

第2章 調査結果の概要

第1節 各設問の回答結果

1. 雇用促進税制を活用するきっかけ

(1) 雇用促進税制をどこで知ったか

雇用促進税制をどこで知って、使おうと考えたのかを尋ねたところ（複数回答）、「社会保険労務士などの社外アドバイザー」⁵が67.5%でもっとも多く、次いで、「ハローワーク（公共職業安定所）」（19.3%）、「国税庁・税務署」（6.4%）などの順となっている（図表2-1-1）。

企業規模別にみると、「社会保険労務士などの社外アドバイザー」の回答割合は規模が小さくなるほど高くなっており、「5人未満」、「5～9人」、「10～19人」の企業では7割を超えている。

図表2-1-1：雇用促進税制をどこで知って、使おうと考えたか（複数回答）（単位：％）

	厚生労働省	都道府県の労働局	ハローワーク（公共職業安定所）	国税庁・税務署	新聞や雑誌	社会保険労務士などの社外アドバイザー	社経営幹部・社員等、社内からの情報提供	他社からの情報は経営者	その他	わからない	無回答
計 (n=2,516)	5.6	2.9	19.3	6.4	5.6	67.5	5.4	2.7	1.7	3.9	0.8
【企業規模別】											
5人未満 (n=178)	4.5	1.7	13.5	5.1	5.1	71.3	3.4	1.1	2.2	6.7	-
5～9人 (n=345)	3.2	1.7	14.2	4.9	4.1	74.8	2.6	1.7	1.7	2.9	0.9
10～19人 (n=612)	5.1	1.5	17.2	4.9	4.6	71.9	3.8	2.3	1.1	4.7	1.1
20～49人 (n=774)	6.3	3.2	21.1	6.6	4.3	66.4	5.0	3.5	2.5	2.7	0.9
50～99人 (n=305)	5.2	4.3	23.0	7.9	5.6	63.0	10.2	2.3	1.3	4.9	0.3
100～299人 (n=214)	10.3	4.2	25.2	7.5	12.6	54.2	12.1	3.7	0.9	3.7	-
300～999人 (n=55)	5.5	10.9	25.5	21.8	16.4	54.5	3.6	5.5	1.8	1.8	-
1,000人以上 (n=8)	25.0	25.0	37.5	-	12.5	62.5	12.5	-	12.5	-	-

注：- は回答なし（以降の表も同様）

(2) 以前に雇用促進計画を提出したことがあるか

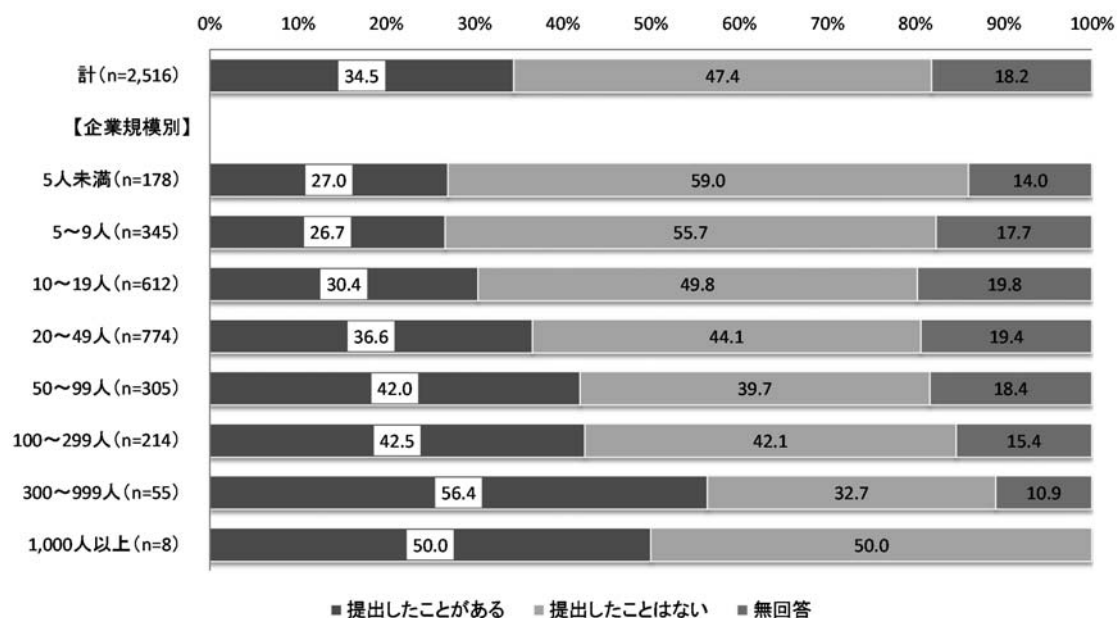
2013年4月～10月に雇用促進税制の適用年度が開始する雇用促進計画を提出する以前に、同税制の適用を受けるために雇用促進計画を提出したことがあるかを尋ねると、「提出したことがある」が34.5%、「提出したことはない」が47.4%で、過去に提出歴のある企業が3割以上あった（図表2-1-2）。

企業規模別にみると、「300～999人」では、「提出したことがある」企業が56.4%と半数

⁵ 社会保険労務士のほかには、税理士や公認会計士、中小企業診断士などが想定される。

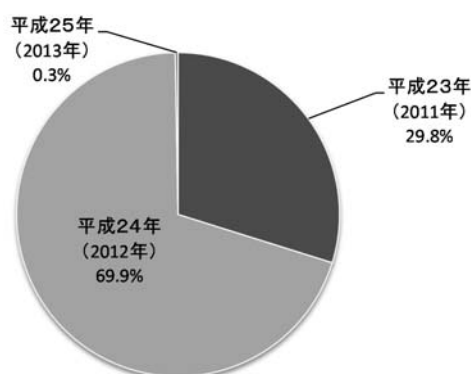
以上に及ぶなど、過去の提出率はおおむね規模が大きくなるほど高い。

図表 2-1-2 : 2013年4月～10月に雇用促進税制の適用年度が開始する雇用促進計画を提出する以前にも、同税制の適用を受けるために雇用促進計画を提出したことがあるか



以前に「提出したことがある」と回答した企業に対して、そのときに提出した雇用促進計画の計画開始時期を尋ねると、2012年中とした企業が69.9%、2011年中が29.8%、2013年中が0.3%となっており（無回答を除いての割合）、2012年から2年連続して雇用促進計画を提出した企業が7割近くを占める（図表2-1-3）。

図表 2-1-3 : 過去に提出した雇用促進計画の計画開始時（無回答を除いて集計）(n=741)



2. 2013年4月～10月に提出した雇用促進計画の内容と適用状況等

(1) 提出した計画の適用年度

2013年4月～10月にハローワークに提出した雇用促進計画（以降、単に雇用促進計画と記述する）の適用年度（雇用促進計画に記載された計画期間）を尋ねたところ、適用年度の長さは「1年間」が83.0%と全体の8割を占めた（図表2-1-4）。なお、無回答を除いて集計すると（n=2,119）、「1年間」が98.5%と大半を占める（「1年未満」が1.5%）。

また、何月からの1年間としているかをみると、「4月から」が、1年間と答えた企業割合83.0%のうちの29.9%となっており、次いで「10月から」（13.7%）が多い。

図表2-1-4：提出した雇用促進計画の適用期間の長さや開始月（単位：%）

	1年間							1年未満	無回答
	4月から1年間	5月から1年間	6月から1年間	7月から1年間	8月から1年間	9月から1年間	10月から1年間		
計（n=2,516）	29.9	5.8	7.7	9.5	6.5	9.9	13.7	1.2	15.8
	83.0								

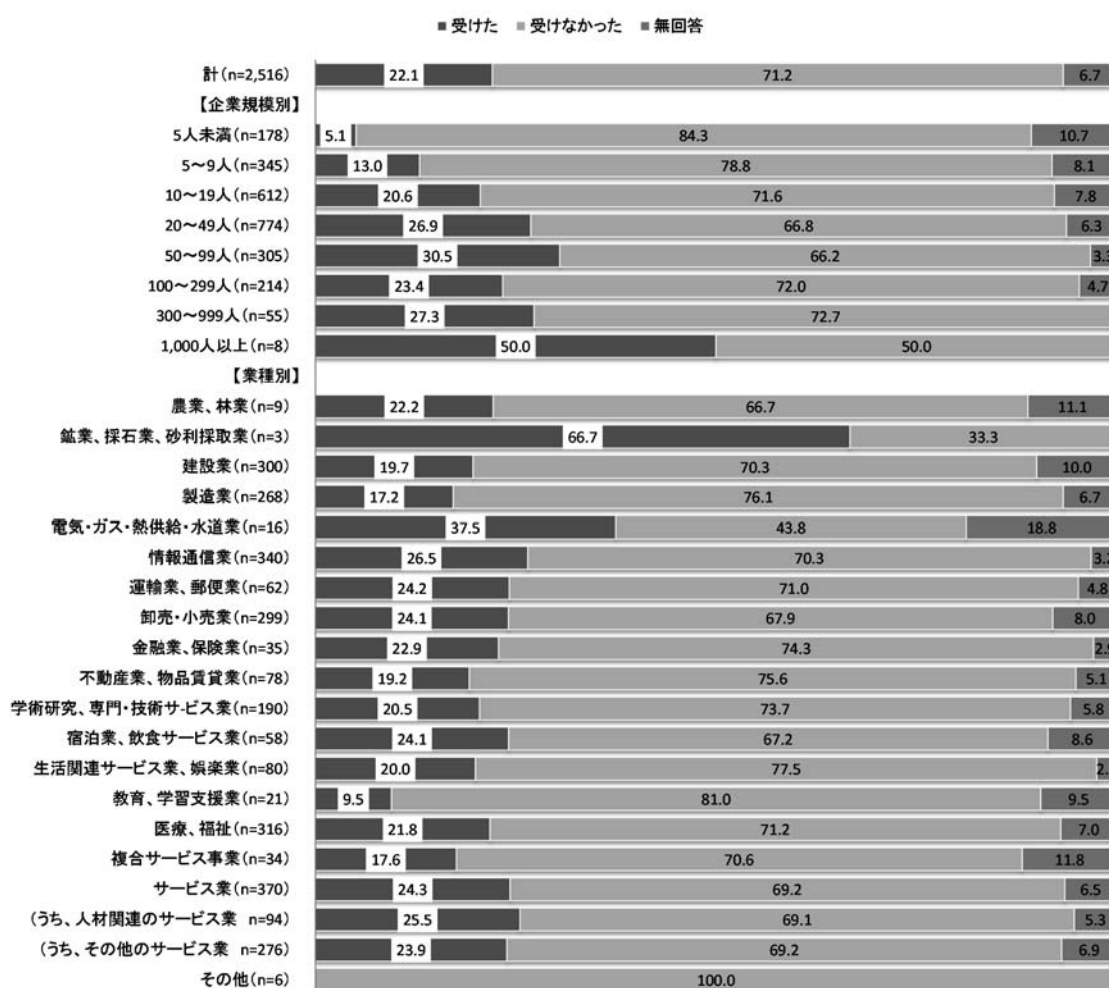
(2) 雇用促進税制の適用状況

雇用促進計画の終了時に雇用促進税制の適用を受けたかどうかを尋ねたところ、「受けた」が22.1%、「受けなかった」が71.2%であった（図表2-1-5）。

企業規模別にみると、「5人未満」、「5～9人」の特に小規模の企業で「受けた」とする割合がそれぞれ5.1%、13.0%となっており、他の規模に比べて低くなっている。

業種別にみると、n数が小さい業種を除いてみれば、「情報通信業」（26.5%）や「サービス業」（24.3%）、「運輸業、郵便業」（24.2%）で比較的「受けた」とする割合が高くなっている。

図表 2-1-5：雇用促進税制の適用を受けたか（単位：％）



(3) 税額控除された額

雇用促進税制の適用を受けた企業 (n=555) に、控除された税額を尋ねたところ、回答した企業 (n=409) の平均額は 1,631,562.3 円 (小数点以下を四捨五入すると 163 万 1,562 円) であった。

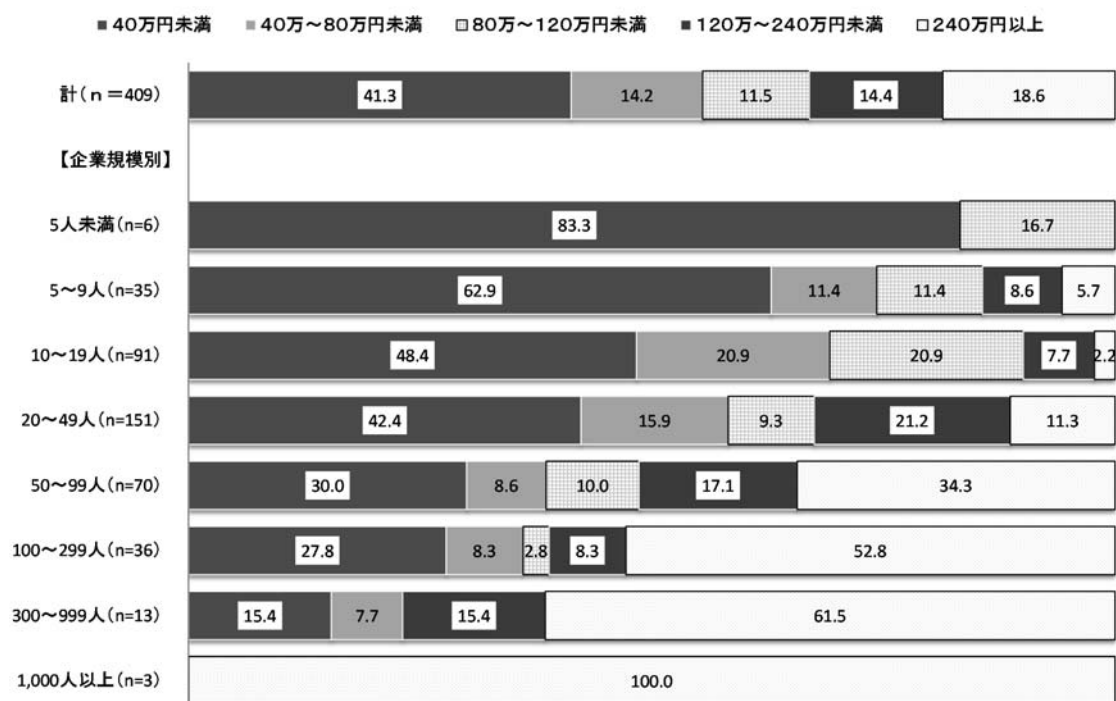
中央値は、532,128.0 円 (同 53 万 2,128 円) で、最大値が 32,991,354 円 (3,299 万 1,354 円)、最小値が 480 円となっている。

回答した企業の控除税額を合計すると、667,308,994 円 (6 億 6,730 万 8,994 円) で、参考までに本調査における全適用企業ベースでみた 1 企業平均を算出すると (667,308,994 ÷ 555 社)、1,202,359 円 (120 万 2,359 円、小数点以下を四捨五入) となる。

控除税額を 5 区分し、それぞれの企業割合をみると (無回答は除いて集計)、「40 万円未満」が 41.3%、「40～80 万円未満」が 14.2%、「80～120 万円未満」が 11.5%、「120～240 万円未満」が 14.4%、「240 万円以上」が 18.6%となっている (図表 2-1-6)。企業規模別に

みると、規模が小さくなるほど「40万円未満」の割合が高まる。

図表 2-1-6：控除された税額（無回答を除いて集計）（単位：％）



（４）適用を受けなかった理由

雇用促進税制の適用を受けなかった企業（n=1,792）に対して、適用を受けなかった理由を尋ねたところ（複数回答）、「適用を受けるために必要な雇用増加ができなかった」が61.8%でもっとも多く、次いで、「雇用増加率を満たせなかった」（21.5%）、「税額控除する法人税額がなかった」（12.1%）、「『所得拡大促進税制』⁶の適用を受けた」（9.0%）、「給与増加要件を満たすことができなかった」（6.5%）、「事業主都合の離職者がいた」（6.2%）、「手続きが煩雑だった」（2.6%）などの順で多かった（図表 2-1-7）。

企業規模別にみると、規模が小さいところほど、「適用を受けるために必要な雇用増加ができなかった」をあげる割合が高く（たとえば「5人未満」での同回答割合は82.7%）、おおむね規模が大きくなるほど「雇用増加率を満たせなかった」の回答割合が高くなる。

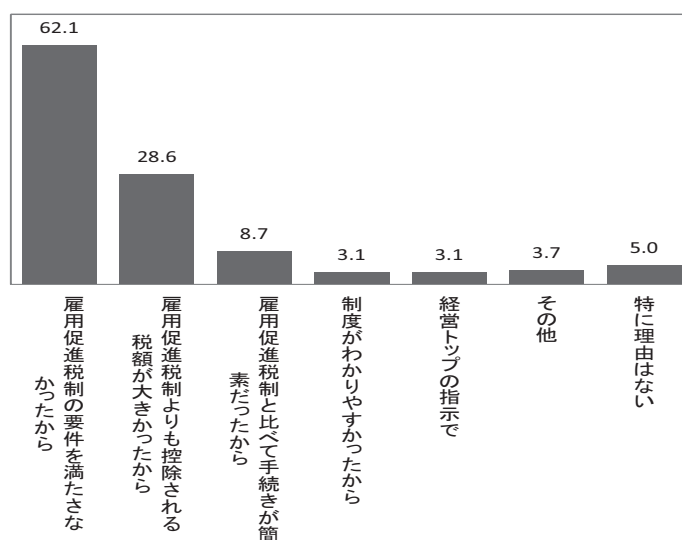
⁶ 所得拡大促進税制の内容については、調査票において以下のとおり説明した。「基準事業年度の給与等支給額と比較し、適用年度の給与等支給額が一定割合以上増加している場合に、その増加額の10%が税額控除（ただし、当期の法人税額の10%（中小企業は20%）を限度とする）される制度。雇用促進税制とは選択適用となる（同時に両方の適用は受けられない）」。

図表 2-1-7：雇用促進税制の適用を受けなかった理由（複数回答）（単位：％）

	適用を受けるために必要な雇用増加がなかった	事業主都合の離職者がいた	雇用増加率を満たさなかった	給与増加要件を満たすことができなかった	税額控除する法人税額がなかった	手続きが煩雑だった	「所得拡大促進税制」の適用を受けた	その他	無回答
計 (n=1,792)	61.8	6.2	21.5	6.5	12.1	2.6	9.0	2.9	0.9
【企業規模別】									
5人未満 (n=150)	82.7	3.3	16.0	2.0	4.0	1.3	5.3	3.3	2.7
5～9人 (n=272)	74.6	2.6	15.1	4.8	10.3	2.2	6.6	1.1	0.7
10～19人 (n=438)	65.1	5.0	15.1	7.5	13.0	3.2	10.0	2.5	1.1
20～49人 (n=517)	55.3	7.0	25.7	7.7	14.1	2.1	10.8	3.1	0.2
50～99人 (n=202)	53.0	6.9	26.7	5.9	13.4	3.0	7.9	4.0	1.5
100～299人 (n=154)	48.7	11.7	30.5	6.5	14.3	3.2	7.8	3.9	0.6
300～999人 (n=40)	52.5	17.5	32.5	10.0	5.0	-	15.0	2.5	-
1,000人以上 (n=4)	-	25.0	50.0	-	25.0	-	-	-	25.0

雇用促進税制の適用を受けなかった理由を尋ねた設問で、「『所得拡大促進税制』の適用を受けた」を選んだ企業（n=161）に対して、「所得拡大促進税制」の適用を受けた理由を尋ねたところ（複数回答）、「雇用促進税制の要件を満たさなかったから」が62.1%でもっとも多く、次いで「雇用促進税制よりも控除される税額が大きかったから」（28.6%）、「雇用促進税制と比べて手続きが簡素だったから」（8.7%）、「特に理由はない」（5.0%）などの順で多かった（図表 2-1-8）。

図表 2-1-8：所得拡大促進税制の適用を受けた理由（複数回答、n=161）（単位：％）



(5) 雇用促進計画の記載内容

雇用促進計画に記載した、①計画開始時の雇用保険一般被保険者数、②雇用保険一般被保険者の目標増加数、③計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数⁷、をそれぞれ数値(人数)で回答してもらった。

①計画開始時の雇用保険一般被保険者数

計画開始時の雇用保険一般被保険者数の回答全体の平均は38.7人で、中央値は16.0人だった(図表2-1-9)。

計画開始時の雇用保険一般被保険者数を5区分にカテゴリー化してそれぞれの企業割合をみると、「10人未満」が27.9%、「10～30人未満」が30.1%となっており、30人未満の企業だけで全体の5割以上となっている。

企業規模別にみると、5人未満や5～9人の企業では、計画開始時の雇用保険一般被保険者数が「10人未満」であるところが7割以上となっている。

図表2-1-9：計画開始時の雇用保険一般被保険者数（上段が実数、下段が%）

	計	10人未満	10～30人未満	30～50人未満	50～100人未満	100人以上	無回答	平均値	中央値
計	2,516 100.0	703 27.9	757 30.1	262 10.4	204 8.1	165 6.6	425 16.9	38.7	16.0
【企業規模別】									
5人未満	178 100.0	138 77.5	2 1.1	-	1 0.6	-	37 20.8	3.0	2.0
5～9人	345 100.0	265 76.8	11 3.2	-	-	-	69 20.0	5.1	5.0
10～19人	612 100.0	214 35.0	274 44.8	1 0.2	-	-	123 20.1	10.4	10.0
20～49人	774 100.0	66 8.5	420 54.3	153 19.8	8 1.0	1 0.1	126 16.3	23.3	22.0
50～99人	305 100.0	14 4.6	31 10.2	85 27.9	142 46.6	3 1.0	30 9.8	50.2	50.0
100～299人	214 100.0	4 1.9	12 5.6	17 7.9	49 22.9	107 50.0	25 11.7	106.5	104.0
300～999人	55 100.0	-	1 1.8	3 5.5	3 5.5	44 80.0	4 7.3	305.4	258.0
1,000人以上	8 100.0	-	-	-	-	8 100.0	-	1,101.4	856.5

⁷ 計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数については、適用を受けることを断念するなどの理由により、計画終了後に雇用促進計画をハローワークに提出していない場合にも、増加数を回答してもらった。

②雇用保険一般被保険者の目標増加数

雇用保険一般被保険者の目標増加数の回答全体の平均は10.6人で、中央値は4.0人であった（図表2-1-10）。

雇用保険一般被保険者の目標増加数を6区分にカテゴリー化してそれぞれの企業割合をみると、「1～2人」が27.9%、「3～5人」が26.3%、「6～10人」が11.9%などとなっており、10人以下で目標を立てた企業が全体の6割以上を占める。

企業規模別にみると、5人未満や5～9人の企業では「1～2人」という目標を立てたところが半数以上となっている。

図表2-1-10：雇用保険一般被保険者の目標増加数（上段が実数、下段が%）

	計	1 ～ 2 人	3 ～ 5 人	6 ～ 1 0 人	1 1 ～ 2 0 人	2 1 ～ 5 0 人	5 1 人 以上	無 回 答	平 均 値	中 央 値
計	2,516 100.0	701 27.9	662 26.3	300 11.9	213 8.5	121 4.8	71 2.8	448 17.8	10.6	4.0
【企業規模別】										
5人未満	178 100.0	105 59.0	22 12.4	6 3.4	- -	1 0.6	- -	44 24.7	2.7	2.0
5～9人	345 100.0	188 54.5	59 17.1	18 5.2	4 1.2	- -	- -	76 22.0	2.9	2.0
10～19人	612 100.0	272 44.4	144 23.5	33 5.4	36 5.9	2 0.3	- -	125 20.4	3.9	2.0
20～49人	774 100.0	121 15.6	352 45.5	94 12.1	35 4.5	39 5.0	1 0.1	132 17.1	6.4	4.0
50～99人	305 100.0	9 3.0	63 20.7	119 39.0	42 13.8	18 5.9	22 7.2	32 10.5	14.2	8.0
100～299人	214 100.0	5 2.3	10 4.7	27 12.6	92 43.0	35 16.4	20 9.3	25 11.7	25.9	15.0
300～999人	55 100.0	- -	5 9.1	- -	3 5.5	24 43.6	20 36.4	3 5.5	63.8	35.0
1,000人以上	8 100.0	- -	- -	- -	- -	2 25.0	6 75.0	- -	293.6	133.0

③計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数

計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数の回答全体での平均は14.8人で、中央値は4.0人だった（図表2-1-11）。

計画終了時の雇用保険一般被保険者数を7区分にカテゴリー化してそれぞれの企業割合をみると、「0人（増加なし）」が30.6%、「1～2人」が19.3%、「3～5人」が13.4%、「6～10人」が9.7%、「11～20人」が4.8%、「21～50人」が3.8%、「51人以上」が2.8%となっている。

企業規模別に増加数の平均値をみると、「5人未満」の企業が3.0人、「5～9人」が2.7人、

⁸ 計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数の平均値、中央値、最小値、最大値については、「0人」の回答は除いて算出している（よって、あくまで増加数の平均値である）。本設問では、増加しなかった場合及び減少した場合にはゼロを記入するよう回答者に求めた。

「10～19人」が3.7人、「20～49人」が8.2人、「50～99人」が14.9人、「100～299人」が30.5人、「300～999人」が70.3人、「1,000人以上」が589.4人となっている。

7区分にカテゴリー化したそれぞれの企業割合を企業規模にみると、「5人未満」の企業では「0人（増加なし）」だったところが57.9%と半数以上を占めている。「1～2人」とした企業の割合も小さい規模で比較的高くなっている。

図表2-1-11：計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数（上段が実数、下段が%）

	計	し 0 人 （ 増 加 な し）	1 ～ 2 人	3 ～ 5 人	6 ～ 1 0 人	1 1 ～ 2 0 人	2 1 ～ 5 0 人	5 1 人 以 上	無 回 答	平 均 値	中 央 値	最 小 値	最 大 値	累 計 値
計	2,516 100.0	770 30.6	486 19.3	336 13.4	243 9.7	122 4.8	95 3.8	70 2.8	394 15.7	14.8	4.0	1	2,675	19,998
【企業規模別】														
5人未満	178 100.0	103 57.9	37 20.8	5 2.8	- -	- -	- -	1 0.6	32 18.0	3.0	1.0	1	64	127
5～9人	345 100.0	153 44.3	83 24.1	32 9.3	13 3.8	1 0.3	- -	- -	63 18.3	2.7	2.0	1	11	345
10～19人	612 100.0	200 32.7	171 27.9	79 12.9	27 4.4	24 3.9	- -	- -	111 18.1	3.7	2.0	1	19	1,112
20～49人	774 100.0	197 25.5	151 19.5	138 17.8	106 13.7	26 3.4	41 5.3	2 0.3	113 14.6	8.2	4.0	1	373	3,786
50～99人	305 100.0	68 22.3	21 6.9	54 17.7	61 20.0	32 10.5	20 6.6	18 5.9	31 10.2	14.9	7.0	1	94	3,074
100～299人	214 100.0	38 17.8	16 7.5	21 9.8	27 12.6	36 16.8	18 8.4	30 14.0	28 13.1	30.5	12.5	1	204	4,513
300～999人	55 100.0	10 18.2	2 3.6	4 7.3	5 9.1	2 3.6	13 23.6	14 25.5	5 9.1	70.3	32.0	2	651	2,811
1,000人以上	8 100.0	1 12.5	-	-	-	-	2 25.0	5 62.5	-	589.4	247.0	36	2,675	4,126

注：平均値、中央値、最小値、最大値については「0人」（ゼロ）の回答を除いて算出している（よって、あくまで増加幅の平均である）。

④雇用保険一般被保険者数の計画提出時からの増加率

計画開始時の雇用保険一般被保険者数と、計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数の回答結果から、各回答企業の雇用保険一般被保険者数の増加率を算出した（〈計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数÷計画開始時の雇用保険一般被保険者数〉×100）。

結果をみると、平均値は49.3%⁹、増加率を6区分でカテゴリー化してみると、「0%（増加なし）」（28.3%）を除いてみれば「10%超～30%」という企業が18.5%でもっとも多かった（図表2-1-12）。

⁹ 平均値は0%を除いて算出した。

図表 2-1-12：雇用保険一般被保険者の増加率（計画提出時から計画終了時での）（上段が実数、下段が%）

計	0% （増加なし）	0% 超 10%	10% 超 30%	30% 超 50%	50% 超 100%	100% 超 以上	無回答	平均値
2,516	711	318	465	174	157	201	490	49.3
100.0	28.3	12.6	18.5	6.9	6.2	8.0	19.5	

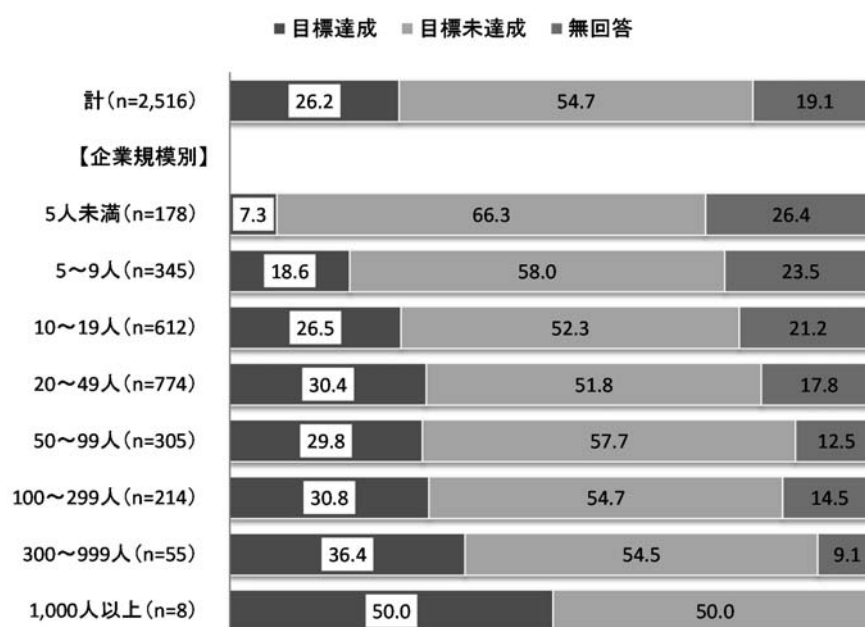
注：平均値については「0%」を除いて算出している。

⑤目標増加数の達成状況

雇用保険一般被保険者の目標増加数と、計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数の回答内容から、目標増加数を「達成した」企業と「達成しなかった」企業とを判別して、それぞれの割合を算出した（目標増加数と増加数の両方もしくは、片方が無回答で算出できない企業については無回答扱いとした）。

結果をみると、「達成した」が26.2%で、「達成しなかった」が54.7%であった（図表2-1-13）。企業規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど「達成した」企業割合が高くなっている。

図表 2-1-13：雇用保険一般被保険者の目標増加数の達成状況（単位：%）



(6) 雇用保険一般被保険者数が増えた（増やした）背景・理由

計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数を尋ねた設問で、ゼロと回答した企業（増加しなかった、または減少した企業）を除く企業（n=1,352）に対して、計画開始時に比べて雇用保険一般被保険者数が増えた（増やした）背景・理由を尋ねた（複数回答）。

結果をみると、「業務量の拡大」が64.8%でもっとも多く、次いで「新規事業の拡大」（26.3%）、「特定のスキルを持った人の確保」（18.0%）、「過重労働の緩和」（13.8%）、「従業員の年齢構成の改善」（13.0%）などの順で多かった（図表2-1-14）。

企業規模別にみると、300人以上の企業では「業務量の拡大」に加え、「新規事業の拡大」の割合が比較的高くなっている。一方、100人未満の規模になると、「特定のスキルを持った人の確保」の割合が比較的高くなる。

図表2-1-14：計画開始時に比べ、雇用保険一般被保険者数が増えた（増やした）背景・理由（複数回答）（単位：％）

	新規事業の拡大	業務量の拡大	過重労働の緩和	従業員の年齢構成の改善	特定のスキルを持った人の確保	その他	特になし	無回答
計（n=1,352）	26.3	64.8	13.8	13.0	18.0	4.1	3.3	4.7
【企業規模別】								
5人未満（n=43）	27.9	55.8	4.7	7.0	18.6	7.0	-	9.3
5～9人（n=129）	15.5	62.8	17.1	8.5	23.3	0.8	5.4	5.4
10～19人（n=301）	19.9	63.5	13.6	15.0	18.6	3.3	2.0	5.6
20～49人（n=464）	26.3	66.2	13.4	15.3	17.5	4.5	3.9	3.9
50～99人（n=206）	31.6	67.5	15.0	11.7	23.3	3.9	2.4	3.4
100～299人（n=148）	32.4	64.9	14.2	12.2	13.5	8.1	3.4	5.4
300～999人（n=40）	52.5	62.5	7.5	5.0	-	-	2.5	5.0
1,000人以上（n=7）	42.9	71.4	14.3	-	-	-	-	-

(7) 適用年度中の新規採用の状況

①採用の有無と採用経路

雇用促進計画の適用年度中に、新規に労働者を採用した企業は¹⁰1,859社（73.9%）あった。

これらの企業に、その際の採用経路を尋ねたところ（複数回答）、「ハローワーク（公共職業安定所）」が52.8%でもっとも多く、次いで「社員や知り合いなどからの紹介」（36.0%）、「新聞・雑誌等への求人広告の掲載」（22.5%）、「民間の人材紹介会社を利用」（22.1%）、「自社のホームページに求人情報を提示」（21.3%）などの順で多かった（図表2-1-15）。

¹⁰ 他社からの出向者の受け入れは採用には含まない扱いとした。

図表 2-1-15：雇用促進計画の適用年度中に採用した労働者の採用経路（複数回答）（単位：％）

	定ハ 所） ロー ワー ク （公 共 職 業 安	情自 報社の をホ 提ー 示ム ペ ー ジ に 求 人	の新 掲聞 載・ 雑 誌 等 へ の 求 人 広 告	紹社 介員 や 知 り 合 い な ど か ら の	学 校 か ら の 推 薦	民 間 の 人 材 紹 介 会 社 を 利 用	就 職 ポ ー タ ル サ イ ト を 活 用	そ の 他	無 回 答
計 (n=1,859)	52.8	21.3	22.5	36.0	12.4	22.1	18.0	3.3	0.3
【企業規模別】									
5人未満 (n=67)	32.8	9.0	10.4	43.3	-	6.0	16.4	4.5	1.5
5～9人 (n=183)	43.7	9.3	9.8	34.4	6.0	14.2	10.9	3.3	-
10～19人 (n=439)	41.7	12.1	15.0	36.4	8.0	17.8	13.4	4.3	0.2
20～49人 (n=643)	57.1	20.1	21.5	33.1	12.6	22.2	15.7	2.3	0.3
50～99人 (n=267)	55.4	25.5	26.2	36.7	18.4	26.2	24.0	4.5	0.4
100～299人 (n=191)	67.5	41.4	41.4	41.4	19.4	31.9	26.2	3.7	-
300～999人 (n=50)	80.0	68.0	64.0	40.0	22.0	40.0	42.0	-	-
1,000人以上 (n=7)	57.1	100.0	71.4	57.1	28.6	71.4	71.4	-	-

②新規採用者の定着率

雇用促進計画の適用年度中に採用した労働者の定着率（適用年度中に採用した労働者総数を100として、現在¹¹も在籍している労働者の割合）が何%になるかを数値で答えてもらったところ、全体の平均は78.0%だった。

定着率を4区分でカテゴリー化した結果でみると、「80%以上」とする企業が61.4%と6割を占めた（図表2-1-16）。

企業規模別にみると、平均値は「5人未満」が75.1%、「5～9人」が75.6%、「10～19人」が77.5%、「20～49人」が80.3%、「50～99人」が79.8%、「100～299人」が75.6%、「300～999人」が66.2%、「1,000人以上」が72.7%となっている。

4区分での結果をみると、定着率が「0～30%未満」だった企業の割合は、20人未満の規模で比較的高くなっている。

¹¹ 本調査の回答時点は2014年11月1日とした。

図表 2-1-16 : 雇用促進計画の適用年度中に採用した労働者の定着率（上段が実数、下段が％）

	0 ～ 3 0 % 未 満	3 0 ～ 5 0 % 未 満	5 0 ～ 8 0 % 未 満	8 0 % 以 上	無 回 答	平 均 値
計 (n=1,859)	139 7.5	72 3.9	437 23.5	1,141 61.4	70 3.8	78.0
【企業規模別】						
5人未満 (n=67)	13 19.4	2 3.0	5 7.5	47 70.1	- -	75.1
5～9人 (n=183)	24 13.1	3 1.6	37 20.2	107 58.5	12 6.6	75.6
10～19人 (n=439)	45 10.3	18 4.1	85 19.4	276 62.9	15 3.4	77.5
20～49人 (n=643)	31 4.8	26 4.0	156 24.3	408 63.5	22 3.4	80.3
50～99人 (n=267)	12 4.5	7 2.6	69 25.8	173 64.8	6 2.2	79.8
100～299人 (n=191)	10 5.2	11 5.8	58 30.4	102 53.4	10 5.2	75.6
300～999人 (n=50)	3 6.0	5 10.0	20 40.0	18 36.0	4 8.0	66.2
1,000人以上 (n=7)	- -	- -	4 57.1	2 28.6	1 14.3	72.7

3. 雇用促進計画の適用年度中に採用し、現在も在籍する労働者の状況

(1) 正社員割合

雇用促進計画の適用年度中に採用し、現在¹²も在籍する労働者（以降、単に、現在も在籍する労働者と記述する）の正社員¹³割合を尋ねたところ¹⁴（n=1,703）、全体の平均は7.5割で、中央値は9.5割だった（図表2-1-17）。

正社員割合を5区分にカテゴリー化した集計結果でみると、「10割」と答えた企業が48.9%とほぼ半数を占め、「8～9割」（15.1%）の企業と合わせて、6割以上の企業で8割以上の正社員割合となっている。

企業規模別にみると、「100～299人」と「300～999人」を除き、いずれの規模も平均値は7割～8割台となっている。

図表2-1-17：雇用促進計画の適用年度中に採用し、現在も在籍する労働者の正社員の割合（上段が実数、下段が%）

	0 ～ 3 割	4 ～ 5 割	6 ～ 7 割	8 ～ 9 割	1 0 割	無 回 答	平 均 値	中 央 値
計（n=1,703）	292 17.1	157 9.2	127 7.5	257 15.1	833 48.9	37 2.2	7.5	9.5
【企業規模別】								
5人未満（n=55）	8 14.5	5 9.1	2 3.6	2 3.6	37 67.3	1 1.8	8.1	10.0
5～9人（n=152）	16 10.5	20 13.2	9 5.9	12 7.9	88 57.9	7 4.6	7.9	10.0
10～19人（n=394）	51 12.9	19 4.8	15 3.8	53 13.5	252 64.0	4 1.0	8.3	10.0
20～49人（n=603）	103 17.1	58 9.6	44 7.3	92 15.3	296 49.1	10 1.7	7.5	9.0
50～99人（n=256）	48 18.8	23 9.0	29 11.3	46 18.0	104 40.6	6 2.3	7.1	9.0
100～299人（n=179）	48 26.8	24 13.4	19 10.6	39 21.8	45 25.1	4 2.2	6.3	7.0
300～999人（n=46）	16 34.8	7 15.2	9 19.6	9 19.6	2 4.3	3 6.5	4.9	5.0
1,000人以上（n=6）	1 16.7	1 16.7	-	2 33.3	2 33.3	-	7.5	9.0

(2) 年齢層

現在も在籍する労働者の年齢層を尋ねたところ（複数回答）、「20歳代」が71.5%でも

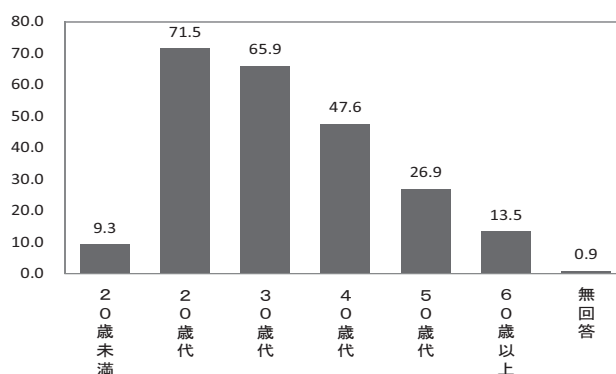
¹² 本調査の回答時点は2014年11月1日とした。

¹³ 正社員の定義は、「直接雇用しており、雇用期間の定めがなく、契約社員やパートタイム社員以外の社員。出向者は含まない」とした。

¹⁴ 0～10までの数値で回答してもらった。

っとも多く、次いで「30歳代」(65.9%)、「40歳代」(47.6%)、「50歳代」(26.9%)、「60歳以上」(13.5%)、「20歳未満」(9.3%)の順で多かった(図表2-1-18)。

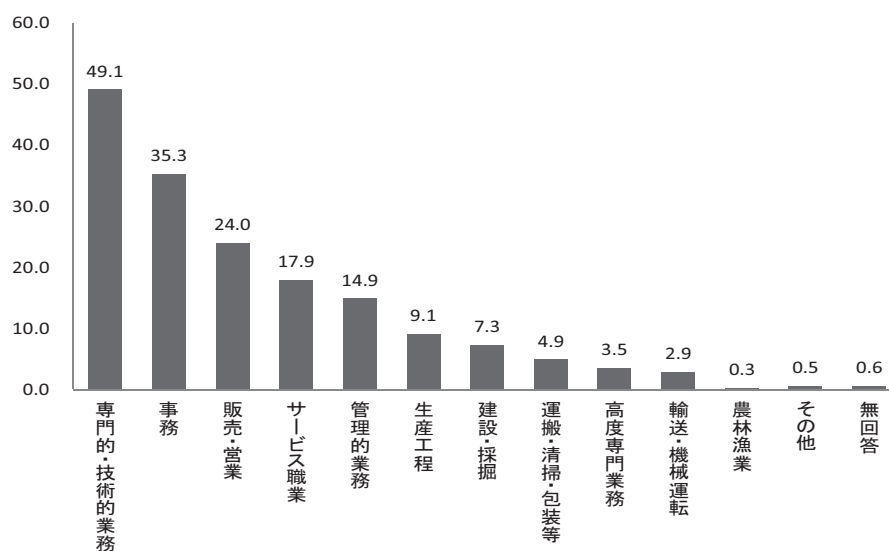
図表2-1-18：雇用促進計画の適用年度中に採用し、現在も在籍する労働者の年齢層の割合(複数回答 n=1,703 単位：%)



(3) 仕事内容

現在も在籍する労働者の仕事内容を尋ねたところ(複数回答)、「専門的・技術的業務」(49.1%)がもっとも多く、「事務」(35.3%)、「販売・営業」(24.0%)、「サービス職業」(17.9%)、「管理的業務」(14.9%)、「生産工程」(9.1%)などが続く(図表2-1-19)。

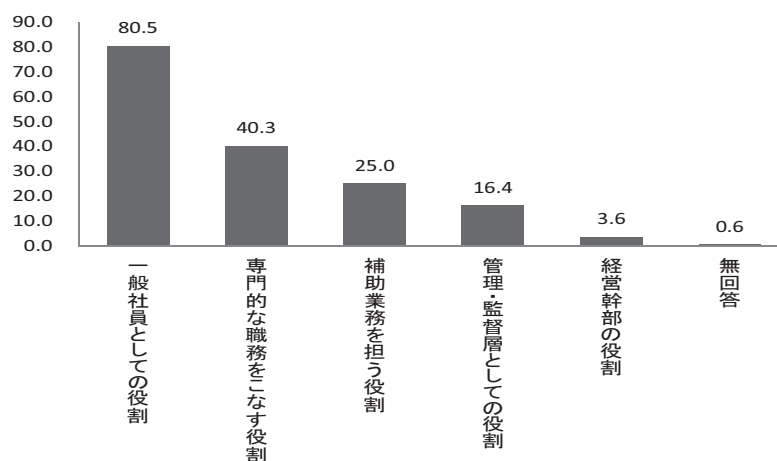
図表2-1-19：雇用促進計画の適用年度中に採用し、現在も在籍する労働者の仕事内容(複数回答 n=1,703 単位：%)



(4) 社内での役割

現在も在籍する労働者が社内でのどのような役割を担っているのかを尋ねると（複数回答）、「一般社員としての役割」が 80.5%でもっとも多く、次いで「専門的な職務をこなす役割」の 40.3%、「補助業務を担う役割」の 25.0%、「管理・監督層としての役割」の 16.4%、「経営幹部の役割」の 3.6%の順で多くなっている（図表 2-1-20）。

図表 2-1-20：雇用促進計画の適用年度中に採用し、現在も在籍する労働者の社内での役割（複数回答 n=1,703 単位：%）



4. 雇用促進税制の企業への影響

(1) 採用計画などへの影響

すべての企業に、雇用促進税制を活用することによって、採用計画などに変化・影響があったか尋ねたところ（複数回答）、「変化・影響は特にない」が 73.9%で、「当初の採用予定人数より多く採用した」が 10.7%、「すでに雇っているパートなどの労働条件を見直し、雇用保険一般被保険者にした」が 3.7%、「派遣社員などの間接雇用から直接雇用する方針に切り替えた」が 2.2%、「当初採用するつもりはなかったが採用した」が 2.1%、「その他」が 1.9%だった（図表 2-1-21）。

なお、1つでも何らかの変化・影響の項目を選択した企業（「変化・影響は特にない」とした企業と無回答だった企業以外のすべての企業）の割合をみると、18.2%となっている。

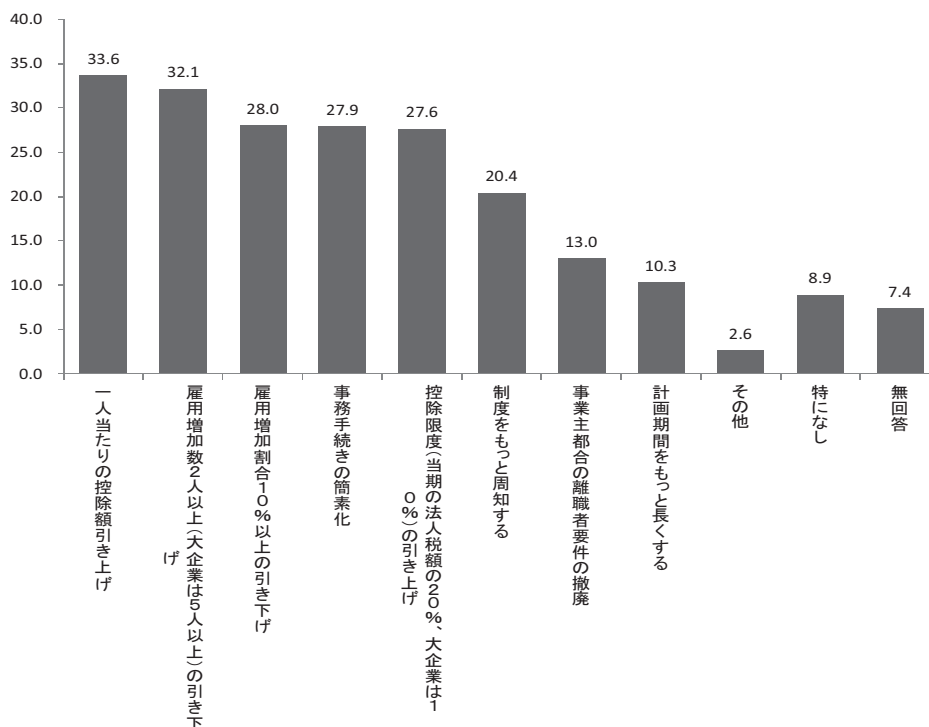
図表 2-1-21：雇用促進税制を活用することによって、採用計画などに変化・影響はあったか（複数回答）。(n=2,516 単位：%)

当初採用するつもりはなかった	当初の採用予定人数より多く	パート等の労働条件を見直し、雇用	派遣社員等の間接雇用から直接雇用する方針変更	その他	変化・影響は特にない	無回答
2.1	10.7	3.7	2.2	1.9	73.9	7.9

(2) より利用しやすくするための方策

雇用促進税制をより利用しやすくするために、どのようなことが考えられるかを複数回答で尋ねたところ、「一人当たりの控除額引き上げ」が 33.6%と最も多くあがり、以下、「雇用増加数 2 人以上（大企業は 5 人以上）の引き下げ」（32.1%）、「雇用増加割合 10%以上の引き下げ」（28.0%）、「事務手続きの簡素化」（27.9%）、「控除限度（当期の法人税額の 20%、大企業は 10%）の引き上げ」（27.6%）、「制度をもっと周知する」（20.4%）、「事業主都合の離職者要件の撤廃」（13.0%）、「計画期間をもっと長くする」（10.3%）、「その他」（2.6%）の順となっている。「特になし」と回答した企業は 8.9%だった（図表 2-1-22）。

図表 2-1-22 : 雇用促進税制をより利用しやすくするために、どのようなことが考えられるか（複数回答）（n=2,516 単位：％）

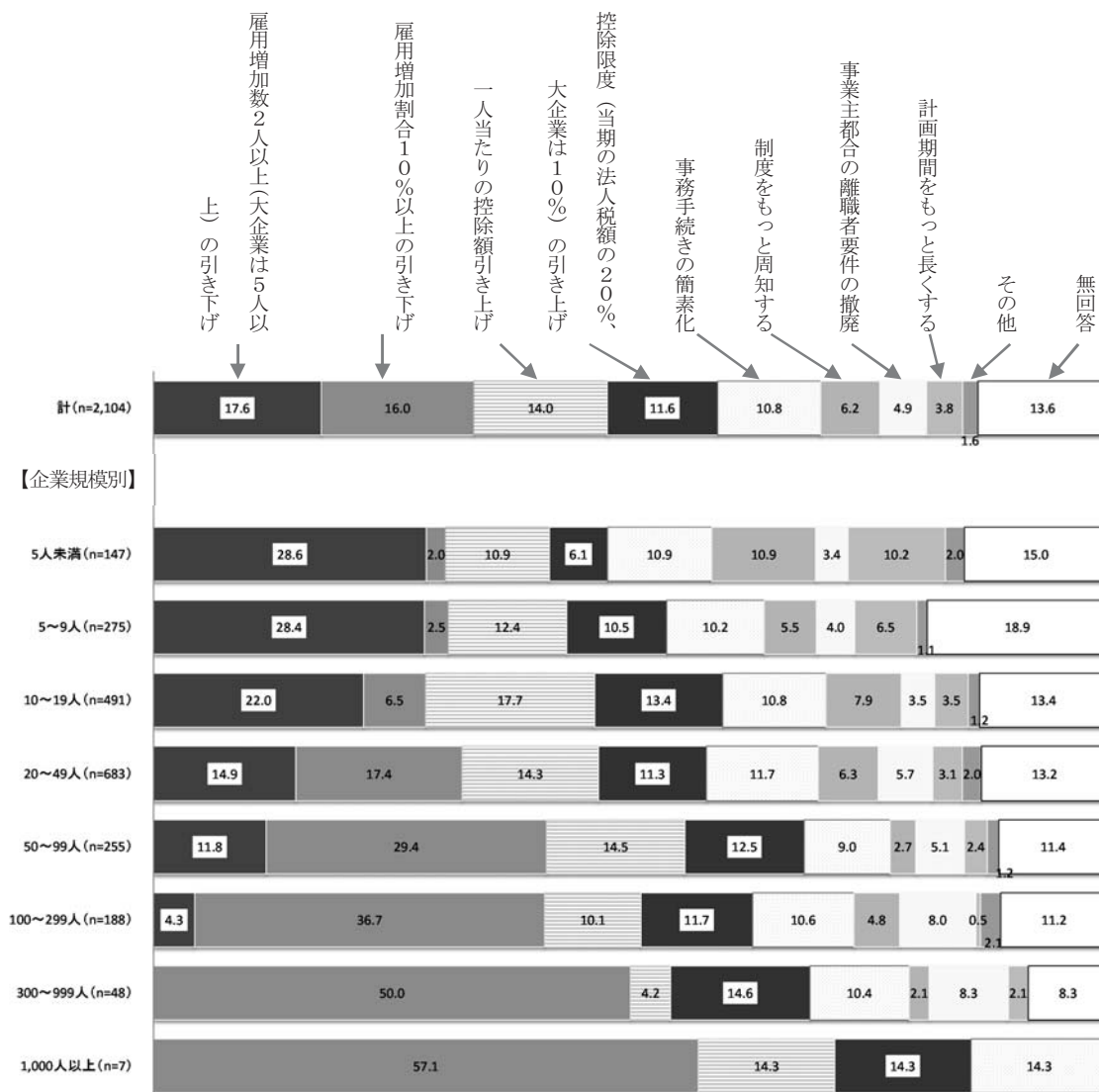


雇用促進税制をより利用しやすくするために、どのようなことが考えられるかについて、複数回答のなかでもっとも当てはまるものを1つあげてもらった（n=2,104）。

結果をみると、複数回答での結果とは異なり、「雇用増加数2人以上（大企業は5人以上）の引き下げ」（17.6%）がもっとも多くあがり、次いで「雇用増加割合10%以上の引き下げ」（16.0%）、「一人当たりの控除額引き上げ」（14.0%）、「控除限度（当期の法人税額の20%、大企業は10%）の引き上げ」（11.6%）などの順で多かった（図表2-1-23）。

企業規模別にみると、規模が小さくなるほど、「雇用増加数2人以上（大企業は5人以上）の引き下げ」をあげる企業が多く、一方、規模が大きくなるほど、「雇用増加割合10%以上の引き下げ」をあげる企業が多くなっている。

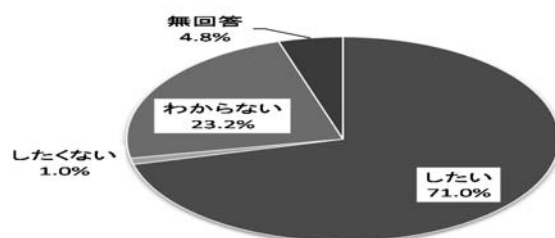
図表 2-1-23 : 雇用促進税制をより利用しやすくするために、どのようなことが考えられるか (もとも当てはまるもの) (n=2,104 単位 : %)



(3) 今後の利用意向

今後も雇用促進税制を利用したいか尋ねると、「したい」が71.0%と7割を占め、「わからない」が23.2%、「したくない」が1.0%となっている(図表2-1-24)。

図表 2-1-24 : 今後も雇用促進税制を利用したいか (n=2,516 単位 : %)



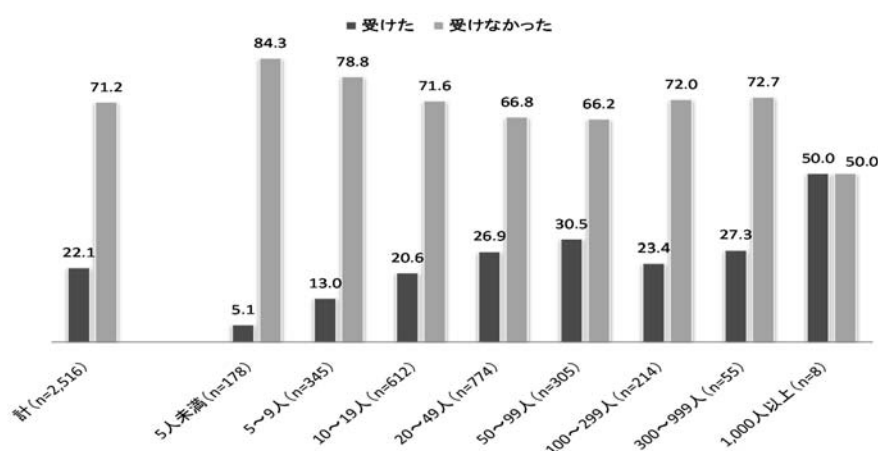
第2節 どのような属性の企業が、雇用促進税制の適用を受けているか

本節では、どのような属性の企業で、雇用促進税制の適用を受けた割合が高くなっているのかを観察するために行った主なクロス集計結果を紹介する。

1. 規模が小さい企業では適用を受けた割合が低い

雇用促進税制の適用を受けたか否かについて、企業規模別にその状況をみていくと、10人以上のいずれの規模も「受けた」とする企業割合が20%以上となっているのに対して、「5人未満」(5.1%)と「5～9人」(13.0%)では比較的低い割合となっている(図表2-2-1)。

図表2-2-1：企業規模別にみた雇用促進税制の適用の状況(単位：%)



注：適用状況について無回答の割合はグラフから割愛。

また参考として、適用を受けた企業、適用を受けなかった企業のそれぞれの総数を100%として、どの規模の企業が多くを占めているかについてもみていくと、適用を受けなかった企業でより、規模が小さい(20人未満)企業の占める割合が高くなっている(図表2-2-2)。

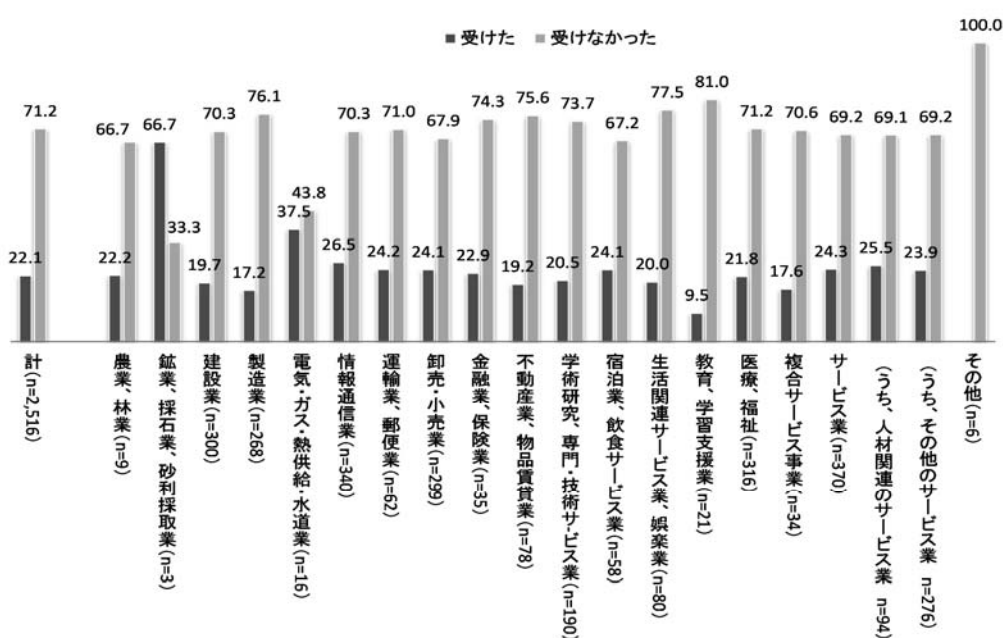
図表2-2-2：雇用促進税制の適用状況別にみた回答企業の規模(単位：%)

【企業規模】	【適用状況別】							
	0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人以上
計 (n=2,516)	7.1	13.7	24.3	30.8	12.1	8.5	2.2	0.3
受けた (n=555)	1.6	8.1	22.7	37.5	16.8	9.0	2.7	0.7
受けなかった (n=1,792)	8.4	15.2	24.4	28.9	11.3	8.6	2.2	0.2

2. 情報通信業や人材関連のサービス業などで適用を受けた割合が高い

業種別に雇用促進税制の適用を受けたか否かについて、n数が極めて少ない業種を除いてみていくと、「受けた」とする割合がもっとも高かったのは「情報通信業」(26.5%)で、次いで「人材関連のサービス業」¹⁵(25.5%)、「運輸業、郵便業」(24.2%)、「卸売・小売業」と「宿泊業、飲食サービス業」(24.1%)、「その他のサービス業」(23.9%)などの順で多かった¹⁶(図表2-2-3)。

図表2-2-3：業種別にみた雇用促進税制の適用の状況(単位：%)



注：適用状況について無回答だった企業の割合はグラフから割愛。

また参考として、適用を受けた企業、適用を受けなかった企業のそれぞれの総数を100%として、どの業種の企業が多くを占めているかについてもみていくと、適用を受けた企業でより、「情報通信業」や「サービス業」の割合が高いことが確認できる(図表2-2-4)。

¹⁵ ここでは、サービス業を「人材関連のサービス業」と「その他のサービス業」とに区分して記述することにする。

¹⁶ 結果は6頁(図表2-1-5)ですでに紹介したもの。ここでは縦棒グラフで結果を示している。

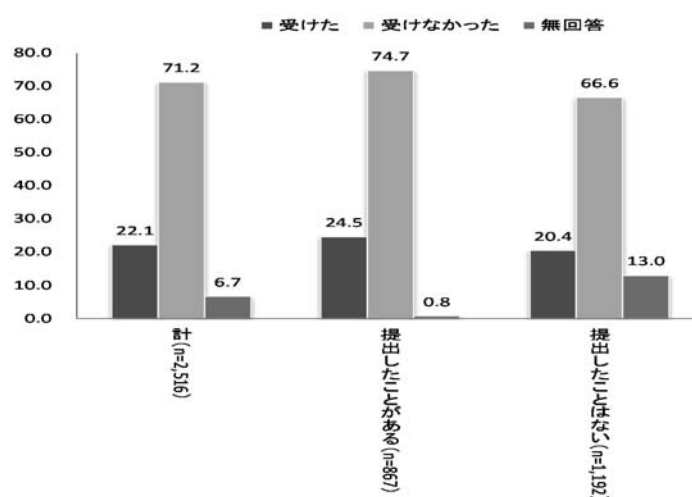
図表 2-2-4：雇用促進税制の適用状況別にみた回答企業の業種（単位：％）

【業種】	農業、林業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売・小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業	その他	無回答	
計 (n=2,516)	0.4	0.1	11.9	10.7	0.6	13.5	2.5	11.9	1.4	3.1	7.6	2.3	3.2	0.8	12.6	1.4	14.7	0.2	1.2	
【適用状況別】																				
受けた (n=555)	0.4	0.4	10.6	8.3	1.1	16.2	2.7	13.0	1.4	2.7	7.0	2.5	2.9	0.4	12.4	1.1	16.2	-	0.7	
受けなかった (n=1,792)	0.3	0.1	11.8	11.4	0.4	13.3	2.5	11.3	1.5	3.3	7.8	2.2	3.5	0.9	12.6	1.3	14.3	0.3	1.3	

3. 前に雇用促進計画の提出歴があるほど、適用を受けた割合が高い

雇用促進計画を提出する前に、雇用促進税制の適用を受けるために雇用促進計画を提出した実績がある企業と、そうでない企業とで適用の状況を比べると、「受けた」とする割合は「提出したことがある」企業で 24.5%、「提出したことはない」企業で 20.4%と、4 ポイント程度ではあるが「提出したことがある」企業の方が受けた割合が高かった（図表 2-2-5）。

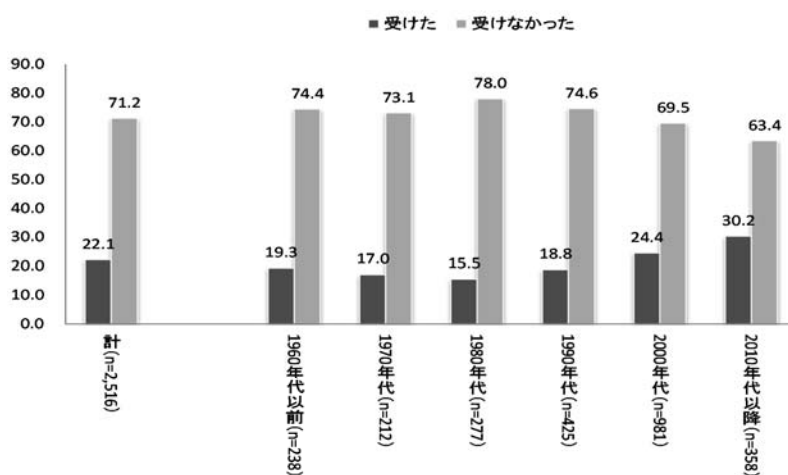
図表 2-2-5：雇用促進計画の提出歴の有無別にみた適用の状況（単位：％）



4. 設立年が新しいほど、適用を受けた割合が高い

会社設立年別に雇用促進税制の適用の状況をみると、「2010年代以降」が「受けた」とする企業割合が30.2%ともっとも高く、「2000年代」が24.4%で続いている（図表 2-2-6）。

図表 2-2-6：会社設立年別にみた適用の状況（単位：％）

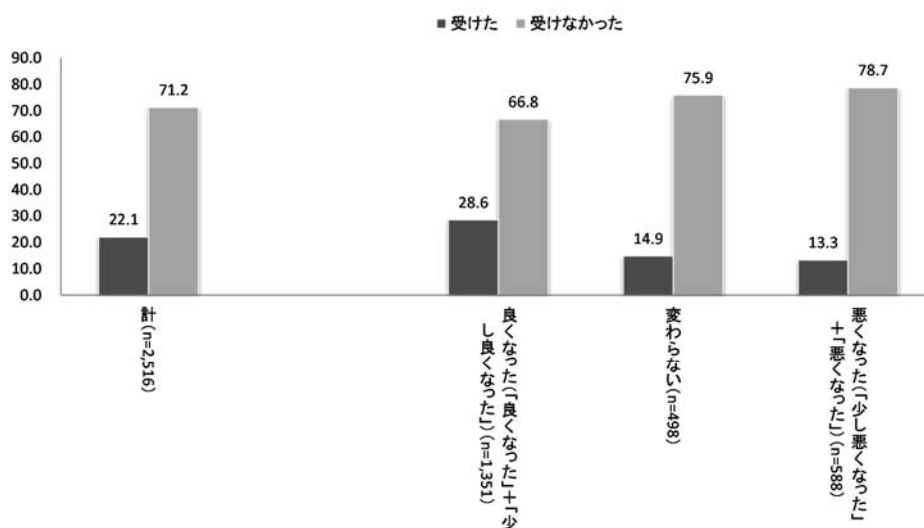


注：適用状況について無回答だった企業の割合はグラフから割愛。

5. 1年前に比べ業績が良かった企業の方が適用を受けた割合が高い

1年前と比べた直近の決算における業績の状況別に、適用の状況をみると、適用を「受けた」割合は「良くなった」（「良くなった」と「少し良くなった」の回答企業の合計）で28.6%、「変わらない」で14.9%、「悪くなった」（「少し悪くなった」と「悪くなった」の回答企業の合計）で13.3%となっており、業績が「良くなった」企業の方が「悪くなった」や「変わらない」とする企業よりも適用を受けた割合が高くなっている（図表2-2-7）。

図表 2-2-7：1年前に比べた直近の決算における業績の状況別にみた適用の状況（単位：％）



注：適用状況について無回答だった企業の割合はグラフから割愛。

第3節 雇用促進税制の企業への適用効果

本節では、雇用促進税制の適用を受けた企業と受けなかった企業とで、採用や、採用した労働者の状況などに関して違い等が生じているかどうかについて観察する。

1. 適用を受けた企業ほど、計画終了後の雇用保険一般被雇用者数が増加

雇用促進税制の適用状況別に、雇用促進計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数をみると、増加数の平均¹⁷は「受けた」企業が21.0人、「受けなかった」企業が11.0人で、両者の間に10.0の差が出た（図表2-3-1）。

図表2-3-1：雇用促進税制の適用状況別にみた雇用保険一般被保険者の増加数の平均値など（単位：人）

	平均値	中央値	累計値
計（n=1,352）	14.8	4.0	19,998
【適用状況別】			
受けた（n=523）	21.0	6.0	10,969
受けなかった（n=817）	11.0	3.0	8,972

なお、参考までに、企業規模ごとに増加数の平均をみていくと、図表2-3-2のとおり
の結果となる。

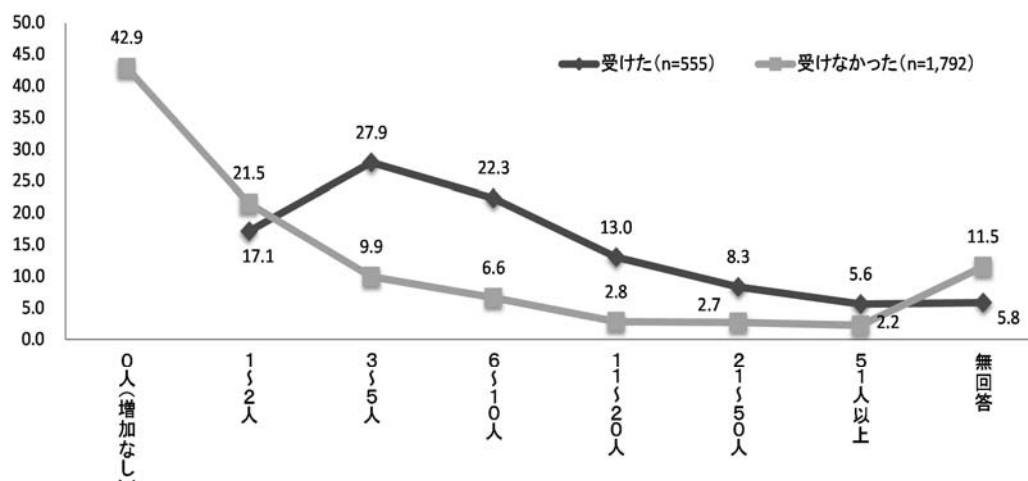
図表2-3-2：雇用促進税制の適用状況別にみた雇用保険一般被保険者の増加数の平均値など（企業規模別）（単位：人）

	n	平均値	中央値
【企業規模・適用状況別】			
5人未満 受けた	9	2.4	2.0
5人未満 受けなかった	34	3.1	1.0
5～9人 受けた	40	3.3	3.0
5～9人 受けなかった	87	2.4	1.0
10～19人 受けた	117	4.3	3.0
10～19人 受けなかった	182	3.3	2.0
20～49人 受けた	195	11.8	6.0
20～49人 受けなかった	263	5.5	3.0
50～99人 受けた	89	15.8	10.0
50～99人 受けなかった	116	14.3	5.5
100～299人 受けた	50	34.8	18.0
100～299人 受けなかった	97	28.6	9.0
300～999人 受けた	15	74.3	58.0
300～999人 受けなかった	25	67.9	24.0
1,000人以上 受けた	4	932.5	502.5
1,000人以上 受けなかった	3	132.0	113.0

¹⁷ 平均値、中央値、累計値については、「0人」の回答は除いて算出している（あくまで増加数の平均値である）。

雇用促進税制の適用状況別に、雇用促進計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数（7区分でカテゴリー化）の状況をみると、「受けなかった」企業では、42.9%と4割以上がまったく雇用保険一般被保険者を増やすことができなかった¹⁸（図表2-3-3）。

図表2-3-3：雇用促進税制の適用状況別にみた雇用保険一般被保険者の増加数の状況（7区分）
（単位：％）



計画開始時の雇用保険一般被保険者数と、計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数の回答結果から算出した各回答企業の雇用保険一般被保険者数の増加率（計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数÷計画開始時の雇用保険一般被保険者数）×100）について、雇用促進税制の適用状況別にみた。

結果をみると、増加率の平均は「受けた」が61.1%、「受けなかった」が41.8%で、両者の間に19.3ポイントの差が出た（図表2-3-4）。また、「受けた」企業の方が、高い増加率の区分で該当割合が高くなっている。

図表2-3-4：雇用促進税制の適用状況別にみた計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加率（単位：％）

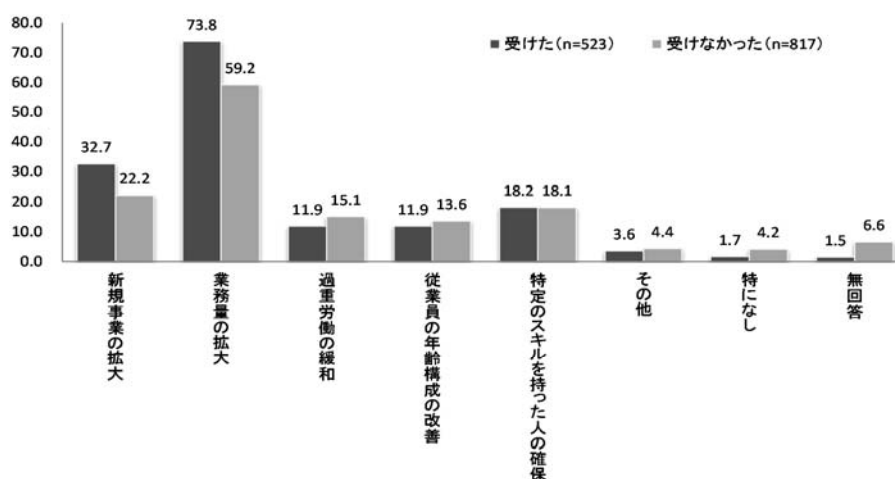
	0% (増加なし)	0% 超 10%	10% 超 30%	30% 超 50%	50% 超 70%	70% 超 90%	無 回 答	平 均 値
計 (n=2,516)	28.3	12.6	18.5	6.9	6.2	8.0	19.5	49.3
【適用状況別】								
受けた (n=555)	-	2.2	42.2	16.9	13.7	16.9	8.1	61.1
受けなかった (n=1,792)	39.6	17.0	12.6	4.5	4.4	5.9	16.1	41.8

¹⁸ 雇用保険一般被保険者の増加数がゼロだと、制度上、適用を受けられないので、「受けた」企業では「0人（増加なし）」の回答はない。よって、折れ線グラフも表示されていない。

2. 適用を受けた企業ほど、事業や業務の拡大により雇用保険一般被保険者数が増加

雇用促進税制の適用状況別に、計画開始時に比べて雇用保険一般被保険者数が増えた（増やした）背景・理由（複数回答）の回答状況をみると、「受けた」企業の方が「新規事業の拡大」と「業務量の増大」をあげる割合が高い（図表2-3-5）。「新規事業の拡大」では両者の間に10.5ポイント、「業務量の増大」では14.6ポイントの差が出ている。

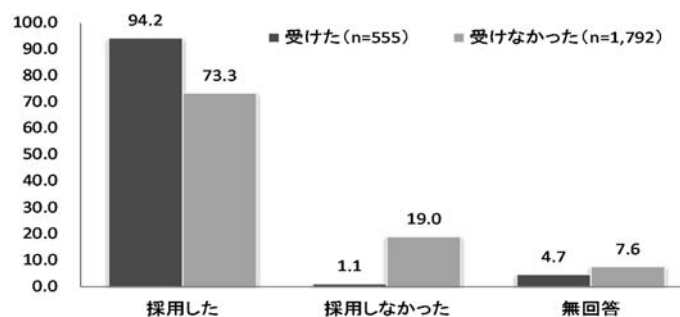
図表2-3-5：雇用促進税制の適用状況別にみた、計画開始時に比べて雇用保険一般被保険者数が増えた（増やした）背景・理由（複数回答）の回答状況（単位：％）



3. 適用を受けた企業ほど、新規に労働者を採用し、かつ定着率が高い

雇用促進税制の適用状況別に、雇用促進計画の適用年度中に新規に労働者を採用した¹⁹割合をみると、雇用促進税制の適用を「受けた」企業の94.2％が採用を行い、「受けなかった」では「採用しなかった」企業が19.0％にのぼる（図表2-3-6）。

図表2-3-6：雇用促進税制の適用状況別にみた適用年度中の労働者の新規採用（単位：％）



¹⁹ 調査票において、出向者の受け入れは採用に該当しない、とした。

適用年度中に採用した労働者の定着率（適用年度中に採用した労働者総数を 100 として、現在も在籍している労働者の割合）をみると、適用を「受けた」企業の定着率の平均は 84.3%、「受けなかった」企業では 75.4%で、「受けた」企業の方が、労働者の定着率が高くなっている（図表 2-3-7）。定着率が「80%以上」とする割合をみると、「受けた」企業の方が 10 ポイント以上高くなっている（「受けた」が 71.5%、「受けなかった」が 57.3%）。

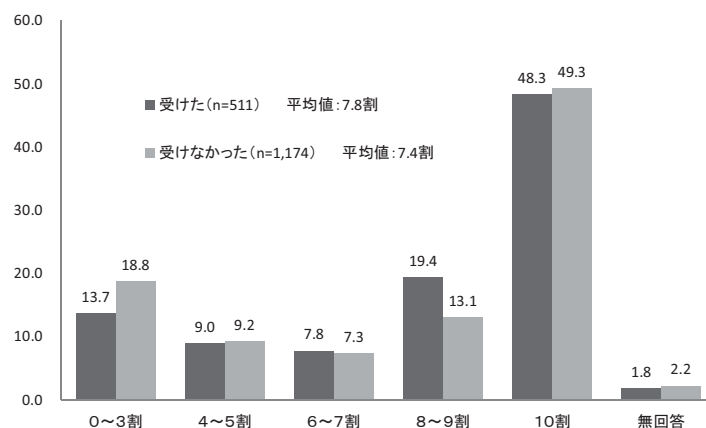
図表 2-3-7：雇用促進税制の適用状況別にみた適用年度中に採用した労働者の定着率（単位：％）

	0 ～ 3 0 % 未 満	3 ～ 5 0 % 未 満	5 ～ 8 0 % 未 満	8 0 % 以 上	無 回 答	平 均 値
計 (n=1,859)	7.5	3.9	23.5	61.4	3.8	78.0
【適用状況別】						
受けた (n=523)	2.1	3.4	21.0	71.5	1.9	84.3
受けなかった (n=1,314)	9.7	4.0	24.7	57.3	4.3	75.4

4. 適用を受けた企業ほど、若い年齢層および一般社員を採用

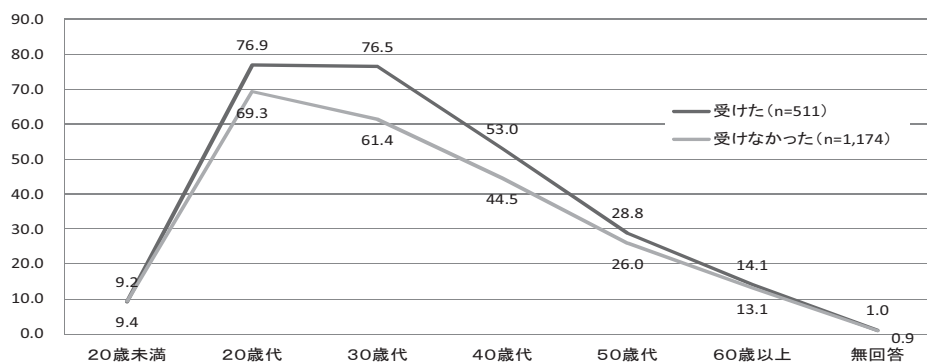
雇用促進計画の適用年度中に採用し、現在も在籍する労働者の正社員割合を雇用促進税制の適用状況別にみると、正社員割合の平均は「受けた」企業が 7.8 割、「受けなかった」企業が 7.4 割で、両者の間に大きな差はなかった（図表 2-3-8）。

図表 2-3-8：適用の状況別にみた、適用年度中に採用して現在も在籍する労働者の正社員割合の状況（単位：％）



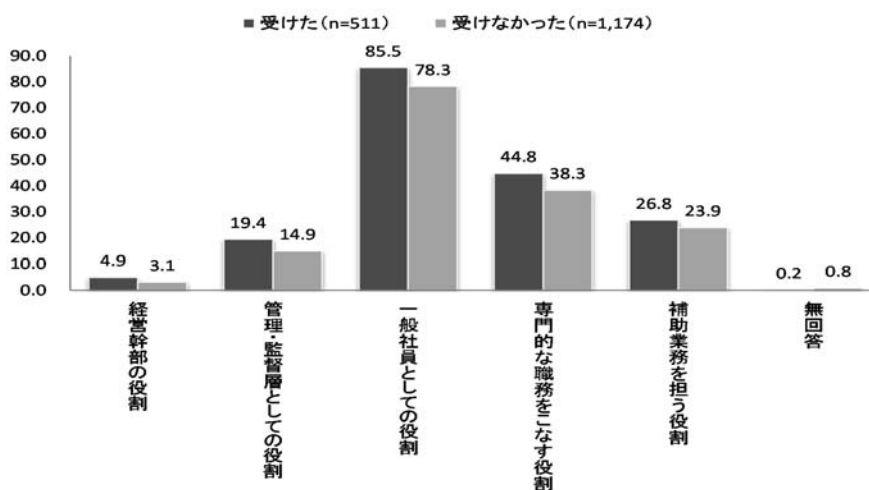
次に、現在も在籍する労働者の年齢層をみると（複数回答）、「20歳代」や「30歳代」など若い年齢層をあげる割合は全般的に「受けた」企業の方が高かった（図表 2-3-9）。

図表 2-3-9：適用の状況別にみた、適用年度中に採用して現在も在籍する労働者の年齢層（複数回答）（単位：％）



また、現在も在籍する労働者の社内での役割をみると、「受けた」企業と「受けなかった」企業との間に大きな差はみられなかったものの、「一般社員としての役割」をあげる企業割合が「受けた」で 85.5%、「受けなかった」で 78.3%と、両者の間で 7.2 ポイントの差がついた。また「専門的な職務をこなす役割」では 6.5 ポイントの差がついた（図表 2-3-10）。

図表 2-3-10：適用の状況別にみた、適用年度中に採用して現在も在籍する労働者の社内での役割（複数回答）（単位：％）

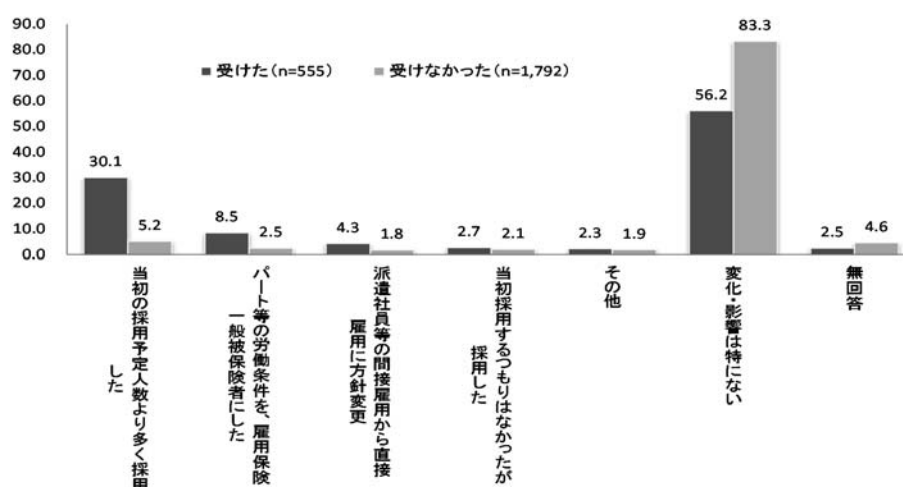


5. 適用を受けた企業の3割が当初の採用予定を拡大

雇用促進税制を活用することによって、採用計画などに変化・影響があったかどうか尋ねた結果について、雇用促進税制の適用状況別にみると（複数回答）、適用を「受けた」企業では30.1%が「当初の採用予定人数より多く採用した」と回答した（図表2-3-11）。

「変化・影響は特にない」の割合は、適用を「受けなかった」企業では83.3%にのぼったが、「受けた」企業だけでみるとその割合は56.2%と50%台にまで低下する。

図表2-3-11：適用の状況別にみた、雇用促進税制を活用することによる採用計画などへの影響・変化（複数回答）（単位：％）



また、「変化・影響は特にない」と回答した企業と無回答以外の企業（「その他」も含め、1つでも何らかの影響・変化をあらゆる選択肢を選んだ企業）を「変化・影響あり」の企業（n=457）としてまとめ、雇用促進税制の適用状況別に集計すると、適用を「受けた」企業では「変化・影響あり」が41.3%と4割にのぼる（図表2-3-12）。

図表2-3-12：適用の状況別にみた、雇用促進税制を活用することによる採用計画などへの影響・変化（有無の2区分）（単位：％）

	変化・影響あり	変化・影響なし	無回答
【適用状況別】			
受けた (n=555)	41.3	56.2	2.5
受けなかった (n=1,792)	12.1	83.3	4.6

注：変化・影響ありは、「当初採用するつもりはなかったが採用した」、「当初の採用予定人数より多く採用した」、「パート等の労働条件を見直し、雇用保険一般被保険者にした」、「派遣社員等の間接雇用から直接雇用へ切り替えた」、「その他」の選択肢のうち1つでも選んだ企業。

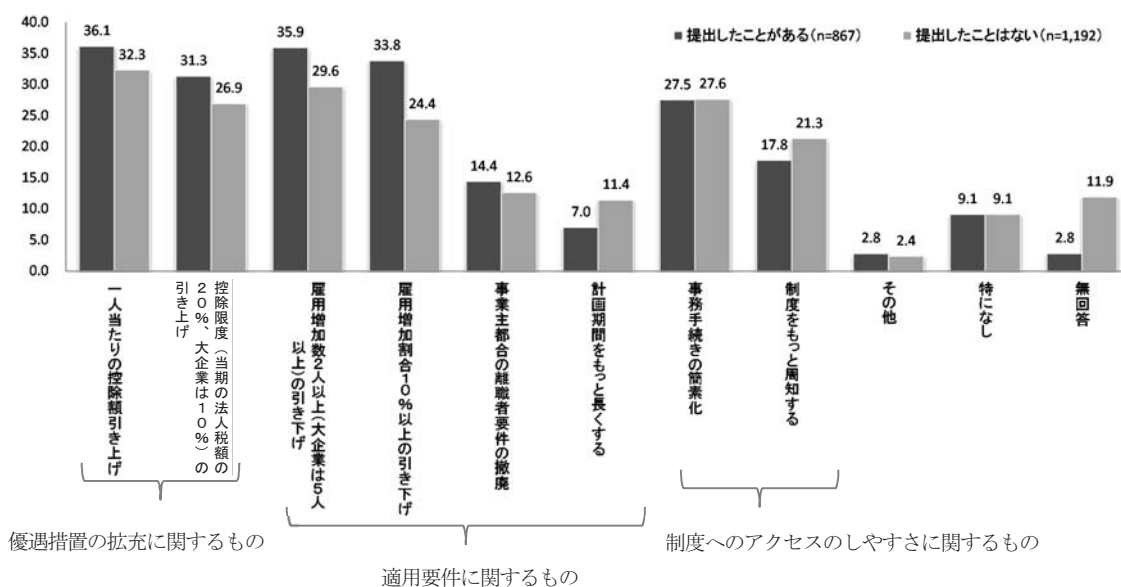
第4節 適用状況からみる雇用促進税制をより利用しやすくするための方策

1. 提出歴のある企業は優遇措置の拡充、初提出の企業はアクセスの面で要望

雇用促進税制をより利用しやすくするための方策について尋ねた結果を、雇用促進計画を提出する以前にも雇用促進計画を提出したことがある企業と、ない企業とに分けてみると(複数回答)、「一人当たりの控除額引き上げ」、「控除限度(当期の法人税額の20%、大企業は10%)の引き上げ」という優遇措置の拡充にかかわる項目や、「雇用増加数2人以上(大企業は5人以上)の引き下げ」、「雇用増加割合10%以上の引き下げ」といった適用要件に関わる項目をあげる割合が、「提出したことがある」企業の方で高い(図表2-4-1)。

一方、「制度をもっと周知する」などの、制度へのアクセスのしやすさにかかわる項目をあげる企業割合は、「提出したことがない」企業で高くなっている。

図表2-4-1：以前にも雇用促進計画を提出したことがある企業とない企業別にみた、雇用促進税制をより利用しやすくするための方策(複数回答)(単位：%)



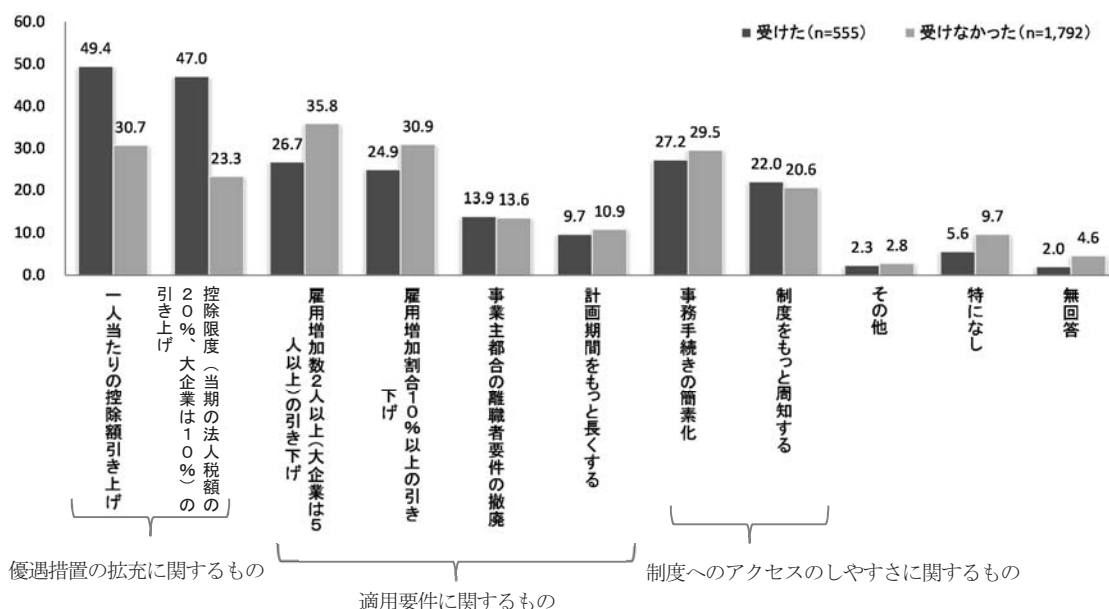
2. 適用を受けた企業は優遇措置の拡充、受けなかった企業は要件の引き下げを要望

雇用促進税制をより利用しやすくするための方策について(複数回答)、雇用促進税制の適用状況別にみると、雇用促進税制の適用を「受けた」企業では、「一人当たりの控除額引き上げ」(49.4%)、「控除限度(当期の法人税額の20%、大企業は10%)の引き上げ」(47.0%)という優遇措置の拡充にかかわる項目をあげる企業が4割以上にのぼっており、「受けなかった」企業での各割合をそれぞれ15ポイント以上上回っている(図表2-4-2)。

一方、「雇用増加数2人以上(大企業は5人以上)の引き下げ」、「雇用増加割合10%以上

の引き下げ」など適用要件のハードルを下げる内容の項目をあげる割合は、適用を「受けなかった」企業の方がおおむね高くなっている。

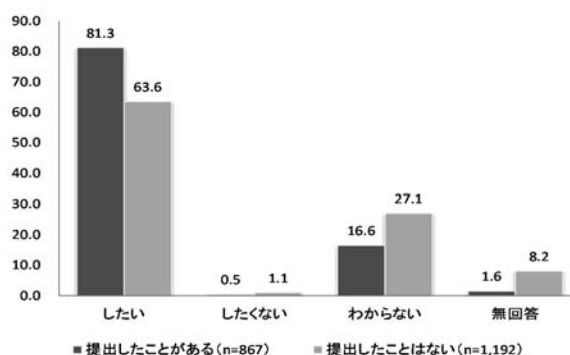
図表 2-4-2：雇用促進税制の適用状況別にみた、雇用促進税制をより利用しやすくするための方策（複数回答）（単位：％）



3. 過去に提出歴のある企業でより、今後の雇用促進税制の利用を希望

前に雇用促進計画を「提出したことがある」企業と、「提出したことはない」企業とで、今後も雇用促進税制を利用したいかどうかに関する回答状況に違いがあるかをみると、「提出したことがある」では81.3％と8割を超える企業が「したい」と回答し、「提出したことはない」の同割合（63.6％）を15ポイント以上上回った（図表2-4-3）。

図表 2-4-3：以前にも雇用促進計画を提出したことがある企業とない企業別にみた、今後の雇用促進税制の利用希望（単位：％）



4. 適用を受けた企業の9割が今後も雇用促進税制の利用を希望

今後も雇用促進税制を利用したいか否かについて、雇用促進税制の適用状況別に結果をみると、適用を「受けた」企業では92.1%と9割以上が「したい」と回答したのに対し、「受けなかった」企業では69.1%で、20ポイント以上の差が出た（図表2-4-4）。

図表2-4-4：適用の状況別にみた、今後の雇用促進税制の利用希望（単位：％）

