

## 〈特集解題〉 コロナ禍が新卒一括採用に与えた影響・変化と 今後の展望について

2021年3月大学等卒業予定者は、経団連が就活ルール(採用選考に関する指針。広報開始：3月、選考開始：6月、内定開始：10月)を廃止した最初の年となった。政府は引き続き就活ルールを踏襲することを企業に求め、企業がどう対応するかが注目されたが、新型コロナウイルス感染症の流行により、企業による対面での広報、選考活動が抑制され、企業、学生共にオンラインでの活動(リモートでの企業説明会、面接等)を余儀なくされた。

また、飲食、宿泊、旅客輸送、旅行などの産業を中心に企業業績が悪化し、求人を大幅に抑制する企業が見られ、就職氷河期の再来を懸念する声も聞かれた。

一方で、新型コロナウイルス感染症の流行以前から、若年人口の減少、社会のIT化の進展に伴い、IT人材の採用の激化が進んできたが、新型コロナウイルス感染症の流行による非対面化・オンライン化がそれに拍車をかけた状況にある。このため、高給を払ってでも学卒者を確保したいとの考えから、IT業界を中心に、従来の職種を限定しない、いわゆる「メンバーシップ型」の雇用から、職種を限定し、採用時から能力に応じて高給を支払う、いわゆる「ジョブ型」の雇用への動きも見られる。

常見論文では、官庁、経済団体、就職情報会社が発表した求人倍率、内定率などの各種調査結果をもとに、新型コロナウイルスショックが大卒者の就職活動、企業の採用活動に与えた影響について取り上げている。

求人倍率、内定率などの指標の低下、悪化は明確であり、その影響を確認できるが、1990年代前半から2000年代半ばにかけての「就職氷河期」や、「リーマンショック」の影響を受けた2010年代前半と比較すると、その影響は限定的としている。一方、就職活動・採用活動のプロセス、手段に関する影響は顕著であり、緊急事態宣言の発令により、採用活動の中断、停滞が見られるとともに、採用活動の手段としてオンライン化が顕著となった、学生の心のケアも課題であるとしている。

柏木論文では、大学のキャリアセンターが行う就職支援や学生の就職活動等にどのような変化が起きてい

るのかを、亜細亜大学の事例により取り上げている。

就職支援行事のオンライン化の状況とそのメリット・デメリット、学生の就職活動のオンライン化の状況(企業の側から学生をスカウトする形も増えている。)とそのメリット・デメリットなどのほか、ジョブ型雇用が普及した場合の、大学におけるリカレント教育の重要性や、長期(1か月以上)のインターンシップの必要性を論じている。

太田論文では、新卒一括採用の今後について、いわゆる「ジョブ型雇用」と関連付けて取り上げている。

各社がデジタル人材の獲得に力を入れていることから、「ジョブ型雇用」が浸透し、新卒採用がその重要性を失い、新卒者の就職難が生じる可能性について、①全社的に「ジョブ型」を展開する企業が急速に増えるとは考えにくい、②各世代の優秀な人材を企業が獲得するためには新卒段階が望ましいという点は、かりに「ジョブ型」が広まったとしても大きくは変わらないとして、否定的である。

また、「ジョブ型」の広まりへの懸念により、学生の「就社意識」が変わる可能性についても論じている(在学中に自分の能力を磨くことに積極的になる。「どの会社に入るか」というよりも「どのような仕事でキャリアを伸ばしていくか」という視点が強まる。)

児美川論文では、コロナ禍は、新卒採用に対してどのような影響を与えたのか、今後はどのような影響を及ぼすのか、そこには新卒採用の「ニューノーマル」が生起するのを取り上げている。

コロナ禍で業績が悪化した一部の業界等を除くと、企業側の採用意欲は高く、採用選考の手法がオンライン化した点を除けば、それほど大きな変化はなかったとしているが、それ以外の変化の芽として2点、①企業側からの新卒採用のチャンネルの多様化(特に「通年採用」と「ジョブ型雇用」の広がり)と、②就職にのぞむ学生側の価値観の変容をあげ、今後の「定点観測」が必要としている。

各寄稿で論じられた内容に留意しながら、今後の動向を注視していきたい。

(連合総研主任研究員 金成真一)