

JILPT 調査シリーズ

No.117

2014年3月

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)

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)

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、現行制度の活用状況、およびそれら制度の及ぼした影響・効果について現状を把握し、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結果をとりまとめたものである。本調査は、求人企業がどのような目的のために、どのような若年者雇用支援施策を活用し、その結果をどう捉えているのか、その現状を把握するために行われた。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3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
いわさき 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節、第3節 第2章第1節～第3節、第9節
つつみ たかあき 堤 孝晃	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	序章第2節、第1章、付属統計表
こすぎ れいこ 小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 特任フェロー	第2章第4節～第8節
かなざき ゆきこ 金崎 幸子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第3章、資料

調査の企画・実施（平成25年4月1日現在）

「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 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
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

目 次

序章	調査概要と本報告の内容	1
	第1節 調査要綱	1
	第2節 本調査回答企業の特徴	8
	第3節 本報告書の構成と用語の定義	14
第1章	調査対象企業の属性・雇用管理の概要	16
第2章	若年者雇用支援施策の利用状況	39
	第1節 施策に対する認知と利用状況の概要	39
	第2節 就職面接会・就職説明会等	52
	第3節 個別紹介事業	59
	第4節 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金	67
	第5節 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	74
	第6節 試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用）	83
	第7節 ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練	92
	第8節 職場実習（インターンシップ）	95
	第9節 まとめ	97
第3章	自由回答欄の記述にみる企業の意識	101
	第1節 若年者の採用・教育訓練・定着等に関する課題	101
	第2節 労働施策等に関する企業の意見・感想	112
	第3節 まとめ	117
資料	自由回答欄に寄せられたコメント	119
	資料1 若年者の採用・教育訓練、定着等に関する企業の課題	121
	資料2 労働行政や施策等に対する企業の意見・要望	147
調査票		157
	調査票	159
	調査票別紙	175
付属統計表		177

序章 調査概要と本報告の内容

第1節 調査要綱

1. 調査の目的

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創設し、一定の成果を収めてきた。今後、これら制度をより効率的・効果的に運用するためには、近年実施されてきた様々な若年者雇用支援施策が、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が必要である。

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調査・研究」プロジェクトでは次のような調査・研究を進めてきた。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¹。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。本報告は本アンケート調査の結果の概要を速報としてとりまとめたものである。本調査のデータをより詳細に分析した結果については、別途報告書を作成し報告する予定である。

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、JILPTが2012年に実施した中小企業の採用担当者に対するヒアリング調査（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

¹ 労働政策研究・研修機構（2013a, 2013b）

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「ジョブサポーター制度」「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」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。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²。

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。各施策の内容は巻末資料（調査票【別紙】）にとりまとめているので参照されたい³。

3. 調査概要

○調査名

「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」

○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

○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

○調査対象

以下の 3 期間のいずれかにおいてハローワークへ求人票を提出した全国の事業所から、下記「4. サンプルング」にある手順により 10,000 事業所を抽出した。

² 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。

³ 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。

平成 23 年 4 月 1 日（金）～7 日（木）

平成 23 年 9 月 1 日（木）～7 日（水）

平成 24 年 2 月 1 日（水）～7 日（火）

○有効回収数

3,787 社（有効回収率 37.9%）

○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用型訓練、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、労働行政への意見感想。

4. サンプリング

4-1. サンプリング方針

本調査の目的は、若年者雇用支援施策が企業によってどのように利用されているのか、その状況を把握することにある。しかし、全国の全ての企業のうちこれら施策を活用している企業がどの程度の割合を占めるのか、事前に把握することは難しい。仮にその割合が小さい場合、全国の企業を母集団として想定した調査を行えば、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ことがある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している。そこで本調査では、母集団を「ハローワークを通じて若年者を募集対象とする常勤求人を出した企業」とした。

上記の母集団を補足するための抽出元帳として、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」を用いた。この「求人事業所情報」に登録されている全企業の中から、ある一定期間に若年者を募集対象とする求人票を提出した企業を一定の手順に沿って抽出した（抽出手順の詳細は次項を参照）。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。

4-2. 若年者を募集対象とする求人票の選別

ハローワークが取り扱う求人票は、新規学卒者向けの求人票とそれ以外（以下「一般求人」）の求人票とに分かれており、新規学卒者向けの求人票にはさらに、高校卒業者向けのものと大学等卒業者向けのものがある。そこで本調査では、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調査対象とした⁴。

- ①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」）
- ②常勤の一般求人で、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
- ③常勤の一般求人で、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

なお、②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。

また、③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多く含まれた可能性がある⁵。

⁴ 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。

⁵ これらの奨励金制度を求人企業が活用するためには求人票提出時に利用申請を行う。求人票にはそれらの奨励金制度を適用可能である旨が記載される。

4-3. 調査対象企業のサンプリング

前項において示した3種類の求人票を一定期間に1つ以上提出した企業を抽出対象とし、10,000社を無作為抽出した。具体的な手順は以下の通りである。

◇抽出元帳の作成

①〔大卒求人事業所〕リストの作成

平成23年4月1日～7日、9月1日～7日、平成24年2月1日～7日のうちいずれかの期間に⁶、「大学等の新卒者（新卒扱いの既卒者含む）に対する新規求人（以下「大卒求人」）を1つ以上提出し、かつ平成24年10月（リスト作成時点）において事業を継続していた2,350事業所を〔大卒求人事業所〕とした。

②〔若年常勤一般求人事業所〕リストの作成

上記の3期間のうちいずれかの期間に、前項において条件を示した「若年者を募集対象とする求人票」を新規に1つ以上提出し、かつ平成24年10月（リスト作成時点）において事業を継続していた59,493事業所を〔若年常勤一般求人事業所〕とした。

③〔抽出対象事業所〕リストの作成

上記〔大卒求人事業所〕と〔若年常勤一般求人事業所〕を統合し、重複を削除した60,890事業所から、以下に該当する事業所を削除したものを〔抽出対象事業所〕とした。

- A) 事業内容が「公務」である事業所。
- B) 調査票を郵送するために必要な情報に不備がある事業所。
- C) 同一企業内の複数の事業所が掲載されている場合、最も従業員数が多い事業所を残す。

◇調査票配布先事業所の抽出

①若年者支援制度を利用した可能性が高い企業を優先的に抽出するため、〔抽出対象事業所〕

⁶ 調査対象企業を業種・規模などの基本属性についてできる限り偏りが生じないように抽出するためには、第一に、複数時点においてサンプリングを行うべきである。第二に、「大卒求人」と「一般求人」の両方について求人数が多い時期を抽出時点として選ぶべきである。そこで、①厚生労働省による職業安定業務統計の全国の「一般職業紹介状況（学卒除く）」から、平成23年度の月ごとの「新規求人数」を比較し、最も件数の多い2013年2月を選定した。②愛知労働局が集計した「大卒等求人受理状況」から、平成23年度の月ごとの「大卒求人」受理状況を比較し、求人件数が多い順に2011年9月と4月を選定した。2月の一般求人件数は3月とは僅差であった。年度末に求人が多いのは、4月に会計年度が始まる企業が多いためであろう。大卒求人の4月の求人件数が多い背景としては、大卒求人は卒業年度の前年の3月から求人票を受け付けるため解禁直後の時期に求人が集中するためと思われる。また9月に二回目のピークが訪れる背景は明確ではないが、9月は公務員採用試験・大学院入試・留学などを終えた卒業予定者を対象とする秋採用の実施時期であること、大企業による新卒採用活動が一段落し中小企業の採用活動が活発になる時期であることなどが考えられる。なお抽出時点を選出した2012年8月においては、職業安定業務統計には全国の「大卒求人」の受理件数等が掲載されていなかった。そのため、独自に集計を実施していた愛知労働局の事例を参考にした。

から、「大卒求人」を提出した事業所をすべて抽出した（2004）。

②残りの「大卒求人」を提出しなかった全ての事業所から 7,996 事業所を無作為抽出した。

③上記①と②を統合した 10,000 事業所を〔調査対象事業所〕とした。

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⁷。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⁸。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⁹。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目的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¹⁰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」といった質問に対して「時と場合による」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の一つを選び、その事例について利用した目的や結果、その

⁷ 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%）。

⁸ 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。

⁹ 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「特別な研修等は行わず、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、労働政策研究・研修機構（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。

¹⁰ 労働政策研究・研修機構（2013a、2013b）

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。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事例についてのものである。

第2節 本調査回答企業の特徴

1. 本節の目的

本節の目的は、調査結果を分析・解釈する前提として必要な、本調査データの特性や偏りについて概観し、本調査の回答企業の位置づけを確認することにある。前節のとおり、本調査ではハローワークの「求人事業所情報」を抽出元帳としてサンプリングを行っている。具体的には、2011年4月、9月、2012年2月の第一週に新規求人を提出した196,952事業所（以下〔求人事業所〕と呼ぶ）から、前節にて示した手順により若年者を募集対象とする求人を提出した10,000の〔調査対象企業〕を抽出し調査票を配布した。その結果、3,787の企業から回答を得た（以下〔回答企業〕と呼ぶ）。したがって、〔求人事業所〕と〔調査対象企業〕との間に見られる差異は、ハローワークに求人を出した事業所全体と、若年者を募集する傾向が高い企業との差異を示している¹¹。さらに〔調査対象企業〕と〔回答企業〕の間に見られる差異は、ハローワークを通して若年者を募集する傾向が高い企業全体と、本調査への協力意思がある企業との差異を示している。以上を踏まえ本節では、主に以下の3点について把握することを目標とする。

問題① ハローワークで求人を行う企業はどのような企業か

問題② 若年者を募集対象とする求人を出す傾向が高い企業はどのような企業か

問題③ 本調査へ協力した企業はどのような企業か

問題①では、上記の〔求人事業所〕の属性を大まかに記述する。問題②では、〔求人事業所〕と〔調査対象企業〕の比較を行う¹²。問題③では、〔調査対象企業〕と〔回答企業〕の比較を行う¹³。

2. データと変数の設定

分析に用いる企業属性として「業種」「従業員規模」「所在地域」「所在都市規模」の4項目を設定し、原則としてハローワークの「求人事業所情報」を参照した。〔回答企業〕の「業種」と「従業員規模」については回収された調査票に記載されていた情報を参照した。

分析時には企業属性をそれぞれ次のようにカテゴリ化した。「業種」は、日本標準産業分類（平成19年11月改定）の大分類項目に対応した9つのカテゴリを設定した。詳細は、図

¹¹ 本来は〔求人事業所〕に含まれる同一企業の事業所の重複を削除してから〔調査対象企業〕と比較を行うべきであるが、〔求人事業所〕の数が膨大であるため割愛した。

¹² 適合性検定の結果はすべての企業属性において0.1%水準で有意であった。

¹³ 適合性検定の結果はすべての企業属性において1%～0.1%水準で有意であった。

表序—1の通りである。「従業員規模」については、「求人事業所」の分布をもとに〔0～4人〕〔5～9人〕〔10～29人〕〔30～49人〕〔50～99人〕〔100～499人〕〔500人以上〕の7段階のカテゴリを設定した。なお、記載がないものについては〔不明〕とした。「所在地域」については、図表序—2の通り12のカテゴリを設定した。「所在都市規模」については、〔東京23区〕〔政令指定都市〕〔その他の市町村〕〔郡部〕の4つのカテゴリを設定した。なお、両カテゴリには1票の〔不明〕がある。

図表序—1 「業種」のカテゴリ

業種	日本標準産業分類（平成19年11月改定）の大分類項目
建設	D 建設業
製造	E 製造業
情報・通信	G 情報通信業
運輸	H 運輸業，郵便業
卸売・小売	I 卸売業，小売業
飲食・宿泊	M 宿泊業，飲食サービス業
サービス	L 学術研究，専門・技術サービス業
	N 生活関連サービス業，娯楽業
	R サービス業（他に分類されないもの）
医療・保健衛生・福祉	P 医療，福祉
その他	A 農業，林業
	B 漁業
	C 鉱業，採石業，砂利採取業
	F 電気・ガス・熱供給・水道業
	J 金融業，保険業
	K 不動産業，物品賃貸業
	O 教育，学習支援業
	Q 複合サービス事業
	S 公務（他に分類されるものを除く）
	T 分類不能の産業
不明	記載情報なし

図表序—2 「所在地域」のカテゴリ

所在地域	都道府県
北海道、東北	北海道・青森県・秋田県・岩手県・山形県・宮城県・福島県
北関東	茨城県・栃木県・群馬県
東京以外の首都圏	埼玉県・神奈川県・千葉県
東京	東京都
北陸	新潟県・富山県・石川県・福井県
愛知以外の東海	山梨県・静岡県・長野県・岐阜県
愛知	愛知県
京阪神以外の近畿	滋賀県・三重県・奈良県・和歌山県
京阪神	大阪府・京都府・兵庫県
中国地方	岡山県・広島県・鳥取県・島根県・山口県
四国	香川県・徳島県・愛媛県・高知県
九州・沖縄	福岡県・佐賀県・長崎県・大分県・宮崎県・熊本県・鹿児島県・沖縄県

図表序—3 各企業属性別〔求人事業所〕〔調査対象企業〕〔回答企業〕の比較

	求人事業所		調査対象企業			回答企業		調査対象企業との差	
	度数	%	度数	%	求人事業所との差	度数	%		
企業計	196,952	100.0%	10,000	100.0%	—	3,787	100.0%	—	
業種	建設	21,498	10.9%	1,368	13.7%	2.8%	579	15.3%	1.6%
	製造	25,256	12.8%	1,532	15.3%	2.5%	593	15.7%	0.3%
	情報・通信	4,475	2.3%	353	3.5%	1.3%	120	3.2%	-0.4%
	運輸	11,775	6.0%	466	4.7%	-1.3%	166	4.4%	-0.3%
	卸売・小売	30,899	15.7%	1,805	18.1%	2.4%	564	14.9%	-3.2%
	飲食・宿泊	12,930	6.6%	479	4.8%	-1.8%	117	3.1%	-1.7%
	サービス	31,719	16.1%	1,610	16.1%	0.0%	663	17.5%	1.4%
	医療・保健衛生・福祉	41,572	21.1%	1,783	17.8%	-3.3%	771	20.4%	2.5%
	その他	16,587	8.4%	596	6.0%	-2.5%	188	5.0%	-1.0%
	不明	241	0.1%	8	0.1%	0.0%	26	0.7%	0.6%
従業員規模	0～4人	23,523	11.9%	1,106	11.1%	-0.9%	312	8.2%	-2.8%
	5～9人	28,388	14.4%	1,541	15.4%	1.0%	601	15.9%	0.5%
	10～29人	49,223	25.0%	2,770	27.7%	2.7%	1,210	32.0%	4.3%
	30～49人	21,182	10.8%	1,229	12.3%	1.5%	548	14.5%	2.2%
	50～99人	22,387	11.4%	1,218	12.2%	0.8%	489	12.9%	0.7%
	100～499人	29,943	15.2%	1,608	16.1%	0.9%	518	13.7%	-2.4%
	500人以上	21,783	11.1%	527	5.3%	-5.8%	109	2.9%	-2.4%
	不明	523	0.3%	1	0.0%	-0.3%	0	0.0%	0.0%
所在地域	北海道、東北	28,012	14.2%	1,244	12.4%	-1.8%	498	13.2%	0.7%
	北関東	9,958	5.1%	469	4.7%	-0.4%	179	4.7%	0.0%
	東京以外の首都圏	19,693	10.0%	877	8.8%	-1.2%	310	8.2%	-0.6%
	東京	15,617	7.9%	962	9.6%	1.7%	299	7.9%	-1.7%
	北陸	12,325	6.3%	687	6.9%	0.6%	293	7.7%	0.9%
	愛知以外の東海	15,948	8.1%	919	9.2%	1.1%	357	9.4%	0.2%
	愛知	9,341	4.7%	750	7.5%	2.8%	276	7.3%	-0.2%
	京阪神以外の近畿	9,171	4.7%	395	4.0%	-0.7%	151	4.0%	0.0%
	京阪神	24,844	12.6%	1,403	14.0%	1.4%	516	13.6%	-0.4%
	中国地方	16,265	8.3%	857	8.6%	0.3%	347	9.2%	0.6%
	四国	9,050	4.6%	426	4.3%	-0.3%	156	4.1%	-0.1%
	九州・沖縄	26,728	13.6%	1,011	10.1%	-3.5%	404	10.7%	0.6%
不明	—	—	—	—	—	1	0.0%	—	
所在都市規模	東京23区	12,552	6.4%	813	8.1%	1.8%	252	6.7%	-1.5%
	政令指定都市	37,207	18.9%	2,235	22.4%	3.5%	767	20.3%	-2.1%
	その他の市町村	130,458	66.2%	6,208	62.1%	-4.2%	2,435	64.3%	2.2%
	郡部	16,735	8.5%	744	7.4%	-1.1%	332	8.8%	1.3%
	不明	—	—	—	—	—	1	0.0%	—

3 分析結果

問題① ハローワークで求人を行う企業はどのような企業か

前項にて設定した問題①～③を順に検討していこう。すべての分析結果を、図表序—3にまとめた。第1列に〔求人事業所〕、第2列に〔調査対象企業〕、第3列に〔回答企業〕の、企業属性ごとの分布を示した。まず、第1列〔求人事業所〕に着目し、ハローワークで求人を行う企業はどのような企業かを検討する。

〔求人事業所〕の「業種」の分布をみると、〔医療・保険・福祉〕が最も多く21.1%であり、次いで〔サービス（16.1%）〕、〔卸売・小売（15.7%）〕となっている。最も少ない業種は〔情報・通信〕の2.3%で、次いで〔運輸（6.0%）〕、〔飲食・宿泊（6.6%）〕の順に少ない。次に「従業員規模」の分布をみると、〔10～29人〕の企業が最も多く25.0%であり、それ以外ではそれほど大きな違いが見られない¹⁴。次に「所在地域」の分布をみると、最も多い地域が〔北海道、東北〕の14.2%であり、次いで〔九州・沖縄（13.6%）〕、〔京阪神（12.6%）〕、〔東京以外の首都圏（10.0%）〕となっている。最も少ない地域は〔四国〕の4.6%で、次いで〔愛知（4.7%）〕〔京阪神以外の近畿（4.7%）〕である。最後に「所在都市規模」の分布をみると、66.2%を〔その他の市町村〕が占めている。

問題② 若年者を募集対象とする求人を出す傾向が高い企業はどのような企業か

次に、〔求人事業所〕と〔調査対象企業〕との差異を検討することで、若年者を募集対象とする求人を出す傾向が高い企業はどのような企業なのかを検討する。仮にある企業属性（例：業種）において〔求人事業所〕における割合よりも〔調査対象企業〕における割合が高いカテゴリ（例：建設）が見出された場合、そのカテゴリ（例：建設）では若年者を募集対象とする求人を出す傾向が高いと解釈できる。以下では、図表序—3の第1列〔求人事業所〕と第2列〔調査対象企業〕とを比較する。以下の丸括弧内の数値は、各企業属性の各カテゴリについて〔調査対象企業〕における割合から〔求人事業所〕における割合を差し引いたポイント差である。〔求人事業所〕より〔調査対象企業〕の方が多く分布している場合はプラス（+）、少なく分布している場合はマイナス（-）の符号を付した（図表序—3 網掛部分）。

まず、〔求人事業所〕より〔調査対象企業〕の方が多く分布しているカテゴリは、「業種」では〔建設（+2.8%）〕〔製造（+2.5%）〕〔卸売・小売（+2.4%）〕などである。「従業員規模」では、〔10～29人（+2.7%）〕〔30～49人（+1.5%）〕といった調査対象企業全体の中では中程

¹⁴ 大きな違いが見られないように順序化した結果でもある。第1章以降では、〔100～499人〕と〔500人以上〕をまとめて〔100人以上〕という変数を用いているが、その場合には〔100人以上〕の企業が26.3%と最も多くなっている。

度の規模の企業である。「所在地域」では〔愛知 (+2.8%)〕〔東京 (+1.7%)〕〔京阪神 (+1.4%)〕などの大都市圏が多く含まれる地域、「所在都市規模」では〔政令指定都市 (+3.5%)〕、〔東京 23 区 (+1.8%)〕など都市部である。これらの特徴を持つ企業は、若年者を対象とする求人を出す傾向が高いと推察される。

一方で、〔求人事業所〕より〔調査対象企業〕の方が少なく分布しているカテゴリは、「業種」では〔医療・保健衛生・福祉 (-3.3%)〕〔その他 (-2.5%)〕などである。「従業員規模」では、〔500 人以上 (-5.8%)〕の大企業である。「所在地域」では〔九州・沖縄 (-3.5%)〕〔北海道、東北 (-1.8%)〕などであり、「所在都市規模」では〔その他の市町村 (-4.2)〕と〔郡 (-1.1%)〕など人口規模の小さい地域である。

問題③ 本調査へ協力した企業はどのような企業か

最後に、上記②と同様の手順で、〔調査対象企業〕と〔回答企業〕との差異を検討することで、本調査に協力してくれた企業の特徴（回収率が高かったカテゴリ）を検討する。以下では、図表序—3 の第 2 列〔調査対象企業〕と第 3 列〔回答企業〕とを比較する。上記②と同様、以下の丸括弧内の数値は、各企業属性の各カテゴリについて〔回答企業〕における割合から〔調査対象企業〕における割合を差し引いたポイント差である（図表序—3 太字部分）。

まず、〔調査対象企業〕より〔回答企業〕の方が多く分布している（回答率が高い）カテゴリは、「業種」では〔医療・保健衛生・福祉 (+2.5%)〕〔建設 (+1.6%)〕などである。「従業員規模」では〔10～29 人 (+4.3%)〕や〔30～49 人 (+2.2%)〕である。「所在地域」ではプラス・マイナスともに〔東京〕を除く全ての地域で 1.0%未満の差しかみられない。しかし「所在都市規模」では〔その他の市町村 (+2.2%)〕〔郡 (+1.3%)〕で比較的大きい差がみられた。

一方で、〔調査対象企業〕より〔回答企業〕の方が少なく分布している（回答率が低い）カテゴリは、「業種」では〔卸売・小売 (-3.2%)〕〔飲食・宿泊 (-1.7%)〕である。「従業員規模」では〔0～4 人 (-2.8%)〕〔500 人以上 (-2.4%)〕〔100～499 人 (-2.4%)〕である。「所在地域」では〔東京 (-1.7%)〕であり、「所在都市規模」では〔政令指定都市 (-2.1%)〕〔東京 23 区 (-1.5%)〕である。

○まとめ

問題②において、「若年者を募集対象とする求人を出す傾向が高い」企業は、大都市に所在する企業、建設業・製造業・卸売・小売業の企業、調査委対象企業の中では中程度の規模（10～49 人）の企業であった。一方、問題③において「本調査への回答率が高かった企業」は、小規模都市に所在する企業、医療・保健衛生・福祉業や建設業の企業、調査対象企業の

中では中程度の規模（10～49人）の企業であった。問題②と③の分析結果を照合すると、業種や規模については、若年者を募集対象とする求人を出す傾向が高い企業において回答率が高い。ここからは、若年者雇用への意欲が高い企業ほど、本調査の趣旨である「若年者雇用支援施策の利用状況の把握」に対して関心を持つ傾向が高かったと推察できる。しかし、企業が所在する都市規模についてはむしろ、若年者を募集する傾向が低い小規模都市に所在する企業の回答率の方が高い。先行研究（JILPT 2013b）において指摘したように、企業が求人を出すための媒体として様々な選択肢がある大都市に対して、地方の小規模都市においてはハローワークがその役割を担う程度が高い。そのため、政府による若年者雇用支援施策（その多くはハローワークを通して利用される）に対する関心も高く、本調査に回答する企業の割合も高くなったのだと思われる。

第3節 本報告書の構成と用語の定義

1. 本報告書の構成

本報告書の構成は調査票の設問と連動している。本調査の調査票は二部構成になっており、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、後半では施策を用いて採用された若年者1名のプロフィールと「若年者の採用・教育訓練・定着等に関する課題」「本調査およびハローワークや労働行政に対する意見・感想」について尋ねている。本報告書はこれらの設問のうち「施策を用いて採用された若年者1名のプロフィール」を除く全てについてとりまとめた。

第1章では、調査票のフェイス項目および問1～問3で尋ねた、回答企業のプロフィールおよび採用管理方針、採用状況、非正社員に対する雇用管理方針、正社員の定着状況、について集計結果をとりまとめている。

第2章では、問4～問9において尋ねた、各種の若年者雇用支援施策（「就職面接会」「ジョブサポーターによる個別紹介事業」「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」「試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用）」「ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練」「職場実習（インターンシップ）」）について、企業属性ごとの利用状況および利用結果についてとりまとめている。

第3章では、回答企業が自由に記述した「若年者の採用・教育訓練・定着等に関する課題」と、「本調査およびハローワークや労働行政に対する意見・感想」の内容をいくつかの類型に分類して主だったものを紹介している。

なお調査票の後半で尋ねた、施策を用いて採用された若年者のプロフィールについては別途作成する報告書にて詳細をとりまとめる予定である。また、巻末には「調査票」「調査票別紙」の他、調査票の全ての設問について企業規模・業種ごとの集計結果をまとめた付属統計表を掲載している。

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。

- ・「若年者」＝35歳未満の者
- ・「既卒者」＝学校を既に卒業した者。
- ・「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。

<参考文献>

労働政策研究・研修機構（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）』JILPT 資料シリーズ No.115

労働政策研究・研修機構（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）』JILPT 資料シリーズ No.128

第1章 調査対象企業の属性・雇用管理の概要

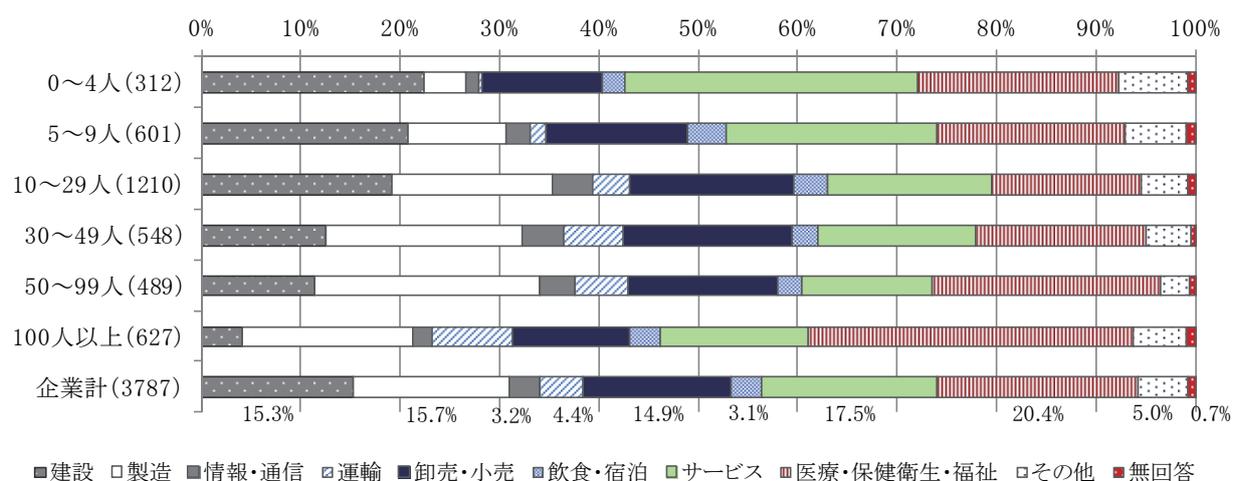
本章では、調査対象企業の基本的な属性や雇用管理のあり方について概説する。また、業種別および従業員規模別の差異を確認するために、クロス集計を行った結果を報告する。その際、業種についてはケース数が極めて少ない〔鉱業〕、〔金融・保険・証券〕、〔不動産〕、〔教育・学習支援〕を〔その他〕と一括りにする。従業員数については〔0～4人〕、〔5～9人〕、〔10～29人〕、〔30～49人〕、〔50～99人〕、〔100人以上〕の6つに順序変数化する。なお、特に断りがない限り、非該当を除外し無回答を含めて集計を行った値を示している。また χ^2 乗検定は無回答を除いて行い、有意水準を5%に設定した。

第1節 回答企業の基本的な属性

1. 業種と従業員数の分布

まず業種について確認する。図表1-1-1に、従業員規模別の業種の分布を示した¹⁵。回答企業全体では、〔医療・保健衛生・福祉（20.4%）〕、〔サービス（17.5%）〕の占める割合が大きい。前者は特に〔100人以上〕の規模で、後者は〔0～4人〕の規模で特に大きな割合を占める。最も割合が小さいのは〔飲食・宿泊（3.1%）〕で、次いで〔情報・通信（3.2%）〕、〔運輸（4.4%）〕の順に少ない。また、〔製造〕は規模が大きくなるほど占める割合も大きく、逆に〔建設〕では、規模が大きくなるほど占める割合が小さい。

図表1-1-1 従業員規模別の業種の分布 (SA)



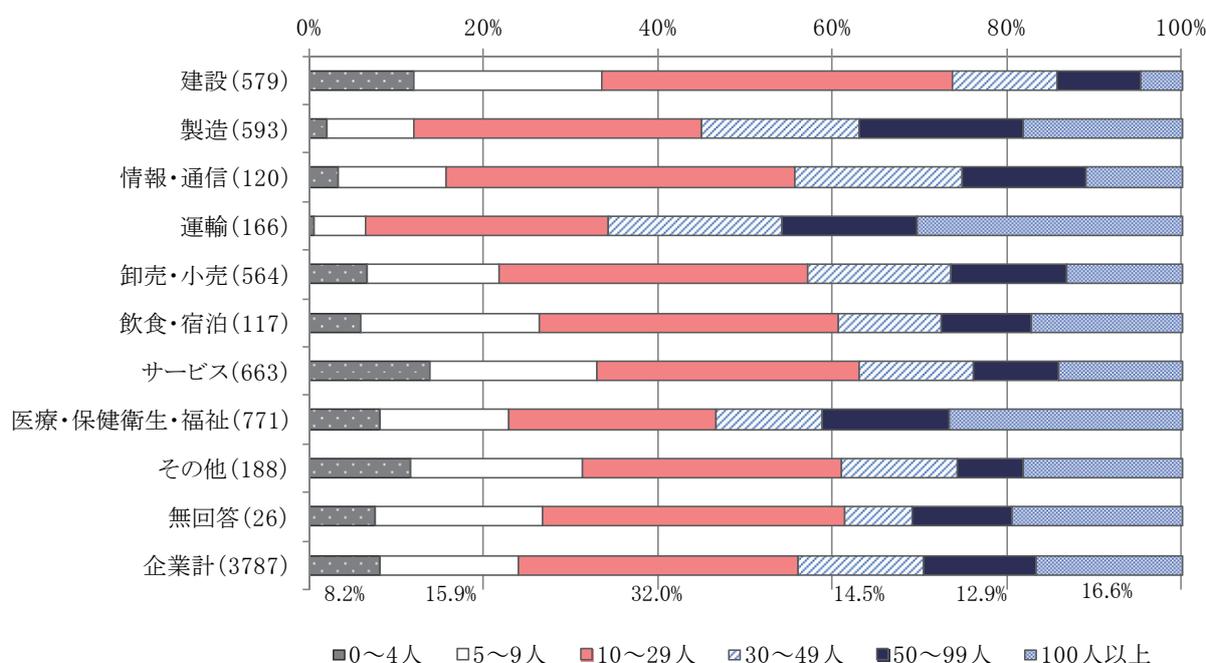
注) (カッコ)内の数値は度数。

¹⁵ χ^2 乗検定の結果は有意であった。

次に、従業員規模の分布を確認する。従業員数を順序変数化し、業種別に示したものが図表1-1-2である¹⁶。序章で述べたように、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。本調査の回答企業についても、全体の83.4%が従業員数100人未満の中小企業が占めており、なかでも〔10～29人〕規模の企業が32.0%と最も多くを占める。しかし一方で、ハローワークの利用は中小零細企業のみに限られているわけではないため、〔100人以上〕規模の企業には最大で従業員14万人以上の巨大企業も含まれる。

業種別に従業員規模の分布を比較すると、全体に規模が大きい企業に分布が偏る業種は〔運輸〕、〔医療・保健衛生・福祉〕、〔製造〕である。これに対して小さい規模に偏るのは、〔建設〕、〔サービス〕、〔その他〕である。特に〔建設〕は30人以下の企業が73.9%を占め、〔100人以上〕の企業が占める割合は4.5%と全業種のなかで最も小さい。

図表1-1-2 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。

2. 従業員数の内訳

前項の業種と従業員規模の概況を踏まえ、回答企業の基本的な属性を、従業員規模・業種別に確認する。なお、本章の図表1-1-3以降に示す図表では、ケース数が極めて小さい業種に関する〔無回答〕を掲載しない。

¹⁶ χ^2 二乗検定の結果は有意であった。

2-1. 雇用形態別にみた従業員数

本調査では、企業全体の従業員数とは別に雇用形態別の従業員数、およびそのうちの女性従業員の人数を尋ねている。全従業員数が10,000人を超える7社を外れ値として除いた集計結果を図表1-1-3と図表1-1-4に示した。なお女性の〔全従業員〕数は、全従業員＝家族従業者＋正社員＋非正社員として算出した。

家族従業者は0人である企業が全体の約6割を占めるため平均家族従業者数は小さくなる。また、男女の合計値では非正社員（29.03人）は正社員（57.51人）の半分程度であるが、女性だけでは非正社員（18.66人）と正社員（19.27人）の間に大きな差はみられない。

図表1-1-3 雇用形態別の従業員数の平均（全従業員数1万人以上の7社を除く）

	家族従業者	正社員	非正社員	全従業員
平均人数	0.97人	57.51人	29.03人	92.61人
標準偏差	1.66	214.18	221.54	383.35
N	3,693社	3,710社	3,631社	3,780社

図表1-1-4 雇用形態別の女性従業員数の平均（全従業員数1万人以上の7社を除く）

	家族従業者	正社員	非正社員	全従業員
平均人数	0.46人	19.27人	18.66人	38.5人
標準偏差	0.81	76.1	146.88	182.28
N	3,666社	3,669社	3,600社	3,512社

図表1-1-5は、男女計および女性の場合について、全従業員数に対する「家族従業者割合（＝家族従業者／全従業員）」「正社員割合（＝正社員／全従業員）」「非正社員割合（＝非正社員／全従業員）」を算出した結果である。なお全体（男女計）、女性のみともに、①全従業員数が0人の企業、②各雇用形態別の従業員数の一つ以上に無回答がある場合、③3つの各雇用形態別の従業員数の合計が全従業員数と合致しない場合を集計から除外した。そのため、各従業員割合の合計は100%となっている。全体（男女計）では、家族従業者は6.8%、正社員は70.3%、非正社員は22.9%と、正社員の占める割合が高い。女性のみでは、正社員の割合が58.5%と小さくなり、家族従業者（10.9%）および非正社員（30.5%）の割合が大きくなる。

図表1-1-5 全体（男女計）および女性における各雇用形態の割合の平均
（全従業員数1万人以上の7社および非該当を除く）

		家族従業者	正社員	非正社員
全体（男女計）の 全従業員数に対して	平均割合	6.8%	70.3%	22.9%
	標準偏差	0.132	0.263	0.250
	N	3477		
女性のみ 全従業員数に対して	平均割合	10.9%	58.5%	30.5%
	標準偏差	0.230	0.336	0.314
	N	3282		

全体（男女計）について従業員規模別に家族従業者数、正社員数、非正社員数の分布を比較すると、従業員規模が大きいほど家族従業者数が0人の企業が増加し、家族従業者割合が小さい企業が多くなる。反対に、非正社員割合は従業員規模が大きいほど大きくなる。正社員割合にはそれほど大きな差異がみられない。同様の比較を業種別に行うと、〔飲食・宿泊〕では非正社員の割合が52.1%と突出して高い。〔医療・保健衛生・福祉（33.3%）〕、〔サービス（25.7%）〕がそれに次ぐ。また〔建設〕では、家族従業者割合が全業種中で最も高く（10.9%）、非正社員割合は最も低い（10.5%）。〔情報・通信〕は、正社員割合が全業種中で最も高く（83.8%）、家族従業者割合が最も低い（3.6%）。女性のみについても同様の分析を行ったが、従業員別、業種別いずれについても、全体（男女計）でみた傾向と概ね一致する傾向がみられた。

2-2. 女性従業員の割合

以下では、全従業員数に占める女性従業員の割合を「女性従業員割合」と呼ぶ（「女性従業員割合」＝女性従業員数（＝女性家族従業者数＋女性正社員数＋女性非正社員数）／全従業員数）。分析対象は、全従業員数が0人の33社と3種類の雇用形態のうちいずれか一つ以上が無回答であった271社を除いた3483社である。算出の結果、企業全体の女性従業員割合は42.3%であった。従業員規模別にみると、女性従業員割合が高いのは〔0～4人（55.3%）〕や〔100人以上（45.9%）〕であり、低いのは〔10～29人（38.8%）〕、〔10～29人（38.8%）〕である。業種別にみると、〔医療・保健衛生・福祉（74.7%）〕が突出して高く、〔飲食・宿泊（53.6%）〕がそれに次ぐ。反対に低いのは〔運輸（12.5%）〕、〔建設（19.2%）〕である。

図表1-1-6 各雇用形態別の女性従業員割合（全従業員数1万人以上の7社を除く）

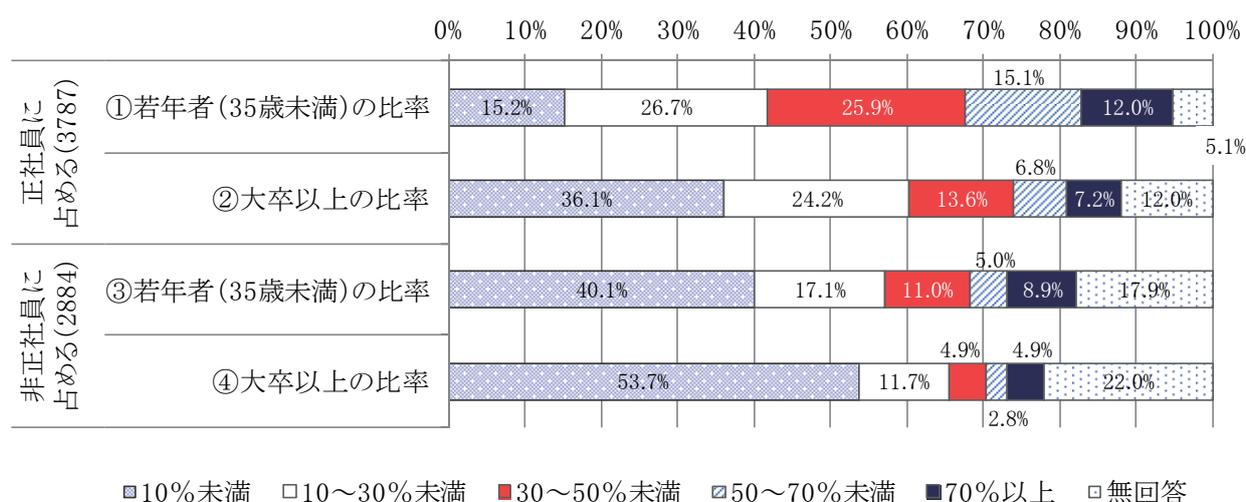
	家族従業者に占める 女性割合			正社員に占める 女性割合			非正社員に占める 女性割合			
	平均割合	標準偏差	度数	平均割合	標準偏差	度数	平均割合	標準偏差	度数	
従業員 全社 規模 の	0～4人	73.0%	0.358	102	47.1%	0.443	242	75.9%	0.409	94
	5～9人	61.5%	0.346	302	38.5%	0.375	564	71.8%	0.399	291
	10～29人	53.4%	0.324	559	32.4%	0.299	1165	64.3%	0.382	728
	30～49人	49.7%	0.326	219	32.8%	0.292	528	65.0%	0.350	393
	50～99人	46.0%	0.335	137	33.2%	0.267	482	60.9%	0.333	401
	100人以上	45.6%	0.320	110	39.3%	0.284	592	61.5%	0.302	557
業 種	建設	50.1%	0.346	281	13.5%	0.150	541	44.9%	0.422	229
	製造	45.5%	0.324	218	24.4%	0.229	570	59.7%	0.347	409
	情報・通信	63.2%	0.333	26	20.9%	0.184	115	46.9%	0.416	68
	運輸	48.5%	0.335	55	9.8%	0.125	156	27.9%	0.299	102
	卸売・小売	50.0%	0.329	215	29.3%	0.252	538	65.5%	0.357	364
	飲食・宿泊	58.7%	0.308	54	31.5%	0.248	104	67.9%	0.286	94
	サービス	59.9%	0.341	256	38.0%	0.330	612	62.7%	0.357	407
	医療・保健 衛生・福祉	63.6%	0.336	263	71.3%	0.258	735	82.4%	0.235	657
	その他	60.5%	0.309	48	37.9%	0.285	179	62.5%	0.358	122
	分析対象企業計	54.6%	0.340	1429	35.7%	0.319	3573	64.6%	0.358	2464

次に、雇用形態別に女性従業員割合を算出した結果を図表1-1-6に示した¹⁷。各雇用形態の従業員数が0人の企業と、当該雇用形態の全従業員数もしくは女性従業員数のいずれかが無回答であった企業を除外して算出した。各雇用形態の女性従業員割合は、家族従業者が54.6%、正社員が35.7%、非正社員が64.6%である。従業員規模別にみると、いずれの雇用形態においても規模が大きいほど、概ね女性従業員割合が低くなる。唯一の例外は、〔100人以上〕において正社員の女性割合が39.3%と比較的高いことである。業種別にみると、いずれの雇用形態においても全体でみた場合と同様に〔医療・保健衛生・福祉〕において女性従業員割合が高く、〔運輸〕、〔建設〕などで低い。とりわけ〔医療・保健衛生・福祉〕の全正社員に占める女性従業員割合は71.3%と突出して高い。

2-3. 若年者および大卒以上の従業員の割合

図表1-1-7に、全ての正社員および非正社員に占める若年者（35歳未満）と大卒以上の従業員の割合を尋ねた結果を示した。若年者の割合は、正社員では〔10～30%未満（26.7%）〕、〔30～50%未満（25.9%）〕という回答が最も多いが、非正社員では〔10%未満〕が最も多く40.1%である。一方、大卒以上の従業員の割合は、正社員・非正社員いずれも〔10%未満〕という回答が最も多い。なお本設問は無回答率が高く、特に従業員数が少ない企業ほど無回答率が高い。従業員規模が小さい企業では、従業員の年齢や学歴を採用担当者があまり把握していない場合が少なくない可能性が示唆された。したがって企業属性別の傾向については分析を割愛する。

図表1-1-7 若年者および大卒以上が正社員に占める割合（SA）



注) (カッコ)内の数値は度数。

¹⁷ 分散分析の結果、従業員規模別、業種別ともにすべての平均値の差は有意である。

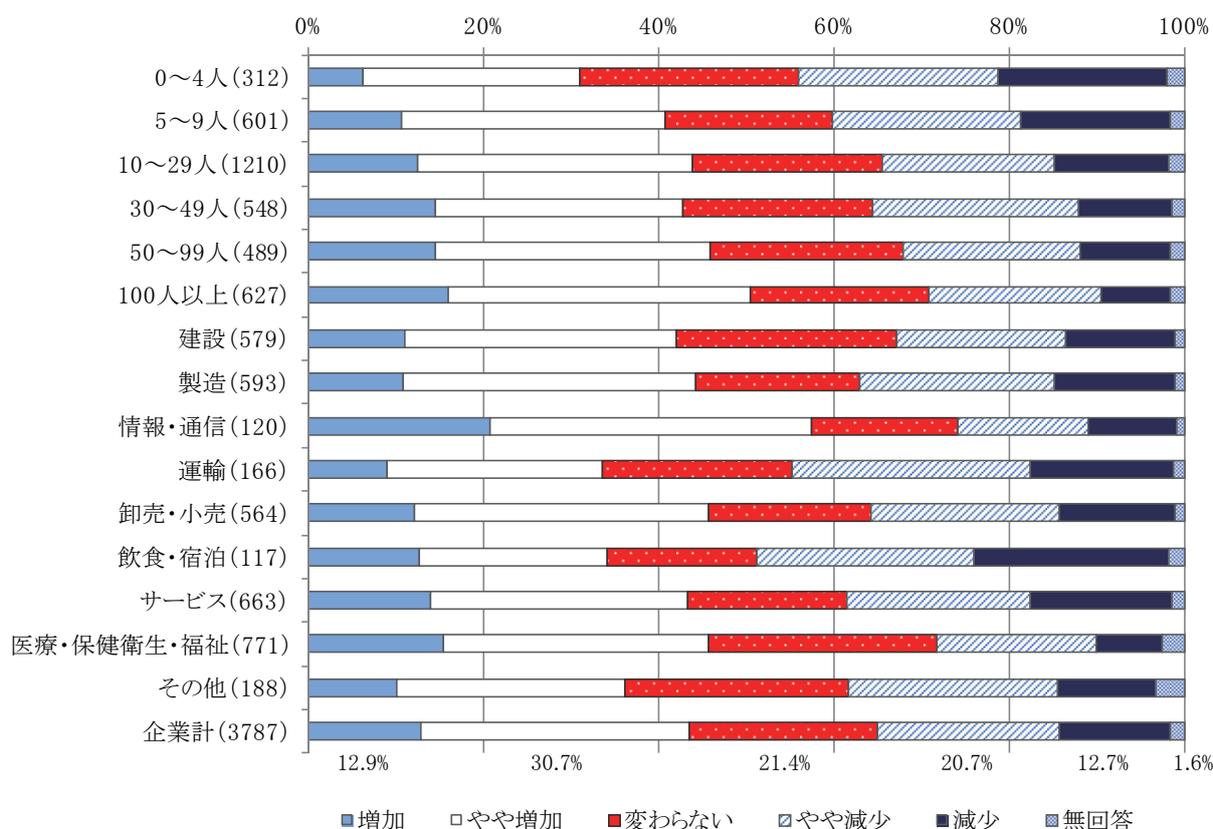
3. 売上高

3-1. 過去3年間の売上高

本調査では、過去3年間（平成22年1月～平成24年12月）の売上高を尋ねている。その結果、〔増加傾向（「増加」＋「やや増加」）〕が43.6%、〔変わらない〕が21.4%、〔減少傾向（「減少」＋「やや減少」）〕が33.4%という結果であった。

図表1-1-8に、従業員規模別および業種別の傾向を示した¹⁸。従業員規模別の傾向をみると、規模が大きいほど売上高は〔増加傾向〕の割合が高く〔減少傾向〕の割合が低い。業種別の傾向をみると、〔情報・通信〕は全業種の中で〔増加傾向（57.5%）〕の割合が最も高く、〔減少傾向（25.0%）〕の割合が最も低い。〔医療・保健衛生・福祉〕は〔減少〕の割合が最も低い。反対に〔増加傾向〕の割合が低く〔減少傾向〕の割合が高いのは、〔運輸〕と〔飲食・宿泊〕である。

図表1-1-8 過去3年間の売上高の傾向（SA）



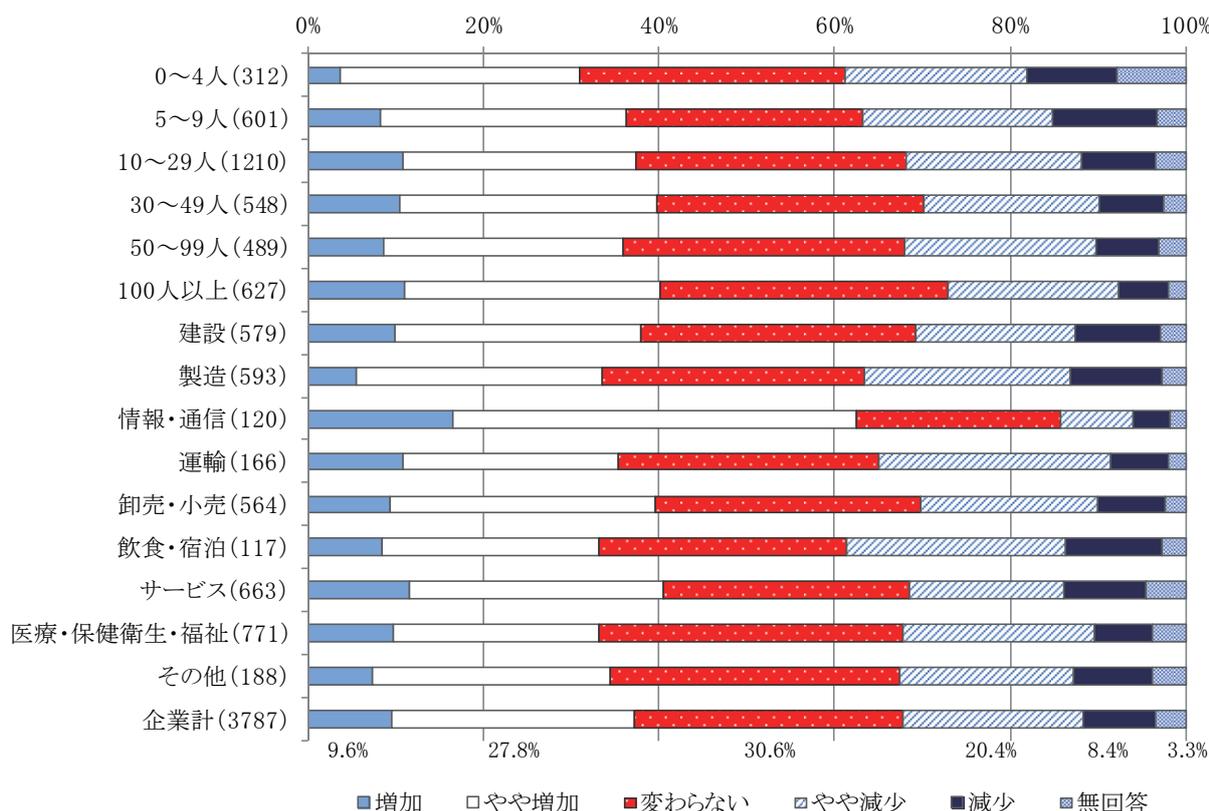
注) (カッコ)内の数値は度数。

¹⁸ χ^2 二乗検定は従業員規模別・業種別のいずれも有意。

3-2. 今後の売上高の見込み

同様に、売上高の今後の見込みを尋ねたところ、「増加傾向（「増加」＋「やや増加」）」が37.4%、「変わらない」が30.6%、「減少傾向（「減少」＋「やや減少」）」が28.8%であった。図表1-1-9に従業員規模別および業種別の傾向を示した¹⁹。従業員規模別の傾向をみると、「過去3年間の売上高」と比べ傾向は緩やかではあるが、概ね規模が大きくなるほど「増加傾向」の割合が高い。ただし、「過去3年間の売上高」でみられたほどの大きな差はない。業種別の傾向をみると、「過去3年間の売上高」よりも、さらに「情報・通信」において「増加傾向」の割合が高くなり「減少傾向」の割合が低くなる。一方で「医療・保健衛生・福祉」は、過去3年間については好調であったが、今後の見通しは「増加傾向」の割合が全業種の中で最も低かった。

図表1-1-9 売上高の今後の見込み（SA）



注) (カッコ)内の数値は度数。

¹⁹ χ^2 二乗検定は従業員規模別・業種別のいずれも有意。

第2節 企業の雇用管理

本調査では企業の雇用管理の現状を「非正社員の担当業務」「正社員の採用状況」「正社員の募集・採用方針」「正社員の定着状況」について尋ねている。本節では、これら企業の雇用管理のあり方を、従業員規模・業種別に確認する。

1. 非正社員に任せている業務と今後の展望

1-1. 現在担当させている業務

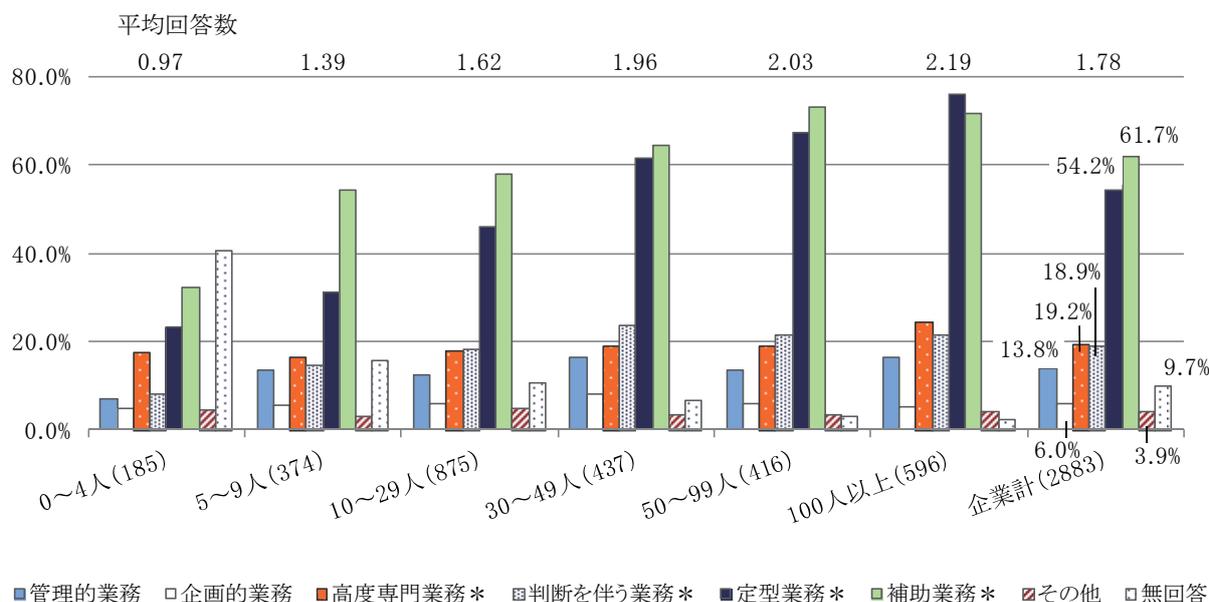
非正社員の担当業務について、現在担当させている業務について尋ねたところ、全回答企業の23.9%が「現在、非正社員はいない」と答えた。以下の分析からはこれらを除外している²⁰。図表1-2-1に企業全体と従業員規模別の回答結果を示した。 χ 二乗検定の結果、有意差がみられたもののみ、凡例の後に「*」を付した。またグラフの上部には、「無回答」を除く選択肢のうち、いくつの選択肢を選んだか（平均回答数）を示している。従業員規模が小さいほど〔無回答〕の割合が高いことに注意が必要である。

回答企業全体でみると、現在任せている割合が高い業務は、〔補助業務（61.7%）〕、〔定形業務（54.2%）〕の2つが突出している。反対に〔企画的業務（6.0%）〕の割合はきわめて小さい。

次に、従業員規模別の傾向をみる。平均回答数を比較すると、従業員規模が大きいほど多くの選択肢を回答していることがわかる。平均回答数が多いことは、非正社員一人あたりの業務の種類が多様であることと、一つの企業の中に多様なタイプの非正社員がいることの2つの可能性がある。また、従業員規模が大きいほど〔定形業務〕および〔補助業務〕の割合が明確に高い。反対に〔定形業務〕、〔補助業務〕以外の業務は、いずれの従業員規模においても一定の割合を占めており、特に〔管理的業務〕および〔企画的業務〕といった比較的難易度の高い業務には有意な差がみられない。

²⁰ 「今後担当させる割合を増やそうと考えている業務」にも、調査票には「8 現在正社員はいない」という選択肢がある。ただし、今後の考えに関しては現在の非正社員の有無にかかわらず答えることが可能であることを考慮し、集計から除外している。

図表 1-2-1 従業員規模別「非正社員に現在担当させている業務」(MA)



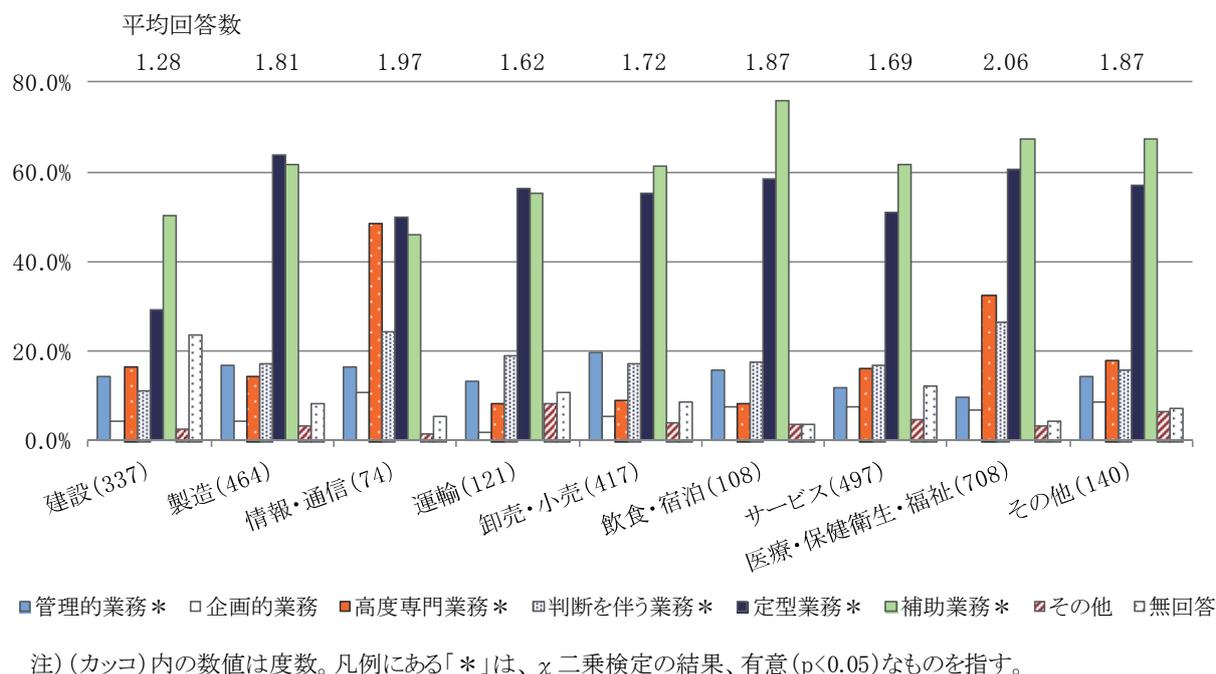
注) (カッコ)内の数値は度数。凡例にある「*」は、 χ^2 乗検定の結果、有意($p < 0.05$)なものを指す。

最後に、業種別の傾向をみてみよう。図表 1-2-2 に業種別の回答結果を示した。 χ^2 乗検定の結果、有意差がみられたものだけに、凡例の後に「*」を付している。

まず平均回答数をみると、従業員規模別にみた場合ほどの大きな違いはみられない。最も平均回答数が多いのは〔医療・保健衛生・福祉 (2.06)〕で、最も少ないのは小規模企業が多く含まれる〔建設 (1.28)〕である。

業務の種類を業種ごとに比較すると、〔企画業務〕を除く全ての業務に有意な違いがみられた。いずれの業種についても〔定型業務〕と〔補助業務〕の割合が高いことは共通しており、明確な違いがみられるのは、〔高度専門業務〕、〔判断を伴う業務〕といった難易度の高い業務である。特に〔情報・通信〕では、全業種のなかで唯一〔高度専門業務 (48.6%)〕が〔補助業務 (45.9%)〕を上回っており、〔判断を伴う業務 (24.3%)〕、〔企画業務 (10.8%)〕の割合も高い。〔医療・保健衛生・福祉〕は、〔高度専門業務 (32.6%)〕や〔判断を伴う業務 (26.3%)〕が高い点は〔情報・通信〕と同様だが、〔補助業務 (67.2%)〕や〔定型業務 (60.5%)〕の割合も同時に高い点で〔情報・通信〕と異なっている。これに対し、〔高度専門業務〕や〔判断を伴う業務〕が低いのが、〔飲食〕や〔運輸〕、〔建設〕、〔卸売・小売〕などである。特に〔飲食・宿泊〕は、〔高度専門業務 (8.3%)〕、〔判断を伴う業務 (17.6%)〕の割合が低く、〔補助業務 (75.9%)〕の割合が極めて高い。これらの業種では、非正社員の業務が、比較的難易度の低い業務に集中している可能性が示唆される。

図表 1-2-2 業種別「非正社員に現在担当させている業務」(MA)



1-2. 今後担当させる割合を増やそうと考えている業務

次に、今後担当させる割合を増やそうと考えている業務について同様の分析を行った結果をみていく。企業全体でみると〔定型業務 (26.9%)〕、〔補助業務 (26.9%)〕の割合が最も高く、〔企画業務 (6.8%)〕が最も低い。これは「現在担当させている業務」と概ね同じ傾向である。なお、本設問は無回答率が22.1%にのぼる。非正社員にどのような業務を任せべきか、将来の見通しを立てることが難しい企業が少なくない可能性が示唆されたといえよう。

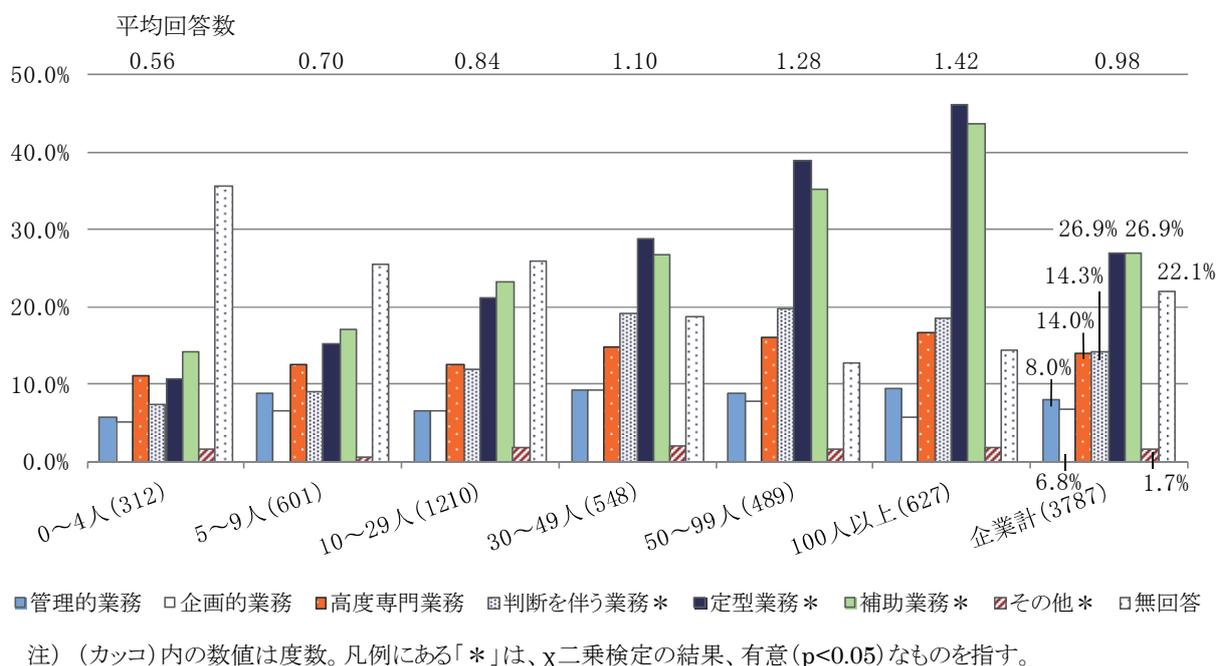
さらに、企業属性別の傾向をみていこう。従業員規模別の回答結果を図表1-2-3に示した。図表1-2-1・2と同様に、各規模のグラフの上部に平均回答数を示し、 χ^2 二乗検定の結果、有意差がみられたもののみ凡例の後に「*」を付している。

まず、企業平均回答数を従業員規模ごとに比較すると、「現在任せている業務」と同様に従業員規模が大きいほど業務の種類が多い。次に、各業務を選択した割合をみると、従業員規模が小さくなるほど無回答率が高くなる傾向がみられる。これは、従業員規模が小さいほど将来の見通しを立てることが難しくなる可能性を示唆している。また、〔管理的業務〕、〔企画業務〕、〔高度専門業務〕には従業員規模ごとの有意な違いはみられない。残りの〔判断を伴う業務〕、〔定型業務〕、〔補助業務〕は、従業員規模が大きくなるほど回答する割合が大きい。また、従業員規模が大きくなるほど〔無回答〕の割合が小さく、従業員規模の大きい企業ほど、将来の見通しを立てることができている可能性が示唆された。

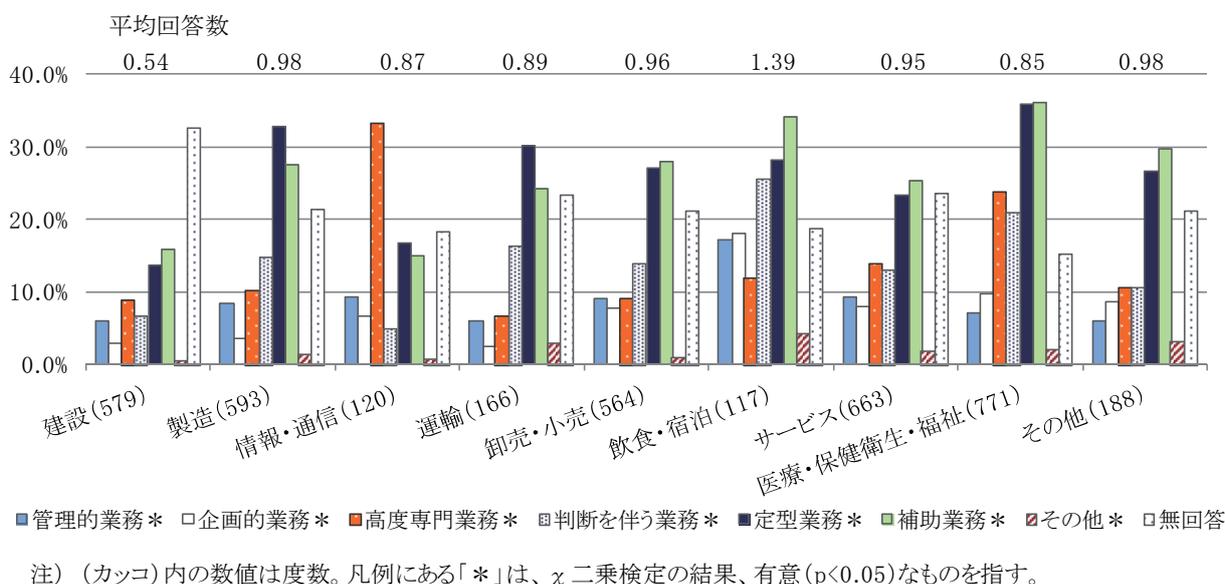
次に、業種別の傾向をみよう (図表1-2-4)。〔情報・通信〕を除くすべての業種で〔定

形業務] 及び [補助業務] の割合が最も高いが、[情報・通信] は [高度専門 (33.3%)] の割合が突出して高い。[医療・保健衛生・福祉] も、[高度専門業務 (23.9%)]、[判断を伴う業務 (21.0%)] が高い。以上は [現在任せている業務] の場合と同じ傾向である。また、[飲食・宿泊] は他の業種と比べて平均回答数 (1.39) が多く、[管理的業務 (17.1%)]、[企画的業務 (17.9%)]、[判断を伴う業務 (25.6%)] の割合が高い。これらの業務は、現在の業務においては他の業種と比べて高い割合を示してはいなかったことを鑑みると、[飲食・宿泊] では非正社員へ任せる業務の範囲をより高度なものへと広げていこうとしているといえる。

図表 1-2-3 従業員規模別「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」(MA)



図表 1-2-4 業種別「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」(MA)



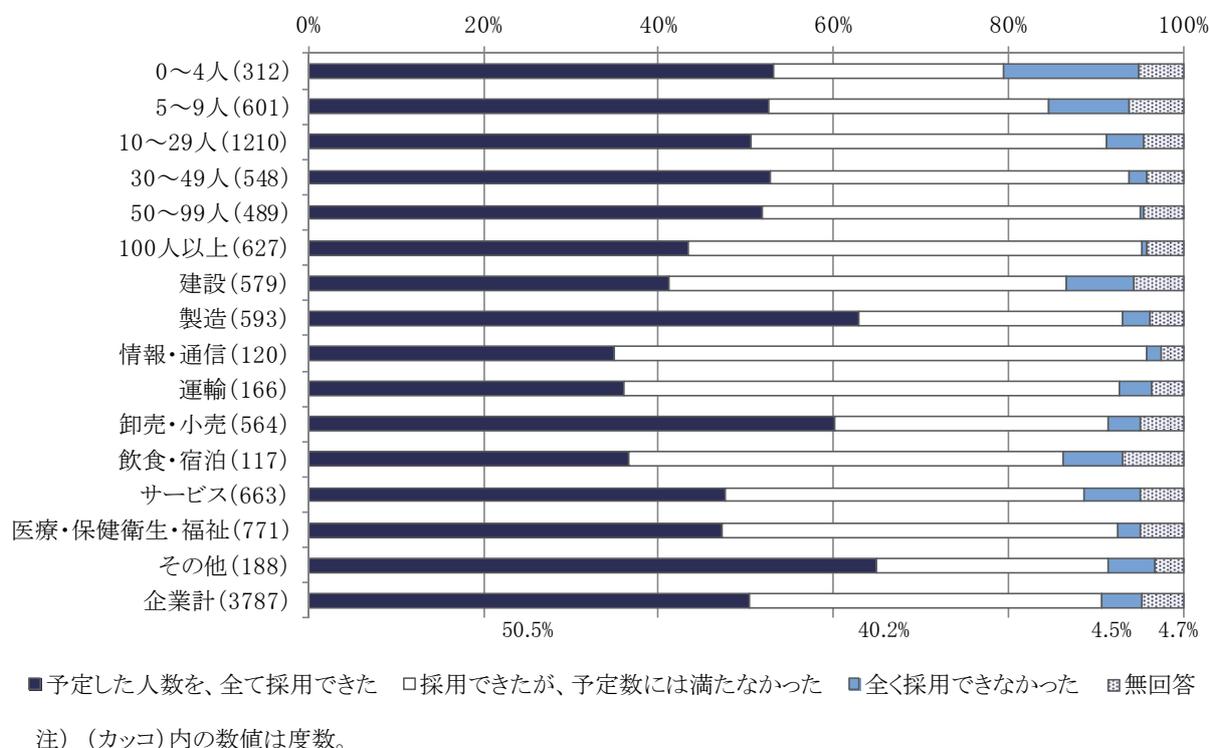
2. 正社員の募集・採用状況

2-1. 正社員の募集と採用の有無

本調査は、ハローワークへ若年者を対象とする求人を出した企業に実施した。そのため調査対象企業のうち97.6%の企業が、「過去3年間に正社員を募集した」と回答した。「正社員を募集した」企業の割合を従業員規模および業種ごとに比較したところ、従業員規模が大きくなるほど「正社員を募集した」企業の割合は高い。ただし最も割合が小さい〔0～4人〕でも95.5%が募集を行っており、その差はわずかである。業種別にみても有意な違いはみられず、「正社員を募集した」割合が最も小さい〔飲食・宿泊〕でも94.9%が募集を行っている。

次に、採用結果について概観する。図表1-2-5に、企業全体及び企業属性別の正社員採用結果に関する回答結果を示した²¹。企業全体でみると、〔予定した人数を、全て採用できた（50.5%）〕、〔採用できたが、予定数には満たなかった（40.2%）〕、〔全く採用できなかった（4.5%）〕という結果が得られた。9割以上の企業は過去3年間に正社員を一人以上採用している。

図表1-2-5 従業員規模・業種別の過去3年間の正社員採用状況（SA）



²¹ χ^2 二乗検定の結果は、企業規模別・業種別のいずれについても有意。

さらに企業属性ごとの傾向をみると、従業員規模・業種ともに差異が見出された。はじめに従業員規模別の傾向をみると、従業員規模が小さいほど〔全く採用できなかった〕の割合が高い。反対に従業員規模が大きいほど、採用した（〔予定した人数を、全て採用できた〕＋〔採用できたが、予定数には満たなかった〕）割合が高い。一方で〔採用できたが、予定数には満たなかった〕の割合も、従業員規模が大きいほど高い。これは従業員規模が大きい企業ほど採用予定人数も多いためであろう。そのため、〔予定した人数を全て採用できた〕割合は〔100人以上〕が43.5%と最も低く、他の規模では押し並べて50%程度である。〔0～4人〕では〔全く採用できなかった（53.2%）〕と〔予定していた人数を全て採用できた（15.4%）〕の両方が最も高い割合を示す。

次に業種別の傾向をみると、〔全く採用できなかった〕の割合が高いのは〔建設（7.6%）〕、〔飲食（6.8%）〕、〔サービス（6.5%）〕である。反対に低いのは〔情報・通信（1.7%）〕、〔医療・保健衛生・福祉（2.5%）〕である。〔予定した人数を、全て採用できた〕の割合は〔製造（62.9%）〕、〔卸売・小売（60.1%）〕、〔その他（64.9%）〕が突出して高く、〔情報・通信（35.0%）〕、〔運輸（36.1%）〕、〔飲食・宿泊（36.8%）〕で低い。〔採用できたが、予定数には満たなかった〕割合は、〔情報・通信（60.8%）〕、〔運輸（56.6%）〕で高く、〔製造（30.2%）〕、〔卸売・小売（31.4%）〕、〔その他（26.6%）〕で低い。

2-2. 正社員採用人数

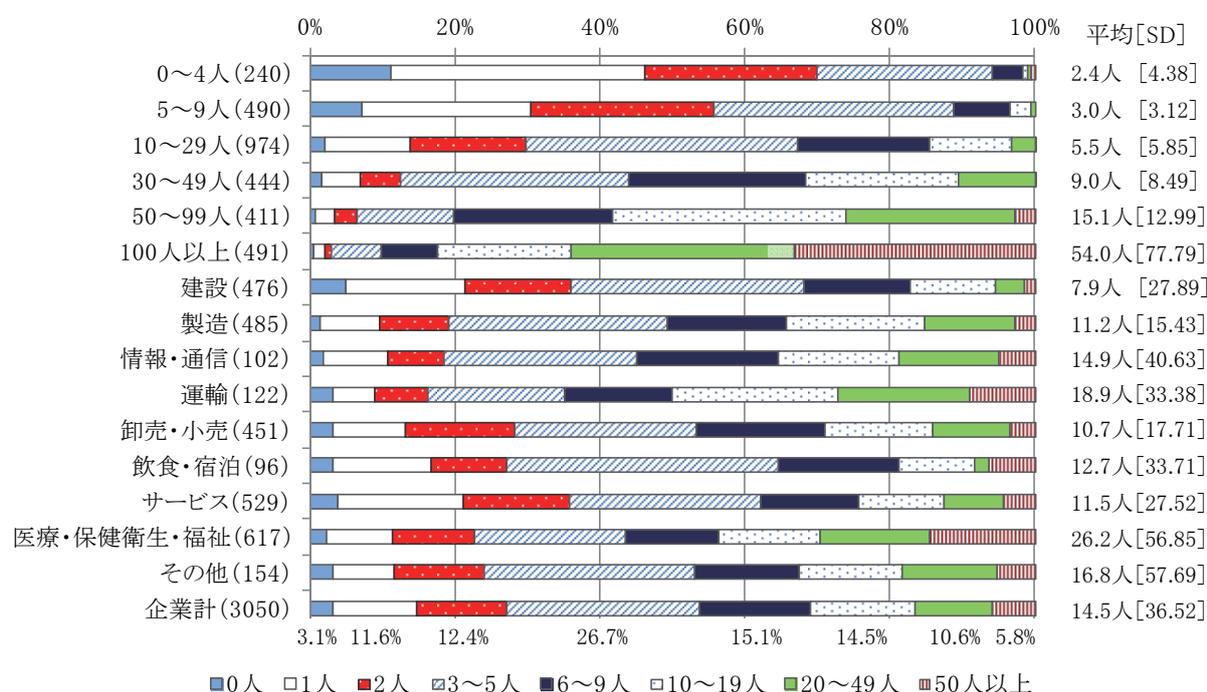
本調査では、過去3年間に採用した正社員の人数を、正社員全体とそのうちの若年者（35歳未満）について尋ねている。図表1-2-6に、正社員全体の採用数の分布を企業属性別に示した²²。各グラフの右端には平均採用人数を示し、〔カッコ〕内に標準偏差（SD）を付した。算出時には企業全体の従業員数が10,000人以上の7社と無回答を除外した。

はじめに回答企業全体の傾向をみる。平均採用人数は14.5人で、標準偏差は36.52である。一人も採用しなかった〔0人〕の割合は3.1%と極めて小さい。〔3～5人（26.7%）〕を採用した企業が最も多く、60.9%の企業が9人以下の採用である。

従業員規模別の傾向をみると、従業員規模が大きいほど平均採用人数が多く、標準偏差も大きい。業種別の傾向をみると、最も平均採用人数が少ないのは〔建設（7.9人）〕で〔0人（5.0%）〕の割合が最も高く〔50人以上（1.3%）〕の割合が最も小さい。反対に、平均採用人数が最も多いのは〔医療・保健衛生・福祉（26.2人）〕で、〔50人以上（14.4%）〕の割合が全業種のなかで最も高い。ただし、標準偏差も大きいため、同じ業種であっても企業によって採用人数に大きな違いがある。

²² クロス集計の χ^2 乗検定および平均値に関する分散分析の結果は、従業員規模、業種ともにすべて有意。

図表 1-2-6 過去3年間に採用した正社員数の分布と平均人数
(全従業員数1万人以上の7社および無回答を除く)



2-3. 正社員採用人数に占める若年者の割合

正社員全体と若年者の両方について採用数を回答し、1人以上の正社員を採用した2,885社について²³、過去3年間に採用した正社員のうち若年者が占める割合（以下「正社員採用数若年者割合」）を算出した。図表1-2-7に、その平均値を6段階に順序化して分布をグラフ化した²⁴。図表1-2-6と同様に、各グラフの右端に平均割合と標準偏差を付した。

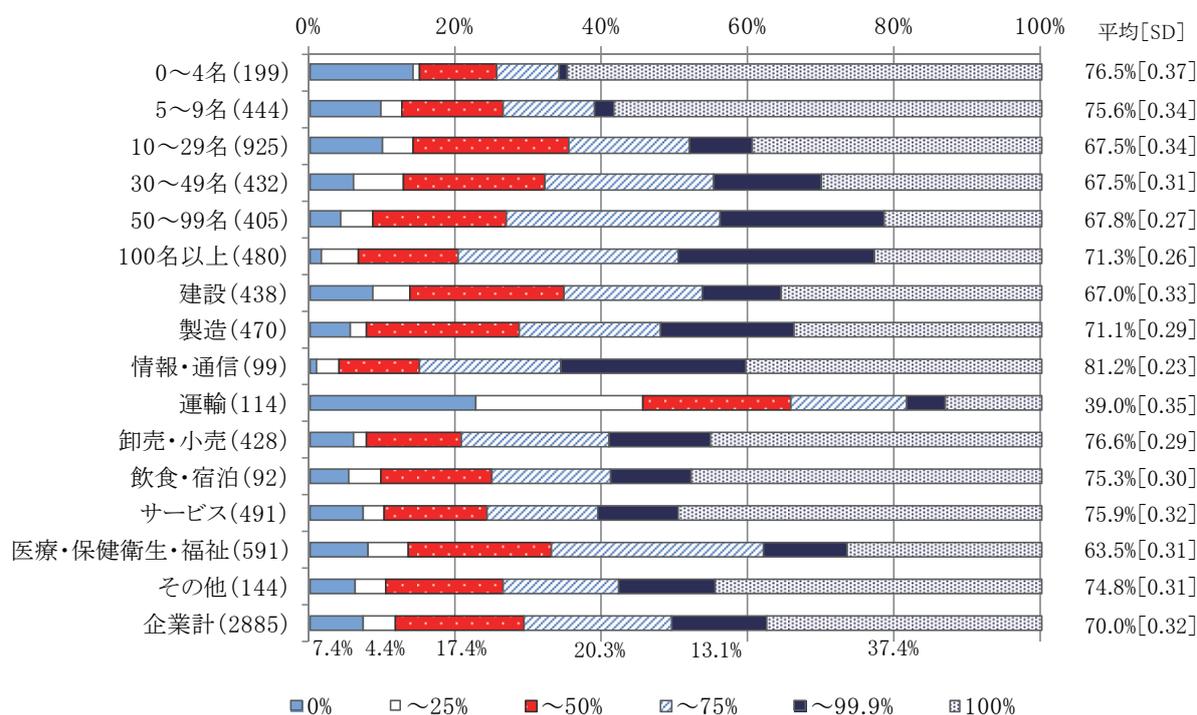
はじめに、企業全体の傾向を説明する。正社員採用数若年者割合の平均は70.0%である。採用した正社員が全て若年者であった企業（〔100%〕の企業）は37.4%、半数以上が若年者であった企業は70.7%であった。

次に、企業属性別の傾向を検討する。従業員規模別の傾向をみると、正社員採用数若年者割合の平均値が大きいのは〔0~4人（76.5%）〕、〔5~9人（75.6%）〕といった小規模企業である。企業規模が小さいほど〔100%〕の割合も大きい、一方で〔0%〕の割合も大きい。業種別にみると、正社員採用数若年者割合の平均が最も高いのは〔情報・通信（81.2%）〕である。反対に突出して平均が低いのは〔運輸（39.0%）〕で、〔0%〕の割合が22.8%と大きく、〔100%〕の割合は13.2%と最も小さい。

²³ ここでも、会社全体の従業員数が10,000人以上の企業（7社）を除外している。

²⁴ クロス集計の χ^2 乗検定および平均値に関する分散分析の結果は、従業員規模、業種ともにすべて有意。

図表 1-2-7 過去3年間に採用した正社員に占める若年者の割合の分布と平均値



注) (カッコ)内の数値は度数。

2-4. 採用活動拠点

企業の採用活動は、人事部門が一括して行う場合と、配属予定の事業所が行う場合とが考えられる。まず、全ての回答企業に事業所が複数存在するかどうか尋ねたところ、51.4%が複数の事業所を設置していた。従業員規模が大きいほど複数の事業所を設置している。業種別の傾向をみると、複数の事業所を設置している割合は〔卸売・小売(66.0%)〕で高く、〔建設(39.7%)〕で低い。

図表 1-2-8 業種別・過去3年間の採用業務担当事業所の分布 (MA)

	本社で一括して 募集・採用業務 を行った	採用後に配属する予定 の事業所が募集・採用 業務を行った	過去3年間に、35歳 未満の若年者を募集 ・採用していない	無回答	N
建設	79.6%	21.7%	2.2%	0.0%	230
製造	72.8%	30.1%	1.4%	0.4%	279
情報・通信	75.0%	28.3%	0.0%	0.0%	60
運輸	74.2%	32.6%	1.1%	1.1%	89
卸売・小売	75.0%	30.4%	1.1%	0.3%	372
飲食・宿泊	78.7%	23.0%	1.6%	0.0%	61
サービス	73.3%	29.5%	1.8%	1.2%	329
医療・保健 衛生・福祉	72.8%	29.6%	1.0%	1.2%	415
その他	90.2%	11.8%	1.0%	1.0%	102
無回答	81.8%	27.3%	0.0%	0.0%	11
企業計	75.4%	27.8%	1.3%	0.7%	1948
χ^2 二乗検定	p<0.05	p<0.01	n.s.	—	—

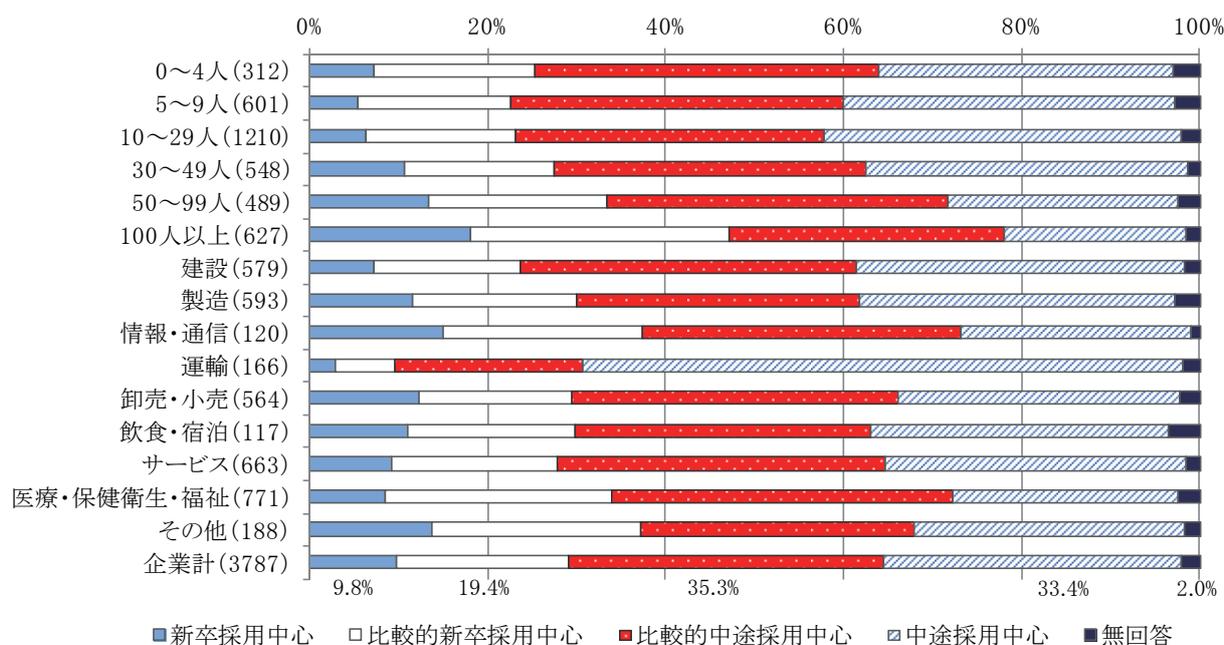
図表1-2-8に、複数の事業所をもつ企業を対象に、どのように採用を行ったか尋ねた回答結果を業種別に示した。企業全体の75.4%が「本社で一括して募集・採用業務を行なった」と答え、27.8%は「採用後に配属する予定の事業所が募集・採用業務を行った」と答えている。企業属性ごとに見ると、従業員規模が大きいほど、また「運輸」、「製造」で、「採用後に配属する予定の事業所」が募集・採用業務を行う傾向がある。反対に「建設」、「飲食・宿泊」では「本社で一括して募集・採用業務を行なった」割合が高い。

3. 若年正社員の位置づけ

3-1. 正社員募集・採用方針

図表1-2-9に、過去3年間に正社員を採用した際の方針が新卒採用中心であったか中途採用中心であったかを尋ねた結果を、従業員規模・業種別に示した²⁵。全体の68.8%が「中途採用中心」（「比較的中途採用中心（35.3%）」＋「中途採用中心（33.4%）」）、29.2%が「新卒採用中心」（「新卒採用中心（9.8%）」＋「比較的新卒採用中心（19.4%）」）であった。従業員規模別の傾向をみると、従業員30人以上の企業は新卒採用中心と答える傾向が高い。業種別の傾向をみると、「情報・通信」、「医療・保健衛生・福祉」は新卒採用、小規模企業および「運輸」は中途採用を中心としている。

図表1-2-9 従業員規模・業種別の過去3年間の主な正社員募集・採用方針（SA）



注) (カッコ)内の数値は度数。

²⁵ χ^2 二乗検定の結果は、従業員規模別、業種別ともに有意。

3-2. 若年正社員を募集・採用する目的

図表1-2-10は、若年者（35歳未満）を正社員に募集・採用してきた目的を尋ねた結果である。回答企業全体でみると、〔長期的視点で人材を確保・育成するため（74.5%）〕の回答率が突出して高く、次いで〔即戦力を確保するため（34.8%）〕の回答率が高い。また、選択した採用目的の数の平均値を比較すると、規模が大きいほど、また業種別では〔情報・通信〕で多様な目的を挙げる傾向がある。

図表1-2-10 過去3年間に正社員を募集・採用した目的（MA）

長期的視点で人材を確保・育成するため	74.5%
即戦力を確保するため	34.8%
業務拡大・新規分野へ進出するため	24.8%
社内活性化のため	24.4%
定年退職以外の退職者補充のため	21.5%
人員構成の歪みを正すため	20.4%
定年到達者の大量退出に備えるため	7.5%
その他	1.4%
無回答	2.0%
N	3787

個々の選択肢の回答率を企業属性ごとにみていこう。まず従業員規模ごとの違いをみると、〔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〕には有意な差異がみられず、〔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補充のため〕、〔人員構成の歪みを正すため〕には、従業員規模が大きいほど回答率が高い傾向がみられる。

業種ごとの違いをみると、〔人員構成の歪みを正すため〕および〔社内活性化のため〕には有意な差がみられない。〔業務拡大・新規分野へ進出するため〕は〔情報・通信（51.7%）〕が突出して高い。〔定年到達者の大量退出に備えるため〕は〔飲食・宿泊（0.0%）〕〔情報・通信（0.8%）〕では極めて低く、〔運輸（16.3%）〕〔製造（13.2%）〕で比較的高い。〔定年退職以外の退職者補充のため〕は〔医療・保健衛生・福祉（29.8%）〕、〔運輸（27.7%）〕、〔製造（23.6%）〕で高い。〔長期的視点で人材を確保・育成するため〕は〔建設（84.6%）〕で顕著に高く〔運輸（61.4%）〕で低い。〔即戦力を確保するため〕は〔飲食・宿泊（47.9%）〕〔情報・通信（43.3%）〕で高く〔製造（29.3%）〕、〔卸売・小売（29.3%）〕で低い。

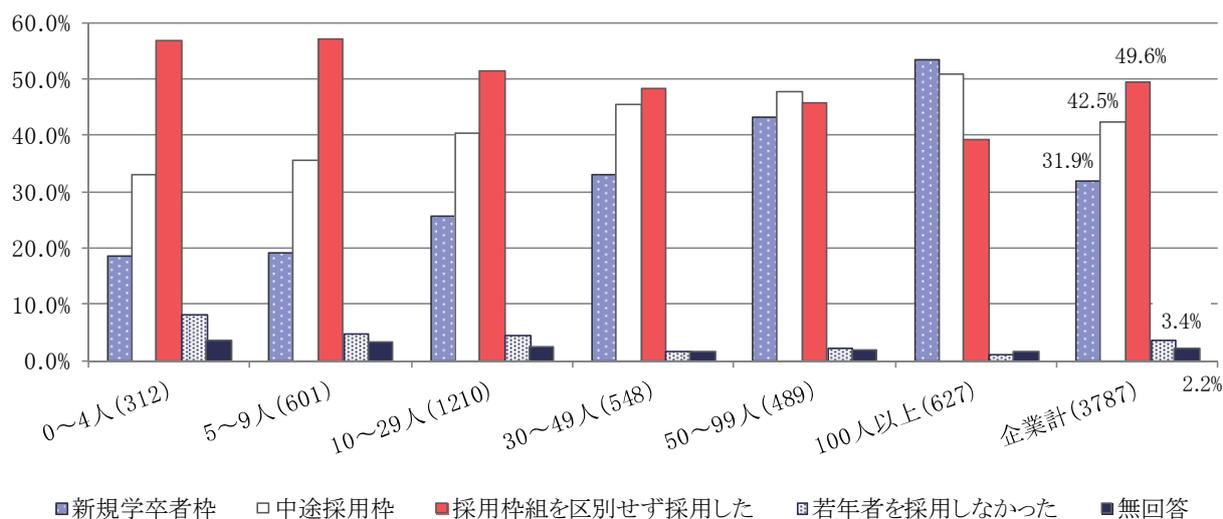
3-3. 実際の若年正社員の募集・採用区分

過去3年間に若年者を正社員へ募集・採用した採用区分を複数回答で尋ねたところ、〔採用枠組を区別せず採用した（49.6%）〕という回答が最も多く、〔中途採用（42.5%）〕、〔新規学卒卒（31.9%）〕がそれに続くという結果が得られた。本設問では、過去3年間に若年正社員

を2回以上募集・採用した企業の場合、それぞれの募集・採用においてどの採用区分で実施したかを想起してもらい、あてはまる全てを回答してもらっている。したがって上記の結果から、ハローワーク求人企業が最も頻度高く行う若年者募集・採用のあり方は、「新卒採用」と「中途採用」を区別しないで若年者を募集・採用するというスタイルであると考えられる。

各採用区分の回答率を企業属性ごとに見てみよう。まず、従業員規模別に比較した結果を図表1-2-11に示した²⁶。従業員規模が大きいほど〔新規学卒者枠〕、〔中途採用者枠〕ともに回答率が高く、反対に〔採用枠組みを区別せず採用〕は従業員規模が小さいほど回答率が高い。同様に、業種別に比較した結果を図表1-2-12に示した²⁷。〔新規学卒者枠〕は〔情報・通信（44.2%）〕で高く、〔運輸（15.1%）〕でとりわけ低い。〔中途採用者枠〕は〔情報・通信（58.3%）〕で高く、〔医療・保健衛生・福祉（30.5%）〕で低い。〔採用枠組みを区別せず採用した〕は〔医療・保健衛生・福祉（63.6%）〕、〔運輸（57.2%）〕で高く、〔情報・通信（36.7%）〕、〔製造（41.1%）〕で低い。

図表1-2-11 従業員規模別・過去3年間に若年者を正社員へ募集・採用した際の枠組（MA）

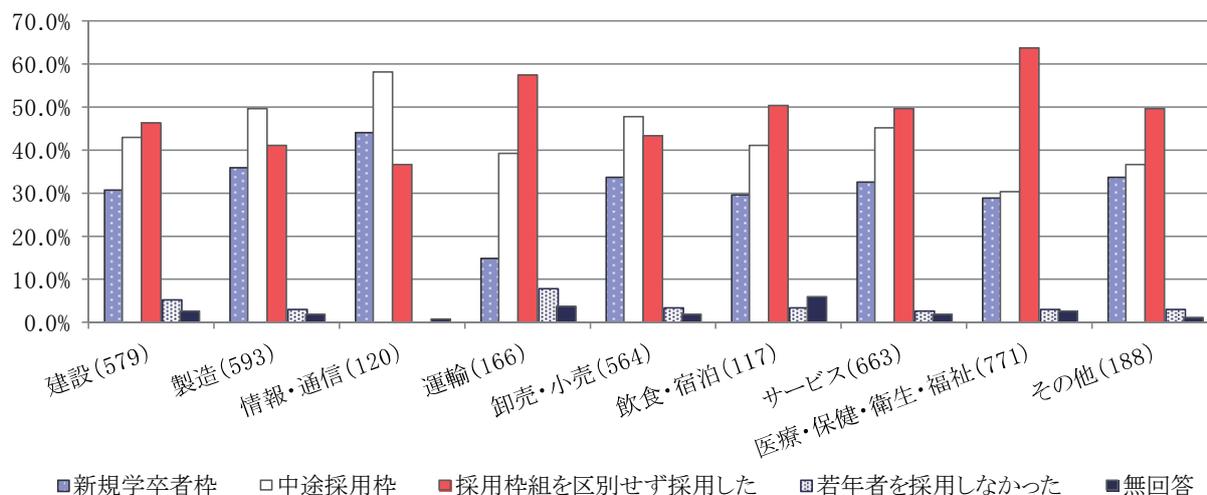


注）（カッコ）内の数値は度数。

²⁶ χ^2 二乗検定はすべて有意。

²⁷ χ^2 二乗検定はすべて有意。

図表 1-2-12 業種別・過去3年間に若年者を正社員へ募集・採用した際の枠組 (MA)



注) (カッコ)内の数値は度数。

4. 正社員の離職への対応

4-1. 正社員の離職状況

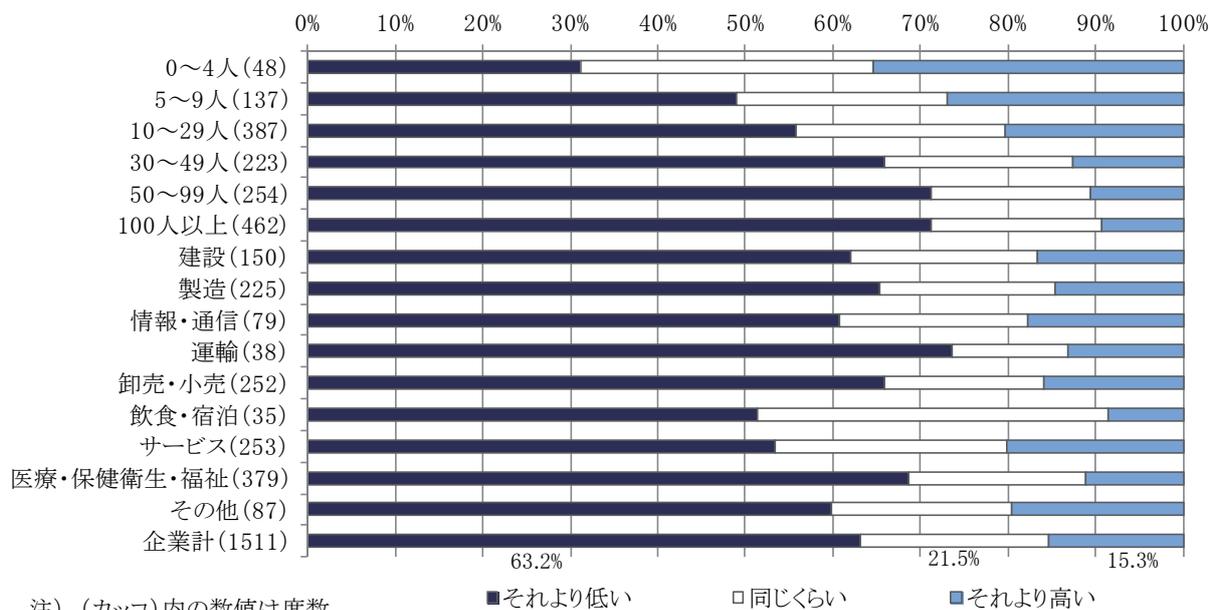
本調査では、調査時点において従業員を1人以上雇用している企業に対して、正社員を新卒扱いで採用した場合と中途採用した場合の双方について、学歴別にみた採用後3年以内の離職率が一般に「七五三現象」と呼ばれる値（新卒で就職した後3年目の離職率が高卒は5割、大卒は3割）と比べて高い／低いかを尋ねた。各カテゴリ（例：「新卒採用した高卒の正社員」）に該当する従業員がいない場合は「該当者なし」と回答してもらった。なお（特に従業員規模が小さい企業において）無回答の割合が高い点に注意が必要である。図表1-2-13～16では、この「該当者なし」と「無回答」を除いた上で、全回答企業に占める各選択肢への回答率を企業属性別に示した²⁸。

①新卒扱いで採用×大卒者

企業全体でみると、離職率が3割より〔低い〕と答えた企業は63.2%、〔同じくらい〕と答えた企業は21.5%、〔高い〕と答えた企業は15.3%である。従業員規模別にみると、規模が大きいほど〔低い〕の割合が大きく〔高い〕の割合が小さい。ただし〔50～99人〕と〔100人以上〕とはほぼ同じ分布を示す。業種別にみると〔運輸〕、〔医療・保健衛生・福祉〕は〔低い〕の割合が大きく〔高い〕の割合が小さい。逆に、〔サービス〕は〔低い〕の割合が小さく〔高い〕の割合が大きい。〔飲食・宿泊〕は〔低い〕の割合が小さいが〔高い〕の割合も小さい結果、〔同じくらい(40.0%)〕と答える割合が突出して大きい。

²⁸ 図表1-2-13～16のすべてにおいて、 χ^2 二乗検定の結果は、従業員規模別、業種別ともに有意。

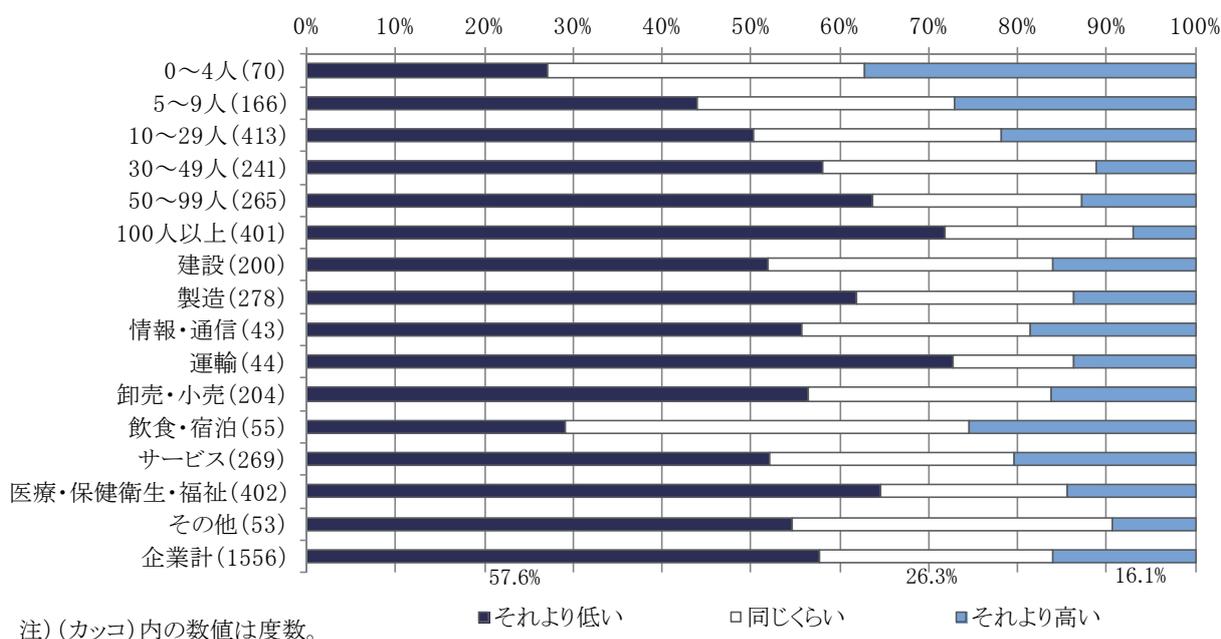
図表 1-2-13 新卒・大卒 3割 (SA)



②新卒扱いで採用×高卒者

企業全体でみると、離職率が5割より〔低い〕と答えた企業は57.6%、〔同じくらい〕と答えた企業は26.3%、〔高い〕と答えた企業は16.1%である。従業員規模別にみると、規模が大きいくほど〔低い〕傾向がある。業種別にみると〔運輸〕、〔医療・保健衛生・福祉〕は〔低い〕の割合が大きく〔高い〕の割合が小さい。〔飲食・宿泊〕は、〔高い (25.5%)〕の割合が比較的大きいが、〔低い (29.1%)〕の割合が極端に小さいため、〔同じくらい (45.5%)〕の割合が突出して大きくなっている。

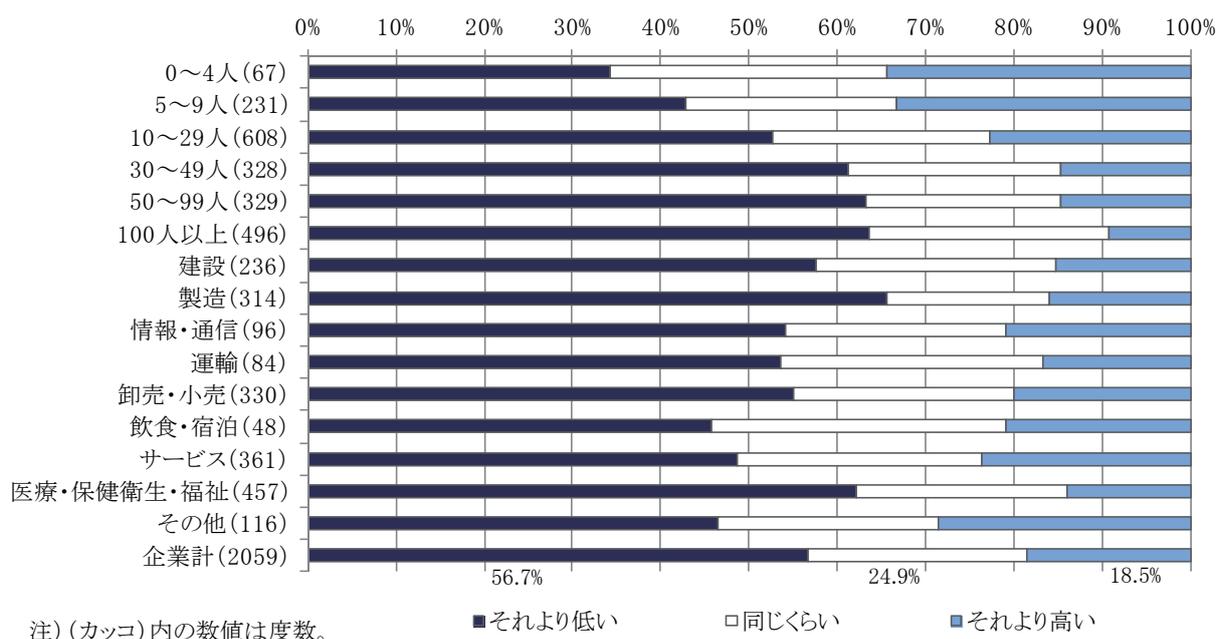
図表 1-2-14 新卒・高卒 5割 (SA)



③中途採用×大卒者

企業全体でみると、離職率が3割より〔低い〕と答えた企業は56.7%、〔同じくらい〕と答えた企業は24.9%、〔高い〕と答えた企業は18.5%である。従業員規模別にみると、おおむね規模が大きいほど〔低い〕傾向がある。業種別にみると、〔製造〕、〔医療・保健衛生・福祉〕は〔低い〕の割合が大きく〔高い〕の割合が小さい。〔その他〕、〔飲食・宿泊〕、〔サービス〕は〔低い〕の割合が小さく〔高い〕の割合が大きい。

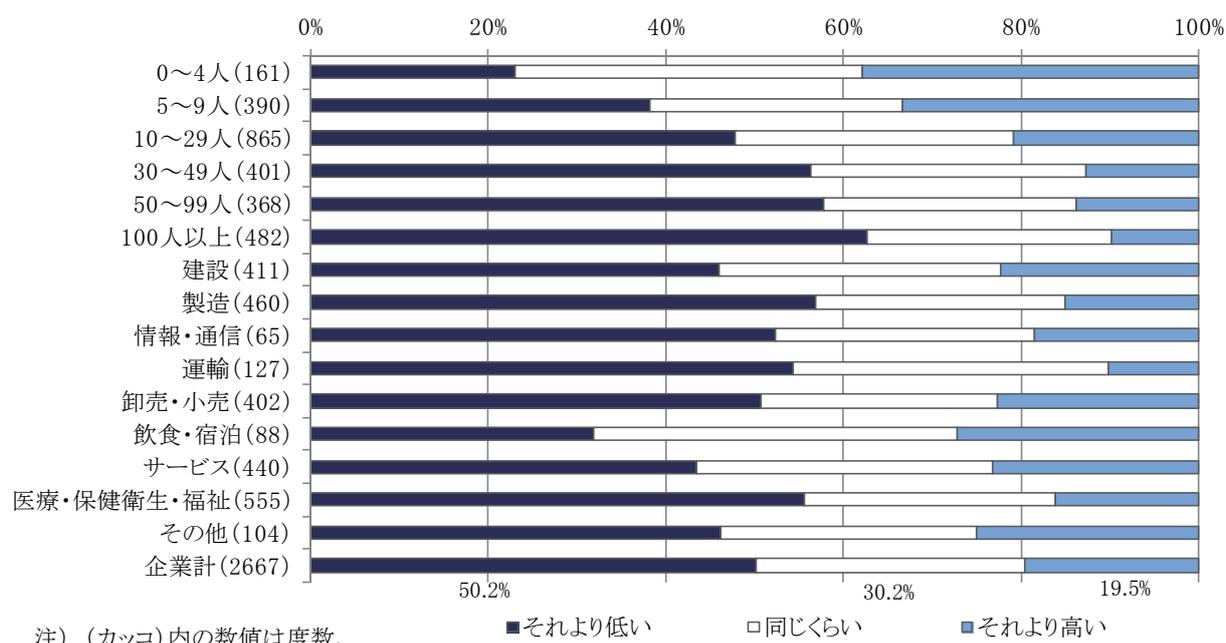
図表1-2-15 中途採用・大卒3割 (SA)



④中途採用×高卒者

企業全体でみると、離職率が5割より〔低い〕と答えた企業は50.2%、〔同じくらい〕と答えた企業は30.2%、〔高い〕と答えた企業は19.5%である。従業員規模別にみると、規模が大きいほど〔低い〕傾向がある。業種別にみると、〔製造〕、〔医療・保健衛生・福祉〕で〔低い〕の割合が大きく〔高い〕の割合が小さい。〔飲食・宿泊〕および〔その他〕で〔高い〕割合が大きい。〔飲食・宿泊〕は、〔高い (27.3%)〕の割合が全業種のなかで最も大きいが、〔低い (31.8%)〕の割合が突出して小さいため、〔同じくらい (40.9%)〕の割合もまた最も大きくなっている。

図表 1-2-16 中途採用・高卒5割 (SA)



4-2. 正社員定着への取り組み

図表 1-2-17 に、正社員の定着を向上させるために実施している取り組みを尋ねた結果を示した。実施している取り組みは「特にない」と答えた企業は 6.4%であり、ほとんどの企業が何らかの取り組みを行っている。回答率が高いのは「職場の人間関係をよくする (52.9%)」、「個人の能力や成果を処遇に反映させる (46.0%)」、「能力開発・教育訓練 (39.5%)」、「快適な職場環境の提供 (38.9%)」である。反対に回答率が低いのは「労働時間の短縮 (16.2%)」、「仕事の裁量性を高める (16.3%)」である。

図表 1-2-17 正社員の定着を高めるための取り組み (MA)

職場の人間関係をよくする	52.9%
個人の能力や成果を処遇に反映させる	46.0%
能力開発・教育訓練	39.5%
快適な職場環境の提供	38.9%
経営方針・経営戦略を従業員に明示する	34.5%
賃金水準を高める	29.2%
福利厚生の実施	25.5%
家庭生活(育児・介護等)への配慮	22.3%
仕事の裁量性を高める	16.3%
労働時間の短縮	16.2%
特にない	6.4%
その他	0.5%
無回答	2.5%
N	3748

次に、個々の取り組みの回答率を企業属性別にみてみよう²⁹。〔賃金水準を高める〕の回答率は、従業員規模が小さいほど高く、〔医療・保健衛生・福祉（40.4%）〕が突出して高い。〔労働時間の短縮〕の回答率は、従業員規模によって有意な違いはみられないが、業種では違いがみられ、〔運輸（24.2%）〕、〔飲食・宿泊（22.4%）〕、〔サービス（20.8%）〕で高い。〔福利厚生充実〕の回答率は、〔100人以上（30.5%）〕、〔医療・保健衛生・福祉（34.2%）〕、〔情報・通信（31.7%）〕で高い。〔能力開発・教育訓練〕の回答率は、概ね従業員規模が大きいほど高く、また〔建設（48.1%）〕、〔情報・通信（46.7%）〕で高い。〔仕事の裁量を高める〕の回答率は、概ね従業員規模が小さいほど、また〔情報・通信（22.5%）〕で高く、〔運輸（6.1%）〕で極めて低い。〔個人の能力や成果を処遇に反映させる〕の回答率は、従業員規模とは有意な関連がみられず、業種別では〔情報・通信（57.5%）〕で高く、〔運輸（32.7%）〕で低い。〔経営方針・経営戦略を従業員に明示する〕の回答率は、概ね従業員規模が大きいほど高く、〔情報・通信（50.8%）〕で突出して高い。〔家庭生活（育児・介護等）への配慮〕の回答率は、〔100人以上（34.6%）〕と〔医療・保健衛生・福祉（43.0%）〕で突出して高い。〔職場の人間関係をよくする〕の回答率は、〔100人以上（44.3%）〕で低く、〔飲食・宿泊（62.1%）〕、〔医療・保健衛生・福祉（59.8%）〕で比較的高めである。〔快適な職場環境の提供〕の回答率は、従業員規模とは有意な関連がみられず、業種別では〔医療・保健衛生・福祉（50.9%）〕、〔サービス（42.8%）〕で高い。

²⁹ 特に言及のあるもの以外は、 χ^2 乗検定の結果、有意（ $p<0.05$ ）である。

第2章 若年者雇用支援施策の利用状況

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

第1節 施策に対する認知と利用状況の概要

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

図表2-1-1 若年者雇用支援施策の認知状況 (MA N=3,787)

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

1. 若年者雇用支援施策・制度の認知状況

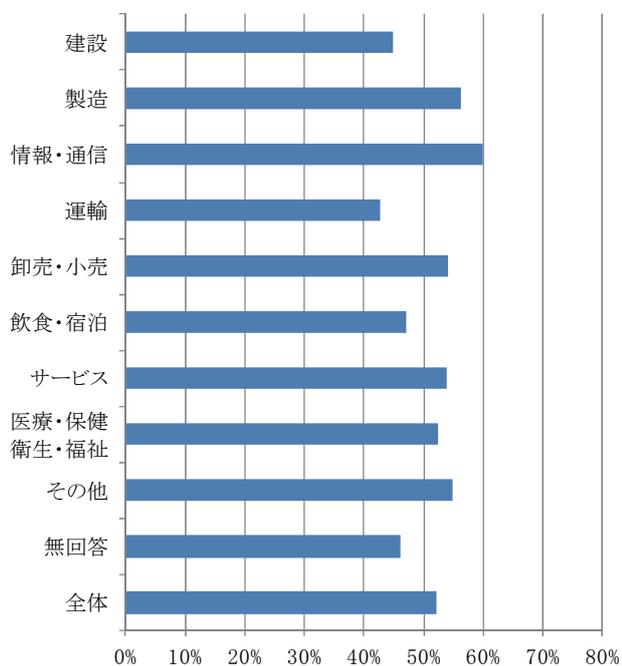
1-1. 認知状況の概要

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

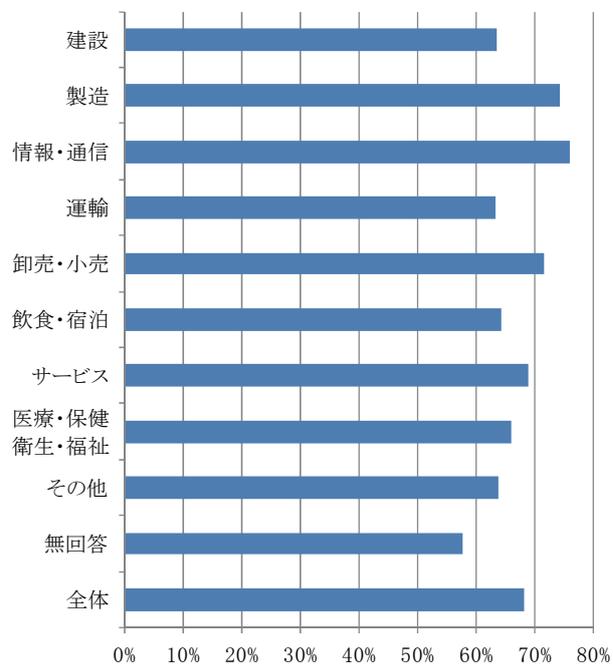
一方で、そうした調査設計上の理由がないにもかかわらず認知率が高かったのは〔ハローワークが主催する就職面接会等〕であり、その認知率は5割に迫っている。また〔キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）〕も4社に1社が「知っている」と答えている。また〔ジョブ・カード〕については、〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕は18.6%、〔ジョブ・カードを採用選考時の応募書類として活用〕は13.0%と若干の開きがある。

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

A 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金

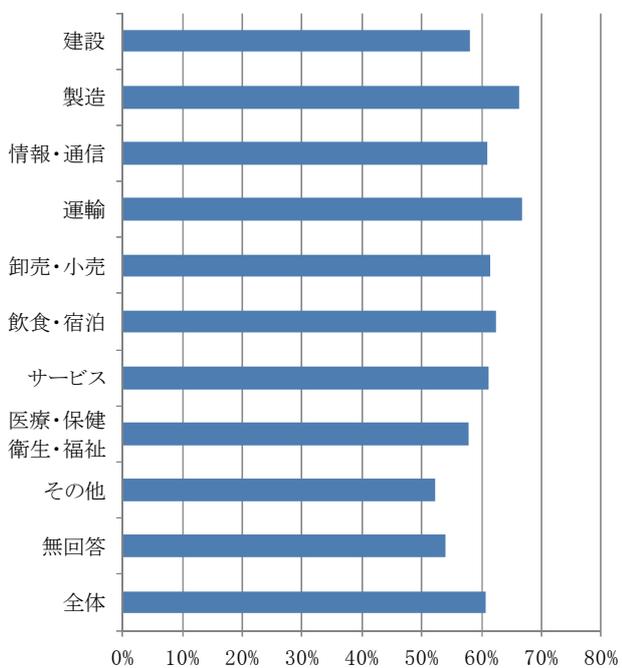


B 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

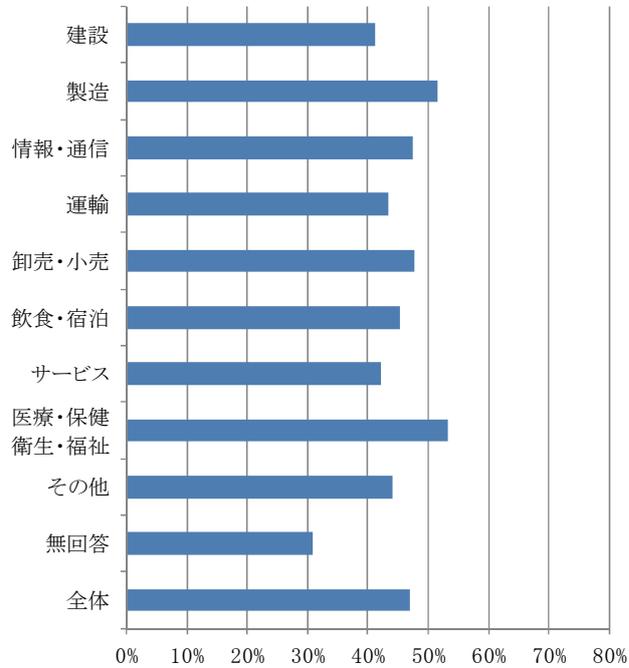


C 試行雇用奨励金

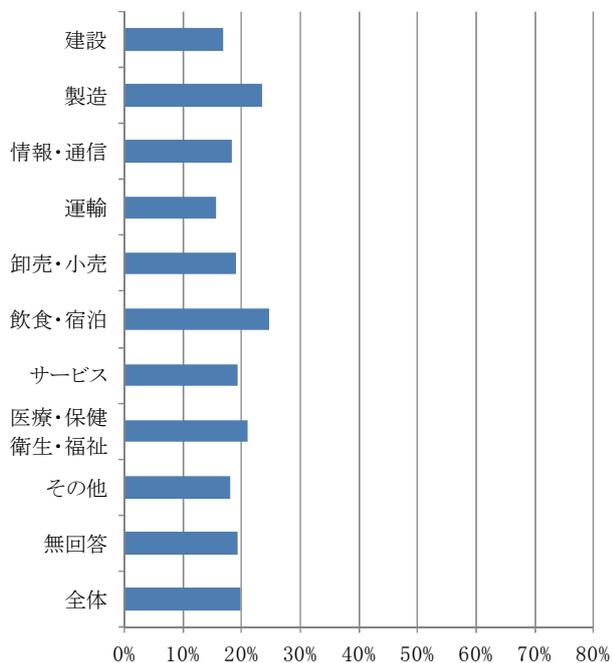
(若年者等トライアル雇用奨励金)



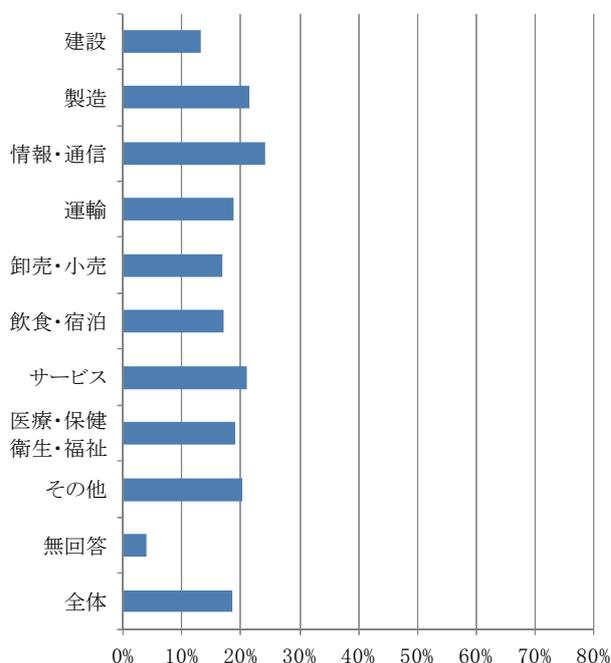
D ハローワークが主催する就職面接会等



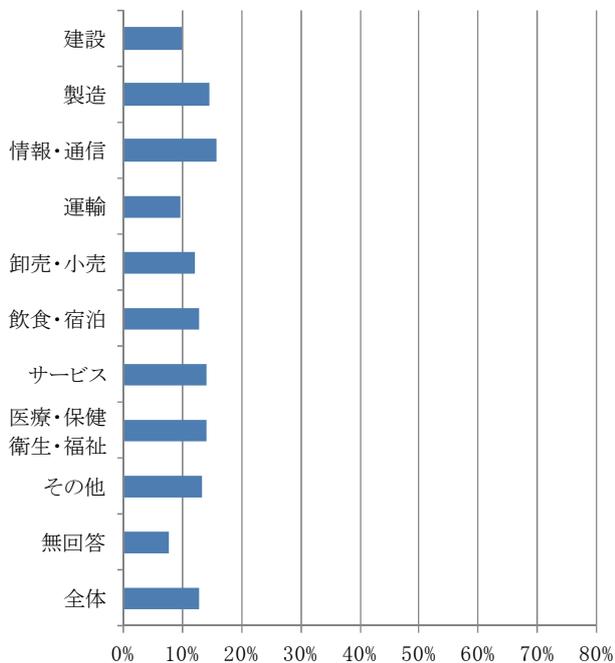
E ハローワークのジョブ・サポーターによる
若年者の個別紹介



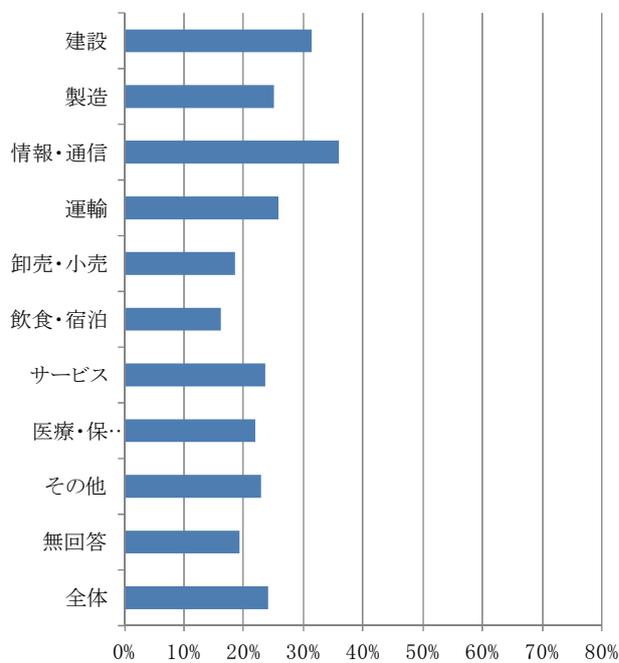
F-1 ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練



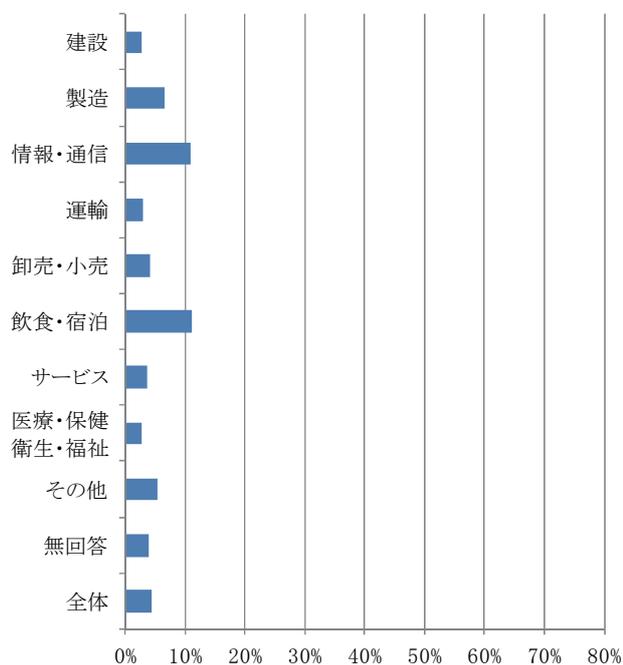
F-2 ジョブ・カードを採用選考時の
応募書類として活用



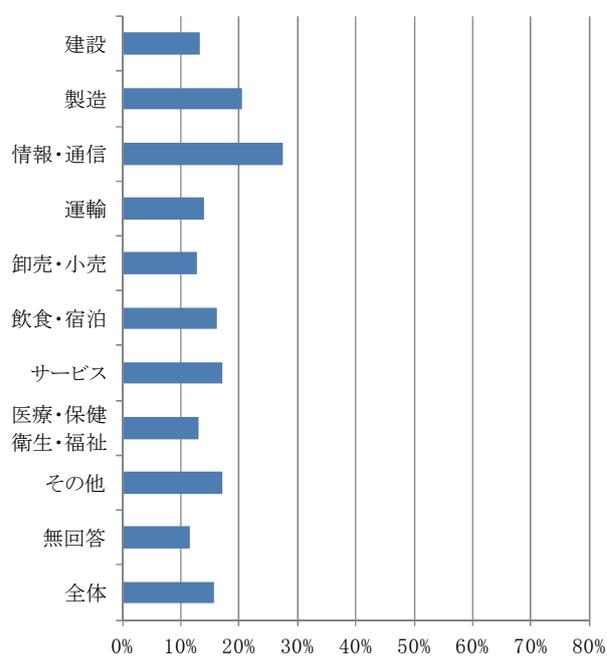
G キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）



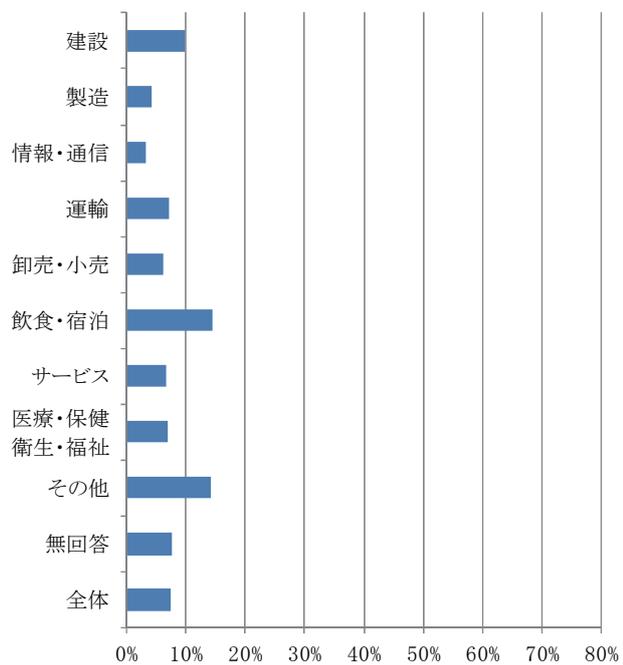
H ドリーム・マッチ・プロジェクトを通じた採用活動



I 新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習



J 知っているものはない



1-2. 企業属性ごとの認知状況

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

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

図表 2-1-3 若年者雇用支援施策の利用状況

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

2. 若年者雇用支援施策の利用状況

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

2-1. 利用状況の概要

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

2-2. 認知状況と利用状況との関連

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

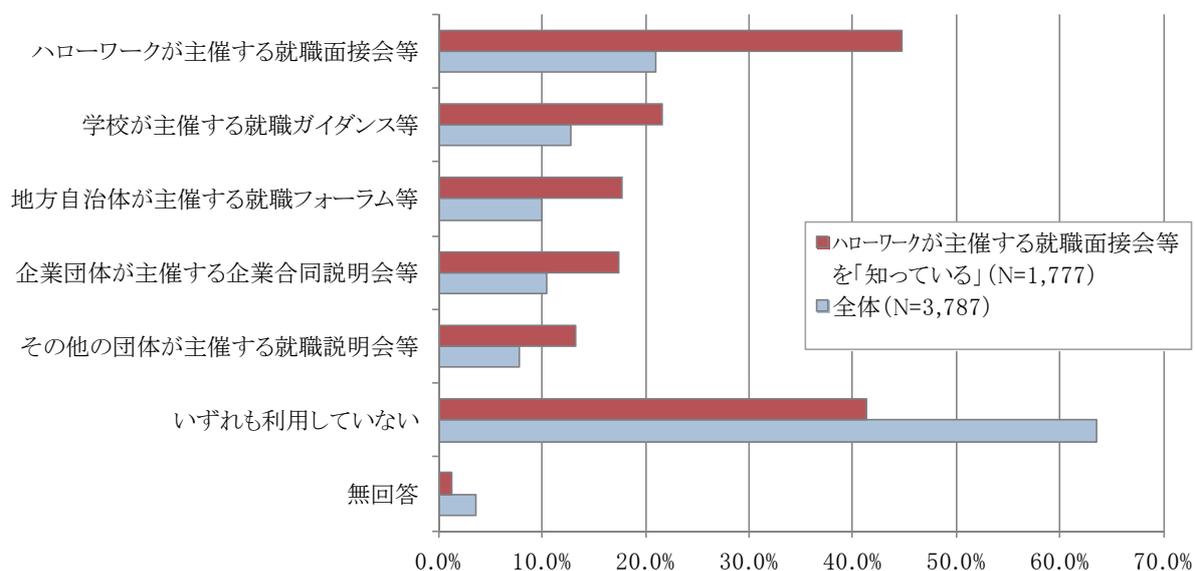
次に、各施策を「知っている」企業の利用率（認知企業利用率）を施策間で比較する。図表2-1-3の右半分に、各施策を「知っている」と答えた企業に占める「利用した」企業の割合を示した。若年者の雇用にかかる奨励金制度を認知している企業の利用率が全体的に高い。最も高いのは〔試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）〕であり、当該施策を「知っている」企業のうちおよそ6割近くが利用している。次いで〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕が約5割、〔3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〕が42.3%と、若年者の雇用にかかる奨励金制度はいずれも認知企業利用率が高い。一方で、中小企業と若年者との出会いを提供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

2-3. 認知状況と類似事業の利用状況との関連

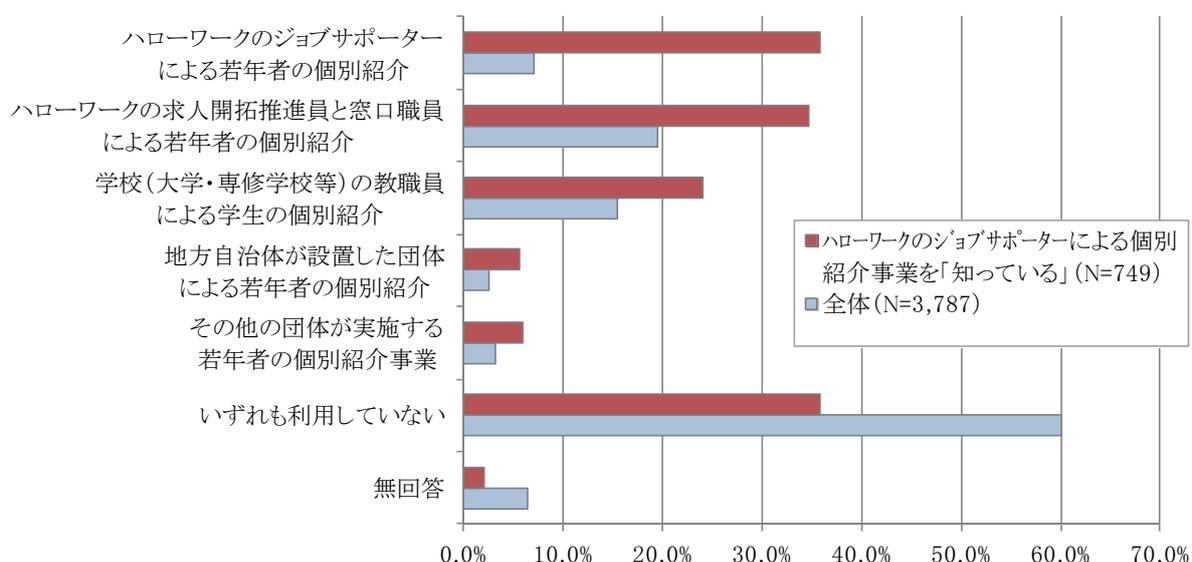
本調査では、図表2-1-3で示した10施策のうち7施策の利用状況を尋ねている。更に、政府以外の諸団体による類似の取り組みについての利用状況も尋ねている。各施策を「知っている」と答えた企業は、実際にはどの団体による取り組みを利用しているのだろうか。

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

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



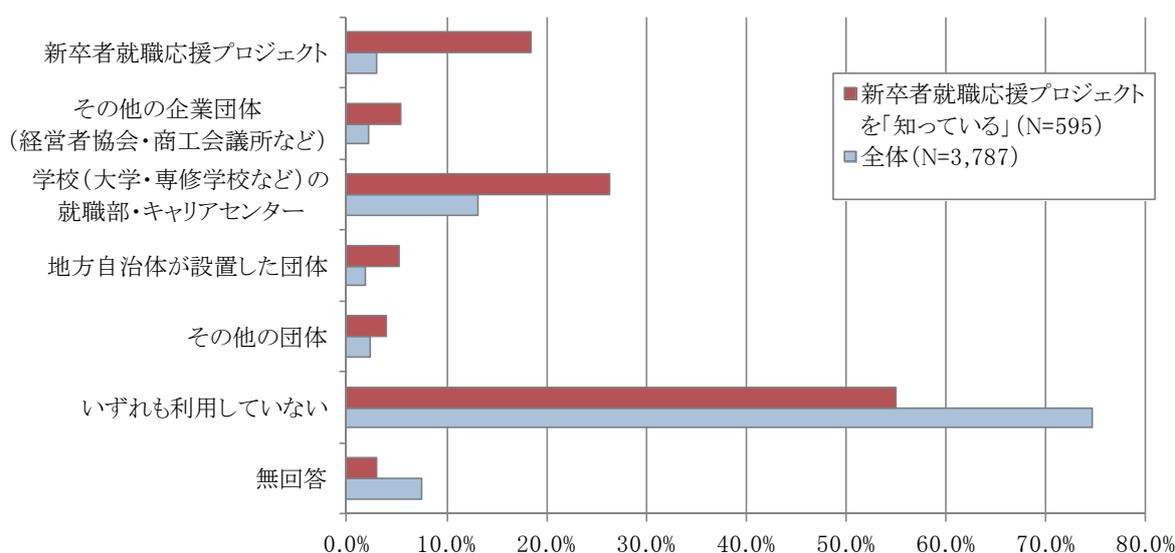
図表 2-1-5 ハローワークのジョブサポーターによる若年者の個別紹介への認知状況別にみた
諸団体による個別紹介事業の利用率



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

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

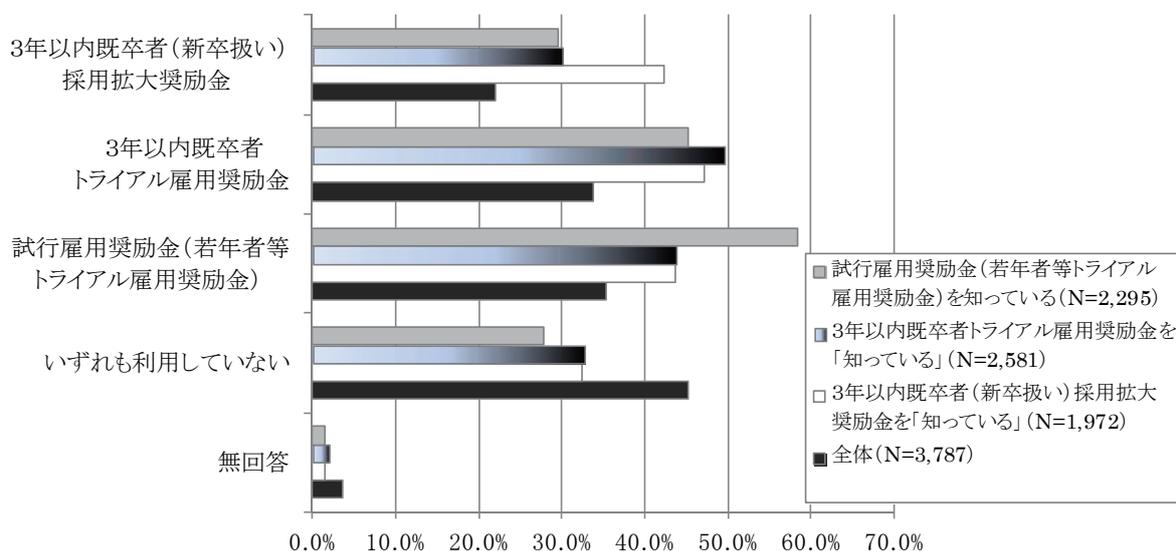
図表 2-1-6 新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習への認知状況別にみた
諸団体による職場実習の利用率



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

に利用率が高い。

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



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

3. その他に利用した若年者雇用支援施策

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

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

³⁰ 備考欄に示した情報は平成25年8月時点のものである。

図表 2-1-8 厚生労働省所管の施策・制度

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

図表 2-1-9 その他の省庁所管の施策・制度

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

図表 2-1-10 地方自治体の施策・制度

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

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

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

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

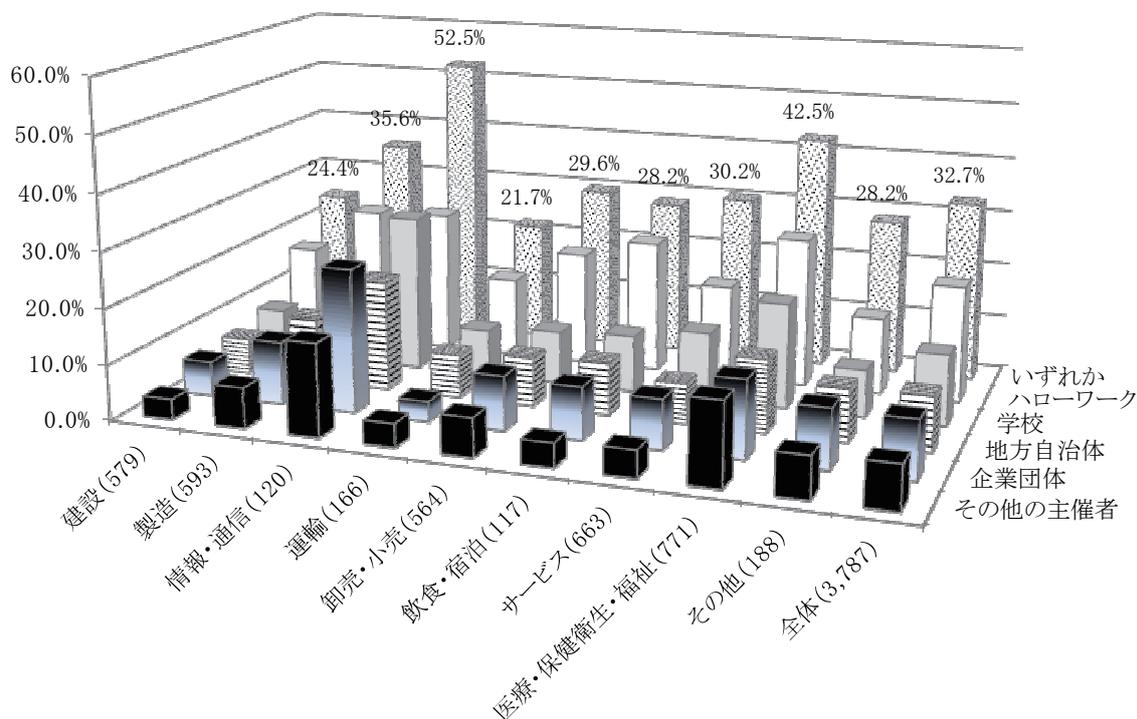
第2節 就職面接会・就職説明会等

1. 主催者別にみた就職面接会の利用状況

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

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

図表2-2-1 業種別・主催者別にみた就職面接会参加率（MA）



※「無回答」を図から除いた

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

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

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

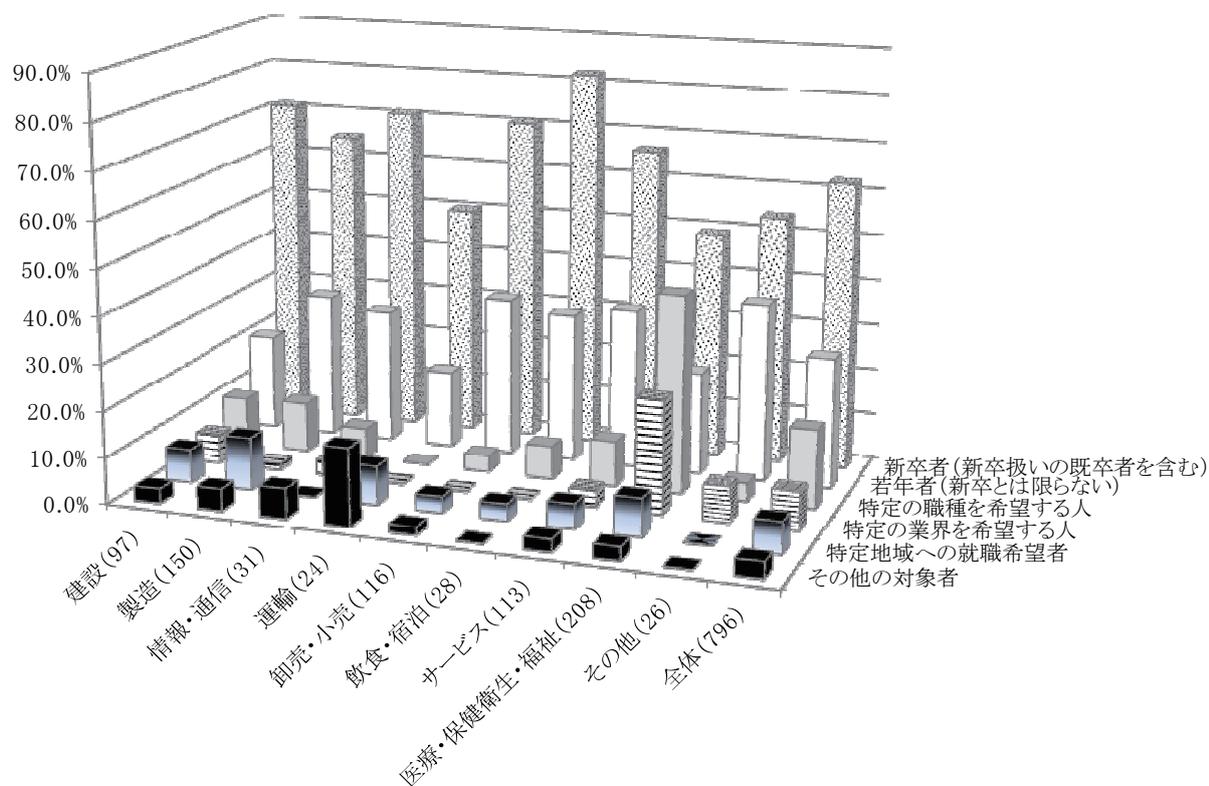
と続く³¹。さらに企業属性ごとの傾向をみると、いずれの団体によるものも従業員規模が大きいほど参加率が有意に高い³²。業種ごとにみると、〔ハローワーク主催〕を除いた全てにおいて有意な関連がみられ、いずれの団体によるものも〔情報・通信〕の参加率が最も大きく、〔医療・保健衛生・福祉〕〔製造〕がそれに次ぐ。反対に〔運輸〕〔建設〕はいずれの団体による就職説明会等においても参加率が低い。

2. 回答企業が選んだ「ハローワーク主催の就職面接会」事例

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

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

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



※「無回答」を図から除いた

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

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

³² 〔0～4名〕と〔5～9名〕を統合し χ^2 乗検定を実施した。

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

3. ハローワーク主催の就職面接会に参加した理由

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

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

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

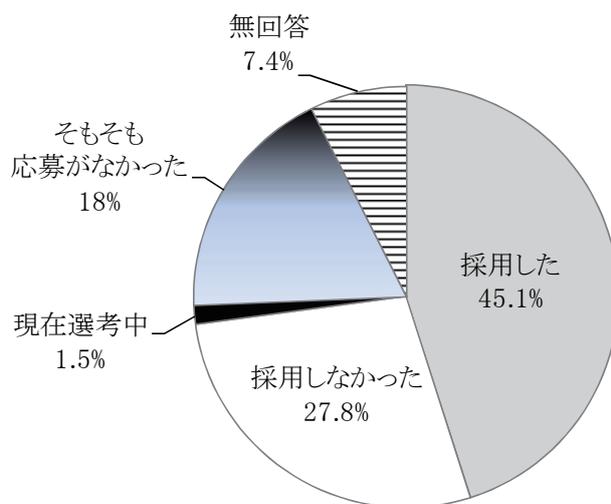
次に企業属性との関連についてみていこう。従業員規模については3つの理由との間に有意な関連が見られた³³。概ね従業員規模が大きいほど〔参加費が無料だから〕を挙げる企業の割合が高く、従業員規模が小さいほど受動的な参加理由である〔ハローワーク職員に勧められたから〕を挙げる企業の割合が高い。また〔応募者が増えることを期待して〕を挙げる企業の割合は〔100名以上〕と〔30～49名〕とで高かった。

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

4. ハローワーク主催の就職面接会における採用実績

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

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



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

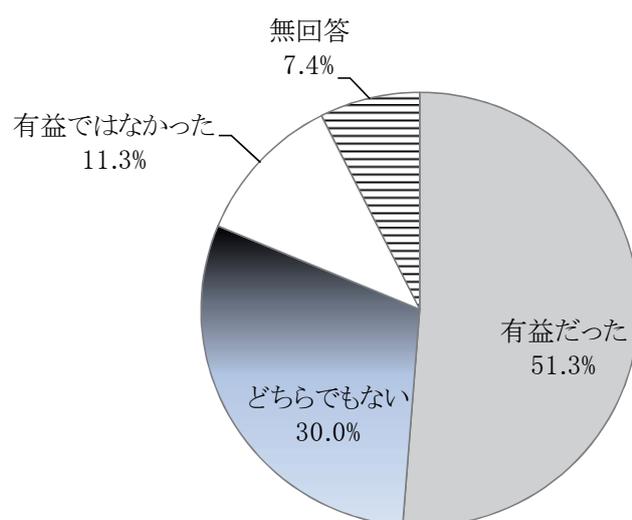
企業属性との関連をみると、従業員規模との間に有意な関連がみられた³⁴。〔そもそも応募がなかった〕企業の割合は〔0～9名（24.5%）〕〔50～99名（23.7%）〕では高く、〔10～29名（14.8%）〕〔100名以上（15.1%）〕では低い。必ずしも従業員規模が小さいほど応募を集めにくいとは限らないことがわかる。また、応募がありかつ〔採用した〕企業の割合は、概ね従業員規模が大きいほど高い。一方で、応募があったが〔採用しなかった〕企業の割合には、従業員規模が低いほど高いという線形の関連はみられず、〔10～29名（36.2%）〕の割合が突出して高いのに対し、その他の従業員規模ではいずれも4分の1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

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

5. ハローワーク主催の就職面接会に対する評価

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

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



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

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

6. ハローワーク主催の就職面接会が「有益だった」理由

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

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

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

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

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

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

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

7. ハローワーク主催の就職面接会が「有益ではなかった」理由

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

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

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

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

第3節 個別紹介事業

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

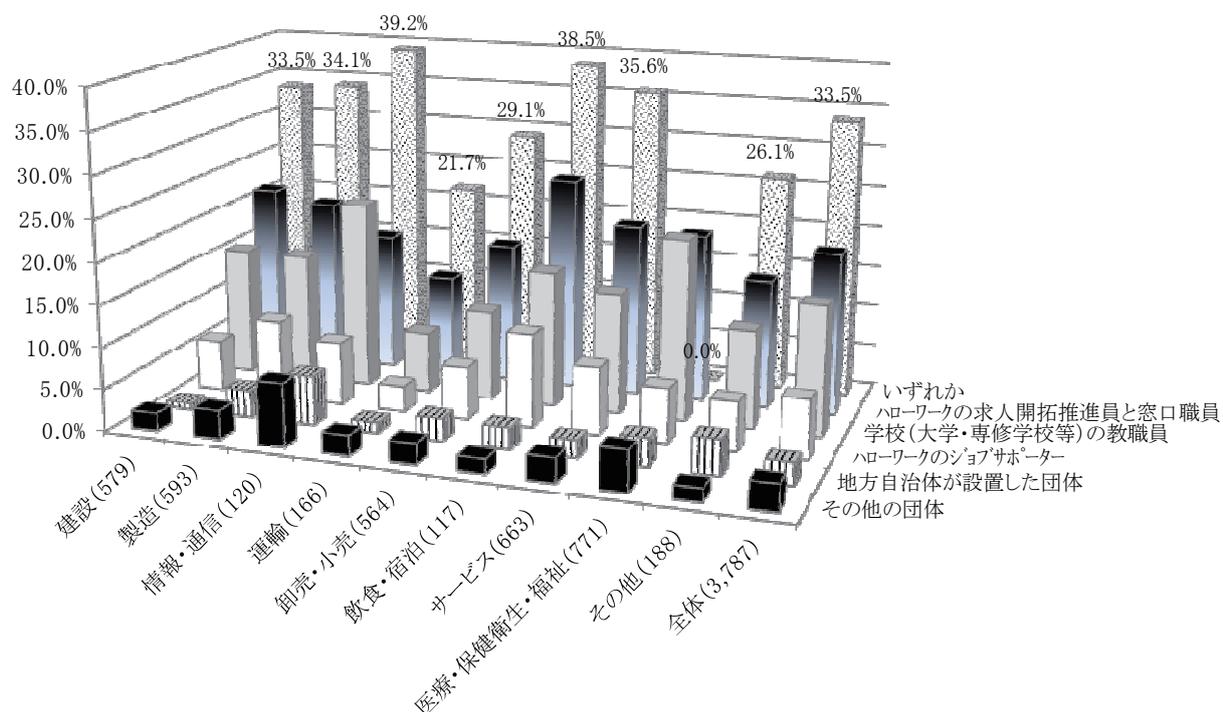
1. 主催者別にみた個別紹介事業の利用状況

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

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

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

図表 2-3-1 業種別にみた個別紹介利用率 (MA, N=3,787)



※「無回答」を図から除いた

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

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

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

2. 回答企業が選んだ「ジョブサポーターによる個別紹介」事例

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

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

3. ジョブサポーターに若年者の個別紹介を依頼した理由

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

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

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

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

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

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

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

4. ジョブサポーターによる個別紹介における採用実績

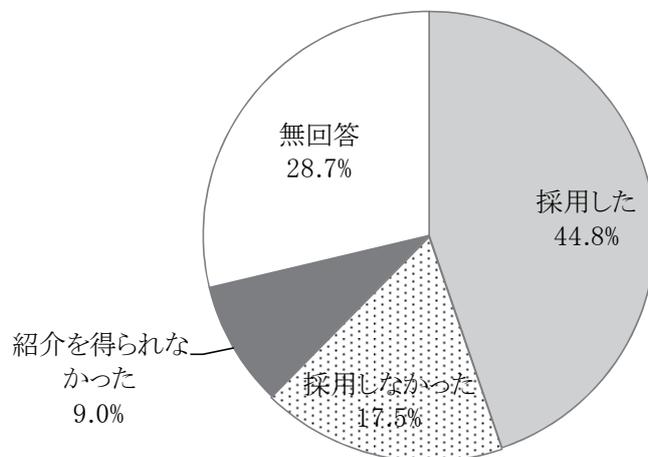
回答企業が選択した事例において、ジョブサポーターに紹介された若年者を採用したか否か尋ねた結果を図表2-3-3aに示した。一見して分かるとおりの無回答率が28.7%と著しく高い。そこで、無回答を除いた191社についての回答を図表2-3-3bに示した。本設問の無回答企業の9割以上を、先述の「個別紹介を利用した理由」に無回答であった企業が占めている。したがって図表2-3-3bに示した回答は、明確な意思のもと本施策を利用した企業によるものであるといえる。

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

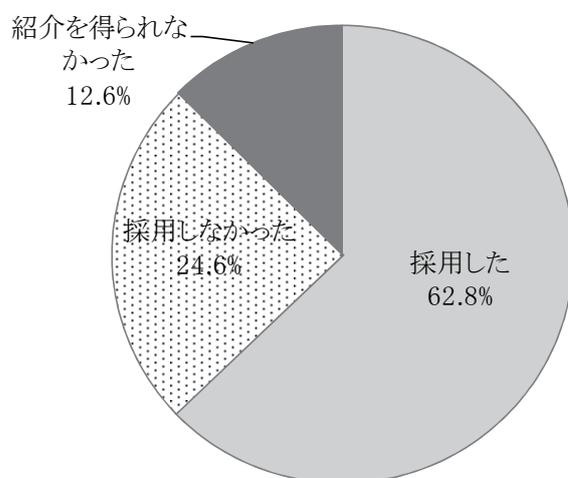
企業属性との関連については無回答率（いずれの選択肢も選ばなかった企業の割合）が著

しく高いため割愛する。

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



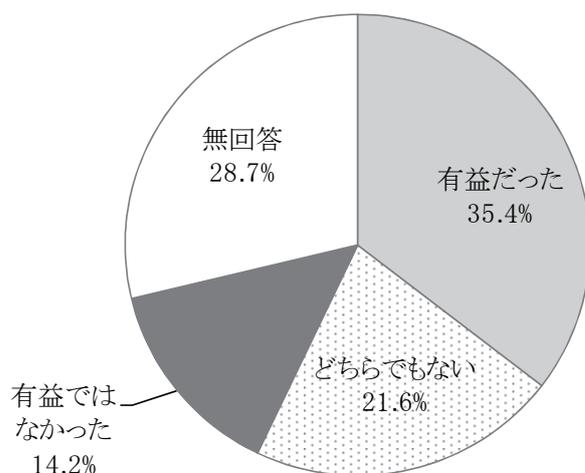
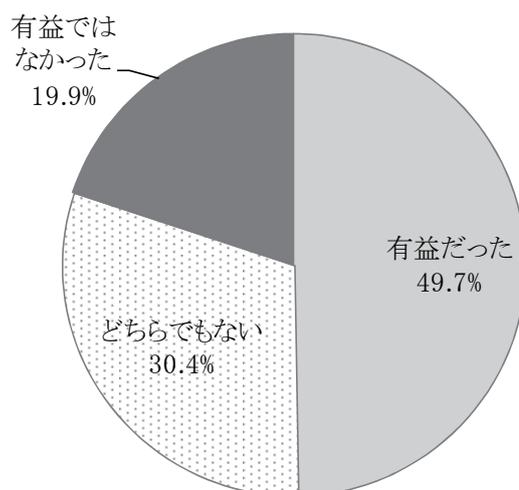
図表 2-3-3b ジョブサポーターによる個別紹介を利用した結果
(SA, N=191 無回答を除いた割合)



5. ジョブサポーターによる個別紹介に対する評価

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

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

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

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

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

6. 「有益だった」理由

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

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

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

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

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

7. 「有益ではなかった」理由

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

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

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

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

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

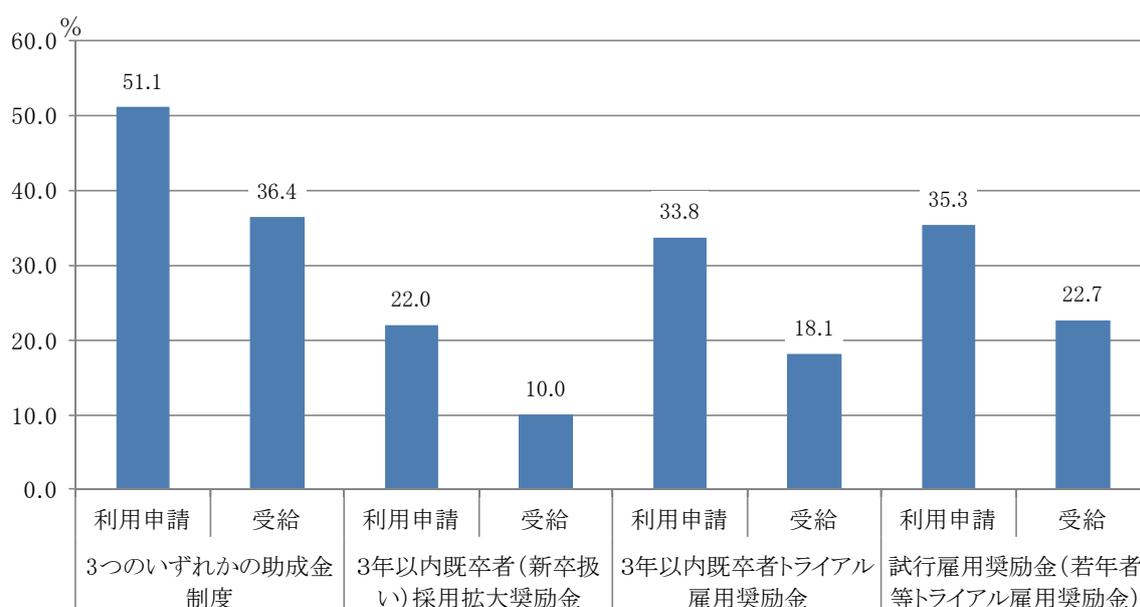
条件にあわない人を紹介されたから	47.4%
紹介された人数が少なかった・0（ゼロ）だったから	31.6%
手続きが複雑・面倒臭かったから	13.2%
紹介を得るまでに時間がかかったから	5.3%
ジョブサポーターが親身になってくれなかったから	2.6%
その他	7.9%
無回答	—

第4節 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金

本節では、3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金制度の利用状況を明らかにするが、それに先立ち、他の2つの奨励金（3年以内既卒者トライアル雇用奨励金、試行雇用奨励金）との関係を確認しておく。図表2-4-1に示したとおり、過去3年の間にハローワークに出した求人票に、これらの3つのうちいずれかの利用の見込みを記入した企業（＝利用申請企業）は、回答企業の約半数を占め、また、そのいずれかの奨励金を受給した企業は全体の3分の1を超える。これだけ奨励金制度を活用した企業が多いのは、本調査の設計の特徴に由来するところも大きい³⁹。

なかでも最も活用企業が多いのは試行雇用奨励金で、次いで3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の活用企業が多い。3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金は活用企業が最も少ない。

図表2-4-1 過去3年間の雇用奨励金の利用申請及び受給企業比率（N=3,787）



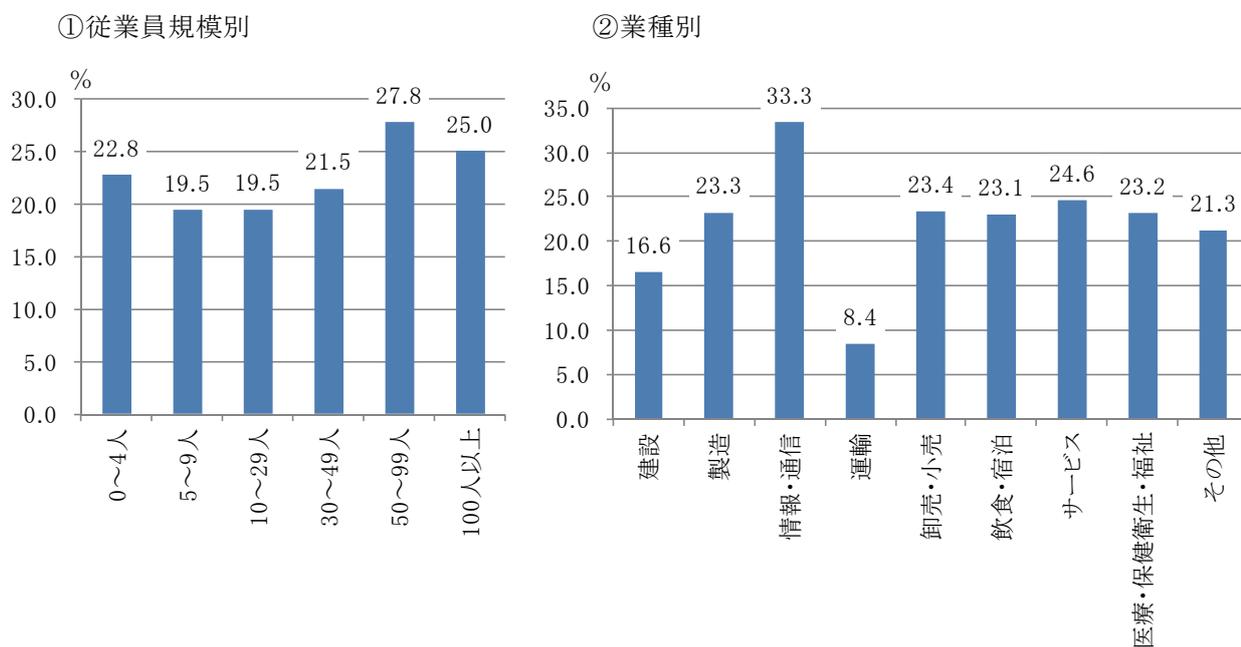
³⁹ 本調査の設計上の特徴は、序章参照。

1. 利用申請・受給企業の特徴

3年以内既卒者採用拡大奨励金の利用申請が多い企業は、従業員規模別では〔50～99人〕規模、業種別では情報・通信業である。また、少ないのは従業員規模別では、〔5～9人〕〔10～29人〕規模、業種では運輸業である（無回答を除いた χ^2 乗検定において $p < 0.05$ 、以下すべて同水準での有意差である）。

受給企業については、従業員規模別及び業種別には有意な差異はなかった。

図表 2-4-2 3年以内既卒者採用拡大奨励金の利用申請企業の特徴



なお、同一の求人票上に他の採用奨励金の利用の見込みを合わせて記入していることも多い。調査では、過去3年のうちにハローワークに提出した一つの具体的な求人票を思い浮かべての回答求めているが、その求人票に本奨励金の利用見込みを記入した企業では、同一求人票に、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の利用見込みを記入した企業が69.7%、試用雇用奨励金を記入した企業が55.2%と、かなりの企業が複数の奨励金を併記していた。

2. 施策利用の理由

次にその具体的な求人票で利用申請した制度から、任意の一つを選んでもらった。以下の分析は、そこで〔3年以内既卒者採用拡大奨励金〕を選んだ企業に絞る。

本奨励金を選択した企業は285社であった。また、その求人票をハローワークに提出した時期は平成22年が17.9%、平成23年が33.3%、平成24年24.9%であった。

本奨励金制度を利用しようとした理由は、〔ハローワーク職員に紹介されたから〕が51.6%、〔助成金が得られるから〕が36.8%、〔試用期間中に人材を見極められるから〕が25.3%と多く、この3つが主要な理由といえる。

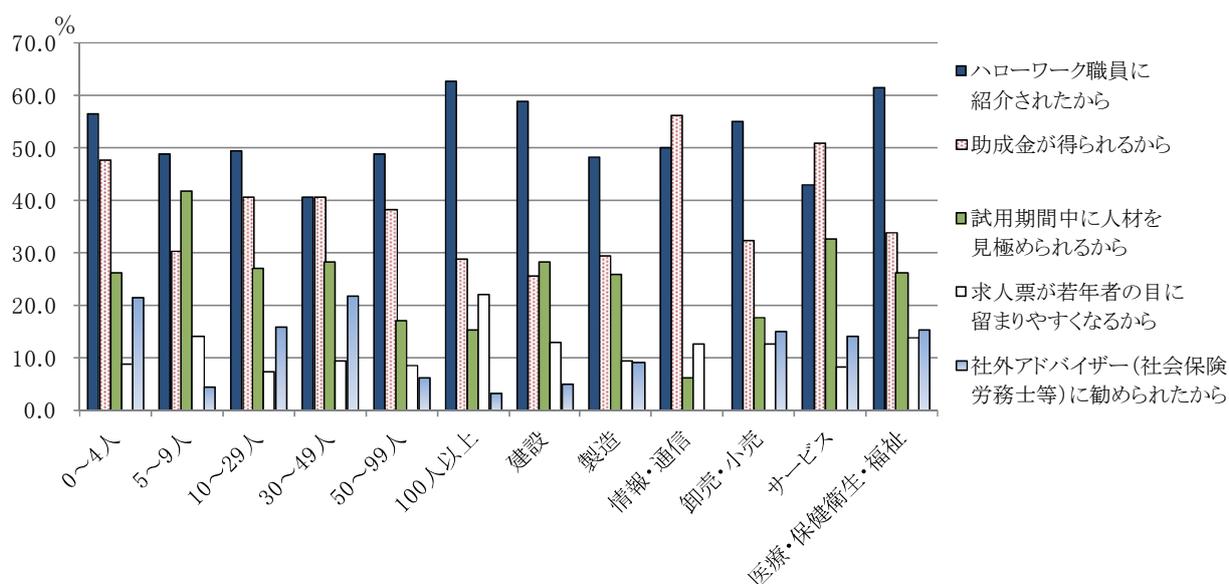
図表2-4-3 3年以内既卒者採用拡大奨励金の利用理由（MA,N=285）単位：%

ハローワーク職員に紹介されたから	51.6
助成金が得られるから	36.8
試用期間中に人材を見極められるから	25.3
求人票が若年者の目に留まりやすくなるから	11.9
社外アドバイザー（社会保険労務士等）に勧められたから	11.2
解雇リスクを低減するため	9.1
応募可能年齢に上限を設けたかったから	7.7
求人票が未経験者の目に留まりやすくなるから	5.6
その他	1.8
無回答	3.2

この利用理由が従業員規模や業種によって異なるかを検討すると、主要な理由のうち〔試用期間中に人材を見極められるから〕については、50人以上の規模ではこれを挙げる企業は少なく、小規模企業の方で指摘が多い傾向あった。

また、全体として多くの企業があげている理由ではないが、〔社外アドバイザーに勧められたから〕は従業員規模によって異なる傾向がみられ、〔0～4人〕と〔30～49人〕規模での指摘が多かった。

図表2-4-4 3年以内既卒者採用拡大奨励金の主な利用理由（従業員規模別、業種別）



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。主要な理由の5つのみを掲載している。

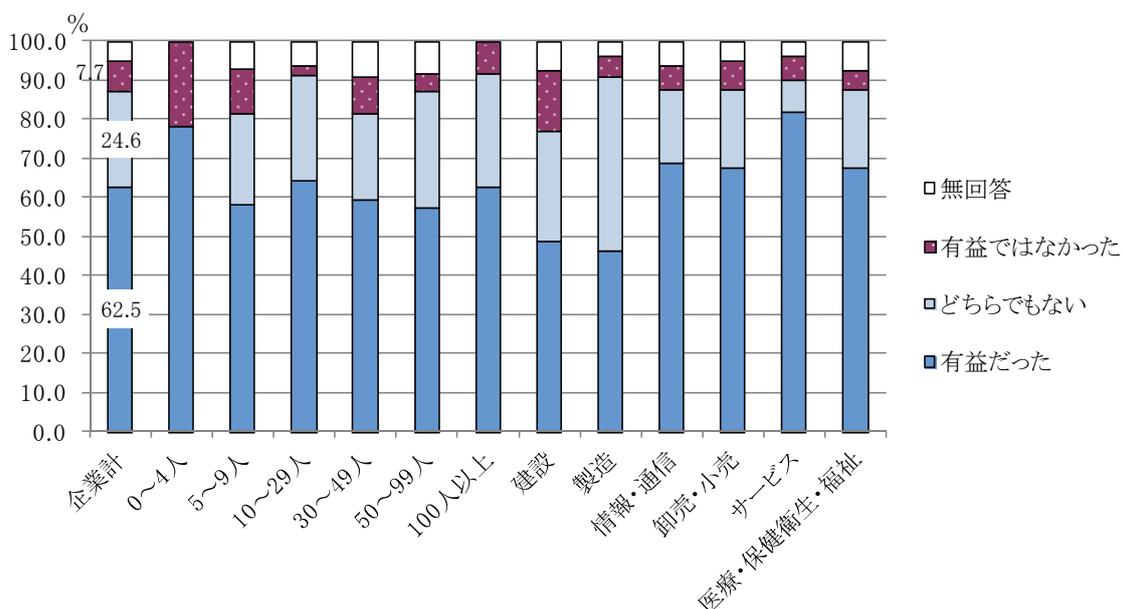
3. 施策の効果

次に、この奨励金制度の効果について検討する。分析対象は、具体的に思い浮かべた求人票において、3年以内既卒者採用拡大奨励金の利用を記入した285社である。

まず、図表2-4-5は本奨励金が調査企業にとって有益であったか否かを聞いた結果である。企業計では、〔有益であった〕とする企業が62.5%で、〔有益ではなかった〕は7.7%と少ない。これを企業属性別にみると、従業員規模別の差異は統計的には有意でなかった。業種別には有意な差があり、〔サービス業〕で〔有益であった〕とする企業が多く、〔建設業〕〔製造業〕で少ない。

その求人票による募集での応募状況については、図表2-4-6に示す通り、奨励金の受給条件にあう応募があったケースが8割となっている。応募状況については従業員規模による差異は有意差がないが、業種別には有意な差があり、〔製造業〕や〔情報・通信業〕では受給条件にあう人からの応募があった企業が多く、一方、〔医療・保健衛生・福祉業〕の場合は全く応募がなかったが企業が2割と多かった。

図表2-4-5 3年以内既卒者採用拡大奨励金の企業にとっての有益性（企業計のN=285）



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

図表2-4-6 3年以内既卒者採用拡大奨励金利用求人への応募状況
(N=285) 単位：%

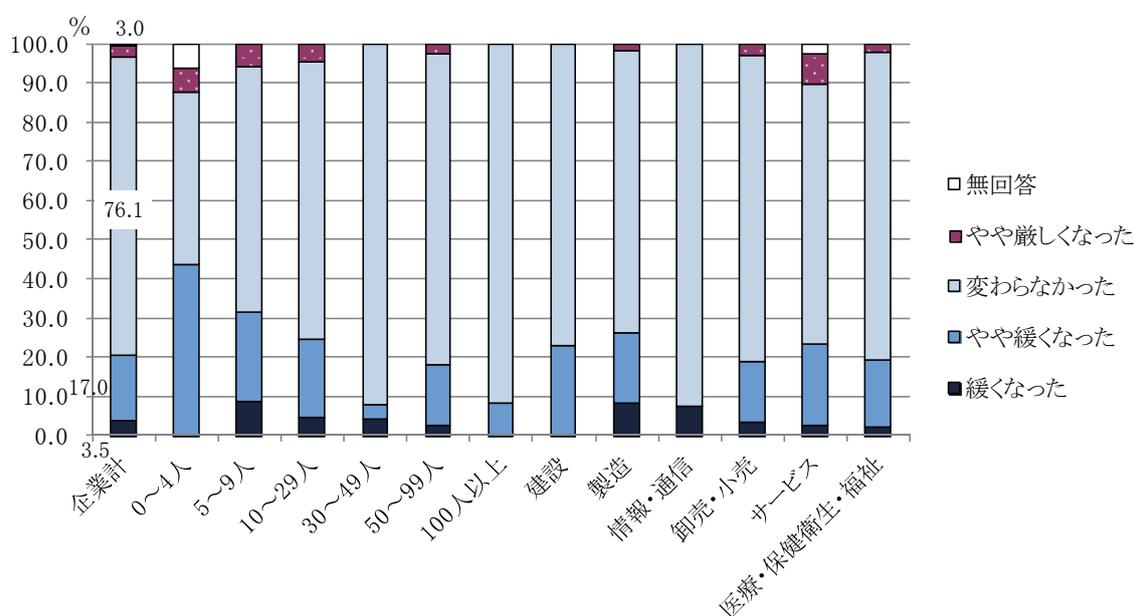
その助成金の受給条件に合う人からのみ応募があった	37.2
その助成金の受給条件に合う人と合わない人から応募があった	43.5
その助成金の受給条件に合わない人からのみ応募があった	3.5
全く応募がなかった	10.9
無回答	4.9

この奨励金制度は3年以内既卒者の採用拡大を狙ったものであり、この制度によって企業側の採用基準が緩和されることが期待される。受給条件に合う応募があった場合について、一般の求職者（＝受給条件に合わない求職者）に対する評価にくらべて、採用基準が緩くなったかどうかを尋ねた。結果が次の図表2-4-7であるが、[緩くなった]は3.5%、[やや緩くなった]は17.0%で、併せても2割にとどまり、[変わらなかった]が76.1%と多い。

従業員規模別の違いは統計的に有意で、小規模企業ほど採用基準を緩めたとしており、本制度は小規模企業への効果の方が大きいことがわかる。業種別の差は統計的には有意でなかった。

図表2-4-7 3年以内既卒者採用拡大奨励金の受給条件に合う応募者への評価基準

(企業計のN=230)



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

この求人の結果、本奨励金制度の受給条件に合った人を採用したかを見ると、およそ8割の企業が条件に合った人を採用していた。この比率は、従業員規模別、業種別にみても有意差はない。

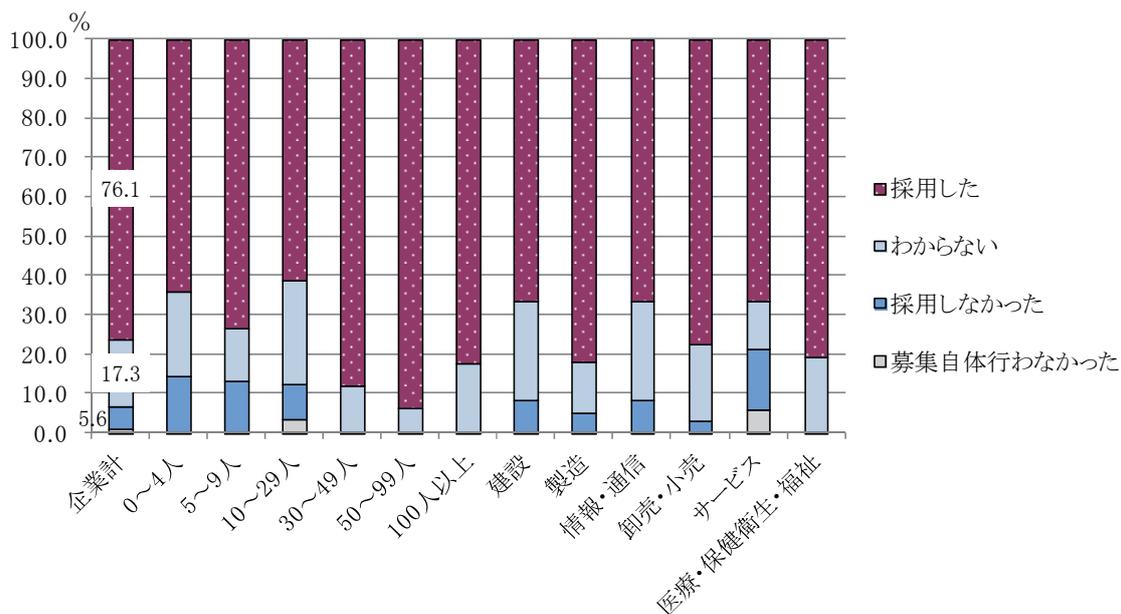
図表2-4-8 3年以内既卒者採用拡大奨励金受給条件に合った採用の有無

(N=240) 単位：%

その助成金制度の受給条件に合う人のみ採用した	50.0
その助成金制度の受給条件に合う人と合わない人を採用した	32.1
その助成金制度の受給条件に合わない人のみ採用した	8.3
一人も採用しなかった	4.6
無回答	5.0

では、その採用は、本奨励金制度がなかったら実行されなかったのだろうか。ここでは、上記の求人票で本奨励金制度の受給条件にあう採用をした企業に対して、具体的な一人の採用者を念頭に、仮に本制度奨励金が使えなかったとしたらその若者を採用したかどうかを尋ねた。

図表 2-4-9 3年以内既卒者採用拡大奨励金が使えなかったと仮定したときの採用
(企業計の N=197)



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

企業計では、本奨励金制度が使えなくとも〔採用した〕という企業が 76.1%、採用したかどうか〔わからない〕という企業が 17.3%、〔採用しなかった〕という企業が 5.6%、制度がなければ募集自体を行わなかったという企業が 1.0%あった。〔採用しなかった〕〔募集自体行わなかった〕という企業は全て 29 人以下の企業であった。すなわち、こうした企業の方が、本制度によって既卒者の採用が促進されているともとらえられる。なお、業種別の差異は有意ではなかった。

本奨励金制度が使えなかったとしても採用したという企業では、全く本制度は必要なかったということであろうか。本奨励金制度がなくとも採用したという理由を見ると（図表 2-4-10）、最も多いのが〔助成金制度がなくとも採用したほどの人材だった〕という理由で半数に達する。次いで、〔採用活動をやり直す時間の余裕がない（32.0%）〕、〔もともと会社の制度として試用期間がある（31.1%）〕というものであった。第一の理由について考えると、人材は十分に一般の採用水準に達しているということだが、本奨励金制度がなければ、（新卒ではないために）採用対象からはずしていた可能性のある人材であるともいえる。すなわち、本制度がこれまで対象を新卒のみに限っていた企業の採用行動を変えた可能性は否定されて

いない。ただし、行動を変化させる呼び水としての政策であれば、長期に継続する必要はない。

この設問は対象数が限られるため従業員規模別の違いのみ示したが、〔0～4人〕の特に小さい企業では、〔採用活動をやり直す時間的余裕がない〕が最も大きな理由となっており、より大きな企業とは異なる。

図表 2-4-10 3年以内既卒者採用拡大奨励金が使えなかったとしても採用した理由

(MA) 単位：%

	合計	0～4人	5～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100人以上
合計(N)	150	9	22	35	22	29	33
助成金がなくても採用したいほどの人材だったから	50.0	22.2	50.0	48.6	50.0	48.3	60.6
採用活動をやり直す時間の余裕がなかったから	32.0	66.7	27.3	31.4	31.8	44.8	15.2
もともと、会社の制度として試用期間があるから	31.3	11.1	31.8	28.6	40.9	34.5	30.3
採用活動をやり直す経済的余裕がなかったから	4.7	11.1	4.5	8.6	4.5	3.4	0.0
その他	6.0	11.1	9.1	8.6	4.5	0.0	6.1

次に、本奨励金制度の受給がなければ採用しなかった、あるいは募集自体行わなかったという場合の理由を見る。29人以下の小規模企業のみであったことはすでに指摘したが、理由は、〔助成金なしでは採用直後の時期を乗り越えられない〕、あるいは、〔最初から正社員ではリスクが大きい〕というもので、育成に時間をかけられない余裕のなさがうかがえる。ここでの問題は、この奨励金がなくなれば、育成込みの新卒型採用そのものをやめる可能性があるということである。

一概に、この制度がなくとも採用した企業が多いことが本制度の効果を否定するものでもないし、また、採用・募集しなかったという企業が、本制度の効果を体現するものともいえない。

図表 2-4-11 3年以内既卒者採用拡大奨励金の受給がなければ採用・募集しなかった理由

(MA,N=13) 単位：%

助成金なしでは、会社の負担が大きい採用直後の時期を乗り越えられないから	61.5
最初から正社員にすると、会社と合わなかった場合のリスクが大きいから	53.8
助成金なしでは、未経験者や若年者の採用に社内の合意が得られないから	15.4
助成金は得られないが魅力的な候補者が他にいたから	7.7
その他	7.7

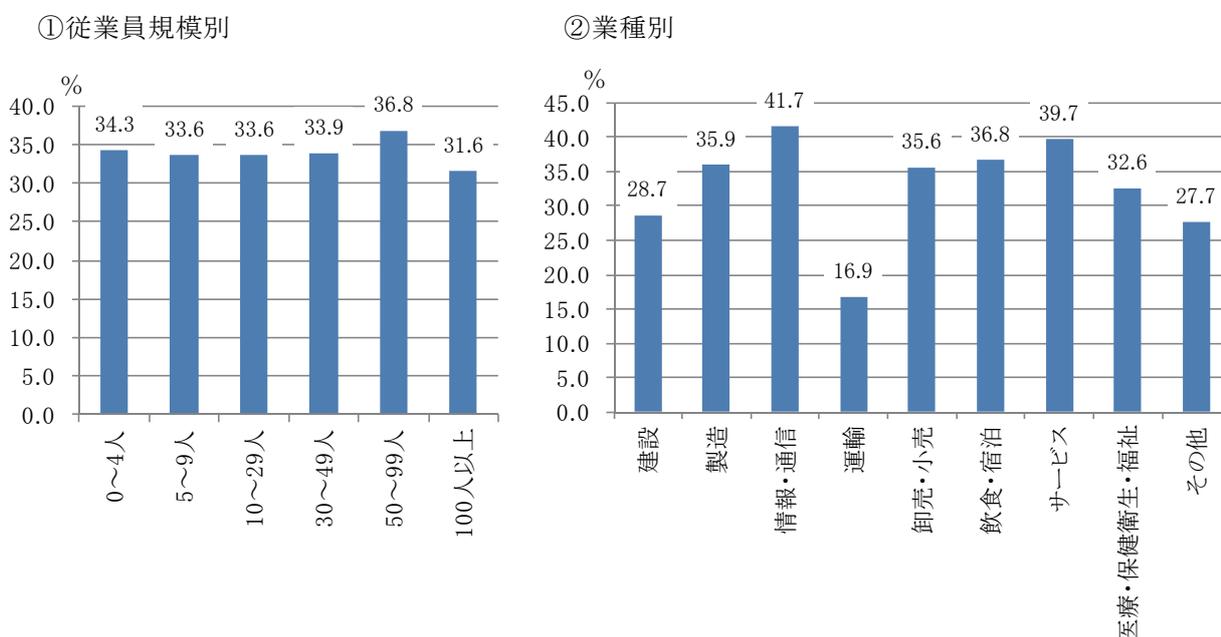
第5節 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

1. 利用申請・受給企業の特徴

3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の利用申請については、従業員規模では有意な差はないが、業種別では、〔情報・通信業〕で多く〔運輸業〕では少ないといえる（無回答を除いた χ 二乗検定において $p<0.05$ 、以下すべて同水準での有意差である）。

受給企業については、従業員規模別及び業種別には有意な差異はなかった。

図表2-5-1 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の利用申請企業の特徴



また、同一の求人票上に他の採用奨励金の利用の見込みを合わせて記入しているかについてみると、過去3年のうちにハローワークに提出した一つの具体的に求人票において、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金と合わせて記入されていたのは、3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金が44.4%、試行雇用奨励金が55.9%であった。

2. 施策利用の理由

ハローワークに提出した一つの具体的な求人票で利用申請した制度として一つを選ぶ設問において、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金を選択した企業は528社であった。また、その求人票をハローワークに提出した時期は平成22年が11.9%、平成23年が31.6%、平成24年31.1%であった。

同制度を利用しようとした理由は、〔ハローワーク職員に紹介されたから〕が 60.2%と特に多く、次いで〔試用期間中に人材を見極められるから〕が 32.0%、〔助成金が得られるから〕が 30.9%と多かった。

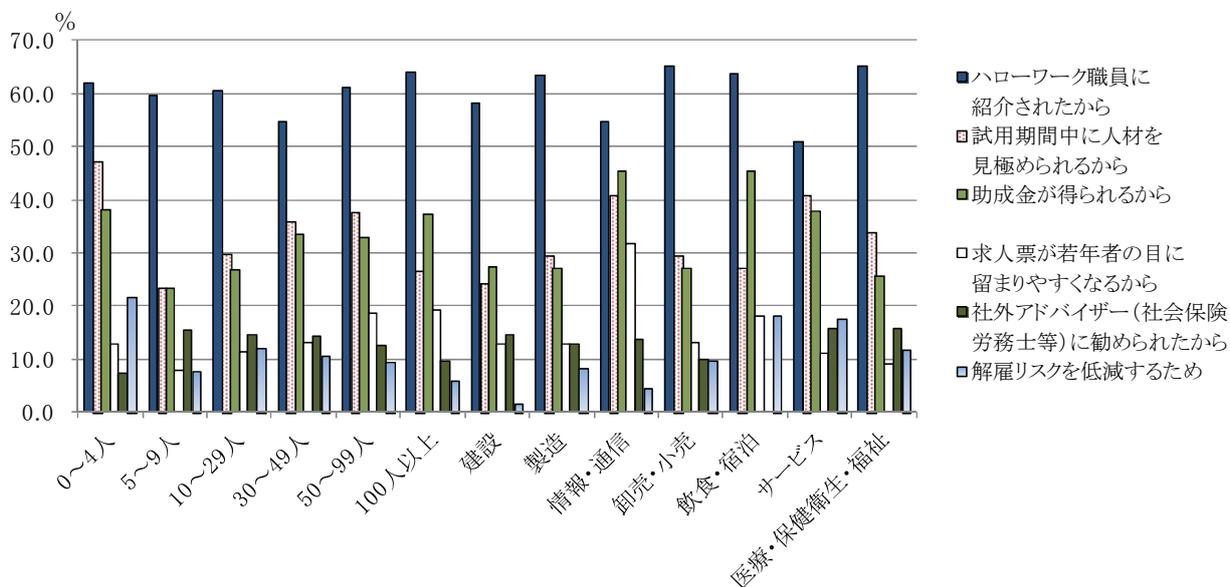
この主要な理由の中で従業員規模により有意な差があったのは〔試用期間中に人材を見極められるから〕で、〔0～4人〕の小規模企業で特に高かった。業種別には、統計的な有意差はないが、〔情報・通信業〕や〔サービス業〕でこの理由を挙げるところが多い。

図表 2-5-2 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の利用理由

(MA, N=528) 単位：%

ハローワーク職員に紹介されたから	60.2
試用期間中に人材を見極められるから	32.0
助成金が得られるから	30.9
求人票が若年者の目に留まりやすくなるから	13.4
社外アドバイザー(社会保険労務士等)に勧められたから	12.9
解雇リスクを低減するため	11.0
求人票が未経験者の目に留まりやすくなるから	7.6
応募可能年齢に上限を設けたかったから	7.4
その他	1.3
無回答	2.1

図表 2-5-3 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の主な利用理由(従業員規模別、業種別)



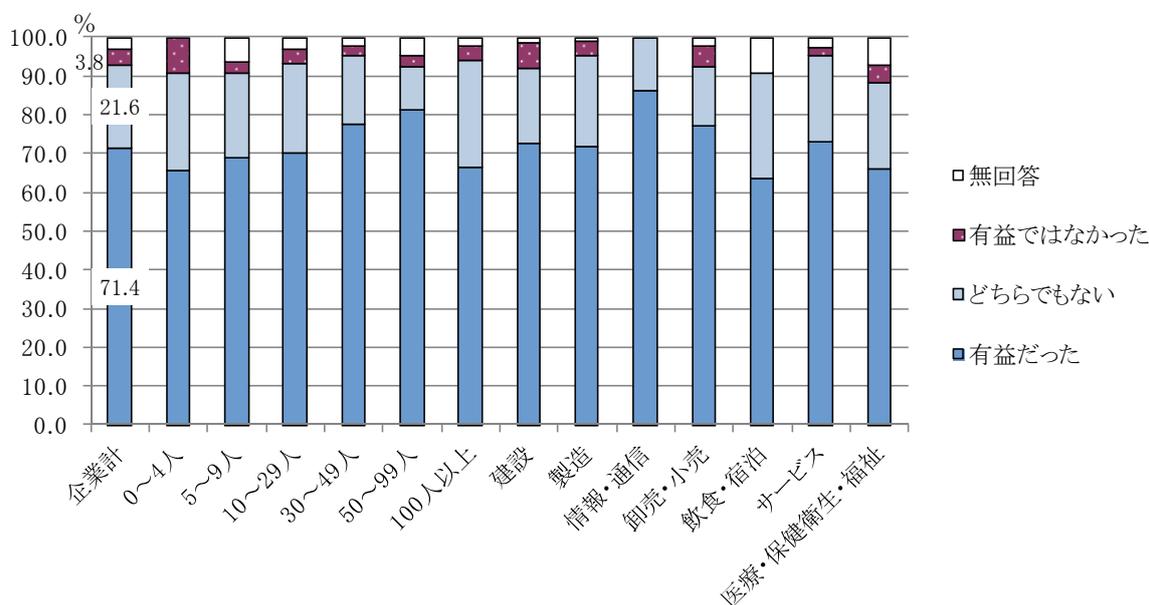
注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。主要な理由の 6 つのみを掲載している。

3. 施策の効果

次に、この奨励金制度の効果について検討する。分析対象は、具体的に思い浮かべた求人票において、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の利用を記入した528社である。

図表2-5-4は本奨励金が調査企業にとって有益であったか否かを聞いた結果である。企業計では、〔有益であった〕とする企業が71.4%で、〔有益ではなかった〕は3.8%とごく少ない。図中には、企業属性別の状況も示したが、従業員規模別にも業種別にも有意な差はない。

図表2-5-4 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の企業にとっての有益性（企業計のN=528）



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

その求人への応募状況については、図表2-5-5に示す通り、9割近くの企業で奨励金の受給条件にあう応募があった。応募状況については従業員規模による差異は有意でないが、業種別では、〔医療・保健衛生・福祉業〕や〔飲食・宿泊業〕で〔全く応募がなかった〕という企業がやや多い。

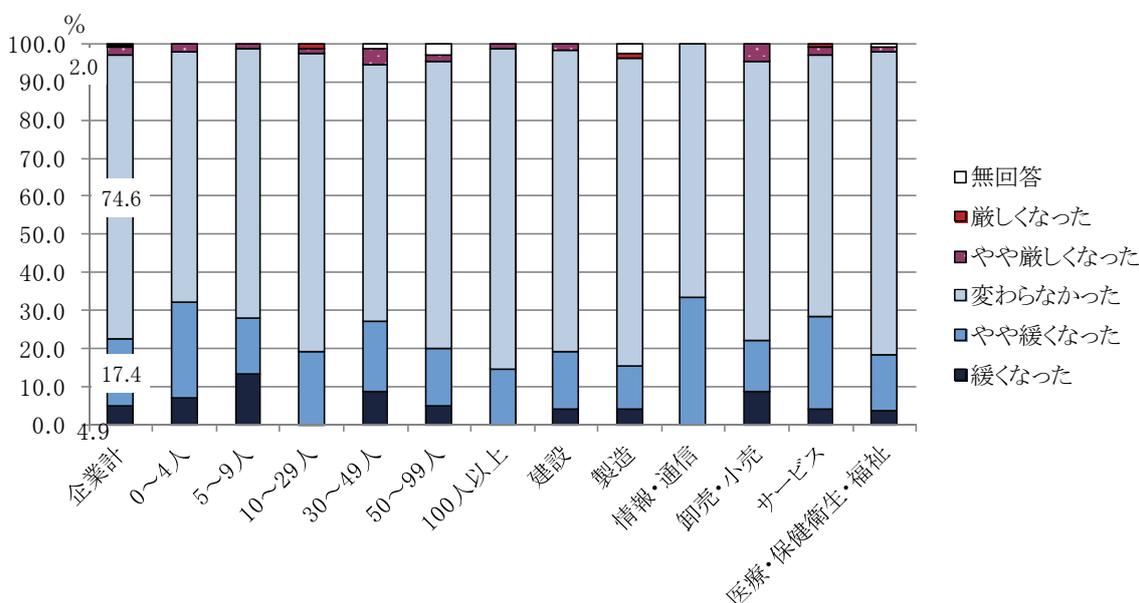
図表2-5-5 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金利用求人への応募状況

(N=528) 単位：%

その助成金の受給条件に合う人からのみ応募があった	30.1
その助成金の受給条件に合う人と合わない人から応募があった	55.7
その助成金の受給条件に合わない人からのみ応募があった	4.4
全く応募がなかった	5.3
無回答	4.5

ではこの奨励金制度があることによって、企業の採用基準は緩められたのだろうか。受給条件に合う応募があった場合について、一般の求職者（＝受給条件に合わない求職者）に対する評価にくらべて、採用基準が緩くなったかどうかを尋ねた。結果が次の図表 2-5-6 であるが、〔緩くなった〕は 4.9%、〔やや緩くなった〕は 17.4%で、3年以内既卒者採用拡大奨励金よりは若干緩くなる傾向があるが、〔変わらなかった〕がやはり 74.6%と多い。また〔やや厳しくなった〕2.0%、〔厳しくなった〕0.4%と、若干逆に厳しくなるケースもあった。従業員規模別には有意差があり、100人以上の企業では〔変わらなかった〕が多い傾向がみられる。業種別の差は統計的には有意でなかった。

図表 2-5-6 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の受給条件に合う応募者への評価基準
(企業計の N=453)



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

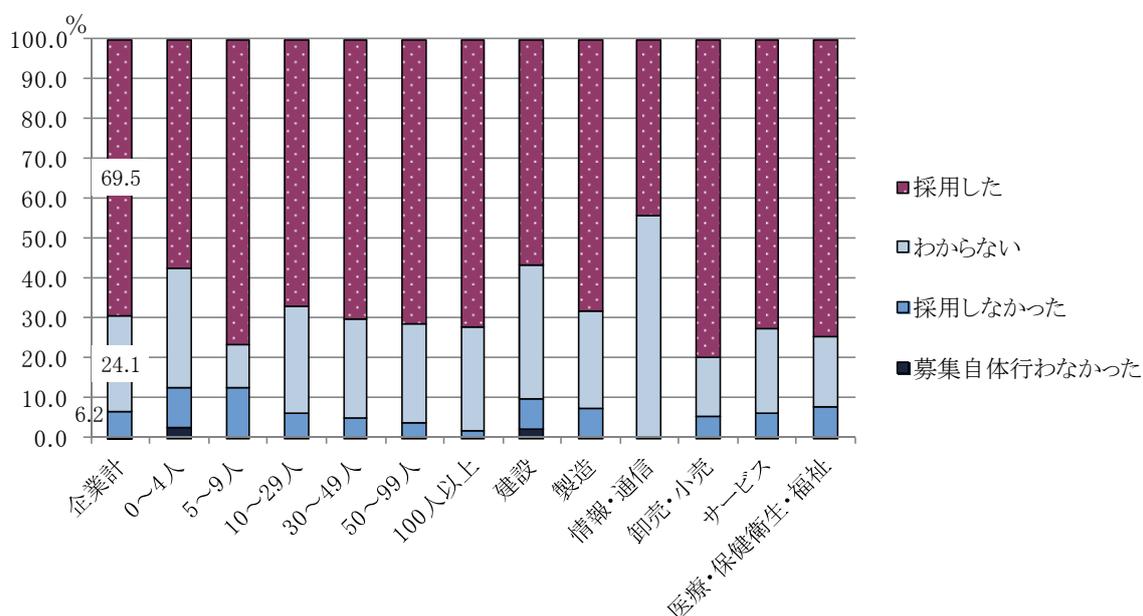
この求人の結果、本奨励金制度の受給条件に合った人を採用したかを見ると、85%の企業が条件に合った人を採用していた。この比率は、従業員規模別、業種別にみても有意な差はない。

図表 2-5-7 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の受給条件に合った採用の有無
(N=476) 単位：%

その助成金制度の受給条件に合う人のみ採用した	42.4
その助成金制度の受給条件に合う人と合わない人を採用した	42.9
その助成金制度の受給条件に合わない人のみ採用した	5.9
一人も採用しなかった	4.6
無回答	4.2

では、本奨励金制度が仮に使えなかったとしたら、その採用は行われていたのだろうか。本奨励金制度の受給条件にあう採用をした企業に対して、具体的な一人の採用者を念頭に、答えてもらった。その結果、企業計では、本奨励金制度が使えなくとも〔採用した〕という企業が69.5%、採用したかかどうか〔わからない〕という企業が24.1%、〔採用しなかった〕企業が6.2%、制度がなければ〔募集自体を行わなかった〕という企業が0.2%であった。従業員規模別、業種別にも検討したが、いずれも統計的には有意差はなかった。

図表 2-5-8 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金が使えなかったと仮定したときの採用
(企業計の N=406)



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

本奨励金制度が使えなかったとしても採用したという企業に対して、その採用理由を尋ねた結果が図表 2-5-9 である。最も多い〔助成金制度がなくとも採用したいほどの人材だった〕という理由を挙げる企業が 55.3%、次いで、〔もともと会社の制度として試用期間がある〕が 32.6%、〔採用活動をやり直す時間の余裕がなかった〕が 23.4%であった。従業員規模別には、〔助成金制度がなくとも採用したいほどの人材だった〕はより大きな従業員規模の企業で挙げる傾向があり、一方、〔採用活動をやり直す時間の余裕がなかった〕は〔0~4人〕の小さい企業で特に多い。

3年以内既卒者採用拡大奨励金と同様、本奨励金制度がなければ、(新卒ではないために)採用対象からはずしていた可能性のある人材であることを考えれば、制度が使えなくとも採用したという結果から、ただちに本制度の効果が否定されるものではない。

図表 2-5-9 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金が使えなかったとしても採用した理由
(MA) 単位：%

	合計	0～ 4人	5～ 9人	10～ 29人	30～ 49人	50～ 99人	100人 以上
合計(N)	282	23	43	86	45	38	47
助成金がなくても採用したいほどの人材だったから	55.3	26.1	51.2	46.5	64.4	68.4	70.2
もともと、会社の制度として試用期間があるから	32.6	34.8	25.6	40.7	33.3	21.1	31.9
採用活動をやり直す時間の余裕がなかったから	23.4	60.9	16.3	24.4	20.0	21.1	14.9
採用活動をやり直す経済的余裕がなかったから	2.8	13.0	2.3	2.3	0.0	2.6	2.1
その他	5.3	4.3	11.6	5.8	2.2	5.3	2.1
無回答	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1

また、本奨励金がなければ採用しなかった、ないし募集をしなかったという企業は26社であったが、その理由として多くの企業があげたのは「助成金なしでは採用直後の時期を乗り越えられないから」という理由であり、本制度が育成する余裕を与えるものであることがわかる。ただし、これも前節で指摘したことと同様だが、そうした理由であれば、本奨励金制度の廃止とともに若年者採用を行わなくなる企業であることが推測される。

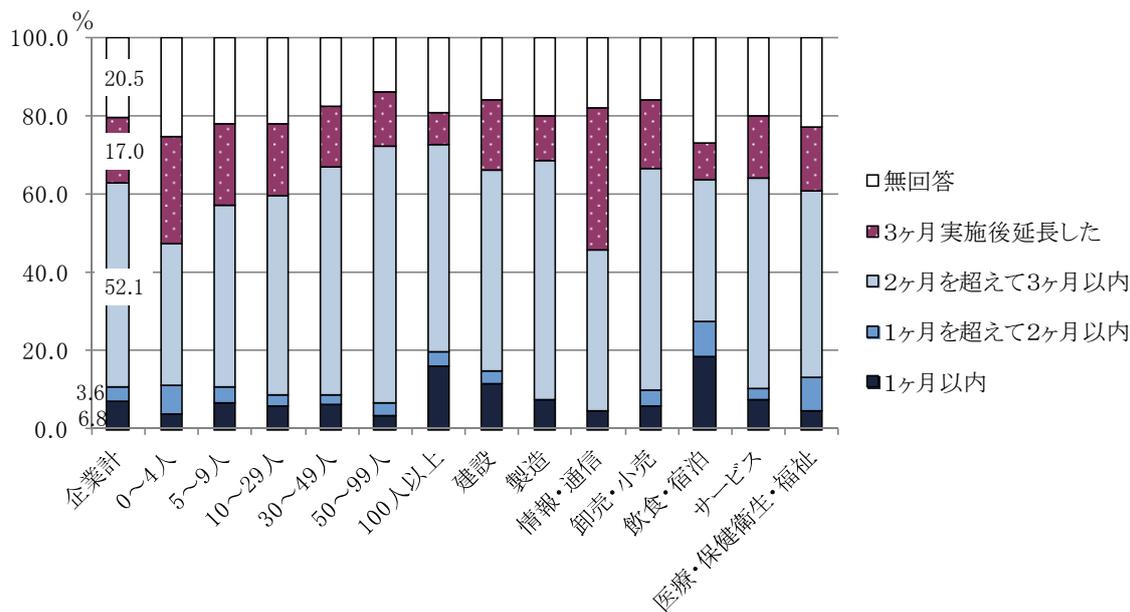
図表 2-5-10 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の受給がなければ採用・募集しなかった理由
(MA, N=26) 単位：%

助成金なしでは、会社の負担が大きい採用直後の時期を乗り越えられないから	76.9
最初から正社員にすると、会社と合わなかった場合のリスクが大きいから	50.0
助成金なしでは、未経験者や若年者の採用に社内の合意が得られないから	11.5
助成金は得られないが魅力的な候補者が他にいたから	7.7
その他	0.0

さて、次にトライアル期間とその後の本採用の状況について検討する。

まず、本奨励金制度でのトライアル期間は3ヶ月以内と設定されているが、最も多いのが「2ヶ月を超えて3ヶ月以内(52.1%)」で、次いで「3ヶ月を超える延長(17.0%)」、「1ヶ月以内(6.8%)」、「2ヶ月を超えて3ヶ月以内(3.6%)」であった。この期間の設定には、従業員規模別で有意な差があり、比較的規模が大きい企業で「2ヶ月を超えて3ヶ月以内」が多く、小さいほど「3ヶ月を超える延長」が多かった。業種別の差異は統計的には有意でなかった。

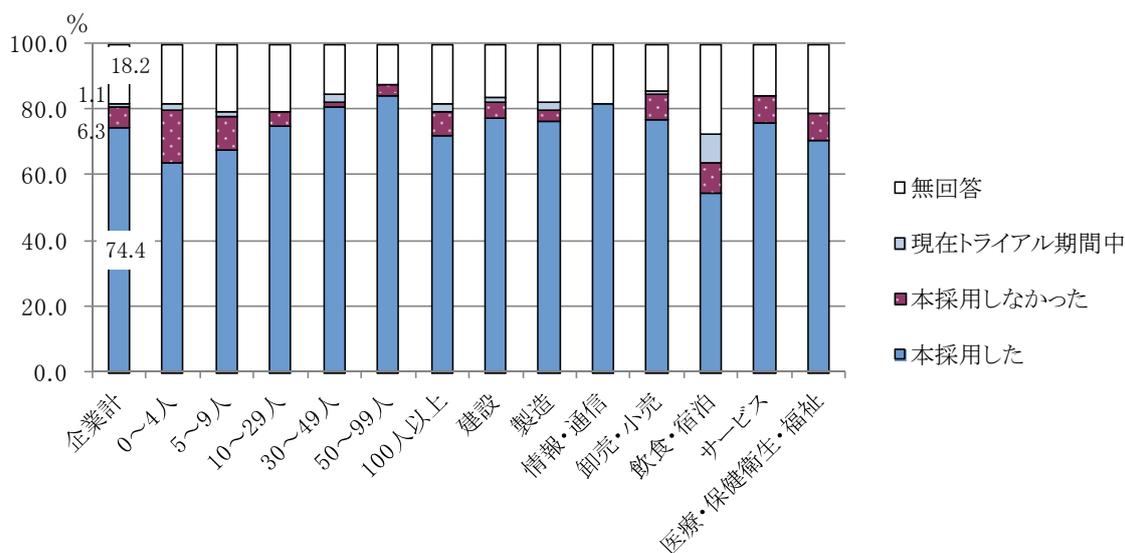
図表 2-5-11 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金のトライアル期間（企業計の N=528）



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

トライアル期間終了後に正社員への本採用を行なったかについては、本採用した企業が 74.4%、本採用しなかった企業が 6.3%であり、本採用に結びつかないケースは少ない。また、従業員規模別には有意な差があり、規模が比較的大きい企業のほうが本採用に結びついている傾向がある。業種別の差は有意ではなかった。

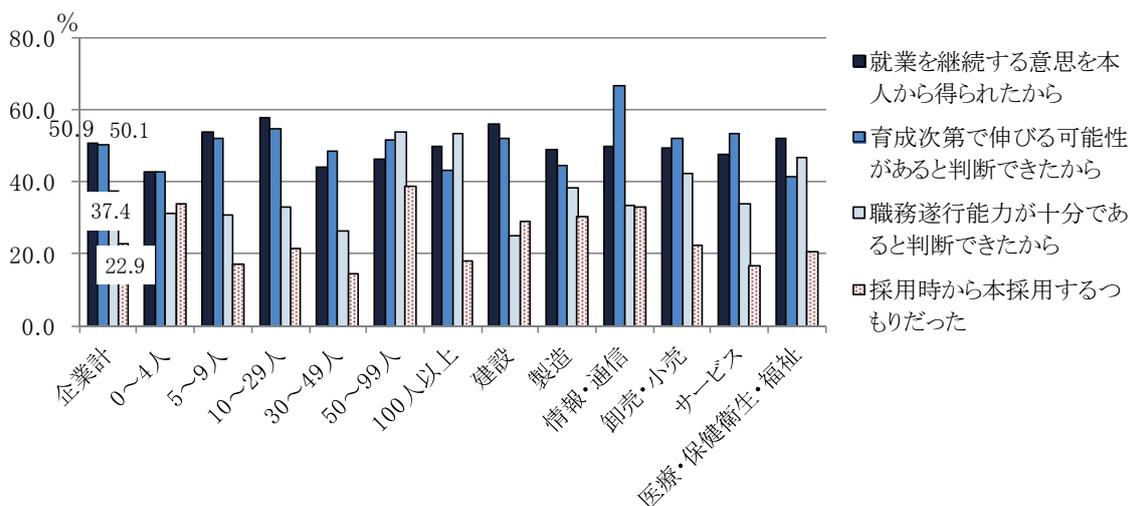
図表 2-5-12 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金のトライアル期間終了後の本採用の有無（企業計の N=528）



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

本採用した企業にその理由を問うと、「就業を継続する意思を本人から得られたから（50.9%）」、及び「育成次第で伸びる可能性がある」と判断できたから（50.1%）」がいずれも半数を超えて多く、本人と企業の双方がトライアル期間中に理解を深めて合意したことがうかがわれる。また、「職務遂行能力が十分であると判断できたから（37.4%）」がこれらに次いで多いが、この項目は従業員規模別で有意な差があり、より規模の大きい企業のほうがこの理由を上げる傾向があった。なお、「採用時から本採用するつもりだった」を挙げた企業は22.9%であった。いずれの項目も業種別には有意差はない。

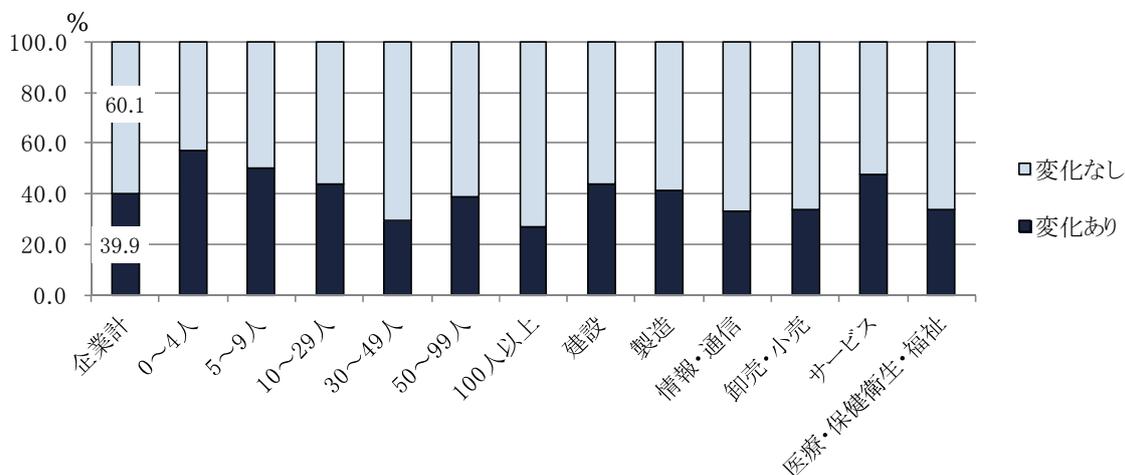
図表 2-5-13 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金対象者の本採用の理由（企業計の N=393）



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

本採用した場合、その若年者の処遇の変化はあったかを尋ねた。約4割が変化したとしているが、これも従業員規模では違いがあり、小規模企業のほうが変化した傾向がある。

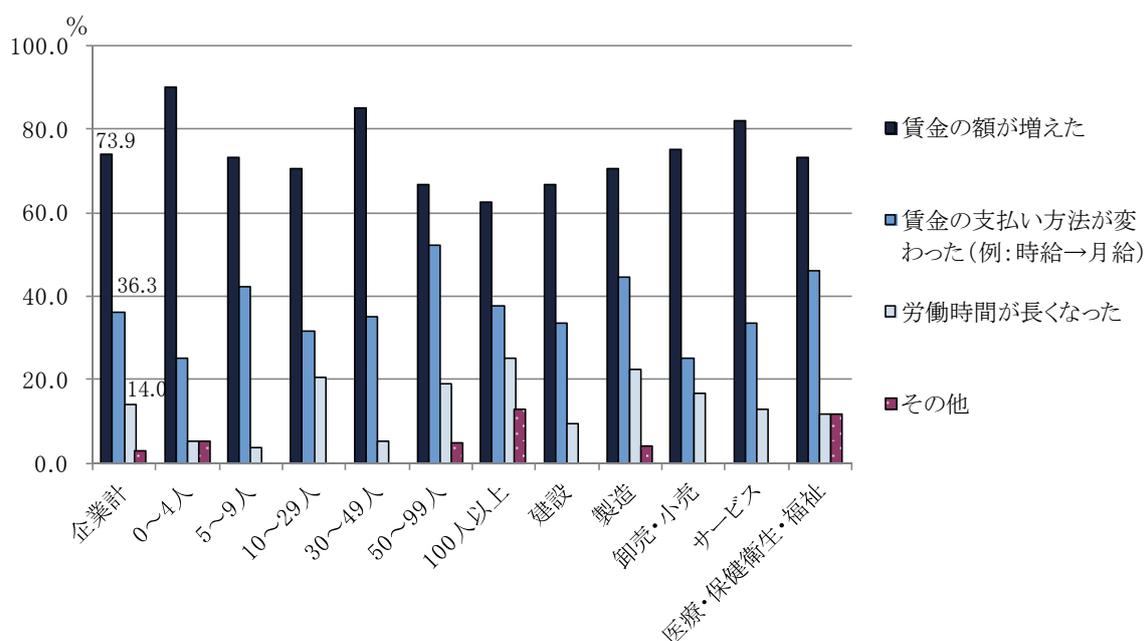
図表 2-5-14 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金対象者の本採用に当たっての処遇変化の有無（企業計の N=393）



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

変化した場合の内容は、「賃金の額が増えた」が73.9%と多く、次いで時給から月給になるなどの「賃金の支払い方法が変わった」が36.3%となった。労働時間が長くなるケースも14.0%見られた。この内容については、従業員規模、業種別のいずれも有意な差はない。

図表 2-5-15 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金対象者の本採用に当たっての
処遇変化の内容（企業計の N=157）



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

トライアル期間後、本採用しなかった企業は33社あったが、その理由を尋ねると、「本人が辞退したから」が最も多く、72.7%を占めた。

図表 2-5-16 本採用しなかった理由（MA,N=33）単位：%

本人が辞退したから	72.7
職務遂行能力が不十分であると判断したから	24.2
育成しても伸びる可能性が低いと判断したから	12.1
遅刻・無断欠勤など、勤務態度が悪かったから	9.1
無回答	6.1

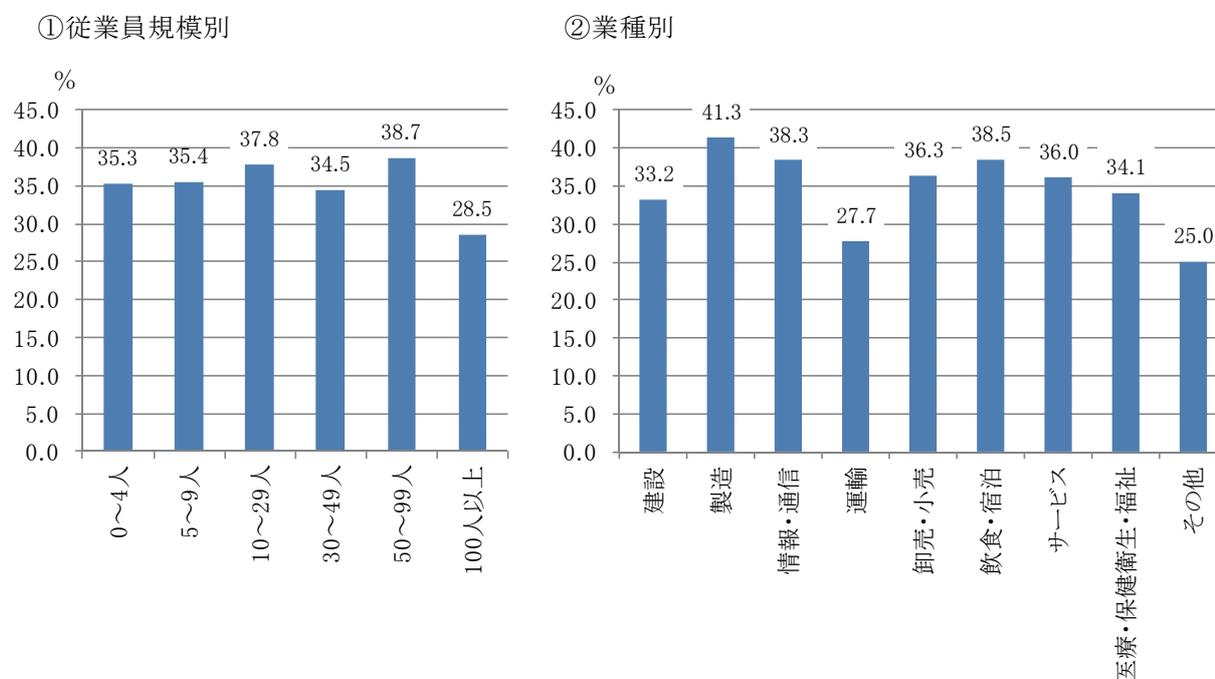
第6節 試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用制度）

1. 利用申請・受給企業の特徴

試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用制度）の利用申請は従業員100人以上の比較的大きな企業では少なかった（無回答を除いた χ^2 乗検定において $p < 0.05$ 、以下すべて同水準での有意差である）。一方、業種別には有意な差異はみられなかった。

同制度奨励金を受給した企業の比率は、従業員規模が〔0～4人〕の場合は17.3%だが、10～29人の場合は25.9%が受給しており、差があった。業種別には有意な差はなかった。

図表2-6-1 試行雇用奨励金の利用申請企業の特徴



また、本制度の利用を表示した求人票に、合わせて他の採用奨励金の利用の見込みを記入した企業は多い。過去3年のうちにハローワークに提出した一つの具体的な求人票を念頭に、本制度に3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金を併記した企業が30.7%、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金を併記した企業が48.9%を占めた。

2. 施策利用の理由

ハローワークに提出した一つの具体的な求人票で利用申請した制度を一つ上げてもらった時、本奨励金制度を選択した企業は861社あった。また、その求人票をハローワークに提出した時期は平成22年が20.7%、23年が25.0%、平成24年26.7%であった。

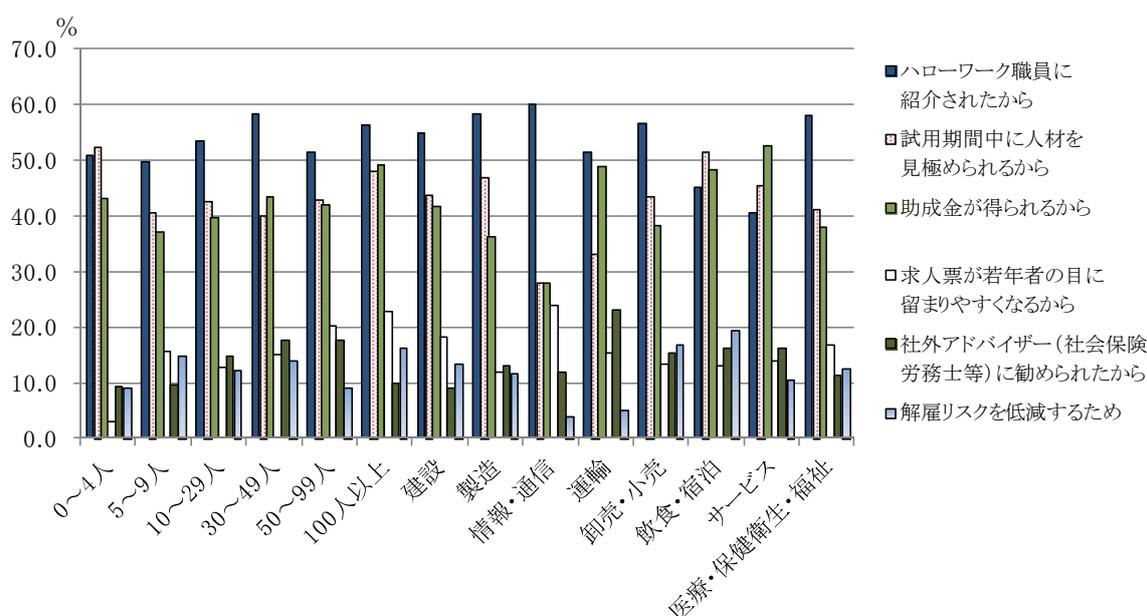
本制度を利用しようとした理由は、「ハローワーク職員に紹介されたから」が53.4%、「試用期間中に人材を見極められるから」が43.4%、「助成金が得られるから」41.6%がこの順に多かった。前記の2つの奨励金に比べ、「人材を見極める」と「奨励金」の2つの理由を挙げる企業の比率が高い。最も早くから導入されていた奨励金であることから、ハローワークからの紹介を経なくとも、より知られていたということであろう。

この理由のうち「助成金が得られるから」は、業種別に有意差があり、「サービス業」で特に指摘が多い一方、「情報・通信業」では少なかった。このほか統計的に有意な差があったのは、「求人票が若年者の目に留まりやすくなるから」で、これは大規模企業の方があげる比率が高かった。

図表2-6-2 試用雇用奨励金の利用理由 (MA,N=861) 単位：%

ハローワーク職員に紹介されたから	53.4
試用期間中に人材を見極められるから	43.4
助成金が得られるから	41.6
求人票が若年者の目に留まりやすくなるから	15.1
社外アドバイザー（社会保険労務士等）に勧められたから	13.7
解雇リスクを低減するため	12.8
応募可能年齢に上限を設けたかったから	11.1
求人票が未経験者の目に留まりやすくなるから	8.8
その他	0.6
無回答	3.1

図表2-6-3 試用雇用奨励金の主な利用理由（従業員規模別、業種別）



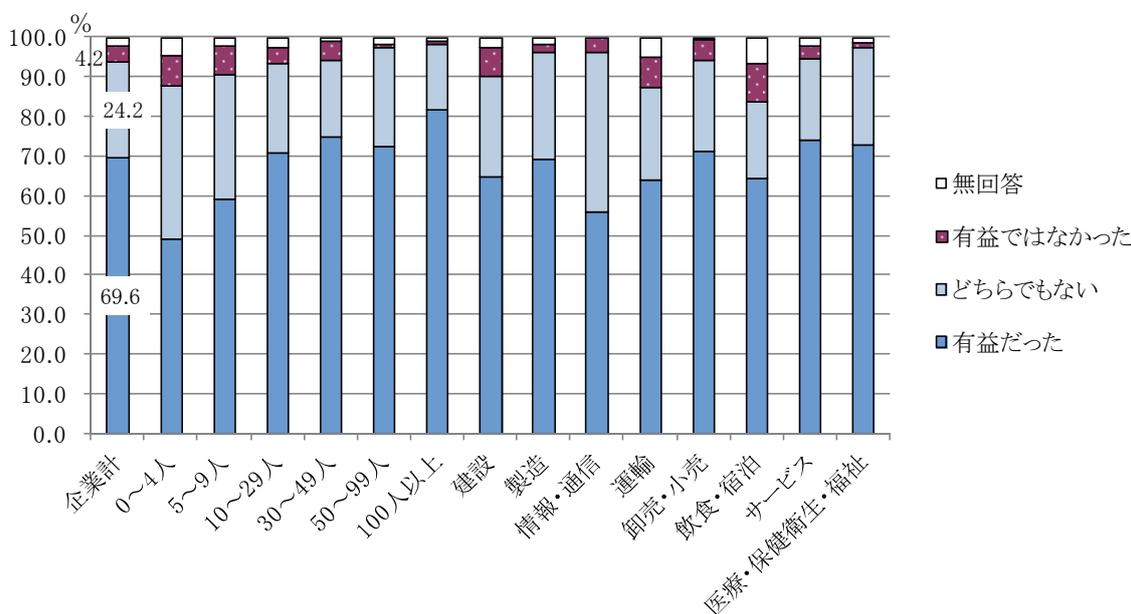
注：主な理由6つのみを掲載している。

3. 施策の効果

次に、この試行雇用奨励金制度の効果について検討する。分析対象は、具体的に思い浮かべた求人票において試行雇用奨励金の利用を記入した 861 社である。

まず、図表 2-6-4 は本奨励金が調査企業にとって有益であったか否かを聞いた結果である。企業計では、〔有益であった〕とする企業が 69.6%で、〔有益ではなかった〕は 4.2%と少ない。これを企業属性別にみると、従業員規模別には規模が大きいほど〔有益であった〕とする企業が多かった。一方、業種別には統計的に有意な差はなかった。

図表 2-6-4 試行雇用奨励金の企業にとっての有益性（企業計 N=861）



その求人票による募集での応募状況については、図表 2-6-5 に示す通り、本奨励金の受給条件にあう応募があったケースが 9 割近くになっている。応募状況については従業員規模による差異は有意差がないが、業種別には有意な差があり、〔卸売・小売業〕〔製造業〕〔情報・通信業〕では受給条件にあう人からの応募があった企業が多く、一方、〔運輸業〕では比較的少なかった。

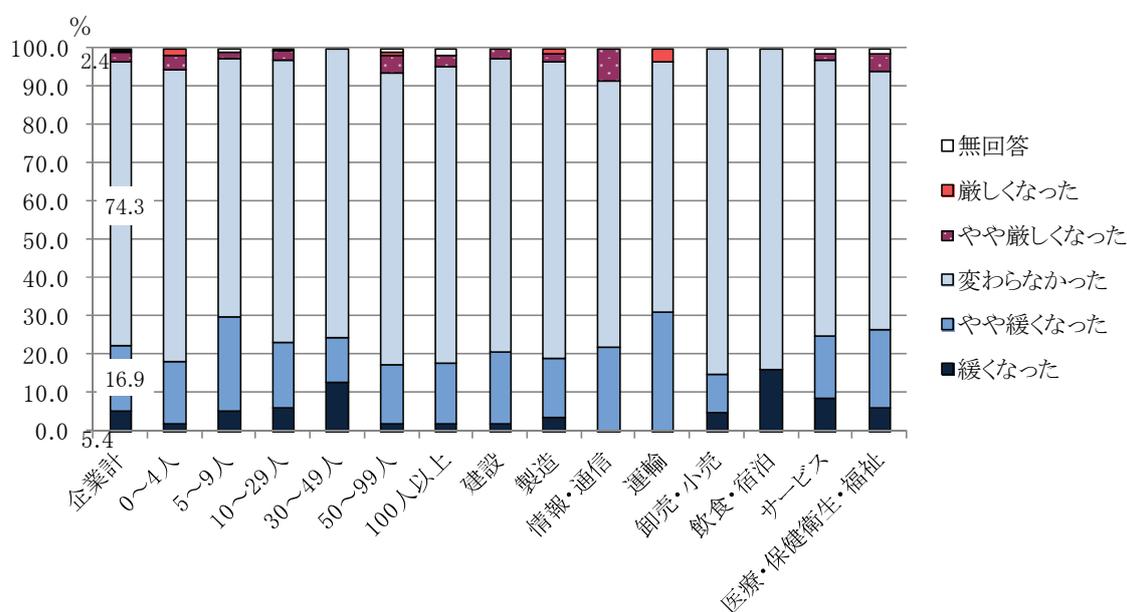
図表 2-6-5 試行雇用奨励金利用求人への応募状況（N=861）単位：%

その助成金の受給条件に合う人からのみ応募があった	28.0
その助成金の受給条件に合う人と合わない人から応募があった	60.0
その助成金の受給条件に合わない人からのみ応募があった	3.8
全く応募がなかった	4.2
無回答	3.9

この奨励金制度は「職業経験・技能・知識等の不足などから就職が困難な若年者等」の採用拡大を狙ったものであり、この制度によって企業側の採用基準が緩和されることが期待される。受給条件に合う応募があった場合について、一般の求職者（＝受給条件に合わない求職者）に対する評価にくらべて、採用基準が緩くなったかどうかを尋ねた。結果が次の図表2-6-6であるが、[緩くなった]は5.4%、[やや緩くなった]は16.9%で、併せても2割程度にとどまり、[変わらなかった]が74.3%と多い。

従業員規模別の違いは統計的に有意で、小規模企業ほど採用基準を緩めたとしており、本制度は小規模企業への効果の方が大きいことがわかる。業種別の差は統計的には有意でなかった。

図表2-6-6 試用雇用奨励金の受給条件に合う応募者への評価基準（企業計 N=758）



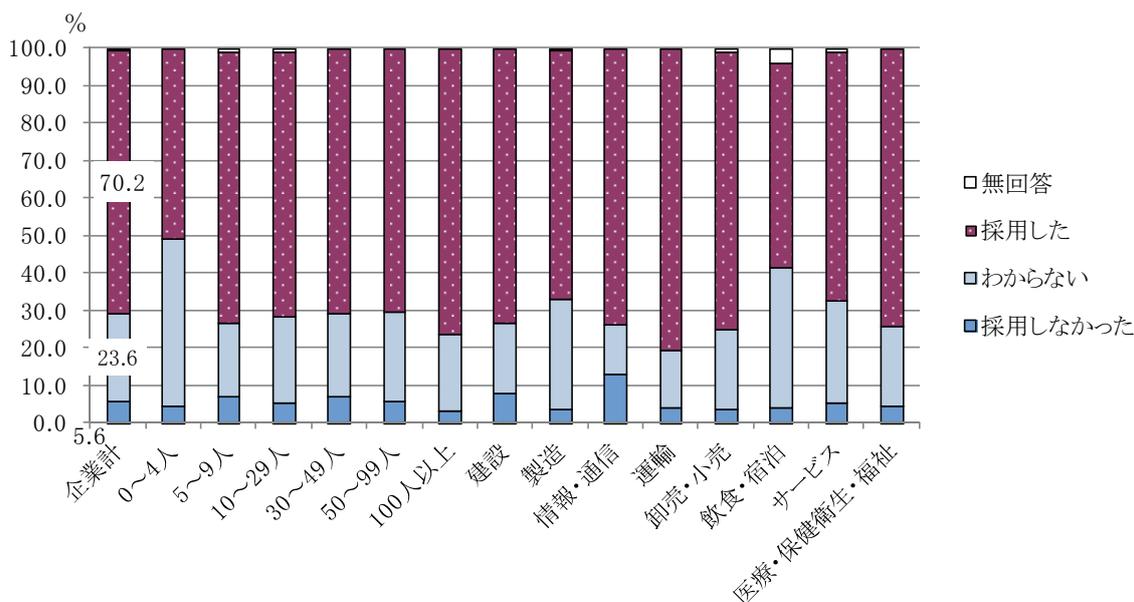
この求人の結果、本奨励金制度の受給条件に合った人を採用したかを見ると、9割弱の企業が条件に合った人を採用していた。この比率は、業種別には有意な差がないが、従業員規模別には、小規模企業が条件に合う人のみ採用しているのに対して、規模が大きくなると条件に合わない人も含めて採用しているという違いがあった。

図表2-6-7 試用雇用奨励金受給条件に合った採用の有無（N=791）単位：%

その助成金制度の受給条件に合う人のみ採用した	38.4
その助成金制度の受給条件に合う人と合わない人を採用した	47.7
その助成金制度の受給条件に合わない人のみ採用した	4.9
一人も採用しなかった	3.4
無回答	5.6

では、その採用は、本奨励金制度がなかったら実行されなかったのだろうか。ここでは、上記の求人票で本奨励金制度受給条件にあう採用をした企業に対して、具体的な一人の採用者を念頭に、仮に本制度奨励金が使えなかったとしたらその若者を採用したかどうかを尋ねた。

図表 2-6-8 試用雇用奨励金が使えなかったと仮定したときの採用（企業計 N=681）

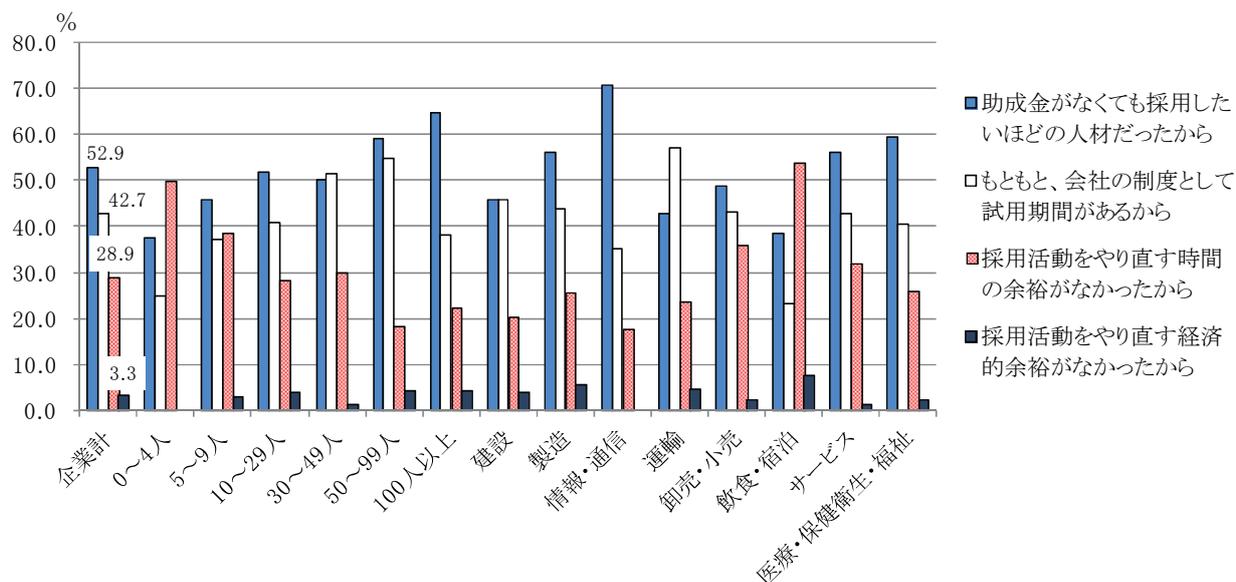


注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

企業計では、本奨励金制度が使えなくとも採用したという企業が 70.2%、採用したかどうか分からないという企業が 23.6%、採用しなかった企業が 5.6%、制度がなければ募集自体を行わなかったという企業はなかった。従業員規模別の差は統計的に有意で〔0～4人〕の小規模企業の方が、本制度によって採用が促進されていると指摘できよう。また、業種別の差異は有意ではなかった。

本奨励金制度が使えなかったとしても採用したという企業において、その理由は何なのかを尋ねた。図表 2-6-9 にみるとおり、〔助成金がなくとも採用したいほどの人材であった〕が 52.9%と多く、次いで〔もともと、会社の制度として試用期間があるから（42.7%）〕、〔採用活動をやり直す時間の余裕がなかったから（28.9%）〕となっている。他の採用奨励金と比べて〔もともと、会社の制度として試用期間があるから〕の比率が特に高い。

図表 2-6-9 試用雇用奨励金が使えなかったとしても採用した理由 (MA, 企業計 N=478)



一方、本奨励金制度が使えなければ採用しなかった、あるいは募集そのものを行わなかったという企業は 38 社であった。その理由を尋ねると、〔最初から正社員にすると、会社と合わなかった場合のリスクが大きいから〕が 55.3%、〔助成金なしでは、会社の負担が大きい採用直後の時期を乗り越えられないから〕が 50.0%とこの 2 つの理由が多い。リスク軽減によって採用のハードルを低くすることは、この制度の狙いの一つだろう。

図表 2-6-10 試用雇用奨励金の受給がなければ採用・募集しなかった理由

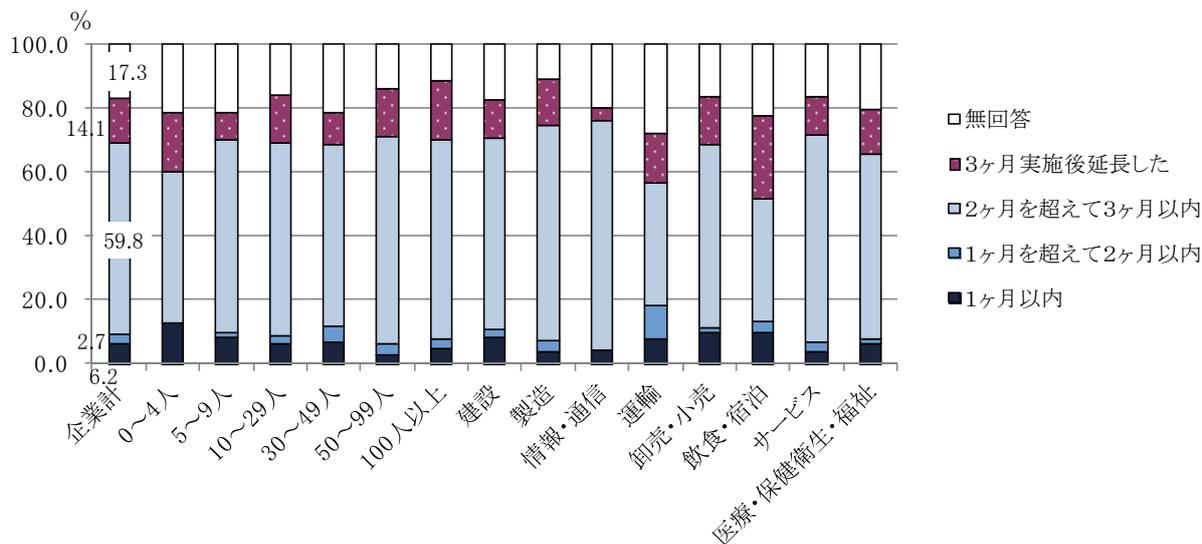
(MA, N=38) 単位：%

最初から正社員にすると、会社と合わなかった場合のリスクが大きいから	55.3
助成金なしでは、会社の負担が大きい採用直後の時期を乗り越えられないから	50.0
助成金なしでは、未経験者や若年者の採用に社内の合意が得られないから	28.9
助成金は得られないが魅力的な候補者が他にいたから	2.6
その他	5.3

さて、次にトライアル期間とその後の本採用の状況について検討する。

まず、本奨励金制度でのトライアル期間は原則 3 ヶ月と設定されているが、最も多いのが〔2 ヶ月を超えて 3 ヶ月以内 (59.8%)〕で、次いで〔3 ヶ月を超える延長 (14.1%)〕、〔1 ヶ月以内 (6.2%)〕、〔2 ヶ月を超えて 3 ヶ月以内 (2.7%)〕であった。この期間の設定には、業種別で有意差が確認され、飲食・宿泊業や運輸業では〔2 ヶ月を超えて 3 ヶ月以内〕が少なく、〔3 ヶ月を超える延長〕や逆に 2 ヶ月以内の短期のもの比率が高い。一方、従業員規模別には有意差はなかった。3 年以内既卒者を対象にしたトライアル雇用では従業員規模別に有意な違いがあったのと対照的である。

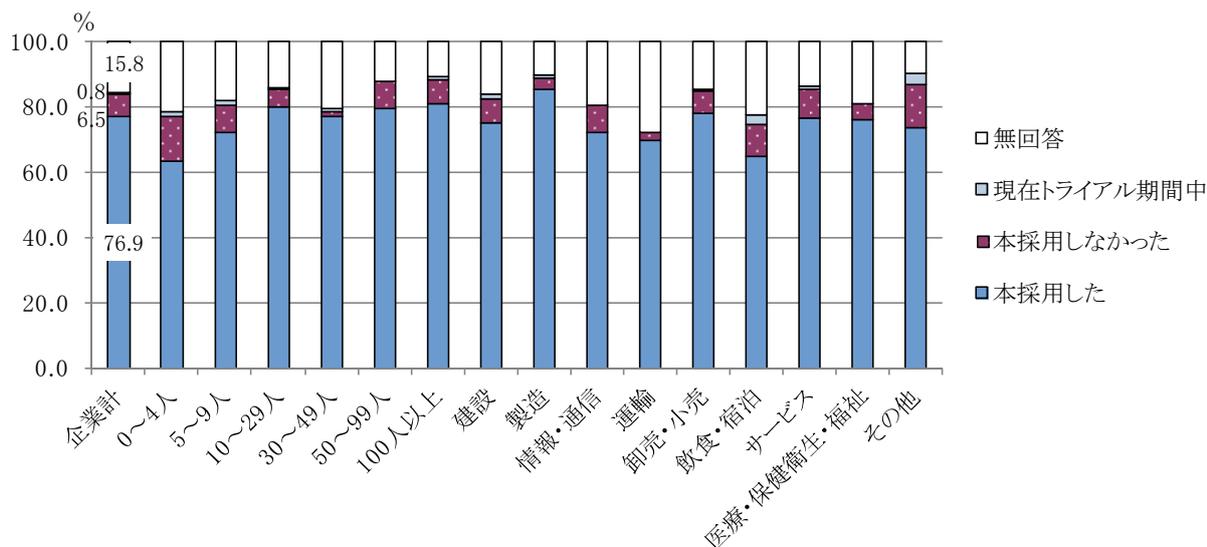
図表 2-6-11 試用雇用奨励金のトライアル期間（企業計の N=861）



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

トライアル期間終了後に正社員への本採用を行なったかについては、本採用した企業が 76.9%、本採用しなかった企業が 6.5%であり、本採用に結びつかないケースは少ない。従業員規模別には比較的大きい企業のほうが本採用に結びついているようだが、 $p < 0.05$ 水準では有意でなく、 $p < 0.10$ 水準まで緩めると有意となる。業種別の差は有意ではなかった。

図表 2-6-12 試用雇用奨励金のトライアル期間終了後の本採用の有無（企業計の N=861） 単位:%

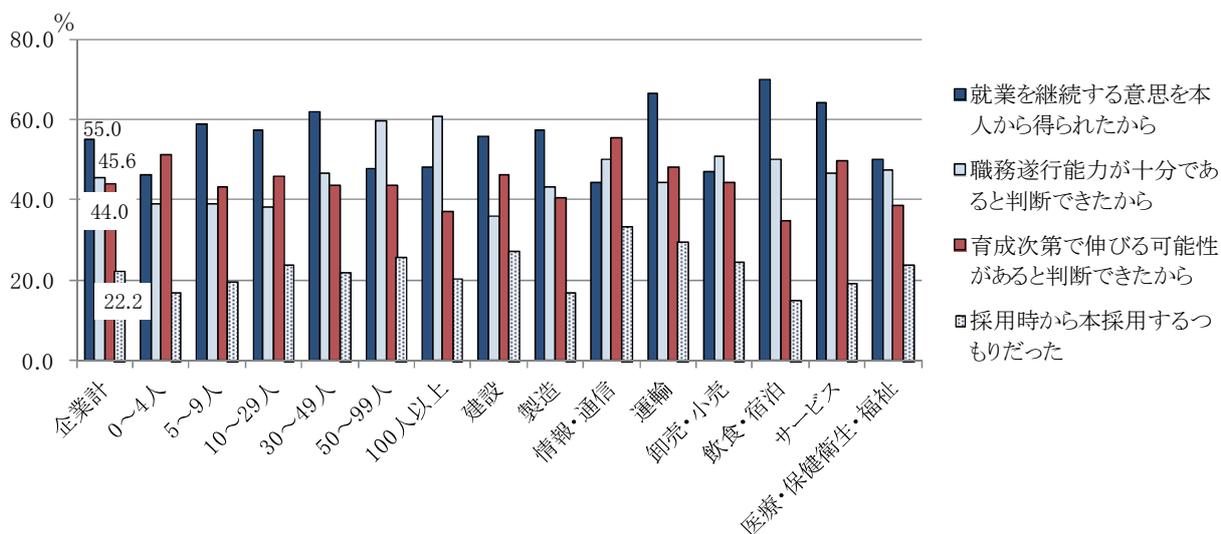


注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

本採用した企業にその理由を問うと、「就業を継続する意思を本人から得られたから（55.0%）」が最も多い。次いで、「育成次第で伸びる可能性がある」と判断できたから（45.6%）」、

〔職務遂行能力が十分であると判断できたから（44.0%）〕が多い。職務遂行能力についての判断をあげる企業は、3年以内既卒の場合と同様、規模の大きい企業が多い。また、〔採用時から本採用するつもりだった〕を挙げた企業は22.2%であった。いずれの項目も業種別には有意差はない。

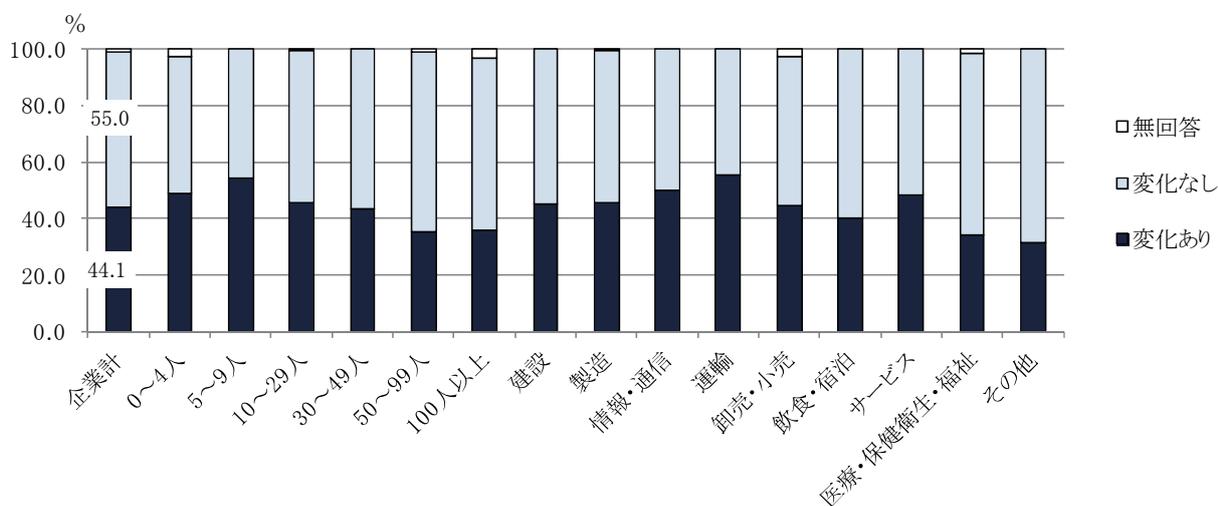
図表 2-6-13 試行雇用奨励金対象者の本採用の理由（企業計の N=662）



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

本採用した場合、その若年者の処遇の変化はあったかを尋ねた。約4割が変化したとしており、3年以内既卒の場合と同様である。これも従業員規模では $p < 0.10$ 水準まで緩めれば有意差があり、小規模企業のほうが変化させている可能性は指摘できる。業種別の差は有意でない。

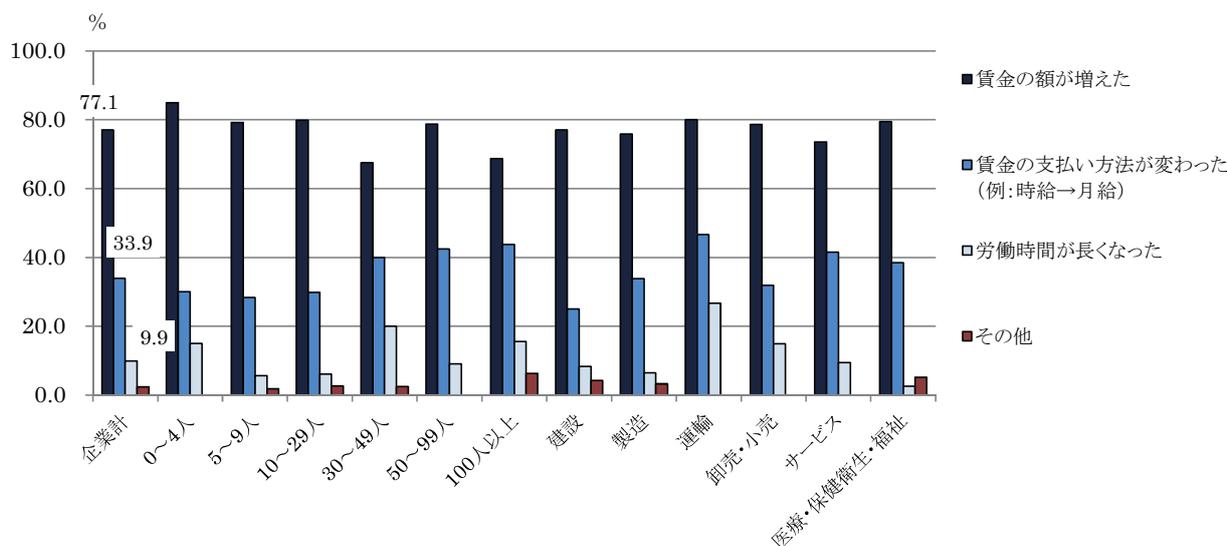
図表 2-6-14 試行雇用奨励金対象者の本採用に当たっての処遇変化の有無（企業計の N=662）



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

変化した場合の内容は、〔賃金の額が増えた〕が 77.1%と多く、次いで時給から月給になるなどの〔賃金の支払い方法が変わった〕が 33.9%、労働時間が長くなるケースは 9.9%であった。これらの比率は3年以内既卒トライアルとあまり変わらない。内容については、従業員規模別の差はないが、業種別では〔労働時間が長くなった〕について、〔運輸業〕で多い傾向がある。

図表 2 - 6 - 15 試用雇用奨励金対象者の本採用に当たっての処遇変化の内容
(企業計の N=292)



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

トライアル期間後、本採用しなかった企業は 56 社あった。その理由として、〔本人が辞退したから〕が 66.1%と多いが、3年以内既卒トライアルの場合と比べると、職務遂行能力の不十分さを上げる企業が多い。

図表 2 - 6 - 16 本採用しなかった理由 (MA,N=56) 単位：%

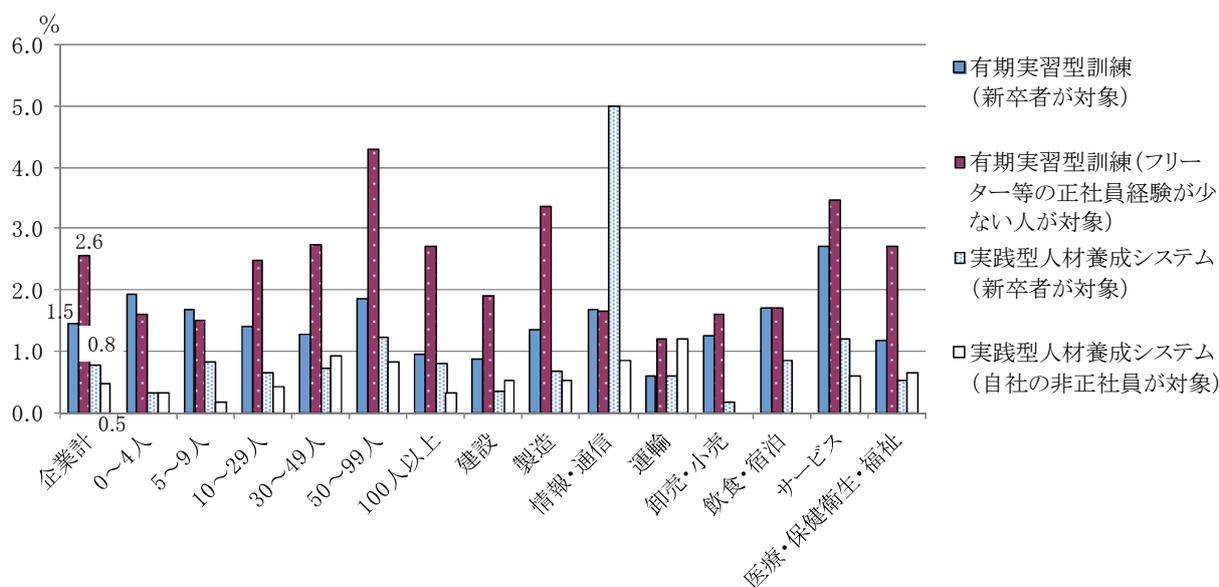
本人が辞退したから	66.1
職務遂行能力が不十分であると判断したから	30.4
育成しても伸びる可能性が低いと判断したから	12.5
え	8.9
その他	1.8
無回答	3.6

第7節 ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練

本節では、ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練である、有期実習型訓練および実践型人材養成システムの利用について取り上げる。

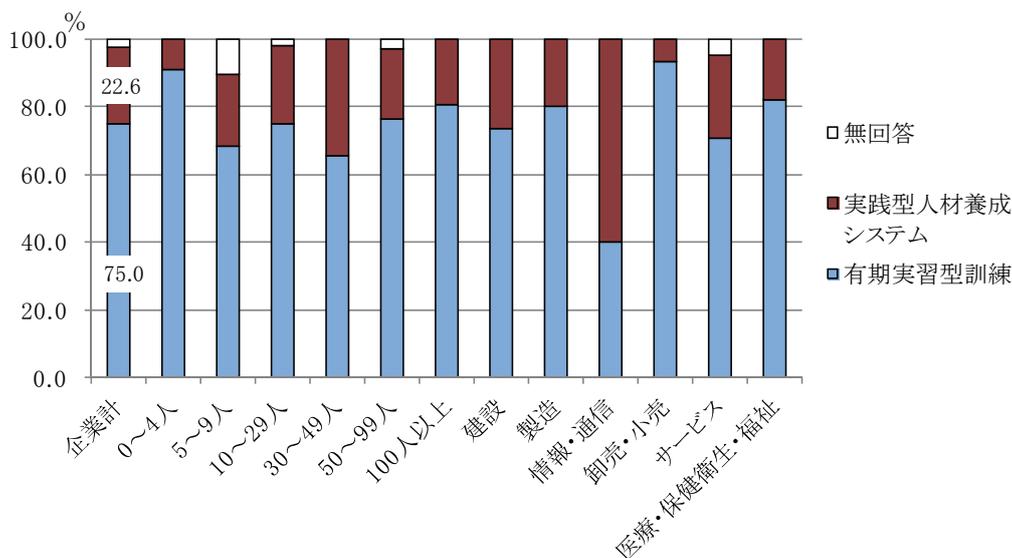
調査対象企業のうち、過去3年間のうちにこれらの雇用型訓練を行ったことのある企業は5.2%、196社とごくわずかで、いずれも実施したことがない企業が86.4%と大半を占めた（無回答が8.4%）。行った訓練の内訳は図表2-7-1に示す通り有期実習型訓練（フリーター等の正社員経験が少ない人対象2.6%、新卒者が対象1.5%）の方が多く、実践型人材養成システム（新卒者が対象0.8%、自社の非正社員が対象0.5%）は少ない。この実施状況は従業員規模別には有意な差がないが、業種別では、〔情報・通信業〕で〔新卒対象の実践型人材養成システム〕が多く行われていた。

図表2-7-1 過去3年間に実施した雇用型訓練（MA, 企業計のN=3,787）



過去3年間に雇用型訓練を行っている場合、できるだけ古い1件を選んで訓練の種類を求めた。ここで記入があった企業は164、無回答の企業が4社である。図表2-7-2に示すように、訓練の種類は〔有期実習型〕が75.0%と多い。その訓練の開始時期は、平成22年中が43.3%、平成23年中が22.6%、平成24年中が11.0%であった。

図表 2-7-2 過去3年間に実施した雇用型訓練のうち最も古い訓練の種類（企業計の N=168）

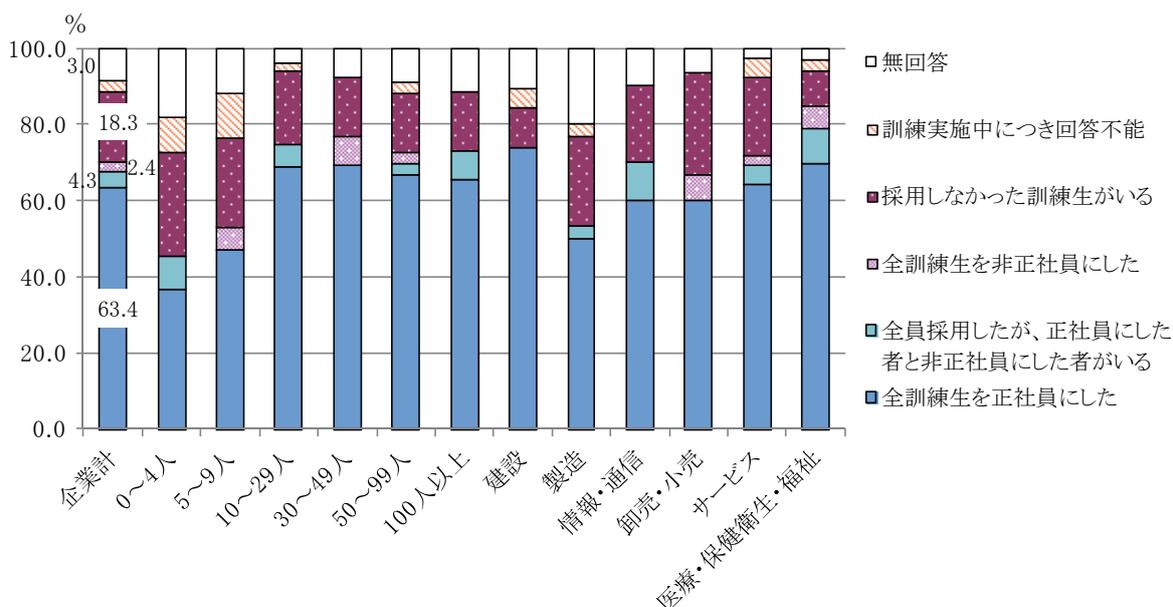


注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

次に訓練後の採用状況である。訓練終了後、〔全訓練生を正社員にした〕企業は 63.4%、〔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〕企業は 4.3%、〔全訓練生を非正社員にした〕企業が 2.4%、〔採用しなかった訓練生がいる〕企業が 18.3%であった（この他、〔訓練中につき回答不能〕という企業が 3.0%）。

対象ケースが少ないこともあり、従業員規模別にも業種別にも有意差は確認されなかった。

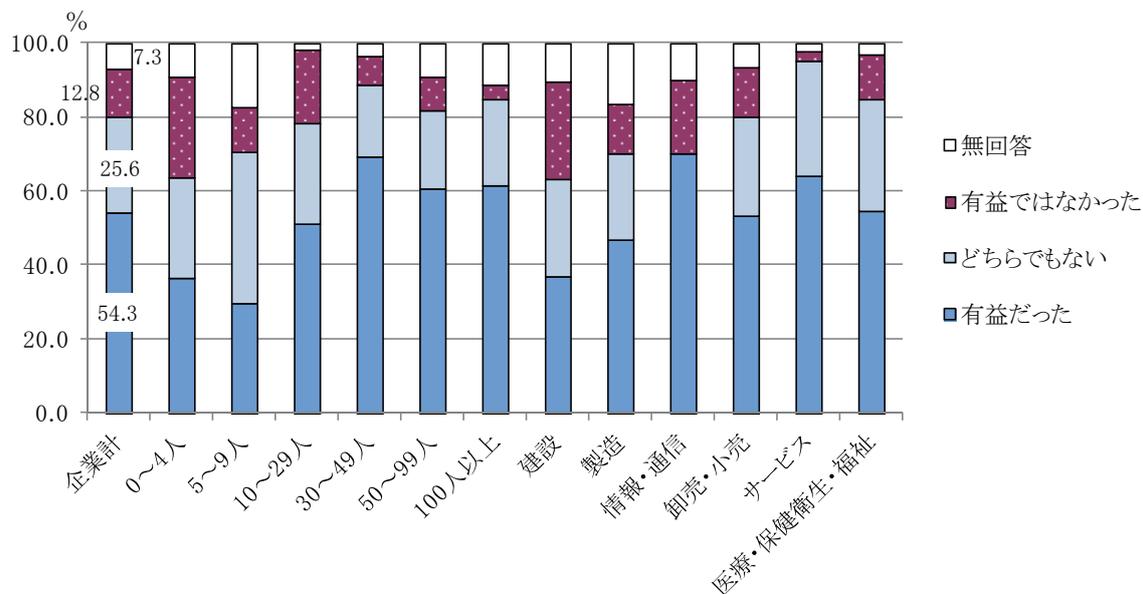
図 2-7-3 雇用型訓練終了後の訓練生の採用状況（N=164）



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

ここで実施された雇用型訓練が同企業にとって有益だったかを尋ねると、〔有益だった〕が54.3%を占めた。次いで〔どちらでもない〕が25.6%で、〔有益ではなかった〕は12.8%と少ない（無回答は7.3%）。

図表 2-7-4 雇用型訓練の企業にとっての有益性（企業計 N=164）



注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

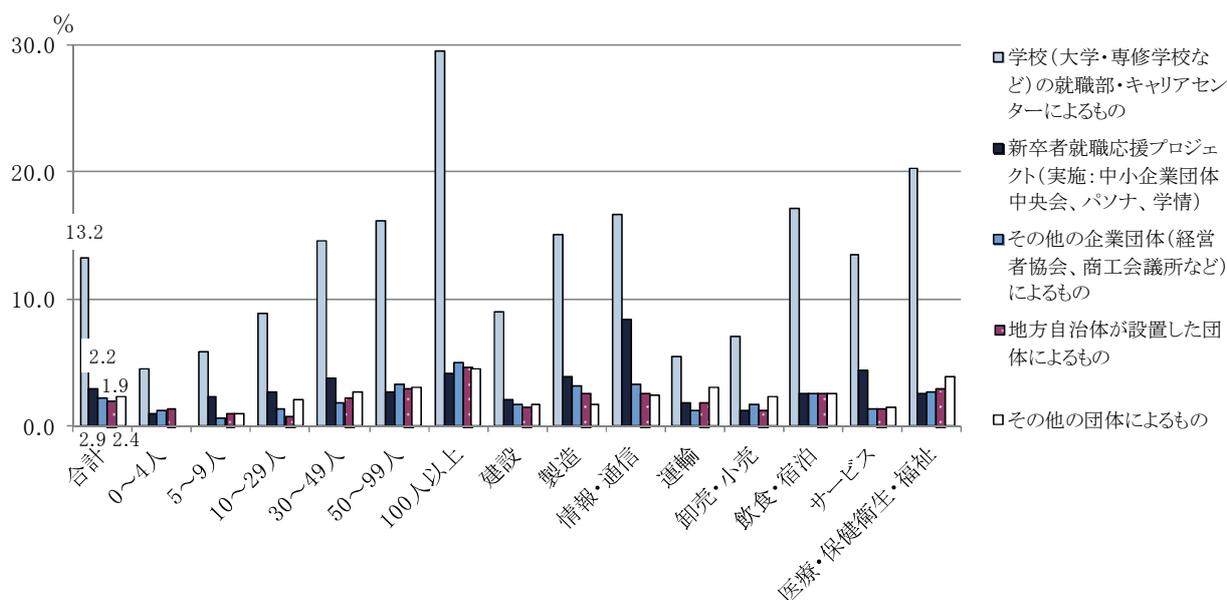
第8節 職場実習（インターンシップ）

職場実習（インターンシップ）として、過去3年のうちに実習生を受け入れた企業は、回答企業全体の18.0%、680社であり、いずれの職場実習も受け入れたことはない企業が74.6%を占めた（ほかに、無回答が7.5%）。

職場実習の内訳は、〔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〕が最も多く13.2%、次いで〔新卒者就職応援プロジェクトによるもの（2.9%）〕〔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（2.2%）〕〔地方自治体が設置した団体によるもの（1.9%）〕〔その他の団体によるもの（2.4%）〕であった。

これらのほとんどが従業員規模別に実施率の差があり、規模が大きくなるほど実施企業が多い。また、〔新卒者就職応援プロジェクト〕は業種別の特徴があり、〔情報・通信業（16.7%）〕で実施率が高くなっている。

図表2-8-1 職場実習（インターンシップ）の受け入れ経験（MA、企業計のN=3,787）



学校による実習は、キャリア教育を目的としたもので間接的な雇用支援施策と位置付けることができよう。これに対して、新卒者就職応援プロジェクトは、明確な雇用支援策である。この新卒者就職応援プロジェクトの職場実習が、企業にとって有益であったかどうかを尋ねると、結果は、〔有益だった〕が39.1%、〔有益ではなかった〕は9.1%にとどまり、また〔どちらでもない〕は19.1%を占めた（ほかに無回答32.7%）。

対象数が少ないこともあり、この設問については、従業員規模別、業種別に有意な差はみられない。

図表 2-8-2 新卒者就職応援プロジェクトの職場実習の企業にとっての有益性
(企業計 N=110) 単位：%

有益だった	39.1
どちらでもない	19.1
有益ではなかった	9.1
無回答	32.7

第9節 まとめ

1. 若年者雇用支援施策に対する認知率と利用率

本節では、第2章の分析結果を要約し、政策に対するインプリケーションを述べる。はじめに、第1節において若年者雇用支援施策の認知状況と利用状況とを分析した結果について述べる。

1-1. 施策に対する認知状況

本章の第1節において、認知率の高い施策ほど利用率も高いことが明らかにされた。すなわち企業による若年者雇用支援施策の活用を促進するためには、まずはこれら施策の存在そのものが企業によって認知される必要がある。本調査では10種類の若年者雇用支援施策に対する認知状況について調べたが、各施策を「知っている」と答えた企業の割合（認知率）は、サンプリングの影響もあり各種採用奨励金⁴⁰が最も高く、5～7割弱であった。以下、〔ハローワークが主催する就職面接会等〕は4割強、〔キャリア形成促進助成金〕〔ジョブサポーターによる個別紹介〕〔ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練〕は2割弱〔ジョブ・カードを応募書類として活用〕〔新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習〕は1割強、〔ドリーム・マッチプロジェクト〕は1割未満であった。これらの中には既に廃止された施策もあるが、現在も継続している施策については、認知率の低いものを中心に周知を強化する必要があるだろう。また概ねいずれの施策の認知率も、従業員規模が大きいほど、また〔製造業〕や〔情報通信業〕で高い。これらの属性をもつ企業においてなぜ認知率が高いのか、その背景を調べることは今後の周知対策を講ずる際に資すると思われ、今後の課題としたい。

2-2. 各施策を利用した企業の割合

企業にとって若年者雇用支援施策とは、他の団体による類似の取組や事業と比較して利用するか否かを定める類いのものである。本章の第1節では、政府による若年者雇用支援施策とともに、その他の諸団体による類似の取り組みについても利用状況を分析した。

それぞれの若年者雇用支援施策を「利用した」と答えた企業の割合は、〔3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〕〔試行雇用奨励金〕が最も高く3割強、〔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〕は約2割、他は1割未満であった。

次に、他の団体による類似の取組と比べて、政府による施策の利用率が高かったのは、若

⁴⁰〔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）〕

年者にかぎらず求職者一般を対象とする〔就職面接会等〕と〔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〕であった。反対に他団体による取組より利用率が低かった施策は、新卒者（扱いの既卒者）を対象とする〔ジョブサポーターによる若年者の個別紹介〕〔新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習〕であった。

生徒・学生のキャリア教育や新卒者の就職活動には学校が重要な役割を担い続けてきた。本調査の回答企業（ハローワーク求人企業）においても、新卒者（扱いの既卒者）と関わる際には、学校が仲介役を担うケースが多いと考えられる。既に各省庁によって、地域企業と生徒・学生とがふれあう機会の提供や、ジョブサポーターの学校への派遣など様々な取組が行われているが、引き続き学校による生徒・学生に対する支援を政府がバックアップしていくことが重要だろう。一方で、昨今すべての生徒・学生が学校卒業と同時に安定した仕事に就けるとは限らない。卒業後も就職活動を続ける既卒者に対して、在校生と同水準の支援を学校が行うことは困難である。また、これらの就業経験に乏しい既卒の若年者には、就業経験豊かな若年転職者や中高年求職者とは異なる独自の配慮が必要であり、一般求職者への支援とは異なる枠組みによる支援を、今後も提供する必要があるだろう。

2. 個々の若年者雇用支援施策

本章の第2節から第8節においては、7種類の若年者雇用支援施策について、利用状況の詳細と各施策に対する企業の評価とをとりまとめた。以下、施策ごとに分析結果と政策的インプリケーションを述べる。なお「新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習」については利用企業の数が著しく少なく、十分な分析を行うことができないため割愛する。

2-1. ハローワークが主催する就職面接会等

本章の第2節では、ハローワークが主催する就職面接会等について、分析結果をとりまとめた。本施策の認知率は比較的高く、参加理由も明確で積極的なものが多い。多くの企業が挙げた参加理由は「応募を増やすこと」と「求職者に直接アプローチすること」にあった。したがって、どれだけ「大勢の求職者に出会えた」か否か、また「条件に合う人を採用」できたか否かが施策に対する評価を左右する。しかし実際に、参加した就職面接会等を通して応募を得られたか否か、採用に至ったか否かは、企業属性によって異なる。〔医療・保健衛生・福祉〕は、ハローワーク主催の就職面接会等への参加率は高いが「応募がなかった」と答える企業が多い。反対に大企業や〔情報・通信〕は、「応募はあったが採用しなかった」と答える企業が多い。こうした企業属性によって異なる課題に対応する一つの方法としては、特定の業種・職種等に限定した就職面接会の実施が挙げられる。また、求職者との出会いを増やすためにはそもそもの来場者の増大が必須であり、求職者に対する周知の強化も重要である。

2-2. ジョブサポーターによる個別紹介

本章の第3節では、ハローワークのジョブサポーターが企業の詳しい求人内容を聞き取った上で条件に合う若者を個別に紹介する取り組み（以下「ジョブサポーターによる若年者の個別紹介」）について、分析結果をとりまとめた。本施策は認知率・利用率ともに低い。しかし本施策を「知っている」企業の利用率が企業全体でみた場合の利用率よりも著しく大きいことから、一度認知されれば利用に繋がる傾向が高いといえる。とはいえ利用理由を尋ねる質問項目に無回答が多いことから、企業が自ら利用を申し込むというより、ジョブサポーター等による働きかけに企業が応える形の受動的な利用が多いと推測される。反対に、本施策の趣旨の一つである「詳細な条件を設定した募集」「社員の定着促進」といった利用理由を挙げた企業は少ない。以上より、企業に対しては本施策の利用をただ促すだけでなく、施策の趣旨を十分理解してもらえるよう、周知のプロセスにも工夫が必要であると考えられる。また、本施策の評価を左右する最大の要因は「条件にあった人を紹介してもらえるか否か」であり、ただ紹介件数が多いだけでは評価は高まらない。マッチングの精度を高めるためには、多様な求人の開拓に励むとともに、企業と若年者とを仲介する役割を担うジョブサポーターの教育訓練を更に強化する必要があるだろう。

2-3. 採用奨励金

本章の第4節から第6節では、若年者の雇い入れに対して企業に支給される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）」）について分析した。これらはいずれも、労働市場において不利な立場にある若年者等の雇用機会を拡大するための施策である。これらの採用奨励金が実際に若年者等の雇用機会を拡大させているのか否か検討するためには、多変量解析を伴うより詳細な分析を行う必要があり、本報告の分析にのみによって結論を出すことはできない。そこで以下では、今後の分析にむけて仮説を設定する際のヒントとなる知見を述べる。すなわち、採用奨励金によって若年者の雇用機会を拡大させるためには、まずは企業に本施策の趣旨を正しく理解した上で利用してもらう必要がある。本調査の回答企業は、採用奨励金の設立趣旨をどの程度理解しているのだろうか。また、各種トライアル雇用奨励金については、どの程度の企業が試行的に雇い入れた若年者を正規雇用へと移行させたのだろうか。

採用奨励金を利用申請した理由をみると、いずれの採用奨励金においても〔ハローワーク職員に紹介されたから〕が5～6割と突出し、受動的な利用が多いと推察される。ただし「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）」については〔試用期間中に人材を見極められる〕ことが利用理由の第二位を占める。これら

二種類のトライアル雇用奨励金は、若年者等をまずは有期雇用（原則3ヶ月以内）で試行的に雇用（トライアル雇用）し、育成を経て正規雇用に移行させることを目指す制度である。企業にとっては、奨励金により初期の育成に要する費用負担が軽減される点と、有期雇用の間に正規雇用にふさわしい人材か否か判断することができる点にメリットがある。〔試用期間中に人材を見極められる〕ことを理由に挙げた企業は、こうした施策の趣旨を理解していると考えられる。なお、トライアル期間満了後の正規雇用への移行率は、「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」「試行雇用奨励金」ともに7割強であり、移行しなかった場合の理由としては、〔本人が辞めたから〕という理由が最も多く6～7割の企業が挙げていた。

採用奨励金は、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、企業による評価は高い（各採用奨励金を「有益であった」と答えた企業の割合は6～7割弱）。限られた財源の中で奨励金制度をより有効に運用するためには、受動的な利用を減らし、求人企業に対して施策の趣旨を十分理解した上での利用をより一層促す努力が必要だろう。

2-4. ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練

本章の第7節では、ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練について分析結果をまとめている。本施策は、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ものである。本施策の趣旨は、就業経験に乏しい若年者等に体系的な教育訓練を伴う雇用機会を提供することにある。実際に、利用企業の約7割が全ての訓練生を雇用しており、雇用形態を限定すると、利用企業の6割強が全ての訓練生を正社員として雇用していた。

本施策は認知率と利用率が低い点において「ジョブサポーターによる若年者の個別紹介」に類似する。しかし「個別紹介」とは異なり各設問の無回答は少なく、施策の利用にあたっては計画的な運用が必要なことから、企業が自ら積極的に利用したケースが多く含まれると推測される。その背景には本施策の企業にとってのメリット（本施策と他の助成金制度と組み合わせることで教育訓練に伴う経済的負担が軽減される。体系的な教育訓練プログラムが提供される）が考えられる。実際のところ、本施策を「有益ではなかった」と答えた企業は約1割にとどまり、一定の評価を得ていることが分かった。

以上の分析結果は、本施策は企業にあまり知られていない施策であるが、一旦その存在を認知し利用に至れば、若年者が教育訓練を受けた上で雇用される機会の拡大につながりやすいことを示唆する。まずは、本施策に対する認知を高める努力が必要であろう。

<参考文献>

労働政策研究・研修機構（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）』JILPT 資料シリーズ No.115

第3章 自由回答欄の記述にみる企業の意識

本調査では、調査票末尾に2つの自由記述欄を設けた。1つは若年者の採用・教育訓練・定着等に関する課題についてたずねるもの（問15「貴社における、若年者の採用、教育訓練、定着等について解決したい課題を自由に記してください」）、もう1つは調査や労働行政に対する意見・要望についてたずねるもの（問16「本調査およびハローワークや労働行政に対するご意見・ご感想を自由にお聞かせください」）である。

前者については1,021件（有効回答3,787件の27.0%）、後者については706件（同18.6%）の調査票に記載があり、若年者雇用を中心とする回答企業の問題意識に関する貴重な資料となった。本章では、第1節で若年者の採用・教育訓練・定着等に関する課題について、第2節で労働施策等についての意見・要望を紹介し、回答企業が直面している問題の様相と制度・政策面で改善が求められている課題について整理・分析する。

第1節 若年者の採用・教育訓練・定着等に関する課題

問15の自由記述欄には、有効回答の4分の1以上に及ぶ1,021件という多数の記述が寄せられた。これらについて、課題の出現状況を把握するために、各記述を課題の所在分野と問題意識の方向性の2つの軸で分類し、コーディングした。

【課題の所在分野】

- ①募集、採用
- ②教育訓練、能力開発、人材育成
- ③定着
- ④その他の雇用管理（賃金、労働時間、処遇、労働環境など）
- ⑤助成金、公的支援措置等の活用

【問題意識の方向】

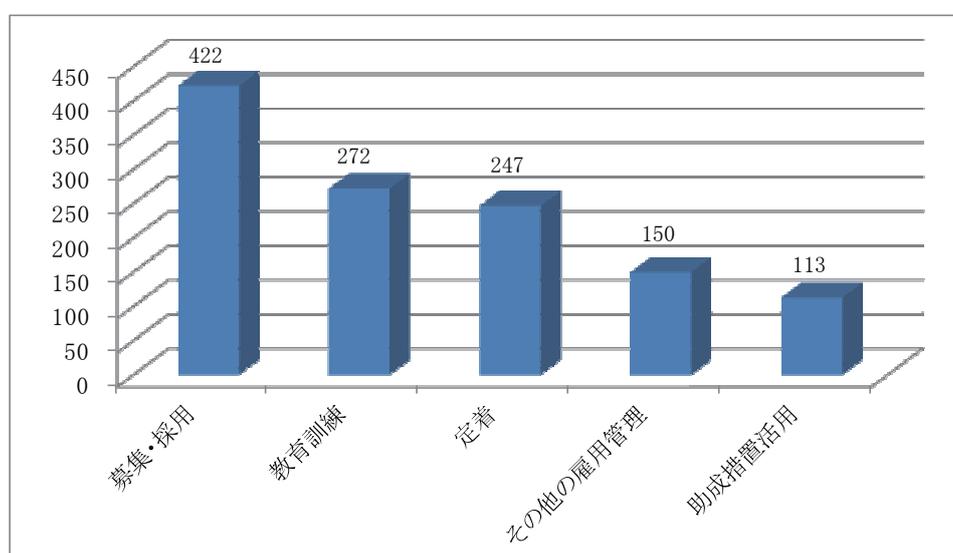
- ①若年者・従業員等働く側の状況
（社会常識、就業意識、意欲、コミュニケーション力など）
- ②自社の現状・問題点、企業としての取組み
（社内体制、人間関係、雇用管理改善、イメージアップなど）
- ③社外の要因
（業界事情、地域の状況、教育のあり方、家庭や社会の状況、行政や政策など）

1. 課題の所在状況

課題が所在する分野別にコメント数をカウントした結果は以下のようになった。1件の回答で複数項目の記述があれば、それぞれのコードについてカウントしている。

カウントした結果、最もコメント数が多かった分野は「募集・採用」422件（自由記述の回答1021件の41.3%）、次いで「教育訓練、能力開発、人材育成」272件（同 26.6%）、以下、「定着」247件（同 24.2%）、「その他の雇用管理」150件（同 14.7%）、「助成金、公的支援措置等の活用」113件（同 11.1%）となった（図表3-1-1）。

図表3-1-1 課題分野別のコメント数



1-1. 分野別にみた頻出コメント

課題分野別に、多く寄せられた内容のコメントを中心に一部を紹介する。

① 募集、採用に関するコメント

「若年者の採用が困難」「業種や職種、規模、地域により人材確保が難しい」

- ・新卒採用について、学生が、大手企業をターゲットにしているため、中小企業としては、採用したくても、出来ない状況。
- ・若年者を助成金の有無に関わらず採用したいが、朝早い仕事のためか応募が極端に少ない。応募を増やしたいのが課題です。
- ・当社のような零細企業に対する若年者の方の興味はうすく、募集に対する応募者が少ないのが実情です。会社のアピールができる場面があればと思います。
- ・新卒者の求人を考えても、中小規模の土木建設業への希望者が少なすぎる。

- ・若年者の採用はしたいが地方では応募者が少ない課題がある。

「内定辞退対策」「採用活動の見直し」

- ・内定辞退をどう防ぐか。辞退が出た場合の替わりの人材をどう補充するか。
- ・専門性が要求される業種で、採用の際、どこまで、能力が伸ばせるか判断が難しいので、ミスマッチが起こりやすい。
- ・毎年、新しい人材が入ってくれるシステムを構築したい。そのための手段はどんなものがあるか検討中です。
- ・有資格者の確保がいつも課題になります 今後はインターンシップを受け入れながら大学とのパイプを作って行きたいと思っています。

② 教育訓練、能力開発、人材育成に関するコメント

「教育訓練内容の充実が必要」「実施のノウハウが不足」

- ・社会人としての心得やビジネスマナーの教育が難しい。
- ・OJT 中心になっているのが現状。(教育訓練) 体系化された教育システムが当社にはなく、社員の成長を考えると、将来が不安。
- ・社会人、一人間としての基礎教育をどのように実施し、若年層の方の今後に役立てられるかが、大きな課題。
- ・教育訓練において4月の新規学卒者は、集団で研修できるが、中途採用の場合、思うように研修できない。

「教育訓練の予算、ゆとりの不足」

- ・教育訓練をもっと実施したいが、時間と資金が乏しい。
- ・教育訓練の必要性は、感じるが、教える側の時間的制約等もあり←日々の業務に追われ時間取れない(民間には、余裕がない)進まない。

「社内の体制、教育担当者の人材不足」

- ・若年者にきちんと教育・指導できる人材の育成
- ・元々の職員数が少なく同年代で話の合う職員がいない中、教育訓練スタッフも不慣れで伸ばしきる余裕がない。古参スタッフの新入社員への教育力を高める研修が必要と痛感する。

③ 定着に関するコメント

「定着しない若年者が多い」

- ・若年者の採用については、常に前向きに考えているが、せっかく教育訓練して育てた職員が簡単に退職する現実があり、教育訓練のあり方、相談窓口の充実を含めて考えていく

い。

- ・新卒採用しても研修期間が終わってしばらくすると、辞めてしまうことが多い。定着してほしい。
- ・若い人を採用しても、先輩が面倒みる能力がなく離職する者がいる。
- ・いろいろな面で指導していると、つらく感じられるようで、結局、辞職（年度途中で）の形になってしまう。指導というものをどのようにしたらいいのか悩んでいるところである。

「職種、業務により離職者が多い構造」

- ・介護事業所であるので若年者に限らず離職率が高いので、継続して働いていただけるよう環境整備。
- ・営業職で若年者の採用・定着が難しい状況なので、解決したい。
- ・若年者の採用を行いたいのですが、屋外の仕事で、夏は暑く、冬は寒い上に、仕事の技術を習得するのに日数がかかるため、未経験の人は、正社員になる前に離職してしまいます。何とか、正社員になってもらえる様、何がよくないのか、どうすればよいか、改善すべき所を、役員及び現従業員と話し合っています。

④ その他の雇用管理に関するコメント

「賃金、労働時間など労働条件」

- ・求職者の応募者が増えるように魅力的な会社作りをする。労働条件の改善等
- ・給与向上による定着化をしたい。
- ・飲食業において労働時間の改善と休暇を増やす事によって正社員の定着を図って行く。
- ・若年者が長く働けるように、福利厚生、給与、人事等のシステムの整備。若年者に介護の仕事をいかにアピールして希望者を増すか。

「職場環境、モチベーションアップ、人間関係など」

- ・中小企業ではモチベーションを維持させるのに手段が少ない。いかにやる気、緊張感を持続してもらうかが課題。
- ・職場の人間関係、働きやすい雰囲気、気遣い、等環境の改善
- ・長期で勤務してもらうために、職場の人間関係を円滑に行える様上司が気を配り、チームワークで技能がレベルアップできる様研修時間を取る。

⑤ 助成金、公的支援措置等の活用に関するコメント

「助成金を活用できた」「うまくいかなかった」

- ・若年者等のトライアルによって、本人の適性を判断する為の時間が取れるようになった。是非この制度は継続してほしい。

- ・トライアル雇用にて採用を実施した雇い入れ者は、3ヶ月のトライアル期間をしっかりと意識して就労し、正社員になるべく努力をしていたと感じます。又、その事が他の既正社員にも影響を与え、共に相乗効果を築け、有意義なものであったと思います。中小企業における採用にあたっては助成金は大きなメリットであり、若年者・中年者に限らず、新規雇い入れに関する採用の際は、より拡大をお願いしたいと思います。
- ・若年者等トライアル雇用制度を、利用させて頂きましたが、なかなか定着して頂けない状態が続いていますので、職種的に、きらわれる業種なのか、時間的なものもあるのか、頭がいたい所ですが、会社に残って下さる方もいるので、あきらめずにまた募集します！
- ・トライアルは、いいと思うけどいつでも辞められるという考えで3ヶ月の間に2人が入りやめていった。

「支援措置の充実、手続きの改善等を望む」

- ・いろいろの助成金制度があっても複雑すぎてあまり利用できません。もう少し簡素化して、多くの人に利用してもらった方がいいと思います。
- ・ジョブ・カードなど積極的に利用したいが、報告書等の作成に時間がかかりすぎるので、もう少し書類が簡略化できないか？
- ・採用した者を定着させるために、自社と同規模、同内容の他社がどんな取組みをしているか知りたい。ハローワーク通し行政通しの採用者をせめて半年位は後追いフォローし、6ヶ月後対象者の研修報告会などが地区ごとにあってもよいのではないか。
- ・有期実習型の訓練等の提出書類と作成条件が、難かしすぎると思います。提出書類については少し簡素化して欲しい。
- ・主に看護師の不足が問題。育児後の能力のある看護師の職場復帰の補助事業、例えば職場復帰プログラムや、ジョブ・カードのようなシステムがあると良いのでは。

1-2. 業種別の傾向

課題となっている分野について産業によって何らかの傾向があるかどうかみるため、課題分野別のコメントの出現率を業種別に集計した（図表3-1-2）。

「募集、採用」に関するコメントはいずれの業種でも最もコメントが多い分野であるが、特に多いのは運輸（出現率 51.1%）、情報通信（46.7%）、建設（46.3%）、医療・保健・福祉（45.5%）などであり、慢性的な人手不足に悩み、人材確保対策に苦慮している状況がうかがえる。

「教育訓練、能力開発、人材育成」に関しては、サービス業（35.0%）製造（29.3%）、情報通信（28.9%）からのコメントが多い。

「定着」に関しては、産業間の差は小さいが、建設（29.3%）、サービス（26.8%）にお

いて比較的出現頻度が高い。

「その他の雇用管理」に関しては、飲食・宿泊業（35.5%）から多くのコメントがあり、労働時間や賃金など業界の特性による労働条件が、人材の確保・定着にも波及する課題として認識されていることがうかがえる。

「助成金、公的支援措置の活用」については、卸売・小売（17.3%）、サービス（16.4%）など3次産業のコメントが多い。

図表3-1-2 業種別にみた課題分野

	回答企業		課題分野別にみた出現率（%）				
	件数 (n)	構成比 (%)	募集 採用	教育訓練 能力開発 人材育成	定着	その他の 雇用管理	助成金、 公的支援 措置活用
建設	164	16.1	46.3	25.6	29.3	10.4	8.5
製造	133	13.0	36.1	29.3	22.6	16.5	7.5
情報・通信	45	4.4	46.7	28.9	24.4	8.9	13.3
運輸	47	4.6	51.1	12.8	14.9	8.5	4.3
卸売・小売	127	12.4	34.6	23.6	20.5	9.4	17.3
飲食・宿泊	31	3.0	38.7	16.1	19.4	35.5	12.9
サービス	183	17.9	36.1	35.0	26.8	16.4	16.4
医療・保健衛生・福祉	233	22.8	45.5	24.5	25.3	16.7	7.3
その他	53	5.2	45.3	26.4	20.8	17.0	13.2
無回答	5	0.5	20.0	40.0	0.0	40.0	20.0
回答企業 計	1021	100.0	41.3	26.6	24.2	14.7	11.1

1-3. 企業規模別の傾向

次に、企業規模別に課題分野ごとのコメントの状況をみると、規模によって若干の傾向の差異がみられるのは、「募集、採用」と「助成金、公的支援措置の活用」である（図表3-1-3）。

「募集、採用」は、いずれの企業規模でも最もコメントが多い分野であるが、30名未満の小規模企業よりも、より規模の大きな企業のほうで出現頻度が高い。従業員数十名規模の企業になると、数名規模の企業に比べて、募集・採用活動を行う頻度が高くなり、人材確保の難しさを感じる人が多いのではないかと考えられる。

逆に、「助成金、公的支援措置の活用」に関しては30人未満の企業からのコメントが多く、小規模企業において支援措置への関心が高いことがうかがえる。

「定着」に関しては規模間の違いがほとんどみられず、規模の大小にかかわらず共通の課題となっている。

図表 3-1-3 企業規模別にみた課題分野

	回答企業		課題分野別にみた出現率 (%)				
	件数 (n)	構成比 (%)	募集、採用	教育訓練、 能力開発、 人材育成	定着	その他の 雇用管理	助成金、公 的支援措 置活用
0～4名	93	9.1	37.6	19.4	25.8	21.5	17.2
5～9名	188	18.4	37.2	26.1	24.5	11.7	14.4
10～29名	336	32.9	37.2	25.6	22.9	14.3	12.8
30～49名	140	13.7	48.6	30.0	22.9	15.7	6.4
50～99名	103	10.1	46.6	27.2	25.2	17.5	5.8
100名以上	161	15.8	47.2	30.4	26.1	12.4	7.5
回答企業 計	1021	100.0	41.3	26.6	24.2	14.7	11.1

2. 問題意識の方向性

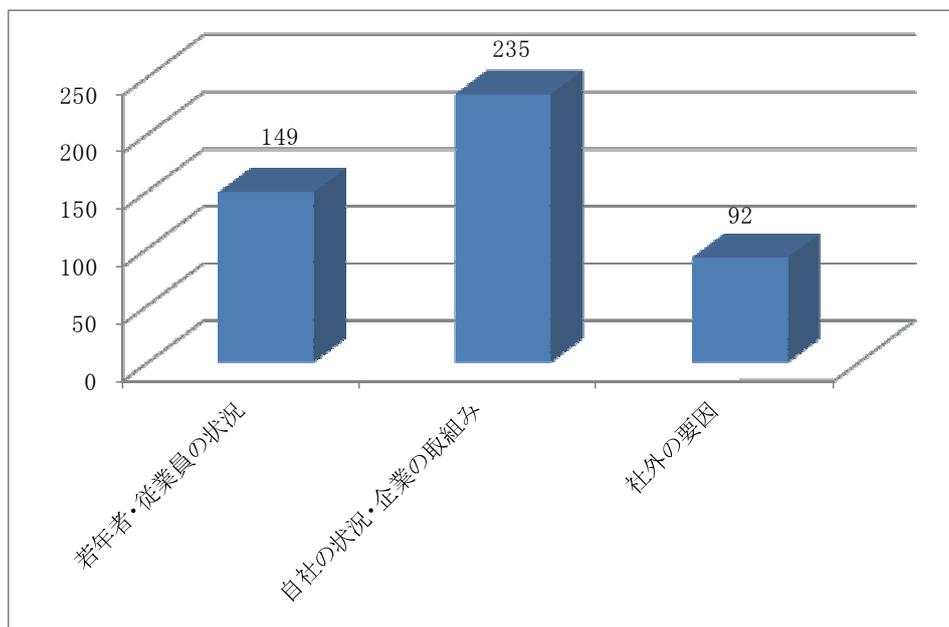
課題の所在分野とは別の角度からの分類として、回答企業の問題意識がどのような方向を向いているのかという観点からコーディングを行った。若年者など働く人の側に課題があるとみているか、企業側で何らかの改善に向けた取組みが必要と考えているか、企業や個人を超えた社会的要因に問題を感じているかという3つの方向性について、企業の問題意識がうかがえる記述についてカウントした。1件の回答で複数項目の記述がある場合は、それぞれのコードについてカウントしている。

方向別にカウントした結果、「若年者・従業員等働く側の状況」にふれたコメントが149件（自由記述の回答1021件の14.6%）、「自社の現状・問題点、企業としての取組み」が235件（同23.0%）、「教育、社会、政策などの社外の要因」が92件（同9.0%）であった（図表3-1-4）。

若年者問題に関する企業の声として、さまざまな場で、いわゆる「最近の若者」の就業意識や意欲の低下、育成指導の苦勞など企業側からみた問題点が語られることが多い。本調査の自由記述でも若年者一般に対する苦言や世代問題を指摘するコメントが多くみられた。しかしながら、人材の確保・育成に向けた取組みや働きやすい職場作りなど、企業側としての改善策について触れたコメントも、それ以上に多く寄せられた。

以下では、問題意識の方向別にみたコメントの傾向を紹介する。

図表 3-1-4 問題意識の方向別のコメント数



2-1. 問題意識の方向別にみた頻出コメント

問題意識の方向別に、多く寄せられた内容のコメントを中心に一部を紹介する。

① 若年者・従業員等働く側の状況

「若年者の就業意識、意欲、社会常識等が不足」

- ・仕事に対する責任感又、社会性に欠けた若年者が増えている。社会常識や人間性の形成から教育しないといけない。なかなか戦力になりきれないでいる。
- ・働く前に、基本的な礼義（挨拶・正しい敬語等）の講習を、受けてのちに働いてもらいたい。
- ・積極的な言動が少なく、受け身の人が多いと思います。自分から、経験を知識に変えていく業務が多いので、実務に入る前のモチベーションを高める教育が必要だと思います。

「若年者とのコミュニケーション、指導の難しさ」

- ・若年者はまわりの人とのコミュニケーションが自分からとることができない。その事を指導して実行させる事が大変な事です。自分さえよければ良いという考えの人が多。退職する時も1ヶ月前に届を出さない。突然やめる人が多い。
- ・職種柄共同作業する場面が多い。その時に同僚とのチームワーク力が重要となる。しかし考え方・価値観等異なるため協調できないでいる。各々の個性を活かしたいから抑制はしない方針ではあるが、互いにその個性を認める器量とコミュニケーション力が乏しいと思

える。

- ・面接では好印象だったが、入社してみるとコミュニケーションがとれない。また、やる気を感じない人もいました。

② 自社の現状・問題点、企業としての取組み

「人材確保のための取組み、イメージアップ」

- ・当社は、建設業ですが、昨今、特に不人気業種であり、人材の問題に頭を悩ましています。特に若者を雇用するのにあたり、社内やイメージに気を使っていますので、定着率は高まっていますが、もっと積極的に確保したいので、もっとアピールの場が欲しいと思う。
- ・一種の免許を取得して3年経過すれば、二種の免許を会社の負担で取得ができる。タクシー業のイメージは悪いが、社会に貢献できる立派なサービス業で有り、本人のやるき次第で、他産業よりも、多く給与もとれて、社会保障も得られる。もっと若年者にタクシーの魅力をおもってもらい、今後も採用したい。高齢者が85%をしめるので何とか若者に期待し指導・教育し、定着させたい。
- ・若年者の採用…看護師を中心に採用しているが、採用後の教育システムがしっかりしていないと応募者が減るので、教育体制を整備した。定着…院内保育所をつくり、子育て中の若年者の定着率を高めている。

「働きやすい職場づくり、若年者への支援」

- ・資格取得へのバックアップを図っている。資格取得により諸手当の支給があり、結果的に給与の増加になる。また、他施設等への転職も有利になることを説明。
- ・若い人たちがプライベートでも仲間として付き合っていける環境を作ること、社内での勉強会、指導などを行なっています。
- ・各人の目標や夢の実現に社としてもっと積極的にかかわっていただけたらなあと思う。
- ・若い社員を定着させて、平均年齢の低下を行いたい。技術の継承又は、技術者の安定供給を行いたい。その為には、環境（ソフト、ハード両面）の充実を計りたい。後、営業活動により、業務の安定化も計りたい。
- ・業務や、自己の啓発、向上に意欲的に取り組むことの出来る、また取り組もうと思える、環境づくりを目指していきたいと思えます。

③ 社外の要因（業界、地域、教育、社会等）

「業界事情や地域の状況」

- ・業種、職種の魅力向上、過疎地への定住意欲の向上
- ・昨今、建設業に就職する若年者が皆無に近い。3K～5Kと言われ、不況から賃金も低く、人気がありません。せめて賃金を上げるために、不況から脱却したい、してもらいたい。

- ・当社は、タクシー会社であるが、全国的に乗務員は高齢化しており、若年層の人材は非常に欲しい。しかし、希望が少ないのが現状であり、業界としても、若年層に魅力的な仕事として受け入れてもらえるよう努力したい。

「教育や社会の状況」

- ・少子化の中、専門職養成校へ進学する高校生が激減しており、養成校出身の若年者が少ないこと。
- ・高卒新卒の離職率が高い。周りが就職するので自分も就職しなければならないが、結局他の事がやりたいと辞めてしまう。学校側も就職率に関わるので必死なのはわかるがもっと学生と対話をして無理に就職させなくてもよいのではないかと思う。
- ・乳幼児教育指導及び保育という専門性から、教育指導の場でのその職員としての責任感及び専門性の実質的な教育が必要と考える。従って学校教育での学課教科の中でももう少し現実性のある教育指導がなされれば良いと思う。

「行政や政策」

- ・免許制度の見直し、規制緩和の見直し
- ・「中型免許」新設による若年者雇用困難化への懸念
- ・二種免許の取得要件の規程を緩和し、タクシー業務につきやすいような制度の改革を望む。
- ・今後、福祉施設は、介護福祉の資格が、必要となってきます。今まで、3年の経験年数で受験資格があったのですが、それが不可能となり若年者は、専門の勉強をしたものに限られ、採用は、少なくなるので、改善して頂きたい。

2-2. 業種別の傾向

問題意識の方向を業種別にみると、「若年者・従業員等働く側の状況」について指摘する企業の割合が相対的に高いのは建設業（17.7%）、製造業（17.3%）である。これらの業種は、一般的に若者のいわゆる「人気業種」ではなく、人材確保や技術継承に課題を抱える企業が多いことから、危機感も強いものと考えられる（図表3-1-5）。

一方、「自社の状況・問題点、企業としての取組み」といった企業側の課題をあげるコメントは、飲食・宿泊業（32.3%）、医療・保健衛生・福祉（27.5%）での出現率が相対的に高い。これらの業種は、深夜労働、交替制勤務など労働条件面での負荷が大きいことから、企業として何らかの対策が必要であると認識している企業が多いものと考えられる。

「社外の要因」をあげている比率は運輸業（29.8%）において特に高いが、これは主として免許・資格制度に関する意見が多いことによる（資料1「若年者の採用、教育訓練、定着等に関する企業の課題～自由回答欄に寄せられたコメントから～」参照）。

2-3. 企業規模別の傾向

規模別にみると、「若年者・従業員等働く側の状況」については30名未満の小規模企業で出現率が高く、特に0～4名規模では4社に1社近く（22.6%）からコメントがある（図表3-1-6）。これに対して30名以上の企業ではコメントが相対的に少なく、100名以上企業では6.2%となっている。小規模企業では従業員に対する目が届きやすく、問題が認識されやすいという面もあるのではないかと思われる。

「自社の状況・問題点、企業の取組み」に関しては、100名以上企業において出現率が最も高いが、規模による差は小さい。

「社外の要因」に関しては、30～49名規模でやや高いものの、全体に差は小さい。

図表3-1-5 業種別にみた問題意識の方向

	回答企業		問題意識の方向別にみた出現率(%)		
	件数 (n)	構成比 (%)	若年者・従業員等働く側の状況	自社の現状・問題点、企業としての取組み	社外の要因
建設	164	16.1	17.7	17.7	11.0
製造	133	13.0	17.3	24.8	3.8
情報・通信	45	4.4	11.1	24.4	4.4
運輸	47	4.6	10.6	14.9	29.8
卸売・小売	127	12.4	13.4	22.0	6.3
飲食・宿泊	31	3.0	9.7	32.3	3.2
サービス	183	17.9	12.0	23.0	7.1
医療・保健衛生・福祉	233	22.8	16.7	27.5	13.3
その他	53	5.2	11.3	17.0	0.0
無回答	5	0.5	0.0	40.0	0.0
計	1021	100.0	14.6	23.0	9.0

図表3-1-6 企業規模別にみた問題意識の方向

	回答企業		問題意識の方向別にみた出現率(%)		
	件数 (n)	構成比 (%)	若年者・従業員等働く側の状況	自社の現状・問題点、企業としての取組み	社外の要因
0～4名	93	9.1	22.6	21.5	7.5
5～9名	188	18.4	16.5	16.5	6.9
10～29名	336	32.9	18.5	25.3	9.2
30～49名	140	13.7	10.7	24.3	13.6
50～99名	103	10.1	9.7	22.3	8.7
100名以上	161	15.8	6.2	26.1	8.1
計	1021	100.0	14.6	23.0	9.0

第2節 労働施策等に関する企業の意見・感想

労働行政や施策、本調査に対する意見・要望は、有効回答の2割弱にあたる706件が寄せられた。どのような事項に対する意見・要望が多いのか数量的に捉えるために、記述の内容を以下の分類でコーディングした。

- ①ハローワークの対応・取組み、職業紹介等
- ②助成金、雇用支援制度
- ③人材確保、人材育成等（（助成金を除く）募集・採用、定着、教育訓練、業界の人手不足問題、若者への啓発など）
- ④人材側の問題（就業意識・意欲、求職者の状況など）
- ⑤労働問題・政策全般（賃金、労働時間、労働契約、雇用制度など）
- ⑥その他の課題・政策（社会制度、社会保障、教育、産業など）
- ⑦その他（分類困難なもの）
- ⑧本調査への意見

1. コメントの出現状況

意見・要望を項目別にカウントした結果は以下のようになった。1件の回答で複数項目の記述があれば、それぞれのコードについてカウントしている。

カウントした結果、最もコメント数が多かった項目は「ハローワークの対応・取組み、職業紹介等に関するもの」278件（自由記述の回答706件の39.4%）、次いで「助成金、雇用支援制度に関するもの」191件（同27.1%）、「人材確保、人材育成等に関するもの」172件（同24.4%）となった（図表3-2-1）。

日頃よりハローワークを利用し、助成金等の活用経験がある企業が多いことから、ハローワークの窓口対応や職業紹介についての意見、助成金の拡充や手続きの簡素化等に関する要望など、具体的な意見・要望が多数寄せられた。

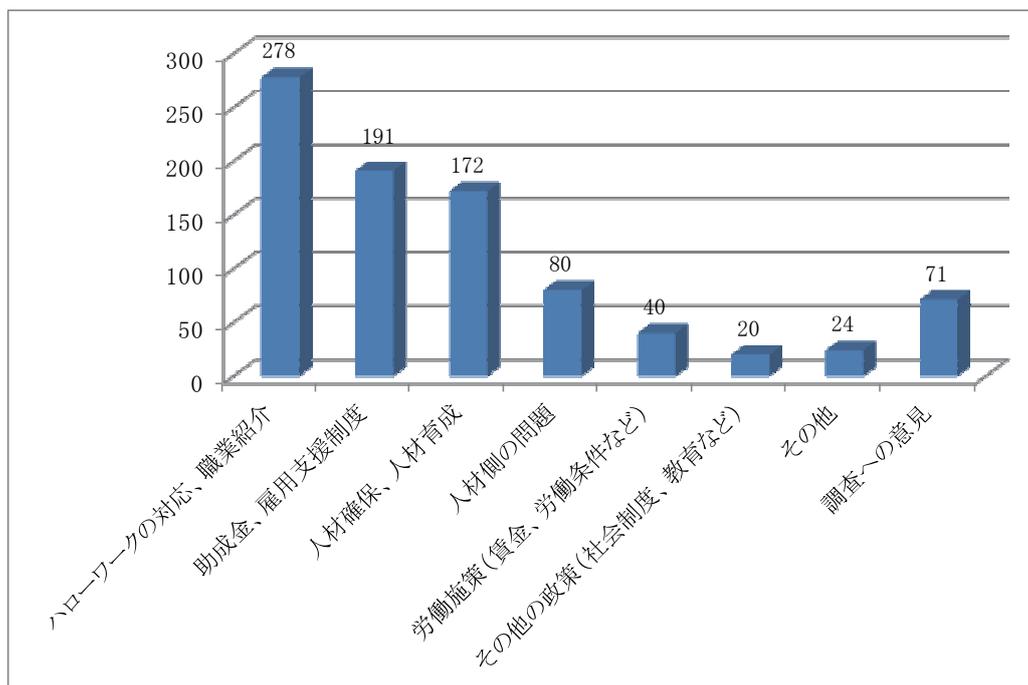
また、若年者に対する啓発、訓練や人材確保に関する業界事情など、人材確保・育成対策全般に関して企業の問題意識を反映したコメントも多数記載されていた。

ハローワークから紹介された求職者の態様など人材側の状況に関しても80件（同11.3%）の問題提起があった。

このほか、最低賃金制度や労働時間などの労働条件や男女雇用機会均等などの労働政策全般、社会保障や教育などその他の社会問題や政策への意見も寄せられた。

本調査への意見も71件寄せられ、今後類似の調査を企画するに当たっての重要な示唆が得られた。

図表 3-2-1 労働行政や施策、本調査に対するコメント数



2. 主な意見・要望

各種施策や制度に関する意見・要望のうち、多く寄せられた内容のコメントを中心に一部を紹介する。

① ハローワークの対応・取組み、職業紹介等に関するコメント

- ・求人を出しても応募がない場合、どのような条件にすれば希望者が出るかアドバイスがほしい。
- ・ハローワークを活用する若年者が増えているように感じていますがまだカタイイメージがあるように思います。また企業紹介もインターネットやパンフレットを活用させていただけると助かります。よろしくお願い致します。
- ・ハローワークが主催する合同企業説明会の開催告知などをもっと学生へ積極的にして頂くとありがたいと感じています。会場の運営なども、学生から見て分かりやすい間仕切にすると良いのでは？と思いました。
- ・基本的な部分（履歴書の書き方、挨拶、態度、身だしなみなど）、の指導を行って頂くと、助かります。直接、ご応募を頂くケースと、ハローワークの方から連絡を頂く場合があり、出来ればハローワーク経由で連絡してほしい。
- ・ハローワークの受け付けでの本人の希望、内容説明を明確にしてほしい。面接時に本人の意向が、あわない場合がある。

- ・ハローワークへの書類の提出へ行くことがあるが、雇用保険の手続きのために、2時間以上もかかることがあり、窓口での業務をスムーズにする方法を考えていただきたい。
- ・ハローワークまで出向かなくても、求人票が出せるようにしてほしい。フォーマットにPC等で入力できればと思います。
- ・ハローワーク及ジョブパークの職員さんのフォロー・アップ訪問もお願いしたい。諸制度の利用など（助成なども含めて）もっと詳しく情報提供又指導訪問もお願いしたい。中小企業がもっと正規社員を採用しないと経済よくなるらない。

② 助成金、雇用支援制度に関するコメント

- ・若年者採用のために助成金が支給されることは、若年者にとって本当に有益なのかその効果を知りたい。助成金目当ての企業によって、形だけの若年者採用になり、若年者が再び働けなくなるようなことになってはいないか、きちんと調べて役立てていただきたい。
- ・助成金制度がたくさん（種類）あることが解りましたが、会社の規模や形態により、利用できるものが違うと思います。あちこち窓口が多いのも気になります。当社のように（零細企業）担当者が色々な業務の中で取り組んでいる場合も多いでしょう。そんな企業ほど、人員確保は課題です。助成金（全部の）アドバイザーのような窓口があれば助かります。
- ・助成金申請に対する書類が多い。ハローワークの対応者・労働局の対応者はとても良い。（人員不足で対応が遅いですが）
- ・教育訓練の助成金制度は、今後も継続して欲しい。社員の技術力を向上することが、本人のキャリアアップ、会社のレベルアップに大きく影響するため。
- ・近年における大卒者が中小企業にも就職が拡大し、就職率を回復できた事についても助成金が大きく関わっていると思います。一方、助成金や補助金についての制度改正がめまぐるしく、広報や説明の不行き届きや一括しての窓口がない事を大変煩わしく感じています。
- ・ジョブ・カード、キャリア形成などとてもいい制度と思いますがあまりにも手続きが複雑です。労務士さんでもこの手続きの経験していないとわからない人が多いです。もっと簡単にできる方法はありませんか？
- ・今回の調査項目にもあった、奨励金・助成金等の支援施策は、今回初めて知ったものがほとんどでした。こう言う支援施策等の存在の認知・告知を、もっと徹底して頂きたいと思います。
- ・助成金制度を再度見直し採用後の研修等教育制度を充実して欲しい。介護の講習の中味が薄く現場には役立たず教育期間と実習を増やし即効性のある人材育成を希望します。

③ 人材確保・育成等に関するコメント

- ・中小企業への就職も悪くない、と行政や学校からもっと指導して欲しい。
- ・建設業（特に設計業務）に携わりたい若年者が少なく感じられます。何かの対策をお願い

したいです。

- ・美容業について若者に語る場があると良い。若年者の定着をさらに良くしたい。
- ・福祉の分野は、絶対的に人材不足です。この分野に人材が流れるような活動をもっとしてほしい。
- ・若者の就業教育は、就職率向上に向けてとても大切な事だと思います。親や学校からの就業教育や就業に対する価値観の植え付けが期待できない今、企業がその役割を担っていると考えます。企業の社内教育の拡充をサポートする有益な施策をお願いします。
- ・多くの企業が非正社員の雇用を増やして、正社員の数を減少させているのは、大いに問題があると思う。特に若年者が、正社員として、身分が保証されて、働ける環境作りをして頂きたい。
- ・高校生に、基本的な雇用制度や福利厚生にかかわることを現代社会の1つとして教えておいてほしい。無知ゆえに、職場に不信を抱き、被害者的になることも多いと思う。職場も契約であることをもっと前面に出してもよいと思う。
- ・国の政策としての支援やウエイトが、一定の業界や、大企業向けに重点が置かれている気がする。もっと、中小企業や、地方向けに、目や資金を向けてほしいと思います。私自身は、ハローワークの職員の皆様には、大変お世話になっております。

④人材側の状況に関するコメント

- ・面接のアポを取って当日来ない方が多々あります。(連絡もなく)アポを取るときに再度念を押してほしいと思います。
- ・助成金が目的で、採用するわけではないので、それよりも、社会人として、最低限度の、マナーや意欲を、教育して、送り出せないものではないでしょうか。技術は、教えられますが、挨拶からの教育は、中々、職場ではしにくいものです。一々注意しているとイジメの様な気がしてきます。
- ・最近面接を、受付けさせて頂いて、当日に来られない方や、ご連絡(日程等)を、お伝えした後にTELの返信の頂けない方も居られるようです。面接のキャンセル等をされる時はご連絡を頂けるよう、お願いいたします。
- ・新卒者、若年者を雇用したいと思うが、社会人としての意識が弱く、学校の延長の様な感覚で就業している子が多い。協調性、責任感、忍耐にとぼしい。ハローワークでは、そのあたりをしっかりと教育して、紹介してほしい。
- ・中途採用(新卒ではなく)の方が、働く意欲が高いように感じる。それなりの考えやスキルをもっているなので、採用する時に安心感がある。
- ・若年者の雇用対策はとても大切ですが、基本スキルだけでなく、マインド面の強化をすすめるべきではないかと感じます。6ヶ月～1年の行政出資の事業に参加されている方々を見ていて強く感じます。

⑤ その他の労働政策（労働条件、雇用制度など）に関するコメント

- ・ ほぼ 100% 下請けの為、請負単価は年々下げられており、給与等も低くせざるを得ない。最低賃金は行政で決めるのだから、大手、ゼネコン等への最低請負金額とか比率とかの指導は出来ないか。
- ・ 正社員、非正規社員という言葉というか分けがあること自体、変な感じがします。雇用主側の立場から見た場合、現在の法制度では、“気楽”に雇用出来ないように思います。
- ・ 女性（及び男性）の育休と仕事時間のフリータイム化等を広く認めること。柔軟な労働環境を、採用する事業所への補助を認める。以上より、労働人口の増加を図る。
- ・ 男女均等法で福祉施設での同性介助に対する、求人が出せなくなってしまった事が残念です。ご検討ができればと思います。
- ・ 今後、乗務員達の高齢化が進み、運転手不足が予想されるので対策を考えてほしい。
- ・ 失業保険受給者の不正受給が減らすことが出来るような制度の改革を望む。

⑥ その他の政策（社会保障や教育など）に関するコメント

- ・ 美容業界では社会保険に未加入のところが多くあり、又定着も悪く、高校の進路指導の担当者が当業界に進むことを再考させると聞く。社会保険加入等の指導は積極的にしてほしい。又、そうでない事業所（法人）には、適切な指導を求む。
- ・ 我々に対する働きかけプラス、就職を求めている若者への仕事に対する応援をしてあげては。継続して同じ所で働く者には所得税、住民税を減税するとか…（何か分かり易いものがあればそれが続ける動機になるのでは）
- ・ 「働く」とはどういう心構えが必要か、という考えが保護者や学校現場に充分伝わっていないような気がします。「キレイゴト」がある程度通用する学校現場と違い、世間は厳しいということが教育界に伝わっていない気がします。ぜひ教育現場への啓蒙活動を今以上にお願いします。
- ・ ユニット型特養の人員配置基準（3：1）の見直しを行い、制度面からも、魅力ある介護現場となる様な施策をお願いしたい。

第3節 まとめ

自由記述欄に寄せられた企業の意見・要望等の傾向を以下に要約する。企業からのコメントはハローワークや公的支援施策の利用者の声として貴重な示唆を含むものであり、今後の施策立案や業務運営に活かしていくことが望まれる。

- (1) 若年者の採用・教育訓練・定着等に関する課題として、分野別にみると、募集・採用をはじめとして、教育訓練、定着など、幅広い事項にわたってコメントが寄せられた。
- ① 最もコメントが多かった「募集、採用」に関しては、「若年者の採用が困難」、「業種や職種、規模、地域の特性もあり、人材確保が難しい」、「内定辞退が多く、対策が必要」、「人材がなかなか確保できないので、採用活動の見直しが必要」といった多様なコメントがみられた。慢性の人手不足に悩む業種（運輸、情報・通信、建設、医療・保健衛生・福祉など）や採用活動を行う頻度が高いと考えられる中規模企業において問題が多く認識される傾向がある。
 - ② 次にコメントが多かった「教育訓練、能力開発、人材育成」に関しては、「教育訓練内容の充実が必要」といった内容面の課題のほか、「実施のノウハウが不足」、「教育訓練の予算、ゆとりの不足」、「社内の体制、教育担当者の人材不足」といった社内の体制整備を課題としてあげるコメントが多くみられた。
 - ③ 「定着」に関しては、企業規模にかかわらず一定の企業が課題を感じており、「定着しない若年者が多い」、「職種、業務により離職者が多い構造がある」といった問題が多くあげられた。
 - ④ 賃金、労働時間、処遇、労働環境など「その他の雇用管理」に関しては、飲食・宿泊業や医療・保健衛生・福祉など労働時間や勤務形態の面で負荷が大きい業種を中心に、「賃金、労働時間など労働条件を改善することが必要」、「職場環境、モチベーションアップ、人間関係の改善」などの問題意識がみられた。
 - ⑤ 助成金、公的支援措置等の活用に関しては、「助成金を活用してよかった」という評価がある一方、「助成金を利用したが、採用や定着がうまくいかなかった」という声もあり、プラス・マイナス双方のコメントが寄せられたが、小規模企業を中心に関心は高く、支援措置の一層の充実や手続きの簡素化が望まれている。
- (2) 企業の問題意識が若年者等働く側の状況に向いているか、自社の雇用管理や社内体制など会社側の要因に向いているか、あるいは業界の事情や社会のあり方など会社を取り巻く環境に向いているかという観点から方向性をみると、小規模企業を中心に働く側の問題点を指摘するコメントが多い傾向にあるものの、全体として、規模に関わらず自社が抱える課題を認識し、今後の改善についての取組みを模索している状況がうかがえた。

- ① 若年者・従業員等働く側の状況としては、「若年者の就業意識、意欲、社会常識等が不足している」、「若年者とのコミュニケーションや指導が難しい」といった世代間のギャップや対応に関する悩みが寄せられ、特に小規模企業からの指摘が多かった。
- ② 自社の現状・問題点、企業としての取組みに関しては、社内体制が十分でないことや人間関係などが人材育成や定着の阻害要因として認識され、労働条件面の改善や働きやすい職場づくりにより自社のイメージアップを図り、人材確保や定着への取組みを進めることが必要という認識を持つ企業が多い。
- ③ 業界事情や地域の状況、教育のあり方、家庭や社会の状況、行政や政策など、企業のみでは対応が難しい社外の要因を指摘する意見もあり、業界事情に関しては、免許や資格制度が働き方に大きく影響する業種から特にコメントが多く寄せられた。

(3) 労働施策等に関する企業の意見・感想に関しては、本調査がハローワークや雇用支援施策を活用した企業を対象としていることから、ハローワークによる職業紹介や就職面接会などのイベント、助成金などの公的支援制度、人材確保・育成対策全般などについて多くのコメントが寄せられた。

- ① 最もコメントが多かったハローワークの対応・取組み、職業紹介等に関しては、「利用の利便性をさらに高めてほしい」、「もっと多くの求職者を紹介してほしい」、「求職者への指導をきめ細かく行い、マッチング精度を高めてほしい」といったサービス改善に向けた要望が多く寄せられた。
- ② 助成金など雇用支援制度に関しては、「手続きや書類が煩雑」、「種類が多く、窓口が分かりにくい」、「もっと詳しい情報提供や幅広い告知が必要」など、企業の利用しやすさに対する配慮や工夫が求められている。
- ③ その他、人材確保・育成に関する対策や労働政策全般についても、それぞれの企業の置かれた状況を反映したコメントが寄せられた。

以上のような企業の声は、資料1「若年者の採用、教育訓練、定着等に関する企業の課題～自由回答欄に寄せられたコメントから～」及び資料2「労働行政や施策等に対する企業の意見・要望～自由回答欄に寄せられたコメントから～」に収録しているので、詳細は資料を参照いただきたい。

なお、資料に収録した各コメントには複数の分野にわたるものが多いが、重複を避けるため、いずれかの分野に分類して掲載した。

資料

—自由回答欄に寄せられたコメントから—

(資料1) 若年者の採用・教育訓練、定着等に関する企業の課題**～自由回答欄に寄せられたコメントから～**

(表記は原則として原文のまま)

① 募集、採用に関するコメント**【建設】**

- ・内定後から入社までの辞退を防ぎたい。(建設、100名以上)
- ・募集をしても、人が集まらない。新卒なら集まるが、中途採用したいと思っても集まりません。職種によるのかもしれませんが、建設関係は、全く集まりません。(建設、10～29名)
- ・職种的なものか応募自体がまったくなく(35才未満)ハローワークに求人を出しても一件も問い合わせすらなかった。もっと応募を増やす方法を考えたい。(建設、0～4名)
- ・当社は建設業を営んでいますが、現場責任者をハローワークに求人を出していますが応募してくれる人は50才以上で若年者は、採用したくてもありません。(建設、5～9名)
- ・資格及び実務経験が必要な職種のため、若年者の応募がないのが現状です。(建設、5～9名)
- ・全社的に平均年齢が高くなるので若い人を採用して育て技術者としてほしい。(建設、10～29名)
- ・新卒者の求人を考えても、中小規模の土木建設業への希望者が少なすぎる。(建設、10～29名)
- ・採用手続時期に本業が忙しくなることが多く、新卒募集がうまくできない。→新卒者が他社に決まった頃あわてて手続がはじまる。(建設、10～29名)
- ・建設業ですが経験が少ないし、体力もいるのでまず自分がやれそうか試験的に採用する必要はあると思う。又自然も相手だし、机ワークではないので慣れるまでが大変。それに今はパソコンもある程度出来なければ現場でも通じない。(建設、5～9名)
- ・離職しない人材を選べる知識がほしい。(建設、5～9名)
- ・業務内容のイメージがよくない為、若年者の応募があまり多くない。(建設、10～29名)
- ・採用はしたいが、建設業の受注状態の不安定さにより、募集できないでいる。定年希望退職等により欠員が出た場合に募集しているが、残念ながら若年者の応募は、ほとんどみられない。(建設、10～29名)
- ・建設業の応募はまったくと言う程ありません。何か方法はないのでしょうか？(建設、30～49名)

【製造】

- ・応募が少ない。(現在募集中) もっと弊社を目につく様に案内して欲しい。(他に方法がないか教えて欲しい) (製造、10～29名)

- ・新人を訓練することが困難なため、経験者のみの採用になりがちで、新卒者を採用しにくい。(製造、5～9名)
- ・内定辞退をどう防ぐか。辞退が出た場合の替わりの人材をどう補充するか。(製造、100名以上)

【情報・通信】

- ・新卒採用について、学生が、大手企業をターゲットにしているため、中小企業としては、採用したくても、出来ない状況。(情報・通信、50～99名)
- ・ハローワークに新卒者の求人を出しても、応募者がいない。学生はあまりハローワークを知らないのではないかと思う。(情報・通信、10～29名)

【運輸】

- ・社員の平均年齢が50歳を超えており、若い人間を入れたいが当社の強みを伝えきれず応募につながっていない。(運輸、50～99名)
- ・運輸なので、ドライバーが必要だが、人材が不足している。募集しても応募がない。(運輸、100名以上)
- ・ドライバー職を求めても、ほとんど問い合わせなし。(運輸、100名以上)
- ・必要な資格取得に費用がかかるため(第2種運転免許)、積極的な新採や若年者採用に力を入れられない。(運輸、30～49名)

【卸売・小売】

- ・若年者雇用に関しては積極的に行いたいと思っているが、弊社の仕事内容を面接で話すと聞いていたのと違うということが何回かあったので、求人票以外の資料をきちんと求人者は目を通していただろうか?と疑問に思いました。(卸売・小売、0～4名)
- ・ハローワーク等に求人票を出しても応募がない。(卸売・小売、50～99名)
- ・若年者を助成金の有無に関わらず採用したいが、朝早い仕事のためか応募が極端に少ない。応募を増やしたいのが課題です。(卸売・小売、10～29名)
- ・営業職の求人出しても採用まで至らない場合が多い。(卸売・小売、10～29名)
- ・有資格者の確保がいつも課題になります。今後はインターンシップを受け入れながら大学とのパイプを作って行きたいと思っています。(卸売・小売、30～49名)
- ・当社のような零細企業に対する若年者の方の興味はうすく、募集に対する応募者が少ないのが実情です。会社のアピールができる場面があればと思います。(卸売・小売、10～29名)
- ・パートも中途の求人も幅広く、長期的に募集していますが、地域性もあるのかなかなか、求める人材がきません。(卸売・小売、50～99名)
- ・無名で規模も大きくない為、入社希望が少ない。(卸売・小売、10～29名)

【飲食・宿泊】

- ・新卒採用にあたり、内定辞退の人数を減少させていきたい。(飲食・宿泊、100名以上)

【サービス】

- ・当所ではビジネスマナーを教える余裕はなく、即、実務を覚えてもらいたいのですが、若年者の方と面接をしていると履歴書の書き方が間違えていたり自分の意見がなかったりとなかなか若年者をわざわざ採用するのが難しいです。(サービス、5～9名)
- ・24年度は求人をしたけれど、応募が全くなかった。会社訪問も全くなかったので、求人方法を検討したいと思う。残念ながら、毎年、就職説明会等は、会社の忙しい時期でまた、遠方のため参加できない。(サービス、10～29名)
- ・専門性が要求される業種で、採用の際、どこまで、能力が伸ばせるか判断が難しいので、ミスマッチが起こりやすい。(サービス、10～29名)
- ・設立して間もない会社なので若年者との接点を多くしていきたい。採用したいが相手との接触機会が無い。(サービス、10～29名)
- ・応募者を増やす求人方法（求人票の記入の仕方の工夫も含む）を模索中。(サービス、100名以上)
- ・当社は、従業員5人の会社なので、あるていどの経験をした、即戦力になる人材を希望するので若年者の採用はなかなか難しい。(サービス、5～9名)
- ・面接を行っても、採用まで至ることはありません。実績に応じて給与を支払う（がんばるほど給与はアップする）旨お伝えしても、それを魅力に感じる若者が少ないようです。(サービス、30～49名)
- ・若年者の希望職先が、都市部に集中している。Uターン者の採用に力を入れたい。(サービス、5～9名)

【医療・保健衛生・福祉】

- ・地域の大学、短大に募集をしても応募のない時もあった。地方に帰って来たいと思わないのでは。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・有資格者の採用となるため、限られた中（数）からの選択採用の困難さがある。(医療・保健衛生・福祉、5～9名)
- ・福祉業界に就職を希望する方は少なく、特に障害者福祉事業では募集をしてもそもそも希望者がいない。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・若年者の採用はしたいが地方では応募者が少ない課題がある。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・歯科衛生士の資格者が少ないので採用出来なくて困っている。(医療・保健衛生・福祉、0～4名)
- ・職種によって採用が難しい職種がある。(医療・保健衛生・福祉、100名以上)
- ・毎年、新しい人材が入ってくれるシステムを構築したい。そのための手段はどんなものがあるか検討中です。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・若年者に入職をしてほしいが、中途採用だと、45才以上の応募が多く、難しい。(医療・

保健衛生・福祉、50～99名)

- ・免許取得者が条件の為募集しても来ない。(医療・保健衛生・福祉、30～49名)

【その他】

- ・教職を持った若年者の採用が困難であり、大学やハローワークに問い合わせても、該当者がいないことが多い。(その他、10～29名)
- ・専門技術者の募集を行うが、応募者数はあまり多くない。今後は、中途採用も検討している。(その他、50～99名)
- ・業務内容上、若い方を希望しているが、ややキツイ労働の印象がある様で応募者そのものが少なく、採用に至れない。トライアルも応募者がいなくて、採用に至らない。(その他、50～99名)
- ・資格取得者の不足(幼稚園教諭免許、保育士資格)(その他、10～29名)

② 教育訓練、能力開発、人材育成に関するコメント

【建設】

- ・電気工事士免許が無いと仕事が出来ないので、どうしても訓練校に通ってもらわなければいけない。免許を取得してすぐに退職されてしまうことが心配でなかなか新卒者の採用が出きない。(建設、0～4名)
- ・人数が少なく、一人一人の業務が多い故、新卒者さんに対する、教育時間がなかなかとれにくい。(建設、5～9名)
- ・技術を身に付けるように指導したいが、今の現状では教えられるような仕事がなかなか出てこない。公共事業も維持管理の仕事が主で教えられる事が無い。(建設、10～29名)
- ・有望な若年者は採用したいと思うが、その教育訓練が大きな課題。教育訓練に多くの手間、暇をかける余裕はなく、即戦力となる人材を採用しがち。(建設、10～29名)
- ・教育訓練をもっと実施したいが、時間と資金が乏しい。(建設、5～9名)
- ・当社は、後継者の育成のため、若年者の採用を考えていますが、スタッフが少数のため、一貫した教育・指導が思うようにゆかない所があり、採用にも、ちゅうちょしています。もっと思いきった取り組みが必要と思っています。(建設、5～9名)
- ・基礎となる社会人教育を新卒者に対して行ってくれる機関がほしい。中小企業では新卒社員の教育への人材が不足している。(建設、5～9名)

【製造】

- ・先輩が新人を育てられる風土づくり。(製造、100名以上)
- ・教育訓練の必要性は、感じるが、教える側の時間的制約等もあり←日々の業務に追われ時間取れない(民間には、余裕がない)進まない。(製造、50～99名)
- ・社会人、一人間としての基礎教育をどのように実施し、若年層の方の今後に役立てられるかが、大きな課題。(製造、50～99名)

- ・職場実習を増やし、技術向上と基本的な躰の教育、定着率UP（製造、5～9名）
- ・世代間での技術の伝承をどうやってうまくやってゆくか。（製造、50～99名）
- ・社員教育できる人が、わずかしかしいません。人員に余裕もないのでいそがしくて入社してからの新入社員のサポートもできていない。工場内で、作業を教える人間にも問題があるものもいる。（製造、50～99名）

【情報・通信】

- ・専門分野の教育訓練（研修）はもちろんだが、それだけでなく幅広い教育もやり、より質（クオリティー）の高い人材（人財）作りをしたいが、予算が取れない。～助成金も消えていくし～（国家資格取得も、積極的に応援しています）（会社として）（情報・通信、10～29名）
- ・中小企業は訓練設備がつかれないそのために計画的に訓練計画を立てられない（人間教育）ので、離職がでる。また訓練が長期（2年間）にわたって現場（OJT）での訓練になるため会社の負担も大きい。この業界はいつも人手不足です。良質な技術が育つ環境づくりをしたいが、できない。一考して欲しい。（情報・通信、10～29名）

【運輸】

- ・仕事のための専門的教育部署は準備しているが一般的な社会人としてのマナー等を教育する部署がない。（運輸、100名以上）

【卸売・小売】

- ・教育者への教育及び増員。（卸売・小売、30～49名）
- ・当社の業種に合った新人教育資料を作りたいが時間と費用がない。一般常識、マナー、社会人として何故職業を持たなければならないか等の社会人としての常識、規範意識を高める資料（PCで簡便に見れるような資料があれば便利。パワーポイント等でも）（卸売・小売、10～29名）
- ・中堅クラスの社員に関する教育訓練（教える側の力量）（卸売・小売、50～99名）
- ・小規模企業なので実践的OJTで訓練している。人員に少し余裕があればもう少し充実したOJTが実施できると思いますが、現状では難しいと思います。適正人員の確保が課題と思います。（卸売・小売、10～29名）
- ・OJT中心になっているのが現状。（教育訓練）体系化された教育システムが当社にはなく、社員の成長を考えると、将来が不安。（卸売・小売、30～49名）
- ・専門的な知識が必要な為、営業及び業務教育に時間を要する。その為教育訓練に時間をかけにくい。（卸売・小売、10～29名）

【飲食・宿泊】

- ・社員教育で一般常識やマナーの教育を強化したい。（飲食・宿泊、30～49名）
- ・自発的にどんどん行動できる人材を育成する手段を見出すこと。（飲食・宿泊、5～9名）

【サービス】

- ・小さな会社なので募集をしても、応募に限界が見える。その為にも、「人材を育成する」というスタンスを大切にしなければならない。人材を育成することができる組織に創り上げることが課題。(サービス、5～9名)
- ・自社で教育訓練が完結できるだけの財務基盤の確立(収益UP)(サービス、10～29名)
- ・社内に系統だった教育システムが構築できていないこと。(システムそのものは以前のマニュアルがあるが実施できる(指導する)人的余裕がないこと)(サービス、10～29名)
- ・社会人としての心得やビジネスマナーの教育が難しい。(サービス、10～29名)
- ・入社する者の最終学歴の学校の担当の先生による生徒のいい所と改善すべき点を、先生自身の言葉で記したノートがあれば訓練上役立つと思う。(サービス、10～29名)
- ・採用後、半年程度の教育訓練(研修)が必要なため、その間の人件費捻出が課題です。(サービス、0～4名)
- ・ビジネスマナーなど社外研修をもう少し利用したいと考えている。(サービス、100名以上)
- ・教育の仕方が難しい。「セクハラ」にならない距離のとり方。(サービス、0～4名)
- ・ジョブ・カードを利用して教育訓練等の実施に取り組んでいきたい。(サービス、0～4名)

【医療・保健衛生・福祉】

- ・元々の職員数が少なく同年代で話の合う職員がいない中、教育訓練スタッフも不慣れで伸ばしきる余裕がない。古参スタッフの新入社員への教育力を高める研修が必要と痛感する。(医療・保健衛生・福祉、5～9名)
- ・小企業ゆえ、教育・訓練をする人的及び時間的余裕がない。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・専門知識を持った方がなかなか集まりにくくなっているため、特に教育訓練を重視して継続していきたい。(医療・保健衛生・福祉、100名以上)
- ・若年者にきちんと教育・指導できる人材の育成。(医療・保健衛生・福祉、100名以上)
- ・教育訓練において4月の新規学卒者は、集団で研修できるが、中途採用の場合、思うように研修できない。(医療・保健衛生・福祉、100名以上)
- ・教育について、担当者依存になっている。全体でフォローできるような介入方法を検討したい。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)

【その他】

- ・教育訓練が社内では行うことがむずかしい。(その他、5～9名)

③ 定着に関するコメント

【建設】

- ・「石の上にも3年」!!色々の資格を取得してもらっても(零細企業では、このお金と時間も大きな支出となる)長く続かない。自分にこの仕事は合っていないの一言で退職。とても残念です。会社としては賃金の問題、若年者としては受け身ではなく聞く。話す等が必

要ではと考えます。(建設、10～29名)

- ・ 当社は、小さい規模なので、教育訓練などは、時期を見て、行う様にしており入社時に教育訓練等は致しておりません。定着等については、一般常識から教えなければならない、それを行う間に定着しないという状況です。(建設、5～9名)
- ・ 若年者特に新卒者が定着しない。(建設、30～49名)
- ・ 営業職で若年者の採用・定着が難しい状況なので、解決したい。(建設、30～49名)
- ・ 採用后教育訓練、資格取得させたら数年后退職者が多い。(建設、50～99名)
- ・ 若年者の採用を行いたいのですが、屋外の仕事で、夏は暑く、冬は寒い上に、仕事の技術を習得するのに日数がかかるため、未経験の人は、正社員になる前に離職してしまいます。何とか、正社員になってもらえる様、何がよくないのか、どうすればよいか、改善すべき所を、役員及び現従業員と話し合っています。(建設、0～4名)
- ・ 若い人を採用しても、先輩が面倒みる能力がなく離職する者がいる。(建設、10～29名)
- ・ 以前よりも、工事に対し責任が重くのしかかり資格等が多く必要となります。若年者のみならず3Kの代表的な職業なので定着を求めるのが難しい。(建設、5～9名)
- ・ 比較的近年1～2年で退職する新卒者が増える中、せっかく採用に至ったのにやめられてしまうことはお互いに不利益が多い。そうならない対策、定着にたいする施策も重要課題のウェートを上げることが望しいと思います。(建設、50～99名)

【製造】

- ・ 他の業種・職種に目移りするのか、昔と比べて定着率が低く感じます。(製造、30～49名)
- ・ 採用においては、大きな問題は無いが、長期に亘り業績が低迷していることから、社員の収入も減少しており、特に若年層の離職が目立つ様になっている。会社の業績を一定のレベルで確保することと、社員の一層の団結向上が課題となっている。(製造、100名以上)
- ・ 中小企業であり、製造業ですので若年者の定着が難しく、景気が悪いので数人の雇用が難しいので、若者を何人も採用出来、仲間になって定着していつってくれる、時代が来てくれることを希望しています。(製造、10～29名)
- ・ 3年以上前に高校卒業の新卒者の応募が13人ほどあり面接筆記、メンタルテストと時間とお金をかけ、1人入社したにもかかわらず、その1人が急に半年ほどして退職してしまっただけからは募集(新卒向)はしていません。小さな会社なので若い子にとって定着するのは、難しいと思います。(製造、10～29名)
- ・ 正社員としての新採用者の定着は問題はないが、非正社員の新採用者の定着率向上が課題である。(製造、100名以上)
- ・ 大卒の定着が、悪い。採用、基本的な研修までは、うまくいくが各部署に配属になった後の、教育訓練の方法を再検討し定着率を高めたい。(製造、100名以上)

【情報・通信】

- ・ 新卒の離職率が高い年と、そうでない年があるので、定着率を高めたい。適性が問われる

職種なので、採用時に見極めお互いマッチングするようにしたい。(情報・通信、100名以上)

- ・客先常駐の社員が多く、職場によってはやりがい、愛社精神が希薄となり、長期間社員に定着頂けない状況が続いている。目下のところ、専門性のある業務は途中で、実務経験のある人材を募集し、社内研修は予定していない。(情報・通信、10～29名)

【運輸】

- ・若年者を採用するに当たり、2種運転免許取得費用を会社負担で採用しても、「面接時には長く勤める」との話を言ってもらえるが、実際にはすぐ辞めてしまう。会社の業界内容を採用面接時に深く取りあげ説明はしている。(運輸、100名以上)
- ・年の差がありすぎるため、若い人は2～3年で退職。(運輸、30～49名)
- ・歩合制なので、定着はむずかしい。(運輸、50～99名)

【卸売・小売】

- ・システム開発のエンジニアについては若年者の採用は非常に上手くいっている。定着率もよい。訪問販売（オール電化、太陽光発電）の営業マンについては、非常に定着率が悪い。(卸売・小売、50～99名)
- ・昨年、ハローワークを通じ新卒社員を一名採用、約4ヶ月で退社しております。仕事（家電販売、修理など）の内容が大変なのか、なかなか定着しません。これからは、中途採用を中心に考えて行きます。(卸売・小売、5～9名)
- ・自己都合による退社を少なくしたい。出来れば皆無に。(卸売・小売、10～29名)
- ・うちの会社は、魚関係ということもあり、朝も早く、時間に追われ、バタバタする慌ただしい職場であるためか、人材がなかなか定着しません。その人が将来どれだけ伸びるかというより、まずは定着してもらえることを祈るばかりです。(卸売・小売、10～29名)
- ・2～3ヶ月の研修期間を経て、正社員として採用しているが、半年～1年で辞めてしまう。(卸売・小売、10～29名)
- ・新卒採用しても研修期間が終わってしばらくすると、辞めてしまうことが多い。定着してほしい。(卸売・小売、100名以上)
- ・近年、退職率が高く、困っています。特に新卒生は一年未満に教育だけ受け、その後退職が目立つ！仕事は増えても人材の確保が厳しい状態である。(卸売・小売、10～29名)

【サービス】

- ・業務に追われ教育訓練等の実施が難しい。サービス業という職業柄なのか離職率が高くその解決策も見出せない。(サービス、50～99名)
- ・零細企業であるため、教育訓練等もできず、したがって定着率も悪い。(サービス、30～49名)
- ・若手の車ばなれによって整備にも興味をもつ人が少なくなってきた。若者も在職していますが教育訓練をのりこえ一人前になって修理に自信がもてず長続きしない人材をどのよ

うに定着させるか解決したい。(サービス、10～29名)

- ・過去に入社、5年～10年目の社員が、公務員への転職したものが数名います。10年となると、仕事も任せられるほどに成長している頃ですが、その社員が離脱するとなると会社にとっては痛手です。公務員の安定性を選んだと思います。民間も何か策を立てねばと思います。解決策はまだありません。(サービス、100名以上)
- ・定着率は良くありませんが教育訓練の制度により少しは定着率は上がったと思います。(サービス、100名以上)
- ・介護業での若者の採用は不可能に等しい。中途採用・受講終了者の採用後は業務に慣れず約半年ほどして退職していく状況です。(サービス、5～9名)
- ・大学院卒生の3年～5年の退職者が多い。(サービス、30～49名)

【医療・保健衛生・福祉】

- ・介護事業所であるので若年者に限らず離職率が高いので、継続して働いていただけるよう環境整備。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・若年者の介護ビジネスへの就職意識の中に「介護なら」採用してもらえないのではないか？といった消去法で介護への就職が多い。故に定着率も低く人材の育成どころか確保も難しいといった状況です。(医療・保健衛生・福祉、50～99名)
- ・看護師の採用が難しい。紹介所に年収の20%支払うので、若年者に少しでも長く働いてほしいが、たくさん病院で看護師を募集しているので転職したり、妊娠したりと短期も多い。いかに長く働いてもらうかが課題です。(医療・保健衛生・福祉、5～9名)
- ・当社は歯科医院であるので、専門職の歯科衛生士以外の歯科助手(一般人)がいくら大卒で優秀であろうとも、1年位したら退職してしまう事を思い知った。解決策などなし。歯科衛生士不足によるこの業界の問題点。(医療・保健衛生・福祉、0～4名)
- ・定着率が悪いためUPの方法を検討。特に歯科衛生士の不足がはげしく、募集しても集まらず困っている。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・医療関係の専門職は求人が多いため、特に女性は安易に退職する傾向にある。また、小規模な事業所では組織全体としての余裕がないことから、入職者に対し即戦力化を期待するため、成長・順応の遅い者は居づらくなっている。事業所側に入職者をじっくりと育てる余裕があれば、もう少し定着を図れると思う。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・この2年程の間に採用した若年者の全ての人が退職してしまった。(医療・保健衛生・福祉、0～4名)
- ・いろいろな面で指導していると、つらく感じられるようで、結局、辞職(年度途中で)の形になってしまう。指導というものをどのようにしたらいいのか悩んでいるところである。(医療・保健衛生・福祉、30～49名)
- ・当社(医業)の社員採用について、特に若年者看護師、事務等の専門職としての採用に定着難航しています。女性の場合は出産、育児又学校等々で、休みがちで採用条件としても、

本人よりパートによる希望が多い様です。定着出来る為には夫の協力と託児所でもあれば等問題を抱えます。したがって当院では職員の平均年齢が 48 才~となってこれらの正社員は定着いたしております。(医療・保健衛生・福祉、10~29 名)

- ・職員が退社する要因のひとつに、人間関係があります完璧でないから人として生れてきたので、あれば、互いの不足部分を認めあえる職場づくりが、定着につながって行くとは思いますが…。(医療・保健衛生・福祉、50~99 名)
- ・若年者の採用については、常に前向きに考えているが、せっかく教育訓練して育てた職員が簡単に退職する現実があり、教育訓練のあり方、相談窓口の充実を含めて考えていきたい。(医療・保健衛生・福祉、100 名以上)
- ・介護職員の定着率が低い。募集して、履歴書を拝見しても、職を 1、2 年で変えている方が多い様に思います。(医療・保健衛生・福祉、50~99 名)
- ・若年者に対し、仕事上の注意を行うとイヤになってすぐ辞めてしまう。(医療・保健衛生・福祉、10~29 名)

【その他】

- ・新規採用は 35 才未満がほとんどであるが、概ね 1 年前後で適職（入社前のイメージ）であるかの判断を行い、教育訓練の成果がないまま退職するケースが多い。(若い人程顕著と思われる) (その他、50~99 名)
- ・定着率を上げて離職率を減らしていきたい。そのための教育訓練等を充実させたい。(その他、10~29 名)
- ・大学の新卒者が 1、2 年で退職する事が多いので困っている。(その他、10~29 名)
- ・短期間（数日）や無断欠勤をして退職をするような職員採用を未然に防ぎたい。(その他、5~9 名)
- ・私たちの仕事は若年者ではなかなか定着しにくいので中途採用になりがちである。(その他、10~29 名)
- ・社風に合った人柄…仕事への情熱、興味の持続…小さな企業に優秀な人材を定着させることはまことに困難なことです。(その他、10~29 名)

④ その他の雇用管理に関するコメント

【建設】

- ・売上増加に伴い給料のアップと賞与の支給（建設、10~29 名）
- ・賃金水準を高め、個人の能力開発、職場内の人間関係を良くする事。(建設、10~29 名)
- ・福利厚生充実化と給料UP。安全に対する意識。(建設、0~4 名)
- ・通勤可能な住居の確保が難しい為、新規採用者の対象に限られる（建設、50~99 名）
- ・若年者の人は休日を重視されるのでなるべく休日を公務員と同等にしたいが仕事上出来ない（忙しい）(建設、5~9 名)

【製造】

- ・技術的向上。やる気がおこる評価制度（製造、30～49名）
- ・求職者の応募者が増えるように魅力的な会社作りをする。労働条件の改善等（製造、10～29名）
- ・給与面が問題で高学歴者をあきらめている（製造、30～49名）
- ・賃金のUPを計りたい（製造、5～9名）
- ・中小企業ではモチベーションを維持させるのに手段が少ない。（製造）いかにやる気、緊張感を持続してもらうかが課題（製造、10～29名）

【情報・通信】

- ・階層別研修体制の実施、給与水準の改善（情報・通信、50～99名）

【運輸】

- ・若年者にとってはとても目を向けてもらえる業種ではないので、私共も若年者に対する施策が見つけ出せません。とにかく、給与額の問題です。（運輸、5～9名）

【卸売・小売】

- ・給与向上による定着化をしたい。（卸売・小売、10～29名）
- ・職場環境（賃金・福利厚生含む）の充実をはかる必要がある。（卸売・小売、10～29名）
- ・給料を高く設定したいが、社員に経費を使えない。利益が出ても他の事を優先せざるを得ないので、不満がある。（卸売・小売、50～99名）
- ・福利厚生の充実。正しい雇用条件・制度。（卸売・小売、100名以上）
- ・当社の営業時間の長さから就職希望者が、少ない。（卸売・小売、10～29名）

【飲食・宿泊】

- ・飲食業において労働時間の改善と休暇を増やす事によって正社員の定着を図って行く。（飲食・宿泊、10～29名）
- ・賃金水準の向上。・職場環境の向上。・組織の確立。（飲食・宿泊、30～49名）
- ・旅館業は、時間が長く、定着しにくいので、時間短縮の方法とか、休みの確保、課題が満載です。良い人材は欲しいのですが、まずは定着です（飲食・宿泊、10～29名）
- ・今後、事業拡大する上で若年者の採用が必須。福利厚生も含めて人件費にもっと投資したいが余裕はない。（飲食・宿泊、0～4名）
- ・土・日が休みではない（定着しない）ので若年者の採用は、きびしいです。（飲食・宿泊、30～49名）
- ・職場の人間関係、働き易い雰囲気、気遣い、等環境の改善（飲食・宿泊、5～9名）
- ・モチベーションアップと環境改善（飲食・宿泊、50～99名）

【サービス】

- ・福利厚生面を充実、給料UP、教育の充実（サービス、10～29名）
- ・メンタル面のケア。（サービス、100名以上）

- ・人事制度の改善、人事生産性の向上（サービス、100名以上）
- ・定期昇給（サービス、10～29名）
- ・若年者の継続的雇用をするために、給与内容だけでなく意識の改善や雇用条件の改善（サービス、10～29名）
- ・当組合事業の一つにタクシー無線配車業務があり、タクシーは公共交通機関として24時間365日運行という特質上、必然的に無線配車業務も24時間365日であり、無線配車オペレーターの採用募集は通年行っているが、勤務体系がシフト制ということもあり、募集してもなかなか人が集まらず、又定着率も他部門に比べて低い。（サービス、100名以上）
- ・女性職員の、出産、育休後の職場復帰において、ほぼ100%復帰して頂いているが、同じ形態の勤務（同一曜日休み、同一時間帯勤務）が重なり、これ以上受け入れられない状態になりかねない。（サービス、100名以上）
- ・休みの連休導入、就労時間の短縮、産休の扱い等（サービス、0～4名）
- ・若年者が長く働けるように、福利厚生、給与、人事等のシステムの整備。若年者に介護の仕事をいかにアピールして希望者を増すか。（サービス、100名以上）
- ・若者の定着には給与面が大きく左右するが、なかなか難しいのが現実。（サービス、5～9名）
- ・社内の環境作り（働きやすい環境、働きたくなる環境）。同業種の他会社との賃金差をなくす。提携会社等による、プロの訓練、学習システムの利用（サービス、10～29名）

【医療・保健衛生・福祉】

- ・仕事がある程度できる様になるまでの時間と賃金のバランス（医療・保健衛生・福祉、0～4名）
- ・ボーナス、退職金の充実（医療・保健衛生・福祉、30～49名）
- ・介護人員不足があげられていますが、特に小規模経営は人が来ない現状であります。経営環境を良くすることにより、従業員の待遇アップに繋がり人材が来るので、相反する面があるが利益をあげることが必要です。（医療・保健衛生・福祉、10～29名）
- ・募集条件、就業規則等の見直し。（医療・保健衛生・福祉、10～29名）
- ・合理性ある人事考課（医療・保健衛生・福祉、50～99名）
- ・報酬を上げる・研修の充実・福利厚生の充実（医療・保健衛生・福祉、10～29名）
- ・能力を発揮させるための個人の自立性を尊重する雇用管理のあり方（医療・保健衛生・福祉、100名以上）
- ・作業所の収益が少なく若年者に合った給与が支払えないので定着しない。特に福祉関係は大変で企業としてもやりにくい。（医療・保健衛生・福祉、5～9名）
- ・長期で勤務してもらうために、職場の人間関係を円滑に行える様上司が気を配り、チームワークで技能がレベルアップできる様研習時間を取る。（医療・保健衛生・福祉、0～4名）

【その他、業種無回答】

- ・休日の消化（人員増予定）（その他、30～49名）
- ・現場山林での作業となり、通勤に時間がかかり、体力的にも辛い事も多いのが、現実。定着率の低さは否めない。福利厚生拡充、林業機械導入で作業内容を簡素にする課題がある。（その他、5～9名）
- ・まずは面接に来てもらえるような法人になること（賃金、仕事内容、福利厚生、社風）（その他、0～4名）
- ・給与体系の違いで賃金の水準が上がらない問題（現場作業員）現場作業員を中心に必要に応じ中途採用をしているが、教育訓練に時間がかかる。定着率が悪い（その他、30～49名）
- ・OJTができる環境整備・キャリアパスの設定（無回答、10～29名）

⑤ 助成金、公的支援措置等の活用に関するコメント

【建設】

- ・零細企業には、若年者の応募が少なく、採用に致ることが少ない。零細企業勤務者に対する助成が必要と考えられる。（建設、0～4名）
- ・自ら、進んで技術力の向上を望んでほしい。採用してからも、教育訓練の一連として、ハローワークでの講習会などを開催して頂きたい。（建設、30～49名）
- ・平成16年～19年の間にトライアル雇用（助成金）を利用させていただき、若い人材確保に多いに役立ちました。ただ、震災の影響もあり、その後は（トライアル雇用）利用していません。（建設、30～49名）
- ・高校生新卒採用に関してきちんとした教育を受けさせたいが該当する助成金がないため助成を頂き解決したい（中小企業）（建設、5～9名）
- ・補助があつて採用訓練があるなら定着率を高めるためにも利用したい。現在は無理をして経費や将来への投資として訓練をしているにもかかわらず、3年ほどで転職したり独立する。根本的に能力、継続できる人材がほしい。お互いがそういった意識を持つ事が必要（建設、5～9名）
- ・採用経路がハローワークを通さないケースが多い。後日の研修や助成金利用も、広義な活用で、処理していただけると有難い。（建設、30～49名）
- ・中小企業会社に対して、資格を取得するまでの教育訓練期間（1年以上）の補助金制度をお願いしたい。（建設、10～29名）

【製造】

- ・若年者の採用を今後も増やして行きたい。教育訓練、資格取得に対する補助をしてもらいたい。フォークリフト等（製造、30～49名）
- ・トライアルから正社員にほとんど移行していたが今までの制度が変わった為経験の無い人をいきなり中途採用するのがむづかしくなった。（製造、50～99名）

- ・制度を解りやすく指導して頂きたいです。非常に厳しい状況ですが、若者に物づくりの楽しさを教える場所が望ましいです。(製造、50～99名)
- ・トライアル雇用にて採用を実施した雇い入れ者は、3ヶ月のトライアル期間をしっかりと意識して就労し、正社員になるべく努力をしていたと感じます。又、その事が他の既正社員にも影響を与え、共に相乗効果を築け、有意義なものであったと思います。中小企業における採用にあたっては助成金は大きなメリットであり、若年者中年者に限らず、新規雇い入れに関する採用の際は、より拡大をお願いしたいと思います。(製造、50～99名)
- ・今後若年者の採用の際は、教育訓練制度や、雇用奨励金制度を活用していきたい。(製造、10～29名)
- ・有期実習型の訓練等の提出書類と作成条件が、難かしすぎると思います。提出書類については少し簡素化して欲しい。(製造、10～29名)
- ・これまでのところ、即戦力となり得る若年者がなかなかおらず、教育訓練期間等における助成制度を充実させていただければと思います。(製造、5～9名)
- ・フォークリフト、玉掛け等の技能能力を取得するに補助金等を出してほしい。(取得後での申請で良い)(製造、10～29名)

【情報・通信】

- ・支店内社員の増員に向け、ハローワーク・ポリテクセンター等を利用し採用活動を行っているが、応募がほとんど無いのが現状です。合同就職説明会等に申し込んでいるがモレる為、期会を多くして欲しいと思う。(情報・通信、100名以上)
- ・教育訓練に関する助成を助成すべき。又、卒業後5年以内の再就職助成を継続して実施すべきである。(情報・通信、100名以上)

【運輸】

- ・国の制度を知らないことが多い。もっと周知徹底をお願いします。(運輸、10～29名)
- ・トライアルという事で安易に仕事を考えて来る人が多い。熱心に教育をする社員も時間の無駄だったという。なかなか難しい(運輸、10～29名)

【卸売・小売】

- ・ジョブ・カードなど積極的に利用したいが、報告書等の作成に時間がかかりすぎるので、もう少し書類が簡略化できないか？(卸売・小売、10～29名)
- ・各施策等の詳細が告知されていない。(卸売・小売、5～9名)
- ・社外の教育訓練に参加したりしているので7、8年前にキャリア形成助成金を申請したことはあるがそれ以降は申請していません。仕事の都合上年間計画を立てて先に申請することはむずかしい。もう少し簡単にして欲しい。(卸売・小売、10～29名)
- ・社内で教育訓練を行なう人材がない。そのため外部での教育受講に頼っている。教育に掛ける費用も多くなっており、助成してほしい。(卸売・小売、30～49名)
- ・採用した者を定着させるために、自社と同規模、同内容の他社がどんな取組みをしている

か知りたい。ハローワーク通し行政通しの採用者をせめて半年位は後追いフォローし、6ヶ月後対象者の研修報告会などが地区ごとにあってもよいのではないか。(卸売・小売、10～29名)

- ・教育訓練の助成金手続の簡素化(卸売・小売、10～29名)
- ・採用できる条件、会社業績を整えたい。教育訓練費用の助成があるといい。100人超の卸売業の使える助成金が少ない。若者は定着しますので、教育をもっとできるとよりいいので。(卸売・小売、100名以上)
- ・試用雇用が出来ると向き不向きが分かるのでそのための奨励金は助かります。(卸売・小売、0～4名)
- ・トライアルは、いいと思うけどいつでも辞められるという考えで3カ月の間に2人が入りやめていった。(卸売・小売、5～9名)
- ・3年以内既卒者トライアル雇用奨励金での入社した社員は、いままで2名こられたが100%残り定着しています(卸売・小売、10～29名)
- ・トライアルの助成金が安すぎて、あえて使うメリットが無い。4tトラックを普通免許で運転出来ない若者の採用で悩む。助成金でカバーしてほしい。(卸売・小売、10～29名)
- ・いろいろの助成金制度があっても複雑すぎてあまり利用できません。もう少し簡素化して、多くの人に利用してもらった方がいいと思います。(卸売・小売、10～29名)

【飲食・宿泊】

- ・既卒者トライアル、既卒者(新卒扱い)の二つを申し込んだが採用は0であった。問い合わせ紹介数も少なく低調であった。弊社の待遇面に魅力がないのか、今の若年層の考え方が正直判らない。(飲食・宿泊、100名以上)
- ・既卒者トライアル雇用奨励金のおかげで、1年程かけ、十分な教育ができたが、奨励金等が全くない者の教育には、お金もかけられず困るし、早く成長してくれ!!とこちらもせっついてしまう。(飲食・宿泊、10～29名)
- ・若年者の採用や教育訓練等の助成金制度をもっと広くの人が知れるよう告知してもらいたいです。(飲食・宿泊、0～4名)

【サービス】

- ・若年者の採用がほとんどですが、サービス業において、学校、家庭での教育(あいさつ、給与をもらう基本的マナー)がまず薄く、ここからの時間ロスが即実践力とならず、入社から6ヶ月の教育における助成制度、企業応援があるとうれしく思う(新卒において含む)(サービス、10～29名)
- ・求人票の記入する所、会社の特長の記入する所を、枠を大きくして下さい。(サービス、5～9名)
- ・雇用助成金が、一年ごとに切れるので、安心して次の年の採用にふみきれない。(サービス、10～29名)

- ・中小企業への助成金制度の優遇措置の推進、民間人材会社の有効活用（サービス、10～29名）
- ・制度を知らなかったなので、制度を知る機会が必要。しかし、手続きが面倒だったり複雑なので使いやすいようにしてほしい。（サービス、5～9名）
- ・若年者は、健康で体力も有社内も活生化出来明るくなるのですが、技術取得に時間がかかります。A君は幸にも、整備士国家試験に向けて勉強中です。長期的に人材を育成するゆとりのない当工場にはトライアル雇用奨励金は若年者の採用検討の材料になります。（サービス、5～9名）
- ・正社員に対する訓練について助成をして頂きたい。（サービス、10～29名）
- ・若い人材は常に欲しいが、業務を教える以前の基本的姿勢が出来ていなければ採用はできない。しかしその基礎がある若年者はどの企業でも欲しいるので、体力が無い中小企業は、一か八かで採用しなければ、新人を雇用することができない。中小企業には、3ヶ月程度雇用関係が成立しない研修試用期間があれば大変助かる。（サービス、10～29名）
- ・私共の事業は、接客業でございます。新卒で入ってこられる方の、常識・マナー教育に大変な教育費と、時間をさかれます。昔は、家庭で学校で学んでくる常識を今は、職場で教えないといけません。それでいて、半年や短期間でやめられると、損金が多めで、社員採用が出来なくなります。まずは、社会全体で、教育改革をうながさないと、今の日本の高度に求められる能力についてこられる若者が育ちません。専門職技能を教える前の、社会人の常識・マナーの訓練をする、自社の教育センターを、作りたいのですが、それを自己資金では、作れません。そこで半年教育したのちに現場で働かせないと、サービス業は難しいです。そういう施せつを作る助成制度はないのでしょうか？（サービス、10～29名）
- ・採用時から配属までの間に行わなければいけない研修課題が多く、これまでは助成金を活用（キャリア形成支援助成金）していたものの、対象からはずれてしまったため、苦慮している。（サービス、100名以上）
- ・若年者等トライアル雇用制度を、利用させて頂きましたが、なかなか定着して頂けない状態が続いていますので、職種的に、きらわれる業種なのか、時間的なものもあるのか、頭がいたい所ですが、会社に残って下さる方もいるので、あきらめずにまた募集します！（サービス、10～29名）
- ・若年者等のトライアルによって、本人の適性を判断する為の時間が取れるようになった。是非この制度は継続してほしい（サービス、10～29名）
- ・その後、平成24年6月にBトライアル雇用奨励金利用の1名は、現在も、正社員として、頑張っています。良い制度だと思います。（サービス、10～29名）
- ・弊社のような専門的技術職（CADにて図面作成）のトライアルは、全くの未経験者はどうしても無理があります。昼間は現場や施主との打合せが重なり、夕方戻ってからやっと図面を作成するといった流れで、学校なみに一から教えるのは、時間外になってしまうか

も…というとはそれは残業ということですか…とのこと、なかなかトライアルには踏み切れません。(サービス、10～29名)

- ・高齢者の介護が仕事なので若年者を全体数の2～3割は、ほしい。介護の仕事が、やりがいのある仕事であることがもっと広がってほしい。教育訓練をし、定着できるようにするための国の援助がほしい(システム化していく)(サービス、30～49名)
- ・採用後、短期間で退職する方もいるので、研修費が嵩む。助成金の種類を増やしたり、支給基準や支給額について、もっと企業側を考慮した制度に拡充して欲しい。(サービス、100名以上)
- ・定着率が非常に悪い。トライアル期間では判断が難しい。若年者(内、独身者)の基本的な常識の指導が難しい。(サービス、5～9名)

【医療・保健衛生・福祉】

- ・助成金制度など企業が採用しやすい形を更に充実させてほしい(医療・保健衛生・福祉、50～99名)
- ・介護の現場への採用がほとんどとなり、即実践力となる人材が望ましいため、若年者(経験が少ない方)は採用が難しい状況です。事務部門等、欠員が出た場合など、トライアルを利用させて頂きたいです。(医療・保健衛生・福祉、100名以上)
- ・職務以外で社会人としてのマナー・常識等の教育・研修が必要。(ハローワーク等で実施してもらえないか)(医療・保健衛生・福祉、50～99名)
- ・主に看護師の不足が問題。育児後の能力のある看護師の職場復帰の補助事業、例えば職場復帰プログラムや、ジョブ・カードのようなシステムがあると良いのでは。(医療・保健衛生・福祉、5～9名)
- ・若年者を採用し育成したいという思いはあるが、助成金等の細かい規定等に時間を費やし、募集時点で明記がなければ対象者であっても助成金も受給できないなどの事も経験してきたので、そういう事に余りとらわれないで採用する方が良いのかとも思う。男女雇用均等法の、短時間労働の対象者についても一度も助成金を受けた事がない(申請中に担当窓口が変わったため)よい縁のあった時が採用時ととらえて、募集している。(医療・保健衛生・福祉、30～49名)

【その他、業種無回答】

- ・以前あったドリームマッチ・プロジェクトを復活して欲しい。大変効果があったし、これがあれば毎年計画的に新卒を採用できる。(その他、10～29名)
- ・助成や奨励金などシステムはいらないと思う。(もったいない)教育訓練についても同様、現場でやっている人が資格がとれず、仕事をしていない人に限って、助成をもらって資格が取れる→結局取っても現場を知らない人ばかり。まじめにやっている人が損をしている感が有り、もっと本人が焦って職を探す方法を考えるべき。(みんなのんびりしている。)(その他、5～9名)

- ・極く小さな企業にとって、正社員を採用するには、多大なリスクを伴います。助成金の復活、利用のしやすさを望みます。(その他、0～4名)
- ・地元で就職を希望する新卒学生(特に男性)と出会える機会が少ない。教育訓練に助成金が出ることは知っているが、申請の仕方が分からない。(無回答、10～29名)

⑥ 若年者・従業員等働く側の状況

【建設】

- ・若手者との価値観の相違で意思疎通が難しいことがある。例えば建設業なのに、顧客の前で「家買うなんてバカですよ、いまどき」と口にして相手をおこらせても平気であったり、仕事の意味や目的など共有できないことが多く、残業や訓練、資格取得などを拒否されるので育成が難しい。(建設、0～4名)
- ・若年者を育てたいと思って採用するのですが(中途)長続きしない。豊かな時代に育っているためと、思われます。人間関係に弱い。(心)コミュニケーションのために、皆で一緒に食事を時々…します。でも、それも?わかっていない様子。(建設、5～9名)
- ・今の若い人は技術を身につけたいと思う人がいない(建設、10～29名)
- ・ジョブ・カード制度を活用させて頂き本当にありがたく思っておりますが我々も一生懸命指導、教育を致しましてもどうしても定着しないのが残念です。壁にぶつかるとう飛び越える事が出来ない若者が大変多い様なきが致します。(建設、10～29名)
- ・社会の風潮なのだろうが、堅実に自分のキャリアを積み上げるといふ若者が少なくなっているように感ずる。また、我々のように、建設技術を真剣にOJTで身につけるといふ粘り強さも欠けてきている。(建設、10～29名)
- ・給与や、有休等の権利意識は非常に高いが、責任感とか売上高や採算性などの経営面での意識が低い。(建設、10～29名)
- ・ハローワークの紹介で採用しても、ほとんど1年もたずにやめてしまう。特に若い人は、コミュニケーション能力が低すぎる。やる気がない。長期的視野で人材育成を考えているが、なかなかいい人が来てくれないのが現実。(建設、0～4名)
- ・若年者はまわりの人とのコミュニケーションが自分からとることができない。その事を指導して実行させる事が大変な事です。自分さえよければ良いとう考えの人が多。退職する時も1ヶ月前に届を出さない。突然やめる人が多い(建設、10～29名)

【製造】

- ・若年者の「忍耐力」がなさすぎ。少しの事がストレス(?)となり退職してしまう。扱いが難しく困難。(製造、30～49名)
- ・就職意識はあっても、就労意識(就いてからがんばる意欲)は格段に低い。(製造、50～99名)
- ・インターン制度を活用し受入れ、その期間中は社内人員を1人つけて実習に対応し、また、

実習中の時間を計算しアルバイト料並みの時給を計算し実習終了後に渡している。会社として力をだしても学生はより企業の大きい所をねらっている傾向があるように思われ2W間位の実習では会社のよさをわかってもらえない面がある。(製造、30～49名)

- ・製造業、技術を身に付けるための根気がある若者にめぐり会うのは、難しいです。(製造、0～4名)
- ・面接では好印象だったが、入社してみるとコミュニケーションがとれない。また、やる気を感じない人もいました。(製造、10～29名)

【情報・通信】

- ・自分の好みの仕事はするが合わない仕事は敬遠する。いやであれば辞める。このくり返しをどう防ぐか当社でも対応に苦慮している。やりがいのある仕事として認識させるまで我慢の教育が必要。(主に精神面の) ←→コミュニケーションの強化。(情報・通信、10～29名)

【運輸】

- ・働く前に、人間としてのマナー等が無い人が多い。常識にかけてる人が多すぎる。(運輸、5～9名)

【卸売・小売】

- ・若年層の方々、すべてに当てはまるわけではありませんが、積極性・柔軟性、創造力が足りないような気がします。与えられた仕事は、こなす事ができますが、自ら物事を考えて行動に結び付けるという事を期待してしまうのですが、どう指導していったら良いか、わかりません。(卸売・小売、10～29名)
- ・若年者は、以前に、比べ極端な、忍耐力不足は、感じます。当社としても、面接時の配慮として、適任を第一に考えますがハローワーク様の方でも適任者の推薦をお願い致します。(卸売・小売、5～9名)

【飲食・宿泊】

- ・返事をしない、大切なことをメモしない、何度教えても覚えようとしないなど、社会人としての基本的な部分が出来ない若年者に対して、どのような教育をしていけばよいのか。そのような若年者に対し、他社はどのような教育を行なっているのか参考にしつつ当社で活かしていけたらよいと思う。(飲食・宿泊、10～29名)

【サービス】

- ・“教育訓練”できる社員が少ない。アルバイトで1日14時間働いた場合と同額の月給(残業無し)を要求する若年者が少なくない。(サービス、50～99名)
- ・当社の業務は、地域に深い知識の必要性から、初めから即戦力となる人材に入社していただく事は非常に難しく、若年の人材はいない。経験と本人の勉強の積み重ねが必要。少人数の正社員で新採用者を教育する事に難があり、2～3年の本人の努力で育てて来たが、現在の20代から30代前半の若者は、自立心が薄く感じられ、仕事に対する向上心が希薄

- と感じる。ゆとり教育世代であるからか？当面新採用は控えます。(サービス、10～29名)
- ・基本的な社会的能力に欠けるのを痛感しているが、これは20年にわたるゆとり教育の結果なので、どうしようもないが、とにかく、あいさつや立ち居ふるまいから研修しなければならず、10年前に比べると、研修にかなりな時間を要する。(サービス、100名以上)
 - ・積極的な言動が少なく、受け身の人が多いと思います。自分から、経験を知識に変えていく業務が多いので、実務に入る前のモチベーションを高める教育が必要だと思います。(サービス、10～29名)

【医療・保健衛生・福祉】

- ・最近の若年者は、いやになったらすぐやめる子供が多い。又、教育訓練も、身につける努力がみられない。学力低下と、根気のなさが、よくみうけられる。(医療・保健衛生・福祉、0～4名)
- ・最近の若者は対人関係がにがてなようである(医療サービスなので人と人との関わりがにがてな人が多い)社会経験(一般的な)がとぼしいような感じがする。コミュニケーションができる環境づくりが必要ではないか？(医療・保健衛生・福祉、5～9名)
- ・接遇、コミュニケーションの基本が全く出来ていない。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・若い方程、面接時の受け答えは上手ですが、応用のきかない方が多い様に感じます。なるべく若い方に入社し定着を考えていますが、ちょっとした注意や教育で、わりとカンタンに退職を希望するので驚いています。人と接する仕事なので、敬語や立ちふるまい等の基本から入ってステップupをはかっていますが、基本の段階でやめてしまう方がいるのは残念です。(医療・保健衛生・福祉、0～4名)
- ・言われた事ができれば良いとしなければ、それ以上を望んでも権利ばかり主張してくる人が多くなってきた。言葉づかい、生活態度の教育をしていかななくてはならない。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・若年者の方の採用は、他社である程度、社会的なことを勉強してこられた方でないと、仕事に対する取り組みや特に「働いて賃金を得て、生活する」という考えがなく、仕事がうまくいかなければ親にめんどろ見してもらおうとか、短期のアルバイトをするから良いという考え方である人が多く、会社の風土の中に入りこめない。今の仕事の業務で何か社会的なスキルを身につけようという、意欲に欠ける人が多い。なるべく他社で3年以上は、がんばってきた人を採用するようにしている(医療・保健衛生・福祉、50～99名)
- ・定着率の前に仕事意識の低下や、それ以前の常識の無知が上げられる。仕事を教育する前に、あいさつや、身だしなみなどを教えないとならないケースが増加している。仕事をしなくても生きていける環境に問題があるのではないかと思います(医療・保健衛生・福祉、5～9名)
- ・2～3ヶ月すると、休みだし、最後には、いきなり体調不良で退職する若者が多い。1ヶ

月前に退職すると予告できない人間が多くなっている。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)

- ・採用後の教育期間中に自己都合で早退・休み(例、自動車免許取得のため他)の申請をするのが目だち、仕事に就いて(働いて)賃金をいただけるという基本的考えがなく、自分の主張が(単なるわがまま)通らないと不貞腐れる子が多くなりました。上司として取扱いに苦慮してます。(医療・保健衛生・福祉、30～49名)
- ・職種柄共同作業する場面が多い。その時に同僚とのチーム・ワーク力が重要となる。しかし考え方・価値観等異なるため協調できないでいる。各々の個性を活かしたいから抑制はしない方針ではあるが、互いにその個性を認める器量とコミュニケーション力が乏しいと思える。(医療・保健衛生・福祉、30～49名)
- ・働く前に、基本的な礼義(挨拶・正しい敬語等)の講習を、受けてのちに働いてもらいたい。(医療・保健衛生・福祉、5～9名)

【その他】

- ・がまん強さが欲しい。(耐性がない)すぐに「わかりません、それは出来ません」と平気という仕事への取組み姿勢が乏しい。(その他、50～99名)
- ・仕事に対する責任感又、社会性に欠けた若年者が増えている。社会常識や人間性の形成から教育しないといけない。なかなか戦力になりきれないでいる。(その他、10～29名)
- ・若年者は、真面目ではありますが「自ら考える」ことは苦手なようですので、上手に仕事を与える必要があると思います。(その他、5～9名)

⑦ 自社の現状・問題点、企業としての取組み等

【建設】

- ・当社は、建設業ですが、昨今、特に不人気業種であり、人材の問題に頭を悩ましています。特に若者を雇用するのにあたり、社内やイメージに気を使っていますので、定着率は高まっていますが、もっと積極的に確保したいので、もっとアピールの場が欲しいと思う。(建設、10～29名)
- ・会社の規模が小さいので、一から教育をする、新卒者の採用は、むずかしいと思います。ある程度資格をもっている人材を、さらに教育訓練して、会社の中心的人材になる様資格取得の推進に力を入れ、本人にとって、やりがいのある職場作りを心がけたいと思います。(建設、10～29名)
- ・職場の人間関係を良好なものにし、若い従業員には資格取得に挑戦する等スキルアップをはかる環境を整え定着を図りたい。(建設、10～29名)

【製造】

- ・コミュニケーションのとり方の工夫・前向きに技術向上したいと思える環境づくり(資格制度や、評価の見える化、上長や先輩との技術交流 etc) 自社の仕事について幅広く知っ

てもらおう（イメージの改善、インターネットなどの活用）（製造、10～29名）

- ・若年者と高齢者の雇用が多いのでコミュニケーションがとりにくい、お互いの良い所、悪い所をいかしながら良い関係が保っていける努力をしたい。（製造、50～99名）
- ・若年者の採用は不況時がチャンス思いドンドン工場見学、会社訪問を取り入れている。教育訓練は全てマンツーマンのOJT、定着は明るく規則正しい（5S活動）楽しい職場環境づくりと社長の人柄。（製造、30～49名）
- ・業務や、自己の啓発、向上に意欲的に取り組むことの出来る、また取り組もうと思える、環境づくりを目指していきたいと思います。（製造、50～99名）

【運輸】

- ・一種の免許を取得して3年経過すれば、二種の免許を会社の負担で取得ができる。タクシー業のイメージは悪いが、社会に貢献できる立派なサービス業で有り、本人のやるき次第で、他産業よりも、多く給与もとれて、社会保障も得られる。もっと若年者にタクシーの魅力がわかってもらい、今後も採用したい。高令者が85%をしめるので何とか若者に期待し指導・教育し、定着させたい。（運輸、100名以上）

【卸売・小売】

- ・若年者を採用しても1年未満で退職されるので当社にも問題は無いか会議の中で話し合い、出来るだけ長く勤めて頂く様努力しています。（例ー1日1回は全員が声を掛ける様にする、新人が失敗しても大声でしからない等）（卸売・小売、10～29名）
- ・事業所（店舗）が複数あるので、定着については、店長等上司の指導に任せる比重が大きいので、本社としては、上司、店長への指導が重要と判断しています。（卸売・小売、30～49名）
- ・若年者は限りない可能性を秘めた存在であり、企業がどのような教育、環境等を与えられるかがその人の成長度を含め、結果に大きく影響する。若年者の可能性を企業の力に変え、また本人にとっても成長を遂げ豊かな人生を歩んでもらうための責任を採用する側も負っていることを常を感じる。ご応募頂けるか、やりがいを感じ定着してもらえるかも、結局は企業側の教育体制や労働環境、企業体質を含め、その企業力が問われる。若年者をも育てられる企業を目指したい。若年者の将来、延いては日本の将来の為に若年者の雇用は重大な問題。（卸売・小売、50～99名）

【飲食・宿泊】

- ・若年者が離職するまでに業務にやりがいを見いだせるように支援すること（飲食・宿泊、5～9名）

【サービス】

- ・店舗パートについては、若い方はなかなか難しく、社員については若い方はとても多いですが、社内にて、もっとコミュニケーションを取る様にし、定着率を上げる様努力しています。（サービス、100名以上）

- ・弊社業務（交通誘導警備）の社会的意義とやりがい在今迄以上に理解させたい。（サービス、50～99名）
- ・若い社員を定着させて、平均年齢の低下を行いたい。技術の継承又は、技術者の安定供給を行いたい。その為には、環境（ソフト、ハード両面）の充実を計りたい。後、営業活動により、業務の安定化も計りたい。（サービス、5～9名）
- ・仕事の裁量性を高め、快適な職場環境をすることにより定着性を高めたい。（サービス、5～9名）
- ・若年者の採用だけに限らず、目的意識をはっきりさせ、教育マニュアル（入社教育）を行い、即戦力になるように指導していく。（サービス、10～29名）
- ・弊社での若年者採用は、作品、書類選考の後、面接で総合的に評価しているが、判断が間違っている場合が多々あるので、今後は簡単な実技試験も実施して解決したい。教育訓練に簡単なマニュアルも制作し、CG技術ばかりでなく、一般的マナーを習得させたい。定着率を上げる為には、評価、報酬、時間短縮、コミュニケーションを強化する。（サービス、5～9名）
- ・新卒、中途ともにキャリアプランと実態とのギャップに悩み離職する方を減らしていきたい。（サービス、100名以上）
- ・若年者の採用し、教育、育成を心がけたいと思います。なかなか定着しない職種ですが、仕事の内容を明確に雑用にならないように、任せられる仕事をあたえていく事。（サービス、10～29名）
- ・弱年者に当社のことを認知して頂いたり、興味をもって頂けるような状態にしていくことがまずは課題であると感じます。学生、学校とつながることのできる環境づくりがまずはできるようにしていきたいです。（サービス、100名以上）

【医療・保健衛生・福祉】

- ・若い人たちがプライベートでも仲間として付き合い合える環境を作ること、社内での勉強会、指導などを行なっています。（医療・保健衛生・福祉、50～99名）
- ・若年者の採用…看護師を中心に採用しているが、採用後の教育システムがしっかりしていないと応募者が減るので、教育体制を整備した。定着…院内保育所をつくり、子育て中の若年者の定着率を高めている。（医療・保健衛生・福祉、100名以上）
- ・当社が当社に勤務する社員が若者にとってこれからの目標となりえる様、社会に貢献出来続けられるのか。受け取る給与以上に、当社の一員である事にほこりを持てる様、育てた人材を地域へ派遣し、広く認知して頂く事が必要と思っています。（医療・保健衛生・福祉、0～4名）
- ・資格取得へのバックアップを図っている。～資格取得により諸手当での支給があり、結果的に給与の増加なる。また、他施設等への転職も有利なることを説明。（医療・保健衛生・福祉、10～29名）

- ・当社は医療福祉関係の業種なので看護職員、介護職員の確保が難しく募集するものの若年者の応募が少ない。改善策として職員給与の是正、職場環境、設備の充実を検討している。
(医療・保健衛生・福祉、100名以上)
- ・当社は、高齢者業務なので、若年の方には、資格等にチャレンジし、自分に合った、職場環境を整え、定着する様、今後事業を行っていきたいと思います。(医療・保健衛生・福祉、0～4名)
- ・事業者で研修会を行うが、積極的に知識を得ようとする意欲に欠ける傾向があり、知識、技術を身に付け、業務に取り組もうとする人が少ないので、事業者同志で、問題点を解決する為の会合を行っている。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・公立系医療機関との、基本給の較差縮小の為少しずつ継続的に縮小に努めています。又、年間総賃金でも決算見込に基づき年度末手当支給をするようにしています。昨年新卒1名、若年者雇用2名補充が出来、定着出来るよう実地指導中です。(医療・保健衛生・福祉、30～49名)
- ・各人の目標や夢の実現に社としてもっと積極的にかかわっていったらなあと考える(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・やる気のある若年者に対しては、経験を問わず、積極的に、対応していきたいと思っています。やる気のある若年者は、応援していきたいと思います。(医療・保健衛生・福祉、5～9名)
- ・有資格者の若年層の募集をしているが、過疎地の為確保がむずかしい。このままだと事業の縮小となる。子育てしやすい環境を今後も整備したい。(医療・保健衛生・福祉、50～99名)

【業種無回答】

- ・若年者が内勤を好んでいるように思うが、当社の魅力、将来性や中、長期ビジョンを示しまた、収入面でも魅力を持っていただけるよう努力していきたいと思っています(無回答、30～49名)

⑧ 社外(業界、地域、社会等)の要因

【建設】

- ・昨今、建設業に就職する若年者が皆無に近い。3K～5Kと言われ、不況から賃金も低く、人気がありません。せめて賃金を上げるために、不況から脱却したい、してもらいたい。
(建設、0～4名)
- ・大企業の多い地域では、中小零細企業への就職事体が、あまり喜ばれない。どうしても弱者は、負けてしまう。(求人に関して)(建設、10～29名)
- ・地方の10人前後の中小企業で、雇用したい場合は、口利きや、縁故関係が多い。雇用するだけの仕事がないのが現状で、若年者の採用は、正直むずかしい。公共工事を増やして

ほしい。(建設、10～29名)

- ・田舎の企業であるが故、若者が出ていく、また若者に田舎にある企業の情報が届かない。(建設、30～49名)
- ・建設業における労働環境の改善(建設、5～9名)
- ・業種、職種の魅力向上。過疎地への定住意欲の向上(建設、30～49名)
- ・新卒、若年者のガラス業界への関心を得るような情報発信をすること。HPの立ち上げ、学生課へのアプローチ、ISO登録などにより、3Kイメージを払拭すること。(建設、10～29名)

【情報・通信】

- ・採用については、学校・ハローワーク等を通じ意欲的に働きかけておるが、当社は規模が小さく又、現場作業の為か応募者が敬遠するものと思われる。若者をはじめ働く意欲を醸成する社会の仕組みづくりが急務ではないか。(情報・通信、10～29名)

【運輸】

- ・免許制度の見直し。規制緩和の見直し(運輸、10～29名)
- ・中型免許制度をやめてほしい(運輸、100名以上)
- ・「中型免許」新設による若年者雇用困難化への懸念(運輸、30～49名)
- ・当社は大企業の下請会社であるが、景気の動向で下払いの金額や比率を下げて来るので、先を見越した人材の確保・育成が難しい。ゼネコン中心に回っている社会では、真に力強い(足腰の強い)経済社会の到来は困難である。(運輸、30～49名)
- ・運送業であるため、免許制度の見直し(中型免許等)(運輸、30～49名)
- ・旅客自動車運送事業上、二種免許等の問題で新卒の若年者を採用する機会が無い。(運輸、10～29名)
- ・高卒新卒の離職率が高い。周りが就職するので自分も就職しなければと思うのかもしれないが、結局他の事がやりたいと辞めてしまう。学校側も就職率に関わるので必死なのはわかるがもっと学生と対話をして無理に就職させなくてもよいのではないかと思う。(運輸、100名以上)
- ・当社は、タクシー会社であるが、全国的に乗務員は高齢化しており、若年層の人材は非常に欲しい。しかし、希望が少ないのが現状であり、業界としても、若年層に魅力的な仕事として受け入れてもらえるよう努力したい。(運輸、50～99名)
- ・二種免許の取得要件の規程を緩和し、タクシー業務につきやすいような制度の改革を望む。(運輸、10～29名)

【卸売・小売】

- ・楽しい良い職場作りに努めている所ですが、客の無理難題(自店では解決出来ない事)で長期に亘る場合職員の意欲熱意が失なわれ客アレルギーで退職になる場合が多い。(卸売・小売、5～9名)

- ・学校で、地理、歴史を必ず修得し、読む、書く、計算能力をしっかりと身につけさせて欲しい。(卸売・小売、5～9名)

【飲食・宿泊】

- ・温泉地での就業なので若年者の楽しむ環境にない。(休日の娯楽など)(飲食・宿泊、10～29名)

【サービス】

- ・そもそも若年者の応募が少ない。自動車免許制度の改悪(H16or18)のせいで、新卒者など、最近取得した者の免許では、当社のメイン車両(4t車)に乗れない(サービス、30～49名)

【医療・保健衛生・福祉】

- ・少子化の中、専門職養成校へ進学する高校生が激減しており、養成校出身の若年者が少ないこと。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・東日本大震災による被災事業所の事業再開(約1年後)にあたっての、看護師、介護員の不足(医療・保健衛生・福祉、100名以上)
- ・乳幼児教育指導及び保育という専門性から、教育指導の場でのその職員としての責任感及び専門性の実質的な教育が必要と考える。従って学校教育での学課教科の中でももう少し現実性のある教育指導がなされれば良いと思う(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・今後、福祉施設は、介護福祉の資格が、必要となってきます。今まで、3年の経験年数で受験資格があったのですが、それが不可能となり若年者は、専門の勉強をしたものに限られ、採用は、少なくなるので、改善して頂きたい。(医療・保健衛生・福祉、50～99名)
- ・1. 継続的経営上、若年者の採用をはかって行くことは大事なものと認識しているものの、世間では、介護事業は、労働が過酷で賃金が低い労働条件であると知られている。これから更に高令化が進み、重要な位置にあるにもかかわらず、世間の認識との乖離は非常に残念である。魅力的な職業でありたいと思う。行政の力は大きいと思うがどうでしょうか。
2. 恒常的に人手不足であり奨励金や助成金の制度があっても、つい即戦力な経験者を求めざるを得ない面があり、教育訓練どころではない。
3. 事業者(所)の介護職員の高令化も気にかかる。
4. 定年延長 60才→65才にする予定。(医療・保健衛生・福祉、30～49名)

(資料2) 労働行政や施策等に対する企業の意見・要望
～自由回答欄に寄せられたコメントから～

(表記は原則として原文のまま)

① ハローワークの対応・取組み、職業紹介等に関するコメント

【建設】

- ・トライアルは、書類が大変。・労働者を守ることばかりで、経営者の苦しみも言える場がほしい。求人の申し込みが以前より楽になり、これは、うれしいことです。(建設、5～9名)
- ・常時ハローワークへ求人出していますが3ヶ月に1度更新してありますが、又忘れることもあります。その時はハローワークさんから連絡していただけたらうれしいのですが…。(建設、5～9名)
- ・求人を出しても、なかなか、いい人材が、見つからないのが現状です。企業のニーズにあう人材を、早めに紹介して下さい。(求人を出してもなかなか、紹介してくれない。面接を予定していてもキャンセルされた。採用しても永続きしない。)(建設、30～49名)
- ・ハローワーク紹介の人材と当社の期待する人材とのミスマッチが時としてある。改善余地があるのか？(建設、10～29名)

【製造】

- ・ハローワークの人と相談して、応募条件等を決めてもらい(助言してもらい)良かった。その結果、採用につながった。(製造、5～9名)
- ・ハローワーク及ジョブパークの職員さんのフォロー・アップ訪問もお願いしたい。諸制度の利用など(助成なども含めて)もっと詳しく情報提供又指導訪問もお願いしたい。中小企業がもっと正規社員を採用しないと経済よくなる。(製造、30～49名)

【卸売・小売】

- ・ハローワークが主催する合同企業説明会の開催告知などをもっと学生へ積極的にして頂くとありがたいと感じています。会場の運営なども、学生から見て分かりやすい間仕切にすると良いのでは？と思いました。(卸売・小売、100名以上)
- ・基本的な部分(履歴書の書き方、挨拶、態度、身だしなみなど)、の指導を行って頂くと、助かります。直接、ご応募を頂くケースと、ハローワークの方から連絡を頂く場合があり、出来ればハローワーク経由で連絡してほしい。(卸売・小売、10～29名)
- ・私供の中小企業にとって一番大変な事は、学生と面談するチャンスがなかなか無い為ハローワーク主催の就職説明会は有難く、今後共継続して頂きたいと思います。(卸売・小売、100名以上)
- ・ハローワークまで出向かなくても、求人票が出せるようにしてほしい。フォーマットにPC等で入力できればと思います。(卸売・小売、10～29名)

【飲食・宿泊】

- ・新卒、説明会（面接会）のご案内を頂き、より多くの新卒の方に自社の理念や社風をお伝えできる場を作って、利用できる事は大変ありがたい事であり、感謝しております。今後もし宜しくお願い致します。（飲食・宿泊、100名以上）

【サービス】

- ・求人を出しても応募がない場合、どのような条件にすれば希望者が出るかアドバイスがほしい。（サービス、10～29名）
- ・ハローワークの受付けでの本人の希望、内容説明を明確にしてほしい。面接時に本人の意向が、あわない場合がある。（サービス、100名以上）
- ・ハローワークの施策について知らないものもあった。今後は、もっとハローワークと交流を深め、利用できる施策を活用したい。ハローワークでも施策の周知にもっともっと力を入れてほしい。（サービス、100名以上）

【医療・保健衛生・福祉】

- ・求人票を出していても、面接の連絡がない為、就職フェアの様に直接話せる機会を設けてほしい。（医療・保健衛生・福祉、50～99名）
- ・求人業務でIT化（メール対応や求人がネットでできる）をお願いしたい。（医療・保健衛生・福祉、100名以上）
- ・ハローワークへの書類の提出へ行くことがあるが、雇用保険の手続きのために、2時間以上もかかることがあり、窓口での業務をスムーズにする方法を考えていただきたい。（医療・保健衛生・福祉、5～9名）
- ・ハローワークの求人票は、細かいことを書くことができない。（社風、職場としてのとり組み、長所など）。給与も大切だが、もっとその会社の姿がわかるような求人票にしてほしい。（医療・保健衛生・福祉、10～29名）

【無回答】

- ・ハローワークを活用する若年者が増えているように感じていますがまだカタイイメージがあるように思います。また企業紹介もインターネットやパンフレットを活用させていただけると助かります。よろしくお願い致します。（無回答、30～49名）

② 助成金、支援制度に関するコメント**【建設】**

- ・助成金制度がたくさん（種類）あることが解りましたが、会社の規模や形態により、利用できるものが違うと思います。あちこち窓口が多いのも気になります。当社のように（零細企業）担当者が色々な業務の中で取り組んでいる場合も多いでしょう。そんな企業ほど、人員確保は課題です。助成金（全部の）アドバイザーのような窓口があれば助ります。（建設、10～29名）

- ・公共工事を主体としているが、昨今の価格競争の中でとても人材育成についやす経費は計上困難。若年者、新卒者の採用は3年くらいの助成金がないと中小企業の建設業では採用は出来ないと思う。(建設、10～29名)
- ・(1) 奨励金や助成金の数が多すぎる。(2) 採用関連の種類が多すぎる。(3) 結果、何をしたいのかわからない。利用方法がわからない。(建設、10～29名)

【製造】

- ・近年における大卒者が中小企業にも就職が拡大し、就職率を回復できた事についても助成金が大きく関わっていると思います。一方、助成金や補助金についての制度改正がめまぐるしく、広報や説明の不行き届きや一括しての窓口がない事を大変煩わしく感じています。(製造、50～99名)
- ・本調査は、細かい内容が問われており、時間がかかったが、その分きちんと活用していただければ、有益なものになると思われれます。トライアル助成金について、残念だなあと思う点は、試用期間と言いながら、採用しなかった場合、解雇と見なされ、その後6ヶ月間は他の人の助成金が受けられないことです。これでは、助成金があるので採用してみても少し様子を見てみようという気持ちにはならず、よい人がいて、その人にトライアルが使えるたらありがたいですね、という現状です。そもそも、採用活動は非常に手間ひまがかかり、採用する側もとても気を使うものです。トライアル助成があるからと言って、次から次へと採用してはやめて、ということはありません。もう少し、助成が受けやすいようにしてもらえるとうれしいです。(製造、10～29名)
- ・助成金活用による若年者雇用推進を広く知らしめる啓蒙活動が足りない様に感じます。活用に当たってもさまざまな条件があり、浸透していないのではないのでしょうか？(製造、50～99名)
- ・最初から正社員にすると、仕事に対して適性がない人を採用するリスクが大きいので採用に当たって、慎重にならざるを得ないが、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の制度があると採用しやすいので、是非復活してほしい。(製造、10～29名)

【情報・通信】

- ・教育訓練の助成金制度は、今後も継続して欲しい。社員の技術力を向上することが、本人のキャリアアップ、会社のレベルアップに大きく影響するため。(情報・通信、50～99名)
- ・制度は利用したいと思うが、提出資料や決まりゴトが多くはつきり言うとわずらわしい。奨励金よりも税金や保険料の減額にあてるべきではないのでしょうか。(情報・通信、10～29名)
- ・助成金制度が複雑かつ、事前申請が必要なため使えない。(中小・ベンチャーは社労士に手続きフィーを支払う余裕や、事前の確固たる採用計画はたてづらいです。) ハローワーク経由の紹介は応募後連絡がとれなかったり、いい人材になかなか出会えませんでした。(情報・通信、30～49名)

【サービス】

- ・若年者採用のために助成金が支給されることは、若年者にとって本当に有益なのかその効果を知りたい。助成金目当ての企業によって、形だけの若年者採用になり、若年者が再び働けなくなるようなことになってはいないか、きちんと調べて役立てていただきたい。(サービス、0～4名)
- ・ジョブ・カード、キャリア形成などとてもいい制度と思いますがあまりにも手続きが複雑です。労務士さんでもこの手続きの経験していないとわからない人が多いです。もっと簡単にできる方法はありませんか？(サービス、10～29名)
- ・今回の調査項目にもあった、奨励金・助成金等の支援施策は、今回初めて知ったものがほとんどでした。こう言う支援施策等の存在の認知・告知を、もっと徹底して頂きたいと思います。(サービス、10～29名)
- ・助成金制度を再度見直し採用後の研修等教育制度を充実して欲しい。介護の講習の中味が薄く現場には役立たず教育期間と実習を増やし即効性のある人材育成を希望します。(サービス、5～9名)
- ・試用期間は、社会人としての常識を教えるレベルで、会社に貢献できるレベルではないため、助成金があると大変助かります。(サービス、10～29人)
- ・メール等により手続をより簡素化して頂けると助かります。助成金メールマガジン等。(サービス、10～29名)

【医療・保健衛生・福祉】

- ・助成金の制度は良かったと思っております。諸問題があつて難しいとは思いますが採用時にも一部助成があると安心して教育訓練に取り組みそうです。(医療・保健衛生・福祉、0～4名)
- ・個別紹介事業や助成金についてハローワークから直接説明を受けて初めて知ることもある。当方では顧問社労士をとおして情報を得ることができるが、小規模事業所はなかなか難しいのではないかと感じる。定期的(?)に公正採用選考の説明会等を行っているので、その機会にもっと個別紹介事業や助成金についても周知してよいのではと思う。(医療・保健衛生・福祉、100名以上)
- ・若年者等トライアル雇用の制度は、有益に活用できると思います。しかし、対象となる人材等条件に限りがあり、職種内容によっては、試用期間3ヶ月内での判断が困難な場合があると思います。(医療・保健衛生・福祉、50～99名)
- ・小さな事業所にとって、従業員にとってやりがいのある職場にしたいと思っています。社会保障等、処遇についても小規模な事業所にとっては大変な負担になっています。良心的な事業所に対しての助成制度の充実を願います。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・1. いろんな商品(制度)を揃えて選択肢が多いことは悪くはないが選ぶ方は「帯に短し襷に長し」で、そのうえ条件が細部にわたって、使い勝手が悪い。もっとスリムな制度設

計してもらいたい。ハローワークでもなんとか条件に合うように努力しているようだが大変だなあと感じてしまう。2. 今の資格制度に問題があるのではと思える。例えば介護2級取得では受講スケジュールをこなせば問題がありそうな受講生でも資格取得が出来るのでは非常に問題あると思う。営利事業者が行なう学校?でなく、しっかりした内容を示し公的機関が行うべきと思う。それに介護事業は魅力的な職業だと認識を持てるような制度設計でありたい。3. 介護報酬においても「交付金」とか「加算金」とか、ごちゃごちゃいじらないような制度にしあたりまえな賃金を払えるようなものにしてもらいたい。その他いろいろな報告が多くなったと最近特に感じる。(医療・保健衛生・福祉、30～49名)

【その他】

- ・助成金申請に対する書類が多い。ハローワークの対応者・労働局の対応者はとても良い。(人員不足で対応が遅いですが)(その他、5～9名)

③ 人材確保・育成等に関するコメント

【建設】

- ・建設業(特に設計業務)に携わりたい若年者が少なく感じられます。何かの対策をお願いしたいです。(建設、10～29名)
- ・若年者の教育訓練制度の充実。(建設、5～9名)

【製造】

- ・中小企業への就職も悪くない、と行政や学校からもっと指導して欲しい。(製造、100名以上)
- ・中途の場合、要経験者がほしい場合が多く、未経験者の場合は面接しても採用できないことが多い業種であるので人材育成と経営維持の両立が難しい昨今であります。(製造、10～29名)

【情報・通信】

- ・国の政策としての支援やウエイトが、一定の業界や、大企業向けに重点が置かれている気がする。もっと、中小企業や、地方向けに、目や資金を向けてほしいと思います。私自身は、ハローワークの職員の皆様には、大変お世話になっております。(情報・通信、5～9名)

【卸売・小売】

- ・真面目に長期間に亘って勤めてほしいと期待して面接しますが、その人物像が面接だけでは全て把握できない現状が若干ですがあります。企業としても誠実な対応をと努めてはいますが、入社後に労使間双方で「自分が望んでいた企業ではない」「企業が望むような勤勉な人ではない」等と違和感を感じることもあります。労使間トラブルは、企業・社員・斡旋したハローワーク、いずれにとっても良い結果を生みません。入社後の定着を図るためにも、適性検査が無料で簡単にできるもの(インターネット・書類等)を提供して頂け

る機関があれば助かると思います。中小企業では有料の適性検査を利用するのは困難です。
(卸売・小売、10～29名)

【飲食・宿泊】

- ・ものづくりの職人を育てる環境を是非つくってください。(飲食・宿泊、10～29名)

【サービス】

- ・当県の場合だと国（ハローワーク）、県（JOBナビ…）、商工会議所（就労支援）と無料のサイトが3チャンネル有ってくれているが、ハローワークに行けば求職者であぶれている割には求人を出しても仲々応募、紹介は無いのが不思議である。当社もここ3年前より合同就職説明会等に機会あれば出かけているが、そこで出展事業所の求人票の内容が（ファイル化されたパンフレットとして）明らかになり、条件面でかなり法に沿う様に改善され—既存の社員が歓迎している一人並みに近づけた思いです。ジョブ・カードのご担当者の説かれる「キャリア・アップ社内研修システムの確立の重要性」が有難い思いです。(サービス、10～29名)
- ・美容業について若者に語る場があると良い。若年者の定着をさらに良くしたい。(サービス、30～49名)
- ・若者の就業教育は、就職率向上に向けてとても大切な事だと思います。親や学校からの就業教育や就業に対する価値観の植え付けが期待できない今、企業がその役割を担っていると考えます。企業の社内教育の拡充をサポートする有益な施策をお願いします。(サービス、100名以上)

【医療・保健衛生・福祉】

- ・就労していない看護師のほりおこしを積極的に行なってはどうか？現在のシステムは機能していません！（医療・保健衛生・福祉、100名以上）
- ・福祉の分野は、絶対的に人材不足です。この分野に人材が流れるような活動をもっとしてほしい。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・高校生に、基本的な雇用制度や福利厚生にかかわることを現代社会の1つとして教えておいてほしい。無知ゆえに、職場に不信を抱き、被害者になることも多いと思う。職場も契約であることをもっと前面に出してもよいと思う。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)
- ・雇い入れた方に対して企業が責任を持って育てるという方針を持って短期間で雇い止めとしないように指導監督してほしい。派遣業が多くなってから人を育てない企業（特に中小企業）が多い。使える人（育った人）のみ重要視している。自分の所で1人、1人の人間を育てていくという責任を持って採用していくという方向で指導してほしい。(医療・保健衛生・福祉、10～29名)

【その他】

- ・ハローワークに継続的に求人をお願いしていますが、若い方の最近の傾向として大企業志向が強いと聞きます。従って当社のような中小企業に対しては、若い方の求職者が大変少

ないのが現状です。大企業志向といえども大多数の方は簡単に就職はできていないと思われま。大企業志向はしたが、大企業に就職できなかった人はアルバイトや非正規社員として、将来の展望も描けない不安定な仕事をしている方も多いのではないのでしょうか。中小企業といえども、やる気と能力を発揮すれば正規社員の道も開けます。働き甲斐のある仕事をする、安定した職場を得ることによって将来の人生設計も可能です。若い方に対するこのような啓蒙をお願いしたいと思います。(その他、50～99名)

- ・多くの企業が非正社員の雇用を増やして、正社員の数を減少させているのは、大いに問題があると思う。特に若年者が、正社員として、身分が保証されて、働ける環境作りをして頂きたい。(その他、10～29名)
- ・求職者と会える機会を増やしてほしい事と、私達の仕事の内容を伝えられる機会を作してほしい。就職ガイダンス等では求職者が希望する職業の所は自ら行って話を聞いていますが、もっと企業を知ったうえで自己決定できる様になれば求職者の選択肢も増えると思う。(その他、100名以上)

④ 人材側の状況に関するコメント

【製造】

- ・面接のアポを取って当日来ない方が多々あります。(連絡もなく)アポを取るときに再度念を押してほしいと思います。(製造、10～29名)
- ・雇用の促進と雇用者への対応は政府・行政がいろいろやっていますが、雇用の質について考えているのか、不安に思います。訓練や資格をもっているも実質的な仕事になった時対応が出来ない方が多い。(製造、0～4名)

【卸売・小売】

- ・新卒者、若年者を雇用したいと思うが、社会人としての意識が弱く、学校の延長の様な感覚で就業している子が多い。協調性、責任感、忍耐にとぼしい。ハローワークでは、そのあたりをしっかりと教育して、紹介してほしい。(卸売・小売、10～29名)
- ・現在、求職中の人々の実情(考え方:仕事に対する一甘さあり、実務指導←社会生活の基礎が弱いではなく)を把握し他人との協調がいかに必要かを学んでもらってから職業を斡旋してほしい。「私はこの仕事で生活していくんだ」と言う考えが弱い人が多い様に思う。その点←考えを改善(指導)してほしい。(卸売・小売、0～4名)

【サービス】

- ・助成金が目的で、採用するわけではないので、それよりも、社会人として、最低限度の、マナーや意欲を、教育して、送り出せないものではないでしょうか。技術は、教えられますが、挨拶からの教育は、中々、職場ではしにくいものです。一々注意しているとイジメの様な気がしてきます。(サービス、10～29名)
- ・最近面接を、受付けさせて頂いて、当日に来られない方や、ご連絡(日程等)を、お伝え

した後にTELの返信の頂けない方も居られるようです。面接のキャンセル等をされる時にご連絡を頂けるよう、お願いいたします。(サービス、10～29名)

- ・若年者の雇用対策はとても大切ですが、基本スキルだけでなく、マインド面の強化をすすめるべきではないかと感じます。6ヶ月～1年の行政出資の事業に参加されている方々を見ていて強く感じます。(サービス、100名以上)

【医療・保健衛生・福祉】

- ・中途採用（新卒ではなく）の方が、働く意欲が高いように感じる。それなりの考えやスキルをもっているなので、採用する時に安心感がある。(医療・保健衛生・福祉、5～9名)

⑤ その他の労働政策（労働条件、雇用制度など）に関するコメント

【建設】

- ・ほぼ100%下請けの為、請負単価は年々下げられており、給与等も低くせざるを得ない。最低賃金は行政で決めるのだから、大手、ゼネコン等への最低請負金額とか比率とかの指導は出来ないか。(建設、10～29名)

【情報・通信】

- ・正社員、非正規社員という言葉というか区分けがあること自体、変な感じがします。雇用主側の立場から見た場合、現在の法制度では、“気楽”に雇用出来ないように思います。(情報・通信、50～99名)

【運輸】

- ・毎年のように最低賃金が上がりそれに見合うだけの売上げや利益が生まれてこない経済状況です。今後最低賃金は大手企業と中小企業との2本立てにしてほしいと思います。(運輸、30～49名)
- ・今後、乗務員達の高齢化が進み、運転手不足が予想されるので対策を考えてほしい。(運輸、10～29名)
- ・失業保険受給者の不正受給が減らすことが出来るような制度の改革を望む。(運輸、10～29名)

【医療・保健衛生・福祉】

- ・若年者の仕事への取組が大変に甘い。もっと仕事への厳しさを教育しておく必要がある。一旦採用すると、解雇が難しくなるので正社員としての採用に腰が引ける。できたら有期のパートとなります。もっと柔軟な雇用ができるようにすべきだ。最低賃金制はもっと低い賃金とすべきだ。断続的労働の運用はもっと拡大して欲しい。厳しすぎる。(医療・保健衛生・福祉、100名以上)
- ・女性（及び男性）の育休と仕事時間のフリータイム化等を広く認めること。柔軟な労働環境を、採用する事業所への補助を認める。以上より、労働人口の増加を図る。(医療・保健衛生・福祉、5～9名)

- ・男女均等法で福祉施設での同性介助に対する、求人が出せなくなってしまった事が残念です。ご検討ができればと思います。(医療・保健衛生・福祉、50～99名)

【業種無回答】

- ・心因性ストレスを抱える労働者が急増している中、ストレスでイライラを感じるスタッフも企業には何人もいます。派遣カウンセラーも中小企業にはいません。行政から気軽に活用できるカウンセラーを紹介できるシステムを希望します。(無回答、100名以上)

⑥ その他の政策（社会保障や教育など）に関するコメント**【建設】**

- ・教育現場でもっと、職業訓練をさせるべきで、土・日休みの学校で社会に出てから土・日は、仕事だと言っても、今の学校教育では、社会人は育たない。もっと、仕事に対する考え方を小学生のうちからたたきこみ、将来の日本をささえる労働力として、育てていかないと、社会がなりたたなくなると思う。(建設、10～29名)

【サービス】

- ・美容業界では社会保険に未加入のところが多くあり、又定着も悪く、高校の進路指導の担当者が当業界に進むことを再考させると聞く。社会保険加入等の指導は積極的にしてほしい。又、そうでない事業所(法人)には、適切な指導を求む。(サービス、30～49名)
- ・我々に対する働きかけプラス、就職を求めている若者への仕事に対する応援をしてあげては。継続して同じ所で働く者には所得税、住民税を減税するとか…(何か分かり易いものがあればそれが続ける動機になるのでは)。(サービス、10～29人)

【医療・保健衛生・福祉】

- ・「働く」とはどういう心構えが必要か、という考えが保護者や学校現場に充分伝わっていないような気がします。「キレイゴト」がある程度通用する学校現場と違い、世間は厳しいということが教育界に伝わっていない気がします。ぜひ教育現場への啓蒙活動を今以上にお願いします。(医療・保健衛生・福祉、10～29人)
- ・ユニット型特養の人員配置基準(3:1)の見直しを行い、制度面からも、魅力ある介護現場となる様な施策をお願いしたい。(医療・保健衛生・福祉、100名以上)

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、貴社のみの状況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

社会情報部 境、坂本、村木

TEL : 0120-380-631 FAX : 03-5832-7060

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

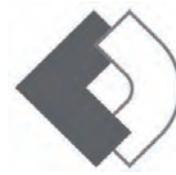
独立行政法人 労働政策研究・研修機構

人材育成部門 : 岩脇・高久

TEL : 03-5991-5045 FAX : 03-5903-5074

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おります (URL <http://www.jil.go.jp>)。

調査者記入欄

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 企画的業務	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 企画的業務	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）。

1 募集した	→ 問2へ	1 予定した人数を、全て採用できた	→ 問1-3へ
2 募集しなかった		2 採用できたが、予定数には満たなかった	
	3 全く採用できなかった		

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^{ゼロ}0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）。

1 複数の事業所がある	→ 問2へ	1 本社で一括して募集・採用業務を行った
2 事業所は1つだけである		2 採用後に配属する予定の事業所が募集・採用業務を行った
		3 過去3年間に、35歳未満の若年者を募集・採用していない

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割と言われています。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）	1	2	3	4
②中途採用した正社員	大卒（3割離職）	1	2	3	4
	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	福利厚生の充実	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	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・パソナ・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ん。

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	利用したものはない

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	応募者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探るに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・ ^{ゼロ} 0人だったから	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、利用しようと決め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なかったから		

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
---	-------	---	---------	---	----------

問7-6 その助成金制度の受給条件に合う人からの応募はありましたか（○は1つ）。

その助成金の受給条件に合う人からのみ応募があった	その助成金の受給条件に合う人と合わない人から応募があった	その助成金の受給条件に合わない人からのみ応募があった	全く応募がなかった
1	2	3	4
↓	↓	↓	↓
問7-7へ	問7-7へ	問7-8へ	問8へ

問7-7 その助成金制度の受給条件に合う人を評価する基準は、受給条件に合わない求職者を評価する場合と比べてどのように異なりましたか（○は1つ）。

緩くなった	やや緩くなった	変わらなかった	やや厳しくなった	厳しくなった
1	2	3	4	5

問7-8 最終的に、どのような人を採用しましたか（○は1つ）。

その助成金制度の受給条件に合う人のみ採用した	その助成金制度の受給条件に合う人と合わない人を採用した	その助成金制度の受給条件に合わない人のみ採用した	一人も採用しなかった
1	2	3	4
↓		↓	
問7-9へ		問8へ	

問7-9 以下の問7-16 までは、貴社が採用した、その助成金制度の受給条件に合致した若年者1名についてお尋ねします。該当者が複数いる場合、氏名の五十音順が先の方についてお答え下さい。仮にその助成金制度が使えなかったとしたら、その若年者を採用しましたか（○は1つ）。

採用した	わからない	採用しなかった	募集自体行わなかった
1	2	3	4
↓	↓	↓	
問7-10へ	問7-12へ	問7-11へ	

問7-10 「採用した」と思う理由に全て○を記して問7-12へお進み下さい。

1	助成金がなくても採用したいほどの人材だったから
2	採用活動をやり直す経済的余裕がなかったから
3	採用活動をやり直す時間の余裕がなかったから
4	もともと、会社の制度として試用期間があるから
5	その他（ ）

問7-11 「採用しなかった」または「募集自体行わなかった」と思う理由をお答え下さい（○はいくつでも）。

1	助成金なしでは、会社の負担が大きい採用直後の時期を乗り越えられないから
2	助成金は得られないが魅力的な候補者が他にいたから
3	助成金なしでは、未経験者や若年者の採用に社内の合意が得られないから
4	最初から正社員にすると、会社と合わなかった場合のリスクが大きいから
5	その他（ ）

→問7-2②で「A）3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」を選んだ企業は問8へお進み下さい。その他の企業は次頁の問7-12へお進みください。

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 (○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 (○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○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 |
| 2 | 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 (○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○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○を記して下さい。

	①実施した訓練 (○はいくつでも)	②できるだけ古い事例 (○は1つ)
有期実習型訓練（新卒者が対象）	1	1
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	

→問9へ

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（○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（○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○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10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	
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へ

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（○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による職場実習 <small>インターンシップ</small>	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）。 ② Aさんの生まれ年をお答え下さい。

1 男性	2 女性
------	------

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	↓ ④へ	↓ ⑤へ	

- ④Aさんは高校で何を専攻していましたか（○は1つ） ⑤Aさんは大学等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

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 ↓

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 |
| | | | 3 | 賃金が安いから | 7 | 即戦力がほしいから |
| | | | 4 | 定着しやすいから | 8 | その他（ ） |
- （問 11-4 ↓）

問11-4 その求人にも、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 特くない
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、㈱パナソニック、㈱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、実習生に対しては月額7,000円の技能習得支援助成金を、受入企業に対しては月額3,500円の教育訓練費助成金が支給されます。

「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」

付属統計表

統計利用上の注意

1. 構成比（単位：％）を掲載している。
2. ーは回答企業がないものを意味する。
3. 構成比は、表章単位未満を四捨五入しているため、内訳の合計が全体と一致しない場合がある

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 F1 貴社が属する業種をお答え下さい。(SA)	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	建設 (4)	製造 (593)	情報・通信 (120)	運輸 (166)	卸売・小売 (564)	飲食・宿泊 (117)	証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	保健衛生・福祉 (771)	医療・保健衛生・学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)		
建設	-	0.3	0.1	0.2	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	
製造	22.4	20.8	19.3	12.6	11.5	4.1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.3	
情報・通信	4.2	9.8	16.1	19.7	22.7	17.1	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.7	
運輸	1.3	2.5	4.0	4.2	3.5	2.1	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.2	
卸売・小売	12.2	14.1	16.5	17.0	15.1	11.8	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	4.4	
飲食・宿泊	2.2	4.0	3.3	2.6	2.5	3.2	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	14.9	
証券・保険	0.3	1.2	0.3	0.4	0.6	1.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	3.1	
不動産	3.8	2.2	1.0	0.7	0.6	0.8	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	0.6	
サービス	29.5	21.1	16.5	15.9	13.1	14.8	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	1.3	
医療・保健衛生・福祉	20.2	19.0	15.1	17.2	22.9	32.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	17.5	
教育・学習支援	1.9	0.8	1.7	2.0	1.0	1.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	20.4	
その他	1.0	1.7	1.6	1.3	0.6	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	1.6	
無回答	0.6	0.8	0.7	0.4	0.6	0.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7	
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787
F2 会社全体の従業員数(人)																					
0人	10.9	-	-	-	-	-	-	1.9	0.2	-	0.6	-	-	-	-	1.8	-	-	-	0.9	
1~4人	89.1	-	-	-	-	-	-	10.2	2.0	3.3	-	6.7	6.0	4.3	24.5	12.1	7.1	11.3	3.4	7.7	
5~9人	-	100.0	-	-	-	-	50.0	21.6	9.9	12.5	6.0	15.1	20.5	30.4	26.5	19.2	14.8	9.4	16.9	19.2	
10~29人	-	-	100.0	-	-	-	25.0	40.2	32.9	40.0	27.7	35.5	34.2	17.4	24.5	30.2	23.7	37.7	32.2	34.6	
30~49人	-	-	-	100.0	-	-	25.0	11.9	18.2	19.2	19.9	16.5	12.0	8.7	8.2	13.1	12.2	20.8	11.9	14.5	
50~99人	-	-	-	-	100.0	-	-	9.7	18.7	14.2	15.7	13.1	10.3	13.0	6.1	9.7	14.5	9.4	5.1	11.5	
100~499人	-	-	-	-	-	82.6	-	3.5	15.9	10.0	24.1	11.2	13.7	13.0	8.2	10.4	22.7	11.3	18.6	19.2	
500人以上	-	-	-	-	-	17.4	-	1.0	2.2	0.8	6.0	2.0	3.4	13.0	2.0	3.6	-	-	-	2.9	
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787
F3 会社全体の従業員数のうち①家族従業員の人数【全体】																					
0人	66.0	47.9	51.1	55.8	69.1	77.4	50.0	49.9	59.4	75.0	63.3	58.7	49.6	73.9	69.4	57.6	63.2	67.9	79.7	42.3	59.2
1~4人	33.3	49.9	43.1	36.3	25.2	13.6	50.0	44.6	34.1	20.0	30.7	35.1	41.0	21.7	24.5	37.1	32.0	32.1	16.9	50.0	35.2
5~9人	-	1.2	3.8	4.4	3.5	3.5	-	4.3	3.9	1.7	3.0	4.1	6.0	-	2.0	2.3	1.9	-	-	-	3.1
10~29人	-	-	0.2	0.2	0.2	0.5	-	0.2	-	0.8	-	-	-	-	-	-	0.4	-	1.7	-	0.2
30~49人	-	-	-	-	-	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.0
50~99人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100~499人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
500人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
無回答	0.6	1.0	1.8	3.5	2.0	4.9	-	1.0	2.7	2.5	3.0	2.1	3.4	4.3	4.1	3.0	2.3	-	1.7	7.7	2.4
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787
F3 会社全体の従業員数のうち①家族従業員の人数【うち女性】																					
0人	70.2	54.4	57.3	62.2	75.3	80.9	50.0	59.1	66.6	75.8	69.9	64.9	53.8	73.9	71.4	62.1	67.3	69.8	83.1	42.3	64.8
1~4人	28.5	43.8	39.9	33.4	21.9	13.6	50.0	39.4	29.5	20.8	26.5	31.9	41.9	21.7	24.5	34.1	29.4	30.2	13.6	50.0	32.0
5~9人	-	-	0.1	0.2	-	0.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4	-	1.7	-	0.1
10~29人	-	-	-	-	-	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.0
30~49人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50~99人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100~499人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
500人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
無回答	1.3	1.8	2.7	4.2	2.9	5.1	-	1.6	3.9	3.3	3.6	3.2	4.3	4.3	4.1	3.8	2.7	-	1.7	7.7	3.1
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 F3 会社全体の従業員数のうち②正社員(1210) (548) (489) (627) F3 会社全体の従業員数のうち①を除き常勤役員含む【全体】	会社全体の従業員規模													F1 貴社が属する業種をお答え下さい。					総数 (3787)		
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	金融・ 保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	保健衛生・ 福祉 (771)	医療・ 保健衛生・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)						
0人	20.2	2.7	0.7	0.4	-	-	3.8	0.8	-	1.2	1.4	6.0	4.3	-	3.3	2.3	3.8	1.7	3.8	2.4	
1~4人	79.2	42.8	8.0	1.8	1.0	0.5	18.5	7.1	9.2	4.8	14.5	27.4	13.0	34.7	22.8	18.8	20.8	10.2	15.4	16.3	
5~9人	-	53.1	26.0	4.7	1.4	0.3	25.0	32.8	33.9	38.3	23.5	28.4	25.6	17.4	26.5	27.8	23.1	20.3	23.1	17.6	
10~29人	-	-	63.7	40.0	11.9	5.1	25.0	32.8	33.9	38.3	23.5	28.4	25.6	17.4	26.5	27.8	23.1	20.3	19.2	28.5	
30~49人	-	-	-	50.7	31.7	4.8	25.0	9.0	17.2	17.5	21.7	14.4	6.0	13.0	6.1	9.8	9.9	11.3	11.9	12.2	
50~99人	-	-	-	-	53.4	19.6	-	7.8	14.0	11.7	15.7	10.6	4.3	13.0	6.1	5.9	12.6	9.4	5.1	3.8	
100~499人	-	-	-	-	-	56.0	-	2.8	11.5	7.5	16.9	8.0	5.1	8.7	6.1	5.1	15.7	1.9	23.7	15.4	
500人以上	-	-	-	-	-	9.6	-	0.9	1.2	0.8	5.4	0.7	1.7	4.3	2.0	2.1	1.8	-	3.4	1.6	
無回答	0.6	1.5	1.7	2.4	0.6	4.1	25.0	1.0	1.7	0.8	1.2	1.4	3.4	8.7	-	3.0	2.2	-	7.7	1.9	
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787
F3 会社全体の従業員数のうち②正社員(1210) (548) (489) (627) F3 会社全体の従業員数のうち①を除き常勤役員含む【うち女性】	0人	51.3	31.6	5.8	4.9	3.5	-	27.6	12.8	8.3	19.9	14.7	24.8	13.0	24.5	16.4	7.3	9.4	11.9	30.8	15.6
1~4人	46.5	56.4	55.9	33.9	14.7	4.8	75.0	53.5	37.3	43.3	46.4	38.1	38.5	26.1	44.9	43.3	21.0	35.8	37.3	26.9	38.2
5~9人	-	8.8	17.9	28.6	23.3	7.7	-	9.8	16.7	23.3	15.7	19.1	13.7	13.0	12.2	16.0	14.8	20.8	20.3	7.7	15.5
10~29人	-	-	10.2	25.9	38.2	21.4	-	5.2	20.2	17.5	9.6	17.6	10.3	21.7	8.2	13.1	22.8	20.8	1.7	15.4	15.5
30~49人	-	-	-	2.4	13.5	14.8	-	0.3	4.7	1.7	2.4	3.7	1.7	8.7	8.2	3.2	9.5	11.3	6.8	11.5	4.5
50~99人	-	-	-	3.9	19.5	-	-	0.2	2.5	1.7	1.2	2.3	1.7	4.3	-	2.6	10.5	1.9	10.2	-	3.7
100~499人	-	-	-	-	-	21.2	-	0.3	2.9	-	0.6	1.2	4.3	-	2.0	1.5	11.0	-	8.5	-	3.5
500人以上	-	-	-	-	-	2.2	-	0.3	-	-	1.8	-	-	4.3	-	0.2	0.8	-	1.7	-	0.4
無回答	2.2	3.2	2.6	3.3	1.4	4.9	25.0	2.6	2.9	4.2	2.4	3.2	5.1	8.7	-	3.8	2.3	-	1.7	7.7	3.0
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787
F3 会社全体の従業員数のうち③非正社員(1210) (548) (489) (627) F3 会社全体の従業員数のうち①を除き派遣社員・嘱託含む【全体】	0人	63.8	44.9	34.3	23.9	16.4	50.0	53.9	26.3	40.8	31.9	31.6	9.4	30.4	42.9	32.6	11.5	9.4	37.3	38.5	29.9
1~4人	30.4	44.4	32.3	18.4	12.7	4.5	-	25.4	25.1	38.0	12.7	29.3	15.4	30.4	30.6	25.9	23.1	32.1	15.3	15.4	24.9
5~9人	-	5.3	17.9	16.1	14.7	4.3	-	7.3	12.6	10.0	14.5	12.2	15.4	13.0	14.3	11.3	11.5	22.6	13.6	7.3	11.5
10~29人	-	-	11.6	33.9	32.1	14.7	-	6.2	20.1	7.5	18.7	14.0	26.5	4.3	4.1	9.8	24.0	18.9	6.8	11.5	15.2
30~49人	-	-	-	3.8	16.2	15.2	-	1.0	4.9	2.5	7.8	3.7	7.7	8.7	-	4.2	9.9	7.5	1.7	11.5	5.1
50~99人	-	-	-	-	7.0	22.2	-	0.9	4.6	0.8	4.8	3.5	6.8	-	-	3.8	9.3	-	11.9	-	4.6
100~499人	-	-	-	-	-	24.9	-	0.5	2.4	2.5	5.4	2.3	7.7	-	-	5.6	7.3	7.5	11.9	3.8	4.1
500人以上	-	-	-	-	-	4.0	-	0.5	-	1.8	0.7	2.6	-	2.0	-	1.1	0.4	-	1.7	-	0.7
無回答	5.8	5.3	3.9	3.8	1.0	4.6	50.0	4.8	3.5	0.8	2.4	2.7	8.5	13.0	6.1	5.7	3.0	1.9	-	11.5	4.0
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787
F3 会社全体の従業員数のうち③非正社員(1210) (548) (489) (627) F3 会社全体の従業員数のうち①を除き派遣社員・嘱託含む【うち女性】	0人	69.9	54.4	44.4	31.2	24.5	50.0	67.5	34.6	57.5	44.6	39.4	16.2	34.8	55.1	39.4	14.7	18.9	47.5	38.5	38.0
1~4人	24.0	36.4	32.6	26.6	19.4	10.2	-	20.4	27.0	30.0	31.9	29.6	15.4	34.8	26.5	29.7	24.6	35.8	16.9	19.2	26.2
5~9人	-	2.8	11.7	12.2	16.4	6.9	-	2.6	12.1	4.2	4.2	10.3	16.2	8.7	8.2	8.0	12.2	24.5	6.8	7.7	9.2
10~29人	-	-	6.2	24.8	26.6	19.0	-	2.4	14.7	5.0	8.4	10.5	25.6	4.3	2.0	8.0	23.7	11.3	5.1	11.5	12.1
30~49人	-	-	-	0.7	9.4	13.9	-	-	3.2	-	1.8	2.5	6.0	4.3	-	-	8.6	1.9	6.8	3.8	3.6
50~99人	-	-	-	2.0	16.1	-	-	0.2	2.0	-	1.8	4.3	-	-	-	2.4	7.4	3.8	8.5	-	2.9
100~499人	-	-	-	-	15.3	-	-	0.5	1.7	0.8	0.6	1.4	3.4	-	2.0	3.3	5.2	1.9	6.8	3.8	2.5
500人以上	-	-	-	-	-	3.0	-	-	0.2	-	1.8	0.7	2.6	-	-	0.6	0.4	-	1.7	-	0.8
無回答	6.1	6.3	5.1	4.4	1.6	5.1	50.0	6.4	4.6	2.5	4.8	3.9	10.3	13.0	6.1	5.4	3.2	1.9	-	15.4	4.8
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787
F4 正社員に占める①若年者(35歳未満)の比率(SA)	10%未満	22.1	22.3	17.4	13.7	8.6	75.0	19.9	11.1	3.3	38.6	13.3	19.7	26.1	20.4	14.5	12.7	7.5	11.9	15.4	15.2
10~30%未満	7.4	22.1	29.1	33.9	31.9	25.7	-	33.0	33.2	16.7	36.7	29.1	23.1	17.4	10.2	21.3	21.4	22.6	32.2	19.2	26.7
30~50%未満	9.3	18.3	24.2	27.0	33.9	37.3	-	24.9	33.1	25.0	12.0	28.7	19.7	43.5	16.3	21.3	27.6	17.0	32.2	19.2	25.9
50~70%未満	11.2	15.5	15.1	13.1	15.1	18.3	-	10.5	13.8	31.7	6.0	14.7	12.8	4.3	28.6	16.6	17.3	26.4	8.5	23.1	15.1
70%以上	28.2	16.6	12.1	9.9	6.1	5.6	-	6.6	5.2	23.3	4.8	10.6	17.1	4.3	22.4	19.6	14.4	18.9	5.1	11.5	12.0
無回答	21.8	5.2	2.0	2.4	4.3	6.1	25.0	5.2	3.5	-	1.8	3.5	7.7	4.3	2.0	6.8	6.6	7.5	10.2	11.5	5.1
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 F4 正社員に占める②比率(SA)	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	運輸 (166)	情報・ 通信 (120)	製造 (593)	建設 (579)	小売 宿泊 (117)	飲食・ 宿泊 (663)	不動産 (49)	証券 (21)	保険 (27)	金融 (53)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (59)	その他 (26)	
10%未満	38.5	40.3	39.8	40.0	34.8	21.9	25.0	43.4	38.4	6.7	60.2	27.1	53.8	21.7	22.4	37.0	36.6	9.4	18.6	23.1	36.1
10~30%未満	3.5	16.8	23.6	28.3	31.3	33.8	25.0	22.8	31.4	16.7	18.1	28.2	19.7	4.3	8.2	18.1	28.0	13.2	25.4	15.4	24.2
30~50%未満	5.4	10.5	14.1	14.6	13.3	19.0	-	12.6	12.6	34.2	6.6	19.0	7.7	43.5	30.6	10.9	10.9	11.3	15.3	11.5	13.6
50~70%未満	6.1	5.8	5.9	4.7	8.2	10.8	-	4.1	5.4	19.2	2.4	9.0	2.6	21.7	16.3	7.2	5.7	13.2	10.2	15.4	6.8
70%以上	9.6	8.2	7.7	6.2	6.1	5.7	-	2.1	2.2	19.2	0.6	8.7	0.9	-	8.2	12.2	7.1	41.5	13.6	11.5	7.2
無回答	36.9	18.5	8.9	6.2	6.3	8.8	50.0	15.0	9.9	4.2	12.0	8.0	15.4	8.7	14.3	14.6	11.7	11.3	16.9	23.1	12.0
F4 非正社員に占める③若年者(35歳未満)の比率(SA)	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787
10%未満	21.6	39.6	45.3	46.0	44.1	31.4	-	46.7	46.8	37.8	55.4	44.4	25.9	25.0	26.7	34.0	35.7	34.0	35.7	41.2	40.1
10~30%未満	2.7	6.7	12.2	17.6	22.8	30.9	-	8.9	17.9	5.4	16.5	11.5	13.9	31.3	13.3	14.5	27.5	18.0	19.0	-	17.1
30~50%未満	3.8	10.2	9.3	9.2	12.9	16.4	-	7.1	9.7	16.2	8.3	9.8	17.6	6.3	20.0	10.1	13.4	18.0	11.9	5.9	11.0
50~70%未満	2.7	5.6	4.7	5.9	5.8	4.7	-	3.0	4.7	12.2	5.0	4.3	8.3	6.3	-	5.4	5.4	2.0	2.4	17.6	5.0
70%以上	14.1	11.8	9.9	9.4	5.8	5.9	-	3.6	4.1	20.3	4.1	11.8	16.7	18.8	20.0	14.7	6.6	18.0	-	5.9	8.9
無回答	55.1	26.2	18.6	11.9	8.6	10.7	100.0	30.8	16.8	8.1	10.7	18.2	17.6	12.5	20.0	21.3	11.3	10.0	31.0	29.4	17.9
F4 非正社員に占める④比率(SA)	185	374	875	437	417	596	2	338	464	74	121	417	108	16	30	497	708	50	42	17	2,884
10%未満	30.3	49.2	55.7	62.9	61.2	49.2	-	52.7	63.4	24.3	63.6	52.5	57.4	43.8	46.7	49.9	56.6	26.0	33.3	29.4	53.7
10~30%未満	0.5	6.1	8.1	9.6	15.3	23.0	-	5.6	8.4	13.5	14.0	14.4	11.1	12.5	10.0	11.1	15.7	10.0	9.5	5.9	11.7
30~50%未満	1.1	2.9	3.7	3.4	6.0	9.2	-	2.7	3.0	18.9	3.3	5.3	6.5	12.5	10.0	5.6	4.2	4.0	7.1	11.8	4.9
50~70%未満	2.2	3.5	3.1	3.0	2.4	2.3	-	1.2	1.7	9.5	2.5	3.1	3.7	-	-	2.2	3.1	6.0	9.5	11.8	2.8
70%以上	7.6	6.1	6.6	5.3	2.6	2.0	-	1.5	1.9	18.9	1.7	3.8	2.8	6.3	-	6.0	5.6	38.0	4.8	-	4.9
無回答	58.4	32.1	22.9	15.8	12.5	14.3	100.0	36.4	21.6	14.9	14.9	20.9	18.5	25.0	33.3	25.2	14.7	16.0	35.7	41.2	22.0
F5 ①貴社が非正社員に、現在担当している業務に全て○を記して下さい。(MA)	185	374	875	437	417	596	2	338	464	74	121	417	108	16	30	497	708	50	42	17	2,884
管理的業務	7.0	13.6	12.6	16.2	13.5	16.4	50.0	14.2	16.6	16.2	13.2	19.7	15.7	12.5	16.7	11.7	9.5	14.0	11.9	11.8	13.8
企画業務	4.9	5.6	5.9	8.0	6.0	5.4	-	4.5	4.3	10.8	1.7	5.5	7.4	-	13.3	7.4	6.9	8.0	9.5	-	6.0
高度専門業務	17.3	16.3	17.6	19.0	19.0	24.3	-	16.6	14.2	48.6	8.3	9.1	8.3	12.5	10.0	16.1	32.6	28.0	14.3	17.6	19.2
判断を伴う業務	8.1	14.4	17.9	23.3	21.4	21.3	-	11.0	17.0	24.3	19.0	17.3	17.6	6.3	13.3	16.9	26.3	20.0	16.7	23.5	18.9
定型業務	23.2	31.3	45.8	61.6	67.3	75.8	50.0	29.4	63.6	50.0	56.2	55.2	58.3	62.5	50.0	50.9	60.5	48.0	71.4	52.9	54.2
補助業務	32.4	54.3	57.7	64.3	73.1	71.5	-	50.1	61.6	45.9	55.4	61.4	75.9	81.3	63.3	61.6	67.2	60.0	76.2	52.9	61.7
その他	4.3	2.9	4.7	3.4	3.1	3.9	-	2.7	3.4	1.4	8.3	3.8	3.7	-	6.7	4.6	3.2	10.0	4.8	-	3.9
無回答	40.5	15.5	10.5	6.6	4.7	2.3	50.0	23.7	8.2	5.4	10.7	8.6	3.7	-	6.7	12.1	4.5	4.0	11.9	17.6	9.7
F5 ①貴社が非正社員に、現在担当している業務に全て○を記して下さい。(MA)	185	374	875	437	417	596	2	337	464	74	121	417	108	16	30	497	708	50	42	17	2,883
該当なし	35.3	52.6	64.7	74.5	82.6	92.8	25.0	44.4	71.8	58.3	65.1	67.6	88.9	69.6	57.1	65.9	87.7	90.6	62.7	53.8	68.7
該当あり	40.7	37.8	27.7	20.3	14.9	4.9	50.0	41.8	21.8	38.3	27.1	26.1	7.7	30.4	38.8	25.0	8.2	5.7	28.8	34.6	23.9
無回答	24.0	9.7	7.6	5.3	2.5	2.2	25.0	13.8	6.4	3.3	7.8	6.4	3.4	-	4.1	9.0	4.2	3.8	8.5	11.5	7.4
F5 ②貴社が非正社員に、今後担当させる割合を○を記して下さい。(MA)	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787
管理的業務	5.8	8.8	6.6	9.3	8.8	9.4	25.0	5.9	8.3	9.2	6.0	9.0	17.1	4.3	12.2	9.4	7.0	5.7	-	7.7	8.0
企画業務	5.1	6.5	6.5	9.1	7.8	5.7	-	2.9	3.5	6.7	2.4	7.8	17.9	21.7	10.2	8.0	9.6	11.3	-	-	6.8
高度専門業務	11.2	12.6	12.6	14.8	16.2	16.7	25.0	8.8	10.1	33.3	6.6	9.2	12.0	21.7	8.2	13.9	23.9	15.1	3.4	19.2	14.0
判断を伴う業務	7.4	9.0	12.0	19.2	19.8	18.5	-	6.7	14.8	5.0	16.3	14.0	25.6	13.0	6.1	13.0	21.0	18.9	6.8	11.5	14.3
定型業務	10.6	15.1	21.2	28.8	38.9	46.1	-	13.6	32.7	16.7	30.1	27.1	28.2	34.8	24.5	23.4	35.9	22.6	30.5	26.9	26.9
補助業務	14.1	17.0	23.1	26.6	35.2	43.7	-	15.9	27.5	15.0	24.1	28.0	34.2	39.1	24.5	25.3	36.1	34.0	28.8	19.2	26.9
その他	1.6	0.7	1.9	2.0	1.6	1.9	-	0.5	1.5	0.8	3.0	0.9	4.3	4.3	2.0	2.0	2.1	1.9	5.1	-	1.7
無回答	35.6	25.6	26.0	18.8	12.9	14.5	25.0	32.6	21.4	18.3	23.5	21.3	18.8	8.7	16.3	23.5	15.2	17.0	33.9	19.2	22.1
F5 ②貴社が非正社員に、今後担当させる割合を○を記して下さい。現在、非正社員はいない(SA)	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787
該当なし	36.5	48.6	57.0	65.9	77.3	82.1	25.0	39.6	64.9	55.0	57.8	61.3	78.6	69.6	55.1	59.6	79.2	79.2	49.2	57.7	62.1
該当あり	27.9	25.8	16.9	15.3	9.8	3.3	50.0	27.8	13.7	26.7	18.7	17.4	2.6	21.7	28.6	16.9	5.6	3.8	16.9	23.1	15.8
無回答	35.6	25.6	26.0	18.8	12.9	14.5	25.0	32.6	21.4	18.3	23.5	21.3	18.8	8.7	16.3	23.5	15.2	17.0	33.9	19.2	22.1
F5 ②貴社が非正社員に、今後担当させる割合を○を記して下さい。(MA)	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 F-6 貴社の売上高の、①この3年間(平成22年1月～現在)の傾向をお答え下さい。(SA)	会社全体の従業員規模											F-1 貴社が属する業種をお答え下さい。											総数 (3787)
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	金融・ 保険・ 証券 (49)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)								
増加	6.4	10.6	12.6	14.6	14.5	16.1	-	11.1	11.0	20.8	9.0	12.2	12.8	17.4	16.3	14.0	15.4	11.3	1.7	19.2	12.9		
やや増加	24.7	28.1	26.6	29.2	27.2	29.2	-	28.0	28.0	45.8	24.7	30.3	24.8	26.1	27.7	29.0	23.3	35.8	16.9	30.8	30.7		
変わらない	25.0	19.1	21.7	21.7	22.1	20.4	25.0	25.2	18.7	16.7	21.7	18.6	17.1	34.8	22.4	18.1	26.1	18.9	30.5	11.5	21.4		
やや減少	22.8	21.5	19.5	23.4	20.0	19.6	50.0	19.2	22.3	15.0	27.1	21.5	24.8	26.1	22.4	21.0	18.2	17.0	28.8	19.2	20.7		
減少	19.2	17.1	13.1	10.8	10.4	8.0	-	12.4	13.7	10.0	16.3	13.3	22.2	-	14.3	16.1	7.5	15.1	10.2	7.7	12.7		
無回答	1.9	1.5	1.7	1.3	1.4	1.4	-	1.0	1.0	0.8	1.2	0.9	1.7	-	2.0	1.4	2.5	3.8	5.1	11.5	1.6		
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787		
F-6 貴社の売上高の、②今後の見込みをお答え下さい。(SA)																							
増加	3.8	8.3	10.8	10.6	8.8	11.0	-	10.0	5.6	16.7	10.8	9.4	8.5	13.0	14.3	11.6	9.9	7.5	-	15.4	9.6		
やや増加	27.2	28.1	26.6	29.2	27.2	29.2	-	28.0	28.0	45.8	24.7	30.3	24.8	26.1	27.7	29.0	23.3	35.8	16.9	19.2	27.8		
変わらない	30.1	26.8	30.8	30.5	32.1	32.9	50.0	31.3	29.8	23.3	29.5	30.1	28.2	39.1	28.6	28.1	34.6	20.8	44.1	19.2	30.6		
やや減少	20.8	21.6	20.0	19.9	21.7	19.3	50.0	18.3	23.6	8.3	26.5	20.2	24.8	21.7	18.4	17.6	21.9	20.8	16.9	26.9	20.4		
減少	10.3	12.0	8.3	7.5	7.2	5.7	-	9.7	10.3	4.2	6.6	7.6	11.1	-	4.1	9.2	6.5	11.3	15.3	-	8.4		
無回答	7.7	3.2	3.4	2.4	3.1	1.9	-	2.8	2.7	1.7	1.8	2.3	2.6	-	2.0	4.5	3.8	3.8	6.8	19.2	3.3		
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787		
問1-1 貴社は過去3年間に(平成22年1月以降)に正社員を募集しましたか。(SA)																							
募集した	95.5	96.5	97.9	97.4	98.6	98.9	75.0	97.4	98.1	98.3	97.0	97.9	94.9	100.0	100.0	97.7	97.7	98.1	98.3	92.3	97.6		
募集しなかった	4.2	3.3	1.8	2.4	1.2	1.1	25.0	2.2	1.9	0.8	2.4	2.0	4.3	-	-	2.1	2.3	1.9	1.7	3.8	2.1		
無回答	0.3	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	-	0.3	-	0.8	0.6	0.2	0.9	-	-	0.2	-	-	-	-	0.2		
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787		
問1-1 また、採用できましたか。(SA)																							
予定した人数を、全て採用できた	53.2	52.7	50.7	52.9	51.9	43.5	75.0	41.3	62.9	35.0	36.1	60.1	36.8	56.5	65.3	47.7	47.3	56.6	74.6	53.8	50.5		
採用できたが、予定数には満たなかった	26.3	31.9	40.6	40.9	43.1	51.7	-	45.4	30.2	60.8	56.6	31.4	49.6	34.8	26.5	41.0	45.3	35.8	16.9	34.6	40.2		
全く採用できなかった	15.4	9.2	4.3	2.0	0.4	0.6	-	7.6	3.2	1.7	3.6	3.5	6.8	8.7	6.1	6.5	2.5	5.7	3.4	3.8	4.5		
無回答	5.1	6.2	4.5	4.2	4.5	4.1	25.0	5.7	3.7	2.5	3.6	5.0	6.8	-	2.0	4.8	4.9	1.9	5.1	7.7	4.7		
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787		
問1-2 過去3年間の採用数・正社員(人)																							
0人	8.7	5.8	1.7	1.3	0.6	0.5	-	4.1	1.2	1.7	2.4	2.7	2.6	8.7	2.0	3.2	1.9	1.9	1.7	-	2.5		
1人	26.9	19.0	9.4	4.4	2.2	1.1	-	13.5	6.7	7.5	4.2	8.0	11.1	13.0	6.1	13.7	7.1	3.8	8.5	11.5	9.3		
2人	18.3	20.6	12.8	4.6	2.7	0.8	-	12.1	7.8	6.7	5.4	12.1	8.5	4.3	12.2	11.6	9.2	9.4	11.9	3.8	10.0		
3人	11.2	13.6	13.5	6.9	3.1	1.9	-	12.6	9.3	8.3	6.0	9.8	11.1	4.3	10.2	8.6	6.6	7.5	13.6	11.5	9.1		
4人	4.5	6.5	8.8	10.2	3.5	1.0	50.0	7.3	7.8	7.5	2.4	5.5	8.5	8.7	12.2	5.9	5.1	9.4	3.4	3.8	6.3		
5人	2.9	6.8	8.0	8.4	4.7	2.6	-	6.6	7.6	6.7	5.4	4.8	11.1	-	8.2	6.6	4.9	7.5	3.4	-	6.1		
6人	1.6	3.2	6.2	6.4	7.0	2.4	-	5.4	4.6	7.5	3.6	6.0	6.0	8.7	-	4.8	3.8	1.9	5.1	7.7	4.8		
7人	0.6	1.3	2.6	4.2	2.5	1.0	-	2.2	2.0	5.0	1.8	2.8	0.9	-	2.0	1.7	2.1	-	6.8	-	2.2		
8人	0.3	1.2	3.9	6.0	5.7	1.3	-	2.9	3.2	4.2	4.8	3.4	4.3	4.3	2.0	2.9	2.9	9.4	1.7	7.7	3.3		
9人	0.6	0.8	1.9	3.1	3.3	1.6	-	1.6	3.7	-	0.6	2.0	2.6	4.3	-	1.5	1.6	5.7	-	3.8	1.9		
10~14人	0.6	1.8	6.3	12.2	15.5	7.3	-	6.6	9.1	9.2	13.9	7.4	7.7	13.0	4.1	5.9	6.6	3.8	5.1	3.8	7.3		
15~19人	-	0.5	2.8	4.9	11.5	7.2	-	2.9	6.7	5.0	3.0	4.4	0.9	4.3	2.0	3.5	4.7	11.3	6.8	-	4.4		
20~29人	-	0.2	1.5	4.9	12.1	9.9	-	2.1	5.7	8.3	7.8	4.1	0.9	13.0	10.2	2.7	5.4	1.9	6.8	3.8	4.4		
30~49人	0.3	0.2	0.9	3.3	7.6	14.4	-	1.4	4.4	3.3	5.4	4.4	0.9	4.3	2.0	3.8	6.6	3.8	6.8	3.8	4.2		
50~99人	0.3	-	0.2	0.2	2.2	15.2	-	0.3	1.5	3.3	5.4	1.6	1.7	-	6.1	2.3	6.9	-	3.4	7.7	2.9		
100人以上	-	-	-	-	-	10.8	-	0.7	0.7	0.8	1.2	1.1	3.4	4.3	2.0	1.2	4.7	-	1.7	-	1.8		
無回答	23.1	18.5	19.5	19.0	16.0	21.2	50.0	17.8	18.0	15.0	26.5	20.0	17.9	4.3	18.4	20.2	20.0	22.6	13.6	30.8	19.4		
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787		

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 問1-2 過去3年間の採用数・そのうち35歳未満の若年者(人)	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)					
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	金融・ 保険・ 証券 (49)	不動産 (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)												
1人	18.6	13.3	9.7	6.2	4.3	1.8	25.0	11.1	5.7	2.5	1.9	17.4	14.3	8.9	8.2	1.9	1.7	-	-	-	-	-	-	-	8.5	
1人	25.0	23.8	14.5	8.0	4.5	1.8	-	19.0	9.6	11.7	9.6	10.8	13.7	13.0	6.1	14.3	9.9	11.3	20.3	15.4	12.5	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
2人	14.1	20.5	15.0	9.3	3.9	2.1	-	14.5	11.3	9.2	8.4	12.4	12.0	4.3	14.3	8.8	5.7	11.9	15.4	15.4	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
3人	8.3	10.0	11.5	10.9	5.5	2.9	25.0	9.8	9.1	10.8	7.8	12.0	-	4.1	9.4	7.7	9.4	10.2	-	-	-	-	-	-	8.7	
4人	3.2	4.5	7.4	10.9	3.9	2.2	-	6.0	8.1	3.3	1.2	6.0	10.3	13.0	12.2	5.0	4.3	11.3	3.4	7.7	5.8	5.8	5.8	5.8	5.8	
5人	1.3	3.8	5.8	6.8	8.2	3.2	-	4.1	6.4	6.7	6.0	5.3	6.0	-	4.1	5.1	4.8	3.8	3.4	-	-	-	-	-	5.1	
6人	1.3	2.0	3.6	5.5	6.5	2.7	-	3.6	3.4	8.3	3.6	4.4	5.1	4.3	2.0	3.5	2.7	3.8	3.4	-	-	-	-	-	3.6	
7人	0.3	0.7	2.2	4.6	2.1	2.1	-	2.2	2.4	2.3	2.4	2.6	-	2.3	2.5	1.9	6.8	3.8	2.4	-	-	-	-	-	2.4	
8人	-	0.2	2.6	4.2	5.5	2.1	-	1.7	3.7	3.3	3.0	2.3	4.7	-	2.1	2.2	3.8	-	7.7	2.5	-	-	-	-	2.5	
9人	0.6	0.2	1.2	1.8	2.9	1.9	-	0.7	1.9	4.2	0.6	2.0	-	4.3	-	0.8	1.6	3.8	1.7	-	-	-	-	-	1.4	
10~14人	1.0	1.0	3.1	5.8	16.8	10.5	-	3.6	7.8	6.7	4.2	6.7	2.6	13.0	2.0	5.0	7.5	9.4	3.4	3.8	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0
15~19人	-	0.2	1.0	2.7	6.5	5.9	-	1.2	3.4	1.7	0.6	3.2	0.9	4.3	2.0	2.9	2.9	5.7	3.4	-	-	-	-	-	2.6	
20~29人	0.3	-	1.1	2.2	7.4	9.6	-	1.6	4.4	7.5	3.0	2.7	0.9	-	10.2	1.8	4.4	1.9	5.1	7.7	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	
30~49人	-	0.2	0.2	1.3	2.9	13.2	-	0.5	2.9	3.3	0.6	3.0	0.9	8.7	4.1	2.1	5.6	-	5.1	-	-	-	-	-	2.8	
50~99人	-	-	-	0.2	0.6	10.0	-	-	1.3	1.7	1.2	1.4	1.7	-	2.0	1.4	4.0	-	3.4	7.7	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	
100人以上	-	-	-	-	-	5.7	-	0.7	-	0.8	0.6	0.7	2.6	-	2.0	1.1	1.8	-	1.7	-	-	-	-	-	1.0	
無回答	26.0	19.8	21.3	19.5	16.2	22.3	50.0	19.5	18.9	15.8	27.7	20.7	17.9	8.7	20.4	22.2	21.3	26.4	15.3	30.8	20.7	20.7	20.7	20.7	20.7	
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787	3,787	3,787	3,787		
複数の事業所がある 事業所は1つだけである 無回答	18.6	26.0	41.7	62.0	73.6	84.5	25.0	39.7	47.0	50.0	53.6	66.0	52.1	69.6	49.0	49.6	53.8	60.4	49.2	42.3	51.4	51.4	51.4	51.4	51.4	
76.9	69.7	56.2	34.3	23.5	12.8	5.0	57.0	50.9	48.3	43.4	31.6	41.0	30.4	51.0	46.3	43.2	35.8	47.5	50.0	45.5	45.5	45.5	45.5	45.5	45.5	
4.5	4.3	2.1	3.6	2.9	2.7	2.5	0.0	3.3	2.0	1.7	3.0	2.5	6.8	-	-	4.1	3.0	3.8	3.4	7.7	3.1	3.1	3.1	3.1		
312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787	3,787	3,787	3,787			
問1-3 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。(MA)	72.4	78.2	80.8	74.7	71.4	72.8	100.0	79.6	72.8	75.0	74.2	75.0	78.7	81.3	95.8	73.3	72.8	90.6	89.7	81.8	75.4	75.4	75.4	75.4		
採用後に配属する予定の事業所が募集・採用業務を行った 過去3年間に、35歳未満の若年者を募集・採用していない 無回答	19.0	16.7	19.0	26.5	32.8	37.9	-	21.7	30.1	28.3	32.6	30.4	23.0	18.8	8.3	29.5	29.6	15.6	6.9	27.3	27.8	27.8	27.8			
8.6	5.1	1.6	0.6	0.6	0.2	0.2	-	2.2	1.4	-	1.1	1.1	1.6	6.3	-	1.8	1.0	-	-	-	1.3	1.3				
-	0.6	0.4	0.9	0.6	0.9	0.9	-	-	0.4	-	1.1	0.3	-	-	-	1.2	1.2	-	3.4	-	0.7	0.7				
N	58	156	504	340	360	530	1	230	279	60	89	372	61	16	24	329	415	32	29	11	1,948	1,948				
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。(SA)	7.4	5.5	6.4	10.8	13.5	18.2	-	7.3	11.6	15.0	3.0	12.4	11.1	30.4	4.1	9.4	8.6	17.0	13.6	7.7	9.8	9.8				
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 無回答	17.9	17.1	16.8	16.8	20.0	29.0	-	16.6	18.4	22.5	6.6	17.2	18.8	17.4	18.4	18.6	25.6	26.4	28.8	30.8	19.4	19.4				
38.8	37.4	34.6	35.0	38.2	30.9	30.9	-	37.7	31.9	35.8	21.1	36.7	33.3	26.1	30.6	36.8	38.3	37.7	28.8	38.5	35.3	35.3				
33.0	37.3	40.2	36.1	26.0	20.4	20.4	-	75.0	37.0	35.4	29.8	31.6	33.3	26.1	44.9	33.9	25.3	18.9	27.1	19.2	33.4	33.4				
2.9	2.7	2.0	1.3	2.2	1.4	1.4	-	25.0	1.6	2.7	0.8	2.1	3.4	-	2.0	1.4	2.3	-	1.7	3.8	2.0	2.0				
312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787	3,787					
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。(MA)	21.5	22.1	23.5	25.0	26.6	30.0	-	21.6	20.7	51.7	22.3	27.7	25.6	39.1	38.8	28.4	20.9	28.3	10.2	30.8	24.8	24.8				
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 無回答	1.0	4.3	6.6	9.1	10.0	12.0	-	9.7	13.2	8.0	16.3	7.3	-	4.3	4.1	5.3	3.1	-	27.1	3.8	7.5	7.5				
8.3	12.5	17.8	25.9	27.4	35.7	35.7	-	25.0	11.2	23.6	12.5	27.7	23.9	20.5	13.0	18.4	17.5	29.8	26.4	25.4	21.5	21.5				
10.9	18.1	19.8	23.2	20.7	25.7	25.7	-	25.0	24.9	21.2	20.8	20.5	20.7	17.1	30.4	20.4	16.6	19.1	17.0	25.4	23.1	23.1				
70.2	70.2	76.4	75.4	74.8	75.9	75.9	-	50.0	84.6	76.1	78.3	61.4	73.4	72.6	82.6	65.3	74.8	70.8	62.3	67.8	65.4	65.4				
36.2	36.3	34.2	33.0	34.4	35.9	35.9	-	25.0	34.0	29.3	43.3	30.7	29.3	47.9	17.4	38.8	38.9	32.1	30.5	26.9	34.8	34.8				
19.6	21.6	26.0	25.9	26.0	23.6	23.6	-	23.0	22.3	27.5	24.7	26.2	27.4	34.8	30.6	27.5	23.2	13.2	10.2	26.9	24.4	24.4				
2.6	1.7	1.1	1.1	1.2	1.8	1.8	-	-	1.0	-	2.4	1.1	0.9	-	2.0	1.7	3.0	3.8	-	1.4	1.4	1.4				
3.2	2.8	1.9	0.9	2.2	1.6	1.6	-	25.0	2.1	2.0	0.8	3.0	1.8	3.4	-	4.1	1.7	2.1	-	1.7	3.8	3.8				
312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787	3,787					

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 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。(NA)	会社全体の従業員規模											F1 貴社が属する業種をお答え下さい。											総数 (3787)
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	金融・ 保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)								
新規卒業者	18.6	19.0	25.7	32.8	43.1	53.4	-	30.9	36.3	44.2	15.1	33.7	29.9	43.5	20.4	32.6	29.1	43.4	35.6	30.8	31.9		
中途採用者	33.0	35.4	40.5	45.6	47.6	50.9	50.0	42.8	49.7	58.3	39.2	47.7	41.0	30.4	28.6	45.2	30.5	32.1	49.2	34.6	42.5		
採用枠細を区別せず採用した若年者を採用しなかった	56.7	57.1	51.3	48.4	45.8	39.4	-	46.1	41.1	36.7	57.2	43.3	50.4	34.8	61.2	49.8	63.6	62.3	37.3	42.3	49.6		
無回答	8.0	4.7	4.4	1.6	2.0	0.8	25.0	5.2	3.0	-	7.8	3.4	3.4	8.7	6.1	2.6	3.0	-	-	-	3.4		
	3.5	3.2	2.3	1.5	1.8	1.6	25.0	2.4	1.7	0.8	3.6	2.0	6.0	-	-	2.0	2.6	-	1.7	3.8	2.2		
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787		
問3-1 採用後3年以内に離職する割合	①新卒扱いで採用した正社員・大卒(3割離職)(SA)																						
それより低い	8.7	18.5	28.4	42.4	55.5	63.6	-	26.3	36.7	53.3	32.9	41.9	23.4	50.0	26.7	32.1	50.6	43.2	43.2	50.0	38.4		
同じくらい	9.3	9.1	12.1	13.8	14.1	17.4	-	9.0	11.2	18.9	5.9	11.6	18.2	11.1	13.3	16.0	15.0	18.2	10.8	25.0	13.1		
それより高い	9.9	10.2	10.4	8.1	8.3	8.3	-	7.1	8.2	15.6	5.9	10.1	3.9	11.1	16.7	12.1	8.2	20.5	2.7	6.3	9.3		
無回答	72.1	62.3	49.1	35.7	22.1	10.6	100.0	57.6	43.9	12.2	55.3	36.4	54.5	27.8	43.3	39.8	26.3	18.2	43.2	18.8	39.2		
N	172	363	760	347	326	517	3	354	401	90	85	396	77	18	30	420	514	44	37	16	2,485		
問3-1 採用後3年以内に離職する割合	①新卒扱いで採用した正社員・高卒(5割離職)(SA)																						
それより低い	10.6	19.0	27.2	40.2	50.8	62.9	-	28.7	40.5	36.4	36.8	31.5	19.0	15.4	11.1	33.5	49.2	20.0	42.5	33.3	36.3		
同じくらい	13.9	12.5	15.1	21.3	18.6	18.6	-	17.7	16.0	16.7	6.9	15.3	29.8	15.4	33.3	17.7	15.9	8.6	12.5	13.3	16.6		
それより高い	14.4	11.7	11.8	7.8	10.2	8.1	-	8.8	8.9	12.1	6.9	9.0	16.7	7.7	7.4	13.2	11.0	2.9	2.5	6.7	10.1		
無回答	61.1	56.9	45.9	30.7	20.4	12.4	100.0	44.8	34.6	34.8	49.4	44.1	34.5	61.5	48.1	35.6	23.9	68.6	42.5	46.7	37.0		
N	180	385	764	348	333	458	3	362	425	66	87	365	84	13	27	418	528	35	40	15	2,468		
問3-1 採用後3年以内に離職する割合	②中途採用した正社員・大卒(3割離職)(SA)																						
それより低い	12.8	23.9	36.2	48.8	55.3	56.9	33.3	33.8	46.5	51.0	38.1	41.9	25.6	56.3	16.7	35.9	49.0	40.8	43.9	47.6	41.4		
同じくらい	11.7	13.3	17.0	19.2	19.4	24.1	-	15.9	13.1	23.5	21.2	18.9	18.6	25.0	33.3	20.4	18.8	18.4	9.8	23.8	18.1		
それより高い	12.8	18.6	15.6	11.7	12.8	8.3	33.3	9.0	11.3	19.6	11.9	15.2	11.6	6.3	30.6	17.3	11.0	26.5	17.1	9.5	13.5		
無回答	62.8	44.2	31.2	20.4	12.5	10.6	33.3	41.3	29.1	5.9	28.8	24.0	44.2	12.5	19.4	26.3	21.2	14.3	29.3	19.0	27.0		
N	180	414	884	412	376	555	3	402	443	102	118	434	86	16	36	490	580	49	41	21	2,821		
問3-1 採用後3年以内に離職する割合	②中途採用した正社員・高卒(5割離職)(SA)																						
それより低い	17.1	30.7	41.1	49.9	52.5	56.1	33.3	40.9	50.7	43.0	47.9	43.7	27.5	31.6	20.5	36.3	47.9	32.5	46.5	30.0	43.1		
同じくらい	29.0	22.8	26.9	27.4	25.6	24.7	33.3	28.1	25.0	24.1	31.3	22.9	35.3	21.1	30.8	27.9	24.2	10.0	20.9	35.0	25.9		
それより高い	28.1	26.7	18.0	11.3	12.6	8.7	-	19.9	13.3	15.2	9.0	19.5	23.5	15.8	30.8	19.4	14.0	7.5	18.6	10.0	16.8		
無回答	25.8	19.8	14.0	11.5	9.4	10.4	33.3	11.0	11.0	17.7	11.8	13.9	13.7	31.6	17.9	16.3	14.0	50.0	14.0	25.0	14.1		
N	217	486	1,006	453	406	538	3	462	517	79	144	467	102	19	39	526	645	40	43	20	3,106		
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(NA)																							
賃金水準を高める	33.9	32.2	30.7	29.1	26.0	24.2	25.0	28.5	20.3	25.0	18.8	28.4	25.9	21.7	36.7	30.8	40.4	30.2	15.5	24.0	29.2		
労働時間の短縮	18.8	17.2	16.9	12.5	14.5	17.2	25.0	10.6	12.2	16.7	24.2	17.0	22.4	8.7	16.3	20.8	17.0	15.1	6.9	16.0	16.2		
福利厚生充実	20.9	25.4	25.8	21.4	25.4	30.5	25.0	23.4	20.3	31.7	21.2	22.2	19.8	30.4	32.7	26.8	34.2	15.1	12.1	24.0	25.5		
能力開発・教育訓練	34.3	33.4	35.5	44.7	42.5	48.5	25.0	48.1	33.2	46.7	26.7	34.8	24.1	60.9	34.7	42.3	43.0	45.3	34.5	36.0	39.5		
仕事の裁量性を高める	19.1	20.9	18.8	14.7	13.7	9.3	-	17.8	14.1	22.5	6.1	17.6	19.0	8.7	16.3	18.6	15.3	15.1	15.5	12.0	16.3		
個人の能力や成果を処遇に反映させる	43.0	47.1	47.5	42.1	45.6	46.9	-	46.0	46.4	57.5	32.7	47.3	43.1	56.5	34.7	48.5	46.0	43.4	35.5	36.0	46.0		
経営方針・経営戦略を従業員に明示する	27.1	33.6	32.7	38.1	36.0	38.0	-	28.7	35.3	50.8	28.5	36.9	41.4	47.8	38.8	36.2	33.2	34.0	29.3	24.0	34.5		
家庭生活(育児・介護等)への配慮	15.9	21.7	18.2	22.0	21.3	34.6	25.0	13.2	15.6	18.3	12.1	14.4	15.5	39.1	14.3	23.4	43.0	28.3	17.2	20.0	22.3		
職場の人間関係をよくなる	53.8	57.1	54.5	55.7	51.1	44.3	50.0	48.8	44.7	57.5	55.2	52.8	62.1	56.5	46.9	53.2	59.8	56.6	48.3	52.0	52.9		
快適な職場環境の提供	40.8	39.7	37.4	39.7	38.4	39.9	-	30.1	34.9	33.3	35.8	37.6	36.2	30.4	32.7	42.8	50.9	34.0	25.9	28.0	38.9		
特になし	5.4	6.3	6.5	5.9	6.3	6.9	-	6.5	8.6	7.5	9.1	6.9	4.3	-	10.2	6.3	3.1	7.5	12.1	4.0	6.4		
その他	-	0.7	0.5	0.2	0.8	0.8	-	0.4	0.8	0.8	-	0.5	-	-	-	-	0.6	0.1	-	1.7	-		
無回答	5.4	3.2	2.3	1.5	1.6	1.9	25.0	3.7	2.0	0.8	4.2	2.5	6.0	4.3	2.0	1.5	1.7	3.8	3.4	4.0	2.5		
N	277	599	1,210	546	489	627	4	568	590	120	165	564	116	23	49	650	763	53	58	25	3,748		

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 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、知っているもの全てを記して下さい。(MA)	会社全体の従業員規模													F1 貴社が属する業種をお答え下さい。													総数 (3787)
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	情報・ 通信 (120)	製造 (593)	建設 (579)	卸売・ 小売 (564)	金融・ 保険・ 証券 (117)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)										
A 3年以内既卒者(新卒扱い)採用 拡大奨励金	46.5	43.6	47.0	52.0	61.6	65.4	25.0	44.9	56.3	60.0	42.8	54.1	47.0	47.8	46.9	53.8	52.3	62.3	59.3	46.2	52.1						
B 3年以内既卒者トライアル雇用奨 励金	63.5	62.4	65.9	69.2	75.1	74.2	50.0	63.4	74.2	75.8	63.3	71.5	64.1	47.8	67.3	68.9	65.9	71.7	61.0	57.7	68.2						
C 試行雇用奨励金(若年者等トライ アル雇用奨励金)	56.4	56.1	59.8	62.6	65.4	63.0	25.0	58.0	66.3	60.8	66.9	61.3	62.4	43.5	57.1	61.2	57.7	60.4	45.8	53.8	60.6						
D ハローワークが主催する就職面接 会等	20.2	23.8	37.9	50.9	67.1	80.7	25.0	41.3	51.6	47.5	43.4	47.7	45.3	47.8	38.8	42.1	53.3	39.6	52.5	30.8	46.9						
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	14.7	12.5	15.6	20.1	28.8	30.0	-	16.8	23.4	18.3	15.7	19.0	24.8	13.0	14.3	19.3	21.0	35.8	8.5	19.2	19.8						
F-1 ジョブ・カード制度を活用し た雇用型訓練	11.2	11.0	15.2	19.7	24.5	30.3	-	13.3	21.4	24.2	18.7	16.8	17.1	17.4	18.4	21.0	18.9	20.8	23.7	3.8	18.6						
F-2 ジョブ・カードを採用選考時 の応募書類として活用	6.7	6.2	9.2	13.0	17.2	26.8	-	9.8	14.7	15.8	9.6	12.1	12.8	4.3	12.2	14.2	14.1	17.0	15.3	7.7	13.0						
G キャリア形成促進助成金(訓練等 給付金)	12.5	15.3	19.9	27.2	33.1	36.8	-	31.3	25.1	35.8	25.9	18.6	16.2	26.1	14.3	23.7	21.9	22.6	30.5	19.2	24.1						
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)	1.6	2.2	2.7	4.4	5.3	10.4	-	2.8	6.6	10.8	3.0	4.1	11.1	4.3	8.2	3.8	2.7	1.9	6.8	3.8	4.4						
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)(運 営:経済産業省 実施:中小企業団体 中央会・ハソナ・学情)	6.4	8.7	12.4	16.4	22.3	27.8	-	13.3	20.6	27.5	13.9	12.8	16.2	8.7	14.3	17.0	13.1	20.8	20.3	11.5	15.7						
無回答	13.1	11.0	9.3	4.9	2.5	3.0	25.0	9.8	4.4	3.3	7.2	6.2	14.5	17.4	14.3	6.6	7.0	15.1	11.9	7.7	7.3						
無回答	3.5	5.2	3.6	2.6	2.5	1.6	25.0	3.1	2.0	0.8	6.6	3.0	1.7	4.3	2.0	3.0	4.4	-	3.4	3.8	3.2						
無回答	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787						
問4-2 過去3年間に利用したもの ①就職面接会等	4.8	6.3	12.3	21.2	35.4	48.6	-	16.8	25.3	25.8	14.5	20.6	23.9	26.1	14.3	17.0	27.0	13.2	10.2	11.5	21.0						
ハローワークが主催する就職面接会等	3.5	2.5	6.4	9.1	18.6	38.1	-	8.1	12.6	28.3	8.4	9.6	10.3	17.4	10.2	12.2	18.9	3.8	8.5	15.4	12.8						
学校が主催する就職ガイダンス等	2.9	2.5	5.2	9.1	14.3	26.8	-	6.4	11.6	20.0	7.8	8.9	9.4	17.4	4.1	7.2	13.1	9.4	11.9	15.4	9.9						
地方自治体が主催する就職フォーラム 等	2.9	1.5	5.2	8.8	14.7	30.9	-	6.2	11.3	25.8	3.6	9.8	9.4	8.7	10.2	8.9	13.9	13.2	10.2	11.5	10.4						
企業団体が主催する企業合同説明会等	1.0	1.2	3.6	7.5	13.3	21.9	-	3.6	7.3	16.7	4.2	6.9	4.3	13.0	2.0	4.8	14.8	15.1	3.4	7.7	7.8						
その他の団体が主催する就職説明会等	84.9	82.4	73.9	65.1	47.0	27.0	75.0	72.0	60.5	45.8	74.7	67.2	70.1	56.5	69.4	65.5	54.2	62.3	72.9	61.5	63.6						
上記のいずれにも参加していない	6.1	6.7	4.3	2.4	2.0	0.6	25.0	3.6	3.9	1.7	3.6	3.2	1.7	-	6.1	4.4	3.2	5.7	3.4	11.5	3.6						
無回答	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787						
問4-2 過去3年間に利用したもの ②個別紹介事業(MA)	9.3	6.2	6.4	7.5	7.0	7.8	-	6.0	9.3	7.5	3.0	6.2	11.1	8.7	2.0	8.0	6.5	15.1	-	7.7	7.1						
ハローワークのジョブサポーターによ る若年者の個別紹介	19.6	18.6	19.3	18.2	19.8	21.2	-	21.4	20.2	16.7	12.0	16.8	25.6	26.1	8.2	20.7	20.2	18.9	15.3	23.1	19.5						
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	7.1	7.5	11.6	15.0	21.1	31.1	-	15.4	15.3	22.5	7.2	10.6	16.2	4.3	16.3	14.5	21.7	15.1	8.5	15.4	15.5						
学校(大学・専修学校など)の教職員 による学生の個別紹介	0.3	1.0	1.7	2.4	2.9	6.9	-	0.7	3.2	5.8	1.2	2.7	2.6	4.3	4.1	2.1	3.4	1.9	6.8	-	2.6						
地方自治体が設置した団体による若年 者の個別紹介	0.6	1.7	1.6	4.6	3.7	7.3	-	2.1	3.4	7.5	2.4	2.5	1.7	-	4.1	2.9	4.8	1.9	-	-	3.2						
その他の団体が実施する若年者の個別 紹介事業	62.5	65.1	62.9	60.8	57.1	49.9	75.0	60.3	60.5	55.0	72.9	64.0	53.8	73.9	69.4	58.1	55.4	62.3	71.2	46.2	60.0						
上記のいずれも利用していない	8.0	7.7	7.1	5.7	4.9	5.3	25.0	6.2	5.4	5.8	5.4	6.9	7.7	-	8.2	6.3	7.1	5.7	3.4	23.1	6.5						
無回答	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787						

	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)	
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	鉱業 (4)	建設 (579)	製造 (593)	情報・ 通信 (120)	運輸 (166)	小売 (564)	卸売 (117)	飲食・ 宿泊 (663)	不動産 (49)	証券 (23)	保険 (23)	金融 (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)		その他 (59)
Nの行は度数。その他の数値は(%)。																						
問4-1 過去3年間に利用したもの ③助成金(MA)																						
3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大 奨励金	22.8	19.5	19.5	21.5	27.8	25.0	-	16.6	23.3	33.3	8.4	23.4	23.1	21.7	18.4	24.6	23.2	32.1	15.3	23.1	22.0	
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	34.3	33.6	33.6	33.9	36.8	31.6	-	28.7	35.9	41.7	16.9	35.6	36.8	26.1	32.7	39.7	32.6	39.6	15.3	46.2	33.8	
試行雇用奨励金(若年者等トライアル 雇用奨励金)	35.3	35.4	37.8	34.5	38.7	28.5	-	33.2	41.3	38.3	27.7	36.3	38.5	21.7	30.6	36.0	34.1	35.8	13.6	34.6	35.3	
上記のいずれも利用していない	43.9	45.1	43.2	46.7	41.9	50.9	50.0	47.8	40.0	40.8	60.2	42.9	45.3	73.9	44.9	43.1	46.2	43.4	67.8	26.9	45.2	
無回答	4.2	4.3	4.1	3.5	2.7	3.2	50.0	4.5	2.9	0.8	4.8	3.4	1.7	-	4.1	2.9	5.1	3.8	3.4	7.7	3.7	
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787	
問4-2 過去3年間に利用したもの 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(有期実習型訓練 または 実践 型人材養成システム)	4.2	3.5	4.8	6.0	7.8	5.3	-	4.1	6.4	9.2	3.0	2.8	6.0	13.0	4.1	6.6	4.9	9.4	3.4	3.8	5.2	
上記を実施していない	85.9	85.4	86.4	87.0	85.7	87.7	50.0	86.7	85.5	85.8	89.2	89.0	84.6	87.0	87.8	85.2	86.0	84.9	89.8	76.9	86.4	
無回答	9.9	11.1	8.8	6.9	6.5	7.0	50.0	9.2	8.1	5.0	7.8	8.2	9.4	-	8.2	8.1	9.1	5.7	6.8	19.2	8.4	
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787	
問4-2 過去3年間に利用したもの ⑤職場実習(インターンシップ)(MA)																						
新卒者就職志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)	1.0	2.3	2.7	3.8	2.7	4.1	-	2.1	3.9	8.3	1.8	1.2	2.6	-	-	4.4	2.6	5.7	-	-	2.9	
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	1.3	0.7	1.4	1.8	3.3	4.9	-	1.7	3.2	3.3	1.2	1.8	2.6	4.3	-	1.4	2.7	3.8	-	3.8	2.2	
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	4.5	5.8	8.8	14.6	16.2	29.5	-	9.0	15.0	16.7	5.4	7.1	17.1	8.7	6.1	13.4	20.2	13.2	15.3	15.4	13.2	
地方自治体が設置した団体によるもの	1.3	1.0	0.7	2.2	2.9	4.6	-	1.4	2.5	2.5	1.8	1.2	2.6	-	-	1.4	2.9	-	3.4	3.8	1.9	
上記のいずれも実施していない	-	1.0	2.1	2.7	3.1	4.5	-	1.7	1.7	2.5	3.0	2.3	2.6	4.3	-	1.5	3.9	1.9	3.4	3.8	2.4	
無回答	82.7	80.5	78.8	73.5	71.6	59.8	75.0	78.4	72.0	70.0	83.1	81.7	70.1	82.6	85.7	75.3	67.2	73.6	72.9	57.7	74.6	
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787	
問5-1 過去3年間に参加した就職面接会・就職説明会等に全て○を記して下さい。(MA)																						
ハローワーク主催のもの	4.8	6.3	12.3	21.2	35.4	48.6	-	16.8	25.3	25.8	14.5	20.6	23.9	26.1	14.3	17.0	27.0	13.2	10.2	11.5	21.0	
学校主催のもの	3.5	2.5	6.4	9.1	18.6	38.1	-	8.1	12.6	28.3	8.4	9.6	10.3	17.4	10.2	12.2	18.9	3.8	8.5	15.4	12.8	
地方自治体主催のもの	2.9	2.5	5.2	9.1	14.3	26.8	-	6.4	11.6	20.0	7.8	8.9	9.4	17.4	4.1	7.2	13.1	9.4	11.9	15.4	9.9	
企業団体主催のもの	2.9	1.5	5.2	8.8	14.7	30.9	-	6.2	11.3	25.8	3.6	9.8	9.4	8.7	10.2	8.9	13.9	13.2	10.2	11.5	10.4	
その他	1.0	1.2	3.6	7.5	13.3	21.9	-	3.6	7.3	16.7	4.2	6.9	4.3	13.0	2.0	4.8	14.8	15.1	3.4	7.7	7.8	
無回答	84.9	82.4	73.9	65.1	47.0	27.0	75.0	72.0	60.5	45.8	74.7	67.2	70.1	56.5	69.4	65.5	54.2	62.3	72.9	61.5	63.6	
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787	

	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)		
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	不動産 サービス (49)	金融・ 保険・ 証券 (23)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (26)	無回答 (26)										
Nの行は度数。その他の数値は(%)。																							
問5-2 平成22年1月以降に参加した就職面接等 ①いつ参加しましたか。																							
平成22年1月	6.7	-	0.7	2.6	-	3.0	-	1.0	1.3	9.7	-	1.7	-	0.9	2.4	-	-	-	-	-	-	-	1.8
平成22年2月	-	4.7	6.0	2.9	6.6	-	-	4.7	6.5	8.3	5.2	-	14.3	9.7	4.8	-	-	-	-	-	-	-	4.9
平成22年3月	-	1.3	0.9	2.3	0.7	-	-	1.0	1.3	6.5	-	3.6	-	0.9	14.3	-	-	-	-	-	-	-	1.1
平成22年4月	-	-	1.3	3.4	-	0.7	-	-	12.9	4.2	-	-	-	1.0	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3
平成22年5月	-	2.6	0.7	-	1.2	2.3	-	2.1	0.7	4.2	-	16.7	-	1.8	1.9	-	-	-	-	-	-	-	1.0
平成22年6月	6.7	5.3	0.7	0.9	1.2	3.0	-	2.1	2.0	3.2	-	0.9	3.6	4.4	1.4	-	-	-	-	-	-	-	2.0
平成22年7月	-	2.6	-	3.5	2.0	-	-	1.0	1.3	3.2	-	0.9	-	1.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	1.6
平成22年8月	-	2.6	1.3	1.7	1.2	2.3	-	3.1	1.3	3.2	-	3.6	-	1.8	2.4	-	-	-	-	-	-	-	1.8
平成22年9月	-	1.3	3.4	1.2	0.3	-	-	1.0	-	3.2	-	3.4	-	0.9	1.0	-	-	-	-	-	-	-	1.1
平成22年10月	-	7.9	2.7	0.9	1.7	5.2	-	4.1	4.7	3.2	8.3	4.3	3.6	16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	3.4
平成22年11月	-	0.7	1.7	2.9	4.6	-	-	2.1	2.7	-	-	1.7	-	3.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	2.8
平成22年12月	6.7	2.6	0.7	1.7	1.3	-	-	2.1	2.0	3.2	-	0.9	-	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	1.5
平成23年1月・無回答	-	5.3	3.4	1.7	3.5	2.6	-	3.1	1.3	3.2	4.2	5.2	-	3.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	2.9
平成23年2月	-	2.6	0.7	1.7	0.6	1.3	-	1.0	0.7	-	-	0.9	-	14.3	0.9	-	-	-	-	-	-	-	1.1
平成23年3月	-	5.3	-	2.6	2.3	2.3	-	4.1	0.7	4.2	5.2	3.6	-	0.9	1.0	-	-	-	-	-	-	-	2.0
平成23年4月	-	-	2.0	0.9	1.2	0.3	-	1.0	1.3	3.2	-	0.9	-	0.9	0.5	-	-	-	-	-	-	-	0.9
平成23年5月	-	-	-	-	-	1.0	-	-	1.3	-	-	-	-	0.9	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4
平成23年6月	-	1.3	1.2	1.0	-	1.2	-	3.1	0.7	-	0.9	-	-	0.9	0.5	-	-	-	-	-	-	-	0.9
平成23年7月	-	0.7	1.7	1.7	1.6	-	-	2.1	1.3	-	-	0.9	-	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	1.4
平成23年8月	-	1.3	1.7	2.9	0.7	-	-	1.0	3.3	-	-	3.6	-	1.8	1.0	-	-	-	-	-	-	-	1.4
平成23年9月	-	2.0	1.7	1.6	-	1.6	-	2.1	3.3	-	1.7	-	-	0.9	1.0	-	-	-	-	-	-	-	1.6
平成23年10月	-	5.3	2.0	-	1.7	1.0	-	5.2	-	6.5	-	1.7	-	1.8	0.5	-	-	-	-	-	-	-	1.4
平成23年11月	-	2.6	8.1	5.2	2.9	1.3	-	3.1	4.0	3.2	-	6.9	-	2.7	3.4	-	-	-	-	-	-	-	3.5
平成23年12月	-	-	7.4	7.8	4.0	3.0	-	7.2	4.0	-	8.3	2.6	3.6	16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	4.3
平成23年1月・無回答	-	-	0.7	0.9	1.7	2.0	-	2.1	2.7	-	-	-	-	0.9	1.9	-	-	-	-	-	-	-	1.4
平成23年2月	6.7	-	3.4	3.4	5.2	2.3	-	4.1	3.3	-	5.2	3.6	-	2.7	2.9	-	-	-	-	-	-	-	3.3
平成23年3月	6.7	-	1.3	0.9	1.7	0.7	-	1.0	2.0	3.2	-	3.6	-	1.8	0.5	-	-	-	-	-	-	-	1.1
平成23年4月	-	7.9	5.4	2.6	2.9	3.3	-	4.1	5.3	-	1.7	3.6	-	3.5	4.3	-	-	-	-	-	-	-	3.6
平成23年5月	-	2.6	0.7	-	1.2	0.7	-	-	1.3	-	-	-	-	-	1.9	-	-	-	-	-	-	-	0.8
平成23年6月	-	-	0.7	2.6	2.3	1.3	-	4.1	1.3	3.2	8.3	-	-	0.5	-	-	-	-	-	-	-	-	0.6
平成23年7月	-	-	1.7	2.6	2.3	1.0	-	4.1	1.3	3.2	-	1.7	3.6	-	0.9	0.5	-	-	-	-	-	-	1.5
平成23年8月	-	2.6	0.7	0.9	3.5	2.3	-	3.1	2.7	-	4.2	2.6	-	0.9	2.4	-	-	-	-	-	-	-	2.0
平成23年9月	-	-	2.0	2.6	3.5	3.3	-	1.0	3.3	-	4.2	-	-	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	2.8
平成23年10月	-	2.6	1.3	4.3	0.6	3.3	-	-	2.0	3.2	-	7.8	7.1	-	1.9	-	-	-	-	-	-	-	2.4
平成23年11月	-	5.3	6.7	6.0	4.0	4.6	-	4.1	2.7	8.3	5.2	3.6	16.7	-	4.8	-	-	-	-	-	-	-	5.0
平成23年12月	6.7	10.5	5.4	6.9	5.2	2.6	-	7.2	5.3	6.5	-	3.4	10.7	-	4.8	-	-	-	-	-	-	-	5.8
平成24年1月・無回答	-	2.6	-	2.7	1.7	2.3	-	2.1	1.3	-	12.5	4.3	3.6	-	14.3	3.5	-	-	-	-	-	-	2.3
平成24年2月	-	2.6	0.7	0.9	0.6	0.3	-	-	0.7	-	4.2	2.6	3.6	-	1.4	-	-	-	-	-	-	-	0.6
平成24年3月	-	-	-	-	0.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1
平成24年4月	60.0	18.4	22.1	14.7	16.2	14.4	-	14.4	18.7	9.7	20.8	19.8	28.6	-	15.9	7.14	-	-	-	-	-	-	17.3
平成24年5月	15	38	149	116	173	305	-	97	150	31	24	116	28	6	7	113	208	7	6	33	7	3	796
年・月ともに無回答																							
問5-2 平成22年1月以降に参加した就職面接等 ②どのような求職者が対象のものでしたか。(MA)																							
新卒者(新卒以外の既卒者を含む)	33.3	52.6	55.7	62.1	65.3	66.9	-	71.1	64.7	71.0	50.0	70.7	82.1	83.3	57.1	66.4	49.0	14.3	66.7	33.3	33.3	33.3	62.4
若年者(新卒とは限らない)	13.3	31.6	33.6	28.4	27.7	25.9	-	20.6	31.3	29.0	16.7	34.5	32.1	33.3	57.1	34.5	22.1	42.9	16.7	-	-	-	28.1
特定の職種を希望する人	6.7	13.2	15.4	17.2	16.8	18.7	-	10.3	10.7	6.5	-	3.4	7.1	-	17.0	-	9.7	42.8	14.3	-	-	-	17.0
特定の業界を希望する人	-	7.9	8.1	6.0	7.5	10.2	-	6.2	1.3	3.2	-	-	-	-	-	-	3.5	24.5	-	33.3	-	-	8.3
特定地域への就職希望者	6.7	7.9	6.7	6.0	4.6	8.2	-	7.2	11.3	3.2	8.3	3.4	3.6	-	5.3	-	8.2	-	-	-	-	-	6.8
その他	-	2.6	4.7	3.4	2.9	3.6	-	3.1	4.7	6.5	16.7	1.7	-	2.7	2.9	-	2.7	2.9	-	-	-	-	33.3
無回答	53.3	13.2	10.1	7.8	5.2	5.2	-	11.3	8.0	-	12.5	8.6	7.1	-	14.3	9.7	3.8	42.9	-	33.3	7.8	-	3.5
N	15	38	149	116	173	305	-	97	150	31	24	116	28	6	7	113	208	7	6	33	7	3	796

Nの行は度数。その他の数値は(%)。	会社全体の従業員規模													F1 貴社が属する業種をお答え下さい。	総数 (3787)							
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	鉱業 (4)	建設 (579)	製造 (593)	情報・ 通信 (120)	運輸 (166)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)			金融・ 保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)
問5-3 その就職面接等に参加した理由は何ですか。(MA)	26.7	39.5	41.6	56.9	48.0	63.0	-	51.5	38.0	61.3	62.5	50.9	53.6	100.0	57.1	52.2	63.0	42.9	50.0	33.3	53.0	
応募が増えることを期待して	26.7	34.2	32.2	34.5	27.2	26.2	-	26.8	34.7	32.3	25.0	29.3	21.4	16.7	-	31.0	27.9	28.6	16.7	33.3	29.1	
意欲の高い応募者に出会えるから	-	28.9	33.6	35.3	32.9	43.0	-	30.9	36.0	58.1	58.3	43.1	46.4	66.7	42.9	38.1	27.4	28.6	-	66.7	36.4	
参加費が無料だから	-	18.2	14.8	19.0	17.9	19.0	-	8.2	15.3	6.5	12.5	20.7	17.9	33.3	28.6	14.2	25.0	-	16.7	-	17.3	
急いで採用する必要があったから	40.0	28.9	38.9	41.4	49.7	51.1	-	42.3	39.3	68.1	54.2	44.0	46.4	50.0	28.6	43.4	53.4	42.9	33.3	-	45.9	
求職者に直接アプローチができるから	6.7	31.6	24.2	15.5	23.1	28.9	-	27.8	17.3	35.5	33.3	21.6	21.4	33.3	-	25.7	26.4	42.9	50.0	-	24.5	
自社・業界を広く知ってもらいたいから	6.7	23.7	22.1	19.8	19.1	12.1	-	26.8	20.0	6.5	16.7	7.8	17.9	-	15.0	18.8	28.6	33.3	-	17.1		
ハローワーク職員に勧められたから	6.7	7.9	-	2.6	1.2	3.2	-	3.1	0.7	3.2	-	-	-	-	3.5	-	-	-	-	-	1.5	
その他	40.0	13.2	9.4	6.9	3.5	5.2	-	9.3	6.7	-	16.7	7.8	7.1	-	14.3	9.7	2.9	28.6	-	33.3	6.9	
無回答	15	38	149	116	173	305	-	97	150	31	24	116	28	6	7	113	208	7	6	3	796	
問5-4 その就職面接等で出会った人を採用しましたか。(SA)	6.7	26.3	36.9	49.1	43.9	52.5	-	40.2	48.0	35.5	37.5	50.0	46.4	50.0	57.1	43.4	47.1	28.6	16.7	-	45.1	
採用した	26.7	28.9	36.2	22.4	27.2	25.9	-	27.8	34.7	51.6	25.0	27.6	17.9	33.3	28.6	25.7	21.2	14.3	50.0	66.7	27.8	
採用しなかった	6.7	-	2.7	1.7	1.2	1.0	-	-	0.7	-	-	2.6	-	-	-	2.7	1.0	28.6	16.7	-	1.5	
現在選考中	13.3	28.9	14.8	19.8	23.7	15.1	-	21.6	9.3	12.9	20.8	12.1	28.6	16.7	-	18.6	26.9	-	16.7	-	18.2	
そもそも応募がなかった	46.7	15.8	9.4	6.9	4.0	5.6	-	10.3	7.3	-	16.7	7.8	7.1	-	14.3	9.7	3.8	28.6	-	33.3	7.4	
無回答	15	38	149	116	173	305	-	97	150	31	24	116	28	6	7	113	208	7	6	3	796	
問5-5 その就職説明会等は貴社にとって有益でしたか。(SA)	20.0	34.2	46.3	54.3	46.2	59.0	-	45.4	50.0	64.5	54.2	57.8	39.3	66.7	57.1	49.6	50.5	28.6	83.3	66.7	51.3	
有益だった	33.3	39.5	32.2	24.1	35.8	26.6	-	36.1	32.7	29.0	29.2	25.0	28.6	33.3	14.3	26.5	31.3	42.9	16.7	-	30.0	
どちらでもない	6.7	10.5	12.1	13.8	13.9	8.9	-	8.2	10.0	6.5	-	8.6	25.0	-	14.3	14.2	14.9	-	-	-	11.3	
無益ではなかった	40.0	15.8	9.4	7.8	4.0	5.6	-	10.3	7.3	-	16.7	8.6	7.1	-	14.3	9.7	3.4	28.6	-	33.3	7.4	
無回答	15	38	149	116	173	305	-	97	150	31	24	116	28	6	7	113	208	7	6	3	796	
問5-6 「有益だった」理由をお答え下さい。(MA)	-	23.1	42.0	49.2	41.3	51.1	-	43.2	49.3	70.0	53.8	49.3	63.6	50.0	-	44.6	39.0	50.0	-	100.0	46.1	
参加費が無料だったから	33.3	30.8	40.6	57.1	61.3	57.8	-	52.3	53.3	25.0	53.8	56.7	54.5	25.0	75.0	51.8	65.7	50.0	-	-	54.4	
条件に合う人を採用できたから	33.3	15.4	18.8	19.0	13.8	22.8	-	20.5	12.0	25.0	30.8	13.4	-	25.0	-	19.6	26.7	-	60.0	50.0	19.6	
採用に至らずとも条件に合う人と出会ったから	66.7	30.8	27.5	46.0	43.8	48.3	-	34.1	50.7	55.0	53.8	38.8	63.6	25.0	25.0	48.2	34.3	100.0	80.0	50.0	43.1	
若年の仕事に対する考え方を知らることができたから	33.3	30.8	33.3	27.0	25.0	17.8	-	22.7	22.7	35.0	7.7	17.9	27.3	50.0	-	25.0	25.7	50.0	60.0	-	23.8	
若年者が自社や業界に興味を持つきっかけになったから	33.3	30.8	18.8	22.2	21.3	19.4	-	29.5	16.0	25.0	38.5	20.9	9.1	-	25.0	25.0	17.1	50.0	-	-	20.6	
その他	33.3	-	1.4	-	1.3	1.1	-	-	1.3	-	-	-	-	-	-	1.8	1.9	-	-	-	1.0	
無回答	3	13	69	63	80	180	-	44	75	20	13	67	11	4	4	56	105	2	5	2	408	
問5-7 「有益ではなかった」理由をお答え下さい。(MA)	-	-	-	-	8.3	-	-	-	-	6.7	-	-	-	-	-	-	-	3.2	-	-	-	2.2
会場で面接等の選考を行うことが禁止されていたから	-	-	5.6	-	4.2	-	-	-	-	6.7	-	-	14.3	-	-	-	-	-	-	-	-	2.2
会場で求職者の個人情報を探ねてほしい人が多かったから	-	-	-	-	8.3	-	-	-	-	6.7	-	-	14.3	-	-	-	-	-	-	-	-	2.2
話を聞きに来た人が多すぎて対応しきれなかったから	-	75.0	44.4	62.5	50.0	59.3	-	62.5	40.0	-	-	40.0	28.6	-	100.0	56.3	71.0	-	-	-	54.4	
話を聞きに来た人が少なかった・0(ゼロ)人だったから	100.0	-	38.9	50.0	20.8	25.9	-	37.5	6.7	50.0	-	30.0	28.6	-	-	31.3	41.9	-	-	-	31.1	
会場への来場者がそもそも少なかったから	100.0	25.0	50.0	50.0	54.2	55.6	-	37.5	86.7	100.0	-	60.0	42.9	-	-	56.3	35.5	-	-	-	52.2	
条件に合う人に出会えなかったから	-	-	11.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.3	-	-	6.3	-	-	-	-	-	2.2
準備に大変な手間がかかったから	-	-	11.1	-	8.3	3.7	-	12.5	6.7	-	-	10.0	14.3	-	-	3.2	-	-	-	-	5.6	
その他	-	-	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.2	-	-	-	1.1	
無回答	1	4	18	16	24	27	-	8	15	2	-	10	7	-	1	16	31	-	-	-	90	

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 問6-1 過去3年間(平成22年1月以降)に、貴社が利用した個別紹介事業に全て○を記して下さい。(MA)	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)											
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	情報・ 通信 (120)	建設 (593)	卸売・ 小売 (564)	金融・ 保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)																
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	9.3	6.2	6.4	7.5	7.0	7.8											6.0	9.3	7.5	3.0	6.2	11.1	8.7	2.0	8.0	6.5	15.1	-	7.7	7.1		
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	19.6	18.6	19.3	18.2	19.8	21.2											21.4	20.2	16.7	12.0	16.8	25.6	26.1	8.2	20.7	20.2	18.9	15.3	23.1	19.5		
学校(大学・専修学校等)の教職員による学生の個別紹介	7.1	7.5	11.6	15.0	21.1	31.1											15.4	15.3	22.5	7.2	10.6	16.2	4.3	16.3	14.5	21.7	15.1	8.5	15.4	15.5		
地方自治体が設置した団体による若年者の個別紹介	0.3	1.0	1.7	2.4	2.9	6.9											0.7	3.2	5.8	1.2	2.7	2.6	4.3	4.1	2.1	3.4	1.9	6.8	-	2.6	2.6	
その他の団体によるもの	0.6	1.7	1.6	4.6	3.7	7.3											2.1	3.4	7.5	2.4	2.5	1.7	-	4.1	2.9	4.8	1.9	-	3.2	3.2		
利用したものはない	62.5	65.1	62.9	60.8	57.1	49.9											75.0	60.3	60.5	55.0	72.9	64.0	53.8	73.9	69.4	58.1	55.4	62.3	71.2	46.2	60.0	
無回答	8.0	7.7	7.1	5.7	4.9	5.3											25.0	6.2	5.4	5.8	6.9	7.7	-	8.2	6.3	7.1	5.7	3.4	23.1	6.5	6.5	
N	312	601	1,210	548	489	627											4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787	3,787
問6-2 その求人について、ジョブサポーターへ若年者の紹介を依頼したのはいくつですか。	3.4	-	3.8	2.4	-	-											-	1.8	-	-	-	-	-	-	-	5.7	-	12.5	-	1.9	1.9	
平成22年1月	-	8.1	2.6	4.9	5.9	2.0											2.9	9.1	11.1	-	5.7	-	-	-	1.9	-	-	-	-	3.7	3.7	
平成22年2月	-	-	2.6	9.8	-	-											5.7	-	-	-	5.7	-	-	-	4.0	-	-	-	-	2.2	2.2	
平成22年3月	-	8.1	1.3	4.9	8.8	-											2.9	1.8	-	-	2.9	-	-	-	7.5	4.0	-	-	-	3.4	3.4	
平成22年4月	3.4	-	1.3	-	2.9	-											-	1.8	-	-	2.9	-	-	-	2.0	-	-	-	-	1.1	1.1	
平成22年5月	3.4	-	1.3	2.4	-	-											5.7	-	-	-	2.9	-	-	-	1.9	-	-	-	-	0.7	0.7	
平成22年6月	-	-	1.3	-	2.9	-											-	-	-	-	2.9	-	-	-	2.0	-	-	-	-	0.7	0.7	
平成22年7月	6.9	2.7	2.6	-	2.4	-											2.9	-	-	-	2.9	-	-	-	2.0	-	-	-	-	0.7	0.7	
平成22年8月	-	2.7	2.6	-	2.4	-											2.9	1.8	11.1	-	-	-	-	-	1.9	-	-	-	-	1.5	1.5	
平成22年9月	-	2.7	2.6	-	2.4	-											2.9	-	-	-	-	-	-	-	1.9	-	-	-	-	1.9	1.9	
平成22年10月	-	2.7	2.6	-	2.4	-											2.9	-	-	-	-	-	-	-	23.1	-	-	-	-	0.7	0.7	
平成22年11月	6.9	-	-	-	-	-											2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7	0.7	
平成22年12月	3.4	-	2.7	2.6	-	2.4											-	3.6	-	-	2.9	-	-	-	-	-	12.5	-	-	0.7	0.7	
平成23年1月	3.4	-	2.6	-	2.4	-											-	-	-	-	-	-	-	-	1.9	-	-	-	-	0.7	0.7	
平成23年2月	6.9	2.7	2.6	-	2.4	-											2.9	-	-	-	2.9	-	-	-	3.8	2.0	-	-	-	1.9	1.9	
平成23年3月	-	2.7	7.7	2.4	5.9	2.0											5.7	3.6	11.1	-	2.9	-	-	-	1.9	2.0	12.5	-	-	2.2	2.2	
平成23年4月	6.9	2.7	2.4	2.4	2.9	-											-	1.8	-	-	2.9	-	-	-	1.9	2.0	12.5	-	-	1.5	1.5	
平成23年5月	-	2.7	7.7	2.4	5.9	2.0											5.7	3.6	11.1	-	2.9	-	-	-	1.9	6.0	-	-	-	4.1	4.1	
平成23年6月	3.4	-	2.6	-	2.4	-											-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	100.0	-	-	-	1.9	1.9	
平成23年7月	3.4	-	2.6	-	2.4	-											-	3.6	-	-	-	-	-	-	15.4	-	-	-	-	0.7	0.7	
平成23年8月	3.4	2.7	2.6	-	2.4	-											2.9	-	-	-	-	-	-	-	1.9	-	-	-	-	1.1	1.1	
平成23年9月	-	2.7	5.1	2.4	2.9	2.0											-	-	-	-	4.0	-	-	-	3.8	2.0	-	-	-	1.1	1.1	
平成23年10月	-	2.7	5.1	2.4	2.9	2.0											5.7	-	-	-	5.7	-	-	-	1.9	2.0	-	-	-	1.5	1.5	
平成23年11月	3.4	5.4	2.6	-	-	2.0											5.7	1.8	-	-	2.9	-	-	-	1.9	2.0	-	-	-	2.2	2.2	
平成23年12月	3.4	2.7	2.6	-	2.4	-											2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	2.0	-	-	-	0.7	0.7	
平成23年1月	3.4	-	1.3	2.4	-	6.1											-	3.6	-	-	2.9	-	-	-	1.9	4.0	-	-	-	2.2	2.2	
平成23年2月	6.9	2.7	1.3	2.4	-	2.0											2.9	3.6	-	-	2.9	-	-	-	3.8	4.0	-	-	-	2.2	2.2	
平成23年3月	3.4	-	3.8	7.3	3.4	2.0											-	5.5	-	-	2.9	-	-	-	5.7	2.0	-	-	-	3.0	3.0	
平成23年4月	3.4	-	3.8	4.9	2.9	2.0											2.9	1.8	11.1	-	5.7	-	-	-	5.7	-	-	-	-	3.0	3.0	
平成23年5月	-	2.7	2.6	2.4	-	-											2.9	-	-	-	5.7	-	-	-	2.0	-	-	-	-	1.5	1.5	
平成23年6月	3.4	-	2.7	2.6	2.4	-											2.9	-	-	-	5.7	-	-	-	2.0	-	-	-	-	0.4	0.4	
平成23年7月	3.4	-	2.7	2.6	2.4	-											2.9	-	-	-	5.7	-	-	-	2.0	-	-	-	-	0.4	0.4	
平成23年8月	3.4	-	1.3	-	2.4	-											-	1.8	-	-	2.9	-	-	-	1.9	-	-	-	-	0.7	0.7	
平成23年9月	3.4	-	1.3	-	2.4	-											-	-	-	-	2.9	-	-	-	4.0	-	-	-	-	0.7	0.7	
平成23年10月	3.4	2.7	2.6	-	2.4	-											2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	4.0	-	-	-	0.7	0.7	
平成23年11月	-	2.7	2.6	-	2.4	-											2.9	-	-	-	5.7	15.4	-	-	1.9	6.0	-	-	-	3.0	3.0	
平成23年12月	-	2.7	1.3	-	-	-											-	-	-	-	2.9	-	-	-	1.9	-	-	-	-	0.7	0.7	
平成24年1月	-	-	-	-	-	-											-	-	-	-	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4	0.4	
平成24年2月	-	-	-	-	-	-											-	-	-	-	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4	0.4	
平成24年3月	-	-	-	-	-	-											-	-	-	-	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4	0.4	
平成24年4月	-	-	-	-	-	-											-	-	-	-	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4	0.4	
平成24年5月	3.4	-	1.3	-	2.4	-											-	1.8	-	-	2.9	-	-	-	1.9	-	-	-	-	0.4	0.4	
平成24年6月	3.4	-	1.3	-	2.4	-											-	-	-	-	2.9	-	-	-	1.9	-	-	-	-	0.7	0.7	
平成24年7月	3.4	-	1.3	-	2.4	-											-	-	-	-	2.9	-	-	-	4.0	-	-	-	-	0.7	0.7	
平成24年8月	3.4	2.7	2.6	-	2.4	-											2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	4.0	-	-	-	0.7	0.7	
平成24年9月	3.4	2.7	2.6	-	2.4	-											2.9	-	-	-	5.7	15.4	-	-	1.9	6.0	-	-	-	3.0	3.0	
平成24年10月	3.4	2.7	1.3	-	-	-											-	-	-	-	2.9	-	-	-	1.9	-	-	-	-	0.7	0.7	
平成24年11月	-	-	-	-	-	-											-	-	-	-	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4	0.4	
平成24年12月	-	-	-	-	-	-											-	-	-	-	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7	0.7	
平成24年1月	-	-	-	-	-	-											-	-	-	-	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4	0.4	
平成24年2月	2.7	-	-	-	-	-											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4	0.4	
平成24年3月	2.7	32.4	41.0	34.1	55.9	38.8																										

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 問7-1 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(MA) A 3年以内既卒者(新卒扱い)採用 B 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金 C 試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金) いづれも該当しない 無回答	会社全体の従業員規模											F1 貴社が属する業種をお答え下さい。											総数 (3787)
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (26)	無回答 (59)								
問7-1 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(MA)	22.8	19.5	19.5	21.5	27.8	25.0	-	16.6	23.3	33.3	8.4	23.4	23.1	21.7	18.4	24.6	23.2	32.1	15.3	23.1	22.0		
A 3年以内既卒者(新卒扱い)採用	34.3	33.6	33.6	33.9	36.8	31.6	-	28.7	35.9	41.7	16.9	35.6	36.8	26.1	32.7	39.7	32.6	39.6	15.3	46.2	33.8		
B 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	35.3	35.4	37.8	34.5	38.7	28.5	-	33.2	41.3	38.3	27.7	36.3	38.5	21.7	30.6	36.0	34.1	35.8	13.6	34.6	35.3		
C 試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)	43.9	45.1	43.2	46.7	41.9	50.9	50.0	47.8	40.0	40.8	60.2	42.9	45.3	73.9	44.9	43.1	46.2	43.4	67.8	26.9	45.2		
いづれも該当しない	4.2	4.3	4.1	3.5	2.7	3.2	50.0	4.5	2.9	0.8	4.8	3.4	1.7	-	4.1	2.9	5.1	3.8	3.4	7.7	3.7		
無回答	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787		
問7-1 過去3年間(平成22年1月以降)に②実際に助成金を受給した制度 A 3年以内既卒者(新卒扱い)採用	31.0	23.9	30.1	28.0	28.7	26.1	-	22.9	24.6	27.5	42.9	30.3	29.6	40.0	33.3	29.4	31.3	11.8	-	33.3	28.0		
助成金を受給していない	42.3	43.6	44.5	48.3	44.1	49.0	-	37.5	50.0	42.5	28.6	53.0	22.2	20.0	33.3	48.5	43.6	52.9	55.6	50.0	45.5		
助成金を受給した	26.8	32.5	25.4	23.7	27.2	24.8	-	39.6	25.4	30.0	28.6	16.7	48.1	40.0	33.3	22.1	25.1	35.3	44.4	16.7	26.5		
無回答	71	117	236	118	136	157	-	96	138	40	14	132	27	5	9	163	179	17	9	6	835		
問7-1 過去3年間(平成22年1月以降)に③実際に助成金を受給した制度 B 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金(SA)	18.7	17.8	21.4	19.9	20.6	20.2	-	18.1	19.7	20.0	32.1	21.9	20.9	-	25.0	15.2	23.1	19.0	44.4	25.0	20.1		
助成金を受給していない	52.3	50.0	53.0	58.1	53.3	56.1	-	48.2	61.0	62.0	28.6	58.7	34.9	50.0	50.0	57.4	50.6	38.1	22.2	50.0	53.7		
助成金を受給した	29.0	32.2	25.6	22.0	26.1	23.7	-	33.7	19.2	18.0	39.3	19.4	44.2	50.0	25.0	27.4	26.3	42.9	33.3	25.0	26.2		
無回答	107	202	406	186	180	198	-	166	213	50	28	201	43	6	16	263	251	9	12	1,279			
問7-1 過去3年間(平成22年1月以降)に④実際に助成金を受給した制度 C 試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)(SA)	17.3	15.0	7.7	11.1	11.1	12.8	-	11.5	9.8	13.0	2.2	10.2	6.7	20.0	-	13.0	14.1	21.1	12.5	-	11.3		
助成金を受給していない	49.1	55.4	68.5	70.4	64.0	67.0	-	55.2	71.0	65.2	54.3	71.2	62.2	40.0	93.3	62.8	62.4	47.4	50.0	77.8	64.2		
助成金を受給した	33.6	29.6	23.9	18.5	24.9	20.1	-	33.3	19.2	21.7	43.5	18.5	31.1	40.0	6.7	24.3	23.6	31.6	37.5	22.2	24.5		
無回答	110	213	457	189	189	179	-	192	245	46	46	205	45	5	15	239	263	19	8	9	1,337		
問7-2 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に、①利用の見込みを掲載した助成金制度(MA)	32.7	28.0	28.9	34.4	36.5	43.8	-	22.5	33.6	47.1	17.2	30.7	24.2	66.7	32.0	36.6	39.4	42.9	41.2	23.5	33.1		
A 3年以内既卒者(新卒扱い)採用	56.2	49.3	50.2	56.8	50.9	53.1	-	43.8	50.1	55.7	32.8	51.5	43.5	100.0	60.0	59.8	54.3	60.7	52.9	58.8	52.0		
B 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	53.7	60.5	64.1	60.4	56.8	53.5	-	59.4	58.7	60.0	72.4	61.1	59.7	66.7	56.0	59.5	59.3	57.1	35.3	41.2	59.5		
C 試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)	9.3	10.5	8.3	8.1	11.8	10.4	-	9.8	9.4	5.7	12.1	8.3	14.5	-	4.0	10.6	8.5	17.9	11.8	11.8	9.5		
無回答	162	304	637	273	271	288	-	276	339	70	58	303	62	6	25	358	376	28	17	1,935			
問7-2 ②それらの制度のうち、その求人票に最初に記した制度(SA)	15.6	15.8	13.9	12.7	19.7	22.9	-	15.7	17.6	24.2	2.0	14.4	11.3	16.7	4.2	15.3	18.9	30.4	26.7	13.3	16.3		
A 3年以内既卒者(新卒扱い)採用	37.4	28.3	28.3	33.5	26.8	32.2	-	24.9	27.7	33.3	17.6	33.1	20.8	66.7	37.5	33.8	31.7	17.4	33.3	53.3	30.2		
B 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	44.2	49.6	53.4	47.8	49.8	42.6	-	57.0	52.1	37.9	76.5	48.9	58.5	16.7	58.3	44.7	43.6	43.5	33.3	33.3	49.2		
C 試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)	2.7	6.3	4.5	6.0	3.8	2.3	-	2.4	2.6	4.5	3.9	3.6	9.4	-	6.3	5.8	8.7	6.7	6.7	4.4	4.4		
無回答	147	272	584	251	239	258	-	249	307	66	51	278	53	6	24	320	344	23	15	15	1,751		

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 ※問7-2において、「A3年以内既卒者(新卒扱い)採用採点要助金」を選択した企業のみを対象とした集計 問7-3「問7-2で選んだ求職者をフロー」へ提出したのはいくつですか。	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)				
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	金融・ 保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (26)	無回答 (26)										
平成22年1月	-	-	3.7	6.3	2.1	1.7	-	-	2.6	-	6.3	-	2.5	-	2.0	4.6	-	-	2.5	-	-	-	-	-	2.5
平成22年2月	-	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4
平成22年3月	4.3	-	1.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.0	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7
平成22年4月	-	4.7	2.5	-	2.1	3.4	-	-	2.6	1.9	-	-	5.0	-	2.0	-	-	-	2.5	-	-	-	-	-	2.5
平成22年5月	-	-	-	-	-	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7
平成22年6月	-	-	1.2	-	2.1	3.4	-	-	2.6	-	-	-	-	-	-	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	1.4
平成22年7月	-	-	1.2	-	1.7	-	-	-	-	1.9	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7
平成22年8月	-	-	-	-	-	2.1	-	-	-	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4
平成22年9月	8.7	2.3	1.2	-	2.1	-	-	-	2.6	1.9	6.3	-	-	-	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.8
平成22年10月	4.3	-	2.5	9.4	2.1	-	-	-	-	3.7	-	-	2.5	-	6.1	-	-	-	-	-	-	-	14.3	-	2.5
平成22年11月	-	-	-	-	6.4	1.7	-	-	2.6	1.9	-	-	-	-	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.4
平成22年12月	-	-	3.7	-	-	1.7	-	-	2.6	1.9	-	-	2.5	-	2.0	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	1.8
平成23年1月	-	-	-	-	6.4	1.7	-	-	-	1.9	-	-	-	-	2.0	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	1.4
平成23年2月	4.3	2.3	4.9	3.1	-	6.8	-	-	5.1	1.9	6.3	-	2.5	-	100.0	6.1	1.5	-	-	-	-	-	-	-	3.9
平成23年3月	4.3	4.7	1.2	-	2.1	6.8	-	-	2.6	3.7	-	-	-	-	4.1	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	3.2
平成23年4月	4.3	7.0	1.2	9.4	4.3	1.7	-	-	2.6	-	6.3	-	12.5	-	2.0	3.1	14.3	-	-	-	-	-	-	-	3.9
平成23年5月	8.7	9.3	4.9	-	6.4	6.8	-	-	2.6	7.4	6.3	-	7.5	16.7	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	6.0
平成23年6月	-	2.3	2.5	-	2.1	3.4	-	-	-	3.7	-	-	-	-	2.0	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	2.1
平成23年7月	-	2.3	-	9.4	-	3.4	-	-	-	3.7	-	-	5.0	16.7	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.1
平成23年8月	-	2.3	-	6.3	2.1	1.7	-	-	5.1	3.7	-	-	-	-	2.0	-	-	-	-	-	-	-	14.3	-	1.8
平成23年9月	4.3	-	4.9	-	4.3	1.7	-	-	-	5.6	-	-	2.5	-	6.1	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	2.8
平成23年10月	-	3.7	-	-	4.3	3.4	-	-	5.1	1.9	-	-	2.5	-	100.0	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	2.5
平成23年11月	4.3	4.7	1.2	-	4.3	-	-	-	2.6	1.9	-	-	7.5	-	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.1
平成23年12月	-	2.3	1.2	-	2.1	-	-	-	-	3.7	-	-	-	-	-	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	1.1
平成23年1月	4.3	-	1.2	-	2.1	1.7	-	-	2.6	1.9	6.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.4
平成23年2月	-	-	-	-	4.3	-	-	-	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7
平成23年3月	4.3	2.3	4.9	6.3	-	1.7	-	-	5.1	1.9	12.5	-	2.5	-	-	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	3.2
平成23年4月	13.0	-	6.2	-	4.3	3.4	-	-	5.1	1.9	6.3	-	5.0	-	8.2	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	4.2
平成23年5月	8.7	7.0	6.2	3.1	-	1.7	-	-	2.6	-	12.5	-	2.5	-	8.2	4.6	14.3	-	-	-	-	-	-	-	4.2
平成23年6月	-	-	1.2	-	-	-	-	-	-	-	6.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4
平成23年7月	-	2.3	3.7	3.1	-	1.7	-	-	2.6	3.7	-	-	5.0	-	2.0	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7
平成23年8月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.1
平成23年9月	-	2.3	2.5	-	-	3.4	-	-	-	-	6.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
平成23年10月	4.3	4.7	2.5	3.1	-	-	-	-	10.3	-	12.5	-	-	-	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.8
平成23年11月	-	-	-	3.1	2.1	1.7	-	-	-	3.7	-	-	-	-	-	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	2.1
平成23年12月	-	2.3	1.2	-	2.1	3.4	-	-	2.6	-	-	-	2.5	-	-	3.1	14.3	-	-	-	-	-	-	-	1.8
平成24年1月	-	2.3	4.9	-	2.1	1.7	-	-	-	3.7	-	-	-	-	-	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	2.5
平成24年2月	-	-	-	6.3	-	-	-	-	-	1.9	-	-	2.5	16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.1
平成24年3月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
平成24年4月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
平成24年5月	-	2.3	3.7	3.1	-	1.7	-	-	2.6	3.7	-	-	5.0	-	2.0	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7
平成24年6月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.1
平成24年7月	-	2.3	2.5	-	-	3.4	-	-	-	-	6.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
平成24年8月	4.3	4.7	2.5	3.1	-	-	-	-	10.3	-	12.5	-	-	-	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.8
平成24年9月	-	-	-	3.1	2.1	1.7	-	-	-	3.7	-	-	-	-	-	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	2.1
平成24年10月	-	-	1.2	-	2.1	3.4	-	-	2.6	-	-	-	2.5	-	-	3.1	14.3	-	-	-	-	-	-	-	1.8
平成24年11月	-	2.3	4.9	-	2.1	1.7	-	-	-	3.7	-	-	-	-	-	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	2.5
平成24年12月	-	-	-	6.3	-	-	-	-	-	1.9	-	-	2.5	16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.1
平成25年1月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
年・月ともに無回答	17.4	30.2	19.8	31.3	23.4	23.7	-	-	23.1	24.1	6.3	-	25.0	33.3	-	24.5	29.2	28.6	-	-	-	-	-	-	23.9
計	23	43	81	32	47	59	-	-	39	54	16	1	40	6	1	49	65	7	4	2	285	2	2	285	

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 ※問7-2②において、「A 3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」を採択した企業のみを対象とした集計 ※問7-9 仮にその助成金制度が使えなかつたとして、その若年者を採用しましたか。(SA)	会社全体の従業員規模													F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	金融・ 保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (26)	無回答 (26)									
採用した	64.3	73.3	61.4	88.0	93.5	82.5	-	66.7	82.1	66.7	100.0	77.4	100.0	-	66.7	81.0	71.4	100.0	100.0	76.1				
わからなかった	21.4	13.3	26.3	12.0	6.5	17.5	-	25.0	12.8	25.0	-	19.4	-	-	12.1	19.0	28.6	-	-	17.3				
採用しなかった	14.3	13.3	8.8	-	-	-	-	8.3	5.1	8.3	-	3.2	-	-	15.2	-	-	-	-	5.6				
募集自体行わなかった	-	-	-	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.1	-	-	-	1.0				
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
N	14	30	57	25	31	40	-	24	39	12	1	31	3	-	33	42	7	3	2	197				
※問7-2②において、「A 3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」を採択した企業のみを対象とした集計 ※問7-10 「採用しなかつた」と思う理由に○を記して下さい。(MA)																								
助成金がなくても採用したいほどの人材だったから	22.2	50.0	48.6	50.0	48.3	60.6	-	50.0	50.0	62.5	-	50.0	33.3	-	45.5	50.0	60.0	33.3	100.0	50.0				
採用活動をやり直す経済的余裕がなかったから	11.1	4.5	8.6	4.5	3.4	-	-	6.3	3.1	-	-	8.3	-	-	4.5	2.9	20.0	-	-	4.7				
採用活動をやり直す時間の余裕がなかったから	66.7	27.3	31.4	31.8	44.8	15.2	-	37.5	34.4	12.5	-	50.0	-	-	22.7	29.4	40.0	33.3	-	32.0				
もともと、会社の制度として試用期間があるから	11.1	31.8	28.6	40.9	34.5	30.3	-	25.0	31.3	25.0	-	20.8	66.7	-	40.9	41.2	-	33.3	-	31.3				
その他	11.1	9.1	8.6	4.5	-	6.1	-	-	3.1	12.5	100.0	4.2	-	-	13.6	5.9	-	-	-	6.0				
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
N	9	22	35	22	29	33	-	16	32	8	1	24	3	-	22	34	5	3	2	150				
※問7-2②において、「A 3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」を採択した企業のみを対象とした集計 ※問7-11 「採用しなかつた」と思う理由をお答え下さい。(MA)																								
助成金なしでは、会社の負担が大きいため採用直後の時給を乗り越えられないから	-	75.0	71.4	-	-	-	-	-	50.0	-	-	100.0	-	-	-	85.7	-	-	-	61.5				
助成金は得られないが魅力的な候補者が他にいたから	-	-	14.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.3	-	-	-	-	7.7				
助成金なしでは、未経験者や若年者の採用に社内での合意が得られないから	-	25.0	14.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28.6	-	-	-	-	15.4				
最初から正社員にすると、会社と合わなかつた場合のリスクが大きいため	50.0	75.0	42.9	-	-	-	-	50.0	100.0	100.0	-	-	-	-	42.9	-	-	-	-	53.8				
その他	50.0	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7.7				
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
N	2	4	7	-	-	-	-	2	2	1	1	1	1	1	7	7	7	7	7	13				

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 ※問7-2において、「B.3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」を選択した企業のみを対象とした集計 問7-3「間/年」で選んだ求職期間を記入してください。	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)		
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売 (564)	小売 (166)	運輸 (120)	情報・通信 (593)	製造 (579)	建設 (4)	鉱業 (166)	金融・保険 (117)	証券 (49)	不動産 (23)	サービス (663)	保健衛生・福祉 (771)	教育・学習支援 (53)	その他 (59)		無回答 (26)	
平成22年1月	1.8	1.2	-	1.6	2.4	-	-	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	0.9	0.9	-	-	20.0	-	1.1
平成22年2月	1.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.0	-	0.2
平成22年3月	1.3	1.8	1.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.9	0.9	-	-	-	-	0.9
平成22年4月	1.8	-	1.2	2.4	1.6	3.6	-	-	4.5	-	-	-	-	9.1	-	-	1.9	2.8	-	-	-	-	1.7
平成22年5月	-	-	1.8	1.2	-	1.2	-	-	-	1.6	2.4	-	-	-	-	-	-	1.9	-	-	-	-	0.9
平成22年6月	-	1.3	0.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.8	-	-	-	0.4
平成22年7月	1.8	-	0.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.9	0.9	-	-	-	-	0.4
平成22年8月	1.8	-	0.6	-	-	-	-	-	-	1.6	-	-	-	-	-	-	0.9	-	-	-	-	-	0.4
平成22年9月	1.8	1.3	0.6	1.2	1.6	-	-	-	-	-	-	-	-	9.1	-	-	-	1.8	-	-	40.0	-	0.9
平成22年10月	1.8	3.9	1.8	3.6	3.1	3.6	-	-	1.2	4.5	11.1	1.1	-	25.0	-	5.6	2.8	25.0	-	-	-	-	2.8
平成22年11月	-	1.3	-	1.2	-	2.4	-	-	1.2	-	-	-	-	-	-	-	1.9	0.9	-	-	-	-	0.8
平成22年12月	1.8	-	0.6	1.2	-	1.2	-	-	-	1.6	-	-	-	-	-	-	0.9	1.8	-	-	-	-	0.8
平成23年1月・無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.6
平成23年1月	1.8	6.5	3.0	3.6	10.9	2.4	-	-	3.2	2.4	9.1	22.2	6.5	9.1	25.0	-	4.6	1.8	-	-	-	-	4.4
平成23年2月	1.8	-	3.6	-	3.1	2.4	-	-	3.2	3.5	-	-	1.1	-	-	-	0.9	3.7	-	-	-	-	2.1
平成23年3月	1.8	2.6	1.8	2.4	3.1	1.2	-	-	1.6	4.7	4.5	-	1.1	-	-	-	0.9	2.8	-	-	-	-	2.1
平成23年4月	5.5	2.6	4.2	2.4	7.8	7.2	-	-	4.8	3.5	-	-	5.4	-	-	-	4.6	7.3	-	-	-	-	4.7
平成23年5月	3.6	-	3.0	-	-	1.2	-	-	-	1.2	-	-	3.3	-	25.0	11.1	0.9	0.9	-	-	-	-	1.5
平成23年6月	-	3.9	1.8	1.2	1.6	-	-	-	1.6	1.2	-	-	2.2	-	-	-	2.8	0.9	-	-	-	-	1.5
平成23年7月	3.6	2.6	1.8	2.4	4.7	1.2	-	-	6.5	3.5	-	-	3.3	-	-	-	2.8	-	-	-	-	-	2.5
平成23年8月	3.6	2.6	1.2	1.2	3.1	2.4	-	-	3.2	1.2	13.6	11.1	2.2	-	-	-	-	1.8	-	-	-	-	2.1
平成23年9月	-	2.6	1.2	3.6	-	-	-	-	1.2	1.2	-	-	1.1	-	-	-	3.7	-	-	-	-	-	1.3
平成23年10月	1.8	7.8	4.8	3.6	1.6	2.4	-	-	6.5	3.5	13.6	-	4.3	-	-	-	3.7	1.8	-	-	-	-	4.0
平成23年11月	1.8	3.9	1.2	-	4.7	-	-	-	1.6	2.4	-	-	2.2	-	25.0	-	1.9	0.9	-	-	-	-	1.7
平成23年12月	5.5	1.3	1.2	1.2	-	4.8	-	-	3.2	1.2	4.5	-	4.3	9.1	-	-	0.9	0.9	-	-	-	-	2.1
平成23年1月・無回答	-	3.9	1.8	1.2	-	2.4	-	-	1.6	1.2	-	-	2.2	-	-	-	11.1	0.9	1.8	-	20.0	-	1.7
平成23年1月	5.5	2.6	1.8	3.6	1.6	-	-	-	3.2	3.5	-	-	1.1	-	-	-	1.9	1.8	-	-	-	-	2.3
平成24年1月	5.5	2.6	3.6	4.8	-	2.4	-	-	1.6	4.7	4.5	-	3.3	-	-	-	1.9	5.5	-	-	-	-	3.2
平成24年2月	1.8	2.6	9.7	3.6	3.1	3.6	-	-	3.2	7.1	4.5	-	5.4	18.2	-	-	3.7	6.4	-	-	-	-	5.1
平成24年3月	-	3.9	4.2	4.8	1.6	2.4	-	-	4.8	3.5	4.5	-	2.2	18.2	-	-	2.8	2.8	-	-	-	-	3.2
平成24年4月	1.8	2.6	1.2	2.4	-	3.6	-	-	-	2.4	4.5	-	3.3	-	-	-	0.9	2.8	-	-	-	-	1.9
平成24年5月	-	2.6	1.2	2.4	4.7	-	-	-	-	2.4	-	-	2.2	-	-	-	0.9	1.8	-	-	25.0	-	1.7
平成24年6月	-	1.3	1.8	1.2	3.1	1.2	-	-	4.8	1.2	-	-	-	9.1	-	-	1.9	-	-	-	-	-	1.5
平成24年7月	1.8	1.3	1.2	2.4	1.6	-	-	-	1.6	2.4	-	-	1.1	-	-	-	0.9	1.8	-	-	-	-	1.3
平成24年8月	1.8	1.3	1.8	4.8	-	-	-	-	4.8	1.2	4.5	-	2.2	-	-	-	0.9	0.9	-	-	-	-	1.9
平成24年9月	-	-	0.6	3.6	-	3.6	-	-	1.6	1.2	-	-	2.2	-	-	-	1.9	0.9	-	-	-	-	1.3
平成24年10月	1.8	2.6	3.0	2.4	1.6	1.2	-	-	4.8	2.4	-	-	11.1	2.2	9.1	-	0.9	25.0	-	-	-	-	2.3
平成24年11月	5.5	2.6	6.1	4.8	3.1	3.6	-	-	3.2	7.1	4.5	22.2	4.3	-	-	11.1	4.6	2.8	-	-	-	-	4.5
平成24年12月	-	-	-	2.4	-	2.4	-	-	-	2.4	-	-	1.1	-	-	-	-	0.9	-	-	-	-	0.8
平成24年1月・無回答	1.8	3.9	0.6	2.4	3.1	1.2	-	-	1.6	1.2	-	-	2.2	-	-	22.2	0.9	2.8	-	-	-	-	1.9
年・無回答/2月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2
年・月とも無回答	27.3	20.8	21.2	19.0	28.1	27.7	-	-	22.6	20.0	18.2	11.1	20.7	9.1	-	33.3	29.6	27.5	25.0	-	-	-	23.3
N	55	77	165	84	64	83	-	-	62	85	22	9	92	11	4	9	108	109	4	5	8	528	

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 ※問7-2②において、「B 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」を採択した企業のみを対象とした集計 ※問7-9 仮にその助成金制度が使えなかったら、その若年者を採用しましたか。(SA)	会社全体の従業員規模													総数 (3787)							
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	就業 (4)	建設 (579)	製造 (593)	情報・ 通信 (120)	運輸 (166)	卸売・ 小売 (564)	金融・ 保険・ 証券 (23)		不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (26)	無回答 (26)	
採用した	57.5	76.8	67.2	70.3	71.7	72.3	-	56.9	68.1	44.4	75.0	79.7	71.4	66.7	85.7	72.6	74.7	-	33.3	40.0	69.5
わからなかった	30.0	10.7	26.6	25.0	24.5	26.2	-	33.3	24.6	55.6	25.0	14.9	28.6	33.3	-	21.4	17.7	100.0	66.7	60.0	24.1
採用しなかった	10.0	12.5	6.3	4.7	3.8	1.5	-	7.8	7.2	-	-	5.4	-	-	14.3	6.0	7.6	-	-	-	6.2
募集自体行わなかった	2.5	-	-	-	-	-	-	-	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
N	40	56	128	64	53	65	-	51	69	18	4	74	7	3	7	84	79	2	3	5	406
※問7-2②において、「B 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」を採択した企業のみを対象とした集計 ※問7-10 「採用した」と思う理由に○を記して下さい。(MA)																					
助成金がないか採用したいほどの人材がなかったから	26.1	51.2	46.5	64.4	68.4	70.2	-	51.7	59.6	75.0	66.7	55.9	40.0	-	33.3	49.2	59.3	-	100.0	100.0	55.3
採用活動をやり直す経済的余裕がなかったから	13.0	2.3	2.3	-	2.6	2.1	-	3.4	2.1	-	-	3.4	-	-	16.7	3.3	1.7	-	-	-	2.8
採用活動をやり直す時間の余裕がなかったから	60.9	16.3	24.4	20.0	21.1	14.9	-	20.7	25.5	12.5	-	18.6	20.0	50.0	-	26.2	30.5	-	-	-	23.4
もともと、会社の制度として試用期間があるから	34.8	25.6	40.7	33.3	21.1	31.9	-	37.9	25.5	37.5	66.7	33.9	40.0	50.0	50.0	31.1	32.2	-	-	-	32.6
その他	4.3	11.6	5.8	2.2	5.3	2.1	-	6.9	12.8	-	-	3.4	-	-	-	4.9	3.4	-	-	-	5.3
無回答	-	-	-	-	-	2.1	-	-	-	-	-	1.7	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4
N	23	43	86	45	38	47	-	29	47	8	3	59	5	2	6	61	59	-	1	2	282
※問7-2②において、「B 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」を採択した企業のみを対象とした集計 ※問7-11 「採用しなかった」または「募集自体行わなかった」と思う理由をお答え下さい。(MA)																					
助成金なしでは、会社の負担が大きいため採用しなかった	100.0	71.4	87.5	66.7	-	100.0	-	100.0	40.0	-	-	75.0	-	-	100.0	100.0	66.7	-	-	-	76.9
採用直後の時期を乗り越えられないから	-	-	12.5	-	50.0	-	-	-	-	-	-	25.0	-	-	-	-	16.7	-	-	-	7.7
助成金は得られないが魅力的な候補者が他にいたから	20.0	14.3	-	33.3	-	-	-	-	20.0	-	-	-	-	-	100.0	-	16.7	-	-	-	11.5
助成金なしでは、未経験者や若年者の採用に社内の合意が得られないから	100.0	42.9	25.0	33.3	50.0	100.0	-	80.0	60.0	-	-	-	-	100.0	40.0	50.0	-	-	-	-	50.0
最初から正社員にすると、会社と合わなかった場合のリスクが大きいため	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
N	5	7	8	3	2	1	-	5	5	-	-	4	-	-	1	5	6	-	-	-	26
※問7-2②において、「B 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」を採択した企業のみを対象とした集計 ※問7-12 その若年者を採用した後に試用期間の長さをお答え下さい。(SA)																					
1ヶ月以内	3.6	6.5	5.5	6.0	3.1	15.7	-	11.3	7.1	4.5	11.1	5.4	18.2	25.0	-	7.4	4.6	-	-	-	6.8
1ヶ月を超えて2ヶ月以内	7.3	3.9	3.0	2.4	3.1	3.6	-	3.2	-	-	-	4.3	9.1	-	-	2.8	8.3	-	-	-	3.6
2ヶ月を超えて3ヶ月以内	36.4	46.8	50.9	58.3	65.6	53.0	-	51.6	61.2	40.9	22.2	56.5	36.4	25.0	55.6	53.7	47.7	75.0	20.0	50.0	52.1
3ヶ月実施後延長した	27.3	20.8	18.2	15.5	14.1	8.4	-	17.7	11.8	36.4	22.2	17.4	9.1	25.0	33.3	15.7	16.5	-	40.0	12.5	17.0
無回答	25.5	22.1	22.4	17.9	14.1	19.3	-	16.1	20.0	18.2	44.4	16.3	27.3	25.0	11.1	20.4	22.9	25.0	40.0	37.5	20.5
N	55	77	165	84	64	83	-	62	85	22	9	92	11	4	9	108	109	4	5	8	528
※問7-2②において、「B 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」を採択した企業のみを対象とした集計 ※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。(SA)																					
本採用した	63.6	67.5	75.2	81.0	84.4	72.3	-	77.4	76.5	81.8	55.6	77.2	54.5	75.0	77.8	75.9	70.6	50.0	80.0	62.5	74.4
本採用しなかった	16.4	10.4	4.2	1.2	3.1	7.2	-	4.8	3.5	-	-	7.6	9.1	-	11.1	8.3	8.3	-	-	-	6.3
現在トライアル期間中	1.8	1.3	-	2.4	-	2.4	-	1.6	2.4	-	-	1.1	9.1	-	-	-	-	25.0	-	-	1.1
無回答	18.2	20.8	20.6	15.5	12.5	18.1	-	16.1	17.6	18.2	44.4	14.1	27.3	25.0	11.1	15.7	21.1	25.0	20.0	37.5	18.2
N	55	77	165	84	64	83	-	62	85	22	9	92	11	4	9	108	109	4	5	8	528

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 ※問7-2②において、「C 試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)を選択した企業のみを対象とした集計 問7-3 問7-2で選んだ求職者の割合について	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	金融・ 保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (26)	無回答 (26)						
平成22年1月	3.1	2.2	3.8	5.0	3.4	5.5	-	2.1	3.1	8.0	-	4.4	3.2	-	7.1	4.2	5.3	-	-	20.0	3.8
平成22年2月	1.5	-	1.3	-	2.5	1.8	-	1.4	0.6	-	-	1.5	-	-	0.7	2.7	-	-	-	-	1.2
平成22年3月	-	6.7	2.6	3.3	1.7	0.9	-	2.8	2.5	4.0	-	2.2	6.5	-	1.4	4.7	-	-	-	20.0	2.8
平成22年4月	1.5	2.2	1.3	2.5	2.5	3.6	-	-	2.8	2.5	-	-	-	-	2.8	4.0	-	-	-	-	2.1
平成22年5月	3.1	0.7	0.3	0.8	-	0.9	-	0.7	0.6	-	-	-	-	-	7.1	2.1	-	-	-	-	0.7
平成22年6月	-	0.7	1.9	0.8	-	1.8	-	2.8	0.6	-	-	1.5	-	-	7.1	1.4	-	-	-	-	1.2
平成22年7月	-	1.5	1.3	0.8	1.7	-	-	1.4	1.3	-	-	0.7	-	-	1.4	1.3	-	-	-	-	1.0
平成22年8月	3.1	0.7	1.0	0.8	1.7	4.5	-	1.4	1.3	-	2.6	1.5	6.5	-	2.1	1.3	-	-	-	-	1.6
平成22年9月	-	1.5	1.6	0.8	0.8	-	-	2.1	2.5	-	-	-	-	-	1.4	-	-	-	-	-	1.0
平成22年10月	4.6	3.7	2.6	1.7	-	2.7	-	4.9	1.9	4.0	-	1.5	6.5	-	2.1	1.3	10.0	-	-	-	2.4
平成22年11月	1.5	-	1.0	-	3.4	0.9	-	1.4	0.6	-	2.6	2.9	-	-	0.7	-	-	-	-	-	1.0
平成22年12月	3.1	0.7	-	0.8	-	0.8	-	2.1	-	-	-	-	-	-	0.7	-	1.3	10.0	-	-	0.8
平成23年1月	-	-	1.6	-	0.8	1.8	-	0.7	-	-	-	12.9	-	-	1.4	0.7	-	-	-	-	0.9
平成23年2月	3.1	1.5	1.0	2.5	0.8	5.5	-	-	2.5	-	-	2.2	-	-	2.1	4.0	-	-	20.0	-	2.0
平成23年3月	1.5	0.7	1.9	1.7	1.7	1.8	-	1.4	1.9	4.0	-	3.7	-	-	0.7	1.3	-	-	-	-	1.6
平成23年4月	1.5	3.7	2.2	1.7	5.0	3.6	-	2.1	4.4	-	2.6	2.2	-	-	4.2	3.3	-	-	-	-	2.9
平成23年5月	4.6	3.0	2.2	3.3	2.5	-	-	2.8	2.5	-	2.6	3.7	-	-	2.8	2.0	-	-	-	-	2.4
平成23年6月	4.6	3.0	3.2	0.8	2.5	2.7	-	2.1	1.3	-	7.7	0.7	3.2	-	2.8	0.7	-	-	-	-	1.7
平成23年7月	-	1.5	1.6	1.7	-	2.7	-	4.2	3.8	-	5.1	0.7	-	-	7.1	3.5	2.0	-	-	-	2.8
平成23年8月	3.1	3.0	1.0	5.0	1.7	1.8	-	-	2.5	-	-	2.2	3.2	-	-	0.7	1.3	-	-	-	1.4
平成23年9月	-	3.0	3.5	0.8	1.7	1.8	-	3.5	2.5	-	-	2.2	-	-	-	2.8	2.0	-	-	-	2.2
平成23年10月	-	1.5	2.9	0.8	3.4	2.7	-	1.4	3.8	4.0	5.1	2.2	3.2	-	0.7	2.7	-	-	-	-	2.3
平成23年11月	-	2.2	1.0	4.2	0.8	0.9	-	4.9	-	-	-	2.9	3.2	-	-	3.5	1.3	-	-	-	2.2
平成23年12月	1.5	0.7	0.3	-	2.5	0.9	-	1.4	3.1	-	7.7	1.5	-	-	-	0.7	-	-	-	-	1.5
平成24年1月	-	1.5	0.6	1.7	-	0.9	-	2.1	0.6	-	2.6	0.7	-	-	-	0.7	-	-	-	-	0.8
平成24年2月	7.7	2.2	2.6	2.5	1.7	2.7	-	0.7	1.3	-	-	2.2	-	-	-	2.1	-	-	-	-	1.0
平成24年3月	1.5	1.5	2.9	0.8	2.5	1.8	-	2.8	0.6	8.0	5.1	3.7	-	-	2.8	3.3	10.0	-	-	-	2.8
平成24年4月	-	5.9	3.8	1.7	3.4	-	-	2.1	2.5	4.0	-	3.7	-	-	2.1	0.7	10.0	-	-	-	2.1
平成24年5月	4.6	1.5	2.2	1.7	3.4	-	-	2.8	5.0	8.0	-	1.5	-	-	4.2	2.0	10.0	-	-	-	3.0
平成24年6月	3.1	1.5	0.6	0.8	2.5	0.9	-	0.7	1.3	-	2.6	0.7	3.2	-	-	1.3	-	-	-	-	0.9
平成24年7月	4.6	1.5	2.2	1.7	3.4	-	-	2.8	1.3	-	2.6	4.4	-	-	7.1	0.7	2.0	-	-	-	2.1
平成24年8月	3.1	1.5	0.6	2.5	-	1.8	-	0.7	2.5	4.0	-	0.7	-	-	-	0.7	2.0	-	-	-	1.3
平成24年9月	1.5	3.0	1.0	0.8	1.7	0.9	-	0.7	3.1	4.0	-	1.5	-	-	-	0.7	0.7	10.0	-	-	1.5
平成24年10月	-	2.2	3.8	4.2	2.5	2.7	-	2.1	-	-	-	1.5	3.2	-	-	2.8	1.3	-	-	-	1.4
平成24年11月	1.5	2.2	3.8	4.2	2.5	2.7	-	1.4	-	-	-	1.5	6.5	-	-	0.7	0.7	-	-	-	1.0
平成24年12月	6.2	3.0	4.2	4.2	2.5	6.4	-	3.5	3.1	8.0	-	2.9	3.2	-	-	1.4	4.7	-	-	-	3.0
平成25年1月	-	0.7	0.3	-	-	-	-	1.4	1.3	12.0	12.8	2.9	3.2	-	-	2.8	4.0	-	-	-	3.1
平成25年2月	1.5	-	2.2	1.7	-	1.7	-	3.5	2.5	8.0	-	2.9	3.2	-	7.1	2.8	8.0	20.0	20.0	-	4.2
年・月ともに無回答	26.2	25.9	26.0	31.7	26.1	21.8	-	20.4	27.5	20.0	38.5	27.9	29.0	100.0	57.1	25.9	23.3	20.0	60.0	-	26.2
計	65	135	312	120	119	110	-	142	160	25	39	136	31	1	14	143	150	10	5	5	861

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 ※問7-2②において、「C 試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」を選択した企業のみを対象とした集計 問7-4 問7-2②で選んだ助成金制度を、利用しようとする理由をお答え下さい。(MFA)	会社全体の従業員規模													総数 (3787)							
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	就業 (4)	建設 (579)	製造 (593)	情報・ 通信 (120)	運輸 (166)	卸売・ 小売 (564)	金融・ 保険・ 証券 (117)		不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)	
社外アドバイザー(社会保険労務士等)に勧められたから	9.2	9.6	14.7	17.5	17.6	10.0	-	9.2	13.1	12.0	23.1	15.4	16.1	100.0	14.3	16.1	11.3	20.0	20.0	-	13.7
ハローワーク職員に紹介されたから	50.8	49.6	53.5	58.3	51.3	56.4	-	54.9	58.1	60.0	51.3	56.6	45.2	-	42.9	40.6	58.0	70.0	40.0	60.0	53.4
求人票が未経験者の目に留まりやすくなるから	6.2	10.4	8.0	10.0	9.2	9.1	-	8.5	10.0	16.0	5.1	5.1	12.9	-	21.4	7.0	11.3	10.0	-	-	8.8
求人票が若年者の目に留まりやすくなるから	3.1	15.6	12.8	15.0	20.2	22.7	-	18.3	11.9	24.0	15.4	13.2	12.9	-	21.4	14.0	16.7	10.0	20.0	20.0	15.1
応募可能年齢に上限を設けたかったから	13.8	6.7	12.8	11.7	11.8	9.1	-	16.2	11.9	12.0	10.3	14.7	12.9	-	14.3	9.1	5.3	-	-	-	11.1
試用期間中に人材を見極められるから	52.3	40.7	42.6	40.0	42.9	48.2	-	43.7	46.9	28.0	33.3	43.4	51.6	-	57.1	45.5	41.3	30.0	20.0	60.0	43.4
解雇リスクを低減するため	9.2	14.8	12.2	14.2	9.2	16.4	-	13.4	11.9	4.0	5.1	16.9	19.4	-	14.3	10.5	12.7	30.0	-	20.0	12.8
助成金が得られるから	43.1	37.0	39.7	43.3	42.0	49.1	-	41.5	36.3	28.0	48.7	38.2	48.4	-	7.1	52.4	38.0	80.0	60.0	80.0	41.6
その他	-	-	0.3	-	0.8	2.7	-	-	0.6	4.0	-	0.7	-	-	-	1.4	-	-	-	-	0.6
無回答	3.1	2.2	4.5	2.5	2.5	1.8	-	3.5	3.8	-	7.7	2.9	3.2	-	2.1	2.7	-	2.0	-	-	3.1
N	65	135	312	120	119	110	-	142	160	25	39	136	31	1	14	143	150	10	5	5	861
※問7-2②において、「C 試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」を選択した企業のみを対象とした集計 問7-5 その助成金制度は貴社にとって有益でしたか。(SA)	49.2	59.3	70.8	75.0	72.3	81.8	-	64.8	69.4	56.0	64.1	71.3	64.5	100.0	85.7	74.1	72.7	80.0	40.0	40.0	69.6
有益だった	38.5	31.1	22.4	19.2	25.2	16.4	-	25.4	26.9	40.0	23.1	22.8	19.4	-	7.1	20.3	24.7	10.0	40.0	60.0	24.2
どちらでもない	7.7	7.4	4.2	5.0	4.0	0.9	-	7.0	1.9	4.0	7.7	5.1	9.7	-	4.2	3.5	1.3	10.0	-	-	4.2
有益ではなかった	4.6	2.2	2.6	0.8	1.7	0.9	-	2.8	1.9	-	5.1	0.7	6.5	-	-	2.1	1.3	-	20.0	-	2.1
無回答	65	135	312	120	119	110	-	142	160	25	39	136	31	1	14	143	150	10	5	5	861
※問7-2②において、「C 試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」を選択した企業のみを対象とした集計 問7-6 その助成金制度の受給条件に合う人からの応募はありましたか。(SA)	33.8	25.9	24.4	27.5	29.4	36.4	-	33.8	23.1	28.0	23.1	28.7	19.4	-	14.3	28.0	27.3	60.0	60.0	60.0	28.0
その助成金の受給条件に合う人からの応募があった	50.8	56.3	62.2	65.0	62.2	56.4	-	47.9	70.0	64.0	51.3	65.4	61.3	100.0	78.6	60.1	58.7	40.0	40.0	20.0	60.0
その助成金の受給条件に合わない人から応募があった	4.6	5.2	4.2	1.7	5.0	1.8	-	5.6	3.1	4.0	5.1	1.5	3.2	-	7.1	4.2	4.7	-	-	-	3.8
全く応募がなかった	4.6	7.4	3.8	4.2	2.5	2.7	-	5.6	0.6	4.0	15.4	2.2	9.7	-	4.2	2.1	7.3	-	-	-	4.2
無回答	6.2	5.2	5.4	1.7	0.8	2.7	-	7.0	3.1	-	5.1	2.2	6.5	-	-	5.6	2.0	-	20.0	-	3.9
N	65	135	312	120	119	110	-	142	160	25	39	136	31	1	14	143	150	10	5	5	861
※問7-2②において、「C 試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」を選択した企業のみを対象とした集計 問7-7 その助成金制度の受給条件に合う人を評価する基準は、受給条件に合わない求職者を評価する割合と比べてどのよう異なりますか。(SA)	1.8	5.4	5.9	12.6	1.8	2.0	-	1.7	3.4	-	-	4.7	16.0	-	-	8.7	6.2	40.0	-	25.0	5.4
緩くなった	16.4	24.3	17.0	11.7	15.6	15.7	-	19.0	15.4	21.7	31.0	10.2	-	100.0	30.8	15.9	20.2	30.0	20.0	25.0	16.9
変わらないままだった	76.4	67.6	74.1	75.7	76.1	77.5	-	76.7	77.9	69.6	65.5	85.2	84.0	-	61.5	72.2	67.4	10.0	80.0	50.0	74.3
やや厳しくなった	3.6	1.8	2.2	-	4.6	2.9	-	2.6	2.0	8.7	-	-	-	-	7.7	1.6	4.7	10.0	-	-	2.4
厳しくなった	1.8	-	0.7	-	0.9	-	-	-	1.3	-	3.4	-	-	-	-	-	10.0	-	-	-	0.5
無回答	-	0.9	-	-	0.9	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.6	1.6	-	-	-	0.5
N	55	111	270	111	109	102	-	116	149	23	29	128	25	1	13	126	129	10	5	4	758
※問7-2②において、「C 試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」を選択した企業のみを対象とした集計 問7-8 最終的に、どのような人を採用しましたか。(SA)	53.4	43.2	37.8	31.9	34.8	37.5	-	38.7	38.3	37.5	35.5	40.8	30.8	-	42.9	41.7	35.3	30.0	40.0	50.0	38.4
その助成金制度の受給条件に合う人のみ採用した	27.6	39.0	48.4	55.8	53.0	51.9	-	42.7	48.7	58.3	48.4	48.5	61.5	100.0	42.9	43.9	47.8	70.0	60.0	25.0	47.7
その助成金制度の受給条件に合う人と合わない人を採用した	5.2	8.5	5.3	3.5	5.2	1.0	-	6.5	5.2	4.2	3.2	2.3	3.8	-	7.1	5.3	6.6	-	-	-	4.9
その助成金制度の受給条件に合わない人も採用した	8.6	2.5	2.5	3.5	2.6	4.8	-	4.0	1.3	-	6.5	4.6	3.8	-	7.1	3.8	2.9	-	-	25.0	3.4
無回答	5.2	6.8	6.0	5.3	4.3	4.4	-	8.1	6.5	-	6.5	3.8	-	-	-	5.3	7.4	-	-	-	5.6
N	58	118	288	113	115	104	-	124	154	24	31	130	26	1	14	132	136	10	5	4	791

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 ※問7-2②において、「C 試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」を採択した企業のみを対象とした集計 ※問7-9 仮にその助成金制度が使えなかったら、その若年者を採用したか。(SA)	会社全体の従業員規模													総数 (3787)								
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	建設 (579)	製造 (593)	情報・通信 (120)	運輸 (166)	卸売・小売 (564)	飲食・宿泊 (117)	金融・保険・証券 (23)		不動産 (49)	サービス (663)	医療・保健衛生・福祉 (771)	教育・学習支援 (53)	その他 (26)			
採用した	51.1	72.2	70.5	70.7	70.3	76.3	-	73.3	66.4	73.9	80.8	74.1	54.2	-	66.7	66.4	74.3	50.0	60.0	100.0	70.2	
わからなかった	44.7	19.6	23.0	22.2	23.8	20.4	-	18.8	29.1	13.0	15.4	21.6	37.5	100.0	33.3	27.4	21.2	10.0	20.0	-	23.6	
採用しなかった	4.3	7.2	5.3	7.1	5.9	3.2	-	7.9	3.7	13.0	3.8	3.4	4.2	-	5.3	4.4	4.0	40.0	20.0	-	5.6	
募集自体行わなかった	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
無回答	-	1.0	1.2	-	-	-	-	-	0.7	-	-	0.9	4.2	-	-	0.9	-	-	-	-	-	0.6
N	47	97	244	99	101	93	-	101	134	23	26	116	24	1	12	113	113	10	5	3	681	
※問7-2②において、「C 試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」を採択した企業のみを対象とした集計 ※問7-10 「採用した」と思う理由に○を記して下さい。(MA)																						
助成金がなくても採用したいほどの人材だったから	37.5	45.7	51.7	50.0	59.2	64.8	-	45.9	56.2	70.6	42.9	48.8	38.5	-	62.5	56.0	59.5	40.0	-	-	66.7	52.9
採用活動をやり直す経済的余裕がなかったから	-	2.9	4.1	1.4	4.2	4.2	-	4.1	5.6	-	4.8	2.3	7.7	-	-	1.3	2.4	20.0	-	-	-	3.3
採用活動をやり直す時間の余裕がなかったから	50.0	38.6	28.5	30.0	18.3	22.5	-	20.3	25.8	17.6	23.8	36.0	53.8	-	37.5	32.0	26.2	40.0	66.7	33.3	28.9	
もともと、会社の制度として試用期間があるから	25.0	37.1	40.7	51.4	54.9	38.0	-	45.9	43.8	35.3	57.1	43.0	23.1	-	25.0	42.7	40.5	60.0	-	-	42.7	
その他	8.3	2.9	2.9	2.9	5.6	5.6	-	8.1	1.1	-	4.8	4.7	7.7	-	-	2.7	3.6	-	-	-	4.0	
無回答	-	-	0.6	-	-	-	-	-	1.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2	
N	24	70	172	70	71	71	-	74	89	17	21	86	13	-	8	75	84	5	3	3	478	
※問7-2②において、「C 試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」を採択した企業のみを対象とした集計 ※問7-11 「採用しなかった」または「募集自体行わなかった」と思う理由をお答え下さい。(MA)																						
助成金なしでは、会社の負担が大きいため採用しなかった	100.0	28.6	53.8	42.9	66.7	33.3	-	37.5	40.0	33.3	-	50.0	100.0	-	-	66.7	40.0	100.0	-	-	-	50.0
採用直後の時期を乗り越えられないから	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.0	-	-	-	-	2.6
助成金は得られないが魅力的な候補者が他にいたから	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
助成金なしでは、未経験者や若年者の採用に社内の合意が得られないから	50.0	14.3	23.1	42.9	16.7	66.7	-	50.0	40.0	33.3	-	25.0	-	-	16.7	20.0	25.0	-	-	-	28.9	
最初から正社員にすると、会社と合わなかった場合のリスクが大きいため	50.0	71.4	38.5	42.9	66.7	100.0	-	50.0	20.0	-	100.0	75.0	100.0	-	-	66.7	80.0	50.0	100.0	-	55.3	
その他	-	-	7.7	14.3	-	-	-	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.3	
無回答	-	14.3	23.1	14.3	-	-	-	25.0	40.0	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13.2	
N	2	7	13	7	6	3	-	8	5	3	1	4	1	-	6	5	4	1	1	1	38	
※問7-2②において、「C 試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」を採択した企業のみを対象とした集計 ※問7-12 その若年者を採用した後に試用期間の長さをお答え下さい。(SA)																						
1ヶ月以内	12.3	8.1	5.8	6.7	2.5	4.5	-	7.7	3.8	4.0	7.7	9.6	9.7	-	-	3.5	6.0	-	20.0	20.0	6.2	
1ヶ月を超えて2ヶ月以内	-	1.5	2.6	5.0	3.4	2.7	-	2.8	3.1	-	10.3	1.5	3.2	-	-	2.8	1.3	-	-	-	2.7	
2ヶ月を超えて3ヶ月以内	47.7	60.0	60.6	56.7	64.7	62.7	-	59.9	67.5	72.0	38.5	57.4	38.7	100.0	57.1	65.0	58.0	60.0	60.0	20.0	59.8	
3ヶ月実施後延長した	18.5	8.9	15.1	10.0	15.1	18.2	-	12.0	14.4	4.0	15.4	14.7	25.8	-	21.4	11.9	14.0	30.0	20.0	20.0	14.1	
無回答	21.5	21.5	16.0	21.7	14.3	11.8	-	17.6	11.3	20.0	28.2	16.9	22.6	-	21.4	16.8	20.7	10.0	-	20.0	17.3	
N	65	135	312	120	119	110	-	142	160	25	39	136	31	1	14	143	150	10	5	5	861	
※問7-2②において、「C 試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」を採択した企業のみを対象とした集計 ※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。(SA)																						
本採用した	63.1	71.9	79.8	76.7	79.0	80.9	-	74.6	85.0	72.0	69.2	77.9	64.5	100.0	78.6	76.2	76.0	70.0	60.0	80.0	76.9	
本採用しなかった	13.8	8.1	5.1	1.7	8.4	7.3	-	7.7	3.8	8.0	2.6	6.6	9.7	-	7.1	9.1	4.7	10.0	40.0	-	6.5	
現在トライアル期間中	1.5	1.5	0.6	0.8	0.9	0.9	-	1.4	0.6	-	-	0.7	3.2	-	0.7	0.7	-	10.0	-	-	0.8	
無回答	21.5	18.5	14.4	20.8	12.6	10.9	-	16.2	10.6	20.0	28.2	14.7	22.6	-	14.3	14.0	19.3	10.0	-	20.0	15.8	
N	65	135	312	120	119	110	-	142	160	25	39	136	31	1	14	143	150	10	5	5	861	

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 ※問7-2②において、「C 試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」を選択した企業のみを対象とした集計 ※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か。(WA)	会社全体の従業員規模											F1 貴社が属する業種をお答え下さい。											総数 (3787)
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	金融・ 保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (26)	無回答 (26)								
職務遂行能力が十分であると判断でき たから	39.0	39.2	38.2	46.7	59.6	60.7	-	35.8	43.4	50.0	44.4	50.9	50.0	100.0	63.6	46.8	47.4	42.9	33.3	75.0	45.6		
育成次第で伸びる可能性があるかと判断 できたから	51.2	43.3	45.8	43.5	43.6	37.1	-	46.2	40.4	55.6	48.1	44.3	35.0	-	63.6	49.5	38.6	42.9	-	50.0	44.0		
就業を継続する意思を本人から得られ たから	46.3	58.8	57.4	62.0	47.9	48.3	-	55.7	57.4	44.4	66.7	47.2	70.0	-	45.5	64.2	50.0	28.6	33.3	50.0	55.0		
採用時から本採用するつもりだった その他	17.1	19.6	23.7	21.7	25.5	20.2	-	27.4	16.9	33.3	29.6	24.5	15.0	-	9.1	19.3	23.7	28.6	33.3	-	22.2		
無回答	2.4	1.0	0.4	-	1.1	1.1	-	-	0.7	-	3.7	-	-	-	0.9	-	-	-	33.3	-	0.6		
N	41	97	249	92	94	89	-	106	136	18	27	106	20	1	11	109	114	7	3	4	662		
※問7-15 処遇等に変化があった場合、あてはまる事柄に○を記して下さい。(WA)	※問7-15 処遇等に変化があった場合、あてはまる事柄に○を記して下さい。(WA)																						
変化あり	48.8	54.6	45.8	43.5	35.1	36.0	-	45.3	45.6	50.0	55.6	44.3	40.0	100.0	36.4	48.6	34.2	14.3	33.3	100.0	44.1		
変化なし	48.8	45.4	53.8	56.5	63.8	60.7	-	54.7	53.7	50.0	44.4	52.8	60.0	-	63.6	51.4	64.0	85.7	66.7	-	55.0		
無回答	2.4	-	0.4	-	1.1	3.4	-	-	0.7	-	-	2.8	-	-	-	-	1.8	-	-	-	0.9		
N	41	97	249	92	94	89	-	106	136	18	27	106	20	1	11	109	114	7	3	4	662		
※問7-2②において、「C 試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」を選択した企業のみを対象とした集計 ※問7-16 その若年者を正社員へ本採用しなかつた理由をお答え下さい。(WA)	※問7-2②において、「C 試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」を選択した企業のみを対象とした集計 ※問7-16 その若年者を正社員へ本採用しなかつた理由をお答え下さい。(WA)																						
賃金の額が増えた(例:時 賃金の支払い方法が変わった(例:時 給→月給)	85.0	79.2	79.8	67.5	78.8	68.8	-	77.1	75.8	88.9	80.0	78.7	75.0	100.0	75.0	73.6	79.5	100.0	100.0	50.0	77.1		
労働時間が長くなった	30.0	28.3	29.8	40.0	42.4	43.8	-	25.0	33.9	11.1	46.7	31.9	37.5	-	25.0	41.5	38.5	-	-	50.0	33.9		
その他	15.0	5.7	6.1	20.0	9.1	15.6	-	8.3	6.5	-	26.7	14.9	37.5	-	25.0	9.4	2.6	-	-	-	9.9		
無回答	-	1.9	2.6	2.5	-	6.3	-	4.2	3.2	11.1	-	-	-	-	-	-	5.1	-	-	-	2.4		
N	20	53	114	40	33	32	-	48	62	9	15	47	8	1	4	53	39	1	1	4	292		
遅刻・無断欠勤など、勤務態度が悪 かつたから	11.1	18.2	6.3	-	10.0	-	-	9.1	16.7	-	-	11.1	-	-	-	15.4	-	-	-	-	8.9		
職務遂行能力が不十分であると判断し たから	22.2	18.2	18.8	100.0	30.0	62.5	-	45.5	50.0	50.0	-	-	33.3	-	-	30.8	42.9	-	-	-	30.4		
育成しても伸びる可能性が低いと判断 したから	-	9.1	18.8	50.0	20.0	-	-	18.2	50.0	-	-	-	33.3	-	-	7.7	-	-	-	-	12.5		
本人が辞退したから	77.8	81.8	75.0	50.0	60.0	25.0	-	63.6	66.7	50.0	100.0	77.8	66.7	-	100.0	53.8	57.1	100.0	100.0	-	66.1		
その他	-	-	-	-	-	12.5	-	9.1	-	-	-	-	-	-	-	7.7	-	-	-	-	1.8		
無回答	-	-	12.5	-	-	-	-	9.1	-	-	-	11.1	-	-	-	-	-	-	-	-	3.6		
N	9	11	16	2	10	8	-	11	6	2	1	9	3	-	1	13	7	1	2	-	56		

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 問B-1 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年間で(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○を記して下さい。(MA)	会社全体の従業員規模											F1 貴社が属する業種をお答え下さい。											総数 (3787)		
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	金融・ 保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)										
有期実習型訓練(新卒者が対象)	1.9	1.7	1.4	1.3	1.8	1.0	-	0.9	1.3	1.7	0.6	1.2	1.7	4.3	2.0	2.7	1.2	1.9	-	-	-	-	-	-	-
有期実習型訓練(フリーター等の正社員が対象)	1.6	1.5	2.5	2.7	4.3	2.7	-	1.9	3.4	1.7	1.2	1.6	1.7	13.0	-	3.5	2.7	5.7	1.7	-	-	-	-	-	-
実践型人材養成システム(新卒者が対象)	0.3	0.8	0.7	0.7	1.2	0.8	-	0.3	0.7	5.0	0.6	0.2	0.9	4.3	-	1.2	0.5	-	1.7	-	-	-	-	-	-
実践型人材養成システム(自社の非正社員が対象)	0.3	0.2	0.4	0.9	0.8	0.3	-	0.5	0.5	0.8	1.2	-	-	-	-	0.6	0.6	-	-	-	-	-	-	-	-
いずれも実施していない	85.9	85.4	86.4	87.0	85.7	87.7	50.0	86.7	85.5	85.8	89.2	89.0	84.6	87.0	87.8	85.2	86.0	84.9	89.8	76.9	86.4	86.4	86.4	86.4	86.4
無回答	10.6	11.5	9.3	8.2	7.4	8.1	50.0	10.0	9.4	5.8	7.8	8.3	11.1	-	10.2	8.6	9.7	7.5	6.8	23.1	9.2	9.2	9.2	9.2	
N	312	601	1,210	548	489	627	4	579	593	120	166	564	117	23	49	663	771	53	59	26	3,787	3,787	3,787	3,787	
問B-1 ②そのうちできるだけ古い事例を1つ選んで○を記して下さい。(SA)	54.5	31.6	25.0	15.4	17.6	15.4	-	26.3	16.7	20.0	-	40.0	40.0	-	100.0	24.4	21.2	25.0	-	-	-	-	-	-	-
有期実習型訓練(新卒者が対象)	36.4	36.8	50.0	50.0	58.8	65.4	-	47.4	63.3	20.0	40.0	53.3	40.0	66.7	-	46.3	60.6	75.0	50.0	-	-	-	-	-	-
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)	-	21.1	13.5	15.4	14.7	11.5	-	10.5	10.0	50.0	20.0	6.7	20.0	-	-	17.1	6.1	-	50.0	-	-	-	-	-	-
実践型人材養成システム(新卒者が対象)	9.1	-	9.6	19.2	5.9	7.7	-	15.8	10.0	10.0	20.0	-	-	-	-	7.3	12.1	-	-	-	-	-	-	-	-
実践型人材養成システム(自社の非正社員が対象)	-	10.5	1.9	-	2.9	-	-	-	-	-	20.0	-	-	-	33.3	-	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-
無回答	11	19	52	26	34	26	-	19	30	10	5	15	5	3	1	41	33	4	2	-	-	-	-	-	-
N	11	19	52	26	34	26	-	19	30	10	5	15	5	3	1	41	33	4	2	-	-	-	-	-	168

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 問B-2 その雇用型訓練は、いつ頃から実施し始めましたか。	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	鉱業 (4)	建設 (579)	製造 (593)	情報・ 通信 (120)	運輸 (166)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	金融・ 保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	保健衛生・ 福祉 (771)	医療・ 保健衛生・ 教育・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)	
平成22年1月	-	5.9	3.9	3.8	3.0	-	-	3.3	-	-	13.3	-	-	-	-	3.0	25.0	-	-	3.0	
平成22年2月	-	2.0	2.0	-	6.1	-	-	3.3	-	-	20.0	-	-	-	-	3.0	-	-	-	1.8	
平成22年3月	-	5.9	3.9	3.8	3.0	11.5	-	5.3	3.3	-	25.0	13.3	-	-	2.6	6.1	-	-	-	4.9	
平成22年4月	9.1	23.5	7.8	11.5	18.2	11.5	-	15.8	3.3	50.0	-	6.7	20.0	-	17.9	6.1	25.0	-	-	12.8	
平成22年5月	9.1	-	3.9	7.7	-	3.8	-	-	10.0	-	-	-	-	-	-	9.1	-	-	-	3.7	
平成22年6月	-	-	2.0	3.8	3.0	-	-	-	-	-	6.7	-	-	-	2.6	3.0	-	-	-	1.8	
平成22年7月	-	9.8	-	-	6.1	-	-	10.5	6.7	-	-	6.7	-	-	5.1	-	-	-	-	4.3	
平成22年8月	-	-	-	3.8	3.0	-	-	5.3	-	-	-	-	-	-	3.0	-	-	-	-	1.2	
平成22年9月	-	-	5.9	3.8	-	-	-	5.3	6.7	-	-	-	-	-	2.6	-	-	-	-	2.4	
平成22年10月	9.1	-	3.9	3.8	6.1	3.8	-	-	10.0	-	-	-	-	-	5.1	9.1	-	-	-	3.7	
平成22年11月	9.1	-	-	3.8	3.0	3.8	-	5.3	3.3	-	-	6.7	-	-	3.0	-	-	-	-	2.4	
平成22年12月	-	-	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.6	-	-	-	-	0.6	
平成22年/月・無回答	-	-	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.6	-	-	-	-	0.6	
平成23年1月	-	-	-	-	-	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.6	
平成23年2月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
平成23年3月	9.1	-	7.8	3.8	9.1	7.7	-	5.3	6.7	-	-	20.0	-	-	5.1	12.1	-	-	50.0	6.7	
平成23年4月	9.1	-	11.8	11.5	6.1	3.8	-	21.1	-	20.0	-	6.7	-	-	7.7	6.1	-	-	50.0	7.9	
平成23年5月	-	-	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	6.7	-	-	-	-	-	-	-	0.6	
平成23年6月	-	-	-	-	-	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.6	
平成23年7月	9.1	-	2.0	3.8	-	-	-	-	-	25.0	-	-	-	-	2.6	-	-	-	-	1.8	
平成23年8月	-	5.9	-	3.8	-	-	-	5.3	-	-	6.7	-	-	-	-	-	-	-	-	1.2	
平成23年9月	-	-	-	-	3.0	3.8	-	-	-	-	6.7	-	-	-	-	3.0	-	-	-	1.2	
平成23年10月	-	5.9	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.1	-	-	-	-	1.2	
平成23年11月	-	-	2.0	-	-	-	-	-	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.6	
平成23年12月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
平成23年/月・無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
平成24年1月	9.1	5.9	-	-	3.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
平成24年2月	-	-	-	-	-	3.8	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	6.1	25.0	-	-	2.4	
平成24年3月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.0	-	-	-	0.6	
平成24年4月	-	5.9	-	3.8	3.0	3.8	-	-	3.3	-	-	-	-	-	-	3.0	-	-	-	1.2	
平成24年5月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.7	-	-	-	2.6	-	-	-	-	1.2	
平成24年6月	-	-	-	-	-	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
平成24年7月	-	5.9	-	-	-	-	-	-	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.6	
平成24年8月	-	-	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	6.7	-	-	2.6	-	-	-	-	0.6	
平成24年9月	-	5.9	-	3.8	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.0	-	-	-	0.6	
平成24年10月	-	-	-	-	-	-	-	5.3	6.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.8	
平成24年11月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
平成24年12月	-	-	2.0	-	-	3.8	-	-	3.3	-	-	-	-	-	2.6	-	-	-	-	0.6	
平成24年/月・無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.6	
平成25年1月	-	-	-	-	-	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
年・月ともに無回答	27.3	29.4	21.6	23.1	21.2	23.1	-	15.8	30.0	20.0	50.0	6.7	-	50.0	100.0	30.8	18.2	25.0	-	23.2	
N	11	17	51	26	33	26	-	19	30	10	4	15	5	2	1	39	33	4	2	164	

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 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。有益なものはないもの。(SA)	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	業 (4)	建設 (579)	製造 (593)	情報・ 通信 (120)	運輸 (166)	小売 (564)	卸売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	金融・ 保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (59)	
問10-3 ①Aさんの性別をお答え下さい。(SA)	82.2	83.7	84.1	86.1	89.3	88.3	-	83.5	82.6	88.1	93.8	85.1	81.8	100.0	71.4	88.3	88.5	84.2	83.3	75.0	85.7
Aさんのいずれかを「有益」と回答 有益なものはないもの	9.9	6.5	5.6	6.3	4.7	5.1	-	6.3	9.0	7.5	3.1	5.8	9.1	-	21.4	4.0	3.3	-	-	16.7	5.9
無回答	7.9	9.8	10.3	7.6	6.0	6.6	-	10.2	8.3	4.5	3.1	9.1	9.1	-	7.1	7.7	8.2	15.8	16.7	8.3	8.4
N	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489
問10-3 ②Aさんの生まれ年をお答え下さい。(SA)	57.4	68.8	69.5	66.4	66.5	63.8	-	89.8	78.1	76.1	87.5	70.7	72.7	70.0	78.6	56.6	39.8	26.3	41.7	91.7	66.7
男性	41.6	30.7	30.3	32.3	33.5	35.4	-	9.7	21.2	23.9	12.5	28.9	27.3	30.0	21.4	42.3	59.9	73.7	58.3	8.3	32.8
女性	1.0	0.5	0.2	1.3	-	0.8	-	0.5	0.7	-	-	0.4	-	-	-	1.1	0.4	-	-	-	0.3
無回答	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489
問10-3 ③Aさんの生まれ年をお答え下さい。	1.0	0.9	1.0	1.3	1.4	1.2	-	1.0	1.0	-	-	1.7	2.3	-	-	0.4	2.2	-	-	-	1.1
昭和50年	2.0	0.9	1.0	1.3	1.4	0.8	-	-	-	3.0	9.4	0.8	-	-	1.8	1.9	-	-	-	-	1.1
昭和51年	3.0	2.8	1.0	2.7	1.4	0.9	-	1.9	1.0	-	-	2.5	2.3	-	7.1	1.1	3.3	-	-	-	8.3
昭和52年	-	1.4	0.8	0.9	1.9	1.2	-	1.0	1.0	-	-	0.8	2.3	-	-	1.5	1.5	-	-	-	1.1
昭和53年	2.0	2.8	1.7	0.4	2.3	2.7	-	2.9	1.7	-	6.3	2.1	2.3	-	1.8	1.5	5.3	-	-	-	1.9
昭和54年	-	2.8	3.1	2.7	3.3	2.7	-	4.4	3.5	1.5	-	2.1	-	10.0	-	2.2	3.0	-	-	-	2.8
昭和55年	3.0	2.3	3.8	2.7	1.9	1.9	-	5.3	3.5	3.0	-	2.5	-	10.0	-	1.5	2.6	-	-	-	2.8
昭和56年	2.0	4.2	3.6	3.6	1.4	1.6	-	4.9	3.8	1.5	3.1	2.5	4.5	-	7.1	1.1	2.6	-	-	-	2.9
昭和57年	3.0	4.2	5.0	3.6	3.7	1.2	-	4.4	3.1	4.5	6.3	4.1	4.5	-	21.4	2.9	2.2	5.3	-	-	3.7
昭和58年	4.0	6.0	3.8	3.6	4.2	3.5	-	2.4	5.2	3.0	6.3	5.4	6.8	-	14.3	3.6	2.2	-	-	-	4.1
昭和59年	5.0	4.2	5.4	8.1	6.0	5.4	-	5.3	8.3	9.0	6.3	3.7	2.3	10.0	14.3	4.4	5.6	5.3	-	-	5.7
昭和60年	5.9	6.0	6.5	4.0	4.7	8.6	-	6.3	5.2	7.5	12.5	7.4	6.8	-	6.6	4.5	5.3	8.3	8.3	-	6.1
昭和61年	1.0	5.1	7.1	5.8	11.6	9.7	-	3.9	8.7	7.5	3.1	6.2	6.8	10.0	7.1	8.4	8.6	5.3	16.7	8.3	7.3
昭和62年	9.9	7.4	10.3	7.2	13.0	15.2	-	8.3	10.1	14.9	12.5	12.4	11.4	10.0	7.1	8.8	11.2	21.1	16.7	8.3	10.6
昭和63年	2.0	0.9	0.8	-	0.4	-	-	0.5	0.7	-	-	0.4	-	-	0.6	-	0.7	-	-	-	0.6
昭和64年	2.0	1.9	1.3	2.7	-	0.8	-	0.5	0.3	1.5	-	3.7	6.8	-	14.3	0.4	-	-	-	-	1.3
昭和生まれ/年・無回答	13.9	8.8	10.5	11.7	10.7	10.9	-	10.2	9.0	16.4	3.1	12.0	9.1	20.0	-	12.8	11.2	5.3	-	-	10.7
平成元年	10.9	7.9	5.9	9.9	6.0	8.2	-	7.3	7.3	9.0	3.1	7.0	6.8	-	7.5	9.1	7.4	15.8	8.3	-	7.5
平成2年	5.9	6.0	6.7	8.5	5.1	3.1	-	7.8	5.2	1.5	3.1	5.8	6.8	-	7.1	6.2	7.4	-	-	-	6.0
平成3年	2.0	5.1	4.6	3.6	5.1	3.9	-	4.4	5.6	3.0	-	2.5	4.5	20.0	-	7.3	2.6	-	-	-	4.3
平成4年	5.0	1.4	2.3	1.3	0.9	2.7	-	5.3	1.4	1.5	-	1.2	2.3	-	1.5	2.6	-	-	-	-	2.1
平成5年	-	0.5	0.8	0.4	0.5	0.4	-	1.5	0.7	-	-	-	-	-	0.4	-	0.4	-	-	-	0.5
平成6年	2.0	0.5	0.2	0.4	-	0.4	-	1.0	0.7	-	3.1	-	-	-	0.4	-	0.4	-	-	-	0.4
平成7年	3.0	1.4	1.7	1.3	1.9	1.2	-	1.0	1.4	1.5	-	2.9	-	-	2.2	1.5	-	-	-	-	1.6
平成生まれ/年・無回答	11.9	14.4	11.1	12.1	11.6	10.5	-	8.7	11.5	10.4	21.9	10.3	11.4	10.0	-	13.1	13.0	31.6	16.7	-	11.8
N	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489
問10-3 ③Aさんの学歴(通ったことがある学校のうち最も高い学歴の学校。中選言む)をお答え下さい。(SA)	6.9	3.7	4.2	0.9	0.9	1.2	-	10.2	2.1	1.5	6.3	0.8	2.3	-	2.2	0.7	-	-	-	-	2.8
中学	41.6	46.0	39.1	41.3	42.8	29.6	-	49.5	47.9	14.9	62.5	31.4	68.2	20.0	42.9	36.5	35.3	10.5	25.0	33.3	39.5
高校	28.7	21.9	21.3	20.6	14.0	24.5	-	15.0	13.5	14.9	3.1	22.3	11.4	40.0	14.3	23.0	37.2	21.1	25.0	8.3	21.3
短大・高専・専修学校	19.8	27.4	34.7	36.3	40.0	44.7	-	23.3	35.8	68.7	28.1	44.6	15.9	40.0	42.9	36.9	26.0	68.4	41.7	58.3	35.4
大学・大学院	3.0	0.9	0.6	0.9	2.3	-	-	1.9	0.7	-	-	0.8	2.3	-	1.5	0.7	-	-	-	-	1.0
無回答	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 問10-3 ④Aさんは高校で何を専攻していましたか。(SA)	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	金融・ 保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)						
普通科	59.5	70.7	64.7	62.0	58.7	75.0	-	60.8	57.2	80.0	85.0	64.5	76.7	50.0	50.0	67.0	72.6	100.0	66.7	50.0	65.3
商業科	16.7	6.1	8.6	10.9	14.1	9.2	-	6.9	9.4	20.0	-	14.5	10.0	50.0	16.7	14.0	7.4	-	-	-	10.0
工業科	14.3	15.2	17.1	20.7	15.2	7.9	-	20.6	26.8	-	5.0	15.8	3.3	-	16.7	11.0	8.4	-	-	-	15.6
その他	9.5	7.1	8.0	6.5	10.9	7.9	-	10.8	5.8	-	5.0	5.3	10.0	-	16.7	7.0	10.5	-	33.3	50.0	8.2
無回答	-	1.0	1.6	-	1.1	-	-	1.0	0.7	-	5.0	-	-	-	-	-	1.0	1.1	-	-	0.9
N	42	99	187	92	92	76	-	102	138	10	20	76	30	2	6	100	95	2	3	4	588
問10-3 ⑤Aさんは大学で何を専攻していましたか。(SA) ※「その他」の自由回答欄から「医療・福祉・介護系」専攻のコードを新たに作成した。	14.3	21.7	18.3	22.8	23.3	19.1	-	39.2	28.9	42.9	10.0	16.0	8.3	25.0	-	17.7	5.9	-	-	-	37.5
理工学系(農学含む)	18.4	20.8	20.9	28.3	21.6	25.3	-	24.1	24.6	17.9	40.0	17.3	50.0	37.5	-	21.3	22.9	47.1	50.0	25.0	22.9
人文科学系(文・教育等)	14.3	22.6	28.7	18.9	25.9	25.8	-	20.3	22.5	25.0	30.0	41.4	8.3	37.5	62.5	22.0	13.5	17.6	37.5	25.0	24.6
社会科学系(法・経済等)	34.7	17.9	20.1	15.0	15.5	10.1	-	10.1	14.1	8.9	10.0	16.0	25.0	-	12.5	26.8	19.4	17.6	-	-	17.2
その他	8.2	6.6	4.5	5.5	6.0	9.6	-	1.3	2.1	-	-	2.5	-	-	25.0	0.6	25.3	-	-	-	6.4
医療・福祉・介護系(※新コード)	10.2	10.4	7.5	9.4	7.8	10.1	-	5.1	7.7	5.4	10.0	6.8	8.3	-	11.6	12.9	11.8	12.5	-	-	8.9
無回答	49	106	268	127	116	178	-	79	142	56	10	162	12	8	8	164	170	17	8	8	844
問10-3 ⑥A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。(SA)	84.6	88.3	90.3	88.6	95.7	92.9	-	88.4	92.5	90.9	93.3	92.0	85.7	70.0	85.7	87.5	92.5	94.7	100.0	100.0	90.6
卒業した	13.2	8.3	5.5	8.7	1.9	3.9	-	9.4	4.3	7.6	6.7	4.6	9.5	10.0	7.1	8.3	4.2	5.3	-	-	6.1
途中で退学した	2.2	3.4	4.2	2.7	2.4	3.1	-	2.2	3.2	1.5	-	3.4	4.8	20.0	7.1	4.2	3.4	-	-	-	3.3
無回答	91	205	455	219	208	254	-	181	280	66	30	238	42	10	14	264	265	19	11	12	1,432
問10-4 貴社に応募した時のAさんの主な状況として、最も当てはまるもの1つに○を記して下さい。(SA)	16.8	9.3	12.6	17.0	20.0	26.5	-	17.0	14.6	32.8	9.4	12.4	4.5	40.0	7.1	17.5	19.3	26.3	16.7	-	16.5
学校に通っていた	14.9	14.0	14.9	16.6	16.3	15.6	-	17.5	17.4	6.0	15.6	15.3	13.6	10.0	21.4	13.9	14.9	5.3	8.3	50.0	15.3
他社で正社員として働いていた	17.8	25.1	23.2	19.3	19.5	18.3	-	21.8	22.6	6.0	21.9	24.0	22.7	20.0	21.4	22.3	20.1	15.8	16.7	8.3	21.2
他社で非正社員として働いていた	2.0	3.3	4.4	2.7	2.3	1.6	-	2.4	3.1	6.0	6.3	2.5	4.5	-	-	2.6	2.2	15.8	8.3	-	3.0
その他の形態で働いていた(自営業など)	3.0	2.8	1.0	2.2	3.7	0.8	-	0.5	2.1	-	-	0.8	-	10.0	-	2.2	4.1	-	16.7	-	1.9
家事・子育て・介護などをしていた	38.6	40.0	39.1	38.1	35.8	35.4	-	38.3	36.1	43.3	43.8	41.3	47.7	20.0	28.6	34.7	37.9	31.6	33.3	41.7	37.9
通学・就業・家事等をせずに就職活動をしていた	4.0	3.7	3.8	2.2	1.4	1.9	-	0.5	3.5	6.0	-	2.5	4.5	-	7.1	5.1	1.5	5.3	-	-	2.9
その他	3.0	1.9	1.0	1.8	0.9	-	-	1.9	0.7	-	3.1	1.2	2.3	-	14.3	1.8	-	-	-	-	1.2
無回答	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489
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。(MA)	35.6	38.6	36.8	42.6	36.3	32.3	-	38.8	38.5	29.9	40.6	36.8	45.5	40.0	57.1	33.6	36.8	15.8	33.3	66.7	37.0
正社員としての経験	17.8	15.8	11.5	8.5	12.1	9.3	-	13.6	10.8	7.5	6.3	10.7	22.7	-	-	13.9	11.9	5.3	-	25.0	11.8
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)	4.0	5.6	8.6	6.7	8.4	8.9	-	5.8	8.0	4.5	6.3	8.3	13.6	-	-	6.2	10.0	15.8	-	-	7.6
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)	28.7	27.0	27.8	32.3	30.7	40.9	-	24.8	30.6	52.2	37.5	27.7	27.3	30.0	21.4	32.5	32.0	52.6	41.7	16.7	31.1
就業経験なし	19.8	17.2	17.2	11.7	16.3	16.3	-	18.4	16.0	16.4	12.5	16.5	9.1	30.0	7.1	17.9	15.6	10.5	16.7	-	16.3
その他	5.9	3.3	3.1	3.6	1.9	-	-	4.9	2.8	-	-	3.3	2.3	-	14.3	2.2	0.7	10.5	8.3	-	2.7
無回答	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 問11-1 貴社はAさんを、どの職種に採用しましたか。(SA)	会社全体の従業員規模													F1 貴社が属する業種をお答え下さい。													総数 (3787)
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	建設 (579)	製造 (593)	情報・ 通信 (120)	運輸 (166)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	金融・ 保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)								
事務職	9.9	14.0	13.8	9.9	16.3	14.8	-	7.3	9.0	9.0	18.8	17.8	4.5	40.0	42.9	13.5	17.1	15.8	33.3	25.0	13.5						
営業職	5.9	7.9	13.6	12.6	13.0	12.8	-	11.2	8.7	13.4	12.5	35.1	9.1	50.0	42.9	3.6	1.9	-	-	8.3	11.9						
販売職	5.9	4.2	6.3	3.3	4.7	4.7	-	0.5	0.3	7.5	3.1	18.2	13.6	10.0	-	2.6	-	-	8.3	8.3	4.6						
生産工程・労務	16.8	15.3	20.7	20.2	19.5	15.2	-	27.2	56.9	-	31.3	10.3	2.3	-	4.0	1.1	-	-	25.0	16.7	18.5						
情報処理 (SE等)	-	3.7	4.0	4.5	2.3	2.7	-	-	66.7	-	0.4	-	0.4	-	2.9	0.4	-	-	-	8.3	3.3						
技術職 (SE等以外)	16.8	16.7	14.4	14.8	6.0	5.1	-	35.0	17.4	11.9	3.1	6.2	2.3	-	9.9	1.1	5.3	-	-	25.0	12.2						
福祉・介護職	2.0	4.7	6.1	9.0	20.5	26.1	-	-	-	-	-	-	2.3	-	4.0	59.5	-	-	-	-	11.6						
サービス職 (介護以外)	16.8	14.9	11.5	11.7	7.0	8.6	-	-	1.5	9.4	3.3	40.9	-	-	40.5	7.8	21.1	-	-	8.3	11.2						
専門職 (福祉以外)	18.8	10.2	6.5	4.9	5.1	7.0	-	13.1	2.4	-	9.4	2.5	13.6	-	10.2	8.6	52.6	16.7	-	-	7.5						
職種を指定せず採用	4.0	3.3	2.3	3.6	2.8	2.3	-	2.4	3.1	-	9.4	3.3	4.5	-	7.1	3.6	0.7	5.3	8.3	-	2.8						
その他	2.0	4.7	1.9	1.8	3.3	0.4	-	1.0	2.1	-	3.1	2.1	2.3	-	7.1	4.0	1.9	-	8.3	-	2.2						
無回答	1.0	0.5	1.0	0.9	0.9	0.4	-	2.4	-	-	-	0.8	4.5	-	1.1	-	-	-	-	-	0.8						
N	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489						
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。(MA)	41.6	43.7	41.4	35.4	39.1	44.4	-	27.2	34.7	13.4	56.3	49.2	36.4	30.0	50.0	45.3	51.7	36.8	50.0	58.3	41.0						
次員の発生	16.8	17.7	24.3	26.9	30.7	26.5	-	23.3	25.7	25.4	12.5	18.2	29.5	30.0	42.9	23.4	30.1	26.3	25.0	25.0	24.5						
増員の要請があった	64.4	52.6	52.5	54.7	49.8	52.5	-	68.9	51.7	77.6	50.0	50.0	63.6	50.0	35.7	53.3	40.5	52.6	41.7	41.7	53.3						
長期的視点での人材確保・育成	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
その他	1.0	0.9	0.4	0.4	-	1.2	-	1.0	1.0	1.5	3.1	0.4	-	-	0.4	-	-	-	-	-	0.6						
無回答	1.0	0.5	0.8	1.3	1.4	-	-	1.9	0.3	-	-	1.7	-	-	1.1	-	-	-	-	-	0.8						
N	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489						
問11-3 若年者に限定した採用活動をしましたか。(SA)	72.3	65.6	60.3	57.0	56.7	55.6	-	67.5	62.5	76.1	50.0	68.2	54.5	80.0	85.7	63.5	36.8	57.9	58.3	66.7	60.0						
はい	26.7	32.1	38.7	41.3	40.5	42.0	-	29.1	36.1	22.4	46.9	30.2	40.9	20.0	14.3	35.0	62.1	42.1	41.7	25.0	38.1						
いいえ	1.0	2.3	1.0	1.8	2.8	2.3	-	3.4	1.4	1.5	3.1	1.7	4.5	-	1.5	1.1	-	-	-	-	1.8						
無回答	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489						
問11-3 限定した理由をお答え下さい。(MA)	74.0	72.3	71.5	65.4	68.0	72.0	-	73.4	65.6	84.3	75.0	67.3	79.2	50.0	91.7	70.1	70.7	63.6	71.4	87.5	70.6						
自社独自の人材を育てたいから	8.2	18.4	26.0	29.1	27.9	34.3	-	36.0	25.0	25.5	43.8	27.9	25.0	62.5	8.3	19.5	16.2	9.1	14.3	25.0	25.4						
人員構成の歪みを正したいから	4.1	11.3	9.0	10.2	3.3	4.2	-	6.5	6.7	13.7	-	4.2	12.5	-	8.3	14.4	4.0	-	-	-	7.6						
賃金が安いから	6.8	7.1	8.7	10.2	10.7	15.4	-	8.6	6.1	13.7	18.8	8.5	4.2	12.5	8.3	11.5	16.2	9.1	-	-	12.5						
定着しやすいから	23.3	19.9	24.3	21.3	23.0	18.2	-	17.3	21.1	25.5	-	18.8	54.2	12.5	33.3	27.0	20.2	27.3	14.3	12.5	21.9						
年齢の若い従業員が多いから	19.2	27.7	25.7	24.4	18.0	14.0	-	18.0	20.0	27.5	31.3	17.6	33.3	25.0	16.7	29.3	18.2	63.6	14.3	25.0	22.4						
助成金が得られるから	19.2	14.2	12.5	12.6	13.1	11.2	-	13.7	15.0	13.7	18.8	10.3	20.8	-	16.7	16.7	6.1	18.2	-	-	13.2						
即戦力がほしいから	1.4	2.1	3.1	6.3	0.8	2.8	-	3.6	3.3	3.9	6.3	2.4	-	-	2.3	3.0	-	-	14.3	-	2.9						
その他	1.4	3.5	1.7	3.9	2.5	2.8	-	0.7	3.3	2.0	-	4.2	-	-	1.7	5.1	-	-	-	-	2.6						
無回答	73	141	288	127	122	143	-	139	180	51	16	165	24	8	12	174	99	11	7	8	894						

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 間11-4 その求人Aに、Aさんはいつ応募しましたか。	会社全体の従業員規模											F1 貴社が属する業種をお答え下さい。											総数 (3787)				
	0~4人 5~9人 10~29人 30~49人 50~99人 100人以上 (312) (601) (1210) (548) (489) (627)											金融・ 医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)															
	40 (4)	1.4 (312)	2.3 (601)	2.2 (1210)	1.4 (548)	1.4 (489)	2.3 (627)	1.4 (312)	1.5 (601)	2.3 (1210)	2.2 (548)	1.8 (489)	3.0 (627)	1.4 (312)	1.5 (601)	2.3 (1210)	2.2 (548)	1.8 (489)	3.0 (627)	1.4 (312)	1.5 (601)	2.2 (1210)		2.2 (548)	1.5 (489)	1.5 (627)	
平成22年1月	4.0	1.4	2.3	2.2	1.4	2.3	1.4	1.4	3.0	6.3	2.9	4.5	7.1	2.2	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.1
平成22年2月	3.0	1.4	1.5	1.8	3.3	1.2	3.0	1.4	1.9	0.7	4.5	-	7.1	2.2	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.8
平成22年3月	4.0	2.3	2.3	0.9	1.4	1.6	2.0	2.3	1.5	-	2.9	4.5	14.3	2.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.3
平成22年4月	2.0	3.3	2.1	0.9	1.4	1.2	2.0	3.3	2.8	-	1.2	4.5	-	1.5	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.3
平成22年5月	-	0.5	1.0	0.9	1.4	1.2	-	0.5	1.4	-	0.8	-	-	0.4	1.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.3
平成22年6月	2.0	0.5	2.1	2.2	1.9	1.6	-	1.5	1.4	1.5	3.1	2.3	10.0	7.1	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.7
平成22年7月	-	1.9	2.3	0.9	1.9	1.2	-	0.5	1.4	3.0	3.1	2.3	-	2.2	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.3
平成22年8月	3.0	2.3	1.5	0.9	0.9	2.3	-	3.4	1.7	-	0.4	4.3	-	1.8	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.3
平成22年9月	3.0	2.8	2.7	1.3	2.3	1.9	-	0.5	1.4	3.0	-	5.0	2.3	2.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.4
平成22年10月	2.0	1.4	2.7	4.5	3.7	3.9	-	2.4	3.1	4.5	6.3	1.2	4.5	10.0	7.1	4.0	2.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	8.3
平成22年11月	1.0	1.8	1.7	1.8	3.3	1.2	-	2.4	3.1	-	1.7	2.3	-	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.7
平成22年12月	2.0	0.9	1.5	2.7	1.4	0.8	-	1.5	2.4	1.5	3.1	0.4	-	1.8	10.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.5
平成22年/月・無回答	-	-	0.4	0.4	-	-	-	-	1.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2
平成23年1月	2.0	4.2	2.7	1.3	3.3	4.3	-	2.4	2.1	7.5	6.3	2.5	4.5	7.1	1.5	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.0
平成23年2月	4.0	3.3	4.4	3.1	5.1	4.7	-	4.9	4.2	3.0	-	5.0	2.3	-	2.6	5.6	5.3	16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	4.2
平成23年3月	9.9	5.6	4.6	3.1	3.7	7.8	-	6.8	4.9	4.5	3.1	4.1	4.5	-	5.1	6.3	10.5	16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	5.3
平成23年4月	9.9	8.4	5.6	4.5	3.7	4.7	-	5.8	5.2	4.5	12.5	6.2	2.3	10.0	4.4	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16.7
平成23年5月	3.0	3.0	3.7	1.3	2.8	1.6	-	2.9	2.8	-	6.3	2.1	4.5	-	2.9	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.6
平成23年6月	4.0	2.8	3.8	3.6	4.2	4.3	-	2.4	5.6	3.0	3.1	5.4	4.5	-	2.6	3.0	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.8
平成23年7月	1.0	2.3	1.0	2.7	2.8	1.9	-	1.5	1.4	4.5	6.3	2.5	-	1.1	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.9
平成23年8月	-	0.9	2.9	1.3	4.7	2.7	-	1.0	3.5	3.0	3.1	0.4	2.3	-	2.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.4
平成23年9月	-	4.7	4.6	6.7	3.7	2.7	-	6.3	4.5	6.0	3.1	5.4	-	2.6	3.3	10.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.2
平成23年10月	3.0	4.7	4.8	1.3	5.1	4.7	-	5.3	4.9	4.5	-	6.2	4.5	-	4.2	2.2	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.2
平成23年11月	1.0	1.9	2.1	1.8	1.4	1.9	-	2.4	1.7	-	6.3	2.9	-	10.0	0.7	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.8
平成23年12月	1.0	2.3	1.5	2.7	1.9	1.9	-	2.9	3.5	-	6.3	1.2	2.3	10.0	-	1.1	0.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.8
平成23年/月・無回答	-	-	0.6	0.4	-	0.4	-	-	1.0	-	-	0.4	-	-	0.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4
平成24年1月	2.0	4.2	3.6	5.4	2.8	3.1	-	5.8	1.7	-	-	3.3	4.5	10.0	7.1	4.7	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.6
平成24年2月	6.9	2.3	3.8	3.6	3.7	3.9	-	3.4	5.2	4.5	3.1	1.7	4.5	-	7.1	3.6	4.5	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	3.8
平成24年3月	3.0	4.7	4.0	5.8	4.7	3.9	-	3.9	4.2	3.0	3.1	3.3	4.5	10.0	-	5.8	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.3
平成24年4月	1.0	4.2	3.6	1.8	0.9	1.2	-	1.9	1.7	6.0	3.1	2.9	-	7.1	3.3	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.4
平成24年5月	-	0.5	1.7	2.7	0.9	2.7	-	1.5	1.0	3.0	-	0.8	4.5	-	2.2	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.6
平成24年6月	-	1.9	1.0	1.3	-	1.9	-	-	1.7	-	-	1.7	-	2.2	0.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.3
平成24年7月	-	0.5	0.4	1.3	1.4	0.4	-	0.5	0.3	1.5	-	0.8	-	1.1	0.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7
平成24年8月	-	0.9	0.2	0.9	1.9	0.8	-	1.0	0.7	-	3.1	0.4	2.3	-	0.7	0.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7
平成24年9月	1.0	0.5	1.5	0.9	0.5	0.8	-	1.0	1.4	1.5	-	1.7	-	0.7	0.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.9
平成24年10月	1.0	1.4	0.4	0.4	-	1.2	-	1.0	1.0	-	3.1	0.8	-	0.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7
平成24年11月	1.0	0.5	0.6	0.9	-	0.4	-	-	0.7	-	3.1	-	2.3	-	1.1	-	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.5
平成24年/月・無回答	-	-	0.2	0.4	0.5	0.4	-	-	0.3	-	0.4	-	0.4	-	0.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.3
平成24年1月	-	0.5	-	0.4	-	0.4	-	-	-	-	-	0.4	-	7.1	-	0.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2
年・月ともに無回答	18.8	13.5	13.2	18.4	16.3	15.2	-	14.6	12.8	17.9	3.1	15.3	13.6	30.0	21.4	16.1	16.7	26.3	8.3	16.7	15.2	-	-	-	-	-	1.489
N	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	12	12	12	12	12	12	1,489

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 問11-4 その求人へ、Aさんはいつ入社しましたか。	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)					
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	サービス (663)	不動産 (49)	金融・ 証券 (117)	保健衛生・ 福祉 (771)	医療・ 保健衛生・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)												
平成22年1月	-	-	0.4	1.8	1.9	1.2	-	1.5	0.3	-	3.1	1.2	-	2.0	0.4	0.7	-	-	-	-	-	-	-	-	0.9	
平成22年2月	-	-	1.7	0.9	0.9	0.8	-	0.5	0.3	3.0	3.1	2.1	2.3	-	7.1	0.4	0.4	-	-	-	-	-	-	-	0.9	
平成22年3月	5.0	1.4	0.8	0.9	1.9	0.8	-	1.5	1.0	3.0	-	1.7	-	-	7.1	1.1	1.5	-	-	-	-	-	-	-	1.3	
平成22年4月	5.0	5.1	2.9	4.5	3.7	5.1	-	4.9	1.0	10.4	-	2.9	6.8	-	14.3	5.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	4.1	
平成22年5月	2.0	1.9	2.3	0.4	-	1.9	-	1.5	1.7	-	-	1.7	4.5	-	-	1.5	1.5	-	-	-	-	-	-	-	1.5	
平成22年6月	4.0	0.9	1.0	1.8	1.4	1.2	-	1.5	1.7	-	3.1	1.7	-	-	-	1.1	1.5	-	-	-	-	-	-	-	1.4	
平成22年7月	1.9	2.5	2.2	2.2	1.9	1.2	-	1.5	1.0	1.5	3.1	2.5	2.3	-	-	1.8	2.6	-	-	-	-	-	-	-	1.9	
平成22年8月	2.0	1.4	1.7	-	0.9	0.8	-	1.0	1.0	1.5	-	1.2	-	-	7.1	1.8	-	-	-	-	-	-	-	-	1.1	
平成22年9月	2.0	1.4	1.3	0.4	1.4	1.9	-	0.5	1.7	-	-	0.4	4.5	-	2.2	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	1.3	
平成22年10月	2.0	2.3	2.5	1.8	2.8	0.8	-	1.5	3.5	1.5	-	1.7	2.3	-	7.1	2.2	1.9	-	-	-	-	-	-	-	2.1	
平成22年11月	1.0	0.9	1.3	2.2	3.7	2.3	-	0.5	2.8	1.5	6.3	1.2	2.3	-	2.6	1.1	-	-	-	-	-	-	-	-	1.9	
平成22年12月	2.0	1.4	1.7	1.3	2.8	1.9	-	1.9	2.8	-	-	1.7	-	-	2.2	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	1.8	
平成22年/月・無回答	-	-	0.2	-	-	-	-	-	0.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	
平成23年1月	1.0	2.3	1.0	1.3	2.8	2.3	-	2.4	2.4	-	6.3	0.8	2.3	-	-	1.1	2.2	-	-	-	-	-	-	-	1.7	
平成23年2月	1.0	0.5	1.9	2.2	1.4	1.6	-	1.5	2.1	-	-	2.1	2.3	-	-	0.7	1.9	5.3	-	-	-	-	-	-	1.5	
平成23年3月	2.0	5.1	4.0	3.1	2.8	2.7	-	3.9	3.1	4.5	3.1	5.4	-	-	7.1	3.3	2.6	-	-	-	-	-	-	-	3.5	
平成23年4月	15.8	8.4	8.6	7.2	9.8	12.5	-	14.1	8.3	16.4	-	6.6	11.4	20.0	-	6.6	11.9	21.1	25.0	-	-	-	-	-	9.7	
平成23年5月	6.9	6.0	5.4	1.8	2.3	3.5	-	4.4	3.5	3.0	3.1	6.2	4.5	10.0	7.1	3.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	4.4	
平成23年6月	4.0	3.3	3.6	3.1	2.8	3.1	-	1.5	4.2	-	9.4	2.1	4.5	-	-	4.7	3.3	10.5	8.3	-	-	-	-	-	3.4	
平成23年7月	2.0	2.3	3.3	2.2	4.7	2.7	-	1.9	3.8	1.5	9.4	4.5	2.3	-	-	1.8	3.0	-	-	-	-	-	-	-	3.0	
平成23年8月	2.0	2.3	1.3	3.1	2.3	1.2	-	2.4	1.7	3.0	6.3	2.1	2.3	-	-	0.7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	1.9	
平成23年9月	1.0	3.3	2.3	2.7	4.2	3.1	-	2.4	3.5	1.5	6.3	1.7	-	-	2.9	3.7	5.3	-	-	-	-	-	-	-	2.8	
平成23年10月	-	4.2	5.4	4.9	3.3	1.9	-	5.8	5.2	6.0	-	5.8	-	-	-	1.8	2.6	5.3	-	-	-	-	-	-	3.9	
平成23年11月	3.0	4.7	2.9	0.9	4.7	2.3	-	2.4	2.8	1.5	-	2.9	6.8	-	-	4.7	2.2	10.5	-	-	-	-	-	-	3.0	
平成23年12月	1.0	2.8	2.5	2.2	0.9	2.3	-	2.9	2.1	7.5	6.3	2.5	2.3	-	-	1.8	0.4	-	-	-	-	-	-	-	2.1	
平成23年/月・無回答	1.0	-	0.4	-	-	0.4	-	-	0.7	-	-	0.8	-	-	-	-	0.4	-	-	-	-	-	-	-	0.3	
平成24年1月	2.0	3.7	1.9	2.2	-	1.9	-	3.9	2.4	-	-	2.1	2.3	10.0	-	0.7	1.1	5.3	8.3	-	-	-	-	-	1.9	
平成24年2月	3.0	0.9	2.1	1.8	1.9	2.3	-	3.4	0.3	-	-	2.1	4.5	10.0	-	2.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	1.9	
平成24年3月	4.0	3.7	3.6	4.0	3.7	2.7	-	3.4	4.2	3.0	3.1	2.9	2.3	10.0	14.3	2.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	3.6	
平成24年4月	5.0	7.9	8.2	10.8	12.6	11.3	-	7.8	10.1	11.9	15.6	7.0	4.5	10.0	7.1	9.9	12.3	5.3	8.3	-	-	-	-	-	9.5	
平成24年5月	1.0	0.9	1.9	2.2	1.4	1.2	-	1.0	1.4	6.0	-	1.2	-	-	-	2.9	0.7	-	-	-	-	-	-	-	1.5	
平成24年6月	1.0	1.9	2.3	3.6	0.9	1.9	-	2.9	1.4	3.0	-	1.7	-	-	-	3.3	2.2	-	-	-	-	-	-	-	2.1	
平成24年7月	-	0.9	1.5	1.8	-	1.9	-	0.5	2.1	1.5	-	1.7	-	-	-	1.1	0.7	-	-	-	-	-	-	-	1.2	
平成24年8月	-	0.5	0.6	-	1.9	1.2	-	-	0.7	-	-	-	6.8	-	-	7.1	1.1	0.7	-	-	-	-	-	-	0.7	
平成24年9月	1.0	0.5	0.2	-	0.5	0.4	-	1.0	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4	0.4	-	-	-	-	-	-	-	0.3	
平成24年10月	1.0	2.8	0.6	1.8	0.5	1.2	-	1.5	1.0	1.5	-	2.5	-	-	-	1.5	0.4	-	-	-	-	-	-	-	1.2	
平成24年11月	-	1.4	0.8	0.9	0.5	0.4	-	0.5	1.0	-	3.1	0.4	-	-	-	1.5	0.4	-	-	-	-	-	-	-	0.7	
平成24年12月	-	-	1.5	1.3	0.5	0.8	-	-	1.0	-	3.1	1.2	2.3	-	-	0.7	5.3	-	-	-	-	-	-	-	0.9	
平成24年/月・無回答	-	-	0.4	-	-	0.4	-	-	-	-	-	0.4	-	-	-	-	0.1	-	-	-	-	-	-	-	0.1	
平成25年1月	1.0	-	-	-	0.5	0.4	-	0.5	0.3	-	-	-	-	-	-	0.4	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2	
年・月ともに無回答	15.8	11.2	11.9	15.7	10.2	12.1	-	10.2	11.1	6.0	6.3	13.2	13.6	10.0	14.3	14.6	13.8	26.3	8.3	16.7	12.4	-	-	-	12.4	
N	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489	-	-	-	1,489	
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、最低必要な学歴をお答え下さい。(SA)																										
高卒以上	36.6	39.5	38.7	40.4	41.9	32.7	-	36.4	51.0	23.9	31.3	44.6	22.7	20.0	57.1	39.1	29.0	15.8	25.0	33.3	38.3	-	-	-	-	38.3
短大・高専・専修学校卒以上	15.8	12.6	10.3	13.5	12.1	18.7	-	5.3	9.0	43.3	3.1	8.3	2.3	30.0	-	14.2	22.3	26.3	-	8.3	13.2	-	-	-	-	13.2
大学・大学院卒以上	5.0	5.1	7.9	9.4	11.2	12.8	-	5.8	9.7	7.5	3.1	14.9	2.3	30.0	21.4	6.6	4.8	31.6	25.0	25.0	8.9	-	-	-	-	8.9
学歴不問	41.6	40.9	41.0	35.4	33.0	35.4	-	50.5	29.2	25.4	62.5	30.2	68.2	20.0	21.4	38.3	43.1	15.8	50.0	33.3	38.1	-	-	-	-	38.1
無回答	1.0	1.9	2.1	1.3	1.9	0.4	-	1.9	1.0	-	-	2.1	4.5	-	-	1.8	0.7	10.5	-	-	1.5	-	-	-	-	1.5
N	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489	-	-	-	1,489	

Nの行は度数。その他の数値は(%)。	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)	
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	金融・ 保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)							
間12-2 応募可能な年齢に上限を設けましたか、設けなかった場合、その上限年齢に○を1つ記して下さい。(SA)	13.9	6.0	8.6	12.6	12.5	12.5	-	13.6	9.4	14.9	15.6	12.0	2.3	30.0	-	9.5	8.6	5.3	16.7	-	10.4	
2.5歳未満	14.9	13.5	14.6	9.0	10.7	11.3	-	12.6	13.9	14.9	3.1	18.6	4.5	30.0	21.4	13.1	4.8	15.8	8.3	25.0	12.5	
3.0歳以上3.5歳未満	15.8	16.3	15.1	17.9	11.2	9.3	-	15.0	17.0	22.4	9.4	17.8	9.1	-	21.4	14.2	5.9	15.8	16.7	25.0	14.2	
3.5歳以上4.0歳未満	8.9	11.6	10.3	8.5	7.0	7.4	-	13.1	10.1	3.0	-	11.2	13.6	10.0	7.1	9.5	5.2	-	8.3	16.7	9.1	
4.0歳以上	4.0	1.4	3.6	3.6	0.9	4.3	-	1.9	3.1	1.5	12.5	2.1	4.5	10.0	7.1	1.8	4.1	10.5	-	-	3.0	
無回答	40.6	46.5	44.4	46.6	53.5	52.9	-	38.3	42.7	43.3	59.4	36.0	56.8	20.0	42.9	48.2	69.9	42.1	50.0	33.3	47.5	
N	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489	
間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、設けなかった場合、その上限期間に○を1つ記して下さい。(SA)	4.0	0.5	2.3	4.0	4.2	7.4	-	5.3	3.5	4.5	6.3	4.1	-	-	-	1.8	4.1	-	-	8.3	3.6	
1年以内	1.0	1.9	2.9	3.6	2.8	2.7	-	1.0	2.1	10.4	6.3	2.9	-	30.0	-	2.6	2.2	-	-	-	2.7	
2年を超えて2年以内	2.0	-	1.0	2.7	1.4	0.8	-	1.0	2.4	1.5	-	0.8	-	-	-	1.5	-	-	10.5	-	1.2	
2年を超えて3年以内	5.9	4.2	7.3	9.4	12.6	16.3	-	9.2	8.7	23.9	3.1	10.3	4.5	10.0	-	7.3	9.7	10.5	16.7	8.3	9.4	
3年を超える	1.0	0.5	1.3	-	0.5	0.8	-	-	0.3	3.0	3.1	0.8	-	-	-	1.1	-	5.3	8.3	-	0.7	
無回答	85.1	86.5	81.2	78.0	75.8	69.3	-	78.6	80.6	56.7	81.3	76.9	88.6	60.0	100.0	80.7	82.2	63.2	66.7	83.3	78.9	
N	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489	
間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、応募条件または優遇条件としましたか。(SA)	1.0	-	1.5	2.7	2.3	1.9	-	1.0	1.7	6.0	-	1.7	-	10.0	-	-	2.2	-	16.7	-	1.6	
ないことが条件	-	0.5	1.3	-	1.4	1.2	-	1.0	2.1	1.5	-	0.4	2.3	-	-	-	0.7	-	-	-	0.9	
ないことを優遇	13.9	9.3	8.8	8.5	9.8	6.2	-	8.3	9.0	11.9	12.5	5.8	-	-	14.3	9.5	11.2	10.5	-	25.0	8.9	
あることを優遇	-	0.9	1.7	1.3	0.5	1.2	-	2.9	1.7	3.0	-	0.4	2.3	-	-	0.4	-	-	-	-	8.3	1.1
あつてもなくてもよい	84.2	87.4	84.1	86.1	83.7	87.5	-	84.0	83.3	77.6	87.5	88.4	90.9	90.0	85.7	88.3	84.4	89.5	83.3	66.7	85.4	
無回答	1.0	1.9	2.7	1.3	2.3	1.9	-	2.9	2.1	-	-	3.3	4.5	-	-	1.8	1.5	-	-	-	2.1	
N	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489	
間12-5 どのような方法で選考を行いましたか。(MA)	72.3	77.7	82.0	77.6	82.3	85.6	-	74.8	82.3	88.1	81.3	80.6	61.4	100.0	85.7	81.4	83.6	73.7	91.7	75.0	80.7	
書類(履歴書・職務経歴書等)	94.1	96.3	96.2	96.4	97.7	98.8	-	95.1	96.5	100.0	100.0	96.3	95.5	100.0	100.0	96.0	98.5	94.7	91.7	100.0	96.8	
グループディスカッション	1.0	0.5	0.8	0.4	1.4	-	-	-	0.7	-	-	0.4	2.3	-	-	1.5	0.4	5.3	-	-	0.7	
筆記試験	5.9	9.3	17.4	17.9	29.3	44.4	-	16.5	25.0	52.2	21.9	25.2	9.1	40.0	7.1	18.2	16.4	47.4	25.0	16.7	21.9	
その他	1.0	2.3	1.0	0.9	0.5	0.4	-	0.5	1.0	1.5	3.1	-	-	-	-	1.8	1.1	5.3	-	-	1.0	
無回答	1.0	1.9	1.7	1.3	1.4	0.4	-	1.9	0.7	-	-	2.5	4.5	-	-	1.5	0.7	-	-	-	1.3	
N	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489	
間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。(MA)	7.9	8.8	6.3	7.2	9.3	10.1	-	6.8	8.7	10.4	-	6.2	2.3	40.0	7.1	8.4	8.2	15.8	25.0	8.3	8.0	
学歴	41.6	38.6	45.0	47.5	55.3	54.1	-	41.7	45.1	53.7	46.9	52.5	34.1	50.0	35.7	49.6	49.4	36.8	50.0	25.0	47.3	
一般常識・教養・マナー	24.8	21.9	21.8	21.1	22.3	24.1	-	23.8	14.9	20.9	37.5	17.4	4.5	30.0	14.3	25.5	33.1	21.1	8.3	16.7	22.4	
免許・資格	13.9	15.3	10.7	13.9	11.6	13.2	-	13.1	11.8	13.4	12.5	8.7	9.1	-	14.3	15.0	15.2	5.3	8.3	25.0	12.6	
実務経験	76.2	79.5	83.7	80.7	82.3	81.7	-	86.9	79.2	80.6	81.3	85.5	81.8	80.0	78.6	80.7	79.9	78.9	58.3	66.7	81.6	
熱意・意欲	26.7	24.2	25.9	28.7	33.5	30.4	-	29.6	25.3	31.3	21.9	31.0	45.5	40.0	21.4	27.7	23.0	47.4	33.3	16.7	28.0	
行動力・実行力	29.7	33.0	32.6	34.5	36.7	35.8	-	24.8	37.8	46.3	28.1	33.9	29.5	50.0	21.4	36.5	34.2	31.6	25.0	8.3	33.9	
理解力・判断力	5.0	10.2	6.9	7.6	8.8	8.9	-	5.8	7.6	16.4	6.3	7.0	9.1	10.0	7.1	10.9	5.6	10.5	16.7	-	8.0	
創造力・企画力	24.8	21.9	25.9	23.8	25.6	23.3	-	24.3	28.8	23.9	31.3	23.1	27.3	10.0	14.3	27.7	18.6	26.3	25.0	-	24.4	
忍耐力	30.7	35.3	39.5	50.2	55.3	58.0	-	36.4	46.5	43.3	50.0	43.8	50.0	40.0	42.9	45.3	54.3	36.8	33.3	25.0	45.4	
協調性	20.8	31.2	35.8	41.7	54.0	55.3	-	30.1	36.8	65.7	34.4	37.6	40.9	30.0	28.6	44.5	50.2	47.4	33.3	8.3	41.0	
コミュニケーション能力	13.9	17.2	19.2	15.2	16.7	12.5	-	11.2	12.2	32.8	6.3	16.5	22.7	20.0	28.6	21.2	16.0	15.8	25.0	-	16.5	
上昇志向	30.7	36.7	35.8	38.6	42.3	37.0	-	29.6	32.6	37.3	40.6	38.0	31.8	70.0	50.0	40.9	40.1	57.9	25.0	50.0	37.1	
社風に合う人柄	1.0	0.5	1.3	0.4	0.5	0.8	-	1.5	1.7	1.5	-	-	-	-	-	0.4	0.4	5.3	-	-	0.8	
その他	-	1.4	2.1	1.3	1.4	0.4	-	1.9	0.3	1.5	-	2.1	4.5	-	-	1.5	1.1	-	-	-	1.3	
無回答	101	215	478	223	215	257	-	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12	1,489	

	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売 (564)	小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	サービス (663)	不動産 (49)	証券 (23)	保険 (23)	金融 (23)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)			
Nの行は度数。その他の数値は(%)。																					
間14-1 Aさんは現在も在籍していますか。(SA)																					
既に退職している	56.4	37.7	28.2	19.3	13.0	12.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
在籍している	43.6	60.9	69.9	79.8	85.6	86.4	65.5	77.4	82.1	81.3	76.4	61.4	90.0	57.1	66.1	78.8	84.2	58.3	75.0		
無回答	-	1.4	1.9	0.9	1.4	1.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
N	101	215	478	223	215	257	206	288	67	32	242	44	10	14	274	269	19	12	12		
間14-2 Aさんの退職時期をお答え下さい。																					
平成22年1月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
平成22年2月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
平成22年3月	-	-	-	-	-	3.1	-	-	-	-	1.9	-	-	-	-	-	-	-	0.3		
平成22年4月	-	-	0.7	-	-	-	-	-	1.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.3		
平成22年5月	1.8	-	-	-	3.6	-	-	-	-	-	-	16.7	1.1	-	-	-	-	-	0.5		
平成22年6月	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.8	-	-	-	-	0.5		
平成22年7月	1.8	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	1.9	-	-	1.8	-	-	-	-	0.8		
平成22年8月	1.8	2.5	-	-	-	3.1	-	3.0	1.6	-	1.9	-	-	-	-	-	-	-	1.1		
平成22年9月	1.8	-	0.7	-	3.6	-	-	-	-	8.3	-	-	-	-	-	-	-	-	0.8		
平成22年10月	-	-	-	-	-	3.1	-	-	-	-	20.0	-	-	-	-	-	-	-	0.3		
平成22年11月	-	-	-	-	3.6	3.1	-	3.0	1.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.5		
平成22年12月	-	3.7	0.7	2.3	-	-	-	3.0	1.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.3		
平成23年1月・無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
平成23年2月	-	1.2	4.4	2.3	-	-	-	1.5	4.8	-	6.7	-	-	-	-	-	-	-	2.1		
平成23年3月	1.8	1.2	3.7	4.7	3.6	-	-	1.6	-	-	3.8	1.1	-	-	-	-	-	-	1.1		
平成23年4月	5.3	1.2	1.5	-	7.1	3.1	-	3.0	-	-	3.8	13.3	-	16.7	2.3	1.8	-	-	2.7		
平成23年5月	1.8	3.7	1.5	-	3.6	3.1	-	4.5	1.6	-	1.9	20.0	-	-	1.1	5.5	-	-	2.4		
平成23年6月	-	2.5	4.4	7.0	-	3.1	-	4.5	1.6	-	2.0	3.8	-	-	2.3	3.6	-	-	2.1		
平成23年7月	-	1.2	2.2	2.3	-	1.2	-	1.5	1.6	8.3	-	1.9	-	-	2.3	5.5	-	-	3.2		
平成23年8月	1.8	6.2	1.5	4.7	-	-	-	3.0	1.6	-	-	-	-	-	4.5	3.6	-	-	2.7		
平成23年9月	3.5	4.9	2.2	2.3	-	3.1	-	1.5	1.6	8.3	-	5.7	-	-	4.5	1.8	-	-	2.9		
平成23年10月	1.8	6.2	3.0	-	-	-	-	7.9	8.3	-	6.7	-	-	-	2.3	1.8	-	-	2.7		
平成23年11月	1.8	-	3.0	-	-	3.1	-	3.0	3.2	-	3.8	-	-	-	4.5	3.6	-	-	1.6		
平成23年12月	1.8	4.9	3.7	-	7.1	6.3	-	3.0	3.2	-	1.9	6.7	-	-	4.5	7.3	-	-	3.7		
平成23年1月・無回答	-	-	-	-	-	-	-	1.5	-	-	-	6.7	-	-	-	-	-	-	0.5		
平成24年1月	7.0	1.2	2.2	2.3	3.6	3.1	-	1.5	4.8	16.7	-	5.7	-	-	2.3	-	-	-	2.9		
平成24年2月	3.5	4.9	2.2	2.3	7.1	-	-	3.0	6.3	8.3	-	3.8	-	-	1.1	1.8	-	-	3.2		
平成24年3月	5.3	4.9	6.7	16.3	7.1	9.4	-	7.5	9.5	-	7.5	-	-	-	4.5	12.7	33.3	20.0	7.4		
平成24年4月	3.5	1.2	2.2	4.7	-	3.1	-	7.5	1.6	-	1.9	-	-	-	1.1	-	-	-	3.3		
平成24年5月	1.8	2.5	7.4	2.3	3.6	-	-	3.0	4.8	16.7	-	7.5	-	-	3.4	1.8	-	-	2.4		
平成24年6月	8.8	7.4	3.0	2.3	-	-	-	7.5	1.6	-	20.0	5.7	6.7	-	16.7	2.3	1.8	-	4.3		
平成24年7月	3.5	3.7	4.4	4.7	7.1	6.3	-	1.5	1.6	-	20.0	7.5	-	-	6.8	7.3	-	-	4.5		
平成24年8月	5.3	3.7	5.2	7.0	14.3	6.3	-	1.5	6.3	16.7	-	7.5	-	-	8.0	7.3	-	-	5.9		
平成24年9月	1.8	3.7	4.4	11.6	3.6	6.3	-	4.5	3.2	-	1.9	6.7	-	-	16.7	8.0	5.5	-	4.8		
平成24年10月	7.0	1.2	5.2	2.3	7.1	3.1	-	7.5	3.2	-	20.0	1.9	20.0	-	3.4	1.8	-	-	4.3		
平成24年11月	1.8	4.9	3.7	2.3	3.6	12.5	-	7.5	1.6	8.3	-	-	100.0	-	5.7	3.6	-	-	4.3		
平成24年12月	3.5	7.4	7.4	-	-	9.4	-	7.5	6.3	-	3.8	6.7	-	-	16.7	8.0	1.8	-	5.6		
平成24年1月・無回答	-	-	-	-	-	-	-	1.5	-	-	-	-	-	-	1.1	-	-	-	0.3		
平成25年1月	3.5	-	0.7	2.3	3.6	-	-	7.5	14.3	-	3.8	-	-	-	1.1	1.8	-	-	1.3		
年・月ともに無回答	12.3	9.9	8.9	11.6	7.1	6.3	-	7.5	14.3	-	9.4	-	-	-	12.5	9.1	-	-	9.6		
N	57	81	135	43	28	32	67	63	12	5	53	15	1	6	88	55	3	5	31		

Nの行は度数。その他の数値は(%)。 問14-2 Aさんの退職理由をお答え下さい。(MMA)	会社全体の従業員規模										F1 貴社が属する業種をお答え下さい。										総数 (3787)	
	0~4人 (312)	5~9人 (601)	10~29人 (1210)	30~49人 (548)	50~99人 (489)	100人以上 (627)	卸売・ 小売 (564)	飲食・ 宿泊 (117)	金融・ 保険・ 証券 (23)	不動産 (49)	サービス (663)	医療・ 保健衛生・ 福祉 (771)	教育・ 学習支援 (53)	その他 (59)	無回答 (26)							
転職	54.4	48.1	50.4	48.8	39.3	43.8	-	56.7	41.3	33.3	40.0	41.5	73.3	100.0	50.0	56.8	40.0	33.3	40.0	66.7	48.9	
進字	-	2.5	1.5	2.3	10.7	-	-	1.5	6.3	8.3	-	-	-	-	-	1.1	1.8	-	-	-	2.1	
結婚・出産	3.5	9.9	6.7	9.3	3.6	3.1	-	1.5	4.8	-	-	15.1	-	-	4.5	12.7	33.3	20.0	-	-	6.6	
介護	-	1.2	3.0	2.3	3.6	9.4	-	1.5	3.8	-	-	-	-	-	3.4	3.6	-	-	-	-	2.7	
家業継承	-	3.5	3.7	5.2	4.7	3.6	-	1.5	4.8	8.3	-	5.7	-	-	5.7	3.6	-	-	-	-	4.0	
病気・怪我	5.3	9.9	10.4	7.0	7.1	15.6	-	7.5	12.7	8.3	40.0	11.3	6.7	-	6.8	10.9	-	-	-	-	9.3	
解雇	8.8	1.2	3.7	7.0	3.7	7.0	-	6.0	4.8	-	-	1.9	6.7	-	3.4	3.6	-	-	-	-	3.7	
その他	31.6	25.9	21.5	23.3	39.3	34.4	-	26.9	25.4	33.3	20.0	22.6	13.3	-	50.0	26.1	32.7	33.3	40.0	-	26.6	
無回答	-	2.5	1.5	2.3	3.6	-	-	4.8	-	-	-	-	6.7	-	6.7	-	1.8	-	-	-	1.6	
N	57	81	135	43	28	32	-	67	63	12	5	53	15	1	6	88	55	3	5	3	376	
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。(MMA)																						
当時と異なる内容の業務に従事している	20.5	11.5	8.7	9.6	9.2	11.7	-	10.4	13.9	7.3	11.5	6.5	11.1	33.3	12.5	11.6	7.1	12.5	-	-	44.4	10.3
当時より業務量が増えている	50.0	64.1	62.3	64.6	60.9	64.9	-	55.6	61.4	65.5	46.2	65.9	63.0	77.8	75.0	65.2	64.6	62.5	57.1	44.4	62.7	60.7
当時より業務の難易度が高くなっている	61.4	64.9	61.7	55.1	61.4	60.4	-	65.9	57.8	70.9	38.5	60.0	63.0	77.8	75.0	64.6	57.1	56.3	42.9	55.6	60.7	60.7
当時より責任の重い業務を担当している	54.5	39.7	40.1	36.5	40.2	34.2	-	37.0	35.9	47.3	19.2	36.2	48.1	66.7	50.0	44.8	36.3	56.3	28.6	55.6	38.9	38.9
当時より業務の範囲が広がっている	43.2	42.7	45.8	41.0	38.0	41.0	-	34.8	43.9	40.0	23.1	42.7	51.9	11.1	62.5	43.1	46.7	43.8	42.9	33.3	42.3	42.3
どの点についても当時とあまり変わらない	13.6	5.3	6.3	3.4	6.0	7.7	-	7.4	5.8	5.5	15.4	5.9	-	-	4.4	8.0	12.5	-	-	-	6.2	6.2
まだ入社して3ヶ月経過していない	4.5	3.1	3.0	2.8	2.2	1.8	-	2.2	3.1	-	7.7	2.2	3.7	-	4.4	1.4	6.3	-	-	-	2.7	2.7
その他	-	0.8	0.3	0.6	1.6	1.4	-	-	0.9	-	-	0.5	-	-	1.1	1.9	-	-	-	-	0.8	0.8
無回答	-	-	0.3	1.7	-	-	-	-	0.4	-	-	0.5	-	-	0.6	0.5	-	-	-	-	0.4	0.4
N	44	131	334	178	184	222	-	135	223	55	26	185	27	9	8	181	212	16	7	9	1,093	
問14-4 Aさんは、下記の行動を、①入社3ヶ月後ほどの程度とることができましたか。1)課題を見つけて出し、目標を持つ(SA)																						
常に行える	3.0	4.3	3.3	3.7	4.8	4.4	-	4.0	4.3	4.5	6.9	2.1	2.4	-	-	6.1	2.7	5.6	-	-	8.3	3.9
大体できる	40.4	38.9	44.4	45.4	44.2	50.8	-	42.2	35.5	58.2	58.6	47.9	53.7	40.0	35.7	43.7	48.5	38.9	50.0	41.7	44.6	44.6
できない	38.4	39.4	41.6	38.0	44.2	36.8	-	40.2	47.3	31.3	20.7	38.9	34.1	50.0	42.9	38.7	39.8	44.4	25.0	41.7	40.1	40.1
無回答	18.2	17.3	10.7	13.0	6.7	8.0	-	13.6	12.9	6.0	13.8	11.1	9.8	10.0	21.4	11.5	9.1	11.1	25.0	8.3	11.5	11.5
N	99	208	459	216	208	250	-	199	279	67	29	234	41	10	14	261	264	18	12	12	1,440	
問14-4 Aさんは、下記の行動を、①入社3ヶ月後ほどの程度とることができましたか。2)具体的な方策を見つけて計画を立てる(SA)																						
常に行える	2.0	4.8	1.7	1.9	3.4	2.0	-	2.0	2.2	3.0	6.9	1.3	4.9	-	-	4.2	1.5	5.6	-	-	8.3	2.5
大体できる	28.3	32.2	39.0	40.7	38.5	48.0	-	37.2	32.6	52.2	37.9	37.6	41.5	20.0	35.7	42.5	42.8	38.9	50.0	16.7	39.0	39.0
できない	48.5	45.7	48.1	44.4	50.5	42.0	-	45.7	52.3	38.8	41.4	49.1	43.9	70.0	42.9	42.1	46.6	38.9	25.0	50.0	46.5	46.5
無回答	21.2	17.3	11.1	13.0	7.7	8.0	-	15.1	12.9	6.0	13.8	12.0	9.8	10.0	21.4	11.1	11.1	16.7	25.0	25.0	11.9	11.9
N	99	208	459	216	208	250	-	199	279	67	29	234	41	10	14	261	264	18	12	12	1,440	
問14-4 Aさんは、下記の行動を、①入社3ヶ月後ほどの程度とることができましたか。3)考えるだけ、言うだけでなく、行動する(SA)																						
常に行える	6.1	6.3	7.0	5.6	7.7	3.2	-	4.5	5.7	9.0	6.9	5.6	7.3	-	-	6.1	7.2	5.6	8.3	8.3	6.0	6.0
大体できる	42.4	49.0	53.6	62.5	63.5	66.0	-	57.3	53.8	67.2	58.6	57.3	61.0	80.0	50.0	58.2	56.8	44.4	50.0	50.0	57.1	57.1
できない	32.3	27.9	28.5	19.4	21.6	22.4	-	24.1	28.0	19.4	17.2	25.6	22.0	10.0	28.6	24.1	27.3	33.3	16.7	25.0	25.3	25.3
無回答	19.2	16.8	10.9	12.5	7.2	8.4	-	14.1	12.5	4.5	17.2	11.5	9.8	10.0	21.4	11.5	8.7	16.7	25.0	16.7	11.6	11.6
N	99	208	459	216	208	250	-	199	279	67	29	234	41	10	14	261	264	18	12	12	1,440	
問14-4 Aさんは、下記の行動を、①入社3ヶ月後ほどの程度とることができましたか。4)最後までやり切る(SA)																						
常に行える	7.1	11.5	15.7	13.9	14.9	11.6	-	11.1	13.6	16.4	6.9	14.5	9.8	10.0	14.3	15.3	13.3	5.6	16.7	8.3	13.4	13.4
大体できる	51.5	55.8	58.0	63.9	64.9	67.6	-	58.3	63.8	67.2	72.4	59.4	58.5	80.0	28.6	57.1	62.5	66.7	58.3	58.3	60.8	60.8
できない	22.2	16.3	15.9	10.6	13.9	12.8	-	16.1	11.5	13.4	13.8	15.4	22.0	10.0	35.7	15.7	15.2	11.1	-	16.7	14.8	14.8
無回答	19.2	16.3	10.5	11.6	6.3	8.0	-	14.6	11.1	3.0	6.9	10.7	9.8	-	21.4	11.9	9.1	16.7	25.0	16.7	11.0	11.0
N	99	208	459	216	208	250	-	199	279	67	29	234	41	10	14	261	264	18	12	12	1,440	
問14-4 Aさんは、下記の行動を、①入社3ヶ月後ほどの程度とることができましたか。5)受身ではなく自分から行動する(SA)																						
常に行える	4.0	5.3	5.7	5.6	7.2	6.0	-	5.0	5.0	9.0	6.9	4.3	4.9	-	-	8.4	5.3	-	25.0	-	5.8	5.8
大体できる	32.3	35.1	38.6	46.8	46.2	46.4	-	44.2	36.9	43.3	37.9	44.9	43.9	30.0	28.6	37.5	46.2	50.0	16.7	25.0	41.3	41.3
できない	44.4	41.8	45.3	35.2	39.4	39.2	-	36.2	45.9	43.3	41.4	38.9	41.5	60.0	50.0	42.9	39.8	27.8	33.3	58.3	41.3	41.3
無回答	19.2	17.8	10.5	12.5	7.2	8.4	-	14.6	12.2	4.5	13.8	12.0	9.8	10.0	21.4	11.1	8.7	22.2	25.0	16.7	11.6	11.6
N	99	208	459	216	208	250	-	199	279	67	29	234	41	10	14	261	264	18	12	12	1,440	

JILPT 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)

発行年月日 2014年3月31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/>)