

長野大学

保護者のための

就活

ハンドブック

就職活動に「情報力」
ブンナビ! 2027
文化放送就職ナビ
× 読賣新聞

文化放送キャリアパートナーズ
就職情報研究所

2027

はじめに

大学という場所は、淡水と海水が混じり合った河口付近の“汽水域”のようなものかもしれません。鮭の子どもが川を下って海へと向かうように、学生もまた、社会という大海を目指して進んでいきます。そして“汽水域”でしばらく留まり、浸透圧の異なる塩水に身体を慣らし、栄養を補給し、体力をつけていきます。そうやって大海へ泳ぎ出すための準備を整えるのです。

そろそろ“汽水域”を出て、自らの進路を考えはじめる時期になってきました。さまざまな企業や社会人との出会いを通じて、将来の方向性を決めていくタイミングです。先が見えにくい時代のなかで、キャリア選択をするストレスは強まっています。生まれて初めての就職活動は、お子さんにとって大きな挑戦となるでしょう。

最終的な決断をするのは本人ですが、就職活動をひとりの力だけで乗り越えるのは簡単ではありません。身近な大人の支援が必要です。保護者の皆さまにも、その支援の一端を担っていただければと思い、必要な情報をこの一冊にまとめました。これまで成長を見守ってきた保護者として、また先輩社会人として、お子さんを支援する際の一助にいただければ幸いです。

目次

現在の新卒採用市場	3
就職活動スケジュール	4
キャリア形成支援プログラム(インターンシップ)	5
変化している就職活動	6
就職活動に向けての準備	7
「保護者」から「支援者」へ	8
ブンナビ×読売新聞が学生・企業に聞いてみた	11
公務員採用について	12
知っておくと便利な就活用語	15
コラム①「親がやるべき3つのこと」	16
コラム②「子どもに助言しなくなったら」	17

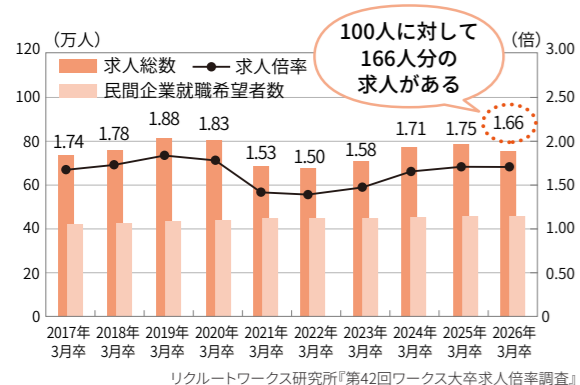
◆ 現在の新卒採用市場

堅調な採用環境と企業規模別の格差

民間企業に就職を希望する学生数に対して、どれくらいの求人数があるかを示した「求人倍率」をご覧ください(図表1)。直近の2026年卒では1.66倍となっています。これは100人の学生に対して、166人分の求人があることを意味しています。学生にとっては、就職しやすい「売り手市場」と言えるでしょう。企業は、職場の年齢バランスを保つためにも、安定的に新卒採用を行います。また、少子化による人材不足も懸念されています。景気動向による上下は見られますが、長期的な傾向としては、堅調な市場環境が続くと考えられます。

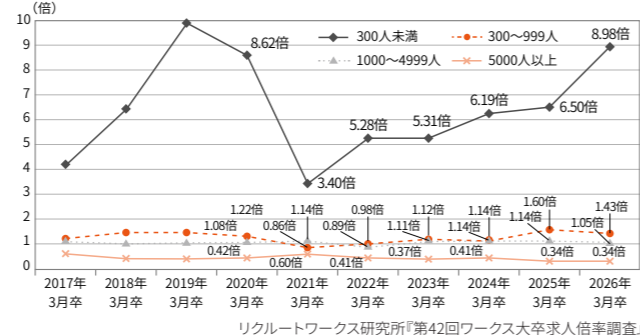
数字で見れば学生優位な状況ですが、なかなか選考に通らず、厳しい就職活動になる学生もいます。従業員規模別の求人倍率に、大きな違いがあるためです(図表2)。300人未満の企業では8.98倍と強い売り手市場ですが、5,000人以上では一転して0.34倍と企業優位な買い手市場になります。学生100人に対して、34人分の求人しかない狭き門なので、大手中心の就職活動では、厳しい就職活動にならざるを得ません。中堅・中小企業にも視野を広げればよいのですが、売り手市場に後押しされて「できれば大手に就職したい」と

図表1 新卒求人倍率の推移
(求人倍率=求人総数/民間企業就職希望者数)



考える学生は増えています。自分に合ったキャリア選択を目指し、規模に固執せず、幅広い企業に目を向ける必要があるでしょう。

図表2 企業規模別の推移



知っている企業を増やす!

もう1つ、学生が就職活動に苦戦してしまう要因があります。それは「知っている企業が少ない」ためです。学生が知っている企業は、大手BtoC企業(一般消費者向けに商品やサービスを提供している企業)や就職人気ランキングの上位企業(図表3)など、一部の企業に偏ります。人は知っているものからしか選択することができません。知っている企業が少なく、自ら厳しい環境下で就職活動を進めてしまいがちです。キャリア探索をはじめの最初の一歩として、知っている企業を増やすことの重要性を理解しておく必要があるでしょう。

その際、意識したいのが企業規模の分散です。過去のデータを見る限り、従業員規模1,000以上の企業では常に1.0倍を下回り(企業優位)、1,000人未満では1.0倍以上(学生優位)となっています。「従業員規模1,000人を目安に、企業規模を意図的に分散させる」というアドバイスは役に立つでしょう。また、BtoB企業(法人を相手にビジネスをしている企業)に着目することもお勧めです。BtoC企業と比べて知名度が劣るため、規模のわりに競争率が低いという特徴があります。学生には見つけることが難しいため、先輩社会人である保護者からの情報提供は、効果的な支援となるはず。

図表3 就職ブランドランキング

総合順位	企業名	前年比
1	伊藤忠商事	→
2	日本生命保険	→
3	大和証券グループ	→
4	全日本空輸 (ANA)	↑
5	博報堂	↑
6	大日本印刷	↑
7	住友商事	↑
8	三菱商事	↓
9	SMBC日興証券	→
10	本田技研工業	↑

調査主体/株式会社文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所
調査対象/2026年春入社希望のフナビ会員

<初任給の引き上げが意味すること>

このところ初任給を引き上げる企業の動きが目立ちますが、その背景には「優秀な新卒人材を採りたい」「他社に遅れを取りたくない」といった採用戦略上の思惑があります。引き上げ自体は歓迎すべきことですが、高い初任給がその後の高い所得を保障しているわけではありません。賃金カーブはより直線的となり、個々の賃金格差は大きくなる傾向があります。初任給の平均額(下表参照)より目立って高い場合、年齢別のモデル年収(想定される最低額と最高額)や給与制度などを確認すると良いでしょう。それにより入社後の働き方などもイメージしやすくなるはず。

職種名(学歴)	平均初任給月額	学歴	平均初任給月額
新卒事務員(大学卒)	220,368円	一律に初任給が決まっている場合(大学卒)	225,457円
新卒技術者(大学卒)	225,914円	職種やコース別などで格差がある場合の「最高額平均」(大学卒)	236,776円
		職種やコース別などで格差がある場合の「最低額平均」(大学卒)	213,036円

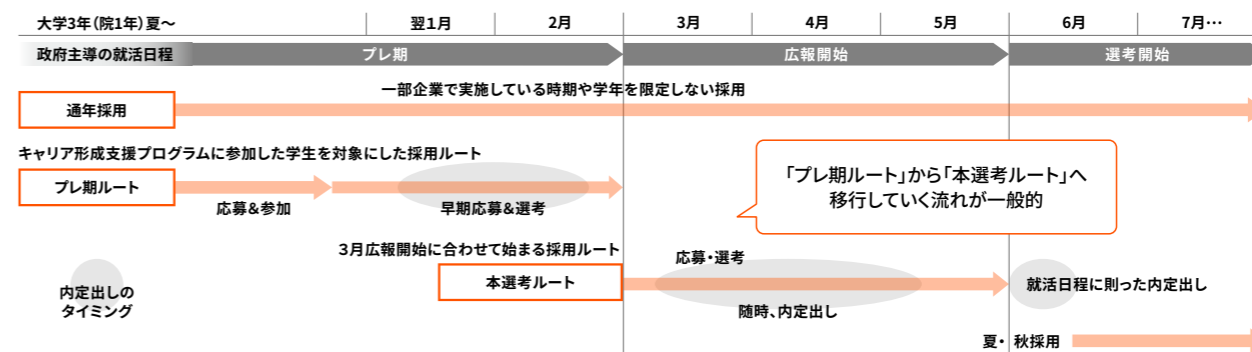
「令和6年職種別民間給与実態調査」人事院
「2024年度 決定初任給調査」産労総合研究所

◆ 就職活動スケジュール

リアルな就職活動スケジュール

現在の就職活動には2つのスケジュールがあります。1つは政府主導の日程、もう1つがリアルな採用現場を反映した日程です。政府主導の日程では、卒業年度の前年(主に大学3年生)の3月に広報開始(求人情報の公開、エントリー開始)となり、卒業年度(主に4年生)の6月に選考開始(面接の実施)となります。しかし、採用現場のリアルな日程では、広報開始より前のプレ期から、採用選考を意識した学生アプローチは始まっています。このリアルな就職活動スケジュールについて詳しく説明しましょう(図表1)。

図表1 就職活動スケジュール



プレ期には、多くの企業がインターンシップなどのキャリア形成支援プログラムを実施します。これは学生がキャリア探索を進める際に役立つ「就業体験」や「仕事情報」を提供するためのものであり、国も推奨している取り組みです。この時期に様々なプログラムに参加しながら、社会人としての自分を思い描き、志望企業を見つけていきます。一部の企業は、参加した学生を対象に早期選考を案内して、早いタイミングから採用選考をスタートさせます(プレ期ルート)。この数年、プレ期ルートは拡大傾向にあり、それが就職活動の早期化につながっています。

春休みに入れば、本格的な就職活動シーズンです。会社説明会、エントリーシート提出、筆記(Web)テストの実施などを経て、面接へと進んでいきます(本選考ルート)。この時期が就職活動のピーク期と言えますが、その後も多くの企業で夏・秋採用が実施されます。また、時期や学年を限定しない「通年採用」を行う企業も、少しずつ出てきました。企業の採用選考は複線化していると言えるでしょう。

採用選考の複線化によって、内定出しも一極集中ではなく、複数回に分かれるケースが一般的です。早期から内定を出す企業は増えていますが、採用計画が早期選考だけで充足することはありません。企業によって、内定出しのタイミングも回数も異なります。そのため就職活動は半年から1年近い時間をかけて取り組むことになります。お子さんの選考結果に一喜一憂せず、じっくりと見守るスタンスが大切でしょう。

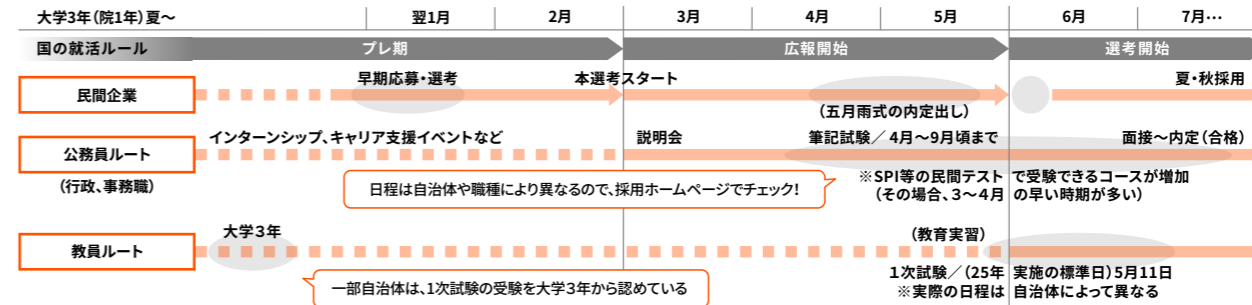
公務員・教員の採用スケジュール

民間企業と比べると、公務員や教員の採用試験は遅い時期に実施されます(図表2)。そのため、民間企業から内定を得ると、そちらに流れてしまい、十分な人材の確保が難しくなってきました。最近では、試験日程を早めたり、受験機会を増やしたりと、様々な工夫が行われています。

国家公務員(総合職)の1次試験で言えば、以前は5月下旬でしたが、徐々に早まり、現在は3月中旬に実施されています。地方自治体でも、政令指定都市などの大都市を中心に早期化が目立ちます。また、SPIなどの民間テストで受験できるコースを新設する動きも活発です。公務員向けの試験対策が必要ないため、民間企業と併願しやすいという利点があります。試験内容や実施時期は自治体によって異なるので、採用ホームページなどで確認するとよいでしょう。

教員採用試験も、人材確保を目的に試験日程の前倒しが行われています。1次試験の受験資格を大学3年生まで広げるなど、受験機会を増やす取り組みも広がってきました。受験者数を確保するため、今後も新しい動きが出てくるでしょう。教員課程の担当教員やキャリアセンターから情報を収集して、最新情報をピックアップすることが求められます。

図表2 公務員・教員の採用日程



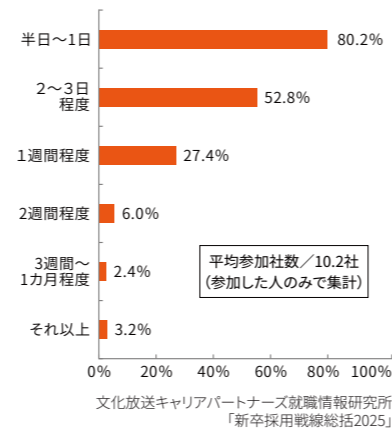
◆ キャリア形成支援プログラム(インターンシップ)

キャリア形成支援プログラム(インターンシップ)への参加状況

学生のキャリア探索を支援するため、プレ期には多くの企業がキャリア形成支援プログラムを実施します。そのなかには、一定の条件(5日間もしくは2週間以上、就業体験を含むなど)を満たした「インターンシップ」と呼ばれるものもありますが、それ以外にも、半日～単日の会社説明会に近い「オープン・カンパニー」、2～3日の仕事理解を促すセミナーなど、様々なプログラムが存在します。学生の参加割合は、調査データにより幅はあるものの概ね7～8割程度となっており、多くの学生がプレ期から就職活動をスタートさせています。

期間別の参加状況を見ると、「半日～1日」が8割と最も多く、次いで「2～3日程度」が5割と続きます(図表1)。期間が長くなるほど参加経験のある学生は少なくなり、「1週間程度」は3割弱、「2週間程度」以上では数パーセントという状況です。1週間以上の長期プログラムは時間的負担が大きく、受け入れ人数も多くないため、短期を中心に10社程度のキャリア形成支援プログラムに参加する学生が多いと言えます。

図表1 キャリア形成支援プログラムの参加状況

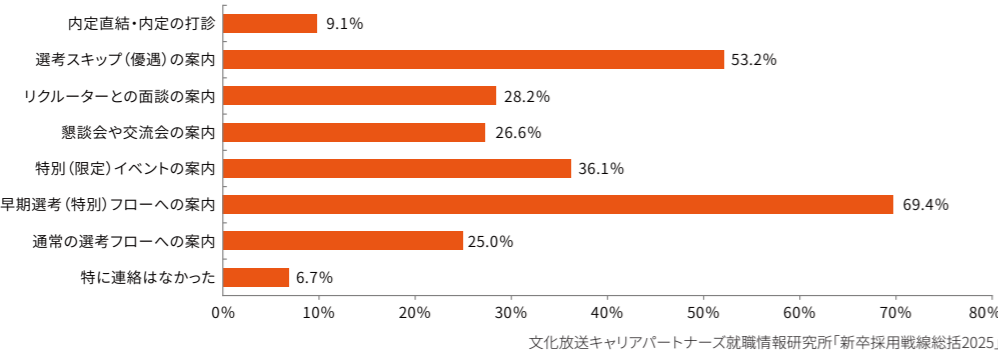


参加前の事前選考と参加後の早期選考

プログラムによっては、応募時にエントリーシート提出や筆記テストを実施して、事前選考を行うことがあります。人気企業では、本選考よりも高い競争率になることがあり、この場合、多くの学生が選考落ちを経験します。そして、そのまま本選考を受けずに諦めてしまうケースが目立ちます。しかし、「事前選考に落ちたけど、本選考では内定を獲得した!」という先輩は少なくありません。事前選考の結果だけで諦めるのは、もったいないでしょう。事前選考と本選考は別ものです。もし、お子さんが事前選考に落ちたことを気に病んでいたなら、本選考で内定を得る可能性は充分にあることを伝えてあげてください。

キャリア形成支援プログラムに参加した後の動きを見てみましょう(図表2)。「早期選考(特別)フローへの案内」は約7割の学生が、「選考スキップ(優遇)の案内」は5割強の学生が経験しています。「特に連絡はなかった」は1割未満に留まり、企業の積極的なアプローチが伺えます。もし早期選考の連絡があっても、興味のない企業なら応募する必要はないでしょう。「早めに内定を得て安心したい」という気持ちは分かりますが、内定を得るための自己PRや志望動機では、ミスマッチのリスクが出てきます。興味のある企業であれば、選考に慣れるために応募してみるのも一案でしょう。

図表2 キャリア形成支援プログラムに参加した後の企業アプローチ



<報道される「内定率」が高すぎる理由>

就職活動が進んでいくと、新聞やニュースでは内定率に関する報道が増えてきます。しかし、これらの数字はキャリア・就職支援をしている立場からすれば、実態よりも高いと感じます。報道されるデータは、就職情報サイトのものなので、どうしても「就職活動をしている学生」が主な対象となります。そのため、実際の状況よりも数字が高くなってしまいます。例えば、就職情報サイトの5月調査の内定率は7割強ですが、その半年後の「大学等卒業予定者の就職内定状況調査(10月1日時点)」(文部科学省・厚生労働省調べ)でも同程度の数字になっています(右表参照)。調査対象が違うことで、これだけの差が生じます。それを踏まえて、報道される内定率を見ていく必要があるでしょう。

<就職情報サイト>		
5月調査	Aサイト	76.9%
	Bサイト	72.4%
<文部科学省・厚生労働省>		
10月1日時点		72.9%

「令和6年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」より

◆ 変化している就職活動

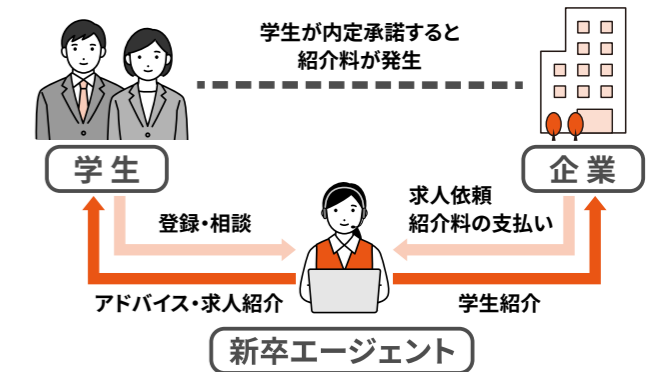
手間のかからない就活サービスを利用する学生

就職先企業を探す手段は、かつては就職情報サイトや合同企業説明会などに限られていましたが、いまでは多様なサービスが利用されています。そのなかでも増えているのが「新卒エージェント(新卒人材紹介)」と「オファー型サイト(ダイレクトリクルーティング)」です。ともに、自分で企業を探す必要がなく、紹介や連絡があった企業に応募するだけで、就職活動を進められるという特徴があります。学生からすれば、手間がかからない便利なサービスと言えるでしょう。

「新卒エージェント(新卒人材紹介)」(図表1)に登録すると、キャリアアドバイザーが個別カウンセリングで相談に乗り、選考対策や面接対応の指南など、内定獲得のための様々な支援を受けられます。また、選考結果を応募企業から直接受けることがないため、不採用だったときのショックも軽減されます。一方で、要望に合っていない企業を紹介された、対応がしつこくて不快だったといった意見もあり、内定承諾におけるトラブルに発展したケースも報告されています。利用するのであれば、信用できる就活エージェントなのか、しっかりと確認することをお勧めします。

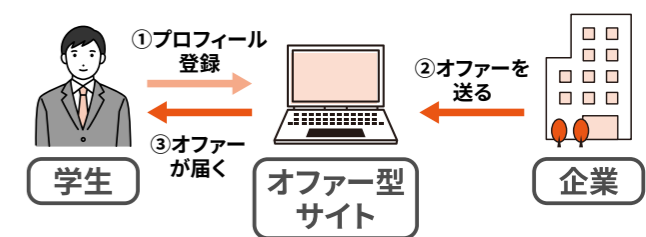
「オファー型サイト(ダイレクトリクルーティング)」(図表2)は、学生が企業に応募するのではなく、企業が学生にオファーを送るため、逆求人サイトとも呼ばれています。自分のプロフィールを見て、興味を示した企業から連絡をもらえるため、知らない企業を発見することにもなり、視野が広がるというメリットがあります。企業によっては、初期選考のスキップといった優遇対応を行うケースもあるようです。ただし、プロフィール内容を確認することなく、数多くの学生に大量オファーを出す企業もあるため、応募に当たっては、事前に企業研究をする必要があるでしょう。

図表1 新卒エージェント(新卒人材紹介)



メリット/個別に紹介企業の選考対策を支援してくれる「お祈りメール(選考落ちの連絡)」を直接受け取らずに済む
 デメリット/しつこいアプローチやオワハラの可能性がある

図表2 オファー型サイト(ダイレクトリクルーティング)



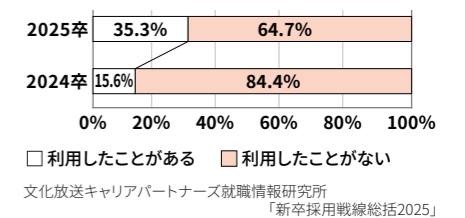
メリット/想定外の業界や企業へと視野が広がる選考スキップなどの優遇対応をする企業もある
 デメリット/大量にオファーを出す企業もあるため、どんな企業かを見極める必要がある

新卒採用におけるAI活用

企業の採用活動におけるAI利用は、チャットボットによる学生の問い合わせ対応、エントリーシートの審査、録画面接における質問対応や評価など、様々な場面へと広がっています。生成AIの登場によって、活用シーンは今後も増えていくでしょう。

学生が就職活動で利用する場面も増えてきました。いくつかの設問に回答するだけで、自己PRやガクチカ(代表的な質問「学生時代に力を入れたこと」の略)を書いてくれるサービスもありますし、ChatGPTやGeminiなどの対話型AIを使って、エントリーシートの添削や面接練習をする学生も出てきています。25年卒生の利用割合は3人に1人程度でしたが、利用学生は倍以上のペースで増えています(図表3)。生成AIを使った就職活動は、ごく普通のことになっていくでしょう。それゆえ、利用方法が気になります。生成AIが作成した文章や回答をそのまま利用しては、文章力や思考力を養う機会が失われてしまいます。入社後のミスマッチも懸念されます。どういう場面で、どのように利用するのか。しっかりと考えて活用することが大切です。

図表3 対話型AI(ChatGPTなど)の利用状況



<配属ガチャを避けたがる学生>

入社後の配属先が分からない状況を、運任せのガチャポンに例えて「配属ガチャ」と呼びますが、この配属ガチャを避けたがる学生が増えています。そのため、エントリー学生を増やしたい企業を中心に、初期配属を確約した採用方法などが広がっています。学生の気持ちとしては、希望の仕事には就きたいけれど、実際に経験してみないと適性や満足度は分からない、という不安があります。そのため、最初の配属先は確約されつつも、他の仕事にもチャレンジできる「初期配属確約型」が支持を集めているようです。

就職活動に向けての準備

オンラインと対面によるハイブリッド採用

現在の新卒採用では、オンラインと対面を組み合わせたハイブリッド採用が一般的です。利用状況は採用ステップによって異なり、「インターンシップ等」「セミナー・会社説明会」「1次面接」といった初期段階では、オンライン実施が7～9割と高く、「二次以降～最終前までの面接」「最終面接」ではオンラインが減少し、対面主流となります(図表1)。採用ステップの前半はオンラインが中心、後半になるにしたがい対面が中心になると言えます。

企業規模別で見ると、中小企業は採用全体を通して、対面で進めていくことが多くなります。大手企業では1次面接はオンラインで行い、それ以降はオンラインと対面をミックスして活用し、最終面接は対面で行うスタイルが定着しつつあります。ハイブリッド採用に対応できるよう、オンラインと対面の両方の準備を整えておく必要があるでしょう。

オンライン就活に向けた準備

まずは必要な機材や環境を整えましょう。特に通信環境の整備は重要です。安定した通信速度が確保されていないと、タイムラグや音切れなどで、円滑なコミュニケーションが成立しません。面接などの重要な場面では、安定性の高い有線LANの接続をお勧めします。また、面接に集中できる場所の確保も重要です。オンライン就活に適した環境が整わない場合、大学のキャリアセンターに相談するのも一案です。専用のブースや適切なスペースの提供など、オンライン就活をアシストしてくれるでしょう。準備しておく便利なグッズとしては、照度を調整するための撮影用ライト、カメラの位置を調整するパソコンスタンドなどがあります。

他にも、ご家族に協力いただきたい準備があります。

●スケジュールの共有

インターンシップや説明会、面接など、自宅からオンラインで参加する日程は、お子さんと共有しておきましょう。オンライン就活中はプライバシーに配慮し、集中できる環境を整えてあげてください。インターンシップなどの長時間アクセスになる場合は、休憩時間やオフラインになるタイミングも確認しておくといいでしょう。

●面接リハーサル

自宅でオンライン面接を受けるときは、本番に近い状況でリハーサルをしておくことで安心です。カメラアングル、音声の聞こえ具合、通信速度の確認、背景の映り込みや明るさなど、一通りチェックしましょう。また、オンラインでの会話は間が取りにくく、慣れが必要で、「よくある面接質問」を参考に、お子さんと事前トレーニングするのもお勧めです。

対面就活に向けた準備

採用選考の初期(1次面接など)はオンライン実施が多いため、対面での面接経験が少ないまま、選考後半に入ることになります。とはいえ、本命企業の最終選考が初めての対面面接というのは避けたいところです。他企業の選考が先になるよう、スケジュール調整が必要でしょう。また、事前にできる準備はしっかりと整えておきたいものです。

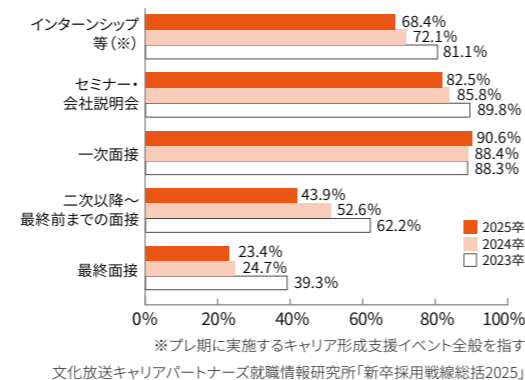
●日常生活での立ち振る舞い

オンライン面接はログインとともに始まり、ログアウトすれば終了です。しかし、対面による面接ではそうはいきません。受付での対応、待合室での態度、入退室や会場を出るまでの一挙手一投足が見られています。お子さんの日頃の立ち振る舞いで気になることがあれば、気を付けるべきマナーとしてアドバイスしてあげましょう。

●「交通費・宿泊費」の支援

就職活動には「服装関連」「交通費・宿泊費」などの費用がかかります。「用意しておくべき費用」は平均で11万3,298円です(図表2)。採用選考のピーク期は、アルバイトをする時間も取りにくくなるため、必要な費用についてお子さんと話し合い、可能な範囲で援助することをご検討ください。

図表1 採用プロセス別のオンライン活用状況



<事前に準備するもの>

- Webカメラ(もしくは、カメラ付きパソコン)
- マイク付イヤホン
- 安定した通信環境の確保(有線LAN接続を推奨)
- 落ち着いて面接を受けられる場所

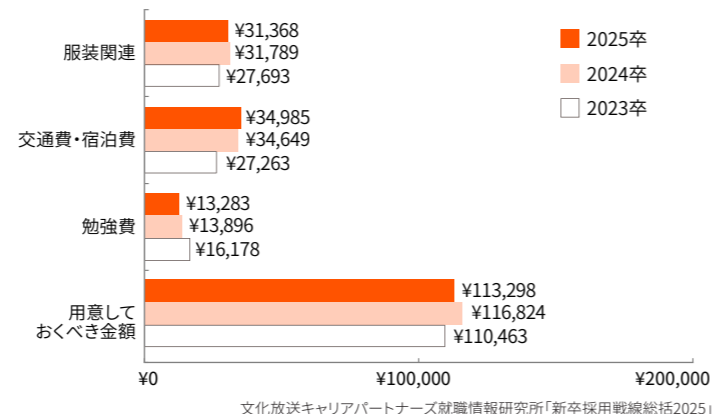
- (あると便利)
- 撮影用ライト
 - パソコンスタンド



<よくある面接質問>

- 学生時代に力を入れたことは何ですか
- あなたの「強み」を教えてください
- あなたが経験した困難な状況を教えてください
また、それをどのように乗り越えましたか
- 学業で最も興味を持った科目やテーマは何ですか
また、その理由を教えてください
- 10年後にどんな社会人になりたいですか

図表2 就職活動にかかる費用



「保護者」から「支援者」へ

お子さんの成長を見守る「支援者」

社会人として身に付けるべきソーシャルスキル(円滑な社会生活を営むために必要な知識や技能の総称)は、親世代なら日常生活のなかで自然と身に付けることができました。経験と知識がバランス良く積み上がっていくような、子供から大人への成長プロセスがあったのでしょう。一方、今の学生生活を見てみると、SNSなどからの情報や知識ばかりが先行し、経験が追いつかなくなっているように感じます。コスパやタイパを重視するあまり、一見無駄に思えるような、人間的な成熟をうながす経験も得にくくなっているようです。快適で便利な社会になったことで、未成熟さを残したまま年を重ねることができるようになったのかもしれない。

社会人として必要なソーシャルスキルを身に付けるのに、就職活動は良いトレーニング機会となります。お子さんを守る「保護者」としてではなく、成長をうながす「支援者」として関わり、お子さんの就職活動を応援してほしいと考えます。

「支援者」としての関わり方

親子の関わりが、保護する人と保護される人という関係のままでは、成長をうながすことはできません。お子さんを大人として扱いながら、ソーシャルスキルを身に付けていくための「支援」が必要です。具体的な3つのアプローチを紹介しましょう。

- ①「教える」ではなく「情報提供」にとどめる: お子さんが何かに迷っていたり、困っていたりすると、つい解決方法を教えたいくなるものです。でも、あえて教えずに「～を調べてみたら」と情報提供にとどめましょう。
- ②本人に意思決定させて、それを尊重する: 自分で決断するというストレスを避けて、周囲の大人に判断を委ねる学生が目立ちます。自ら意思決定する機会を多く与えましょう。そして、本人が決めたことは否定せず、そのまま受け入れることが大切です。
- ③失敗はチャレンジした証、だから褒める!: 経験値の少ない学生の意思決定は、上手くいかないことが多いでしょう。しかし、失敗することで学ぶべきことがたくさんあります。褒めて、勇気づけて、失敗の価値を最大化してあげましょう。

就職活動中に求められる支援

多くのストレスやプレッシャーを感じる就職活動です。見守りつつ、お子さんが安心できる支援を提供したいものです。就職活動を終えた学生コメントを紹介しながら、親に求められる3つのアプローチを紹介します。

①ポジティブな対応



- 面接がダメだったり、ESが通らなかったりしても、ネガティブなことは言わないでくれた。
- 落ち込んだときは、ポジティブに励ましてくれた。
- 自分より自分を信じてくれた

元気がないときこそ、笑顔で接して、ポジティブな思考で対応したいものです。物事を見る枠組み(フレーム)を変えて、異なる視点からポジティブに解釈する「リフレーミング」という思考が役立ちます。「飽きっぽい」は「好奇心旺盛」、「失敗が怖い」は「リスクの先読みができる」など、ポジティブな表現でフィードバックしてあげましょう。

②自分(親)とは異なる価値観を受け入れる



- 親が総合職より一般(事務)職を強く勧めてきた。価値観が異なるので、説得するのが大変だった。
- 「大企業に行きなさい。安心だから」という考えはもう古い。入社を決めた企業が知らないところでも否定せず、まずは話を聞いてあげてほしい。

志望する業界や企業に賛成できなかったとしても、否定せずに受け入れる姿勢が大切です。お子さんなりの考えがあるので、それを聞いた上で、気になる点があれば「私はこう考えるけど、どうかな」など、対等な関係性を意識して意見を伝えましょう。断定口調は上から目線になるので、注意が必要です。

③心理的安全性の保証



- 落ちれば社会から認められていない気持ちになる。今まで経験したことがなく、精神的に辛いことは多い。
- 本当に必要なのは、どう転んでも「親は自分を認めてくれる」という両親の温かく包み込む姿勢だと思う。
- 毎日、何事もないようにご飯を作って、他愛もない話をしてくれた。

就活中は他者からの評価にさらされ続けるので、家庭内は安全でリラックスできる場にしたいものです。一番近くにいる味方として接し、見守ることが求められます。「就活はどこまで進んだの?」など、進捗をチェックするアプローチはプレッシャーになるので、避けた方がよいでしょう。

Produced by 文化放送キャリアパートナーズ

親として、
子どもの就活に
どう関わったら
いいのだろうか？

過干渉でも放任でもない、

“保護者”ではなく“支援者”としての役割を考えてみませんか。

“就活生の親”のための情報サイト

Oya-to-Ko
お や と こ



Oya-to-Ko
お や と こ

「OyatoKo」は、サイト(oyatoko-career.com)のほか、
企業や大学の担当者が登壇するイベント、
SNSでの情報発信などを通して
親が適切な距離感で子どもの挑戦を応援できるよう
最新情報と具体的な関わり方のヒントをお届けします。
ご期待ください！

6 / 10
サイトオープン



こちらから
ご覧ください



“就活生の親”に向けた、さまざまなコンテンツを展開予定です！

就活支援 基礎講座

OyatoKoはじめてガイド
[就活のきほん]

親が知っておきたい現代の就活を3分で解説する動画や、親と子の就活「あるある」から楽しく学ぶコミュニケーションなど、就職活動にまつわる基礎知識をご用意しました。

多様な視点で広がる・考える

OyatoKo Column

子どもたちが挑む就職活動について、採用側の企業、支援側の大学、双方からのアドバイスやメッセージをお届け。OyatoKo独自のさまざまな視点やからわかりやすく伝えます。

子の視点から見る「親と就活」

Shukatsu“Ko”Banashi

現在就職活動中！の学生たちが、自身の就活親子エピソードについて本音で語ってくれました。親としてはドキっとしたり、ウルっとしたり？リラックスしてご覧いただけたらうれしいです。

Oya-to-Ko は、親子の就活の悩みと向き合い、

“保護者”ではなく“支援者”としての関わり方を一緒に考えていく「就活生の親向け就職情報サイト」です。

文化放送キャリアパートナーズは、読売新聞社と提携し、「ブンナビ×読売新聞」を通して、就活生に役立つ情報の発信にも取り組んでいます。

【お問い合わせ】OyatoKo事務局 info@oyatoko-career.com

運営：株式会社文化放送キャリアパートナーズ

ブンナビ! × 読売新聞

Career Partners
株式会社 文化放送キャリアパートナーズ

当社は、一般財団法人日本情報経済社会推進協会より、個人情報の適切な取扱いをしている事業者が付与される「プライバシーマーク」の使用認定を受けております。

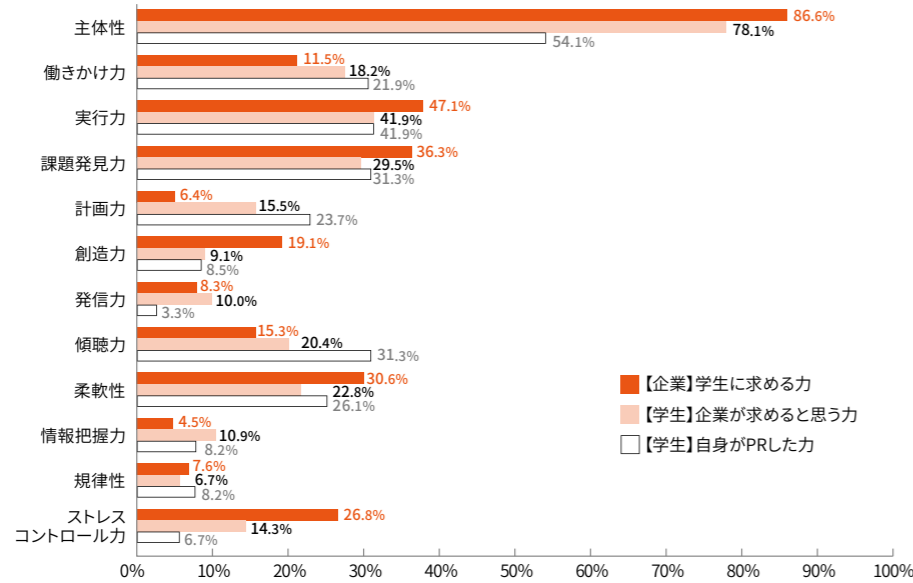
ブンナビ×読売新聞が学生・企業に聞いてみた

回答協力
学生数：329名、企業数：180社

文化放送キャリアパートナーズ就職情報研究所『新卒採用戦線 総括2025』



<企業> 社会人基礎力の中で、学生に求める能力要素は何ですか。
<学生> 就職活動をする際に、あなたはどのような「力」をPRしましたか。
<学生> 就職活動の際、企業からどのような「力」が求められていると思いますか。

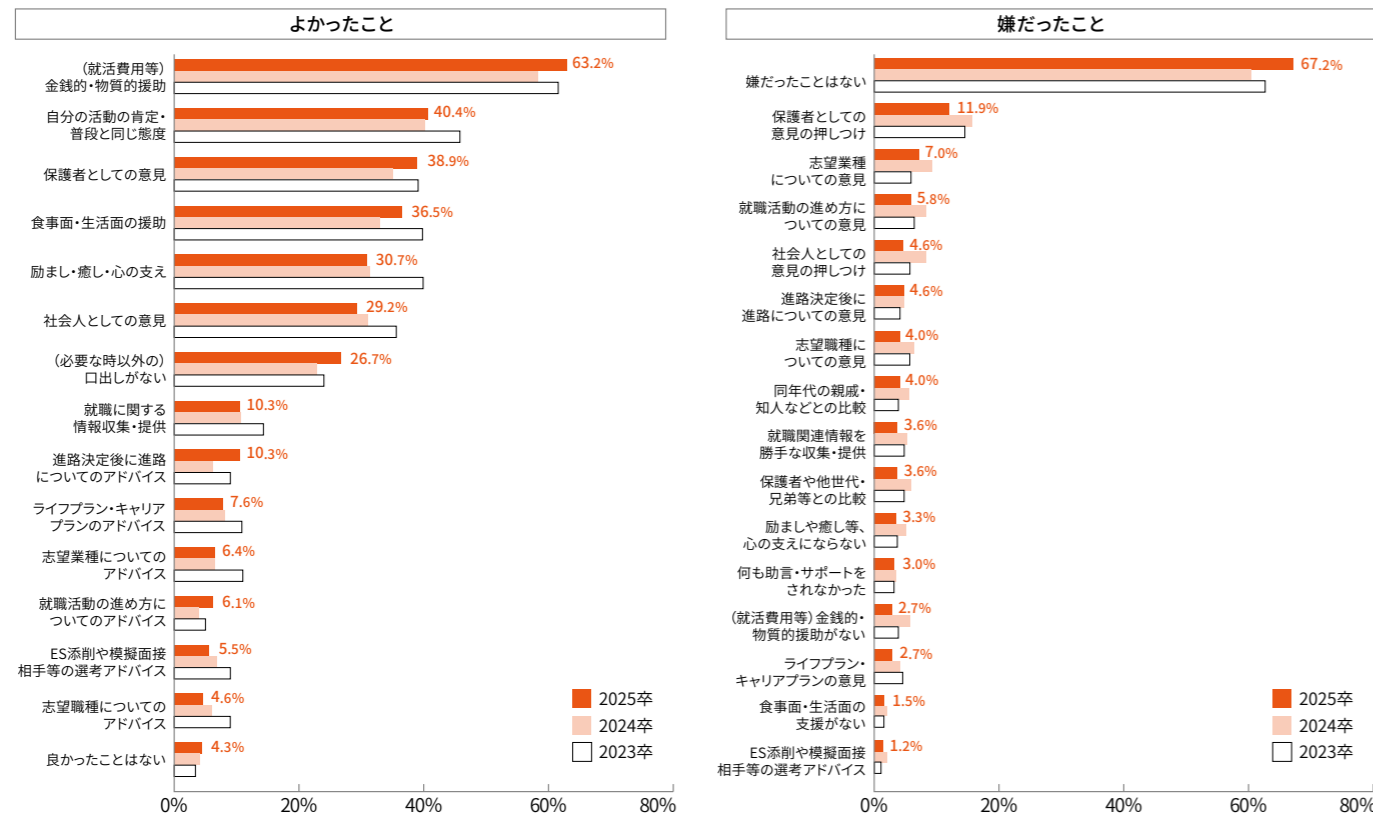


企業が求める能力と、学生のPRした力のギャップが多数有り、双方の理解が重要

例年通り「主体性」が、企業・学生ともに1位の結果となったが、双方のギャップが大きい能力に注目したい。企業側が求めている「ストレスコントロール力/創造力/柔軟性」は、学生側のPRが少ない。一方、学生がPRしている「計画力/傾聴力/課題発見力」は企業側の順位が低い。お互いの傾向を理解することも必要そうだ。



<学生> 保護者とののかかわりでよかったこと嫌だったことを教えてください。



親に求められる「支え」としての役割も浸透

「社会に出ようとする学生への支え」という、親に求められる役割も、おおむね浸透したといっていよう。大学での「親の心構え」といったガイダンスの成果も「嫌だったことはない」の増加に拍車をかける一助となっているようだ。

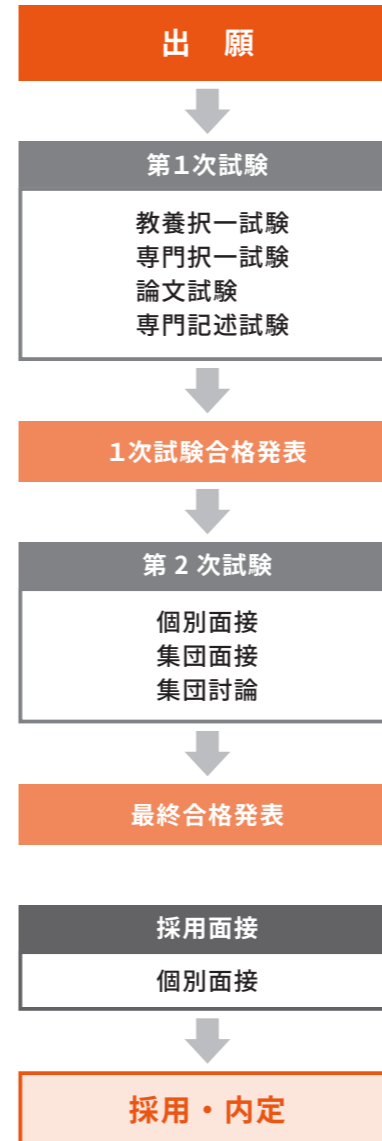
公務員採用について

公務員になるためには、公務員試験を受け、合格する必要があります。公務員試験は日程が異なれば併願も可能です。多くの公務員試験が民間企業の筆記試験に比べ、試験内容の範囲が広いことに加え、民間企業の採用と同じように面接やグループディスカッションも実施されますので、早めの対策が必要となります。

また最近では、筆記試験(1次試験)としてSPIやSCOAを採用する自治体が出ており、民間就活に近い対策で受験できる公務員試験もあります。

本ページでは出願から採用・内定までの流れ(一例)を示しています。参考にご覧ください。

モデルケース



1 出願(2・3月頃～)

2～5月頃にその年の試験案内が自治体・職種ごとにホームページに公表され、2～3月頃から受験申込受付がスタートします。近年はインターネットによる受験申込受付が主流です。

2 1次試験(3・4月頃～)

筆記試験として教養択一・専門択一・論文・専門記述試験が実施されます。専門記述は国家総合職・外務専門職・東京都・裁判所一般職・国税専門官・財務専門官・労働基準監督官など、一部の職種のみで実施されます。

※択一：五肢択一式でマークシートに解答する形式です。

3 2次試験(6・7月頃～)

1次試験合格者を対象に、人物試験として個別面接などが実施され、志望理由や自己PRに関する質問がなされます。個別面接はほぼすべての公務員試験で、集団面接・集団討論は地方上級や市役所などで実施される傾向にあります。これを突破すると最終合格となります。

4 採用面接

最終合格者を対象に、主に個別面接が実施されており、受験生の意思確認を行う場となります。併願状況や複数の試験に合格した場合はどうするのかなどが問われます。なお、国家総合職や国家一般職(大卒)は、各府省本省および出先機関がそれぞれ採用面接として「官庁訪問」を実施します。

5 採用・内定(7・8月頃～)

原則として、翌年の4月1日からの採用ですが、既卒者・社会人は、10月から採用されるケースもあります。

※上記は、一般的な公務員試験のモデルケースです。試験実施時期や試験の内容、選考過程は自治体・試験種・年度により異なりますので、受験の際は必ず最新の試験案内をご確認ください。
資料提供：資格の学校TAC https://www.tac-school.co.jp/kouza_komuin.html

ブンナビ公務員
地域・職種・締切で検索できる!
公務員を、もっと身近に / 公務員採用情報専用コンテンツ
募集要項は新年度から続々掲載予定!

就職情報サイト『ブンナビ!×読売新聞』では、公務員志望の学生支援も行っております。サイト内では、全国の自治体の採用情報をわかりやすく掲載し、地域や職種・締切などを絞り込み検索できます。また選考対策セミナーも実施しています。ぜひ、「ブンナビ公務員」で検索し、ご覧ください。

便利な

知っておくと 就活用語

□エントリー / エントリーシート (ES)

企業へ応募することを「エントリー」、その際に提出する企業が独自に作成した応募書類のことを「エントリーシート」といいます。履歴等の基本情報に加え、志望動機や自己PR欄などを設けているのが特徴。複数企業に応募する場合は何通も書く必要があり、就活生は大きな負担を強いられます。

□ガクチカ

「学生時代に力を入れたこと」の略。エントリーシートや面接で聞かれることが特に多く、定番化している質問です。「力をいれた経験」だけでなく、その経験から「学んだこと」や「自分の強み」となったことを表現することが大切です。

□グループディスカッション(グルディス)

グループで与えられたテーマについて討論・発表をする採用選考方法。役割分担や討論の様子を観察し、協調性やコミュニケーション能力、思考力や発想力、リーダーシップなどの能力を評価します。

□OB・OG訪問

企業で実際に働いている先輩社員を訪問し、仕事内容や社内の雰囲気などを聞くこと。パンフレットやホームページではわからなかった働いている人の生の声は、その会社を判断する大きな要因となります。

□お祈りメール

企業からの不合格通知メール。文末に「〇〇様の就職活動の成功をお祈りしています」などと書かれていることが多いため、こう呼ばれるようになった。最近は、合格者だけにメールを送り、不合格者には何の通知もしない企業もあり、「サイレント(沈黙)お祈り」と呼ばれている。

□オワハラ

「就活終われハラスメント」の略。内定辞退を避けるために、他社への就職活動をやめるよう強要されたり、内定を出す前に内定承諾書を提出させたりと、学生の職業選択の自由を妨げる行為として政府も防止の徹底を要請しています。

□オヤカク

「入社を親に確認すること」の略。内定者に向け「保護者は内定承諾を賛成してくれているか」と確認をしたり、企業側が保護者に直接、内定承諾の確認を行うことを言います。背景には学生有利にはたらく就職環境から内定辞退が深刻化しており、「親から反対されたから」という辞退理由も増えています。辞退防止策の一つとして企業が保護者に向け会社案内の送付や電話での挨拶などを行うことがあります。

□配属ガチャ

勤務地や部署など配属先がわからず不安な状態を指し、カプセルトイやソーシャルゲームの「ガチャ」ように希望通りのものを得られるとは限らないことから生まれた言葉です。希望部署への配属や良い上司がいるとアタリ、希望外部部署への配属や悪評のある上司がいるとハズレなど、内々定から入社までが長くなっていることから、入社決定後も様々な情報をキャッチし不安を感じる学生が増えています。



田宮 寛之 (たみや ひろゆき)
東洋経済新報社 編集局 記者・編集委員

東洋経済新報社に入社後、企業情報部記者として自動車、生保、損保、化学、食品、住宅、スーパー、コンビニ業界などの取材を担当。『週刊東洋経済』『会社四季報』『就職四季報』などに執筆。『週刊東洋経済』編集部デスクを経て『オール投資』編集長。2009年「東洋経済HRオンライン」を立ち上げ編集長となる。2014年「就職四季報プラスワン」編集長を兼務。2016年から現職。

<著書>

- 『ビジネスエリートが実践している 教養としての企業分析』自由国民社
- 『何があっても潰れない会社〜100年続く企業の法則〜』SB新書
- 『就活のための「四季報」活用法』三修社
- 『2027 日本を変えるすごい会社』(自由国民社)
- 『東京五輪後でもぐんぐん伸びるニッポン企業』(講談社)
- 『無名でもすごい超優良企業』(講談社)
- 『みんなが知らない超優良企業』(講談社)
- 『転職したけりゃ「四季報」のココを読みなさい』(徳間書店)
- 『「四季報」で勝つ就活』(三修社)
- 『親子で勝つ就活』(東洋経済新報社)
- 『規制緩和で生まれるビジネスチャンス』(東洋経済新報社)

親がやるべき3つのこと

就活の早期化が進んでいます。2025年3月1日時点で、2026年卒予定の学生のうち5割弱が内定を持っています。まだ大学3年生(院生の場合は1年生)の段階で多くの学生が内定を保持しているのですから、内定を持たない学生とその親御さんは焦っていることでしょう。しかし、慌てる必要はありません。

若年人口の減少でどの企業も新卒採用には苦労しています。親世代が就活していた頃は高嶺の花だったような企業が、予定人数を採用できないのは珍しいことではありません。

就活にはお金がかかる

親世代の就活と今の就活は全く違います。昔はインターネットが普及していなかったので就職サイトもオンライン面接もありませんでした。インターンシップもありませんでした。昔の経験をもとにお子さんにアドバイスをするのはやめましょう。お子さんが混乱するだけです。

親がやるべきことの1つ目は就活資金の援助です。就活にはお金がかかります。スーツはもちろん、それに合わせたコートやバッグなども必要です。親世代と比較して就活期間が長くなっていますので、服装や身の回り品にはお金がかかります。さらに資料用の書籍代、交通費、時間をつぶすために入るカフェの代金等が必要です。

コロナが蔓延しているときは説明会や面接がオンライン化しましたが、最近では対面式が復活しているので、交通費の負担も増加しています。就活には10万円以上かかると思っていた方が良いでしょう。

就活期間中はバイトをしにくいので、学生が就活資金を確保するのは大変です。お子さんの就活資金を援助してあげた方が良いでしょう。お子さんにお金をあげるのか、就活終了後に返金させるのか、ご家庭によって方針は異なるでしょう。しかし、まずは今必要なお金を援助してあげることが重要です。

企業研究とキャリアセンター

親がやるべきことの2つ目はお子さんに新聞を勧めることです。私は就職に関する講演や取材などで学生と会う機会が多いのですが、学生は驚くほど企業を知りません。就活生が知っているのは、CMに頻繁に登場したり街中で見かけたりする有名企業ばかりです。

企業を知らなければ企業にエントリーできません。企業を知らなければ就活は始まらないのです。どんな企業があるのか、ビジネスモデルや業績、福利厚生はどうなっているのか、しっかりと研究することが重要です。

企業研究するのに特別なことは必要ありません。まずはお子さんに新聞を読むことを勧めて下さい。新聞は企業情報の宝庫です。企業関連の記事が充実しているのは日本経済新聞ですが、お子さんが「日経新聞は難しい」と言うのなら読売新聞など一般紙の経済面を読むことをお勧めします。一般紙の経済面は多くても4ページ程度。専門用語も少なくてわかり易く書いてあります。

親がやるべきことの3つ目は、お子さんに大学のキャリアセンター利用を勧めることです。少子化で大学もサバイバル時代に入りました。大学は就職率を上げることで、大学の評判を向上させようとしています。そのため、最近のキャリアセンターの学生に対するサービスは至れり尽くせりなのです。親の時代とは大きく異なります。模擬面接やエントリーシートの添削、カウンセリングなどをしてくれます。企業に関する資料も揃っていますし、キャリアセンター主催の合同企業説明会を開催しています。

実は、キャリアセンターを十分に活用していない学生が多いのですが、とてももったいないことです。どの大学のキャリアセンターでも学生の来訪を待ち望んでいます。就活で困ったことがあれば、キャリアセンターへ行くようにお子さんにアドバイスしてください。



恒川 良輔 (つねかわ りょうすけ)
読売新聞東京本社教育部
就活ON!担当デスク

就職活動中の学生向けのページ「就活ON!」について企画立案や編集作業を担っている。1999年入社。北海道支社編集部、社会部、教育ネットワーク事務局などを経て2015年に教育部に異動。大学生の就活のほか、大学のガバナンス(組織統治)や不祥事などの取材も担当した。2019~21年の2年間は山形支局に赴任し、デスクとして新人記者の育成に携わった。2023年11月から現職。

子どもに助言したくなったら

我が子の就職活動に親はどうかかわるべきでしょうか。子どもが、なかなか就活を始めなかったり、知らない企業を第1志望にしたりする姿を見ると、つい「早く始めないと後悔するよ」「そんな会社で本当に大丈夫?」と口を挟んでしまいます。特に1993~2003年頃に就活をした親は就職氷河期世代。苦労した経験がある分、心配もひとしおです。

ただ、親の関わり方として私が勧めるのは「距離をおいて見守る」です。どんなに心配でも「あれをしろ」「ここはダメ」などと指図してはいけません。相談された時には「私ならこう考える」と助言し、是非の判断は委ねましょう。「ほかの人の意見も聞いてみて」と付け加えるのも良いと思います。理由は二つあります。一つは、「親が勧めるから」「親が喜ぶから」という動機で就活すると、一番大切な「就活の軸」がおろそかになるからです。

就活の軸とは、「働く上での譲れない条件は何か」「どのような人生を送りたいのか」という自分の考えです。例えば、「やりがいが一番」「休日出勤は嫌だ」「地元で子育てしたい」「海外を飛び回りたい」など、仕事を選ぶ時の判断基準を言語化したものとも言えます。就活の軸がぼやけていると、志望動機にも自己PRにも説得力が生まれません。そして、自分が考え抜いて選んだという自覚がないと、仕事でつまづいた時に「こんな会社と知らなかった」「自分には向いていない」などと考えてしまいます。こだわりのないで簡単に辞めてしまいます。

理由のもう一つは、親世代と今の学生では、就活環境や企業に対する価値観が大きく異なることです。親は「定年まで勤められる安定した大手」を勧めがちです。「老舗の大企業はつぶれない」と考える人もまだ多いです。しかし、2024年3月卒の就職率は、慢性的な労働力不足の影響で98.1%と過去最高を記録しました。転職も珍しくなくなり、就職氷河期のような「正社員になれずフリーターを選ばざるをえない」という例は、ほぼありません。転職を重ねてキャリアアップする人は大勢います。

そもそも産業構造の転換期である今、「つぶれない」という保証は、どんな会社にもありません。また、「終身雇用」の実態が「社員は生え抜きばかり。役員は男ばかり」なら、「多様性がなく、将来が不安な会社」と見ることもできます。一方で、親が名前を知らない優良企業は無数にあります。「大手」や「安定」よりも、自分と会社が一緒に成長できると感じさせるベンチャー企業は学生にも人気です。

厚生労働省の調査によると、2020年の就職者のうち、大卒で就職後3年以内に辞めた人は32.3%いました。就職氷河期の3年以内離職率は35%前後。わずかですが、就職が難しかった親世代の方が多く辞めています。入社した企業が自分には合っていなかったと感じる「ミスマッチ」は、氷河期でも現在の「学生優位の売り手市場」でも共通して起きます。

ミスマッチを起こさないためには、自己分析で「就活の軸」を他人に伝えられるようにし、業界・企業研究でそれに合った仕事や企業を見つけ、さらにOB・OG訪問などで確認する繰り返しが大切です。この過程を経ることで、学生たちは自分の適性を把握し、自分の責任で就職先を選ぶことができるようになります。

就活を通して、子どもは成長します。失敗も大いなる糧です。就活のプレッシャーは、友達や先輩ら周囲から嫌と言うほど浴びます。親は安心できる味方に徹してください。心配や嘆きはグッと抑え、社会に挑戦する背中を静かに見守ってあげましょう。

就活生応援
特別企画
START!

読売新聞 オンライン で情報力に差をつけよう!

- ブンナビに登録すると…**
読売新聞オンラインのほぼすべての記事を **1年間・無料** で読むことができます。
おためし用の読売新聞も2週間お届けします。(一部地域を除く) (※紙面ビューアーなどを除く)
- 時事問題や業界研究の強い味方!!**
就活準備にも活用できる、便利な機能をご紹介します
 - ▶ 新聞ならではの **速くて正確な記事**
 - ▶ 気になる記事を保存できる「スクラップ機能」
 - ▶ 志望する業界や企業名などを **キーワード** として登録できる「myニュース機能」
 - ▶ 企業選びのコツやオンライン面接など **最新トピック** を盛り込んだメルマガも読める
 - ▶ PCでもスマホアプリでも利用できる

面接で気になるニュースについて聞かれた!
●●業界の最新動向を知りたい!
時事問題&一般常識対策をしたい!

>>> 登録は簡単! 3STEP! <<<

ブンナビ会員と読売新聞オンライン就活会員に**同時登録**

1 まずはブンナビへアクセス!

2 読売IDを取得するにチェック✓

3 読売ID(就活会員)同時登録完了!

1年間無料!

ブンナビ! × 読売新聞 ▶▶ **ブンナビは読売新聞社と提携し、就活生に役立つ情報の発信に取り組んでいます。**

【イベントに関するお問い合わせ】ブンナビイベント事務局 MAIL: event@bunnabi.jp
 【登録に関するお問い合わせ】株式会社文化放送キャリアパートナーズ ブンナビサポートデスク
 〒105-0022 東京都港区海岸 1-11-1 ニューピア竹芝ノースタワー 16F
 URL: https://bunnabi.jp/inquiry/student.htm

株式会社 文化放送キャリアパートナーズ

当社は、一般財団法人日本情報経済社会推進協会より、個人情報の適切な取扱いをしている事業者が付与される「プライバシーマーク」の使用認定を受けております。

就活会員登録 5つのメリット

ブンナビ
会員限定
サービス

「読売新聞オンライン」の記事が
無料で読める! 自宅に新聞が届く!



メリット
1

就活ON!

読売新聞朝刊で展開中の
就活生応援コンテンツ「就活ON!」で、
ES、面接対策など
就活に特化した記事が読み放題!

メリット
2

スクラップ機能

気になったニュースに
メモを書き込んで
フォルダに整理・保存できるので、
面接直前などに
まとめて繰り返し読める!

メリット
3

myニュース機能

志望業界や企業名などを
キーワード登録すると、
キーワードを含む
新着記事が表示される!

メリット
4

PCでもスマホアプリでも利用できる!

メリット
5

2週間無料で自宅に新聞が届く!

ID連携でよみほプレゼントキャンペーン

「就活会員」の登録をして、よみほランドから
キャンペーンに応募すると、読売新聞のポイント
「よみほ」をプレゼント!
「よみほ」は各種電子マネーや
現金、ギフトなどに交換でき
ます。詳細はQRコードから。



ブンナビマイページから「ブンナビID」と「読売ID」を連携すると
読売新聞オンライン「就活会員」として

ほぼすべて(※紙面ビューアなどを除く)の記事を **1年間無料で読むことができます!**

さらに、**2週間無料で自宅に新聞が届きます!**

ID連携方法

ブンナビは
こちらから



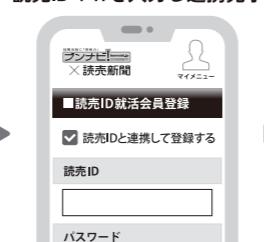
ブンナビマイページ内
「読売ID就活会員登録」を
タップ



「読売新聞オンライン」に登録
から読売IDを取得



再度マイページ内
「読売ID就活会員登録」で
読売ID・PWを入力し連携完了



「読売ID就活会員」として
登録完了



ブンナビ! 特徴

企業を徹底比較できる。充実した講座を利用できる。ブンナビを使いこなせば、
自分に合った企業に、就職できる確率が高まる(はず!)

実は
「ブンナビ」
だけ

会社四季報のデータを使って 企業研究できる!!

会社四季報の掲載内容=株主への開示情報=【信頼性が高い数字】
です。企業の「ホンモノ」の数字を無料で閲覧・並び替えすることができます。



1 企業に聞きにくい情報もわかる!

本当は気になる
ランキング

新卒
定着率

平均
残業時間

営業
利益

産休・育休
取得率

平均
年収

2 ブンナビ独自の企業比較で 企業研究から志望動機まで スイスイできる!

3 読売新聞の 就活お役立ちコンテンツも読める!

4 公務員採用情報もチェックできる!



就職活動に「情報力」



× 読書新聞

株式会社 文化放送キャリアパートナーズ