

新卒採用マーケットの分析

2025年卒 就職・採用戦線総括



INDEX

2025年卒 就職・採用戦線の検証

Part 1 採用マーケットの概況	4
企業の採用意欲は引き続き旺盛 エントリー、応募者の減少が深刻 早期化が加速 2月までに4割が面接開始 就活モニターの内定率は過去最高をマーク 選社理由は「給与・待遇」 序盤から最終決定まで 売り手市場だと感じる割合がさらに増加	
Part 2 インターンシップ等のプログラム	14
定義変更初年度の実施状況 参加目的や満足度は類型によって差が顕著 参加者向けの早期選考がさらに加速 採用活動への効果も類型により差	
Part 3 内定辞退とフォロー施策	20
内定辞退の増加傾向続く 内定承諾後の辞退 4人に1人が経験 待遇や働き方の改善も進む	

2026年卒 就職・採用戦線の見通し

Part 4 2026年卒採用の展望	26
採用意欲は依然旺盛の見込み 企業も学生も前のめりの姿勢が鮮明に インターンシップ等 参加者確保に焦点	
参考データ① 選考開始時期についての考え.....	13
参考データ② 企業の社会貢献に対する学生の考え.....	19
参考データ③ 初期配属確約採用.....	24
参考データ④ 留学生の採用とキャリア意識.....	30
参考データ⑤ 社会人1年目調査より.....	31

調査概要

■新卒採用に関する企業調査

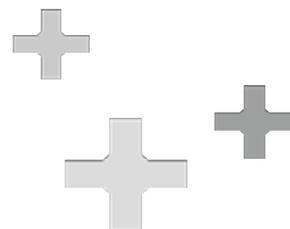
	2024年2月調査 (2025年卒・採用方針調査)	2024年5月調査 (2025年卒・緊急企業調査)	2024年7月調査 (2025年卒・中間調査)	2024年10月調査 (2025年卒・内定動向調査)
調査対象	16,437社	16,160社	16,536社	16,526社
調査時期	2024年1月31日～2月13日	2024年5月10日～15日	2024年6月26日～7月4日	2024年9月25日～10月7日
回答社数	1,128社	1,080社	1,063社	1,064社
調査方法	インターネット調査法			

■キャリアタス就活 学生モニター調査

	2023年 9月調査	2023年 11月調査	2024年 1月調査	2024年 2月調査	2024年 3月調査	2024年 4月調査	2024年 5月調査	2024年 6月調査	2024年 7月調査	2024年 10月調査
調査対象	2025年3月卒業予定の全国の大学生（理系は大学院修士課程を含む）2,000人									
調査時期	9月22-29日	11月15-22日	1月1-8日	2月1-7日	3月1-5日	4月1-6日	5月1-7日	6月1-6日	7月1-6日	10月2-9日
回答人数	917人	1,053人	1,033人	1,164人	1,175人	1,210人	1,185人	1,160人	1,123人	1,131人
調査方法	インターネット調査法									

キャリアタス就活 学生モニター：就職活動の動向を定点観測するための就職活動モニター。株式会社キャリアタスが全国から毎年2,000人を組織。文部科学省「学校基本調査」をベースに、全国の大学生（理系は修士含む）の専攻分野および地域分布、男女比等を割り出し、モニター構成が同等になるようにサンプリングしている。

※「内定」には「内々定」を含む ※回答の比率(%)はすべて百分比で表し、小数点第2位を四捨五入した
 ※2024年3月以前は、株式会社ディスコとして調査



2025年卒

就職・採用戦線の検証

Part 1

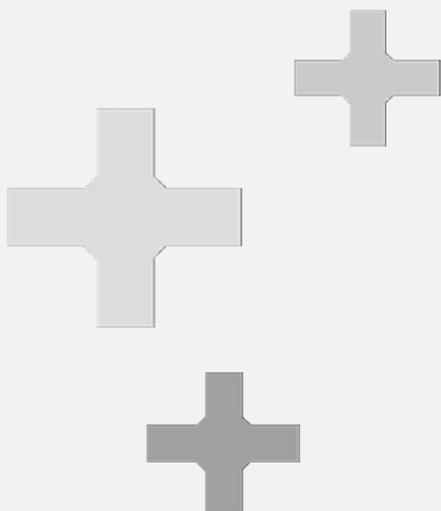
採用マーケットの概況

Part 2

インターンシップ等のプログラム

Part 3

内定辞退とフォロー施策



Part 1 ● 2025年卒 採用マーケットの概況

■ はじめに

新型コロナウイルス禍による採用抑制を経て、新卒市場は学生に優位な売り手市場の傾向が鮮明になっている。人材獲得競争は一層激化し、企業側の前のめり姿勢が目立つ。

本稿では、2025年卒の採用・就職戦線がどのように進行し、どのような課題が見られたのか、当社の調査データを基に検証したい。まず Part1 で 2025年卒採用マーケットの特徴を概観する。Part2 では、新たに定義された「インターンシップ」に焦点を当て、適用初年度の影響を検証。続く Part3 では、多くの企業が悩む「内定辞退」の問題について掘り下げる。

最後に、次の 2026年卒採用の見通しについても展望したい。

■ 企業の採用意欲は引き続き旺盛

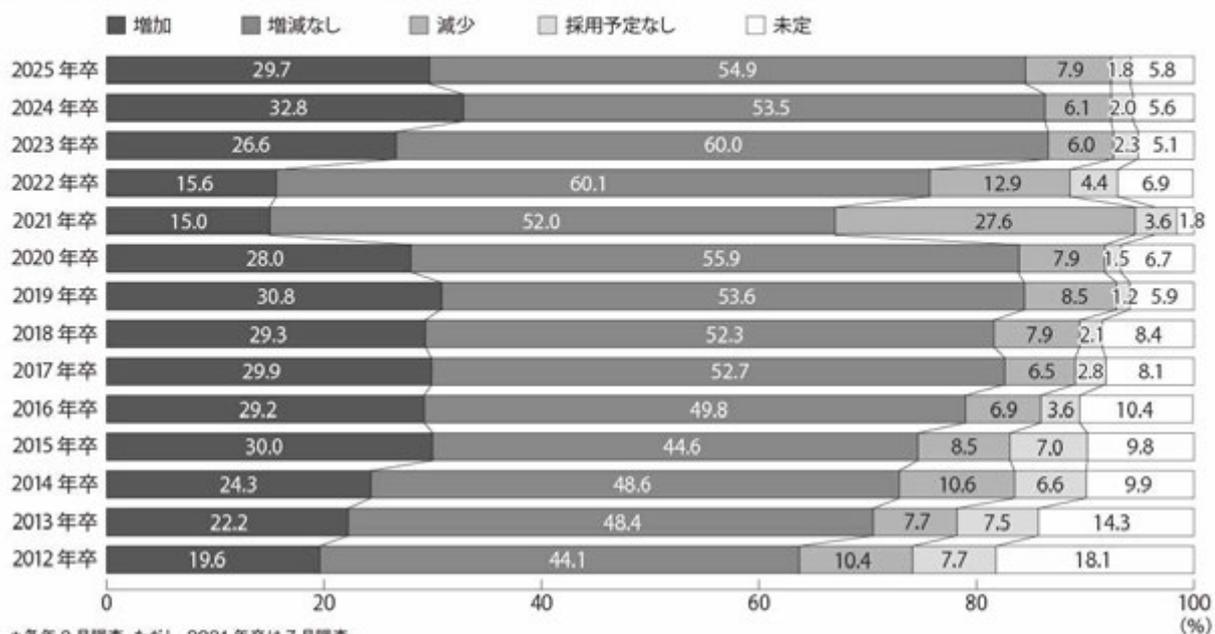
まず、企業の「採用意欲」から確認しよう。採用広報解禁直前

の 2月の調査で、2025年 3月卒業予定者に対する採用見込みを尋ねると(図1-①)、24年卒よりも採用数を「増加」と回答した企業は全体の 29.7%。これに対し「減少」と答えた企業は 7.9%。3年連続で「増加」が「減少」を 20ポイント以上上回った。また、「増減なし」が 54.9%で、「増加」企業と合わせて 8割以上が前年度以上の採用数を見込んでいることがわかる(計 84.6%)。

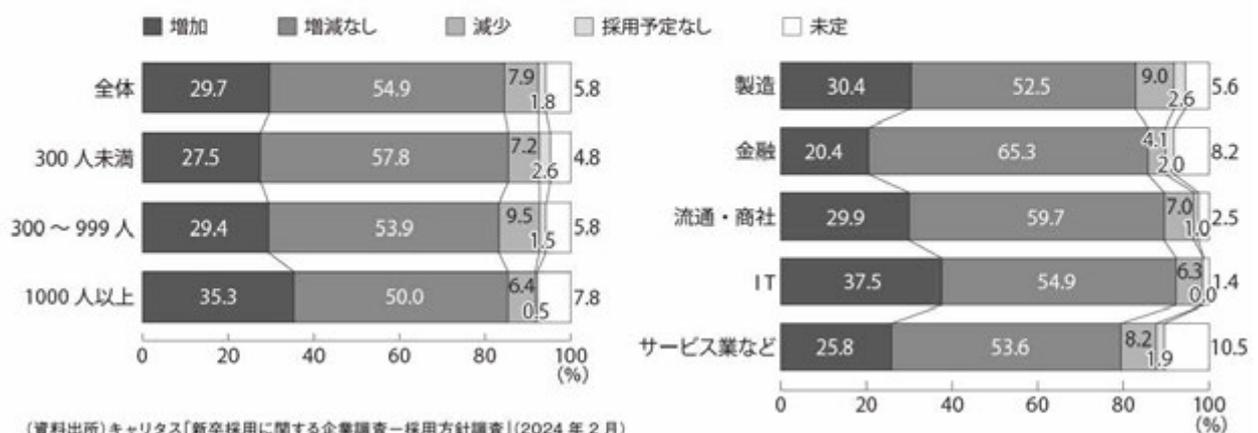
企業の採用は、コロナ禍によって急激な縮小を余儀なくされたのち、ほどなく回復基調に転じ、ここ数年は旺盛な状態が続いている。採用減退は一過性のものであり、人手不足解消に取り組む動きが鮮明だ。

2025年卒の採用見込みを従業員規模別に比較してみると、いずれの規模も「増加」が「減少」を大きく上回る。従業員 1000人以上の大手企業においては、「増加」企業が 35.3%を占め、

1-① 新卒採用見込み (前年度との比較)



1-② 2025年 3月卒業予定者の採用見込み (従業員規模別・業界別)



一層高い割合を示し、新卒採用マーケットが大手企業に牽引される形で伸長している様子が見て取れる。業界別の比較では、すべての業界で「増加」が「減少」を大きく上回っているのが確認できる。中でも IT 業界において「増加」の割合が高く (37.5%)、採用意欲の高さが際立つ (図1-②)。

■ 採用スタンス「質より量」が初めて3割台に

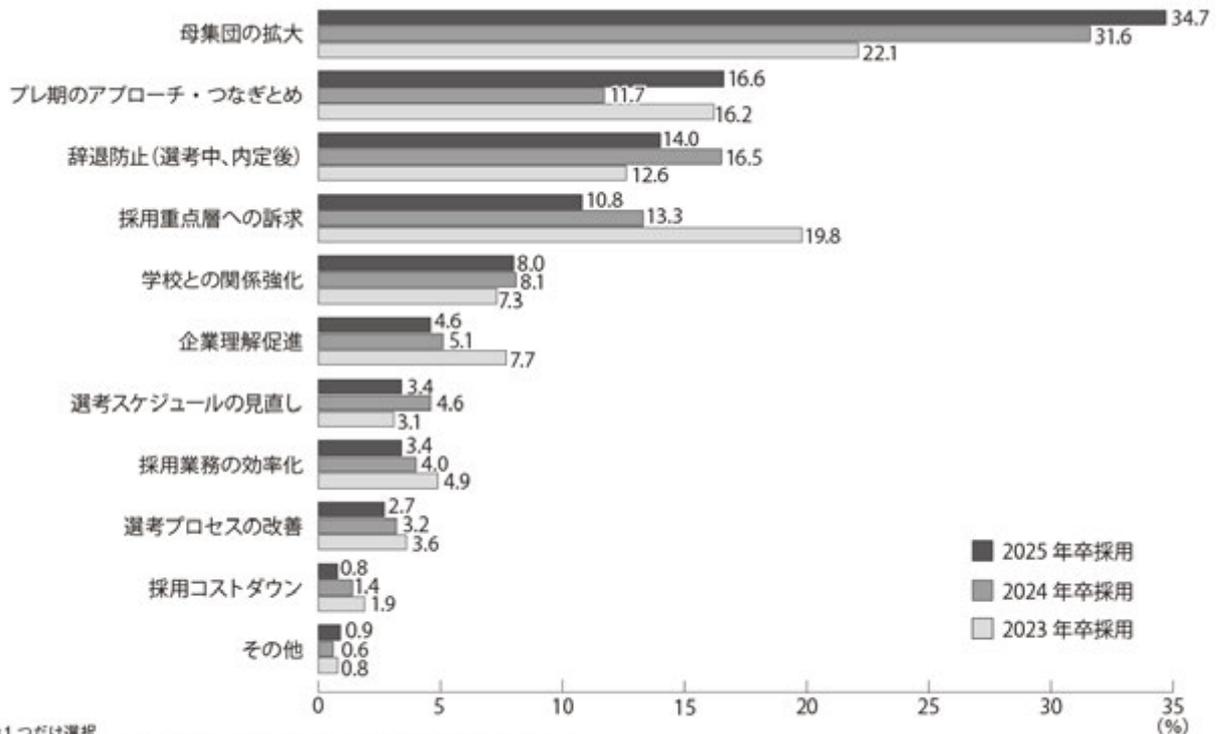
採用意欲の高さは採用戦略にも反映されている。同じ2月の調査の中で2025年卒採用の一番のテーマを尋ねたところ (図1-③)、最も多くの企業を選んだのは「母集団の拡大」。前年調査よりさらにポイントを伸ばし、集中度が高まった (31.6%→34.7%)。売り手市場が続く厳しい環境下において、母集団形成の重要性が増した様子が見て取れる。

2番目は「プレ期のアプローチ・つなぎとめ」で、前年調査か

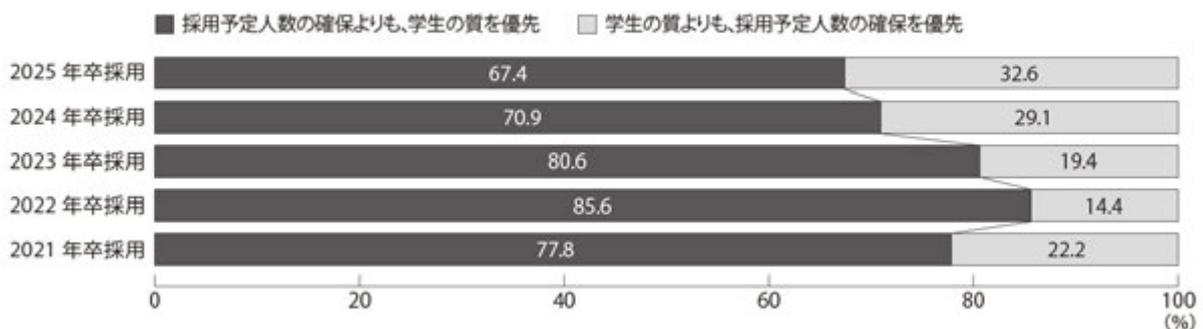
ら5ポイント近く増加。早期戦略を再び強化する動きが見られる。ここに「辞退防止 (選考中、内定後)」が続き、引き続き重要なテーマであることがわかる。一方、「採用重点層への訴求」は3年連続で減少。「数」に対する課題感が増したことで、限られた層へのアプローチよりも、まずは面の拡大を優先させるという企業が増えた様子が見て取れる。

そのことは、採用活動のスタンスからも感じ取れる (図1-④)。採用難を背景に「質より量」のスタンスをとる企業がここ数年増加してきたが、今年は「人数の確保よりも、学生の質を優先」という回答が67.4%となり、前年調査 (70.9%) より3.5ポイント減少。「学生の質よりも、採用人数の確保を優先」が3割を超えた (32.6%)。「質より量」が3割台に乗るのは、比較が可能な2004年調査 (06年卒) 以降、初めてのことだ。こうしたデータからも、売り手市場の強まりや、人材獲得競争の過熱ぶりがわかる。

1-③ 2025年卒採用の一番のテーマ



1-④ 採用活動のスタンス



■ エントリー、応募者の減少が深刻

「質より量」に舵を切るなど、母集団形成に尽力した企業が多かったが、実際に満足いく母集団を形成できたのだろうか。ここからは3月の採用広報解禁後の状況を確認したい。

7月時点のエントリー数の状況を見ると(図1-⑤)、前年より「増えた」という企業は全体の22.4%にとどまり、「減った」企業が6割近くに上った(57.2%)。企業規模による顕著な差は見られず、いずれも「減った」が「増えた」を大きく上回る。

「選考への応募者数」についても減少傾向は明らかだ。「増えた」企業は約2割(21.4%)で、「減った」企業のほうが圧倒的に多い(56.0%)。エントリー数の指標と数字の傾向が似ていることから、エントリー受付数が減った企業はそのまま、選考への応募学生も減らしてしまっているケースが多いことが推測できる。母集団形成の厳しさが色濃くうかがえる結果

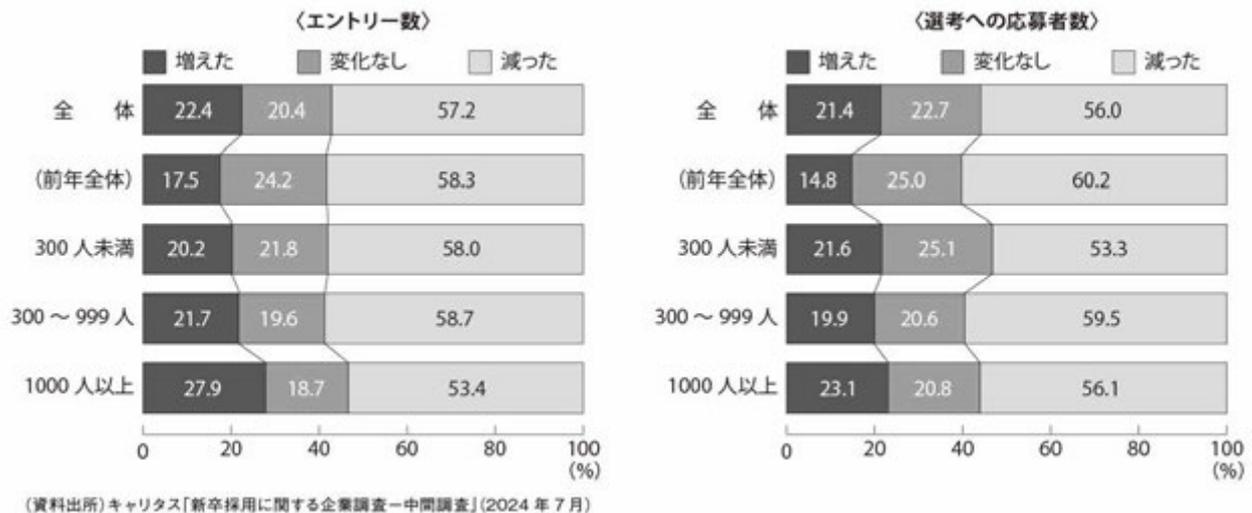
と言える。

■ 学生の活動量は前年並み 絞る傾向は継続

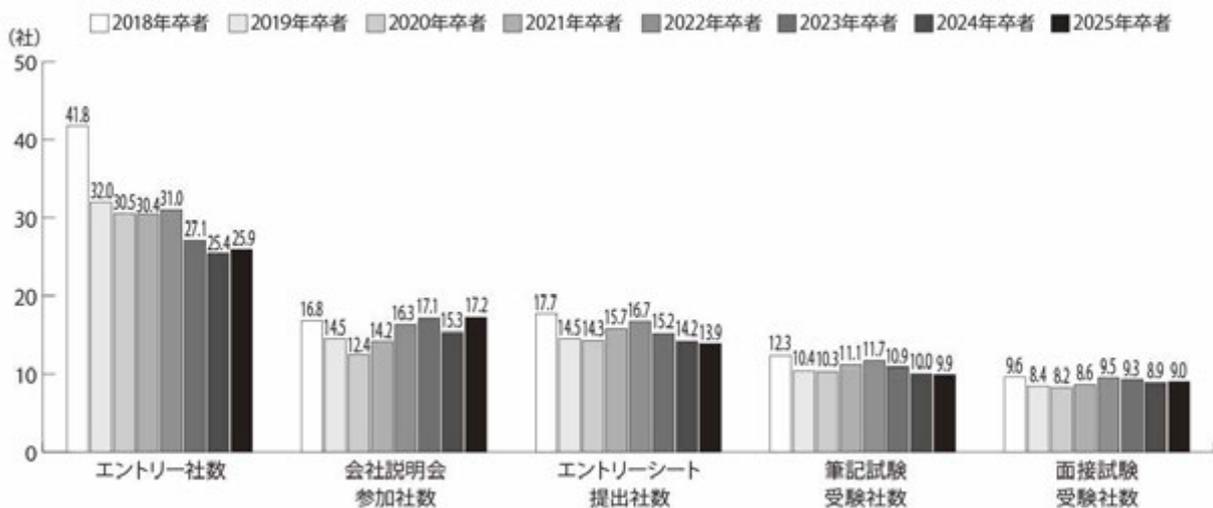
学生側のデータも見てみよう。図1-⑥は学生の活動量の変化を示したものだ。正式内定日を迎えた10月時点で、一人あたりのエントリー社数の平均は25.9社と、前年同期(25.4社)と同水準。ここ数年、志望企業を絞り込んで進める傾向が続いたが、その傾向に変化は見られない。

就職環境が良好なことに加え、企業側の方針の影響もありそうだ。インターンシップやオープン・カンパニーなどのプログラムに参加した企業から継続してフォローを受けたり、早い時期により感触が得られたりすることで、新たに企業を増やす・広げるといった活動スタイルになりにくいのだろう。(インターンシップ等のプログラム参加後の接続については、Part2にて詳しく紹介する)

1-⑤ 学生の反応 (従業員規模別)



1-⑥ 10月1日現在の活動量 (8カ年)



■ 早期化が加速 2月までに4割が面接開始

続いて、今年の採用活動がどのようなスケジュールで進んだのかを、面接開始と内定出しの時期から考察したい。

まず、面接開始時期を見ると(図1-⑦)、「12月以前」と回答した企業がこの2年で大きく増え、全体の1割を超えた(14.4%)。3月上旬と4月上旬にも山が見られるものの、2月までの合計、すなわち3月1日の採用広報開始の前に面接を開始した企業は4割にも達した(計41.3%)。この数字は前年(計31.5%)より約10ポイント多く、早期化が急激に進んだ様子がわかる。

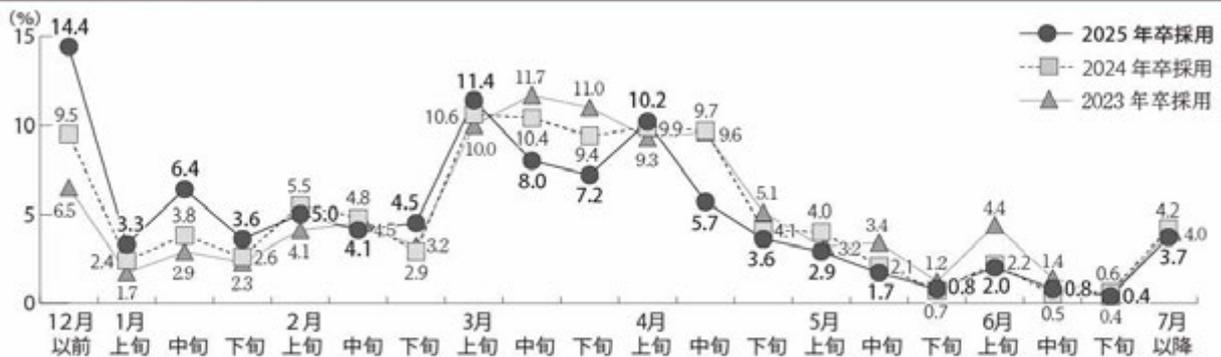
内定出しの開始時期は今年も4月下旬が最多だが、その割合は年々下がり、3月から4月にかけて広く分散した。また、前年までは選考解禁時期にあたる6月上旬にも山が見られたが、今年

は4.7%へと大きく減り、山と呼べるほどの動きはなくなった。「3月採用広報解禁、6月選考解禁」という日程ルールは9年目を迎えたが、形骸化が進み早期化したことで分散してきた様子も見て取れる(図1-⑧)。

なお、選考の早期化は学生側のデータからも確認できる(図1-⑨)。就職活動を振り返ってもらい、最も多く面接を受けたという、面接のピーク時期を回答してもらった。早い時期の数字に注目すると、2年前の23年卒者はブレ期(3月より前)の合計は24.8%だったが、24年者は計32.1%、そして25年卒者は計41.0%へと大きく増えた。

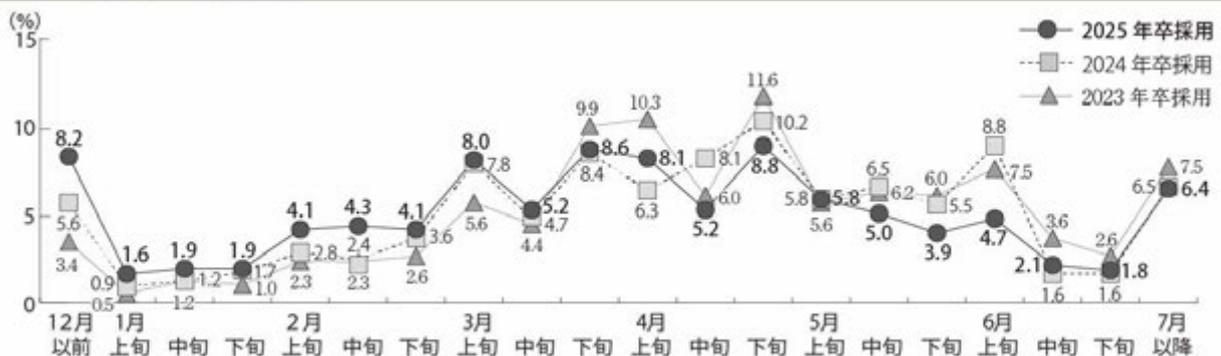
人材獲得競争の激化で、少しでも早く内定者を確保したいという危機感が、企業の極端な早期化につながっている面もあるだろう。

1-⑦ 面接の開始時期



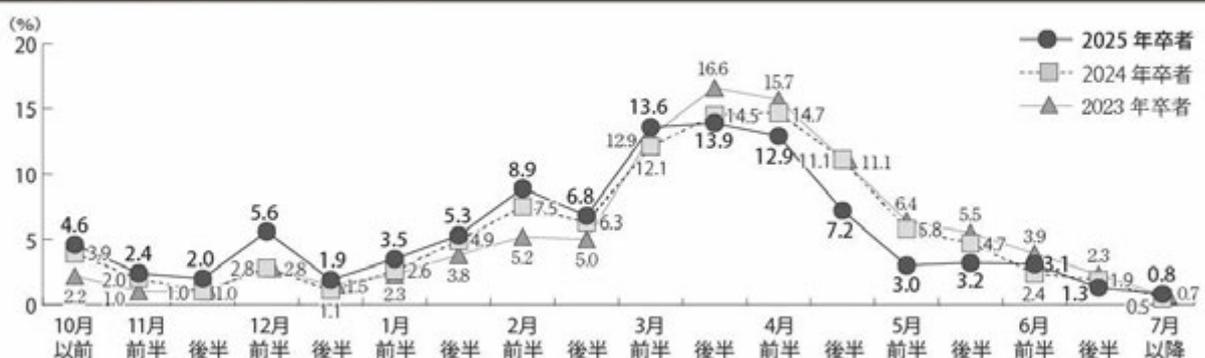
(資料出所) キャリタス「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2024年7月)

1-⑧ 内定出しの開始時期



(資料出所) 同上

1-⑨ 学生が最も多く面接を受けた時期



(資料出所) キャリタス「キャリアス就活 学生モニター調査」(2024年7月)

■ 就活モニターの内定率は過去最高を更新

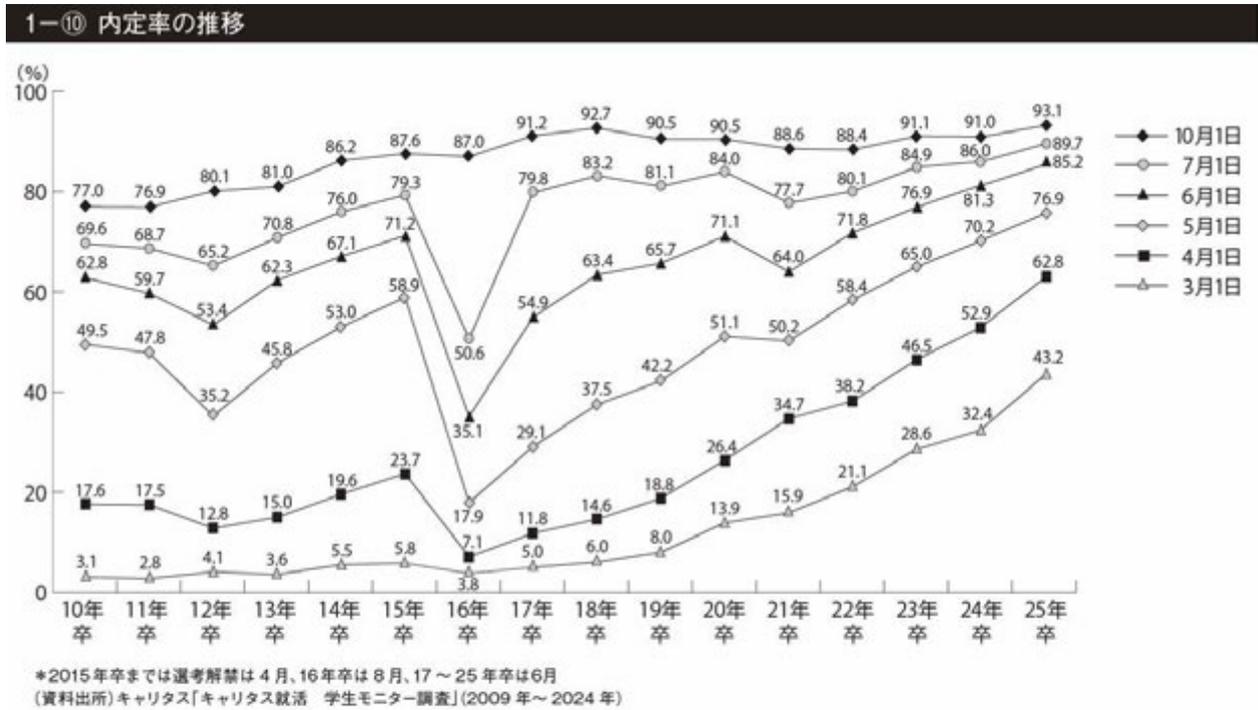
企業の動き出しの早さから、学生の内定獲得時期にも変化が見られる。

就活モニターの内定状況を確認すると、3月1日の就活解禁時点で、すでに内定を得ている学生は全体の43.2%に上った(図1-⑩)。前年同期実績(32.4%)を10.8ポイントも上回っており、特に序盤において多くの内定が出されたことが読み取れる。その後の1カ月間で20ポイント近く増え、4月には6割を超えた(62.8%)。

高水準で推移した前年(24年卒)をさらに上回るペースで進行し、正式内定解禁日である10月1日時点の内定率は93.1%となった。10月の内定率が9割を超えるのは3年連続であり、現

在の形式で調査を取り始めた2005年卒以降で、最も高い数値を更新した。企業の採用意欲の高さを改めて印象づける結果と言える。

内定社数にも目を向けてみると(図1-⑪)、10月時点の内定取得者一人あたりの内定獲得社数は、平均2.6社。複数の企業から内定を得ることは珍しくなくなっているが、今年も多くの学生が複数の企業から内定を得たことがわかる。また、早期に内定を得た後に、より志望度の高い企業を目指し、あるいはより自分に合う企業を探して活動を続ける学生が少なくないことがうかがえる。こうした就活スタイルは、企業側から見れば内定辞退の増加を招き、採用活動の長期化へとつながっている。内定辞退の問題については、Part3で詳述する。



1-⑪ 10月1日現在の内定状況

		(%)				
		全体	文系男子	文系女子	理系男子	理系女子
内定あり		93.1 (91.0)	92.9 (90.4)	93.7 (94.6)	90.6 (87.5)	96.7 (90.5)
内定なし		6.9 (9.0)	7.1 (9.6)	6.3 (5.4)	9.4 (12.5)	3.3 (9.5)
内定者のうち	就職先を決定し活動終了	96.4 (94.9)	93.7 (94.3)	97.8 (93.8)	96.0 (97.0)	98.6 (94.8)
	活動は終了したが複数内定保持	0.9 (1.4)	1.0 (1.8)	0.8 (1.5)	1.2 (0.7)	0.7 (1.5)
	進学などの理由で就職活動を中止	0.8 (1.2)	0.7 (0.9)	0.3 (1.2)	1.6 (0.4)	0.7 (3.7)
	就職活動継続	1.9 (2.5)	4.5 (3.0)	1.1 (3.6)	1.2 (1.9)	0.0 (0.0)
		(社)				
		全体	文系男子	文系女子	理系男子	理系女子
内定社数/平均		2.6 (2.5)	2.7 (2.5)	2.7 (2.7)	2.3 (2.4)	2.5 (2.4)

* ()内は前年同期調査の数値
(資料出所)キャリアス「キャリアス就活 学生モニター調査」(2024年10月調査)

■ 早期化が進む一方で、充足率は低下

企業についても、同じく10月時点の状況を見てみる。まず、採用計画に対する内定者の割合である「内定者充足率」を確認しよう。正式内定解禁を迎えるタイミングでの充足率は、全体平均で65.6%（図1-⑫）。前年同期（67.9%）をやや下回った。もともと目標数（採用予定数）が増えており、かつ応募者数が前年より減少した企業が多かったことを考えれば、前年に近い水準を維持したという見方もできるが、厳しい状況に変わりはない。面接や内定出しのタイミングは前倒しで進んだものの、思うように内定者を確保できず、採用活動を終了できずにいる企業も少なくないようだ。採用戦線は早期化と同時に、長期化もしていることが読み取れる。

従業員規模が大きくなるにつれ充足率も上がるが、大手企業でも7割台半ばであり（75.6%）、中小企業では6割に満たない（57.2%）。業界別では「IT」が最も高いものの、前年より低下した（82.2%→72.0%）。

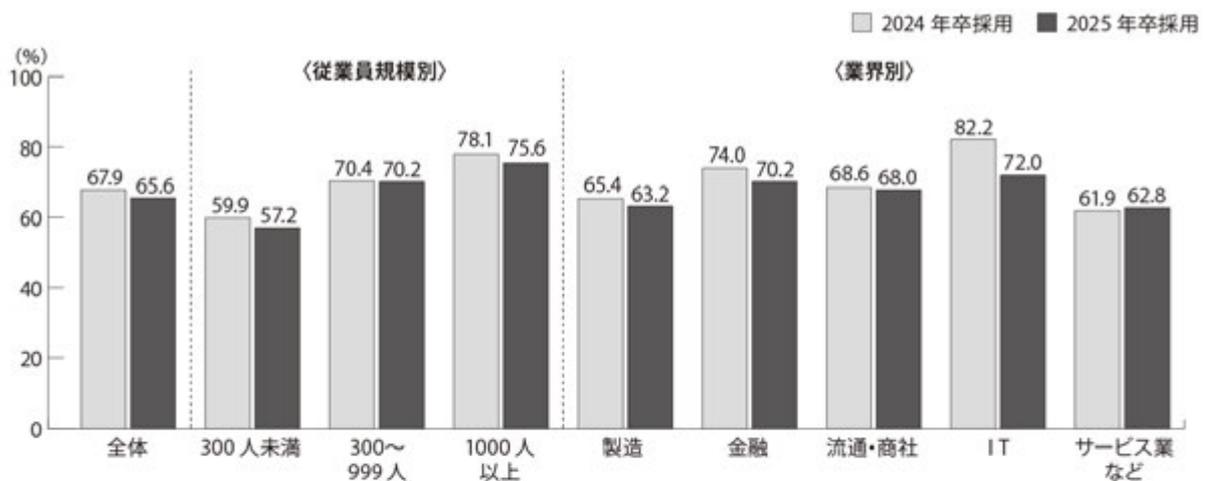
■ 採用の満足度も低下 「数」への不満が目立つ

採用の成果について企業はどのように感じているだろうか。10月時点での内定者に対する満足度を、質と量（人数）の観点で尋ねた結果を確認する（図1-⑬）。

前年調査との大きな変化は見られないものの、「質・量ともに不満」という回答がやや増加し（23.4%→25.9%）、「質・量ともに満足」（23.0%）を上回った。「質は満足、量に不満」という回答が今年も最も多くを占め（36.5%）、「質・量ともに不満」と合わせて量（内定者数）に不満という企業は6割を超える（計62.9%）。

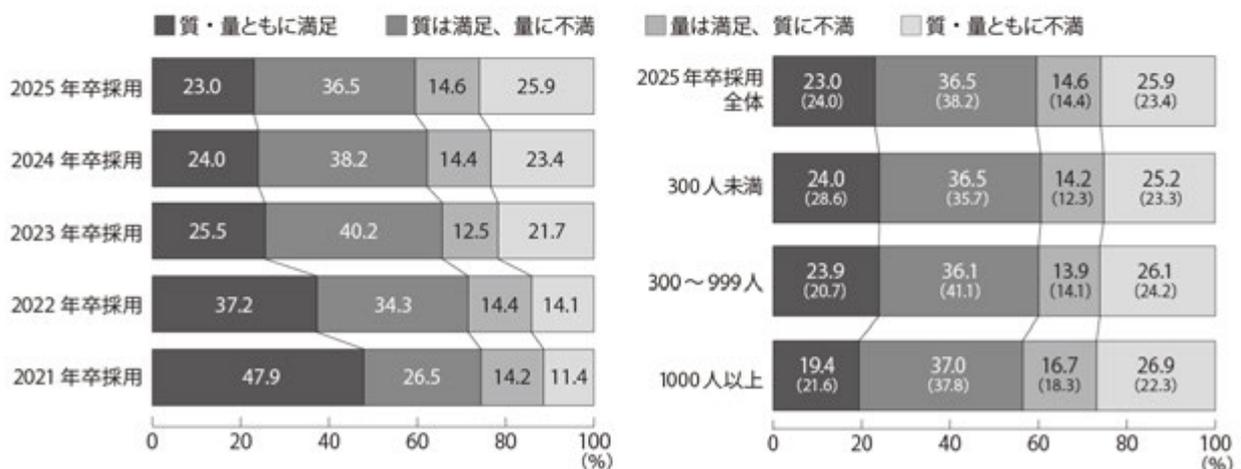
母集団形成の時点でつまづいた企業が多かったことに加え、複数の企業から内定を得る学生の増加で内定承諾を得にくくなったことなども、数に対する不満が高まった要因となっているだろう。2月時点では「質より量」のスタンスをとる企業が増加していたが（5ページ）、それでも量（人数）の確保に苦勞した企業が依然として多かったことがうかがえる。

1-⑫ 10月時点の内定者充足率（従業員規模別・業界別）



（資料所）キャリアタス「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」（2024年10月）

1-⑬ 内定者に対する満足度（経年・従業員規模別）



（資料所）キャリアタス「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」（各年10月）

* ()内は前年同期調査の数値

■ 企業の所感「待遇や働き方にこだわる学生増えた」

学生の「質」について別の指標も紹介したい。企業に、自社の内定者に限らず、採用活動を通して実際に接点をもった学生の印象を尋ねた（図1-⑭）。今年の就活生に対して「就業意識の低い学生が増えた」と感じる企業は35.7%で、「そう思わない」（31.7%）と拮抗。見方が割れている。「企業理解不足の学生が増えた」「仕事内容への理解不足の学生が増えた」と感じる企業はそれぞれ4割台で、「そう思わない」を大きく上回った。学生の理解度に物足りなさを感じる企業が多いようだ。

「二極化が進んだ（就業意識や企業理解の面で）」と感じる企業は6割強に上り（66.3%）、インターンシップ等のプログラムに参加するなど早期から動いていた学生と、そうでない学生とで差が顕著だったという意見が多く挙がった。

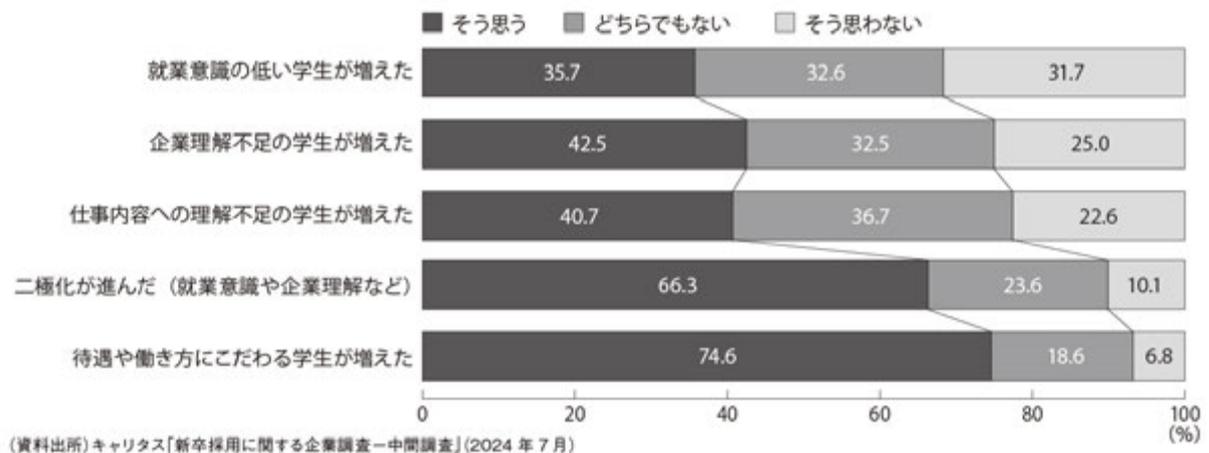
「待遇や働き方にこだわる学生が増えた」についてはさらに多く、7割を超える企業が「そう思う」と回答した（74.6%）。学生の志向の変化に戸惑う声も寄せられた。欲しいと思う人材が少ない、なかなか出会えないことなども、内定者が予定数に達しない要因の1つになっているのかもしれない。

■ 就職決定企業のトップは文理ともIT業界

ここからは学生側の企業選びに関する指標を確認したい。

まず、就職決定企業の業界を文理別に見てみる（図1-⑮）。文系は、1位「情報処理・ソフトウェア」、2位「銀行」、3位「官公庁・団体」で、上位3位は前年からの変動はない。ただし、「情報処理・ソフトウェア」「銀行」は、前年よりポイントが伸びて、集中度が高まった。理系も1位は「情報処理・ソフトウェア」で、

1-⑭ 接点をもった学生に対して感じたこと



企業の声

2025年卒 新卒採用に関する企業調査（2024年7月調査、10月調査）より

■ 接点をもった学生に対して感じたこと

- 説明会での質疑応答で、仕事内容についてよりも勤務地やリモートワークができるかどうかといった働き方を聞かれることが多くなった。
＜情報処理・ソフトウェア／中堅＞
- 業界研究、企業研究が物足りない学生が増えた。面接の中で、ホームページ等で確認できる内容を質問してくる学生も多い。
＜銀行／大手＞
- 知名度重視で大企業志向の学生が増えている。
＜機械／中小＞
- コミュニケーション能力が高く、積極的な学生が多い印象です。早期で就職活動をしている学生ほど就業意識や業界・企業理解度が高く、5月以降の応募学生と差があります。
＜人材サービス／大手＞
- 地元志向、親元を離れたくない学生は増えたと感じる。
＜建設・住宅・不動産／中堅＞
- 自分で調べずに「まずは面談で教えてほしい」というスタンスの学生が増えた一方で、自発的に情報を取っている学生も一定数いるため、二極化が進んでいる印象です。
＜エネルギー／中小＞

■ ここまでの採用活動を振り返って

- 母集団形成の時点でつまずいており、勝負の土俵に上がることすらできていない感覚です。
＜専門商社／中堅＞
- 早期化が著しく、出遅れてしまったらそこで状況が厳しくなる。
＜素材・化学／大手＞
- エントリー・対面説明会への参加が少ない。わずかな給与の違いなどを理由に他社に行かれることがあり、こちらの待遇をきっちり理解してもらえず残念。
＜専門商社／中小＞
- 売り手市場というのはとても感じる。学生が将来のキャリアを思い描くなかで「いかにマッチできる環境か」、初期の接触段階から選考や内定に至るまで、魅力付けと情報提供に試行錯誤した。
＜旅行／中小＞
- 同業他社も幅広く採用活動を行っており、特に理系では学生の取り合いになっている。地域の差別化でなんとか採用できている状況。
＜機械／大手＞
- 職種別採用のため部門で差が大きかった。比較的採用しやすい部門は想定よりも多くの学生が集まったが、採用が難しい部門は数も少なく質もそこまで良くはなかったと感じている。
＜食品／中堅＞

文理にかかわらず採用に積極的な企業が多いことがわかる。2位「建設・住宅・不動産」から5位「素材・化学」までは、順位の変動はあるものの、顔並びに変化は見られない。

就職先として決めた企業を知るきっかけとなった情報源は、「就職情報サイト」が32.0%と突出しており、学生にとって「就職活動の入り口」として機能・定着している。「合同企業説明会」は約1割（9.5%）が選び、人事担当者などから話を聞くことで興味・関心をもち、選考・内定へとつながっていく学生が少なくないことがわかる（図1-16）。4位以下はポイントが分散しており、様々なメディアやサービスが出合いの場となっている様子が読み取れる。

■ 選社理由は「給与・待遇」 序盤から最終決定まで

就職活動を通して学生の企業選びの基準に変化は見られるだろうか。今年1月に調査した選社基準と、最終的に就職先企業を選んだ理由とを比較した（図1-17）。

初期に重視していた点の1位は「給与・待遇が良い」（45.2%）。僅差で「将来性がある」（44.3%）が続き、ともに4割を超えポイントが集中している。ここに「福利厚生が充実している」が続き、そのほか「休日・休暇が多い」「希望の勤務地で働ける」など、給与や待遇、働き方に関する項目が上位に入った。

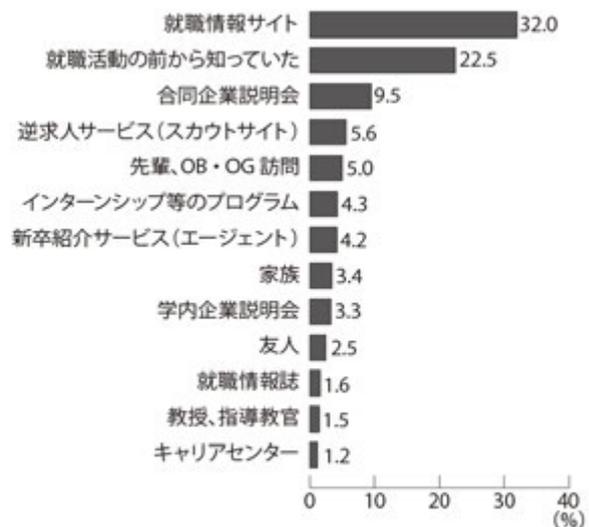
最終的に就職先を選んだ理由を見ると、最も多いのは「給与・待遇が良い」であり、一貫して条件面が重要な指標となっている

1-15 就職決定業界

文系 (%)		理系 (%)	
1	情報処理・ソフトウェア① 14.1	1	情報処理・ソフトウェア① 15.1
2	銀行② 7.8	2	建設・住宅・不動産③ 11.9
3	官公庁・団体③ 6.5	3	自動車・輸送用機器④ 9.1
4	調査・コンサルタント⑥ 5.4	4	電子・電機② 8.3
5	運輸・倉庫⑤ 4.9	5	素材・化学⑤ 6.8
6	その他サービス⑧ 4.6	6	医薬品・化粧品⑧ 5.5
7	建設・住宅・不動産④ 4.4	7	機械・プラント⑥ 4.9
8	商社（専門）⑥ 4.4	8	水産・食品⑦ 4.2
9	保険⑭ 4.1	9	調査・コンサルタント⑧ 3.9
10	マスコミ⑩ 3.3	10	官公庁・団体⑩ 3.9
	電子・電機⑭ 3.3		

*全40業界のうち上位10業界を掲載
 *○の中の数字は前年同期調査の順位
 *〔その他サービス〕=介護・福祉サービス、アウトソーシングなどのサービス業
 (資料出所) キャリタス「キャリアタス就活 学生モニター調査」(2024年10月)

1-16 就職決定企業を知ったキッカケ



*上位項目を掲載
 (資料出所) キャリタス「キャリアタス就活 学生モニター調査」(2024年10月)

1-17 就職先企業の選択基準

就職先企業を選ぶ際に重視する点(1月)		
1	給与・待遇が良い	45.2
2	将来性がある	44.3
3	福利厚生が充実している	30.1
4	社会貢献度が高い	29.1
5	職場の雰囲気が良い	29.0
6	休日・休暇が多い	28.3
7	大企業である	25.7
8	希望の勤務地で働ける	25.6
9	業績・財務状況が良い	23.4
10	有名企業である	22.1
11	業界内の順位が高い	19.5
12	仕事内容が魅力的	18.4
13	世の中への影響力が大きい	14.1
14	教育・研修制度が充実している	12.4
15	残業が少ない	11.3

*全30項目から5つまで選択。上位15項目を掲載
 (資料出所) キャリタス「キャリアタス就活 学生モニター調査」(2024年1月、7月)

就職決定企業に決めた理由(7月)		
1	給与・待遇が良い	36.4
2	社会貢献度が高い	30.2
3	有名企業である	28.8
4	大企業である	27.9
5	将来性がある	27.7
	希望の勤務地で働ける	27.7
7	福利厚生が充実している	25.2
8	業界内の順位が高い	22.6
9	職場の雰囲気が良い	21.7
10	休日・休暇が多い	18.1
11	仕事内容が魅力的	17.5
12	世の中への影響力が大きい	15.6
13	教育・研修制度が充実している	12.5
14	希望の職種に就ける	12.2
	業績・財務状況が良い	12.2

ことがわかる。「希望の勤務地で働ける」や「福利厚生が充実」なども上位項目に残った。先に確認した企業の所感とも一致する(10ページ、図1-⑭)。コロナ禍を経て転勤制度を見直す動きや、初任給を上げるなど待遇の改善を図る企業が相次いだことなども、条件や待遇重視が強まっている要因だろう。企業も情報発信の内容・方法に工夫が必要である一方で、制度の見直しを伴うことから会社を挙げて取り組む必要があり、採用の現場だけでは解決しにくい難しい問題と言える。

■ 売り手市場だと感じる割合がさらに増加

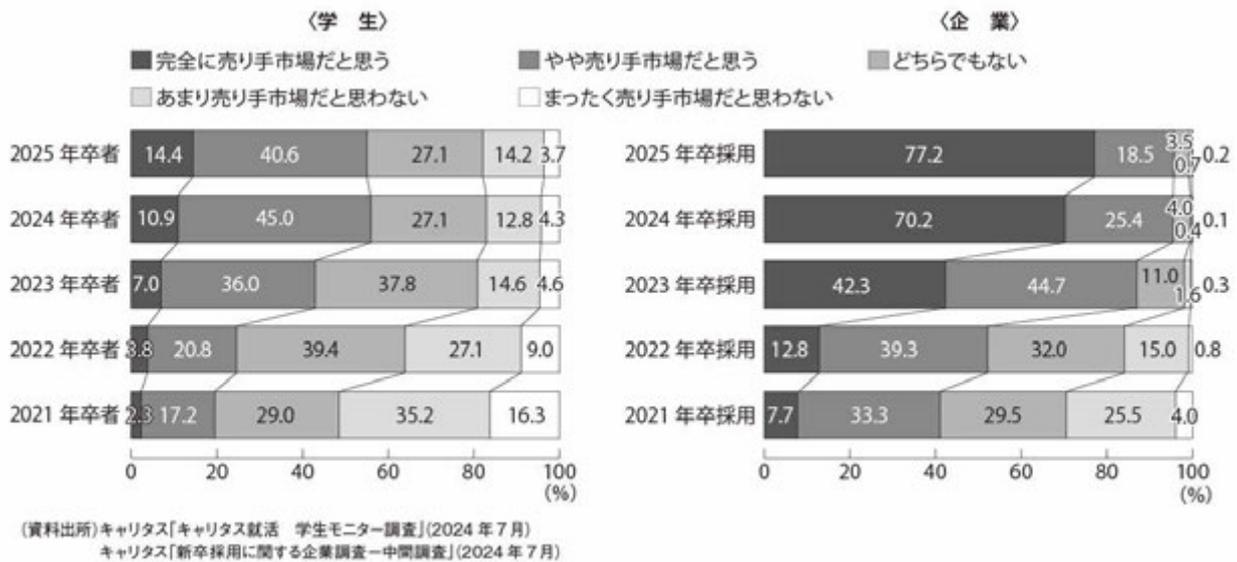
ここまで2025年卒採用戦線の概況を振り返ってきたが、このパートの最後に、学生・企業がそれぞれ今年の就職環境・採用市

場をどのように見ているのかを確認したい(図1-⑯)。

まず、学生側の捉え方を見ると、自分たちの就職環境を「売り手市場だと思う」学生は今年も半数強(計55.0%)。売り手市場だと思う理由として、企業の積極的な姿勢や内定への近さなどを挙げる声が目立った。人気企業を目指すような学生からは、いつの時代も厳しいとの声もあるが、コロナ禍による採用抑制の影響を最も受けた21年卒者に比べれば、改善ぶりは明らかだ。

企業側の見解はどうだろう。「完全に売り手市場だと思う」という回答が前年調査(70.2%)からさらに増加し、8割近くに上った(77.2%)。「やや売り手市場だと思う」を合わせると、売り手市場との見方が9割を優に超える(計95.7%)。厳しい採用環境が改めて浮き彫りになった。

1-⑯ 就職環境／採用市場への考え



学生の声

「キャリタス就活 学生モニター調査 2025」より

■ 就職活動を振り返って思うこと

- 人手不足の状況であり、どこにも就職できないかもしれないという恐怖感はなかった。 <文系男子>
- コロナ禍を完全に抜けた状態で就職活動ができるという点で、24年卒までの学生より優位だったと思う。 <文系女子>
- 合同説明会などのイベントに行き、様々な企業の人事の方とお話をしたが、皆新卒社員が欲しいと訴えていた。 <文系男子>
- 売り手市場とはいえ大企業は依然として難易度は高いです。 <理系男子>
- 売り手市場だが、だからこそ人気業界への偏りが生じ、志望業界・企業によってはかなり厳しいと思う。 <理系女子>
- どれだけエピソードがあるか、学業以外の課外活動によるインパクトのあるエピソードが求められていると感じる。 <文系女子>

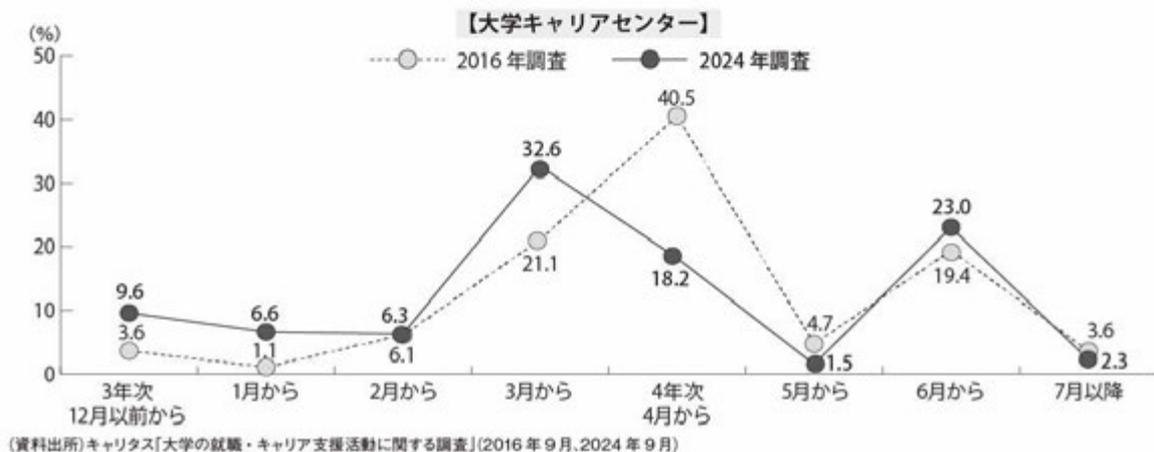
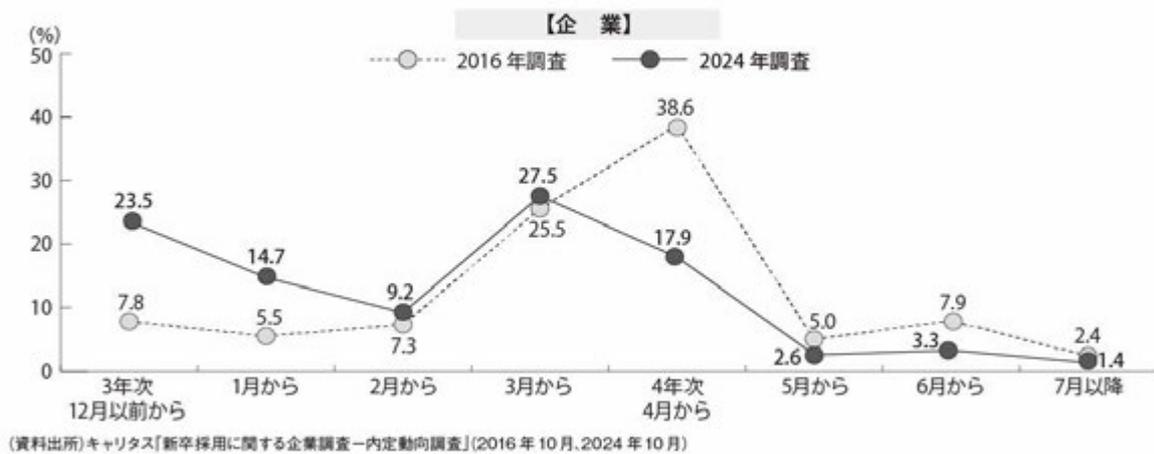
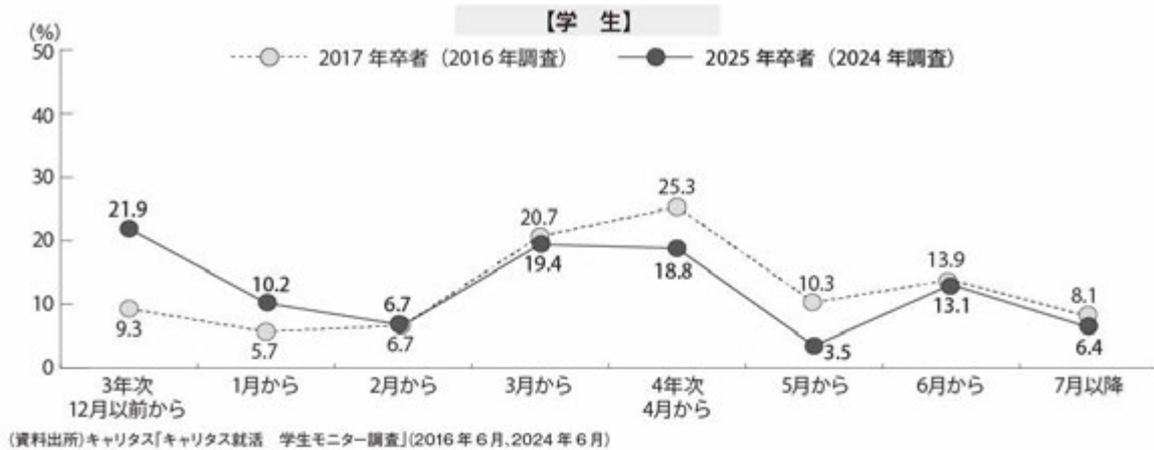
- 企業が多すぎるので、自分に合う企業を探すのは大変だった。自分がしたいことを明確にしたうえで、それに合う企業を探した。 <理系男子>
- 自分のやりたいことが見つからず、業界を定めるのが困難だった。合同説明会に積極的に参加し、色々な業界を見ることでやりたいことを見つけた。 <文系女子>
- 就職活動の早期化・長期化は就活生にとっても企業側にとっても負担だと思う。企業の方もしきりに他社の選考状況を気にしており、情報が錯綜して混乱していた。 <理系女子>
- 早期に始めるほど長期戦になるので、一定レベルでモチベーションを保つことがしんどかった。 <文系女子>
- 就活を通して、知らない優良企業との出会いが多くあった。説明会などで信頼できると思った企業は、社会人になっても製品購入などで応援したいと思う。 <理系男子>

参考データ① 選考開始時期についての考え

■選考開始として望ましいと思う時期 《学生調査》《企業調査》《大学調査》

現行の日程ルール(※)初年度の2017年卒者は、「4年次4月から」の選考開始を望む学生が最も多かった(25.3%)。その前々年(2015年卒)まで長らく4月1日が選考解禁日だったため、その影響もあるだろう。25年卒者は「3年次12月以前から」が最多となったが、全体的に分散しており、学生によって考えはまちまち。

企業側は「3年次3月」と「3年次12月以前」が多く、現行ルール(6月)よりかなり早い時期を希望する企業が大半。大学キャリアセンターへの調査では「3年次3月」が最も多く、学業に支障のないよう春休み中の選考開始を望んでいるようだ。



大学キャリアセンター調査概要

■大学の就職・キャリア支援活動に関する調査
 調査対象：全国の大学の就職・キャリア支援担当部署
 調査時期：2024年9月1日～23日
 回答学校数：439校

※採用広報活動開始＝卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
 採用選考活動開始＝卒業・修了年度の6月1日以降
 正式な内定日＝卒業・修了年度の10月1日以降