えにくい設問であったのかもしれない。

そこで、この設問を無回答と「該当者無し」を除いて集計したところ、結果は省略するが、高卒者と大卒者の新卒者・年長既卒者のいずれに関しても、「それより低い」という回答が、「中途重視」より「新卒重視」の方で多くなっていた。

これらのことから、「新卒重視」の企業の方が、「中途重視」より採用成果が高いと言える。

## 2. 定着向上策の実施状況と支援制度の活用状況

では、正社員の定着を高めるために企業は、何か向上策を実施しているのだろうか。複数回答を求めた結果が、第5-3-2表である。「合計」で見ると、「特になし」は6.5%と少なく、ほとんどの企業は何らかの定着向上策を実施している。実施率が高いのは、「職場の人間関係を良くする（54.2%）」、「個人の能力や成果を処遇に反映させる（47.2%）」であるが、この2つとも採用方針タイプによる違いは少ない。両者の違いが出るのは、「能力開発・教育訓練」と「福利厚生充実」で、共に「新卒重視」の実施率が高い。特に前者の違いは大きい。



第5-3-2表 定着向上策の実施状況（採用方針タイプ別）

	M.A.,単位:%		
	中途重視	新卒重視	合計
賃金水準を高める	30.3	28.9	29.9
労働時間の短縮	16.2	17.5	16.6
福利厚生の充実	24.0	30.7	26.0
能力開発・教育訓練	35.8	51.2	40.4
仕事の裁量性を高める	17.0	15.8	16.6
個人の能力や成果を処遇に反映させる	47.5	46.4	47.2
経営方針・経営戦略を従業員に明示する	34.4	38.2	35.5
家庭生活(育児・介護等)への配慮	22.4	23.6	22.8
職場の人間関係をよくする	54.0	54.5	54.2
快適な職場環境の提供	38.8	42.8	40.0
特になし	6.8	5.6	6.5
その他	0.2	1.0	0.5
計	100.0	100.0	100.0
(件数)	(2,604)	(1,107)	(3,711)

ところで現在、若年者の採用や教育訓練に対しては、様々な雇用支援施策やサービスが実施されている。そのような制度の活用割合を示したものが第5-3-3表である。この設問ではそれぞれの制度の内容をより細かく尋ねているが、この図表は、それぞれの制度ごとにまとめた活用状況を示したものである。「合計」では「採用奨励金（53.3%）」の活用が最も盛んで、これに関しては2つのタイプの違いは少ない。しかし、「就職面接会」と「個別紹介事業」に関しては、「新卒重視」の活用率が高い。また、それ以外の項目でも「新卒重視」の方が、活用度が高い。

既述したように、「新卒重視」の会社の方が採用成果が高かったが、そうなるように「新卒重視」の企業では、定着向上策をより多く実施し、またそれを支援する制度やサービスもより多く活用していると見て良いだろう。

第5-3-3表 雇用支援施策・サービスの活用割合（採用方針タイプ別）

	M.A.,単位:%		
	中途重視	新卒重視	合計
就職面接会	25.6	53.9	34.0
個別紹介事業	30.9	47.9	35.9
採用奨励金	54.2	51.1	53.3
ジョブ・カード	12.4	15.3	13.3
インターンシップ	14.3	32.0	19.6
計 (件数)	100.0 (2,604)	100.0 (1,107)	100.0 (3,711)

注 各項目の活用状況は、調査票問4-2で、それぞれ下記のうち、いずれか1つ以上を活用していると答えた割合である。

- 就職面接会: ハローワークが主催する就職面接会等  
 学校が主催する就職ガイダンス等  
 地方自治体が主催する就職フォーラム等  
 企業団体が主催する企業合同説明会等  
 その他の団体が主催する就職説明会等
- 個別紹介事業: 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  
 ハローワークの求人開拓推進員と窓口職員による若年者の個別紹介  
 学校(大学・専修学校など)の教職員による学生の個別紹介  
 地方自治体が設置した団体による若年者の個別紹介  
 その他の団体が実施する若年者の個別紹介事業
- 採用奨励金: 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: ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練
- インターンシップ: 新卒者就職応援プロジェクトによるもの  
 (運営: 経済産業省 実施: 中小企業団体中央会・パソナ・学情)  
 その他の企業団体(経営者協会・商工会議所など)によるもの  
 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もの  
 地方自治体が設置した団体によるもの  
 その他の団体によるもの

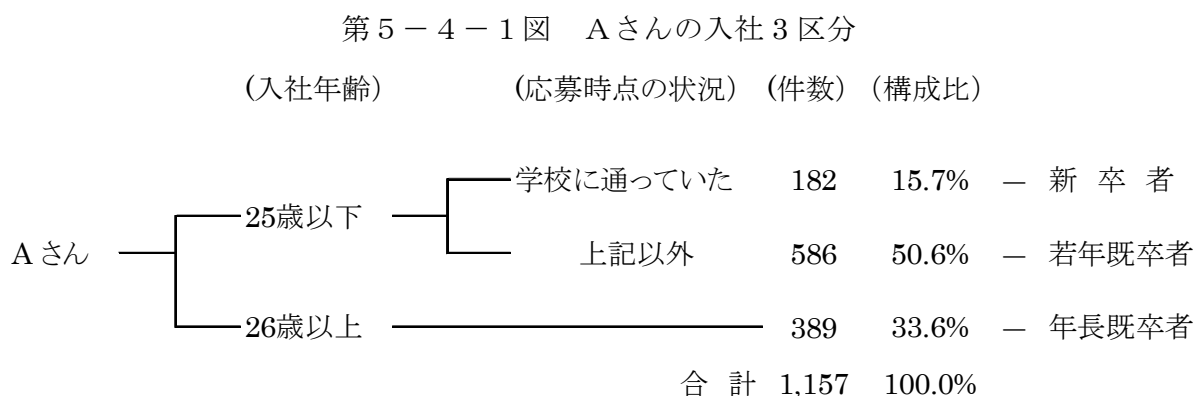
#### 第4節 特定の若年入職者（Aさん）に対する対応

ところで、採用活動の内容や採用後の変化などは対象者による違いが大きいので、年齢を限定してあるとはいえ、入職者一般について尋ねても回答しにくいと想定される。そこで本調査では、後述の第5-4-9表に示した若年者雇用支援施策のうち少なくとも1つを活用して、過去3年以内に35歳未満で採用した人を1人選んでもらい、その人（Aさん）について

てより詳しく尋ねている（このような限定がついているので、有効回答となったAさんは1,157人と調査回答企業の44.3%になった）。まず、Aさんの入職について見よう。

## 1. Aさんの区分

限定されているとは言え、実際には様々なAさんの姿が浮かび上がってきた。そこで、入社年齢と応募時点の状況に関する回答から、第5-4-1図に示したように「新卒者」、「若年既卒者」、「年長既卒者」の3区分を抽出した。ここで「新卒者」とは、25歳以下で入社した人のうち応募時点に「学校に通っていた」人であり、全体の15.7%を占めている。「若年既卒者」とは、25歳以下の年齢で入社した人だが新卒者ではない人で、50.6%を占め最も多くなっている。そして「年長既卒者」とは、26歳以上35歳未満で入社した人で、33.6%を占めている。



## 2. Aさんの属性

このようなAさんの性別と学歴構成を見たものが、第5-4-2表である。「合計」では男性が67.3%と多いが、特に「年長既卒者」で男性が多くなっている。学歴構成は、「新卒者」では「大学・大学院」が48.4%を占める一方、「年長既卒者」では「高校」が44.2%となっている。「新卒者」は大卒が多いが、「年長既卒者」は男性高卒者が多いという違いがあり、「若年既卒者」は両者の中間に位置している。

Aさんの応募時点の活動を見ると、第5-4-3表となる。「新卒者」は、その定義から当然であるが、全て「学校に通っていた」人である。「若年既卒者」は「通学・就業・家事等せずに就職活動をしていた」が53.8%を占めている。卒業時点までには就職先が見つからなかったが、卒業後も求職活動を継続させ採用となった人が多いことを示唆する結果である。

「3年以内の既卒者を新卒者として扱う」という最近の考えも、この人たちの就職には寄与しているように思える。

第5-4-2表 Aさんの性・学歴（入社区別別）

	単位:%			合計
	新卒者	若年既卒者	年長既卒者	
男性	58.8	64.3	75.8	67.3
女性	41.2	35.3	23.9	32.4
無回答	—	0.3	0.3	0.3
中学	—	2.6	3.6	2.5
高校	24.7	39.8	44.2	38.9
短大・高専・専修学校	26.4	18.8	19.3	20.1
大学・大学院	48.4	38.2	32.6	37.9
無回答	0.5	0.7	0.3	0.5
計 (件数)	100.0 ( 182)	100.0 ( 586)	100.0 ( 389)	100.0 (1,157)

第5-4-3表 Aさんの採用応募時点の活動（入社区別別）

	単位:%			合計
	新卒者	若年既卒者	年長既卒者	
学校に通っていた	100.0	—	3.6	16.9
他社で正社員として働いていた	—	13.8	23.1	14.8
他社で非正社員として働いていた	—	25.1	24.4	20.9
その他の形態で働いていた(自営業など)	—	2.2	3.9	2.4
家事・子育て・介護などをしていた	—	0.9	3.6	1.6
通学・就業・家事等をせず就職活動をしていた	—	53.8	37.8	39.9
その他	—	3.4	3.3	2.9
無回答	—	0.9	0.3	0.5
計 (件数)	100.0 ( 182)	100.0 ( 586)	100.0 ( 389)	100.0 (1,157)

第5-4-4表 Aさんの職種構成（入社区別別）

	単位:%			合計
	新卒者	若年既卒者	年長既卒者	
事務職	14.8	15.9	10.5	13.9
営業職	14.3	10.9	12.6	12.0
販売職	3.3	6.0	4.1	4.9
生産工程・労務	12.6	17.9	21.3	18.2
情報処理(SE等)	7.7	3.1	3.3	3.9
技術職(SE等以外)	12.1	13.5	13.1	13.1
福祉・介護職	15.9	10.4	11.6	11.7
サービス職(介護以外)	8.8	11.9	8.7	10.4
専門職(福祉以外)	7.7	6.3	8.0	7.1
職種を指定せず採用	2.2	1.7	3.3	2.3
その他	0.5	2.4	3.3	2.4
計 (件数)	100.0 ( 182)	100.0 ( 586)	100.0 ( 389)	100.0 (1,157)

なお、この「若年既卒者」と「年長既卒者」では、「他社で非正社員として働いていた」という人が、共にほぼ四分の一を占めている。

Aさんの職種は、第5-4-4表である。「新卒者」では「福祉・介護職」が最も多く、「年

長既卒者」では「生産工程・労務」が最も多くなっている。

### 3. Aさんの勤務先

Aさんの勤務先の業種を示したものが、第5-4-5表である。最も多い業種は、「新卒者」では「医療・保健衛生・福祉」、「若年既卒者」では「サービス業」、そして「年長既卒者」では「製造業」となっている。前述の職種別構成と連動している結果である。

第5-4-5表 勤務先の業種（入社区別別）

	単位：%			
	新卒者	若年既卒者	年長既卒者	合計
建設	16.5	13.5	15.2	14.5
製造	15.4	19.1	23.1	19.9
情報・通信	9.3	3.9	4.1	4.8
運輸	1.1	1.7	2.8	2.0
卸売・小売	12.6	17.4	15.2	15.9
飲食・宿泊	0.5	3.6	3.6	3.1
金融・保険・証券	2.2	0.3	0.5	0.7
不動産	0.5	0.5	1.8	1.0
サービス	17.6	21.3	12.9	17.9
医療・保健衛生・福祉	21.4	16.4	17.7	17.6
教育・学習支援	1.6	0.9	0.8	1.0
その他	1.1	1.0	0.5	0.9
無回答	—	0.3	1.8	0.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0
(件数)	(182)	(586)	(389)	(1,157)

勤務先の企業規模を示したものが第5-4-6表である。「新卒者」は「300人以上」や「100～299人」という比較的規模の大きい企業の割合が高い。他方、「若年既卒者」と「年長既卒者」は、「9人以下」や「10～29人」という小規模な企業が多くなっている。

第5-4-6表 勤務先の企業規模（入社区別別）

	単位：%			
	新卒者	若年既卒者	年長既卒者	合計
9人以下	14.3	21.7	22.1	20.7
10～29人	25.3	33.6	34.2	32.5
30～99人	32.4	28.0	29.3	29.1
100～299人	18.7	11.6	10.5	12.4
300人以上	9.3	5.1	3.9	5.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0
(件数)	(182)	(586)	(389)	(1,157)

このような勤務先の、Aさんを採用した時の募集のきっかけを示すと、第5-4-7表となる。「新卒者」の場合は「長期的視点での人材確保・育成」が71.3%とかなり多い。「若年

既卒者」と「年長既卒者」の場合もこの項目が最も多いが、「新卒者」と比べるとかなり少ない。むしろこの2つの区分で「新卒者」と比べて多いのは、「欠員の発生」である。ここでの特徴は、採用方針による採用目的の違いを見た第5-2-4表の結果と類似している。

第5-4-7表 Aさん採用時の募集のきっかけ（入社区別別）

M.A.(単位:%)				
	新卒者	若年既卒者	年長既卒者	合計
欠員の発生	30.4	42.0	45.1	41.2
増員の要請があった	24.3	23.4	24.7	24.0
長期的視点での人材確保・育成	71.3	52.4	51.0	54.9
その他	0.6	0.7	0.5	0.6
計 (件数)	100.0 (182)	100.0 (586)	100.0 (389)	100.0 (1,157)

#### 4. 採用時の募集活動

ここで、Aさんを採用した時の募集活動についての結果を見よう。

まず、若年者に限定した採用活動を展開したか否かであるが、第5-4-8表の1行目に示したように、「新卒者」の場合は78.0%が「若年者に限定した」としている。それに対し「年長既卒者」の場合は、その割合は55.5%と少なくなっている。そして、「若年者に限定した」という企業に、その理由を多重回答で問うた結果では、「自社独自の人材を育てたいから」が最も多くなっている。とりわけこの理由は、「新卒者」の場合に一層多くなっている。また「若年既卒者」の場合は、「若い従業員が多いから」や「助成金が得られるから」が多くなっている。ここで後者は、雇用支援施策の効果を示したものと見て良いだろう。

第5-4-8表 Aさん採用時の募集活動（入社区別別）

M.A.(単位:%)					
		新卒者	若年既卒者	年長既卒者	合計
若年層に限定した採用活動を展開		78.0	60.9	55.5	61.8
計 (件数)		100.0 (182)	100.0 (586)	100.0 (389)	100.0 (1,157)
若年層に限定した理由	自社独自の人材を育てたいから	78.0	72.4	70.8	73.1
	人員構成の歪みを正したいから	26.2	28.7	25.5	27.2
	賃金が安いから	9.2	9.4	6.1	8.4
	定着しやすいから	19.1	8.8	7.1	10.4
	年齢の若い従業員が多いから	14.9	26.1	17.5	21.2
	助成金が得られるから	16.3	27.0	24.1	23.9
	即戦力がほしいから	4.3	9.7	18.4	11.2
	その他	3.5	3.8	0.9	2.9
	計 (件数)	100.0 (141)	100.0 (341)	100.0 (212)	100.0 (694)

そこで、実際にAさんの採用時に活用された雇用支援施策を見よう。第5-4-9表である。「新卒者」に関しては「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」と「ハローワークが主催する就職面接会等」が比較的多い。他方、「若年既卒者」では「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」が50.5%、「年長既卒者」では「試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）」が69.2%とさらに多くなっている。お試し雇用であるトライアル雇用のための助成金が活用されることが多いようだ。

第5-4-9表 Aさん採用時に活用された支援制度（入社区別別）

	M.A.(単位:%)			
	新卒者	若年既卒者	年長既卒者	合計
3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金	31.9	27.8	9.5	22.3
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	24.2	50.5	23.4	37.3
試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)	13.7	39.9	69.2	45.6
ハローワークが主催する就職面接会等	29.7	7.2	5.4	10.1
ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介	2.7	3.1	1.8	2.6
ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練	3.3	3.2	4.6	3.7
ジョブ・カードを採用選考時の応募書類として活用	0.0	0.9	1.0	0.8
キャリア形成促進助成金(訓練等給付金)	9.9	1.2	4.1	3.5
ドリーム・マッチプロジェクトを通じた採用活動	3.3	0.7	0.8	1.1
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)	5.5	3.2	1.0	2.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0
(件数)	(182)	(586)	(389)	(1,157)

## 第5節 Aさんの現状

上記のような経緯を経てそれぞれの会社に入社したAさんであるが、その後Aさんはどうなったのだろうか。定着し、会社の仕事を順調に習得しているのだろうか。次に入社後の変化について分析しよう。

### 1. 分析対象の限定

Aさんは1,157人いたが、その全てが現在まで勤続しているわけではない。また、入社後の変化については、本調査は入社後3ヶ月と比べた変化を問うているので、入社後3ヶ月未満の人の変化を知ることができない。そこで、ここでは現時点で在籍している入社後3ヶ月以上の人に、分析対象を限定する。

このような分析対象を限定するプロセスを示したものが、第5-5-1表である。1,157人のうち現時点で在籍している人は76.3%で、さらにそこから入社後3ヶ月未満の人を除くと残りは74.2%（858人）で、これがここからの分析対象である。

第5-5-1表 ここからの分析対象（入社区分別）

単位:件数

	これまで	ここから	
	当初	うち 現在、在籍中	うち 在籍中+ 入社後3ヶ月 以上経過
新卒者	182 100.0%	141 77.5%	140 76.9%
若年既卒者	586 100.0%	440 75.1%	428 73.0%
年長既卒者	389 100.0%	302 77.6%	290 74.6%
合計	1,157 100.0%	883 76.3%	858 74.2%

この858人のAさんの、タイプ別の属性構成を示したものが第5-5-2表である。限定する前の第5-4-2表および第5-4-6表と比べると、3つのタイプいずれでも、女性比率は若干低下し、大学・大学院比率は増加し、小規模企業が低下し、大規模企業が増加している。

第5-5-2表 分析対象Aさんの属性構成（入社区分別）

単位:%

	新卒者	若年既卒者	年長既卒者	合計
女性比率	39.3	34.3	23.1	31.4
大学・大学院比率	55.0	40.7	35.5	41.3
[企業規模] 9人以下	12.1	14.7	17.9	15.4
10～29人	22.1	32.9	33.1	31.2
30～99人	34.3	32.0	32.8	32.6
100～299人	20.7	13.6	12.8	14.5
300人以上	10.7	6.8	3.4	6.3
計 (件数)	100.0 (140)	100.0 (428)	100.0 (290)	100.0 (858)

## 2. 仕事内容の変化

既述したように本調査では、Aさんの仕事内容が入社3ヶ月後時点と比べて現在はどうか変化しているかを、複数回答で尋ねている。その結果が第5-5-3表である。「当時より業務量が増えている(64.9%)」と「当時より業務の難易度が高くなっている(63.4%)」が多い指摘である。タイプ別には、全般的に「新卒者」の指摘率が高い。



第5-5-3表 分析対象Aさんの仕事内容の変化（入社区分別）

	M.A.(単位:%)			
	新卒者	若年既卒者	年長既卒者	合計
当時と異なる内容の業務に従事している	13.6	8.4	8.7	9.4
当時より業務量が増えている	77.1	63.6	61.0	64.9
当時より業務の難易度が高くなっている	73.6	61.2	61.7	63.4
当時より責任の重い業務を担当している	45.7	35.7	42.9	39.8
当時より業務の裁量範囲が広がっている	46.4	42.8	45.6	44.3
どの点についても当時とあまり変わらない	4.3	7.0	6.3	6.3
その他	0.7	1.4	0.3	0.9
計 (件数)	100.0 (140)	100.0 (428)	100.0 (287)	100.0 (855)

この設問項目のうち、「当時より業務量が増えている」、「当時より業務の難易度が高くなっている」、「当時より責任の重い業務を担当している」、および「当時より業務の裁量範囲が広がっている」の4項目は、いずれも仕事内容が高度化してきたことを示す項目である。そこで、この4つの項目それぞれについて、回答があれば1点とし、それらを足し合わせた0～4点の変数「仕事内容変化スコア」を作成する。このスコアが高いほど仕事内容が高度化していることを表していて、それは入社後の成果が高いことを示している。

### 3. 仕事内容変化の決定要因（I）

この「仕事内容変化スコア」を従属変数とし、企業規模・性別・学歴および採用タイプのいずれもダミー変数の説明変数として、重回帰分析を行った結果が第5-5-4表である。9人以下の小規模企業に勤務している大卒の「新卒者」の場合に、仕事内容の高度化が進展するという結果である。

小規模企業がなぜ正で有意なのかは不明だが、ここではコントロール変数と考え、これ以上の考察はしない。大卒者が正で有意なのは、基礎的な学力のある人の方が入社後の伸びが早いことを意味しているように思える。また新卒者が正で有意なことは、年長既卒者より新卒者の方が、入社後の伸びが早いことを示している。採用タイプが、入社後の成果の大きさに影響を及ぼすようだ。

第5-5-4表 仕事内容変化の重回帰分析結果(I)

従属変数:仕事内容変化スコア

	B	t値
(定数)	1.858 **	19.411
[企業規模ダミー Ref:30~99人]		
9人以下	.260 *	2.129
10~29人	.144	1.464
100~299人	-.085	-.680
300人以上	.074	.433
女性ダミー	.153 †	1.774
大卒ダミー	.310 **	3.807
[採用タイプダミー Ref:年長既卒者]		
新卒者	.286 *	2.362
若年既卒者	-.082	-.926
<i>F</i>	4.368 **	
自由度調整済み <i>R</i> <sup>2</sup>	.031	
<i>n</i>	855	

注:\*\*, \*, †は、それぞれ1%,5%,10%水準で有意なことを示す。

#### 4. 勤続の長さを考慮すると

ところで、同じ条件のもとでも、入社後の時間（つまり勤続）が長ければ、それだけ仕事内容の変化が発生しやすくなると考えられる。仕事内容の変化には、仕事に対する習熟が必要で、そのためには時間が必要だからである。そこでまず、入社後の「勤続の長さ（月数）」を見てみよう。

本調査では入社した「暦年と月」の実数記入を求めているので、それを用いて「勤続の長さ」を算出する。ただし、実数記入なのでデータの得られる件数が、若干減少する。この「勤続の長さ（月数）」の平均は、合計で18.14ヶ月（ $\sigma=7.11$ ,  $n=819$ ）であり、これを区分すると新卒者19.70ヶ月（ $\sigma=7.48$ ,  $n=125$ ）、若年既卒者17.31ヶ月（ $\sigma=7.46$ ,  $n=417$ ）、そして年長既卒者18.70ヶ月（ $\sigma=8.21$ ,  $n=277$ ）であった。多重比較によって、平均値の差の検定を行ったところ、新卒者と若年既卒者の間のみが1%水準で有意となった。

タイプにより勤続の長さに有意な差があることは、既述したタイプによる仕事内容の変化の違いが、勤続の長さの違いを反映したものであった可能性を示唆する。そこでこの変数を、説明変数に追加して重回帰分析を行った。その結果が第5-5-5である。前述の第5-5-4表とは異なり、「採用タイプダミー」は有意でなくなり、逆に「勤続の長さ（月数）」が有意となっている。このことから、前述の「仕事内容の変化」と採用タイプの関係は見かけ上のもので、仕事内容の変化は、勤続の長さで決まると考えられる。

第5-5-5表 仕事内容変化の重回帰分析結果(II)

従属変数:仕事内容変化スコア

	B	t値
(定数)	1.337 **	9.623
[企業規模ダミー Ref:30~99人]		
9人以下	.275 *	2.229
10~29人	.148	1.492
100~299人	-.078	-.614
300人以上	.028	.163
女性ダミー	.144 †	1.662
大卒ダミー	.361 **	4.392
勤続の長さ(ヵ月)	.027 **	5.137
[採用タイプダミー Ref:年長既卒者]		
新卒者	.201	1.610
若年既卒者	-.033	-.368
<i>F</i>	<i>6.513 **</i>	
自由度調整済み <i>R</i> <sup>2</sup>	.057	
<i>n</i>	815	

注:\*\*, \*, † は、それぞれ1%,5%,10%水準で有意なことを示す。

## 5. 新たな変数

ところで、第5-5-5表のような属性を示す変数だけでは、属性の違いによって仕事内容変化の違いが発生しているとは言えても、なぜその変化が発生するかはわからない。それに接近するために、「選抜」と「育成」という2つの要素を考えよう。「選抜」とは良い人材を採用することで、「育成」とはそのようにして採用した人材を育てることである。この2つの要素がうまく展開されれば、入社後の成果も高まると考えられる。

「選抜」に関して本調査では、「採用選考時に重視したこと」を、複数回答で求めている。結果が第5-5-6表である。「熱意・意欲」や「一般常識・教養・マナー」、「協調性」、「コミュニケーション能力」など、良く指摘される項目の回答が多くなっている。この設問に関する回答を、ダミー変数の形で説明変数に加える。

他方、「育成」に関して本調査は、Aさんに対して実施したこと（教育訓練等）を複数回答で求めている。その結果が、第5-5-7表である。「業務に関連する内容の研修を実施した」や「上司や先輩社員に面倒を見るように指示をした」という回答が多くなっている。この図表の項目も、ダミー変数の形で説明変数に加える。

第5-5-6表 分析対象Aさん採用時の重視事項（入社区分別）

M.A.(単位:%)				
	新卒者	若年既卒者	年長既卒者	合計
学歴	10.7	10.7	5.9	9.1
一般常識・教養・マナー	60.0	51.4	44.4	50.5
免許・資格	23.6	22.0	27.1	23.9
実務経験	2.9	9.1	18.1	11.1
熱意・意欲	86.4	84.1	81.9	83.8
行動力・実行力	39.3	27.1	26.4	28.9
理解力・判断力	38.6	37.4	32.6	36.0
創造力・企画力	13.6	8.9	6.9	9.0
忍耐力	27.1	24.3	21.9	23.9
協調性	48.6	50.7	49.7	50.0
コミュニケーション能力	55.7	46.3	38.5	45.2
上昇志向	18.6	17.8	18.1	18.0
社風に合う人柄	44.3	38.1	42.7	40.7
その他	0.0	0.5	1.4	0.7
計 (件数)	100.0 (140)	100.0 (428)	100.0 (288)	100.0 (856)

第5-5-7表 分析対象Aさん採用後の実施事項（入社区分別）

M.A.(単位:%)				
	新卒者	若年既卒者	年長既卒者	合計
業務に関連する内容の研修を実施した	81.4	75.3	69.7	74.4
業務に直接には関連しないが必要な研修を実施した	37.9	26.1	20.3	26.1
気軽に相談できる環境作りを心がけた	40.7	39.5	42.1	40.6
上司や先輩社員に面倒をみるよう指示した	67.9	63.1	55.9	61.4
歓迎会を開いた	69.3	53.9	52.4	55.9
いずれも実施しなかった	0.7	0.9	1.0	0.9
その他	0.0	1.4	0.7	0.9
計 (件数)	100.0 (140)	100.0 (425)	100.0 (290)	100.0 (855)

## 6. 仕事内容変化の決定要因（Ⅲ）

上記2つの変数群をダミー変数として説明変数に追加して、再度、仕事内容変化の決定要因を重回帰分析によって計測する。ただし、既に説明変数の中に「大卒ダミー」が投入されているので、「採用時の重視事項」のうち「学歴」の項目は除外して投入する。その結果が、第5-5-8である。

## 第5-5-8 仕事内容変化の重回帰分析結果(Ⅲ)

従属変数:仕事内容変化スコア

	モデル1		モデル2		モデル3	
	B	t値	B	t値	B	t値
(定数)	.619 **	3.546	.928 **	5.694	.420 *	2.245
[企業規模ダミー Ref:30~99人]						
9人以下	.356 **	2.916	.238 †	1.937	.321 **	2.603
10~29人	.200 *	2.045	.173 †	1.757	.206 *	2.109
100~299人	-.058	-.474	-.127	-1.015	-.089	-.725
300人以上	.048	.285	-.004	-.023	.028	.166
女性ダミー	.165 †	1.927	.142	1.647	.169 †	1.961
大卒ダミー	.324 **	3.938	.277 **	3.344	.275 **	3.321
勤続の長さ(月数)	.027 **	5.272	.025 **	4.937	.026 **	5.096
[採用タイプダミー Ref:中途採用者]						
新卒者	.123	.990	.126	1.008	.077	.622
若年既卒者	-.067	-.762	-.061	-.687	-.082	-.941
(採用選考で重視したこと)						
一般常識・教養・マナーダミー	.116	1.455			.093	1.175
免許・資格ダミー	.012	.126			.007	.072
実務経験ダミー	.076	.603			.081	.643
熱意・意欲ダミー	.347 **	3.260			.333 **	3.117
行動力・実行力ダミー	.145	1.415			.132	1.298
理解力・判断力ダミー	.092	1.005			.073	.795
創造力・企画力ダミー	-.084	-.535			-.095	-.604
忍耐力ダミー	.122	1.207			.135	1.341
協調性ダミー	.086	1.023			.064	.762
コミュニケーション能力ダミー	.314 **	3.737			.276 **	3.278
上昇志向ダミー	.063	.542			.046	.397
社風に合う人柄ダミー	.173 *	2.139			.137	1.693
その他の要素ダミー	.445	.981			.444	.974
(採用直後に実施したこと)						
業務に関連する研修ダミー			.193 *	2.131	.109	1.198
業務に直接関連しない研修ダミー			.240 *	2.573	.174 †	1.889
気軽に相談できる環境作りダミー			.248 **	3.073	.164 *	2.032
上司や先輩社員に指示ダミー			.156 †	1.908	.102	1.270
歓迎会の開催ダミー			.186 *	2.289	.149 †	1.857
その他の教育訓練ダミー			.048	.122	.096	.242
<i>F</i>	<i>5.930 **</i>		<i>6.187 **</i>		<i>5.254 **</i>	
自由度調整済み <i>R</i> <sup>2</sup>	.118		.087		.128	
<i>n</i>	815		815		815	

注:\*\*, \*, †は、それぞれ1%,5%,10%水準で有意なことを示す。

ここで興味深いのは、「勤続の長さ（月数）」が正で有意であることは変わらないが、同時に、新たな変数群のうちいくつかのものは有意となっていることである。このことは、入社後の成果を決めるのは「勤続の長さ」と同時に、「採用選考での重視事項」や「入社後に実施したこと（教育訓練等）」であることを意味している。

その具体的な内容は、採用選考では「熱意・意欲」、「コミュニケーション能力」、さらに「社

風に合う人柄」を重視して採用することである。他方、教育訓練等を入社後に実施する場合には、「業務に関連する内容の研修」のみならず「業務に直接には関連しないが必要な研修」を実施することや、「気楽に相談できる環境作りを心がける」こと、そして「歓迎会」を開くことなどが、効果的なようである。

## 第6節 おわりに

この章では、新卒採用と中途採用に焦点をあて、両者の間にはどのような相違があり、それが、どのような採用後の成果の違いをもたらすのかの検証を試みた。それらを明らかにすることが、若年者の雇用問題を解決するための前提となると考えたからである。

本章ではまず、採用方針タイプとして「新卒重視」と「中途重視」の2つを抽出した。両者の構成比を見ると、日本企業は「新卒一括採用」と呼ばれているにもかかわらず、前者は30%に過ぎず、後者が70%を占めることになった。そして、両者への分岐を決定する企業属性の要因を分析したところ、新卒重視となるのは、規模が大きな企業で、正社員に占める若年者割合や大卒者割合が高い企業であり、中途重視となるのはその逆の特性の企業であることがわかった。

新卒重視につながる要因は、いずれも若年者に対する知名度が高いことを示す変数であるので、採用力が大きいことを示している変数と考えられる。そのことから類推すると、中途重視の企業は、できれば新卒重視としたいが、採用力との関係から中途重視としている可能性が否定できなくなる。実際、採用方針タイプ別に採用状況を見たところ、新卒重視では予定数を採用できた企業が多かったのに、中途重視では予定数を採用できなかった企業が多くなっていった。そこで問題となるのは、そのような中途重視の企業が過半数の70%を占めていることである。やむを得ず中途重視としている企業が少なからずあると考えられる。

やむを得ず中途重視となっている企業を減らすためには、第1に、個人の側に規模の小さい企業に対する関心を抱いてもらうことである。そのためには、雇用支援施策として個別紹介事業が既に展開されているが、その一層の活用が望まれる。第2に、能力開発等の定着向上策を企業が実施するということである。本章の分析では、定着向上策の実施状況は中途重視の企業が劣っていた。これらの充実はそれによる定着向上という直接的な効果のみならず、それにより採用力の高まりという効果も期待できるだろう。

以上がこの章の前半の分析結果とその含意であるが、この章の後半では、実際に最近入社してきた若年者1名（Aさん）について分析した。

まず、Aさんを3つの入社タイプ、「新卒者」、「若年既卒者」、「年長既卒者」に区分し、その特徴を見た。次いで、入社後の成果が高まる要因を分析したところ、一見、新卒者の成果が高く見えるが、それは実は勤続の長さの違いでかなり説明できることがわかった。さらに、

より多面的な評価を試みたところ、やはり入社タイプの影響は認められず、勤続の長さと共に、採用時の重視事項や、採用後の教育訓練が成果に影響を与えていることがわかった。

このことは、採用力の高くない企業にとっては朗報である。無理に新卒者を採用しなくとも、採用後の定着を促すことや、採用時やその後の教育訓練を充実させることが意味のあることを示しているからである。それらにより、採用した若年者の戦力化を図っていくことが企業に求められることである。

ところで現在、雇用支援策として「人と仕事を結びつけるための対策」が中心に展開されてきている。そのような対策が必要なことは、この節でも既に述べたことである。しかし、それだけでは充分ではないように思える。そのようにして人と仕事を結びつけた後、どのように人の定着や能力向上を促すかが重要となる。その実行は企業が第一義的に担うものである。しかし、それがより容易にできるような情報提供や機会の提供という支援策を、より積極的に展開する必要があるように思える。それらを通じて採用後の成果を高めることが、結果として若年者雇用の改善につながるだろう。

#### <参考文献>

JILPT（2014）『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査』調査シリーズ No.117。

## 第6章 若年の採用・訓練とジェンダー

### 第1節 はじめに

労働にかかわる研究において、「若者」と「女性」は、しばしば並べて語られる。特に現在の就労支援に関する様々な議論において、この二つが並列されていることが多い。

「若者」および「女性」は、日本の企業において、成人男性が中核的な存在として位置づけられているのに対比して、やや周辺的な位置づけを与えられてきた層であるといえよう<sup>85</sup>。とはいえ、「若者」は、将来において中核的な存在となることが期待され、女性に対しては中核的な存在を支える役割が期待されてきた。

「若年者」とは、本来男性も女性も含まれるカテゴリーである。しかし、若年者の問題は、主に男性の問題としてとらえられてきた傾向があるのではないだろうか。これまでの日本の企業においては、若年者は正社員として採用された後に企業内教育によって中核的な社員へと育成されてきた（濱口 2013）。しかし近年になって、職業生活の入り口において正社員になれない若年男性が増加したことが、若者の職業問題とされた。これらの若者を正規雇用につくための様々な支援を行うことが必要とされているのである。

他方、女性は、従来から日本企業においては周辺的な位置づけを与えられてきた（大沢 1993、木本 1995、武石 2006、濱口 2013 など）。女性の多くは結婚や出産を機に退職することを前提とし、未婚期には正社員として企業の中で補助的な位置づけをされた。また既婚女性については、その多くが家計を補助するために働く存在とみなされ、家庭（家事・育児）責任を優先しつつ働くパートタイム労働者としてやはり補助的な位置づけを与えられることが多かった。

このように、日本においては、労働市場や企業内の処遇においてジェンダー格差が大きい（川口 2008）。しかし現在、少子高齢化を背景として、女性を労働力として活用しようという意識が高まってきている（内閣府 2013 など）。また、女性が活用されていることが、企業の成果と結びつくといった指摘もある（川口 2003 など）。

これらの研究において「女性が活用されている企業」の指標として一般的に利用されているのは、女性社員の割合、管理職に占める女性割合、平均勤続年数、女性社員の離職率といったものである。また、人事的な制度としての産休および育休の有無や取得率などが挙げられることが多い。育休や産休といった主に女性向けとされる家庭生活との両立支援は重要であるが、それだけではなく、女性が仕事を継続することを前提とした職業能力の育成という視点は、ここではあまり出てこない<sup>86</sup>。採用した若年者の育成にかかわるさまざまな制度や

<sup>85</sup> この他に「高齢者」も含まれると考えられるが、今回のテーマからは外れるので、ここでは記述を行わない。

<sup>86</sup> ただし、個別企業の取り組みとしては、さまざまな採用・育成を経て女性を活用するための活動が報告されている（JILPT 2013 など）



仕組みとのかかわりを考えていく必要がある。

本章では、今回の調査対象となったハローワーク求人企業において、女性の就業者がどのように位置づけられ、活用されているのか、およびその位置づけが何と関わっているのかについて検討を行う。さらに、過去3年以内に35歳未満で採用され、かつ若年者雇用支援施策のうちの少なくとも1つを活用して採用・訓練された若年者において、男性と女性がどのように異なる期待を受け、育成を受けているのかについて明らかにしていきたい。

## 第2節 サンプル企業における女性の位置づけ

### 1. 女性割合の概観

まず始めに、今回の調査対象企業において、女性がどの程度働いているのかについて検討を行う。今回の調査では「①家族従業者」「②正社員」「③非正社員」について、およそその人数と、そのうちの女性の人数を尋ねている（調査票F3）。そこで、それぞれのカテゴリーについて、女性が占める割合を算出した。また、これら3つの値を合計して「全従業員数」および「全女性従業員数」を算出し、全体について女性の占める割合を算出した。また算出した女性比率について、女性の割合を「0」「0-25%」「25-50%」「50-75%」「75-100%」の5つにカテゴリー化するとともに、平均および標準偏差を算出して、分布の検討を行う（第6-2-1表）。

第6-2-1表 従業員に占める女性割合の分布

	全従業員 に占める 女性割合	正社員 に占める 女性割合	非正社員 に占める 女性割合	家族従業者 に占める 女性割合
0%	5.7	14.0	12.5	15.0
0-25%	34.3	38.2	8.1	3.8
25-50%	23.3	19.5	13.6	43.5
50-75%	17.3	12.4	16.1	9.6
75-100%	19.5	15.9	49.8	28.1
平均値	42.3	35.6	64.5	54.6
標準偏差	30.5	31.9	35.7	34.0
N	3483	3577	2466	1429

第6-2-1表をみると、今回の調査対象企業において、全従業員に占める女性の割合は42%程度である。正社員に占める女性の割合は、平均で35.6%と正社員の3分の1程度が女性である。家族従業者に占める女性の割合は54.6%、非正社員では64.5%と過半数を超えている。

家族従業者をみると、女性割合が0%の企業が15%である。もっとも多いのは、女性割合が「25-50%」の企業が43.5%、次いで女性割合が「75-100%」の企業が28.1%となっており、やや分散が広い傾向がみられる。正社員に占める女性割合をみると、「0-25%」に38.2%が集中しているが、それ以上の階級についても、10%以上が分布しており、やや均等に散らばっていると言えよう。非正社員の女性割合は「0」の企業も12.5%あるが、家族従業者や正社員と比べると少ない。また、女性割合が「75-100%」の企業が49.8%と半数を占めている。このように平均的にみると、多くの企業では正社員は男性中心、非正社員は女性中心という構成になっているといえよう。

「女性が活用されている」ということは、全従業員に占める女性割合が高いだけでなく、女性が正社員として処遇されていることも重要である。非正社員の場合、その多くは補助的な立場にとどまる<sup>87</sup>とともに、雇用保障や賃金等の面でも正社員に比べて条件が悪いことが多い。そこで、F3から全従業員に占める正社員の割合を算出した。男性の社員についても、総数から女性の人数を除いて新たに算出した数値に基づいて正社員の割合を算出し、女性と男性の違いを示した。

第6-2-2表 従業員全体に占める正社員割合  
(全体、男性、女性)

	従業員全体 に占める 正社員割合	男性の 正社員割合	女性の 正社員割合
0%	1.3	3.3	10.2
0-25%	6.5	3.0	10.7
25-50%	16.9	11.1	21.9
50-75%	24.6	18.2	20.5
75-100%	50.7	64.4	36.7
平均値	70.3	77.8	58.5
標準偏差	26.3	26.2	33.6
N	3267	3285	3565

第6-2-2表をみると、今回の調査対象企業の従業員に占める正社員割合は、男性では77.8%と8割近くになっているが、女性では58.5%と6割に満たない。また、男性の全従業員のうち正社員が75%以上を占める企業は64.4%と3分の2程度となっているが、女性の全従業員のうち75%以上が正社員である企業は36.7%と3分の1程度となっている。このことから、今回の調査対象企業では、多くの場合、全従業員のうち7割程度が正社員として雇用されているが、男性は正社員が多く、女性は非正社員がやや多い状況にあることがわか

<sup>87</sup> ただし、本田一成(2007)が指摘するように、パートタイム労働者が従来正規雇用労働者が行ってきた基幹的な業務を担うようになっている点には留意が必要である。今回のデータからは、量的な基幹化については検討を行うことが可能だが、質的な基幹化については検討できない。

る。

## 2. 各企業タイプの特徴

上記の結果から、今回の調査対象企業では、男性が正社員として採用されることが一般的だが、女性については非正社員として採用されることが多いことが分かった。すなわち、女性の場合、「女性が多い職場」であっても、かならずしも「その企業で働く女性の多くが正社員である」ということを意味していないのである。

そこで、「従業員全体に占める女性の割合」と「女性従業員に占める正社員の割合」の二つの変数を組み合わせて、企業の女性の活用に関するタイプ分けを行うこととする。「従業員全体に占める女性割合」および「女性の正社員割合」について、それぞれの平均値（「従業員全体に占める女性割合」は35.4%、「女性の正社員割合」では61.1%）を基準として2つのグループに分け、この2つの組み合わせによって4つの類型を作成した。

1つめは「従業員に占める女性割合が35.4%未満と少なく、女性の中での正社員も61.1%未満と少ない」という「女性未活用」タイプ。2つめは「従業員に占める女性の割合は35.4%未満と少ないが、そこで働く女性の61.1%以上が正社員として雇用されている」という「女性少数精鋭」タイプ。3つめは「従業員に占める女性の割合は61.1%以上と高いが、それらの女性の正社員率は35.4%未満と低い」という「女性非正規中心」タイプ。4つめは「従業員に占める女性の割合が61.1%以上と高く、それらの女性うち61.1%以上が正社員である」という「女性積極活用」タイプである。従業員に占める女性割合と女性の正社員率という二つの指標の平均値を用いて4分類したので、それぞれの分布はほぼ4分の1ずつと考えられるが、実際には「女性非正規中心」タイプが29.9%とやや多くなっている。

この4類型に基づいて、従業員全体および正社員の女性割合、女性従業員および男性従業員に占める正社員割合をみることで、全体の状況をより詳細にみると、第6-2-3表のようになっている。

第6-2-3表 企業タイプと特徴

	N	%	全従業員の 女性割合	正社員に占め る女性割合	女性の 正社員割合	男性の 正社員割合
女性未活用	660	20.1%	19.7%	9.1%	27.5%	74.9%
女性少数精鋭	887	27.0%	17.2%	17.6%	90.1%	91.2%
女性非正規中心	982	29.9%	67.6%	51.1%	31.4%	61.6%
女性積極活用	756	23.0%	69.4%	69.7%	83.9%	83.4%
全体	3285	100.0%	44.8%	37.8%	58.5%	77.6%

「女性未活用」タイプの企業では、女性割合がそもそも低いだけでなく、正社員に占める女性割合が全体以上に低い状況にある。また、男性の正社員率は75%程度と全体とほぼ同

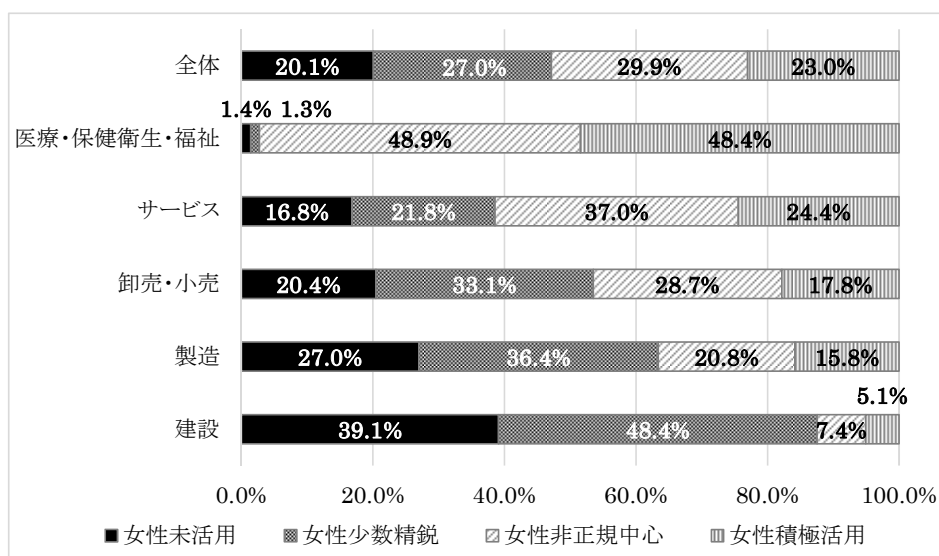
じだが、女性は27.5%と全体よりも低く、女性が少ないだけでなく、男性は正社員、女性は非正社員として採用されている企業であることがわかる。また、「女性少数精鋭」タイプの企業では、全従業員の女性割合と正社員の女性割合の差はほとんどない。また、女性従業員の正社員割合と男性従業員の正社員割合は9割程度とほぼ同水準であり、高い正社員割合を示している。これらの企業は、女性が少ないとはいえ、女性の従業員は男性と同様に正社員として働いていることがわかる。次に「女性非正規中心」タイプの企業では、全従業員に占める女性割合は67.6%とほぼ3分の2であるが、正社員に占める女性割合は51.1%と半数程度となっている。また、従業員に占める正社員の割合をみると、男性では61.6%、女性では31.4%と、男性の正社員率も低いものの、女性の正社員率はさらに低く、男女差が大きい。このことから、女性の非正社員化が進んでいる企業であるとみることができ。最後に「女性積極活用」タイプの企業では、全従業員に占める女性の割合がほぼ70%となっており、正社員に占める女性の割合もほぼ70%となっている。また、従業員全体に占める正社員の割合をみても、女性の正社員割合は83.9%、男性の正社員割合は83.4%とほぼ同水準であり、女性が多いだけでなく、男女共に正社員として雇用されている状況にあることがわかる。

このように従業員に占める正社員の割合をみると、女性の正社員割合が高い企業では、男性の正社員割合も高く、正社員としての雇用において男女差がみられないのが特徴となっていると言えよう。

### 3. 産業別・企業規模別に見た企業タイプの分布

上記のような企業タイプが、産業（F1）や企業規模（F2）といった特性とどのように関連しているかをみておこう。

第6-2-4図 産業別企業タイプ



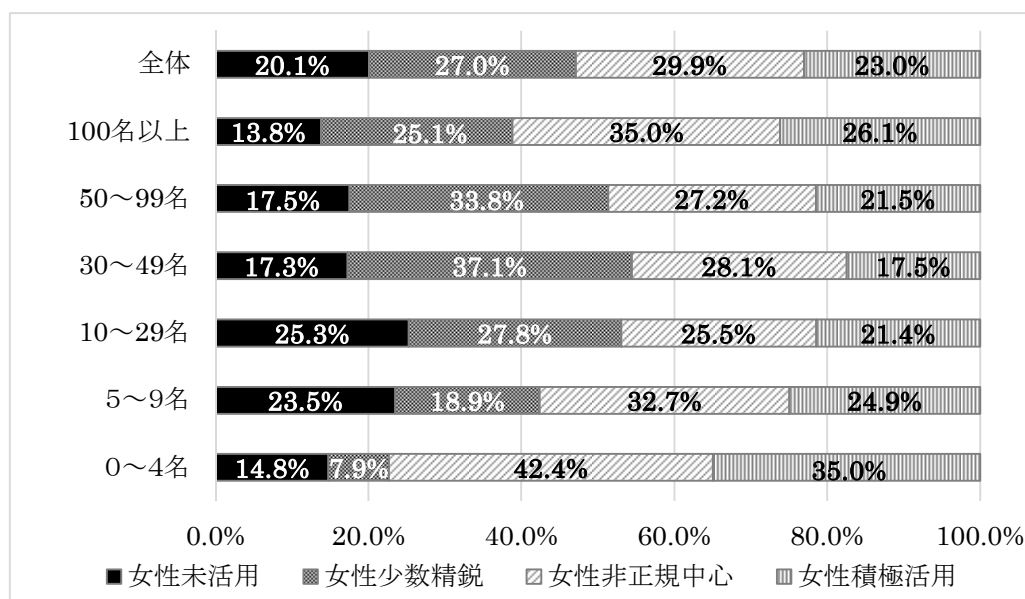
「建設」では「女性未活用」および「女性少数精鋭」という女性割合が低い企業が合わせて9割近く、女性が活用されているとはいいがたい。しかし、女性割合が低いとはいえ、女性社員に占める正社員割合が高い「女性少数精鋭」タイプが半数となっており、女性であるからと言って周辺に位置づけられているとはいいがたい。「製造」でも同様の傾向がみられるが、「建設」と比べると女性の割合が高いが女性に占める正社員率の低い「女性非正規中心」も多くみられる点が異なる。「卸売・小売」でも、女性の割合が低いが正社員が多い「女性少数精鋭」企業が3分の1程度を占めている。「サービス」では、女性の割合が高いが正社員割合が低い「女性非正規中心」企業が多い。「医療・保健衛生・福祉」は女性割合が高い企業が95%以上となっているが、さらに正社員割合の高い「女性積極活用」と正社員率の低い「女性非正規中心」がほぼ半々となっている。

次に、企業規模別に正社員に占める女性割合をみていこう(第6-2-5図)。従業員が「0～4名」の企業では、女性割合が高い企業が多い。多くの場合、家族経営となっていると思われるが、その中でも女性が正社員にはなれていない企業が多く、「女性非正規中心」企業が最も多い。とはいえ、女性の多くが正社員になれている「女性積極活用企業」が他のタイプに比べて最も多い。このように、零細企業において、女性はかなり中核的な役割を担っていると想像される。

従業員が「5～9名」の企業でも、正社員に占める女性割合はやや高めである。とはいえ、女性が少なく正社員でもない「女性未活用」も4分の1程度と他のタイプと比べて多く、2極化していると考えることができる。

「10～29名」の企業では、女性の割合が低いが正社員は高い「女性少数精鋭」が多くなっているが、どのタイプもほぼ均等に存在している。

第6-2-5図 企業規模別企業タイプ



「30～49名」や「50～99名」の企業では、女性の割合が低く正社員が多い「女性少数精鋭」が多い。「100名以上」の企業では、女性割合が高いが正社員ではない「女性非正規中心」企業が多くみられる。

正社員として雇用されていることが、一定程度その企業の中核的な仕事を担うものとし処遇されていることであると仮定するならば、大きい企業ほど女性の割合は高まるが、かならずしも女性が正社員として採用されておらず、周辺的な存在にとどまる傾向がみられることがわかる。

#### 4. 企業タイプ別の採用・育成等の特徴

先にみたように、今回のサンプル企業においては、女性は非正規で雇用されているものが多く、やや周辺的な位置づけを与えられている。従業員全体に占める女性の割合も半数には届かず、全女性従業員に占める正社員の割合も半数にはなっていないとはいえ、産業や企業規模によって、女性の活用のタイプには差がある。また、同じ産業の中でも女性の活用タイプは異なっている。そこで次に、女性の活用タイプ別に、募集・採用や採用後の育成に違いがあるのか、あるとしたらどのような違いがあるのかについて検討することにする。そこから、女性の活用されている企業がどのような特徴を持つかを明らかにしていきたい

##### ①採用にかかわる方針の違い

まずは、問2-1でたずねた募集・採用方針との関連をみておこう。従業員に占める女性割合が低く、女性全体に占める正社員割合が低い「女性未活用」企業では、募集・採用の方針が「中途採用枠で採用」が47.7%と多く、中途中心である傾向が強い。女性割合は低い女性が占める正社員割合が高い「女性少数精鋭」企業では、「新規学卒者枠で採用」が39.2%と他タイプと比べて多くなっている。また、女性割合が高い企業は新卒採用中心とする企業が多い傾向がみられるが、特に女性割合が高く正社員率が高い「女性積極活用」企業でその傾向が強いといえよう。

第6-2-6表 企業タイプと採用方針

	新規学卒者枠 で採用	中途採用枠 で採用	区別せず 採用	若年者を採用 しなかった
女性未活用	29.6%	47.7%	47.2%	4.3%
女性少数精鋭	39.2%	50.1%	42.5%	2.4%
女性非正規中心	31.2%	39.6%	54.2%	3.7%
女性積極活用	34.6%	38.9%	59.5%	2.4%
	***	***	***	*

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

このように、実際の過去3年間の採用活動をみると、女性割合の低い企業では「中途採用枠」を用いていることが多く、女性割合の高い企業では、「採用枠組を区別せず採用」とする企業が多い。新規学卒者枠で採用する企業は、「女性少数精鋭」や、「女性積極活用」など、従業員に占める正社員割合の高い企業でやや多い。

これらの採用活動の理由（問2-2）をみると、女性の活用スタイルによる差がいくつかの点で出てくる。

第6-2-7表 企業タイプ別若年者を雇用する目的（選択率）

	業務拡大・新規分野へ進出するため	定年到達者の大量退出に備えるため	定年退職以外の退職者の補充のため	人員構成の歪みを正すため	長期的視点で人材を確保・育成するため	即戦力を確保するため	社内活性化のため	その他	N
女性未活用	25.2%	12.8%	19.2%	21.5%	77.7%	31.8%	28.3%	1.2%	647
女性少数精鋭	26.6%	10.5%	21.7%	25.3%	77.4%	35.7%	26.1%	0.6%	875
女性非正規中心	23.8%	3.5%	22.2%	19.5%	75.6%	39.1%	24.6%	1.6%	959
女性積極活用	26.4%	5.6%	28.4%	18.2%	75.1%	34.5%	24.5%	2.5%	746
	n.s.	***	***	***	n.s.	**	n.s.	**	

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

まず、女性が少なく女性の中での正社員率も低い「女性未活用」企業では、他のタイプと比べて「定年到達者の大量退出に備えるため」を選択する割合がやや高い。また、女性の割合は低い正社員率は高い「女性少数精鋭」企業では「人員構成のゆがみを正すため」「定年到達者の大量退出に備えるため」といった項目がみられる。

女性割合の高い企業のうち、正社員率の低い「女性非正規中心企業」においては、「即戦力を確保する」ことが大きな目的の一つとなっており、正社員割合の高い「女性積極活用」企業では「定年退職以外の退職者の補充」が選択される率が高い。

このようにみると、女性の多い企業では中途退職者が多く、それを補充するための採用活動が多くみられ、男性の多い企業では定年退職によって、より長期予測に基づいた採用活動が多く行われている面があると考えられる。

## ②離職について

一般的に、若年の女性は、結婚や出産を機に退職することも多い。すなわち、女性が多い企業では離職率が高く、定着させることに困難があると考えられる。採用方針を見ても、女性割合が高く、正社員も多い「女性積極活用」企業では、男性を中心とした企業や、女性がやや周辺的に位置づけられている企業に比べて、定年以外の退職者の補充が必要であり、新卒中心としつつも、実際には採用枠を設けていないケースも多かった。そこで、実際の離職率について検討していく。

今回の調査では、正確に離職率を見ることは難しい。しかし、問3-1において、回答者

に平均的な離職率を提示しながら、それに比べて自社の離職率が高いか低いかを問うている。女性の多い企業では、自社の離職率が「高い」と回答する企業がやや多いが、男性の多い企業との差は5%程度にとどまっている。また、どの企業タイプでも「それ（提示した数値）より高い」と回答する企業は20%程度より少なく、女性が多い企業で離職率が突出して高いとは言えない。

とはいえ、正社員に対する定着を高めるための取り組みについてみると、まず、女性の多い企業では「賃金」「労働時間の短縮」「家庭生活への配慮」「人間関係」「快適な職場環境」などについて取り組んでいると回答する企業が女性割合が低い企業に比べて多くなっている（第6-2-8表）。

また、「家庭生活への配慮」については、女性が多いだけでなく、その女性たちが正社員であるからこそ取り組まれており、正社員率が低い企業ではその取り組みの度合いはやや小さいことがわかる。

一方で、若年者の能力開発や育成にかかわる項目については、それほど大きな差がみられないのが特徴であろう。育成系の項目にはそれほど差がない点も特徴的であろう。

第6-2-8表 正社員の定着を高めるために取り組んでいること

	賃金水準を 高める	労働時間の 短縮	福利厚生 の充実	能力開発・ 教育訓練	仕事の裁量 性を高める	個人の能力 や成果を処 遇に反映 させる	経営方針・経 営戦略を従 業員に明示 する	家庭生活(育 児・介護等) への配慮	職場の人間 関係をよく する	快適な職場 環境の提供	特にな い
女性未活用	28.6%	15.2%	25.7%	43.4%	14.5%	48.3%	37.4%	15.7%	53.2%	37.2%	5.7%
女性少数精鋭	26.3%	13.2%	22.4%	42.7%	17.6%	49.0%	34.9%	14.7%	49.9%	33.6%	8.3%
女性非正規中心	31.7%	19.9%	25.9%	39.2%	17.7%	46.8%	37.9%	28.1%	56.3%	43.0%	5.0%
女性積極活用	35.2%	18.2%	33.1%	41.4%	15.5%	46.5%	35.9%	36.1%	58.5%	48.7%	5.9%
全体	30.4%	16.8%	26.6%	41.5%	16.5%	47.6%	36.5%	23.9%	54.5%	40.6%	6.2%
	**	**	***	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	***	**	***	**

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

## 5. 小括

企業における女性の位置づけがどのようになっているのか、またそのことと採用や育成に関する姿勢との関連について検討を行ってきた。

全体を通じて、女性の位置づけは産業や企業規模によって異なっており、建設業や製造業では女性の活用が進んでおらず、医療・福祉系の産業では女性割合が非常に高くなっている。また、企業の規模については、一定の傾向がみられるわけではないが、むしろ零細企業において女性が中核的な位置づけを得ていることが確認できた。また、100人未満の中規模の企業において、女性割合が低い傾向がみられる。とはいえ、これらの企業の多くは、少ない女性従業員を正社員としている。他方、100人を超える企業では従業員に占める女性割合が高く、正社員割合も高いことが多い反面、女性の多くが正社員ではない、周辺的な位置づけに



とどまる企業も多くみられる。今回のデータでは、非常に小規模の企業が多く、これらの企業における女性の位置づけについては、大変興味深い。

採用においては、男性の多い企業では、定年退職を見越した人員構成のゆがみの補正のために若年者を採用するケースが多くみられるが、女性の多い企業の場合は、定年以外の退職に対応するための採用が多くみられる

離職率については、女性の多い企業でやや「高い」と自己評価する企業が多いが、その差はそれほど大きなものではなかった。ただし、定着のための取り組みを見ると、特に女性の多い企業では賃金や労働時間といった雇用条件、職場環境と並んで家庭生活への配慮に取り組んでいる企業が多い。男性が多い企業では、全体に取り組む率が低く、一般的に定着しないと考えられている「女性がいること」が離職率を上げる取り組みをするきっかけとなっていると考えることができる。このことは、結果的に、実際の離職率において、女性の多い企業の離職率がそれほど顕著に低いわけではないことと関連するのかもしれない。

### 第3節 採用された若年者の育成におけるジェンダー差

ここまでは、調査対象企業において女性がどのように位置づけられているかについて検討を行い、企業タイプによる募集・採用等の在り方や、若年層への期待、定着に向けた取り組みにおいて差があることが確認された。

そこで次に、実際に採用された若年者の性別によって、採用や育成等に違いがあるのか、その違いは産業や企業タイプと関連しているのかについて検討を行う。今回の調査では、問11から問14にかけて、過去3年以内に採用した若年者（採用時35歳未満）についての回答を求めている。このAさんの採用活動や期待について検討することで、若年者に期待されている役割等のジェンダー差をみていく。

#### 1. Aさんの性別（産業、企業タイプ別）

問10-3①でたずねたAさんの性別をみると（第6-3-1表）、Aさんについての回答のあった企業のうち、Aさんが男性である企業が66.8%、女性である企業が33.2%となっている。この結果は、今回のサンプル企業の正社員に占める女性の割合よりやや下回る。また、産業や企業タイプ別にみても、実際の正社員に占める女性割合よりも、Aさんが女性である確率のほうが低くなっている。このことは、回答者がAさんとして一人の若年者を想定するよう求められた際に、やや男性を想定しやすい面がある可能性を示唆しているが、産業や企業タイプで確認したところ、それぞれの特徴に応じている面もあることから、Aさんの性別を用いた分析を行うこととする。

第6-3-1表 産業別 Aさんの性別

	Aさんの性別		N
	男性	女性	
建設	90.2%	9.8%	205
製造	78.7%	21.3%	286
卸売・小売	71.0%	29.0%	241
サービス	57.2%	42.8%	271
医療・保健衛	39.9%	60.1%	268
その他	70.2%	29.8%	198
全体	66.8%	33.2%	1469

第6-3-2表 企業タイプ別 Aさんの性別

	男性	女性	合計	女性の 正社員割合	N
女性未活用	88.2%	11.8%	263	9.1%	660
女性少数精鋭	84.2%	15.8%	366	17.6%	887
女性非正規中心	52.8%	47.2%	362	51.1%	982
女性積極活用	44.0%	56.0%	318	69.7%	756
全体	66.5%	33.5%	1309	37.8%	3285

## 2. Aさんの職種

次に、Aさんの職種について検討を行う。企業内には多様な職種があるが、産業によって職種の分布は異なる。また、男性と女性の職業が大きく異なっていることは、性別職域分離と呼ばれ、これまでも多くの研究がなされている（眞鍋 1999、首藤 2003、木本 2003 など）。そこで、問11-1でたずねたAさんを採用した職種について検討を行う。

第6-3-3表 産業別・Aさんの性別 Aさんの職種

		問11-1 貴社はAさんを、どの職種に採用しましたか											N
		事務職	営業職	販売職	生産工程・ 労務	情報処理 (SE等)	技術職 (SE等以外)	福祉・介護職	サービス職 (介護以外)	専門職 (福祉以外)	職種を指定 せず採用	その他	
建設	男性	2.8%	11.0%	0.6%	30.4%	—	38.1%	—	—	13.8%	2.8%	0.6%	181
	女性	50.0%	15.0%	0.0%	5.0%	—	15.0%	—	—	10.0%	0.0%	5.0%	20
製造	男性	3.6%	8.9%	0.0%	60.9%	—	19.6%	—	—	1.8%	4.0%	1.3%	225
	女性	29.5%	8.2%	1.6%	44.3%	—	6.6%	—	—	4.9%	0.0%	4.9%	61
卸売・小売	男性	4.7%	46.8%	15.2%	14.0%	0.6%	8.2%	—	2.9%	2.3%	3.5%	1.8%	171
	女性	50.7%	7.2%	26.1%	1.4%	0.0%	1.4%	—	4.3%	2.9%	2.9%	2.9%	69
サービス	男性	3.2%	5.8%	3.2%	6.5%	5.2%	14.9%	1.9%	35.7%	13.0%	5.2%	5.2%	154
	女性	27.0%	0.9%	1.7%	0.9%	0.0%	3.5%	7.0%	47.8%	7.0%	1.7%	2.6%	115
医療・保健衛生・ 福祉	男性	6.5%	3.7%	—	1.9%	0.0%	1.9%	70.1%	7.5%	6.5%	0.9%	0.9%	107
	女性	24.2%	0.6%	—	0.6%	0.6%	0.6%	52.2%	8.1%	9.9%	0.6%	2.5%	161
その他	男性	7.3%	19.0%	5.8%	8.0%	25.5%	6.6%	0.7%	10.9%	8.0%	5.8%	2.2%	137
	女性	35.6%	3.4%	10.2%	5.1%	5.1%	3.4%	0.0%	18.6%	16.9%	0.0%	1.7%	59
全業種計	男性	4.4%	16.3%	4.1%	24.5%	4.5%	16.5%	8.1%	8.5%	7.3%	3.8%	1.9%	975
	女性	31.8%	3.5%	5.6%	7.0%	0.8%	3.1%	19.0%	16.9%	8.5%	1.0%	2.9%	485
全体		13.5%	12.1%	4.6%	18.7%	3.3%	12.1%	11.7%	11.3%	7.7%	2.9%	2.3%	1460

全体を通じて、Aさんが女性である場合には、採用された職種は事務職が最も多く、ついで福祉・介護やサービス職が多い。Aさんが男性である場合、職種は「営業」「生産」「技術」が多くなっている。ただし先にも指摘した通り、産業によって職種の構成も大きく異なる。

「建設」では、男性であれば「生産」「技術」「専門（福祉以外）」「営業」が多いが、女性は半数が「事務」となっている。「製造」では、男性の60.9%が「生産」に集中しているが、女性は40%程度であり、事務も多い。「卸売・小売」をみると、男性は「営業」「販売」が中心だが、女性は「事務」と「販売」が中心となっている。「医療・保健」では、女性の半数程度が福祉・介護職であるが、男性は70.1%が福祉・介護職であり、男性の方がより一つの職種に集中している。

職種の男女差は企業タイプによっても異なる。女性割合の低い企業では、男性が生産工程や技術職、営業に多くみられるのに対して、女性は「事務職」が60%程度となっており、女性の過半数が事務職に就いていることがわかる。

女性割合の高い企業では、Aさんが男性の場合、採用した職種は生産、福祉・介護職、営業などが多く、Aさんが女性の場合には事務職、福祉・介護、サービスが多い。とはいえ、女性割合の多い企業では、それぞれの性別の中でも多い職種に重なりがあり、男女差が小さいといえる。

以上から今回のデータからも性別職域分離がみられるが、女性活用タイプ別にみると、女性が活用されている企業ほど、男女の職業差が小さい傾向がみられると言えよう。

第6-3-4表 企業タイプ別・Aさんの性別 Aさんの職種

		問11-1 貴社はAさんを、どの職種に採用しましたか。											N
		事務職	営業職	販売職	生産工程・ 労務	情報処理 (SE等)	技術職 (SE等以外)	福祉・ 介護職	サービス職 (介護以外)	専門職 (福祉以外)	職種を指定 せず採用	その他	
女性未活用	男性	4.8%	14.7%	2.6%	29.0%	4.8%	24.7%	-	6.1%	7.4%	3.9%	2.2%	231
	女性	61.3%	3.2%	0.0%	6.5%	3.2%	6.5%	-	6.5%	9.7%	0.0%	3.2%	
女性 少数精鋭	男性	3.9%	21.8%	2.3%	25.6%	8.4%	18.5%	.3%	6.8%	6.5%	3.2%	2.6%	308
	女性	63.8%	8.6%	3.4%	8.6%	1.7%	5.2%	0.0%	1.7%	6.9%	0.0%	0.0%	
女性 非正規中心	男性	3.7%	16.0%	8.0%	16.0%	.5%	8.0%	21.8%	16.0%	6.4%	1.6%	2.1%	188
	女性	21.1%	1.8%	7.6%	4.7%	.6%	1.8%	27.5%	18.7%	8.8%	1.8%	5.8%	
女性 積極活用	男性	8.6%	11.4%	7.1%	21.4%	1.4%	7.1%	22.1%	6.4%	8.6%	4.3%	1.4%	140
	女性	26.7%	4.0%	4.5%	9.1%	.6%	2.3%	19.9%	23.3%	7.4%	.6%	1.7%	
企業タイプ計	男性	4.8%	17.0%	4.4%	23.8%	4.6%	16.0%	8.4%	8.5%	7.0%	3.2%	2.2%	867
	女性	31.9%	3.7%	5.3%	7.1%	.9%	2.8%	18.8%	17.4%	8.0%	.9%	3.2%	
全体		13.9%	12.5%	4.7%	18.2%	3.4%	11.6%	11.9%	11.5%	7.4%	2.5%	2.5%	1303

#### 4. 採用・育成に関するジェンダー差

##### ①採用

実際に採用された若年者が男性であるか女性であるかは、Aさんを採用した人事の当初の目的とどのような関連があるのだろうか。問11-2でたずねている正社員を募集するきっかけをみると（第6-3-5表）、男性が採用された採用活動では「長期的視点での人材確保・

育成」「増員の要請」、女性が採用された採用活動では「欠員の発生」というように、採用者の性別に対応して、異なったニーズがあるようである。ただし女性率が高い企業では、男性が採用された採用活動でも、「欠員の発生」がやや多くみられこの対応関係はやや崩れている。また、「増員の要請」については、女性の多い企業では多くなっていることから、女性の多い企業は、増員のある活発な企業であると考えることができよう。

第6-3-5表 採用のきっかけ

		欠員の発生	増員の要請があった	長期的視点での人材確保・育成	その他
女性未活用	男性	31.9%	22.8%	69.0%	0.4%
	女性	38.7%	19.4%	48.4%	0.0%
女性少数精鋭	男性	33.6%	27.7%	59.6%	1.3%
	女性	58.6%	20.7%	32.8%	0.0%
女性非正規中心	男性	34.8%	26.7%	55.6%	0.5%
	女性	52.0%	22.8%	45.0%	0.6%
女性積極活用	男性	47.9%	23.6%	50.7%	0.0%
	女性	57.4%	26.1%	34.7%	0.6%
企業タイプ計	男性	35.7%	25.5%	59.8%	0.7%
	女性	54.1%	23.6%	39.4%	0.5%
全体		41.9%	24.9%	53.0%	0.6%

## ②採用後の育成・訓練におけるジェンダー

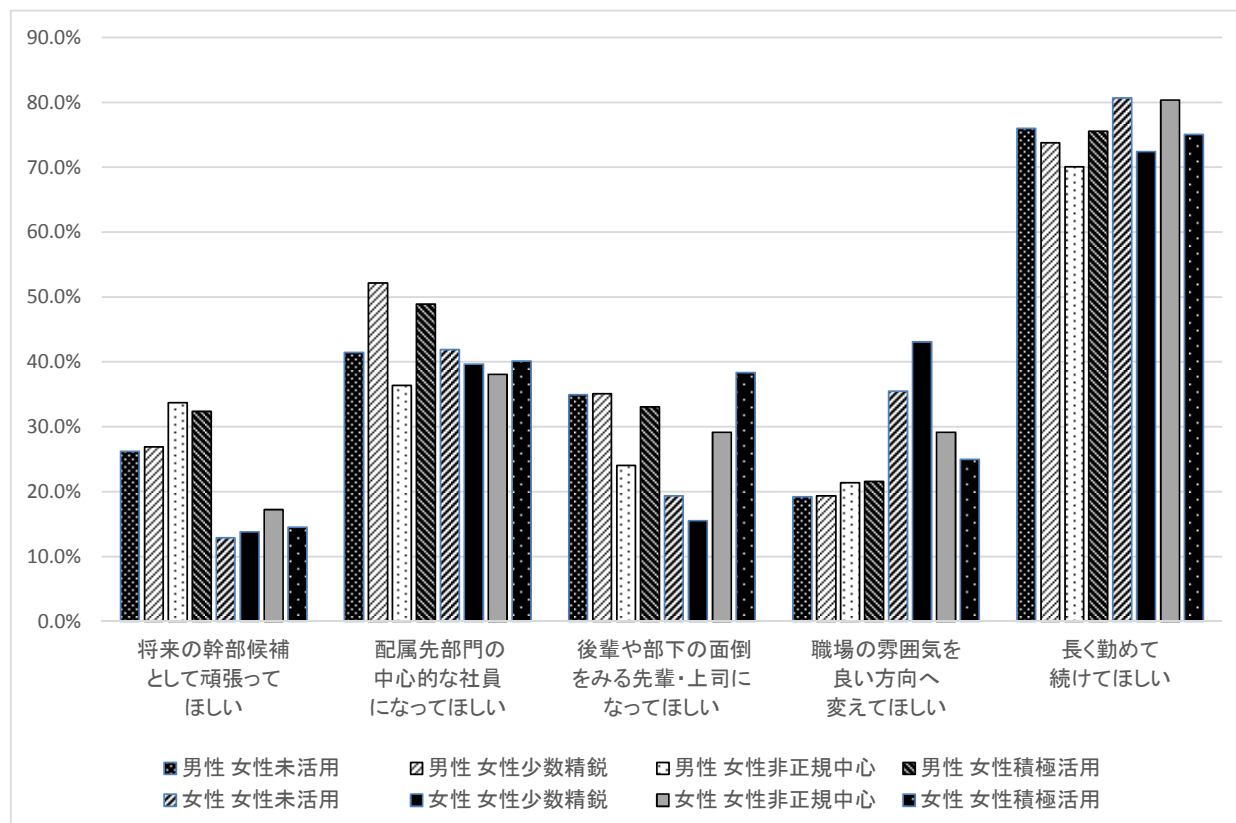
ここまでは、Aさんが男性であるのか女性であるのかによって、企業の採用行動が異なっているのかについて検討してきた。次に、Aさんの性別によって採用後の育成に関することがどの程度異なるのかについて検討を行う。はじめに育成の前の段階として、Aさんが採用される時点で何が期待されていたのかが、Aさんの性別によって異なるのかを確認する。

まず、「将来の幹部候補」としての期待については、どの企業タイプでもAさんが男性である場合に期待していることが多い。女性割合の高い「女性非正規中心」や「女性積極活用」タイプの企業においてその傾向が強い。また、「配属先での中心的社員」という期待は、正社員割合が高い「女性少数精鋭」や「女性積極活用」が他の企業で、Aさんが男性である場合に強く期待される傾向がある。

次に、「後輩や部下の面倒をみる」といった期待は、「女性未活用」や「女性少数精鋭」といった男性の多い企業ではAさんが男性である場合に期待される傾向があるが、「女性非正規中心」や「女性積極活用」といった女性の多い企業ではAさんが女性である場合に期待される傾向がある。「面倒をみる—みられる」関係は、男性どうし、女性どうしといった同性間での関係で行われることが期待されているためであると思われる。また、「職場の雰囲気をよくしてほしい」という期待はAさんが男性である場合よりも女性である場合に期待される傾向があるが、「女性未活用」や「女性少数精鋭」といった男性の多い企業ではその傾向がより

強い。また、「長く勤め続けてほしい」という期待は、後輩や部下の面倒をみることや、職場の雰囲気をよくするといった表出的な役割に比べると、Aさんが男性であるか女性であるかによる差は大きなものではなく、すべての企業タイプで、男女ともに多くの企業で期待されている。

第6-3-6図 採用時点でAさんに期待したこと（企業タイプ別）



このように、企業タイプに関係なく、「将来の幹部」や「職場の中心」となることは、男性に期待される役割となっているが、「職場の雰囲気をよくする」といった表出的な役割に対しては、主に女性の多い企業では、社員が男性であるか女性であるかによる差はあまりなく、男性の多い企業では男性よりも女性に対して異なった期待を持つ傾向がみられる。すなわち、男性が多い企業ではAさんへの期待の男女差が明確であるが、女性の多い企業では表出的役割への期待が小さくなっている点が特徴的である。

このような期待をもとにしながら、企業はAさんの採用直後から、さまざまな研修や訓練などの育成活動を行い、配属を決めていくことになる。そこで次に、採用直後の研修等の実施についてみていこう。

第6-3-7表 Aさんに実施した訓練等

		業務に関連する内容の研修を実施した	業務に直接には関連しないが必要な研修を実施した	気軽に相談できる環境作りを心がけた	上司や先輩社員に面倒をみるよう指示した	歓迎会を開いた	いずれも実施しなかった	その他	N
女性未活用	男性	68.3%	22.5%	45.4%	60.4%	53.3%	1.3%	1.3%	227
	女性	73.3%	23.3%	43.3%	40.0%	46.7%	0.0%	0.0%	30
女性少数精鋭	男性	70.4%	26.4%	30.6%	64.8%	55.4%	1.3%	1.0%	307
	女性	65.5%	22.4%	51.7%	56.9%	65.5%	1.7%	0.0%	58
女性非正規中心	男性	71.0%	21.0%	41.4%	55.9%	48.9%	0.5%	0.5%	186
	女性	71.8%	21.2%	50.6%	50.0%	40.6%	1.8%	0.0%	170
女性積極活用	男性	78.4%	27.3%	39.6%	58.3%	54.0%	0.7%	1.4%	139
	女性	77.3%	24.4%	39.5%	57.6%	51.7%	1.2%	0.0%	172

「業務に関連した研修」は多くの企業で行われている。しかし、女性の少ない「女性未活用」や「女性少数精鋭」企業においては、Aさんが男性であるか女性であるかで実施率に差がみられる。「女性未活用」企業においては、Aさんが女性である方がこのタイプの研修が実施されているが、「女性少数精鋭」企業では、逆になっている。しかし、女性の割合が高い企業では、あまり男女差はみられない。「業務に直接関連しないが必要な研修」については、全体を通じて25%前後と、他の研修等と比べて実施されていない傾向があり、Aさんが男性であるか女性であるかによる差もほとんどみられない。

「相談しやすい環境づくり」は、「女性少数精鋭」企業と「女性非正規中心」企業において、Aさんが女性である場合に行われる傾向がある。また、「上司や先輩に面倒を見るように指示」については、女性割合が低い「女性未活用」企業や「女性少数精鋭」企業では、Aさんが男性である場合に行われる傾向がある。また、「女性非正規中心」企業においても、男性に対して行われる傾向があるが、「女性積極活用」企業では、男女差がみられない点は興味深い。女性の少ない企業では、特に男性に対して「先輩が後輩の面倒を見る」というタイプの育成は、これまでの企業における中核的な職業を担う社員に対するOJTの重要な要素である。しかし、このような育成の方法は、男性に対して適用されることが多く、女性に対してはあまり行われない傾向にあることがわかる。

「歓迎会」については、「女性未活用」企業や「女性非正規中心」企業では、Aさんが女性である場合には行われない傾向があるが、「女性少数精鋭」企業では女性に対して開かれる傾向があり、「女性積極活用」企業では男女差が小さい傾向がみられる。

さらに、採用直後に担当させた仕事をみると（第6-3-8表）、「先輩社員の補助となる仕事をさせる」というOJT型の仕事の与え方は、Aさんが男性である場合に、女性である場合よりも多く行われている。「女性未活用」企業ではその傾向が顕著である。同様に、「採用した職務の基本的な仕事をさせた」割合は、全体としてはAさんが女性である場合に多くなっているが、特に「女性未活用」企業でその差が顕著である。「既存社員と同等の仕事を最初からまかせた」と回答する割合は、どの企業タイプでもAさんが女性である場合にやや多く

みられる。

このように、先の研修等の結果とも整合すると思われるが、全体として男性に対して企業の中心的なメンバーとなっていくことへの期待が大きく、女性には企業の表出的な部分を担う期待が大きいが、企業タイプによって、これらの期待や育成には差があり、「女性未活用」企業では育成においても男性と女性では期待に大きな隔りがある。また、「女性少数精鋭」企業においては、男性に対しては仕事の中心的なメンバーとなること、女性に対しては表出的な役割が期待される傾向にあり、結果として女性に対しては、育成において主に人間関係的な配慮が行われる傾向がみられる。「女性非正規中心」企業では、男性に対して職場の中心となる期待があるが、それ以外の表出的な部分における期待に男女差がなく、育成においてもそれほど大きな男女差がみられない。「女性積極活用」企業においても、男性に対して職場の中心となっていくことへの期待が大きいが、女性に対して表出的な役割を期待することがないだけでなく、それ以外の育成における男女差が非常に小さい。

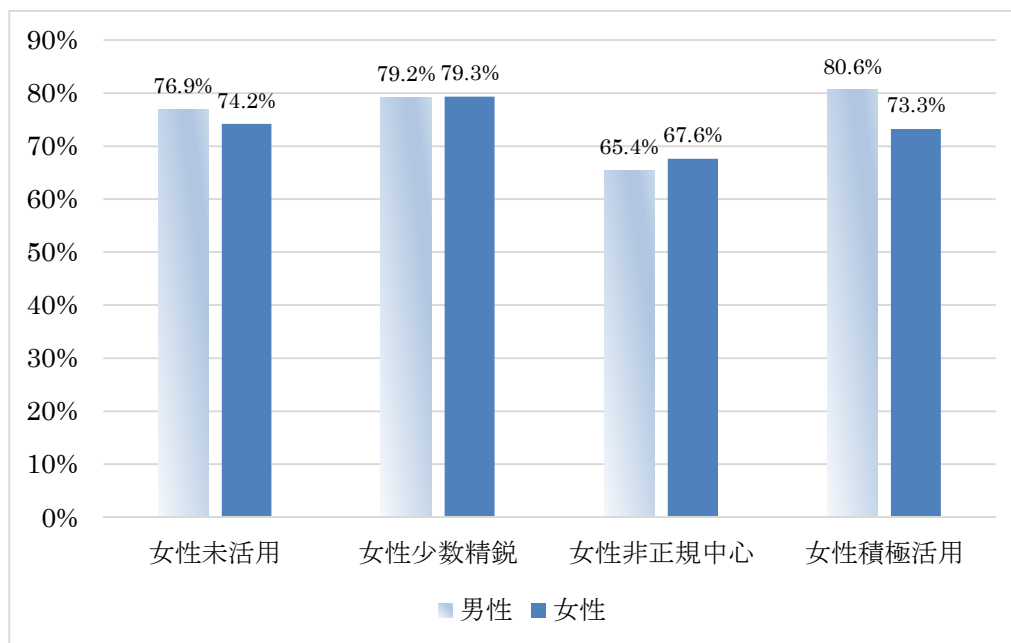
第6-3-8表 採用時にAさんに割り当てた仕事（企業タイプ別）

		問先輩社員の 補助となる仕事 をさせた	採用した職種 の基本的な 仕事をさせた	既存社員と同等 の仕事をもともと まかせた	その他	N
女性未活用	男性	63.8%	62.0%	9.2%	0.9%	229
	女性	38.7%	80.6%	12.9%	0.0%	31
女性少数精鋭	男性	59.9%	63.8%	10.1%	1.6%	307
	女性	58.6%	63.8%	12.1%	1.7%	58
女性非正規中心	男性	47.6%	72.7%	11.2%	0.5%	187
	女性	40.0%	76.5%	17.1%	0.6%	170
女性積極活用	男性	52.9%	68.8%	10.1%	1.4%	138
	女性	49.4%	72.1%	13.4%	1.2%	172

## 5. Aさんの定着

では、これらの結果として、Aさんの調査時点での定着についてみておこう。Aさんが現時点でも継続して働いていると回答している企業は75%である。企業タイプ別にみると、女性の割合が高いが正社員ではない「女性非正規中心」タイプの企業において、継続していると回答する企業が多くなっている。「女性積極活用」企業では、男性の定着率が高くなっており、先にみたようなさまざまな定着に向けた取り組みが、むしろ男性にとっても意義があるものである可能性が示唆される。

第6-3-9図 Aさんの定着率



退職理由を見ると、最も多いのは男女ともに「転職」である。女性については「結婚・出産」が多いが、女性割合が低いが正社員率の高い「少数精鋭」企業では、他のタイプと比べて出産が理由になった退職が少ない。男性では「その他」の回答者がどの企業でも多い。

## 6. まとめ

本節では、若年者就業支援施策を用いて採用・訓練を受けたAさんに焦点を当てて、それぞれの企業において採用された若年者の採用および採用後の職業生活が、性別によってどのように異なるのかを検討した。知見をまとめると、まず、男性が採用された場合と女性が採用された場合において、それぞれ採用のきっかけが異なっており、女性では欠員の補充が、男性では増員要請や長期的な人材確保・育成の必要から採用活動がスタートしていることが多い。男女雇用機会均等法の制定以降、採用する性別を限定することは認められていないが、実際には男性には長期的な雇用関係を前提とした採用が、女性には短期的な補充といった採用が多いと考えることができる。

さらに採用においては、男性の場合は若年者に限定されたケースが多く、女性が採用された活動では、医療・福祉系で、若年者に限定していない傾向がみられる。医療系の産業では、職員に資格が求められることもあり、若年者ではなくても資格が重視されるためとも考えることができよう。

採用時の期待についても男性と女性では異なった期待をされており、男性には将来の幹部候補という期待が大きい。女性の多い企業では、女性が幹部候補として期待されていると考



えられるが、実際には女性の多い企業でも男性に対しての期待がより大きくなっている。後輩の指導や職種を中心となるといった期待についても、男性に対して期待される傾向があり、特に男性の多い企業では男性に対して強く期待されている。他方、女性に対しては、特に男性の多い企業において、雰囲気をよくすることが求められており、仕事そのものへの期待と同時に、指導的というよりはむしろサポート的な要素が求められているといえよう。

育成においても、男性には基本的な研修以外に先輩や上司に面倒を見るように伝えつつ、先輩の手伝いをさせるといった OJT 的な手法を用いて育成しているようである。特に男性の多い企業ではこのような育成が中心的である。しかし女性の多い企業の場合は、このような傾向が弱い。ただし、女性が少ないが正社員率の高い、「少数精鋭」企業では、女性にも OJT 的な育成を行いつつ、歓迎会を開く、相談しやすい雰囲気を作るなどの配慮が女性に対して特に行われる傾向がある。このように、女性の少ない企業で女性を正社員として雇用する企業では、女性に対して特別な配慮があるようである。他方、女性の多い企業においては、男女差が小さい。

最後に、調査時点で女性が多いが正社員率の低い「女性非正規中心」企業において、離職率が低い傾向がみられた。女性が多くて正社員率の高い「女性積極活用」企業では、男性の離職率が高くなっていった。第2節において検討したように、同じ女性が多い企業の中でも、正社員率の高い「女性積極活用」企業と、正社員率の低い「女性非正規中心」企業では、正社員の定着に向けた取り組みにおいて差があり、「女性積極活用」企業のほうが、家庭生活への配慮だけではなく、さまざまな取り組みをしている傾向があった。このこととあわせて考えると、女性正社員に対する様々な取り組みが結果的に男性の離職率を低下させることに結びついている可能性が考えられる。

#### 第4節 おわりに

本章では主に同じ若年者のなかにも存在するジェンダー差の視点から、若年者の採用・育成の状況の整理を行った。

全般的にみて、男性の多くは正規雇用者であるのに対して女性の多くは非正規雇用者であり、女性が企業において中核的な位置づけを与えられているとはいいがたい。従業員全体としては女性割合が大きく、女性が活躍できているかのように見えても、その多くが非正規雇用であれば女性の労働者が中核的な位置を与えられているとはいいがたい。実際、男性の正規割合はどの企業でもそれほど大きく変化がないが、女性の正規割合はかなりばらついていたことから、女性の活用について4つのタイプ分けを行った。

全体を通じてまとめると、男性が多く従業員女性に占める正社員割合が低い男性中心の企業は、建設や製造、企業規模でもやや小さい企業が多い。それと関連して、定年退職を見越

して長期的展望を持って人材を採用・育成しようと取り組んでいる企業が多い。このような企業では、性別に基づいて明確に異なった仕事が与えられている。男性には製造などのその産業の中心的な仕事が、女性には事務的、周知的、補助的な仕事が割り当てられている。そのため、男性に対してはOJTを通じた育成が行われているが、女性は欠員補充のために採用され、職種に関連する研修のみで長期的に働いてくれることが期待されている。全体として男性には手厚い配慮があるが、女性にはあまり配慮がなされていない傾向がある。

男性が多く女性が少ない企業でも、女性の中での正社員割合が高く女性を中核的に位置づけようとしていると考えられる「女性少数精鋭」タイプの企業は、企業の特徴や女性に割り当てられている仕事の内容等においては男性中心の企業とあまり違いがみられない。他方で採用された若年者に対する配慮については男女差が小さいか、むしろ女性に対して手厚い傾向がある。このことは、女性を男性と同様に中核的な存在として位置づけ始めた企業において、女性の社員育成が課題になっていることと重なる。とはいえこれらの男性が多い企業で女性に期待される傾向があるのが「職場の雰囲気を変える」ということであり、仕事の中に表出的な要素が求められる部分がある可能性もある。

女性の多い企業にはサービス業や医療・福祉が多いこともあり、事務的な仕事に女性が集中するという傾向は弱くなっている。これらの企業では女性が多いため、正社員の定着に向けた取り組みが多くなされる傾向があるが、その中でも女性の中での正社員率の高い「女性中心」企業では、家庭生活への配慮だけではなく多くの取り組みを行っている傾向がみられる。採用・育成を見ると欠員を補充するために採用活動を始める企業が多く、育成の方法などにみられる男女差が小さい。しかしその反面、女性中心の企業であっても、男性に対して将来の幹部になってほしいという期待を持つようである。また、女性が周辺化されている企業では、離職率が高くなっている。このことは、「女性積極活用」企業よりも雇用条件の悪いと思われるサービス業等がこのタイプに多いことも関連すると思われる。

女性が男性と異なるカテゴリーとしてではなく、男性と同様に企業の中で中核に位置づけられるようになるためには、どの企業でも、まずは採用時における期待や育成にかかわる男女の差を縮小していくことが求められよう。そのことは、結果として若年男性の定着にもかかわる問題であると思われる。

#### <参考文献>

濱口桂一郎（2013）『若者と労働』中公新書ラクレ。

本田一成（2007）『チェーンストアのパートタイマー』白桃書房。

——（2010）『主婦パート 最大の非正規雇用』集英社新書。

本田由紀（2005）『若者と仕事』東京大学出版会。

川口 章（2008）『ジェンダー経済格差』勁草書房。

川口大司（2003）「女性従業員割合と企業の収益—企業活動基本調査を用いた分析—」『経済

- 研究』31(4), pp.75-81。
- 木本喜美子(2003)『女性労働とマネジメント』勁草書房。
- 真鍋倫子(1999)「戦後における性別職域分離の構造とその変化」『京都大学大学院教育学研究科研究紀要』45号, pp.289-301。
- 内閣府(2013)『我が国の若者・女性の活躍推進のための提言』。
- 大沢真理(1993)『企業中心社会を超えて-現代日本を<ジェンダー>で読む』時事通信社。
- 佐藤博樹・玄田有史編(2003)『成長と人材-伸びる企業の人材戦略』勁草書房。
- 首藤若菜(2003)『統合される男女の職場』勁草書房。
- 武石恵美子(2006)『雇用システムとジェンダー』勁草書房。
- 脇坂明(1993)『職場類型と女性のキャリア形成-増補版-』御茶ノ水書房。
- 米島康雄(2013)「ものづくり企業にみる女性の活用実態」『ビジネス・レーバー・トレンド』2013年11月号, pp.47-55。
- JILPT(2013)『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果』労働政策研究報告書No.106。

## 第7章 <正規・非正規>境界の揺らぎ<sup>88</sup>

### 第1節 正規雇用と非正規雇用の境界の揺らぎ

本章では、「ハローワーク求人企業による若年正社員の雇用管理」を分析するにあたり、「企業の非正社員に対する扱い方」の視点に着目する。正社員の雇用管理を扱うのに非正社員に焦点を当てるのは、両者の境界が不明確になってきたのではないかという観点からである。このような考え方の前提にあるのは、何を正社員の基準とするかについての研究や、パートタイムの質的基幹化に関する研究が行われてきたことが背景にある。本章ではそれらの研究を受けて、正社員と非正社員の間にある境界が企業タイプによって異なっているのではないかと、また非正社員が正社員並みに処遇されている企業はどのような特質であるのかを探ることが本章でのねらいとなる。

これまで正社員と非正社員の間に明確な境界があると考えられていたが、何を正社員と非正社員の境界とするかについては、明確な基準がない。久本（2003）は、概念としての正社員を捉えるにあたり、個人と企業双方の包括的な労働力の取引であることに着目した。また濱口（2009）は、労働法を検討することで、正社員をメンバーシップの観点から捉えている。小倉（2013）のように、正社員を定義づけるには、統計調査に見る「いわゆる正社員」のような呼称として定義づけせざるを得ないという主張もある。このように正社員と非正社員の間に明確な違いがあるとしても、正規／非正規雇用の境界をどこに置くかは論者によって異なっている。またパートタイムの質的基幹化<sup>89</sup>について本田（2007）は、インタビューやアンケートをてがかりにその実態を探っている。このことから現実には非正社員であっても、正社員並みの仕事をする者も存在している。これに対して、正社員並みの仕事をする非正社員と正社員の処遇を均衡させる動きもある（西本・今野 2003 など）。これらは、現実に雇用している正社員・非正社員をどのように処遇するかという段階に焦点を当てたものであり、採用時点での正規／非正規雇用の境界の問題は、非正社員の正社員登用（林 2009）など研究が数少ない。

JILPTでも、非正規雇用に関する調査研究が行われてきた。JILPT（2011）では、非正規雇用に基幹的業務を担当させている実態を探っている。業務を7つの類型（管理的業務、企画業務、高度専門業務、判断を伴う業務、定型業務、補助的業務、その他）に分けて、正規雇用と非正規雇用形態がどのような業務に配置されているのかを事業所に尋ねている。こ

<sup>88</sup> ここで揺らぎとは、主観的水準で正社員と非正社員の間の境界が不明確になってきているという捉え方の変化を指している。この両者に明確な境界の基準がなくなっているのではないかという点を探ろうとしている。同一企業内での境界が不明確になるという点も揺らぎには含まれるが、今回のデータではそこまで分析することができない。本稿では揺らぎの一部、すなわち企業タイプによって正規／非正規の境界が異なることを確認する。

<sup>89</sup> 本田（2007）は基幹作業と補助作業の軸と定型作業と非定型（管理）作業の軸の2軸を用いて、基幹作業で非定型（管理）作業への接近をパート基幹化としている。

の報告書では非正規雇用の「質的基幹化」を統計的データから把握しようとしている。この業務の類型は現実の非正規雇用の業務を把握するのに妥当なものであるので、本章でもこの分類を用いる。

このように両者の境界が企業によって異なっているとすれば、採用段階においても、正社員を雇用する意味合いが企業によって異なるのではないか。そこで本章では、正社員のみ企業と、補助的位置づけとして非正社員を位置づける企業と、正社員のような仕事を非正社員にさせる企業では、正社員を採用する意味が異なるのではないかという観点から、これらの企業タイプの違いによる正規／非正規の境界の差異を明らかにしていく。このため非正社員の割合をもとにした企業タイプと、非正社員の活用の仕方の2側面から分析を行う。その際、非正社員の活用の仕方から分析する。それゆえに、この分析で非正社員の活用の実態を検討できるのは、非正社員を雇用している企業に限られる。そこで非正社員を雇用していない企業での非正社員に対するとらえ方を明らかにするために、暫定的に今後の非正社員の活用を指標として分析する。

まず第1に雇用形態の正規・非正規の割合から企業タイプをつくる。第2に、企業タイプによって、正社員・非正社員の境界が異なっているのかどうかを確認する。第3に非正社員が正社員と同等の業務を担当している企業の特徴を探る。

## 第2節 分析に用いる指標とデータの特徴

### 1. 企業タイプについて

企業タイプは、企業規模を4つと非正規の割合を3つに分け、12タイプをつくった。企業規模は従業員数9人以下(23.4%)、10人～29人以下(32.2%)、30人～99人以下(27.6%)、100人以上(16.7%)、非正規の割合は、非正規なし(30.5%)、非正規30%未満(38.4%)、非正規30%以上(31.1%)である。このように従業員数は、企業規模の区切りとして用いられる境界を採用し、ほぼ4等分した。非正規の割合はほぼ3等分できる基準をもとに区分した<sup>90</sup>。

<sup>90</sup> 第7-2-1表の%と異なるのは、本文中の値が単純集計の%であるためである。クロス集計の場合、企業規模もしくは非正規の割合が無回答の場合、分析から除外されている。

第7-2-1表 企業タイプ（企業規模と非正規の割合別）

	9人以下	29人以下	99人以下	100人以上	計	%
非正規なし	436	415	211	36	1098	30.5
非正規 30%未満	174	444	462	303	1383	38.4
非正規 30%以上	220	304	338	259	1121	31.1
計	830	1163	1011	598	3602	100.0
%	23.0	32.3	28.1	16.6	100.0	

## 2. データの特性

なお、本分析を行うにあたって注意すべき点について挙げておく。本調査の分析対象は、企業一般ではなく、ハローワーク求人企業である。そのため企業規模が小さい企業が多くなっている。また先行研究で採り上げている企業群とも調査対象が異なっている。そのため、先行研究での知見と異なる知見が得られた場合であっても、その違いは調査対象群の違いによる可能性も否定できない。

また業務分類は、客観的基準によるものではなく回答企業の判断による。どのような業務を「判断を伴う業務」とみなすのかは、企業によって異なるのである<sup>91</sup>。それゆえに、これらの業務をどのようにタイプ分けするのかは、何らかの基準が求められるといえよう。JILPT（2011）の中では、『定型』と『補助』『管理』と『企画』『高度専門』『判断を伴う』と『その他』の4つに分けているが、この区分について、本データで採用するのが妥当かどうかは再検討の余地がある。そのために業務区分については、次節で主成分分析を行って類型分けをすることにした。

### 第3節 企業タイプによる正規・非正規の境界のゆらぎ

まず非正社員の現在の担当業務を企業タイプで比較するために、調査票F5「下表に示した業務のうち、貴社が非正社員に現在担当させている業務に全て○を記してください」の主成分分析を行った。1、0のデータから主成分を抽出し、バリマックス回転を行った。

非正社員が担当する業務として設問で挙げられた7項目のうち、「その他」を除く6項目について主成分分析を行ったところ2つの主成分が抽出された。「その他」を含んだ場合、業務の区分が不明確になってしまったため、「その他」は分析対象から除外した。第一主成分は「管理」「企画」「高度専門」「判断を伴う」の4項目で、「高度化非正規業務」と名付けた。第二

<sup>91</sup> この点についてはJILPT（2011）の中でも触れられている。本章でも主観を捉えることを狙いとしており、その指摘が妥当であると捉えている。

主成分は「定型」「補助」の2項目で、「通常非正規業務」と名付けた（第7-3-1表）<sup>92</sup>。

このように、本データでは非正社員に担当させている業務を2つに区分することができた。第一主成分は、先行研究で指摘されている「質的基幹化」の指標とみなすことができる。第二主成分は高度な仕事をさせない補助的な業務である。ではどのような企業でそのような業務を非正社員に担当させているのであろうか。これを探るために、各主成分の得点を算出し、その得点を企業タイプ別に比較した。なお、主成分得点を分析することで、各業務をどのように区別するかという問題からは距離を置いて、これらの業務の背後にある業務の指標を分析できる。つまり「高度専門業務」をどちらにまとめるかという問題からは距離を置いて、「質的基幹化」の指標と「定型・補助的」指標を分けることができる。

第7-3-1表 非正社員が担っている業務

	高度化非正規業務	通常非正規業務
管理的業務	.622	-.176
企画的業務	.709	.175
高度専門業務	.468	-.527
判断を伴う業務	.745	.093
定型業務	.164	.651
補助業務	-.015	.589
固有値	1.691	1.119
寄与率(%)	28.186	18.655

第7-3-2表は、現在非正社員がどのような業務を担当しているのかをみるために、企業タイプ別（非正規なしを除く）に「高度化非正規業務得点」と「通常非正規業務得点」を示している。これによると、「高度化非正規業務」では全体的に非正規が多い企業の方が非正社員を高度化している。同一企業規模で比べると、いずれも非正社員が多い企業の「高度化非正規業務得点」が高い。この中でもっとも得点が高いのは99人以下非正規30%以上である。そのため企業規模が大きければ非正社員が担っている業務が高度化するとはいえない。

「通常非正規業務」でも、全体に非正規の割合が多い企業の方が非正社員を通常的な業務に使っている。さらに規模が大きいほど非正規を通常的な業務に使っている。通常業務の場合、規模、非正規率ともに大きいほど得点が高くなっている。この両得点の傾向の違いから、非正社員を正社員並みに高度化する企業は、補助的に非正社員を活用する企業とは別個の企業であると考えられる。

<sup>92</sup> 成分の値の絶対値では、高度専門業務を「通常非正規業務」とは対極にある業務と捉えることもできる。

第7-3-2表 企業タイプ別 非正社員の担当業務 (主成分得点)

	9人以下	29人以下	99人以下	100人以上	
高度化非正規業務得点	非正規 30%未満	-0.27873 (172)	-0.18209 (443)	-0.10007 (457)	0.07167 (299)
	非正規 30%以上	-0.03292 (214)	0.09716 (298)	0.24130 (333)	0.07886 (257)
通常非正規業務得点	非正規 30%未満	-0.37107 (172)	-0.23172 (443)	0.04605 (457)	0.11120 (299)
	非正規 30%以上	-0.33720 (214)	0.05276 (298)	0.31697 (333)	0.38454 (257)

( ) の値は回答企業数

なおここまでの分析では、非正社員のいない企業が非正社員をどのように捉えているのかを見ることはできなかった。そこでそれを類推する指標として、「今後非正社員に担当させたい業務」について検討する。調査票F5「下表に示した業務のうち、②貴社が非正社員に今後担当させる割合を増やそうと考えている業務に全て○を記してください」の主成分分析を行ったところ、2つの主成分が抽出された。第7-3-3表はその主成分分析の結果を示している。第7-3-1表と同様の主成分であるため第一主成分を「今後高度化非正規業務」、第二主成分を「今後通常非正規業務」とした。ここでは「高度専門」業務は明らかに第一主成分と同じまとまりである。

第7-3-3表 今後非正社員に担当させたい業務 (主成分得点)

	今後高度化非正規業務	今後通常非正規業務
管理的業務	0.639	0.021
企画的業務	0.675	-0.04
高度専門業務	0.548	-0.098
判断を伴う業務	0.585	0.059
定型業務	0.009	0.812
補助業務	-0.045	0.798
固有値	1.509	1.313
寄与率(%)	25.142	21.876

第7-3-4表は、この主成分分析で求められた得点を企業タイプ別に示している。これによると、いずれの得点も企業規模にかかわらず非正規なしの企業ではマイナスになっている。非正社員がいないところでは、今後も非正社員を採用して業務を担当してもらおうとはしていないことがわかる。非正社員がいる企業とは非正社員に対する捉え方が異なっている。

非正社員が30%未満の企業では、29人以下と100人以上の2つのカテゴリーで「今後高



度化非正規業務得点」がマイナスになっている。一方、「今後通常非正規業務得点」は非正規30%未満の企業では全てプラスになっている。このことから、非正社員が少ない企業では、非正社員を高度化させたいのではなく、非正社員が行っている通常業務を担当させたいのだということがわかる。その一方で非正社員の割合が多く規模が小さい企業では、非正社員を通常業務で活用するというより高度化させたいということがわかる。

第7-3-4表 企業タイプ別 今後非正社員に担当させたい業務（主成分得点）

		9人以下	29人以下	99人以下	100人以上
今後高度化非正規業務得点	非正規なし	-0.50989 (279)	-0.6003 (226)	-0.53611 (146)	-0.64936 (22)
	非正規 30%未満	0.01121 (142)	-0.04885 (377)	0.01145 (403)	-0.08836 (263)
	非正規 30%以上	0.37367 (192)	0.36166 (257)	0.46986 (304)	0.23123 (226)
今後通常非正規業務得点	非正規なし	-0.78447 (279)	-0.81402 (226)	-0.83238 (146)	-0.72681 (22)
	非正規 30%未満	0.02534 (142)	0.18315 (377)	0.33174 (403)	0.51794 (263)
	非正規 30%以上	-0.03915 (192)	0.00811 (257)	0.24603 (304)	0.54885 (226)

( ) の値は回答企業数

#### 第4節 非正社員の高度化はどこで見られるのか

ではなぜ特定の企業では非正社員を高度化しているのか。非正社員を正社員並みに高度化させるのはどのような企業なのか、企業特性をもう少し探してみよう。

「高度化非正規業務得点」と「通常非正規業務得点」を比較すると、企業特性によって非正社員を高度化させるか、補助的に使うか、企業による考え方の違いがみられる。

企業の特徴を「求人事業所情報」<sup>93</sup>で検討してみよう。第7-4-1表は、企業特性別に「通常非正規業務得点」と「高度化非正規業務得点」を示している。まず「通常非正規業務得点」で比較すると、「労働組合の有無」、「再雇用の有無」、「雇用保険の有無」、「健康保険の有無」、「厚生保険の有無」、「退職金の有無」、「定年制の有無」、「勤務延長の有無」、「育児休業制度取得の有無」、「介護休業制度取得の有無」、「看護休業制度取得の有無」、「フルタイムの就業規則の有無」、「パートタイマー就業規則の有無」について、これらの項目がある企業

<sup>93</sup> 本調査の抽出元帳となったデータベース。ハローワークへ求人票を出した求人事業所の情報が整理されている。

の点数が高い。そのことから、日本的雇用モデル<sup>94</sup>に組み込まれていたこれらの項目が存在している企業のほうが、非正社員を補助的に使っていることがわかる。

第7-4-1表 現在の雇用管理・福利厚生制度の実施状況別非正社員が担っている業務  
(主成分得点)

	有意	なし		あり	
		度数	平均値	度数	平均値
労働組合	高度化非正規業務得点	2399	-0.01086	204	0.12773
	通常非正規業務得点 ***		-0.02450		0.28816
再雇用	高度化非正規業務得点	786	-0.05834	1817	0.02524
	通常非正規業務得点 ***		-0.12977		0.05614
雇用保険	高度化非正規業務得点	14	-0.16751	2589	0.00091
	通常非正規業務得点 *		-0.64173		0.00347
労災保険	高度化非正規業務得点	10	-0.08554	2593	0.00033
	通常非正規業務得点		-0.45414		0.00175
健康保険	高度化非正規業務得点	110	-0.02360	2493	0.00104
	通常非正規業務得点 ***		-0.32781		0.01446
厚生保険	高度化非正規業務得点	142	-0.04885	2461	0.00282
	通常非正規業務得点 ***		-0.43917		0.02534
退職金	高度化非正規業務得点	990	-0.03273	1613	0.02009
	通常非正規業務得点 *		-0.06416		0.03938
定年制	高度化非正規業務得点	452	-0.04386	2145	0.00763
	通常非正規業務得点 ***		-0.26968		0.05745
勤務延長	高度化非正規業務得点	2114	0.00709	489	-0.03067
	通常非正規業務得点 **		-0.02902		0.12546
育休取得実績	高度化非正規業務得点 ***	1654	-0.07075	949	0.12330
	通常非正規業務得点 ***		-0.07722		0.13459
介護休業取得実績	高度化非正規業務得点 ***	2305	-0.02717	298	0.21014
	通常非正規業務得点 ***		-0.02613		0.20213
看護休業取得実績	高度化非正規業務得点	2388	-0.01027	202	0.10988
	通常非正規業務得点 *		-0.00881		0.14154
就業規則フルタイム	高度化非正規業務得点	192	-0.05631	2094	-0.00054
	通常非正規業務得点 *		-0.16143		0.02159
就業規則パートタイム	高度化非正規業務得点 ***	747	-0.11118	1452	0.06278
	通常非正規業務得点 ***		-0.14081		0.08256

\*\*\*<.001、\*\*<.01、\*<.05

<sup>94</sup> 論者によって日本の雇用モデルの特徴に違いはあるが、長期雇用・年功賃金・福利厚生・企業別組合などが正社員に優先的に付与されていたことが共通点として挙げられる。

一方、「高度化非正規業務得点」については異なる傾向が見られる。5%水準で有意な違いがみられるのは、「育児休業制度取得の有無」、「介護休業制度取得の有無」、「パートタイム就業規則の有無」のみであり、これらの項目が存在している企業の方が非正社員を正社員並みに高度化している。これらの項目から推察できるのは、待遇面での優遇ではなく、とくに女性の就業の障害になっている事項を解消させる制度のみ充実させる労務管理を行っている企業の方が非正社員を高度化しているということである。

しかし女性の就業の障害を減少させることはかならずしも女性の働きやすさを高めることとは一致しない。またこれは、小売業でのパートタイマーの裁量が拡大したというパート労働の質的基幹化とは異なる。企業設立時の元号別に「高度化非正規業務得点」を比較すると、大正期設立企業で非正社員の高度化が進んでいる（第7-4-2表）。これは小売業のパートタイマーの高度化を指しているとは考えにくい。

第7-4-2表 設立年代別 非正社員が担っている業務（得点）

	有意	度数	平均値	
高度化非正規業務得点	*	明治以前	4	-0.16186
		明治	39	0.25111
		大正	44	0.35863
		昭和	1357	-0.04080
		平成	1136	0.03310
通常非正規業務得点		明治以前	4	0.23427
		明治	39	0.09926
		大正	44	-0.03525
		昭和	1357	0.02524
		平成	1136	-0.03602

\*<.05

業種別の比較をすると、それは明らかである。情報・通信や医療・保健衛生・福祉などの業種で非正社員が高度化している（第7-4-3表）。なお、非正社員を高度化させている職場が働きにくいというわけではない。離職率からその点を確認しよう。

離職率の指標別に「高度化非正規業務得点」を比較すると、離職率が高い企業でも「高度化非正規業務得点」が高いが、離職率が低い企業でも「高度化非正規業務得点」が高くなっている。第7-4-4表は、（大卒3年以内の新卒）採用後3年以内に離職する割合別に、また大卒中途採用の3年以内に辞める割合別に、高度化非正規業務得点と、通常非正規業務得点を比較したものである。特に中途採用者の定着率で見ると、離職率が「それより低い」ところで「高度化非正規業務得点」がもっとも高くなっている。一般的に捉えられがちな「人材が定着しないために仕方なく非正社員を正社員並みに働かせている」というブラックな姿とは別に、非正社員が高度化していても定着している企業も多い。このように非正社員を高

度化している企業は二極化していると考えられる。

では定着しているという企業はどのような企業なのか。そのものを直接検討することは難しいが、企業の社員に対する姿勢ということから推察することはできる。企業が正社員定着のためにどのようなことを行っているかという設問は、その項目だけでなく、企業の社員に対する姿勢も反映した指標と考えられる。

第7-4-3表 業種別 高度化非正規業務得点

	度数	平均
鉱業	1	.4553488
建設	257	-.1016243
製造	426	-.0465048
情報・通信	70	.3203629
運輸	108	-.1538248
卸売・小売	381	-.0415973
飲食・宿泊	104	-.0772425
金融・保険・証券	16	-.3490287
不動産	28	.0001765
サービス	437	-.0321865
医療・保健衛生・福祉	676	.1175917
教育・学習支援	48	.0439920
その他	37	.0543077
無回答	14	-.0303841
合計	2603	0E-7

第7-4-4表 大卒正社員の入社3年以内離職率（3割と比べて）別  
非正規社員が担っている業務（主成分得点）

	入社3年以内に離職する割合（3割と比べて）	大卒新卒採用者		大卒中途採用者	
		度数	平均	度数	平均
高度化非正規業務得点	それより低い	752	0.07995	886	0.09544
	同じくらい	248	-0.01321	385	-0.03235
	それより高い	165	0.10576	268	0.01135
	該当者無し	868	-0.01760	613	-0.05929
	非該当(=従業員0名)	4	-0.37475	4	-0.37475
	無回答	566	-0.10162	447	-0.08345
通常非正規業務得点	それより低い	752	0.08456	886	0.09176
	同じくらい	248	0.14329	385	0.10764
	それより高い	165	0.02392	268	0.03048
	該当者無し	868	0.00063	613	-0.05013
	非該当(=従業員0名)	4	0.49597	4	0.49597
	無回答	566	-0.18657	447	-0.22855

それによると、「能力開発・教育訓練」、「個人の能力や成果を処遇に反映させること」、「経営方針・経営戦略の明示」、「職場の人間関係」などの項目を挙げている企業では、「高度化非正規業務得点」のみが有意に高くなっている（第7-4-5表）。つまり日本的雇用を維持することによって社員を定着させようとする企業ではなく、社員が個人の能力や働きやすさに考慮した環境づくりを重視する企業では、非正社員を高度化していると考えられるのである。

第7-4-5表 正社員定着対策実施状況別 非正社員が担っている業務（主成分得点）

		有意	なし 度数	平均値	あり 度数	平均値
賃金水準高める	高度化非正規業務得点		1777	-0.02092	764	0.05259
	通常非正規業務得点	*		0.03310		-0.07328
労働時間短縮	高度化非正規業務得点		2113	-0.01424	428	0.07732
	通常非正規業務得点			-0.01503		0.08083
福利厚生充実	高度化非正規業務得点	*	1875	-0.02706	666	0.08069
	通常非正規業務得点	*		-0.02341		0.07018
能力開発・教育訓練	高度化非正規業務得点	**	1484	-0.0569	1057	0.0827
	通常非正規業務得点			-0.03084		0.0460
仕事の裁量性高める	高度化非正規業務得点		2137	-0.00708	404	0.04488
	通常非正規業務得点			0.00710		-0.03053
能力・成果を処遇に反映	高度化非正規業務得点	**	1352	-0.04775	1189	0.05682
	通常非正規業務得点			-0.01786		0.02270
経営方針・経営戦略を明示	高度化非正規業務得点	***	1603	-0.06537	938	0.11492
	通常非正規業務得点			-0.02307		0.04245
家庭生活への配慮	高度化非正規業務得点	***	1875	-0.04681	666	0.13629
	通常非正規業務得点	*		-0.02220		0.06676
職場の人間関係	高度化非正規業務得点	*	1171	-0.04510	1370	0.04074
	通常非正規業務得点			0.00031		0.00180
快適な職場環境	高度化非正規業務得点		1491	-0.02871	1050	0.04363
	通常非正規業務得点			-0.02687		0.04086
取り組み特になし	高度化非正規業務得点		2390	0.00230	151	-0.01654
	通常非正規業務得点			0.00314		-0.03096

\*\*\*<.001、\*\*<.01、\*<.05

## 第5節 まとめ

ここまで検討してきた結果については、調査対象企業がハローワークに求人を出したことがある企業を対象としているため、それを一般化して議論するには慎重である必要がある。しかし特徴的な結果がいくつか見られた。限定的なデータではあるが、ここに示すことにす

る。

まず、第一に、非正社員がいない企業では非正社員に対する捉え方が非正社員のいる企業とは異なっている。非正社員なしの企業では非正社員を今後も重視しようとはしていない。非正社員を増やしていこうという姿勢もみられない。このような正社員主義の企業が一定の割合でみられた。

第二に、非正社員を正社員並みに高度化しているのは、非正社員比率が高い企業である。規模とは関係ない。一方で、非正社員を補助的に使っているのは、規模・非正規率ともに大きい企業である。

第三に、このような非正社員の高度化は、日本的雇用モデルを重視する企業ではなく、個人の能力・裁量を重視した働き方を重視する企業に多く見られる。このような企業の正社員離職率は本データでみる限り高いとはいえない。これは雇用形態をめぐって雇用の安定が重要なのか、個人の能力・裁量を重視した働きやすさが重要なのか、異なる極に立っている企業の存在を示唆するものであると考えることもできる。そして後者を志向し、非正社員を正社員並みに高度化させる企業であっても、離職率が低いという結果は、雇用の安定とは違った志向が若年非正社員に内在しているのかもしれない。

第四に、高度化された非正社員が求めているのは、メンバーシップではなく、業績に応じた処遇かもしれない。彼らに対する処遇の仕方をより普遍的なものとして、つまり男性正社員の働き方の部分にまで普及させるのか、それとも女性など一次労働市場への参入が相対的に困難であった人々に限定的なものとして位置づけようとするのか、日本社会における雇用政策の在り方が問われるのかもしれない。正社員と非正社員の境界の揺らぎが、同一企業内にあるのかどうかこのデータからは分からないが、非正社員の高度化を志向する企業は待遇面より就業上の障害解消を重視する企業であることがうかがえたので、今後採用段階で正社員雇用にこだわらない企業が一定の割合で見られるようになるのかもしれない。これらの推論については、他のデータとの比較を進めることによって今後検討していきたい。

#### <参考文献>

濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会』、岩波新書。

林 祐司（2009）『正社員就職とマッチング・システム』、法律文化社。

久本憲夫（2003）『正社員ルネサンス』、中公新書。

本田一成（2007）『チェーンストアのパートタイマー』、白桃書房。

西本万映子・今野浩一郎（2003）「パートを中心にした非正社員の均衡処遇と経営パフォーマンス」、『日本労働研究雑誌』、45巻5号、pp.47-55。

小倉一哉（2013）『「正社員」の研究』、日本経済新聞社出版社。

JILPT（2011）『非正規雇用に関する調査研究報告書—非正規雇用の動向と均衡処遇、正社員転換を中心として—』、労働政策研究報告書 No.132。

## 終章 まとめ

### 第1節 本報告をふりかえって

本報告は、JILPT がハローワーク求人企業を対象に実施したアンケート調査「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」のデータをもとに、従来の若年者雇用支援施策が企業による若年者の採用・教育訓練活動にどのような影響を及ぼしたのか、また「ハローワークを通して若年者を募集・採用する企業」とはどのような企業であるのか、その実態を把握し、課題を検討することを目的とした。すなわち、過去に利用されてきた若年者雇用支援施策の結果を振り返ると共に、今日のハローワーク求人企業が若年者の採用・育成について抱く課題を明らかにし、今後の若年者雇用支援施策のさらなる発展に向けての提言を行うという構成になっている。

まず本報告の第I部では、「過去に実施されてきた若年者雇用支援施策が企業による若年者の雇用および採用後の取り扱いにどのような影響を及ぼしたのか」という課題にとりくんだ。その結果明らかにされたことは以下のようにまとめられる。

### 第1章 調査対象企業とその採用した若年者のプロフィール

本章では、本報告が取り扱う「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」のデータの特徴を概説した。その要点は次のようにまとめられる。

- ①若年者雇用支援施策・サービス等の利用傾向は、従業員規模が大きく新卒採用中心の企業が利用する施策（就職面接会、職場体験など）と、規模が小さく中途採用中心の企業が利用する施策（試行雇用奨励金など）とに大別できた。
- ②回答企業のうち若年者雇用支援施策を用いて実際に若年者を雇用した企業は、情報・通信業、製造業、卸売・小売業、サービス業、将来の売上高を増加すると見込む企業に多かった。
- ③若年者雇用支援施策を利用して採用・教育した若年者の事例として回答企業が選んだ「Aさん」は、男性、20代前半、大学へ通ったことがない人に偏る。
- ④「Aさん」には、「最後までやりとげる」「考える、言うだけでなく、行動する」「自分を客観的に認識する」ことはある程度できる人が多いが、「他者を説得して動かす」ことは難しいと評価される人が多い。

## 第2章 多様な若年者のキャリア形成に繋がる雇用機会の拡大をめざして

本章では、「多様な若年者のキャリア形成に繋がる雇用機会」とは、雇用形態が比較的安定的で「長期的な人材の確保・育成」を目的とし、かつ「採用選考の場で実務経験が重視されない」雇用機会であると定義し、そうした雇用機会を若年者に提供した企業の特徴と、機会の創出に若年者雇用支援施策が果たした役割について検討した。その結果、以下の3点が明らかにされた。

- ① 「長期的な人材の確保・育成」を目的とする求人は、正社員採用方針が新卒採用中心である企業や、情報処理やその他の技術職、福祉以外の専門職を募集する際に多い傾向がある。
- ② 「長期的な人材の確保・育成」を目的に募集・採用するからといって、採用選考時に実務経験を重視しないとは限らない。
- ③ 「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」および「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」の利用を見込んだ求人では、採用選考時に実務経験を重視しない傾向が高い。

これらの採用奨励金は、多様な若年者が応募可能な求人を作り出したといえるが、それらの求人の中には、従来は中途採用中心の採用方針であったため「長期的な人材の確保・育成」という観点がないまま「卒業後の経過期間が3年以内」という社会経験に乏しい若年者を雇用した企業のものも含まれている可能性があり、採用後の教育訓練に課題が残る。今後は、雇用機会拡大に向けてのインセンティブと教育訓練とを組み合わせた施策を充実させる必要がある。

## 第3章 若年者雇用支援施策が若年者の能力開発に及ぼした影響

本章では、若年者の入社3ヶ月後と調査時点の「行動特性（コンピテンシー）」を企業が評価したデータを用いて、採用時に利用した若年者雇用支援施策の種別によって若年者の行動特性の水準はどのように異なるのか、また、どのような若年者雇用支援施策を用いると若年者の行動特性の水準がより向上するのか検討した。その結果、以下の4点が明らかになった。

- ① 雇用支援施策を用いて採用・教育された若年者の行動特性は、「自律的行動」と「他者との協働」に分類された。
- ② 入社後初期の各行動特性に採用時に利用した雇用支援施策ごとの差はみられなかった。
- ③ 利用した支援施策の種別に関わらず、若年者の行動特性は入社3ヶ月後から調査時点にかけて伸長した。ただし、「試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）」を通して「卒業後の経過期間が3年以内」の若年者を採用した場合、「他者との協働」の伸び具合が鈍る傾向がある。



④採用後に「気軽に相談できる環境づくりに心がけること」が、若年者の行動特性の向上に有効である。

本章が明らかにした、若年者の行動特性の向上にむけての取組を実現するには、組織全体で人材育成に関する価値観を共有することと人員配分上のゆとりが必要であり、若年者支援と中小企業とのさらなる連携が求められる。

#### 第4章 若年者雇用支援施策等による成果と企業のもつ有益感の関係

本章では、若年者雇用支援施策を利用した企業が

- ①その施策をどの程度有益だと感じているか、
- ②どのような成果を得たどのような企業が施策を有益だと感じるか、
- ③何を満たすことで施策に対する有益感が高められるか

の3点を検討した。分析は、施策を用いて若年者を採用するまでと、採用後との2段階に分けて行った。結論として、

- ①最も有益感を左右するのは施策を用いて応募者が集まったか、採用に至ったかという結果であり、これらが満たされた場合には概ね高い有益感が得られている。
- ②採用後では、施策を用いて採用した若年社員が勤続しているほど有益感が高い。
- ③利用した若年者が勤続している場合には入社3ヶ月後から調査時点までの間に能力の伸長が認められるほど有益感が高く、既に退職している場合には入社3ヶ月後の能力に対する評価が高いほど有益感が高い。

企業の施策に対する有益感を高めるには、施策の目的を達成することが第一条件であるが、ただマッチングを行うだけでなく、定着や能力の伸長を図るための取り組みをより一層充実させる必要がある。また、その取り組みを企業の環境や状況によって多様に変化させることも重要である。

続く第Ⅱ部では、「ハローワークを通して若年者を募集・採用する企業とはどのような特徴を持つ企業であるのか」その実態を把握し、課題を検討することを目指した。その分析結果は次のようにまとめられる。

#### 第5章 新卒採用と中途採用：その違いと影響

本章では、企業の正社員採用方針に着目し、「新卒採用中心」の企業と「中途採用中心」の企業とを分ける規定要因は何なのか、これらの方針の違いが採用活動にどのような影響を及ぼすのか、若年者の入社後の成果を規定する要因はなにか、といった課題を検討した。その結果、以下の3点が明らかにされた。

①企業規模が大きい、正社員に占める若年者割合や大卒者割合が高い企業ほど「新卒採用重視」の正社員採用方針をとる傾向がある。

②若年者の採用タイプを新卒者・若年既卒者（25歳以下）・年長既卒者（26歳以上）に区別した場合、採用タイプは入社後の仕事内容の変化になんら影響を持たない。

③入社後の仕事内容が高度になるのは、勤続期間が長く、採用時に「熱意・意欲」や「コミュニケーション能力」を重視していたこと、採用後に「業務に直接関連しない研修」「気軽に相談できる環境づくり」「歓迎会の開催」などを行っていた場合である。

これらの分析結果を総括した上で、次のような政策提言がなされている。すなわち、採用力が弱くやむを得ず中途採用重視の正社員採用活動をしている企業を減らすためには、

①ジョブ・サポーター等による個別紹介事業を一層活用することで、若年者に小規模企業への関心を抱かせる機会を作り出すこと、

②企業が能力開発等の定着向上策を実施することで就職先としての魅力を高めることが必要であり、労働行政は、そのための情報提供や機会の提供を担うべきである。

## 第6章 若年者の採用・訓練とジェンダー

本章では、回答企業を「従業員全体に占める女性の割合」と「女性従業員に占める正社員の割合」の組み合わせによって4つに分類し、若年正社員に対する期待や育成のあり方の男女差を比較した。その結果、以下の4点が明らかにされた。

①男性が多く女性に占める正社員割合が低い「女性未活用」企業では、男性はその産業の中心的な仕事を担うべく長期的展望をもって育成され、女性は周縁的・補助的な仕事に最小限の訓練で習熟し長く働くことを期待される。

②男性が多いが女性に占める正社員割合が高い「女性少数精鋭」企業では、若年者採用時の期待に男女差が比較的小さく、女性に配慮した受け入れ体制をとっているが、女性に表出的役割を求める傾向がある。

③女性が多い企業は女性正社員の定着向上への取り組みがなされている。特に女性が多く、女性に占める正社員割合が高い「女性積極活用」企業では、家庭生活への配慮以外の定着向上施策も実施率が高く、若年者の育成方法に男女差が少ない。

④女性が多いが女性に占める正社員割合が低い「女性非正規中心」企業では離職率が高い。これらの分析結果から、筆者は、女性が男性と同様に中核的役割を担うためには採用時の期待や育成での男女差を縮めることが求められると指摘している。

## 第7章 <正規・非正規>境界の揺らぎ

本章では、非正社員の担う業務が高度化している企業は、正社員の業務と非正社員の業務

とが類似している＝「正規・非正規の境界が揺らいでいる」と定義し、そうした非正社員の業務が高度化している企業の特質を検討した。その結果、以下の4点を明らかにした。

- ①非正社員がいない企業には、今後も非正社員を増やしたり業務を担わせたりするつもりがない企業が多く、既に非正社員がいる企業とは非正社員に対する考え方が異なる。
- ②企業規模とは関係なく非正社員の割合が高い企業が非正社員に高度な業務を担わせる傾向があり、規模が大きく非正社員の割合が高い企業が非正社員に補助的な業務を担わせる傾向がある。
- ③「日本的雇用モデル」の特徴をもつ企業では非正社員に補助的な業務を担わせる傾向があり、個人の能力・裁量を重視する企業では非正社員に高度な業務を担わせる傾向がある。
- ④非正社員に高度な業務を担わせる企業の離職率は高くない。

筆者は上記の③④の分析結果より、「日本的雇用モデル」が正社員に提供してきたメンバーシップよりも、業績に応じた処遇を求める層が非正社員を高度化した企業には一定数存在すると推定し、こうした業績に応じた処遇を、労働者のどのような層にまで普及させていくべきなのかが、今後の雇用政策の課題になると指摘している。

## 第2節 政策提言と残された課題

### 1. 若年者のキャリアを長期的に包括した支援

従来の若年者雇用支援施策は、企業と若者の出会いの創出（例：就職面接会）、より不利な層に対する雇用機会の拡大（例：採用奨励金）、従業員に対する能力開発（例：キャリア形成助成金）のように、個々の施策・制度にそれぞれ異なる目的があり、各求人企業はその状況に応じて、必要な場合は複数の施策を組み合わせ活用してきた。

これらの施策の多くは求人企業による申し込みを通じて活用されるが、若年者にとって必要な施策を、求人企業が必ずしも必要と認識するとは限らない。そのため、本来は採用後の能力開発において配慮が必要な若年者に対して、十分な取組がなされていないケースが少なからず存在することが、本報告の分析結果から明らかにされた。

たとえば第2章では、3年以内既卒者向けの採用奨励金を活用することで「中途採用中心の企業が、長期的な人材の確保・育成を目的とせず、就業経験・社会経験の乏しい卒業後3年以内の若年者を雇用する」といったケースが生じている可能性が示唆された。また第3章の分析の結果、「試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）」を利用して卒業後3年以内の若年者を雇用した場合、採用後の「他者との関係を調整しながら働く」行動の水準は採用直後よりは伸びてはいるが、その伸長度は他の支援施策を通して採用された若年者

ほどではなかった。これらの採用奨励金制度は経済的メリットやトライアル雇用といったインセンティブを企業に与え、実務経験を問わない採用選考を企業に義務づけることで、新卒時に就職できなかった既卒者や、非典型雇用者、無職期間が長い若年者等の雇用機会を拡大することに一定の成果を収めてきた。しかし、これらの採用奨励金は（トライアル雇用期間満了後の）教育訓練については企業に一任するため、実務経験以前に社会経験そのものが不足しがちな、比較的低年齢層の若年者に対する能力開発が手薄になりがちである。

この問題を解決する一つの方法は、求人企業にこれらの採用奨励金と、〔キャリア形成促進助成金〕のように採用後の教育訓練を支援する制度とを組み合わせるよう促す取組を更に強化することである<sup>95</sup>。平成25年度にこの〔キャリア形成促進助成金〕や、非正規雇用者に対する正規雇用への転換や人材育成、処遇改善などを行った雇用主を助成する〔キャリアアップ助成金〕などの助成内容が拡充されたことは、求人企業に能力開発への取組を促すよい機会になると思われる。

もう一つの方法は、若年者の応募段階から採用の成立、初期訓練、さらには職場集団への受け入れ、戦力化まで視野に入れた長期的プロセスを包括した支援制度を作ることである。従来の制度の中では、求職者の職務遂行能力を可視化することで職業への円滑な移行を促し、職業訓練を受け容れた企業に教育訓練ノウハウを提供する「ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練」がこの目的に肉薄している。本調査では当該施策が若年者の行動特性の水準を向上に対する企業を僅かしか捕捉できず、その効果については再度検討が必要ではあるが、今後もさらなる活用が望まれる。

## 2. 若年者が能力を十分に発揮できる「受容的な職場」づくりの支援

前項において能力開発の重要性を提言したが、実際に若年者が職場でその持てる能力をのびのびと発揮し活躍するためには、若年者自身が就業に必要な知識・技能を身につけるよう努力するだけでは不十分である。第3章では若年者の採用後の行動特性水準を高めるような、第5章では若年者の担当職務の水準を高めるような、企業側による取組を検討した。その結果いずれの章にも共通して見出された正の要因は、若年者が「就業を継続すること」と企業が「気軽に相談できる環境づくりに心がけた」ことであった。すなわち若年者にとって、職場の中に安定した「自分の居場所」を築くことができることや、職場集団に自分が受容されている実感があることが、個々人に内在する能力や個性などをいかんなく発揮するために必要なのである。

<sup>95</sup> 先行研究（JILPT 2013a）が紹介した採用奨励金と「キャリア形成促進助成金」を組み合わせる活用する企業の事例（S社）では、人事担当者が経営陣に従業員の教育訓練に費用をかけることの合理性を説得する際の材料として有益だという高い評価を得ている。

仕事の経験だけでなく社会経験そのものがまだ少ない若年者たちを、長い目で育てるためには、職場の構成メンバーの間で「新入社員は育てるのがあたり前」という価値観が共有されていることや、個々の先輩社員や上司が「教える」ためのノウハウを身につけていること、既存社員が自身の業務の手を止めて新入社員の話を聞いたり手助けしたりするための「ゆとり」などが必要である。しかし、特に経済的・人的資源が不足しがちな中小企業ではこれらの条件を個々の企業が整えることは難しい。

こうしたジレンマを解決する方法の一つとして、中小企業一つ一つを個別に支援するのではなく、地域や業界などによってグループ化し、集合的に支援する仕組みを作ることが考えられる。実際に一部の企業団体や地方自治体では、組織の壁を越えて地域の若年社員が仲間を作り共通の課題を学びあう場を提供する、上司・先輩社員が新入社員への接し方を学ぶ研修を行うなどの試みが行われている。ハローワークでも、若年者がお互いの就職活動の悩みを共有し課題解決に向けて学びあうグループワークなどの取組が既に行われている。それらのノウハウを、採用後の若年者に対しても応用し、「職場への定着支援（離職防止支援）」として実施することが望まれる。そのためには、若年者支援と中小企業支援とのさらなる連携を進めることが不可欠だろう。

第4章でみたように、採用した若年者が就業を継続するほど、またそれらの勤続者が採用時点よりも高度な行動ができるようになるほど、雇用した企業がその人の採用・育成に用いた施策を「有益であった」と評価する傾向がある。上記のような取組によって若年者の働く環境を整えることは、若年者本人の就業の継続やパフォーマンスの向上につながる。そして若年者の職場への定着やパフォーマンスの高さが、企業の施策に対する評価を高める。そして、施策を高く評価した企業は次回の採用活動においてもその施策を活用する、といった正のスパイラルが生み出されることを期待できるだろう。

### 3. 「若年者」間の不均衡是正に配慮した支援

本報告の第Ⅱ部では、ハローワークを通して若年者を募集・採用する企業の特徴を把握し、それらの企業が若年者の採用・育成について抱える課題を検討した。そのうちの第6章では女性、第7章では非正規雇用者といった、企業経営において「周辺の」な労働者として位置づけられがちな人々に焦点を定めている。

第6章は、日本企業社会にいまだ根強く残る性別役割分業の実態を明らかにした。男性に対しては、幹部候補や職場の中心的社員といった中核的役割を期待し、長期的育成を予定して若年者に限定した採用活動を行い、OJT的手法を中心とする訓練が行われる。一方の女性に対しては、欠員発生を機に若年者に限定しない採用活動を行い、採用後は必要最低限の訓練を施し「職場の雰囲気をよくする」表出的役割を期待する。このようなジェンダ－格差を放置したまま、前項で提言した「若年者のキャリアを長期的に包括した支援」や「若年者が能

力を十分に発揮できる『受容的な職場』づくりの支援」を実施しても、企業がそれらの施策を活用する対象から女性が零れ落ちてしまう恐れがある。なぜなら企業にとって教育訓練は投資であり、誰にどういったスタンスでどの程度の訓練を施すかは、その人にかかる期待の大きさと、投資の回収可能性（離職リスク）の高さに規定されるためである。

第6章の冒頭にあるように、若年者問題は主に男性の問題として捉えられてきた。将来「中核的労働」を担うべき男性若年者が「非正規化」「無業化」したことが「問題」とされたのであり、女性若年者は「若年者問題」が浮上する以前から「一般職」「主婦パートタイマー」などの周縁的労働者として位置づけられてきた。その背景には「女性は配偶者や親に扶養される存在である」という前提があった。今日その前提が崩れたにも関わらず、女性が自立して生活するための社会的インフラの整備および意識改革が追いついていない。そのことが、女性に対する統計的差別の要因になっている。反対に、女性が就業を継続するための環境を整えることは、女性に高い期待をかけて手厚い訓練を行った場合に投資を回収できる見込みを高めることにつながる。第6章においても、女性従業員が多くかつそのうちの正社員比率が高い「女性積極活用」企業では、職場への定着を推進するための取り組みを家庭生活への配慮以外にも多数行っている傾向がある。本研究の範疇を超えるため、これ以上の検討は稿を改める必要があるが、企業における女性社員の位置づけを男性と同等のものとしていくためには、女性の就業を妨げる様々な要因を解決する必要があるだろう。

また第7章では、ハローワーク求人企業の非正社員に対する考え方が多様であることが示された。具体的には、正社員のみを雇用し今後も非正社員を雇用するつもりがない企業、非正社員に主に定型的・補助的な業務を担わせる企業、非正社員に高度な業務を担わせる企業の存在が明らかにされた。若年者雇用支援施策の運営においては、各施策の適用対象者の範囲を何らかの基準によって定める必要がある。「正社員であるか否か」はその重要な基準の一つとして使われてきた<sup>96</sup>。もちろん、非正規雇用の立場で働く若年者を正規雇用へと移行させることは重要な政策課題の一つである。しかしその一方で、雇用形態の名称は「正社員」であるが、実際の待遇は「非正社員」並みのいわゆる「周縁的正社員」と呼ばれる人々の存在が問題となってきている。本章が明らかにした「非正社員の業務が正社員並みに高度化している企業」で働く若年正社員が「周縁的正社員」であるか否かは本調査のデータからは明らかにできないが、今後、支援の対象者の範囲を検討する際には、「正社員か非正社員か」という形式的な基準ではなく、多様な雇用形態の存在を前提に、実態に即した基準を設けることが必要になってくるだろう。

<sup>96</sup> 非正社員の正規雇用化を促進するための施策としては、例えば「若年者等正規雇用化特別奨励金」が挙げられる。これは平成24年3月31日までの時限措置である。「年長フリーター及び30代後半の不安定就労者」または「採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等」を、以下の何れかに該当する形で雇用した場合に奨励金を支給する制度。A)年長フリーター等を対象とした求人枠を積極的に設けて正規雇用する場合、B)トライアル雇用終了後に引き続き正規雇用する場合、C)有期実習型訓練修了者を正規雇用する場合、D)採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等を対象とした求人枠を設けて当該対象者を正規雇用する場合。

#### 4. 残された課題

本調査は、ハローワークに若年者が応募可能な求人票を出した企業を対象に、政府による若年者雇用支援施策の活用状況を尋ねるといふ、狭く深いテーマに焦点を定めて実施した。したがって、ハローワーク以外の手段によって若年者を採用・育成している企業や、そもそも若年者を雇用していない企業については、若年者の採用・雇用管理の実態や若年労働力に対する潜在的ニーズを明らかにできていない。今後は、より広く中小企業一般および中小企業で働く若年社員一般を対象に、若年者の採用状況や教育訓練、採用後の処遇等の実態、および雇用管理における若年人材の位置づけなどについて調査研究を行う必要があるだろう。

# 調査票





## 「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」のお願い

本調査は、政府による若年者雇用支援施策の改善に向けて、現状を把握するために実施しています。本調査票は、平成23年度にハローワークへ求人票を出した全国の事業所の中から、無作為に1万事業所を選びお送りしています。ご協力いただければ幸いです。

### 【記入にあたってのお願い】

1. 本調査票は、原則として正社員の採用業務を担当する責任者の方がお答え下さい。
2. 本調査票は、ハローワークへ求人票を出された事業所単位でお送りしております。採用担当者の方が事業所内にいらっしゃらない場合は、該当する方にご転送頂くか、下記のお問い合わせ先①へご連絡ください。
3. 本調査にご記入頂いた内容は全て統計的に処理され、研究目的にのみ利用されますので、ありのままをご記入下さい。
4. ご回答は、あてはまる番号に○印を記して頂くものと、( ) や \_\_\_\_\_ にご記入頂くものがあります。
5. ご回答の内容によって、直後の設問にご回答頂く必要がない場合があります。あてはまる番号に○印を記してから、次にご回答頂く設問を指定する文章に従ってお進み下さい。
6. 特にことわりがない場合、調査の回答時点は平成25年1月1日現在でお答え下さい。
7. 本調査は、企業を単位に行っています。したがって、本社だけでなく、支店、出張所、営業所等を含めた会社全体についてお答え下さい。
8. 子会社や関連会社等がある場合、企業グループ全体ではなく、貴社のみについてお答え下さい。
9. 本調査における「若年者」とは「35歳未満の者」を、「既卒者」とは、「学校を卒業後、正規雇用されたことがない、または正規の仕事に就いたが早期離職した35歳未満の者」を指します。
10. 本調査における「正社員」には、「若年者等／3年以内既卒者トライアル雇用制度を利用して採用した、トライアル雇用期間中の社員」を含みます。
11. 本調査で言及する若年者雇用支援施策の詳細については、別紙をご覧ください。
12. ご記入が終わりましたら、調査票を同封の返信用封筒に入れて1月25日(金)までに郵便ポストへ投函して下さい。
13. 調査結果をご希望の方には、結果がまとまり次第、要約をお送りさせていただきますので、本調査票の最終ページの記入欄に、必要事項を記入して下さい。

本調査は、厚生労働省若年者雇用対策室 の要請を受けて実施しています

### 【お問い合わせ先】

#### ①調査票の記入方法・締め切りなど調査の方法について

株式会社 サーベイリサーチセンター

TEL : FAX :

e-mail :

受付時間：祝日を除く月～金 10:00～12:00 13:00～17:00



#### ②調査の趣旨・目的について

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

人材育成部門 : 岩脇・高久

TEL : FAX :

e-mail :

受付時間：祝日を除く月～金 10:00～12:00 13:00～17:00



労働政策研究・研修機構は、厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っています (URL <http://www.jil.go.jp>)。

調査者記入欄

記入票到着： 月 日

**F 貴社の現在（平成25年1月1日時点）の概況を、事業所ではなく会社全体についてお答え下さい。**

なお「正社員」には、「トライアル雇用期間中の社員」を含みます。

F1 貴社が属する業種をお答え下さい（○は1つ）。

1 鉱業	5 運輸	9 不動産	13 その他
2 建設	6 卸売・小売	10 サービス	〔 〕
3 製造	7 飲食・宿泊	11 医療・保健衛生・福祉	
4 情報・通信	8 金融・保険・証券	12 教育・学習支援	

F2 貴社の従業員数（派遣社員を含む）は何人ですか。支店、営業所等を含む会社全体の数をお答え下さい（従業員がいない場合は0を記入してF6へお進み下さい）。

会社全体の従業員数 計 \_\_\_\_\_ 人

F3 そのうち、以下の条件に該当する方のおおよその人数をお答え下さい（該当者がいない場合は0を記入）。

①家族従業者	②正社員（①を除き常勤役員含む）	③非正社員（①を除き派遣社員・嘱託含む）
全体 _____ 人	全体 _____ 人	全体 _____ 人
うち女性 _____ 人	うち女性 _____ 人	うち女性 _____ 人

F4 貴社の正社員および非正社員のうち、①～④に示す条件にあう方の比率をお答え下さい（それぞれ○は1つ）。

		10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70%以上
正社員 に占める	①若年者(35歳未満)の比率	1	2	3	4	5
	②大卒以上の比率	1	2	3	4	5
非正社員 に占める	③若年者(35歳未満)の比率	1	2	3	4	5
	④大卒以上の比率	1	2	3	4	5

F5 下表に示した業務のうち、

①貴社が非正社員に、現在担当させている業務に全て○を記して下さい。

1 管理的業務	3 高度専門業務	5 定型業務	7 その他（ ）
2 企画業務	4 判断を伴う業務	6 補助業務	8 現在、非正社員はいない

②貴社が非正社員に、今後担当させる割合を増やそうと考えている業務に全て○を記して下さい。

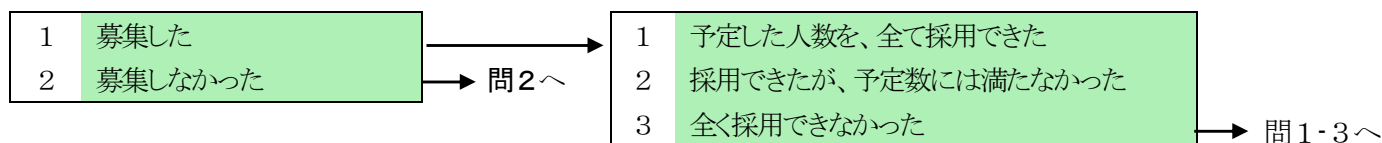
1 管理的業務	3 高度専門業務	5 定型業務	7 その他（ ）
2 企画業務	4 判断を伴う業務	6 補助業務	8 現在、非正社員はいない

F6 貴社の売上高の、この3年間の傾向と今後の見込みをお答え下さい（それぞれ○は1つ）。

	増加	やや増加	変わらない	やや減少	減少
①この3年間(平成22年1月～現在)	1	2	3	4	5
②今後の見込み	1	2	3	4	5

**問1 過去3年間（平成22年1月以降）の採用状況をお尋ねします。**なお「正社員」には「トライアル雇用期間中の社員」を含みます。

問1-1 貴社は過去3年間（平成22年1月以降）に正社員を募集しましたか、また、採用できましたか（○は1つ）。



問1-2 過去3年間（平成22年1月以降）の採用数をお答え下さい。採用しなかった場合は0<sup>ゼロ</sup>を記して下さい。

正社員を\_\_\_\_\_人採用。 そのうち35歳未満の若年者を\_\_\_\_\_人採用

問1-3 ①貴社にはいくつの事業所がありますか（○は1つ）。②複数の事業所がある場合、問1-2でお答え頂いた35歳未満の若年者を採用した際の募集・採用業務は、どの事業所が行いましたか（○はいくつでも）。



**問2 貴社の過去3年間（平成22年1月以降）の、正社員に対する主な募集・採用方針と雇用管理方針についてお尋ねします。**過去3年間に正社員を募集しなかった企業は今後の展望をお答え下さい。職種等によって異なる場合は最も従業員数の多い職種等についてお答え下さい。なお「正社員」には「トライアル雇用期間中の社員」を含みます。

問2-1 貴社が過去3年間に、正社員を採用してきた際の主な募集・採用方針を教えてください（○は1つ）。

1 新卒採用中心
2 比較的新卒採用中心
3 比較的中途採用中心
4 中途採用中心

問2-2 貴社では35歳未満の若年者をどのような目的のために募集・採用してきましたか（○はいくつでも）。

1 業務拡大・新規分野へ進出するため	5 長期的視点で人材を確保・育成するため
2 定年到達者の大量退出に備えるため	6 即戦力を確保するため
3 定年退職以外の退職者補充のため	7 社内活性化のため
4 人員構成の歪みを正すため	8 その他（ ）

問2-3 貴社は過去3年間、どの採用区分で35歳未満の若年者を正社員へ募集・採用しましたか（○はいくつでも）。

1 新規学卒者枠
2 中途採用枠
3 採用枠組を区別せず採用した
4 若年者を採用しなかった

**問3 貴社の現在（平成25年1月1日時点）の、正社員の定着状況についてお尋ねします。**従業員がいない企業は問4へお進み下さい。なお「正社員」には「トライアル雇用期間中の社員」を含みます。

問3-1 採用後3年以内に離職する割合は、高卒で5割、大卒で3割とされています。以下に示す正社員の貴社における離職率は、上記の割合と比べていかがですか（それぞれ○は1つ）。

	一般的な離職率	それより低い	同じくらい	それより高い	該当者無し
①新卒扱いで採用した正社員	大卒（3割離職） 高卒（5割離職）	1	2	3	4
②中途採用した正社員	大卒（3割離職） 高卒（5割離職）	1	2	3	4

問3-2 正社員の定着を高めるために取り組んでいることはありますか（○はいくつでも）。

1	賃金水準を高める	5	仕事の裁量性を高める	9	職場の人間関係をよくする
2	労働時間の短縮	6	個人の能力や成果を処遇に反映させる	10	快適な職場環境の提供
3	福利厚生の実施	7	経営方針・経営戦略を従業員に明示する	11	特になし
4	能力開発・教育訓練	8	家庭生活（育児・介護等）への配慮	12	その他（ ）

**問4 貴社の若年者雇用支援施策の利用状況をお尋ねします。**施策の詳細は別紙をご参照下さい。

問4-1 下の表に示した、政府による若年者雇用支援施策のうち、知っているものに全て○を記して下さい。

別紙

A	3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金	1
B	3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	2
C	試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）	3
D	ハローワークが主催する就職面接会等	4
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 ※1	5
F-1	ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練	6
F-2	ジョブ・カードを採用選考時の応募書類として活用	7
G	キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）	8
H	ドリーム・マッチプロジェクトを通じた採用活動 （運営：経済産業省・日本商工会議所 実施：㈱リクルート）	9
I	新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習 （運営：経済産業省 実施：中小企業団体中央会・パソナ・学情）	10
	知っているものはない	11

※1 別紙Eの「個別紹介」とは、「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」ことです。紹介予定派遣は含みません。

問4-2 下表に示した施策等のうち、貴社が、35歳未満の若年者を採用または教育訓練するために、過去3年間（平成22年1月以降）に利用したものに全て○を記して下さい。1つ以上の施策等を利用した企業は、問5～問9の該当する設問にお答え下さい。問10～問16には全ての企業がお答え下さい。

若年者の採用・教育訓練に関する施策・事業		利用	ご回答頂きたい設問
①就職面接会等	ハローワークが主催する就職面接会等【別紙D】	1	1～5に○を記した企業は、 問5「就職面接会・就職説明会等への参加状況」にお答え下さい。
	学校が主催する就職ガイダンス等	2	
	地方自治体主催する就職フォーラム等	3	
	企業団体が主催する企業合同説明会等	4	
	その他の団体が主催する就職説明会等	5	
	上記のいずれにも参加していない	6	
②個別紹介事業	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【別紙E】	1	1～5に○を記した企業は、 問6「個別紹介事業（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）の利用状況」にお答え下さい。
	ハローワークの求人開拓推進員と窓口職員による若年者の個別紹介	2	
	学校（大学・専修学校など）の教職員による学生の個別紹介	3	
	地方自治体が設置した団体による若年者の個別紹介	4	
	その他の団体が実施する若年者の個別紹介事業	5	
	上記のいずれも利用していない	6	
③助成金※	3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金【別紙A】	1	1～3に○を記した企業は、 問7「若年者等の採用に対して 給付される助成金制度の利用状況」にお答え下さい。
	3年以内既卒者トライアル雇用奨励金【別紙B】	2	
	試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）【別紙C】	3	
	上記のいずれも利用していない	4	
④ジョブカード	ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練【別紙F-1】 （有期実習型訓練 または 実践型人材養成システム）	1	1に○を記した企業は、 問8「ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練の実施状況」にお答え下さい。
	上記を実施していない	2	
⑤職場実習 インターンシップ	新卒者就職応援プロジェクト【別紙I】によるもの （運営：経済産業省 実施：中小企業団体中央会・パナソニック・学情）	1	1～5に○を記した企業は、 問9「職場実習（インターンシップ）の実施状況」にお答え下さい。
	その他の企業団体（経営者協会・商工会議所など）によるもの	2	
	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もの	3	
	地方自治体が設置した団体によるもの	4	
	その他の団体によるもの	5	
	上記のいずれも実施していない	6	

※「助成金の利用を見込んだ求人票を出した」ことをもって「利用した」とみなします。実際に助成金を受給したか否かは問いませ

問4-3 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。

【施策の名称】

**問5 就職面接会・就職説明会等への参加状況をお尋ねします。**

問5-1 過去3年間（平成22年1月以降）に貴社が参加した就職面接会・就職説明会等に全て〇を記して下さい。

1	ハローワーク主催のもの【別紙D】	3	地方自治体主催のもの	5	その他（ ）
2	学校主催のもの	4	企業団体主催のもの	6	利用したものはなし

以下は、ハローワーク主催の就職面接会等【別紙D】に参加した企業にお尋ねします（該当しない企業は問6へ）。

問5-2 平成22年1月以降に参加した就職面接会等のうち1つ（できるだけ古い事例）についてお尋ねします。

①その就職面接会等には、いつ参加しましたか。 平成\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月頃

②その就職面接会等は、どのような求職者が対象のものでしたか（〇はいくつでも）。

1	新卒者（新卒扱いの既卒者を含む）	3	特定の職種を希望する人	5	特定地域への就職希望者
2	若年者（新卒とは限らない）	4	特定の業界を希望する人	6	その他（ ）

問5-3 その就職面接会等に参加した理由は何ですか（〇はいくつでも）。

1	応募が増えることを期待して	5	求職者に直接アプローチができるから
2	意欲の高い応募者に出会えるから	6	自社・業界を広く知ってもらうため
3	参加費が無料だから	7	ハローワーク職員に勧められたから
4	急いで採用する必要があったから	8	その他（ ）

問5-4 その就職面接会等で出会った人を採用しましたか（〇は1つ）。

1	採用した	2	採用しなかった	3	現在選考中	4	そもそも応募がなかった
---	------	---	---------	---	-------	---	-------------

問5-5 その就職説明会等は貴社にとって有益でしたか（〇は1つ）。

1	有益だった（問5-6へ）	2	どちらでもない（問6へ）	3	有益ではなかった（問5-7へ）
---	--------------	---	--------------	---	-----------------

問5-6 「有益だった」理由をお答え下さい（〇はいくつでも）。次は問6へお進み下さい。

1	参加費が無料だったから	4	大勢の求職者に出会えたから
2	条件に合う人を採用できたから	5	若年者の仕事に対する考え方を知ることができたから
3	採用に至らずとも条件に合う人と出会えたから	6	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
		7	その他（ ）

問5-7 「有益ではなかった」理由をお答え下さい（〇はいくつでも）。

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	5	会場への来場者がそもそも少なかったから
2	会場で求職者の個人情報を尋ねてはいけなかったから	6	条件に合う人に出会えなかったから
3	話を聞きに来た人が多すぎて対応しきれなかったから	7	準備に大変な手間がかかったから
4	話を聞きに来た人が少なかった・0人 <sup>ゼロ</sup> だったから	8	その他（ ）





**問7 若年者等の採用に対して給付される助成金制度の利用状況をお尋ねします。**

問7-1 下の表に示した助成金のうち、貴社が過去3年間（平成22年1月以降）に、

- ①その助成金の利用を見込んだ求人票を1件以上出した制度に全て○を記して下さい。
- ②実際に助成金を受給した制度に全て○を記して下さい。

別紙		①求人票を出した (○はいくつでも)	②助成金を受給した (○はいくつでも)
A	3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金	1	1
B	3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	2	2
C	試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）	3	3
いずれも該当しない		4	

→ 問8へ

問7-2 貴社が、下表に示した助成金制度のうち1つ以上の利用を見込んで平成22年1月以降に出した求人票を1つ思い浮かべて下さい（できるだけ古い事例）。

- ①その求人票に、利用の見込みを掲載した助成金制度に全て○を記して下さい。
- ②それらの制度のうち、その求人票に最初に記した制度に○を1つ記して下さい。

別紙		①求人票に掲載した制度 (○はいくつでも)	②最初に記した制度 (○は1つ)
A	3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金	1	1
B	3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	2	2
C	試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）	3	3

以下は、問7-2で思い浮かべた1件の求人票について問7-2②で選んだ助成金制度の利用状況をお尋ねします。

問7-3 問7-2で選んだ求人票をハローワークへ提出したのはいつですか。採用が決まらないまま有効期限が切れた求人票を提出し直した場合は、最後に提出した時期をお答え下さい。

平成\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月頃に提出

問7-4 問7-2②で選んだ助成金制度を、利用しようとした理由をお答え下さい（○はいくつでも）。

1	社外アドバイザー(社会保険労務士等)に勧められたから	6	試用期間中に人材を見極められるから
2	ハローワーク職員に紹介されたから	7	解雇リスクを低減するため
3	求人票が未経験者の目に留まりやすくなるから	8	助成金が得られるから
4	求人票が若年者の目に留まりやすくなるから	9	〔その他〕
5	応募可能年齢に上限を設けたかったから		

問7-5 その助成金制度は貴社にとって有益でしたか（○は1つ）。

1	有益だった	2	どちらでもない	3	有益ではなかった
---	-------	---	---------	---	----------



以下の問7-16までは、問7-2②で、B) 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金、もしくはC) 若年者等トライアル雇用奨励金を選んだ企業に、問7-9でお答え下さった若年者1名についてお尋ねします。

問7-12 その若年者を採用した後に設けたトライアル期間の長さをお答え下さい (〇は1つ)。

1	1ヶ月以内
2	1ヶ月を超えて2ヶ月以内
3	2ヶ月を超えて3ヶ月以内
4	3ヶ月実施後延長した

問7-13 トライアル期間終了後、その若年者を正社員へ本採用しましたか

1	本採用した
2	本採用しなかった (問7-16へ)
3	現在トライアル期間中 (問8へ)

問7-14 その若年者を正社員へ本採用することを決めた理由は何ですか (〇はいくつでも)。

1	職務遂行能力が十分であると判断できたから
2	育成次第で伸びる可能性があるかと判断できたから
3	就業を継続する意思を本人から得られたから
4	採用時から本採用するつもりだった
5	その他 ( )

問7-15 正社員へ本採用したことで、その若年者に対する処遇等に変化した事柄はありましたか。変化があった場合、あてはまる全ての事柄に〇を記して下さい。次は問8へお進み下さい。

1	変化あり	→	1	賃金の額が増えた
	変化なし		2	賃金の支払い方法が変わった (例: 時給→月給)
		↓	3	労働時間が長くなった
		問8へ	4	その他 ( )

問7-16 その若年者を正社員へ本採用しなかった理由をお答え下さい (〇はいくつでも)。

1	遅刻・無断欠勤など、勤務態度が悪かったから
2	職務遂行能力が不十分であると判断したから
3	育成しても伸びる可能性が低いと判断したから
4	本人が辞退したから
5	その他 ( )

**問8 ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練（別紙F-1）の実施状況についてお尋ねします。**

問8-1 下の表に示したジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練のうち、

①過去3年間（平成22年1月以降）に、貴社が実施した全ての雇用型訓練に〇を記して下さい。

②そのうちできるだけ古い事例を1つ選んで〇を記して下さい。

①実施した訓練 (〇はいくつでも)		→	②できるだけ古い事例 (〇は1つ)	
有期実習型訓練（新卒者が対象）	1	→	1	→問9へ
有期実習型訓練（フリーター等の正社員経験が少ない人が対象）	2		2	
実践型人材養成システム（新卒者が対象）	3		3	
実践型人材養成システム（自社の非正社員が対象）	4		4	
いずれも実施していない	5			

以下では、問8-1②で選んだ雇用型訓練についてお尋ねします。同一種類の訓練を複数回実施した場合は、いずれか1件（できるだけ古い事例）についてお答え下さい。

問8-2 その雇用型訓練は、いつ頃から実施し始めましたか 平成\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月頃

問8-3 その雇用型訓練の結果、訓練生を採用しましたか（〇は1つ）。

1 訓練実施中につき回答不能	3 全訓練生を正社員にした	5 全員採用したが、正社員にした者と非正社員にした者がいる
2 採用しなかった訓練生がいる	4 全訓練生を非正社員にした	

問8-4 その雇用型訓練は貴社にとって有益でしたか（〇は1つ）。

1 有益だった	2 どちらでもない	3 有益ではなかった
---------	-----------	------------

**問9 職場実習（インターンシップ）の実施状況をお尋ねします。**

問9-1 貴社が過去3年間（平成22年1月以降）に、実習生を受け入れた職場実習に全て〇を記して下さい。

新卒者就職応援プロジェクト【別紙I】（実施：中小企業団体中央会、パソナ、学情）	1	→問9-2へ
その他の企業団体（経営者協会、商工会議所など）によるもの	2	
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もの	3	問10へ
地方自治体が設置した団体によるもの	4	
その他の団体（ _____ ）によるもの	5	
いずれも受け入れたことはない	6	

問9-2 新卒者就職応援プロジェクトの職場実習を実施した企業にお尋ねします（該当しない場合は問10へ）。その職場実習は貴社にとって有益でしたか（〇は1つ）。複数回実施した場合はできるだけ古い事例についてお答え下さい。

1 有益だった	2 どちらでもない	3 有益ではなかった
---------	-----------	------------

**問10** 貴社が、下表の施策を1つ以上用いて採用・教育訓練した、**過去3年以内（平成22年1月以降）に正社員へ採用した若年者（採用時35歳未満）を1名**思い浮かべて下さい（できるだけ古い事例をお答え下さい。以下「Aさん」とします）。なお「正社員」には「トライアル雇用期間中の社員」を含みます。

問10-1 下表のうち、Aさんの採用または教育訓練に用いたもの全てに○を記して下さい。これらの施策を用いて採用・教育訓練した若年者がいない場合、「該当者なし」に○を記して問15へお進み下さい。

問10-2 次に、Aさんの採用または教育訓練において、**有益であったもの全てに○**を記して下さい。

別紙	Aさんの採用または教育訓練に用いた (○はいくつでも)		有益であった (○はいくつでも)
A	3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金	1	1
B	3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	2	2
C	試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）	3	3
D	ハローワークが主催する就職面接会等	4	4
E	ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介	5	5
F-1	ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練	6	6
F-2	ジョブ・カードを採用選考時の応募書類として活用	7	7
G	キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）	8	8
H	ドリーム・マッチプロジェクトを通じた採用活動	9	9
I	新卒者就職応援プロジェクト <small>インターンシップ</small> による職場実習	10	10
	該当者なし（問15へ）	11	有益なものはなかった 11

問10-3 Aさんの簡単なプロフィールをお答え下さい。

① Aさんの性別をお答え下さい（○は1つ）。

1	男性	2	女性
---	----	---	----

② Aさんの生まれ年をお答え下さい。

昭和・平成 \_\_\_\_\_ 年（いずれかの元号に○）

③ Aさんの学歴（通ったことがある学校の中で最も高い学歴の学校。中退含む）をお答えください（○は1つ）。

中学	高校	短大・高専・専修学校	大学・大学院
1	2	3	4

問10-4へ ↓ (1)      ④へ ↓ (2)      ⑤へ ↓ (3,4)

④Aさんは高校で何を専攻していましたか（○は1つ）

普通科	商業科	工業科	その他
1	2	3	4

↓  
具体的に \_\_\_\_\_

⑤Aさんは大学等で何を専攻していましたか（○は1つ）

理工学系 (農学含む)	人文科学系 (文・教育等)	社会科学系 (法・経済等)	その他
1	2	3	4

↓  
具体的に \_\_\_\_\_

⑥ Aさんは、③でお答え頂いた学校を、卒業しましたか、途中で退学しましたか（○は1つ）。

1	卒業した	2	途中で退学した
---	------	---	---------

問10-4 貴社に応募した時のAさんの主な状況として、最もあてはまるもの1つに○を記して下さい。

- |   |                        |
|---|------------------------|
| 1 | 学校に通っていた               |
| 2 | 他社で正社員として働いていた         |
| 3 | 他社で非正社員として働いていた        |
| 4 | その他の形態で働いていた（自営業など）    |
| 5 | 家事・子育て・介護などをしていた       |
| 6 | 通学・就業・家事等をせずに就職活動をしていた |
| 7 | その他（ ）                 |

問10-5 応募時点でAさんが持っていた「就業経験（学生アルバイト含む）」をお答え下さい（○はいくつでも）。

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| 1 | 正社員としての経験                     |
| 2 | 貴社と同業種・関連業種での経験（非正社員としての経験含む） |
| 3 | 募集職種と同じ職種での経験（非正社員としての経験含む）   |
| 4 | 就業経験なし                        |
| 5 | その他（ ）                        |

**問11** 以下では、Aさんを採用した際の採用活動について概要をお尋ねします。一度に複数の職種について採用活動を行った場合は、Aさんを採用した職種についてお答え下さい。

問11-1 貴社はAさんを、どの職種に採用しましたか（○は1つ）。

- |   |     |   |            |   |             |    |           |
|---|-----|---|------------|---|-------------|----|-----------|
| 1 | 事務職 | 4 | 生産工程・労務    | 7 | 福祉・介護職      | 10 | 職種を指定せず採用 |
| 2 | 営業職 | 5 | 情報処理（SE等）  | 8 | サービス職（介護以外） | 11 | 〔その他〕     |
| 3 | 販売職 | 6 | 技術職（SE等以外） | 9 | 専門職（福祉以外）   |    |           |

問11-2 その職種へ正社員を募集することになったきっかけは何ですか（○はいくつでも）。

- |   |                |
|---|----------------|
| 1 | 欠員の発生          |
| 2 | 増員の要請があった      |
| 3 | 長期的視点での人材確保・育成 |
| 4 | その他（ ）         |

問11-3 若年者に限定した採用活動をしましたか（○は1つ）。限定した理由をお答え下さい（○はいくつでも）。

- |   |     |          |   |                |   |               |
|---|-----|----------|---|----------------|---|---------------|
| 1 | はい  | →        | 1 | 自社独自の人材を育てたいから | 5 | 年齢の若い従業員が多いから |
| 2 | いいえ |          | 2 | 人員構成の歪みを正したいから | 6 | 助成金が得られるから    |
|   |     | ↓        | 3 | 賃金が安いから        | 7 | 即戦力がほしいから     |
|   |     | (問11-4へ) | 4 | 定着しやすいから       | 8 | その他（ ）        |

問11-4 その求人、Aさんはいつ応募し、いつ入社しましたか。

応募時期：平成\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月頃      入社時期：平成\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月頃

**問 12 A さんを採用した際の、A さんが採用された職種の応募条件と選考基準についてお尋ねします。**

問 12-1 応募可能な学歴に下限を設けましたか。設けた場合、最低限必要な学歴をお答え下さい (○は1つ)。

高卒以上	短大・高専・専修学校卒以上	大学・大学院卒以上	学歴不問
1	2	3	4

問 12-2 応募可能な年齢に上限を設けましたか。設けた場合、その上限年齢に○を1つ記して下さい。

25 歳未満	25 歳以上 30 歳未満	30 歳以上 35 歳未満	35 歳以上 40 歳未満	40 歳以上	上限なし
1	2	3	4	5	6

問 12-3 応募可能な卒業後の経過期間に上限を設けましたか。設けた場合、その上限期間に○を1つ記して下さい。

新卒者のみ	1 年以内	1 年を超えて 2 年以内	2 年を超えて 3 年以内	3 年を超える	上限なし
1	2	3	4	5	6

問 12-4 過去の正社員としての就業経験が「ある」こと、もしくは「ない」ことを、応募条件または優遇条件としましたか (○は1つ)。

ないことが条件	ないことを優遇	あることを優遇	あることが条件	あってもなくてもよい
1	2	3	4	5

問 12-5 どのような方法で選考を行いましたか (○はいくつでも)。

書類 (履歴書・職務経歴書等)	面接	グループディスカッション	筆記試験	その他 ( )
1	2	3	4	5

問 12-6 採用選考全体を通して重視した事柄をお答え下さい (○はいくつでも)。

1 学歴	5 熱意・意欲	9 忍耐力	13 社風に合う人柄
2 一般常識・教養・マナー	6 行動力・実行力	10 協調性	14 (その他)
3 免許・資格	7 理解力・判断力	11 コミュニケーション能力	
4 実務経験	8 創造力・企画力	12 上昇志向	

問 12-7 最終的に A さんを採用することにした理由をお答え下さい (○はいくつでも)。

1 面接での受け答えがよい	7 即戦力になりそう	13 助成金が利用できる
2 積極性や意欲が高い	8 育成次第で伸びそう	14 職務に関連する技能・知識・資格
3 忍耐力がある	9 直ぐに働き始められる	15 既存社員との年齢のバランスがよい
4 人柄・雰囲気社風に合う	10 長く勤めてもらえそう	16 採用活動を継続する時間の余裕がない
5 健康・体力がある	11 親元に住んでいる	17 新たな応募が集まる見込みがない
6 筆記試験の成績がよい	12 車など通勤手段がある	18 その他 ( )

**問 13 Aさんの採用後の様子**をお尋ねします。以下問 13-3 まで Aさんの直属上司にお答え頂いても構いません。

問 13-1 採用時点では、Aさんにどのような活躍を期待していましたか (〇はいくつでも)。

1	将来の幹部候補として頑張してほしい	5	長く勤めて続けてほしい
2	配属先部門の中心的な社員になってほしい	6	特にない
3	後輩や部下の面倒をみる先輩・上司になってほしい	7	その他
4	職場の雰囲気を良い方向へ変えてほしい		

問 13-2 採用直後に、Aさんに対して実施した事柄をお答え下さい (〇はいくつでも)。

1	業務に関連する内容の研修を実施した	5	歓迎会を開いた
2	業務に直接には関連しないが必要な研修を実施した	6	いずれも実施しなかった
3	気軽に相談できる環境作りを心がけた	7	その他
4	上司や先輩社員に面倒をみるよう指示した		

問 13-3 採用直後に、Aさんにどのような仕事をわりあてましたか (〇はいくつでも)。

1	先輩社員の補助となる仕事をさせた
2	採用した職種の基本的な仕事をさせた
3	既存社員と同等の仕事を最初からまかせた
4	その他 ( )

**問 14 Aさんの現状**をお尋ねします。以下問 14-4 まで Aさんの直属上司にお答え頂いても構いません。

問 14-1 Aさんは現在も在籍していますか (〇は1つ)。

1	既に退職している	→ 問 14-2 へ
2	在籍している	→ 問 14-3 へ

問 14-2 Aさんの退職時期と退職理由 (〇はいくつでも) をお答え下さい。次は問 14-4 へお進み下さい。

平成\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月頃に退職。理由は、

転職	進学	結婚・出産	介護	家業継承	病気・怪我	解雇	その他
1	2	3	4	5	6	7	8

具体的に

問 14-3 Aさんの現在の仕事内容は、入社3ヶ月後の時点と比べてどのように変化しましたか (〇はいくつでも)。

1	当時と異なる内容の業務に従事している	5	当時より業務の裁量範囲が広がっている
2	当時より業務量が増えている	6	1～5のどの点についても当時とあまり変わらない
3	当時より業務の難易度が高くなっている	7	まだ入社して3ヶ月経過していない → 問 15 へ
4	当時より責任の重い業務を担当している	8	その他 ( )





## ●●●● 若年者の採用・訓練にかかる各施策の詳細 ●●●●

※一部の施策は都道府県ごとに名称が異なる場合があります。

※大学等とは、大学・大学院・短大・高専・専修学校等を指します。

※AとBの助成金制度は、平成23年2月～3月末のみ、特例として最終学年の未内定者も対象に含まれました。

※A～Gの取組はいずれも厚生労働省（ハローワーク）によるものです

### A. 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金

大学等を卒業後3年以内の既卒者も対象とする新卒求人を提出し、ハローワーク又は新卒応援ハローワークの紹介により既卒者を正規雇用として雇い入れ、6ヶ月定着した場合に奨励金を支給する制度（平成24年6月末で終了）。尚、震災特例（平成24年度末まで）は、被災した卒業後3年以内の既卒者を対象とする。【正規雇用から6ヶ月経過後に100万円支給（震災特例の場合120万円）】

### B. 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

ハローワーク又は新卒応援ハローワークの紹介により、中学、高校、大学等を卒業後3年以内の既卒者を有期雇用（3ヶ月以内）で雇用し、育成を経て正規雇用に移行させた場合、一定期間経過後に奨励金を支給する制度（平成24年6月末で終了）。【有期雇用期間中：1人につき月10万円、正規雇用移行から3ヶ月後に50万円支給（震災特例〔平成24年度末まで〕の場合60万円）】

### C. 試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）

職業経験・技能・知識等の不足などから就職が困難な45歳未満の若年者等（平成24年4月6日までは40歳未満）を一定期間（原則3ヶ月）試行的に雇用する事業主に対して助成金を支給する制度。【有期雇用期間中（原則3ヶ月）：1人につき月4万円（支給上限は3ヶ月）】。

### D. ハローワークが主催する就職面接会等

ハローワーク、ジョブカフェなどが主催する、個別ブースで企業と求職者が直接話をする催しです。開催規模は、ごく少数の企業が交代で行う「ミニ面接会」や、多くの企業が一つの会場に集まる「就職面接会」など様々です。開催場所も、ハローワークやジョブカフェ内で行う場合もあれば、外部の会場を借りて行うものもあります。参加費は無料です。

### E. ハローワークのジョブサポーターによる個別紹介

ジョブサポーターとは、大学等の新卒者（新卒扱いの既卒者含む）に対して就職支援を行う専門家です。ハローワークの新卒者むけの求人を開拓するため、また企業と学生とのマッチングを向上させるために、企業の詳細な求人内容を聞き取った上で、条件に合致した若年求職者を個別に紹介しています。また、新卒者等に対してはキャリア・コンサルティングなどの就職支援を行っています。

### F-1. ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練

ジョブ・カード制度の職業訓練の一つで、企業が雇用関係の下で訓練生に対し、企業現場での実習と教育訓練機関等での座学を組み合わせた実践的な職業訓練を行います。「実践型人材養成システム」と「有期実習型訓練」があり、前者は、新卒者や自社の非正規雇用者が対象です（訓練期間：6ヶ月以上2年以下）。後者は、フリーター等の正社員経験が少ない人や新卒者が対象です（訓練期間：3ヶ月超6ヶ月以下）。両者とも「キャリア形成促進助成金」の活用により訓練経費の負担を軽減できる（1事業所1年度あたりの限度額500万円）他、「有期実習型訓練」は「トライアル雇用奨励金」と併用できる場合があります。

### F-2. ジョブ・カードを採用選考時の応募書類として活用

ジョブ・カードは、求職者がハローワーク等でキャリア・コンサルティングを受けることで交付されるもので、求職者の能力等を、履歴書・職務経歴書より詳細かつ客観的に評価するためのツールです。従来の履歴書等にもある記載項目の他、キャリア・コンサルタントからの所見が記載される点や、ジョブ・カード制度を活用した職業訓練を受けた場合は、訓練主体（教育訓練機関・企業等）による能力評価も記載される点が特徴です。

### G. キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）

事業主が従業員のキャリア形成促進のため、職業訓練の実施又は労働者の自発的な職業能力を支援した場合に、訓練に要した経費及び訓練実施期間中の賃金の一部等を助成する制度。①職業訓練を実施した場合、OFF-JTの経費・賃金の3分の1（非正規労働者の場合1/2）、OJTの実施助成として600円/時間が給付されます。②自発的な職業能力開発支援の場合、経費・賃金の2分の1、制度導入の奨励金（3年以内）として制度利用者が初めて出た場合15万円、利用者1人につき5万円、利用促進の助成金（3年経過後）として、利用者増加分1人につき2万円が給付されます。

### H. ドリーム・マッチプロジェクトを通じた採用活動（平成23年度末で終了）

経済産業省（中小企業庁）・日本商工会議所による、地域の大学と連携して中小企業と若者との出会いを促進する事業です（実施・運営委託先：㈱リクルート）。中小企業情報の発信、求人票を登録するだけで企業と学生の面談が自動で設定されるWEBサービス、説明会場内で面談と選考が行える「面談・選考一体型合同企業説明会」、「オンライン企業説明会」などを実施しました。

### I. 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）の受け入れ

採用意欲のある中小企業の現場等において、新卒者を中心とする若年者に対して実習プログラムに沿った長期間（原則6ヶ月）の職場実習（インターンシップ）を行う事業（平成24年度は東日本大震災の被災地域のみ実施）。経済産業省（中小企業庁）が中小企業団体中央会、㈱パソナ、㈱学情に委託し実施。コーディネート機関が事前カウンセリングから実習終了までをきめ細かく支援するとともに、実習生に対しては日額7,000円の技能習得支援助成金を、受入企業に対しては日額3,500円の教育訓練費助成金が支給されます。

---

JILPT 調査シリーズ No.131

若年者雇用支援施策の現状と更なる発展に向けての課題

ハローワーク求人企業「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」より

発行年月日 2014年11月21日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2014 JILPT

\* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)