

序

1. 本報告の目的・背景

若年者雇用が「問題」として認識されるようになって久しい。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」は今日なお根強く、卒業後間もなく円滑に就職できなかった者は、適切なキャリア形成や職業的自立の面で、その後の職業人生において大きな困難を抱える可能性が否定できない。すなわち、今日の若年者雇用問題は明日の壮年層の雇用問題を内包しているともいえる。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、常に取り組み続けなければならない政策課題でもある。

課題解決への糸口の一つとして「雇用のミスマッチ」が注目されている。若年層の完全失業率（2012年平均）は、新卒者が多数含まれる15～24歳で8.1%、25～34歳で5.5%と全年齢の値（4.3%）よりも高い水準で推移している¹。その一方で、不況期においても若年人材不足に悩む中小企業は多い。新規高卒者に対する求人の充足率（就職者数／求人数）は従業員規模が小さい企業ほど小さく、500名未満の企業では景況のよしあしを問わず過去20年間にわたり充足率が100%を超えたことがない²。

こうした状況を踏まえ、政府は、主に中小企業による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、またそれら制度は若年者のキャリア形成にどのような影響・効果を及ぼしているのか、現状を把握し整理することが必要である。

労働政策研究・研修機構ではこれらの問題意識に基づき、何らかの若年者雇用支援施策を用いて若年者を採用した中小企業の採用担当者、および採用された若年社員に対するヒアリング調査を実施した。本報告はそのうち、若年社員に対する調査の結果を今後の若年者雇用支援施策の改善に向けての基礎資料として供するためにとりまとめたものである³。

¹ 総務省「労働力調査」2012年

² 労働政策研究・研修機構（2012）『中小企業における既卒者採用の実態』JILPT調査シリーズNo.91, p.33

³ 採用担当者に対する調査結果は、労働政策研究・研修機構（2013）『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にとりまとめた。

2. 本報告のとりあげる施策・制度

近年実施されてきた若年者雇用支援施策は、その目的が雇用機会の拡大にあるもの、若年者と企業との相互理解の促進にあるもの、若年者の能力開発にあるものなど、多岐にわたっている。その対象者も、新卒者、卒業からそれほど期間が経過していない既卒者、不安定な雇用形態で働き続けている若者と多様である。これらのうち本報告は、新卒者と既卒者を対象に「雇用機会の拡大」を目的とする支援施策を中心に採り上げている。具体的には、労働政策研究・研修機構が2012年に実施したヒアリング調査において、若年社員が「利用したことがある」と答えた6つの施策について、詳細な考察を行っている。

本報告の第I部では、若年社員によるハローワークおよび各施策の利用状況、利用に至った経緯と目的、利用したことによる影響・効果を、利用したハローワーク種別(図表序-1)および施策ごとにとりまとめた。なお、図表序-2では、2009年以降の「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には、制度名の末尾に「☆」を記した。また、説明文にある「大学等」とは、大学・大学院・短大・高専・専修学校等を指す。さらに、③と④の奨励金制度においては、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た。

図表序-1 調査対象者が現職へ就職した際に利用した各種ハローワーク

○新卒応援ハローワーク

大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生や、卒業後未就職の方の就職を支援する専門のハローワーク。全国各地の求人情報の提供、仕事探しにあたっての各種相談、エントリーシート・履歴書の作成相談、面接指導、臨床心理士による心理的サポート、就職フェアや各種セミナーの開催、大学等へのジョブサポーターの派遣、既卒者の就職を支援する各種制度の紹介などを行っている⁴。

※高校生の就職支援については、高卒就職ジョブサポーターが各地域の企業・学校を訪問するなど、ハローワークが各学校と連携して支援している。

○マザーズハローワーク (マザーズコーナー)

子育てをしながら就職を希望している方に対して、キッズコーナーの設置など子ども連れで来所しやすい環境を整備し、予約による担当者制の職業相談、地方公共団体等との連携による保育所等の情報提供、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供など、総合的かつ一貫した就職支援を行っている⁵。

○キャリアアップハローワーク (キャリアアップコーナー)

正社員として働いた経験が少なく、かつ正社員での就職を目指している方を対象に、予約制・担当者制による職業相談・職業紹介、職業訓練の受講相談、各種セミナー、住居・生活相談等を実施している⁶。

⁴ 厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/05.html>) 最終アクセス：2013年7月25日

⁵ 厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/mother.html>) 最終アクセス：2013年7月13日。

⁶ 厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/h1212-4b.html>) 最終アクセス：2013年7月13日。

図表序－２ 調査対象者が現職へ就職した際に主に利用した若年者雇用支援施策

<p>①ハローワークが主催する就職面接会等</p> <p>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。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。参加企業の業種等や、求人対象となる求職者の年齢層等を限定したものもある。開催場所は、ハローワーク、ジョブカフェ、外部の会場など様々である。参加費無料。</p>
<p>②ジョブサポーターによる個別支援☆</p> <p>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、有期雇用のハローワーク職員である。求人企業に対しては、企業を訪問し新卒者むけの求人を開拓する、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するなどの取り組みを行っている。新卒者等の若年者に対しては、キャリア・コンサルティングなどの就職支援を行っている。</p>
<p>③試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用）</p> <p>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、1人につき月4万円（支給上限は3ヶ月）が支給される。</p>
<p>④3年以内既卒者トライアル雇用奨励金☆</p> <p>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、正規雇用に移行してから3ヶ月後に50万円（震災特例の場合60万円）が支給される。</p>
<p>⑤3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金☆</p> <p>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100万円（震災特例の場合120万円）の奨励金を支給する制度（平成24年6月末で終了）。</p>
<p>⑥若年者等正規雇用化特別奨励金（平成24年3月31日までの時限措置）☆</p> <p>「年長フリーター及び30代後半の不安定就労者」又は「採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等」を、以下の何れかに該当する形で雇用した場合に奨励金を支給する制度。</p> <p>A) 年長フリーター等を対象とした求人枠を積極的に設けて正規雇用する場合。</p> <p>B) トライアル雇用終了後に引き続き正規雇用する場合。</p> <p>C) 有期実習型訓練修了者を正規雇用する場合。</p> <p>D) 採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等を対象とした求人枠を設けて当該対象者を正規雇用する場合。</p>
<p>⑦公共職業訓練校</p> <p>主に雇用保険を受給している求職者を対象に、職業相談等を通じて受講が必要であると判断した場合に、就職に必要な技能及び知識を習得するための訓練を無料（テキスト代等は自己負担）で実施する機関。在職労働者や高等学校卒業生などを対象とした高度な技能及び知識を習得するための訓練も実施している。</p>

※⑤⑥は「第Ⅱ部 資料」においてのみ採り上げる。

3. 調査概要

3-1) 調査の目的

本調査の目的は、近年実施されてきた若年者雇用支援施策の利用状況、およびそれら施策・制度が企業の採用・教育訓練活動と、若年社員のキャリア形成に及ぼした影響・効果について、現状を把握すると同時に、それらの事例を収集することにある。調査結果は今後の若年者雇用支援施策の改善に向けての参考資料とする。

3-2) 調査方法

○調査名

「若年者の安定的な雇用への移行に関する調査研究」ヒアリング調査

○調査対象企業の選定

以下の条件に可能な限り該当する企業を25社、地方労働局にご紹介頂いた。各地域の調査実施企業数は図表序-3のとおりである（企業名を特定できるおそれがあるため地域名を仮名とした）。

- ①従業員数100名未満
- ②非製造業（卸売小売、飲食宿泊、情報通信、医療福祉教育、サービス等）
- ③2007年4月から調査依頼時（2012年5月～7月）までの間に、35歳未満の若年者を、何らかの若年者雇用支援施策を活用して正規雇用した（正規雇用への移行を前提とした非正規雇用含む）ことがある

図表序-3 調査対象企業の所在地域

地域仮名	都市規模	調査対象企業数
地域A	小都市	6社
地域B	中都市	1社
地域C	大都市	4社
地域D	小都市	4社
地域E	大都市	5社
地域F	中都市	4社
地域G	大都市	1社

○回答者

- ①採用業務を担当された方 27名⁷
- ②上記の企業に制度を活用して就職した若年社員 21名⁸

「第Ⅱ部 資料」では、上記②の若年社員に対するヒアリング調査結果のうち掲載許可を得られた20名の事例を報告する。

⁷ 調査対象企業25社のうち2社ではそれぞれ2名の方にご回答を頂いたため、①採用担当者の合計は27名となった。

⁸ 調査対象企業25社のうち、4社では若年社員の紹介を得られなかったが、②の条件に該当する若年社員1名について、募集計画、採用、育成、現在までの経緯と今後の予定などを聞き取ることはできた。なお、調査対象者の紹介を依頼する際には「採用時点で35歳未満」であることを条件としたが、調査に応じてくれた若年社員の中には採用時点で35歳以上であった人が2名含まれている。

○調査を実施した期間

2012年6月～9月

○調査の方法

事前に質問をまとめたヒアリング票を郵送の上、日時を調整し訪問した。所要時間は、採用担当者と若年社員それぞれ約1時間ずつである。

○調査内容

①採用担当者

- ・若年正社員の採用・育成・定着に関する方針、実績、展望
- ・何らかの若年者雇用支援施策を用いて採用した若年社員1名（以下、各社の事例では「Aさん」等の仮名で記す）について、募集計画、採用、育成、現在までの経緯と今後の予定など
- ・活用した若年者雇用支援施策について、利用目的、経緯、得られた効果、意見など

②若年社員

- ・最終学歴在学中の就職活動から現在までのキャリア
- ・就職・転職活動
- ・若年者雇用支援施策活用状況
- ・前職・現職の労働条件、職務・裁量範囲、職務遂行に要する能力
- ・就業意識
- ・将来の展望

4. 本報告の構成と用語の定義

4-1) 本報告の構成

本報告は二つの部分から構成されている。「第Ⅰ部 調査結果の概要」では、若年社員によるハローワークおよび若年者雇用支援施策の利用状況、利用目的、利用による影響を、ハローワーク種別および施策ごとにとりまとめた⁹。「第Ⅱ部 資料」では、ヒアリング調査を実施した21名の発言を要約した。したがって「第Ⅱ部 資料」の全文および「第Ⅰ部 調査結果の概要」における資料の引用部分に掲載された内容は、若年社員の個人的な見解・感想であり、客観的な事実をそのまま記録したものではない。

⁹ また、付録として巻末にヒアリング票を添付している。

4-2) 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定義に基づく。

- ・「既卒者」
＝留年や学校に入り直したケースを除き、学校を既に卒業しかつ正規の仕事に就いたことがない、あるいは正規の仕事で早期離職した35歳未満の若者。
- ・「フリーター」
＝15～34歳の若年者（学生および主婦を除く）のうち、アルバイト・パートの職にある者、またはこれまでアルバイト・パートを続けてきた者で採用時に無業の者。
- ・「中小企業」＝従業員300人未満の製造業、または100人未満の非製造業の企業。
- ・施策・制度を「利用した」
＝助成金制度については、助成金の利用を申請したことをもって「利用した」と見なす。実際に助成金を受給したか否かが論点となる場合はその都度言及する。