

第1章 調査対象企業の属性・雇用管理の概要

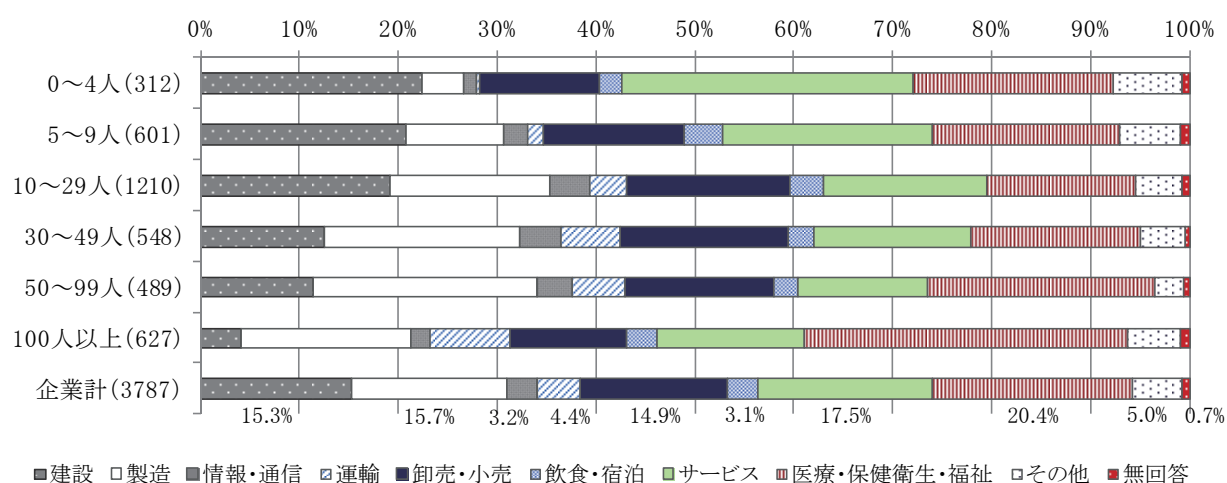
本章では、調査対象企業の基本的な属性や雇用管理のあり方について概説する。また、業種別および従業員規模別の差異を確認するために、クロス集計を行った結果を報告する。その際、業種についてはケース数が極めて少ない〔鉱業〕、〔金融・保険・証券〕、〔不動産〕、〔教育・学習支援〕を〔その他〕と一括りにする。従業員数については〔0～4人〕、〔5～9人〕、〔10～29人〕、〔30～49人〕、〔50～99人〕、〔100人以上〕の6つに順序変数化する。なお、特に断りがない限り、非該当を除外し無回答を含めて集計を行った値を示している。また χ^2 乗検定は無回答を除いて行い、有意水準を5%に設定した。

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)



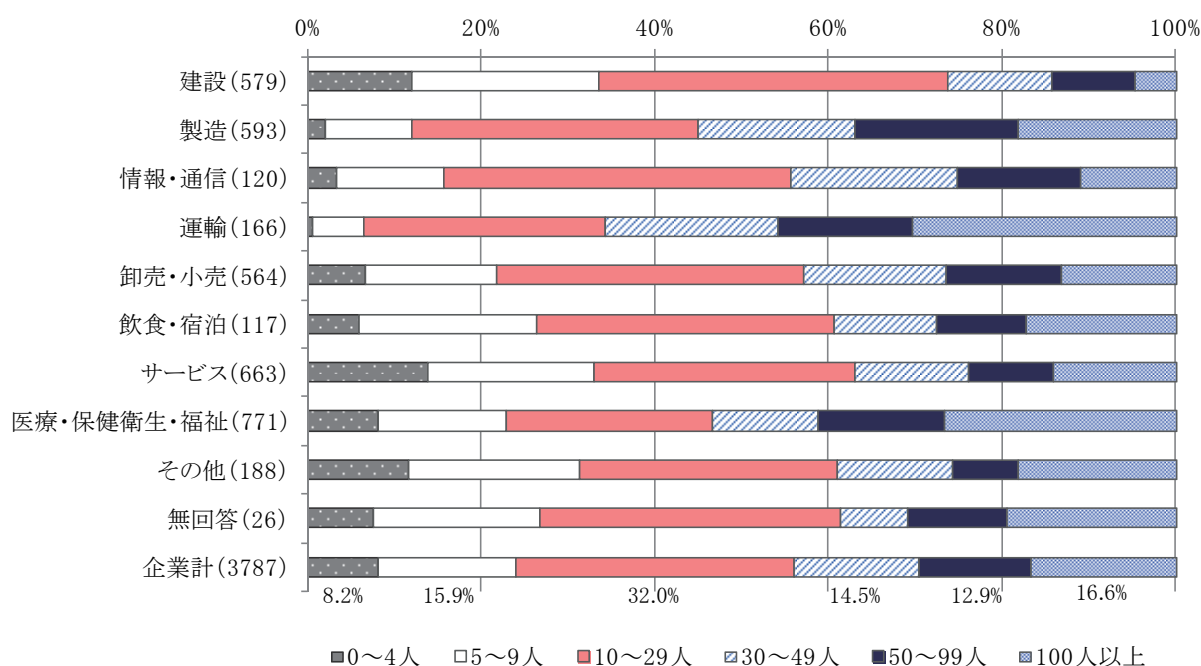
注) (カッコ)内の数値は度数。

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）

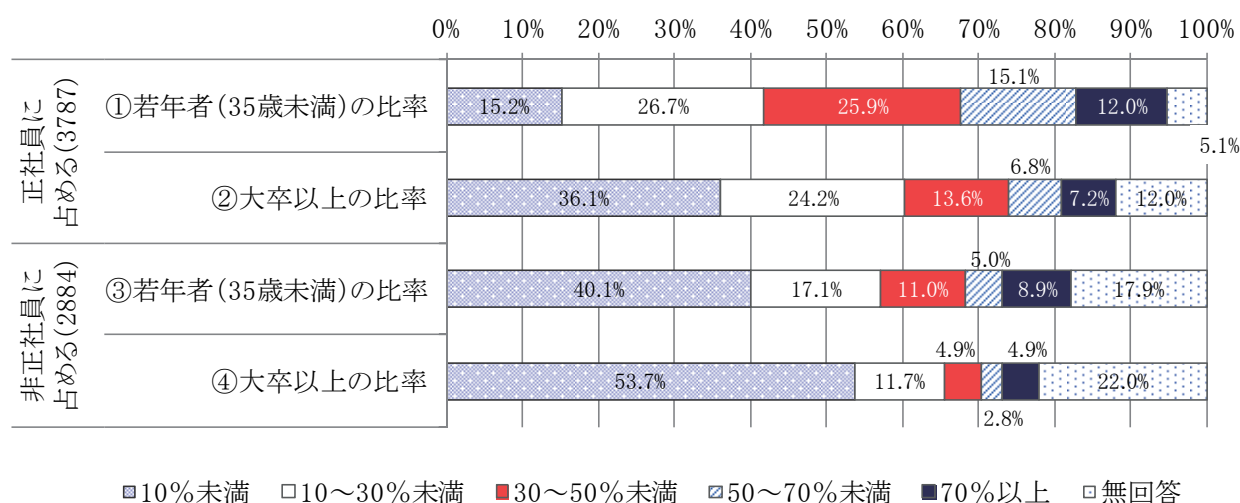
	家族従業者に占める 女性割合			正社員に占める 女性割合			非正社員に占める 女性割合			
	平均割合	標準偏差	度数	平均割合	標準偏差	度数	平均割合	標準偏差	度数	
従業員 全社 規模 の	0～4人	73.0%	0.358	102	47.1%	0.443	242	75.9%	0.409	94
	5～9人	61.5%	0.346	302	38.5%	0.375	564	71.8%	0.399	291
	10～29人	53.4%	0.324	559	32.4%	0.299	1165	64.3%	0.382	728
	30～49人	49.7%	0.326	219	32.8%	0.292	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、家族従業員が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。

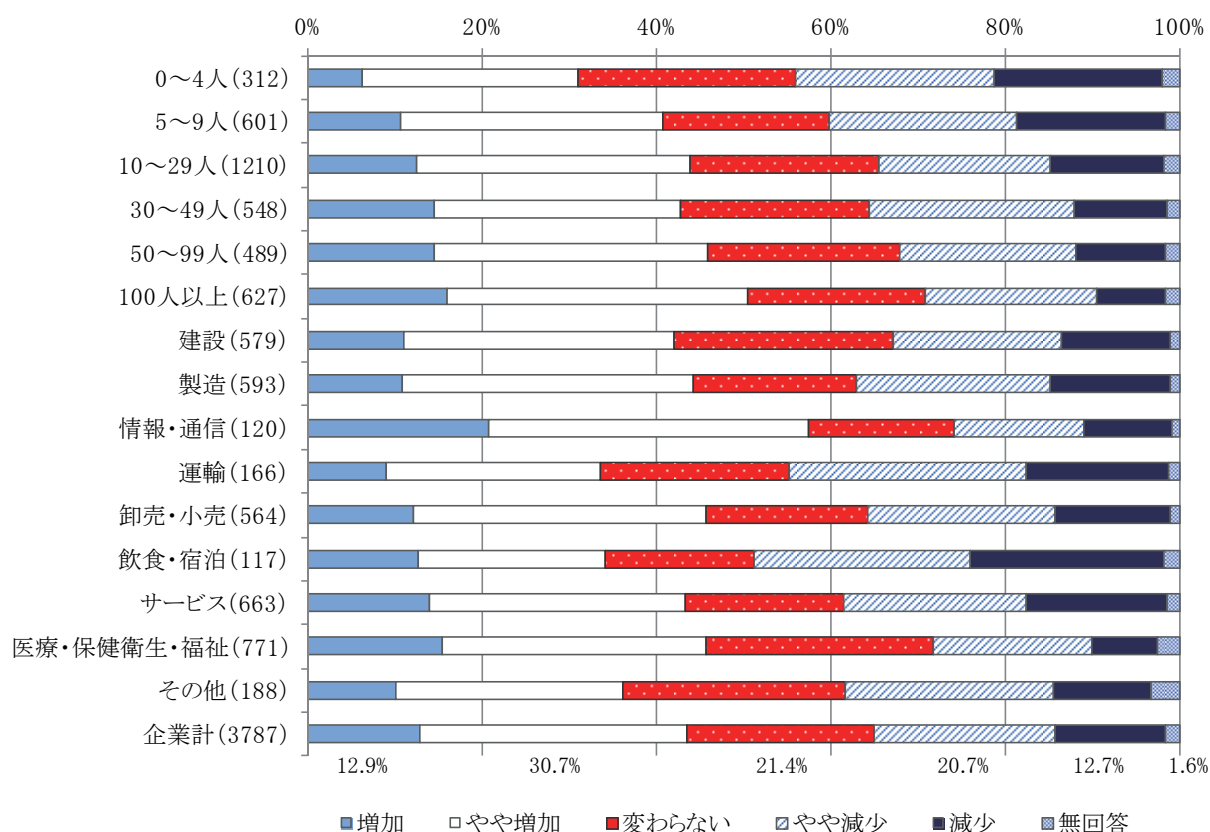
3. 売上高

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）



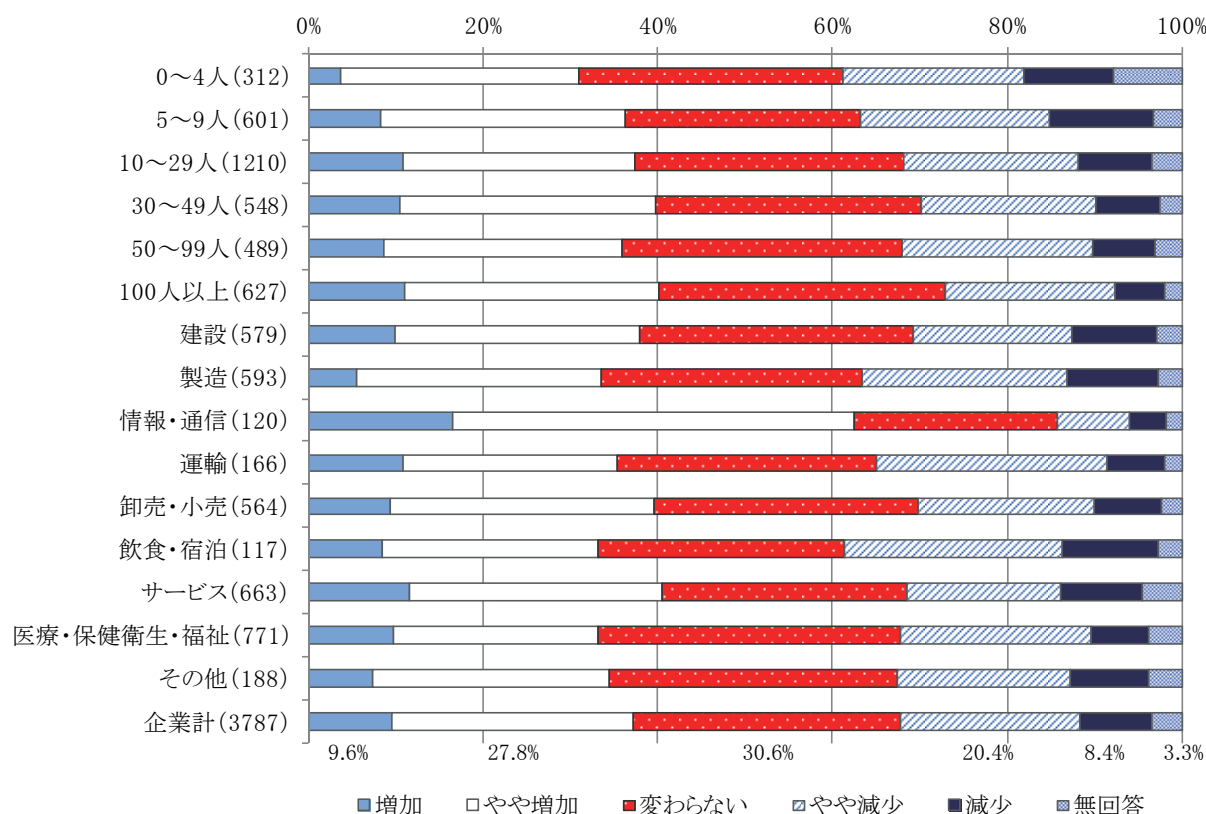
注) (カッコ)内の数値は度数。

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

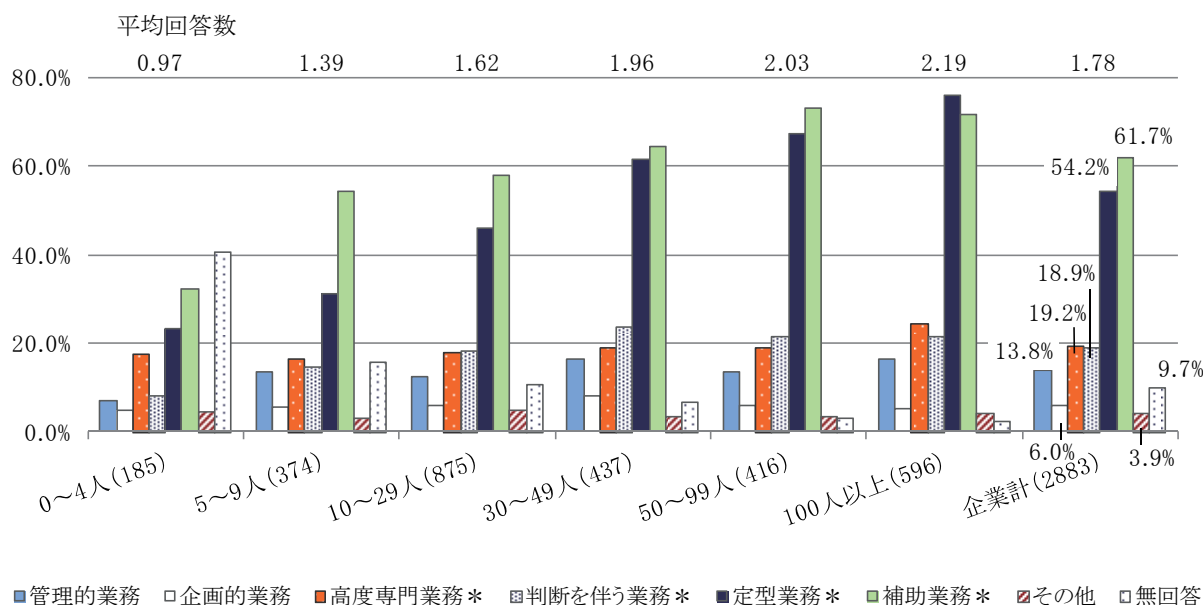
非正社員の担当業務について、現在担当させている業務について尋ねたところ、全回答企業の23.9%が「現在、非正社員はいない」と答えた。以下の分析からはこれらを除外している²⁰。図表1-2-1に企業全体と従業員規模別の回答結果を示した。 χ 二乗検定の結果、有意差がみられたもののみ、凡例の後に「*」を付した。またグラフの上部には、「無回答」を除く選択肢のうち、いくつの選択肢を選んだか（平均回答数）を示している。従業員規模が小さいほど〔無回答〕の割合が高いことに注意が必要である。

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)



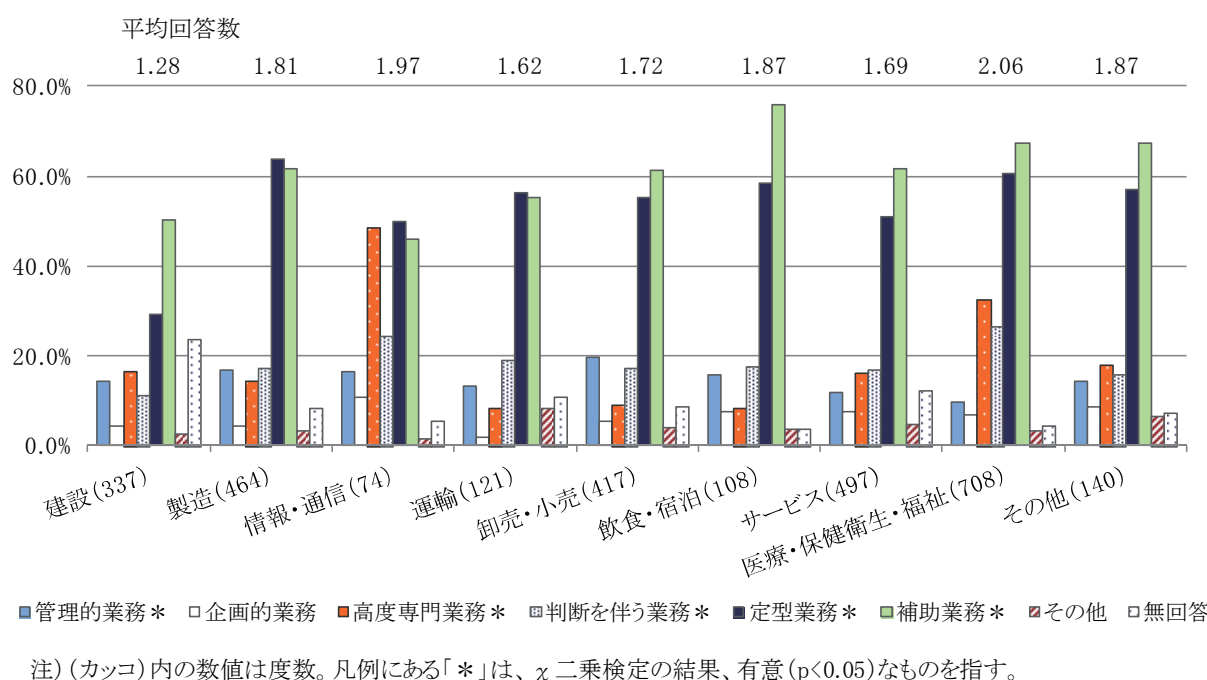
注) (カッコ)内の数値は度数。凡例にある「*」は、 χ^2 乗検定の結果、有意($p < 0.05$)なものを指す。

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、〔企画的業務〕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%)〕、〔企画的業務 (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。

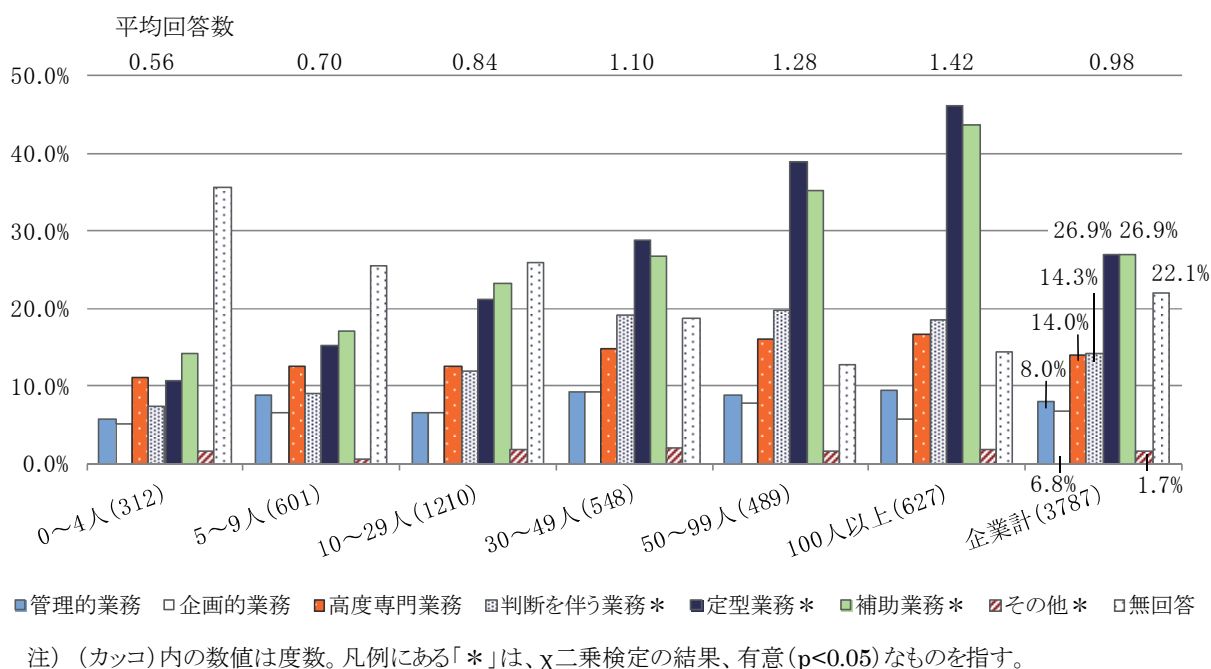
さらに、企業属性別の傾向をみていこう。従業員規模別の回答結果を図表1-2-3に示した。図表1-2-1・2と同様に、各規模のグラフの上部に平均回答数を示し、 χ^2 二乗検定の結果、有意差がみられたもののみ凡例の後に「*」を付している。

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。

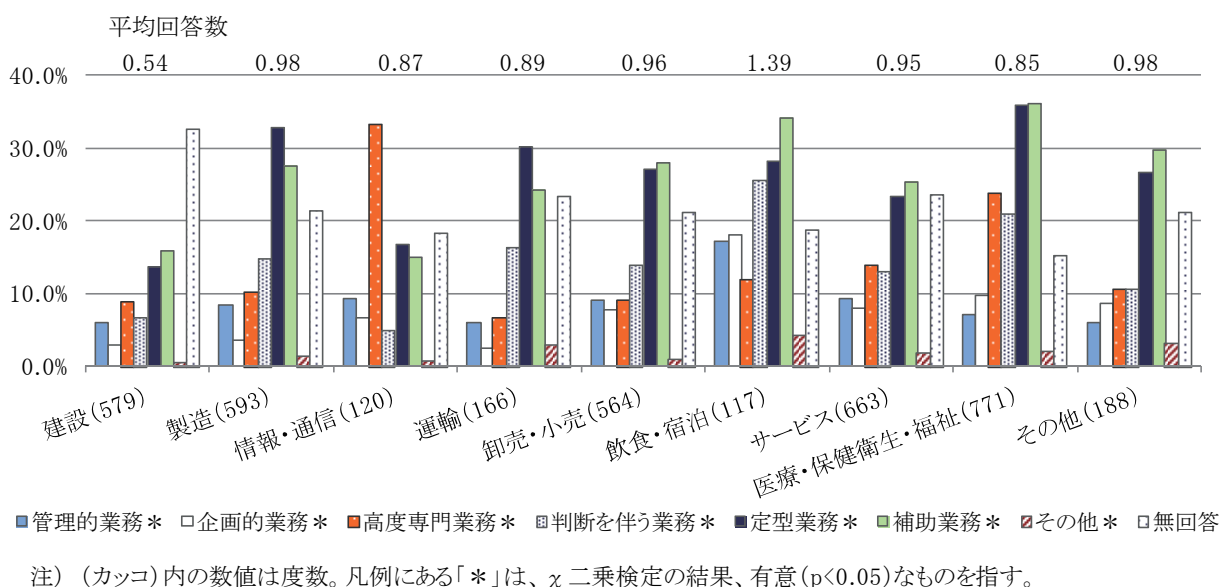
次に、業種別の傾向をみよう(図表1-2-4)。〔情報・通信〕を除くすべての業種で〔定

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)



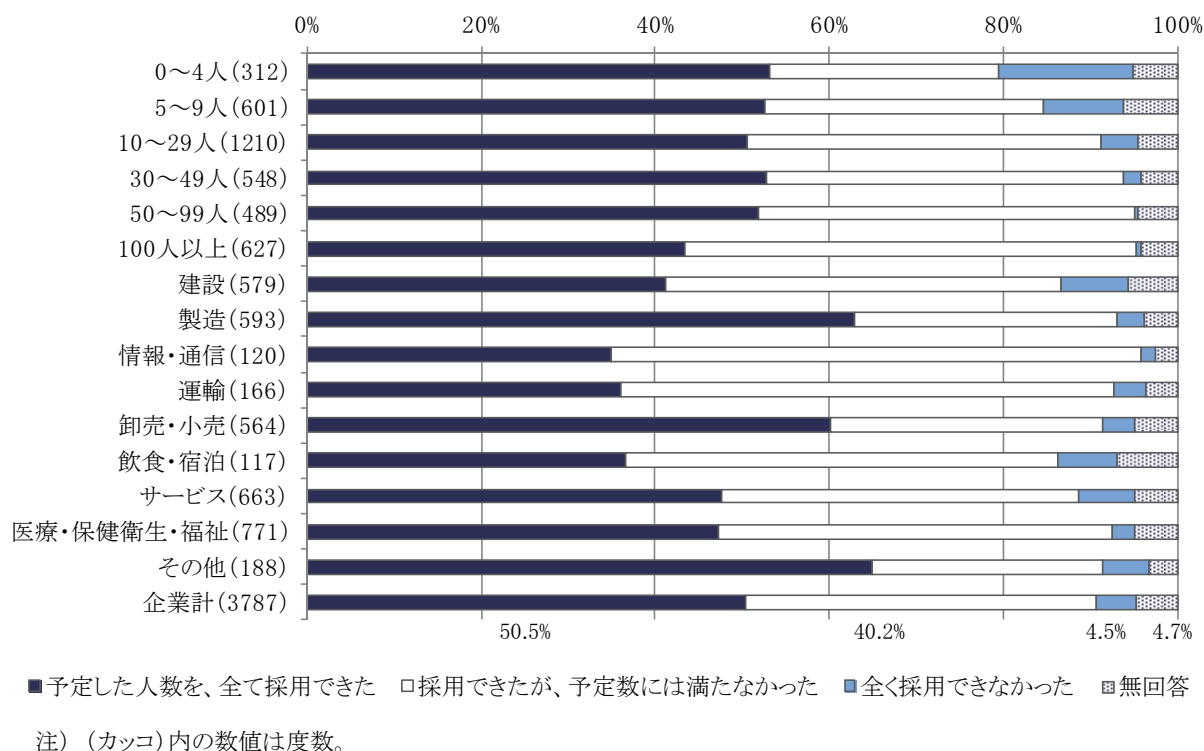
2. 正社員の募集・採用状況

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

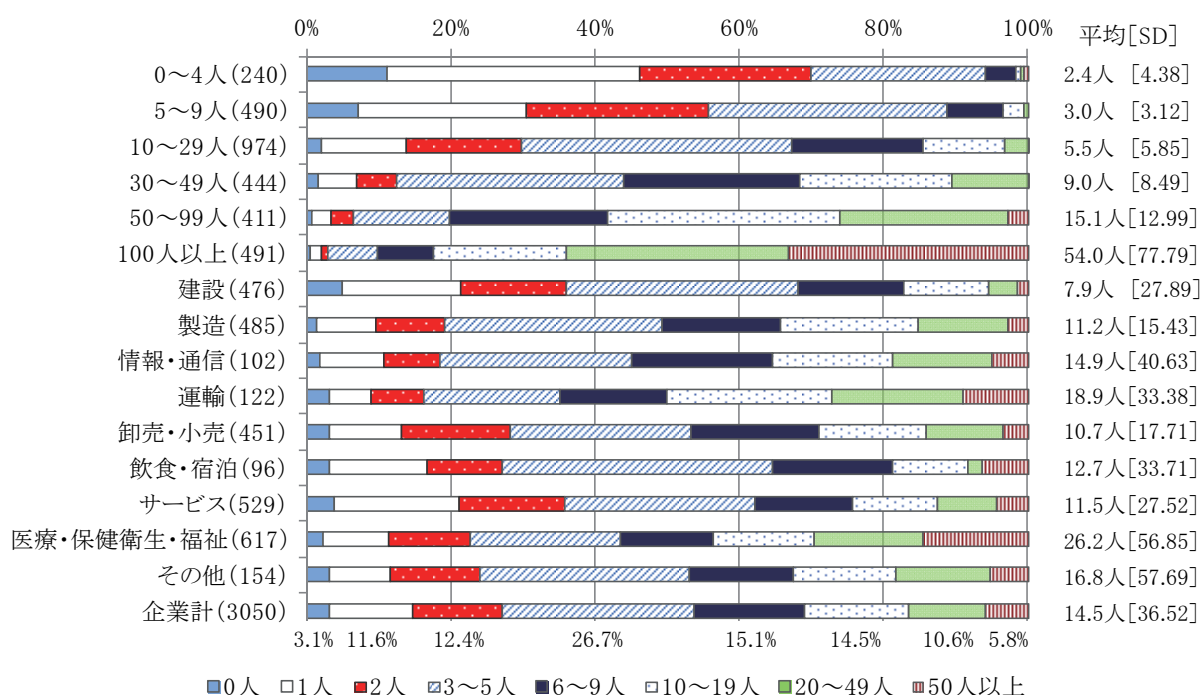
本調査では、過去3年間に採用した正社員の人数を、正社員全体とそのうちの若年者（35歳未満）について尋ねている。図表1-2-6に、正社員全体の採用数の分布を企業属性別に示した²²。各グラフの右端には平均採用人数を示し、〔カッコ〕内に標準偏差（SD）を付した。算出時には企業全体の従業員数が10,000人以上の7社と無回答を除外した。

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。

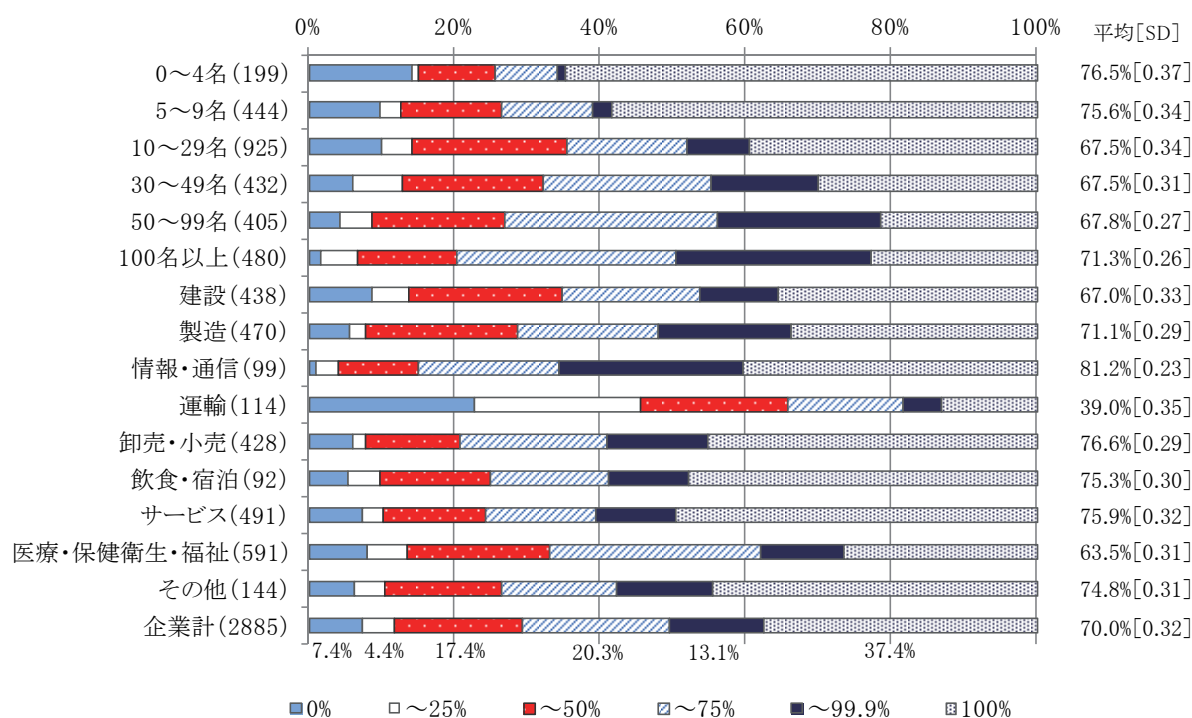
はじめに、企業全体の傾向を説明する。正社員採用数若年者割合の平均は70.0%である。採用した正社員が全て若年者であった企業（〔100%〕の企業）は37.4%、半数以上が若年者であった企業は70.7%であった。

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.	—	—

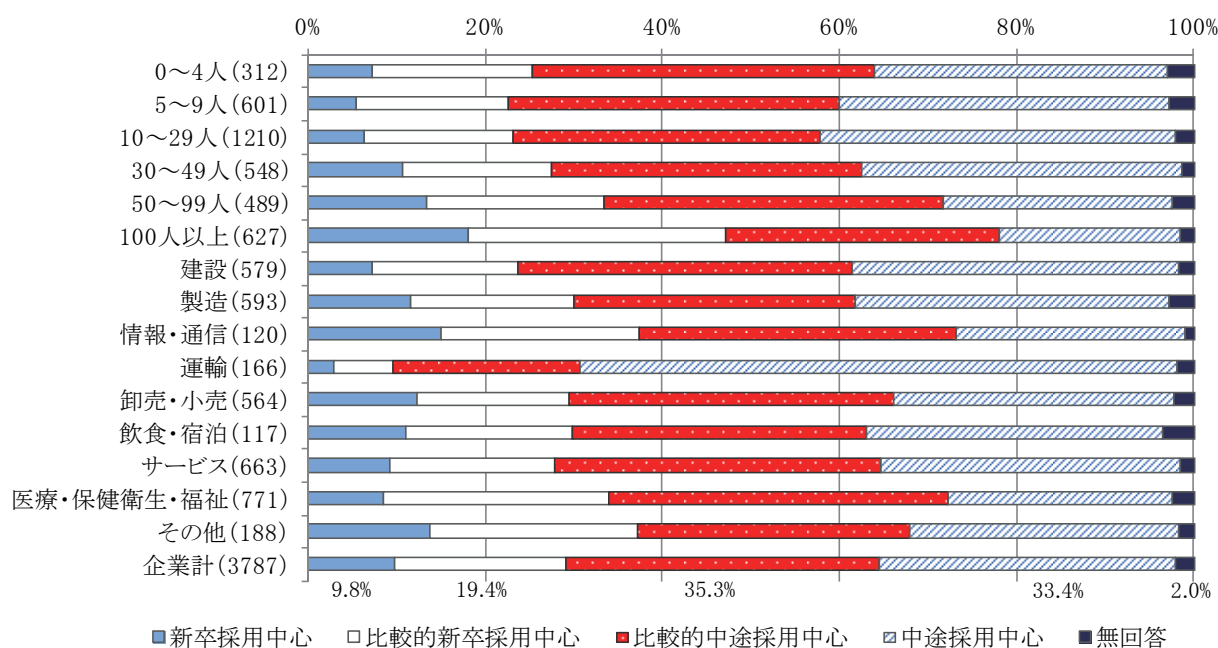
図表1-2-8に、複数の事業所をもつ企業を対象に、どのように採用を行ったか尋ねた回答結果を業種別に示した。企業全体の75.4%が「本社で一括して募集・採用業務を行なった」と答え、27.8%は「採用後に配属する予定の事業所が募集・採用業務を行った」と答えている。企業属性ごとに見ると、従業員規模が大きいほど、また「運輸」、「製造」で、「採用後に配属する予定の事業所」が募集・採用業務を行う傾向がある。反対に「建設」、「飲食・宿泊」では「本社で一括して募集・採用業務を行なった」割合が高い。

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。

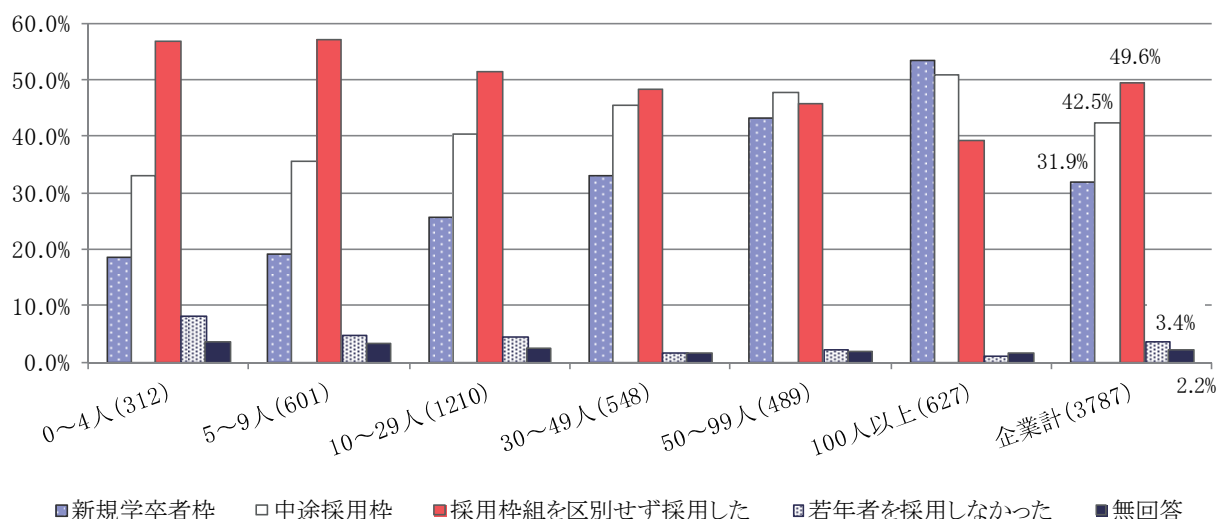
3-3. 実際の若年正社員の募集・採用区分

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なる若年者募集・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）

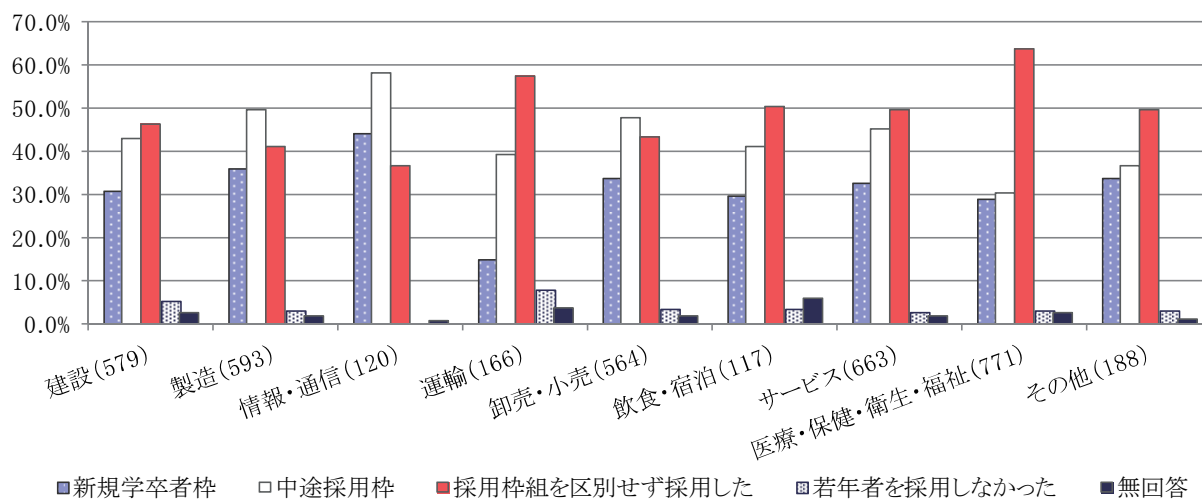


注）（カッコ）内の数値は度数。

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

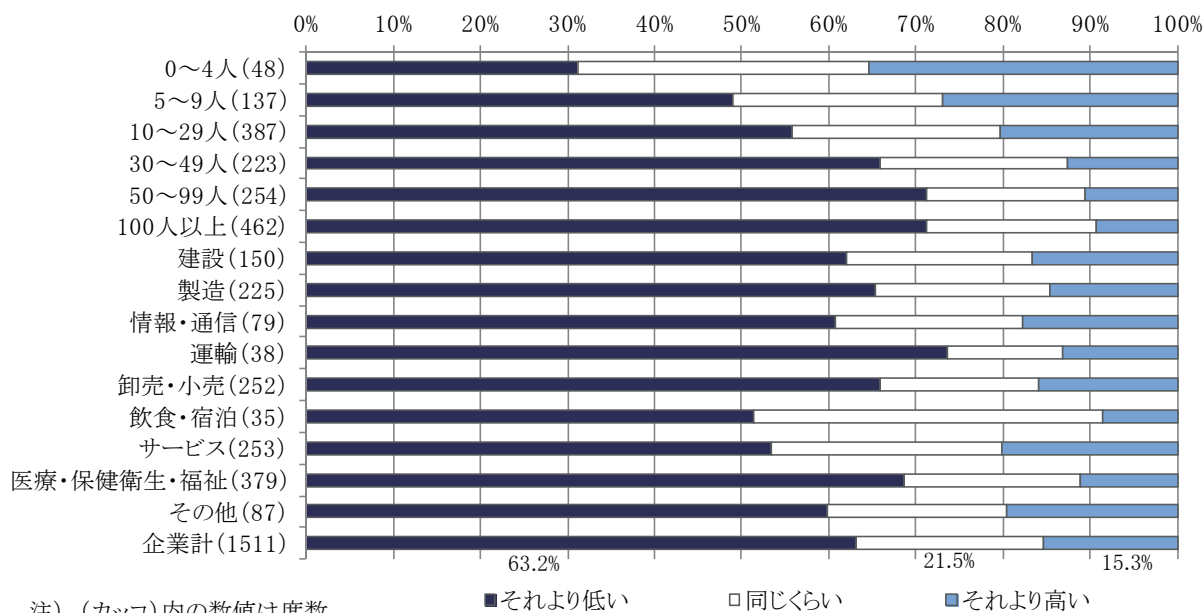
本調査では、調査時点において従業員を1人以上雇用している企業に対して、正社員を新卒扱いで採用した場合と中途採用した場合の双方について、学歴別にみた採用後3年以内の離職率が一般に「七五三現象」と呼ばれる値（新卒で就職した後3年目の離職率が高卒は5割、大卒は3割）と比べて高い／低いかを尋ねた。各カテゴリ（例：「新卒採用した高卒の正社員」）に該当する従業員がいない場合は「該当者なし」と回答してもらった。なお（特に従業員規模が小さい企業において）無回答の割合が高い点に注意が必要である。図表1-2-13~16では、この「該当者なし」と「無回答」を除いた上で、全回答企業に占める各選択肢への回答率を企業属性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

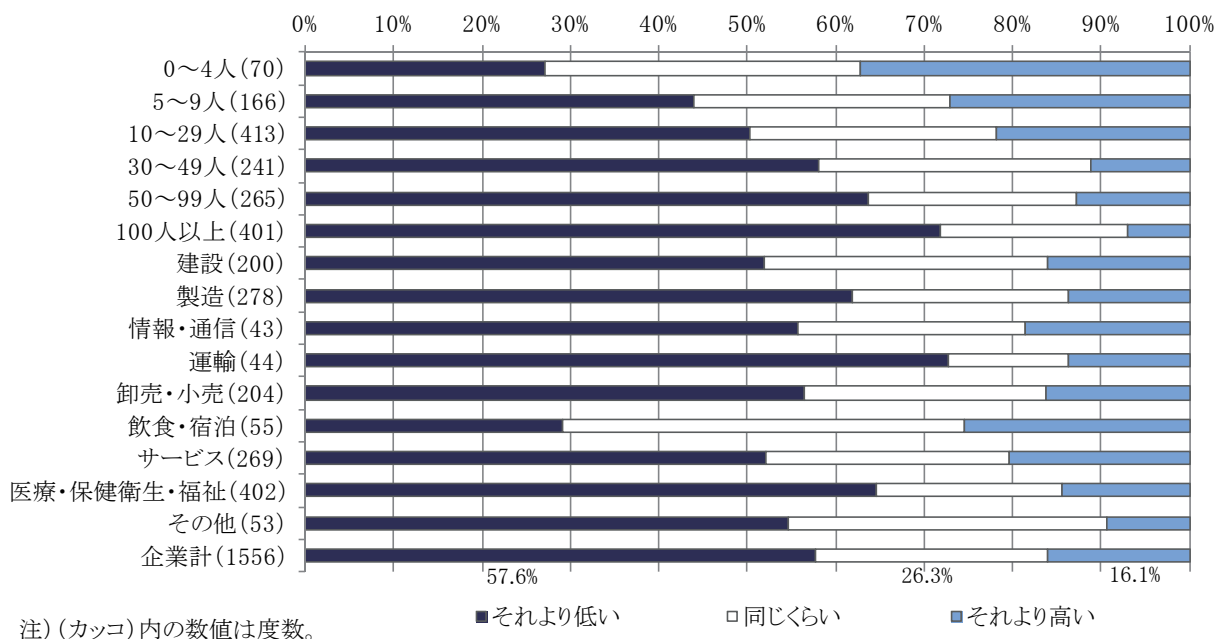


注) (カッコ)内の数値は度数。

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)

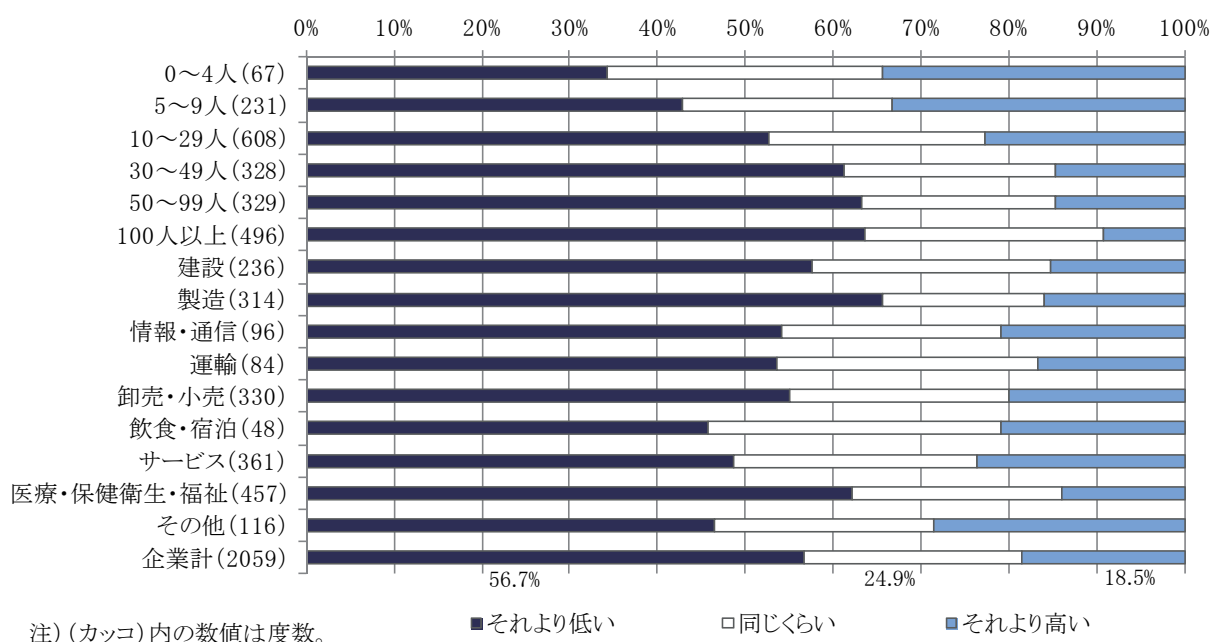


注) (カッコ)内の数値は度数。

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。

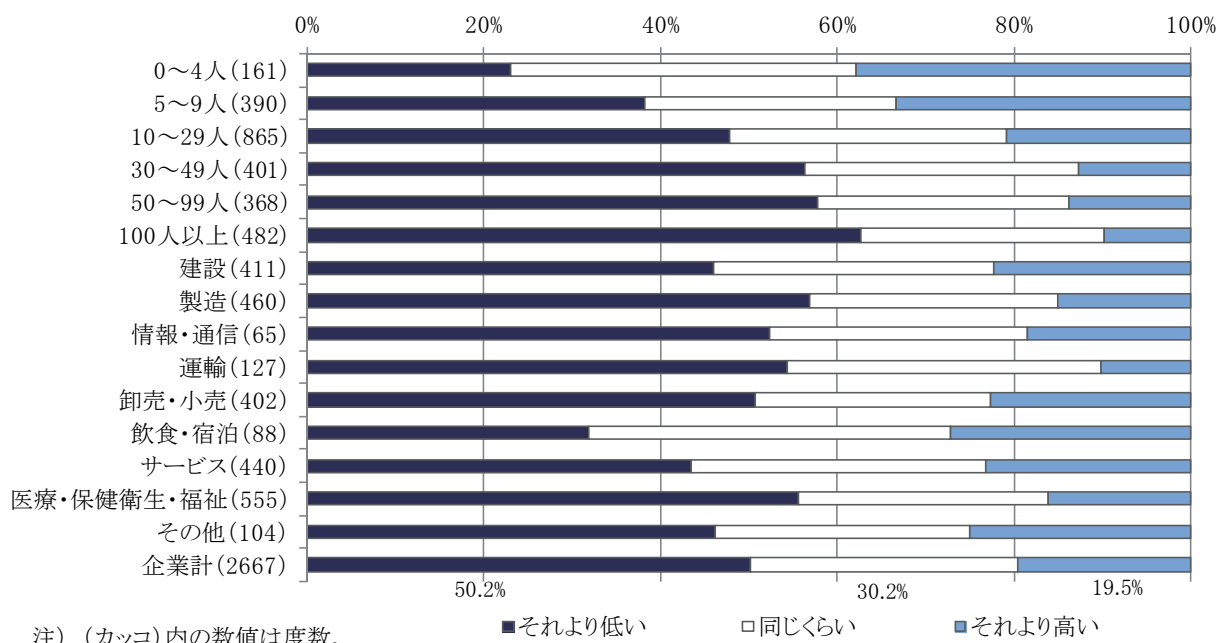
図表1-2-15 中途採用・大卒3割 (SA)



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。