

青山学院大学 保護者対象 進路・就職説明会

親は知らない?! 今どきの就活 3大NG + 親にしかできないこと

講師 株式会社 **学情** エグゼクティブアドバイザー
元朝日新聞社 **あさがくナビ編集長**

木之本 敬介

講師自己紹介

株式会社学情 エグゼクティブアドバイザー
元朝日新聞社 あさがくナビ編集長

木之本 敬介



- 1986年早稲田大学政経学部卒、朝日新聞社入社。政治部記者、採用担当部長などを経て、「あさがくナビ」（朝日学情ナビ）編集長を10年間務める。「就活ニューズペーパーby朝日新聞」で発信したニュース解説や就活コラム1000本超、「人事のホンネ」などでインタビューした人気企業は約130社にのぼる



- 2023年学情入社。大学等での講義・講演多数。YouTube「あさがくナビ就活チャンネル」続々アップ中。国家資格・キャリアコンサルタント著書に『最強の業界・企業研究ナビ』（朝日新聞出版）



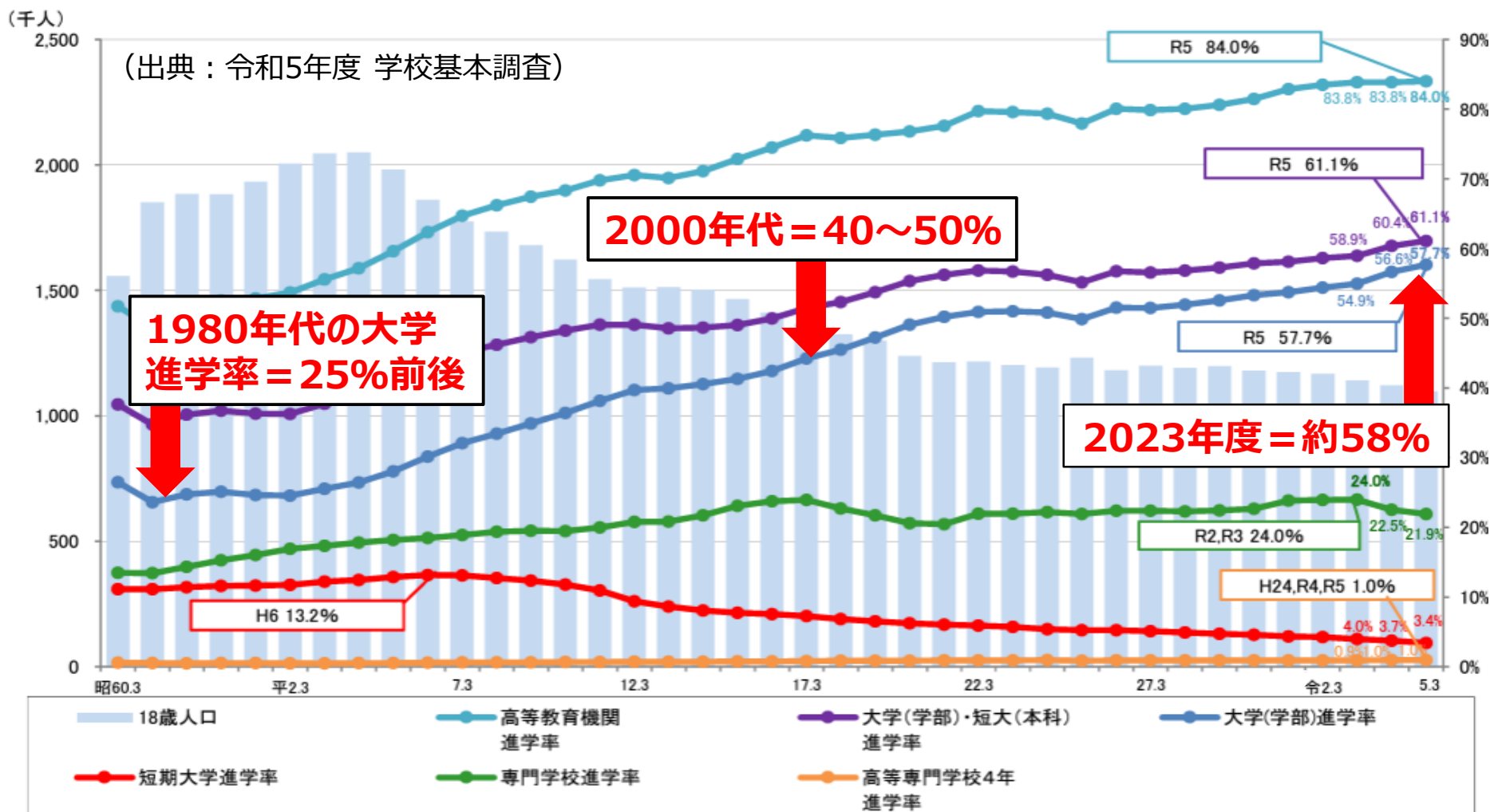
- ① **こんなに違う！今どきの就活**
- ② **就活最新事情**
- ③ **社会で求められる力と学生生活**
- ④ **やってはいけない！親の3大NG**
- ⑤ **親にしかできないこと**
- ⑥ **青学先輩就活生からのメッセージ**

①こんなに違う！今どきの就活

親世代の就活

- バブル期～就職氷河期
 - ➔ 売り手市場で青田買い（ハワイ旅行も…）
～いきなり氷河期
- 大学生は4人に1人の“エリート”
 - ➔ バブル期には「先輩社員を訪ねたら、その場で内定が出た」なんてウソみたいな話も
- 分厚い就職情報誌のハガキを送付。企業情報は郵送される
「会社紹介パンフレット＝紙」だけ。あとはひたすら説明会に参加
- 応募は簡単な履歴書提出でOK
- 企業との連絡手段は電話のみ
- 就活は4年生の春か夏の数カ月間

①こんなに違う！今どきの就活

大学全入時代＝同世代の6割 大学生

①こんなに違う！今どきの就活

学生1人が座れる椅子いくつ？

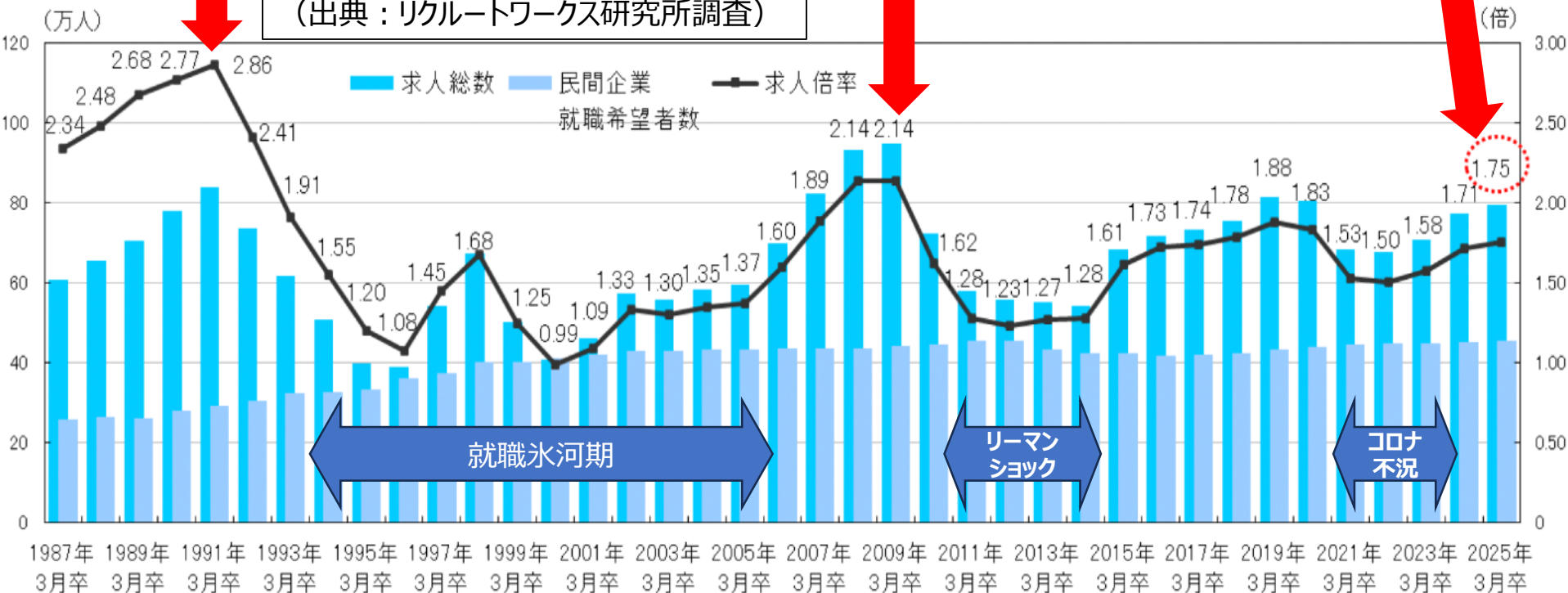
バブル期は
学生1人に椅子3個近く

リーマン・ショック前
学生1人に椅子2個強

コロナ不況で1人椅子1.5個
→1.75個に回復

大卒求人倍率

(出典：リクルートワークス研究所調査)



①こんなに違う！今どきの就活

ES（エントリーシート）の功罪

- 各社独自の設問で志望度を測る
- 面接前の書類選考でふるいにかける
- 面接に臨む学生に関する唯一の材料
- 3大テーマ ①自己PR ②ガクチカ（学生時代に力を入れたこと）
③志望動機
- 多項目、大量の文字数（1項目200～800字）
- 1人数十通・・・書くだけで大仕事！
- 大企業が上位校の学生のみを採用する「指定校制度」を取る中、1991年にソニーが「学校名不問」を掲げて導入。
その後広まって2000年代以降ほとんどの企業が実施するようになった

①こんなに違う！今どきの就活

ESの実例

電気機器メーカー

- 自分の適性・セールスポイント
(200文字以内)
- 今までにもっとも力を入れて取り組んだこと
(200文字以内)
- 当社への志望動機
(200文字以内)
- 今後、社会人としてどんなことに挑戦したいか
(200文字以内)

菓子メーカー

- 継続的取り組みまたは挑戦したこと、現在在籍している学校に入学してから、あなたが継続的に取り組み成果を上げたこと（もしくは挑戦していること）は何ですか？（学内・学外活動問わず）あなたの特徴を活かした体験も併せて記入して下さい。(600字以内)
- あなたの長所を記入して下さい。(100字以内)
- あなたの短所を記入して下さい。(100字以内)
- あなたが菓子メーカーで働きたいのはなぜですか？また当社で働きたいのはなぜですか？“菓子への熱意”“当社への思い”をエピソードなどを交えて自由に記入して下さい。(600字以内)
- ホームページを読んで印象に残ったこと。ホームページ内コンテンツ「新卒採用情報」の中で、あなたにとって印象深かった内容は何ですか？その理由も併せてお答え下さい。(200字以内)

①こんなに違う！今どきの就活

選考の流れ（200人採用予定の大手人気企業の例）

WEBエントリー（あさがくナビや企業の採用HP） 25000人

ES提出 + SPIなど適性検査 10000人

書類選考通過 4000人

1次面接通過（グループディスカッションも） 2000人

2次～最終面接通過 300人

内々定！ 250人

人気企業は100倍超もざら 大学入試と桁違い！

①こんなに違う！今どきの就活

3年3月解禁ルール…実態は3年夏～丸1年



- 3年生夏 インターンシップ^o（職業体験）で事実上就活スタート
- 秋～冬 インターン開催多数
IT系・外資・ベンチャーは選考本番、春までに内々定
- 3月1日 ルール上エントリー開始、会社説明会解禁、ES提出
- 4年生3～5月 面接～内々定のピーク
- 6月 ルール上面接・内々定解禁
- 7～9月 中小選考～内々定
- 10月1日 内定式
- 学生を採りきれない企業の採用は年明けまで続く…

①こんなに違う！今どきの就活

トップ大学の就職企業の顔ぶれ様変わり (青学生の就職先)

【2007年度】

- ① みずほ銀行 (46人)
- ① 三井住友銀行 (46人)
- ③ 東京海上日動火災保険 (36人)
- ④ 損害保険ジャパン (32人)
- ⑤ 全日本空輸 (28人)
- ⑥ 三菱東京UFJ銀行 (26人)
- ⑦ インテリジェンス (24人)
- ⑦ 大和証券 (24人)
- ⑨ 野村證券 (23人)
- ⑩ 神奈川県小学校 (21人)



【2023年度】

- ① 日本航空 (28人)
- ② アクセンチュア (23人)
- ② レバレッジズ (23人)
- ④ ジェイシービー (22人)
- ④ 富士通 (22人)
- ⑥ 三井住友銀行 (21人)
- ⑦ 全日本空輸 (19人)
- ⑧ NTTデータグループ (18人)
- ⑧ バイカレント・コンサルティング (18人)
- ⑩ 日本生命保険 (17人)

銀行・証券 → コンサル・IT・IT系メーカー・航空

①こんなに違う！今どきの就活

【親の時代】

- 大学生は4人に1人の“エリート”
(卒業生37万人)
- バブル～就職氷河期
- 簡単な履歴書だけ
- 情報誌・ハガキ
- 連絡手段は電話のみ
- 春か夏の3カ月ほど
- 銀行・証券・メーカー人気

【今どき】

- ➡ 大学全入で同世代の6割に
(59万人、1.5倍超に)
「大卒ブランド」はもう存在しない
- ➡ コロナ禍経て「売り手市場」復活
- ➡ 各社独自のES、膨大な文字量
- ➡ WEBで大量エントリー、たくさん落ちる
- ➡ メール・SNSなど多様に。使い分け必須
- ➡ 3年の夏インターンから丸1年の長期戦
- ➡ コンサル・IT系・IT系メーカー・航空

今の就活は親世代の就職活動とは別物
だから…売り手市場でも楽な就活はない！

- ① こんなに違う！ 今どきの就活
- ② 就活最新事情
- ③ 社会で求められる力と学生生活
- ④ やってはいけない！ 親の3大NG
- ⑤ 親にしかできないこと
- ⑥ 青学先輩就活生からのメッセージ

②就活最新事情

そもそもインターンシップって？

- 企業などでの就業体験。実際の仕事やグループワークで働くイメージを持ち、仕事選びのヒントに。会社や仕事を知ることによってミスマッチを防ぐ。コロナ禍以後WEB開催もある
- 数カ月の長期インターンシップで適性を判断して採用するのが欧米流。日本では数日から10日間ほどが主流だが、有給で数カ月の長期間や大学の単位を得られるものもある
- 「3年の3月就活解禁」が固定化した10年近く前から、企業は早期に学生と接触できるインターンシップを競って実施するように
- 人気企業のインターンシップには応募が殺到。ES + 面接と本番並みの選考に。枠が小さいため本選考以上に狭き門

②就活最新事情

25卒から「採用直結インターンシップ」解禁！

- インターンシップは「キャリア教育の一環」として採用直結は禁止されてきたが、ルール変更で25卒採用からインターンシップ参加学生の情報を採用選考に利用できるように

キャリア形成支援活動の4類型 (出典：採用と大学教育の未来に関する産学協議会)

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	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	学部生（主に低学年）向け	学部生（主に高学年）・大学院生向け	大学院生向け
主たる目的	学生	その仕事に就く能力が 自らに備わっているか見極める	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	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
		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	

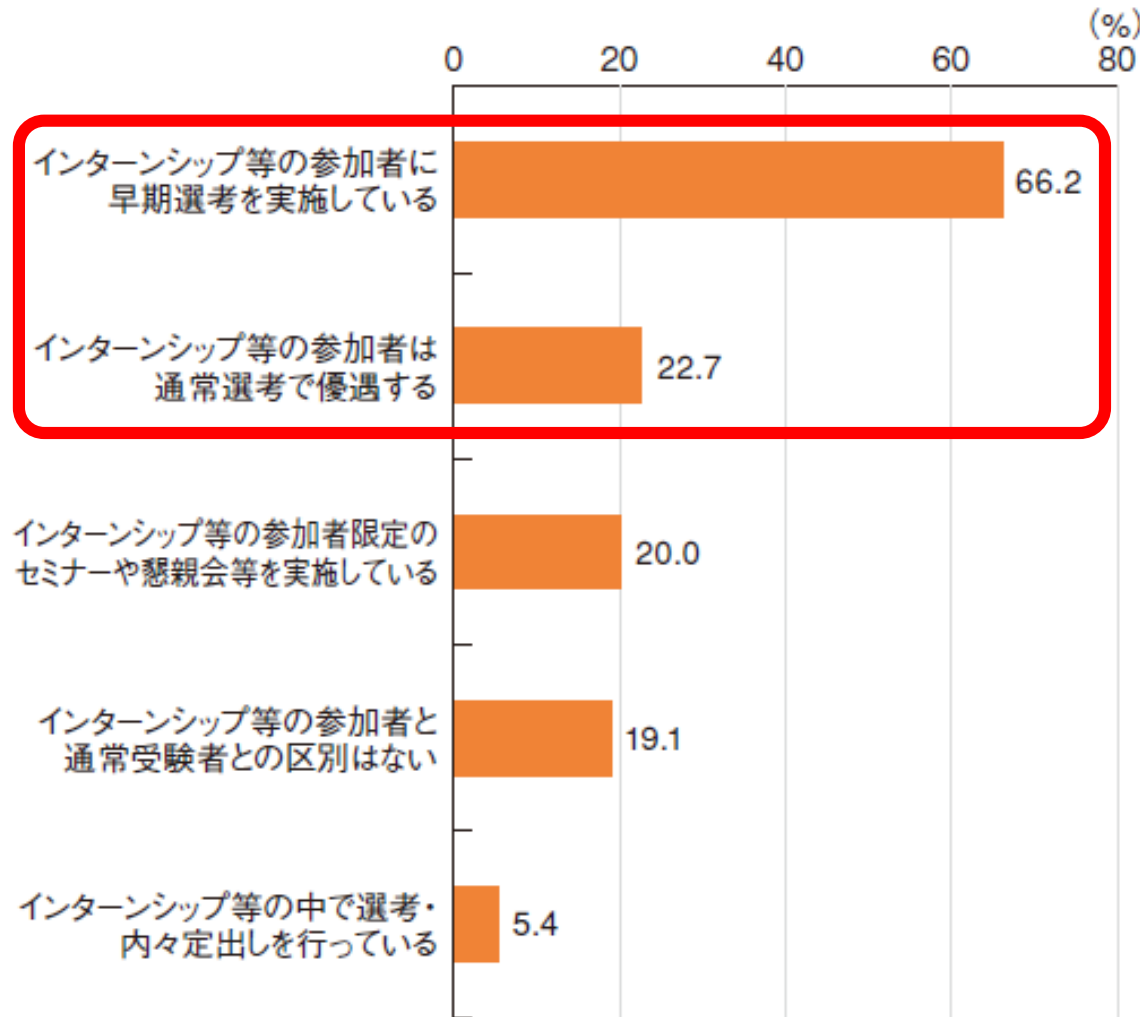
- インターンシップと呼べるのはタイプ3・4のみ
- 「5日間以上」「半分超を就業体験」などが条件

しかし...

②就活最新事情

オープン・カンパニーからの早期選考が多数

- コスト・人がかかる「5日間以上」等の条件を満たすインターンシップ実施企業は2割に満たない
- 一方で「参加者に早期選考を実施」する企業が3分の2。「通常選考で優遇」含めると9割に
- 「インターンシップ&オープン・カンパニー→早期選考」の早期選考フローが定着



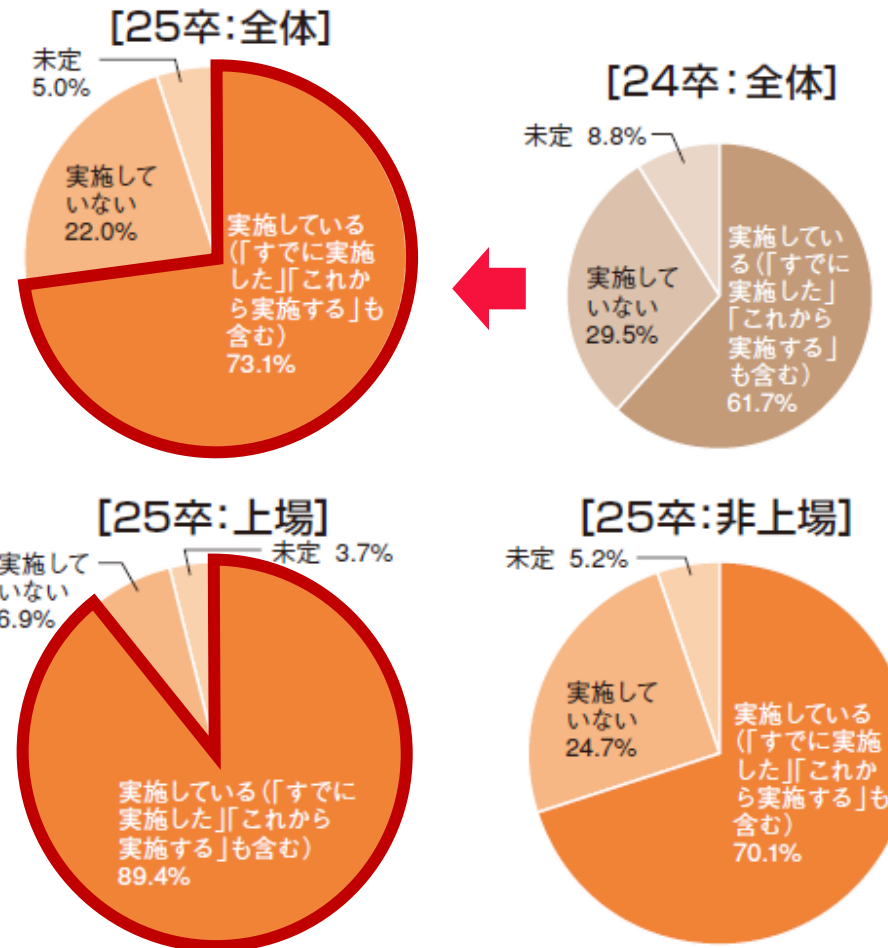
(出典：学情「2025年卒 採用動向調査レポート」)

②就活最新事情

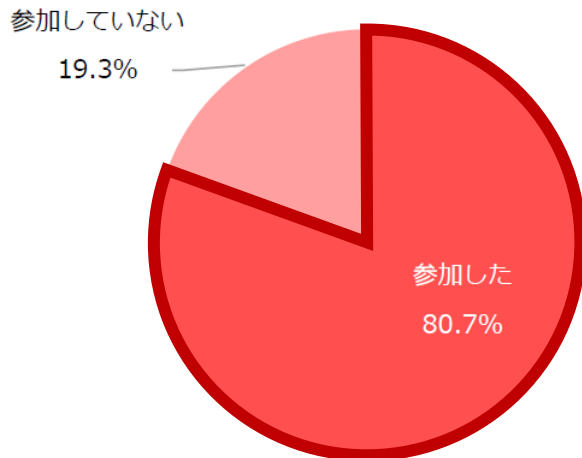
3年夏に就活スタート→早期化+長期化

- 25卒採用でのインターンシップ実施企業7割超、上場企業は9割
- 学生の8割が参加、平均8.6社に
- 一部人気企業が「4年生の6月面接解禁」を順守。早期化+長期化で就活は丸1年続く！

インターンシップ等実施企業の割合



25卒インターンシップ等への学生の参加率



（出典：学情「2025年卒 就職意識調査レポート」）

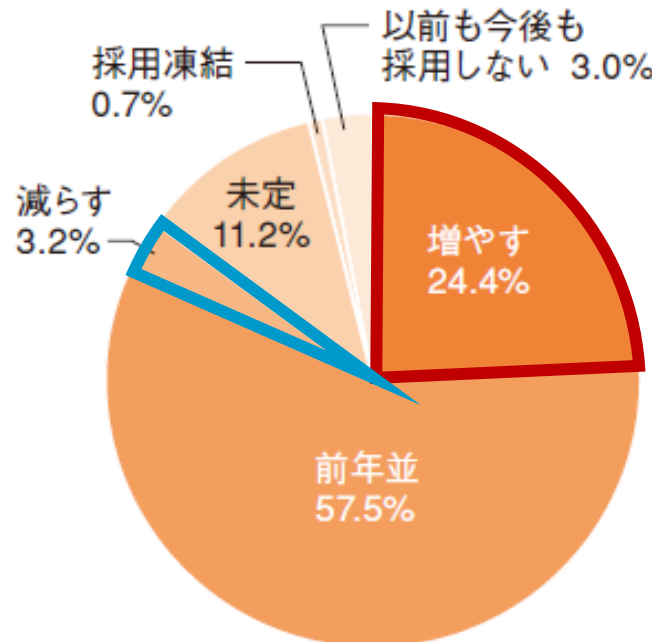
（出典：学情「2025年卒 採用動向調査レポート」）

②就活最新事情

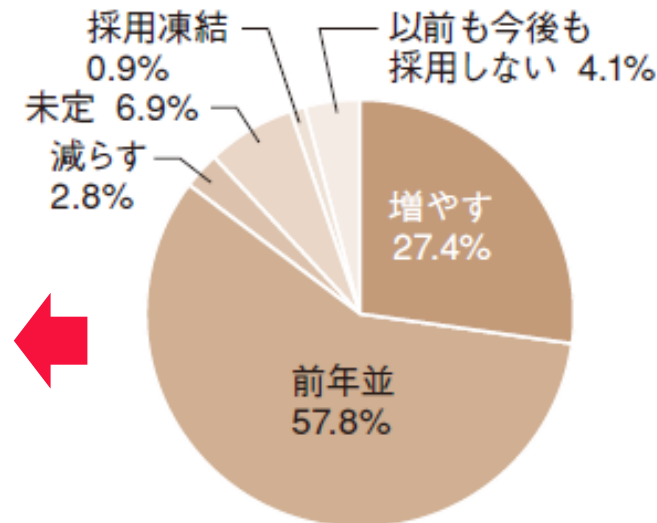
全業種で採用意欲高く「売り手市場」に

- 脱コロナ、円安などで企業業績回復。25卒採用予定数を「増やす」が24.4%。「減らす」の3.2%を大きく上回る
- 前年度に続き全業種で「増やす」が大きく上回る
- 増やす比率
1位「旅行・ホテル・レジャー・フードビジネス」
2位「百貨店・ストア・流通」
- インバウンド需要で復活

[25卒採用:全体]



[24卒採用:全体]

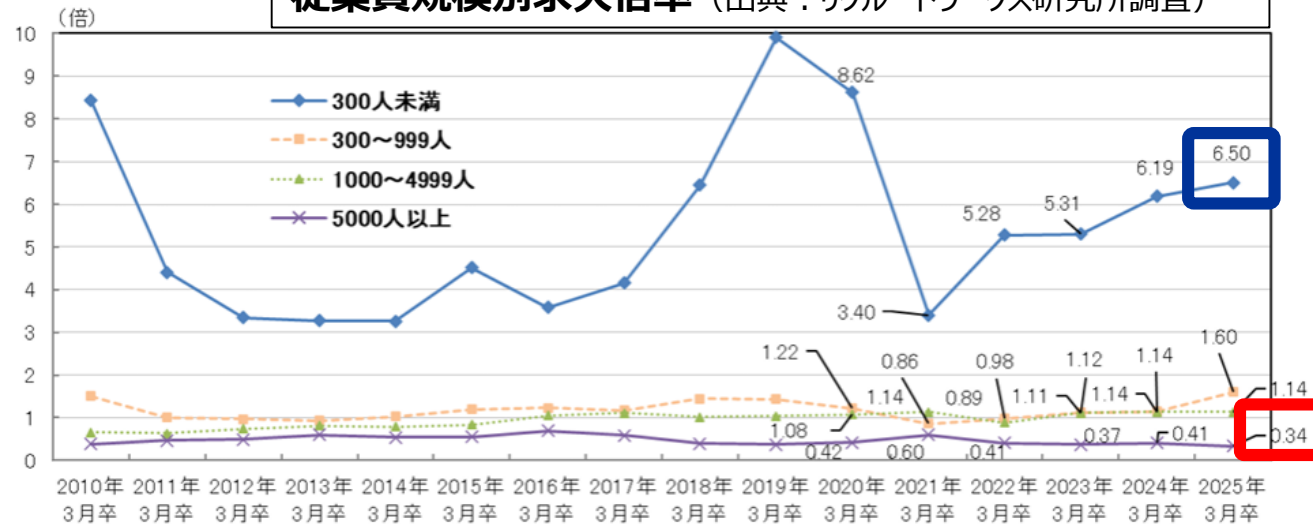


(出典：学情「2025年卒 採用動向調査レポート」)

②就活最新事情

売り手市場の落とし穴！

従業員規模別求人倍率（出典：リクルートワークス研究所調査）



業種別求人倍率（出典：同）

全体	1.75倍
建設業	9.35倍
製造業	2.07倍
流通業	16.21倍
金融業	0.23倍
サービス・情報業	0.36倍

- 5000人以上の
大企業の大卒求人倍率0.34倍。
3人に椅子1個

- 中小企業は人手不足

- 流通業、建設業は深刻な人手不足

- 金融業、サービス・情報業は企業優位「買い手市場」。3~4人に椅子1個

人気業界・企業だけに
エントリーしていると厳しい

②就活最新事情

コロナ後もオンライン面接定着

- コロナ禍でオンライン（WEB）説明会・面接が一気に普及
- 脱コロナで対面が復活したが、WEB選考は互いに雰囲気や伝えたいことを「体感」できない一方、効率化や地方の学生が参加しやすいなど、企業・学生双方にメリットも
→オンライン＋対面の「ハイブリッド型」が標準に。学生は両方に対応する必要がある
- コロナ禍の生活で「ガクチカに書くことがない」と悩む学生が急増→学業重視を打ち出す企業も増加
- 動画選考（1分自己PRなど提出）、AI面接も盛ん

②就活最新事情

増える職種別採用 転職も当たり前

- 「新卒一括採用・終身雇用・年功序列」
= 日本型雇用3点セットが崩れ始めた
- 新卒一括の総合職採用→グローバル化・デジタル化による国際競争で見直し
→ 職種別（ジョブ型）採用拡大
- 職種や勤務地が希望通りにいかない
「配属ガチャ」を嫌う今の学生のニーズにも合致
- 特にIT人材、データ・サイエンティスト、商品開発・マーケティング人材等で競争激化
- 終身雇用制度→人手不足で 転職が当たり前
- 24年度新入社員意識調査「就職先の会社でいつまで働きたいか」（東京商工会議所）
→ 「定年まで」（21.1%）、10年前（35.1%）から激減
→ 「チャンスがあれば転職」（26.4%）、10年前（11.9%）の倍以上に
- セカンドキャリアを視野にファーストキャリアを選ぶ学生も増加



（出典：24年4月8日日経新聞）

②就活最新事情

多様化する採用方法

- **ダイリク（ダイレクトリクルーティング）、スカウト型**
学生が自分の情報を登録、関心を持った企業側から学生に接触する仕組み。学生から企業にアプローチする就職情報サイトとは逆で、近年利用が急増
- **就職エージェント**
学生一人ひとりに専任のキャリアアドバイザーが付き、希望や適性に合った企業を紹介。転職では一般的な方式
※学生は無料で利用できるが、業者は成功報酬方式のため強引に企業を紹介される例もあるといわれ、見極めが必要
- **オヤカク・オヤオリ**
企業が、学生の親が入社を承諾するか確認する「オヤカク」
親向けの企業説明会（オリエンテーション）が「オヤオリ」
知名度の低い新興・中小企業などが、親の反対による内定辞退を避けるために行う。就活生の親の半数超がオヤカクを受けたとの調査結果も

- ① こんなに違う！ 今どきの就活
- ② 就活最新事情
- ③ 社会で求められる力と学生生活
- ④ やってはいけない！ 親の3大NG
- ⑤ 親にしかできないこと
- ⑥ 青学先輩就活生からのメッセージ

③ 社会で求められる力と学生生活

社会人基礎力 (出典：経済産業省「社会人基礎力」)

経済産業省が主催した有識者会議により、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎力を「社会人基礎力（＝3つの能力・12の能力要素）」として定義

前に踏み出す力（アクション）

～一歩前に踏み出し、
失敗しても粘り強く取り組む力～



主体性

物事に進んで取り組む力

働きかけ力

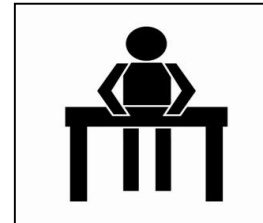
他人に働きかけ巻き込む力

実行力

目的を設定し確実に行動する力

考え抜く力（シンキング）

～疑問を持ち、考え抜く力～



課題発見力

現状を分析し目的や課題を明らかにする力

計画力

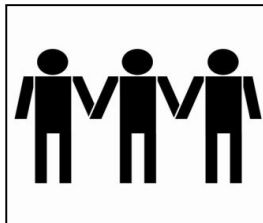
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし
準備する力

創造力

新しい価値を生み出す力

チームで働く力（チームワーク）

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



発信力

自分の意見をわかりやすく伝える力

傾聴力

相手の意見を丁寧に聴く力

柔軟性

意見の違いや立場の違いを理解する力

状況把握力

自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力

規律性

社会のルールや人との約束を守る力

ストレスコントロール力

ストレスの発生源に対応する力

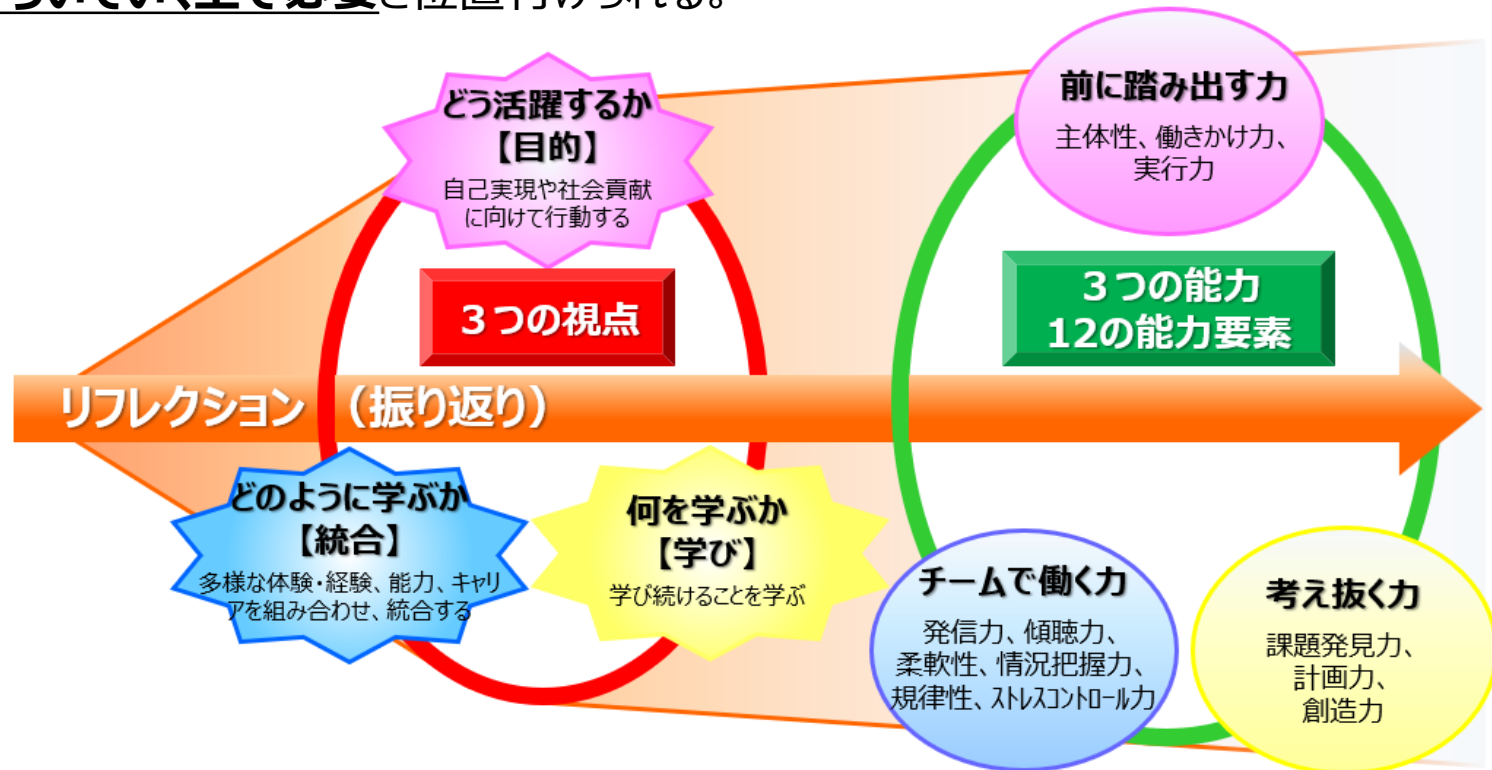
③ 社会で求められる力と学生生活

社会人基礎力

(出典：経済産業省「社会人基礎力」)

「人生100年時代の社会人基礎力」とは

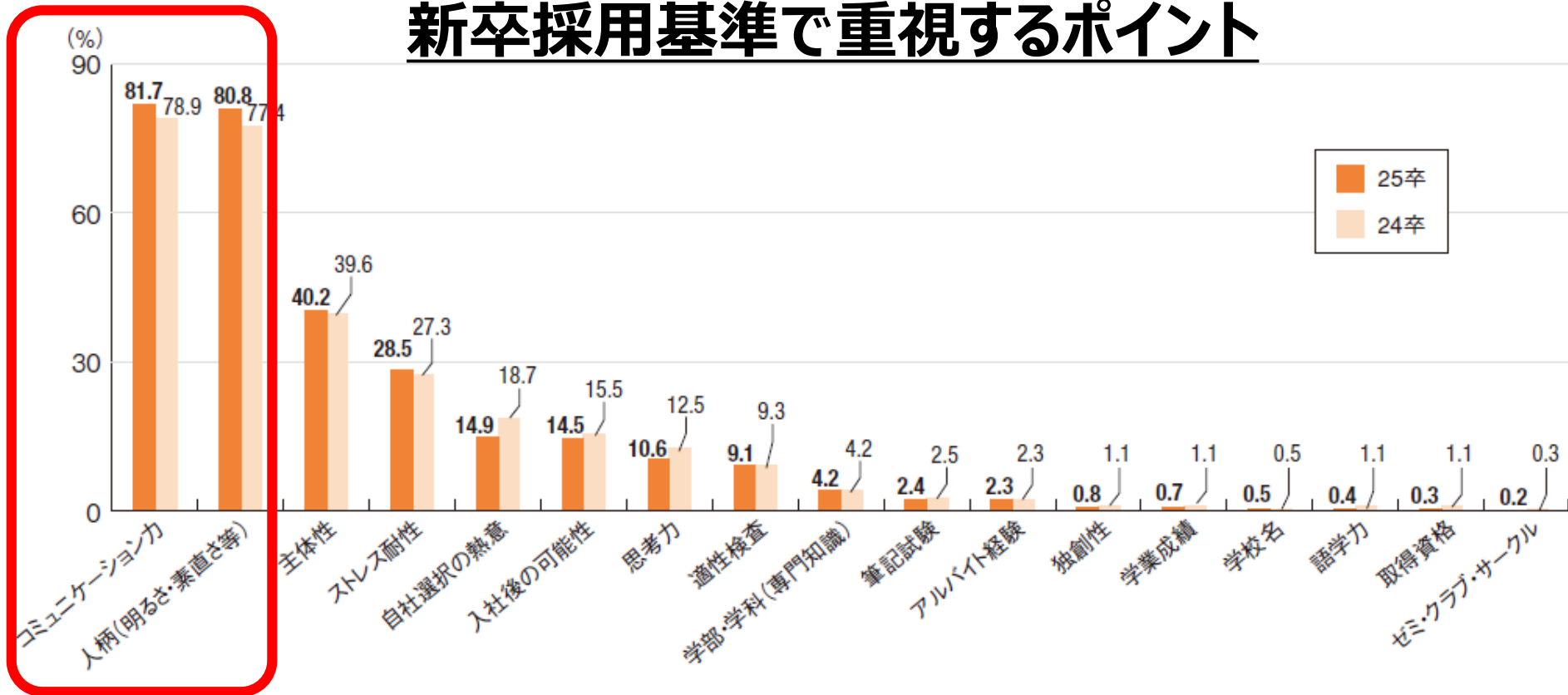
「人生100年時代の社会人基礎力」は、これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力と定義され、社会人基礎力の3つの能力／12の能力要素を内容としつつ、能力を発揮するにあたって、自己を認識してリフレクション（振り返り）しながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要と位置付けられる。



③ 社会で求められる力と学生生活

企業が求めるのはコミュカと人柄

新卒採用基準で重視するポイント



(出典：学情「2025年卒採用動向調査レポート」)

③社会で求められる力と学生生活

就活ニューズペーパー「人事のホンネ」

採用する側は、何を求めている考えている？

人事のホンネ

企業の人事担当者は学生に何を求めているのか、何に期待しているのか。編集長がホンネをズバリ聞き出します！



2025シーズン 伊藤忠商事

【人事のホンネ 特別編】「人気企業ランキング」6年連続
1位！ 人気の理由聞きました

人事・総務部 採用・人材マネジメント室 市川丈陽（いちかわ・じょうや）さん

2024年03月26日

人気企業の採用担当者に編集長が直撃インタビューする「人事のホンネ」。2025シーズンの特別編として、2023年11月に学情が発表した就職人気企業ランキングで6年連続の1位を獲得した伊藤忠商事のインタビューをお届けします。人気の理由や採用に対する考え方、欲しい人材像、学生へのメッセージを聞きました。記事末には、伊藤忠商事が参加する4月の合同企業セミナーのご案内もあります。（編集長・福井洋平）



ゼロからビジネスつくりあげてきた歴史

- あさがくナビ編集長が人気企業の人事・採用担当者に直撃ロングインタビュー
- 記者経験を生かし、就活生に代わって根掘り葉掘り質問
- 求める人材は？ 落とすESって？ ガクチカどう見極め？
- 他では絶対に読めない本音、ES・面接、企業研究のお宝情報が満載
- 10年間で延べ約130社掲載！
- 採用手法は変わっても、企業の基本的姿勢や学生に求めるものは変わらず参考

③ 社会で求められる力と学生生活

人事のホンネ マスコミA社

コミュニケーションというと、単に「誰とでも仲良くなれます」とか「親しみやすいと言われます」と言う人が多いが、そうではありません。つらいことをうまく伝えられるか、嫌なことをいかにしてやってもらえるかがビジネスのうえでのコミュ力。そういう能力の土台を見たい。

人事のホンネ

鉄道J社

学生時代に集団生活みたいなことはしていたほうが
いい。ひとりでバックパッカーをしたとか大きなことをやっ
た人と、アルバイトやサークルなどのグループで活動して
いた人。派手な経験してきた人より、地味でもグループ
の中でチームワークの大切さを知ったという学生に魅力を感じます。大
きなことをやった行動力、瞬発力も大切ですが、それだけで友だちの話
が一切聞こえてこないと「大丈夫かな？」とやや心配になります。

③社会で求められる力と学生生活

人事のホンネ 不動産M社

「ららぽーと」をつくる場合、ゼネコン、デザイナー、代理店、弁護士などいろいろな方と、長い時間をかけて一緒に進めます。

ときに利害が衝突しても、社内外の多様なスペシャリストを束ね、プロジェクトを成功に導くのが当社の仕事です。

「ゼミの幹事長」「サークルのリーダー」といった肩書きは必ずしも必要ありません。気の合う仲間内だけではなく、多種多様なメンバーといかに関わってきたか。様々な価値観の人たちと交わって何かを成し遂げてきた人が当社に向いていると思います。

たとえば「留学中に、得意な野球やサッカーで地元の学生も含めたチームを作りまとめた」「部活やサークルで、みんなで意見を戦わせながら成功に導くために努力した」「地域の祭りで他の大学や年代の違う人と交流して一つのことを成し遂げた」といった学生がいました。

③ 社会で求められる力と学生生活

人事のホンネ 食品M社

ESは「自分で考えて行動を起こせるか」「周りを巻き込んで行動した経験」が中心。入社後すぐに組織で動くので、集団で行動した経験は必ず確認します。サークル、アルバイトの経験を書く学生が多い。

人事のホンネ 食品A社

協調性を見ます。会社で一人では限られています。自分の決断でやるにしても、サポートしてくれた人の存在を認識しているかどうか。「全部自分でやりました」「私は何でも自分一人ではできんです」では困ります。「周りを巻き込んで大きなことを達成する力」を重視しています。

③ 社会で求められる力と学生生活

「周りを巻き込む力」がポイント

- 仕事で必要なコミュ力は「すぐ仲良くなれる」とは違う
世代・立場・価値観・意見、ときに国籍の異なる人たちを
まとめる力
- 多くの仕事はチーム作業で、企業はチームワークを重視
する。「ひとりで成し遂げた」は立派だが、多くの企業は
「一匹狼」を求めている
- 採用担当者がそろって口にするのが「周りを巻き込む力」
サークル、ゼミ、アルバイト、ボランティアなど何でもOK単
に「頑張った」「成し遂げた」ではなく、チーム、グループなど、
周りとの関わりを意識してアピールしよう

(出典：就活ニューズペーパー「人事のホンネ」から)

③ 社会で求められる力と学生生活

人事のホンネ

建設Ｔ社

面接で重視しているのは「本人の伸びしろ」です。いい大学とか部活で日本一になったとか、現時点での立ち位置はあまり関係なくて、会社に入ってからどれだけ成長できるかの可能性を見るようにしています。

（将来の可能性をどう見極める？） 今までの人生で何を考え、どう行動して困難を乗り越え、どういう結果を得てきたかという「過程」が大切です。そういう過程をちゃんと経験していれば、入社後どんな壁もそれなりに越えて、成長していけると思う。ですから、学生時代をどう過ごしてきたかを聞きます。

③ 社会で求められる力と学生生活

人事のホンネ

生活用品P社

将来的なポテンシャル（潜在能力）は、その人の過去から類推するしかありません。面接官の大事な仕事は、学生が「過去にどういうことをしたか」という事実を掘り出すこと。志望動機のように事前に準備できるものより、学生が二十数年間でやってきたことを面接の中で引き出したい。

人事のホンネ

保険T社

「将来何をしたいのか」「何ができるのか」は聞きません。何をやってきたのか、何を考えてきたのかを聞く。全部過去の話。未来を話してもらうことはほとんどない。未来を語ってもらっても、人柄や人物像は出ないのではないかと。

③ 社会で求められる力と学生生活

総合商社M社 人事のホンネ

三菱商事は「100人規模で全国優勝するような部活の主将をやっていないとダメなのか」と質問されますが、全くそんなことはありません。学業でもアルバイトでも留学でも何でもよくて、話してほしいのは「何を考え何をしたのか」。失敗しても「失敗から何を学び、次にどういかしたか」があると、思考と行動のプロセスが分かります。

人事のホンネ

情報サービスR社

普通の飲食店アルバイトでもいい。自分なりに考えながら工夫して取り組んだり、努力し続けたりしたことがあればいい。その努力の仕方を見ます。ゼミでもゼミ生の組織を動かす、ゼミの先生以外の人と交渉する渉外など様々な役割があり、いろんな経験をしていますよね。

③社会で求められる力と学生生活

人事のホンネ

保険S社

才能があって結果も出た人だけでなく、才能はなかったが努力してしがみついて頑張った人。例えば大きな大学の野球部の3軍4軍を行ったり来たりするレベルでも、ずっと必死に汗を流してきたとか、こうやって貢献できたとか。こういう話は本物だなんて思うし印象に残りますよね。

自動車メーカーH社

人事のホンネ

「日本一」「世界一」といったすごい経験を持つ人は意外とそのプロセスが薄いこともあり、モヤッとしてしまいます。一方、野球やサッカーで「地方大会の1回戦を勝つことに全力を注いだ」人も。1勝のためにこんなチームミーティングをしたとか、できることを考え抜いて1勝をもぎとったという話だと、可能性を感じます。

③社会で求められる力と学生生活

人事のホンネ テーマパークO社

大学生以前のことも時間をかけて聞く。
2次面接では「モチベーショングラフ」で小学校からの人生を振り返ってもらってから深掘りします。「小学校から水泳」とか「ずっとピアノ」とか。
困難があっても最後までやり抜く力あるかどうかを見ています。

金融M社

人事のホンネ

幼少時代からこれまでの過程を話してもらくと、いろいろなことが見えてくる。「大学時代にがんばったこと」を聞くと準備した答えが戻ってきますが、幼少時代から振り返ってもらくと、この人はこういう人生を歩んできたからこの先はこうなるだろうと想像できます。

③ 社会で求められる力と学生生活

「結果」より「過程」

- 将来活躍する人材を見出すのがポテンシャル採用だが、見極める材料は、夢や希望でなく、過去の経験しかない。だから、企業は「学生時代に力を入れたこと」（ガクチカ）を最も重視する。「未来」を知るために「過去」を聞く
- 経験の大きさは関係ない！ 学業・部活・サークル・アルバイト・ボランティア…何でもいい。打ち込んだ経験が大事。これだけは懸命に取り組んだと語れることがあるか
- 何をしたかより、「なぜ」「どのように」、どう工夫して、どう成長したか。どう困難を乗り越えたか。「結果」より「過程」
（プロセス）が大事
- 幼少期から振り返る会社も

（就活ニューズペーパー「人事のホンネ」から）

- ① こんなに違う！ 今どきの就活
- ② 就活最新事情
- ③ 社会で求められる力と学生生活
- ④ やってはいけない！ 親の3大NG
- ⑤ 親にしかできないこと
- ⑥ 青学先輩就活生からのメッセージ

④ やってはいけない！親の3大NG

3大NG ① 過保護

ある採用担当部長の実体験…

- 「うちの子はとてもいい子なんですよ。どうして内定の連絡が来ないんですか？」
- 締切日に親がESを企業へ持ち込む
- 親から切々と訴える手紙が……

親が会社と直接接触 → 基本的にNG！

就活は社会人の入口。「自立できていない」「甘やかされて育った」…と判断される

④ やってはいけない！ 親の3大NG

3大NG ② 過干渉

「今日はどこの面接？」「どうだった？」「そんな聞いたことない会社やめなさい」「（CMを見て）この会社受けたら？」「公務員になりなさい」「営業向いてないんじゃない？」……

- 細かなチェック、露骨な関心、時代錯誤のアドバイス、無神経なひと言、とくに否定的な発言にお子さんは傷つき悩む……
- 中でも価値観の押しつけは要注意！
- 本人が納得せず、親の意向で就職したら……
仕事がしんどいときに踏ん張れず早期離職にもつながる

④ やってはいけない！ 親の3大NG

3大NG ③ 無関心・無知

今の就活は本当に大変で、「売り手市場」でも楽な就活など存在しない。ひとりで乗り切るには過酷なシステム。落ちる度に「自己否定された」と精神的に追い詰められる学生も。興味を示さず、「好きにしたら」はやめましょう

では、どうしたらいい？

- 大いに関心を持ち、今どきの就活を知る
- 陰でサポートし、困っているようなら話を聞く
- 頼まれれば積極的に手助けを！

親に言われてつらかったこと

- 念入りに就活の状況を確認されること。
- ○○ちゃんは○○企業で～と、周りの人と比較されたこと。
- 親の企業選びの軸を押し付けてくること、大手でなければ意味がないと言われたこと。
- 父は名の知れてる有名企業に就職をしてもらいたいという思いが強く、全く興味のない商社や銀行を勧められたこと。父の理想と 自分の実力の差を実感するのが辛かったです。
- 業界問わず有名企業を受けなさいと強く勧められた。自分がやりたい仕事について聞く耳を持たず、受ける会社について大企業と比べ給与や福利厚生の実質性に乏しいと否定的なことを言われた。
- 私が行きたかった業界・業種に対して「就職出来ても大変な業界だと聞いた事があるから、諦めなさい」と言われたこと。挑戦を 後押しして貰えなかったことがとても悲しかったです。
- 受けてる会社についての悪口や不安要素を言ってきたこと。
- 希望職種を話したら「その仕事は○○には合いません」と言

- ① こんなに違う！ 今どきの就活
- ② 就活最新事情
- ③ 社会で求められる力と学生生活
- ④ やってはいけない！ 親の3大NG
- ⑤ 親にしかできないこと
- ⑥ 青学先輩就活生からのメッセージ

「嬉しかったこと」①見守り、陰で応援

- そっとしておいてくれたこと。急かされたり、周りと比べられたり、今の状況を聞かれたりしていたらきっと苦しかったです。こちらが話せる時に聞く姿勢を見せてくれたことがとてもありがたかった。
- 日常と変わらず接してくれたこと
- 就活状況をしつこく聞かないようにしてくれたこと
- 口うるさく言われることも無く、自分の好きなようにして貰えた。
- 肯定的な声かけ(頑張ってるね、無理しないでね等)。
- 親の理想や思うことを押し付けずに自分主体でやらせてくれたことがよかった。いつでも頼れるという存在感がありがたかった。
- 自分の好きなようにしなと背中を押してもらい心強かったです。
- 関心を示してくれつつも、口出しをせずに見守ってくれていたこと。常に自分の決断を尊重してくれたこと。何か困っていたり、分からないことがあったときに会社に勤めている人目線でのアドバイスをくれたこと。雨の日に面接があった際に、スーツが濡れないように最寄りの駅まで車で送ってくれたこと。内定が出た際に自分のことのように喜んでくれたこと。

「嬉しかったこと」②相談に乗る、支え

- あまり干渉はしなかったが、相談したときは真摯にのってくれたこと。
- 毎日自分のいいところを言ってくれたこと。「絶対大丈夫だから」と声をかけてくれたこと。企業選びや選考準備に関して干渉しすぎなかったこと。
- 進路の相談。父親と定期的に喋り、就職活動がうまくいかない時や、自分の軸がぶれそうになった時に、本当にその道でいいのかと納得するまで話し合ってくれました。
- 話を聞いてくれること→自己分析など就職活動には答えがない悩みが 沢山ありました。解決策を求めている訳では無いけど誰かに話したい時に、母が話を聞いて共感してくれたことがとても大きな支えになっていました。
- 自分からアドバイスを求めた時にそもそも働くとはなにかについて話し合ってくれたことです。これを自分の中で再確認できたおかげで、納得のいく就職活動をする事が出来ました。
- 行きたかった企業の最終面接の日、上手くいかに落ち込み、カフェで泣いていたら親が来て励ましてくれたこと。面接の場所まで車で送ってくれたこと。頑張りたい面接の前には笑顔でね！とメッセージを送ってくれたこと。
- 定期的に就活の状況を聞き、適切なアドバイスや励ましの言葉をくれた事。

- 否定せず話を聞いてくれたこと。 親目線で、内定先の企業を調べて、情報を集めてくれたこと。
- 定期的に就活の状況を聞き、適切なアドバイスや励ましの言葉をくれた事。
- 前向きなアドバイスをいただけたことです。就活最初期に、内定が取れるか悩んでいたところ、母から「もし企業に受からなかったら、その企業とは縁がなかったんだって考えるといいよ」と言われ、内定が取れなくても「この企業とは縁がなかった」と割り切ることが出来ました。
- 親も一緒に自分の将来を考えてくれていると実感する瞬間は嬉しかった。家族会議のような考える時間を設けてくれたり、ESを見て親なりのアドバイスをくれたり、写真撮影の時に一緒に写真屋さんに行って写真を選んだり…。寄り添ってくれていると実感する時は本当に有り難いなと思いました。
- 自分に合いそうな企業の紹介、ESの添削
- 忙しい中、エントリーシートを丁寧に添削してくれてアドバイスをもらえたこと。
- 面接練習の手伝い
- 面接に向けてのアドバイス、激励
- 面接で話すことを一緒に確認してくれたこと。

「嬉しかったこと」④食事、金銭支援、息抜き

- 面接の話などを親身に聞いてくれたり、どんな就職先を選んでも私が決めたのなら良いのではと私の気持ちを凄く尊重してくれたこと。面接で落ちまくってメンタルが落ち込んでいた時には、おいしい夜ご飯を作ってくれたこと。
- 美味しいご飯を作って帰りを待っていてくれたこと。
- 駅までの送り迎え、スーツやシャツのアイロンがけ、朝ご飯の準備
- 動画撮影の協力、面接の送迎
- Web面接が多かったので、家の中のWi-Fi環境を整えてもらったり、面接中は音が鳴らないように配慮してもらったこと。
- 息抜きでカフェに行けるようにギフトカードをもらったこと。
- 気分転換に散歩や買い物、昼食に連れ出してくれたこと
- 金銭的な支援
- バイトやめて就活に集中していいよって言ってくれたこと。
- 就職活動のオンライン化が顕著だった。自宅にいと息苦しくなる時があったが、母が30分程度の散歩に誘ってくれたことで悩みを相談したり外の空気を吸ったりと、とても気分転換になった。

就活を機に親子で対話を！

- 就活は親子対話のよい機会。まずは就活にどう関わってほしいか、放っておいてほしいのか、話し合う
- 「アピールする長所が見つからない！」学生も
→自己分析の手伝い。子の長所を本人以上に知っているのが親！
- 長く厳しい就活、落ち続け自信喪失、心が折れる学生も
→話を聞き精神的な支えに。否定せず前向きな言葉をかけてあげましょう
- ESチェック、面接練習も
＊ただし求められたら。押しつけはNG
- スーツ・バッグ・靴、交通費、通信費…就活には意外にお金がかかる。金銭的な援助もお忘れなく！

求められれば…企業選びのお手伝いも

- 先輩社会人、企業人として情報提供。会社・仕事選びのサポート・アドバイス（業界・会社・仕事の話、企業人紹介）
- 大学受験の競争率は数倍～10倍ほどだが、採用試験の人気企業は100倍超もぞら。有名大企業にしか知らず視野が狭い学生が多い→人気企業ばかりにエントリーしていると早々に全滅しかねない
- 企業を知名度・大きさで選ばない。日本には一般には有名な優良企業がたくさんある！
 - ① BtoB（企業間取引）企業に目を向ける（上場企業の6割はBtoB）
 - ② 中堅・中小企業に視野を広げる（日本企業の99.7%は中小企業）
- 親こそ、有名大手にこだわらず、お子さんの希望に沿う優良企業を調べるなど、情報提供を

- ① こんなに違う！ 今どきの就活
- ② 就活最新事情
- ③ 社会で求められる力と学生生活
- ④ やってはいけない！ 親の3大NG
- ⑤ 親にしかできないこと
- ⑥ 青学先輩就活生からのメッセージ

- 親が口出しをしなくても、子供には考えていることがあります。積極的に介入するのではなく、相談された時に沢山アドバイスをしてあげてください。
- 私の親は就活になにも口を挟まず、見守ってくれました。私から相談することもありましたが、私のことはいつでも肯定してくれていた。就活では、自分が否定されている、と壁にぶつかる場面も。そんな時には一番の味方でいてほしい。孤独を感じているとき親だけがその役割を果たせると思います。
- 就活生が親に相談する時は、マイナス思考になっている時や行き詰まった時。ポジティブな言葉をかけてくれると、きっと就活生は嬉しいと思います！
- 就活は思っている以上に落ちまくりましたし、受験の何倍も厳しい戦いだと痛感させられた。寄り添って一緒に考えてくれると、とても嬉しかったです。
- 自分の子供の強みと弱みを一番知っているのは両親だと思います。子供たちが進む人生の航海に向けて、ルートを勧めたり強制するのではなく、子供がやりやすいように工夫してあげたり、サポートしてあげてください。
- 名の知れていない企業を選んだとしても、それが本人の選んだ道なので尊重していただければと思います。

- 考え方が昭和の人は子どもに嫌がられることが多い。自分が行きたかった企業とか、自分がいいと思っている企業を押し付けず、子どもが行き詰っているとき、面接がなかなかうまくいかないときにだけ提案をしてあげてください。
- 当時と今では状況が違うのでアドバイスとかは意味ない。励まし、スーツがピシッとしてるかの確認等のサポートに徹するべき。
- プレッシャーを感じているのは本人です。どうか責めず、本人の進みたい道を尊重してあげてください。高い金払ってんだからという言葉は絶対に言わないでください。
- 就職への不安感には本人が一番感じています。私の親の場合は就活中のGWに家族旅行に一緒に行ったりもしたのでどちらかと言えばリフレッシュ方面で力添えをするのがいいと思います。
- アルバイトをセーブできるように資金援助をしてあげると就活に集中できると思います。私の友人は学業とアルバイトとの両立にかなり苦戦していました。
- 落ち込んでいる時は、普段より豪華な食事を出してもらえるなど、言葉よりも行動で些細な気遣いをしてもらえると嬉しいと思います。

- 就活生の性格によって、就職活動を自主的に行うかは異なると考えます。性格を一番熟知している親御さんには、どのように就職活動の話をするかを考えてほしいです。

例えば、自主的に行う就活生の場合、アドバイスをするよりも、話を聞き、就活生が頭を整理できるようにしてあげるといいと思います。反対に、のんびりしている就活生の場合、情報収集の方法を教える等、どのように就職活動を行うべきかを教えてあげるといいと思います。

どの就活生も就職活動をすることが初めてであり、心配や不安を感じています。そこで、企業の調べ方、業界の中にどのような企業があるか等を具体的にアドバイスすることはありがたいと思います。ただ、時代が違ふこともあり、以前まで優良だった企業よりも今は別の企業が優良になっていることは多々あると感じました。そのため、親御さんの意見を就活生に押し付けることは避けるべきだと思います。

就職活動の主役は就活生です。親御さんが自分のことを信じてくれたら、自信を持つことができ、面接でも力を発揮できると思います。ぜひ応援してあげてください！

⑥先輩就活生からのメッセージ（まとめ）

- プレッシャーをかけたり、細かい状況確認や干渉をしたりせず、子どもを信じて優しく見守ってほしい
- 口を出さず寄り添姿勢で、求められたら積極的に相談に乗ってください
- 否定的なことは言わずに肯定し、前向きなアドバイスを心がけてください
- お子さんの人生の選択。本人の考えを尊重し後押しを
- 大手志向など親の価値観を押し付けない
- 必要に応じて、業界・企業などの情報提供をしてほしい
- 資金援助、気分転換、おいしい食事がうれしい
- ただし、自分で動けるかのんびりタイプか、どんな親子関係かによって対応は千差万別。お子さんに向き合って考えて

ご清聴ありがとうございました！

最後に、先輩内定者のひとこと……

「子どもの一番の味方であることを
伝えてください。」

応援してくれている人がいると思うと、
それだけで自信につながります」

あさがくナビ元編集長
学情 エグゼクティブアドバイザー
木之本敬介

