

変化する新卒採用と就職活動 ～保護者によるキャリア支援の必要性～



文化放送キャリアパートナーズ
就職情報研究所
所長 平野恵子

【自己紹介】



平野 恵子(hirano keiko)

文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所 所長
k-hirano@careerpartners.co.jp

- 「大学生から社会人への接続」をテーマに、大学低学年から新入社員までの若年層キャリアを専門とする
- 人事系専門誌や雑誌などにコラムやレポート執筆をおこなう
現在、読売新聞「就活ON！」にて相談室コラムを担当中
- 2006年より、複数の大学でキャリア教育科目(正課)を担当

企業の経理・税務・庶務・労務担当者の執務指
企業実務

特別記事
「販促関連経
却下・承認の上

経営・税務
資金繰りに役立つ
自社の「担保」を再確認し
人事・労務
「母性保護」「母性健康管
法律・実務知識Q&A
労務・労務
社員・役員にとこまで、い
損害賠償等を請求できる

労務・労務
下請法の法律知識
困ったときの有効活



学生気質

新入社員の姿を見ると、「近頃の若い人は～」という台詞の使用頻度も高くなっているのではないのでしょうか。いつの時代も世代間による価値観の違いはあるものです。先輩、上司として相互理解を図るためにも、最近の学生気質を探っておきませんか。

NOMA 総研



- **新卒採用の市場環境**
- **求める人材像の変化**
- **就活スケジュールと
25年卒(今夏)以降のインターンシップ**
- **新卒採用の新しい動き**
- **保護者によるキャリア支援**





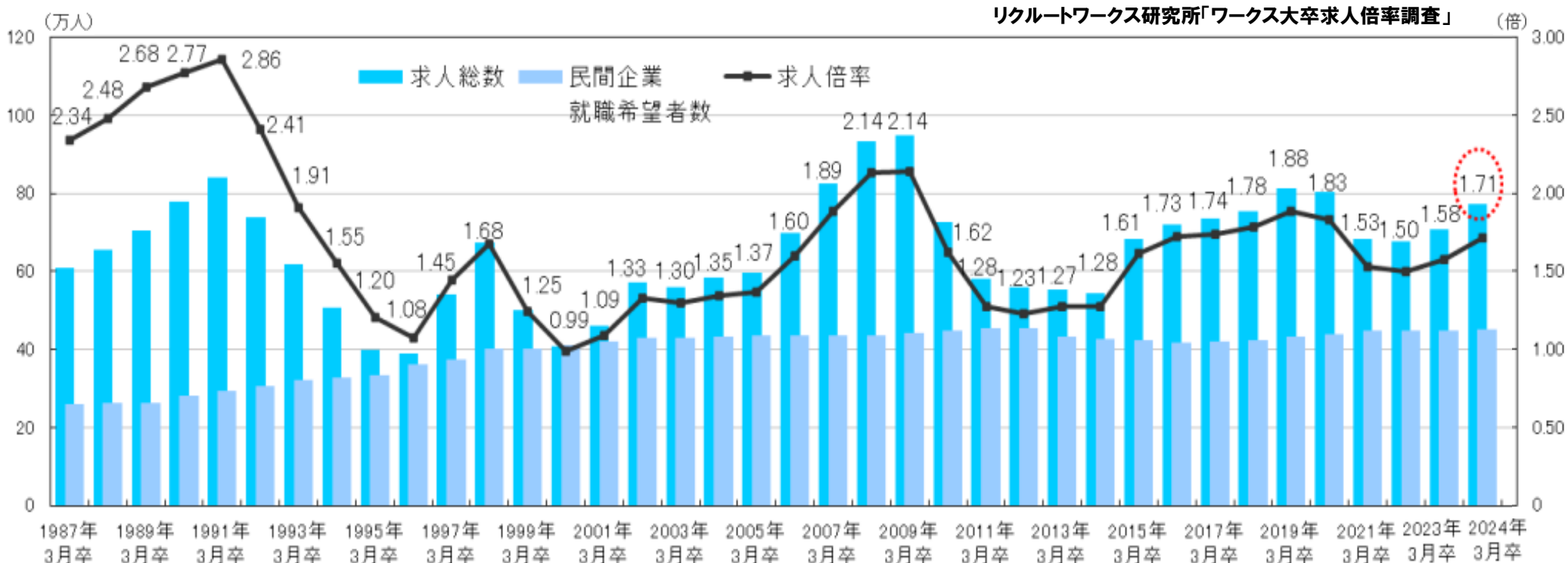
■ 新卒採用の市場環境



【新卒採用の市場環境】



■ 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）



経済の正常化
少子化への対応…など
新卒ニーズは高まっている



- ・2022年卒 / 1.50倍
- ・2023年卒 / 1.58倍
- ・2024年卒 / 1.71倍

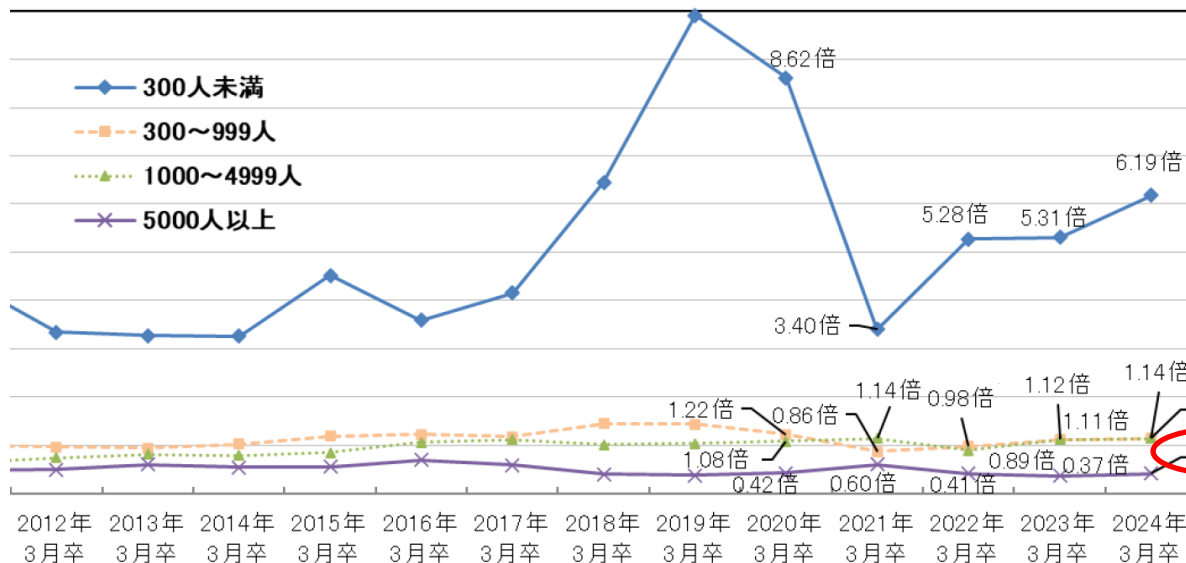
24年卒／学生100人に対して171人分の求人がある
25年卒／売り手市場(学生優位)は継続すると予想
※懸念事項は金融不安や世界情勢など…

【レッド・オーシャンで就活してしまう学生たち】



■ 企業規模別の推移

リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」



	求人総数	就職希望数	過不足数	
300人未満	429,500	69,100	▲ 358,400	(6.19倍)
300~999人	146,800	128,400	▲ 18,400	(1.14倍)
1000~4999人	148,400	130,200	▲ 18,200	(1.14倍)
5000人以上	50,200	123,300	73,100	(0.41倍)

大手企業(5,000人以上)に絞って就活するのは「レッド・オーシャン(厳しい市場)」

多くの学生が「レッド・オーシャン」で就活してしまう理由

- ①人は知っているものからしか選択することができない
→学生が知っている企業は、有名企業や人気BtoC企業
- ②市場環境の良さから、学生の大手志向が強まる傾向

- ・「知っている企業」を増やすこと
 - ・エントリー企業の規模を分散させること
- ※先輩社会人である
保護者の知識が役立つ！

【学生の企業選びの実態①】



■ 24年卒、夏インターンシップエントリーランキング(上位企業)

企業名	業種
(株)博報堂/(株)博報堂DYメディアパートナーズ	広告
サントリーグループ(サントリーホールディングス(株)・サントリー食品インターナショナル(株))	食品
資生堂グループ	化粧品
(株)ニトリ	インテリア・住宅関連
明治グループ((株)明治・Meiji Seika ファルマ(株))	食品
伊藤忠商事(株)	商社(複合)
JTBグループ	旅行・観光
東映(株)	芸能・映画・音楽
(株)講談社	出版
(株)集英社	出版
ソニーミュージックグループ	芸能・映画・音楽
楽天グループ(株)	インターネット関連
みずほフィナンシャルグループ	金融
ソニーグループ	家電・AV機器
富士通(株)	ソフトウェア
東宝(株)	芸能・映画・音楽
江崎グリコ(株)	食品
(株)電通	広告
(株)三井住友銀行	金融
(株)三菱UFJ銀行	金融

出典:青山学院大学 マイナビ2024 2022年4月～6月 利用状況より

＜マスコミ系(広告、出版、音楽…)の注目度が高い＞
上位20位中、7社を占めている

→マスコミ・メディア業界も平均77.5倍と高い水準で、
ランキングには講談社(5位、308.2倍)など9社が
ランクインしている。

東洋経済online「[「内定の競争倍率が高い会社」ランキングTOP100](#)」
より一部引用
(『就職四季報 総合版』データの集計データ)

＜知名度が高い大手BtoCに集中＞

サントリー、資生堂、ニトリ、明治グループ、JTB、
楽天グループ、ソニーグループ、富士通、江崎グリコ
→学生が購入や利用したことのある親近感のある企業
就職人気ランキング、上位常連企業

学生と企業のファーストコンタクトになる
インターンシップ！
夏インターンシップの事前選考で
落ちまくる可能性・大
(就活から離脱してしまう学生も少なくない)

【学生の企業選びの実態②】



■ 24年卒、冬インターンシップエントリーランキング(上位企業)

企業名	業種
味の素(株)	食品
(株)ヤクルト本社	食品
ソニーグループ	家電・A V機器
日本航空(株)【JAL】	空輸
富士フイルム(株)	化学
日清食品(株)	食品
エイベックス(株)	芸能・映画・音楽
サッポロビール(株)	食品
ユニ・チャーム(株)	化学
サントリーグループ(サントリーホールディングス(株)・サントリー食品インターナショナル(株))	食品
三菱商事グループ	商社(グループ)
明治グループ((株)明治・Meiji Seika ファルマ(株))	食品
キヤノン(株)	精密機器
兼松(株)	商社(複合)
東日本電信電話(株)【NTT東日本】	通信・インフラ
ファンケルグループ【(株)ファンケル<東証プライム上場> / (株)ファンケル美健】	化粧品
エヌ・ティ・ティ都市開発(株)【NTT都市開発】	不動産
丸紅(株)	商社(複合)
カゴメ(株)	食品
KDDI(株)	通信・インフラ

出典：青山学院大学 マイナビ2024 2022年11月～12月 利用状況より

<食品業界の過剰人気>

上位20位中、食品が7社を占める

→就職者人数8,500人前後(就業者全体の2%弱)
文部科学省「学校基本調査」より

<大手BtoCに集中>

ソニーグループ、日本航空、富士フイルム、
エイベックスユニ・チャーム、キヤノン、
ファンケルグループ

→多くの学生が憧れてエントリーする企業群

<総合商社 & 超大手企業>

三菱商事グループ、兼松、丸紅
NTT東日本(NTT関連企業)、KDDI

→知名度と規模のわりに求人数は多くない

リアルな志望企業(業界)を絞り込み始める

冬インターンシップでも、

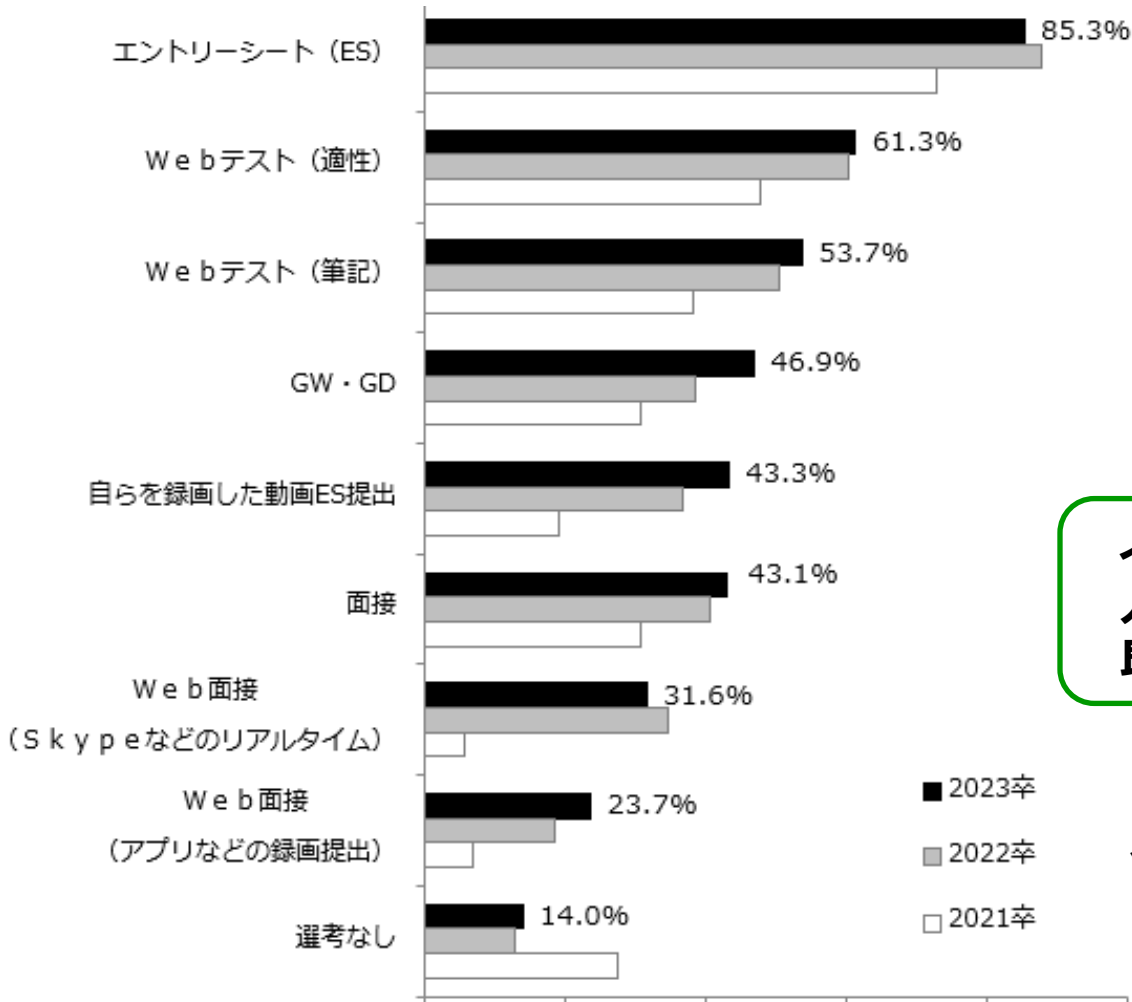
競争率の高い企業が多い！

(特に、食品は中堅企業であっても倍率は高い)

【参考：インターンシップの事前選考】



■（学生）インターンシップ応募時におこなったこと



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2023」

どの程度の選抜をしているかは
企業やプログラムによって異なる

大手BtoC企業、知名度の高い企業の
インターンシップ事前選考は
本選考より難易度が高い場合が多い

IS選考がNG、本選考で内定！はアリ

インターンシップの事前選考に落ちても問題なし！
人気企業の場合、落ちて当然、選考練習ができて
良かったぐらいの感覚で見守る必要がある

BtoB企業、中堅中小企業に応募して
インターンシップの参加経験を得ておくことも大切
(志望企業の取引先を調べるとGood！)

【業種別の市場動向】

■ 業種別、求人倍率

(全体)	1.17倍
建設業	13.74倍
製造業	2.19倍
流通業	10.49倍
金融業	0.21倍
サービス・情報業	0.36倍

リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

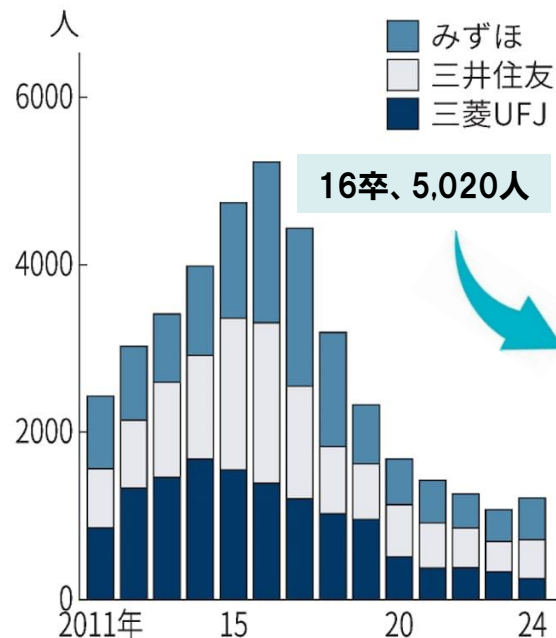
業種別の
求人倍率も
大きく異なる

＜サービス・情報業の補足情報＞

- ・飲食、宿泊、医療＆福祉、その他サービス…
→労働集約型産業では強い人手不足
- ・IT関連(DX活用のニーズ拡大)
→デジタル人材への採用意欲は高い
(文理不問も多い、論理的思考力などを重視)

＜金融業の補足情報＞

新卒採用はピーク比では低水準



＜24年卒、採用計画＞

みずほ	500人
三井住友	465人
三菱UFJ	(詳細未定)
合計	約1,200人強

ピーク時より約75%減

前年より約1割程度は
増える予定だが、
求める人材像は変化
→デジタル人材へ移行

メガバンクが8年ぶりに新卒採用を増やす。
支店の統廃合などを背景に新卒採用を減らしてきたが、
デジタル人材を中心に採用増にかじを切る

日本経済新聞、2023年4月7日付

【参考：採用計画への考え方】



■（企業）2023年卒と比較した2024年卒採用基準の見立て

（参考）23年卒
採用計画の充足率

充足・計 未充足・計

	厳しくなる	2023年卒並み	緩くなる	未定
300人未満	10.0	75.7	3.9	10.4
300～999人	8.9	79.7	3.7	7.7
1000～4999人	7.5	80.8	5.4	6.2
5000人以上	8.0	84.0	3.0	5.0

(6.19倍)

41.2 56.0

(1.14倍)

38.5 60.7

(1.14倍)

40.9 58.5

(0.41倍)

45.0 55.0

リクルート就職みらい研究所「就職白書2023」

23年卒の求人倍率は
0.37倍だった…

中小企業(300人未満)

→強い売り手市場(学生優位)でも、採用基準は変えない傾向

大手企業(5,000人以上)

→買い手市場(企業優位)にも関わらず、充足だけを目指してはいない

量より質を重視！

求める人材像ありきで、できる限り採用計画人数に近づける
(大手は新卒偏重から転換、経験者採用を強化する傾向)



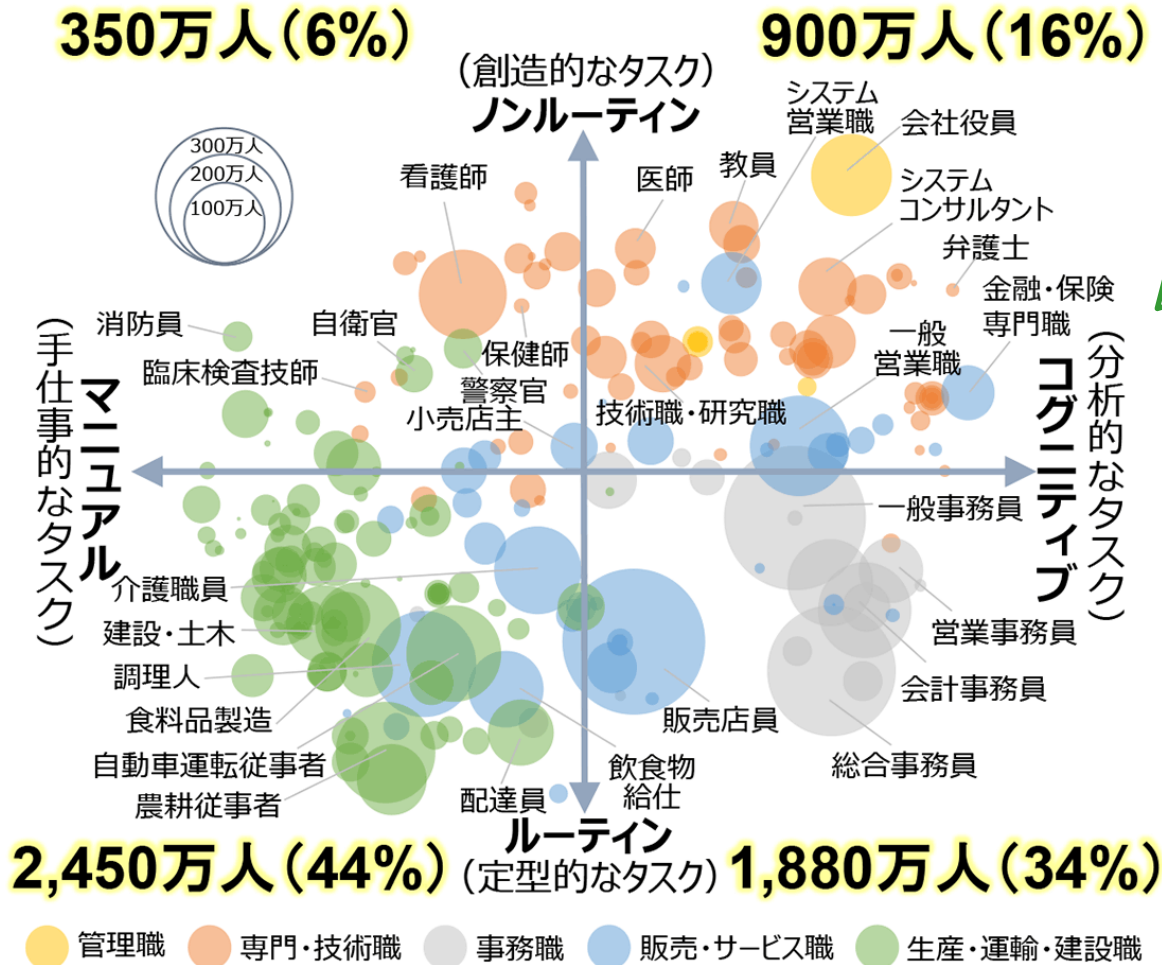
■ 求める人材像の変化



【企業が求める人材 ～人材ポートフォリオの変化～】



■ 日本の人材ポートフォリオ(2015年の職業別就業者数)



出所:O*NET、国勢調査などより三菱総合研究所推計

現在の人材ポートフォリオでは
下方の「ルーティン領域」に人材が集中

AI、ロボティクスなどの
テクノロジー進化にあわせて
労働者は、代替されにくい
上方「ノンルーティン領域」へ
移行する必要がある

新卒採用が
ポテンシャル重視なのは変わらない
テクニカルスキル(アプリ)より
VUCA時代に対応できる
人材要件(OS)が求められる

【企業が求める人材 ～人材ポートフォリオの変化～】



2015年

注意深さ・ミスがないこと	1.14
責任感・まじめさ	1.13
信頼感・誠実さ	1.12
基本機能（読み、書き、計算、等）	1.11
スピード	1.10
柔軟性	1.10
社会常識・マナー	1.10
粘り強さ	1.09
基盤スキル※	1.09
意欲積極性	1.09
⋮	⋮

※基盤スキル：広く様々なことを、正確に、早くできるスキル



経済産業省「未来人材ビジョン」

2050年

問題発見力	1.52
的確な予測	1.25
革新性※	1.19
的確な決定	1.12
情報収集	1.11
客観視	1.11
コンピュータスキル	1.09
言語スキル：口頭	1.08
科学・技術	1.07
柔軟性	1.07
⋮	⋮

※革新性：新たなモノ、サービス、方法等を作り出す能力

定型化されにくい人間ならではの仕事

- ・分析的思考力を要するタスク
- ・高度な対人コミュニケーションを要するタスク
- ・複雑な動作や環境変化に順応を要するタスク

『日本人に必要なのは、「分析力」と「職人技」』
日経ビジネス(2020年12月1日)より

経済産業省「未来人材ビジョン」

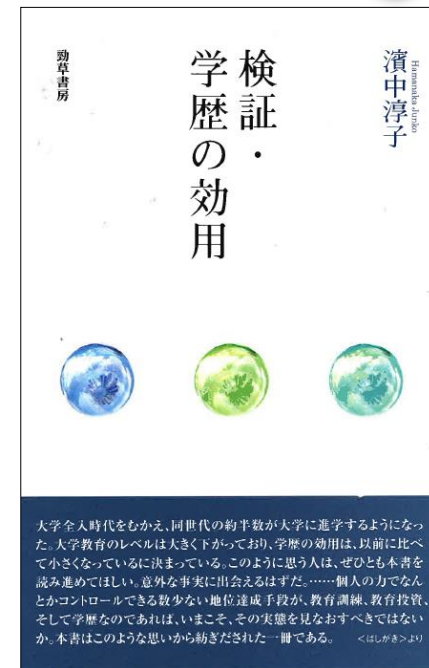
次の社会を形づくる若い世代に対しては、
「常識や前提にとらわれず、**ゼロからイチを生み出す能力**」
「夢中を手放さず**一つのことを掘り下げていく姿勢**」
「**グローバルな社会課題を解決する意欲**」
「**多様性を受容し他者と協働する能力**」
といった、根源的な意識・行動面に至る能力や姿勢が求められる。

ノンルーティンワークに必要な人材要件が
強く求められている！

【参考：大学の学びの必要性】



所得の向上において、
「大学の学び」の有効性は統計的に証明されている。
しかし、「高校の学び」では相関性が見られない
(『検証・学歴の効用』濱中淳子著)



■ 高校までの「勉強」

教科書に沿って授業が行なわれ、その理解度をテストで確認する
→ 正解があり、その正解を正しく導きだすことが求められる

■ 大学での「学び」

高校までの勉強で得た知識をベースにして、
自ら疑問や課題を見つけて、先行研究を踏まえて
その解決方法を考え、調べたり、実験したりすることで、
新たな見解を作り出すこと

→ 仕事と似ている／世の中にある社会問題や課題を見つけ、
現状やマーケットを踏まえて、新たな商品やサービスを生み出すこと

※授業で学んだことを、多角的な角度から検証してみる＆大学生活のなかで活用していく



■ 就活スケジュールと 25年卒(今夏)以降のインターンシップ



【現在のリアルな就活スケジュール】



大学3年(院1年)夏～ 翌年 1月 2月 3月 4月 5月 6月 7月…

国の就活ルール

プレ期

広報開始

選考開始

プレミアムルート
(グローバル／通年採用)

採用困難なプレミアム人材(高度専門人材など)は、時期を限定せずに選考＆内定

採用直結型インターンシップ

主に外資やメガベンチャー／タイミングや形式は多種多様

新卒採用市場全体で見れば限定的

プレ期ルート

(キャリア形成支援活動)

インターンシップ等に参加した学生を母集団とする採用ルート

早期選考

内定

各種支援イベント、交流会、懇親会…

早期応募／ES提出
Webテスト

本選考ルートへ移行

本選考ルート

個社説明会

ES提出＆
筆記テスト(WEBテスト)

選考

適宜、内定出し
(内定の打診)

面接(面談、ジョブマッチング…)

内定の
最終確認

内定出しの
タイミング

夏採用

- ・理系職種の動きは早め
- ・外資、マスコミ、エンタメは形式やスケジュールが異なる場合が多い
- ※詳細は先輩情報がある進路・就職センターへ！

「プレ期ルート」から
「本選考ルート」へ移行していく流れ
(プレ期の活動は活発化する傾向)

【インターンシップの新しい動向】



■ インターンシップに関する取り決めが変更

経済産業省、文部科学省及び厚生労働省が

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を改正(2022年6月)

→『インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方(三省合意)』が、今夏インターンシップから運用されはじめる(ガイドラインであり、法令などではない)

<キャリア形成支援活動(4類型)>

類型		タイプ1：オープン・カンパニー ※オープン・キャンパスの企業・業界・仕事版を想定	
対象		学部生・大学院生向け(学年を問わず)	
主たる目的	学生	企業・業界・仕事を具体的に知る	
	大学企業	企業・業界・仕事への理解促進	
類型	タイプ2：キャリア教育 (プレ・インターンシップを含む)		タイプ3：汎用的能力・専門活用型 インターンシップ
対象	学部生(主に低学年)向け		学部生(主に高学年)・大学院生向け
主たる目的	学生	自らのキャリア (職業観・就業観)を考える	その仕事に就く能力が 自らに備わっているか見極める
	大学企業	能力開発／キャリア教育	マッチング精度向上／採用選考を 視野に入れた評価材料の取得
類型	タイプ4(試行)：高度専門型インターンシップ ※試行結果を踏まえ、今後判断		タイプ4(試行)：高度専門型インターンシップ ※試行結果を踏まえ、今後判断
対象	大学院生向け		大学院生向け
主たる目的	学生	自らの専門性を実践で活かし、 向上させる(実践研究力の向上等)	自らの専門性を実践で活かし、 向上させる(実践研究力の向上等)
	大学企業	今後拡大が見込まれる ジョブ型採用を見据えた 産学連携の大学院教育	今後拡大が見込まれる ジョブ型採用を見据えた 産学連携の大学院教育

●タイプ1(オープンカンパニー)
対象は全学生。
主に企業や就職情報サイトなどが
主催するイベントや説明会など。
従来のワンデー型に最も近いタイプ。

●タイプ2(キャリア教育)
全学生対象のキャリア教育を目的とした
プログラム。従来の短期(2～3日間)
インターンシップに最も近いタイプとなる。

●タイプ3(インターンシップ)
三省合意に準拠したプログラム。
複数条件(5日間以上、就業体験有
など)を満たせば、取得した学生情報を
採用活動に活用できる。

採用と大学教育の未来に関する産学協議会「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」

【参考：『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』の改正】

■ タイプ3／以下の要件を満たしていれば、「3月広報開始、6月選考開始」以降に活用OK！

産学協議会として、タイプ3のインターンシップを行うにあたって最低限遵守すべきと考える基準を周知

(a) 〈就業体験要件〉

必ず就業体験を行う。インターンシップ実施期間の半分を超える日数を職場(※)での就業体験に充てる

※テレワークが常態化している場合、テレワークを含む

(b) 〈指導要件〉

就業体験では、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後、学生に対しフィードバックを行う

(c) 〈実施期間要件〉

インターンシップの実施期間は、汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上

(d) 〈実施時期要件〉

学業との両立に配慮する観点から、大学の正課および博士課程を除き、学部3年・4年ないし修士1年・2年の長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）に実施する

(e) 〈情報開示要件〉

募集要項等に、以下の項目に関する情報を記載し、HP等で公表する

①プログラムの趣旨（目的）

②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給／有給等

③就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む）

④就業体験を行う際に必要な（求められる）能力

⑤インターンシップにおけるフィードバック

⑥採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（活用内容の記載は任意）

⑦当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）

⑧インターンシップ実施に係る実績概要（過去2～3年程度）

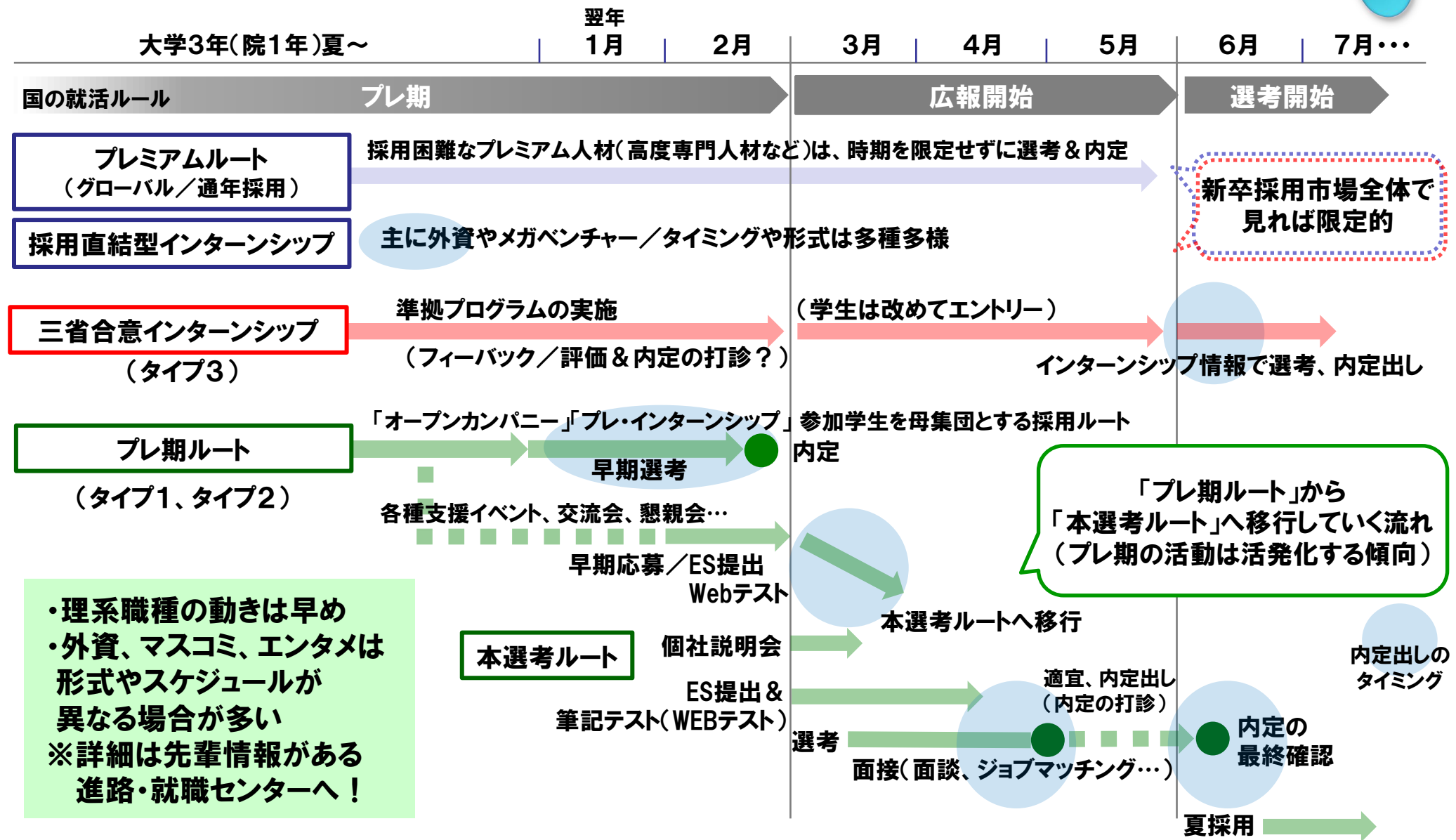
⑨採用選考活動等の実績概要 ※企業による公表のみ

**大規模な実施は難しそう
実施企業も受け入れ人数も限定的になるのでは…**

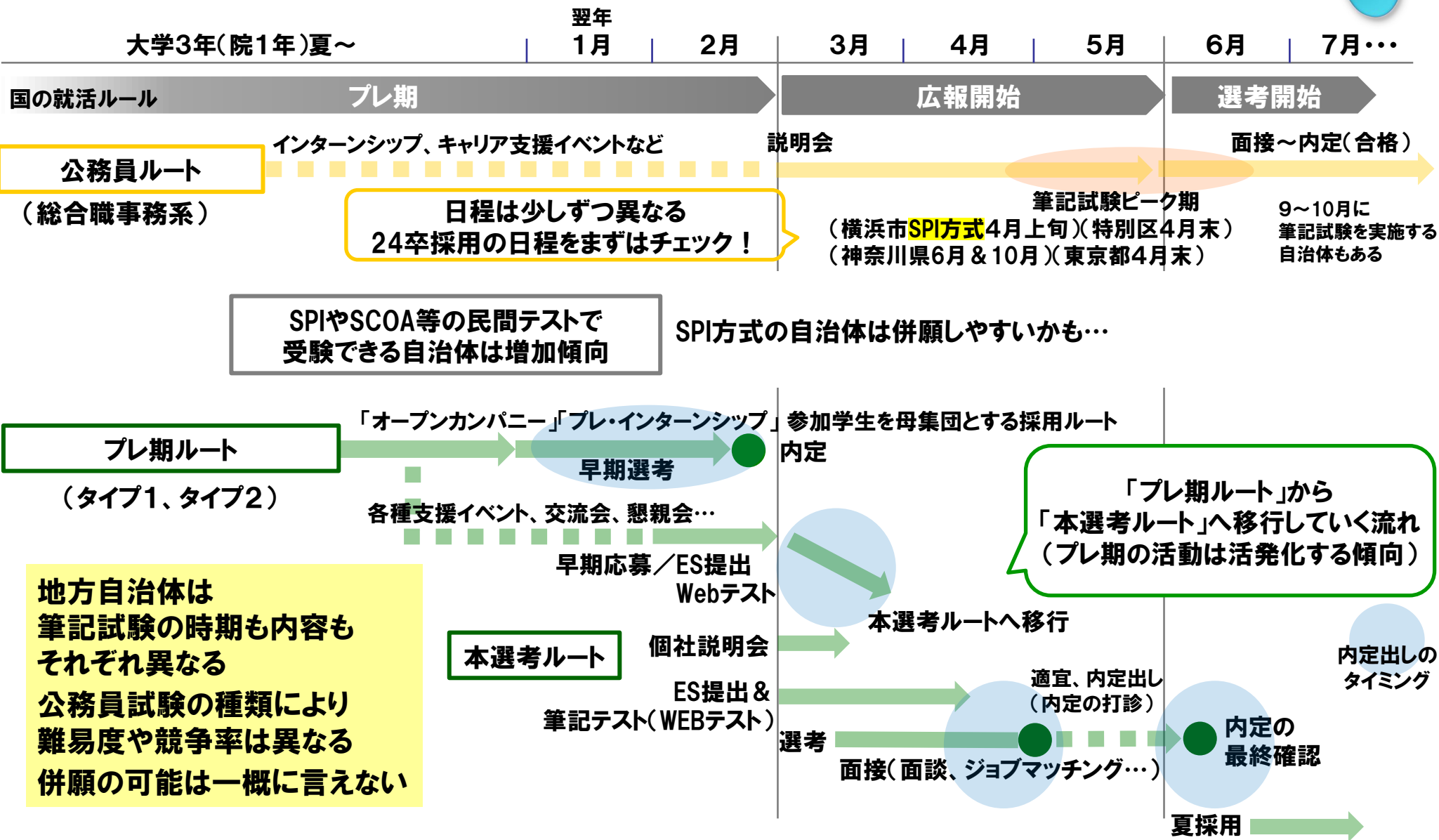
国の就活ルールを順守する制約も…

出典／採用と大学教育の未来に関する産学協議会
「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」

【25年卒の就活スケジュール予測(私見)】



【参考：公務員との併願の可能性】





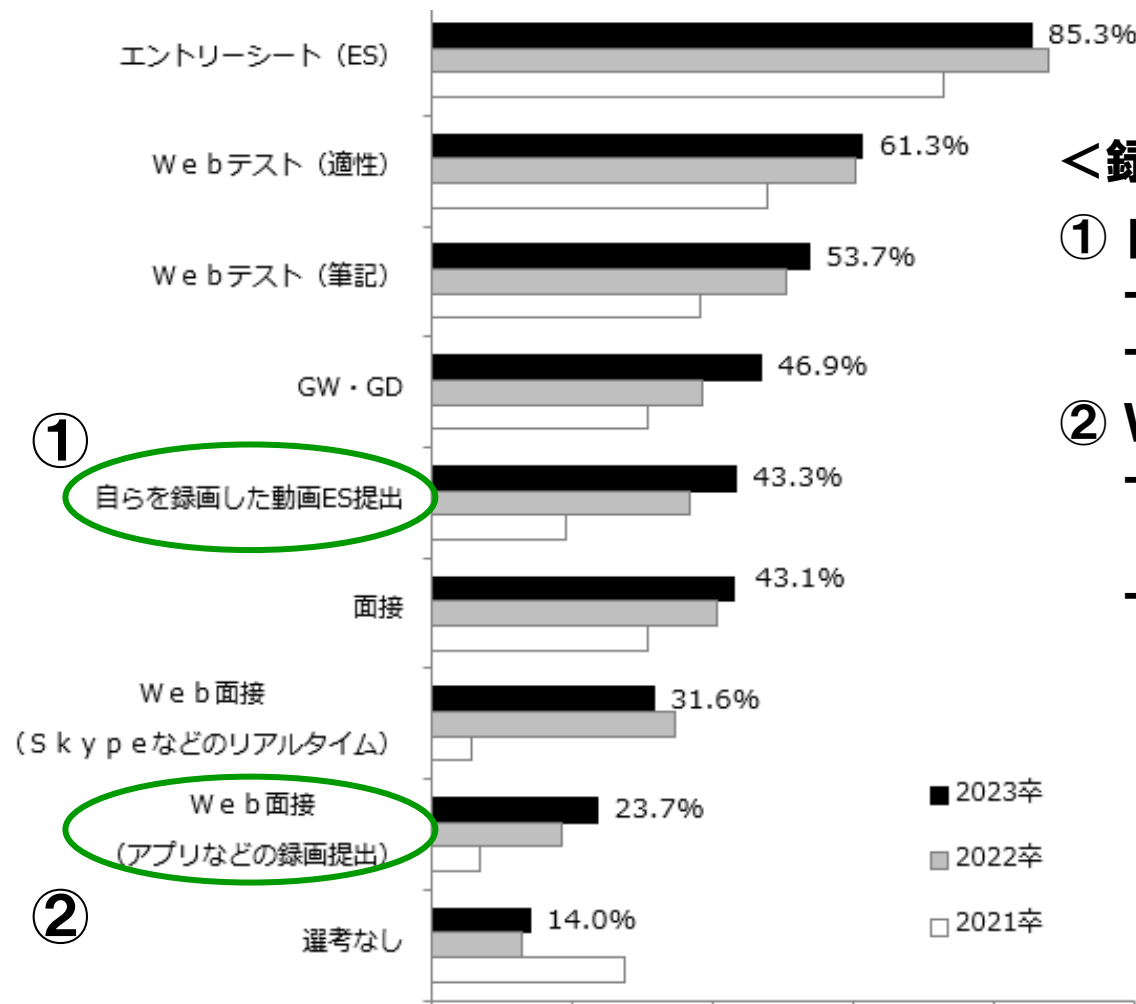
■ 新卒採用の新しい動き



【HRテック ～テクノロジーの活用～】



■ (学生)インターンシップ応募時におこなったこと(再掲)



<録画型オンライン面接>

- ① 自らを録画した動画エントリーシート提出
→数分程度の自己PRを自ら録画して提出する
→エントリー時などの初期選考に活用
- ② Web面接(録画面接)
→面接官の質問に応じて、
自らの回答を録画して提出する
→1次面接として活用するケースが目立つ

評価するのは人だけでなく
AIを活用するケースも少なくない…

AI評価では使う言葉や発言内容から
知識レベルやコンピテンシーなどを判断
(ゲーム型適性検査でAI活用するケースもある)

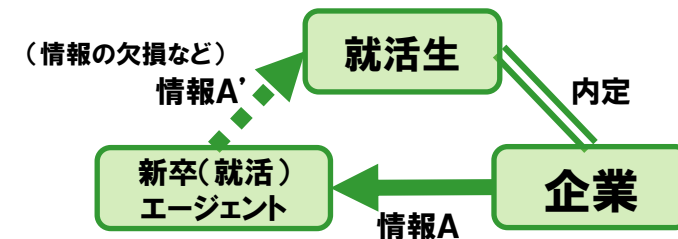
文化放送キャリアパートナーズ就職情報研究所「新卒採用戦線総括2023」

【学生の不安を煽る新卒ビジネス】



■ 新卒エージェント(就活エージェント)

- ・新卒を専門にした人材紹介サービス
個別アドバイスに魅力を感じる学生は多い
- ・ビジネスを有利にすすめるため、情報の欠損などが生じやすい
→ほとんどの学生は利用するのではなく、利用されてしまう…
(個人的には、あまりオススメしない)



■ 就活塾

- ・「就活塾」だと意識させずに、アプローチされることも多い
- ・本当に就活塾でないと得られないサービスなのか
→大学の支援サービスをオススメ!
(外部サービス<進路・就職センター)

Instagramの就活アドバイス情報例→
運営しているのは就活塾

この程度の言葉遣いで
マイナス評価をする企業を聞いたことがない

間違い	正しい
参考になります	勉強になります
了解しました	承知しました かしこまりました
すみません	申し訳ございません

面接後のFBや逆質問の回答に



「非常に参考になります！」

とやってしまったことがある就活生の方!
実はこれ、面接官が嫌がる言葉遣いです

【ブラックインターンシップへの懸念】

インターンシップという名称であっても、一定の条件をクリアしていれば労働者に該当するため、雇用契約を結ぶことになります。

この場合、労働基準法をはじめ、最低賃金法も適用されます。

「就職に役立つ」「マーケティングの勉強ができる」といった誘い文句で、データ入力やテレアポ、営業活動などに従事させ、

本人もやりがいを感じ、問題意識を抱いていないケースもあります。

「インターンシップだから無給で当然」と思うのは間違いです。

使用者から業務に関わる指揮命令を受け、利益につながる仕事をしていれば、それは労働者であり、賃金を支払う義務が生じます。(pp.115-116)



<ある企業の長期インターンシップ募集情報>

職種

コンテンツ企画、営業、インタビュー、記事作成・編集、
開発、マーケティング、事務など

給与

月給：3.6万～30万

※最初の10日間は研修期間

勤務期間・時間

週2回以上

10:00～19:00のうち5時間以上

週2回以上 & 5時間以上
→月に最低でも40時間以上にはなるはず
「月給3.6万円～」だと時給900円…

東京都(最低賃金)1,072円/h

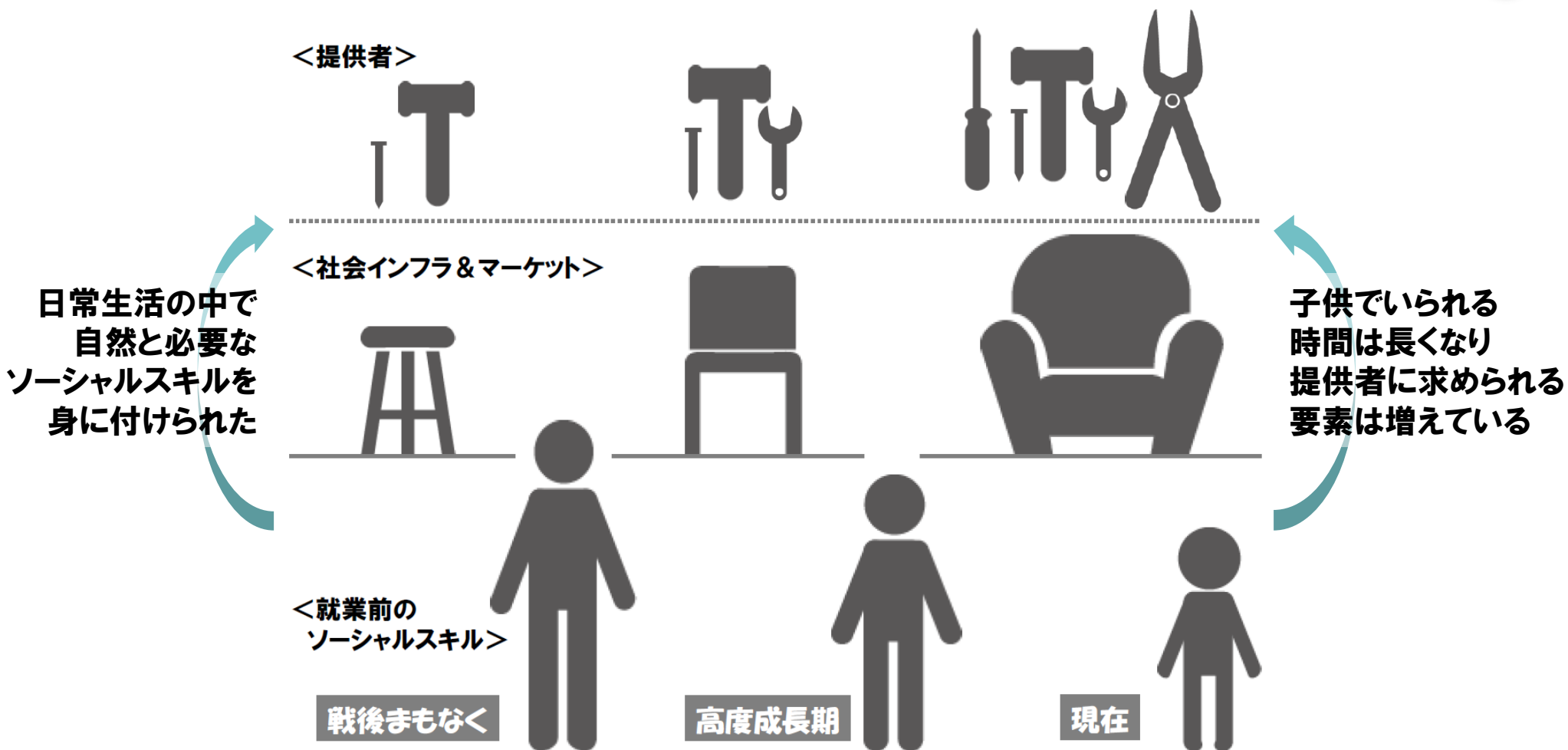
「ガクチ力を作らなきゃ」という焦り
→長期インターンを希望する
学生が増えつつある
→ブラックインターンには注意！



■ 保護者によるキャリア支援



【大人(社会人)になりにくい社会環境】



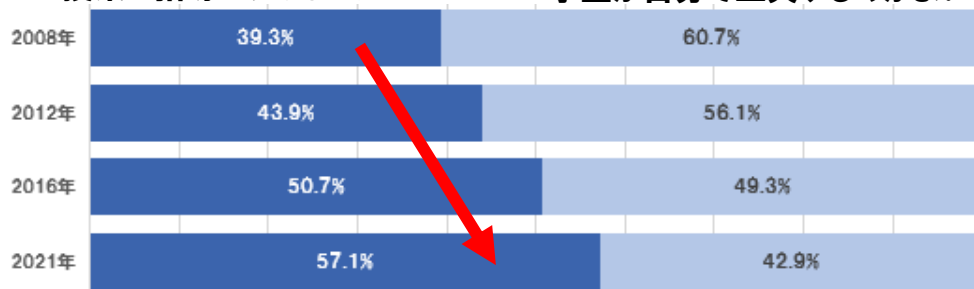
意図的にトレーニングしないと、学生から社会人への移行が上手くいかない

【参考：子供(サービスの受け手)の時間の長期化】



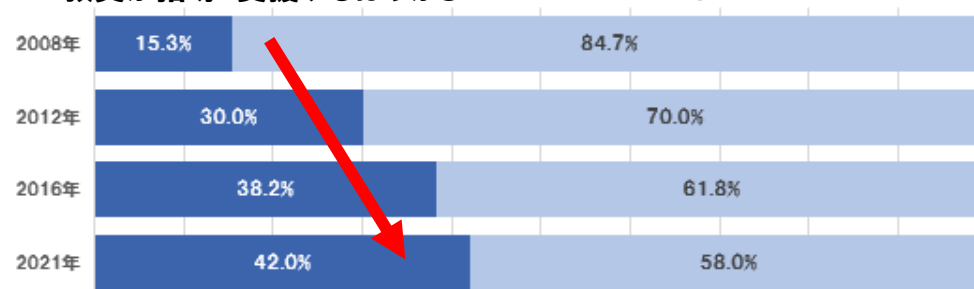
大学での学習方法は
授業で指導をうけるのがよい

大学での学習方法は
学生が自分で工夫するのがよい



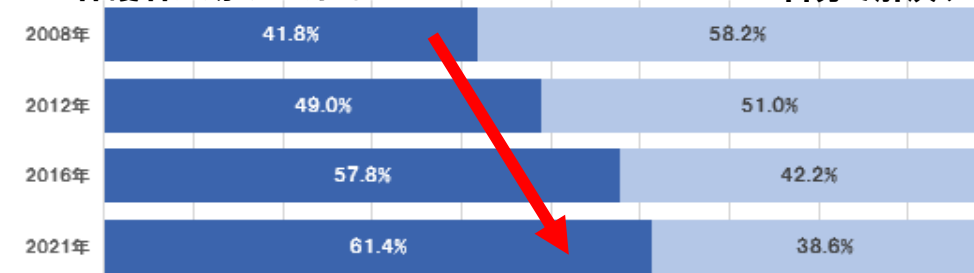
学生生活については
教員が指導・支援するほうがよい

学生生活については
学生の自主性に任せるほうがよい



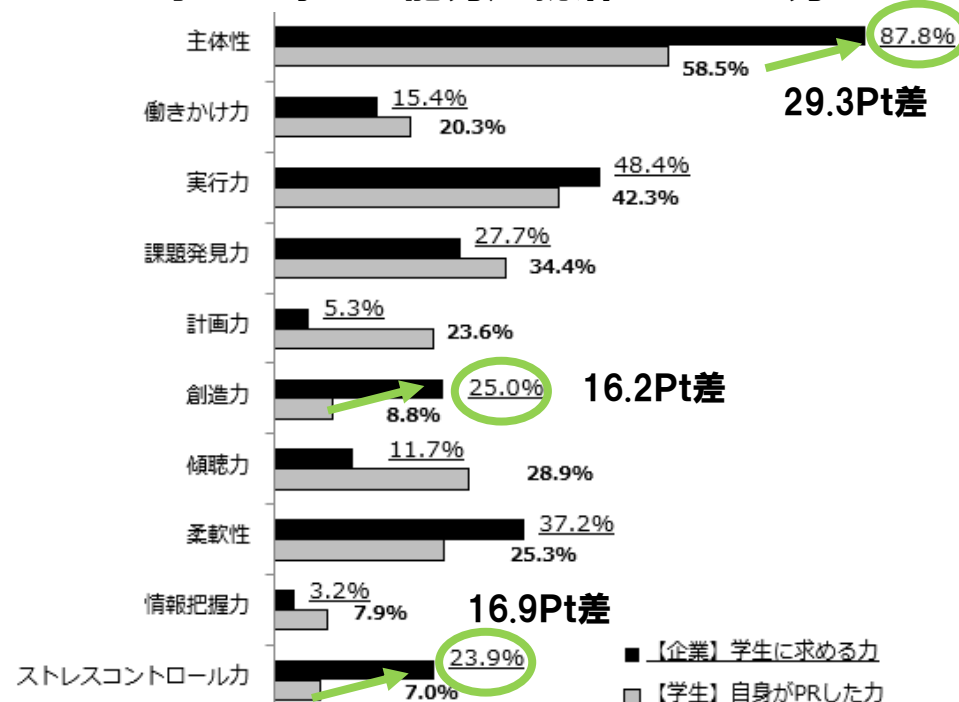
困ったことがあると
保護者が助けてくれる

困ったことがあると
自分で解決する



ベネッセ教育総合研究所『第4回大学生の学習・生活実態調査』より

■ 学生に求める能力／就活でPRした力



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2023」

自分で考え、行動できる
ストレスやプレッシャーと上手く付き合える…
人間的な成熟は日常生活のなかで
少しずつ醸成されるもの

就職活動を1つのきっかけにして
お子さんの成長をうながす必要性が高まっている

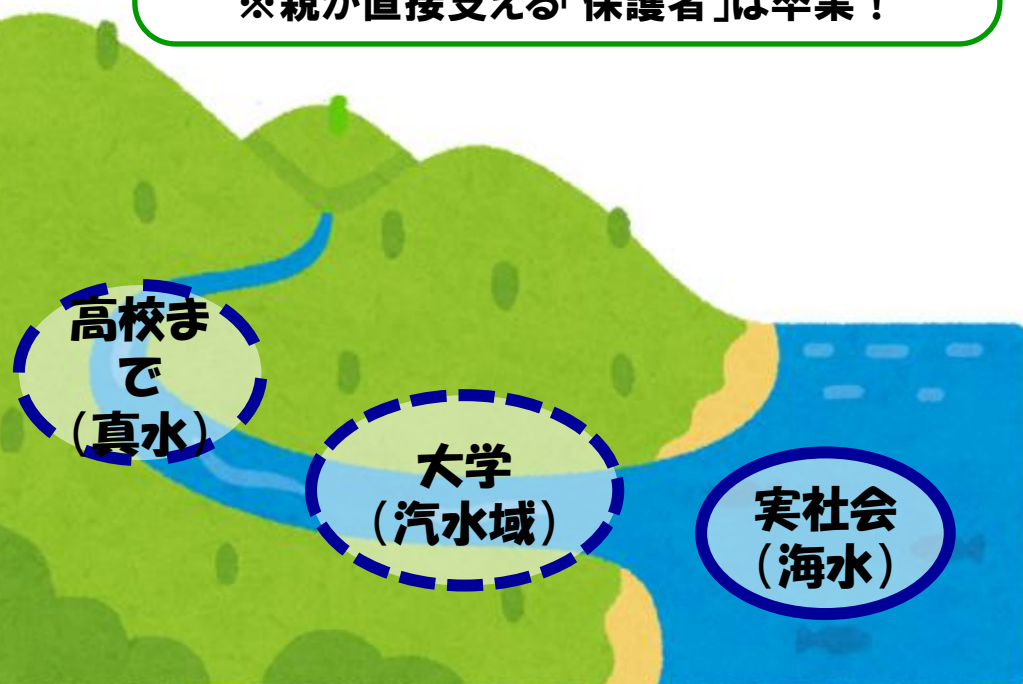
【「保護者」から「支援者」へ】



「保護者」を卒業して、自立をうながす「支援者」になりませんか

- ・子供であり、大人でもある“大学生”は、実社会に出る一手手前のトレーニング期間
- ・真水と海水が入り交じった“汽水域”で、自立トレーニングをしていく期間

大人として扱いながら
お子さんの社会的ネットワークを
構築していくための支援をする
※親が直接支える「保護者」は卒業！



「自立」とは、他人から独立していることではなく、他人との相互依存(インターディペンデンス)のネットワークをうまく使いこなせるということの意味するはずだ。

困ったときに「助けてくれ」と声を上げれば、それにきちんと応えてくれる支え合いのネットワークの中にあるということこそ「自立」であり、そのネットワークを支える活動が「自立支援」であるはずだ。

独力で生きるのではなく支え合って生きる……。そのように他人と共に生きることが本当の「自立」であるとすれば、そのためには自分も時に支える側に回る準備ができていなければならない。

鷲田清一著『死なないでいる理由』より抜粋

【成長をうながす支援者アプローチ(平野のケース)】



<その1>

「教える」ではなく、「提案」もしくは「情報提供」にとどめる

絶対解のない問題であっても、経験値の高い大人は、最適解を知っています。
本人が困っていると教えたくなるはず…、でも踏みとどまりましょう！

<その2>

本人に意思決定させて、それを尊重する

“自分で決める”というのはストレスが高いため、
決断を誰かに委ねがち…。

「意思決定」の機会を多く与えて、実行させるトレーニングが必要です。

大人として
尊重して
甘やかさない
&
子供として誉める

<その3>

失敗はチャレンジした証、だから誉める！

経験値の少ない学生の意思決定は失敗する可能性が高いでしょう…。
誉めて、勇気づけて、失敗の価値を最大化してあげましょう！



【学生コメントから見る就活中の支援①】



■ 近くで見守る

- ・「心配だから導こう」という気持ちは分かるが、就活をやっている本人にしか見えない世界がある。
- ・就職活動はこれまでの受験経験とは似て非なるもの。
お子様がどんな道を歩むのか、どう生きていくのか、ただ温かく見守っていてほしい。
- ・(就活について)触れもせず、放置もしない。向こうからアクションがあったときは、手を差し伸べてほしい。

■ 聞き上手を意識する

- ・親の言う「就活してるの？」は地雷です。「大手とか目指さないの？」も言い過ぎると地雷です。
 - ・就活の悩みや愚痴を、ひたすら聞いてくれたことが嬉しかった。
具体的なアドバイスが欲しいわけではない。「頑張ってるね」と言ってくれるだけで気分が楽になった。
- 親(導く側)と子(導かれる側)の関係ではなく、大人同士の対等な関係性を心掛ける。

■ 自分(親)とは異なる価値観を受け入れる

- ・親世代とは異なる価値観で、異なる環境のなか、就職活動を乗り切ろうとしていることを分かってほしい。
 - ・親が総合職より一般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。
 - ・「〇〇のために」と思ってする言動が、本当は「自分のため」ではないか自分自身に問いかけてほしい。
- もし、お子さんと異なる考えを伝えるときは、一旦受け入れてから主語を限定的にする。
ex.「Yes, and～」/「Yes, but～」/「私は～と思う」(主語を「私」に限定)

【学生コメントから見る就活中の支援②】



■ ポジティブな対応をする

- ・親の対応で辛かったことはありません。いつもポジティブな言葉や明るい未来を示してくれました。
- ・就活中、辛いことが多々ありますが、親とのポジティブな関わりが心の支えになりました。

→リフレーミング(ネガポジ変換)でポジティブに！

ex.飽きっぽい→好奇心旺盛、落ち込みやすい→成長意欲が高い…など

■ “心理的安全性”が確保された場を提供する

- ・受験と違って答えがなく、努力量は比例しない。ただ、社会から認められないような結果が返される環境。今まで経験したことがないため、精神的に辛いです。
- ・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。

→心理的な落ち込みを回復する機能が「家庭」に求められる。

■ 先輩社会人としてのリソース(資源)を提供する

- ・希望している職種の話をしたら、知り合いの方で該当職種の人を紹介してくれた。
- ・企業情報を教えてもらえたこと。メーカーを志望していたが、親も仕事の関係上メーカーに精通していたので、各社が強みとしている事業を細かく話してもらえた。

→保護者が提供できる情報や人間関係をリスト化して渡す(支援の押し売りはナシ)

ex. 紹介できる知り合いの業界や企業の一覧、自分が経験してきた仕事や持っている知識…など

【参考:その他の学生コメント】



＜日々のスタンス＞

- ・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。
- ・笑顔でいてほしい。それだけで子供の心は救われます。
- ・「頑張ったね(頑張ってるね)」は嬉しいが、「頑張れ」は厳しい。
- ・受かったか落ちたか聞かれなかったのはストレスにならず良かった。

＜避けたいアプローチ＞

- ・「～ちゃんはもう就活終わったらしい」など、他の人と比較する言葉は避けてほしい。
- ・自分が良いと思う企業や業界を否定されたときは辛かった。

＜嬉しかった具体的な就活支援＞

- ・オンライン面接中、家を出てくれたこと。長所や学生生活で力を入れたことを自信満々に語っているのを聞かれるのはとても恥ずかしいので、外出しててくれたことで、大きな声で面接に臨めた。
- ・アルバイトをせずに就活期を乗り越えられるように援助してもらえたこと。
- ・仕送りが多かったことで、経済的に安心した。食べ物を送ってきてくれたことも嬉しかった。

■ 就活生を持つ親へのメッセージ

静かに見守って欲しい子、応援して欲しい子、一緒に悩んで欲しい子など、適性に合わせて行動すると良いと思います。

お子さんの将来は、あくまでお子さんが決めることです。お子さんの意思を尊重してあげてください。「大企業に行きなさい。安心だから」という考えはもう古いです。お子さんが入社を決めた企業が、聞いたことのない企業名でも否定せず、まずは話を聞いてあげてください。



この数年で私たちの生活は大きく変化しました
職場や仕事の進め方も変わりましたし、
今後も変わり続けていくでしょう

未来はいつも不明瞭で不確実です
私にも分かりませんし、誰も解を持ってはいません

だからこそ、本人が自分で考え、
結論を出す必要があるでしょう

キャリア探索(就職活動)の入口に立ったお子さんと
新しい関係性を意識して
大人同士の関係をスタートしてみませんか



平野恵子

k-hirano@careerpartners.co.jp

保護者のための
就活
ハンドブック

スペシャル対談動画
「就活ONデスクが語る、親子就活体験」

ジジホーニー 文化放送キャリアパートナーズ
× 読売新聞 就職情報研究所



親子就活の
体験談が聞けます

