

コロナ禍における企業の採用活動と 大学生の就職活動

Recruiting and Job Hunting Activities in COVID-19 Crisis

小松 由美
(Yumi KOMATSU)

キーワード：就職活動、採用活動、新型コロナウイルス感染症

Key Words：Job Hunting, Recruiting, COVID-19

I. はじめに

長引く新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響で企業の採用活動や大学生の就職活動は様変わりした。2020年3月から動き出すはずの就職情報提供企業による新卒者対象の合同企業説明会は5月末まで中止され、学生の就職活動の開始は大幅に遅れた。

当たり前だった対面での説明会や面接試験はオンライン対応が主流となったが、新型コロナウイルス感染症をきっかけに一変した採用・就職活動が以前の状態に戻ることはないだろう。

世界保健機関（WHO）のテドロス事務局長は、2022年9月、新型コロナウイルス感染症の世界的な大流行について、終わりが見えてきたとの認識を示した。パンデミックの終わりに向けては、かつてなく良い状況としつつも、まだその段階ではないが、兆しは見えてきていると述べた¹⁾。

しかし、今世紀に入ってから新たな感染症は次々に見出されている。2002年のSARS（重症急性呼吸器症候群）、2009年の新型インフルエンザ、2012年のMARS（中東呼吸器症候群）、2014年のエボラ出血熱など新たな感染症が発生して大流行し、その収束には数年かかっており、中には完全に消滅していないものもある。21世紀は感染症との闘いと言っても過言ではない。

本稿では、2020年1月に国内で発生した新型コロナウイルス感染症からのおよそ3年間を振り返り、コロナ禍での企業の採用活動や学生の就職活動において、変化したものとしなかったものを分析し、コロナ禍がどのような影響を与えたのかを概観する。また、今後の大学生の就職活動がどのように変化していくのか、学生の指導にあたっての模索の一助としたい。

Ⅱ. 日本の新規学卒者の就職活動

1. 就職活動の流れ

(1) 日本における就職活動の歴史

企業の採用活動や学生の就職活動には、偏差値のように目に見える「基準」はない。就職活動は「運」や「縁」と言われたり、とかく理不尽なことも多い。授業にきちんと出席して優秀な成績を修めれば企業に採用されるかというそのようなことはなく、単位を落とさない程度に授業に出て、多少成績がふるわなくても容姿が整っていて「見栄え」がする学生が内定を得たりする。何社からも内定を得られる学生がいる一方で、何社受けても「お祈りメール²⁾」が届き、内定を得るまでに相当苦労する学生もいる。それは今に始まったことではない。

日本において新卒採用の原型は、明治期に作られたとされ、採用と就職活動の歴史を細かく分類した先行研究もある³⁾。

本稿では、バブルが崩壊した1992年以降の就職活動の流れとコロナ禍の就職活動をみていく。

(2) 採用と就職活動の流れ

① エントリーシートの登場

就職活動の第一歩は、エントリーと呼ばれる学生の意思表示に始まる。

エントリーシートは、今では応募の際に作成が当たり前となっているが、いつ頃から登場したのか。社会学者の安田雪によれば、エントリーシートが登場する前には「エントリーカード」制度というものが存在し、1990年代に加速度的に普及したという⁴⁾。エントリーシートはその後に導入された制度で、エントリーカードよりもさらに詳細に学生に情報を記入させるものであった。当時の就職活動ではまだインターネット上で企業と学生間のやり取りができるような環境にはなっていなかったこともあり、学生は企業に対して会社案内の資料請求を葉書などで行っていた。エントリーカードは企業から送付されてくるその資料の中に同封されてくるが多かった。エントリーカードには自己PRや志望動機、特技や資格、ゼミや卒業論文のテーマ、クラブ活動など、簡易な質問項目があり、学生に記入して返送してもらっていた。返送されると、採用担当者はそれを読んで学生を選抜し、さらに一段進んで接触したいと思う学生にエントリーシートが送られていた。世紀転換期頃までは応募の段階でも二段階選抜が行われていた。

その後インターネットが普及すると、企業と学生のやり取りはスピード化され、エントリーカードは不要となり、最初からエントリーシートが用いられるようになった⁵⁾。しかし、学生にとっては最初から詳細なエントリーシートを作成しなければならなくなり、ハードルが高くなったとも捉えることができる。

② 「インターネット」の普及

企業が採用活動にあたってインターネットを活用するようになったのは、1995年頃である⁶⁾。ちょうどWindows95が世の中に出回った時期であり、世間ではパソコン教室の開設が相次ぎ、

教育現場では情報教育の導入が進み、一気に普及したと考えられる。企業においても、自社のホームページを通じてPRや採用情報を発信するようになり、学生も企業情報を収集するために活用できるようになっていった。インターネットの普及は、企業と学生のメールでのやり取りを容易にし、こうした流れが次第に日常と化していった。

③リクルートスーツの登場

「リクルートスーツ」という言葉は造語である。就職活動用のスーツ、つまり、就職活動にふさわしいスーツを指す言葉として用いられている。大手百貨店が1980年代前半に売り出し、1980年代後半から1990年代半ばにかけて一般的になった⁷⁾。現在では黒や紺がほとんどで、柄のない、無地のものが基本であるが、当時はパターン化されたスーツはなく、特に女子学生の場合はデザインも多様で、色もグレー系のものも見られた。

④Webを活用した新たな採用試験方法の登場

企業と学生間でメールのやり取りができるようになっても、その次の段階の筆記試験や面接試験は一般的に学生が企業に出向き、あるいは指定された場所に出向いて対面で行われる。

ところが、インターネットの普及とともに、Web上で筆記試験や適性試験が行われるようになってきた。企業にとっては、大勢の学生を会場に集めて試験を行うよりも、Web上で実施すれば、採用活動の第一次選抜での労力を削減することができ、処理も早いことから、主に大手企業で導入されるようになった。

⑤就職情報提供企業による合同企業説明会

就職情報を提供する大手企業が運営する就職ポータルサイトとして、リクナビやマイナビを知らない就活生はいないだろう。そうした企業が主催する合同企業説明会が日本で初めて開催されたのは、1981年に株式会社学情が実施した「就職博」であるとされている⁸⁾。この時の参加企業は4,164社、来場学生数は210,766名であり、大盛況であったことがうかがえる。

学生を採用したいと考える企業は、そうしたサイトに掲載したり、合同企業説明会に参加したりするため、就職情報提供企業に高い費用を支払っている。今や就職活動は一大ビジネスと化している。

2. コロナ禍になる前の採用活動

コロナ禍になる前の数年間、労働市場においては内定者の採用辞退や苦勞して採用した新入社員の早期離職などにより、人手不足となっていたため、企業の求人意欲は旺盛であった⁹⁾。企業の中には採用選考で有利に立つために、企業説明会のような1 day インターンシップを導入していることが問題視されていた。

本来、インターンシップは多様化する職業社会と仕事を理解するため、職業教育の一環とし

て、また学卒後の就職におけるミスマッチを防ぐために導入されたものである。しかし、今では期間も内容も多様化し、教育が目的なのか、企業の都合による、いわゆる採用に直結するものなのかが不明瞭になっている。

新規学卒者の早期離職を背景に、インターンシップは今後、学卒後の「試用期間」としてのインターン制度になっていくのではないだろうか。

Ⅲ. コロナ禍の就職活動

1. 新型コロナウイルス感染症と学生の就職状況

(1) コロナ禍1年目(2020年)

年が明けてすぐの1月下旬、横浜港に寄港した豪華クルーズ客船「ダイヤモンド・プリンセス」内において新型コロナウイルス感染者が出て、船は横浜港に長期停泊することになった。この時はまだこの事態がもたらす影響の大きさを誰も想像しえなかった。ただ、事態は日を追うごとに深刻なものとなり、3月になっても企業は採用活動を例年通りに開始することはできなかった。他者との接触を回避しなければならない「非接触」の状況下で、どのように採用活動を展開すればよいのか、暗中模索が続いた。企業が動けない状況では、当然、学生も就職活動を開始することはできなかった。

2020年3月に卒業した学生(2019年度卒業生)は、新型コロナウイルスの蔓延前に就職できたが、入社式が行われなかったり、新入社員研修も対面で行われることなく、先の見えない状況の中で在宅勤務を余儀なくされた。入社後初めて会社に足を踏み入れたのが夏以降だったというケースもあった。

2020年は、急ごしらえのオンライン対応に、学生も企業も相当戸惑った1年であった。

就職率を見ると、2020年3月卒業生の就職率は大学が98.0%であるのに対し、短大(女子)は97.0%であった。1回目の緊急事態宣言(2020年4月)の直前に就職した学生は例年とほぼ同水準だったことがわかる(図1)。

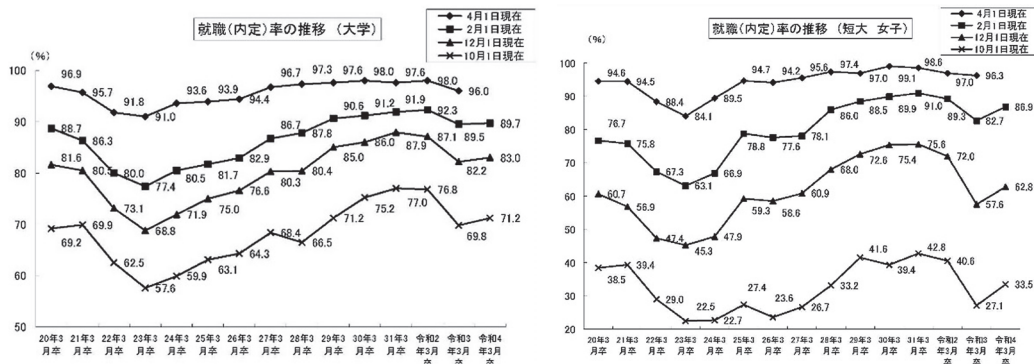


図1 「就職(内定)率の推移」(出所:厚生労働省)

しかし、2020年の就業率は一部の層に集中して悪化しており、①通学や家事のかたわら従事していた労働者や失業者、②飲食・宿泊業の従事者、③サービス職種の従事者、④若年層、が最も影響を受けたという調査結果が出ている¹⁰⁾。2020年の労働市場の動きを概観すると、1回目の緊急事態宣言の発令まで(1～3月)は2019年と比較して顕著な乖離は見られなかったものの、緊急事態宣言発令中(4～5月)には休業者が急増し、6月以降には失業者数の高止まり傾向が続いた¹¹⁾。感染拡大を抑制するには人との接触を避ける必要があることから、宿泊・飲食業は感染拡大を抑制する政策の主たるターゲットであり、強く影響を受けた業界となった。また他産業においても、例えば製造業や建設業で落ち込みが見られた¹²⁾。

(2) コロナ禍2年目(2021年)

コロナ禍2年目には、企業も教育現場もオンライン会議システムを活用して会議や打ち合わせ、面接、授業を行うことが一般的になり、ツールの使い方にはある程度慣れて(慣らされて)きた感があった。仕事を離れたプライベートな部分では、人と会って会食することができないコロナ禍でも、せめて顔を見て話をしながら会食をしたいといった思いが高じ、苦肉の策なのか、オンライン会議システムを用いた「オンライン飲み会」なども行われていた。

企業のWeb化は、コロナ禍1年目のような対処的なものではなく、その利点を生かして採用活動を行ったケースや、感染対策のポイントをつかみ、状況を見ながら対面での採用活動を行うケースも見られた¹³⁾。一方、学生は前年度に大学にほとんど通えずじまいでオンライン授業が続いており、就職活動の対応が企業によって異なる状況に戸惑いが生じた。

採用活動・就職活動ではパソコンのカメラ越しに説明会や面接試験が行われていた。Webカメラを通じた会話ではタイムラグが生じ、ディスプレイに映る自分の表情や姿を見つめ、相手を見つめて話す視線の使い方になっていないなど、改善した方が良い点にまで気を配る余裕が出てきたのか、オンライン面接の受け方をまとめたマニュアル本も登場した。

しかし、そうしたマニュアル本を参考に、小手先のスキルはなんとかか身につけられても、学生は本来、学生生活の中で行われるはずの各種行事や実習・演習がコロナ禍でほとんど実施できなかったことから、学生生活のエピソードが極端に少なく、面接で自己PRを聞かれた際に話す素材がないという状況に陥った。

就職率は前年の卒業生に比べ、2021年3月卒業生はやや低く、大学・短大ともに96%台にとどまった。2021年10月1日現在での就職率を見ると、大学が69.8%、短大が27.1%と近年では稀に見る低さであったことがわかる(図1)。この間までに緊急事態宣言は計4回発令されており、宣言解除後に就職率も徐々に上向き、最終的に96%台になったと言える。

(3) コロナ禍3年目(2022年)

第7波が勢いを見せるものの、3年目にも入ると人々は慣れてきたのか、日常生活も徐々にコロナ前と変わらなくなっている(図2)。コロナ禍になる前と異なる点と言えば、マスク

新型コロナウイルス感染症の国内発生動向

報告日別新規陽性者数

令和4年10月5日0時時点

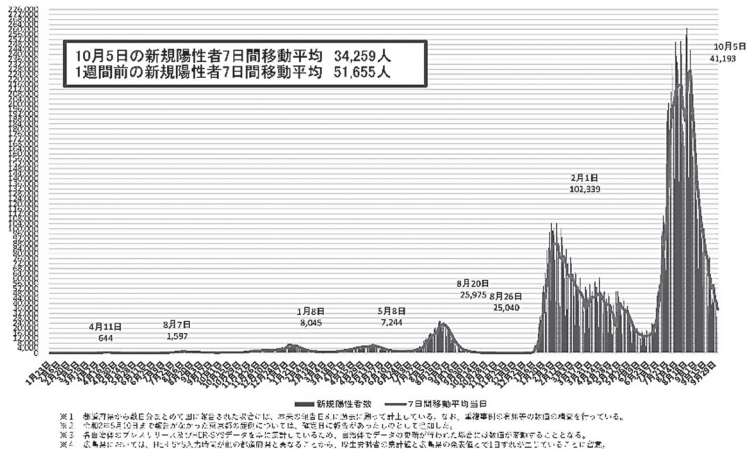


図2 第1波～第7波 感染者数グラフ (出所：厚生労働省)

を付けながら、ソーシャルディスタンスを保って行動するという点であり、それを守れば、数千単位イベントも開催が可能になった。企業の説明会もオンラインと対面とを併用して進められるようになってきている。日常生活が元に戻ってきたような感覚があるが、コロナ禍とともに歩む、ウィズコロナと言ってよい状況になっている。

2. 企業の採用活動から見たメリットとデメリット

就職情報提供企業による合同企業説明会などの開催が、新型コロナウイルスの蔓延によって自粛を余儀なくされたことから、企業は就職ポータルサイトの利用を見直し、自社の採用ホームページを充実させることになった。その結果、学生は企業が発信する採用ホームページを見るようになり、閲読率は向上した¹⁴⁾。就職ポータルサイトの活用を中止した企業の中には、大学訪問やダイレクトリクルーティングなどに切り替える企業も見られるようになった¹⁵⁾。そのような新しい採用チャネルの一つが「リファラル」である。リファラルとは、企業が自社の若手社員を使って学校を訪問させ、自社に新卒者を紹介してもらうという施策である¹⁶⁾。

コロナ禍で企業の採用活動は、当初大幅に遅れが生じたが、オンラインの活用により、地域を問わず、広く、優秀な学生と出会うことができ、採用に結び付けることができるようになった。2012年頃からSNSを活用した採用手法が登場していたこともあって、それまでは学生からのエントリーなど「待ち」の採用だった活動が、「攻め」の採用に代わり、コロナ禍になっても採用活動の再開は比較的早かったと思われる¹⁷⁾。企業の採用手法は非常に早いスピードで多様化しており、今後新たな採用チャネルが次々と登場し定着していくと考えられる。

2021年3月卒業者(2020年度卒業者)の採用活動は、例年以上にスケジュールとしては早く始まった。その理由は、夏に東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会(以下、東

京オリンピック)の開催が控えており、活動の停滞が予想されていたためでもある。しかし、4月に入ると新型コロナウイルス蔓延防止に伴い、緊急事態宣言が発令され、空白期間ができた。その結果、採用活動は長引くこととなった。

3. 学生の就職活動から見たメリットとデメリット

前述したように、2021年3月卒業者(2020年度卒業者)の就職活動は、東京オリンピックの夏の開催を目前に、例年以上に早くスタートした。ところが、緊急事態宣言下で企業の採用活動の体制が整わず、学生も焦りと不安の中で活動再開を待った状態になった。例年、学生の就職活動の期間は「3ヵ月程度以内」が最も多いが、2020年度は「9ヵ月程度以上」が最も多くなっている¹⁸⁾。

しかし、コロナ禍はデメリットばかりではなかった。学生にとっては、オンラインでの説明会開催によって遠隔地からでも参加が可能になり、移動時間や交通費等の費用負担は少なくなっている。三菱UFJ銀行の調べによれば、2018年度卒業者の就職活動費用の総額は14万3,943円であったが、コロナ禍1年目の2021年度卒業者の就職活動費用の総額は9万7,535円となっている¹⁹⁾。かつて大学生の就職活動には、リクルートスーツやバッグ、靴など身だしなみに関わるものを準備するための費用、合同企業説明会に参加するための交通費や宿泊費などがかかっていた。軽減された費用がある一方で、オンライン化が進んだことによってパソコンの新調や通信費が必要となったことがコロナ禍の就職活動の特色と言える。

株式会社ジェイックが就職活動中の学生に向けて行った「21卒対象 新型コロナウイルスの感染拡大に関する就活意識調査(第2回)」では、就職活動においてWeb説明会の利用経験・予約者は90%を超え、Web面接も39%に上っている。しかし、会社説明会は約50%の学生がWeb化を望んでいるものの、面接試験では50%以上の学生がWeb化を望まないと回答した²⁰⁾。同様の結果は、2021年のマイナビの調査でも判明している。就職活動の全工程をWeb化してもかまわないと考える学生が前年より大幅に増加し、39.3%に上ったという²¹⁾。また、Webでの会社説明会を望む学生は多いものの、面接試験ではWeb化を望まない学生が多いことも判明した。その理由として、採用担当者や現場の社員に会えないこと、企業を直接訪問することはできず、社内の雰囲気を感じることが困難なこと、パソコンやWeb環境への対応不安などが挙げられている。

IV. ポストコロナ時代の採用活動と就職活動

1. コロナ禍の採用活動と就職活動を振り返って

マイナビのキャリアリサーチLabが2022年3月卒業の大学生に実施した調査では、新型コロナウイルス感染症が就活生に与えた影響は以下の通りである。

- ・周囲との情報交換ができず、就職活動のスケジュールの把握が困難だった。
- ・企業への直接訪問ができず、雰囲気をつかめない状況での選考だった。

・学生生活が満足に送れておらず、面接で話すようなエピソードがないため、自己PRがしにくかった。

・Webと対面それぞれの面接形式への対策が必要になった。

また、会社説明会から最終面接まで全てWebだった学生は約4割にも上ったという²²⁾。学生は就職活動中に企業に足を運ぶことができず、職場の雰囲気がつかめなかったり、内定者同士が対面で会う機会もないため同期にどのような人がいるのかがわからなかったり、自分が働く姿がイメージできなかったりと、入社先企業への不安が尽きない状況だったことがうかがえる。

新型コロナウイルス感染症は、これまで当たり前のように対面で行われていた採用活動・就職活動をオンライン化にシフトさせた。

労働政策研究・研修機構副統括研究員の堀有喜衣は、①オンラインを用いた就職活動はツールとして定着すること、②人手不足の緩和によって就職活動スケジュールの早期化に歯止めはかかるものの、学部・学科によっては過熱した状態が継続し、内定が得られずに就活が長期化する学生は増加すると分析している²³⁾。

2. これからの就職活動

前述の堀の見解にあるように、コロナ禍後の就職活動には、オンラインはツールとしてそのまま残り、定着すると考えられるが、自社により必要な人材を採用するには、学生にとって使いやすいツールを、いかに採用活動に盛り込むかが企業の課題となってくるであろう。また、今後は実際に会わなくてもその企業がどのような事業展開をしているのかが把握できるようなコンテンツを用意することが必要となる。

就職活動にオンラインが普通に使われるようになってきたが、新型コロナウイルス感染症の蔓延は地域一律だったわけではないため、都市部と地方ではオンライン化への対応に格差が生じている。言い換えれば、デジタルスキルの差である。それはまた、企業間においても同様であり、大企業と中小・零細企業との間でもオンライン化にすぐに対応できた企業とそうでない企業との格差にも繋がっている。

実は、オンライン化の波は、コロナ禍になる以前から押し寄せてきており、コロナ禍によって否応なく進めざるを得なくなったとも考えられる。その理由として、2000年頃のIT（Information Technology：情報技術）革命後、ICT（Information and Communication Technology：情報伝達技術）成長戦略やIoT（Internet of Things：モノのインターネット）教育といった言葉が飛び交っているように、国はデジタル時代に向けた取り組みを進めてきたからである。資源の少ない日本において、オンライン化、デジタル時代に向けた取り組みは、いずれ着手しなければ世界の潮流から後れを取ることはわかっていた。ところがなかなか進まなかったのが実情である。新型コロナウイルス感染症の蔓延によって国も企業も人々も急速な取り組みを余儀なくされたと言えるかもしれない。



図3 Society 5.0 <仮想空間と現実空間の高度な融合→人間中心の社会>
(出所：文部科学省)

政府は、資源の少ない日本の生命線を科学技術・イノベーションであるとし、新しい未来社会“Society5.0”に向け、多様な幸せの実現を目指そうとしている²⁴⁾。(図3)

2021年春の卒業予定者より「就活ルール」が廃止されたことに伴い、早期に採用活動を開始する企業が増加し、エントリーシートの提出や面接の時期も早まっている²⁵⁾。

これまで日本では、新規学卒者を大量一括採用し、終身雇用、年功序列制を前提にした雇用慣行がなされてきた。しかし、企業を取り巻く社会環境は厳しく、これらの雇用慣行を維持し続けることが困難となり崩壊も聞かれる一方、学生の就職に対する意識も変わってきている。新規学卒後の初職3年以内の離職率は2020年度は31.2%であり、前年度32.8%から若干低下したものの、ここしばらくの間は概ね32%台が続いている²⁶⁾。

およそ3割が3年以内に離職する中であって、学生にとって就職は一生に一度の「一大選択」とはならず、今後ますます自由でフレキシブルなものとなっていくのではないだろうか。そうだとするならば、企業は採用活動の在り方を見直す必要がある。

さらに、産業構造そのものはコロナ禍になる前から変容しており、多角経営、職種の多様化、業務の高度化など、学生の就職活動において企業研究とそれを理解することはますます難しくなると考えられ、その重要性は一層増すと考える。

本稿では、新型コロナウイルス感染症が企業の採用活動と学生の就職活動にどのような影響を及ぼしたのかを検証したが、産業間における雇用格差、ジェンダーや学歴による就職格差についても今後検証課題としていきたい。

2021.7.12	4回目	緊急事態宣言発令 (対象地域拡大) 延長～8/31 延長～9/12 & (対象地域拡大) (対象地域拡大)	(1都1県) 東京・沖縄 (～8/22) (1都1府4県) 大阪・埼玉 千葉・神奈川県 (1都2府10県) +茨城・栃木 群馬・静岡・京都・兵庫・福岡 (1都1道2府17県) +北海道・ 宮城・岐阜・愛知・三重・滋賀 岡山・広島 (1都1道2府15県)	2021.7.11まで 埼玉・千葉・神奈川県 (3県は4.20から継続) 2021.7.12 (継続1府3県) 大阪・埼玉・千葉・神奈川県 (2021.8.22まで) 但し、2021.8.2から緊急事態宣言地域へ 2021.8.2 北海道・石川・京都・兵庫・福岡 2021.8.8 福島・茨城・栃木・群馬・静岡・愛知・滋賀・熊本 2021.8.20 宮城・富山・山梨・岐阜・三重・岡山・広島・香川 愛媛・鹿児島 2021.8.27 高知・佐賀・長崎・宮崎 2021.9.12まで 2021.9.13 石川・福島・熊本・香川・鹿児島・宮崎・宮城 2021.9.30まで 岡山
2021.8.2				
2021.8.20				
2021.8.27				
2021.9.13		延長～9/30		
	まとめ 9/13時点	5/23～9/30 7/12～9/30 8/2～9/30 8/20～9/30 8/27～9/30	沖縄 東京 埼玉・千葉・神奈川県・大阪 茨城・栃木・群馬・静岡・京都 兵庫・福岡 北海道・岐阜・愛知・三重 滋賀・広島	まとめ 9/13時点 8/2～9/30 石川 8/8～9/30 福島・熊本 8/20～9/30 香川・鹿児島 8/27～9/30 宮崎 9/13～9/30 宮城・岡山

(アジア刑政財団 2021年9月13日時点に作成されたものを引用)

【注】

- 1) 2022年9月14日の世界保健機関（WHO）のテドロス事務局長の公式発言。
- 2) 就職活動で学生が企業から受け取る不採用通知の俗称。
- 3) 『近代日本の就職難物語』の著者、町田祐一は、近代的な「職業」に就くことが、就職と呼ばれるようになっていったと述べている。また、江夏幾多郎は、日本における日本における企業の採用と就職活動の歴史的展開について、著書『感染症時代の採用と就職活動 コロナ禍に企業と就活生はどう適応したか』の中で詳しく述べている。
- 4) 安田雪『大学生の就職活動 学生と企業の出会い』中央公論新社、1999年、27-31頁。バブル崩壊後にエントリーシートは誕生し、面接選考が重視されるようになったという見方もある（江夏幾多郎『感染症時代の採用と就職活動』千倉書房、2021年、30頁）
- 5) Windows95の登場が、広く一般市民や教育現場へのパソコンの浸透に拍車をかけ、インターネットは身近なものになっていった。
- 6) 安田雪、前掲書、46-49頁
- 7) 1980年代には「リクルート〇〇」という言葉、例えば、「リクルートカット」「リクルートスタイル」「リクルートトラック」などが登場し、1990年代半ば以降に「リクルートスーツ」という表現が定着した。（石渡嶺司「リクルートスーツはいつ黒になった（上）～誕生からバブル期まで基本は紺」2018.9.14）
- 8) 事業務に役立つ情報メディアHR NOTE「新卒採用のトレンドの変遷 採用手法の歴史を年表にまとめてみた」2019.9.4
- 9) 堀有喜衣「コロナ感染拡大が新規学卒就職に与えた影響」『日本労働研究雑誌』2021年4月号（No.729）、労働政策研究・研修機構、2021年、74ページ；文部科学省「インターンシップの更なる充実に向けて議論の取りまとめ」2017.6.16
- 10) 川田恵介「新型コロナ・ウィルスが雇用に与える影響」『日本労働研究雑誌』2021年4月号（No.729）、労働政策研究・研修機構、2021年、3-4頁。
- 11) 同上、5頁。
- 12) 同上、7頁。
- 13) マイナビキャリアリサーチLab「新型コロナが2022年卒学生の就活に与えた影響を振り返る ～ガクチャ不足、就活WEB化の影響と入社への不安とは～」2022.1.27
- 14) 佃光博「コロナ禍は今後の新卒採用をどう変えるのか 合同説明会もなく、インターンもオンラインで」東洋経済ONLINE、2020年11月19日
- 15) ダイレクトリクルーティングとは、企業側が欲しい人材を獲得するために、採用手段を主体的に考え、能動的に実行する採用活動を指す言葉である。
- 16) 東洋経済ONLINE「コロナ禍は今後の新卒採用をどう変えるのか 合同説明会もなく、インターンもオンラインで」2020年11月19日
- 17) 人事業務に役立つ情報メディアHR NOTE「新卒採用のトレンドの変遷 採用手法の歴史を年表にまとめてみた」2019.9.4
- 18) 堀有喜衣、前掲書、76頁
- 19) 三菱UFJ銀行のホームページ「就活費用はいくらかかる？捻出方法3つと節約方法5つ」
- 20) みんなの採用部「新卒採用における各社の新型コロナウィルス流行への対策とは？大型合説の中止やオンライン選考の導入が活発化」2022.8.24
- 21) マイナビニュース「コロナ禍の就職活動、学生と企業はどう考えた？マイナビが調査結果を発表」2021年9月27日
- 22) マイナビキャリアリサーチLabの「大学生 活動実態調査」の結果より。「新型コロナが2022年卒学生の就活に与えた影響を振り返る ～ガクチャ不足、就活WEB化の影響と入社への不安とは～」2022.1.27
- 23) 堀有喜衣、前掲書、77頁

- 24) Society5.0とは、人とデジタル情報がつながる社会を指す。ちなみに、Society1.0は狩猟社会、Society2.0は農耕社会、Society3.0が工業社会、Society4.0が情報社会である。(文部科学省「令和3年版 科学技術・イノベーション白書 Society 5.0の実現に向けて」)
- 25) 堀有喜衣、前掲書、74-75頁
- 26) 就職後3年以内の離職率であることから、数字は2018(平成30)年3月卒業者の結果である。直近の過去3年間の平均は32.2%のため、約1ポイント低下している。(厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況を公表します」2021.10.22)

【参考文献】

<書籍>

- 江夏幾多郎『感染症時代の採用と就職活動』千倉書房、2021年
- 常見陽平『就活格差』中経出版、2009年
- 常見陽平『「就活」と日本社会 平等幻想を超えて』NHK出版、2015年
- 樋口美雄、労働政策研究・研修機構編『コロナ禍における個人と企業の変容 一働き方・生活・格差と支援策』慶應義塾大学出版会、2021年
- 町田祐一『近代日本の就職難物語 「高等遊民」になるけれど』吉川弘文館、2016年
- 安田雪『大学生の就職活動 学生と企業の出会い』中央公論新社、1999年

<雑誌>

- 川田恵介「新型コロナ・ウィルスが雇用に与える影響」『日本労働研究雑誌』2021年4月号(No.729)、労働政策研究・研修機構、2021年
- 堀有喜衣「コロナ感染拡大が新規学卒就職に与えた影響」『日本労働研究雑誌』2021年4月号(No.729)、労働政策研究・研修機構、2021年

<URL>

- アジア刑政財団「新型コロナ感染症対策の措置(時系列)」(<https://www.acpf.org/wp-content/uploads/2021/09/b694017dbfbbd3d930b1b8fe3ab19a9e.pdf>)、2022.9.24閲覧
- 石渡嶺司「リクルートスーツはいつ黒になった(上) ~誕生からバブル期まで基本は紺」2018.9.14、ホンネの就活ツッコミ論(<https://style.nikkei.com/article/DGXMZO39179070Q8A221C1000000/>)、2022.10.2閲覧
- 石渡嶺司「リクルートスーツはいつ黒になった(下) ~バブル崩壊以降 はじまりは1998年」2018.9.28、ホンネの就活ツッコミ論(<https://style.nikkei.com/article/DGXMZO39179090Q8A221C1000000/>)、2022.10.2閲覧
- 厚生労働省「就職(内定)率の推移」(<http://www.mhlw.go.jp/content/11804000/000914197.pdf>)、2022.9.22閲覧
- 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の国内発生動向」2022.10.5 (<https://www.mhlw.go.jp/content/10906000/000997246.pdf>)、2022.10.5閲覧
- 厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況を公表します」2021.10.22 (https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00004.html)、2022.10.5閲覧
- 人事業務に役立つ情報メディアHR NOTE「新卒採用のトレンドの変遷 採用手法の歴史を年表にまとめてみた」2019.9.4 (<https://hrnote.jp/contnts/contents-2337/>)、2022.10.5閲覧
- 佃光博「コロナ禍は今後の新卒採用をどう変えるのか 合同説明会もなく、インターンもオンラインで」東洋経済ONLINE、2020年11月19日、(<https://www.toyokeizai.net/articles¥/-/389396>)、2022.9.9閲覧
- 東京エレクトロンデバイス株式会社「ICTとは? ITやIoTとの違いやICTの活用例を解説」2010.11.17 (<https://esg.teldevice.co.jp/iot/azure/column/column05.html>)、2022.9.29閲覧

- 内閣府「内閣府令和2年度委託調査事業 学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査 調査結果報告書（概要版）」2020.11.30 (<https://www5.cao.go.jp/keizai/gakuseichosa/pdf/20201130gaiyou.pdf>)、2022.9.18閲覧
- ネオキャリアHPみんなの採用部「新卒採用における各社の新型コロナウイルス流行への対策とは？大型合説の中止やオンライン選考の導入が活発化」2022.8.24、(https://www.neo-career.co.jp/humanresource/knouhou/b-contents-newgrad-shingatakoronataisaku_200326/)、2022.9.9閲覧
- マイナビキャリアリサーチLab「新型コロナが2022年卒学生の就活に与えた影響を振り返る ～ガクチカ不足、就活WEB化の影響と入社への不安とは～」2022.1.27、(https://career-research.mynavi.jp/column/20220127_22084/)、2022.9.9閲覧
- マイナビニュース「コロナ禍の就職活動、学生と企業はどう考えた？マイナビが調査結果を発表」2021.9.27、(<https://news.mynavi.jp/article/20210927-1983482/>)、2022.9.9閲覧
- 三菱UFJ銀行「就活費用はいくらかかる？捻出方法3つと節約方法5つ」(<https://www.bk.mufg.jp/column/events/newlife/0033.html>)、2022.10.5閲覧
- みんなの採用部「新卒採用における各社の新型コロナウイルス流行への対策とは？大型合説の中止やオンライン選考の導入が活発化」2022.8.24、(https://www.neo-career.co.jp/humanresource/knowhow/b-contents-newgrad-shingatakoronataisaku_200326/)、2022.9.9閲覧
- 文部科学省「インターンシップの更なる充実に向けて議論の取りまとめ」2017.6.16、(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/1386864.htm) 2022.9.18閲覧
- 文部科学省「令和3年版 科学技術・イノベーション白書 Society 5.0の実現に向けて」(https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa202101/1421221_00023.html) 2022.10.2閲覧