

2013.9.10 浜離宮朝日ホール 労働政策フォーラム

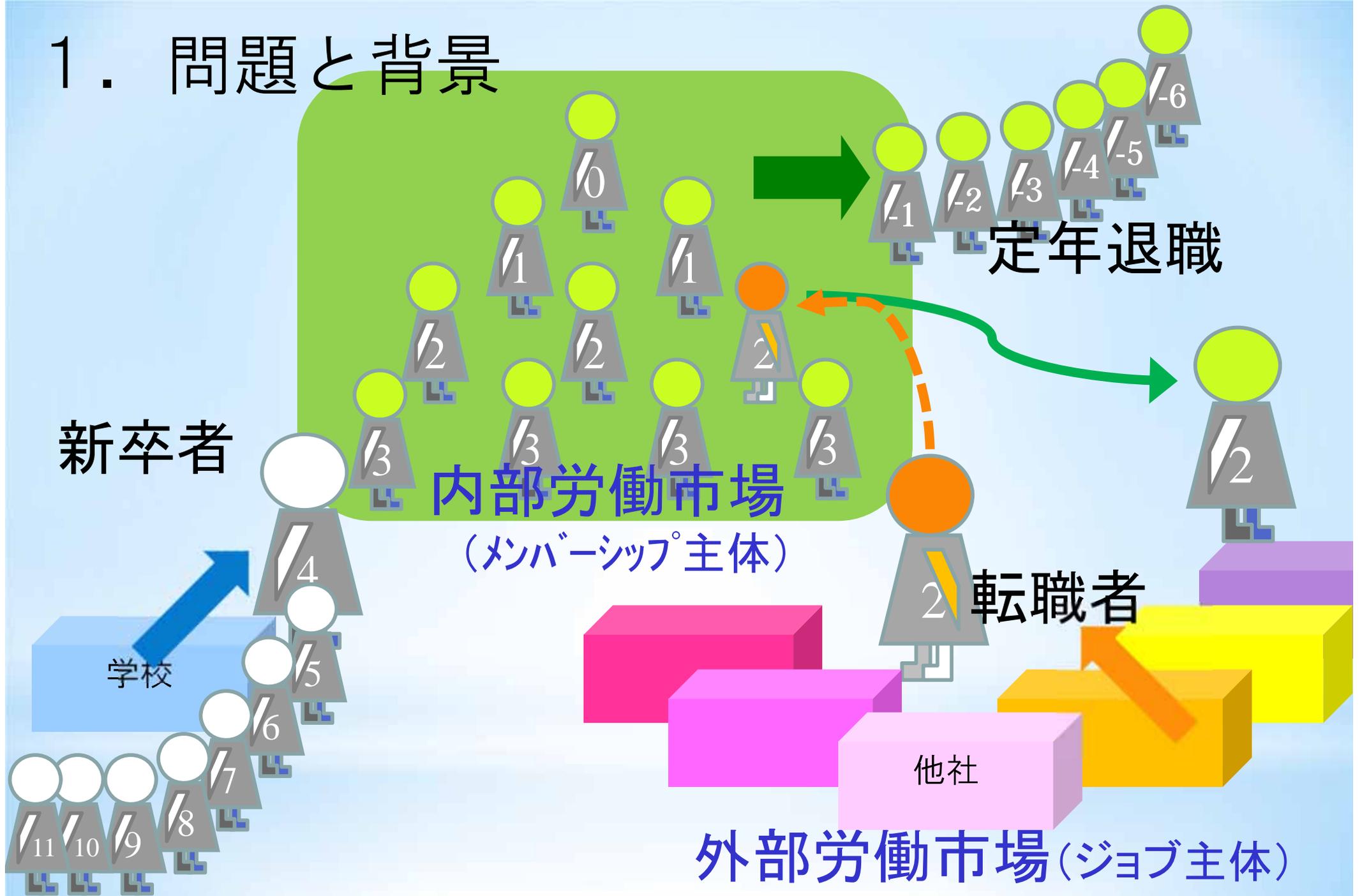
「大学新卒者の就職問題を考える－大学・企業・行政の取組み－」

# 若年者雇用支援施策の利用実態

## 中小企業調査から

労働政策研究・研修機構  
副主任研究員 岩脇千裕

# 1. 問題と背景

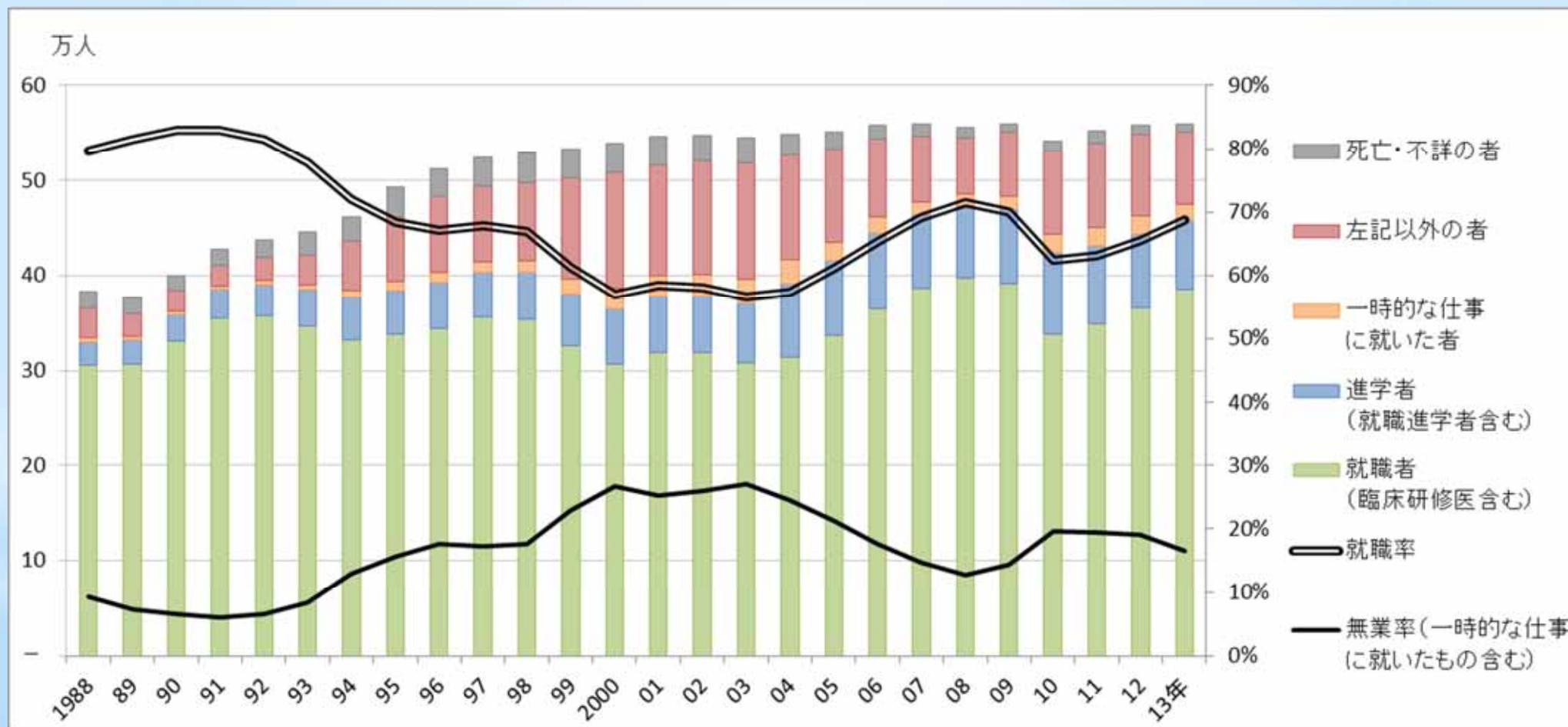


図表1 新卒採用中心の日本的雇用システム <sup>2</sup>

# 新卒者の就職環境は卒業年の景気次第

非正規雇用の拡大・少数精鋭志向

就職難の常態化



図表2 進路別 大学卒業者数と就職率・無職率の推移

文部(科学)省「学校基本調査」各年計 (H25年度は速報値)  
四年制大学卒業者について

## 2. 本報告の課題

### <中小企業の若年者採用の課題>

○経営環境が不安定→計画的採用は困難

○余剰人員は抱えない→欠員補充中心

○教育訓練に必要な資源が不足

●柔軟性と長期勤続可能性を求め若年者を募集

新卒定期採用は  
困難・不要

①比較的若い有経験者を即戦力として採用

②条件が揃えば新卒を採用

③就業経験の少ない既卒者を採用

新卒者の採用に至る条件とは？

既卒者を採用した背景は？ その評価は？

若年者雇用支援施策は企業と若者をどのように結び付けているか

## ○ヒアリング調査概要(「資料1」参照)

なんらかの若年者雇用支援施策を用いて、35歳未満の若年者を採用した中小企業に訪問。

採用担当者と若年社員1名(Aさん)にヒアリング調査を実施

## ○本報告で紹介する若年者雇用支援施策(「資料2」参照)

### ・マッチング支援

ジョブサポーターによる求人開拓・若年者の個別紹介

就職面接会

企業見学会

### ・雇用に係る奨励金

若年者等トライアル雇用奨励金(現:トライアル雇用奨励金)

3年以内既卒者トライアル雇用奨励金(現在は終了)

3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金(現在は終了)

## 3. 事例紹介

### 1) 新卒者を採用

1-1) 計画的な（新卒）定期採用★

1-2) 偶然条件が揃い新卒者を採用

### 2) 既卒者を採用

2-1) 新卒・既卒を区別せず「若年者」を募集

2-2) 〔新卒者〕から〔既卒者〕へ

2-3) 〔経験者〕から〔既卒者〕へ

2-4) 年齢不問・経験不問

# 1) 新卒者を採用

## 1-1) 計画的な(新卒)定期採用

共通点: 多様な採用経路・ツールを利用(特に面接会)

## 1-2) 偶然条件が揃い新卒者を採用

### ● 全社共通の条件

採用のタイミングが年度初めに

→ せっかくだから新卒者

初めての新卒採用

→ ジョブサポーターが具体的な方策を指南・若年者紹介

### ○ 個別の条件

現場の教育体制が整ってきた

従業員の年齢構成が高く偏り出した

## 2) 既卒者を採用

共通点：年度途中の労働需要（主に欠員補充）

各種トライアル雇用奨励金を活用して訓練費用を補填

### 2-1) 新卒・既卒を区別せず「若年者」を募集

#### ①教育訓練体制を整えてから採用

期待する点

訓練可能性が高い

長期勤続可能

他社の色に染まっていない

#### ②採用と同時に前任者の業務を引き継ぐ

教育資源不足のため「自分で育つ」ことを期待

トライアル期間に教育訓練をあまり実施していない

採用側の満足度は高い ⇔ 若年者の反応は？

## 2-2) 〔新卒者〕から〔既卒者〕へ

- ・ 本来は**新卒者**が望ましいと考えていた

### 既卒者を可とした理由

- ・ 採用のタイミングが年度初めに合わなかった
- ・ **3年以内既卒者トライアル雇用奨励金**を勧められ、**既卒者**も応募可とした
- ・ 報道等で新卒者の就職難を知っており「**既卒者でも優秀な人はいる**」という認識がもともとあった

### 施策利用状況

- ・ **ジョブサポーター**は企業から詳細な人材要件を聞き取った一方で、若年者に**キャリアコンサルティング**を実施し、お互いに条件が合う企業と若年者どうしを紹介した。
- ・ 採用結果（人材の質）に対する満足度は高い。

## 2-3) 〔経験者〕から〔既卒者〕へ

### 採用までの過程

- ・当初は経験者を希望したが、応募数不足・定着しない、トラブルが発生などの理由から断念
- ・職員に各種トライアル雇用の利用を勧められ「未経験者も応募可」とする
- 助成金の存在 「試しに採用してみよう」

### 採用後

- ・既卒者が「一生懸命仕事を覚えようとする」点や、「伸びしろの大きさ」を評価して正規雇用へ移行
- ・今後も「未経験者も応募可」とするかはケースバイケース

## 2-4) 年齢不問・経験不問

退職者が多い 事業拡大期 } 欠員補充 増員 } 応募不足 多様な層を常時募集

- 「若年者」自体が多様な選択肢の1つ  
求人票が多様な層の目にふれるように様々な奨励金制度を利用  
(各種トライアル雇用・高齢者・障がい者・非正規雇用者 etc.)  
ハローワーク以外の採用経路も多数利用 新卒定期採用も実施  
多様な専攻の学生にPRできる企業見学会を高く評価
- 向き不向きがある職種  
トライアル雇用制度の利用の有無にかかわらず長い教育訓練期間
- 新卒扱いで採用

## ①新卒者の採用に至る条件とは？

- 一定数以上を継続的に雇用するだけの基盤（経営の安定）
- 採用のタイミング（年度初め）＋具体的な方策★

## ②既卒者を採用した背景は？ その評価は？

- 採用のタイミング（年度途中）
- 「既卒者＝能力不足とは限らない」という認識の浸透★☆
- 詳細な人材要件を汲み取りマッチングさせる仲介者★

## ①②未経験の若者を採用する方針への転換

- 経験者の転職市場における人材不足（or経験者に訴求できない？）
- 経験者に対する不満（定着しない・柔軟性に欠ける等）
- 愛社精神・社風・伝統・技術の継承、従業員の高齢化
- 教育体制の整備
- 訓練費用を補填する奨励金☆

## ③若年者雇用支援施策は企業と若者をどのように結び付けているか

- ★ジョブサポーター：情報提供、マッチング促進、既卒者イメージの刷新
- ☆各種トライアル雇用：採用対象者の範囲拡大、採用方針転換の契機

## 企業の皆さんへ

中小企業の強み＝業務内容明確・転勤少ない・経営陣と距離近い  
多様な既卒者 門前払いせず個々を評価すれば意外な出会いもある  
職場への定着には教育訓練と「孤立させない」ことが必須

## 大学の皆さんへ

応募が殺到する大企業ではエントリーすらできないことも  
大量採用をしない中小企業では個々のよさをみてもらえる  
地域企業との信頼関係の構築：インフォーマルな関係から組織同士の信頼へ  
「正社員至上主義」からの脱却  
どんな働き方になっても生きていく術＋「企業をみる目」を養う教育

## 政策課題

- ① 「既卒者でも能力が低いとは限らない」一時的な流行に終わらせない
- ② ハローワークと大学・地域中小企業との更なる連携
- ③ 多様な働き方を前提に、若者を育成し、職場に定着させるまでを支援

ご清聴ありがとうございました

# 資料 1 : 調査概要

## 1) 調査目的

若年者雇用支援施策の改善に向けて、過去の施策の活用実態、およびその施策を用いて採用された若年者の事例を収集する。

## 2) 調査対象

7都道府県(都市規模:大3、中2、小2)に所在する  
若年者雇用支援施策を用いて若年社員を採用した中小企業 25社  
採用担当者と若年社員1名にヒアリング調査を実施

## 3) 実施時期 2012年6月～9月

## 4) 主要な質問(採用担当者)

- ・若年正社員の採用・育成方針、採用実績、今後の展望
- ・調査対象となった若年社員を採用した際の、募集画から採用、訓練、調査時点までの経緯
- ・若年者雇用支援施策を利用した契機、目的、効果、意見

出典: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

資料2：本報告で言及する若年者雇用支援施策（赤字部分）

