

日本企業の新規学卒者の位置づけに変化はあるか

安田 宏樹

(東京経済大学准教授)

新卒採用は日本の若年新規入職者のメインの入職経路となっている。「新型コロナウイルス感染症」のパンデミック期間を挟み、日本企業における新卒採用の位置づけに変化はあるのだろうか。本稿では、厚生労働省「雇用動向調査」や労働政策研究・研修機構が実施した「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」のデータを用いて、日本企業の新卒採用の動向に変化が生じているのかを考察した。まず、2013年から2021年の「雇用動向調査」の結果から、①29歳以下の入職者に占める新規学卒者の割合は増加傾向にあり、②特に1000人以上の大企業で増加していること、③産業別には「金融業、保険業」「情報通信業」で新規学卒者の割合が増加していることが確認された。また、2018年に実施された「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」の分析からは、①教育訓練に積極的な支援を実施している企業ほど新卒採用の強化を重要視していること、②経常利益が伸びている企業ほど新卒採用の強化を重要視していることが確認された。本稿の分析から得られた結論として、若年労働市場の入職経路における新卒者の役割は「新型コロナウイルス感染症」を経ても重要な位置を占めていることがうかがえた。

目次

- I はじめに
- II 新規学卒採用の背景
- III 「雇用動向調査」からみる新規学卒採用
- IV ミクロデータからみる新規学卒採用
- V おわりに

I はじめに

菅山(2011)で示されているように、日本では戦時中の傾斜生産体制によって新卒採用¹⁾の制度が習慣化し、その後、高度経済成長期に新卒採用が定着し、今日に至っている。入職にあたり新規学卒者に多くの門戸を開くことは学校から職場へのスムーズな移行を促し、諸外国に比べて非常

に低い若年失業率を実現することに大きく寄与している。一方で、不況期に卒業を迎える世代とそうではない世代の間に長期間にわたる経済格差を生み出すなどの副産物も同時に生み出している(このことは「世代効果」「コホート効果」「履歴効果」「瑕疵効果」などと呼ばれている²⁾)。

本稿では、入職者の選抜に関して新規学卒者採用に着目し、日本企業で新規学卒者が採用の中心となっている背景を概観したうえで、「新型コロナウイルス感染症」(以下、COVID-19と略す)のパンデミック期間を挟み、そのような採用動向に変化が生じているのか、「雇用動向調査」や労働政策研究・研修機構が実施したミクロデータの分析を基に考察していく。

リクルートワークス研究所が2023年4月26日

に公表した「第40回ワークス大卒求人倍率調査(2024年卒)³⁾」によると、2024年3月卒業予定の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は1.71倍で、2023年卒の1.58倍から0.13ポイントの上昇となり、採用意欲の高まりがうかがえる。新卒採用市場が盛況な現在、改めてこの10年の新規学卒者市場を概観したい。

なお、以下の分析では主に大学・大学院卒の新規学卒者を念頭に置き考察していく。その理由は、①新規高等学校卒業予定者にはいわゆる「一人一社制⁴⁾」といわれる特有の就職慣行があり、自由応募である大学・大学院卒の労働市場とは一線を画す市場であること、また、②文部科学省の『学校基本調査』から高等学校卒業後の状況を確認すると、2022年3月卒業者の高校卒業後の就職者の比率は15.08%と大学等進学者(59.47%)の4分の1程度という比較的少数であるためである。

本稿は以下のように構成される。IIでは、新規学卒採用の背景に関する経済学的な説明と企業を感じる新卒採用のメリットについてまとめる。IIIでは、厚生労働省「雇用動向調査」の結果から2013年から2021年の9年間の入職者に占める新規学卒者の位置づけについてまとめる。IVでは、労働政策研究・研修機構が2018年に実施した企業調査の個票データを用いて、新卒採用の強化を重要視する企業の特徴を分析する。最後に、Vで本稿のまとめと今後の課題について触れる。

II 新規学卒採用の背景

本節では、日本企業の多くで新規学卒者を志向する背景について考えていきたい。まず、新卒採用の背景としてしばしば指摘されるのが企業特殊スキルの重要性である(太田2016)。企業特殊スキルを重要視する企業では新卒者を採用し、自社で必要なスキルを教育・訓練する。企業特殊スキルが要求される企業では他社で身につけたスキルは活かせないために、新卒者を採用し、自社で訓練を施す必要がある。こうした状況は「白い布」に例えられる(永野2007, 2012, 2016など)。すなわち、「白い布は何色にでも染められるが、一度

違う色に染まった布を染め替えるのは容易ではない」(永野2007:5)というのが新卒採用を志向する理由となる。このような新卒採用の位置づけや新卒採用に対する強い志向は近年の研究でも確認されており、「白い布仮説」は依然として信奉されているという(永野2016)。

新卒採用を志向する背景として、もう一つ、新卒者と既卒者のスクリーニングコストと精度に注目したモデルがある(Genda, Kondo and Ohta 2010; 近藤2013)。ここでは新卒者は学校によって能力に基づくソーティングがなされるなど個々の能力が判別できると想定する。一方で、既卒者は学校を卒業しているため、平均的な能力しかわからない状況を考える。そうすると、新卒者は既卒者と比べ不確実性が少ないため、個々の能力が雇用するまでわからない既卒者を採用するインセンティブは乏しくなり、企業は新卒者を志向するようになるとするモデルである。このモデルでは、企業特殊スキル仮説では説明することが難しい、卒業後1,2年程度の既卒者と新卒者間の採用の格差を説明することができる。

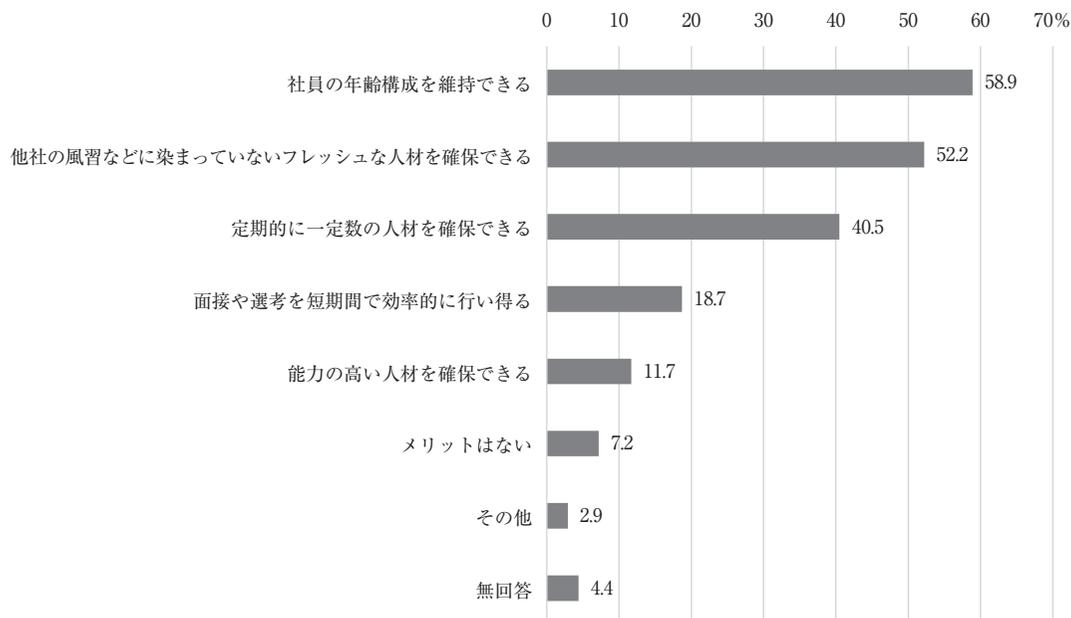
次に、企業へのアンケート調査から新卒採用を行っている理由について確認していきたい。まず、内閣府が2006年に調査した「企業の採用のあり方に関する調査⁵⁾」から「新卒一括採用システムのメリット」について(3つまで選択可)をまとめたものが図1である。

図1の結果から「他社の風習などに染まっていないフレッシュな人材を確保できる」と回答した企業が52.2%と半数を超えており、「白い布仮説」を支持する結果が見て取れる。また、「能力の高い人材を確保できる」とする回答も11.7%と一定数あり、新卒者は能力に関する不確実性が少ないというスクリーニングコスト仮説をうかがわせる結果も得られている。

続いて、労働政策研究・研修機構が2007年に実施した「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査⁶⁾」から「新規学卒者枠」「中途採用者枠」「第二新卒者枠」の各採用区分における「正社員募集の理由」(複数回答可)についてみていきたい。

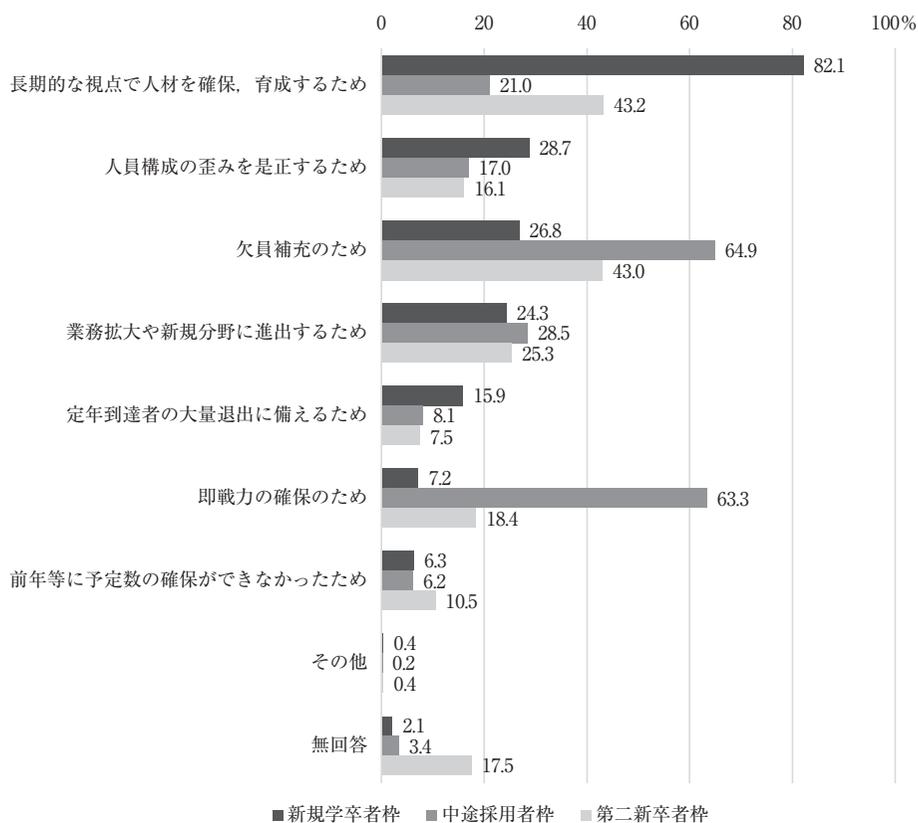
図2をみると、新規学卒者枠を募集する理由と

図1 新卒一括採用システムのメリット



出所：「企業の採用のあり方に関する調査」より筆者作成。

図2 正社員募集の理由



出所：「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」より筆者作成。

して「長期的な視点で人材を確保、育成するため」が82.1%と突出して高いことがわかる。第二新卒者枠と比較しても2倍近い回答があり、企業特殊スキル仮説を裏付ける結果となっている。図2には掲載されていないものの、「長期的な視点で人材を確保、育成するため」は従業員数「1000人以上」の大企業では96.6%が選択し、産業別では、「金融、保険業」で93.2%、「不動産業」で90.0%、「情報・通信業」89.9%が選択する結果となっており、大企業やこれらの産業においては、より新規学卒者を長期的に育成する意欲が高いことが確認できる。

Ⅲ 「雇用動向調査」からみる新規学卒採用

本節では、厚生労働省が実施している「雇用動向調査⁷⁾」から近年の新卒採用の動向を既就業者などと比較しながら概観していきたい。

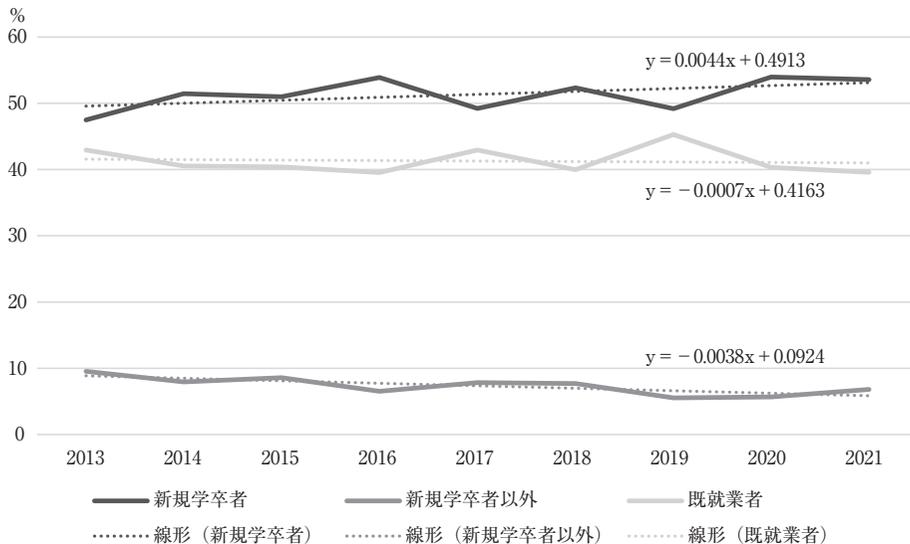
「雇用動向調査」は「主要産業における入職・離職及び未充足求人状況並びに入職者・離職者に係る個人別の属性及び入職・離職に関する事情を調査し、雇用労働力の産業、規模、職業及び地域間の移動の実態を明らかにすることを目的とする」調査で、入職者・離職状況をはじめとする労働移動の把握に適した調査である。

「雇用動向調査」から「29歳以下の一般労働者、期間の定めなしの入職者」に占める29歳以下の「新規学卒者」「新規学卒者以外」「既就業者」の3区分の割合について、2013年から2021年の推移をみたのが図3である（以下の図3、図4、表1ではすべて「29歳以下の一般労働者、期間の定めなしの入職者」を分母とし、分子も29歳以下の若年者に限定している）。

図3から、「新規学卒者」入職の割合は緩やかに増加傾向にあり、新規学卒者以外の未就業者や既就業者の割合は低下傾向にあることがわかる⁸⁾。COVID-19の前後で比較をすると、「既就業者」の割合は2019年から2020年、2021年にかけて低下している一方で、「新規学卒者」はこの期間も堅調に伸びており、パンデミック期間中も長期的な人材育成を目的とした新卒採用需要は底堅かったことがうかがえる。

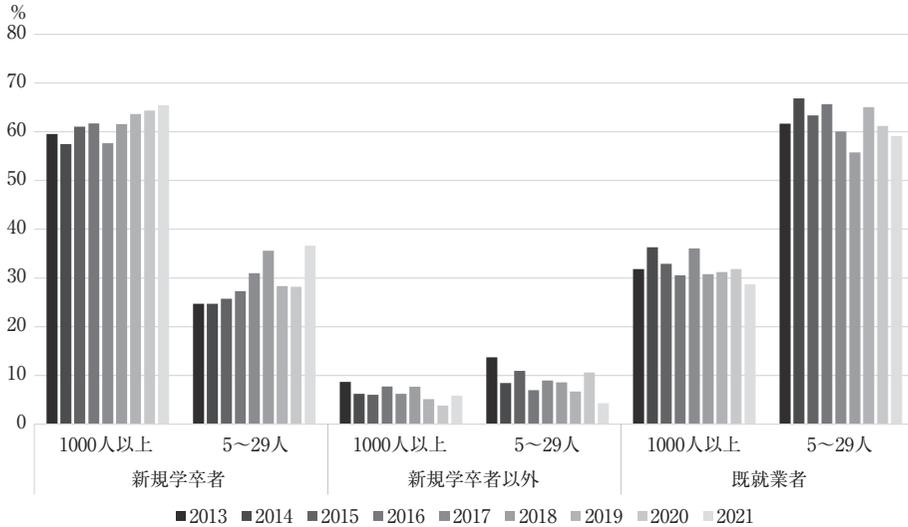
次に、図4では企業規模「1000人以上」の大企業と「雇用動向調査」で最も規模の小さい分類である「5~29人」の企業を比較している。図4から「新規学卒者」の入職者は大企業で多く、入職者の6割前後を占めていることがわかる。また、2013年からの推移をみると「新規学卒者」の割合は増加傾向にあり、その分、「新規学卒者

図3 29歳以下の入職者に占める新規学卒者等の割合



出所:「雇用動向調査」より筆者作成。

図4 企業規模別の入職者に占める新規学卒者等の割合



出所：「雇用動向調査」より筆者作成。

以外」の未就業者、「既就業者」の割合が低下していることがわかる。一方、「5~29人」の企業では「既就業者」が入職者の6割前後を占めており、「新規学卒者」の多い大企業とは対照的な結果となっている。新卒採用は大企業を中心に切り入れられている採用方法であることが確認できる。

続いて、産業別に「新規学卒者」の入職割合をみていきたい。表1から、「金融業、保険業」(2021

年は71.77%)、「情報通信業」(同71.68%)、「複合サービス事業」(同69.70%)などの産業で新規学卒者の割合が高いことがわかる。特に「情報通信業」は2013年から2021年の間に10.78ポイントの増加、「金融業、保険業」においても9.30ポイントの大幅な増加をみせている。これらの産業では、長期的な人材育成のほかに、「新しい技術が活用されやすい状況下では、旧来のスキルの陳腐化が進みやすい。その場合には、企業は労働者の

表1 産業別の入職者に占める新規学卒者の割合

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
計(男女計)	47.49	51.48	50.98	53.91	49.23	52.34	49.18	53.98	53.58
鉱業、採石業、砂利採取業	40.00	50.00	33.33	66.67	100.00	0.00	66.67	33.33	33.33
建設業	47.37	47.03	50.15	49.52	60.58	45.48	53.85	35.57	52.57
製造業	57.92	59.75	56.24	55.30	53.99	57.30	55.33	68.95	60.61
電気・ガス・熱供給・水道業	60.32	65.00	55.81	64.29	59.18	45.76	77.63	73.33	64.20
情報通信業	60.90	68.21	71.73	64.96	59.68	62.15	60.26	70.24	71.68
運輸業、郵便業	40.03	53.47	63.91	47.88	49.63	48.60	43.46	44.21	53.08
卸売業、小売業	42.58	44.53	49.25	56.25	42.03	50.90	52.98	43.91	53.30
金融業、保険業	62.47	72.08	80.52	68.71	75.05	71.81	69.17	60.99	71.77
不動産業、物品賃貸業	54.34	62.77	33.49	51.52	29.61	42.65	49.34	37.90	50.00
学術研究、専門・技術サービス業	58.46	59.64	59.92	58.11	50.78	58.87	49.34	73.13	57.50
宿泊業、飲食サービス業	38.30	47.22	34.03	37.97	32.43	50.52	39.80	56.57	29.64
生活関連サービス業、娯楽業	36.46	38.43	45.93	64.87	46.45	49.78	37.39	63.96	57.74
教育、学習支援業	53.08	54.03	48.14	47.80	56.27	48.10	44.26	51.56	59.68
医療、福祉	48.39	49.43	51.75	55.44	54.56	55.59	48.50	53.20	54.80
複合サービス事業	72.62	78.02	77.27	79.38	71.00	75.45	77.59	82.76	69.70
サービス業(他に分類されないもの)	33.12	45.11	29.75	39.24	36.09	29.40	27.85	42.76	39.71

出所：「雇用動向調査」より筆者作成。

表2 20~24歳新規学卒者入職者（一般労働者・期間の定めなし）の入職経路

(単位：%)

	職業安定所	ハローワーク インターネットサービス	民間職業 紹介所	学校	広告	縁故	出向	出向先からの 復帰	その他
2013	13.10	5.18	2.45	32.52	28.67	10.13	0.74	1.03	6.19
2014	10.58	6.16	4.97	30.53	30.60	8.48	0.37	0.37	7.94
2015	8.00	6.43	4.94	33.86	27.46	9.77	0.57	0.39	8.59
2016	7.24	5.20	4.52	40.01	26.10	7.79	0.90	0.19	8.02
2017	7.33	3.08	6.22	39.63	27.86	8.35	0.21	0.22	7.11
2018	8.30	3.43	5.44	41.18	24.75	9.13	0.41	0.21	7.14
2019	9.30	3.80	7.75	35.70	27.67	8.32	0.47	0.15	6.86
2020	6.62	2.96	6.80	37.83	28.87	7.39	0.97	0.09	8.45
2021	7.30	2.13	7.01	36.81	26.91	9.07	0.67	0.66	9.44

出所：「雇用動向調査」より筆者作成。

再訓練を行う必要が生じるが、若年者は年齢の高い世代よりも新技術を低い心理的・金銭的成本で習得しやすい」（太田 2016：109）という、新技術の活用度合いの大きさが影響している可能性がある。

最後に、入職経路について確認していきたい。表2は高専卒業者や短大卒業者、4年制大学卒業者が主に含まれると考えられる「20~24歳」の年齢層に限定し、入職経路についてまとめたものである（分母も「20~24歳の一般労働者、期間の定めなしの入職者」である）。これをみると、「職業安定所」や「ハローワークインターネットサービス」からの入職が2013年から2021年の9年間で大きく減っていることがわかる。2013年には「職業安定所」と「ハローワークインターネットサービス」を合わせて18.28%であったのが2021年には9.43%と5割近く減少している。その分、「学校」を経路とする入職が増加傾向にあることがわかる。

2013年から2021年の9カ年分の「雇用動向調査」の結果から「新規学卒者」の動向をまとめると以下ようになる。

- ① 29歳以下の入職者に占める「新規学卒者」の割合は増加傾向にあり、「既就業者」は減少傾向にある。
- ② 「新規学卒者」の割合は特に1000人以上の大企業で増加している。
- ③ 産業別には「金融業、保険業」「情報通信業」で「新規学卒者」の割合が増加している。

若年労働市場の入職経路における新規学卒者の役割の重要性はCOVID-19の期間を挟んでも変

わることなく、むしろ企業における新卒採用志向は強くなっているといえるかもしれない⁹⁾。

IV ミクロデータからみる新規学卒採用

本節では、ミクロデータを用いて新卒採用を重要視している企業の特徴について定量的に分析を行う。

使用するデータは労働政策研究・研修機構が2018年に実施した「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」の企業調査である¹⁰⁾（以下、JILPT調査と略す）。JILPT調査の概要は表3のとおりである¹¹⁾。

JILPT調査の特徴は「人材（人手）不足を緩和するための対策」についての設問があり、ここから新卒採用や中途採用を強化するかどうかの企業の意向を確認することができる点にある。その一方で、JILPT調査はクロスセクションデータであるために、企業特性を十分にコントロールした

表3 JILPT調査の概要

調査名	多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査
調査主体	独立行政法人 労働政策研究・研修機構
委託先	株式会社 日本統計センター
調査方法	郵送配布、郵送回収
調査対象	全国の従業員100人以上の企業12,000社（農林漁業、公務除く）
標本抽出	信用調査機関の企業データベースから産業・従業員規模別に層化無作為抽出
調査期間	2018年2月14日~3月2日（2018年1月末現在の状況を調査）
有効回収数	2,260件（有効回収率：18.8%）

出所：労働政策研究・研修機構（2018）より筆者作成。

分析が行えないことや COVID-19 前後の企業行動について分析することができないという課題もある。今回は企業の新卒採用志向と訓練方針に関する変数の双方が使用できることや 2018 年という比較的新しいデータであることなどのメリットが大きいことから、JILPT 調査を用いて分析を行っていきたい。

図 5 は「人材（人手）不足を緩和するための対策」に「取り組んでいる」あるいは「いまだ取り組んでいないが、今後取り組む予定」とする企業が実際にどのような対策を重視しているか、最も重要視する選択肢一つを選択したものである。

図 5 から、「新卒採用を強化する（通年採用化、新卒定義の拡大、インターンシップの受入強化等含む）」とする企業が 22.55% と最も多く、次いで「中途採用を強化する（採用チャネルの多様化、応募要件の緩和等含む）」が 15.70%、「業務の効率化を進める（無駄な業務の削減、業務の標準化、仕事の分担・進め方の見直し等）」の 15.62% となっている。JILPT 調査からも日本企業¹²⁾の多くは人材不足を新卒採用で補おうとする意欲が非常に高いことがわかる。

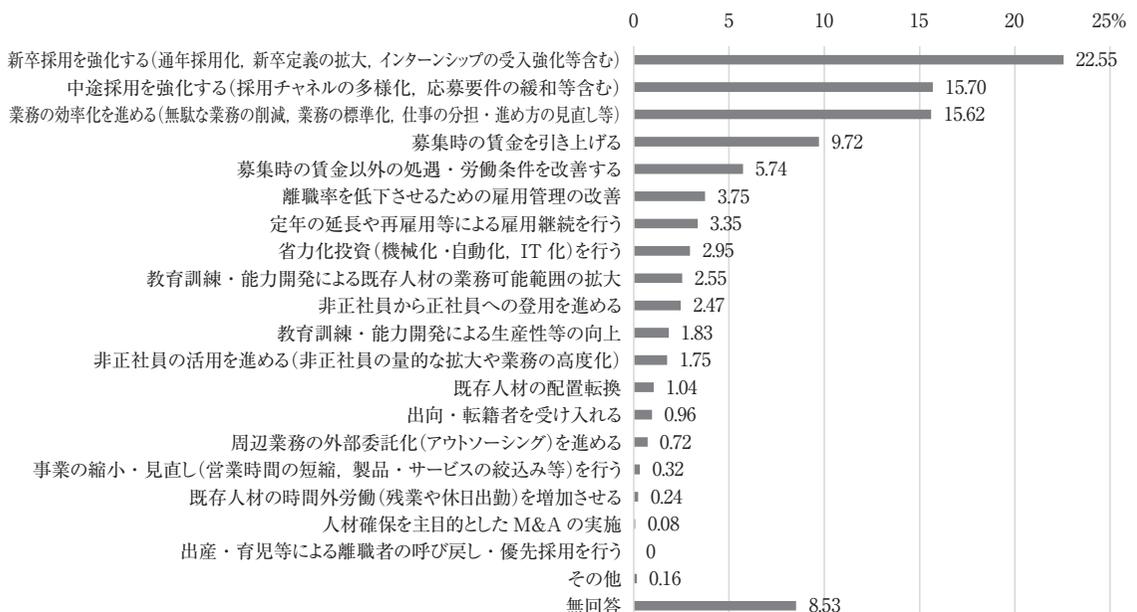
以下では、「新卒採用を強化する（通年採用化、新卒定義の拡大、インターンシップの受入強化等含

む）」「中途採用を強化する（採用チャネルの多様化、応募要件の緩和等含む）」、そして比較対象として「省力化投資（機械化・自動化、IT 化）」の各項目を選択した企業を「1」、選択しなかった企業を「0」とするダミー変数を被説明変数として、Probit 分析を行う。

説明変数には、以下の変数を導入する。まず、メインの仮説として、企業特殊スキル仮説を設定し、それに関連する訓練変数として、以下の 9 つを導入する。

- ①人事評価において、転勤・配置転換の経験を積極的に評価
- ②将来の幹部候補を早期選拔し、重点的に育成していくことを重視
- ③従業員が教育訓練を受けることについて、積極的に支援を実施
- ④教育訓練は OJT を重視
- ⑤教育訓練投資は、対象者を絞り込んで重点的に配分する
- ⑥従業員の自己啓発に対して、広報や金銭的な支援を実施
- ⑦社内人材の多様性を重視
- ⑧非正社員に対しても、企業が積極的に能力開発を行うべき

図 5 人材不足を緩和するために最も重要視している対策



出所：労働政策研究・研修機構（2018）より筆者作成。

表 4 基本統計量

被説明変数	Obs	平均	標準偏差	最小値	最大値
新卒採用を強化する（通年採用化、新卒定義の拡大、インターンシップの受入強化等含む）	1,025	0.250	0.433	0	1
中途採用を強化する（採用チャネルの多様化、応募要件の緩和等含む）	1,021	0.177	0.382	0	1
省力化投資（機械化・自動化・IT化）を行う	759	0.045	0.207	0	1
説明変数					
雇用方針、採用・配置・人材育成方針					
人事評価において、転勤・配置転換の経験を積極的に評価	1,025	2.959	1.029	1	5
将来の幹部候補を早期選抜し、重点的に育成していくことを重視	1,025	3.152	1.011	1	5
従業員が教育訓練を受けることについて、積極的に支援を実施	1,025	3.804	0.962	1	5
教育訓練はOJTを重視	1,025	3.788	0.818	1	5
教育訓練投資は、対象者を絞り込んで重点的に配分する	1,025	3.025	0.980	1	5
従業員の自己啓発に対して、広報や金銭的な支援を実施	1,025	3.330	1.120	1	5
社内人材の多様性を重視	1,025	3.394	0.782	1	5
非正社員に対しても、企業が積極的に能力開発を行うべき	1,025	3.357	0.898	1	5
非正社員にも、正社員と同様の基幹的な職務を任せる	1,025	2.965	1.013	1	5
従業員規模					
99人以下	1,025	0.039	0.194	0	1
100～299人*	1,025	0.616	0.487	0	1
300～999人	1,025	0.248	0.432	0	1
1000～9999人	1,025	0.098	0.297	0	1
従業員に占める60歳以上（高齢者）比率					
60歳以上はいない	1,025	0.055	0.227	0	1
0超～5%	1,025	0.240	0.427	0	1
1割程度*	1,025	0.680	0.467	0	1
2割程度	1,025	0.014	0.116	0	1
3割程度	1,025	0.012	0.108	0	1
経常利益（現在と5年前を比較した変化）					
海外事業所展開ゲーム	1,025	3.443	0.900	1	5
海外事業所展開ゲーム	1,025	0.151	0.358	0	1
外資系ゲーム	1,025	0.006	0.076	0	1
創業					
2年超5年以内	1,025	0.008	0.088	0	1
5年超10年以内	1,025	0.023	0.151	0	1
10年超（経過）*	1,025	0.969	0.174	0	1
業種					
鉱業、採石業、砂利採取業	1,025	0.000	0.000	0	0
建設業	1,025	0.073	0.261	0	1
製造業*	1,025	0.305	0.461	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	1,025	0.008	0.088	0	1
情報通信業	1,025	0.033	0.179	0	1
運輸業、郵便業	1,025	0.089	0.285	0	1
卸売業、小売業	1,025	0.161	0.368	0	1
金融業、保険業	1,025	0.022	0.148	0	1
不動産業、物品賃貸業	1,025	0.014	0.116	0	1
学術研究、専門・技術サービス業	1,025	0.022	0.148	0	1
宿泊業、飲食サービス業	1,025	0.050	0.218	0	1
生活関連サービス業、娯楽	1,025	0.028	0.166	0	1
教育、学習支援事業	1,025	0.015	0.120	0	1
医療、福祉	1,025	0.051	0.220	0	1
サービス業（他に分類されないもの）	1,025	0.118	0.323	0	1
その他	1,025	0.011	0.103	0	1

注：1) 各説明変数の基本統計量は、「新卒採用を強化する」を被説明変数として推計を実施したサンプルにおける数値である。

2) *は表5の推計における各カテゴリーの基準となる変数を示している。

表5 推計結果

雇用方針、採用・配置・人材育成方針	①新卒採用を強化する		②中途採用を強化する		③省力化投資	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
人事評価において、転勤・配置転換の経験を積極的に評価	-0.010	0.014	-0.010	0.012	0.012**	0.006
将来の幹部候補を早期選抜し、重点的に育成していくことを重視	-0.009	0.015	0.013	0.013	0.005	0.006
従業員が教育訓練を受けることについて、積極的に支援を実施	0.038**	0.016	-0.008	0.014	0.002	0.006
教育訓練はOJTを重視	0.011	0.017	0.008	0.014	0.006	0.007
教育訓練投資は、対象者を絞り込んで重点的に配分する	-0.013	0.015	0.018	0.013	0.000	0.006
従業員の自己啓発に対して、広報や金銭的な支援を実施	0.004	0.014	-0.004	0.012	-0.002	0.005
社内人材の多様性を重視	-0.018	0.019	-0.023	0.017	0.007	0.008
非正社員に対しても、企業が積極的に能力開発を行うべき	-0.022	0.018	-0.003	0.016	-0.012	0.007
非正社員にも、正社員と同様の基幹的な職務を任せる	-0.004	0.015	0.018	0.013	0.002	0.006
従業員規模						
99人以下	-0.094	0.062	0.051	0.066		
300~999人	0.048	0.035	-0.005	0.028	0.017	0.015
1000~9999人	0.029	0.051	-0.060	0.036	0.034	0.033
従業員に占める60歳以上（高齢者）比率						
60歳以上はいない	0.002	0.069	0.047	0.065	0.001	0.025
0超~5%	0.017	0.037	0.064**	0.034	0.009	0.015
2割程度	0.065	0.129	-0.049	0.088		
3割程度	-0.032	0.125	-0.076	0.081		
経常利益（現在と5年前を比較した変化）	0.041**	0.016	-0.015	0.014	-0.007	0.006
海外事業所展開タミー	-0.018	0.044	0.106**	0.047	-0.025*	0.010
外資系タミー	0.214	0.207				
創業						
2年超5年以内	-0.124	0.113	-0.038	0.126		
5年超10年以内	0.031	0.095	-0.055	0.065	0.041	0.055
業種						
鉱業、採石業、砂利採取業			0.374	0.354		
建設業	0.151**	0.065	0.128**	0.066		
電気・ガス・熱供給・水道業	0.125	0.177	0.136	0.177		
情報通信業	0.089	0.087	0.107	0.090		
運輸業、郵便業	-0.117**	0.043	0.182***	0.062	-0.030**	0.008
卸売業、小売業	0.091**	0.046	0.014	0.041	-0.041***	0.010
金融業、保険業	0.061	0.102	-0.100	0.065	-0.017	0.013
不動産業、物品賃貸業	-0.117	0.087	0.317**	0.144	-0.005	0.027
学術研究、専門・技術サービス業	0.019	0.094	0.094	0.104		
宿泊業、飲食サービス業	0.009	0.070	0.050	0.070		
生活関連サービス業、娯楽	-0.142	0.065	0.152*	0.100	-0.005	0.021
教育、学習支援事業	-0.031	0.114	0.050	0.126	-0.014	0.017
医療、福祉	-0.045	0.064	0.132*	0.077	-0.001	0.019
サービス業（他に分類されないもの）	-0.052	0.045	0.125***	0.054	-0.022*	0.009
その他	0.247*	0.161	-0.080	0.089		
Pseudo R2	0.061		0.053		0.132	
Log Likelihood	-541.129		-451.818		-120.553	
Obs.	1025		1021		759	

注：*は10%、**は5%、***は1%水準で統計的に有意であることを示す。標準誤差は不均一分散の場合にも頑健な標準誤差を示している。

⑨非正社員にも、正社員と同様の基幹的な職務を任せる

それぞれは5段階で回答を求めており、最も強く当てはまる場合に「5」、最も当てはまらない場合に「1」となるように変数化した。

また、コントロール変数として、「従業員規模」(4変数)、「従業員に占める60歳以上比率」(5変数)、「経常利益(現在と5年前を比較した変化)」(5段階で変数化)、「海外事業所展開ダミー」,「外資系ダミー」,「創業」(3変数)、「業種」(16変数)を導入した(基本統計量は表4, 推計結果は表5である)。

まず、「①新卒採用を強化する」の推計に対して、有意な影響を与えている「雇用方針, 採用・配置・人材育成方針」の変数は「従業員が教育訓練を受けることについて、積極的に支援を実施」の1変数のみであった(5%水準で有意にプラス)。5段階で作成した教育訓練への積極的な支援が1段階高まると、「新卒採用を強化する」と回答する確率が3.8ポイント高くなるという結果であった。教育訓練や支援の内容などの詳細は設問から読み取ることにはできないものの、「雇用方針, 採用・配置・人材育成方針」の9変数の中で比較的企業特殊訓練に近い変数であり、企業特殊スキル仮説と矛盾しない結果が得られたといえる。

次に「経常利益」が5%水準でプラスに有意な値を示しており、経常利益が伸びている企業ほど、新卒採用を強化する傾向にあることが分かった。太田・安田(2010)は、2003年に実施された「若年者のキャリア形成に関する実態調査」の個票データを用いて、過去3年間の業績推移が新卒採用にプラスの効果があることを見出している¹³⁾。太田・安田(2010)で使用されたデータから15年後の2018年に実施されたJILPT調査を使用した本稿の推計結果からも同様の傾向が見出されたことは非常に興味深い。新卒者は採用後の訓練を経て将来の活躍が期待される存在であり、それゆえに企業業績を示す変数である経常利益と強いプラスの関係が見出されたものと解釈できる。

業種に目を移すと「建設業」「卸売業, 小売業」が5%水準で有意にプラスであり、これらの業種

では新卒採用強化を目指していることがわかる。特に「建設業」は中途採用にも有意にプラスの値を示しており、2018年の調査時点で採用意欲が非常に旺盛であることが見て取れる。この時期の東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会関連の工事をはじめとする建設需要の高さがうかがえる。

続いて、「②中途採用を強化」の推計結果に注目すると「海外事業所展開ダミー」が5%水準で有意にプラスの効果を示しており、海外に事業展開をしている企業は新卒採用よりも中途採用を強化する方針であることがわかる。中途採用においては、語学力や海外での業務経験など、(企業特殊スキルではない)汎用的スキルを持つ人材が必要とされている可能性が示唆される。

最後に「③省力化投資」の推計結果をみると、「人事評価において、転勤・配置転換の経験を積極的に評価」する企業ほど、省力化投資を重要視していることがわかる(5%水準で有意にプラス)。転勤・配置転換経験を積極的に評価する企業は、メンバーシップ型雇用¹⁴⁾を採用している企業であると解釈できる。そのような企業では労使関係の影響で雇用調整に係る摩擦が大きいため機械化や自動化、IT化といった省力化投資を強化する傾向があるのかもしれない¹⁵⁾。ただし、JILPT調査では企業内に労働組合が存在するかなどの設問がないため、これ以上の考察を行うことはできない¹⁶⁾。

JILPT調査を用いた分析から、企業の新卒採用意欲に関して以下の結果が得られた。

- ①教育訓練への積極的な支援を実施している企業ほど新卒採用の強化を重要視している。
- ②経常利益が伸びている企業ほど新卒採用の強化を重要視している。

これらの結果はこれまでの日本企業の行動と同様の傾向を示しているといえる。

V おわりに

本稿でみてきたように、日本企業の採用行動の中心である新卒採用は今日でも若年入職者の多くを占め、その割合は増加傾向にある。COVID-19

の期間を挟んでもこの傾向に変化はなく、むしろ新卒採用を強化する傾向は大企業を中心に、より明確になっているともいえる結果が得られた。そして、新卒採用を強化する背景には、企業特殊スキルの存在や企業業績の伸びなどが影響していることが示唆された。2000年代、2010年代のデータを使った先行研究と本稿から得られた結果は軌を一にしており、日本企業の採用活動の方針に大きな変化は生じていないことがうかがえる。

最後に今後の課題についてまとめたい。本稿では、日本企業の採用方針に大きな変化は見受けられなかったが、採用の多様化についてその胎動を感じさせる調査もある。日本経済団体連合会（経団連）が2021年に会員企業等を実施した「採用と大学改革への期待に関するアンケート¹⁷⁾」によると、新卒者・既卒者の採用方法の動向について、「新卒一括採用」の実施に関する回答割合は、「これまで」の90.5%から「今後5年程度先」には78.7%と、11.8ポイント減少する可能性が示された。一方で、「通年採用」は「これまで」の32.7%から「今後5年程度先」には55.2%と22.5ポイント増加することを見込んでおり、大企業を中心に新卒採用の多様化が進む可能性がある。

また、COVID-19の経験を経て、ワーク・ライフ・バランスやライフスタイルの多様化が進展し、勤務地や職務、労働時間等が限定されている「限定正社員」の需要は今後さらに増加する可能性があり、新卒労働市場における限定正社員に関する分析は今後必要不可欠になると思われる。さらには、インターンシップで得られた学生情報の採用活動への活用に関する影響¹⁸⁾など、新卒採用を取り巻く環境には注視すべき課題は多い。

- 1) 調査や文献によって「新卒（採用）」や「新規学卒者（採用）」という用語は同義として使用されることが多いため、本稿では「新卒（採用）」と「新規学卒者（採用）」を特に明確に区別せずに使用する。
- 2) 太田・玄田・近藤（2007）、Ohta, Genda and Kondo（2008）などを参照。
- 3) 調査の詳細は以下のURLを参照。https://www.works-i.com/research/works-report/item/230426_kyujin.pdf（2023年6月1日確認）
- 4) 「一人一社制」の就職慣行は根強く、2022年度以降にこの慣行を「見直す」としたのは47都道府県のうち、2府県にとどまるという調査もある。<https://www.yomiuri.co.jp/kyoiku/>

- kyoiku/news/20220204-OYT1T50028/（2023年6月1日確認）
- 5) 調査は、内閣府国民生活局（当時）が企画し、株式会社三菱総合研究所が実査している。標本は、株式会社帝国データバンクに登録されている従業員数30人以上の企業から企業規模別・業種別に無作為抽出を行っている。標本数3000社、有効回収数963社であった（有効回収率32.1%）。調査の詳細は以下のURLを参照。<https://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/Direct/gaiyo.php?eid=0546>（2023年6月1日確認）
 - 6) 調査は、株式会社東京商工リサーチのデータベースから業種・規模別に層化無作為抽出を行い、全国の従業員数100名以上の企業1万社を対象としている（農林漁業、公務を除く）。調査票は2007年8月20日から9月3日まで郵送により配付・回収を行い、有効回収数は3262社（有効回収率32.6%）であった。調査の詳細は以下のURLを参照。<https://www.jil.go.jp/institute/research/2008/documents/043/043.pdf>（2023年6月1日確認）
 - 7) 「雇用動向調査」は、「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く）」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く）」の16産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する事業所から、都道府県、産業、事業所規模別に層化無作為抽出した事業所を対象に調査を実施している。調査に関する詳細は以下のURLを参照。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/9-23-1d.html>（2023年6月1日確認）
 - 8) 各近似曲線のxの係数をみると「新規学卒者」のみプラスであり、「新規学卒者以外」「既就業者」はマイナスとなっている。
 - 9) 求職者側の大学・大学院生（2021年度卒業・修了予定者）からみた、就職活動に関するCOVID-19による影響は、以下の内閣府委託超事業の報告書（「学生の就職・採用活動開始時期調査結果報告」）を参照。https://www5.cao.go.jp/keizai/gakuseichosa/pdf/20211125_gaiyou.pdf（2023年6月1日確認）
 - 10) 本稿の分析に際し、労働政策研究・研修機構のJILPTデータ・アーカイブより個票データの提供を受けた。ここに記して感謝申し上げたい。
 - 11) JILPT調査に関するさらなる詳細は以下のURLを参照。<https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/184.html>（2023年6月1日確認）
 - 12) JILPT調査のサンプルでは、資本関係は「国内資本のみ」が93.54%、「いわゆる外資系」が0.71%、「その他」が3.01%（無回答が2.74%）となっている。
 - 13) 太田・安田（2010）では、中途採用に関しても過去3年間の業績の推移はプラスの効果をもつことが確認されているが、本稿の推計からは中途採用の強化と経常利益の有意な関係は見られなかった。
 - 14) メンバーシップ型雇用に関する詳細は、濱口（2009）、佐藤（2022）を参照。
 - 15) 原（2005）は労働組合のある企業はない企業と比べ、新規学卒者の比率が有意に低いことを見出しており、新卒採用と労働組合の有無に負の相関関係があることを示している。
 - 16) このような欠落変数バイアスが存在する可能性もあり、結果の解釈は慎重に行う必要がある。
 - 17) 調査は、経団連全会員企業（1480社）と各都道府県の地方別経済団体に加盟する経団連非会員企業を対象に、2021年8月4日から10月1日に電子メールによる調査票送付・回収す

- る方法で実施された（回答企業数381社）。調査の詳細は以下のURLを参照。https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/004_kekka.pdf（2023年6月1日確認）
- 18) 経済産業省、文部科学省、厚生労働省は2022年6月13日に「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を改正・公表した。詳細は以下のURLを参照。<https://www.meti.go.jp/press/2022/06/20220613002/20220613002.html>（2023年6月1日確認）
- 参考文献**
- 太田聡一（2016）「企業による若年者の採用——労働経済学の視点から」『日本労働学会誌』Vol. 17, No. 1, pp. 104-113.
- 太田聡一・玄田有史・近藤絢子（2007）「溶けない氷河——世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』No. 569, pp. 4-16.
- 太田聡一・安田宏樹（2010）「内部労働市場と新規学卒者採用——中途採用との比較から」慶應義塾大学ディスカッションペーパー, No. 10-14.
- 近藤絢子（2013）「企業の新卒採用志向の現況と背後にあるメカニズム」樋口美雄・財務省財務総合研究所編著『若年者の雇用問題を考える——就職支援・政策対応はどうあるべきか』日本経済評論社, 第4章, pp. 115-132.
- 佐藤博樹（2022）「『ジョブ型雇用』を巡る議論をどのように理解すべきか——人事管理システム改革への示唆」『日本労働研究雑誌』No. 739, pp. 10-17.
- 菅山真次（2011）『「就社」社会の誕生——ホワイトカラーからブルーカラーへ』名古屋大学出版会.
- 永野仁（2007）「企業の人材採用の変化——景気回復後の採用行動」『日本労働研究雑誌』No. 567, pp. 4-14.
- （2012）「企業の人材採用の動向——リーマンショック後を中心に」『日本労働研究雑誌』No. 619, pp. 21-28.
- （2016）「タイトな労働市場における人材の採用・定着——企業インタビュー調査を踏まえて」『日本労働研究雑誌』No. 673, pp. 4-16.
- 濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波新書.
- 原ひろみ（2005）「新規学卒労働市場の現状——企業の採用行動から」『日本労働研究雑誌』No. 542, pp. 4-17.
- 労働政策研究・研修機構（2008）『企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査』JILPT 調査シリーズ No. 43.
- （2018）『多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）』JILPT 調査シリーズ No. 184.
- Genda, Yuji, Ayako Kondo and Souichi Ohta（2010）“Long-term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States,” *Journal of Human Resources*, Vol. 45, No. 1, pp. 157-196.
- Ohta, Souichi, Yuji Genda and Ayako Kondo（2008）“The Endless Ice Age: A Review of the Cohort Effect in Japan,” *Japanese Economy*, Vol. 35, No. 3, pp. 55-86.

やすだ・ひろき 東京経済大学経済学部准教授。主な論文に“Employers’ Stereotypes and Taste-based Discrimination,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 67, 101240（2023年）。労働経済学専攻。