

## 第2章 新規学卒者に対する労働力需要

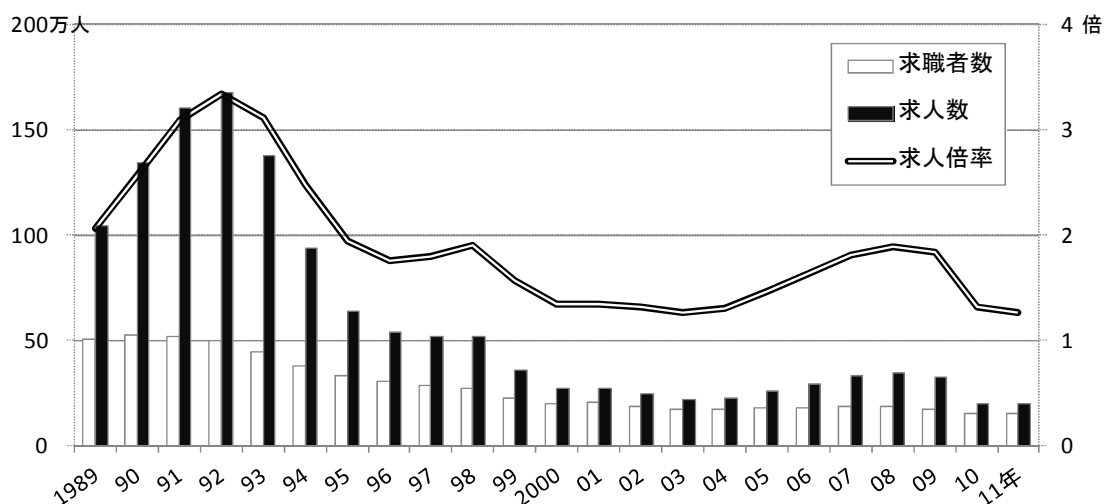
本章では、政府統計等のマクロデータを用いて、序章で設定した問題1「どのような企業が<既卒者>に対する労働力需要をもっているか」という視点から、日本企業の新規学卒者に対する労働力需要の時系列的变化を概観する。それにより、今後の既卒者の受け入れ先として中小企業が有望であることを示す。

日本企業による若年労働力の調達は、主に新卒採用によって賄われてきたといわれる。しかし中小規模の企業の中には、新卒採用を実施しない企業や、新卒採用／中途採用といった区別をせずに若年労働者を採用する企業も少なくない。その一方で、新卒採用を実施しても思うように応募が集まらない企業も存在する。新卒採用を実施しているにも関わらず採用できていない企業は、既卒者を新規学卒者の代わりに採用する、あるいは今後の採用候補として考慮に入れる可能性が高いのではないだろうか。そこで以下では、どのような企業が新規学卒者に対する求人を充足できていないのかを検討するため、新規高卒者と新規大卒者に対する労働力需要の推移をみていく。

## 1. 新規高卒者に対する労働力需要

### 1) 全体の傾向

はじめに、厚生労働省による「職業安定業務統計」から新規高卒者に対する労働力需要の変遷をみていこう<sup>49</sup>。図表2-1に、1989年から2011年までの新規高卒者に対する求職者数、求人数、求人倍率(=求職者数/求人数)の推移を示した(各年3月卒業者の最終状況)。新規高卒者の労働市場は、景気変動の影響を大きく受けていることが分かる。1990年前後のバブル景気時には求人数が求職者数を大きく上回った。1992年のピーク時には50万人の求職者に対し167万人の求人があり、求人倍率は3倍以上になった。しかしその後、求人数は急激に減少し、2000年代初頭には求職者数をわずかに上回る水準にまでなった。この背景には1990年代半ば以降の長期にわたる不況があることは言うまでもない。その一方で、景気変動に還元できない特徴も指摘できる。日本経済が回復の兆しを見せた2007年前後、求人数は確かに増加したがその増加幅は微々たるものであった。その背景には、非正規雇用の拡大による正規雇用枠の縮小と、90年代の大学進学率の上昇により企業の新卒採用の対象が高卒から大卒へと移行したことが考えられる。2011年には求人数が過去最低を記録し、現在の新規高卒者の労働市場は圧倒的な買い手市場になっているといえよう<sup>50</sup>。



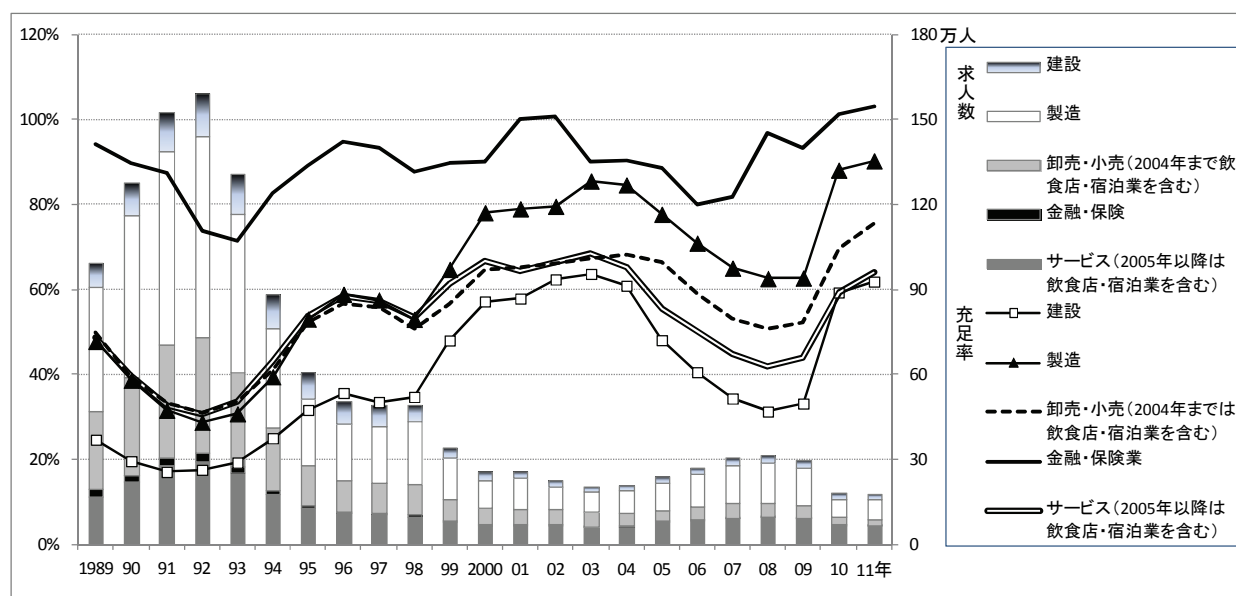
図表2-1 新規高卒者に対する求職者数・求人数・求人倍率の推移

<sup>49</sup> 職業安定業務統計では、全国の公共職業安定所が受け付けた求人・求職の申込を元に、職業紹介の状況(求人数、求職者数、新規求人倍率、有効求人倍率等)を集計している。新規高卒者の就職経路は公共職業安定所および学校を経由するルートが中心であるため、新規高卒者に対する求職状況については本調査のデータが最も実態に近いといえる。

<sup>50</sup> 求職者数が求人数より多いことから、若者がえり好みをしていると批判されることがある。しかし、求人数は都市部で多く地方で少ない。例えば2011年3月卒業者に対する求人倍率は、京阪(東京・神奈川)の3.18に対し、南九州・沖縄(熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄)は0.65である。地域異動を伴う就職は一人暮らしを要するが、新規高卒者の初任給では企業が寮を備えていない限り難しい。また、企業が特定の学校に限定して求人を出す場合があり、こうした求人は生徒が通う学校に求人票が出されなければ応募自体ができない。

## 2) 業種別の傾向

ただし、求人企業の規模や業種、募集職種によっては、未だ新規高卒者の獲得が難しい分野が存在する。以下では各年3月卒業者の最終状況について、企業属性及び募集職種ごとの傾向を見ていこう。図表2-2は業種別に新規高卒者に対する求人数と充足率（＝就職者数／求人数）の推移を示したものである<sup>51</sup>。すべての業種を示すことは煩雑になるため、グラフには求人数の大多数を占める製造、卸売・小売、サービスと、両極端な傾向を示す金融・保険と建設に限定して示している。求人数はほぼ景況変化に連動して、不況期には減少し好況期には増加する。ただし業種によってその程度が異なる。たとえば2010年には全般に求人数が激減し、対前年増加率は製造業では-50.9%にのぼるが、建設業では-26.5%にとどまっている。また、充足率も業種によって全く異なる。常に充足率が最も高いのは金融・保険業であり、100%を超えることもある<sup>52</sup>。逆に最も低いのは建設業である。その他の業種はほぼ同一の線を描いてきたが、1999年以降は個別の傾向を見せはじめ、製造、卸売・小売、サービスの順に充足率が高い状態が続いている。最新の2011年3月卒の充足率は、建設業で61.9%、サービス業で64.2%、卸売・小売で75.5%であり、これらの業種では慢性的に新規高卒者が不足していると考えられる<sup>53</sup>。



図表2-2 業種別にみた新規高卒者に対する求人数および充足率の推移

<sup>51</sup> 職業安定業務統計では日本標準産業分類の大分類項目に従い、業種を分類している。2004年までは平成5年改訂版、2005～2009年は平成14年3月改訂版、2010年からは平成19年11月改訂版に基づく区分により表章している。そのため、長期的な比較が不可能な業種がある。

<sup>52</sup> 充足率は求人数（＝採用予定数）に占める就職者数の割合である。したがって、求人を出した当初に予定していた人数よりも多く採用した場合、充足率が100%を超えることがある。

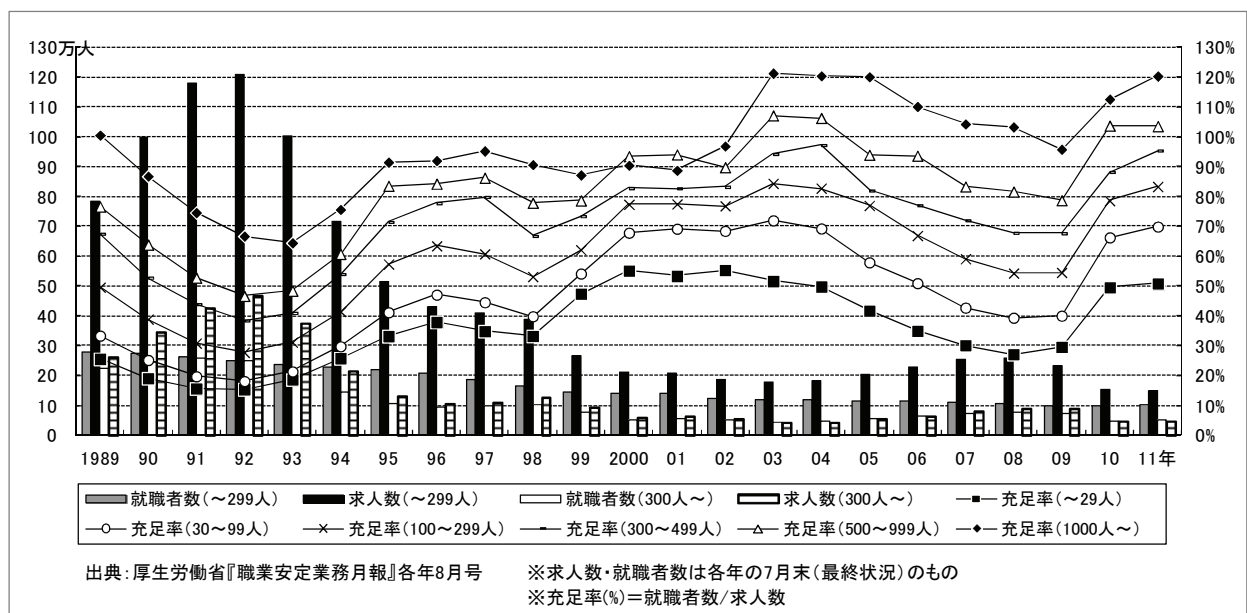
<sup>53</sup> 業種別の充足率について第1章と本章の分析結果が異なるのはサンプルの違いが要因だろう。第1章で用いた「中小企業労働事情実態調査」は従業員300人以下（卸売業・サービス業は100人以下、小売業は50人以下）の企業を調査対象とするが、「職業安定業務統計」は公共職業安定所に求人が出された全ての企業について集計している。

### 3) 従業員規模別の傾向

次に、従業員規模別の傾向を見ていこう。図表2-3に、1989年から2011年までの、従業員規模別の求人数、就職者数、充足率の推移を示した。新規高卒者に対する求人数の7～8割が300人未満の企業によるものである点、従業員規模が小さい企業ほど充足率が低い点はいつの時代も変わらない。

その一方で、景況変化の影響もみられる。1989～92年の好況期には大企業も中小企業も求人数を増加させたが、就職者数は高学歴化と少子化を背景に減少したため、充足率は全体に低下していった。これに対し1993年から2002年にかけての景気後退期・低迷期には、大企業も中小企業も求人数を大幅に減らしていった。採用予定人数（求人数）を容易に充たせるようになった大企業の充足率は、急速に上昇した後90%前後で横ばいを続けた。中小企業も人材を獲得しやすくなり充足率が上昇し続けた結果、従業員規模による充足率の差は縮小した。しかし同じく景気後退期の2009年から2011年にかけては、従業員規模による充足率の差が開いたまま全体的に充足率が上昇した。その背景には、2003年以降、大企業への就職者数が求人数を上回り、充足率が100%を超えるようになったことがあげられる。大企業は気に入った人材からの応募があれば採用予定人数を超えてでも採用するようになった、あるいは予測困難な社会状況の変化に備えて求人数を少なめに出すようになったと考えられる。

しかし1989年から今日にいたるまで、従業員規模が小さい企業ほど充足率が小さいという構造は一貫して変わらず、500人未満の企業では、過去20年間にわたり充足率が100%を超えたことがない。したがって、従業員規模の小さい企業ほど慢性的に新規高卒者が不足していると結論づけることができる。

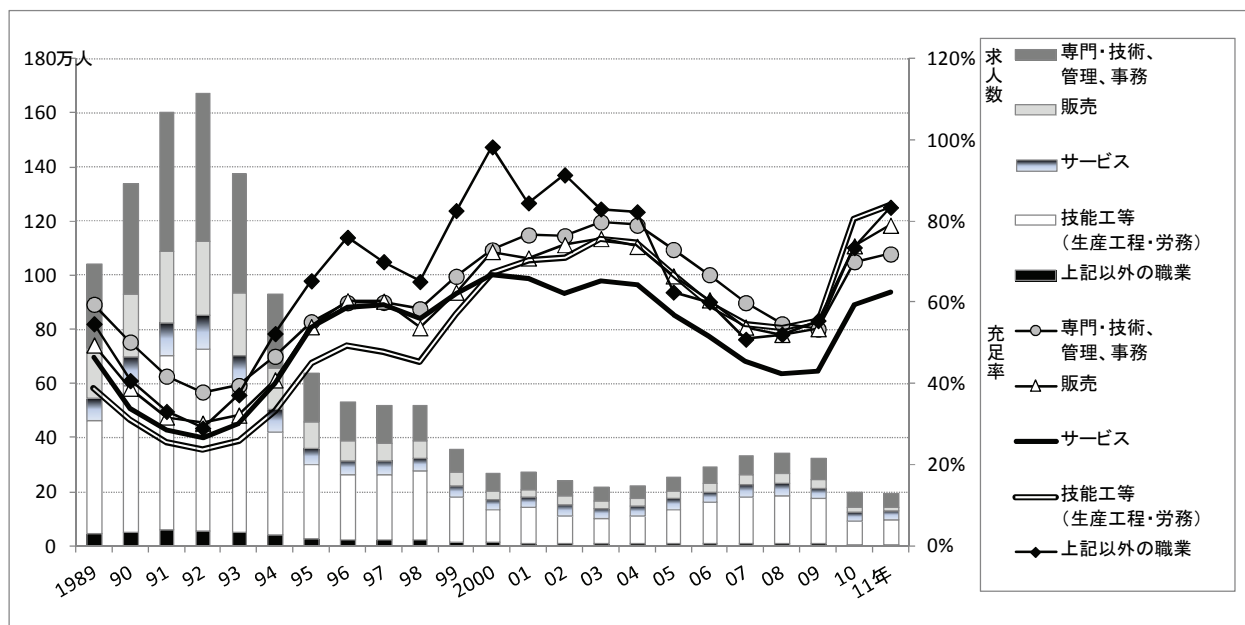


図表2-3 従業員規模別にみた新規高卒者に対する求人数・就職者数・充足率の推移

#### 4) 募集職種別の傾向

最後に、募集職種ごとの傾向をみていこう<sup>54</sup>。図表2-4に募集職種別の求人と充足率の推移を示した。業種や従業員規模ほどのはっきりした違いは認められないが、次のように言えるだろう。まず、新規高卒者に対する募集職種は、技能工等が最多数を占め、次に多いのは専門・技術、管理・事務職となっている。技能工の充足率は1999年までは他の職種と比べて低かったが、2000年以降は他の職種と大差ない状態が続いている。その代わりに最下位となったのはサービス職であり、2000年以降、他の職種が類似の線を描いている中、サービス職だけが一段と低い水準で推移している<sup>55</sup>。サービス職の求人は、1990年代末までは求人数全体の1割にも満たなかった。しかし2000年には販売職の比率を追い越し第3位の位置を占めるようになった。経済のサービス化・ソフト化が進行しつつある今日、サービス職の比率は今後も高くなっていくと推測され、新卒人材不足も深刻化していく恐れがある。

以上をまとめると、新規高卒者に対する労働力需要を満たせていないのは、①建設業、サービス業、卸売・小売業、②企業規模が小さい企業、③サービス職を多く抱える企業であると結論づけることができるだろう。これらの企業は既卒者の受け入れ先として有望と考えることができる。



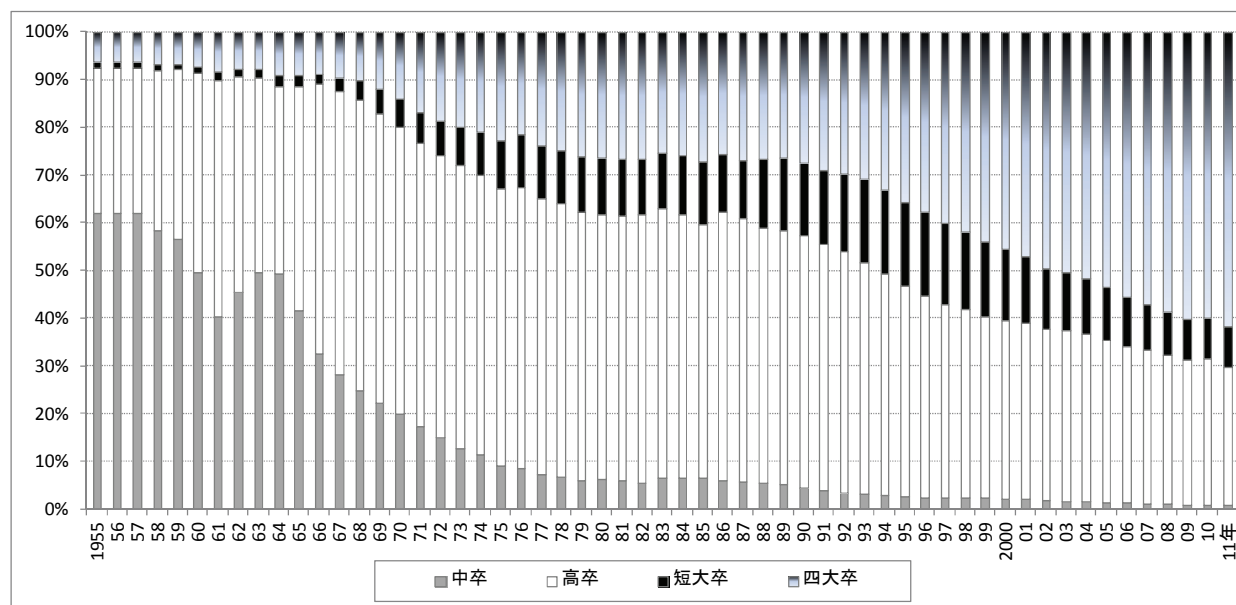
図表2-4 募集職種別にみた新規高卒者に対する求人数・充足率の推移

<sup>54</sup> 職業安定業務統計が職業を分類する上で準拠している日本標準職業分類は、平成9年に改訂が行われている。ただし大分類項目については、1989年から2011年の比較が可能である。

<sup>55</sup> 2011年までのサービス職には、家庭生活支援、生活衛生、飲食物調理、接客・給仕、居住施設・ビル等管理、その他の職業が分類されており、介護や保健医療に携わる職業は専門・技術職に含まれている。

## 2. 新規大卒者に対する労働力需要

今日、大学進学率の上昇により 18 歳人口の約半数が四年制大学に進学している。図表 2-5 は、1955 年から 2011 年の各年 3 月末卒業者のうち就職した人々の学歴構成を、四年制大学、短期大学、高等学校、中学校の合計を 100 とした場合について表したものである<sup>56</sup>。高度経済成長期には新卒で就職した人の半数近くを中卒が占めていた。しかし 60 年代半ばから高卒の割合が中卒を上回り、高卒が最も多い状態が約 15 年間続いた。しかし 90 年代に入ると四年制大学・短大卒の割合が急激に拡大しはじめ、2011 年現在では新卒就職者の 7 割以上を高等教育修了者が占めている。かつては高卒で働き始めた層が大学に進学するようになった結果、大卒者の進路の多様化が進み、いわゆるホワイトカラーではなく、販売職やサービス職としてキャリアをスタートさせたりする大卒者も珍しくない。こうした変化を踏まえた上で、新規大卒者に対する労働力需要の変化をみていこう。以下では但し書きがない場合、リクルートワークス研究所による「大卒求人倍率調査」のデータを参照している。「大卒求人倍率調査」の調査対象企業は、調査主体であるリクルート社が運営する、新卒採用活動支援サイト「リクナビ」を利用している企業であり、その調査結果から従業員規模 5 人以上の全国の民間企業の求人数等を推計している<sup>57</sup>。したがって本調査のデータを用いる際には、



図表 2-5 新規学卒就職者の学歴別構成比の推移

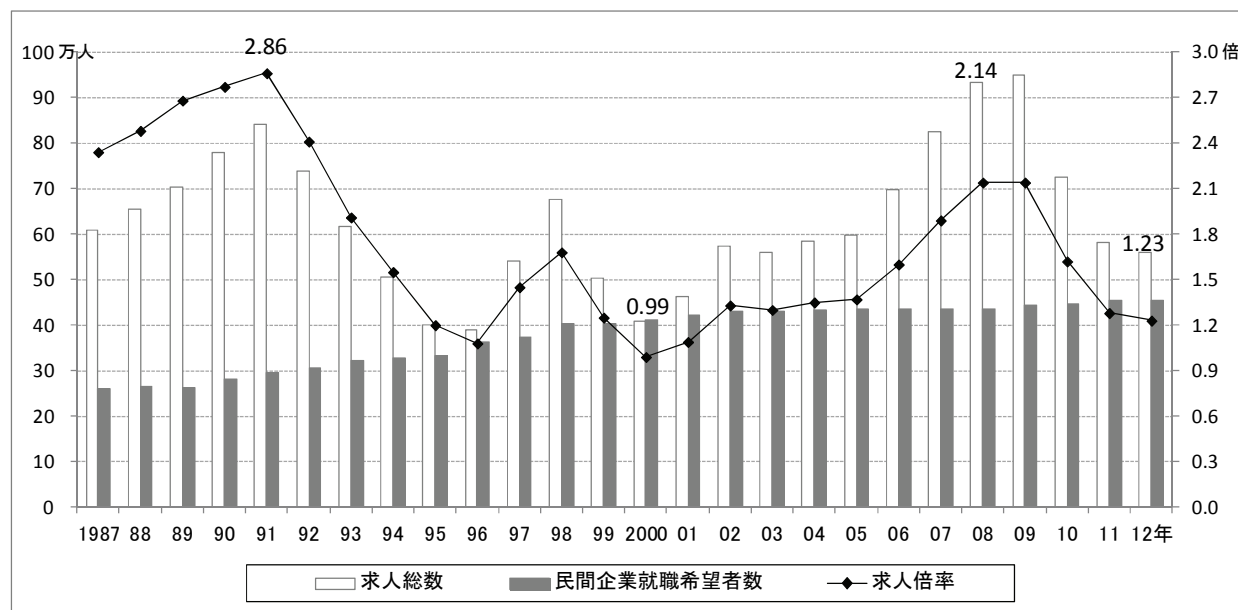
<sup>56</sup> 文部科学省「学校基本調査」各年の「卒業後の状況」より作成。

<sup>57</sup> 実測値から求人総数を推計した方法は、以下の 2 つである。①集計対象企業の従業員規模別の社数構成が、「経済センサス基礎調査」(総務省統計局平成 21 年度版)の企業常雇規模構成に等しくなるよう、回答社数をウェイトバックした。ただし、抽出母集団は 5 人以上の企業であり、4 人以下の企業は含まれていないため、「経済センサス基礎調査」の企業数のうち従業員数「0~4 人」の企業を除いた企業にウェイトバックしている。②今年採用予定数と昨年採用予定数の増減率から、求人総数を推計。推計した①②の結果から、ワークス研究所にて、各指標などを参考に総合的な判断をしている。また、民間企業就職希望者数は、以下の方法に

調査対象企業が偏っていることに配慮が必要である。とはいえ、大学新卒者に対する採用活動について、毎年同じ方法で継続的に行われている調査は他にはなく、現在入手可能なデータの中では最善のものと判断し、分析に用いることにする。なお、業種別・従業員規模別の値は1996年から調査を実施しているため、以下では1996年以降の変化をみていく。

### 1) 全体の傾向

まずは全体の傾向をみてみよう。図表2-6に、1987年から2012年までの新規大卒者について、4年生時点での民間企業就職希望者数<sup>58</sup>（以下「就職希望者数」）、求人数、求人倍率（求人数／就職希望者数）の推移を示した（卒業年をグラフに示した）<sup>59</sup>。就職希望者数は大学卒業者の増加と連動して増加傾向にあり、80年代後半から90年代末にかけて約25万人から40万人へと大幅に増加したが、2000年前後からは大学卒業者の総数が減少したこととで緩やかな微増傾向を維持している。



図表2-6 新規大卒者に対する求人数・民間企業就職希望者数・求人倍率

より推計されている。文部科学省「学校基本調査報告書」より、①2010年度の大学3年（大学院1年）生および4年（大学院2年）生の在籍者数（2010年5月1日現在）に進級率および留年率を乗じ、2011年度の大学4年（大学院2年）生への進級者数および同年度の4年（大学院2年）生留年者数を算出し、その合計数[現在の大学4年（大学院2年）生の在籍者数]を推計。②次に過去5年間の実績をもとに、最新年の卒業見込み率、就職希望率および民間企業就職希望率を推計し、③2011年度・卒業予定者数、④2012年4月・就職希望者数、⑤2012年4月・民間企業就職希望者数を推計している。（出典：ワークス研究所ホームページ「採用動向に関する調査データ」「大卒求人倍率調査(2012年卒)」(<http://www.works-i.com/surveys/adoptiontrend/>))。

<sup>58</sup> 就職希望企業の業種・従業員規模は第1希望について集計されている。（出典：ワークス研究所ホームページ「採用動向に関する調査データ」「大卒求人倍率調査(2012年卒)」(<http://www.works-i.com/surveys/adoptionrend/>))。

<sup>59</sup> 求人倍率＝求人総数／民間企業就職希望者数。規模（業種）別民間企業就職希望者数＝民間企業就職希望者数×各規模（業種）への就職希望率

その一方で、求人数は景況の影響を受けて大きく変化してきた。1990年前後のバブル景気時と2007～2009年の景気回復期には求人数が膨れ上がり求人倍率が2倍を超えることもあった。しかし景況が悪化した90年代前半から2000年代半ばにかけての求人数は、1998年の一時的な盛り返しを除くと低水準で移行しており、40万人にも満たない年（1998年）や求人数が就職希望者数を下回る年（2000年）もあった。2010年以降の不況期にも求人数は減少したが過去の減少期と比べると減少幅は小さく50万台後半の水準を保っている。しかし求人倍率は就職希望者数が増加したことにより1.23倍（2012年3月卒業者）と「就職氷河期」と呼ばれた90年代後半に迫る勢いで低下している。

しかし業種や従業員規模によっては、新規大卒者の人材が不足している企業も多く存在する。以下では、企業属性ごとの傾向を見ていこう。なお、「大卒求人倍率調査」では募集職種別の統計を取っていないので、業種と従業員規模による違いについてみていく。また当調査には、就職者数のデータがなく充足率（＝求人数／就職者数）を算出することができないので、求人倍率で代用せざるをえない。したがって、就職希望者の多くが就職活動中に趣旨を変えて、調査時点では就職を希望していなかったカテゴリの企業に就職していった場合、本研究の分析結果と現実との間に齟齬が生じることになる。そこでデータの不足を補完するために、厚生労働省による「雇用動向調査<sup>60</sup>」から、一般労働者（パートタイム以外の常用労働者）への新規大卒入職者数を適宜参照する<sup>61</sup>。なお、調査対象企業の従業員規模は、「大卒求人倍率調査」においても「雇用動向調査」においても「5人以上」に設定されている。また、調査対象企業の業種は、両調査ともかなり広範囲にわたっており、就業人口の多い主要業種は網羅している。

---

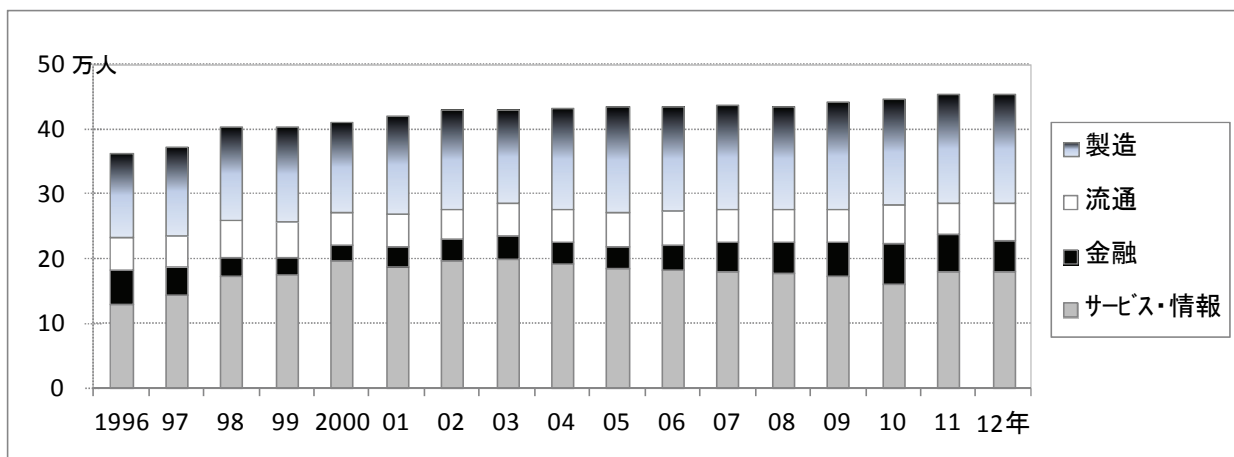
<sup>60</sup> 「雇用動向調査」は、主要産業の事業所における入職者・離職者等についての属性、入職及び離職に関する事情等について調査し、労働力の移動の実態を明らかにすることを目的とする調査である。調査対象となる事業所は、日本標準産業分類に基づく14大産業（鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（ただし、外国公務及びその他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く））の、5人以上の常用労働者を雇用する事業所を、産業・事業所規模別に層化して無作為に抽出している。ワークス研究所の「大卒求人倍率調査」が「企業」を対象とする調査であるのに対し、「雇用動向調査」は「事業所」を対象としている点に注意が必要である。例えば、大企業による採用であっても、支店・営業所といった事業所単位で採用が行われる場合、「大卒求人倍率調査」では企業全体の規模に、「雇用動向調査」においては事業所の規模について、その採用結果が集計される。あるいは「大卒求人倍率調査」では回答そのものがなされないかもしれない。したがって従業員規模別の調査結果を両調査間で比較する際には、おおまかな傾向をみるにとどめる。

<sup>61</sup> 「雇用動向調査」では調査対象となる学校種別が2005年に変更されており、2004年までは「大卒」、2005年以降は「大卒・大学院卒」の新規学卒者入職者数が集計されている。2005年以降のデータにおいては「大卒」と「大学院卒」の区別をすることができないため、本章の以下の分析では、「大卒・大学院卒」の新規学卒者入職者数を用いる。

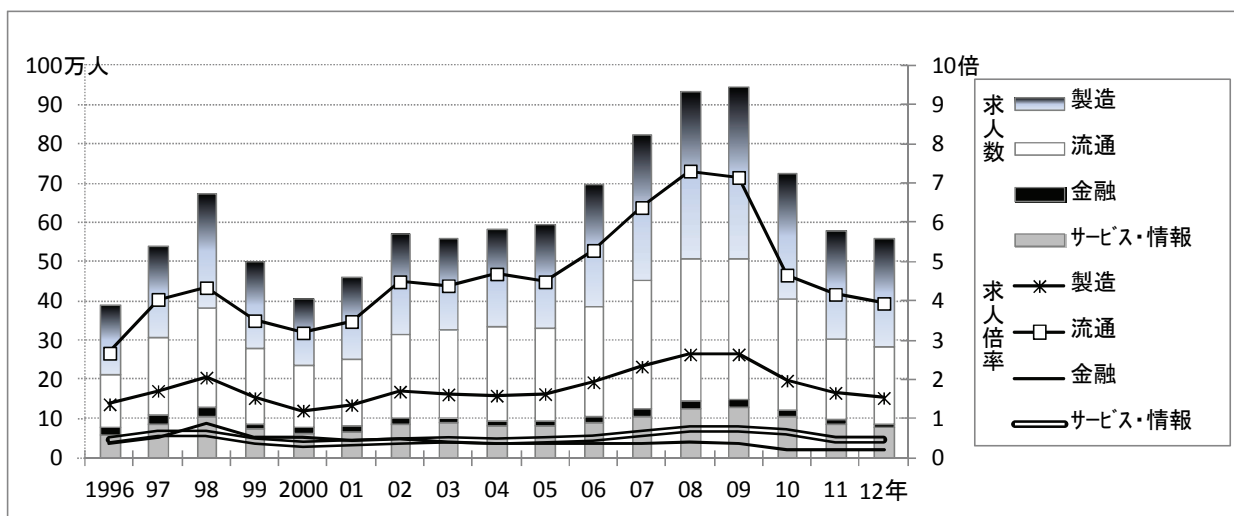


## 2) 業種別の傾向

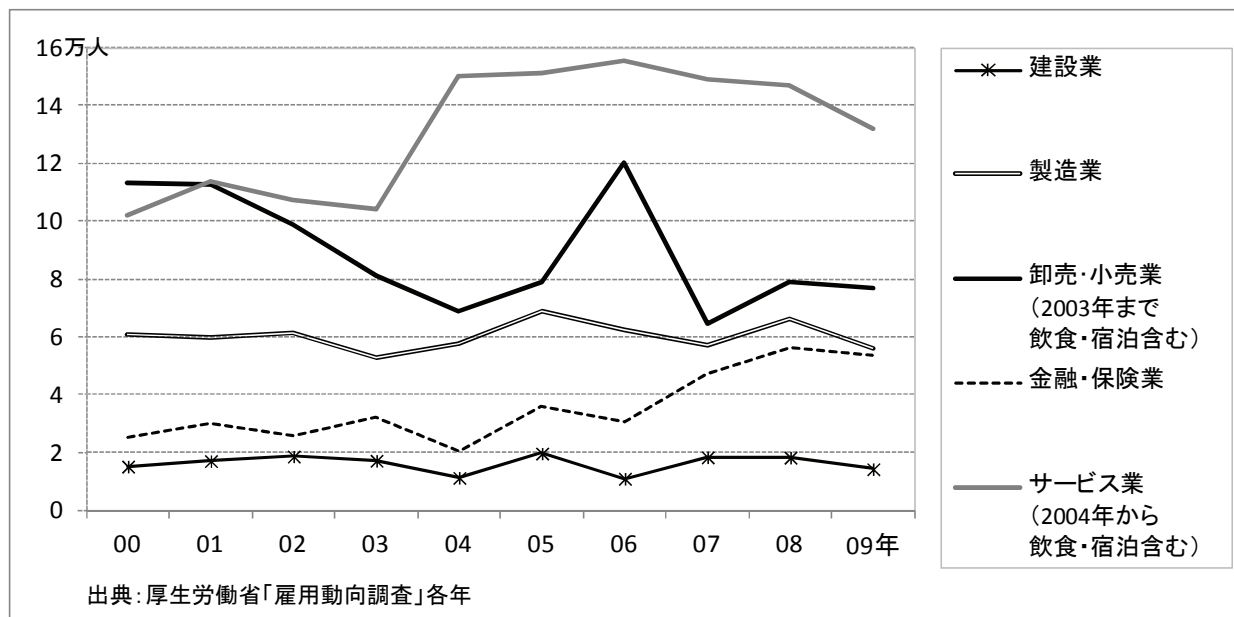
まず、業種ごとの傾向をみていこう。図表2-7に、業種別の民間企業就職希望者数を示した。就職希望者数の7～8割程度をサービス・情報と製造が占めており、両者の数はほぼ拮抗しながらもサービス・情報が優位な状態が続いている。流通と金融もほぼ同数で推移している。ただし流通にはあまり変化がみられないのに対し、金融は比較的变化が大きく、90年代後半に半分以下にまで縮小した後2001年から増大に転じ、2010年には過去最多の6.3万人を記録した。一方で、求人数は変化が激しい。図表2-8に、業種別の求人数と求人倍率を示した。求人数は、製造と流通が全体の8割以上を占め、製造がやや上回る数で推移している。金融はごく少数で横ばいしており、サービス・情報も就職希望者数の割には少ない。その結果、新規大卒者に対する求人倍率には、流通業で著しく高く金融は限りなく0に近いという大きな業種間格差が生じている。流通業は慢性的に新規大卒人材が不足していると考えられる。



図表2-7 新規大卒者の業種別民間企業就職希望者数の推移



図表2-8 新規大卒者に対する業種別求人数および求人倍率の推移



図表 2-9 入職先企業の業種別にみた新規大卒入職者数の推移

それでは新規大卒者は実際にはどの業種へと就職していったのだろうか。図表 2-9 は、厚生労働省「雇用動向調査」のデータから入職先企業の業種別に新規大卒入職者の推移を 2000 年から 2009 年まで示したものである<sup>62</sup>。「大卒求人倍率調査」とは業種の分類方法が異なるので単純な比較はできない。そこで含有する業種が「大卒求人倍率調査」における「金融」と概ね一致する「金融・保険業」と、「流通」と概ね一致する 2004 年以降の「卸売・小売業（飲食・宿泊を含まない）」を中心にみてみよう<sup>63</sup>。

「大卒求人倍率調査」において、両業種の就職希望者数の比（流通業／金融業）は、最も高い 2000 年でも 2.03 倍であり、2009 年と 2010 年には 1 倍未満にまで低下している。これに対し、「雇用動向調査」の入職者数の比（卸売・小売／金融・保険）は、2006 年までは約 3 倍を維持してきた。すなわち、新規大卒者は就職活動中には人気業種への就職を希望するが、実際に就職する段階になると求人数の多い業種へ就職していったと考えられる。ところが 2007 年以降、金融・保険業への入職者数が増加したことにより両業種の入職者数の比は縮小し、2009 年には約 1.4 倍にまで落ち込んでいる。またそもそも、「大卒求人倍率調査」において両業種の求人数の比（流通／金融）は、最も小さい 1996 年でも 7.6 倍、2010 年の最大時には 21.8 倍にも及び、就職活動開始時から採用時点までの新規大卒者の業種間移動だけでは到底カバーしきれない。

<sup>62</sup> 「雇用動向調査」において産業（業種）の分類は日本標準産業分類の改訂に伴い、2003 年までは平成 5 年 10 月改訂の分類に、2004～2008 年は平成 14 年 3 月改訂の分類に、2009 年は平成 19 年 11 月改定の分類に基づいてなされている。したがって、本章では比較可能な範囲でデータを用いる。

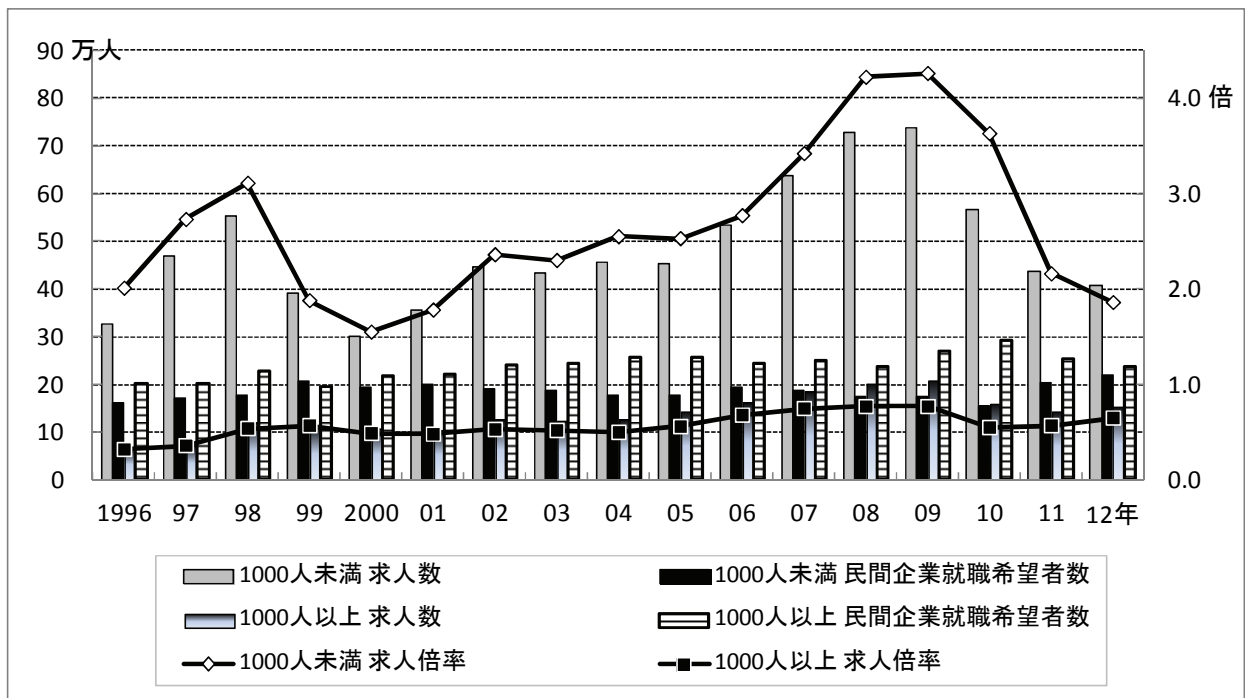
<sup>63</sup> 「大卒求人倍率調査」では業種を「製造」「流通」「金融」「サービス・情報」の 4 つに分類している。「製造」には農林水産業、鉱業、工事業が含まれる。「流通」には卸売・小売業が含まれる。「サービス・情報」には製造・流通・金融以外の全業種（飲食店・宿泊業、電気・ガス・水道・エネルギー、不動産、運輸など）が含まれる。

以上の分析結果は、「大卒求人倍率調査」の分析によって得られた結論を補強するものといえるだろう。すなわち、新規大卒者は就職活動の初期には人気業種への就職を希望する人が多いが、実際にそれらの業種へ就職する人はごく一部に限られ、多くの若者は就職活動中に希望を変更し、最終的には求人数の多い業種へと就職していく。それにより、求人段階でみられた業種間の極端な充足率の格差は、採用活動終了時にはいくらか縮まっている。とはいえ、その効果は業種間の求人数の著しい差を解消するほどのものではない。したがって、「雇用動向調査」の分析結果によって、「大卒求人倍率調査」の分析結果による結論、すなわち「流通（卸売・小売）業における新規大卒人材の不足」を反証することはできない。

### 3) 従業員規模別の傾向

次に、従業員規模による違いをみていこう。図表2-10に、民間企業就職希望者数と求人数、求人倍率の、1996年から2012年までの推移を従業員規模別に示した。「大卒求人倍率調査」では、従業員規模を1000人未満と1000人以上の二段階でのみ区分している。従業員数1000人未満の企業を一律で中小企業と呼ぶことは適切ではないが、従業員規模によるおおまかな違いをみることはできるだろう。

まず求人数の推移をみると、いずれの年も1000人未満の企業の方が圧倒的に多く、新規大卒者に対する求人数全体の約8割を占め続けている。その一方で、就職希望者数は1000人以上の企業の方がやや多く、景況が回復に向かっていった2000年以降の10年間は、就職希望者全体の5～6割を維持してきた。景況が悪化した2011年以降は就職可能性を考慮したのか1000人未満の企業を希望する学生が増えているが、1000人以上の企業の値を上回ることにはなかった。その結果、求人倍率には大きな格差が存在し、1000人以上の企業は求人倍率が1倍を超えたことがないのに対して、1000人未満の企業では4倍を超えることもある(2008年、2009年)。

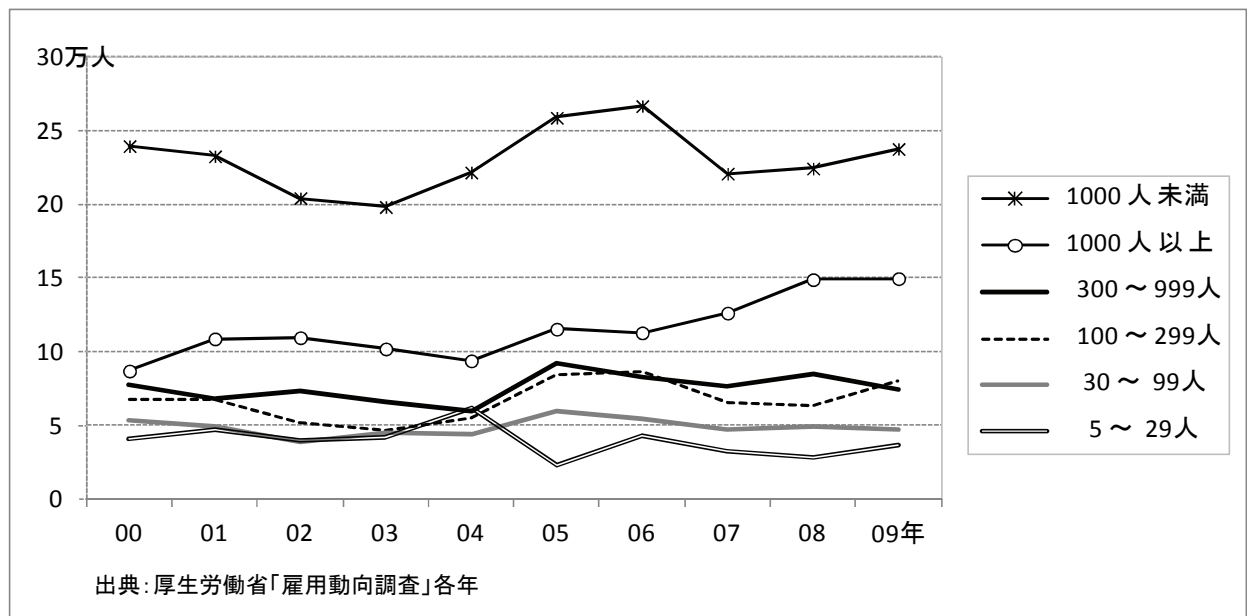


図表2-10 新規大卒者についての従業員規模別求人数・民間企業就職希望者数・求人倍率

それでは、実際にはどれだけの新規大卒者が大企業へ就職していったのだろうか。図表 2-11 は、厚生労働省「雇用動向調査」のデータから入職先企業の従業員規模別に新規大卒入職者の推移を 2000 年から 2009 年まで示したものである。なお先述のとおり、調査対象となる企業の従業員規模の範囲は両調査とも従業員 5 人以上である。

「大卒求人倍率調査」において、従業員規模による就職希望者数の比（1000 人未満／1000 人以上）は、1999 年（1.1 倍）を除くと常に 1 倍未満であり、最低の 2010 年に至っては 0.5 倍にすぎない。就職希望者数は 1000 人以上の企業の方が常に大きい状態にある。これに対し、「雇用動向調査」の入職者数の比（1000 人未満／1000 人以上）は、最大の 2010 年で 2.8 倍、最低の 2008 年では 1.5 倍と 1000 人未満の企業の方が常に大きい。以上より、業種の場合と同様に、新規大卒者は就職活動中には大企業への就職を希望するが、実際にはより従業員規模の小さい企業へ就職していったと考えられる。

その一方で、「大卒求人倍率調査」における従業員規模による求人数の比（1000 人未満／1000 人以上）は、2000 年から 2010 年までは 3～4 倍を横ばいしていたが、2010 年以降緩やかに縮小し始め、2012 年には過去最小の 2.7 倍を記録している。この縮小傾向は、1000 人以上の企業の求人増と 1000 人未満の企業の求人減が同時に生じたことに由来する。同じ時期の就職希望者数の比（1000 人未満／1000 人以上）は、2000 年から 2010 年まで一貫して縮小し続けてきたが、2011 年以降に 1000 人未満の企業を希望する学生が増大したことで急速に拡大している。



図表 2-11 入職先企業の従業員規模別にみた新規大卒入職者数の推移

以上の分析結果より、従業員規模が小さい企業は大企業と比べて新規大卒者の獲得が難しいことは確かであるが、従業員規模による格差は近年縮小傾向にあり、規模の小さい企業の新規大卒人材不足は解消の方向へ向かっているようにも見える。ただしこれは 1000 人未満と 1000 人以上という区分をした場合に限った結論である。冒頭でも述べたとおり、1000 人未満の企業を「中小企業」あるいは「中小・中堅企業」と呼ぶことは適切ではない。第 1 節の図表 2-3 をみると、1000 人未満の企業の中でも従業員数が 29 人未満の企業と 500~999 人の企業とでは、新規高卒者に対する求人の充足率に雲泥の差があることが分かる。同様の事態が新規大卒者についても生じていることは十分ありえることである。

#### 4) まとめ

本章の分析結果により、新規学卒者が不足しているのは、以下のような企業であるといえるだろう。まず新規高卒者については、①中小規模の企業、②建設業・サービス業・卸売小売業の企業、③サービス職の従業員を多く必要とする企業である。また新規大卒者については、①流通業（卸売・小売）の企業、②中小規模の企業である。特に従業員規模による格差は顕著であり、中小企業は不況下でも新卒者に対する高い需要を持つが、満たすことができていない。次章以降では、これらの企業が新卒者の代役として既卒者を採用する、あるいは今後の採用対象として考慮に入れる可能性の探索を含む、企業による既卒者の採用活動に関するより詳細な分析を行う。