

JILPT調査  
-1-

# 第二新卒者の人材ニーズと採用状況

## ヒアリング調査結果から

調査部 奥田栄二

### はじめに

当機構では、平成二六年度に「第二新卒者の採用実態調査」(アンケート調査とヒアリング調査)を実施した(当機構資料シリーズNO.3)。そこで、本稿では、ヒアリング調査結果を用いることで、企業の第二新卒者に対する人材ニーズと選考・採用状況などについてまとめることとする。ヒアリング調査は、主に平成一六年四月から六月にかけて実施。第二新卒者を採用対象としている(あるいは採用対象としていない)一五社について実施した。第二新卒者の定義は、「学校卒業後、数年間(例えば、おおむね三年程度以内)、就職以外の活動をしたり、就職した会社を数年でやめたりしたあと、企業に就職しようとする人たち」である。

ヒアリング調査を実施する前に想定した類型は、①第二新卒者を新卒採用と同じ枠で募集するタイプ(以下、「新卒者枠」と略)、②第二新卒者を中途採用と同じ枠で募集するタイプ(「中途採用者枠」)、③第二新卒者に特定し募集するタイプ(第二新卒者歓迎も含む「第二新卒者枠」)、④第二新卒者を対象としないタイプ(「第二新卒者対象外」)の四つである。以下、採用枠別に特徴をまとめるが、紙幅の関係上、事

例として数社をとりあげるとどめる。今回のサンプルは規模の大きな企業がほとんどであることに留意する必要がある。また、調査時点が、昨今の景気回復傾向の影響を受ける前であることにも注意がある(本稿の記述内容はすべて調査時点)。

### 新卒者枠での採用状況

「素材」「ポテンシャル」を重視  
「新卒者枠」で第二新卒者を採用対象にしている企業は、今回ヒアリングした企業でみると、新卒一括採用が定



着し、新卒をコア人材として長期的に育成するタイプで、中途採用自体がほとんどない企業だった。このような企業が中途採用をする場合、専門的知識を有した即戦力の人材を職種指定で募集するケース(いわゆるキャリア採用)が多く、卒後間もない第二新卒者は対象になりにくい。したがって、これらの企業では、新卒採用の年齢制限を緩和するなどの「新卒者枠」で第二新卒者を採用対象に含めていた。このタイプは人物本位の選考であり、第二新卒者を意識して募集・選考しているわけではない。それゆえ、実際に採用されている既卒者は、選考プロセスや処遇などで新卒扱いとなっているのが特徴といえる(既卒者として特別の扱いはない)。

例えば、ガス産業B社(一八八五年創設。正社員数約九八〇〇人)は、二〇〇一年から、「翌年卒業見込みまたは卒業後三年以内の者」を対象に募集をかけている。採用枠を三年以内に広げた理由は、①当時、職業のミスマッチで転職する人や、MBAを取得するために大学に行き再就職する人が増えている社会的状況があったこと②B社としても、新卒採用の多様化や母集団の多様化をめざす方針があったこと③など。三年までを許容したのは、処

遇が新卒とまったく同じなため、それ以上の人を新卒と同じ処遇で応募してもらおうのは難しいと考えたからだという。

過去三年の採用実績をみると例年五〇人前後の採用であるが、そのうち第二新卒者にあたる者の採用は若干名しかない。応募者に占める既卒者の割合も数%にすぎない。ただし、応募者に占める既卒者の割合は、過去三年で増加傾向にある。既卒者の応募者数は増えているが、実際の採用数は増えていない形だ。

一方、ホームエレクトロニクスから通信機器、プラントまで幅広く手がける総合電機メーカーD社(一九二一年創業。正社員数三万人)は、新卒採用で「既卒者可」で募集しているが、他社の勤務経験のない人(就職未経験者)に限定している(既卒の年齢の上限は、卒後一年以内が目安)。海外留学経験者や国家試験の不合格者の中から優秀な人材を確保することがねらいである。近年の採用者は、事務系で年間五〇人から一〇〇人と年によりばらつきがあるが、それらに占める第二新卒者は一〜二人程度と少ない。

選考結果については、第二新卒者は若干名採用されているものの、採用された人を見ても、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。新卒と同じ応募枠であることは、新卒と同じ選考基準で、求める人物像も同じであることを意味する。社会人経験の評価するよりも、新卒同様に「素材」や「ポテンシャル」で選考されるため、新卒を超えるほどの評価を得るのは難しいよ

うである。

**中途採用枠での採用状況**

**「志望動機」がポイント**

「中途採用者枠」の採用をしている企業も、第二新卒者を意識して採用してはいない。このタイプは、流通や外食など、店舗拡大や事業拡大により、翌年四月配置の新卒ではすべての人材をまかなえない業界に多く見られた。そのような業界では中途の実際の採用者のなかで第二新卒者が半数を上回る企業もあった。また、創業間もないベンチャー企業や、事業拡大に積極的な企業で慢性的に欠員状況にある企業でも、「中途採用者枠」で第二新卒にあたる人が若干名採用されていた。

まず、小売や外食産業の場合であるが、通常、新店舗立ち上げに伴う異動により既存店に欠員状況が生まれる。これを埋めるために新規採用が必要となるが、新卒とするか中途とするかは、出店時期（上半期か下半期か）や、労働市場での新卒者・中途者のレベルなどによって決まる。そのため、基本的に人物本位の選考で、新卒と中途で求める人物像（リーダーシップやコミュニケーション能力、チームワークなど）にも大きな違いはない。ただし、社会人経験者ではビジネスマナーなどを高く評価する傾向にある。前職の業界経験については、未就業・職業経験を問わないという企業がある一方で、経験者を重視する企業や、流通業未経験者（他業界経験者）を選好する企業もあり、様々である。

例えば、おもちゃ・子供用品専門店チェーンG社（一九八九年設立。全従

業員数約四〇〇〇人、そのうち正社員約一〇〇〇人、アルバイト約三〇〇〇人。一九九五年から継続的に新卒採用を実施）は、中途採用に占める第二新卒者の割合が一分から三割に及ぶこともある（例えば、二〇〇二年入社の場合、新卒採用七五人、中途採用九五人、中途採用のうち第二新卒者二九人）。

G社の中途採用は、面接重視による人物本位の選考で、選考基準は新卒と中途で変わりはない。具体的には、店舗勤務者の場合、コミュニケーション能力とリーダーシップを見ている。新卒の場合は、純粋にポテンシャルがあるかどうかを見ることになるが、中途の場合は、職歴がある場合、部下にアルバイトがいて指揮命令ができたか、店舗などの運営ができていたかは選考のポイントになる。したがって、フリーターについても、アルバイト店長やアルバイトリーダーの経験があればプラスの評価につながる。ただし、「単なる、言われたことをやって、時給をもらうだけのアルバイト経験だ」と、なかなか（採用は）難しいという。同社では、アルバイトの仕事は接客販売中心であるが、正社員の仕事は、店舗の運営管理やリーダーとしてアルバイトへの仕事の指示、スケジューリング管理など。アルバイトと正社員では仕事の中身がまったく違うため、接客を志望動機にすれば合格はおぼつかないことになる（アルバイト経験のある求職者にこの点の理解が欠けている人が多いという）。

なお、ホームセンターチェーンI社（一九五二年設立。全従業員約六〇〇〇人。正社員一四〇〇人、パートタイ

マー約四五〇〇人）も、出店状況に依り中途採用を実施しているが、中途採用者に占める第二新卒者（卒後四年以内）の割合は半数近くを占める場合もある。同社は、金融業や不動産業など他業種経験者を多数採用しているが、その理由は流通業界の経験・知識がない人のほうが前職の経験にこだわらず入社後の成長が速いためである。

中途採用で求める人物像は新卒と同じで、「流通業が好きなこと」や「コミュニケーション能力」「向上心」など。選考プロセスでも、新卒とほとんど同じ質問をする。今まで何をしていたかは問題にせず、むしろ会社説明会での内容をどの程度理解しているかを問う。面接は応募者の理解力や意欲を試す機会となる。中途採用の場合、志望動機に加えて、離職理由は聞くべきポイントだという。

他方、ネットビジネスや金融サービスなどのベンチャー企業では、事業拡大に迅速に対応するため、中途採用で経験者採用を実施するケースが多かった。この場合、新卒と中途では求める人物像（コミュニケーション能力や論理的な思考能力など）では同じ部分があるものの、中途についてはむしろ業界経験を重視していた。

例えば、設備リースから不動産関連ビジネス、個人向け金融サービスまで多角的に事業を展開している金融サービス業E社（一九六四年創業。従業員数三六〇〇人。正社員三三〇〇人）も基本は経験者採用である（同社の採用は、新卒・中途で半々を目指している）。

ただし、近年の採用抑制による若手の手薄さを補うため、二〇〇三年頃から

二三歳、二四歳から二七、二八歳ぐらいの年齢層をターゲットに採用を強化しつつあった。既卒者の選考では、「素材」に加え「経験」も見ており、対象者が若くなるほど、選考基準の「素材」の比重を高めて評価していた。

**第二新卒者枠の採用状況**

**「離職理由」も問われる**

「第二新卒者枠」は、中途採用の一環として第二新卒者に特定した枠を設けて採用する方法である。今回のサンプルでは、新卒採用と職種を指定する経験者採用（中途採用）の二本立てで人材を確保しているタイプの企業が、中途採用で「第二新卒者枠」を設けて募集していた。また、創業間もなく、新卒一括採用が定着していないベンチャー企業では、中途採用で「第二新卒者歓迎」を掲げて募集していた。

例えば、エレクトロニクスからエンターテイメントまで幅広くグループ経営している電機産業J社（一九四六年創業。正社員約一万六〇〇〇人）は、従来は新卒採用と即戦力の経験者採用の二本立てで採用戦略を立てていたが、二〇〇三年秋採用から必要に応じ、「おおむね卒業後一〜四年目ぐらいまで」で「第二新卒者枠」による採用を開始した。「第二新卒者枠」採用に踏み切った理由は、①流動化した労働市場の存在②入社当社は希望の職種でも事業内容の変更等でありたい仕事に就けない人の増加③不本意就職の増加の三点から、自分の専門性を理解し、スキルアップを目指す有用な人材が労働市場にいると判断してのことである。なお、同社は、「多彩な人材は一樣で

はない」との考えから、従来、労働市場の変化に合わせ採用を変化させてきた企業で、すでに経験者採用も定着している。柔軟な採用戦略と異文化を受け入れる土壌が、第二新卒者を設ける一要因である。

印刷産業K社（二八九四年設立。正社員約九二〇〇人）も、現場のニーズに基づき、一九九七年に営業、技術、企画などの業種で「第二新卒者枠」採用を開始し、最近では営業職に特化して募集している。導入理由は、翌年四月の新卒配置では営業現場に人員不足が生じることや、同社の営業では他社経験があまり通用しないため再教育するならば若年のほうが良いことによる。他社ではミスマッチだが、自社ではフットする人材で、スキルアップを考えている人を望んでいる。

一方、創業間もないネットビジネスL社（一九九八年創業。従業員二〇人。そのうちエンジニア一五人）は、募集要項に「第二新卒者歓迎」を掲げている（募集対象者を第二新卒者に限定しているわけではない）。創業間もなく知名度もあまりないため、募集方法を試行錯誤した結果、第二新卒者を採用対象に含めるようになった。本来、高度なITスキルが求められるネットビジネスで、経験値の低い第二新卒者が対象になりうるのは、同社の強みがXMLデータベースソフトにあることによる。同ソフトはあまり一般に普及していないことにより、IT経験者でも一から教える必要がある。つまり、経験者と未経験者で教育訓練コストに差がない。むしろ以前の経験にこだわらない人のほうが吸収で速い面もあるた

め、第二新卒者にあたる年齢層の人を歓迎していた。

実際の採用者を見ると、例えばJ社の場合、二〇〇三年秋口で約五〇〇〇人という応募で、実際の採用は十数人。応募資格に社会人経験を求めているため、フリーターは入っていない。K社の二〇〇三年の採用者は五人で、みな社会人経験者でありフリーターはいない。L社は二〇〇二年に第二新卒者を一人採用しているが、前職は同じIT業界の人である。

選考では、いずれのケースでも、経験というよりは、ポテンシャルや、入社してキヤッチアップできるかどうかが見られており、何より志望動機や離職理由がはつきりしているかどうか問われる。第二新卒者枠は、近年の離職職の増加を背景に、早期離職者のなかから優秀な人材を採りたいという明確な採用戦略がある。しかし、そもそも



もミスマッチで早期離職しているため、採用してもまた離職するのではないかと懸念もあるようである。

### まとめ

### フリーターには「なぜ就職しなかったのか」を聞く

なお、調査では、第二新卒者を対象としない企業にもヒアリングしている。対象としない理由は、新卒一括採用が定着している企業では、経験者に即戦力を求めるため「新卒と中途では求めるスキルレベルが違う」という意見が多かった。その他、「第二新卒まで採用範囲を広げなくとも、新卒の応募者で十分」「第二新卒者は新卒に近いスキルであるため、中途採用で受け入れるには現場の負担が大きい」とする意見もあった。また、創業間もないIT企業では、「第二新卒者を教育する体制にない」と教育訓練コストの関係から中途の経験者重視をとる企業もあった。

以上を振り返ると、近年の学生の海外留学や大学院への進学、早期離職者の増加に対応し、企業側は、既卒者や新卒者枠に含めることや、中途採用枠に第二新卒者枠を設けるなど、採用のあり方を柔軟化させている。しかし、評価の基準に人物本位があることは共通している。第二新卒者が採用対象になる場合、選考では、採用後キヤッチアップできるだけの素養があるかが評価の重要なポイントになっている。

とくに、正社員経験のある第二新卒者の場合、志望動機に加え離職理由が質問される場合が多い。これは、採用側から見れば、転職後に定着するかどうかを見定める必要があるからである。企業側は、ミスマッチによる早期離職を警戒しており、新卒や中途に限らず、ホームページや会社説明会、内定後の研修など通じて職場の生の情報を提供しよう心がけていた。

一方、フリーターの場合、ほとんどの企業が、マイナスもプラスの評価もないとの答えが多いものの、職業意識や就労意識が希薄な人は対象になりにくいとの見解が目立つ。今回のヒアリングでは、フリーターの採用は少なかったが、人事担当者によれば、応募自体が少ないとの印象も強い。書類選考で落ちてくる可能性もあるが、創業間もないベンチャー企業や小売業の中途採用でもフリーターの応募は少ないとの印象だった。

フリーターの面接では、「誰もが就職する時期になぜ就職しなかったのか」をポイントに質問する企業が多い。この問いは新卒者や正社員経験のある転職者にはないハードルであり、志望動機とともに明確な回答が必要になる。また、フリーターをマイナスに評価する企業があったことにも留意がいる。その理由は、アルバイト経験に、「専門性のレベルをステップアップする仕組みがないから」や、誰もが就職する時期に「なぜ就職しなかったのか」に対する疑問、「好きなときに起きてアルバイトに行くような生活をしていていけないのではないか」などと勤務態度についての疑問があるためである。なお、今後の景気回復や団塊の世代の大量退職などによって採用方針に変化があるかについては、採用基準を落

とさないとする意見が多く、定員に満たない場合に追加募集をかける企業や多様な雇用形態で対応する可能性を示唆する企業もあった。とはいえ、近年、採用抑制をしていた企業や創業間もないIT企業では、調査時点でも慢性的な人手不足に悩んでいた。とくに、創業間もないIT企業は、知名度もないうえに、応募も少なく、定着率も低いという問題を抱えている。

例えば、ネットビジネスO社（一九九九年設立、正社員約三〇人）では、トライアル雇用や紹介予定派遣の活用を検討していた。同社は、業界経験者を求めているが、実際には二〜三年程度の実務経験があれば、まじめさや協調性、人物（人柄）がよければ、社内育成次第で即戦力として充分使えるとの認識も示していた。

この事例は、企業の人員充足状況によって、実務経験が必ずしも正社員経験ではなく、同一業界内の派遣やアルバイト経験でも対象になりうる可能性を示唆している。そして、実務経験が応募者の資質を見極める上で必須の指標であることをうかがわせる。以上を鑑みると、今後、就業形態が多様化するなかで、採用側が応募者の資質を見極められるよう、アルバイト・契約社員や派遣労働などでも何らかの形で実務経験を蓄積できるようなシステムが望まれる。また、創業間もないために中途の未経験者を教育訓練するだけの余裕がない中小企業が少なくないことから、未経験者を育成するための制度やノウハウの構築を支援する仕組みも必要と思われる。

JILPT調査  
-2-

職場環境厳しいと感じる若年正社員

自己啓発の取り組み少ないフリーター

仕事に対する意識と満足度

当機構が二〇〇四年に実施した「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の再集計による分析結果である労働政策研究報告書No.四〇「成果主義と働くことの満足度」（二〇〇五年八月）では、第二章で若年正社員・フリーターの仕事に対する意識と雇用管理について分析している。若年者がどういった事項を重視して仕事を行っているのか、またその満足度はどうか、といった観点から分析を行った。その結果、若年者は、相対的に、家庭生活との両立、ライフステージに応じた働き方、仕事の内容及び専門能力に対するこだわりが強い一方で、長期雇用についてのこだわりが強いことが分かった。さらに、若年正社員は、必ずしも強い不満を抱えているわけではないものの、仕事の量や求められる能力・知識が増加するなど職場環境が厳しくなっていることが指摘される。

（報告書の全文は<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/040.html>をご覧ください）

ただけです

表1 若年正社員とフリーターの現職に就いたきっかけ

	若年正社員	フリーター (就業者)	合計	(%)
自分のやりたい仕事ができる	20.8	9.1	17.5	***
やりがいのある仕事だから	22.9	10.0	20.8	***
雇用が安定している	33.8	15.5	31.9	***
収入が安定している	25.4	8.2	23.8	***
賞金が高い	3.8	8.2	4.5	***
専門的な技能・資格が活かせる	11.4	9.1	13.3	
福利厚生が充実している	8.4	16.4	6.9	***
能力に合った仕事である	9.9	12.7	14.6	
勤務時間や勤務日数が選べる	1.3	13.6	4.5	***
自分の能力を高めることができそうだったため	19.9	16.4	17.1	
職場環境が良かった	15.2	19.1	14.2	
通勤時間が短かった	20.1	34.5	23.2	***
他に働くことができる会社があったため	21.4	25.5	20.6	
家計補助・学費等を得る	2.9	18.2	11.1	***

注：1)合計は若年正社員及びフリーター(就業者)も含む従業員全体の合計である。  
2)カイ2乗検定の結果、\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意である。空欄は有意とならなかったもの。

表2 若年正社員とフリーターの能力開発の実施状況

	会社が行う教育訓練	自己啓発	特に行っていない	(%)
若年正社員	45.3	38.9	33.9	
フリーター(就業者)	24.5	20.0	63.6	
合計	38.0	37.4	38.5	

注：合計は若年正社員及びフリーター(就業者)も含む従業員全体の合計である。