

あとがきに代えて

企業の情報開示が採用の質を高め 就職・採用活動の進化を促す

新型コロナウイルス感染症をきっかけに拡大した就職・採用活動のオンライン化は、課題を残しつつも、学生と企業の「繋がり方」を拓ける機会となりました。対面でのコミュニケーションが難しくなったことで、企業は社風や働き方などをリアルに伝えるための、学生は自分の経験や考えを伝えるため言語化能力の重要性が高まっています。しかし、学生と企業間の情報取得・開示には未だに大きな差があることも分かりました。学生の志向は社会変化をとらえながら、汎用的に通用する力を短期間で求める傾向が高まり、企業に求める「安定」という定義そのものが変わってきていると感じます。だからこそ、企業の存在意義や入社後の従業員体験として何を提供できるのかを学生に開示する姿勢が求められています。企業の情報開示が進むことで、学生の理解が深まり、選択基準や考え方がより明確に言語化され、結果として採用の質は高まるのではないのでしょうか。

企業は内定前にキャリアイメージや得られる体験を届け、学生は希望と納得感を持って進路を決めていく——

これからの時代に求められているそのような就職・採用活動を広めたい。環境変化を体感できる今こそ、就職・採用活動の進化に向けた絶好の機会ととらえています。



就職みらい研究所 所長 増本 全

参考文献

<文献>

- 『採用と大学教育の未来に関する産学協議会・報告書 Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方-概要-』(2020)
- 『持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書 ～人材版伊藤レポート～』伊藤邦雄(2020)
- 『インターネット・コミュニケーションと対面コミュニケーションにおける情報の伝わり方の差異についての意見書』杉谷陽子(2010)
- 『Give and Take: A Revolutionary Approach to Success』Adam Grant(2013)
- 『Enterprise Architecture: Enabling Integration, Agility and Change』Jan Hoogervorst(2004)
- 『The science of organizational design: fit between structure and coordination』Journal of Organization Design Burton, R. M., & Obel, B.(2018)
- 『Organizational design』Cambridge University Press Burton, R. M., Obel, B., & Håkansson, D. D. (2020)
- 『Evidence-based management: concept cleanup time?』Academy of Management Perspectives Briner, R. B., Denyer, D., & Rousseau, D. M. (2009)
- 『Is there such a thing as evidence-based management?』Academy of management review Rousseau, D. M. (2006)
- 『エントリー・マネジメントと日本企業のRJP指向性: 先行研究のレビューと予備的実証実験』金井壽宏(1994)
- 『A meta-analysis of realistic job preview experiments.』Premack, S. L., & Wanous, J. P. (1985)
- 『採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方 RJP (Realistic Job Preview) を手がかりにして』堀田聡子(2007)
- 『The Future of Recruiting 7 ways your role will change 』LinkedIn(2019)
- 『CAMPUS LIFE DATA 2020』全国大学生生活協同組合連合会(2021)

<調査>

- 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症について(オープンデータ)陽性者数」(2021年4月3日時点)
- リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」(2020年8月)
- リクルートマネジメントソリューションズ「2020年新入社員意識調査」(2020年6月)