

採用活動における 保護者の重要性

株式会社静岡新聞社 柴 拓巳

2021年新卒で入社した社会人4年目。Uターン就職組。地域ビジネス推進局生活情報部に所属し、新卒・Future企画に携わる。高校時代はバレー部に所属。身長186cmなのにポジションはセッター…。夏はサッカー場・冬はスキー場によく出没する。



◆採用シーンに於ける保護者の重要性

近年、企業選択や内定承諾など多くの就活シーンで保護者の影響力が高まっています。皆さんは『オヤカク』『オヤオリ』という言葉をご存知でしょうか。

『**オヤカク**』とは企業が学生に内定を出す際に保護者の意向を確認すること、

『**オヤオリ**』とは保護者向けのオリエンテーションを指す言葉で、ここ数年採用活動に関連する用語として広く定着しています。

内定辞退を防ぐ策の一つとして誕生したこれらの言葉は、就職先の決定に如何に保護者のヒトコトが影響しているかを物語っています。実際、我々しずおか仕事図鑑の保護者向けLINEや大学のキャリア室に寄せられる保護者からの相談数は、年々増加の一途を辿っています。これを受けて、子供への適切な関わり方や正しい就活知識の醸成を目的に、当社も今年度保護者セミナーを開催するに至りました。

ヒトコトラボ秋号では、保護者セミナー参加者の声をもとに、就活生の保護者が抱く悩みや思考傾向に関してご紹介させていただきます。

◆就活開始時期の認識に差

保護者世代と比べZ世代の就活開始時期は大きく早期化しています。2025年卒から適用された三省合意¹により夏季インターンシップの重要性が高まった事で、本傾向はより顕著になっており、大学3年生の夏前が就活開始時期のベシックになりつつあります。

一方、保護者セミナー参加者アンケート(図1)によると、77.2%の親が大学3年生以上の子ど

もを持つにも関わらず、親の86%は「子どもの就活状況を“活動前”」と認識していました。この結果から、保護者の感覚と現代の就活スケジュールにズレがある可能性が示唆されます。

保護者が就活シーンに登場するのは内定前後が主であり、それ故に起こった認識の齟齬^{そご}かもしれませんが、早い内から“今”の就活知識を蓄え、各フェーズに適した子どもとの関わり方を学ぶ事が今の保護者に求められることかもしれません。

※出典：静岡新聞社「2024年度保護者セミナーアンケート」



◆内定先の決定に保護者の約8割が アクションを起こす!?

先述の通り、今の就活生は親の職業観や価値観に大きく影響を受けています。特に、子どもの内定先が自分の知らない企業となると、子どもへのアクションがより顕著になる事は容易に想像出来るかと思います。同内容を問うたアンケート結果(図2)によると、“内定辞退をさせる”まではいかないものの、子どもの企業選択の是非を一緒に考えたり、直接本人に企業情報を確認したりと、本人に対して何かしらアクションを起こす保護者が7割以上いることが分かりました。また、意見は言わず自らリサーチするタイプの親も一定数(2割)おり、子どもの企業選択には積極的に関わりたいと考える親が多いことが分かります。一歩間違えれば「過干

¹ 三省合意とは、文部科学省、厚生労働省、経済産業省による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」のこと。2022年6月の改正で『インターンシップの定義』と『採用活動における学生情報の利用』について大きな変更がなされました。



渉」や「ヘリコプター・ペアレンティング²」と揶揄される行動とも言えますが、就活と保護者が密接な関係性にある以上、採用側は親に如何に認められるかも重視する必要があるでしょう。親向けの文書で直接的にアプローチするのか、学生が親に十分説明できるだけの企業理解をして貰える様にパンフレットのブラッシュアップを図るのか…等、直接間接問わず、保護者の存在を頭の片隅に入れた策を考える必要があるかもしれません。

※出典：静岡新聞社「2024年度保護者セミナーアンケート」

◆保護者に支持される企業の特徴とは？

保護者の与える影響の大きさが分かった所で、改めてどのような特色のある企業が評価されるのかを見ていきましょう。グラフ（図3）からは、保護者が子どもの就職先に求める特徴として、「経営の安定」や「福利厚生の実」が重視されていることが分かります。保護者世代は、バブル崩壊後の不況を経験し、終身雇用制度が崩れ始めた時代に育ったことから、



安定した職場環境を特に重視し、子どもに経済的・精神的な安心感を求めているのではと推察できます。また、「企業の成長性」や「本人の希望や適性に合っている」という項目も高く評価されていることから、保護者は安定だけでなく、子どもの将来的な成長やキャリアの充実にも目を向けています。

一方で、現代の労働市場のトレンドを反映し、「残業が少ない」「ワークライフバランスの良さ」も重視されている点は、働き方改革やメンタルヘルスへの意識の高まりの影響と考えられます。保護者は、自分たちの時代とは異なる現代の労働環境を理解しつつ、子どもが過重労働に苦しむことなく、健康的な働き方ができることを望んでいる様です。内的な価値観と外的な時代の流れを考慮した上で、保護者は子どもの将来に対して慎重でありつつも、柔軟な労働環境を求める傾向にあると言えるでしょう。

※出典：静岡新聞社「2024年度保護者セミナーアンケート」

◆最後に

これまで述べてきたように、現在の就活市場・採用市場に於ける保護者の影響力は、「オヤカク」や「オヤオリ」といった新語が就活文化に定着する程に増大しています。特に、採用計画に直結する内定承諾や企業選択の場面での影響とあって、今や保護者の存在は無視できないものと言えるでしょう。“経営の安定”や“福利厚生の実”といった保護者の嗜好ポイントも加味したブランドイメージの構築や採用活動を行う事は、内定承諾率の向上は勿論、後の早期離職の低減等にも繋がるかもしれません。何れにせよ、就活生を取り巻く人々も意識した採用活動こそ、今後の成功のカギと言えるのではないのでしょうか。散々保護者の重要性を語って参りましたが、最後に、学生には、“自分の将来を決めるのは自分”という意識を忘れず、他人任せではない後悔しない進路選択をして欲しいと願っています。

2 ヘリコプターペアレントとは、自分で考えて判断ができる年齢の子どものまわりを旋回して干渉やコントロールをしようとする親のことです。子どもに対して必要以上の監視や管理をおこなってしまうのが特徴です。(https://mama.chintaistyle.jp/article/helicopter-parent/)