

JILPT 資料シリーズ

No. 115 2013年 3 月

# 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)



独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

資料シリーズ No.115

2013年3月

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)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training



## ま え が き

若年者の雇用環境は依然厳しい。一方で、不況期でも若年人材不足に悩む中小企業も多い。両者のマッチングを促すため様々な若年者雇用支援制度が運用されている。これら制度の効率的・効果的な運用のためには、現行制度の活用状況、およびそれら制度の及ぼした影響・効果について現状を把握し、改善策を検討していく必要がある。本研究は以上の問題意識のもと、実際にこれら制度を活用して若年者を採用した企業の採用担当者にヒアリング調査を実施した結果をとりまとめたものである。具体的には、どのような企業が何を目的にどの制度を利用して、どのような効果を感じているかといった問題意識からとりまとめている。更にはその分析結果をもとに、若年者に対する雇用支援をいかに発展させていくべきか、提言がなされている。本研究が、若年者および中小企業に対する雇用支援政策のさらなる発展の手がかりとなれば幸いである。

最後に、本研究にご協力頂いた、多数の企業の採用担当者の方々、各地労働局の皆様方へ厚く御礼を申し上げます。

2013年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 山口浩一郎

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
いわわき ちひろ 岩脇 千裕	労働政策研究・研修機構 研究員	序・第Ⅰ部・第Ⅱ部
たかく さとし 高久 聡司	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第Ⅱ部

調査の企画・実施

「若年者の安定的な雇用への移行に関する調査研究」委員会（五十音順）

岩脇 千裕 労働政策研究・研修機構 研究員  
小杉 礼子 労働政策研究・研修機構 統括研究員  
新谷 康浩 横浜国立大学 准教授  
高久 聡司 労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー  
永野 仁 明治大学 教授  
眞鍋 倫子 中央大学 准教授  
吉田 崇 静岡大学 准教授

## 目次

序	1
第Ⅰ部 調査結果の概要	7
第1章 若年者雇用支援施策・制度の利用状況の概要	9
第2章 就職面接会	15
第3章 ジョブサポーターによる個別支援	18
第4章 試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用）	24
第5章 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	31
第6章 その他の施策・制度	42
第7章 政策的インプリケーション	44
第Ⅱ部 資料	47
1. 建設	
L社（地域A）	49
A社（地域C）	59
K社（地域D）	67
2. 製造	
G社（地域C）	75
T社（地域F）	83
3. 情報	
F社（地域C）	91
C社（地域D）	99
4. 不動産	
E社（地域A）	108
5. 卸売	
M社（地域A）	115
O社（地域A）	125
B社（地域C）	133
V社（地域E）	142
W社（地域E）	150
R社（地域F）	157
S社（地域F）	166
P社（地域G）	177
6. 小売	
H社（地域B）	187
D社（地域D）	196
Y社（地域E）	206
7. 飲食	
N社（地域A）	214
8. サービス	
Q社（地域F）	223
9. 介護福祉	
I社（地域A）	231
J社（地域D）	240
U社（地域E）	247
X社（地域E）	256
ヒアリング票	265



## 序

### 1. 本報告の目的・背景

2008年の世界的な金融危機と2011年3月の東日本大震災は、日本社会全体に大打撃を与えた。その影響は若年者の雇用環境にも顕著に現れ、平成24年度新規学校卒業予定者の就職内定状況は大卒者では75.0%（平成24年12月1日現在）、高卒者では75.8%（平成24年11月末現在）と、前年度の値を上回ったものの、2008年のリーマンショック以前の水準までには戻っていない。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。若年者の雇用環境を改善するためには様々な取り組みが必要であるが、なかでも若年者と中小企業のマッチングを促進することは重要な課題の一つである。こうした状況を踏まえ、政府は様々な若年者雇用支援施策を進め一定の効果を生み出してきた。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、採用担当者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（若年社員に対する調査結果は、別途資料を作成し報告する）。

### 2. 本報告のとりあげる施策・制度

本報告でとりあげる若年者雇用支援施策・制度は、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、調査対象企業が「利用したことがある」と答えた7つの制度である（**図表序-1**）。本報告の第I部では、これら制度の利用状況、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、制度ごとにとりまとめた。なお、**図表序-1**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。また、③と④の助成金制度においては、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 調査対象企業が利用したことがある若年者雇用支援施策・制度

### ①ハローワークが主催する就職面接会等

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。

### ②ジョブサポーターによる個別支援☆

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。

### ③試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用）

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。

### ④3年以内既卒者トライアル雇用奨励金☆

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。

### ⑤3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金☆

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）。

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）☆

「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。

- 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。
- B) トライアル雇用終了後に引き続き正規雇用する場合。
- C) 有期実習型訓練修了者を正規雇用する場合。
- 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。

⑦企業訪問説明会（企業訪問ツアー）

新卒者等の若年求職者をハローワーク職員（ジョブサポーター等）が引率して、若年者を採用予定の企業へ少人数グループで訪問する事業。訪問時には、採用担当者等による事業内容等の説明や職場見学等を実施する。訪問時に応募手続きや面談・面接等への移行が可能か否かは個々の説明会や企業ごとに異なる。

### 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企業による活用状況、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、それらの施策を利用して就職した若年者等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-2 のとおりである（企業名を特定できるおそれがあるため所在地域

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－2 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<sup>1</sup>

②上記の企業に制度を活用して就職した若年社員 21 名<sup>2</sup>

本資料では、上記①の採用担当者に対するヒアリング調査結果を報告する。②の若年社員に対する調査結果は、別途資料を作成し報告する予定である。

○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。

<sup>1</sup> 調査対象企業 25 社のうち 2 社（G 社、L 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。

<sup>2</sup> 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。

## ○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」と記す）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

## 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、若年者雇用支援施策の利用状況、利用目的、利用による影響を、制度ごとにとりまとめた。「第Ⅱ部 資料」では、調査を実施した25企業の事例を企業ごとに要約した。なお、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。