

2022 年度 個人研究実績・成果報告書

2023 年 4 月 24 日

所属	国際教養学部	職名	准教授	氏名	常見陽平
研究課題	新型コロナウイルスショックが企業の新規学卒者採用に与える影響の研究				
研究キーワード	新卒一括採用 人的資源管理論 学校から職業への移行	当年度計画に対する達成度	2.順調に研究が進展しており、期待どおりの成果が達成できた		
関連するSDGs項目	4. 質の高い教育をみんなに	8. 働きがいも経済成長も	9. 産業と技術革新の基盤をつくろう	10. 人や国の不平等をなくそう	

1. 研究成果の概要

本研究のために、文献調査、企業と求職者への聞き取り調査を行った。特に文献調査においては、就職情報会社や官庁が発表するデータを整理した他、関連する新聞記事を閲覧した。

新型コロナウイルスショックにより、就職氷河期、リーマンショックなどの影響があった時期に比べて、求人倍率や内定率が悪化していないことが明らかとなった。メディアなどの報道では、新型コロナウイルスショックにより採用活動が取りやめになり、就職氷河期が再来するかのような論調が散見されたが、実際には求人倍率は悪化せず、内定率も堅調だった。

感染症対策と経済活動の維持を両立させるために、社会全体でビジネスのオンライン化が進んだが、採用活動もオンライン化が進み、リクルート（2022）によると 2022 年卒の新卒採用においては 78.4%の企業がオンライン面接を導入していることが明らかになった。

一方、採用活動のオンライン化により企業、求職者双方においてミスマッチへの不安が広がっていることが明らかになった。企業側からみて、オンライン選考により対面選考と比較して「伝えづらくなった情報」では「職場の雰囲気や組織風土」「職場の雰囲気や組織風土」があげられた。「把握しづらくなった情報」として、「人柄や魅力」「志望度」「働く意欲」などが明らかとなった。求職者の側においても、採用活動のオンライン化は企業説明会のオンライン参加などにより負担を軽減する効用があるものの、選考においては自分自身のアピールポイントが伝わらないのではないかと懸念があることが明らかになった。

オンライン化は採用活動の早期化、長期化を促すことも明らかとなった。これにより、求職者との接点を持つ機会が増えた。経団連が採用活動に関する指針を制定する立場を手放したことや、売り手市場も相まって、就職活動の早期化が促された。

このように、新型コロナウイルスショックにより求人倍率や内定率は悪化しなかった一方で、採用活動のオンライン化と、それによる就職活動の早期化、長期化が促されたこと、一方でミスマッチの拡大が懸念されることなどが明らかとなった。これが 2022 年度の研究成果である。

2. 著書・論文・学会発表等（査読の有無及び海外研究機関等の研究者との国際共著論文がある場合は必ず記載）

【著書・論文（査読なし）】

著書

執筆者名：常見陽平（共著）

書名：『現代用語の基礎知識 2023』

発行所：自由国民社

発行月：2022 年 11 月

論文

論文名：「育児・介護休業法の曖昧な不安「産後パパ育休」は社会を変えるのか？」

掲載誌名：日本労働弁護団「季刊・労働者の権利」348号

発刊月：2022年11月

【学会発表等】

題目：基調講演「コロナ時代のビジネスマナーの考察 ～オンライン選考のマナーの模索～」

学会名：秘書サービス学会

実施日：2022年8月24日

3. 主な経費

- ・老朽化のため、またフィールドワークを効率的に行うために、ノートPCを購入した。
- ・その他、書籍、文房具を購入した。

4. その他の特筆すべき事項（表彰、研究資金の受入状況等）

- ・令和4年度 千葉市就職氷河期世代転職・再就職等職場体験実施事業 評議員
- ・いしかわ採強道場 講師

以上

(本文は2ページ以内にまとめること)