

2025年卒 採用活動の感触等に関する 緊急企業調査

2024年5月発行
株式会社キャリアス

調査概要

<調査趣旨>

人材獲得競争の激化で売り手市場感が強まる中、企業の新卒採用活動はどのように進んでいるでしょうか。株式会社キャリアスでは全国の主要企業を対象に、選考解禁を目前に控えた5月中旬時点での、2025年卒採用活動の現状や、ここまでの感触等を調査。さらに今夏のインターンシップ等の実施予定や実施形式、2026年卒採用の見込みなど多岐にわたる項目を調査・分析しました。

<目次>

1. 2025年卒採用予定数（前年との比較）
2. 現時点での学生の反応（前年との比較）
 <セミナー参加者数／本選考応募者数>
3. 現時点での採用活動の感触
4. ここまでの採用活動で感じる課題
5. 母集団形成の状況（想定との比較）
6. 追加母集団形成の予定
7. 採用活動への危機感
8. 採用活動終了予定時期
 【VOICE】
- 9-1. 今夏のインターンシップ等の実施予定
- 9-2. 実施予定のプログラム
- 9-3. 応募者への事前選考実施状況
- 10-1. 2026年卒採用見込み
- 10-2. 2026年卒採用で注力したいこと

<調査概要>

- 調査対象 : 全国の主要企業 16,160社
- 調査時期 : 2024年5月10日～15日
- 調査方法 : インターネット調査法
- 回答社数 : 1,080社

<従業員数>

300人未満	300～999人	1000人以上
457社	382社	241社

<業界>

メーカー	商社・流通	金融	I T	サービス他
457社	186社	42社	153社	242社

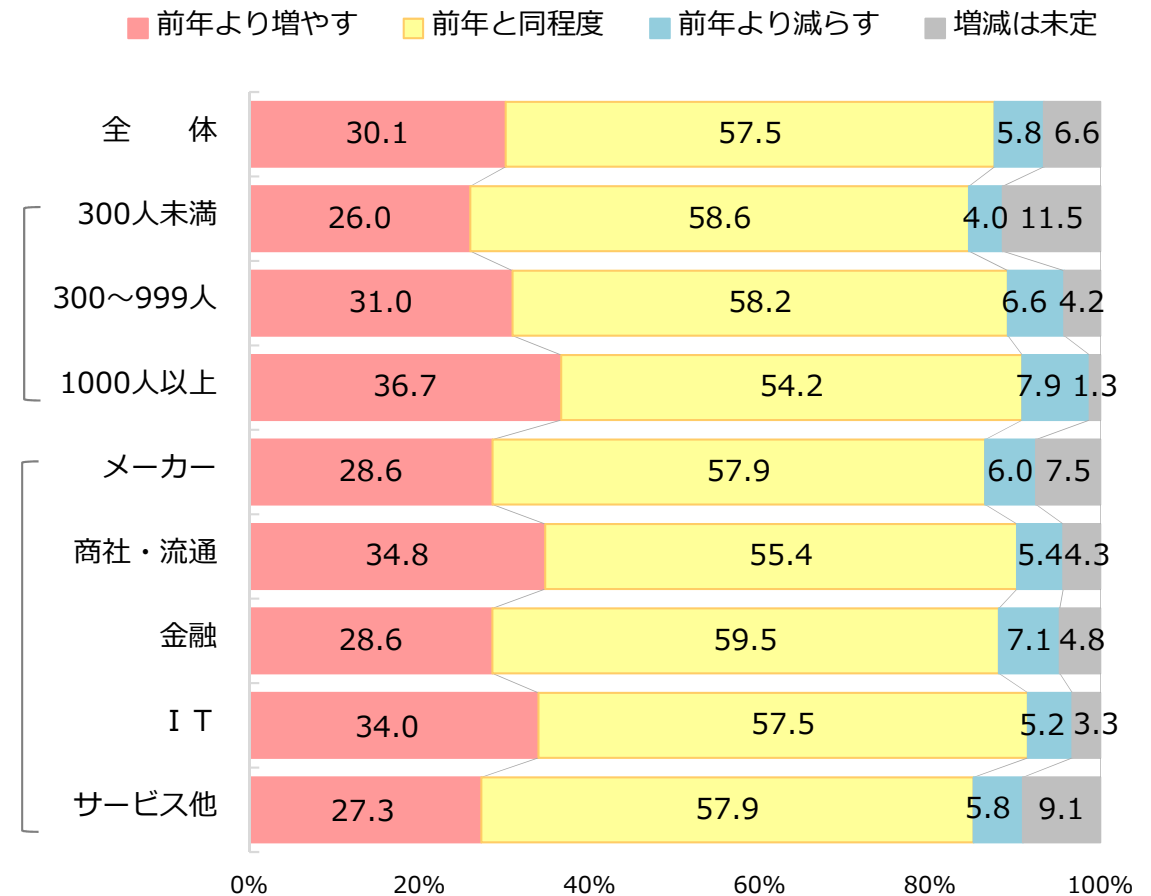
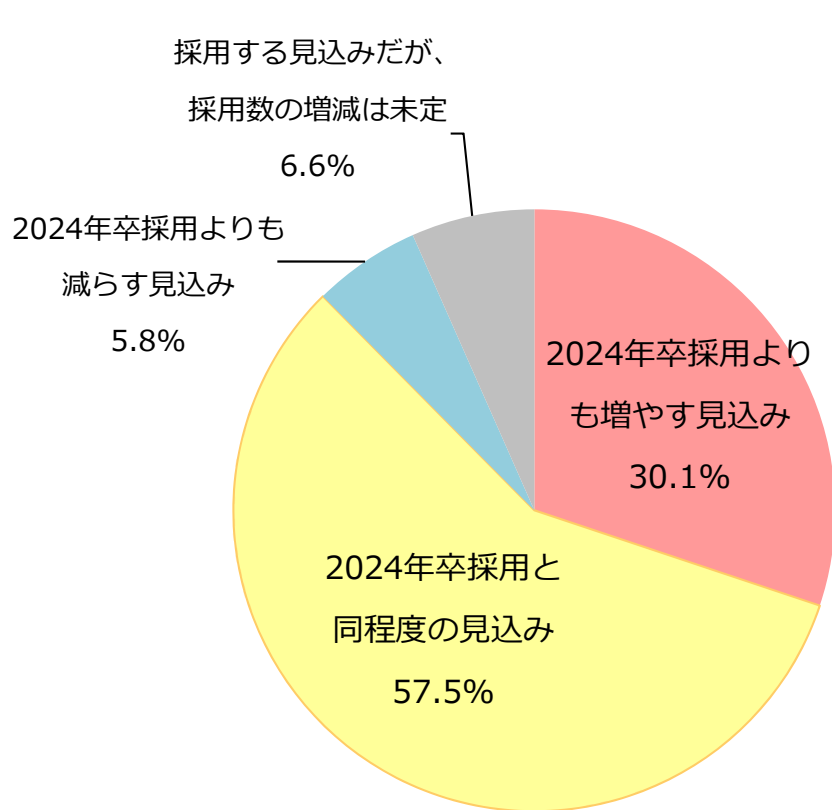
<株式>

上場	非上場
183社	897社

- 調査機関 : 株式会社キャリアス キャリタスリサーチ

1. 2025年卒採用予定数（前年との比較）

- 2024卒実績よりも「増やす」30.1%に対して「減らす」5.8%。「同程度」が半数強（57.5%）。
- 従業員規模が大きいほど「増やす」の割合が高く、1000人以上の大手企業では3割強（36.7%）。
- いずれの業界も「増やす」が「減らす」を大きく上回る。



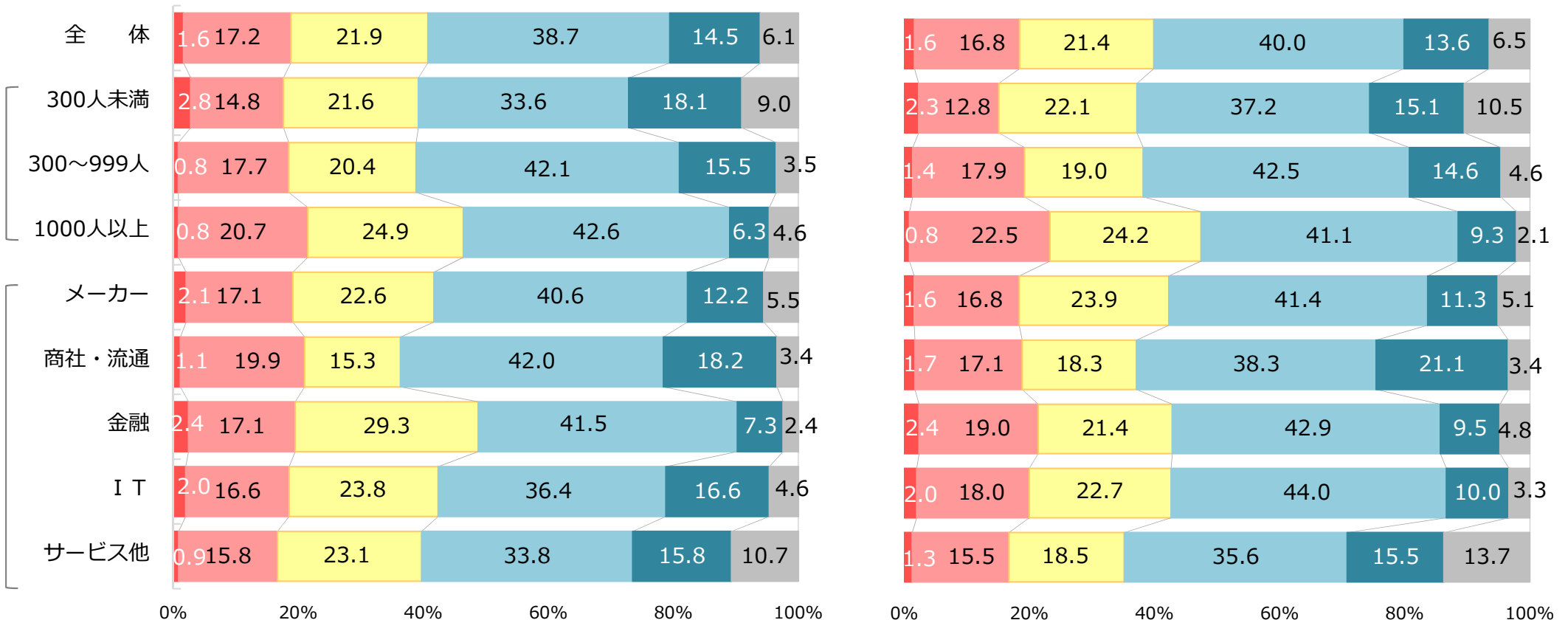
2. 現時点での学生の反応（前年との比較） <セミナー参加者数／本選考応募者数>

- セミナー参加者数が前年より「減った」企業が過半数（計53.2%）。「増えた」企業は2割未満（計18.8%）。
- 本選考応募者数も「減った」が半数以上で（計53.6%）、「増えた」が2割未満（計18.4%）。

<セミナー参加者数（WEBセミナー含む）>

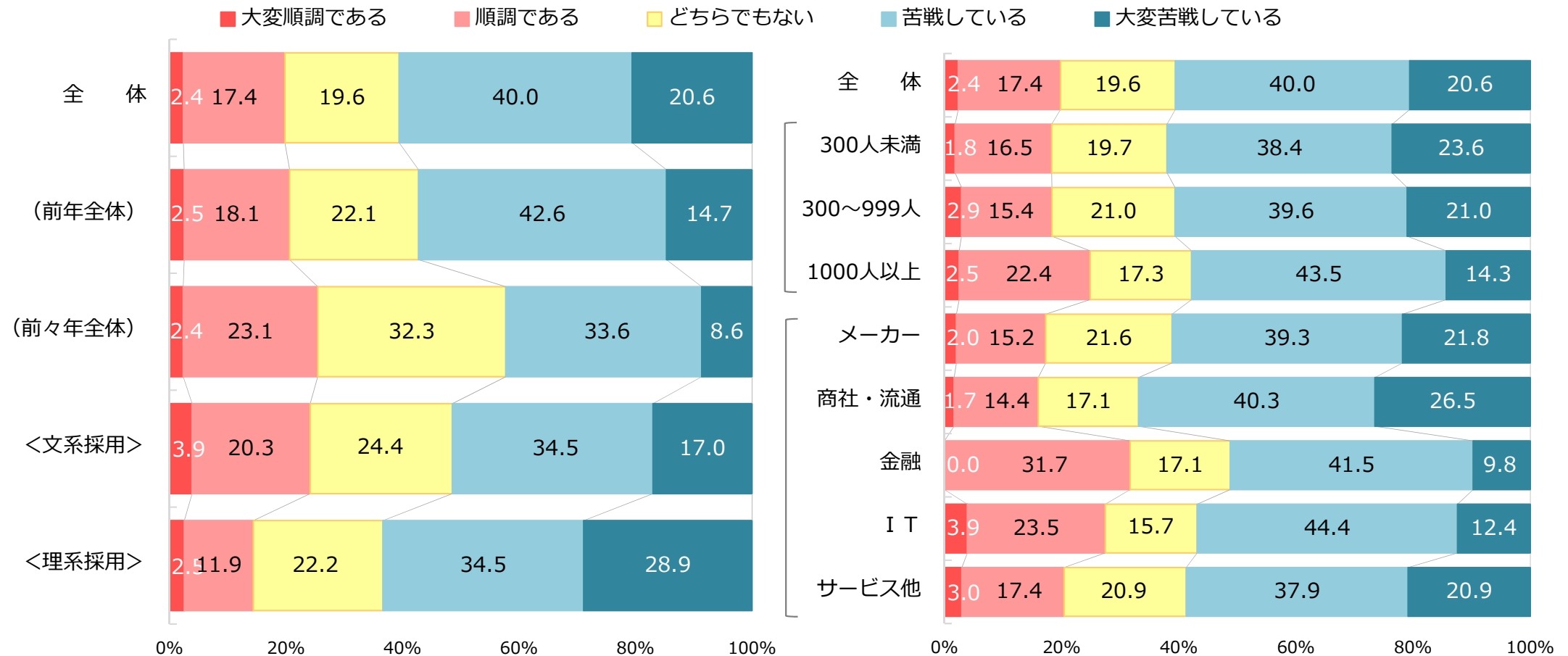
<本選考応募者数>

■ 大幅に増えた ■ 増えた ■ 変化なし ■ 減った ■ 大幅に減った ■ まだ実施していない／わからない



3. 現時点での採用活動の感触

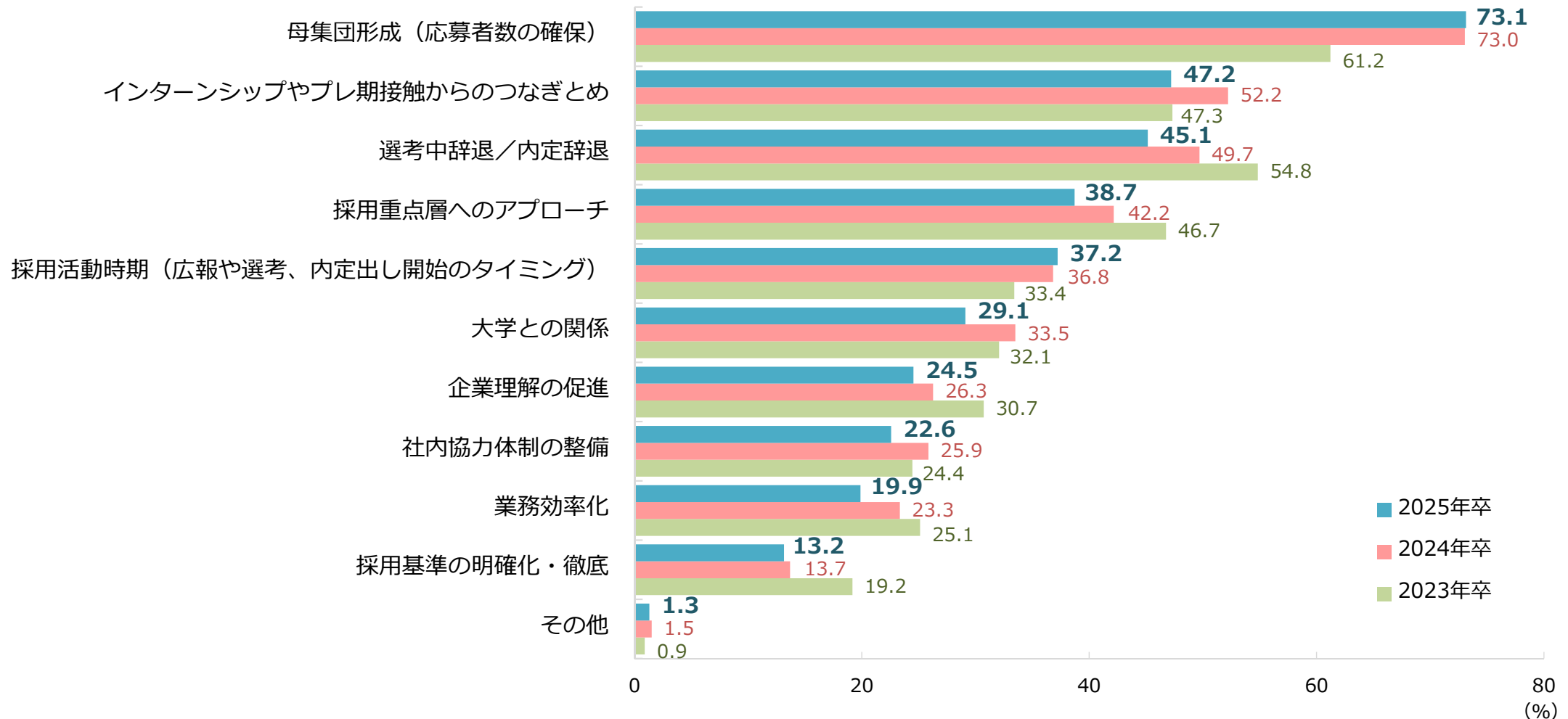
- 前年調査よりも「苦戦」がさらに増加し、6割超に（計60.6%）。「順調」は約2割（計19.8%）。
- 特に、理系採用においては「大変苦戦」が3割近くに上り（28.9%）、厳しさが目立つ。
- 従業員規模によらず「苦戦」が過半数を占める。「金融」で「順調」の割合が比較的高い（計31.7%）。



※文理どちらか一方のみに回答したケースもあるため、全体と文理別の増減率は一致しない

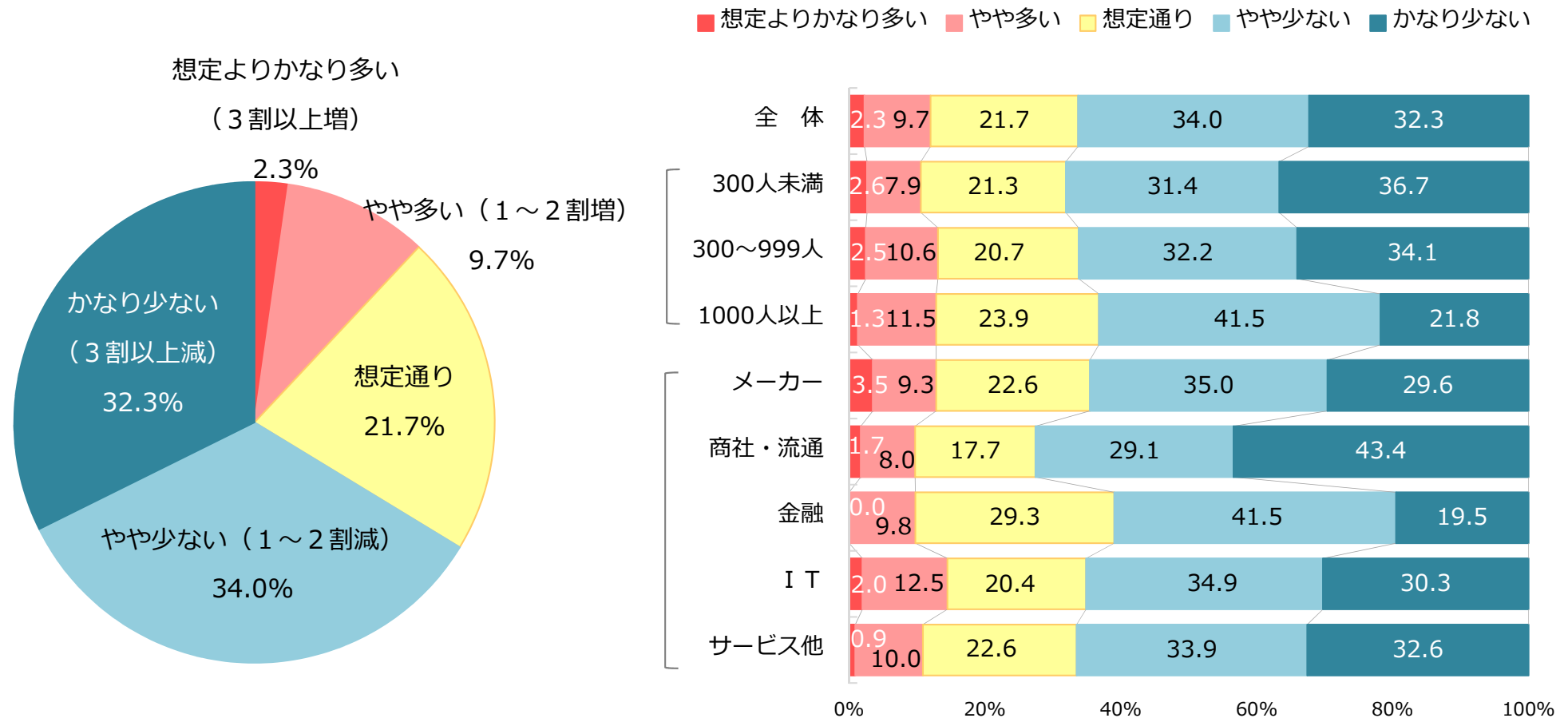
4. ここまでの採用活動で感じる課題

- ここまでの課題で最も多いのは「母集団形成（応募者数の確保）」で7割強（73.1%）。
- 次いで「プレ期からのつなぎとめ」（47.2%）、「選考中辞退／内定辞退」（45.1%）が4割台で続く。
- 前年よりポイント数が減少した項目が多い中、「母集団形成」は2年連続7割台となり、集中度が高まった。



5. 母集団形成の状況（想定との比較）

- 現時点の母集団（本選考応募者数）が「想定よりかなり多い」「やや多い」は合わせて12.0%にとどまる。
- 「かなり少ない」「やや少ない」がそれぞれ3割超で、合わせると6割台後半に上る（計66.3%）。
- 「商社・流通」では「かなり少ない」が4割を超える（43.4%）。

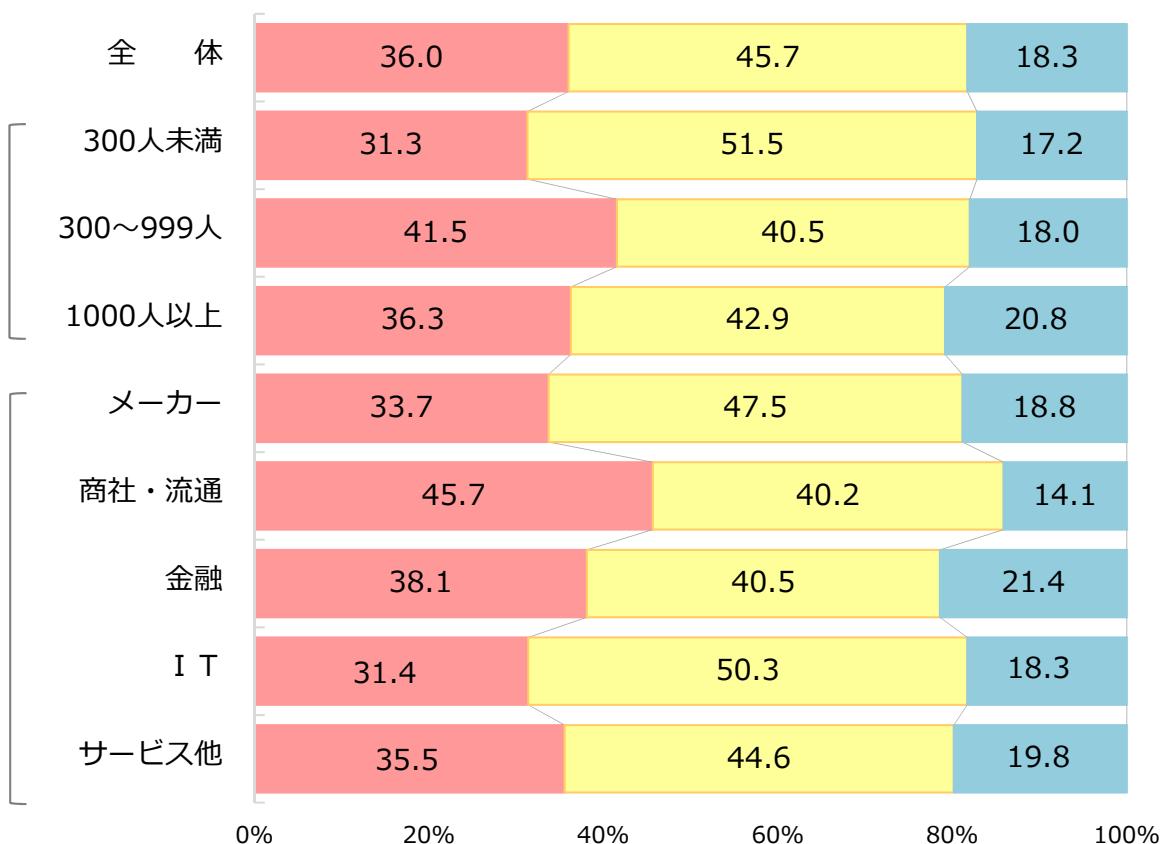


6. 追加母集団形成の予定

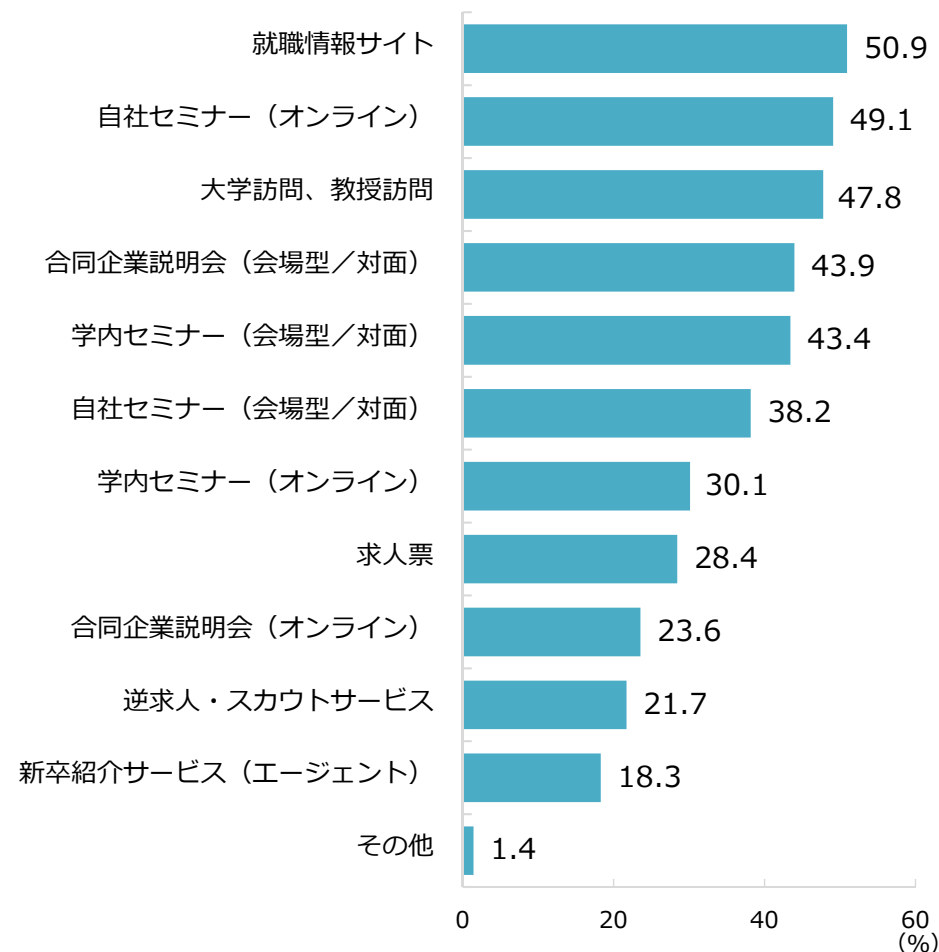
- 現時点で追加母集団形成を「具体的に検討している／実施予定がある」企業は36.0%。
- 「これから考えたい」は4割強（45.7%）で、今後の進捗次第で検討するという企業も多いようだ。

<追加母集団形成の予定>

- 具体的に検討している／実施予定がある
- 検討していないが、これから考えたい
- 検討していない（今後も検討しないだろう）

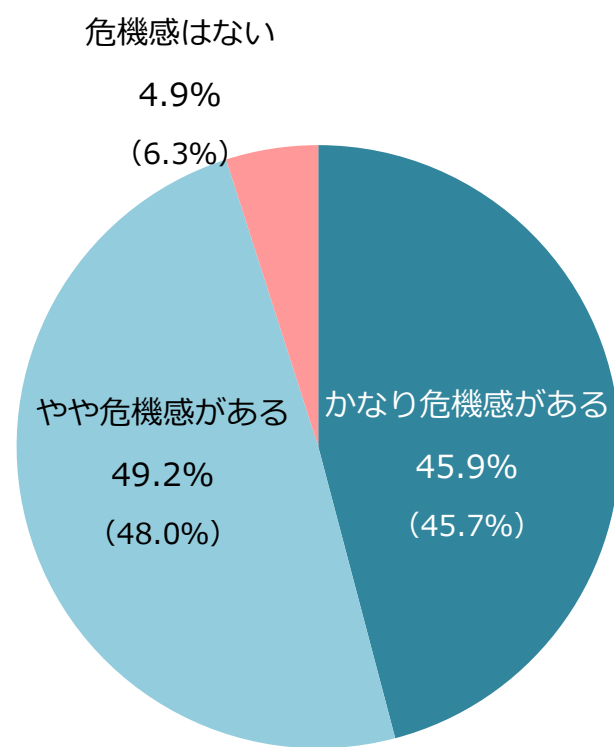


<追加母集団形成の施策>

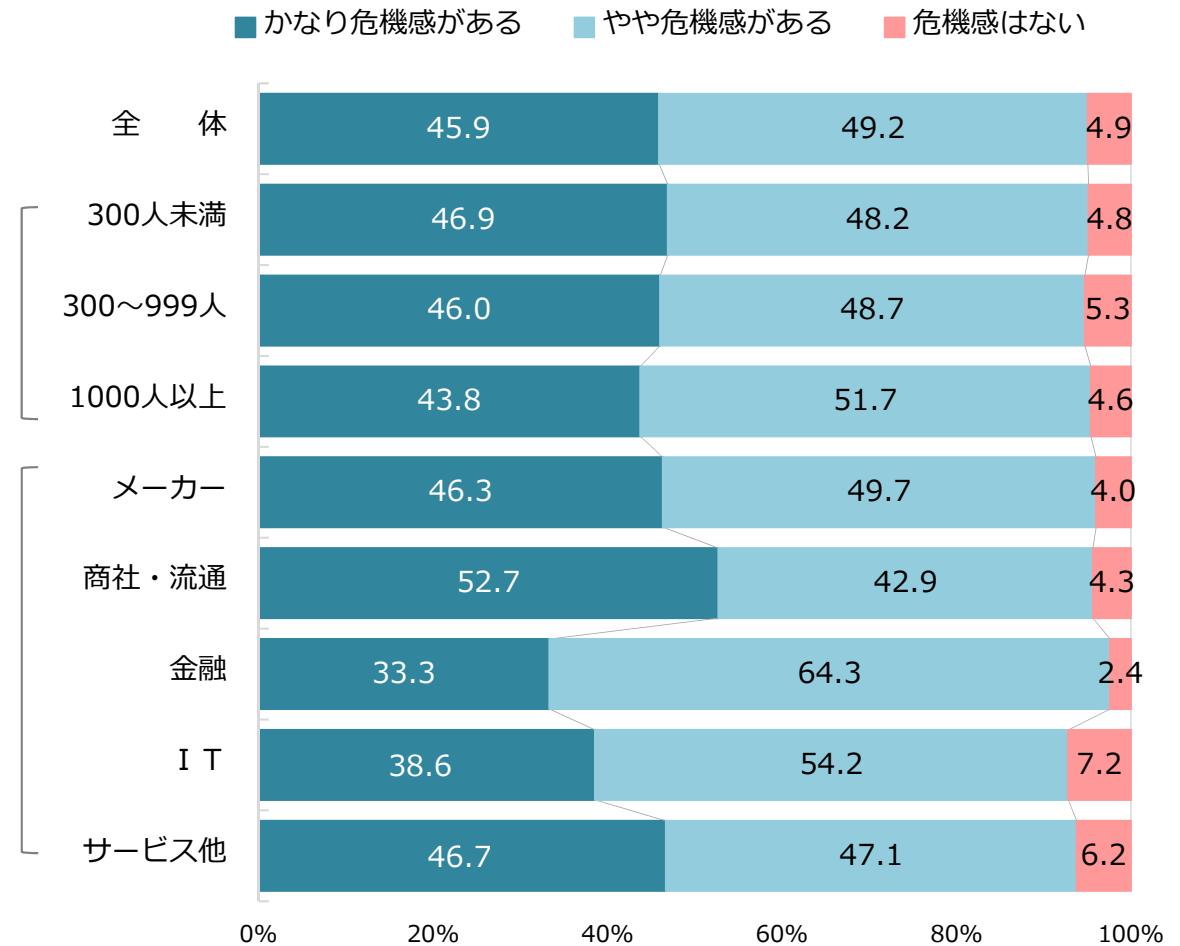


7. 採用活動への危機感

- 現状を踏まえ、自社の採用活動に危機感を持つ企業が9割超（計95.1%）。前年（計93.7%）より微増。
- 従業員規模別による顕著な差は見られない。
- 業界別では差が大きく、「商社・流通」で「かなり危機感がある」との回答が半数を超える（52.7%）。

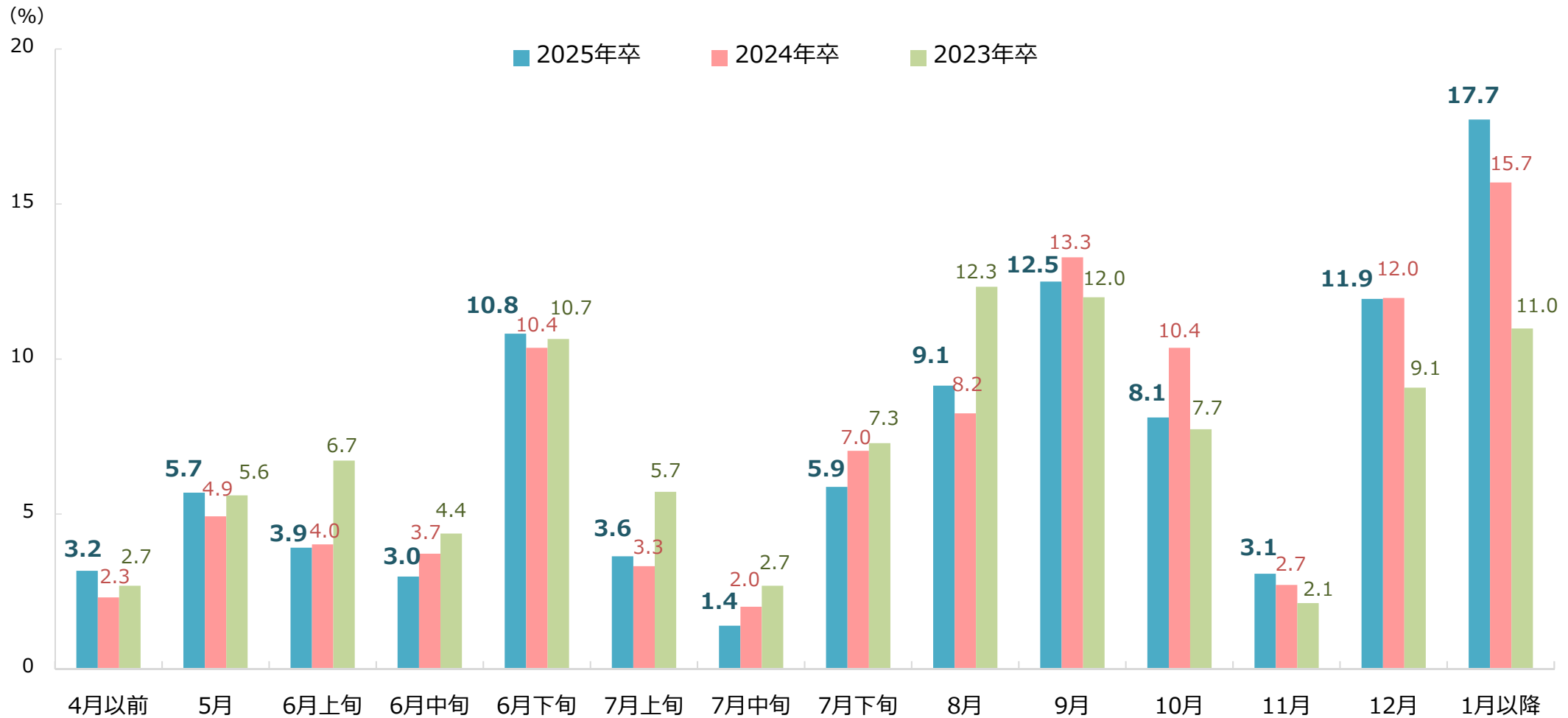


※（ ）内は前年調査の数値



8. 採用活動終了予定時期

- 採用活動の終了予定時期は「2025年1月以降」が最多（17.7%）。長期戦を覚悟する企業も多いようだ。
- 選考解禁月の6月下旬までに終了予定の企業は合わせて26.6%。9月までの合計は約6割（計59.1%）。



【VOICE】

(1) 現時点での採用活動の感触

■ 「大変順調」「順調」と回答

- ・インターンシップでの告知が上手くいったことで、欲しい人財が来てくれた。 <大手/メーカー>
- ・昨年に比べると内定を持ちながら活動を続けている学生が多いようで、5月になっても説明会の参加者が昨年よりは減っていない。 <中堅/商社>
- ・母数は少なかったが、内定承諾の進捗率は過去最高。 <中堅/IT>
- ・自社として初めて早期選考を実施したところ、実施していなかった前年までと比べて、明らかに学生の会社理解度が高い状態での選考参加となった。 <大手/商社>

■ 「どちらでもない」と回答

- ・思ったよりエントリーは多いが、4月以降伸び悩んでいる。 <中小/商社>
- ・文系は確保しやすいが、理系は競争激化で、確保できてもその後の離脱が目立つ。 <大手/金融>
- ・早くから始めたので内定者数の確保はある程度順調だが、来年4月までキープできるかが課題。 <中堅/サービス>

■ 「大変苦戦」「苦戦」と回答

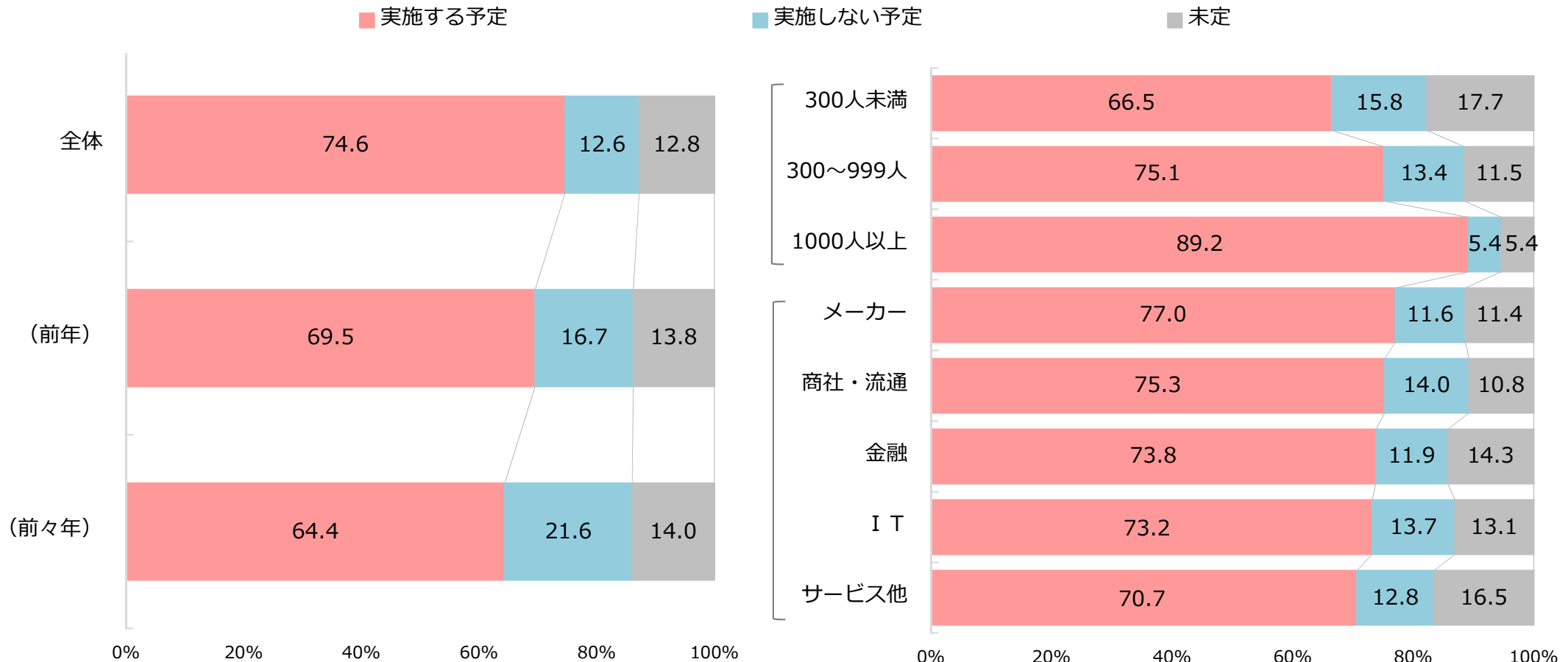
- ・3~4月の説明会参加希望者が少ない、応募に繋がらない。 <中小/商社>
- ・理系は大変厳しい。文系も何社も並行して選考を受けているので内定を出しても入社まで結びつけるのが難しい。 <中小/メーカー>
- ・人気職種は学生が集まるが、人気のない職種は母集団の形成に非常に苦戦している。 <中堅/建設・住宅・不動産>
- ・早期接触から内々定出しを行ったが、ほとんどが保留。大手への辞退が相次いだ。 <中堅/商社>

(2) ここまでの採用活動で感じる課題

- ・そもそも前年よりエントリーが8割以上減っているため母集団形成以外の課題が見えない。 <中小/商社>
- ・地方拠点の母集団形成が課題。 <中堅/メーカー>
- ・他社より魅力ある求人内容にすることが必要。 <中小/流通>
- ・プレ期での接触が少ない。また、当年度の採用が苦戦することでプレ期の活動が鈍ることの繰り返し。 <中堅/IT>
- ・コロナ禍以降、大学とのつながりをもつのが難しい。理系学生の応募者数が少ない。 <中堅/メーカー>
- ・マンパワー不足で広報に力を入れられない。 <中小/メーカー>
- ・会社説明会参加から選考参加の歩留まりが悪い。 <大手/IT>
- ・一次選考から最終選考への中で、他社内定による辞退者がとても増えている印象。 <大手/サービス>
- ・採用ターゲットの専門性が高すぎることにについて、社内の理解を得て改善していきたい。 <中堅/官公庁・団体>
- ・社内のバックアップ体制や採用基準がまちまちなところが課題。 <大手/サービス>
- ・売り手市場であり、内定承諾の返答期限に対して期日の延長や保留を求める学生が多く発生している。 <中小/サービス>
- ・年々エントリー者数が減っているため、母集団の形成方法等を見直す必要があると認識しているが、何をどう見直したらよいか分からない。 <中堅/IT>
- ・採用側のマンパワー不足、他部署協力の難しさ。 <大手/官公庁・団体>

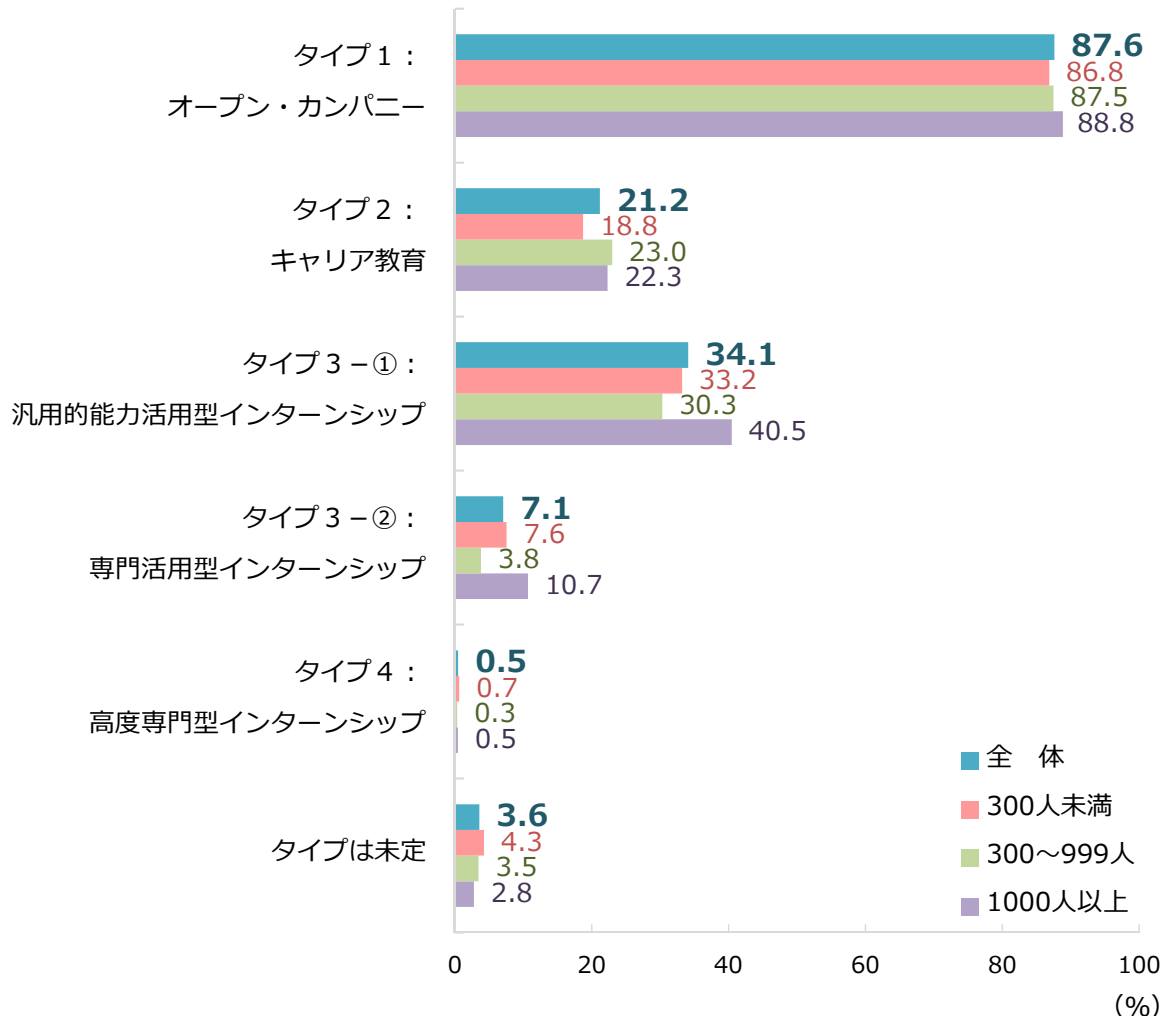
9-1. 今夏のインターンシップ等の実施予定

- 今夏（2024年6月～9月）、インターンシップやオープン・カンパニー等のプログラムを「実施する予定」の企業は7割超（74.6%）。この2年で10ポイント増加（64.4%→74.6%）。
- 規模が大きいほど「実施予定」の割合が高く、従業員1000人以上の大手企業では9割近くに上る（89.2%）。



9-2. 実施予定のプログラム

- 「タイプ1：オープンカンパニー」が最多で8割強（87.6%）。従業員規模を問わず圧倒的に多い。
- 「タイプ3－①：汎用型能力活用型インターンシップ」は3割強（34.1%）。大手では4割を超える（40.5%）。



■実施にあたって工夫・検討したいこと

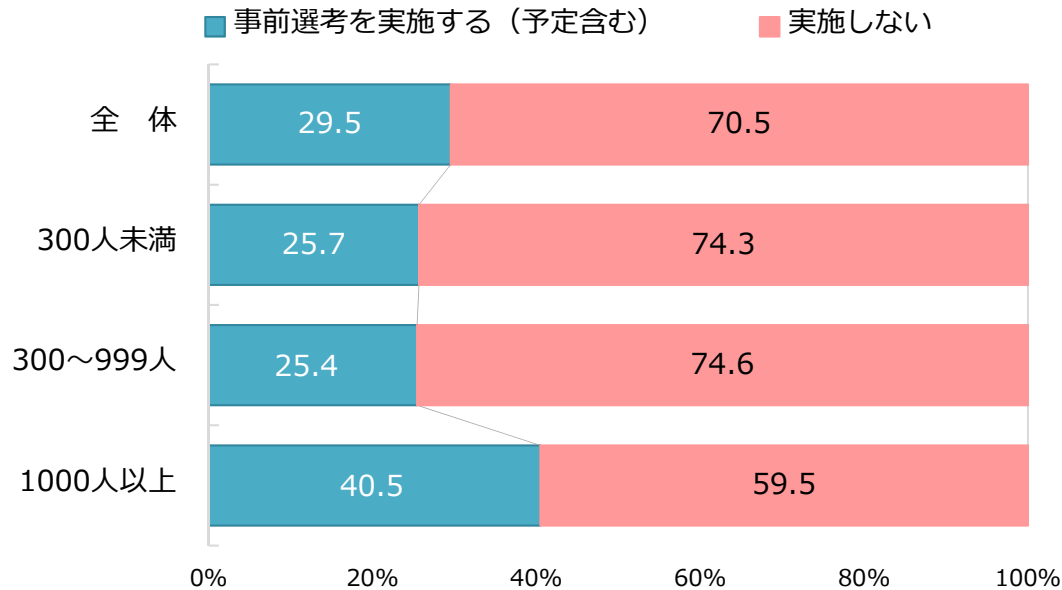
- ・ インターンシップ向けの合同企業説明会、学内セミナーへの参加を増やしていきたい。
<中堅/建設・住宅・不動産>
- ・ 業務系、技術系、研究開発系など受入部門ごとに特色を出すなどコースの多岐化。
<中堅/IT>
- ・ 多くの学生に応募してもらいたいため、対面とWEBの両方を実施する。
<中堅/エネルギー>
- ・ 昨年度までは夏は10日間コースのみだったが、今年度から5日間コースと1 dayコースを実施予定。学生が気軽に参加しやすいように工夫し、内容も現場見学会など楽しく充実したものになるように構成をしている。
<中堅/建設・住宅・不動産>
- ・ 企業理解や志望度が上昇するようなプログラム作成に課題を感じている。
<大手/メーカー>
- ・ 業務の理解促進よりも、応募者一人一人とのコミュニケーションを増やしたい。
<中小/メーカー>
- ・ 5日間以上の実施の検討に他部署を巻き込んでいきたいが、業務、人員確保の理解へのハードルが高い。
<中小/IT>
- ・ オンラインでのオープン・カンパニー参加者を長期のインターンシップに促す仕組みづくりをしたい。
<大手/サービス>
- ・ 早期に接触した学生のつなぎとめを課題に感じる。夏季から冬季にかけて複数開催予定だが、何が効果的なのか検討中。
<中堅/金融>

※今夏インターンシップ等のプログラムを実施する予定の企業が回答

9-3. 応募者への事前選考実施状況

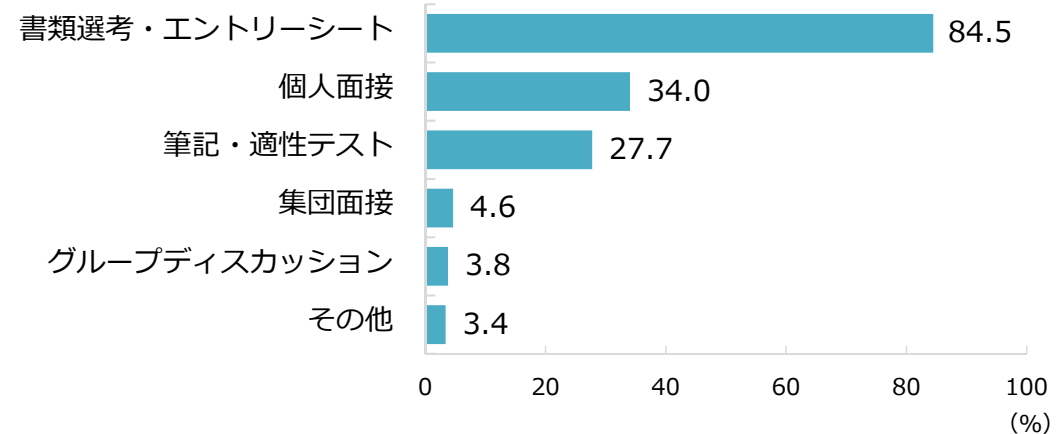
- インターンシップ等の応募者に対し、事前選考を実施する企業は約3割（29.5%）。大手企業の実施率が高い。
- 実施内容は「書類選考・エントリーシート」が圧倒的に多い（84.5%）。

<事前選考>

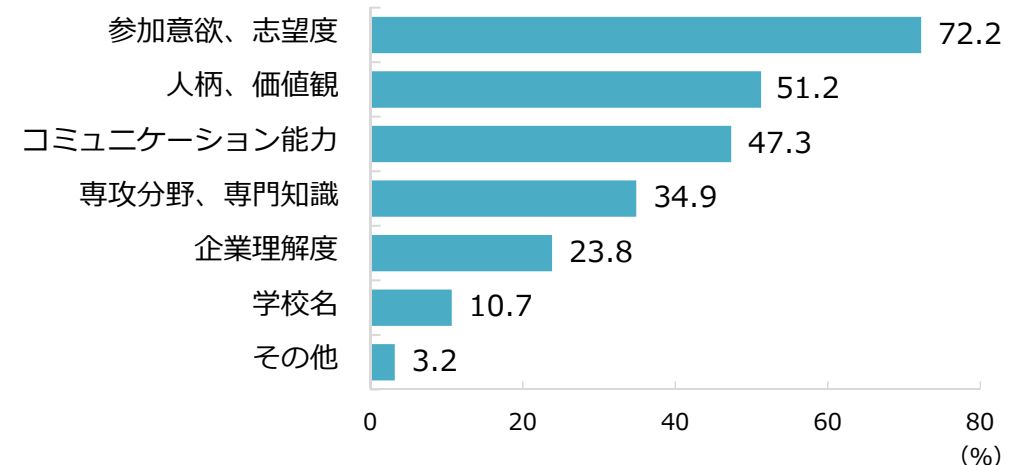


- ・エントリーシートの提出が学生側の負担にならないかを気にして抽選にしているが、志望度で決めたいのでどのようにするのか今後の課題としている。
<中小 / IT>
- ・これまで事前選考を行っていなかったが、レベルが合わない学生が参加していると他の学生への悪影響がみられるため、今年度より事前選考の導入を検討。
<中堅 / メーカー>

<事前選考で実施しているもの>



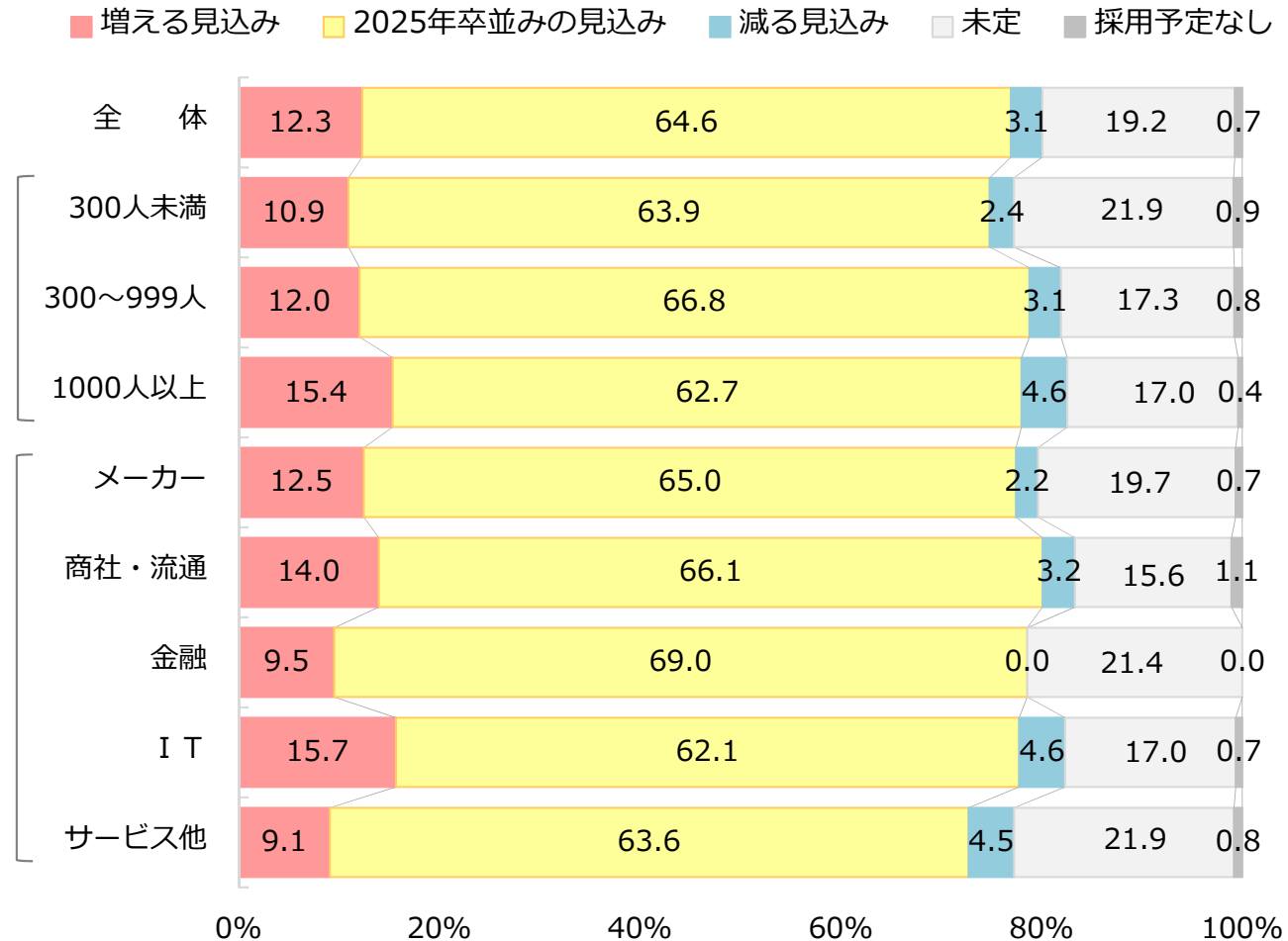
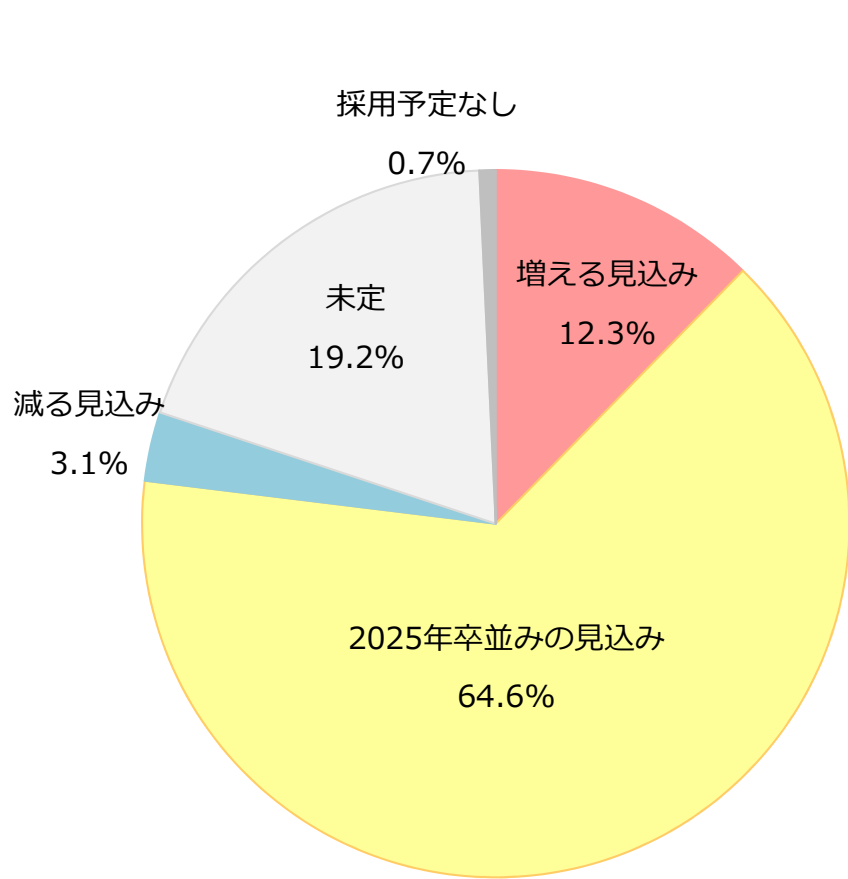
<事前選考で見ている点>



※今夏インターンシップ等のプログラムを実施する予定の企業が回答

10-1. 2026年卒採用見込み

- 次年度の採用数は「2025年卒並みの見込み」が6割超（64.6%）。
- 現状では「増える見込み」（12.3%）が「減る見込み」（3.1%）を上回る。ただし「未定」も2割弱（19.2%）。
- 従業員規模が大きいほど、「増える見込み」の比率が高い。



10-2. 2026年卒採用で注力したいこと

- 「プレ期の活動の強化」（63.0%）、「インターンシップ等の実施・強化」（61.7%）が6割を超える。
- 規模別に見ると、大手企業では早期対策に加え「内定辞退の防止」「選考中辞退の防止」も高いのが目立つ。

