

# 保護者のための就活講座

～ 安心して就活生を見守り、応援するには？～

|                                   |      |
|-----------------------------------|------|
| 【保護者と学生 どのように協力して就職活動にのぞむ？】       | P.15 |
| 【WEB世代の就職活動を知る】                   | P.16 |
| 【就活用語の基礎知識① いくつ知っていますか？「基礎中の基礎」編】 | P.17 |
| 【就活用語の基礎知識② 志向や興味を知る「準備期間」編】      | P.18 |
| 【就活用語の基礎知識③ 選考がスタートする「就活本番」編】     | P.19 |
| 【保護者とちがう？ 今の就活生が望むこと】             | P.20 |
| 【保護者とのかわり、嫌だったこととは？】              | P.22 |
| 【就活生のキモチはどう変化する？】                 | P.25 |
| 【「内定ブルー」って何？】                     | P.27 |



※本記事内のテキスト・図表・イラストなどの無断転載・複製を禁じます。  
データの転載・引用などに際しては必ず リクルートキャリア 就職みらい研究所 HP のよくあるご質問/お問い合わせ」  
(<https://data.recruitcareer.co.jp/faq/>) よりお問い合わせください。

また「就職みらい研究所 お問い合わせフォーム(<https://rec.fofa.jp/rcasmk/a.p/115>)」から  
直接ご連絡いただくことも可能です。(外部サイトのため、ドメインが異なります)

就職みらい研究所

就職みらい研究所は、学生へのアンケートを定期的実施しています。その結果から、就職活動には保護者と学生のコミュニケーションが大切なことや、一方で両者には意識のギャップがあることなどがわかってきました。 また現在の就職活動は、保護者世代のものとはその手順、内容、スケジュールなどがかなり異なります。 やるべきことは多岐にわたり、膨大な情報から必要な情報を正しく選ぶ難しさは、保護者世代には想像しづらいものです。そこで、保護者と学生の距離を近くし、学生を応援するため、「保護者のための就活講座」を作成しました。安心して学生を見守り応援していくための参考になれば幸いです。

## ▶ 保護者と学生 どのように協力して就職活動にのぞむ？

保護者と学生はどのように就職活動にのぞめばよいのでしょうか。保護者からは「子どもの就職活動が心配だが、なにをすればいいのか」という声がよく聞かれます。高校や大学受験などと違い正解がわからない就職活動において、支援の仕方に戸惑う保護者が多いようです。

逆に子どもからよく聞く声は、「最後ぐらいは自分で決めたい」というもの。「今まで、中学校、高校、大学と、保護者や家族に支援してもらってきた。でも、自分が社会に出る第一歩は自分ひとりで頑張っていきたい」と思っている学生が多いようです。

では、保護者は子どもに対して、なにもしない方がよいのでしょうか。そうではありません。子どもは保護者からの支援を歓迎している傾向があります。実際に、学生にアンケートを取ると、「こういう支援がうれしかった。助かった」という声が多く寄せられました。しかし逆に「こういうことをされて嫌だった」という声も寄せられています。2つの支援の違いは就活生に対する理解。学生を支援するためには今の就職活動を知る必要があります。まずは、子どもたちが置かれている状況、保護者の世代の就職活動との違いについて見ていきましょう。

### 「自分世代のイメージ」は捨てて、急かさず、比べず、見守る

保護者は、往々にして自身の就職活動の経験をベースに考えがちです。例えば、1990年代前半に大学を卒業された方の場合、まだバブル経済の余韻が残っており、多くの企業は学生を積極採用している、という環境でした。当時の就活生は、就職情報誌で情報収集し、はがきで資料請求していた、いわば「情報誌世代」です。しかし、時代とともに社会は変わりました。「2人に1人は大学進学」するほど大学生が増え、産業構造は変化し、企業はグローバル化を進めています。その結果として、新卒学生同士の競争が激化し、今の学生は、情報誌世代よりも大変な環境に置かれていると言えます。今と昔の学生の環境を比較した下図を見ると、大学進学は、情報誌世代が4人に1人だったのに対して、現在は2人に1人です。少子化以上に進学率上昇の影響が大きく、情報誌世代と比べると大学生は増加しています。一方、日本の景気も大きく変わりました。長いスパンで経済成長率の平均値を見ると、1974～1990年度が4.2%なのに対して、2004～2015年度は0.74%にダウンしています。企業側の「厳選採用」という意識もこの時期から高まったと思われます。情報収集はインターネット、資料請求もインターネットからのエントリーが必要。現代の就活生は、WEBを使いこなすことを前提とした就職活動を行う「WEB世代」と言えます。

### データは語る。 情報誌世代とは様変わりした社会環境

#### 情報誌世代と、今の学生世代を取り巻く環境の変化

|           | 大学進学率                                                                           | 日本の<br>経済成長率                                                                | 大卒<br>求人倍率                                                                       | 大学生の<br>就職先業界                                                                                                 |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 情報誌<br>世代 | 25.1%<br>(1988年)                                                                | 4.2%<br>(1974～1990年度<br>の平均値)                                               | 2.41倍<br>(1992年)                                                                 | 製造業:26.1%<br>サービス業:25.4%<br>(1993年)                                                                           |
| WEB<br>世代 | 53.3%<br>(2018年)<br><br>世代間の学生数は、1学年約46万人から約72万人に増加している。<br><br>出典:文部科学省 学校基本調査 | 0.74%<br>(2004～2015年度の<br>平均値)<br><br>実質GDPの対前年度増減率。<br><br>出典:内閣府GDP統計より加工 | 1.83倍<br>(2020年3月卒)<br><br>大卒求人倍率は、「学生1人当たり何件の求人があるか」の目安。<br><br>出典:リクルートワークス研究所 | 製造業:12.1%<br>サービス業:33.9%<br>(2019年)<br><br>上記の割合の変化により、サービス業に進む学生は約4万人増加した。<br><br>出典:文部科学省 学校基本調査より加工 ※下記注参照 |

※2019年のサービス業は、以下の分類の総計：学術研究、専門・技術サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)

求人倍率は、情報誌世代は2倍以上と「超売り手市場」だったのに対して、現在は1.83倍です。そして、もうひとつの大きな変化が日本の産業構造です。情報誌世代の就職先の代表としては、「メーカー」がありました。日本の製造業が世界を席巻していた時代でした。しかし、現在では就職先としての比率はかなり下がり、逆にサービス業が勢いを増しています。これらは、環境変化のごく一部を表すデータではありますが、“学生増で競争相手は多く”、技術革新のスピードが上がり育成期間を十分にとれなくなった“企業は即戦力採用”で、“就職先の業界・業種も大きく変化”した、ということがわかりいただけるでしょう。就活生とはこうした変化を意識して接していく必要がありますよね。

## WEB世代の就職活動を知る

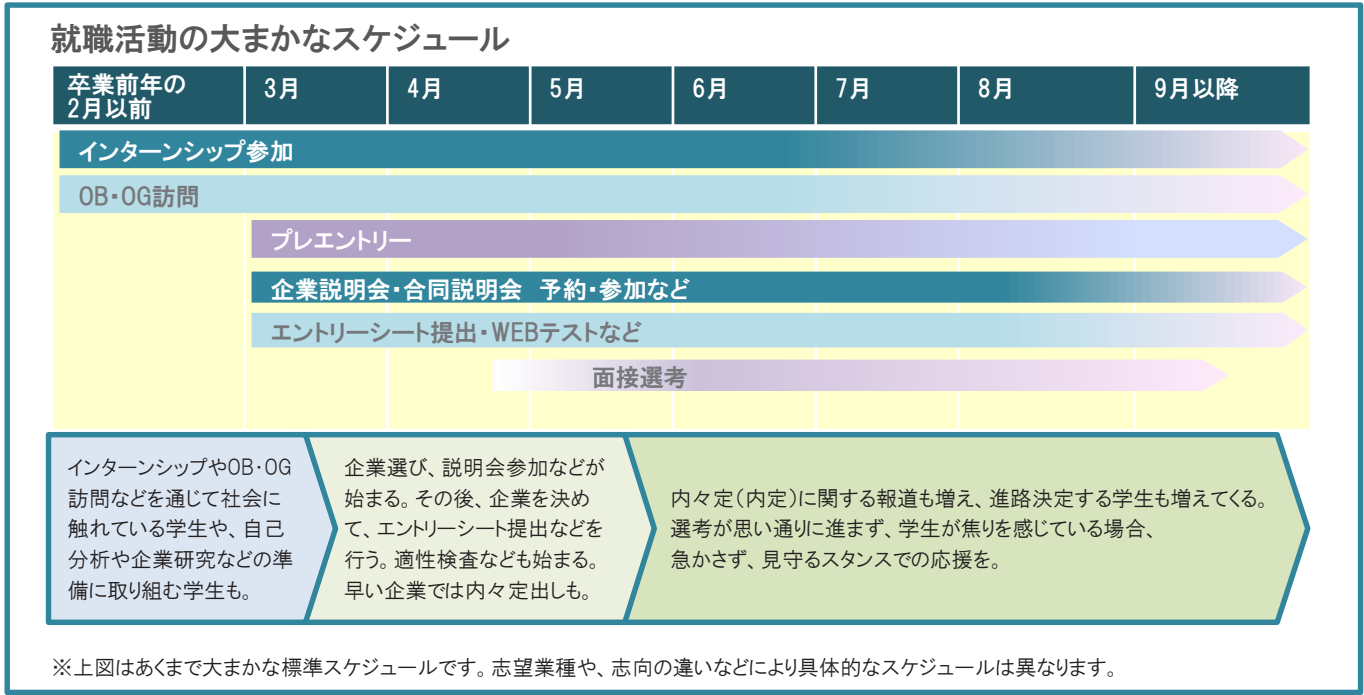
情報誌世代と異なるのは就職活動マーケットだけではありません。WEB世代は、就職活動の方法も様変わりしました。

まず、応募の前段階として、今の主流はインターネットでの「プレエントリー」であり、学生にとってはさまざまな会社へのアプローチが可能になりました。有名・人気企業には多くのプレエントリーが集まり、中には数万という数を集める企業もあるようです。

2016年卒業生、2017年卒業生の就職活動は、それぞれ前年までとは異なるスケジュールで実施されましたが、2018年卒業生以降からは2017年卒業生と同様のスケジュールとなっています。スケジュールについては、現在は政府が主体となって毎年検討を行い、就職・採用の日程が広報されています。また、外資系企業やベンチャー企業など、スケジュールに沿って採用活動を行わない企業もあり、学生にも、その都度、現状に応じた対応が求められます。そのため、活動中は適切な情報収集に努める必要があるでしょう。

まずは、WEB世代の一般的な就活生の就職活動スケジュールと、企業側の採用活動計画について、ポイントを押さえておきましょう。

### 一般的な学生の「就職活動スケジュール」



一般的なWEB世代の就職活動スケジュールは、上の図の通り。先輩たちとスケジュールが変わらないため、比較的、落ち着いて活動ができることが予想されますが、油断は禁物です。

就活生向けの企業の採用広報(次頁の※1)は、卒業前年の3月1日から始まります。このとき公開された企業の採用情報をもとに、学生がインターネット等で「プレエントリー」するのが一般的。プレエントリーをした企業からは、追って企業説明会などの通知があり、学生はこうしたイベントに参加することで、より深く企業を理解し、就職先として比較・検討を行います。

企業同士の比較・検討を通じて働きたい企業を絞り込んだら、選考を受けたい企業にエントリーシート(以下ES。右参照)を提出します。情報誌世代の「応募書類」は履歴書が中心でしたが、現在では「志望動機」「自己PR」「学生時代に力を入れたこと」などをESにまとめて、別途提出することが増えました。企業により項目やスタイルが異なり、書類選考上も重視されるため、ESの作成には、相応の労力と時間が必要です。

その後、筆記試験や面接などの採用選考(※2)が始まり、4～6月からは内々定(内定)が出始めます。2020年卒業生の場合、2019年5月1日時点での内々定・内定の割合は51.4%、その後6月1日時点で70.3%、7月1日時点で85.1%と段階的に上がっていきました。その後も卒業までの間に徐々に高まっていくのが通例です(株式会社リクルートキャリア 就職みらい研究所調べ※調査概要は裏表紙参照)。

ただし、納得のいく企業から内々定(内定)を得て、活動を終了する時期は人それぞれ。保護者としては、一喜一憂したり、ほかの学生と比較したりすることなく、見守ってほしいものです。

一方、事前準備として、就業体験の「インターンシップ」や、先輩を訪ねる「OB・OG訪問」をする学生もいます。企業が広報活動を開始する3年生(修士1年生)3月以降、一気に活動が慌ただしくなることを考えると、それまでに、自己分析や企業研究などに取り組み、就職活動準備を計画的に始めておくことが重要です。学生たちは、インターンシップやOB・OG訪問を通じて社会人と接する中で、「仕事」や「会社」への理解や、「自分のキャリアについての考え」を深めていきます。

※1: 広報活動は、採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動です。また、この期間内にはエントリーシート提出やWEBテストなどによる事前スクリーニングも実施されます。

※2: 採用選考活動は、採用のための実質的な選考を行う活動です。面接など、採用のために参加が必須になる活動を指します。

### 就活生と同じ目線で会話するためには、知識レベルを合わせることが大切

「ESって本当に書くの大変なんだよ。でもいざESが通っても適性検査とか、グルディスとかですぐにお祈りされちゃう。お祈りならまだいいけど、サイレントの場合もあるし。ねえ、私どうしたらいいかなあ？」

これは就活中のWEB世代の学生の会話例です。いわゆる「就活用語」が5つありますが、いくつわかりましたか？ せっかく子どもが保護者に相談しようと思っても「ESってなに?」「サイレントってどういうこと?」などと確認をしていたら、「ああ、就活の事をなにも知らない人に相談してもムダだ」と思われてしまうことになりかねません。

WEB世代の就活生と同じ目線で会話しアドバイスをするためにも、よく使われる就活用語は押さえておいた方がよいでしょう。ここでは基本的なものをいくつか紹介します。

## 就活用語の基礎知識①

### 就活用語の基礎知識① いくつ知っていますか?「基礎中の基礎」編

|                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 就職情報サイト                                                                                                                                                               |
| 企業情報ははじめ、就職活動に関連する多くの情報を掲載したWEBサイト。WEB世代の就活生はリクナビなどの情報サイトを使ってさまざまな情報を集め、企業へのプレエントリーや企業説明会の予約をするのが一般的となっています。会員登録しなくても閲覧できるページも多数ありますので、一度サイトを見てみると就活に関する情報を知ることができます。 |
| キャリアセンター／就職課                                                                                                                                                          |
| 就職活動支援を行う学校の組織。情報誌世代では「就職課」という名称が一般的でしたが、現在では「キャリアセンター」と呼ばれることが増えました。保護者の時代より支援活動に力を入れ、細やかな指導を行う学校が増えています。就活生のよき相談相手としてサポートをしてもらえます。                                  |
| 就職・採用活動開始時期                                                                                                                                                           |

現在、一般的な就活生の就活スケジュールは、企業の採用広報が卒業前年の3月1日、選考活動の開始が同年6月1日となっています。これは、「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」の公表によるもので、このスケジュールに従った採用活動は、2017年卒業生から実施されています。ただし新卒一括採用を見直す議論も続いており、スケジュールが今後変更になる可能性もあるので注視が必要です。

就活用語の基礎知識②

就活用語の基礎知識② 志向や興味を知る「準備期間」編

P.16で説明したように、実質的な就職活動は「プレエントリー」から始まります。その後、どんな業界のどんな企業に応募するかを選ぶ必要があります。そこで、業界研究、自己分析、インターンシップなどを行って業界や自分のことを知り、最終的にどの企業に応募をするのか決定するのが一般的です。情報誌世代には馴染みのないこともありますが、その内容を見ていきましょう。

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| プレエントリー                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 企業に対して「興味がある」と示すこと。一般的には「プレエントリー」は企業に対する資料請求のような手続きで、就職活動情報サイトや、企業の採用サイトでの個人情報の登録を指すことが多いようです。プレエントリーをすると、企業から、資料や説明会のお知らせが送られてきます。また、説明会の予約や、選考の日程、採用基準などは、プレエントリーをしないとできない、わからないということもあるようです。まず、興味を持った企業にプレエントリーをして、送られてくる資料や、説明会参加を経て、理解を深めていく必要があります。                                                                     |
| 業界研究                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 就職に関する業界調べ。最初から企業名で応募先を探すと、CMなどでよく見かける企業に絞られてしまいます。視野を広げるためにも、まずは業界研究でいろいろな業界について調べることは有益です。その中で社会やビジネスの流れ、つながりなどが見えてくることでしょ。業界を調べていく中で、自分の適性を考え、企業研究へと進むのが、一般的な就職活動スタイルです。保護者の社会人としての視点や経験を活かして、アドバイスすることができそうです。                                                                                                            |
| 企業研究                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 就職に関する企業調べ。興味のある業界が見つかったら、応募先候補としての企業研究に進みます。企業のサイトから、商品やサービス、会社の歴史や特徴、経営ビジョンなどを調べたり、新聞から最新の動向をつかんだり、先輩や知人から話を聞いたり、企業説明会に参加するなど、多面的に情報を集めるのが理想的です。<br>しっかり企業を研究して自分なりの志望動機が持てれば、エントリーシートの作成にもスムーズに取り組みそうです。                                                                                                                   |
| 自己分析                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 自分の価値観や特性を掘り下げる作業。「仕事を通じて何がしたいのか」「どんな業界・職業で自分を活かせるか」など、自分の志向を理解・把握することは、業界・企業研究に役立つばかりでなく、ESの作成にもとても有効です。<br>学生は「自分のよさ」になかなか気付かないものです。接してきた時間が長い保護者だからこそ、適切なアドバイスが送れるでしょう。                                                                                                                                                    |
| インターンシップ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 米国で発展した就労体験プログラム。日本では、1980年代に外資系など特定の企業で実施されていました。1997年に当時の文部省、通産省、労働省の3省が「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を発表したことで、広く知られるようになりました。2016年卒業生から始まった就職・採用活動開始時期の繰り下げに伴い、インターンシップを増枠、あるいは新規実施する企業が目立つようになり、学生の関心も高まりを見せて、2017年卒業生から就職・採用活動開始時期が繰り上がってからもその流れは継続。夏や冬に行われるインターンシップに参加し、自分の行きたい業界や、働きたい社風はどのようなものなのかを確認してから就職活動に臨む学生が増えています。 |
| エントリー                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| プレエントリーと言葉が似ていますが、こちらは企業の採用に「応募」すること。差別化の意味で「本エントリー」と呼ぶこともあります。多くの企業は、履歴書や後述のエントリーシート(ES)の提出、適性検査の受検をもって、エントリーとみなします。(企業ごとに選考のフローは異なりますので、しっかりと確認しておくことが必要です)。一般的な採用スケジュールでは、3月中旬～4月上旬にエントリーの締め切りがあることが多かったようです。就活生はこの時期に多くの書類を作成したり、たくさんの試験を受けたりする必要があり、この時期までに準備を進めておくことが重要です。                                              |
| 逆求人                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

学生が企業の募集に応募するのとは反対に、学生に対して、企業側がアプローチする形の採用スタイル。学生は、イベントやインターネットを通じて、自分のスキルや経験をアピールし、その学生に興味をもった企業がオファーするという形で、その後の選考に進みます。知名度がさほど高くはないものの採用意欲の高い中堅・中小企業と、知名度にこだわらずより広い選択肢から企業を選ぼうとする学生をつなげる上で成果を上げています。

就活用語の基礎知識③

就活用語の基礎知識③ 選考がスタートする「就活本番」編

エントリーをしたら、本格的な選考過程に移ります。一般的に筆記試験と複数回の面接があるのは情報誌世代と同じですが、適性検査、グループディスカッションなどの手法も取り入れられていることが特徴です。

|                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| エントリーシート・ES                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 企業に提出する応募書類で、「ES(イーエス)」と呼ばれることも多いです。「エントリーシート」の提出はその後の選考のための申し込みといった位置づけになります。(企業ごとに選考のフローは異なりますので、しっかりと確認しておくことが必要です)<br>特に重視される項目は「志望動機」「自己PR」「学生時代に力を入れたこと」などで、最後は「ガクチカ」とも略されます。面接などではESの内容から質問されることも多くあります。ESは就職活動のひとつのハードルで、ESによる書類選考を通過するために多くの就活生がその作成に労力と時間をかけています。 |
| 適性検査                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 職務や組織への適応性や、基礎的な能力などを判断するためのテスト。筆記やWEBテスト(パソコンで受検するテスト)などで行われます。主に選択回答式で行われ、ある程度の速答力が求められます。企業や職種との「相性」を知ることが目的のようです。適性検査の際に自分を偽った回答をしてしまうと、本当の適性と異なる職場に配属されてしまうなど、入社後「こんなはずでは・・・」と思うような事態につながることもあります。ありのままの自分を判断してもらうといったスタンスが賢明でしょう。                                     |
| グループディスカッション・グルデイス・GD/グループワーク・グルワ・GW                                                                                                                                                                                                                                        |
| どちらも学生をグループ単位に分けて行う採用手法で、前者は何らかのテーマを出題して討論させ、グループでの結論を発表させるものです。後者は商品開発などのビジネス的なテーマを与え、その解決策を検討させるものです。グループ内での役割分担、貢献度、協調性などを判断するようです。<br>集団での議論に慣れていない就活生も多く、こうした場では緊張しがちです。保護者だから気付く、本人の強みやコミュニケーションの取り方など教えてあげてはいかがでしょうか。                                                |
| 面談                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 選考の一環として、その学生を採用するかどうかを判断する「面接」と違い、「面談」は、学生と企業の相互理解のために行われます。面接が、採用選考スタート後に行われるのに対して、面談は、それより前の段階から行われるのが一般的です。ただし、面談と称していても、企業にマッチするかどうかを見極める第一段階として、実質的に選考の一部となっている場合もあるため、就活生も相応の心構えをしておいた方が必要があります。                                                                     |
| 内々定／内定                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 『内定』とは、在学中に締結される“卒業後を始期とした労働契約”にとらえることが多く、『内々定』は、その前段階のことで厳密な定義はありません。また、一般に10月1日が「内定解禁日」とされていますが、これは、大学団体などでつくる就職問題懇談会の「大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について(申合せ)」や内閣官房の就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議で決められた「就職・採用日程に関する考え方」に基づいています。                                                   |
| お祈りメール／サイレント                                                                                                                                                                                                                                                                |

企業からの不採用通知のこと。文末に「今後のご活躍をお祈り致します」などと書かれることが多いため、就活生の間で「お祈りメール」と呼ばれるようになりました。そのことから、不採用になること自体が、「お祈りされる」「祈られた」と呼ばれたりもするようです。情報誌世代より求人倍率が下がり、企業が厳選採用を進める中、不採用通知が続くのは珍しいことではありません。しかし、就活生は当然のように落胆します。彼らのそんな気持ちをくんで接してあげたいものです。  
また、企業の中には不採用の連絡をしない企業もあり、企業からの採用・不採用通知が来ないまま連絡が途絶えることが「サイレント」「サイレントお祈り」と呼ばれています。はっきりとした連絡が来ないため気持ちを切り替えるのが難しいですが、あまり長く連絡を待っているようならば、ほかの企業にも目を向けられるようにそれとなく促してあげる必要があるかもしれません。

▶ 保護者とちがう？ 今の就活生が望むこと

さて、ここまで、情報誌世代とWEB世代の就職活動の変化についてお伝えしてきました。情報誌世代とWEB世代とでは、採用環境が変わり、厳選採用と言われるようになりました。また、厳選採用により、採用のプロセスが複雑化しています。情報誌世代なら筆記試験＋個人面接2～3回が一般的だったのが、WEB世代では、筆記試験・適性検査はもちろんのこと、個人面接だけでなく、就活生同士のグループディスカッションやプレゼンテーションなど面接方法のバリエーションが増え、対策も複雑になっています。

このような環境にあるWEB世代の就活生に、保護者はどう接すればよいのでしょうか。社会人になる第一歩として、本人に任せ一切関与しない、というのも一つの方法かもしれません。

しかし、就職活動を終えた学生にアンケートを取ったところ、「保護者とかかわりでよかったこと」があったと回答した学生は、「悪かったことがあった」という学生の2倍以上になりました(株式会社リクルートキャリア 就職みらい研究所調べ)。

アンケートの中では「就職活動における保護者の関与で、嬉しかったこと・役に立ったこと」を尋ねました。それを多い順に並べたのが右の図です。個人差はあっても、結果的に多くの就活生が「保護者の関与」を歓迎し、就職活動につなげていることがわかります。就職活動や学生のためには保護者のサポートが大切であると言えますね。

ではWEB世代の就活生にはどのようなかかわり方が、歓迎されているのでしょうか？ コメントを細かく見ていきたいと思います。

1位 金銭的・物質的援助をしてくれた

「就職活動を遠方で行ったので、交通費を工面するのが難しかったため、資金を援助してもらっていた。食費節約のために、おにぎりを作って持たせてくれたのもありがたかった」(中部／文系)

最も多かったのは、就職活動にかかる費用を補助してくれたり、就職活動に必要なものを買ってくれたりといった、金銭面・物質面で目の見える形のサポートでした。とはいえ、決して「援助してもらえて当たり前」という甘えや傲慢な気持ちからではなく、「援助してもらえると期待していなかったので助かった」といったように、あくまでも保護者のサポートに素直に感謝する姿勢が見られました。

金銭的な援助は、就職活動にかかった費用の筆頭でもある「交通費」を挙げる就活生が多く、特に新幹線代や飛行機代、夜行バス代など遠方への交通費の負担を軽減してくれた保護者への感謝が、多くのコメントに表れていました。

物質的な援助は、スーツやバッグなどの就活グッズ、食事(一人暮らしの学生には食品の仕送り)など、就職活動を進めるうえで必要とするものを、タイミングよく補給してもらい就職活動を支えてもらったことに対する感謝の声が上がりました。



「交通費がとにかくかかる。ただでさえ研究で忙しいので、バイトも増やせず貯金を切り崩して工面していたが、それに気づいた両親が交通費の援助をしてくれた」(近畿／理系)

「就職活動の交通費がかさみ、スーツなどに充てるお金がなかったときに助けてくれた」(中部／文系)

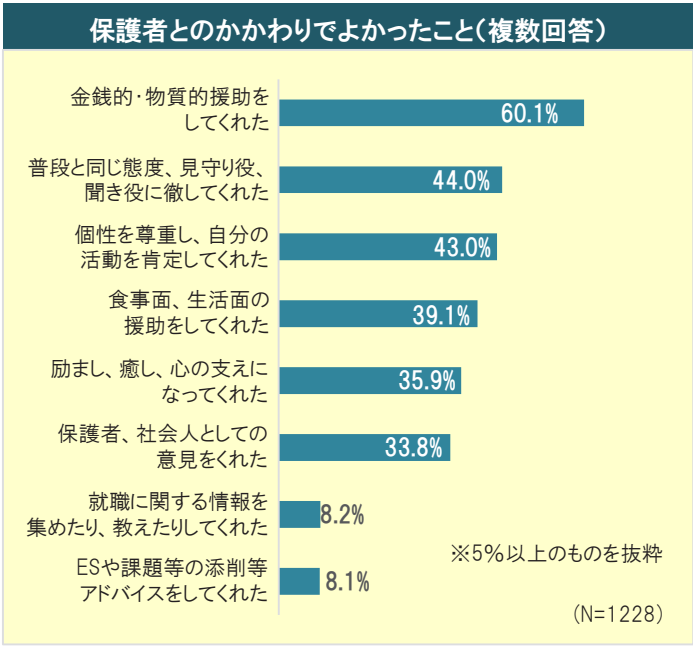
「当初の予定の3倍以上お金がかかって、就活費が足りなくなり、あやうく就活できなくなるところでお金を出してもらえてありがたかった」(中国・四国／理系)

「スーツなど高額なものを用意してくれたことには感謝している」(関東／理系)

2位 普段と同じ態度、見守り聞き役に徹してくれた

「就職活動がうまくいかない時も、結果を無理やり聞き出そうとせず、面接後に感触を聞いてくる際も、あまり深掘りはしないようにして、普段通りに接してくれた」(北海道・東北／理系)

2位には「気づかいを表に出さずに、そっと見守ってくれた」といった保護者の見守りの姿勢に感謝のコメントが寄せられています。就職活動が大変なことは、その最中にいる就活生が一番感じていることです。保護者の協力はありがたいものの、あまりに干渉が過ぎるとプレッシャーを感じたりする就活生もいるということでしょう。



干渉しないと言っても、決して全く興味を持たないということではなく、信頼したうえで、本人の判断に任せている、という保護者の姿勢が就活生に伝わるということが大切ようです。「自分は親から信頼されているんだ」ということが就活生の自信につながることもあるのでしょう。

「普段通りにしてくれていたことに感謝している。帰ったら晩ごはんの用意ができていて、温かい食事ができたことが、特にありがたかった」(関東／文系)

「就職活動の時期だからと言って特別なことはせず、普段と同じように接しつつ、時には聞き役になって話を聞いてくれたことが一番良かった」(関東／文系)

「変にプレッシャーをかけてくるわけでもなくこれまで通りに接してくれて助かった」(九州／理系)

「就活が上手いかわなくても、いつものように接してくれてたことが一番良かった」(関東／文系)

3位 個性を尊重し、自分の活動を肯定してくれた

「私が受ける会社を決して悪く言わずに認めてくれた上に、私の考えを尊重しつつも、親としての意見をくれたのがありがたかった」(北海道・東北／文系)

3番目に多いのは、「個性や意思を尊重してくれた」「就職活動を肯定して認めてくれた」といった声でした。干渉し過ぎることなく、ほどよい距離を保ちながら見守る保護者のおかげで、安心してスムーズに就職活動を進めることができたと感じている就活生が多く見られました。特に、自分の考えや選択を否定されなかったことが自信につながり、認めてもらった上でのアドバイスを素直に受け入れることができる就活生たちの姿も浮かび上がりました。



「なぜその選択をしたのかを、きちんと理解して尊重してくれた。また、その選択の理由を尋ねてくれるので、その問いに答えることで、自分自身の考えも整理できた」(関東／理系)

「私の考えを否定せずに、いいんじゃないのと言ってくれたことがありがたかった」(関東／理系)

「地方出身で長男なので、いろいろ期待していることはあったかと思うが、それでも勤務地や業種などについて、私の希望を尊重してくれた」(北海道・東北／文系)

「友人たちが、たびたび進捗を聞いてくる親をうるさく感じてストレスになる、と言っていたことを思うと、あまり就活に干渉せず、好きなようにさせてくれたおかげで、ストレスを感じることなく、自由に選択できたのかなと思う」(北海道・東北／理系)

4位 食事面、生活面の援助をしてくれた

「説明会や選考を何社も回って帰宅したら、栄養バランスに配慮した温かい食事が用意されていた。就活中、身体を壊さずにがんばれたのは、こうしたサポートのおかげだと思う」(近畿／文系)

4位は「食事面」や「生活面」などでの支援です。保護者ならではの細かなサポートですが、日々の細やかな気づかいに就活生は癒されるようです。栄養バランスの整った「食事」、「クリーニング・アイロン掛け」、「クルマの送迎」、「服装や身だしなみのチェック」など・・・「自分の生活リズムに合わせて動いてくれた」と感謝する学生もいました。

6位 保護者、社会人としての意見をくれた

「複数の内定を得て迷っていた自分に、社会人の立場から電話で2時間以上、アドバイスしてくれた。面接担当者の立場で、伝わりやすい話し方について助言をくれたのも助かった」(関東／理系)

6位に多かったコメントは保護者や「社会や企業を知る先輩」という立場でのアドバイスが役に立ったというもの。普段は保護者を「社会人」や「企業人」として意識していないせいか、就活生にとっても新鮮だったようです。確かに「社会の仕組み」「業界の詳細」などを伝えられるのは、近くにいる社会人ならではの支援と言えるのではないのでしょうか。

5位 励まし・癒し・心の支えになってくれた

「自己分析に悩んでいた時期、スマホに母から届いた『あなたが考えている通りにやったらいいよ。お父さんとお母さんが応援します。大丈夫』というメッセージに励まされた」(九州／文系)

5番目に多かったのは、言葉や態度で応援し続けてくれたという声でした。選考がうまくいかないときの励ましや、慌ただしい就職活動生活に対するいたわり、ときには気分転換を促してくれたりと、さまざまな形でメンタル面でのサポートが、安定した気持ちで就職活動を進める助けとなっていたようです。



7位 就職に関する情報を集め教えてくれた

「志望している業界や企業について、親戚に電話してヒアリングしてくれた。おかげで、表には出てきにくい内情なども含めて詳しく知ることができた」(中部／理系)

7位には、企業の情報収集など、就職活動にする直接的な支援へ感謝が寄せられました。企業や業界情報を収集することも就職活動の一環ではありますが、保護者だからこそ情報提供をしてあげられる場面があるかもしれません。特にUターンして地元での就職活動を考えている就活生にとってはありがたいようです。

8位 ESや課題等の添削等アドバイスしてくれた

「エントリーシートの添削をしてくれた。リクルーター面談での逆質問と一緒に考えてくれたことにも助けられた」(関東／文系)

8位に上がったのは、エントリーシートや小論文などの添削をはじめとするアドバイス。模擬面接など、実地訓練の相手なども含まれます。第三者の視点による「この表現では伝わらない」という指摘や、長い間、一緒に過ごしてきたからこそそのエピソードの提案など、保護者だからこそ役に立てるポイントがたくさんありそうです。

▶ 保護者とのかかわりで、嫌だったこととは？

さて、ここまで、学生へのアンケート調査の中から「就職活動における保護者とのかかわりで、嬉しかったこと・役に立ったこと」をご紹介しました。「金銭的、物質的支援をしてくれた」「普段通りに温かく接してくれた」などといった、さまざまな感謝の声が挙がっていましたが、一方で、保護者の言動を、「嫌だなあ」と受け取ってしまう場面もあったようです。次はその「嫌だったこと」をご紹介します。

これだけはヤメテ！就活生が嫌だと感じたことは？

右のグラフは、就職活動を終えた学生に「保護者とのかかわりの中で、嫌だったこと」を聴取し、回答が多かったものから順番に並べたものです。「特にない」と回答する学生が6割を超える中、明確に「これが嫌だった」と回答した学生も少なくありませんでした。

アンケートのコメントを見ると、「否定」「誰かとの比較」「意見の押し付け」といったようなキーワードが見えてきました。

就職活動で大変な思いをしている学生にとって、身近にいる保護者がストレスになってしまうのは好ましくありません。また、それが子どものためを思っていることならば、なおさら本末転倒です。

どのような行動や言動を就活生が嫌だと感じてしまうのか、しっかりと把握しておく必要があります。

では具体的に、就活生が「嫌だった」と受け止めた保護者の言動について紹介します。

志望業種について意見された

「第一志望の業界について、『将来性のない業界』などと、ネットなどの正確でない情報を根拠に否定し、他の業界や企業を勧めてきた」(中国・四国／文系)

最も多かったのは、志望している業界や、選考が進んでいる業界について、口出しされるという声でした。自分なりに調べて、理解を深めている業界に対して、業界の将来性や方向性など、自分とは違う観点でダメ出しをする保護者の考えを「偏見」と捉えて戸惑い、不要なストレスを抱える就活生も少なくないようです。

自分たちとは違うWEB世代の就活生たちの価値観に、戸惑ったり、意見したくなるときもあるかもしれません。しかし、これからの時代を働いていくのは、就活生たち自身です。彼らの多様な価値観、多様な働き方が受け入れられる世の中になっていることを認識したうえで、コミュニケーションをとりたいものです。

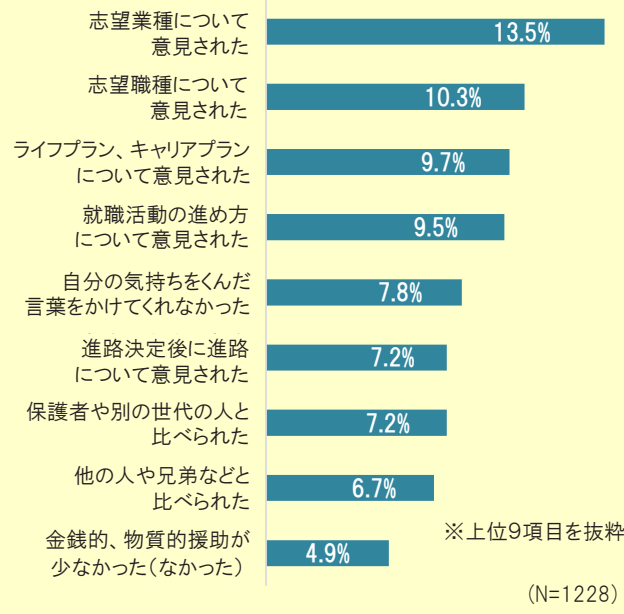
「自分が進みたい業界について、親の時代の職場環境を引き合いに出され、『勧められない！』とエントリーを反対された」(関東／文系)

「就活をしていた業種に関して、偏見じみたことを言われた」(中国・四国／理系)

「志望していた業界について、『その業界は先がない』と、否定された。自分なりに業界の今後の事業展開などを研究していたのに、何も調べずにダメ出しするのはどうかと思う」(関東／理系)

「就職活動初期のころに、志望業種が決まっていなくて、興味のある業種をいろいろ見ていたら、ときどき『その業界は厳しいからやめたほうがいい』と止められたのが嫌だった」(中部／文系)

保護者とのかかわりで嫌だったこと(複数回答)



志望職種について意見された

「希望している職種について、詳しい知識もないのにイメージで意見を言われた。その上、自分の経験だけを根拠に違う職種を勧めてきたりするのが非常に苦痛だった」(中部／文系)

2番目に多かったのは、志望している職種や、選考が進んでいる職種について、意見されることに対する不満でした。特に、今の時代の就職活動は、情報誌世代の就職活動とは大きく異なり、募集職種のバリエーションや仕事内容、その後のキャリアパスなども違います。保護者なりに調べたり、その職種の人にヒアリングした結果であれば、就活生も耳を傾ける可能性がありますが、そうした裏付けなしに、イメージや思い込み、保護者自身の経験だけをもとにした意見は、説得力を持たないようです。志望職種や応募職種については、自分なりの情報収集をした上で、あくまでも参考意見として保護者の考えを伝えるにとどめるのが無難でしょう。



「文系からSEになりたいと言ったので、その進路に不安を感じるのは無理もないと思うが、かと言ってほかの職種を勧められても…。興味もない職種に就くのは嫌だと言っても理解されず、困った」(関東／文系)

「興味のない職種を推してきて、断るのがとても面倒だった。自分なりに調べた上でその職種を志望しているので、それ以上の情報を提供してくれない以上、口出ししないでほしい」(関東／文系)

「職種について口出しをしてくるのに、アドバイスを求めたら、知識がないせいなのか『自分で考える』と丸投げしてくるところに腹が立った」(九州／理系)

「自分が選んだ職種を『ブラックでしんどいから』と辞めたらしく、そのせいか、同じ職種を選ぼうとした私に対しても、『やめておけ』と自分の経験を押し付けてきた」(近畿／文系)

ライフプラン・キャリアプランについて意見された

「海外で働きたいというキャリアプランを尊重してもらえなかった。親元を離れずにいてほしいことは理解できるが、それがキャリア形成の上で最善かどうか。目先のことより長いスパンで考えた行動を理解してもらうのに苦労した」(関東／理系)

3番目に多かったのは、本人のライフプランやキャリアプランに対して意見されたことでした。しかし、就職した会社で一生勤め上げるイメージの学生が多かった情報誌世代と違い、現在では、キャリアを積んで転職したり、大学へ学びなおしに戻ったり、自分のライフスタイルを重視した働き方を選んだり、選択肢もさまざま。常識にとらわれず、子どもが選んだキャリアを応援してあげることが必要です。もし不安に思ったら「こういう選択肢もあるんじゃない？」とそれとなく伝えるのがよいでしょう。また、「地元に戻ってきてほしい」「地元にとどまっていてほしい」といった要望や、「公務員になって安定した人生を」といった価値観を押し付けられたという声も目立ちました。保護者の意向や要望はそれとなく伝えるにしても、押し付けと感じられるような言い方は控えたほうが良さそうです。

「地元を出たかったが、『地元で就職しろ』と強く言われたせいで、9月まで就活が延びてしまった」(北海道・東北／理系)

「自分の人生設計に対して価値観を押し付けてきた。また、意見がころころ変わるので、信頼できなくなってしまった」(中部／文系)

「給与の高い職種を何度も勧めてきたが、給与よりも重視したい項目があったため、少し煩わしかった」(関東／文系)

「最初は公務員を志望していたが、途中で民間志望に変わった時に、公務員の方がいいと何度も言われた」(近畿／文系)

就職活動の進め方について意見された

「『もっと受ける企業数を増やせ』と言ってみたり、『受ける意味のない企業まで受けすぎ』と言ってみたり…。就活のやり方をいちいち指図されるのが煩わしかった上、その時どきで、言っていることが違うのもいやだった」(関東／理系)

このように、就職活動のやり方や進め方に細かく口を出されることも、就活生は煩わしく感じます。就職活動を進めるスケジュールや、エントリー企業数、取り組み姿勢などにいちいちダメ出しすることで、就活生を苛立たせたり、萎縮させたりする弊害もあり得ます。また、今の就職活動は、スマートフォン上での操作も多く、傍目には遊んでいるように見えても、本人はごく真面目に一生懸命取り組んでいるということも往々にあるようです。つい一挙手一投足が気になるものですが、ここはひとつ大きく構えて、本質的なアドバイスだけにとどめておきたいものです。

「自分なりにきちんとやっているつもりなのに、『就職活動、全然頑張っていないじゃない？ もっとちゃんと真面目にやりなさいよ』と言われた」(関東／文系)

「積極的に合同説明会や個別説明会に行っていたが、時間の無駄と言われた」(関東／理系)

「自分のペースで就活を進めたかったのに、『早くやれ』などと急かされた。怒鳴られたこともある」(中部／理系)

「根性論で話をされて、『そんな心構えではうまくいかない』と決めつけられた。また、忙しくてエントリーが間に合わなかった企業が、あったことをあととんでも責められ続けた」(関東／文系)

自分の気持ちをくんだ言葉をかけてくれなかった

「就活がうまくいってなくて気分が良くない時に、面接の内容など聞いてほしくないことをしつこく聞かれて閉口。そっとしておいてほしかった」(関東／文系)

保護者から見ると、予想以上に厳しく、大変に見える、WEB世代の就職活動。少しでも子どもを励ましたいという気持ちから「大丈夫」「あなたならできる」などの言葉をかけたり、選考の様子を詳しく聞きたくなりますが、根拠のない励ましや楽観論、しつこい詮索に対しては「今の就活なんて知らないせに！」と反発したくなる就活生が多いようです。「保護者とかかわりでよかったこと」の中で、「励まし・癒し・心の支えになってくれた」という声は多く聞かれています、何事もやりすぎは禁物。関心が全くないように見えてしまうのもよくないですが、適度な距離感を保って励ましたり、時には声をかけずにそっと見守るということも大切なようです。



「私が選考に落ちた際に、自分の時代は面接に落ちることなんてなかったという昔の話を何度もされた」(北海道・東北／理系)

「声をかけてほしくないときにも、アドバイスのような言葉をどんどんかけてくるので困った。こちらの様子を見て察してほしかった」(関東／理系)

「毎日、食卓で進路に関する話を持ち出すのはやめてほしかった。食事の間ぐらい、リラックスしたかった」(関東／理系)

「本人が一番落ち込んでいるときに、追い打ちをかけるようなことを言われた」(中部／文系)

「第一志望だった企業の書類選考で落ちてしまった時に罵倒するような事を言われた。傷口に塩を塗られたような気分だった」(北海道・東北／文系)

進路決定後に進路について意見された

「よくよく考えて決めたことなのに、内定辞退した会社の方に行けばよかったのと言われた」(関東／文系)

このように、本人が納得のいく決断をしたのに、後から反対されて困ったという声も多く聞かれました。特に、勤務地や配属先が決まる入社直前のタイミングで後出しじゃんけんのように言い出されることについて、子どもたちは強い不満を感じているようです。もし勤務地などについて、どうしても伝えておきたいことや頼みたいことがあるようなら、就職活動が進む前の段階でしっかりと思いを伝え、意見をすり合わせておきたいところです。

他の人や兄弟などと比べられた

「既に内定がある従兄弟と比較された。業界によって内定が出る時期が違うことを理解してもらえなかった」(近畿／文系)

情報誌世代との比較ほどではありませんが、近くの人と比較されるのもあまりいい気分はしないもの。兄弟姉妹や親せき、友人の子どもなどと比べてしまうのもNGです。企業は何万社とあり、就職先は人によって実にさまざま。また、受験などとは違って、選考結果が一度に出るわけではないということを心にとめておきましょう。

保護者や別の世代の人と比べられた

「親の世代は、比較的容易に大企業に就職できたくしく、大企業を勧めてきたり、自分の時はこうだったと自慢された」(九州／文系)

保護者自身や、超売り手市場だった時代の就職活動と比較されるという声も多く聞かれました。むしろ、自慢に聞こえて不愉快だった、今と状況が違いすぎて困惑したという意見も。昔と今とでは、就活生を取り巻く環境は大きく変化しています。そういう変化を理解していない保護者の心ない発言に傷ついたり、見当違いの意見にがっかりしたり…。今の時代に合ったアドバイスができているかどうか、一度、振り返ってみると良いようです。

金銭的、物質的援助が少なかった(なかった)

「就活中は、交通費や食費の支出が多かったのも、遠方に行くときの分だけでも、親に援助を頼みたかった」(九州／文系)

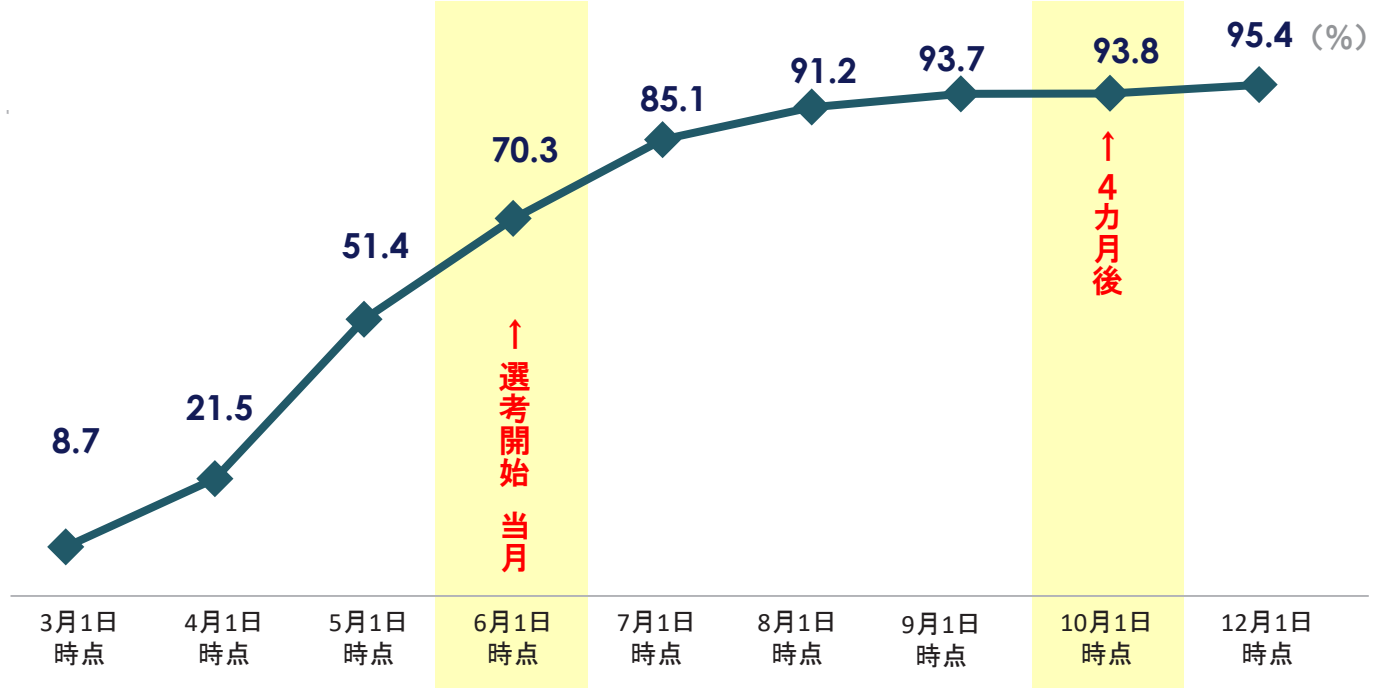
あると嬉しい、金銭的、物質的な援助ですが、なければならぬとかしようにするのが今どきの就活生。とはいえ、あつた方がうれしいのは本音のようです。また、活動の幅を広げようとするのもどうしても交通費や食費がかさんでしまうのも事実。もし、困っている様子があつたら声をかけてあげるのも一つの応援の形かもしれません。

就活生のキモチはどう変化する？

一般的な就職活動では、卒業前年の3月から企業の採用広報活動が始まり、その4月～6月にかけて選考が始まります。保護者は「この時期に内定(※)がもらえる？」と期待するかもしれませんが、就職活動期間は人によって異なるもの。長期間にわたって活動を行う就活生も多いため、途中、どのように接していいか悩む場面もありそうです。そこで今回は、就活生のホンネを知り、安心して見守るヒントとなる「時期ごとの就活生のリアルボイス」をご紹介します。

※本記事内における「内定」は、内々定の意味を含んだものとして使用しています。『内定』とは、在学中に締結される“卒業後を始期とした労働契約”ととらえることが多く、『内々定』は、その前段階のことで厳密な定義はありません。また、正式な内定日は、「卒業・修了学年の10月1日以降」です。

参考：就職内定率推移(2020年卒) ※就職を志望する大学生のうち、当月までに内定(内々定)の取得経験がある学生の割合



2～4月 就職活動を意識し「不安」と「希望」が入り交じる

「就職活動を始める前は『就活は大変！』というマイナスイメージしかなかったが、実際にやってみると、自分がどういう人間かを考えさせられる良い機会であり、多くの企業と出合えることも楽しく感じるようになった」(中国・四国／文系／4月)

2月から4月にかけては、就職活動スタート期。冬のインターンシップの最終シーズンでもある2月は、インターンシップへの参加や、3月からスタートする企業の採用広報活動に備えて準備を始める学生が増えています。3月からはプレエントリー、説明会参加、エントリーシートの提出、面接選考を開始する企業も見られます。最終選考まで進み、内々定を得る学生も出始めるのがこの時期です。

この時期の就活生は、説明会参加や慣れないエントリーシート記入など、同時に多くの作業をこなさなければならない慌ただしさに戸惑っています。一方で、業界の仕組みや企業の動向など、未知の世界を知り、多くの社会人と接する中でさまざまな気付きを得ることで、どんどん視野を広げていきます。

同時に、ほかの学生がすでに内定を得たという噂が耳に入って少し焦りを感じたり、面接で思うように受け答えができなくて落ち込んだりと、これからの就職活動に不安をおぼえるのもこの時期です。保護者としては、新しい出会いや気付きをポジティブに捉える視点を折々に提供して、前向きな気持ちで就職活動にのぞめるように応援してあげたいものです。

- 「本当に就職先が見つかるのだろうかという漠然とした不安と やるべきことさえやればどういかなるのではないかと いう楽観的観測が混ざり合っている」(関東／文系／ 2月)
- 「3月は説明会や選考で毎日埋まり、プライベートの時間を確保するのが難しい。説明会はweb上での動画配信にしてくれると交通費も浮くし、プライベートの時間の確保もできてありがたいのだけれど…」(関東／理系／3月)
- 「就活をスタートした3月は、説明会が多くて、不安や疲れが少なからずあったが、1カ月経った今、少し慣れてきたと思う」(中部／文系／4月)
- 「いろいろな企業のことを知ることができて、貴重な経験ができていて感じる。 その一方で、エントリーシートや履歴書を書くのにとても時間をとられて、きついとも感じている」(中国・四国／理系／4月)

※括弧内はそれぞれ(居住地域／文理／聴取月)

5～6月

多くの就活生が内定し、学生によって状況に差が

「5月の最終面接で決まらだろうと思っていたがサイレント。見込みが甘かった。他の企業にエントリーしていなかったため、今慌ててエントリー先の企業を探している」(中部／文系／6月)

5月になると、就活生は、早々に内定を得た就活生を横目に、説明会に選考にと、ますます大忙しとなります。6月に入ると、面接が本格化し、周りの就活生が次々と内定を得て、中には就職活動を終える就活生も。まだ行き先が決まらなかったり、内定を得ていない就活生の中には、「このまま決まらなかったらどうしよう」と不安やプレッシャーを感じ始める人もいます。

一方で、就活生たちは、早く就職活動を終えることが最終目標ではないことも冷静に認識しています。必要以上に焦らずに、じっくりと粘り強く就職活動を続けようとしているので、ときには相談相手になったり、面接の練習相手になったりと、さりげないサポートができるのが理想でしょう。

- 「大型連休に採用活動を行わない企業が多く、連休前に選考が進んでいた企業が早めに内定を出してくれた。早期に学生を囲い込もうとする企業側の意図が強く感じられた」(関東／文系／5月)
  - 「履歴書やエントリーシートの内容を考えるのが難しく、ついつい就活に集中できなくて、まだ内定がもらえない。正直、焦っている」(関東／理系／5月)
- 「内定が出て、就職活動もひと段落。振り返ると、不安で落ち込んだ時期もありつつも、それなりに楽しかった。ただ、入社後のことにまだ不安が残っている」(中部／文系／6月)
  - 「しっかり準備していた人としていない人の差がこの時期の内定の有無という形で現れてきていると思う。早期から業界研究、企業研究、自己分析、SPI対策等を行うことは、この時期に志望企業の内定を得るためには必須ではないだろうか」(関東／理系／6月)

7～9月

ここまで来たら、諦めずに最後までやり切るしかない！

「毎日県外まで出かけて選考を受けるのが大変で、一刻も早く終わりたいと考えていたが、よく考えたら、7月を過ぎても求人はあるし、慌てる必要はなかった。必ずしも早く終わらせることが正解ではないと感じた」(近畿／文系／7月)

2020年卒業生の就職活動では、7月1日時点での内定率は85.1％。8割超の就活生が内定を得ている中、残りの就活生の焦りは相当なものになります。未だに内定を得ていない自分に劣等感をおぼえる就活生も少なくありません。就職活動が長期化していることで、体力的、経済的に追い込まれているという事情もあります。

ただ、この時期でもまだ採用活動を継続している企業は決して少なくありません。就活生の側も、「10月の内定式までに決まればいい」と気持ちを切り替えたり、「いろいろな企業の人と話すことができて、就職活動が楽しくなってきた」と就職活動の長期化をよい方向

に解釈することで、もうひと頑張りしてみようという気力が湧いてくるのもこの時期です。「このまま決まらなかったらどうするつもりなの？」などと焦りを煽ったり、「ここの企業にも応募してみたら？」などと過度に干渉することなく、本人のペースを尊重して見守りたいものです。

- 「なかなか希望する業種の企業から内定をもらえていないが、ここが踏ん張りどころ。自分が納得できる企業から内々定がもらえるまで、挫けずに頑張り抜きたいと思っている」(九州／文系／7月)
  - 「自分の目から見て、カッコいい大人、目指したい大人なんて、普通に過ごしていたらそうそう見つかるものではない。就活という機会を通じて、そういう人たちに会えたのは大収穫だったと思う。楽しかった」(関東／文系／7月)
- 「入社する企業は確定したが、まだ自分自身が納得しきれないため、就職活動を続けようと考えている。あとあと後悔しないためにも、最後の最後まで諦めずに粘り強く頑張るつもり」(九州／文系／8月)
  - 「納得のいく企業から内定が出ず、就活を続けていたが、このまま続けていると学業に支障が出そうなので、そろそろ就活を終えるべきか迷い始めている」(理系／近畿／9月)



10月以降

入社後を見据えて勉強する学生も

「12月は内定先でプログラミングのテストと配属面談があるので、内定先から課題とされた通信講座で勉強中。7月のプレテストの結果がひどかったので、今回のテストの結果が配属に響かないよう今度こそ頑張りたい」(関東／理系／12月)

この時期になると、内定を得た学生たちの中には、内定先から課題を出される人も出てきます。課題の出来不出来が入社後の配属に影響するのではないかと気にしたり、卒論・修論との兼ね合いから時間を取られることを負担に感じる学生もいます。

一方、まだ内定を得ていない学生は、どうしても周りと自分を比べてしまい、精神的にも体力的にも追い込まれがち。しかし、諦めずに最後まで活動を続けた就活生の多くは、「悔いのない就活ができた」「時間はかかったが満足のいく就職先に巡り合えた」と感じています。就職活動は、受験のように「決まった日に可否がわかる」ものではなく、人によって決まる時期はまちまちです。「早く決まったからいい」「時間がかかったから悪い」というものでは決してありません。いつ内定が決まったとしても、「振り返ってみれば得るものが多かった」という就活生。辛い時期を自らの力で乗り越えた姿に、きっと頼もしさを感じることでしょう。以下、内定獲得まで時間がかかった就活生など、スケジュール面にかかわるコメントを紹介します。

- 「就職活動を行う中で自分に自信がなくなることもあったが、諦めずに続けていれば自分に合う会社に出会えることがわかった」(近畿／文系／10月)
  - 「公務員一本で考えていたが、民間と併願することになり、最近、就活を始めた。周りがほとんど就活をしていない中不安が大きくなるが、キャリアカウンセラーの先生に相談したことで考えを整理できたので、気持ちを切り替えてがんばろうと思う」(北海道・東北／文系／10月)
- 「8月に内定が出たので、9月には就活を終わらせた。ところが、11月になってから、一度、不合格となった企業から急に繰り上げで内定が出て、とても驚いた」(北海道・東北／文系／12月)
  - 「就活の期間は、就職先を決めるだけでなく、人生の先輩に最も多く会える時期として大事な時期だったと思う」(近畿／文系／12月)

## ▶「内定ブルー」って何？

※コメントは2017年卒「大学生の就職プロセス調査」より

さて、ここまで就職活動中のことを取り上げてきましたが、ここからは、内定後のことを取り上げてみます。内定を得て進路を決定し、いよいよ就職活動も終了。本人だけではなく、ずっと見守ってきた保護者としても、やっとほっとできるひとときだと思います。しかし、進路が決まったにもかかわらず、思い悩んだり、ふさぎ込んだりしてしまうケースは少なくありません。まるで、結婚が決まったのに、「これでよかったのかな」と考え込んでしまう「マリッジブルー」のように…。これが「内定ブルー」です。内定獲得後の学生に「内定ブルーになった(なっていた)と感じたことはありますか？」とアンケートしたところ、「ある」と答えた人は約4割(＊)でした。多くの就活生が感じているという「内定ブルー」とは、どんなものなのでしょう？そして、どうやって解消すればいいのでしょうか？  
＊2017年卒業生対象「大学生の就職プロセス調査(3月～12月度)」より

### 内定ブルーの内容は「選択が正しかったのか不安」「入社後に活躍できるか不安」

「内定ブルー」の内容を具体的に聞いたところ、多かった意見は「自分の選択が正しかったかどうかかわからず不安」、「入社後に活躍できるかどうか不安」というものでした。それぞれの内容を、詳しく見ていきましょう。

Bad!

選択が正しかったのか不安  
別の会社の方がよかった？ もっといいところがあった？

「本当にこの会社に決めて良かったのかという疑問。急にすることがなくなったので落ち着かなかった」(近畿／文系)、「最初はここで働きたいと思っていたが、だんだんその気持ちが薄れてきて、就活をやり直したいと思った」(関東／文系)、「内定を得た他の会社と比較をしてしまった」(関東／理系)というように、就職活動中に数多くの会社を見てきた末で選んだ1社であるものの、決めた後に「これでよかったのか」と不安になったという声が上がっています。

就職活動中は、会社説明会に、書類作成に、面接に…と大忙し。就職活動が終わり、急に自由な時間ができたことで、「本当によかったのか、他の選択肢もあり得たのではないか」などと考えすぎている…といった状況なのでしょう。



入社後に活躍できるか不安  
力を発揮できる環境？ 周囲とうまくいく？ 続けられる？

「他の内定者と私の普段の友人とのギャップが大きく、コミュニケーションが取れなかったため、春から親しくできるのかどうか不安に思う気持ちから」(関西／文系)、「自身の持つ能力より会社で求められる能力はるかに高いと感じ、やっていけるか心配になった」(関東／理系)というように、未体験の環境に飛び込むことに対する不安の声が聞かれました。

春からは、さまざまな年代にもまれ、社会人として企業活動を支えることになります。内定を得たことにより、社会人として担わなければいけない責任の大きさを実感し始め、「本当に自分にできるのか」、「そもそも全く新しい環境になじめるのか」という不安が押し寄せているようです。

内定ブルーの解消方法は、「周囲と会話をする」、「将来を改めて考えてみる」

多くの内定者が実感した「内定ブルー」ですが、彼らなりの方法で、ブルーな気持ちを払しょくしたようです。「内定ブルーになった」と答えた人に、「どうやって解消しましたか？」と質問したところ、最も多かった回答は「周囲と会話をする」、次に多かったのは「自分自身で将来をとことん考えてみる」というものでした。そういった行動を経て、7割弱の人は内定ブルーを解消したようです(※)。実際に学生が取った具体的な「内定ブルー解消方法」を、ご紹介しましょう。



(※)一方で、内定ブルーが解消していない学生も約3割(卒業前の2017年3月段階の調査)。「内定先に対する不安や不満」「働くことに対する意欲がわかない」「入社後に活躍できるイメージがない」といった声が目立ちます。最終的に前向きな気持ちで社会人へのスタートを切るためにも、納得のいく就職活動をするのが大事だとも言えそうです。以下、具体的な内定ブルー解消法を紹介します(2017年卒業生対象「大学生の就職プロセス調査(3月～12月度)」より)。



周囲と会話をする  
内定先企業や内定者仲間、友人、家族など

- ・「内定者同士で話をし、『この人達と早く一緒に働きたい』と思えるようになった」(関東／理系)
- ・「先輩社員の方と交流をして、その会社で働きたいという思いを確実なものにできたから」(東海／文系)
- ・「親に不安を打ち明けて話を聞いてもらった」(関東／文系)
- ・「友達と就職に対する不安をとことん話し合うことで解消した」(北海道・東北／文系)
- ・「内定式後の懇親会で、初対面の同期や上司と楽しく接することができ、社風が自分に合っていると確信できた」(九州／理系)



将来を改めて考えてみる  
考えを整理し、自ら納得する

- ・「自分自身の長所を会社でどう活かすかをもう一度考え直した」(関東／理系)
- ・「自分で決めた道であり、自分の中で夢を持ち、自分を信じて進もうと思うことができた」(東海／文系)
- ・「仕事をしている自分を想像して、不安を解消した」(関西／文系)
- ・「自分のやりたかった仕事にあらためて立ち戻った結果、やはり今の企業でいいと思った」(関西／文系)

「就職」は、誰にとっても未知のこと。わからない世界に飛び込むことに対して不安を覚えるのは当然であり、内定ブルーに陥るのも当たり前のことと言えるでしょう。そして、多くの就活生は「周囲と会話」をして「自分の気持ちを整理」することで、内定ブルーを脱しています。特に、コメントの中でも目立ったのは、「内定者や先輩社員との会話をきっかけに、自分の決めた道に納得し前向きな気持ちになれた」というものです。

また、「内定ブルー」の内容において、「新聞やネットの掲示板で、内定をもらった企業の悪口や批判を見て、自分が入社してやっていけるのか不安になった」(中国・四国／理系)という声もありました。自分で内定先企業の情報を検索した結果、悪い情報ばかりが目に入ってしまい、不安に感じるというケースです。保護者としても気になる情報かもしれませんが、インターネットの普及により、不確かな情報も含めて目に入る機会が増えたとも言えます。こういときこそ、「内定先企業の人に会って、不安を解消した」という就活生の声に倣い、自ら信頼できる情報を取りにいくことが必要なのではないでしょうか。

内定後、就活生が思い悩んでいる姿を見たら、「何か悩んでる?」「内定先企業の先輩社員に話を聞いてみたら?」などと、軽くアシストしてあげてはいかがでしょうか。そして、助言を求められたら、社会人の先輩として言葉をかけてあげられると良いでしょう。

ここまで、WEB世代の就活生の気持ちや、保護者にできるさまざまな支援について見てきました。子どもたちにどんなことをしてあげられるのかイメージしていただけたのではないのでしょうか。さまざまな応援の形がありますが、一番大事なのは、進路を決めるのは学生自身であるということです。それを念頭に、本人に寄り添うことを第一に考えて応援してあげてください。



「就職みらい研究所」は株式会社リクルートキャリア内に設置されている「調査」「研究」「情報発信」を目的とした組織です。

Our Vision ～目指したい未来～

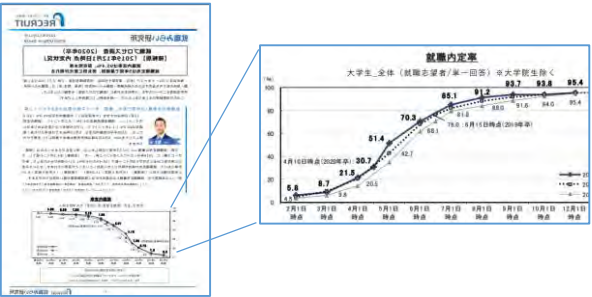
若者と働く組織が対等な立場から、互いを開示し理解し合うことで一人ひとりが自分らしく生き、活かされる社会

URL <http://data.recruitcareer.co.jp>

＜主な調査＞

- ・就職プロセス調査

内定率・活動率といった就職活動状況、内定状況などの実態を定点で把握することを目的とした基幹調査。



- ・就職白書

企業の採用活動の振り返りと今後の展望、学生の就職活動の振り返りの総括を目的とした調査。



- ・大学生の地域間移動に関するレポート

学生の就職地域に関する状況を明らかにするため、通学先の大学キャンパス所在地を基点とし、出身地および就職予定先所在地との関係、大学4年生・大学院2年生を対象に行った調査。



※ 本記事内に使用している調査データやコメントは、注釈がある場合を除き以下の調査より抜粋しています。

|        |                                 |
|--------|---------------------------------|
| ＜目的＞   | 大学生における就職活動の実態を把握する             |
| ＜調査方法＞ | インターネット調査                       |
| ＜調査対象＞ | 就職活動を行った2020年3月卒業予定の全国の大学生・大学院生 |
| ＜調査期間＞ | 各実施月の上旬                         |

※本記事内のテキスト・図表・イラストなどの無断転載・複製を禁じます

データの転載・引用などに際しては、就職みらい研究所 HP 最下部の「よくある質問/お問い合わせ」(<https://data.recruitcareer.co.jp/faq/>)よりお問い合わせください。