



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

平成 17 年 5 月 19 日

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
(理事長 小野 旭)
担当：雇用戦略部門 研究員 原 ひろみ
TEL: 03-5991-5045, URL: <http://www.jil.go.jp/>

高卒労働市場が縮小傾向にある中で 技術の伝承を必要とする企業が高卒者を採用している

- 「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査（企業調査）」結果報告 -

調査結果の概要

高卒労働市場は縮小傾向にある。しかし、二十歳前の若いときから自社内で育成を始め、将来的に企業固有の技術や業務の担い手となることを高卒者に期待している企業は、現在も新規高卒採用を積極的に行っている（図 2）。

そして、現在高卒者を採用している企業の大半（6 割以上）は、高卒採用を将来にわたって継続しようという、かなり強い意向を示している（図 6）。

また、高卒者の能力がより向上したり、高卒者活用の可能性に対する企業の理解度が高まれば、企業が高卒採用を増加させるであろうことが示唆される（図 7）。

調査実施の背景

高卒者の大学等への進学率は上昇傾向にあり、高卒就職問題は限定的な問題と捉えられるかもしれない。だが、2004 年春の高卒就職者数は約 20 万人で、大卒就職者（約 30 万人）に次いで、現在でも新規学卒労働市場の大きな割合を占める存在である。しかし、バブル崩壊以降、大卒就職希望者と比べると、高卒就職希望者のほうがより厳しい就職環境におかれ続けてきた。（以下詳細は、付属資料に掲載）

【調査の分析結果の詳細については・・・】

『新規学卒採用の現状と将来 - 高卒採用は回復するか -』（労働政策研究報告書 No. 28, 労働政策研究・研修機構）にまとめられている。

報告書の全文は、労働政策研究・研修機構の HP に掲載予定。

URL: <http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/028.html>

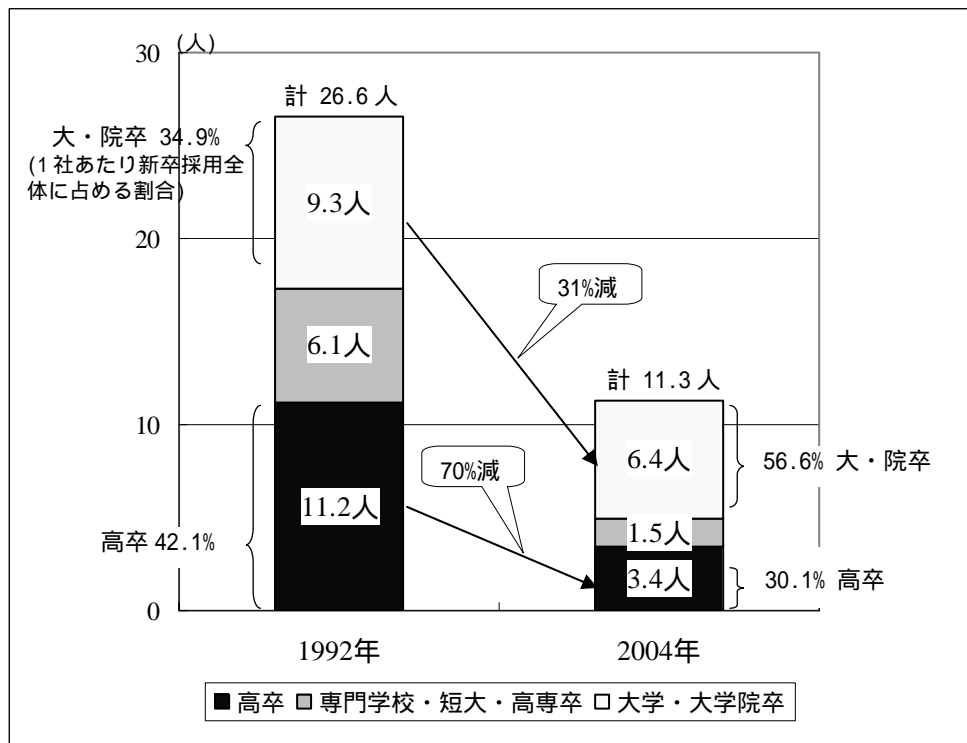


1. 新規学卒労働市場の現状

厚生労働省職業安定局の調査をみると(*)、90年代前半以降、新規高卒者の求人数・求職者数はともに減少傾向にあり、かつ求人倍率も低下傾向にある。

マクロレベルでは高卒労働市場は縮小傾向にあると考えられるが、今回の調査によって、企業単位、つまりミクロレベルでも縮小が確認された(図1)。2004年度では、新規学卒者全体の1社あたり平均採用者数が11.3人と、1992年(26.6人)の半分以下の水準となっている。いずれの学歴でも採用人数が減少しているものの、大卒と高卒では、高卒のほうが縮小の度合いが顕著であり、新卒採用者全体に占める大卒者の割合は上昇し(1992年: 34.9% 2004年: 56.6%)、高卒者の割合は低下している(1992年: 42.1% 2004年: 30.1%)。

図1 学歴別・1社あたり平均新卒採用者数の推移 (N=1,810)



: 1992年と2004年のいずれかの年について無回答だった企業を除いた集計である。

* 資料出所: 『職業安定業務統計』(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/10/s1031-4a.html> , 最終アクセス日: 2005年5月11日)

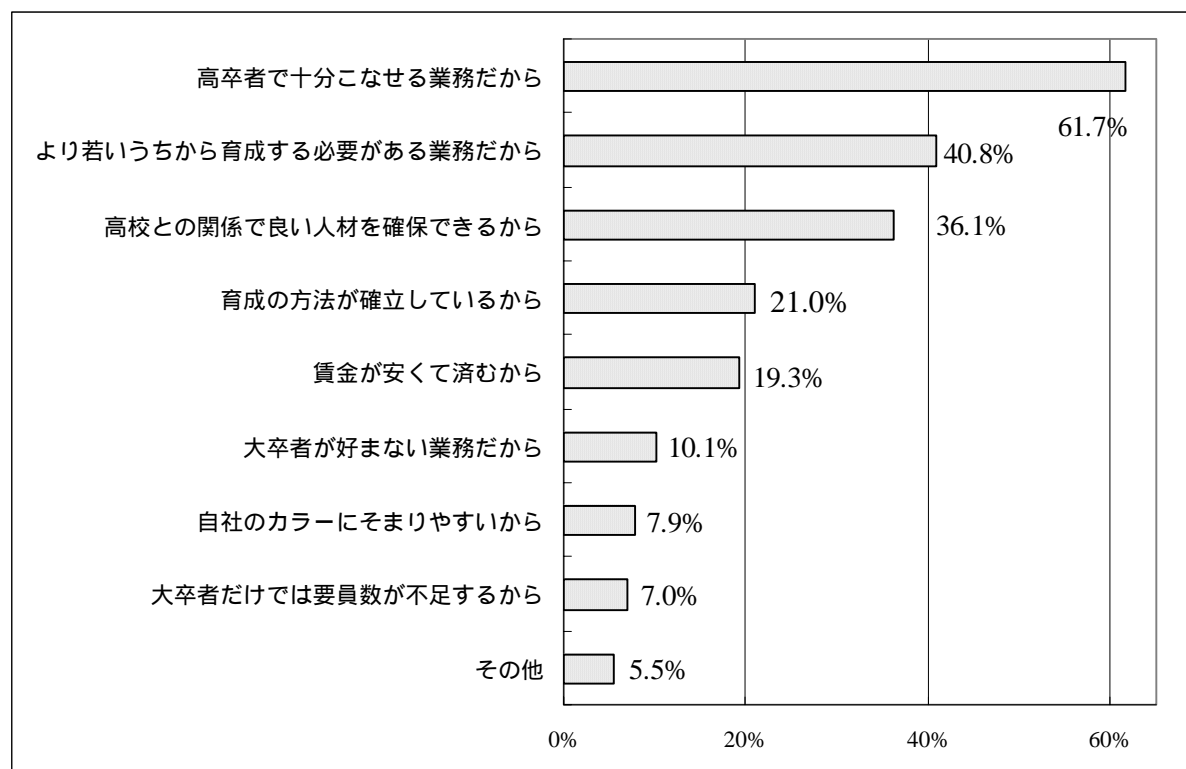
2. 高卒採用をした企業

2004年度に高卒者を新卒採用した企業に、その理由を尋ねた(図2)。「高卒者で十分こなせる業務だから(61.7%)」と回答した企業の割合が特に高くなっている。次いで、「より若いうちから育成する必要がある業務だから(40.8%)」と回答した企業の割合が高い。

この2つの理由を重複して選択している企業の割合は低く、高卒者で十分こなせる業務のために高卒者を採用する企業と、若いうちから自社内で育成を始め、将来的に企業固有の技術や業務の担い手となってくれることを期待して採用する企業とに、大きく二分されているものと考えられる。

また、「高校との関係で良い人材を確保できるから(36.1%)」と回答した企業の割合も高い。高校と密接な連携を維持してきた結果として、質の高い高卒を確保できている企業が、引き続き、高卒採用を行っていると考えられる。

図2 高卒採用をした理由(複数回答)(N=1,148)



2004年度に高卒採用をした企業のみでの回答である。

そして、「育成の方法が確立しているから(21.0%)」とする企業の割合が2割を超えている。そこで、高卒採用をした企業に対して採用者の育成方針を尋ね、その積極性を企業規模別にみたところ、企業規模と育成方針との相関はあまりみられない(後掲の附図1を参照のこと)。正社員数50人未満の中小企業のうち、高卒の新卒採用者を長期的な視点から計画的に育成しようとする企業は半数を超えている。

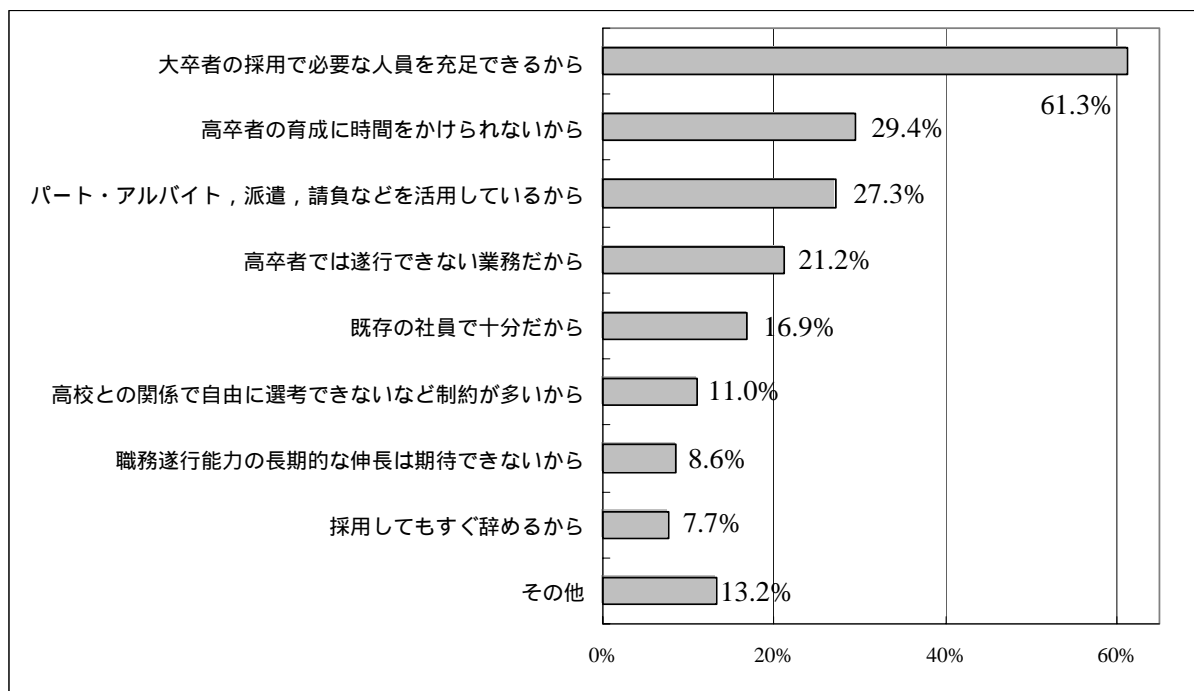


3. 高卒求人をしなかった企業

2004年度に大学・大学院卒採用は行ったが高卒求人をしなかった企業に、その理由を尋ねた(図3)。「大卒者の採用で必要な人員を充足できるから(61.3%)」との回答がもっとも多い。一部の企業では、大卒採用だけで十分に人員をまかなえるため、高卒求人を行う必要がなくなった企業がかなりあることがうかがえる。

「高卒者の育成に時間をかけられないから(29.4%)」、「高卒者では遂行できない業務だから(21.2%)」とする企業の割合も高い。高卒者よりも訓練期間が短くてすむ可能性の高い大卒者を求めていたり、業務の高度化への対応のために大卒者の配置や活用が必要となった企業が高卒求人をしなくなったと考えられる。

図3 高卒求人をしなかった理由(複数回答)(N=326)



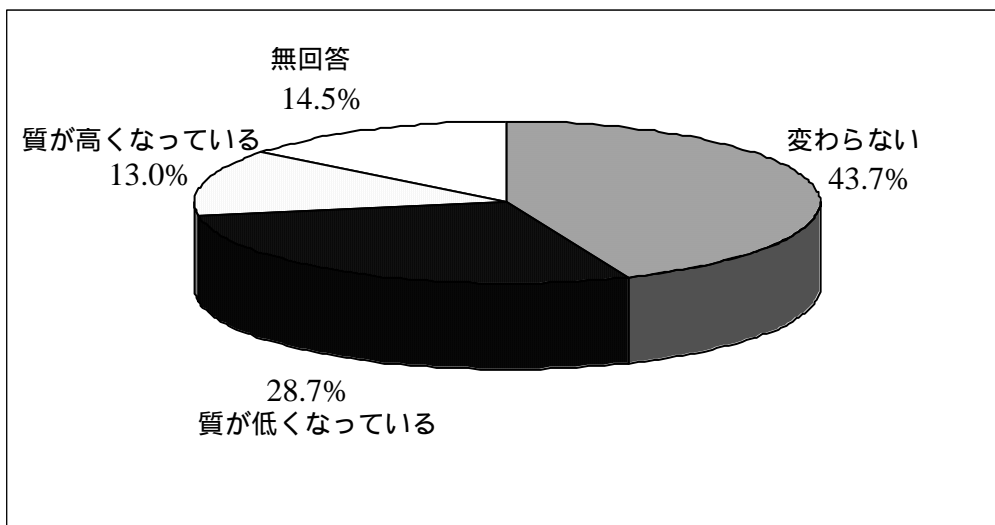
2004年度に大学・大学院卒者の採用のみを行った企業の回答を集計した。

また、「パート・アルバイト、派遣、請負などを活用しているから(27.3%)」との回答も多い。業務のコア部分を担わせる人材として大卒者を採用する一方で、それ以外の業務では高卒正社員からパートや派遣など非典型労働者への置き換えが起きている可能性が示唆される。

4. 現在採用できる高卒者の質

過去5年間に新規高卒者の採用を行った企業に対して、現在採用できる高卒者の質について1990年代前半と比較して尋ねたところ、「変わらない」とする企業の割合（43.7%）が最も高く、4割を超えている（図4）。

図4 1990年代前半とくらべた現在採用できる高卒者の質 (N=1,795)



自社の採用基準を満たさないほどにまで質が低下したと判断した企業は、5年以上前に高卒採用を中止している可能性が高く、この設問には回答していないと考えられる。

「質が低くなっている」とする企業のほうが、「質が高くなっている」とする企業と比べて、2004年度に高卒採用をした企業の割合が低い（後掲の附図2を参照のこと）。

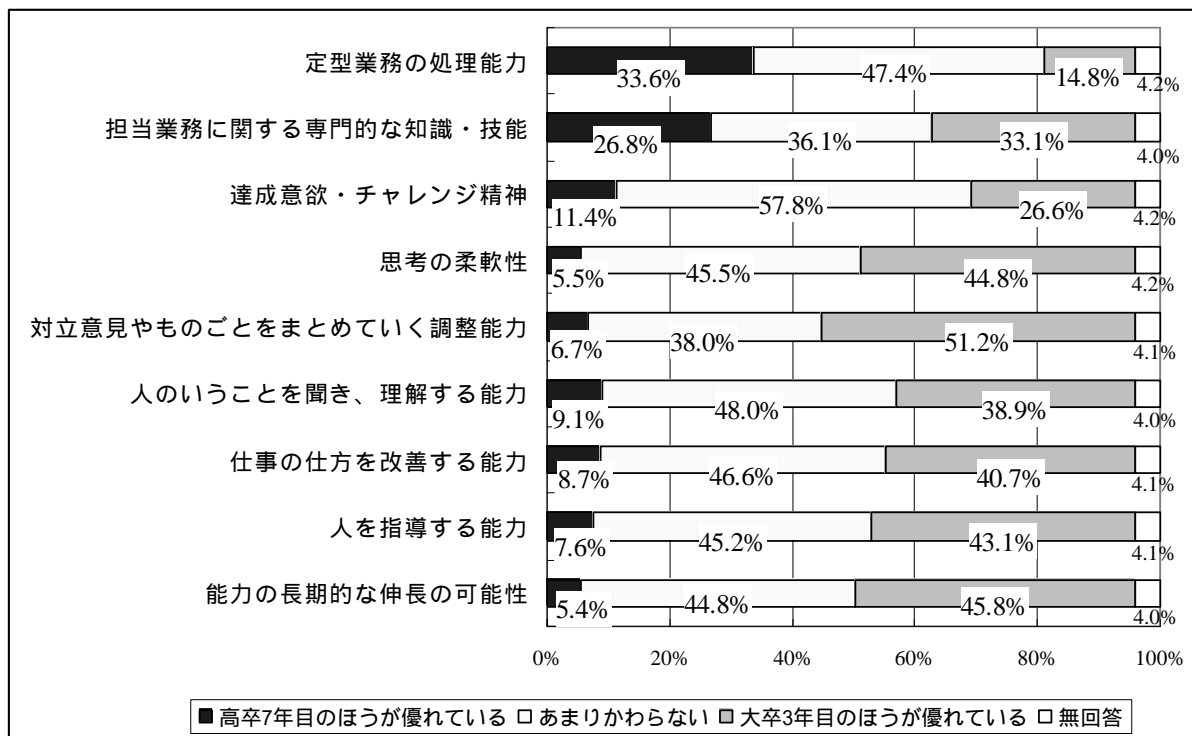


5. 高卒7年目と大卒3年目の職業能力の比較

新規採用して勤続7年目の平均的な高卒社員と、同じく新卒採用して勤続3年目の大卒社員の職業に関する能力の比較を求めた(図5)。年齢が同じ25歳程度の大卒と高卒について“学校教育に基づく職業能力”+“仕事の経験に基づく職業能力の伸張の程度”を比較した結果といえる。

調査した9つの職業能力のほとんどについて、高卒7年目と大卒3年目では「あまりかわらない」と考えている企業の割合がもっとも高いことが注目される。なお、両者の能力の違いがあるとする回答を職業能力別にみると、「高卒7年目のほうが優れている」と考えている企業の方が多いのは、「定型業務の処理能力」のみである。高卒者の職域の確保や拡大を図るためには、このような高卒者の職業能力の肯定的な面に関する情報を企業に浸透させるとともに、そうした職業能力を活用できる業務の開発を進めることが重要となると考えられる。

図5 高卒7年目と大卒3年目の職業能力の比較 (N=2,332)



採用していない学歴の者についてはイメージで回答してもらった。

また、「対立意見やものごとをまとめていく調整能力」や「思考の柔軟性」などは、大卒者の方が高卒者に比べて能力が高いとする企業が特に多いことから(回答企業割合はそれぞれ51.2%, 44.8%), 高校教育段階においてもこうした能力の向上への取り組みを強化することが、長期的には高卒者の採用や活用業務の拡大に貢献することになるだろう。

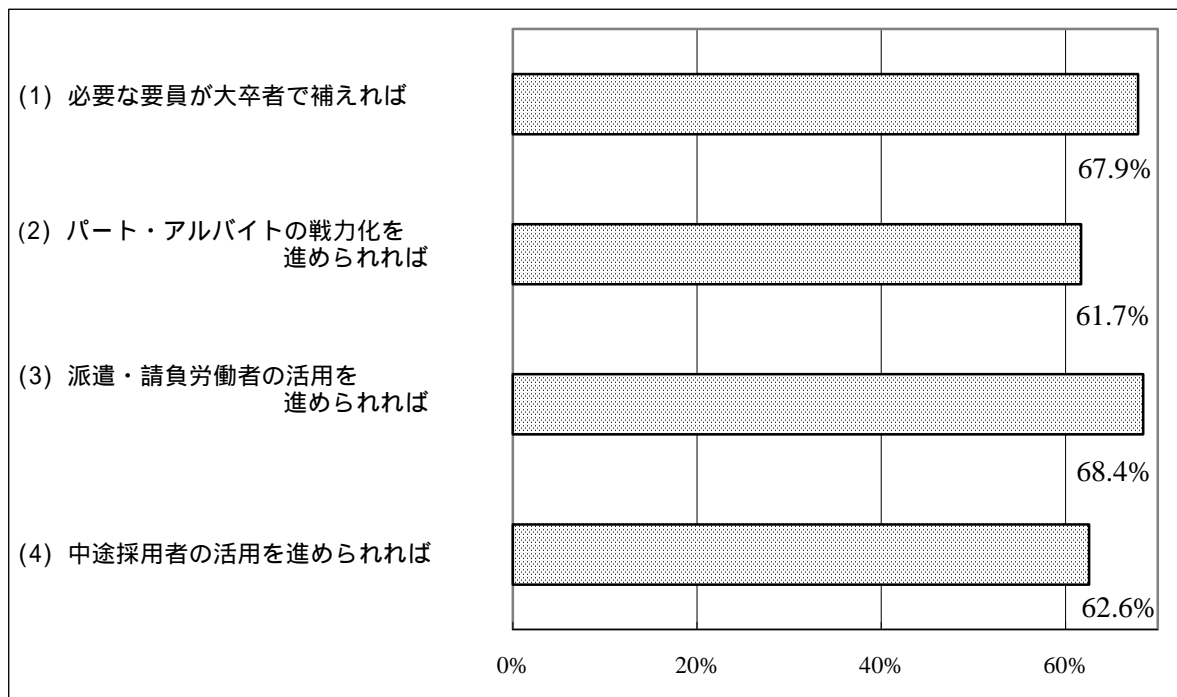
6. 現在高卒採用をしている企業が、将来、高卒採用を減少・休止させるか

現在高卒採用を行っている企業に対して、(1)「必要な要員が大卒者で補えれば」、(2)パート・アルバイトの戦力化を進められれば、(3)「派遣・請負労働者の活用を進められれば」、(4)「中途採用者の活用を進められれば」という条件の下で、高卒採用数を減少・休止させるかを調査した結果が、図6である。

将来的に、(1)大卒者で必要な要員を補っても、(2)パートなどの戦力化や(3)派遣・請負労働者の活用が進んでも、高卒採用を減少・休止させるとは思っていない企業の割合が高い。大卒者や非典型労働者では取って替われない、高卒正社員に期待する役割が企業内に存在し続ける可能性がうかがえる。

同様に、(4)中途採用者の活用が進められても、高卒採用を減少・休止させると思っていない企業の割合は高い。即戦力である中途採用者にはまかせられず、長期雇用を前提として高卒者を正社員採用し、若いときから自社内で育成して企業に固有な技術を身に付けさせる必要性が、今後もなくなることがないと考えられる。

図6 高卒採用を減少・休止に「まったくそうは思わない」+「そうは思わない」と回答した企業の割合
(N=1,795)



現在高卒採用を行っている企業のみでの回答である。



7. 将来、高卒採用は増加・復活するか

(1)「業績がよくなれば」、(2)「高卒者の質が高まれば」、(3)「団塊世代が定年を迎えたら」という条件の下ならば、高卒採用を増加・復活させるかを尋ねた。「とてもそう思う」+「そう思う」とする企業の割合をまとめたのが、図7である。

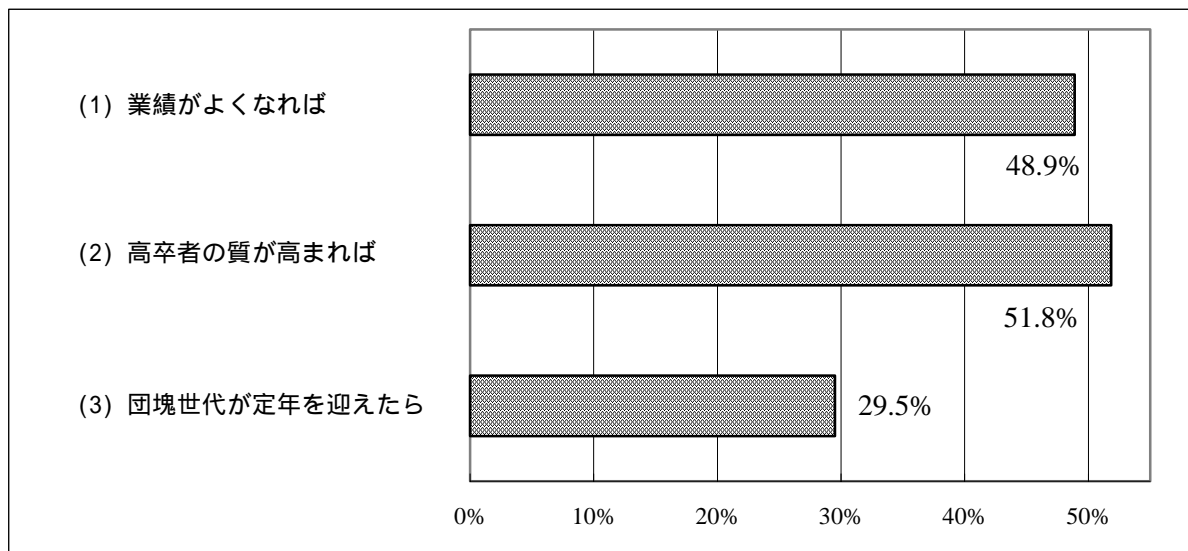
(1) 業績がよくなったり、(2) 高卒者の質が高まったりした場合、約半数の企業が高卒採用を増加・復活させると回答している。

そして、現在採用できる高卒者の質が低いと考えている企業のほうが、高卒者の質が高くなれば採用を増加・復活させると考える傾向が強くみられる(後掲の附図3を参照のこと)。高卒者の能力が向上したり、高卒活用の可能性に対する企業の理解度が高まったりすれば、企業が新規高卒採用を増加させるであろうことが示唆される。

高卒者の雇用機会を拡大するためには、採用段階で能力の高い労働力を企業が確保できるように、高校と採用企業とが共に協力して在学時からの高校生の能力を高めるような努力が求められる。それに加えて、キャリア教育やインターンシップを積極的に活用し、高校生に適性・適職を発見する機会をできるだけ多く提供することで、採用と就職のミスマッチを減らすことも不可欠であろう。なぜならば、企業が高卒者の能力を適切に評価できる機会を増やし、彼らの能力に対する認識を高めることは、高卒者の就職機会を開いていくための重要な取り組みと考えられるからである。

図7 高卒採用を増加・復活に「そう思う」+「とてもそう思う」と回答した企業の割合

(N=2,332)



また、(3) 団塊世代が定年を迎えた場合に、高卒採用を増加・復活させるとする企業の割合は29.5%と、あまり高くない。しかし、現在従業員の年齢構成が高齢化している企業ほど、団塊世代が定年を迎えたならば高卒採用を増加・復活させる、という姿勢をより強く示している(後掲の附図4を参照のこと)。

付属資料

「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査（企業調査）」について

【調査実施の背景と調査の目的】

高卒者の大学等への進学率は上昇傾向にあり、2004年3月の進学率は45.3%と、高校卒業者の約半数が進学している。その一方で、高卒就職率は16.9%と進学率の約3分の1であり、高卒就職問題は限定的な問題と捉えられるかもしれない。しかし、2004年春の高卒就職者の人数は約20万人、大卒就職者は約30万人と、高卒就職者は大卒就職者に次いで、現在でも新規学卒労働市場の大きな割合を占める存在なのである（*1）。

バブル崩壊後、高卒就職希望者は大卒就職希望者とくらべて、より厳しい就職環境におかれ続けてきた。新規高卒者に対する求人倍率は、1992年3月卒業予定者に対する3.08倍をピークに急激に低下し、2003年に0.50倍にまで落ち込んだ（*2）。その後は緩やかな回復傾向がみられるものの、今後は不透明である。

一方、大卒求人倍率は1991年3月の2.86倍をピークに低下したものの、1倍を下回ったのは2000年3月の0.99倍だけで、2004年3月については1.35倍にまで回復している（*3）。また就職内定率をみると、2005年春高校卒業予定者は67.7%と前年とくらべて明るい兆しがみられるものの（*4）、大卒者の就職内定率の74.3%をかなり下回る（*5）。

このように、高卒就職希望者は、厳しい就職環境下におかれている。2007年に“大学全入時代”を迎えると言われてはいるが、高校卒業後に就職したいという希望を持つ者や、家庭の事情などから進学せずに就職を選択する者が、今後も存在し続けると考えられる。よって、高卒就職希望者への支援策を検討していく必要性は高いだろう。

それ以外にも、高校卒業後、進学も就職もせず、一時的な仕事に就いたり、家事手伝いとなったり、進路が未定の者の割合が10%程度で高止まりしていることも問題として挙げられる（*6）。彼らがフリーターとして定着したり、将来的にニートとなる可能性も高い。彼らの労働意欲の問題もあるかもしれないが、求職と求人 mismatches も一因と考えられる。高卒者に対してより広い雇用機会が確保されれば、問題の一部は解消されるだろう。よって、今後どのような企業が高卒者に雇用機会を開いていく可能性があるのかを調査することは、喫緊の課題だと考えられる。

このような背景の下、現在どのような企業が高卒者を採用しているのかを把握するとともに、将来的にどのような企業が高卒採用を増加・復活させる可能性があるかを明らかにすることを目的に、調査を実施した。

*1: 文部科学省『学校基本調査』。 *2: 厚生労働省職業安定局調べ、各年7月現在（資料出所：『職業安定業務統計』（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/10/s1031-4a.html>））。 *3: リクルートワークス研究所『大卒求人倍率調査』、前年3月調査。 *4: 厚生労働省調べ、2004年11月末現在。 *5: 厚生労働省および文部科学省調べ、2004年12月1日現在。 *6: 文部科学省『学校基本調査』。外国の大学等に入学した者も含む割合である。



【調査の概要】

- (1) 調査対象企業数： 10,000 社
(上場企業：2,594 社，未上場企業：7,406 社)
- (2) 調査方法： 郵送調査 (郵送配布～郵送回収)
- (3) 調査対象： 2004 年 4 月に新規学卒採用の実績があった企業 10,000 社 (*1, 2)
(具体的には，日本経済新聞社が実施した「2005 年度採用計画調査」の対象企業と 日本経済新聞社『会社総鑑 [未上場会社版] 2004 年版』の掲載企業から 10,000 社を抽出した。ただし，2004 年 4 月に高卒採用があった企業を 70% ,高卒採用がなかった企業を 30% という形での割付を行った)
- (4) 有効回収数： 2,332 社 (有効回収率：23.3%)
- (5) 回答対象者： 企業の本社の人事担当あるいは労務担当の方
- (6) 調査期間： 2004 年 10 月 26 日～11 月 17 日
- (7) 調査機関： 独立行政法人労働政策研究・研修機構
- (8) 実査担当機関： 株式会社日経リサーチ

*1: 新規学卒採用を行った企業を標本母集団としたのは，他学歴の新卒採用との比較を行うことで，高卒採用の特徴をより明確に把握するためである。また，新規高卒採用を行った企業の抽出割合を高くした理由は，ランダムにサンプリングしたのでは，高卒を採用している企業数が少なくなり，企業がなぜ新卒の高卒者を採用しているのかを分析するために必要なサンプルサイズの確保ができないと考えたことによる。

*2: 標本母集団の設定方法から，調査対象企業には，新卒採用のすべてを中止し，その結果として高卒の採用を行っていないものは含まれていない。また，高卒を採用している企業の割合を高くしたため，回答企業計の結果は，標本母集団である新規学卒採用を行った企業全体の傾向よりも，高卒を採用している企業の特徴が多く反映されている可能性がある。

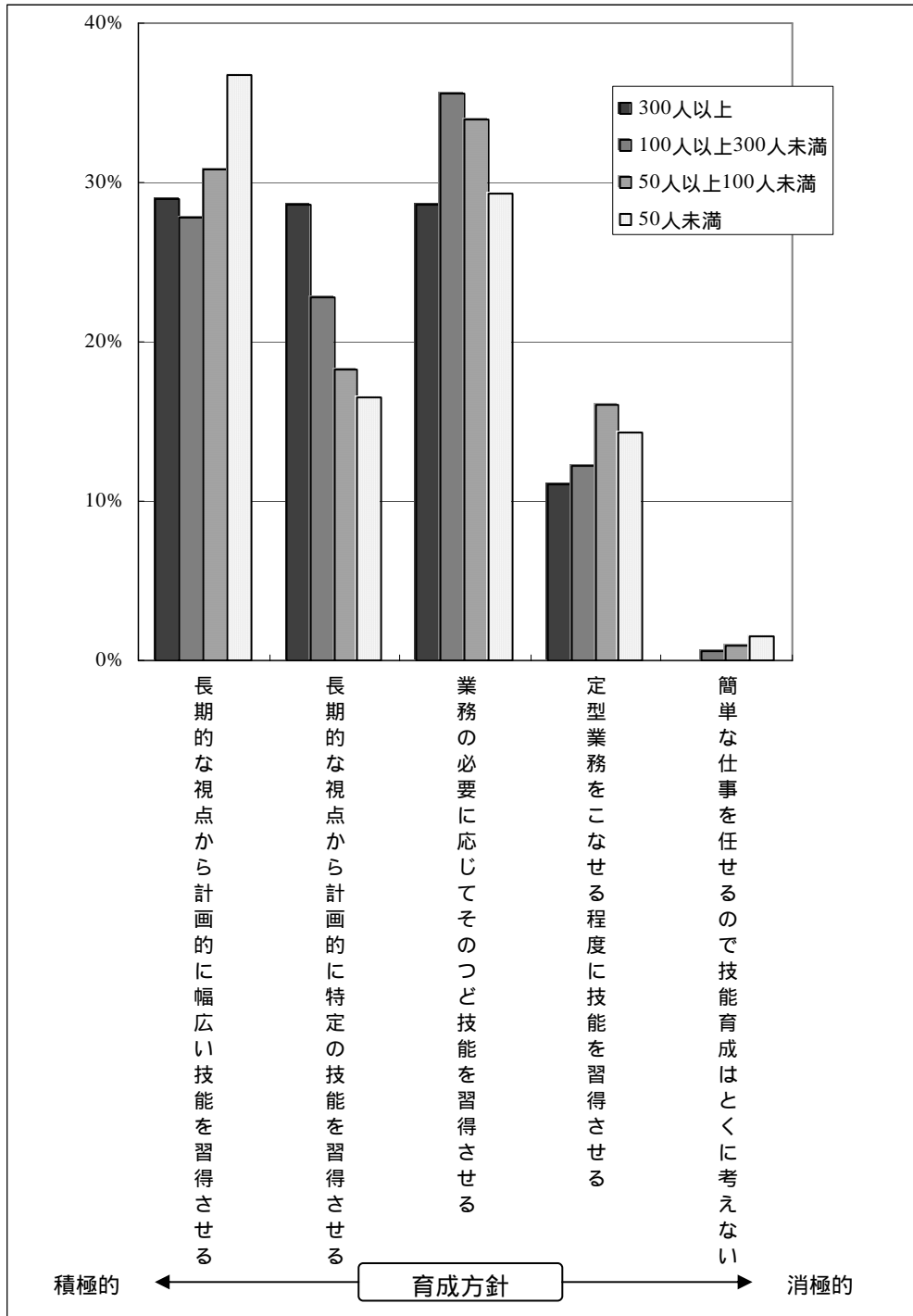
【回答企業の属性】

		構成比
業種 (N=2,332)	建設業	14.3%
	製造業	41.5%
	情報通信業	3.0%
	運輸業	5.2%
	卸売業	11.9%
	小売業	8.7%
	金融・保険業，不動産業	5.7%
	飲食店，宿泊業	2.5%
	その他の業種	7.2%
正社員数 (N=2,079)	50 人未満	20.9%
	50 人以上 100 人未満	24.1%
	100 人以上 300 人未満	30.4%
	300 人以上	24.6%
過去 5 年間の高卒と大卒の新規採用状況 (N=2,299)	高卒あり + 大卒あり	55.9%
	高卒あり + 大卒なし	22.2%
	高卒なし + 大卒あり	16.0%
	高卒なし + 大卒なし	5.9%
企業所在地 (N=2,332)	北海道	5.8%
	東北	7.9%
	東京	18.9%
	関東（東京を除く）	12.3%
	甲信越・北陸	9.1%
	東海	14.1%
	関西	15.4%
	山陽・山陰	6.2%
	四国	2.9%
九州	7.5%	



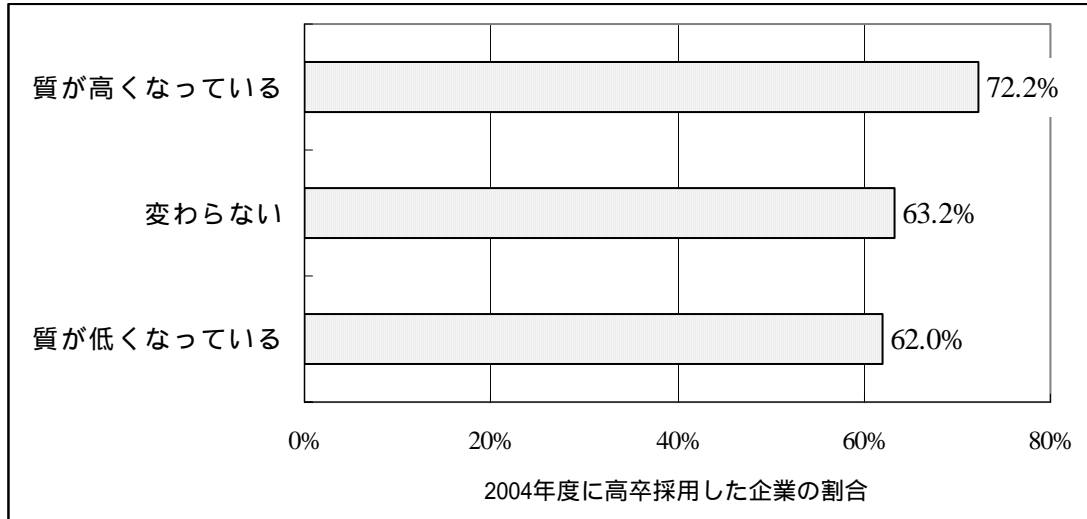
附図

附図1 企業規模別・現在の高卒採用者の育成方針



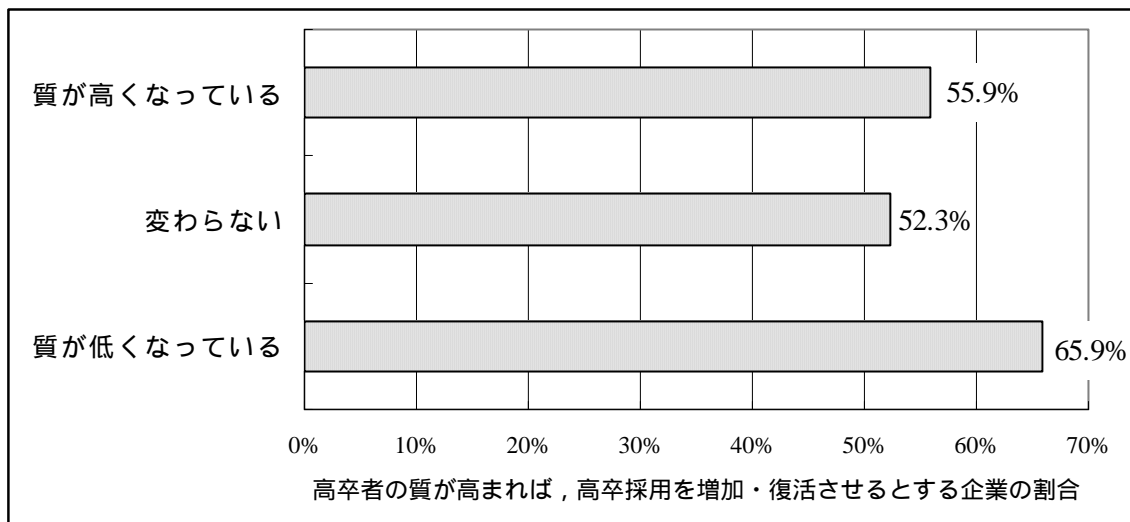
出所: 労働政策研究報告書 No. 28, 第 部・第 1 章, 図表 1-3, p37 より作成。

附図2 高卒者の質についての考え方別・2004年度に高卒採用した企業の割合



出所: 労働政策研究報告書 No. 28, 第 部・第 2 章, 図表 2-9, p64 より作成。

附図3 高卒者の質についての考え方別・高卒者の質が高まれば、
高卒採用を増加・復活に「とてもそう思う」+「そう思う」とする企業の割合

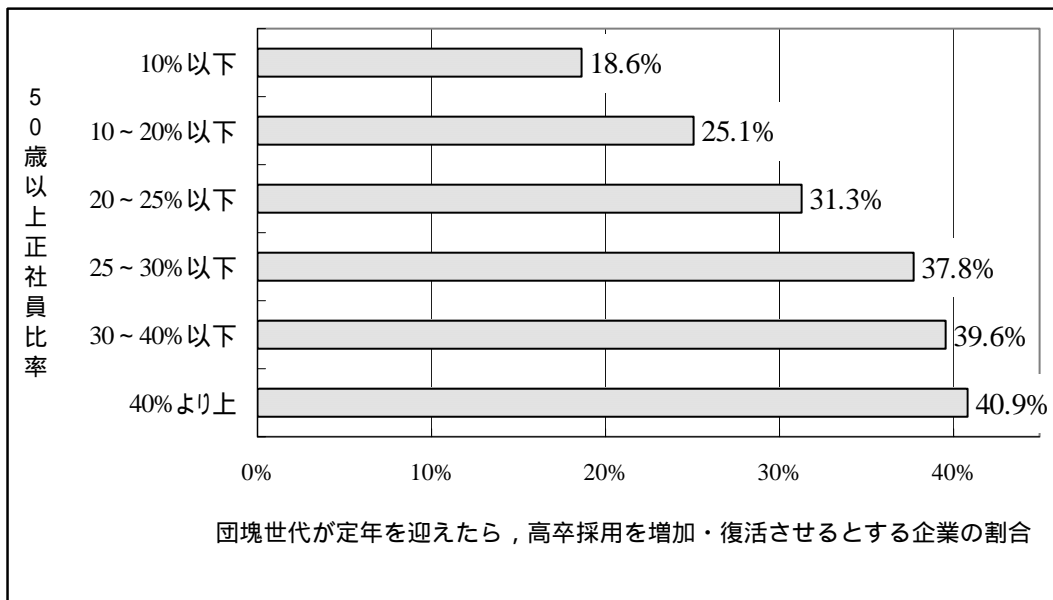


出所: 労働政策研究報告書 No. 28, 第 部・第 2 章, 図表 2-14, p67 より作成。

注: 労働政策研究報告書 No. 28, 第 部・第 3 章, 図表 3-6, p81 も回帰分析から同様の結果を導いている。



附図4 50歳以上正社員比率別・団塊世代が定年を迎えたら、
高卒採用を増加・復活に「とてもそう思う」+「そう思う」とする企業の割合



出所: 労働政策研究報告書 No. 28, 第 部, 図表 -25, p24 より作成。

注 1: 50歳以上正社員比率とは、全正社員に占める50歳以上の正社員の割合である。

注 2: 労働政策研究報告書 No. 28, 第 部・第 3 章, 図表 3-7, p82 も回帰分析から同様の結果を導いている。