

## コロナ禍による新卒採用応募者の変化

○稲澤未穂 堀博美  
(日本エス・エイチ・エル株式会社)

### Changes in new graduate applicants recruitment under the COVID-19 pandemic

Miho Inasawa Hiromi Hori  
(SHL-Japan Ltd.)

#### 背景

新型コロナウイルス感染症のパンデミックは社会全体に大きな、かつ様々な変化をもたらした。巣ごもり消費といった特需も一部あるものの、全体的に企業の経済活動は感染防止対策のために縮小や中止を余儀なくされ、生産や物流の混乱も多発した。

景況の悪化はリーマン・ショック時と同様とも指摘され、当時発生した雇用情勢の悪化と同様に、新卒採用市場の大幅な縮小や就職氷河期の再来が危惧された。実際に、航空/旅行業界での採用中止や、飲食業界での店舗数削減が、コロナ禍により発生した。

しかし、新卒採用市場にしぼって確認すると、事前に危惧されたよりは影響が抑えられているように見える。というのも、2022年卒の大卒求人倍率は1.5倍と2020年卒の1.83倍から0.33ポイント低下に留まり、リーマン・ショック時の0.52ポイント低下に比べると、その差は小さい(リクルートワークス,2020)。就職内定率もリーマン・ショック後となる2010年卒の前年10月が62.5%であったのに対して、2022年卒の前年10月は71.2%であった(厚生労働省,2020)。リーマン・ショックのように数年後に影響が出る可能性もあり、現時点での断定はできないものの、指標となる数値上ではコロナ禍が与えた影響はリーマン・ショック時に比べ限定的に見える。

ただし、コロナ禍では、こうした指標に表れる採用人数などよりもむしろ、質的な面での変化が大きいのではないだろうか。

まずは採用におけるプロセスの変化。合同企業説明会といったイベントは制限され、個社の採用プロセスである企業説明会・面接・グループワーク/ディスカッションも対面からオンラインへ急速に移行した。

また、採用する企業側ではなく就職する学生側にも、学生生活そのものに変化があった。特に感染防止対策として、対人接触が制限される形となったことは多くの場面に影響を与えている。授業のオンライン化や不要不急とみなされた課外活動の大幅な縮小、海外留学のハードル上昇などである。

そこで、本研究ではこうしたコロナ禍の影響が新卒採用市場においてどのような変化をもたらしたかについて、採用人数の面ではなく、質的な面での検証を試みた。応募者集団のパーソナリティの特徴を、変化の有無を確認する指標とし、検証と考察を行う。

#### 先行研究

先行研究として、リーマン・ショック前後における応募者集団のパーソナリティの変化を検証した『採用状況の変化が応募者集団の質に及ぼす影響』(小迫,2012)を参照した。

リーマン・ショックの影響が大きかったIT業界と、比較的小さかった商社業界、という2業界を対象に企業規模別のサンプリングデータを作成し、リーマン・ショック前後の応募者集団の傾向を比較した研究である。

この研究では2業界とも応募者集団の傾向に変化が見られたものの、業界間や業界内で

一貫した変化ではなかった。そのため、リーマン・ショックによる影響よりも、学生の持つ業界イメージや、企業側の採用広報における求める人材像の変化によるところが大きいとの可能性が考察された。

## データ・方法

先行研究と同様に、社会変化が起きた前後の新卒採用応募者データを収集・比較した。

データは採用選考時に各社が応募者に課したパーソナリティ検査 OPQ (Occupational Personality Questionnaire: 日本エス・エイチ・エル(株))の回答結果を利用した。コロナ禍以後を 2022 年卒採用応募者※1、コロナ禍前を 2020 年卒採用応募者とし、業界別にデータを収集し、コロナ禍発生の前後を比較する t 検定を行った。(2 年とも同一の企業を利用)

企業間での応募者数に人数差があること、及びデータの総数が多いことから、企業ごとに同数のランダムサンプリングを行い、最終的に 300 名ずつの業界別データを作成した。

なお、検証と考察では OPQ の回答結果から算出される 9 つのコンピテンシーに関するポテンシャル予測尺度を用いる。これらの尺度は受検者が得意/苦手とするコンピテンシーを予測するものである。各尺度は平均 5.5/標準偏差 2.0 で標準化され、1~10 のステン得点にて表される。

## 結果と考察

t 検定で  $p < 0.05$  だった尺度を抜粋したのが表 1~7 である。d 値も小さく、サンプリングデータでもあるため、検定結果のみでの断定は難しいものの、結果をもとに考察を進める。なお、各尺度の定義は以下の通り。

### ■定義■

尺度名	定義
人あたり	人に対してよい印象を与える。思いやりと節度を持った態度で、他人の意見を尊重しようとする。
問題解決力	分析的なアプローチを採用し、合理的に推論する。難しい問題に立ち向かうこと自体を好む。
オーガナイズ能力	計画を立てたり、人を配置したりする。問題を予見して対策を用意し、計画を細部までつめる。

【表1】総合商社-総合職 企業数:3社

	2022年卒採用		2020年卒採用		p	d
	人数		人数			
人数	300		300			
	AV	SD	AV	SD		
人あたり	5.817	1.994	5.410	1.931	0.011	0.207
オーガナイズ能力	5.630	1.997	5.283	1.873	0.029	0.179

【表2】不動産 企業数:3社

	2022年卒採用		2020年卒採用		p	d
	人数		人数			
人数	300		300			
	AV	SD	AV	SD		
オーガナイズ能力	5.877	1.973	5.510	2.092	0.028	0.180

【表3】通信インフラ-技術系 企業数:3社

	2022年卒採用		2020年卒採用		p	d
	人数		人数			
人数	300		300			
	AV	SD	AV	SD		
問題解決力	7.873	1.661	7.527	1.855	0.016	0.197
オーガナイズ能力	6.880	2.070	6.550	1.970	0.046	0.163

【表4】通信インフラ-事務系 企業数:3社

	2022年卒採用		2020年卒採用		p	d
	人数		人数			
人数	300		300			
	AV	SD	AV	SD		
問題解決力	6.697	1.855	6.263	1.849	0.004	0.234
オーガナイズ能力	6.100	1.976	5.703	2.090	0.017	0.195

【表5】エネルギーインフラ-技術系 企業数:3社

	2022年卒採用		2020年卒採用		p	d
	人数		人数			
人数	300		300			
	AV	SD	AV	SD		
オーガナイズ能力	6.960	2.033	6.603	2.115	0.036	0.172

【表6】エネルギーインフラ-事務系 企業数:3社

	2022年卒採用		2020年卒採用		p	d
	人数		人数			
人数	300		300			
	AV	SD	AV	SD		
オーガナイズ能力	6.610	2.091	6.210	2.104	0.020	0.191

【表7】ソフトウェア・情報処理 企業数:4社

	2022年卒採用		2020年卒採用		p	d
	人数		人数			
人数	300		300			
	AV	SD	AV	SD		
オーガナイズ能力	7.177	2.006	6.803	1.896	0.019	0.191

### 考察①：総合商社「人あたり」

総合商社において「人あたり」が上昇した理由として、1 つは航空/旅行業界を志望する応募者層の流入が考えられる。

航空/旅行業界の応募者集団は、海外志向の高さに加えて、比較的「人あたり」も高い傾向がある(表 8)。同業界での採用縮小/中止を受け、応募者層の一部が海外との接点が多いイメージの強い総合商社業界へと志望業界を移してきたのではないだろうか。

もう 1 つは、コロナ禍とは別に、総合商社業界から学生に向けた採用広報の変化による影響が考えられる。

過去には国内外を問わない転勤や出張を含めて激務であり、タフで成長意欲や海外志向の高い人が揃うイメージが学生に浸透してい

た。それを受け、応募者集団にも、エネルギーで自己主張の強い傾向が見られていた。

しかし、2016年に起きた商品市況急落の「資源ショック」を受け、トレードビジネスから事業投資ビジネスへと事業内容の移行が加速した。加えて、総合商社はグローバルに広がるネットワークを持つが故に、SDGsやダイバーシティ等の社会的な課題への取り組みに力を入れている企業も多い。

求める人物像に大きな変化はないとしている企業もあるが、採用広報ではこうした事業内容の変化も紹介される。

学生側は採用広報から、多様性を尊重したコミュニケーション場面をイメージし、応募者層の中心が自己主張を控えて相手の意見を尊重する「人あたり」の高い人材へと徐々に変化してきたのではないだろうか。

更にもう1つ考えられる理由は以前であれば一般職や勤務地を限定した特定総合職の採用枠へ応募していた応募者層の流入である。

一般職や特定総合職の採用は元々、商社業界や金融業界を中心としてきた。しかし、2020年卒採用を皮切りとして、現在はこうした採用枠の停止がいずれの業界でも増えている。

一般職や特定総合職の応募者層は「人あたり」が高い傾向があった(表8)ため、その応募者層が総合職採用枠へと流入しているのではないだろうか。

【表8】

	航空/旅行		総合商社—一般職	
	2020年卒応募者		2018年卒応募者	
企業数	4		2	
人数	300		300	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差
ヴァイタリティ	5.353	1.957	4.880	2.010
人あたり	6.873	1.736	7.243	1.903
チームワーク	6.837	1.757	6.763	1.831
創造的思考力	4.833	1.784	3.703	1.882
問題解決力	5.010	1.570	6.040	1.709
状況適応力	6.320	1.841	6.020	1.816
プレッシャーへの耐力	5.470	1.876	5.633	1.827
オーガナイズ能力	5.863	1.877	7.320	2.131
統率力	6.003	1.933	5.113	1.863

※基準母集団平均5.5から±1.0以上離れているものに網掛け

### 考察②：通信インフラ「問題解決力」

通信インフラでは技術系採用・事務系採用を問わず、「問題解決力」が上昇していた理由

として、企業側の採用広報や事業転換による影響が考えられる。

既にほぼ日本全国に通信環境が提供されており、事業拡大のためには、既存のビジネスモデルからの転換が求められている。たとえば、ICT技術やAIの開発やコンサルティング提案、他業界との提携等、新しい事業モデルと市場の構築を各社が目指している。

そのため、従来、通信インフラ業界へのイメージは変革よりも安定が強く持たれて来たが、業界各社で現在求められる人物像は、新しい課題へ積極的・合理的に取り組める人に変化している。

こうした事業の変革が採用広報で紹介され、問題に直面した際にデータに基づき解決策を考える「問題解決力」の高い応募者が、広報に惹かれて集まるようになり、新卒採用の応募者層が変化したのではないだろうか。

加えて、コロナ禍を通じ、各地の混雑状況を把握するビッグデータ活用や感染推移を予想するAI活用など、各社の具体的な取り組みの成果が注目を浴びた。採用広報とは別に、日々の報道等が、新しい業界イメージを学生に周知する助けとなった可能性も考えられる。

### 考察③：全業界「オーガナイズ能力」

先行研究では業界の境を越えて一貫した変化は見られなかったが、本研究では共通して「オーガナイズ能力」に差が認められた。

この理由として、前述したコロナ禍による学生生活の変化により、ガクチカ※2と呼ばれる自己分析/自己PRに使用される経験に偏りが生まれやすかったことが考えられる。

ガクチカに登場しやすいのは、「学業」「学外活動(サークル活動/部活動/ボランティア活動)」「アルバイト」「留学」「旅行」である。

しかし、学外活動はいずれも感染対策で活動が制限され、アルバイトはシフトが減り、留学や旅行も行動制限や隔離措置により難しくなった。グループでの活動や対人接触の機

会が大きく減ったことで、チームワークやリーダーシップなどの対人面のコンピテンシーに自信を持ちにくかったと考えられる。

反対に学業を始めとした個人で取り組みやすい活動は計画を立てたり、課題となる点について調べたり、といった経験を得やすく、その経験を通して「オーガナイズ能力」に自信を持ちやすく、自身のパーソナリティとして自己分析が進んだ可能性は高い。

加えて、グループ活動の機会に恵まれた場合でさえも、感染対策等のこれまでとは異なる問題の予見と対策の準備が求められたであろう。これもまた、「オーガナイズ能力」の発揮や獲得に繋がると考えられる。

先行研究の対象であるリーマン・ショックは経済的な影響が大きかった一方で、個人の生活様式を変えるには至らなかった。しかし、コロナ禍は個人の生活様式にまで大きな変化を与えている。その結果、応募者となる学生の経験に志望業界を問わず偏りが生まれ、一貫した変化が現れたのではないだろうか。

### 今後に向けて

本研究では5業界7区分を対象に検証を行い、平均値差やd値は小さいものの、共通の変化と業界ごとの変化がそれぞれ見出された。

特に共通した変化である「オーガナイズ能力」がコロナ禍による影響と考えられる。

しかし、本研究では検証できた業界に限られるため、更に対象を拡大して検証する必要があるだろう。コロナ禍の影響を大きく報じられた航空/旅行業界・飲食業界・小売/百貨店業界は2023卒採用以降での再開が待たれる。

また、コロナ禍の影響が特に顕著であった業界では雇用維持のために別業界の企業/団体への在籍型外向や規制緩和による事業拡大の試みも広がった。つまり、対象の企業を志望した応募者は、コロナ禍以前と違い、志望業界とは異なる業界への就業可能性がある。

こうした変化は、コロナ禍による学生全体

の変化ではなく、業界各社の採用広報による応募者層の変化と同様、対象業界の応募者層に変化をもたらす可能性が高いと考えられる。

リーマン・ショックによる雇用情勢の変化は、必ずしも翌年に発生した変化ばかりではなかった。コロナ禍による変化として、本研究で取り上げた以外の変化についても、引き続き検証対象を広げ、また数年に渡って継続的に検証をしていく必要があるだろう。

### <引用・注釈>

- ・リクルートワークス(2021)「第38回ワークス大卒求人倍率調査(2022年卒)」
- ・厚生労働省(2021)「令和4年3月大学等卒業予定者の就職内定状況調査(10月1日現在)」
- ・小迫拓実・堀博美(2012)「採用状況の変化が応募者集団の質に及ぼす影響」『第28回産業・組織心理学会(2012)発表論文集』p.146-149
- ※1 日本でコロナ禍が本格化した2020年4月は2021年卒応募者の採用時期だが、同時点で既に「応募」を終えた企業もあるため、2022年卒採用を対象とした。
- ※2 「ガクチカ」とは就活用語で、「学生時代に力を入れたこと(頑張ったこと)」の略称。エントリーシートの特長や面接等における導入質問として多くの企業の採用活動に利用され、就職活動を行う学生にも自己分析や自己PRの作成に利用されている。

### <参照>

- ・内閣府(2021)「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査(令和3年度)」
- ・文部科学省(2021)「新型コロナウイルス感染症の影響による学生等の学生生活に関する調査(結果)」
- ・小磯重隆(2022)「covid-19が新卒採用に及ぼした影響」『茨城大学全学教育機構論集 大学教育研究 第5号』p.61-71
- ・堀有喜衣(2021)「コロナ感染拡大が新規大卒就職に与えた影響」『日本労働研究雑誌 2021年4月号(No.729)』p.74-78
- ・連合総合生活開発研究所(2021)『連合総研レポート 2021年1月号(No.362) 困窮する大学生コロナ禍を乗り切るために』
- ・東洋経済新報社(2021)『週刊東洋経済 第6991号 商社大転換』
- ・井伊基之, 川添雄彦(2019)『IOWN 構想:インターネットの先へ:innovative optical & wireless network』NTT出版

他