

保護者が知っておきたい
就職活動に関するデータ

data 12

就職活動を控えた学生を取り巻く環境は、保護者自身が就職活動をしていた時代とは、手順、内容、スケジュール全般において大きく異なります。就職活動のオンライン化などで、やるべきことは多岐にわたり、膨大な情報から必要な情報を正しく選ぶ難しさは、保護者世代には想像しづらいものです。

そこで、保護者として知っておきたい12個のデータをまとめました。もちろん数値自体を覚えていただく必要はありません。どのような状況下でお子さまが就職活動しているのか。それを理解したうえで、安心して見守り応援していただく一助となれば幸いです。

contents

- 1 世代による環境の変化
- 2 共働き世帯の推移
- 3 大卒求人倍率の推移
- 4 就職活動のスケジュール
- 5 就職活動プロセスのWeb・対面実施率
- 6 就職内定率の推移
- 7 インターンシップ・1day仕事体験参加率
- 8 入社予定先の決め手
- 9 働きやすさ+やりがい
- 10 就職活動にかかる費用
- 11 保護者との関わりで「よかったこと」
- 12 保護者との関わりで「嫌だったこと」

1

世代による環境の変化

■ 就職活動生を取り巻く環境は大きく変化

	大学進学率	日本の経済成長率	大卒求人倍率	大学生の就職先業種
情報誌世代	25.1% (1988年度)	4.2% (1974~1990年度の 平均値)	2.41倍 (1992年3月卒)	製造業 26.1% サービス業 25.4% (1993年度)
Web世代	54.9% (2021年度) 1988年度は男女差が20.9ポイントだったが、2021年度では6.4ポイントまで縮まった。 出典：文部科学省学校基本調査	0.44% (2005~2021年度の 平均値) 実質GDPの対前年度増減率。2021年度は、2年ぶりにプラスとなり、2.6%だった。 出典：内閣府GDP統計より加工	1.71倍 (2024年3月卒) 大卒求人倍率は、学生1人当たり何件の求人があるかの目安。1991年卒の2.86倍が過去最高値。 出典：リクルートワークス研究所	製造業 10.1% サービス業 35.6% (2021年度) 産業構造の変化により、サービス業に進む学生が増加した。2021年度では、サービス業に就職した学生の人数は、約15.4万人。 出典：文部科学省 学校基本調査より加工 ※下記注参照

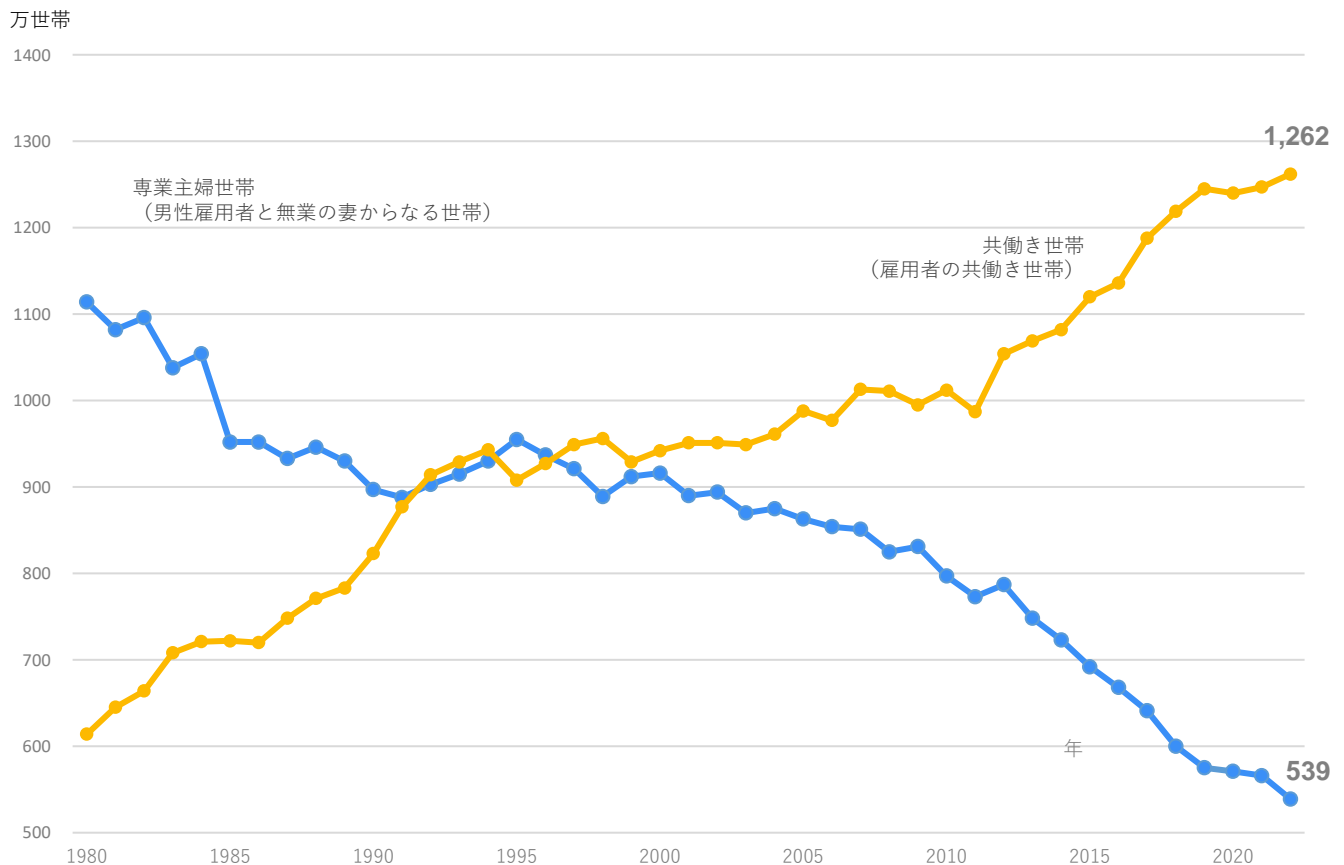
※2021年度のサービス業は、以下の分類の総計：学術研究、専門・技術サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）

今と保護者世代の環境を比較すると、大学進学は、保護者世代が4人に1人だったのに対して、現在は2人に1人。経済成長率の平均値は、1974~1990年度の4.2%に対して、2005~2021年度は0.44%にダウンしました。大卒求人倍率は、保護者世代は2倍以上の「超売り手市場」だったのに対して、現在は1.71倍。また、日本の産業構造の変化も大きな特徴です。日本経済では長らく製造業が席卷しており、1990年度以前の就職先の代表格は「メーカー」でした。現在では、サービス業の比率が上昇。インターネットを中心に、30年前には見られなかった新しいサービスが台頭しています。就職活動の仕方も同様で、情報収集はもちろん、資料請求もインターネットからのエントリーが必要になることが一般的で、地域や従業員規模に関わらず会社説明会や面接がWebで行われています。今の就職活動生は、Webを使いこなすことを前提とした就職活動を行う「Web世代」と言えるでしょう。

2

共働き世帯の推移

■共働き世帯が一般的になり、労働人口は減少の見込み

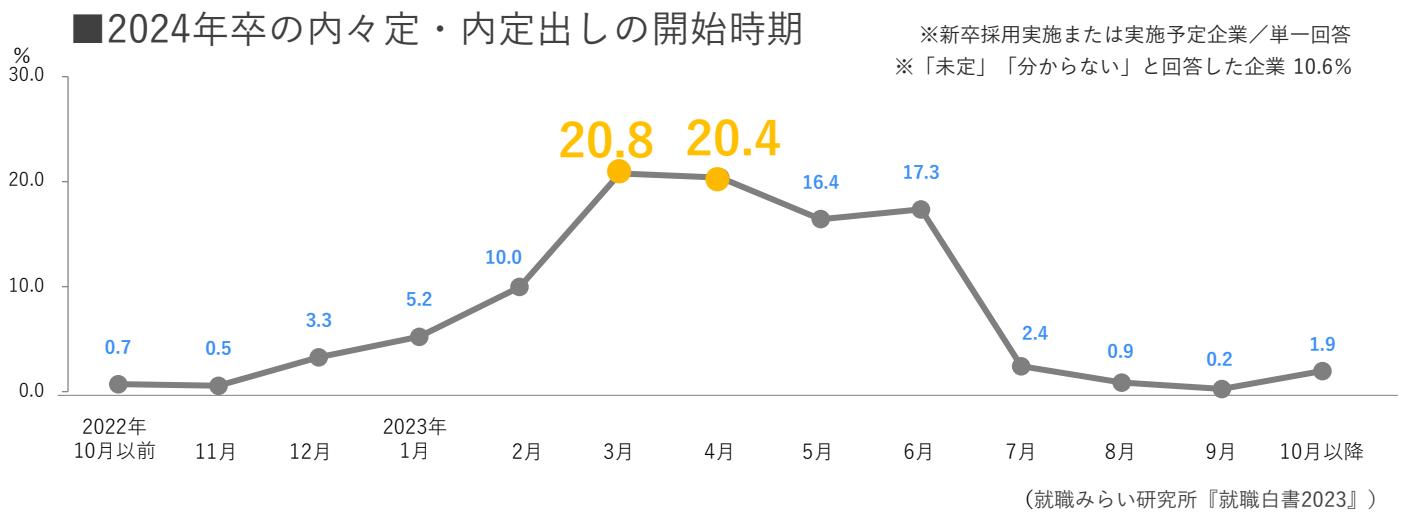


厚生労働省「厚生労働白書」、内閣府「男女共同参画白書」、総務省「労働力調査特別調査」（2001年以前）及び総務省「労働力調査（詳細集計）」（2002年以降）

労働人口の構成を見ると、専業主婦世帯(男性雇用者と無業の妻からなる世帯)と共働き世帯の数は、1997年を境に逆転し、以降、共働き世帯が増加。2022年では、それぞれ539万世帯と1,262万世帯と、共働き世帯が専業主婦世帯の2倍を超えており、今の日本では、共働き世帯が一般的であると言えます。また、日本の人口が大幅な減少傾向にあることに伴い、労働人口についても、今後は減少が見込まれています。2045年ごろには、1990年と比べ20～64歳のいわゆる生産年齢人口が2,420万人減少するという推計もあります。今の学生の世代を含めた労働人口は、長期に渡って減る一方であることが、予測されています。

4

就職活動のスケジュール



現在の就職活動スケジュールは、卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に広報活動開始、卒業・修了年度の6月1日以降に採用選考活動開始となっています。広報期間に公開された企業の採用情報をもとに、学生はインターネットなどで「プレエントリー」をします。プレエントリーとは「御社に興味があります」という意思表示のことで、企業側からは追って企業説明会などの通知があります。企業の比較・検討を通じて働きたい企業を絞り込んだら、選考を受けたい企業にエントリーシートを提出します。エントリーシートは、企業によって項目やスタイルが異なり、書類選考や面接に利用されます。採用の多様化などから、上記スケジュールに則らない企業もあります。2024年卒の内々定・内定出しの開始時期は、3月から4月の割合が高い見通しで、選考の進み方は企業によってバラつきがあります。働きたい業種、企業の採用活動スケジュールなどの情報収集のためにアンテナを張っておく必要があります。

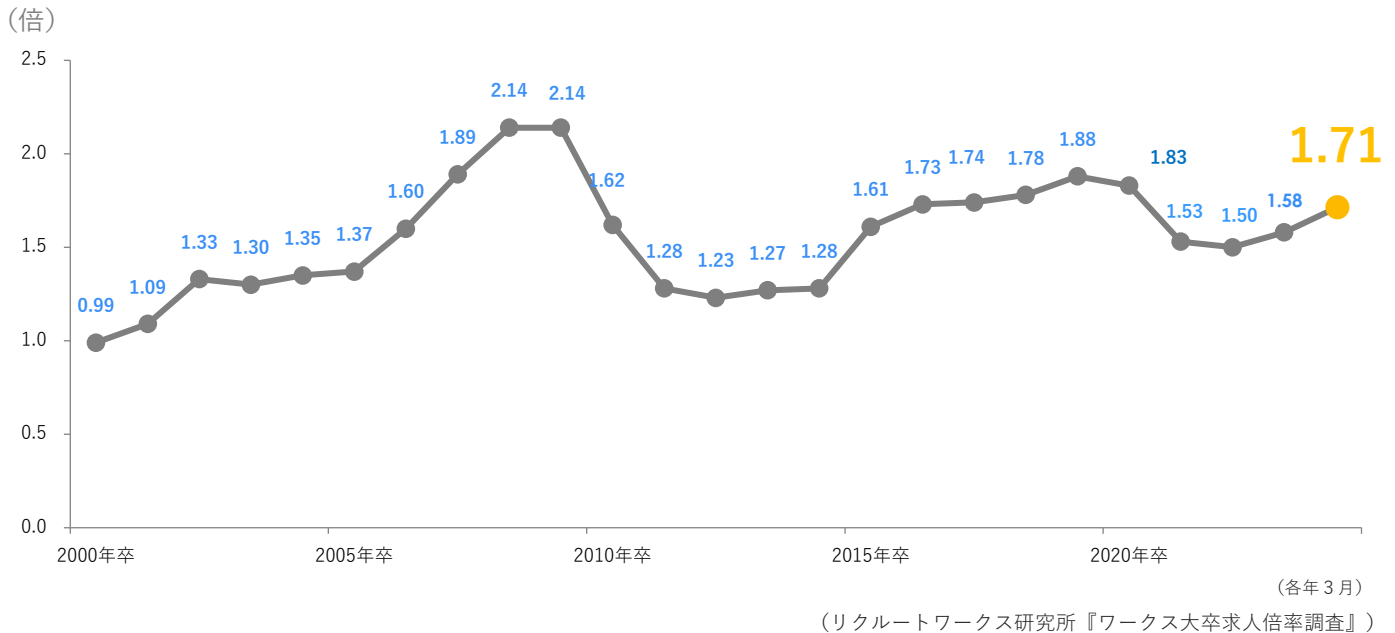
卒業前年次の夏ごろから学生が企業の中で行う就業体験「インターンシップ」に参加する学生が増え、大学の先輩など社会人に話を聞く「OB・OG訪問」をする学生もいます。就職活動が忙しい時期は、志望する企業や業種によってさまざまですが、一般的には説明会やエントリーシートの提出が立て込む3～4月が多忙になる傾向があります。

コロナ禍でオンライン活用が一気に広がり、時間や距離の制約なくオンライン会社説明会に参加できるようになるなど、メリットも多く見られます。情報収集の機会をうまく利用しながら、スケジュール調整を進めていくことが大切です。

3

大卒求人倍率の推移

■ 大卒求人倍率は1.71倍に上昇。採用意欲はコロナ禍前の水準に



大卒求人倍率は、民間企業の採用数（需要）と、就職を希望する学生の人数(供給)のバランスです。経済状況によっても変化し、就職・採用環境を把握する目安になっています。2024年3月卒業の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は1.71倍でした。これは民間企業に就職を希望する学生1人あたり、1.71件分の求人があることを示します。2021年卒では新型コロナウイルス感染症拡大から大卒求人倍率は10年ぶりに0.3ポイント低下、2022年卒もコロナ禍の影響で微減しましたが1.5倍台を維持。その後、2023年卒では1.58倍に上昇し、2024年卒では0.13ポイント上昇し、より採用意欲が高まっていることが分かります。全国の民間企業の求人総数は、前年から6.6万人増加し77.3万人に。一方、学生の民間企業就職希望者数は、前年から0.2万人増加し45.1万人となっており、就職希望者数に対して求人総数が32.2万人の超過需要となっています。

従業員規模別に見ると、300人未満企業では6.19倍、5,000人以上企業では0.41倍であり、規模によって差が見られます。業種別で一番高い求人倍率は、建設業で13.74倍。次いで流通業10.49倍、製造業2.19倍と続きます。一方で、サービス・情報業は0.36倍、金融業は0.21倍と、業種によっても違いが見られます。

※各従業員規模、各業種への就職希望率は、第一志望の情報をもとに算出

5

就職活動プロセスのWeb・対面実施率

■ 「対面のみ実施」が増加したプロセスも

※各活動実施者/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	51.8	41.4	6.8
個別説明会・セミナー	29.1	49.4	21.5
面接選考	15.4	69.2	15.5

(就職みらい研究所『就職白書2023』)

新型コロナウイルス感染症の影響でオンライン化が加速し、面接選考においてはWeb・対面どちらも経験した学生が約7割を超えています。2022年卒ではどのプロセスにおいても、対面のみ実施だった学生は1割未満でした。2023年卒では「個別説明会・セミナー」が21.5%、「面接選考」が15.5%と対面のみ実施が増加しました。各プロセスについて「Web・対面どちらも実施」した学生に、Web・対面どちらがよいかを聞いたところ、「合同説明会・セミナー」「個別説明会」は「Webの方がよい」が「対面の方がよい」を大きく上回り、「面接選考」については3割弱の学生が「Webの方がよい」と回答。学生のWeb活用も進んでいます。

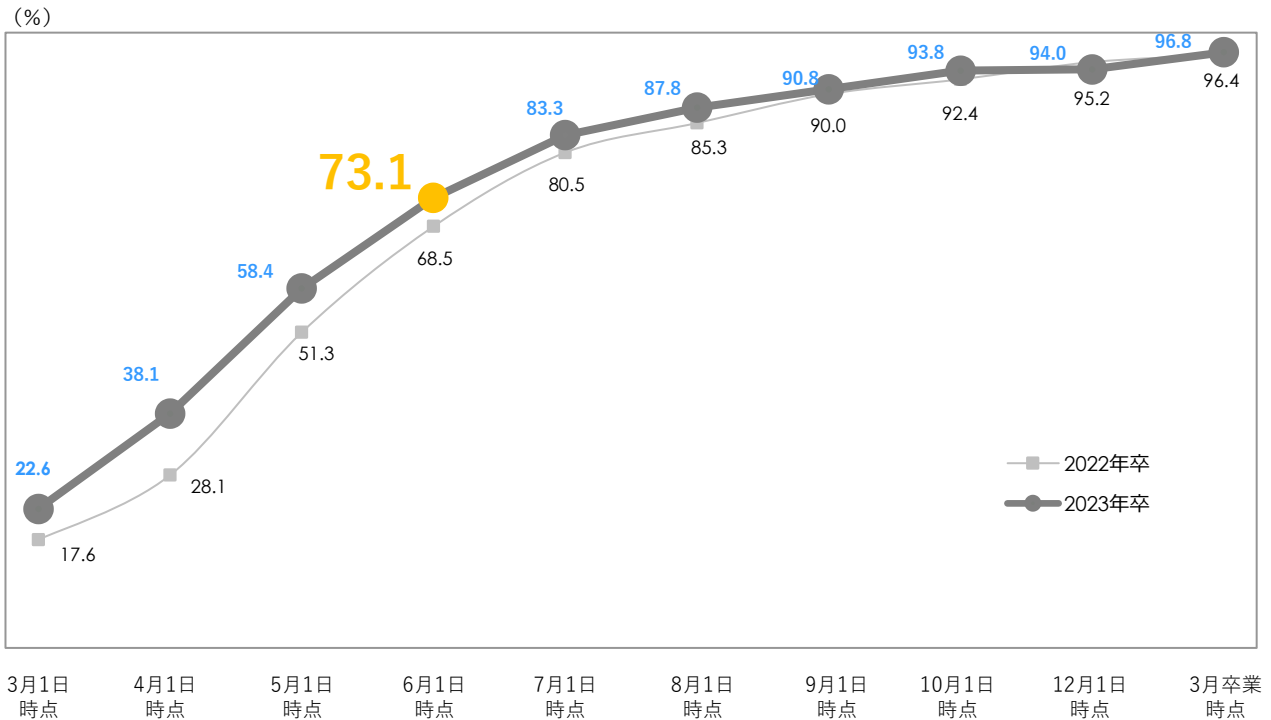
2021年卒のWeb面接を経験した学生に「不安に思うこと」を聞いたところ、「通信環境」が65.8%ともっとも高い結果になりました(2020年6月12日時点)。Webを活用した就職活動に向けては、音声や画像の途切れや乱れを心配することのないように、通信環境を整えておくといいでしょう。また、壁が背景の面接コーナーを作るなど、整理整頓を気にすることなく面接に集中しやすい環境を作ることも保護者がサポートしやすいポイントです。「家族がいる時間に面接をしたくない」「生活音や話し声が気になって集中できない」という学生もいます。面接日時を家族で共有し、その時間は離れた部屋で過ごす、外出するといった対応を考えてみていいかもしれません。

6

就職内定率の推移

■ 2023年卒、2022年卒学生の就職内定率の推移

※大学生_就職志望者/単一回答



(就職みらい研究所『就職プロセス調査 2023年卒』)

2023年卒大学生（大学院生除く）の就職内定率（就職を志望する大学生のうち、当月までに内定・内々定の取得経験がある学生の割合）は、卒業年次の6月1日時点で73.1%で、6月1日が企業の採用選考解禁となった2017年卒以降最も高い数値となりました。文理別では、文系68.9%、理系82.5%と差がありますが、3月卒業時点では、文系96.0%、理系98.7%と大きな差がなくなります。進路確定した学生は、6月1日時点で約半数を超え、9月1日時点で8割を超えています。

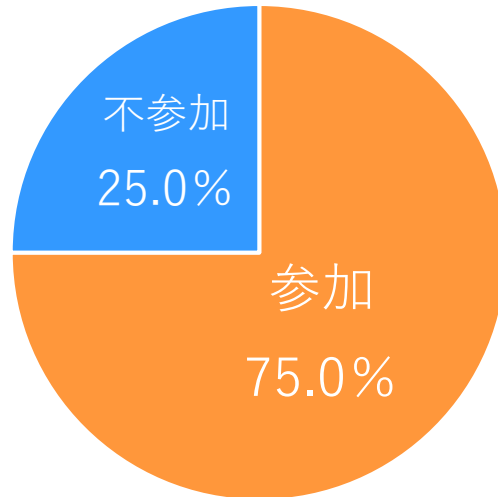
※「内定」とは、在学中に締結される「卒業後を始期とした労働契約」ととらえることが多く、「内々定」はその前段階のことで、厳密な定義はありません。また、正式な内定日は「卒業・修了学年の10月1日以降」です

7

インターンシップ・1day仕事体験参加率

■ インターンシップ・1day仕事体験参加は、4人に3人

※学生全体/単一回答



(就職みらい研究所『就職白書2023』)

キャリア教育の一環として大学の授業で行われるものから、学生が個人で申し込むものまで、企業での就業体験であるインターンシップ・1day仕事体験の参加方法はさまざまです。実際に参加した2023年卒の学生は75.0%と、調査を開始した2012年卒以来最高値でした。

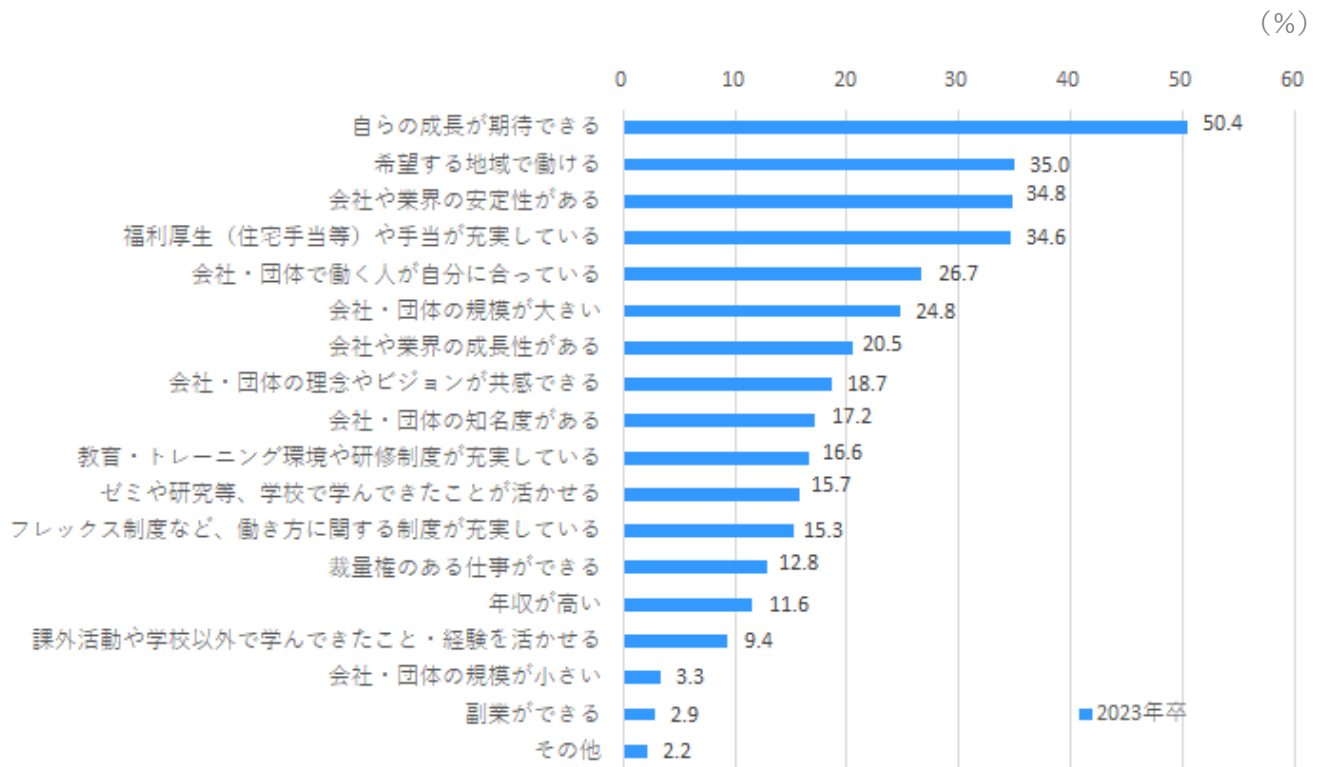
インターンシップ・1day仕事体験のWeb参加は、2022年卒では48.4%でしたが、2023年卒では学生全体の68.1%に増加しました。企業の実施状況は、2023年卒では、18.5%が対面のみで実施、30.6%が対面・Web両方で実施、21.1%がWebのみで実施、29.8%が未実施という結果でした。Web実施は、企業にとっては多くの学生を受け入れることができ、学生にとっては移動の金銭的・時間的・体力的な負担が軽くなるというメリットがあり、ここ数年で一般化しました。インターンシップ等に参加することで、業種や職種についての理解が深まる、自分自身のスキルを見極められる、キャリア観を明らかにできるなどさまざまな効果が得られます。学生からは「インターンシップ参加後に選考へと進んだので、企業のことを理解した状態で臨めてよかった」（関東・理系）といった声が聞かれました。近年は、インターンシップ等に参加した企業に入社する学生も多く「早いうちからインターンシップに参加していたので会社のことを理解でき、内定を比較的早くもらえたと感じる」（関東・理系）との声もあります。ただし、企業の採用人数はインターンシップ等の受け入れ人数よりも多いことがほとんどです。実際にインターンシップ等実施企業の採用数における自社インターンシップ・1day仕事体験参加者の割合は、2023年卒では27.0%です。志望企業のインターンシップに参加しなければその企業に就職できないということはありません。

8

入社予定先の決め手

■ 就職先を確定する際に決め手となったこと（複数回答）

※大学生_民間企業への就職確定者



(就職みらい研究所『就職プロセス調査 2023年卒 3月卒業時点』)

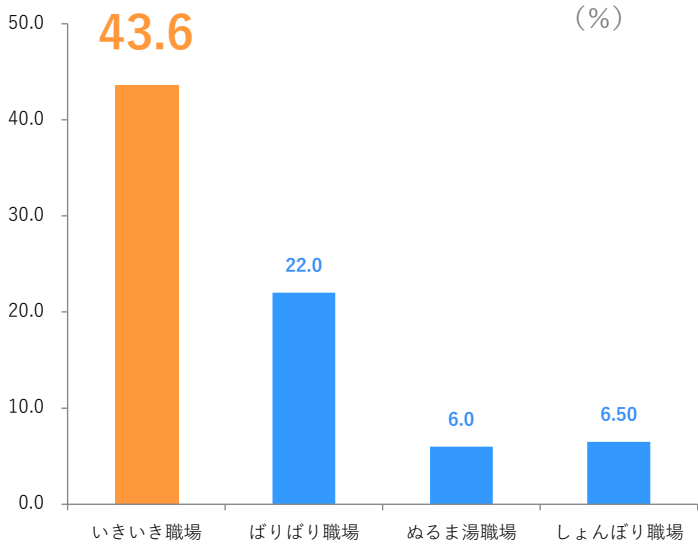
就職先を確定する際に決め手となったこととしては、「自らの成長が期待できる」が50.4%と最も高く、「希望する地域で働ける」が35.0%、「会社や業界の安定性がある」が34.8%、「福利厚生（住宅手当等）や手当が充実している」が34.6%、と続きました。

「新卒入社した会社で定年まで勤め上げる」という考えだけでなく、入社後に「起業・副業・兼業」を「したい」「続けたい」と思っている学生の割合は、約3人に1人です。「自ら成長」することのできる、どこに行っても通用する汎用的なスキルが身につく組織への支持も高まっています。

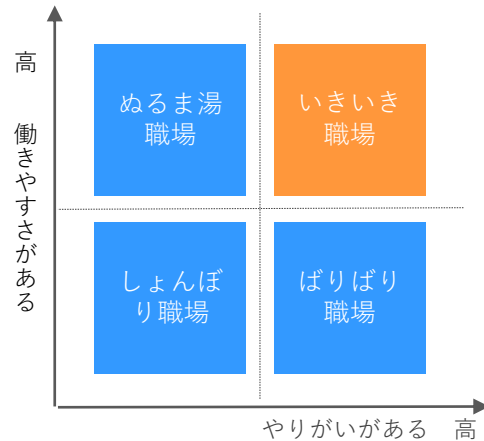
9

働きやすさ + やりがい

■ 職場タイプ別の売上げ対前年伸び率



「働きやすさ」 × 「やりがい」 4つの職場タイプ



(2018年版日本における「働きがいのある会社」ランキング参加企業への回答結果よりGPTWジャパン作成)

Data 8で紹介したように、学生は福利厚生などの「働きやすさ」に加え、自らの成長などの「やりがい」も重視していることが分かります。そこで、「働きやすさ」と「やりがい」の2つの視点で企業を分類しました(右図)。「働きやすさ」も「やりがい」も高い「いきいき職場」、「働きやすさ」は高いが「やりがい」は低い「ぬるま湯職場」、「働きやすさ」は低いが「やりがい」は高い「ぱりぱり職場」、「働きやすさ」も「やりがい」も低い「しょんぼり職場」と4分類した場合、左のグラフのように、売上げの対前年伸び率が最も高いのは「いきいき職場」でした。働きやすい環境でやりがいを感じながら働くことが、企業の業績にも好影響を与えていることが分かります。労働条件や報酬など「働きやすさ」は目に見えやすい一方で、やる気や成長実感などに左右される「やりがい」は見えにくいもの。保護者の皆さんも、お子さまの企業選びのひとつの視点として、「働きやすさ」と「やりがい」に注目していただければと思います。

10

就職活動にかかる費用

■ 就職活動にかかった費用の平均金額は、約8万3000円

(平均金額：円 使用率：% 使用率の差：ポイント)

		全体	交通費	被服費	宿泊費	飲食費	書籍費	公務員試験 対策費	スキル アップ費用
平均 金額	①2024年卒	82,905	21,312	36,463	18,544	5,783	4,046	124,893	23,431
	②2023年卒	75,245	17,555	33,500	13,810	5,423	4,737	136,896	22,732
	2020年卒(参考)	128,890	49,466	36,869	27,059	12,488	5,697	105,195	23,847
	①-②	7,660	3,757	2,963	4,734	360	-691	-12,003	699
使用率	①2024年卒	—	90.1	87.5	14.1	52.6	49.2	9.5	23.4
	②2023年卒	—	88.1	79.6	13.1	45.8	58.2	11.4	23.9
	2020年卒(参考)	—	98.2	86.6	20.5	87.3	63.1	10.9	28.7
	①-②	—	2.0	7.9	1.0	6.8	-8.9	-2.0	-0.5

※2024年卒：2023年6月12日時点調査、2023年卒：2022年6月12日時点調査、2020年卒：2019年7月1日時点調査
※全体の平均金額：大学生_就職志望者のうち就職活動に「1円」以上使用した学生/数値回答
※各項目の平均金額：大学生_就職志望者のうち各項目で「1円」以上使用した学生/数値回答
※使用率：大学生_就職志望者のうち就職活動に「1円」以上使用した学生 / それぞれ単一回答
※項目ごとの平均値のため、各項目の合計は全体とは一致しない
(就職みらい研究所『2024年卒 就職活動TOPIC』2023年 8月31日発行)

就職活動にかかった費用の平均額は、就職活動全体で8万2,905円（2023年6月12日時点調査）。これは2023年卒の7万5,245円と比べて7,660円高い金額でした。しかし、コロナ禍前の2020年卒の12万8,890円と比べると3割以上減少しており、コロナ禍後はオンラインでの就職活動が増えたことで、学生の費用負担が軽減したことが分かります。学生からは「移動時間とお金がかからないので、選考を受けるか迷っている企業にも積極的に挑戦することが出来た」（中国・四国／文系）という声も寄せられ、オンライン化による金銭的な不安の軽減が、就職活動を後押ししている一面もうかがえます。

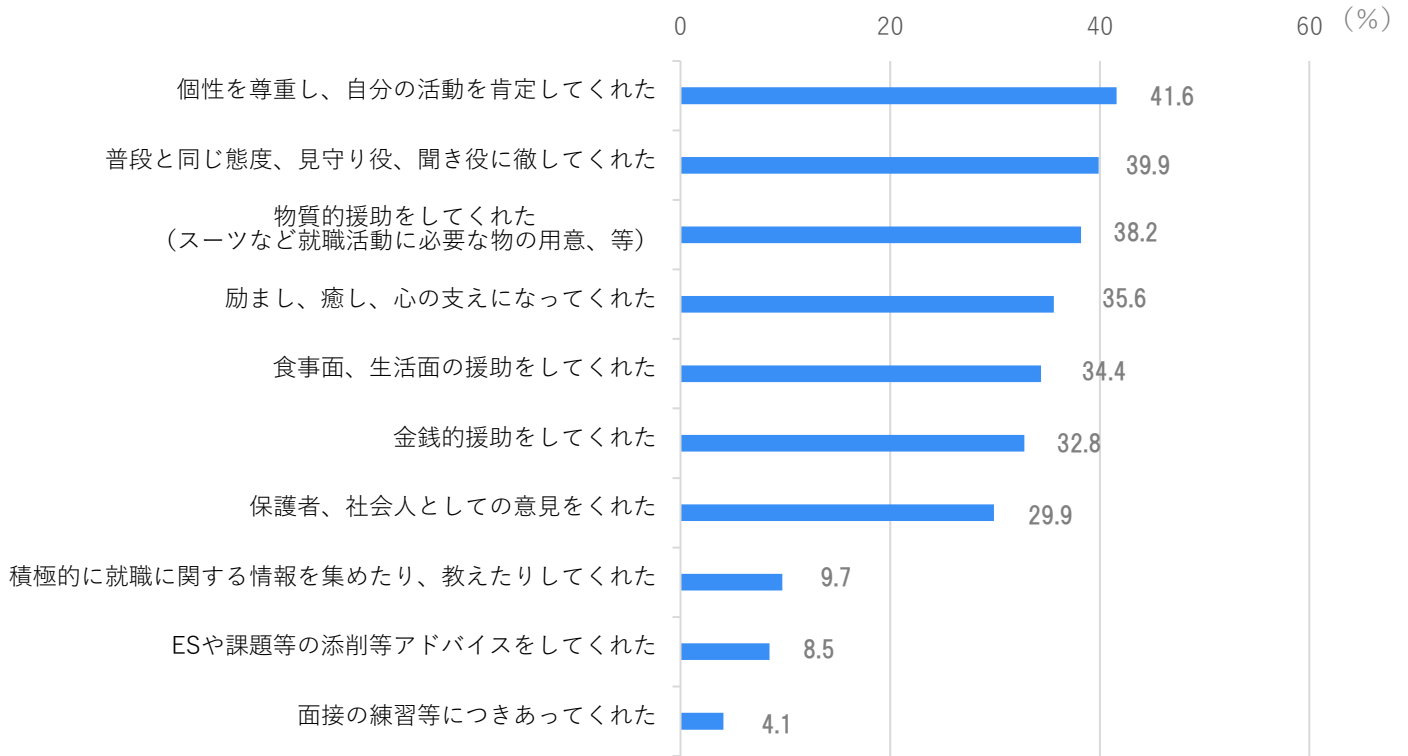
使用金額の内訳を見ると、宿泊費、交通費、被服費で、2023年卒に比べ平均金額が大きく増加しています。コロナ禍の影響も落ち着き、最終面接など選考プロセスにおける対面実施の割合が増加していることが一因と考えられます。

11

保護者との関わりで「よかったこと」

■ 保護者との関わりでよかったこと（複数回答）

※大学生_就職活動経験者



※全12項目より上位10項目を抜粋（「特になし」を除く）

（就職みらい研究所『就職プロセス調査 2024年卒 2023年12月1日時点』）

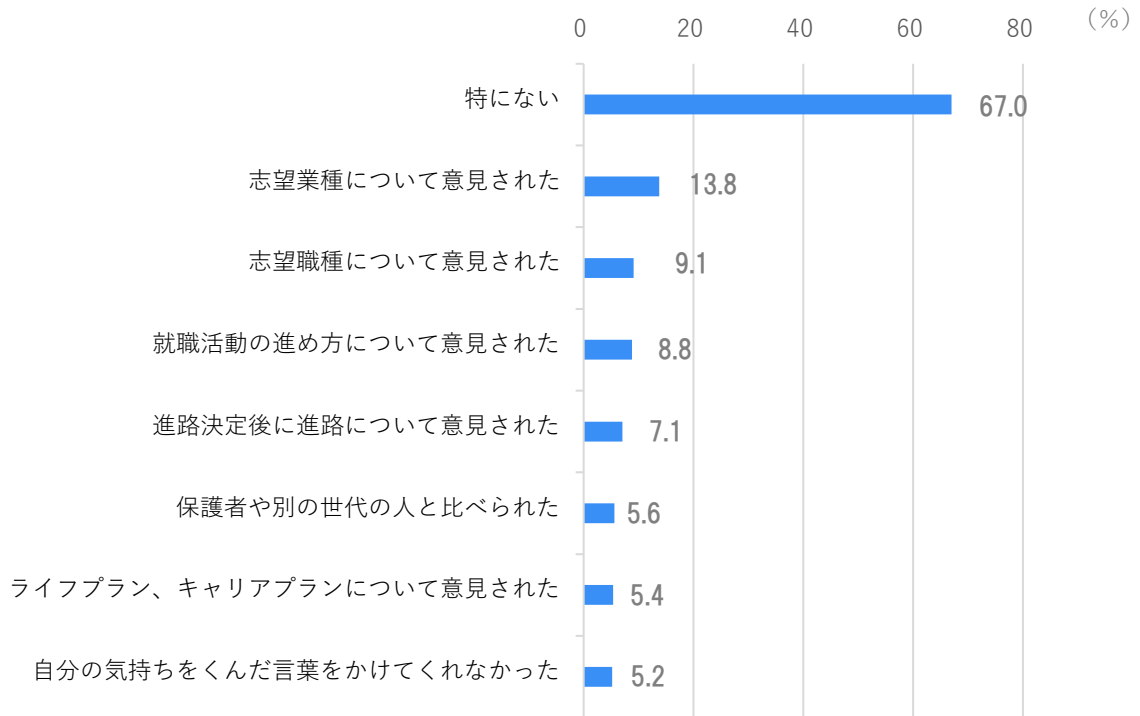
就職活動を終えた学生に対するアンケートでは、「保護者との関わりでよかったことがあった」と回答した学生は、「嫌だったことがあった」という学生の2倍以上でした。さらに「就職活動における保護者の関与で、嬉しかったこと・役に立ったこと」を尋ねたところ、「個性を尊重し、自分の活動を肯定してくれた」が最も多い結果となりました。学生からは「普段と変わらぬ態度で接してくれ、活動が終了した際には自分の活動について肯定的な意見をくれた」「就職活動における、交通費などを支援してくれた」「温かい食事をいつも作ってくれて、励ましてくれた」という声が聞かれました。

データからは、個人差はあっても、結果的に多くの学生が「保護者の関与」を歓迎し、就職活動につなげていることが分かります。就職活動や学生のためには保護者のサポートが大切であると言えます。また、就職活動中だからと特別に意識せずに、普段通りに接することも重要です。

12

保護者との関わりで「嫌だったこと」

■ 保護者との関わりで「嫌だったこと」 (複数回答) ※大学生_就職活動経験者



※全12項目より上位8項目を抜粋
(就職みらい研究所『就職プロセス調査 2024年卒 2023年12月1日時点』)

就職活動を終えた学生に対するアンケートでは、「保護者との関わりの中で嫌だったこと」を「特にない」と回答した学生が67.0%ですが、明確に「これが嫌だった」と回答した学生も少なくありませんでした。

アンケートのコメントから見えたのは、「否定」「誰かとの比較」「意見の押し付け」といったようなキーワード。例えば、「自分の進路選択しようとした際に、否定的な反応をされた」「周りの優秀な知り合いと比較された」や「自分の意見や就活の方針を押し付けられることが辛かった」「自分の時代の価値観を押し付けられそうになった」という声が聞かれました。就職活動で大変な思いをしている学生にとって、身近にいる保護者がストレスになってしまうのは好ましくありません。また、それが子どものためを思っていることならば、本末転倒です。

ご紹介した12個のデータから、今の就職活動、お子さまを取り巻く状況がお分かりいただけたでしょうか。就職活動に関してさまざまな支援の形がありますが、重要なのは、進路を決めるのはお子さま自身であると認識していること。そして、お子さまが大人であるという前提で、信じて任せることが大切です。就職活動中だからといって、特別なことをする必要はありません。お子さまが相談したいときに声をかけやすいなど、普段からのコミュニケーションが大切になります。家族を含めた他人との挨拶やマナーの徹底など、日ごろの積み重ねがお子さまの成長につながっています。

また、大学のキャリアセンターのサポートも期待できます。お子さまが悩んでいるときなど、キャリアセンターの利用を促すのも良いでしょう。

就職活動を終えた学生から「大変だったけど自分が成長できたと感じられる機会になった」という声を聞くことも少なくありません。社会人になる第一歩である就職活動を通じて、お子さま自身が成長し、自信を持って社会に出ていけるよう、保護者の皆さまには温かく見守っていただければと思います。

※本記事の無断転載・複製を禁じます

データの転載・引用などに際しては、就職みらい研究所 Webサイト 最下部の「よくあるご質問/お問い合わせ」(<https://shushokumirai.recruit.co.jp/faq/>)よりお問い合わせください。