

オヤカクを攻略する

保護者向け パンフレットの 作成法

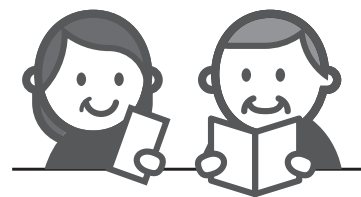
なぜ「オヤカク」が
必要なのか

2025年卒・2026年卒の就活生を対象にしたアンケート調査（図表1）で、就職先の企業を検討する際、意見やアドバイスを最も重視したい人の1位は「親（父親・母親）」でした。

また同調査において、就活が本格化した時期に相談している・相談したい人の1位も同じく「親（父親・母親）」でした。

新卒採用で企業が学生に内定を出すにあたり、保護者の確認を取る「オヤカク」の重要性が高まっています。そこで、保護者向けの会社案内（パンフレット）の作成方法について解説します。

株式会社人材研究所
ディレクター
安 藤 健



このことから、保護者は学生のキャリア選択に最も大きな影響を与える存在であるとわかります。

採用側においても、近年の候補者フォローの基本戦略として、「本人の意思決定に大きな影響を与えている人を探り、その人が気にしているネック（不安）を解消しないと、学生は内定承諾をしてくれない」といわれています。

つまり、入社意思決定は多くの場合、本人だけの問題ではないということです。

特に新卒採用では、「親を制するものは子を制す」ともいわれており、いまや親へのアプローチは必須ともいえます。

また、中小企業は一般的に知名度が低いいため、保護者が安心して子を送り出せるように、企業の信頼性や働き方の魅力をわかりやすく伝えることが求められます。

こうした観点からも、オヤカク（親への確認）の重要性が高まっているといえるのです。

親は子のキャリア選択に 保守的

オヤカクに取り組む前に、対象者である親世代が、子のキャリア選択において何を重視しているのかを理解することが大切です。

昨今では、ブラック企業に対する警戒や職場のハラスメント意識などが高まり、リベラル・フェア・ダイバーシティといった価値観が定着しています。

そのなかで、わが子にできるだけ公正かつ安心・安全な職場で働いてもらいたいと願うのが親心でしょう。

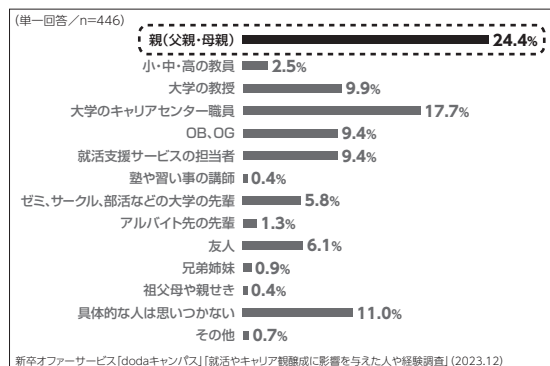
また、これは時代を問わず共通ですが、基本的に親は子に対して、本人よりも保守的です。これ

はもちろん、自分にとって子が大切な存在だからです。

となると、学生本人が「自らの成長が期待できるかどうか」を決め手に就職先を選んだとしても、親が「休みはきちんと取得できるか」「残業は多くないか」「給与は安定しているのか」といった点を重視している場合、親は子の選択に反対する恐れがあります。

こういった場合、学生本人に刺さるフォロートーク（当社ではただけ・どのように成長できるかな等）に加えて、親に有効な情報提供をすることも必要となります（年間休日数、平均残業時間、報酬制度の実態等）。

図表1 就活やキャリア観醸成に影響を与えた人や経験調査



採用担当者はこのような背景を踏まえ、親に安心してもらうための施策を考える必要があります。

さまざまな「オヤカク」の方法

ここからは、オヤカクの具体的な方法を解説していきます。

● 電話確認

学生から親の連絡先を教えてもらい、採用担当者が直接電話をします。

まず挨拶・自己紹介をし、自社の事業や組織風土を説明したうえで、親にとっての不安のヒアリングと回答を行います。

この方法のメリットは、親と直接コミュニケーションを取ることができ、不安材料をその場で解消できる場合があることです。

● 個別面談

電話確認は手軽に実施できる反面、親と採用担当者が互いに表情を確認できず、信頼関係を構築しきれない（結果的に親の不安を解消しきれない）こともあり得ます。そこで、電話でアポイントを取り、直接自宅へ伺う、もしくは自社に來社してもらうなどして、実際に対面した状態で個別面談を実施するケースもあります。

一例として、地方銀行や信用金庫などでは、親世代は顧客でもあるため、営業も兼ねて人事部長と採用担当者が内定者の保護者宅へ挨拶まわりを行なっているようです。なお、対面での面談が困難な場合は、双方にPCやカメラ等の環境が整っていれば、ビデオ通話による面談でもよいでしょう。

● オヤオリ

内定者数が比較的多い企業の場合、複数の親を集めた「オヤオリ（親向けオリエンテーションの略）」を実施することもあります。

具体的には、内定者の親を集めた懇親会や説明会を実施します。入社前のプレ保護者会のような位置付けで、親同士の関係性づくりが可能です。また、懇親会や説明会の前後には、オフィスツアーを組み合わせて自社の様子を直接見てもらうのも有効です。

ただし、こういった複数の親と一堂に会するイベントは、親と採用担当者間で一定の信頼関係を築いてから実施したほうが参加率は高まります。

以上、3つのオヤカクについてみてきましたが、最も丁寧に行なうのであれば、3つの方法を組み合わせるとよいでしょう。

- ① 電話連絡をして挨拶&アポイントを取り付ける
- ② 個別面談で親と採用担当者の関係構築を行なう
- ③ 懇親会とオフィスツアーで親同士を繋ぐ

といった流れがベストです。ところで採用担当者からすると、本気で採用したい学生であれば、すぐにその親を直接説得したいと考えるのが本音でしょう。

しかし親の立場で考えると、子が一体どのような会社に応募したのかもわからない状態で、採用担当者と連絡を取り合おうとは思わないはず。逆にいえば、安心材料として自社の情報を事前に提供することで、上記のオヤカクを実施しやすくなります。

そこで、先ほど紹介した3つのオヤカクの前段階として、最初に実施しておくべき非常に効果的なオヤカクがあります。

それは、説明資料としての保護者向けパンフレットを作成し、学生から親に渡してもらう（もしくは郵送する）というものです。

保護者向け

パンフレット作成の留意点

まず分量としては、確認に負担

が掛からず、それでいて簡潔すぎないように、大体10ページ前後を目安にするとういでしょう。

提供方法ですが、基本的には印刷して手渡しできるかたちにします。その際もきちんと製本する、光沢紙を使うなどすると資料としての重要性も演出できます。

内容面では、会社概要（事業内容、従業員数、資本金、設立年、代表者の経歴など）といった基本的な情報は必ず記載します。

そのうえで、重点的に紙面を割くべき項目は、大きく以下の4つに分かれます。

① 事業や仕事の魅力

大前提として、「魅力を伝えること＝1日の仕事の流れやビジネスモデルを説明する」だけで終わってはけません。

具体的な仕事やお金の流れをイラストなどでわかりやすく伝えつつ、その仕事が果たす社会的使命・意義についても言及しましょう。社会全体に対する貢献度、SDGsなどの環境や持続的な社会発展に対する貢献度を示して訴求するのもよいかもしれません（図表2）。それにより、我が子がその仕事を担うことが、親の誇りや喜びに繋がるからです。

② 組織文化の魅力

組織文化の魅力は、「風通しがよい社風」「新しいことに挑戦できる文化」「フラットにコミュニケーションを取れる職場」といった曖昧な表現はNGです。できるだけ社内の象徴的な事例を通じて伝えてください（図表3）。

これにより、社内の雰囲気や解像度が上がり、我が子が働く姿を親はイメージしやすくなります。

③ **働き方・キャリアパス・人事制度の詳細**

定量的な実績と具体的な事例で伝えるのがポイントです。

たとえば「育休復帰率は98・5%」「新卒5年目従業員の年収は550万」「課長職の平均年齢は38・5歳」といったように、実績と数字で語ることが重要です。

図表2 社会的使命・意義の記載例

●法人向け清掃業の場合

「当社が数多くの企業の清掃を引き受けるからこそ、その企業で働く人々は、清潔な環境で日々の業務に専念できるのです」

●産業機器用の部品製造会社の場合

「当社は小さな町工場ですが、当社の部品が、誰もが知る大企業の生産設備を動かし、ひいては日本の産業と経済を支えています」

④ 親が抱きやすい不安とカウンセリング

スタートアップ

親の立場を考えたとき、どのような不安を抱くのか想像することが大切です。従業員のなかには、就活生の親と同世代の人もいるでしょうから、社内でアンケートを取ってもよいかもしれません。

パンフレット上では、見やすいようにFAQ形式で示すとよいでしょう（図表4）。実際の会話を想定したFAQなので、平易な言葉で表現しても問題ありません。

パンフレットが親の手に届くタイミング

パンフレットが親の手に渡るべきタイミングは、内定後ではなく、最終面接の手前あたりからが丁度よいでしょう（図表5）。

図表3 組織文化の魅力の記載例

NG例

「当社は、若手でも新しい業務にどんどん挑戦できる文化です」

OK例

「当社史上1、2位を争うビッグプロジェクトに、新卒で入社して現在5年目の女性がリーダーに立候補してくれました。そこで、すぐさま会社全体でサポート体制を整え、彼女のリーダー就任を決めました」

そもそも、内定を出してから学生本人やその親を口説き始めるのでは遅いのです。内定を出した後

に「実は、親が反対していました」といわれては、どんな返しをしても時すでに遅しです。

それを踏まえると、オヤカクを始める（パンフレットを親元に届ける）ベストなタイミングは、選考プロセス中に学生と一定の信頼関係を築くことができ、学生の志望度が高まっている段階です。

最終面接にまで選考が進んでいる企業であれば、学生本人も志望度が相対的に高まっているはずなので、親に自然と会社の話をしたり、パンフレットも渡しやすくなります。そこで、以下のように学生に尋ねてみてください。

・「就活についてご両親には相談

図表4 保護者の不安へのFAQ例

Q. この業界は不眠不休で働く人も多いと聞きます。御社もすごく忙しいんじゃないですか？

A. 当社では労働時間のマネジメントを厳しく行なっていて、従業員が月に200時間を超える労働をしないように管理しています。月の営業日数を20日とすると、1日あたりの労働時間は10時間なので、朝9時に来たとしたら、遅くとも午後7時から8時にはみんな帰っています。

していますか？」

・「ご両親には弊社のことを話しましたか？」

ここで「御社のことは何も話していないです」といわれたら、志望度がまだ低い状態ともいえますので、「では一度、お話ししてみてください」と、パンフレットを渡しながらかねてみましょう。

※ ※ ※

企業側の丁寧なオヤカクは、学生の内定辞退率を低下させるとともに、学生が入社を決断する際には、親による大きな後押しにも繋がる可能性があります。

学生の内定辞退に悩んだ経験のある企業は、本稿を参考にオヤカクに取り組んでみてください。▲

図表5 理想的なオヤカクのタイミングとフロー

