

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主催
第139回労働政策フォーラム

多様化する若者の初期キャリアの現在

第2部／報告

株式会社マイナビ
社長室 キャリアリサーチ統括部
マイナビキャリアリサーチラボ
長谷川 洋介

自己紹介 長谷川 洋介

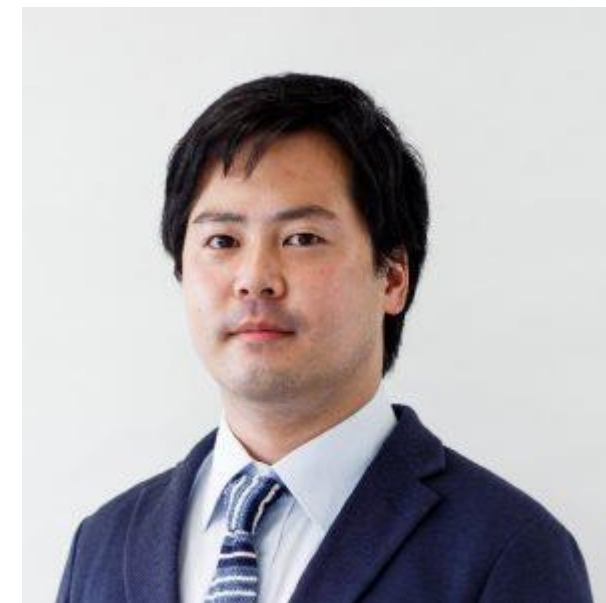
株式会社マイナビ 社長室 キャリアリサーチ統括部
マイナビキャリアリサーチラボ 研究員

■新卒採用領域の調査・研究に従事

- ・大学生を対象にした就職意識調査
- ・新卒採用担当者を対象にした企業調査
- ・就職活動を行う大学生の保護者調査 などを担当

■キャリアリサーチ統括部 マイナビキャリアリサーチラボ

「働く」の明日を考えるをスローガンに、
キャリア教育、新卒採用、中途・正社員採用、非正規雇用など
労働・雇用に関する各種調査・研究や、
労働市場の未来予測などを行う。



オウンドメディア「マイナビキャリアリサーチラボ」
<https://career-research.mynavi.jp/>
にて調査データ・コラムをほぼ毎日更新中





<アジェンダ>

01. 就職活動、採用活動における
大学生、企業、保護者を取りまく環境

02. 大学生と保護者の間の3つのギャップ



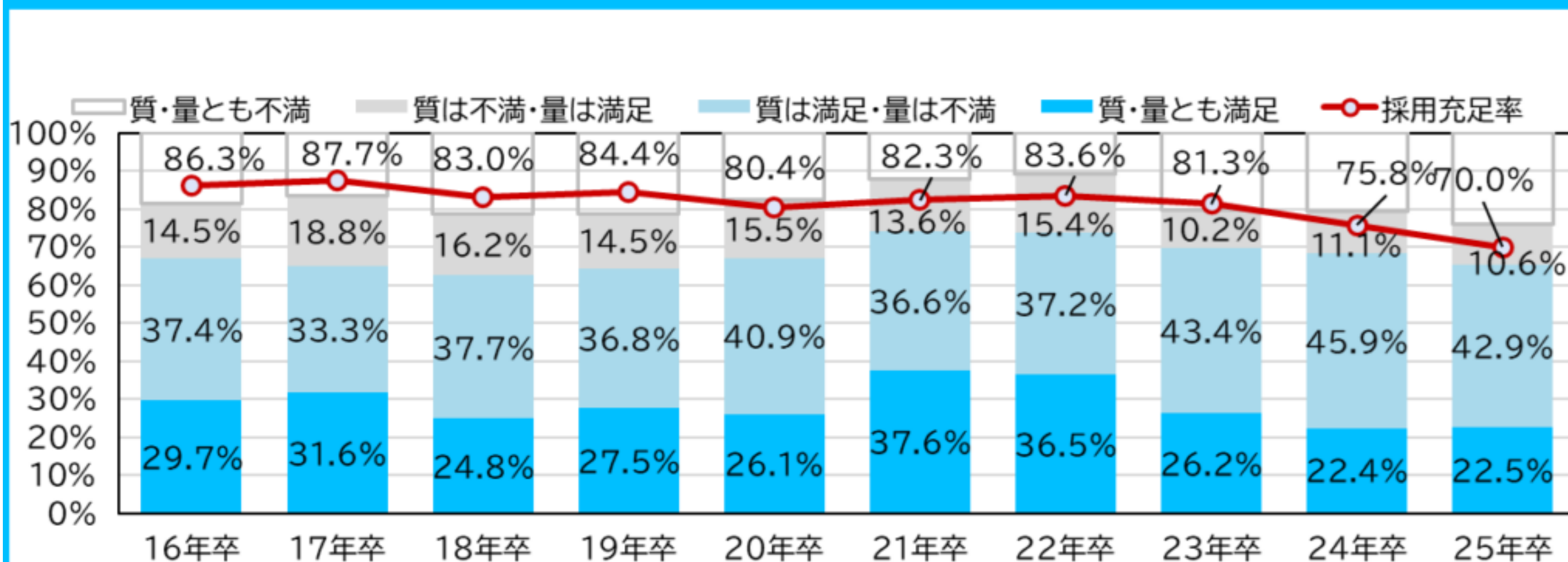
01

就職活動、採用活動における
大学生、企業、保護者を取りまく環境

企業 新卒採用の環境

企業の採用充足率(内定者数／募集人数)は減少傾向
前年(2025年卒)採用充足率は70.0%で過去最低に

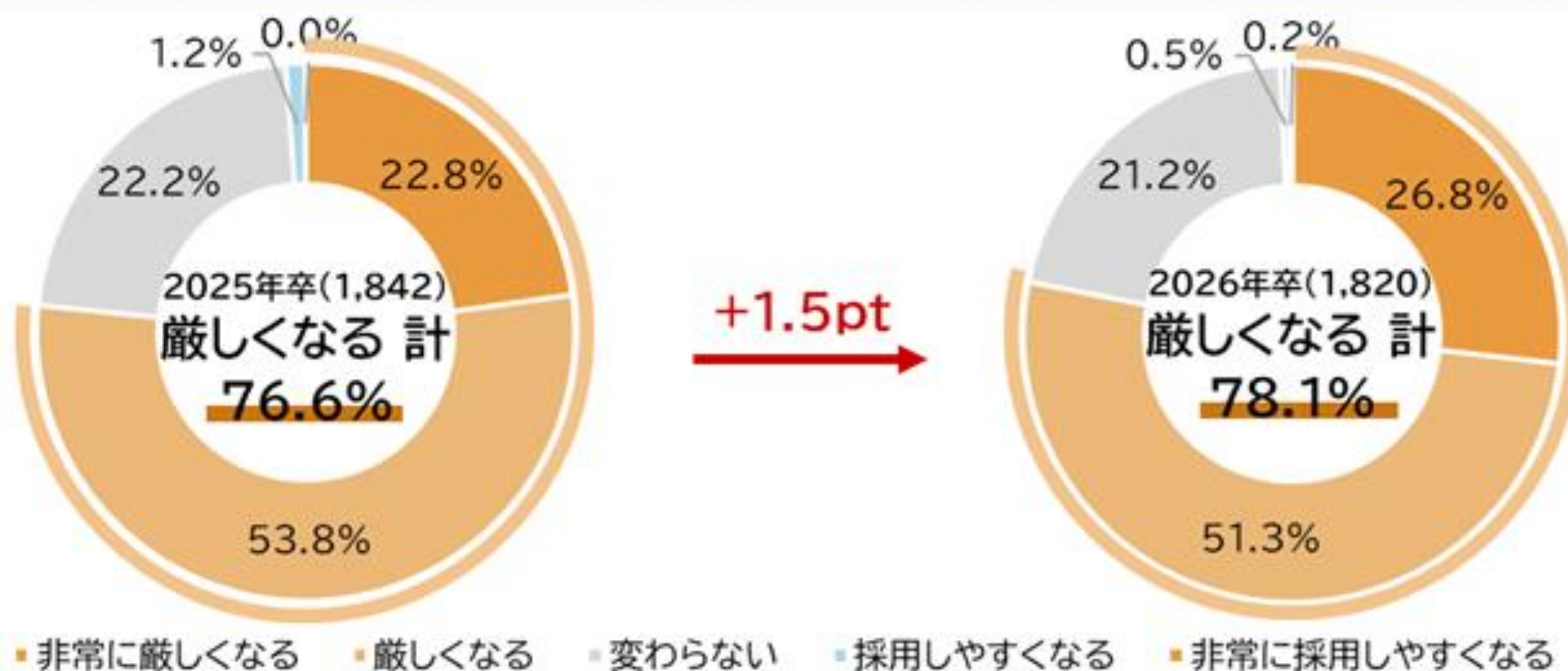
「採用充足率」と「内定者満足度」の年次推移



企業 新卒採用の環境

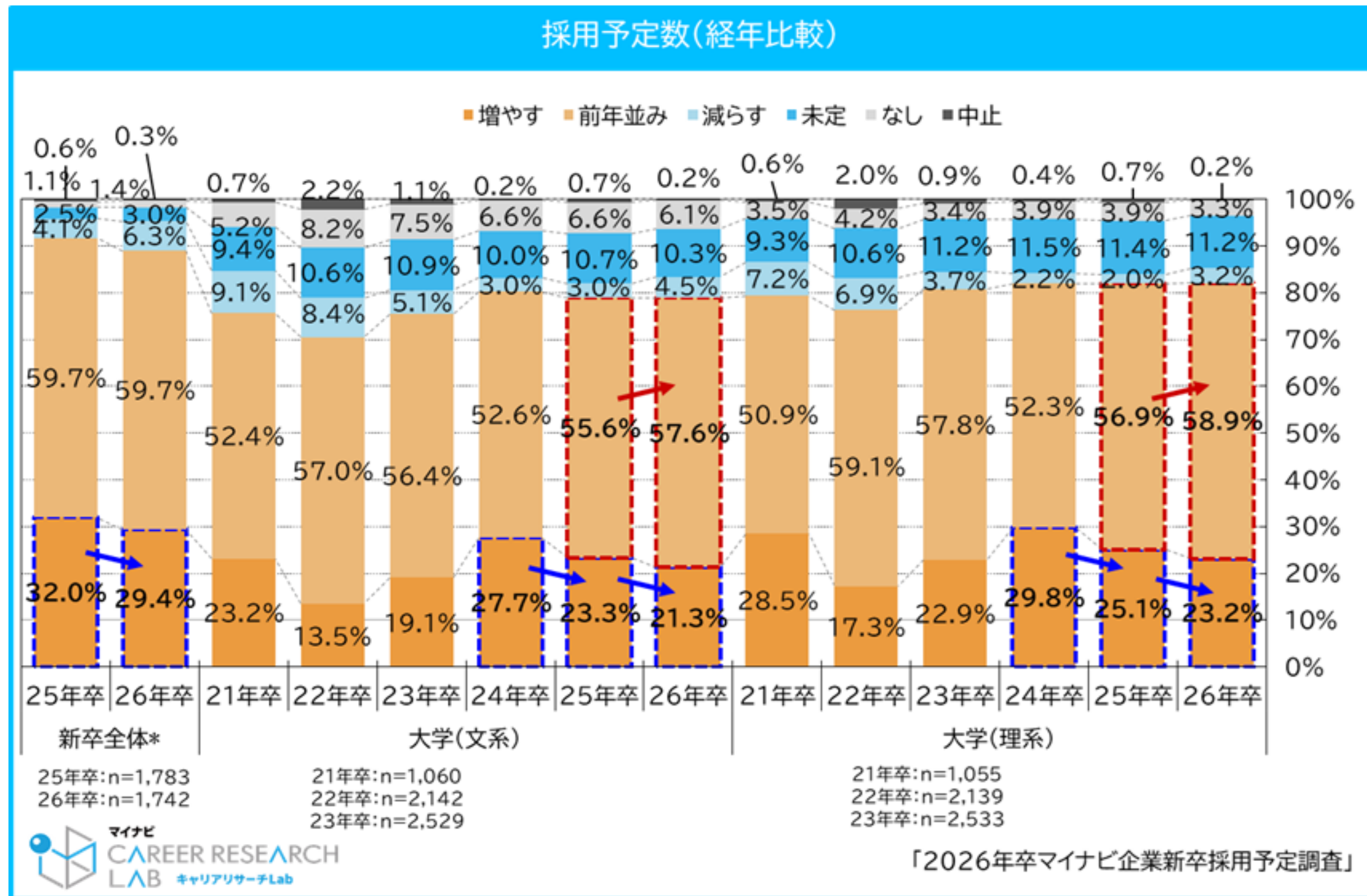
2025年2月調査時点で今年度の採用(2026年卒)が「厳しくなる」見通しの企業が微増し、約8割に

採用環境の見通し(前年比較)



企業 新卒採用の環境

採用予定数は「前年並み」(＝据え置き)とする企業が増加



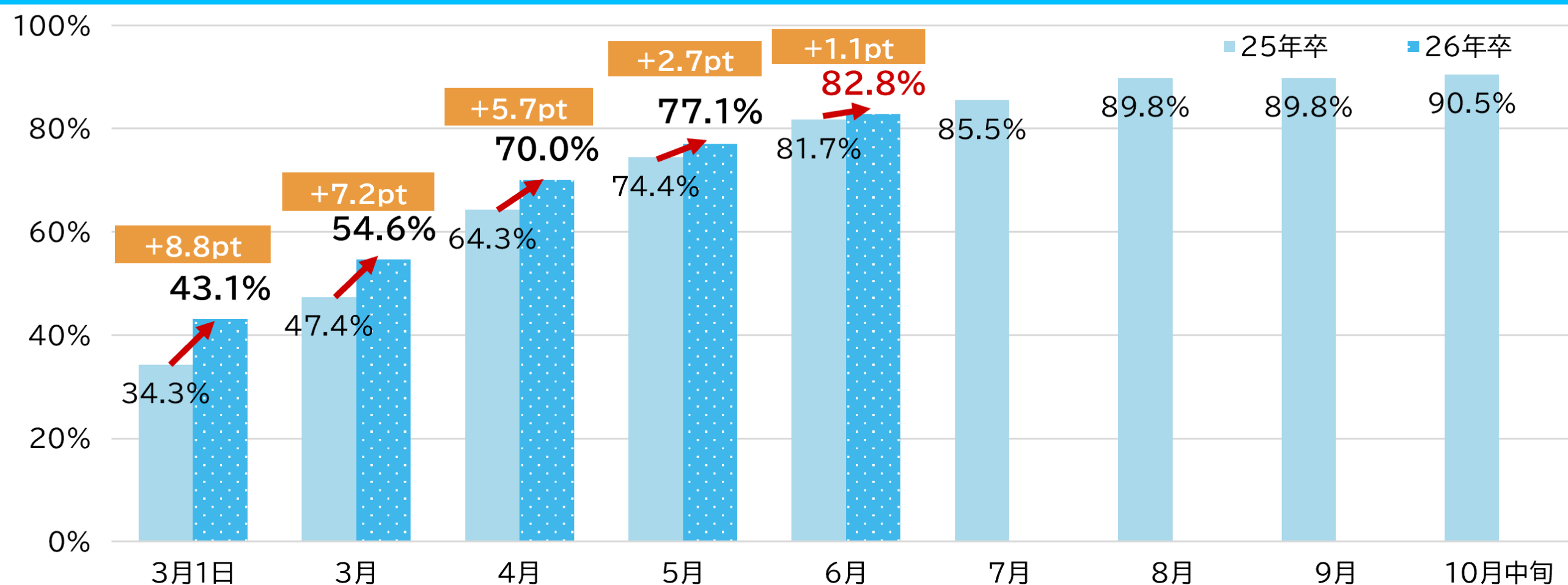
2026年卒 マイナビ企業新卒採用予定調査

https://career-research.mynavi.jp/research/20250226_92878/

学生 就職活動の環境

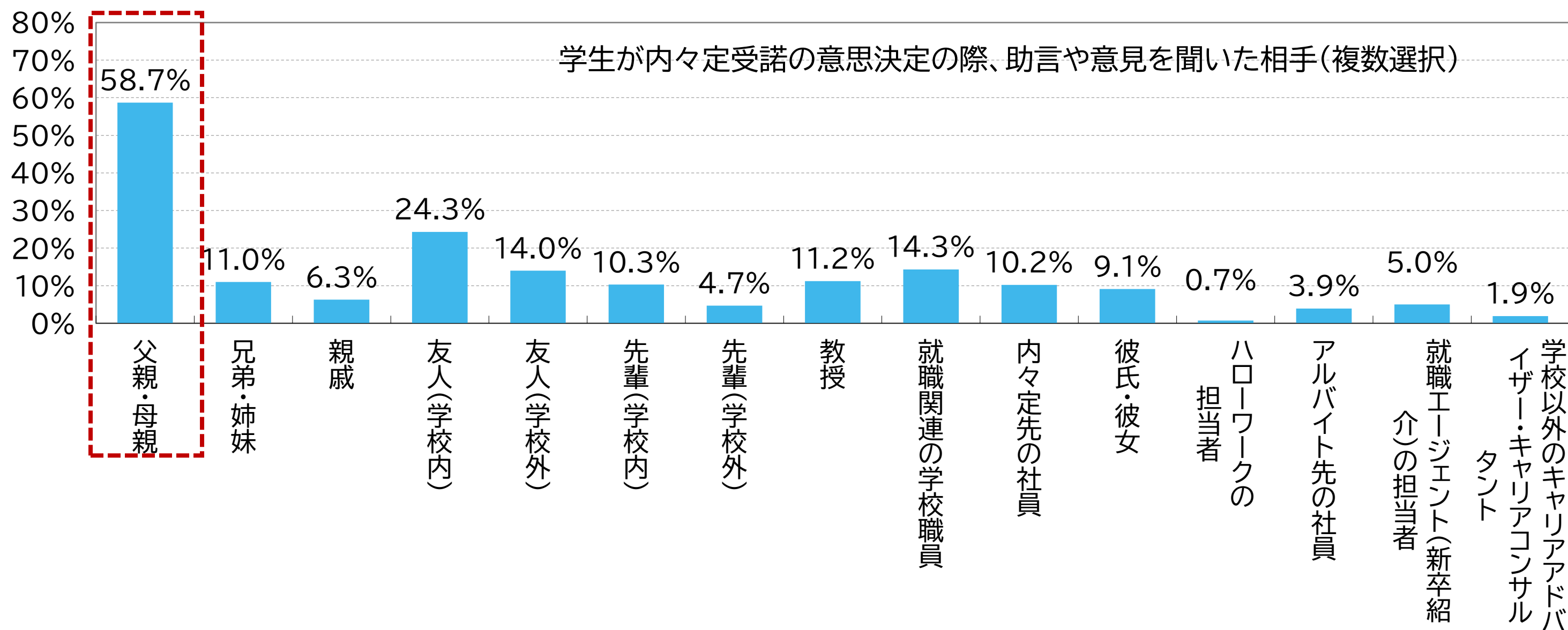
学生の内々定保有率は前年を上回って推移
→2026年卒大学生の6月末時点での内々定率は82.8%

内々定保有率の推移・経年比較



学生 就職活動への親の影響

内々定保有学生の平均内々定社数は2.5社(2025年6月末時点)
内定受諾の意思決定の際、「父親・母親」の助言や意見を聞いた学生
は58.7%で、相談相手として最多



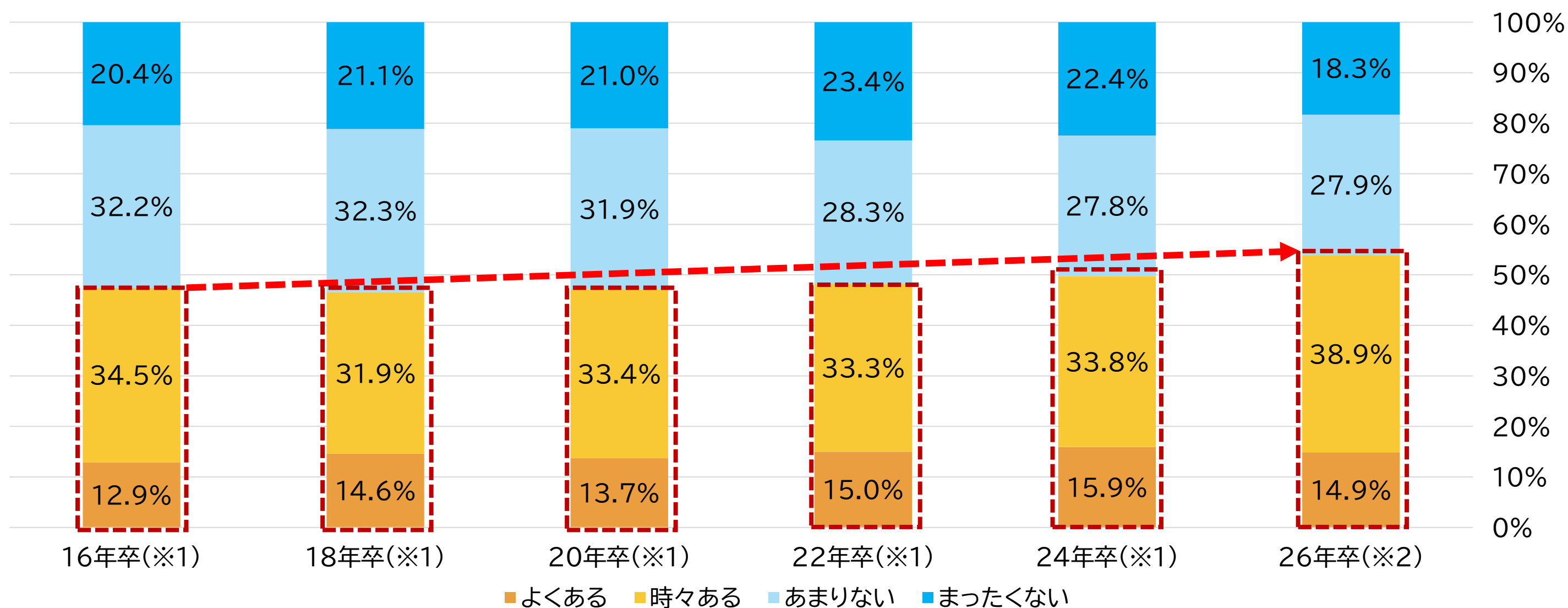
マイナビ 2025年卒内定者意識調査

https://career-research.mynavi.jp/research/20240731_83584/

学生 就職活動への親の影響

就職活動について保護者に相談する学生は、
10年前とくらべると「よくある」「時々ある」合計は微増傾向

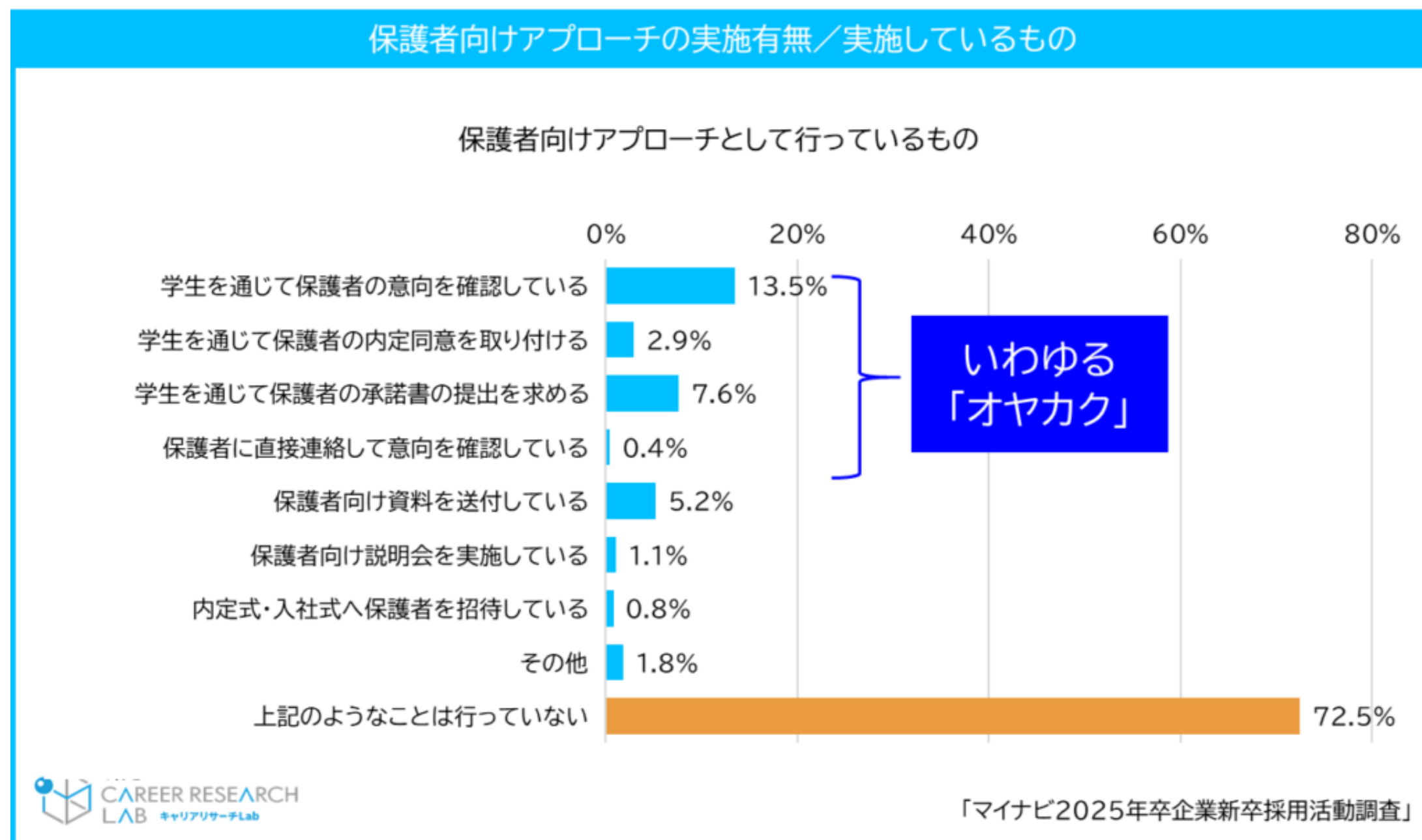
保護者に就職活動について相談する学生の割合



※1:マイナビ 2016年卒～24年卒 大学生のライフスタイル調査 : https://career-research.mynavi.jp/research/20230214_44672/
※2 : 2026年卒大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査 (12月) : https://career-research.mynavi.jp/reserch/20250120_91081/

企業 学生の保護者に対するアプローチ

企業が学生の保護者に対してアプローチする動きも。
「学生を通じて保護者の意向を確認する」が13.5%

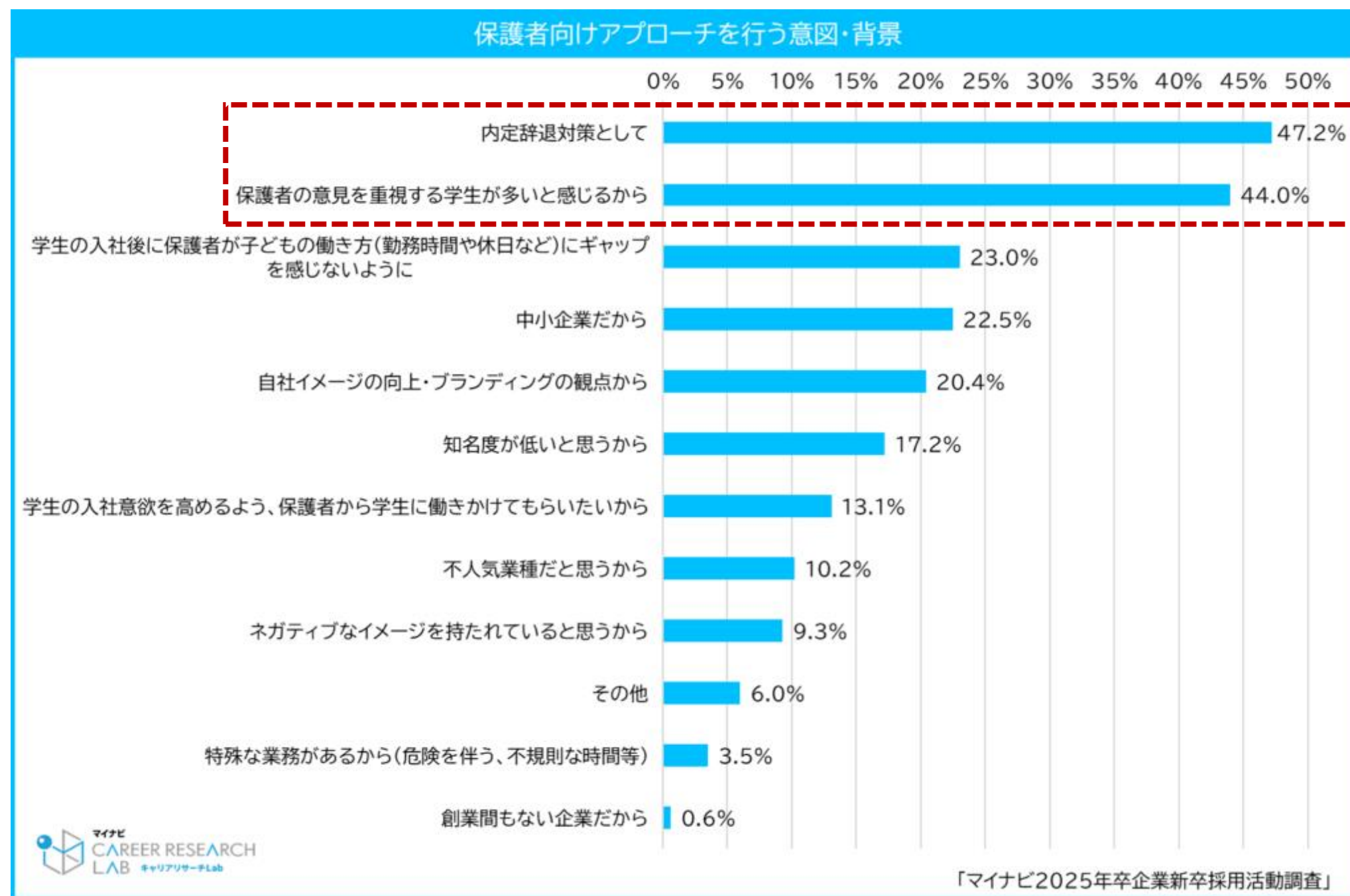


マイナビ 2025年卒企業新卒採用活動調査

https://career-research.mynavi.jp/research/20240719_83190/

企業 学生の保護者に対するアプローチ

企業が学生の保護者に対してアプローチする理由は
「内定辞退対策」「保護者の意見を重視する学生が多いと感じるから」



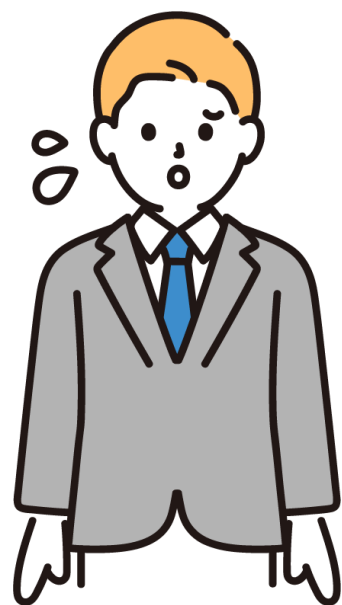
マイナビ 2025年卒企業新卒採用活動調査

https://career-research.mynavi.jp/research/20240719_83190/

企業 学生の保護者との間に感じるギャップ

企業側は、保護者が学生の意思決定に強い影響を与えていると感じている

…退職金の有無、公務員就職の厚い信頼などで、企業として保護者世代とギャップを感じるシーンも



説明会開催時に本人と保護者が来訪したので双方に説明を行った

「親からは公務員を勧められているが、自分のやりたい仕事とは違うので迷っている」という相談を受けた

「両親から全国転勤のある会社は反対された」と内定辞退に

地元就職してほしいという親御さんの意見を汲み、泣きながら内定辞退の電話をしてきた学生がいた

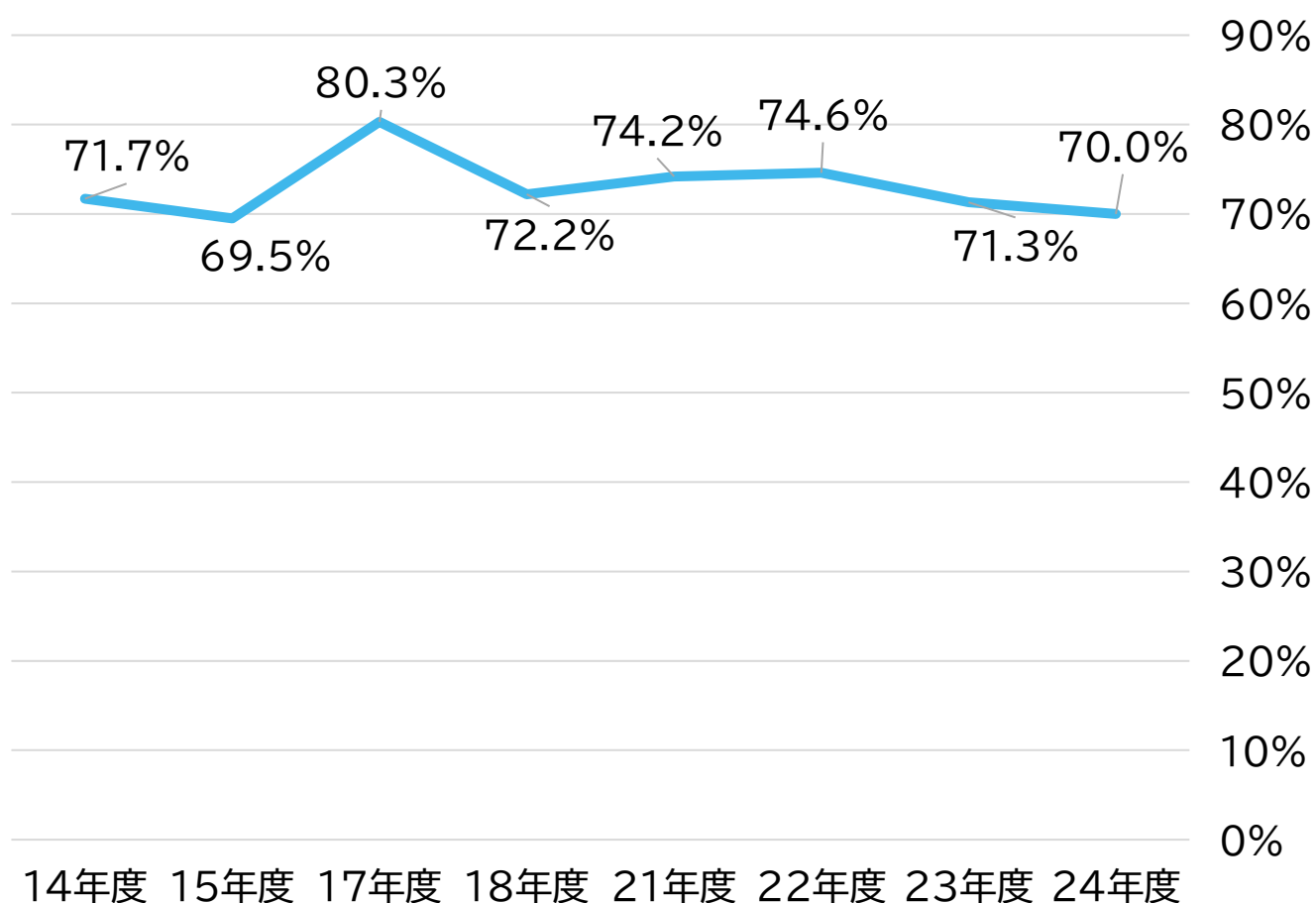
退職金がないことに（保護者の）ストップがかかった

保護者 子どもの就職活動に対するスタンス

子供の就職活動に関する保護者の関心度は7割台でほぼ一定。
一方で「自己分析の手助けで話を聞く」割合は増加傾向。

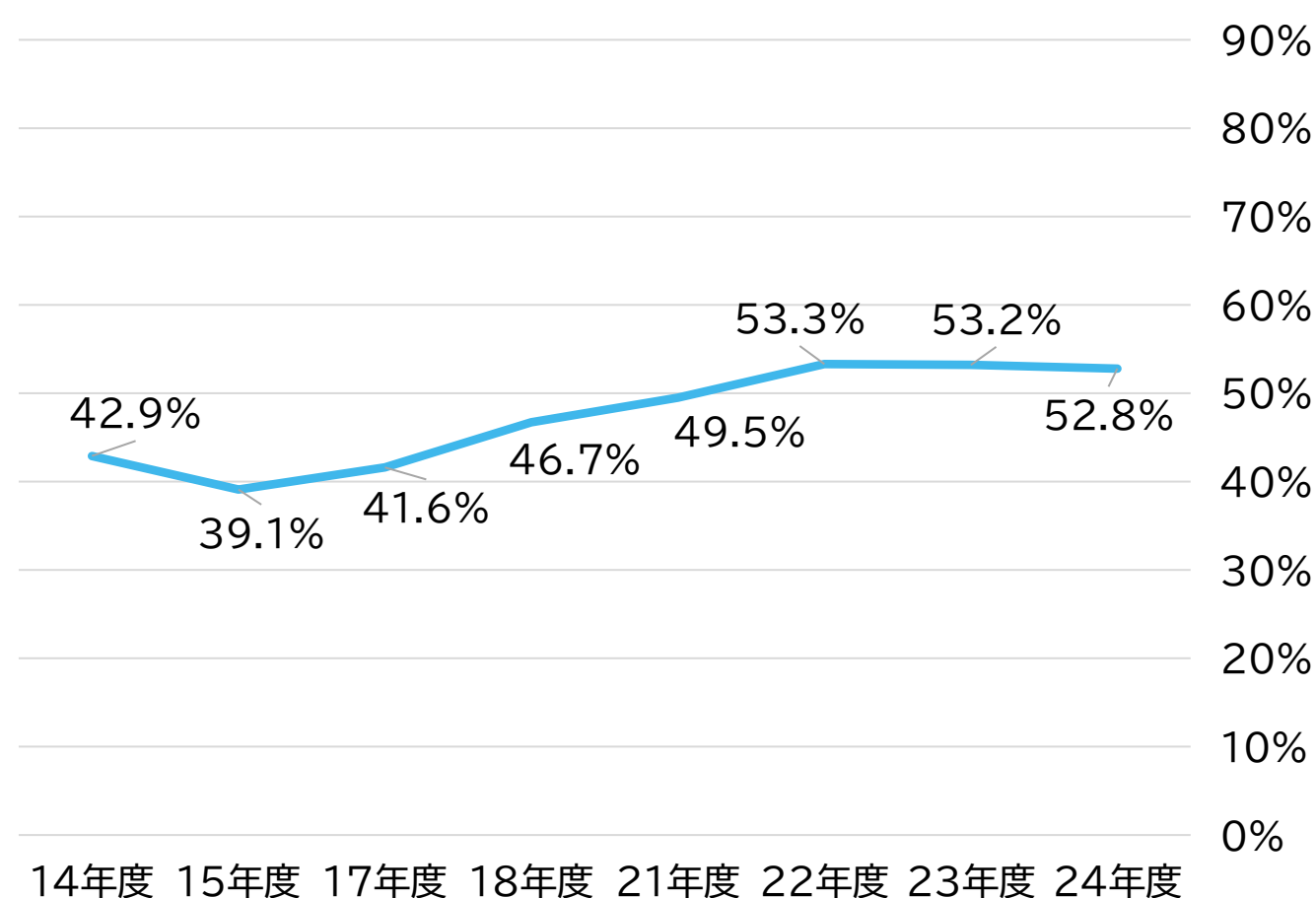
関心：ほぼ一定

子供の就職活動に対して関心がある保護者の割合



自己分析の手助け：増加傾向

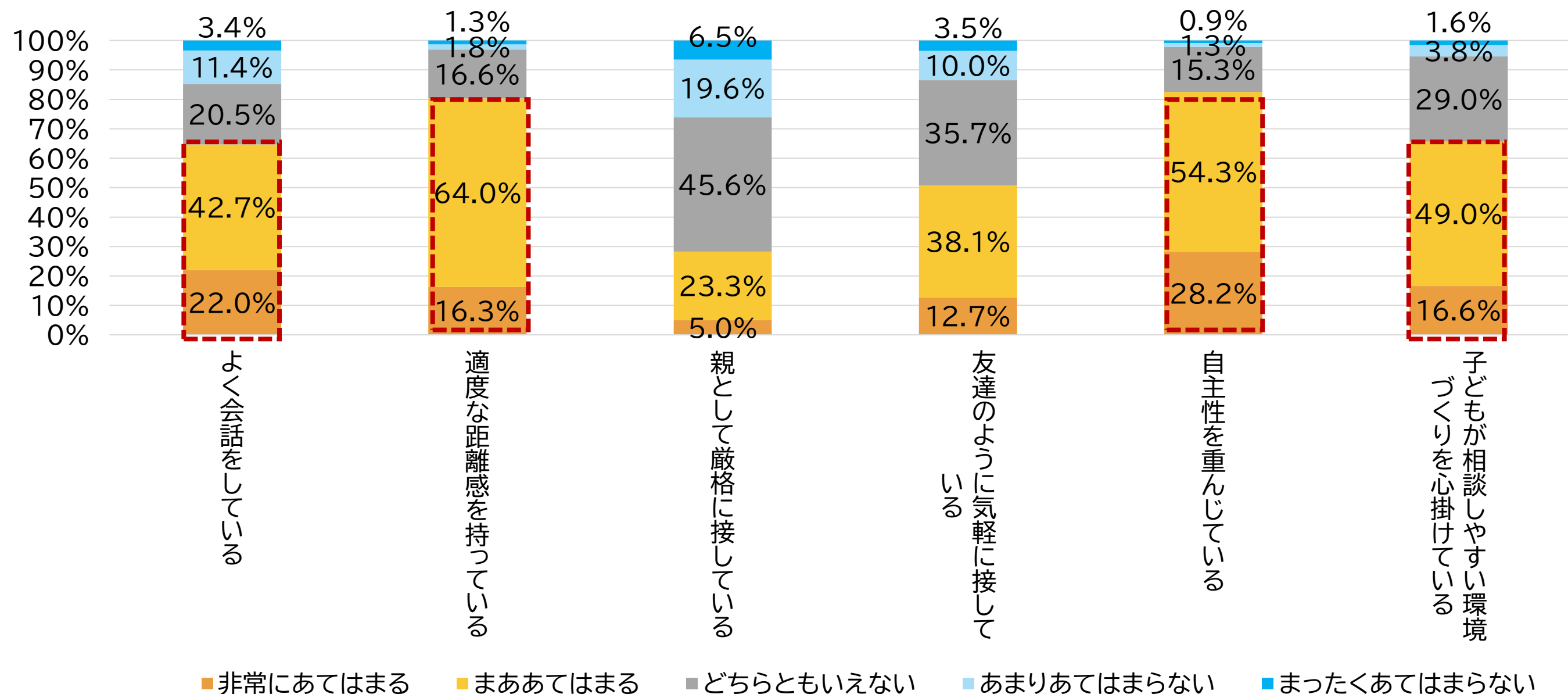
子どもの自己分析を手助けするために話を聞いたことがある保護者の割合



保護者 保護者が子どもと関わる際のスタンス

- ✓ よく会話をしている
- ✓ 適度な距離感を持っている
- ✓ 自主性を重んじている
- ✓ 子供が相談しやすい環境づくり

普段の子供とのコミュニケーション



学生 就職活動において保護者に求めること

- ✓メンタル面のサポート、金銭面のサポートを求める
- ✓干渉や否定、ネガティブな意見はNG
- ✓アドバイスは欲しいが、応募先の指示は要らない(世代間ギャップがネック)



ただ話を聞いてほしい。「この会社を受けなさい」とかはいらない

あまり干渉しないでほしいけど、へこんだときは慰めてほしい

適度に「こんな企業がある」という風に言われるくらいがいい

金銭面でのサポートがあるとインターンシップや説明会に参加しやすい



働き始めてからのネガティブな経験などと言わないでほしい

親自身が実際に働いて得た経験なども踏まえてアドバイスをしてほしいが、**就活事情自体がかなり異なっている**と思うので、否定的な意見は避けてほしい



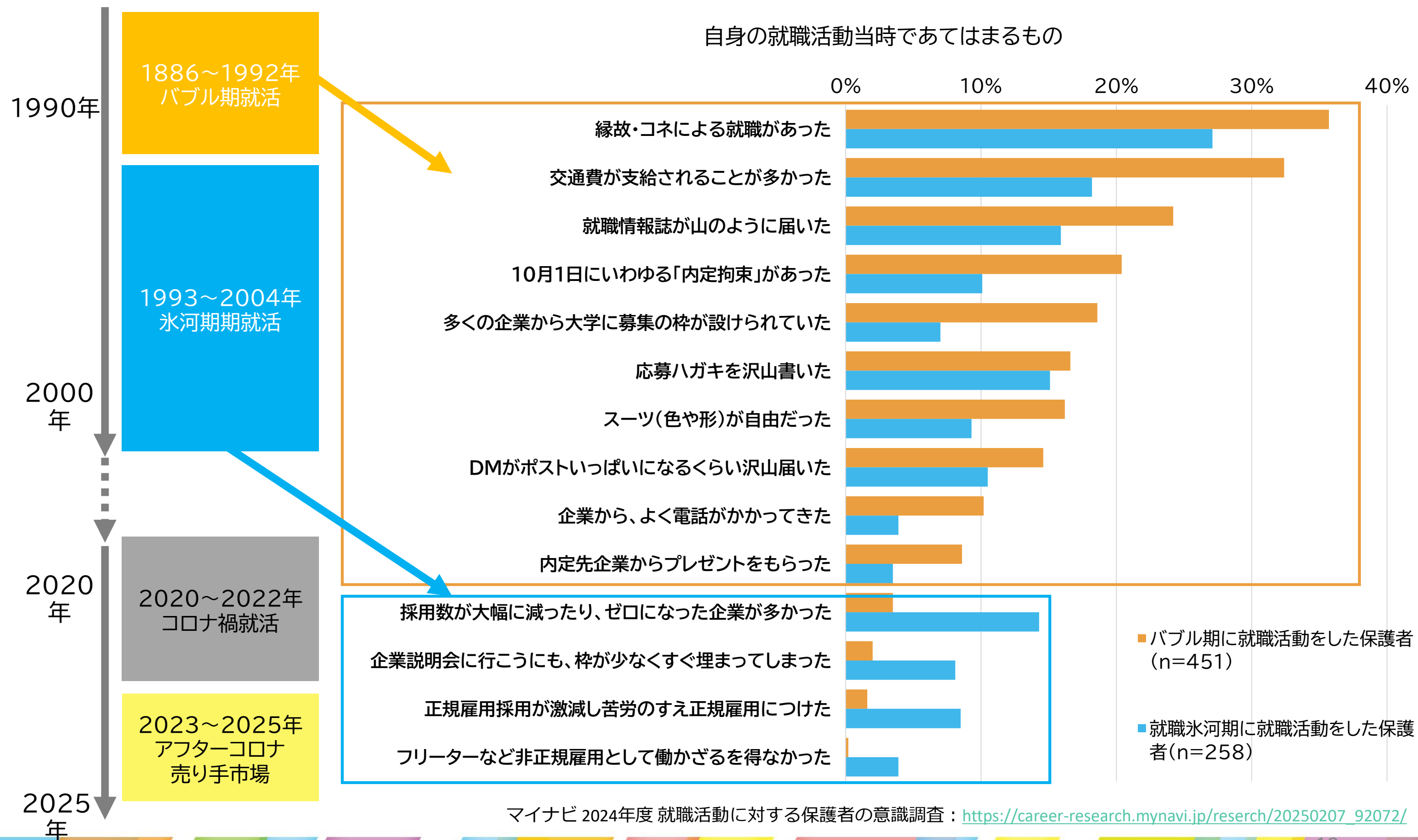
02

大学生と保護者の間の3つのギャップ

大学生と保護者(親子)の間の3つのギャップ

- ① | 経済状況のギャップ
- ② | ワークスタイル・ライフスタイルのギャップ
- ③ | 「親離れ」と「子離れ」のギャップ

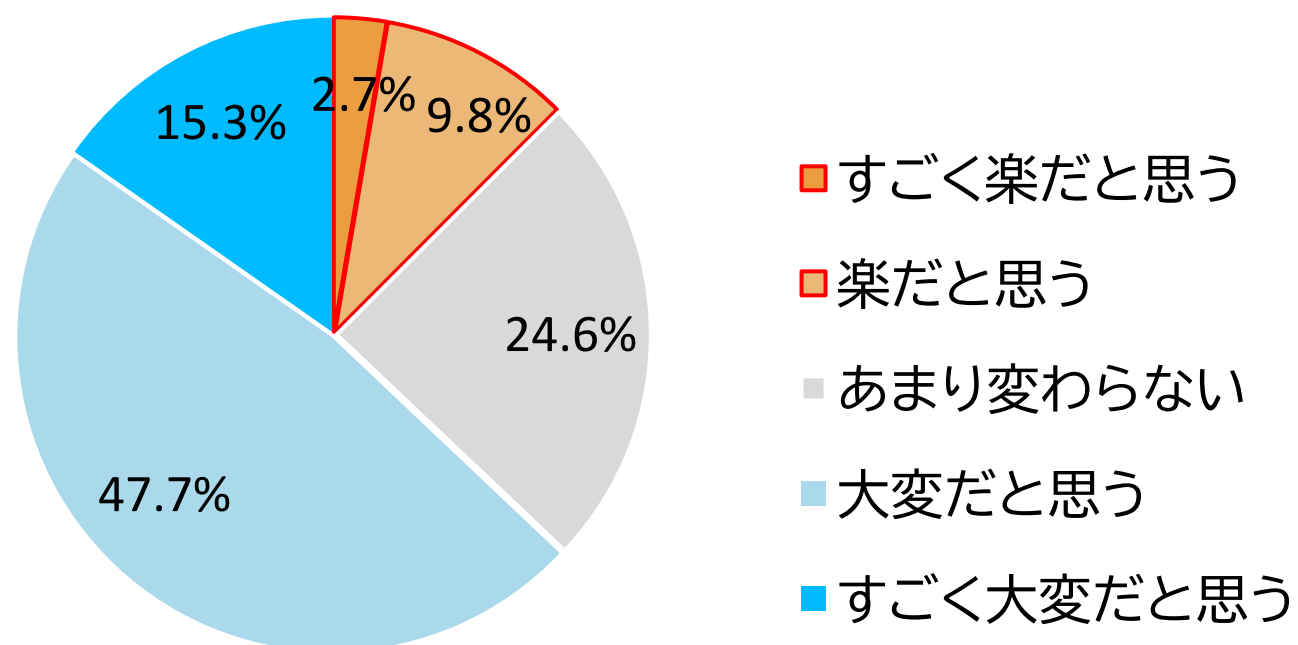
①経済状況のギャップ:「バブル親」と「氷河期親」



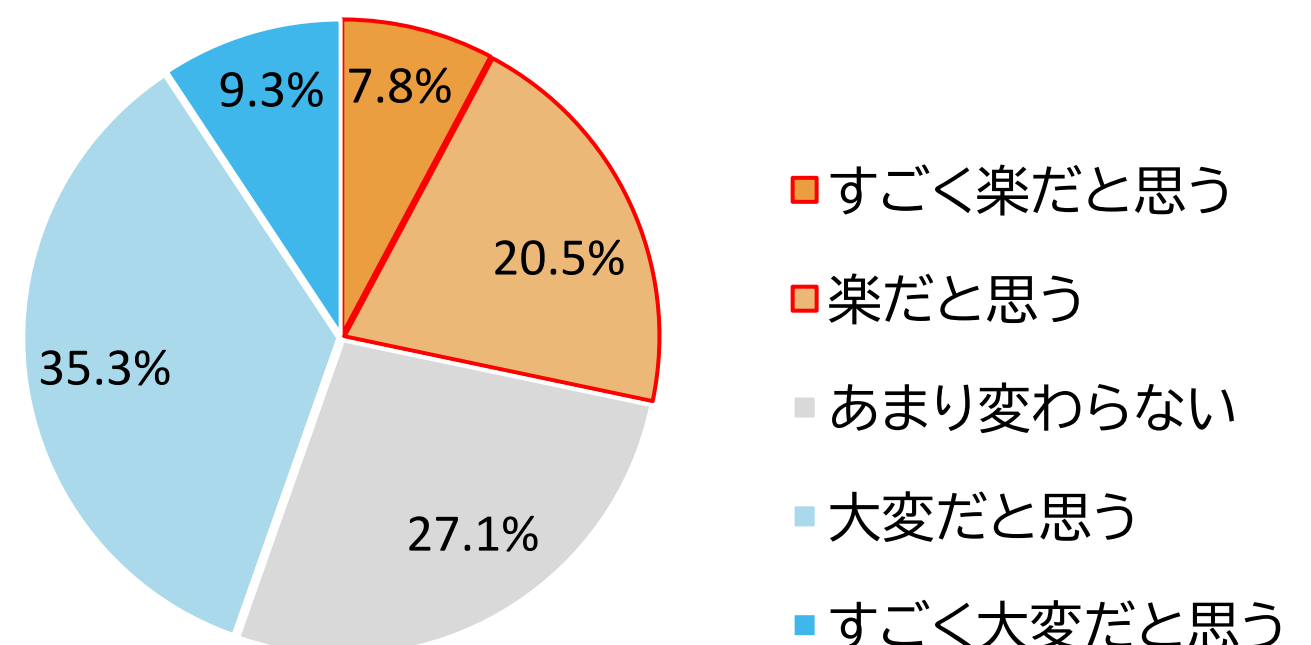
保護者 ①経済状況のギャップ:「バブル親」と「氷河期親」

- ✓ バブル親の方が子供の就職活動に対して「大変だ」と感じる
- ✓ 氷河期親の方が子供の就職活動に対して「楽だ」と感じる

【バブル期に就職活動】
子どもの就職活動はどのように感じるか
(n=451)



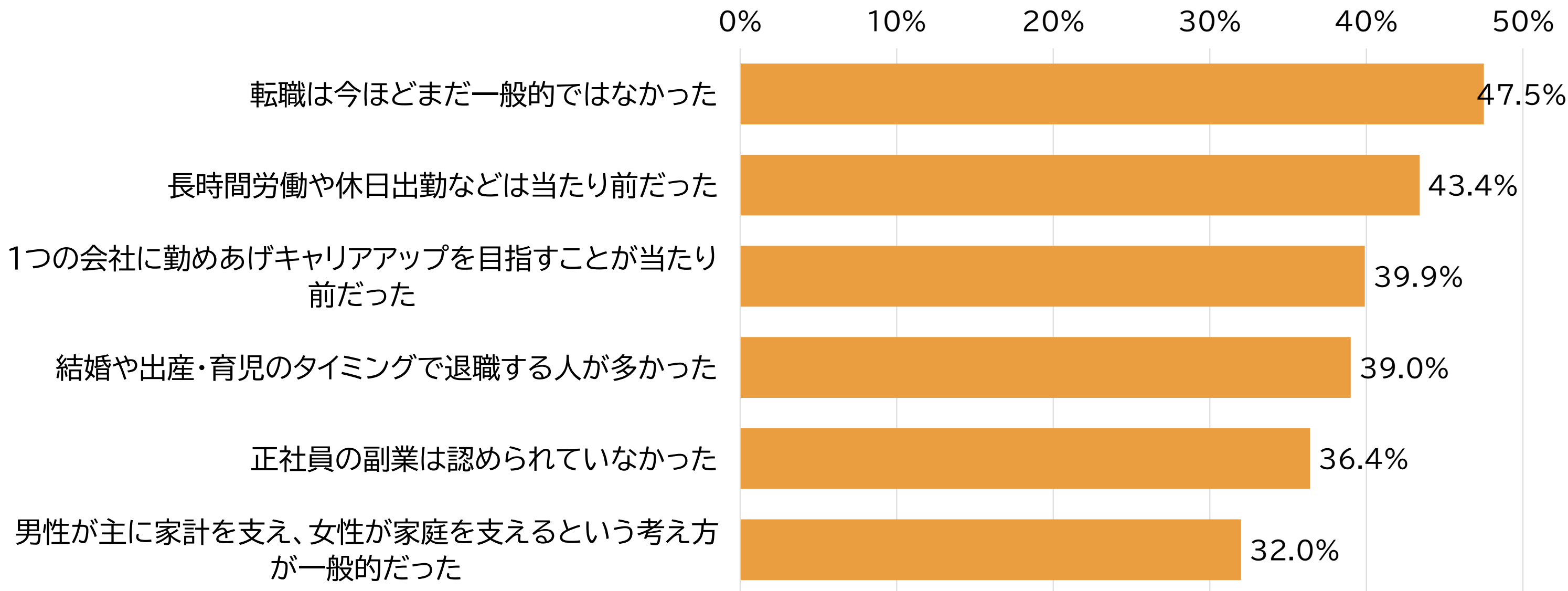
【就職氷河期に就職活動】
子どもの就職活動はどのように感じるか
(n=258)



保護者 ②ワークスタイルのギャップ

- ✓「転職は少数派」
- ✓「1つ会社に勤めあげる」
- ✓残業や休日出勤は当たり前
- ✓結婚や出産・育児を機に退職

就職活動をしていた当時、自身または世間で一般的だった働き方に関する考え方 (n=929)



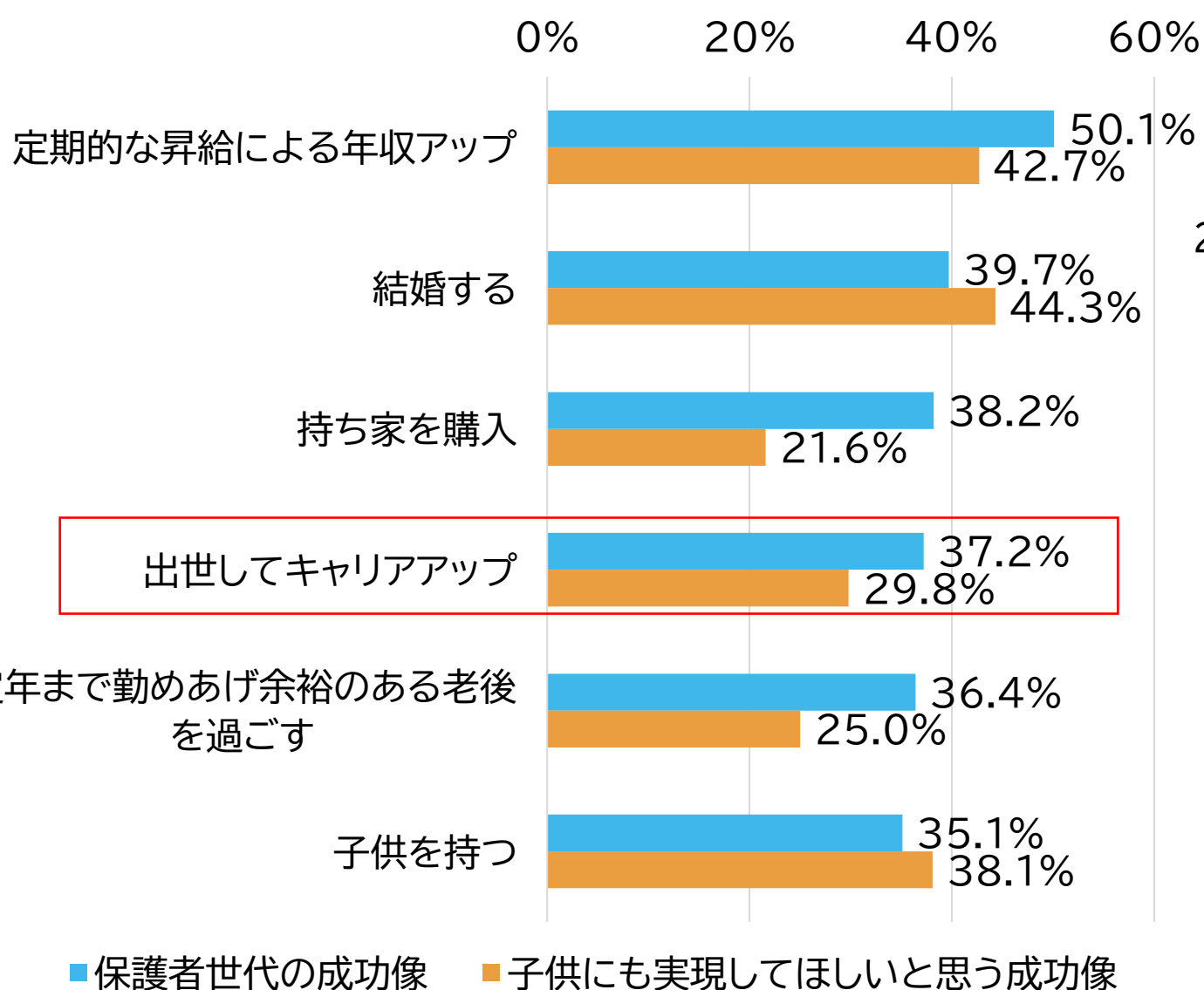
保護者

学生

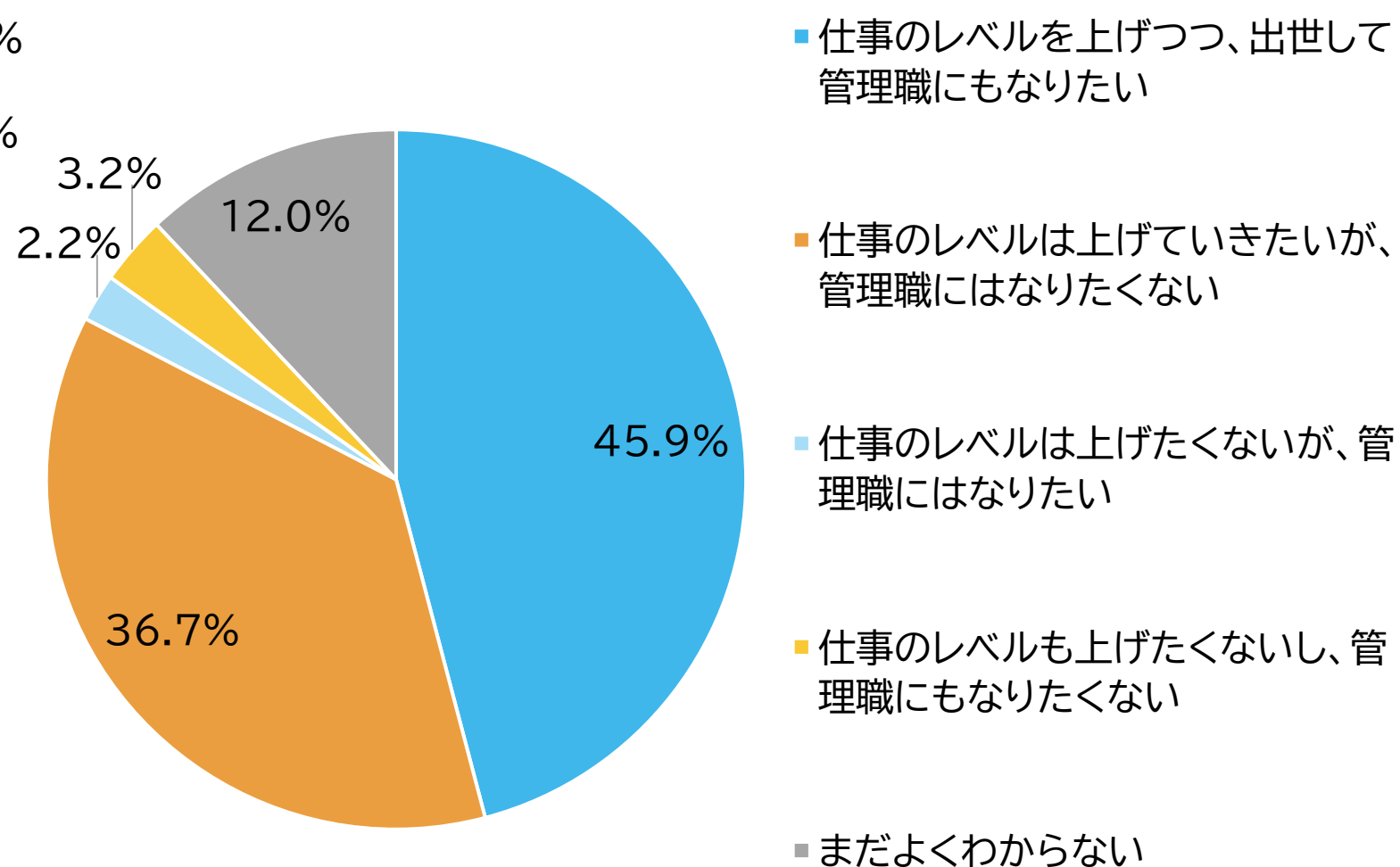
②ワークスタイルのギャップ

- ✓ 保護者世代の成功像は「出世してキャリアアップ」
- ✓ 学生は「管理職にはなりたくない」も3割以上

【保護者】社会人の成功像としてイメージするもの上位



【学生】管理職志向



保護者

学生

②ライフスタイルのギャップ

✓ 保護者世代の成功像は「定期昇給で年収UP」「定年後の余裕ある老後」

✓ 学生の将来の不安は「老後の貯蓄」が最多

【保護者】

社会人の成功像としてイメージするもの上位

0% 20% 40% 60%

定期的な昇給による年収アップ 50.1%
42.7%

結婚する 39.7%
44.3%

持ち家を購入 38.2%
21.6%

出世してキャリアアップ 37.2%
29.8%

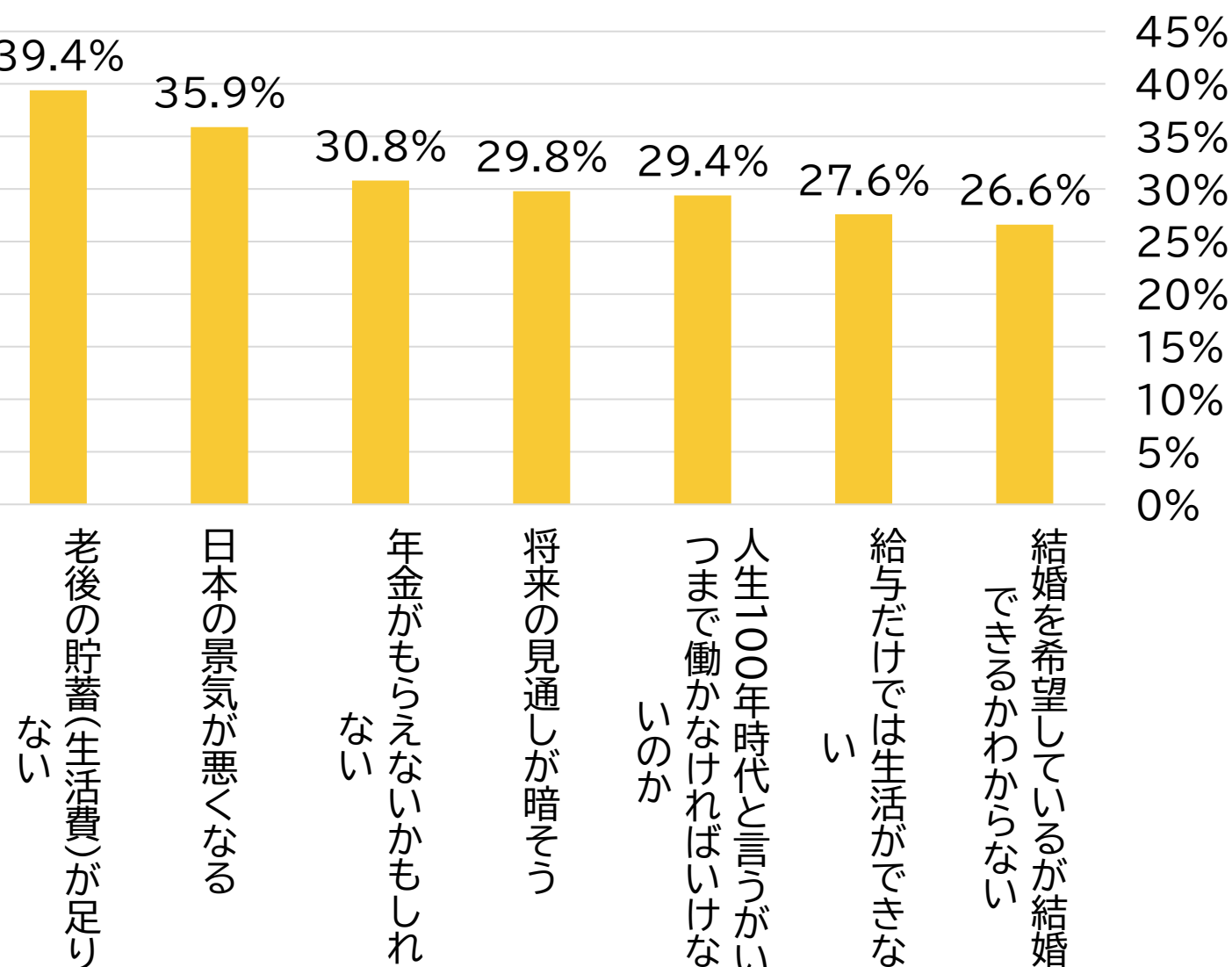
定年まで勤めあげ余裕のある老後
を過ごす 36.4%
25.0%

子供を持つ 35.1%
38.1%

■ 保護者世代の成功像 ■ 子供にも実現してほしいと思う成功像

【学生】

将来の不安 上位



マイナビ 2024年度 就職活動に対する保護者の意識調査 : https://career-research.mynavi.jp/research/20250207_92072/

マイナビ 2025年卒大學生活動実態調査(9月) : https://career-research.mynavi.jp/research/20241008_87018/

保護者

学生

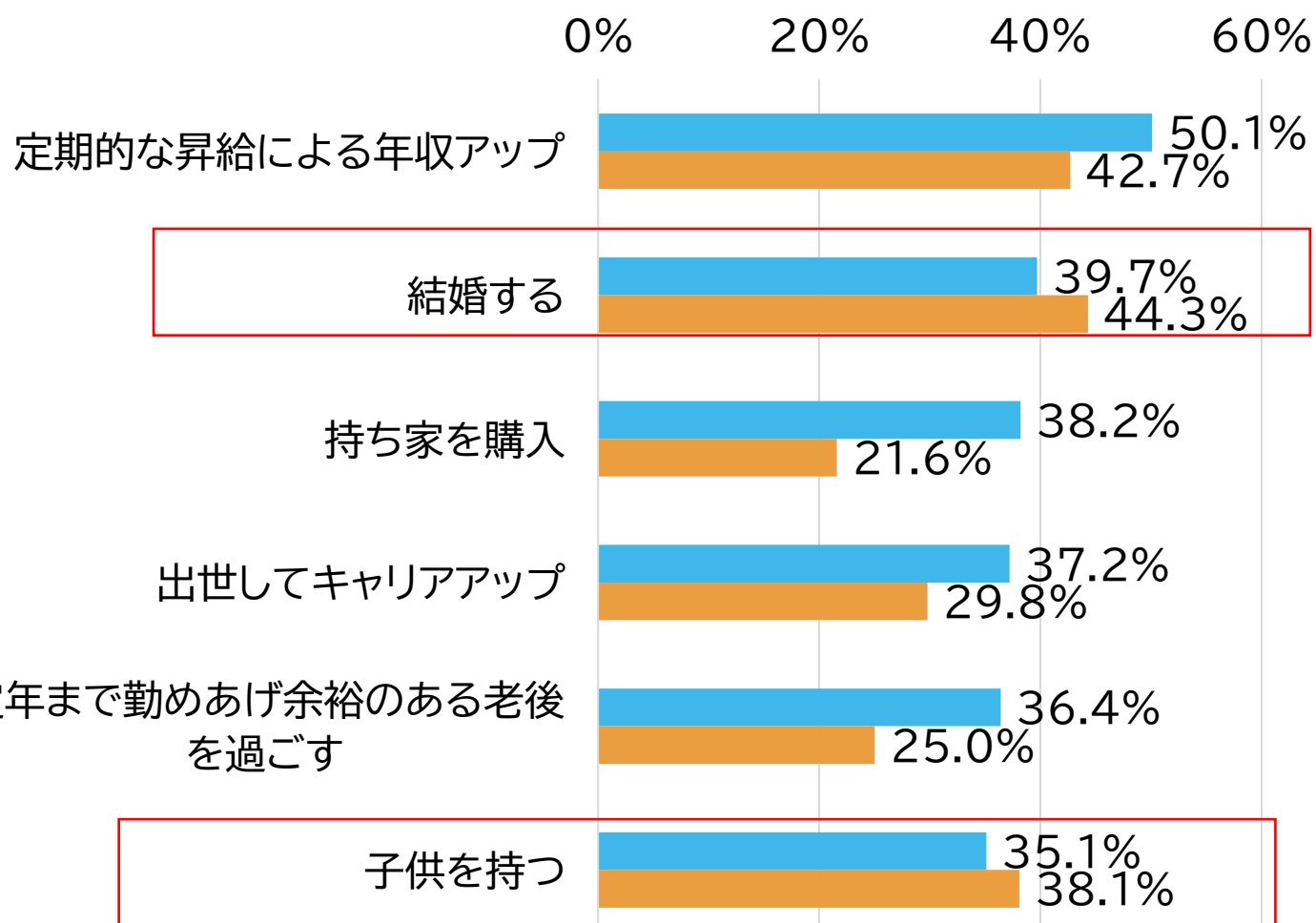
②ライフスタイルのギャップ

✓ 保護者世代の成功像は「結婚する」「子供を持つ」

✓ 学生は「結婚せず1人で」「婚姻関係にこだわらない」「子供なし」など多様

【保護者】

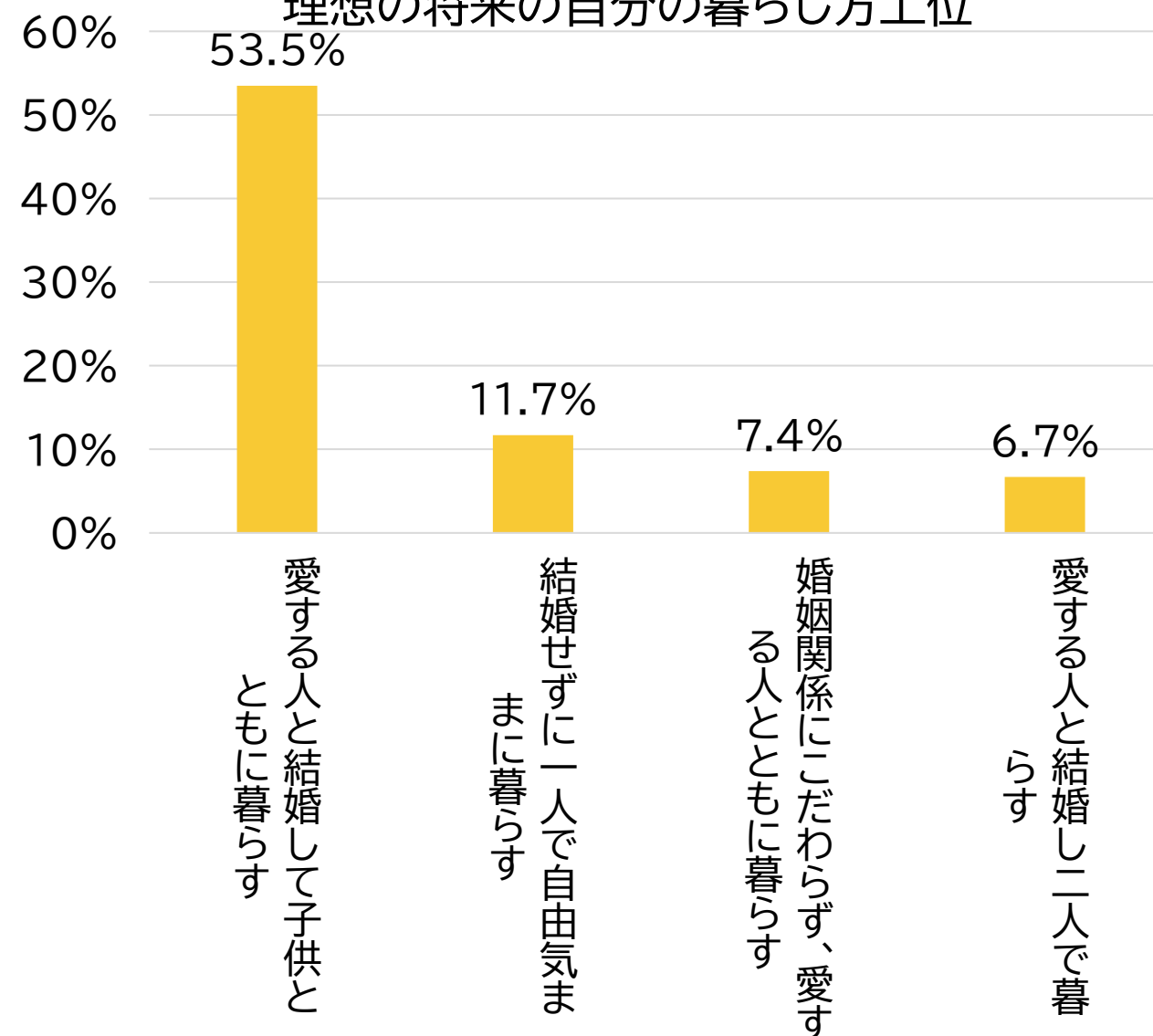
社会人の成功像としてイメージするもの上位



■ 保護者世代の成功像 ■ 子供にも実現してほしいと思う成功像

【学生】

理想の将来の自分の暮らし方上位



マイナビ 2026年卒大学生のライフスタイル調査 : https://career-research.mynavi.jp/research/20250127_91405/
マイナビ 2024年度 就職活動に対する保護者の意識調査 : https://career-research.mynavi.jp/research/20250207_92072/

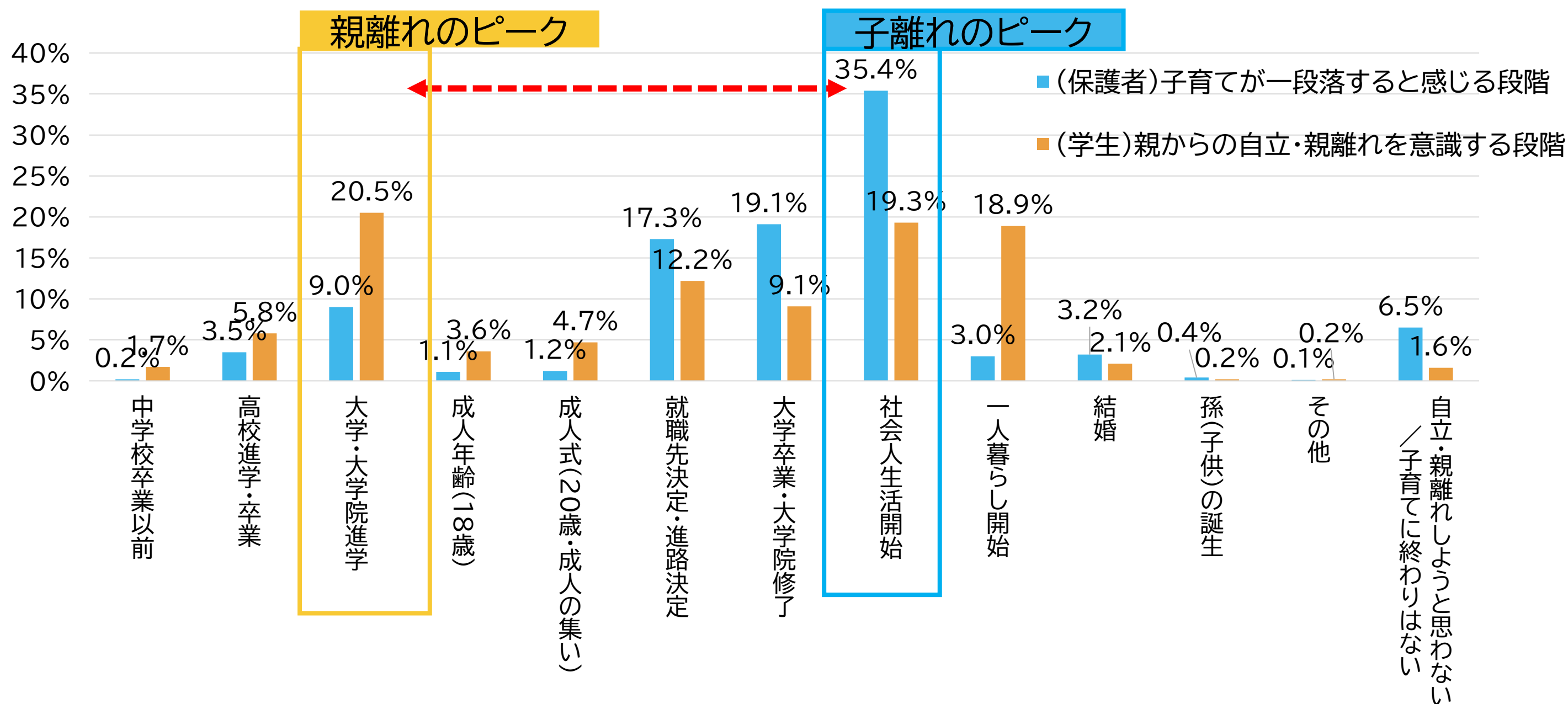
保護者

学生

③「親離れ」と「子離れ」のギャップ

学生が親からの自立を意識する→「大学(院)進学」が最多

保護者が子育てが一段落すると感じる→「社会人生活開始」が最多



就職活動時期は学生の「親離れ」と保護者の「子離れ」の境界線上→独特な親子関係に

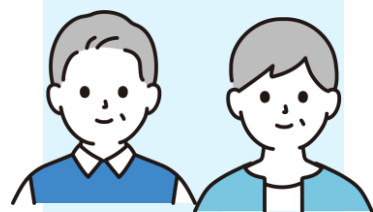
マイナビ 2024年度 就職活動に対する保護者の意識調査 : https://career-research.mynavi.jp/research/20250207_92072/
2026年卒大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査(12月) : https://career-research.mynavi.jp/research/20250120_91081/

まとめ

- ✓ 保護者から学生への過度な干渉はレアケース
- ✓ 企業-保護者、学生-保護者の間でネックとなるのは世代間ギャップによるコミュニケーション齟齬
- ✓ 保護者と学生の間での3つのギャップ
(世代間ギャップの要素分解)
 - ① 経済状況のギャップ
…バブル期、氷河期、現在
 - ② ワークスタイル・ライフスタイルに関する考え方のギャップ
…終身雇用、長時間労働、出世意欲、老後不安、結婚・育児
 - ③ 親離れと子離れのギャップ
…子供の方が早く親離れを意識

まとめ

保護者



✓ 経済状況のギャップ

…自身の経験してきた経済状況などからくる無意識なバイアスに注意

✓ ワークスタイル・ライフスタイルに関する考え方のギャップ

…働き方、結婚・家庭観などを理解し、子供世代の価値観を尊重し寄り添う姿勢

✓ 親離れ・子離れのギャップ

…子供の自立・自律意識の早さに気づき、子供が求める支援(特に自己分析の手伝いなど)を行う

企業



✓ 世代間ギャップからくる保護者の誤解や反発があれば、情報提供など通じて誠実かつ適切なフォローを行い、信頼度向上を

✓ 過度に保護者を意識し過ぎた対応は学生本人がないがしろにされたと感じるリスクも

学生



✓ 保護者に対しては、自身にとって必要だと感じる支援を具体的に求める

✓ あくまで働くのは自分自身。自身のキャリア観に応じて保護者からのアドバイスを咀嚼し、情報を組み立てなおしながら、キャリア観をバージョンアップ