

就職みらい研究所の主な調査

※調査データは出典元を明記していただければ、基本にご利用いただけます(例:「(調査名)リクルート就職みらい研究所調べ」)。ご使用に際して就職みらい研究所サイトTOPページ最下部「よくあるご質問／お問い合わせ」の問い合わせフォームよりご一報ください

■『就職白書2022』シリーズ



『就職白書2022』関連の資料は本誌に加え、プレスリリース『就職白書2022』、『就職白書2022 就職活動・採用活動の振り返りと今後の見通し』があります。

■就職プロセス調査



『就職プロセス調査』プレスリリースでは就職内定率(男女・文理・地域別)進路確定率などをタイムリーに発信。また、就職活動TOPICSでは「Webと対面でインターンシップ満足度に差」「就職活動にかかった費用」などテーマに沿って調査結果を分析紹介しています。

■その他の調査



働きたい組織の特徴
働きたい組織について、学生に対立軸で志向性を調査。経営スタイルなどについて学生が企業に求める特徴が分かります。



大学生の地域間移動に関するレポート
大学所在地毎に出身地および就職予定先所在地との関係や、地元就職意向などを分析しています。



大学のキャリア・就職支援状況に関する調査
大学のキャリアセンターを対象に、「学生と企業のより良いつながり」に向けた大学のキャリア・就職支援状況の実態を調査しました。

就職みらい研究所のコラム

これからの「働く」を考える

一般的な就職活動以外での企業との出会い方、起業という選択など多様な「働く」を考えるヒントを紹介しています。

新型コロナウイルス感染症に関する企業の取り組み

コロナ禍の採用活動・インターンシップの具体的な取り組みを、採用担当者の方々にインタビューしました。

いま、新卒採用に注力する理由

中長期的な視点で経営・採用ビジョンを掲げ、コロナ禍でも新卒採用に注力している企業のお話をうかがいました。

個人と組織の新たなつながり方

大きく変化している個人と組織のつながり方。新たな方法を導入している企業の事例を紹介しています。

参考文献

『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』経済産業省
 『人的資本経営の実現に向けた検討会 報告書』経済産業省
 『SOMPO 未来研トピックス 企業に人的資本の開示が求められる理由』SOMPO未来研究所(2020)
 『企業組織の変革に関する研究会 報告書』大湾秀雄、小泉文明、富山和彦、夏野剛、間下直晃、米良はるか
 『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研究』金井寿宏(1994)
 『A meta-analysis of realistic job preview experiments.』Premack, S. L., & Wanous, J. P. (1985)
 『採用学』服部泰宏(2016)
 『価値評価実践としての採用革新：三幸製菓における人材の価値づけの連続的変化』矢寺顕行、服部泰宏(2020)
 『関わりあう職場における協調的行動』鈴木竜太(2018)
 『「開かれた職場」は主体的行動をもたらす』鈴木竜太(2016)
 『語り(ナラティブ)は組織論と実践にとって どのような意義があるのか』宇田川元一(2017)
 『生成する組織の研究』宇田川元一(2015)
 『現大学生の勤労意識と新日本の経営の未来像』植田和真、小平和一郎(2020)
 『日本企業における新卒採用基準の実態と問題点』谷田部光一(2019)
 『人事機能の分権化をもたらす反作用—人的資本の柔軟性の媒介効果の検討』西村孝史(2015)
 『大学生における「やりたいこと志向」が自己成長主導性及びキャリア探索に及ぼす影響』石橋里美、林潔、内藤哲雄(2019)
 『インターネットコミュニケーションにおける非言語情報』増田桂子(2014)
 『大学生の曖昧な進路選択とキャリア成熟に関する縦断的研究「とりえず進学」「とりえず正社員」「とりえず初職決定」「とりえず初職継続」の4時点間の検討』中島剛(2020)
 『採用試験の見直しとRJPによるマッチング』大谷基道