

新規学卒採用の現状と将来

— 高卒採用は回復するか —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

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。2005年春卒業予定者については若干の明るい兆しがみられるものの、今後については予断を許さない。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かぎり、高卒就職希望者への支援を今後も政策的に行っていく必要があると考えられる。

高卒者に対する労働需要の減退原因としては、長引く経済低迷、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きたが、その実態は明らかではない。このような状況をうけて、企業の人事担当または労務担当者を対象にアンケート調査およびヒアリング調査を実施し、企業の高卒採用動向の実態把握を試みた。それに加えて、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のかについて、分析を行った。その成果をとりまとめたのが本報告書である。また、本研究は、平成16年度における厚生労働省職業安定局雇用政策課からの要請に基づいている。

本報告書では、調査にもとづいた事実確認の報告だけではなく、高卒者の就職機会を開いていくための取り組みについても議論している。本報告書の成果が多くの人々に活用され、今後の高卒者の就業に関わる政策論議に役立てば幸いである。

また、アンケート調査およびヒアリング調査にご協力くださった方々に、この場を借りてお礼を申し上げたい。

なお本報告書の執筆は別記のそれぞれが担当したが、とりまとめは原ひろみ（雇用戦略部門・研究員）があたった。

2005年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小 野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
佐藤 博樹 <small>さとう ひろき</small>	労働政策研究・研修機構 特別研究員 東京大学社会科学研究所 教授	第Ⅰ部
原 ひろみ <small>はら ひろみ</small>	労働政策研究・研修機構 研究員	第Ⅰ部，第Ⅱ部第3章
佐野 嘉秀 <small>さの よしひで</small>	東京大学社会科学研究所 客員助教授	第Ⅱ部第1章
上西 充子 <small>うえにし みつこ</small>	法政大学キャリアデザイン学部 助教授	第Ⅱ部第2章
堀田 聡子 <small>ほった さとこ</small>	東京大学社会科学研究所 助手	第Ⅲ部

（注）執筆章が重複しているところは共同執筆である。

「若年労働市場の現状及び将来見通しに関する調査研究委員会」委員（五十音順）

上西 充子	法政大学キャリアデザイン学部 助教授
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授（研究主査）， 労働政策研究・研修機構 特別研究員
佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所 客員助教授
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員
堀田 聡子	東京大学社会科学研究所 助手
松淵 厚樹	労働政策研究・研修機構 主任研究員
弓場 美裕	前労働政策研究・研修機構 主任研究員， 現厚生労働省年金局数理課数理調整管理室長

目 次

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	3
2. 近年の新卒採用状況	4
2.1 2004 年度の新卒採用状況	4
2.2 過去 5 年間の採用状況	8
2.3 有期契約での高卒採用	17
2.4 現在、高卒を採用している企業の特徴	18
3. 高卒採用の将来展望	20
3.1 高卒採用は増加、復活に転じるか	20
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	22
3.3 高卒採用の将来展望	24
4. 第 II 部及び第 III 部の分析結果の概要	25
4.1 高卒の新卒採用を継続する企業の特徴	25
4.2 高卒の質に関する評価と新卒採用の動向	26
4.3 事例調査からみた高卒採用の現状	27
5. 小括	28

第 II 部： 分析（アンケート調査）

第 1 章 高卒者の育成に積極的な企業は今後も採用をつづける	33
－10 年前との比較から－	
1. 主な配属先職種での育成方針	33
1.1 高卒の新卒採用者の配属先職種	33
1.2 高卒の新卒採用者の育成方針	34
1.3 企業規模と育成方針との関係	36
1.4 高卒の新卒採用者の育成期間	37
1.5 大卒者の配属と育成の状況	38
2. 1990 年代前半の育成方針とその後の採用動向	39
2.1 高卒者の新卒採用をつづける理由	40
2.2 高卒者の新卒採用をやめた理由	42
2.3 1990 年代前半の育成方針とその後の採用動向	44

2.4	採用をつづける企業での育成方針の変化	47
2.5	1990年代前半の配属先職種への現在の従事者	48
3.	現在の育成方針と今後の採用方針	50
3.1	高卒の新卒採用者の育成方針と今後の採用方針	50
3.2	高卒の新卒採用者の育成方針と採用の理由	53
4.	小括	55
第2章	高卒者の質が高まれば採用増を考える企業が増加する	58
	－クロス分析から－	
1.	新規高卒者に対する労働力需要	58
2.	高卒者の質は低くなっているのか	60
3.	高齢者の質の低下はどこで感じられているか	62
4.	高卒者の質的評価と仕事の割り振り方	65
5.	高卒者の質的評価と今後の採用展望	67
6.	小括	69
第3章	高卒者の質が高まれば採用増を考える企業が増加する	70
	－計量分析から－	
1.	先行研究の概観　－高卒労働需要の減退についての諸仮説	70
2.	近年の高卒採用についての計量分析	72
2.1	分析の枠組みについて	72
2.2	推定結果と解釈	74
3.	高卒労働需要の将来展望についての計量分析	76
3.1	分析の枠組みについて	76
3.2	推定結果と解釈	78
4.	小括	83
第Ⅲ部	：紹介（企業ヒアリング調査）	
1.	調査対象の選定と調査の方法	91
2.	結果の概要	98
2.1	高校新卒者採用の推移	98
2.2	高校新卒者を採用する理由	98
2.3	高校新卒者の採用をやめる理由	100
2.4	高校新卒者の配属職種	101

2.5	高卒者に期待される役割・キャリアの変化	101
2.6	高校新卒者の離職率	101
2.7	高校新卒者の育成	102
2.8	小括	102
3.	ヒアリングレコード	103

第Ⅳ部 : 資料編

・	若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査	133
・	「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」の概要	145
・	「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」の集計上の注意点	146
・	基礎クロス集計表	151