

令和 7 年度
就職・採用活動に関する調査結果・速報（企業）
【概要】

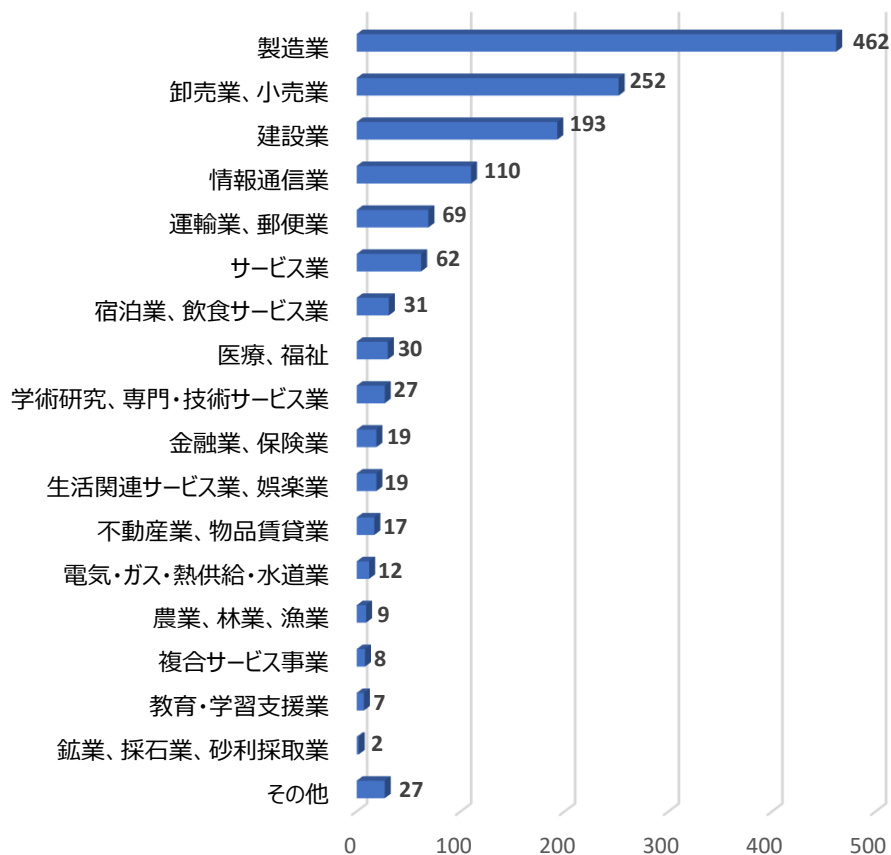
令和 7 年 1 1 月 1 9 日
文部科学省・就職問題懇談会

調査概要

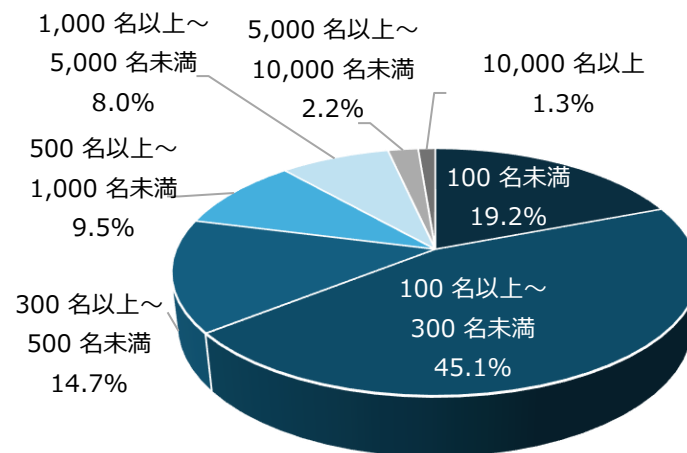
- 文部科学省は就職問題懇談会と協力し、**2025年度卒業・修了予定学生の就職・採用活動の実態把握を目的**として、全国の企業に対して「**就職・採用活動に関する調査**」を実施。
- 全国の企業より規模、地域、業種のバランスを考慮し抽出した企業5,546社に対し回答を依頼し、2025年度調査の**有効回答数は1,356社**（大企業484社、中小企業872社）。（昨年1,441社、一昨年1,160社）

※従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」、300人未満と回答した企業を「中小企業」とした

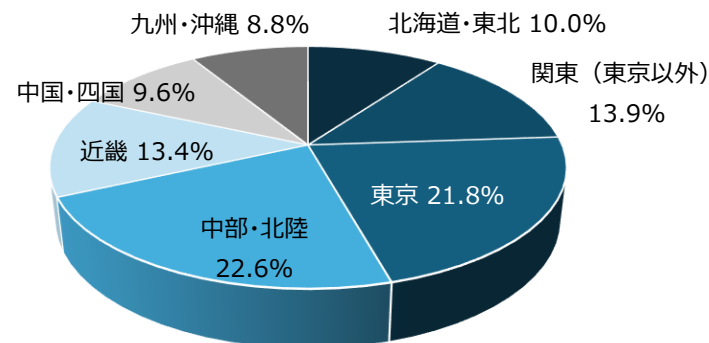
業種



従業員数



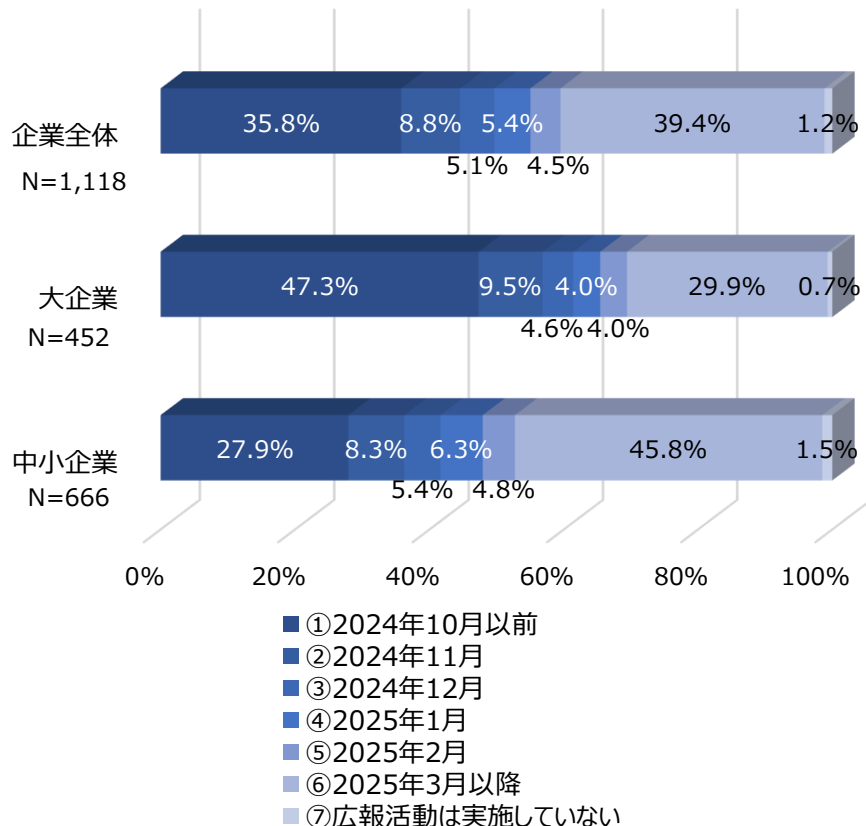
所在地



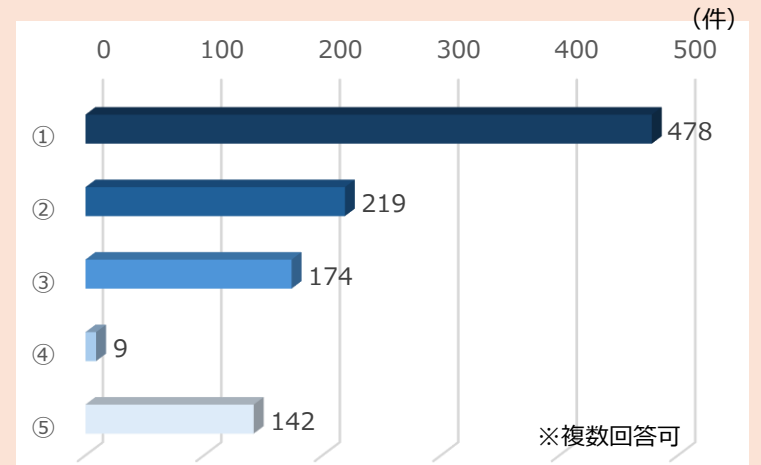
今年度の採用活動について① ～広報活動の開始時期～

- 広報活動の開始時期について、**3月以降に開始した企業は全体で39.4%（昨年度41.9%）、2月以前に開始した企業は59.6%（同56.7%）**。特に、**10月以前に開始が35.8%（同31.5%）**と増加傾向。
- **大企業においてより早期に広報を開始している傾向。**
- 3月より前に広報を開始した理由として「**競合する他社よりも早く学生に接触するため**」という回答が最も多い。

広報活動を開始した時期



3月より前に広報活動を開始した理由



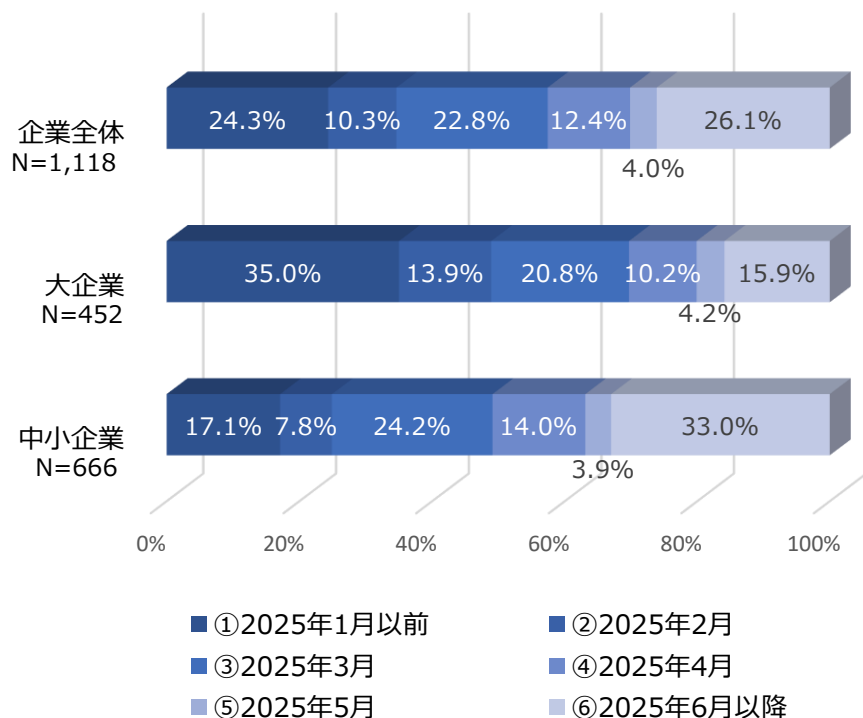
- ① 競合する他社よりも早く学生に接触するため
② 競合する他社よりも早く採用予定者を確定するため
③ 以前から独自の採用活動日程で実施していたため
④ 学生の就職・採用活動日程を知らなかったため
⑤ その他

N=665

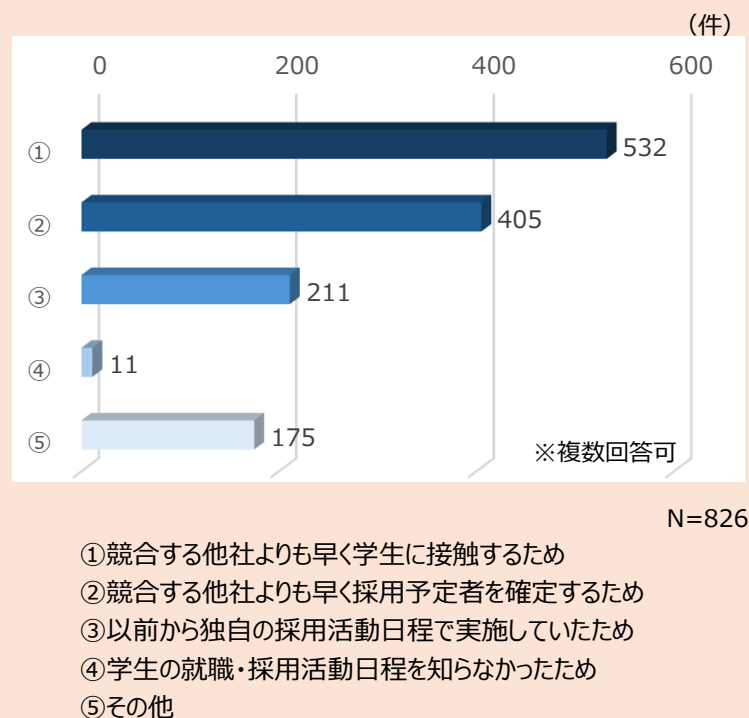
今年度の採用活動について② ～採用選考活動（筆記試験・面接等）の開始時期～

- 採用選考活動の開始時期について、6月以降に開始した企業は全体で26.1%（昨年度27.7%）、5月以前に開始した企業は73.8%（同72.2%）。特に、1月以前に開始が24.3%（同16.7%）と増加傾向。
- 大企業においてより早期に採用選考を開始している傾向。
- 6月より前に採用選考を開始した理由として「競合する他社よりも早く学生に接触するため」、「競合する他社よりも早く採用予定者を確保するため」という回答が多い。

採用選考活動を開始した時期



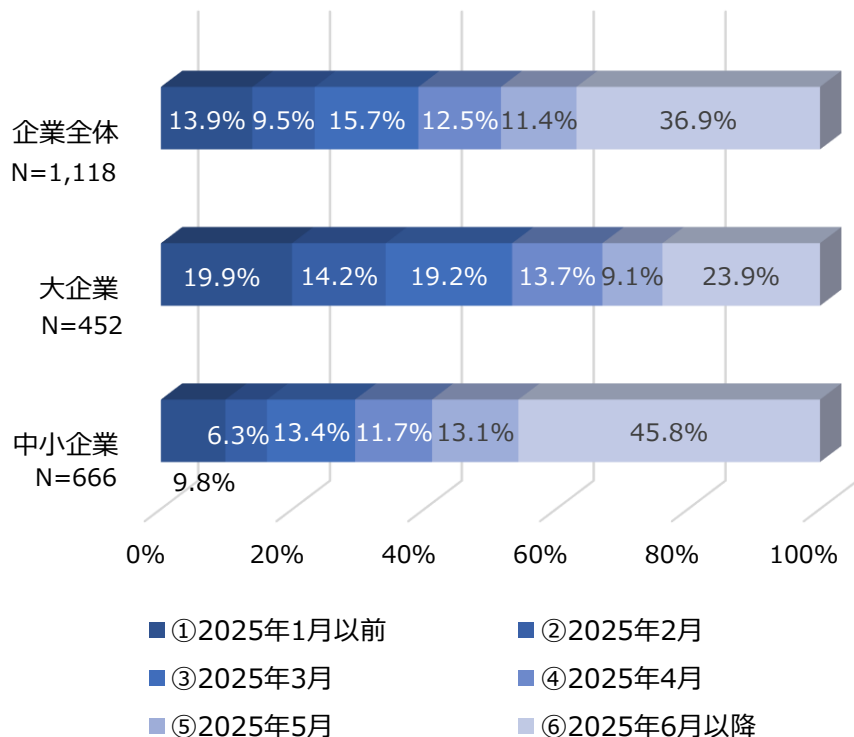
6月より前に採用選考活動を開始した理由



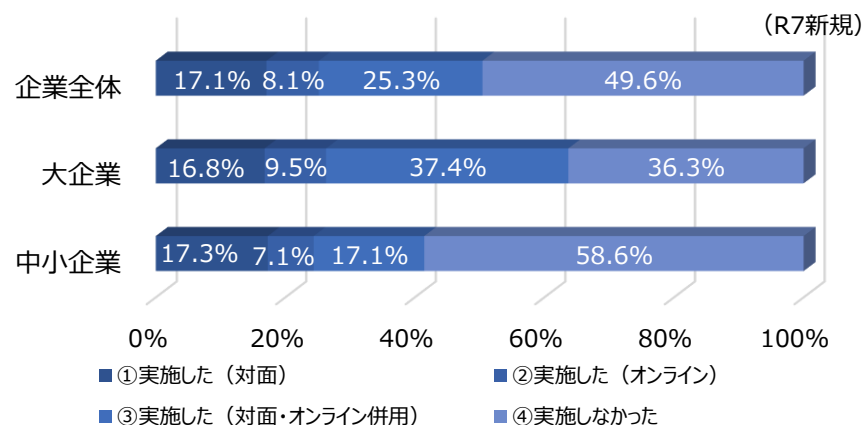
今年度の採用活動について③ ～内々定の時期、土日や秋・冬採用の実施状況～

- 内々定を出し始めた時期について、**6月以降に出し始めた企業は全体で36.9%（昨年度42.4%）、5月以前に開始した企業は63.0%（同57.6%）**。大企業においてより早期に内々定を出す傾向。
- 土日・祝日の活動の実施について、企業全体では、半数以上の企業において活動を実施。**中小企業では「実施しなかった」の回答割合が多い**。
- 卒業・修了年度における秋・冬採用の実施状況について、「すでに実施している」、「現時点では実施していないが今後実施予定」と回答した割合が半数を超える。

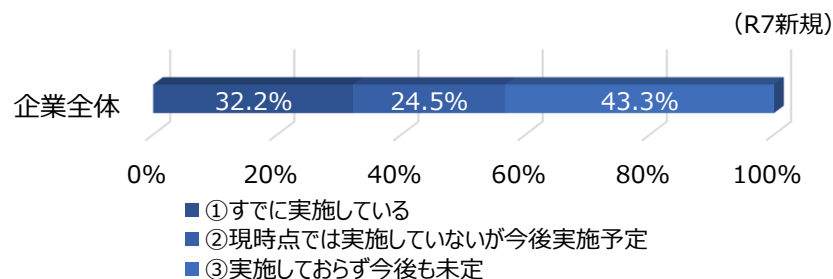
内々定を出し始めた時期



土日・祝日における広報活動・採用選考活動の実施



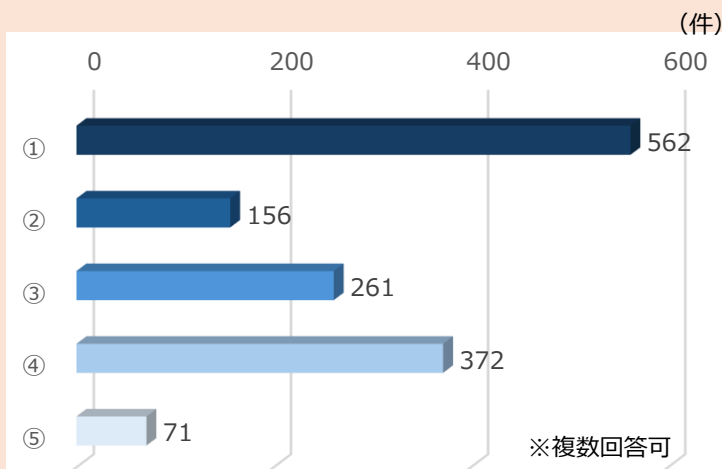
卒業・修了年度における秋・冬採用の実施



今年度の採用活動について④ ～実施による課題や負担感～

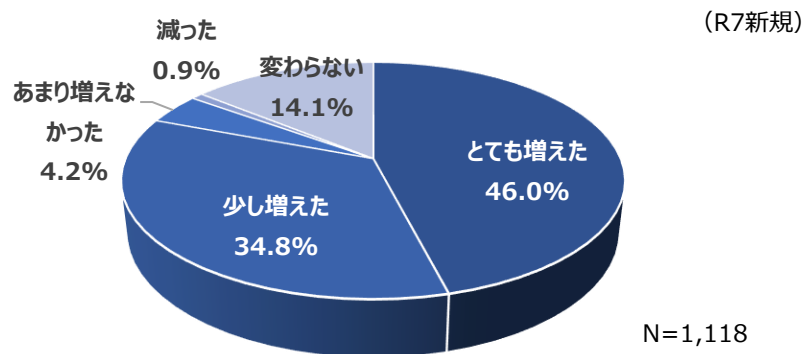
- 2025年度卒業・修了予定の学生の就職・採用活動日程が2024年度と同様の時期に設定されたことについて、課題となったことは「**就職・採用活動日程を遵守せず、早期に採用活動を開始する企業があった**」という回答が多い。
- 就職・採用活動の早期化・長期化の影響などもあり、**企業全体で80.8%の企業が採用コストや事務負担が増加した**と回答。
- 面接を予定していた**学生が連絡なしに欠席**することについて、**企業全体で「あった」（しばしばあった、まれにあった）と回答した割合が半数を超える**。

採用・選考活動の日程ルールに伴う課題

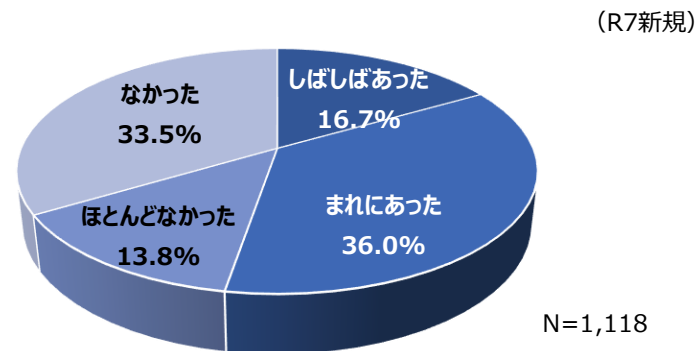


- ①就職・採用活動日程を遵守せず、早期に採用活動を開始する企業があった
②業界研究や企業研究が不足している学生が見受けられた
③内々定を辞退する学生が増えた
④特になし
⑤その他

実施にあたっての採用コストや事務負担の増減



面接等において学生が連絡なしに欠席すること

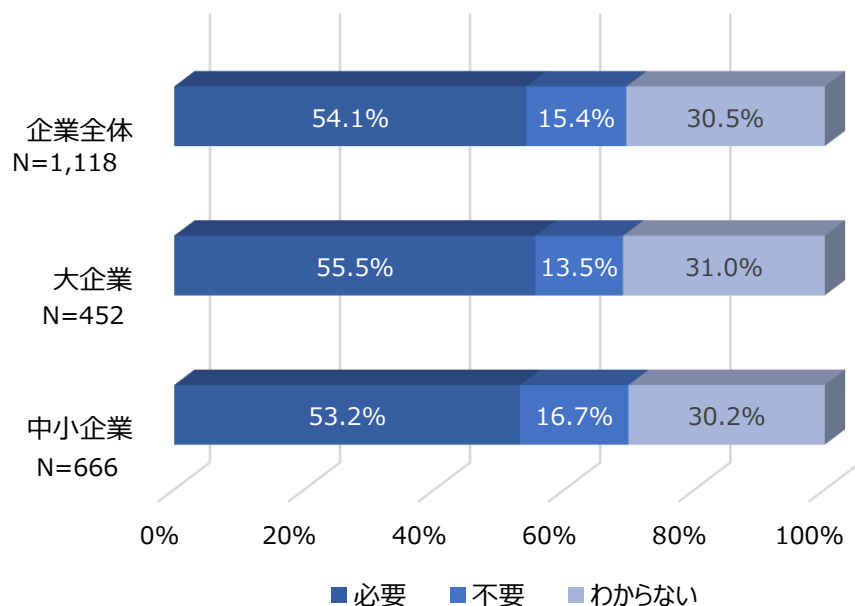


就職・採用活動日程のルールについて

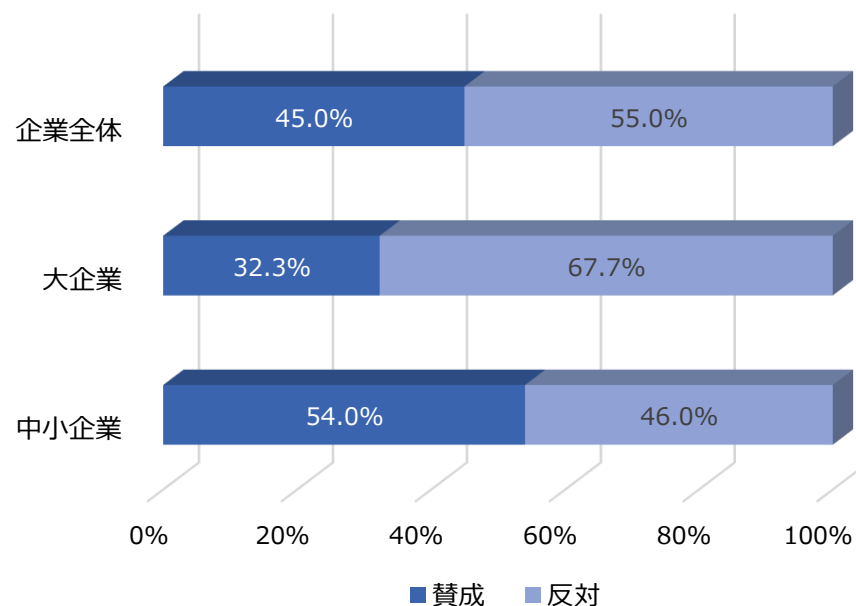
- 就職・採用活動の日程について、「何らかのルールは必要」と回答している割合は**企業全体で54.1%（昨年度59.6%）**であり、「ルールは不要」との回答は**15.4%（同12.9%）**に留まる。
- 何らかのルールは必用と回答している企業のうち、現在の日程ルール（※）に「賛成」と回答した割合は**企業全体で45.0%（同46.6%）**と2年連続で**半数を下回った**。特に、大企業において「反対」の意見が多い。なお、自由記述の中で、「ルールが形骸化してしまうことが問題であり、ルールの有無が問題ではない」という意見も見られた。

※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

何らかの日程ルールの必要性



現在の日程ルールの内容の賛否



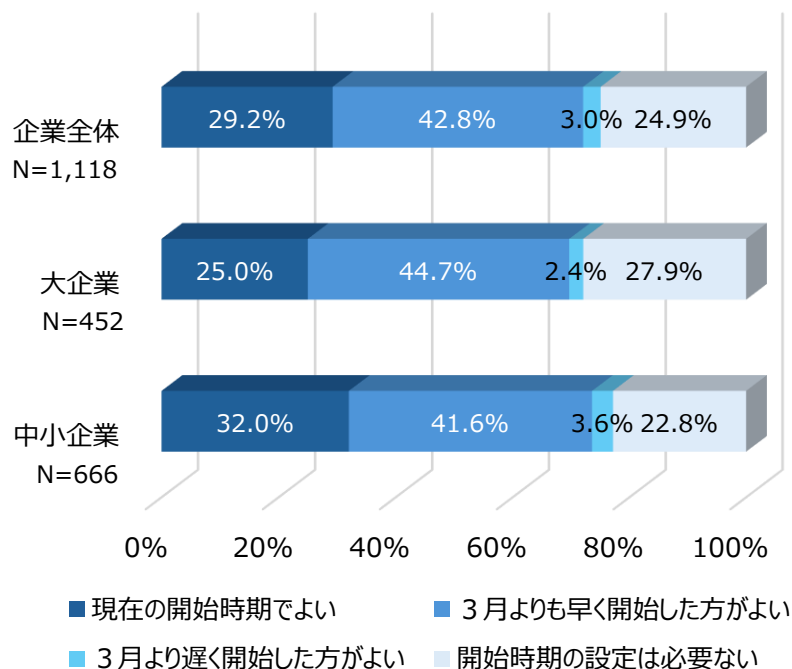
就職・採用活動日程の開始時期についての考え方

※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、大企業、中小企業ともに「**3月より早く開始した方がよい**」の回答が多く、**企業全体では42.8%**。「開始時期の設定は必要ない」の回答は24.9%。
- **採用選考活動**の開始時期については、大企業、中小企業ともに「**6月より早く開始した方がよい**」の回答が多く、**企業全体では49.2%**。「開始時期の設定は必要ない」の回答は26.6%。

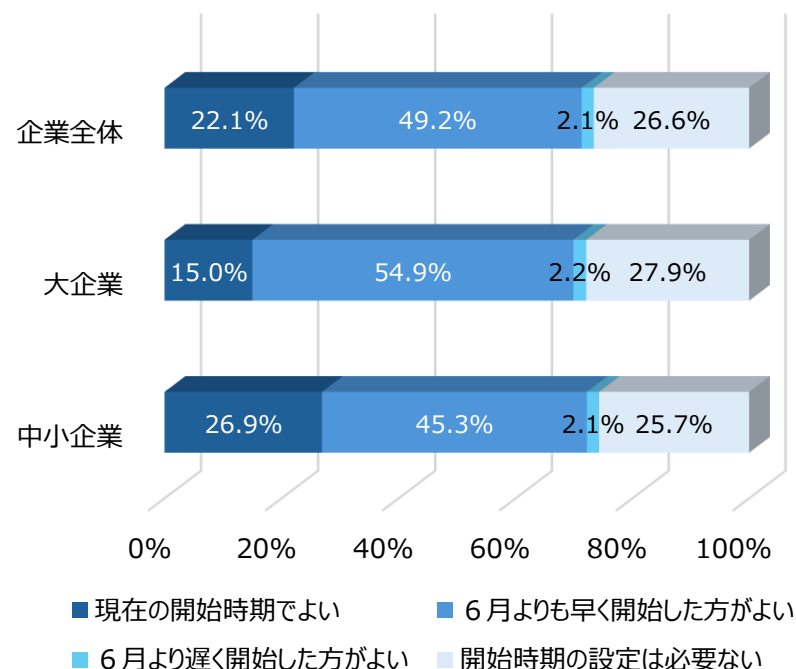
広報活動の開始時期

(R7新規)



採用選考活動の開始時期

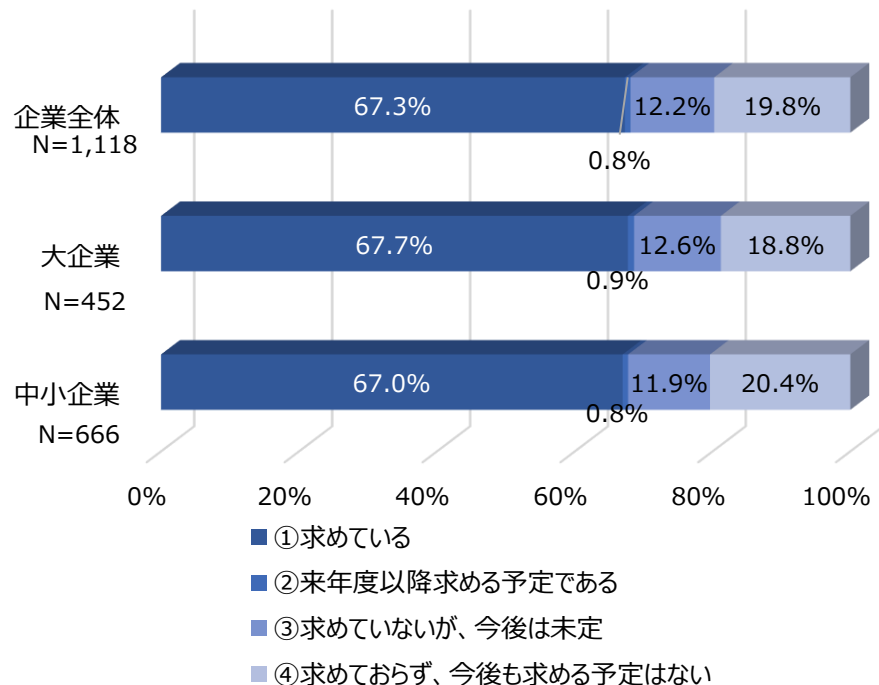
(R7新規)



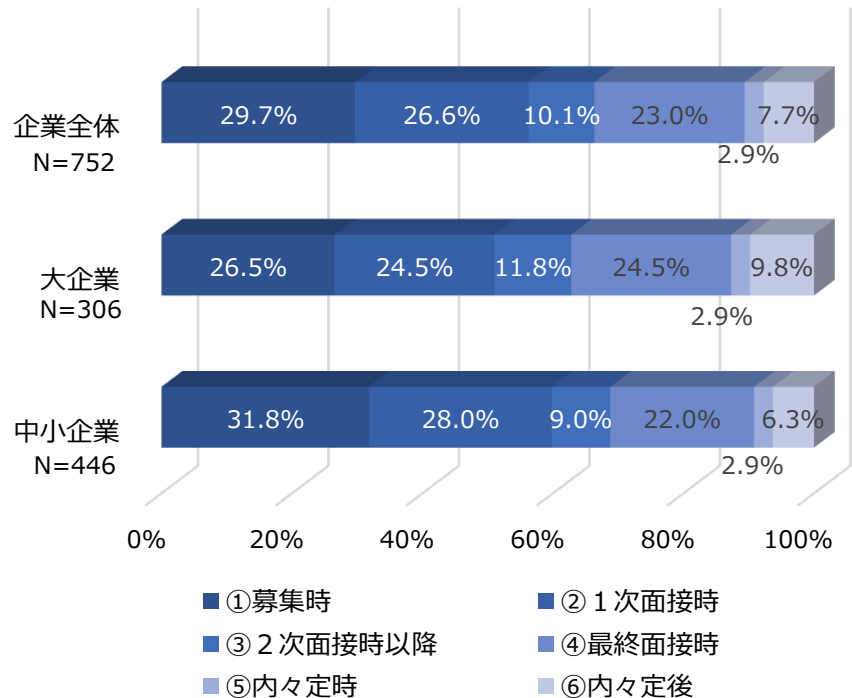
学修成果の活用について

- 学修成果を表す情報について、「求めている」が企業全体で67.3%（前年度67.9%）と多いが、**約 2 割の企業が「求めておらず、今後も求める予定はない」と回答**。なお、学修成果としては、「成績証明書」が最も多く、「履修証明書」、「GPA」が続いている。
- 学修成果を求めた段階は、大企業と中小企業ともに、「募集時」、「1 次面接時」、「最終面接時」の順に多くなっており、**約 9 割の企業が最終面接時までに学修成果を求めている**。

学修成果を表す情報



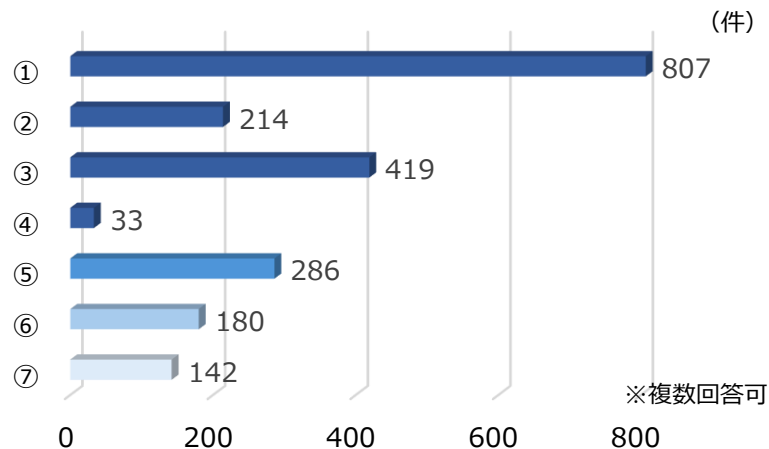
学修成果を求めた段階



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、企業としてこれまで以上に**取り組みたい**と考えるものは、「**タイプ1のオープン・カンパニー**」が最も多く、次いで「**タイプ3のインターンシップ**」となっている。
- 一方で、**企業が大学に対して**、これまで以上に**取り組んでもらいたい**と考えるものは、同様に「**タイプ1のオープン・カンパニー**」が最も多く、「**タイプ2のキャリア教育**」や「**大学等におけるキャリア教育科目の取組**」なども見られる。

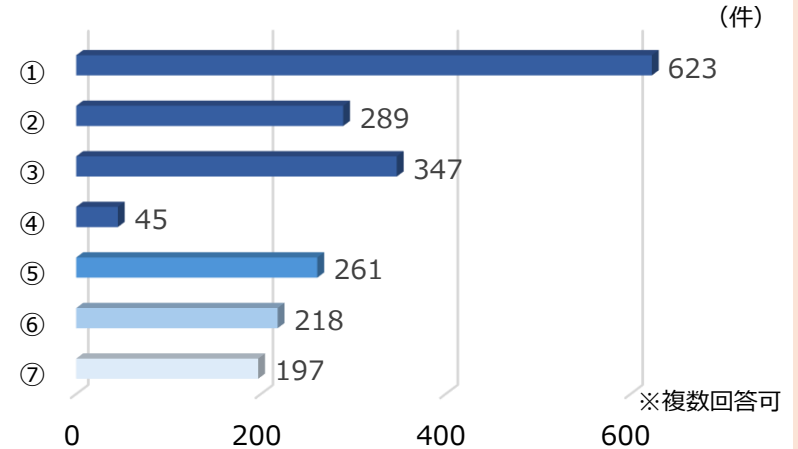
企業としてこれまで以上に取り組みたいもの



N=1,118

- 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
- ⑤OB・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

これまで以上に大学に取り組んでもらいたいもの



N=1,118

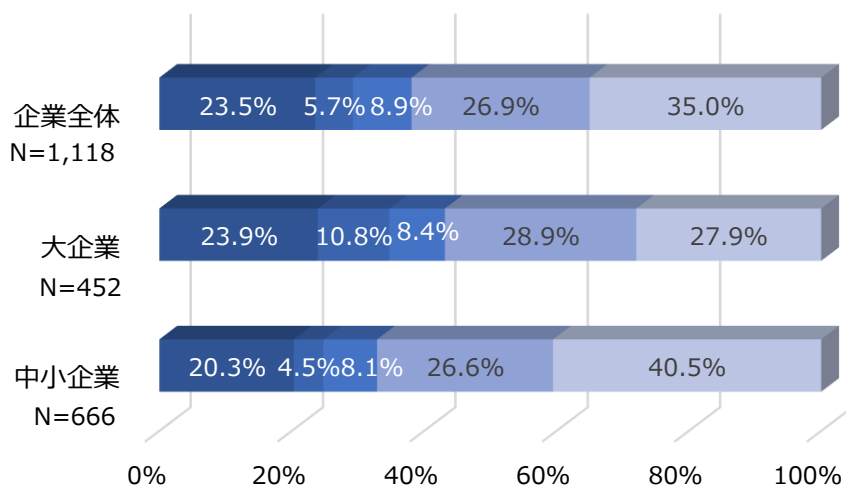
- ①タイプ1のオープン・カンパニー（会社説明会、業界研究なども含む）
- ②タイプ2のキャリア教育
- ③タイプ3のインターンシップ
- ④タイプ4の高度専門型インターンシップ
- ⑤OB・OG訪問
- ⑥大学等におけるキャリア教育科目における講演への協力や寄附講座等
- ⑦特になし

インターンシップの実施等について

※2023年度以降のタイプ3のインターンシップについては、採用選考活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用することが可能。

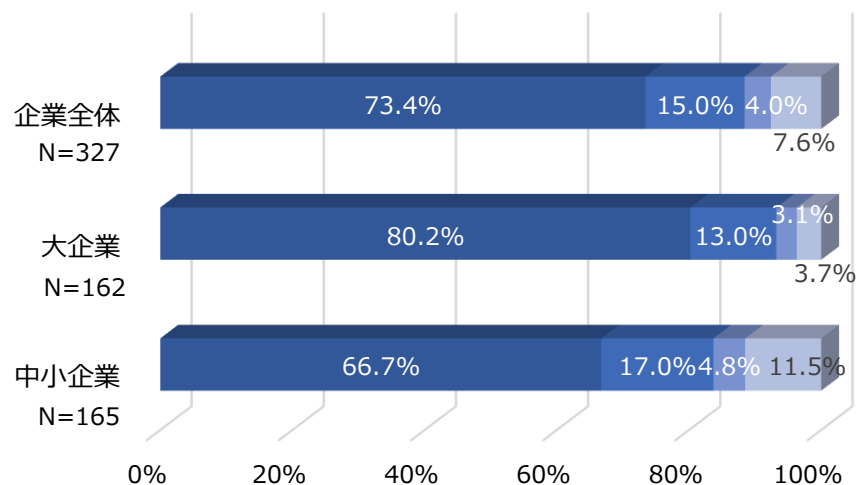
- タイプ3のインターンシップを実施している（予定を含む）企業は**全体で29.2%（前年度27.0%）**。中小企業では**「実施する予定はない」の回答が40.5%**と大企業と比べて実施に課題。
- タイプ3のインターンシップを通じて取得した学生情報の活用について、「**活用した**」と回答した割合は**企業全体の73.4%（前年度25.5%）**と活用が進んでおり、大企業において傾向が顕著。

タイプ3のインターンシップの実施状況



- 従来からタイプ3の要件に当てはまるインターンシップを実施しており、引き続き実施する予定
- 従来のプログラムをタイプ3の要件に当てはまるよう改編して実施する予定
- 従来のプログラムをインターンシップではないものとして引き続き実施する予定
- タイプ3のインターンシップを実施するか検討中
- 実施する予定はない

取得した学生情報の活用



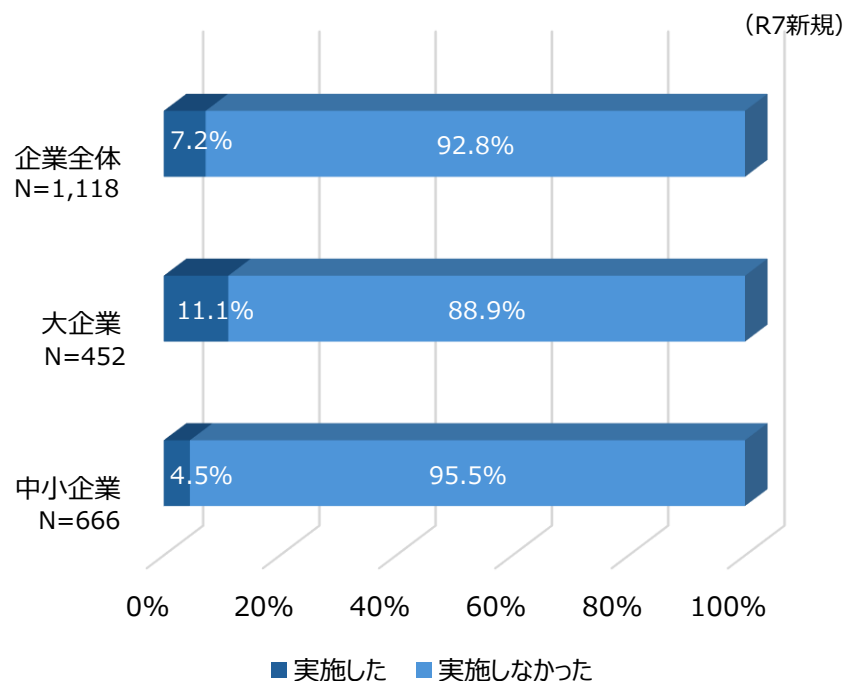
- 活用した
- 活用する予定はない
- 次年度以降に活用予定
- 未定

採用プロセスの複線化の実施について

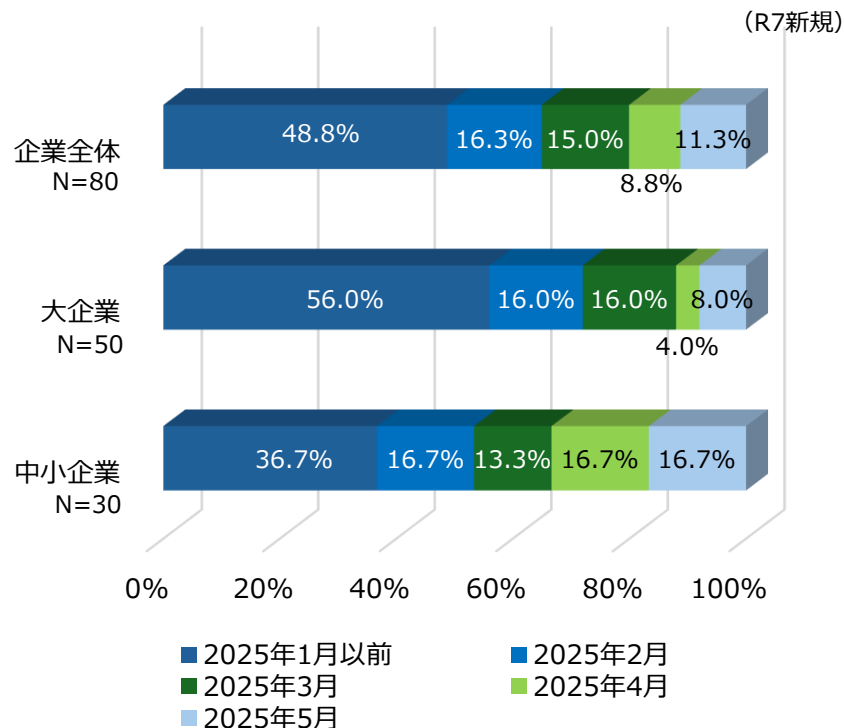
※2025年度卒業・修了予定者から、タイプ3のうち専門活用型（2週間以上）かつ卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施されるインターンシップを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生については、そのことに着目し、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、6月より前のタイミングから採用選考プロセスに移行できることとし、プロセスの複線化をしている。

- 採用プロセスの複線化の実施について、「**実施した**」と回答した企業は**全体で7.2%**。大企業は11.1%、中小企業は4.5%と大企業で実施した割合が多い。
- 採用プロセスの複線化の実施時期について、「**2025年1月以前**」と回答した企業が**全体で48.8%**と最も多く、3月からの広報活動より前に採用選考が行われている実態が見られる。

採用プロセスの複線化の実施



採用プロセスの複線化の実施時期

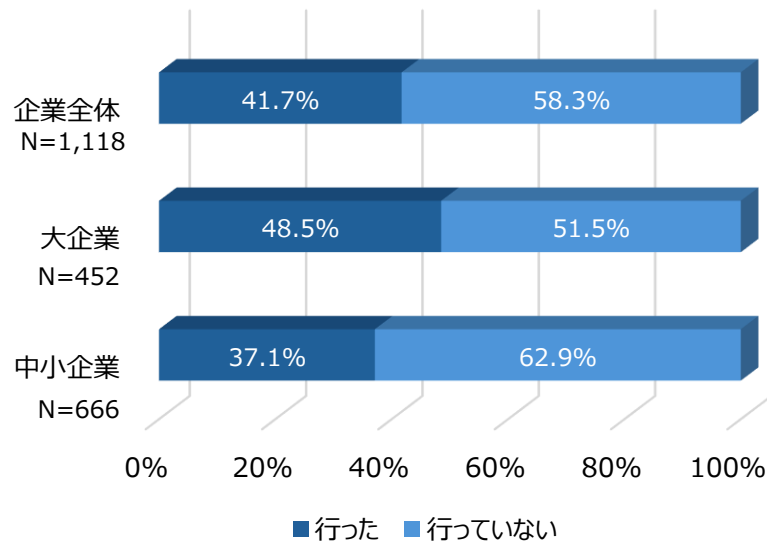


セクシャルハラスメント防止対策等について

- セクシャルハラスメントのような行為（※）を防止するための**対策を行った企業は全体で41.7%（前年度34.1%）と半数に満たない。**
- オワハラを含めたハラスメント行為の防止のため、学生が安心して就職活動に取り組めるよう「**相談体制を整えている**」のは**企業全体で30.3%（同25.1%）**、「**早々に整える計画がある**」を含めても54.6%（同45.1%）に留まる。

※就職活動中の学生が企業の採用担当者や企業の若手社員（大学のOB・OG）等の性的な言動により、不快な思いをしたり、人権侵害を受けたと考えるすべての行為をいう。

セクハラ防止対策を行った企業



具体的な対策として、「**人事担当者向けの研修などで周知**」が最も多く、「**就職活動中の学生への対応方針を社員に周知**」、「**学生と個人的に連絡をとるような手段の利用を禁止**」などがある。

相談体制の整備

