働く個人が主体の採用へ

大卒求人倍率の推移、学生の志向や価値観の変化とは?

多様な働き方を前提とした学生のキャリア志向

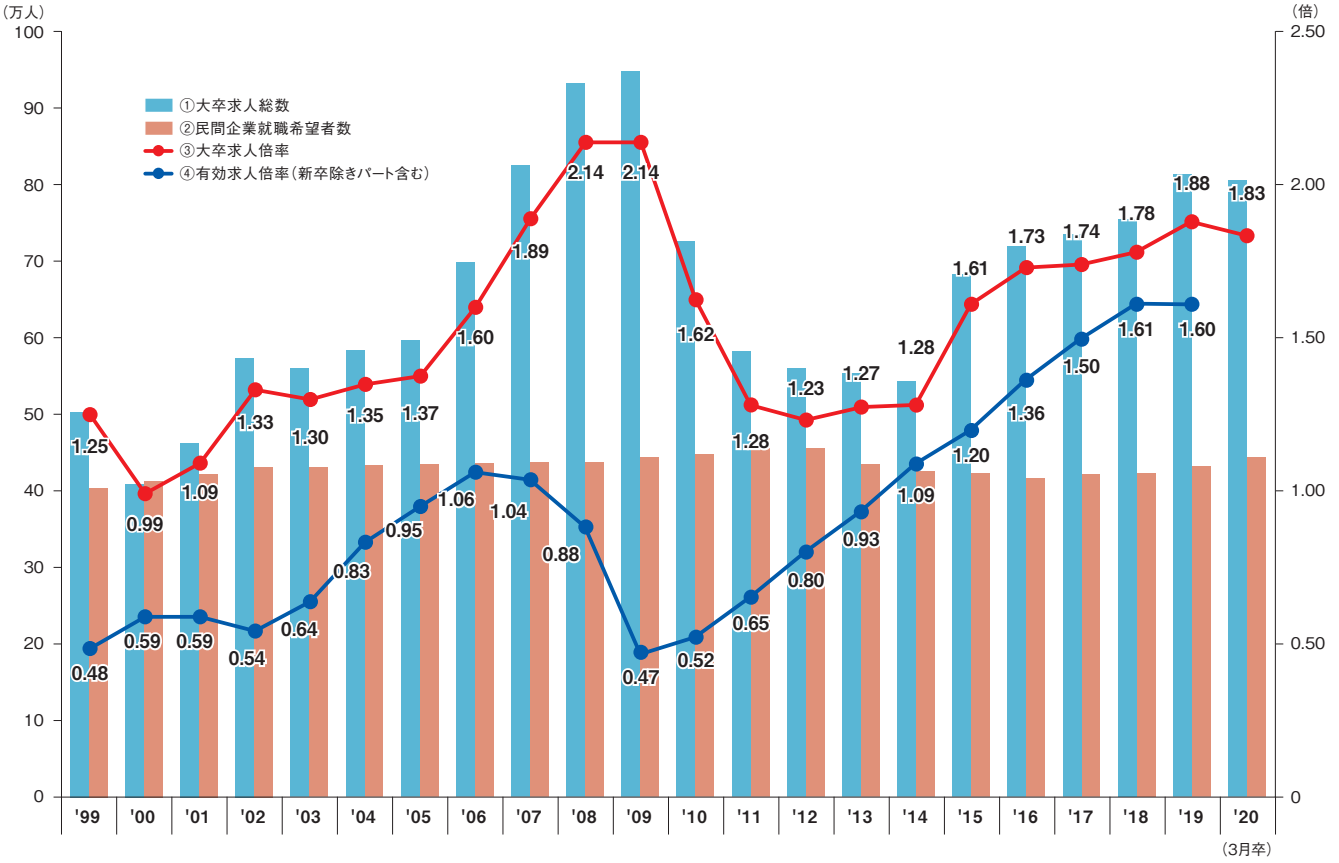
2020年3月卒業予定の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は1.83倍(グラフ❶)と高水準を維持し、リーマン・ショックにより大幅に低下した2010年卒以降で2番目の高さになっている。2019年卒までは7年連続で上昇しており、中途採用市場と共に、売り手市場は続いている。

学生の志向の変化からは、ワーク・ライフ・バランスにより敏感な傾向が見てとれる。就職みらい研究所の「働きたい組織」に関する調査では、2018年卒以降「仕事と私生活は区別なく、一体として働ける」よりも「仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」点を重視する意向が強まっている(P7・グラフ❸)。ブラック企業に関する報道や働き方改革の影響もあるだろう。学生の志向の変化から従業員の働きやすさに積極的に取り組むことが、企業にとって採用競争に勝つための重要な要素になることがわかる。企業が、制度の充実やワーク・ライフ・バランスを求めやすい組織風土を度外視できない流れは続いていくと考えられる。

現在の学生はインターネットやスマートフォンを身近に利用するデジタル・ネイティブ世代であり、情報取得のあり方も大きく変化している。企業が広報したい情報を一方的に受け取るような形から、これまで企業の「中」にあった情報は、SNSや口コミサイトから入手できる。OB・OG訪問や社会人とのコンタクトも、SNSやマッチングサービスによってより手軽に行えるようになり、働き方の実態を知る機会は増えていると言える。

キャリアの考え方についても変化が見える。組織で身につけたい力について、「企業独自の特殊な能力が身につく」より「どこの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく」組織を支持する割合は年々増加している(P7・グラフ❸)。重視しているのは、「その会社でどのようなスキル・能力が身につくのか」という点。「新卒で入った会社で定年まで勤め上げる」という、従来の日本的雇用を前提とした概念だけではなく、多様な働き方を志向する、キャリアの流動性を前提とした傾向だとも考えられる。人生100年時代が叫ばれる今、汎用的な力を身につけなければ長く働き続けられないという、受け止め方の裏返しであるとも解釈できるだろう。

❶ 大卒求人倍率・求人総数・民間企業就職希望者数、有効求人倍率の推移



出典:①②③リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」/④厚生労働省「一般職業紹介状況」

求人倍率の高位維持とともに採用活動は複線化

求人倍率が高水準維持をしており、企業にとって採用難易度は上がっている。自社の認知形成のための重要な要素となっているインターンシップをはじめ、採用手法は多様化し、採用におけるマンパワー、業務負担の課題は大きい。

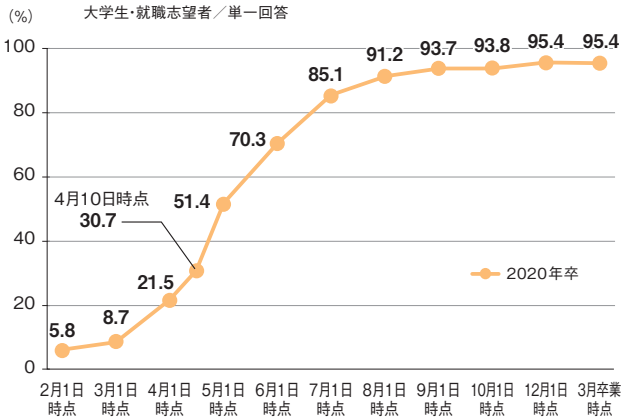
Web面接やAIを導入して採用するなど、採用業務効率化を図る企業も増えつつある。採用競争が激化する中、採用目標を達成するために工数負担が増加する中で、オペレーション業務を効率化させたい企業ニーズは高まっていくだろう。

志向性や価値観が変化している学生側と採用難易度が上がり業務効率を求める企業側。その間をつなぐ新卒一括採用というシステムは、果たして十分な相互理解のもとマッチングを生み出せているのか。新卒一括採用システムについて「変わっていくべき」と捉える企業はまだ約2割（グラフ❹）と少ない。しかし日本的雇用慣行の限界が指摘される今、それを支えてきた新卒一括採用だけに偏っている採用システムの見直しの議論は必至だろう。

従来の新卒一括採用は、未経験でもポテンシャルや組織風土とのマッチングを重視するメンバーシップ型採用を主としてきた。入社後の職種や業務内容をあまり明示しない「総合職」採用がその最大の特徴である。ジョブローテーションで企業人としてさまざまな職種を経験させ、幹部候補を育成していく。この仕組みは多くの利点があるが、企業内教育を前提としたが故のキャリアパスの不明確さ、職務などの情報開示の進みにくさもある。時代の変化のスピードと、企業内育成の期間・スピードが合わなくなっていることにより、こうした採用・育成手法が時代と適合しにくくなっている部分はないだろうか。

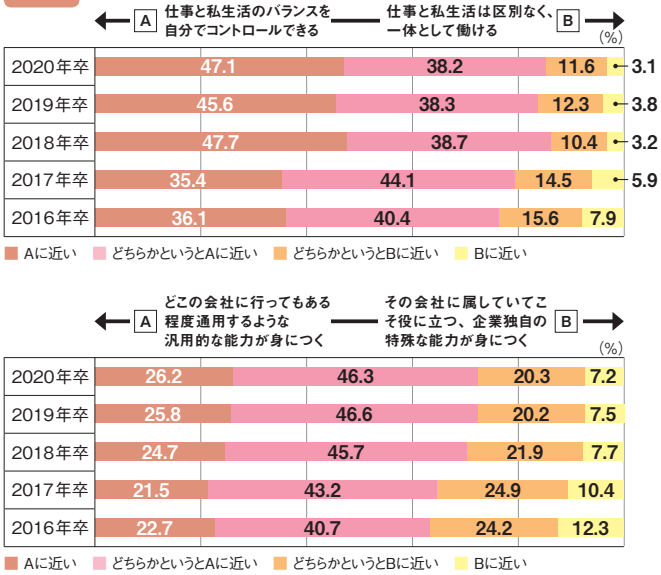
新卒入社後、3年で3割が離職をすると言われる中、人材定着のために重要なのは、企業と学生が深い相互理解を基にした質の高いマッチングを行えるかどうか。経済や働く個人の志向の時代変化により、より解像度の高い相互理解が求められるだろう。では今の就職活動において、学生側と企業側はどれほど相互理解ができているのか。Part2では2020年卒の採用・就職活動を振り返ると共に、Part3、4では、コミュニケーションにおける現状・実態と、どのようなコミュニケーションが望まれるのかを検討していきたい。

学生 ❷ 就職内定率の推移

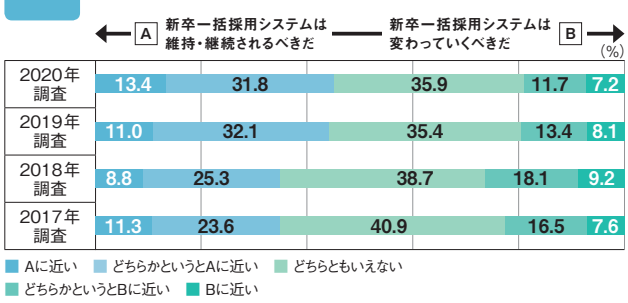


出典：「内定状況」就職プロセス調査

学生 ❸ 働きたい組織の特徴　大学生のみ・就職志望者／単一回答



企業 ❹ 新卒採用の考え方　単一回答



グラフ❷を見ると、選考開始とされる6月1日時点で約7割の学生が内定を取得しており、企業が早めに内定を出していることがわかる。グラフ❸では、「どこの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく」の割合が年々増加。学生の成長志向の変化が読みとれる。一方、グラフ❹によると、従来から続く新卒一括採用システムを維持・継続されるべきだという企業の意向は、2019年までの約9～11%から、2020年に約13%と増加。