

① 不確実な時代における若年雇用

社会変化に伴う雇用環境や個人の志向の変化は？

採用手法やスケジュールの見直しが多く発生

世界の生活様式を一変させた新型コロナウイルス感染症の猛威は、採用・就職活動にも大きな変化をもたらした。企業は個社説明会や面談・面接のオンライン化体制を急遽進めることになり、例年3月の開催が多かった合同企業説明会は軒並み中止となった。

企業の採用活動においても、新しい行動様式の浸透により、業界や企業によって業績への影響には濃淡が見られたが、先行き不透明な景気を鑑み、採用計画の見直し、採用人数の縮小、採用中止を決定する企業もあった。また、採用スケジュールの後ろ倒しも多く発生した。

2021年卒学生の内定状況を見ると、

2020年4月1日時点での就職内定率は20年卒を上回って推移していたが、4月初旬の第一回緊急事態宣言により採用・就職活動が制限された影響で5月1日時点では前年を下回り、選考解禁の6月1日時点でも56.9%に留まった(P5・グラフ②)。前年は70.3%だったことを鑑みれば、選考スケジュールが後ろ倒しになったり採用見通しが立てづらかったりした企業の状況が読み取れる。

ただ、3月卒業時点では96.1% (対前年比0.7ポイント増)で、ほぼ例年並みの水準であった。例年は採用終了している秋以降に採用を継続した企業が多く、学生も就職活動を継続し内定を取得したと考えられる。

大卒有効求人倍率は前年より0.3ポイント低下の1.53となった(グラフ①)。ただ、

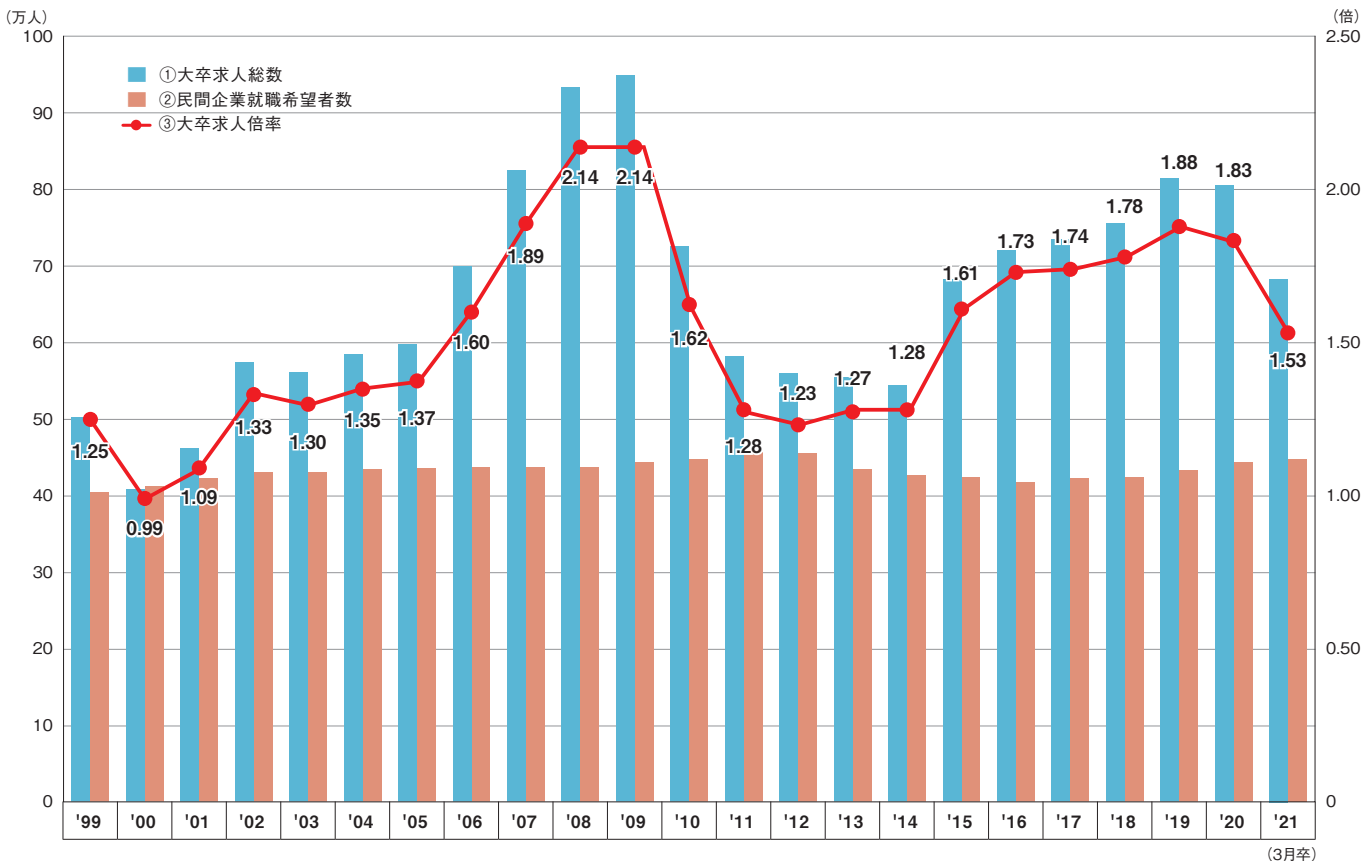
就職氷河期やリーマン・ショック時までの落ち込みにはならず、労働人口減が続くなか、労働力の確保は引き続き重要な経営課題の一つである。新卒採用自体は、企業によって採用数の増減はあるものの、多くの企業が継続していくと考えられる。政府の観点としても、第二の就職氷河期を作ってはならないという課題意識がある。産学官が一体となった将来を支える若年雇用の維持が、中長期的な人材活用を見据えた重要な取り組みとなっている。

個人と組織のつながりの変化により高まる自己成長志向

社会全体では、感染予防の観点から在宅勤務が進み、オンラインツールの導入が進んだことでDX(※)が加速された。2020年には政府が「副業・兼業の促進

※データとデジタル技術を活用して、製品やサービス、ビジネスモデル、業務、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること

① 大卒有効求人倍率・求人総数・民間企業就職希望者数



※2021年3月卒の大卒有効求人倍率は2回調査されており、2月調査は1.72倍、6月調査は1.53倍であった

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」



に関するガイドライン」の改定や「ワーケーション※1)」の普及を目指す方針を発表。日本経済団体連合会(経団連)も、イノベーションを創出しやすい組織文化への変革には、「副業・兼業を認めることも選択肢」とし、副業・兼業を奨励する姿勢だ(「Society 5.0 時代を切り拓く人材の育成」)。

働く側としては、社会情勢の見通しが立てにくくなり、組織に依存しない自己成長の機会を主体的に選び取っていかねば、生き抜けないという危機感が高まっている。VUCA時代※2)の到来は2010年代から指摘されてきたが、コロナ禍において不確実性は一気に高まった感覚があるのではないだろうか。21年卒学生への「働きたい組織」に関する調査でも、「どこへ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」点を重視する傾向が見える(P27・グラフ①)。働き方のスタイルや管理の変化、自己成長という時代の要請も相まって、個人と組織のつながり方が変化しようとしている。それは新卒採用・就職でも例外ではない。

新卒採用活動において企業は、オンライン説明会・選考などの対応を迫られた。採用のWeb化においては「すでに実施しており、収束後も継続予定」と回答した企業が44.5%と半数に近い(グラフ③)。リアルな場が制限されたことは、企業と学生のつながりにおいて、相互理解を深めるためのコミュニケーションを改めて考える契機となる。

『就職白書2020』では、年功序列・終身雇用を中心とした日本的雇用慣行が見直されているという時代背景の変化か

ら、従来の曖昧な情報提供に課題を抱える新卒一括採用に対して、精度の高いマッチングのために、学生と企業との就職・採用コミュニケーションの重要性を紹介してきた。今回の採用コミュニケーションのオンライン化というニューノーマルへの対応は、方向を同じくして、この課題を際立たせるものであると捉える。

『就職白書2021』では、まず2021年卒の採用・就職活動で何が起きたのかを振り返る(Part2)。そしてオンライン化という目前の変化と、中長期的な志向や環境の時代変化、それらを背景とした学生と企業の確実な相互理解のためのコミュニケーション課題を改めて起点とし、企業がどのような採用をしていくことが重要なのか、そのヒントになり得る事実を、データを基に示唆していく(Part3、4)。

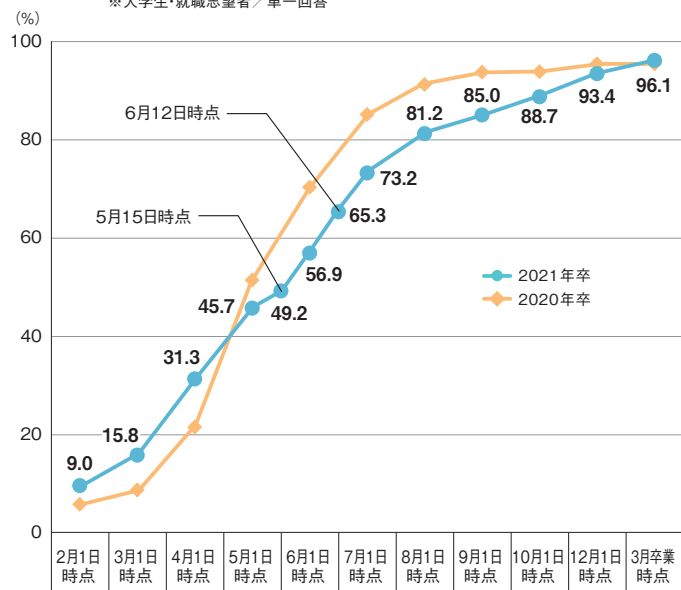
※1 「ワーク」と「バケーション」を組み合わせた造語で、普段の職場と異なるリゾート地や観光地で働きながら休暇を取ること

※2 ブーカ時代。VUCAは、V: Volatility(変動性)、U: Uncertainty(不確実性)、C: Complexity(複雑性)、A: Ambiguity(曖昧性)の頭文字で、将来の予測が困難な時代を表す

学生

② 就職内定率の推移

※大学生・就職志望者/単一回答



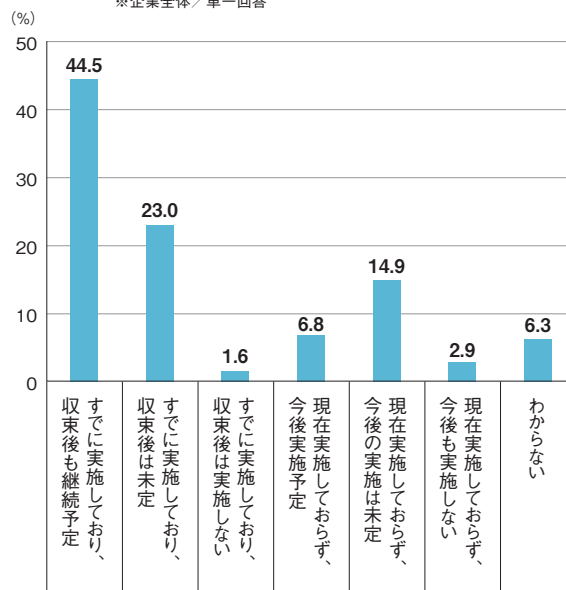
コロナ禍の影響による採用活動の後ろ倒しなどで、5月1日以降の内定率が前年を下回り、6月1日時点で6割以下に。秋以降も採用活動を継続した企業も多く、12月1日時点ではほぼ例年並みとなっている。

(2021年卒 就職プロセス調査)

企業

③ コロナウイルスの影響収束後における採用プロセスのWeb化についての考え

※企業全体/単一回答



採用プロセスのWeb化を「収束後も継続する」と答えた企業は44.5%と半数に近い割合に。「実施しない」と答える企業は実施の有無にかかわらず低い数値に留まっており、Webを活用した採用は採用方法の一つとして今後も選択される可能性が高い。