

保護者のための

就活 ハンドブック



× 読売新聞

文化放送キャリアパートナーズ
就職情報研究所

2020

はじめに

今の新卒採用は、保護者の皆さまのときとは、全く違うものになっています。情報を得るためのツールやサービスは膨大に増え、選考のタイミングや手段も複雑化が進んでいます。就職活動そのものが複雑になったことで、キャリア選択をする学生の負担は増していると言えるでしょう。自分に適した就職先はどうすれば見つかるのか。いつまでに何をすればよいのか。初めて経験する就職活動を前に、お子さんは様々な不安と向き合うことになります。

社会環境の変化が、さらに拍車をかけます。この数年でオンライン化が進み、日常生活や業務の進め方は大きく変化しました。生成AIの登場で仕事そのものの意味も変化し始めています。“終身雇用”はすでに過去のものとなり、大手企業であっても、そこで働く一人ひとりのキャリアが安泰とは言えません。先が見えにくい時代の中で、キャリア選択をするストレスは強くなっています。

就職活動を学生ひとりの力だけで乗り切るのは困難です。キャリアセンターや身近な大人の支援が必要でしょう。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。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

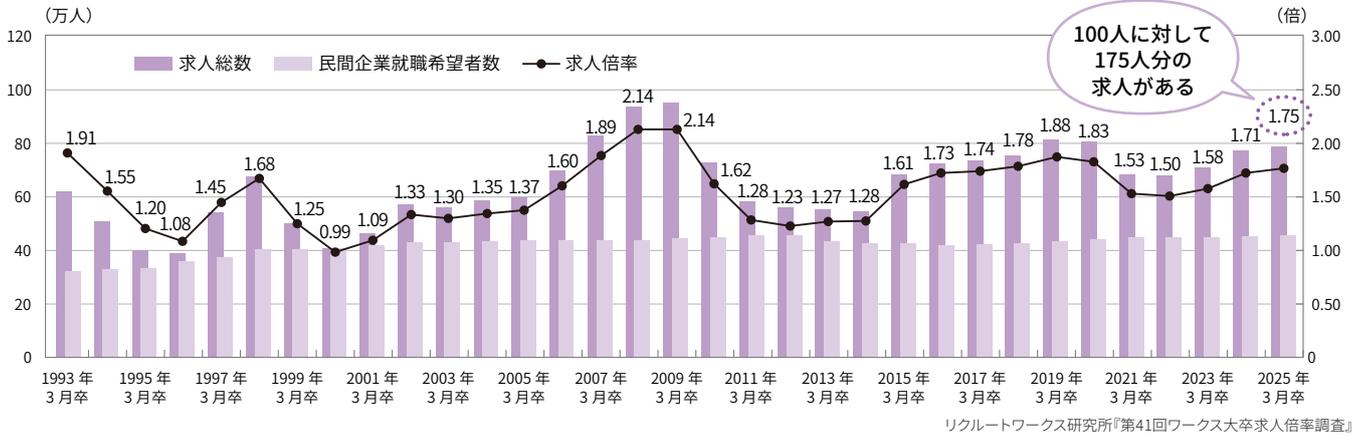
現在の新卒採用市場	3
就職活動スケジュール	4
インターンシップ(キャリア形成支援活動)	5
多様化している新卒採用	6
就職活動に向けての準備	7
「保護者」から「支援者」へ	8
ブンナビ×読売新聞が学生・企業に聞いてみた	9
公務員採用について	10
知っておくと便利な就活用語	13
コラム①「就活の基礎は企業研究」	14
コラム②「子どもに助言しなくなったら」	15

◆ 現在の新卒採用市場

堅調な新卒採用市場

民間企業に就職を希望する学生数に対して、求人数がどれくらいあるかを示した「求人倍率」をご覧ください(図表1)。直近データの2025年卒では、1.75倍となっています。これは100人の学生に対して、175人分の求人があることを意味しており、学生優位の売り手市場と言えます。新卒人材は社員の年齢構成比に歪みが生じないよう、比較的安定的に採用が行われますし、今後は少子化問題もあります。しばらくは堅調な市場環境が続くことが予想されます。

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)



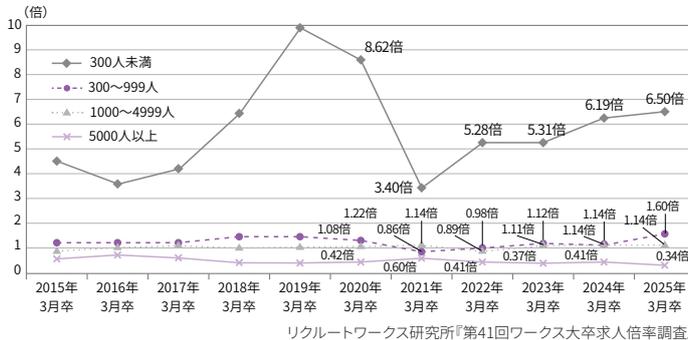
リクルートワークス研究所『第41回ワークス大卒求人倍率調査』

企業規模による市場格差

数字だけ見れば、学生優位な市場環境ですが、就職活動をおこなう学生からすれば、厳しさを感じる場面が少なくありません。なぜなら、従業員規模別で見ると、求人倍率に大きな差が生じるからです(図表2)。

300人未満の企業では6.50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倍と買い手(企業優位)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

図表2 企業規模別の推移



リクルートワークス研究所『第41回ワークス大卒求人倍率調査』

なので、大手中心の就職活動はどうしてもリスクが高くなります。企業規模を分散すればよいのですが、学生は大手企業を中心に就職活動を進めがちです。理由は2つあります。1つは、売り手市場に後押しされて「できれば大手に就職したい」と考える学生が多いため。もう1つは、学生の知っている企業が、知名度の高い大手人気企業に偏っているためです。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いことで、誰もが知っている大手企業に応募が集中してしまい、厳しい環境下で就職活動をしてしまう学生が多くなります。

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	東京海上日動火災保険	→
5	ソニーミュージックグループ	↑
6	博報堂/博報堂DYメディアパートナーズ	→
7	三菱商事	↓
8	大日本印刷	↓
9	SMBC日興証券	↑
10	丸紅	↓

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/2025年春入社希望のプランナビ会員

知っている企業を増やす!

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会社)や就職人気ランキングの上位企業(図表3)では、競争率が100倍以上といった状況も珍しくありません。これらの企業群で就職活動をしていては、内定を得るのは至難の業です。意図的に企業規模を分散させてエントリーする必要があります。その際、従業員数1,000人という数字が目安になります。過去データを見るかぎり、1,000人以上の企業では常に1.0倍を下回り、1,000人未満では1.0倍以上となっています。エントリーする企業を1,000人以上と未満に分散させつつ、300人未満の中堅・中小企業も加えておくとういでしょう。

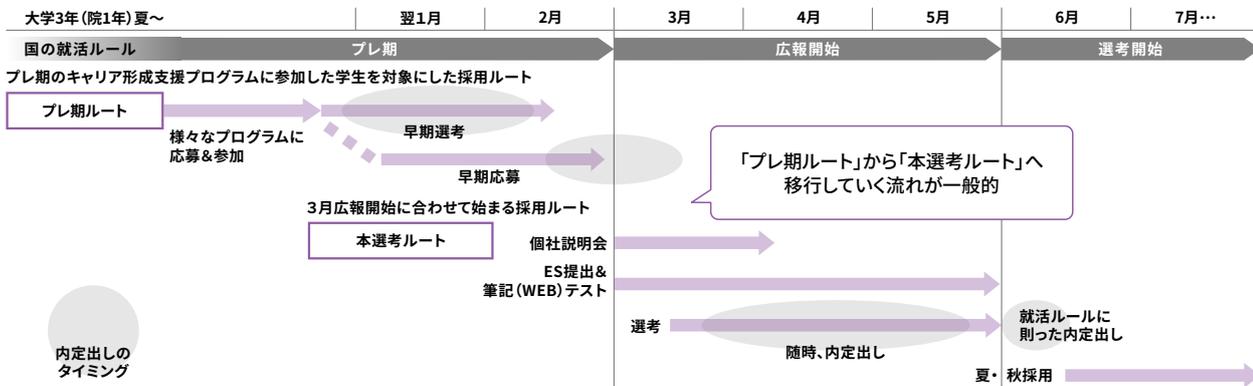
BtoB企業(法人を相手にビジネスをしている企業)に着目することもお勧めです。学生からの知名度が劣るため、企業規模のわりに競争率が低いという特徴があります。幅広く知っている企業を増やしておくことが、よりよい環境で就職活動を進めるコツと言えます。学生が優良な中堅・中小企業を見つけたり、BtoB企業を調べたりするのは簡単ではありません。先輩社会人である保護者からの情報提供やアドバイスは、効果的な支援となるでしょう。

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「就活ルール」に則ったもの、もう1つがリアルな採用現場を反映したものです。政府主導の就活ルールでは、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(主に大学4年生)の6月に選考開始(面接の実施)となります。しかし、採用現場から見れば、広報開始より前のプレ期から、採用を意識したアプローチは始まっています。リアルな就職活動スケジュールを説明していきましょう(図表1)。

図表1 就職活動スケジュール



キャリア選択を考えるうえで有用な就業体験や仕事情報を提供するため、多くの企業がプレ期にインターンシップなどのキャリア形成支援イベントを実施します。これは国も推奨している活動です。プレ期は様々なプログラムに参加しながら、自身の興味関心や適性に気付き、キャリア探索をしていく時期になります。しかし、一部の企業は参加学生を対象に、早期選考や早期応募を案内して、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、企業の高い採用意欲が影響して、プレ期ルートが拡大傾向にあります。就職活動が早期化している要因の1つと言えます。

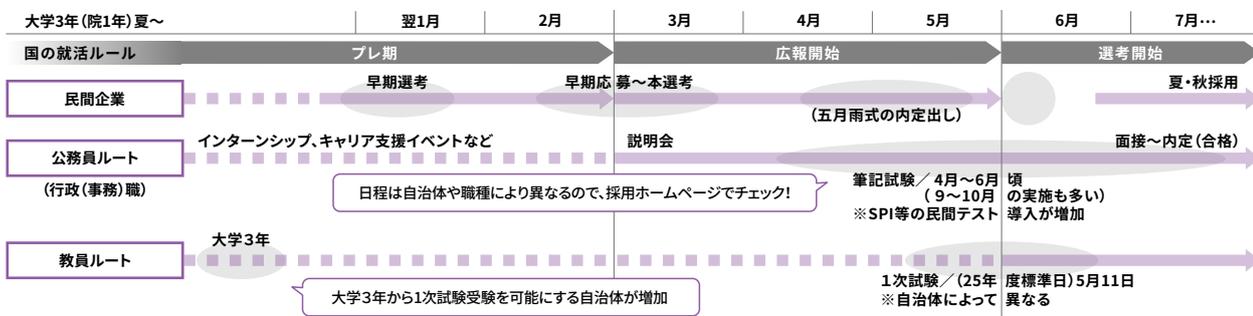
春休みに入れば本格的な就職活動シーズンです。会社説明会に参加して、エントリーシートの提出、筆記(Web)テスト等を経て、面接へと進んでいきます(本選考ルート)。この春の本選考が就職活動のピーク時期となりますが、その後も夏・秋採用が実施されていきます。

最近の新卒採用は採用ルートが複線化しているため、内定出しは複数回行われます。プレ期から内定を出す企業は増えていますが、この時期の内定出しで採用計画が充足することはありません。タイミングや回数も企業により異なります。内定の有無に一喜一憂せず、お子さんの就職活動を見守るスタンスが大切でしょう。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となります。学業と両立しながら、焦らずじっくり取り組むことが求められます。

公務員・教員の採用の前倒し

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)。民間企業から内定を得てしまうと、そちらに流れ、採り負けてしまうため、試験時期を早めたり、受験機会を増やしたりする動きが目立ちます。

図表2 公務員&教員の採用日程



国家公務員総合職では、2023年から2024年にかけて段階的に前倒しを行って、以前より1ヶ月半ほど日程が早まりました(25年卒の場合、1次試験は2024年3月17日に実施)。地方自治体も日程を早める動きが見られるため、採用ホームページなどで、採用日程をしっかりとして押さえる必要があるでしょう。また、応募者を増やすため、公務員試験にSPIなどの民間テストを導入する地方自治体が増えていきます。公務員向けの試験準備が必要ないため、民間企業と併願することが容易になりそうです。

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。教員採用試験の倍率低下を防ぐため、今後も新たな動きが考えられます。大学の教職課程を担当する教員から情報収集したり、キャリアセンターから提供される情報をチェックしたりして、最新情報をピックアップすることが重要です。

◆ インターンシップ(キャリア形成支援活動)

活発化するプレ期の採用活動

政府主導の就活ルールにある3月広報開始より前の期間を、プレ期と呼ぶなどします。このプレ期の採用活動が活発化しています。要因の1つに、文部科学省、厚生労働省および経済産業省による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(以下、三省合意)の改正があります。この改定では、プレ期に実施されるキャリア形成支援活動を、目的や内容別に4類型化しました。各タイプを簡単に説明しましょう。

タイプ1「オープン・カンパニー」は、いわゆる会社説明会に近い内容で、これまで「ワンデー」と呼ばれていたプログラムが該当します。タイプ2「キャリア教育」は、幅広い学生を対象に、働くことへの理解を深めるため、教育目的で実施するものになります。タイプ3「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」は、一定の要件を満たすことで、参加時の学生情報を採用選考に活用することができるプログラムです。インターンシップを利用した採用活動が初めて公に認められたことで、大きな注目を集めました。タイプ4「高度専門型インターンシップ」も採用活動に利用できますが、対象となる企業や学生が極めて限られるため、一般的なプレ期の活動からは除外してよいでしょう。

採用活動に活用できる「タイプ3」ですが、実施時期や期間、就業体験に関する決め事など、必要な要件が多くあるため、それほど多くは実施されていません。また、政府主導の就活ルールを守る必要があるため、学生情報をプレ期に活用することはできません。しかし、「インターンシップの学生情報を採用選考に使える」という部分的な情報が広く拡散したため、タイプ3以外のプログラムに参加した学生へ早期選考を案内するケースが増えるなど、プレ期の採用活動は拡大しています。この動向は今後も続くことが予想されます。

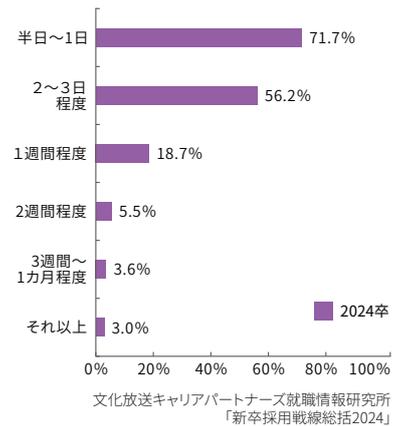
インターンシップ等(※)の活動状況

※企業が「インターンシップ」や「ワンデー仕事体験」等と称して実施するすべてのプログラムを指す。

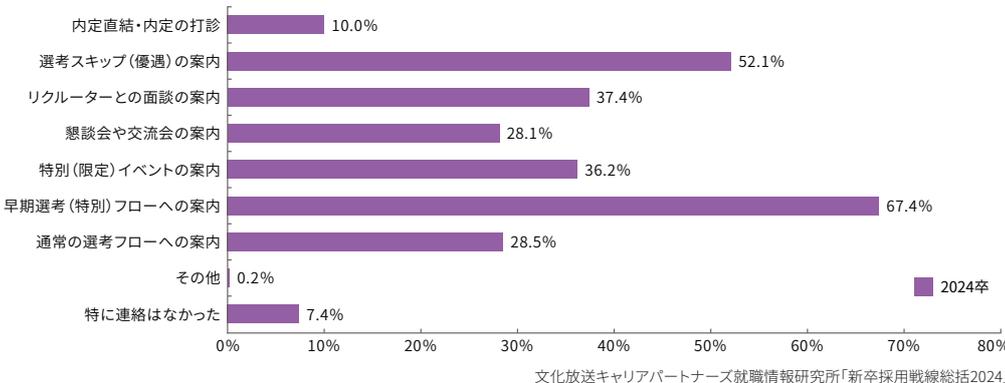
インターンシップ等の期間別の参加状況を見てみましょう(図表1)。「半日～1日」が7割強でもっとも多く、次いで「2～3日程度」が6割弱と続きます。期間が長くなるほど参加経験のある学生は少なくなり、「1週間程度」は2割弱となっています。長期プログラムは就業体験を伴うものが多く、受け入れ人数が少ないため、狭き門となりがちです。時間的な負担も大きいので、短期プログラムを中心に10社程度のインターンシップ等に参加する学生が多いようです(図表2)。実施形式は対面が増加傾向にあります。短期プログラム、特に「半日～1日」ではオンラインが主流です。必要なオンライン準備を整えておきましょう(P7参照)。

インターンシップ等に参加した後の企業アプローチでは、「早期選考(特別)フローへの案内」がもっとも多く7割強、「選考スキップ(優遇)の案内」は5割強で、「リクレーターとの面談の案内」が4割弱となっています(図表3)。「特に連絡はなかった」学生は1割弱と少ないので、参加した後は何かしら連絡があると考えていた方が良さそうです。早期選考の案内を受けても、興味のない企業なら応募する必要はありません。少しでも興味を持てるようであれば、選考に慣れるために応募してみるのも一案です。

図表1 インターンシップ等(※)の期間別参加経験



図表3 インターンシップ等(※)に参加した後の企業連絡



図表2 インターンシップ参加企業数
※参加した人のみで集計

【2024卒】平均: 9.6社
【2023卒】平均: 10.6社
【2022卒】平均: 7.7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2024」

<競争率の高いインターンシップ>

学生人気が高い企業のインターンシップでは、応募人数が多いため、事前選考で受け入れ可能人数まで絞り込む必要があります。プログラムによっては、競争率が本選考より高くなることも珍しくありません。インターンシップの事前選考は落ちたけど、本選考で内定したというケースは普通にあるので、選考結果を気にする必要はありません。「本選考の練習ができてよかった」ぐらいの気持ちで受けとめ、ナーバスになりすぎないことが大切です。

多様化している新卒採用

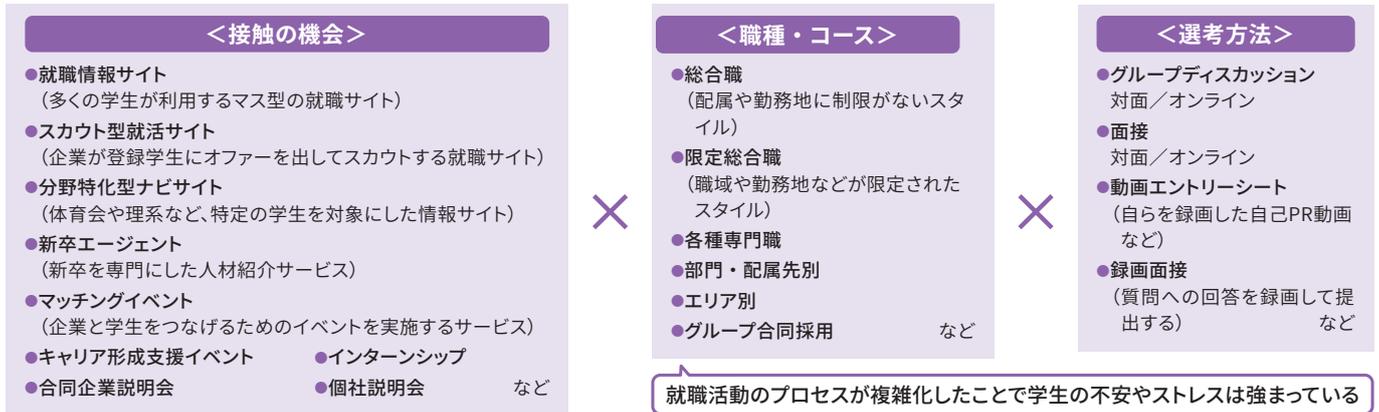
選択肢の多い就職活動

新卒採用は多様化が進んでいます(図表1)。学生と接触する機会が、就職情報サイトや合同企業説明会などに限定されていた頃とは違い、スカウト型就職サイト(企業が登録学生にオファーを出してスカウトする就職サイト)、新卒エージェント(新卒を専門にした人材紹介サービス)、マッチングイベント(企業と学生をつなげるためのイベントを実施するサービス)など、多様な機会が存在します。

応募時には、職種やコースを選ぶケースが増えています。配属ガチャ(どの部署や職種に配属されるかわからない状況を表す言葉)を避けたがる学生が増えてきたからです。望む仕事や働き方を選択することが可能になる一方で、キャリア観や適性もわからないうちに選択しなければならないストレスも生じています。また、グループディスカッションや面接などの選考方法では、対面だけでなくオンライン実施もあるため、両方の形式に慣れておく必要があります。動画エントリーシートや録画面接といった新しい選考手段も広がっています。

新卒採用が多様化したことで、就職活動における選択肢が増え、学生は新たなストレスや不安を感じるようになりました。自分のことを理解している人から個別に支援を受けたいという気持ちが生じるのも当然でしょう。こうした学生ニーズを背景に、アドバイスやセミナーが受けられる就活塾、キャリアアドバイザーが企業を紹介してくれる新卒エージェントといった支援ビジネスが増えてきました。サービス内容を十分に理解し、納得して利用するのであれば良いのですが、高額な契約を迫られたり、内定承諾を無理強いされたりするトラブルも発生しています。大学のキャリアセンターでも個別相談に応じ、様々な支援プログラムを提供しています。本当に必要なサービスなのかを慎重に検討することをお勧めします。

図表1 新卒採用の多様化



新卒採用におけるAI活用

企業の採用活動におけるAI活用は、エントリーシート評価が最初です。いまでは、学生からの問い合わせにAIシステムを使ったチャットボットが対応したり、動画面接で話した内容や受け答えの様子をAIが評価したり、活用の場面は拡大しています。企業中心に進んできたAI活用ですが、生成AIの登場によって、学生にも広がってきました。いくつかの問いに答えるだけで、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)を指定文字数で書いてくれるなど、手軽に使えるサービスが増えていきます。学生が生成AIを使って書いた自己PRを、エントリーシート用AIが評価する。そんな状況が現実のものとなっています。

就職活動で生成AIを利用することの是非を尋ねたところ、学生は「賛成」「どちらかと言えば賛成」が45.7%で、企業は14.7%でした。学生の方が利用に積極的と言えます。新しいテクノロジーを活用するスキルは必要なので、利用を全面的に禁止にするのは適さないでしょう。しかし、自分の頭で考えることなく、すべてを生成AIに頼ってしまうのは思考力が育ちません。生成AIを何のために、どこまで使うのか。活用方法を学生自身が考え、利用することが求められます。

図表2 生成AIを就職活動に利用することへの是非



<企業の採用計画も多様化>

企業の採用計画に占める経験者(中途)採用の比率が高くなっています。これまで、ほぼ新卒人材だけで社員が構成されていた大手企業でも、戦略的に経験者(中途)採用を行うようになってきました。かつては存在した“新卒でないと入社できない企業”はなくなりつつあります。それは、ファーストキャリアですべてが決まる時代ではなくなっていることを物語っています。

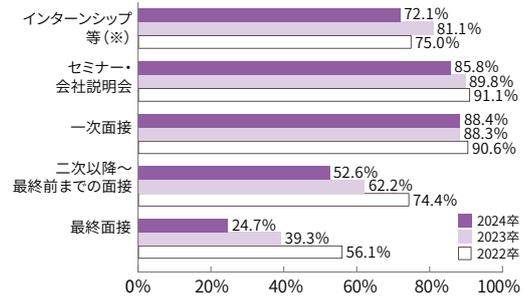
就職活動に向けての準備

ハイブリッド採用の現状

オンラインと対面を組み合わせたハイブリッド採用が定着しています。活用状況は採用プロセスによって異なります(図表1)。「インターンシップ等」「セミナー・会社説明会」「1次面接」といった初期ステップでは、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」は減少傾向が見られます。選考前半はオンライン中心、後半は対面中心と言えるでしょう。

企業規模別では、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のみで、それ以降はオンラインと対面を併用しつつ、最終面接は対面で行うというケースが増えていきます。オンラインと対面、それぞれの就活準備を整えておく必要があります。

図表1 採用プロセス別のオンライン活用状況



※企業が「インターンシップ」や「フンデー仕事体験」等として実施するすべてのプログラムを指す。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2024」

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。特に通信環境を整えることは、重要です。通信が安定しないと、コミュニケーション自体が成立しません。面接などの重要な場面では、有線LANでの接続をお勧めします。そのうえで、面接に集中できる場所を確保しましょう。あとは、状況に応じて、明るさを確保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を準備するとよいでしょう。自宅で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はずですよ。

他にも、ご家族に協力いただきたいことがあります。

●スケジュールの共有

自宅からオンラインで参加するインターンシップなどや説明会、面接の日程は、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。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のと良いでしょう。

●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、間が取りにくいいため、慣れが必要です。「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。

<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
20Mbps程度は確保、有線LAN接続を推奨
- 落ち着いて面接を受けられる場所
(必要に応じて…)
- 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

対面就活に向けた準備

採用選考の初期ステップではオンライン実施が多いため、対面面接の経験が少ないまま、選考後半に入っていくことになります。本命企業の最終選考が初めての対面面接になることもあり得るでしょう。できる準備はしっかり整えておきたいものです。

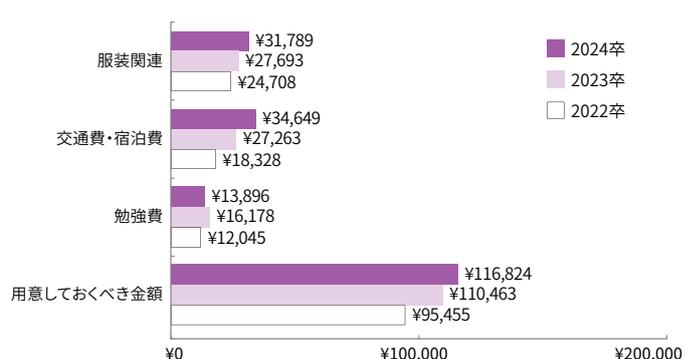
●日常生活での立ち振る舞い

オンライン面接はログインとともに始まり、ログアウトすればすべて終了です。しかし、対面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評価の対象となります。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、対面面接で気を付ける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

新型コロナの影響が小さくなり、対面選考が増えたことで、就職活動にかかる費用が増加しています。「服装関連」「交通費・宿泊費」が顕著で、「用意しておくべき費用」は平均で11万7,000円弱となっています(図表2)。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2 就職活動にかかる費用



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2024」

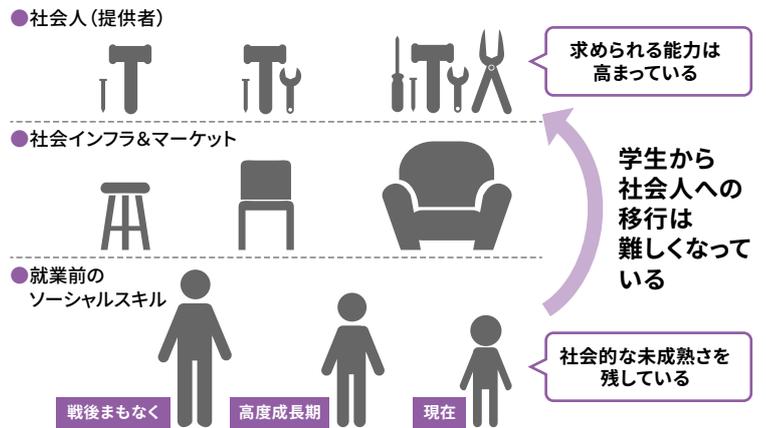
◆ 「保護者」から「支援者」へ

社会人(提供者)になりにくい社会環境

社会人として必要なソーシャルスキル(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中で自然と身に付けていくことができました。しかし、社会インフラやマーケットが発達し、他者との交流が少ないまま年を重ねている現代社会では、意図的にトレーニングしないと身に付かないスキルと言えます。一方で、AIやロボティクスの発達によって、人が行う仕事はより複雑で思考力を要するものになっています。新たなテクノロジーに対応するため、学び続ける習慣も必要です。

商品やサービスが成熟しているからこそ、提供者として求められる能力はさらに高まり、そうした便利な社会で生活しているからこそ、学生は未成熟さを残したまま社会人になっていく。そんなジレンマが生じています。

図表1 社会人になりにくい社会環境



「支援者」としての関わり方

親子の関わりが、保護する人とされる人の関係のままでは、社会人としての成長をうながすことは困難でしょう。お子さんを大人として扱いながら、必要なソーシャルスキルを身に付けてもらうための「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、失敗することでしか学べない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は、お子さんを見守りつつ、安心することのできる支援が求められます。

- ①ポジティブな対応：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：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はずなので、それを聞いたうえで、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：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。「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ります。避けた方がよいでしょう。就職活動を経験した学生コメントから「親の対応でうれしかったこと」をまとめました(図表2)。ぜひ、参考にしてください。

図表2 親の対応でうれしかったこと

■ 日常生活のスタンス

- ・自分から話すまで何も言わないで、相談したときは親身に話を聞いてくれた
- ・周りの人と比べるのではなく、自分の話を聞いてくれた
- ・落ち込んだとき、ポジティブに励ましてくれた
- ・家の中でリラックスできる環境を作ってくれた
- ・就活に行き詰まったとき、理由を聞かずおいしいご飯を用意してくれた
- ・親の価値観を押しつけずに、自分の意思を尊重してくれた

■ 先輩社会人としてのスタンス

- ・社会人としてのアドバイスや励ましの言葉がうれしかった
- ・客観的な視点でエントリーシートにアドバイスをくれた
- ・業界や企業に関する情報提供はありがたかった

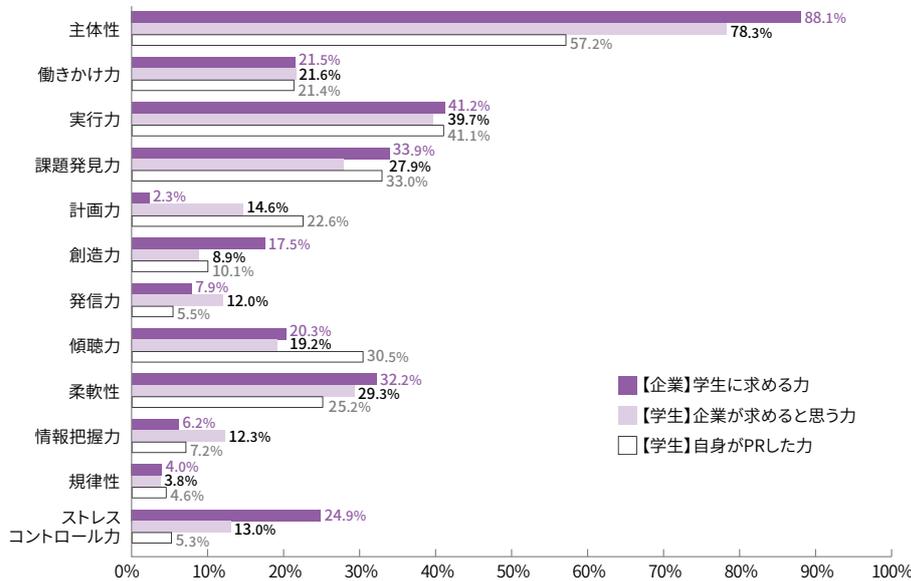
■ 具体的な支援

- ・やはり金銭的補助は非常に大きかった
- ・オンライン環境を整えてくれた

「フナナビ学生アンケート調査」学生コメントより抜粋



＜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。

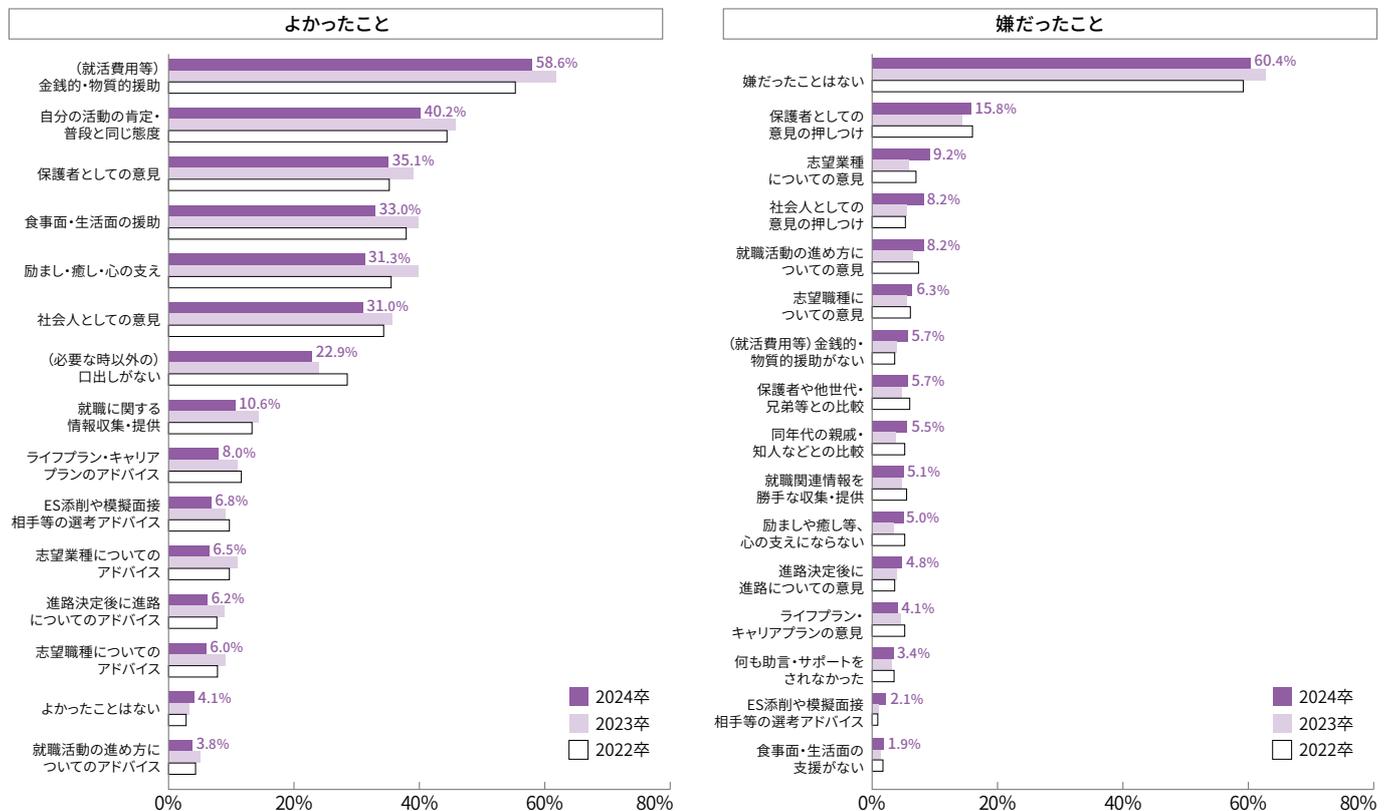


企業が求める能力と、学生のPRした力のギャップが多数有り、双方の理解が重要

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、おむね浸透したといつてよいだろう。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。

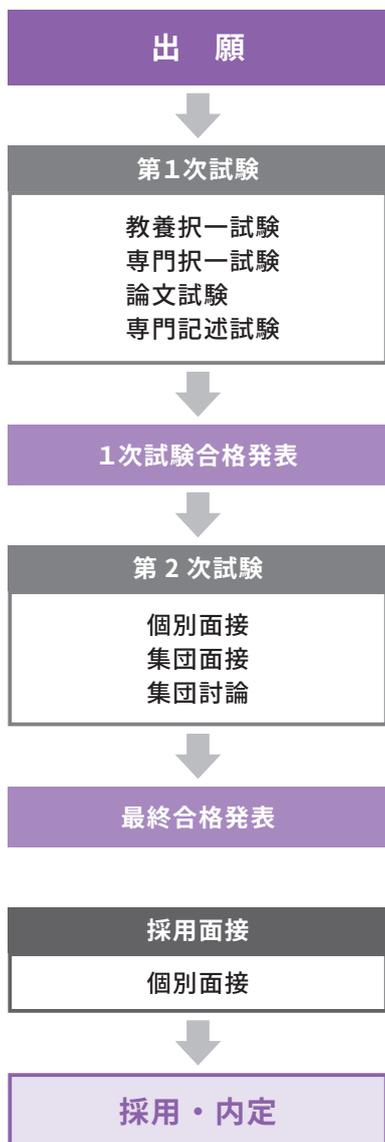
公務員採用について

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、各府省および機関が実質的には**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。

今がわかる！

まとめて掲載しているので、じっくり目を通して今後の活動に役立てよう！

就活ON! おすすめコンテンツ



学生の就活の様子を定期的にウォッチ。愛称で登場する学生が、自身の活動を赤裸々に報告します。



地方の優良企業や、個性的な事業を展開する魅力的な中小企業が登場します。



人気企業で活躍する社員が、就活時の応募書類に書いた自己PRや志望動機などの内容を紹介。



大学のキャリアセンターの職員が、情報収集のコツや、「いまやるべきこと」を語ります。



就活にまつわる疑問やうわさ話を検証します。



身に着けたいビジネスのマナーやルールを解説します。



ビジネスシーンでよく使われる横文字言葉を解説します。

取材班からのコメント

SPECIAL版は、掲載月の中旬以降に、大学のキャリアセンターや、一部の大学生協で無料配布しています。紙面と連動し、X(@shukatsuon1)でも情報発信していますので、ぜひご利用ください。

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」の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)

就活の基礎は企業研究

就活の前倒しが進んでいます。いつから何をすればわからず、焦る学生は少なくないでしょう。こんな時だからこそ、親御さんは冷静に振る舞ってください。若年人口の減少でどの企業も人員確保には苦労しています。基本的には学生優位の売り手市場なので、慌てる必要はありません。

今やるべきはインターンシップ

今、学生がやるべきことはインターンシップです。

インターンシップとは、学生が企業や団体で就業体験をすることです。本来は社会勉強の一環であり、就職試験とは直接結びつかないものだったのですが、現在のインターンシップは就職試験の一部になっています。企業はインターンシップで目を付けた優秀な学生を採用試験で優遇することがあります。

大学3年生がインターンシップに参加するのは常識となっていますので、お子さんがインターンシップに対して消極的ならば参加するようにアドバイスして下さい。

ただ、ここで問題になってくるのが、「どんな企業があるのかわからない」という学生が多いことです。学生が知っている企業の大半は、CMに良く登場したり、街中で見かけたりする有名企業です。学生が知っている企業は少ないのです。

毎年定期的に新卒採用をする企業は2万社以上あります。この中には無名であっても業績良好、小規模だが技術力がある、非上場だが福利厚生が充実している、といった企業が多数ありますが、多くの学生が気づきません。企業を知らなければインターンシップへの申し込みすらできません。

私は企業研究の材料として新聞をお勧めします。新聞は企業記事の宝庫です。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」と言うのならば、読売新聞など一般紙の経済面を読むのが良いでしょう。一般紙は文章がこなれているだけでなく、なるべく専門用語を使用しないように工夫して書かれているのでわかりやすいのです。

就活ビジネスの罠に要注意

就活の早期化で焦る学生をターゲットにした悪質なビジネスが横行しているので注意してください。「就活塾」とは就活のやり方を教えてくれる塾なのですが、勧誘が強引、指導内容が低レベル、料金が高額すぎる、といった問題のある塾が少なくありません。就活期間中に60万円以上の借金を背負ってしまった学生もいます。

「エージェント」とは職業紹介事業者のこと。無料で企業の紹介、選考スケジュール調整、面接対策などをしてくれます。紹介された企業に就職する場合は問題ありませんが、内定を辞退しようとするとうエージェントとの間でトラブルになります。実はエージェントは企業とつながっているのです。エージェントは学生の味方のふりをしていますが、実際は味方ではありません。就活塾やエージェントは大学の最寄り駅や合同企業説明会の会場周辺で勧誘活動をしているので気をつけましょう。

就活で困ったら大学のキャリアセンターへ行くことをお勧めします。親御さんの学生時代とは異なり、今のキャリアセンターは至れり尽くせりです。合同企業説明会の開催、面接指導、エントリーシートの添削などを実施しています。キャリアセンターに行きにくいと感じる学生が多いようですが、利用しないのはあまりにももったいない話です。お子さんが就活で悩んでいるときは、キャリアセンターへ行くことを勧めて下さい。



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!」(毎週月曜日朝刊掲載)の企画立案や編集を行っている。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。大学生の就職活動、大学のガバナンス(組織統治)や不祥事などを担当した。19~21年の2年間はデスクとして山形支局に赴任。入社してから6年目までの若手記者の育成に携わった。23年11月から現職。

子どもに助言したくなったら

子どもの就活に親はどうかわるべきでしょうか。子どもが、就職活動を始めなかったり、知らない企業を第1志望にしたりしている姿を見ると、つい「今始めないと後悔する」「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年頃に大卒で就職活動をした親は就職氷河期世代。心配もひとしおです。

私は1999年に就職しました。2015年から就活生向けの紙面「就活ON!」の取材を担当しています。その経験から言うと、親の関わり方は「距離を取って見守る」を勧めます。「ああしろ」「こうしろ」と言うべきではありません。理由は二つ。一つは、親と子では就活環境が大きく異なること。もう一つは、失敗した時に子が責任を親に転嫁してしまうことです。相談された時は「自分ならこう考える」と助言し、判断は子に任せましょう。それでも口を出したくなる時はあります。そこで、今の就活の特徴を三つ紹介します。自分の助言が的外れになっていないか、チェックしてみてください。

一つ目は「ベンチャー企業人気」です。歴史が浅く、知名度が低いベンチャー企業は、親が不安定とみなす志望先です。しかし、設立10年以内で、非上場ながら高い市場評価を得る「ユニコーン企業」など、親が名前を知らない人気企業は多数あります。人気のポイントは、自分も会社と一緒に成長できると思えるところ。変化の激しい時代、親が勧めがちな「昔から続く大企業」「変化なく安定している」は、むしろ不安材料に映ります。上昇志向の強い子ほど、人材として自分の市場価値を高められる環境を求めます。

二つ目は「複数内定は当たり前」です。就職氷河期の就職率は50~60%台。学生の2人に1人は就職ができず、フリーターなどになりました。一方、2023年卒の就職率は97.3%。希望すれば、ほぼ就職はかありません。25年卒は3年生の3月時点で、すでに4割の学生が内定を得たという調査結果があります。むしろ悩みは、複数の内定先から入社する企業をどう選ぶのかというもの。ただ、企業選びで「定年まで勤められるところ」「つぶれない会社」は基準になりません。そんな保証はどんな企業にもありません。

三つ目は「際限のない就職情報」です。コロナ禍で説明会や面接のオンライン化が進みました。ウェブに経歴や自己PR文を登録しておく、企業側から説明会や選考の案内が届く「スカウト型の就活サービス」が広がり、学生の7割以上が使っていると言われます。就活はかなり効率的になりました。一方で、「あなたに最適な職種はこれです」「インターンシップ参加者限定の選考に参加しませんか?」などの情報が次々にスマホに送られてきて、学生はひっきりなしに判断を迫られるようになりました。就活スケジュールはびっしり埋まり、悩む時間もありません。「もっといい企業はないの?」「もう少し頑張ったら」は、時に子を追い詰めます。

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%で、就職氷河期の3年以内離職率は35%前後。親世代も多く辞めています。入社した企業が自分には合っていないと感じる「ミスマッチ」は、氷河期でも「売り手市場」でも共通して起きます。子は就職活動を通じて大きく成長します。失敗も成長する糧の一つです。今の世代は通年採用や中途採用などセカンドチャンスに恵まれているのも特徴です。失敗を恐れ、嘆くのではなく、社会に挑戦する背中を静かに後押ししてあげましょう。

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!



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。

BUNKAHOSO
Career Partners
株式会社 文化放送キャリアパートナーズ

【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



当社は、一般財団法人日本情報経済社会推進協会より、個人情報保護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!

例 え ば …

食品業界が志望なら、「**エシカル**」や「**代替食品**」といったキーワード、IT業界なら「**ChatGPT**」や「**DX**」などを登録しておけば、記事がずらっと並んで表示され、わずかな時間で情報収集できる!
- 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!**

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(※紙面ビューアーなどを除く)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
ランキングも

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」



× 読売新聞

株式会社 文化放送キャリアパートナーズ