

保護者のための

就活 ハンドブック

就職活動に「情報力」
ブンナビ! 2028
文化放送就職ナビ
×読売新聞

“就活生の親”のための情報サイト
Oya-to-Ko
おやとこ

文化放送キャリアパートナーズ
就職情報研究所

はじめに

大学という場所は、淡水と海水が混じり合う“汽水域”に似ているの
かもしれません。川で生まれた鮭の稚魚は、やがて川を下り、海へと
向かいます。そして、河口付近でしばらく留まり、栄養を蓄えながら、少
しずつ海水に身体を慣らしていきます。未知の環境に飛び込む前に、
汽水域で準備を整えるのです。学生も、これと同じではないでしょうか。
大学での専門的な学びや多彩な課外活動を通じて、知識と経験を積み
重ね、学生は社会へ出るための土台をつくっていきます。

お子さんは今、その“汽水域”を出て、自らの進路と向き合う時期を
迎えています。企業や社会人との出会いを重ねながら、自分らしい生
き方や将来の方向性を模索していくタイミングです。先が見えにくい時
代なので、キャリア選択へのプレッシャーは決して小さくありません。
生まれて初めて経験する就職活動は、お子さんにとって大きな挑戦と
なるでしょう。

最終的な決断を下すのは本人です。しかし、就職活動をひとりで乗
り越えるのは、容易なことではありません。そばにいる大人の支えが、
大きな力になります。保護者の皆さまにもその一翼を担っていただけ
るよう、知っておいていただきたい情報をこの一冊にまとめました。お
子さんの成長を見守ってきた保護者として、また人生の先輩として、就
職活動を支援する際のヒントにしてい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

キャリア形成支援プログラム（インターンシップ） 5

変化している就職活動 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「売り手市場だからこそ学生は焦る」 14

コラム②「親に期待されることとは」 15

◆ 現在の新卒採用市場

変化が見られる採用環境

民間企業に就職を希望する学生数に対して、どれくらいの求人数があるかを示した「求人倍率」をご覧ください(図表1)。直近の2027年卒では1.62倍となっています。これは100人の学生に対して、162人分の求人があることを意味します。学生にとっては、比較的就職しやすい環境にあると言えるでしょう。

長期的に見れば、企業の採用意欲は堅調に推移すると考えられます。少子化という課題がありますし、職場の年齢バランスを保つため、安定的に新卒採用を行いたいと考える企業が多いためです。しかし、短期的な動向では2年連続で数字が低下しており、抑制基調が見てとれます。経済の先行き不透明感、生成AIなどを活用した組織のスリム化、採用難による疲弊といった事象を背景に、新卒採用から離脱する企業が目立っています。しばらくは同程度か、少し抑制気味の市場環境になりそうです。

従業員規模別の求人数をみると、5,000人以上の大手企業が最も少なく、300人未満が突出して多いことが分かります(図表2)。ほとんどの中小企業は採用人数が若干名なので、数十人から数百人規模で採用する大手企業の方が、内定を得やすいと考える学生は少なくありませんが、現実とは逆です。5,000人以上の大手企業では、求人数より応募学生の方が圧倒的に多いため、極端な狭き門となります。市場環境をふまえれば、企業規模を分散して応募することをお勧めします。

知っている企業をふやす!

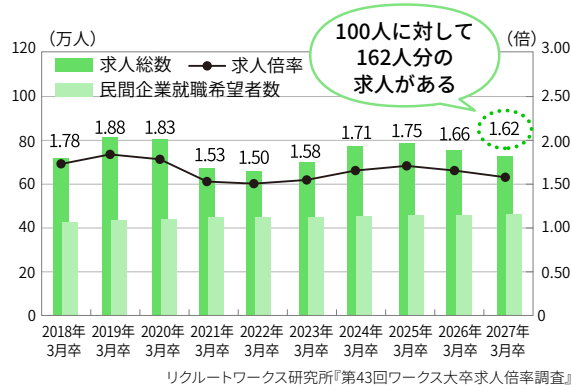
満足度の高い就職をするためには、「知っている企業」を増やすことが大切です。将来のキャリアを考え始めたばかりの学生は、大手BtoC企業(一般消費者向けに商品やサービスを提供している企業)や就職人気ランキングの上位企業(図表3)など、知っている企業が限られます。そのため、もともと狭き門の大手企業に学生の応募が集中し、より厳しい就職活動を強いられることになります。人は知っているものからしか選択することができません。知っている企業を増やすことが、よりよい就職活動の重要なファーストステップとなります。

まずは、BtoB企業(法人を相手にビジネスをしている企業)に着目することをお勧めします。BtoC企業と比べて知名度が劣るため、規模のわりに競争率が低い傾向があります。中堅・中小企業に視野を広げることも大切です。規模は小さくなくても、堅実な優良企業は狙い目と言えるでしょう。こうした企業は学生には見つけることが難しいため、先輩社会人である保護者の知識と情報が、力強い支援になるはずです。

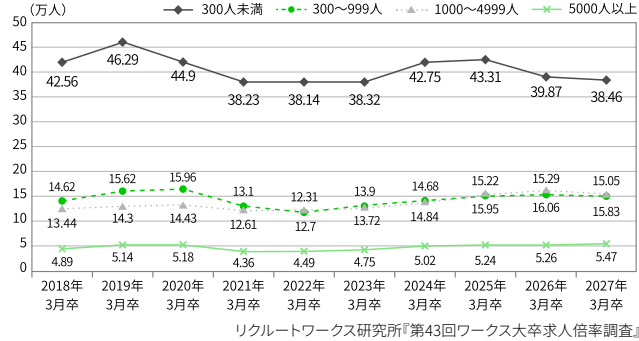
<採用の主軸は、今もなお「新卒」>

大手企業の採用活動といえば新卒が中心でしたが、近年は経験者(中途)採用も増加傾向にあります。新卒一辺倒な採用戦略を見直し、幅広い対象から欲しい人材を探す企業が増えているためです。では、企業にとって「新卒」と「経験者(中途)」のどちらが採用の主軸なのでしょう。調査データによると、新卒採用を中心に据えている企業の方が多数派であることが分かります。組織を安定して支え、長期的な活躍が見込める新卒人材への期待は、依然として高いと言えます。

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)



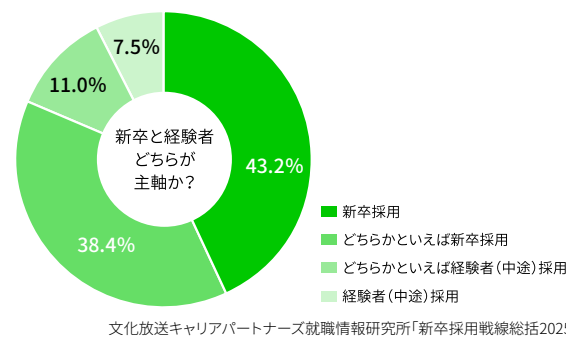
図表2 企業規模別の推移



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	全日本空輸(ANA)	↑
3	大和証券グループ	→
4	日本生命保険	↓
5	博報堂	→
6	丸紅	↑
7	住友商事	→
8	大日本印刷	↓
9	本田技研工業	↑
10	SMBC日興証券	↓

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/2027年春入社希望のフナビ会員

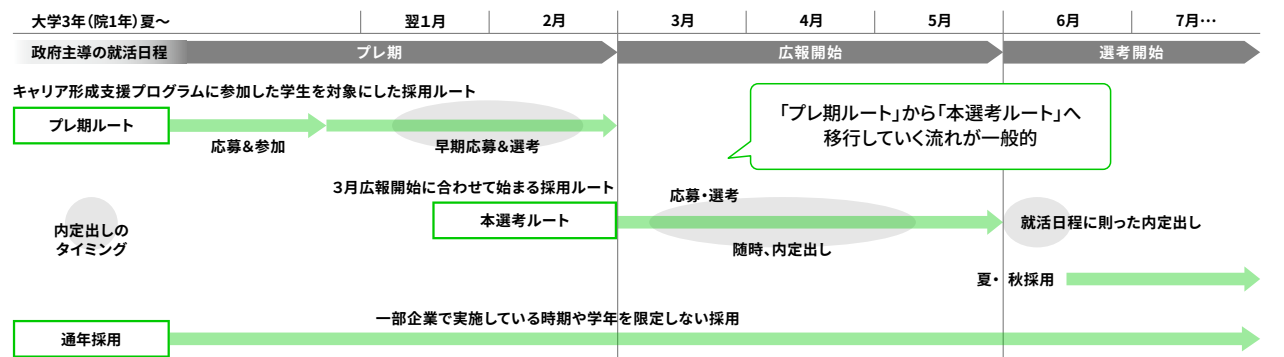


◆ 就職活動スケジュール

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つは政府主導の日程、もう1つがリアルな採用現場を反映した日程です。政府主導の日程では、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、採用現場のリアルな日程では、広報開始より前のプレ期から、企業の採用選考を意識した学生アプローチが始まります。このリアルな就職活動スケジュールについて、解説していきましょう(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などのキャリア形成支援プログラムを実施します。これは学生がキャリア探索を進める際に役立つ「就業体験」や「仕事情報」を提供するためのものであり、国も推奨している取り組みです。この時期に様々なプログラムに参加しながら、社会人としての自分を思い描き、志望企業を見つけていきます。一部の企業は、参加した学生を対象に早期選考を案内して、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、プレ期ルートは拡大傾向にあり、それが就職活動の早期化につながっています。

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、エントリーシート提出、筆記(Web)テストの実施などを経て、面接へと進んでいきます(本選考ルート)。この時期が就職活動のピーク期と言えますが、その後も多くの企業で夏・秋採用が実施されます。また、時期や学年を限定しない「通年採用」を行う企業も、少しずつ出てきました。企業の採用選考は複線化していると言えるでしょう。

採用選考の複線化によって、内定出しも一極集中ではなく、複数回に分かれるケースが一般的です。早期から内定を出す企業は増えていますが、採用計画が早期選考だけで充足することはありません。企業によって、内定出しの回数もタイミングも異なります。そのため、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になります。お子さんの選考結果に一喜一憂せず、じっくりと見守るスタンスが大切でしょう。

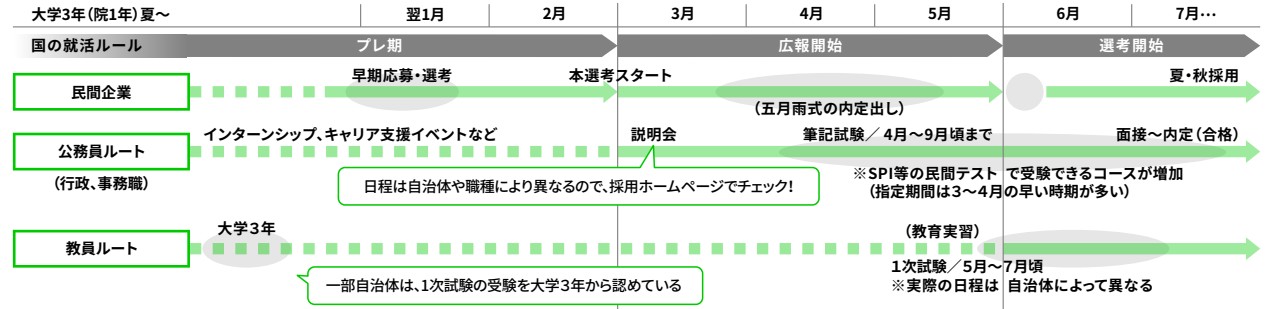
公務員・教員の採用スケジュール

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、こちらに流れてしまい、十分な人材の確保が難しくなり始めています。そのため、試験日程を早めたり、受験機会を増やしたりと、様々な工夫が行われています。

国家公務員の総合職では1次試験の日程が徐々に早まり、現在は3月中旬に実施されています。地方自治体では、政令指定都市などの大都市を中心に、SPIなどの民間テストで受験できるコースを新設する動きが目立っています。公務員向けの試験対策が必要なく、指定期間に受験すればよいと、民間企業と併願しやすくなっています。試験内容や実施時期は自治体によって異なるため、採用ホームページなどで確認することが大切です。

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。受験機会を増やすため、1次試験の受験資格を大学3年生まで広げるといった取り組みも広がってきました。採用試験の倍率低下を防ぐため、今後も新しい動きが考えられます。教員課程の担当教員やキャリアセンターから情報を収集して、最新情報をチェックすることが求められます。

図表2 公務員・教員の採用日程

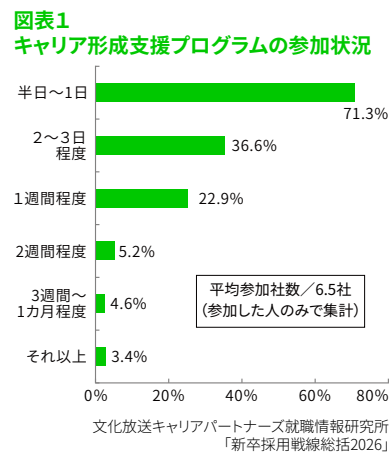


◆ キャリア形成支援プログラム(インターンシップ)

キャリア形成支援プログラム(インターンシップ)への参加状況

学生のキャリア探索を支援するため、ブレ期には多くの企業が「キャリア形成支援プログラム」を実施します。そのなかには、一定の条件(5日間もしくは2週間以上、就業体験を含むなど)を満たした「インターンシップ」と呼ばれるものもありますが、それ以外にも、半日～半日の会社説明会に近い「オープン・カンパニー」、2～3日の仕事理解を促すセミナーなど、様々なプログラムが存在します。学生の参加割合は、調査データにより幅はあるものの概ね7～8割となっており、多くの学生がブレ期から就職活動をスタートさせています。

期間別の参加状況を見ると、「半日～1日」が7割と最も多く、次いで「2～3日程度」が4割と続きます(図表1)。期間が長くなるほど参加割合は少なくなり、「1週間程度」は2割強、「2週間程度」以上では数パーセントという状況です。長期プログラムは時間的な負担が大きく、受け入れ人数も多くないため、短期を中心に6～7社程度のキャリア形成支援プログラムに参加する学生が多いと言えます。

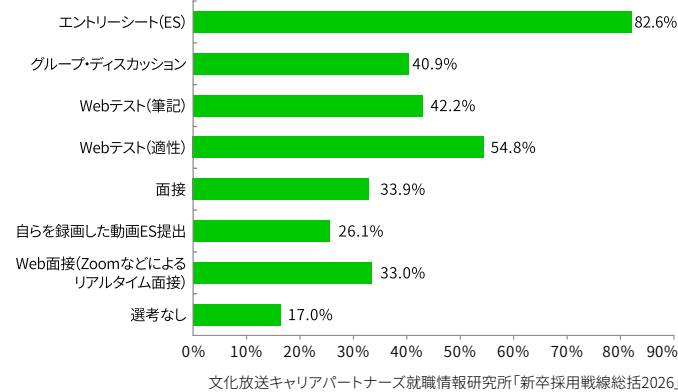


参加前の事前選考と参加後の早期選考

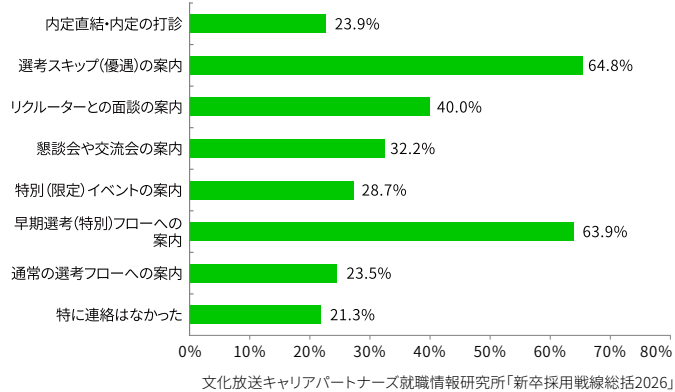
キャリア形成支援プログラムの応募時に、エントリーシート提出を経験した学生は8割強となっています(図表2)。人気のあるプログラムでは、それ以外にも筆記テストや面接などを実施して、事前選考を行うことが珍しくありません。大手有名企業では、本選考よりも高い競争率になり、多くの学生が選考落ちを経験することになります。そして、そのまま本選考を受けずに諦めてしまうケースが目立ちますが、「事前選考に落ちたけど、本選考では内定を獲得した!」という先輩は少なくありません。事前選考と本選考は別ものなので、内定を得る可能性は充分にあることを伝えてあげてください。

プログラム参加後の状況を見てみましょう(図表3)。「選考スキップ(優遇)の案内」は64.8%で、「早期選考(特別)フローへの案内」が63.9%と、約3人に2人は選考の案内を受けていることが分かります。企業の積極的なアプローチが見てとれます。もし早期選考の連絡があっても、興味のない企業なら無理に応募する必要はないでしょう。「早めに内定を得て安心したい」という気持ちは分かりますが、内定獲得を優先した自己PRや志望動機では、ミスマッチのリスクが高まります。興味の持てる企業であれば、選考に慣れるために応募してみるのも一案でしょう。

図表2 応募時に対応したこと



図表3 キャリア形成支援プログラムに参加した後の企業アプローチ



＜キャリアの見通しをどう立てるか～文系と理系で異なるアプローチ～＞

将来、どんな仕事に就きたいのか。それが見えている学生は多くありません。どうやって自分のキャリアを明確にしていけば良いのでしょうか。例えば、大学で学んでいる内容が、直接的な仕事スキルにつながらない、主に文系学生の場合、プログラム期間はキャリアの明確化と必ずしも相関しません。それよりも「社数」の方が重要になります。多くの企業と接触することで、はじめて将来の見通しが立っていきます。一方、大学の学びが仕事スキルと関連性がある、主に理系学生では、イメージと現実のギャップを理解することが大切になります。現場のリアルを知り、その上で本当にその仕事に就きたいのかを考えることで、ミスマッチを回避することができます。一定期間の就業体験を伴うプログラムが有用でしょう。

キャリア形成支援活動には、さまざまなプログラムがあります。本人のキャリアの見通し状況に合わせて選択することで、少しずつ将来の展望が確実なものになっていくはずです。

(参考) 初見 康行・坂爪 洋美・梅崎 修, 2021, 『多様なインターンシップ経験と効果の一考察』, 日本労働研究雑誌 2021年8月号 (No.733)

◆ 変化している就職活動

手間のかからない就活サービスを利用する学生

就職先企業を探す手段は、かつては就職情報サイトや合同企業説明会などに限られていましたが、いまでは多様なサービスが利用されています。例えば、「新卒エージェント(新卒人材紹介)」や「オファー型サイト(ダイレクトリクルーティング)」などです。これらのサービスでは、自分で企業を探す必要はありません。紹介や連絡のあった企業に応募すれば、就職活動を進めることができます。学生からすれば、手間がかからない便利なサービスと言えるでしょう。

「新卒エージェント(新卒人材紹介)」(図表1)に登録すると、キャリアアドバイザーが個別カウンセリングを行い、企業を紹介してくれます。選考対策や面接指南など、内定獲得のための支援が受けられ、不採用だったときもエージェントを通すので心理的ショックは少なくてすみます。しかし、要望に合っていない企業を紹介された、対応がしつこくて不快だったといった意見もあり、内定承諾時のトラブルに発展するケースも少なくありません。利用する必要があるサービスなのかを考え、利用するのであれば、信用できる就活エージェントを選ぶ必要があるでしょう。登録後に利用を止めたい場合は、退会手続きを行えば問題ありません。

「オファー型サイト(ダイレクトリクルーティング)」(図表2)は、学生が企業に応募するのではなく、企業が学生にオファーを送るため、逆求人サイトとも呼ばれています。自分のプロフィールを見て、興味を示した企業から連絡をもらえるため、知らない企業を発見することにもなり、視野が広がるといったメリットがあります。企業によっては、初期選考のスキップといった優遇対応を行うケースもあるようです。ただし、プロフィール内容をあまり確認せずに、大量オファーを出す企業もあります。応募する前に事業内容などを調べ、興味を持てる企業なのかを確認する必要があります。

最近は、先輩や友人から就活サービス会社を紹介されるなど、断りにくい人間関係を利用して登録をうながすケースも目立ちます。困ったときは、キャリアセンターに相談することをお勧めします。

新卒採用におけるAI活用

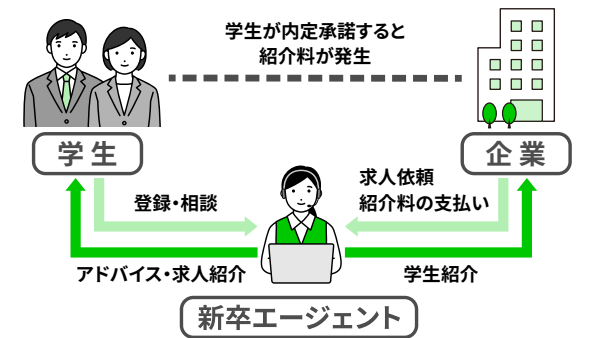
就職活動で生成AIを活用する学生が増えています。学生アンケートを見ても、26年卒生では「利用したことがある」が7割となり、倍増ペースで伸びていることが分かります(図表3)。ChatGPTやGeminiなどの対話型AIを、日常的に利用している学生からすれば、就職活動で利用することは当たり前という感覚なのかもしれません。

それゆえ、使い方が気になります。実際の使用場面について尋ねたところ、「自分で書いた自己PR(志望動機)の添削・構成チェック」が約6割で最も多くなっています(図表4)。気になるのは「自己PR(志望動機)の大元を作成」という学生が約3割いることです。生成AIが作成した文章や回答をそのまま使ってしまったら、入社後のミスマッチにつながる可能性があります。文章力や思考力を養う機会が減ることも懸念します。どの場面で、どのように使用するのか。本人が考えて決断することですが、少なくとも自身の意思が反映されていなければ、よりよいキャリア選択にはつながらないでしょう。

生成AIを利用する学生が増えたことで、企業側にも新しい動きが出始めています。例えば、明らかに高評価を狙ったと見られる均質的なエントリーシートが増えたことで人物評価が難しくなり、エントリーシート自体を廃止した企業が話題になりました。一方で、生成AIの活用スキルを評価基準の1つにすることを検討する企業など、積極的に選考に取り入れる動きも見られます。

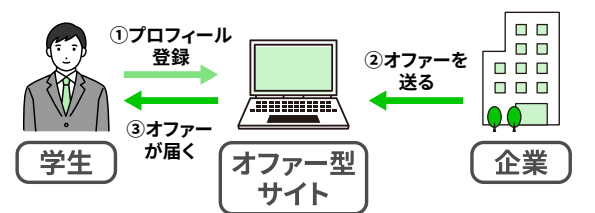
社会人になれば、効果的に生成AIを使いこなすスキルは必要になるでしょう。楽をするために利用するのではなく、本人のリテラシーを向上させる使い方を、大学生活のなかで養うことが求められています。

図表1 新卒エージェント(新卒人材紹介)



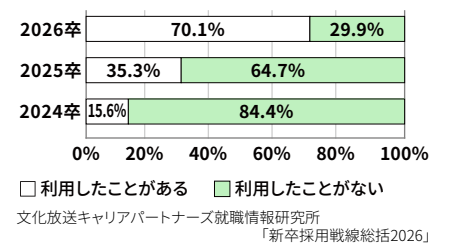
メリット／個別に紹介企業の選考対策を支援してくれる
「お祈りメール(選考落ちの連絡)」を直接受け取らずにすむ
デメリット／しつこいアプローチやオワハラ可能性がある

図表2 オファー型サイト(ダイレクトリクルーティング)

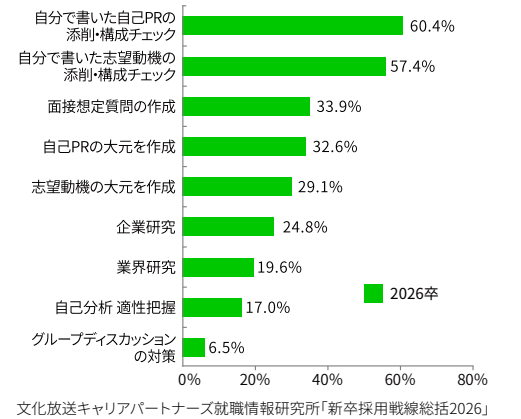


メリット／想定外の業界や企業へと視野が広がる
選考スキップなどの優遇対応をする企業もある
デメリット／大量にオファーを出す企業もあるため、
どんな企業かを見極める必要がある

図表3 対話型AI(ChatGPTなど)の利用状況



図表4 対話型AI(ChatGPTなど)を使用した場面



◆ 就職活動に向けての準備

オンラインと対面を使い分ける採用活動

現在の新卒採用は、オンラインと対面を使い分けるスタイルが一般的です。利用状況は採用ステップによって異なり、「セミナー・会社説明会」「1次面接」といった初期段階では、オンライン実施が8～9割と高く、「二次以降～最終前までの面接」「最終面接」になるとオンラインが徐々に減少して、対面が主流になっていきます(図表1)。採用ステップの前半はオンライン、後半は対面が中心と言えるでしょう。

企業規模別で見ると、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で行い、それ以降はオンラインと対面を組み合わせ活用し、最終面接は対面で行うスタイルが定着しつつあります。

オンラインと対面では、間合いの取り方や聞き取りやすい会話のペースなどに違いがあります。両方の事前準備をしっかりと整えておくことが大切です。

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。特に通信環境の整備は重要です。安定した通信速度が確保されていないと、タイムラグや音切れなどで、円滑なコミュニケーションが成立しません。安定性の高い有線LANでの接続をお勧めします。また、周囲の生活音などが入らないようにマイク付きイヤホンも準備しましょう。面接に集中できる場所の確保ですが、適した場所がないときは、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でしょう。準備しておく便利なグッズとしては、照度を調整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があります。

他にも、ご家族に協力いただきたい準備があります。

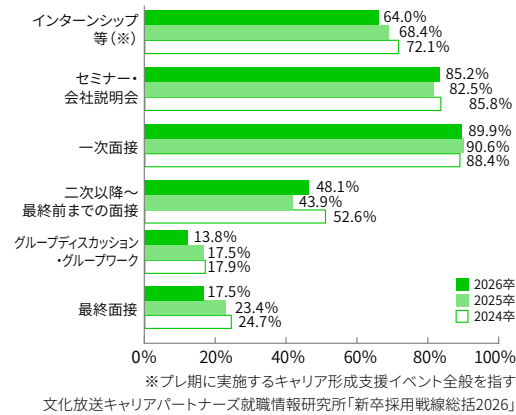
● スケジュールの共有

インターンシップや説明会、面接など、自宅からオンラインで参加する場合、お子さんと日程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。インターンシップなどの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といいでしょう。

● 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ことが安心です。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を一通りチェックしておきましょう。また、オンラインの会話には慣れが必要になります。「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するのもお勧めです。

図表1 採用プロセス別のオンライン活用状況



<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
- ・安定した通信環境の確保(有線LAN接続を推奨)
- ・落ち着いて面接を受けられる場所

- (あると便利)
- ・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(1次面接など)はオンライン実施が多いため、対面の面接経験が少ないまま、選考後半に入ることになります。とはいえ、本命企業の最終選考が初めての対面面接というのは避けたいところです。他企業の選考が先になるよう、スケジュール調整が必要でしょう。また、事前にできる準備はしっかりと整えておきたいものです。

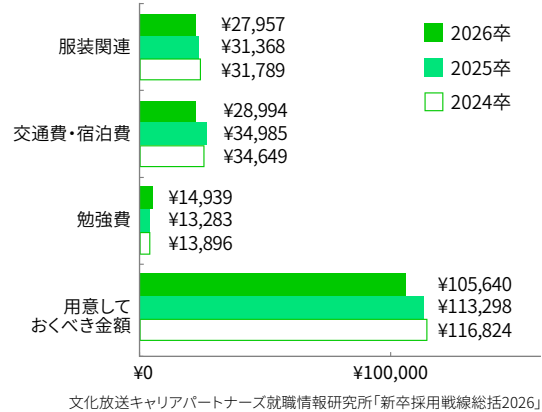
● 日常生活での立ち振る舞い

オンライン面接はログインで始まり、ログアウトすれば終了です。しかし、対面による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見られています。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、気を付けるべき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

就職活動には「服装関連」「交通費・宿泊費」などの費用がかかります。「用意しておくべき費用」は平均で10万5,640円です(図表2)。採用選考のピーク期は、アルバイトをする時間も取りにくくなるため、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



◆ 「保護者」から「支援者」へ

お子さんの成長を見守る「支援者」

社会人として身に付けるべきソーシャルスキル(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なかで自然と身につけることができました。経験と知識がバランス良く積み上がっていくような、子どもから大人への成長プロセスがあったのでしょう。一方、今の学生生活を見ると、ネットからの情報や知識ばかりが先行し、経験が追いつかなくなっているように感じます。コスパやタイパを重視するあまり、一見無駄に思えるような、人間的な成熟をうながす経験も得にくくなっているようです。快適で便利な社会になったことで、未成熟さを残したまま年を重ねることができるようになったのかもしれない。

社会人として必要なソーシャルスキルを身に付けるのに、就職活動は良いトレーニング機会となります。近くで見守る際は、「保護者」としてではなく「支援者」として関わり、お子さんの成長を応援してほしいと考えます。

「支援者」としての関わり方

親子の関わりが、保護する人と保護される人という関係のままでは、成長をうながすことが難しくなります。お子さんを大人として扱いながら、ソーシャルスキルを身に付けていくための「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、尊重する姿勢が大切です。
- 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す。見守りつつ、お子さんが安心できる支援を提供したいものです。就職活動を終えた学生コメントを紹介しながら、親に求められる3つのアプローチを紹介します。

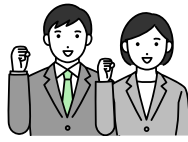
① ポジティブな対応



- ・面接がダメだったり、ESが通らなかったりしても、ネガティブなことは言わないでいてくれた。
- ・落ち込んだときは、ポジティブに励ましてくれた。
- ・自分より自分を信じてくれた

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



- ・親が総合職より一般(事務)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。
- ・「大企業に行きなさい。安心だから」という考えはもう古い。入社を決めた企業が知らないところでも否定せず、まずは話を聞いてあげてほしい

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「私はどう考えるけど、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 心理的安全の保証



- ・落ちれば社会から認められていない気持ちになる。今まで経験したことがなく、精神的に辛いことは多い。
- ・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。
- ・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。

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。一番近くにいる味方として接し、見守ることが求められます。「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るので、避けた方がよいでしょう。

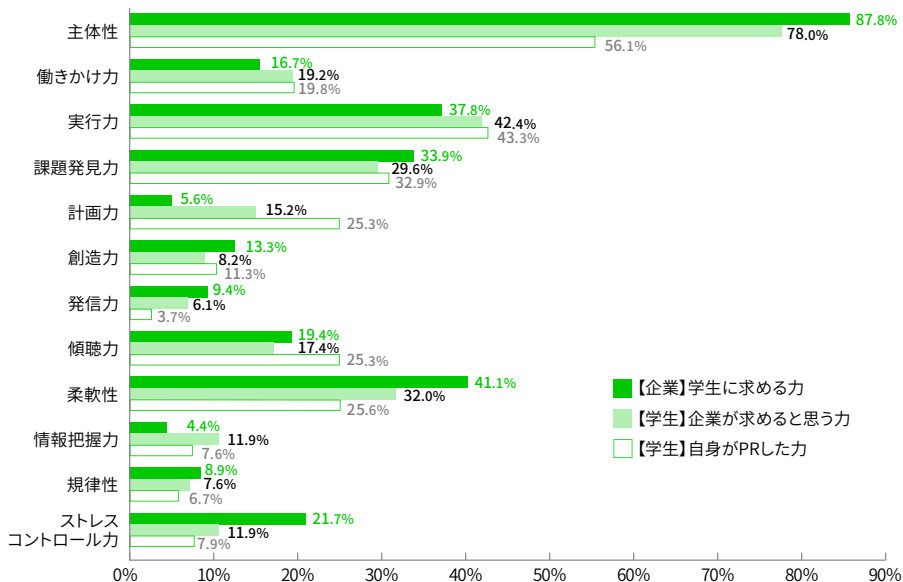
ブンナビ×読売新聞が学生・企業に聞いてみた

回答協力
学生数：328名、企業数：192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2026』



＜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。

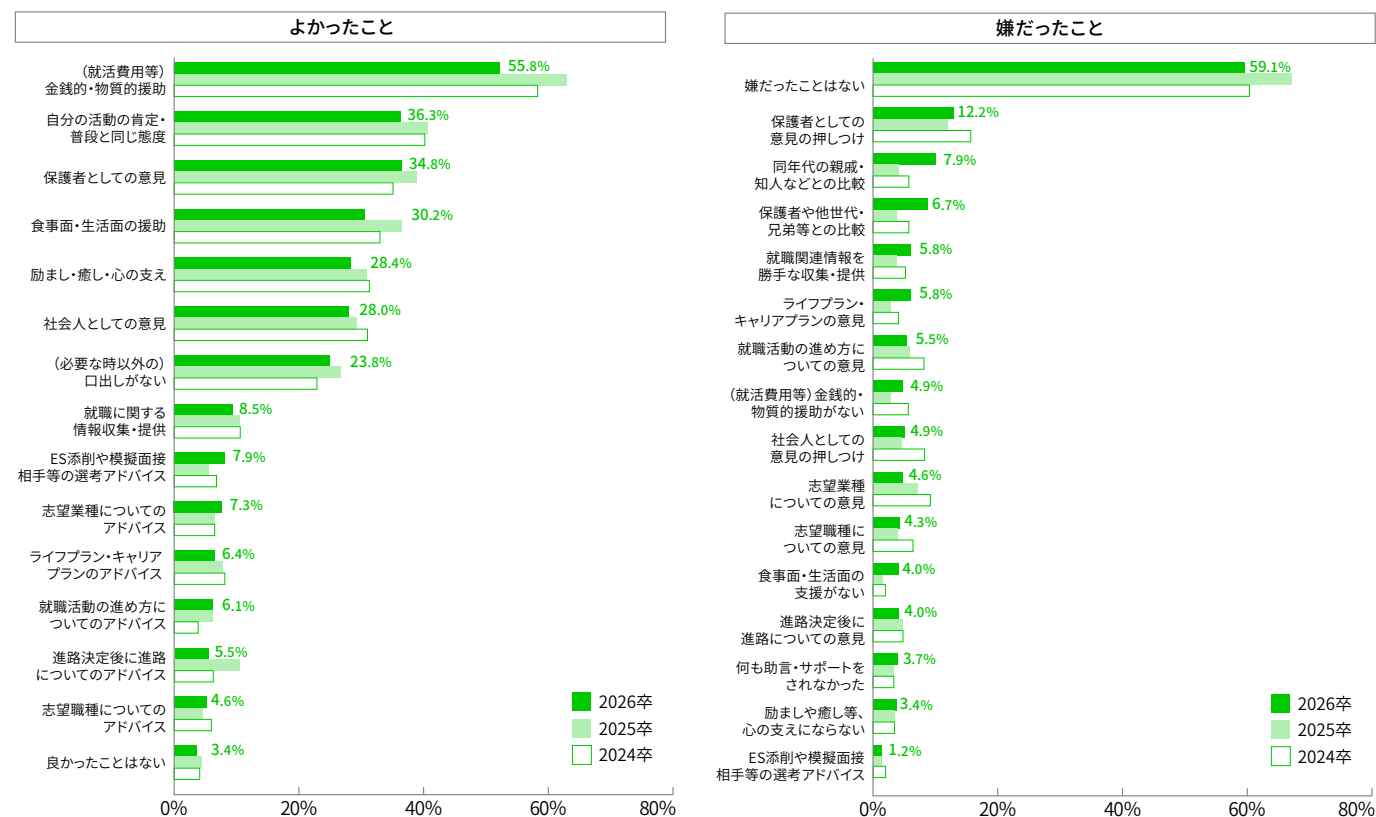


企業が求める能力と、
学生のPRした力の
ギャップが多数有り、
双方の理解が重要

例年通り「主体性」が、企業・学生ともに1位の結果となった。また、企業と自治体が求める学生の能力要件に関しては、ともに「柔軟性」が浮上しており「実行力」を上回る結果となった。業務上のコミュニケーションの取り方など、課題がありそうだ。



＜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



※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。

正確かつ濃い情報で、
読売新聞隔週

読売新聞で隔週月曜の朝刊に掲載している就活生応援紙面「就活ON!」。就職活動の



掲載週は原則第1、第3、第5月曜日。
さまざまな話題を紹介します。

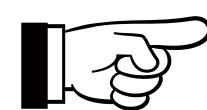


第1週に掲載される特集では、自己分析やエントリーシートの書き方、面接の心得や内定者の座談会など、就活の基礎知識や気になる情報を、わかりやすく図やイラストを使って解説します。

※掲載紙面は一部加工しています

就活戦線の今がわかる！
月曜朝刊「就活ON！」

悩みや疑問に答える情報をまとめて紹介しています。



就活ON!のコンテンツ



第3週に掲載。様々な企業で活躍する若手社員へのインタビューです。会社の特徴や仕事のやりがいなどを聞きます。就活時のエントリーシートや、採用担当者が抱いた当時の印象なども紹介します。

第5週に掲載。全国各地で「きらり」と光る会社をピックアップ。自慢の商品やサービス、企業文化や社内制度などを、役員や社員が語ります。業界・企業研究の視野が広がります。

就活生 日記

第3週と第5週に掲載。実際に就職活動をしている学生の活動内容を日記風にまとめています。志望動機に悩んだり、友達の内定獲得に複雑な気持ちを抱いたりする就活生のリアルな気持ちを伝えます。

相談室

第3週と第5週に掲載。就職情報会社「文化放送キャリアパートナーズ」就職情報研究所所長の平野恵子さんと、キャリアコンサルタントの巴由梨さんが、就活生や親の悩みに答えます。

「就活ON!」はX(旧ツイッター、@shukatsuon1)で掲載のお知らせを発信しています。読売新聞オンラインが1年間無料で読める就活会員も募集中です。



◀ X(旧ツイッター)



◀ 就活会員登録



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」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。役割分担や討論する様子を観察し、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。

□早期選考

インターンシップなどのキャリア形成支援活動に参加した学生を対象にした、卒業前年度の3月広報開始前に行われる選考のこと。

□お祈りメール / サイレント

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。最近では、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」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に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。昭和女子大学グローバルビジネス学部特命教授、拓殖大学商学部非常勤講師、明治大学学部間総合講座講師。

< 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）
- ・『日本人が知らない!! 世界シェアNo.1のすごい日本企業』（プレジデント社）

売り手市場だからこそ学生は焦る

「最近は売り手市場だから学生は簡単に就職できる」という声をよく聞くと聞きます。採用熱心な企業がたくさんあるので、学生の取り合いになっていて、学生は簡単に就職できるということです。自分の子供はラッキーだと安心している親御さんが多いことでしょう。

しかし、話は簡単ではありません。売り手市場だからこそ学生は混乱し、不安な気持ちでいっぱいなのです。

一応、就活にはルールがあり、採用のための広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降、選考開始は卒業・修了年度の6月1日以降に開始することになっています。しかし、実際は多数の企業がこのルールを守らず、3月1日以前から採用活動を行っています。そこで、3月1日時点で就活生の約半数が内定を持っているのです。

企業がいつ選考を始めるのか、どんな内容なのか、情報が錯綜する中で学生は就活をしています。そんな時に友人が「内定をもらった」といった話を聞くと心が落ち込むし、焦燥感が募ります。

「就活塾」と「エージェント」に要注意

そんな学生の焦りに付け込むのが「就活塾」と「エージェント」です。全ての就活塾とエージェントが悪いとは言いませんが、問題のある就活塾やエージェントが多いのは事実です。毎年、国民生活センターには多くの相談が寄せられています。

就活塾では、ES（エントリーシート）の書き方や面接の受け方などを指導しますが、指導レベルの低さがよく話題になります。最近はWEBでいろいろな情報を簡単に得ることが出来ますが、就活塾が提供するサービスはそれ以下ということなのです。

さらに、就活に必要なだとの理由でさまざまな教材を購入させられて、数十万円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です。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。エージェントは企業から報酬を得ているので、学生が志望しない企業を押しつけてくることがあります。エージェントとしてはお金が欲しいので、学生の希望を無視して学生を企業に就職させようとし、ます。「行きたいと思う企業を紹介してくれない」と言う学生は少なくありません。

それでも、エージェントに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エージェントとの間でトラブルになります。学生が内定を蹴れば、エージェントは企業から報酬を得られないからです。「これまでのかかった費用を払え」「内定を断るならば裁判に訴える」などと言って学生を脅迫することさえあります。

キャリアセンターと合同企業説明会をもっと活用しよう

就活の早期化で焦るならば、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。面接指導、エントリーシートの添削、身だしなみのチェックなどを実施しています。各企業の採用動向などの情報も持っているのです。キャリアセンターを活用するべきです。

また、就活サイトなどが開催する対面式の合同企業説明会（合説）に行くのもお勧めです。合説に参加する企業はとてもわかりやすく企業について説明してくれます。学生が自分で企業研究するよりも効率的です。わからないことがあれば、その場でどんどん質問できます。

また、実際に企業の人たちと接することで、企業の社風を感じ取ることも可能です。会場にいる社員同士が話している雰囲気、上司の部下への指示の仕方などに社風が出ます。そのほか、会場を歩きながら、想定外の優良企業に出会うこともあります。

最近は合説に参加する学生が減っていますが、参加するメリットは確実にあります。お子さんが就活に行き詰まっているようならば、対面式の合説への参加を勧めて下さい。



渡辺 光彦 (わたなべ みつひこ)

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ページ「就活ON!」の企画立案や編集作業を担当している。2000年入社。青森支局、社会部などを経て、2026年3月に担当デスクに着任。教育関係では、文部科学省や小中高校の学習指導要領の改定、国の学力調査などの取材を担当した。21～23年の2年間は、山形支局のデスクとして若手記者の育成に携わった。

親に期待されることは

人手不足による学生優位の「売り手市場」を受け、企業による採用活動が早期化し、早々と内定を手にする学生がいます。つい、我が子も簡単に内定を取れるだろうと思いがちです。しかし、現実にはそれほど甘くありません。というのは、入社後のミスマッチや早期離職を防ぐため、企業側は従来通り学生を厳選しているからです。

安定感のある「大企業」や「知名度の高い会社」に入ってほしいと願う親は多いと思います。ですが、いまどきの学生が重視するポイントは、企業の規模や歴史とは限りません。入社後の自身の「成長スピード」を意識し、早い時期から大事な仕事を任せてくれる職場環境を求める学生もいれば、働きやすさや勤務地にこだわる学生もいます。そもそもAI(人工知能)の発展や産業構造の変化などの影響で、果たして「一生安泰」な企業があるのか、親自身も疑問に感じているのではないのでしょうか。

それでは、子どもが親に求めることは何か。これまでの取材で学生たちから返ってきた答えは、「見守っていてほしい」でした。ただ、自分が問いかけた時には、きちんと向き合っていてほしいと付け加えた学生も多くいました。例えば、会社でどんな仕事をしているのかといった、子どもから親への質問に対してです。

営業職の親であれば、どんな製品やサービスを扱い、どう売り込むのか、取引先を回るルート営業と新規開拓の違いは何か、ミスがあった時のリカバーの方法や接待のポイントなど様々な切り口で子どもに話そうです。働き方改革や人材育成制度なども、関心を持って聞いてくれるのではないのでしょうか。ある男子学生は、父親がリアルな仕事内容を話してくれたと喜び、志望動機を練り直していました。いつ話しかけられるか分かりませんが、すぐに答えられるように準備だけはしておきましょう。

学生が就活で悩むことの一つに「自己分析」があります。向いていそうな仕事に気づくため、これまでの自分と向き合い、大切にしている価値観や長所・短所などを見極める大事なプロセスです。志望企業に提出するエントリーシートに書く材料の収集や面接対策にもつながります。

その際、学生は机に向かって過去を振り返るだけでなく、友人やサークルの先輩・後輩、ゼミの担当教員、アルバイト先の社員などに対し、「自分はどんな人間か?」と聞く「他己分析」も行います。その一環で親にも聞いてきたら、すぐに答えられますか? 「何となく、この業界に向いていそうだ」といった漠然とした回答では、がっかりされます。具体的なエピソードを挙げながら、幼少期からの興味・関心の移り変わりや考え方の傾向、友達の中での立ち位置などを伝えましょう。「母親が自分の行動パターンを知っていて、良いところも悪いところも話してくれた」と感謝していた女子学生もいました。ちなみに、このケースも、母親は子どもに聞かれたから答えたという流れでした。

就活の期間が長くなると、学生たちの心身には疲労がたまっていきます。励まし合う友人たちは戦友であるとともにライバルで、選考の進み具合に差が出てくると本音を共有しにくくなります。就活がうまくいかずに気持ちがふさがることもあるでしょう。それでも、失敗から学び、壁を乗り越えながら成長していきます。

「親には応援団でいてほしい」「応援していると言ってくると、やる気が出る」。気恥ずかしさもあって、学生たちが面と向かって伝えにくい親へのメッセージですが、それこそが親に最も期待されていることだと思えます。

就職活動に「情報力」
ブンナビ! bunnabi.jp
× 読売新聞

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 **一定期間無料** で読むことができます。
(※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

株式会社 文化放送 キャリアパートナーズ

▶▶ **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。**

【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 バ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/inq/

当社は、一般財団法人日本情報経済社会推進協会より、個人情報の適切な取扱いをしている事業者者に付与される「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！

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！

便利な「読売ID」を活用しよう

ブンナビIDと連携可能な「読売ID」を取得すること
で、読売新聞グループの多彩なサービスが利用できま
す。たとえば巨人軍ファンクラブ入
会やよみうりランドのチケット割引、
よみうりランドの豪華プレゼント応募
など。詳細は二次元コードから。



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 **一定期間無料** 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



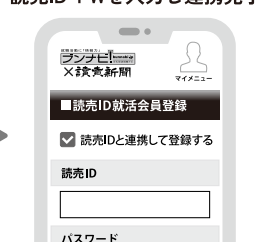
ブンナビマイページ内
「読売ID就活会員登録」を
タップ



「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



※画面イメージなどは2026年4月1日現在

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

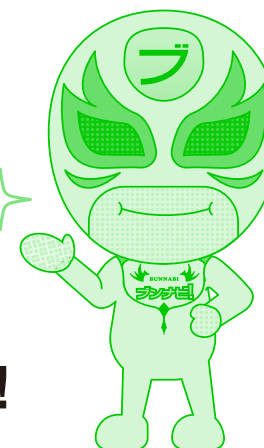
産休・育休
取得率

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!



19 © Bunkahoso Career Partners All Rights Reserved.

就職活動に「情報力」



×読書新聞

株式会社 文化放送キャリアパートナーズ