保護者が知っておきたい
就職活動に関するデータ

data 12

(C) Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

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をしているのか。それを理解した上で、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 Web・対面どちらがよいかの割合

6 就職内定率の推移

7 キャリア形成支援プログラムの参加率

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」

(C) Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

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）	4.1% （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	59.1% （2024年度） 1988年度は男女差が20.9ポイントだったが、2024年度では5.7ポイントまで縮まった。 出所：文部科学省「学校基本調査」	0.36% （2008～2024年度の平均値） 実質GDPの対前年度増減率。2021年度より増加傾向。 出所：内閣府GDP統計より加工	1.66倍 （2026年3月卒） 大卒求人倍率は、学生1人当たりに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。 出所：リクルートワークス研究所	製造業 10.8% サービス業 39.3% （2024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。2024年度では、サービス業に就職した学生の人数は、約17.8万人。 出所：文部科学省「学校基本調査」より加工　※下記注参照

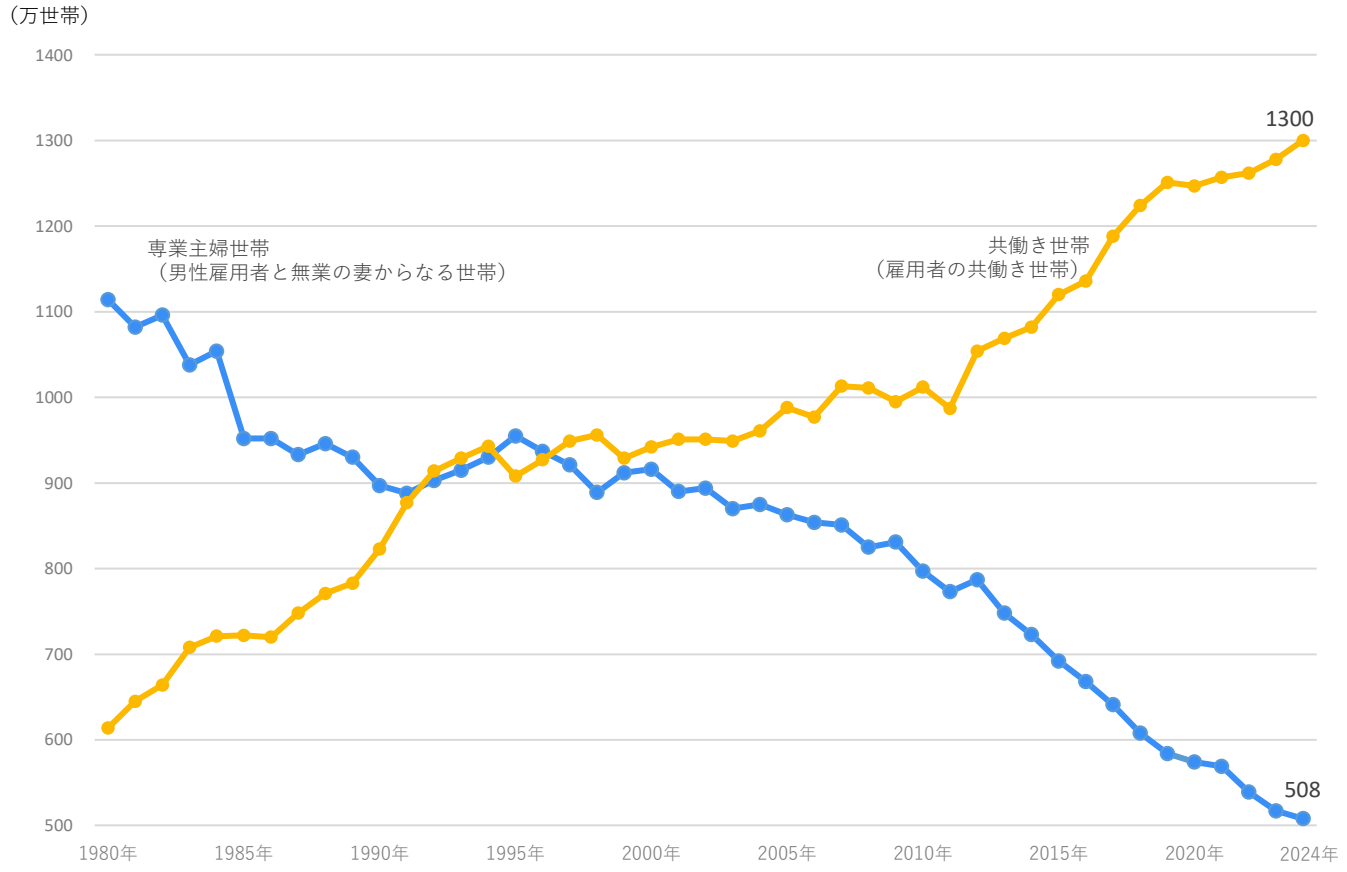
※産業分類の変更があったため、2024年度は以下の割合の合計を「サービス業」として記載。
そのため、1993年度と2024年度は単純比較できない点に留意が必要
学術研究、専門・技術サービス業／宿泊業、飲食サービス業／生活関連サービス業、娯楽業／教育、学習支援業／医療、福祉／複合サービス事業／サービス業（他に分類されないもの）

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人以上。経済成長率の平均値は、1974～1990年度の4.1%に対して、2008～2024年度は0.36%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1.66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巻しており、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。

(C) Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

2 共働き世帯の推移

■ 共働き世帯が一般的になり、労働力人口は減少の見込み



出所：総務省「労働力調査特別調査」（2001年以前）および総務省「労働力調査（詳細集計）」（2002年以降）
※労働政策研究・研修機構の「専業主婦世帯と共働き世帯」を参考に作成

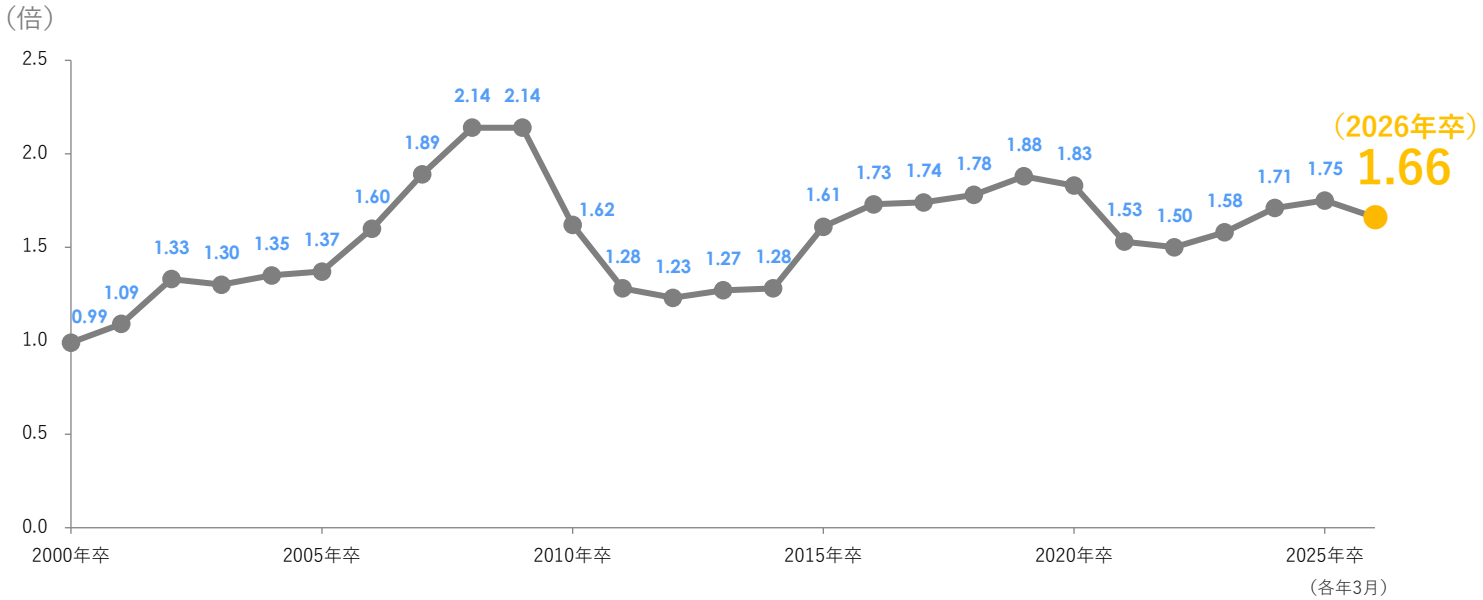
専業主婦世帯（男性雇用者と無業の妻からなる世帯）と共働き世帯の数は、1997年を境に逆転し、以降、共働き世帯が増加。2024年では、それぞれ508万世帯と1300万世帯と、共働き世帯が専業主婦世帯の2.5倍を超えており、今の日本では、共働き世帯が一般的であると言えます。

また、日本の人口が大幅な減少傾向にあることに伴い、労働力人口についても、今後は減少が見込まれています。2045年には、1990年と比べ15～64歳のいわゆる生産年齢人口が2758万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力人口は、長期にわたって減る一方であることが予測されています。

(C) Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

3 大卒求人倍率の推移

■ 大卒求人倍率は1.66倍に上昇。採用意欲はコロナ禍前の水準に



（各年3月）

（リクルートワークス研究所『ワークス大卒求人倍率調査』）

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。2026年3月卒業の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は1.66倍でした。これは民間企業に就職を希望する学生1人当たり、1.66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年ぶりに前年から0.3ポイント低下、2022年卒もコロナ禍の影響でわずかに低下しましたが1.5倍台を維持。その後、2023年卒は1.58倍、2024年卒は1.71倍、2025年卒は1.75倍と3年連続で上昇した後、4年ぶりに低下しましたが、引き続き堅調な採用意欲が見られます。全国の民間企業の求人総数は、前年から3.2万人減少し76.5万人に。一方、学生の民間企業就職希望者数は、前年から0.6万人増加し46.1万人となっており、就職希望者数に対して求人総数が30.4万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8.98倍、5,000人以上企業では0.34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、流通業で8.77倍。次いで建設業8.55倍、製造業2.33倍と続きます。一方で、サービス業は0.41倍、金融業は0.21倍と、業種によっても違いが見られます。

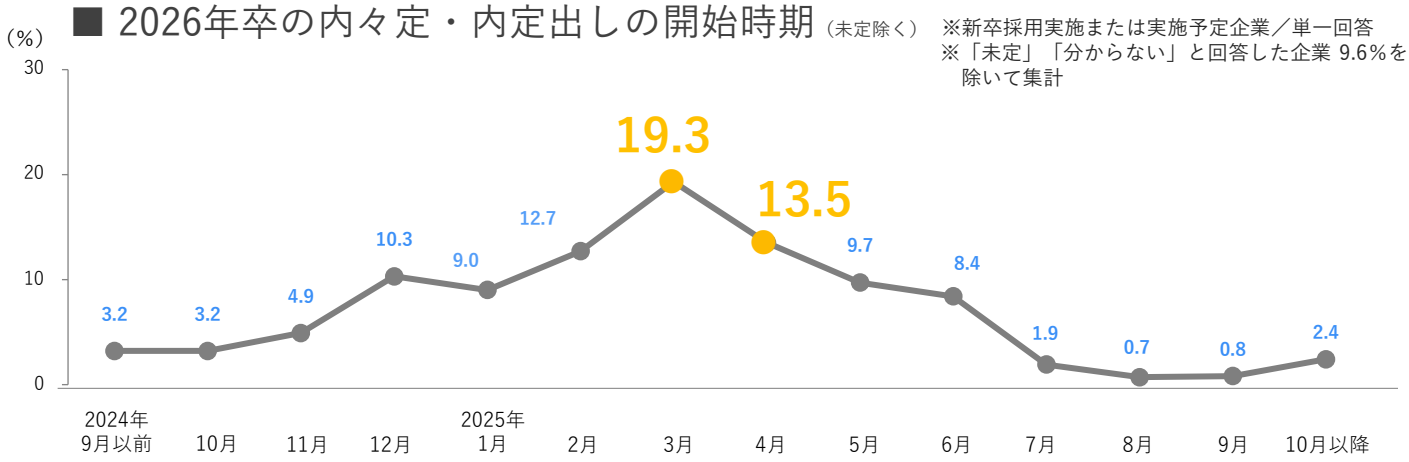
※各従業員規模、各業種への就職希望率は、第一志望の情報をもとに算出

(C) Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

4 就職活動のスケジュール

■ 2026年卒の内々定・内定出しの開始時期（未定除く）

※新卒採用実施または実施予定企業／単一回答
※「未定」「分からない」と回答した企業 9.6%を除いて集計



（就職みらい研究所『就職白書2025』）

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のっとらない企業もあります。2026年卒の内々定・内定出しの開始時期は、3月・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、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。

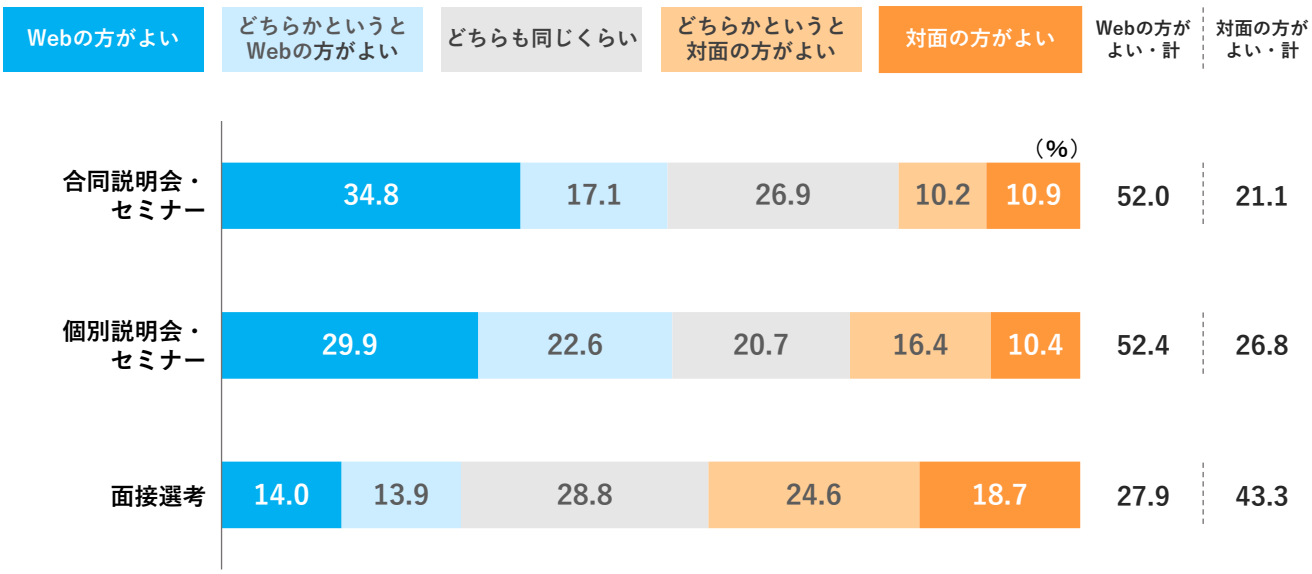
コロナ禍でオンライン活用が一気に広がり、時間や距離の制約なくオンライン会社説明会に参加できるようになるなど、メリットも多く見られます。情報収集の機会をうまく利用しながら、スケジュール調整を進めていくことが大切です。

(C) Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

5 Web・対面どちらがよいかの割合

■ 就職プロセスにおけるWebと対面、どちらがよいか

※就職先確定者のうち、各プロセスをWeb・対面どちらも実施した学生
／単一回答



（就職みらい研究所『就職白書2023』）

コロナ禍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割でした。「Web・対面どちらも実施」した学生に、各プロセスについて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・セミナー」は半数以上の学生の回答が「Webの方がよい・計」となり、「面接選考」については3割弱の学生が「Webの方がよい・計」となりました。このように学生がWeb形式を希望する様子も見られます。

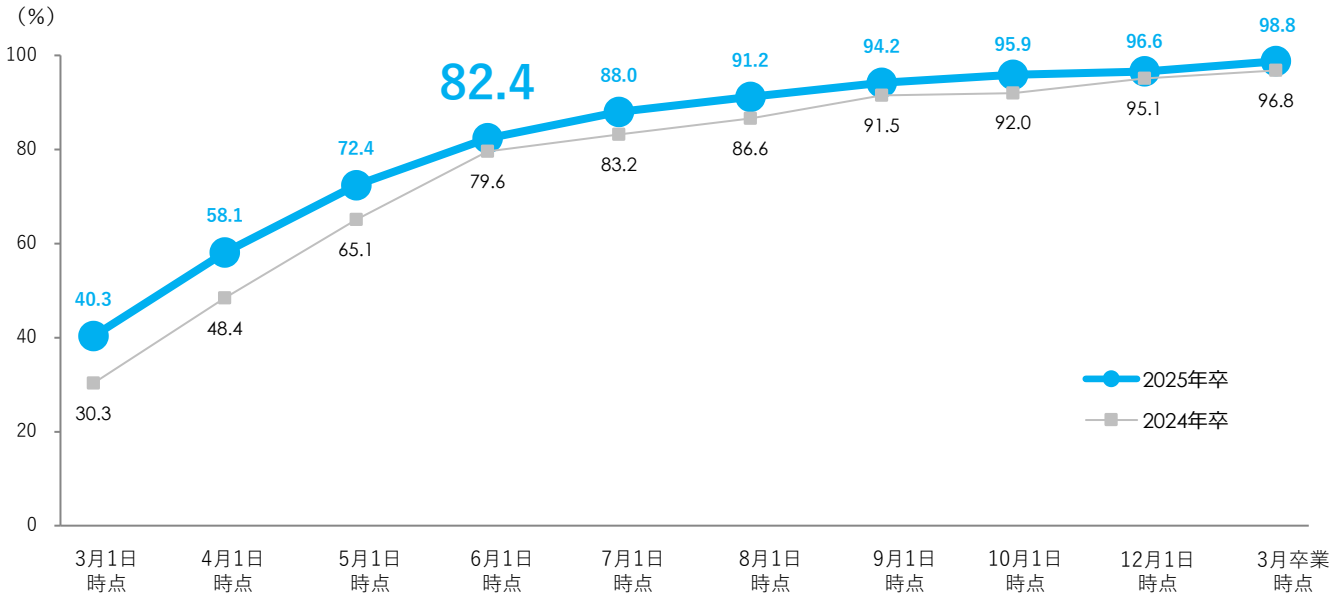
2021年卒のWeb面接を経験した学生に「不安に思うこと」を聞いたところ、「通信環境」が70.1％と最も高い結果になりました（2020年6月12日時点）。Webを活用した就職活動に向けては、音声や画像の途切れや乱れを心配することのないように、通信環境を整えておくといいでしょう。また、壁が背景の面接コーナーを作るなど、整理整頓を気にすることなく面接に集中しやすい環境を作ることも保護者がサポートしやすいポイントです。「家族がいる時間に面接をしたくない」「生活音や話し声が気になって集中できない」という学生もいます。面接日時を家族で共有し、その時間は離れた部屋で過ごす、外出するといった対応を考えてみてもいいかもしれません。

(C) Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

6 就職内定率の推移

■ 2025年卒、2024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 2025年卒』）

2025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82.4％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。地域別では、関東、中部、近畿が8割を超えますが、その他地域は76.1％と差が見られます。進路確定した学生は、5月1日時点で半数を超え、8月1日時点で8割を超えています。

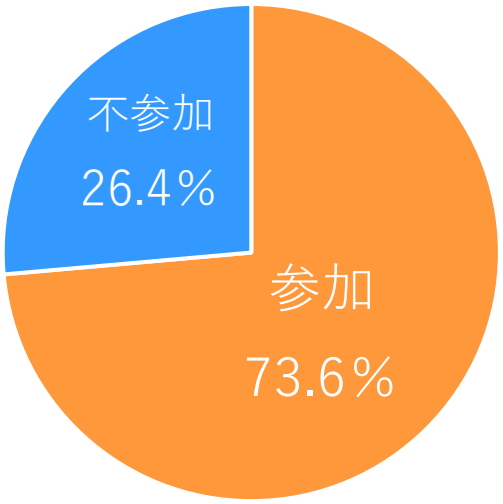
※「内定」とは、在学中に締結される“卒業後を始期とした労働契約”と捉えることが多く、「内々定」はその前段階のことで、厳密な定義はありません。また、正式な内定日は「卒業・修了学年の10月1日以降」です

Indeed Recruit Partners
(C) Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

7 キャリア形成支援プログラムの参加率

■ キャリア形成支援プログラムの参加は、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2025』）

キャリア形成支援プログラムとは、インターンシップをはじめ、オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）を含むキャリア形成支援に係る取り組みの総称を指します。実際にキャリア形成支援プログラムへ参加した2025年卒の学生は73.6％でした。また、参加社数の平均は5.64社でした。Webでの実施は、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。

キャリア形成支援プログラムに参加することで、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。

キャリア形成支援プログラムの参加企業へ入社する予定の学生は41.2％で、参加企業ではないが同業種の企業に入社する予定も含めると75.8％でした。

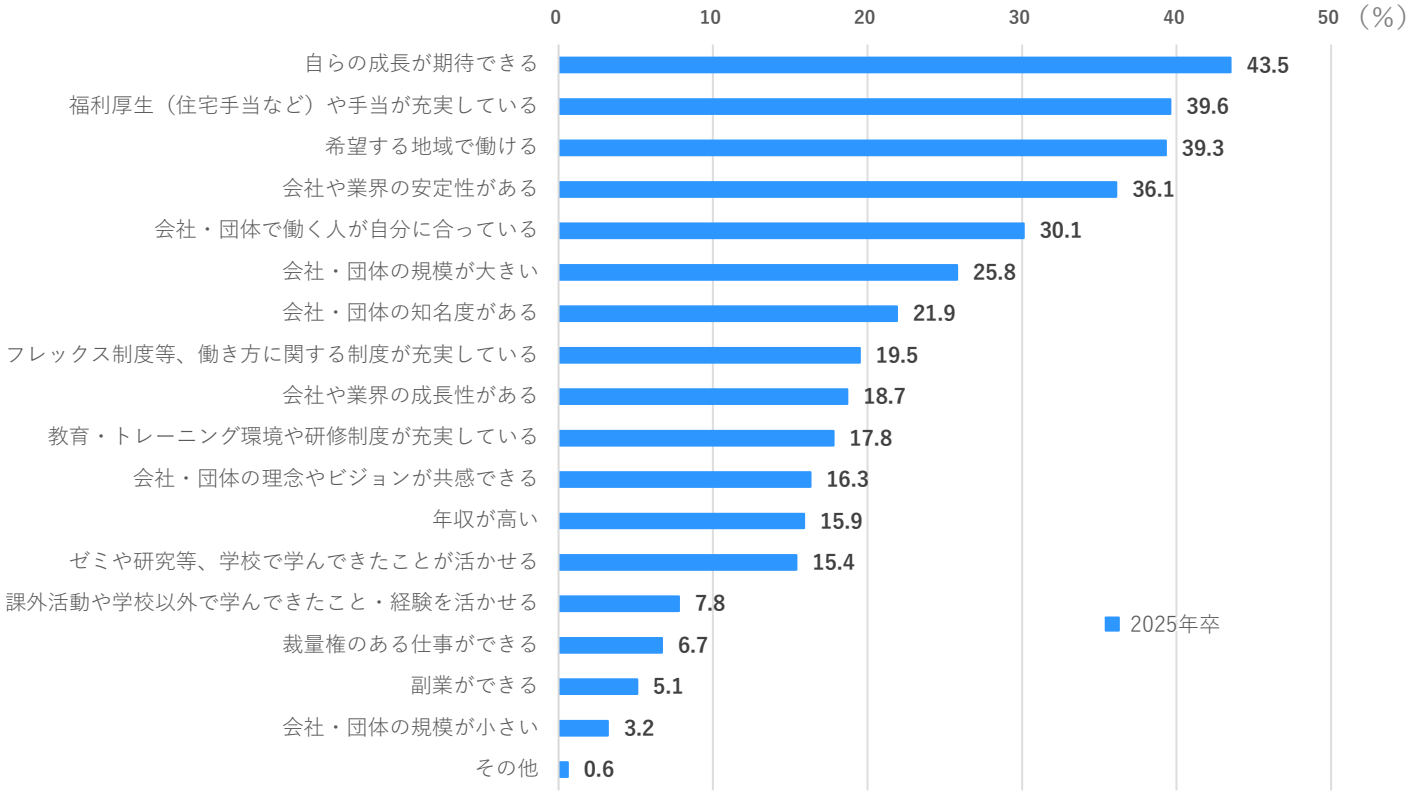
企業での採用人数は、キャリア形成支援プログラムの受け入れ人数よりも多いことがほとんどです。実際に、キャリア形成支援プログラム実施企業の採用数における自社キャリア形成支援プログラム参加者の割合は、2025年卒では33.2％です。志望企業のインターンシップに参加しなければその企業に就職できないということはありません。

(C) Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

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

※大学生_就職志望者_民間企業への就職確定者／複数回答



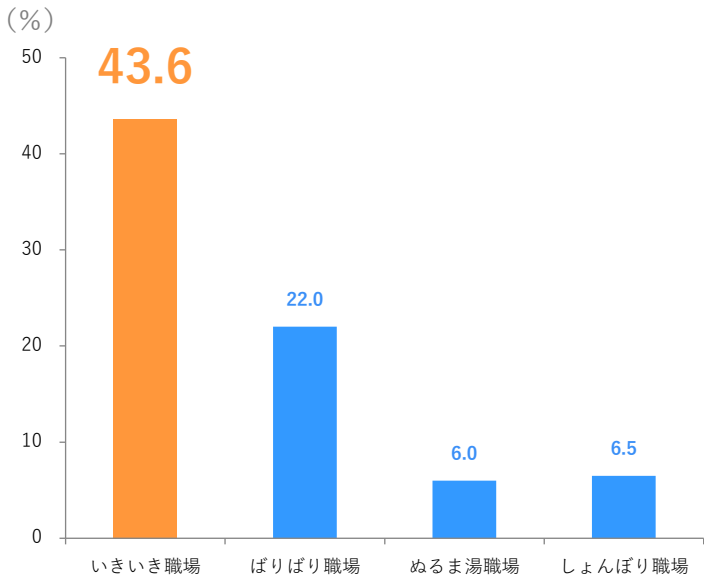
（就職みらい研究所『就職プロセス調査 2025年卒 3月卒業時点』）

2025年卒大学生の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43.5％と最も高く、「福利厚生（住宅手当など）や手当が充実している」が39.6％、「希望する地域で働ける」が39.3％、「会社や業界の安定性がある」が36.1％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、「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付く組織への支持も高まっています。

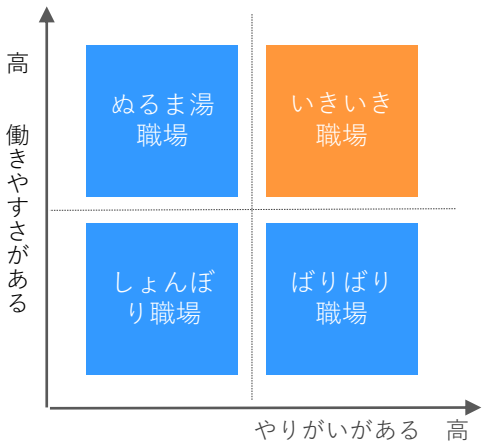
(C) Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

9 働きやすさ＋やりがい

■ 職場タイプ別の売り上げ対前年伸び率



「働きやすさ」×「やりがい」4つの職場タイプ



（GPTWジャパン 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調査結果より作成）

Data8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「ばりばり職場」、「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、売り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。

(C) Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

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、8万4,434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	①2025年卒	84,434	24,510	32,950	19,850	6,982	4,745	140,582	26,567
	②2024年卒	82,905	21,312	36,463	18,544	5,783	4,046	124,893	23,431
	2020年卒	128,890	49,466	36,869	27,059	12,488	5,697	105,195	23,847
	①－②	1,529	3,198	-3,513	1,306	1,199	699	15,689	3,136
使用率	①2025年卒	-	92.2	78.7	14.5	55.1	46.0	7.9	19.8
	②2024年卒	-	90.1	87.5	14.1	52.6	49.2	9.5	23.4
	2020年卒	-	98.2	86.6	20.5	87.3	63.1	10.9	28.7
	①－②	-	2.1	-8.8	0.4	2.5	-3.2	-1.6	-3.6

※2025年卒：2024年6月12日時点調査、2024年卒：2023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
※項目ごとの平均額のため、各項目の合計は全体とは一致しない

（就職みらい研究所『2025年卒 就職活動TOPIC』2024年8月7日発行）

2025年卒大学生の就職活動にかかった費用の平均額は、就職活動全体で8万4,434円。これは2024年卒の8万2,905円と比べて1,529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できた」（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。

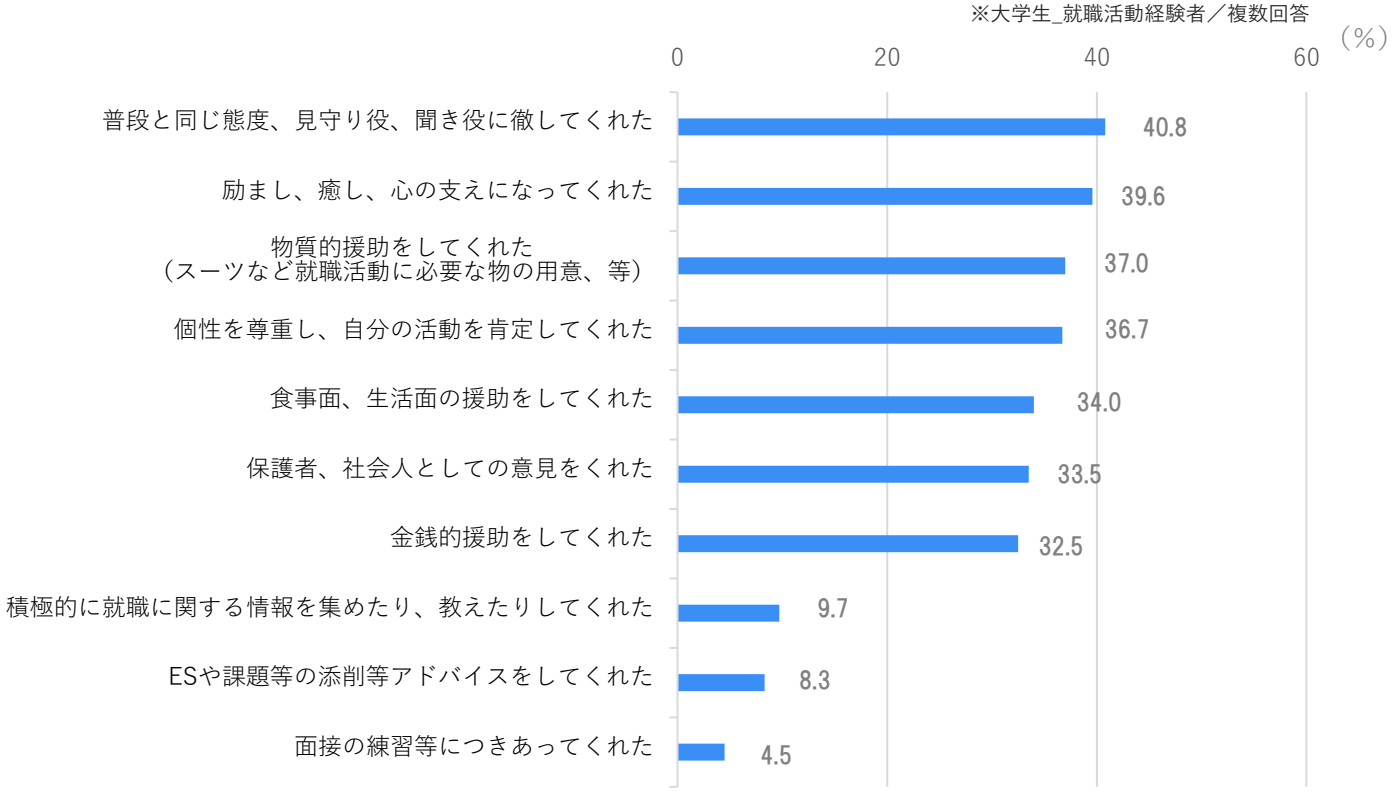
使用金額の内訳を見ると、交通費、宿泊費などの項目で、2024年卒に比べ平均金額が増加しています。コロナ禍の影響も落ち着き、最終面接など選考プロセスにおける対面実施の割合が増加していることが一因と考えられます。

(C) Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

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「うれしかったこと・助けになったこと」

※大学生_就職活動経験者／複数回答



※全13項目より上位10項目を抜粋（「その他」「特にない」は非表示）

（就職みらい研究所『就職プロセス調査 2025年卒 2024年12月1日時点』）

就職活動を終えた学生に「保護者との関わりでうれしかったこと・助けになったこと」を尋ねたところ、「普段と同じ態度、見守り役、聞き役に徹してくれた」が最も高い結果となりました。学生からは「いつも通りでいてくれるのが一番安心できた」「自分の意見を尊重してくれ、最終的には自分の道を応援してくれた」「遠方での合同説明会や面接に行くための交通費や食費を援助してくれた」という声が聞かれました。

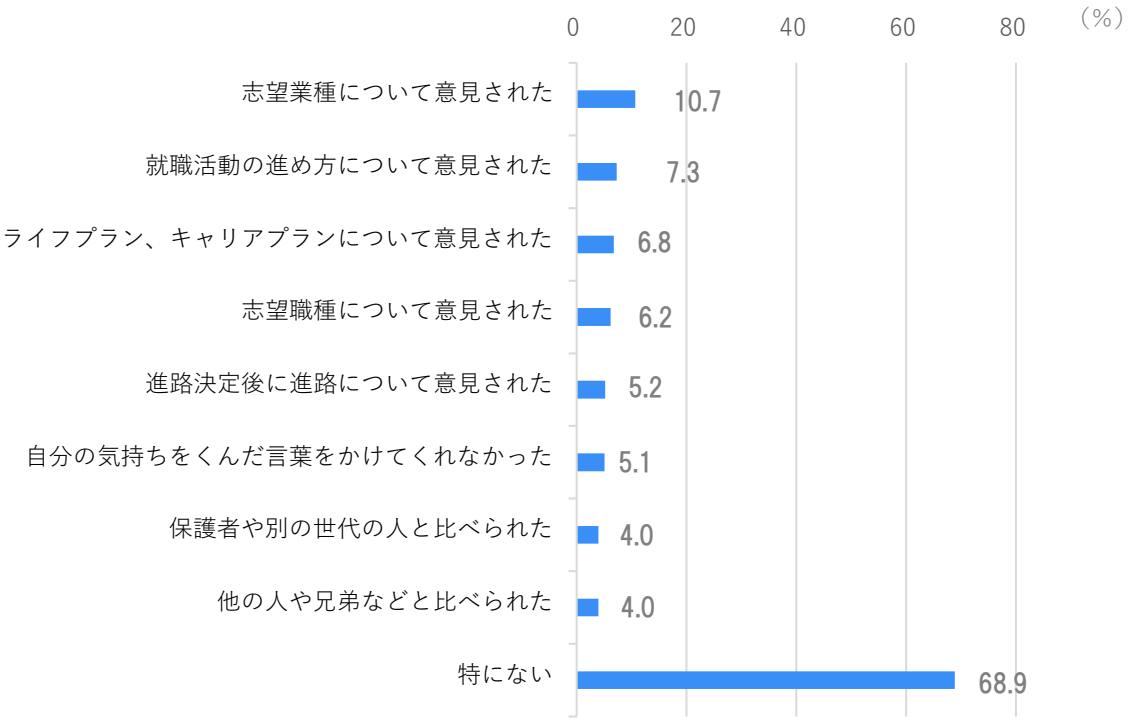
データからは、個人差はあっても、結果的に多くの学生が「保護者の関与」を歓迎し、就職活動につなげていることが分かります。就職活動や学生のためには保護者のサポートが大切であると言えそうです。また、就職活動中だからと特別に意識せずに、普段通りに接することも重要です。

(C) Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

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」

※大学生_就職活動経験者／複数回答



※全12項目より上位8項目と「特にない」を抜粋（「その他」は非表示）

（就職みらい研究所『就職プロセス調査 2025年卒 2024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、「保護者との関わりの中で嫌だったこと」を尋ねたところ、「特にない」と回答した学生は68.9%ですが、嫌だったことを具体的に回答した学生も少なくありませんでした。

学生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、「志望職種や志望業界に対して否定的な意見を言われた」「他の人と比べられたことがあり、やめてほしいと思った」や「親の価値観や固定観念を押し付けてきた」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、それが本人のためを思ってしていることならば、本末転倒です。

(C) Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

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すること。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あいさつやマナーの徹底など、日頃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よいでしょう。

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」という声も多く聞かれます。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。

Ⓒ Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved