

日本企業の若年者採用戦略

労働政策研究・研修機構
統括研究員 伊藤 実

1. 新規学卒者採用の推移

- ・高卒求人数は激減
- ・大卒求人数は小幅減少
- ・正規社員は微減
- ・非正規社員は大幅増

図表1 求人数と雇用形態別雇用者数の変化

	1992年	2005年 * 2003年	増減数(増減率)
高卒求人数	1,668,700人	244,783人	-1,423,917人(-85%)
大卒求人数	738,100人	596,900人	-141,200人(-19%)
正規社員	3,705万人	* 3,444万人	-261万人(-7%)
非正規社員	958万人	* 1,504万人	+546万人(+56%)

資料出所：高卒求人は厚生労働省調べで各年1月末現在の状況

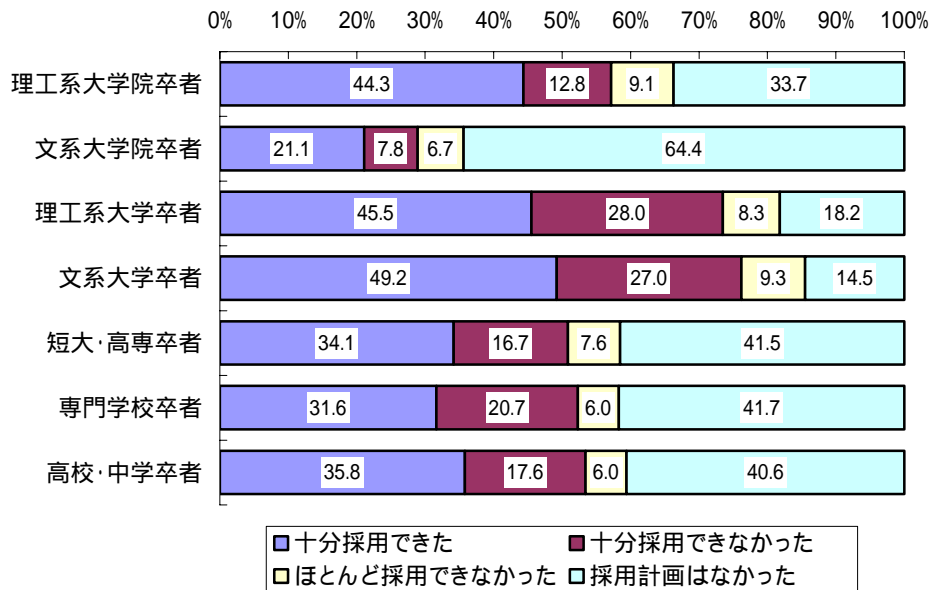
大卒求人はリクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」

正規・非正規社員は総務省「労働力調査特別調査」、「労働力調査(詳細集計)」

2. 新規学卒者の充足状況

- ・理工系大卒者は28.0%の企業が「十分採用できなかった」と回答している
- ・文系大卒者は27.0%の企業が「十分採用できなかった」と回答している
- ・高卒者は17.6%の企業が「十分採用できなかった」と回答している

図表2 新規学卒者の充足状況



資料出所：雇用情報センター「国内外企業の採用についての比較調査研究報告書」
(平成17年3月)

3. 新規学卒者の採用選考で最も重視したこと

- ・「意欲、積極性、やる気」、「コミュニケーション能力」、「入社への熱意や志望動機」が3大要素
- ・やる気や熱意をうまく相手に伝えられたら採用の可能性大

図表3 新規学卒者の採用選考で最も重視したこと(上位8項目/%)

教育レベル	専門的知識・技術	意欲、積極性、やる気	コミュニケーション能力	入社への熱意や志望動機	気力、行動力、バイタリティー	基礎学力	組織になじめそうな人柄、協調性	やりたい仕事に明確な職業観
理工系大学院卒者	(27.9)	(16.7)	(12.6)	(10.6)	(6.2)	(5.3)	(5.3)	(4.3)
文系大学院卒者	意欲、積極性、やる気	コミュニケーション能力	入社への熱意や志望動機	気力、行動力、バイタリティー	専門的知識・技術	組織になじめそうな人柄、協調性	やりたい仕事に明確な職業観	基礎学力
	(25.0)	(22.4)	(10.7)	(7.7)	(6.6)	(6.6)	(5.1)	(3.1)
理工系大学卒者	意欲、積極性、やる気	コミュニケーション能力	入社への熱意や志望動機	気力、行動力、バイタリティー	専門的知識・技術	組織になじめそうな人柄、協調性	やりたい仕事に明確な職業観	基礎学力
	(25.0)	(17.2)	(14.8)	(10.4)	(5.9)	(5.5)	(5.2)	(4.8)
文系大学卒者	意欲、積極性、やる気	コミュニケーション能力	入社への熱意や志望動機	気力、行動力、バイタリティー	組織になじめそうな人柄、協調性	筆記試験、適性検査の結果	やりたい仕事に明確な職業観	基礎学力
	(27.0)	(18.6)	(12.8)	(8.1)	(7.2)	(4.4)	(4.1)	(3.6)
短大・高専卒者	意欲、積極性、やる気	コミュニケーション能力	専門的知識・技術	入社への熱意や志望動機	組織になじめそうな人柄、協調性	筆記試験、適性検査の結果	やりたい仕事に明確な職業観	性格の明るさ
	(25.5)	(14.0)	(11.5)	(11.5)	(7.1)	(5.3)	(3.4)	(3.4)
専門学校卒者	意欲、積極性、やる気	専門的知識・技術	入社への熱意や志望動機	コミュニケーション能力	組織になじめそうな人柄、協調性	やりたい仕事に明確な職業観	筆記試験、適性検査の結果	基礎学力
	(27.4)	(18.7)	(9.0)	(8.7)	(7.2)	(4.8)	(4.2)	(3.9)
高校・中学卒者	意欲、積極性、やる気	組織になじめそうな人柄、協調性	入社への熱意や志望動機	コミュニケーション能力	筆記試験、適性検査の結果	性格の明るさ	気力、行動力、バイタリティー	基礎学力
	(28.3)	(11.5)	(9.6)	(6.7)	(5.6)	(5.3)	(5.1)	(4.3)

4. 中途採用者の採用選考で最も重視したこと

- ・職業経歴や専門的知識・技術といった職業能力に直結する項目が重視される。従って、職業経歴のほとんどない卒業後3年以上たっている若者は採用されない可能性が高い

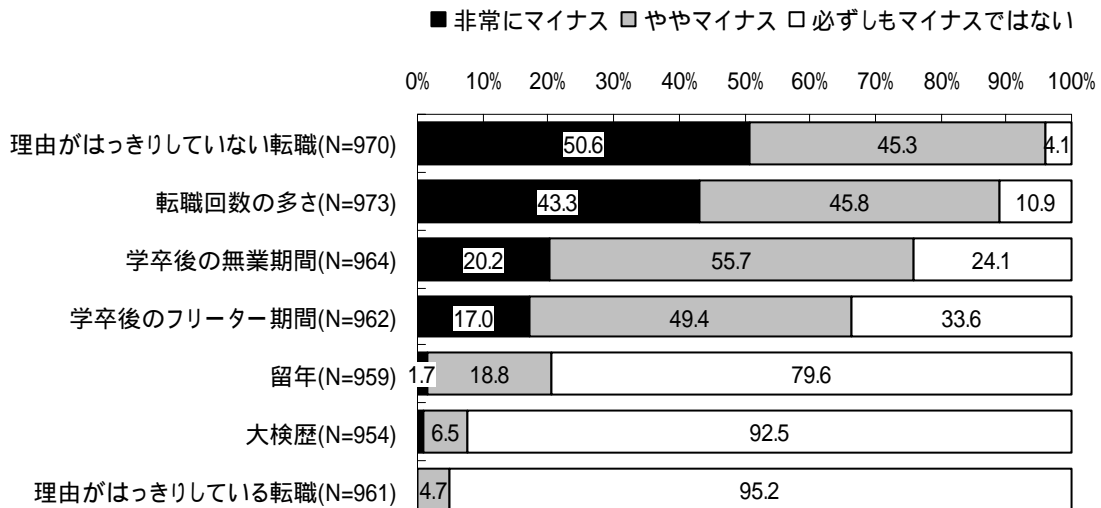
図表4 中途採用者（正規社員）の採用選考で最も重視したこと（上位8項目 %）

研究開発	専門知識・技術 (49.0)	職業経歴 (21.2)	過去の実績・成功体験 (6.0)	意欲、積極性、やる気 (5.3)	志望動機の明確さ、熱意 (4.0)	企画力、変革力、構想力 (3.3)	コミュニケーション能力 (2.6)	気力、行動力、バイタリティー (2.6)
技術	専門知識・技術 (48.1)	職業経歴 (17.4)	意欲、積極性、やる気 (8.0)	公的、社会的資格 (4.8)	志望動機の明確さ、熱意 (4.3)	過去の実績・成功体験 (4.1)	コミュニケーション能力 (2.5)	気力、行動力、バイタリティー (2.5)
管理	管理・マネジメント能力 (27.8)	職業経歴 (25.2)	専門知識・技術 (14.3)	意欲、積極性、やる気 (5.2)	過去の実績・成功体験 (4.8)	コミュニケーション能力 (4.3)	会社勤務歴 (3.9)	企画力、変革力、構想力 (3.0)
営業	意欲、積極性、やる気 (21.9)	職業経歴 (18.2)	気力、行動力、バイタリティー (11.9)	専門知識・技術 (10.5)	志望動機の明確さ、熱意 (8.1)	コミュニケーション能力 (8.1)	過去の実績・成功体験 (5.9)	性格の明るさ (2.2)
事務	意欲、積極性、やる気 (17.9)	専門知識・技術 (16.9)	職業経歴 (16.5)	協調性のある人柄 (8.0)	志望動機の明確さ、熱意 (6.3)	態度、言葉遣い、マナー (5.7)	一般常識・教養 (4.4)	真面目さ (3.8)
製造	意欲、積極性、やる気 (26.5)	専門知識・技術 (16.2)	職業経歴 (13.7)	協調性のある人柄 (8.3)	気力、行動力、バイタリティー (7.4)	志望動機の明確さ、熱意 (6.9)	真面目さ (3.9)	会社勤務歴 (3.9)

5. 中途採用者の履歴に対する評価

- ・「理由がはっきりしていない転職」、「転職回数の多さ」は非常にマイナス評価される
- ・「学卒後の無業期間」や「学卒後のフリーター期間」もマイナス評価される

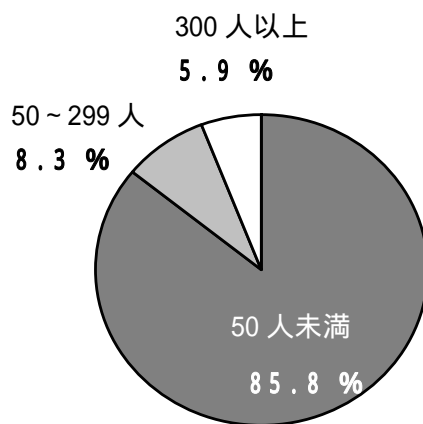
図表5 中途採用者の履歴に対する評価



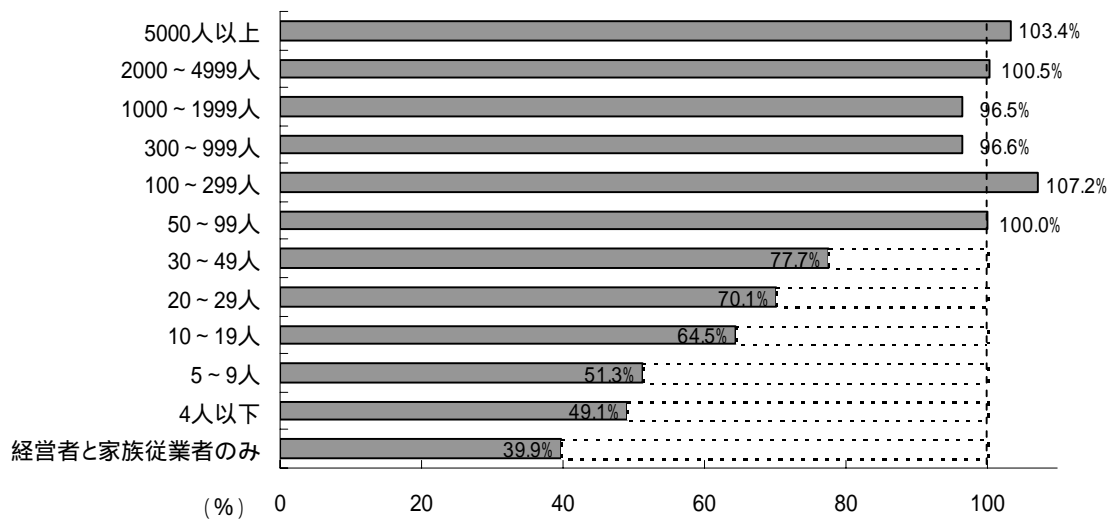
6. 採用可能性の高い領域

- ・大企業は人材を厳選採用するため可能性が低い
- ・中小企業、特に 50 人以下の小企業は求人数が多く、しかも充足率が低いため、フリーターやニートでも採用される可能性が高い

図表6 人材ニーズの従業員規模別構成比 (平成16年度)



図表7 従業員規模別充足率



資料出所：経済産業省「我が国の人材ニーズ」平成16年度