強く、優しく。

KINJO GAKUIN UNIVERSITY

金城学院大学のキャリア支援センターをぜひ活用してください

●キャリア支援センターでの支援内容

・各種相談 (進路・就職・インターンシップなど) ・履歴書などの提出書類添削 ・面接練習 ・就活ラウンジ

ー 合同企業説明会などの就職関連情報 パソコンやコピー機の利用 就職に関する書籍

(筆記試験対策、就職四季報、業界図鑑など)の貸出

ご家庭内で就職活動に関する相談があった際は「まずは キャリア支援センターに行ってみたら?」と声をかけてあげ てください。就職支援のプロが一人ひとりに合わせた支援 や情報などを提供していきます。





POINT_2 学牛を手厚くサポートします。

キャリア支援センター

求人情報をはじめ各種の就職情報を提供する キャリア支援の拠点。徹底した個別指導で一人ひ とりの希望や適性を最優先に考えた、就職活動の 強い味方です。

就活サポーター

内定を決めた4年生が講師を務めます。3年生を 対象に履歴書の書き方や面接の受け答え、さらに スーツの選び方や好感度の上がるメイクテクニック まで丁寧にアドバイスします。

キャリア・アップ講座

キャリア・アップ講座では公務員、教員採用試験を 含む各種資格の対策講座を厳選しリーズナブルな 価格で提供しています。講座は資格の大原など大手 予備校をはじめ確かな信頼と実績を誇る講師陣が担 当しています。

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の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。

「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。



対面とオンラインでの就職支援について

社会情勢に対応した方法で、就活生に向けたサポートを行っています。

東海地方の優良企業やP3~P4記載の採用実績のある企業を中心につながりを作る場も提供していきます。 その他にもP2に記載のとおり専門学科・専門職向けの就職支援ガイダンスや、様々な就職イベントを実施していきます。

パネルディスカッション講演

01

[◆対面・LIVE配信] BtoB企業の話を聞き、仕事のやりがいと魅力に触れる

『BtoB』企業2社をお招きし、『BtoC』企業との、違い・それぞれの魅力を講演いた だきます。『知っている=大企業』で選ぶのではなく、何が自分に向いているか『仕事 内容や求められる資質』で企業を見る観点を学びます。

『顧客』によって働き方や求められる力にどう違いがあるか知ることができます。

●対面・LIVE配信 社会で活躍する女性社員に聞く「女性のキャリア」を考える

社会で活躍する女性社員から「働き方」「女性としてのキャリア」を実際に聞くこと で、キャリアの選択軸を考えるきっかけにします。3社をお招きし、講演いただきます。 多様なキャリアモデルに触れることで「働くこと」の魅力を知ることができます。

学内合同企業セミナー

●対面・LIVE配信

119社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お話 を伺います。ナビ会社の合説では一般的な話 になりがち。本セミナーの特徴はなんといって も「金城生のために講演をしてくれること」。女 性社員の1日のスケジュールやOG社員からの メッセージなど、金城生のためだけのイベント です。

金城生の就活サポートについて

	就職希望者ガイダンス(基礎編)
第1回	キックオフガイダンス
第2回	インターンシップ
第3回	自己分析(自己PR)
第4回	職掌·職種·業界研究
第5回	面接対策(対面·WEB)
第6回	後期就活スタートアップ
第7回	内定者報告·就活サポーター紹介
第8回	求人票の見方、中小企業の探し方
第9回	説明会・選考でのマナー

±10		(
釈	職希望者ガイダンス	(心用編)
エントリーシート(書類	[選考]関連	
自己PR作成講座		
OpenES講座(ガクチ	カについて)	
	一関連	
インターンシップマナ	ー・スーツ着こなし講座	
筆記試験関連		
WEB筆記試験対策調	講座	
面接試験関連		
面接対策講座(集団、	、GD、オンライン含む)	
その他		
Uターン就職希望者向	句けガイダンス	
日経新聞活用講座		
社労士に聞く給与明治	細の仕組み	
作文·小論文対策講座	¥	
志望動機作成講座		
1day就活全部休驗。	基 座	

学内合	同企業	セミナー						
		専門学科・専門職等支援ガイダンス						
数昌希	望老対	象ガイダンス						
12.50 10.		9001220						
第1回	教員	就職ガイダンス「教員採用試験とは」						
第2回	教員	就職ガイダンス「選考の内容把握」						
第3回	教員	就職ガイダンス「教員採用試験説明会」						
公務員	公務員希望者対象ガイダンス							

☆標倍単差学科対象ボイガンフ										
第2回	公務員	就職ガイダンス「公務員の仕事内容」								
第1回	公務員	就職ガイダンス「公務員試験とは」								

パネルディスカッション RtoR企業の仕事の魅力に触れる

パネルディスカッション 女性社員に聞く「女性のキャリア」

食環境栄養学科就職ガイダンス(学科主催)

第1回 幼保小(現代子ども教育学科) 就職ガイダンス[就活の流れ] 第2回 幼保小(現代子ども教育学科) 就職ガイダンス「内定者報告会」

第3回 幼保小(現代子ども教育学科) 就職ガイダンス「履歴書の書き方」

医療・福祉 内定者報告会&就職ガイダンス(医療事務・MSW・PSW中心)

就職に関する何でも質問会

業界研究セミナ

総合職ガイダンス

就活キックオフセミナ

第1回 就職ガイダンス(就職活動について、医療業界の現状)

第2回 就職ガイダンス(就職活動の注意点、学内システムJ-NETの使い方)

第3回 就職ガイダンス(押さえるべきマナー)

第4回 就職ガイダンス(OG懇親会、病院研究セミナー) 第5回 就職ガイダンス(求人票の見方、求人検索NAVIの紹介、履歴書・ESの書き方)

薬学部学内セミナー

障がい等のある方向けガイダンス

Step1

Step2

夏のインターンシップに 参加する企業を決める

選 び

企

業

編

自

己

分

析

編

興味のある業界を 3つ以上言える

Step3

100社エントリーが 出来る

自分の強みを 具体的な状況と併せて 言葉で説明できる

Step2

自分がどういう人間なのか 初対面の人に理解してもらう ことができる

自分の強みを社会でどのように 活かしたいか説明できる

Step1

選考の中身を理解し 対策を始める準備を行う

考 対 策 編

選

選考対策を一通り Step2 実践したことがある

就活の準備が万端だと 自信を持って言える

※詳細は2021年度のものとなります。

●求人票数 (2021年度実績)

• 一般企業 • 医療・福祉系 (一般企業の内)

15.094社 3.792社

幼稚園 • 保育所

318園 439扇

日本語日本文化学科



金融·保<u>険業</u> 17名

国家•地方公務員 8名

主な就職先・進学先(2019~2021年度)

■教員へ発員 愛知県中学校教員(国語) /名古屋市中学校教員(国語) /三重県中学校教員(国語) /公立中学校常勤講師(国語) /一宮市職員/ [医張旭市職員/ 豊橋市職員/ 満郡市職員/ (成阜県職員/ 納鹿市職員/ (成阜県署寮 町職員/ (東県東海生活協同組合/ 野村豊寿(株) / 共栄火災海上保険(株) / (株) 名古屋銀行/ (株) 大坦共立銀行/中日信用金庫/ 技文を余険権日支社/ 明治安田生命保険租互会社/ 全労済 ■ ハーカー ヤマパ発動機(株) / 東海岡谷機材(株) / (株) 東海理化/ヤマザキマザック(株) / (株) TYK/ダイナバック(株) / 大信印刷(株) / 丁田(株)

■開報・超回線・○日前報・「上へ(体)/ 日本ノン (は)/ 「休) ノン (カン (カン (カン (大)) イン (カン (大)) イン (カン (大)) イン (カン (大)) イン (カン (大)) 日本部便(株) / JAあいち知多/JA共済連三重/JAとびあ浜松/全国大学生活協同組合連合会
■進学 金城学院大学大学院 文学研究科



トヨタ自動車 7名

航空業界 20名

金融・保険業 27名

主な就職先・進学先(2019~2021年度) -

外国語コミュニケーション学科



金融·保険業 26名

国家•地方公務員 7名

主な就職先・進学先(2019~2021年度) -

■メーカー 凸版日刷(株) / (株)豊田自動議機,/豊田合成(株) / 住友電装(株) / (株)リコー/河村電器産業(株)

<u>書加赤・小茶</u> 愛知トラ日動車(株) / 名古屋トヨペット(株) / 上ヨタL&F中部(株) / 興和(株) / 国際紙パルプ商事(株) / リンタツ(株)

/ タイドー(株) / (株)八神製作所/(株)ジェイアール東海高島屋/豊通ケミプラス(株)

<u>電金融 保険業</u> (株)三菱UFJ銀万/二菱UFJニコス(株) / (株)中京銀行/(株)日五銀行/(岐)官田金庫/中日信用金庫/三井住友海上火火保険(株) / 日本生命保険相互会社 / 中間会社 / トヨケファイナンス(株) / 全分済

■サービス業・その他 日本年金機構/日本郵便(株) / 名古屋大学附属図書館 / 中部スカイサボート(株)

■建設業 ジュイアール東海コンサルタンツ(株) / 太阳工業(株)

■265長 受知(豊富/大阪府警察/豊橋市職員/ 謝設市職員 / 路務市職員

■教育・学野友援業 | 川崎市中学校、高学校(英語) / 公立中学校常勤講師(英語)

■進学 受知教育大学大学院教育学研究科

音楽芸術学科



生活マネジメント学科

製造業

情報・通信業

教育·学習支援·公務員 建設·不動産業

サービス業・その他

主な就職先・進学先(2019~2021年度) -

■教員·公務員 愛知県中学校教員(音楽) / 岐阜県中学校教員(音楽) / 愛知県小学校教員 /公立小学校·中学校常勤講師(音楽) / 中津

叙主 ■金融・保険業 (株)中京銀行/(株)百五銀行/豊田信用金庫/瀬戸信用金庫/豊橋信用金庫/損害保険ジャパン(株) /住友生命保険相

互会社 (株)豊田自動織機/日本精工(株) / キョーラク(株) / (株)アルビオン
■即売・小売業 (株) オリエント楽器 / (株) ヤマハミュージックリテイリング/トヨタカローラ愛知(株) / 愛知日産自動車(株) / 名古屋スパル自動車(株) / (株) 三変竜機 ライフネットワーク/ サンレジャン(株) / (株) スギヤマ薬品
■情報・通信業 (株) 東海サウンド/ (株) F UKUMIMI

金融・保険業 62名

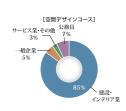
音楽教室講師 14名

主な就職先・進学先(2019~2021年度) -

金融・保険業

環境デザイン学科





主な就職先・准学先(2019~2021年度) -

キヒヨー (株)

<u>■卸売・小売業</u>
(株)ジェイアール東海高島屋/中山福(株)

<u>■メーカ</u>・ ブラザー工業(株) / アイリスオーヤマ(株) / ダイナパック(株)

<u>■改一カ</u>・ ブラザー工業(株) / アイリスオーヤマ(株) / ダイナパック(株)

<u>■散・保険業</u> (株) 三十三フィナンシャルグループ/ 岩海信用金庫/トヨタファイナンス(株)

<u>■教員・公務員(理策</u>) 浜社市中学校教員(家庭) / 公立高等学校常勤講師(家庭) / 受知県職員 / 名古屋市職員 / 豊橋市職員 / 大山市職員 / 各務原市職員 / 関市職員 / 国家公務員 - 授職 運学 名古屋大学(常) 教育発達科学研究科/三重大学大学院 工学研究科 / 名古屋市立大学大学院 芸術工学研究科 / 金城学院大学大学院 人間生活学研究科/ 武蔵野美術大学大学院 造形研究科

食環境栄養学科



医療·福祉

サービス業・その他

医療·福祉 金融・保険業- 公務員 3%—— 製造業 情報·通信業

主な就職先・進学先(2019~2021年度) -

■病院・医療・福祉施設 (独)国立病院機構 東海北陸グループ/(独)地域医療機能推進機構 三島総合病院/JA愛知厚生連 海南病院/JA較阜厚生連 中濃厚生病院・東濃厚生病院/JA静岡厚生連 遠州病院/大垣市民病院/ 恢早大学医学部附属病院/(公社)日本海員 表名 古屋被済全身院/(医)機制会 名古屋被済全名 古屋被済全名 古屋被済全路(福)恩賜財団 済生 会松阪総合病院/(福)泉水会

云仏阪総古孙阮/ (曲)※小云 ■教員·公務員 名古屋市教員(栄養教諭) / 岐阜県職員(管理栄養士) / 北名古屋市職員

主な就職先・進学先(2019~2021年度) -グローバルスタディーズ 公務員 2% /建設·不動産業

運輸·郵便業

情報·通信業

卸売・小売業

金融·保険業 29名

正な 就 職 元・連 学 先(2019~2021年度)

■メーカー ト ヨタ自動車(株) / ヤマハ発動機(株) / 日本シイエムケイ(株) / 住 左電装(株) / 三栄工業(株)

■エアライン・運輸業 日本航空(株) / ANA中部空港(株) / 中部国際空港旅客サービス(株) / 東海旅客鉄道(株) / 名古屋鉄道(株) / 日本 海運(株) / 日本トランスシティ(株)

■監・保験業 (株) - 日本・ニフィナンシャルグルーブ/ 瀬戸信用金庫/ 豊田信用金庫/ 岐阜信用金庫/ みず(証券(株) / 日本生命保険相 互会社 / 第一生命保険(株) / 明治安田生命保険相互会社 / (株)ジャックス / トヨタファイナンス(株)

■旅行業 (株) J T B / (株) エイチ・アイ・エス / 名鉄観光サービス(株) / (株)ジェイアール東海ツアーズ / (株) 阪急交通社 / (株) 三越伊勢 / 円・ブリトラ・ブルル/ 造州 (株) 道 / (株) ダイヤモンド サエティ / (株) ホテル京阪マネジメント

■オテル業 アバホテル(株) / (株) ダイヤモンド リサエティ / (株) ホテル京阪マネジメント

■サービス集 その他 (株) NTマーケティング中でCX / (株) 伊勢福 / 日本郵便(株)

■サービス集 その他 (株) NTマーケティング中でCX / (株) 伊勢福 / 日本郵便(株)

■野木・小売業 興和(株) / (株) ネクスティ エレクトロニクス / 国分中部(株) / ゴディバ・ジャパン(株) / 憲定名古屋(株) / 明治電機工業(株) | 「報・通信集 / (株) マイナビ/ (株) メンステナ/ 別情報サービス(株) / (株) ドコモ C S 東海 / (株) システムリサーチ

■社会・不動産業 大成建設(株) (株) (株) ANANTIA

■インフラ業 東京電ラホールティンダフィ(株) / 東邦液化ガス(株)

■公務員 名古屋市職員(事務・法律) / 新城市職員 / 銃阜県警察(警察官)

■選挙 名古屋大学大学院 法学研究科 / 情報科学芸術大学院大学 メディア表現研究科

メディアスタディーズ 教育·学習支援·公務員 3% 建設·不動産業

■情報・通信業 (株)システナ/Sky(株) / (株)インテック/NECフィールディング(株) / (株)NTTデータ東海/三菱電機 I T ソリューションズ(株) / (株)NEXC Oシステムズ / T I S (株) / ディップ(株) / (株)ジャステック/ (株) ロラク/ (株) コスモネット/旭情報サービス(株) / トーテックアメニティ (株)

19年連続! 幼稚園•保育所就職希望者 就職率 100%情報·通信業 1% 卸売·小売業 金融・保険業 1% - 医療・福祉 2% サービス業・

私立幼稚園 38名

公立幼稚園 23名

私立保育所 23名

公立小学校 常勤講師

主な就職先・進学先(2019~2021年度) -

本学科一人あたりの求人数 5.5 園

11名 専任教員 愛知県6名、名古屋市1名、 岐阜県1名、浜松市1名、川崎市2名

多元心理学科

卸売・小売業

現代子ども学科



金融·保険業 35名

病院·福祉施設 46名

コミュニティ福祉学科

金融・保険業



病院·福祉施設 50名

金融·保険業 15名

地方公務員 10名

主な就職先・准学先(2019~2021年度) -

■福祉・医療機関 小牧市民病院, / 1A受知厚生連 渥美病院 / (医)降和会 あさひが丘ホスピタル/ (一財)受知健康増進財団 / (福)名古屋市社会福祉協議会 / (福)楽濃加茂市社会福祉協議会 / (福)紫水会 / (福)紫水会 / (福)紫水会 / (福)ポル会 / (福)アパティア福祉会 / (福)名族会 / (福)紫水会 / (福)樫の木福祉会 / (特)・み・らいず 2 / (特非)ゆう / (株)ペネッセスタイ

ルケア/ <mark>■金融・保険業</mark> (株)名古屋銀行/ (株)愛知銀行/ (株)三十三フィナンシャルグル*ー*プ/碧海信用金庫/中日信用金庫/知多信用金庫/岐 章信用金庫/東濃信用金庫/河南組合受知商服/共来火災海上保険(株)/安藤証券(水)/太陽生命保険(株) ■公務員 愛知県職員(社会福祉)/岐阜県職員(福祉)/名古屋市職員(社会福祉)/東浦町職員/土岐市職員/蟹江町職員(児童館(学 帝保育所)聯員)/愛知県警察

亜保育川縣員/ 変別県警察

■メーカー (株)アイシン(株)/アイシン(株)/住友電装(株)/(株)パロマ/中央発條(株)/揖斐川工業(株)/(株)松本義族製作所

■情報・通信業 (株)岐阜新剛社/(株)マイナビ/(株)京都アニメーション/NDSソリューション(株)

■卸売・小売業 トヨタL&F中部(株)/菱電商事(株)/アイングルーブ/(株)中京医薬品/(株)スギ薬局/(株)大塚商会/理研産業(株)

/イオンリテール(株) ■サービス業・その他 JAあいち中央/JA愛知北/JAあいち知多/JA尾張中央/トヨタ生活協同組合/(独)高齢・障害・求職者雇用支

接機構/(独)労働者健康安全機構 ■進学 金城学院大学大学院 文学研究科



地方公務員 22名

病院 85名

調剤薬局 105名

ドラッグストア 111名

主な就職先・准学先(2019~2021年度) -

■病院・医療機関 名古屋大学医学部附属病院/名古屋市立大学医学部附属西部医療センター/岐阜大学医学部附属病院/三重大学医 屋鉄道(健保) 名鉄病院/ (公社)日本海員掖済会 名古屋掖済会病院/静岡県立静岡がんセンター/ (医)偕行会/ (医)宏潤会/ (福)聖隷

福祉事業団
■公務員(業剤師) 受知県職員/高山県職員/岡崎市民病院/豊橋市民病院/小牧市民病院/西尾市民病院/大垣市民病院
■調剤薬局・ドラッグストア アイングループ/日本調剤(株)/クラフト(株)/クオール(株)/たんぽぼ薬局(株)/ウエルシア薬局(株)/(株)
マッモトキョシ/(株)スギ薬局/イオンリテール(株)/(株)スキヤマ薬品/(株)杏林堂薬局
■医薬品メーカー アステラス製薬(株)/奥和(株)/エーザイ(株)/大鵬楽品工薬(株)

※すべて2022年3月卒業生の実績です。

親子就活のススメ



あさがくナビ(朝日学情ナビ)編集長、 朝日新聞社就活コーディネーター





1961年生まれ、東京都出身。早稲田大学政治経済学部卒。1986年、朝日新聞社に入社し、政治部記者、週刊朝日記者、名古屋社 会部デスク、生活部デスクなどを経て採用担当部長。数え切れないほどのエントリーシート(ES)を読み面接に立ち合った経験を生 かし、2013年、あさがくナビ編集長に。就活支援サイト「就活ニュースペーパー by朝日新聞」で発信したニュース解説や就活アドバ イスのコラムは計約1000本、人気コーナー「人事のホンネ」でインタビューした有名企業はのべ100社にのぼる。大学などでの講 義・講演多数、テレビ出演も。著書に「最強の業界・企業研究ナビ」(朝日新聞出版)。

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。報道等でお聞き及びかと思いますが、 今の就活は本当に大変です。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、好景気で学生優位の「売り手市 場|だった時期でも「楽な就活|など存在しませんでした。加えて 2020年には新型コロナウイルスの感染症拡大で就職戦線は大混乱 に陥りました。業績悪化で採用を中止する企業も出て、しばらく続い た売り手市場はいったん終焉。対面が当たり前だった採用の手法も 様変わりし、オンラインによるWEB就活が一気に普及しました。

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 ポートしてあげてください。

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が、ルールは形骸化。 実態は3年生の夏のインターンシップ(就業体験)への準備で事実 上スタートし、内々定を得るまでに1年前後かかります。「早期化」 と「長期化」が進み、学生はずっと就活に追われているのです。

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」を知ったうえで、優しくサ

今どきの就活を知りましょう

1980年代に就職活動をした方は思い出してみてください。と しかも正社員が当たり前でした。

応募方法も今とは大違いです。インターネットなどありません

でしたから、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たと 思います。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ものです。企業は、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。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だったと思います。

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、いまや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。

ところが、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しました。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。2019年卒採用で1.88倍と2倍に近づい た大卒求人倍率は2021年卒採用では1.53倍、2022年卒では 1.50倍(リクルートワークス調べ)に急落し、「売り手市場」はいっ たん終焉しました。一方で、巣ごもり需要などでIT、通信、電 機、食品、運輸といった業界が業績を伸ばしたほか、その後の世 界経済の回復で製造業が復活。就職氷河期の再来は避けられそ うな情勢です。

WEBエントリーとESの功罪

バブル前後の時代と今のもっとも大きな違いの一つが、イン ターネットの存在です。かつての学生が就職活動の最初に手にし た就職情報誌は、全員の手元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ており、 上位校とそれ以外の学生には大きな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 社も珍しくありません。

同じころに広まったのがエントリーシート (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。このESを、1人数十通出すのが今の就活。誰でも応 募はできますが、いいかげんな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ばっさりと 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。



バブルに踊った親世代の就活

きはバブル景気直前からバブル全盛の時代。好景気の中、各企 業がなりふりかまわず学生を奪い合う「売り手市場」でした。いわ ゆる「青田買い」も横行しました。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、

07

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――。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。採用直結 型のインターンシップはまだ少数派ですが、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 したりしているのが実情です。

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。

2021年卒採用からは、経団連に代わって政府が就活スケ ジュールを決めて全企業に呼びかける形になったものの、「3月説 明会解禁、6月面接解禁」が維持されています。

新型コロナの影響はインターンシップにも及び、WEBインター ンシップが一気に広まりました。インターンシップは学生が会社 や仕事を知るとても貴重な機会です。1日のイベントと複数日程



のもの、WEBと対面など、業界や種類を問わず、多く参加する ほど会社や仕事への理解が深まります。人気企業のインターン シップは人数に限りがあるため本番の選考よりも狭き門で、ES や面接による選考を通らないと参加できません。インターンシッ プで自分をアピールできれば本番の採用選考で有利になります が、参加しなかったからといって本番で不利になるようなことは ありません。

インターンシップについては近年、見直しが続いています。経 団連と大学による産学協議会で、1日や半日の形だけのものや、 実務の体験を伴わないものは「インターンシップ」とは呼ばない ことになりましたが、1日限りでもイベントやセミナーは開けるた め実態はさほど変わっていません。今後は、採用直結型のイン ターンシップが増える可能性もあります。

産学協議会ではこのほか、従来の「新卒一括採用」に加えて、 「通年採用」、職種別の「ジョブ型採用」など採用方法や時期の多 様化をはかることでも合意しました。IT企業が先行した通年採 用は大手金融機関などにも広がり、4年生の夏以降も選考を続 ける企業が増えています。ただ、留学帰りの学生や公務員試験 からの転戦組などが主な対象で、春の選考がメインであること に変わりはありません。

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、リクルーターと 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。

2021年卒採用では、新型コロナの影響で緊急事態宣言の間、 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。企業にも学生にも戸惑いが広 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るメリットがあり ます。地方の学生や留学生も、移動せずに東京の学生と同じ条 件で受けられます。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体感できません。今後 も、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」が主流になりそうです。

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ました。かつては、「総合職 |といえ 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、2015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も一般的になり、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。 インターンシップで事実上、就活スタート 夏 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 (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 4~5月 面接が本格化し、順次内々定 (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 その他一部の大企業や中堅・中小企業の採用が続く ●選者プロセス 一般的な選者プロセスの日安は以下のとおりです。※順番が前後する場合も、 プレエントリー /ES、自己PR動画の 「ESと筆記試験 複数回、グループ 説明会 提出を求める企業も ディスカッションも

お子さんに立ちはだかる壁!

早めの準備・心構えがカギ

近年、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、一夜清けではとて 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。

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、 20~30社にESを出すのが普通です。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。

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、就職や進学の準備中など 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。

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、就活にかけ る労力、期間の長さなど、今の就活はかつてと比べものにならない ほど過酷です。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。

親がやりがちな「3大NG」



渦干渉

「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?」「公務員を目指しなさい」 「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よね。お気持ちはわから なくはありませんが、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 われますよね。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 する手伝いをしてみてはどうでしょう。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。

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と、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。

就活で最初に取り組ま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。だから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あまたあります。就活には、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360万社。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。

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。自分の強みを活かして活躍できる仕事を探したい、こ んなことを成し遂げたい、と考えることです。内省的な作業です から、内にこ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。悩んでいるようなら親の出番です。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。

ただ、最初から「あなたはこうだよね」と決めつけて言うのでは

2022年卒の大卒求人倍率1.50倍は、学生1人に1.5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 0.68倍ですが、1000人未満の中堅・中小企業は2.55倍で1人 に3社近い求人があります。業種によっても差が大きく、IT、通 信も0.31倍と厳しい一方、製造業は1.71倍ありますし、建設業 や流通業では6~8倍と人手不足が続いています。サービス・情 報業、通販、ゲーム、食品など、コロナ禍やデジタル化が追い風 になった業界・企業もあります。

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。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ましょう。

求人倍率	2022年3月卒					
全 体	1.50倍					
建設業	6.40倍					
製造業	1.71倍					
流通業	8.12倍					
金融業	0.21倍					
サービス・情報業	0.31倍					

※リクルートワークス研究所

「第38回 ワークス大卒求人倍率調査(2022年卒)」より

なく、対話を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。小さなころのエピソードも重ねて、「あなたのいいところ はそこだよ」などと伝えましょう。

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。

09

11

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。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に 書き出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」

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 まりありません。コロナ禍で様々な活動が出来ず、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はい かがでしょう。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いますか。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シゴ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。

首都圏に住んでいて東京の企業に就職を希望する学生でも計 十数万円といわれ、地方の学生が東京で就職を希望する場合は 20万円を超すこともあります。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。

コロナ禍でオンラインによるWEB面接が当たり前になりまし た。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。



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。そのおかげで安心して就活を行い、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)兄弟姉妹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) 遠くから見守っていてください。

●「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。





あさがくすじ 朝日学情ナビ 就活ニュースペーパー トゥ 柳日 原理 ESTABL MOSTUAMETUA 人事のホンネ

あさがくすじ、>>> 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。有名企業だけではなく、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。







就活ニュースペーパー

□ 木之本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。



親子就活のススメ



冷就活用語解説唸

【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、気を抜かずに臨んだほうがよい。

☆就活用語解説☆

【キャリア支援センター】

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、求職者よりも求人件数が少ない状態。「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とみられる。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人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がわかるため、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360万社で中小企業は、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る(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みが多く、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着用意することも。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。

親子就活のススメ

☆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 鷹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 いう関わりが得意か」「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、導入する企業が急増している。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、大学3年の夏休みや冬休みに数日から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 インターンもある。長い間、キャリア教育の一環で採用に直結させてはいけないとされてきたが、実際には選考の参考にしたり、参加者を 選考で優遇したりする企業も多い。「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 のインターンを実施するようになり、就活早期化の一因となっている。1日や半日だけのものや、実務体験が伴わないものは「インターン シップ」とは呼べないことにするなど見直しが続く。人気企業のインターンは書類選考や面接もあり競争率が高い。他では得られない貴 重な体験なので、できれば数社は参加したい。コロナ下ではWEBインターンが主流になった。

☆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=ごうせつ)」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。学生にとっては、その企業に興味関心があるという 意思表示でもある。プレエントリーすると、企業から会社説明会の日程や採用に関するお知らせが届いたりする。

【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者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 きない分、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「インバスケット方式」、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。ただし、コロナ禍のWEB採用では実施が難しくなった。

【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な ど、WEB面接は定着するとみられている。

【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。

17

親子就活のススメ



冷就活用語解説♠

【内々定】

正式な内定を出す前(卒業・修了学年の10月1日より前)に、企業が「あなたを採用します」という意思を学生に示すこと。事実上の内定 だが、労働契約はまだ成立していないので注意が必要。

【お祈りメール】

企業からの不合格通知メール。文末に「○○様の就職活動の成功をお祈りしています」「ご健闘をお祈り申し上げます」などと書かれて いることが多いため、学生の間でこう呼ばれるようになった。合格者だけに次の面接日程などの連絡メールを送り、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」と呼ばれる。学生優位の売り手市場の時代には、学生側が連絡なしに面接に来ない、内 定者と連絡が取れなくなるといった「サイレント辞退」が増え企業を困らせた。

【オワハラ】

「就活終われハラスメント」の略で、内定(内々定)と引き換えに就活を終えるよう企業が学生に迫ること。「今すぐここで他社に断りの電 話を入れて」などと迫る悪質なケースもあり、社会問題化した。オワハラは「職業の選択の自由」を侵害する違法行為。

【ダイレクトリクルーティング(ダイリク)、スカウト型採用】

学生の応募を待つのではなく、企業側から学生に連絡して行う採用活動。学生が自己PRや自己紹介文、学歴、志望業界などをサイト に登録し、これを見た企業が学生に面接を申し込む。中途採用では一般的な手法だが、新卒採用でもスカウト型に対応する就活サイトや ダイリク専用のサイトが増えている。

【就職エージェント】

就活生一人ひとりに専任のアドバイザーがつき、希望や適性に合った企業を紹介する仕組み。学生は無料で利用できる。中途採用で一 般的な人材紹介サービスの新卒版で、大手からベンチャーまで業者が増えている。内定して入社が決まれば企業からエージェントに成果 報酬が入る方式のため、強引な「オワハラ(就活終われハラスメント)」を受けたケースもあり、業者の見極めも重要。

【オヤカク】

企業が内定を出した学生に対して、親が納得するか確認を求めたり、親と会って採用理由を説明したりすること。一般に有名ではない 会社が、親の反対による内定辞退を防ぐために行うケースが多い。あいさつの電話、手紙や会社案内、自社製品の送付、家庭訪問など、 やり方はさまざま。

キャリア支援センターからご父母の皆さまへ

現在の就職活動においてコロナウイルスによる社会情勢の変化、 採用活動の中止、選考のオンライン化、就活の早期化、など様々な 不安を感じているご父母の方や学生もいらっしゃると思います。

希望した会社に入ることが就職活動のゴールでは決してありま せん。入社はあくまでもスタート。私たちキャリア支援センターで はこのような考えの下、入社後の活躍や生き方まで見据えた支援 に取り組んでいます。

私たちの特色は『就業観』の醸成を重視していること。社会人と して働いていくうえで、どのような心構えが求められるか。それを 私たちから一方的に教えるのではなく、学生自ら考え、気づくこ とが何より重要であると考えています。

だからこそ私たちは学生一人ひとりに寄り添い、対話を重視し た個別支援を徹底しております。これまでは対面に限定していた 相談対応、エントリーシートの添削指導、面接練習等は電話や WEBでも対応できるよう変更しております。学内での就活イベ ントにおいても同様に感染状況に左右されず適切な時期に適切 な情報が学生へ届くように運営を行っております。

対面とWEBの両面による支援の充実をより一層図り、学生そ れぞれの置かれた状況にしっかりと向き合い、寄り添うことで自 ら就業観を育むことのできる支援を実施しています。

就職活動

学部・学科によって就活スケジュールは異なりますか?

学部・学科毎に大きく異なることはありませんが、希望進路先によって変わってきます。公務員や、教員、保育士や 医療職によってはスタート時期が3月以降になったり。選考の内容も異なってきます。

		3年生										4年生							
		6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	
		就職ナビサイ	就職 サナ									明会~ ESe 切~筆記試験							
	一般企業	K .	夏期イ	ンターンシ	ハップ			冬期イ	′ンターン	シップ	GD ∼	面接							
		登 録			早	期選考							内々定					内定	
就活スな	公務員 (事務系)	※A日和 学内や学外 公務員 ガイダンスに	D 1	日程:7月 ・ ンターンシ		月								県·政令 都市1次	指定 県·頭都市	文令指定 2次(面接)			
		受験先	が決まって	ている場合	すぐに公理	务員試験 対	対策	:				市町村	A~CE	程ごとに 	順次受付 ~	~ 試験			
就活スケジュール予測	公立教員			でいる場合			¥.				受付	寸開始			一次 (筆記)	=3	マ(面接)	結果	
ル 予 測	公立保育士	※自治(本ごとに大	きく異な	るので注意	ī!													
		受験先:	が決まって	ている場合	すぐに公君	务員試験対	対策				受任	· 寸開始一次	マ(筆記)		二次(面	接·実技)	結果		
	私立幼稚園教諭· 私立保育士(愛知県内)	※他県	ま4月頃か	いら順次開	始														
		履歴書	の書き方・	·筆記試験	·論作文·	実技·面接	の対策を	バランスよ	く進める					求人公開	園見学		受験~	結果	
	医療職 (SW·管理栄養士・) 医療事務	※病院	ごとに大き	く異なるの	: ので注意!														
		履歴書	の書き方・	·筆記試験	·論作文·i	面接の対象	策をバラン	スよく進め	 る		求。	人公開·病	院見学~	受験					

外国語取得級や資格の取得などは採用に影響しますか?

外国語の場合、実際に英語を活かす業界である商社や外資系などでは必要になってくることもあるので、取得して 外国語の場合、実際に央語を活かり未介しのる回社に//東小のことの2011年にいるとう。 いると有利になることもあります。それ以外の資格でも専門系に進む場合は有利なこともありますが、面接中に 「なぜこの資格を取得しましたか?」と聞かれた際に、「就活を有利にするため」と答えると、逆に不利に働いてしま います。

授業との兼ね合いや出席率など就職活動とどう並行して進めていけばいいですか?

単位を順調にとっていれば4年生になると授業はかなり少なくなります。基本的には学業優先のため、就職活動中 は企業にその旨を伝えればスケジュールを調整してもらえる場合もありますので、まずは相談してみましょう。

Q. 低学年からできることはありますか?

金城学院大学では低学年向けにも「キャリア」を考える授業を実施しています。すぐに就職活動の対策をするので はなく、様々な経験をしていただきたいと考えております。学内での活動やアルバイトなどの学外活動など、大学生 だからこそ経験できる・挑戦できることもあると思います。ご父母の皆さまからも是非そういったお声がけをして いただければと思います。

U・Iターンについての支援はされていますか?

金城学院大学では、2017年に三重県との協定締結に続き、2018年には岐阜県、2020年には静岡県、2021年に 金城学院大字では、2017年に二里県とい助た岬相に応じ、2010年に高い、1000年には高井県と「就職支援に関する協定」を締結し、学生の就職活動を相互に支援することが確認されました。学生へは福井県と「就職支援に関する協定」を締結し、学生の就職活動を相互に支援することが確認されました。学生へ の企業情報や各種イベントの案内、合同企業説明会の開催、U・Iターン就職に関する情報交換など就職支援のさ らなる強化を図ります。