

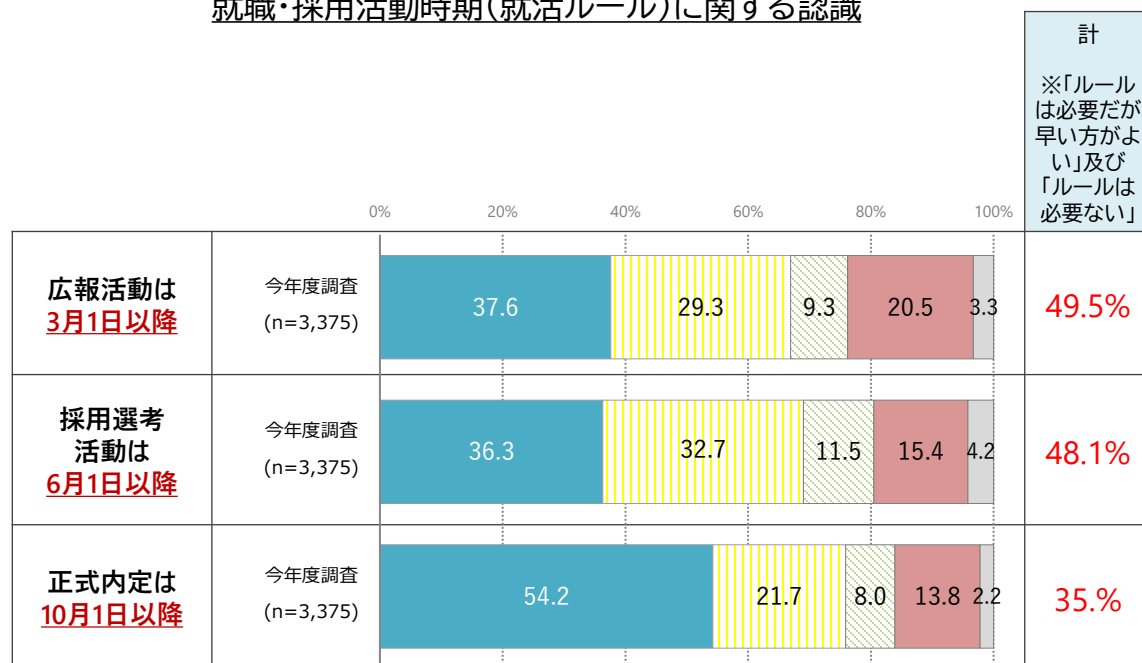
**学生の就職・採用活動開始時期等  
に関する調査結果について  
(概要)**

**令和7年12月12日  
内閣府**

# 就職・採用活動時期に関する認識

- 内閣府では、就職・採用活動の円滑な実施及び若者の安定的な雇用に資することを目的として、**就職・採用活動に関する学生の意識・行動等の実態について調査**を実施。（2025年度調査の有効回答数は4,415名（大学4年生：3,157名、大学院2年生：1,258名））
- 就活・採用活動日程（広報活動3月、採用選考活動6月、正式内定10月）について、広報活動については49.5%、採用選考活動については48.1%、正式内定については35.5%の学生が、「ルールは必要だが、現在の開始時期より早い方がよい」、「ルールは必要ない」と回答した。

就職・採用活動時期(就活ルール)に関する認識



- ルールは必要であり、現在の開始時期がよい
- ルールは必要だが、現在の開始時期より早い方がよい
- ルールは必要だが、現在の開始時期より遅い方がよい
- ルールは必要ない
- その他

# 企業説明会やセミナーへの参加時期

- 企業説明会等への参加時期（ピーク）は、卒業・修了前年度の9月以前とする回答割合は33.7%（昨年は27.5%）と、昨年度より更に高まる。
- 「採用を目的とした※」企業説明会等への参加（ピーク）が、9月以前とする回答割合は、14.0%（昨年は10.3%）。

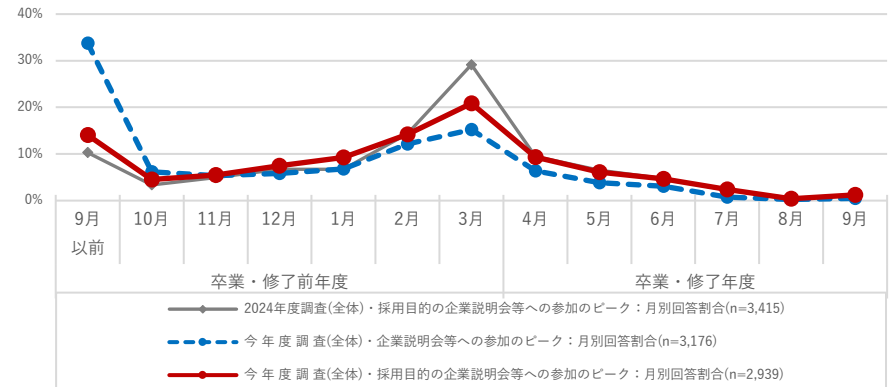
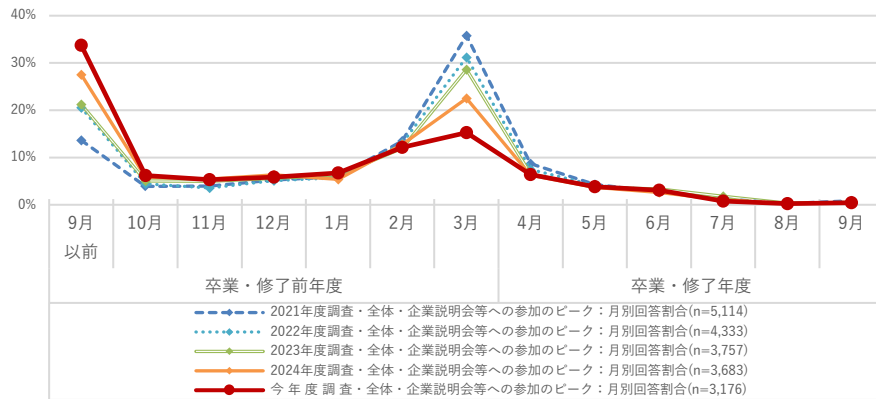
※採用を目的としない説明会等（就職活動の準備に関する説明会、キャリアセミナー・マナー講座、自己啓発セミナー等）は省いて考えていただくように回答者に案内した上で調査を実施。

## 企業説明会やセミナー等へ参加した時期(ピーク)

## 「採用を目的とした」企業説明会やセミナー等へ参加した時期(ピーク)

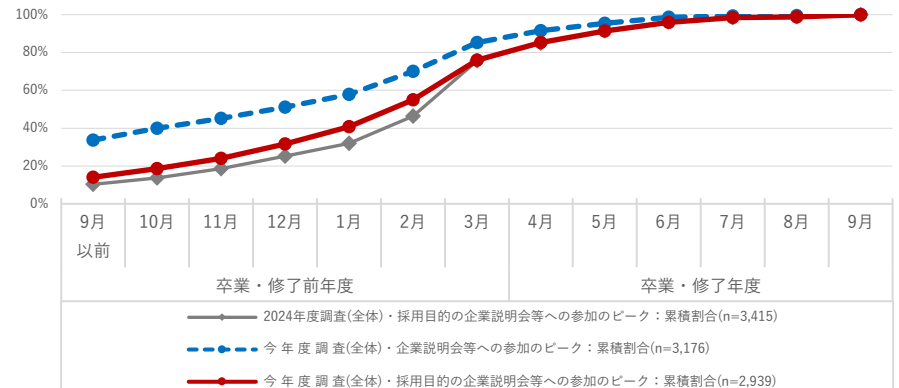
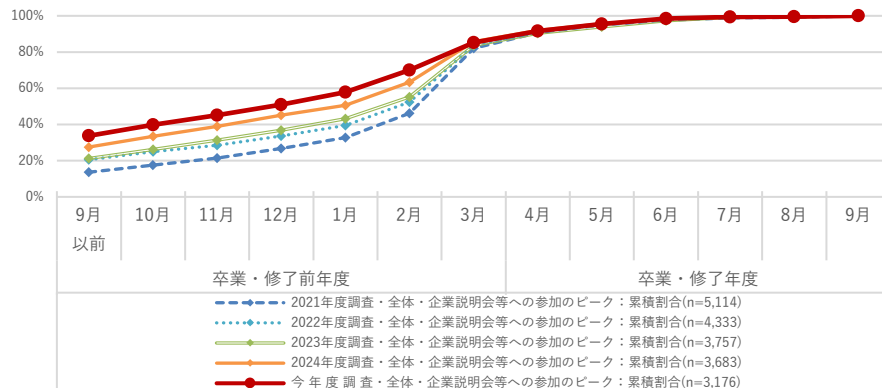
月別回答割合

月別回答割合



累積割合

累積割合



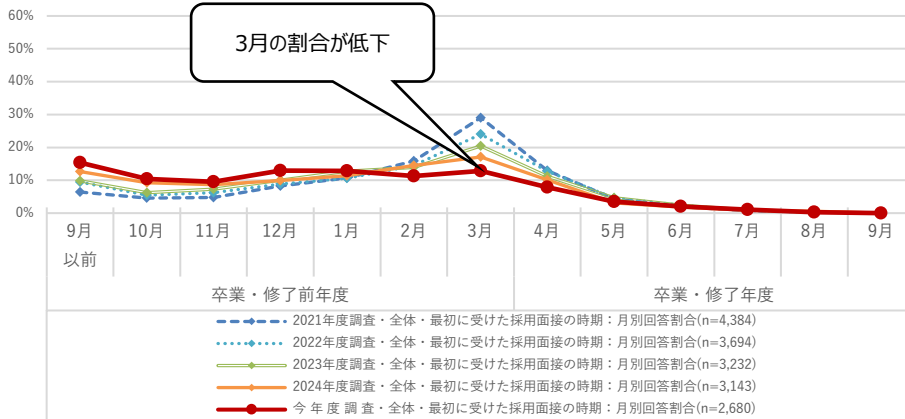
# 採用面接の実施時期

- 最初に採用面接を受けた時期は、昨年度と比べ、3月の割合が低下。  
累積で見ると、2月までに約7割の学生が、3月までに約9割の学生が面接を受けている。
- 採用面接のピーク時期は、過去調査と比べ4月の割合が低下し3月と同程度。2月以前の割合は増加傾向。累積割合で見ると、1-3月にピークを迎える割合が増加傾向。

## 採用面接を受けた時期(最初)

※公務員・教職員志望者除く

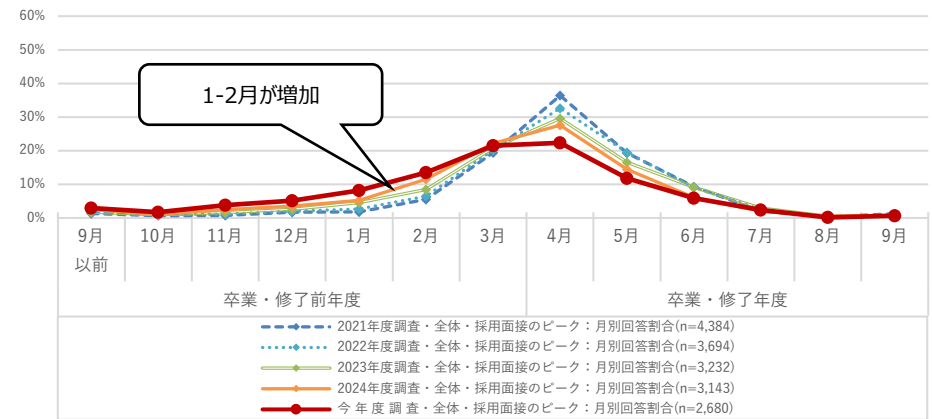
### 月別回答割合



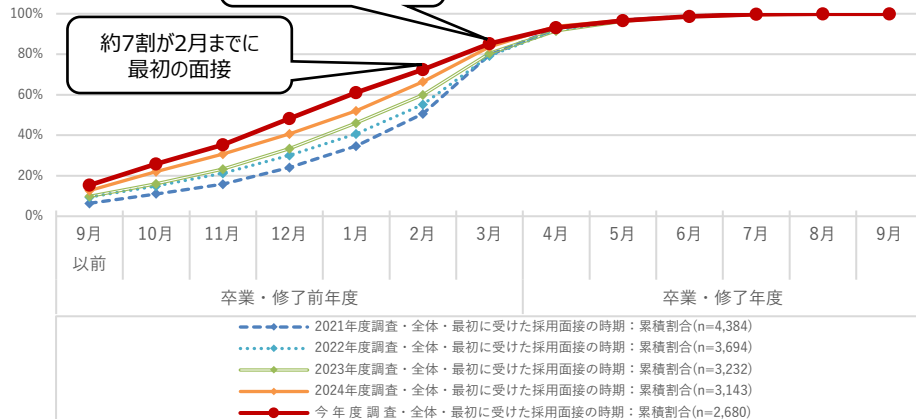
## 採用面接を受けた時期(ピーク)

※公務員・教職員志望者除く

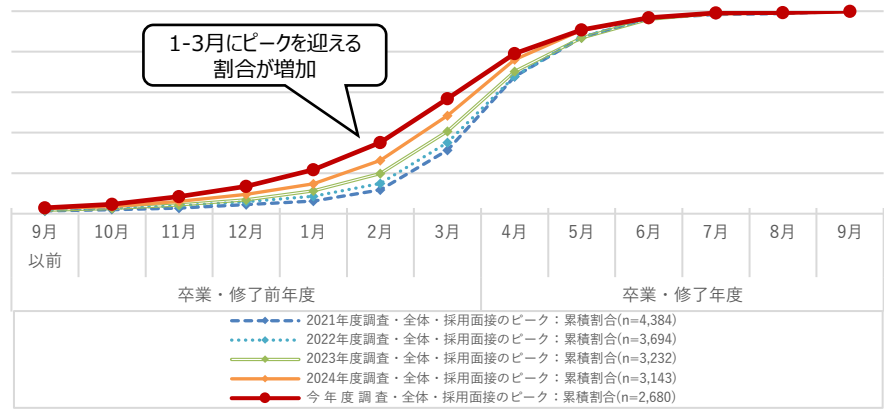
### 月別回答割合



### 累積割合



### 累積割合



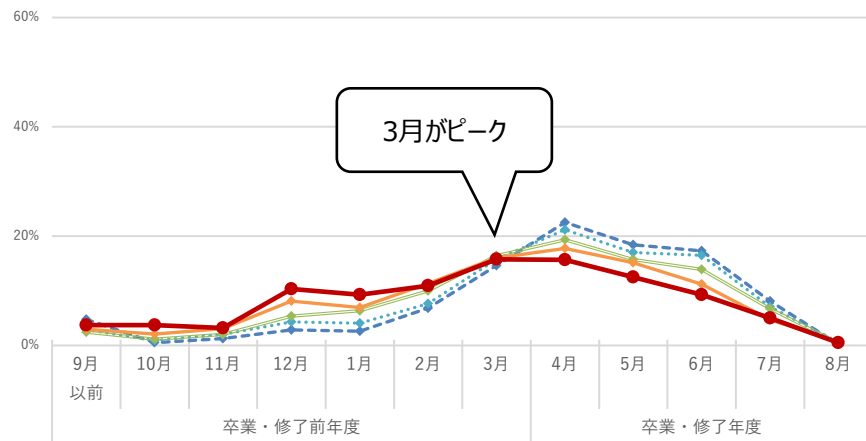
# 内々定を受けた時期

- 内々定を受けた時期は、過去調査と比べ4月から6月の割合が下がり、3月が最も高くなった。趨勢的に12月から3月までが高まっている。
- 累積割合では2月までに約4割、4月までに約7割、5月までに約9割の学生が、最初の内々定を受けている。

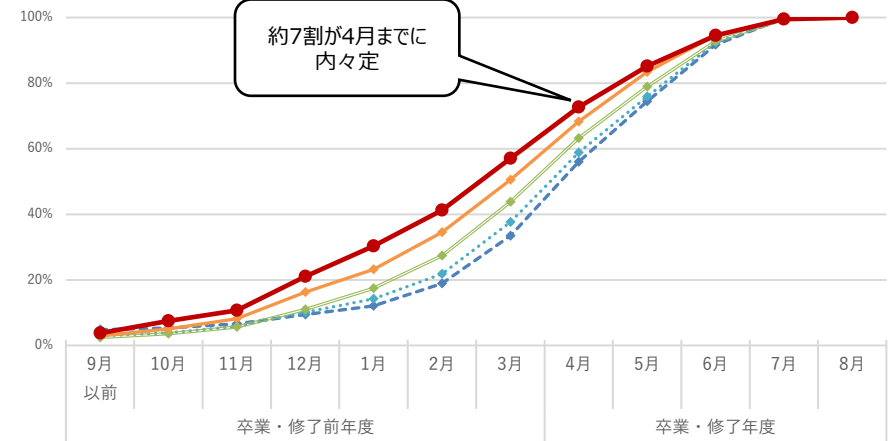
## 内々定を受けた時期(最初)

※公務員・教職員志望者除く

月別回答割合



累積割合



- - - 2021年度調査・全体・内々定時期：月別回答割合(n=3,965)  
 - - - 2022年度調査・全体・内々定時期：月別回答割合(n=3,409)  
 - - - 2023年度調査・全体・内々定時期：月別回答割合(n=3,052)  
 - - - 2024年度調査・全体・内々定時期：月別回答割合(n=2,957)  
 - - - 今年度調査・全体・内々定時期：月別回答割合(n=2,525)

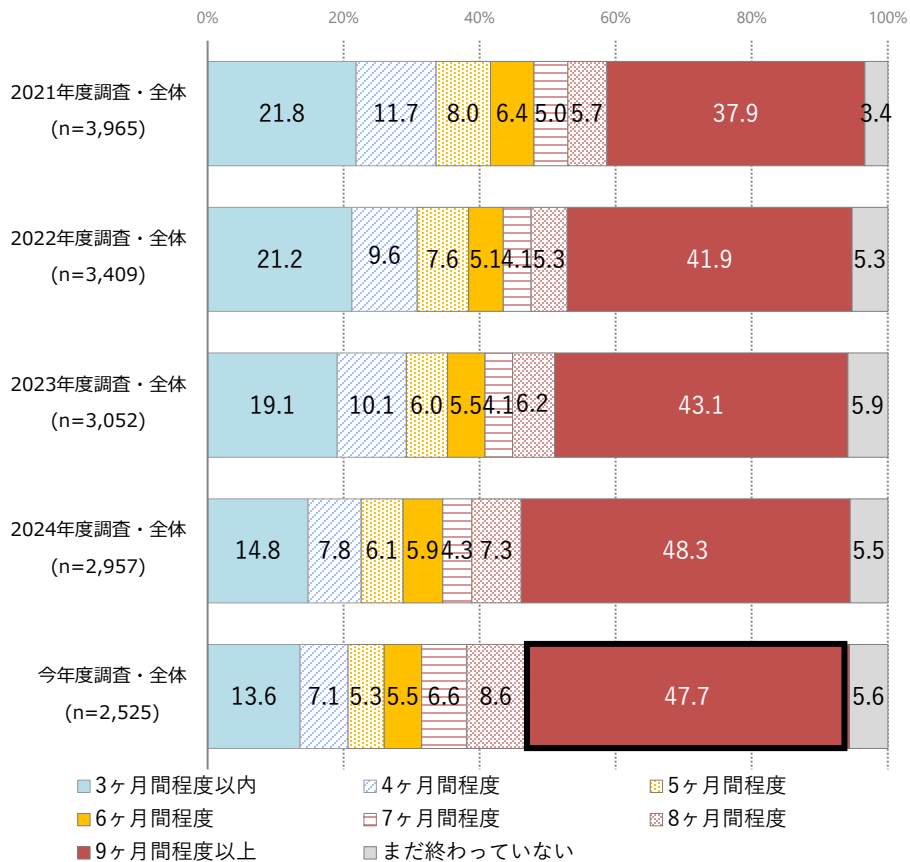
- - - 2021年度調査・全体・内々定時期：累積割合(n=3,965)  
 - - - 2022年度調査・全体・内々定時期：累積割合(n=3,409)  
 - - - 2023年度調査・全体・内々定時期：累積割合(n=3,052)  
 - - - 2024年度調査・全体・内々定時期：累積割合(n=2,957)  
 - - - 今年度調査・全体・内々定時期：累積割合(n=2,525)

# 就職活動に要する期間と学生の認識

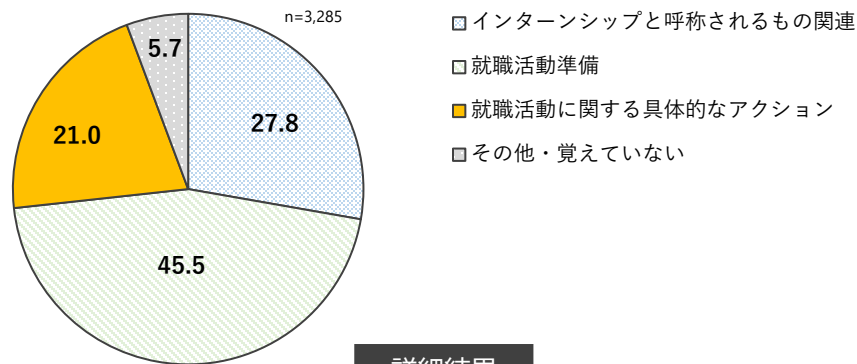
- 2025年度の就職活動に要する期間は、「9ヶ月間程度以上」の割合が約5割と最も高く、2024年度と同程度の数値となった。
- 就職活動が「始まった」と考えるタイミングについては、「インターンシップ関連」で約3割、「就職活動準備」で約5割、「就職活動に関する具体的なアクション」で約2割。詳細結果では、「インターンシップと呼称されるもの」に関するウェブサイトに登録した時」が約2割と最も高い。

就職活動の始まりから終わりまでの期間

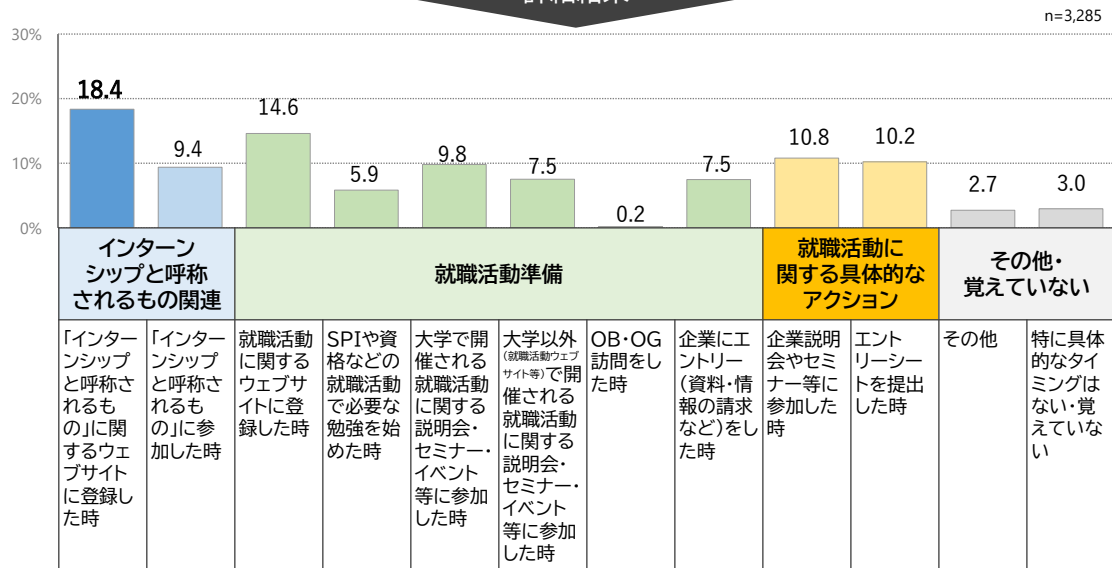
※公務員・教職員志望者除く



就職活動が「始まった」と考えるタイミング



詳細結果

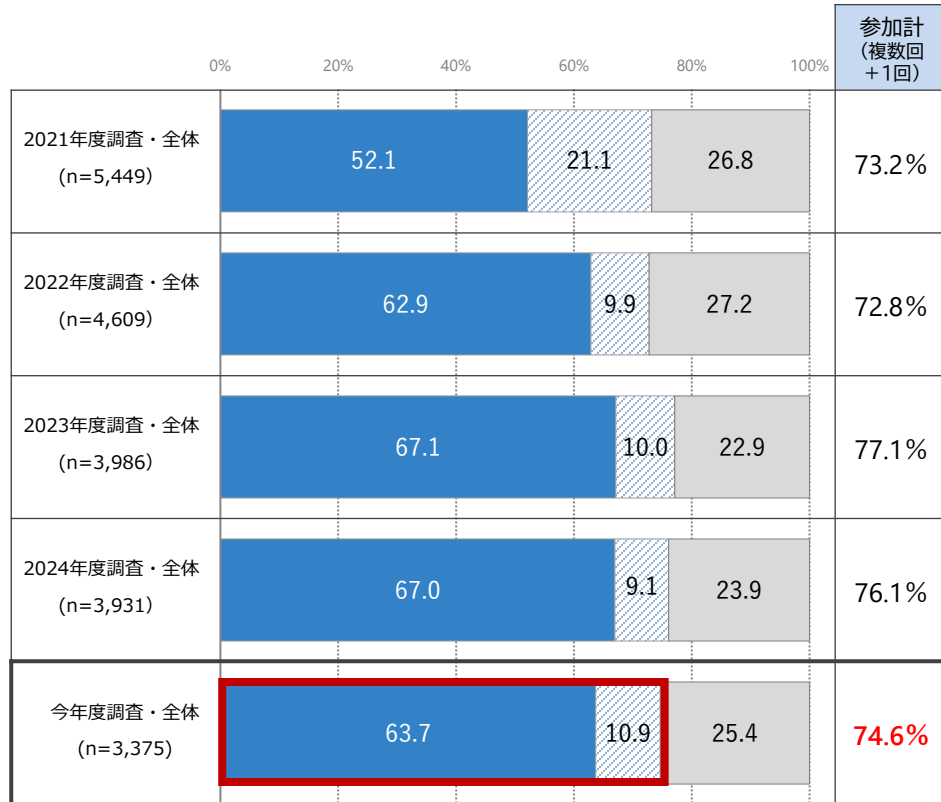


# 「インターンシップと呼称されるもの」への参加状況等

- 「インターンシップと呼称されるもの」※に参加した学生は約7割。うち「複数回参加」の回答は63.7%とやや減少。
- 「インターンシップと呼称されるもの」に参加した学生のうち、「5日以上」を経験した学生の割合は40.1%(昨年は34.6%)と、昨年度から引き続き増加傾向にある。
- 参加したうち、最長の日数について、「半日」「1日」を最長とする人は減少傾向にあり特に「5～10日」の割合が増加している。

※2023年度調査以降「インターンシップと呼称されるもの」を対象とし、それ以外のキャリア形成支援は省いて考えていただくように回答者に案内した上で調査を実施。

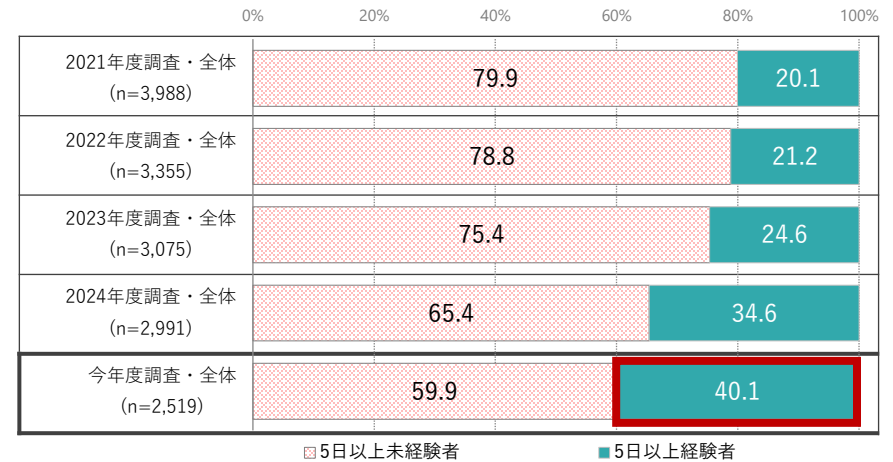
## 「インターンシップと呼称されるもの」への参加経験の有無



■ 複数回参加したことがある    ▨ 参加したことがある (1回)    □ 参加したことがない

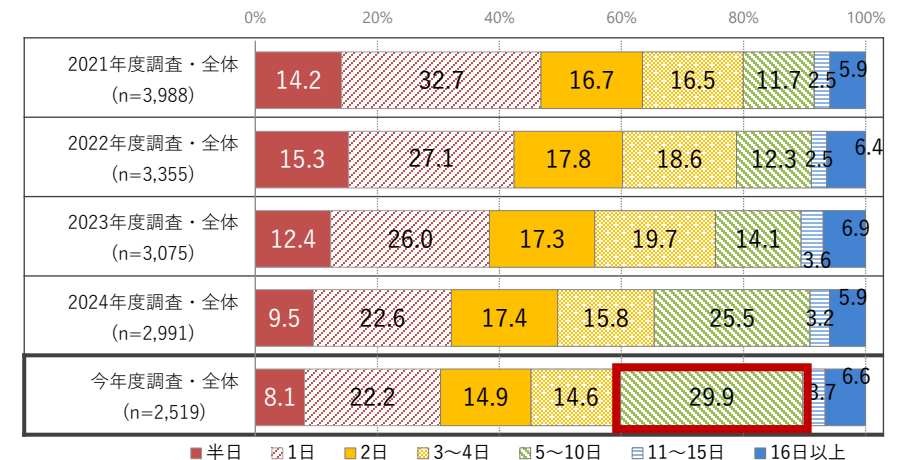
※2023年度調査以降、定義変更に伴い、インターンシップについて「インターンシップと呼称されるもの」と提示した。

## 5日以上の「インターンシップと呼称されるもの」への参加状況



□ 5日以上未経験者    ■ 5日以上経験者

## 「インターンシップと呼称されるもの」に参加したうちの最長日数



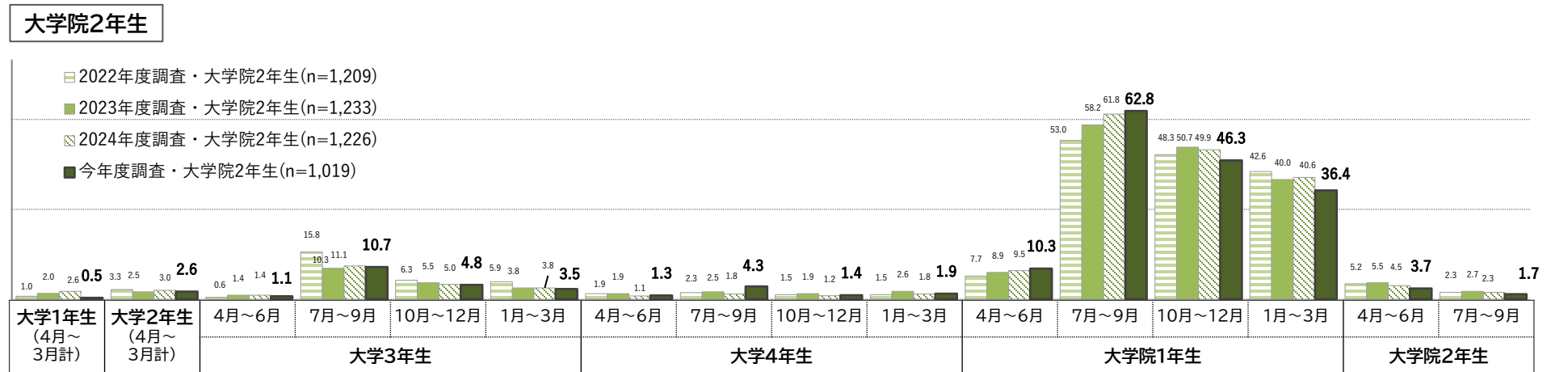
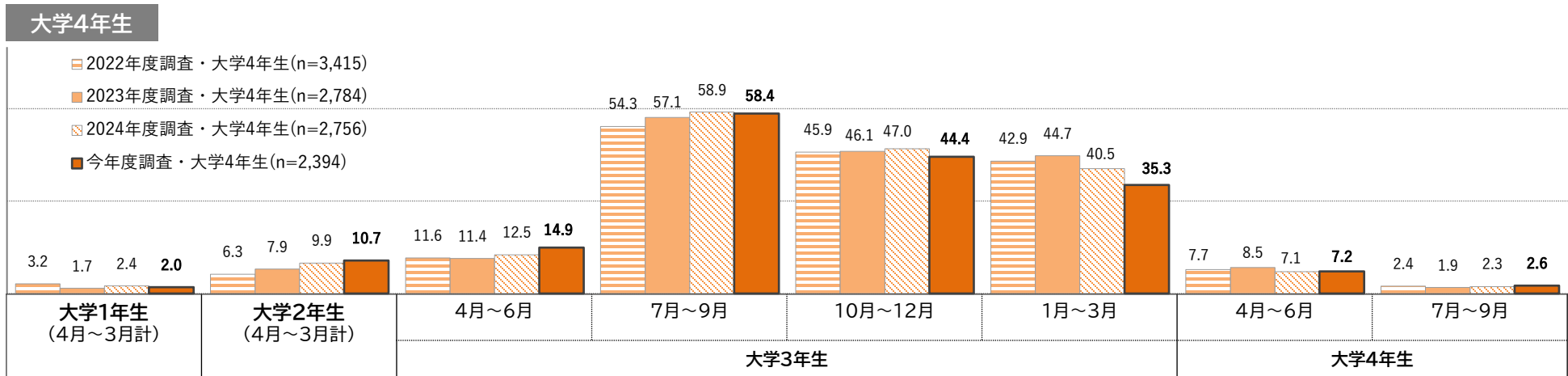
■ 半日    ▨ 1日    ■ 2日    ▨ 3~4日    ▨ 5~10日    ▨ 11~15日    ■ 16日以上

# 「インターンシップと呼称されるもの」への参加時期

- 「インターンシップと呼称されるもの」への参加の時期は、大学4年生では、大学3年生の7月から本格化。大学院2年生では、大学院1年生の7月から本格化。

※2023年度調査以降「インターンシップと呼称されるもの」を対象とし、それ以外のキャリア形成支援は省いて考えていただくように回答者に案内した上で調査を実施。

## 「インターンシップと呼称されるもの」への参加時期



※2023年度調査以降、定義変更に伴い、インターンシップについて「インターンシップと呼称されるもの」と提示した。

# 「インターンシップと呼称されるもの」に参加した効果

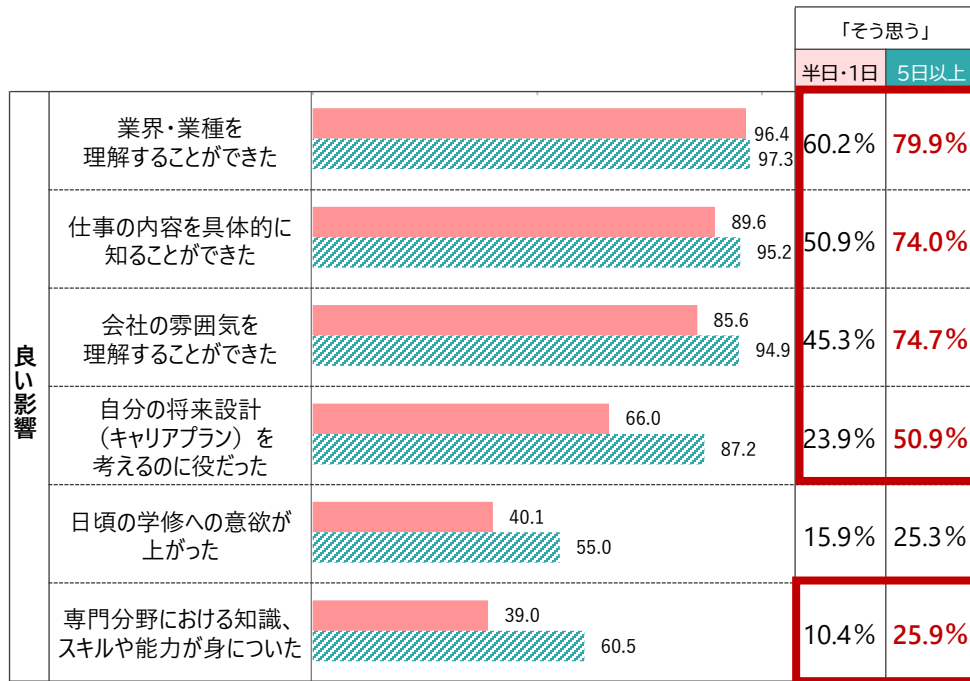
- 「インターンシップと呼称されるもの」に参加した効果として、「自分の将来設計（キャリアプラン）を考えるのに役立った」「専門分野における知識、スキルや能力が身についた」「日頃の学修への意欲が上がった」等で「半日または1日」と比べ「5日以上」の方が、割合が高い。
- 「その他」として、「採用選考上の優遇が受けられた」「参加した企業から内々定を受けることにつながった」等の割合が「5日以上」の方が高い。

※2023年度調査以降「インターンシップと呼称されるもの」を対象とし、それ以外のキャリア形成支援は省いて考えていただくように回答者に案内した上で調査を実施。

## 「インターンシップと呼称されるもの」に参加した効果

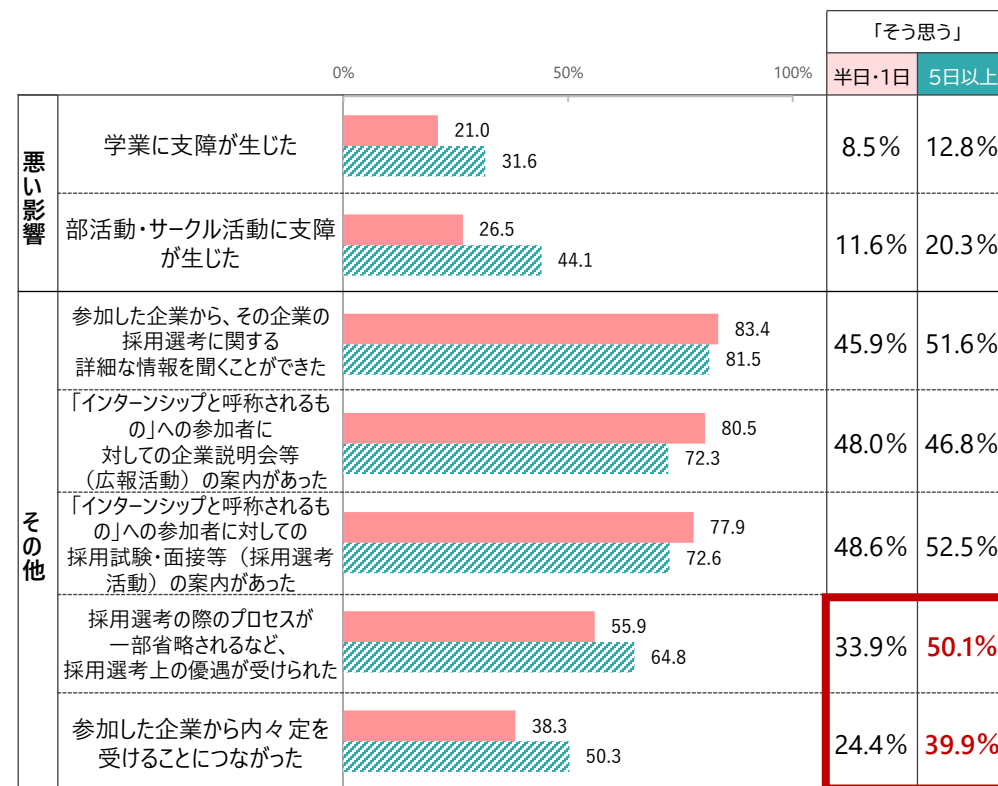
※グラフは「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計値

※表は「そう思う」の数値（10%以上差があるものを赤字・赤枠で表記）



■ 半日間または1日間等のインターンシップと呼称されるもの(n=764)

■ 5日間以上のインターンシップと呼称されるもの(n=1,011)



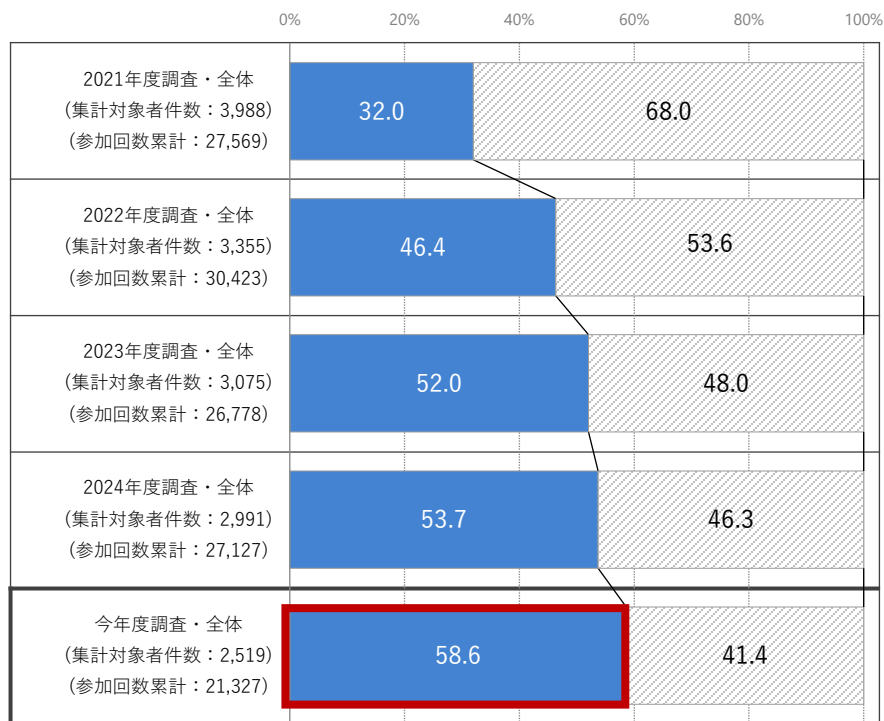
※2023年度調査以降、定義変更に伴い、インターンシップについて「インターンシップと呼称されるもの」と提示した。 8

# 参加した「インターンシップと称されるもの」における実質的な選考の有無等

- 「インターンシップと称されるもの」が採用のための実質的な選考を含んでいた割合は、昨年度53.7%から今年度58.6%と、年々その割合は高まってきている。
- 「インターンシップと称されるもの」の参加後に、参加者を対象としたアプローチを受けたかについて、「早期選考の案内」が73.5%、「採用説明会・セミナーに参加した(2025年2月以前に開催)」が58.0%、「採用試験、面接等を受けた(2025年5月以前に開催)」が52.3%。

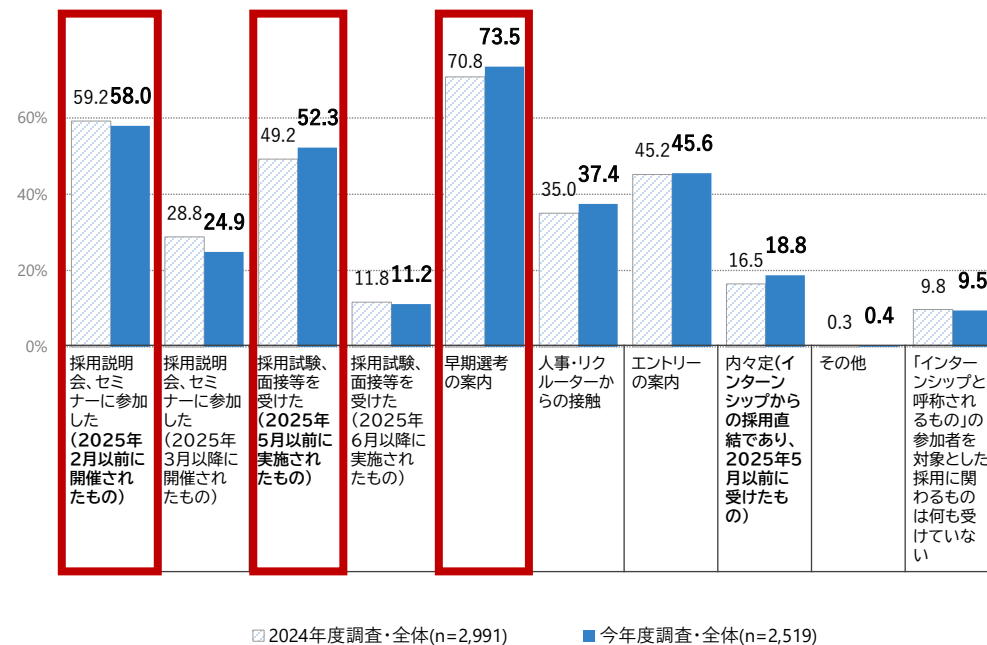
※2023年度調査以降「インターンシップと称されるもの」を対象とし、それ以外のキャリア形成支援は省いて考えていただくように回答者に案内した上で調査を実施。

## 参加した「インターンシップと称されるもの」における実質的な選考実施の有無



- 採用のための実質的な選考を行う活動を含んでいた
- ▨ 採用のための実質的な選考を行う活動を含んでいなかった (又は含んでいるかわからなかった)

## 「インターンシップと称されるもの」の参加後に、参加者を対象としたアプローチを受けたか

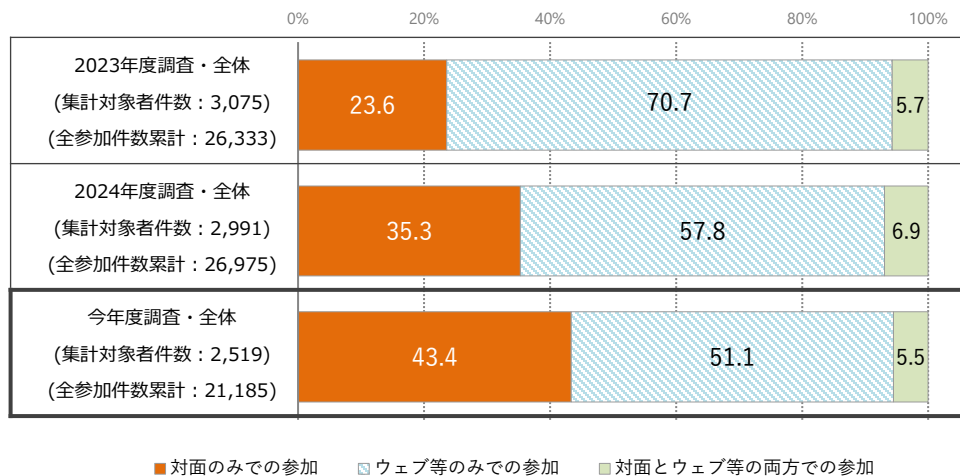


# 「インターンシップと呼称されるもの」や採用面接への参加方法

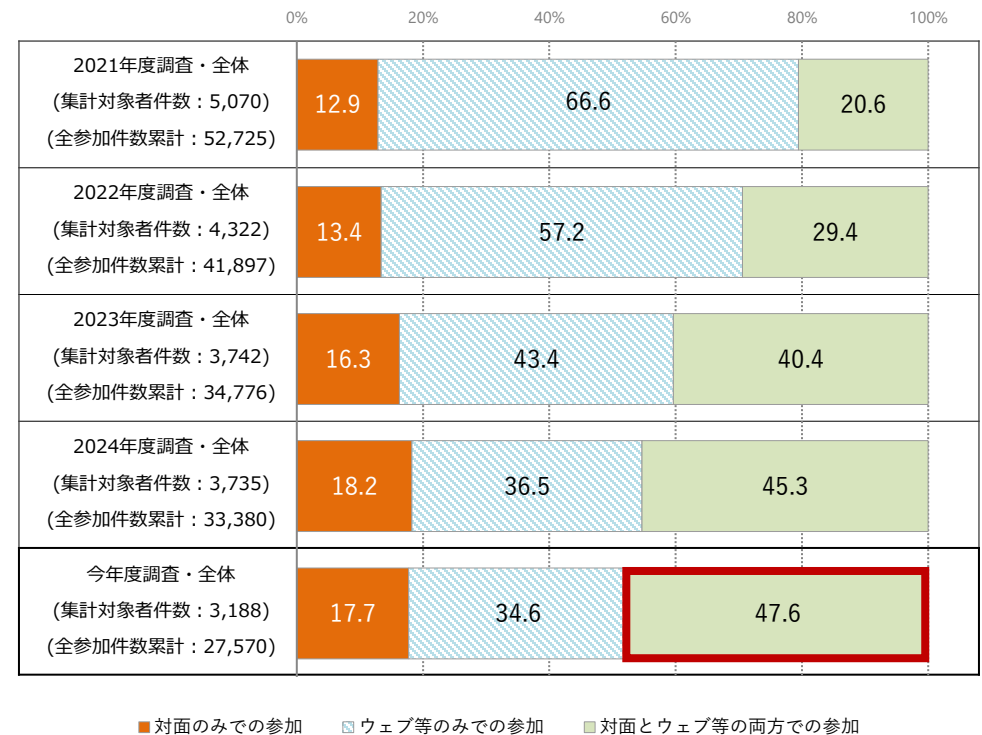
- インターンシップと呼称されるものにおいて、「対面のみでの参加」は約4割、「ウェブ等のみでの参加」は約5割。過年度調査と比較すると、年々「対面のみでの参加」が増加、「ウェブ等のみでの参加」が減少傾向。
- 採用面接において、「ウェブ等のみでの参加」は34.6%と、昨年度から減少。一方で「対面とウェブ等の両方での参加」の割合は、昨年度の45.3%から今年度は47.6%と増加傾向にある。

※2023年度調査以降「インターンシップと呼称されるもの」を対象とし、それ以外のキャリア形成支援は省いて考えていただくように回答者に案内した上で調査を実施。

## 「インターンシップと呼称されるもの」への参加方法



## 採用面接の参加方法

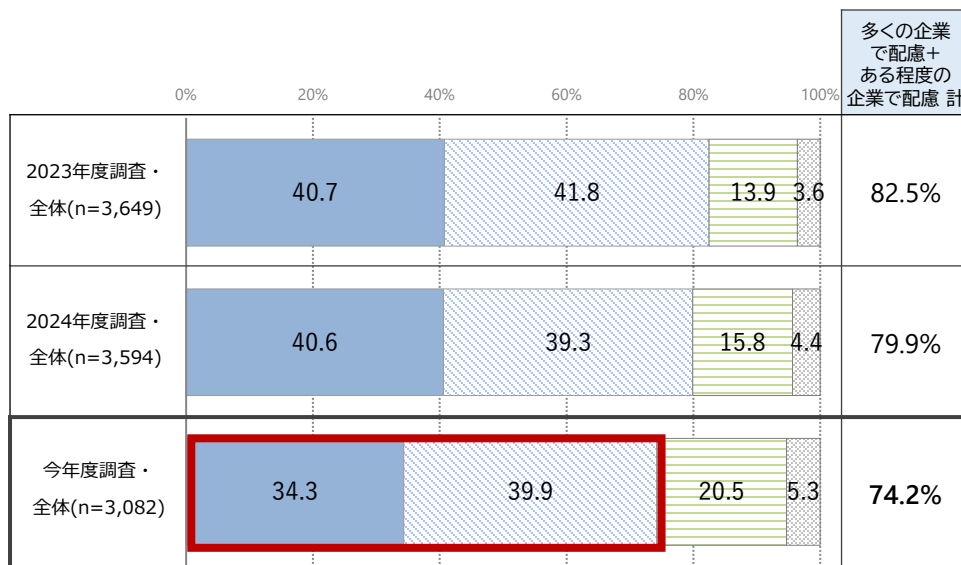


※全参加件数は、各方法で実施したと回答した件数を合計した数。

# 企業による学業等や留学経験者への配慮

- 多くの企業又はある程度の企業で、
  - 説明会や面接等の日程に関して、授業や試験等の妨げにならないよう配慮がなされていたと感じた学生の割合は約7割と、2024年度調査よりやや減少している。
  - 留学経験者向けのスケジュールや情報を示すなど、留学経験者向けの配慮を肯定する学生の回答割合は約6割と、2024年度調査とほぼ同様の結果である。

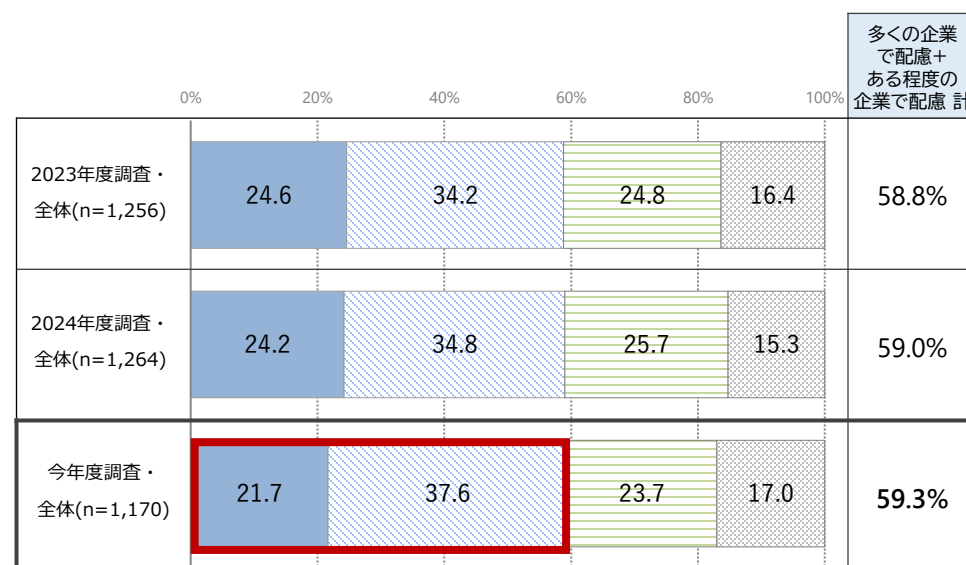
説明会や個別面接等の日程・時間帯等



■ 多くの企業で配慮していた  
 ■ ある程度の企業で配慮していた  
 □ 配慮している企業もあったが、少なかった  
 □ 配慮している企業はなかった

※「よくわからない」と回答した者を除いたうえで集計

留学経験者に対する企業側の配慮の状況



■ 多くの企業で配慮していた  
 ■ ある程度の企業で配慮していた  
 □ 配慮している企業もあったが、少なかった  
 □ 配慮している企業はなかった

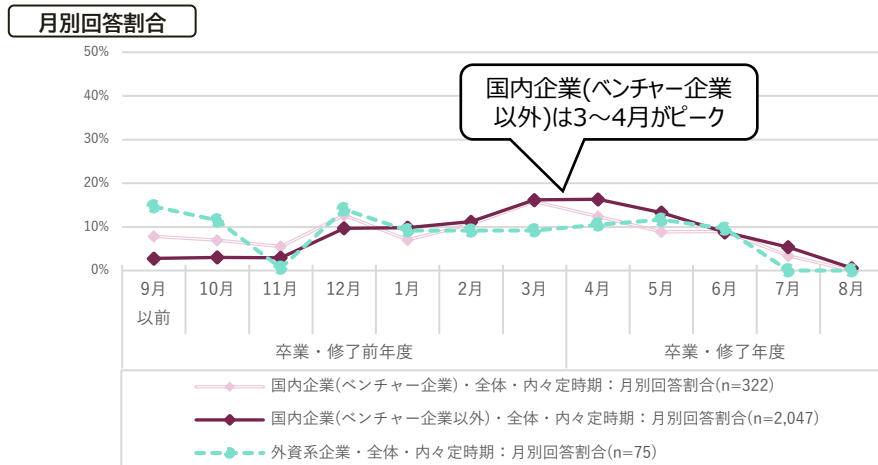
※「よくわからない」と回答した者を除いたうえで集計

# 内々定を受けた時期と企業の種類

- 内々定を受けた時期を企業の種類別に見ると、最初の内々定について「国内企業(ベンチャー企業以外)」では「2025年3月」「2025年4月」が約2割と他時期と比べて比較的高い。
- 就職予定企業では、「国内企業(ベンチャー企業以外)」では5月、「国内企業(ベンチャー企業)」では6月が最も高い。一方、「外資系企業」では3月以前の割合が約5割となり、「国内企業」と比べて早い傾向がみられた。

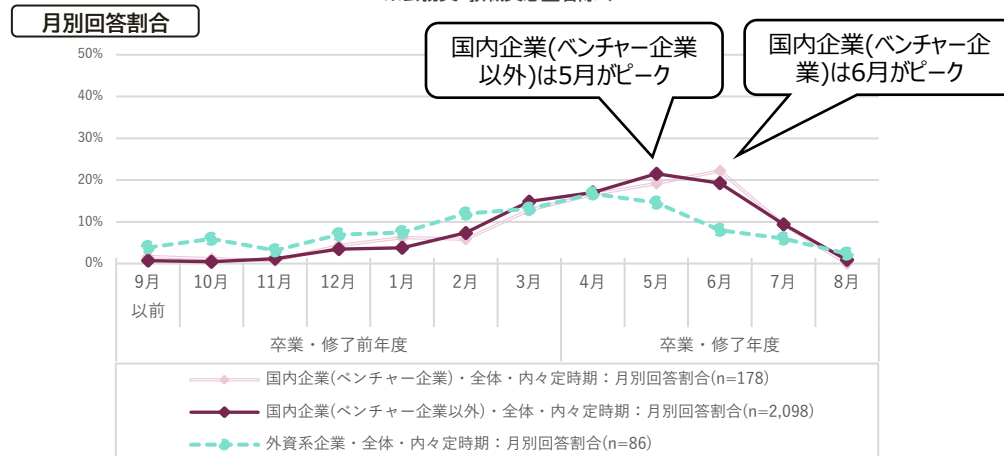
## 内々定を受けた時期(最初)

※公務員・教職員志望者除く

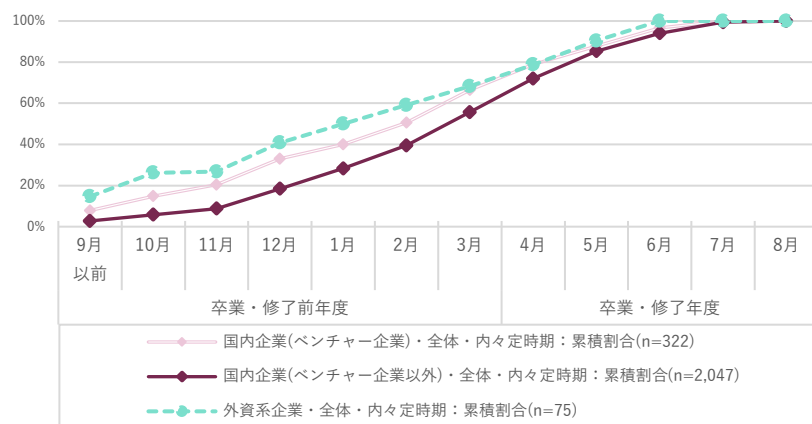


## 内々定を受けた時期(就職予定企業)

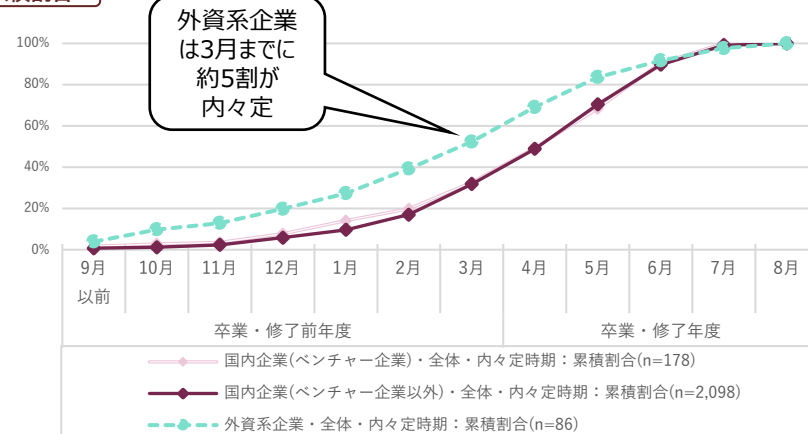
※公務員・教職員志望者除く



## 累積割合



## 累積割合



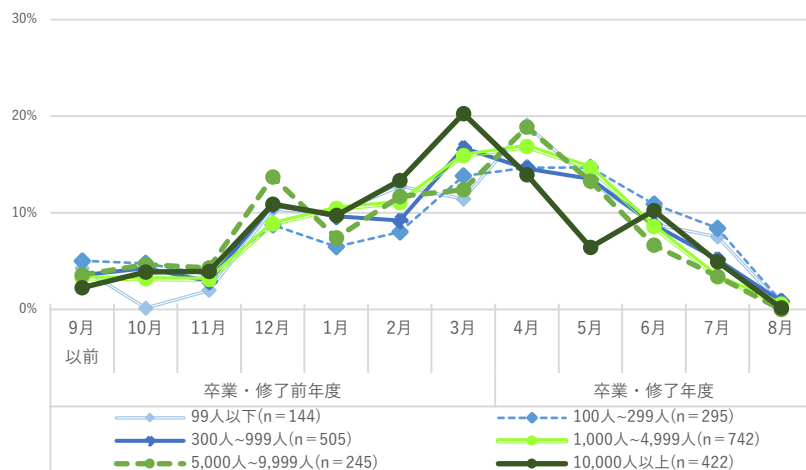
# 最初に内々定を受けた企業の規模別の内々定時期

- 最初に内々定を受けた企業の規模別に、最初の内々定時期を見ると、「10,000人以上規模」では、3月の割合が約2割と最も高く、他企業規模区分と比べても高い。
- 累積割合で見ると、3月までの最初の内々定割合が最も高いのは「10,000人以上規模」。

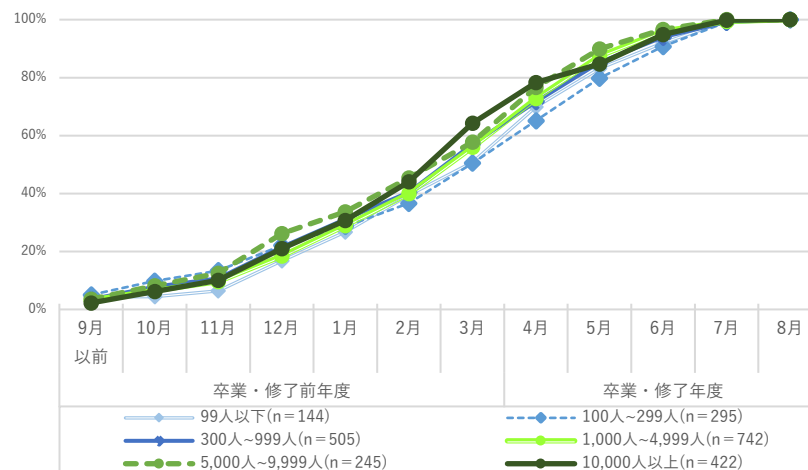
## 内々定を受けた時期(最初)

※公務員・教職員志望者除く

月別回答割合



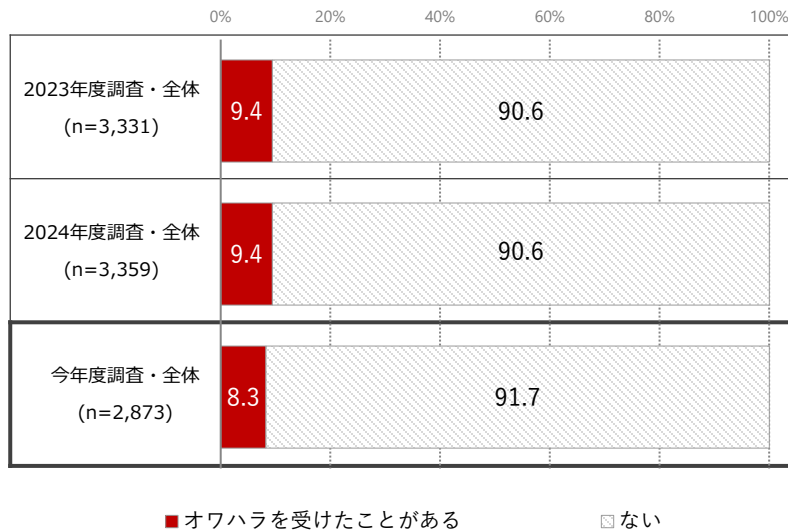
累積割合



# オワハラ経験の有無と受けた内容

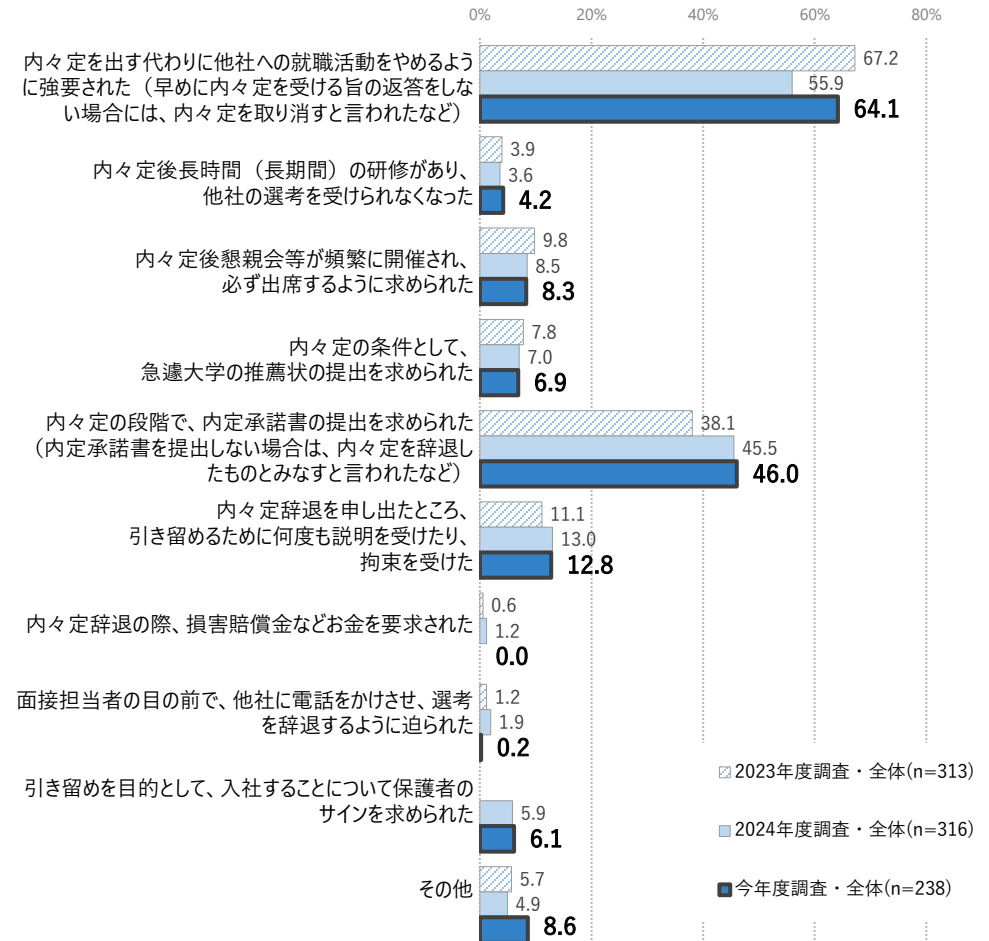
- オワハラの経験有無について見ると、「オワハラを受けたことがある」とした人は8.3%。過年度調査と、同水準となっている。
- オワハラの内容については、「内々定を出す代わりに他社への就職活動をやめるように強要された」が約6割と最も高い。

「オワハラ」経験の有無



※1: オワハラについては、2023年度調査より「企業等から、あなたの意思に反して他の企業等への就職活動の終了を強要するようなハラスメント行為」と案内した上で調査を行っている。  
 ※2: 内々定を1社以上から受けた者を集計の対象とした。

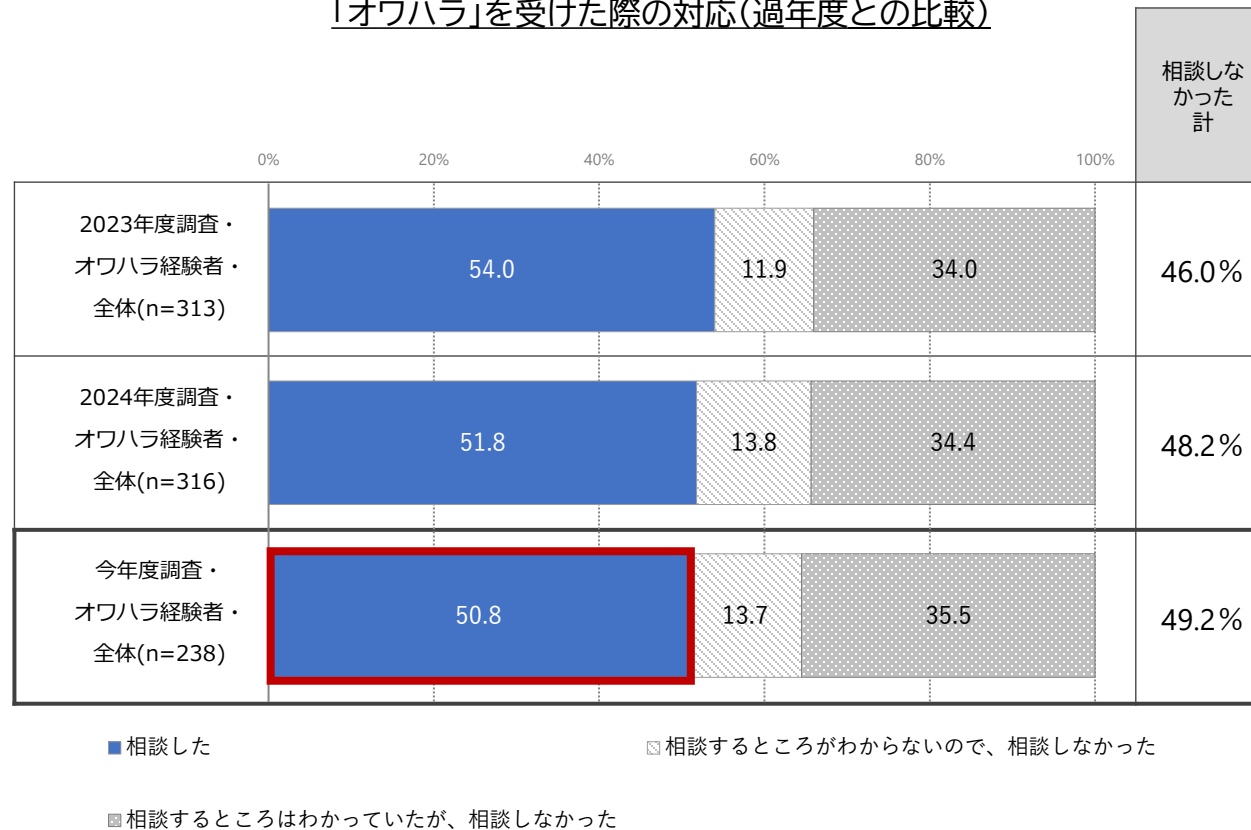
受けた「オワハラ」の内容



# オワハラを受けた場合の対応等

- オワハラを受けた際の対応について、「相談した」が50.8%。過年度調査と、同水準となっている。

「オワハラ」を受けた際の対応(過年度との比較)

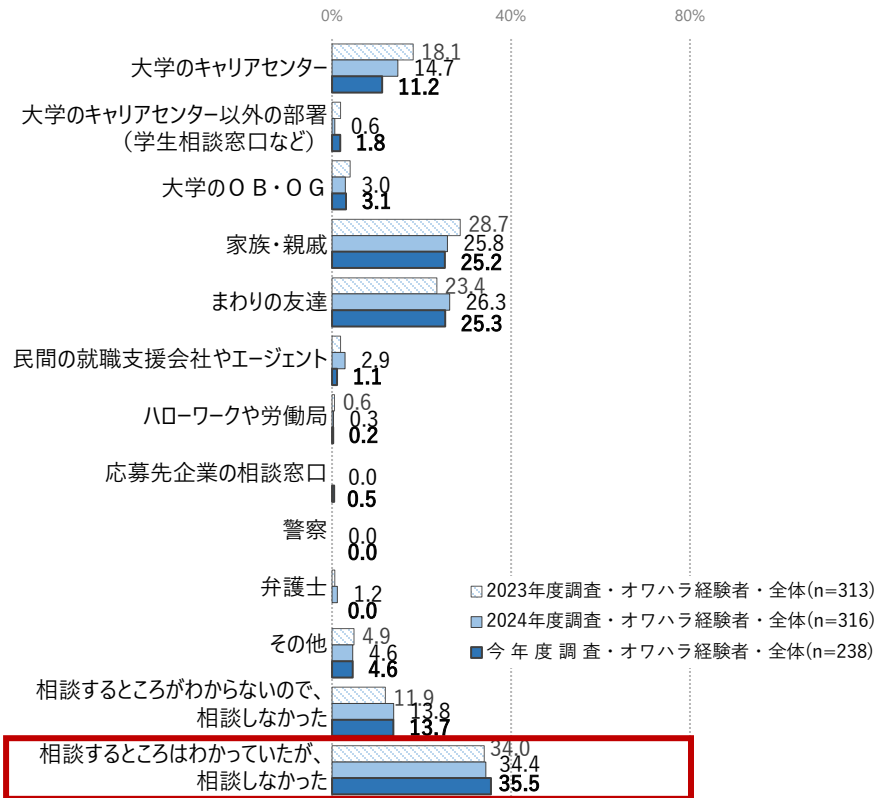


※1: オワハラについては、2023年度調査より「企業等から、あなたの意思に反して他の企業等への就職活動の終了を強要するようなハラスメント行為」と案内した上で調査を行っている。  
※2: 内々定を1社以上から受けた者を集計の対象とした。

# オワハラ相談先

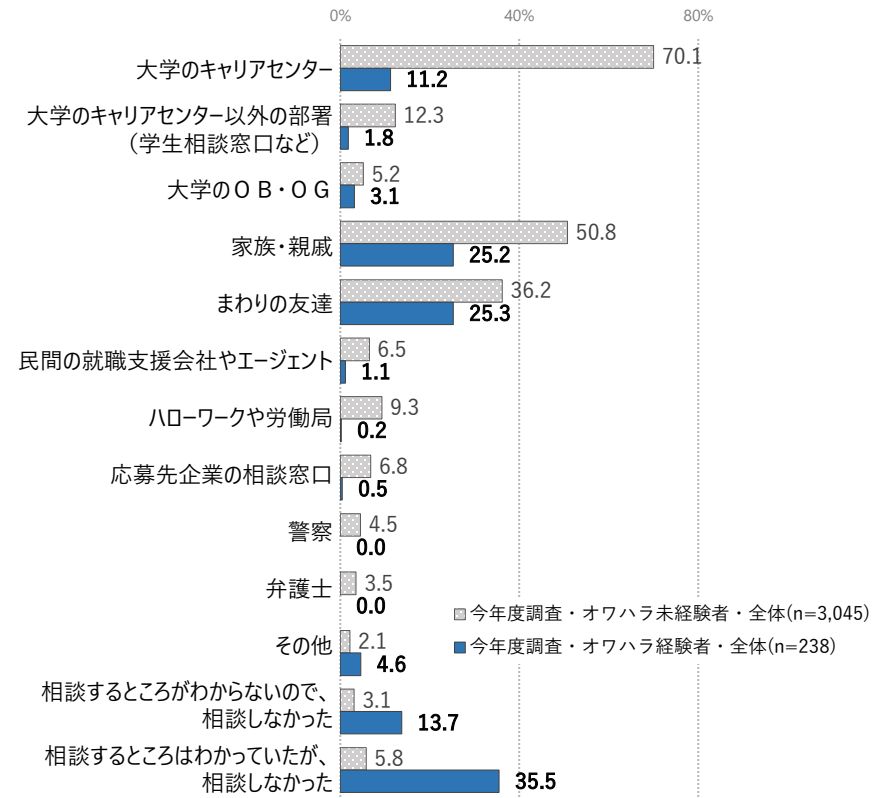
- オワハラ経験者の相談先は、2024年度結果と同様「家族・親戚」「まわりの友達」が約3割。
- オワハラ相談先について、オワハラ経験者と未経験者を比較すると、「オワハラ未経験者(どこに相談すると思うか)」では、「大学のキャリアセンター」が約7割と最も高いが、実際の「オワハラ経験者」の相談先では約1割となっている。

「オワハラ」経験者の相談先(過年度との比較)



「オワハラ」の相談先(経験者・未経験者の比較)

※オワハラ未経験者については、仮に「オワハラ」を受けたらどこに相談すると思うかを聴取。  
オワハラ経験者については、「オワハラ」をどこに相談したかについて聴取。



※1:オワハラについては、2023年度調査より「企業等から、あなたの意思に反して他の企業等への就職活動の終了を強要するようなハラスメント行為」と案内した上で調査を行っている。

※2:内々定を1社以上から受けた者を集計の対象とした。

# 「採用プロセスの複線化」について

- 採用プロセスの複線化の説明資料提示後の認知状況は、「知らなかった」が62.7%と最も高い。「よく知っていた」+「ある程度知っていた」の計は18.7%。
- 採用プロセスの複線化についての考えについて、「賛成」29.9%、「どちらでもない」30.0%と同程度。「反対」は15.4%となった。

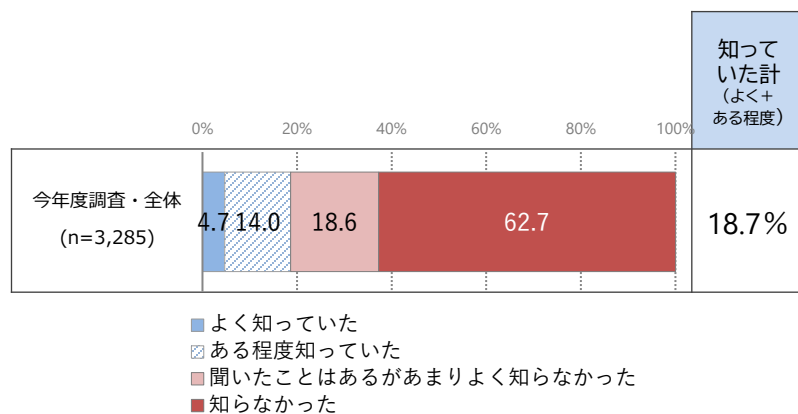
## 「採用プロセスの複線化」について下記の通り注釈で説明したうえで聴取

※2025年度卒以降の学生については、専門活用型インターンシップ(2週間以上)で卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施されるもの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月より以前のタイピングから採用選考プロセスに移行できます。

※複線化に対応した専門活用型インターンシップの主な要件:

- 実施期間2週間以上で半分を超える日数の就業体験
- 卒業・修了年次直前の春休み以降に実施
- 職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後に学生にフィードバックを実施
- インターンシップ実施企業はインターンシップの情報とともに、学生に求める学修成果水準、採用計画に係る情報を開示

### 採用プロセスの複線化の認知



### 採用プロセスの複線化についての考え

