

2025年卒就職活動TOPICS

株式会社リクルート

AGENDA

01 2025年卒就職活動の概況

02 オワハラ関連

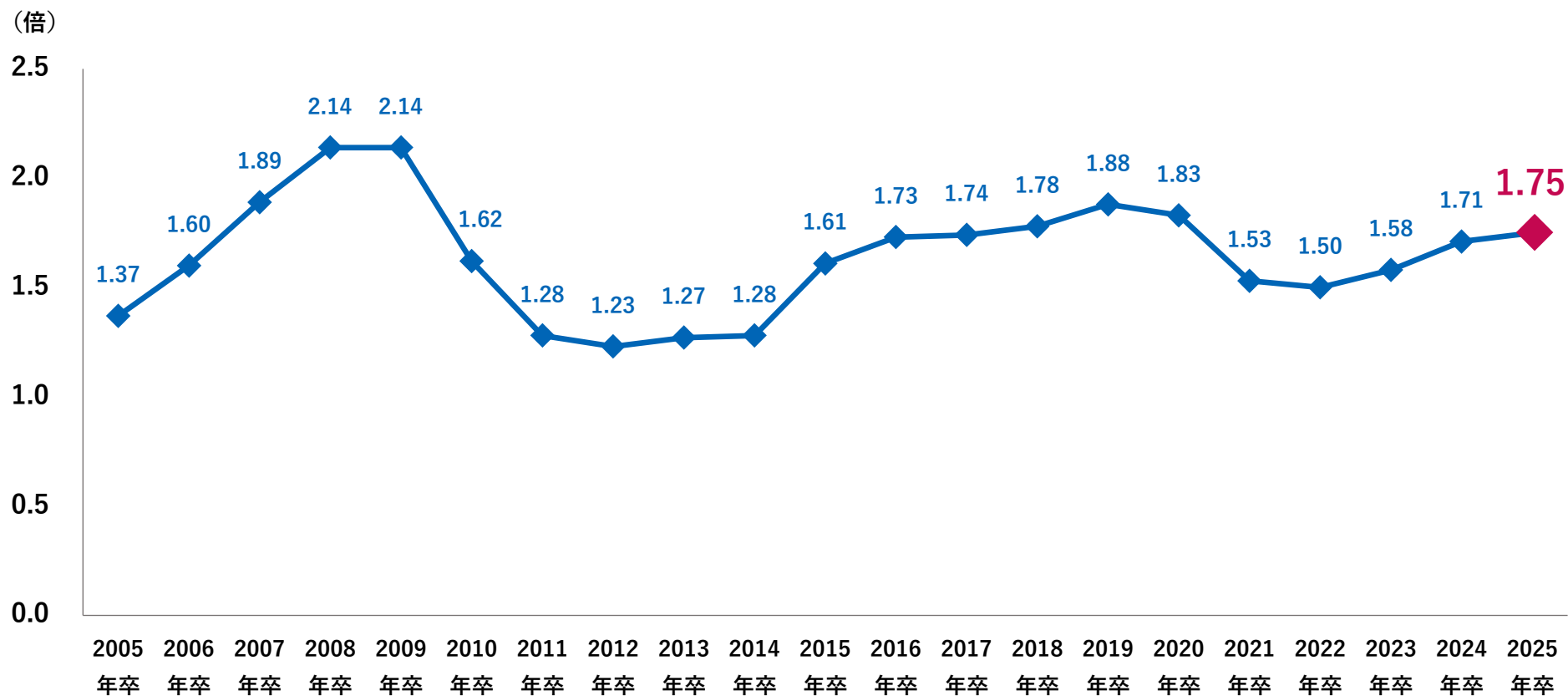
03 配属確約

01

2025年卒就職活動の概況

2025年卒は1.75倍と前年から0.04ポイント上昇。
企業の採用意欲は堅調に推移

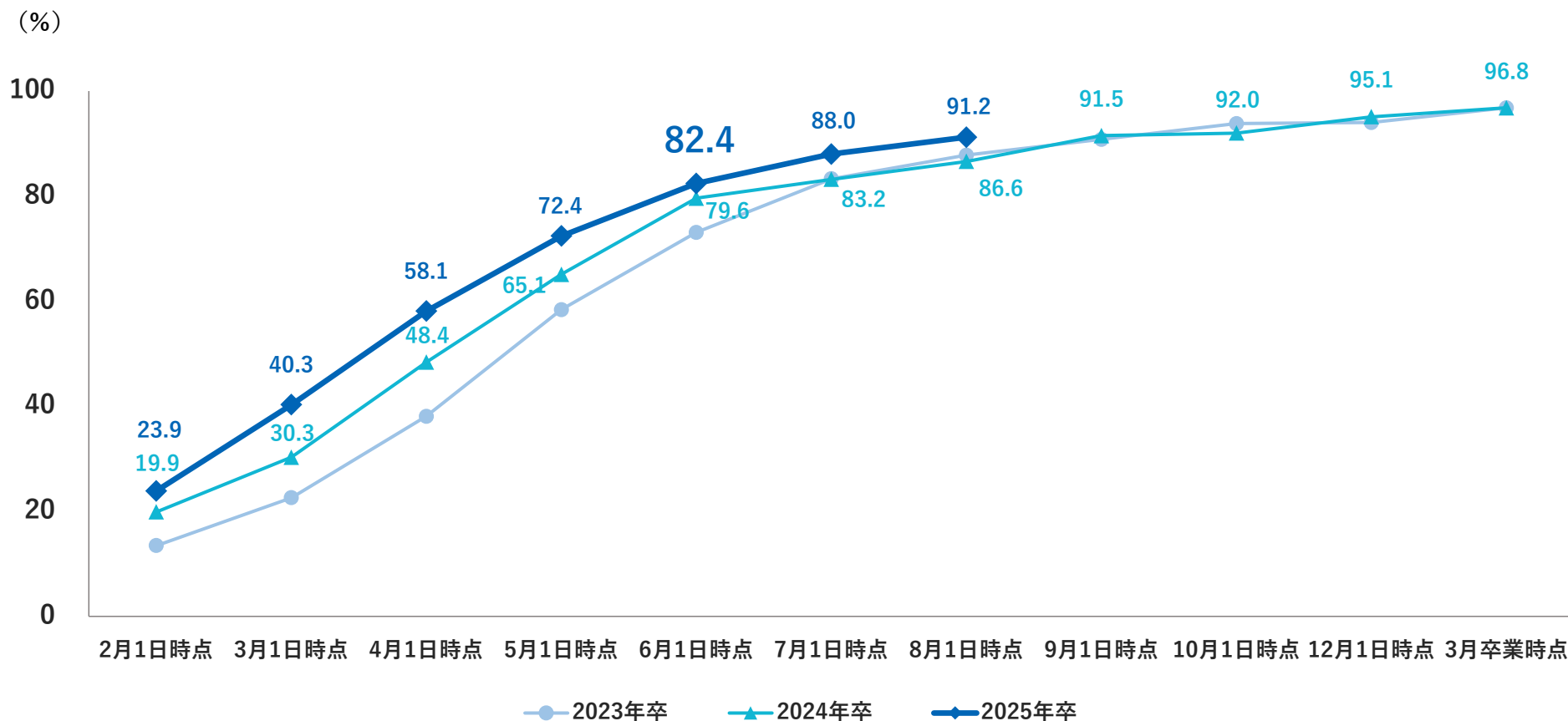
【大卒求人倍率】



(リクルートワークス研究所『ワークス大卒求人倍率調査』)

2025年卒の内定率は、現行の就活スケジュールとなった2017年卒以降、最も高い。
企業の堅調な採用意欲とオンライン化による採用プロセスの効率化が要因

【就職内定率】



2025年卒2月内定率は23.9%、6月内定率は82.4%。
 現行のスケジュールとなった2017年卒の2月内定率は2.3%

（%）

	2月1日 時点	3月1日 時点	4月1日 時点	5月1日 時点	6月1日 時点	7月1日 時点	8月1日 時点	9月1日 時点	10月1日 時点	12月1日 時点	3月卒業 時点
2025年卒	23.9	40.3	58.1	72.4	82.4	88.0	91.2	94.2			
2024年卒	19.9	30.3	48.4	65.1	79.6	83.2	86.6	91.5	92.0	95.1	96.8
2023年卒	13.5	22.6	38.1	58.4	73.1	83.3	87.8	90.8	93.8	94.0	96.8
2022年卒	9.9	17.6	28.1	51.3	68.5	80.5	85.3	90.0	92.4	95.2	96.4
2021年卒	9.0	15.8	31.3	45.7	56.9	73.2	81.2	85.0	88.7	93.4	96.1
2020年卒	5.8	8.7	21.5	51.4	70.3	85.1	91.2	93.7	93.8	95.4	95.4
2019年卒	4.5	9.8	20.5	42.7	68.1	81.8	88.0	91.6	94.0	95.4	95.9
2018年卒	3.4	6.2	14.5	35.1	61.9	79.1	84.2	88.4	92.1	94.8	96.7
2017年卒	2.3	4.6	9.7	25.0	51.3	71.1	79.3	86.6	90.6	93.6	95.5
2016年卒	2.1	4.1	7.5	20.7	34.5	49.6	65.3	78.1	85.9	91.6	95.3
2015年卒	-	5.5	18.5	47.7	61.3	71.3	78.2	83.4	86.0	90.7	94.3
2014年卒	-	4.5	14.4	39.3	53.4	65.0	72.0	75.9	81.7	86.4	91.5
2013年卒	-	2.9	13.6	30.7	48.0	58.5	66.5	-	76.2	80.9	88.5

大学生_全体（就職志望者／単一回答）※大学院生除く

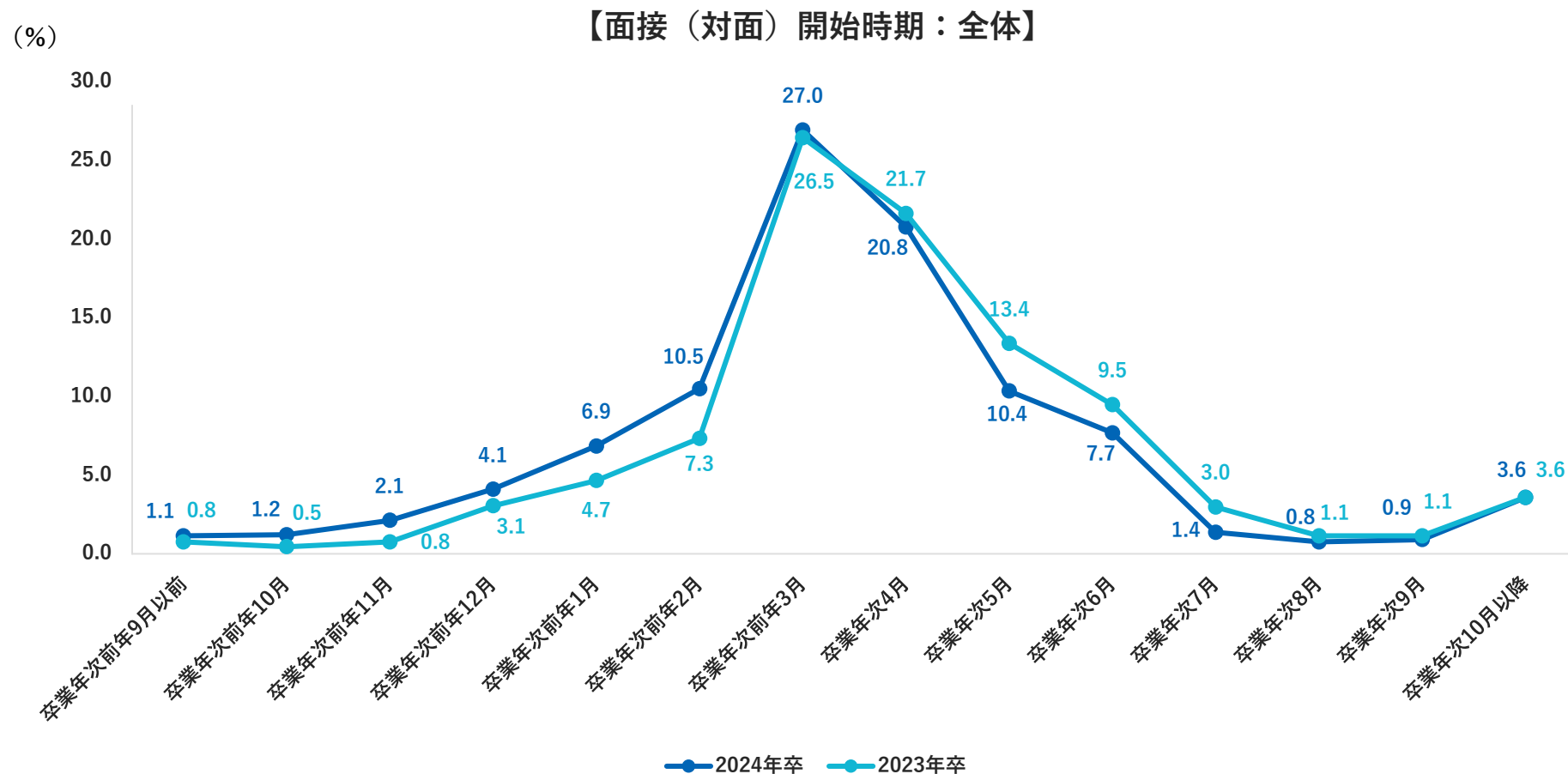
※2017年卒より、現行の就職・採用活動日程

※「採用選考活動開始」時点の内定率を赤字で表記

※「内定率」は内定・内々定を含む。政府の要請における正式な内定日は10月1日以降

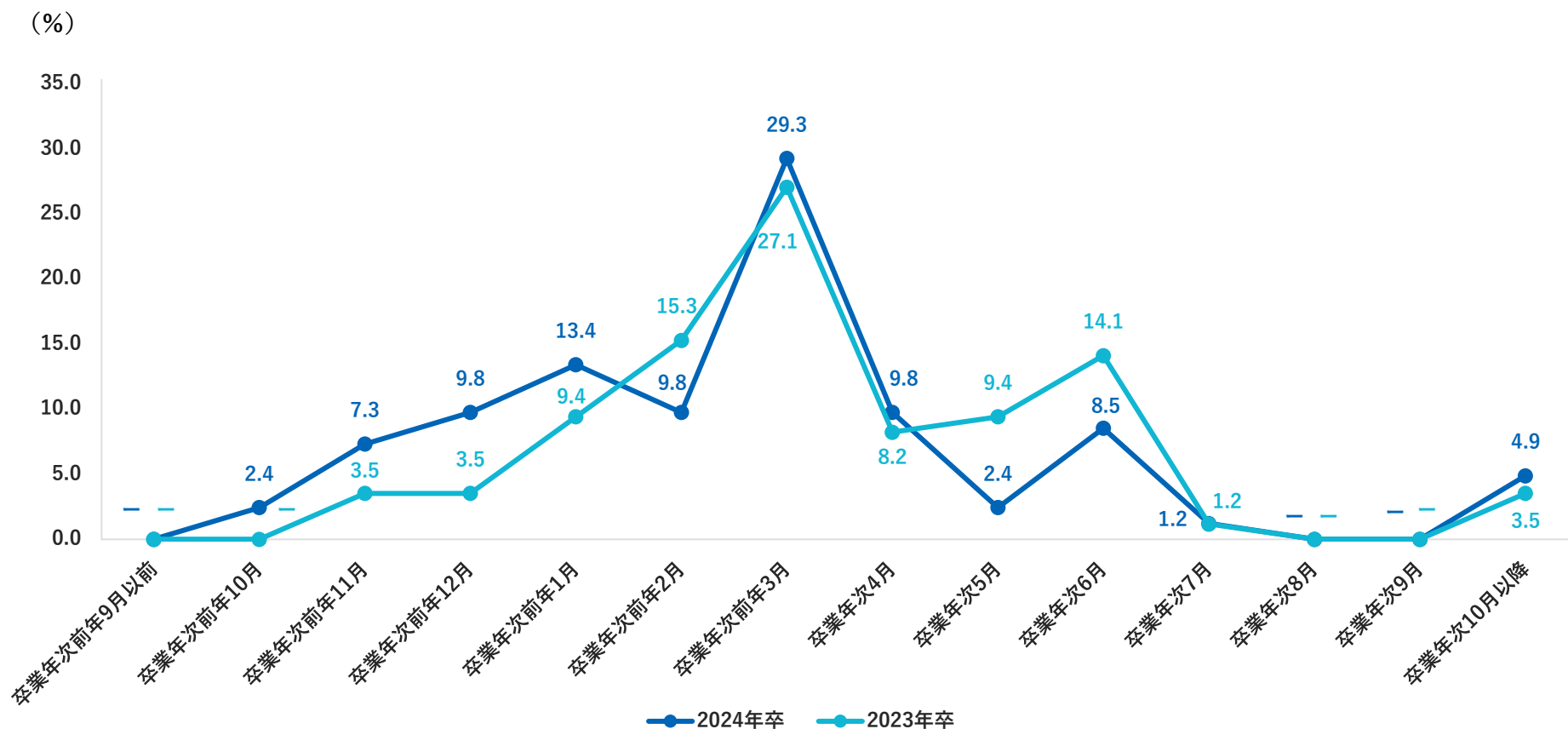
（就職みらい研究所『就職プロセス調査』内定状況より）

2024年卒において、マーケット全体として面接（対面）の開始時期は早期化している



大手企業群において、ピークが3月であることは変わらないが、1月以前の選考が増加

【面接（対面）開始時期：従業員規模 5,000人以上】

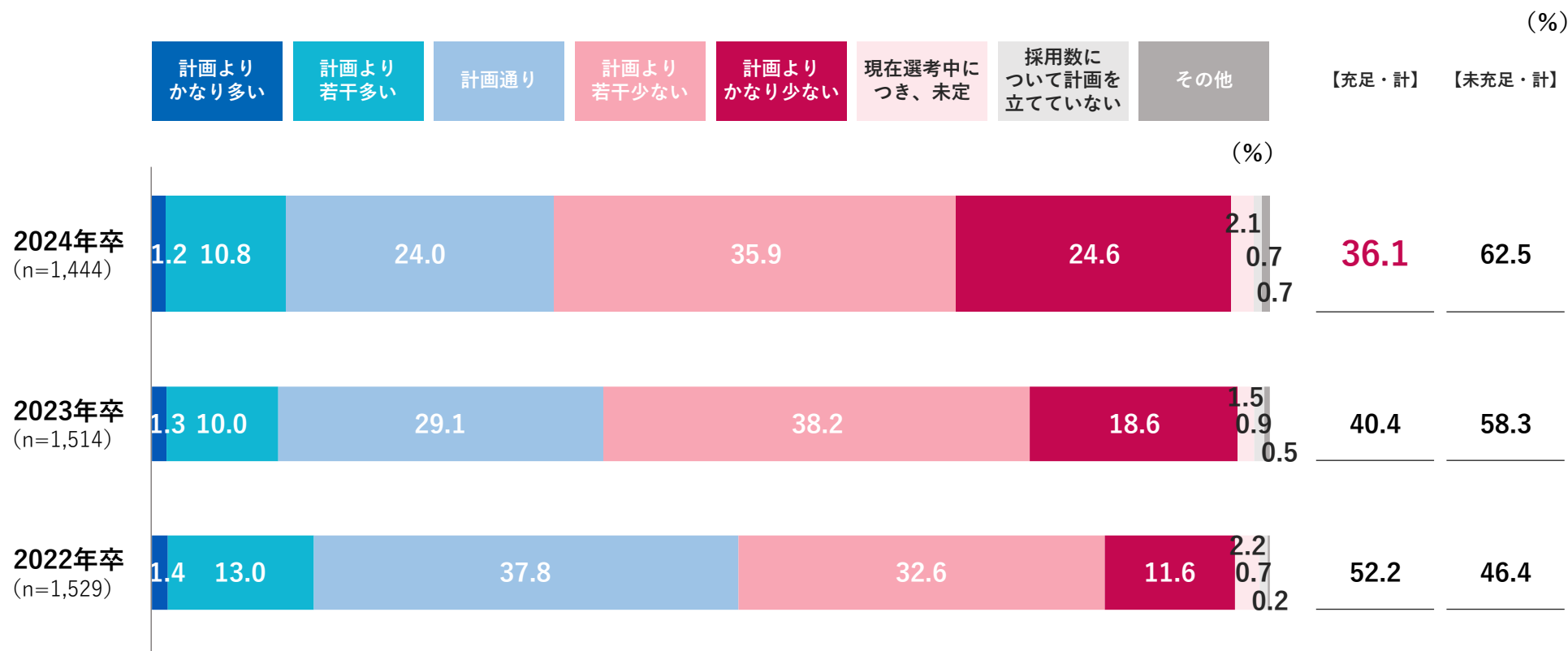


(就職みらい研究所『就職白書2024』)

該当卒年の採用実施企業／単一回答

2024年卒における採用計画に対して「充足」は36.1%。
前年に続き、調査開始の2012年卒以降の最低値を更新し、厳しい状況が続く

【採用数の計画に対する充足状況】



02

オワハラ関連

「オワハラ」を受けたことがあると回答した学生は7.7%

【「オワハラ」を受けたことがあるかどうか】



大学生_内定取得者（就職志望者／単一回答）※大学院生除く

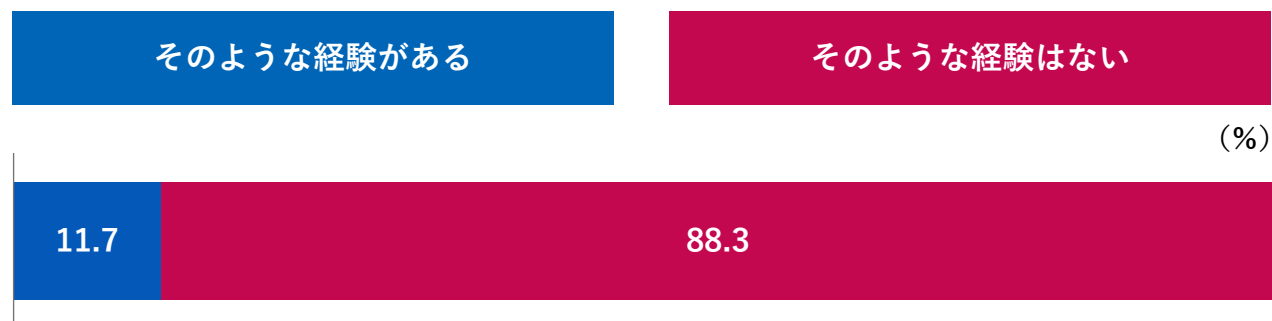
※「オワハラ」について、下記を例示した上で聴取。

- ・ 自社の内（々）定と引換えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要すること
- ・ 自由応募型の採用選考において、内（々）定と引換えに大学等あるいは大学教員等からの推薦状の提出を求めること
- ・ 他社の就活が物理的にできないよう研修等への参加を求めること
- ・ 内定承諾書等の早期提出を強要すること
- ・ 内（々）定辞退を申し出たにもかかわらず、引き留めるために何度も話し合いを求めること
- ・ 内（々）定期間中に行われた業務性が強い研修について、引き留めを目的として、内（々）定を辞退した場合は研修費用の返還を求めることとしていたり、事前にその誓約書を要求したりすること

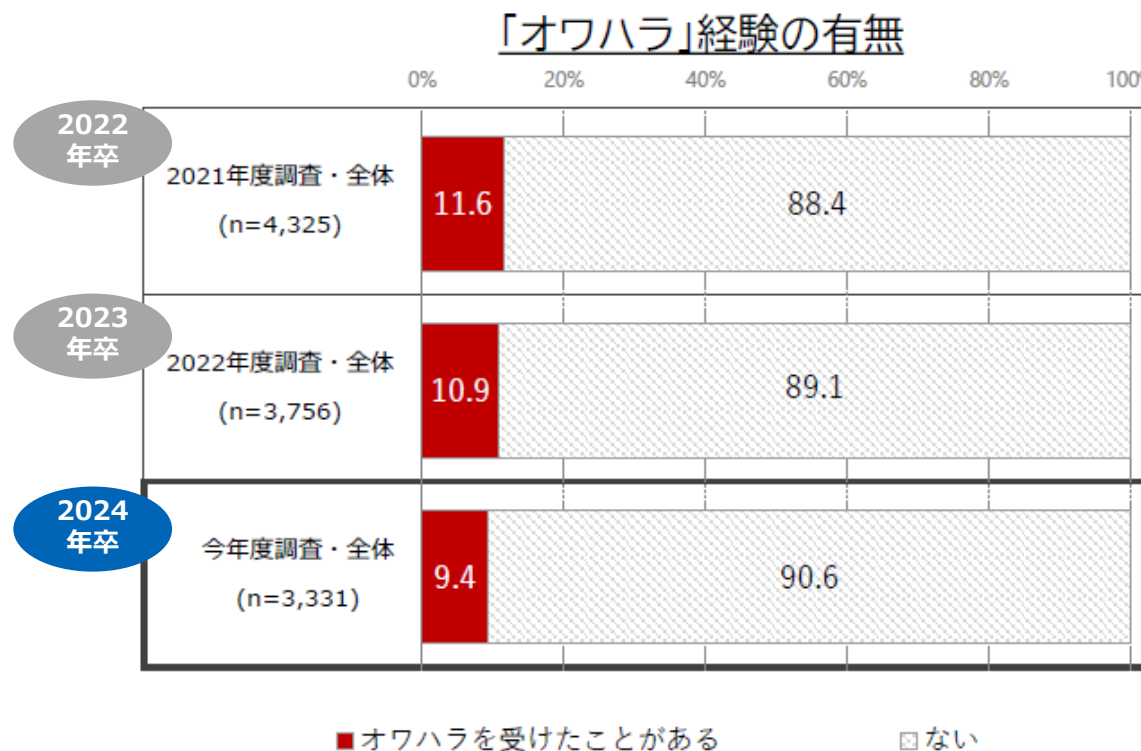
（就職みらい研究所『就職プロセス調査』2025年卒 2024年7月1日時点）

オワハラの行為の経験があると回答した学生は11.7%

【他社の選考辞退を促されたり、自社への入社を強要されていると感じた経験があるかどうか】



内閣府の2024年卒向け調査において、「オワハラ」経験は減少傾向

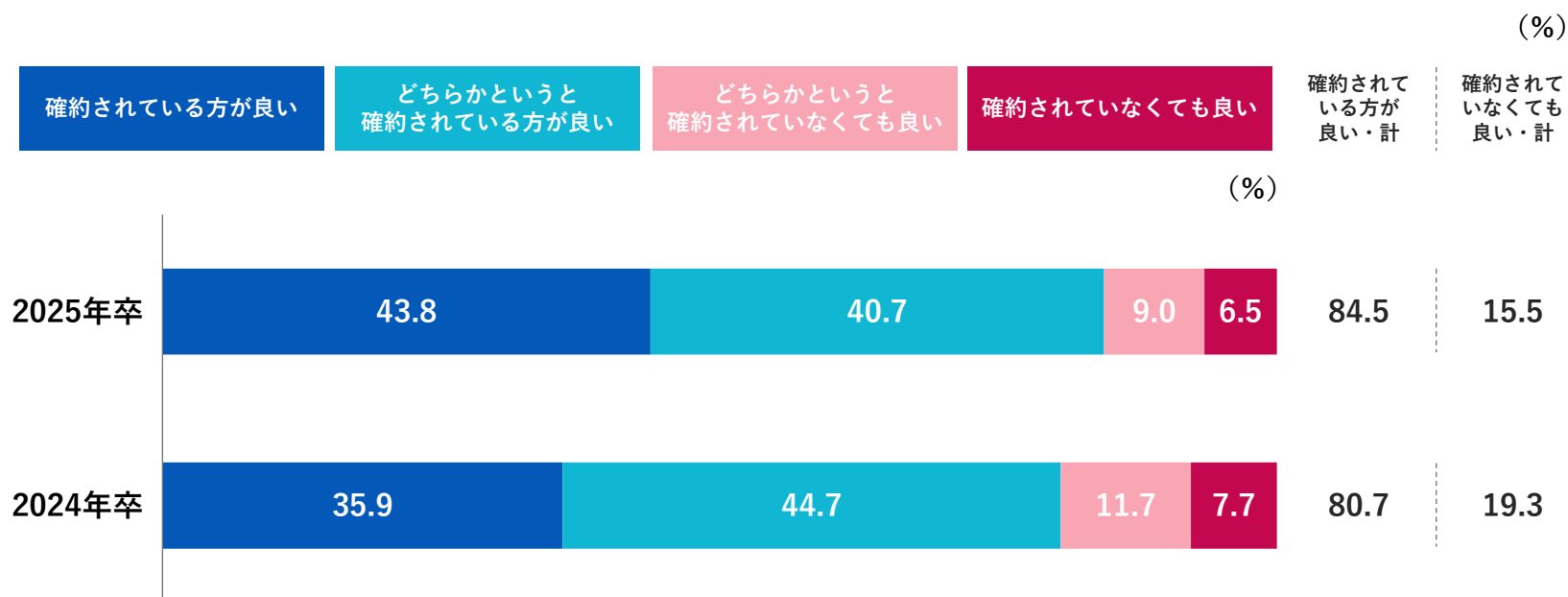


03

配属確約

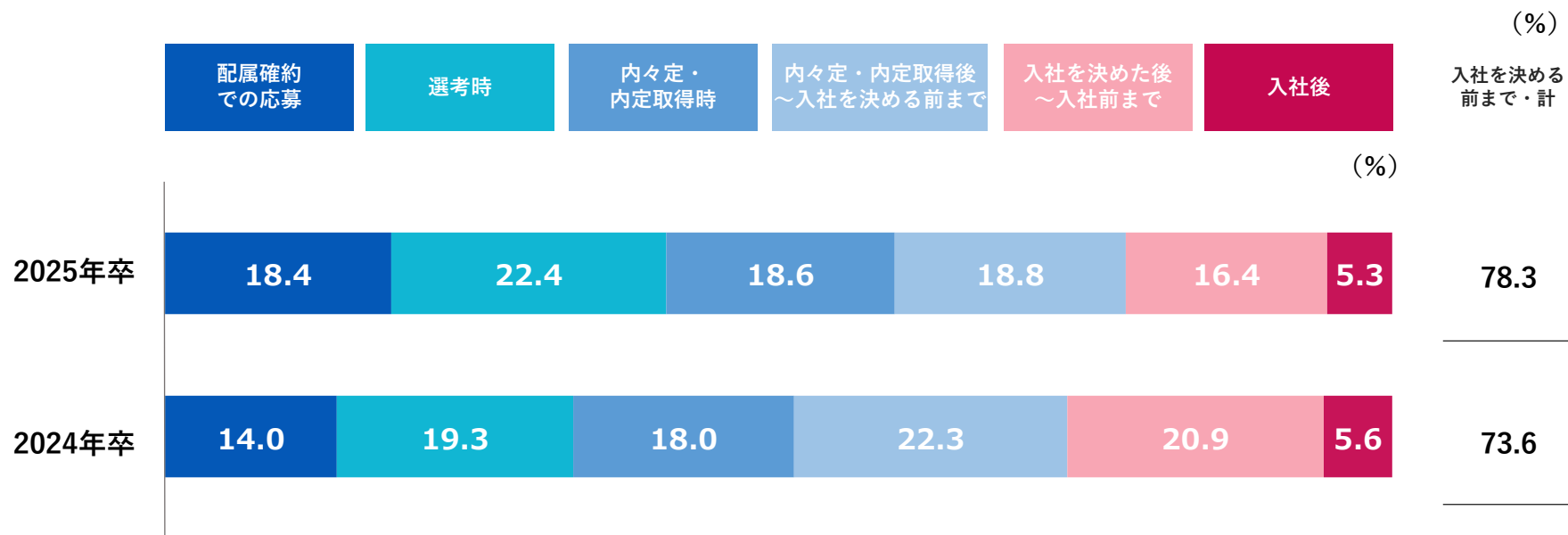
「確約されている方が良い・計」の割合は、
2025年卒は84.5%と、2024年卒の80.7%から増加

【就職先を決める前に配属先が確約されていた方が良いか】



配属先について明示してほしい時期は、
「配属確約での応募」が18.4%。「入社を決める前まで・計」が78.3%と、いずれも前年より増加

【配属先について明示してほしい時期】



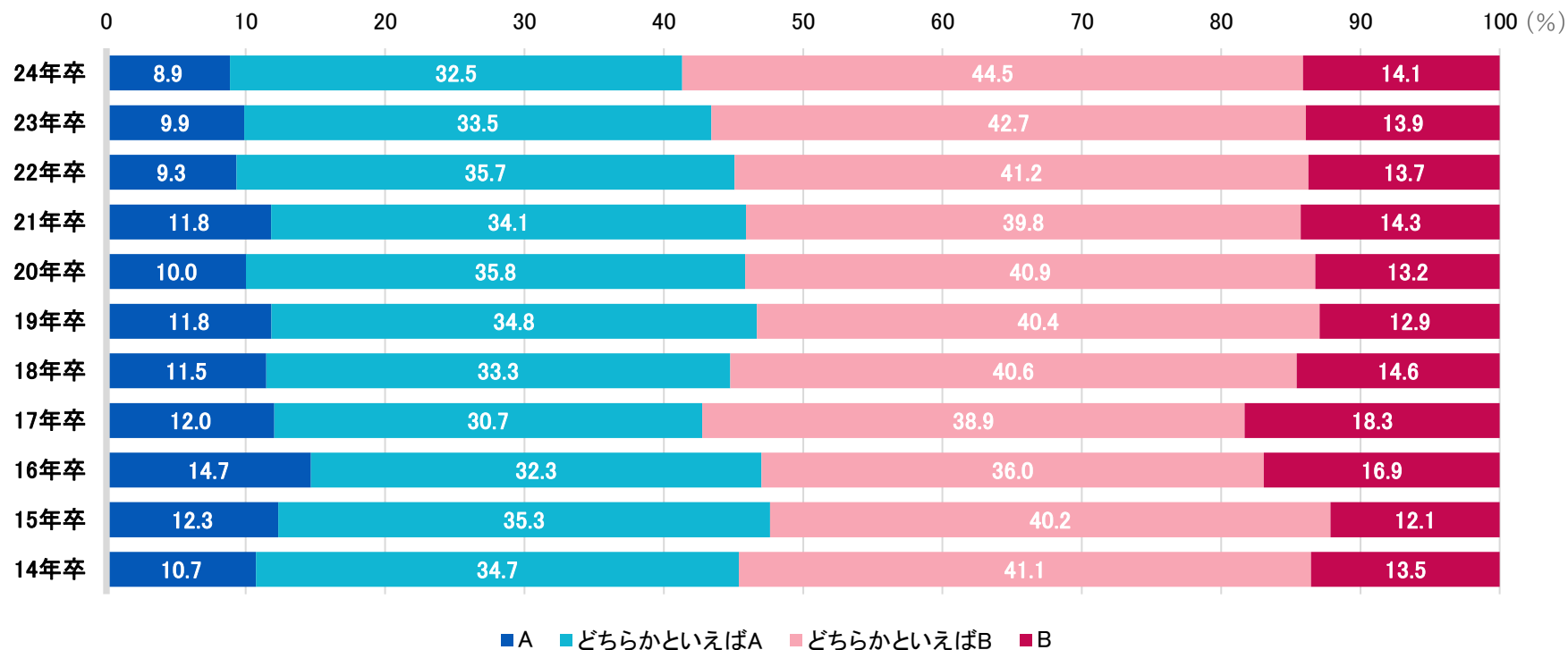
(就職みらい研究所『【2024年卒 就職活動TOPIC】入社後の配属希望と確定状況（6月12日時点調査）』、
就職みらい研究所『就職プロセス調査』2025年卒 2024年6月12日時点)

大学生_全体（就職志望者／単一回答）※大学院生除く

短期間で様々な仕事を経験するよりも、特定領域の仕事を長く担当したい

A) 様々な仕事を、短期間で次々に経験する

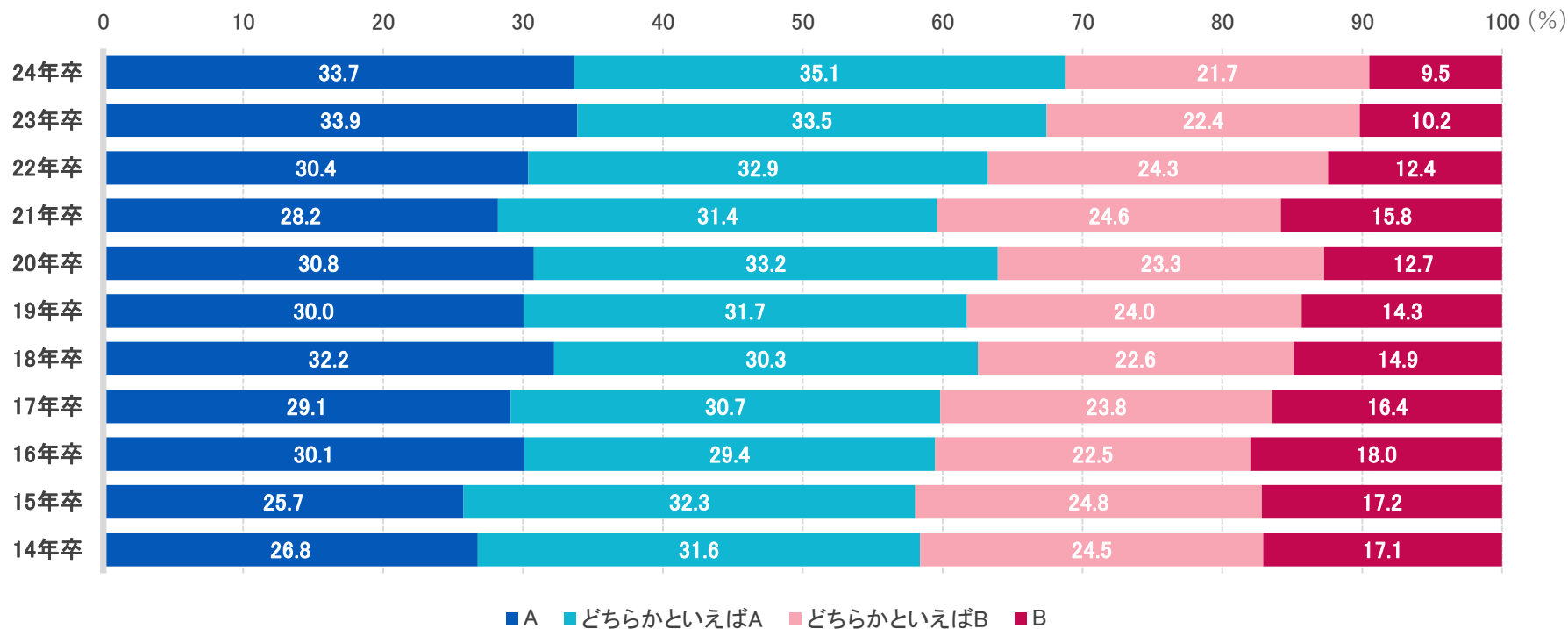
B) 特定領域の仕事を長期間、継続的に担当する



特定の地域で働きたいという人が増加傾向に

A) 特定の地域で働く

B) 全国や世界など、幅広い地域で働く



2025年卒以降に職務限定型採用を導入／検討する従業員規模5,000人以上の企業は28.4%

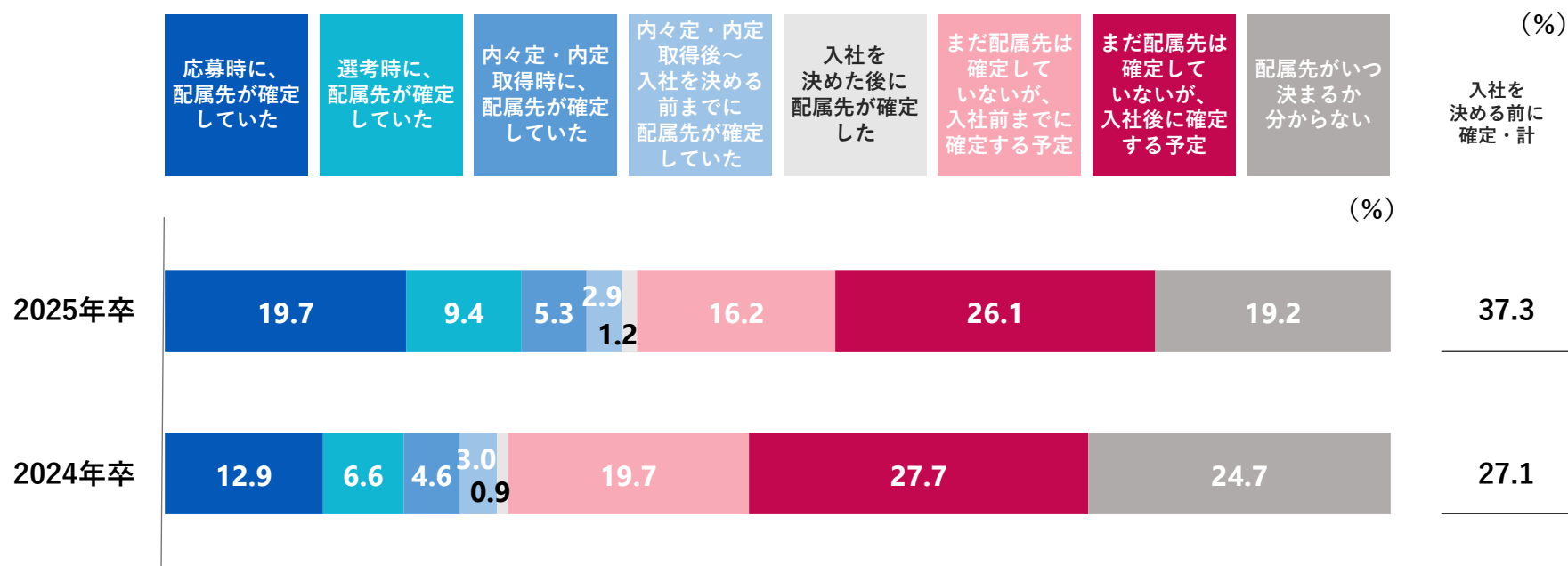
【2025年卒以降の新卒採用での職務限定型（ジョブ型）採用の検討状況】

(%)

			導入する予定	導入を検討している	導入を検討していない	まだ分からない／実施しない予定	導入／検討・計
全体		n=1,554	6.8	7.3	52.3	33.6	14.2
従業員 規模別	300人未満	n=531	6.4	4.5	58.4	30.7	10.9
	300～999人	n=522	6.7	6.1	53.6	33.5	12.8
	1,000～4,999人	n=387	6.2	10.6	47.5	35.7	16.8
	5,000人以上	n=102	11.8	16.7	31.4	40.2	28.4

配属先確定時期を、6月中旬時点での民間企業への就職確定者に聞くと、「応募時に確定」が19.7%。「入社を決める前に確定・計」が37.3%と、いずれも前年より増加

【配属先が確定した（する）時期】



（就職みらい研究所『【2024年卒 就職活動TOPIC】入社後の配属希望と確定状況（6月12日時点調査）』、就職みらい研究所『就職プロセス調査』2025年卒 2024年6月12日時点）

大学生_全体（就職志望者のうち民間企業への就職確定者／単一回答）※大学院生除く