

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

2025

はじめに

保護者の皆さまのときと比べると、今の新卒採用はずいぶんと様変わりしています。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線化が進んでいます。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ます。自分に適した就職先はどうやったら探せるのか。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るでしょう。

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も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。VUCAと呼ばれる変化の激しい時代です。大手企業であっても、そこで働く1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、ファーストキャリアを選択するストレスは強まっているように思います。

就職活動を学生ひとりの力だけで乗り切るのは困難でしょう。キャリアセンターや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。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

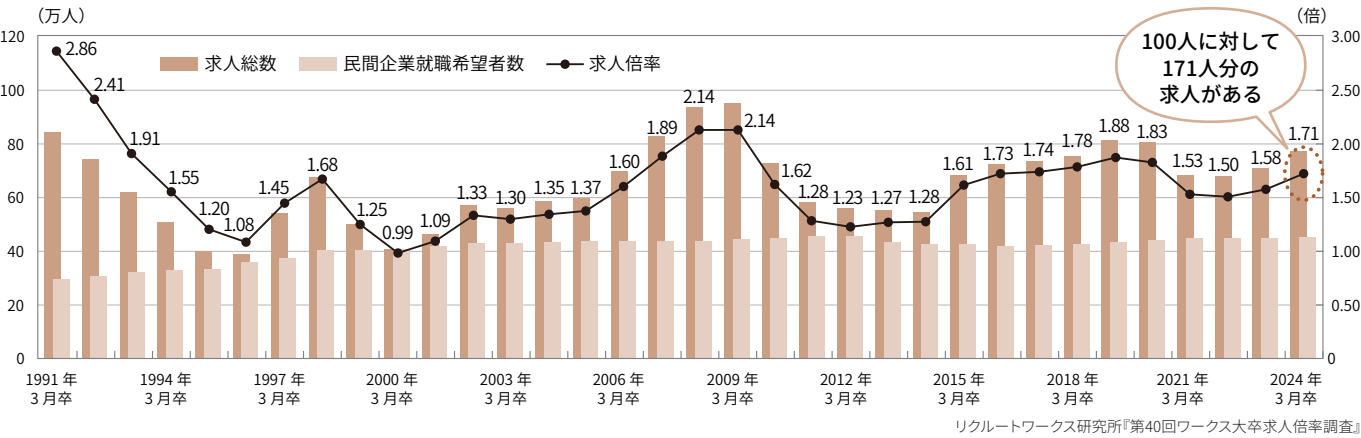
現在の新卒採用市場	3
インターンシップ(キャリア形成支援活動)	4
就職活動スケジュール	5
多様化している新卒採用	6
就職活動に向けての準備	7
「保護者」から「支援者」へ	8
ブンナビ×読売新聞が学生・企業に聞いてみた	9
公務員採用について	10
知っておくと便利な就活用語	13
コラム①「今やるべきことは何か？」	14
コラム②「就活生の親、失敗を語る」	15
スペシャル対談動画「就活ONデスクが語る、親子就活体験」	16

◆ 現在の新卒採用市場

堅調に推移する新卒採用市場

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2024年卒では、1.71倍となっています。これは100人の学生に対して、171人分の求人があることを意味します。過去の数字を見ても、1.0倍を下回ったのは1度きりで(2000年卒0.99倍)、リーマンショック後も1.3倍弱を維持していました。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る堅調な市場と言えます。

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)

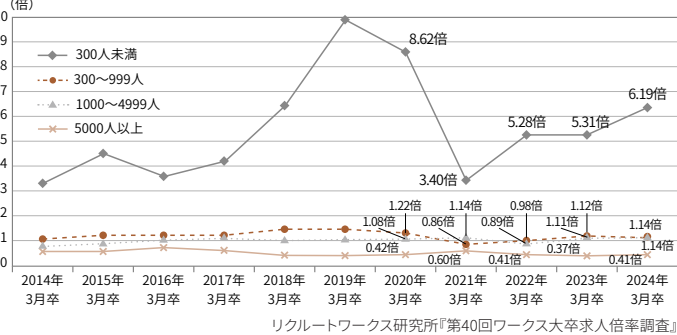


企業規模による市場格差

数字だけ見れば、売り手市場(学生優位)と言える新卒採用ですが、就職活動を行う学生からすれば、そこまで優位性を感じることは少ないでしょう。なぜなら、従業員規模別で見ると、数字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6.19倍と強い売り手市場ですが、5,000人以上では一転して0.41倍と買い手市場(企業優位)になります。学生100人に対して、41人分の求人しかない厳しい環境です。

図表2 企業規模別の推移



エントリーする企業規模を分散させれば問題ないのですが、多くの学生は厳しい環境の中で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。学生のエントリーが一部の大手企業に集中してしまうのも、ある意味仕方ないと言えるでしょう。結果として、多くの学生が、局所的な買い手市場(企業優位)で就職活動してしまうのです。

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。意図的にエントリー企業を分散させる必要があります。

まず企業規模ですが、従業員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。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。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。

◆ インターンシップ(キャリア形成支援活動)

キャリア形成支援活動(4類型)について

文部科学省、厚生労働省及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)が、2022年6月に改正されました。これに伴い、2023年度からのインターンシップは、実施方法などが変わります。

卒業年度の前年(主に大学3年生)の夏から翌春にかけて、インターンシップを中心に、様々なキャリア形成支援イベントが実施されます。本来インターンシップは就業体験を伴うプログラムを指しますが、現状は多種多様なものが存在しています。今回の改正では、インターンシップと呼べるプログラム基準を明確にしつつ、目的や内容別にキャリア形成支援活動を4タイプに類型化しました(図表1)。

各タイプの特徴を説明しましょう。タイプ1は、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で、「オープン・カンパニー」という名称で呼ばれます。これまで“ワンデー”と言われていた半日~1日の就業体験を伴わないプログラムが、これに該当します。キャリア教育を目的としたタイプ2は、就業体験の有無や期間などの規制が少なく、自由度の高いカテゴリと言えます。2~3日間のインターンシップはここに該当しますが、三省合意による「インターンシップ」ではありません。要件を満たしたタイプ3とタイプ4のみが、三省合意に準拠した「インターンシップ」となります。タイプ4はまだ試行・検討中のため、タイプ3について詳細を説明します。

図表1 キャリア形成支援活動(4類型)の比較

	類型	目的	代表的ケース	期間	規模	主なメニュー
タイプ1	オープン・カンパニー	個社や業界に関する情報提供・PR	企業、就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会	超短期（単日）	大人数	・事業や業務の説明（座学） ・社員への質問会 ・職場見学
タイプ2	キャリア教育	働くことへの理解を深めるための教育	・企業がCSRとして実施するプログラム ・大学主導の授業、産学協働プログラム（正課・正課外は不問）	（企業主催）短期／1〜3日程度 （大学主導）短期〜長期、プログラムによる	プログラムによる	・事業や業務の説明（座学） ・グループワークやグループディスカッション ・発表会や報告会 ・職場見学
タイプ3	汎用的能力・専門活用型インターンシップ	就業体験を通じて（学生は）自らの能力の見極め（企業は）学生の評価材料の取得	・適性や汎用的能力を重視したプログラム（汎用的能力活用型） ・専門性を重視したプログラム（専門活用型）	（汎用的能力活用型）5日間以上（専門活用型）2週間以上	少人数中心	・就業体験（業務同行、実務体験など） ・事業や業務の説明（座学） ・グループワークやグループディスカッション ・発表会や報告会
タイプ4	<試行>高度専門型インターンシップ	就業体験を通じて（学生は）実践力の向上（企業は）学生の評価材料の取得	・ジョブ型研究インターンシップ ・高度な専門性を重視した修士向けインターンシップ	（ジョブ型）2ヶ月以上（高度な専門性）検討中	少人数	・就業体験（業務同行、実務体験など） ・発表会や報告会

※三省合意による「インターンシップ」はタイプ3とタイプ4のみ

採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」より作成

タイプ3「インターンシップ」の詳細

三省合意に準拠したタイプ3「インターンシップ」では、いくつかの要件を満たす必要があります(図表2)。主な内容としては、実施期間が汎用的能力活用型では5日間以上となり、その半分以上の日数で就業体験を伴うことなどが挙げられます。また、学業を阻害しないように、実施時期は長期休暇に限られます。これらの要件を満たした上で、政府主導の採用スケジュール「3月広報開始・6月選考開始」(詳細はP5「就職活動スケジュール」参照)に従い、インターンシップで得た学生情報を採用選考に利用することができます。

インターンシップ情報の利用を歓迎する企業は多いのですが、要件のクリアは容易ではありません。また、就業体験が必須のため、受け入れ人数は少人数となります。実施企業も参加学生も限定的となりそうなので、タイプ3「インターンシップ」を経て内定を得る学生は、それほど多くはないと予想されます。学生視点で言えば、今年度からタイプ3という小規模な「インターンシップ」が加わる……といった認識で問題ないでしょう。

三省合意はガイドラインであり、法令などではないため、要件を満たしていなくても、インターンシップという名称で実施されるプログラムは多くあります。プレ期には多種多様なキャリア形成イベントが行われるので、応募する前にはしっかりと内容をチェックして、希望に沿ったプログラムなのかを確認する必要があります。

図表2 タイプ3「インターンシップ」の要件

- 就業体験要件
学生の参加期間の半分以上の日数を職場での就業体験に充てる
- 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、学生に対してフィードバックを行う
- 実施期間要件
・汎用的能力活用型は5日間以上
・専門活用型は2週間以上
- 実施時期要件
長期休暇期間(夏休み、冬休み、入試休み、春休み)に実施する
- 情報開示要件
募集要項等に、プログラムの趣旨(目的)や就業体験の内容など、9つの項目を記載する

<競争率の高いインターンシップ>

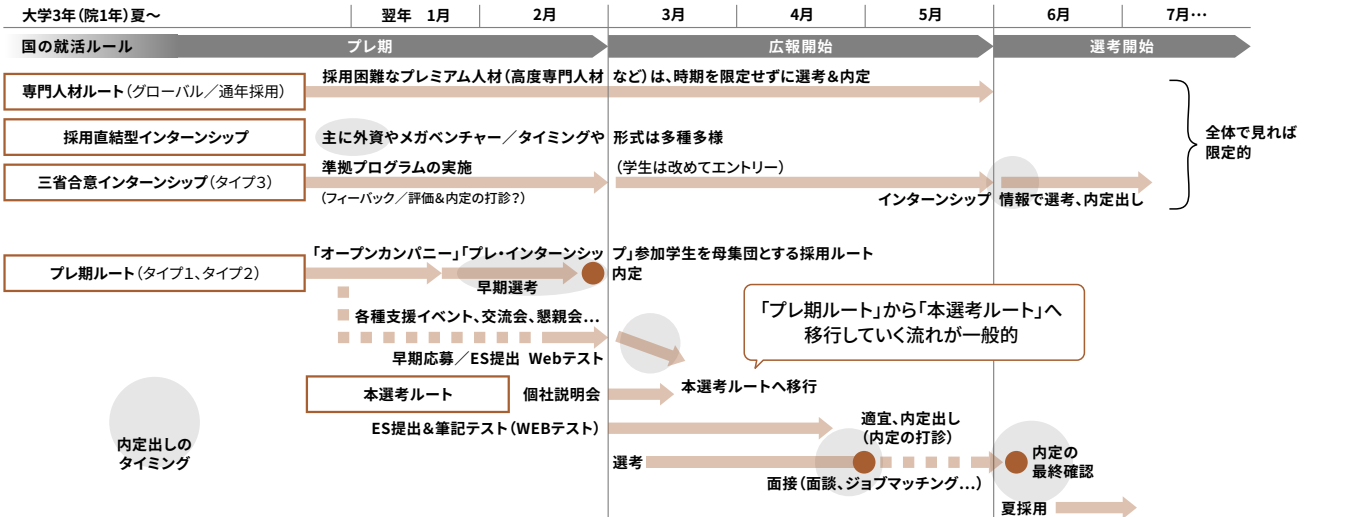
学生人気が高い企業のインターンシップでは、受け入れ可能人数まで絞り込む必要があるため、事前選考を実施することが一般的です。募集人数が少ないプログラムでは、本選考より競争率が高くなることも多々あります。事前選考では落ちたけれど、本選考では内定を得たというケースは珍しくありません。インターンシップの事前選考に落ちたとしても、「本選考の練習ができた」ぐらいの気持ちで、ナースに受けとめすぎないことが大切です。

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つは政府主導のもの、もう1つがリアルな現場主導のものです。政府主導のスケジュールでは、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）、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、現場サイドのスケジュールで言えば、広報開始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（図表1）。

図表1 就職活動スケジュール

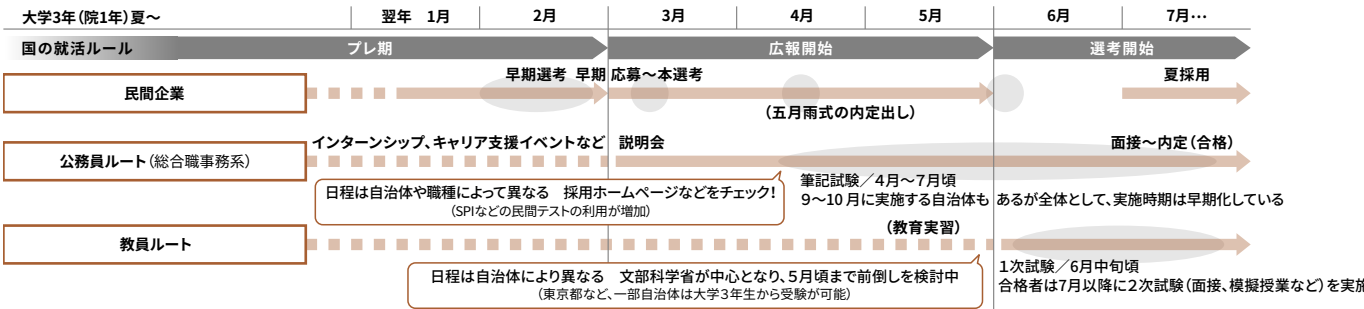


プレ期には多くの企業が、インターンシップやキャリア形成支援イベントを行います。学生はいくつかのプログラムに参加しながら、志望業界（企業）を決めていきます。一部の企業は参加学生を対象に、早期選考や早期応募を案内して、早いタイミングで選考をスタートさせます（インターンシップルート）。春休みに入れば本格的な就職活動シーズンです。3月広報開始に合わせて、会社説明会に参加し、エントリーシート提出を経て、順次、面接へと進んでいきます（本選考ルート）。他にも、専門性の高い人材（高度専門人材など）をターゲットとした専門人材ルート、一部の外資やメガベンチャーで実施される採用直結型インターンシップ、そして三省合意に準拠した「インターンシップ」などがありますが、これらは市場全体で見れば、かなり限定的なルートと言えます。多くの学生はプレ期ルートから本選考ルートに移行しながら、自らの就職先を決定していきます。夏インターンシップの応募は6月からスタートするので、ほぼ1年近い時間をかけて就職活動を行うことになります。大学生活の課外活動が1つ増えた感覚で、学業と両立しながら進める必要があるでしょう。就職活動は長距離走です。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、そちらに流れてしまい、採り負けてしまうため、試験時期を早める動きが活発です。

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い、従来から1ヶ月半ほど早い日程になることが決まっています（25年卒の場合、1次試験は2024年3月17日実施）。各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押さえる必要があります。また、公務員試験に、SPIなどの民間テストを導入する自治体が増えています。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学生が増えていきそうです。

教員採用試験も人材確保を目的に、試験日程を前倒しすることを検討しています。一部の自治体では、大学3年生から受験できるコースを新設するなど、新しい動きも見られます。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。

多様化している新卒採用

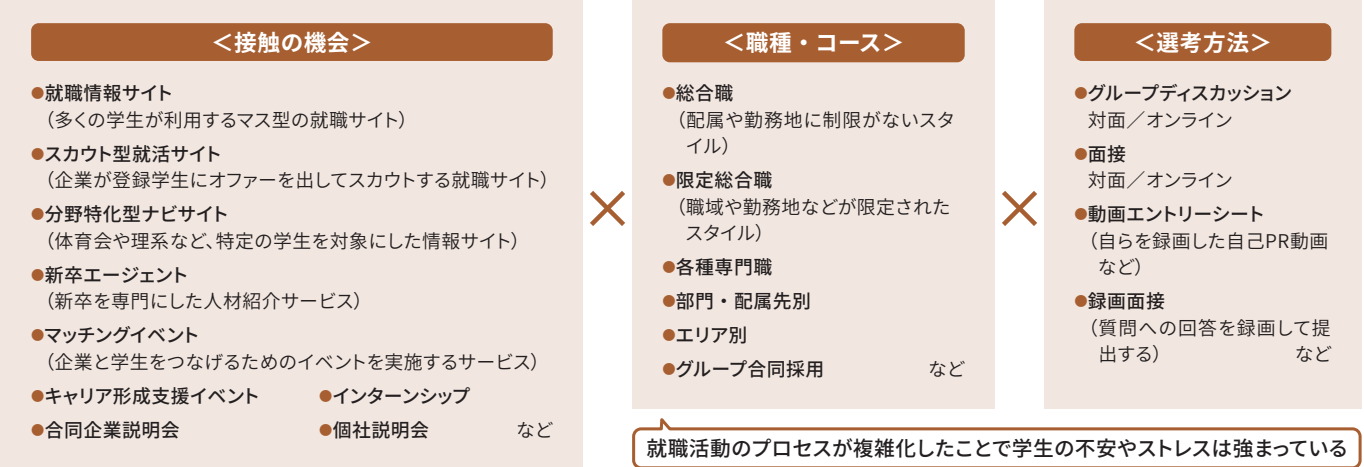
選択肢の多い就職活動

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。選考方法ではグループディスカッションや面接を、対面実施するだけでなく、オンラインで行うことも定着しました。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。

選考に応募する際には、職種やコースを選ぶケースが増えてきました。配属ガチャ（どの部署や職種に配属されるか分からない状況を表す言葉）という言葉があるように、入社後のキャリアプランが不明瞭なことを避けたがる学生が多いためです。総合職（配属や勤務地に制限がないスタイル）や限定総合職（勤務地などが限定されたスタイル）、各種専門職、部門・配属先別採用など、望む仕事や働き方に応じて選択することが可能です。逆にいえば、自らのキャリア観が明確でないと、困難を伴うことになります。

心理学者バリー・シュワルツの「選択のパラドックス」にあるように、過剰な選択肢はストレスを生み、満足度を低下させがちです。企業との接触機会や選考方法、職種・コース選択など、以前よりも就職活動における自由度は高まりましたが、一方で新たなストレスを生んでいます。就職活動は正解のない意思決定の連続です。自ら考え、決めて、行動していくプロセスは、社会人になるためのトレーニングでもあります。お子さんの就職活動を見守りつつ、本人が決めた選択を応援する姿勢が大切でしょう。

図表1 新卒採用の多様化



就職活動のプロセスが複雑化したことで学生の不安やストレスは強まっている

学生不安を煽る新卒ビジネス

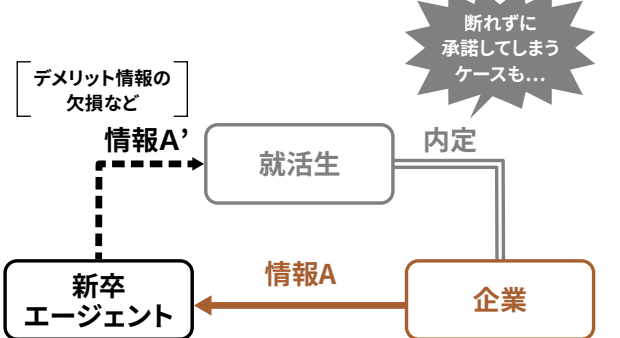
初めて経験することばかりの就職活動では、学生は様々なことに不安を覚えます。こうした心理を利用した一部の新卒ビジネスには、注意が必要です。

InstagramやTwitterなどのSNSには、数多くの就活アドバイスアカウントがあります。役に立つ内容も多いのですが、一部には学生の不安を煽るようなものもあります。例えば、「社会人からアドバイスを受けたとき『参考になります』はNG。『勉強になります』が正しい受け答え」といった内容です。学生を相手に、瑣末なビジネスマナーでマイナス評価をする企業はほとんどありません。こうした過剰に不安を煽るアカウントを運用しているのが、高額な就活セミナーを提供している就活塾だった……というケースが増えています。国民生活センターでは、就活に関連した契約相談が増加していることを受けて、注意喚起を促しています（※）。

新卒専門の人材紹介「新卒エージェント」を利用する場合にも、気を付けたいことがあります。個別のキャリア相談に乗ってくれるなど、有益なサービスを提供している企業も多いのですが、一部のエージェントでは、ビジネス優先のアプローチが目立ちます。例えば、紹介企業に関する様々な「情報A」から、学生のデメリットになりそうな内容を除いた「情報A'」だけを伝えて、強く薦めるといったケースです（図表2）。内定が出た場合に、断れずに押し切ってしまうケースもあります。企業情報を自分で精査して、意思をはっきり伝える態度が必要です。そうでないと、エージェントに利用されてしまう可能性があります。相応の注意が必要でしょう。

（※）学生の就活の不安につけ込むトラブルーWeb会議で無料カウンセリング等を受けるだけのつもりが高額契約にー（2023年5月17日：公表）
https://www.kokusen.go.jp/news/data/n-20230517_1.html

図表2 新卒エージェントのトラブルケース



◆ 就職活動に向けての準備

ハイブリッド就活の現状

この数年で、オンラインと対面を組み合わせたハイブリッド就活はすっかり定着しました。データで見ると、会社説明会や1次面接などの初期段階では、オンラインの実施が8～9割と多く、その後は徐々に減っています（図表1）。選考ステップが進むにつれて、対面実施が増えていることが分かります。

企業規模別で言えば、中小企業は対面ニーズが強く、大手企業ほどオンライン活用が高い傾向があります。また、学生ニーズに配慮して、オンラインと対面を選べるケースも増えています。部活動や学業などで時間調整が難しい学生はオンライン、社風や社員の様子を確認したい学生は対面と、状況に応じて選択できるメリットがあります。どちらでも対応できるように、ハイブリッド就活への準備をしっかり整えておきましょう。

オンライン就活のポイント

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。その上で、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、オンライン就活の手助けをしてくれるはずです。

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説明会や面接の日程は、事前に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て、集中できる環境を整えてあげてください。オンラインインターンシップの場合は、長時間アクセスになるため、休憩時間などオフラインになるタイミングも確認しておくともいかもしれません。

●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、間が取りにくいと、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。

対面就活のポイント

対面面接は選考ステップの後半で実施されることが多くなります。それまでオンライン中心に選考を進めてきたのに、最終面接という重要な場面で、経験の少ない対面面接を受けなければならない……といったことも考えられます。できる準備は整えておきましょう。

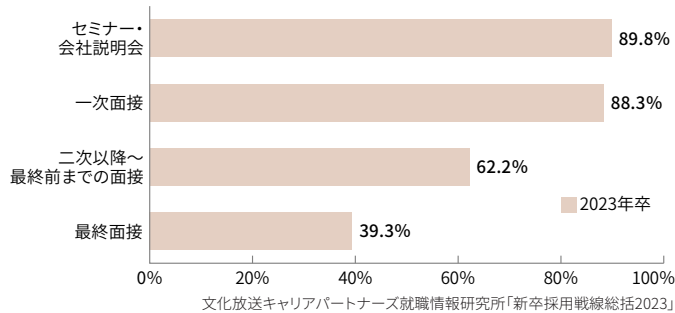
●日常生活での立ち振る舞い

オンライン面接はログインとともに面接が始まり、ログアウトすれば全て終了です。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クセがあれば、対面時のアドバイスとして伝えてあげましょう。

●「交通費・宿泊費」の支援

新型コロナの規制緩和に伴い、対面選考の機会が増えてきました。それにより、就職活動にかかる費用として「服装費」「交通費・宿泊費」が増加しています（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1 オンライン就活の導入状況



<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
- ・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…)

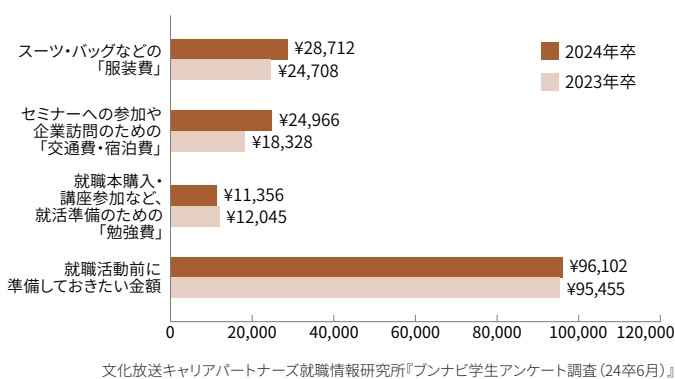
- ・撮影用カメラ
- ・パソコンスタンド



<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

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成熟し、他者との交流が少ないまま年を重ねていける現在の育成環境では、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っています。そして、この便利な世の中で生活している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。

「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：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

- ・自分から話すまでも何とも言わないで、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、理由を聞かずに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

「ブンナビ学生アンケート調査」学生コメントより抜粋

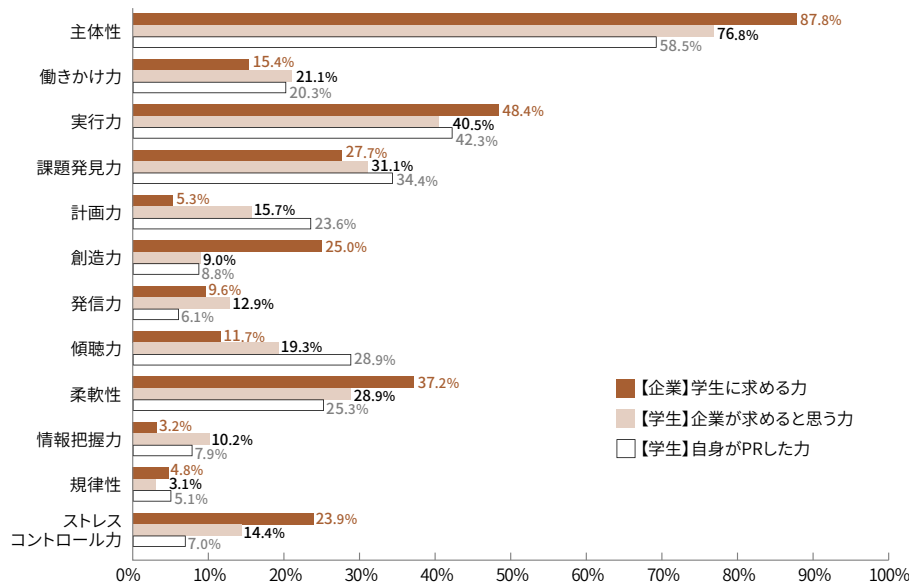
ブンナビ×読売新聞が学生・企業に聞いてみた

回答協力
学生数：908名、企業数：202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2023』



＜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。

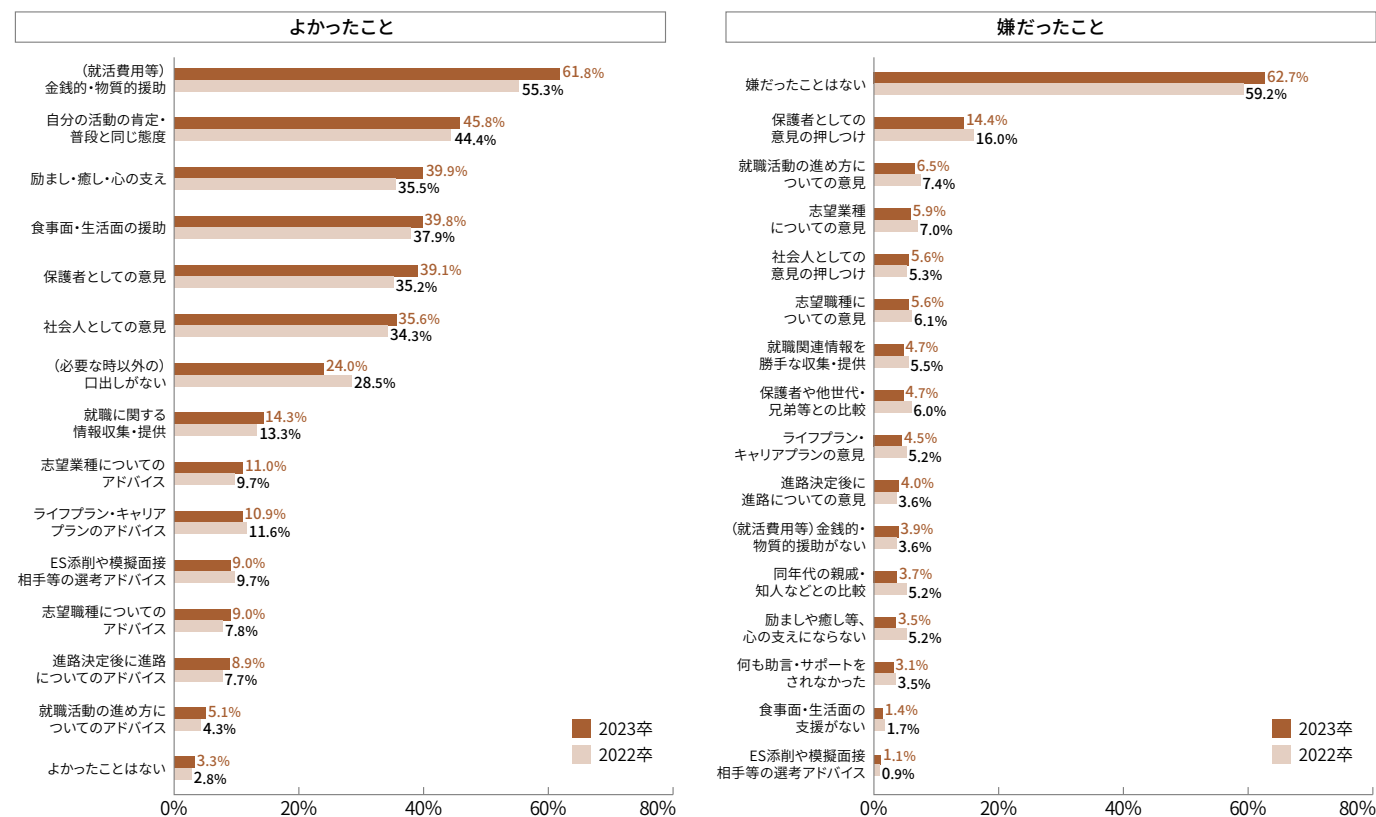


企業が求める能力と、
学生のPRした力の
ギャップが多数有り、
双方の理解が重要

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。



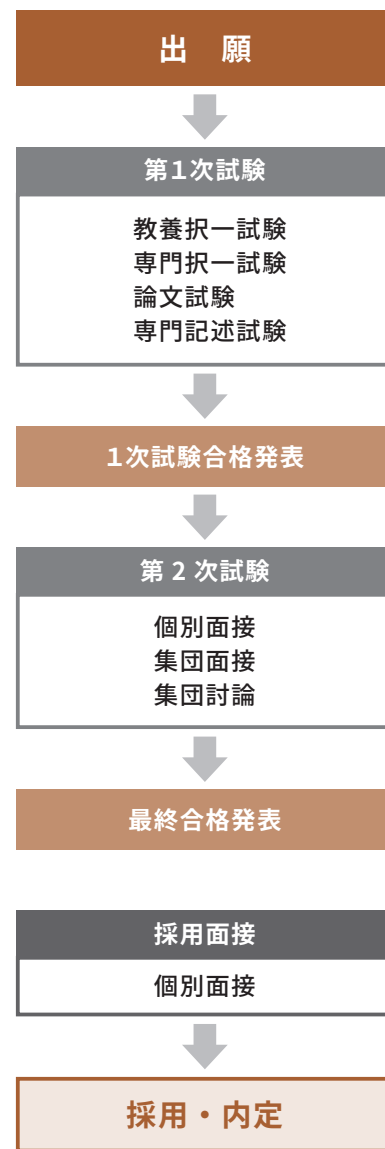
親に求められる「支え」としての役割も浸透

「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。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。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(3・4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、3～4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(5・6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(7・8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。**個別面接はほぼ全ての公務員試験**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(8・9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



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分かりやすく掲載し、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。

月曜朝刊「就活ON!」も上手に活用!

教育面『就活ON!』

正確かつ濃い情報で、就活戦線の

読売新聞の月曜朝刊で展開中の就活生応援コンテンツ「就活ON!」。就活に特化した情報だけを



月に1度のSPECIAL版

第1月曜日は2ページの拡大版「就活ON! SPECIAL」を掲載。見開き面で就活に役立つ情報を図解付きで紹介しています。



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。



身に着き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、ツイッター(@shukatsuon1)やフェイスブック(読売新聞 就活ON!)でも情報発信していますので、ぜひご活用ください。

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」を略した造語。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分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。

□くるみん・プラチナくるみん

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証。くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取り組みを行っている企業、一定の基準を満たした企業や法人などが厚生労働省によって認定されると使用できる。

□ユースエール

若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理状況などが優良な中小企業が厚生労働省から認定を受けた証。

□えるぼし・プラチナえるぼし

2016年4月より施行された女性活躍推進法の取り組みの一つ。女性の社会進出や活躍を支援するための法律で、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業は、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。



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）

今やるべきことは何か？

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。昔の経験をもとにお子さんにアドバイスするのはやめましょう。お子さんが混乱するだけです。

就活生がやるべきことは企業研究

今、就活生がやるべきことは企業研究です。就活生が知っている企業の大半は、CMによく登場したり街中で見かけたりする有名企業です。就活生が知っている企業数は少ないのです。毎年定期的に新卒採用をする企業は約2万社あります。この中には無名であって業績良好、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。こうした企業は就職先として優れていることが多いのですが、就活生は見過ごしてしまいます。

企業の中身を知らなければエントリーする企業を選べません。企業を知らなければ志望動機をエントリーシートに書けません。企業を知らなければ就活は始まらないのです。

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勧めて下さい。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。しかし、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。

また、そろそろ就活に力を入れるからといって学業をおろそかにしてはいけません。

昔は大学の成績を問われることはあまりありませんでしたが、最近は企業が学生の成績を重視します。面接の時に成績表を見ながら、学業に関する質問をしてきます。

1～2年時の成績を変えることは出来ませんが、3年時の成績はこれから決まるので、しっかり勉強するべきです。もしお子さんが就活を理由に大学での勉学をさぼっているならば、注意してください。

親がやるべきことは？

親がやるべきことは、親の経験を話すことです。経験と言っても就活ではなく仕事の経験です。就活生は企業の中にどんな部署があって、どんな仕事をしているのか、よくわかっていません。親が実際の仕事の内容を成功談や失敗談を交えて率直に話せば、お子さんの仕事への理解が進みます。

そして何といっても重要なのは就活資金の援助です。就活にはお金がかかります。スーツ代はもちろん、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。新型コロナが落ち着いて対面形式による説明会や面接が増えたので、その分これから交通費負担が重くなります。

就活期間中はバイトをしにくいので、学生にとって就活資金は貴重です。お子さんは中途半端な知識をもとにした親のアドバイスよりも就活資金を喜ぶことでしょう。



木田 滋夫（きだ しげお）
読売新聞東京本社教育部デスク

1999年入社。
横浜支局、社会部、千葉支局デスクなどを
経て2021年12月に現職。就活生向けページ
「就活ON!」（毎週月曜朝刊掲載）の企画立
案や編集にあたる。新卒時の就活では、志
望していた新聞・放送業界に1社も受からず、
他業界で3年間、営業職を経験した。

就活生の親、失敗を語る

私は読売新聞の就活生向けページ「就活ON!」のデスクを務めています。就活には少し詳しいですが、それでも3年前に長男が就活生になり、初めて「就活生の親」になったときは、いくつもの失敗をしました。今年、次男が就活生になりました。こんどは反省を生かし、うまく「就活生の親」を演じたいと思っています。このコラムでは、お恥ずかしいですが、皆様のご参考になればと、3年前の「反省点」をつづります。

一つ目は「得意分野で張り切ってしまったこと」です。あるとき、長男に志望動機と自己PR文の添削を頼まれました。見せてもらうと、新聞記者の私からすると稚拙で内容の薄い文章でした。「バイト内容の説明は簡潔に」「結論が小学生っぽい」などと書き直しをさせるうち、互いに不機嫌になり、ついに衝突。添削を頼まれなくなりました。冷静になると、取材で目にする学生の応募書類は、拙くても人柄や熱意が伝わってくることを思い出しました。応募書類は名文である必要はありません。あのときは気づいた点を指摘し、「あとは自分で納得のいく文に仕上げればいい」というところで止めておくべきでした。

二つ目は「過干渉してしまったこと」です。近年の就活は、夏に各社が実施するインターンシップ（就業体験）に参加することが、実質的な就活のスタートとなっています。長男にどの企業に応募したかを聞くと、「有名企業と、知名度の低い企業にバランスよく応募した」とのことでした。私は即座に「そんな悠長なやり方では、1社も参加できないぞ」と言ってしまいました。本人はバランスよく参加するつもりでも、有名企業のインターンは狭き門で、参加できない学生が圧倒的に多いからです。そういう現実を伝え、追加で何社か応募させました。しかし、ここは我慢して見守るべきでした。幸運にもインターンに参加できたからといって必ずしも入社できるわけではなく、参加できないだけで、「就活って厳しいな」と実感する機会にもなったはず。余計な干渉をして、長男が荒波にもまれて成長する機会を奪ってしまいました。

三つ目は「内定に目がくらんだこと」です。ある企業に勤める社員から長男に連絡がありました。学生を獲得する役割の「リクルーター」です。これは早い段階で採用試験を受け、内定をもらう流れだな——と期待していましたが、なかなか朗報がありません。長男に聞くと「仕事内容に関心が湧かないので、連絡を取らなくなった」とのことでした。私は思わず「せっかくのチャンスだったのに、もったいない」と言ってしまいました。これは非常に軽率でした。もし、興味の湧かない仕事に就いても苦しむのは長男です。これまでの記者人生で、若者の早期離職の問題を何度も記事にしてきたのに、長男の就活では、いち早く内定を得ることに目がくらんでしまったのです。就職後のことを考えてその会社を選ばなかった長男を、「よく冷静に決断した」と褒めるべきでした。

まだまだネタは尽きませんが、初めて経験した「就活生の親」は失敗の連続でした。きっと長男の就活の思い出は、あまり楽しいものではなかったでしょう。長男は結局、ほとんど私に頼らずに就活し、今は第一志望だった会社で元気に働いています。親は焦ったりいら立ったりしても、距離をとって見守るぐらいがちょうどいい、というのが私の得た教訓です。

長男が就職した日、それまでの反省と祝福を込めて、やや長いメールを送りました。「こんな文面を読んだら泣くかもしれないな」と期待したのですが、即座に届いた長男の返信は「OK!」でした。子供だと思っていた長男は、とっくに親離れしていました。

就職活動に「情報力」
ブンナビ bunnabi.jp
文化放送就職ナビ

× 読売新聞

約20分

スペシャル対談動画

「就活ONデスクが語る、親子就活体験」

出演

- 読売新聞東京本社 教育部デスク **木田 滋夫**氏
- 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**氏

リアルな親子就活体験についての対談です。
どうぞご覧ください。



以下QRコードまたはURLよりご視聴ください

視聴期間 ~2024年3月末まで

URL

https://sv109.wadax.ne.jp/~radio-bunnabi-jp/career/yomiuri_shukatsuon_oyako/



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、
「エンカル」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 **半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

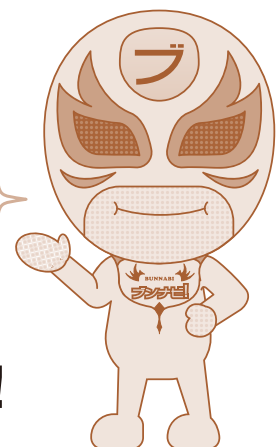
産休・育休
取得率

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 **半年間・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。