

JILPT 調査シリーズ

No.91

2012年3月

中小企業における既卒者採用の実態

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



中小企業における既卒者採用の実態

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

若年者の雇用環境は依然として厳しい状況が続いている。新規学卒一括採用の慣行が根強く残る日本社会においては、学校を卒業後も正規の仕事に就くことができず、就職活動を継続したり、非正規雇用者として働いたりしている「既卒者」たちは、「若さ」を求められる新規学卒者採用においても、「経験」を求められる中途採用においても苦戦を強いられる。しかしその一方で、「新卒採用／中途採用」といった採用区分は、比較的規模の大きい企業にみられるものであり、中小企業の中には、両者を区別せずに若者を募集し、新卒であるか否かにこだわらず採用する企業も少なくない。また中小企業の多くは不況期においてさえも若年人材の獲得に困難を覚えている。これらの企業と若者たちとのマッチングを促進していくことが、若者と企業の双方の問題を解決するために必要である。そのための施策として、政府は様々な政策を展開してきた。これらの制度のさらなる発展のためには、中小企業による若年者雇用の実態と既卒者の位置づけ、現行の若年者雇用対策制度の活用状況を把握し、整理することが必要である。

本報告は、中小企業による「既卒者」採用の現状を把握するために行われた、企業に対するアンケート調査とヒアリング調査の結果を、どのような企業が、「既卒者」に何を期待して、どのように採用しているのかといった問題意識からとりまとめている。更にはその分析結果をもとに、若年者に対する雇用支援をいかに発展させていくべきか提言がなされている。本研究が、若年者および中小企業に対する雇用支援政策のさらなる発展の手がかりとなれば幸いである。

最後に、本研究にご協力頂いた、多数の企業の採用担当者の方々、全国中小企業団体中央会、京都労働局、東京労働局の皆様方へ、厚く御礼を申し上げます。

2012年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

執筆担当者

氏名

所属

執筆章

いわき ちひろ
岩脇 千裕
たかく さとし
高久 聡司

労働政策研究・研修機構
労働政策研究・研修機構

研究員
アシスタント・フェロー

全ての章
第1章（共著）

企業調査の企画・実施

岩脇 千裕
高久 聡司

労働政策研究・研修機構
労働政策研究・研修機構

研究員
アシスタント・フェロー

目 次

調査結果

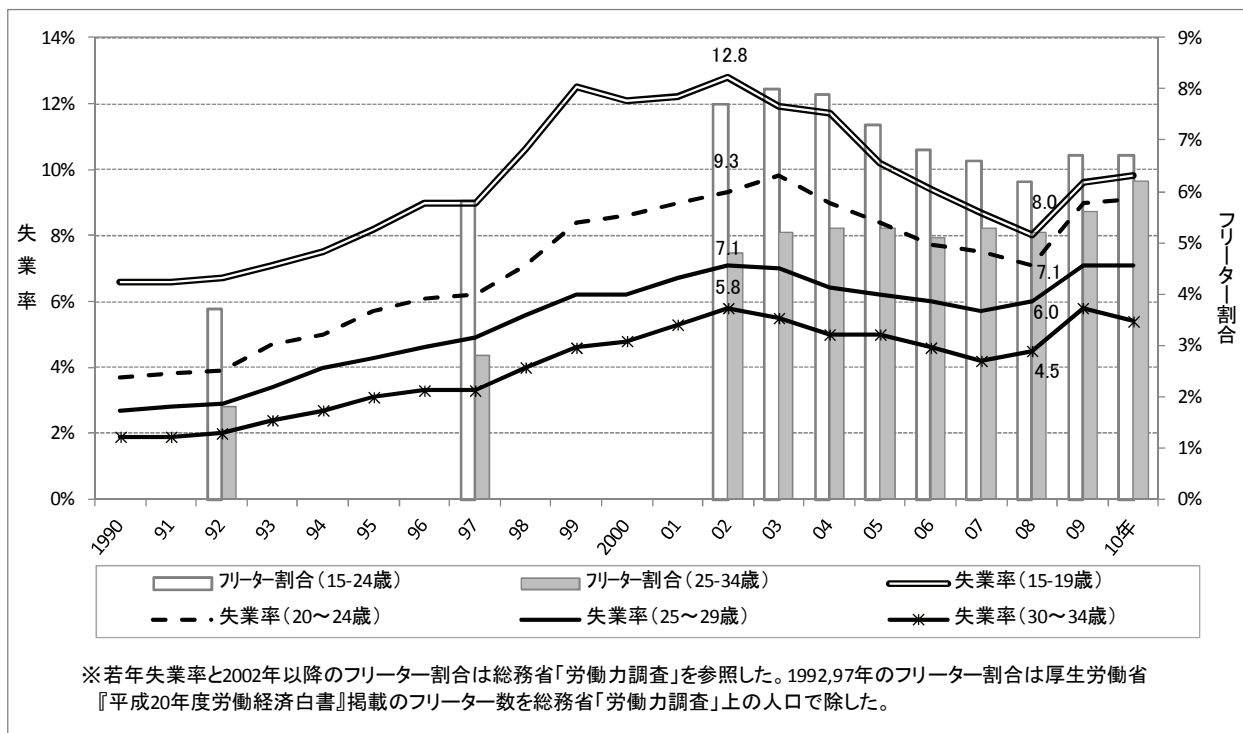
序章	3
1. 問題と背景	3
2. 本報告の構成	5
3. 用語の定義	6
第1章 若年者支援政策の経緯と現状	7
1. 若年者雇用支援政策の展開	7
2. 中小企業に対する期待の変容と中小企業の採用活動の現実	11
3. 若年者および中小企業に対する雇用支援施策の事例	19
4. まとめ	29
第2章 新規学卒者に対する労働力需要	30
1. 新規高卒者に対する労働力需要	31
2. 新規大卒者に対する労働力需要	35
第3章 企業に対するアンケート調査の再分析	44
1. 分析に用いる調査データ	45
2. 分析方法	47
3. 分析結果	51
4. まとめ	85
第4章 中小・中堅企業に対するヒアリング調査	88
1. 調査の目的と概要	88
2. 中小・中堅企業による既卒者採用の概況	91
3. 中小・中堅企業の若年者採用における既卒者の位置づけ	122
4. 若年者の雇用・育成に関する諸制度の活用状況と課題	131
終章	148
1. 本研究における分析結果のまとめ	148
2. 政策に対するインプリケーション	153
3. 今後の研究課題	156
ヒアリング票	159

調 査 結 果

序 章

1. 問題と背景

1990年代半ば以降の長期にわたる不況は、膨大な数の若年無業者やフリーターを世に送り出した。日本経済は2007年前後に一時的な回復の兆しを見せたが、企業の採用意欲はその時々の新卒者に向かい¹、かつての不況期に卒業し正規の職にありつかなかった若者たちには向かわなかった²（図表序-1）。2008年には世界的な金融危機が、2011年3月には東日本大震災が日本社会全体に大打撃を与えた。若年者の雇用環境は再び冬の時期を迎え、2011年3月卒の大学新卒者の就職率は91.0%と過去最低を記録した³。その一方で、低成長経済が続く中、産業界はグローバル化とポストフォーディズム化の進行に適應するべく雇用の柔軟化を目指してきた。その結果、拡大し続けてきた非正規雇用者の多くは、若者、女性、高齢者といった人々である。こうした構造的要因が改善されない限り、景況変化にかかわらず、今後も膨大な数の若年無業者及びフリーターが生み出され続けることが予想される。



図表序-1 年齢階層別失業率とフリーター割合

¹ 新卒者に対する求人倍率は、高卒は2003年の1.27倍から2008年1.89倍へ、大卒は2000年の0.99倍から2009年の2.14倍へと大きく上昇した（高卒：厚生労働省「職業安定業務統計」各年7月末現在について。大卒：リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」各年3月卒業予定者について）。

² 図表序-1より、2003年以降のフリーター割合（当該年齢人口に占めるフリーターの割合）は、新規学卒者を含む15～24歳では急速に縮小しているが、25～34歳では横ばいである。また2000年代初頭から2008年頃にかけての若年失業率の下降幅は、若い年齢層ほど大きい。

³ 文部科学省及び厚生労働省『平成22年度大学等卒業者の就職状況調査（4月1日現在）』

卒業時に就職できなかった若者たちはそれぞれの道を歩み始める。あえて留年し、再び「新卒者」として就職のチャンスを待つ人もいるだろう。卒業してなお粘り強く就職活動を続ける人もいるだろう。当座の生活のために非正規の仕事に就く人もいるだろう。家業を手伝う人や、自分を見つめ直す時間が必要な人もいるだろう。なんとか正規の仕事にありついても様々な事情で早期に辞めてしまった人もいるかもしれない。本研究においては、留年や学校に入り直したケースを除き、学校を既に卒業しかつ正規の仕事に就いたことがない、あるいは正規の仕事で早期離職した 35 歳未満の若者たちを総称して「既卒者」とよぶことにする。

「既卒者」の前途は多難である。なぜなら、日本企業の採用枠組は新卒採用と中途採用に区別され、若年労働力の調達には前者を中心に行われるためだ。この慣習は、年功賃金や長期安定雇用と並ぶ日本的雇用慣行を構成する要素の一つであるが、今日もなお大企業を中心に根強く残っている。新卒採用では、若さと訓練可能性の高さが重視される。中途採用では即戦力となりうる職務経験が求められる。既卒者は、新卒者ほど若くも「真っ白」でもない。かといって即戦力といえるほどの経験の蓄積もない。そのためいずれの採用区分においても苦戦することになる。既卒者が学校卒業後に蓄積してきた何らかの社会経験（例：アルバイト、資格取得の勉強、就職活動、etc.）が適切に評価され、即戦力ではなくとも期待の新人として採用されるような労働市場を作り出すことが求められている。

そこで注目されるのが中小企業である。先述の新卒採用と中途採用という二つの採用枠組を使い分ける慣行は、主に比較的規模の大きい企業にみられるものだ。中小企業の中には、中途採用のみを実施する企業や、新卒採用と中途採用とを区別せず新卒者と既卒者を包括して「未経験の若者」として募集・採用する企業も少なくない。また中小企業の場合、新卒採用を実施しても新規学卒者からの応募が不足する企業や、新規学卒者を一から教育するだけの経済的・時間的余裕がない企業もある。中途採用の場合でも、ベテラン転職者が求めるような高額な賃金は支払えないため未経験者でも応募可能とする企業もある。これらの中小企業にとって、比較的若く、新規学卒者よりは何かの社会経験をもつ既卒者は、魅力ある人材に映るのではないだろうか。

既卒者の就職問題を解決するためには、このような既卒者のハンデを人材としての魅力に変換する発想が必要である。そして、中小企業の既卒者に対する隠れた労働力需要を掘り起こすと同時に、実際の採用を妨げるボトルネックを解消しなくてはならない。すなわち、中小企業に対しては、若手人材を扱うノウハウや経済的・人的資源の不足を補うような支援が、既卒者に対しては職業能力の開発および中小企業に関する適切な情報の提供が必要になる。

実際に政府は、若者に対する職業能力の開発と中小企業に対する教育訓練支援を意図して、若年者／3年以内既卒者トライアル雇用制度やジョブ・カード制度などの諸制度を設立した。また、中小企業と若者との間をとりもつ新卒応援ハローワークの取り組みも進められている。今後、既卒者と中小企業との更なるマッチングを進めるためには、どのような企業が何を目的に既卒者を募集・採用しているのか、また様々な若年者雇用対策制度がどのように活用さ

れ、どのような効果をあげているのか、情報を収集し整理することが必要である。本研究は以上の課題にとりくみ、今後の若年者および中小企業の雇用支援政策を発展させるための基礎資料を提供することを目的とする。

2. 本報告の構成

第1節で述べた二つの課題に取り組むに際して、本研究では以下の3つの問題を設定した。本報告の第2章から第4章では、これら3つの問題にそれぞれ異なる方法によってアプローチする。

問題1：どのような企業が<既卒者>に対する労働力需要をもっているのか

問題2：企業は何のために<既卒者>を募集・採用しているのか

問題3：企業はどのようにして<既卒者>を募集・採用しているのか

第1章では、1990年代末以降の若年者雇用支援政策の経緯を要約した上で、若年者の受け入れ先として中小企業が期待されるようになった背景を示す。さらに、政府・地方自治体・企業団体等による若年者および中小企業に対する雇用支援政策の事例を紹介する。

第2章では、問題1に取り組む。政府統計等のマクロデータをもとに、企業の新規学卒者に対する労働力需要の時系列的変化を、若年者の学歴および企業属性、募集職種別に示す。それにより、今後の既卒者の受け入れ先として中小企業が有望であることを示す。

第3章では、問題1と2に取り組む。具体的には、労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」）が過去に実施した質問紙調査の結果を再分析する。問題1については、企業による既卒者の採用を規定する要因について、企業属性（従業員規模・業種）ならびに正社員採用方針、若年正社員比率の効果を検討する。問題2については、「既卒者を募集対象に含めた理由」と「既卒者に対する応募条件」の二つの視点から検討する。

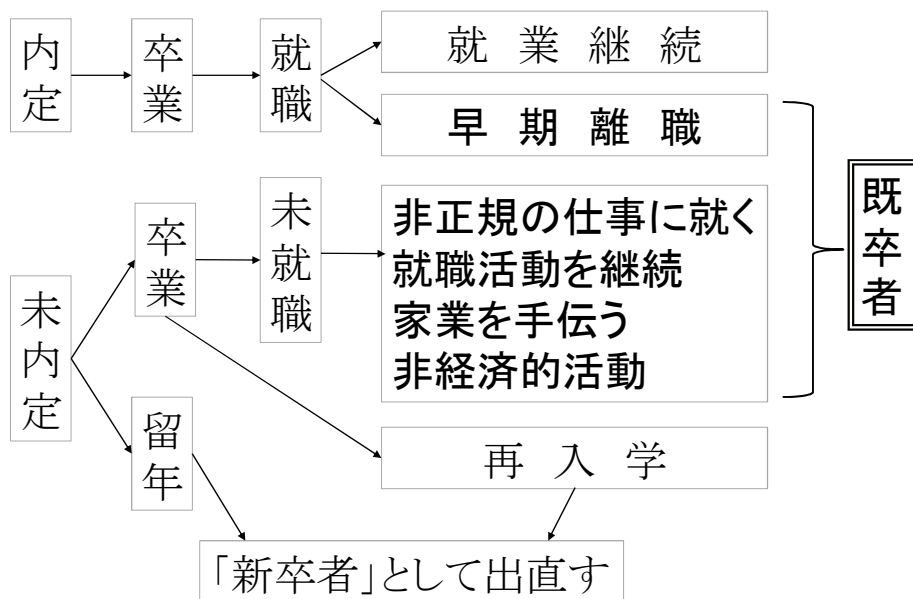
第4章では、実際に既卒者を採用した中小・中堅企業に焦点を絞り、問題2と3に取り組む。既卒者を採用した中小・中堅企業に対するヒアリング調査の結果をもとに、企業が既卒者を採用する際の目的、方法、既卒者に求める条件等についてまとめる。また、中小・中堅企業が既卒者を採用する際に様々な若年者雇用対策制度をどのように活用しているのか、若年者の雇用・育成等についてどのような課題が残されているのか報告する。

最後の終章では、本研究の分析結果から、若年者および中小企業に対する雇用支援政策にどのようなインプリケーションが得られたかをとりまとめ、今後の政策課題を提示する。

3. 用語の定義

本報告において以下の用語を用いる際には、但し書きがない場合は次のような定義に基づいている。

- ・「既卒者」＝留年や学校に入り直したケースを除き、学校を既に卒業しかつ正規の仕事に就いたことがない、あるいは正規の仕事で早期離職⁴した 35 歳未満の若者（図表序－2）。
- ・「フリーター」＝15～34 歳の若年者（学生および主婦を除く）のうち、アルバイト・パートの職にある者、またはこれまでアルバイト・パートを続けてきた無業者で働く意思がある者。
- ・「中小企業」＝従業員 300 人未満の製造業、または 100 人未満の非製造業の企業。なお、第 4 章で報告する企業ヒアリング調査においては、回答企業の中に一部 100 名以上 300 名未満の非製造業が含まれる。それらの企業については「中堅企業」とよぶ。



図表序－2 本報告における「既卒者」の定義（15～34 歳）

⁴ 本研究における早期離職の定義は「就職後 3 年以内に離職した者」とするが、第 4 章のヒアリング調査の事例においては、回答企業が採用した既卒者の前職における在職年数を明確に覚えていないケースが多く、厳密に定義することが困難であった。