

**Works  
Report**

**2026**

# 「過剰学歴に関する調査」報告書

設問内容	掲載ページ
調査概要	3
1-1) 回答者の基本属性	5
1-2) 回答者の基本属性	6
1-3) 回答者の基本属性	7
1-4) 回答者の基本属性	8
1-5) 回答者の基本属性	9
1-6) 人事制度への関与と時期	10
1-7) 従業員の仕事内容と配置状況の把握	11
調査結果	
1) 2025年度新卒採用数の実績状況	13
2) 採用拡大ニーズの分布状況	14
3) 職務内容・スキル等の文書整備状況	15
4) 企業内職種状況	16
5) 職種別、通常必要な学歴	17
6) 職種別採用学歴要件	18
7) 職種別に見る学歴の必要性	19
8) 職種別大卒以上構成比	20
9) 職種別資格要否の傾向	21
10) 職種別業務特性	22
11) 職種別習熟度期間の比較	23
12) 若手社員に対する担務可能性実感	24
13) 若手社員の専攻分野別活用度合	25
14) 若手社員の学歴と業績の関係	26
15) 若手社員のスキル水準充足状況	27
16) 職種別、通常必要な学歴に達しない人の割合	28
17) 過剰学歴層のキャリア初期	29
18) 学歴別採用難易度の実感	30
19) 大学卒採用理由の傾向	31
20) 採用等施策について	32
21) 大学卒社員に期待されるスキル・意識	33
22) 学歴別の初任給額に対する意識	34
23) 学歴要件超過採用の実態	35
24) 過剰学歴の発生理由	36
25) 過剰学歴に関する自己認識	37
26) 学歴過剰人材の構成割合	38
27) 採用における学歴要件の変化	39
28) 学歴要件緩和・撤廃の課題要因	40
29) 社員のスキル不足の発生割合	41
30) 過剰学歴若手社員の傾向	42
31) 学歴と勤続年数の序列意識	43

## ■ 調査概要

目的：近年、高等教育進学者が増加するなか採用要件について議論がされる一方、企業の採用・配置・育成のなかで、学歴水準に対してどのような認識・課題感を持っているのかは明確にされていない。本調査は、企業の直接的な組織戦略策定、採用・育成、マネジメントの担い手に対して、それぞれの企業における職種別に「職務遂行に必要な教育水準」「採用時の教育水準」等を聞くことで、課題感と対応状況を可視化することを目的とする。これにより日本企業における「過剰学歴（over qualification）」の状況を検証する。

なお、本調査では回答者に対して「過剰学歴」を、OECDの定義を参照に提示した。すなわち、従業員の最終学歴が、従事している仕事に就くために通常必要とされる学歴水準を上回っている状態である（例：大学卒だが「高校卒以上」で募集される職務に従事しているなど）。

調査期間：2026年3月19日～25日

有効回答数：4,080（回収率9.7%）

対象：従業員規模100人以上の企業・組織に属する経営者・管理職、人事担当者であり、組織戦略（採用・配置・育成・評価制度等）に関する施策について回答時までの1年間に経験・関与があった者

ウェイトバック（WB）：回収にあたって総務省・経済産業省、経済センサスに基づく母集団割付を地域×企業規模によって実施。回収数が十分でないセルに関してクロスセクションウェイトXW01を適用して集計。本報告書の結果について、断りがない限り集計にはWBを実施した。

従業員規模（WB後）：100-199人 44.4%/200-299人 25.0%/300人以上 30.5%

回答者の職位（WB後）：経営者・役員 11.4%、部長クラス 29.3%、課長クラス 35.1%、係長クラス 10.4% 等

注：本報告書の集計においては、小数点第二位以下を四捨五入しているため割合の合計が100%とならない場合がある。

注：本報告書の集計においては、WB後の数値を記載しているため、数値の合計がTOTALの合計数と異なる場合がある。

注：本調査でいう「学歴」とは出身校（学校歴）のことではなく、「高校卒」「大学卒」等の教育水準のことを指し、実査においても「学歴」に関して尋ねた質問ではすべて注記した。

# 基本属性

## 1-1) 回答者の基本属性

本調査は調査目的に即し、100人以上企業の経営者・管理職及び人事担当者を対象とした調査である。この対象について全国の当該条件の企業を母集団として地域・企業規模について割付を行っている。

職業構成では、特に課長クラス（35.1%）や部長クラス（29.3%）といった管理職層が多い。会社役員も9.6%であり、民間企業の課長級以上の経営層が回答者の75.8%を占めている。こうした回答者層を対象としたため、回答者の約9割が男性である。これは、女性の割合が課長相当職で12.3%、部長相当職で8.7%（厚生労働省、令和6年度雇用均等基本調査）であるという統計と整合的であることを注記する。

### ■ 性別

		n	%
1	男性	3708	90.9
2	女性	366	9.0
3	上記以外	6	0.1
	TOTAL	4080	100.0

### ■ 職業

		n	%
1	経営者	73	1.8
2	会社役員	393	9.6
3	会社員 部長クラス	1196	29.3
4	会社員 課長クラス	1430	35.1
5	会社員 係長クラス	424	10.4
6	会社員 一般クラス	134	3.3
7	会社員 派遣社員	0	0.0
8	会社員 契約・嘱託社員	0	0.0
9	公務員・団体職員	430	10.5
10	自営業（フリーランス）	0	0.0
11	自由業	0	0.0
12	パート・アルバイト	0	0.0
13	専業主婦（主夫）	0	0.0
14	学生	0	0.0
15	その他	0	0.0
16	無職	0	0.0
	TOTAL	4080	100.0

## 1-2) 回答者の基本属性

複数回答（MA）と単一回答（SA）を比較すると、業種構成は大きくは変わらず、「製造業」が約30%で突出している点が共通している。一方でMAでは「情報通信業」や「サービス業」などがやや高めに出ており、副次的に関わる業種も一定程度含まれていることがうかがえる。

※当該質問については「公務員」を除外したため、計の数値が他と異なる

### ■ 業種（複数回答）

		n	%
1	農林漁業	24	0.7
2	鉱業	6	0.2
3	建設業	265	7.3
4	製造業	1104	30.3
5	電気・ガス・熱供給・水道業	59	1.6
6	情報通信業	312	8.5
7	運輸・郵便業	210	5.7
8	卸売・小売業	377	10.3
9	金融・保険業	217	5.9
10	不動産業	113	3.1
11	医療、福祉	405	11.1
12	教育、学習支援	109	3.0
13	宿泊業、飲食サービス業	84	2.3
14	サービス業	360	9.9
15	公務	32	0.9
16	他に分類されないもの	114	3.1
	TOTAL	3650	100.0

### ■ 業種（1つのみ回答）

		n	%
1	農林漁業	14	0.4
2	鉱業	6	0.2
3	建設業	250	6.8
4	製造業	1096	30.0
5	電気・ガス・熱供給・水道業	56	1.5
6	情報通信業	304	8.3
7	運輸・郵便業	206	5.6
8	卸売・小売業	363	9.9
9	金融・保険業	213	5.8
10	不動産業	104	2.8
11	医療、福祉	396	10.8
12	教育、学習支援	98	2.7
13	宿泊業、飲食サービス業	82	2.2
14	サービス業	328	9.0
15	公務	29	0.8
16	他に分類されないもの	108	2.9
	TOTAL	3650	100.0

## 1-3) 回答者の基本属性

回答者の現在の職種・担当領域は、「営業」（15.9%）や「経営・経営企画」（15.7%）が多く、さらに「人材開発（研修・育成）」（12.1%）など人事・組織系の職種も目立つ。また「経理」（17.2%）や「財務・会計・経理」（9.9%）といった管理部門も一定割合を占め、企業の中核機能を担う領域の管理職以上が回答者の中心である。

### ■ 職種・担当領域（複数回答）

	n	%		n	%
1 経営・経営企画	642	15.7	21 ネットワークの企画・設計・開発	132	3.2
2 財務・会計・経理	404	9.9	22 システムの運用・保守	245	6.0
3 総務	702	17.2	23 ネットワークの運用・保守	197	4.8
4 法務	245	6.0	24 製造	231	5.7
5 採用（新卒/中途）	567	13.9	25 生産管理	243	6.0
6 人事（配置・異動）	609	14.9	26 品質管理	305	7.5
7 人材企画（人材戦略・要員計画・人材費管理）	361	8.9	27 配送・倉庫管理・物流	104	2.5
8 人材開発（研修・育成）	494	12.1	28 乗り物（鉄道・タクシー・バス・トラックなど）の運転	18	0.4
9 労務（評価・等級・報酬）	438	10.7	29 商品開発・研究	169	4.2
10 資材・購買	145	3.6	30 デザイン	16	0.4
11 広報・宣伝	108	2.6	31 不動産関連専門職種	30	0.7
12 マーケティング	98	2.4	32 建築・土木系技術職種	129	3.2
13 コンサルタント（人事/戦略/会計）	41	1.0	33 医療系専門職種（医師・看護師・薬剤師・MR）	178	4.4
14 コンサルタント（IT）	48	1.2	34 介護福祉士	58	1.4
15 営業推進・営業企画	284	7.0	35 教育・学習支援（幼稚園教諭・学校教員・塾講師など）	87	2.1
16 営業	650	15.9	36 児童福祉（保育士・学童保育指導員など）	6	0.1
17 事務・アシスタント・受付・秘書	161	4.0	37 その他	193	4.7
18 販売（店舗内・事業所内）	93	2.3			
19 顧客サービス・サポート	164	4.0			
20 システムの企画・設計・開発	244	6.0			

## 1-4) 回答者の基本属性

地域については経済センサスに基づいて、回答者数を割り付けている。回答者を現在の勤務地別に見ると、東京都が975人（23.9%）と多く、これに神奈川県（5.5%）、埼玉県（3.2%）、千葉県（2.7%）を加えると、首都圏で3割超である。大阪府（8.6%）や愛知県（5.7%）、福岡県（4.1%）など主要都市圏にも一定の分布が見られる。

### ■現在の勤務地

	n	%		n	%
1 北海道	156	3.8	25 滋賀県	51	1.3
2 青森県	23	0.6	26 京都府	68	1.7
3 岩手県	23	0.6	27 大阪府	352	8.6
4 宮城県	71	1.7	28 兵庫県	143	3.5
5 秋田県	23	0.6	29 奈良県	29	0.7
6 山形県	32	0.8	30 和歌山県	22	0.5
7 福島県	40	1.0	31 鳥取県	23	0.6
8 茨城県	71	1.7	32 島根県	22	0.5
9 栃木県	46	1.1	33 岡山県	53	1.3
10 群馬県	40	1.0	34 広島県	79	1.9
11 埼玉県	131	3.2	35 山口県	29	0.7
12 千葉県	112	2.7	36 徳島県	20	0.5
13 東京都	975	23.9	37 香川県	28	0.7
14 神奈川県	226	5.5	38 愛媛県	42	1.0
15 新潟県	113	2.8	39 高知県	25	0.6
16 富山県	29	0.7	40 福岡県	166	4.1
17 石川県	31	0.8	41 佐賀県	21	0.5
18 福井県	15	0.4	42 長崎県	35	0.9
19 山梨県	38	0.9	43 熊本県	60	1.5
20 長野県	84	2.1	44 大分県	30	0.7
21 岐阜県	61	1.5	45 宮崎県	26	0.6
22 静岡県	80	2.0	46 鹿児島県	33	0.8
23 愛知県	234	5.7	47 沖縄県	25	0.6
24 三重県	43	1.0	48 海外	0	0.0
			TOTAL	4080	100.0

## 1-5) 回答者の基本属性

従業員規模については経済センサスに基づいて、回答者数を割り付けている。企業規模別では「100～199人」が44.4%、「200～299人」25.0%等となっている。

### ■現在の勤務先の従業員規模

※アルバイト・パート等を含む全体の人数

※複数の会社に所属している人はメインについて回答

		n	%
1	1人	0	0.0
2	2～4人	0	0.0
3	5～9人	0	0.0
4	10～19人	0	0.0
5	20～29人	0	0.0
6	30～39人	0	0.0
7	40～49人	0	0.0
8	50～79人	0	0.0
9	80～99人	0	0.0
10	100～199人	1813	44.4
11	200～299人	1022	25.0
12	300～499人	185	4.5
13	500～999人	223	5.5
14	1,000～1,999人	182	4.5
15	2,000～2,999人	87	2.1
16	3,000～4,999人	121	3.0
17	5,000～6,999人	72	1.8
18	7,000～9,999人	69	1.7
19	10,000～19,999人	102	2.5
20	20,000人以上	204	5.0
21	わからない	0	0.0
	TOTAL	4080	100.0

## 1-6) 人事制度への関与と時期

- ・回答者は、以下の施策のうち少なくとも1つについて、過去1年以内に経験・関与がある者のみとした。
- ・いずれの施策でも「現在経験・関与している」が約5～6割と高く、直近の実務関与がある回答者が中心である。

■ 以下のことに関して、あなたは今まで関与したことがありますか。ある方はその時期をお選びください。  
※複数回ある方は直近の時期をお選びください。

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	
		TOTAL	現在経験・関与している	過去3ヶ月以内に経験・関与したことがある	過去半年以内に経験・関与したことがある	過去1年以内に経験・関与したことがある	過去2年以内に経験・関与したことがある	過去3年以内に経験・関与したことがある	3年以前に経験・関与したことがある	今まで経験したことがない・関与したことがない	
1	採用要件の設定/変更に関与した	n	4080	1943	144	86	184	102	115	273	1234
	%		100.0	47.6	3.5	2.1	4.5	2.5	2.8	6.7	30.2
2	配置・配属/異動の決定または調整に関与した	n	4080	2307	173	89	178	82	110	232	910
	%		100.0	56.6	4.2	2.2	4.4	2.0	2.7	5.7	22.3
3	育成施策（OJT/研修/ローテ等）の設計または運用に関与した	n	4080	2129	134	83	202	86	90	346	1010
	%		100.0	52.2	3.3	2.0	4.9	2.1	2.2	8.5	24.8
4	評価・等級・昇格・報酬の運用または改善に関与した	n	4080	2526	154	104	153	80	86	174	803
	%		100.0	61.9	3.8	2.6	3.8	2.0	2.1	4.3	19.7

## 1-7) 従業員の仕事内容と配置状況の把握

・従業員の仕事内容・配置を1職種以上把握していると回答した者のみを対象とした。「複数職種」で76.6%と大半を占める。

■あなたは、所属する企業の従業員の仕事内容や配置の状況をどの程度把握していますか。

	0	1	2	3
TOTAL		複数職種 について把 握している	1つの職種 について把 握している	どの職種に ついても把 握していな い
n	4080	3126	954	0
%	100.0	76.6	23.4	0.0

# 調査結果

# 1) 2025年度新卒採用数の実績状況

2025年度の新卒採用について聞いた。学歴別に見ると、中学卒は採用なしが8割超と突出して多い一方、大学卒は複数人規模の採用が相対的に多くなっており、新卒採用の主戦場が大学の学部卒であることがわかる。

Q1 あなたの会社における今年度（2025年度）の新卒採用数について伺います。  
以下のそれぞれについてどのくらい採用を実施していましたか。最も近いものを選んでください。

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		TOTAL	0人(採用をしていない)	1人	2・3人	5人程度	10人程度	20人程度	50人程度	100人程度・それ以上	わからない	
1	中学卒	n	4080	3446	36	66	48	55	26	21	39	344
		%	100.0	84.4	0.9	1.6	1.2	1.3	0.6	0.5	1.0	8.4
2	高校卒	n	4080	1714	220	535	320	229	142	154	202	563
		%	100.0	42.0	5.4	13.1	7.8	5.6	3.5	3.8	5.0	13.8
3	専門学校卒	n	4080	1683	219	494	274	239	175	104	132	760
		%	100.0	41.3	5.4	12.1	6.7	5.9	4.3	2.5	3.2	18.6
4	短大卒	n	4080	1988	144	347	232	190	126	79	92	882
		%	100.0	48.7	3.5	8.5	5.7	4.6	3.1	1.9	2.3	21.6
5	高等専門学校卒	n	4080	2175	140	285	166	166	95	81	87	884
		%	100.0	53.3	3.4	7.0	4.1	4.1	2.3	2.0	2.1	21.7
6	大学卒	n	4080	670	195	646	556	386	283	268	522	554
		%	100.0	16.4	4.8	15.8	13.6	9.5	6.9	6.6	12.8	13.6
7	大学院修士卒	n	4080	1909	203	301	187	181	107	93	159	941
		%	100.0	46.8	5.0	7.4	4.6	4.4	2.6	2.3	3.9	23.1
8	大学院博士卒	n	4080	2382	101	157	108	100	62	32	83	1055
		%	100.0	58.4	2.5	3.9	2.7	2.4	1.5	0.8	2.0	25.8

## 2) 採用拡大ニーズの分布状況

・項目別では中途採用を増やしたい企業が最も多く53.1%。新卒採用は学歴別に聞いているが、大学新卒（特に理系）の採用ニーズが高く（45.6%）、大学卒（文系）も高い（34.6%）。一方で短大・院博士は低い水準。

Q2 今後、増やしていきたい採用は次のうちどれですか。全て選んでください。

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
中途採用	中途採用	新卒採用 高校卒（普通科・商業科等、工業科高校以外）	新卒採用 高校卒（工業科高校）	新卒採用 専門学校卒	新卒採用 短大卒	新卒採用 高等専門学校卒	新卒採用 大学卒（文系）	新卒採用 大学卒（理系）	新卒採用 大学院修士卒（文系）	新卒採用 大学院修士卒（理系）	新卒採用 大学院博士卒	あてはまるものはない
n	2168	806	841	638	394	559	1414	1860	370	724	277	433
%	53.1	19.7	20.6	15.6	9.7	13.7	34.6	45.6	9.1	17.8	6.8	10.6

### 3) 職務内容・スキル等の文書の整備状況

・職種別の職務内容や必要スキル等の文書としての整備は、「ほぼ全職種」が33.6%、「一部整備」を含めても57.4%にとどまり、体系化は十分とはいえない。「ほとんど整備していない」（16.6%）も一定数存在。

Q3 あなたの会社では、主要な職種・職務について、職務内容・必要スキル・必要学歴を文書（職務記述書、要件定義、スキルマップ等）として整備していますか。

	0	1	2	3	4	5
TOTAL		ほぼ全職種で整備している	一部の職種で整備している	整備を進めている	ほとんど整備していない	わからない
n	4080	1373	970	630	679	428
%	100.0	33.6	23.8	15.4	16.6	10.5

## 4) 企業内職種状況

回答者の企業内にある職種を複数回答で聞いた。事務（70.9%）と営業（59.0%）が特に多く、次いで技術系（エンジニア・技術35.5%、IT・ソフトウェアエンジニア32.1%）が続く。

Q4 あなたの会社にある職種について、以下それぞれお答えください。  
<あなたの会社にある職種をすべて（いくつでも）>

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	研究・R&D	IT・ソフトウェアエンジニア	エンジニア・技術（機械・電気・化学・設計等）	医療・保健・福祉専門職	事務（企画・経理・人事等）	営業	販売（販売店員）	接客・対人サービス（飲食・宿泊・店舗サービス等）	介護・保育	警備・消防・保安	製造・生産工程（オペレーター・組立・検査等）	ドライバー・運転手（輸送・機械運転）	建設・工事・探掘	その他
n	854	1309	1449	689	2892	2405	529	566	367	298	1111	699	492	144
%	20.9	32.1	35.5	16.9	70.9	59.0	13.0	13.9	9.0	7.3	27.2	17.1	12.1	3.5

## 5) 職種別、通常必要な学歴

- ・回答者の企業に存在する職種のうち、仕事内容や人員配置の状況を把握している職種ごとに、当該ページ以降の設問を聞いた。
- ・職種ごとに必要学歴の水準が分かれており、研究・IT・技術系では大学・大学院卒が中心で専門性が重視される一方、営業・事務も大学卒が主流となっている。これに対し、製造・生産工程や販売、サービス、警備などは高校卒の比率が高く、現場系と事務職系、専門職系で学歴要件が異なる状況が明確に表れている。

Q5 もし今日応募するなら、その職種に就くために通常必要な最終学歴はどれですか。  
前問で選んだうちの3つの職種についてお伺いします。

			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			TOTAL	中学卒	高校卒	専門学校卒	短大卒	高等専門学校卒	大学卒	大学院修士卒	大学院博士卒	学歴は問われない	わからない
1	研究・R&D	n	315	0	8	8	1	10	147	85	31	15	10
		%	100.0	0.0	2.4	2.7	0.3	3.1	46.7	26.9	10.0	4.9	3.0
2	IT・ソフトウェアエンジニア	n	543	1	36	64	3	40	288	20	9	71	10
		%	100.0	0.3	6.5	11.7	0.6	7.4	53.0	3.8	1.7	13.2	1.9
3	エンジニア・技術（機械・電気・化学・設計等）	n	792	5	152	43	3	87	369	48	9	59	16
		%	100.0	0.6	19.2	5.4	0.4	10.9	46.6	6.1	1.2	7.5	2.1
4	医療・保健・福祉専門職	n	482	1	43	131	21	25	166	9	8	72	6
		%	100.0	0.2	9.0	27.2	4.3	5.3	34.5	2.0	1.6	14.9	1.2
5	事務（企画・経理・人事等）	n	1693	6	464	56	76	21	823	7	3	199	39
		%	100.0	0.4	27.4	3.3	4.5	1.2	48.6	0.4	0.1	11.8	2.3
6	営業	n	1411	13	316	26	15	19	831	5	2	141	44
		%	100.0	0.9	22.4	1.8	1.1	1.3	58.9	0.4	0.1	10.0	3.1
7	販売（販売店員）	n	225	3	86	6	7	3	76	0	0	32	12
		%	100.0	1.5	38.4	2.7	2.9	1.2	33.7	0.0	0.0	14.4	5.3
8	接客・対人サービス（飲食・宿泊・店舗サービス等）	n	306	9	124	14	8	7	75	1	1	52	15
		%	100.0	2.9	40.6	4.6	2.7	2.1	24.6	0.2	0.5	16.9	5.1
9	介護・保育	n	190	3	45	39	21	4	27	1	1	45	3
		%	100.0	1.6	23.7	20.6	11.2	1.9	14.4	0.3	0.8	23.7	1.8
10	警備・消防・保安	n	122	3	69	3	1	1	17	0	0	22	6
		%	100.0	2.5	56.4	2.5	0.4	1.2	13.9	0.0	0.0	18.2	4.8
11	製造・生産工程（オペレーター・組立・検査等）	n	620	11	423	18	1	18	58	3	1	68	18
		%	100.0	1.8	68.3	2.9	0.1	2.8	9.4	0.5	0.2	11.1	2.8
12	ドライバー・運転手（輸送・運転・機械運転）	n	250	12	124	3	1	4	16	0	1	87	3
		%	100.0	4.7	49.6	1.2	0.6	1.5	6.3	0.0	0.2	34.7	1.2
13	建設・工事・採掘	n	224	6	95	8	0	18	68	2	1	19	7
		%	100.0	2.6	42.3	3.7	0.0	8.3	30.5	1.0	0.2	8.5	2.9
14	その他	n	127	5	31	5	4	4	40	3	5	23	7
		%	100.0	3.9	24.5	4.0	3.0	3.1	31.5	2.0	4.3	18.5	5.2

## 6) 職種別採用学歴要件

採用時に求める学歴（必要学歴）は職種ごとに差があり、研究・IT・技術系では大学卒以上が中心である一方、製造・生産工程や警備、運輸では高校卒が多数を占める。また「学歴は問われない」も各職種で一定割合存在し、特に現場系で高い。全体として、専門性重視の職種と現場系職種で学歴要件が明確に分かれる傾向が見られる。

Q6 採用時（求人票・募集要項・採用ページなど）に設定している必要学歴はどれですか。

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		TOTAL	中学卒	高校卒	専門学校卒	短大卒	高等専門学校卒	大学卒	大学院修士卒	大学院博士卒	学歴は問われない	わからない
1	研究・R&D	n 315 % 100.0	0 0.0	24 7.6	10 3.3	4 1.1	19 6.0	145 46.0	44 13.8	17 5.4	40 12.7	12 4.0
2	IT・ソフトウェアエンジニア	n 543 % 100.0	0 0.0	71 13.2	69 12.7	9 1.7	35 6.5	225 41.3	13 2.3	7 1.2	92 16.9	23 4.2
3	エンジニア・技術（機械・電気・化学・設計等）	n 792 % 100.0	4 0.5	222 28.1	59 7.5	8 1.0	85 10.7	252 31.8	28 3.5	8 1.1	80 10.1	45 5.7
4	医療・保健・福祉専門職	n 482 % 100.0	1 0.1	68 14.1	122 25.4	23 4.7	19 4.0	119 24.7	9 1.9	4 0.9	101 21.0	16 3.2
5	事務（企画・経理・人事等）	n 1693 % 100.0	6 0.3	571 33.7	49 2.9	66 3.9	15 0.9	608 35.9	2 0.1	3 0.2	304 17.9	69 4.1
6	営業	n 1411 % 100.0	14 1.0	360 25.5	30 2.1	19 1.4	28 2.0	649 46.0	7 0.5	1 0.0	226 16.0	77 5.5
7	販売（販売店員）	n 225 % 100.0	2 0.9	80 35.4	9 4.1	8 3.6	2 0.7	61 27.2	0 0.0	0 0.0	47 20.9	16 7.3
8	接客・対人サービス（飲食・宿泊・店舗サービス等）	n 306 % 100.0	5 1.7	127 41.6	21 6.8	4 1.2	2 0.7	58 18.8	1 0.2	1 0.5	70 22.9	17 5.7
9	介護・保育	n 190 % 100.0	3 1.3	36 19.2	33 17.4	19 10.1	3 1.8	11 5.6	0 0.0	3 1.8	71 37.3	10 5.4
10	警備・消防・保安	n 122 % 100.0	4 3.4	73 59.9	1 0.9	0 0.0	0 0.0	7 5.7	0 0.0	0 0.0	30 24.9	6 5.2
11	製造・生産工程（オペレーター・組立・検査等）	n 620 % 100.0	11 1.7	406 65.4	14 2.2	1 0.1	12 2.0	41 6.5	0 0.0	1 0.1	108 17.5	28 4.5
12	ドライバー・運転手（輸送・運転・機械運転）	n 250 % 100.0	13 5.1	105 42.1	2 0.6	1 0.6	1 0.4	9 3.4	0 0.0	1 0.4	109 43.6	9 3.7
13	建設・工事・採掘	n 224 % 100.0	3 1.4	108 48.1	12 5.2	1 0.6	20 9.0	39 17.4	1 0.2	1 0.2	31 13.9	9 3.9
14	その他	n 127 % 100.0	1 0.8	35 27.9	9 7.4	1 0.8	1 1.2	31 24.2	2 1.3	4 3.0	27 21.0	16 12.4

## 7) 職種別に見る学歴の必要性

「その学歴がないと仕事が満足に遂行できない」が多いのは研究、エンジニア・技術、介護・保育であり、学歴の必要性が強く認識されている。一方、営業・販売・サービスや運輸などでは「なくても問題ない」「なくても全く問題はない」の割合が一定程度あり、学歴要件の重要度は相対的に低い。職種により学歴の必要性認識が大きく異なる点が特徴である。

Q7 前問で選んだ学歴水準は、その職種の仕事を満足に遂行するために必要ですか。

			0	1	2	3	4	5
			TOTAL	その学歴がないと仕事が満足に遂行できない	その学歴があることが仕事の遂行上望ましい	その学歴がなくとも仕事の遂行にはおおむね問題はない	その学歴がなくとも仕事の遂行には全く問題はない	わからない
1	研究・R&D	n %	262 100.0	77 29.3	137 52.2	25 9.6	19 7.2	4 1.7
2	IT・ソフトウェアエンジニア	n %	429 100.0	50 11.6	224 52.3	99 23.1	42 9.8	14 3.2
3	エンジニア・技術（機械・電気・化学・設計等）	n %	667 100.0	118 17.7	377 56.5	113 17.0	45 6.7	14 2.1
4	医療・保健・福祉専門職	n %	365 100.0	178 48.7	127 34.7	42 11.6	14 3.9	4 1.1
5	事務（企画・経理・人事等）	n %	1321 100.0	182 13.7	693 52.5	281 21.3	121 9.1	45 3.4
6	営業	n %	1108 100.0	95 8.6	499 45.1	314 28.4	160 14.4	39 3.5
7	販売（販売店員）	n %	161 100.0	11 7.0	75 46.6	44 27.4	30 18.6	1 0.3
8	接客・対人サービス（飲食・宿泊・店舗サービス等）	n %	218 100.0	23 10.5	93 42.4	70 31.9	31 14.1	3 1.2
9	介護・保育	n %	109 100.0	29 26.6	56 51.6	20 18.2	4 3.5	0 0.0
10	警備・消防・保安	n %	85 100.0	13 15.6	42 49.3	14 16.2	14 17.0	2 1.9
11	製造・生産工程（オペレーター・組立・検査等）	n %	484 100.0	37 7.6	228 47.2	128 26.5	68 14.0	23 4.7
12	ドライバー・運転手（輸送・運転・機械運転）	n %	132 100.0	12 9.2	44 33.7	40 30.1	31 23.5	5 3.4
13	建設・工事・採掘	n %	184 100.0	31 16.7	88 47.8	42 22.8	17 9.2	7 3.5
14	その他	n %	85 100.0	26 30.8	28 32.7	19 22.9	9 10.6	3 3.0

## 8) 職種別大卒以上構成比

若手社員（20・30代）の大学卒以上比率は職種によって大きく異なる。研究・IT・技術系では「ほぼ全員」「6割以上」が多い一方、製造・運輸・警備などでは「4割以下」や「ほとんどいない」が目立つ。営業・事務は中間層が厚く、学歴構成が分散している点も特徴で、職種別に人材構成の差が明確に表れている。

Q8 下記職種の若手社員（20・30代）で、最終学歴が大学卒以上の割合はどのくらいですか。

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	
		TOTAL	全員 (100%)	ほぼ全員 (80~ 99%)	多数派である (60~ 80%)	半分程度 (40~ 60%)	少数派である (20~ 40%)	ほとんどいな い(1~ 20%)	全くない (0%)	わからない	
1	研究・R&D	n %	315 100.0	117 37.1	85 27.0	53 16.8	22 6.9	15 4.6	8 2.4	1 0.5	15 4.7
2	IT・ソフトウェアエンジニア	n %	543 100.0	94 17.4	143 26.3	132 24.3	72 13.3	37 6.8	19 3.4	8 1.5	38 7.0
3	エンジニア・技術（機械・ 電気・化学・設計等）	n %	792 100.0	96 12.2	173 21.9	220 27.7	106 13.4	87 11.0	49 6.2	9 1.2	51 6.4
4	医療・保健・福祉専門職	n %	482 100.0	58 11.9	71 14.8	76 15.8	52 10.8	99 20.5	64 13.3	8 1.8	54 11.2
5	事務（企画・経理・人事 等）	n %	1693 100.0	227 13.4	378 22.3	362 21.4	273 16.1	184 10.9	108 6.4	40 2.3	122 7.2
6	営業	n %	1411 100.0	267 19.0	372 26.4	287 20.3	188 13.3	113 8.0	61 4.3	28 2.0	95 6.7
7	販売（販売店員）	n %	225 100.0	16 7.0	39 17.2	49 21.6	41 18.0	43 19.3	19 8.3	7 3.2	12 5.3
8	接客・対人サービス（飲 食・宿泊・店舗サービス 等）	n %	306 100.0	20 6.4	38 12.5	48 15.8	68 22.4	43 14.2	53 17.3	5 1.6	30 9.7
9	介護・保育	n %	190 100.0	7 3.8	9 4.6	25 13.2	20 10.5	58 30.6	41 21.4	2 1.1	28 14.8
10	警備・消防・保安	n %	122 100.0	3 2.1	7 5.7	16 13.4	33 27.4	18 14.6	18 15.0	6 4.9	20 16.8
11	製造・生産工程（オペ レーター・組立・検査等）	n %	620 100.0	20 3.2	37 6.0	79 12.8	85 13.8	152 24.5	169 27.2	35 5.6	42 6.8
12	ドライバー・運転手（輸 送・運転・機械運転）	n %	250 100.0	5 2.0	12 4.9	19 7.6	31 12.5	54 21.6	68 27.2	36 14.4	24 9.8
13	建設・工事・採掘	n %	224 100.0	16 7.0	26 11.5	57 25.6	46 20.4	32 14.3	22 9.9	7 3.1	18 8.2
14	その他	n %	127 100.0	27 20.9	20 16.0	18 14.2	6 4.5	7 5.4	21 16.6	6 4.6	23 17.7

## 9) 職種別資格要否の傾向

資格要件は職種によって大きな差が見られる。建設（71.5%）、医療・保健・福祉（66.2%）、介護・保育（63.8%）では「複数ある」が高く、資格の必要性が高い。一方、営業（61.4%）や接客・対人サービス（59.1%）、事務（58.0%）では「ない」が多数を占め、資格不要の傾向が強い。資格制度との結びつきが強い職種と、資格を必須としない職種で要件の違いが明確に表れている。

Q9 下記職種の仕事の遂行にあたって求められる資格（国家資格、民間資格）はありますか。

			0	1	2	3	4
			TOTAL	複数ある	1つある	ない	わからない
1	研究・R&D	n	315	114	50	126	25
		%	100.0	36.1	16.0	40.0	7.9
2	IT・ソフトウェアエンジニア	n	543	242	79	198	24
		%	100.0	44.5	14.5	36.5	4.5
3	エンジニア・技術（機械・電気・化学・設計等）	n	792	403	97	250	42
		%	100.0	50.9	12.3	31.6	5.3
4	医療・保健・福祉専門職	n	482	319	132	15	15
		%	100.0	66.2	27.5	3.2	3.1
5	事務（企画・経理・人事等）	n	1693	396	178	981	138
		%	100.0	23.4	10.5	58.0	8.2
6	営業	n	1411	284	162	866	99
		%	100.0	20.1	11.5	61.4	7.0
7	販売（販売店員）	n	225	53	30	128	13
		%	100.0	23.7	13.3	57.0	5.9
8	接客・対人サービス（飲食・宿泊・店舗サービス等）	n	306	60	49	181	16
		%	100.0	19.6	16.0	59.1	5.3
9	介護・保育	n	190	121	44	21	4
		%	100.0	63.8	23.2	10.9	2.1
10	警備・消防・保安	n	122	57	15	43	7
		%	100.0	46.9	12.4	35.1	5.6
11	製造・生産工程（オペレーター・組立・検査等）	n	620	251	53	278	37
		%	100.0	40.5	8.6	44.9	6.0
12	ドライバー・運転手（輸送・運転・機械運転）	n	250	104	91	47	8
		%	100.0	41.6	36.3	18.7	3.4
13	建設・工事・採掘	n	224	160	14	39	10
		%	100.0	71.5	6.4	17.5	4.6
14	その他	n	127	59	21	37	10
		%	100.0	46.7	16.2	29.5	7.5

## 10) 職種別業務特性

職種によって業務の性格が大きく異なる。事務や営業、販売・接客では「判断は求められるがルール内の運用」の割合が多く、定型と非定型の中間に位置する。一方、研究やITでは「非定型・高度な専門性が求められる」割合が高い。製造・生産工程や運輸は定型業務寄りが多い。

Q10 下記職種の仕事は次のどれに近いですか。

			0	1	2	3	4	5
			TOTAL	手順が定まった定型業務が中心である	判断は求められるがルール内の運用が中心である	非定型・問題解決が中心である	非定型・高度な専門性が求められる業務が中心である	わからない
1	研究・R&D	n %	315 100.0	28 8.8	70 22.2	69 22.0	138 43.9	10 3.1
2	IT・ソフトウェアエンジニア	n %	543 100.0	48 8.8	210 38.7	133 24.4	133 24.5	20 3.6
3	エンジニア・技術（機械・電気・化学・設計等）	n %	792 100.0	65 8.2	299 37.8	233 29.4	168 21.2	28 3.5
4	医療・保健・福祉専門職	n %	482 100.0	80 16.6	211 43.7	60 12.4	114 23.7	17 3.6
5	事務（企画・経理・人事等）	n %	1693 100.0	431 25.4	911 53.8	212 12.5	65 3.9	74 4.4
6	営業	n %	1411 100.0	124 8.8	658 46.6	398 28.2	159 11.3	72 5.1
7	販売（販売店員）	n %	225 100.0	53 23.6	120 53.3	25 11.2	17 7.8	9 4.1
8	接客・対人サービス（飲食・宿泊・店舗サービス等）	n %	306 100.0	68 22.3	171 56.0	39 12.8	17 5.4	11 3.5
9	介護・保育	n %	190 100.0	31 16.3	103 54.2	20 10.3	30 16.0	6 3.2
10	警備・消防・保安	n %	122 100.0	30 25.0	52 43.1	12 9.7	20 16.6	7 5.7
11	製造・生産工程（オペレーター・組立・検査等）	n %	620 100.0	274 44.2	277 44.8	29 4.7	14 2.2	26 4.2
12	ドライバー・運転手（輸送・運転・機械運転）	n %	250 100.0	98 39.2	132 52.7	3 1.2	10 3.9	8 3.1
13	建設・工事・採掘	n %	224 100.0	28 12.5	92 41.3	35 15.7	59 26.2	10 4.3
14	その他	n %	127 100.0	26 20.3	51 40.5	12 9.2	33 26.0	5 4.1

# 11) 職種別習熟度期間の比較

職種ごとに、「一人前」になるまでの期間を聞いた。研究・IT・技術系では「5年程度」「3年程度」が中心で、一定の時間をかけた育成が前提となっている。一方、販売・接客や運輸などでは「1年程度」やそれ以下の回答も一定程度見られ、比較的短期間で習熟する傾向が見られる。職種の専門性や業務難易度等に依りて育成に求められる期間が大きく異なる点が特徴である。

Q11 下記職種で「一人前」になるためには、どのくらいの習熟期間が必要だと考えますか。最も近いものを選んでください。「一人前」とはその職種で求められる非管理職の正規社員の業務を、一人で遂行できるようになることを指します。

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		TOTAL	15年以上	10年程度	5年程度	3年程度	1年程度	6か月程度	3か月程度	1か月程度	1週間程度	すぐに遂行可能	わからない
1	研究・R&D	n 315 % 100.0	28 8.9	79 25.1	126 39.9	60 18.9	5 1.5	1 0.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.3	16 5.2
2	IT・ソフトウェアエンジニア	n 543 % 100.0	16 2.9	74 13.6	241 44.5	147 27.1	25 4.6	10 1.9	3 0.6	0 0.0	0 0.0	6 1.1	21 3.8
3	エンジニア・技術（機械・電気・化学・設計等）	n 792 % 100.0	23 2.9	203 25.6	310 39.1	180 22.7	32 4.1	7 0.9	4 0.5	1 0.1	1 0.1	4 0.6	28 3.5
4	医療・保健・福祉専門職	n 482 % 100.0	15 3.2	49 10.2	146 30.3	166 34.4	60 12.4	18 3.7	5 1.1	1 0.3	2 0.4	8 1.8	11 2.3
5	事務（企画・経理・人事等）	n 1693 % 100.0	26 1.5	145 8.5	358 21.2	706 41.7	253 15.0	76 4.5	31 1.8	11 0.6	1 0.0	19 1.1	68 4.0
6	営業	n 1411 % 100.0	24 1.7	113 8.0	328 23.3	615 43.6	171 12.1	55 3.9	22 1.6	3 0.2	2 0.1	11 0.8	67 4.7
7	販売（販売店員）	n 225 % 100.0	2 0.9	11 4.7	30 13.4	82 36.6	59 26.2	28 12.4	5 2.3	2 0.9	0 0.0	0 0.0	6 2.7
8	接客・対人サービス（飲食・宿泊・店舗サービス等）	n 306 % 100.0	8 2.8	9 2.9	39 12.6	98 32.0	91 29.6	27 8.7	20 6.4	3 0.8	0 0.0	1 0.5	11 3.7
9	介護・保育	n 190 % 100.0	5 2.4	7 3.4	30 15.6	93 49.2	27 14.1	11 5.7	4 1.9	4 2.1	0 0.0	1 0.8	9 4.7
10	警備・消防・保安	n 122 % 100.0	4 3.3	12 9.5	33 26.7	36 29.2	18 14.6	3 2.8	5 4.2	1 0.5	3 2.7	1 1.2	6 5.3
11	製造・生産工程（オペレーター・組立・検査等）	n 620 % 100.0	6 1.0	46 7.3	132 21.3	213 34.4	117 18.9	50 8.1	23 3.7	5 0.8	1 0.2	6 1.0	20 3.2
12	ドライバー・運転手（輸送・運転・機械運転）	n 250 % 100.0	2 0.8	8 3.1	23 9.4	58 23.3	67 26.7	34 13.4	24 9.5	14 5.5	3 1.0	11 4.2	8 3.0
13	建設・工事・探掘	n 224 % 100.0	14 6.1	67 29.9	74 33.1	43 19.4	14 6.3	1 0.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.5	10 4.5
14	その他	n 127 % 100.0	11 8.3	17 13.5	41 32.2	22 17.1	19 15.1	5 3.9	3 2.0	2 1.3	0 0.0	1 1.1	7 5.5

## 12) 若手社員のより難しい職務担務可能性実感

職種ごとに、若手社員（20・30代）に「より難しい職務を担えるスキルがあるのに、十分に活かされていない人」がいるかを聞いた。全体として「感じる」「どちらかというと感じる」が各職種で一定割合を占め、特にIT・技術系、医療系では5割以上に達し、スキル未活用感が比較的強い。一方で営業や事務、現場系では「どちらでもない」も多く、認識は分散している。

Q12 下記職種の若手社員（20・30代）に、「より難しい職務を担えるスキルがあるのに、十分に活かされていない人」はいると感じますか。

			0	1	2	3	4	5
			TOTAL	感じる	どちらかというと感じる	どちらでもない	どちらかというと感じない	感じない
1	研究・R&D	n %	315 100.0	43 13.7	113 36.0	96 30.6	47 14.9	15 4.8
2	IT・ソフトウェアエンジニア	n %	543 100.0	54 10.0	246 45.3	172 31.7	49 8.9	22 4.0
3	エンジニア・技術（機械・電気・化学・設計等）	n %	792 100.0	83 10.5	338 42.6	238 30.0	112 14.1	22 2.8
4	医療・保健・福祉専門職	n %	482 100.0	53 11.1	217 45.0	148 30.6	51 10.7	13 2.6
5	事務（企画・経理・人事等）	n %	1693 100.0	162 9.6	622 36.7	618 36.5	207 12.3	84 4.9
6	営業	n %	1411 100.0	145 10.3	528 37.4	510 36.1	183 13.0	45 3.2
7	販売（販売店員）	n %	225 100.0	15 6.7	94 41.8	82 36.4	33 14.5	1 0.6
8	接客・対人サービス（飲食・宿泊・店舗サービス等）	n %	306 100.0	34 11.2	100 32.7	119 39.0	44 14.5	8 2.6
9	介護・保育	n %	190 100.0	13 7.0	89 46.8	72 38.0	14 7.1	2 1.1
10	警備・消防・保安	n %	122 100.0	9 7.7	48 39.5	48 39.0	16 12.9	1 0.9
11	製造・生産工程（オペレーター・組立・検査等）	n %	620 100.0	42 6.7	229 37.0	234 37.8	90 14.5	24 3.9
12	ドライバー・運転手（輸送・運転・機械運転）	n %	250 100.0	16 6.3	62 24.7	105 42.1	46 18.5	21 8.4
13	建設・工事・採掘	n %	224 100.0	16 7.3	88 39.4	78 34.6	36 15.9	6 2.8
14	その他	n %	127 100.0	9 7.0	56 43.7	37 29.2	17 13.5	8 6.6

## 13) 若手社員の専攻分野別活用度合い

- ・学校の学科・専攻での学習内容の活用実感は職種によって差が見られる。研究・IT・技術系、医療系では「活かされていると感じる」「どちらかといえば活かされていると感じる」が過半を占め、専門性との適合が高い。一方、事務や営業、製造・生産工程、サービス系では「どちらでもない」「どちらかというと感じない」も一定数存在し、学習内容と実務の乖離が相対的に大きい傾向がうかがえる。
- ・学校教育での学習内容の活用実感には、職種によって差があることがうかがえる。

Q13 下記職種の若手社員（20・30代）は、生徒・学生時代に学んできた内容（学科・専攻での学習内容）を仕事に活かしていると感じますか。

			0	1	2	3	4	5
		TOTAL	感じる	どちらかとい うと感じる	どちらでも ない	どちらかとい うと感じない	感じない	
1	研究・R&D	n	315	43	133	92	36	10
		%	100.0	13.8	42.4	29.3	11.5	3.0
2	IT・ソフトウェアエンジニア	n	543	60	228	163	70	22
		%	100.0	11.0	42.1	30.0	12.9	4.0
3	エンジニア・技術（機械・ 電気・化学・設計等）	n	792	77	335	260	95	26
		%	100.0	9.7	42.3	32.8	11.9	3.2
4	医療・保健・福祉専門職	n	482	61	222	127	59	13
		%	100.0	12.6	46.1	26.3	12.3	2.6
5	事務（企画・経理・人事 等）	n	1693	76	512	715	306	85
		%	100.0	4.5	30.3	42.2	18.1	5.0
6	営業	n	1411	58	336	629	304	83
		%	100.0	4.1	23.8	44.6	21.6	5.9
7	販売（販売店員）	n	225	10	60	91	50	13
		%	100.0	4.6	26.9	40.4	22.3	5.9
8	接客・対人サービス（飲 食・宿泊・店舗サービス 等）	n	306	20	91	130	49	16
		%	100.0	6.5	29.7	42.5	15.9	5.4
9	介護・保育	n	190	11	84	67	23	5
		%	100.0	5.9	44.1	35.5	11.9	2.6
10	警備・消防・保安	n	122	5	27	52	27	10
		%	100.0	4.3	22.5	42.4	22.6	8.2
11	製造・生産工程（オペ レーター・組立・検査等）	n	620	31	140	274	143	32
		%	100.0	5.1	22.6	44.2	23.1	5.1
12	ドライバー・運転手（輸 送・運転・機械運転）	n	250	9	46	118	47	30
		%	100.0	3.5	18.3	47.3	19.0	11.9
13	建設・工事・採掘	n	224	18	76	83	36	12
		%	100.0	7.9	33.8	37.2	16.0	5.2
14	その他	n	127	8	39	42	32	6
		%	100.0	6.3	31.0	33.2	24.9	4.7

## 14) 若手社員の学歴と業績の関係

全体として、多くの職種で「差はない」「少し差がある」が高く、学歴によるパフォーマンス差は限定的との認識が主流である。特に販売、介護・保育、製造・生産工程、運輸などでは「差はない」が相対的に高い。一方、研究・IT・技術系では「大きな差がある」「差がある」も一定割合（3-4割）存在し、習熟期間が長い職種（P.23参照）ほど学歴の影響が相対的に認識されやすい傾向がある。

Q14 下記職種の若手社員（20・30代）は、学歴の高さ（高校卒より大学卒、大学卒より大学院卒など）によって成果やパフォーマンスにどの程度違いがあると感じますか。

		0	1	2	3	4	5	6
		TOTAL	大きな差がある（成果が倍以上違う）	差がある（成果が数十%程度違う）	少し差がある（成果が数%程度違う）	差はない（成果は変わらない）	学歴が低いほうが成果が高い（どの程度かは問わない）	わからない
1	研究・R&D	n 315 % 100.0	52 16.6	102 32.4	88 28.0	47 15.0	4 1.2	21 6.8
2	IT・ソフトウェアエンジニア	n 543 % 100.0	43 8.0	168 30.9	153 28.3	138 25.4	1 0.1	40 7.4
3	エンジニア・技術（機械・電気・化学・設計等）	n 792 % 100.0	55 7.0	250 31.6	284 35.8	146 18.4	8 1.0	49 6.2
4	医療・保健・福祉専門職	n 482 % 100.0	31 6.4	126 26.1	139 28.8	140 29.0	3 0.5	44 9.1
5	事務（企画・経理・人事等）	n 1693 % 100.0	69 4.1	412 24.4	511 30.2	554 32.7	10 0.6	136 8.1
6	営業	n 1411 % 100.0	67 4.7	326 23.1	348 24.7	518 36.7	12 0.9	139 9.9
7	販売（販売店員）	n 225 % 100.0	9 3.8	43 19.3	58 25.9	95 42.4	4 1.8	15 6.7
8	接客・対人サービス（飲食・宿泊・店舗サービス等）	n 306 % 100.0	20 6.4	56 18.2	95 31.0	107 35.1	3 1.0	25 8.3
9	介護・保育	n 190 % 100.0	10 5.5	31 16.2	52 27.4	78 41.1	0 0.0	19 9.8
10	警備・消防・保安	n 122 % 100.0	3 2.6	24 20.1	33 27.3	49 40.3	2 1.9	9 7.7
11	製造・生産工程（オペレーター・組立・検査等）	n 620 % 100.0	9 1.5	123 19.8	171 27.6	267 43.1	12 1.9	38 6.1
12	ドライバー・運転手（輸送・運転・機械運転）	n 250 % 100.0	5 1.8	21 8.3	38 15.0	164 65.6	5 2.0	18 7.2
13	建設・工事・採掘	n 224 % 100.0	13 5.7	53 23.7	65 28.9	79 35.3	2 0.9	12 5.6
14	その他	n 127 % 100.0	14 10.9	19 14.7	30 23.7	43 34.2	0 0.0	21 16.4

## 15) 若手社員のスキル水準充足状況

全体として「概ね適正」と「どちらかというと不足している」が中心で、多くの職種で現有スキルは一定水準にあるが、十分とはいえない認識が広がっている。事務、接客・対人サービス、警備・消防・保安、ドライバーを除いた多くの職種で「不足」「どちらかというと不足」の合計が5割を超えている。

Q15 下記職種の若手社員（20・30代）について、「仕事で求められる職業能力・スキル水準」と比べて、現在の社員の職業能力・スキルは全体としてどの程度だと感じますか。

			0	1	2	3	4	5	6
			TOTAL	不足している	どちらかという と不足している	概ね適正で ある	どちらかとい うと過剰で ある	過剰である	わからない
1	研究・R&D	n %	315 100.0	68 21.5	116 36.8	112 35.4	7 2.1	1 0.2	13 4.0
2	IT・ソフトウェアエンジニア	n %	543 100.0	117 21.5	209 38.5	181 33.3	17 3.2	0 0.0	19 3.5
3	エンジニア・技術（機械・ 電気・化学・設計等）	n %	792 100.0	172 21.8	307 38.8	269 33.9	17 2.1	2 0.2	25 3.2
4	医療・保健・福祉専門職	n %	482 100.0	85 17.6	182 37.8	187 38.7	6 1.2	2 0.4	20 4.2
5	事務（企画・経理・人事 等）	n %	1693 100.0	143 8.5	536 31.7	875 51.7	37 2.2	7 0.4	95 5.6
6	営業	n %	1411 100.0	238 16.9	535 37.9	502 35.6	36 2.5	4 0.3	97 6.8
7	販売（販売店員）	n %	225 100.0	31 13.9	85 37.9	91 40.6	8 3.8	0 0.0	9 3.9
8	接客・対人サービス（飲 食・宿泊・店舗サービス 等）	n %	306 100.0	35 11.5	110 36.0	138 45.2	7 2.3	0 0.0	15 5.1
9	介護・保育	n %	190 100.0	46 24.2	72 37.9	56 29.4	4 2.1	0 0.0	12 6.5
10	警備・消防・保安	n %	122 100.0	13 10.5	44 36.5	52 42.6	4 3.1	0 0.0	9 7.3
11	製造・生産工程（オペ レーター・組立・検査等）	n %	620 100.0	92 14.9	236 38.1	239 38.6	11 1.8	5 0.7	36 5.9
12	ドライバー・運転手（輸 送・運転・機械運転）	n %	250 100.0	43 17.3	58 23.0	121 48.5	9 3.8	1 0.4	18 7.0
13	建設・工事・採掘	n %	224 100.0	56 25.0	88 39.2	62 27.7	4 1.7	0 0.0	14 6.4
14	その他	n %	127 100.0	18 13.9	38 29.6	57 45.1	1 0.4	0 0.0	14 11.0

## 16) 職種別、通常必要な学歴に達しない人の割合

職種別に見ると、必要学歴を下回る人材は「全くいない」「ほとんどいない」が中心で、多くの職種で少数にとどまる。一方、ITや技術系、販売、製造・生産工程などでは「少数いる」以上が4割前後と相対的に高く、一定の学歴要件に対する柔軟性があることもうかがえる。

Q16 下記職種の若手社員（20・30代）のうち、「通常必要な最終学歴」より低い学歴の人はどの程度いると感じますか。

			0	1	2	3	4	5	6	7
			TOTAL	全くいない (0%)	ほとんどいない (数% 程度)	少数いる (10%程 度)	一部いる (15%程 度)	一定数いる (20%程 度)	多くいる (30%以 上)	わからない
1	研究・R&D	n %	315 100.0	82 25.9	103 32.6	69 21.8	21 6.6	11 3.6	6 1.8	24 7.7
2	IT・ソフトウェアエンジニア	n %	543 100.0	92 16.9	142 26.2	120 22.0	50 9.2	39 7.1	15 2.8	86 15.8
3	エンジニア・技術（機械・電気・化学・設計等）	n %	792 100.0	116 14.6	246 31.0	161 20.3	105 13.3	52 6.6	24 3.0	88 11.1
4	医療・保健・福祉専門職	n %	482 100.0	110 22.9	123 25.6	76 15.8	47 9.8	42 8.8	10 2.1	72 15.0
5	事務（企画・経理・人事等）	n %	1693 100.0	413 24.4	481 28.4	295 17.4	175 10.3	83 4.9	33 1.9	213 12.6
6	営業	n %	1411 100.0	332 23.5	384 27.2	246 17.4	146 10.4	77 5.5	36 2.5	191 13.5
7	販売（販売店員）	n %	225 100.0	40 17.6	71 31.6	40 17.9	37 16.4	9 4.1	4 1.6	24 10.8
8	接客・対人サービス（飲食・宿泊・店舗サービス等）	n %	306 100.0	69 22.7	81 26.4	50 16.5	34 11.2	22 7.2	4 1.2	45 14.7
9	介護・保育	n %	190 100.0	34 18.1	44 23.1	33 17.4	18 9.6	17 8.8	6 3.3	37 19.7
10	警備・消防・保安	n %	122 100.0	37 30.4	27 22.3	19 16.0	10 8.0	9 7.1	5 4.5	14 11.7
11	製造・生産工程（オペレーター・組立・検査等）	n %	620 100.0	120 19.3	205 33.1	114 18.5	55 8.9	31 5.1	19 3.0	76 12.2
12	ドライバー・運転手（輸送・運転・機械運転）	n %	250 100.0	78 31.3	66 26.4	20 8.0	21 8.5	8 3.2	16 6.4	40 16.2
13	建設・工事・採掘	n %	224 100.0	46 20.6	54 24.1	36 16.0	31 13.6	17 7.6	12 5.3	28 12.7
14	その他	n %	127 100.0	41 32.3	35 27.4	9 6.8	9 7.4	6 4.7	2 1.4	25 19.9

## 17) 過剰学歴層のキャリア初期

過剰学歴の若手が相応の職務へステップアップするまでの期間の認識は、「1年超～2年以内」「2年超～3年以内」の職種が多く、比較的早期に能力に見合う役割へ移行している傾向がうかがえる。一方で「3年超～5年以内」等も多く、職種によっては学歴に合わせて持つ知見・能力の活用が進んでいない実態も見られる。例えば、「事務」では移行について3年以上（移行しない含む）という回答が計21.5%であった。

Q17 下記職種で、過剰学歴に該当する若手社員は、あなたの会社では一般にどのくらいの期間で学歴に見合う難度の職務へステップアップしていきますか。

ここでいう「過剰学歴」とは、従業員の最終学歴が、従事している仕事に就くために通常必要とされる学歴水準を上回っている状態を指します（例：大学卒だが“高校卒以上”と募集されている仕事に従事している等）。

なお、ここでいう「学歴」とは出身校（学校歴）のことではなく、「高校卒」「大学卒」等の教育水準のことを指します。

※「通常必要」とは、もし今日その仕事の入口職務を採用するとした場合、一般に必要と考えられる水準を意味します。

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		TOTAL	半年以内	半年超～1年以内	1年超～2年以内	2年超～3年以内	3年超～5年以内	5年超～6年以内	6年超～	移行しない	わからない	過剰学歴に該当する若手社員はいない
1	研究・R&D	n 315 % 100.0	7 2.2	18 5.6	32 10.2	53 16.9	38 12.2	11 3.6	21 6.7	9 2.9	50 16.0	75 23.7
2	IT・ソフトウェアエンジニア	n 543 % 100.0	10 1.9	43 7.8	67 12.3	118 21.7	68 12.6	38 7.0	12 2.2	15 2.8	65 12.0	107 19.8
3	エンジニア・技術（機械・電気・化学・設計等）	n 792 % 100.0	9 1.1	34 4.3	104 13.2	157 19.8	145 18.3	42 5.3	28 3.5	22 2.7	104 13.1	148 18.7
4	医療・保健・福祉専門職	n 482 % 100.0	20 4.1	23 4.8	61 12.7	74 15.3	77 16.0	10 2.0	7 1.4	17 3.6	53 11.1	140 29.0
5	事務（企画・経理・人事等）	n 1693 % 100.0	50 2.9	105 6.2	232 13.7	282 16.6	204 12.0	42 2.5	39 2.3	79 4.7	251 14.8	411 24.3
6	営業	n 1411 % 100.0	32 2.2	75 5.3	190 13.5	273 19.4	189 13.4	49 3.5	29 2.0	53 3.7	193 13.6	328 23.3
7	販売（販売店員）	n 225 % 100.0	7 3.0	24 10.8	38 17.0	34 15.3	32 14.4	6 2.6	4 1.7	6 2.9	36 16.1	37 16.3
8	接客・対人サービス（飲食・宿泊・店舗サービス等）	n 306 % 100.0	11 3.7	31 10.2	47 15.3	49 16.1	39 12.8	4 1.2	8 2.6	9 3.1	41 13.5	66 21.5
9	介護・保育	n 190 % 100.0	5 2.4	10 5.2	27 14.3	21 10.8	20 10.5	5 2.4	2 1.0	11 5.7	28 14.8	63 33.0
10	警備・消防・保安	n 122 % 100.0	2 1.3	6 4.6	5 3.7	23 18.9	16 12.8	5 4.4	2 2.0	10 8.2	21 16.9	33 27.1
11	製造・生産工程（オペレーター・組立・検査等）	n 620 % 100.0	23 3.7	56 9.0	85 13.8	100 16.2	77 12.4	24 3.8	15 2.5	23 3.8	97 15.7	119 19.2
12	ドライバー・運転手（輸送・運転・機械運転）	n 250 % 100.0	21 8.6	26 10.2	26 10.5	20 7.9	21 8.5	6 2.6	4 1.7	18 7.1	45 18.1	62 24.6
13	建設・工事・採掘	n 224 % 100.0	5 2.3	6 2.6	12 5.4	41 18.3	42 18.9	16 7.2	7 3.1	6 2.7	39 17.4	49 22.0
14	その他	n 127 % 100.0	7 5.5	3 2.0	6 4.9	13 9.9	14 10.9	4 2.8	8 6.2	4 3.5	32 25.1	37 29.3

## 18) 学歴別採用難易度の実感

採用プロセスが学歴によって異なるため、採用市場の需給による難しさだけでなく、手法的な難しさも含めた採用難易度の認識を尋ねた。「採用していない」「わからない」を除いた集計結果を下表に掲示している。大学院修士卒（理系）・博士卒では「確保が難しい」「どちらかという確保が難しい」の合計（下表「確保が難しい」）が7割以上に達する。

Q18 採用の難易度について伺います。あなたの会社における以下のそれぞれの学歴者の採用に対する実感について、一番近いものをお答えください。

		0	1	2	3	4	5	6	7
		TOTAL	確保が難しい	どちらかという確保が難しい	どちらでもない	どちらかという確保が容易である	確保が容易である	採用していない	わからない
1	高校卒（普通科・商業科等、工業科高校以外）	n 4080 % 100.0	885 21.7	932 22.8	659 16.2	310 7.6	106 2.6	818 20.0	370 9.1
2	高校卒（工業科高校）	n 4080 % 100.0	888 21.8	818 20.0	585 14.3	235 5.8	86 2.1	1065 26.1	403 9.9
3	専門学校	n 4080 % 100.0	697 17.1	774 19.0	885 21.7	359 8.8	162 4.0	754 18.5	448 11.0
4	短大卒	n 4080 % 100.0	654 16.0	687 16.8	957 23.5	288 7.1	158 3.9	835 20.5	500 12.3
5	高等専門学校卒	n 4080 % 100.0	896 22.0	801 19.6	684 16.8	232 5.7	108 2.6	854 20.9	504 12.4
6	大学卒（文系）	n 4080 % 100.0	889 21.8	1087 26.6	843 20.7	450 11.0	207 5.1	244 6.0	360 8.8
7	大学卒（理系）	n 4080 % 100.0	1289 31.6	1153 28.3	652 16.0	286 7.0	124 3.0	242 5.9	334 8.2
8	大学院修士卒（文系）	n 4080 % 100.0	1047 25.7	701 17.2	707 17.3	187 4.6	93 2.3	824 20.2	521 12.8
9	大学院修士卒（理系）	n 4080 % 100.0	1299 31.8	743 18.2	555 13.6	149 3.7	77 1.9	777 19.1	479 11.7
10	大学院博士卒	n 4080 % 100.0	1297 31.8	518 12.7	510 12.5	123 3.0	58 1.4	1016 24.9	558 13.7

Q18（参考） 採用難易度の実感と新卒確保難D.I.

（上表から「採用していない」及び「わからない」回答者を除いた集計値

上表「確保が難しい」・「どちらかという確保が難しい」を下表「確保が難しい」、

上表「どちらかという確保が容易である」「確保が容易である」を下表「確保が容易」とした。

	確保が難しい①	確保が容易②	新卒確保難D.I. (①-②)
高校卒（普通科・商業科等、工業科高校以外）	62.8	14.4	+48.4pt
高校卒（工業科高校）	65.3	12.3	+53.0pt
専門学校卒	51.2	18.2	+33.0pt
短大卒	48.8	16.4	+32.4pt
高等専門学校卒	62.4	12.4	+49.9pt
大学卒（文系）	56.8	18.9	+37.9pt
大学卒（理系）	69.7	11.6	+58.1pt
大学院修士卒（文系）	64	10.3	+53.7pt
大学院修士卒（理系）	72.3	8.1	+64.2pt
大学院博士卒	72.5	7.2	+65.3pt

## 19) 大学卒採用理由の傾向

大学卒以上の新卒採用を行っている企業を対象とした。全体として、「どちらかというあてはまる」「どちらともいえない」が多く、大学卒以上採用の理由は多様であり、一本化されない。中でも「論理的思考力や課題解決力への期待」「将来の配置転換や昇進を見越した育成」など、汎用的能力への期待が相対的に高い。一方で「採用方法をよく知っているから」は比較的「あてはまる」計が低く、慣行より能力期待を重視する認識がうかがえる。

Q19 あなたの会社・組織が新卒で「大学卒以上（大学院卒含む）」の人材を採用する理由について伺います。以下の各項目で最も近いものを選んでください。

			0	1	2	3	4	5
			TOTAL	あてはまる	どちらかというあてはまる	どちらともいえない	どちらかというあてはまらない	あてはまらない
1	業務を遂行するうえで、大学レベルの専門知識が必要だから	n %	2884 100.0	303 10.5	1075 37.3	1029 35.7	315 10.9	162 5.6
2	論理的思考力や課題設定・解決能力を期待できるから	n %	2884 100.0	364 12.6	1359 47.1	923 32.0	143 4.9	95 3.3
3	採用の方法をよく知っているから	n %	2884 100.0	173 6.0	870 30.2	1342 46.5	304 10.5	196 6.8
4	大学卒以上の方が、入社後の教育・訓練コストが低く済む（立ち上がりが早い）から	n %	2884 100.0	220 7.6	1108 38.4	1103 38.2	302 10.5	151 5.2
5	将来の配置転換や昇進候補として育成しやすいから	n %	2884 100.0	243 8.4	1188 41.2	1076 37.3	241 8.4	135 4.7
6	学歴が、採用前に把握しにくい能力・生産性の目安になるから	n %	2884 100.0	208 7.2	1177 40.8	1144 39.7	216 7.5	139 4.8
7	ミスマッチのリスクを下げられるから	n %	2884 100.0	206 7.1	1080 37.4	1161 40.3	286 9.9	150 5.2
8	賃金・等級・昇進制度が大卒中心で、学歴要件を下げにくいから	n %	2884 100.0	186 6.5	873 30.3	1177 40.8	408 14.2	239 8.3
9	同業他社や市場の慣行が大卒中心で、採用競争上、合わせざるを得ないから	n %	2884 100.0	184 6.4	901 31.2	1195 41.4	365 12.7	238 8.2
10	高校卒・専門学校卒（非大卒）などの応募が集まりにくく、結果として大学卒以上が中心になるから	n %	2884 100.0	170 5.9	792 27.5	1124 39.0	432 15.0	366 12.7

## 20) 採用等施策について

採用等施策の実施率については、「学歴別に初任給額が異なる」（58.6%）が高く、初期の処遇面で学歴差を設けている企業が多い。一方で昇進・業務内容・育成などの差は1割程度にとどまり、入社後のキャリアパスにおいては学歴別の運用は限定的である傾向が見られるが、「学歴不問で採用を実施している」企業は23.9%にとどまるなど、採用要件においては分けている企業が多いことがわかる。

Q20 それぞれの質問について、あなたの会社・組織においてあてはまるものをすべて選んでください。ここでいう「学歴」とは出身校（学校歴）のことではなく、「高校卒」「大学卒」等の教育水準のことを指します。

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	学歴別に初任給額が異なる	学歴別で、昇進できる上限の役職や階級が異なる	学歴不問で採用を実施している	学歴別に、新卒初任研修を実施している	学歴別に、採用のプロセスが異なる	学歴別に、求める能力が明確に異なる	学歴別に、将来のキャリアパスが明確に異なる	学歴別で、採用のパンフレットを作成している	大学卒・大学院卒の採用のタイピングを早期化している	大学卒・大学院卒の採用においてインターンシップ直結採用を実施している	高校卒の採用において職場見学を実施している	あてはまるものはない
n	2391	455	974	376	532	383	269	155	336	348	479	640
%	58.6	11.1	23.9	9.2	13.0	9.4	6.6	3.8	8.2	8.5	11.7	15.7

## 21) 大学卒社員に期待されるスキル・意識

大学卒社員に期待するものを非大学卒社員との比較で尋ねた。多くの項目で「どちらかというであてはまる」が4割程度と最も高く、大卒社員への期待は広く存在する。特に論理的思考力や実行力、コミュニケーション能力が高い。一方で企業への忠誠心や学生時代の経験の豊かさは差が小さい。

Q21 非大学卒社員（高校卒・専門学校卒・短大卒等）と比べて、大学卒社員（大学院卒は含まない）により強く期待しているものについて、あなたの考えにそれぞれ最も近いものを選んでください。（※新卒・中途を含む、あなたの会社の正規社員全体を念頭にお答えください）

			0	1	2	3	4	5
			TOTAL	あてはまる	どちらかというであてはまる	どちらともいえない	どちらかというであてはまらない	あてはまらない
1	主体性・自律性	n %	4080 100.0	665 16.3	1895 46.4	1296 31.8	147 3.6	78 1.9
2	専攻分野の基礎知識	n %	4080 100.0	619 15.2	1735 42.5	1381 33.9	231 5.7	114 2.8
3	学生時代の学業以外の経験の豊かさ（部活・サークル、アルバイト、インターンシップ等）	n %	4080 100.0	359 8.8	1522 37.3	1649 40.4	376 9.2	174 4.3
4	実行力	n %	4080 100.0	648 15.9	1869 45.8	1340 32.8	143 3.5	80 1.9
5	挑戦意欲	n %	4080 100.0	566 13.9	1787 43.8	1462 35.8	165 4.1	99 2.4
6	企業への忠誠心	n %	4080 100.0	312 7.6	1245 30.5	2001 49.0	346 8.5	177 4.3
7	論理的思考力	n %	4080 100.0	735 18.0	1935 47.4	1206 29.6	139 3.4	65 1.6
8	倫理観・コンプライアンス意識	n %	4080 100.0	663 16.2	1772 43.4	1406 34.5	152 3.7	88 2.2
9	リーダーシップ	n %	4080 100.0	560 13.7	1808 44.3	1441 35.3	174 4.3	97 2.4
10	コミュニケーション能力	n %	4080 100.0	753 18.5	1729 42.4	1327 32.5	167 4.1	104 2.6

## 22) 学歴別の初任給額に対する意識

全体として、初任給額については「引き上げが必要」「どちらかという必要」とする回答が高校卒・大学卒ともに5割前後と高く、現状の水準に対して課題感があることがうかがえる。一方で「ちょうど良い」も2～3割程度存在する。

Q22 あなたの会社の初任給額について、それぞれの学歴についてのあなたの考えとして最も近いものを選んでください。

			0	1	2	3	4	5	6
			TOTAL	引き上げが必要である	どちらかという引き上げが必要である	ちょうど良い・妥当な金額である	どちらかという引き下げが必要である	引き下げが必要である	採用していない
1	高校卒	n	4080	1014	1129	986	98	24	828
		%	100.0	24.9	27.7	24.2	2.4	0.6	20.3
2	専門学校卒	n	4080	901	1079	1102	98	45	854
		%	100.0	22.1	26.5	27.0	2.4	1.1	20.9
3	短大卒	n	4080	838	1003	1148	105	34	951
		%	100.0	20.5	24.6	28.1	2.6	0.8	23.3
4	高等専門学校卒	n	4080	913	1035	1012	94	25	1002
		%	100.0	22.4	25.4	24.8	2.3	0.6	24.6
5	大学卒	n	4080	1174	1278	1279	101	37	211
		%	100.0	28.8	31.3	31.3	2.5	0.9	5.2
6	大学院修士卒	n	4080	937	970	1053	92	44	985
		%	100.0	23.0	23.8	25.8	2.2	1.1	24.1
7	大学院博士卒	n	4080	880	847	932	98	37	1286
		%	100.0	21.6	20.7	22.8	2.4	0.9	31.5

## 23) 学歴要件超過採用の実態

学歴要件を超過した採用（過剰学歴採用）がこの12か月であったかを尋ねた。「複数あった」は20.9%、「1件あった」9.8%であり、合わせて3割の企業でこの12か月に1件以上あった。「なかった」は41.4%、「わからない」は27.8%であった。

Q23 過去12か月の中途採用／新卒採用で、「募集要件より高い学歴の応募者を採用した」ケースは、あなたが知る限りどの程度ありましたか。（高校卒向けの求人でも専門学校卒を採用した/大学卒向けの求人でも大学院卒を採用した等）

	0	1	2	3	4
	TOTAL	複数あった	1件あった	なかった	わからない
n	4080	854	401	1690	1135
%	100.0	20.9	9.8	41.4	27.8

## 24) 過剰学歴の発生理由

過剰学歴が生じる原因としては「自社の賃金・等級制度に合わせて採用している」（12.0%）や「離職対策として、定着しやすい学歴層を採用している」（10.1%）が挙がり、企業側の採用方針が影響している様子がうかがえる。また、「応募者全体の学歴が上がった」（17.2%）が理由別で最も高く、労働市場全体の高学歴化が背景にあるという認識も存在する。

過剰学歴は需給構造と企業側の制度運用の双方によって生じているといえる。

Q24 あなたの会社で「過剰学歴」が生じる理由としてあてはまると感じるものを、以下から全て選んでください。

ここでいう「過剰学歴」とは、従業員の最終学歴が、従事している仕事に就くために通常必要とされる学歴水準を上回っている状態を指します（例：大学卒だが“高校卒以上”と募集されている仕事に従事している等）。なお、ここでいう「学歴」とは出身校（学校歴）のことではなく、「高校卒」「大学卒」等の教育水準のことを指します。

※「通常必要」とは、もし今日その仕事の入口職務を採用するとした場合、一般に必要なと考えられる水準を意味します。

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TOTAL		応募者の学歴が全体として上がったため	自社の採用要件の変化のため	職務が単純化・標準化したため	将来の配置転換・昇進をみすえて、採用時点で学歴を揃えたいため	入社後の教育・育成の効果を高めるため、採用時点での学歴を揃えたいため	離職対策として、定着しやすい学歴層を採用しているため	自社の賃金・等級制度に合わせて採用しているため	その他 具体的に：	あてはまるものはない	過剰学歴は生じていない
n	4080	700	398	350	360	368	411	488	22	720	1420
%	100.0	17.2	9.8	8.6	8.8	9.0	10.1	12.0	0.5	17.6	34.8

## 25) 過剰学歴に関する自己認識

回答者本人について過剰学歴と感ずることがあるか尋ねた。「全く感じない」(43.3%)と「ほとんど感じない」(16.7%)が多数を占め、全体の約6割が自身を過剰学歴とは捉えていない。一方で「ときどき感じる」(14.1%)など、25.1%は月に1~2回以上の頻度で過剰学歴を実感しており、経営層を中心とする回答者においても完全に無縁ではない。

Q25 あなたは、自身があなたの会社の仕事で「過剰学歴」の状態にあると感ずることはどの程度ありますか。

ここでいう「過剰学歴」とは、あなたの最終学歴が、従事している仕事に就くために通常必要とされる学歴水準を上回っている状態を指します(例: 大学卒だが“高校卒以上”と募集されている仕事に従事している等)。

なお、ここでいう「学歴」とは出身校(学校歴)のことではなく、「高校卒」「大学卒」等の教育水準のことを指します。※「通常必要」とは、もし今日その仕事の入口職務を採用するとした場合、一般に必要なと考えられる水準を意味します。

	0	1	2	3	4	5	6
TOTAL		いつも感ずる(毎日のように)	よく感ずる(週に1~2回)	ときどき感ずる(月に1~2回)	あまり感ずらない(2~3か月に1~2回)	ほとんど感ずらない(半年に1回程度)	全く感ずらない
n	4080	135	314	577	605	682	1766
%	100.0	3.3	7.7	14.1	14.8	16.7	43.3

## 26) 学歴過剰人材の構成割合

社員のうち過剰学歴に該当する人の割合を概算で聞いた。全体として「0%」（32.2%）が最も多く、次いで「10%」が32.0%であり、「20%」14.5%、「30%」7.9%と続く。全体の平均値は15.7%であった。

Q26 あなたの会社で「過剰学歴」に該当する人の割合はどの程度だと感じますか。

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	TOTAL	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
n	4080	1312	1304	592	322	171	217	62	41	30	8	20
%	100.0	32.2	32.0	14.5	7.9	4.2	5.3	1.5	1.0	0.7	0.2	0.5

## 27) 採用における学歴要件の変化

学歴要件の過去からの変化を聞いた。「変わらない」が59.6%と過半数を占め、採用時の学歴要件は近年大きな変更はない企業が多い。一方で「厳格化している」「やや厳格化している」は計14.0%、「緩和している」「やや緩和している」は計12.5%と拮抗しており、企業によって対応が分かれている。

Q27 あなたの会社の採用における学歴要件（「大学卒以上」等）は、過去（3年前など）と比較して、全体としてどのように変化していますか。

	0	1	2	3	4	5	6
TOTAL		厳格化 (引き上げ)している	やや厳格化 している	変わらない	やや緩和し ている	緩和(引き 下げ・撤廃 など)して いる	わからない
n	4080	103	471	2430	327	184	565
%	100.0	2.5	11.5	59.6	8.0	4.5	13.9

## 28) 学歴要件緩和・撤廃の課題要因

新卒採用において学歴要件を設定している企業に、学歴要件の緩和・撤廃を行いきにくい理由を聞いた。「賃金・等級制度や人事制度上の制約」「配置・昇進運用との整合」といった制度面の要因が相対的に高く、学歴要件は採用単独ではなく人事制度全体と強く結びついて維持されている点が特徴である。「採用の失敗（ミスマッチ）リスクを下げるため必要」という回答も相対的に多い。

Q28 貴社で学歴要件（「大学卒以上」など）を緩和・撤廃しにくい理由として、以下の項目はどの程度あてはまりますか。  
 なお、ここでいう「学歴」とは出身校（学校歴）のことではなく、「高校卒」「大学卒」等の教育水準のことを指します。

			0	1	2	3	4	5
			TOTAL	あてはまる	どちらかという とあてはまる	どちらともい えない	どちらかとい うとあてはま らない	あてはまら ない
1	賃金・等級・昇進制度が学歴前提になっている	n	3004	227	951	1112	334	380
	%		100.0	7.5	31.7	37.0	11.1	12.7
2	管理職登用や配置転換の運用上、学歴要件が必要である	n	3004	179	732	1187	467	440
	%		100.0	5.9	24.4	39.5	15.6	14.6
3	昇進制度や管理職登用の運用上、学歴要件が必要である	n	3004	165	752	1130	478	480
	%		100.0	5.5	25.0	37.6	15.9	16.0
4	現場から「学歴要件を下げるのは不安」という反発がある	n	3004	145	598	1195	458	609
	%		100.0	4.8	19.9	39.8	15.2	20.3
5	顧客・取引先との関係で学歴が明示的・暗黙的に求められる	n	3004	130	545	1136	480	714
	%		100.0	4.3	18.1	37.8	16.0	23.8
6	採用の失敗（ミスマッチ）リスクを下げるため学歴が必要	n	3004	176	900	1192	371	365
	%		100.0	5.9	30.0	39.7	12.3	12.2
7	法令や規制上、一定の学歴が必要な職務がある	n	3004	252	847	1089	362	454
	%		100.0	8.4	28.2	36.3	12.1	15.1
8	同業他社や市場の慣行から、合わせざるを得ない	n	3004	143	767	1205	367	522
	%		100.0	4.8	25.5	40.1	12.2	17.4

## 29) 社員のスキル不足の発生割合

学歴とは別に自社の正規社員のスキル不足認識を尋ねた。全体として「一部いる（25%程度）」が40.2%と最多で、一定程度のスキル不足人材が存在するとの認識がある。これに「やや多い」「かなり多い」を合わせると6割強に達し、不足感は無視できない。一方で「ほとんどいない」「少ない」も約3割あり、企業間で認識にばらつきがある。

Q29 あなたの会社の正規社員について、会社として必要なスキルに対して不足があると感じる社員はどの程度いますか。

0	1	2	3	4	5	6
TOTAL	ほとんどいない（数%程度）	少ない（1割程度）	一部いる（25%程度）	やや多い（3・4割程度）	かなり多い（6割以上）	わからない
4080 100.0	283 6.9	858 21.0	1639 40.2	578 14.2	271 6.6	451 11.1

## 30) 過剰学歴若手社員の傾向

過剰学歴の状態にある若手社員（20・30代）の状況について尋ねた。経営者・管理職、人事担当者の視点では「早期離職が増えやすい」「仕事への不満が増えやすい」などの「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」が高く、一定の懸念が見られる。一方、「仕事で成果が上がりやすい」といったポジティブな認識も一部で確認される。総じて、過剰学歴は不満や早期離職の増加といったデメリットが認識されながらも、デメリットだけが存在するわけではなく、職場環境や活用の仕方によって評価が分かれる傾向にある可能性がある。

Q30 あなたの会社において、過剰学歴の若手社員（20・30代）について、次の点はどの程度あてはまりますか。

ここでいう「過剰学歴」とは、従業員の最終学歴が、従事している仕事に就くために通常必要とされる学歴水準を上回っている状態を指します（例：大学卒だが“高校卒以上”と募集されている仕事に従事している等）。

なお、ここでいう「学歴」とは出身校（学校歴）のことではなく、「高校卒」「大学卒」等の教育水準のことを指します。

※「通常必要」とは、もし今日その仕事の入口職務を採用するとした場合、一般に必要と考えられる水準を意味します。

			0	1	2	3	4	5
			TOTAL	あてはまる	どちらかというにあてはまる	どちらともいえない	どちらかというにあてはまらない	あてはまらない
1	仕事への不満が増えやすい	n %	4080 100.0	248 6.1	1479 36.2	1812 44.4	295 7.2	247 6.0
2	早期離職が増えやすい	n %	4080 100.0	321 7.9	1541 37.8	1694 41.5	291 7.1	233 5.7
3	意欲・エンゲージメントが下がりやすい	n %	4080 100.0	235 5.8	1340 32.8	1970 48.3	302 7.4	233 5.7
4	改善提案・業務効率化のアイデアが出やすい	n %	4080 100.0	158 3.9	1011 24.8	2128 52.2	504 12.4	279 6.8
5	新しい仕事への学習・適応が早い	n %	4080 100.0	220 5.4	1260 30.9	2015 49.4	350 8.6	235 5.8
6	仕事で成果が上がりやすい	n %	4080 100.0	166 4.1	1099 26.9	2220 54.4	368 9.0	226 5.5
7	仕事で成果が上がりにくい	n %	4080 100.0	133 3.3	790 19.4	2366 58.0	540 13.2	251 6.2

## 31) 学歴と勤続年数への意識

各組織における学歴が持つ意味や重要性を考えるべく、下記のような質問を尋ねた。結果を見ると、「社員A（入社年数が長い）が年下でも先輩」とする回答が47.4%で最多となり、職場では学歴よりも勤続年数を重視する傾向が強いことがうかがえる。一方、「社員B（学歴の高いほう）が先輩」は9.1%にとどまり、学歴重視は少数派である。また、年齢が同じ程度であれば「同等の関係として接する」という回答が29.1%と一定割合を占めており、組織によって学歴が持つ意味は異なっている。

Q31 あなたの職場に同じ24歳の2人の若手社員がいます。1人は高校卒業後18歳で入社した6年目の「社員A」、もう1人は大学卒業後22歳で入社した2年目の「社員B」です。

AとBが互いに声をかける際に、あなたの職場において最も近いものを選んでください。以下のシチュエーションを想像して回答してください。

※高校卒や大学卒の社員がいない場合にも、「入社からの年数が長い方が先輩」か「学歴が高いほうが先輩か」について近い方を答えてください。なお、ここでいう「学歴」とは出身校（学校歴）のことではなく、「高校卒」「大学卒」等の教育水準のことを指します。

	0	1	2	3	4
TOTAL		「社員A」が先輩、「社員B」が後輩として接する（入社からの年数が長い方が先輩）	「社員B」が先輩、「社員A」が後輩として接する（学歴が高いほうが先輩）	「社員A」と「社員B」は同等の関係として接する	わからない
n	4080	1932	373	1185	589
%	100.0	47.4	9.1	29.1	14.4

# Works Report 2026

## 「過剰学歴に関する調査」報告書

古屋星斗 リクルートワークス研究所 主任研究員  
森 亜紀 リクルートワークス研究所 アソシエイト

協力  
星野万喜子 リクルートワークス研究所

2026年7月発行

リクルートワークス研究所  
〒100-6640  
東京都千代田区丸の内1-9-2 グラントウキョウサウスタワー  
株式会社インディードリクルートパートナーズ  
<https://www.works-i.com/>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。  
©Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All rights reserved.