

2019年2月27日
株式会社ネオキャリア

就職活動における「企業」と「親」に関する調査 ～ 2019年「オヤカク」最新動向を公開 ～

株式会社ネオキャリア（本社：東京都新宿区、代表取締役：西澤亮一、以下、ネオキャリア）は、“就職活動における「企業」と「親」に関する調査”を実施しました。この度、結果を取りまとめましたので、概要を報告します。

本調査で定義する「オヤカク」について

オヤカクとは、「親に確認」の略称で、「内定者（または選考中の学生）の内定承諾を親が賛成しているか」を企業が内定者（または選考中の学生）に確認すること

【「オヤカク」ワード認知度

- 企業の人事担当者における「オヤカク」のワード認知度は、59.5%。もっとも高い認知である「内容まで知っていた」は36.6%と、前回対比で7.6ポイント増加した。（P.3）

【「オヤカク」施策の実施状況】

- 企業が実際に行う「オヤカク」施策について、昨年との比較で、実施割合が高まった。また「選考前」では「企業情報資料の送付」「親向けの採用情報ページの作成」が、「選考中」ではこれに加えて「企業製品の親への送付」「企業情報ムービーの配布」が、「内定時・内定後」ではさらに「親向けの内定理由通知書の送付」「親向けの内定同意書の用意」を行う企業が増加した。（P.4）
- 昨年との比較で、「内定承諾にあたり、企業からの対応は得に必要ない」と考える親・企業が増えた。一方で、各施策をみると、企業側は11項目中8項目で前年を上回り、親を対象とした施策への企業の関心の高まりが見て取れる。（P.6）

【親の就職活動に対する支援】

- 子の就職活動にあたり、資金的な援助を行ったことのある親は32.4 %と、前年度の33.3%から0.9ポイント減。親が与える支援金の平均は84,055円と、前回の118,253円から34,198円減少した。（P.7）
- 子に対して行うアドバイス頻度は、「週に1回程度」が17.5%で最多。「相談する」計では昨年比で2.6ポイント減少するなど相談頻度は全体的に減少傾向だが、「週に1回以上」は昨年比で1.3ポイント上昇した。（P.9）

【就職活動のトレンドについての意識（親／企業）】

- 子の就職活動に対する親の考え方として、各項目に対し「あてはまる」「ややあてはまる」と回答したうち、最も高いのは、「子供に就職してほしい企業とそうでない企業がある」（53.6%）、次いで「子供に、就職してほしい企業とそうでない企業がある」（55.3%）。昨年との比較では、「名前だけで企業を判断してしまうことがある」が5.5ポイントと最も大きく増加。その他、「なかなか子離れできていない自分がいる」「地元に残ってほしいと伝えたことがある」が昨年比で増加した。この他の項目はすべて昨年比で減少した。
- 学生の就職活動に対する企業（人事担当者）の意識として、各項目に「あてはまる」「ややあてはまる」と回答したうち、もっとも高いのは「新卒生の親の関与が高まっている」（58.3%）。次いで「親の意向によって内定辞退を申し出てきたことがある」（47.9%）。

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 TEL：03-5657-3187 E-mail：koho@neo-career.co.jp

目次

- 1 【企業】「オヤカク」の認知状況……………P.3
- 2 【企業】「オヤカク」の実施状況……………P.4
- 3 【企業／親】親が希望する「オヤカク」施策／企業が必要だと考える「オヤカク」施策…P.6
- 4 【親】子の就職活動に対する支援（資金）……………P.7
- 4 【親】子の就職活動に対する支援（アドバイス）……………P.9
- 5 【親】就職活動のトレンドについての意識……………P.10
- 6 【企業】就職活動のトレンドについての意識……………P.11

調査概要

- 調査目的 「オヤカク」について、親の意識・意向や行動、また企業の意識・意向や行動の最新状況を把握する
- 調査対象
親：2019年3月に大学／大学院を卒業する子弟をもつ、
首都圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）、関西（京都府、大阪府、兵庫県、奈良県）、東海（愛知県、岐阜県、三重県）在住の69歳までの男女

企業：主として採用業務に携わる、全国の20～69歳の男女
- 調査方法 マクロミル社の調査モニターを用いたインターネットによるアンケート調査
- 集計対象期間
スクリーニング調査：2018年12月1日～12月5日
本調査：2018年12月5日～12月10日
- 集計数
スクリーニング調査：49,000サンプル（親） 81,000サンプル（企業）
本調査有効回答数：618サンプル（親） 309サンプル（企業）
- 調査委託先 株式会社マクロミル

本調査の情報を使用される際は、下記問い合わせ先までご一報をお願い致します。

【本件についての報道関係の問い合わせ先】
株式会社ネオキャリア 広報部 TEL：03-5657-3187 E-mail：koho@neo-career.co.jp

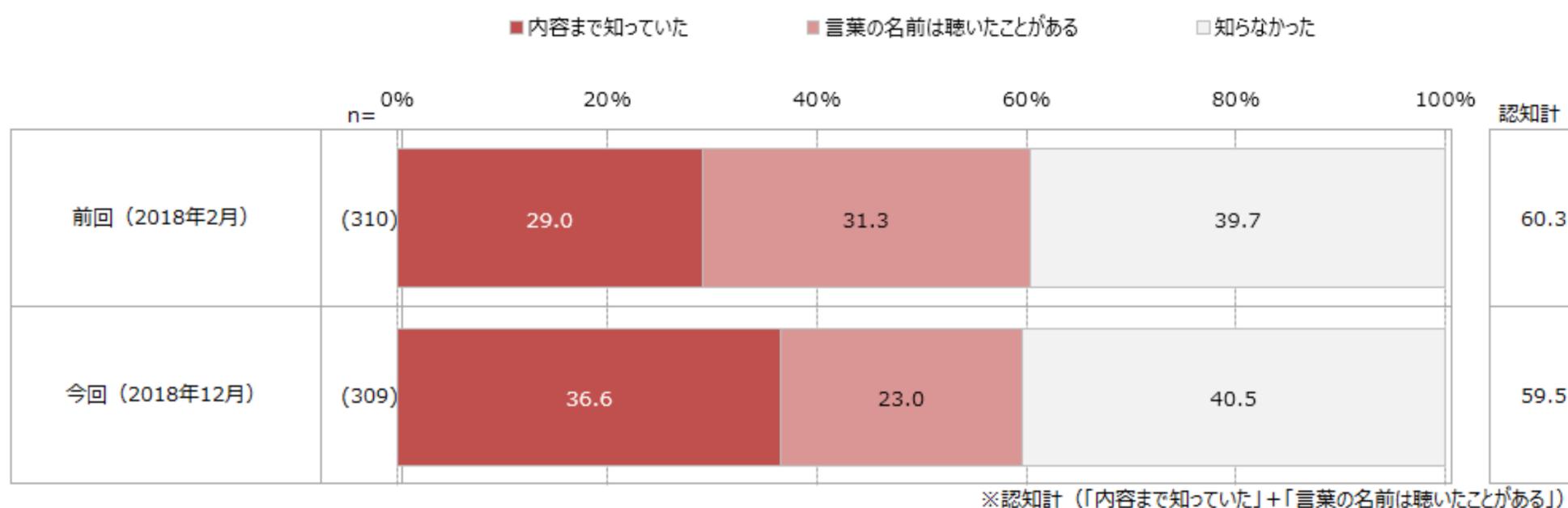
1 【企業】「オヤカク」の認知状況

- 企業の人事担当者における「オヤカク」のワード認知度は、59.5%。もっとも高い認知である「内容まで知っていた」は36.6%と、前回対比で7.6ポイント増加した。
- 企業規模別の認知率は、300名未満が51.4%、300-1000人未満が56.3%、1000名以上が70.9%と、企業規模が大きくなるほど高い。

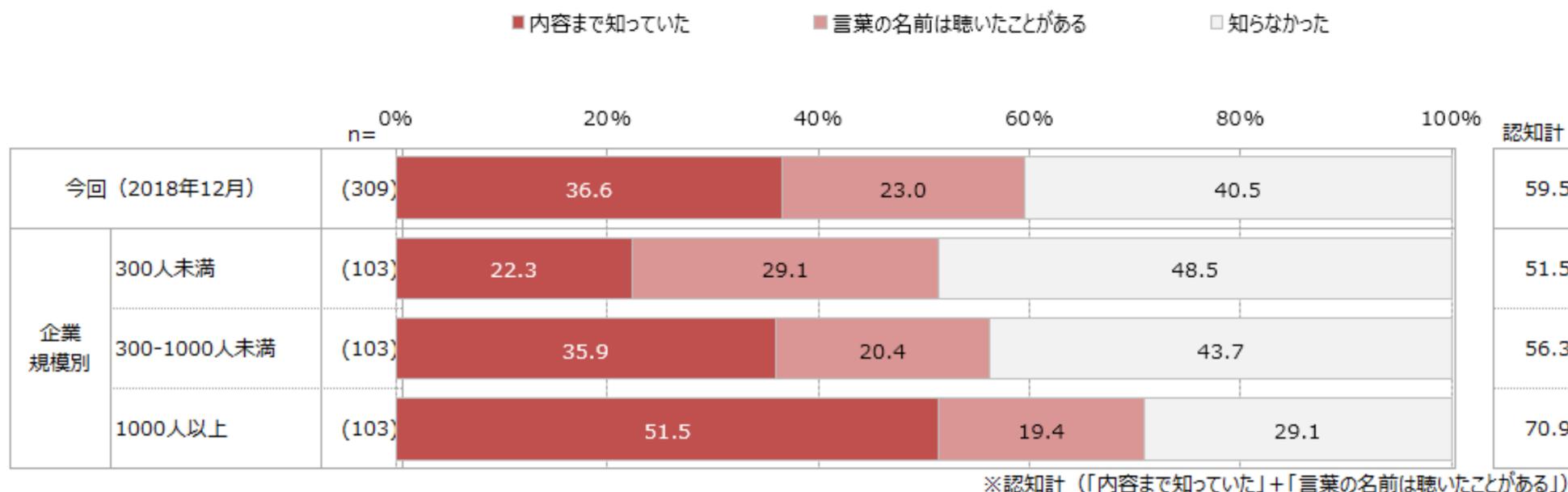
※本調査においては、「オヤカク」を以下と定義した。

オヤカクとは、「親に確認」の略称で、「内定者（または選考中の学生）の内定承諾を親が賛成しているか」を企業が内定者（または選考中の学生）に確認すること

■企業における「オヤカク」の認知度（企業／単一回答）



■企業における「オヤカク」の認知度（企業／単一回答） <企業規模別>



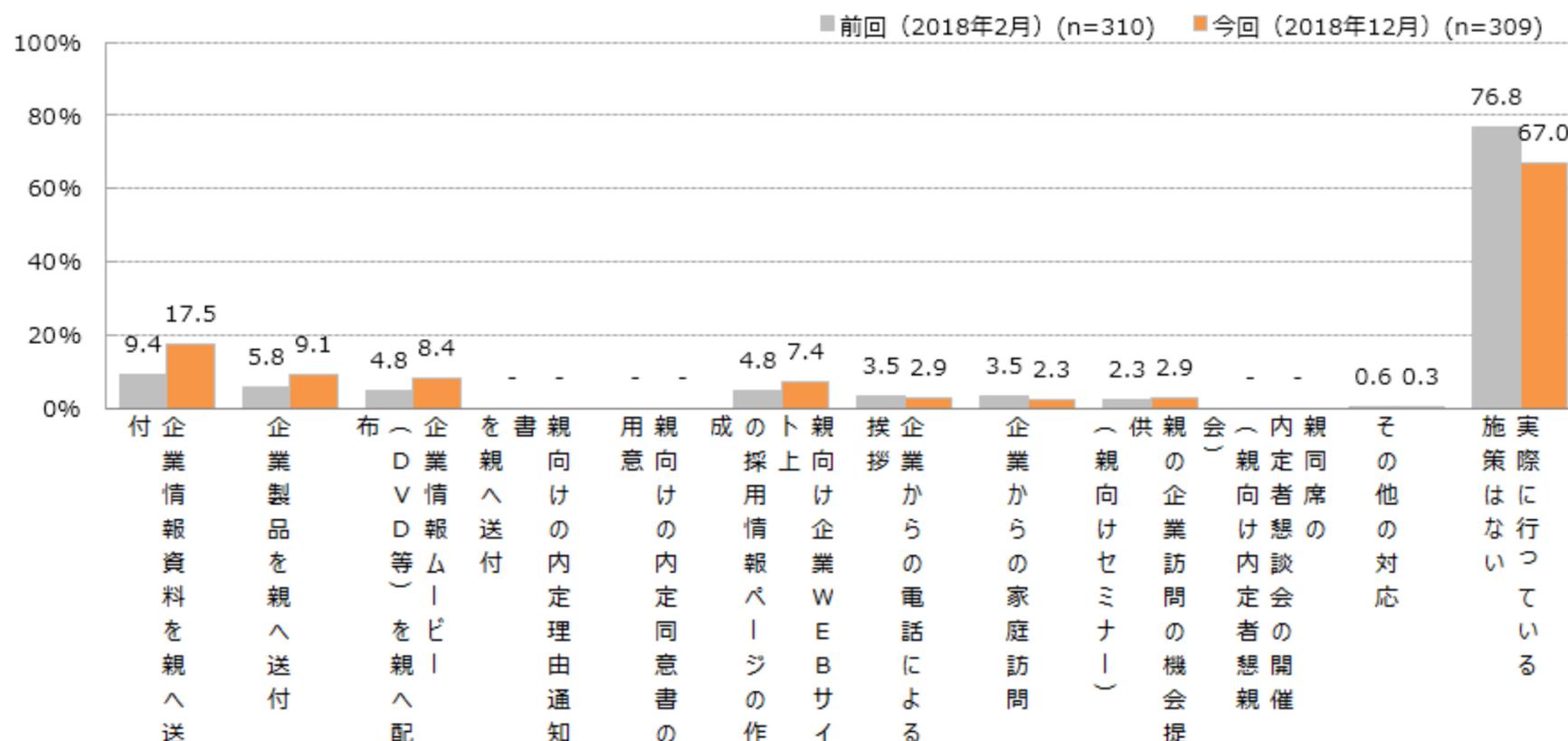
2 【企業】企業が実際に行った「オヤカク」施策-1

- 企業がオヤカクを行うタイミングを「選考前／選考中／内定時・内定後」の3つの各フェーズで見ると、「内定時・内定後」の47.6%、「選考前」の34.0%、「選考中」の33.0%の順が多い。
- 昨年との比較では、各フェーズで「実際に行っている施策はない」と回答する企業が数ポイント～10ポイント超減少しており、企業が親に対し施策を実施する割合が高まっている傾向にある。フェーズ別の傾向では、「選考前」では「企業情報資料の送付」「親向けの採用情報ページの作成」が、「選考中」では「企業情報資料の送付」に加えて「企業製品の親への送付」「企業情報ムービーの配布」が、「内定時・内定後」ではさらに「親向けの内定理由通知書の送付」「親向けの内定同意書の用意」を行う企業が増加。
- 企業規模が大きいほど、内定者の親向けに手厚い対応を行う傾向がみられ、企業情報資料の送付はもちろん、企業情報ムービーの配布や親向けの採用情報ページの作成、親向け内定者懇親会などを行う割合が高い。

■ <選考前> 内定者の親に対して行った施策（企業／複数回答）



■ <選考中> 内定者の親に対して行った施策（企業／複数回答）

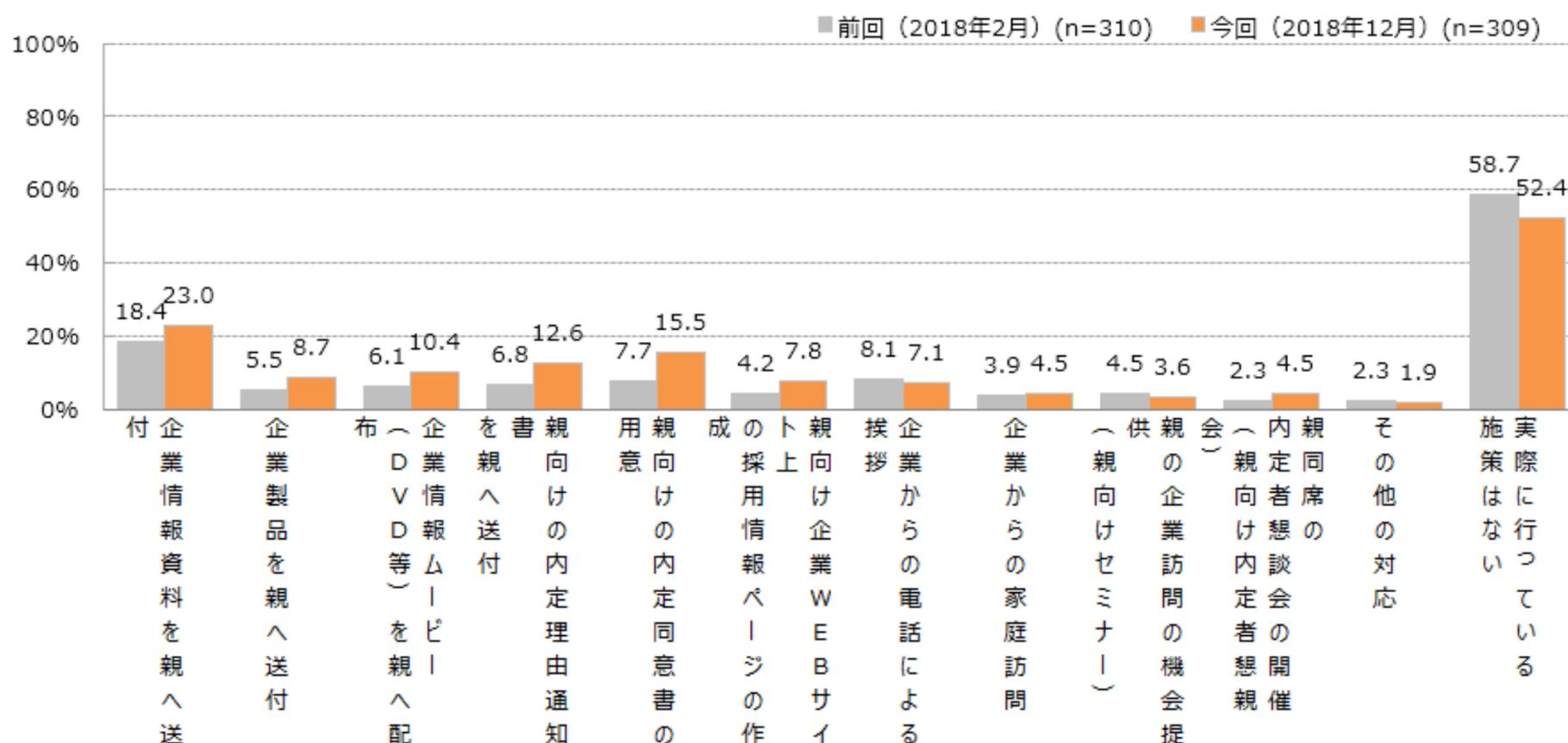


【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 TEL：03-5657-3187 E-mail：koho@neo-career.co.jp

2 【企業】企業が実際に行った「オヤカク」施策-2

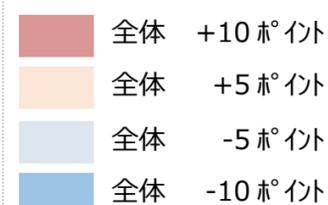
■ <内定時・内定後> 内定者の親に対して行った施策（企業／複数回答）



■ <企業規模別>内定者の親に対して行った施策（企業／複数回答）

	横%	企業情報資料を親へ送付	企業製品を親へ送付	企業情報（DVD等）を親へ配布	親向けの内定理由通知書を親へ送付	親向けの内定同意書の用意	親向け企業WEBサイト上の採用情報ページの作成	企業からの電話による挨拶	企業からの家庭訪問	親の企業訪問の機会提供（親向けセミナー）	親同席の内定会の開催（親向け内定会懇親会）	その他の対応	内定承諾にあたり、企業からの対応は特に必要ない
今回（2018年度） 全体	309	37.9	12.6	13.3	17.5	17.5	10.4	12.6	6.5	13.3	10.4	3.6	42.7
前回（2017年度） 全体	310	39.4	8.4	13.2	12.6	13.9	8.4	11.9	6.5	10.3	3.9	2.3	41.6
企業(全体)	309	37.9	12.6	13.3	17.5	17.5	10.4	12.6	6.5	13.3	10.4	3.6	42.7
300人未満	103	29.1	8.7	8.7	16.5	20.4	1.0	9.7	3.9	9.7	3.9	2.9	48.5
300-1000人未満	103	35.9	16.5	11.7	16.5	17.5	13.6	11.7	6.8	14.6	9.7	2.9	43.7
1000人以上	103	48.5	12.6	19.4	19.4	14.6	16.5	16.5	8.7	15.5	17.5	4.9	35.9

[比率の差]

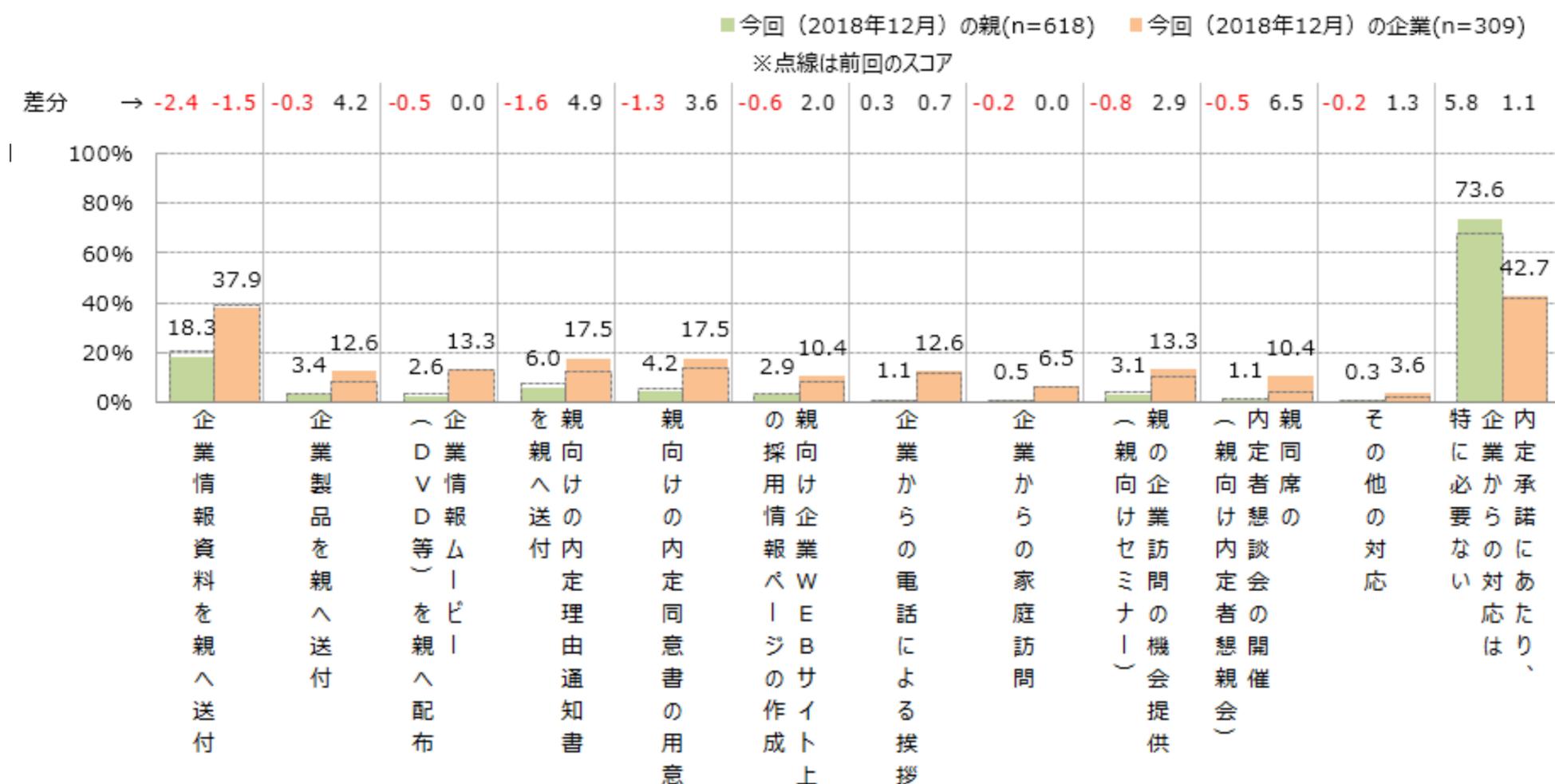


【本件についての報道関係のお問い合わせ先】
株式会社ネオキャリア 広報部 TEL：03-5657-3187 E-mail：koho@neo-career.co.jp

3 【企業／親】親が希望する「オヤカク」施策 ／企業が必要だと考える「オヤカク」施策

- 親が希望する「オヤカク」施策は、「企業情報資料の送付」、「親向けの内定理由通知書」、「親向けの内定同意書」の順でトップスリー。企業側も同順。
- 昨年との比較で、「内定承諾にあたり、企業からの対応は得に必要ない」と考える親・企業が増えた。一方で、各施策をみると、オヤカク各施策を「必要だ」と考える企業は、11項目中8項目で前年を上回り、親を対象とした施策への関心の高まりが明らかである。

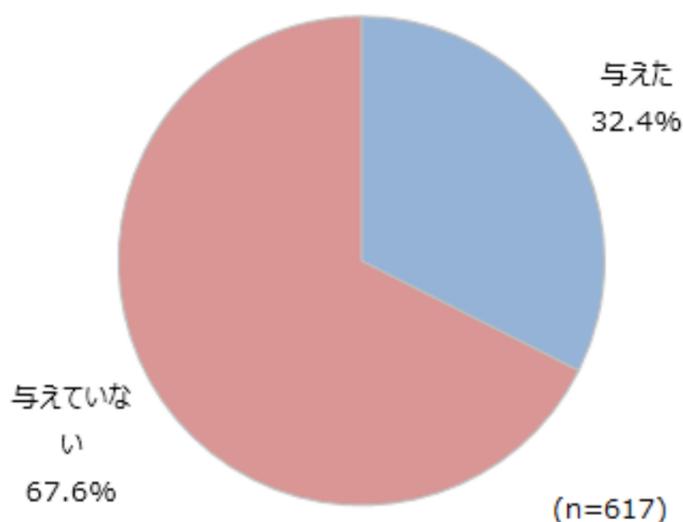
■ 親が希望する「オヤカク」施策／企業が必要だと考える「オヤカク」施策（親・企業／複数回答）



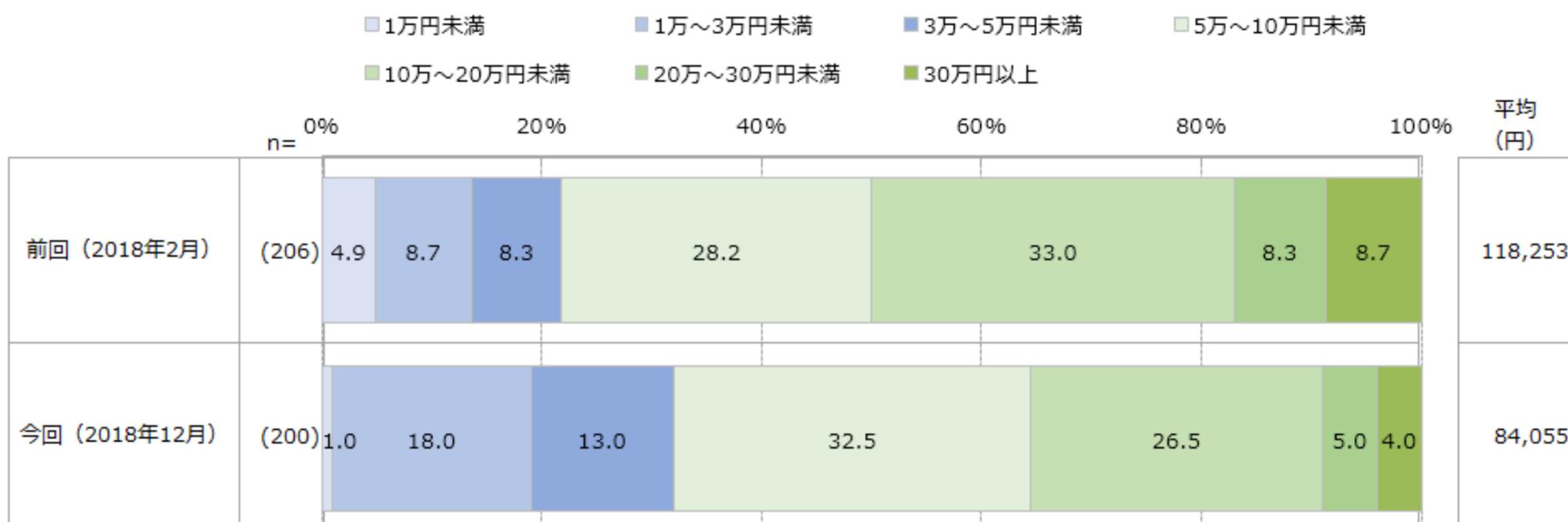
4-1 【親】子の就職活動に対する支援（資金） -1

- 子の就職活動にあたり、資金的な援助を行ったことのある親は32.4 %と、前年度の33.3%から0.9ポイント減。親が与える支援金の平均は84,055円と、前回の118,253円から34,198円減少した。
- 支援金額の内訳では、5万円未満の金額帯が、前年度（21.9%）から今年度（32.0%）へと10.1ポイント増加した。また、10万円以上の金額帯が、前年度（50.0%）から今年度（35.5%）へと、14.5ポイント減少した。
- エリア別の平均額は、首都圏59,717円、東海エリア83,077円、関西エリア104,373円と、前回に引き続き関西エリアが最も高額。平均から20,318円高額であった。

■ 子の就職活動に対する、金銭的支援の実施有無（親/単一回答）【今回】



■ 子の就職活動に対する、金銭的支援の金額（親/単一回答）



4-1 【親】子の就職活動に対する支援（資金） -2

■ 子の就職活動に対する支援で、金銭的支援の金額について（親※エリア・男女別／単一回答）

		n=	1 万円 未満	1 万 満 2 万円 未 満	2 万 満 3 万円 未 満	3 万 満 4 万円 未 満	4 万 満 5 万円 未 満	5 万 満 6 万円 未 満	6 万 満 7 万円 未 満	7 万 満 8 万円 未 満	8 万 満 9 万円 未 満	9 万 満 10 万円 未 満	10 万 満 20 万円 未 満	20 万 満 30 万円 未 満	30 万 満 40 万円 未 満	40 万 満 50 万円 未 満	50 万円 以上	平均 (円)
前回（2018年2月）		(206)	4.9	2.9	5.8	7.3	1.0	21.8	1.9	2.4	1.9	-	33.0	8.3	5.3	0.5	2.9	118253.0
今回（2018年12月）		(200)	1.0	6.0	12.0	12.5	0.5	26.0	2.5	1.5	2.5	-	26.5	5.0	1.5	0.5	2.0	84055.0
父母別	親(全体)	(200)	1.0	6.0	12.0	12.5	0.5	26.0	2.5	1.5	2.5	-	26.5	5.0	1.5	0.5	2.0	84055.0
	首都圏エリア	(60)	-	5.0	18.3	16.7	-	30.0	5.0	-	-	-	20.0	5.0	-	-	-	59716.7
	東海エリア	(65)	-	7.7	9.2	12.3	1.5	26.2	3.1	3.1	1.5	-	24.6	6.2	3.1	-	1.5	83076.9
	関西エリア	(75)	2.7	5.3	9.3	9.3	-	22.7	-	1.3	5.3	-	33.3	4.0	1.3	1.3	4.0	104373.3
	父親	(76)	-	3.9	3.9	7.9	-	31.6	2.6	-	1.3	-	36.8	6.6	2.6	-	2.6	106026.3
	母親	(124)	1.6	7.3	16.9	15.3	0.8	22.6	2.4	2.4	3.2	-	20.2	4.0	0.8	0.8	1.6	70588.7
	首都圏エリア_父親	(18)	-	-	5.6	11.1	-	38.9	5.6	-	-	-	27.8	11.1	-	-	-	80444.4
	首都圏エリア_母親	(42)	-	7.1	23.8	19.0	-	26.2	4.8	-	-	-	16.7	2.4	-	-	-	50833.3
	東海エリア_父親	(23)	-	4.3	4.3	8.7	-	30.4	4.3	-	-	-	34.8	4.3	8.7	-	-	93695.7
	東海エリア_母親	(42)	-	9.5	11.9	14.3	2.4	23.8	2.4	4.8	2.4	-	19.0	7.1	-	-	2.4	77261.9
	関西エリア_父親	(35)	-	5.7	2.9	5.7	-	28.6	-	-	2.9	-	42.9	5.7	-	-	5.7	127285.7
	関西エリア_母親	(40)	5.0	5.0	15.0	12.5	-	17.5	-	2.5	7.5	-	25.0	2.5	2.5	2.5	2.5	84325.0
年代別(親)	40代	(40)	-	5.0	17.5	12.5	-	20.0	-	-	7.5	-	30.0	7.5	-	-	-	72000.0
	50代	(145)	1.4	6.9	11.0	12.4	0.7	26.9	2.8	2.1	1.4	-	25.5	4.1	1.4	0.7	2.8	86813.8
	60代	(15)	-	-	6.7	13.3	-	33.3	6.7	-	-	-	26.7	6.7	6.7	-	-	89533.3
エリア×年代別(親)	首都圏エリア×40代	(15)	-	6.7	33.3	13.3	-	33.3	-	-	-	-	13.3	-	-	-	-	42333.3
	首都圏エリア×50代	(39)	-	5.1	12.8	20.5	-	28.2	7.7	-	-	-	20.5	5.1	-	-	-	62179.5
	首都圏エリア×60代	(6)	-	-	16.7	-	-	33.3	-	-	-	-	33.3	16.7	-	-	-	87166.7
	東海エリア×40代	(10)	-	10.0	10.0	20.0	-	20.0	-	-	-	-	30.0	10.0	-	-	-	74000.0
	東海エリア×50代	(50)	-	8.0	10.0	10.0	2.0	28.0	2.0	4.0	2.0	-	24.0	6.0	2.0	-	2.0	81400.0
	東海エリア×60代	(5)	-	-	-	20.0	-	20.0	20.0	-	-	-	20.0	-	20.0	-	-	118000.0
	関西エリア×40代	(15)	-	-	6.7	6.7	-	6.7	-	-	20.0	-	46.7	13.3	-	-	-	100333.3
	関西エリア×50代	(56)	3.6	7.1	10.7	8.9	-	25.0	-	1.8	1.8	-	30.4	1.8	1.8	1.8	5.4	108803.6
	関西エリア×60代	(4)	-	-	-	25.0	-	50.0	-	-	-	-	25.0	-	-	-	-	57500.0

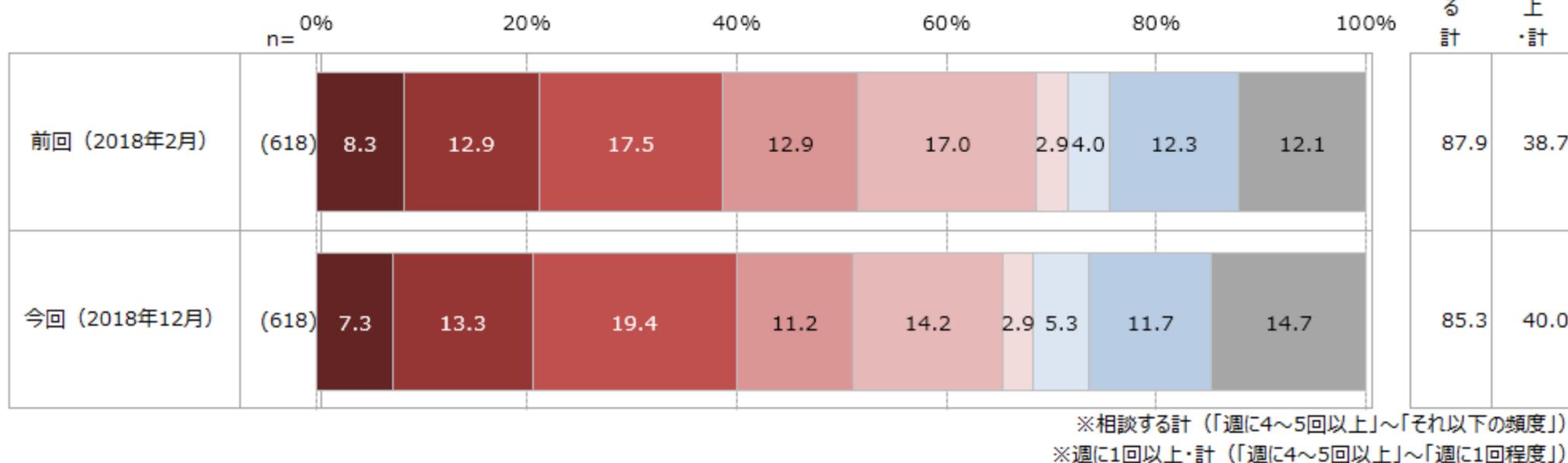
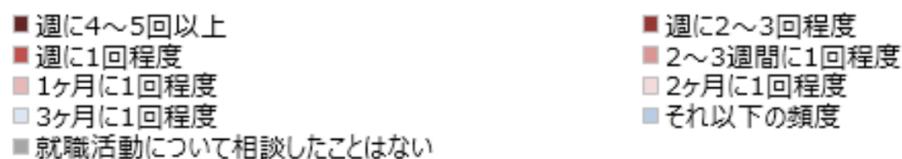
【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 TEL : 03-5657-3187 E-mail : koho@neo-career.co.jp

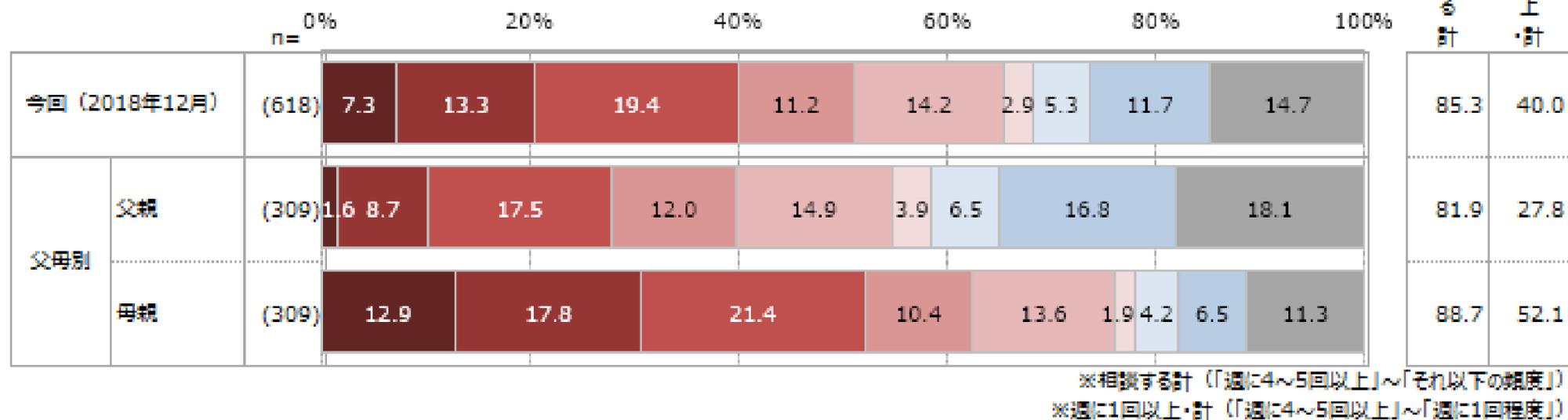
4-2 【親】子の就職活動に対する支援（アドバイス／全体）

- 子に対して行うアドバイス頻度は、「週に1回程度」が17.5%で最多。「相談する」計では昨年比で2.6ポイント減少するなど相談頻度は全体的に減少傾向だが、「週に1回以上」は昨年比で1.3ポイント上昇した。
- 父母別では、母親への高い相談頻度が顕著。「週に1回程度」の相談は、母親が52.1%に対し父親が27.8%と、その差は24.3ポイントであった。しかし「相談する」計では父母の差は6.8ポイントと大幅に縮まることから、頻度の高低はあれ、父母それぞれが子の相談に乗る姿が垣間見える

■ 子の就職活動における相談頻度について（親／単一回答）



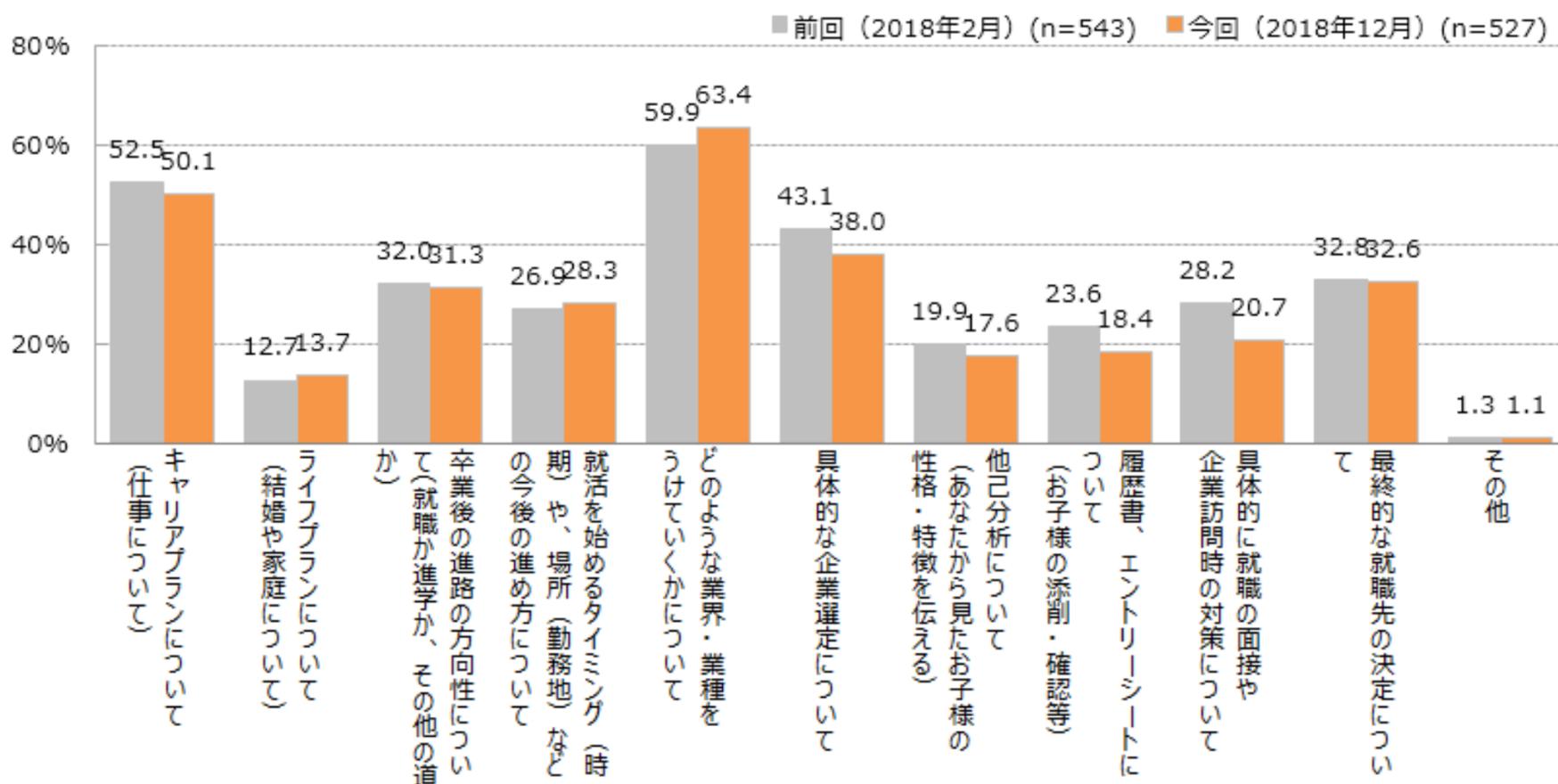
■ 子の就職活動における相談頻度について（親／単一回答） <父母別>



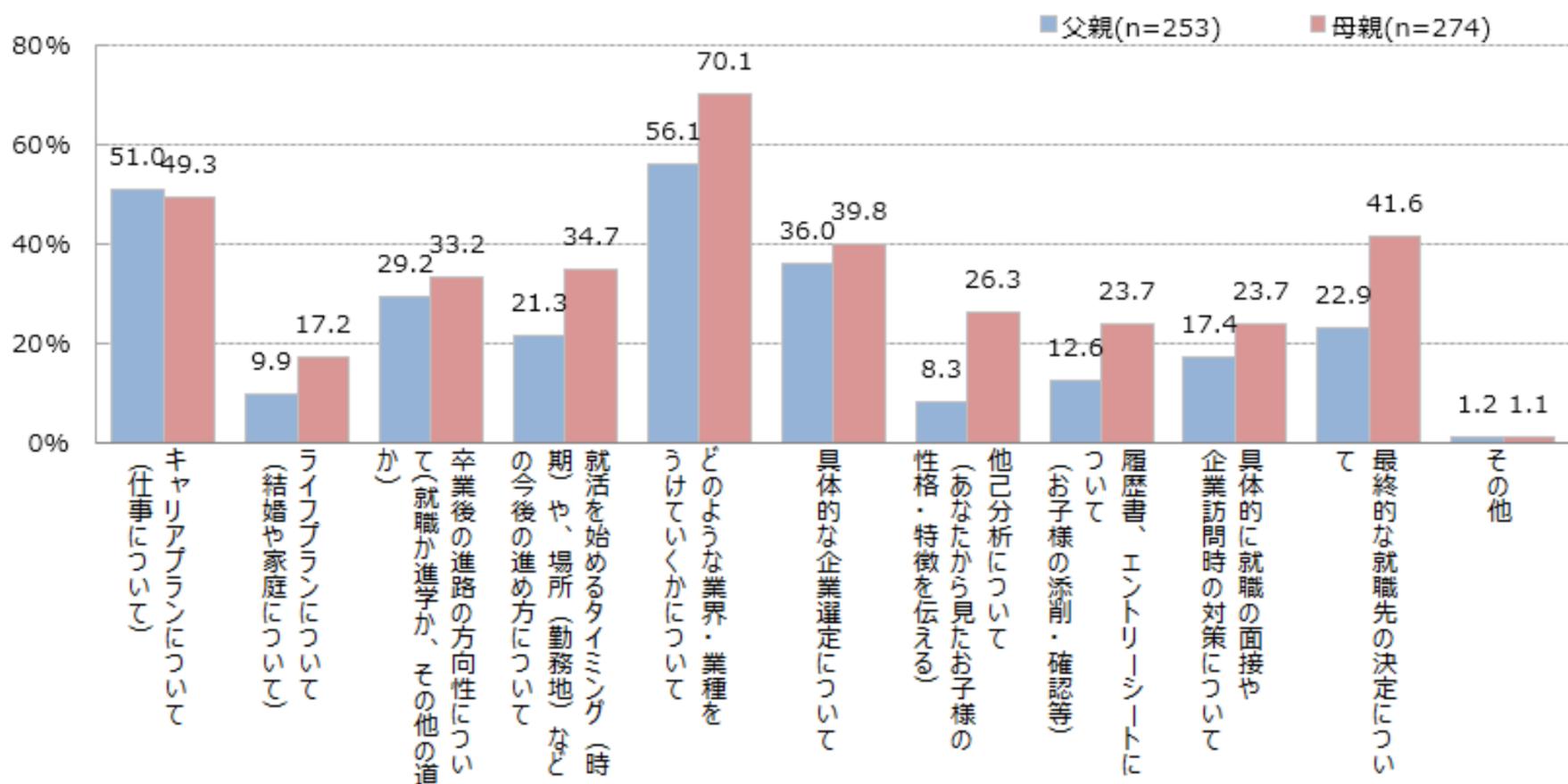
4-2 【親】子の就職活動に対する支援（アドバイス／父母別）

- アドバイスの内容は、「どのような業界・業種をうけていくかについて」（59.9%）が突出して高く、以下、「キャリアプランについて」（52.5%）、「最終的な就職先の決定について」（32.8%）と続く。昨年比では、企業選定や就職面接・企業訪問時対策などの具体的なアドバイスは減り、広い視点での相談が増加した。
- 父母別では、「キャリアプランについて（仕事について）」を除く全ての項目で、母が父を上回る結果となった。

■ 子の就職活動における相談内容について（親／複数回答）



■ 子の就職活動における相談内容について（親／複数回答） <父母別>



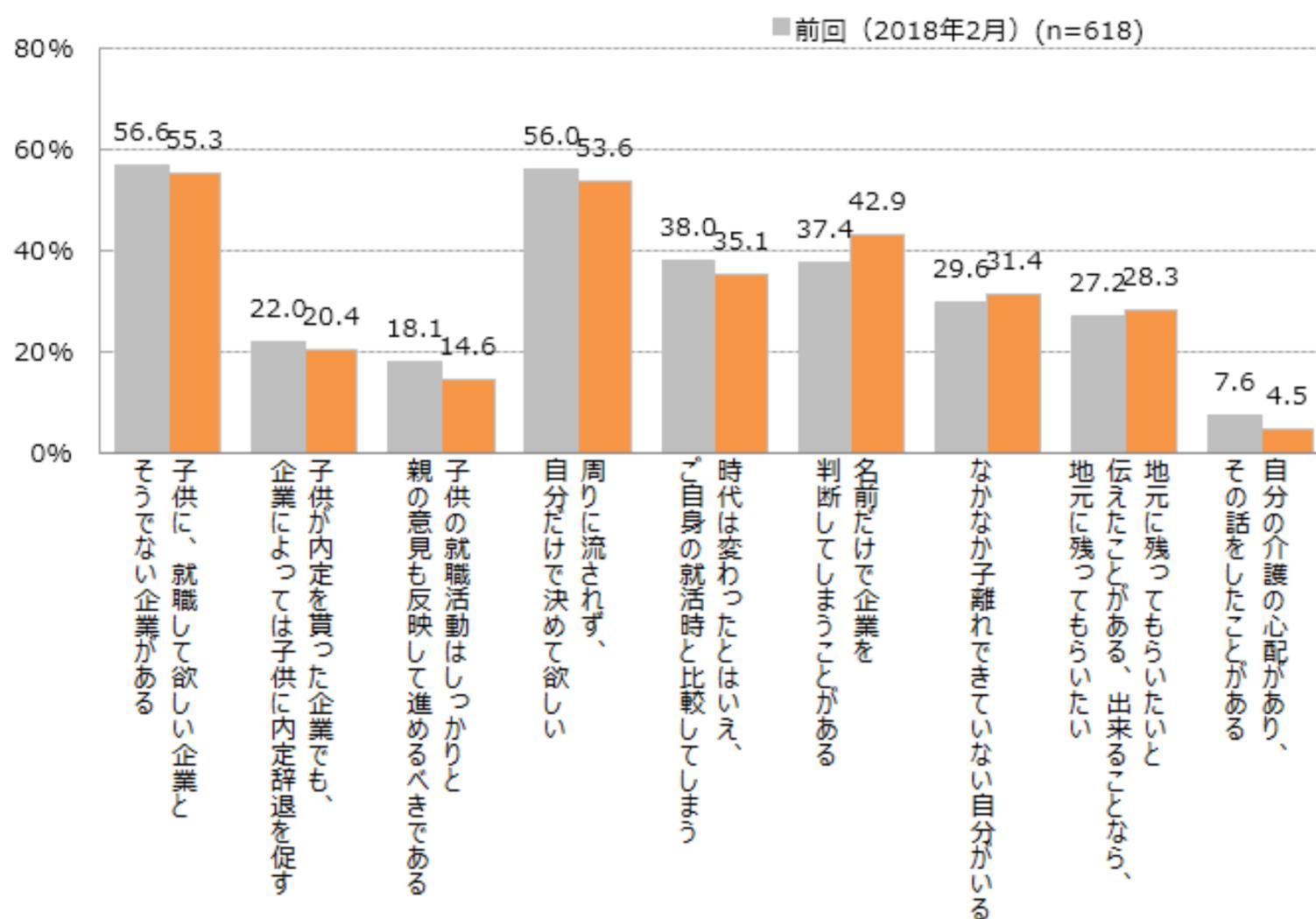
【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 TEL: 03-5657-3187 E-mail: koho@neo-career.co.jp

5 【親】就職活動のトレンドについての意識

- 子の就職活動に対する親の考え方として、各項目に対し「あてはまる」「ややあてはまる」と回答したうち、最も高いのは、「子供に就職してほしい企業とそうでない企業がある」(53.6%)、次いで「子供に、就職してほしい企業とそうでない企業がある」(55.3%)。
- 昨年との比較では、「名前だけで企業を判断してしまうことがある」が5.5ポイントと最も大きく増加。その他、「なかなか子離れできていない自分がある」「地元に残ってもらいたいと伝えたことがある」が昨年比で増加した。この他の項目はすべて昨年比で減少した。
- 前頁で具体的な就活アドバイスが減少した傾向と合わせ、全体的に親からの就活への強い介入は減少傾向にあると読み取れる。

■ 子の就職活動に対する親の考え方（親／単一回答）

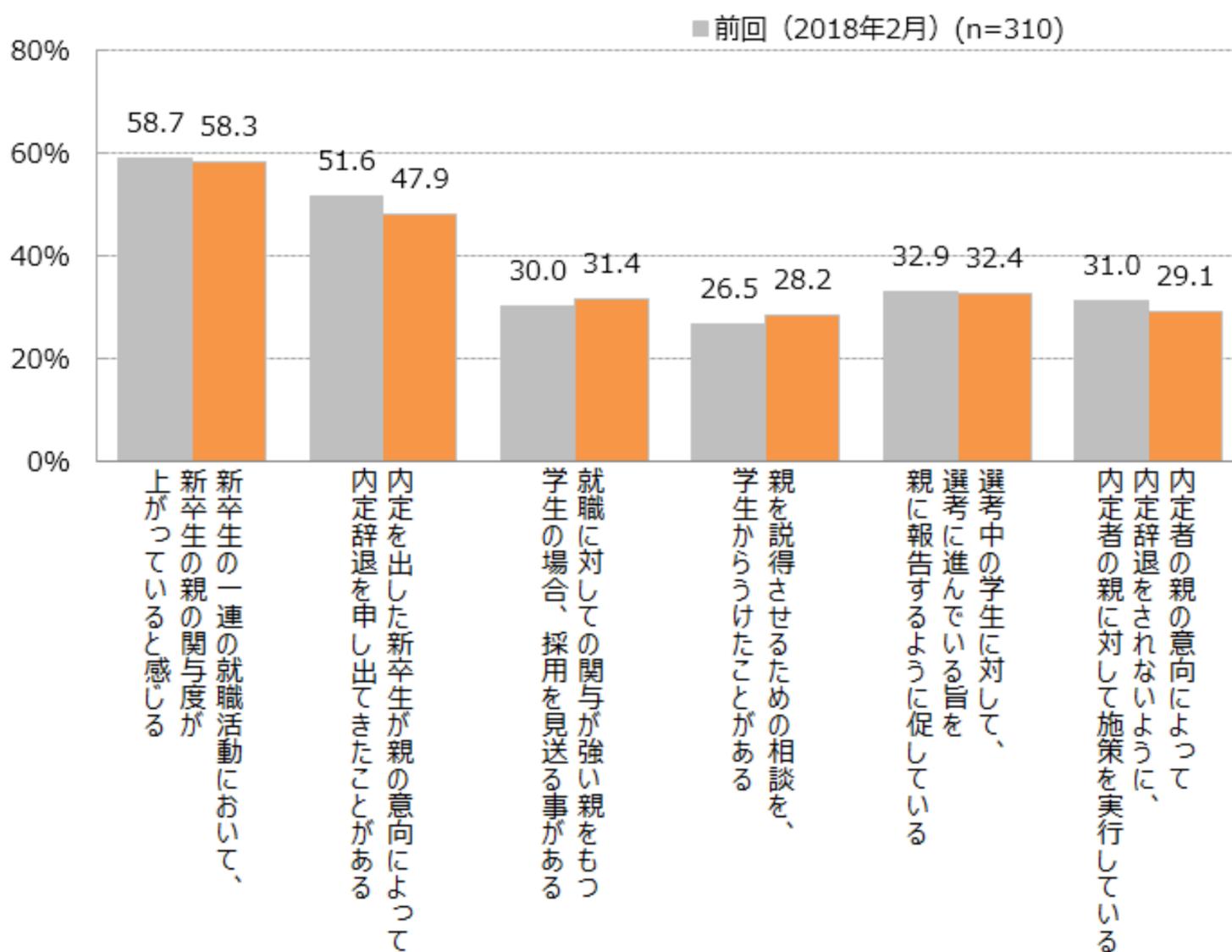


※スコアは「あてはまる」+「ややあてはまる」の合計値

6 【企業】就職活動のトレンドについての意識

- 学生の就職活動に対する企業（人事担当者）の意識として、各項目に「あてはまる」「ややあてはまる」と回答したうち、もっとも高いのは「新卒生の親の関与が高まっている」（58.3%）。次いで「親の意向によって内定辞退を申し出てきたことがある」（47.9%）。
- 昨年との比較では、「就職に対する関与度の高い親をもつ学生の採用を見送る事がある」「親を説得するための相談を学生から受けた」が昨年比で増加。その他の項目では微減した。

■ 昨今の就活状況についての企業の考え方（企業／単一回答）



※スコアは「あてはまる」+「ややあてはまる」の合計値