

東京経営者協会「平成15年度・高校新卒者の採用に関するアンケート調査」集計結果について（概要）

東京経営者協会は3月5日に、高校新卒者採用の実情と今後の動向を探るため、会員企業1079社を対象に実施したアンケート調査の結果を発表した。調査は今年2月初旬～中旬にかけて行い、270社（回答率：25.0%）からの回答を集計した。回答した企業の内訳は昨年度に高校新卒者採用した企業93社（34.4%）、採用しなかった企業177社（65.6%）だった。以下は、調査結果の概要。

1. 企業の採用動向

採用を行った企業は、回答企業270社中93社（34.4%）と、昨年度とほぼ同じ。採用人数を増やした企業の大半は1名程度の増加であった。5年前と比べて採用を減らした企業は24.7%、増やした企業は18.0%、現状維持が57.3%となっている。

2. 高卒就職者の定着状況

高卒就職者の定着状況については「良い」（37.1%）、「まあ良い」（29.2%）をあわせると66.3%（昨年度比9.5ポイント増）と、昨年度より改善している。

1年以内の離職者「0%」は50.6%、「10%程度」は43.7%と、定着率も良好である。3年以内の離職率も「0%」（25.0%）、「10%」（44.3%）をあわせると約7割（69.3%）と、比較的安定した状況をみせている。

離職理由では、「仕事に向いていない」（67.6%）が昨年度に続き最も多い。「親元からの呼び戻し」「職場の人間関係」は20%台、昨年度上昇傾向を見せた「労働条件に対する不満」は13.4%と、横ばい状態である。企業側が従業員定着のために配慮している点の1位は「OJTによる育成」（78.0%）、2位は「トレーナーによる指導」（40.7%）、3位は「定期面接・面談」（28.6%）となっている。昨年度82.3%で1位となった「新入社員研修・フォロー研修」は27.5%にとどまり、研修などの「Off-JT」から、実務・日常を通じての人材育成に移行している。

3. 高卒者採用に際し重視している要素および採用者に対する評価

企業が採用にあたって重視している要素では、「基本的な生活態度、言葉づかい、マナー」が4年連続で1位（65.9%）、以下、「コミュニケーション能力」（56.0%）、「協調性」（53.8%）、「職業観/就労意欲」（48.4%）、「責任感」（40.7%）、「読み・書き・計算などの基礎学力」（35.2%）、「積極性」（34.1%）の順。

採用者に対する評価は概ね良好で、「基本的な生活態度、言葉づかい、マナー」、「協調性」については「満足」「まあ満足」がそれぞれ50.5%、「人柄・パーソナリティ」も「満足」「まあ満足」をあわせると48.3%と、評価が高い。一方、「不満」「やや不満」が多かったのは「一般常識・一般教養」（14.9%）、「専門的な知識・技能（資格など）」（14.1%）、「チャレンジ精神」「職業観・就労意欲」（各13.5%）となっている。

4. 高卒採用の就職慣行のあり方

本年度から10月1日以降、1人2社まで推薦、応募できるようになった就職慣行のあり方に関しては、46.6%の企業が肯定的に捉えている。また、「最初から2社への応募を可能とすべき」が8.0%、「2社に限定せず、応募機会を増やすべき」とする企業が29.5%あった。昨年度までの「1人1社制」を支持した企業は14.8%にとどまっている。

5. 進路指導・職業教育の改善充実を図る上で必要な事項

高校の進路指導、職業教育の改善充実を図る上で必要と思われる事項としては、「低学年からの職業観育成教育の充実」を過半数の企業（56.6%）が求めており、小さい頃から社会や企業を身近に意識させ、働く意味を考えさせるなど、職業観を身に付けていく必要性を企業は実感しているようである。そのほか、「職業指導専任教員の配置」（43.3%）、「職場見学、インターンシップ等の体験学習の拡大」（34.4%）、「指導教員の民間職場研修の義務化」（23.3%）、「職業人講師の学校現場への派遣」（22.2%）の順となっている。

6. 高校生のインターンシップの受け入れ

インターンシップについては、「すでに受け入れて実施している企業」は17.1%（昨年度比9.5ポイント増）と、定着しつつある。インターンシップ受け入れの要請があれば、「積極的に受け入れたい」（3.3%）、「前向きに検討したい」（29.3%）となっている。

一方で、「受け入れる考えはない」との回答は50.4%と昨年度比9.1ポイント増加している。インターンシップの有効性を認めつつも、受け入れに余裕がない企業も少なくないようだ。

7. 高卒者の採用問題全般（記述式回答）

高卒者の採用問題全般に対する意見としては、分社化・合理化などの経営的な理由と、現場の技術の高度化などから、これまでは高卒者が行ってきた業務を、派遣社員や高専、大学卒などの上位学歴者へ代替しているとの回答が多い。

また、「高校生の学力低下」「最低限の職業・社会人教育がなされていない」「将来的な展望もなしに、入社させればよいという指導を行なっている」など、学校教育側の問題点を指摘する声も少なくない。

さらに、このままでは製造現場での技能伝承が難しくなり、モノづくりができなくなるという危機感を抱いている経営者もいる。

「高卒採用は開始時期が遅いため内定辞退者が出ると補充（追加採用）が難しいので1人1社制が望ましい」「担当教諭の進路指導の熱意により就職状況に差がでる」など、学校側との連絡を密にとる必要性を指摘する意見もあった。