

# 第 I 部：総論

## 総論：高卒者の新規採用は回復するのか

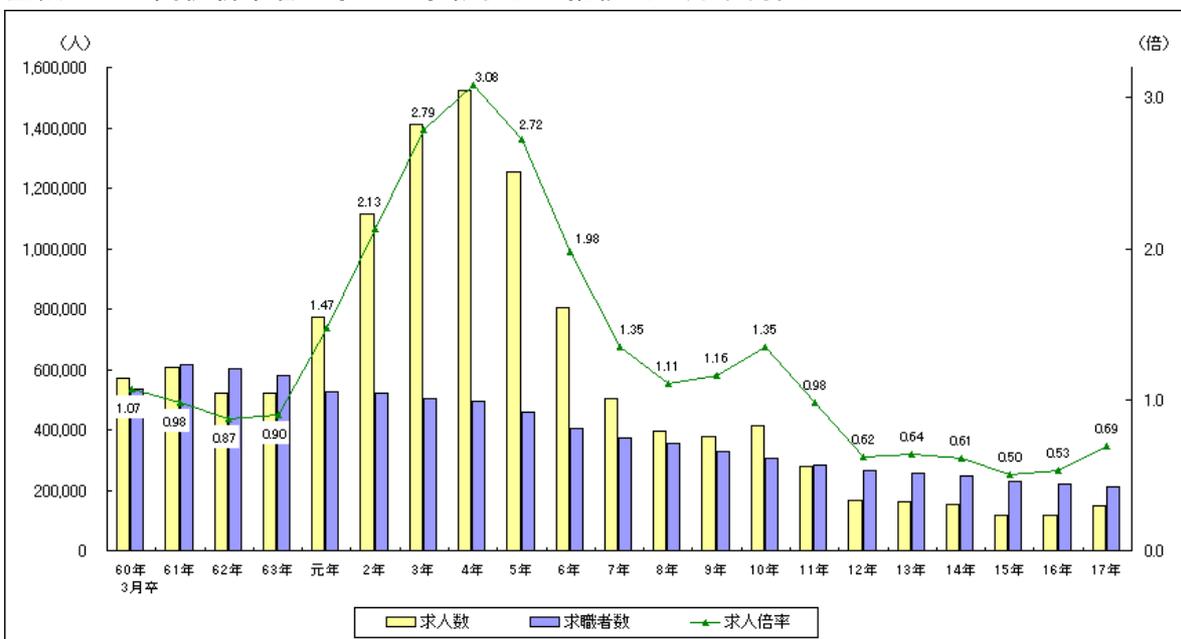
### 1. はじめに

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。図表 I-1 に示すように、新規高卒者に対する求人倍率は 1992 年（平成 4 年）3 月卒業者に対する 3.08 倍をピークに急激に低下し、2003 年（平成 15 年）に 0.50 倍にまで落ち込んだ。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。一方、大卒求人倍率は 1991 年 3 月卒業者に対する 2.86 倍をピークに低下していったものの、1 倍を下回ったのは 2000 年 3 月の 0.99 倍だけで、2004 年 3 月には 1.35 倍にまで回復している<sup>1</sup>。また就職内定率をみると、2005 年春高校卒業予定者は 67.7%と前年とくらべると明るい兆しがみられるものの<sup>2</sup>、大卒者の就職内定率の 74.3%を<sup>3</sup>かなり下回る。

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がぎり、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

図表 I-1 高校新卒者の求人・求職状況の推移（7 月末現在）



出所：厚生労働省職業安定局

<sup>1</sup> リクルートワークス研究所『大卒求人倍率調査』。

<sup>2</sup> 厚生労働省調べ、2004 年 11 月末現在。

<sup>3</sup> 厚生労働省および文部科学省調べ（2004 年 12 月 1 日現在）。

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、今後の高卒者の就職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、本報告書である。

「若年採用調査」の調査票配布企業の抽出にあたって、2004年4月に新規学卒採用を行った企業を標本母集団とし、かつ2004年4月に新規高卒採用を行った企業の抽出割合を高くした（詳細は、第Ⅳ部・資料編・調査の概要を参照のこと）。新規学卒採用を行った企業を標本母集団としたのは、他学歴の新卒採用との比較を行うことで、高卒採用の特徴をより明確に把握するためである。また、新規高卒採用を行った企業の抽出割合を高くした理由は、ランダムにサンプリングしたのでは、高卒を採用している企業の数が少なくなり、企業がなぜ新卒の高卒者を採用しているのかを分析するために必要なサンプルサイズの確保ができないと考えたことによる。標本母集団をこのように設定したことから、調査対象企業には、新卒採用のすべてを中止し、その結果として高卒の採用を行っていないものは含まれていない。また、高卒を採用している企業の割合を高くしたため、回答企業計の結果は、標本母集団である新規学卒採用を行った企業全体の傾向よりも、高卒を採用している企業の特徴が多く反映されていることに留意されたい。

第Ⅰ部の構成は以下のとおりである。まず、2および3で「若年採用調査」の結果の概要をまとめる。2では、近年における新規学卒採用状況を概観し、現在高卒採用を行っている企業の特徴を明らかにする。3で、高卒採用の将来見通しについて若干の考察を行う。そして、4では、第Ⅱ部と第Ⅲ部の分析結果の概要を紹介し、それに続いて5において、本研究から導き出せる政策的インプリケーションをとりまとめる。

## 2. 近年の新卒採用状況

### 2.1 2004年度の採用状況

#### 2.1.1 2004年度の採用実績

「若年採用調査」によると、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78.9%、採用しなかった企業の割合は21.1%である<sup>4</sup>。学歴別にみたのが、図表Ⅰ-2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。

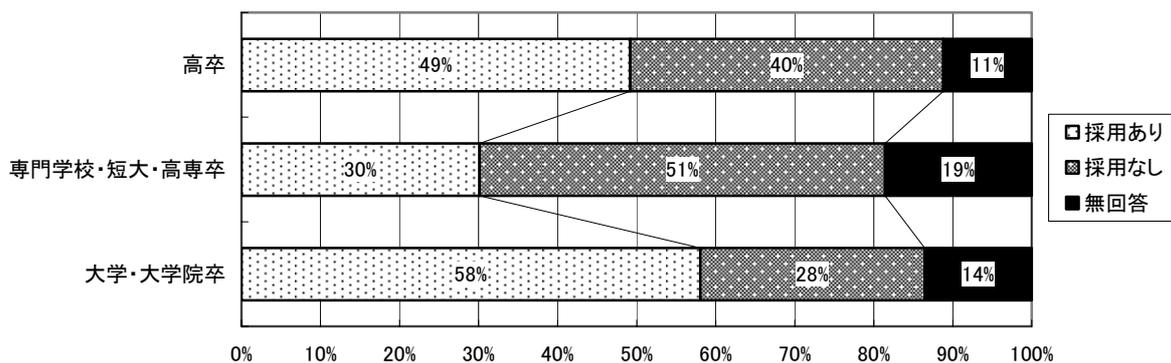
次に、企業規模別・学歴別に採用を行った企業の割合をまとめたのが、図表Ⅰ-3である。2004年度においては、企業規模が大きくなるほど、ほとんどの学歴で新卒採用を行った企業の割合が高い。

---

<sup>4</sup> 調査対象は2004年4月に中卒も含む新規学卒採用を行った企業であるため、ここでの「採用しなかった企業」とは、論理的には中卒採用のみを行った企業となる。

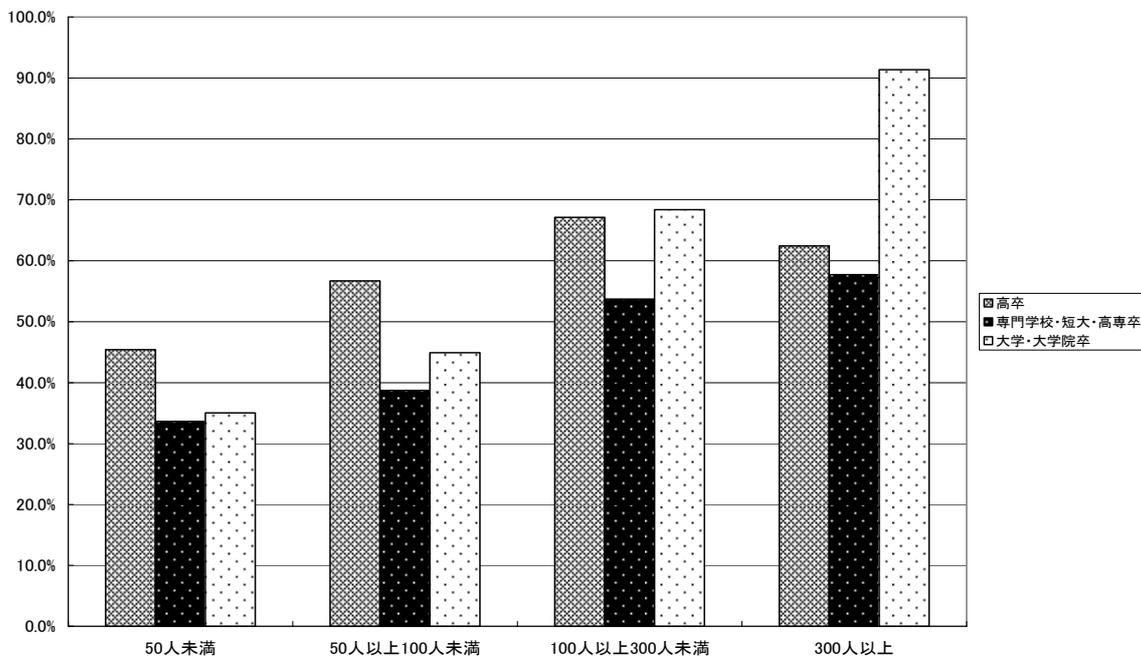
そして、業種別に2004年度の学歴別の採用企業の割合をまとめたのが、図表I-4である。高卒の新規学卒採用を行った企業の割合がもっとも高いのは飲食店・宿泊業で、次いで製造業となっており、生産技能職や接客などのサービス職といった職種の多い業種となっている。一方、大学・大学院卒採用を行った企業の割合は、情報通信業と金融・保険業・不動産業で8割を超えており、高い割合となっている。これらの業種では、ホワイトカラー的な職種が多いと考えられる。

図表 I - 2 学歴別・新卒採用の有無別企業の割合（2004年度）



出所：「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」。  
注：企業総数は2,332社。

図表 I - 3 企業規模別・学歴別・新卒採用有り企業の割合（2004年度）

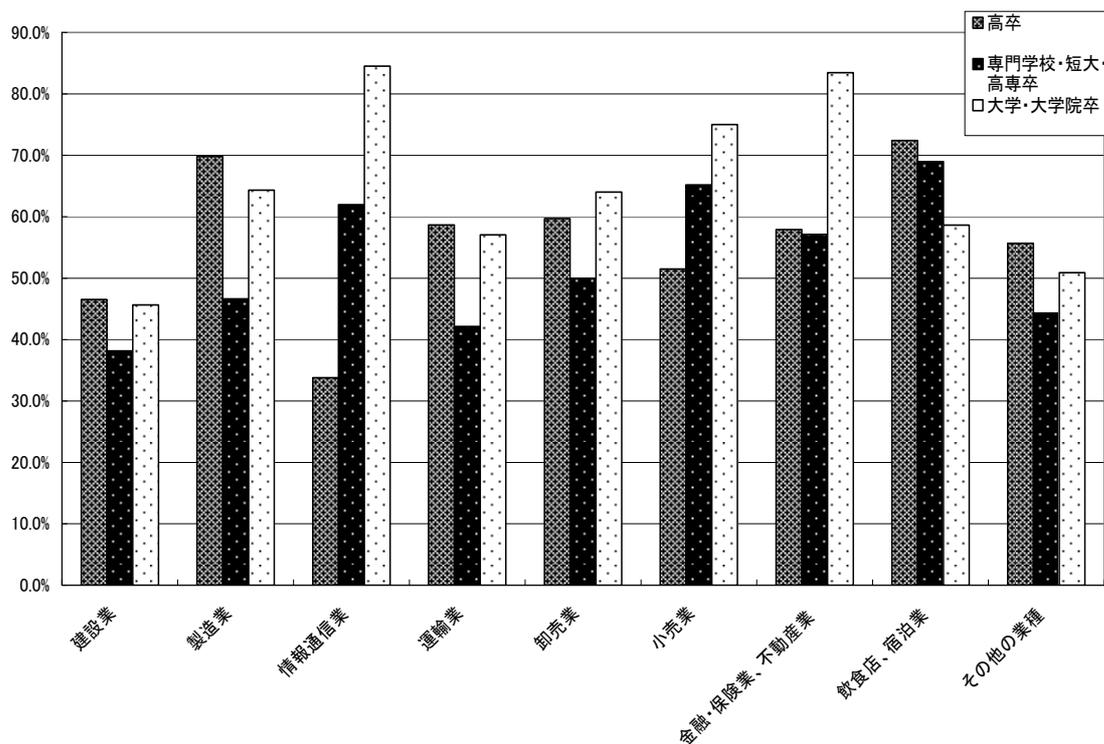


出所：図表I-2と同じ。

注1：企業規模は2003年度末正社員数でみている。

注2：50人未満は434社、50人以上100人未満は501社、100人以上300人未満は633社、300人以上は511社。企業規模について無回答の企業は除く。

図表 I - 4 業種別・学歴別・新卒採用有り企業の割合（2004年度）



出所：図表 I - 2 と同じ。

注：建設業は 333 社，製造業は 967 社，情報通信業は 71 社，運輸業は 121 社，卸売業は 278 社，小売業は 204 社，金融・保険業・不動産業は 133 社，飲食店・宿泊業は 58 社，その他の業種は 167 社。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。

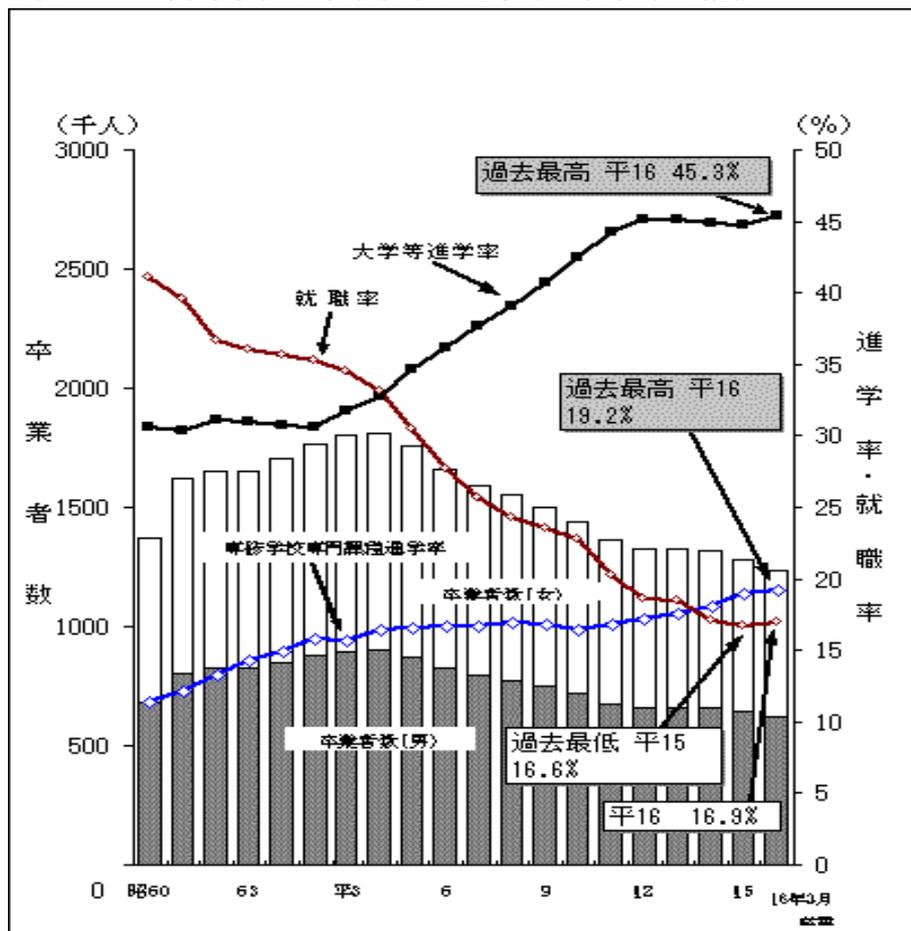
### 2.1.2 1992 年と 2004 年の比較

図表 I - 5 に示すとおり，高校卒業業者数は 1992 年（平成 4 年）3 月卒業者をピークに減少を続け，高卒求人倍率も 1992 年の 3.08 倍を境に低い水準で推移している（前掲，図表 I - 1）。ここでは，高卒労働市場が数量的に大きかったと考えられる 1992 年と 2004 年における新卒採用状況の比較を行う。

学歴別の平均新卒採用者数をまとめたのが，図表 I - 6 である<sup>5</sup>。1992 年より 2004 年のほうが，新規学卒者全体の平均採用人数だけでなく，すべての学歴において採用人数が減っている。学歴別に減少率をみると，大学・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。

<sup>5</sup> 集計に当たって，以下の作業を行ったため，第 IV 部・資料編・基礎クロス集計表とは値が異なる。①学卒者計に数値があれば，各学歴の無回答をゼロに置き換える，②学卒者計を再計算，③元の学卒者計と再計算した学卒者計が一致していないものがあるかを確認⇒一致しないものはなし。よって，①のデータを集計に用いた。

図表 I-5 高等学校の卒業生数、進学率、就職率の推移



出所：文部科学省『学校基本調査』。

図表 I-6 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

出所：図表 I-2 と同じ。

注：1992年と2004年の両年について回答した企業についてのみ集計している。また1992年に会社が設立されていなかった企業は除いている。企業総数は1,810社。

学歴別の採用状況をまとめたのが図表 I-7 である。1992年とくらべて2004年では大学・大学院卒者を新規採用した企業の割合が高くなっている。他方、高卒を採用した企業の割合は2004年のほうが低くなっている。

図表 I-7 学歴別・新卒採用をした企業の割合

	1992 年	2004 年
高卒	54.4%	49.2%
専門学校・短大・高専卒	37.1%	30.1%
大学・大学院卒	38.0%	49.2%

出所：図表 I-2 と同じ。

注：企業総数は 2,332 社。

次に、企業規模別に 1992 年と 2004 年の学歴別の新卒採用を行った企業の割合を比較したのが、図表 I-8 である。まず高卒採用についてみると、1992 年よりも 2004 年のほうがすべての企業規模で採用企業の割合は減っており、企業規模が大きくなるほど減少の度合いが大きくなる傾向がある。他方、大学・大学院卒採用企業の割合は、すべての企業規模で増加している。

図表 I-8 企業規模別・学歴別・新卒採用有り企業の割合

	高卒		専門学校・短大・高専卒		大学・大学院卒	
	1992 年	2004 年	1992 年	2004 年	1992 年	2004 年
50 人未満	37.6%	32.3%	17.1%	10.6%	12.0%	12.4%
50 人以上 100 人未満	50.3%	45.9%	22.6%	21.0%	20.0%	32.1%
100 人以上 300 人未満	61.6%	59.4%	42.3%	37.4%	45.7%	60.0%
300 人以上	72.4%	56.2%	68.3%	48.7%	75.0%	86.7%

出所：図表 I-2 と同じ。

注：両年とも、50 人未満は 434 社、50 人以上 100 人未満は 501 社、100 人以上 300 人未満は 633 社、300 人以上は 511 社。企業規模について無回答の企業は除く。

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、大学・大学院卒と高卒の比較をすると、高卒のほうが縮小がより顕著である。また、新規学卒採用をする企業全体の割合が落ち込む中、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。

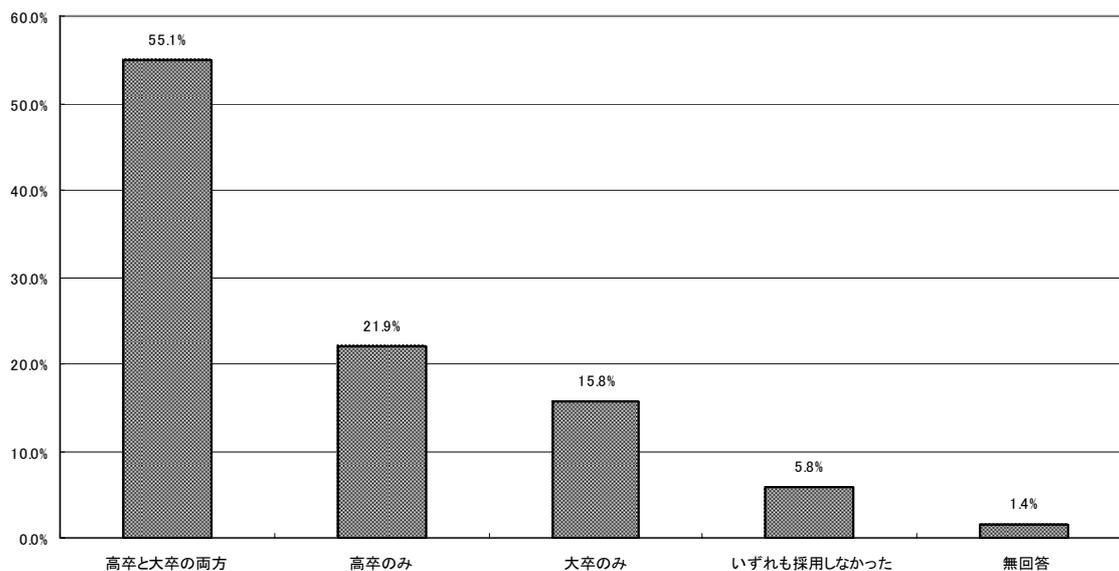
## 2.2 過去 5 年間の採用状況

高卒者と大卒者が、近年の新規学卒就職者の大勢を占める。2004 年 3 月では、高等学校卒業後の就職者数が約 20 万人、大卒が約 30 万人で、両者の新規学卒就職者数に占める割合は 78.9%である（文部科学省『平成 16 年度 学校基本調査』）。そこで、本節では、新規学卒就職者の中核を構成する高卒者と大卒者に着目し、過去 5 年間の新卒採用状況を確認する。さらに、新卒採用者が社内でどのような評価をされているのかを明らかにする。

### 2.2.1 過去5年間の高卒と大卒の新卒採用の状況

過去5年間の高卒と大卒の新卒採用の状況をまとめたのが、図表I-9である<sup>6</sup>。高卒と大卒の両方を採用した企業の割合が最も高く、ついで高卒のみ、大卒のみと続き、いずれも採用しなかった企業の割合が最も低くなっている。なお、前述した標本母集団の設定方法から高卒と大卒のいずれも採用しなかった企業でも、短大や高専など他学歴層を採用していることに留意されたい。

図表I-9 過去5年間の高卒・大卒者の新卒採用企業の割合



出所：図表I-2と同じ。

注：企業総数は、2,332社。

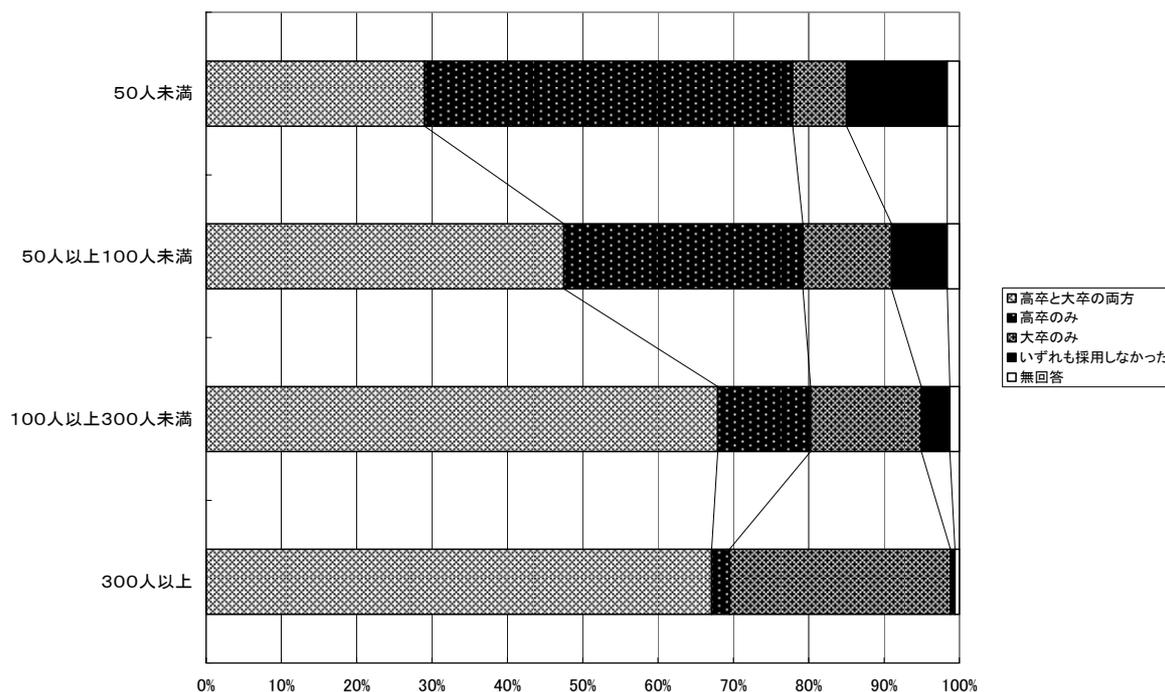
これを企業規模別にみたのが、図表I-10である。高卒のみを採用した企業の割合は、企業規模が小さくなるほど高くなる。他方、高卒と大卒の両方を採用した企業と大卒のみを採用した企業の割合は、企業規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。その傾向は、大卒のみを採用した企業でより顕著である。

また、業種別では、情報通信業で大卒のみを採用した企業の割合が突出して高くなっている。高卒と大卒の両方を採用した企業の割合が高くなっているのは、製造業、飲食店・宿泊業、金融・保険業・不動産業で、高卒のみを採用した企業の割合が高くなっているのはサービス業などその他の業種<sup>7</sup>である（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

<sup>6</sup> 「過去5年間に、高卒と大卒の新卒採用をしましたか」という設問に対する回答であるため、短大・高専・専門学校の新卒採用の有無については把握できていない。

<sup>7</sup> サービス業などその他の業種とは、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。

図表 I - 10 過去5年間の高卒・大卒者の新卒採用企業の割合<企業規模別>



出所：図表 I - 2 と同じ。

注：企業規模 50 人未満が 434 社，50 人以上 100 人未満が 501 社，100 人以上 300 人未満が 633 社，300 人以上が 511 社．企業規模について無回答の企業は除く．

### 2.2.2 求めている水準の人材を採用できているか？

現在，企業は，高卒者と大卒者のそれぞれに自社が求めている水準の人材を採用できているのであろうか．この点を高卒者から検討しよう．

図表 I - 11 は，過去 5 年間に高卒採用を行ったことがある企業のみでの回答である．全体では「十分採用できている」企業が 16.9%，「ある程度採用できている」企業が 64.2%となっており，求めている水準の高卒者を採用できていると考えている企業の割合が高いことが分かる．なお，求めている水準の人材を採用できないと判断した企業は，高卒の採用を中止している可能性があることに留意する必要がある．企業が期待する水準をある程度満たすこと

図表 I - 11 学歴別の求めている水準の人材の採用

	十分採用できている	ある程度採用できている	あまり採用できていない	採用できていない	無回答	回答企業数
高卒	16.9%	64.2%	15.5%	3.3%	0.1%	1795
大卒	10.9%	66.7%	19.3%	2.0%	1.1%	1652

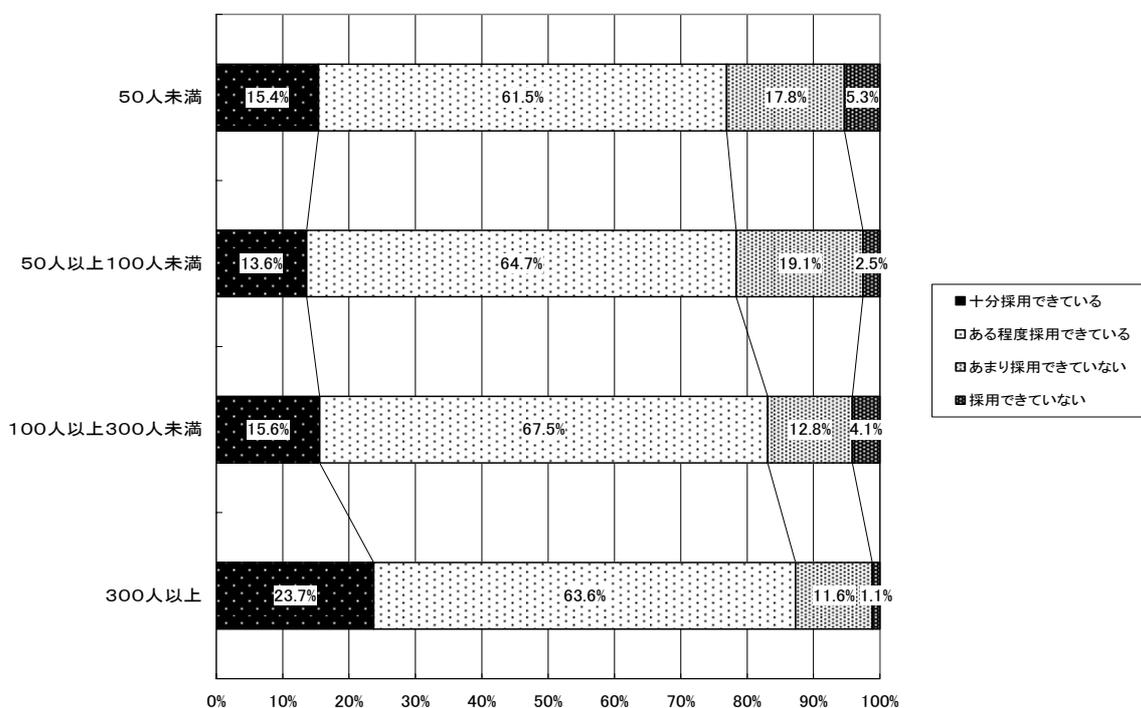
出所：図表 I - 2 と同じ。

注：高卒については過去 5 年間に高卒採用を行った企業のみ，大卒については過去 5 年間に大卒採用を行った企業のみでの回答である．

ができると判断した企業のみが採用を行っている可能性が高いのである。このことは後述する大卒の場合にも当てはまる。

図表 I-12 で企業規模別にみると、求めている水準の高卒者を「十分採用できている」あるいは「ある程度採用できている」と考えている企業の割合は、企業規模が大きくなるほど高くなっている。また、産業別にみると、金融・保険業・不動産業、運輸業、建設業、製造業、情報通信業で、80%を超える企業が求めている水準の高卒者を採用できていると考えている（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

図表 I-12 企業規模別・求めている水準の人材の採用<高卒者>



出所：図表 I-2 と同じ。

注：50人未満の企業が434社、50人以上100人未満が501社、100人以上300人未満が633社、300人以上が511社。企業規模について無回答の企業は除く。

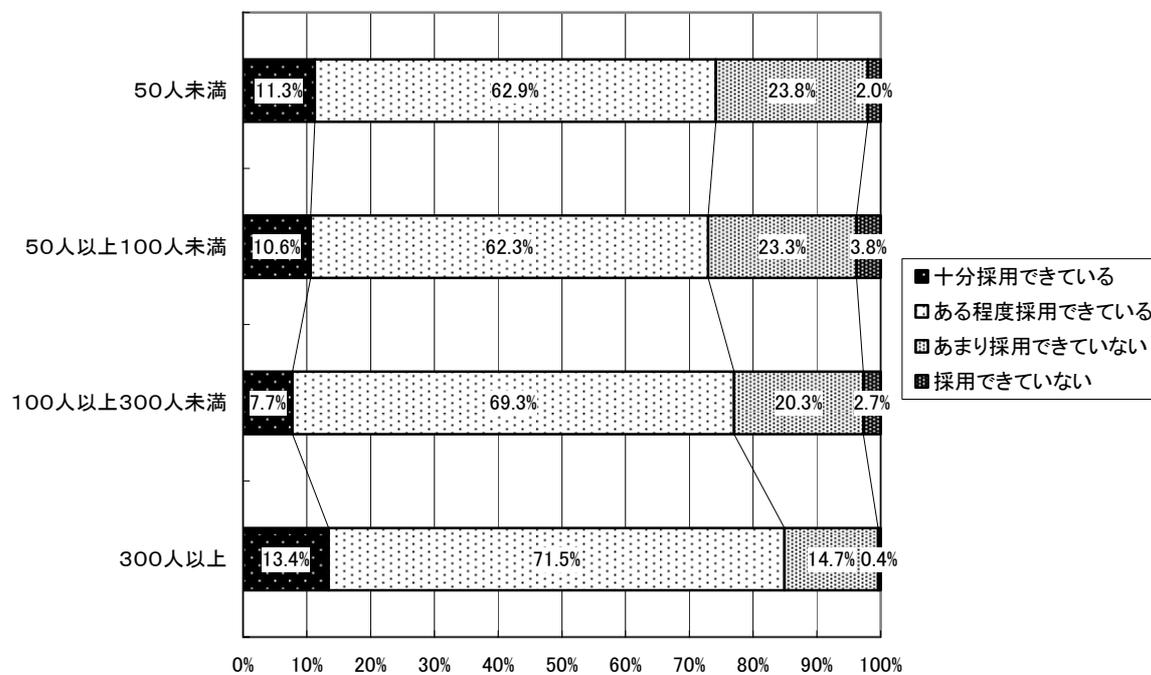
注2：過去5年間に高卒採用を行ったことがある企業のみでの回答である。

大卒者についても、同様の傾向が認められる（前掲、図表 I-11）。これは、過去5年間に大卒採用を行ったことがある企業のみでの回答である。全体で見ると、大卒者について求めている水準の人材を「十分採用できている」企業の割合が10.9%、「ある程度採用できている」企業の割合が66.7%となっており、多くの企業で求めている水準の大卒者を採用できていることがわかる。

そして、図表 I-13 から、企業規模が大きくなるほど、求めている水準の大卒者を採用できていると考えている企業の割合が高い傾向にある。産業別では情報通信業、金融・保険業・

不動産業で、求めている水準の大卒者を採用できている企業の割合が高くなっている（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

図表 I-13 企業規模別・求めている水準の人材の採用<大卒者>



出所：図表 I-2 と同じ。

注 1：企業規模 50 人未満が 151 社，50 人以上 100 人未満が 292 社，100 人以上 300 人未満が 518 社，300 人以上が 491 社。無回答の企業は除く。

注 2：過去 5 年間に大卒採用を行ったことがある企業のみでの回答である。

### 2.2.3 現在採用できる高卒者の質は低くなっているのか？

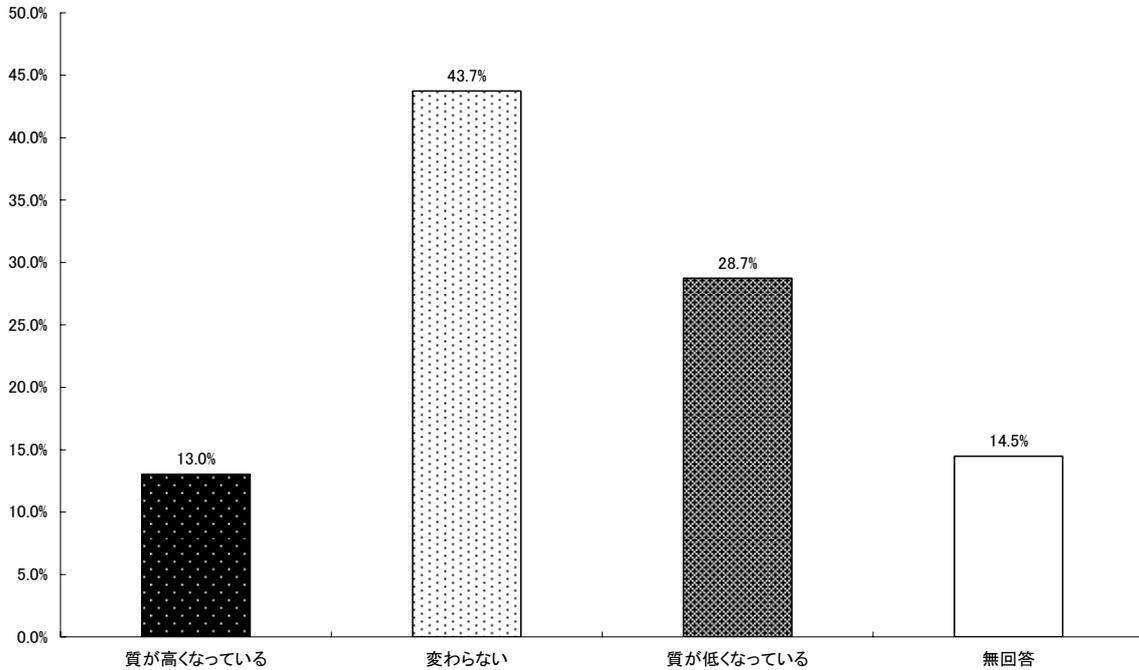
高卒者の質が低下したために、企業が高卒者の採用を手控えるようになったという議論がある。企業は、高卒者の質が低くなったと考えているのだろうか。この点を確認しよう。「1990 年代前半と比べて、現在採用できる高卒者の質はいかがですか」という設問に対する回答の全体の分布をみたのが、図表 I-14 である。これは、過去 5 年間に高卒採用を行ったことがある企業のみでの回答であることに留意が必要である。つまり、自社の採用基準を満たさないほどにまで質が低下したと判断した企業は、高卒の採用を中止している可能性が高く、そうした企業はこの設問に回答していないのである。

図表 I-14 によれば、「変わらない」とする企業の割合が最も高くなっている<sup>8</sup>ものの(43.7%)、「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

<sup>8</sup> バブル期の高卒者の質は低かったという説があるが、そのせいで「変わらない」と回答した企業の割合が高くなったのかもしれない。ちなみに、この説には以下 2 つの解釈が考えられる：①バブル期には高卒者を中心に遊興志向が強まり、その意味で企業にとって質が低下したと思われた、②バブル期には企業が人員獲得のために従来は採用しないほどの質の低い高卒者を採用した（hiring standard を下げた）。

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。

図表 I - 14 現在採用できる高卒者の質



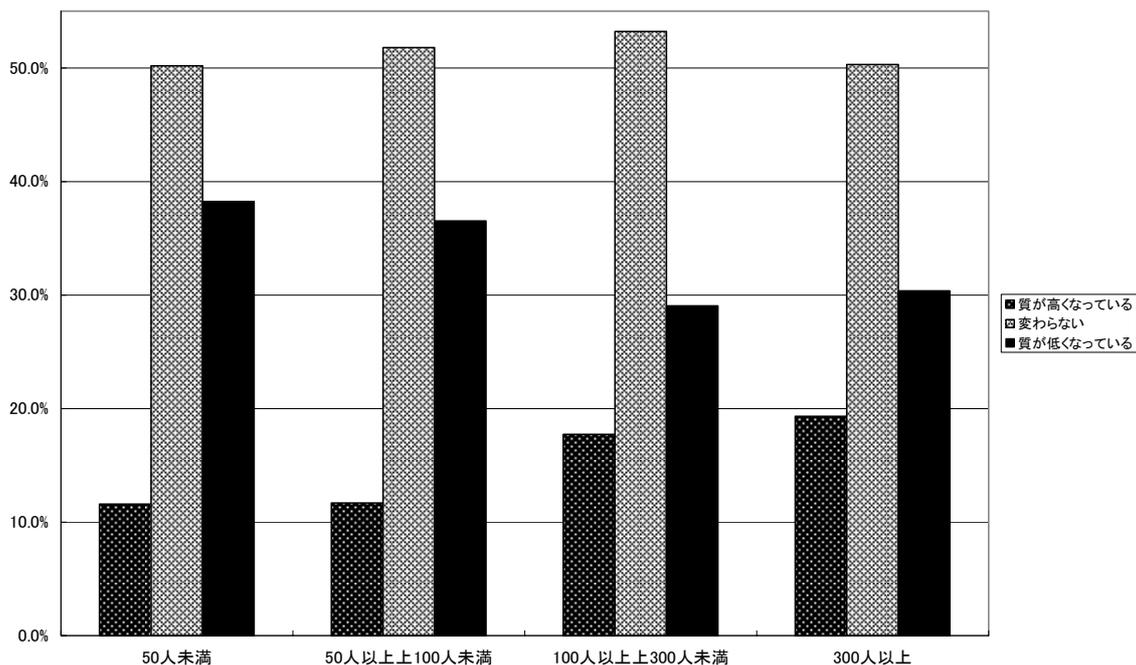
出所：図表 I - 2 と同じ。

注：企業総数は、1,795 社。

それでは、企業規模別に見て 1990 年代前半とくらべて現在採用できる高卒者の質の考え方に違いがあるのか。企業規模別に、無回答企業を除いて集計したものが図表 I - 15 である。高卒者の質が「変わらない」と考えている企業の割合が、どの企業規模でも最も高い。しかし、「高くなっている」と考えている企業の割合は、企業規模が大きくなるほど高くなる。一方、「低くなっている」と考えている企業の割合は、企業規模が大きくなるほど低くなる傾向がみられる。つまり、企業規模が大きくなるほど、現在採用できる高卒者の質が高くなっていることを反映した結果だろう。

業種別にみると、飲食店・宿泊業、小売業、運輸業などで、採用できる高卒者の質が低くなっていると考えている企業の割合が高くなっている（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

図表 I - 15 企業規模別・現在採用できる高卒者の質



出所：図表 I - 2 と同じ。

注：50人未満の企業が434社、50人以上100人未満が501社、100人以上300人未満が633社、300人以上が511社。企業規模について無回答の企業は除く。

注2：過去5年間に高卒採用を行ったことがある企業のみでの回答である。

#### 2.2.4 同年齢の高卒者と大卒者は、職業能力が異なるのか？

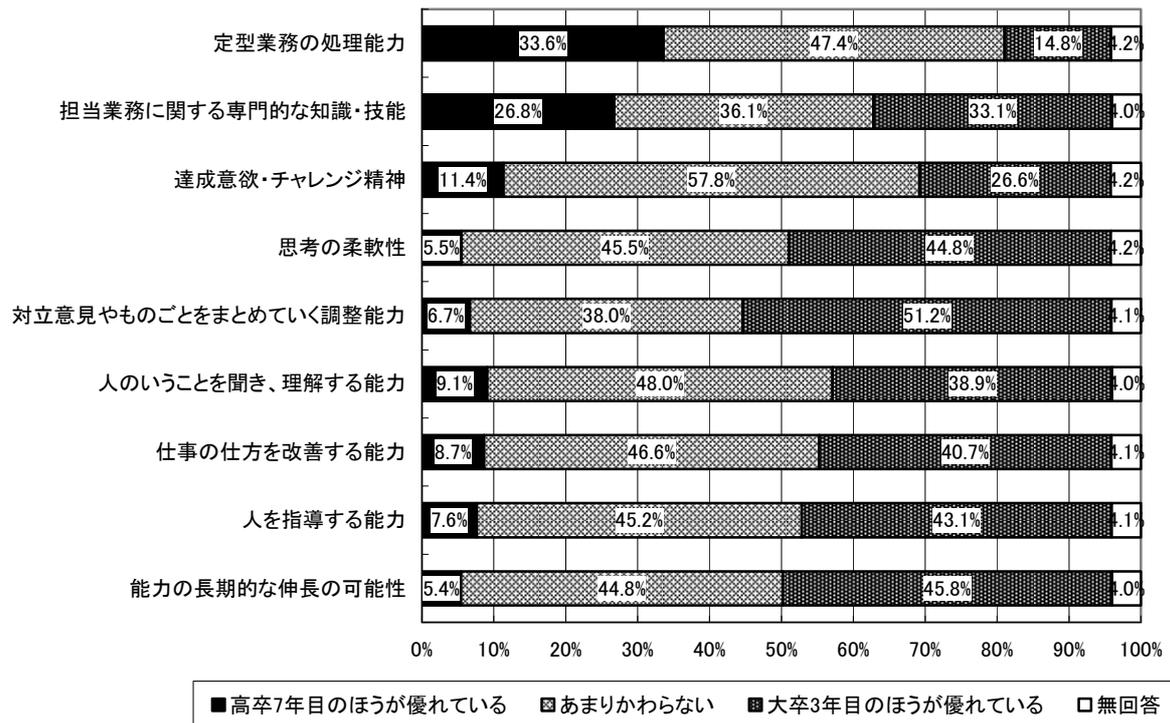
「若年採用調査」では、新規採用した勤続7年目の平均的な高卒社員と、同じく新卒採用した勤続3年目の大卒社員の職業に関する能力の比較をする質問を設けた。両者は、25歳程度と同年齢であると考えられることから、この設問は、年齢を同一とした場合における、学校教育に基づく職業能力に加えて、仕事の経験に基づく職業能力の伸張の程度を、大卒と高卒で比較するものであるといえる。高卒と大卒で25歳時点の職業能力に差がないとすれば、高卒プラス7年の職業経験に基づく職業能力が、大卒プラス3年の職業経験による職業能力と同レベルにあることになり、育成コスト等を別とすれば、いずれの学歴層を採用しても能力面には差がないことにな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

9つの職業能力について調査を行い<sup>9</sup>、結果をまとめたのが、図表 I - 16 である。すべての職業能力について、高卒7年目と大卒3年目の者では「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。

<sup>9</sup> 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。

両者に差があるとする回答をみてみると、「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いものの、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い。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」でその差が大きく、大卒の方がそうした能力が高いとする企業が多くなる。

図表 I - 16 高卒7年目と大卒3年目の職業能力



出所：図表 I - 2 と同じ。  
注：企業総数は 2,332 社。

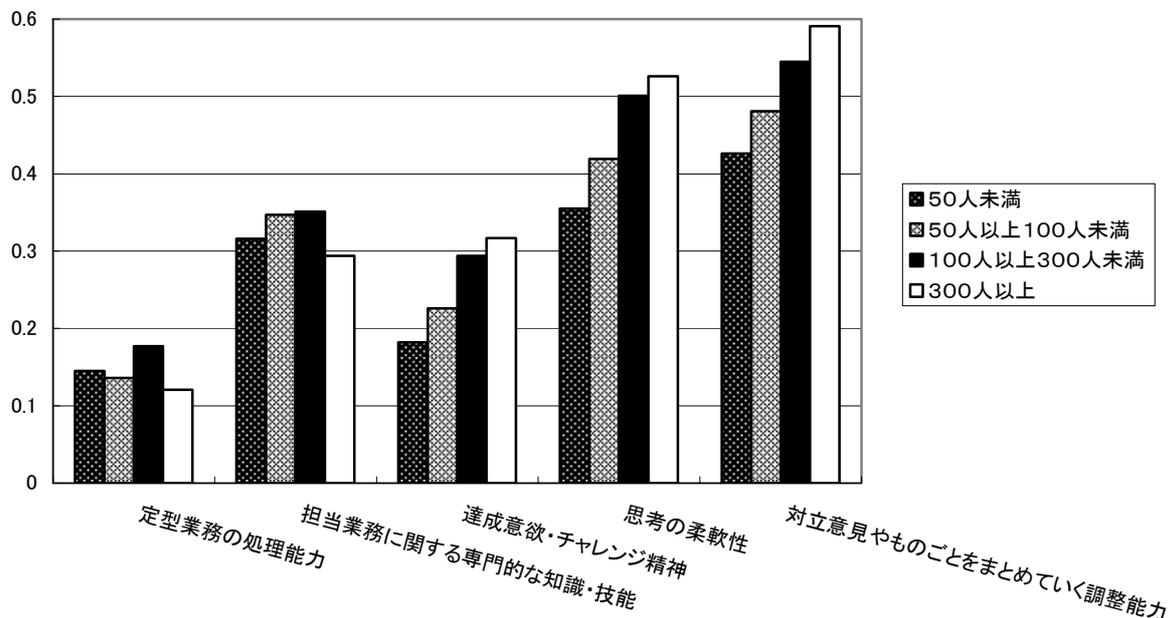
「定型業務の処理能力」は、実際に仕事をする中で培われていく職業能力である。ゆえに、経験年数の長い高卒 7 年目のほうが優れていると考えている企業の割合が高くなると考えられる。一方、「能力の長期的な伸長の可能性」、「思考の柔軟性」、「対立意見やものごとをまとめていく調整能力」などは、大卒 3 年目のほうが優れていると考えている企業の割合が高く、これらは大学教育や大学生活の中で育成される能力と考えられる<sup>10</sup>。

次に、企業規模別に、「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を比較しよう。図表 I - 17 - 1 と図表 I - 17 - 2 から明らかなように、「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」の 2 つを除いたほとんどの職業能力に関して、規模が大

<sup>10</sup> 筆者らが行った企業ヒアリング調査でも、授業だけでなく、部・サークル活動などさまざまな大学在学中の経験が、仕事能力にプラスの影響を及ぼすことを指摘する企業がみられた。ヒアリング調査の詳細については、第 III 部・紹介を参照のこと。

きい企業ほど、大卒3年目のほうが優れていると考えている割合が高くなる。

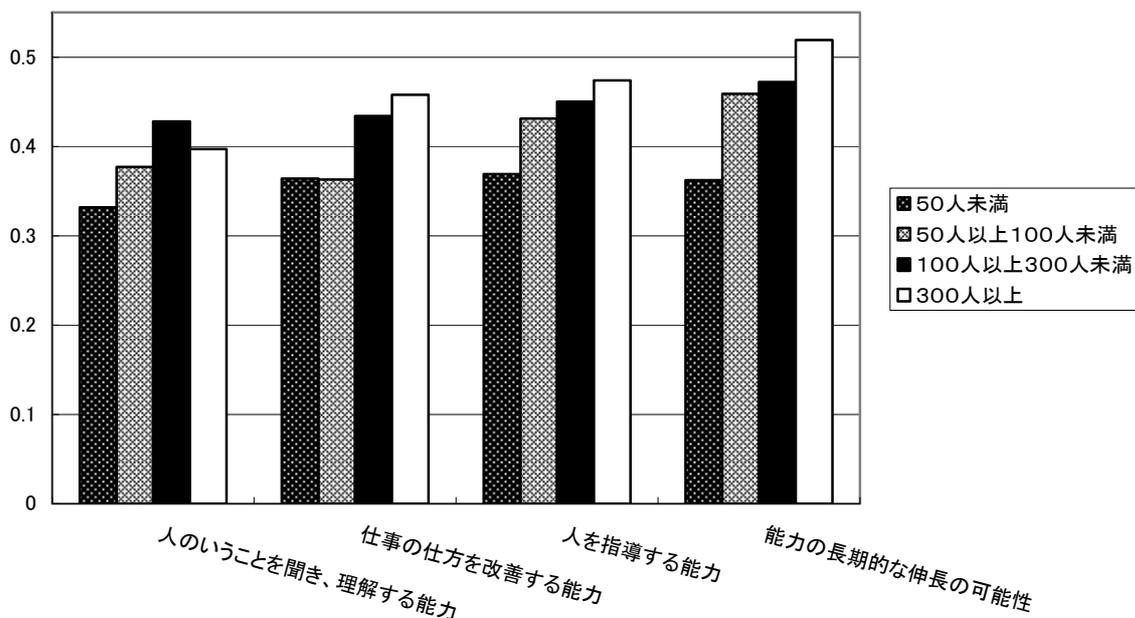
図表 I-17-1 企業規模別・大卒3年目のほうが優れているとする企業の割合



出所：図表 I-2 と同じ。

注：無回答企業はグラフに示さなかった。項目別・企業規模別企業数については、第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと。

図表 I-17-2 企業規模別・大卒3年目のほうが優れているとする企業の割合



出所：図表 I-2 と同じ。

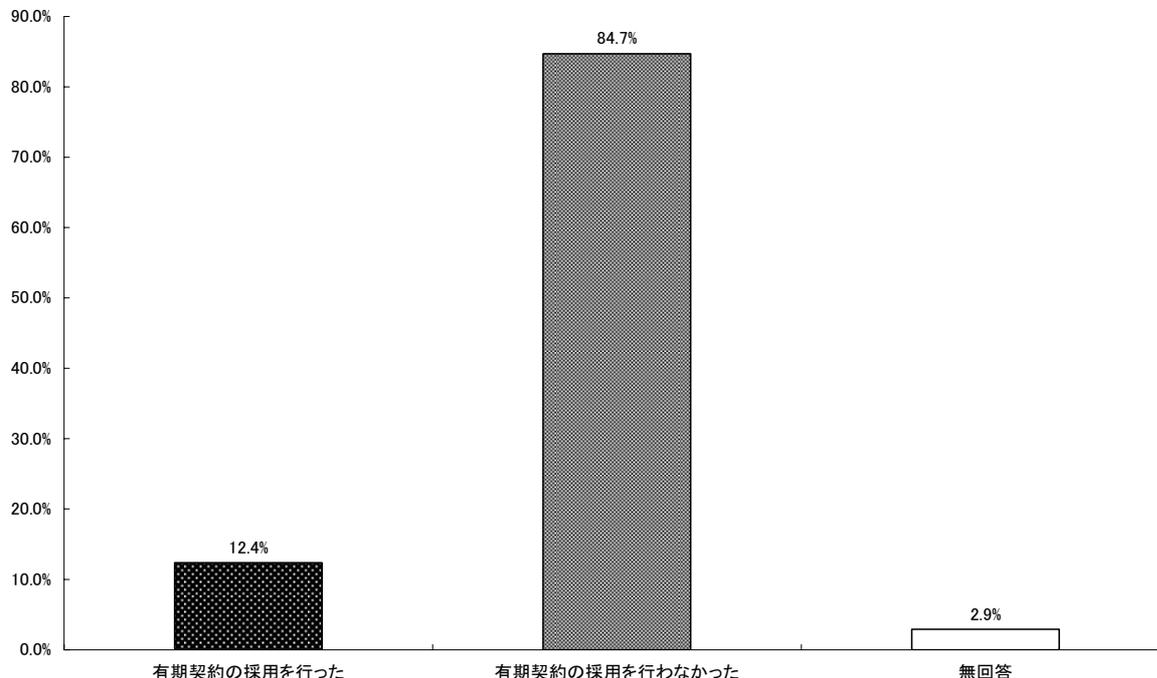
注：無回答企業はグラフに示さなかった。項目別・企業規模別企業数については、第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと。

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を活かせる業務の確保と開発が重要となる。

### 2.3 有期契約での高卒採用

それでは、正社員以外での高卒者の採用状況はどうなっているのだろうか。2001年4月から2004年3月末までの過去3年間に、新規高卒者をパート、アルバイト、契約社員などの有期契約という形で採用した企業の割合を示したのが、図表 I-18 である。有期契約での採用を行った企業の割合は12.4%とさほど高くはない。企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど有期契約の採用を行った企業の割合が高くなる。また、業種別では、飲食店・宿泊業（41.4%）、小売業（27.0%）でその割合が高くなっている（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

図表 I-18 新規高卒者の有期契約採用の有無



出所：図表 I-2 と同じ。

注：企業総数は、2,332 社。

また、高卒の有期契約の採用を行った企業に過去3年間の採用の推移についてたずねたところ、増加させてきた企業の割合が37.4%、現状と変わらない企業が46.4%、減少させてきた企業が14.9%と、増加と現状維持の割合が高くなっている。業種別にみると、運輸業、飲食店・宿泊業で過去3年間に増加させた企業の割合が高くなっている（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

## 2.4 現在、高卒を採用している企業の特徴

2.1 の分析から、新規学卒労働市場そのものが数量的に縮小しており、高卒労働市場で特に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、なぜ採用したのだろうか。高卒採用の将来について考察を行うためには、現在における高卒求人の現状把握が不可欠である。そこで、ここでは、後の3.3で行う高卒採用の将来展望を行う際の手がかりとするために、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だろうか。「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I-19）。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。

図表 I-19 高卒者を求人しなかった理由〈複数回答〉

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%

出所：図表 I-2 と同じ。

注1：大卒のみ採用企業についての集計である。つまり、高卒および専門学校・高専・短大卒採用のいずれかを行った企業は除いている。企業総数は326。

注2：「新卒採用をすべて中止したから」と回答した企業も集計から除いている。

まず、「大卒者の採用に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。

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の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。

図表 I-20 高卒者を新卒採用した理由<複数回答>

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りやすいから	7.9%
その他	5.5%

出所：図表 I-2 と同じ。

注：2004 年度に高卒採用を行った企業のみでの回答である。企業総数は、1,148 社。

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 I-20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<sup>11</sup>。つまり、高卒者

<sup>11</sup> 「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。

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。

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。

### 3. 高卒採用の将来展望

#### 3.1 高卒採用は増加、復活に転じるか

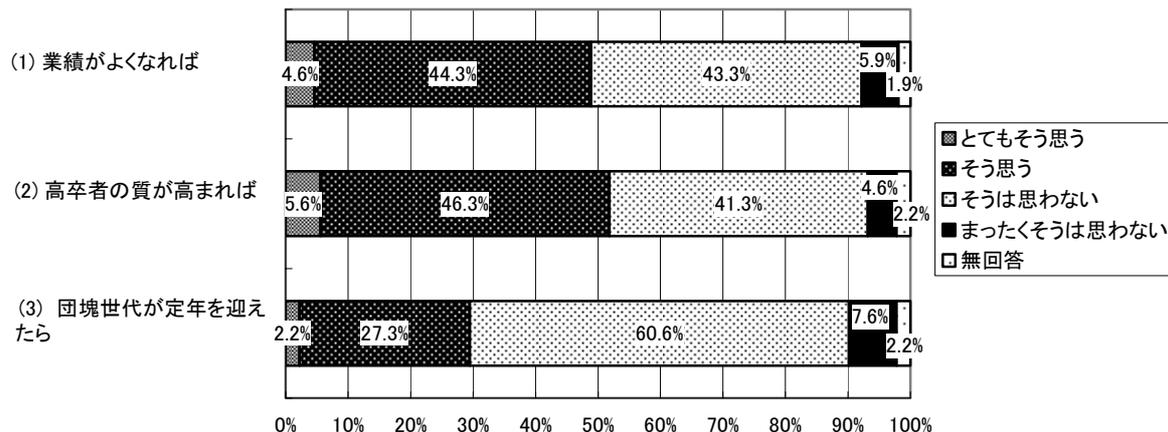
将来、高卒採用が増加あるいは復活する見込みがあるのだろうか。高卒採用を阻害している要因と考えられる①企業業績の悪化、②高卒者の質・能力の低下、③従業員構成の高年齢化の3つがそれぞれ解消されたとしたならば、高卒採用が増加・復活する可能性があるのか検討しよう。

「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。これらに設問への回答をまとめたのが図表I-21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。

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。

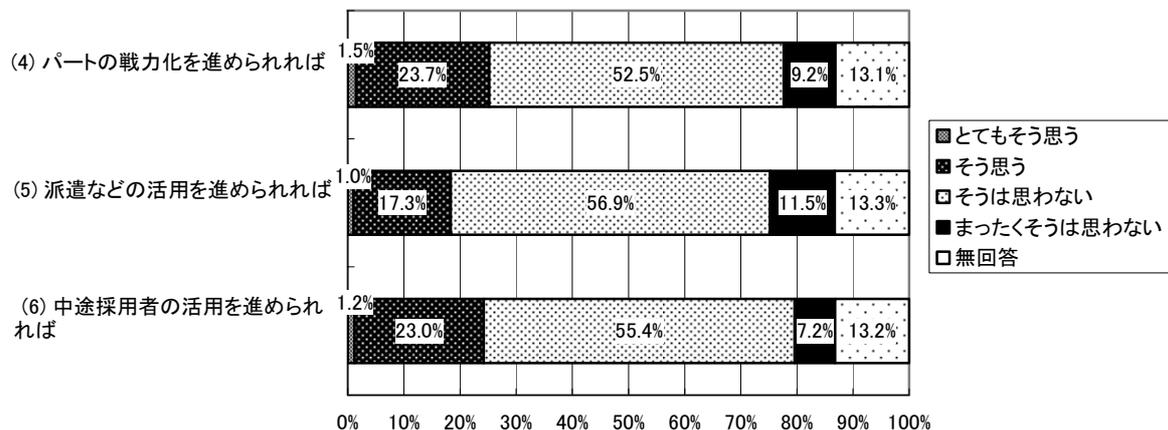
次に、今後、新規高卒者が、非正社員や中途採用者といった労働力に置き換えられていく可能性があるのだろうか。現在高卒採用を行っている企業に対して、(4)「パート・アルバイトの戦力化を進めることができれば」、(5)「派遣・請負労働者の活用を進めることができれば」、(6)「中途採用者の活用を進めることができれば」、高卒採用数を減少・休止させるか、という設問に対する回答状況をまとめたのが図表 I-22 である。

図表 I-21 高卒採用を増加・復活させるか



出所：図表 I-2 と同じ。  
注：企業総数は、2,332 社。

図表 I-22 高卒採用を減少・休止させるか



出所：図表 I-2 と同じ。  
注：高卒採用を行っている企業のみでの回答となっている。企業総数は、1,795 社。

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種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。

### 3.2 企業が高卒採用を増加させる条件：業績，高卒者の質，団塊世代

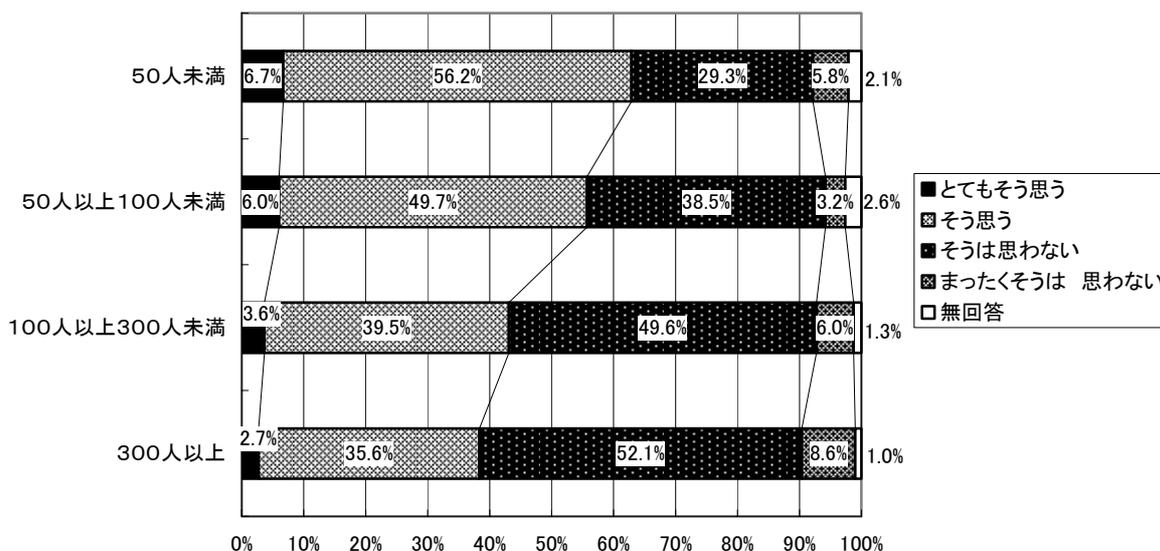
3.1 で取り上げた①企業業績の悪化，②高卒者の質・能力の低下，③従業員の高年齢化の3つの要因が解消された場合における高卒採用の将来見込みは，企業規模や業種によって違いがあるのだろうか。本節では，この点を確認していく。

#### 3.2.1 業績がよくなれば，高卒採用は増加・復活するか？

3.1 から，業績が回復した場合に高卒採用を増加・復活させると考えている企業とそうでない企業の割合は，全体では約半々であった。しかし，企業属性別にみると，差が顕著となる。企業規模別にみたのが図表 I-23 である。300人以上の企業で「とてもそう思う」あるいは「そう思う」と回答した企業は38.3%であるが，企業規模が小さくなるほどその割合は増大し，50人未満の企業では62.9%とかなり高い割合となる。

また，表掲はしないが，業種別にみると建設業，製造業，飲食店・宿泊業で業績がよくなれば高卒採用を増加・復活させると思っている企業の割合が高く，逆に情報通信業，金融・保険業・不動産業で割合が低い（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

図表 I-23 業績がよくなれば、高卒採用を増加・復活させるか<企業規模別>



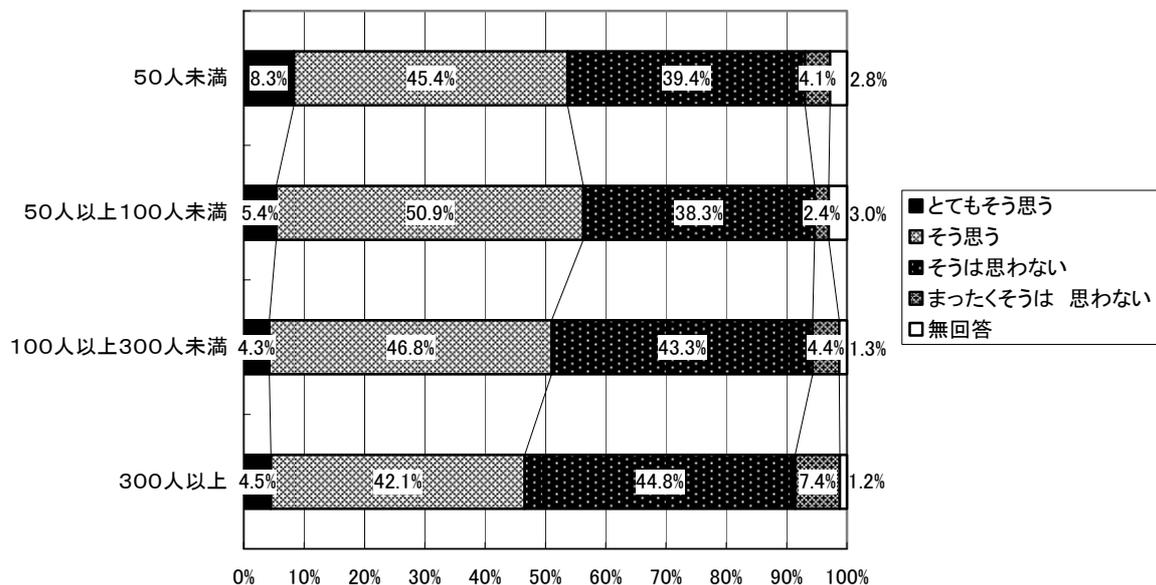
出所：図表 I-2 と同じ。

注：50人未満の企業が434社，50人以上100人未満が501社，100人以上300人未満が633社，300人以上が511社。企業規模について無回答の企業は除く。

### 3.2.2 高卒者の質が高まれば、高卒採用は増加・復活するか？

3.1 の全体についての集計結果では、高卒者の質が高まれば高卒採用を増加・復活させると考えている企業とそうでない企業の割合に大きな違いはなかった。しかし、企業規模や業種別にみても、違いが表れる。企業規模別にみたのが、図表 I-24 である。高卒者の質が高まれば、高卒採用数を増加・復活させると考えている企業の割合は、従業員数 100 人未満の小企業のほうが、100 人以上の大中企業よりも高いことがわかる。また、業種別では、高卒採用を増加・復活させると考えている企業の割合が高いのは飲食店・宿泊業で、他方、情報通信業、金融・保険業・不動産業でその割合は低くなっている（第 IV 部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

図表 I-24 高卒者の質が高まれば、高卒採用を増加・復活させるか<企業規模別>



出所：図表 I-2 と同じ。

注：50 人未満の企業が 434 社、50 人以上 100 人未満が 501 社、100 人以上 300 人未満が 633 社、300 人以上が 511 社。企業規模について無回答の企業は除く。

### 3.2.3 団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用は増加・復活するか？

3.1 から、全体では、団塊世代が定年を迎えても高卒採用を増加・復活させると考えている企業の割合は低く、そう考えていない企業の割合がかなり高くなっている。しかし、50 歳以上の正社員比率が高い企業では、団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用を増加・復活させるとする企業の割合が高くなっている（図表 I-25）。

それでは、企業規模別や業種別にみたときはどうであろうか。企業規模別でみたのが、図表 I-26 である。企業規模が小さくなるほど、団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用を増加・復活させるかという質問に対して「とてもそう思う」+「そう思う」と回答した企業の割合は高くなる。また、業種別では、情報通信業、金融・保険業・不動産業で高卒採用を増加・

復活させると考えていない企業の割合が高くなっている（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

図表 I-25 50歳以上比率と団塊世代の定年後の高卒採用予定

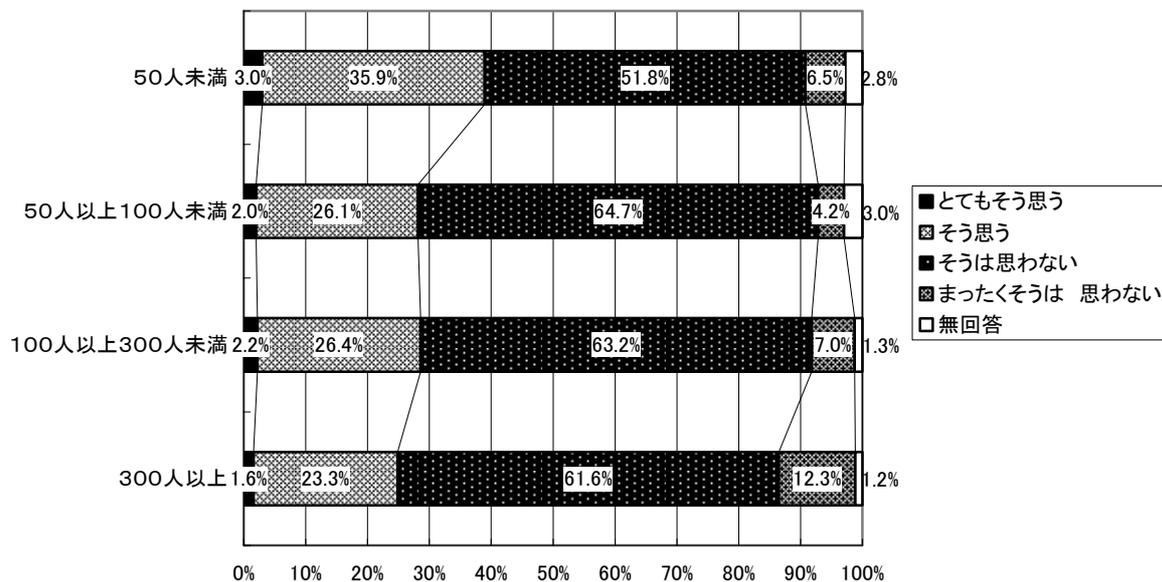
50歳以上比率	「団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用を増加・復活させるか」***		企業数
	「とてもそう思う」＋ 「そう思う」	「そうは思わない」＋ 「まったくそうは思わない」	
10%以下	18.6%	81.4%	301
20%以下	25.1%	74.9%	550
25%以下	31.3%	68.7%	297
30%以下	37.8%	62.2%	251
40%以下	39.6%	60.4%	308
40%より上	40.9%	59.1%	215

出所：図表 I-2 と同じ。

注1：50歳以上比率とは、2003年度末の正社員に占める50歳以上正社員の比率である。

注2：\*\*\*はカイニ乗検定の結果で、統計的に1%有意。

図表 I-26 団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用を増加・復活させるか<企業規模別>



出所：図表 I-2 と同じ。

注：50人未満の企業が434社、50人以上100人未満が501社、100人以上300人未満が633社、300人以上が511社。企業規模について無回答の企業は除く。

### 3.3 高卒採用の将来展望

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。3.1と3.2で、将来の高卒採用について企業がどのように考えているのかを確認した。その結果、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ことが明らかにされた．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．2.4でも論じたが，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．

#### 4. 第Ⅱ部及び第Ⅲ部の分析結果の概要

ここでは第Ⅱ部と第Ⅲ部の分析結果の概要を紹介しよう．

##### 4.1 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、大卒者の採用で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みると、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。

## 4.2 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。

### 4.3 事例調査からみた高卒採用の現状

ヒアリングの対象とした10社における1990年以降の高校新卒者採用の推移をみると、①毎年採用し続けている企業（「毎年採用」企業）、②いったん採用を休止したもののその後採用を再開した企業（「休止後再開」企業）、③採用を休止した企業（「採用休止」企業）の3つに類型化できる。なお、毎年採用企業及び休止後再開企業は全て製造業であり、かつ高卒者の主たる配属職種は生産技能職である。この3つの類型に関して、それぞれの特徴をまとめると次のようになる。

製造業である毎年採用企業と休止後再開企業が高校新卒者を採用する目的は、技能継承のコア人材である生産技能職の確保にある。ものづくりの基幹要員である生産技能職は早い時期からの育成が重要であるため、採用した高卒を長期的な視点から計画的に育成する企業や、業務の必要に応じて継続的に育成するなど積極的に育成する企業が多い。

そして、高卒生産技能職に企業が期待する役割では、求められる技能が高度化し、仕事の

幅が広がるとともに、生産だけでなくマネジメント能力も求められるなど、彼らに対する期待は高度化の傾向にある。このことは、高卒の採用を継続する企業でも、高卒に期待する職務遂行能力の高度化が進展していることが示唆される。

他方、採用休止企業が高校新卒者の採用をやめた理由では、外部人材の活用が進んだこと、社内で育成する余裕がなくなったこと、採用力が高まり大卒者で必要な要員を確保できるようになったこと、要員を絞り込んだことなどがあげられている。

毎年採用企業と休止後再開企業の今後の採用計画は、企業業績に関わらず一定数を採用し続ける予定とされている。しかし、非典型労働者を社員に登用することで人材を確保する企業や、高学歴者を採用することに関心を持つ企業があるため、高卒の採用が減少する可能性も少なくない。

## 5. 小括

- 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者など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の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な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。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勞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<sup>12</sup>。

- 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いのである。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っているが、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、そうすれば長期的には高卒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。

---

<sup>12</sup> 詳細については、佐藤博樹（2003）「高卒就職システムの今後」、日本労働研究機構『学校から職場へ－高卒就職の現状と課題－』、第6章：pp125-138を参照のこと。