青山学院大学
保護者対象
進路・就職説明会

株式会社リクルート

AGENDA

01 | 就職活動・採用環境の現状

02 | 社会で求められる力と学生生活

03 | 保護者として就活生への接し方

01.就職活動・採用環境の現状

就職情報サイト以外にも学生が企業と接点を持てる手段は様々

ソーシャル リクルーティング	SNSを活用した採用
スカウティング	WEB上で学生のプロフィールや自己PRを見ることができ、 その上で自社にマッチしそうな学生に対しオファーを出す
ミートアップ	自社を知ってもらうために自社社員との交流を深める気軽なイベント、 採用につなげるケースも
リファラル	社員の友人・知人などの人脈を活用した採用方法
AIマッチング	登録学生の大量のデータを人工知能をもとに分析し マッチングを行う

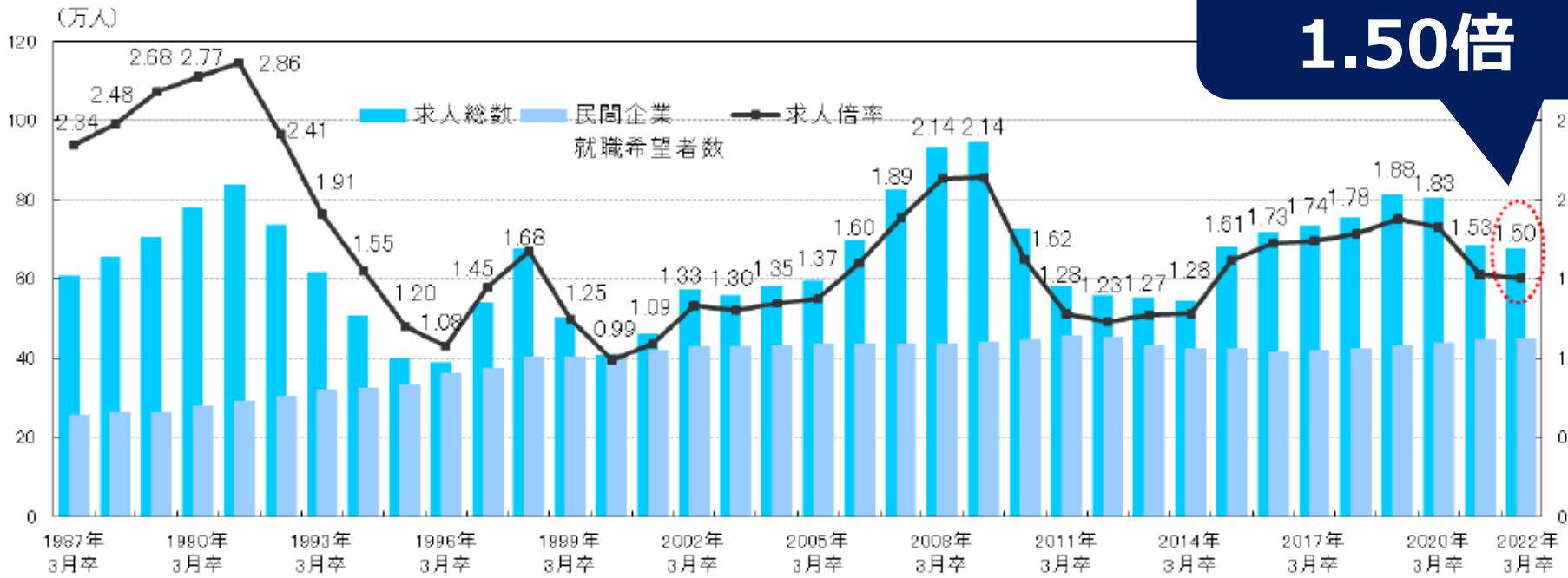
新卒採用の求人倍率

1人当たり1件以上の求人がある

【求人倍率】就職希望者一人に対し、どれくらいの求人があるか

■求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移

2022年卒 1.50倍

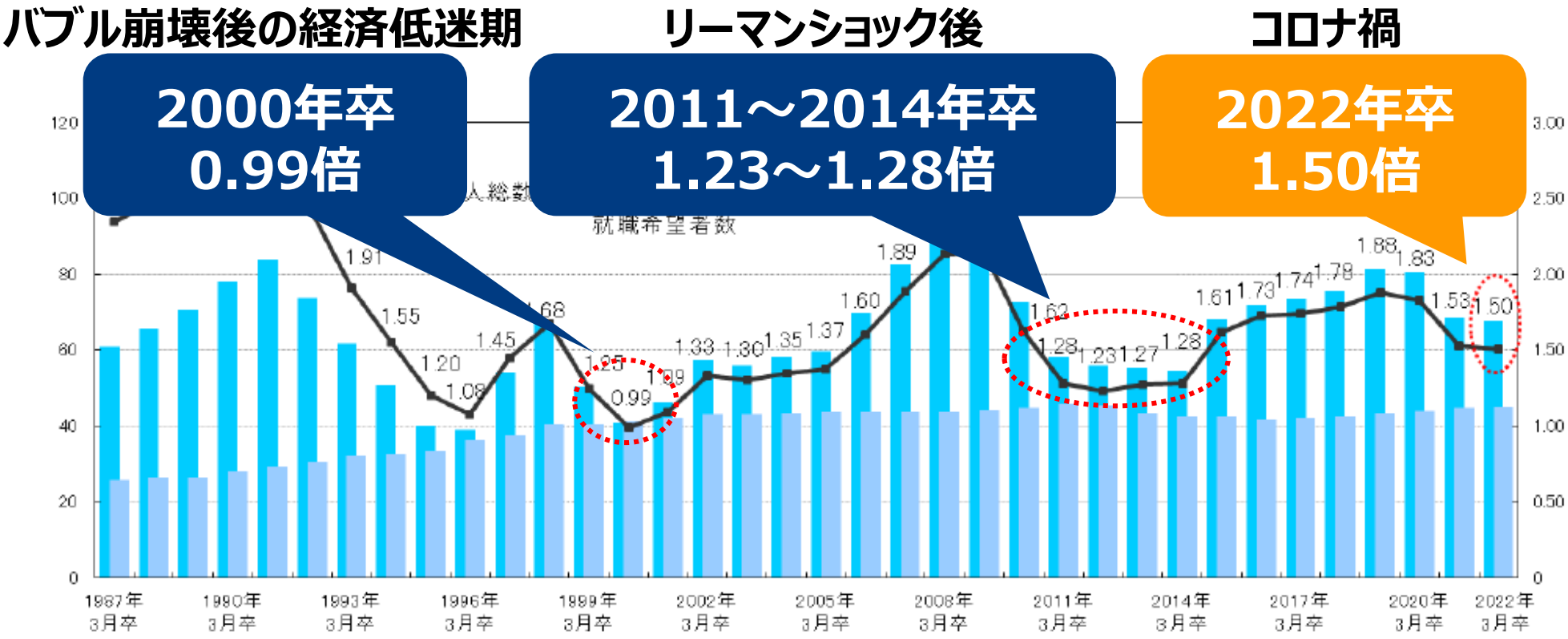


出典：「大卒求人倍率調査（2022年卒）」リクルートワークス研究所
（https://www.works-i.com/research/works-report/2021/210427_kyujin.html）

新卒採用の求人倍率

バブル崩壊後の経済低迷期やリーマンショック後の水準までは落ち込んでいない

■求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移

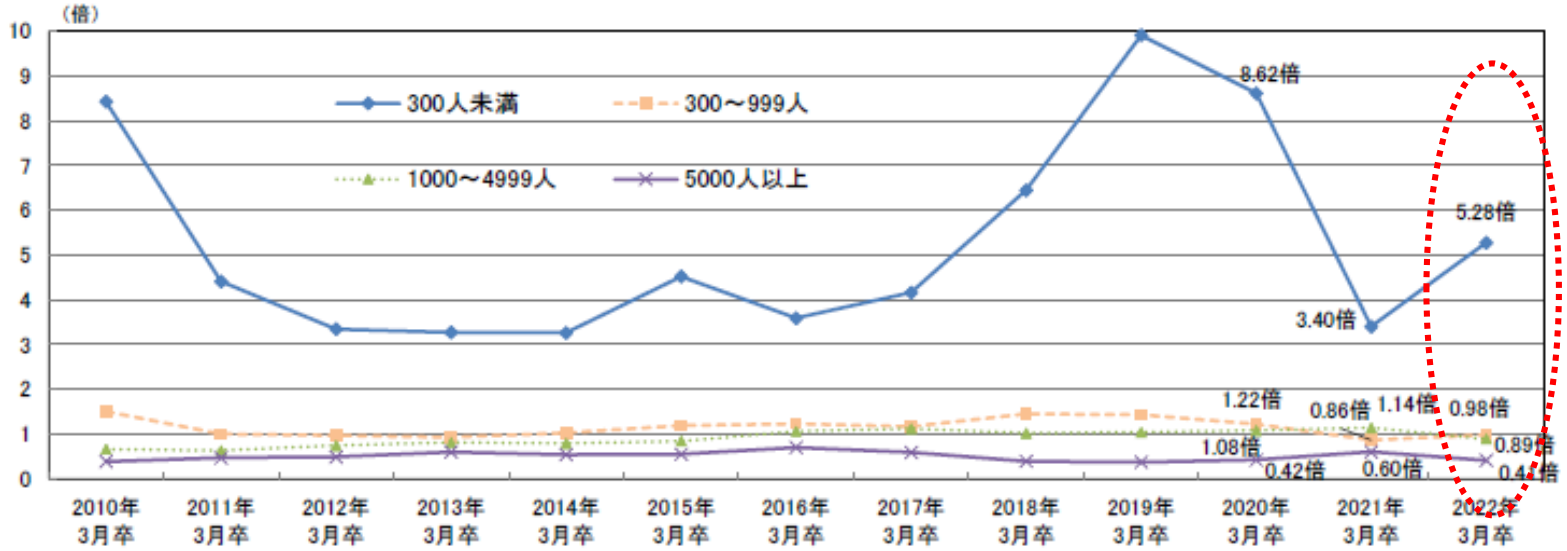


出典：「大卒求人倍率調査（2022年卒）」リクルートワークス研究所
（https://www.works-i.com/research/works-report/2021/210427_kyujin.html）

新卒採用の求人倍率

300人未満企業（中小企業）の希望者数が減少したため、求人倍率が上昇
学生の安定志向の高まりがうかがえる

■求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移（従業員規模別）



【300人未満】
5.28倍（1.88pt⬆）

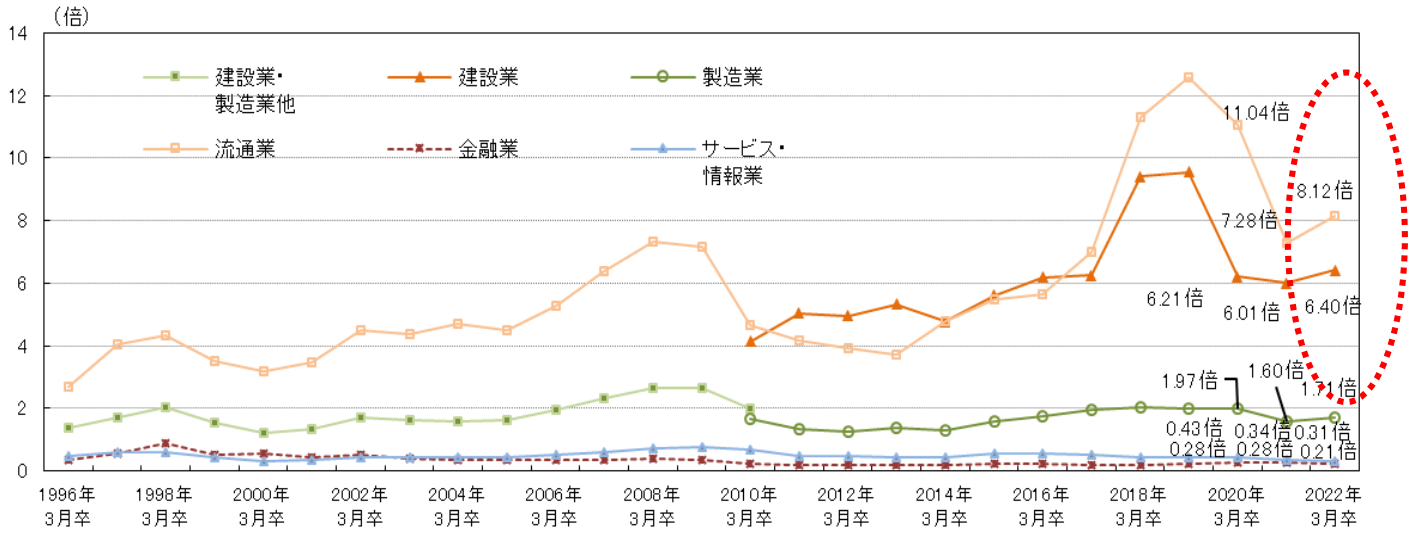
【5,000人以上】
0.41倍（0.19pt⬇）

出典：「大卒求人倍率調査（2022年卒）」リクルートワークス研究所
（https://www.works-i.com/research/works-report/2021/210427_kyujin.html）

新卒採用の求人倍率

建設業と流通業では人手不足の状況は変わらないコロナ禍の影響は、業種別によって傾向が分かれた

■求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移（業種別）



【流通業】
8.12倍
（0.84pt⬆）

【建設業】
6.40倍
（0.11pt⬆）

【金融業】
0.21倍
（0.07pt⬇）

【製造業】
1.71（0.11pt⬆）

【サービス/情報業】
0.31倍（0.03pt⬇）

出典：「大卒求人倍率調査（2022年卒）」リクルートワークス研究所
（https://www.works-i.com/research/works-report/2021/210427_kyujin.html）

採用基準の変化（2021年卒→2023年卒）

採用意欲は増加傾向。2022年卒で厳しくなった採用基準は、「2022年卒並み」が８割

■2022年卒と比較した2023年卒の採用基準（ 2022年卒採用実施企業／単一回答）

（%）

			厳しくなる	2022年卒並み	緩くなる	未定
全体		n=1529	8.9	80.0	2.5	8.6
従業員規模別	300人未満	n=499	9.0	76.8	1.6	12.6
	300～999人	n=528	9.5	81.8	2.5	6.3
	1000～4999人	n=387	8.8	80.9	3.6	6.7
	5000人以上	n=99	6.1	83.8	2.0	8.1

（参考）2021年卒と比較した2022年卒の採用基準（ 2022年卒採用実施企業／単一回答）

（%）

			厳しくした	2021年卒並み	緩くした	不明
全体		n=1526	19.5	74.2	2.6	3.6
従業員規模別	300人未満	n=496	16.3	75.6	2.6	5.4
	300～999人	n=528	16.1	77.1	3.0	3.8
	1000～4999人	n=387	26.9	69.8	1.8	1.6
	5000人以上	n=99	23.2	72.7	4.0	0.0

出典：就職みらい研究所「就職白書2022」（https://shushokumirai.recruit.co.jp//wp-content/uploads/2022/02/hakusho20220221_01-1.pdf）

就職活動スケジュールとプロセス

3年生の3月から採用広報・応募開始それまでに準備を進めよう

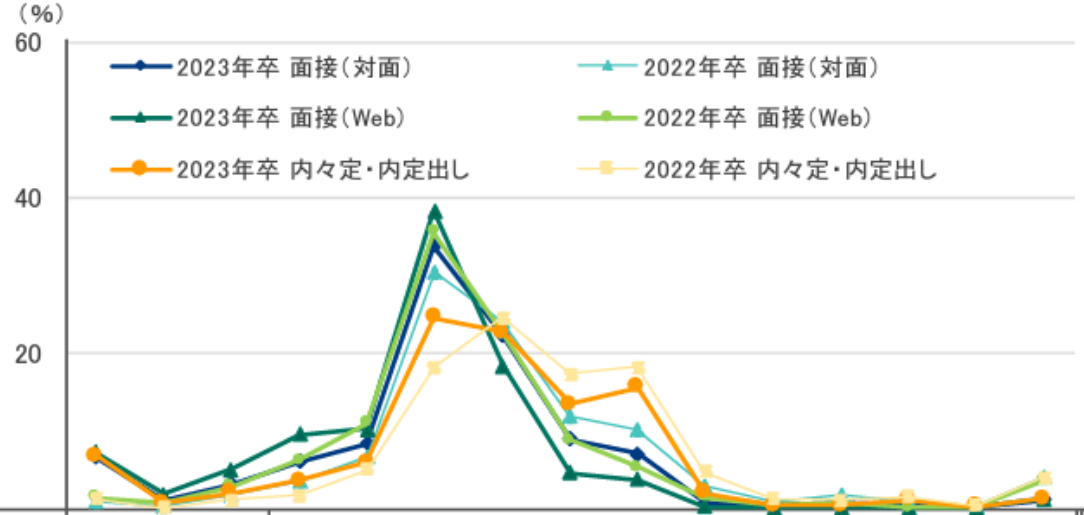
学部3年生（大学院1年生）					学部4年生（大学院2年生）		
6月	9月	1月	2月	3月	6月	10月	3月
インターンシップ・1day仕事体験				プレエントリー・説明会予約開始＊			
インターンシップ・1day仕事体験 合同説明会				業界研究 合同説明会			
	業界研究セミナー				個別企業説明会参加 合同企業説明会参加		
自己分析・企業研究					適性検査 エントリーシート提出		
筆記試験準備							
エントリーシート・面接準備					面接		
				採用広報/ 応募開始	選考開始		

＊応募の内容と登録情報がリクナビから企業へ送信されるのは3月1日以降です

新卒採用の面接・内定出し時期（企業）

2023年卒の予定は2022卒に比べて面接・内定出しとも前倒し傾向、特にWEB面接では顕著

■2023年卒の採用プロセス開始予定時期（未定除く）（新卒採用実施または実施予定企業／実数回答）



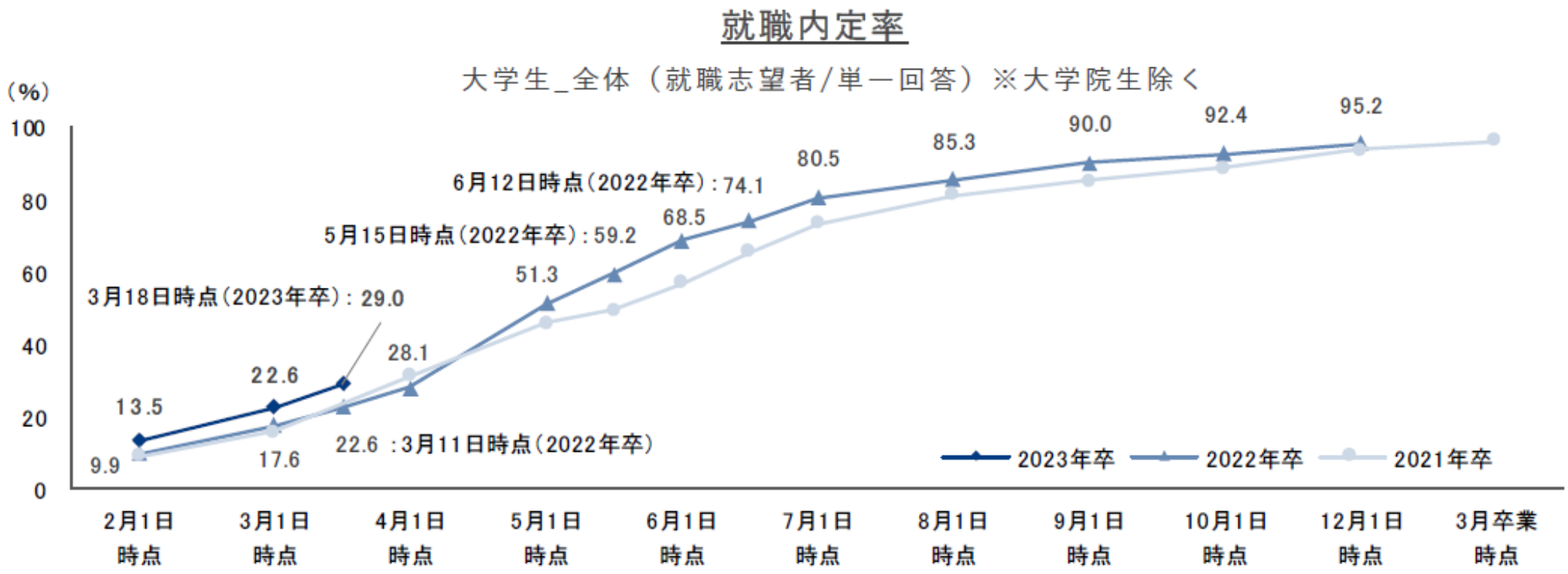
2023年卒		2021年			2022年												2月までの累計	5月までの累計
2022年卒		2020年			2021年													
	n	10月以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月以降		
2023年卒 面接（対面）	873	6.5	1.0	3.1	6.0	8.4	33.8	22.2	8.8	7.0	0.7	0.5	0.6	0.3	－	1.1	25.0	89.8
2022年卒 面接（対面）	1132	1.0	0.2	1.6	3.5	6.5	30.3	24.1	11.7	10.2	3.0	0.9	1.7	0.9	0.4	4.0	12.8	79.0
2023年卒 面接（Web）	774	7.1	1.8	5.0	9.4	10.2	38.2	18.3	4.5	3.6	0.3	0.1	－	0.1	－	1.2	33.6	94.7
2022年卒 面接（Web）	1058	1.4	0.7	2.8	6.1	10.9	35.5	22.4	8.7	5.3	1.3	0.5	0.7	0.1	－	3.6	21.9	88.6

＊「未定」の割合
面接（対面）：32.7%
面接（WEB）：32.3%
＊2022年卒は実績を掲載

出典：就職みらい研究所「就職白書2022」（https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2022/02/hakusho20220221_01-1.pdf）

2023年卒3月18日時点の内定率

現行スケジュール開始以来過去最高値



出典：就職みらい研究所「就職プロセス調査（2023年卒）「2022年3月18日時点内定状況」
（https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2022/03/naitei_rin23s-20220331.pdf）

採用プロセス（一例）

様々な選考プロセスを経て内定を獲得する

プレエントリー → 企業説明会 → 書類提出 → 筆記試験 → 面接選考 → 内定・内々定

学生の就職活動の実施状況

■2022年卒：就職活動プロセスごとの実施状況

		実施率(%)		平均数(実施者ベース)				2022年卒と2021年卒の差
2022年卒／2021年卒		n=2868	n=2111	2022年卒		2021年卒		
就職に関する情報を収集する		83.6	(-3.2)					
OB・OGなど社会人の先輩を訪問する		15.5	(-1.6)	n=444	3.13 社	n=362	2.74 社	0.39 社
					4.28 人		4.12 人	0.16 人
リクルーターと接触する		19.0	(-2.0)	n=544	4.05 社	n=444	3.08 社	0.97 社
					5.37 人		4.76 人	0.61 人
プレエントリー(企業・各種団体等への個人情報提供)をする		46.4	(1.1)	n=1330	29.74 社	n=956	27.54 社	2.20 社
合同説明会・セミナー	対面で開催されるものに参加する ※1	32.6		n=935	5.54 回			
	Webで開催されるものに参加する ※1	49.8		n=1428	11.20 回			
個別企業・各種団体等の説明会・セミナー	対面(社内、会場など)で開催されるものに参加する	28.9	(-5.8)	n=828	6.28 社	n=732	7.80 社	-1.52 社
	Webで開催されるものに参加する	42.9	(13.3)	n=1230	16.43 社	n=624	10.06 社	6.37 社
エントリーシートなどの書類を提出する		57.6	(-4.3)	n=1652	17.33 社	n=1306	14.75 社	2.58 社
選考のための動画を提出する		23.0	(1.0)	n=658	5.95 社	n=463	2.82 社	3.13 社
適性検査・筆記試験を受ける		53.7	(-4.8)	n=1540	11.30 社	n=1235	9.83 社	1.47 社
面接選考	対面での面接選考を受ける	48.9	(-8.2)	n=1403	4.70 社	n=1206	4.84 社	-0.14 社
	Web上での面接選考を受ける	54.3	(3.4)	n=1559	9.10 社	n=1075	7.23 社	1.87 社
内々定・内定を取得する		85.1	(-1.2)	n=2441	2.46 社	n=1821	2.17 社	0.29 社
参考)インターンシップへの参加		61.4	(-9.4)	n=1761	6.69 社	n=1494	5.79 社	0.90 社
参考)インターンシップ(Web)への参加		48.4		n=1389	6.05 社			

※1 2022年卒調査より聴取

出典：就職みらい研究所「就職白書2022」(https://shushokumirai.recruit.co.jp//wp-content/uploads/2022/02/hakusho20220221_01-1.pdf)

採用活動プロセスのWEB・対面実施率

学生が経験した就職活動の各プロセスは「WEB・対面どちらも実施」が多い

■就職活動プロセスのWEB・対面実施率（就職先確定者／単一回答）

（%）

		Webのみ実施	Web・対面どちらも実施	対面のみ実施
合同説明会・セミナー	n=1387	38.2	53.6	8.1
個別企業・各種団体等の説明会・セミナー	n=1197	36.1	56.5	7.4
面接選考	n=1582	16.8	74.3	9.0

出典：就職みらい研究所「就職白書2022」（https://shushokumirai.recruit.co.jp//wp-content/uploads/2022/02/hakusho20220221_01-1.pdf）

【参考】WEB面接についての学生の意見

時間や金銭的負担削減につながっている一方、企業とのコミュニケーション面での不安も

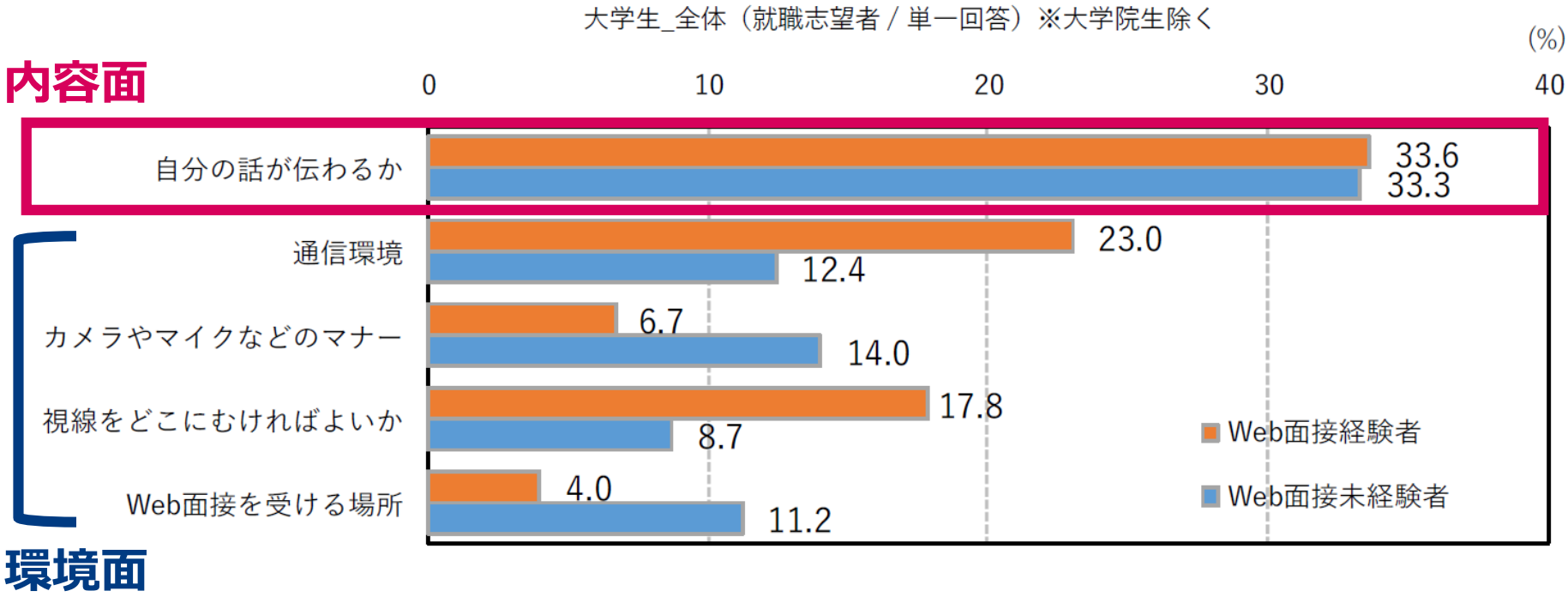
○	スケジュール調整しやすい 金銭的負担削減	WEB面接が大半であったため、初めは不安な気持ちが大きかった。でも、慣れてくるとWEBの方がスケジュールを立てやすく、交通費もかからないので、そういった点ではメリットもあったと思う
○	時間・金銭的負担削減 地域格差緩和	前年度に活動をしていた先輩たちとは異なり、WEB上での選考がほとんどであったため、金銭的・時間的な負担が軽減され、地方学生と都市学生の就職に関する格差が緩和されたように思う。今後もこの方式で進んでほしいと願う
×	企業の雰囲気がわからない	最終面接は対面で行ってほしいです。WEBではこちらも 社員さんの雰囲気がよくわかりません
×	自分の良さを伝えられるか	対面と違い、自分の良さをうまく伝えられているのかとても不安であった

出典：リクルート『就職プロセス調査【2021年卒 TOPIC】』より引用・加工

学生のWEB化対応への不安

上位は「自分の話が伝わるか」と「通信環境」

■WEB面接について最も不安に思うこと（WEB面接経験有無別・全体の上位5項目抜粋）

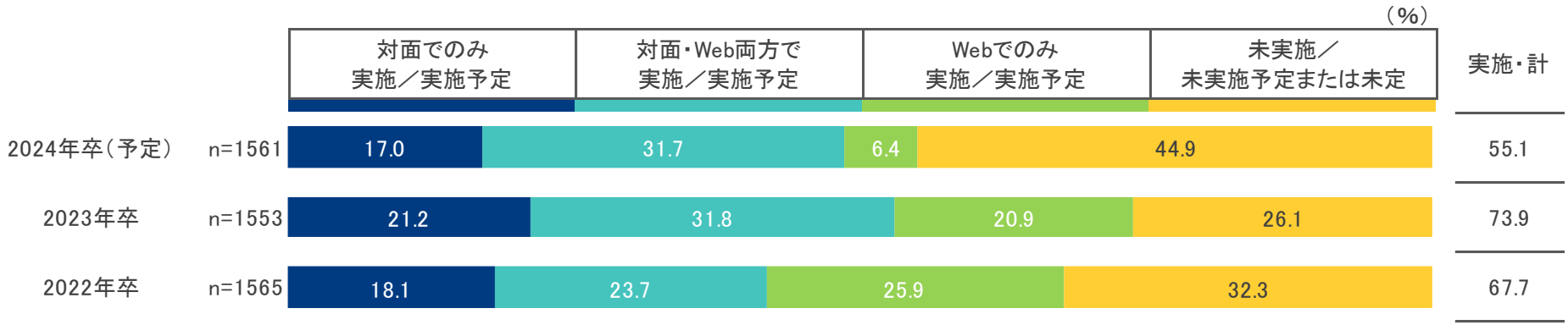


出典：就職みらい研究所【2021年卒 TOPIC】2020年5月8日

これまでの実施状況と2024年卒インターンシップの実施予定

2024年卒では55.1%の企業がインターンシップを実施予定
「対面・WEB両方で実施/実施予定企業」が最も多い

■インターンシップ実施状況（全体／単一回答）

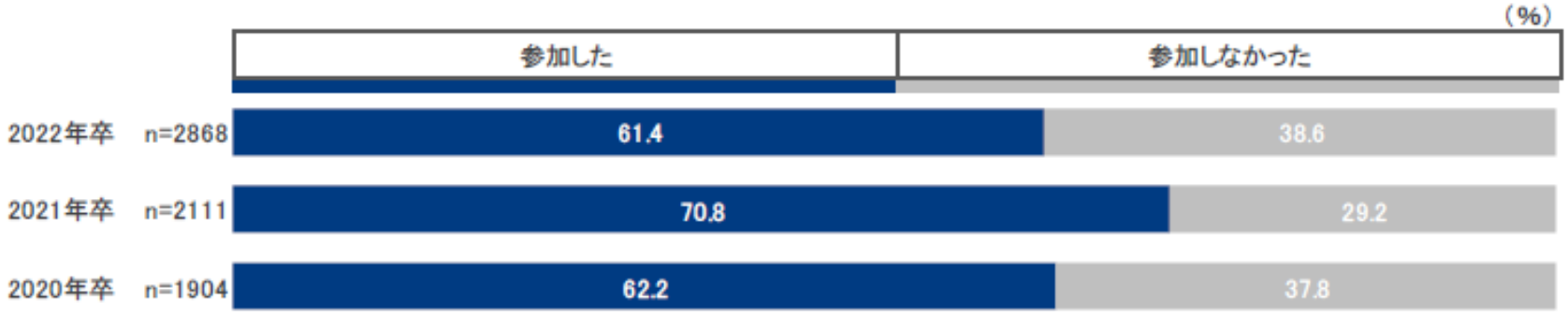


出典：リクルート 就職みらい研究所『就職白書2022』
（https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2022/02/hakusho20220221_01-1.pdf）

インターンシップ参加状況（学生）

学生の6割以上がインターンシップに参加。一人当たりの平均社数は増加傾向

■インターンシップ参加状況（学生全体／単一回答）



■インターンシップ参加社数（インターンシップ参加者／実数回答）

（社）

インターンシップ参加社数（平均）		
2022年卒	n=1761	6.7
2021年卒	n=1494	5.8
2020年卒	n=1184	4.5

出典：就職みらい研究所「就職白書2022」（https://shushokumirai.recruit.co.jp//wp-content/uploads/2022/02/hakusho20220221_01-1.pdf）

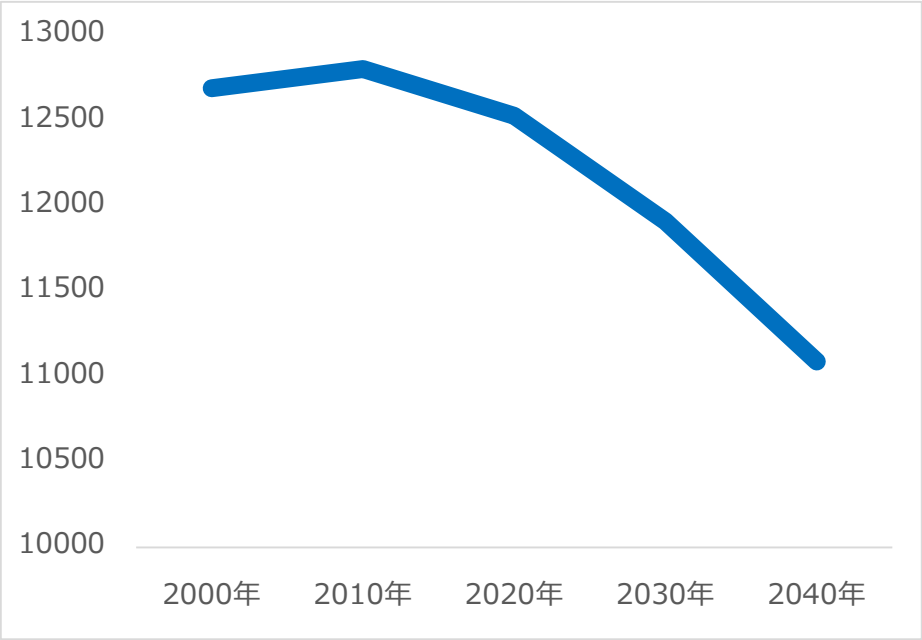
02.社会で求められる力と学生生活

労働市場の構造変化①

日本の人口は減少
65歳以上の割合増加で高齢化が進む

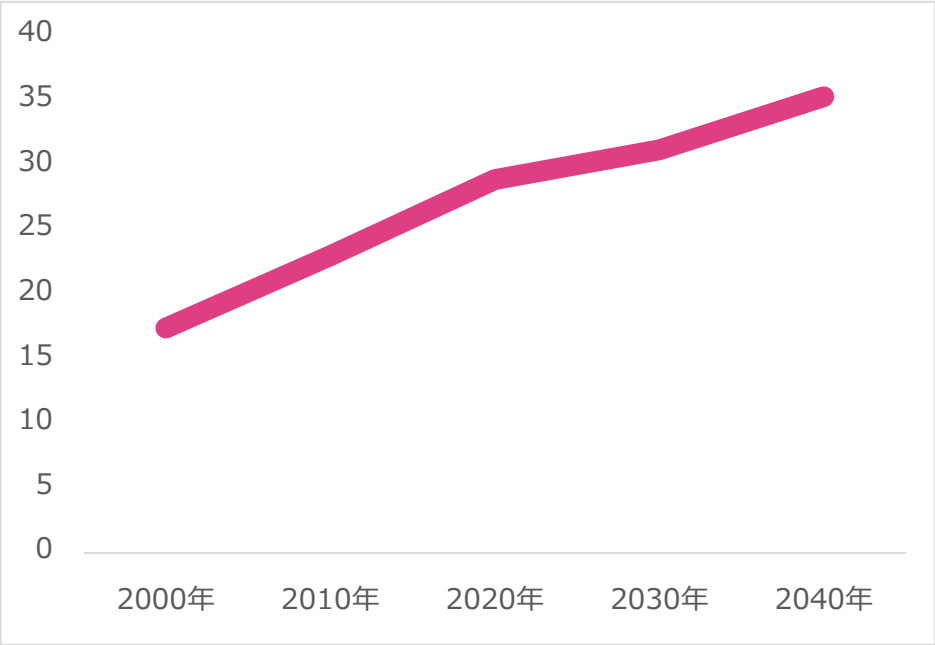
日本の人口推移

（万人）



高齢化（65歳以上）率の推移

（%）

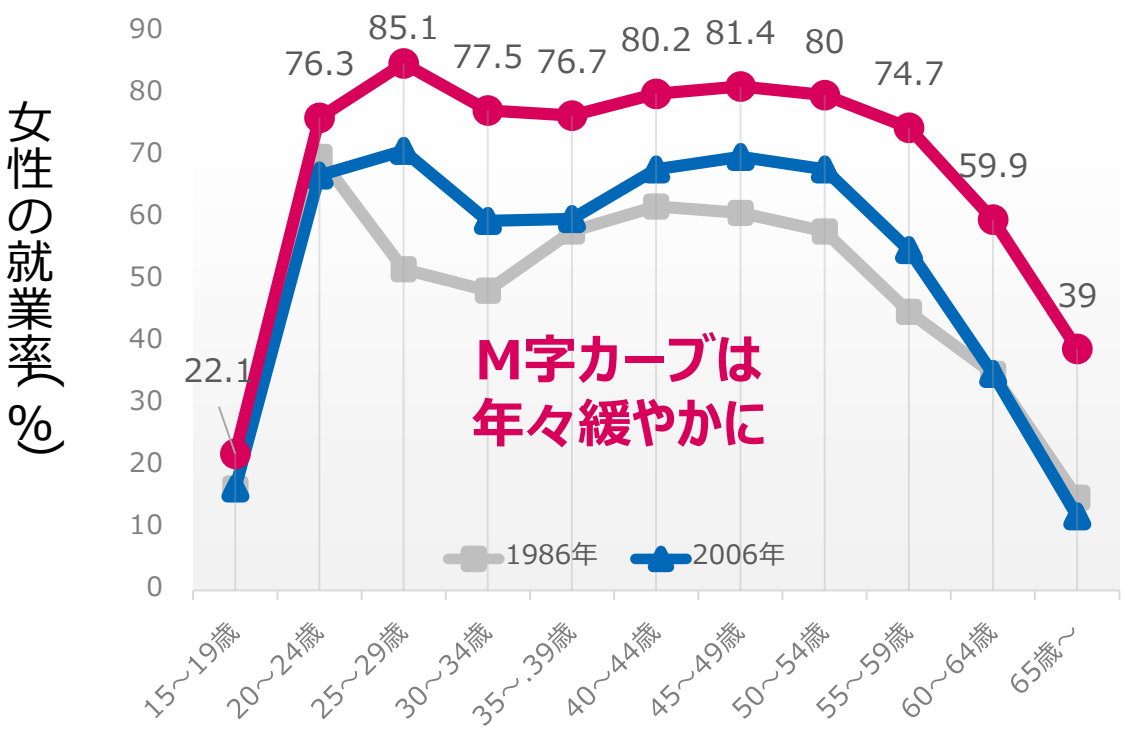


出典：「GD Freak！ 事実に基づく思考のために」を加工
・日本の人口推移　https://jp.gdfreak.com/public/detail/jp010050000001000000/1
・高齢化率の推移　https://jp.gdfreak.com/public/detail/jp010050000001000000/2

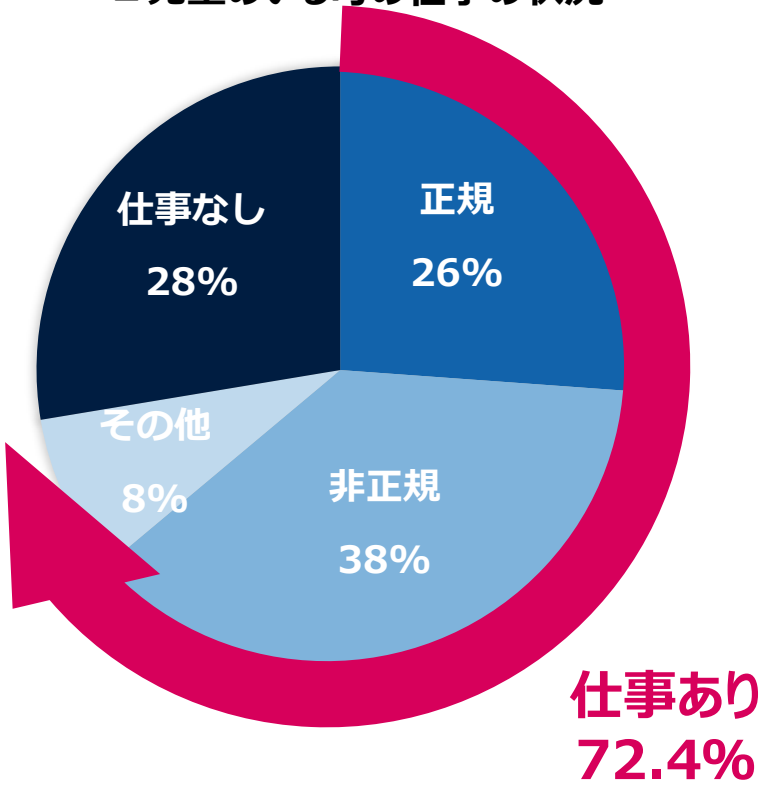
労働市場の構造変化②

出産を機に仕事を辞める女性は年々減少
子どもがいる女性の72.4%は仕事をしている

■女性の年齢階級別労働力率の推移



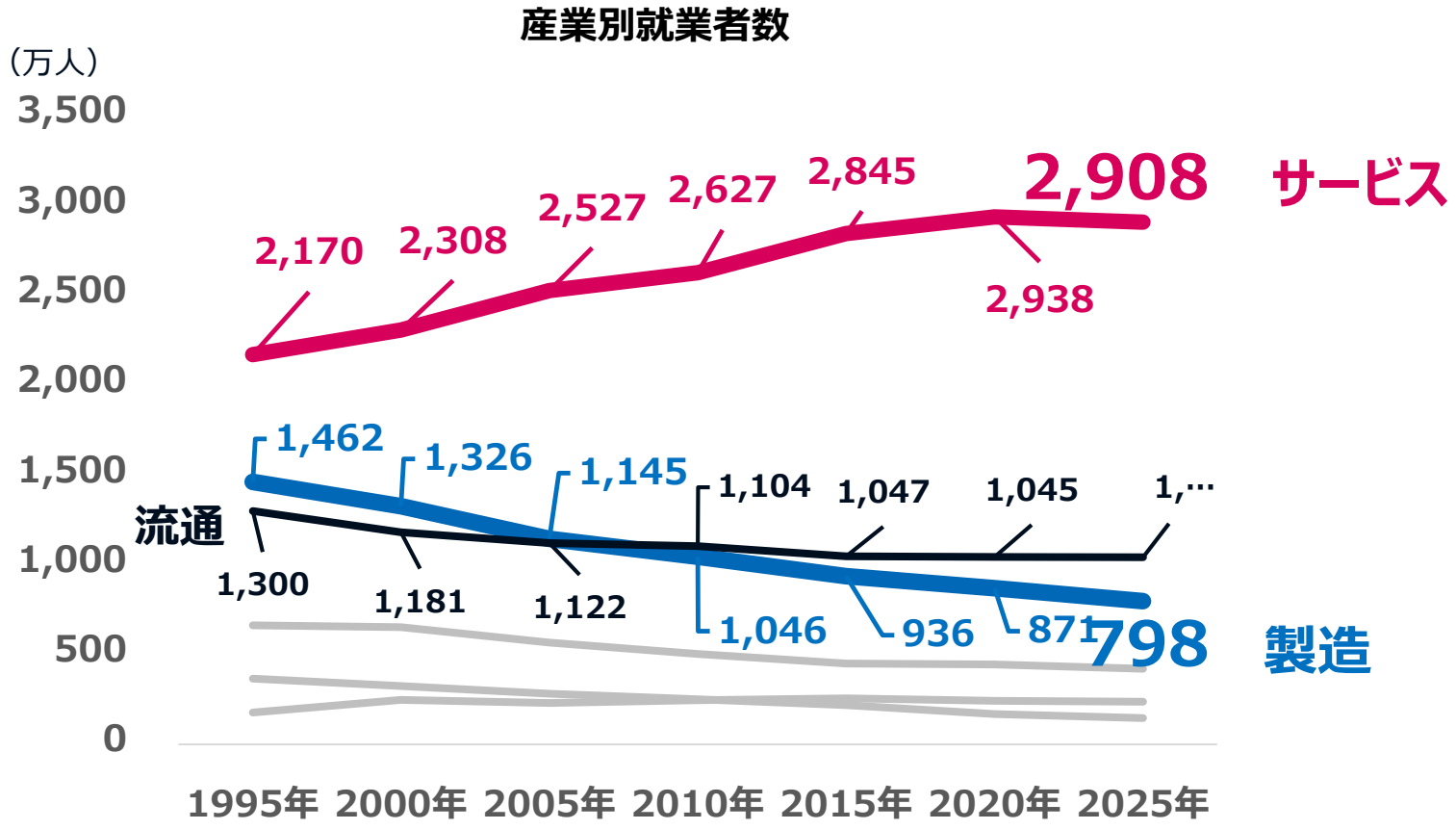
■児童のいる母の仕事の状況



出典：厚生労働省　国民生活基礎調査　平成30年版より引用・加工
（https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/19-01.pdf）
総務省「労働力調査」より引用・加工

労働市場の構造変化③

サービス業従事者は増加　製造業従事者は減少

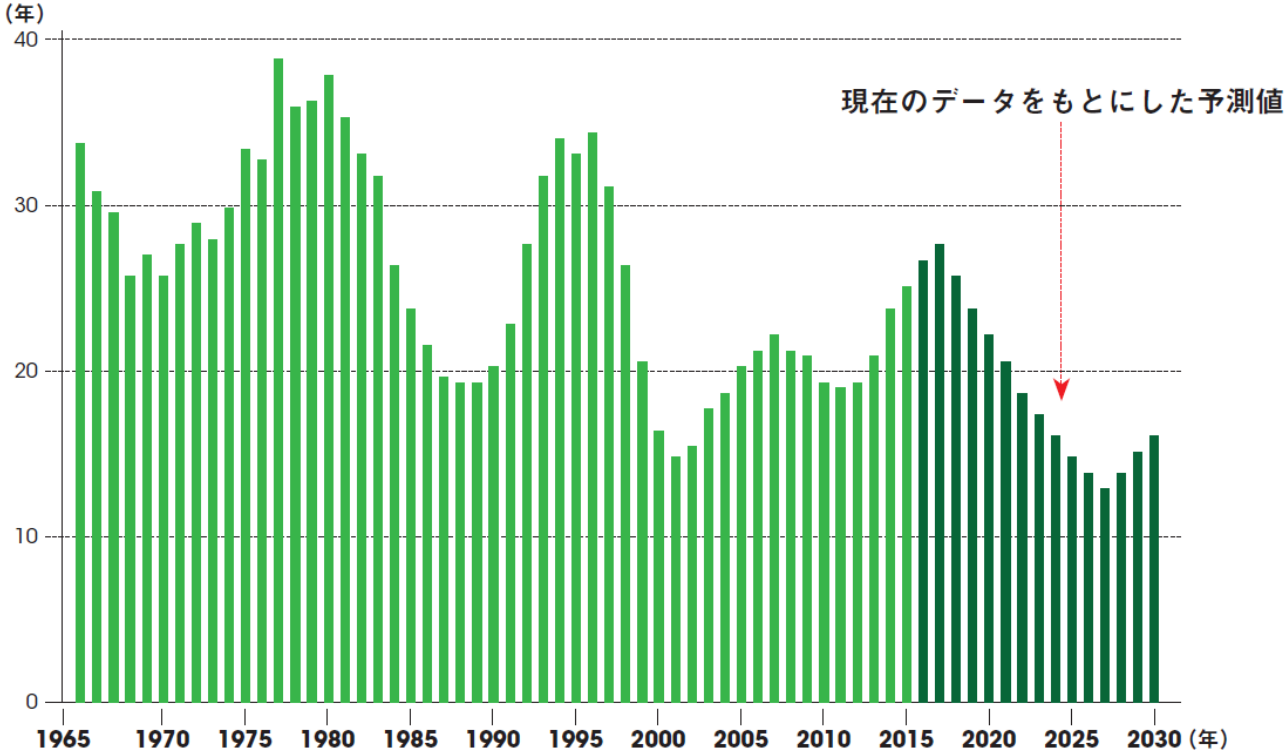


出典：リクルートワークス研究所『【2025年予測】経年推移・シナリオ比較グラフ集』

企業寿命の変化

個人の職業寿命は約50年
一方、企業寿命は20年を下回り、企業寿命の方が短い

■S&Pインデックスを構成する企業における平均的な企業寿命（7ヵ年移動平均）



出所 Innosight, “Corporate Longevity: Turbulence Ahead for Large Organizations”, Executive Briefing, 2016

出典：リクルートワークス研究所（2016）『Work Model 2030 テクノロジーが日本の「働く」を変革する』（https://www.works-i.com/research/works-report/item/161121_WorkModel2030.pdf）

Society 5.0 の社会へ

■ Society 5.0の社会とは

狩猟社会 → 農耕社会 → 工業社会 → 情報社会 → Society 5.0

人工知能（AI）、ビッグデータ、IoT、ロボティクス等の先端技術が高度化してあらゆる産業や社会生活に取り入れられ、
社会の在り方そのものが「非連続的」と言えるほど劇的に変わる

Society 5.0 に向けた日本社会の課題は「人材」

出典：Society 5.0 に向けた人材育成～ 社会が変わる、学びが変わる ～　平成30年6月5日
（https://www.mext.go.jp/component/a_menu/other/detail/__icsFiles/afieldfile/2018/06/06/1405844_002.pdf）

企業が置かれている事業環境の変化

これまで

- 情報社会が発展途上であり、変化のスピードが今ほど早くなかったため、計画しやすい環境
- 経営層など一部の人達が考える計画を実行
- 「決まったこと」を実行する能力が重要

これから

- 変化のスピードが早まり、先が読めず計画しにくい環境
- 経営層など一部の人達が考える計画を実行するだけではスピードが遅く、変化に対応できない
- 個人が自走して課題解決できる能力が重要

価値観の多様化　③働く目的

今後は自分らしい幸せを追及する働き方が増えると考えられている

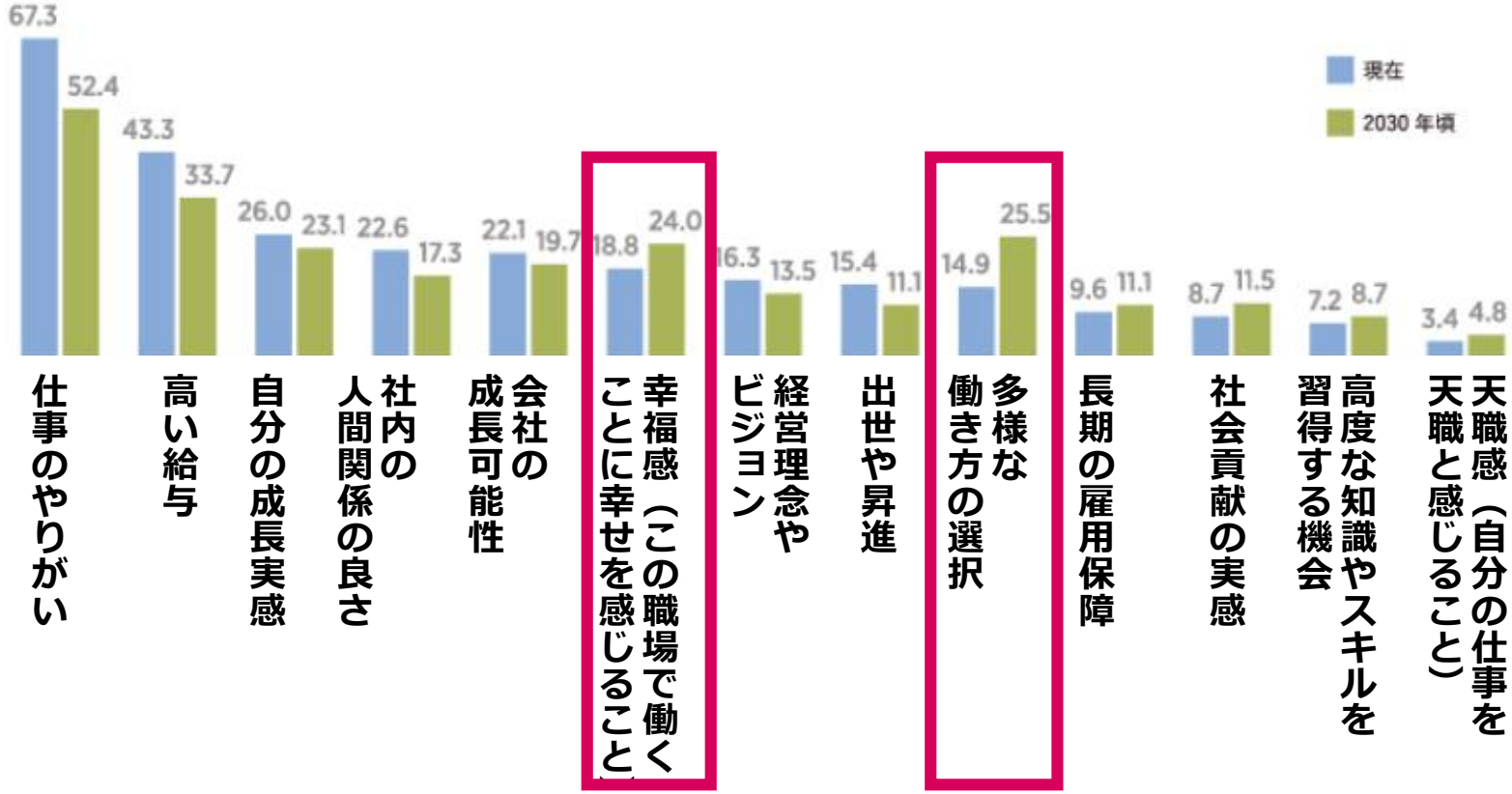
【戦後】	【高度経済成長期】	【現在】
物がなく 貧しい時代	バブル到来 日常に物が 溢れ始める	必要なものは 揃っている 震災を目の当たりに する
【働く目的】 生きること	【働く目的】 豊かになること	【働く目的】 多様化 ・家族との時間 ・社会への貢献 ・やりがいの発見　等

出典：リクルートマネジメントソリューションズ「2030年、個人の「働く」はどうなるか」
（https://www.recruit-ms.co.jp/research/2030/report/individual1.html）

価値観の多様化　④従業員のモチベーションリソース

2030年頃では、「多様な働き方の選択」「幸福感」が多くなる結果に

■従業員を動機づけするもの（複数回答/n=208/%）

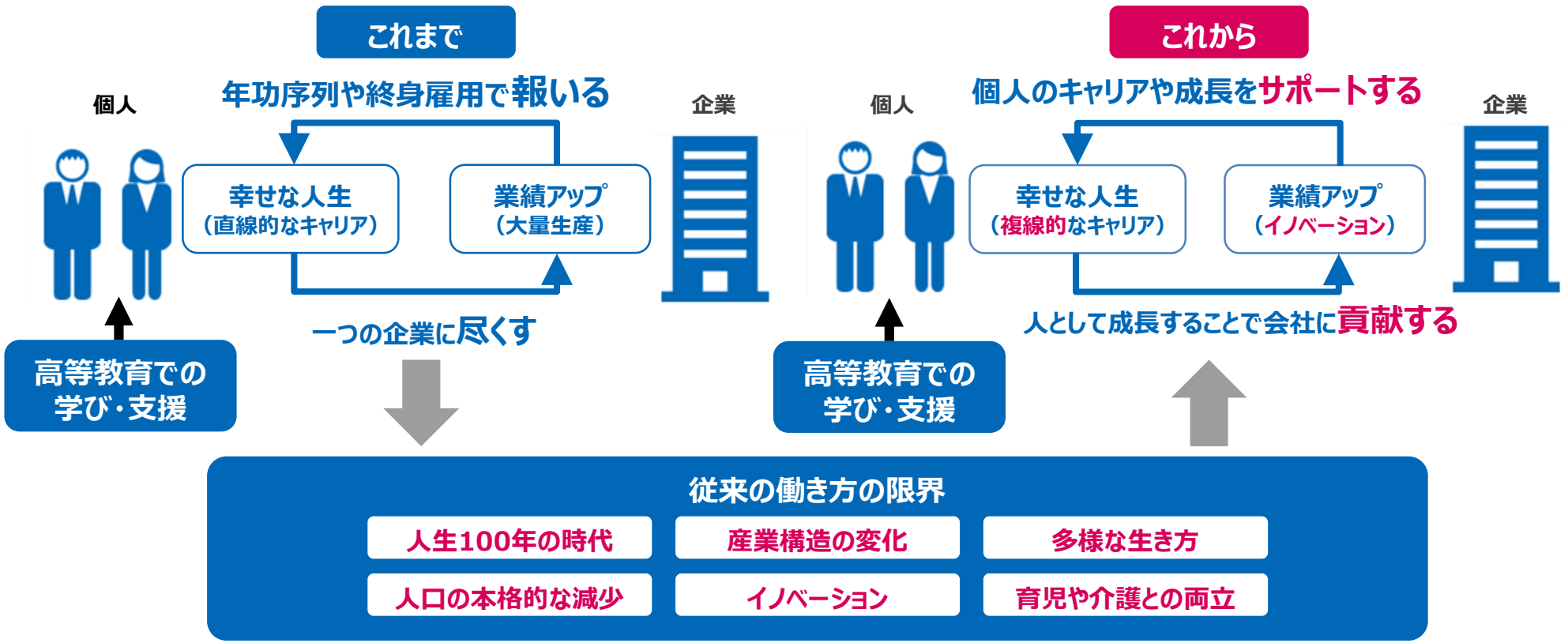


出典：リクルートマネジメントソリューションズ「人事が考える、人材マネジメントのこれまでとこれから」
（https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000000684/）

人と組織の関係の変化に応じた支援の在り方

人と組織の関係が大きく変わり始めた時代
個人の「人としての成長」を企業がどれだけ支援できるか？

■個人と企業のWin-Winな関わり方



就職みらい研究所作成

これからの支援に向けた考察：キャリアオーナーシップの確立

キャリアの自律 ≒ 自分の中に選択軸を持つことが重要

個人

- キャリアの棚卸し、リフレクション
- 継続的な学び
- 体験総量を増やす
- 没頭・越境体験
- リカレント教育
- 人的ネットワークの構築

キャリアオーナーシップ
キャリア権の確立

成長ベクトルのすり合わせ による生産性の向上

主体性・モチベーションの向上

どう 活躍するか 【目的】

どのように 学ぶか 【組合せ】

何を 学ぶか 【学び】

3つの視点

企業・組織

優秀な人材の確保
競争力の向上

エンゲージメントの向上

出典：経済産業省『人生100年時代の社会人基礎力」と「リカレント教育」について』より引用、加工（https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/mirainokyositu/pdf/002_s01_00.pdf）

自律したキャリアを描くために

充実したキャリア・生き方をしていく

↑

「自分らしい」「納得できる」進路選択をする

↑

自分を客観的に捉え前向きに目標をもって進路選択に臨む

↑

- 自分自身を深く分析し、自分の強み、価値観を理解する
- 社会のことや他者のことを理解し、自分の可能性・選択肢を広げる
- 大学生活の勉強・経験で「知っていること」「できること」を増やす

新しいことに挑戦する時に意識したい5つの行動特性

5つの行動特性を意識して行動することが大切

①好奇心	さまざまなことに関心を持つ
②冒険心	未知の世界、リスクにも挑戦する
③持続性	足元を固め、じっくり取り組む
④柔軟性	こだわりを捨て何事も取り組む
⑤楽観性	どんな出来事もチャンスだと捉える

参考：J.D. クランボルツ「計画された偶発性理論」（1999年）

新しいことに挑戦する上で必要な5つの行動特性

①好奇心

「面白そうだな」

▼

②冒険心

「やってみよう」

▼

一歩踏み出す

▼

うまくいかないと不安になる

▼

③持続性

「もう少し頑張ってみよう」

▼

④柔軟性

「アドバイスも聞こう」

▼

⑤楽観性

「なんとかなる」

参考：J.D. クランボルツ「計画された偶発性理論」（1999年）

大学生活で身に着けたい力

学業

- 専門知識
- 研究
- 資格取得

＋

＋α

- 人柄
- 経験
- 社会常識

- アルバイト
- 部活
- サークル
- インターンシップ
- ボランティア
- 旅行
- 趣味

大学生活での挑戦・経験

自分が意識していなかった
力が身につく

「社会人基礎力」
（コンピテンシー）

基礎力の中身を知る

対人 基礎力	親近感	他者との豊かな関係を築く ●親しみやすさ、気配り、対人興味、共感・受容・多様性理解・人脈形成・信頼構築
	チームワーク	目標に向けて協働的に仕事を進める ●役割行動、連携行動、情報共有、相互支援、相談、指導、他者の動機づけ
	リーダーシップ	場の空気を読み、組織を動かす ●意見に耳を傾ける、意見を主張する、建設的・創造的な討議、意見の調整、交渉、説得
対自己 基礎力	感情のコントロール	気持ちの揺れを制御する ●自己認識、ストレスの原因への対処、ストレスマネジメント
	ポジティブ	前向きな考え方ややる気を維持する ●独自性理解、自己効力感、楽観性、学習視点、機会による自己変革
	持続力	主体的に動き、良い行動を身につける ●主体的行動、完遂、良い行動の習慣化
対課題 基礎力	課題発見力	課題の所在を明らかにし、必要な情報分析を行う ●情報の収集、本質理解、原因追及
	計画性	課題解決のための適切な計画を立てる ●目標設定、シナリオ構築、計画評価、リスク分析
	実行力	実践行動をとる ●行動、修正・調整、検証・改善
処理力	言語力	文の要素である語の意味を正しく把握し、文章の構成や要旨を的確に理解する
	計算力	加減乗除の計算ができ、グラフ・表を正確に解釈する
思考力	論理性	すでに獲得した情報を組み合わせ、的確な判断を導きだす。構造的に物事を捉える
	想像性	すでに獲得した情報を組み合わせ、新しい関係を作り出す

出典：リクルートワークス研究所「キャリアデザイン入門」大久保幸夫著より引用

コロナ禍で起こっていることの例

就活でアピールできることが思いつかない

海外への留学を予定したが、
中止になった

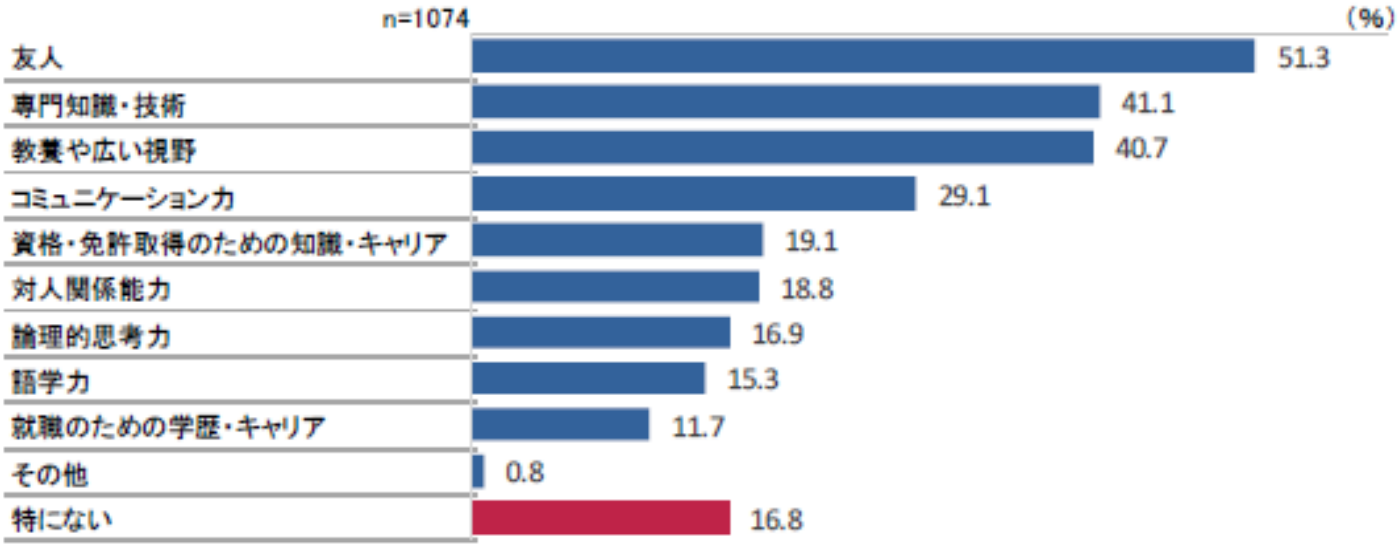
部活やサークルの
大会がなくなり
練習も自粛になった

バイトの人員が減らされ
辞めることになった

参考データ：24年卒1年生時の調査結果より

大学入学時から得たものや身に付いたものが「特にない」と回答した学生が16.8%

■大学入学時から今までの大学生活で得たものや身に付いたと思うものについて（全体/複数回答）



出典：就職みらい研究所「2020年入学 大学1年生対象調査「2020年入学 大学1年生の学生生活等について」
https://shushokumirai.recruit.co.jp/study_report_article/research20210507002

参考データ：24年卒1年生時の調査結果より

部活・サークル・社会活動・異文化交流に力を入れることができていない

■大学入学以降、活動やコミュニケーションの力の入れ具合について（全体／各単一回答）

（%）

n=1074	非常に力を入れた	やや力を入れた	どちらともいえない	あまり力を入れなかった	全く力を入れていない、もしくはやっていない	力を入れた・計	力を入れなかった・計
大学の授業・ゼミ・研究室	16.8	38.5	25.8	9.9	9.1	55.2	19.0
大学の授業・ゼミ・研究室のための勉強（予習・復習など）	10.7	35.8	29.3	15.1	9.1	46.5	24.2
大学以外の資格取得や語学学校	7.2	21.2	24.2	19.0	28.4	28.4	47.4
部活・サークル＿大学内	8.5	19.6	19.1	11.7	41.1	28.1	52.8
部活・サークル＿大学外	4.9	8.8	17.8	9.6	58.9	13.7	68.5
アルバイト	20.4	34.8	17.9	7.1	19.8	55.2	26.9
社会活動（ボランティア、NPO活動などを含む）	4.4	10.1	18.0	12.0	55.5	14.5	67.5
異文化交流（留学生とのコミュニケーションなど）	4.4	9.7	15.0	10.4	60.5	14.1	70.9
趣味	26.1	40.5	20.8	7.0	5.7	66.6	12.7
友人	14.8	36.7	26.2	14.3	8.0	51.5	22.3
SNSやオンライン上のコミュニティ	11.6	30.1	26.4	13.8	18.2	41.7	31.9

＊力を入れた・計＝「非常に力を入れた」＋「やや力を入れた」
＊力を入れなかった・計＝「あまり力を入れなかった」＋「全く力を入れていない、もしくはやっていない」

出典：就職みらい研究所「2020年入学 大学1年生対象調査「2020年入学 大学1年生の学生生活等について」
https://shushokumirai.recruit.co.jp/study_report_article/research20210507002

そのような学生さんに伝えたいこと

今の状況をどう意味付け
次のアクションにつなげられるか

コロナ禍での行動は
就活時の大きなアピールポイントになる

出典：就職ジャーナル「【コロナで留学に行けなくなった…】
ガクチカでは何をアピールしたらいい？これからできることは？」
https://journal.rikunabi.com/p/advice/39336.html

意味付けして行動するとはどういうことか

自分なりに意味を見出して行動すること

	＜例＞起こりうること	＜例＞意味付けして行動
社会人	やりたくないけど やらなくてはいけない ことがある	「やるなら効率化を図ろう、周りが仕事をしやすい仕組みを取り入れよう」 など工夫する
	＜例＞今起こっていること	＜例＞意味付けして行動
学生	専門性を高める為に 留学を予定していたが、 その機会が 突然消えてしまった	状況を受け止め、 できないことではなく、 日本に居ながらできることは何か考え行動する

出典：就職ジャーナル「【コロナで留学に行けなくなった…】ガクチカでは何をアピールしたらいい？これからできることは？」
https://journal.rikunabi.com/p/advice/39336.html

03.保護者としての就活生への接し方

就職活動における学生の時期別の心情（一例）

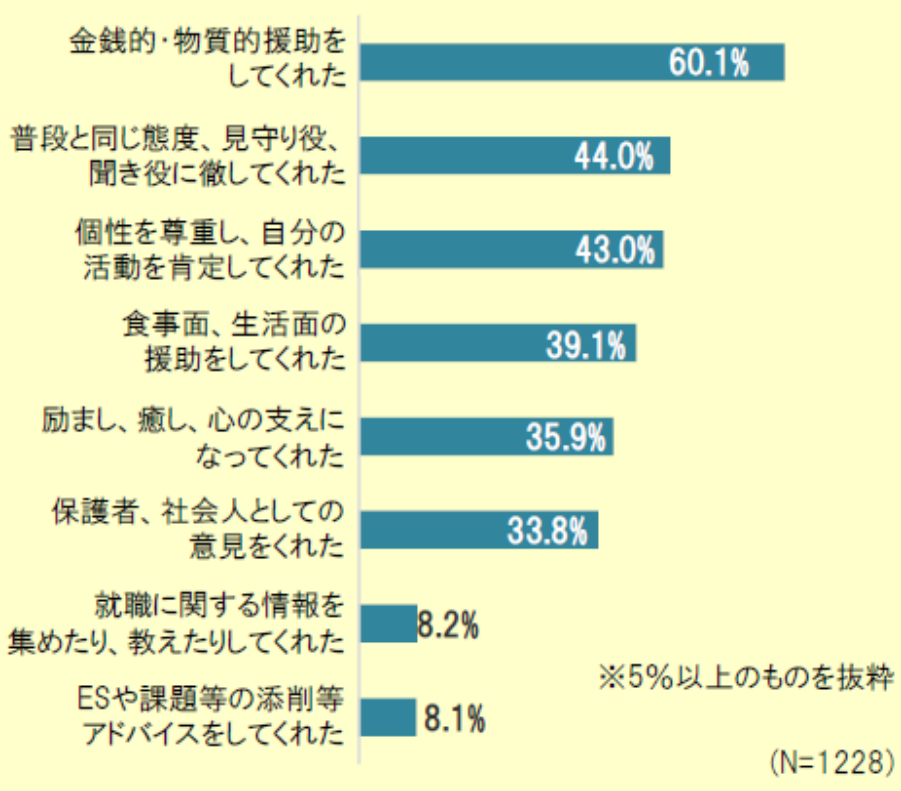
時期	心情の例	背景
2～4月	希望と不安	選考準備に追われている 社会人との出会いで視野が拡がる
5～6月	不安と プレッシャー	内定取得状況に個人差が出る 冷静にじっくり就職活動を続ける
7～9月	焦りと 切り替え	周りとの比較をしてしまう もうひと踏ん張り活動する
10月以降	内定ブルー 納得感	入社する1社を決めた

出典：就職みらい研究所『保護者のための就活講座』より引用・加工
https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2020/08/hogosha.pdf

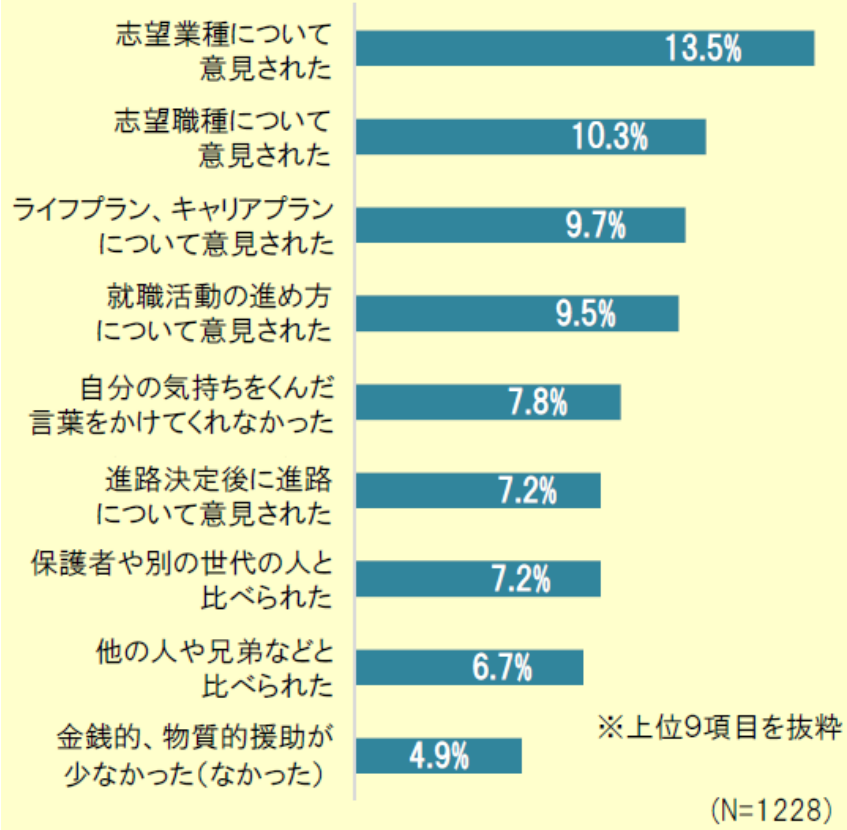
保護者とのかかわりについての学生の感想

〇信頼したうえで本人に任せる姿勢　×意見の押し付けや他と比較する言動

保護者とのかかわりで良かったこと（複数回答）



保護者とのかかわりで嫌だったこと（複数回答）



出典：就職みらい研究所『保護者のための就活講座』より引用・加工https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2020/08/hogosha.pdf

就職活動にかかった費用

就職活動全体で平均約7万円かかっている
オンラインの活用で、費用は2年前と比べ約4割減少

■就職活動全体にかかった平均金額［全国・各地域］

大学生_全体（就職志望者のうち就職活動に「1円」以上を使用した学生）

（円）

		就職活動全体にかかった平均金額			差（22年卒−21年卒）
		2022年卒（2021年6月12日時点）	2021年卒（2020年6月12日時点）	2020年卒（2019年7月1日時点）	
全国		72,034	88,923	128,890	-16,889
地域別	北海道・東北	92,245	94,468	140,861	-2,223
	関東	65,193	81,833	117,374	-16,640
	中部	76,508	83,776	132,900	-7,268
	近畿	62,579	97,263	131,201	-34,684
	中国・四国	101,491	116,654	139,967	-15,163
	九州	78,368	92,717	156,989	-14,349

出典：リクルート『就職プロセス調査【2022年卒 就職活動TOPIC】』より引用https://shushokumirai.recruit.co.jp/research_article_topics/20210907001/

学生の声（ポジティブ）

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持たせてくれたのもありがたかった」
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、あまり深堀りはしないようにして、普段通りに接してくれた」
個性を尊重し、自分の活動を肯定をしてくれた	「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はありがたかった」
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」
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」

出典：就職みらい研究所『保護者のための就活講座』より引用・加工
https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2020/08/hogosha.pdf

学生の声（ネガティブ）

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」
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うえで最善かどうか。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」
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」
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にと言われた」
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らしく、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」

出典：就職みらい研究所『保護者のための就活講座』より引用・加工
https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2020/08/hogosha.pdf

向き合う上で大切なこと

進路を決めるのは学生自身
「傾聴」「見守り」「尊重」の姿勢で

- 保護者として
- 身近な応援者として
- 人生の先輩として
- 社会人の先輩として

就職活動中の学生にとって皆さんは頼りになるサポーター
様々な立場で良き対話相手となってください

就活を終えた青学生から就活生を持つ保護者の皆さまへ

- 娘さん、息子さんを信じてサポートしてあげて下さい。
- 内定が出る時期は人それぞれなので周りのお子さんと比べないであげて下さい。
- 今まで通りの接し方をすることが大切だと思います。
- 皆様が就職活動をされていた時と環境は激変しているので、
  正しく今の就活を理解しその上でアドバイスをするのが良いと思います。
- 子供がどのような様子であっても無理に就活の状況を聞き出そうとはせず、
  いつも変わらない優しさや温かさで迎えてもらえるのが一番安心できると思います。
- 心身の健康を第一に、視野を広く持ちながら応援してあげてください。
- そっと見守って生活面でのケアをして下さるととても有難いと思います。
- 頑張ってるねとかたまには息抜きもいいんじゃない？とか、今のありのままを受け入れられるような言葉が嬉しいです。
- 最初からどこ受けたの？と聞くのではなくどういう業界、職種受けてるの？から聞いて
  話を広げていってくれる方が自分からも話しがしやすくプレッシャーを感じにくかったです。
- 「こうしなさい」という命令ではなく、「こうしたらいいんじゃない？」という助言を贈るくらいがちょうどいいと思います。

出典：青山学院大学進路・就職センター実施アンケート（対象：2022年卒学生）

保護者の皆さまへ

毎年、様々な学生の悩みを聞いている
大学の進路・就職センターの職員様や
担当教員様への相談も
ぜひアドバイスしてあげてください

ひとりで抱え込ませてしまうことのないよう、
サポートをお願いします