

強く、優しく。

KINJO GAKUIN
UNIVERSITY

家族で頑張る。家族で支える。

親子就活の ススメ

 金城学院大学
キャリア支援センター

本学の特徴・強み

POINT_1 一人ひとりの個性を尊重し、満足度の高い就職を目指します。

大学が高い就職率を達成するよりも、学生一人ひとりが満足いく就職をしてほしい。この想いから、自分らしい人生を送るための知識とスキルを養う『キャリア開発教育科目』を通し、「女性としてどう生きていきたいか」について考える機会を設けています。そのうえで、社会人としての心構えや企業が求める人材像について理解を深めます。このような地道で親身なキャリアサポートの成果は、数字や実績が証明しています。

POINT_2 充実したキャリア支援で、即戦力となる学生を育てます。

目標の仕事に就くことや資格を取得することが、大学で学ぶゴールとは考えておりません。卒業後に社会で生かせる実力や、これから生きていくために必要な幅広い力を身につけることこそが本当のゴールだと捉えています。そのため生き方を金城学院大学ではキャリアと呼び、万全のサポートで学生のキャリアをサポートしています。



POINT_3 「強く、優しく。」を体現する学生へ。

「強く、優しく。」は、私たち金城学院大学が掲げる教育スローガンです。強さとは、さまざまな課題に立ち向かうことのできる力、自分の想いを貫く意志です。優しさとは、他人をいたわり思いやる心、他者を認める寛容さ、謙虚さです。このふたつの力は、リーダーシップとパートナーシップと言い換えることもでき、21世紀の社会を築く女性たちに最も必要な力だと考えます。私達は、すべての学生が強さと優しさを有し、高度な実践的能力をバランス良く兼ね備えた女性を送り出すよう日々鋭意努力いたしております。

POINT_4 多角的な支援で手厚くサポートします。

キャリア支援センター

金城生の就職活動の強い味方。本人の希望や適性を最優先に考えた就職サポートを行います。キャリア支援センターが学生に芽生えさせたいのは「就業観」です。社会に出て働く心構えを、学生との関わりの中でしっかりと伝えます。就職支援プログラムの実施はもちろん、対面とオンラインのハイブリッド型による体制で、エントリーシートの添削、面接練習、相談などを実施。一人ひとりの就職活動にまつわる不安や悩みを親身に向き合います。



就職活動体験記
先輩が書き記してくれた様々な企業の体験記が閲覧できます。

多様な経験を持つ最大17名のスタッフによる充実したサポート体制

- 国家資格キャリアコンサルタントの資格を有するカウンセラーが常駐し、一人ひとりに合わせた個別面談を実施
- 「カルテ」で一人ひとりの希望や活動状況を把握し、スタッフ間で共有・連携



就活サポーター

就職先を決めた4年生が講師を務める、オンラインによる就活サポートです。就職活動を控えた3年生(薬学部は5年生)を対象に、エントリーシートの書き方、面接対策、スーツの選び方など、自身の体験を踏まえ、丁寧にアドバイスをします。「就職活動を経験したばかりの先輩からリアルな声が聞ける」と、多くの就活生に人気です。

キャリア・アップ講座 (資格取得・採用試験対策) 【1~4年次】

ライセンススクールなどの講師の講義や指導が格安の費用で受けられる、資格取得・採用試験対策講座。学内で受講する講座だけでなく、オンラインで自宅からいつでも受講できる講座も多数揃えています。2023年度は延べ約350名が受講しました。

公務員・教員採用試験対策

- 公務員 教養試験対策(基礎 1・2年生向け)
- 公務員 教員試験対策(完成 市役所コース)※
- 公務員 教養試験対策(完成 県庁/名古屋市コース)※
- 公務員 保育専門科目対策※
- 教員 採用試験対策(教養試験コース)※
- 教員 採用試験対策(小学校全科コース)※
- 教員採用模擬試験(2科目/3科目)

外国語スキル

- はじめてのTOEIC®L&R
- TOEIC®L&R600点

※は合格奨励金対象講座です。

資格

- マナー・プロトコル検定3級・2級
- 秘書検定2級※
- 秘書検定準1級※
- MOS検定
 - Word 365&2019 一般レベル
 - Excel 365&2019 一般レベル
 - PowerPoint 365&2019 一般レベル
- Webクリエイター能力検定※
- 簿記検定3級※
- 簿記検定2級※
- ファイナンシャル・プランニング3級
- ITパスポート※
- 情報セキュリティマネジメント
- 基本情報技術者※
- 宅建※
- 通関士※
- 貿易事務C級※
- 国内旅行業務取扱管理者※

合格奨励金制度

合格者には受講料の約3割を合格奨励金として支給します。

キャリア・アップ講座を受講して、資格試験や採用試験に合格した方を対象に、奨励金をお渡しします。詳細はお問い合わせください。

就活支援サポートプログラム【2~4年次】

就職活動は2年次春から！

2023年4月、政府は「インターンシップを活用した就職・採用活動の日程ルールの見直し」を発表。今後一層、採用の早期化が促進されるなかで、学生は学業との両立に励みながら、「いかに早く気づき、考え、行動できるか」その判断実践能力が求められております。キャリア支援センターが実施する就職支援プログラムは、2年次に開催する就職プレガイダンスから本格的にスタート。キャリア支援センタースタッフが前年度の就職状況の実態や今年度の分析、履歴書の書き方、業界・企業研究、グループディスカッション、面接指導など、きめ細やかなサポート体制を整えています。就職活動生全員に向けたガイダンスやセミナーの数々は、就職活動を乗り越えていく土台を築きます。また、金城のキャリアサポートの特徴は、個別指導が充実していることです。卒業まで学生に寄り添いサポートします。まもなく開始される看護学部の就職活動も、全力でサポートいたします。

2年次

- 就職プレガイダンス (1回)

メインガイダンス

- 就職ガイダンス(3回)

フォローアップガイダンス

- 就活マナーポイント動画
- WEB筆記試験対策講座
- Uターン就職希望者向けガイダンス
- グループワーク実践対策講座 ④
- ES作成講座
- インターンシップセミナー
- 就活実践講座
- インターンシップ振り返り講座

- グループディスカッション対策講座
- 1 DAY就活全部体験講座 ②
- SPI筆記試験対策講座
- SPI筆記試験直前対策講座
- 業界研究セミナー
- 人事の本音を聞いてみよう
- 就活キックオフセミナー
- 学内合同企業セミナー ③
- 今から始めるガイダンス
- 就活直前合宿
- News Navi
- 集団面接実践対策講座

専門学科・専門職等支援ガイダンス

- 幼保小 就職ガイダンス(3回)
- 教員 就職ガイダンス(2回)
- 公務員 就職ガイダンス(2回)
- 障がい者採用を考える方向けガイダンス
- 医療・福祉系就職ガイダンス
- 食環境栄養学科就職ガイダンス
- 看護学部就職ガイダンス(5回)
- 学内病院説明会(2回)

※2024年4月現在

3年次

就職支援プログラムピックアップ

1 就職ガイダンス

就職活動の基礎を総論的に学び、実践するガイダンスです。就職活動の流れ、インターンシップ参加準備、自己分析対策講座、求人票の見方と企業の探し方、1回ごとにテーマを設定し、就職活動の準備から実践的な内容まで多彩なプログラムで体系的に学びます。

3 学内合同企業セミナー

120社以上の企業にご登壇いただき、業界の担う使命や課題、仕事のやりがいについて、直接お話を伺います。企業様が金城生のために開催して下さる、特別な説明会です。

個別での相談や指導が中心となります。キャリア支援センタースタッフがいつでも就職活動のあらゆる相談に対応します。

- 幼保小 就職ガイダンス
- 教員 就職ガイダンス

※5年次より、薬学部生のための就職ガイダンスを行っています。薬剤師としての将来像を明確にしていくために各業界の特徴や、OG懇談会を開催。また、面接講座やグループワークディスカッション対策など、実践力を養うガイダンスも整っています。

2 1DAY就活全部体験講座

会社説明会から面接試験まで、就職活動の本番さながらの流れを1日で模擬体験できます。エントリーシートの添削やグループディスカッション、集団面接について、講師から個別フィードバックが受けられます。これまでに培ったマナーなどの知識をアウトプットする場でもあり、実践力が養われます。

4 グループワーク実践対策講座

グループディスカッションについて、座学で知識やポイントを学んだあと、実践練習を行います。習得した知識を企業の本選考で生かせるよう、体験型で学びます。



本学で実施するガイダンススケジュール

	2024年												2025年		
	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
スケジュール	自己分析														
	企業研究														
	ES作成(自己PR)														
	ES作成(ガクテカ)														
	GD・面接練習														
	ES作成(志望動機)														
	筆記試験対策														
メインガイダンス	①	②	③						④						
フォローアップガイダンス					ES作成講座自PR編	IS合説	IS合説	Uターン就職希望者GW実践	看護学内病院説明会	IS振り返り講座			GD対策講座	面接対策講座	
											看護学内病院説明会	GD対策講座	面接対策講座	筆記試験対策講座	
専門学科・専門職等支援ガイダンス						教員①						公務員①			
													公務員②		
														食環 医・福	
														幼保小3回	
														薬5年④⑤	
														薬5年④⑤	
														薬4年①	

※ES:エントリーシート、GD:グループワークディスカッション、IS:インターンシップ、GW:グループワーク



あさがくナビ(朝日学情ナビ)編集長、朝日新聞社キャリアディレクター

福井 洋平
(ふくいようへい)



1977年大阪府生まれ、京都府育ち。東京大学法学部卒。2001年に朝日新聞社に入社。週刊朝日、青森総局を経て、週刊誌「AERA」でサブカルから経済、政治ニュースまで幅広く取材。その後、就活支援サイト「就活ニュースペーパー by 朝日新聞」で就活情報の発信や就活生指導にたずさわり、多くの大学生の就活相談に乗ってきた。朝日新聞出版に出向後は企業や大学を特集する媒体、児童書の編集者を経験。2023年6月、「あさがくナビ」2代目編集長に就任。「就活ニュースペーパー」で就活生の役に立つ情報を発信中。

今の就活は大変！

就職活動中、あるいはまもなく就活に臨むお子さんをお持ちのご父母のみなさん、こんにちは。今はコロナ禍からの景気回復を受けて採用数を増やす企業が多くなり、学生優位の「売り手市場」になっています。ですが、今の就活はかつてよりも大変です。就活のシステム自体が簡単には内定を得られない仕組みになっているため、たとえ売り手市場であっても就活が「楽」になることはありません。それに加え、今の就活は「早期化」と「長期化」が進んでいて、学生の負担は大きくなっているのです。

政府が企業に呼びかける就活スケジュールは、大学3年生(大学院1年)最後の3月が会社説明会などの企業広報解禁、4年生(同2年)の6月が面接などの選考解禁です。しかし、ルールの形骸化が進み、今は3年生夏のインターンシップ(就業体験)への準備から事実上スタートしているのです。就活を終えるまでに1年前後。その間、学生はずっと就活に追われているのが実状です。さらに2025年卒採用からは就活ルールの変更で、一定の条件を満たすインターンシップに参加した学生の情報を採用選考に利用できるように

なりました。インターンシップはこれまでも選考に組み込まれていたのが実態なのでルールを現状に合わせたのですが、インターンシップの重要度が格段に増し、内々定が出はじめる時期も早まっています。

このような「早期化」と「長期化」に加えて、「二極化」も進んでいるといいます。内定を複数とれる学生がいる一方で、コロナ禍の影響で講義やサークル活動が制限されたことで情報収集がうまくできなかったり、売り手市場で油断をしたりした結果、内定をなかなかとれない学生も出てきています。「売り手市場」だからとのんびりしていると痛い目にあうのが、いまの就活事情なのです。

今の就活は、ご父母のみなさんが経験したかつての就職活動とは別モノ。お子さんだけで乗り切るには、あまりにも厳しいのが現実です。しかし、無知な親の余計な口出しは百害あって一利なし。このコーナーで「今どきの就活」を知って、優しくサポートしてあげてください。

今どきの就活を知りましょう

親世代の就活とはここが違う

バブル景気直前からバブル全盛の時代だった1980年代は好景気の中、各企業がなりふりかまわず学生を奪い合う超「売り手市場」でした。いわゆる「青田買い」も横行し、しかも当時の大学生は4人に1人のいわば「エリート」。大学さえ出れば、どこかには就職でき、しかも正社員が当たり前でした。

当時は、インターネットは一般的ではなく、自宅に送られてきた分厚い就職

情報誌に付いているハガキを送って入社案内を入手し、簡単な履歴書を郵送していました。筆記試験や数回の面接を経て、優秀な学生は1人でいくつも内定をもらったといいます。企業が内定を出した学生を他社に取られまいと豪華な懇親会を開いたり、海外旅行に連れて行ったりという、内定者囲い込みが話題になりました。就職活動の期間も大学4年生の春か夏ごろの数カ月間程度でした。

近年の就活事情をおさらい

今の日本には、「大学生」というブランドは存在しません。少子化が進む一方で大学の数は増え、いま2人に1人超が大学生。選り好みさえしなければ誰でも大学生になれる「大学全入時代」です。バブルのころ毎年37万人ほどだった4年制大学の卒業生の数は、いま57万人前後。ざっと1.5倍に増えました。

かたや、1990年代初めのバブル崩壊後、2000年代になると雇用の規制緩和が進み、企業は契約社員や派遣社員といった非正社員を増やしました。2008年のリーマン・ショックで世界同時不況が起きると、経費削減を迫られた企業はさらに正社員の数や採用数を減らし、バブル後の「就職氷河期」より厳しいともいわれた「超氷河期」に。正社員になることが簡単ではない時代になりました。

その後、世界経済は好転。安倍政権の経済政策アベノミクスによる円安

WEBエントリーとESの功罪

就職活動に大きな変化をもたらしたのが、インターネットです。ネット普及以前の学生が就職活動の最初に手にした就職情報誌は、全員の手に平等に届いていたわけではありません。当時は「学歴」による選別が当然のように行われ、上位校とそれ以外の学生には情報格差がありました。

1990年代以降、ネットが普及し、就職情報誌に代わって就職情報サイト(就活ナビ)が必須のツールになりました。ネットでは誰もが同じ情報に接することができるため、「公平・平等」です。企業へのコンタクトも、WEB上で個人情報を登録する方法(プレエントリー)に変わりました。この結果、かつては事実上、上位校の学生だけを対象に選考していた人気企業に応募が殺到するように。数万人が応募する会社も珍しくなくなりました。

同じころに広まったのがESです。市販の規定の用紙に経歴と簡単な志望動機などを書く履歴書に対し、志望動機や自己PR、学生時代に力を入れたこと(通称「ガクチカ」)など各社が独自に設けた設問に答えるのがES

株高などで業績が回復した大企業は、採用数を増やしました。企業優位の「買い手市場」だった就活は、2015年卒採用のころから「売り手市場」に転じ学生優位の状況が続きました。

2020年春に世界を襲った新型コロナウイルスによる感染症拡大で状況は一変。航空、旅行、鉄道などの人気業界がコロナの直撃を受け、採用を中止したり採用数を減らしたりする企業が続出しました。2019年卒採用で1.88倍と2倍に近づいた大卒求人倍率は、2022年卒では1.50倍(リクルートワークス調べ)に急落しています。しかし、コロナ禍が落ち着くと景気の回復による人手不足や、将来の労働人口が減っていくことを見越した動きにより企業の採用意欲は再び活発に。2025年卒の大卒求人倍率は1.75倍にまで増え、人手不足による「売り手市場」が戻ってきました。

の特徴です。項目数が多いうえ、一つの設問に200字から400字も書かなければならないので大変です。項目ごとに800字、1000字と小論文並みに書かせる企業もあります。プレエントリーのあとESを提出して正式な「本エントリー」となります。2000年代は、このESを1人数十通出す大量エントリーが一般化しました。誰でも応募はできますが、いいかげんESでは面接に進むことすらできず、常に全力投球を強いられます。

一方で、数千人、数万人の学生が応募してくると、企業は丁寧な選考などできません。面接できる人数には限りがありますから、ESとSPIなどの適性検査を合わせた書類選考でぱっとりと落とす企業が多くなりました。中には、上位校の学生を優遇する「学歴フィルター」で選別する企業もあるといわれています。また、特定大学の学生をターゲットにした就活サービスも存在しています。



インターンシップ急増で早期化+長期化

早く優秀な学生に会いたい企業と、就活に学業の邪魔をされたくない大学一。両者の綱引きで、就活スケジュールは前倒しと後ろ倒しを繰り返してきました。かつて両者の間には「就職協定」がありましたが、協定破りをする企業が後を絶たず、1997年に廃止されました。その後は経団連がスケジュールを決めて会員企業などに順守を呼びかけてきました。

この数年は「説明会は大学3年生の3月、面接は4年生の6月解禁」で変わっていません。しかし、人材獲得競争は年々激しくなり、3年生の夏から冬にかけてインターンシップ(就業体験)を実施して、早めに学生に接触しようとする企業が急増。大半の企業がインターンシップ参加者を採用試験で優遇したり、早めに内々定を出したりするようになりました。

3月の就活解禁後の選考も年々早まり、多くの企業が5月までに内々定を出すようになりました。一方で、一部の大企業は「面接6月解禁」を守っています。このため就活は3年生の夏から丸1年続くことになり、「早期化+長期化」しました。

インターンシップについては、2025年卒採用から大きなルール変更があり、参加学生の情報を採用選考に利用できるようになりました。これまでは学業がおろそかになりかねないとして、表向きはインターンシップを採用に直結させることは禁止されてきました。しかし前述のようにインターンシップを採用の一環としている企業が増え、ルールを現状に合わせたわけです。インターンシップは、学生と企業がお互いをよく知ることにつながり、ミスマッチの防止につながります。欧米では長期のインターンシップに参加した学生を採用するのが一般的です。ようやく日本でも、「インターンシップからの採用」という本来のあるべき形になるとも言えます。

ただし、採用に直結するインターンシップは1日や2日のものはNGです。5日間以上で、その半分以上を職場での就業体験にあてる、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後にフィードバックするなどの条件があります。長い期間学生を拘束するため、実施時期は3年生以上の夏休み、冬休み、入試・春休みの長期休暇期間です。学生情報を採用に活用するのは3年生3月の就活解禁以降に限るとしていますが、3年生夏のインターンシップ以降、早々に事実上の内々定を出す企業は増えると予想されます。

選考方法(ESによる書類選考→GD・面接)

学生は3年生の3月になると、各企業の採用ホームページ(HP)や就活ナビから、プレエントリー、会社説明会の申込、ES提出(本エントリー)などを行います。多くの企業は、ESと適性検査(SPIなど)による書類選考の後、筆記試験や面接を実施します。

面接は学生1人に対する個人面接、数人を同時に見るグループ(集団)面接、学生5~8人によるグループディスカッション(GD)など、形式はさまざまです。面接回数は3回程度が普通ですが、中には5~6回行う企業も。面接の前に、リクレーターと呼ばれる若手社員による面談を繰り返す企業もあります。

新型コロナウイルスが拡大した時期、対面の面接ができなくなり、多くの企業がオンラインによるWEB面接を一斉に導入しました。当初は企業にも学生にも

ルール変更以前は、企業が自分たちの仕事について学生に知ってもらう貴重な機会として、1日や2日間のプログラムでインターンシップを行うことが多くありました。新型コロナの影響でWEBを利用したインターンシップも広まり、オンラインと実際に対面してのプログラムを組み合わせるなど様々な形のプログラムが提供されています。ただ今回のルール変更により、「インターンシップ」を名乗れるのは5日間以上のプログラムに限定されるようになり、期間が短いものは「オープン・カンパニー」などの名称に変更されました。あまり耳慣れない言葉ですが、「インターンシップ」は長期間で就業体験ができ就活に直結、「オープン・カンパニー」などの短期間イベントは会社の説明会がメインで、就活には直結しない、というふうの違いを抑えておきましょう。選考に直結するインターンシップは企業側の負担も大きく、オープン・カンパニーなどの短期間イベントはなくなると見られます。いずれのイベントも企業や仕事の理解を深める絶好の機会ですので、ぜひ積極的な参加をおすすめします。

今回のルール変更で学生確保のための企業側の動き出しは全体的に早まり、就活の早期化は加速しそうです。3年生夏に就活の山場がくるようになり、「3年時に海外留学」を考えている人にとっては悩ましい事態になっています。ただ、インターンシップ参加者しか採用しない企業は多くはありません。留学を諦めるようなことはせず、就活と両立できるスケジュールを早めに考えるなど、情報収集と心構えをしっかりとしておくことが大切です。

また、インターンシップなどのイベントは参加人数も限られるため選考をすることが多いですが、たとえ選考がうまくいかなくてもその経験を生かして本番の就職活動では内定を複数取った学生もいます。くれぐれもインターンシップの選考結果だけで就活を悲観したりやる気を失ったりしないよう、サポートしてあげてください。なお、2026年卒採用からは、「専門性の高い人材」に限り選考解禁が3年生の3月に前倒しされます。対象の人はAI(人工知能)などデジタル分野の技能を持つ学生が想定されていますが、判断は各企業に委ねられるため、混乱も予想されます。

戸惑いが広がりましたが、企業にとっては手軽に大勢の学生の面接ができ、学生にとっても1日に何社もの面接を受けられ、地方の学生や留学生も移動せずに東京の学生と同じ条件で受けられるというメリットがあり、すっかり定着しました。ただWEB面接では、企業は学生の熱意や人柄を感じにくく、学生も会社の雰囲気を感じできません。コロナ禍を経て、初期の選考はオンラインで行い、最終面接だけは対面で実施する「ハイブリッド型」の採用活動が増えています。

対面の面接が減った分、客観的な判断基準として適性検査をこれまでより重視したり、ESに加えて「自己PR動画」を提出させたりする企業が増えました。適性検査については、対策本などによる早めの対策が欠かせません。

女子の就活 様変わり

女子学生の就活も様変わりしています。かつては「総合職」といばたいてい男子が対象で、女子は業務内容が限定的で待遇が劣る「一般職」——という構図でしたが、1986年施行の男女雇用機会均等法で採用の男女差別は法的に禁止されました。育児休業法が施行され、共働き世帯数が専業主婦世帯数を初めて上回ったのが1992年。その後も1999年に男女共同参画社会基本法が、2016年には女性活躍推進法が施行されるなど法整備が徐々に進んできました。

今では女子の総合職採用が当たり前になり、企業が「育休後の復職率

100%」などとアピールする時代です。日本企業の管理職や役員の女性比率は国際的にはまだ極めて低い水準ですし、採用の現場に女性差別がなお存在するのも事実ですが、「ダイバーシティー」(多様性)は経営成功のキーワード。成長性の高い企業ほど、女子学生の採用に積極的な傾向があります。

働く地域を限定し、引越を伴う転勤がない職種「エリア総合職」や「地域限定正社員」といった採用も増え、男女を問わず選択肢は広がっています。

●就活スケジュール 一般的な就活スケジュールを整理します。

	夏	インターンシップで事実上、就活スタート
3年(5年)	秋~冬	2月までインターンシップ開催多数。中にはインターンシップをきっかけに選考本番、春までに内々定出し
	3月	(ルール上の就活解禁)大半の企業が会社説明会とエントリー開始、一部面接もスタート
4年(6年)	4~5月	面接が本格化し、順次内々定
	6月	(ルール上の面接解禁)大手企業で最終面接・内々定
	10月	1日に多くの企業が内定式開催

その後 その他一部の企業や中堅・中小企業の採用が続く

●選考プロセス 一般的な選考プロセスの目安は以下のとおりです。※順番が前後する場合も



お子さんに立ちはだかる壁！

早めの準備・心構えがカギ

前述の通り、近年は1人でいくつも内定を取る学生と、なかなか取れない学生の「二極化」が進んでいます。積極的な学生はインターンシップに参加するなど早くから就活に取り組み、会社や仕事に対する理解度をどんどん深めます。これに対し、「就活解禁」の3月までのんびりしていた学生はとても追いつけません。最初の書類選考の壁をなかなか突破できず差は広がるばかりです。これにコロナが拍車をかけました。多くのインターンシップ

メンタル面のケアも大切

親の世代がかつて選考を受けた企業は、数社から多くても10社程度だったと思います。今の就活では数十社にプレエントリーし、20社以上にESを出す学生もいます。WEBで手軽にプレエントリーできる分、「たくさん受けてたくさん落ちる」のが今の就活です。落ち続けても最終的に自分に合う1社の内定を得られればよいのですが、「落とされるたびに自分が否定されたように感じる」と心理的に追い詰められる学生もいます。先に述べたようにインターンシップの重要性も高まり、そこでの選考も学生にとって重圧となっています。

がオンラインになった分、積極的な学生はたくさん参加できました。一方、同級生らと会う機会が減り、就活ガイダンスもオンラインになったため、自ら積極的にアクセスしない受け身の学生には情報が入らず、出遅れが目立ったわけです。そもそも各企業のESを書き分けるのは大変で、一夜漬けではとても対応できません。就活は早めの心構えや準備が勝負を分けます。

今は、入りたい会社から簡単に内定をもらえる時代ではありません。「売り手市場」だった2020年卒でも、57万人ほどの大卒者のうち正社員として就職した学生は約43万人。契約社員、派遣社員、アルバイト、パートといった非正社員に、就職や進学準備中などを合わせた人数は6万人以上にのぼりました。ここには正社員になりたくてもなれなかった人が多く含まれているとみられます。就活生はみな「自分は正社員になれないのではないか」という不安と戦っています。メンタル面のケアも大切なのです。

親がやりがちな「3大NG」

過保護

ここまで書いてきたように、就活生を取り巻く環境、就活にかかる労力、期間の長さなど、今の就活は売り手市場であっても相当に過酷です。しかし、いくらお子さんのことが心配でも、親が就活の表舞台に出てはいけません。就活は社会人の入口です。子どもの代わりに親が企業に連絡したり、スケジュールが重なって参加できない子どもの

代わりに企業説明会に参加したりしたら、採用担当者がどう感じるかは明らかです。「自立できていない」「過保護な家庭」という印象がプラスに働くことはまずありません。親が会社に接触することは、緊急時を除き基本的にNGです。

過干渉

「今日はどの会社？ 面接の準備は？」「○○ちゃん、もう決まったみたいよ。あなたはまだなの？」「公務員を目指さない」「焦らず大学院に進んだら？」「TOEICとか大事みたい。今から英語の勉強したら？」(テレビのCMなどを見て)この会社よさそうじゃない」「大きな会社がいいぞ」「そんな聞いたことない会社、やめなさい」「営業？ 大変よ。向いてないんじゃない？」「そんなことだから落とされるんだ」……。

つい口に出してしまいそうな言葉です。お気持ちはわからなくもありませんが、ぐっと飲み込みましょう。細かなチェックや露骨な関心、

時代錯誤のアドバイスや無神経な発言に子どもは悩み、傷つきます。なにより、「価値観の押しつけ」はお子さんの可能性をつぶします。

本人が納得していないのに、親の考え通りに就職したらどうなるでしょう？ 仕事がしんどいとき踏ん張れるのでしょうか。今のお子さん世代は、私たちのころと比べて親の意向を尊重するといわれます。結果的に、親のひと言が早期離職につながりかねないのです。「就職先は必ず本人が納得して決める」「親は途中で意見は言っても、最終的には子どもの決断を尊重する」。ここが最大のポイントです。

無関心

精神的な負担が大きく、一部の優秀な学生を除けば一人で乗り切るには荷が重いのが今の就活です。興味も示さずに「好きにしたら」と突き放すのはやめてください。まずは大いに関心を持ち、今どきの就活を知ってください。サポートに徹し、陰で様子を見ながら、悩んだり困ったりしているようなら状況を聞いてみましょう。もちろん相談されたら積極的に助言してあげてください。

話を聞くというより話し相手になって、お子さんの考えを整理する手伝いをしてあげてください。自分からあまり話をしない子には「いつでも相談にのるからね」「親に話しづらかったら、知人を紹介するから話を聞いてもらったら」などと提案するのもいいでしょう。



親にできること 親にしかできないこと

視野を広げるお手伝い

親がやってしまいがちな「3大NG」がある一方で、親にできること、親にしかできないことがあります。まずは、お子さんが就活に取り組み始めるころ、親子で就活について話してみることをお勧めします。就活は親子対話のよい機会です。親にどの程度関わってほしいか早めに確認しておく、その後の関係がスムーズになると思います。ここからのお話は、お子さんの意向に応じて関わり方を工夫してみてください。

就活で最初のうちに取り組みなければならないのが「業界・企業研究」です。多くの学生は「消費者目線」で企業を探しがち。消費者に商品やサービスを直接提供する有名な「BtoC（一般消費者向け）企業」ばかりに目がいきます。そこにエントリーが殺到するのですが、世の中には消費者に直接関わらず、企業同士でビジネスをしている「BtoB（企業間取引）企業」がたくさん。一般には有名でなくても優良な企業が数多くあります。就活では、こちらにも目を向ける「ビジネス目線」が必要です。仕事の経験、知識、新聞なども駆使して、広い視野を持てるよう導いてあげてください。

経団連加盟企業は約1500社、東京証券取引所などの株式市場に上場している企業だけでも4000社近くあります。新聞の株価欄を開いてみてください。上場企業は日本を代表する企業ですが、私たち大人でも知らない優良なBtoB企業がずらりと名を連ねています。

中堅・中小企業の魅力も伝えてください。国内の企業の総数はざっと340万社。そのうち中小が実に99.7%を占めています。日本の経済を支えているのは中小企業なのです。

2025年卒の大卒求人倍率1.75倍は、学生1人に1.75社から求人があるという意味です。ところが、企業の規模別に倍率を見ると、違う景色が見えてきます。従業員1000人以上の大企業は0.72倍ですが、

1000人未満の中堅・中小企業は3.62倍で1人に3倍以上の求人があります。業種によっても差が大きく、金融業は0.23倍、サービス・情報業は0.36倍と厳しい一方、製造業は2.07倍、建設業は9.35倍、流通業は16.21倍で人手不足が深刻です。

BtoCの大手だけでなくBtoBや中堅・中小企業に、さらに幅広い業界に目を向ければ可能性は一気に広がります。ぜひ、ビジネス目線による企業選びのサポートをしてあげてください。お子さんが関心をもつ業界やお薦めの業界の記事があったら見せてあげましょう。

親の仕事についても話してみてください。ふだんは仕事の話などしない家庭が多いと思いますが、就活はよい機会です。社会人の先輩として、どんな仕事をしているのか、できるだけ具体的に話してあげてください。ひと言で「営業」といっても、学生は具体的な中身はほとんど知りません。会社とは何か、親の職業感、やりがいなどを話してあげてください。

求人倍率	2025年3月卒
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

※リクルートワークス研究所「第41回 ワークス大卒求人倍率調査(2025年卒)」より

自己分析のサポート

就活で必ずやらなければならないことの一つに「自己分析」があります。これまでの人生を棚卸しして、自分の強みを整理し、何を成し遂げたいのかや向いている仕事は何かを考えることです。内省的な作業ですから、内にもって行き詰まる学生もいます。長所をアピールするのが就活ですが、自分の長所を見つけられない学生も多くいます。悩んでいるのなら親の出番です。子どもの良いところを一番知っているのは、なんといっても親。本人が自覚していない長所・短所を指摘してあげましょう。

最初から「あなたはこうだよ」と決めつけず、対話するのが効果的です。たとえば、「アルバイトでどういう役割をしていた？」「困ったことはあった？」「その時あなたはどう思ってどう行動した？」というようにエピソードを聞き出しましょう。小さなエピソードも重ねて、「あなたのいいところはそこだよ」と伝えましょう。

面接では、小中学生のころのことまで遡って人柄を確かめる企業もあります。古いアルバムや資料を引っ張り出して、あのときあなたはこうだったと話してあげるのも手助けになります。

ES、面接、身だしなみのアドバイス

就活について率直に話し合える信頼関係が成り立ったら、いろいろ助言してあげてください。否定するのではなく、提案する形にしましょう。繰り返しますが「親の価値観の押しつけ」はNGです。

会社の採用試験で面接官を務めたことがある方もいるでしょう。本人が望めば、面接官役やESのチェックを買って出てください。言葉づかいのチェックや、身だしなみも大事です。髪型やスーツのしわなども見てあげてください。

こんな親子も——。大手航空会社の客室乗務員(CA)に内定した

学生は、自分の過去のエピソードを、思いつく限り付せん書きしノートに貼りました。面接官役の母親がメモを見ながらいろんな質問をし、学生が答える練習をしたそうです。

「本番で聞かれたことも過去についての質問だったので、エピソードをたくさん用意していた私には難しく感じませんでした。この練習が、一番の「緊張ほぐしアイテム」になりました。つきあってくれた母には大変感謝しています」

あくまでお子さんが望めばですが、参考にしてください。

知人の大人の紹介

核家族化が進み、今の若者は年の離れた大人と話す機会がありません。コロナ禍で様々な活動ができず、行動範囲が限られている学生がふだん接する大人は、大学の先生、アルバイト先の社員くらいで、社会人と1対1で話すことに慣れていないものです。社会人との会話がいきなり面接本番では、緊張しないわけがありません。

そこで、友人や会社の先輩・後輩など知人を紹介してみてもいいでしょう。お子さんが志望する業界の知人を紹介できれば、OB・OG訪問の代わりになります。面接の練習にもなります。知人のOKが出たら連絡は本人にさせましょう。大人に連絡・話をする際のマナーについても見てもらいましょう。

就活資金の援助

就活にどのくらいお金がかかると思われますか。身だしなみから、スマホ代、交通費まで、意外に出費が多いものです。東京で1日数社の会社説明会をハングするだけでも交通費が結構かかります。住んでいる地域によっては、東京や大阪など都会に行ったり宿泊したりするために多額の費用が必要です。

コロナ禍でオンラインによる説明会や面接が普及し移動費等は減る傾向にありますが、かつては首都圏在住で東京の企業に就職を希望する学生でも数十万円といわれました。地方の学生が東京で就職を希望する場合は20万円を超すとも。なかなか内定が得られず長期化すれば、金額はふくらみます。ES用だけで数十枚必要な証明写真も、専門の写真館で撮れば安くはありません。

かかるお金は大きく分けて、(1)リクルートスーツや靴、カバン (2)証

明写真 (3)交通費(遠方の場合は宿泊費も) (4)パソコンやスマートフォンの本体費用や通信費 (5)就活対策本などの書籍代 (6)食事代やコーヒー代 (7)美容室代やクリーニング代、化粧品代——などが挙げられます。もう成人なのだからすべて自分で賄うべしという方針のご家庭もあると思いますが、就活は遊びではありません。いざというときにはご支援を。

コロナ禍でWEB面接が当たり前になる中、面接中に通信が途切れてしまい、うまくいかなかったケースもあると聞きます。ご自宅やお子さんの住まいの通信環境の整備も、親の責務です。オンライン面接用に印象を良くするため照明を買ったりする学生がいることも知っておいてください。

先輩内定者から「親御さんへのメッセージ」

最後に、先輩内定者からみなさんへのメッセージです。

●「求められたら助ける」スタンスで

「気持ちよく就活できる環境づくり」をしてあげてください。心配な気持ちはよくわかりますが、その心配が知らず知らずのうちにお子さんにとってプレッシャーになってしまうことがあります。私の両親は心配してくれているとは感じましたが、直接言葉をかけられることはあまりなく、「求められたら助ける」スタンスで接してくれました。そのほうが気楽で、就活中に急にプレッシャーを感じることがなく、良い結果につながったと思います。

●四つのお願い

- (1) あからさまな興味関心を子どもに見せないでください。
- (2) 兄弟と比較しないでください。
- (3) 子どもの人格を否定しないでください。
- (4) 遠くから見守っててください。

●「一番の味方」だと伝えて

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 >>> <https://www.gakujo.ne.jp>

「あさがくナビ」は就職情報会社の学情が運営する就活情報サイトです。朝日新聞社が就活に役立つ情報を提供しています。有名企業だけでなく、優良中堅・中小、ベンチャー企業の情報も充実しています。

朝日新聞が編集する関連サイト「就活ニュースペーパー」では、就活生が押さえておくべきニュースや就活アドバイスを発信。企業の採用担当者へのロングインタビュー「人事のホンネ」も必見です。



□ 福井編集長に聞いてみたいこと □

編集長に聞いてみたいこと、就活ニュースペーパーで取り上げてほしいテーマなど皆さまのご質問やご意見を募集します。下記のメールアドレスまでご連絡ください。就活ニュースペーパーのコンテンツを作る際の参考にさせていただきます。

agnavi@asahi.com

※いただいたご質問につきましては、就活ニュースペーパーでご紹介させていただくことがあります。その際、事前のご連絡はいたしません。また、個人が特定できる情報は掲載いたしません。 ※いただいたご質問には個別には返信いたしません。



就活用語解説



【就活(就職活動)】

主に大学(大学院)の新卒(修了)予定者が、卒業後すぐに就職するために行う求職活動。(1)業界や企業・職種を選ぶ(2)自己分析を行い履歴書やエントリーシート(ES)を準備する(3)会社が主催するセミナーや説明会に参加したりOB・OG訪問をしたりして企業研究を深める(4)ESを提出し書類選考・面接や筆記試験などを受け内定を得る——という一連の活動。

【新卒】

その年に大学(大学院)を卒業(修了)すること。また、その人。新卒予定者を対象とした採用を「新卒採用」という。日本では世界でも珍しい「新卒一括採用」が慣行だが、一部見直して「通年採用」を導入する企業も増えている。新卒採用に対する言葉は、「中途採用」「社会人採用」「経験者採用」など。

【第二新卒】

新卒で就職したものの数年(多くは2~3年)で退社し、再び就職活動をする人。新卒と、経験を積んだ社会人の間の位置づけ。近年、入社後3年以内に退職する人の割合は3割にのぼり、第二新卒を募集する企業も増えている。卒業後2~3年で就業経験のない人を含む場合も。

【新卒一括採用(メンバーシップ型採用)と通年採用(ジョブ型採用)】

新卒一括採用は、戦後の高度成長期に「終身雇用」「年功序列」と3点セットで定着した日本独特のシステム。企業にとっては、年齢、学歴などが同じレベルの学生を同時期にまとめて採用し、研修・教育を効率的に実施できるメリットがある。学生は仕事に役立つ具体的なスキルや実績は求められず、「将来の可能性」だけで採否が判断される(ポテンシャル採用)。仕事は入社後に研修や社内教育、仕事をしながら覚えるOJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)などでゼロから教えてもらう。日本の若者の失業率が低い理由の一つといわれる。

しかし、経団連と大学による「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」は共同提言で、「新卒一括採用と企業内でのスキル養成を重視した雇用形態のみでは企業の持続可能な成長は困難」と指摘。「新卒一括採用(メンバーシップ型採用)に加え、ジョブ型採用も含め、複線的で多様な採用形態に移行すべきである」とした。ジョブ型は欧米で一般的なやり方で、中途採用中心の通年採用。ITなどの専門技術を持つ人を想定している。提言は、大学での専門教育やキャリア教育の充実、企業の長期インターンシップにも積極的な姿勢を示しており、新卒のジョブ型採用が普及する可能性も。すでに、ジョブ型に近い「職種別採用」を導入する企業も増えている。

【総合職、一般職、エリア総合職】

「総合職」は、総合的な判断が必要な基幹業務を担う将来の幹部候補生で、さまざまな職種を経験してキャリアを積むケースが多い。仕事内容に制限がなく、数年ごとに部署の異動や転勤がある会社が多い。メーカーなどは「事務系総合職」「技術系総合職」に分けて募集する。「一般職」は一般事務職のことで、総合職の補助・サポート業務が中心。転勤はないが、昇進は限られ給与は総合職より少ないのが一般的。「業務職」「アソシエイト職」「ビジネスサポートスタッフ職」などと呼ぶ会社も。近年、「エリア総合職」「地域限定総合職」などと呼ばれる職種を設ける会社も増えている。総合職から転勤をなくした職種で、「総合職」と「一般職」の中間的な位置づけ。

【就職情報サイト】

就活生に企業の採用情報などを提供するWEBサイト。「就活ナビ」とも。「あさがくナビ(朝日学情ナビ)」のほか「リクナビ」「マイナビ」などいくつかある。個別企業の採用情報のほか、イベント情報、就活についてアドバイスする就活サポートコーナー、気になる情報を保存しておけるマイページなどがある。企業に直接エントリーできる仕組みも備えている。1990年代半ば以降、急速に普及した。多くの就活生が複数のサイトを利用している。就職情報誌の時代には特定の大学の学生にしか情報が届かないケースもあったが、就職情報サイトではすべての就活生が企業情報を簡単に入手できる。ただし、情報の洪水に溺れてしまう学生も。「あさがくナビ」をはじめ、企業側から学生に接触してくるスカウト機能(「ダイレクトリクルーティング、スカウト型採用」の項参照)を備えたサイトも。

【リクルーター】

直接の人事担当者ではないが、採用を補助する目的で、入社希望者と接触する社員のこと。同じ大学の出身者や、年齢の近い若手社員が多い。リクルーターとの面会は、採用面接を兼ねている場合もあり、気を抜かず臨んだほうがよい。

就活用語解説

【キャリアセンター】

大学の就職課。キャリア支援課、就職支援センターなど、呼称は大学によって異なる(本学ではキャリア支援センターと言う)。学生生活や就職活動などを通じ、学生が将来どんな社会人になりたいか、キャリア(経験・経歴)をどのように積んでいくかを探す(キャリア開発)支援をする。就活に向けては、ESの書き方指導や模擬面接のほか、企業に呼びかけての学内説明会や就活セミナー開催、企業のインターンシップ紹介、悩み相談等を行い、企業の採用情報、求人情報やOB・OG情報などを学生に提供する。多くの大学が、ホームページや講演会などを通じてご父母向けにも就活情報を提供している。

【求人倍率】

企業の求人数の合計を求職者数で割ったもの。求職者1人につき、何件の仕事があるかを示す。景気が良いときは高く、不景気だと低くなる。1倍を割り込むと、求職者よりも求人数が少ない状態。「大卒求人倍率」は、リクルートワークス研究所が毎年まとめている。2008年、09年卒業者の求人倍率は2.14倍で求人数も90万人を越えていたが、2008年のリーマン・ショックを境に急激に落ち込み、2011~14年卒まで求人倍率は1.2倍台、求人数は50万人台が続き、「超氷河期」と呼ばれた。2015年卒から回復に転じ2019年卒は1.88倍、約81万人に。新型コロナウイルスが直撃した2021年卒は1.53倍、68万人に急落し、6年続いた売り手市場はいったん終焉したが、2025年卒では1.75倍に回復し、再び売り手市場となっている。経済状況の指標にも使われる「有効求人倍率」は、ハローワーク(公共職業安定所)が扱った月間有効求職者数を月間有効求職者数で割ったもので、新卒の求人数・求職者数は含まれない。

【ソー活】

FacebookやX(旧Twitter)などソーシャル・ネットワーキング・サービス(SNS、ソーシャルメディア)を使い、双方向でコミュニケーションをとる就職(採用)活動。企業は採用情報などを発信し、学生は自分の情報を企業に向けて公開する。短時間の面接より友人関係やふだんの活動の様子など学生の人となりわかるため、SNSの情報を採用の参考にする企業も。企業の採用担当者は就活生のSNSを見ていると思っただ方がよい。人に見られて恥ずかしいこと、誰かの悪口、社会的に問題になること、アルバイト先で知った個人情報や企業秘密などは書き込まないのが基本。

【中小企業】

国内の全企業数は340万社で、中小企業は国内の全企業の99.7%に上り、雇用者数では全体の7割を占める。中小企業には、社員一人ひとりの責任・裁量が大きい、業務全体に関われる、経営者に近い、顧客も近い、チャレンジ精神が発揮しやすい、出世が早い、転勤が少ない——といった大企業とは違うメリットがある。就活では名前のよく知られた大企業に目が行きがちだが、早いうちから中小企業にも目を向けることも大事。中小企業基本法の定義では、「製造業」「建設」「運輸業」などでは従業員300人以下または資本金3億円以下、「卸売業」では従業員100人以下または資本金1億円以下の企業。「サービス業」では100人以下または資本金5000万円以下。「小売業」では従業員50人以下または資本金5000万円以下。

【ブラック企業】

違法または悪質な労働条件で働かせる会社。違法・脱法的な“反社会的企業”一般を意味していたが、2008年ごろから就職難を背景にインターネット上で呼ばれるようになって広まった。特徴は、(1)「君の代わりはいくらでもいる」との圧力を背景に若者に異常な長時間労働を強い(2)大量に採用し直後から生き残り競争を課して大量に辞めさせる(3)優秀・従順でない社員はパワハラで精神的に追い込み「自己都合」退社させる——など。

【リクルートスーツ】

就職活動の際に着るスーツ、またその着こなしのスタイル。スーツは黒、紺、濃いグレーなどオーソドックスな色が多く、シンプルな形。就職活動の長期化や説明会などで毎日着るため、2~3着用意すること。1着2万~3万円程度が標準。シャツやベルト、靴、カバン、コートなど、一式そろえるため費用がかかる。色や形にこだわるよりも、アイロンをきちんとかけるなど清潔感や身だしなみを整えることが大切。最近では、服装から個性や人柄を見たい、リラックスした普段着で素を見たいといった理由で、面接などに「私服でお越しください」という企業も増える傾向にある。

就活用語解説

【学校推薦制度】

主に専門性の高い理系学生の採用で一部大手企業と有力大学の間にある制度。大学が学生の推薦状を出し、学生が企業に提出する。推薦を得た学生は高い確率で採用されるが、他社を自由に受けることはできない。大学や研究室ごとに数が決まっているケースが多い。企業の採用意欲が高まると、推薦の比率を高めて確実に採用しようとする企業が増える傾向がある。内定を得た学生が大学に推薦状発行を依頼して会社に提出する「後付け推薦」もある。企業にとっては内定辞退を防ぐ効果がある。推薦制度に対する言葉は「自由応募制度」。

【OB・OG訪問】

学生が、企業で実際に働いている先輩社員を訪問し、社風や仕事内容、働きやすさなどを聞くこと。大学のゼミやサークル、アルバイトなどのつながりを利用するほかに、キャリア支援センターで名簿を公開している大学もある。人事部で紹介してくれる会社も。学生は社会人に貴重な時間を取ってもらうということを忘れずマナーに気をつけ、企業について事前に調べられることは調べ、聞きたいことを整理しておくことが大事。ネットなどではわからない情報や本音を聞けるだけでなく、ESを見てもらったり、志望理由、自己PRを聞いてもらったりするチャンスでもある。OBはその大学の卒業生、先輩。OGは女性の卒業生。企業研究に欠かせない活動であり、大学の先輩のツテがなければ、直接のOB・OGでなくてもよいので、志望する会社の社員の話は必ず聞くようにしたい。コロナ禍ではオンラインでも行われるようになった。

【自己分析】

就職活動に臨む学生が、これまでの人生を振り返り、自分はどのような人間なのか、何が得意でどんな仕事に向いているのかを考える作業。「今までどのような活動に力を入れてきたか」「失敗体験や成功体験からどのようなことを学び、自分にどう影響したか」「人とのどういった関わりが得意か」「今後どのように成長していきたいか」などを分析する。「自分史」を整理したり、これまでの体験を項目ごとにひたすら書き出ししたりするやり方もある。分析してまとめた内容を、志望企業選びのほか、ESの自己PRや長所・短所欄の作成、面接に生かす。自分1人では見えない部分もあり、友人や親の助言が気づきのきっかけになることも。

【エントリーシート (ES: イーエス)】

企業が独自に作成する採用選考の応募用紙のこと。氏名、住所、経歴、大学、専攻といった基本情報に加え、「自己PR」「学生時代に力を入れたこと(通称「ガクチカ」)」「志望動機」の3大テーマに大きなスペースを割くものが多い。各社独自の質問を工夫し、学生の個性や志望度を測ろうとする。白紙に「あなたを自由に表現してください」という欄を設けたESや自分らしい写真を貼らせる会社も。WEB入力方式の企業が主流だが、手書きにこだわる企業も少なくない。多くの企業がESによる書類選考で面接に呼ぶ学生を選ぶため、採用選考の最初の関門といえる。また、書いて終わりではなく、その後の面接ではESをもとに質問される。

1991年にソニーが「学校名不問」を掲げた際に導入したのが始まりとされ、その後急速に広まった。多くの項目、大量の文字数を書かなければならないうえ、数十社に提出するのが当たり前。就活生は大きな負担を強いられている。

【自己PR動画、WEB録画面接】

学生がパソコンやスマートフォンを使って自己PRなどを話す姿を撮影し企業に送信、企業はその動画を見て選考する手法。ESだけではわからない人柄が伝わるとして、近年、導入する企業が増えている。学生は指示されたWEBシステムにアクセスして、30秒や1分で自己PRをしたり、数問の質問に回答したりする。企業側は低コストで効率的に選考できる。コロナ禍で、1次面接の代わりに使った企業も多い。

【インターンシップ】

学生が在学中に一定期間、企業や官公庁などで就業体験をすること。実際の仕事やグループワークを体験することで、働くイメージを明確にし、仕事選びのヒントにすることができる。大学が受け入れ企業を紹介し、インターンシップへの参加が授業の単位として認められるケースも。原則無報酬で数日から10日間ほど実施されるのが主流だが、有給で数カ月間行う欧米流のインターンシップもある。「就活解禁は大学3年の3月」の就活ルールが続く中、早く学生に接触しようと多くの企業が3年生の夏のインターンシップを実施するようになり、就活早期化の一因となった。長い間、キャリア教育の一環として採用に直結させることは禁じられてきたが、2025年卒採用からは就活ルールの変更でインターンシップに参加した学生の情報を採用選考に利用できるように。ただし、5日間以上でその半分以上を職場での就業体験にあてるといった一定の条件を満たす必要がある。実施時期は、夏休み、冬休み、入試・春休みの長期休暇期間。学生情報の採用活動への活用は就活解禁以降に限られるが、3年の夏インターンシップ以降、早々に事実上の内々定を出す企業も出るなど選考早期化の一因にも。

就活用語解説

【会社説明会、WEB説明会】

企業が学生を対象に、会社の概要や採用情報、求める人材などを説明するためのイベント。企業が採用のために個別に開く「会社説明会」は大学3年生の3月解禁。ほかにも、就職情報会社が多数の企業を集めて開く「合同企業説明会(合説=こうせつ)」や、大学が企業を集めて開く「学内セミナー」など様々なタイプがあり、実際には多くが3月以前に開かれている。人気企業の個別説明会はWEBでの事前予約が数分で満席になってしまうこともあったが、新型コロナ以降はWEB説明会に切り替える企業が増え、ハードルが下がった。説明会参加をエントリーの必須条件にしている企業もある。

【WEBエントリー(プレエントリーと本エントリー)】

インターネットで企業の採用選考に応募すること。現在は多くの企業がWEBを通してエントリーを受け付けていて、就職情報サイトや企業の採用ホームページから申し込む。事前登録の「プレエントリー」と、ESを提出して正式に応募する「本エントリー」がある。プレエントリーは気軽にできるため、1人で数十社、中には100社以上に登録する学生もいる。その企業に興味関心があるという意味表示でもある。プレエントリーすると、企業から会社説明会の日程案内や採用に関する情報が届くようになる。

【適性検査】

学生の基礎学力や性格をはかるテストで、リクルート社の「SPI3」などが有名。採用選考の一つとして多くの企業が実施している。主に基礎能力検査(言語・非言語)と性格検査があり、書店には対策本がずらりと並ぶ。ペーパーテストのほか、自宅などのパソコンで回答するWEBテスト形式、全国にあるテストセンターに出向いて受ける形式などがあるが、コロナ後はWEBテストが急増した。総合点で一線を引いたり、特定の科目の点数が極端に低い人を不合格にしたりする企業が多く、ESと適性検査による書類選考を通らないと面接に進めない。数学など不得意分野がある人は、必ず対策しておく必要がある。新型コロナの影響でグループディスカッションや対面面接ができな分、評価基準を補おうと適性検査を2種類実施するなど重視する企業が増えた。

【グループディスカッション(GD)】

採用選考の一つとして実施される集団討論。5~8人程度のグループで、与えられたテーマについて討論する。自由討論方式、グループワーク方式、ディベート方式などがあり、討論させるだけの場合もあれば、討論後にグループとしての意見や考えを発表させる場合もある(このほか、複数の選択肢から優先順位を決める「インバスケ方式」、国内の電柱の数などを問う「フェルミ推定方式」も)。司会、書記、タイムキーパーなどの役割を決めるケースや、「新商品を考えて」というワーク的な討論も。コミュニケーション能力、リーダーシップ、論理性、集団の中での振る舞いなど様々な面から評価される。意見を言うだけでなく人の話を聞く力も大事。学生の間では「グルディス」とも呼ばれる。最近はWEBで実施する企業も。

【WEB(オンライン)面接】

従来から一部企業で実施されていたが、新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言で対面面接ができなくなった2020年春、多くの企業が一斉に導入した。対面による面接と比べて、学生は会社を体感できず、企業も学生の人柄が見極めにくいデメリットがある半面、学生は移動せずに気軽に受けられ、企業も効率的に面接を行えるメリットがある。とくに地方や留学中の学生も都会の学生と同じ条件で受けられるようになり、企業にとっては受ける学生が多様化した。ただ、お互いに理解不足のまま内定したケースもあるとみられ、入社後にミスマッチに気づく例が増えるのではと懸念されている。コロナが収束しても、初期選考はWEB面接で最終面接は対面で行う企業が多く、「ハイブリッド型」が定着した。

【内定、内定取り消し】

日本経済団体連合会による「採用選考に関する指針」で内定を出すのは「卒業・修了年度の10月1日以降」とされ、政府主導に代わってからも踏襲されている。例年10月1日には多くの企業が内定者を集めて「内定式」を一斉に開く。リーマン・ショックやコロナショックの後には内定を取り消す企業が続出し社会問題に。内定通知書と誓約書を交わした段階で労働契約が成立するため、内定取り消しは基本的に解雇と同じで簡単にはできず、会社の都合で安易に内定を取り消してはいけないことになっている。もし内定取り消しを告げられても、大学のキャリア支援センターやハローワークに相談するなど簡単に諦めないことが大事。



