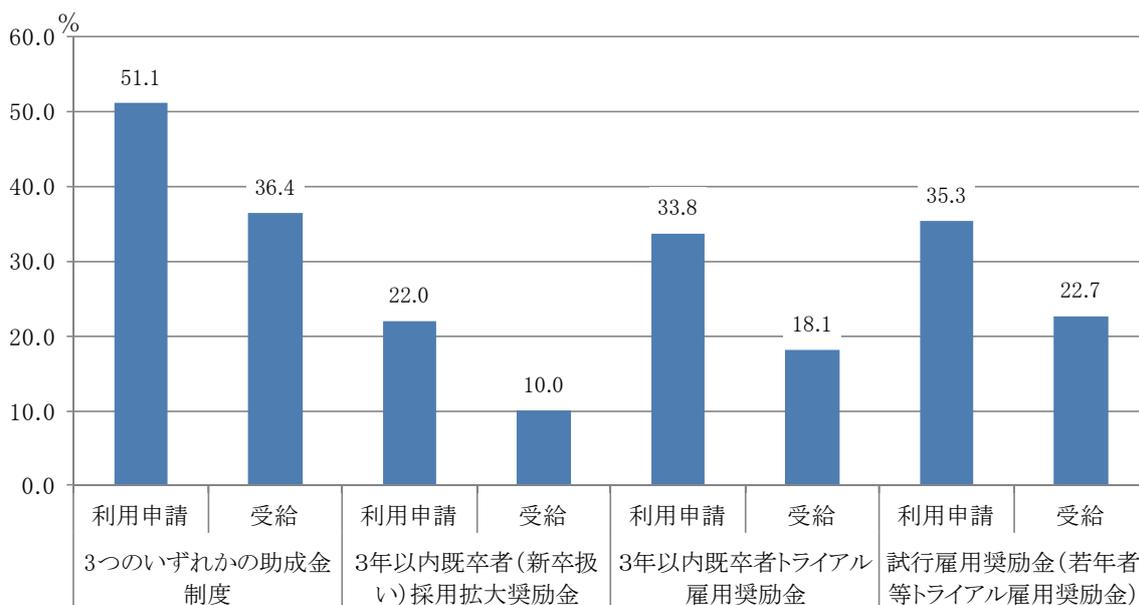


第4節 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金

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）



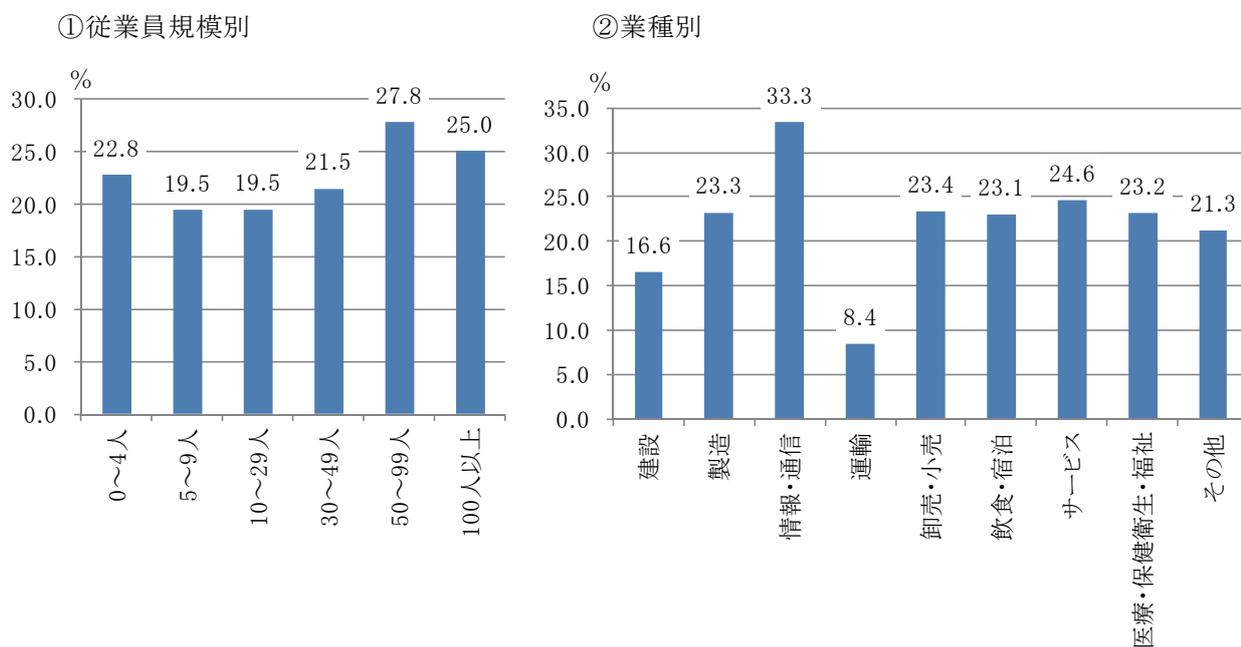
³⁹ 本調査の設計上の特徴は、序章参照。

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 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 2-4-2 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。

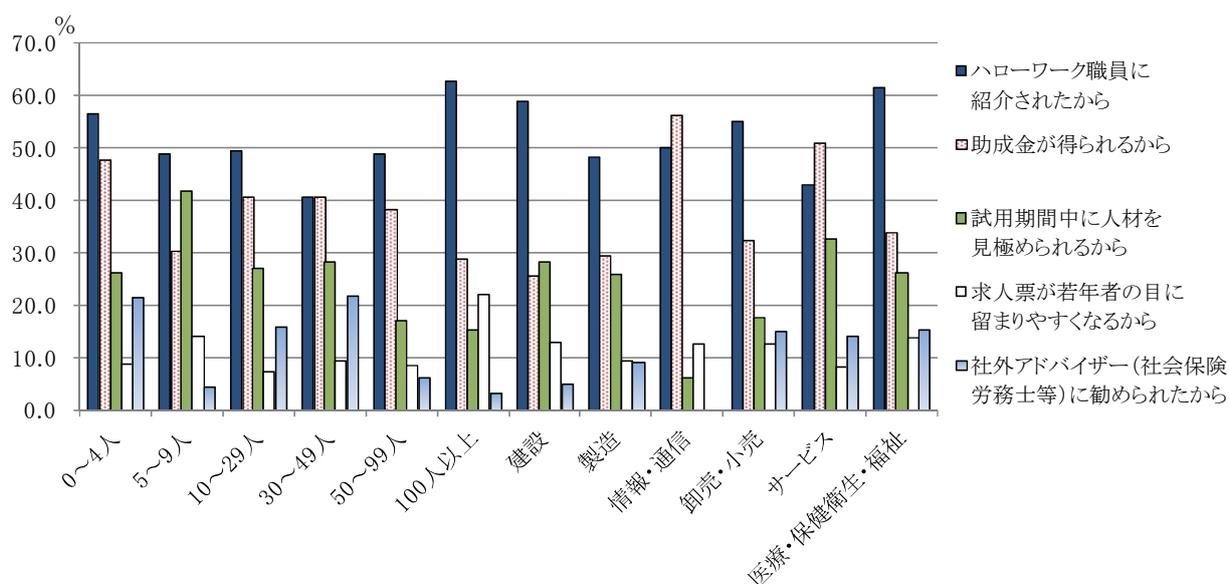
図表2-4-3 3年以内既卒者採用拡大奨励金の利用理由（MA,N=285）単位：%

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。

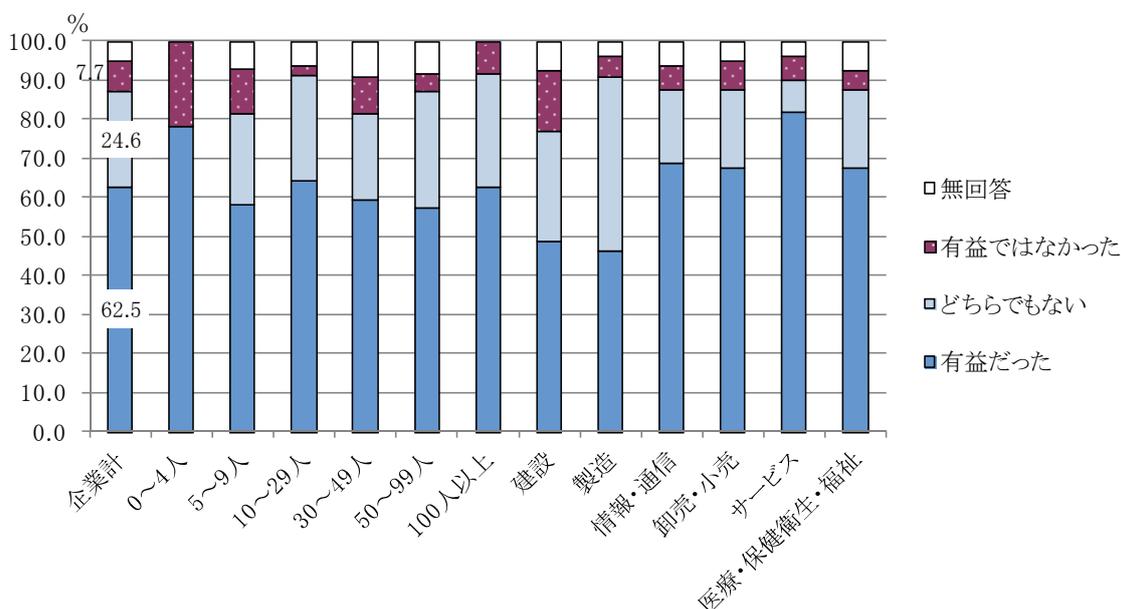
3. 施策の効果

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：%

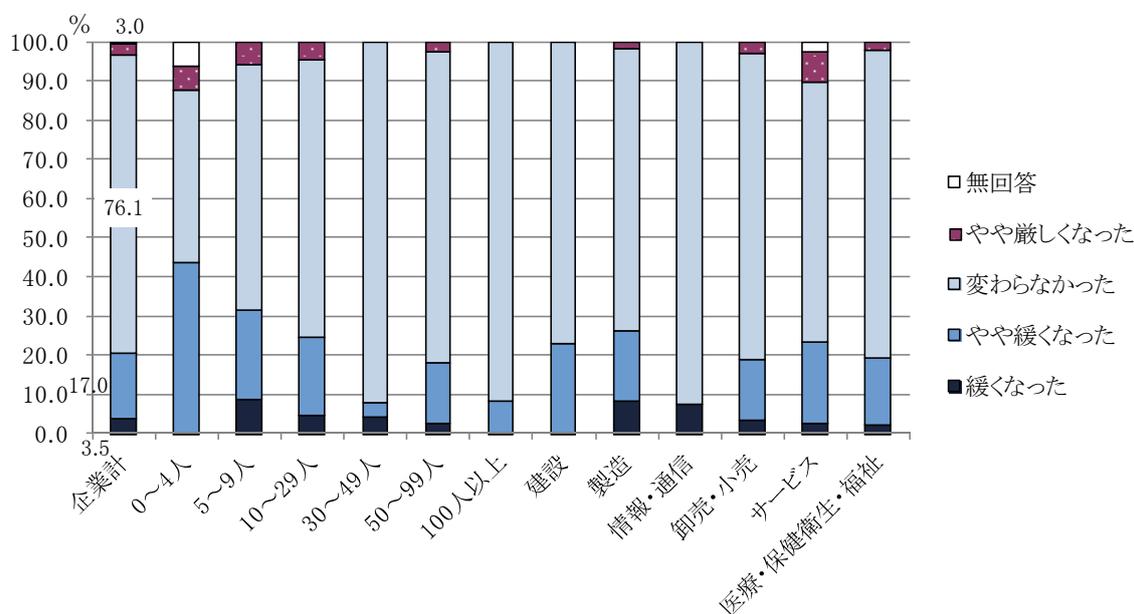
その助成金の受給条件に合う人からのみ応募があった	37.2
その助成金の受給条件に合う人と合わない人から応募があった	43.5
その助成金の受給条件に合わない人からのみ応募があった	3.5
全く応募がなかった	10.9
無回答	4.9

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。

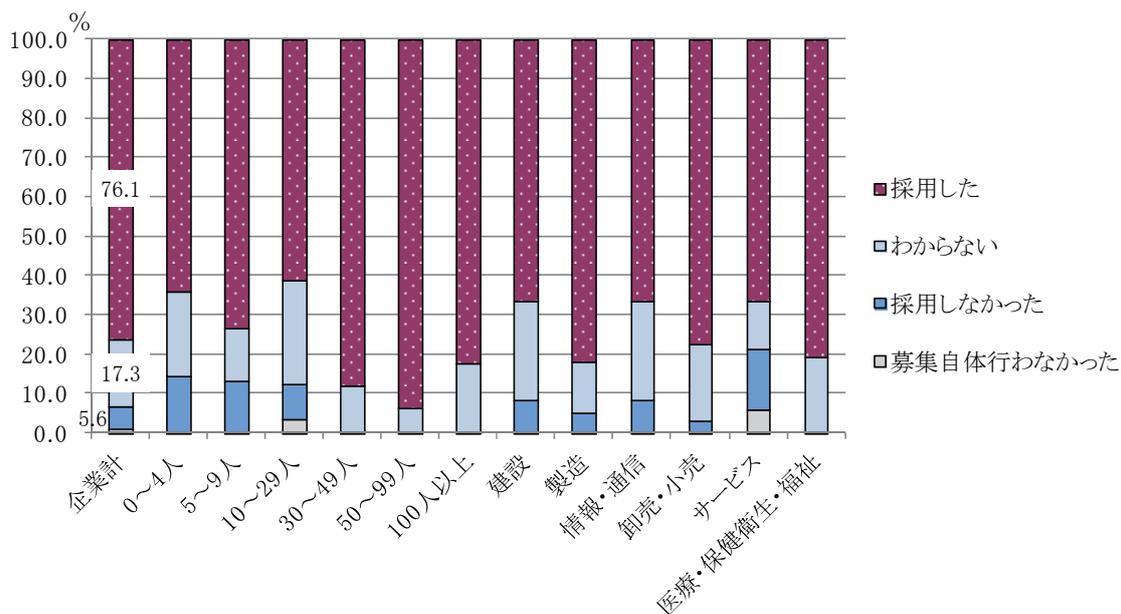
図表2-4-8 3年以内既卒者採用拡大奨励金受給条件に合った採用の有無

(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

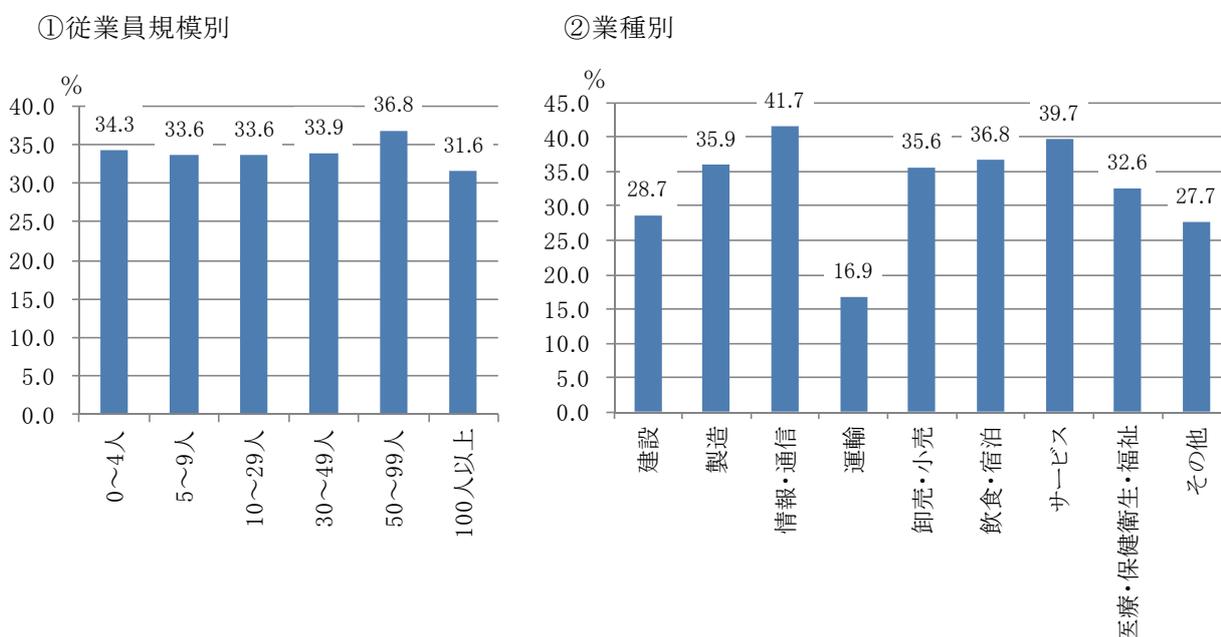
第5節 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

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。

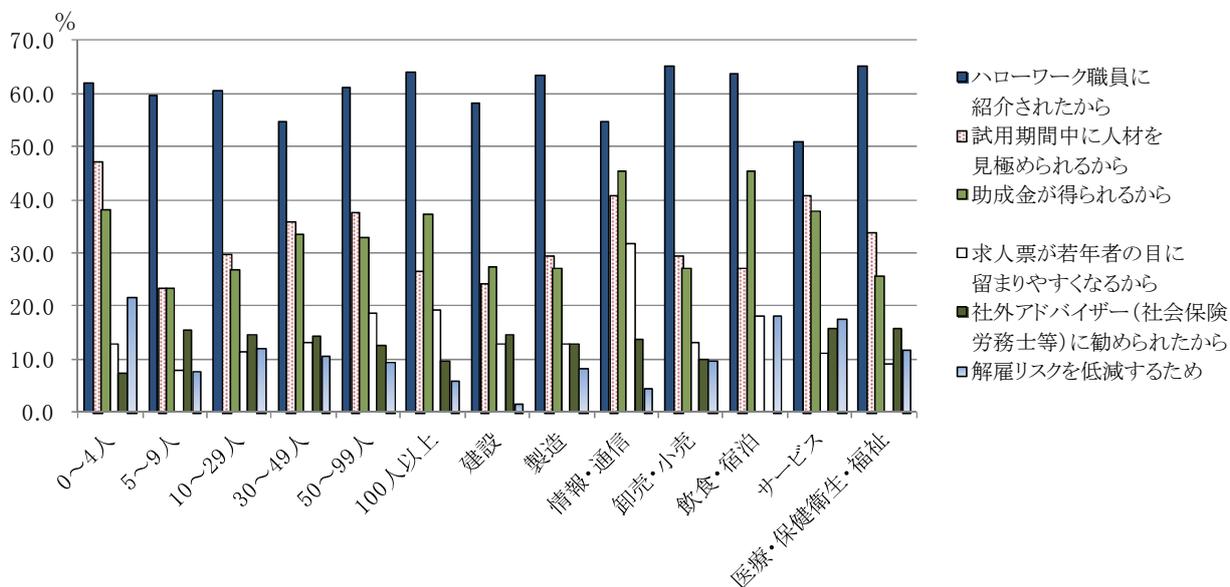
この主要な理由の中で従業員規模により有意な差があったのは〔試用期間中に人材を見極められるから〕で、〔0～4人〕の小規模企業で特に高かった。業種別には、統計的な有意差はないが、〔情報・通信業〕や〔サービス業〕でこの理由を挙げるところが多い。

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)



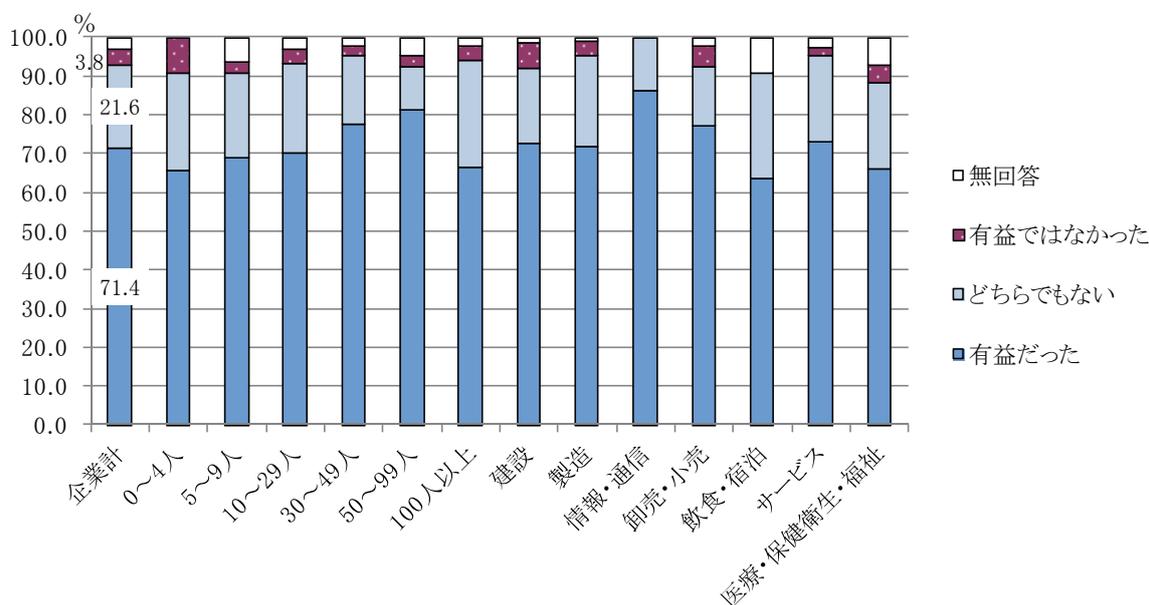
注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。主要な理由の 6 つのみを掲載している。

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。

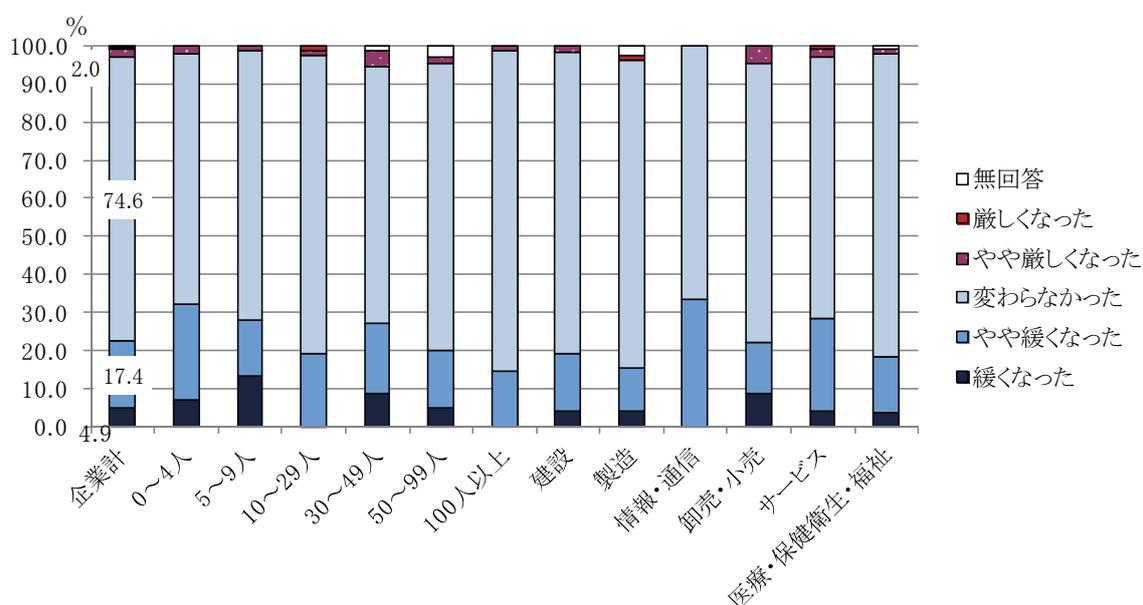
図表2-5-5 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金利用求人への応募状況

(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。

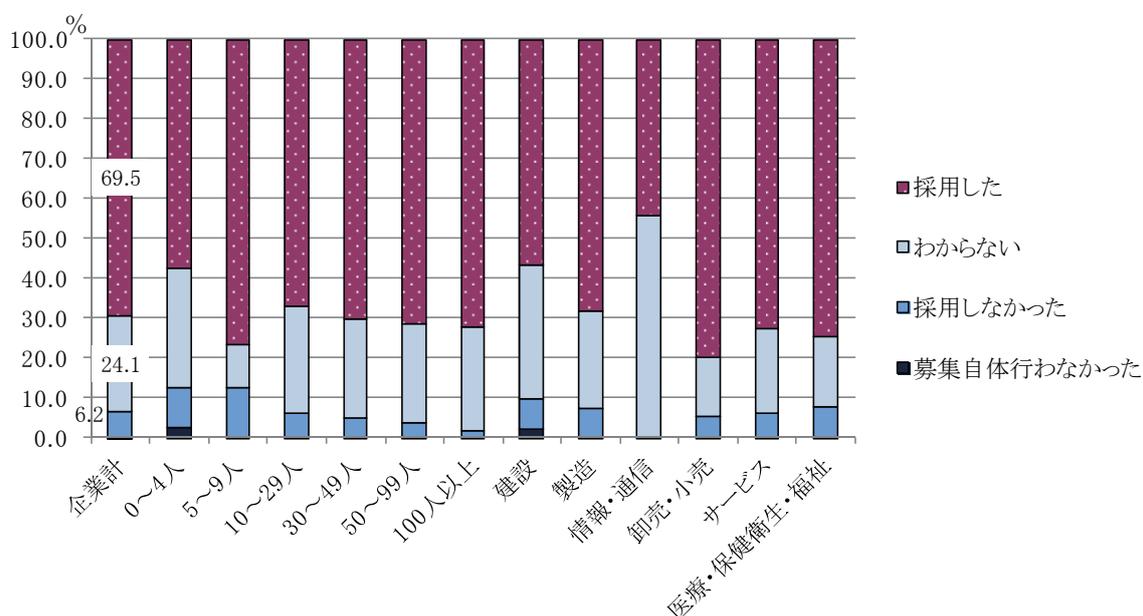
この求人の結果、本奨励金制度の受給条件に合った人を採用したかを見ると、85%の企業が条件に合った人を採用していた。この比率は、従業員規模別、業種別にみても有意な差はない。

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。

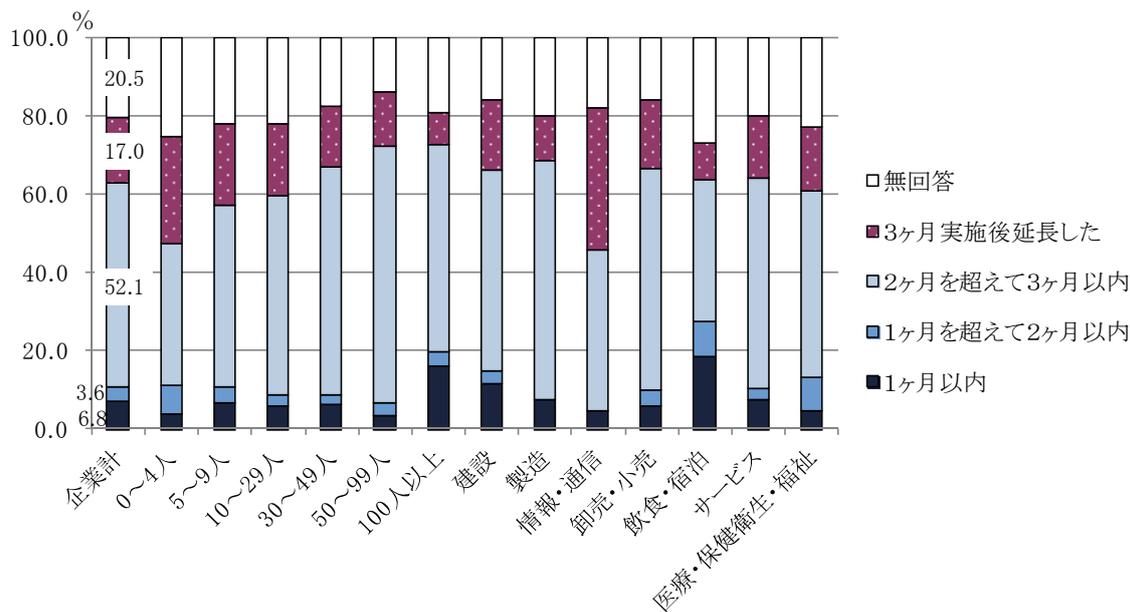
図表 2-5-10 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の受給がなければ採用・募集しなかった理由
(MA, N=26) 単位：%

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。

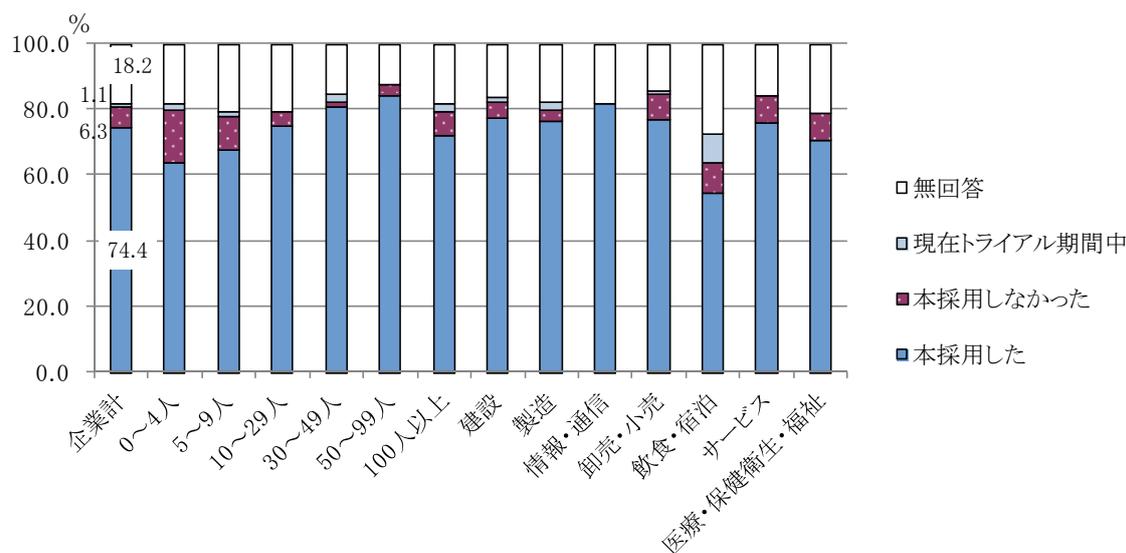
図表 2-5-11 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金のトライアル期間（企業計の N=528）



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。

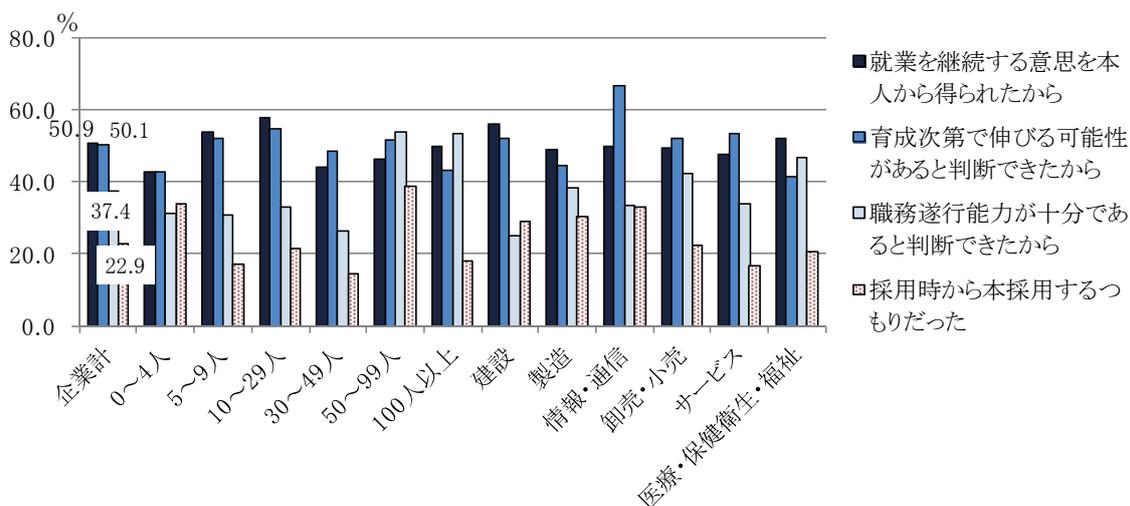
図表 2-5-12 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金のトライアル期間終了後の本採用の有無（企業計の N=528）



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。

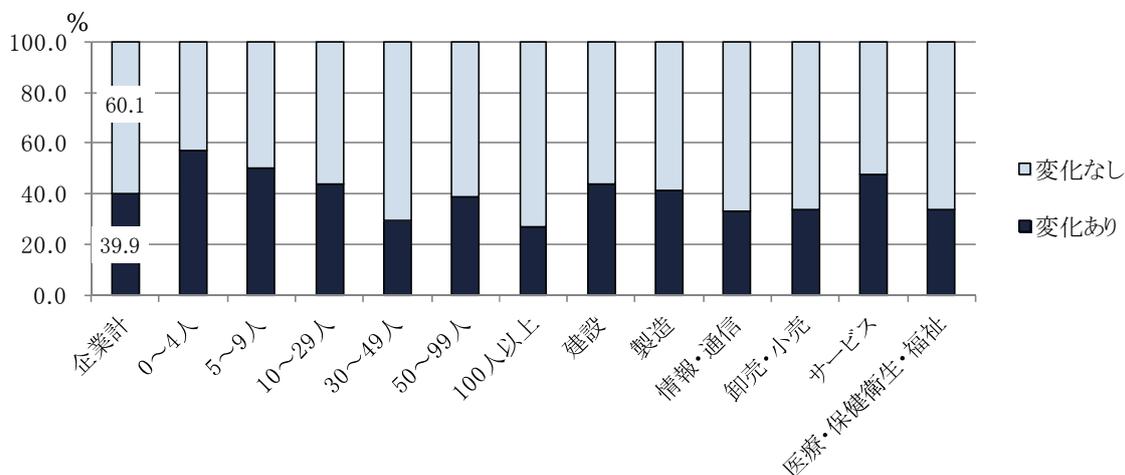
図表 2-5-13 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金対象者の本採用の理由（企業計の N=393）



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。

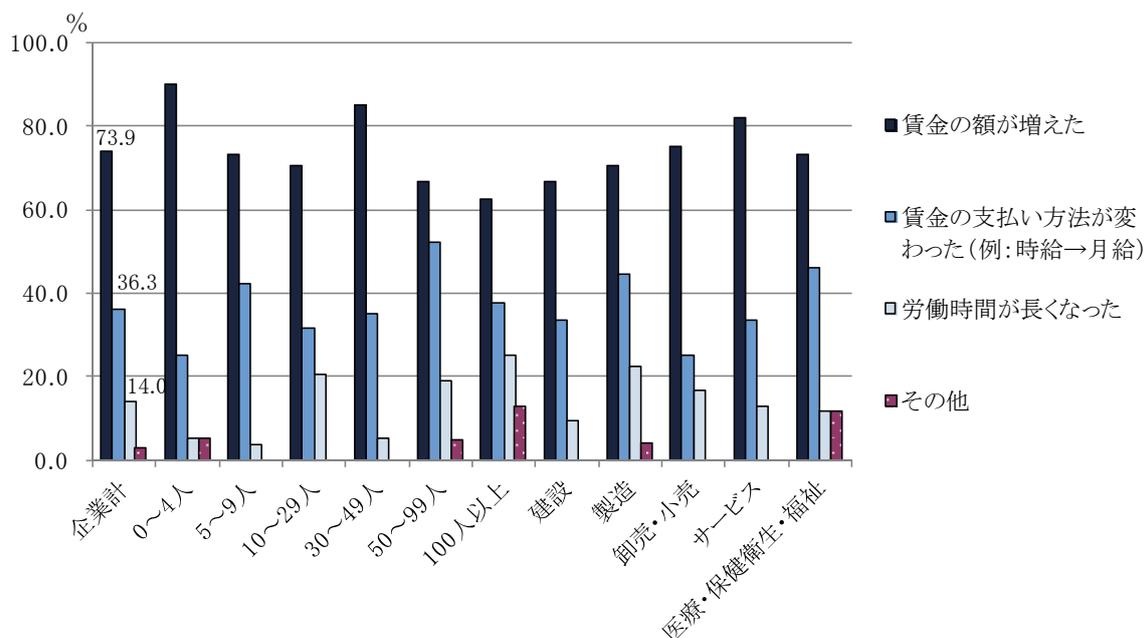
図表 2-5-14 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金対象者の本採用に当たっての処遇変化の有無（企業計の N=393）



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

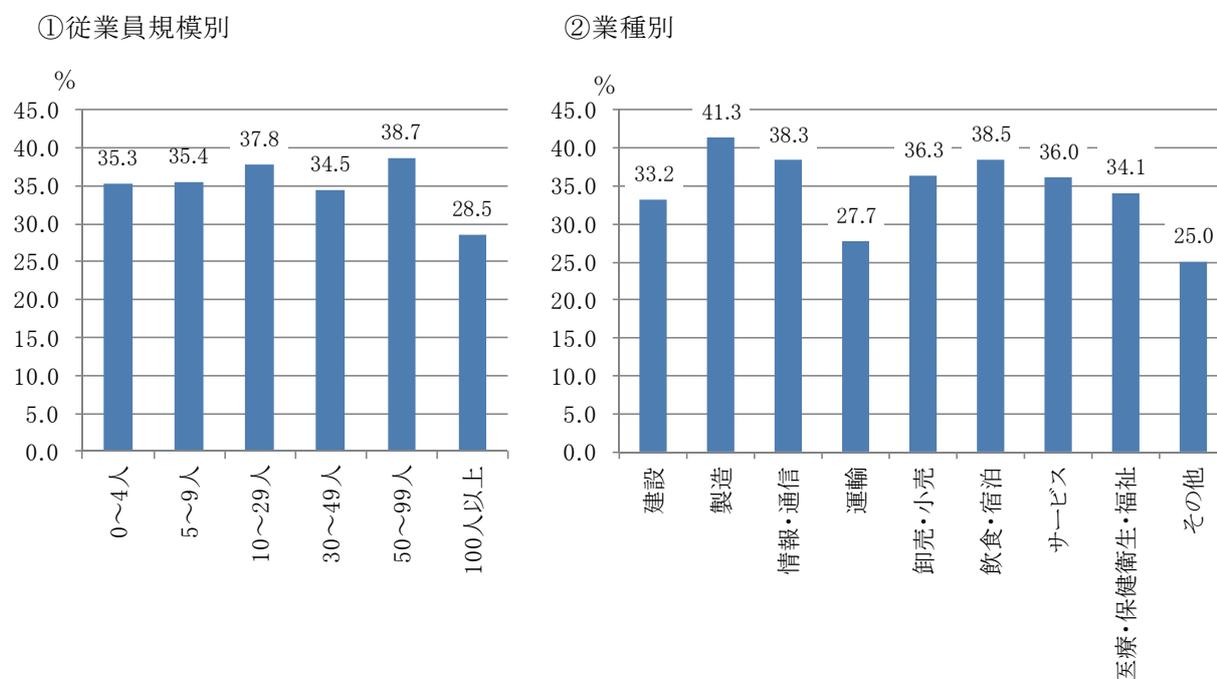
第6節 試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用制度）

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。

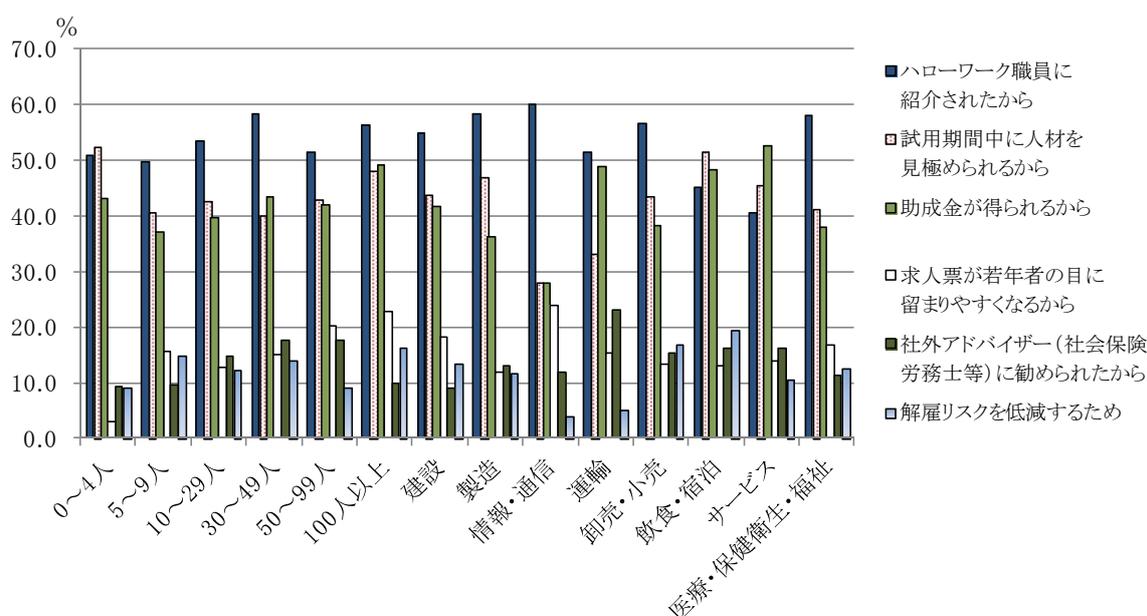
本制度を利用しようとした理由は、「ハローワーク職員に紹介されたから」が53.4%、「試用期間中に人材を見極められるから」が43.4%、「助成金が得られるから」41.6%がこの順に多かった。前記の2つの奨励金に比べ、「人材を見極める」と「奨励金」の2つの理由を挙げる企業の比率が高い。最も早くから導入されていた奨励金であることから、ハローワークからの紹介を経なくとも、より知られていたということであろう。

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）



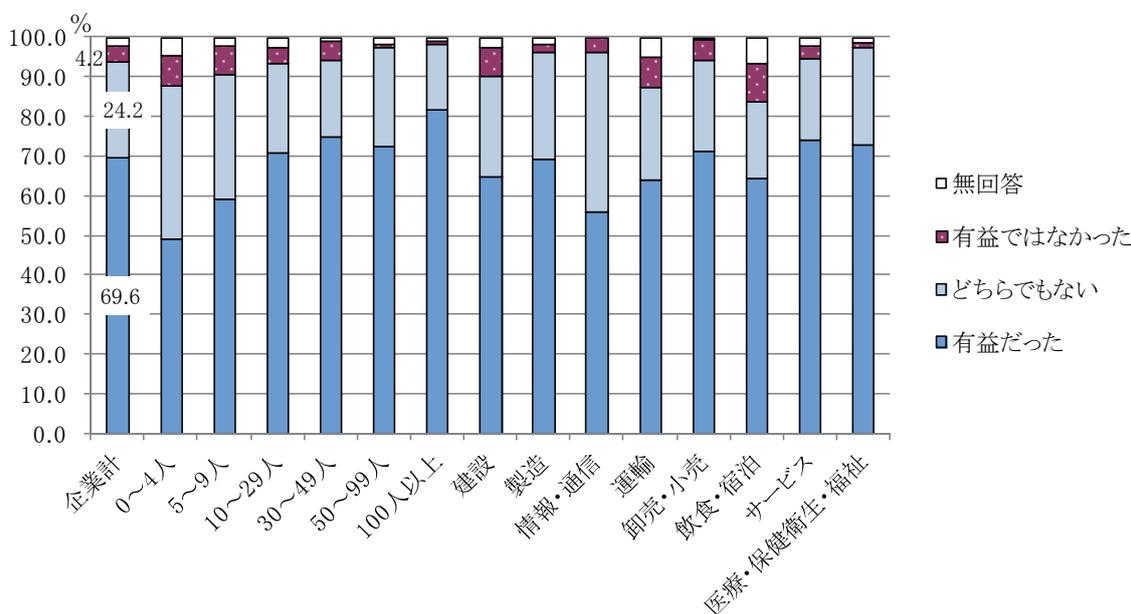
注：主な理由6つのみを掲載している。

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。

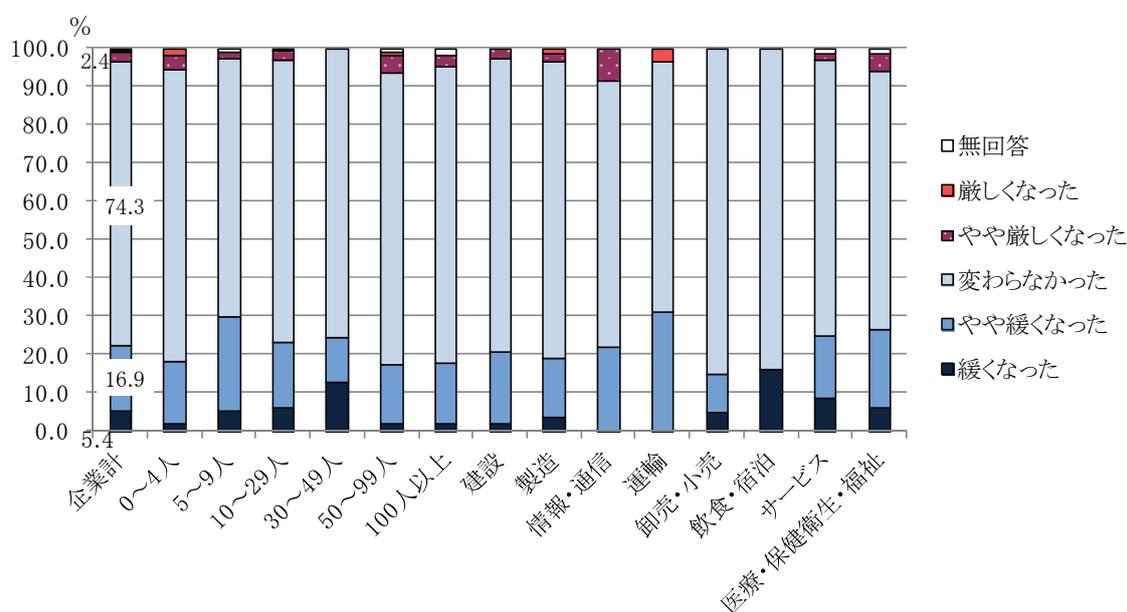
図表 2-6-5 試行雇用奨励金利用求人への応募状況（N=861）単位：%

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）



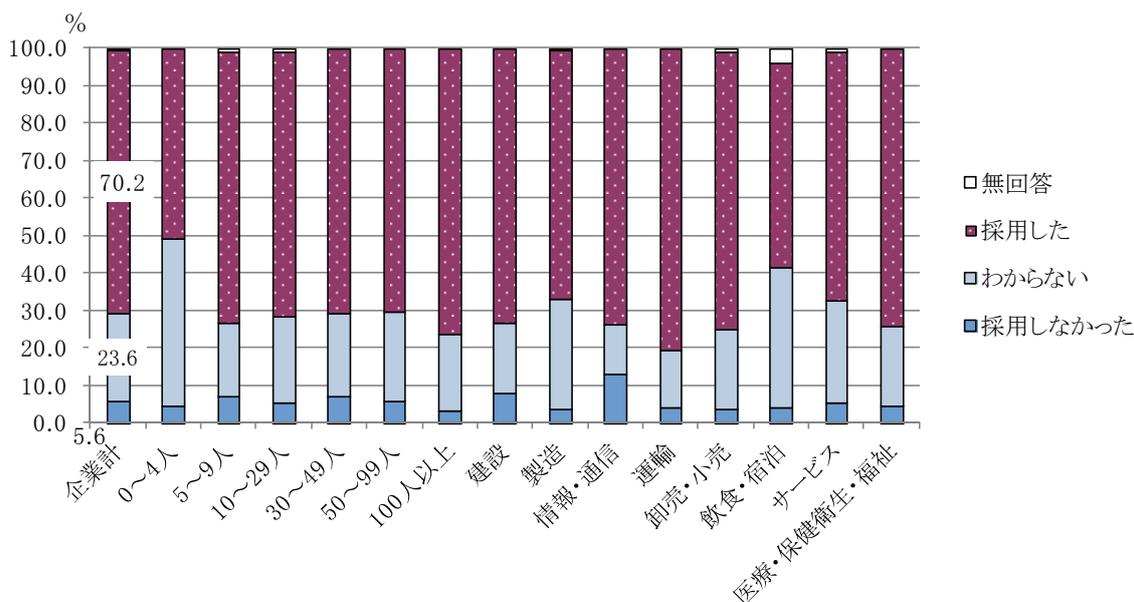
この求人の結果、本奨励金制度の受給条件に合った人を採用したかを見ると、9割弱の企業が条件に合った人を採用していた。この比率は、業種別には有意な差がないが、従業員規模別には、小規模企業が条件に合う人のみ採用しているのに対して、規模が大きくなると条件に合わない人も含めて採用しているという違いがあった。

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）

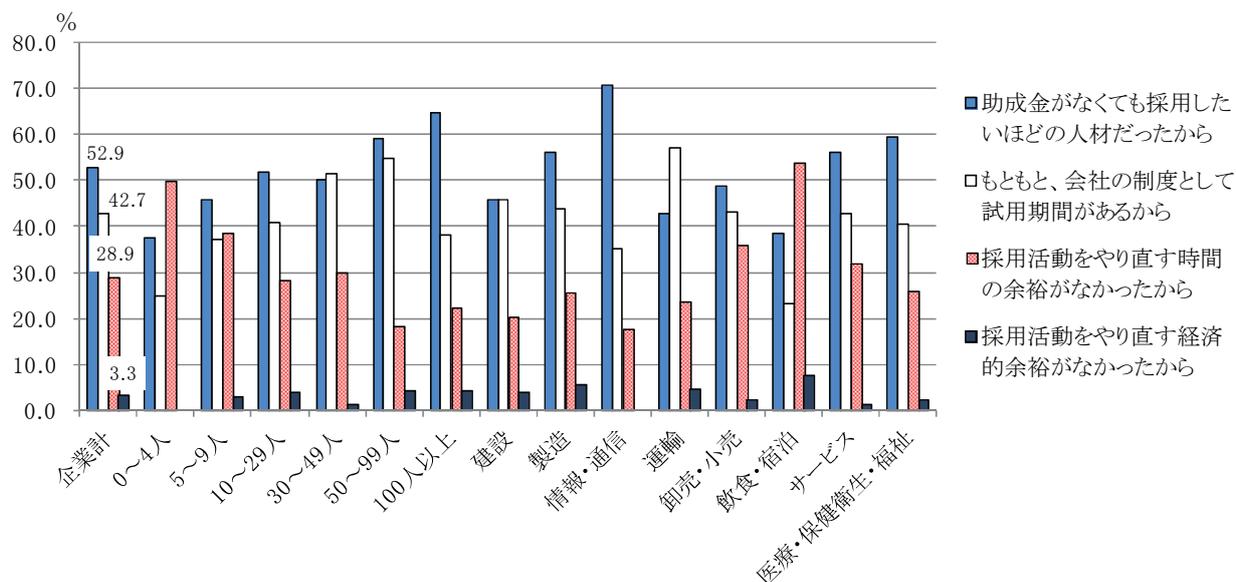


注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

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

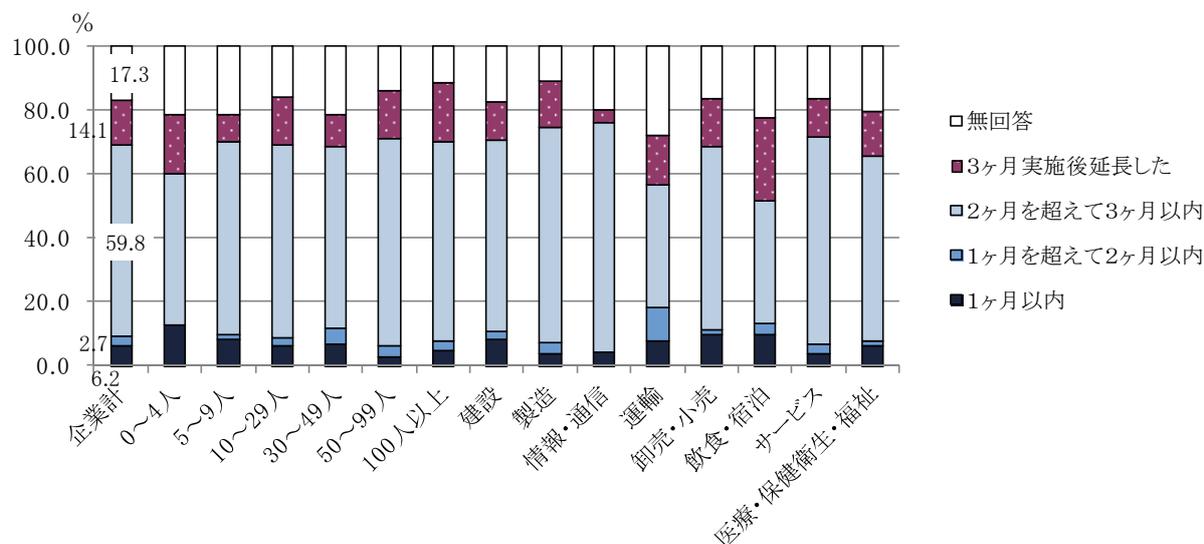
(MA, N=38) 単位：%

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 試行雇用奨励金のトライアル期間（企業計の N=861）

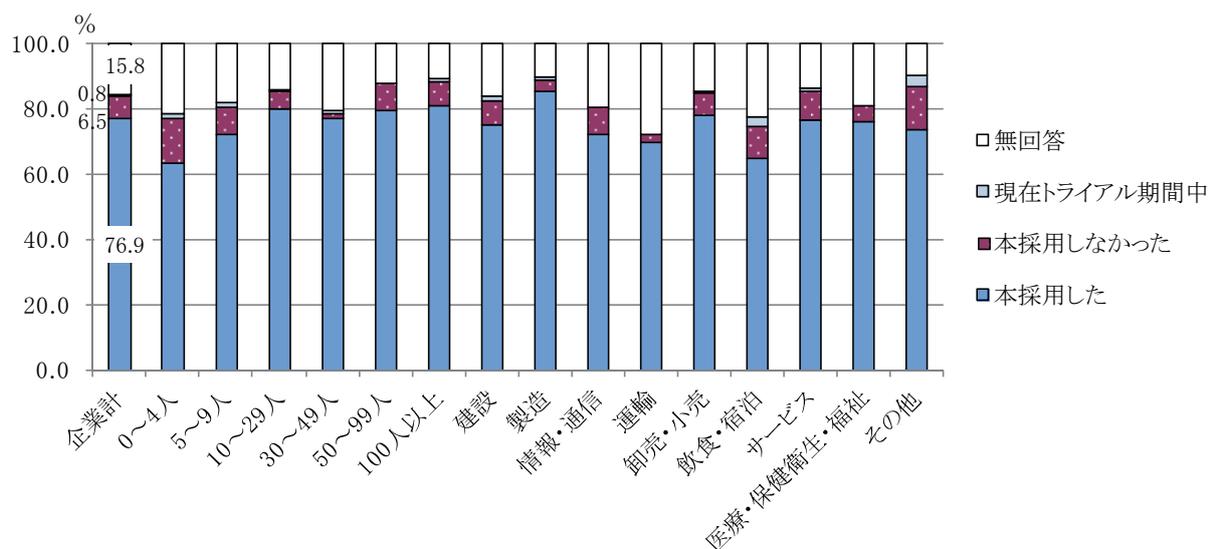


注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

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 試行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:%

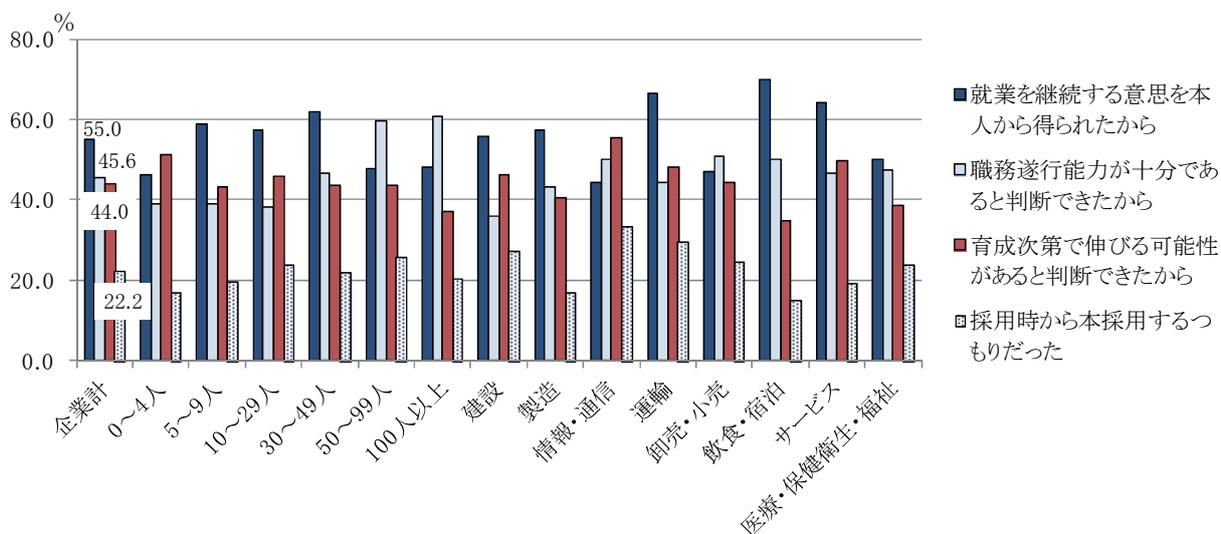


注：対象数が少ない（10 ケース以下）の業種は掲載を省いた。

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かと判断できたから (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。

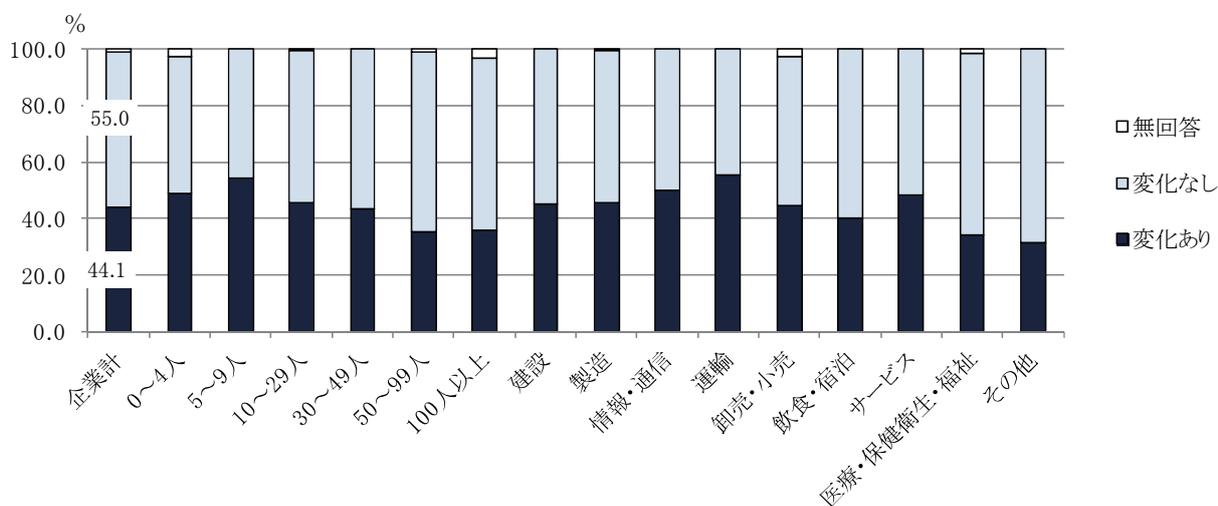
図表 2-6-13 試行雇用奨励金対象者の本採用の理由（企業計の N=662）



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。

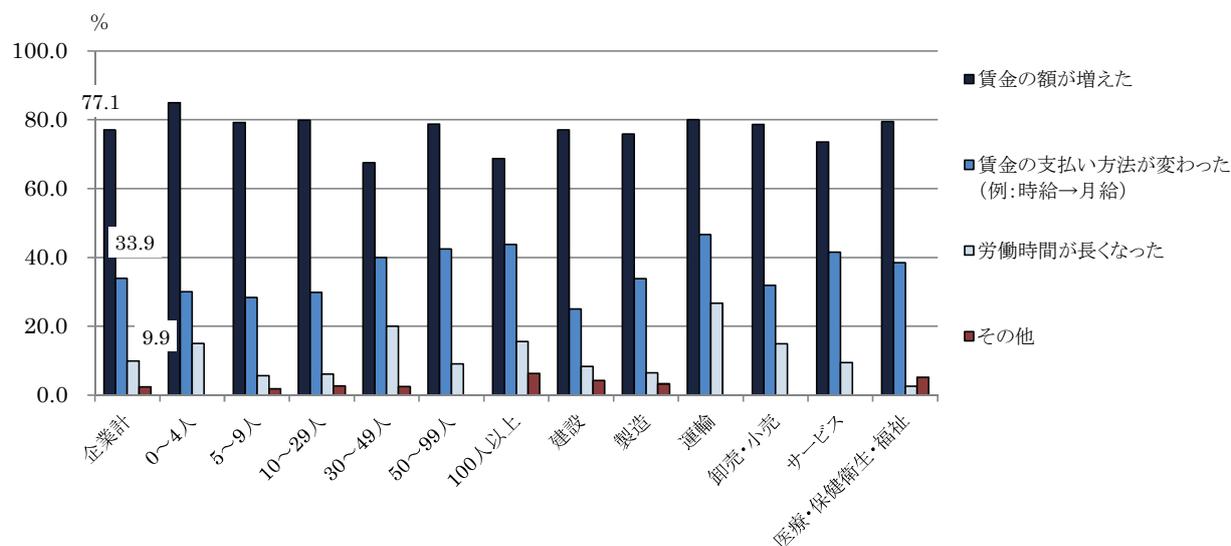
図表 2-6-14 試行雇用奨励金対象者の本採用に当たっての処遇変化の有無（企業計の N=662）



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