

令和7年度就職・採用活動に関する調査結果 (大学等)

令和8年3月
文部科学省高等教育局学生支援課

目次

【回収状況】 P3

回収状況について

【基本情報】 P4～P5

回答のあった大学等の情報 P4

2025年度就職活動を行う学生の在籍及び卒業・修了対象学年の学生数 P5

【就職問題懇談会の「申合せ」について】 P6～P9

「申合せ」について P6

広報活動の開始時期について P7

採用選考活動の開始時期について P8

正式な内定日について P9

【2025年度の卒業・修了予定者に対する企業の採用活動時期について】 P10～P17

企業の広報活動の開始時期について P10

企業の採用選考活動の開始時期について P11

最初に内々定を得た時期について P12

学生が就職活動を終了した時期について P13

授業時間と採用面接の重複等に対する相談の有無について P14

学事日程と就職活動の重複等に対する相談の有無について P15

就職活動により授業・ゼミを欠席した学生/土日・祝日に就職活動に参加した学生について P16

就職活動により留学を諦めた学生の有無について P17

【就職活動におけるハラスメント等の対応について】 P18～P23

ハラスメント的な行為への対応について P18

学生からのオワハラについての相談の有無について P19

オワハラの相談内容について P20

オワハラへの対応について P21

学生からのセクハラについての相談の有無について P22

セクハラへの対応について P23

ジェンダーハラスメントについての相談の有無及び対応について P24

【採用選考活動における学業成果の評価について】 P25

学業成績の活用について

【学生や企業に期待することについて】 P26～P27

これまで以上に企業に取り組んでもらいたいことについて P26

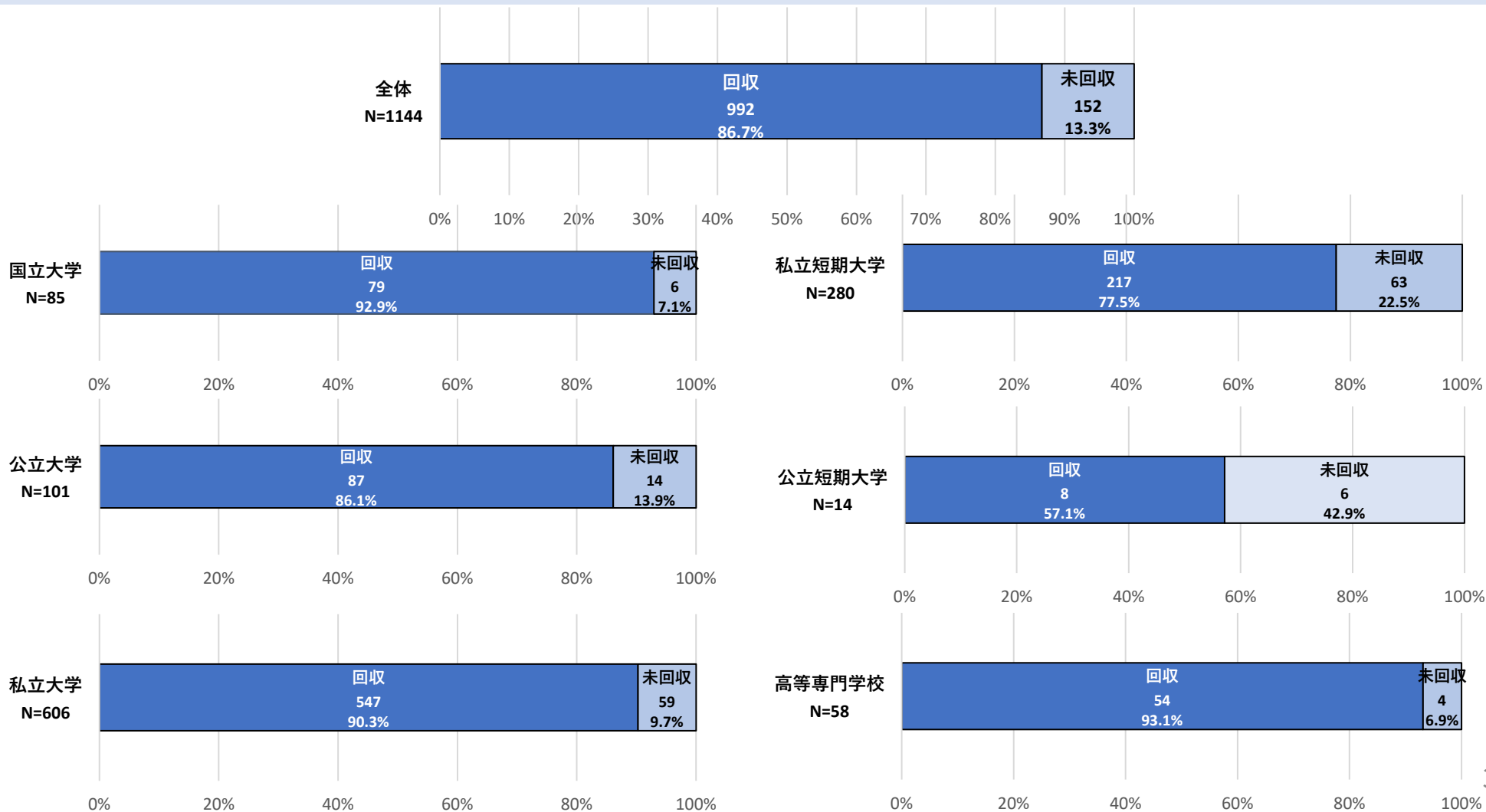
これまで以上に学生に参加を促したいことについて P27

【卒業・修了後3年間の扱いについて】 P28

卒業後の学生への支援の有無について

回答状況

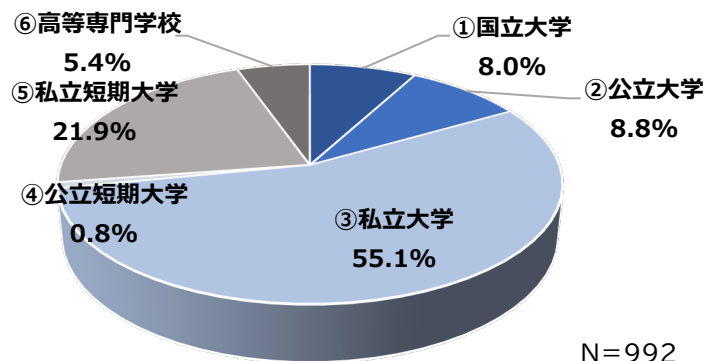
- 2025年度卒業・修了予定学生の就職・採用活動の実態把握を目的とした「就職・採用活動に関する調査」を全国の大学、短期大学、高等専門学校(以下「大学等」)に対し実施。1,144校に調査票を配布し、992校から回収した。(回答率86.7%)
- 2025年8月1日時点の数値について回答を依頼。



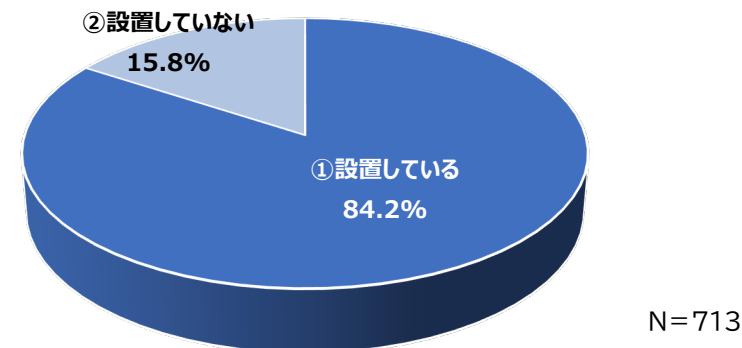
回答のあった大学等の情報

- 学校種別では「私立大学」が最も多く55.1%であり、次いで「私立短期大学」が21.9%である。以下「公立大学」8.8%、「国立大学」8.0%、「高等専門学校」5.4%、「公立短期大学」0.8%の順。
- 「国立大学」、「公立大学」、「私立大学」と回答した大学(713校)のうち84.2%が大学院を設置。
- 設置されている学部(学科)は「社会科学」が最も多く414校、次いで「教育」が399校、「人文科学」が331校。

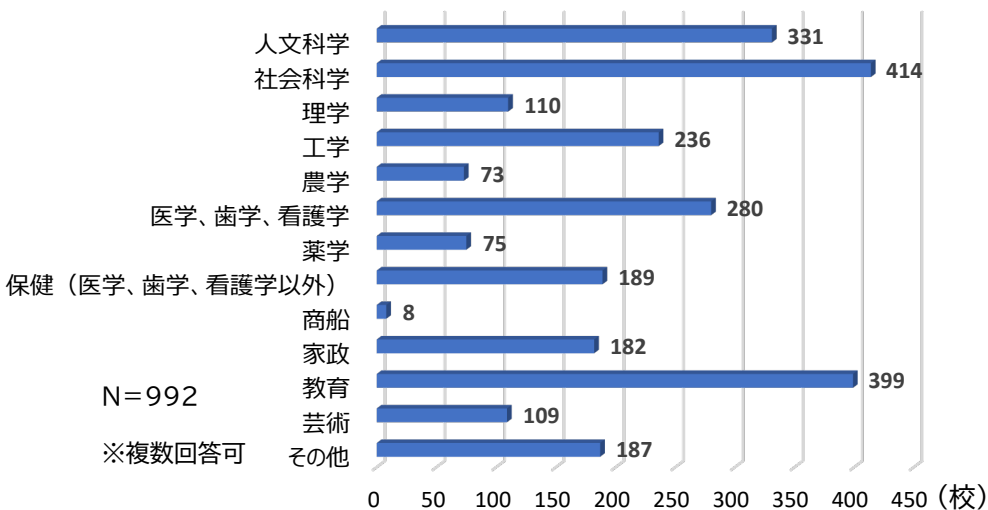
学校種別



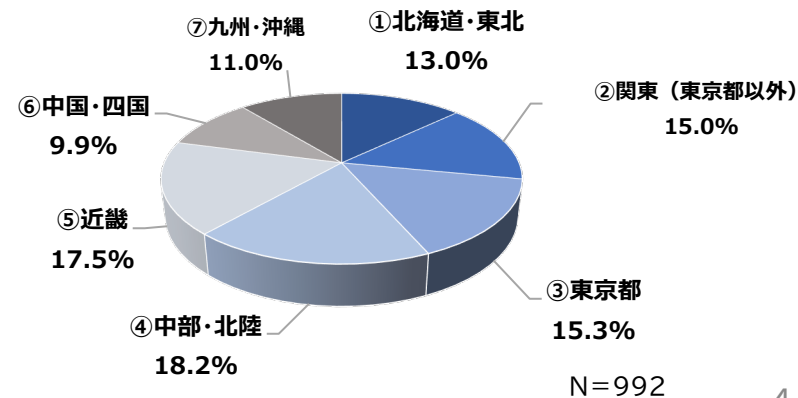
大学院設置の有無



設置している学部(学科)、研究科



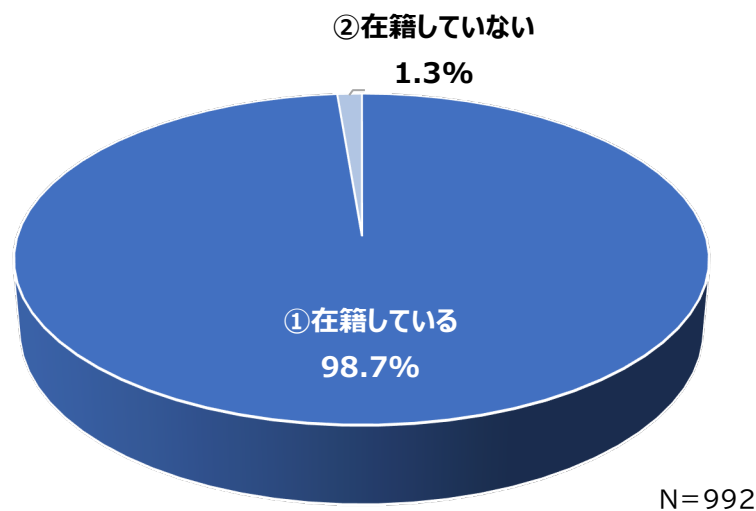
所在地



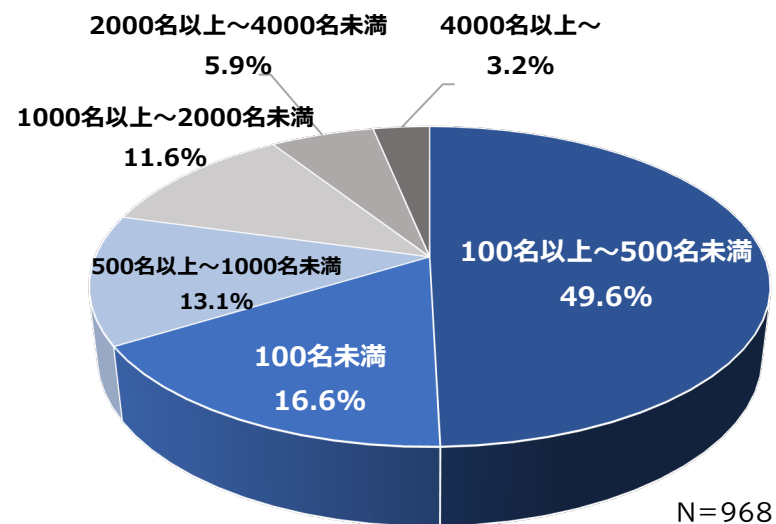
2025年度就職活動を行う学生の在籍及び卒業・修了対象学年の学生数

- 調査に回答した大学等のうち98.7%に就職活動を行う学生が在籍。
- 本年度卒業・修了予定者数は「100名以上500名未満」の大学等が最多で49.6%。

就職活動を行う学生の有無



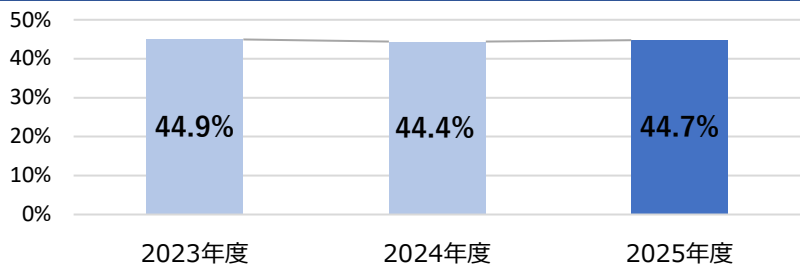
本年度卒業・修了予定者数



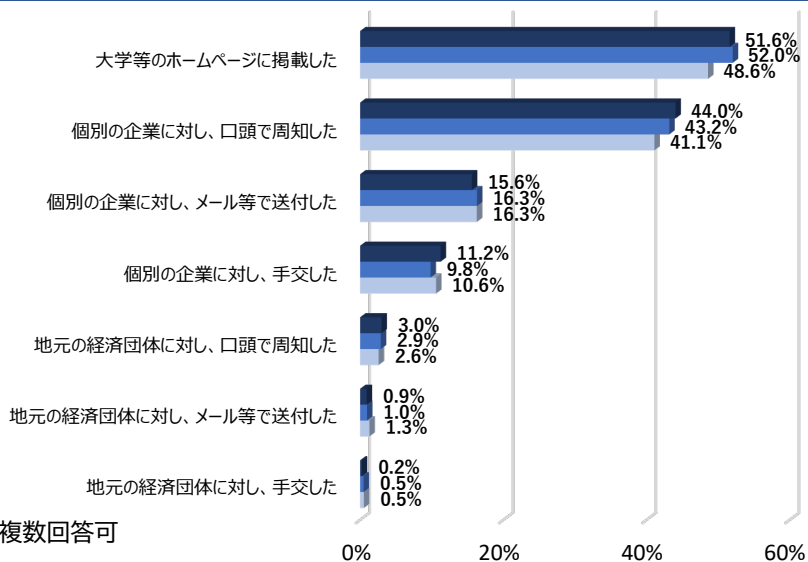
「申合せ」について

- 企業に対し「大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について(申合せ)」を周知していると答えた大学等は44.7%。
- 周知方法は「大学等のホームページ掲載」が最も多く51.6%。
- 周知しなかった理由として「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、それで足りると考えた」と回答した大学等が最も多く62.1%。

「申合せ」の内容を企業等に対して周知した大学等の割合



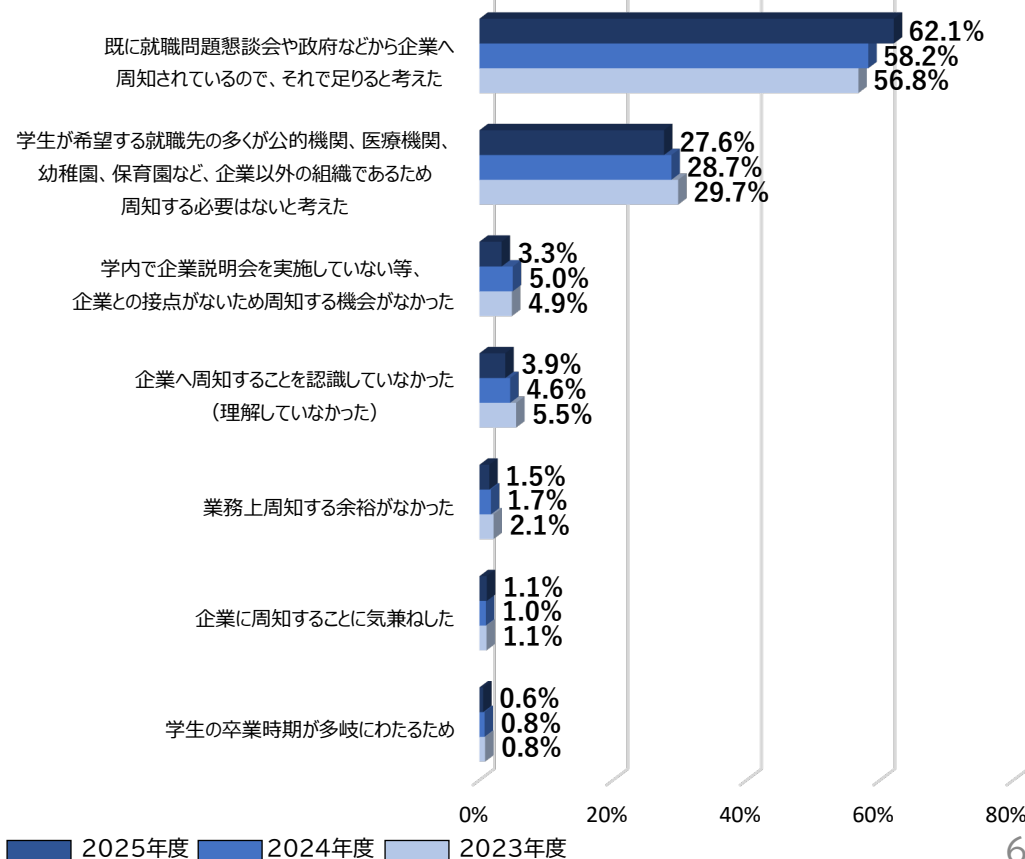
周知方法について



※複数回答可

周知しなかった理由

※複数該当する場合は、理由として最も大きいものを回答

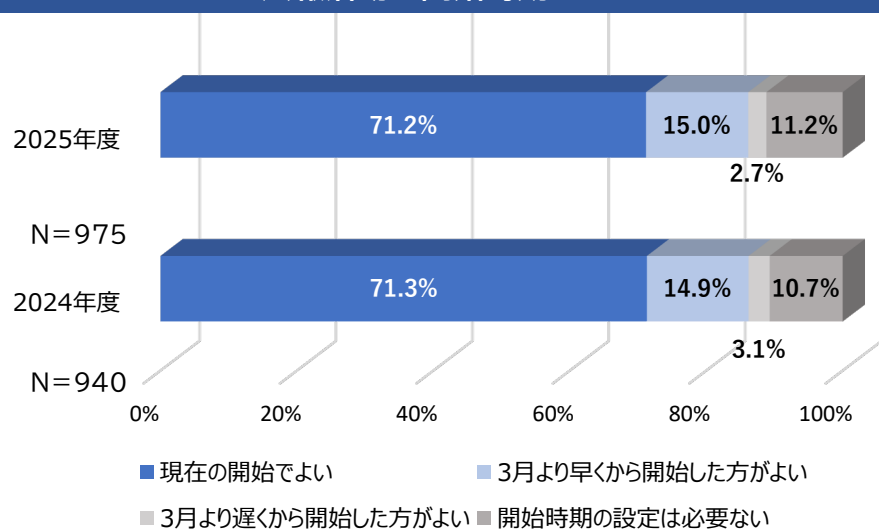


広報活動の開始時期についての考え

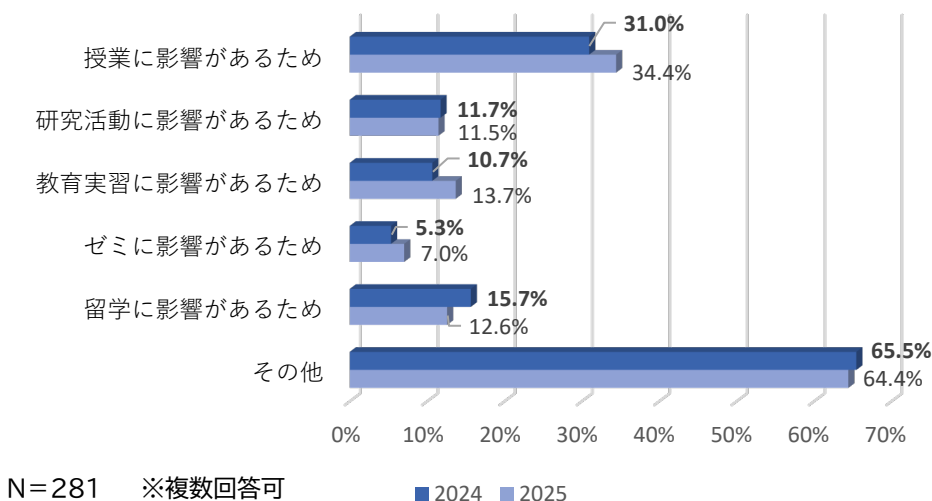
- ・ 広報活動の開始時期についての考えは、「現在の開始でよい」と答えた大学等が71.2%（前年度71.3%）と最も多く、次いで「3月より早くから開始した方がよい」が15.0%。
- ・ 「現在の開始時期でよい」以外を回答した理由は「授業に影響があるため」が最も多く、31.0%の回答。

※政府は広報活動を卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に開始するよう要請

広報活動の開始時期について



「現在の開始時期でよい」以外の回答の理由



【自由記述(回答の理由)】

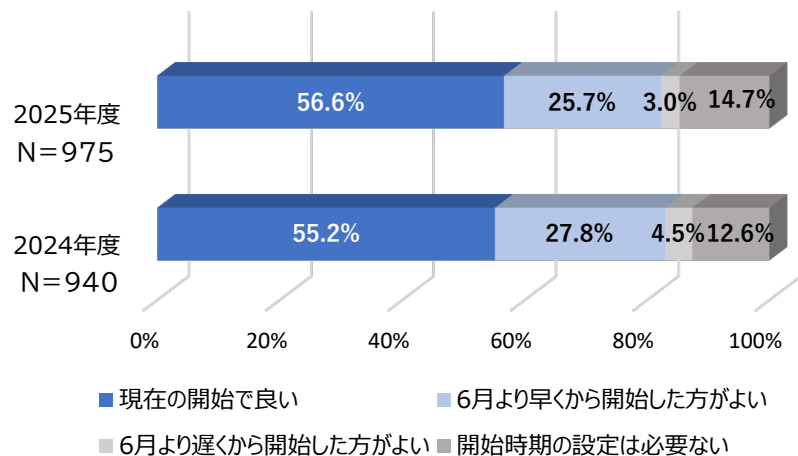
- ・ 現在より早く開始されると、授業や定期試験への支障が生じる可能性があり、反対に遅いと新年度の授業に支障が生じることが考えられる。（「現在の開始時期でよい」と回答）
- ・ 3月広報活動の開始、6月採用選考活動開始のルールが形骸化しており、学生にとって就職活動を開始する時期がわかりにくくなっている。授業や、学生生活に影響が出ないような、ルールの見直しが必要だと感じている。（「3月よりも早く開始した方がよい」と回答）
- ・ 学生の教学、研究、正課外活動、留学への多大なる影響があること、採用の早期化は成長過程にある大学生を十分に評価できていないと考える。（「3月より遅く開始した方がよい」と回答）
- ・ 企業や業界について低学年のうちから知ることは、学生が自身の進路や学びを主体的に考えるうえで有意義であり、学生生活をより充実したものにするきっかけにもなるため、広報活動の開始時期を一律に定める必要はないと考える。（「開始時期の設定は必要ない」と回答）

採用選考活動の開始時期について

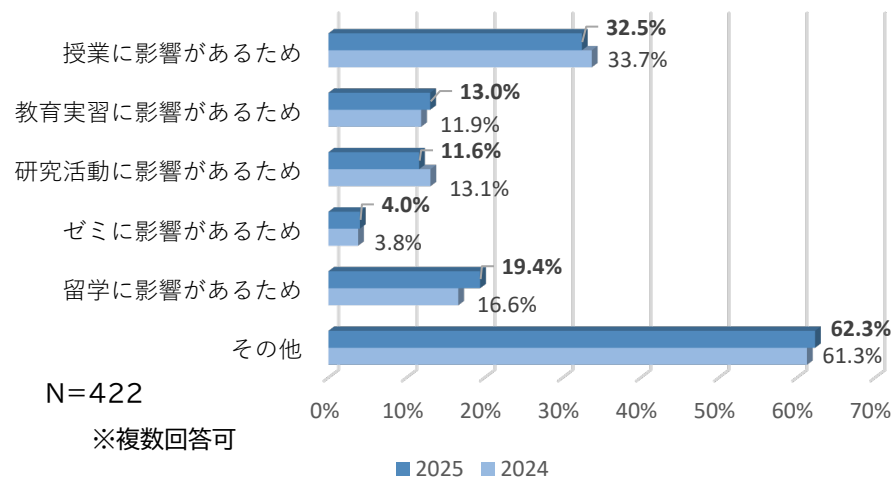
- 採用選考活動の開始時期についての考えは、「現在の開始でよい」と答えた大学等が56.6%（前年度55.2%）と最も多く、次いで「6月より早くから開始した方がよい」が25.7%。
- 「現在の開始時期でよい」以外を回答した理由は、「授業に影響があるため」が最も多く、32.5%の回答。

※政府は採用選考活動を卒業・修了年度の6月1日以降に開始するよう要請

採用選考活動の開始時期について



「現在の開始時期でよい」以外の回答の理由



【自由記述(回答の理由)】

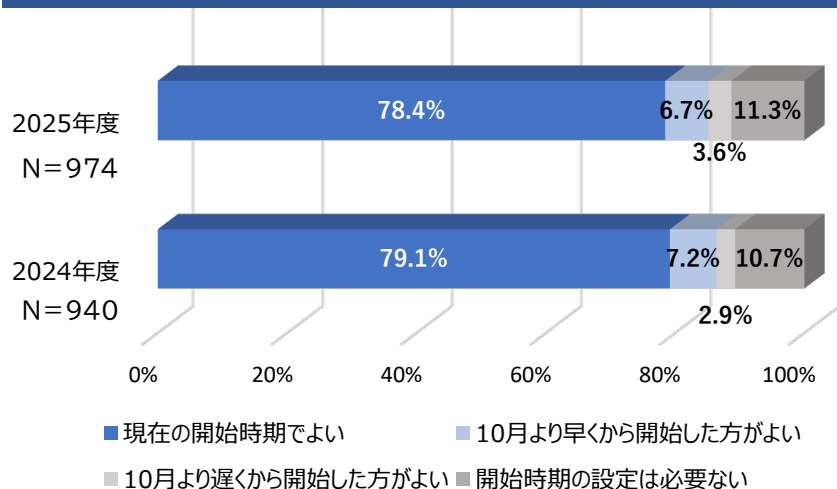
- 学生には、自己分析の時間、業界研究、企業研究の時間をきちんと確保してほしい、適切に職業を選択するための時間を確保してほしいと考える。（「現在の開始で良い」と回答）
- 現実に、すでに早期選考が一般的になっている。また、学業への影響という点では、6月開始であっても同じことである。（「6月より早く開始した方がよい」と回答）
- 学生の教学、研究、正課外活動、留学への多大なる影響があること、採用の早期化は成長過程にある大学生を十分に評価できていないと考える。（「6月より遅く開始した方がよい」と回答）
- 早い段階から就職情報ナビ会社から企業側・学生側に活動をおおるような情報が発信されており、現状6月選考開始であっても守られていない。（「開始時期の設定は必要ない」と回答）
- 業界や分野によって多様な活動があってよいと考えている。期間を決めることで逆に、時期が早期化しているのではないかと感じる。（「開始時期の設定は必要ない」と回答）

正式な内定日について

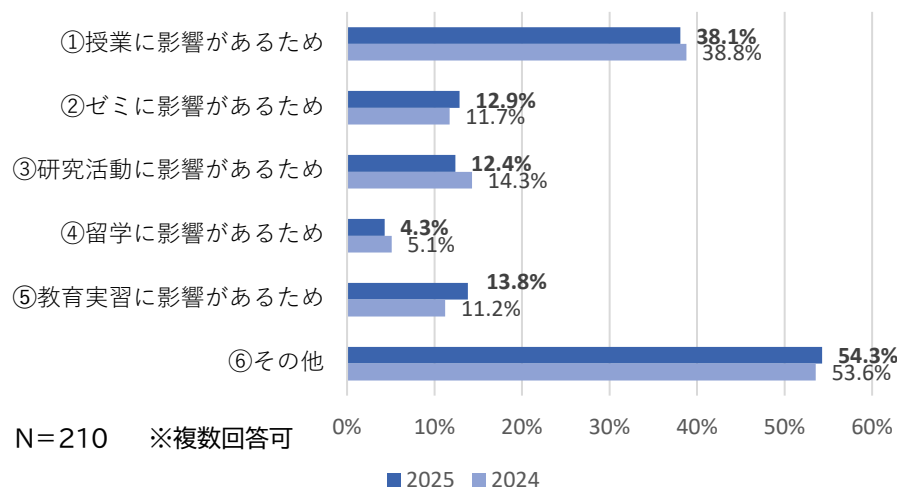
- 正式な内定日についての考えは、「現在の開始でよい」と答えた大学等が78.4%と最も多く、次いで「開始時期の設定は必要ない」が11.3%。
- 「現在の開始時期でよい」以外を回答した理由は、「授業に影響があるため」が最も多く38.1%の回答。

※政府は正式な内定日を卒業・修了年度の10月1日以降とするよう要請

正式な内定日について



「現在の開始時期でよい」以外の回答の理由



【自由記述(回答の理由)】

- 早期選考での内々定から正式な内定までの期間が空くことは懸念されるが、就職活動に出遅れた学生がいることも踏まえると、現在の開始時期でよいと思われる。また、学生にとって明確な時期を設定することで就活を終える時期の目安になるという意味でも適していると考える。(「現在の開始時期でよい」と回答)
- 10月でもまだ採用継続している企業が目立つため、早める遅めるは考えにくい。だからと言って、時期を設定しないと、複数日で授業配慮が必要になってしまう。(「現在の開始時期でよい」と回答)
- 就職活動の時期を短期化させ、学業に専念させることができる。また、未内定者の早期把握により、未内定者への支援をより充実させることができる(複数回のフォロー、長期的なアプローチ等)。(「10月より早くから開始した方がよい」と回答)
- 内定式から入社までの期間が長くなると、学生の就職に対するモチベーションの低下が見られ、内定辞退の可能性が高くなると考える。(「10月より遅く開始した方がよい」と回答)
- 企業では、採用選考活動開始時から、採用試験を実施し、基準を満たした学生については、「内々定」として、実質的な内定を出している。「申合せ」に引きずられ、「内々定」のまま、長期にわたり学生を不安定な状態にしておくことは、適切ではないと考える。実態に合わせるということで、内定開始時期の設定は必要ないのではないか。(「開始時期の設定は必要ない」と回答)

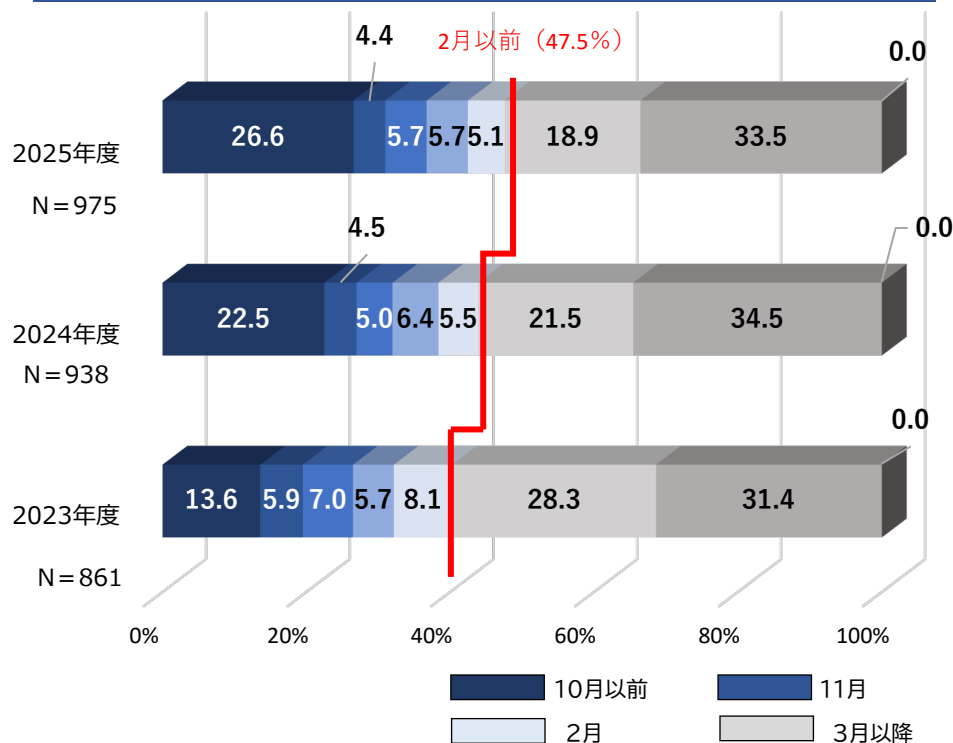
【2025年度の卒業・修了予定者に対する企業の採用活動時期について】

企業の広報活動の開始時期について

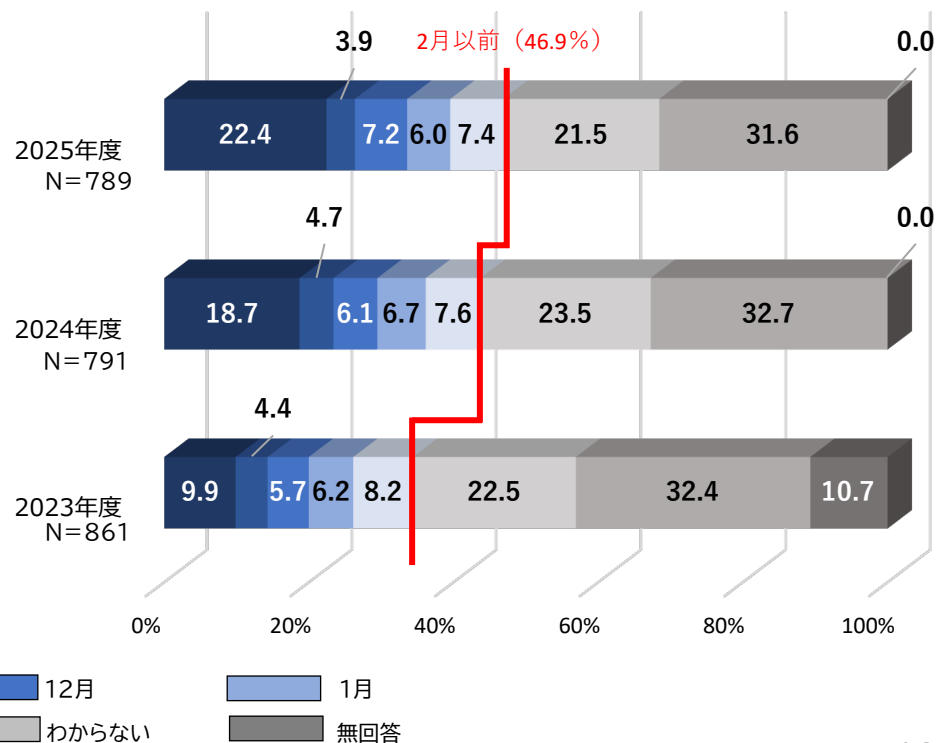
- 2025年度の企業の広報活動の開始時期は卒業・修了前年度の「10月以前」との回答が最も多く大企業では26.6%、中小企業では22.4%となっており、次いで「3月以降」との回答が多く大企業では18.9%、中小企業では21.5%。（「わからない」を除く）
- 大企業、中小企業ともに、卒業・修了前年度の10月以前に広報活動を開始する企業が増加傾向。
- 広報活動を2月までに開始する企業は、大企業では47.5%、中小企業では46.9%であり、半数の近くの企業が2月以前に広報活動を開始。

※政府は広報活動を卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に開始するよう要請

広報活動開始時期(大企業)



広報活動開始時期(中小企業)



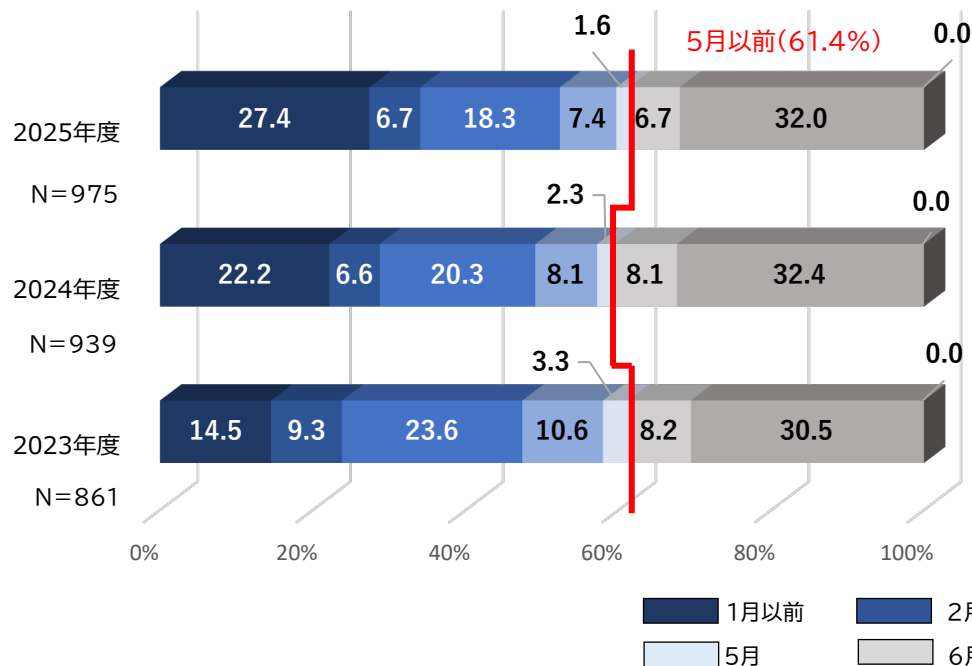
【2025年度の卒業・修了予定者に対する企業の採用活動時期について】

企業の採用選考活動の開始時期について

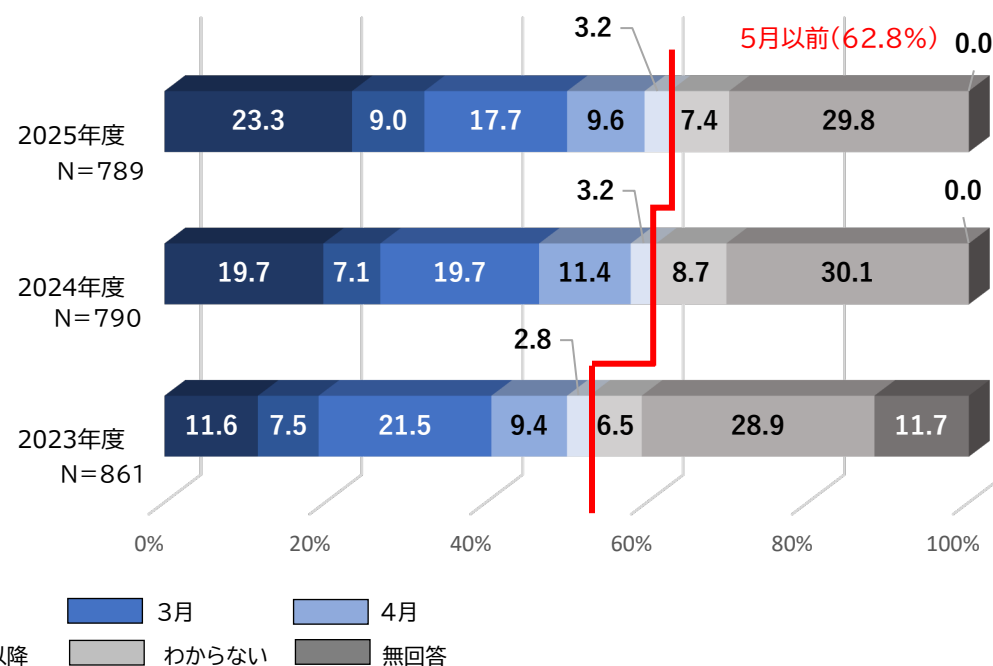
- 2025年度の企業の採用選考活動の開始時期は卒業・修了前年度の「1月以前」と回答した大学等が最も多く、大企業では27.4%、中小企業では23.3%。次いで「3月」と回答した大学等が多く、大企業では18.3%、中小企業では17.7%（「わからない」を除く）。
- 大企業、中小企業ともに、卒業・修了前年度の1月以前に採用選考活動を開始する企業が増加傾向。
- 採用選考活動を5月までに開始する企業は、大企業では61.4%、中小企業では62.8%であり、6割を超える企業が5月以前に採用選考活動を開始。

※政府は採用選考活動を卒業・修了年度の6月1日以降に開始するよう要請

採用選考活動開始時期(大企業)



採用選考活動開始時期(中小企業)

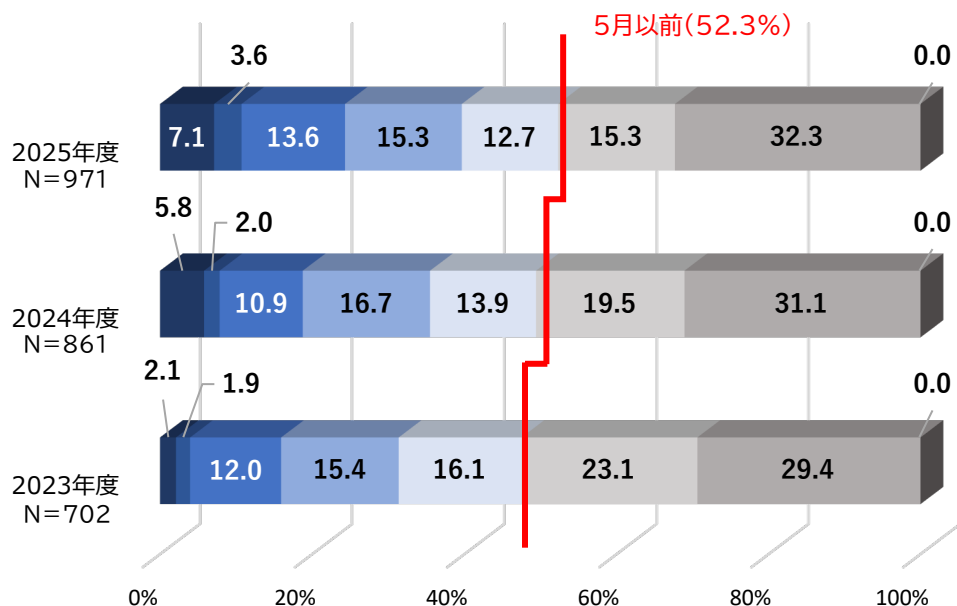


最初に内々定を得た時期について

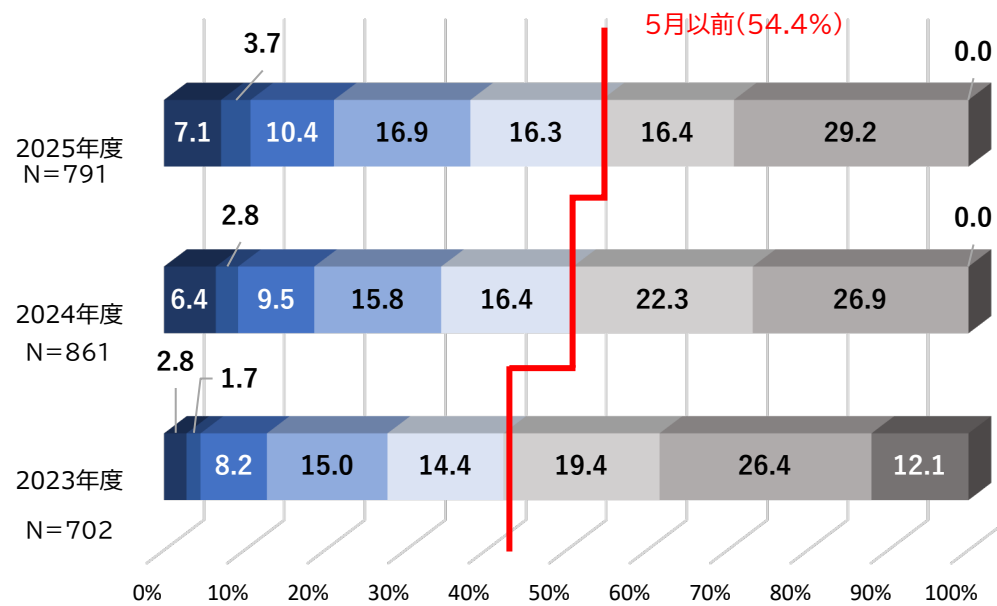
- 学生が最初に内々定を得た時期について、大企業に関しては、卒業・修了年度の「6月以降」・「4月」と回答した大学等が同率で最も多く、15.3%となっている。中小企業でも「4月」と回答した大学等が最も多く16.9%。大企業では次いで「3月」と回答した大学等が多く13.6%、中小企業では「6月以降」と回答した大学等が16.4%（「わからない」を除く）。
- 大企業、中小企業ともに、3月までに内々定を出す企業が増加傾向。

※政府は採用選考活動を卒業・修了年度の6月1日以降に開始するよう要請

最初に内々定を得た時期(大企業)



最初に内々定を得た時期(中小企業)

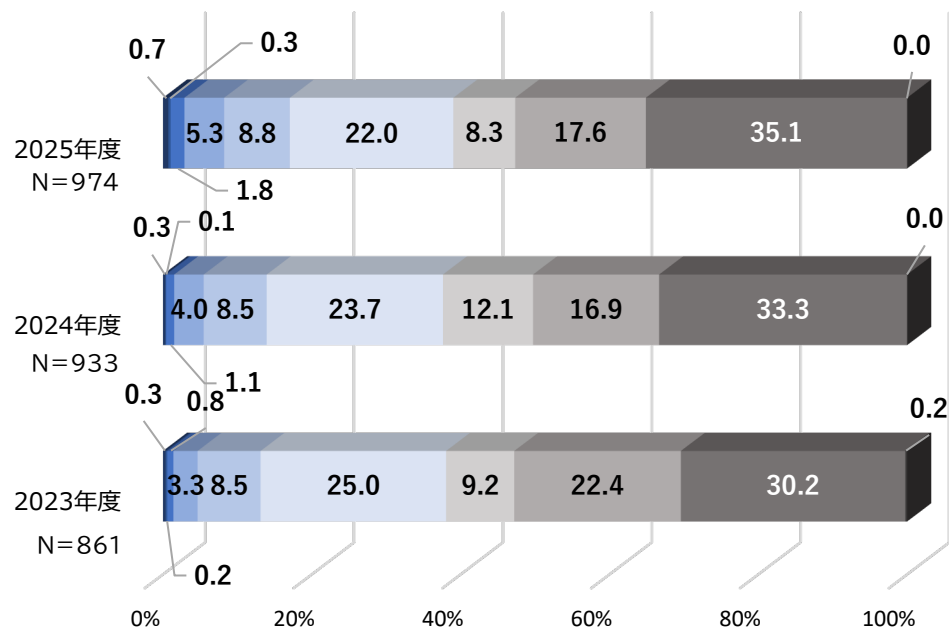


1月以前
 2月
 3月
 4月
 5月
 6月以降
 わからない
 無回答

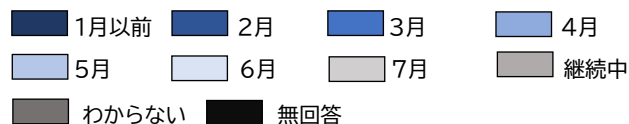
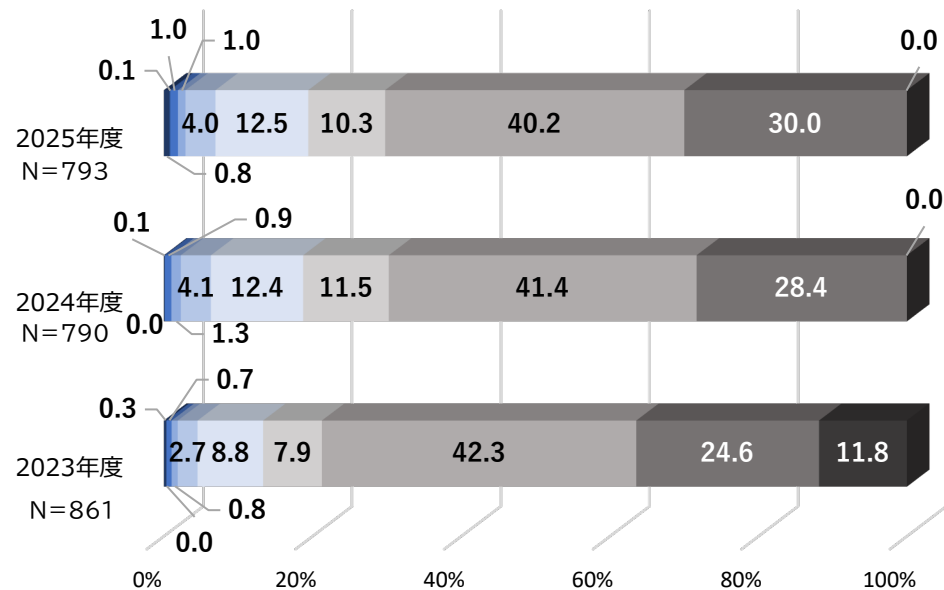
学生が就職活動を終了した時期について

- 学生が就職活動を終了した時期について、大企業に関しては卒業・修了年度の「6月」と答えた大学等が最も多く22.0%（「わからない」を除く）であったが、中小企業に関しては「継続中」と回答した大学等が最も多く40.2%で、大企業と中小企業で就職活動を終了した時期の傾向が異なる。

就職活動を終了した時期(大企業)



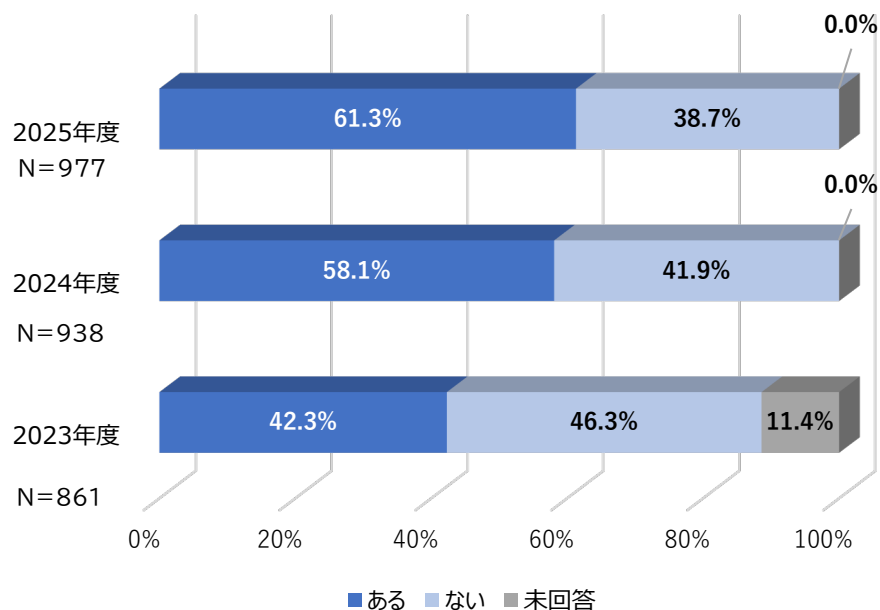
就職活動を終了した時期(中小企業)



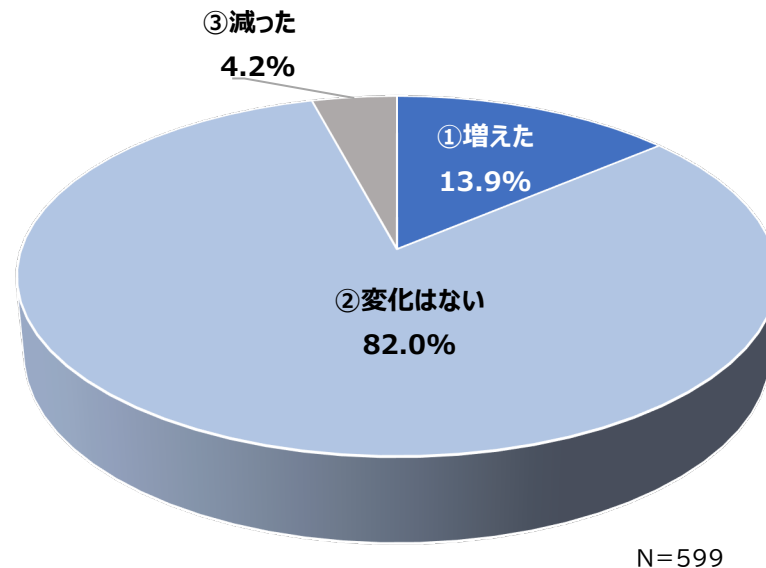
授業時間と採用面接の重複等に対する相談の有無について

- 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。
- 「相談件数の変化はない」と回答した大学等が最も多く82.0%、「増えた」と回答した大学等は13.9%、「減った」と回答した大学等は4.2%。

学生からの相談の有無



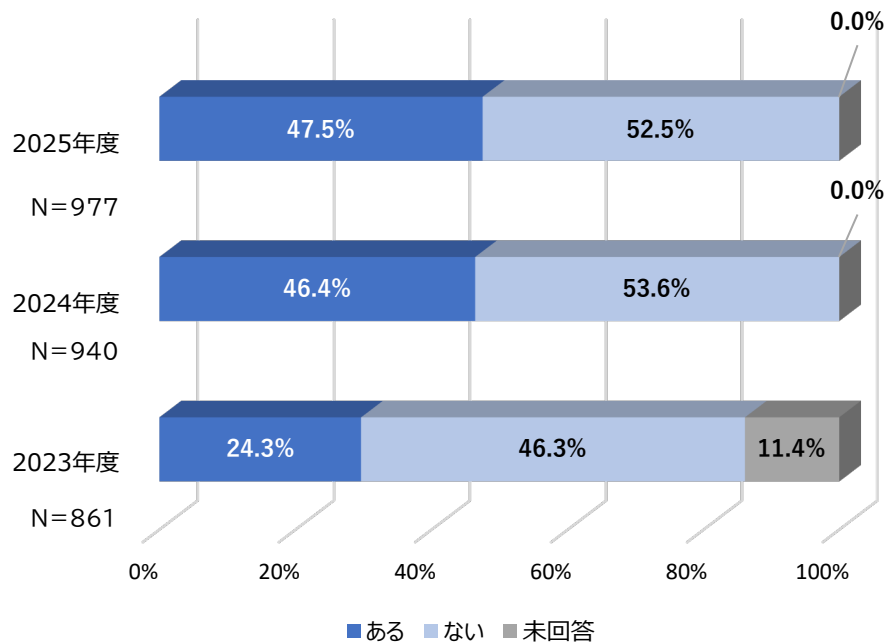
相談件数の変化



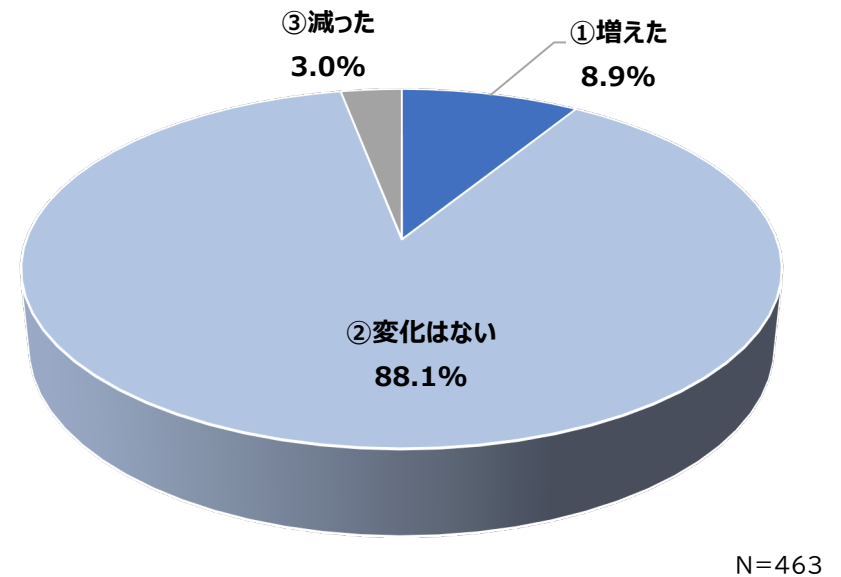
学事日程と就職活動の重複等に対する相談の有無について

- 留学や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47.5%(前年度46.4%、前々年度24.3%)と増加傾向。
- 件数について「相談件数の変化はない」と回答した大学等が最も多く88.1%、「増えた」と回答した大学等は8.9%、「減った」と回答した大学等は3.0%。

学事日程に関する相談



相談件数の変化

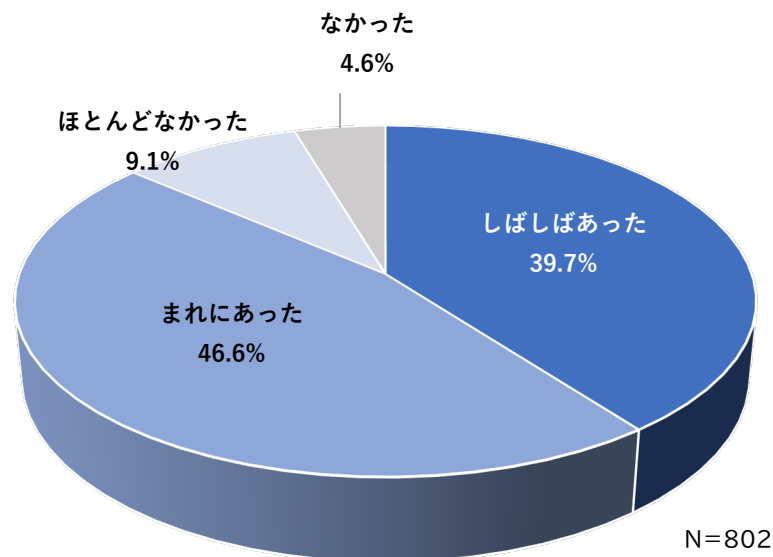


就職活動により授業・ゼミを欠席した学生/土日・祝日に就職活動に参加した学生について

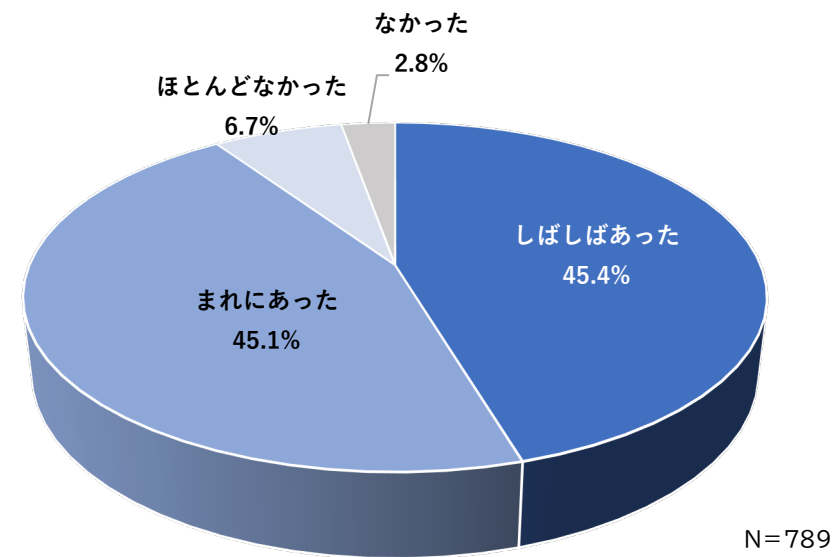
- 就職活動により授業・ゼミを欠席したことが「あった(しばしばあった・まれにあった)」と回答した大学等は86.3%。
- 土日・祝日に就職活動に参加したことが「あった(しばしばあった・まれにあった)」と回答した大学等は90.5%。

(「わからない」を除く)

授業・ゼミを欠席したこと



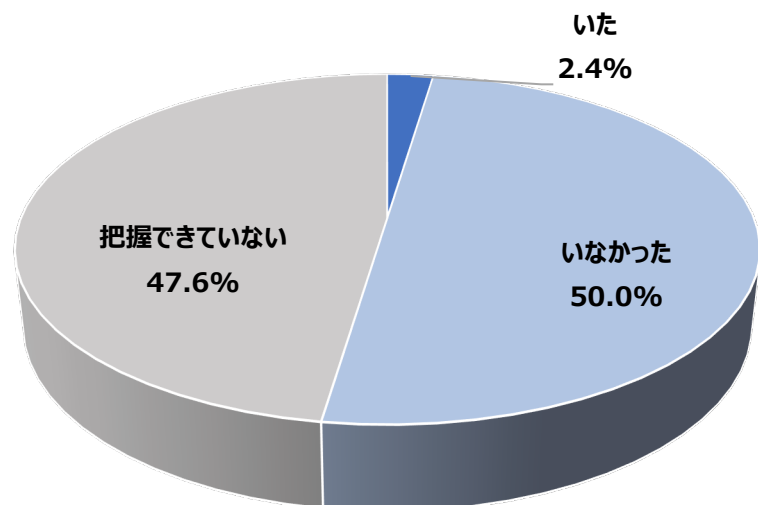
土日・祝日に就職活動に参加したこと



就職活動により留学を諦めた学生の有無について

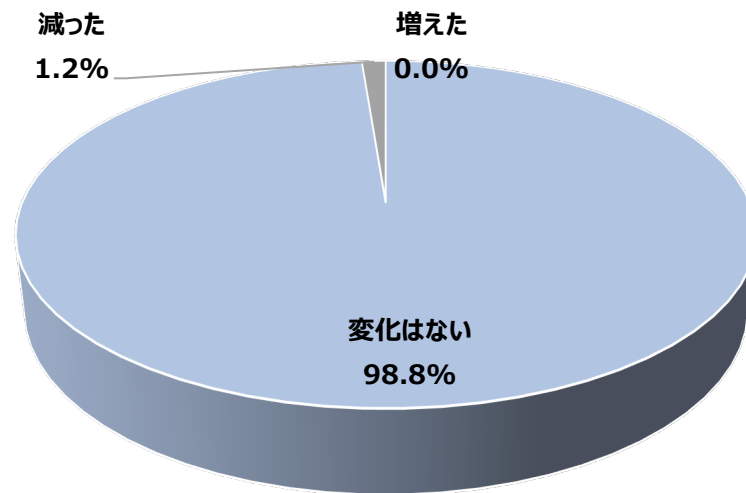
- 就職活動により留学を諦めた学生が「いた」と回答した大学等が2.4%、「いなかった」と回答した大学等が50.0%。
- 「留学を諦めた学生数の変化はない」と回答した大学等が最も多く98.8%、「増えた」と回答した大学等は0%、「減った」と回答した大学等は1.2%。

留学を諦めた学生の有無



N=464

留学を諦めた学生数の変化



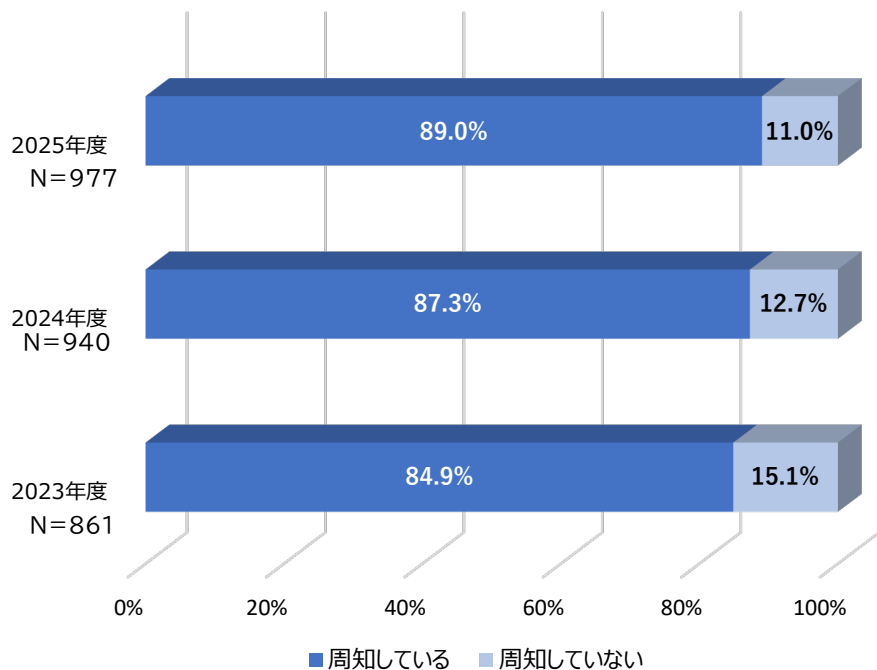
N=241

【就職活動におけるハラスメント等の対応について】

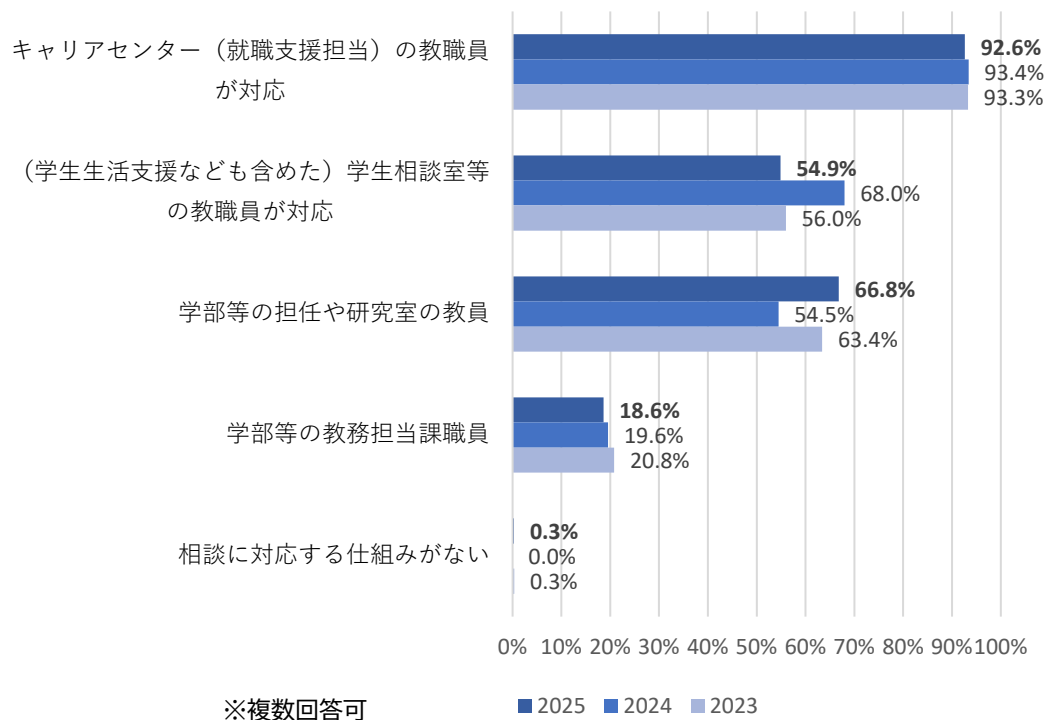
ハラスメント的な行為への対応について

- 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89.0%(前年度87.3%)と増加傾向。
- 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」の割合が多く、複数の体制体制を整備。

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



※複数回答可

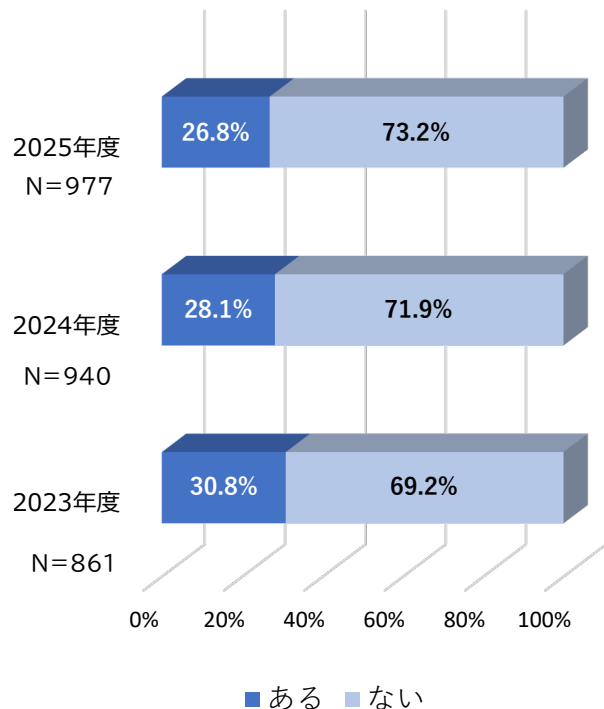
N=977
 グラフは977校のうち、各対応体制について実施していると回答した割合

学生からのオワハラについての相談の有無について

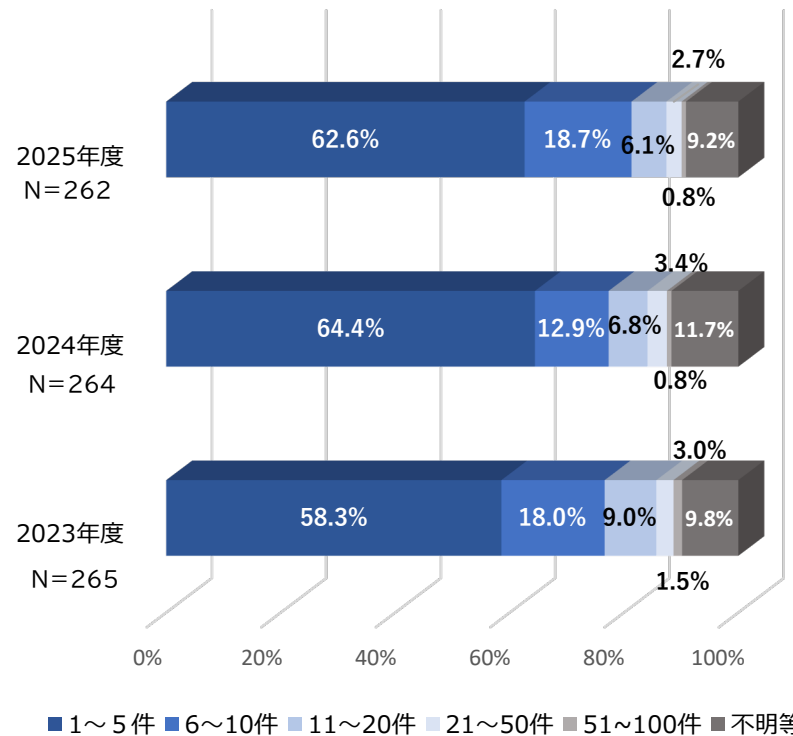
- ・ オワハラについての相談を受けたことが「ある」と答えた大学等は全体で26.8%（前年度28.1%）と減少傾向。
- ・ 具体的な相談件数は「1～5件」が62.6%、「6～10件」が18.7%。
- ・ 前年からの相談件数の変化について、「相談件数の変化はない」と回答した大学等が最も多く57.5%、「増えた」と回答した大学等は18.0%、「減った」と回答した大学等は11.1%。

※政府は学生の職業選択の自由を妨げる行為（いわゆる「オワハラ」）を含むハラスメント行為の防止の為、相談窓口の設置など、学生からの苦情・相談に対応するための体制整備・改善向上を図ることを要請している。

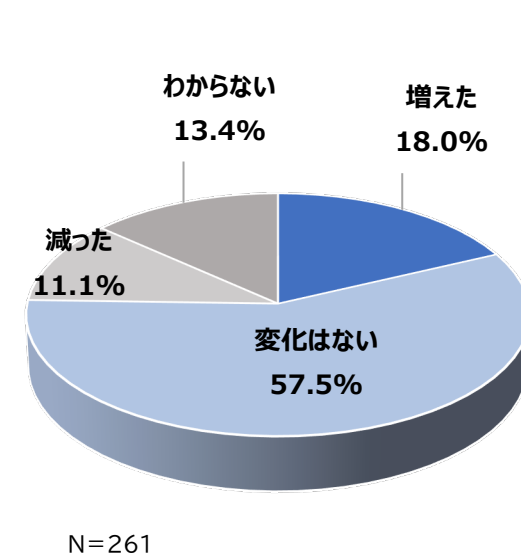
オワハラについての相談



相談件数



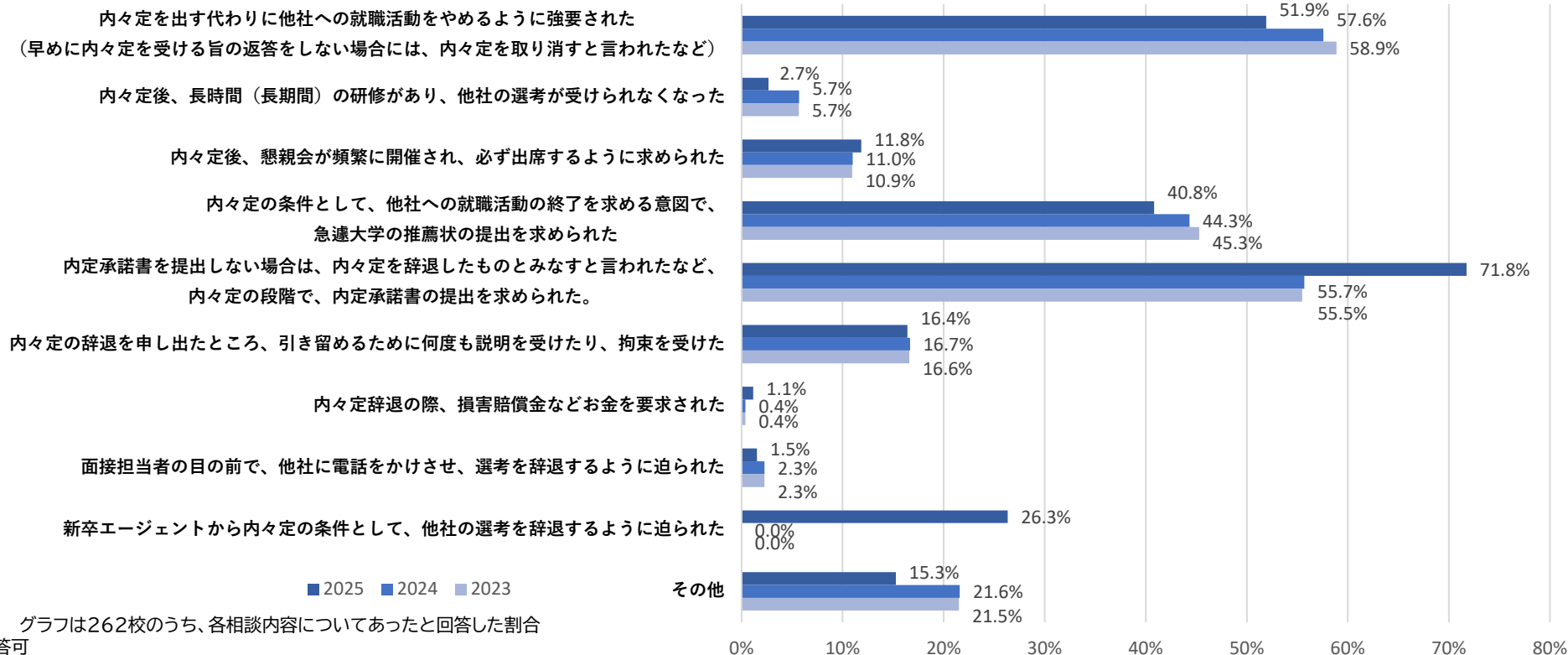
相談件数の変化



オワハラの内容について

- オワハラの内容について、「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。」の回答が最も多く、次に「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(早めに内々定を受ける旨の返答をしない場合には、内々定を取り消すと言われたなど)」が多い。

相談内容



N=262 グラフは262校のうち、各相談内容についてあったと回答した割合
※複数回答可

【自由記述(その他相談内容)】

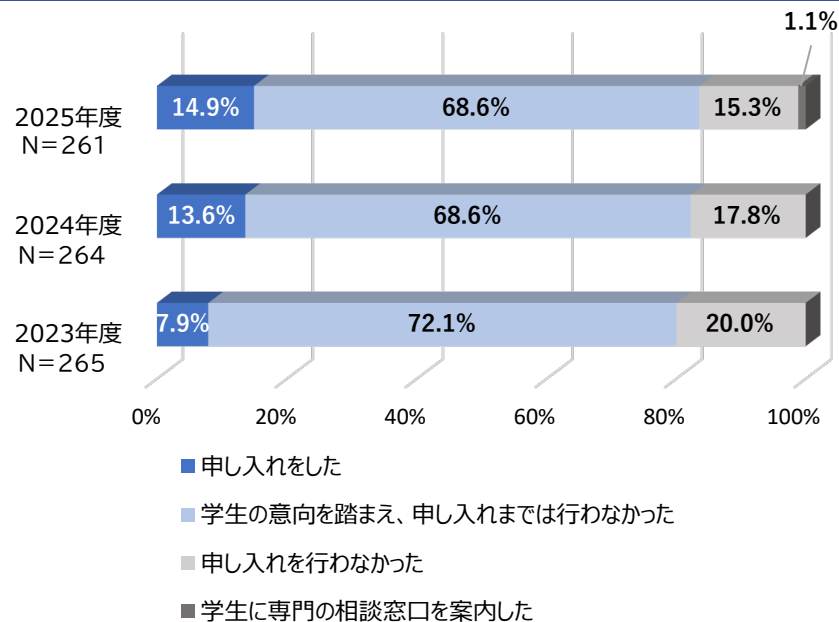
- ・8/1内定式の参加を指示された。
- ・内定承諾書の件で週に1回のペースで人事部長より電話があった。提出後も週1のペースで人事部長より電話があった。
- ・内定を辞退したいことをお伝えした際に「後輩に迷惑がかかっても知らないよ」と、人事担当者からの発言があった。
- ・新卒エージェントに内定承諾の延期を依頼したが受理されず、他の企業へもう応募ができないと言われた。

【就職活動におけるハラスメント等の対応について】

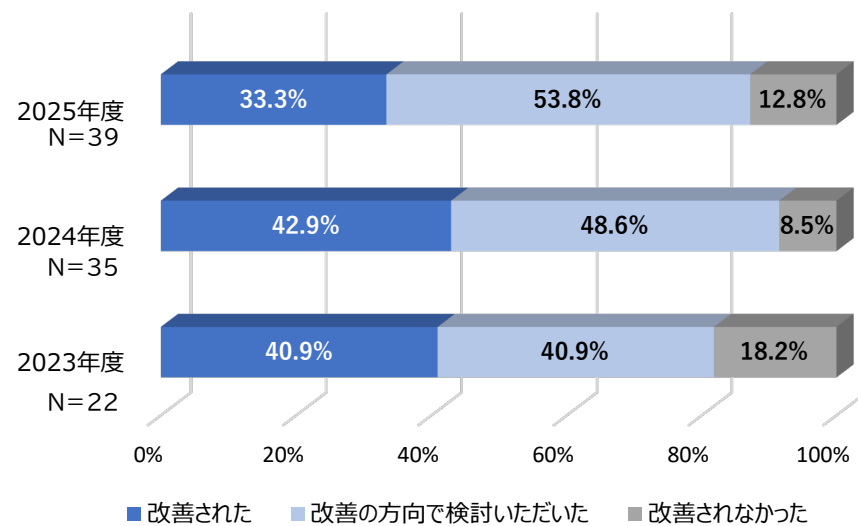
オワハラへの対応について

- 相談を受けた結果、オワハラへの対応として、「学生の意向を踏まえ、申し入れまでは行わなかった」と回答した大学が最も多く、全体の68.6%。
- 申し入れの結果は、「改善の方向で検討いただいた」が53.8%、「改善された」が33.3%、「改善されなかった」が12.8%。

大学等からの申し入れ



申し入れ結果



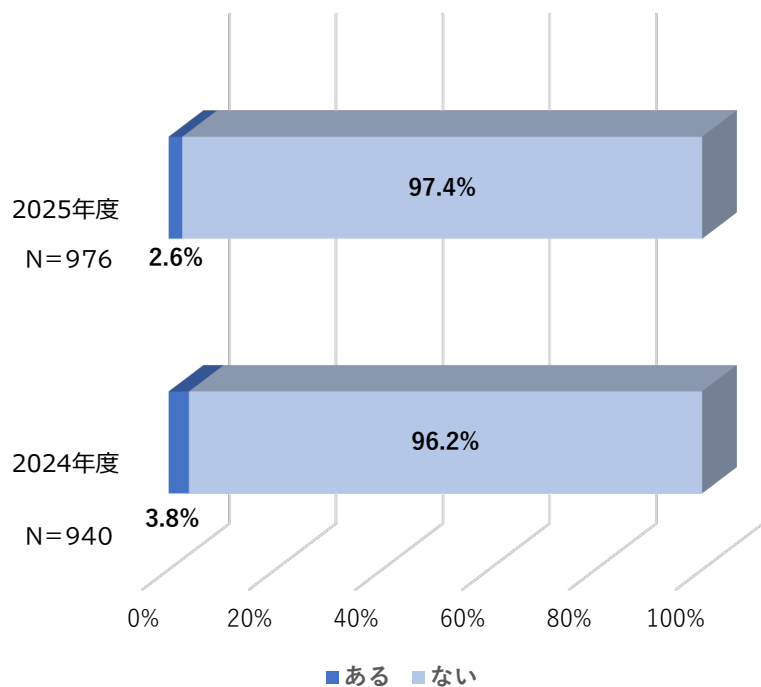
【自由記述(申し入れを行わなかった理由)】

- ・そのような企業に本当に入社したいのか改めて学生に考えさせるため、相談に対応した。
- ・学生自身が申し入れを行った。
- ・相談を通じて、本人が当該企業の選考を辞退する意向を固めた。
- ・キャリア支援センターから学生に助言を行っている。学生がその助言に基づき、企業と連絡調整を行うことで解決している。

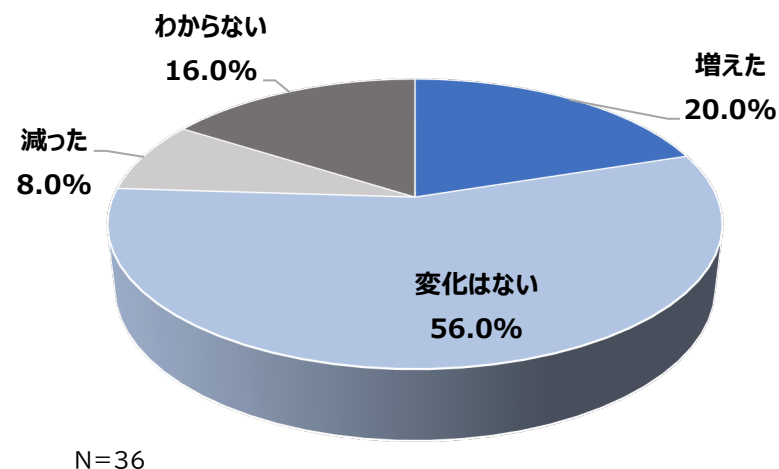
学生からのセクハラについての相談の有無

- 学生からセクハラについての相談を受けたことが「ある」と答えた大学等は2.6%（前年度3.8%）。
- 学生からの相談件数の変化について、「変化はない」と回答した大学等が最も多く56.0%、「増えた」と回答した大学等は20.0%、「減った」と回答した大学等は8.0%。

相談の有無



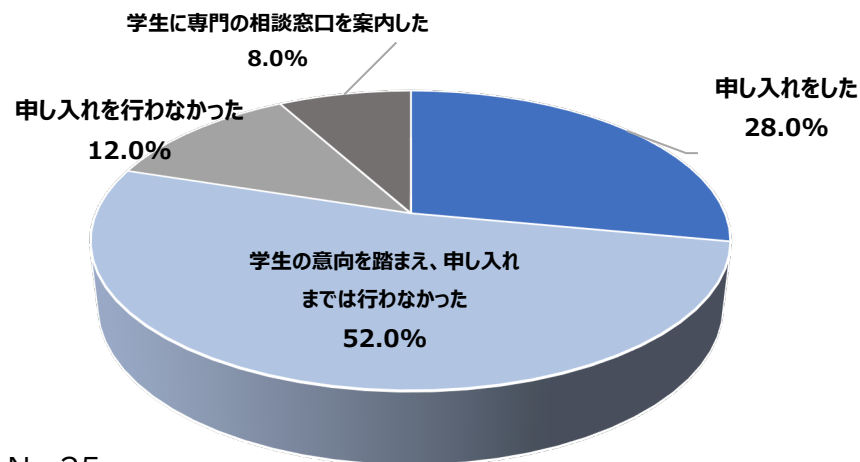
相談件数の変化



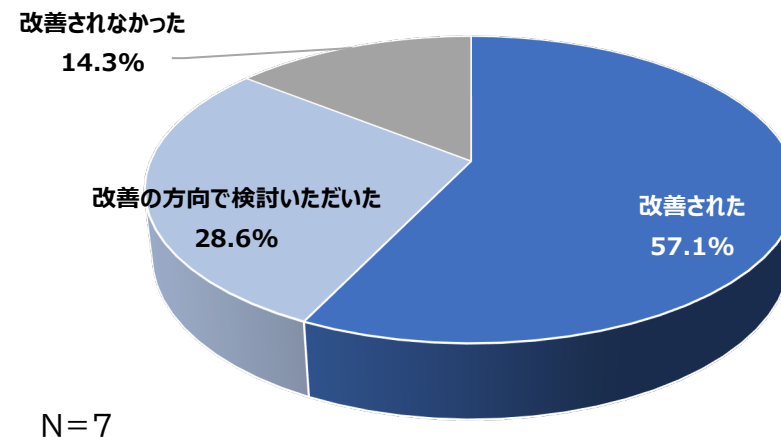
セクハラへの対応について

- 学生からの相談を受けた企業への申し入れの有無について、「学生の意向を踏まえ、申し入れまでは行わなかった」と回答した大学が最も多く52.0%。
- 申し入れの結果は「改善された」が57.1%、「改善の方向で検討いただいた」が28.6%、「改善されなかった」が14.3%。

申し入れの有無



申し入れ結果



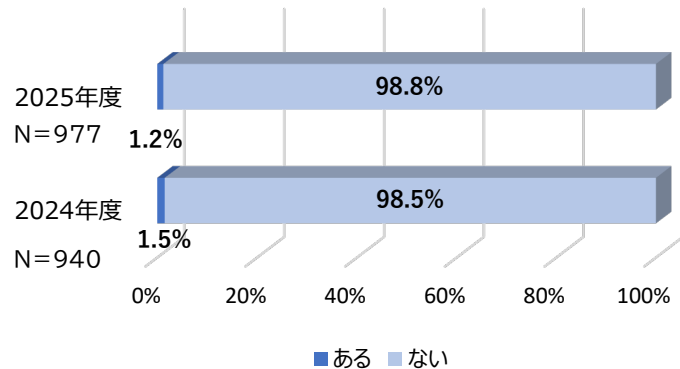
【自由記述(企業に申し入れを行わなかった理由)】

- その企業から対象学生は内定をもらったが、学生と相談した結果、内定辞退することとしたため、特に申し入れは行わなかった。今後、本学学生へ当該企業へのエントリーを推奨することは差し控える。
- 申し入れを行うことで選考結果に影響が出る可能性があると考えられるため。

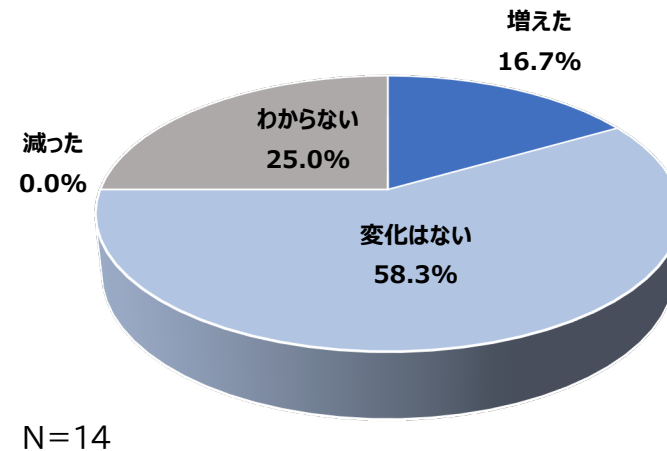
学生からのジェンダーハラスメントについての相談の有無及び対応について

- 学生からジェンダーハラスメントについての相談を受けたことが「ある」と答えた大学等は1.2%。
- 学生からの相談件数の変化について、「変化はない」と回答した大学等が最も多く58.3%、「増えた」と回答した大学等は16.7%。
- 学生からの相談を受けた企業への申し入れの有無について、「学生の意向を踏まえ、申し入れまでは行わなかった」と回答した大学等が最も多く91.7%。

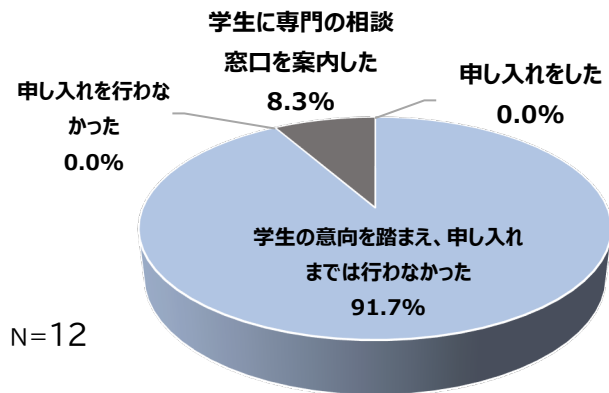
相談の有無



相談件数の変化



大学からの申し入れの有無



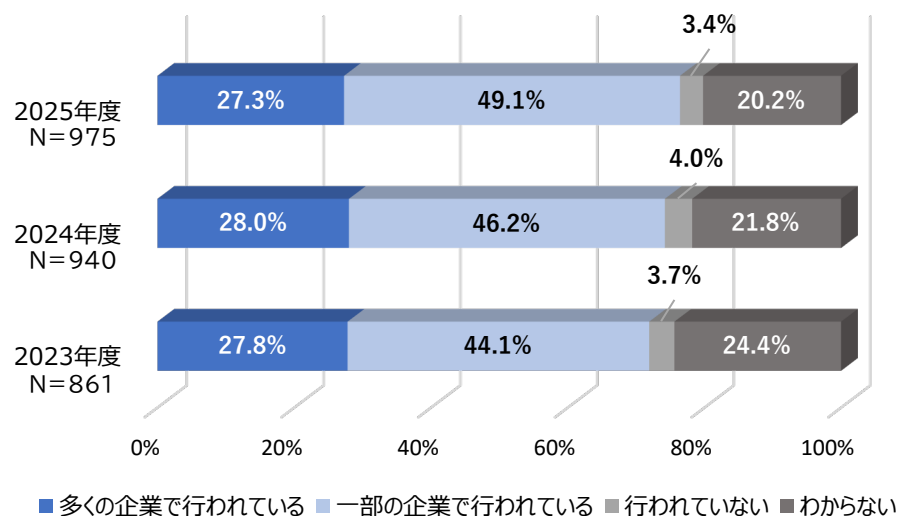
学業成績の活用について

- 企業の採用選考活動(面接等)における学業成績(※)を活用について、「一部の企業で行なわれている」と回答した大学等が最も多く49.1%、次いで「多くの企業で行なわれている」との回答が27.3%。

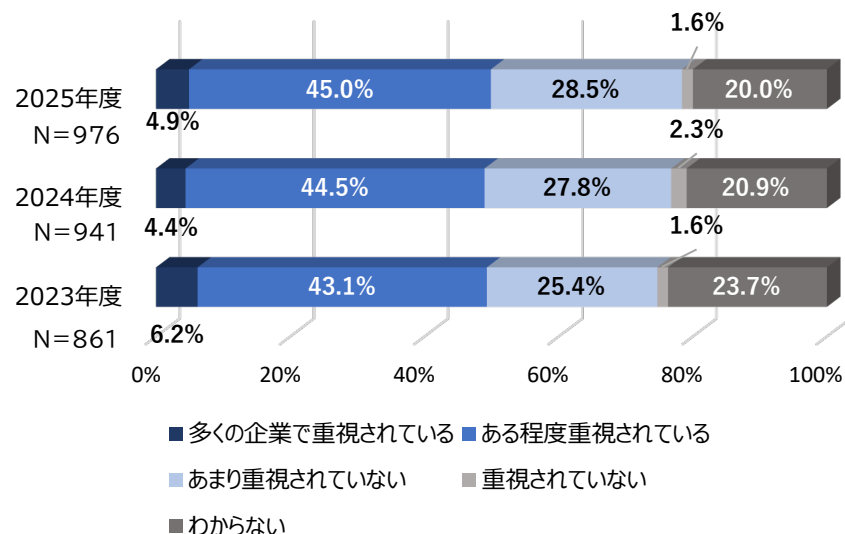
(※)成績証明書や履修履歴等

- 企業の採用選考活動(面接等)での学生の評価の際における学業成績の重視について、「ある程度重視されている」と回答した大学等が45.0%、「あまり重視されていない」と回答した大学等が28.5%。

学業成績を活用した面接



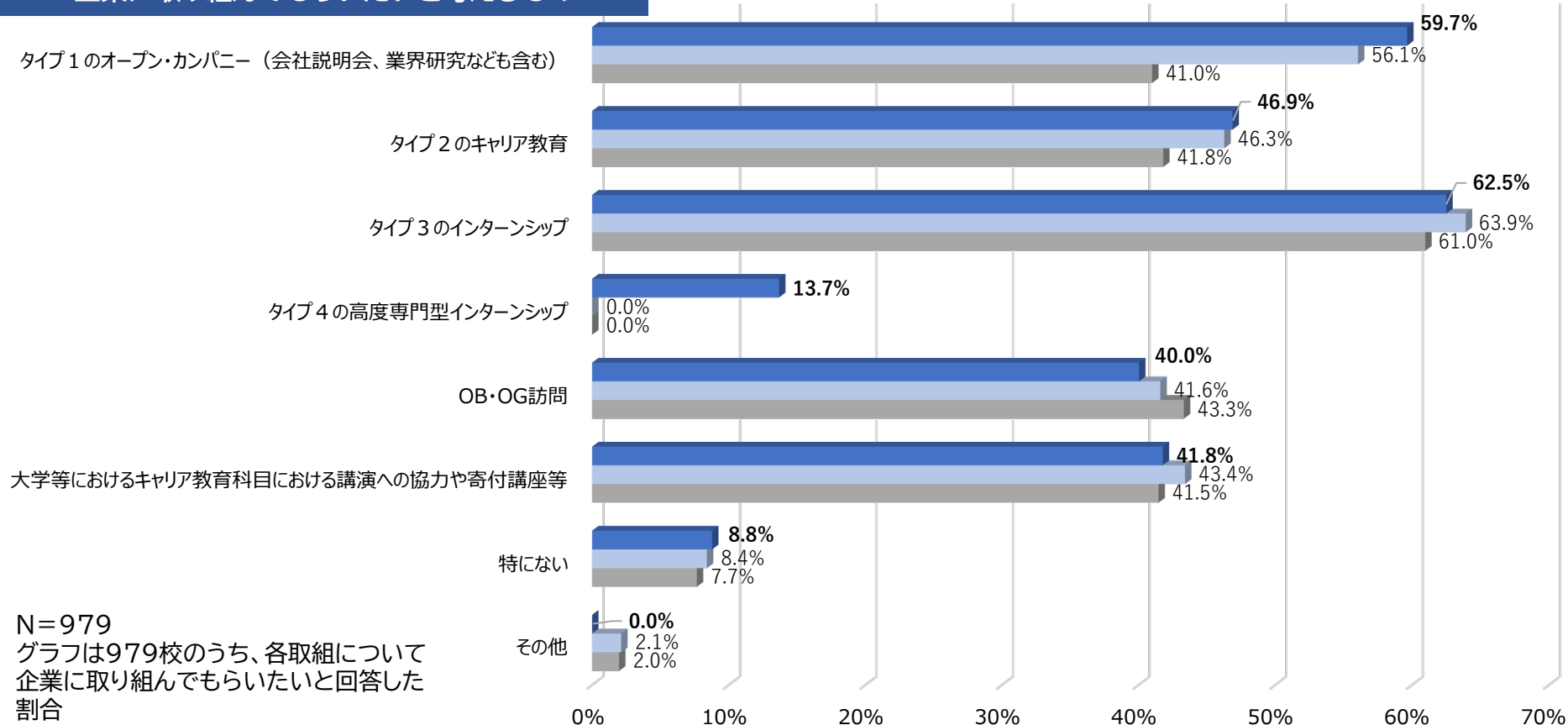
学生を評価する際における学業成績



これまで以上に企業に取り組んでもらいたいことについて

- 学生の職業観や勤労観を涵養し、個々人の個性に応じた職業を学生自ら選択できる能力を学生が身に付けるために、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」が最も多く62.5%、ついで「タイプ1のオープン・カンパニー」は59.7%、「タイプ2のキャリア教育」は46.9%、「講演への協力や寄付講座等」は41.8%。

企業に取り組んでもらいたいと考えるもの



N=979
 グラフは979校のうち、各取組について企業に取り組んでもらいたいと回答した割合

※複数回答可

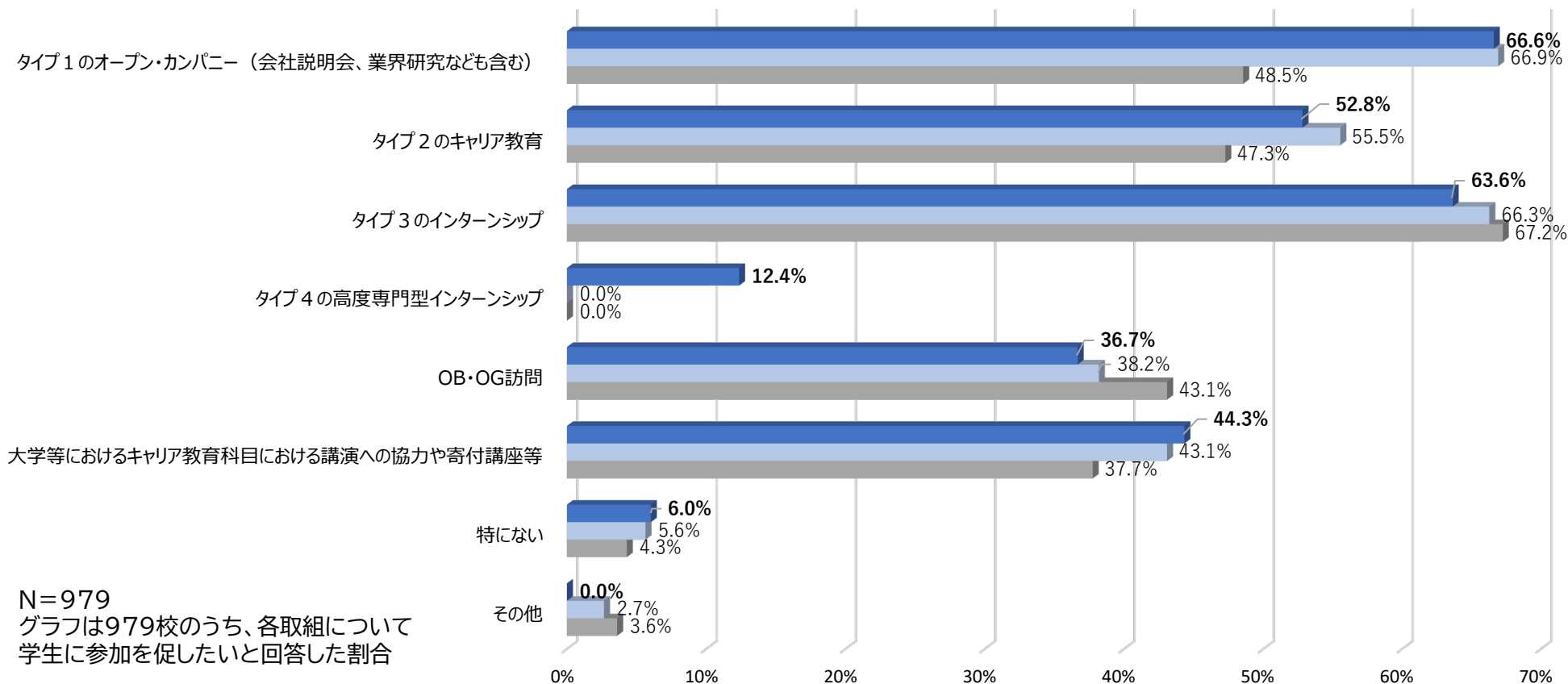
※「タイプ4の高度専門型インターンシップ」は今回からの追加項目

■ 2025年度 ■ 2024年度 ■ 2023年度

これまで以上に学生の参加を促したいことについて

- 学生が学生時代の早い段階から主体的に自らのキャリア形成について考え、個々人の個性や適性に合った職業を自ら選択できる能力を身に付けるために、学生に参加を促し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66.6%であり、次いで「タイプ3のインターンシップ」が63.6%、以下「タイプ2のキャリア教育」は52.8%、「講演への協力や寄付講座等」は44.3%。

学生に参加を促したいと考えるもの



N=979
グラフは979校のうち、各取組について
学生に参加を促したいと回答した割合

※複数回答可
※「タイプ4の高度専門型インターンシップ」は今回からの追加項目

■ 2025年度 ■ 2024年度 ■ 2023年度

卒業後の学生への支援の有無について

- 卒業後の学生への支援について「行っている」と回答した割合は86.8%。

※政府は企業等に対して卒業・修了後少なくとも3年間は新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するなど、適切な対応を要請。

