



# コロナ感染拡大が新規大卒就職に与えた影響

堀 有喜衣

(労働政策研究・研修機構副統括研究員)

## 1 はじめに

本稿の目的は、コロナ禍が大卒就職に与えた影響について概観することである。

本稿の執筆時点ではまだ2021年3月卒業者の就職状況は明らかになっていないが、2020年12月1日現在の大学生の就職内定状況は82.2%となっている(厚生労働省2021)。前年同期比4.9ポイント低下となっているもののまだまだ高い水準にあり、長期的にみればここ数年の内定率が特に高かっただけのようにも見える。

ただしこの数値だけを見て、コロナ禍の大卒就職に問題はないということはもちろんできない。というのも2021年春卒業者の内定状況がそれほど悪くない重要な要因は、コロナ前に採用計画が決定され、かつ採用活動が例年よりも早く開始されたことから、コロナの影響をそれほど受けなかったためである。就職氷河期やリーマンショックにおいてもすぐに大きな影響が現れたのではなく、翌年の新卒採用から悪化しはじめた。またコロナ禍に直撃され、採用の停止や絞り込みが報道されている航空・観光産業は毎年大学生の人気ランキングの上位を占めており、実態の悪化以上に、学生のモチベーションを冷え込ませるに十分な材料がそろっている。

以下では堀(近刊)による2021年3月卒業者の就職活動の特徴について記述し、今後について考える。

## 2 2021年春卒業予定の新規大卒者の就職活動の変化

コロナ直前の新規大卒労働市場においては人手不足を背景に、大卒者に対する企業の求人意欲は旺盛であった。ここ数年は就職難ではなく採用難

であり、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が重要な課題となっていた。また採用選考で有利に立ちたい企業が、企業説明会のようなワンデーインターンシップを導入しているとして問題視されるなど(文部科学省2017)、売り手市場の弊害が生じていた。また2021年春卒業予定者より、経団連の「採用選考に関する指針」(いわゆる「就活ルール」)が廃止されることになっていたため、企業の採用選考も早期化することが予想されていた。

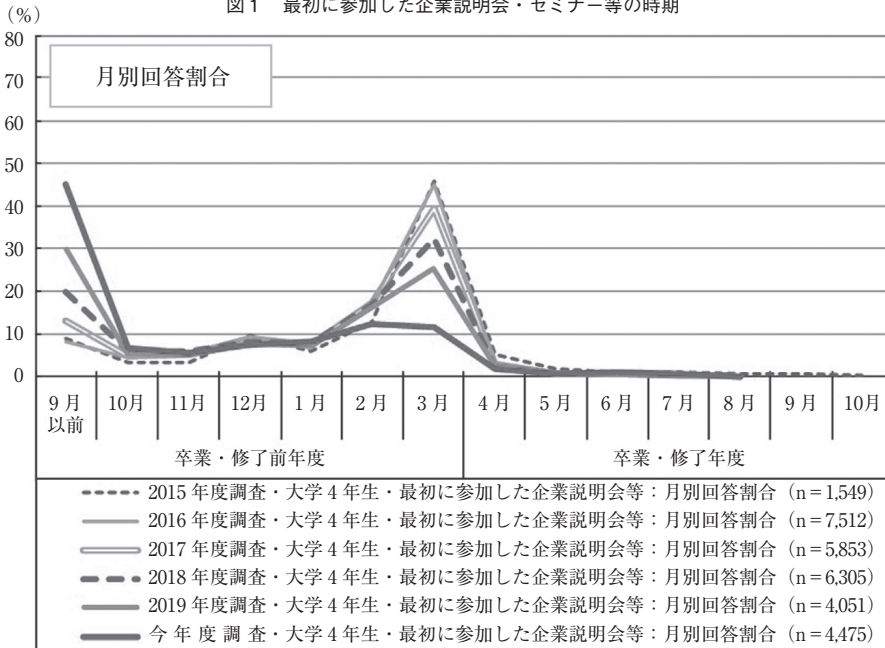
こうしたことが相まって、2021年春卒業者の大卒採用は前年より過熱した状態にあったが、緊急事態宣言を挟んで過熱した状態はクールダウンされた。リクルートワークスの求人倍率は、2020年2月の1.72倍から、6月には1.53倍と急落している(リクルートワークス2020)。

では学生の就職活動はどのように変化したのだろうか。以下では、堀(近刊)に基づき、浜銀総合研究所が内閣府から委託を受けて実施している調査(以下、内閣府2020)に依拠して整理する<sup>1)</sup>。

コロナを直接的な要因とする大きな変化として、就活のツールと採用スケジュールが挙げられる。前年まではツールとしてはほぼ対面で行われていた就活であったが、オンラインを通じた就活が広く活用されるようになった。

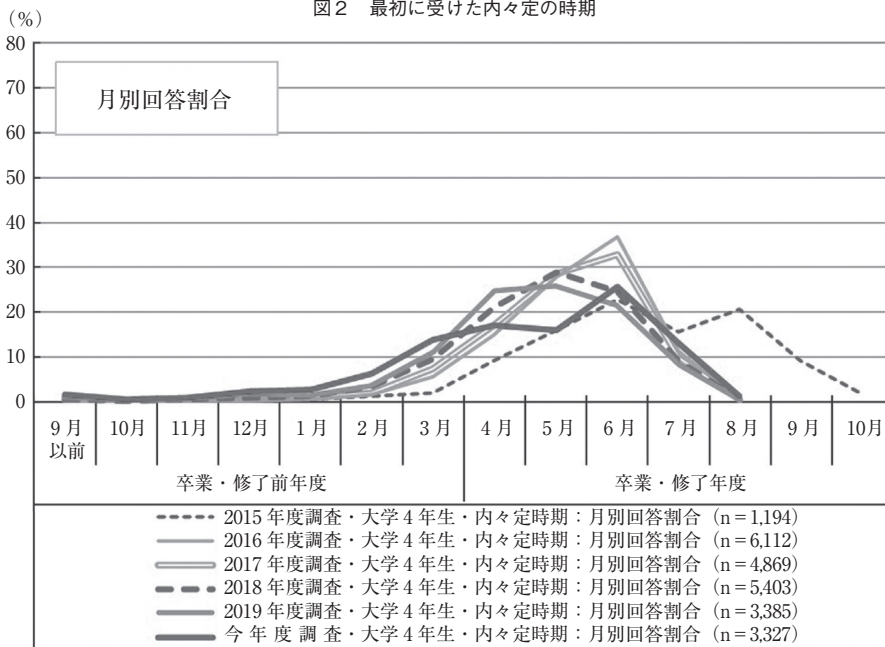
採用スケジュールについては、上述したように当初は過熱した状態にあり、早期に採用が始まった。図1は、最初に参加した企業説明会・セミナー等の時期を示している。今年度は選択肢の中で最も早い、「大学3年生の9月以前」の割合がもっとも高くなっており、人手不足を背景に「就活ルール」の歯止めがなくなったため、早期に採用活動を開始する企業が増えたことが見て取れる。図表は省略するがエントリーシートの提出に

図1 最初に参加した企業説明会・セミナー等の時期



出所：内閣府（2020：14）

図2 最初に受けた内々定の時期



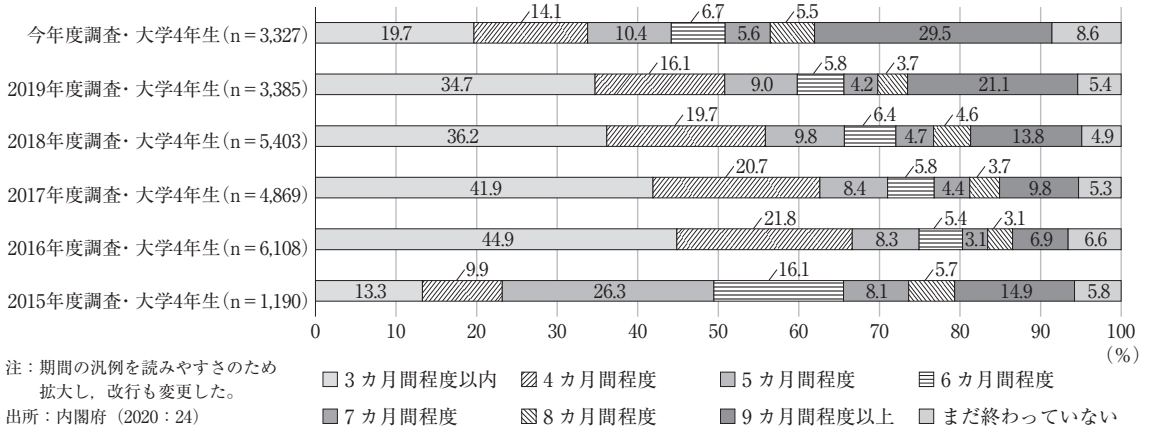
出所：内閣府（2020：22）

ついても、また最初に受けた面接の時期についても同じように早期化していた。

しかし最初に受けた内々定の時期については状況が異なる。大学3年生の2月から3月については前倒して漸増していたものの、例年であれば大

学3年の3月から大学4年の4月にかけて内々定を受けた割合が高まるところ、2020年4月7日発出の緊急事態宣言により採用選考が進まず、5月から6月にかけて上昇するというスケジュールとなった。

図3 就職活動期間の長さの推移



こうして2021年3月卒業者の就活は、スケジュールとしては早く始まったものの、途中で空白の時期があったため採用活動は長引くことになった。就職活動の期間を訪ねたところ（図3）、例年就職活動の期間は「3カ月程度以内」がもっとも多いが、2020年度は「9カ月程度以上」が最も多くなった。

よってコロナの直接的な影響としては、就活のオンライン化および緊急事態宣言によるスケジュールの長期化が見られたことがわかる。しかし2021年3月卒業者については先に述べたように、学卒未就職者は漸増にとどまるものとみられる。

### 3 2022年春卒業予定者の就職状況の展望

2022年3月卒業予定者については、本格的にコロナの影響が出てくることはまちがいのないところである。複数の調査が、企業の採用数が絞られることを指摘している。2021年春卒業者の就活と同様に就活のオンライン化は今後も継続するだろうが、スケジュールについてはここ数年ほどの採用の早期化は生じず、思うような内々定を得られずに長く就活を続ける学生が増加するだろう。過去にそうであったように、景気が悪化する時期と同様の事態が今回も生じると予想される。

ただしコロナ禍が過去のような就職氷河期世代を生み出すかどうかについては、現時点での判断は困難である。就職氷河期は長きにわたったため若い時期に挽回のチャンスが訪れなかったこと、

また団塊ジュニア世代も含まれた人数の多い世代であることが、今日の苦境に結びついていると考えられるからである<sup>2)</sup>。もしコロナ禍が就職氷河期のように10年近くにわたって影響を及ぼし続けた場合には、コロナ禍で卒業する大卒者がかつての就職氷河期世代のような状況に至ることが考えられないわけではないが、世代というほどまとまったカテゴリーを構成するかどうかは今のところ未知数である。

なお今回は日本経済全体が悪化した就職氷河期やリーマンショック時とは異なり、雇用状況が産業によってまだら状態にあることから（厚生労働省2020）、大学生を一つのカテゴリーと見なすことが今まで以上に難しくなるようにも思われる。接続する労働市場の雇用状況の違いによって、学部・学科間の就職における格差が広がれば、相変わらず売り手市場の中にいる学生と、買い手市場に投げ込まれ内定を得るのが難しい学生が同時に存在することになるからである。

これまでは不況下において人文社会科学系の学卒未就職者が増加する傾向にあり、大学教育においては大学設置基準における職業指導の義務化やインターンシップの普及が進められてきた。また近年、人文社会科学系の学生数は減少しつつあり、人文社会科学系学生の就職先においても事務系の割合も減少している（文科省『学校基本調査』各年度）。大学教育もゆるやかに変化しつつある。今回のコロナ禍もこうした動きに寄与する要素をはらんでいるが、同時にコロナ禍によって実習等

の実践的な教育の足場が揺らいでおり、大学教育に多様な影響をもたらしている。

他方で新規大卒者においても「ジョブ型」採用が注目を集めているものの、今のところ従来の事務系/技術系とそれほど大きく変わらない採用形態が多いようにも見受けられる<sup>3)</sup>。ただし実際の新卒採用における「ジョブ型」採用の広がりに関わらず、「ジョブ型」採用という概念が大学から労働市場への移行に対して一石を投じたことはまちがいないところであり、大学教育のあり方についての議論が産学を超えて再び社会的に盛り上がるが見込まれる

#### 4 おわりに

本稿は、コロナ禍による大卒就職への影響を整理した。

コロナ禍における就職活動の変化として、第一に、就活のツールについてのオンライン就活は、コロナ禍以降は対面に戻るケースもあるとは思われるものの、ツールとして定着すると考えられる。第二に、人手不足の緩和により就活スケジュールについては全体として早期化に歯止めがかかるものの、学部・学科によっては過熱した状態が継続し、他方で内定が得られずに就活が長期化する学生が増加するだろう。内定（内々定）という点から見て、2021年春卒業の新規大卒者における影響はそれほど大きなものではなかったが、影響は2022年春以降の新規大卒者に現れると推測される。

また今後コロナ禍の中で卒業する学生がかつての就職氷河期世代と同様の状況に至るかどうかについて、現時点で判断するには時期尚早である。数年で雇用状況が回復すれば若い時期に挽回することができるであろうし、雇用状況の悪化が長期に渡れば氷河期世代化しやすくなる。就職氷河期世代というと非正規労働者や無業者に目が向きがちだが、景気の悪い時期には新規大卒者がこれまで大卒者があまり就いていなかった仕事に向かう傾向があるため、新規大卒者への影響という点では雇用形態だけでなく職種についても注視する必要がある。

現状は景気の悪化による新卒採用の冷え込みと

いう文脈で基本的に理解可能だが、就職氷河期やリーマンショック時にはなかった新卒大卒採用に影響を及ぼすコロナ禍の特徴は、上述したように産業間の雇用格差がはっきりしていることである。産業間の雇用格差は先述した学部・学科に現れるだけでなく、特に女性が職を得やすい産業の雇用が悪化しているため、大卒女性が脆弱な状況に置かれやすくなっている。近年の新規大卒女性は新規大卒男性以上により就職状況にあった。不況下において大卒女性の就職から悪化するという現象は過去にも見られたが、今回は悪化がより明確に現れてくるであろう。むしろこれは新規大卒女性だけではなく、新規高卒女性や新規短大・専門学校卒女性についても同じような受難として現れるため、学歴にかかわらず特に新卒女性についての充実した就労支援が求められる。

他方で、コロナ禍以前より進んできた「ジョブ型」採用の広がりはまだ限定的で内実がよくわからないが、就職に結びつくインターンシップなしでの「ジョブ型」採用の前進には限界があるようにも思われる。また人手不足によりここ数年は潜在化していたが、同世代の半数が進学する高等教育機関となった大学をどのように定義するのかというコロナ以前からの問題とも、日本社会は今後向き合うことになるだろう。

\*本稿の2は、堀（近刊）をもとに加筆・修正している。

- 1) 調査方法は2015年度のみインターネット調査で秋に実施されたが、2016年度より大学経由で夏に調査が行われている。調査協力大学名は公開されていないが、毎年ほぼ同じ大学に調査を依頼しているとのことである。よって厳密な比較ではないものの、経年的に実施されており、かつ今回のコロナの影響を捕捉できる調査であることから活用した。2020年度調査の大学4年生の有効回答者数は5643名である。
- 2) 現在の大学生にあたる年齢層の人口は就職氷河期世代の半数強にすぎないが、大学進学率の上昇にともなって、新規大卒就職者数はあまり減少していない。
- 3) 日本経団連（2020）における議論の中心は理系の大学院生であった。

#### 参考文献

- 厚生労働省（2020）『雇用政策研究会報告書——コロナ禍における労働市場のセーフティネット機能の強化とデジタル技術を活用した雇用政策・働き方の推進』。https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000204414\_00010.html
- （2021）「大学等卒業予定者の就職内定状況調査（12月1日現在）」。https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815\_00010.html（2021年1月27日最終アクセス）

内閣府 (2020) 『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)』。 <https://www5.cao.go.jp/keizai1/gakuseichosa/pdf/20201130gaiyou.pdf>

日本経団連 (2020) 「Society 5.0 に向けた大学教育と採用に関する考え方」。 <https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/028.html?v=s> (2021年1月27日最終アクセス)

日本経済新聞 (2020) 「諦めきれない航空・旅行 採用中止で就活生の選択は?」(2020年9月16日)。 <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO63842540V10C20A9XS5000> (2021年1月27日最終アクセス)

堀有喜衣 (近刊) 「新型コロナウイルス感染症下の大卒採用・就職」『高等教育研究』。

文部科学省 (2017) 『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』。 [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/1386864.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/1386864.htm)

リクルートワークス (2020) 「第37回 ワークス大卒求人倍率調査 (2021年卒)」。 [https://www.works-i.com/research/works-report/item/200806\\_kyujin.pdf](https://www.works-i.com/research/works-report/item/200806_kyujin.pdf) (2021年1月27日最終アクセス)

ほり・ゆきえ 労働政策研究・研修機構副統括研究員。  
最近の主な論文に「新型コロナウイルス感染症下の大卒採用・就職」『高等教育研究』(近刊)。教育社会学専攻。