

第3章 企業に対するアンケート調査の再分析

本章では、「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」と「問題2：企業はなんのために＜既卒者＞を募集・採用しているのか」に取り組む。その際、採用枠組に注目する。その理由は以下のとおりである。

序章で述べたように、企業は正社員を採用する目的によって採用枠組を使い分けている。日本的雇用慣行にのっとり、若く可塑性の高い若者を将来への投資として長期的に育成する目的で採用したい時には、他社での就業経験が全くない新規学卒者に焦点を絞った新卒採用を行うだろう。急な欠員が発生した場合や、社内の人材では担えない新しい業務が発生した時などには、当該業務に直結した経験を豊富に持ち即戦力となりうる人材を求めて中途採用を実施するだろう。そのため、新卒採用では「若さ」が、中途採用では「経験」が重視される。学校卒業後いくらかの年月が経過しており、正規の就業経験に乏しい既卒者は、新卒採用では自分より若い新卒者と、中途採用では自分より豊かな経験をもつ有経験者と競い合わねばならない。

しかし視点を変えると、既卒者は新卒採用の場において新規学卒者よりも何がしかの「経験」をもつ人材であり、中途採用の場においてはベテラン転職者たちよりも「若い」人材である。したがって、「若い」人材が欲しいが新規学卒者を一から育てる余裕はない企業にとっても、「経験者」を採用したいが高い賃金は払えない、年長すぎると部下として扱いつらいといった企業にとっても、既卒者は貴重な人材になりうる。その他にも、既卒者が人材としてのメリットを評価される状況は存在するかもしれない。

本章ではこれらの可能性を検証し、既卒者に対する隠れたニーズを顕在化するべく、二つの採用枠組それぞれにおいて、「若さ」と「経験」というトレード・オフの関係にある条件が、実際の既卒者の募集・採用の際にどのように作用しているのかを明らかにしたい。具体的には、JILPTが過去に行った企業を対象とする質問紙調査のデータを再分析し、新卒採用と中途採用の両採用枠組について、実際にどのような企業が、何を目的に、既卒者を募集・採用しているのかを分析する。

1. 分析に用いる調査データ

1) 調査概要

本章で用いるデータは、JILPT が 2007 年に実施した「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」（以下「JILPT 調査」）によるものである。調査の概要を以下に記す。なお、JILPT 調査では 100 人以上の企業を対象に調査対象企業の抽出を行ったが、実際には回答企業の中に 100 人未満の企業が 187 社含まれた。調査報告書（JILPT 2008）では、100 人未満の企業を除外した 3262 社を有効回収数として示しているが、本研究の関心は主に中小企業にあるため、この 187 社を含めた 3449 社を有効回収数とみなし分析を行う。なお、これらの 187 社は調査設計時には従業員数が 100 人以上であったが、調査実施時点では 99 人以下に縮小した企業である。そのため、100 人未満の企業全体を代表するサンプルと見なすことはできないことに注意が必要である。

調査名

「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」

調査期間

2007 年 8 月 20 日～9 月 3 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 100 人以上の企業 10000 社を、(株) 東京商工リサーチのデータベースから業種（農林漁業・公務を除く）・規模別に層化無作為抽出した。

有効回収数

3449 社 有効回収率 34.5% (100 人未満の企業を含んだ数)

質問内容

主に過去 1 年間（平成 18 年 9 月～平成 19 年 8 月）の状況について

- ・ 正社員の募集・採用状況
- ・ 既卒者の募集・採用状況
- ・ 既卒者の採用後の処遇
- ・ 通年採用制の導入状況
- ・ 非正社員の正社員登用制度の導入状況
- ・ フリーターの採用状況
- ・ 企業からみた若年者の離職理由と今後の採用予定

2) 回答企業の基本属性⁶⁴

図表3-1 調査対象企業の従業員規模分布

	N	%
～99人	187	5.4%
～299人	1989	57.7%
～999人	867	25.1%
～4999人	296	8.6%
5000人～	77	2.2%
無回答	33	1.0%
計	3449	100.0%

図表3-2 調査対象企業の業種分布⁶⁵

	全企業		内300人未満	
	N	%	N	%
鉱業	2	0.1%	2	0.1%
建設	232	6.7%	169	7.8%
製造	1066	30.9%	734	33.7%
電気・ガス・熱供給・水道	17	0.5%	12	0.6%
情報・通信	194	5.6%	114	5.2%
運輸	368	10.7%	260	11.9%
卸売・小売	765	22.2%	433	19.9%
飲食店・宿泊	160	4.6%	63	2.9%
金融・保険	64	1.9%	30	1.4%
不動産	49	1.4%	30	1.4%
医療・保健衛生・福祉	38	1.1%	29	1.3%
教育・学習支援	28	0.8%	12	0.6%
複合サービス(郵便局、農業組合など)	4	0.1%	2	0.1%
その他サービス(理美容、娯楽、廃棄物処理業等)	462	13.4%	286	13.1%
計	3449	100.0%	2176	100.0%

図表3-3 採用枠組別既卒者募集実績
新規学卒者枠 中途採用者枠

	新規学卒者枠		中途採用者枠	
	社	%	社	%
既卒者募集あり	711	28.0%	2187	85.5%
既卒者募集なし	1070	42.2%	135	5.3%
無回答	756	29.8%	236	9.2%
計	2537	100.0%	2558	100.0%

⁶⁴ 図表3-3においては、過去1年間(平成18年9月～平成19年8月)に新規学卒者枠で正社員を募集した2537社と中途採用者枠で正社員を募集した2558社のみについて示している。同期間に正社員をどちらの採用枠組でも募集していない企業は除外されている。

⁶⁵ 質問紙では業種を尋ねる際に「その他」という選択肢を用意してあるが、該当企業は0であった。

2. 分析方法

1) 問題と分析方法

JILPT 調査では、過去1年間（平成18年9月～平成19年8月）に正社員を募集した企業3104社に対し、採用枠組ごとに既卒者の募集・採用にまつわる質問をしている。本章では、新規学卒者枠と中途採用者枠において既卒者を募集の対象に含めた企業について、序章で設定した2つの問いを以下の方法により明らかにする。

はじめに、「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」について、「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。具体的には、既卒者を募集する理由を新規学卒者枠と中途採用者枠とで比較した上で、企業属性（業種・従業員規模）との関連をクロス集計によって明らかにする。さらに、既卒者を募集対象に含む際に設定する応募条件について、企業は「若さ」（年齢、卒業後の経過期間）と「経験」（正社員としての就業経験）というトレード・オフの関係にある条件を、何のためにどの程度重視するのか、新規学卒者枠の場合と中途採用者枠の場合とを比較しながら検討し、さらに企業属性との関連をクロス集計によって明らかにする。

次に、「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」に取り組む。具体的には、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）、正社員採用方針、若年正社員比率の効果を、クロス集計とロジスティック回帰分析によって検討する。

なお、本章では様々な事柄について業種ごとの傾向を参照していくが、業種によって従業員規模には大きな差がある。したがって業種ごとの傾向について検討する際には、規模の影響を統制するために、中小規模（従業員300人未満）の企業に限定して分析した結果を参照する。なお本章において χ^2 乗検定を行う際には「無回答」を欠損値とし、有意水準は5%に設定した。また、サンプルサイズが小さいカテゴリは適宜統合した。

2) 分析に際しての注意点

①調査の実施年による効果

第2章で述べたように、若年者の雇用環境は景況の影響を大きく受ける。JILPT 調査が行われた 2007 年は、好況期と団塊の世代（1947～49 年生まれ）の定年退職ラッシュとが重なった結果、大学卒を中心に新規学卒者に対する求人数が急速に拡大した年である。労働市場が買手市場となる不況期でさえ新規学卒人材が不足しがちな中小企業にとってはますます人材の獲得が難しく、新規学卒者の代わりとしての既卒者に対する需要は拡大したことが推測される。したがって本章の分析結果は、景況が厳しく新規学卒者でさえも就職が難しかった 90 年代半ばから 2000 年前後、また世界的な金融危機と東日本大震災等が企業の経営活動に打撃を与えた 2009 年以降の日本社会と比べると、既卒者の就職可能性についてやや楽観的な結果が得られることに留意する必要がある。

②新規学卒者採用枠における既卒者募集企業の範囲

JILPT 調査では、「新規学卒者枠」「中途採用者枠」「第二新卒者枠」の 3 つの採用枠組において既卒者を募集対象に含めたか否かを、以下の質問によって尋ねている⁶⁶。

「過去 1 年間（平成 18 年 9 月から平成 19 年 8 月）に、以下の採用区分で既卒者も正社員として募集しましたか（既卒者の一部でも応募が可能だったら、「募集した」として「ください）」

この質問の文章は、たとえば「新規学卒者枠」という本来「新規学卒者」だけを募集するはずの採用枠組で「既卒者」を募集するということを意味し、矛盾しているとも捉えられかねない。そのためか無回答が多い。特に新規学卒者枠では、無回答は 756 社（29.8%）にのぼる（中途採用者枠は 158 社（9.2%））。無回答企業には「新規学卒者枠では『新規学卒者』を募集するのが当たり前」と考える企業（ゆえに既卒者を募集しなかった企業）が多く含まれると推測されるので、分析結果には「新規学卒者枠で既卒者を募集しなかった企業」の割合が実際より小さく現れる可能性がある。

しかし一方で、この質問の文章は、企業はあらかじめ募集したいターゲット層（例：新規学卒者と既卒者）を明確に定めてから、その層からのみ採用するという前提に立っている。

⁶⁶ 「第二新卒者枠」については、正社員を募集した企業のうち設けている企業は 19.0%と大変少ない上、「第二新卒者」の定義が各企業の裁量に任されており分析結果の解釈が困難であるため、本研究の分析からは除外する。

したがって、たとえば「本来は新規学卒者だけを募集するつもりが、既卒者が偶然応募してきたため結果的に採用した」というような企業は、この質問には「募集しなかった」と答えるか無回答とすると推測されるので、分析結果には「新規学卒者枠で既卒者を募集した企業」の割合が実際より小さく現れる可能性がある。

以上のように、この質問の文章は「既卒者を募集しなかった企業」と「既卒者を募集した企業」の両方を実際より少なく抽出してしまう原因となりうる。中途採用者枠についてはもともと多様な層の応募を想定した採用枠組であるため、無回答が少ないことから実態とのズレは少ないと考えられる。しかし新規学卒者枠については無回答の多さからも何かしらのズレが存在していることは確かである。ただしどちらの方向のズレがより大きいのかは分からない。言い方を変えると、JILPT 調査のデータには、矛盾を含んだ質問文であるにもかかわらず、その意図を理解し回答した企業が「募集した」と答えていることになる。すなわち分析結果には、企業の採用戦略として意識的に、新規学卒者枠で既卒者を募集対象に含めた企業が、「既卒者を募集した企業」として現れている。分析結果を解釈する際には、以上の点に留意する必要があるだろう。

③「既卒者」の定義

JILPT 調査では、本報告の冒頭で述べた「既卒者」の定義（学校を既に卒業しており、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）とは異なる定義がなされている。JILPT 調査では「既卒者」を以下のように定義している。

「ここでいう『既卒者』とは、学校卒業後すぐに貴社に就職する者以外で、35 歳未満の者をいいます。勤務経験の有無は問いません」

したがって、JILPT 調査における「既卒者」には、本研究の定義では除外されている「長年にわたり正規の仕事を経験したことがある者」も含まれる。そこで、混同を防ぐために次のように表記を定める⁶⁷。

- ・ <既卒者> : 本研究における定義（＝学校を既に卒業しており、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）
- ・ 【既卒者】 : JILPT 調査における定義（＝勤務経験の有無を問わず新規学卒者以外の 35 歳未満の者）
- ・ 既卒者 : 定義が定まっていない場合（強調したい場合は「既卒者」とする）

⁶⁷ JILPT 調査の報告書から引用する際は出典元の表記のままとする。

さて、JILPT 調査では【既卒者】を正社員として募集・採用したか否かを、新規学卒者枠と中途採用者枠のそれぞれについて尋ねている。これらの質問に回答しようとする際に企業（の回答担当者）が思い浮かべる「既卒者」像は採用枠組によって異なるだろう。一般に就業経験が重視される中途採用者枠については、＜正規の就業経験をもつ比較的若い有経験者＞を思い浮かべる可能性が大きい。一方で、就業経験が全くないことが当然視される新規学卒者枠においては、＜正規の就業経験をもつ比較的若い有経験者＞を思い浮かべる可能性は低いだろう。むしろ本研究が定義する＜既卒者＞を想定する可能性が大きい。以上より、本章で取り扱う JILPT 調査のデータを分析する際には、以下の二つの仮説に、分析結果が適合するかどうかを検討しつつ考察を進めていく必要がある。

仮説 1：新規学卒者枠における「既卒者」の募集とは「新卒扱いで＜既卒者＞を募集する」ことを意味する

仮説 2：中途採用者枠における「既卒者」の募集とは「＜正規の就業経験をもつ比較的若い有経験者＞を募集する」ことを意味する

④調査対象企業の選定にかかる注意

企業の採用活動は、人事部門によって企業単位で行われる場合と、支店・営業所、工場といった事業所単位で行われる場合とがある。JILPT 調査は「企業」を対象とする調査であるため、本章の分析結果には事業所単位で行われた採用活動が過小に現れている可能性がある。したがって、一般に事業所単位で採用が行われることも少なくない現業職の採用や、中途採用については、JILPT 調査のデータを分析することで明らかにできる範囲は限られていることに注意が必要である。

3. 分析結果

1) 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①——既卒者募集理由

①新規学卒者枠と中途採用者枠の比較

はじめに、企業が既卒者を募集した理由について検討する。JILPT 調査では、各採用区分で【既卒者】も募集対象とした理由を次の質問により尋ねている。

「過去1年間（平成18年9月から平成19年8月）に、以下の採用区分で既卒者も正社員として募集しましたか（既卒者の一部でも応募が可能だったら「募集した」としてください）。募集した場合、既卒者も募集対象とした理由をお答えください。採用区分ごとに、以下の選択肢から3つまで選んで○をつけてください（正社員としての募集をしていない採用区分については空欄で構いません）」

そして、この問いに対する回答として選択肢を10個用意している。以下ではまず、これらの既卒者を募集する理由が新規学卒者枠と中途採用者枠とでどのように異なるのか、度数分布表を比較することで明らかにする。さらにそれぞれの採用枠組について、既卒者を募集した理由と企業属性（従業員規模・業種）との関連をクロス集計し、どのような企業が何を目的に既卒者を募集しているのかを考察する⁶⁸。

なお本章で行ったクロス集計においては、企業属性との関連を確認するために χ 二乗検定を行う際に、必要に応じてサンプルサイズの小さいカテゴリを統合した⁶⁹。業種については全てのクロス集計について、「鉱業」は「製造業」とともに【製造業】へ、「医療・保健衛生・福祉」と「教育・学習支援業」は【医療福祉教育】へ、「不動産」「電気・ガス、熱供給・水道」「複合サービス（郵便局、農業組合など）」は「その他サービス（理美容、娯楽、廃棄物処理業等）」と共に【その他の業種】へと統合した。従業員規模については、質問紙のままの分類では χ 二乗検定を適用できない場合に限り、「1000～4999人」と「5000人以上」を【1000人以上】に統合した。

⁶⁸ 図表3-4～図表3-9では<新卒の代わり>を意味する項目を網掛で、<「既卒者」ならではのメリット>を意味する項目を太字で示した。

⁶⁹ 以下の統合手続きについては、図表3-32に再掲している。

○新規学卒者枠の場合

まずは新規学卒者枠の場合について検討する。分析対象としたのは、新規学卒者枠において既卒者を募集した711社である。図表3-4をみると、上位にある募集理由は、1位が「新卒者と変わらないから」、2位が「既卒者から応募があるから」、3位が「新卒者の応募が少ないから」であり、新規学卒者枠においては、明らかに既卒者を<新卒の代わり>とみなして募集していることが分かる。この結果は、本章で設定した仮説1：「新規学卒者枠における『既卒者』の募集とは『新卒扱いで<既卒者>を募集する』ことを意味する」を支持するものといえる。その一方で、「他社での勤務経験を持つ多様な人材を募集したいから」「即戦力になるから」「既卒者の職業意識が高いから」「既卒者の能力が高いから」「研修期間が短くてすむから」といった<「既卒者」ならではのメリット>を表す理由は、いずれも下位に位置している。とはいえ、特に豊富な経験を要するような「即戦力になるから」という回答が4位を占めていることや、5位の「既卒者の職業意識が高いから」も14.2%と決して小さくはない割合を示している。

以上より、次のような考察が可能だろう。新規学卒者枠において既卒者を募集対象に含める企業の大半は、既卒者を新規学卒者に準ずる人材として扱っている。しかし一方で、新規学卒者にはない長所をもつ存在として評価している企業も少なからず存在している。それらの企業は既卒者の就業意識の高さを認め、本来就業経験を問わない採用枠組である新規学卒者枠において既卒者に「即戦力」を求めている。これらの分析結果は、既卒者が新規学卒者と比べて年齢が高い分、なんらかの社会経験(早期離職者のごく短い正規の仕事での経験や、非正規雇用者としての経験など)を積んでいることが、企業にとって評価の対象となりうることを示唆している。

図表3-4 新規学卒者枠で「既卒者」も募集対象とした理由（3つまでのMA）

既卒者募集理由	社	%
新卒者と変わらないから	355	50.3%
既卒者から応募があるから	340	48.2%
新卒者の応募が少ないから	243	34.4%
即戦力になるから	129	18.3%
既卒者の職業意識が高いから	100	14.2%
他社経験を持つ多様な人材を募集したいから	71	10.1%
既卒者の能力が高いから	48	6.8%
企業の社会的責任として	42	5.9%
研修期間が短くてすむから	22	3.1%
その他	21	3.0%
既卒者募集企業計	711	100.0%

図表3-5 中途採用者枠で「既卒者」も募集対象とした理由（3つまでのMA）

既卒者募集理由	社	%
即戦力になるから	1594	72.9%
他社経験を持つ多様な人材を募集したいから	1069	48.9%
既卒者から応募があるから	720	32.9%
既卒者の職業意識が高いから	473	21.6%
既卒者の能力が高いから	364	16.6%
新卒者の応募が少ないから	284	13.0%
研修期間が短くてすむから	264	12.1%
新卒者と変わらないから	151	6.9%
企業の社会的責任として	49	2.2%
その他	60	2.7%
既卒者募集企業計	2187	100.0%

○中途採用者枠の場合

次に、中途採用者枠についてみてみよう。分析対象としたのは、中途採用者枠において既卒者を募集した 2187 社である。図表 3-5 をみると、上位を占める募集理由は、1 位「即戦力になるから」、2 位「他社経験を持つ多様な人材を募集したいから」、3 位「既卒者から応募があるから」であり、明らかに「既卒者」ならではのメリットを得ることを目的とする募集であることがわかる。なかでも、より豊富な職務に直結した経験や能力を要する「即戦力になるから」「他社経験を持つ多様な人材を募集したいから」といった理由が最上位を占めており、採用後の教育訓練の基盤となるような能力を求める「既卒者の職業意識が高いから」「研修期間が短くて済むから」といった理由は下位に位置する。以上の分析結果は、本章で設定した仮説 2：「中途採用者枠における『既卒者』の募集は『＜正規の就業経験をもつ比較的若い有経験者＞を募集する』ことを意味する」を支持するものといえる。

②企業属性との関連

それでは、どのような企業が、何のために既卒者を正社員募集の対象に含めているのだろうか。既卒者を募集する理由と企業属性（業種・従業員規模）との関連を、クロス集計によって確認していこう。

○新規学卒者枠の場合

はじめに新規学卒者枠の場合についてみる。図表 3-6 は既卒者を募集した理由として各項目を選択した企業の割合を従業員規模別に示したものである。 χ^2 乗検定を行ったところ、統計的に有意であった募集理由は「新卒者と変わらないから」「既卒者から応募があるから」の 2 つであった。「新卒者と変わらないから」は従業員規模が大きいほど回答企業の割合が大きい。「既卒者から応募があるから」も、「5000 人以上」より「1000～4999 人」の方がやや高い割合を示しているが、全体としては従業員規模が大きいほど回答企業の割合が大きい。従業員規模の小さい企業では、そもそも新規学卒者に限らず既卒者を含む若者全般からの応募が集まりにくいことが推測される。そのため、「既卒者から応募があるから」と回答する企業が少ないのだろう。また中小企業では既卒者から応募が集まった場合も、「新卒者と変わらない」といえるような若さと可塑性を備えた若者は、あまり応募してこないのかもしれない。それゆえに「新卒者と変わらないから」といった回答を選ぶ割合が小さくなるのだろう。一方で、大企業には多数の応募者が殺到するため採用活動を効率化するために「既卒者」は募集対象から外すと思われがちだが、そうした企業ばかりではないようだ。分析結果からは、「既卒者」を積極的に求めはしないが、新規学卒者と大差ない若く可塑性に満ちた「既卒者」

>が応募してくるため、断る理由もないので募集対象に含めているといった大企業の状況がうかがわれる。

次に、従業員規模が300人未満の企業について、業種との関連を、二桁以上のサンプルがある業種に限定して検討していこう。図表3-7をみると、統計的に有意であった募集理由は「新卒者の応募が少ないから」「新卒者と変わらないから」である。「新卒者の応募が少ないから」は「飲食店・宿泊」(54.5%)「建設」(50.0%)などで、「新卒者と変わらないから」は「情報・通信」(65.0%)が突出して高い。「新卒者の応募が少ないから」を回答した企業が多い「飲食店・宿泊」「建設」は第2章で新規学卒者不足が指摘された業種である。

以上の分析結果より、新規学卒者に対する労働力需要が満たせない企業が既卒者を新規学卒者の代わりとして募集していることが確認できた。

図表3-6 従業員規模別にみた新規学卒者枠で「既卒者」も募集対象とした理由（3つまでのMA）

	100人 未満	100～ 299人	300～ 999人	1000～ 4999人	5000人 以上	無回答	全体	p
新卒者と変わらないから	40.0%	46.8%	51.0%	63.9%	65.2%	*	50.4%	*
既卒者から応募があるから	30.0%	45.8%	48.1%	63.9%	56.5%	*	47.8%	*
新卒者の応募が少ないから	43.3%	37.0%	31.1%	26.4%	30.4%	*	34.5%	
即戦力になるから	16.7%	20.4%	16.5%	15.3%	8.7%	*	18.1%	
既卒者の職業意識が高いから	23.3%	13.5%	14.1%	13.9%	13.0%	*	14.1%	
他社での勤務経験を持つ多様な人材を募集したいから	13.3%	11.4%	8.3%	8.3%	4.3%	*	10.1%	
既卒者の能力が高いから	6.7%	6.3%	7.3%	6.9%	8.7%	*	6.8%	×
企業の社会的責任として	6.7%	4.8%	8.3%	4.2%	8.7%	*	5.9%	×
研修期間が短くてすむから	6.7%	4.0%	2.4%	0.0%	0.0%	*	3.1%	×
その他	0.0%	1.9%	5.8%	1.4%	4.3%	*	3.0%	×
既卒者募集企業計	30	375	206	72	23	5	711	

** p<0.01 * p<0.05

※「無回答」はNが10未満であるため、パーセンテージは「*」と表記した。従業員規模に無回答の企業の各項目の回答社数は、「新卒者と変わらないから」3社、「新卒者の応募が少ないから」2社、「他社での勤務経験を持つ多様な人材を募集したいから」1社、これら以外の項目は全て0社であった。

※期待度数が5未満のセルが20%を超えたためχ²乗検定を適用できない項目を「×」で示した。

図表3-7 300人未満企業の業種別にみた新規学卒者中で「既卒者」も募集対象とした理由（3つまでのMA）

	製造		建設	情報 通信	運輸	卸売 小売	飲食 宿泊	金融 保険	医療福祉教育			その他の業種			p	
	鉱業 製造								医療・ 保健衛生 ・福祉	教育・ 学習支援	不動産	電気・ガス ・熱供給 ・水道	その他 サービス	全体		
新卒者と変わらないから	*	46.2%	53.1%	65.0%	22.2%	53.5%	45.5%	50.0%	30.0%	*	*	-	-	31.4%	46.7%	*
既卒者から応募があるから	*	42.1%	40.6%	52.5%	33.3%	46.5%	36.4%	70.0%	40.0%	*	*	-	-	51.4%	44.9%	
新卒者の応募が少ないから	*	43.4%	50.0%	15.0%	44.4%	39.5%	54.5%	10.0%	40.0%	*	*	-	-	25.7%	37.8%	*
即戦力になるから	*	16.6%	12.5%	10.0%	33.3%	24.4%	27.3%	20.0%	20.0%	*	*	-	-	28.6%	20.2%	×
既卒者の職業意識が高いから	*	17.2%	15.6%	10.0%	14.8%	12.8%	27.3%	40.0%	10.0%	*	*	-	-	2.9%	14.3%	×
他社での勤務経験を持つ 多様な人材を募集したいから	*	10.3%	9.4%	10.0%	25.9%	9.3%	0.0%	10.0%	10.0%	*	*	-	-	20.0%	11.6%	×
既卒者の能力が高いから	*	8.3%	6.3%	5.0%	0.0%	4.7%	27.3%	0.0%	0.0%	*	*	-	-	2.9%	6.4%	×
企業の社会的責任として	*	4.8%	3.1%	10.0%	7.4%	2.3%	0.0%	0.0%	20.0%	*	*	-	-	5.7%	4.9%	×
研修期間が短くてすむから	*	6.9%	3.1%	2.5%	0.0%	3.5%	9.1%	0.0%	0.0%	*	*	-	-	2.9%	4.2%	×
その他	*	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	*	*	-	-	8.6%	1.7%	×
既卒者募集企業計	1	145	32	40	27	86	11	10	10	3	5	-	-	35	405	

** p<0.01 * p<0.05

※「鉱業」「不動産」「教育・学習支援」はNが10未満であるため、パーセンテージは「*」と表記した。各項目の回答社数は、「鉱業」では「新卒者と変わらないから」が1社、「即戦力になるから」が1社であった。「不動産」では「新卒者から応募があるから」3社、「既卒者の能力が高いから」1社、「既卒者の応募が少ないから」2社、「新卒者の応募が少ないから」1社、「他社での勤務経験を持つ多様な人材を募集したいから」1社、「既卒者の能力が高いから」1社であった。「教育・学習支援」では「既卒者から応募があるから」2社、「即戦力になるから」1社、「既卒者の能力が高いから」1社、「その他」が1社であった。各業種の上記以外の項目は全て0社であった。
 ※サンプルサイズの小さい業種を統合した上でχ²二乗検定を行った。
 ※期待度数が5未満のセルが20%を超えたためχ²二乗検定を適用できない項目を「×」で示した。

図表3-8 従業員規模別にみた中途採用者枠で「既卒者」も募集対象とした理由（3つまでのMA）

	100人 未満	100～ 299人	300～ 999人	1000～ 4999人	5000人 以上	無回答	全体	p
即戦力になるから	69.3%	73.3%	74.4%	70.9%	63.5%	66.7%	72.9%	
他社での勤務経験を持つ多様な人材を募集したいから	51.5%	47.5%	48.9%	55.7%	53.8%	38.9%	48.9%	
既卒者から応募があるから	35.6%	34.5%	30.3%	29.1%	32.7%	27.8%	32.9%	
既卒者の職業意識が高いから	28.7%	22.1%	20.6%	19.7%	13.5%	27.8%	21.6%	
既卒者の能力が高いから	17.8%	16.5%	15.1%	21.2%	17.3%	16.7%	16.6%	
新卒者の応募が少ないから	15.8%	13.7%	12.1%	9.9%	9.6%	16.7%	13.0%	
研修期間が短くてすむから	11.9%	13.2%	12.5%	5.9%	5.8%	11.1%	12.1%	*
新卒者と変わらないから	7.9%	6.6%	7.7%	6.4%	5.8%	5.6%	6.9%	
その他	2.0%	2.8%	2.9%	2.5%	0.0%	11.1%	2.7%	
企業の社会的責任として	5.9%	2.0%	2.0%	2.0%	1.9%	5.6%	2.2%	×
中途枠既卒者募集企業計	101	1269	544	203	52	18	2187	

** p<0.01 * p<0.05

※期待度数が5未満のセルが20%を超えたためχ²乗検定を適用できない項目を「×」で示した。

図表3-9 300人未満企業の業種別にみた中途採用者枠で「既卒者」も募集対象とした理由（3つまでのMA）

	製造		建設	情報通信	運輸	卸売小売	飲食宿泊	金融保険	医療福祉教育		その他の業種		p	
	鉱業	製造							医療・保健衛生・福祉	教育・学習支援	不動産	電気・ガス・熱供給・水道		その他サービス
即戦力になるから	*	71.5%	79.6%	66.7%	79.4%	70.1%	68.6%	*	81.0%	*	76.5%	*	72.0%	73.0%
他社での勤務経験を持つ多様な人材を募集したいから	*	46.2%	42.6%	45.5%	41.1%	53.1%	42.9%	*	52.4%	*	58.8%	*	54.2%	47.8%
既卒者から応募があるから	*	33.7%	26.9%	31.8%	42.8%	33.9%	40.0%	*	38.1%	*	11.8%	*	38.1%	34.6%
既卒者の職業意識が高いから	*	24.7%	21.3%	16.7%	22.8%	21.0%	25.7%	*	14.3%	*	29.4%	*	22.0%	22.6%
既卒者の能力が高いから	*	15.0%	17.6%	12.1%	16.1%	17.0%	25.7%	*	14.3%	*	29.4%	*	17.3%	16.6%
新卒者の応募が少ないから	*	15.6%	14.8%	4.5%	17.8%	11.8%	11.4%	*	23.8%	*	11.8%	*	11.3%	13.9%
研修期間が短くてすむから	*	13.1%	15.7%	13.6%	14.4%	10.7%	20.0%	*	9.5%	*	23.5%	*	11.9%	13.1%
新卒者と変わらないから	*	7.7%	6.5%	9.1%	5.0%	7.0%	5.7%	*	9.5%	*	5.9%	*	5.4%	6.7%
その他	*	2.1%	2.8%	4.5%	3.3%	2.6%	2.9%	*	4.8%	*	0.0%	*	3.6%	2.7%
企業の社会的責任として	*	2.5%	0.9%	6.1%	1.1%	2.2%	0.0%	*	0.0%	*	0.0%	*	4.2%	2.3%
中途枠既卒者募集企業計	2	481	108	66	180	271	35	7	21	8	17	6	168	1370

** p<0.01 * p<0.05

※「鉱業」「電気・ガス・熱供給・水道」「金融・保険」「教育・学習支援」はNが10未満であるため、パーセンテージは「*」と表記した。各項目の回答社数は、「鉱業」は「即戦力になるから」2社、「研修期間が短くてすむから」1社であった。「電気・ガス・熱供給・水道」は、「即戦力になるから」5社、「他社での勤務経験を持つ多様な人材を募集したいから」3社、「既卒者から応募があるから」1社、「既卒者の職業意識が高いから」2社、「新卒者の応募が少ないから」1社であった。「金融・保険」は、「即戦力になるから」7社、「他社での勤務経験を持つ多様な人材を募集したいから」4社、「既卒者の職業意識が高いから」1社、「既卒者の能力が高いから」1社、「新卒者の応募が少ないから」1社であった。「教育・学習支援」は、「即戦力になるから」4社、「他社での勤務経験を持つ多様な人材を募集したいから」5社、「既卒者の職業意識が高いから」1社、「既卒者の能力が高いから」4社、「研修期間が短くてすむから」1社であった。各業種の上記以外の項目は全て0社であった。 ※サンプルサイズの小さい業種を統合した上でχ²乗検定を行った。 ※期待度数が5未満のセルが20%を超えたためχ²乗検定を適用できない項目を「x」で示した。

○中途採用者枠の場合

次に、中途採用者枠の場合について検討しよう。従業員規模ごとに既卒者を募集した理由の各項目を選んだ企業の割合を図表 3-8 に示した。χ² 乗検定を行ったところ、統計的に有意であった募集理由は「研修期間が短くてすむから」のみであった。この募集理由は、おおむね従業員規模が小さいほど選択する企業の割合が高い。中小企業では新入社員の教育訓練のために必要な経済的・人的資源が不足している場合が多い。仮に新規学卒者を採用すると、具体的な職務内容を教える前に社会人としてのマナーや心構えを教えなくてはならない。その一方で、＜既卒者＞の中にはアルバイト経験が長いフリーターや早期離職者など、即戦力にはならなくても「社会人」として最低限備えておくべきものは身につけている層がいる。いわば社会人として「新規学卒者」と「経験豊富な転職希望者」の中間に位置するような若者たちである。分析結果からは、こうした層を募集・採用することによって教育訓練コストを節約しようとする中小企業の姿がみえてくる。

業種との関連（従業員規模が 300 人未満の企業に限定）については、中途採用者枠では既卒者を募集対象とした企業の数が新規学卒者枠と比べてかなり多いので、分析可能な業種の幅が広がる。しかし図表 3-9 をみると、統計的に有意であった募集理由はひとつもない。中途採用者枠においては、回答企業が思い描く「既卒者」は、主に＜正規の就業経験をもつ比較的若い有経験者＞のことである。統計的に有意な関連が見出されなかったのは、中途採用者枠において既卒者を募集する目的が、業種の如何に関わらず「即戦力」や「多様な人材の獲得」に集約されてしまうからではないだろうか。

2) 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②——応募条件

<既卒者>の「若さ」と「経験」は、その企業が既卒者を募集する目的の違いによって、同じ条件が全く異なる扱いを受けるかもしれない。例えば、既卒者を新規学卒者に準ずる人材とみなす企業は「経験」より「若さ」を、即戦力を求める企業は「若さ」より「経験」を重視するだろう。しかしあまりに厳しい条件を定めてしまうと応募者の範囲を狭めてしまい、採用力の弱い中小企業では正規の就業経験に乏しい<既卒者>からの応募さえも集まらないという事態が生じかねない。逆に応募者が殺到する大企業であれば、即戦力を求める中途採用者枠においてまでも「若さ」を同時に求めるかもしれない。本節では、新規学卒者枠と中途採用者枠のそれぞれについて、既卒者に求める応募条件が企業の属性によってどのように異なるのか比較する。それによって、企業による実際の採用活動の中で<既卒者>の「若さ」と「経験」がどのように作用しているのかを明らかにしたい。

JILPT 調査では、【既卒者】を正社員として募集するに当たっての、「若さ」と「経験」に関連する応募条件として、「過去の正社員としての就業経験」「卒業後の経過期間」「年齢」の3つを尋ねている。それぞれについて、どのような企業が何を目的にどのような条件を設定しているのか順番にみていこう。分析には新規学卒者枠で正社員を募集した際に既卒者も募集対象とした711社と、中途採用者枠で正社員を募集した際に既卒者も募集対象とした2187社を用いる。

①就業経験

JILPT 調査では、【既卒者】を募集対象に含めた企業に対し、過去の正社員としての就業経験をどの程度求めているのか、以下の質問によって尋ねている。

「既卒者を正社員として募集するにあたり、過去の正社員としての就業経験を応募の条件としましたか。また、就業経験を優遇あるいは条件としている場合、(2)就業経験年数は何年を必要としますか。(採用区分ごとに○は1つ。正社員としての募集をしていない採用区分については空欄で構いません)」

以下では、この質問に対する回答を新規学卒者枠の場合と中途採用者枠の場合とに分けてみていこう。必要な就業経験年数についてはいずれの採用枠組でも7割以上の企業が「年数はとくに定めていない」と回答したため分析には用いない。就業経験というものは業界や職種で全く異なる内容になる。募集しているポストと全く異なる業界や職種の就業経験をいくら長く持っていたとしても、入社後の職務遂行に役立てられる範囲は狭いだろう。応募条件として求める就業経験について「年数はとくに定めていない」とする企業が大多数を占めたことは、

どんなに短い就業経験であっても評価しているということの意味するのではなく、就業経験については経験の長さではなくその内容で評価する企業が多いことを意味すると考えられる。

○新規学卒者枠の場合

はじめに、新規学卒者枠についてみていこう。図表3-10をみると、新規学卒者枠においては正社員としての就業経験を問わない企業が7割以上と圧倒的多数である。また「就業経験があることが条件」とする企業の割合は1.4%とごくわずかである。新規学卒者枠は、そもそも正社員としての就業経験がまったくない新規学卒者を獲得するために設けられた採用枠組であるため、既卒者であってもその採用枠組の中で募集する以上、就業経験が問われないことはある種当たり前のことであろう。

次に企業属性（従業員規模・業種）との関連をみるために、クロス集計を行った結果を図表3-11と図表3-12に示した。 χ^2 二乗検定を行う際には、回答社数が極端に少ない「就業経験があることが条件」は「就業経験があることを優遇」と統合して【就業経験があることを優遇・条件】とした。

まず、従業員規模ごとの傾向をみてみよう。サンプルサイズが小さい「5000人以上」の企業を「1000～4999人」の企業と統合して χ^2 二乗検定を行ったところ有意な結果が得られた。「就業経験は問わない」の回答率は規模が大きい企業ほど小さい。ただしこの結果は、必ずしも大企業が既卒者に就業経験を求めていることを意味しない。なぜなら「就業経験がないことが条件」の回答率は規模が大きい企業ほど高く、特に「5000人以上」の企業は突出して高い割合（34.8%）を示すからである。大企業では、社内の教育訓練カリキュラムが確立されており、企業文化の継承を重視するため、既卒者を募集対象とする際には、入社後の教育プログラムに順応しやすいように他社の文化に染まっていないことを重視するのだろう。また、後に述べるが大企業では求められる学歴条件が高く、大卒者を想定した年齢条件が設定されている。大企業への就職には、他社の色に染まっておらず、高等教育を修了した、新規学卒者とほぼ変わらないような既卒者が有利なようだ。

次に、従業員規模が300人未満の企業について、業種との関連をみるためのクロス集計を行ったところ、期待度数が5未満のセルが20%を超えたため χ^2 二乗検定を適用できなかった。

図表3-10 新規学卒者枠に「既卒者」が応募する際の実験経験の条件（SA）

	N	%
就業経験は問わない	515	72.4%
就業経験がないことが条件	49	6.9%
就業経験があることを優遇	58	8.2%
就業経験があることが条件	10	1.4%
無回答	79	11.1%
回答企業数	711	100.0%

図表3-1-1 従業員規模別にみた新規学卒者枠に「既卒者」が応募する際の就業経験の条件 (SA) p<0.001

	100人未満		100～299人		300～999人		1000人以上		無回答	全体
	1000～4999人	5000人以上	1000～4999人	5000人以上	1000～4999人	5000人以上	1000～4999人	5000人以上		
就業経験は問わない	76.7%	74.1%	73.8%	68.1%	43.5%	*	72.4%			
就業経験がないことが条件	3.3%	3.5%	7.8%	15.3%	34.8%	*	6.9%			
就業経験があることを 優遇・条件	6.7%	9.1%	6.8%	6.9%	13.0%	*	8.2%			
無回答	3.3%	1.9%	1.0%	0.0%	0.0%	*	1.4%			
回答企業数	10.0%	11.5%	10.7%	9.7%	8.7%	*	11.1%			
	30	375	206	72	23	5	711			

※「無回答」はNが10未満であるため、パーセンテージは「*」と表記した。従業員規模に無回答の企業の各項目の回答社数は、「就業経験は問わない」3社、「無回答」2社であった。

※サンプルサイズの小さい「就業経験があることを優遇」と「就業経験があることが条件」を【就業経験があることを優遇・条件】に統合し、「5000人以上」を「1000～4999人」とともに【1000人以上】へ統合した上で、χ²乗検定を行った。

図表3-1-2 300人未満企業の業種別にみた新規学卒者枠に「既卒者」が応募する際の就業経験の条件 (SA)

	製造		情報・ 通信	運輸	卸売・ 小売	飲食店・ 宿泊	金融・ 保険	医療福祉教育 医療・ 保健衛生 ・福祉	その他の業種			全体	
	製造	建設							電気・ガス 複合	不動産 サービス	水道		その他 サービス
就業経験は問わない	* 72.4%	68.8%	70.0%	74.1%	73.3%	72.7%	80.0%	80.0%	*	*	—	91.4%	74.3%
就業経験がないことが条件	* 4.1%	0.0%	12.5%	3.7%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	*	*	—	0.0%	3.5%
就業経験があることを 優遇	* 9.0%	15.6%	2.5%	22.2%	8.1%	18.2%	0.0%	10.0%	*	*	—	0.0%	8.9%
優遇・条件	* 2.8%	0.0%	2.5%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	*	*	—	5.7%	2.0%
無回答	* 11.7%	15.6%	12.5%	0.0%	15.1%	9.1%	20.0%	10.0%	*	*	—	2.9%	11.4%
回答企業数	1	145	32	40	27	86	11	10	3	5	—	35	405

※「製造」「建設」「電気・ガス」「複合」「水道」はNが10未満であるため、パーセンテージは「*」と表記した。各項目の回答社数は、「就業」は「就業経験があることを優遇」が1社であった。「無回答」は「就業経験は問わない」4社、「無回答」1社であった。「教育・学習支援」は「就業経験は問わない」3社であった。

※サンプルサイズの小さい業種や、回答社数の少ない項目を統合しても、期待度数が5未満のセルが20%を超えたためχ²乗検定を適用しない。

○中途採用者枠の場合

次に、中途採用者枠についてみていこう。図表3-13をみると、新規学卒者枠の場合とは反対に、中途採用者枠においては、正社員としての就業経験を求める「就業経験があることを優遇」「就業経験があることが条件」という二つの選択肢のいずれかを選んだ企業が5割以上を占めている。とはいえ、約4割の企業が正社員としての「就業経験は問わない」と答えており、一般に有経験者が有利と思われがちな中途採用者枠であっても、正規の就業経験に乏しい<既卒者>が参入するチャンスはありそうである。

それでは、どのような企業がどのくらい正社員としての「就業経験」を重視するのか、企業属性（従業員規模・業種）との関連をみてみよう。クロス集計を行った結果を図表3-14、図表3-15に示した。χ²乗検定を行う際には、「就業経験がないことが条件」と答えた4社を除外した。

まず、従業員規模ごとの傾向をみると、最も厳しい「就業経験があることが条件」は規模が大きくなるほど大きい。若干譲歩した「就業経験があることを優遇」は規模が小さいほど大きい。ある企業が応募者に就業経験を求める場合に、就業経験があることを応募の「条件」とするか、「優遇」程度にとどめておくか、いずれを選択するかは二つの相反する要因に影響を受ける。まず、自社の採用力を考慮した場合は、応募が集まりやすい大企業ほど厳しい条件を設定するはずである。しかし自社の教育力を考慮した場合は、教育訓練にかける資源が不足しがちな小企業ほど条件を厳しくするだろう。中途採用者枠においては、採用力の違いが影響力を持つようである。

次に、従業員規模が300人未満の企業について、業種との関連を二桁以上のサンプルをもつ業種に限定してみると、最も緩い「就業経験は問わない」を選んだ割合は「運輸」「飲食店・宿泊」で大きく、最も厳しい「就業経験があることが条件」を選んだ割合は「情報・通信」で突出して大きい。「飲食店・宿泊」は業界全体が非正規雇用者を主要な戦力として雇用しているため、応募者の就業経験が必ずしも正社員としてのものである必要はないと考えられているのではないだろうか。

図表3-13 中途採用者枠に「既卒者」が応募する際の就業経験の条件（SA）

	N	%
就業経験は問わない	965	44.1%
就業経験がないことが条件	4	0.2%
就業経験があることを優遇	687	31.4%
就業経験があることが条件	415	19.0%
無回答	116	5.3%
回答企業数	2187	100.0%

図表3-1-4 従業員規模別にみた中途採用者枠に「既卒者」が応募する際の就業経験の条件 (SA) p<0.001

	100人未満	100～299人	300～999人	1000～4999人	5000人以上	無回答	全体
就業経験は問わない	49.5%	44.8%	43.8%	39.9%	36.5%	50.0%	44.1%
就業経験がないことが条件	0.0%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
就業経験があることを優遇	36.6%	33.0%	28.5%	25.6%	36.5%	27.8%	31.4%
就業経験があることが条件	11.9%	16.7%	22.1%	27.6%	26.9%	5.6%	19.0%
無回答	2.0%	5.3%	5.5%	6.9%	0.0%	16.7%	5.3%
回答企業数	101	1269	544	203	52	18	2187

※「就業経験がないことが条件」と回答した4社を除外してχ²二乗検定を行った。

図表3-1-5 300人未満企業の業種別にみた中途採用者枠に「既卒者」が応募する際の就業経験の条件 (SA) p<0.001

	製造		情報・通信	運輸	卸売・小売	飲食店・宿泊	金融・保険	医療福祉教育		その他の業種				
	製造	建設						医療・保健衛生・福祉	教育・学習支援	電気・ガス	不動産	複合サービス	その他サービス	
就業経験は問わない	* 46.4%	27.8%	30.3%	63.9%	41.0%	57.1%	*	47.6%	*	41.2%	*	—	42.9%	45.1%
就業経験がないことが条件	* 0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.4%	0.0%	*	0.0%	*	0.0%	*	—	0.6%	0.2%
就業経験があることを優遇	* 31.2%	45.4%	22.7%	23.9%	35.4%	40.0%	*	38.1%	*	47.1%	*	—	38.1%	33.3%
就業経験があることが条件	* 16.2%	23.1%	43.9%	6.1%	16.2%	0.0%	*	14.3%	*	11.8%	*	—	16.7%	16.4%
無回答	* 6.2%	3.7%	3.0%	5.6%	7.0%	2.9%	*	0.0%	*	0.0%	*	—	1.8%	5.0%
回答企業数	2	481	66	180	271	35	7	21	8	17	6	—	168	1370

※「鉱業」「電気・ガス・熱供給・水道」「金融・保険」「教育・学習支援」はNが10未満であるため、パーセンテージは「*」と表記した。各項目の回答社数は、「鉱業」は、「就業経験があることを優遇」1社、「就業経験があることが条件」1社であった。「電気・ガス・熱供給・水道」は、「就業経験は問わない」3社、「就業経験があることを優遇」3社、「就業経験があることが条件」3社であった。「金融・保険」は、「就業経験は問わない」2社、「就業経験があることを優遇」2社、「就業経験があることが条件」3社であった。「教育・学習支援」は、「就業経験は問わない」5社、「就業経験があることを優遇」3社であった。各業種の上記以外の項目は全て0社であった。

※サンプルサイズの小さい業種を統合した上でχ²二乗検定を行った。

※「就業経験がないことが条件」と回答した3社を除外してχ²二乗検定を行った。

②卒業後の経過期間

JILPT 調査では、既卒者を募集対象に含めた企業に対し、卒業後の経過期間がどの程度までであれば既卒者に応募を認めるのかを、以下の質問によって尋ねている。

「既卒者を正社員として募集するにあたり、卒業後の経過期間に上限を設けましたか。上限を設けた企業は卒業後の期間の上限をお答えください（採用区分ごとに○は1つ。正社員としての募集をしていない採用区分については空欄で構いません）」

しかし、集計結果をみると（図表3-16、図表3-17）新規学卒者枠では約7割が、中途採用者枠に至っては圧倒的多数の91.9%が「上限はない」と答えている。この結果は、多くの企業が卒業後何年たっても応募は可能としていることを意味するわけではない。なぜならば、次の項で述べる「年齢の上限」については、どちらの採用枠組においても年齢制限を設けている企業が少なくないからだ。企業は「卒業後の経過期間」を応募条件に用いるという発想そのものがなく、条件として設定していないため「上限はない」と答えた企業が大多数を占めたのだろう。すなわち、回答企業の多くは、応募者の「若さ」を評価する際に、学校卒業後の経過期間ではなく年齢を判断材料に用いていると考えられる。

図表3-16 新規学卒者枠に「既卒者」が応募する際の卒業後経過期間の上限（SA）

	N	%
卒業後1年以内	83	11.7%
卒業後1年を超え2年以内	45	6.3%
卒業後2年を超え3年以内	48	6.8%
3年を超える	11	1.5%
卒業後の経過期間に上限なし	483	67.9%
無回答	41	5.8%
合計	711	100.0%

図表3-17 中途採用者枠に「既卒者」が応募する際の卒業後経過期間の上限（SA）

	N	%
卒業後1年以内	13	0.6%
卒業後1年を超え2年以内	14	0.6%
卒業後2年を超え3年以内	23	1.1%
3年を超える	58	2.7%
卒業後の経過期間に上限なし	2010	91.9%
無回答	69	3.2%
合計	2187	100.0%

③年齢の上限

次に、応募時の年齢制限について新規学卒者枠と中途採用者枠とで比較してみよう。JILPT 調査では、既卒者を募集対象に含めた企業に対し、何歳まで既卒者の応募を認めるのかを以下の質問によって尋ねている。

「既卒者を正社員として募集するにあたり、年齢の上限を設けましたか。上限を設けた企業はその上限年齢をお答えください（採用区分ごとに○は1つ。正社員としての募集をしていない採用区分については空欄で構いません）」

図表3-18と図表3-19に新規学卒者枠と中途採用者枠のそれぞれについて集計結果を示した。いずれも「上限なし」とする企業が最も多く、中途採用者枠にいたっては約半数を占める。しかし「上限なし」と答えた企業のすべてが、本当に何歳の人であっても応募可能としているとは考えにくい。そもそも応募条件として年齢の上限を設けることは原則として禁じられているため⁷⁰、実際には上限を設けていたとしても明確な回答を避けて「上限なし」とした可能性がある。また、年齢制限を設けることは応募数を減らすことにもなる。そのため応募時点では「上限なし」とする企業が最も多いのだろう。しかし実際には、応募時点では年齢を問わず募集していても、採用選考が始まった後には、年齢に基づいた選考がなされていることは十分に考えられる。したがって、「上限なし」と答えた企業よりも、20代後半や30代前半といった年かさの既卒者でも応募可能な上限が設定されている企業の方が、むしろ門戸を広げていることが明確であると解釈できる。本項の分析結果を考察するには以上の点に留意する必要がある。

図表3-18 新規学卒者枠に「既卒者」が応募する際の年齢の上限（SA）

	N	%
～24歳	192	27.0%
25～29歳	139	19.5%
30～34歳	46	6.5%
上限なし	290	40.8%
無回答	44	6.2%
回答企業数	711	100.0%

図表3-19 中途採用者枠に「既卒者」が応募する際の年齢の上限（SA）

	N	%
～24歳	42	1.9%
25～29歳	284	13.0%
30～34歳	691	31.6%
上限なし	1091	49.9%
無回答	79	3.6%
回答企業数	2187	100.0%

⁷⁰ 求人時の年齢制限の禁止については雇用対策法施行規則第1条の3第1項に例外事由が設けられている。

図表3-2-0 従業員規模別にみた新規学卒者枠に「既卒者」が応募する際の年齢の上限 (SA) p<0.05

	100人未満	100～299人	300～999人	1000～4999人	5000人以上	無回答	全体
～24歳	33.3%	29.3%	25.2%	20.8%	13.0%	*	27.0%
25～29歳	0.0%	19.7%	18.0%	26.4%	34.8%	*	19.5%
30～34歳	13.3%	6.4%	3.9%	12.5%	4.3%	*	6.5%
上限なし	46.7%	38.1%	45.1%	38.9%	43.5%	*	40.8%
無回答	6.7%	6.4%	7.8%	1.4%	4.3%	*	6.2%
回答企業数	30	375	206	72	23	5	711

※「無回答」はNが10未満であるため、パーセンテージは「*」と表記した。従業員規模に無回答の企業の各項目の回答社数は「～24歳」2社、「25～29歳」1社、「上限なし」2社であった。

図表3-2-1 300人未満企業の業種別にみた新規学卒者枠に「既卒者」が応募する際の年齢の上限 (SA) p<0.01

	製造		建設	情報・通信	運輸	卸売・小売	飲食店・宿泊	金融・保険	医療福祉教育		その他の業種				
	鉱業	製造							医療・保健衛生・福祉	教育・学習支援	電気・ガス	不動産	複合サービス	その他サービス	水道
～24歳	*	29.7%	43.8%	37.5%	18.5%	32.6%	36.4%	20.0%	20.0%	*	—	—	—	14.3%	29.6%
上限あり	*	15.2%	6.3%	32.5%	7.4%	20.9%	0.0%	30.0%	0.0%	*	—	—	—	31.4%	18.3%
30～34歳	*	8.3%	9.4%	7.5%	0.0%	8.1%	0.0%	0.0%	0.0%	*	—	—	—	8.6%	6.9%
上限なし	*	39.3%	28.1%	22.5%	74.1%	31.4%	63.6%	50.0%	60.0%	*	—	—	—	40.0%	38.8%
無回答	*	7.6%	12.5%	0.0%	0.0%	7.0%	0.0%	0.0%	20.0%	*	—	—	—	5.7%	6.4%
回答企業数	1	145	32	40	27	86	11	10	10	3	5	—	—	35	405

※「鉱業」「不動産」「教育・学習支援」はNが10未満であるため、パーセンテージは「*」と表記した。各項目の回答社数は、「鉱業」は「～24歳」が1社であった。「不動産」は「～24歳」1社、「25～29歳」1社、「上限なし」2社、「無回答」1社であった。「教育・学習支援」は「25～29歳」2社、「上限なし」1社であった。
 ※サンプルサイズの小さい業種を統合した上でχ²二乗検定を行った。
 ※「～24歳」「25～29歳」「30～34歳」を【上限あり】に統合してχ²二乗検定を行った。

○新規学卒者枠の場合

☆学歴要件との関連

それでは分析結果を見ていこう。まず、新規学卒者枠の場合について図表3-18をみると、先述のとおり「上限なし」が40.8%と半数近くを占める。次に応募可能年齢の上限を定めた企業の分布をみると、「～24歳」が27.0%、「25～29歳」は19.5%、「30～34歳」は6.5%である。これがどの程度厳しい条件であるのかは、回答企業が想定する新規学卒者の学歴によって変わってくる。例えば24歳に上限が設定されている場合、その企業が応募者に求める学歴条件として高卒を想定しているならば、18歳の新規学卒者から24歳の既卒者まで応募が可能であり比較的條件は緩いといえる。しかし大卒を想定しているならば、22歳で卒業した後に2年の猶予しかない。浪人や留年をした場合はさらにチャンスは少なくなるため、厳しい条件といえるだろう。そこで、応募時の学歴条件と年齢条件との関連をクロス集計した。まず、応募条件としてどの程度の学歴を求めているのか、回答企業の割合を学校種別にみると、「高卒以上」を条件とする企業は37.3%、「短大・専門学校以上」は20.4%、「大卒以上」は24.2%、「学歴不問」は14.3%と、なんらかの学歴条件を定めている企業が8割以上を占めている。

次に、各学歴を条件に定める企業において応募可能年齢の上限がどの程度に設定されているのかみていこう。年齢の上限を「～24歳」とする企業の割合は、「高卒以上」では31.3%、「短大・専門学校以上」では30.3%、「大卒以上」では27.9%、「学歴不問」では11.8%である。卒業時の年齢が若い学歴ほど大きいのが、その差はごく小さい。次に「25～29歳」の割合は、「高卒以上」では16.6%、「短大・専門学校以上」では22.1%、「大卒以上」では27.3%、「学歴不問」では14.7%である。こちらは明らかに卒業時の年齢が高い学歴ほど大きくなる。最後に「30～34歳」の割合は、「高卒以上」では6.0%、「短大・専門学校以上」では7.6%、「大卒以上」では5.8%、「学歴不問」では6.9%と全体に小さく、学歴条件による違いがあまり見られない。

以上より、企業は新規学卒者枠で既卒者を募集対象とする際には、新卒で採用する場合に想定する学歴条件に応じて年齢の上限を定めていると考えられる。一口に「既卒者」といっても学歴によって応募が可能な年齢が異なり、高卒の既卒者は20代前半までに応募しないとその後のチャンスが縮小するが、大卒の既卒者には30歳の手前までチャンスがあるようだ。ただし卒業後の経過年数で考えると、学歴にかぎらず卒業後6、7年後（高卒：18歳→24歳、大卒：22歳→29歳）までに応募しないとチャンスを逃すといえるだろう。

☆企業属性との関連

以上をふまえた上で、応募可能年齢の上限と企業属性（従業員規模・業種）との関連をみていこう。まず、従業員規模との関連をクロス集計した結果を図表3-20に示した。 χ^2 乗検定を行ったところ有意な結果が得られ、「～24歳」の割合は規模が小さい企業ほど大きく、「25～29歳」の割合は規模が大きいほど大きい。これは大企業の年齢条件が緩いというよりは、従業員規模によって学歴条件が異なるためであろう。新規学卒者枠で既卒者を募集対象に含めた企業について、従業員規模ごとの学歴条件をクロス集計したところ、応募条件を「大卒以上」とした割合は300人未満の企業では24.2%、1000人以上の企業では29.5%、「高卒以上」とした割合は300人未満の企業では39.0%、1000人以上の企業では26.3%であった。従業員規模が大きい企業は高学歴志向が強いことが分かる。また「30～34歳」の割合が「100人未満」の企業と「1000～4999人」の企業とで1割を超えているが、その背景は異なるだろう。例えば「100人未満」の企業では応募を増やすために、「1000～4999人」の企業では大学院卒を募集対象とするために、応募可能年齢の上限を高く設定したのかもしれない。

次に、従業員規模が300人未満の企業について、業種との関連をクロス集計した結果を図表3-21に示した。「～24歳」「25～29歳」「30～34歳」を【上限あり】に統合して χ^2 乗検定を行ったところ有意な結果が得られた。二桁以上のサンプルがある業種について結果をみると、「上限なし」の割合が高い業種は、「運輸」（74.1%）、「飲食店・宿泊」（63.6%）、「医療・保健衛生・福祉」（60.0%）である。しかし「～24歳」の割合は、「建設」（43.8%）、「情報・通信」（37.5%）に続いて「飲食店・宿泊（36.4%）」が第3位を占めており、必ずしも「飲食店・宿泊」業では年齢要件が緩いとはいえない。その一方で、「医療・保健衛生・福祉」の「～24歳」の割合（20.0%）は他の業種と比べてかなり小さい。医療・保健衛生・福祉といった分野では、看護師や介護士といった職業資格を要する職種を多く雇用している。資格の種別によっては特定の学校での課程を修了する必要があるため、資格取得のため高等教育終了後に改めて学校へ入り直す若者も少なくない。ゆえに新規学卒者に限定したとしても応募者の年齢幅が広がる可能性がある。そのため、応募可能年齢に上限を定めないのかもしれない。また、「情報・通信」は他業種と比べて「上限なし」の割合が小さく、無回答は0である。情報・通信業は応募可能年齢の上限を明確に定める傾向があり、応募条件として年齢を重要視しているようだ。応募可能年齢の上限の内訳をみると、「～24歳」が37.5%、「25～29歳」が32.5%、「30～34歳」が7.5%と若い年齢層に偏っており、情報・通信業では「若さ」が特に重視されることが推察できる。

図表3-2-2 従業員規模別にみた中途採用者枠に「既卒者」が応募する際の年齢の上限 (SA) (N.S.)

	100人未満	100～299人	300～999人	1000～4999人	5000人以上	無回答	全体
～24歳	2.0%	1.5%	3.3%	1.5%	0.0%	0.0%	1.9%
25～29歳	10.9%	13.5%	13.8%	9.9%	11.5%	5.6%	13.0%
30～34歳	25.7%	32.1%	29.6%	38.4%	26.9%	27.8%	31.6%
上限なし	60.4%	49.3%	48.9%	47.8%	59.6%	61.1%	49.9%
無回答	1.0%	3.7%	4.4%	2.5%	1.9%	5.6%	3.6%
回答企業数	101	1269	544	203	52	18	2187

図表3-2-3 300人未満企業の業種別にみた中途採用者枠に「既卒者」が応募する際の年齢の上限 (SA) p<0.001

	製造		建設	情報・通信	運輸	卸売・小売	飲食店・宿泊	金融・保険	医療福祉教育			その他の業種			全体	
	鉱業	製造							医療・保健衛生・福祉	教育・学習支援	不動産	電気・ガス	複合サービス	その他サービス		
～24歳	*	1.7%	1.9%	0.0%	0.6%	3.0%	0.0%	*	0.0%	*	0.0%	*	—	—	1.2%	1.5%
25～29歳	*	13.1%	7.4%	18.2%	8.3%	20.3%	5.7%	*	4.8%	*	5.9%	*	—	—	12.5%	13.3%
30～34歳	*	36.6%	38.9%	36.4%	16.7%	34.3%	17.1%	*	0.0%	*	29.4%	*	—	—	28.6%	31.6%
上限なし	*	45.9%	50.0%	45.5%	70.0%	37.6%	74.3%	*	76.2%	*	52.9%	*	—	—	54.8%	50.1%
無回答	*	2.7%	1.9%	0.0%	4.4%	4.8%	2.9%	*	19.0%	*	11.8%	*	—	—	3.0%	3.5%
回答企業数	2	481	108	66	180	271	35	7	21	8	17	6	—	—	168	1370

※「鉱業」「電気・ガス・熱供給・水道」「金融・保険」「教育・学習支援」はNが10未満であるため、パーセンテージは「*」と表記した。各項目の回答社数は、「鉱業」は、「30～34歳」2社であった。「電気・ガス・熱供給・水道」は、「25～29歳」1社、「30～34歳」3社、「上限なし」2社であった。「金融・保険」は「25～29歳」3社、「上限なし」4社であった。「教育・学習支援」は、「30～34歳」4社、「上限なし」4社であった。

※サンプルサイズの小さい業種を統合した上でX²乗検定を行った。

※「～24歳」「25～29歳」を【～29歳】に統合してX²乗検定を行った。

○中途採用者枠の場合

☆学歴要件との関連

次に、中途採用者枠の場合についてみていこう。まず全体の傾向（図表3-19）をみると、「上限なし」が49.9%と約半数を占める。応募可能年齢の上限を定めた企業の分布をみると、「～24歳」が1.9%、「25～29歳」は13.0%、「30～34歳」は31.6%と、当然ではあるが新規学卒者枠と比べてボリュームゾーンとなる年齢層が高い。

それでは先ほどと同じように、学歴条件ごとに応募可能年齢の上限をみていこう。中途採用者枠の場合、応募時の学歴条件は、「高卒以上」37.8%、「短大・専門学校以上」9.2%、「大卒以上」11.7%、「学歴不問」34.9%と「高卒以上」と「学歴不問」の合計が7割以上を占める。中途採用者枠では、新規学卒者枠ほどには学歴条件を厳しく定めていないようである。さらに応募時の学歴条件と年齢条件との関連をクロス集計した。年齢の上限を「～24歳」とする割合は、「高卒以上」3.0%、「短大・専門学校以上」2.0%、「大卒以上」1.6%、「学歴不問」0.8%と全体に小さい。「25～29歳」の割合は、「高卒以上」14.9%、「短大・専門学校以上」20.4%、「大卒以上」17.2%、「学歴不問」7.5%と卒業時の年齢が高い学歴ほど大きくなるわけではないようである。「30～34歳」の割合は、「高卒以上」36.7%、「短大・専門学校以上」37.8%、「大卒以上」37.5%、「学歴不問」22.5%といずれの学歴条件でも4割程度を占めている。

以上より、中途採用者枠においてはそもそも学歴条件が緩く、既卒者に対する応募可能年齢の上限は学歴条件とは関係なく定められている。第2章で述べたように高学歴化の進行により新規高卒者に対する求人数は急激に減少している。しかし中途採用者枠では、高卒者が応募できる求人も少なくない。学歴も就業経験も、当該企業における職務遂行能力を推定するための能力指標の一つにすぎない。どちらか一方（この場合は就業経験）によって十分な推定が可能であるならば、もう片方（学歴）を重視する必要はないのだろう。また、中途採用者枠においては年齢条件も30代半ばまでと緩めである。中途採用者枠においては就業経験が重視されるため、必要とする就業経験を他社で蓄積するために必要な年数が考慮されているのだと考えられる。

☆企業属性との関連

以上をふまえて、応募可能年齢の上限と企業属性（従業員規模・業種）との関連を見ていこう。まず、従業員規模との関連についてクロス集計を行った結果を図表3-22に示した。 χ^2 乗検定を行ったところ統計的に有意な結果は得られなかった。中途採用者枠においては従業員規模と応募可能年齢の上限の間には関連が認められない。

次に、従業員規模が300人未満の企業について、業種との関連についてクロス集計を行った結果を図表3-23に示した。応募可能年齢の上限を「～24歳」とした割合はどの業種でも押し並べて小さいため、「～24歳」を「25～29歳」とともに【～29歳】に統合して χ^2 乗検定を行ったところ、統計的に有意な結果が得られた。二桁以上のサンプルがある業種に限定して結果をみてみよう。応募年齢の上限を【～29歳】とする割合は、「卸売・小売」(23.3%)と「情報・通信」(18.2%)で、「30～34歳」の割合は「建設」(38.9%)、「製造」(36.6%)、「情報・通信」(36.4%)、「卸売・小売」(34.3%)で大きい。「上限なし」の割合は「医療・保健衛生・福祉」(76.2%)、「飲食店・宿泊」(74.3%)、「運輸」(70.0%)で大きい。中途採用者枠では新規学卒者枠と比べると年齢条件があまり重視されていないと述べたが、「卸売・小売」や「情報・通信」については「上限なし」の割合が低く、年齢条件が明確に定められており、中途採用でも若さを重視していると考えられる。また、医療・保健衛生・福祉関連の業種では先述のとおり、職業資格をもつ人材を求めるため、資格の取得までにかかる年数を考慮して「上限なし」とする企業が多いのかもしれない。

3) 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

最後に、どのような企業が既卒者を実際に採用しているのか、その特徴をみていこう。JILPT 調査では各採用枠組において正社員を募集する際に【既卒者】も募集対象に含めたか否かを以下の質問により尋ねている。

「過去 1 年間（平成 18 年 9 月から平成 19 年 8 月）に、以下の採用区分で既卒者も正社員として募集しましたか（既卒者の一部でも応募が可能だったら「募集した」としてください）」

さらに、既卒者を「募集した」と回答した企業に対してのみ、実際に【既卒者】を採用したか否かを以下の質問により尋ねている。

「貴社では、(1) 過去 1 年間（平成 18 年 9 月から平成 19 年 8 月）に実際に、既卒者を正社員として採用した実績はありますか（採用区分ごとに○は 1 つ）」

本節では、新規学卒者枠と中途採用者枠のそれぞれについて、既卒者を採用した企業の特徴をクロス集計により把握し、その分析結果をふまえて既卒者の採用を規定する企業側の要因をロジスティック回帰分析によって探索する。分析対象は、過去 1 年間（平成 18 年 9 月から平成 19 年 8 月）に新規学卒者枠で正社員を募集した 2537 社と中途採用者枠で正社員を募集した 2558 社である。

なお、ロジスティック回帰分析においては、サンプルサイズが極端に小さいカテゴリを分析に用いると、結果が安定しない。そこで本節での分析においては、独立変数に用いる変数について、サンプルサイズが小さいカテゴリを他のカテゴリと統合した。具体的な再分類の手続きは図表 3-32 に示した。

①クロス集計

○新規学卒者枠における既卒者採用企業

はじめに、新規学卒者枠において正社員を採用した企業の特徴を、クロス集計の結果から考察しよう。新規学卒者枠において正社員を募集した 2537 社のうち既卒者を採用した企業の数と割合を、図表 3-24（従業員規模別）と図表 3-25（業種別）に示した。

まず図表 3-24 について、従業員規模ごとの特徴をみてみよう。χ² 乗検定を行ったところ統計的に有意な結果が得られた。既卒者を採用した企業の割合は、【100 人未満】の企業で突出して高い。他の規模ではいずれも 20% 台後半であるのに対し、【100 人未満】の企業では新規学卒者枠で正社員を募集した企業の 36.4% が既卒者を採用している。本章の冒頭で述べたとおり、JILPT 調査の 100 人未満の企業は調査設計時には従業員数が 100 人以上であったが、調査実施時点では 99 人以下に縮小した企業である。従業員規模が縮小したばかりの企業は、その人手不足を補うために、既卒者を採用する傾向が高いのかもしれない。

次に図表 3-25 について、業種ごとの特徴をみてみよう。χ² 乗検定を行ったところ、分析対象企業全体では統計的に有意な結果が得られた。【医療福祉教育】【情報通信】【飲食宿泊】では、既卒者を採用する企業の割合が高い。しかし 300 人未満の企業に限定すると、全体では第 3 位の割合を示していた【飲食宿泊】の割合が大幅に小さくなると同時に、全体では最小レベルの割合を示していた【建設】や【製造】の割合が大きくなった結果、業種間の違いは小さくなり統計的に有意な結果は得られなくなった。業種ごとの特徴は、従業員規模の効果に媒介されている可能性がある。

図表 3-24 従業員規模別にみた新規学卒者枠正社員募集企業に占める既卒者採用企業割合 (p<0.05)

	100人 未満	100～ 299人	300～ 999人	1000人 以上	無回答	全体
N	28	364	202	95	5	694
%	36.4%	26.4%	28.1%	27.5%	*	27.4%

※「無回答」はNが10未満であるため、パーセンテージは「*」と表記した。

図表 3-25 業種別にみた新規学卒者枠正社員募集企業に占める既卒者採用企業割合

	製造	建設	情報 通信	運輸	卸売 小売	飲食 宿泊	金融 保険	医療 福祉 教育	その他 の業種	全体	p
全体 (N=2537)	218 25.2%	38 19.9%	66 37.7%	43 28.7%	166 26.7%	40 32.0%	17 28.8%	21 40.4%	85 28.6%	694 27.4%	**
300名未満 (N=1457)	146 26.1%	30 22.7%	40 40.0%	23 28.4%	83 25.2%	10 23.8%	10 40.0%	12 41.4%	38 23.9%	392 26.9%	

** p<0.01 * p<0.05

○中途採用者枠における「既卒者」採用企業

次に、中途採用者枠についてみていこう。中途採用者枠で正社員を募集した 2558 社のうち、既卒者を採用した企業の数と割合を、図表 3-26（従業員規模別）と図表 3-27（業種別）に示した。

まず、従業員規模ごとの特徴をみてみよう。χ²乗検定を行ったところ、統計的に有意な結果は得られなかった。新規学卒者枠とはうってかわり、採用実績企業の割合はいずれの規模でも 7 割を超えている。規模が大きいほど採用実績企業の割合が高いようにもみえるが、その違いはごく小さい。

次に、業種ごとの特徴をみてみよう。χ²乗検定を行ったところ、分析対象企業全体について集計した場合も 300 人未満企業に限定した場合も、統計的に有意な結果は得られなかった。サンプルサイズが極端に小さい従業員規模 300 人未満の金融保険業を除くと、いずれの業種でも既卒者採用企業の割合は 7～8 割程度であり、業種ごとの違いはみとめられない。

図表 3-26 従業員規模別にみた中途採用者枠正社員募集企業に占める既卒者採用企業割合 (N.S.)

	100人未満	100～299人	300～999人	1000人以上	無回答	全体
N	92	1144	498	245	15	1994
%	76.0%	77.2%	77.7%	83.1%	75.0%	78.0%

図表 3-27 業種別にみた中途採用者枠正社員募集企業に占める既卒者採用企業割合

	製造	建設	情報通信	運輸	卸売小売	飲食宿泊	金融保険	医療福祉教育	その他の業種	全体	p
全体 (N=2558)	639 77.8%	123 71.9%	100 72.5%	225 77.6%	434 79.1%	102 82.3%	25 73.5%	49 87.5%	297 79.2%	1994 78.0%	
300人未満 (N=1601)	444 79.1%	96 73.8%	58 74.4%	157 76.6%	248 77.7%	33 73.3%	6 *	26 83.9%	168 75.3%	1236 77.2%	

** p<0.01 * p<0.05

※300人未満の「金融・保険」はNが10未満であるため、パーセンテージは「*」と表記した。

図表 3-28 正社員採用方針別にみた新規学卒者枠正社員募集企業に占める既卒者採用企業割合

	新卒採用 中心	中途採用 中心	全体	p
全体 (N=1765)	468 35.1%	222 51.5%	690 39.1%	**
300人未満 (N=959)	249 36.5%	143 51.6%	392 40.9%	**

** p<0.01 * p<0.05

図表 3-29 正社員採用方針別にみた中途採用者枠正社員募集企業に占める既卒者採用企業割合

	新卒採用 中心	中途採用 中心	全体	p
全体 (N=2290)	962 83.5%	1018 89.5%	1980 86.5%	**
300人未満 (N=1430)	496 83.4%	737 88.3%	1233 86.2%	**

** p<0.01 * p<0.05

図表 3-30 若年正社員比率別にみた新規学卒者枠正社員募集企業に占める既卒者採用企業割合

	30%未満	30%~ 50%未満	50%以上	全体	p
全体 (N=1724)	194 37.4%	291 36.8%	186 44.9%	671 38.9%	*
300人未満 (N=947)	107 38.6%	174 39.0%	107 47.8%	388 41.0%	

** p<0.01 * p<0.05

図表 3-31 若年正社員比率別にみた中途採用者枠正社員募集企業に占める既卒者採用企業割合

	30%未満	30%~ 50%未満	50%以上	全体	p
全体 (N=2242)	672 83.0%	799 86.8%	464 90.8%	1935 86.3%	**
300人未満 (N=1411)	443 81.9%	509 88.2%	263 89.8%	1215 86.1%	**

** p<0.01 * p<0.05

②採用実績の規定要因

クロス集計の結果、中途採用者枠については既卒者の採用実績を規定する要因を、従業員規模や業種等の企業属性ではなく他の条件に求めるべきであることが示唆された。そもそも中途採用は、新規学卒者一括採用以外の採用活動を一括りにとらえた概念であるため、応募可能な人材の年齢や就業経験の幅は広い。中途採用者枠において想定される「既卒者」すなわち正規の就業経験をもつ比較的若い有経験者<たちは、豊富な就業経験を蓄積した壮年の求職者たちと同じ土俵で戦うことになる。したがって、中途採用者枠における既卒者採用の規定要因は、幅広い層から集まった応募者から、「経験豊富なベテラン層」ではなく正規の就業経験をもつ比較的若い有経験者<を選択する要因に求めるべきである。

本研究では、その要因として、「正社員採用方針⁷¹⁾」と「若年正社員比率⁷²⁾」の二つを想定した。「正社員採用方針」とは、正社員を募集・採用する際に「新卒採用」と「中途採用」のいずれの採用枠組を中心とする採用管理を行っているかというものである。「新卒採用」中心の採用管理を行う企業は、「若い」従業員の獲得が目的の場合には新規学卒者枠でそのニーズを満たし、中途採用では「経験豊富なベテラン層」を採用するという採用枠組の使い分けを行っていると推察できる。反対に、「中途採用」中心の採用管理を行う企業は、「若さ」重視の場合も中途採用者枠でそのニーズを満たす可能性があるため、「新卒採用」中心の採用管理を行う企業と比べて中途採用者枠で<正規の就業経験をもつ比較的若い有経験者>を採用する機会が増えるだろう。実際に、正社員採用方針別に既卒者採用実績企業の割合をクロス集計したところ（図表3-28、図表3-29）、新規学卒者枠と中途採用者枠のいずれにおいても、中途採用中心の採用方針をとる企業の方が既卒者採用実績企業の割合が有意に高い。

次に「若年正社員比率」とは、既存の正社員のうち【既卒者】と同年齢層である35歳未満の若年社員がどの程度の割合を占めるかというものである。多様な層に開かれた中途採用者枠では「若さ」と「経験」のいずれをどの程度重視するか考慮しながら採用選考を行う。その際、既存社員の年齢構成は大きな規定要因となるだろう。既存社員の年齢構成が高い場合、バランスを整えるために若い人を採用しようとするかもしれない。しかしその一方で、若い人材に対する需要が高い企業が過去に若者を多数雇用してきた結果、現在の既存社員の年齢構成が若く、今後も若者を採り続けようとしているという事態も考えられる、またそうした企業では、年齢が高い応募者は「会社の若い雰囲気

⁷¹⁾ JILPT 調査では、全ての調査対象企業に「正社員採用方針」を、以下の質問により尋ねている。「過去3年間で、貴社が正社員を採用する際の採用方針として、もっともあてはまるもの1つに○をつけてください」。そして、この問いに対する回答として、「新卒採用が中心」「比較的新卒採用が中心」「比較的中途採用が中心」「中途採用が中心」の4つの選択肢を用意している。

⁷²⁾ JILPT 調査では、全ての調査対象企業に「全正社員中、若年正社員（35歳未満）の占める比率」を、以下の質問により尋ねている。「貴社の正社員について、以下の割合をそれぞれお答えください（各項目それぞれあてはまるもの1つに○をつけてください）」。そして、この問いに対する回答として、「10%未満」「10～30%未満」「30～50%未満」「50～70%未満」「70%以上」の5つの選択肢を用意している。

たちと給与等の待遇に差がつくのは困る」などの理由により敬遠されるかもしれない。図表 3-30 と図表 3-31 に、若年正社員比率別に既卒者採用実績企業の割合をクロス集計した結果を示した。いずれの採用枠組でも若年正社員比率が高い企業の方が既卒者採用実績企業の割合が有意に高い。また、若年正社員比率と正社員採用方針とのクロス集計を行ったところ、統計的に有意な結果が得られ、若年正社員の比率が高い企業ほど新卒採用中心の採用方針をとっていることが明らかになった。すなわち、既存社員の年齢構成が若い企業は、今後も若い労働力を必要としており、若年正社員を増やすべく新卒採用中心の採用方針をとっている。さらに中途採用者枠においても若さ重視の採用を行っていると考えられる。ただし新規学卒者枠の場合、300 人未満の企業に限定すると若年正社員比率と既卒者採用実績の違いは有意ではなくなる。このように複数の変数が相互に関連しあっている場合、多変量解析を行う必要がある。そこで最後に、既卒者採用実績を規定する要因を明らかにするための多変量解析を行った結果を見てみよう。

図表 3-3-2 問題 3 の分析（クロス集計・ロジスティック回帰分析）に用いる独立変数

変数名	詳細
従業員規模	質問:「現在、貴社の全社員数(パート・アルバイト、契約社員等の非正社員を含み、派遣社員、請負会社の社員は除く)は何人ですか(あてはまるもの1つに○をつけてください)」
～99人	「100人未満」=1 「100～299人」「300～999人」「1000～4999人」「5000人以上」=0
100～299人	「100～299人」=1 「100人未満」「300～999人」「1000～4999人」「5000人以上」=0
300～999人	「300～999人」=1 「100人未満」「100～299人」「1000～4999人」「5000人以上」=0
1000人～	「1000～4999人」「5000人以上」=1 「100人未満」「100～299人」「300～999人」=0
業種	質問:「貴社の概況についてお教えてください(あてはまるもの1つに○をつけてください)」
製造	「鉱業」「製造業」=1 左記以外の業種=0
建設	「建設業」=1 左記以外の業種=0
情報通信	「情報・通信業」=1 左記以外の業種=0
運輸	「運輸業」=1 左記以外の業種=0
卸売小売	「卸売・小売業」=1 左記以外の業種=0
飲食宿泊	「飲食店・宿泊業」=1 左記以外の業種=0
金融保険	「金融・保険業」=1 左記以外の業種=0
医療福祉教育	「医療・保健衛生・福祉」「教育・学習支援業」=1 左記以外の業種=0
その他の業種	「不動産業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス(郵便局、農業組合など)」「その他サービス(理美容、娯楽、廃棄物処理業等)」=1 左記以外の業種=0
正社員採用方針	質問:「過去3年間で、貴社が正社員を採用する際の採用方針として、もっともあてはまるもの1つに○をつけてください」
新卒採用中心	「新卒採用が中心」「比較的新卒採用が中心」=1 「中途採用が中心」「比較的中途採用が中心」=0
中途採用中心	「中途採用が中心」「比較的中途採用が中心」=1 「新卒採用が中心」「比較的新卒採用が中心」=0
若年正社員比率	質問:「貴社の正社員について以下の割合をそれぞれお答えください(SA)」「全正社員中、若年正社員(35歳未満)の占める比率」
若年正社員 30%未満	「10%未満」「10～30%未満」=1 「30～50%未満」「50～70%未満」「70%以上」=0
若年正社員 30～50%未満	「30～50%未満」=1 「10%未満」「10～30%未満」「50～70%未満」「70%以上」=0
若年正社員 50%以上	「50～70%未満」「70%以上」=1 「10%未満」「10～30%未満」「30～50%未満」=0

※ダミー変数の対照カテゴリを網掛した

図表3-3-3 ロジスティック回帰分析（「既卒者」採用有=1 採用無=0）

		新規学卒者枠			中途採用者枠		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
従業員規模	～99人						
	100～299人	-.584		.558	.174		1.190
	300～999人	-.728	*	.483	.255		1.290
	1000人～	-.795	*	.453	.596		1.815
業種	製造						
	建設	-.245		.783	.003		1.003
	情報通信	.489	*	1.631	-.712	**	.491
	運輸	.291		1.337	-.278		.757
	卸売小売	.155		1.167	.142		1.153
	飲食宿泊	.601	*	1.823	.153		1.166
	金融保険	.093		1.097	-.406		.666
	医療福祉教育	.985	**	2.677	.449		1.566
	その他の業種	.358	*	1.430	-.207		.813
採用方針	新卒採用中心						
	中途採用中心	.639	**	1.894	.742	**	2.099
若年正社員比率	若年正社員30%未満						
	若年正社員30～50%未満	.034		1.035	.445	**	1.561
	若年正社員50%以上	.273		1.313	.925	**	2.522
	定数	-.223	**	.801	1.591	**	41.176
	χ ² 乗値	71.912	**		60.652	**	
	N	1719			2234		
	Nagelkerke R ² 乗	0.056			0.049		

** p<0.01 * p<0.05

※ダミー変数の対照カテゴリを網掛した

○分析結果

ここまでの分析結果を踏まえた上で、既卒者の採用を規定する企業側の要因を探るべくロジスティック回帰分析を行った。分析結果を図表3-33に示した。従属変数には、過去1年間（平成18年9月から平成19年8月）に各採用枠組で正社員を募集した企業のうち、既卒者を募集しかつ採用した企業を1、既卒者を募集しなかった、または募集したが採用しなかった企業を0とするダミー変数（以下【既卒者採用実績ダミー】）を用いた⁷³。独立変数には従業員規模、業種その他、正社員採用方針（新卒採用中心か中途採用中心か）と、若年正社員比率（正社員に占める35歳未満の社員の割合）を用いた。

はじめに新規学卒者枠と中途採用者枠の両方について、モデルの当てはまりのよさを見よう。いずれの採用枠組でも Nagelkerke R² 乗は新規学卒者枠が 0.056、中途採用者枠が 0.049 とごく小さく、当モデルは全ての規定要因のうちのごく一部を予測するにすぎない。その要因の一つは、【既卒者採用実績ダミー】が「採用があったかなかったか」というおおまかな傾向しか明らかにできない変数であるためである。回答企業の既卒者に対する労働力需要を詳しく知るためには「全正社員数に占める採用した若年者数・既卒者数」や「採用した若年者に占める既卒者の割合」などを指標とする必要がある。しかし JILPT 調査では採用した若年者や既卒者の人数を正確に知ることができない⁷⁴。とはいえ、 χ^2 乗検定の結果は有意であり、これらのモデルは既卒者採用実績の予測に役立つということはある。

それでは、各採用枠組について独立変数の効果を見ていこう。まず新規学卒者枠について統計的に有意な結果が得られた独立変数は7つあり、【300～999人】【1000人～】が負の効果を持ち、【情報通信】【飲食宿泊】【医療福祉教育】【その他の業種】【中途採用中心】が正の効果を持つ。また、【300～999人】よりも【1000人～】の方がオッズ比が小さい。すなわち、新規学卒者枠では既存社員の年齢構成にかかわらず、従業員規模が大きい企業は既卒者を採用する傾向が低く、中途採用中心の採用活動を行っている企業は既卒者を採用する傾向が高い⁷⁵。また、【情報通信】【飲食宿泊】【医療福祉教育】などの業種では【製造業】と比べ

⁷³ なお、既卒者募集企業と既卒者採用企業の数、および既卒者を募集したが採用しなかった企業の割合は次のとおりである。新規学卒者枠：既卒者採用企業 694 社・既卒者募集企業 711 社（非採用率 2.4%）。中途採用者枠：既卒者採用企業 1994 社・既卒者募集企業 2187 社（非採用率 8.8%）。

⁷⁴ JILPT 調査では実際に採用した正社員の数とその中に占める既卒者の数を尋ねている。採用された既卒者の数は従業員規模の大きい企業ほど大きい。ただしこの問いに対する回答は有効回答率が大変低く（新規学卒者枠：32.3%、中途採用者枠：69.8%）分析に用いることは難しい。特に新規学卒者枠についての回答や、従業員規模が小さい企業で無回答が多い。そのため既卒者の採用人数については、以下に従業員規模別の平均値と標準偏差を参考程度に示すにとどめる（丸括弧内は標準偏差、【】内は無回答率）。<新規学卒者枠>100人未満：1.3人（0.5）【85.7%】、100～299人：2.0人（1.6）【70.3%】、300～999人：3.4人（7.7）【66.8%】、1000～4999人：4.6人（6.8）【54.2%】、5000人以上：6.2人（4.4）【47.8%】、全体：3.0人（5.3）【67.7%】。<中途採用者枠>100人未満：6.9人（7.6）【33.7%】、100～299人：8.5人（12.5）【29.9%】、300～999人：14.3人（22.7）【26.9%】、1000～4999人：29.5人（42.7）【24.4%】、5000人以上：94.3人（161.5）【26.9%】、全体：14.4人（36.2）【29.2%】。

⁷⁵ 本章の冒頭で述べたとおり、JILPT 調査の「100人未満」（図表3-33の【～99人】）の企業は調査設計時には従業員数が100人以上であったが、調査実施時点では100人未満に縮小した企業である。本節の分析結

て既卒者を採用する傾向が高い。

次に、中途採用者枠についてみてみよう。統計的に有意な結果が得られた独立変数は4つあり、【情報通信】が負の効果を、【中途採用中心】【若年正社員 30～50%未満】【若年正社員 50%以上】が正の効果を示した。すなわち、中途採用者枠では従業員規模に関わらず、従業員の年齢構成が若く、中途採用中心の採用活動を行っている企業が既卒者を採用する傾向が高い。その一方で、情報通信業では製造業と比べて既卒者を採用しない傾向が高い。

○考察

以上の分析結果については次のような考察が可能だろう。まず新規学卒者枠においては従業員規模や業種の効果が明確に見られた。既に述べたとおり、新規学卒者枠における既卒者の採用とは、正規の就業経験に乏しい<既卒者>の採用を意味する。従業員規模が小さい企業や飲食宿泊業は、新規学卒人材の不足を補うために<既卒者>を採用するのだろう。また、情報通信業では専門知識や技術が必要とされる職種（プログラマー、システムエンジニアなど）を、医療・福祉や教育関連の業種では職務を遂行する上で職業資格が必要な職種（看護師、介護士、学校教員など）を現場の最前線に多数雇用している。新規学卒者採用のメリットの一つは、可塑性の高い若者を自社独自の知識や技術を備えた人材に自社内で育てられる点にある。しかし情報通信業が必要とする専門知識・技術のうち、新規学卒者に求められる基礎段階のものは、個々の企業が独自に開発し従業員に修得させるというより、学校等の外部機関で学ぶ性質のものである。また、医療・福祉や教育関連の業種が必要とする職業資格の多くは、特定の教育課程を修めることが取得のための必須要件となっている。したがって、新規学卒人材と並ぶレベルの専門知識・技術を修得していれば、あるいは必要な職業資格を取得していれば、ある程度その人の職務遂行能力を客観的に推測できるため、新卒か既卒かということにはこだわらず採用されるのではないだろうか。

その一方で、中途採用者枠では、従業員規模や業種の効果があまり現れなかった。唯一、情報通信業が既卒者をあまり採用しない傾向がみられた。情報通信業は新卒採用中心の採用管理をする傾向が強い⁷⁶。その一方で、中途採用者枠において「就業経験があることを条件」とする傾向が突出して高い。情報通信業は、若く可塑性の高い人材は新規学卒者枠で採用し、中途採用者枠はベテランの即戦力を獲得する場と位置づけているのだろう。企業属性以外の規定要因として中途採用者枠では、若年正社員比率が高い企業ほど既卒者を採用する傾向がみられた。先述のとおり、若い人材に対する需要が高い企業は既に既存の正社員の年齢構成

果は、100人未満の企業全体ではなく、従業員規模が2007年頃に100人以上から100人未満へ縮小した企業と比べて【300～999人】の企業や【1000人以上】の企業の方が既卒者を採用する傾向が低いことを意味する。

⁷⁶ 正社員採用方針を「新卒採用が中心」または「比較的新卒採用が中心」と答えた企業の割合が高い業種は、第1位：【金融保険】（84.4%）、第2位：【情報通信】（74.3%）、第3位：【卸売小売】（68.6%）である（全体：56.6%）。

が若く、さらに引き続き若者を採用しているのではないだろうか。あるいは、既存の若い社員たちとの人間関係や待遇のバランス等を考慮して、同年齢層の若者を採用しているのかもしれない。

最後に、いずれの採用枠組においても、正社員の採用方針が中途採用中心である企業の方が既卒者を採用する傾向がみられた。新卒採用中心の採用管理を行う企業は、いわゆる日本的雇用慣行に則った人材管理を実施していると考えられる。日本的雇用慣行は、可塑性の高い新規学卒者を卒業と同時に採用し、社内で長期的に教育・訓練し、そのコストは年功型賃金と長期雇用および定年制度により回収するという構造になっている。そうした企業にとって中途採用とは、新規学卒者枠では採用できない豊富な経験を持つベテラン層をごく少数採用するための臨時的採用枠組と位置づけられている。そのため新卒採用中心の採用活動を行う企業の中途採用者枠においては、正規の就業経験に乏しい<既卒者>だけでなく、<正規の就業経験をもつ比較的若い有経験者>でさえも、経験不足であるとして採用されないのではないだろうか。

本節の分析結果からは、企業が正社員を募集した際に既卒者を採用するに至る規定要因として、以上のような背景を考察することができた。ただし、いずれの採用枠組についても、モデルの当てはまりの良さはあまりよいとはいえない。すなわち既卒者の採用実績を規定する要因について JILPT 調査の調査項目から明らかにできる範囲はごく一部である。本章の分析結果から、企業属性や正社員採用方針、既存社員の年齢構成は既卒者の採用実績を規定する要因の一部ということはあるが、その他にもまだ多くの要因が隠れている可能性がある。

4. まとめ

第3章では、「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」に取り組んだ。具体的には、JILPTが過去に行った企業を対象とする質問紙調査のデータを再分析し、新規学卒者枠と中途採用者枠という二つの採用枠組において、既卒者の「若さ」と「経験」が実際の募集・採用の際にどのように作用しているのかを検討してきた。その結果、二つの採用枠組では異なる層が「既卒者」として想定されており、彼・彼女らを募集・採用する際に求められる「若さ」や「経験」等の条件も、異なる内容が設定されていた。以下に、それぞれの採用枠組の特徴と、各採用枠組において＜既卒者＞が採用されるチャンスについてとりまとめた。

1) 新規学卒者枠の特徴

第1節で検討したとおり、新規学卒者枠における既卒者の採用とは、主に正規の就業経験に乏しい＜既卒者＞を新卒扱いで採用することを意味する。しかし新規学卒者と比較した場合の既卒者の位置づけや、既卒者の「若さ」と「経験」に対する扱いは、大企業と中小企業、また業種によっても異なる。

大企業は、新規学卒者枠において、＜既卒者＞の中でも新規学卒者と同等とみなせる層だけを募集・採用の対象とする傾向がある。すなわち、他社での就業経験をもたない、卒業後間もない＜既卒者＞が、大企業へ応募するチャンスをもっている。また大企業では高学歴志向も強い。その分応募可能年齢の上限も高めであるが、30歳を超えてなお応募が可能な企業はごく少数である。また大企業では実際に既卒者を採用した実績を持つ企業の割合が中小企業よりも小さい。新規学卒者だけでなく＜既卒者＞にとっても、大企業への就職のチャンスはごく一部の者に限られている。

これに対して、中小企業にとって＜既卒者＞とは「新規学卒者」と同等の存在ではない。本当は新規学卒者を採用したいところだが応募が足りないため、その代替としてやむを得ず＜既卒者＞を募集・採用している。また中小企業では、応募時の学歴条件を高卒以上とする企業が多いため、新卒に対する求人が激減している高卒者にもチャンスが開かれている。ただし高卒者は卒業時の年齢が若い分、応募可能年齢の上限も低めであるため、卒業後早めに応募する必要がある。

業種については、まずは新規学卒人材が不足しているかどうかで既卒者を募集する目的が異なる。飲食宿泊業、建設業では「新卒の応募が少ないから」その不足を補うために「既卒者」を募集対象に含めている。しかし実際には、建設業は既卒者をあまり採用していない。建設業は応募可能年齢の上限を若く設定する企業が多いため、既卒者からの応募が集まりにくく、採用実績も上がらないのだろう。飲食店・宿泊業も「若さ」を求めているが既卒者の

採用実績が高いのは、非正規雇用者を主な戦力として多数雇用しているため企業側が＜既卒者＞を採用することに抵抗がないということと、既卒者も仕事内容等をイメージしやすく応募が集まりやすいことが背景にあるためだろう。既卒者の採用実績が高いのは、むしろ情報・通信業や医療・福祉、教育といった新規学卒人材の不足をうったえていない業種である。これらの業種では専門的な知識・技術や職業資格が重要視されるため、必要な知識・技術や職業資格をもっていれば、新卒・既卒に関わらず公平に評価がなされるのかもしれない。ただし、両業種の年齢や職歴に対する考え方は正反対である。情報通信業は応募可能年齢の上限を若く設定しており、「就業経験がないことを条件」とする傾向も高い。すなわち大企業と同様に、新規学卒者に限りなく近い既卒者しか応募できないように条件が設定されている。一方で医療・保健衛生・福祉の分野では、職務の遂行において職業資格が必要とされる職種が多いため、資格取得にかかる年数を考慮してか応募可能年齢に上限を定めない企業が多い。情報・通信業や医療・福祉、教育関連の業種は、社会の情報化・サービス化に伴う発展が著しい新しい分野でもあり、今後の事業の拡大が見込まれる。それに伴い、既卒者を含む若年労働力に対する需要も拡大していくことが期待できるだろう。

以上のように、新規学卒者枠においては、既卒者の位置づけやその「若さ」と「経験」に対する扱いは従業員規模や業種といった企業属性によって大きく異なる。ただしその一方で、従業員規模や業種にかかわらず、正社員としての就業経験を本来期待できない新規学卒者枠において、既卒者に「即戦力」を期待する企業も存在する。それらの企業は、既卒者が年齢を重ねることで蓄積してきた何らかの社会経験を、新規学卒者を採用した場合に負担しなくてはならない教育・訓練コストを節約できるだけの価値があるものとして評価している可能性がある。

2) 中途採用者枠の特徴

企業は中途採用者枠においては、主に「即戦力になる」ような「他社経験を持つ多様な人材」を獲得するために既卒者を募集していた。この場合の「既卒者」とは、正規の就業経験に乏しい＜既卒者＞ではなく、正規の就業経験をある程度積んだ若い転職希望者のことである。蓄積した就業経験の中身が問われるため、応募条件として「就業経験があること」を条件とする、または優遇する企業が多い。就業経験を重視するため学歴要件は緩く、応募可能年齢の上限も高めに設定されている。特に、大企業や情報・通信業は「就業経験があることが条件」とする傾向が高く、正規の就業経験に乏しい＜既卒者＞が応募することは難しい。

ただし、中小企業においては＜既卒者＞にも応募のチャンスが開かれている。中小企業では「就業経験を問わない」企業が多く、「就業経験があることが条件」とする企業は少ない。また既卒者募集理由として「研修期間が短くてすむから」と答える企業が比較的多い。中小企業は応募者数を減らさないために就業経験に関する応募条件を緩めに設定している。その

結果、正規の就業経験に乏しい<既卒者>から応募があった場合には、新規学卒者を採用した場合にかかる教育訓練コストを節約できるかどうか、すなわちその<既卒者>が「即戦力」にはならずとも「社会人」としては成熟しているかどうかによって、採否を判断している。

なお、中途採用者枠について、既卒者採用実績の規定要因をロジスティック回帰分析により検討したところ、従業員規模、業種との有意な関連はあまりみられず、情報通信業で既卒者を採用しない傾向がみられただけであった。その代わりに、既存の正社員の年齢構成が若い企業や、中途採用中心の採用活動を行っている企業が、既卒者を採用する傾向がみられた。正社員の年齢構成が若い企業は若年労働力への需要が大きい企業であり、若く可塑性の高い人材を獲得するために新卒採用中心の採用管理を行っている。さらには中途採用者枠においても若さ重視の採用を行っている。ただし新卒採用中心の採用管理を行う企業は、中途採用においては就業経験を重視するため、この場合に採用される「既卒者」とは、<正規の就業経験をもつ比較的若い有経験者>であろう。正規の就業経験に乏しい<既卒者>が若年正社員率の高い企業への就職を望むならば、そのメインとなる採用枠組である新規学卒者枠で応募する必要がある。

3) 両採用枠組に共通の知見

いずれの採用枠組にも共通している点は、中途採用中心の採用方針を採る企業は「既卒者」を採用する傾向が高いことである。新卒採用中心の企業は、日本的雇用慣行にのっとり採用・教育訓練を実施している。そうした企業にとって中途採用とは、新卒採用では獲得できない経験豊富なベテラン層をごく少数採用するために行われる採用活動である。その一方で、新規学卒者枠では他社の色に染まっていないことや若さが重視されるため、新規学卒者からの応募が十分に集まれば<既卒者>を採用する必要はない。こうした企業にとって<既卒者>のイレギュラーな経歴は採用管理全般を攪乱することになるため、たとえその企業が新規学卒者枠に<既卒者>が応募することを可能としていても、同時に応募した新規学卒者たちに勝るメリットを提示できない限り敬遠されるだろう。

4) 最後に

本章の分析結果からは、以上のような知見を得ることができた。また、「既卒者」の採用実績を規定する要因は、企業属性や正社員採用方針、既存社員の年齢構成の他にも多く隠れている可能性が示唆された。また、本章の分析結果が政策にもたらすインプリケーションについては、第4章の分析結果とあわせて終章にとりまとめる。