



東洋大学

東洋大学の保護者の皆さんへ

就活

ハンドブック

2024

はじめに

保護者の皆さんの時と比べて、今の新卒採用は複雑になっています。情報を得るためのツールやサービスは膨大に増え、選考ルートも複雑化が進んでいます。いつまでに何をすればよいのか。自分に適した就職先はどうしたら探せるのか。初めての就職活動を前にして、学生は多くの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。新型コロナの影響で授業はオンラインとなり、あらゆる活動が制限を受けました。自らの行動範囲を広げて、新しい友人とともに多様な経験をする。そんな普通の大学生活を、2年以上も制限された影響は小さくありません。また、大手企業であっても急激な業績変化に見舞われたり、テレワーク導入など働き方自体が変わったり、経済活動も大きく変化しています。先が見えない時代の中で、学生がファーストキャリアを選択するストレスは強まっています。

就職活動を学生一人で乗り切るのは困難です。身近な大人の支援が必要でしょう。就職活動に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。

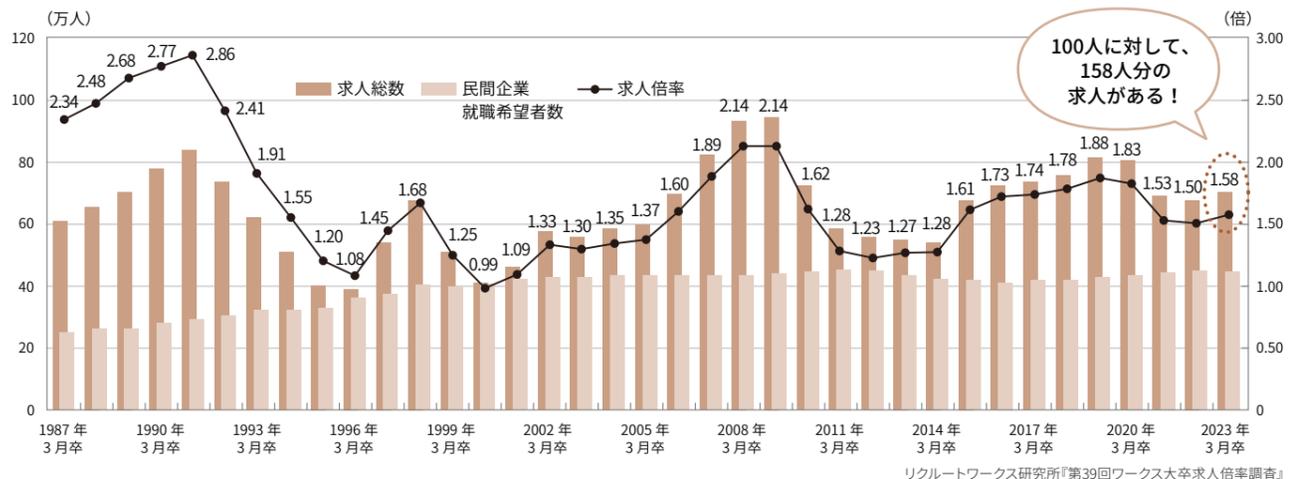
目次

現在の新卒採用市場	3
就職活動スケジュール	4
採用活動&支援サービスの多様化	5
インターンシップと採用の関係	6
ハイブリッド就活	7
保護者として求められる支援	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	11
コラム「ある『就活生の親』の体験と反省」	12
スペシャル対談動画「就活ONデスクが語る、親子就活体験」	13

◆ 現在の新卒採用市場

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1)。直近データの2023年卒では、1.58倍となっています。これは100人の学生に対して、158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。新卒採用は社員の年齢構成比に歪みが生じないよう、比較的安定的に実施される堅調な市場と言えます。

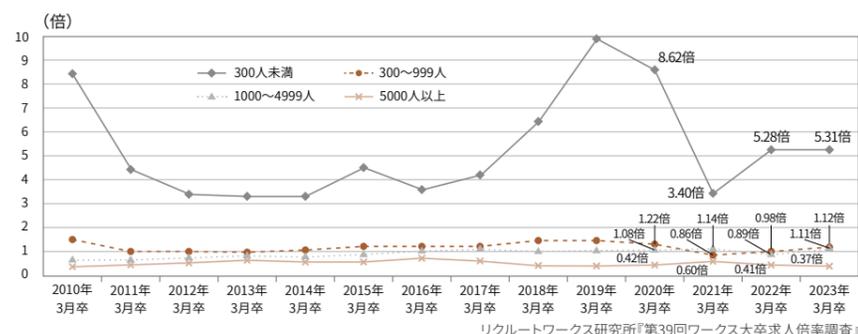
図1 新卒求人倍率の推移(求人倍率=求人総数/民間企業就職希望者数)



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、そこまでの優位性を感じることは少ないでしょう。なぜなら、従業員規模別に見れば、数字に大きな差があるからです(図2)。大手企業ほど求人倍率は低くなり、5,000人以上では0.37倍(23年卒)と厳しい環境であることがわかります。

エントリー(選考応募)する企業の幅を広げれば問題ないのですが、人は全く知らないものを選択することは困難です。結局、聞いたことのある企業、知っている企業、つまり大手企業にエントリーは集中します。そのため、学生は自ら厳しい環境下で就職活動することになってしまうのです。

図2 企業規模別の推移(求人倍率=求人総数/民間企業就職希望者数)



知名度が高い有名企業、一般消費者をターゲットにする大手BtoC企業、就職人気ランキングの上位企業(図3)では、競争率200倍以上といった状況も珍しくなく、内定を得るのは至難の業です。意図的にエントリー企業の規模を分散させておく必要があります。従業員規模1,000人という数字が目安になるでしょう。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。学生が優良な中堅・中小企業を見つけ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アドバイスや情報提供は、効果的な支援となるはずですが。

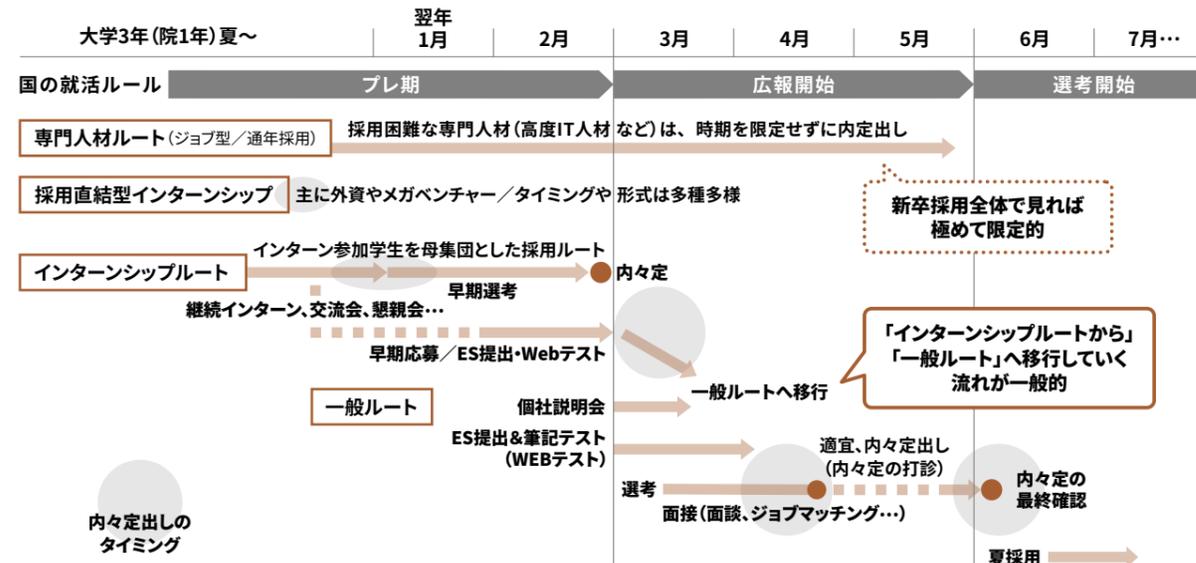
<若年層における今後の採用市場>

国の推計によれば、この数年踊り場にあった22歳人口が2022年から減少しはじめます。少子化リスクが現実的となり、企業の若年層人材の獲得は大きな経営課題となりつつあるので、新卒もしくは第二新卒と呼ばれる20代の採用市場は、売り手傾向が維持されるでしょう。一方、懸念材料もあります。従業員規模5,000人以上の大手企業で、中途採用比率を増やす動きが出ています。大手企業に新卒で就職するのは、さらに狭き門となりそうです。

◆ 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は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)、4年生の6月に選考開始(面接の実施)となります。しかし、リアルな現場スケジュールで見れば、3年生の夏インターンシップから採用を意識した企業のアプローチはスタートしています(図1)。

図1 リアルな就職活動スケジュール

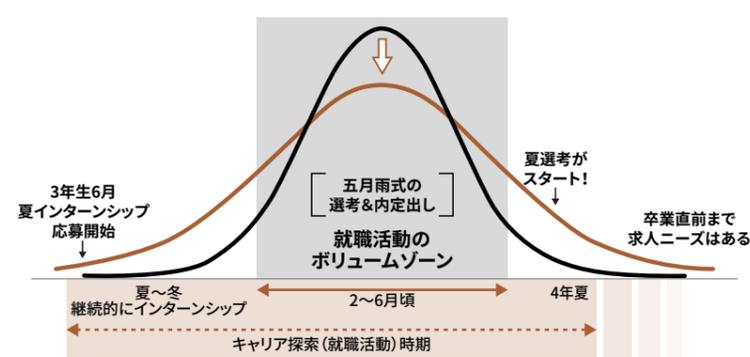


広報開始前のプレ期には、多くの企業がインターンシップや支援イベントを実施します。この段階で、学生はいくつかのプログラムに参加しながら、志望業界(企業)を決めていきます。一部の企業はインターン参加学生を対象に、早期選考や早期応募を案内するなど、早いタイミングの選考アプローチも見られます。春休みに入ると本格的な就職活動シーズンとなります。3月広報開始に合わせて、会社説明会の参加やエントリーシート提出など、一般ルートの就職活動へと移行していきます。

エントリー時期別に五月雨式の選考を行うのが昨今のスタイルなので、内定出しのタイミングは分散しています。早期応募であれば3月から、一般ルートでは4月以降から徐々に内定出しが進みます。政府主導のスケジュールに配慮する日系大手企業は6月以降の内定出しとなり、それ以降は追加募集や中堅・中小企業による夏採用が活発化します。

専門性の高い人材(高度IT人材など)を採用するための専門人材ルート、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など、時期を問わない採用もありますが、対象学生は限定的です。多くの学生はインターンシップルートから一般ルートを経て、自らの就職先を決定していきます。

図2 キャリア探索(就職活動)の長期化



以前の就職活動は、ピーク期がはっきりしたスケジュールで、一様に選考が進んでいく短期決戦型でした。しかし今は、夏インターンシップから卒業後のキャリアを考えはじめ、選考を経て、翌年の夏頃まで多くの学生が就職活動を続けます。それ以降も、納得いくまで継続する学生は少なくありません。現在の就職活動は、1年近い時間をかけて行う“キャリア探索”と言えるでしょう。じっくりと時間をかけて進めていく活動です。学業と両立しながら、自分のペースで進めていくことが大切でしょう。

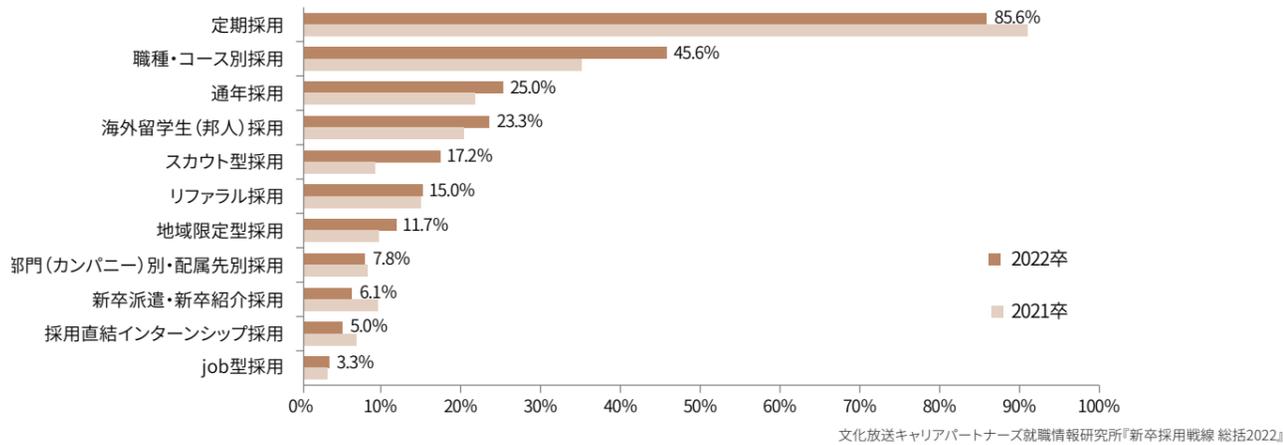
<プレ期の活動イメージ>

学業と両立しながらのキャリア探索(就職活動)なので、ペースはそれぞれ異なりますが、目安となるイメージをお伝えします。年内は業界や企業規模を固定せず、幅広く企業を見ていき、年末年始を目途に自らの方向性(志望業界や企業など)を徐々に絞りはじめます。春休みには志望企業のインターンシップやイベントに参加して企業理解を深め、選考に備えましょう。このペースで進めていけば、出遅れることはないはずです。

◆ 採用活動&支援サービスの多様化

企業の採用活動は多様化しています。総合職というカテゴリーで、ピーク期に選考を行う「定期採用」が今も主流ですが、それ以外の採用も数多く存在します(図1)。最近では「職種・コース別採用」「通年採用」「スカウト型採用」「地域限定型採用」などが増加傾向にあります。また、企業と学生が出会う機会も「合同企業説明会」一辺倒だった頃と異なり、「インターンシップ」「就活支援イベント」「リクレーター」「学内セミナー」など多種多様です。さらに言えば、選考方法も「オンライン面接」「対面面接」「グループディスカッション(オンライン/対面)」「録画面接」と種類が増えています。就職活動の複雑さは増す一方です。大学の就職ガイダンスなどに参加して、しっかり情報収集する必要があるでしょう。

図1 多様な採用活動



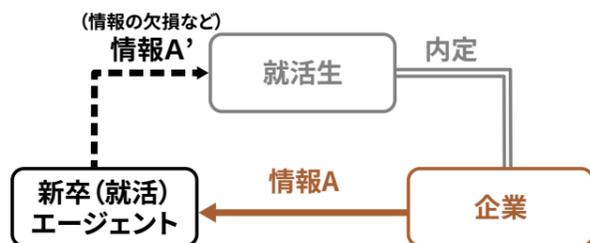
新卒採用の支援サービスも多様化が目立ちます(図2)。就職ナビサイト以外にも特色あるサービスが増えたことで、自分に合った方法で就職活動を進めることができるようになりました。同時に、選択するストレスも生じています。逆求人サイトに登録するか、新卒エージェントってどうなんだろう、マッチングイベントにも参加した方が良いのかな…など、判断に迷う学生は少なくありません。就職活動は正解のない意思決定の連続です。各サービスの特徴を理解し、先輩からの情報などを参考に、自ら考え決めていく必要があります。就職活動は社会人になるためのトレーニングでもあるのです。

図2 新卒支援サービス一覧

主なサービス	特徴	主なサービス
就職ナビサイト	多くの学生が利用するマス型の就職情報サイト 大手、中堅・中小企業、官公庁、公益法人など幅広い組織に利用されている	マイナビ、リクナビ、ブナビ…など
分野特化型ナビサイト	特定の学生を対象にした就職情報サイト 体育会や理系などの属性別、看護師などの職種別、マスコミなどの業界別などがある	スポナビ、体育会ナビ、理系ナビ、文化放送ナースナビ
逆求人サイト(スカウト採用)	企業が登録学生をスカウトする就職サイト 登録時に自己PRや課外活動、専攻分野などを入力。興味を持った学生に企業からオファーを出し、マッチングが成立したら選考にすすむ	OfferBox、キミスカ、LabBase(理系)
新卒エージェント(人材紹介)	新卒を専門にした人材紹介 キャリアアドバイザーがニーズにあった企業を紹介する。エントリーシートや面接指導なども行う	キャリアチケット、doda新卒エージェント、マイナビ新卒紹介
インターンシップ	インターンシップに特化した情報サイト 長期や有給インターンなどが多く紹介されている。社員に近い仕事経験が可能	Infra、JEEK、Wantedly
マッチングイベント採用	企業と学生をつなげるイベントサイト 少人数での対話やグループディスカッションなど、様々なイベントを実施している	DEIBA Company、ジョブトライアウト
リファラル採用	社員が人材を紹介するための採用支援サービス 新卒採用の場合、内定者や新入社員が先輩を紹介して採用につなげるケースが多い	MyRefer、Refcome

<新卒エージェント>

新卒を専門にする人材紹介で「就活エージェント」とも呼ばれます。上手に利用するには、紹介された企業を取捨選択できるだけのキャリア観が本人に必要です。一部のエージェントでは、紹介企業の「情報A」からデメリット情報を除いた「情報A'」だけを伝えて、強く勧めるといったアプローチも見られます。断ることが苦手なタイプの学生は、特に注意する必要があります。



◆ インターンシップと採用の関係

同じ「インターンシップ」と呼ばれるプログラムでも、目的や時期、対象、期間などにより実施内容は千差万別です。全体イメージを大きくつかむため、3つに分類して概要を説明しましょう。

① 大学主催(もしくは仲介)の教育目的インターンシップ

大学が窓口になって実施される教育目的のプログラムです。採用活動とのつながりは薄く、正課(単位あり)と非正課(単位なし)があります。5日間以上で、実際の就業体験をとまなうものが多いため、一定の質が保たれていると言えます。

② 企業主催の低学年向けインターンシップ

低学年を対象にしているため、企業主催とは言え採用活動とのつながりは強くありません。実施内容によって、2つのプログラムに大別することができます。1つはCSR(企業の社会的責任)として実施するもの。学生への認知度アップという狙いもあります。もう1つが、社員とほぼ同様の業務を担う長期インターンシップです。スタートアップやベンチャー企業などで実施するケースが多く、近年増加傾向にあります。

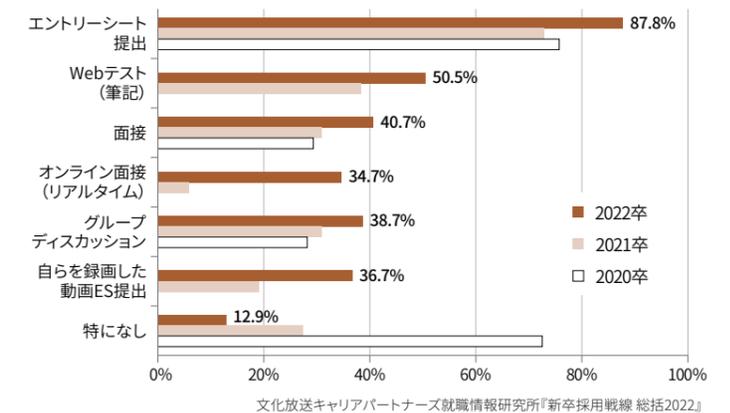
③ 企業主催の採用活動を意識したインターンシップ

多くの学生が参加するインターンシップが、このカテゴリーに該当します。大学3年生(もしくは大学院1年生)を対象にして、夏休みから翌春まで継続的に実施しながら、徐々に採用活動へとつながっていきます。インターンシップ参加後に、早期選考や早期応募を案内するケースも珍しくありません。また、25年卒生からは一定の条件を満たしていれば、インターンシップで得た学生情報を採用選考に利用できるなど、新しい動きも見られます。対象学年になったら、就職ガイダンスなどで最新情報を確認するとよいでしょう。

図1 企業主催の採用活動を意識したインターンシップ

タイプ	期間	特徴
企業PRタイプ	半日~1日	企業理解&ファン作り、事前選考なしが多い
適性理解タイプ	2~3日	事前選考の有無は企業による
関係作りタイプ	1週間程度	事前選考が多い、親密な関係作り
選考直結タイプ	5~10日程度	優秀者に内定出し、主に外資やメガベンチャーなど
部門配属タイプ	2週間以上(長期)	主に理系学生やJOB型採用の学生が対象

図2 インターンシップ応募時におこなったこと(複数回答)



「③企業主催の採用活動を意識したインターンシップ」について、さらに詳しく説明しましょう。これも期間や目的別に、いくつかのタイプに分けられます(図1)。半日から1日のプログラム(※)では、企業PRを目的としたセミナー形式が多く、人数制限が少ないオンラインでの実施が目立ちます。2~3日以上以上のプログラムでは、対面とオンラインのハイブリッド型が多くなり、事前選考を実施するケースが増えます。選抜制が高く、期間が長期になるほど、採用とのつながりは強くなる傾向があるようです。

最近の傾向として、事前選考を実施する企業が増えています(図2)。「特になし」はこの2年で大幅に減り、エントリーシート提出は約9割、Webテストで約5割、面接やグループディスカッションなどの選考も3~4割の学生が経験しています。事前選考の増加により、インターンシップ応募時に選考落ちを経験する学生が増えました。なかには自信を失い、就職活動から離れてしまう学生もいます。選抜式のインターンシップでは、本選考より競争率が高くなるケースがあるため、インターンシップで落ちて、内定を獲得する先輩は少なくありません。事前選考の結果は気にせず、就職活動を進めることをお勧めします。

※就業体験が十分に確保できないため、インターンシップとは呼ばずに、「オープン・カンパニー」「1Day仕事体験」と表記されるケースが多い。

<ブラックインターンシップ>

実態はアルバイトなのに、インターンシップを名乗り、無給もしくは低賃金で仕事をさせるケースが一部で見られます。インターンシップとは言え、労働者と判断できる仕事を行ってれば、最低賃金法にしたがった賃金を支払う義務が生じます。お子さんが長期インターンシップに参加する場合、さりげなく仕事内容や条件を確認しておく安心でしょう。

◆ ハイブリッド就活

オンラインを活用した採用活動は、当然と言えるほど定着しています。特に会社説明会や1次面接では、オンライン実施が7～8割と多数派です(図1)。そして、選考が進んでいくと対面実施が増えていきます。企業は効率的かつ効果的に採用選考を進めるため、選考ステップ別にオンラインと対面を使い分けるハイブリッド型を強化しています。

規模別で見ると、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くなっています(図2)。全国を対象に採用を実施するため、移動にかかる学生負担に配慮して、対面とオンラインを選べるケースも増えています。今後は、学生も対面とオンラインを使い分ける“ハイブリッド就活”が一般的になるでしょう。

図1 新卒採用でオンラインを活用した割合(全体)

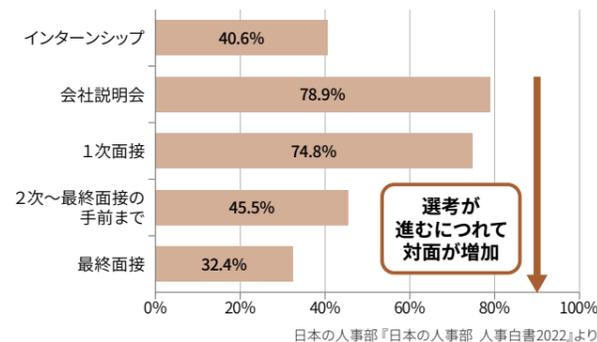
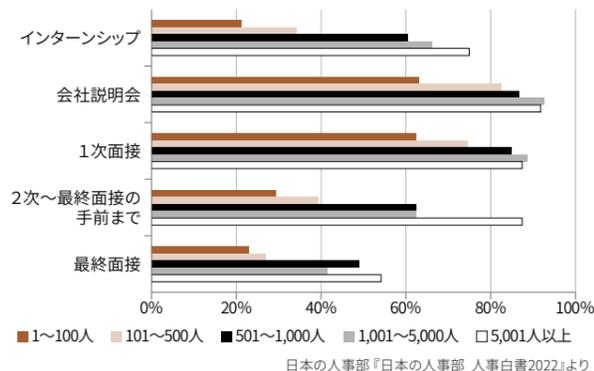


図2 新卒採用でオンラインを活用した割合(規模別)



オンライン就活のポイント

● オンライン面接

オンラインでは間合いが取りにくいので、対面と比べて会話のキャッチボールが困難です。言いたいことは最後まで言い切り、「以上です」と伝えて、自分の発言が終わったことを明確に伝えた方がスムーズに進むでしょう。対面の会話とは感覚が大きく異なるため、事前に練習しておくことをお勧めします。

● 動画面接

面接官の質問動画にしたがって回答していくタイプ、自己PR動画を提出するタイプなどがあります。提出された動画は人が評価するだけでなく、AIが分析・評価する場合があります。伝えたいことを明確にして、端的で分かりやすい話し方を心掛けましょう。

● スケジュール確認

自宅からオンラインで参加する説明会や面接のスケジュールを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ういかもしれません。

● 事前トレーニング

「事前に準備するもの」を参考に環境を整え、本番に近い状況でカメラアングル、音声の聞こえ具合、通信速度、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。オンライン面接は“慣れ”がものを言います。「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してみるのもお勧めです。

<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(背景、明るさなどに注意)



<良くある面接質問>

- ・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
- ・コロナ下の大学生活で工夫したこと
- ・最も苦労した出来事について教えてください
- ・10年後、どんな社会人になりたいですか

対面就活のポイント

● 面接以外の立ち振る舞い

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点があれば、対面時のアドバイスとして伝えてあげましょう。

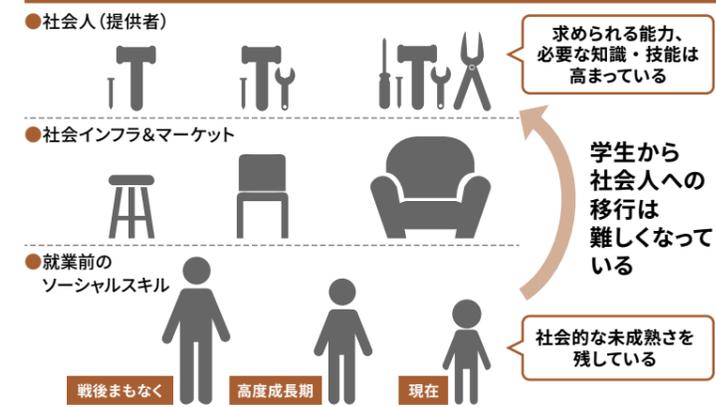
● 模擬面接の実施

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。慣れないスタイルなのに、重要性は極めて高いわけです。特に、それまでオンライン中心で最終面接が対面の場合、緊張で頭が真っ白になる学生も少なくありません。キャリアセンターで模擬面接を受けたり、ご家庭で事前練習したりすることをお勧めします。最終面接は「入社意欲」や「志望度の高さ」が問われるので、志望動機を中心に練習するとよいでしょう。

◆ 保護者として求められる支援

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、親世代なら生活の中で自然と身に付けることができました。しかし、社会インフラやマーケットが整い、他者との交流が少ないまま大人になれる現在の育成環境では、意図的なトレーニングが必要です。一方で、商品やサービスの質が向上したため、提供者として求められる能力は高まっています。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。学生から社会人へ移行する難しさは、一昔前とは比べものになりません。大学のキャリア教育や家庭内の関わりを通して、社会的な成熟をうながす支援アプローチが求められています。

図1 社会人になりにくい社会環境



日常生活の支援アプローチ

親子の日常的な関わりでは、社会的「自立」をうながす支援アプローチが有効です。3つのポイントを紹介しましょう。

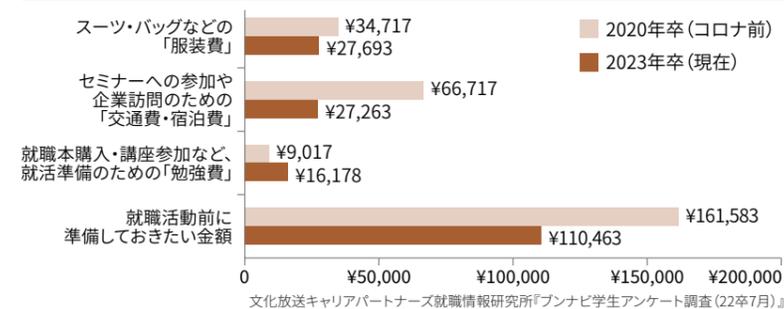
- ①「教える」ではなく「情報提供」/ お子さんが何かに迷っていたり、困っていたりすると、つい解決方法を教えたくなるものでも、あえて教えずに「～を調べてみたら」と情報提供にとどめましょう。
- ②本人に意思決定させて尊重する/ 自分で決断するというストレスを避けて、周囲の大人に判断を委ねる学生が目立ちます。自ら意思決定する機会を多く与えましょう。そして、本人が決めたことは否定せず、受け入れることが大切です。
- ③失敗はチャレンジした証なので褒める! / 経験値の少ない学生の意思決定は、うまくいかないことが多いでしょう。しかし、失敗することでしか学べないことがあります。褒めて、勇気づけて、失敗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

就職活動の支援アプローチ

多くのストレスやプレッシャーを感じる就職活動では、お子さんが安心できる支援を心掛けましょう。

- ①金銭的な援助/ オンライン就活により「服装費」「交通費・宿泊費」の負担は軽減しました(図2)。しかし、Webカメラなどの機器や通信費など、別費用がかかるようになっていきます。何にどれだけの費用が必要か、お子さんと話し合っておくことをお勧めします。
- ②話し相手(聞き役)/ 就職活動の話題をふられたら、できるだけ聞き役に徹しましょう。ネガティブな発言はポジティブに言い換えて、物事の良い面に目が向くようなアプローチが効果的です。
- 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ましょう。「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。

図2 就職活動にかかる費用



<親の対応でうれしかったこと>

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。お子さんの個性によって関わり方は異なります。参考意見としてご覧ください。

■ 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ないで、自分の意思を尊重してくれた

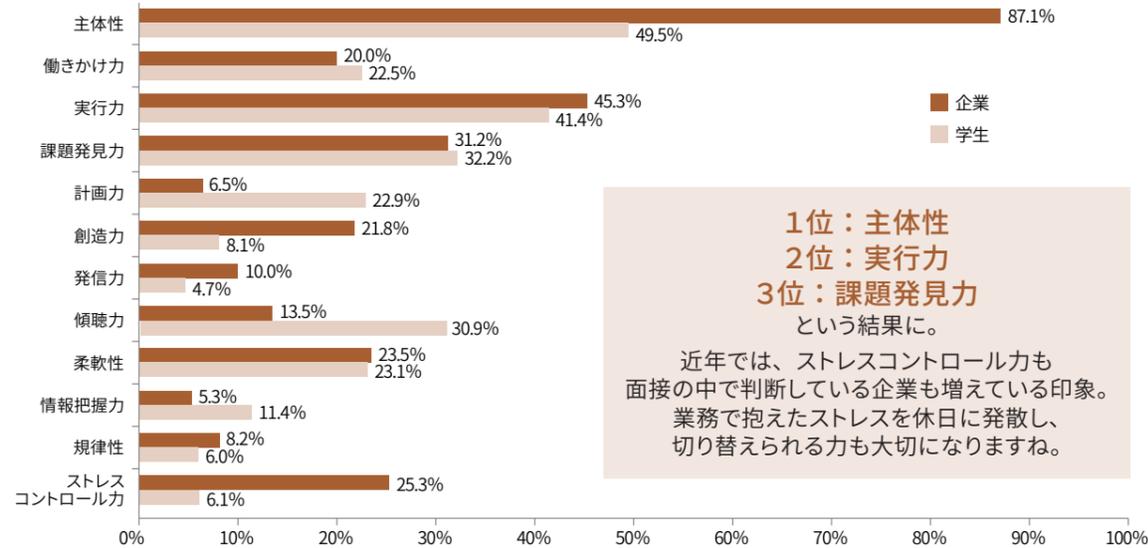
■ 先輩社会人としてのスタンス

- ・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

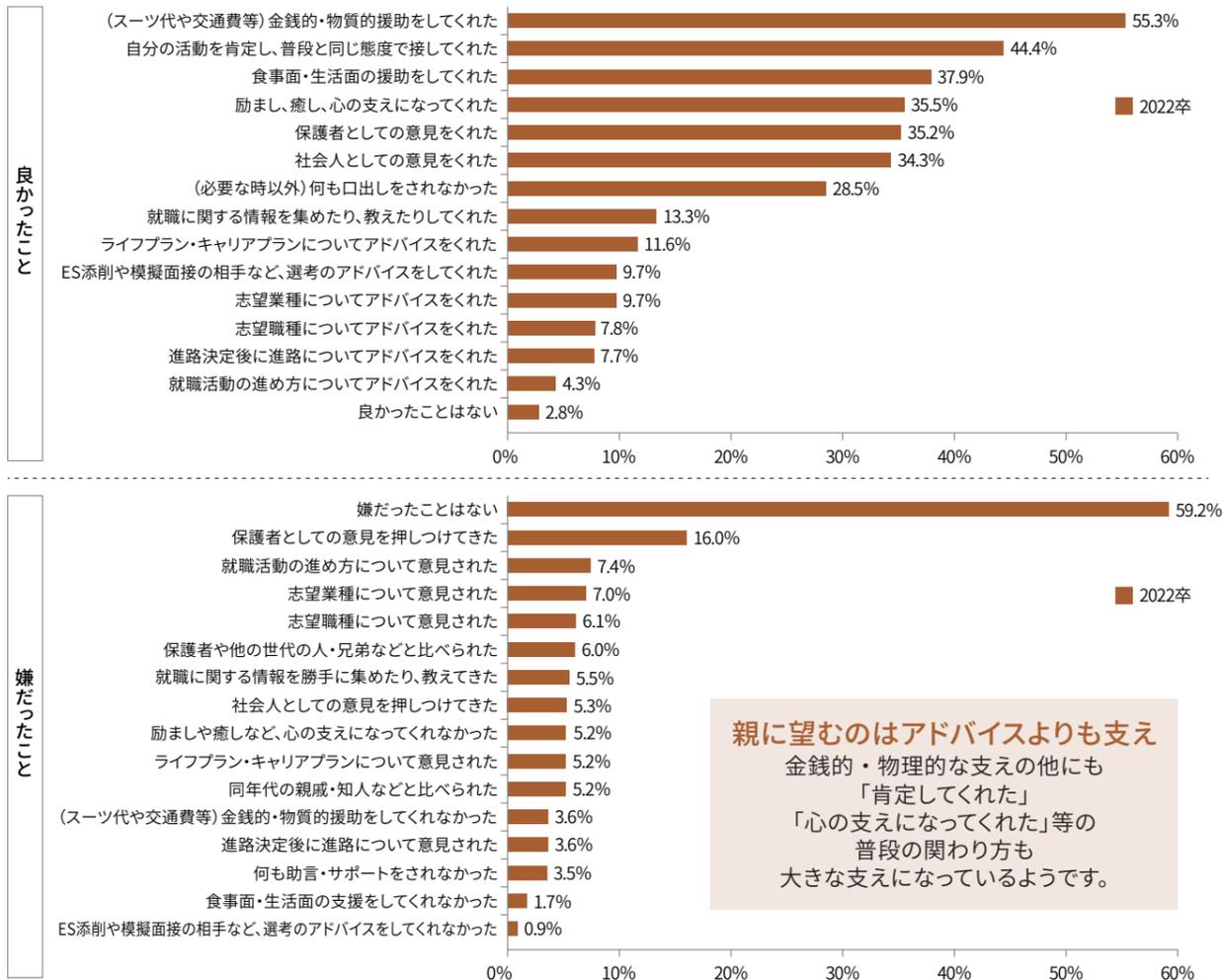
■ 具体的な支援

- ・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

＜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？



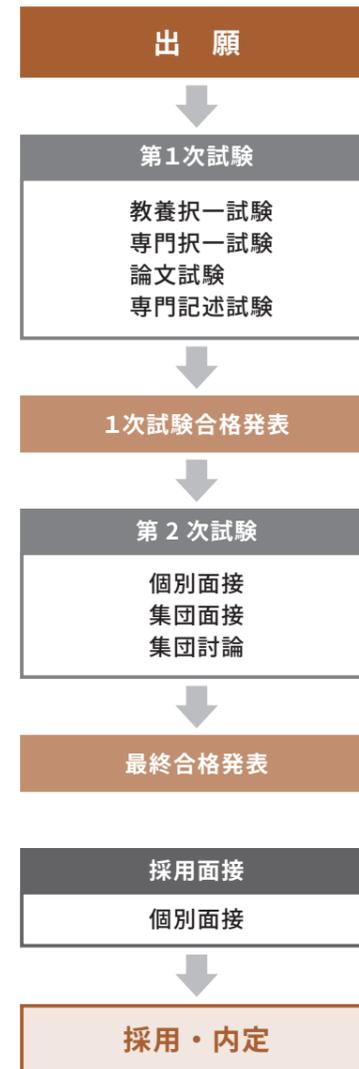
＜学生＞保護者との関わりで良かったこと・嫌だったことを教えてください。



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

ブンナビ **公務員** 公務員就職を目指す学生のための専用コンテンツ

地域・職種・締切で検索できる!

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まいります。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。

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、高い水準の取組を行っている企業、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に対し、厚生労働省から認定を受けた証。

□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組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。



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。朝刊の就活生向
けページ「就活ON!」(毎週月曜掲載)を担
当し、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。

ある「就活生の親」の 体験と反省

子供は親にいろいろな経験をさせてくれます。この春、就職した長男は、私に「就活生の親」にしか分からない不安や、内定の喜びのあとに訪れる巣立ちの寂しさを教えてくれました。これからつづるのは、私の体験と反省です。

私は読売新聞の就活生向けページ「就活ON!」を担当しています。「就活に詳しい親がいて、長男はさぞ有利だっただろう」と思われるかも知れません。しかし、親の助言など、子にはあまり響かないものです。そこで私は、大事と思われる2点だけを伝えました。

一つ目は「現実の就活日程」です。政府が経済界に求めている日程は、3月1日の「説明会解禁」に始まり、6月1日の「選考解禁」、10月1日の「内定解禁」です。しかし、賛否はともかく、実際には多くの会社ももっと前から動き出しており、夏に3年生向けに実施するインターンシップ(就業体験)に参加した学生を選考に呼び、3月1日より前に内定を出す例もあります。

もちろん、インターンへの参加は必須ではなく、3月1日から就活を始めても手遅れではありません。しかし、現実を知らずに就活すると、知った上で行動を決めるのとでは、同じ結果でも納得感に大きな違いが出ると思ったのです。

二つ目は「会社選びのヒント」です。鉄道会社志望だった長男は人気の大手だけでなく、地方の鉄道会社にも応募して「どこかに受かる」作戦でした。しかし、地方の鉄道は地域の人気企業で、採用人数も少ないことから、狭き門であることに変わりありません。

そこで私は「鉄道会社を中心に、川の上流と下流をイメージして関連業界を見渡すよう」助言しました。上流とは「原材料側」で、車両や部品、信号機などのメーカー、下流は「消費者側」で、車内サービスの会社や駅の商業施設です。このように関連業界に視野を広げることで見えていなかった会社の存在を知り、鉄道会社に入れなくても近い仕事なら興味をもって働けると考えたからです。

二つの助言について、長男は「参考になった」と言っていました。では、ここからは反省をつづります。

まず「過干渉しない」です。長男は秋のインターンが盛んな時期に北海道旅行に出かけました。大事な機会を投げ出して遊んでいるようにしか見え、厳しくあたってしまいました。しかし、彼なりに予定をやりくりし、コロナ禍で制約された学生生活を取り戻そうとしていたことを後で知りました。あのとき、親として不安を感じたとしても、二十歳を過ぎた長男に言うべきは小言ではなく、「自分の行動の責任は自分で負うこと」でした。

長男は旅行後、就活を再開し、いまは志望していた企業で働いています。旅行は就活に影響せず、小言はまったく無意味でした。

次に「過熱しない」です。長男に志望動機と自己PRの添削を頼まれたのですが、新聞記者の私からすると、内容が浅く、文章もぎこちない。何度も書き直しをさせるうち、険悪な空気になり、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志望動機や自己PRは拙いものも多く、それでも人柄や熱意が伝わってくることを思い出しました。あのときは気づいた点を伝え、「あとは自分で納得のいく文に仕上げればいい」くらいにとどめるべきでした。

いかがでしたでしょうか。子の就活に親がどう関わるかは悩ましい問題です。そこでみなさまにお読みいただきたいのが、「就活ON!」の「親の相談室」コーナーです。悩める保護者に専門家がアドバイスします。私も熟読し、次男の就活に備えます。

就職活動に「情報力」
ブナビ2024
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 ~2023年3月末まで

URL

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



<協力>
文化放送キャリアパートナーズ
就職情報研究所



東洋大学