

第二新卒者の労働市場は「新卒枠」と「中途採用枠」に二分化

第二新卒者に対する採用後の評価は良好

- 「第二新卒者の採用実態調査」（企業調査・個人調査）結果報告 -

調査結果の概要

正規従業員の採用を行った企業の約半数は第二新卒者を採用しており、第二新卒者の労働市場は一定程度存在している。

ただし、第二新卒者の採用枠は「新卒者と同じ枠」と「中途採用者と同じ枠」とに二分化しており、枠によって採用方法、応募条件等が明確に異なっている。

第二新卒者に対する採用後の評価は「新卒者と比べて優れているか劣っているかどちらともいえない」が最も多く、「第二新卒者は新卒者より優れている」がこれに次ぐ。一方「第二新卒者は新卒者より劣っている」は少なく、いったん採用された第二新卒者に対する企業の評価は良好である。

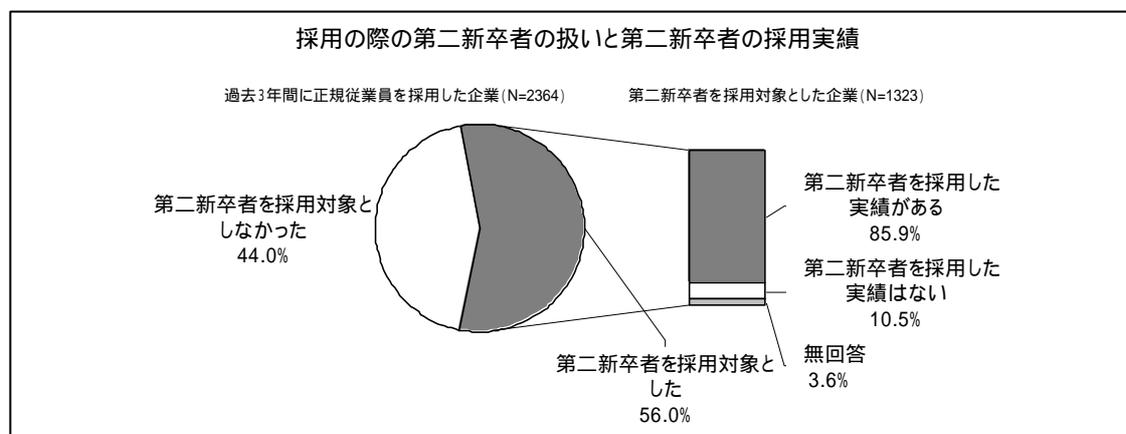
「第二新卒者」

企業調査では、学校卒業後すぐに就職する「新卒者」以外で、学校卒業後おおむね 3 年以内の者（ただし回答企業の中で第二新卒の定義がある場合にはその定義による）。

個人調査では、現在正社員で、学校卒業後今の仕事に就くまでに 6 ヶ月以上 5 年以下の間隔があいている者。

第二新卒者の労働市場

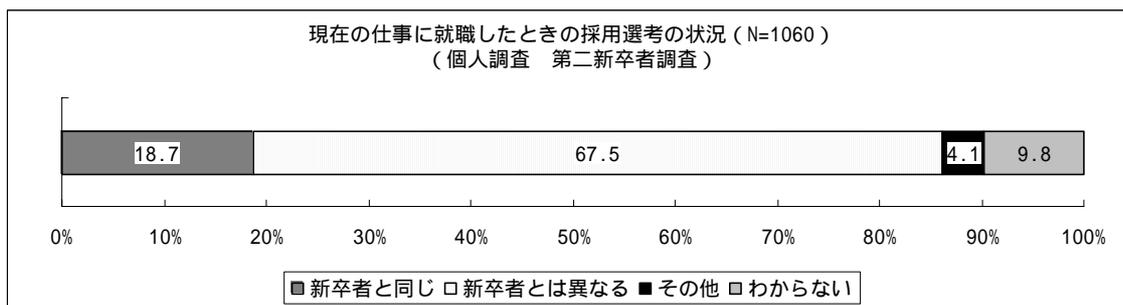
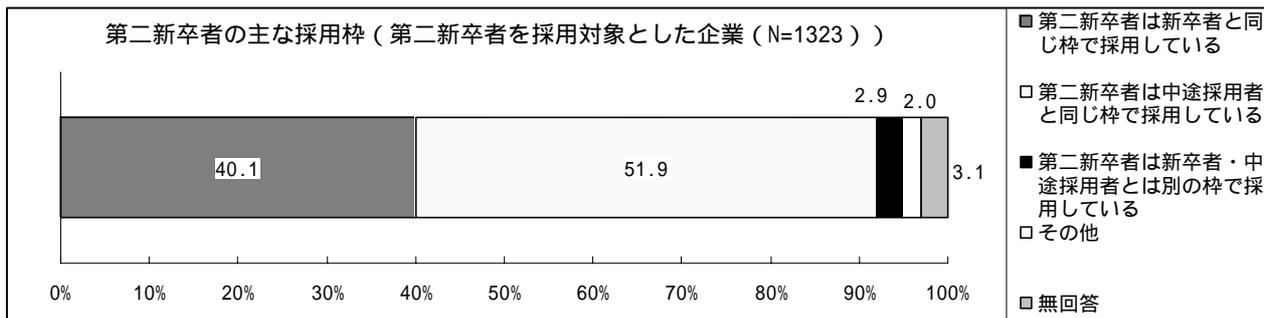
過去 3 年間に正規従業員の採用を行った企業の約 6 割が第二新卒者を採用対象とし、そのうち 9 割近くが実際に第二新卒者を採用している。



採用枠の二分化

第二新卒者を採用対象とした企業では、その採用枠は「新卒者と同じ枠で採用している（以下、「新卒者枠」）」が4割、「中途採用者と同じ枠で採用している（以下、「中途採用者枠」）」が5割である。一方、個人調査（第二新卒者として就職した者が対象）では、採用選考が新卒者と同じだったとする者は2割、新卒者と異なるとする者が7割であることから、実際の採用経路としては「中途採用者枠」の方が量的に大きいものと考えられる（注）

（注）企業調査では卒業後おおむね3年以内を第二新卒としているのに対し、個人調査では5年以内を対象としていること、また、大企業ほど「中途採用者枠」が多いこと、が関係していると思われる。

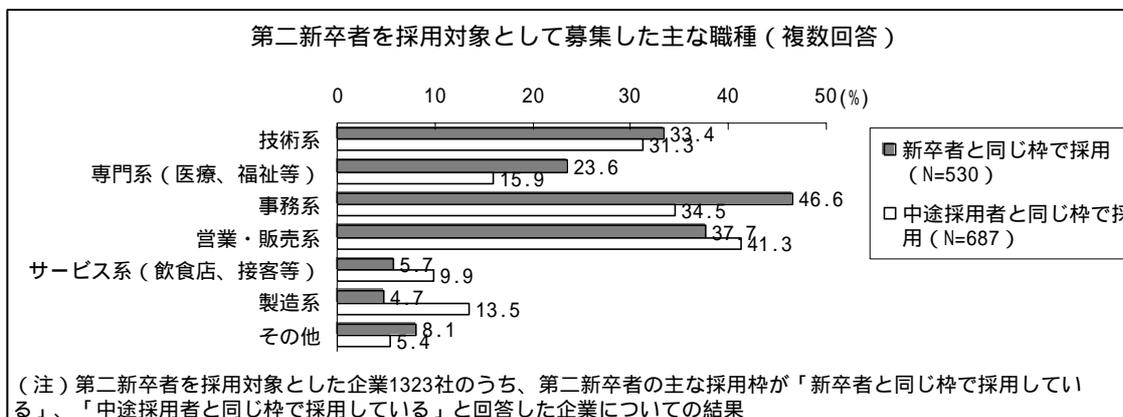


採用の状況

「新卒者枠」か「中途採用者枠」か、採用枠によって採用の状況が異なる。

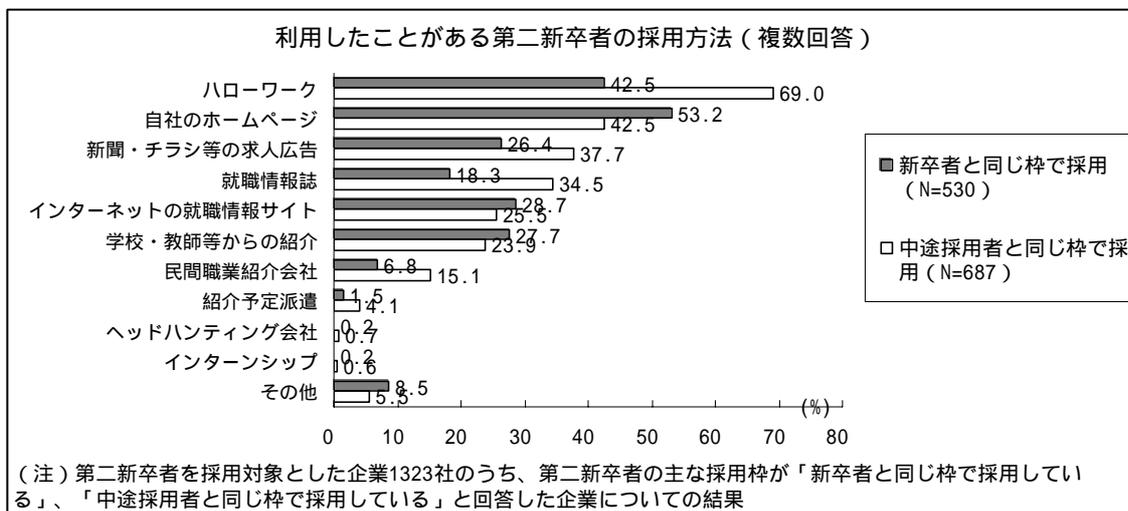
〔職種〕

「新卒者枠」の企業では事務系の募集が最も多いが、「中途採用者枠」の企業では営業・販売系の募集が最も多い。



〔採用方法〕

企業が利用したことがある採用方法は「中途採用者枠」の企業では「ハローワーク」が、「新卒者枠」の企業では「自社のホームページ」が多い。



個人調査でみると、第二新卒者が実際に就職するのに最も効果があった方法は、「ハローワーク」、「家族・友人・知人などの紹介」が多い。

最も効果があった就職活動の方法 (N=1060)
(個人調査 第二新卒者調査)

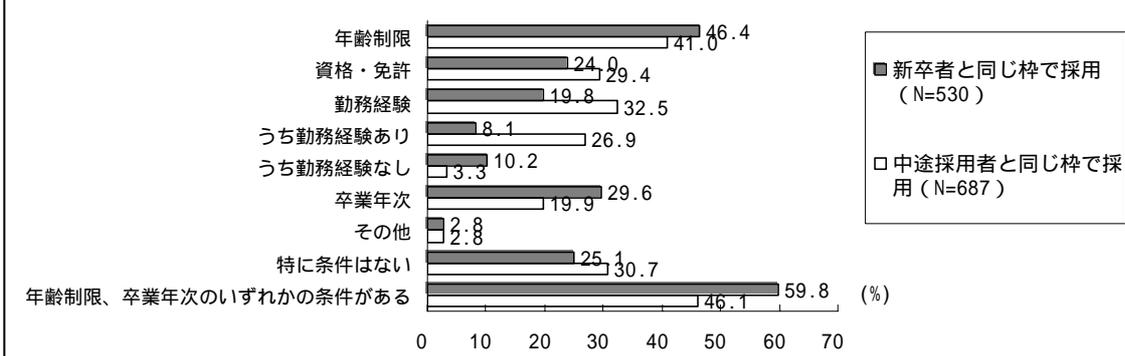
| | (%) |
|---------------|------|
| ハローワーク | 23.9 |
| 家族・友人・知人などの紹介 | 21.0 |
| 就職情報誌 | 12.3 |
| 新聞・チラシ等の求人広告 | 8.5 |
| 直接スカウト | 7.6 |
| インターネットの就職サイト | 6.4 |
| 学校・教師等からの紹介 | 4.7 |
| 勤務先関係からの紹介 | 4.4 |
| 会社のホームページ | 2.8 |
| 民間職業紹介会社 | 2.5 |
| 紹介予定派遣 | 0.8 |
| ヘッドハンティング会社 | 0.2 |
| インターンシップ | 0.0 |
| その他 | 4.7 |

〔応募条件〕

「年齢」又は「卒業年次」のいずれかの制限をしている企業は、「新卒者枠」の場合で6割、「中途採用者枠」の場合で5割近くある。「勤務経験あり」を条件にしているのは「中途採用者枠」企業では3割弱にのぼる。

「年齢」制限を設けている企業を100として応募を受け付ける企業の割合を年齢別にみると、「新卒者枠」でも「中途採用者枠」でも25歳を境にして1歳年齢が上がるとに応募を受け付ける企業は徐々に減少する。「卒業年次」制限を設けている企業では、卒業後の年数が1年増えるごとに応募を受け付ける企業は大幅に減少する。

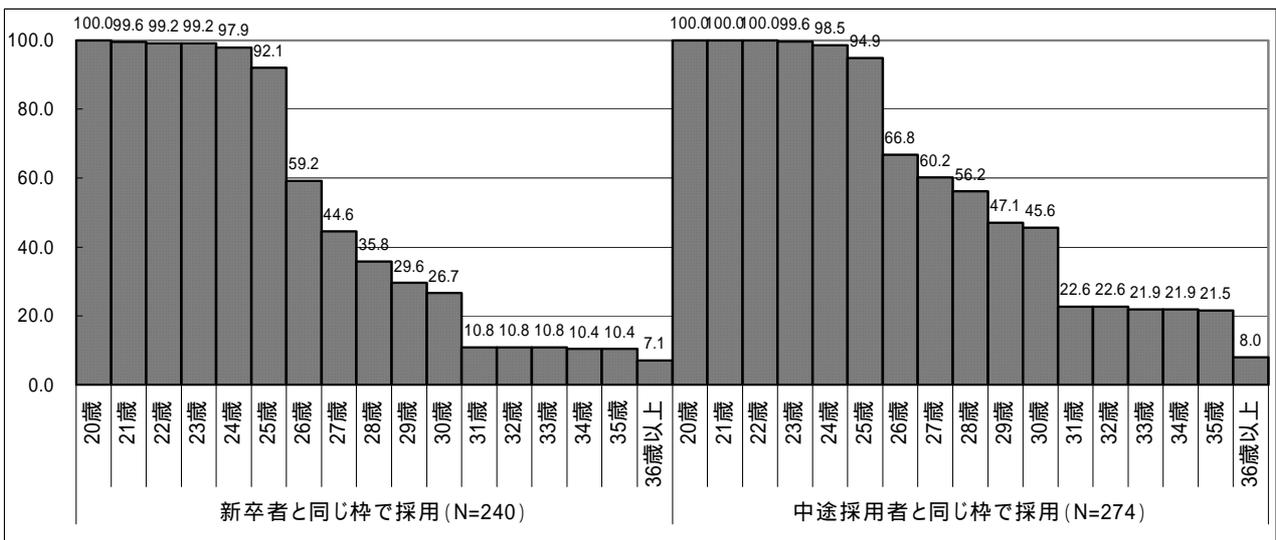
採用対象となる第二新卒者の主な応募条件（複数回答）



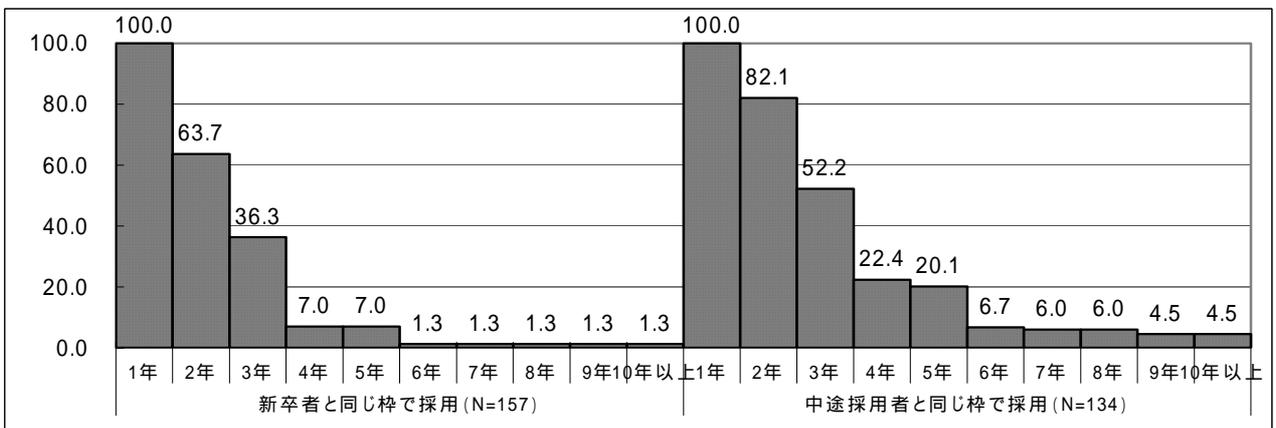
(注) 第二新卒者を採用対象とした企業1323社のうち、第二新卒者の主な採用枠が「新卒者と同じ枠で採用している」、「中途採用者と同じ枠で採用している」と回答した企業についての結果

各年齢の応募を受け付けている企業の割合（採用対象者の年齢制限がある企業を100とする。上限年齢の無回答を除いて集計。）

例：「第二新卒者を新卒者と同じ枠で採用している企業」で採用対象について年齢制限がある企業のうち、26歳の者の応募を受け付けている（年齢制限の上限を26歳以上にしている）企業の割合は59.2%

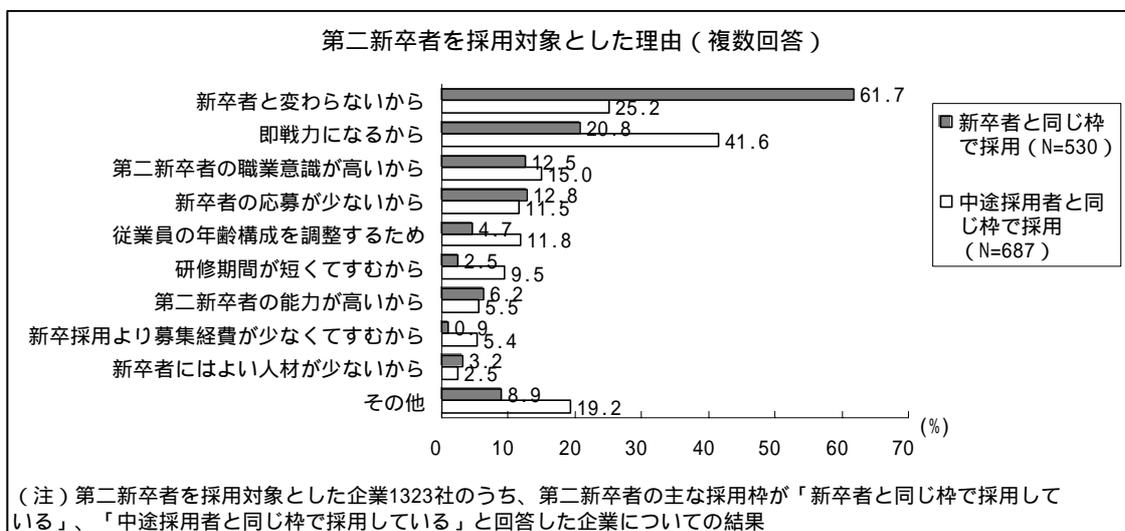


各卒業後年数の応募を受け付けている企業の割合（採用対象者の卒業後年数の制限がある企業を100とする。卒業後年数の無回答を除いて集計。）



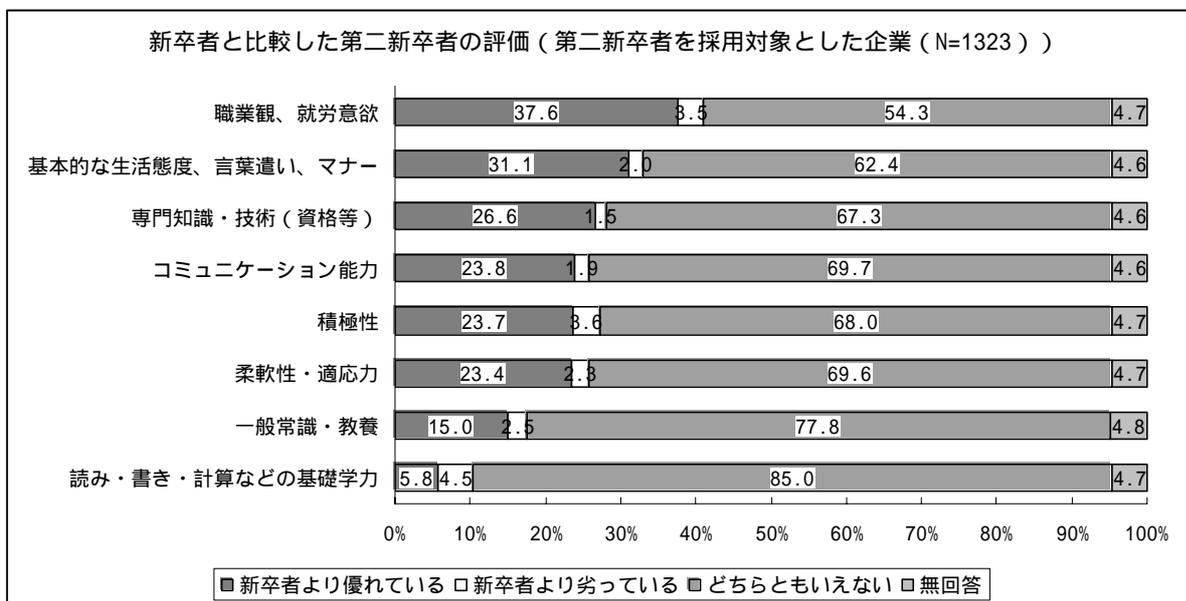
〔採用理由〕

第二新卒者を採用対象とする理由は、採用枠によって大きく異なり、「新卒者枠」の場合は「新卒者と変わらないから」が多く（6割強）、「中途採用者枠」の場合は「即戦力になるから」が多い（4割強）。



第二新卒者の採用後の評価

採用後の第二新卒者の評価について項目ごとに問うたところ、半数以上の企業は、第二新卒者の採用後の評価について「(新卒者より優れているか劣っているか) どちらともいえない」とし、次いで2~4割の企業がほとんどの項目で「第二新卒者は新卒者より優れている」としている。一方「第二新卒者は新卒者より劣っている」とする企業はいずれの項目でも少ない。



調査の概要

【調査の趣旨】

第二新卒者の採用状況等を明らかにすることを目的として、2004年4月から5月にかけて、「第二新卒者の採用実態調査」(企業調査)、「仕事についての調査」(第二新卒者調査、新卒者調査)を実施した。

【企業調査】

- ・調査名 「第二新卒者の採用実態調査」
- ・調査期間 2004年5月7日～5月20日
- ・調査方法 郵送による調査票の配布・回収
- ・調査対象 全国の従業員数300人以上の企業10,488社
株式会社帝国データバンクの企業概要データベース COSMOS2 に登録されている従業員300人以上の企業全数
- ・有効回答数 2,497社(有効回答率23.8%)
- ・用語について

企業調査で用いた用語の定義は下記のとおりである。

「第二新卒者」: 回答企業の中で第二新卒の定義がある場合にはその定義によるものとする。特に定義がない場合は、学校(高校、専門学校、短大、高専、大学、大学院)卒業後おおむね3年以内の者とする(学校卒業後すぐに就職する「新卒者」を除く。また、勤務経験の有無を問わない)。

「新卒者」: 学校を卒業してすぐに就職する者。

「過去3年間」: 平成13～15年度(平成13年4月～平成16年3月)。ただし、平成16年4月の採用状況も含む。

【個人調査(第二新卒者調査、新卒者調査)】

- ・調査名 「仕事についての調査」
- ・調査期間 2004年4月16日～4月26日
- ・調査方法 インターネットモニター調査
- ・調査対象 「第二新卒者調査」: 現在、正社員として働いていて、学校卒業後今の仕事につくまでに6ヶ月以上5年以下の間隔があいている者(以下「第二新卒者」と呼ぶ)。「新卒者調査」: 学校卒業後すぐ(6ヶ月以内)就職し、現在もその仕事に就いている者(以下「新卒者」と呼ぶ)。

具体的には、株式会社インテージに委託して、Yahoo!リサーチモニターから以下の条件にあう者を抽出した。

| | | | |
|---------|--|-------|--|
| 第二新卒者調査 | ・18～35歳の男女 ・最終学歴が高校以上 ・正社員 ・学校卒業年月と現在の仕事についた年月の間隔が6ヶ月以上5年以下 | 新卒者調査 | ・18～35歳の男女 ・最終学歴が高校以上 ・正社員 ・学校卒業年月と現在の仕事についた年月の間隔が6ヶ月未満 |
|---------|--|-------|--|

(注) 各調査について回収数各1000人(男女各500人)を目標とし、発信数は調査会社が設定した。

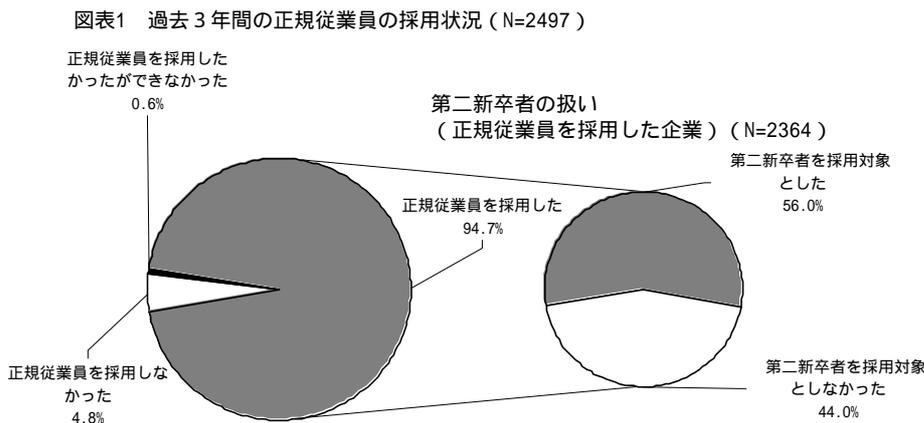
- ・有効回答数 第二新卒者調査: 1,060人 新卒者調査: 1,445人

企業調査結果

「第二新卒者」：回答企業の中で第二新卒の定義がある場合にはその定義によるものとする。特に定義がない場合は、学校（高校、専門学校、短大、高専、大学、大学院）卒業後おおむね3年以内の者とする（学校卒業後すぐに就職する「新卒者」を除く。また、勤務経験の有無を問わない）。

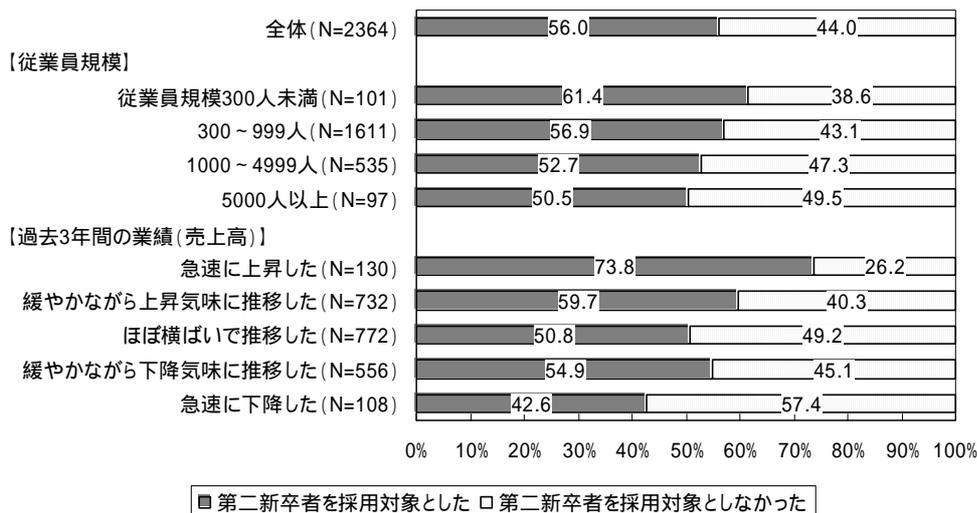
過去3年間の正規従業員の採用の際に第二新卒者を「採用対象とした」企業は56.0%。

過去3年間の正規従業員の採用状況を見ると、「正規従業員を採用した」とする企業は94.7%となっている。このうち、正規従業員の採用の際に「第二新卒者」を「採用対象とした」が56.0%、「採用対象としなかった」が44.0%となっている。



また、従業員規模の小さい企業、業績が急速に上昇している企業では第二新卒者を採用対象としている比率が高い。

図表2 正規従業員採用の際の第二新卒者の扱い(正規従業員を採用した企業)

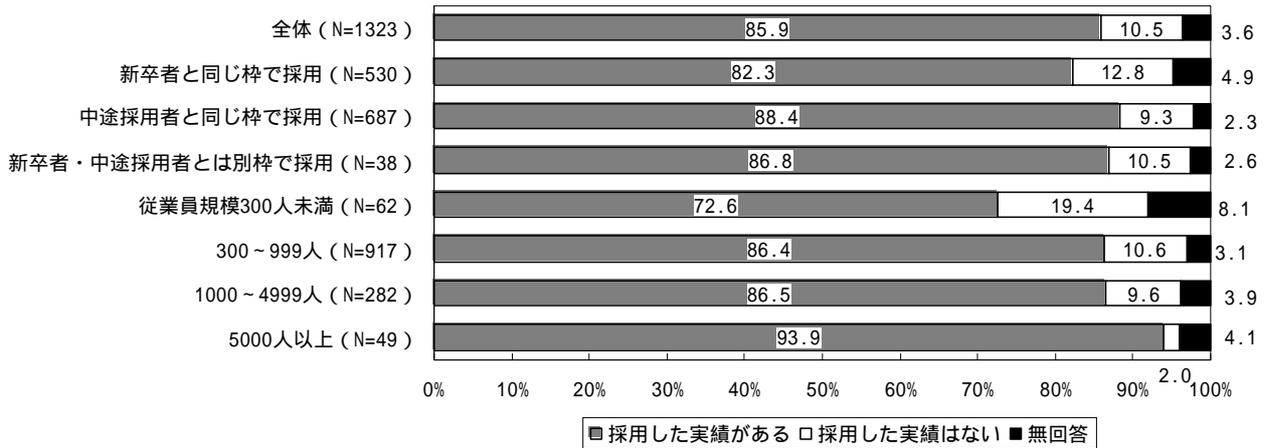


(1) 第二新卒者を採用対象とした企業について

過去3年間に実際に第二新卒者の採用実績がある企業は85.9%。

過去3年間に第二新卒者を採用対象とした企業の実際の第二新卒者の採用実績は、「採用した実績がある」が85.9%となっている。これは過去3年間に正規従業員を採用した企業の48.1%にあたる。

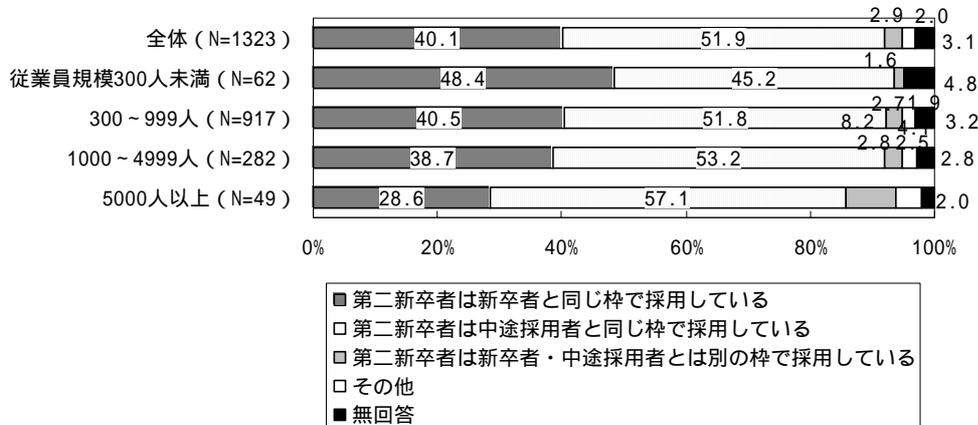
図表3 過去3年間の第二新卒者の採用実績
(第二新卒者を採用対象とした企業)



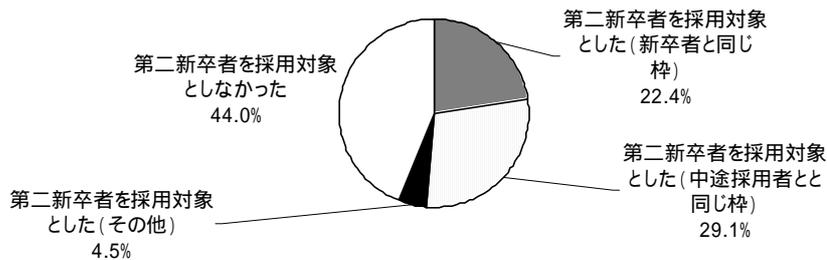
採用対象とした第二新卒者の主な採用枠は、「中途採用者と同じ枠で採用」が 51.9%、「新卒者と同じ枠で採用」が 40.1%となっている。

過去3年間に第二新卒者を採用対象とした企業について、第二新卒者の主な採用枠をみると、「第二新卒者は中途採用者と同じ枠で採用している(以下、「中途採用者枠」)」が 51.9%、「第二新卒者は新卒者と同じ枠で採用している(以下、「新卒者枠」)」が 40.1%となっている。「第二新卒者は新卒者・中途採用者とは別の枠で採用している」は 2.9%と少ない。

図表4 第二新卒者の主な採用枠 (第二新卒者を採用対象とした企業)



図表5 第二新卒者の主な採用枠 (過去3年間に正規従業員を採用対象とした企業) (N=2364)



また、採用枠を業種別にみると、情報通信業、金融・保険業では「新卒者枠」が多く、飲食店・宿泊

業、運輸業、卸売・小売業、製造業では「中途採用者枠」が多くなっている。

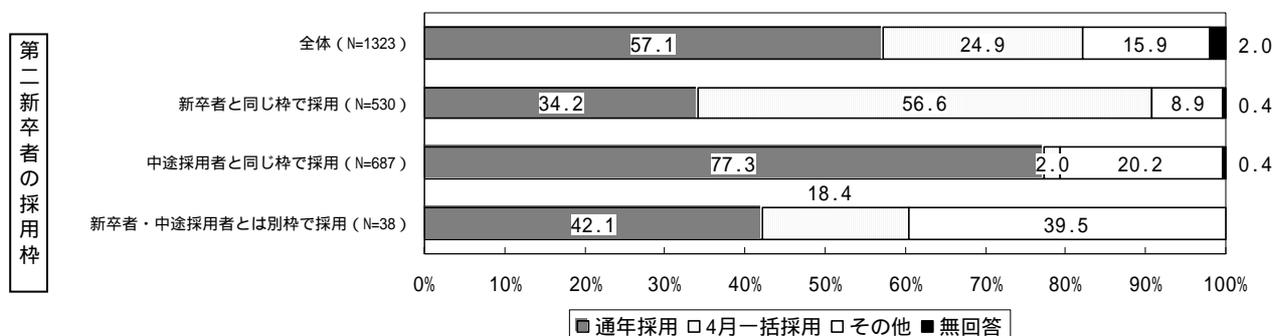
図表6 第二新卒者の主な採用枠（第二新卒者を採用対象とした企業）

| | 第二新卒者は新卒者と同じ枠で採用している | 第二新卒者は中途採用者と同じ枠で採用している | 第二新卒者は新卒者・中途採用者とは別枠で採用している | その他 | 無回答 |
|--------------------|----------------------|------------------------|----------------------------|-----|------|
| 建設業（N=33） | 36.4 | 57.6 | 0.0 | 3.0 | 3.0 |
| 製造業（N=282） | 27.3 | 63.1 | 4.6 | 1.8 | 3.2 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業（N=5） | 80.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 情報通信業（N=55） | 67.3 | 23.6 | 5.5 | 1.8 | 1.8 |
| 運輸業（N=91） | 24.2 | 68.1 | 3.3 | 0.0 | 4.4 |
| 卸売・小売業（N=190） | 30.0 | 64.2 | 1.6 | 1.6 | 2.6 |
| 金融・保険業（N=48） | 60.4 | 33.3 | 4.2 | 2.1 | 0.0 |
| 不動産業（N=6） | 33.3 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 16.7 |
| 飲食店・宿泊業（N=35） | 22.9 | 68.6 | 5.7 | 0.0 | 2.9 |
| 医療・福祉（N=232） | 47.0 | 44.8 | 1.3 | 3.0 | 3.9 |
| 教育・学習支援業（N=61） | 59.0 | 34.4 | 1.6 | 3.3 | 1.6 |
| その他のサービス業（N=197） | 40.6 | 49.7 | 3.0 | 3.0 | 3.6 |
| その他（N=72） | 68.1 | 25.0 | 2.8 | 1.4 | 2.8 |

第二新卒者の主な採用時期は「通年採用」が57.1%、「4月一括採用」が24.9%。とくに、「中途採用者枠」の場合は通年採用が77.3%。

第二新卒者の主な採用時期については、「通年採用」が57.1%、「4月一括採用」が24.9%となっている。これを第二新卒者の採用枠別にみると、「新卒者枠」の場合には「4月一括採用」が56.6%、「通年採用」が34.2%となっている。「中途採用者枠」の場合には「通年採用」が77.3%となっている。「新卒者・中途採用者とは別枠で採用している」場合には「その他」が39.5%あるが、具体的には「欠員が生じたとき」、「秋採用」とする回答が多くみられた。

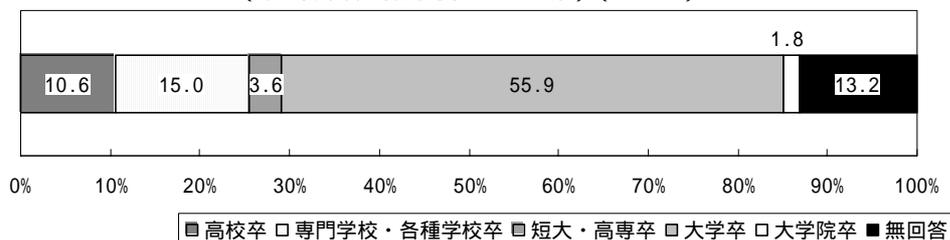
図表7 第二新卒者の主な採用時期（第二新卒者を採用対象とした企業）



主な採用対象となる第二新卒者の学歴は「大学卒」が55.9%。

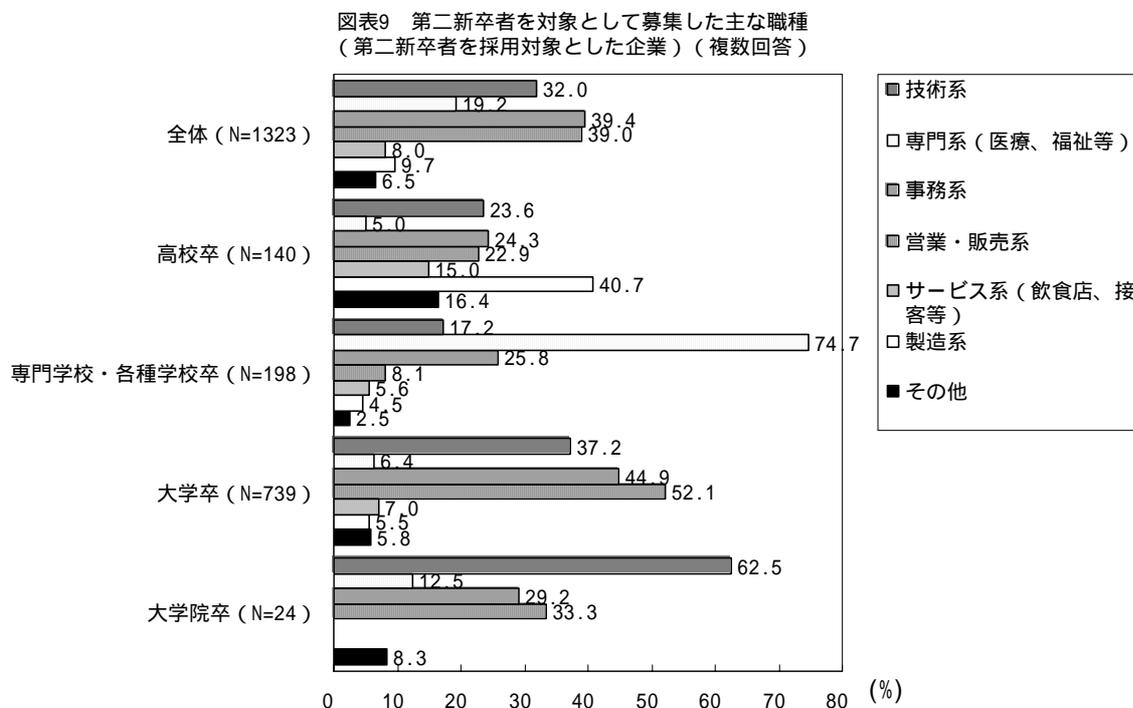
採用対象となる第二新卒者の学歴について、主な採用対象となるものは「大学卒」が55.9%、「専門学校・各種学校卒」が15.0%、「高校卒」が10.6%となっている。

図表8 主な採用対象となる第二新卒者の学歴（第二新卒者を採用対象とした企業）（N=1323）



第二新卒者を対象として募集した主な職種は、「事務系」が39.4%、「営業・販売系」が39.0%、「技術系」が32.0%など。

第二新卒者を対象として募集した主な職種は、「事務系」が39.4%、「営業・販売系」が39.0%、「技術系」が32.0%などとなっている。これを主な採用対象の学歴別にみると、大学卒では「営業・販売系」が52.1%、「事務系」が44.9%、「技術系」が37.2%などとなっている。



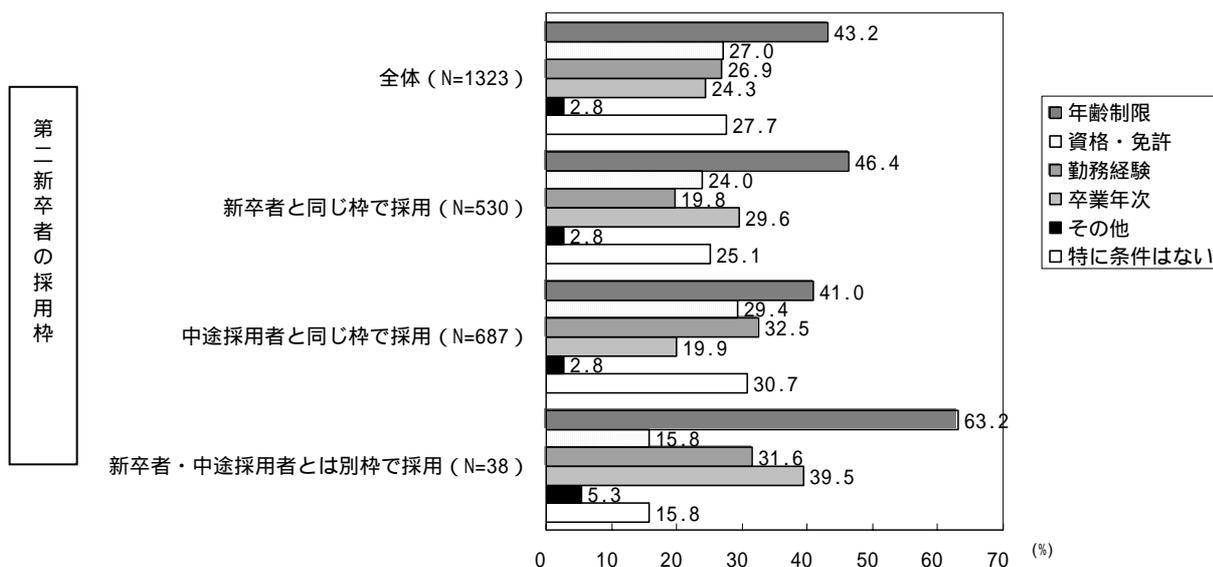
図表10 第二新卒者の採用枠別 第二新卒者を採用対象として募集した主な職種 (%)

| | 新卒者と同じ枠 (N=530) | 中途採用者と同じ枠 (N=687) |
|-----------------|--------------------|----------------------|
| 技術系 | 33.4 | 31.3 |
| 専門系 (医療、福祉等) | 23.6 | 15.9 |
| 事務系 | 46.6 | 34.5 |
| 営業・販売系 | 37.7 | 41.3 |
| サービス系 (飲食店、接客等) | 5.7 | 9.9 |
| 製造系 | 4.7 | 13.5 |
| その他 | 8.1 | 5.4 |

採用対象となる第二新卒者の主な条件は「年齢制限」が43.2%、「資格・免許」が27.0%、「勤務経験」が26.9%など。

採用対象となる第二新卒者の主な条件は、「年齢制限」が43.2%、「資格・免許」が27.0%、「勤務経験」が26.9%などとなっている。「特に条件はない」とする企業も27.7%ある。これを第二新卒者の採用枠別にみると、「新卒者・中途採用者とは別枠で採用する」企業では、年齢制限、卒業年次等の条件の割合がかなり高い。

図表11 採用対象となる第二新卒者の主な条件（複数回答）
（第二新卒者を採用対象とした企業）



図表12 採用となる第二新卒者の主な条件（年齢と卒業年次の関係）

| | 年齢か卒業年次 かいずれかの制 限あり | 年齢、卒業年次 いずれも制限な し |
|-------------------|---------------------------|-------------------------|
| 新卒者と同じ枠 (N=530) | 59.8 | 40.2 |
| 中途採用者と同じ枠 (N=687) | 46.1 | 53.8 |

「年齢制限」の場合の上限年齢は「25歳」、「30歳」が多い。

「年齢制限」の場合の上限年齢は、「25歳」が最も多く、「30歳」がこれに次ぐ。「卒業年次」の場合は、「新卒者枠」では卒業後「1年以内」が36.3%と最も多く、「中途採用者枠」では「2年以内」、「3年以内」がそれぞれ29.9%となっている。

図表13 年齢制限の上限年齢（年齢制限がある企業）

| | | 新卒者と同じ 枠 (N=240) | 中途採用者 と同じ 枠 (N=274) |
|------|--------|------------------------|------------------------------|
| 上限年齢 | 24歳以下 | 7.9 | 5.1 |
| | 25歳 | 32.9 | 28.1 |
| | 26歳 | 14.6 | 6.6 |
| | 27歳 | 8.8 | 4.0 |
| | 28歳 | 6.3 | 9.1 |
| | 29歳 | 2.9 | 1.5 |
| | 30歳 | 15.8 | 23.0 |
| | 31～35歳 | 3.8 | 14.6 |
| | 36歳以上 | 7.1 | 8.0 |

（注）上限年齢無回答の企業を除いて集計

図表14 卒業年次の制限（卒業年次の条件がある企業）

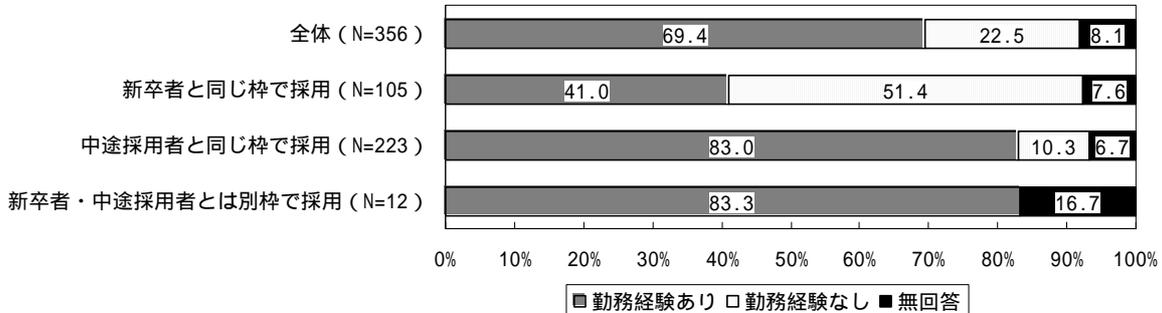
| | | 新卒者と同じ 枠 (N=157) | 中途採用者 と同じ 枠 (N=134) |
|------------------------|------|------------------------|------------------------------|
| 卒業後の年数 (卒業後年 以内) | 1年 | 36.3 | 17.9 |
| | 2年 | 27.4 | 29.9 |
| | 3年 | 29.3 | 29.9 |
| | 4年 | 0.0 | 2.2 |
| | 5年 | 5.7 | 13.4 |
| | 6年以上 | 1.3 | 6.7 |

（注）卒業後の年数無回答の企業を除いて集計

「勤務経験」については、「勤務経験あり」を条件とするものが69.4%、「勤務経験なし」を条件とするものが22.5%となっている。採用枠別では、「新卒者枠」の企業では約半数が「勤務経験なし」を条件としているのに対し、「中途採用者枠」、「新卒者・中途採用者とは別枠」の企業ではいずれも約8割が「勤務経験あり」を条件としている。

第二新卒者の採用枠

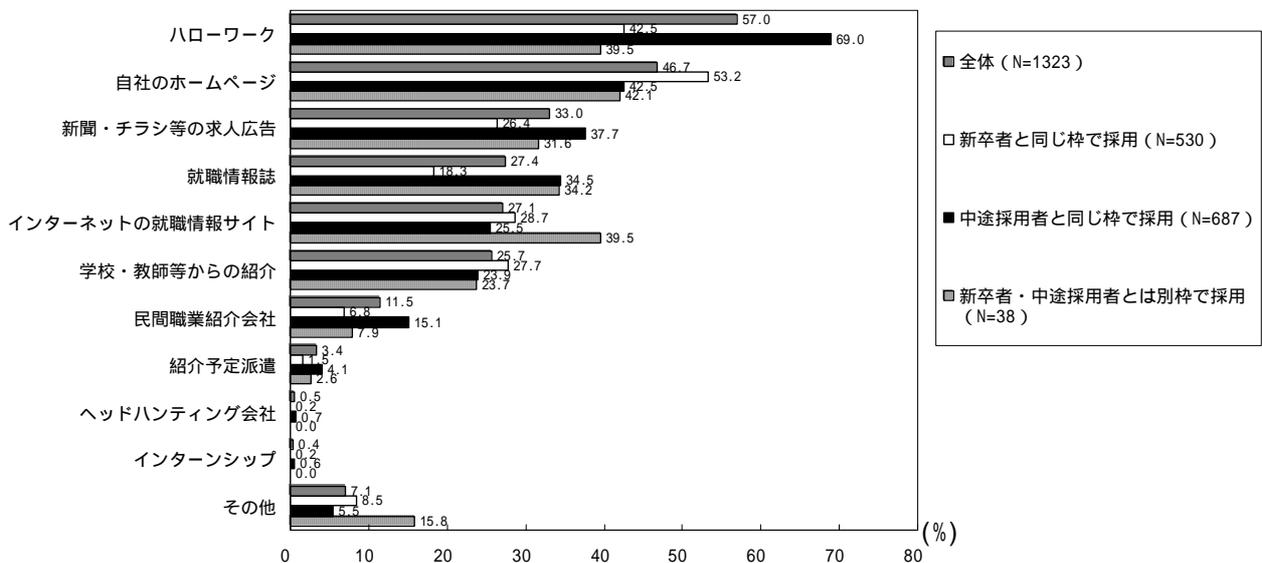
図表15 勤務経験の内容
(勤務経験を採用条件としている企業)



利用したことがある第二新卒者の採用方法は「ハローワーク」が57.0%。

利用したことがある第二新卒者の採用方法は、「ハローワーク」が57.0%、「自社のホームページ」が46.7%、「新聞・チラシ等の求人広告」が33.0%などとなっている。

図表16 利用したことがある第二新卒者の採用方法 (複数回答)
(第二新卒者を採用対象とした企業) (N=1323)

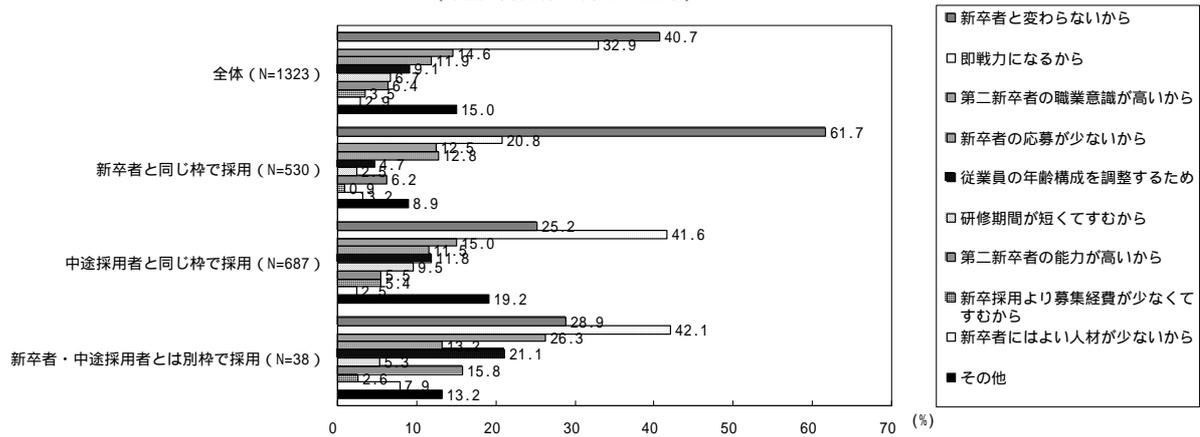


第二新卒者を採用対象とした理由は「新卒者と変わらないから」が40.7%、「即戦力になるから」が32.9%。

第二新卒者を採用対象とした理由についてみると、「新卒者と変わらないから」が40.7%と最も高く、「即戦力になるから」が32.9%、「第二新卒者の職業意識が高いから」が14.6%とこれに次ぐ。また、「その他」の中では、「欠員補充のため」、「採用対象者の幅を広げるため」等の理由がみられた。

また、採用枠別では「中途採用者枠」、あるいは「新卒者・中途採用者とは別枠」の企業では、いずれも、「即戦力になるから」が最も高くなっている。

図表17 第二新卒者を採用対象とした理由（複数回答）
（第二新卒者を採用対象とした企業）

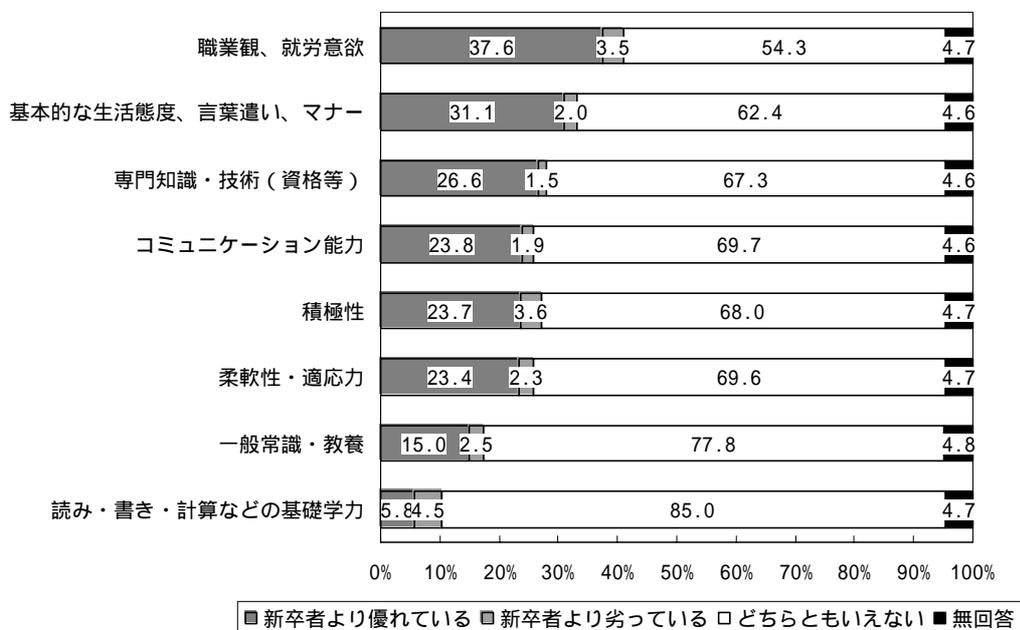


第二新卒者を採用対象とした企業の半数以上は、第二新卒者の評価について、新卒者より優れているか劣っているか「どちらともいえない」としている。

第二新卒者を採用対象とした企業の新卒者と比較した第二新卒者の評価をみると、各項目とも新卒者より優れているとも劣っているとも「どちらともいえない」とする割合が5~9割と最も高くなっている。項目間で比較すると、「職業観、就労意欲」では「新卒者より優れている」とする割合は37.6%、「基本的な生活態度、言葉遣い、マナー」では31.1%と、他の項目と比較して高くなっている。

採用枠別では、「中途採用者枠」の企業の方が、「新卒者枠」の企業よりも第二新卒者に対する評価が全般的に高い。

図表18 新卒者と比較した第二新卒者の評価
（第二新卒者を採用対象とした企業）（N=1323）



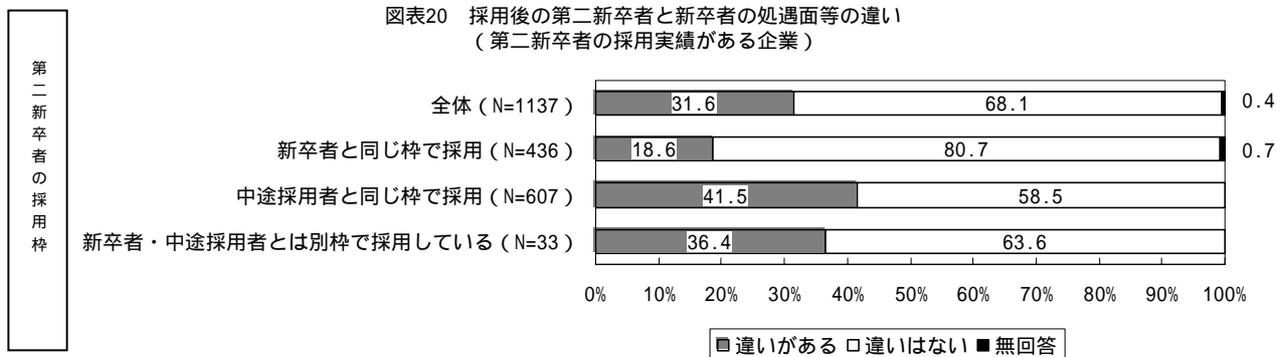
図表19 新卒者と比較した第二新卒者の評価（「新卒者より優れている」と回答した比率）
（%）

| | 新卒者と同じ枠 (N=530) | 中途採用者と同じ枠 (N=687) |
|-------------------|--------------------|----------------------|
| 基本的な生活態度、言葉遣い、マナー | 27.7 | 32.0 |
| 職業観、就労意欲 | 32.5 | 40.3 |
| コミュニケーション能力 | 20.9 | 24.0 |
| 読み・書き・計算などの基礎学力 | 4.7 | 6.3 |
| 積極性 | 19.8 | 25.5 |
| 柔軟性・適応力 | 19.2 | 25.5 |
| 一般常識・教養 | 11.5 | 16.9 |
| 専門知識・技術（資格等） | 20.9 | 31.4 |

第二新卒者と新卒者の処遇面に「違いがある」とする企業は31.6%。

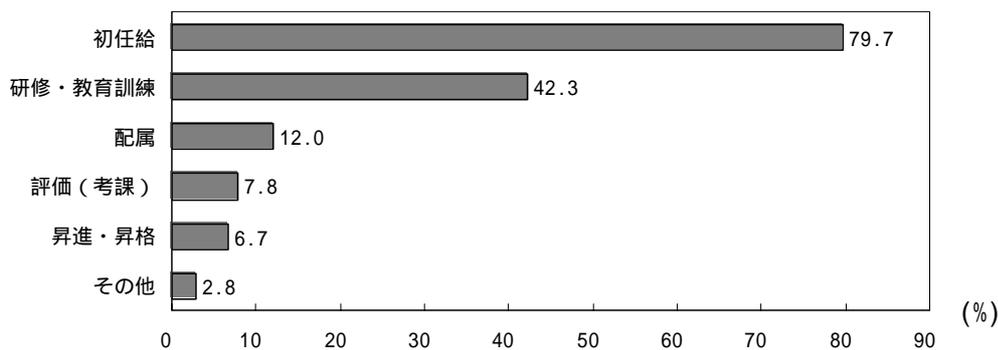
過去3年間に実際に第二新卒者の採用実績がある企業について、第二新卒者と新卒者の処遇面の違いをみると、「違いがある」が31.6%、「違いはない」が68.1%となっている。これを第二新卒者の採用枠別にみると、「新卒者枠」の場合には、「違いはない」とする割合が80.7%と高くなっており、「中途採用者枠」の場合には、「違いがある」が41.5%と高くなっている。

図表20 採用後の第二新卒者と新卒者の処遇面等の違い
（第二新卒者の採用実績がある企業）



「違いがある」とした企業について、具体的に違いがある面をみると、「初任給」が79.7%と最も高く、「研修・教育訓練」が42.3%とこれに次ぐ。

図表21 第二新卒者と新卒者の違いがある処遇面等（複数回答）
（採用後の第二新卒者と新卒者の処遇面等に違いがある企業）（N=359）

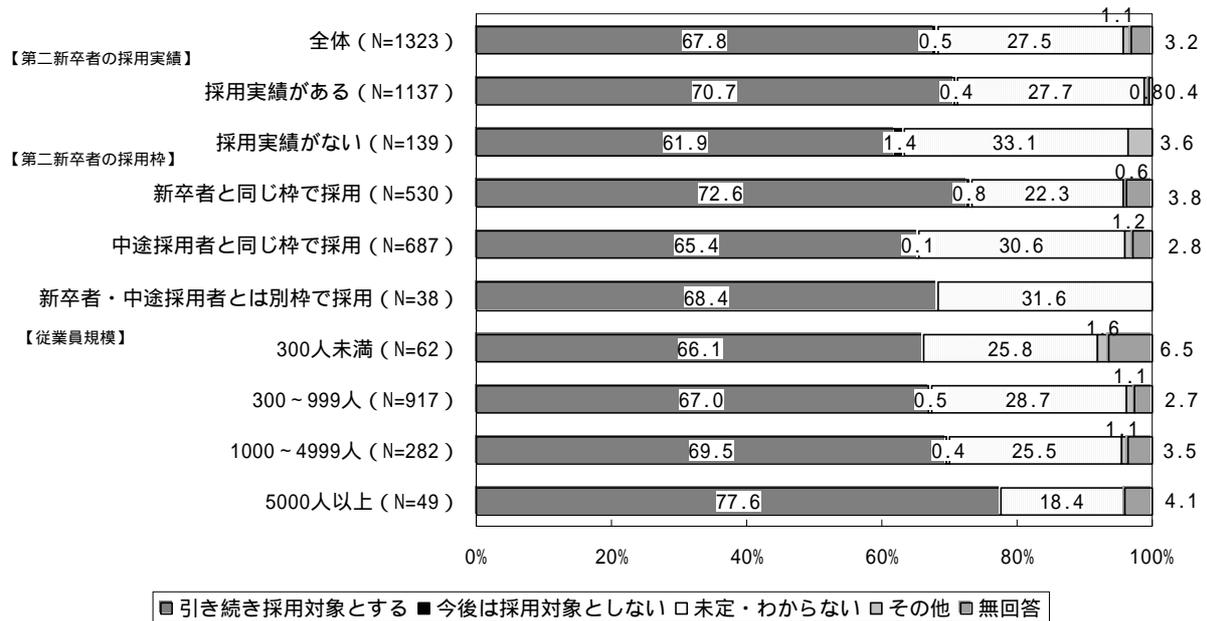


今後の第二新卒者の採用予定は約7割が「引き続き採用対象とする」。

過去3年間に第二新卒者を採用対象とした企業の今後の第二新卒者の採用予定は、「引き続き採用対象とする」が67.8%、「未定・わからない」が27.5%などとなっている。これを実際の第二新卒者の採用実績の有無別にみると、過去3年間に実際に採用した実績がある企業では「引き続き採用対象とする」

とする割合が 70.7%とより高くなっている。また、第二新卒者の採用枠別にみると、「新卒者枠」の企業では「引き続き採用対象とする」が 72.6%とさらに高くなっている。

図表22 第二新卒者の今後の採用予定（第二新卒者を採用対象とした企業）

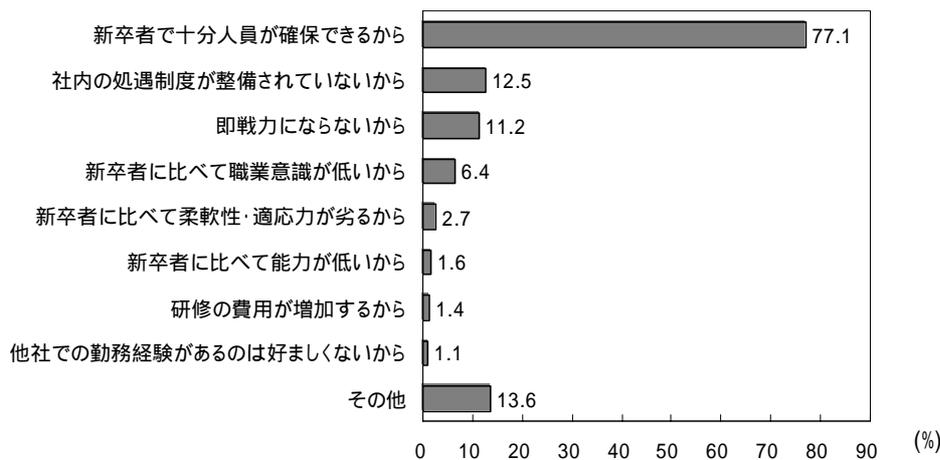


(2) 第二新卒者を採用対象としなかった企業について

第二新卒者を採用対象としない理由は「新卒者で十分人員が確保できるから」が約 8 割。

過去 3 年間に正規従業員を採用したが第二新卒者を採用対象としなかった企業について、第二新卒者を採用対象としない理由をみると、「新卒者で十分人員が確保できるから」が 77.1%と最も高く、次いで「社内の処遇制度が整備されていないから」が 12.5%、「即戦力にならないから」が 11.2%となっている。

図23 第二新卒者を採用対象としない理由 (N=1041) (複数回答)
(第二新卒者を採用対象としない企業)

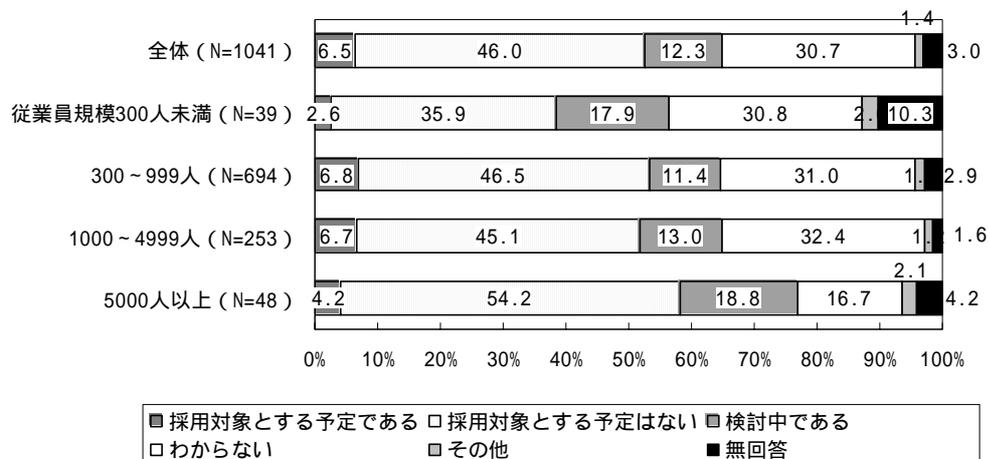


今後の第二新卒者の採用予定は「採用対象とする予定である」、「検討中である」をあわせて約 2 割となっている。

今後の第二新卒者の採用予定については、「採用対象とする予定はない」が 46.0%、「わからない」が

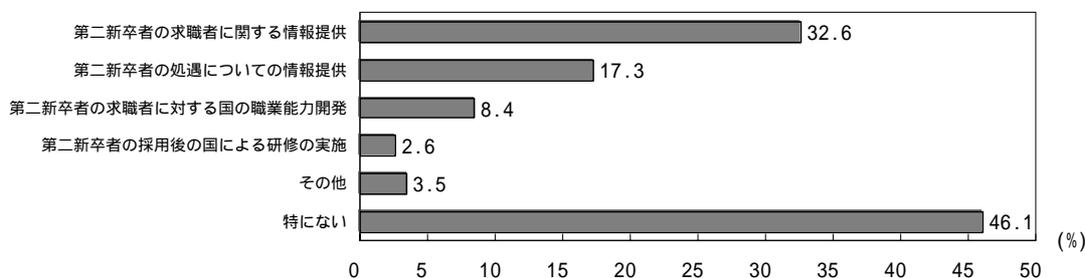
30.7%、「検討中である」が12.3%、「採用対象とする予定である」が6.5%となっている。

図表24 第二新卒者を採用対象とする今後の予定
(第二新卒者を採用対象としない企業)



第二新卒者の採用予定について、「採用対象とする予定はない」、「検討中である」と回答した企業について、今後、第二新卒者の採用を検討するのに必要なことをみると、「第二新卒者の求職者に関する情報提供」が32.6%、「第二新卒者の処遇についての情報提供」が17.3%などとなっている。「特にない」とするものも46.1%ある。

図表25 今後第二新卒者の採用を検討するのに必要なこと(複数回答)
(今後第二新卒者を「採用対象とする予定はない」「検討中である」企業)(N=607)



個人調査（第二新卒者調査、新卒者調査）結果

「第二新卒者」：現在、正社員として働いていて、学校卒業後今の仕事につくまでに6ヶ月以上5年以下の間隔があいている者。

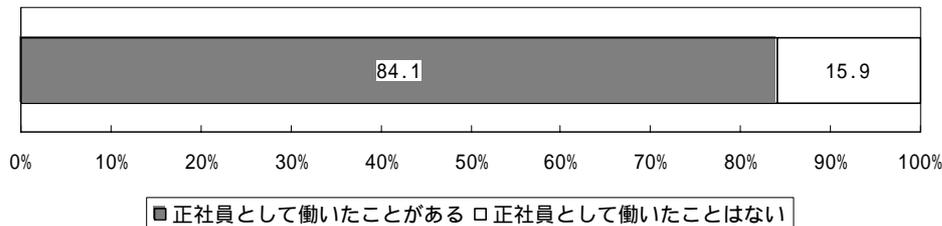
「新卒者」：学校卒業後すぐ（6ヶ月以内）就職し、現在もその仕事に就いている者。

(1) 第二新卒者のプロフィール

第二新卒者で、学校卒業後現在の仕事につくまでの間に正社員の勤務経験が「ある」者は84.1%、その中で前の会社をやめたおもな理由は「自分からやめた」が83.6%と最も高い。

第二新卒者について、学校卒業後、現在の仕事につくまでの間に正社員として働いたことがあるとする者が84.1%となっている。

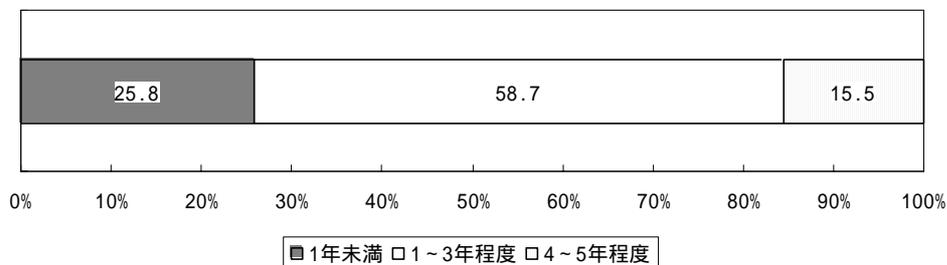
図表1 今と違う勤務先で正社員として働いた経験（N=1060）



【正社員経験のある第二新卒者のプロフィール】

「正社員として働いたことがある」者について、今の勤務先の前に正社員として働いていた通算の勤務年数は「1～3年程度」が58.7%、「1年未満」が25.8%となっている。

図表2 正社員として働いていた通算の勤務年数
（正社員として働いていたと回答した者）（N=891）



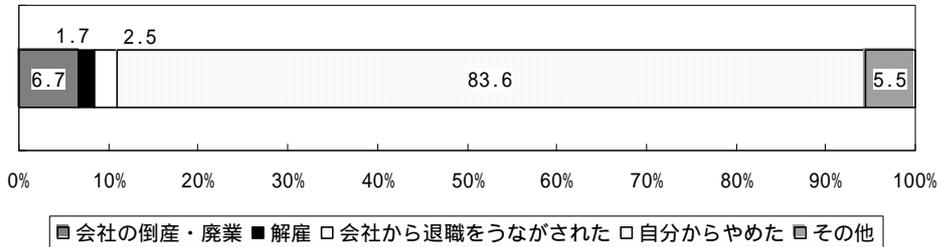
「正社員として働いたことがある」者について、前の会社の職種別に現在の職種をみると、前の職種と現在の職種が同じである場合が多い。

図表3 前の会社の職種別にみた現在の会社の職種（正社員として働いていたと回答した者）

| | 前の会社の職種 | 現在の会社の職種 (%) | | | | | | | | |
|--|-----------------|--------------|------|------|--------|-------|-------|----------|---------|------|
| | | 専門・技術職 | 管理職 | 事務職 | 営業・販売職 | サービス職 | 保守的職業 | 運輸・通信的職業 | 技能工・労務職 | その他 |
| | 専門・技術職 (N=234) | 67.1 | 4.7 | 11.5 | 9.8 | 2.1 | 0.0 | 1.3 | 2.1 | 1.3 |
| | 管理職 (N=17) | 11.8 | 70.6 | 11.8 | 0.0 | 5.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 事務職 (N=230) | 6.5 | 3.5 | 80.0 | 3.0 | 1.7 | 0.0 | 0.4 | 3.0 | 1.7 |
| | 営業・販売職 (N=181) | 11.6 | 6.6 | 32.0 | 37.0 | 4.4 | 0.0 | 1.7 | 3.3 | 3.3 |
| | サービス職 (N=101) | 19.8 | 4.0 | 26.7 | 8.9 | 23.8 | 0.0 | 8.9 | 5.9 | 2.0 |
| | 保守的職業 (N=2) | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 運輸・通信的職業 (N=16) | 6.3 | 0.0 | 31.3 | 6.3 | 12.5 | 0.0 | 25.0 | 12.5 | 6.3 |
| | 技能工・労務職 (N=75) | 14.7 | 2.7 | 13.3 | 9.3 | 6.7 | 1.3 | 1.3 | 49.3 | 1.3 |
| | その他 (N=35) | 5.7 | 0.0 | 42.9 | 5.7 | 2.9 | 0.0 | 0.0 | 2.9 | 40.0 |

「正社員として働いたことがある」者について、前の会社を辞めた主な理由は、「自分からやめた」が83.6%と最も高くなっている。

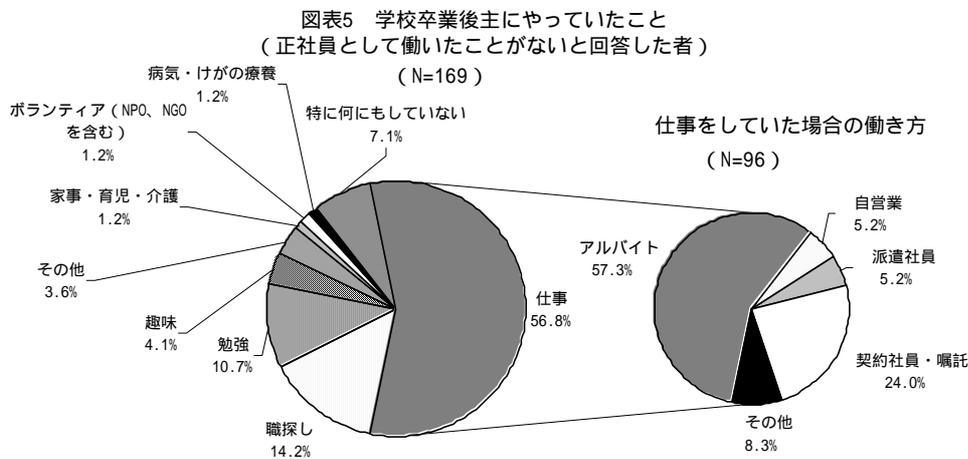
図表4 前の会社を辞めた主な理由
(正社員として働いていたと回答した者)(N=891)



〔正社員経験のない第二新卒者のプロフィール〕

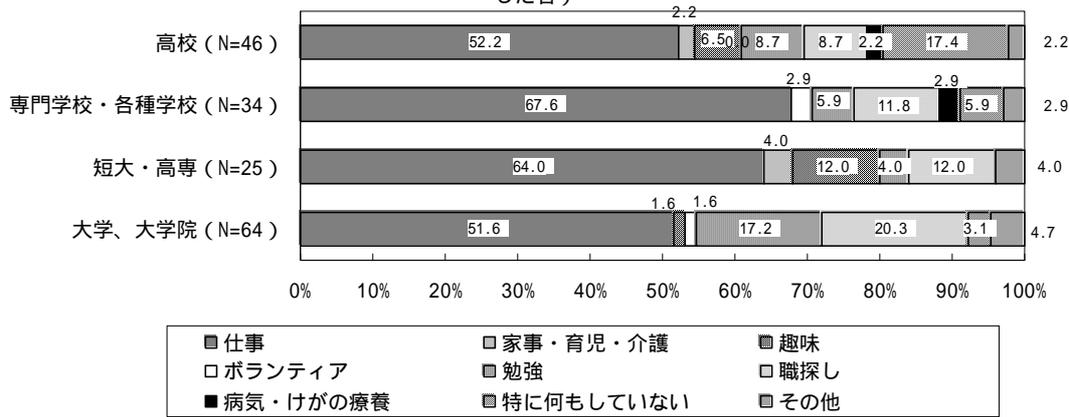
第二新卒者で、学校卒業後現在の仕事につくまでの間に正社員の勤務経験が「ない」者がおもにやっていたことは「仕事」が56.8%。そして、その働き方は「アルバイト」が57.3%、「契約社員・嘱託」が24.0%。

一方、「正社員として働いたことがない」者について、学校卒業後、おもにやっていたことをみると、「仕事」が56.8%と最も高く、「職探し」が14.2%、「勉強」が10.7%とこれに次ぐ。また、「仕事」をしていた者の働き方についてみると、「アルバイト」が57.3%、「契約社員・嘱託」が24.0%などとなっている。



これを最終学歴別にみると、高校卒では、「特に何もしていない」が17.4%と他の学歴と比べて高くなっている。

図表6 最終学歴別学校卒業後主にやっていたこと（正社員として働いたことがないと回答した者）

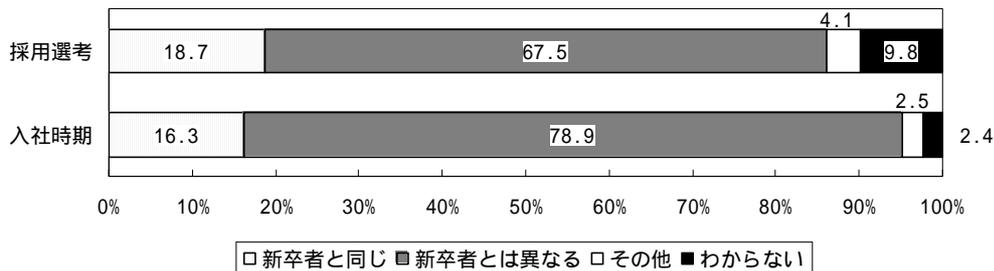


(2) 現在の仕事に就職したときの状況

第二新卒者が現在の仕事に就職したときの採用選考は「新卒者とは異なる」が67.5%。

第二新卒者について、現在の仕事に就職したときの採用選考の状況は、「新卒者とは異なる」が67.5%、「新卒者と同じ」が18.7%となっている。入社時期については、「新卒者とは異なる」が78.9%、「新卒者と同じ」が16.3%となっている。

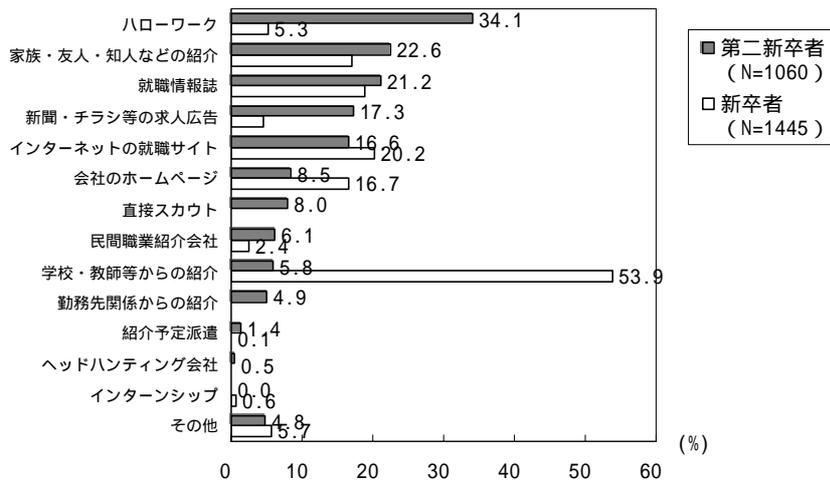
図表7 採用選考、入社時期 (N=1060)



第二新卒者の就職活動で最も効果があった方法は、「ハローワーク」が23.9%と最も高く、「家族・友人・知人などの紹介」が21.0%とこれに次ぐ。

現在の仕事に就職したときの就職活動の方法をみると（複数回答）「ハローワーク」が34.1%と最も高く、次いで「家族・友人・知人などの紹介」が22.6%、「就職情報誌」が21.2%などとなっている。これを、学校を卒業してすぐに就職した新卒者と比べると、新卒者では、「学校・教師等からの紹介」が53.9%、「インターネットの就職サイト」が20.2%などとなっており、第二新卒者と新卒者では就職活動の方法に違いがある。

図表8 就職活動の方法（複数回答）



（注）「直接スカウト」「勤務先関係からの紹介」「ヘッドハンティング」は、第二新卒者のみの項目。

第二新卒者の就職活動の方法で、最も効果があった方法は、「ハローワーク」が23.9%、「家族・友人・知人などの紹介」が21.0%などとなっている。また、新卒者と比較すると、第二新卒者では「ハローワーク」、「新聞・チラシ等の求人広告」が効果があったとする割合が高く、「学校・教師等からの紹介」は低くなっている。

図表9 最も効果があった就職活動の方法

| 第二新卒者 (N=1060) | | 新卒者 (N=1445) | |
|----------------|------|---------------|------|
| ハローワーク | 23.9 | 学校・教師等からの紹介 | 47.4 |
| 家族・友人・知人などの紹介 | 21.0 | 家族・友人・知人などの紹介 | 14.5 |
| 就職情報誌 | 12.3 | インターネットの就職サイト | 12.2 |
| 新聞・チラシ等の求人広告 | 8.5 | 就職情報誌 | 9.9 |
| 直接スカウト | 7.6 | 会社のホームページ | 4.8 |
| インターネットの就職サイト | 6.4 | ハローワーク | 2.7 |
| 学校・教師等からの紹介 | 4.7 | 新聞・チラシ等の求人広告 | 2.0 |
| 勤務先関係からの紹介 | 4.4 | 民間職業紹介会社 | 1.3 |
| 会社のホームページ | 2.8 | インターンシップ | 0.3 |
| 民間職業紹介会社 | 2.5 | 紹介予定派遣 | 0.0 |
| 紹介予定派遣 | 0.8 | その他 | 4.9 |
| ヘッドハンティング会社 | 0.2 | - | - |
| インターンシップ | 0.0 | - | - |
| その他 | 4.7 | - | - |

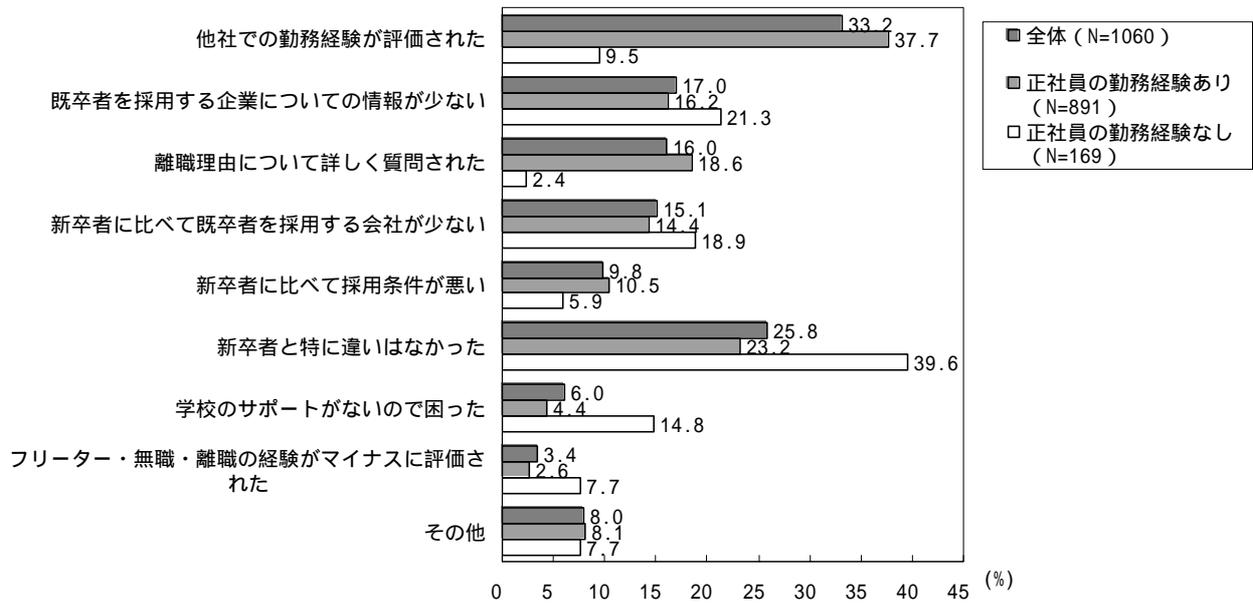
（注）「直接スカウト」「勤務先からの紹介」「ヘッドハンティング」は、第二新卒者のみの項目。

就職活動の際に「他社での勤務経験が評価された」とするのは、正社員の勤務経験があるものでは37.7%、正社員の勤務経験がないものでは9.5%

現在の仕事に就職したときの就職活動の状況については、「他社での勤務経験が評価された」が33.2%と最も高くなっている一方で、「離職理由について詳しく質問された」が16.0%、「フリーター・無職・離職の経験がマイナスに評価された」が3.4%などとなっている。

これを現在の仕事につくまでの間の正社員の勤務経験別にみると、正社員の勤務経験がある者では「他社での勤務経験が評価された」が37.7%、「離職理由について詳しく質問された」が18.6%となっている。一方、正社員の勤務経験がない者では「他社での勤務経験が評価された」が9.5%おり、「フリーター・無職・離職の経験がマイナスに評価された」も7.7%いる。

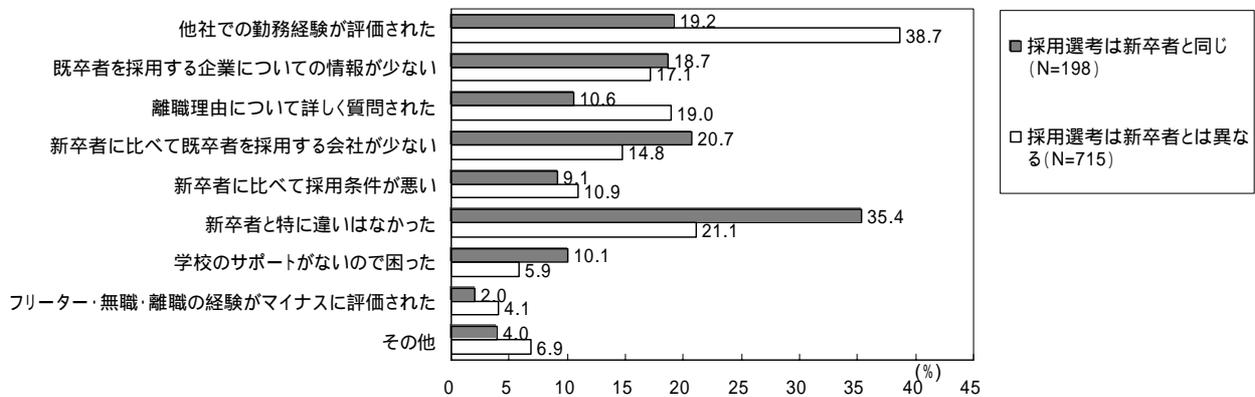
図表10 就職活動の状況（複数回答）



（注）「正社員の勤務経験なし」の者の詳細については図表5を参照。

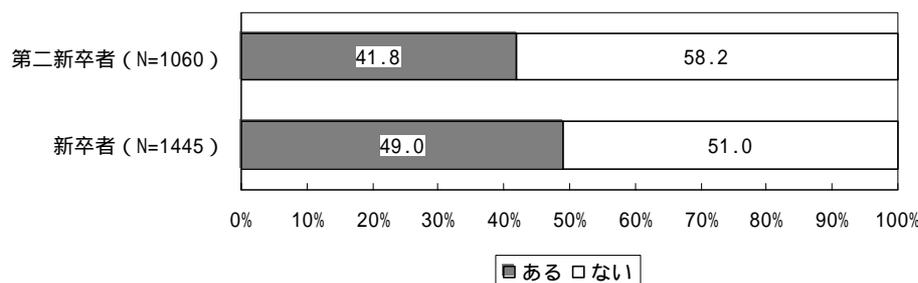
また、就職活動の状況を採用選考の状況別にみると、採用選考が「新卒者と同じ」とした者では、「新卒者と特に違いはなかった」が35.4%、採用選考が「新卒者とは異なる」とした者では、「他社での勤務経験が評価された」が38.7%とそれぞれ最も高くなっている。

図表11 就職活動の状況



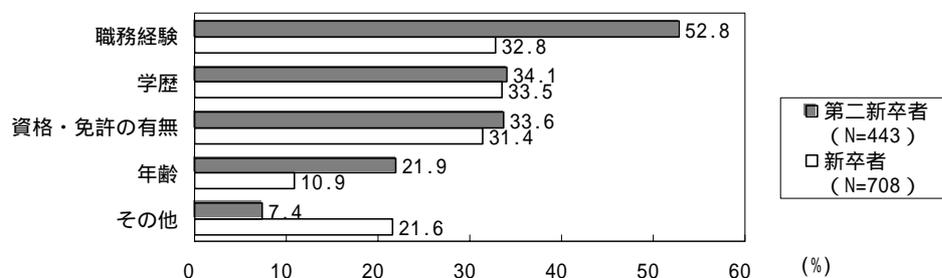
就職活動中に、就職したい企業があったが応募条件にあわなかった経験については、「ない」が58.2%で新卒者より高く、「ある」が41.8%と新卒者より低い。

図表12 就職したい企業の応募条件にあわなかった経験



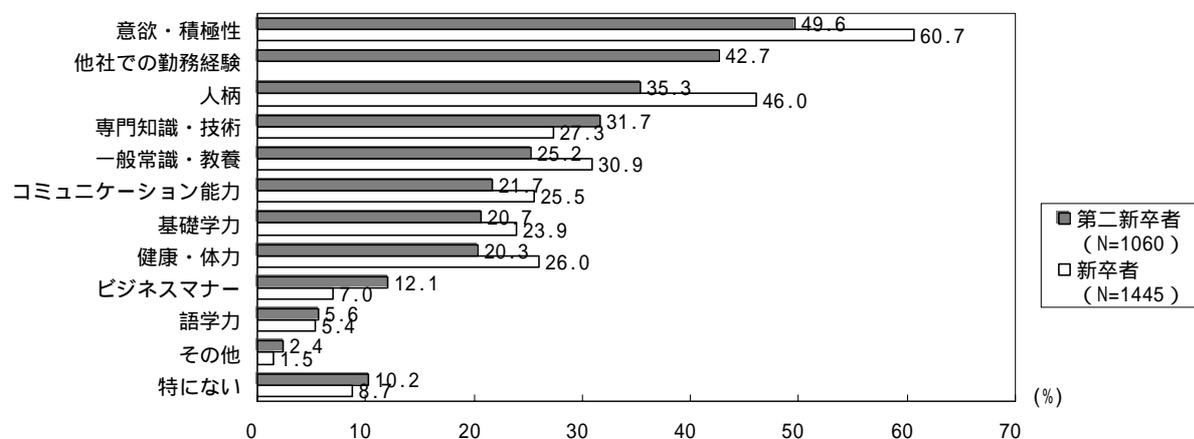
あわなかった応募条件は、「職務経験」が52.8%と最も高い。新卒者と比べて第二新卒者では、「職務経験」や「年齢」が高くなっている。新卒者では「その他」が21.6%あるが、その具体例としては「勤務地」が多くみられた。

図表13 あわなかった応募条件（複数回答）
（応募条件にあわなかった経験があると回答した者）



就職活動の際のセールスポイントは、「意欲・積極性」49.6%、「他社での勤務経験」が42.7%、「人柄」が35.3%、「専門知識・技術」が31.7%などとなっている。なお、新卒者では、「意欲・積極性」が60.1%、「人柄」が46.0%、「一般常識・教養」が30.9%となっている。

図表14 就職活動の際のセールスポイント（複数回答）

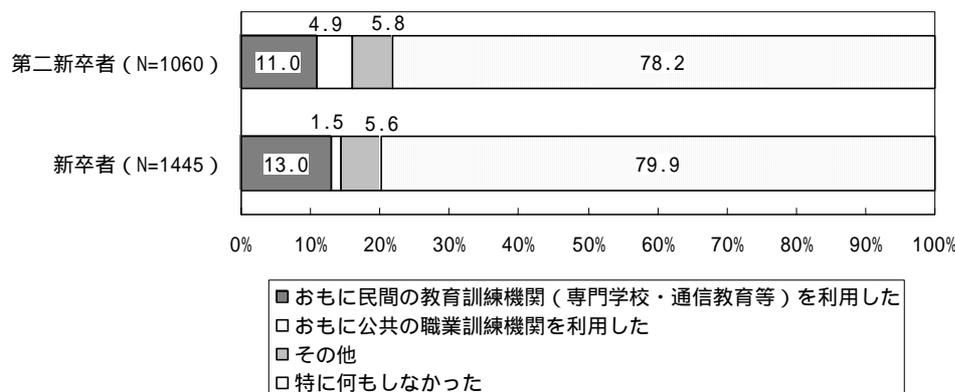


(注) 「他社での勤務経験」は、第二新卒者のみの項目。

学校卒業後もしくは前の会社を退職後に自分を磨くためにしたことについては、「特になし」も少なく

った」が78.2%となっている。第二新卒者と新卒者を比較すると、第二新卒者では「おもに公共の職業訓練機関を利用した」とする割合が高くなっている。

図表15 現在の会社に採用されるまでに自分を磨くためにしたこと

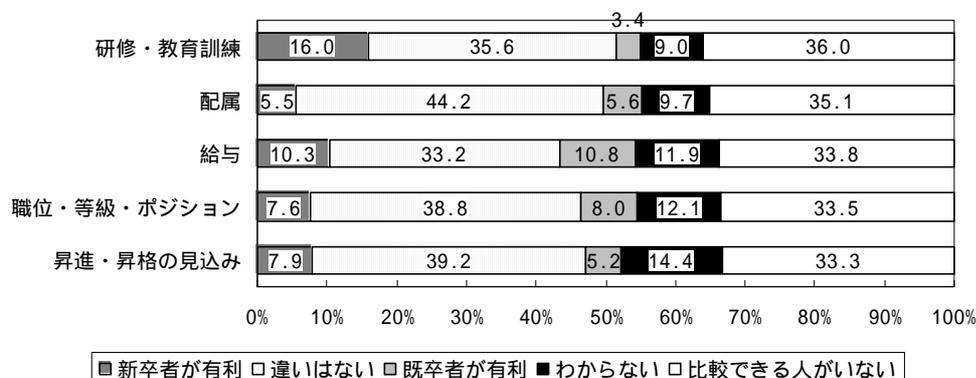


(3) 現在の会社の中での新卒者との違い

現在の会社での新卒者との違いは「違いはない」が各項目で3割から4割。「研修・教育訓練」については「新卒者が有利」が16.0%。

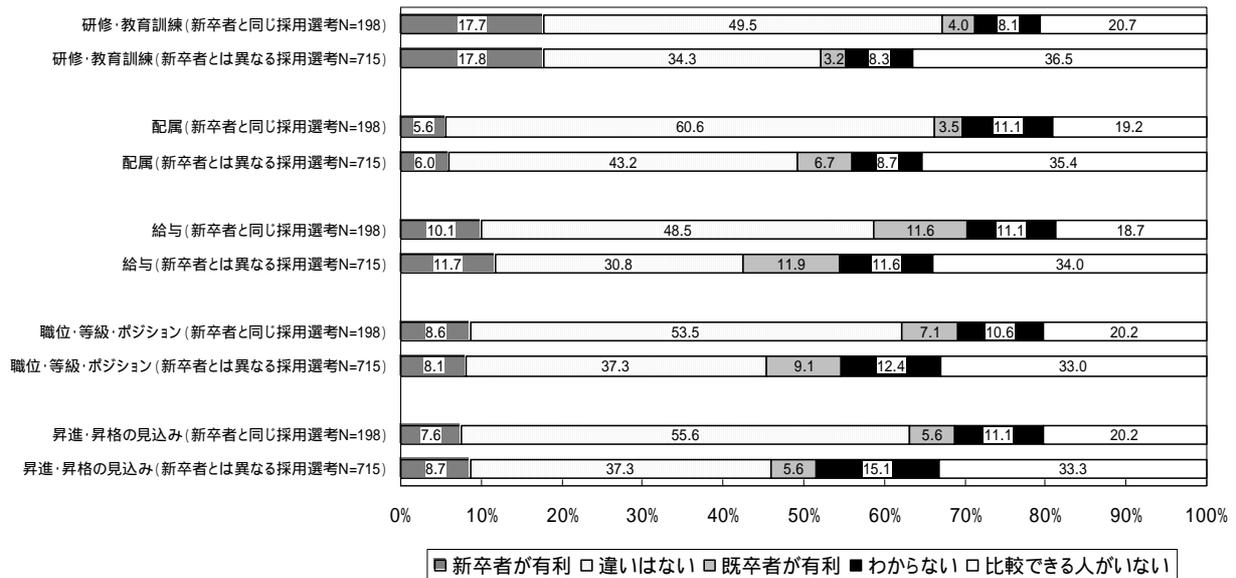
現在の会社の中の新卒で就職した同時期入社・同学歴の人と比べた違いについては、どの項目も「違いはない」が3割から4割となっている。とくに、「研修・教育訓練」については「新卒者が有利」が16.0%と他の項目と比べて高い。

図表16 同時期入社・同学歴の新卒者と比べた違い (N=1060)



また、これを現在の仕事に就職したときの採用選考の状況別にみると、いずれの項目についても「新卒者と同じ」採用選考であるとする場合の方が「新卒者とは異なる」採用選考と比較して、「違いはない」とする割合が高い。

図表17 同時期入社・同学歴の新卒者と比べた違い(採用選考の状況別)

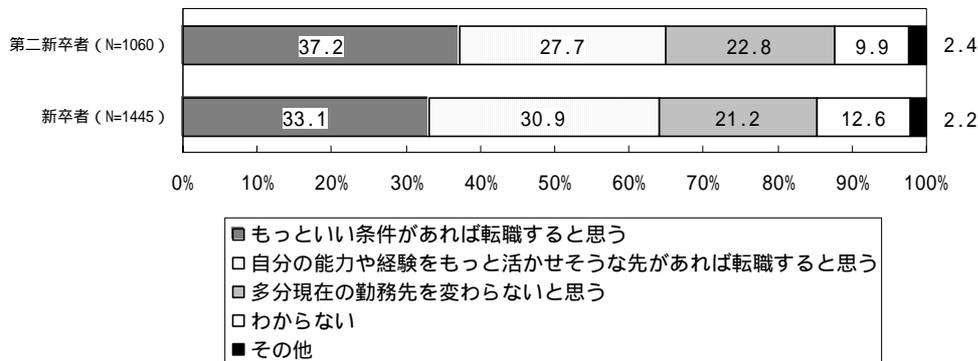


(4) 今後の転職の可能性

第二新卒者、新卒者の転職志向には差はみられない

第二新卒者の今後の転職の可能性については、「もっといい条件があれば転職すると思う」が37.2%、「自分の能力や経験をもっと活かそうな先があれば転職すると思う」が27.7%、「多分現在の勤務先を変わないと思う」が22.8%となっている。新卒者では、「もっといい条件があれば転職すると思う」が33.1%、「自分の能力や経験をもっと活かそうな先があれば転職すると思う」が30.9%となっている。「自分の能力や経験をもっと活かそうな先があれば転職すると思う」とする割合は第二新卒者でやや高いものの、第二新卒者、新卒者ともよい条件があれば転職の可能性があるとする者が6割以上となっていて、転職志向には差はみられない。

図表18 今後の転職の可能性

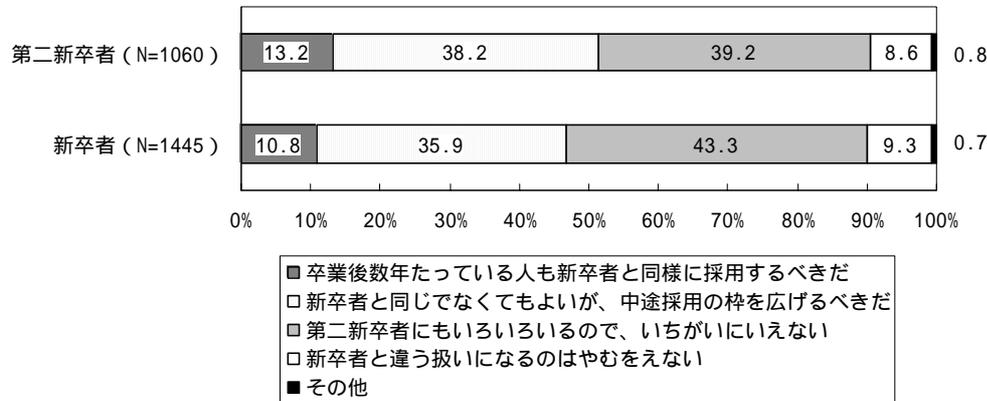


(5) 第二新卒者の扱いに関する意識

第二新卒者が新卒者比べて就職が難しいといわれていることについては、第二新卒者、新卒者とも「第二新卒者にもいろいろいるのでいちがいにはいえない」、「中途採用の枠を広げるべき」とする者がそれぞれ約4割となっている。

第二新卒者は新卒者と比べて就職が難しいといわれていることについては、「第二新卒者にもいろいろいるのでいちがいにいけない」が 39.2%、「新卒者と同じでなくてもよいが、中途採用の枠を広げるべきだ」が 38.2%となっている。新卒者では、「第二新卒者にもいろいろいるのでいちがいにいけない」が 43.3%、「新卒者と同じでなくてもよいが、中途採用の枠を広げるべきだ」が 35.9%となっている。

図表19 新卒者と第二新卒者の扱いについての意識



(参考データ)

「第二新卒者の採用実態調査」回答企業の属性

| | | 回答企業 (N=2497) | (%) |
|-----------|---------------|------------------|-----|
| 業種 | 建設業 | 5.0 | |
| | 製造業 | 25.1 | |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.4 | |
| | 情報通信業 | 4.2 | |
| | 運輸業 | 6.8 | |
| | 卸売・小売業 | 15.7 | |
| | 金融・保険業 | 5.4 | |
| | 不動産業 | 0.5 | |
| | 飲食店・宿泊業 | 2.0 | |
| | 医療・福祉 | 10.2 | |
| | 教育・学習支援業 | 3.6 | |
| | その他のサービス業 | 15.2 | |
| その他 | 4.8 | | |
| 従業員数(注) | 300人未満 | 4.8 | |
| | 300～999人 | 68.1 | |
| | 1000～4999人 | 22.3 | |
| | 5000人以上 | 4.0 | |
| 非正規従業員の割合 | 25%未満 | 62.7 | |
| | 25～50%未満 | 15.9 | |
| | 50～75%未満 | 8.7 | |
| | 75%以上 | 11.1 | |

(注) 従業員数は正規従業員と非正規従業員の合計。派遣労働者、職場内の請負社員は除く。

「第二新卒者調査」「新卒者調査」回答者の属性

| | | 第二新卒者 (N=1060) | 新卒者 (N=1445) | (%) |
|---------------|------------|-------------------|-----------------|-----|
| 性別 | 男性 | 50.4 | 51.4 | |
| | 女性 | 49.6 | 48.6 | |
| 年齢 | 18～19歳 | 0.1 | 1.2 | |
| | 20～24歳 | 16.9 | 28.2 | |
| | 25～29歳 | 50.8 | 40.4 | |
| | 30～35歳 | 32.3 | 30.1 | |
| 最終学歴 | 高校 | 27.7 | 21.5 | |
| | 専門学校・各種学校 | 19.7 | 12.9 | |
| | 短大・高専 | 14.8 | 12.9 | |
| | 大学 | 35.4 | 44.9 | |
| | 大学院 | 2.4 | 7.8 | |
| 職種 | 専門・技術職 | 26.2 | 35.1 | |
| | 管理職 | 5.0 | 2.1 | |
| | 事務職 | 36.6 | 33.4 | |
| | 営業・販売職 | 12.6 | 11.3 | |
| | サービス職 | 6.2 | 5.0 | |
| | 保守的職業 | 0.2 | 0.3 | |
| | 運輸・通信的職業 | 2.1 | 1.8 | |
| | 技能工・労務職 | 7.5 | 8.6 | |
| | その他 | 3.5 | 2.4 | |
| | 現在の会社の業種 | 建設業 | 10.9 | 7.5 |
| 製造業 | | 18.0 | 30.0 | |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | | 1.4 | 2.5 | |
| 情報通信業 | | 14.9 | 17.5 | |
| 運輸業 | | 3.5 | 2.8 | |
| 卸売・小売業 | | 14.9 | 11.4 | |
| 金融・保険業 | | 3.4 | 6.4 | |
| 不動産業 | | 2.1 | 0.7 | |
| 飲食店・宿泊業 | | 2.2 | 0.5 | |
| 医療・福祉 | | 3.2 | 2.1 | |
| 教育・学習支援業 | | 2.0 | 1.4 | |
| その他のサービス業 | | 17.9 | 13.0 | |
| その他 | | 5.6 | 4.3 | |
| 現在の会社の規模 | 300人未満 | 73.9 | 43.9 | |
| | 300～999人 | 11.3 | 18.0 | |
| | 1000～4999人 | 8.5 | 20.2 | |
| | 5000人以上 | 6.3 | 17.9 | |

(注) 雇ユーザー全般に比べて「専門・技術職」「事務職」の比率が高いので、調査結果の解釈に当たり留意が必要である。