

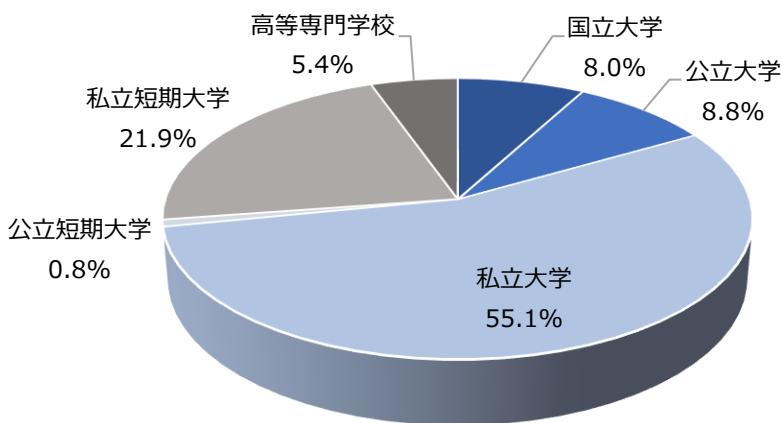
令和 7 年度  
就職・採用活動に関する調査結果・速報（大学）  
【概要】

令和 7 年 1 月 19 日  
文部科学省・就職問題懇談会

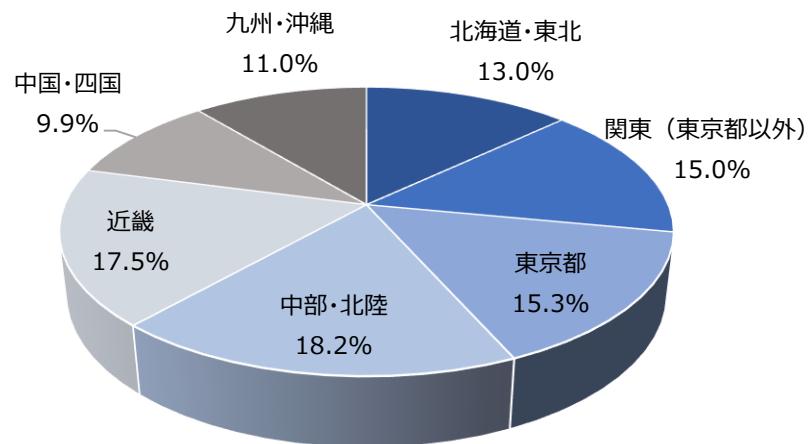
# 調査概要

- 文部科学省は就職問題懇談会と協力し、**2025年度卒業・修了予定学生の就職・採用活動の実態把握を目的として**、全国の大学、短期大学、高等専門学校に対して「就職・採用活動に関する調査」を実施。
- 2025年度調査の**有効回答数は992校**（大学：713校、短期大学：225校、高等専門学校：54校）で、回答率は87.8%。

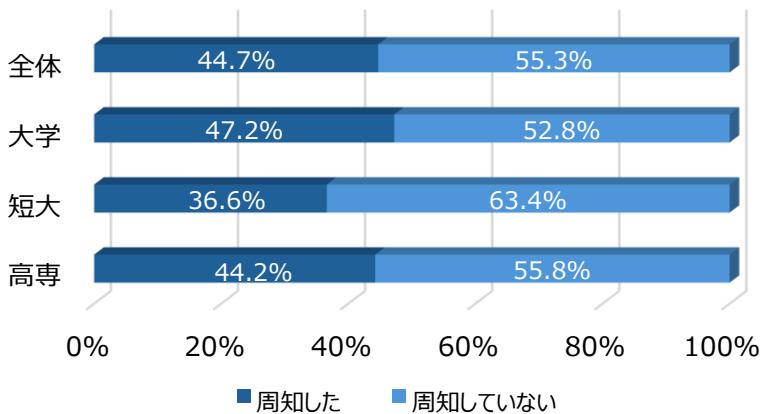
## 学校種別



## 所在地



## 「申合せ」の企業等に対する周知



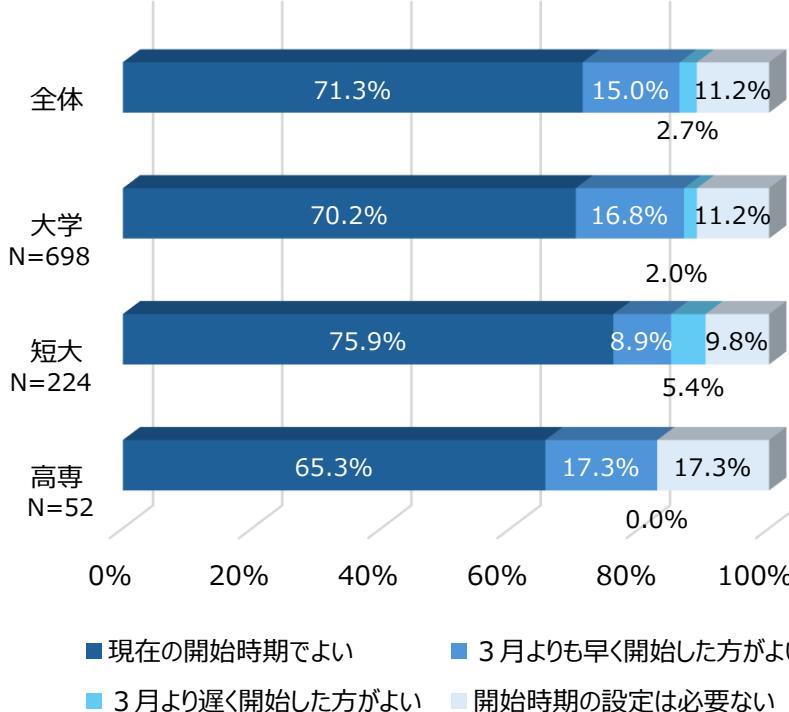
- 企業に対して、申合せを周知している大学等は全体で44.7%（前年度44.4%）。
- 周知方法としては、「大学等のホームページに掲載」、「個別の企業に対して口頭で周知」が多い。
- 周知しなかった理由としては、「既に就職問題懇談会や政府などから企業へ周知されているので、それで足りる」が最も多く、短大などでは、「学生が希望する就職先の多くが公的機関、医療・保育系など企業以外の組織であり、周知する必要性がない」が多い。

# 就職・採用活動日程の開始時期についての考え方

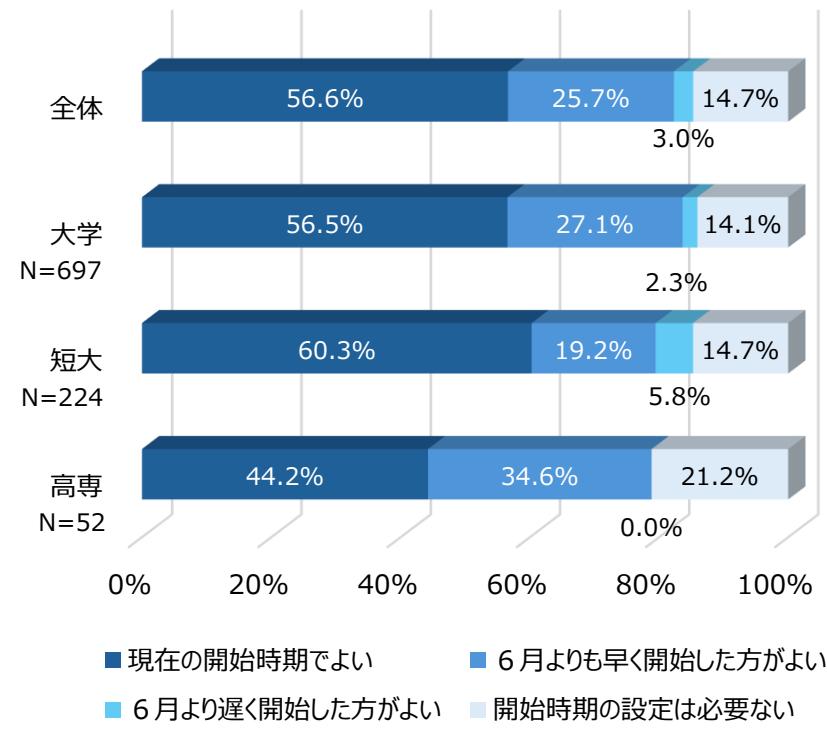
※現行、広報活動は卒業・修了前年度の3月1日以降、採用選考活動は卒業・修了年度の6月1日以降

- **広報活動**の開始時期については、全ての学校種において「現在の開始時期でよい」の回答が多く、大学等全体では**71.3%（前年度71.3%）**。
- **採用選考活動**の開始時期については、「現在の開始時期でよい」の回答が大学等全体で**56.6%（同55.2%）**であるが、高専については、その割合が低く、「6月よりも早く開始した方がよい」と「開始時期の設定は必要ない」を合わせると**55.8%**。

広報活動の開始時期



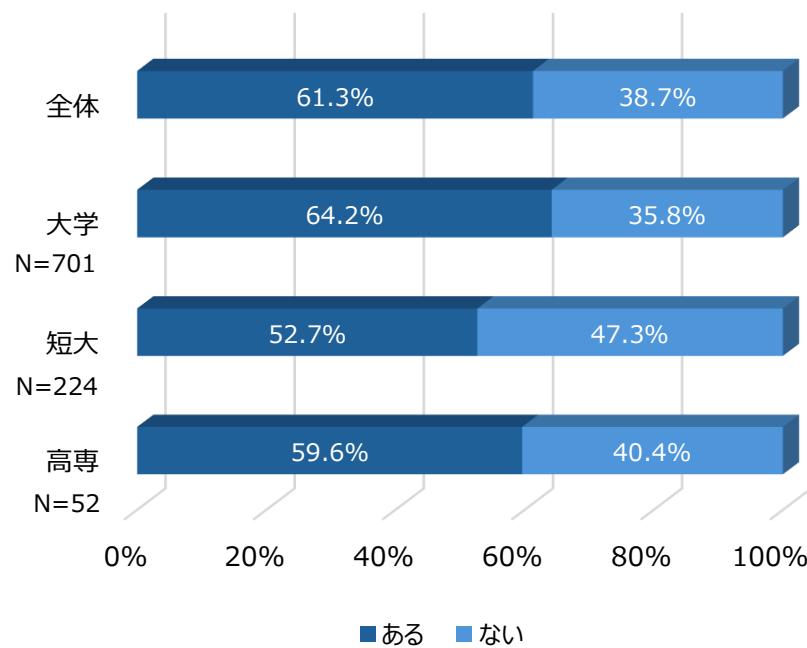
採用選考活動の開始時期



# 授業・学事日程と採用面接の重複等に対する相談について

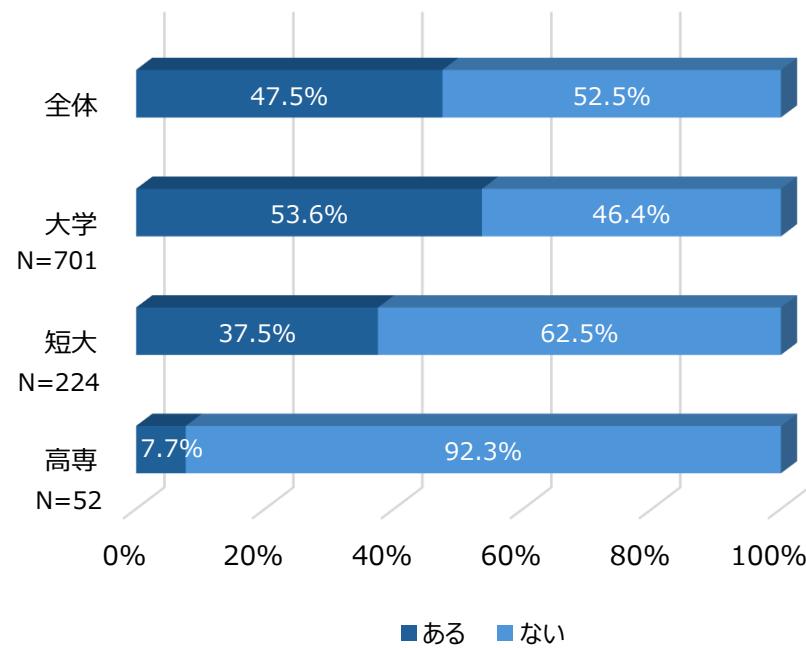
- 学生から授業・ゼミ・研究活動などの授業時間と採用面接の日程等の重複に対する相談を受けたことがあると回答した大学等は全体で**61.3%**（前年度58.1%、前々年度42.3%）と増加傾向。
- 学生から留学が教育実習などの学事日程と採用面接の日程等の重複に対する相談を受けたことがあると回答した大学等は全体で**47.5%**（前年度46.4%、前々年度24.3%）と増加傾向。

授業時間（授業・ゼミ等）との重複に関する相談



相談を受けた大学等において、相談件数が前年度から「増えた」と回答した割合は13.9%。

学事日程（留学・実習）との重複に関する相談

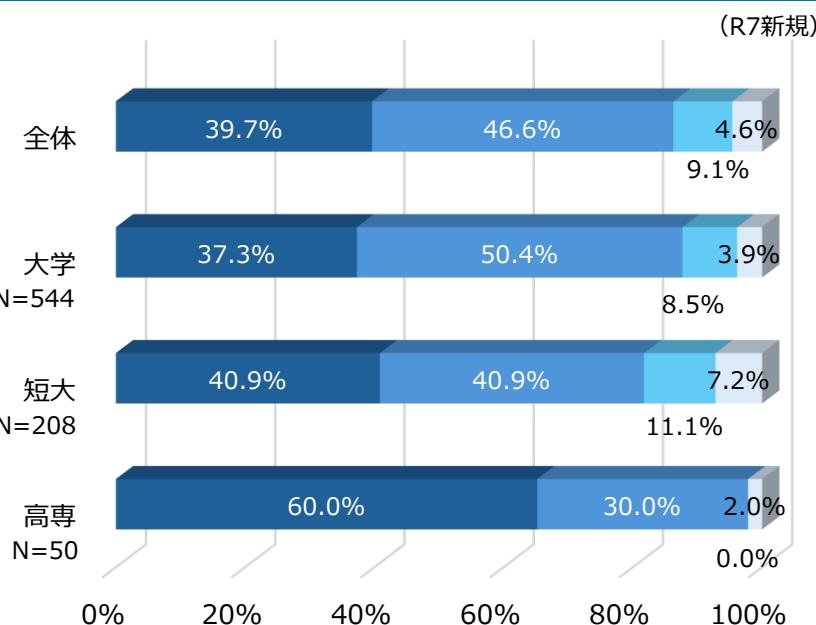


相談を受けた大学等において、相談件数が前年度から「増えた」と回答した割合は8.9%。

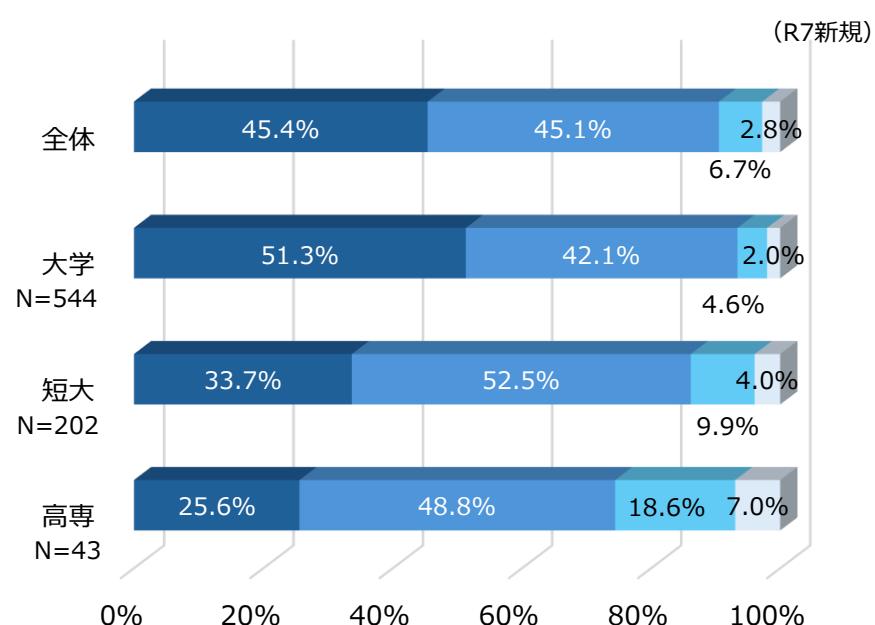
# 就職活動により授業・ゼミを欠席／土日に就職活動に参加した学生の状況

- 就職活動により授業・ゼミを欠席したことが「あつた（しばしばあつた・まれにあつた）」と回答した大学等は全体で**86.3%**であり、特に高専では「しばしばあつた」の割合が多い。
- 土日・祝日に就職活動に参加したことが「あつた（しばしばあつた・まれにあつた）」と回答した大学等は全体で45.4%。

## 授業・ゼミを欠席



## 土日・祝日に就職活動に参加



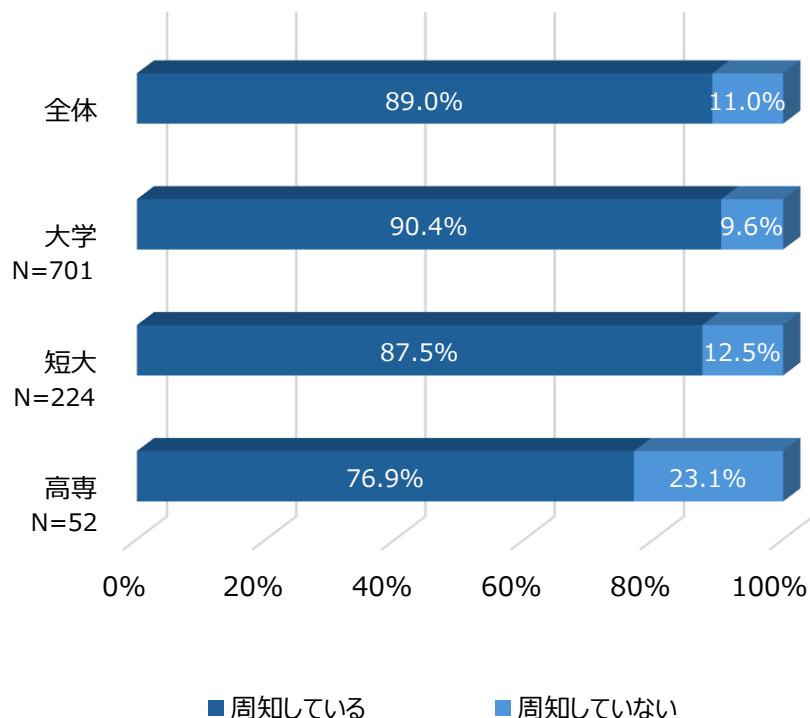
■しばしばあつた ■まれにあつた ■ほとんどなかつた ■なかつた

■なかつた ■ほとんどなかつた ■まれにあつた ■しばしばあつた

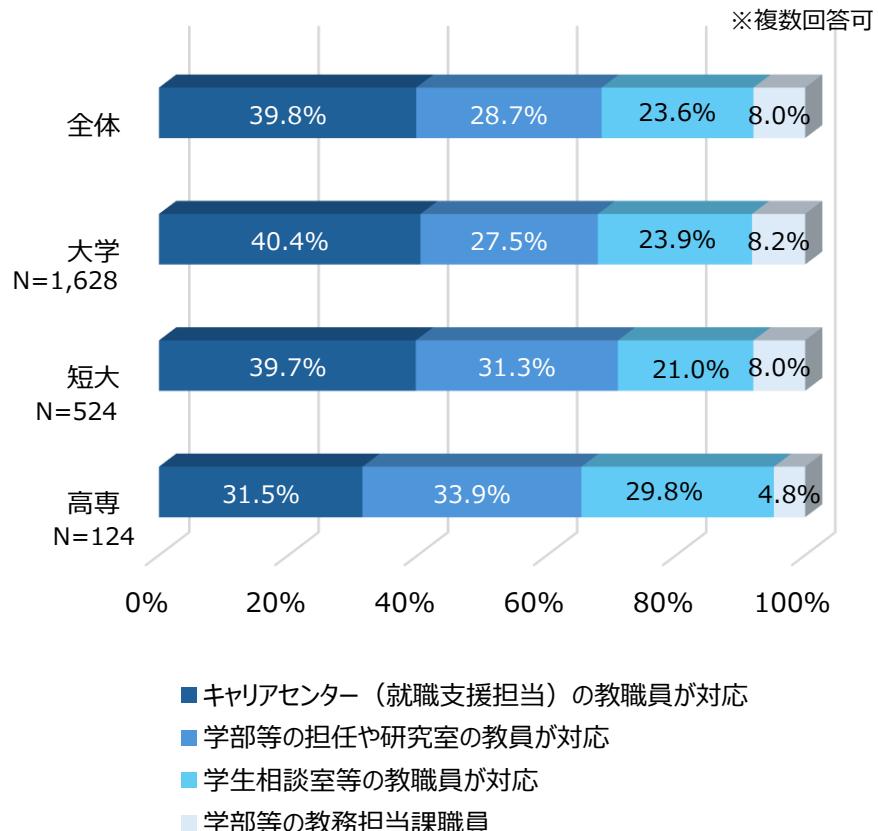
# 就職活動におけるハラスメント等の対応について

- 就職活動においてハラスメント的な行為を受けた場合、大学等へ相談するように学生に「周知している」大学等は全体で**89.0%**（前年度**87.3%**）。
- 具体的な相談体制としては、**大学等全体**で「キャリアセンター（就職支援担当）の教職員が対応」の割合が多いが、各大学等において複数の体制体制が整備。

大学等へ相談するように周知したか



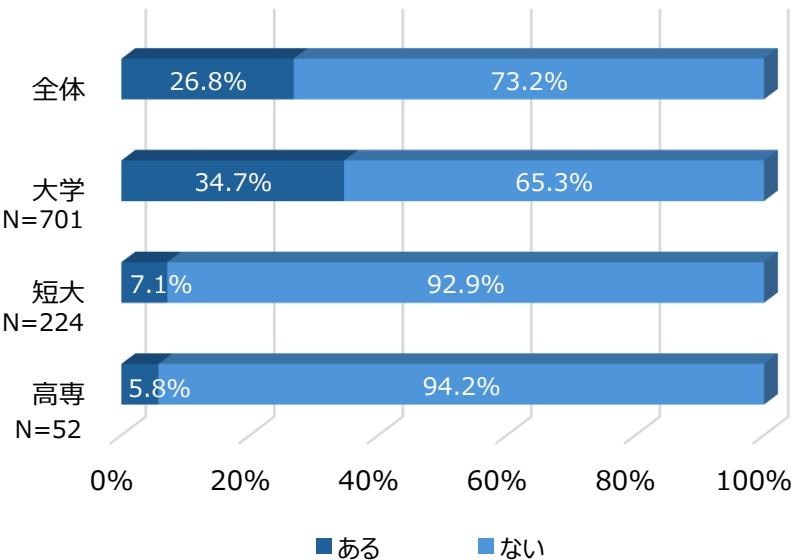
学生からの相談に対する対応体制



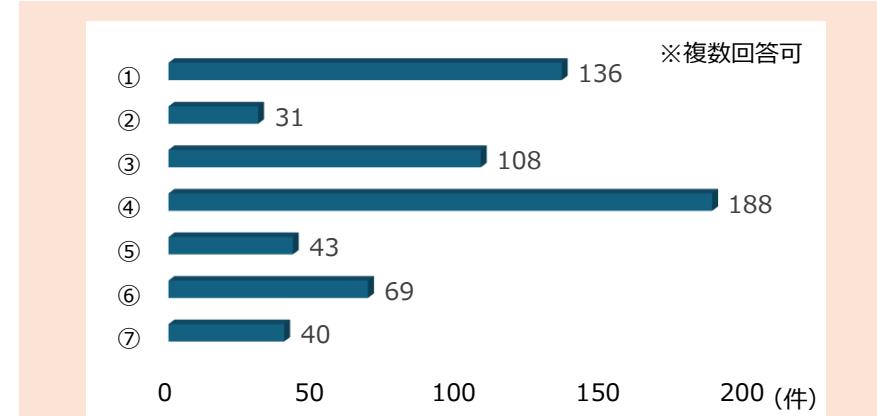
# 就職活動におけるハラスメントの相談・内容について

- 学生からオワハラの相談を受けたことが「ある」と回答した大学等は全体で26.8%（前年度28.1%）。また、セクハラについての相談を受けたことが「ある」と回答した大学等は2.6%（同3.8%）。
- 相談内容としては、「内定承諾書を提出しない場合は、内々定を辞退したものとみなすと言われたなど、内々定の段階で、内定承諾書の提出を求められた」が最も多く、次いで「内々定を出す代わるに他社への就職活動をやめるように強要された」。

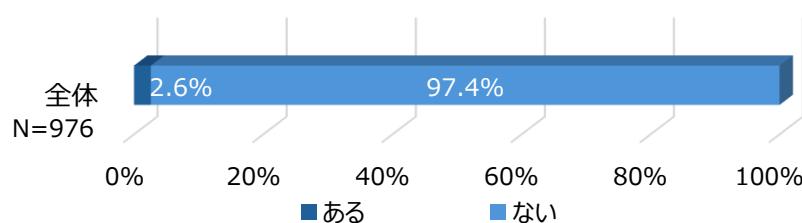
## オワハラについての相談



## オワハラに関する相談内容



## セクハラについての相談

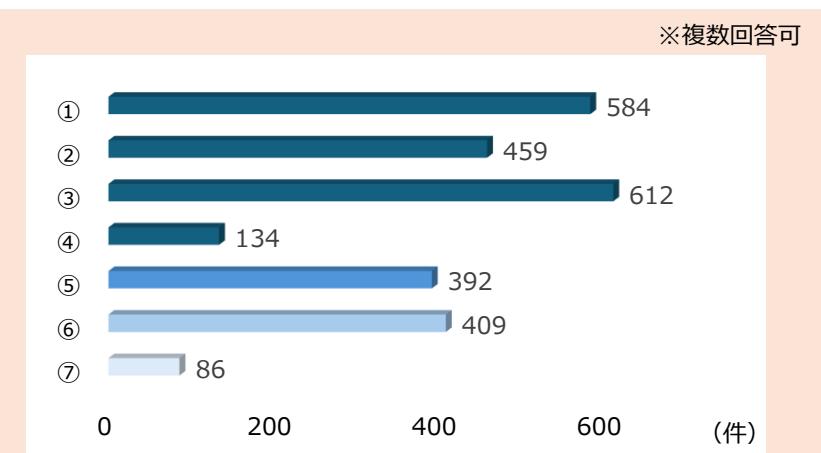


- ① 内々定を出す代わるに他社への就職活動をやめるように強要された  
(早めに内々定を受ける返答をしない場合には、取り消すと言われた等)
- ② 内々定後、親睦会が頻繁に開催され、必ず出席するように求められた
- ③ 内々定の条件として、他社への就職活動の終了を求める意図で急遽大学の推薦状の提出を求められた
- ④ 内定承諾書を提出しない場合は、内々定を辞退したものとみなすと言われたなど、内々定の段階で、内定承諾書の提出を求められた
- ⑤ 内々定の辞退を申し出たところ、引き留めるために何度も説明を受けたり、拘束をうけた
- ⑥ 就活エージェントから内々定の条件として、他社の選考を辞退するように迫られた
- ⑦ その他

# キャリア形成支援に係る取組の推進について

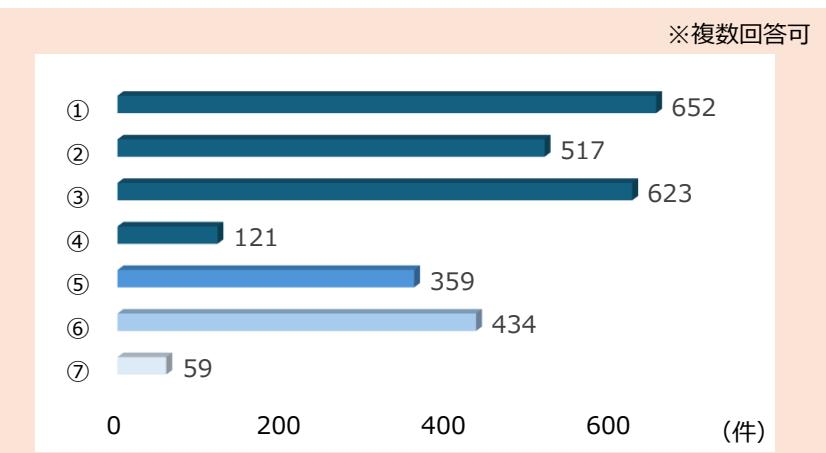
- 学生の職業観や勤労観を涵養し、個々人の個性や適性に応じた職業を学生自ら選択できる能力を身に付けるために、これまで以上に企業に取り組んでもらいたいと考えるものは、「タイプ3のインターンシップ」と「オープン・カンパニー」の回答が多い。
- 一方で、大学等が学生に対して、これまで以上に参加を促したいと考えるものは、同様に「オープン・カンパニー」と「タイプ3のインターンシップ」の回答が多い。

これまで以上に企業に取り組んでもらいたいもの



- ① タイプ1のオープン・カンパニー（会社説明会、業界研究なども含む）
- ② タイプ2のキャリア教育
- ③ タイプ3のインターンシップ
- ④ タイプ4の高度専門型インターンシップ
- ⑤ OB・OG訪問
- ⑥ 大学等におけるキャリア教育科目における講演への協力や寄附講座等
- ⑦ 特になし

これまで以上に学生に参加を促したこと



- ① タイプ1のオープン・カンパニー（会社説明会、業界研究なども含む）
- ② タイプ2のキャリア教育
- ③ タイプ3のインターンシップ
- ④ タイプ4の高度専門型インターンシップ
- ⑤ OB・OG訪問
- ⑥ 大学等におけるキャリア教育科目における講演への協力や寄附講座等
- ⑦ 特になし