

労働政策研究報告書 No.28

サマリー 2005

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

新規学卒採用の現状と将来

- 高卒採用は回復するか -

「新規学卒採用の現状と将来 ―高卒採用は回復するか―」サマリー

執筆担当者（報告書・執筆順）

さとう ひろき 佐藤 博樹	労働政策研究・研修機構 東京大学社会科学研究所	特別研究員 教授
はら ひろみ 原 ひろみ	労働政策研究・研修機構	研究員
さの よしひで 佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所	客員助教授
うえにし みつこ 上西 充子	法政大学キャリアデザイン学部	助教授
ほった さとこ 堀田 聰子	東京大学社会科学研究所	助手

研究参加者（上記執筆担当者以外）

まつがち あつき 松淵 厚樹	労働政策研究・研修機構	主任研究員
ゆみば よしひろ 弓場 美裕	前労働政策研究・研修機構	主任研究員, 現厚生労働省年金局数理課数理調整管理室長

研究期間

平成 16 年 4 月～平成 17 年 3 月

調査・研究の目的

本調査・研究は、平成 16 年度における厚生労働省職業安定局雇用政策課からの要請に基づいて行ったものである。

本調査・研究の目的は、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し、今後の高卒者の就業に関わる施策に資することである。

【研究の目的】

バブル崩壊後、高卒者の新卒採用については、厳しい状況が続いてきた。新規高卒者に対する求人倍率は、1992年3月卒業者の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（厚生労働省職業安定局、各年7月現在）。その後は緩やかな回復傾向がみられるものの、今後の推移については予断を許さない状況にある¹。高卒者に対する労働需要の減退原因として、長引く経済低迷や大学卒など高学歴層への新卒採用の移行、さらにパート社員や派遣社員など非典型労働の活用拡大などが指摘されている。2007年に「大学全入時代」を迎えると言われているが、高校卒業後に就職したいと自発的な希望を持つ者や、家庭の事情などから進学せずに就職を選択する者が存在するにせよ、高卒就職希望者への支援を政策的に行っていく必要があると考えられる。

このような状況をうけて、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し、今後の高卒者の就業に関わる施策に資することを目的に「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）を実施した。また、「若年採用調査」と並行して、企業ヒアリング調査も行った。それらの分析結果をとりまとめたのが、報告書本体である。

【報告書本体の構成】

報告書本体の構成は以下のとおりである。第Ⅰ部・総論では、調査結果および分析結果を概観し、それに基づいて今後の高卒労働対策として何が行えるか、考察を行った。第Ⅱ部・分析では、「若年採用調査」を用いた分析結果の報告を行った。第Ⅲ部・紹介では企業ヒアリング調査の概要を、第Ⅳ部・資料編には「若年採用調査」の基礎クロス集計表を参考資料として添付している。

【報告書のサマリー】

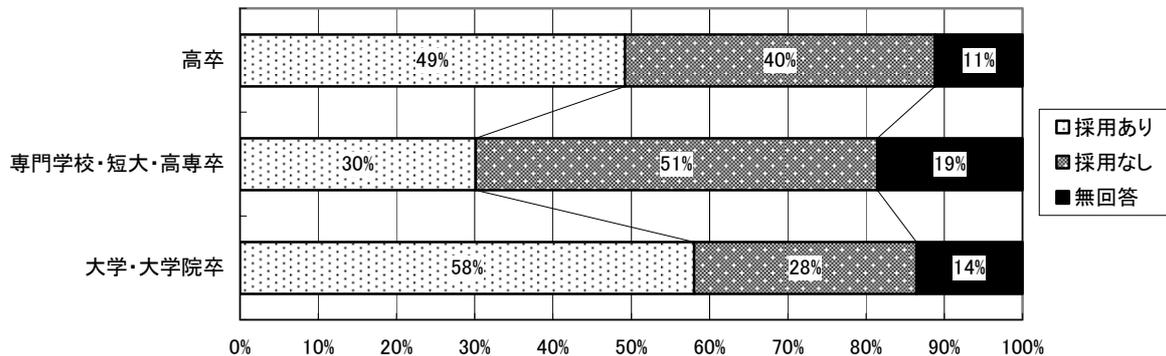
1. 近年の高卒労働市場

1.1 高卒労働市場の現状

2004年度に、高校、専門学校・短大・高専、大学・大学院いずれかの学歴の新規学卒者を採用した企業の割合は70.6%、採用しなかった企業の割合は21.1%である（無回答企業は8.4%）。学歴別にみたのが、図表1である。大学・大学院卒者を採用した企業の割合が最も高く、ついで高卒、専門学校・短大・高専卒の順である。

¹ 2004年11月末現在で、2005年3月の高校新卒者の就職内定率は67.7%で、前年同時期を6.3ポイント上回るなど、明るい兆しもみられる（厚生労働省、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/01/h0112-1.html>、最終アクセス日：2005年1月21日）。

図表1 学歴別・新卒採用の有無別企業の割合（2004年度）



注：企業総数は2,332社。

学歴別の平均新卒採用者数をまとめたのが、図表2である。1992年より2004年のほうが、新規学卒者全体の採用人数が減っているだけでなく、すべての学歴において採用人数が減っている。学歴別にみると、大卒・大学院卒採用（このほとんどは大卒である）の減少率が最も小さく、他方、高卒採用は約3分の1、専門学校・短大・高専卒採用は約4分の1へと大きく減少している。

図表2 学歴別・一社当たり平均新卒採用者数

	1992年	2004年	減少率
高卒	11.2人	3.4人	▲ 0.70
専門学校・短大・高専卒	6.1人	1.5人	▲ 0.76
大学・大学院卒	9.3人	6.4人	▲ 0.31
新規学卒者計	26.6人	11.3人	▲ 0.57

以上から、新規学卒労働市場そのものが数量的に縮小したことが確認される。しかし、大卒と高卒の比較をすると、高卒のほうが縮小傾向がより顕著にみられる。また、新規学卒採用全体が落ち込む中、大学・大学院卒を新規採用する企業の割合は拡大している。

1.2 現在採用できる高卒者の質は低くなっているのか？

高卒者の質が低下したために、企業が高卒者の採用を手控えるようになったという議論がある。企業は、高卒者の質が低くなったと考えているのだろうか。この点を確認しよう。「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」という設問に対する回答の全体の分布をみていく。これは、過去5年間に高卒採用を行ったことがある企業のみへの回答であることに留意が必要である。つまり、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、高卒の採用を中止している可能性が高く、そうした企業はこの設問に回答していないのである。「変わらない」とする企業の割合が43.7%と最も高くなってい

るものの、「質が低くなっている」とする企業の割合は28.7%と、「質が高くなっている」とする企業の割合13.0%の2倍以上となっている。現在採用できる高卒者の質が低くなっていると捉えている企業が少なくないことがうかがわれる。

1.3 同年齢の高卒者と大卒者は、職業能力が違うのか？

「若年採用調査」では、新規採用した勤続7年目の平均的な高卒社員と、同じく新卒採用した勤続3年目の大卒社員の職業に関する能力の比較をする質問を設けた。両者は、25歳程度と同年齢であると考えられることから、この設問は、年齢を同一とした場合における、学校教育に基づく職業能力に加えて、仕事の経験に基づく職業能力の伸張の程度を、大卒と高卒で比較するものである。高卒プラス7年の職業経験に基づく職業能力が、大卒プラス3年の職業経験による職業能力と差がないとすれば、育成コスト等を別とするならば、いずれの学歴層を採用しても能力面に差がないこととなる。

結果をまとめたのが、図表3である。9つの職業能力について調査を行ったが²、いずれの職業能力についても、高卒7年目と大卒3年目のものでは「あまりかわらない」と考えている企業の割合が高くなっていることが確認できる。つまり、高卒であっても、入社後7年間の職業経験によって、大卒で入社後3年間の職業経験を経た者とほぼ同水準の職業能力を獲得できるのである。

もちろん両者に差がないわけではなく、「定型業務の処理能力」については「高卒7年目のほうが優れている」と考えている企業の割合が高くなっているものの、その他の8つの職業能力については、「大卒3年目のほうが優れている」と考えている企業の割合が高くなる。特に、「対立意見やものごとをまとめていく調整能力」、「能力の長期的な伸長の可能性」、「思考の柔軟性」でその差が大きい。

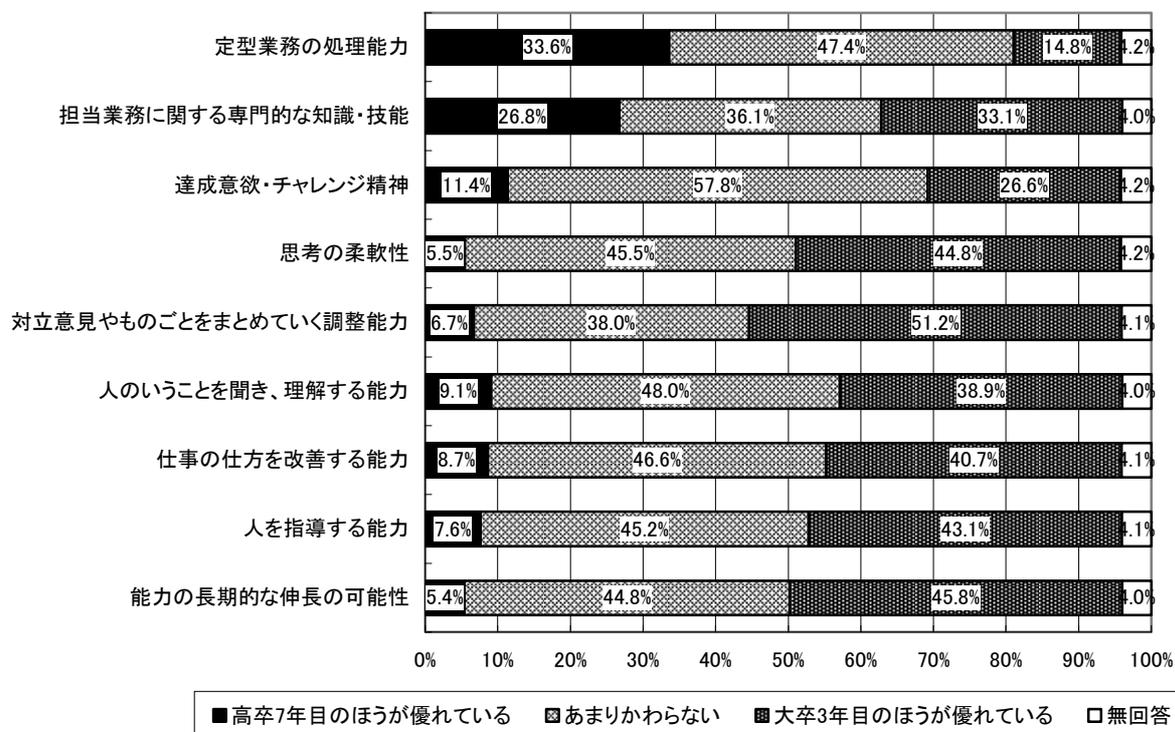
「定型業務の処理能力」は、実際に仕事をすることで培われていく職業能力である。ゆえに、経験年数の長い高卒7年目のほうが優れていると考えている企業の割合が高くなると考えられる。一方、「能力の長期的な伸長の可能性」、「思考の柔軟性」、「対立意見やものごとをまとめていく調整能力」などは、大卒3年目のほうが優れていると考えている企業の割合が高く、これらは大学教育や大学生活の中で育成される能力と考えられる。

こうした結果から、企業は、高卒と大卒で職業能力の開発の可能性が異なると判断し、配置業務に求められる職業能力に応じて高卒と大卒を使い分けている可能性が示唆される。言い換えれば、「能力の長期的な伸長の可能性」、「思考の柔軟性」、「対立意見やものごとをまとめていく調整能力」などが重要視される業務では、高卒ではなく大卒の配置、活用が行われていると考えられる。高卒の職域の確保や拡大を図るためには、高卒の職業能力のプラス面

² 定型業務の処理能力、担当業務に関する専門的な知識・技能、達成意欲・チャレンジ精神、思考の柔軟性、対立意見やものごとをまとめていく調整能力、人のいうことを聞き理解する能力、仕事の仕方を改善する能力、人を指導する能力、能力の長期的な伸長の可能性、の9つである。

を活かせる業務の確保と開発が重要となる。

図表3 高卒7年目と大卒3年目の職業能力の比較



1.4 現在、高卒を採用している企業の特徴

新規学卒労働市場そのものが数量的に縮小傾向にあり、高卒労働市場で特にその傾向が顕著であったことが確認された。それでは、現在、高卒者を求人しなかった企業は、なぜ求人しなかったのでしょうか。逆に、高卒者を採用した企業は、なぜ採用したのでしょうか。ここでは、2004年度に高卒採用を行った企業と行わなかった企業の特徴の把握を試みよう。

高卒者を求人しなかった企業は、なぜ求人を行わなかったのでしょうか。「若年採用調査」では、2004年3月卒業予定者に対して高卒求人をしなかった企業に、その理由を尋ねている。ここでは、高卒求人をしなかった企業の特徴をより明確につかむために、高卒求人を能動的・意図的に行わなかった企業の回答を取り上げる。具体的には「新卒採用すべてを中止したから」と回答した企業を除外して、高卒求人はしなかったものの、大学・大学院卒者の採用は行った企業（以下、「大卒のみ採用企業」と呼ぶ）の回答を集計した（図表4）。つまり、高卒者よりも大卒者をより明示的に選好した企業が高卒求人をしなかった理由を分析する。

まず、「大卒者の採用で必要な人員を充足できるから」（61.3%）と回答した企業の割合が圧倒的に高くなる。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性がなくなっていることがうかがえる。次いで、「高卒者の育成に時間をかけられないから」（29.4%）と考えている企業の割合が高い。高卒者よりも訓練期間が短くて

済む可能性の高い大卒者を必要としているためと考えられる。さらに、「高卒者では遂行できない業務だから」（21.2%）を選択した企業の割合も高くなっている。このような企業では、業務の高度化が生じた結果、大卒者の配置や活用が必要な業務が多くなっていると考えられる。

図表4 高卒者を求人しなかった理由<複数回答・大卒のみ採用企業>

高卒者では遂行できない業務だから	21.2%
職務遂行能力の長期的な伸長は期待できないから	8.6%
高卒者の育成に時間をかけられないから	29.4%
採用してもすぐ辞めるから	7.7%
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	11.0%
大卒者の採用に必要な人員を充足できるから	61.3%
既存の社員で十分だから	16.9%
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%
その他	13.2%

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%）との回答割合も高くなっている。大卒のみ採用企業では、業務のコア部分を担わせる人材として大卒者を採用している一方で、それ以外の業務では高卒正社員からパート社員や派遣社員など非典型労働者へと置き換えが起こっている可能性が示唆される。

他方で、近年でも高卒採用を行っている企業（以下、「高卒採用企業」と呼ぶ）が、かなりの割合で存在している。それでは、高卒採用企業は、なぜ高卒者を採用しているのだろうか。高卒採用企業が高卒者を新卒採用した理由についての回答を取り上げ、高卒採用企業の特徴を明らかにしたい。

2004年度に高卒採用企業が高卒者を新卒採用した理由をまとめたのが、図表5である。「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は20.8%と低い³。つまり、高卒者に期待する役割は大きく分けて2種類あり、その結果、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、若いうちから育成する必要性の高い業務のために高卒を採用する企業があると考えられる。つまり、高卒採用企業には、高卒者に長期の能力開発を必要としない

³ 「高卒者で十分こなせる業務だから」と「より若いうちから育成する必要がある業務だから」のいずれか片方を選択した企業は約62%、いずれも選択しなかった企業は約20%であった。

定型的な業務の担い手であることを期待する企業と、10代後半という非常に若い時期から自社内で育成を始め、将来的に企業特殊技能の担い手となってくれることを期待する企業とが混在している。

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かなり高くなっている。高卒採用を継続的に行っている企業は、高校と密接な連携を維持してきた結果として、他企業よりも質の高い高卒を確保できると考えて高卒採用を続けていると考えられる。

図表5 高卒者を新卒採用した理由<複数回答・高卒採用企業>

高校との関係で良い人材を確保できるから	36.1%
育成の方法が確立しているから	21.0%
より若いうちから育成する必要がある業務だから	40.8%
高卒者で十分こなせる業務だから	61.7%
賃金が安くて済むから	19.3%
大卒者だけでは要員数が不足するから	7.0%
大卒者が好まない業務だから	10.1%
自社のカラーにそましやすいから	7.9%
その他	5.5%

以上から、高卒を採用していない企業は、高度な業務への対応能力や必要な訓練期間の長さなどから、高卒採用のデメリットを感じているためと考えられる。業務が高度化したため大卒採用を増加させ、また事業を急展開するなど経営戦略上の理由から新卒採用者に長期間の訓練投資を行えない企業などが、高卒採用を手控えていると考えられる。さらに、そのような企業は、高卒社員よりもむしろパート社員や派遣社員など非典型労働者を活用することにメリットを見出しているとも考えられる。

一方、高卒者でも十分にこなせる定型的な業務がある企業では、高卒採用が行われている。高卒採用企業は、高卒者に定型的な業務の担い手であることを期待している企業ばかりではない。長期雇用を前提にコア社員として高卒者を採用して、若い時期から育成している企業も相当の割合で存在している。企業特殊技能を継承していく必要があると考えている企業が、高卒者を採用し、彼らの育成に積極的に取り組んでいると思われる。

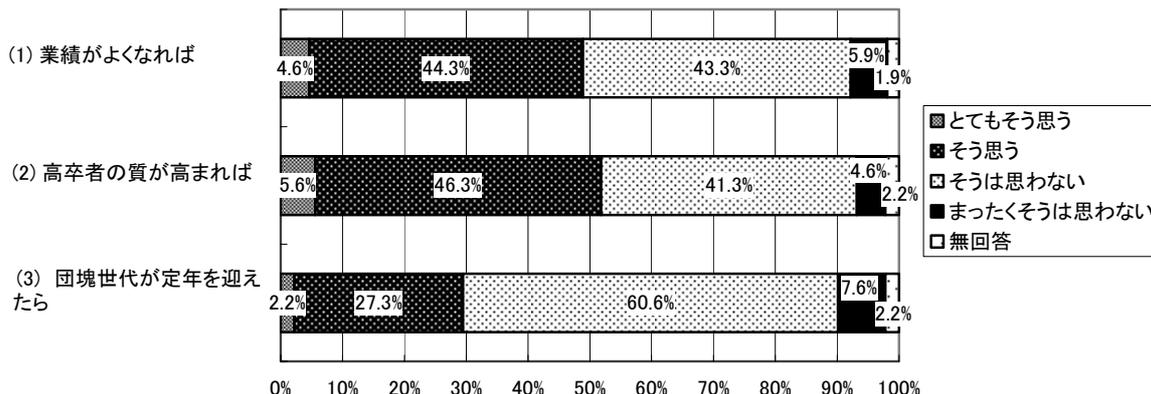
2. 高卒採用の将来展望

2.1 高卒採用は増加、復活に転じるか

将来、高卒採用が増加あるいは復活する見込みがあるのだろうか。高卒採用を阻害している要因と考えられる①企業業績の悪化、②高卒者の質・能力の低下、③従業員構成の高年齢化の3つがそれぞれ解消されたならば、高卒採用が増加・復活する可能性があるのか検討しよう。

「若年採用調査」では、(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」の条件の下で高卒採用を増加・復活させるかどうかという設問を用意した。これら設問への回答をまとめたのが図表6である。(1)と(2)については、「とてもそう思う」+「そう思う」と、「そうは思わない」+「まったくそうは思わない」とする企業の割合は、ほぼ半々となっている。

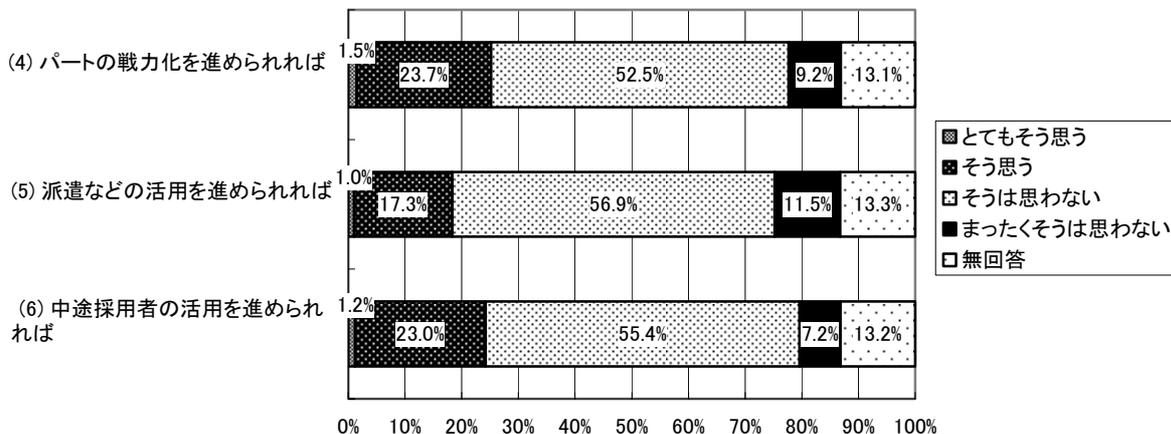
図表6 高卒採用を増加・復活させるか



しかし、(3)については、「とてもそう思う」+「そう思う」と回答した企業の割合は29.5%と、あまり高くない。

次に、今後、新規高卒者が、非正社員や中途採用者といった労働力に置き換えられていく可能性があるのだろうか。現在高卒採用を行っている企業に対して、(4)「パート・アルバイトの戦力化を進めることができれば」、(5)「派遣・請負労働者の活用を進めることができれば」、(6)「中途採用者の活用を進めることができれば」、高卒採用数を減少・休止させるか、という設問に対する回答状況をまとめたのが図表7である。

図表7 高卒採用を減少・休止させるか



これから、将来的にパートの戦力化や派遣・請負労働者などの活用が進んでも、高卒採用を減少・休止すると考えている企業の割合は高くないことがわかる。非典型労働では取って代われない、高卒正社員に期待する役割が企業内には存在し続ける可能性がうかがえる。

同様に、中途採用者の活用が進められても、高卒採用を減少・休止させると考えている企業の割合は高くない。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特殊的な技能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。

2.2 高卒採用の将来展望

それでは、今後も高卒採用を行っていく企業とは、どのような企業であろうか。分析の詳細は報告書本体に譲るが、①企業業績の悪化や②高卒者の質・能力の低下、さらに③従業員構成の高齢化のそれぞれの要因が解消された場合、規模が小さい企業ほど高卒採用を増加・復活させると考えている。さらに、業種別にみると、製造業や飲食店・宿泊業などでは復活・増加させようと考えている企業の割合は高くなっている。また、現在高卒採用をしている企業のうち、非典型労働や中途採用の活用が進められたら高卒採用を減少・休止させると考えている企業の割合は、決して高くない。

以上から、将来的に高卒採用を増加・復活させる可能性が高い企業は、規模では中小企業で、業種では製造業や飲食店・宿泊業といった業種だと考えられる。これらの業種では、生産技能職や接客等サービス職など、高卒者でも十分こなせる業務が今後も多くを占めていくと考えられる。一方で、高卒者を非典型労働や中途採用といった労働力とは置き換えることのできない労働力と考えている企業も少なくない。正社員として高卒者を採用し、10代後半という若い時期から自社内で育成して活用する必要性があるとする企業が、現在でも少なからず存在している。そのような企業は、企業特殊技能を継承していく必要があると考えている企業であり、今後も高卒採用を継続的に行い、育成に積極的に取り組んでいくと考えられる。このような企業で、高卒者に対して将来的に良好な雇用機会が開かれていくだろう。

3. 報告書の分析結果の概要

3.1 高卒の新卒採用を継続する企業の特徴

第Ⅱ部第1章は、今後も高卒採用を続ける可能性のある企業の特徴を、新卒に関する育成方針に着目して分析している。

90年代前半と現在（2004年4月1日以降）のそれぞれの時点で新卒の高卒を採用していた企業における新卒の主な配属先職種（「生産技能職」、「技術職」、「一般事務」、「店頭販売・接客」）は、1990年代と現在とで大きな違いはない。しかしこの10年では、配属先職種として「生産技能職」の比重が高まり、他方で「技術職」の比重が低下した。高卒の新卒採用者に対する育成方針では、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占める。また、企業規模が小さい企業においても、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ものが少なくない。

90年代前半と現在の両者において高卒の新卒の採用を継続している理由は、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、高校との関係から質の高い人材を確保できることが指摘されている。また、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継続している。

他方、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では、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にある。また、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くなる。

さらに、現時点における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ると、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、大卒者の採用が容易になったり、中途採用の活用やパート・アルバイトなどの活用、さらには派遣・請負などの活用が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。また、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、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。

他方、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など、消極的理由から高卒者を新卒採用しているものが多くなる。こうした企業では、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や、コストの低いパート・アルバイトや派遣・請負などの活用がすすめられたりすると、高卒者の新卒採用を削減したりやめる可能性が高くなると考えられる。

3.2 高卒の質に関する評価と新卒採用の動向

第Ⅱ部第2章と第3章は、企業が新規高卒者の能力をどのように評価しているかに着目し、そのことが新規高卒者の採用や活用とどのように関係しているのかを、第2章ではクロス分析で、第3章では計量分析から検討を加えている。

第2章のクロス分析によると、1990年代前半と比べて新規高卒者の質が「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ことが分かる。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、幅広い企業が質の低下を感じている。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。

高卒の人材活用の現状を見ると、質が「低くなっている」と評価している企業では、新規高卒者の活用において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では、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が見られる。

今後の採用意向では、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。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くなる。つまり、高卒者の質の向上があれば高卒採用が増加・復活する余地はまだあると判断できよう。

第3章は計量分析によって、第2章の分析を補強するものである。現在、新卒の高卒者の採用を積極的に行っている企業の特徴は、業績では回復した企業、企業規模では小規模企業、業種では製造業、飲食店・宿泊業である。他方、従業員の年齢構成が中高年齢化している企業ほど、新卒の高卒の採用を減らしている。

将来、企業が新卒の高卒者の採用を復活・増加させる可能性が高い企業は、規模では50人未満の小企業、業種では製造業、飲食店・宿泊業であることがうかがわれる。さらに、現在、中高年齢化の進んでいる企業では、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、現状では従業員の中高年齢化は高卒採用を抑制する要因となっているが、当該層が退職した後には高卒の採用が拡大する可能性が高いのである。

さらに、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ことが確認できる。高卒者の能力が改善され、高卒者の職務遂行能力に関する企業の信頼が復活すれば、新卒の高卒者の採用が増加するかもしれない。この点はクロス分析の結果と対応するものである。

4. むすび

- ① 高卒採用のピークと考えられる92年と2004年度の新卒採用を比較すると、両時点に回答のあった企業の平均では、すべての学歴層で新規学卒者の採用数が減少している。とりわけ、大卒の減少（マイナス31%）に比べて高卒の減少幅（マイナス76%）が大きい。また、学歴別に新規学卒者を採用している企業の比率を見ると、高卒を採用している企業の比率（92年：54.4%→04年：49.2%）は減少しているが、他方、大卒では採

用企業の比率（92年：38.0%→04年：49.2%）が増加している。新規学卒労働市場が数量的に縮小傾向にあるが、とりわけ高卒で縮小幅が大きいことが分かる。

- ② こうした高卒採用の縮小の背景には、企業業績の悪化や団塊の世代の高齢化だけでなく、業務の高度化による大卒などによる高学歴層への代替や、パート・アルバイト・請負・派遣など非典型労働力の活用拡大、さらには新卒の育成・活用方針の変化などがある。もちろん、こうした影響は、企業規模、業種、新卒の配置職種などによって異なる。新卒を採用する際に、高卒者に比べて大卒者を企業が選好する要因としては、配置業務の高度化と同時に、高卒者の質が低下しているのではないかという認識が企業の間にも拡大しつつあることの影響も大きい。ちなみに、「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」という設問に対する回答では、「変わらない」とする企業の割合が最も多いものの、「質が低くなっている」とする割合が28.7%で、「質が高くなっている」とする割合である13.0%の2倍以上となっている。
- ③ 他方で、高卒の新卒採用を継続している企業が一定割合で存在する。こうした企業が高卒採用を持続している理由は、業務の特性から大卒者などでなく高卒者で十分であることや、高卒者を若いうちから育成することが技能育成に必要でかつ人材育成の方法が確立しているなど長期的な育成のメリットがあること、さらには高校との継続的な採用関係から質の高い人材を確保できると認識していることが大きい。言い換えれば、高卒者を長期的に育成することの利点や長期的な人材育成が必要な業務を明らかにし、そうした情報を企業に浸透させていくことが、高卒者の雇用機会拡大にとって重要となる。そのためには、高卒者の能力向上への取り組みが前提となろう。さらに、高卒採用の潜在的なニーズがあるものの、高校との継続的な採用関係がないために、求める質の人材確保に苦労している新興企業などが、在校生と接触できるように、高校における応募・推薦方法（指定校制、校内選考、一人一社制等）の見直しなどが求められよう。
- ④ ちなみに、計量分析によれば、企業業績の回復だけでなく、団塊の世代が定年を迎えた後や、高卒者の能力が改善し、それによって高卒者活用の可能性に関する企業の理解が高まれば、企業が高卒の新規採用を増加させる可能性のあることが確認されている。
- ⑤ 高卒者の能力低下を企業が危惧していることを指摘したが、他方で、高卒者を企業内で育成することで、大卒者に劣らない能力を開発できる可能性があることを企業自身が認識していることも注目される。ちなみに、高卒で新卒採用した者で平均的な7年目の社員と、大卒で新卒採用した平均的な3年目の社員に関して、定型業務の処理能力、担当業務に関する専門的な知識・技能、達成意欲・チャレンジ精神、思考の柔軟性、対立意見やものごとをまとめていく調整能力、人のいうことを聞き理解する能力、仕事の仕方を改善する能力、人を指導する能力、能力の長期的な伸長の可能性の9つの職業能力を比較すると、「あまりかわらない」と考えている企業の割合が高くなっているのである。つまり、採用時点の能力だけでなく、高卒であっても採用後における人材育成が十

分かつ円滑に行われれば、大卒者と職業能力の伸張にそれほど大きな違いはない。さらに、「定型業務の処理能力」に関しては高卒の方が優れているとする回答が多くなることから、高卒者の職域の確保や拡大を図るためには、高卒者の職業能力の伸張可能性と職業能力のプラス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。他方、「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」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多いことから、高校教育においてこうした能力の向上への取り組みを強化することが必要であり、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。

- ⑥ 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。また、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、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。

報告書本体の目次

第Ⅰ部： 総論

高卒者の新規採用は回復するのか

1. はじめに
2. 近年の新卒採用状況
3. 高卒採用の将来展望
4. 第Ⅱ部及び第Ⅲ部の分析結果の概要
5. 小括

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－

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－

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－

第Ⅲ部： 紹介（企業ヒアリング調査）

1. 調査対象の選定と調査の方法
2. 結果の概要
3. ヒアリングレコード

第Ⅳ部： 資料編

- ・ 若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査
- ・ 「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」の概要
- ・ 「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」の集計上の注意点
- ・ 基礎クロス集計表

労働政策研究報告書 No.28 サマリー

新規学卒採用の現状と将来－高卒採用は回復するか－

発行年月日 2005年4月22日

発行・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2005

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL <http://www.jil.go.jp/>)

