

第Ⅱ部：分 析

(アンケート調査)

第1章 高卒者の育成に積極的な企業は今後も採用をつづける

－10年前との比較から－

この章では、高卒の新卒採用者に対する育成方針と、高卒者の新卒採用の動向との関係についてみる。1990年代前半以降、高卒者の新卒採用が減少するなかであって、高卒者の新卒採用をつづけている企業はどのような企業だろうか。

企業の採用全般が冷え込み、また大学進学率が高まるなかで、この10年ほどのあいだに、大卒者の採用が以前より容易になった企業は、少なくないはずである。また、パート・アルバイトなどの社員以外の雇用形態で質の高い人材を雇うことも、容易になってきたと考えられる。さらには、派遣や請負などの人材を企業に配置する人材ビジネスも成長し、利用しやすくなっている。そうしたなかであって、高卒者の新卒採用をつづけているのはどのような企業か。

これをあきらかにするため、以下では、とくに企業による高卒の新卒採用者に対する育成方針に着目する。それと1990年代前半以降の企業の採用動向との関係を見ることにしたい。高卒者の新卒採用をつづけている企業は、高卒の新卒採用者を育成しながら活用していくことにメリットをみだし、かれらの育成に積極的な企業であるというのが、この章の仮説である。

ところで、高卒者の採用や育成のあり方は、配属先の仕事の内容によっても異なってこよう。そこで、以下の分析では、職種を問わずに集計した結果とともに、必要に応じて、高卒の新卒採用者の主な配属先の職種である「事務職」、「生産技能職」、「一般事務」、「店頭販売・接客」の4つの職種ごとにもみていくことにしたい。

本章の構成は以下のとおりである。1節では、高卒の新卒採用者の主な配属職種での、高卒の新卒採用者に対する育成方針についてみる。つづく2節では、1990年代前半における高卒の新卒採用者に対する育成方針と、その後の高卒の新卒採用の動向との関係についてみる。3節では、現在の高卒の新卒採用者に対する育成方針と、今後の高卒の新卒採用についての考え方との関係を見る。最後に、第4節で、以上の分析による事実発見をまとめるとともにそのインプリケーションを示したい。

1. 主な配属先職種での育成方針

まず、(1) 高卒の新卒採用者の主な配属先職種の変化や、(2) 主な配属先の職種での高卒の新卒採用者に対する育成方針、(3) おなじ職種への大卒者の配置や育成について確認しておこう。

1.1 高卒の新卒採用者の配属先職種

調査では、「1990年代前半」、および「2004年4月1日以降」（調査時点の2004年10月ま

で)の2時点において、それぞれ高卒者を新卒採用したかをたずねている。ここでは、まず、これらの両時点における高卒の新卒採用者の主な配属先を比較してみよう。

図表 1-1 2004年とおよび1990年代前半の高卒新卒者の主な配属職種

(上段%, 下段n)

	技術職	保全・メンテナンス	生産技能職	建設作業	ドライバー・配送	警備	管理事務	一般事務	営業	店頭販売・接客	サービス	その他	無回答	合計
1990年代前半	<u>23.6</u>	2.8	34.6	<u>2.7</u>	<u>2.2</u>	0.0	<u>3.3</u>	<u>14.3</u>	<u>4.4</u>	6.3	<u>2.3</u>	3.4	0.2	100.0
	424	50	622	48	39	0	59	257	80	113	41	62	3	1798
2004年	17.2	<u>3.2</u>	<u>41.9</u>	2.3	1.8	<u>0.1</u>	2.3	13.0	2.9	<u>7.3</u>	2.2	<u>5.1</u>	0.7	100.0
	198	37	481	26	21	1	26	149	33	84	25	59	8	1140

注) 1990年代と2004年とで、比率が高いほうに下線。

図表 1-1 によれば、両時点で、高卒の新卒採用者の主な採用職種に大きなちがいはない。いずれの時点でも、「生産技能職」、「技術職」、「一般事務」、「店頭販売・接客」の順で、これらの職種を主な配属先とする企業の割合が高い。

ただし、これらの職種をそれぞれ主な配属先とする企業の割合には、変化もみられる。すなわち、主な配属先が「生産技能職」である企業の割合が、「1990年代前半」の34.6%から「2004年4月1日以降」の41.9%へと7.3%ポイント高まり、「技術職」を主な配属先とする企業の割合は23.6%から17.2%へと6.4%ポイント低くなっている。その他の職種を主な配属先とする企業の割合については、「一般事務」で14.3%から13.0%へ1.3%ポイントの低下、「店頭販売・接客」で6.3%から7.3%への1.0%ポイントの上昇など、それほど大きな変化がない。

まとめると、第1に、1990年代と現在とで、高卒の新卒採用者の主な採用職種に大きなちがいはない。いずれの時点でも、「生産技能職」、「技術職」、「一般事務」、「店頭販売・接客」の順で、これらの職種を主な配属先とする企業の割合が高い。ただし、第2に、この10年ほどのあいだに、「生産技能職」が、高卒の新卒採用者の主な職種としての性格を強めている。他方で、「技術職」は、高卒の新卒採用者の主な配属先としての性格を弱めている。

1.2 高卒の新卒採用者の育成方針

企業は、高卒の新卒採用者の育成に関して、どのような方針をとっているだろうか。高卒の新卒採用者の主な配属先職種について、高卒の新卒採用者の育成方針をきいた集計結果をまとめたのが図表 1.2 である。主要職種ごと、および全職種をあわせて集計した場合の結果をまとめてある。

図表 1-2 主な配属職種別，現在の高卒採用者の育成方針

		長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	その他	合計	n
主要職種	技術職	37.9	34.3	20.7	6.1	0.0	1.0	100.0	198
	生産技能職	29.8	24.8	35.4	9.2	0.6	0.2	100.0	480
	一般事務	19.6	14.9	39.2	25.0	0.7	0.7	100.0	148
	店頭販売・接客	32.1	13.1	34.5	19.0	0.0	1.2	100.0	84
全ての職種		29.9	23.4	32.5	12.8	0.6	0.8	100.0	1134

注) 全職種の平均より比率が高いセルに下線。

全職種をあわせて集計した結果をみると，高卒の新卒採用者の育成方針としては，「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」とする企業の割合が最も高く 32.5%をしめる。これに「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」の 29.9%，「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」の 23.4%がつづく。これに対し，「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」とする企業は 12.8%とより少なく，「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」とする企業は 0.6%と，ほとんどない。

このように，高卒者採用者の主な配属先職種において，高卒の新卒採用者に，「長期的な視点から計画的に」技能を習得させようとしている企業は，あわせて 53.3%の約半数をしめる。また，計画的な育成とはいえないものの，担当させる仕事の範囲を限定せずに，様々な技能を修得させようとしている企業も約 3 割の少なくない割合をしめる。他方で，定型的な仕事に必要な程度に教育訓練をおこなう方針の企業は 1 割ほどにとどまる。また，簡単な仕事だけを任せるため技能育成をとくにこなおうとしない企業はほとんどない。

高卒の新卒採用者を社員として採用する以上，長期にわたり計画的に教育訓練をおこなったり，業務の必要に応じて継続的に技能を習得させたりしながら，高卒の新卒採用者を育成しつつ活用しようとする企業が多くをしめるといえる。

ところで，同じく図表 1-2 から，高卒の新卒採用者の育成方針を主な職種ごとにみると，職種によるちがいもみられる。

「技術職」では，他の職種と比べて，「長期的な視点から計画的に」育成する方針をとる企業の割合が高く，「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」企業が 37.9%，「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」が 34.3%と，あわせて 72.2%をしめている。

「生産技能職」は，サンプルにしめる割合が高いこともあり，育成方針は，全職種をあわ

せて集計した場合の傾向にちかい。

「一般事務」では、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」が 39.2%ととくに高く、これに「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」が 25.0%でつづく。他方、「長期的な視点から計画的に」育成する方針をとる企業は、あわせて 34.5%にとどまる。

「店頭販売・接客」では、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」および「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」とする企業がそれぞれ 34.5%と 32.1%をしめる。他方で、「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」とする割合は 13.1%にとどまっている。また、「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」とする割合は 19.0%と、職種全体をまとめた傾向と比べやや高い。

このように、全職種をあわせて集計した際の傾向と比べ、「技術職」では、長期にわたり計画的に育成する方針の企業が多い。「一般事務」では、そうした方針をとる企業が少なく、定型的な仕事をこなせる程度に技能を習得させようとする企業の割合が高い。「店頭販売・接客」では、長期的な視点から特定の技能を習得させようとする企業の割合が低く、定型的な仕事をこなせる程度に技能を習得させようとする企業の割合が高い。「生産技能職」での育成方針は、全職種をまとめて集計した場合の傾向にちかい。

以上をまとめると、第 1 に、社員として採用する以上、長期にわたり計画的に教育訓練をおこなったり、業務の必要に応じて継続的に技能を習得させたりしながら、高卒の新卒採用者を育成しつつ活用しようとする企業が多くをしめる。

第 2 に、とはいえ、高卒新卒者の育成方針は、職種によってもことなる。全体および「生産技能職」と比べ、「技術職」では長期にわたり計画的に育成する方針、「一般事務」と「店頭販売・接客」では定型的な仕事をこなせる程度に技能を習得させる方針をとる企業が多い。

1.3 企業規模と育成方針との関係

ところで、高卒の新卒採用者の育成方針は、企業の規模と関係があることも考えられる。企業規模が大きいほど、社員に企業内で深いキャリア形成の機会をあたえることがより容易と考えられる。そのため、企業規模が大きいほど、社員として新卒採用した高卒者を長期的な視点から育成する方針をとりがちかもしれないからである。

この点を見るため、図表 1-3 は、正社員数ではかった企業規模と、高卒の新卒採用者の育成方針との関係をみたものである。これをみると、むしろ企業規模が小さい企業のほうが、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」とする割合が高い。他方、「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」とする企業は、企業規模が大きいほど多い。その他の「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」方針の企業は、「100人以上 300人未満」、「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」方針の企業は、「50人以上 100人未満」でそれぞれ最も多くなっている。

図表 1-3 企業の正社員数別，現在の高卒採用者の育成方針

(行%)

	幅広い技能を習得させる 長期的な視点から計画的に	特定の技能を習得させる 長期的な視点から計画的に	業務の必要に応じてそのつ ど技能を習得させる	定型業務をこなせる程度に 技能を習得させる	簡単な仕事を任せるので技 能育成はとくに考えない	その他	無回答	合計	n
300人以上	28.9	28.6	28.6	11.1	0.0	1.4	1.4	100.0	287
100人以上300人未満	27.8	22.8	35.6	12.2	0.6	0.8	0.3	100.0	360
50人以上100人未満	30.8	18.3	33.9	16.1	0.9	0.0	0.0	100.0	224
50人未満	36.8	16.5	29.3	14.3	1.5	1.5	0.0	100.0	133
無回答	27.8	27.8	31.9	9.7	0.7	0.0	2.1	100.0	144
合計	29.7	23.3	32.3	12.6	0.6	0.8	0.7	100.0	1148

以上から，企業規模が大きいほど，高卒の新卒採用者を長期的な視点から育成する方針をとる企業が多いとは，必ずしもいえないことが確認できる．企業規模が小さい企業でも，高卒の新卒採用者を長期的な視点から育成しようとしている企業は少なくない．

1.4 高卒の新卒採用者の育成期間

高卒の新卒採用者の育成に関して，別の側面からみてみよう．図表 1.4 は，高卒の新卒採用者の主な配属職種において，高卒の新卒採用者が「一人前になるまでの期間」をたずねた結果である．主要職種ごと，および全職種をあわせて集計した場合の結果をまとめてある．

図表 1-4 主な配属職種別，現在，高卒の新卒採用者が一人前になるまでの期間

		1年未満	1～2年 程度	3～5年 程度	6～9年 程度	10年 以上	合計	n
主要 職種	技術職	0.5	7.6	54.5	<u>28.3</u>	<u>9.1</u>	100.0	198
	生産技能職	1.9	14.0	<u>66.3</u>	14.2	3.6	100.0	478
	一般事務	<u>3.4</u>	<u>35.1</u>	58.1	2.7	0.7	100.0	148
	店頭販売・接客	1.2	<u>24.1</u>	<u>66.3</u>	8.4	0.0	100.0	83
全ての職種		2.1	17.4	60.7	15.5	4.2	100.0	1133

注) 全職種の平均より比率が高いセルに下線。

これによると，職種を問わずにみた傾向としては，「3～5年程度」とする企業が 60.7%の最も高い割合をしめている．また，主要職種のいずれについても，「3～5年程度」とする企業が 6割前後で最も高くなっている．

とはいえ，職種ごとのちがいもみられる．全体と比べて，「技術職」では，「6～9年程度」の割合が高く 28.3%をしめる．「10年以上」とする割合も 9.1%とやや高い．「一般事務」で

は、「1～2年程度」の割合が高く 35.1%をしめている。「店頭販売・接客」も、「1～2年程度」の割合は 24.1%とやや高い。おおよその傾向としては、高卒の新卒採用者が「一人前になるまでの期間」は、「技術職」、「生産技能職」、「店頭販売・接客」、「一般事務」の順で、前者ほど長いといえる。

まとめると、高卒の新卒採用者が「一人前になるまで」の初期の教育訓練の期間は、「3～5年程度」とする企業が6割前後をしめる。ただし、職種ごとのちがいもみられ、「技術職」、「生産技能職」、「店頭販売・接客」、「一般事務」の順で、前者ほど、初期の教育訓練の期間は長い傾向にある。

1.5 大卒者の配属と育成の状況

高卒の新卒採用者の主な配属先の職種には、大卒の社員の配属があるだろうか。図表 1-5 よりこの点についてみると、高卒の新卒採用者の主な配属先となっている職種には、大卒社員も配属されることが多いことがわかる。

図表 1-5 2004 年の高卒新卒者の主な配属職種への大卒者の配属がある割合

(上段%, 下段 n)

	技術職	保全・メンテナンス	生産技能職	建設作業	ドライバー・配送	警備	管理事務	一般事務	営業	店頭販売・接客	サービス	その他	合計
あり	65.5	65.6	47.7	59.1	65.0	100.0	56.0	64.5	87.1	87.1	68.2	62.0	59.7
n	177	32	444	22	20	1	25	138	31	81	22	50	1043

高卒の新卒採用者の主要な配属先である「技術職」、「生産技能職」、「一般事務」、「店頭販売・接客」についてみると、「技術職」では 65.5%、「生産技能職」では 47.7%、「一般事務」では 64.5%、「店頭販売・接客」では 87.1%の企業で、その職種に大卒者も配属している。とくに、「店頭販売・接客」では、大卒者を配置する企業が多いといえる。

図表 1-6 主な配属職種別、現在、大卒者が一人前になるまでの期間

		1年未満	1～2年程度	3～5年程度	6～9年程度	10年以上	合計	n
主要職種	技術職	1.7	21.7	<u>59.1</u>	<u>14.8</u>	2.6	100.0	115
	生産技能職	4.3	<u>40.9</u>	47.6	6.3	1.0	100.0	208
	一般事務	<u>9.1</u>	<u>43.2</u>	46.6	1.1	0.0	100.0	88
	店頭販売・接客	<u>7.1</u>	<u>44.3</u>	47.1	1.4	0.0	100.0	70
全ての職種		6.0	35.9	49.3	7.5	1.3	100.0	613

注) 全職種の平均より比率が高いセルに下線。

それでは、このように配属した大卒者の社員は、どのように育成されているのか。この点に関して、図表 1-6 は、配属先の職種で、「一人前になるのに」どのくらいの期間が必要かをきいた結果である。主要職種ごと、および全職種をあわせて集計した場合の結果をまとめている。これをみると、全職種の傾向としても、主要職種を個別にみた場合でも、「3～5 年程度」とする企業の割合が 5 割前後で最も高い。これに、「1～2 年程度」がつづいている。

先に図表 1-4 でみた、高卒の新卒採用者が「一人前になるのに」必要な期間と比べると、全職種の傾向としても、主要職種を個別にみた場合でも、大卒者のほうが高卒の新卒採用者と比べて「一人前になる」までの期間が短い傾向にある。大卒者の場合、高卒者よりも短い期間に集中して「一人前になる」までの初期の教育訓練がおこなわれている。そして、その後は、さらにより高度な仕事が割り振られ、それに対応した教育訓練がおこなわれているものと推察される。

まとめると、第 1 に、高卒の新卒採用者の主な配属先となっている職種には、大卒社員も配属されることが多い。第 2 に、大卒者のほうが高卒の新卒採用者と比べて「一人前になる」までの期間が短い傾向にある。大卒者の場合、高卒者よりも短い期間に集中して「一人前になる」までの初期の教育訓練がおこなわれていることが読み取れる。

2. 1990 年代前半の育成方針とその後の採用動向

回答企業のなかには、「1990 年代前半」、および「2004 年 4 月 1 日以降」（調査時点の 2004 年 10 月まで）の 2 時点に、いずれも高卒者を新卒採用し、しかも配属する主な職種を変えていない企業がある。こうした企業は、途中で中断がある場合もふくめ、1990 年代前半以降、高卒者を新卒採用しておなじ職種に配置しつづけている企業といえる。

他方で、1990 年代前半には高卒者を採用しある職種に配属していたが、現在は、高卒者の採用を見合わせていたり、やめていたりする企業もある。

前者、すなわち、(1) 1990 年代前半も 2004 年現在も高卒者を新卒採用し、両時点において同じ職種をその主な配属先としている「一貫採用」企業と、(2) 後者、すなわち、1990 年代前半には高卒者を新卒採用していたが、2004 年現在は求人していない「採用停止」企業とでは、高卒の新卒採用者の採用や育成についての考え方にどのようなちがいがあろうか。以下では、この点を中心に分析してみたい。

なお、参考までに、「一貫採用」企業の、1990 年以降の高卒者の新卒採用の状況をみたのが、図表 1-7 である。「1990 年から現在に至るまで、毎年採用している」企業が 55.5%と過半数をしめ、「ある時期にいったん採用を休止したものの、近年再び採用している」とする企業が 41.2%をしめている。

図表 1-7 「一貫採用」企業の1990年以降の高卒者採用状況 n=832

採用していたが、ある時期から採用を停止した	3.2
ある時期にいったん採用を休止したものの、近年再び採用している	41.2
1990年から現在に至るまで、毎年採用している	55.5
合計	100.0

注)「採用したことはない」とする回答は、論理的にありえないため、欠損値としている。
 1990年代前半と2004年4月1日以降とで、ともに高卒者の新卒採用をしており、しかも主な配属先の職種が変わらない企業を「一貫採用」企業とした。その際、現在と90年代前半の主な採用職種がともに「その他」の企業も、職種が変わらないとみなしている。他方、1990年代前半に高卒新卒者を採用したが、2004年4月1日以降には採用していない企業を「採用停止」企業とした。以下同じ。

図表 1-8 「一貫採用」企業の過去5年間の高卒者採用状況 n=801

増加傾向	11.6
横ばい	37.6
減少傾向	19.5
増減があり一定していない	31.3
合計	100.0

また、図表 1-8 より、「一貫採用」企業の過去5年間の高卒の新卒採用者数の推移をみると、「横ばい」(37.6%)、「増減があり一定していない」(31.3%)という企業が多く、これに「減少傾向」(19.5%)と「増加傾向」(11.6%)がつづいている。

図表 1-9 「一貫採用」企業の主な配属職種および「採用停止」企業の1990年代前半の主な配属職種

	技術職	保全・メンテナンス	生産技能職	建設作業	ドライバー・配送	警備	管理事務	一般事務	営業	店頭販売・接客	サービス	その他	合計	n
一貫採用	17.9	2.8	46.1	2.3	2.0	0.0	1.2	11.2	2.8	7.5	1.8	4.4	100.0	865
採用停止	28.5	2.4	26.0	3.3	1.5	0.0	5.2	18.0	4.7	5.6	1.7	3.0	100.0	657

さらに、図表 1-9 は、「一貫採用」企業と「採用停止」企業における高卒の新卒者の主な配属先の職種をまとめたものである。1990年代から高卒者を新卒採用して主な配属先としている職種において、「生産技能職」の比重が高くなっている。

2.1 高卒者の新卒採用をつづける理由

それでは、1990年代前半も現在も高卒者を新卒採用しておなじ職種に配置しつづけている企業は、どのような理由から採用をつづけているのだろうか。これをあきらかにするため、「一貫採用」企業が、現在、高卒の新卒者を採用する理由についてみてみよう。

図表 1-10 「一貫採用」企業が高卒の新卒者を採用する理由

	全ての職種計	技術職	生産技能職	一般事務	店頭販売・接客
高校との関係でよい人材を確保できるから	38.0 ③	<u>41.3</u> ③	<u>38.9</u> ③	<u>48.5</u> ②	24.6 ④
育成の方法が確立しているから	22.5 ④	<u>26.5</u> ④	21.4 ④	19.6 ③	23.1 ⑤
より若いうちから育成する必要があるから	41.3 ②	<u>48.4</u> ①	<u>42.2</u> ②	14.4 ⑤	36.9 ②
高卒者で十分こなせる業務だから	62.7 ①	45.8 ②	<u>74.6</u> ①	58.8 ①	47.7 ①
賃金が安くて済むから	19.0 ⑤	14.2 ⑤	<u>20.9</u> ⑤	18.6 ④	15.4 ⑥
大卒者だけでは要員数が不足するから	7.2 ⑧	<u>7.7</u> ⑧	4.0 ⑧	9.3 ⑥	<u>26.2</u> ③
大卒者が好まない業務だから	10.3 ⑥	8.4 ⑦	<u>13.3</u> ⑥	1.0 ⑨	9.2 ⑧
自社のカラーにそましやすいから	8.1 ⑦	<u>9.7</u> ⑥	5.8 ⑦	6.2 ⑦	9.2 ⑧
その他	4.7 ⑨	<u>5.8</u> ⑨	2.5 ⑨	6.2 ⑦	<u>12.3</u> ⑦
n	864	155	398	97	65

注) 各職種について、職種を問わない集計と比べて比率の高い理由に下線。
 まる囲みの数字は、職種ごとにみた、理由の順番（指摘率の高い順）。

まず、図表 1-10 より、主な配属先職種を問わずに集計した結果をみよう。採用の理由（複数回答）としては、「高卒者で十分こなせる業務だから」とする回答がもっとも多く 62.7%をしめ、これに「より若いうちから育成する必要があるから」の 41.3%、「高校との関係でよい人材を確保できるから」の 38.0%、「育成の方法が確立しているから」の 22.5%がつづいている。

ここから、「一貫採用」企業が高卒者の新卒採用をつづける理由としては、(1) 仕事の性質上、大卒者などでなく高卒者で十分であること、(2) なるべく若いうちから育成する必要があると、育成の方法が確立していたりなど、人材を育成しながら活用するうえでのメリットがあること、(3) 高校との関係でよい人材を確保できることが大きいのがわかる。

高卒者を新卒採用する理由には、主な配属先職種が何であるかよるちがいはある。図表 1-10 から、配属先の職種ごとにみた理由と、職種を問わずに集計した場合の理由とを比べてみよう。

まず、「技術職」では、「より若いうちから育成する必要があるから」(48.4%)、「育成の方法が確立しているから」(26.5%)といった理由をあげる企業の割合が高い。他方で、「高卒者で十分こなせる業務だから」とする割合が、45.8%と低くなっている。「技術職」について

は、育成上のメリットから高卒者を採用しつづけている企業が多いといえる。

「生産技能職」では、「高卒者で十分こなせる業務だから」という理由をあげる企業が74.6%ととくに高い。

「一般事務」では、「高校との関係でよい人材を確保できるから」とする企業の割合が48.5%と高い。他方で、「より若いうちから育成する必要があるから」という理由をあげる企業が14.4%と少ない。

「店頭販売・接客」では、「大卒者だけでは要員数が不足するから」とする企業の割合が26.2%と高い。他方で、「高卒者で十分こなせる業務だから」(47.7%)や「より若いうちから育成する必要があるから」(36.9%)、「高校との関係でよい人材を確保できるから」(24.6%)といった理由をあげる割合が低い。「店頭販売・接客」では、育成上のメリットからというよりも、採用力の低さから、大卒者だけでは要員を確保できないという理由で、高卒者を新卒採用しつづけている企業が多いといえる。

以上をまとめると、第1に、「一貫採用」企業が高卒者の新卒採用をつづける理由としては、(1)仕事の性質上、大卒者などでなく高卒者で十分であること、(2)なるべく若いうちから育成する必要があるあったり、育成の方法が確立していたりなど、人材を育成しながら活用するうえでのメリットがあること、(3)高校との関係でよい人材を確保できることが大きい。

第2に、主な配属先の職種によるちがいもある。すなわち、「技術職」では、育成上のメリットから、「生産技能職」では、大卒者などでなく高卒者で十分であるという理由から、「一般事務」では、高校との関係でよい人材を採用できるという理由から、「店頭販売・接客」では、採用力の低さゆえに大卒者だけでは要員を確保できないという理由から、採用をつづける企業が多い。

2.2 高卒者の新卒採用をやめた理由

1990年代前半には高卒者の新卒採用をおこなっていたが、現在はおこなっていない企業は、どのような理由から新卒採用をやめているのだろうか。

これをみるため、図表 1-11 は、「採用停止」企業に、現在、高卒の新卒者を求人しなかった理由（複数回答）をきいた結果である。1990年代前半に、高卒の新卒採用者を主にどの職種に配属していたかについて、職種を問わずに集計したものと、職種別に集計したものとをまとめてある。

まず、主な配属先職種を問わずに集計した結果についてみると、求人しない理由としては、「既存の社員で十分だから」とする回答がもっとも多く38.0%をしめる。これに「大卒者の採用で必要な人員を充足できるから」の24.5%、「パート・アルバイト、派遣・請負などを活用しているから」の23.8%、「新卒採用はすべてを中止したから」の21.3%、「高卒者の育成に時間をかけられないから」の20.1%がつづく。

図表 1-11 1990年代前半に高卒の新卒者を採用していた企業が、現在、採用しない理由

	全ての職種	技術職	生産技能職	一般事務	店頭販売・接客
高卒者では遂行できない業務だから	5.9 ⑨	<u>7.0</u> ⑧	5.9 ⑨	<u>6.0</u> ⑩	0.0 ⑩
職務遂行能力の長期的な伸長を期待できないから	5.0 ⑩	3.7 ⑩	2.9 ⑩	<u>7.7</u> ⑨	<u>16.2</u> ⑤
高卒者の育成に時間をかけられないから	20.1 ⑤	<u>20.9</u> ⑤	16.5 ⑥	<u>22.2</u> ④	<u>37.8</u> ②
採用してもすぐ辞めるから	8.7 ⑦	7.5 ⑦	<u>8.8</u> ⑦	8.5 ⑧	<u>10.8</u> ⑨
高校との関係で自由に選考できないなど制約が多いから	8.2 ⑧	5.3 ⑨	<u>8.8</u> ⑦	<u>12.8</u> ⑤	<u>13.5</u> ⑥
大卒者の採用で必要な人員を充足できるから	24.5 ②	<u>24.6</u> ③	20.0 ④	<u>32.5</u> ②	<u>27.0</u> ③
新卒採用はすべてを中止したから	21.3 ④	<u>25.7</u> ②	<u>24.1</u> ③	11.1 ⑥	13.5 ⑥
既存の社員で十分だから	38.0 ①	37.4 ①	<u>40.0</u> ①	35.9 ①	21.6 ④
パート・アルバイト、派遣、請負などを活用しているから	23.8 ③	14.4 ⑥	<u>28.2</u> ②	<u>25.6</u> ③	<u>40.5</u> ①
その他	16.3 ⑥	<u>21.9</u> ④	<u>17.6</u> ⑤	11.1 ⑥	13.5 ⑥
n	656	187	170	117	37

注) 各職種について、職種を問わない集計と比べて比率の高い理由に下線。
 まる囲みの数字は、職種ごとにみた、理由の順番（指摘率の高い順）。

このように、(1)「既存の社員で十分だから」や「新卒採用はすべてを中止したから」など、要員の都合などから高卒者にかぎらず新卒者の採用のニーズそのものがないという理由のほか、(2) 大卒者の採用で必要な要員数を確保できたり、(3) 高卒者を社員として新卒採用し活用するかわりに、パート・アルバイト・請負・派遣など社員以外の労働力の活用をすすめていたり、(4) 高卒者の育成に時間をかけることが難しくなったり、といった理由から、高卒者の新卒採用を見合わせたりやめたりしている企業が多いことがわかる。

高卒者を新卒採用しない理由は、1990年代前半にどの職種に高卒の新卒採用者を配属していたかによってもちがいがみられる。図表 1-11 より、職種を問わない全体の集計結果と、高卒の新卒採用者の主な配属職種ごとの集計結果とを比べてみよう。

まず、「技術職」では、「パート・アルバイト、派遣・請負などを活用しているから」という理由をあげる企業が 14.4%と少ない。

「生産技能職」では、「パート・アルバイト、派遣・請負などを活用しているから」という理由をあげる企業が 28.2%と多い。

「一般事務」では、「大卒者の採用で必要な人員を充足できるから」とする企業が 32.5%

と多い。他方で、「新卒採用はすべてを中止したから」といった理由をあげる企業は 11.1%と少ない。

「店頭販売・接客」では、「パート・アルバイト、派遣・請負などを活用しているから」(40.5%)、「高卒者の育成に時間をかけられないから」(37.8%)、「職務遂行能力の長期的な伸長を期待できないから」(16.2%)といった理由をあげる企業が多い。他方で、「既存の社員で十分だから」(21.6%)や「新卒採用はすべてを中止したから」(13.5%)といった理由をあげる企業の割合は低い。

このように、全体と比べて、「技術職」では、パート・アルバイト・派遣・請負などの職種の活用がすすんだことを理由としてあげる企業が少ない。「生産技能職」では、パート・アルバイト・派遣・請負などの活用がすすんでいること、「一般事務」では、大卒者の採用で必要な要員数を確保できること、「店頭販売・接客」では、パート・アルバイト・派遣・請負などの活用がすすんでいることや高卒者の育成に時間をかけるのが難しいことをそれぞれ理由としてあげる企業が多い。

以上をまとめると、第1に、1990年代前半には高卒者の新卒採用をしていた企業が、現在は採用を見合わせたりやめたりしている理由としては、(1) 要員の都合などから高卒者にかぎらず新卒者の採用のニーズそのものがないことのほか、(2) 大卒者の採用で必要な要員数を確保できることや、(3) 高卒者を社員として新規採用して活用するかわりに、パート・アルバイト・請負・派遣など社員以外の労働力の活用をすすめていること、(4) 高卒者の育成に時間をかけることが難しいことが大きい。

第2に、1990年代前半に主な配属先であった職種によるちがいもみられる。職種を問わずに集計した場合と比べると、「生産技能職」では、パート・アルバイト・派遣・請負などの活用がすすんでいること、「一般事務」では、大卒者の採用で必要な要員数を確保できること、「店頭販売・接客」では、パート・アルバイト・派遣・請負などの活用がすすんでいること、高卒者の育成に時間をかけるのが難しいことをそれぞれ理由としてあげる企業が多い。

2.3 1990年代前半の育成方針とその後の採用動向

以上でみたように、1990年代前半も現在も高卒者を新卒採用しておなじ職種に配置しつづけている企業に、採用の理由をきくと、仕事の性質から大卒者などでなく高卒者で十分であるという理由ほか、なるべく若いうちから育成する必要があるったり、育成の方法が確立していたりなど、人材を育成しながら活用するうえでのメリットがあることや、高校との関係でよい人材を確保できることといった理由があげられていた。

また、1990年代前半には高卒者を採用していたが、現在は、採用をおこなっていない企業に、その理由をきくと、高卒者にかぎらず新卒者の採用のニーズそのものがないことのほか、大卒者の採用で必要な要員数を確保できることや、パートや派遣など社員以外の労働力の活用をすすめていること、高卒者の育成に時間をかけることが難しいことなどが指摘されてい

る。

こうした結果をふまえると、高卒者を新卒採用することに、なるべく若いうちから育成できたり、育成の方法が確立していたり、よい人材を確保できたりなど、広い意味で育成上のメリットを見出し、高卒の新卒採用者を育成しながら活用していく方針をとってきた企業ほど、高卒者の新卒採用をつづけているようである。

他方で、高卒者を育成しながら活用する方針をとらない企業は、高卒者を社員として雇って活用する代わりに、大卒者に採用の重点をうつしたり、パート・派遣などの社員以外の労働力の活用をすすめたりしてきていると推察される。

そこで、以下では、1990年代前半にどのような育成方針をとっていた企業が、現在も、高卒者の新卒採用をつづけているかについて、分析してみよう。図表 1-12 は、「一貫採用」企業と「採用停止」企業のそれぞれについて、1990年代前半の高卒の新卒採用者に対する育成方針をみたものである。配属先の職種を問わずに集計した結果と、主要職種ごとに集計した結果とをまとめてある。

図表 1-12 「一貫採用」企業と「採用停止」企業における育成方針

		幅広い技能を習得させる 長期的な視点から計画的に	特定の技能を習得させる 長期的な視点から計画的に	業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	その他	合計	n
技術職	一貫採用	<u>38.7</u>	<u>30.3</u>	22.6	8.4	0.0	0.0	100.0	155
	採用停止	28.0	25.8	<u>36.6</u>	<u>8.6</u>	0.0	<u>1.1</u>	100.0	186
生産技能職	一貫採用	<u>23.6</u>	<u>24.9</u>	38.4	12.3	0.5	<u>0.3</u>	100.0	398
	採用停止	14.7	24.7	<u>44.7</u>	<u>14.7</u>	<u>1.2</u>	0.0	100.0	170
一般事務	一貫採用	<u>16.5</u>	<u>15.5</u>	<u>38.1</u>	28.9	1.0	0.0	100.0	97
	採用停止	13.6	10.2	33.9	<u>35.6</u>	<u>6.8</u>	0.0	100.0	118
店頭販売・接客	一貫採用	<u>30.8</u>	10.8	32.3	<u>23.1</u>	1.5	<u>1.5</u>	100.0	65
	採用停止	10.8	<u>16.2</u>	<u>59.5</u>	8.1	<u>5.4</u>	0.0	100.0	37
全ての職種	一貫採用	<u>27.0</u>	<u>23.1</u>	34.1	14.7	0.6	<u>0.6</u>	100.0	863
	採用停止	19.7	20.1	<u>40.4</u>	<u>17.1</u>	<u>2.3</u>	0.5	100.0	656

注) 各職種について、「一貫採用」企業と「採用停止」企業とを比べて比率の高いほうに下線。

まず、配属先の職種を問わず集計した結果をみると、「一貫採用」企業のほうが、「採用停止」企業よりも、「長期的な視点から計画的に」技能を習得させようとする育成方針をとる割合が高い。他方で、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」や「定型業務をこなせ

る程度に技能を習得させる」、「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」といった方針をとる企業の割合は低くなっている。

ここから、1990年代前半において、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していた企業ほど、その後も、高卒者の新卒採用をつづける傾向にあったことが読み取れる。

つぎに、同じく図表 1-12 より、主要な配属先職種ごとの集計結果をみてみよう。

これをみると、「技術職」と「生産技能職」では、配属先の職種を問わずに集計した結果とほぼ同様の傾向である。

「一般事務」では、「一貫採用」企業のほうが、「長期的な視点から計画的に」技能を習得させる育成方針のほか、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」方針をとる企業の割合も高い。そして、「定型業務をこなせる程度に技能を習得させる」や「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」といった方針をとる企業の割合が低くなっている。

「店頭販売・接客」では、「一貫採用」企業のほうが、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」という育成方針をとる割合が高い。しかし、「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」とする方針をとる割合は「採用停止」企業のほうが高い。とはいえ、「店頭販売・接客」で、「長期的な視点から計画的に」育成する方針をとる企業をあわせると、「一貫採用」企業では 41.6%なのに対し、「採用停止」企業では 27.0%となっている。

「店頭販売・接客」でも、おおよその傾向としては、高卒の新卒採用者を「長期的な視点から計画的に」育成しようとしていた企業ほど、その後も、高卒者の新卒採用をつづける傾向にあったといえる。

以上から、1990年代前半において、高卒者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していた企業ほど、その後も、高卒者の新卒採用をつづける傾向にあったことがわかる。こうした傾向は、職種を問わずにみても、主要職種について個別にみてもあてはまる。逆に言うと、1990年代前半に、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していなかった企業では、その後、高卒者の新卒採用をやめる企業が多かったといえる。

高卒新卒者の育成に積極的な企業は、企業内での長期のOJTをつうじて技能の形成や継承をはかる必要が高い業務をかかえる。あるいはそうした積極的な技能形成を企業の競争力の基盤としようとしている企業と考えられる。

そうした企業が、大卒者でなく、あるいは大卒者だけでなく、高卒者を新卒採用するのは、大学教育により習得する知識よりも、若い高卒新卒者の技能習得における可塑性の高さに、高い有効性をみているためと考えられる。この点は、すでにみたように、高卒者の新卒採用をつづける企業の多くが、その理由として、(1) 仕事の性質上、大卒者などでなく高卒者で十分であること、そして、(2) なるべく若いうちから育成する必要があるあたり、育成の方法が確立していたりなど、人材を育成しながら活用するうえでのメリットがあることをあげていることから確認できる。

また、パート・アルバイト・契約社員などでなく、社員として採用するのは、高卒者に長期の勤続や技能向上へのインセンティブをあたえるのに、社員として採用することで、企業として雇用保障の姿勢をしめすのが適切と考えているためと推察される。

人材を長期的に育成し活用していくうえで、高卒者を社員として新卒採用することの上記のメリットに、この10年間で大きな変化はなかった。それゆえに、1990年代前半において高卒の育成に積極的であった企業は、その後も高卒者の新卒採用をつづける傾向にあったのだと考えられる。

補足すると、すでにみたように、高卒の新卒採用をつづける企業のなかに、高校との関係でよい人材を確保できることをその理由としてあげる企業が多かった。このことから推察すると、高卒者を継続的に採用しその育成をはかる企業は、高校が進路指導において自校の生徒にすすめられる重要な就職先となる。それゆえ、高校とのあいだに良好な関係が保たれる傾向にあるものと考えられる。その結果、教育訓練への投資の効率が高い、いわば育て甲斐のある質の高い人材を採用できるという好循環が生まれている場合が多いと考えられる。こうした点も、人材を育成しながら活用するうえで、高卒者を新卒採用することのメリットが維持される要因となっているのであろう。

2.4 採用をつづける企業での育成方針の変化

ところで、高卒者の新卒採用をつづけている企業では、この10年ほどのあいだに、高卒の新卒採用者に対する育成方針にどのような変化があっただろうか。図表 1-13 は、「一貫採用」企業の1990年代前半と現在における高卒の新卒採用者に対する育成方針をみたものである。配属先の職種を問わずに集計した結果と、主要職種ごとに集計した結果とをまとめてある。

これをみると、全体の傾向としては、1990年代前半より、現在のほうが、「長期的な視点から計画的に」育成する方針をとる企業の割合が若干であるが高い。そして、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」や「定型業務をこなせる程度に技能を習得させる」といった方針をとる企業の割合は1990年代前半の方が高い。

主要職種ごとにみても、「技術職」と「生産技能職」では、同様の傾向がみられる。

「一般事務」では、現在のほうが、「長期的な視点から計画的に」育成する方針をとる企業のほか、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」企業の割合も高くなっている。他方で、「定型業務をこなせる程度に技能を習得させる」方針をとる企業の割合は1990年代前半の方が高い。

「店頭販売・接客」では、「長期的な視点から計画的に」育成する方針の企業の割合には差がない。しかし、1990年代前半と比べ現在では、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」割合が高い。そして、「定型業務をこなせる程度に技能を習得させる」とする割合が低くなっている。

図表 1-13 「一貫採用」企業における職種別の育成方針の変化

		幅広い技能を習得させる	長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	その他	合計	n
技術職	現在	39.4	33.5	19.4	6.5	1.3	0.0	100.0	155
	90年代前半	38.7	30.3	22.6	8.4	0.0	0.0	100.0	155
生産技能職	現在	27.9	25.6	35.7	10.3	0.3	0.3	100.0	398
	90年代前半	23.6	24.9	38.4	12.3	0.5	0.3	100.0	398
一般事務	現在	19.8	16.7	38.5	24.0	1.0	0.0	100.0	96
	90年代前半	16.5	15.5	38.1	28.9	1.0	0.0	100.0	97
店頭販売・接客	現在	30.8	10.8	35.4	21.5	1.5	0.0	100.0	65
	90年代前半	30.8	10.8	32.3	23.1	1.5	1.5	100.0	65
全ての職種	現在	29.4	24.3	32.4	12.7	0.3	0.9	100.0	861
	90年代前半	27.0	23.1	34.1	14.7	0.6	0.6	100.0	863

注) 各職種について、90年代前半と現在とを比べて比率の高いほうに下線。

育成方針に関する選択肢のなかでは、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」、「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」、「定型業務をこなせる程度に技能を習得させる」の順で、前者ほど、高卒の新卒採用者を育成しながら活用しようとする程度が高いとみなすことができる。

したがって、1990年代前半よりも現在のほうが、高卒の新卒採用者に対してより充実した教育訓練をおこなおうとしている企業の割合が高いといえる。1990年代前半から高卒者の新卒採用をつづける企業のなかに、配属先の職種がおなじであっても、高卒の新卒採用者への教育訓練をより充実させる方針をとる動きがみられる。

2.5 1990年代前半の配属先職種への現在の従事者

1990年代前半に高卒の新卒採用者を配属していた職種には、現在、どのような人材が従事しているだろうか。現在も高卒者を新卒採用してその職種に配属している「一貫採用」企業と、1990年代前半には採用していたが、現在は高卒者の新卒採用をしていない「採用停止」企業とで、比べてみよう。

図表 1-14 によると、職種を問わず集計した結果では、「一貫採用」企業の職種（1990年代前半も現在も新卒採用した高卒者の主な配属先としている職種）のほうが、「採用停止」企業の職種（1990年代前半には高卒の新卒採用者の主な配属先としていた職種）よりも、従事する人材の学歴や就業形態は多様である。

図表 1-14 「一貫採用」企業と「採用停止」企業における 1990 年代前半の高卒新卒者の
主な業務への現在の従事者

		新卒で採用した高卒社員	新卒で採用した大卒社員	中途採用者	パート・アルバイト・契約社員など	派遣社員・請負社員・取引先の派遣スタッフなど	業務自体がなくなったため、誰も配属していない	その他	n
技術職	一貫採用	<u>93.5</u>	<u>43.9</u>	<u>41.3</u>	<u>17.4</u>	<u>18.1</u>	0.0	1.3	155
	採用停止	64.4	42.2	41.1	11.1	13.3	<u>0.6</u>	<u>8.3</u>	180
生産技能職	一貫採用	<u>97.0</u>	<u>19.8</u>	<u>50.3</u>	<u>26.6</u>	<u>32.7</u>	0.0	1.8	394
	採用停止	69.3	18.1	48.8	23.5	27.7	<u>0.6</u>	<u>7.2</u>	166
一般事務	一貫採用	<u>94.7</u>	<u>50.5</u>	22.1	30.5	<u>26.3</u>	0.0	1.1	95
	採用停止	48.3	39.0	<u>38.1</u>	30.5	22.0	0.0	<u>5.9</u>	118
店頭販売・接客	一貫採用	<u>88.7</u>	<u>53.2</u>	<u>61.3</u>	58.1	9.7	0.0	<u>1.6</u>	62
	採用停止	40.5	51.4	54.1	<u>78.4</u>	<u>16.2</u>	0.0	0.0	37
全ての職種	一貫採用	<u>95.2</u>	<u>32.7</u>	<u>46.1</u>	<u>27.8</u>	<u>23.9</u>	0.0	1.3	853
	採用停止	59.7	32.1	42.2	23.2	19.0	<u>0.6</u>	<u>7.0</u>	642

注) 各職種について、比率の高いほうに下線。

主要職種ごとにみると、「技術職」と「生産技能職」では、職種を問わずに集計した場合と同様の傾向がみられる。

「一般事務」では、「採用停止」企業の職種のほうが、「一貫採用」企業の職種よりも、「中途採用者」が従事している企業の割合が高い。1990年代前半には高卒者を新卒採用していたが現在は採用していない企業のなかに、高卒者の新卒採用にかえて、中途採用の比重を高める動きがあったことが読み取れる。

「店頭販売・接客」では、「採用停止」企業の職種のほうが、「一貫採用」企業の職種よりも、「パート・アルバイト・契約社員など」や「派遣社員・請負社員・取引先の派遣スタッフなど」が従事している企業の割合が高い。1990年代前半には高卒者を新卒採用していたが現在は採用していない企業のなかに、高卒者の新卒採用による要員の確保にかえて、パート・アルバイト・契約社員や、派遣・請負・取引先スタッフなど、社員以外の労働力の活用をすすめる動きがあったことが読み取れる。

まとめると、第1に、1990年代前半も現在も新卒採用した高卒者の主な配属先となっている職種には、高卒社員のほか、大卒社員や中途採用の社員、パート・アルバイト・契約社員や、派遣・請負・取引先スタッフなど、学歴や就業形態の異なる、より様々な人材が従事する傾向にある。

第2に、主要な配属先職種ごとにみると、1990年代前半には「一般事務」を高卒の新卒採用者の主な配属先としていた「採用停止」企業のなかに、中途採用者を活用している企業、「店頭販売・接客」を主な配属先としていた「採用停止」企業のなかに、パート・アルバイ

ト・契約社員や派遣・請負・取引先スタッフなどを活用する企業が多い。

ここから、「一般事務」を高卒の新卒採用者の主な配属先としてきた企業のなかに、高卒者を採用する代わりに中途採用者の活用をすすめる動きがあったこと、「店頭販売・接客」を高卒の新卒採用者の主な配属先としてきた企業のなかに、高卒者を社員として雇って活用する代わりに、パート・派遣など社員以外の人材の活用をすすめる動きがあったことが読み取れる。

3. 現在の育成方針と今後の採用方針

以上の分析から、1990年代前半に、高卒の新卒採用者を長期的な視点から育成しながら活用する方針をとっていた企業は、現在でも高卒者を新卒採用し、当時の主な配属先の職種に配置しつづけている傾向にあることがあきらかとなった。

しかし、他方で、1990年代前半に高卒の新卒採用者の育成に積極的でなかった企業では、この10年ほどのあいだに、高卒者の新卒採用をやめる傾向が強かった。そうした企業のなかには、高卒者の採用にかえて、大卒者に採用の重点を移したり、中途採用者を活用したり、パート・派遣などの社員以外の活用をすすめたりなどの動きがみられる。

このような傾向をふまえると、現在、高卒の新卒採用者を育成しながら活用していく方針をとっている企業では、今後も、高卒者の新卒採用をつづける可能性が高いと考えられる。他方で、現在は高卒者の新卒採用をおこなっていても、高卒者を育成しながら活用する方針をとっていない企業もある。そうした企業のなかに、今後、大卒者の採用や、中途採用者の活用、パート・派遣など社員以外の活用がすすめられるといった条件次第で、高卒者の新卒採用をやめる企業があらわれることが十分に考えられる。

3.1 高卒の新卒採用者の育成方針と今後の採用方針

以下では、この点について分析するため、高卒の新卒採用者の育成方針と、(1)「新卒の大卒に対する採用力が高まり、必要な要員が大卒者で補えれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」、(2)「中途採用者の活用をすすめることができれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」、(3)「パート・アルバイトの戦力化をすすめることができれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」、(4)「派遣・請負労働者の戦力化をすすめることができれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」といった意見のとらえ方との関係について順にみていくことによる。

まず、図表 1-15 から、高卒の新卒採用者の主な配属先職種における、高卒の新卒採用者の育成方針と、(1)「新卒の大卒に対する採用力が高まり、必要な要員が大卒者で補えれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」という意見のとらえ方との関係についてみよう。その際、選択肢を選んだ割合が低い「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」をのぞいて考えることにする。

図表 1-15 高卒新卒者の育成方針別にみた「新卒の大卒に対する採用力が高まり、必要な要員が大卒者で補えれば、高卒採用者を減少・休止させる」という意見への考え方
(行%)

	とても そう 思う	そう 思う	そう は 思 わ な い	ま っ た く そ う は 思 わ な い	合 計	n
長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	1.5	15.4	68.2	14.8	100.0	324
長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	2.3	16.8	64.1	16.8	100.0	256
業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	0.9	20.7	65.8	12.6	100.0	348
定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	0.0	28.6	58.6	12.9	100.0	140
簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	0.0	42.9	42.9	14.3	100.0	7
その他	0.0	11.1	66.7	22.2	100.0	9
合計	1.3	19.3	65.0	14.4	100.0	1084

「とてもそう思う」と「そう思う」をあわせた割合をみると、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」(16.9%)、「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」(19.1%)、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」(21.6%)、「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」(28.6%)の順で、後者ほど高い。

こうした結果からは、現在、高卒の新卒採用者を育成しながら活用していく方針をとっている企業ほど、かりに大卒者の採用が容易になったとしても、高卒者の新卒採用をつづけようとする傾向にあることがわかる。

つぎに、図表 1-16 から、高卒の新卒採用者の主な配属先職種における、高卒の新卒採用者の育成方針と、(2)「中途採用者の活用をすすめることができれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」という意見のとらえ方との関係についてみよう。その際も、選択肢を選んだ割

図表 1-16 高卒新卒者の育成方針別にみた「中途採用者の活用を進めることができれば、高卒採用者を減少・休止させる」という意見への考え方

(行%)

	とても そう 思う	そう 思う	そう は 思 わ な い	ま っ た く そ う は 思 わ な い	合 計	n
長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	0.6	17.9	71.3	10.2	100.0	324
長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	2.0	19.6	69.8	8.6	100.0	255
業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	1.1	24.9	63.9	10.0	100.0	349
定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	3.6	31.4	57.9	7.1	100.0	140
簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	7
その他	0.0	33.3	44.4	22.2	100.0	9
合計	1.5	22.3	66.8	9.4	100.0	1084

合が低い「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」をのぞいて考えることにする。

「とてもそう思う」と「そう思う」をあわせた割合をみると、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」(18.5%),「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」(21.6%),「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」(26.0%),「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」(35.0%)の順で、後者ほど高い。

ここから、現在、高卒の新卒採用者を育成しながら活用していく方針をとっている企業ほど、中途採用者の活用をすすめられたとしても、高卒者の新卒採用をつづけようとする傾向にあることがわかる。

今度は、図表 1-17 から、高卒の新卒採用者の主な配属先職種における、高卒の新卒採用者の育成方針と、(3)「パート・アルバイトの戦力化をすすめることができれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」という意見のとらえ方との関係についてみよう。その際も、選択肢を選んだ割合が低い「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」をのぞいて考えることにする。

図表 1-17 高卒新卒者の育成方針別にみた「パート・アルバイトの戦力化を進めることができれば、高卒採用者を減少・休止させる」という意見への考え方

(行%)

	とてもそう思う	そう思う	そうは思わない	まったくそうは思わない	合計	n
長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	1.5	17.6	68.5	12.3	100.0	324
長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	0.4	23.0	65.2	11.3	100.0	256
業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	3.2	28.1	58.2	10.6	100.0	349
定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	2.9	37.9	53.6	5.7	100.0	140
簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	0.0	28.6	71.4	0.0	100.0	7
その他	0.0	11.1	77.8	11.1	100.0	9
合計	1.9	24.9	62.6	10.6	100.0	1085

「とてもそう思う」と「そう思う」をあわせた割合は、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」(19.1%),「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」(23.4%),「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」(31.3%),「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」(40.8%)の順で、後者ほど高い。

ここから、現在、高卒の新卒採用者を育成しながら活用していく方針をとっている企業ほど、パート・アルバイトなどの活用をすすめられたとしても、高卒者の新卒採用をつづけようとする傾向にあることがわかる。

最後に、図表 1-18 から、高卒の新卒採用者の主な配属先職種における、高卒の新卒採用者

の育成方針と、(4)「派遣・請負労働者の戦力化をすすめることができれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」という意見のとらえ方との関係についてみよう。その際も、選択肢を選んだ割合が低い「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」をのぞいて考えることにする。

図表 1-18 高卒新卒者の育成方針別にみた「派遣・請負労働者の戦力化を進めることができれば、高卒採用者を減少・休止させる」という意見への考え方

(行%)

	とても そう 思う	そう 思う	そう は 思 わ な い	ま っ た く そ う は 思 わ な い	合 計	n
長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	0.9	10.2	74.4	14.5	100.0	324
長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	0.4	21.9	64.1	13.7	100.0	256
業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	1.7	21.0	62.4	14.9	100.0	348
定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	1.4	23.6	67.9	7.1	100.0	140
簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	7
その他	0.0	11.1	44.4	44.4	100.0	9
合計	1.1	18.1	67.2	13.7	100.0	1084

「とてもそう思う」と「そう思う」をあわせた割合をみると、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」で 11.1%と低く、「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」(22.3%)と「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」(22.7%)とでより高い。そして、「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」では 25.0%とさらに高い。また、この「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」方針をとる企業では、「全くそうは思わない」の割合が 7.1%ととくに低くなっている。

ここから、現在、高卒の新卒採用者を育成しながら活用していく方針をとっている企業ほど、派遣や請負などの外部労働力の活用をすすめられたとしても、高卒者の新卒採用をつづけようとする傾向にあることがわかる。

以上のように、現在、高卒者を新卒採用している企業のなかで、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとっている企業ほど、(1)大卒者の採用が容易になったり、(2)中途採用の活用がすすめられたり、(3)パート・アルバイトなどの活用がすすめられたり、(4)派遣・請負などの活用をすすめられたりしたとしても、高卒者の新卒採用をつづけようと考えていることがわかる。

3.2 高卒の新卒採用者の育成方針と採用の理由

それでは、現在、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとる企業は、高卒者を新卒採用することにどのようなメリットをみているのであろうか。これをあきらかにするた

め、高卒者の主な配属先職種における高卒の新卒採用者の育成方針ごとに、高卒者を新卒採用する理由をみてみよう。

図表 1-19 高卒新卒者の育成方針と高卒者を採用する理由

(行%)

	高校との関係でよい人材を確保できるから	育成の方法が確立しているから	より若いうちから育成する必要がある業務だから	高卒で十分こなせる業務だから	賃金が安くて済むから	大卒だけでは要員数が不足するから	大卒者が好まない業務だから	自社のカラーにそまったり	その他	合計	n
長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	39.7	23.5	49.7	51.2	15.6	6.5	9.1	7.4	5.6	29.9	340
長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	39.1	28.9	48.5	56.0	16.5	7.5	9.0	10.5	5.3	23.4	266
業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	35.0	16.4	34.8	69.0	22.9	7.0	12.7	8.1	4.9	32.6	371
定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	28.3	11.7	24.1	78.6	25.5	7.6	8.3	5.5	6.2	12.7	145
簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	0.0	28.6	14.3	85.7	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.6	7
その他	22.2	22.2	33.3	44.4	11.1	0.0	11.1	0.0	22.2	0.8	9
合計	36.2	21.0	40.9	61.8	19.5	7.0	10.1	8.0	5.4	100.0	1138

注) 全体より比率が高いセルに下線。

図表 1-19 をみると、「長期的な視点から計画的に」育成する方針の企業では、全体と比べて、「より若いうちから育成する必要がある業務だから」や「高校との関係でよい人材を確保できるから」、「育成の方法が確立しているから」といった理由をあげる割合が高い。

他方で、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」や「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」といった育成方針をとる企業では、同じく全体と比べて、「高卒で十分こなせる業務だから」や「賃金が安くて済むから」といった理由をあげる割合が高くなっている。

このような結果から、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとる企業では、高卒者を新卒採用することに、なるべく若いうちから育成できたり、育成の方法が確立していたり、よい人材を確保できたりなど、広い意味で育成上のメリットを見出していることがわかる。そして、そうしたメリットゆえに、今後も高卒者を新卒採用することに積極的な姿勢をとっているものと考えられる。

これに対し、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する志向が弱い企業は、高卒で十分こなせる仕事であるからといった理由や、賃金が低くて済むなどのコスト面での理由から、現在、高卒者を採用していることが多い。それゆえ、すでにみたように、大卒者の採用が容易

になったり、育成の負担の少ない中途採用者の活用がすすめられたり、一般により人件費コストの低いパート・アルバイトや派遣・請負などの活用をすすめられたりといった条件次第では、高卒者の新卒採用をやめる考えをもっているものと考えられる。

4. 小括

第1節では、高卒の新卒採用者の主な配属先職種の変化や、主な配属先の職種での高卒の新卒採用者に対する育成、おなじ職種への大卒者の配置や育成について確認した。あきらかになったことをまとめると、以下の(1)～(5)のようになる。

- (1) 高卒の新卒採用者の主な配属先職種を1990年代前半と現在とで比較すると、第1に、1990年代と現在とで、高卒の新卒採用者の主な採用職種に大きなちがいはない。いずれの時点でも、「生産技能職」、「技術職」、「一般事務」、「店頭販売・接客」の順で、これらの職種を主な配属先とする企業の割合が高い。ただし、第2に、この10年ほどのあいだに、「生産技能職」が、高卒の新卒採用者の主な職種としての性格を強めている。他方で、「技術職」は、高卒の新卒採用者の主な配属先としての性格を弱めている。
- (2) 高卒の新卒採用者に対する育成方針をみると、第1に、長期にわたり計画的に教育訓練をおこなったり、業務の必要に応じて継続的に技能を習得させたりしながら、高卒の新卒採用者を育成しつつ活用しようとする企業が多くをしめる。第2に、ただし、高卒新卒者の育成方針は、職種によりことなる。全体および「生産技能職」と比べ、「技能職」では長期にわたり計画的に育成する方針、「一般事務」と「店頭販売・接客」では定型的な仕事をこなせる程度に技能を習得させる方針をとる企業が多い。
- (3) 企業規模が大きいほど、高卒の新卒採用者を長期的な視点から育成する方針をとる企業が多いとは、必ずしもいえない。企業規模が小さい企業でも、高卒の新卒採用者を長期的な視点から育成しようとしている企業は少なくない。
- (4) 高卒の新卒採用者が「一人前になるまで」の初期の教育訓練の期間は、3～5年程度とする企業が過半数をしめる。ただし、職種ごとのちがいもみられ、「技術職」、「生産技能職」、「店頭販売・接客」、「一般事務」の順で、前者ほど、初期の教育訓練の期間は長い。
- (5) 高卒の新卒採用者の主な配属先となっている職種には、大卒社員も配属されることが多い。ただし、大卒者のほうが高卒の新卒採用者と比べて「一人前になる」までの期間が短い。大卒者の場合、高卒者の新卒採用者よりも短い期間に集中して「一人前になる」までの初期の教育訓練がおこなわれていることが読み取れる。

つづく第2節では、1990年代前半の高卒の新卒採用者に対する育成方針と、その後の採用動向との関係について分析した。分析によりあきらかになったのは以下の(1)～(5)である。

- (1) 高卒者の新卒採用をつづける企業にその理由をきくと、第1に、仕事の性質から大卒者などでなく高卒者で十分であることのほか、若いうちからの育成の必要や育成の方法が確

立していることなどの育成上のメリットがあることや、高校との関係でよい人材を確保できることが大きい。第2に、配属先職種によるちがいもあり、「技術職」では、育成上のメリットから、「生産技能職」では、大卒者などでなく高卒者で十分であるという理由から、「一般事務」では、高校との関係でよい人材を採用できるという理由から、「店頭販売・接客」では、採用力の低さゆえに大卒者だけでは要員を確保できないという理由から、採用をつづける企業が多い。

(2) 1990年代前半には高卒者の新卒採用をしていた企業が、現在は採用を見合わせたりやめたりしている理由をみると、第1に、全体としては、高卒者にかぎらず新卒者の採用のニーズそのものがないことのほか、大卒者の採用に必要な要員数を確保できることや、高卒者を社員として採用し活用するかわりに、パート・アルバイト・請負・派遣など社員以外の労働力の活用をすすめていること、高卒者の育成に時間をかけることが難しいことが大きい。第2に、配属先職種（1990年代前半当時）によるちがいもみられ、全体と比べ、「生産技能職」では、パート・アルバイト・派遣・請負などの活用がすすんでいること、「一般事務」では、大卒者の採用に必要な要員数を確保できること、「店頭販売・接客」では、パート・アルバイト・派遣・請負などの活用がすすんでいることや、高卒者の育成に時間をかけるのが難しいことをそれぞれ理由としてあげる企業が多い。

(3) 1990年代前半において、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していた企業ほど、その後も、高卒者の新卒採用をつづけている。こうした傾向は、職種を問わずにみても、主要職種である「生産技能職」「技術職」「一般事務」「店頭販売・接客」それぞれについて個別にみてもあてはまる。逆に言うと、1990年代前半に、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していなかった企業では、その後、高卒者の新卒採用をやめる企業が多かったといえる。

(4) 1990年代前半よりも現在のほうが、高卒の新卒採用者に対してより充実した教育訓練をおこなおうとしている企業の割合が若干ながら高い。1990年代前半から高卒者の新卒採用をつづける企業のなかに、配属先の職種がおなじであっても、高卒の新卒採用者への教育訓練をより充実させる方針をとる動きがみられる。

(5) 企業が1990年代前半も現在も高卒の新卒採用者の主な配属先としている職種には、高卒社員のほか、大卒社員や中途採用の社員、パート・アルバイト・契約社員や派遣・請負・取引先スタッフなど、学歴や就業形態の異なる様々な人材が従事する傾向にある。ただし、「一般事務」を高卒の新卒採用者の主な配属先としてきた企業では、高卒者を新卒採用する代わりに中途採用者の活用をすすめる動きがみられる。また、「店頭販売・接客」を高卒の新卒採用者の主な配属先としてきた企業では、高卒者を社員として新卒採用して活用する代わりに、パート・派遣など社員以外の人材の活用をすすめる動きがみられる。

最後に、第3節では、現在の高卒の新卒採用者に対する育成方針と今後の採用についての考え方との関係を見た。分析によりあきらかになったのは、以下の(1)～(3)である。

- (1) 現在、高卒者を新卒採用している企業のなかで、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとっている企業ほど、大卒者の採用が容易になったり、中途採用の活用がすすめられたり、パート・アルバイトなどの活用がすすめられたり、派遣・請負などの活用をすすめられたりしたとしても、高卒者の新卒採用をつづけようと考えている。
- (2) 高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとる企業では、高卒者を新卒採用することに、なるべく若いうちから育成できたり、育成の方法が確立していたり、よい人材を確保できたりなど、広い意味で育成上のメリットを見出している。そうしたメリットゆえに、今後も高卒者を新卒採用することに積極的な姿勢をとっているものと考えられる。
- (3) これに対し、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する志向が弱い企業では、高卒で十分こなせる仕事であるからといった理由や、賃金が低くて済むなどのコスト面での理由から、現在、高卒者を新卒採用していることが多い。それゆえ、大卒者の採用が容易になったり、育成の負担の少ない中途採用者の社員としての活用がすすめられたり、一般により要員あたりのコストの低いパート・アルバイトや派遣・請負などの活用をすすめられたりといった条件次第では、高卒者の新卒採用をやめる考えをもっているのだと考えられる。

以上であきらかにしたように、1990年代前半において、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとっていた企業ほど、その後も、高卒者の新卒採用をつづけている。また、現在、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとっている企業ほど、今後も高卒者を新卒採用することに積極的な姿勢をとっている。そうした企業では、なるべく若いうちから育成できたり、育成の方法が確立していたり、高校との関係でよい人材を確保できたりなど、高卒者を社員として新卒採用し、育成しながら活用することにメリットを見出していた。

しかし、他方で、1990年代前半に高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとっていなかった企業には、この10年のあいだに高卒者の新卒採用をやめる企業が多かった。また、現在、高卒者を新卒採用していても、高卒の新卒採用者を育成することに積極的でない企業は、大卒者の採用が容易になったり、中途採用の社員やパート・アルバイト、派遣・請負などの活用をすすめられたりといった条件次第で、高卒者の新卒採用をやめる考えをもつ傾向にあった。

総じて、高卒者を新卒採用する企業は、かれらを育成しながら活用していくことに積極的なメリットを見出している企業に限定されていく傾向にあるといえる。高卒者の新規採用は、今後も、このように高卒の新卒採用者の育成に積極的な企業を中心に、確実につづけられていくと予想される。他方で、高卒の新卒採用者の育成に積極的でない企業を中心として、今後、高卒者の新卒採用をおこなうかわりに、大卒採用の比重を高めたり、中途採用を増やしたり、パートや派遣などの活用をすすめたりする動きがさらにすすむことも十分に考えられる。

第2章 高卒者の質が高まれば採用増を考える企業が増加する —クロス分析から—

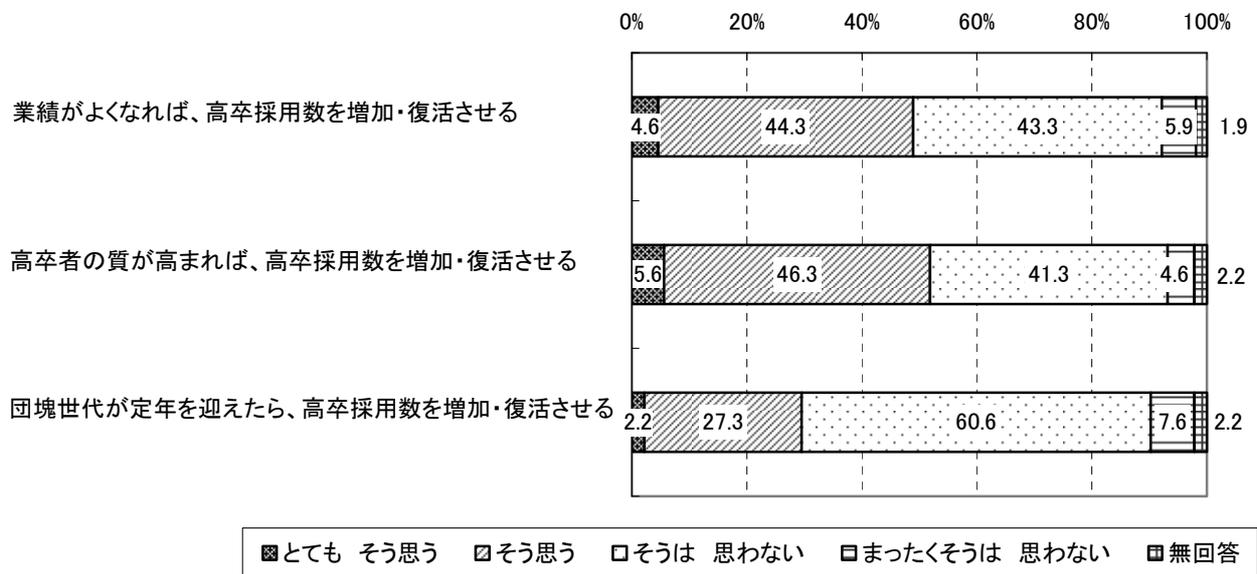
本章では企業が現在の新規高卒者の能力をどう評価しており、そのことが新規高卒者の採用・活用とどう関係しているのかを検討する。

本章の構成は以下のとおりである。1では新規高卒者に対する今後の労働力需要を概観する。2では高卒者の質に関する企業の評価を検討する。3では高卒者の質の低下を感じている企業の特徴を検討する。4では高卒者の質の評価と高卒者への仕事の割り振り方の関係を検討する。5では高卒者の質的評価別に今後の採用方針を展望する。最後に6で、本章の分析を小括する。

1. 新規高卒者に対する労働力需要

新規高卒者に対する求人は、この10年あまりの間に急減している（第I部総論図表I-1参照）。これは単に景気の悪化による傾向なのだろうか。それとも、労働力需要が大卒などの高学歴層、中途採用者、パートなどの多様な雇用形態の労働力などによって代替された結果であり、新規高卒者に対する需要は今後とも構造的に減少していくのだろうか。

図表2-1 高卒採用の増加・復活の可能性



今回の調査では様々な仮説的な条件を提示し、今後の新規高卒者に対する労働力需要の変化を探ろうとしている。図表2-1は「業績の回復」「高卒者の質の高まり」「団塊世代の定年退職」という3つの条件を提示した結果である。「業績がよくなれば、高卒採用数を増加・復活させる」とする企業と、「高卒者の質が高まれば、高卒採用数を増加・復活させる」とする

企業は、回答企業のそれぞれ半数にのぼっている。図表 2-2 により過去 5 年間の採用状況別の結果を見ると、過去 5 年間に高卒を採用していた企業や、高卒も大卒も採用していなかった企業においては、「業績の回復」「高卒者の質の高まり」次第で高卒採用数を増加・復活させる意向のある企業が相当程度存在することがわかる。また、大卒のみを採用した企業においては、「業績の回復」「団塊世代の定年退職」という条件に対しては 8 割をこえる企業が高卒採用の復活に否定的であるが、「高卒者の質の高まり」という条件に対しては 3 分の 1 の企業は採用を復活させる意向があることがわかる。これらの結果から、高卒採用状況の好転のためには、業績の回復と共に高卒労働力の質の確保が重要な条件であることがわかる。

図表 2-2 高卒採用の増加・復活の可能性（過去 5 年間の新卒採用状況別）

(1) 業績がよくなれば、高卒採用数を増加・復活させる

	件数	%	とてもそう 思う＋そう 思う	そうは思わ ない＋まっ たくそうは 思わない	無回答
合計	2332	100.0	48.9	49.2	1.9
【過去 5 年間の新卒採用状況】					
高卒・大卒ともに採用	1284	100.0	50.1	48.8	1.0
高卒のみ採用	511	100.0	68.8	29.0	2.2
大卒のみ採用	368	100.0	15.2	82.3	2.4
ともに採用なし	136	100.0	52.2	41.9	5.9

(2) 高卒者の質が高まれば、高卒採用数を増加・復活させる

	件数	%	とてもそう 思う＋そう 思う	そうは思わ ない＋まっ たくそうは 思わない	無回答
合計	2332	100.0	51.9	45.9	2.2
【過去 5 年間の新卒採用状況】					
高卒・大卒ともに採用	1284	100.0	57.1	41.5	1.4
高卒のみ採用	511	100.0	53.4	44.0	2.5
大卒のみ採用	368	100.0	33.9	63.6	2.4
ともに採用なし	136	100.0	46.3	48.6	5.1

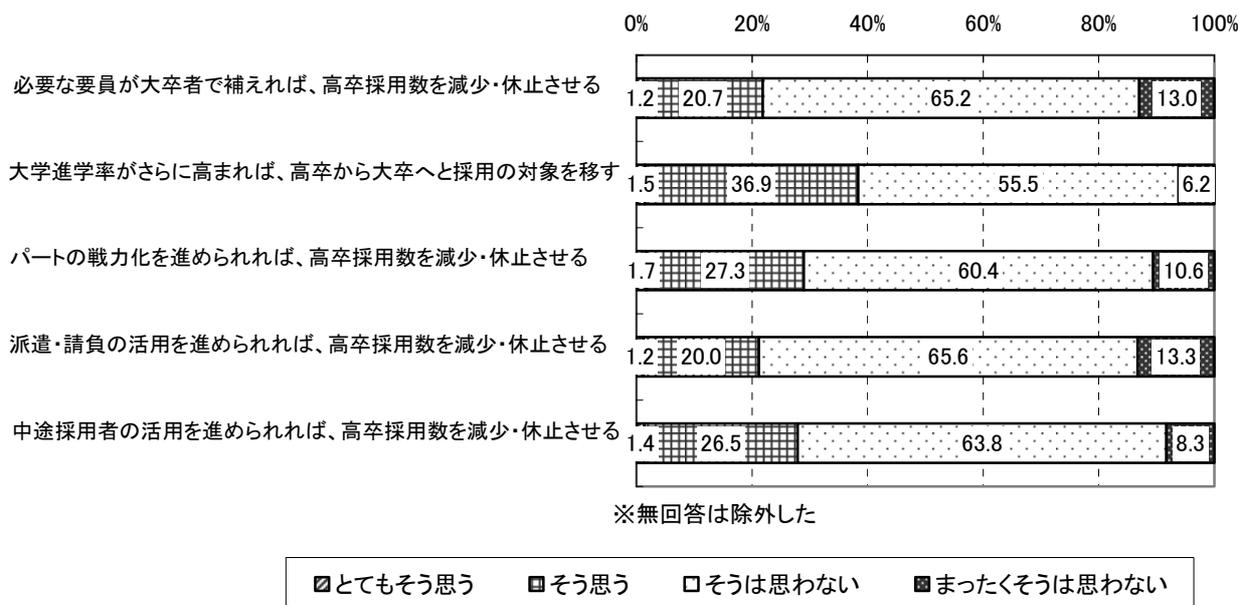
(3) 団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用数を増加・復活させる

	件数	%	とてもそう 思う＋そう 思う	そうは思わ ない＋まっ たくそうは 思わない	無回答
合計	2332	100.0	29.5	68.2	2.2
【過去 5 年間の新卒採用状況】					
高卒・大卒ともに採用	1284	100.0	28.6	70.1	1.2
高卒のみ採用	511	100.0	46.0	51.1	2.9
大卒のみ採用	368	100.0	8.9	88.6	2.4
ともに採用なし	136	100.0	30.9	63.2	5.9

一方、現在高卒者を採用している企業に対し、「大卒に対する採用力が高まる」「大学進学率がさらに高まる」「パート・アルバイトの戦力化が進む」「派遣・請負労働者の活用が進む」

「中途採用者の活用が進む」という条件を提示して高卒採用数の減少・停止の可能性を尋ねた結果は図表 2-3 の通りとなっている。すべての項目において「そうは思わない」「まったくそうは思わない」とする回答が過半数を占めており、新規高卒者は今なお独自の労働力供給源としてとらえている企業が多いことがうかがわれる。

図表2-3 高卒採用の減少・休止の可能性

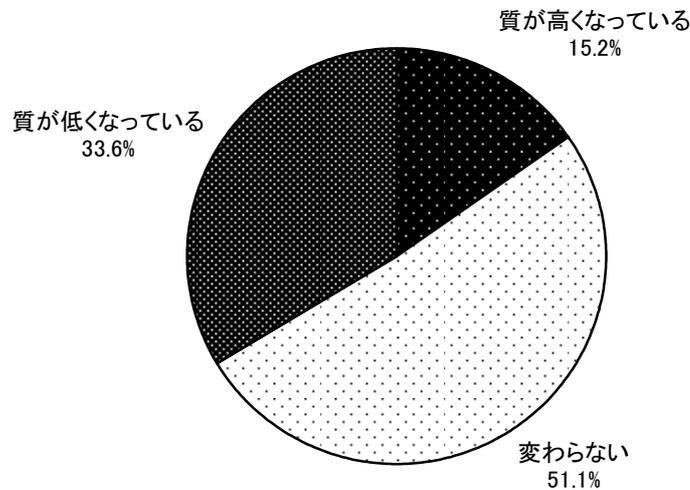


2. 高卒者の質は低くなっているのか

上記の結果によれば、高卒者の質が確保されている限り、高卒労働力に対する需要は維持・回復する可能性が高いと考えられる。しかし、過去5年間に高卒者を採用している企業を対象として、現在採用できる高卒者の質についてどう評価しているかを見ると図表 2-4 の通りであり、1990年代前半と比べて「変わらない」とする企業が最も多いものの、3分の1の企業は「質が低くなっている」と評価しており、無視し得ない割合となっている。なぜ3分の1の企業は「質が低くなっている」という評価を行っているのだろうか。また、「質が低くなっている」と評価している企業は新規高卒者の採用について今後どういう見通しを持っているのだろうか。

過去5年間に高卒者を採用している企業のうち、3分の1の企業は、1990年代前半と比べて現在採用できる高卒者の「質が低くなっている」と評価している。しかしこのことはただちに「1990年代前半と比べて現在の高卒者の質が低くなっている」ということを意味するわけではない。「質が低くなっている」という評価を当該企業が行う背景としては、主に3つの可能性が考えられよう。

図表2-4 現在採用できる高卒者の質



※無回答は除外した

- ① 当該企業の採用力が他社に比べて落ちてきているため、質の高い高卒労働力を確保することができない。
- ② 当該企業が人材を効果的に育成・活用できていないのに、問題を高卒者の質の低さにすり替えている。
- ③ 実際に高卒者の質が全般的に低くなっている。
- ④ 高卒者の質は全般的には低くなっていないが、高卒者のうち一定層の質が低くなっている。

このうち③は前掲の図表 2-4 により否定できる。現在採用できる高卒者の質が「高くなっている」もしくは「変わらない」と回答している企業があわせて3分の2を占めているからである。では残りの可能性についてはどうだろうか。

①の採用力については図表 2-5 の通りである。「正社員規模」「正社員数の増減」「経常利益率の増減」という3つの指標でみたところ、多少のばらつきはあってもどの条件でも「質が低くなっている」と回答している企業が少なくとも3割近くは存在している。採用力の低い企業だけが「質が低くなっている」と判断しているわけではないようだ。

②の人材育成についてはどうだろうか。1990年代前半に高卒の新卒採用を行っていた企業について、主な配属職種における育成方針別に現在採用できる高卒者の質を見ると図表 2-6 の通りであり、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」というように長期的・計画的な育成方針をもっていた企業においても、3割を超える企業が「質が低くなっている」と評価している。効果的な人材の育成・活用ができていない企業が問題を高卒者の質の低さにすり替えているとは考えにくい。

図表 2-5 企業の採用力別にみた、高卒者の質的評価

	件数	%	質が高くなっている	変わらない	質が低くなっている
合計	1535	100.0	15.2	51.1	33.6
【正社員規模】					
50 人未満	259	100.0	11.6	50.2	38.2
50 人以上 100 人未満	334	100.0	11.7	51.8	36.5
100 人以上 300 人未満	451	100.0	17.7	53.2	29.0
300 人以上	326	100.0	19.3	50.3	30.4
【10 年前と比べた正社員数】					
増やした	409	100.0	17.8	49.6	32.5
変わらず	184	100.0	14.1	52.7	33.2
減らした	842	100.0	14.7	50.7	34.6
【3 年前と比べた経常利益率】					
増えた	513	100.0	17.3	47.8	34.9
横ばい	407	100.0	14.0	56.3	29.7
減った	581	100.0	14.6	49.7	35.6

※ 無回答は除外した

図表 2-6 1990 年代前半の高卒者の育成方針別にみた、高卒者の質的評価

	件数	%	質が高くなっている	変わらない	質が低くなっている
合計	1418	100.0	15.4	50.6	34.0
【高卒者の育成方針】					
長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	350	100.0	15.7	50.0	34.3
長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	310	100.0	14.5	54.8	30.6
業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	520	100.0	14.8	50.0	35.2
定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	216	100.0	17.1	48.6	34.3
簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	16	100.0	12.5	50.0	37.5
その他	6	100.0	33.3	0.0	66.7

※ 無回答は除外した

従って、高卒者の質の変化を直接判断する材料はないものの、④の可能性、すなわち、高卒者のうち一定層の質が低くなっている可能性が否定しがたい。

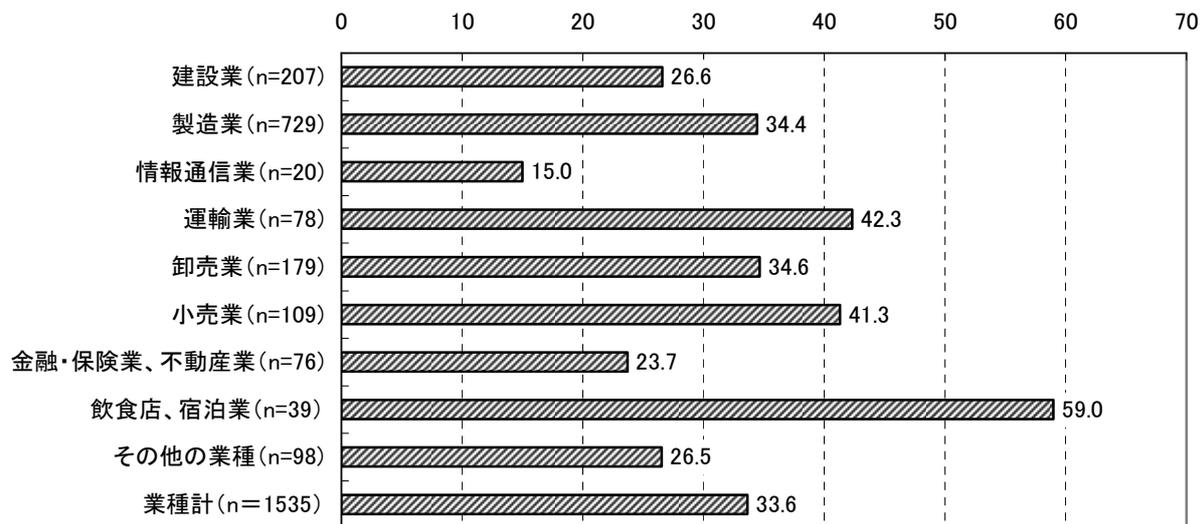
3. 高齢者の質の低下はどこで感じられているか

高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業の割合は、業種によってばらつきが大きい。図表 2-7 に示す通り、「飲食店、宿泊業」「運輸業」「小売業」などでは特に、「質が低くなっている」とする企業の割合が高くなっている。

高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業においては、「質が高くなっている」「変わらない」とする企業に比べて、定着率が悪くなっている。図表 2-8 に示す通り、「質が低くなっている」と評価している企業の半数近くは、3 年後の定着率が 5 割以下（10 人採用

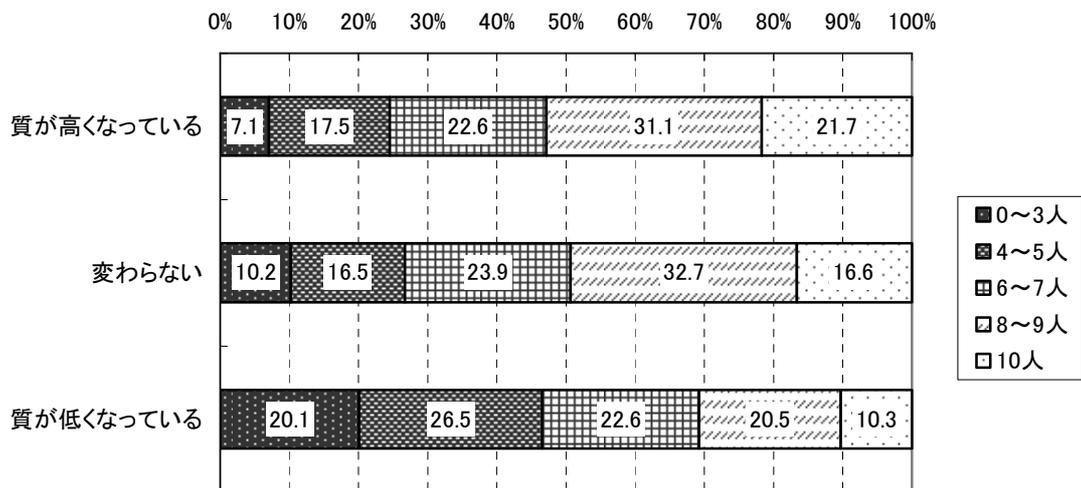
したとして残っている人数が5人以下)となっている。3年後定着率の平均値は「質が高くなっている」とする企業で72% (7.2人), 「変わらない」とする企業で70% (7.0人), 「質が低くなっている」とする企業で58% (5.8人)である。

図表 2-7 高卒者の質が低くなっていると考えている企業の割合 (業種別)



※無回答を除外した上での割合である。

図表2-8 高卒者の質的評価別に見た、高卒者の3年後の定着率 (10人採用とした場合)



※無回答は除外した

高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業のうち、62%は2004年度に新規高卒者を採用しており、30%は新規高卒者を求人していない (図表 2-9)。求人していない企業に複数回答で理由を尋ねた結果によれば (図表 2-10), 「既存の社員で十分だから」「新卒採用をすべて中止したから」というのが主な理由であるが、高卒者の「質が低くなっている」

図表 2-9 2004 年度の高卒者の新卒採用

	件数	%	採用した	求人したが採用しなかった	求人しなかった	無回答
合計	1535	100.0	64.2	2.5	30.2	3.1
【高卒者の質の変化】 質が高くなっている	234	100.0	72.2	0.4	24.4	3.0
質が変わらない	785	100.0	63.2	2.2	32.1	2.5
質が低くなっている	516	100.0	62.0	4.1	30.0	3.9

図表 2-10 高卒の新卒者を求人しなかった理由（複数回答）

	件数	%	高卒者では遂行できない業務だから	職務遂行能力の長期的な伸長が期待できないから	高卒者の育成に時間がかかりすぎるから	採用してもすぐ辞めるから	高校との関係で自由に選考できないなど制約が多いから	大卒者の採用で必要ない人員を充てるから	大卒採用をすべて中止したから	既存の社員で十分だから	パート・アルバイト、派遣、請負などを活用しているから	その他
合計	464	100.0	3.9	2.4	12.9	5.6	5.4	11.4	29.1	47.2	20.7	19.4
【高卒者の質の変化】 質が高くなっている	57	100.0	3.5	0.0	10.5	1.8	1.8	14.0	28.1	45.6	14.0	22.8
質が変わらない	252	100.0	4.8	1.2	8.7	1.6	4.0	12.3	29.8	49.2	20.2	19.8
質が低くなっている	155	100.0	2.6	5.2	20.6	13.5	9.0	9.0	28.4	44.5	23.9	17.4

図表 2-11 その職種に、高卒者を新卒採用した理由（複数回答）

	件数	%	高校との関係で良い人材を確保できるから	育成の方法が確立しているから	より若いうちから育成する必要がある業務だから	高卒者で十分こなせる業務だから	賃金が安く済むから	大卒者だけでは要員数が不足するから	大卒者が好まない業務だから	自社のカラーにそまらずにややすいから	その他
合計	985	100.0	37.3	21.3	39.9	62.3	19.7	7.4	10.2	8.3	5.7
【高卒者の質の変化】 質が高くなっている	169	100.0	52.7	24.9	39.1	66.3	22.5	4.7	11.2	7.7	3.6
質が変わらない	496	100.0	39.9	21.0	38.5	60.9	19.0	5.8	8.9	8.1	5.4
質が低くなっている	320	100.0	25.0	20.0	42.5	62.5	19.4	11.3	11.6	9.1	7.2

と評価している企業では「質が高くなっている」「変わらない」とする企業に比べて、「パート・アルバイト、派遣、請負などを活用しているから」「高卒者の育成に時間をかけられないから」「採用してもすぐ辞めるから」という理由をあげている企業の割合が高くなっている。また、採用している企業に複数回答で理由を尋ねた結果によれば（図表 2-11）、「高卒者でこなせる業務だから」というのが主な理由であるが、高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業では「質が高くなっている」「変わらない」とする企業に比べて、「高校との関係で良い人材を確保できるから」とする企業の割合が顕著に低くなっている。この結果から、高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業においては、高校から良い人材を確保することに苦慮しており、一部の労働力を既にパート・アルバイト、派遣、請負などに代替していることがうかがわれる。

4. 高卒者の質的評価と仕事の割り振り方

高卒者の「質が高くなっている」とする企業と「低くなっている」とする企業では、1990年代前半と比べた仕事の割り振りの変化に大きな違いが見られる。図表 2-12 の通り、高卒者の「質が高くなっている」と評価している企業においては、「高度な判断業務を任せる時期」が「早まった」、「管理的ポジションに配置する時期」が「早まった」、「任せる仕事の範囲」が「広がった」とする割合が比較的高い。逆に高卒者の「質が低くなっている」と評価して

図表 2-12 高卒者への仕事の割り振り方の変化

(1) 高度な判断業務を任せる時期

	件数	%	早まった	変わらない	遅くなった
合計	1487	100	17.1	63.9	19.0
【高卒者の質の変化】					
質が高くなっている	230	100	40.9	57.8	1.3
変わらない	762	100	13.5	79.9	6.6
質が低くなっている	495	100	11.5	42.0	46.5

(2) 管理的ポジションに配置する時期

	件数	%	早まった	変わらない	遅くなった
合計	1484	100	11.8	67.5	20.8
【高卒者の質の変化】					
質が高くなっている	230	100	23.5	73.5	3.0
変わらない	759	100	9.9	80.1	10.0
質が低くなっている	495	100	9.3	45.3	45.5

(3) 任せる仕事の範囲

	件数	%	広がった	変わらない	狭くなった
合計	1499	100	27.6	58.9	13.5
【高卒者の質の変化】					
質が高くなっている	230	100	58.7	39.6	1.7
変わらない	766	100	25.6	70.4	4.0
質が低くなっている	503	100	16.5	50.3	33.2

※それぞれ、無回答は除外した

いる企業においては「高度な判断業務を任せる時期」が「遅くなった」、「管理的ポジションに配置する時期」が「遅くなった」、「任せる仕事の範囲」が「狭くなった」とする割合が比較的高くなっている。質の高い人材を確保できた企業では好循環が、質の高い人材を確保できなかった企業では悪循環が見られるのである。

なお、高卒者に高度な判断業務を任せる時期が遅くなった企業、高卒者を管理的ポジションに配置する時期が遅くなった企業、任せる仕事の範囲が狭くなった企業では主な仕事を新規大卒者にまかせるようになったために高卒者の仕事の重要性が低下したという可能性も考えられる。しかし図表 2-13 はこの仮説を否定する。過去 5 年間に高卒と大卒の両方を新卒採用した企業に限定して 1990 年代前半と比べた仕事の割り振り方の変化を見ると、新規高卒者と新規大卒者の間での仕事の割り振り方を変化させているという傾向は見られず、むしろ、次のような傾向が見られるのである。即ち、新規大卒者に対しても新規高卒者に対しても同じように積極的に高度な判断業務を任せている企業、同じように早めに管理的ポジションに

図表 2-13 過去 5 年間に高卒・大卒の両方を新卒採用している企業における仕事の割り振り方の変化

(1) 高度な判断業務を任せる時期

	件数	%	【新規高卒者に高度な判断業務を任せる時期】		
			早まった	変わらない	遅くなった
合計	1026	100.0	19.2	63.0	17.8
【新規大卒者に高度な判断業務を任せる時期】					
早まった	334	100.0	45.8	45.8	8.4
変わらない	585	100.0	6.0	77.9	16.1
遅くなった	107	100.0	8.4	34.6	57.0

(2) 管理的ポジションに配置する時期

	件数	%	【新規高卒者を管理的ポジションに配置する時期】		
			早まった	変わらない	遅くなった
合計	1025	100.0	13.4	67.0	19.6
【新規大卒者を管理的ポジションに配置する時期】					
早まった	280	100.0	37.5	52.1	10.4
変わらない	607	100.0	4.9	79.9	15.2
遅くなった	138	100.0	1.4	40.6	58.0

(3) 任せる仕事の範囲

	件数	%	【新規高卒者に任せる仕事の範囲】		
			広がった	変わらない	狭くなった
合計	1031	100.0	29.4	58.3	12.3
【新規大卒者に任せる仕事の範囲】					
広がった	426	100.0	58.2	35.0	6.8
変わらない	536	100.0	9.7	78.9	11.4
狭くなった	69	100.0	4.3	42.0	53.6

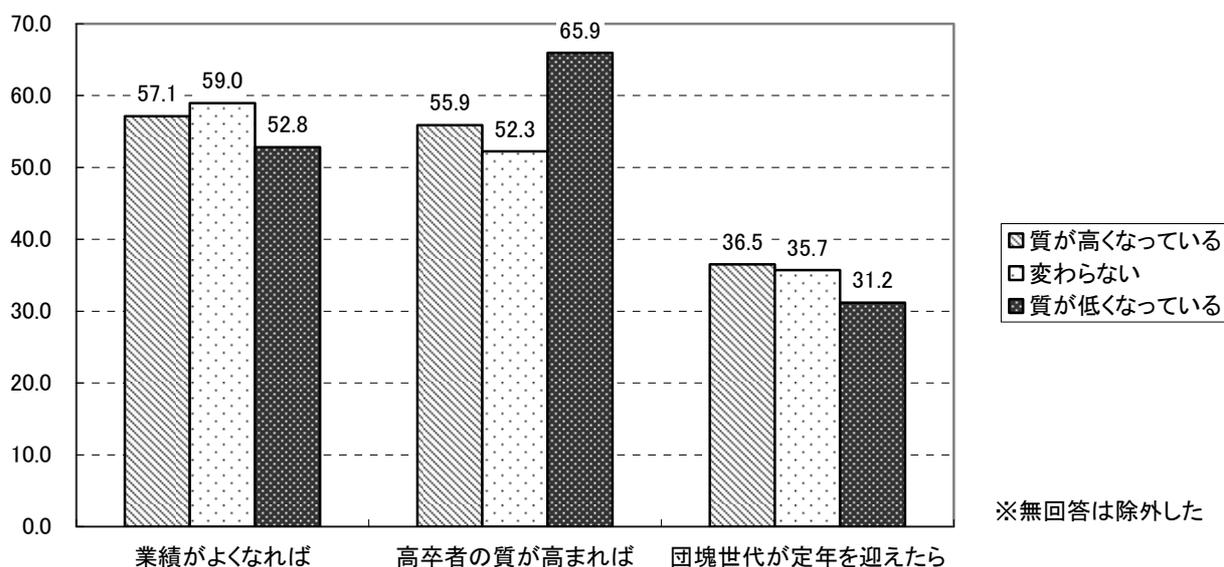
※それぞれ、無回答は除外して集計した

配置している企業、同じように任せる仕事の範囲を広げさせている企業がある一方で、新規大卒者に対しても新規高卒者に対しても同じように高度な判断業務を任せる時期を遅らせている企業、同じように管理的ポジションに配置する時期を遅らせている企業、同じように任せる仕事の範囲を狭めている企業がある、という傾向が見られるのである。

5. 高卒者の質的評価と今後の採用展望

新規高卒者に対する労働力需要がどういう条件によって変動しうるかは本章の1で既に見た通りであるが(図表 2-1 から図表 2-3),これを高卒者の質的評価別に見るとどうだろうか。図表 2-14 は「業績がよくなれば」「高卒者の質が高まれば」「団塊世代が定年を迎えたら」というそれぞれの条件に対し、「高卒採用数を増加・復活させる」という可能性について「とてもそう思う」または「そう思う」と回答した企業の割合を示したものである。高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業においては、「高卒者の質が高まれば」という条件に対する反応度が比較的高く、「業績がよくなれば」「団塊世代が定年を迎えたら」という条件に対する反応度は比較的低い。業績がよくなっても、あるいは団塊世代が定年を迎えても、高卒労働力の質が確保されなければ採用の増加・復活には踏み切りにくいという意向が伺われる。

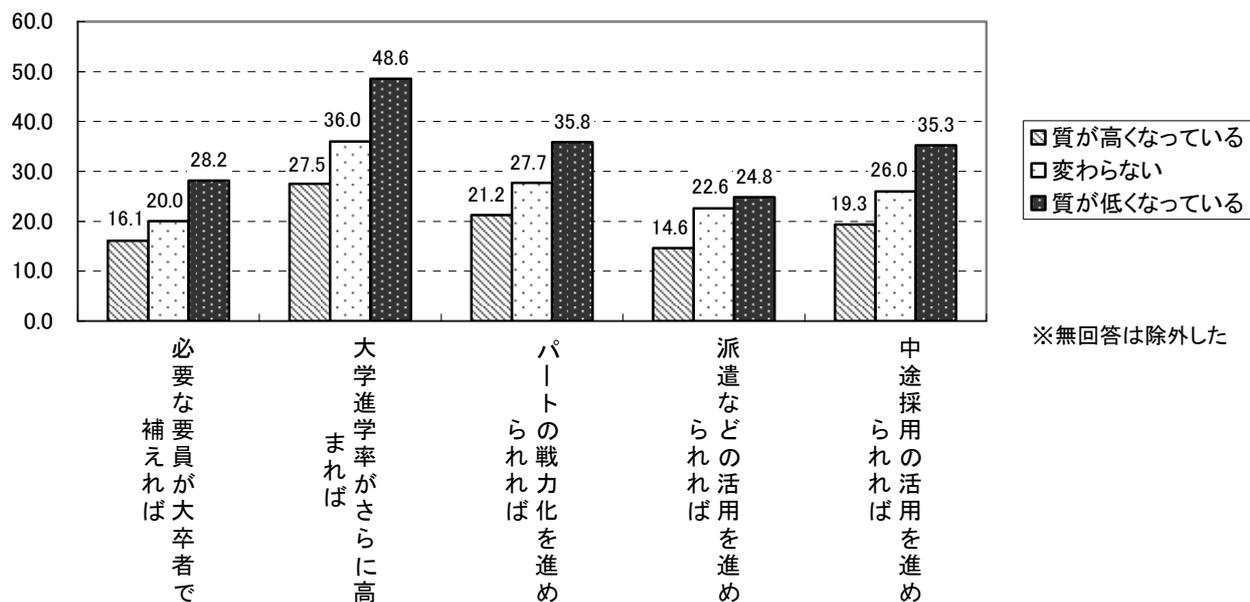
図表2-14 高卒採用の増加・復活の可能性（高卒者の質的評価別にみた「とてもそう思う+そう思う」の割合）



一方、現在高卒採用を実施している企業について高卒採用の減少・休止の可能性をみた結果によれば(図表 2-15),「質が低くなっている」と評価している企業においてはすべての可能性について反応度が比較的高くなっている。高卒者の「質が高くなっている」もしくは「変わらない」とする企業においては、高卒労働力を他の労働力に代替する可能性をあまり考え

ていないのに対して、高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業においては、新規大卒者、パート、派遣・請負、中途採用者など、業務の必要に応じて他の労働力に代替していきたいという意向が比較的強い。特に「大学進学率がさらに高まれば、採用者の質を確保するため高卒から大卒へ採用の対象を移す」という仮定に対しては、高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業の半数近くが「とてもそう思う」または「そう思う」と回答している。

図表2-15 高卒採用の減少・休止の可能性（高卒者の質の評価別にみた「とてもそう思う+そう思う」の割合）



第I部総論の図表I-5に示す通り、1990年代前半と今日では、高校卒業者の進路状況が大きく変化してきている。1992年3月卒業者と2004年3月卒業者を比べると、大学等への進学者の割合は32.7%から45.3%に上昇し、専修学校専門課程への進学者19.2%を加えると今日の高卒者の3人に2人は進学の道を選んでいる。そして残りの3分の1の非進学者は、就職者（33.1%から16.9%に低下）と「一時的な仕事に就いた者」「左記以外の者」（無業者など）という進路の不安定な者（4.7%から9.7%に上昇）に分化してきている（文部科学省「学校基本調査」）。このような状況の中、知名度が高く安定した地元企業が採用する高卒者は従来通り高卒非進学者のうち能力や職業意識の高い層を確保できるものの、その他の企業は高まる進学率やフリーターといった別の選択肢の中で揺れ動いて職業意識が固まらない層を採用選考の対象とせざるを得ないというもどかしさの中にあるものと推測される。そうであるならば、全般的な景気の回復を待つだけではなく、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質を高めるような努力ももっと工夫されて良いと思われる。

6. 小括

本章では企業が高卒労働力の質をどう評価しているかを手がかりに、高卒者の採用・活用の現在の状況と今後の見通しを見てきた。

1990年代前半と比べて高卒者の質が「低くなっている」と評価している企業は回答企業のおよそ3分の1を占め、無視しうる割合ではない。特に採用力の低い企業や人材育成機能が低い企業だけが質の低さを感じているわけではなく、幅広い企業で質の低下が感じられている。業種別では「飲食店、宿泊業」「運輸業」「小売業」などで特に、「質が低くなっている」とする企業の割合が高くなっている。

質が低くなっていると評価している企業においては、高度な判断業務を任せる時期が遅くなった、管理的ポジションに配置する時期が遅くなった、任せる仕事の範囲が狭くなった、などの悪循環の傾向が見られる。一方、高卒者の質が高くなっていると評価している企業においては、高度な判断業務を任せる時期が早まった、管理的ポジションに配置する時期が早まった、任せる仕事の範囲が広がったという好循環の傾向が見られる。

全般的には業績の回復や高卒者の質の向上によって、高卒採用が増加・復活する余地はまだあると判断できる。過去5年間高卒を採用していない企業においても、高卒者の質が高まれば、3分の1の企業は採用を復活させる意向があると回答している。しかし高卒者の質が低くなっていると判断している企業では、新規大卒者、パート、派遣・請負、中途採用者など、業務の必要に応じて新規高卒以外の他の労働力に代替していきたいという意向が比較的強い。高卒者の雇用機会を開いていくには、採用段階で質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質を高めるような努力が求められる。

第3章 高卒者の質が高まれば採用増を考える企業が増加する — 計量分析から —

本章では、(1) 現在、高卒者を積極的に新卒採用しているのはどのような企業なのか、(2) 将来、高卒採用を増やそうと考えているのはどのような企業なのか、以上2点を計量的に明らかにする。その上で、今後高卒者の就職機会を確保していくにはどのような対策を講じればよいのか、若干の考察を行う。

本章の構成は以下のとおりである。若年労働需要および高卒労働需要の減退要因についての研究は、教育社会学や経済学を中心に蓄積されているが、1で先行研究を概観する。2では、現在の高卒労働需要の動向についての計量分析を行う。具体的には、2004年度採用についての分析である。3では、高卒採用の今後の見込みについて計量的に分析する。最後に、4で分析結果のとりまとめを行い、高卒就職の将来について考察する。

1. 先行研究の概観 —高卒労働需要の減退についての諸仮説

若年労働需要および高卒労働需要の減退については、教育社会学や経済学を中心に研究成果が蓄積されてきた。経済学では、分析対象を高卒者に限定せず、10代後半から20代後半までの若年者というグループについての分析が主に行われてきている。よって、本章で若年者と称する場合、この10代後半から20代後半の年齢層を指すこととする。

先行研究の論点は以下の5つに大別される。(1) 景気の悪化、(2) 中高年層との置換効果、(3) 労働力としての魅力の低下、(4) 高学歴者への労働需要シフト、(5) 市場の不確実性の増大に伴う雇用管理のあり方の変化、の5つである(図表3-1)。

第1に経済状況の悪化であるが、日本の場合、バブル崩壊後の長引く景気低迷の中、企業業績が悪化し、若年労働需要が減退してきたことは周知の事実である¹。

第2に、中高年の雇用維持が若年者の就業機会を奪う「置換効果」²が挙げられる。業績悪化のせいで、各企業が既存労働力に対して過剰感を抱くようになった。特に、年功的な賃金プロファイルのもとでは、中高年の雇用を維持するコストはきわめて大きくなる。しかしながら、大幅な雇用削減を実施することは経営戦略上難しい。特に、労働組合のある企業で、その傾向が強くみられる³。そのため、手っ取り早い雇用調整として、新卒採用が抑制されることになったというものである。この置換効果については、実証分析に基づいた研究成果が近年報告されてきている⁴。

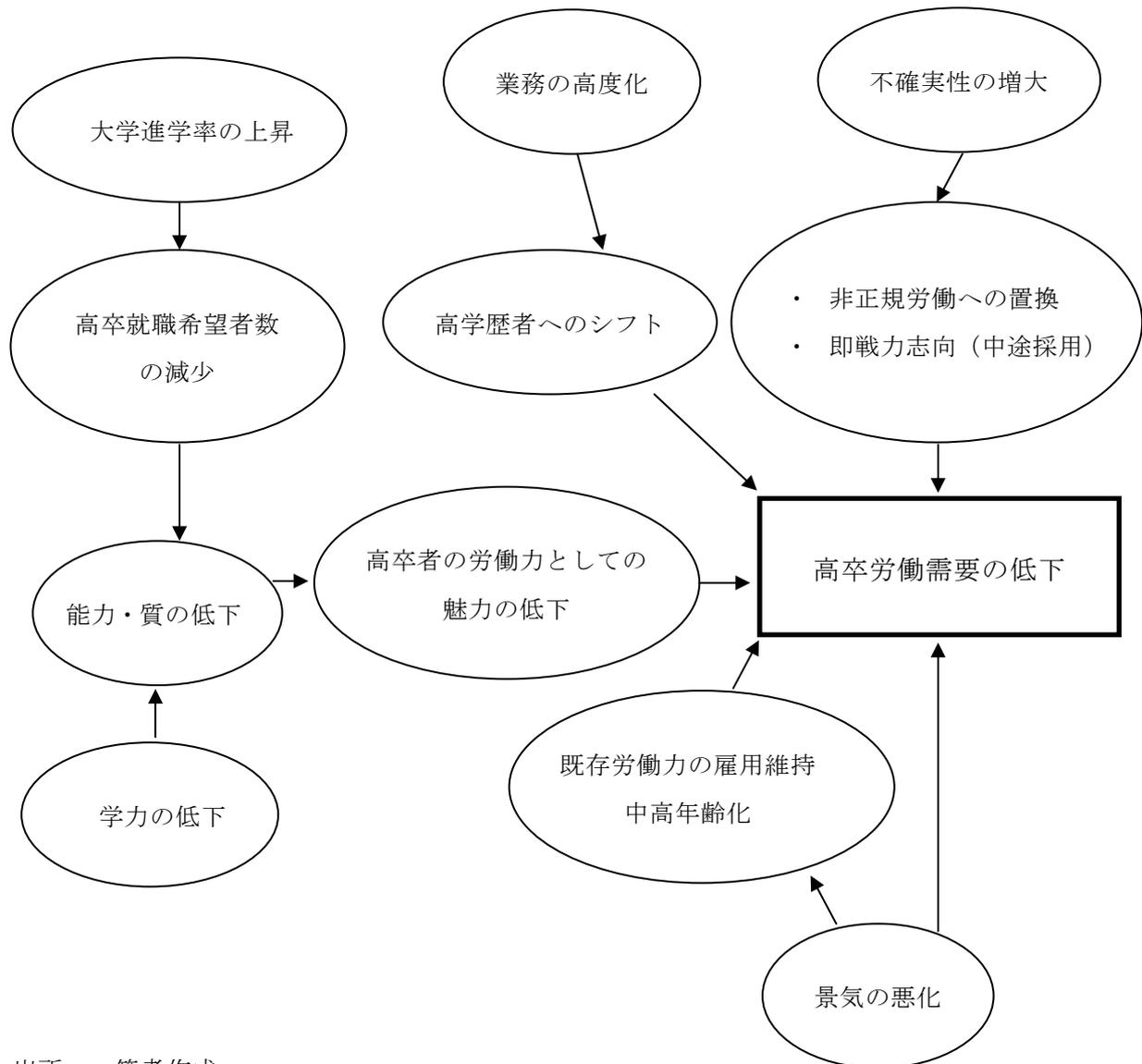
¹ Freeman (1999, pp91-92) では、OECD 諸国の若年需要の低下の要因仮説として、①経済状況の悪化、②女性の労働市場への流入、③発展途上国との貿易の増加、④ベビーブーマー世代との代替、⑤若年者のスキルの低下を挙げ、①のみが若年労働需要の低下を説明しようと結論づけている。

² 玄田 (2001a, 2001b) で、そのように称されている。

³ 太田 (2002) 。

⁴ 太田 (2003, pp163-164) でサーベイがされている。

図表 3-1 高卒労働需要減退の仮説



出所： 筆者作成。

第3に、若年者および高卒者の労働力としての魅力の低下を指摘する研究がある。若年者の学力の低下が基礎的な能力の低下を引き起こし、企業から見た若年労働者の魅力が減退し、労働需要そのものも減少してしまうという説である（太田（2003, 2004）など）。若年者を育成するには企業内訓練が必要となるが、基礎能力の低下が若年者への訓練投資からの収益回収リスクを高め、このことが若年労働者の魅力を低下させた主要因と指摘する。一方で、高卒労働需要の減退については、統計的差別を原因として指摘する研究もある（仁田（2003））。高卒者の大学進学率が上昇すると、同世代において労働市場における競争力の比較的高い層が高卒就職グループから脱落することになる。その結果、高卒者への労働需要側の信認が低下するという、一種の統計的差別である。

第4に、業務の高度化が、高卒者からより高学歴の者へと労働需要シフトを引き起こした

という説である（小杉（2001），耳塚（2001）など）。情報化や国際化などの流れの中で，仕事そのものが変化したために，高等教育卒業の方が対応可能性が高いと判断された結果と考えられる。

第5に，市場の不確実性の増大にともなって，企業が雇用管理のあり方を変えざるをえなかったことが指摘されている。組織の数量的柔軟性を確保し，人件費の固定化を避けるため，企業はパートや派遣・請負などの非正規労働者を積極的に活用するようになった。つまり，高卒正社員から非正規労働への需要シフトが起こったという説である（小杉（2001）⁵。

以上が先行研究の概観であり，図にまとめたのが前掲の図表 3-1 である。本章では，「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」（以下，「若年採用調査」と呼ぶ）の企業個票データを用いて，上述した先行研究で仮説として指摘されていたり，実証的に明らかにされている要因が現在および将来の高卒労働需要に影響を及ぼすのかを，計量分析を行って確認する。ただし，5つの要因のうち，(4) 高学歴シフトを表す変数は，残念ながら「若年採用調査」の設問項目から作成することはできない。よって，本章では (4) 高学歴シフトを除いた4つの要因に着目して，分析を行う。

2. 近年の高卒採用についての計量分析

2.1 分析の枠組みについて⁶

本節では，2004年度の採用において，高卒採用を積極的に行ったのはどのような企業であるのかを計量的に明らかにする。第I部・総論でも説明されているが，「若年採用調査」の標本母集団は「いずれかの学歴の採用を行った企業」である。つまり，業績が非常に悪化していたり，余剰人員を抱えているなどの理由で，新卒採用をまったく行わなかった企業は本章の分析対象となっていないことに，留意が必要である。

まず，本節の計量分析の被説明変数であるが，2003年度末の正社員数に占める2004年度の学歴別の新卒採用者の割合を用いることとする⁷。つまり，前年度末の従業員数に対して，今年度初めにどれだけの雇用増があったかを学歴別に表す変数である。

そして，図表 3-1 に表される高卒労働需要の減退に関する諸仮説が成り立つのかを確認するために，(1) 企業業績に関する変数，(2) 組織の中高齢化に関する変数，(3) 市場の不確実性への対応に関する変数，(4) 高卒者の質の変化を，主な説明変数として用いる（図表 3-2）。

⁵ これ以外にも，即戦力志向が強まり，中途採用の活用を企業が選好するようになったことも挙げられる（太田（2003），筒井（2001），耳塚（2001）など）。

⁶ 第3節の分析枠組みは，玄田（2001a）に多くを負っている。

⁷ この変数を用いる第1の理由は，言うまでもなく，企業規模が新規採用者数に与える影響を排除することにある。第2の理由は，企業は今後の業績見通しなどの様々な経営要因を考慮に入れた上で，年度初めに在籍する正社員を所与として，新年度の新卒採用を決定していると考えられることにある。よって，本来であれば，年度末の離職・退職者を差し引いた上で，企業は新卒採用数の決定を行っていると考えられる。

図表 3-2 主な説明変数

変数名	設問	変数の値	予想される係数の符号
経常利益率	3年前とくらべて、2003年度末の経常利益率はどうなりましたか	増えた=3, 横ばい=2, 減った=1	+
高卒採用の質	1990年代前半と比べて、現在採用できる高卒者の質はいかがですか	質が高くなっている=3, 変わらない=2, 質が低くなっている=1	+
今後3年間の業績見通し	今後3年間の業績見通しについてお答えください	良くなる=3, 現状のまま=2, 悪くなる=1	+
今後3年間の経営方針	今後3年間の経営方針についてお答えください	事業を拡大する=3, 現状維持=2, 事業を縮小する=1	+

出所) 「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」.

第1に、企業業績に関する変数として経常利益率を用いる。具体的には、「3年前とくらべた2003年度末の経常利益率」についての回答を使う。3年前と比べて、経常利益率が増えたとする企業を3、横ばいを2、減ったを1とする順序尺度変数を作成した。つまり、値が大きくなるほど、近年の企業業績が良くなっていることを表す変数である。業績の良い企業ほど採用を増やすと考えられるため、係数の符号はプラスと予想される。

第2に、組織の中高年齢化に関する変数として、2003年度末の正社員に占める50歳以上の正社員の割合を用いる。年齢構成が高い企業は、年功的な賃金プロファイルのもとでは人件費が高騰している可能性が高く、手っ取り早い人員調整策として新卒採用を抑制する傾向にあると考えられる。よって、予想される係数の符号はマイナスである。

また、企業に組合がある場合は1、ない場合は0をとる労働組合の有無ダミー変数も用いる。労働組合はインサイダーである組合員、すなわち既存労働者の雇用維持に努めるため、労組のある企業では新卒採用を抑制する傾向があると考えられる⁸。よって、予想される係数の符号はマイナスである。

第3に、市場の不確実性に対応するための人事戦略を表す変数として、非正規労働比率を用いる。非正規労働比率は、2003年度末の正社員に占める非正社員と外部労働力の割合である⁹。新卒正社員採用から非正規労働へのシフトが生じているのかを、この変数で確認する。

また、第4に、高卒採用の質についての変数も用いる。1990年代前半と現在採用できる高卒者の質を比較した変数で、質が高くなっていると考えている企業を3、変わらないを2、低くなっているを1とする順序尺度変数を作成する。

その他の企業属性を表す変数として、企業規模ダミー変数、業種ダミー変数、地域につい

⁸ 太田 (2002).

⁹ 非正社員は契約社員やパートタイマーなど、外部労働力は派遣社員・請負社員・取引先派遣スタッフなどを指す。

ての変数¹⁰を用いた。

本節の分析枠組みは、労働に関する企業内のストック属性が新卒採用という労働力フローにどのような影響を与えているかを検証しようという構造で、基本的に玄田 (2001a) と同じである。しかし、企業業績に関する変数と高卒採用の質についての変数を明示的にモデル内に取り込んで、企業業績の良し悪しと高卒者の質の変化が企業の新卒採用行動に影響を与えたかどうかを確認した点が、本節の分析の特徴と考えられる。

2.2 推定結果と解釈

2.1 で説明した分析枠組みにしたがって、OLS 分析を行った。回帰モデルに高卒採用の質についての変数を入れない場合の推定結果をまとめたのが、図表 3-3 である。高卒採用の質についての変数は、過去 5 年間に高卒採用を行っている企業からしか得られない¹¹。よって分析に用いることができるサンプルから、過去 5 年間に高卒採用をしていない企業が落ちてしまう。そこでまず、過去 5 年間に高卒採用を行っていない企業も分析対象に含めるために、高卒採用の質についての変数をモデルに入れないで推定を行った。高卒採用の質についての変数を入れたモデルの推定結果に関しては後述する。ここでは、高卒採用に関する推定式①の解釈を中心に行うが、比較のために大学・大学院卒に関して推定した推定式②の結果の解釈も必要に応じて行う。

第 1 に、企業業績と採用の関係であるが、経常利益率が 3 年前とくらべて増えた企業ほど、高卒採用も大卒採用も増やしていることがわかる。企業業績の好転は、新卒採用にプラスの影響を与えることが分かる。

第 2 に、企業規模についてであるが、規模が大きくなるほど高卒採用は少なくなる。他方、大卒採用は規模に比例して多くなっていることがわかる。

第 3 に、業種は、製造業と飲食店・宿泊業で高卒採用を増やしている。一方、情報通信業、小売業、金融・保険業・不動産業で大学・大学院卒採用を増やしている。これからも、生産技能職や接客等のサービス職などの職種を多く必要とする業種で高卒者を採用し、情報通信業、金融・保険業などホワイトカラー職を多く必要とする業種で大卒者を採用している傾向が読み取れる。

第 4 に、非正規比率は、高卒採用には統計的に有意な影響は与えない。他方、非正規比率の高い企業ほど大学・大学院卒採用が多くなっている。非正規比率の高い企業とは、非正規労働の活用が進んでいる企業と考えられる。このような企業では、コア業務を大学・大学院卒者にまかせ、それ以外の業務は非正規社員にまかせるといった分業体制がとられていること

¹⁰ 玄田 (2001a) に倣って、東京・神奈川・愛知・大阪を所在地とする企業を 1 とし、それ以外を 0 とするダミー変数である。

¹¹ この質問の回答対象は、「過去 5 年間に高卒採用を行った企業」に限定されるように、調査票設計がなされている。

図表 3-3 2004 年・学歴別採用比率の OLS 分析の推定結果 (1)

	推定式①		推定式②		推定式③		推定式④	
	高卒		大学・大学院卒		専門学校・短大・高専卒		新規採用計	
	係数	t-値	係数	t-値	係数	t-値	係数	t-値
50 人以上 100 人未満	-0.0030	-1.44	0.0027	1.50	-0.0003	-0.25	-0.0011	-0.34
100 人以上 300 人未満	-0.0062	-3.02	0.0074	4.27	0.0007	0.55	0.0018	0.57
300 人以上 (リファレンスグループ：50 人未満)	-0.0125	-5.29	0.0065	3.28	-0.0023	-1.98	-0.0075	-2.09
製造業	0.0071	3.25	-0.0002	-0.12	0.0009	0.67	0.0079	2.37
情報通信業	-0.0066	-1.49	0.0091	2.51	0.0016	0.59	0.0053	0.78
運輸業	0.0033	0.93	-0.0018	-0.59	0.0019	0.82	0.0041	0.74
卸売業	0.0010	0.35	0.0008	0.33	0.0030	1.61	0.0046	1.03
小売業	0.0041	1.27	0.0068	2.54	0.0153	7.53	0.0254	5.23
金融・保険業、不動産業	0.0008	0.22	0.0187	6.55	0.0029	1.33	0.0220	4.24
飲食店、宿泊業	0.0243	4.19	-0.0072	-1.55	0.0195	5.49	0.0357	4.14
その他の業種 (リファレンスグループ：建設業)	0.0032	1.03	-0.0023	-0.90	0.0037	1.92	0.0046	0.98
非正規比率	-0.0007	-0.88	0.0019	2.96	-0.0014	-2.73	-0.0005	-0.42
50 歳以上正社員比率	-0.0100	-1.84	-0.0338	-7.42	-0.0124	-3.61	-0.0517	-6.34
労働組合の有無	0.0002	0.11	-0.0039	-2.93	-0.0018	-1.80	-0.0056	-2.33
経常利益率	0.0022	2.70	0.0020	2.90	0.0002	0.40	0.0040	3.21
東京・神奈川・愛知・大阪	-0.0020	-1.32	0.0044	3.42	0.0009	0.94	0.0025	1.10
定数項	0.0166	5.62	0.0102	4.13	0.0073	3.89	0.0329	7.34
標本の大きさ		1563		1530		1457		1599
F 値		5.53		17.77		9.31		9.79
Prob > F		0.0000		0.0000		0.0000		0.0000
決定係数		0.0542		0.1582		0.0937		0.0901

出所) 図表 3-2 と同じ。

注 1) ***は統計的に 1%有意, **は 5%有意, *は 10%有意を表す。

注 2) その他の業種とは、電気・ガス・水道・熱供給業、医療、福祉、教育学習支援業、その他のサービス業を指す。

注 3) 記述統計量は図表 3-8~3-11。

を示唆する結果といえよう。また、非正規比率の高い企業は、組織内の非正規労働力が飽和状態になっており、これ以上は非正規化が進められず、将来コア人材となる大卒新卒採用を増加させなければならない状況にあるのかもしれない。

第5に、50歳以上の正社員比率が高い企業ほど、高卒採用も大学・大学院卒採用を抑えている。つまり、中高年齢化の進展は、高卒採用にも大卒採用にもマイナスの影響を与える。

また、労働組合の存在は、大卒採用にはマイナスの影響を与えるものの、高卒採用には統計的に有意な影響を与えない。

次に、高卒採用の質についての変数を分析枠組みに取り入れてOLS分析を行った結果が、図表3-4である。高卒採用の質についての変数は、過去5年間に高卒採用を行った企業からしか得られない。よって分析対象は高卒採用を行っている企業に限定される。つまり、図表3-4の推定結果は、過去5年間に高卒採用を行った企業の2004年度の採用行動についての分析結果ということになる。

高卒採用の質についての変数の推定結果だけをみていくと、係数の符号はプラスで現在のほうが高卒採用の質が高くなったと考えている企業は高卒採用を増やす傾向がうかがわれるものの、統計的に有意な結果ではない。

3. 高卒労働需要の将来展望についての計量分析

3.1 分析の枠組みについて

1で前述したが、近年の高卒労働需要の低下の主な要因として、(1)景気の悪化、(2)中高年層との置換効果、(3)労働力としての魅力の低下、(4)高学歴者への労働需要シフト、(5)市場の不確実性の増大に伴う雇用管理の変化、が指摘されてきた(前掲の図表3-1)。2の分析から、(1)企業業績の悪化と(2)企業の中高年齢化が現在の高卒採用の減少要因であったことが確認された。一方、(3)高卒者の質の低下が現在の採用行動に影響を与えているのかは実証的に明らかにされなかったものの、無視できない重要な仮説であると考えられる。

現在の高卒労働需要に影響を与える要因が、将来の需要にも影響を与えると考えるのは妥当であろう。そこで、本節では、(1)～(3)の3つの高卒採用の減退要因に着目し、これらを取り除かれたならば、新規高卒採用が今後増加する可能性があるのかを、計量的に分析する。

①景気の悪化、②高卒者の能力の低下、③組織の年齢構成の高年齢化という要因が取り除かれた場合の高卒採用の見込みを確認するために、以下3つの被説明変数を用いる。まず、「業績がよくなれば、高卒採用数を増加・復活させるか」という設問に対して、とてもそう思う、そう思うと回答した企業を1、そうは思わない、まったくそうは思わないを0とする二値変数を作成する。同様にして、「高卒者の質が高まれば、高卒採用数を増加・復活させるか」という設問と「団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用数を増加・復活させるか」という設問に対して、二値変数を作成する。

次に、説明変数について説明する。非正規比率、50歳以上正社員比率、労働組合の有無、

図表 3-4 2004 年・学歴別採用比率の OLS 分析の推定結果 (2)

	推定式①		推定式②		推定式③		推定式④	
	高卒		大学・大学院卒		専門学校・短大・高専卒		新規採用計	
	係数	t-値	係数	t-値	係数	t-値	係数	t-値
50 人以上 100 人未満	-0.0027	-1.02	0.0007	0.39	0.0001	0.08	-0.0024	-0.62
100 人以上 300 人未満	-0.0064	-2.53	0.0053	2.88	0.0016	1.09	0.0000083	0.00
300 人以上 (リファレンスグループ：50 人未満)	-0.0133	-4.52	0.0055	2.61	-0.0011	-0.69	-0.0082	-1.87
製造業	0.0039	1.42	0.0003	0.16	0.0002	0.12	0.0052	1.29
情報通信業	-0.0044	-0.55	0.0036	0.65	0.0006	0.12	0.0006	0.05
運輸業	0.0021	0.46	-0.0013	-0.38	0.0019	0.71	0.0037	0.55
卸売業	-0.0019	-0.52	0.0001	0.04	0.0034	1.61	0.0019	0.34
小売業	0.0101	2.38	0.0042	1.40	0.0104	4.34	0.0249	4.01
金融・保険業、不動産業	-0.0004	-0.10	0.0122	3.96	0.0029	1.19	0.0150	2.33
飲食店、宿泊業	0.2594	3.85	-0.0051	-1.11	0.0210	5.77	0.0400	4.12
その他の業種 (リファレンスグループ：建設業)	0.0039	0.96	-0.0048	-1.62	0.0030	1.33	0.0022	0.37
非正規比率	-0.00001	-0.01	0.0028	3.09	-0.0005	-0.77	0.0010	0.54
50 歳以上正社員比率	-0.0084	-1.22	-0.0230	-4.65	-0.0070	-1.78	-0.0360	-3.53
労働組合の有無	0.0005	0.30	-0.0028	-2.02	-0.0015	-1.39	-0.0037	-1.31
経常利益率	0.0022	2.25	0.0014	1.92	0.0003	0.47	0.0035	2.42
東京・神奈川・愛知・大阪	0.0018	0.97	0.0033	2.44	0.0003	0.33	0.0043	1.54
高卒採用の質	0.0013	1.06	-0.0002	-2.00	-0.0008	-1.17	0.0002	0.15
定数項	0.0162	3.88	0.0092	3.07	0.0064	2.70	0.0314	5.04
標本の大きさ		1074		1040		978		1086
F 値		3.31		7.21		5.18		4.95
Prob > F		0.0000		0.0000		0.0000		0.0000
決定係数		0.0505		0.1070		0.0841		0.0730

出所) 図表 3-2 と同じ。

注 1) ***は統計的に 1%有意, **は 5%有意, *は 10%有意を表す。

注 2) その他の業種とは、電気・ガス・水道・熱供給業、医療、福祉、教育学習支援業、その他のサービス業を指す。

注 3) 標本は、過去 5 年間に高卒採用を行った企業である。

企業規模や業種など現在の企業属性についての変数については、2と同じ変数を用いる。これらの変数を用いる理由は、現在の組織構成を念頭に置いた上で、企業が将来の採用予定を立てると考えられるからである。また、高卒採用の質についての変数も、2と同じものを使う。現在採用できる高卒採用者の質も、将来の採用動向の決定に影響を及ぼすだろう。現在採用できている高卒者の質が高ければ、将来の採用に対しても積極的な姿勢を保つだろう。逆の場合、消極的になるであろう。

さらに、これらの変数に加えて、今後の経営状況についての変数を定義する（前掲、図表3-2）。将来の業績見通しや経営方針も将来の採用予定に影響を与えると考えられる。今後の業績見通しが明るかったり、事業を拡大する予定であれば、採用を増やそうとするだろう。そこで、今後の経営状況についての変数として、2つの変数を定義する。まず、今後の業績見通しを表す変数として、今後3年間の業績見通しについて良くなると回答した企業を3、現状のままを2、悪くなるを1とする変数を作成する。値が大きくなるほど、今後の業績見通しが明るいことを意味する。次に、今後の経営方針についての変数として、今後3年間で事業を拡大する企業は3、現状維持は2、事業を縮小するは1とする変数を作成する。値が大きくなるほど、今後事業を拡大する予定の企業を表す。

以上の変数を説明変数として、前述した被説明変数それぞれについてプロビット分析を行う。ただし、「業績がよくなれば、高卒採用を増加・復活させるか」という被説明変数については、今後の経営状況についての変数を説明変数として使わない。その理由は、被説明変数で今後の経営状況についての記述がなされているからである。次の3.2で、推定結果についての解釈を行う。

3.2 推定結果と解釈

3.2.1 「業績がよくなった場合」の推定結果

「業績がよくなれば、高卒採用数を増加・復活させるか」という設問に対して、とてもそう思う、そう思うと回答した企業を1、そうは思わない、まったくそうは思わないを0とする二値変数を被説明変数とするプロビット分析の推定結果をまとめたのが、図表3-5である。

推定式①と②の間には、前者は高卒採用の質についての変数がモデルに取り入れられておらず、後者は取り入れられているという違いがある。2つの式について推定を行った理由は、2.2で前述したとおりである。つまり、過去5年間に高卒採用を行っていない企業もサンプルに含めるために、高卒採用の質についての変数を入れないで推定を行ったのが推定式①である。しかし、現在採用できる高卒者の質というのも今後の高卒採用を占う上で重要な変数であると考えられる。よって、サンプルは高卒採用を過去5年間にやっている企業に限定されてしまうが、推定式②はこの変数もモデルに入れて推定を行った。つまり、推定式①は業績がよくなった場合の調査対象企業全体の高卒採用見込みについての分析であるが、推定式②は過去5年間に高卒採用を行っている企業が業績がよくなった場合に高卒採用を増やすか

図表 3-5 業績がよくなれば高卒採用を復活・増加させるかのプロビット分析の推定結果

被説明変数： 「とてもそう思う」「そう思う」= 1, 「そうは思わない」「まったくそうは思わない」=0				
説明変数	推定式①		推定式②	
	係数	擬似 t 値	係数	擬似 t 値
50 人以上 100 人未満	-0.0957	-1.00	-0.0717	-0.60
100 人以上 300 人未満	-0.4508 ***	-4.77	-0.4509 ***	-3.85
300 人以上 (リファレンスグループ：50 人未満)	-0.4999 ***	-4.58	-0.5168 ***	-3.83
製造業	0.0241	0.24	-0.0564	-0.45
情報通信業	-1.5487 ***	-5.03	-0.8630 **	-2.08
運輸業	-0.2818 *	-1.68	-0.1910	-0.92
卸売業	-0.3537 ***	-2.64	-0.4475 ***	-2.69
小売業	-0.2552 *	-1.72	0.0121	0.06
金融・保険業，不動産業	-0.6080 ***	-3.71	-0.5417 ***	-2.65
飲食店，宿泊業	0.3564	1.33	0.1978	0.66
その他の業種 (リファレンスグループ：建設業)	-0.2025	-1.42	-0.0228	-0.12
非正規比率	0.0011	0.03	0.0173	0.30
50 歳以上正社員比率	0.5825 **	2.32	0.5364 *	1.67
労働組合の有無	0.0972	1.32	0.0932	1.06
東京・神奈川・愛知・大阪	-0.1886 ***	-2.65	-0.0645	-0.74
採用できる高卒の質			0.0652	1.14
定数項	0.3368 ***	2.77	0.3134 *	1.73
標本の大きさ		1683		1138
カイ 2 乗値		167.92		63.78
Prob >Chi2		0.0000		0.0000
擬似決定係数		0.0720		0.0409
標本		全体		高卒採用企業

出所) 図表 3-2 と同じ。

注 1) ***は統計的に 1%有意, **は 5%有意, *は 10%有意を表す。

注 2) その他の業種とは、電気・ガス・水道・熱供給業、医療、福祉、教育学習支援業、その他のサービス業を指す。

注 3) 記述統計量は図表 3-12。

否かを分析した結果である。

まず、推定式①の結果から、高卒採用の将来動向を探る。第 1 に、企業規模が大きい企業ほど、高卒採用を復活・増加させないと考えている。大企業ほど、大卒者の採用力が強いことは知られている¹²。よって、企業業績が回復しても、高卒採用を増やさず、大卒採用でその欠員を充足させるのだと考えられる。第 2 に、製造業、飲食店・宿泊業を除くほとんどの業種の企業で、高卒採用を復活・増加させないと考えている。ホワイトカラー的な職種の多い業種では、高卒採用を復活・増加させないものと思われる。第 3 に、非正規比率の高い企業、すなわち非正規労働の活用が進んでいる企業ほど、業績がよくなれば高卒採用を復活・増加させると考えている。これは、現状では高卒正社員を採用したくても採用できない企業があ

¹² 筒井 (2001)。

り、業績さえよくなれば非正規労働に代えて高卒正社員採用を増やそうと考えていること
の表れかもしれない。第4に、50歳以上の正社員比率が高い企業ほど、業績がよくなれば高卒
採用を復活・増加させると考えている。これまで業績が悪かったことで、既存労働力の雇用
維持に努めていた企業ほど、業績がよくなれば高卒採用を復活・増加させたいと思ってい
ることの表れだろう。

次に、現在採用できる高卒者の質という変数をモデルにいった推定式②についてみていく。
企業規模や業種、組織構造についての変数については、係数の符号や統計的有意性について
はほぼ同じ結果が得られている。採用できる高卒者の質についてであるが、係数の符号はプ
ラスであるものの、統計的に有意な結果ではない。

3.2.2 「高卒者の質が高まった場合」の推定結果

「高卒者の質が高まれば、高卒採用数を増加・復活させるか」という設問に対して、とて
もそう思う、そう思うと回答した企業を1、そうは思わない、まったくそうは思わないを0
とする二値変数を被説明変数とするプロビット分析の推定結果をまとめたのが、図表3-6
である。推定式①と推定式②の違いは、3.2.1と同じである。

ここでは、推定式②についてのみ解釈を行う。第1に、非正規比率が高い企業ほど、高卒
者の質が高まれば、高卒採用を復活・増加させると考えている。高卒正社員を採用したいの
だが、現在ではその代わりに非正規労働者を活用している可能性が高いと考えられる。第2
に、採用できる高卒採用の質についての変数の係数であるが、統計的に有意にマイナスとな
っている。現在採用できる高卒者の質が低いと知っている企業ほど、高校生の質が高まれば
採用を増加させようと思っている。一方、現在でも高卒者の質が高いと考えている企業は、
高校生の質が高まったからといって、高卒採用を増加させようという特別なインセンティヴ
をもたないことの意味だと考えられる。

3.2.3 「団塊世代が定年した場合」の推定結果

「団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用数を増加・復活させるか」という設問に対して、
とてもそう思う、そう思うと回答した企業を1、そうは思わない、まったくそうは思わない
を0とする二値変数を被説明変数とするプロビット分析の推定結果をまとめたのが、図表3-7
である。推定式①と推定式②の違いは、3.2.1と同じである。

ここでは、推定式②についてのみ解釈を行う。第1に、企業規模が大きくなるほど、高卒
採用を増加させると考えていない。規模の大きな企業は、大卒者の採用力が高い企業だと考
えられる。よって、団塊世代が定年しても高卒採用を増やさず、大卒採用でその欠員を充足
させるのだと考えられる。第2に、業種では、金融・保険業・不動産業で、高卒採用を復活
させないと考えている。ホワイトカラー職種の多い業種では、高卒採用が復活される可能性
は低いと考えられる。しかし、第3に、50歳以上の正社員比率が高い企業ほど、高卒採用を

復活・増加させると考えている。団塊世代の割合が高い企業では彼らが定年すると、欠員補充の必要性がより高くなり、高卒採用を増加させるつもりであることが読み取れる。また、組合のある企業でもその傾向がみられる。

図表 3-6 高校生の質が高まれば、高卒採用を復活・増加させるかのプロビット分析の推定結果

被説明変数： 「とてもそう思う」「そう思う」=1, 「そうは思わない」「まったくそうは思わない」=0				
説明変数	推定式①		推定式②	
	係数	擬似 t 値	係数	擬似 t 値
50人以上 100人未満	0.1529	1.61	0.2043 *	1.72
100人以上 300人未満	-0.0636	-0.68	0.0771	0.66
300人以上 (リファレンスグループ：50人未満)	-0.0711	-0.66	0.0507	0.37
製造業	0.1108	1.07	-0.1303	-1.00
情報通信業	-0.5269 **	-2.50	-0.3960	-1.06
運輸業	0.1727	1.02	0.0915	0.43
卸売業	0.0102	0.08	-0.2739	-1.64
小売業	0.0657	0.44	0.1358	0.66
金融・保険業, 不動産業	-0.2423	-1.52	-0.1576	-0.77
飲食店, 宿泊業	0.4092	1.51	0.1300	0.41
その他の業種 (リファレンスグループ：建設業)	-0.1986	-1.37	-0.3187 *	-1.66
非正規比率	0.0054 ***	3.08	0.0044 **	1.89
50歳以上正社員比率	0.0005	0.20	-0.0003	-0.08
労働組合の有無	-0.1299 *	-1.77	-0.1455 *	-1.64
今後3年間の業績見通し	0.0668	1.24	0.0985	1.49
今後3年間の経営方針	0.0435	0.65	0.0653	0.79
東京・神奈川・愛知・大阪	-0.2381 ***	-3.36	-0.1408	-1.59
採用できる高卒の質			-0.2244 ***	-3.90
定数項	-0.1243	-0.69	0.3246	1.38
標本の大きさ		1667		1130
カイ2乗値		68.92		50.74
Prob > Chi2		0.0000		0.0001
擬似決定係数		0.0300		0.0330
標本		全体		高卒採用企業

出所) 図表 3-2 と同じ。

注 1) ***は統計的に 1%有意, **は 5%有意, *は 10%有意を表す。

注 2) その他の業種とは、電気・ガス・水道・熱供給業, 医療, 福祉, 教育学習支援業, その他のサービス業を指す。

注 3) 記述統計量は図表 3-13。

図表 3-7 団塊世代が定年したら、高卒採用を復活・増加させるかのプロビット分析の推定結果

被説明変数： 「とてもそう思う」「そう思う」=1, 「そうは思わない」「まったくそうは思わない」=0				
説明変数	推定式①		推定式②	
	係数	擬似 t 値	係数	擬似 t 値
50 人以上 100 人未満	-0.2978 ***	-3.03	-0.2274 *	-1.88
100 人以上 300 人未満	-0.2599 ***	-2.67	-0.2187 *	-1.84
300 人以上 (リファレンスグループ：50 人未満)	-0.4111 ***	-3.58	-0.4234 ***	-3.02
製造業	0.2694 **	2.48	0.0717	0.54
情報通信業	-0.8445 **	-2.42	-0.2934	-0.65
運輸業	0.1226	0.70	-0.0803	-0.37
卸売業	0.0641	0.44	-0.0166	-0.09
小売業	0.0620	0.38	0.0584	0.28
金融・保険業、不動産業	-0.1497	-0.83	-0.4152 *	-1.83
飲食店、宿泊業	0.2252	0.86	0.1444	-0.45
その他の業種 (リファレンスグループ：建設業)	0.2850 *	1.89	0.1399	0.72
非正規比率	0.0027	1.46	0.0011	0.46
50 歳以上正社員比率	0.0117 ***	4.56	0.0111 ***	3.42
労働組合の有無	0.1365 *	1.77	0.2136 **	2.34
今後 3 年間の業績見通し	-0.0160	-0.28	0.3457	0.51
今後 3 年間の経営方針	-0.0663	-0.93	-0.0800	-0.95
東京・神奈川・愛知・大阪	-0.1432 *	-1.90	-0.1491	-1.63
採用できる高卒の質			0.0854	1.45
定数項	-0.5571 ***	-2.96	-0.5958 **	-2.47
標本の大きさ		1666		1128
カイ 2 乗値		101.86		48.18
Prob >Chi2		0.0000		0.0001
擬似決定係数		0.0500		0.0336
標本		全体		高卒採用企業

出所) 図表 3-2 と同じ。

注 1) ***は統計的に 1%有意, **は 5%有意, *は 10%有意を表す。

注 2) その他の業種とは、電気・ガス・水道・熱供給業、医療、福祉、教育学習支援業、その他のサービス業を指す。

注 3) 記述統計量は図表 3-14。

4. 小括

本章を締め括るにあたって、計量分析から明らかになった現在高卒採用を積極的に行っている企業と将来高卒採用を復活・増加させようと考えている企業の特徴をまとめる。その上で、高卒者への就職支援として何が出来るかを考えたい。

まず、2の分析結果にもとづいて、現在高卒採用を積極的に行っている企業の特徴をまとめる。第1に、企業業績が良くなってきた企業で高卒採用を増やしている。第2に、規模の小さい企業と製造業、飲食店・宿泊業で高卒採用が多くなっている。第3に、従業員の年齢構成が中高年齢化している企業ほど、高卒採用を抑えてきた。つまり、中高年齢化が進展していない企業のほうが、高卒者を採用してきた。

次に、3の分析結果にもとづいて、将来どのような企業が高卒採用を復活・増加させる可能性があるのかをまとめる。第1に、従業員数50人以上の中規模以上の企業では、高卒採用が復活・増加する可能性は低い。裏返せば、50人未満の小企業で、高卒採用が復活・増加するかもしれない。第2に、製造業、飲食店・宿泊業以外の業種では、高卒採用が復活・増加する可能性は低い。つまり、製造業、飲食店・宿泊業では復活・増加の可能性があることがうかがわれる。第3に、中高年齢化の進んでいる企業で、団塊世代が定年を迎えたあとに、高卒採用が復活・増加する可能性が高い。つまり、中高年齢化が進んでいる企業は、現状では高卒採用を抑えているが、将来的にはそうではなくなる可能性が高い。第4に、現在採用できる高卒者の質が低いと考えている企業は、高卒者の質が高まりさえすれば採用を増加させると考えている。高卒者の能力・質が改善され、高卒者に対する信認が復活すれば、高卒採用が増加するかもしれない。

以上の分析結果から、中小企業、および製造業、飲食店・宿泊業といった業種で高卒採用が将来的に復活・増加する可能性が高いことが明らかにされた。さらに、企業規模や業種の影響をコントロールしても、中高年齢化が進んでいる企業は将来的に高卒採用を復活させようとしている。また、高卒者の能力や質が改善されたり、企業の高卒者への信認が高まれば、高卒採用を増加させると企業が考えていることが示された。高卒者の能力・質を高めるような政策支援、例えば学校教育や職業訓練などを通じて、高卒者の能力向上のためのサポートをしていくことが、高卒者の就職先を将来的に確保していくのに必要だろう。それとあわせて、企業の高卒者への評価を高めていくことも重要となる。高卒者自身に問題がなくとも、企業が必要とする人材とミスマッチが生じてしまえば、企業は高校生を質が低いと評価してしまう。よって、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ミスマッチを減らし、企業の高卒者への信認を高めていくように努めることも、今後高卒者に対して就職機会を開いていくために、重要な役割を果たしていくと考えられる。

図表 3-8 記述統計量（図表 3-3 : OLS 分析・高卒採用）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
高卒採用比率	0.016	0.027	0	0.384
50 人未満	0.193	0.395	0	1
50 人以上 100 人未満	0.252	0.434	0	1
100 人以上 300 人未満	0.325	0.469	0	1
300 人以上	0.229	0.420	0	1
建設業	0.141	0.348	0	1
製造業	0.440	0.497	0	1
情報通信業	0.030	0.171	0	1
運輸業	0.051	0.219	0	1
卸売業	0.109	0.311	0	1
小売業	0.079	0.269	0	1
金融・保険業，不動産業	0.060	0.237	0	1
飲食店，宿泊業	0.019	0.135	0	1
その他の業種	0.073	0.260	0	1
非正規比率	0.399	0.981	0	17.948
50 歳以上正社員比率	0.236	0.136	0	0.894
労働組合の有無	0.372	0.484	0	1
経常利益率	1.976	0.852	1	3
東京・神奈川・愛知・大阪	0.441	0.497	0	1

注： 標本の大きさは 1,563.

図表 3-9 記述統計量（図表 3-3 : OLS 分析・新規採用計）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
新規採用比率	0.035	0.043	0	0.7
50 人未満	0.190	0.393	0	1
50 人以上 100 人未満	0.255	0.436	0	1
100 人以上 300 人未満	0.327	0.469	0	1
300 人以上	0.228	0.420	0	1
建設業	0.141	0.348	0	1
製造業	0.434	0.496	0	1
情報通信業	0.031	0.174	0	1
運輸業	0.049	0.215	0	1
卸売業	0.112	0.315	0	1
小売業	0.079	0.270	0	1
金融・保険業，不動産業	0.059	0.235	0	1
飲食店，宿泊業	0.019	0.138	0	1
その他の業種	0.075	0.264	0	1
非正規比率	0.407	0.994	0	17.948
50 歳以上正社員比率	0.235	0.137	0	0.894
労働組合の有無	0.371	0.483	0	1
経常利益率	1.979	0.852	1	3
東京・神奈川・愛知・大阪	0.450	0.498	0	1

注： 標本の大きさは 1,599.

図表 3-10 記述統計量（図表 3-3：OLS 分析・専門学校・短大・高専卒採用）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
専門学校・短大・高専卒採用比率	0.006	0.017	0	0.241
50 人未満	0.189	0.392	0	1
50 人以上 100 人未満	0.251	0.433	0	1
100 人以上 300 人未満	0.319	0.466	0	1
300 人以上	0.241	0.428	0	1
建設業	0.141	0.349	0	1
製造業	0.421	0.494	0	1
情報通信業	0.032	0.177	0	1
運輸業	0.049	0.217	0	1
卸売業	0.113	0.316	0	1
小売業	0.082	0.274	0	1
金融・保険業，不動産業	0.062	0.242	0	1
飲食店，宿泊業	0.020	0.140	0	1
その他の業種	0.079	0.270	0	1
非正規比率	0.394	0.968	0	17.948
50 歳以上正社員比率	0.234	0.137	0	0.894
労働組合の有無	0.375	0.484	0	1
経常利益率	1.966	0.895	1	3
東京・神奈川・愛知・大阪	0.448	0.497	0	1

注： 標本の大きさは 1,457.

図表 3-11 記述統計量（図表 3-3：OLS 分析・大学・大学院卒採用）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
大学・大学院卒採用比率	0.014	0.024	0	0.352
50 人未満	0.182	0.386	0	1
50 人以上 100 人未満	0.252	0.434	0	1
100 人以上 300 人未満	0.328	0.470	0	1
300 人以上	0.238	0.426	0	1
建設業	0.141	0.348	0	1
製造業	0.432	0.496	0	1
情報通信業	0.033	0.178	0	1
運輸業	0.048	0.213	0	1
卸売業	0.111	0.314	0	1
小売業	0.080	0.272	0	1
金融・保険業，不動産業	0.059	0.237	0	1
飲食店，宿泊業	0.020	0.141	0	1
その他の業種	0.075	0.264	0	1
非正規比率	0.405	0.999	0	17.948
50 歳以上正社員比率	0.232	0.135	0	0.894
労働組合の有無	0.375	0.484	0	1
経常利益率	1.977	0.854	1	3
東京・神奈川・愛知・大阪	0.451	0.498	0	1

注： 標本の大きさは 1,530.

図表 3-12 記述統計量（図表 3-5：業績がよくなったら）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
高卒採用の増加・復活ダミー変数	0.50	0.50	0	1
50 人未満	0.20	0.40	0	1
50 人以上 100 人未満	0.25	0.43	0	1
100 人以上 300 人未満	0.32	0.47	0	1
300 人以上	0.22	0.42	0	1
建設業	0.14	0.35	0	1
製造業	0.43	0.50	0	1
情報通信業	0.03	0.17	0	1
運輸業	0.05	0.22	0	1
卸売業	0.12	0.32	0	1
小売業	0.08	0.27	0	1
金融・保険業，不動産業	0.06	0.23	0	1
飲食店，宿泊業	0.02	0.14	0	1
その他の業種	0.07	0.26	0	1
非正規比率	0.41	0.99	0	17.948
50 歳以上正社員比率	0.23	0.14	0	0.892
労働組合の有無	0.37	0.48	0	1
東京・神奈川・愛知・大阪	0.46	0.50	0	1

注： 標本の大きさは 1,683.

図表 3-13 記述統計量（図表 3-6：高卒者の質が高まれば）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
高卒採用の増加・復活ダミー変数	0.539	0.498	0	1
50 人未満	0.199	0.399	0	1
50 人以上 100 人未満	0.253	0.434	0	1
100 人以上 300 人未満	0.324	0.468	0	1
300 人以上	0.222	0.416	0	1
建設業	0.140	0.347	0	1
製造業	0.428	0.494	0	1
情報通信業	0.031	0.173	0	1
運輸業	0.049	0.217	0	1
卸売業	0.118	0.323	0	1
小売業	0.078	0.269	0	1
金融・保険業，不動産業	0.058	0.234	0	1
飲食店，宿泊業	0.019	0.139	0	1
その他の業種	0.074	0.263	0	1
非正規比率	0.409	0.993	0	17.948
50 歳以上正社員比率	0.235	0.135	0	0.892
労働組合の有無	0.367	0.482	0	1
今後 3 年間の業績見通し	2.149	0.689	1	3
今後 3 年間の経営方針	2.287	0.544	1	3
東京・神奈川・愛知・大阪	0.456	0.498	0	1

注： 標本の大きさは 1,667.

図表 3-14 記述統計量（図表 3-7：団塊世代が定年を迎えたら）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
高卒採用の増加・復活ダミー変数	0.301	0.458	0	1
50 人未満	0.199	0.400	0	1
50 人以上 100 人未満	0.252	0.434	0	1
100 人以上 300 人未満	0.324	0.468	0	1
300 人以上	0.222	0.416	0	1
建設業	0.140	0.347	0	1
製造業	0.429	0.495	0	1
情報通信業	0.031	0.173	0	1
運輸業	0.049	0.217	0	1
卸売業	0.118	0.322	0	1
小売業	0.078	0.268	0	1
金融・保険業，不動産業	0.058	0.234	0	1
飲食店，宿泊業	0.019	0.139	0	1
その他の業種	0.075	0.263	0	1
非正規比率	0.409	0.993	0	17.948
50 歳以上正社員比率	0.235	0.135	0	0.892
労働組合の有無	0.366	0.482	0	1
今後 3 年間の業績見通し	2.151	0.688	1	3
今後 3 年間の経営方針	2.288	0.543	1	3
東京・神奈川・愛知・大阪	0.455	0.498	0	1

注： 標本の大きさは 1,666.

【参考文献】

- Freeman, Richard B. (1999) "The Youth Job Market Problem at Y2K," OECD, *Preparing Youth for the 21st Century: The Transition from Education to the Labour Market*, OECD: Paris: pp89-100.
- 太田聡一 (2002) 「若年失業の再検討」, 玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』, 東洋経済新報社: pp249-275.
- 太田聡一 (2003) 「若年の就業機会の減少と学力低下問題」, 伊藤隆敏・西村和雄編『教育改革の経済学』, 日本経済新聞社: pp151-187.
- 太田聡一 (2004) 「若年労働者の雇用状況は変わるか」, 『経済セミナー』, 12月号: pp16-20.
- 小杉礼子 (2001) 「変わる若者労働市場」, 矢島正見・耳塚寛明編『変わる若者と職業世界 — トランジションの社会学』, 学文社: pp23-88.
- 玄田有史 (2001a) 「結局, 若者の仕事がなくなった — 高齢社会の若年雇用」, 橘木俊詔・ワイズ, デービッド編『日米比較: 企業行動と労働市場』, 日本経済新聞社: pp173-202.
- 玄田有史 (2001b) 『仕事のなかの曖昧な不安 — 揺れる若年の現在』, 中央公論新社.
- 筒井美紀 (2001) 「高卒労働市場の変貌と中小企業の雇用戦略」, 『教育社会学研究』, 第69集: pp5-27.
- 仁田道夫 (2003) 「若年雇用問題深刻化の背景」, 『変化のなかの雇用システム』, 東京大学出版会: pp141-155.
- 耳塚寛明 (2001) 「高卒無業者層の漸増」, 矢島正見・耳塚寛明編『変わる若者と職業世界 — トランジションの社会学』, 学文社: pp89-104.