

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々の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