

第1章 総論

第1章 総論

1. 調査研究の趣旨・方法

1-1. 調査研究の趣旨

若年層の失業率が高水準で推移し、無業者やフリーターが増加するなど若年者にとって厳しい雇用情勢が続く中で、2003年6月に関係4大臣により「若年自立・挑戦プラン」が策定された。このプランでは、若年失業者等の増加傾向を転換させることを目指して、就業経路の多様化に対応した若年労働市場の整備を推進することが掲げられるなど、若年層の雇用に関する問題への対応は一層重要になっている。

こうした状況を踏まえて、まだ十分に把握されていないいわゆる「第二新卒者」の採用状況等を明らかにすることを目的として、2004年4月から6月にかけて、「第二新卒者の採用実態調査」としてアンケート調査（企業調査、個人調査）とヒアリング調査（企業調査）を実施した（本調査は厚生労働省職業安定局雇用政策課からの要請により実施したものである）。

1-2. 調査の方法

1-2-1. アンケート調査の実施

第二新卒者の採用状況等を明らかにすることを目的として、企業調査及び個人調査を実施した。

【企業調査「第二新卒者の採用実態調査」】

調査対象は、株式会社帝国データバンクの企業概要データベース COSMOS2 に登録されている従業員 300 人以上の全数 10488 社である。

調査方法は、郵送による調査票の配布・回収で実施した。

調査時期は、2004年5月7日～5月20日。

調査票の回収状況は、2,497社（有効回答率 23.8%）だった。

【個人調査「第二新卒者調査・新卒者調査」】

調査対象は、現在、正社員として働いていて、学校卒業後今の仕事につくまでに6ヶ月以上5年以下の間隔があいている者（以下「第二新卒者」と呼ぶ）、及び第二新卒者と比較するため、学校卒業後すぐ（6ヶ月以内）就職し、現在もその仕事に就いている者（以下「新卒者」と呼ぶ）を、株式会社インテージに委託して、Yahoo!リサーチモニターから抽出した。

調査方法は、インターネットモニター調査。調査時期は、2004年4月16日～4月26日。回収数各 1000 人（男女各 500 人）を目標とし、発信数は調査会社が設定した。調査票の回収状況は、第二新卒者調査が 1,060 人で、新卒者調査が 1,445 人となっている。

1-2-2. ヒアリング調査の実施

ヒアリング調査は、15 企業の採用担当者等に対して実施した。15 企業は、当機構が保有するビジネス・レーバー・モニターから主に選定した。当該ヒアリング調査を実施する前に、あらかじめ 2004 年 2 月に実施したビジネス・レーバー・モニター調査で、「第二新卒者」の採用状況に関する設問を入れており、その回答企業のなかから、第二新卒者を対象としている企業と、第二新卒者を採用対象としていない企業に分けヒアリング対象を選定した。

ヒアリング内容は、主に、(1)各社の採用方法と実績（求める人物像や重視する人材の優先順位、採用のイニシアチブ含む）、(2)採用後の処遇、(3)採用者の評価（新卒採用と比して）である。

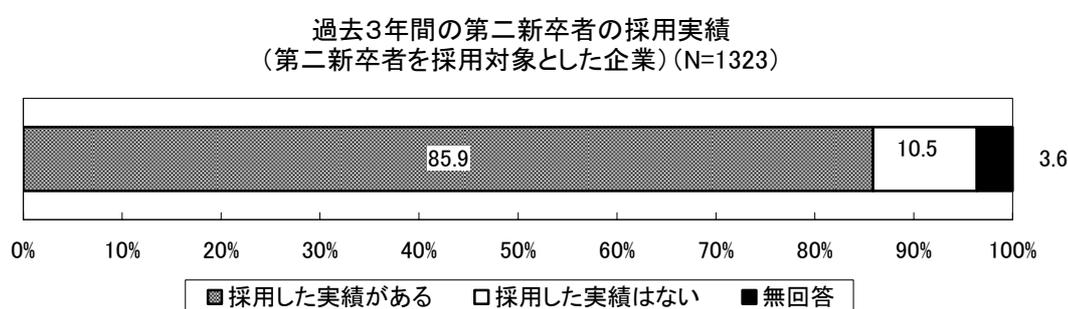
ヒアリングは、採用担当者等を訪問する方法で実施した。

2. アンケート調査結果の要約

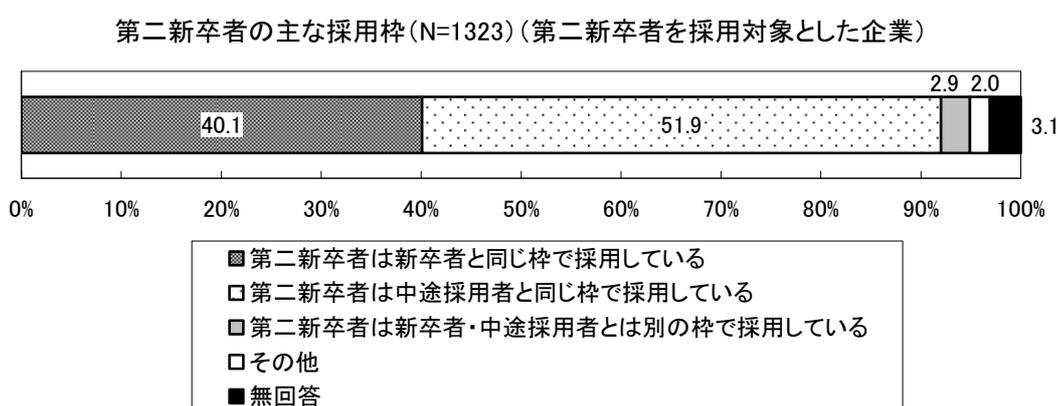
第2章は、企業調査「第二新卒者の採用実態調査」及び個人調査「第二新卒者調査・新卒者調査」をもとに、第二新卒者の採用状況等を明らかにしている。調査結果のポイントは以下のとおりである。

2-1. 企業調査

企業調査結果の主な事実発見の第1は、過去3年間に約6割の企業が正規従業員の採用の際に「第二新卒者」を採用対象にし、そのうち9割近くが実際に採用していることである。

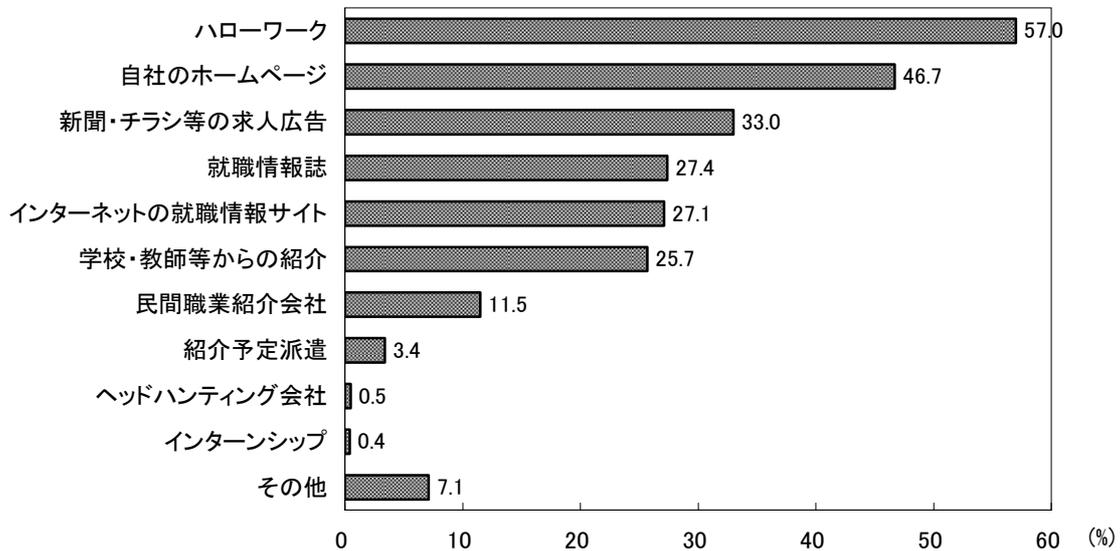


第2に、採用対象とした第二新卒者の主な採用枠は、「中途採用者と同じ枠で採用」が51.9%、「新卒者と同じ枠で採用」が40.1%となっている。



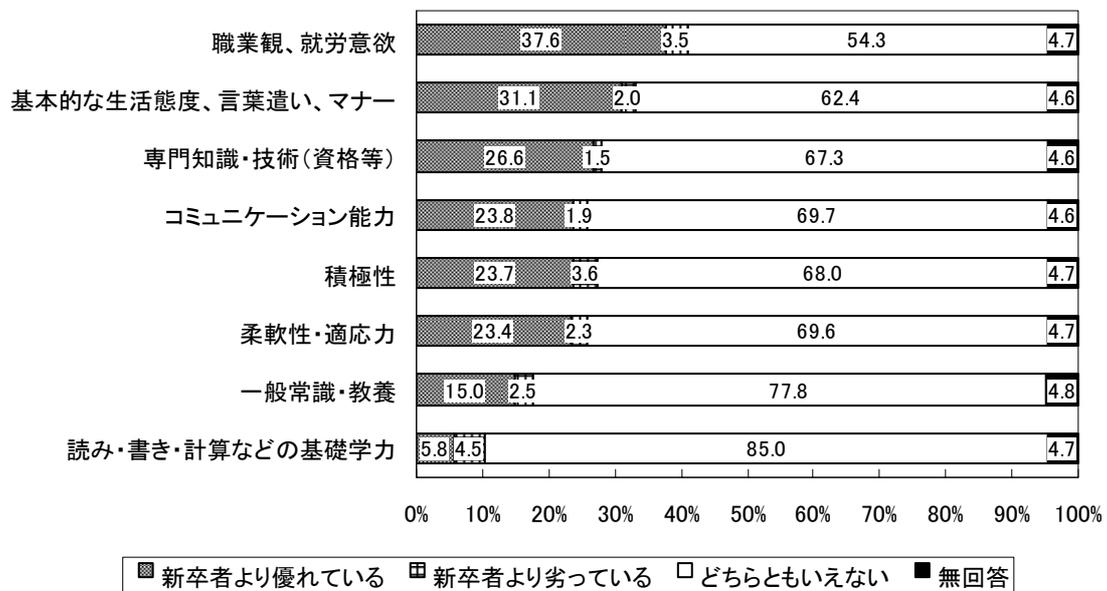
第3に、利用したことがある第二新卒者の採用方法は「ハローワーク」が57.0%、「自社のホームページ」が46.7%、「新聞・チラシ等の求人広告」が33.0%などとなっており、半数超の企業が、第二新卒者の採用に「ハローワーク」を利用している。

利用したことがある第二新卒者の採用方法(複数回答)
(第二新卒者を採用対象とした企業)(N=1323)



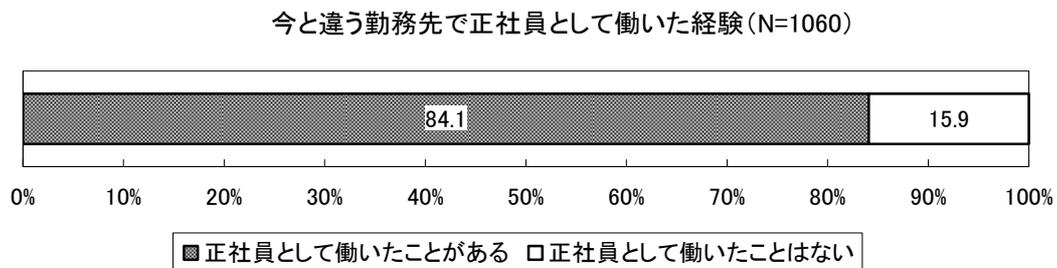
第4に、第二新卒者を採用対象とした企業の第二新卒者に対する評価は、新卒者より優れているか劣っているかについて半数以上が「どちらともいえない」としている。

新卒者と比較した第二新卒者の評価
(第二新卒者を採用対象とした企業)(N=1323)



2-2. 個人調査

一方、個人調査結果の主な事実発見の第1は、第二新卒者で、学校卒業後現在の仕事につくまでの間に正社員の勤務経験が「ある」ものが84.1%と、社会人経験がある人が約8割を占めていることである。



第2に、第二新卒者の就職活動の方法で、最も効果があった方法は、「ハローワーク」が23.9%、「家族・友人・知人などの紹介」が21.0%などとなっている。

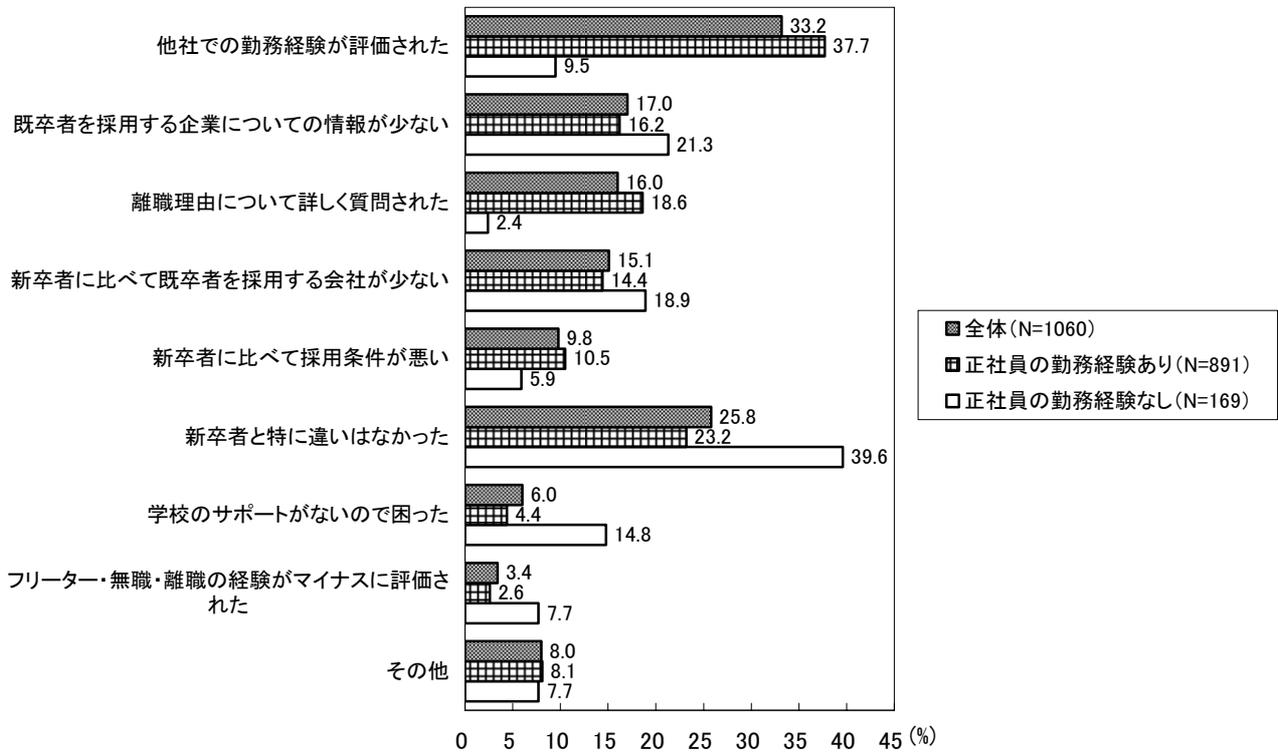
最も効果があった就職活動の方法 (%)

第二新卒者 (N=1060)		新卒者 (N=1445)	
ハローワーク	23.9	学校・教師等からの紹介	47.4
家族・友人・知人などの紹介	21.0	家族・友人・知人などの紹介	14.5
就職情報誌	12.3	インターネットの就職サイト	12.2
新聞・チラシ等の求人広告	8.5	就職情報誌	9.9
直接スカウト	7.6	会社のホームページ	4.8
インターネットの就職サイト	6.4	ハローワーク	2.7
学校・教師等からの紹介	4.7	新聞・チラシ等の求人広告	2.0
勤務先関係からの紹介	4.4	民間職業紹介会社	1.3
会社のホームページ	2.8	インターンシップ	0.3
民間職業紹介会社	2.5	紹介予定派遣	0.0
紹介予定派遣	0.8	その他	4.9
ヘッドハンティング会社	0.2		—
インターンシップ	0.0		—
その他	4.7		—

(注)「直接スカウト」「勤務先からの紹介」「ヘッドハンティング」は、第二新卒者のみの項目。

第3に、就職活動の際に「他社での勤務経験が評価された」とするのは、正社員の勤務経験がある者では37.7%、正社員の勤務経験がない者では9.5%となっており、正社員の勤務経験がある人のほうが、他社での勤務経験を評価されていると考えている。

就職活動の状況(複数回答)



3. ヒアリング調査結果の要約

第3章は、企業15社に対するヒアリングの結果をもとに、第二新卒者の採用実態についてまとめている。調査では、第二新卒者の採用枠を基準として、企業を①第二新卒者を新卒採用と同じ枠で募集する企業（以下、「新卒者枠」と呼ぶ）②第二新卒者を中途採用と同じ枠で募集する企業（以下、「中途採用者枠」と呼ぶ）③第二新卒者に特定し募集する企業（以下、「第二新卒者枠」（第二新卒者歓迎も含む）と呼ぶ）——の三つに分け、それぞれ数社についてヒアリングを実施した。また、比較のために、第二新卒者を対象としない企業（以下、「第二新卒者対象外」と呼ぶ）にもヒアリングを実施した。なお、今回のサンプルは比較的大手の企業やベンチャー企業が多いことに留意する必要がある。

その結果、第1に、「新卒者枠」で第二新卒者を採用対象にしている企業では、若干名の採用者がいたものの、ほとんどが海外留学経験者の秋採用や司法試験に失敗し就職に切り換えた人がほとんどだった。社会人経験のある人が採用されることはあまりなく、フリーターが採用された実績も少なかった（ヒアリング調査では、フリーターを「正社員の勤務経験がない者」と定義）。社会人経験者やフリーターが採用されない理由の一つとして、新卒と同じ応募枠での、新卒と同じ選考内容であることから、社会人経験を評価するよりも、新卒同様に「素材」や「ポテンシャル」で選考されるため、新卒に対する評価を超えることが難しいことがあげられる。

第2に、「中途採用者枠」で第二新卒者を採用対象にしている企業では、とくに外食や小売業で、第二新卒者がかなりの比率で採用されていた。採用者は、社会人経験者が多い。今回のサンプルではフリーターはあまり採用されておらず、採用対象になりにくいとの判断を示す企業もあった。その他のネットビジネス業のベンチャー企業では、事業拡大に中途採用で対応していたため、結果的に第二新卒者が採用されていた。ただしこの企業の場合、即戦力を求めており、法人相手の営業経験のある人を求めている。

第3に、「第二新卒者枠」で第二新卒者を採用対象にしている企業では、社会人経験のある第二新卒者が採用されていた。とくにJ社は社会人経験者のみを対象としており、フリーターは対象としていなかった。今回のサンプルでは、第二新卒者として「社会人経験のある転職組」を期待する傾向が強かった。なお、第二新卒者に特定した採用をする理由は、早期離転職者のなかに、他社ではフィットしなくとも自社でフィットする人材で、スキルアップを考えている人を求めていることがあげられていた。また、早期離転職者であるため、定着してくれるかどうか（転職理由が明確かどうか）も選考では重要な要素となっていた。

このように、採用枠別にみると、「中途採用者枠」と「第二新卒者枠」で社会人経験のある第二新卒者が採用されていたが、フリーターをはじめとする正社員未経験者の採用にはなかなか結びついていなかった。

第4に、採用後の処遇については、「新卒者枠」の企業は、新卒と同様に格付けするケースが多い。既卒者として採用しているのではなく、新卒として採用しているとの意識が強い

ためである（D社）。

「中途採用者枠」の企業は、社会人経験年数を同社で働いたものとみなして、年功的な給与部分で払うタイプが見られた。社会人経験がない場合は実態を見てケース・バイ・ケースで対応している。

「第二新卒者枠」の企業では、例えば、K社は、第二新卒者の場合、卒後の社会人経験をカウントして処遇している。

第5に、新卒採用と比較した第二新卒採用者に対する評価としては、「新卒者枠」の企業は、新卒扱いとして採用しているため、比べてみることはないという意見が多い。一方、「中途採用者枠」の企業でも、新卒と第二新卒者との比較を意識したことがないとの意見が目立つ。

4. 結論

以上のアンケート調査（企業調査、個人調査）及びヒアリング調査の結果から、第二新卒者の採用の実態は以下のように要約できる。

<第二新卒者の労働市場は「新卒者枠」と「中途採用者枠」に二分化している>

- ・過去3年間に正規従業員を採用した企業のうち、約6割の企業が「第二新卒者」（卒業後おおむね3年以内の者）を採用対象にし、そのうち9割近くが実際に採用している。これは、正規従業員採用を行った企業の約半数の企業が第二新卒者を採用したということであり、第二新卒者のための労働市場は一定程度存在しているといえる。
- ・ただし、第二新卒者の採用枠は、「新卒者と同じ枠」とする企業と「中途採用者と同じ枠」とする企業が約半々であり、「新卒」と同一の労働市場への参入を第二新卒者が望むならば、参入機会はかなり限定されている。なお、「新卒者とも中途採用者とも異なる別の枠」（例えば「第二新卒者枠」）を設けている企業は少数にとどまる。
- ・「第二新卒者」を採用する企業でも、「新卒者枠」で採用する企業と「中途採用者枠」で採用する企業では、業種、求める職種、採用経路、応募条件、採用理由が明確に異なっており、「第二新卒者」にとっては、二つの異質な労働市場が並存しているのが現状である。
- ・以下、第二新卒者を「新卒者枠」で採用している企業と「中途採用者枠」で採用している企業の特徴を記述する。

① 第二新卒者を「新卒者枠」で採用している企業

- ・過去3年間で正規従業員を採用した企業の22.4%が、第二新卒者を「新卒者枠」で採用対象とし、そのうち約9割は実際に第二新卒者を採用した。
- ・第二新卒の「新卒者枠」採用が主流なのは、業種では電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融・保険業、教育・学習支援業、医療・福祉、その他のサービス業。
- ・第二新卒の「新卒者枠」採用の対象となる主な職種は、「事務」（「新卒者枠」採用企業の46.6%。以下同じ）、「営業・販売」（37.7%）、「技術」（33.4%）、「医療・福祉」（23.6%）。
- ・採用時期は、「4月一括採用」が約6割、通年採用が約3割。
- ・募集条件は、年齢又は卒業年次のいずれかに上限を設けている企業が59.8%。その場合の条件は、過半数の企業が「26歳以下」又は「卒業後2年以内」としている。
- ・採用経路は、「自社のホームページ」（53.2%）、「ハローワーク」（42.5%）が多く、次いで、「インターネットの就職情報サイト」「学校・教師等からの紹介」「新聞等の求人広告」がいずれも3割程度。
- ・採用理由は「新卒者と変わらないから」が6割を占めており、新卒者の延長線上に第二新卒者を位置づけている企業が多いことがわかる。一方、「即戦力になるから」は2割にとどまる。

②第二新卒者を「中途採用者枠」で採用している企業

- ・過去3年間で正規従業員を採用した企業の29.0%が、第二新卒者を「中途採用者枠」で採用対象とし、そのうち約9割は実際に第二新卒者を採用した。
- ・第二新卒の「中途採用者枠」採用が主流なのは、業種では飲食店・宿泊業、運輸業、卸売・小売業、製造業、建設業、不動産業、その他のサービス業、医療・福祉。
- ・第二新卒の「中途採用者枠」採用の対象となる主な職種は「営業・販売」（「中途枠」採用企業の41.3%。以下同じ。）、「技術」（31.3%）、「事務」（34.5%）。このほか「医療・福祉」、「製造」もそれぞれ1割強を占める。
- ・ヒアリング調査では、外食、小売など業務が急拡大している産業で第二新卒者の採用比率が高かった。
- ・採用時期は「通年採用」が約8割。
- ・募集条件は、年齢又は卒業年次のいずれかに上限を設けている企業が約46.1%。その場合の条件は、過半数の企業が「28歳以下」又は「卒業後3年以内」としている。
- ・採用経路は、「ハローワーク」（69.0%）、「自社のホームページ」（42.5%）、「新聞等の求人広告」（37.7%）、「就職情報誌」（34.5%）が多い。
- ・採用理由は、「即戦力になるから」が4割、「新卒者と変わらないから」が25.2%。「中途枠」で採用する企業が必ずしも即戦力を求めているわけではない。

<第二新卒者に対する採用後の評価は良好である>

- ・「第二新卒者」を新卒者と比較した評価では、「職業観」「マナー」「専門知識」などどの項目をみても、最も多い評価は「（第二新卒者は新卒者と比べて優れているとも劣っているとも）どちらともいえない」であり、次いで2~4割の企業が「第二新卒者は新卒者より優れている」とほとんどの項目で回答している。一方、「第二新卒者は新卒者より劣っている」と回答した企業はいずれの項目でもきわめて少ない。このように、いったん採用された第二新卒者についての企業の評価は良好である。
- ・これを、前段同様に「新卒者枠」採用の企業と「中途採用者枠」採用の企業に分けてみると、すべての項目について「中途採用者枠」採用の企業のほうが第二新卒者への評価が高い。これをやや誇張していうと、第二新卒者として労働市場に参入する場合、「中途採用者枠」として採用されたほうが、採用後の評価が有利になる可能性が高いということになるだろう。
- ・また、個人調査の「今後の転職の可能性」についての結果を新卒者と第二新卒者で比較してみても、転職志向は両者でほとんど変わらず、「第二新卒者は採用してもまたすぐに転職するのではないか」という企業の懸念はこれを見る限り当たらないといえそうである。

<採用後の処遇は新卒とほとんど変わらない>

- ・採用後の処遇については、「違いがある」企業は3割にとどまり、違いの内容も「初任給」がほとんどで、配属や昇進・昇格に違いをつける企業はごく一部である。
- ・個人調査でもみても、処遇の各項目で「新卒者と第二新卒者の違いはない」と回答する人が最も多い。

5. 提言

(1) 企業への提言

- ・第二新卒者を実際に採用した企業の評価をみるかぎり、新卒と比較した第二新卒者の評価は高く、また大半が今後も引き続き採用対象とすると回答している。一方、第二新卒者を採用対象としていない企業が第二新卒者を採用しない最大の理由は「新卒者で十分人員が確保できるから」である。しかし、かつてに比べ若年労働者が流動化している現実を踏まえると、当該企業に適合する若者が第二新卒者の中に存在する可能性は広がっており、幅広い層から優秀な人材を選択できるという利点に着目すべきだろう。さらに、キャリア形成の上で若年期に適職につくことの重要性を考えあわせると、これまで第二新卒者を採用対象としていなかった企業も、まずは応募条件を緩和し、第二新卒者にも応募の機会を与えることが望ましいだろう。

(2) 「第二新卒者」への提言

- ・第二新卒者の立場に立った場合、「新卒者枠」での採用にこだわらず、「中途採用者枠」で採用を行う企業にも目を向けて機会を探すことが重要だろう。
- ・「新卒者枠」採用の企業でも「中途採用者枠」採用の企業でも、採用後の処遇では新卒者と第二新卒者に違いをつけていない企業が約7割と大勢を占める。違いをつけている企業でも、そのほとんどは初任給の違いのみで、配属や昇進・昇格に差をつけるところはごく一部であり、「第二新卒で入社したら、入社後、不利なのではないか」という心配は、この調査結果を見る限りはあたらない。
- ・転職者の場合、初職を辞めなくなったときでも、せめて「中途採用者枠」への応募に有利になる程度のスキルや経験を積めるまでは働きつづけることも重要である。
- ・正社員としていちども就職したことがない者の場合、「新卒者枠」での採用を望むのならば、「新卒者枠」採用企業の6割が年齢や卒業年次に上限を定めていることを踏まえ、できるだけ早期に就職活動をするほうが有利である。いわゆる「フリーター」としての経験は評価しない又はマイナスに評価する企業もあるので、やはり早期に正社員としての雇用機会を探すか、それがすぐには難しく当面、非正規社員として働かざるをえない場合でも、何らかのスキルを獲得するよう努力することが重要だろう。
- ・一方、矛盾するようだが、「中途採用」＝即戦力という一般的なイメージにこだわらず、実際には「新卒とかわらないから」という理由で中途採用を行っている企業も少なくない。したがって「経験がないから中途採用者枠に応募するのは無理」と決めてかからず、職探しの範囲を広げてみることも有効と考えられる。
- ・年齢、卒業年次等の応募条件のうえでは既卒者が応募可能な場合でも、実際には書類選考の際に既卒者であることをマイナスに評価する企業もあると思われるので、第二新卒者は、

卒業後の活動のプラス面（勤務経験、自己研鑽等）についての積極的な自己アピールを、就職活動の各段階で心がけることも必要だろう。

(3) 労働力需給のマッチングシステムについての提言

- ・企業からは、今後第二新卒者の採用を検討するに際して、「第二新卒者の求職者に関する情報提供」、「第二新卒者の処遇についての情報提供」を求める声がある。一方、第二新卒者の側からも「既卒者を採用する企業についての情報が少ない」という意見がある。最近、第二新卒の求人・求職情報に特化した就職支援サイトも登場しているが、情報提供についてはまだ改善の余地があるものとみられる。
- ・また、第二新卒者からは「学校のサポートがないので困った」という意見がある。加えて、「最も効果があった就職活動の方法」として「学校・教師等からの紹介」を挙げる者が、新卒者では約半数近くを占めているのに対して第二新卒者では 5%弱であることから、需給マッチングに果たす学校の役割が、新卒者と第二新卒者では決定的に異なることがわかる。卒業後まもない者については、求められれば学校が就職活動を支援するような体制が望まれる。