

# 令和7年度就職・採用活動に関する調査結果 (企業)

令和8年3月  
文部科学省高等教育局学生支援課

# 目次

【調査方法及び回収数】	P3	【留学経験者の採用について】	P35
【回答企業の基本情報について】	P4	留学経験者(日本人の学生で海外留学を経験した者(留学中も含む))の採用について	P35
業種、従業員数、本社の所在地	P4	【学生の職業観や勤労観を涵養すること等を目的とした取組について】	P36~P49
【就職・採用活動日程に関する周知について】	P5~6	個々人の個性や適性に合っ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、これまで以上に取り組みたいと考えることについて	P36
就職・採用活動日程ルール周知状況及び情報を入手したコンテンツについて	P5~P6	インターンシップの実施目的について	P37
【2025年度卒業・修了予定者に対する企業の採用活動時期等について】	P7~P27	個々人の個性や適性に合っ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、これまで以上に大学等に取り組みてもらいたいと考えることについて	P38
2025年度卒業・修了予定者に対する採用活動の実施状況及び採用予定数の増減	P7~P8	採用選考活動の一環としてインターンシップを実施する理由について	P39
広報活動を開始した時期について	P9	タイプ3のインターンシップの実施有無について	P40
卒業・修了年度に入る直前の3月より前に広報活動を開始した理由について	P10	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	P41
広報活動の開始時期(3月)についての考えについて	P11	2026年3月に卒業・修了を予定している学生を対象としたインターンシップの実施時期について	P42
採用選考活動(筆記試験や面接等)を開始した時期について	P12	2026年3月に卒業・修了を予定している学生を対象としたインターンシップの実施期間について	P43
卒業・修了年度の6月より前に採用選考活動を開始した理由について	P13	採用プロセスの複線化について	P44
採用選考活動の開始時期(6月)についての考えについて	P14	採用プロセスの複線化に対する考えについて	P45
内々定を出し始めた時期について	P15	採用プロセスの複線化の実施について	P46
「卒業・修了年度における秋・冬採用」の実施状況について	P16	採用プロセスの複線化の実施時期について	P47
2025年度の採用・選考活動の日程ルールが2024年度と同様の時期であったことにより良い影響があったと思うこと	P17	採用プロセスの複線化の実施期間について	P48
2025年度の採用・選考活動の日程ルールが2024年度と同様の時期であったことにより課題となったこと	P18	2027年3月に卒業・修了を予定している学生を対象としたインターンシップの実施時期	P49
採用選考活動を実施するにあたっての採用コストや事務負担の増減について	P19	【2026年度の就職・採用活動時期等について】	P50~P56
土日・祝日における広報活動・採用選考活動の実施について	P20	2026年度の就職・採用活動時期についての経済団体・業界団体、学校などからの周知について	P50
学生の採用活動における学業等への配慮の有無について	P21	2026年度の就職・採用活動時期についての周知について	P51
学生の採用活動における学業等への配慮の内容について	P22	就職・採用活動の日程についてのルールの必要性について	P52
面接等の日程の変更を相談された企業について	P23	就職・採用活動の日程についてのルールの内容の賛否について	P53
面接等の日程と重なった学事日程について	P24	就職・採用活動の日程のルールが不要と考える理由について	P54
相談に対する対応の有無について	P25	2026年度の就職・採用活動に係る要請の内容で反対である項目について	P55
学生等の相談に対応できなかった(又は対応しなかった)理由について	P26	【就職活動におけるハラスメント等の対応について】	P56~P60
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	P27	本年度の就職・採用活動において、学生に対し、他社への就職活動の終了を求めた企業の割合及び具体的に求めたことについて	P56~P57
【採用選考活動における学業成果の評価について】	P28~P34	セクシュアルハラスメントのような行為を防止するための対策について	P58~P59
学修成果を表す情報について	P28	相談体制の整備について	P60
学修成果を求めた段階について	P29	【卒業・修了後3年間の扱いについて】	P61
学修成果を表す書類やデータを活用した段階について	P30	既卒者の扱いについて	P61
面接の中で、学修成果を表す情報に関連する質問をした企業について	P31		
面接時に質問をしてよかったと思うことについて	P32		
内々定の意思決定をする際に求めた学修成果について	P33		
就職後の勤務態度・成績と学生時代の学修成果の因果関係の有無について	P34		

## 調査方法及び回収数

- 2026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、規模、地域、業種のバランスを考慮し抽出した5,546の企業に対し実施。有効回答数は1,356社(大企業484社、中小企業872社)。回収率は24.5%。

※本調査では従業員数300名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。

- 調査方法はメールで調査用URLを送付し、回答を得た。
- 調査は8月から9月に実施した。

業種	回収数	割合	業種	回収数	割合
①鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.1%	⑪宿泊業、飲食サービス業	31	2.3%
②建設業	193	14.2%	⑫生活関連サービス業、娯楽業	19	1.4%
③製造業	462	34.1%	⑬複合サービス事業	8	0.6%
④電気・ガス・熱供給・水道業	12	0.9%	⑭教育・学習支援業	7	0.5%
⑤情報通信業	110	8.1%	⑮医療、福祉	30	2.2%
⑥運輸業、郵便業	69	5.1%	⑯農業、林業、漁業	9	0.7%
⑦卸売業、小売業	252	18.6%	⑰サービス業（⑩～⑬以外）	62	4.6%
⑧金融業、保険業	19	1.4%	⑱その他（①～⑰以外）	27	2.0%
⑨不動産業、物品賃貸業	17	1.3%			
⑩学術研究、専門・技術サービス業	27	2.0%	<b>合計</b>	<b>1,356</b>	<b>100.0%</b>

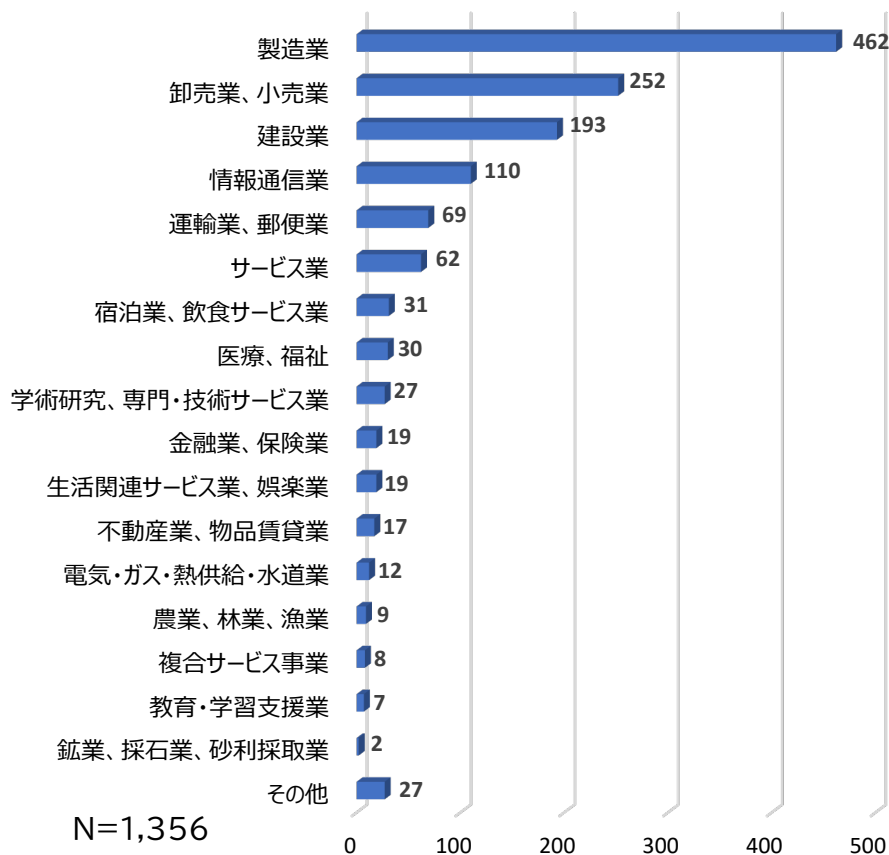
※割合に四捨五入しているため計は一致しない。

## 【回答企業の基本情報について】

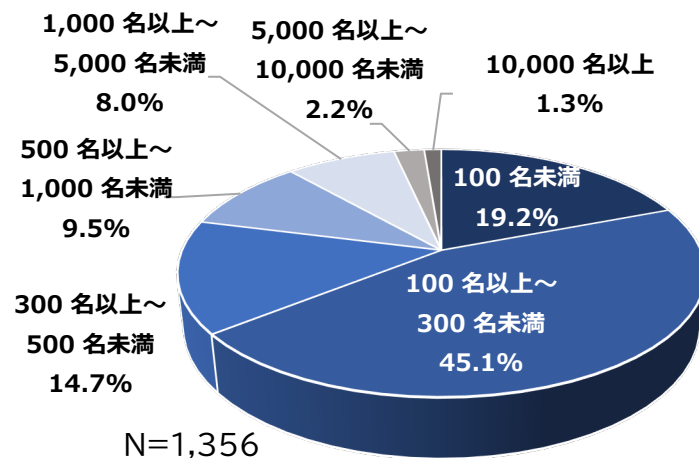
### 業種、従業員数、本社の所在地

- 業種は「製造業」462件、「卸売業、小売業」252件、「建設業」193件の順に多い。
- 従業員数は「100名以上～300名未満」が45.1%と最も多く、続けて、「100名未満」が19.2%、「300名以上～500名未満」が14.7%。
- 本社の所在地は「中部・北陸」が22.6%と最も多く、「東京」が21.8%、「関東(東京以外)」が13.9%。

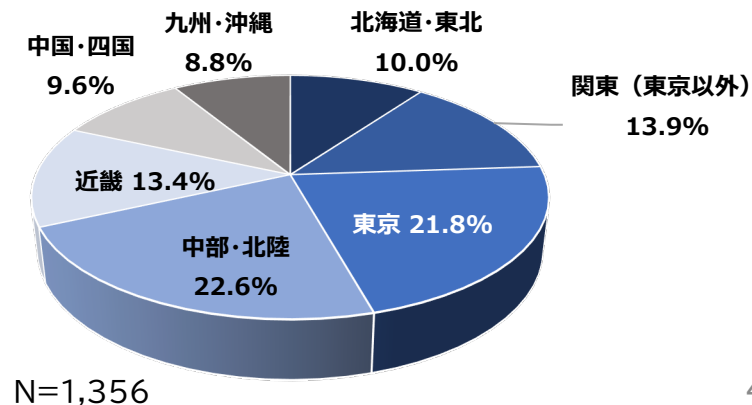
#### 業種



#### 従業員数

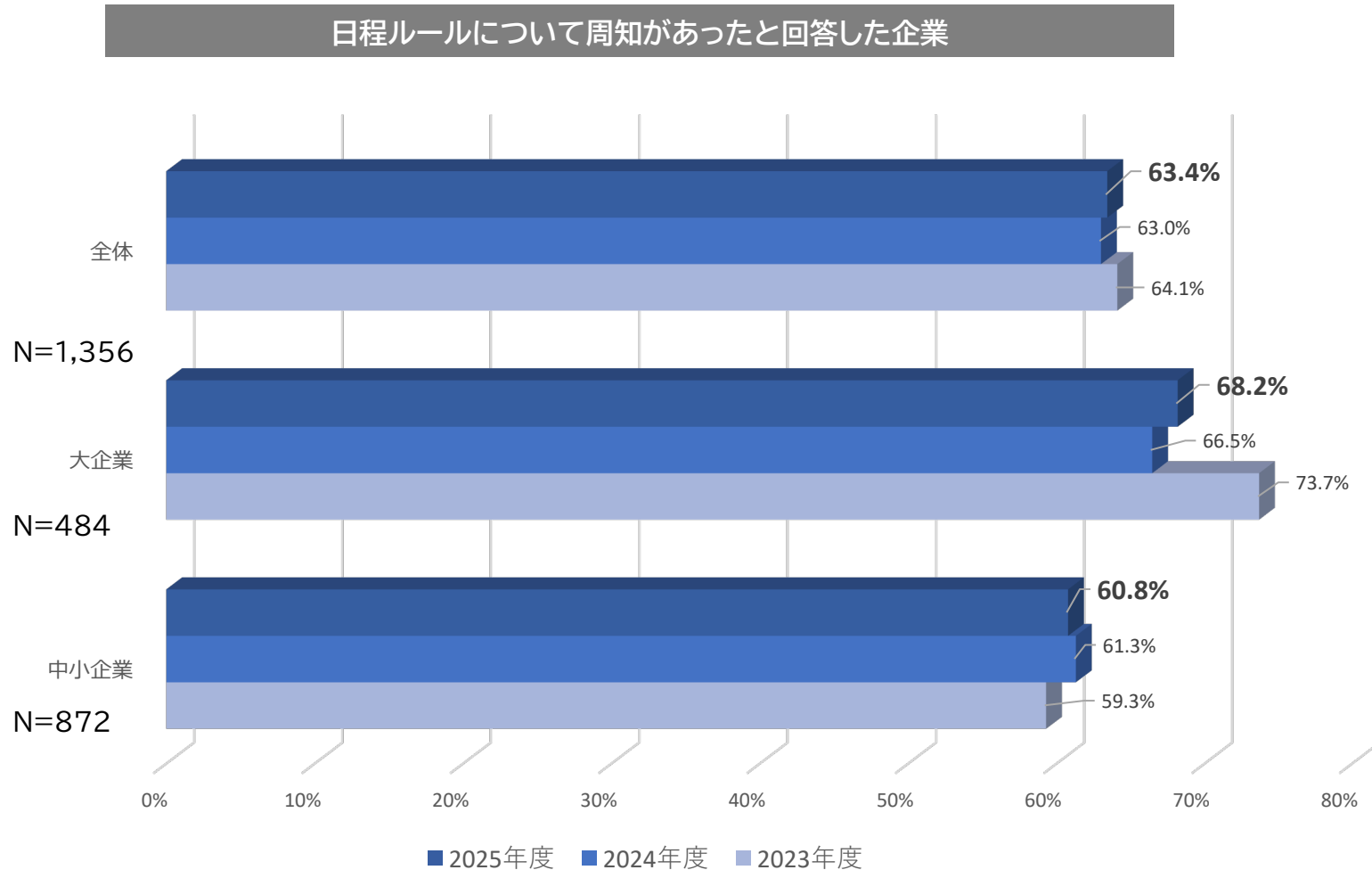


#### 本社の所在地



## 就職・採用活動日程ルールの周知状況及び情報を入手したコンテンツについて

- 日程ルールについて周知があったと回答した企業は、全体では63.4%、大企業では68.2%、中小企業では60.8%。

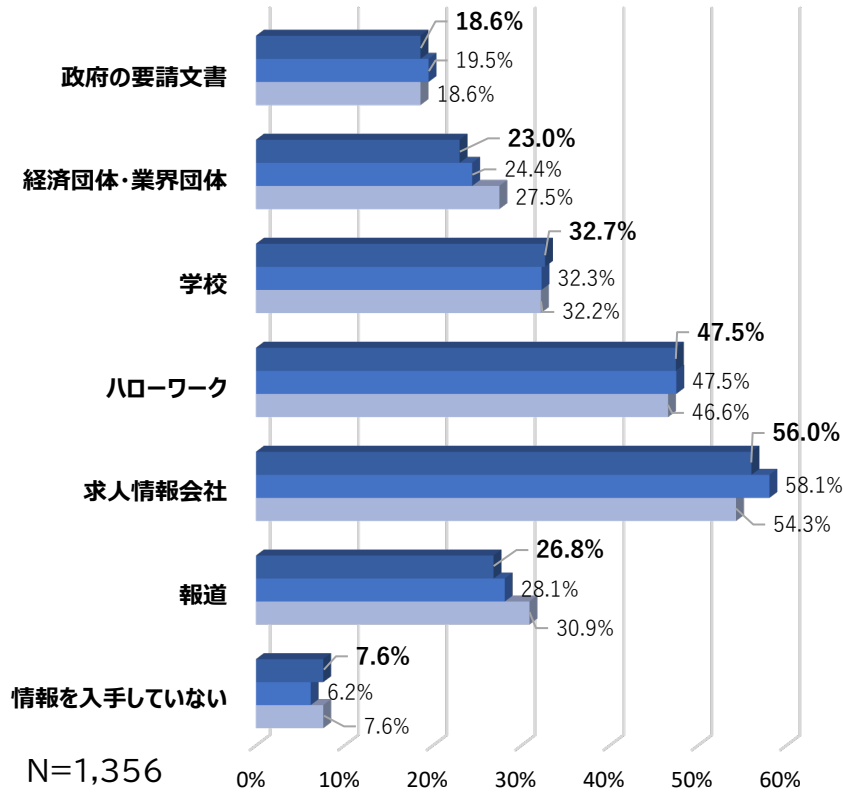


※前回の調査において、2024年度の大企業数、中小企業数について集計に誤りがあったため、結果の数値を修正。(以下同様)

## 就職・採用活動日程ルールの周知状況及び情報入手したコンテンツについて

- 日程ルールについての情報入手したコンテンツは、企業全体では「求人情報会社」が56.0%と最も多く、次に「ハローワーク」が47.5%、「学校」が32.7%。
- 規模別では大企業は「求人情報会社」が66.7%、中小企業は「ハローワーク」が52.3%と最も多く、次に大企業では「学校」が40.1%、中小企業では「求人情報会社」が50.1%。

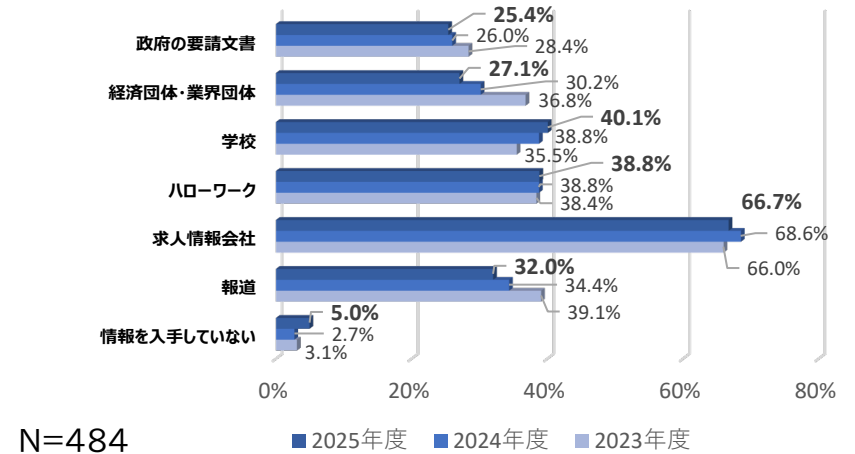
企業全体



(※複数回答可)

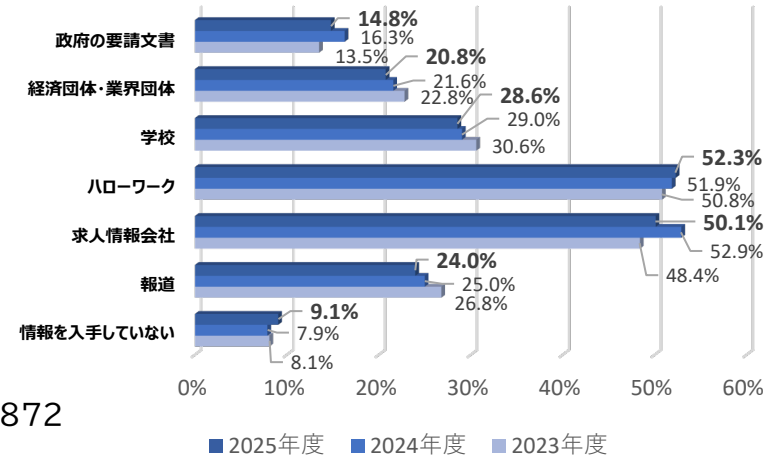
■ 2025年度 ■ 2024年度 ■ 2023年度

大企業



■ 2025年度 ■ 2024年度 ■ 2023年度

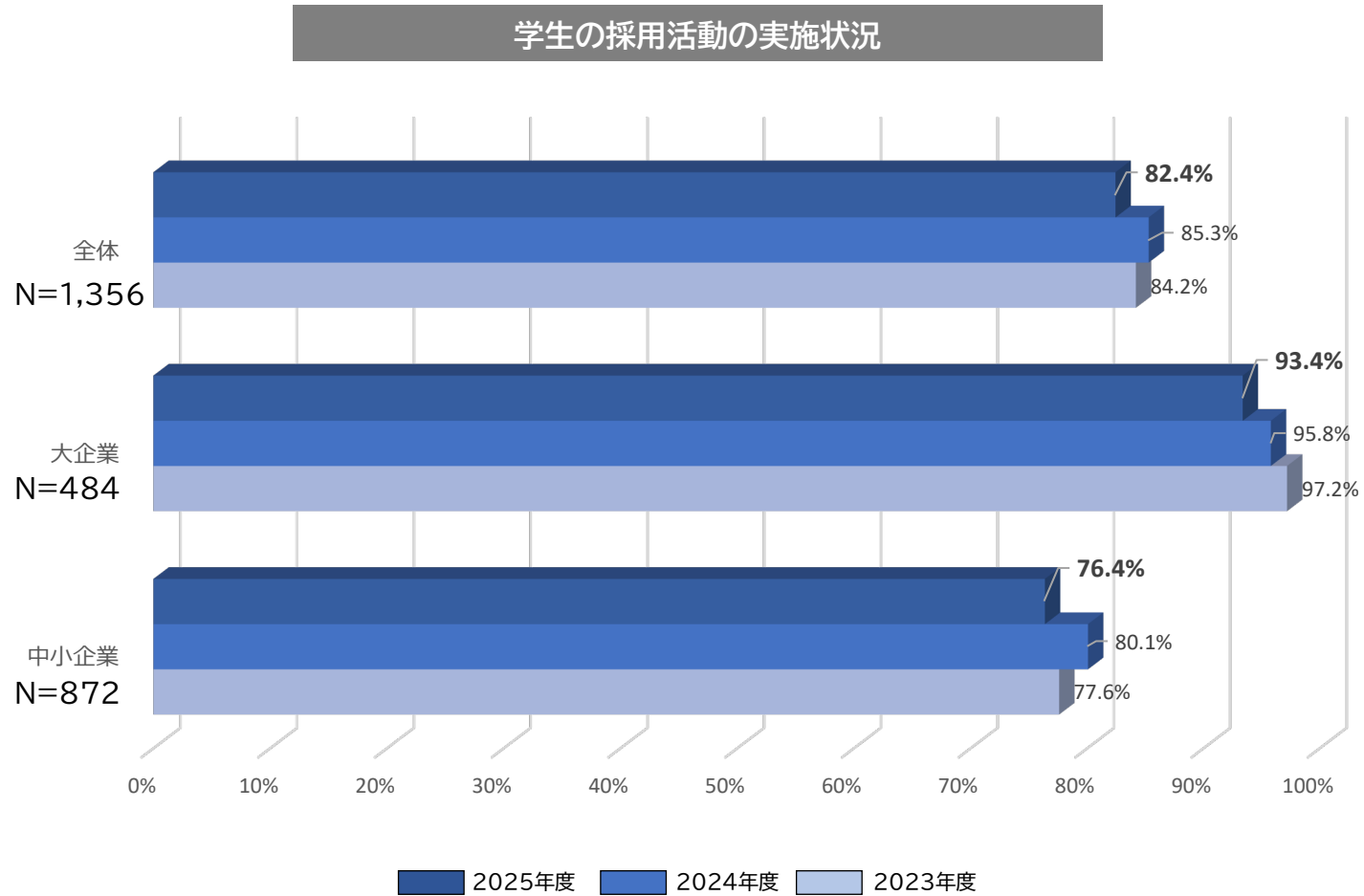
中小企業



■ 2025年度 ■ 2024年度 ■ 2023年度

## 2025年度卒業・修了予定者に対する採用活動の実施状況及び採用予定数の増減

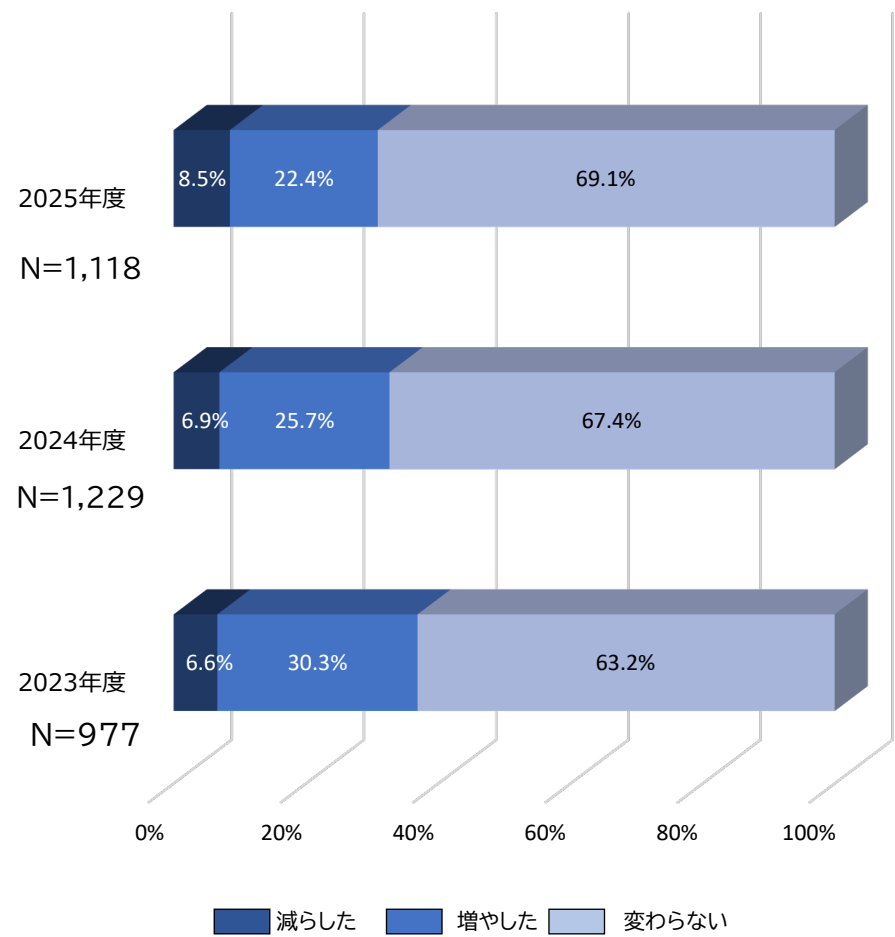
• 学生の採用活動を実施した企業は、企業全体では82.4%、大企業では93.4%、中小企業では76.4%。



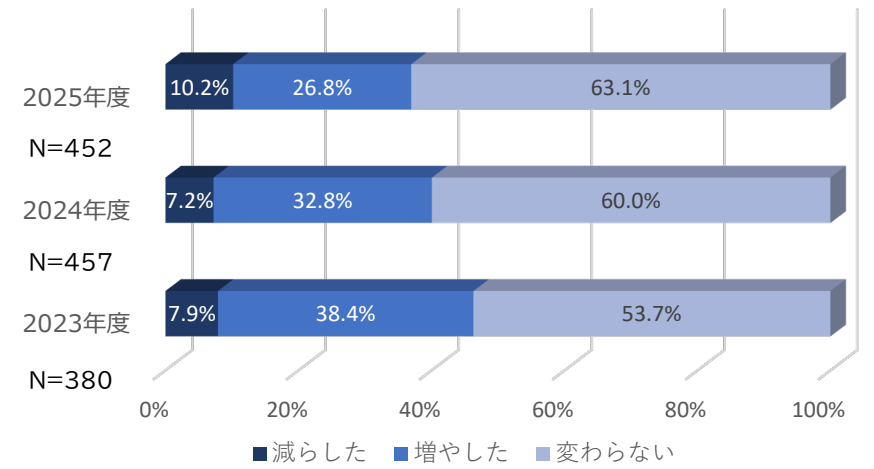
## 2025年度卒業・修了予定者に対する採用活動の実施状況及び採用予定数の増減

- 採用予定数は企業全体では「変わらない」が69.1%、「増やした」が22.4%、「減らした」が8.5%。
- 大企業・中小企業ともに「増やした」は減少傾向。

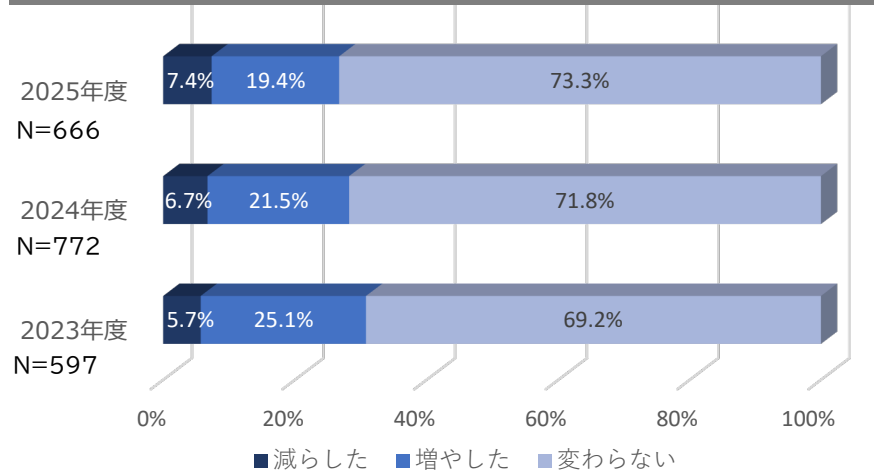
### 企業全体



### 大企業



### 中小企業

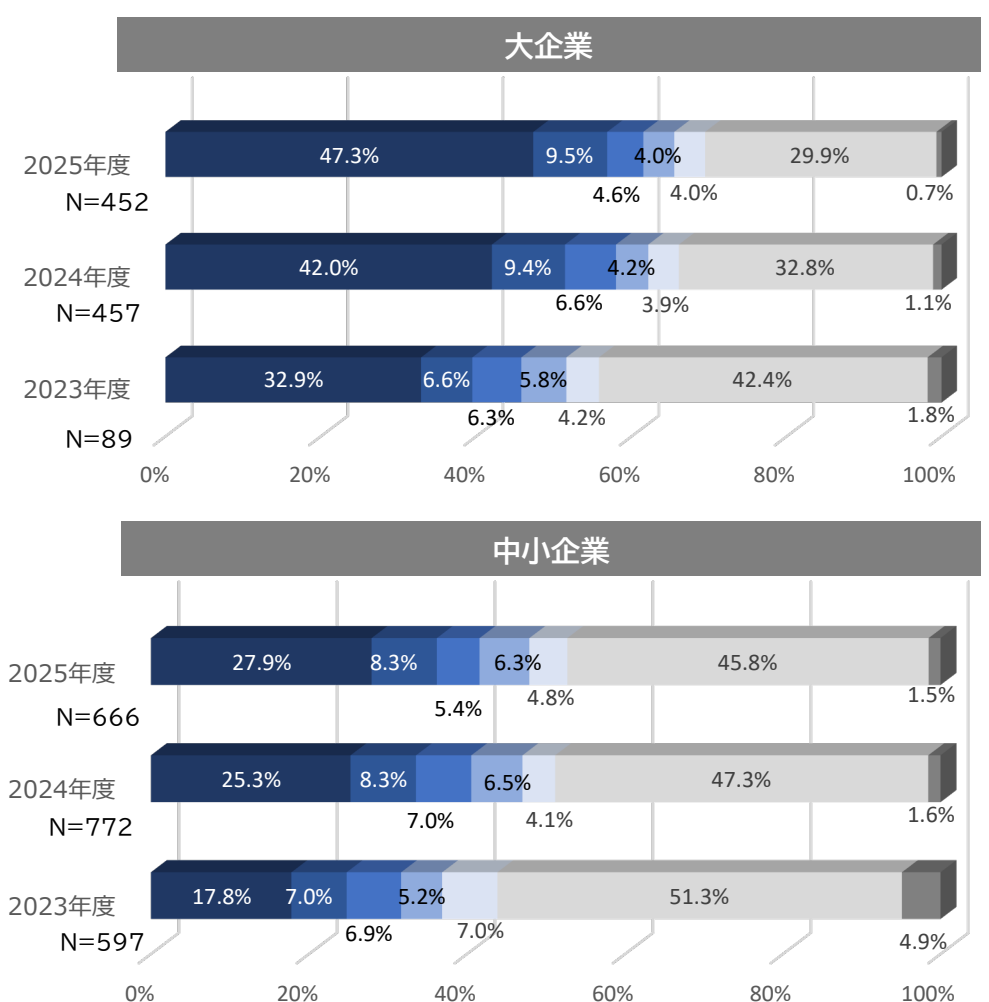
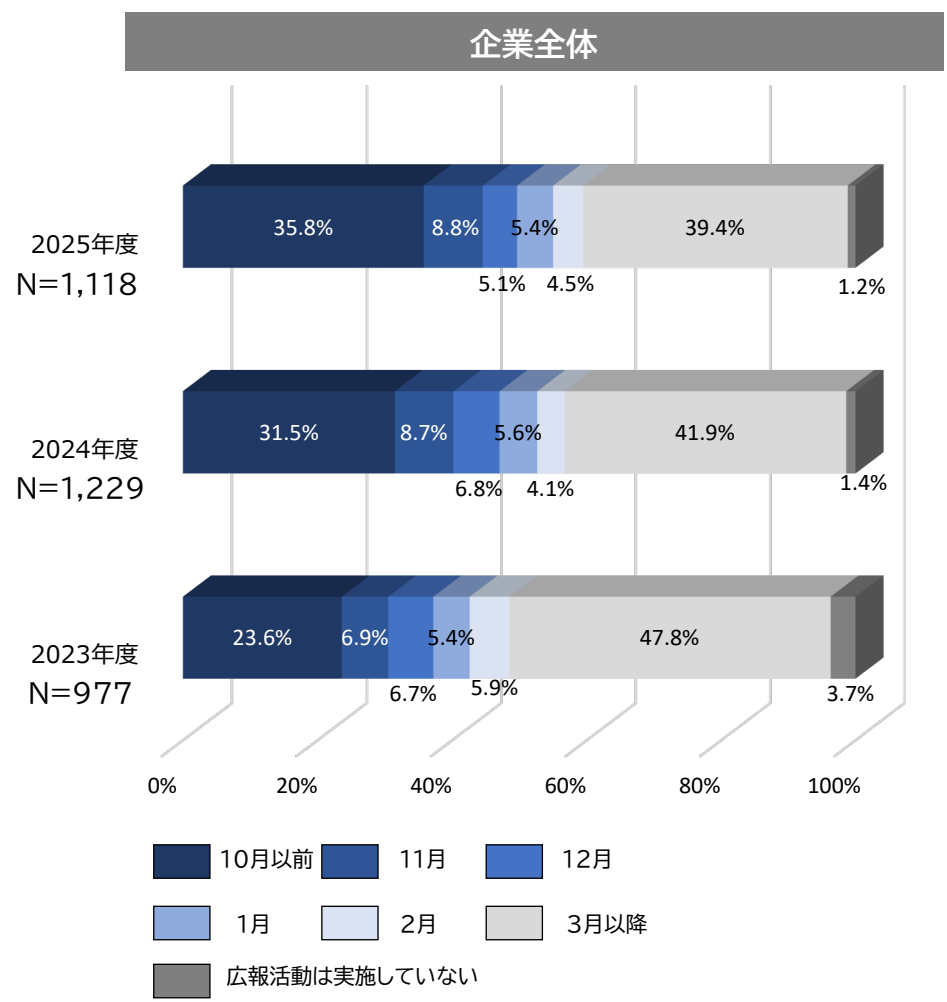


【2025年度卒業・修了予定者に対する企業の採用活動時期等について】

広報活動を開始した時期について

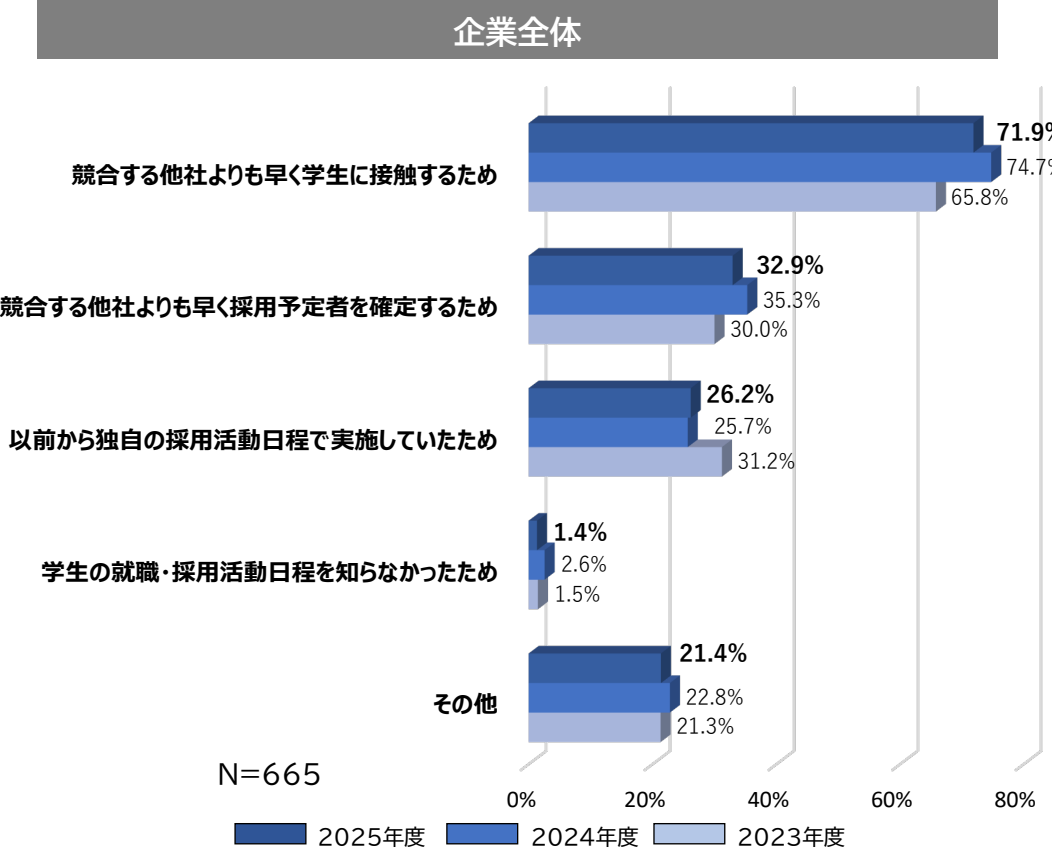
- 広報活動の開始時期について、3月以降に開始した企業は全体で39.4%(昨年度41.9%)、2月以前に開始した企業は59.6%(同56.7%)。特に、10月以前に開始が35.8%(同31.5%)と増加傾向。
- 大企業においてより早期に広報を開始している傾向。

※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

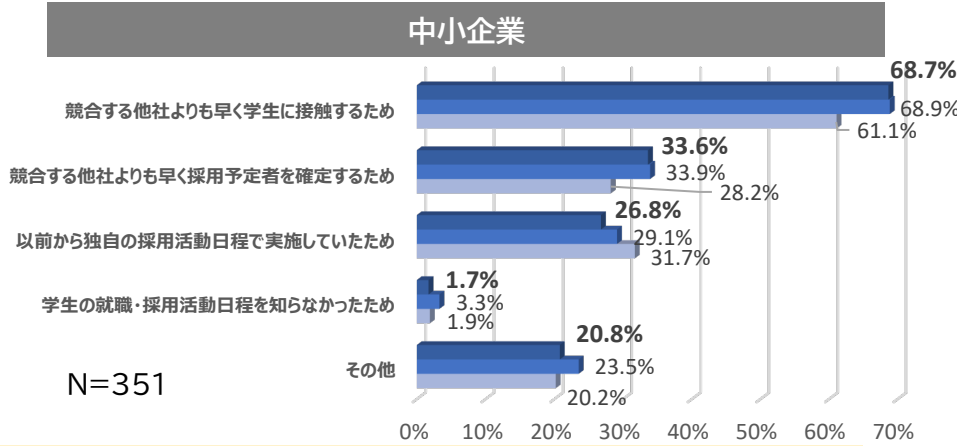
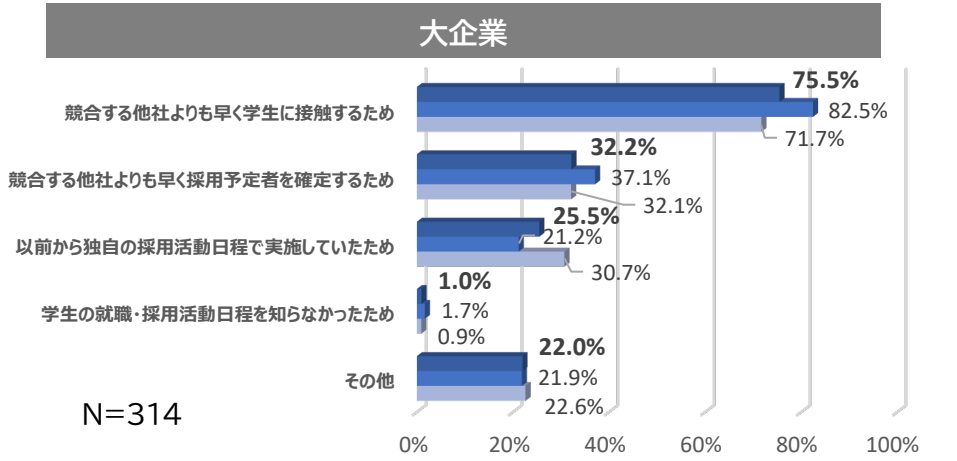


## 卒業・修了年度に入る直前の3月より前に広報活動を開始した理由について

・企業が卒業・修了年度に入る直前の3月より前に広報活動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」が最も多く、企業全体で71.9%。



(※複数回答可)



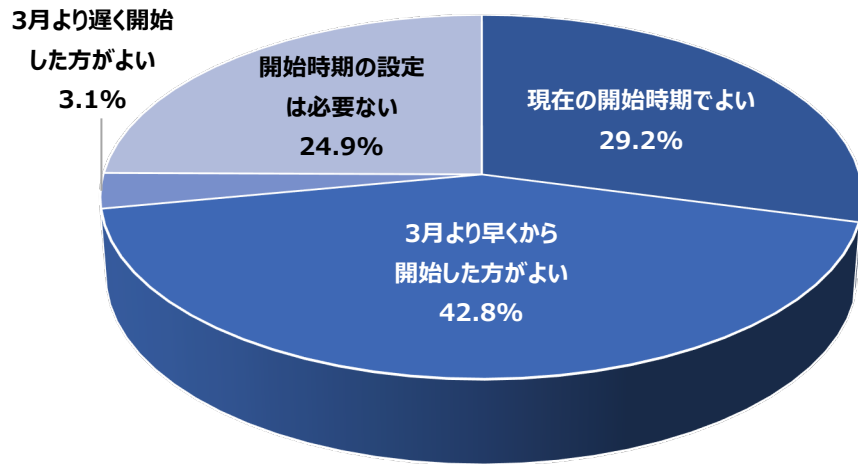
### 【その他の理由(卒業・修了年度に入る直前の3月より前に広報活動を開始した理由)】

- ・企業が早期から学生と接点をもっており、その流れに乗らなければ学生の採用が難しくなると感じている。
- ・学生の就職活動の開始時期が早期化かつ分散化しており、卒業前年度の3月からの広報だと母集団を確保出来ないため、やむを得ず早期に広報活動を開始している。
- ・求人情報サイトのプレサイトオープン掲載に合わせている。

## 広報活動の開始時期(3月)についての考えについて

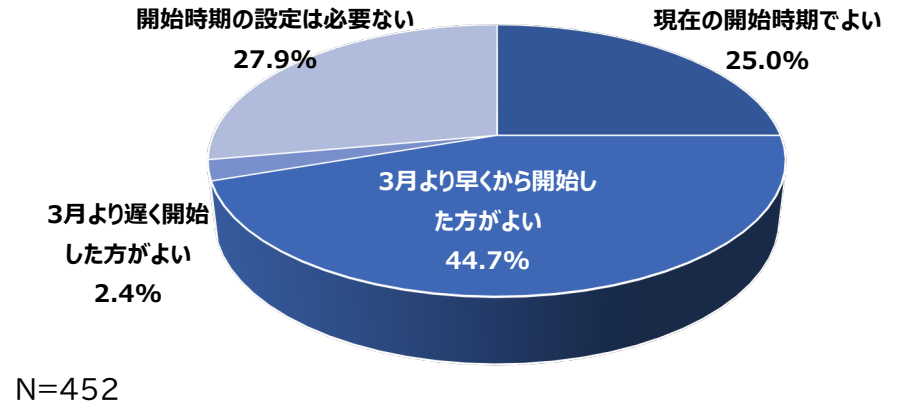
- 広報活動の開始時期についての考えは、大企業、中小企業ともに「3月より早く開始した方がよい」の回答が多く、企業全体では42.8%。
- 「開始時期の設定は必要ない」の回答は24.9%。

企業全体



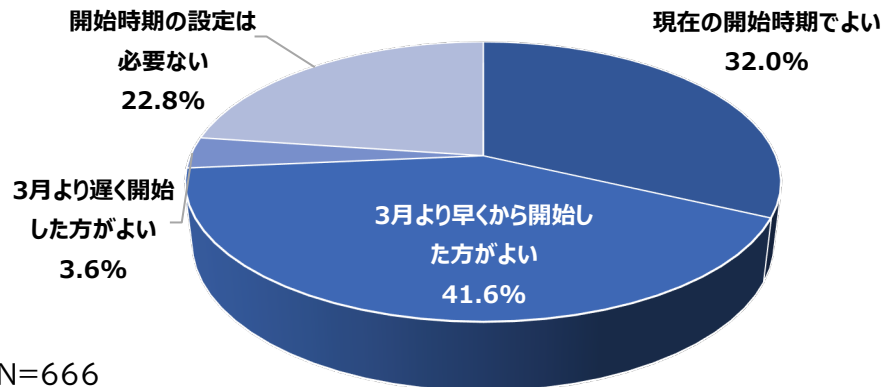
N=1,118

大企業



N=452

中小企業



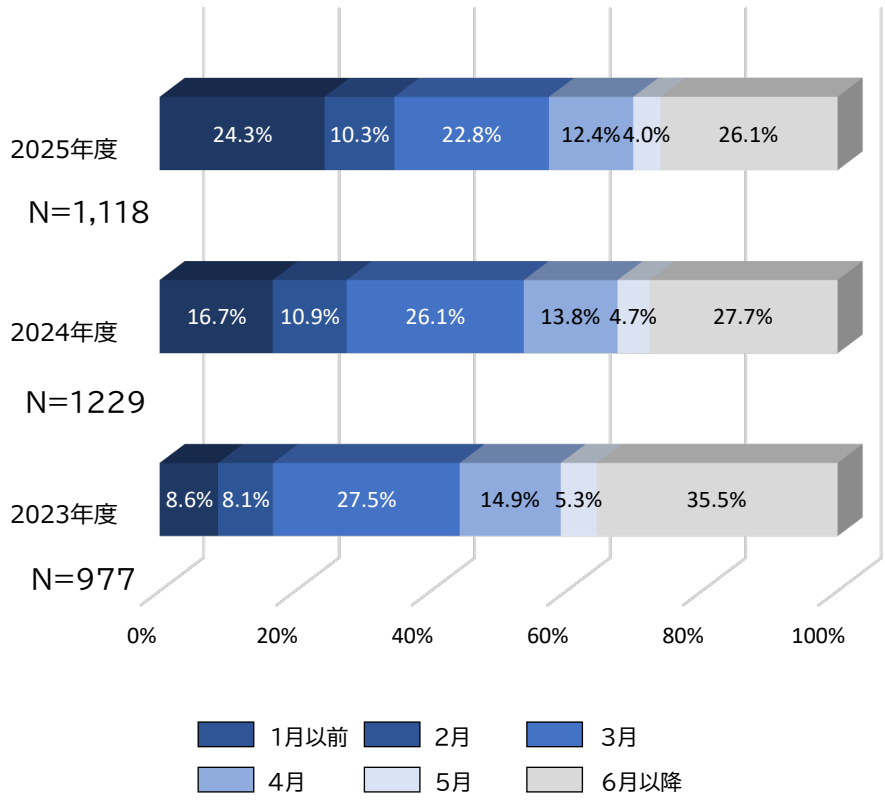
N=666

【2025年度卒業・修了予定者に対する企業の採用活動時期等について】

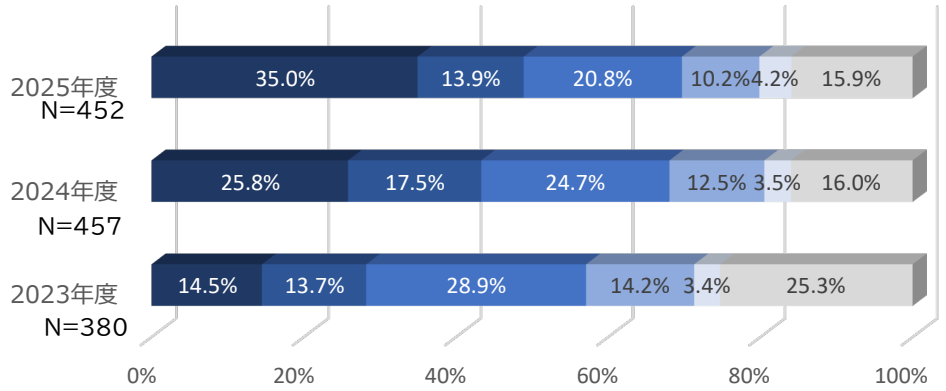
採用選考活動(筆記試験や面接等)を開始した時期について

- 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。
- ※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

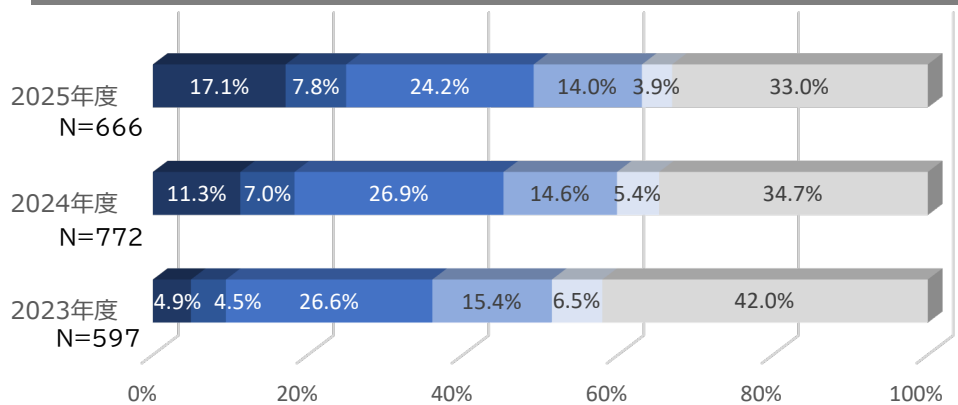
企業全体



大企業

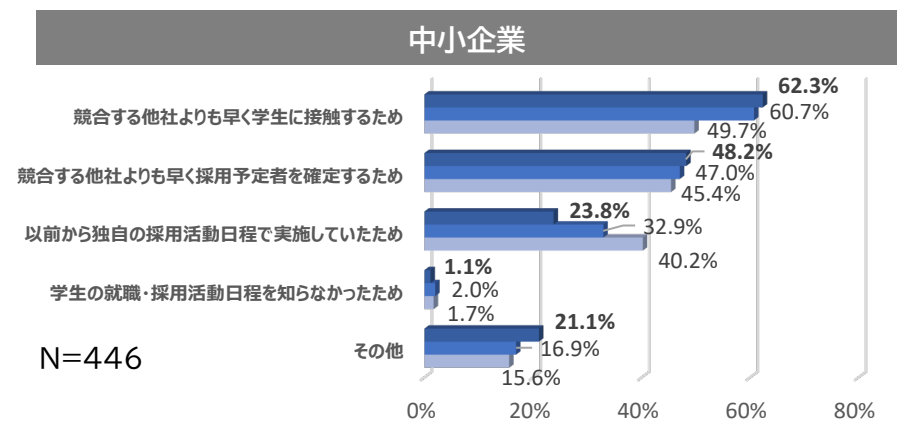
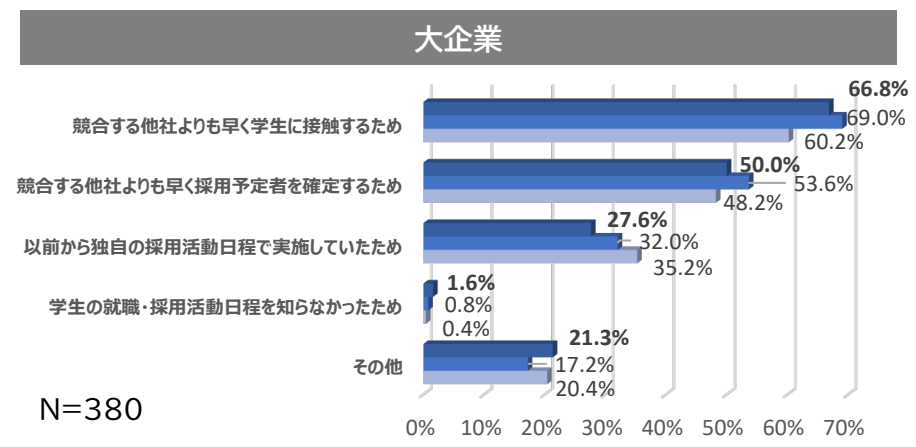
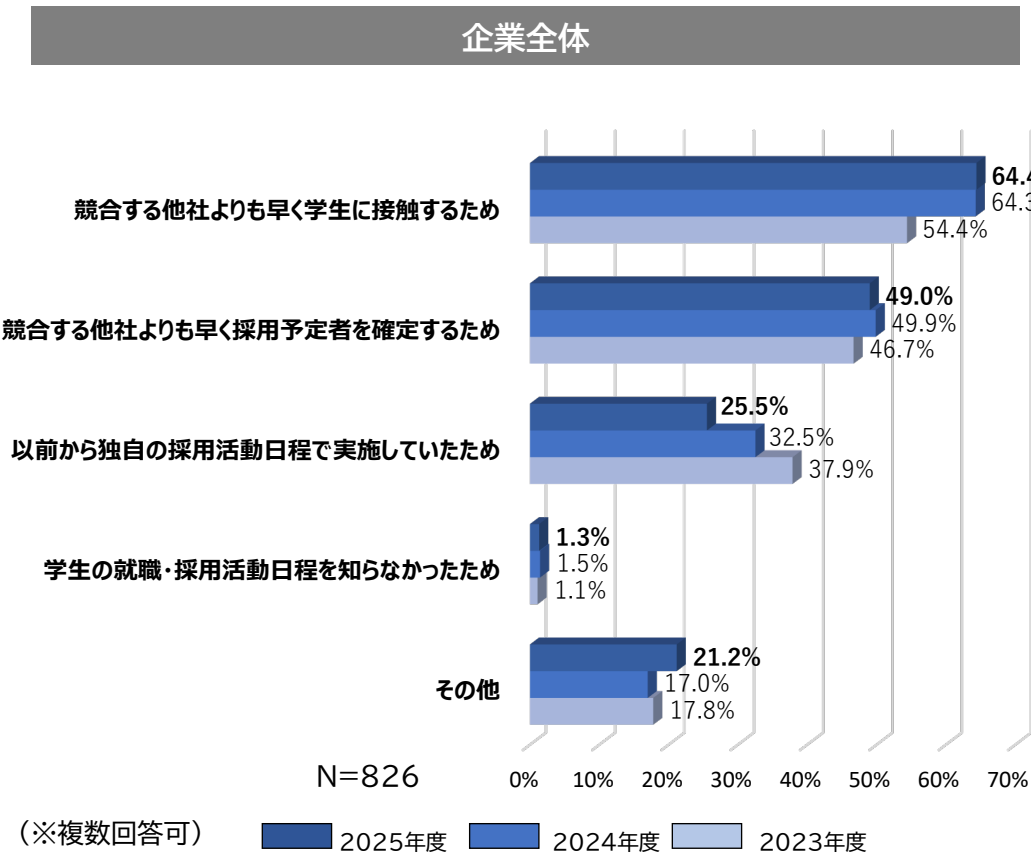


中小企業



## 卒業・修了年度の6月より前に採用選考活動を開始した理由について

・企業が卒業・修了年度の6月より前に採用選考活動を開始した理由として、企業全体では、「競合する他社よりも早く学生に接触するため」が最も多く、64.4%。



### 【その他の理由(卒業・修了年度の6月より前に広報活動を開始した理由)】

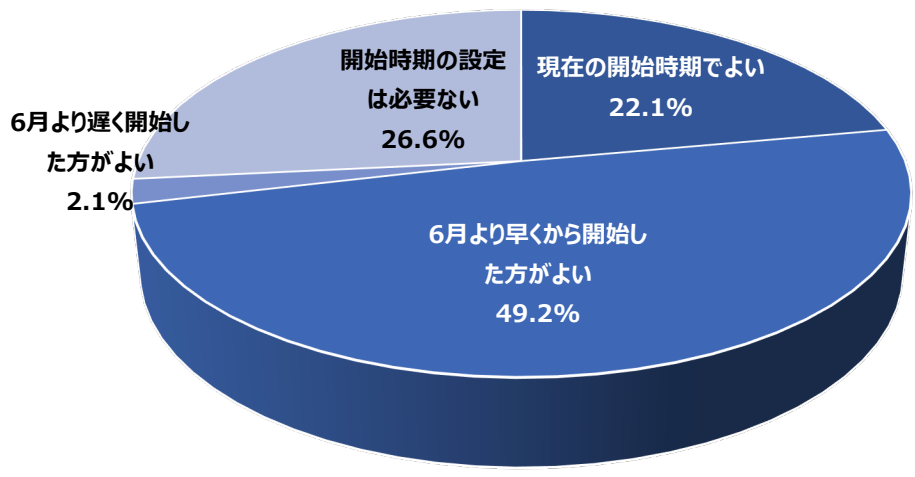
- ・6月には既に競合他社に内定している学生が多く、求める人材を採用できない。
- ・他企業の学生への接触が早く、また、学生も就活が早期化しているため、自社もその動きに合わせて動かざるを得ない状況である。
- ・春休み期間であり、リモート面接などを用い、極力学生の学業に支障の出ない形とした。
- ・求人情報サイトから早く活動したほうが良いと進言があった。

# 【2025年度卒業・修了予定者に対する企業の採用活動時期等について】 採用選考活動の開始時期(6月)についての考えについて

※今年度より調査実施

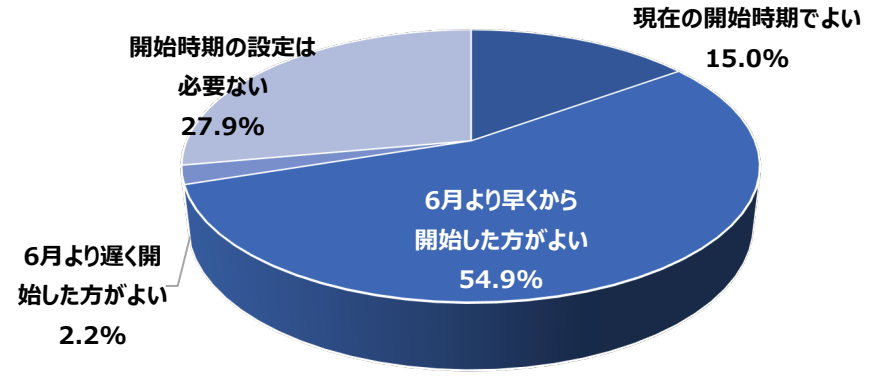
- 採用選考活動の開始時期についての考えは、企業全体では、「6月より早く開始した方がよい」の回答が多く、49.2%。
- 「開始時期の設定は必要ない」の回答は26.6%。

企業全体



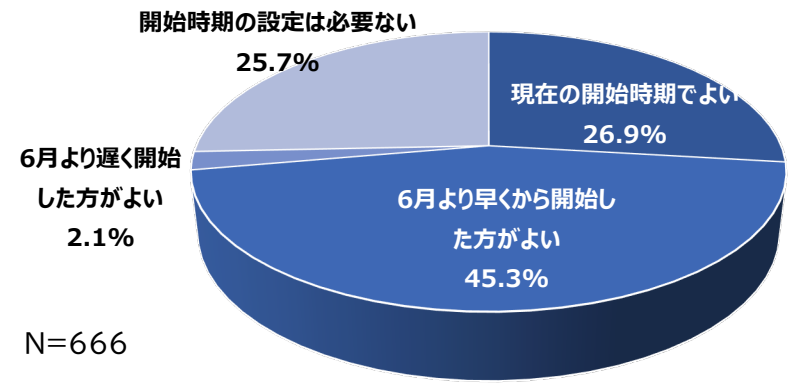
N=1,118

大企業



N=452

中小企業

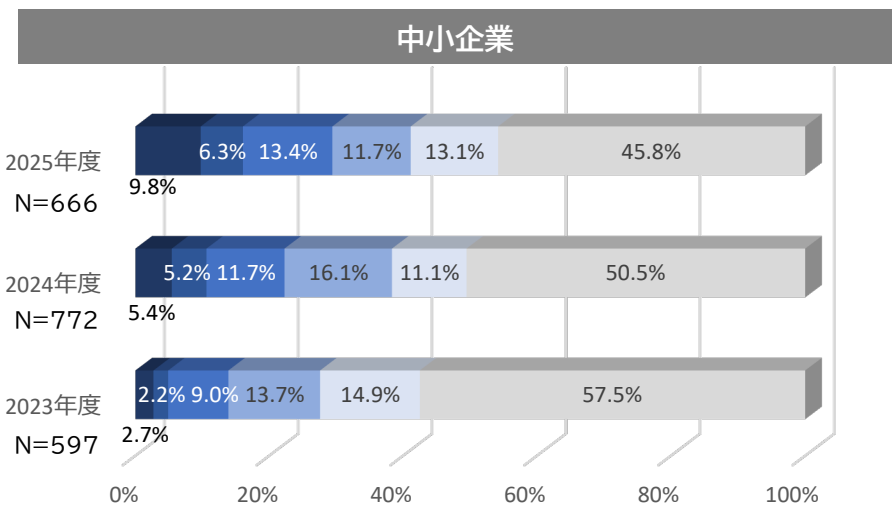
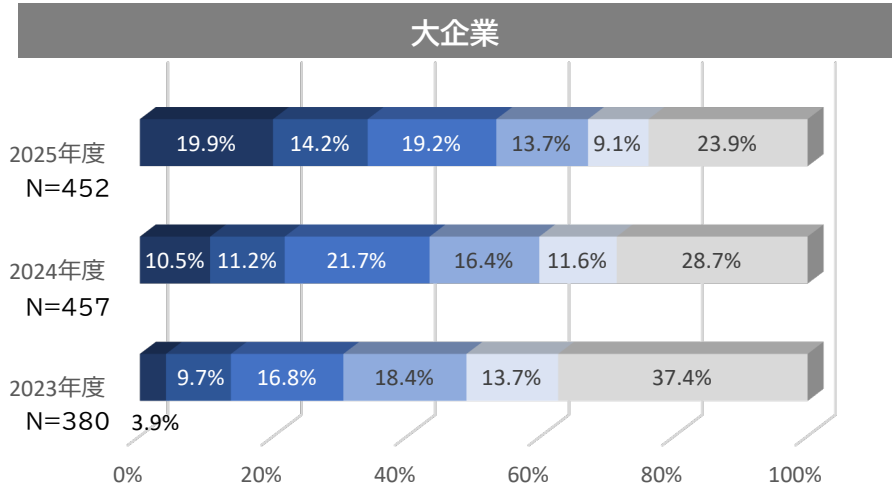
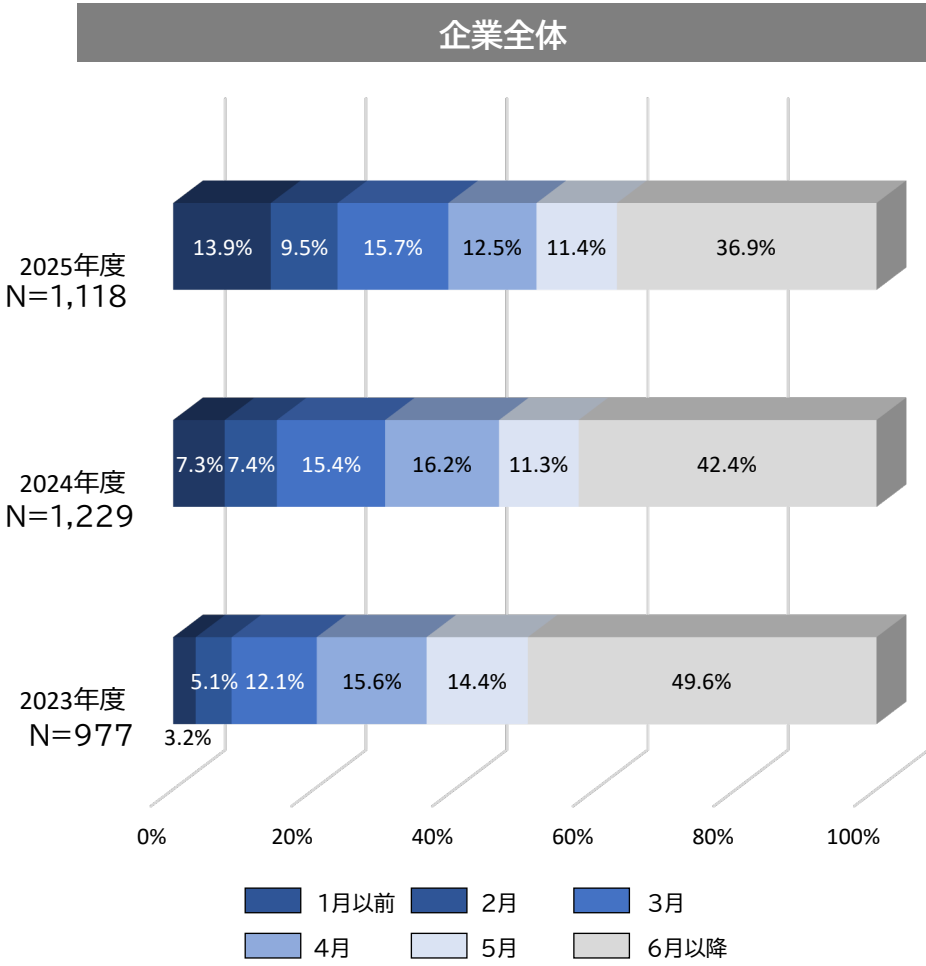


N=666

【2025年度卒業・修了予定者に対する企業の採用活動時期等について】

内々定を出し始めた時期について

- 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。

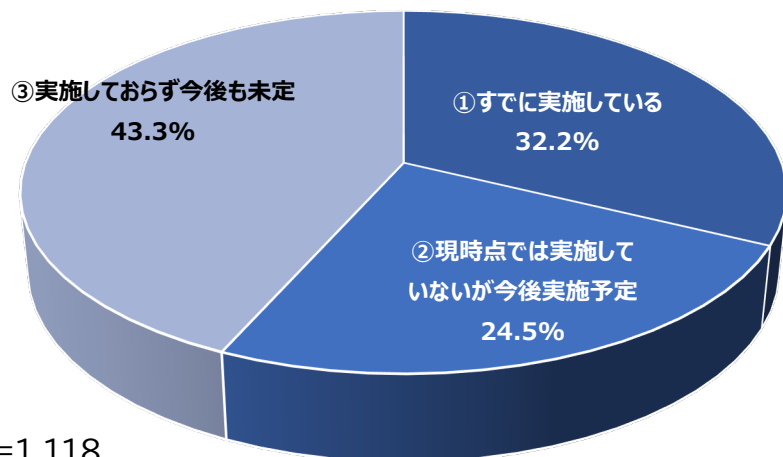


「卒業・修了年度における秋・冬採用」の実施状況について

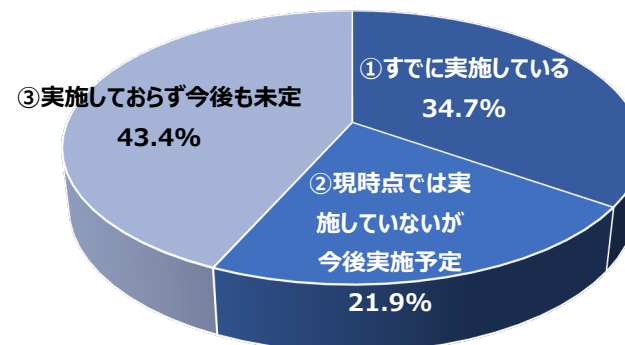
※今年度より調査実施

- 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」と回答したのは企業全体で56.7%と半数を超える。

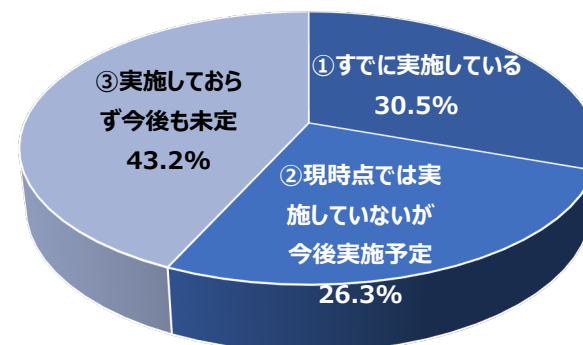
企業全体



大企業



中小企業



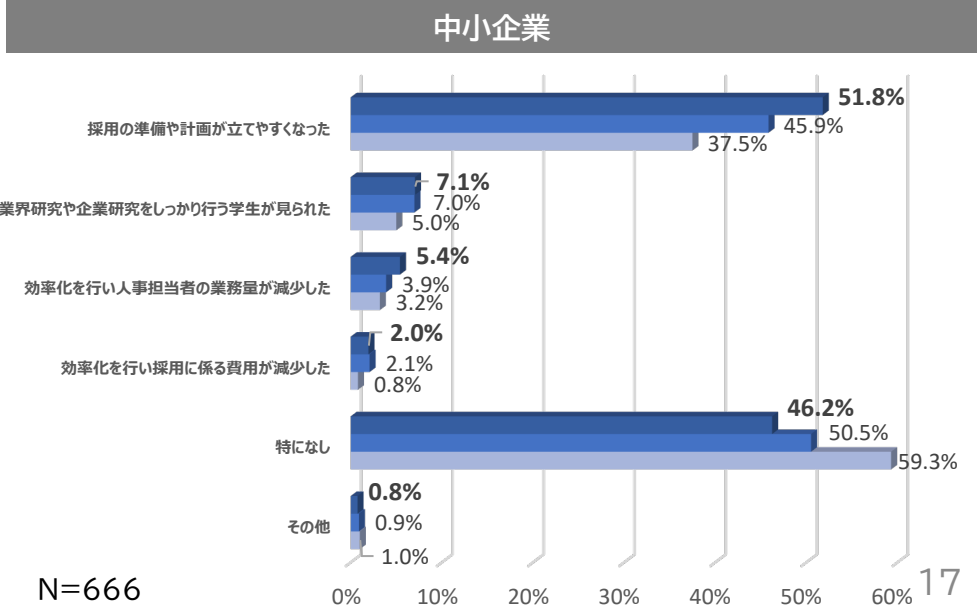
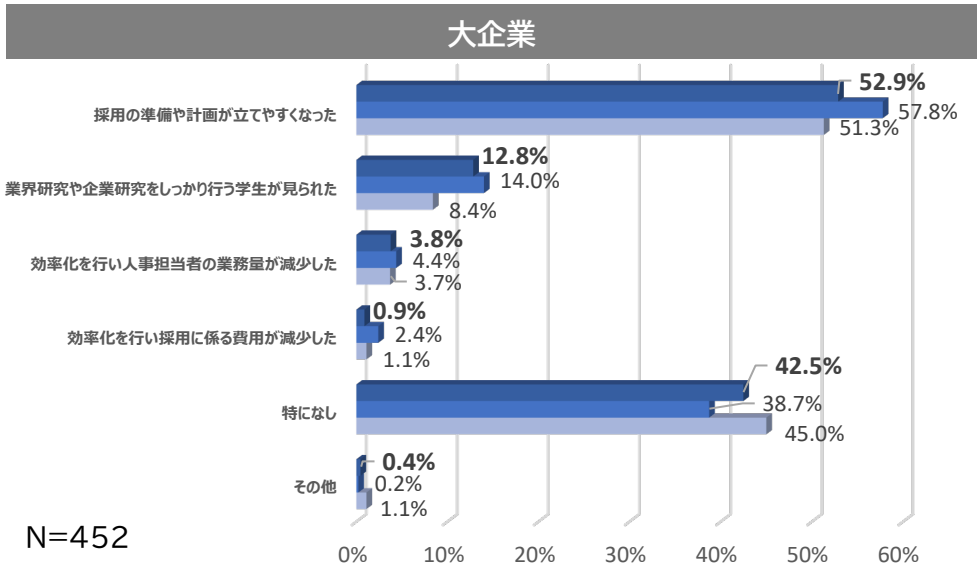
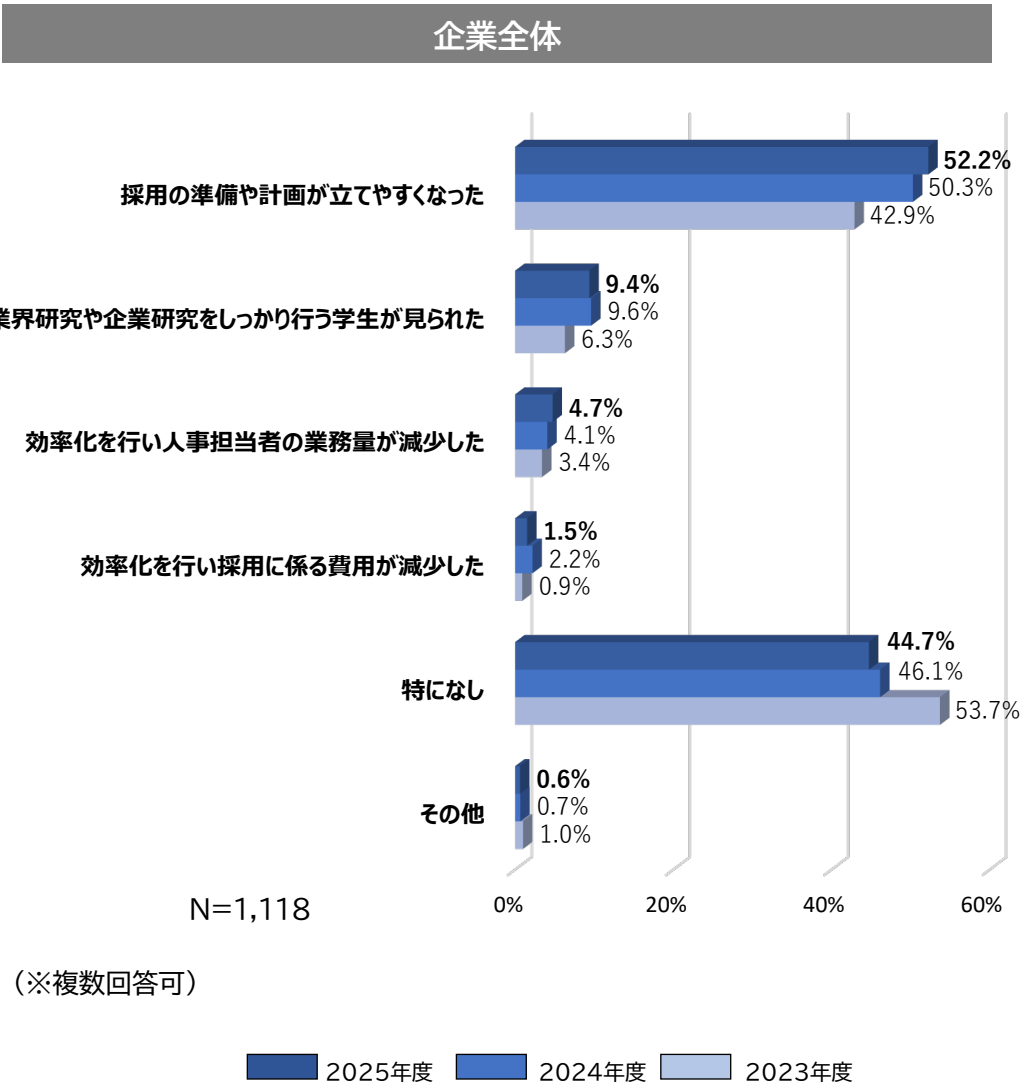
【実施していない理由(自由記述)】 ※回答対象は「実施しておらず今後も未定」と回答した企業

- 卒業年度の秋冬採用活動になると、当社の要望する学生は、夏ごろまでに決定しており、当社のような中小企業は、大手企業の採用活動前に決定しないと、人員の確保ができない。
- 次年度採用に向けての準備がスタートしており、限られた採用担当者(現状2名)のパワーを両面に展開出来ない。
- それまでに採用予定数を充足しており、採用対象としている土木・建築系の学生のほとんどは就職活動を終えている。
- 「卒業・修了年度における秋・冬採用」では遅すぎる。翌年度以降の人員計画が立てられない。
- かなりの割合の学生が4月時点で内定を得ている現状を見ると、いたずらに長期化させるだけになると危惧する。
- 「卒業・修了年度における秋・冬採用」が全ての学生に適用されるのであれば、実施したいが、実質的にはそれまでに就職先が決まらない学生を対象としたものになるのではと思われる。

【2025年度卒業・修了予定者に対する企業の採用活動時期等について】

2025年度の採用・選考活動の日程ルールが2024年度と同様の時期であったことにより良い影響があったと思うこと

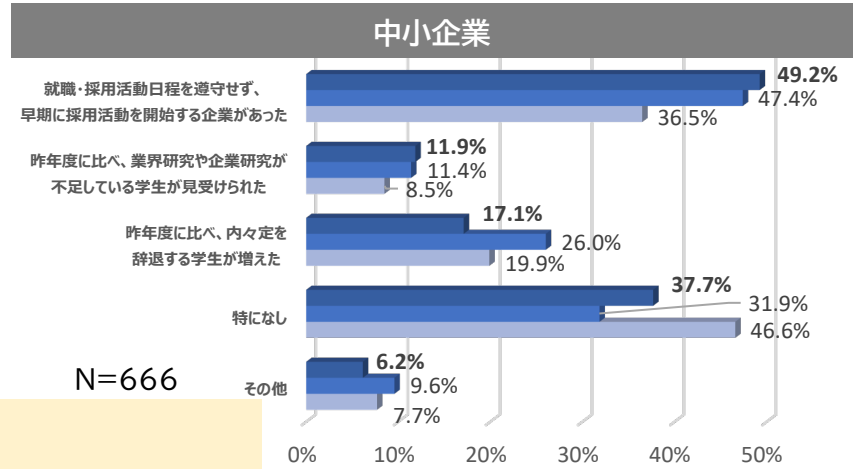
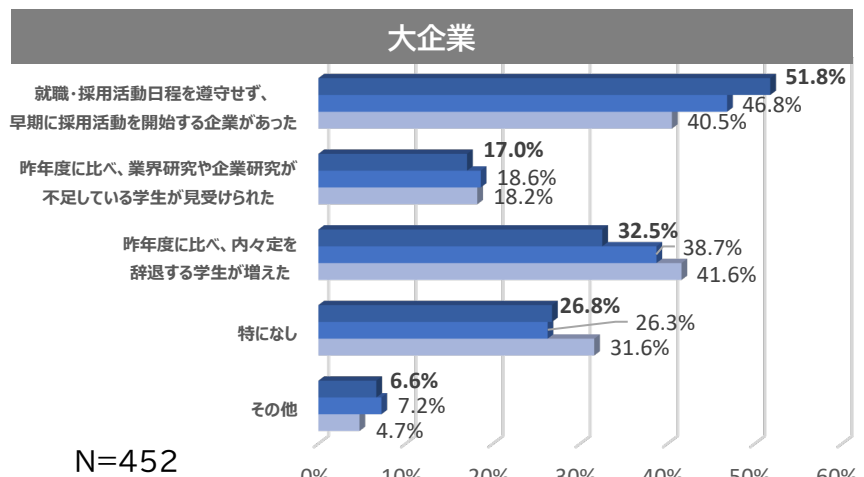
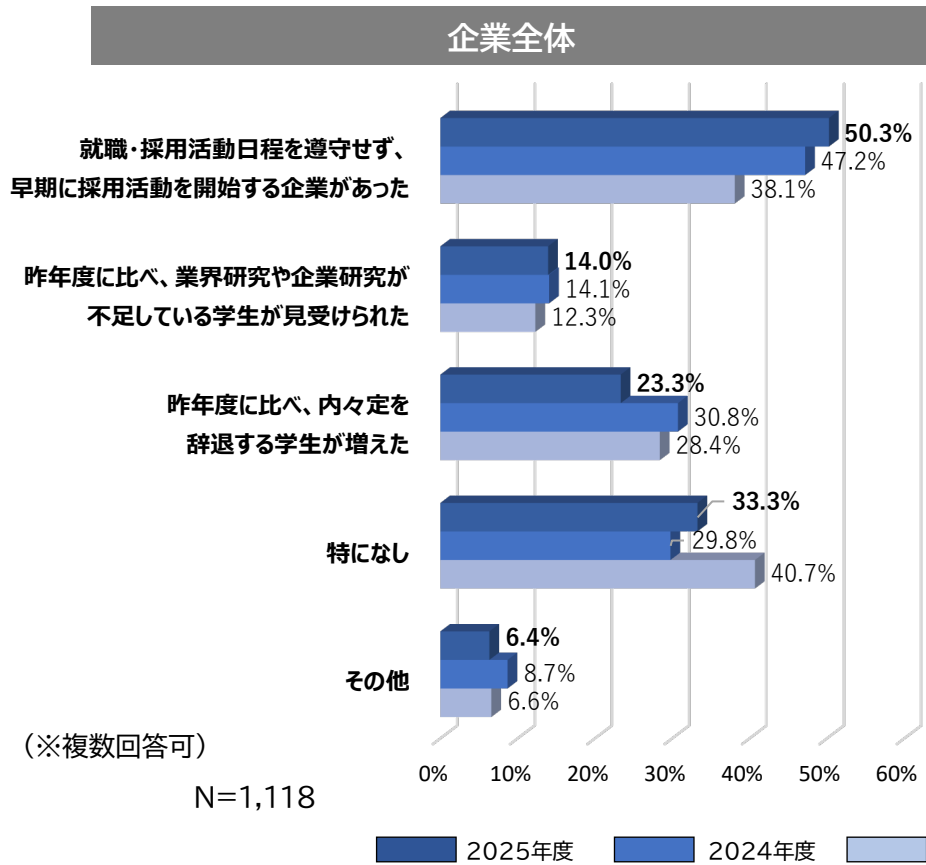
・2025年度の採用・選考活動の日程ルールが2024年度と同様の時期であったことにより良い影響があったと思うことについて、「採用の準備や計画が立てやすくなった」が最も多く企業全体で52.2%。



【2025年度卒業・修了予定者に対する企業の採用活動時期等について】

2025年度の採用・選考活動の日程ルールが2024年度と同様の時期であったことにより課題となったこと

・2025年度の採用・選考活動の日程ルールが2024年度と同様の時期であったことにより課題となったことについて、「就職・採用日程を遵守せず、早期に採用活動を開始する企業があった」が最も多く企業全体で50.3%。



【その他(自由記述)】

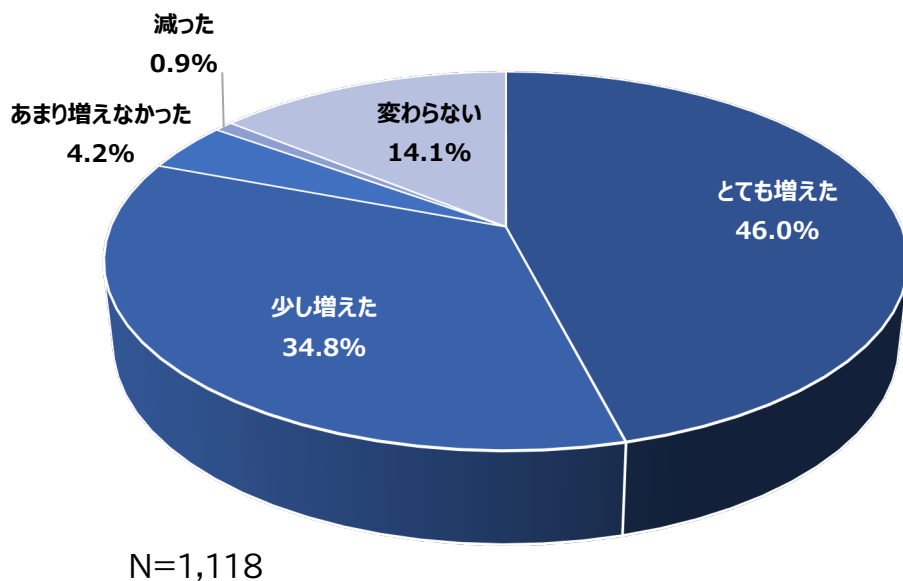
- ・卒業前年度の秋・冬には本命企業を決めている学生が多いため、母集団形成が難しい。
- ・大手企業を中心に早期のアプローチが年々早くなっており、日程を遵守していると、採用に大きな支障がでる。また、学生側も十分な研究が進められていないケースも散見され、ミスマッチ(志望動機が固まっていない)が増えている。
- ・現在の日程ルール設定は中小企業に不利であるとする。

## 採用選考活動を実施するにあたっての採用コストや事務負担の増減について

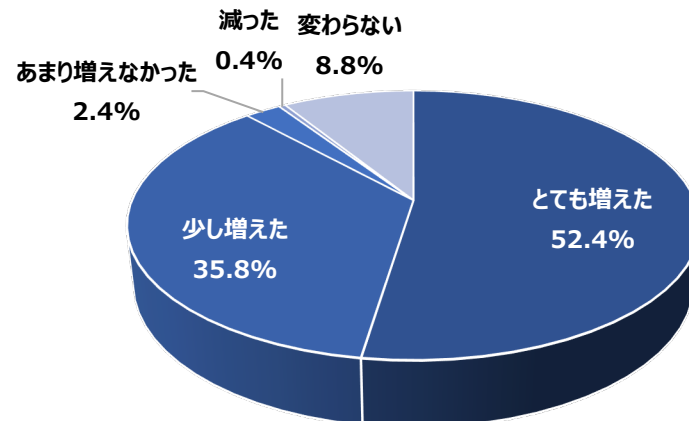
※今年度より調査実施

- 採用選考活動を実施するにあたっての採用コストや事務負担について、企業全体では80.8%の企業が採用コストや事務負担が増加したと回答。

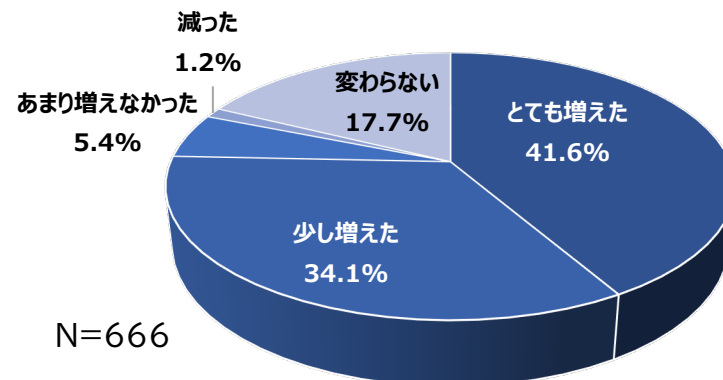
企業全体



大企業



中小企業

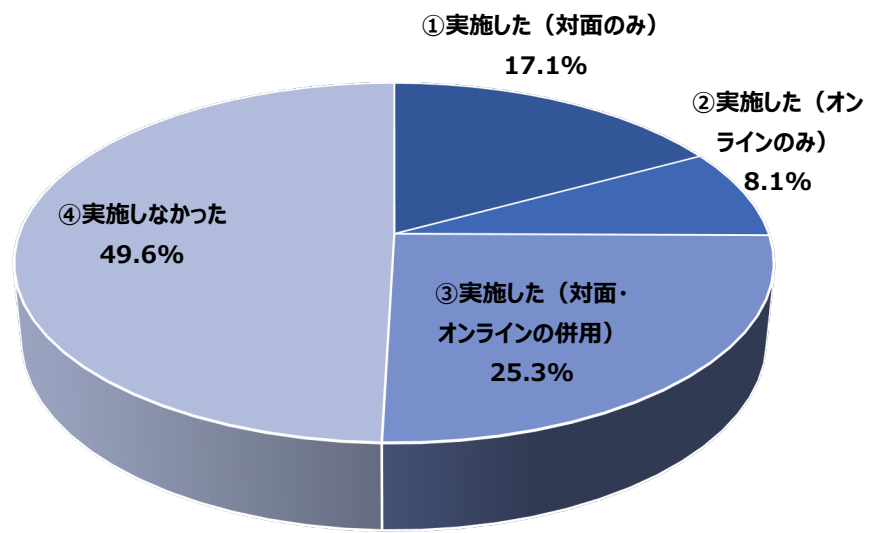


# 土日・祝日における広報活動・採用選考活動の実施について

※今年度より調査実施

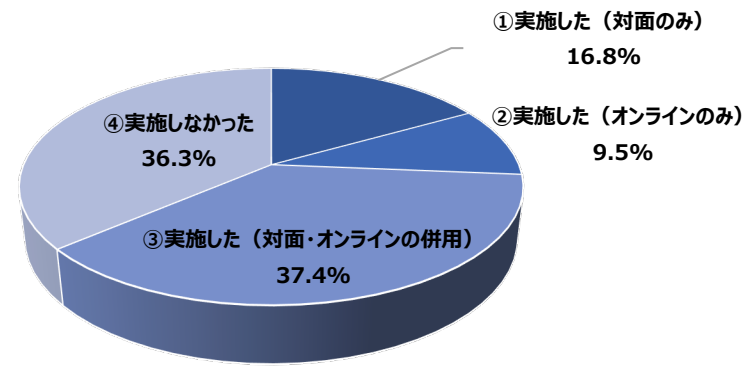
- 土日・祝日における広報活動・採用選考活動の実施について、企業全体では、50.5%と半数以上の企業において実施したと回答。
- 中小企業では「実施しなかった」の回答が半数を超える。

企業全体



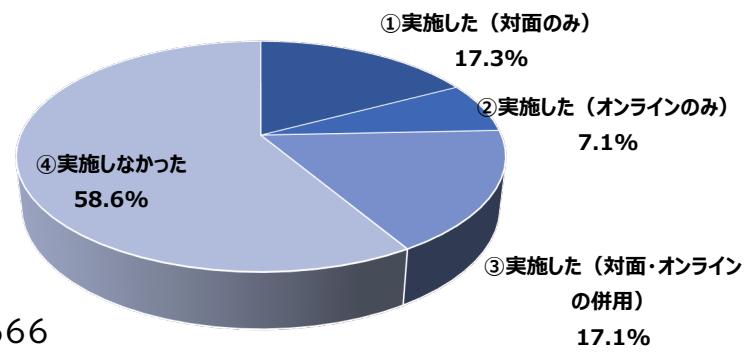
N=1,118

大企業



N=452

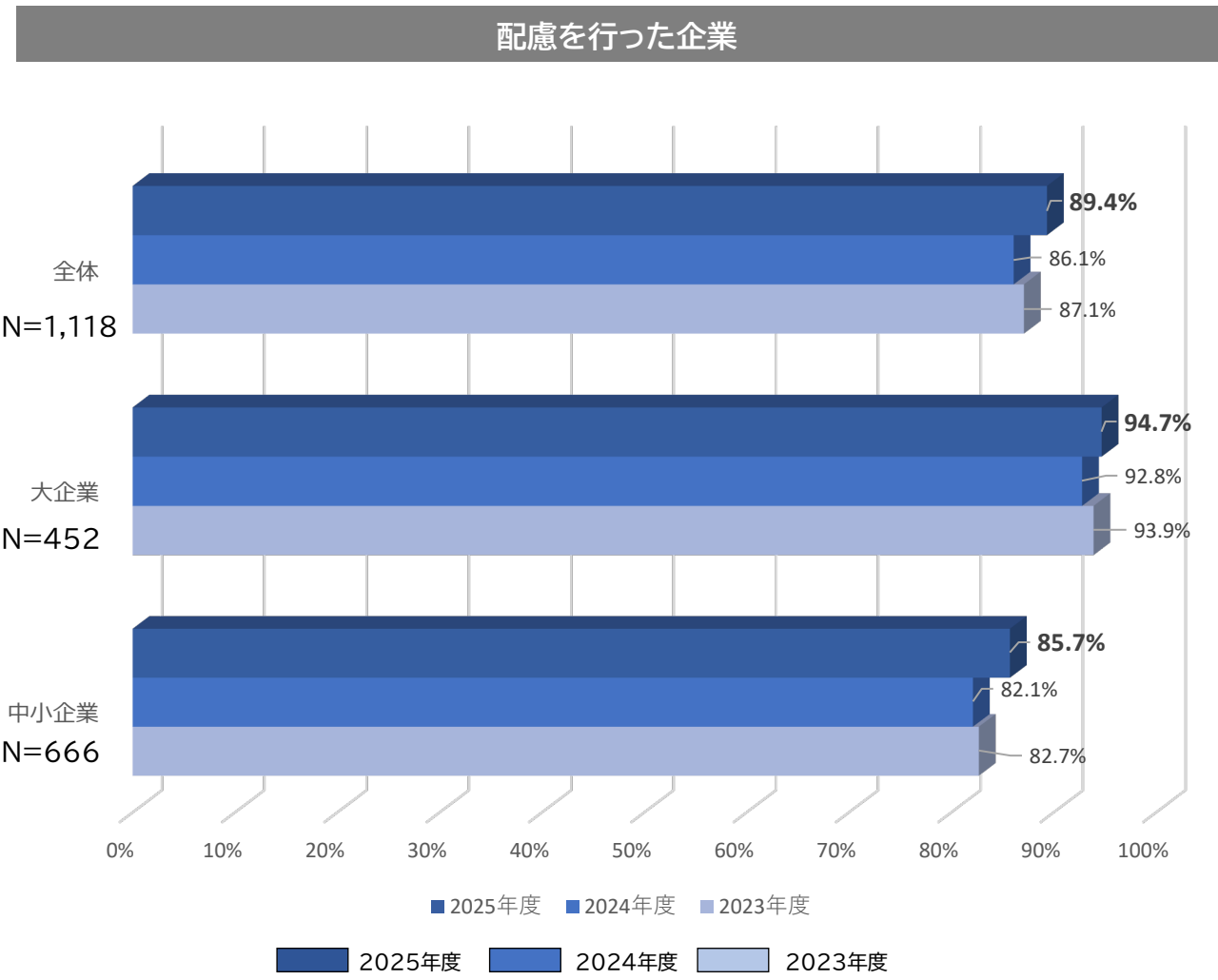
中小企業



N=666

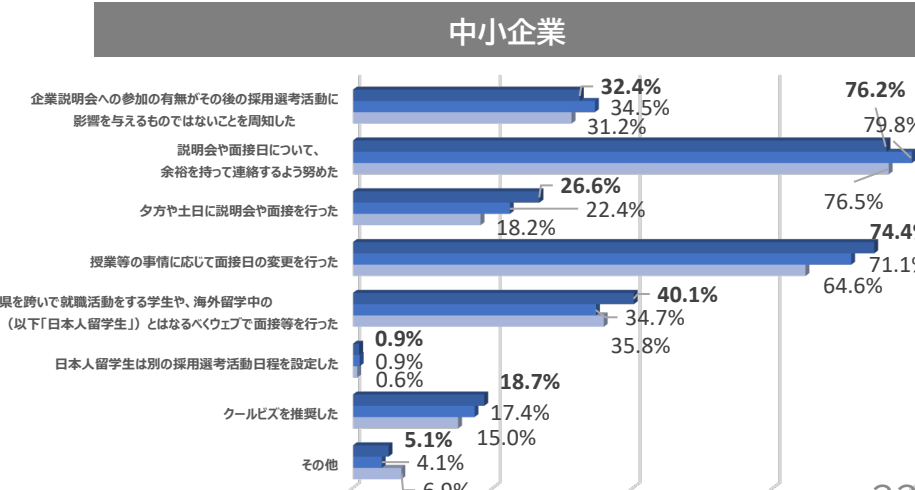
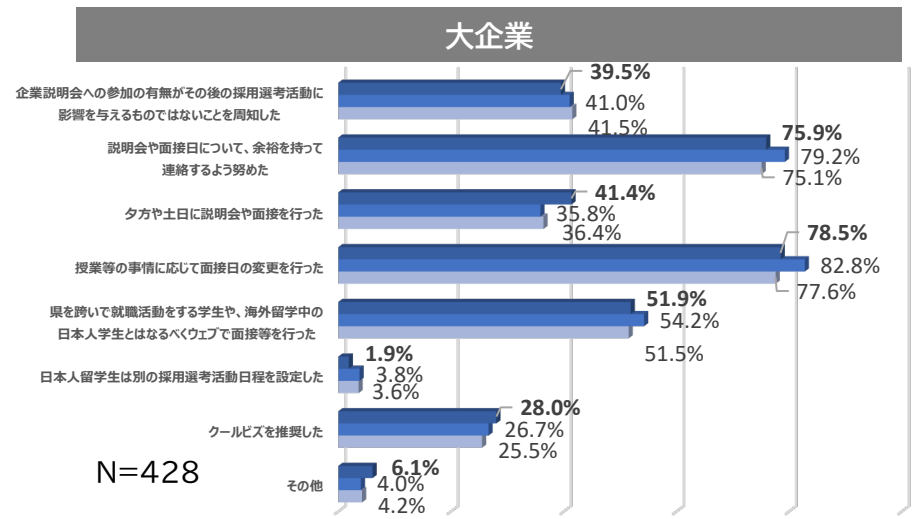
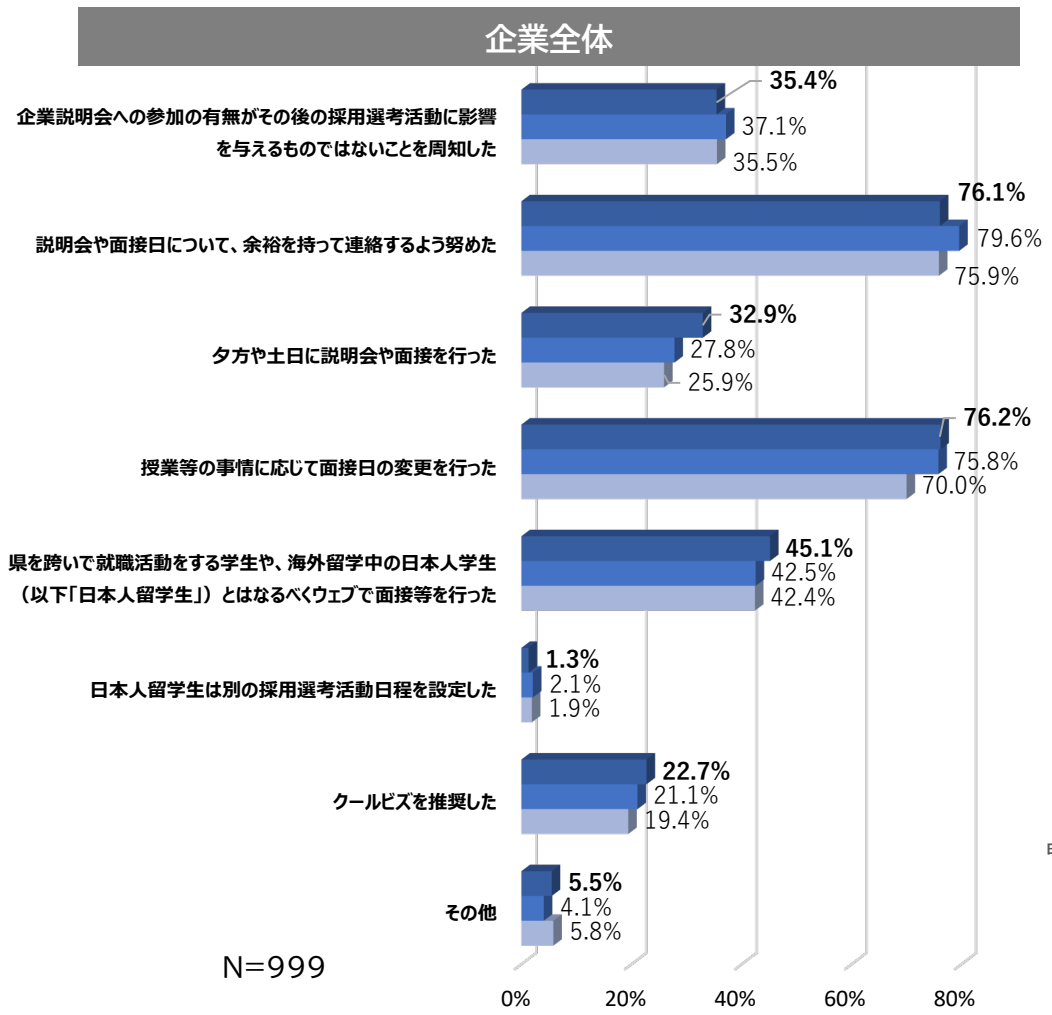
# 【2025年度卒業・修了予定者に対する企業の採用活動時期等について】 学生の採用活動における学業等への配慮の有無について

・採用活動において学業等への配慮を行った企業は、企業全体では89.4%、大企業が94.7%、中小企業が85.7%となっており、いずれも増加傾向。



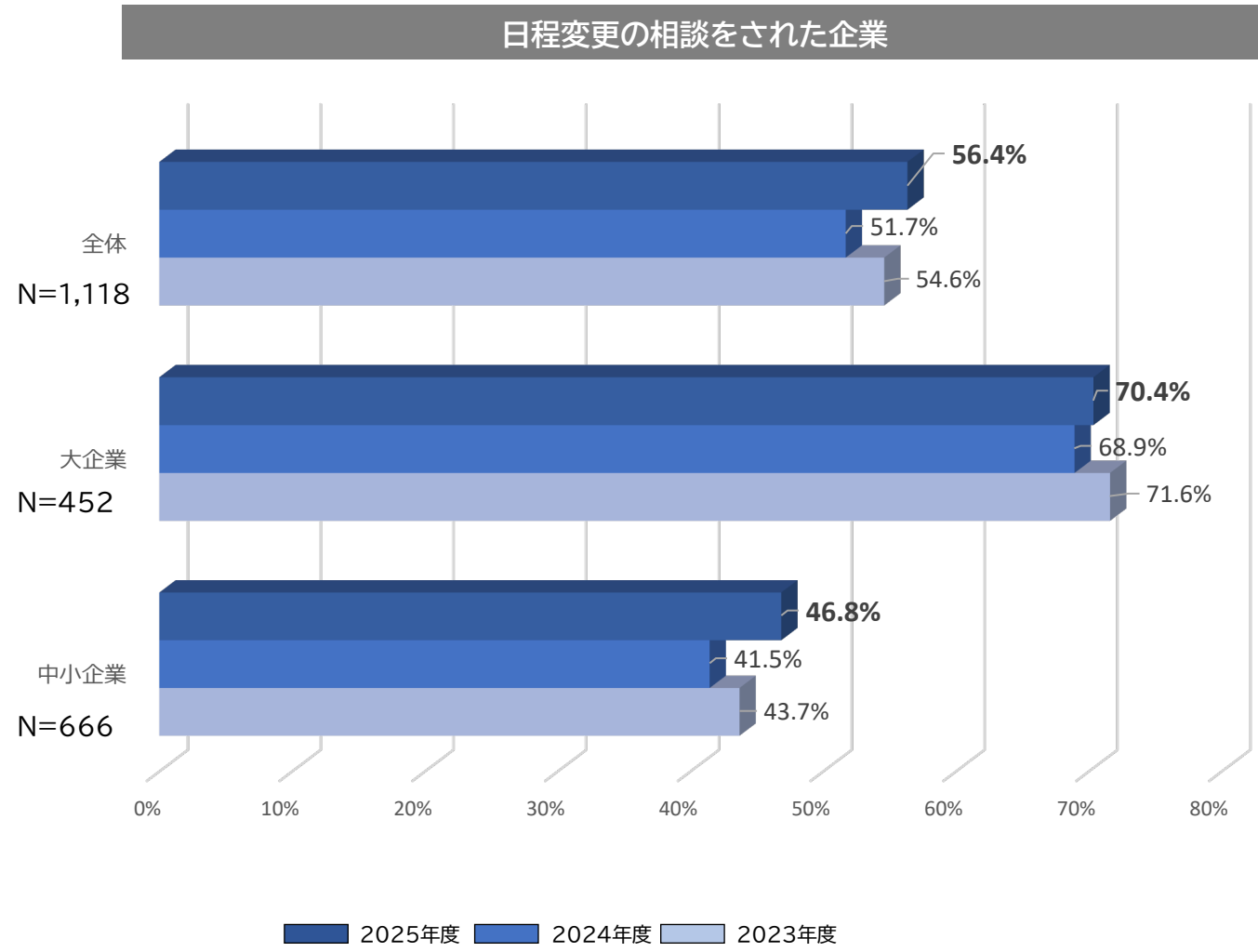
# 学生の採用活動における学業等への配慮の内容について

- 採用活動における学業等への配慮として実施した内容は、企業全体では「授業等の事情に応じて面接日の変更を行った」が76.2%と最も多く、次に「説明会や面接日について、余裕をもって連絡するよう努めた」が76.1%。
- 中小企業では、「説明会や面接日について、余裕をもって連絡するよう努めた」が76.2%と最も多く、次に「授業等の事情に応じて面接日の変更を行った」が74.4%。



【2025年度卒業・修了予定者に対する企業の採用活動時期等について】  
学生から面接等の日程の変更を相談された企業について

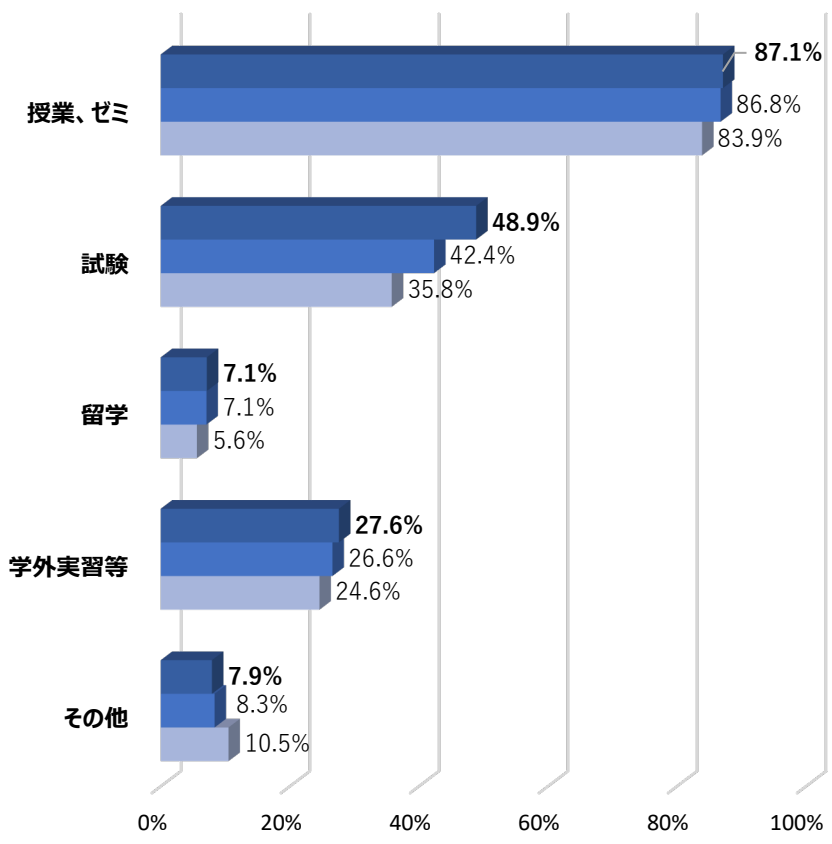
- 学生から面接等の日程の変更を相談をされた企業は、企業全体では56.4%、大企業が70.4%、中小企業が46.8%。



## 面接等の日程と重なった学事日程について

- 面接等の日程と重なった学事日程は、企業全体では「授業・ゼミ」が87.1%と最も多く、次に「試験」が48.9%。

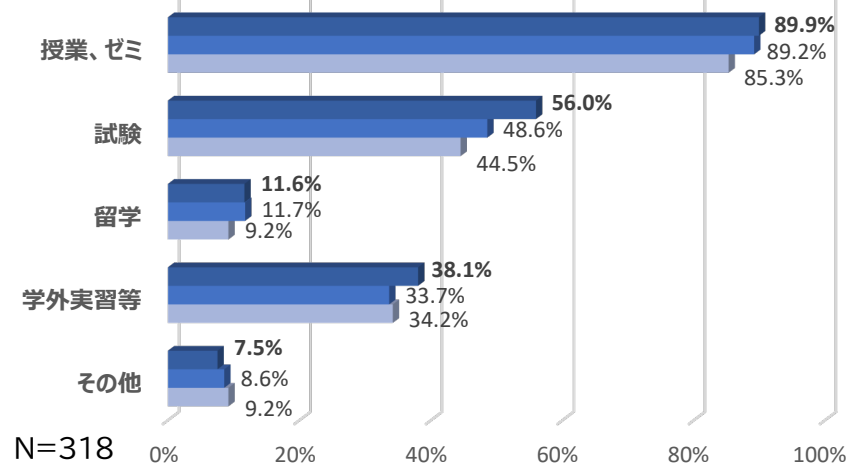
企業全体



N=630

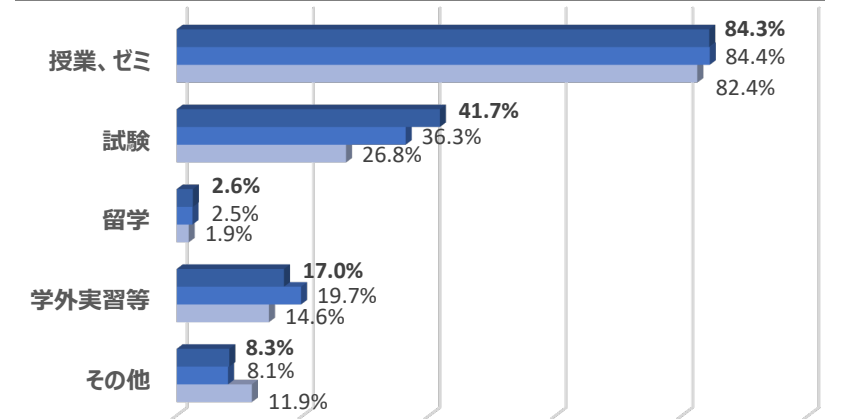
(※複数回答可) 2025年度 2024年度 2023年度

大企業



N=318

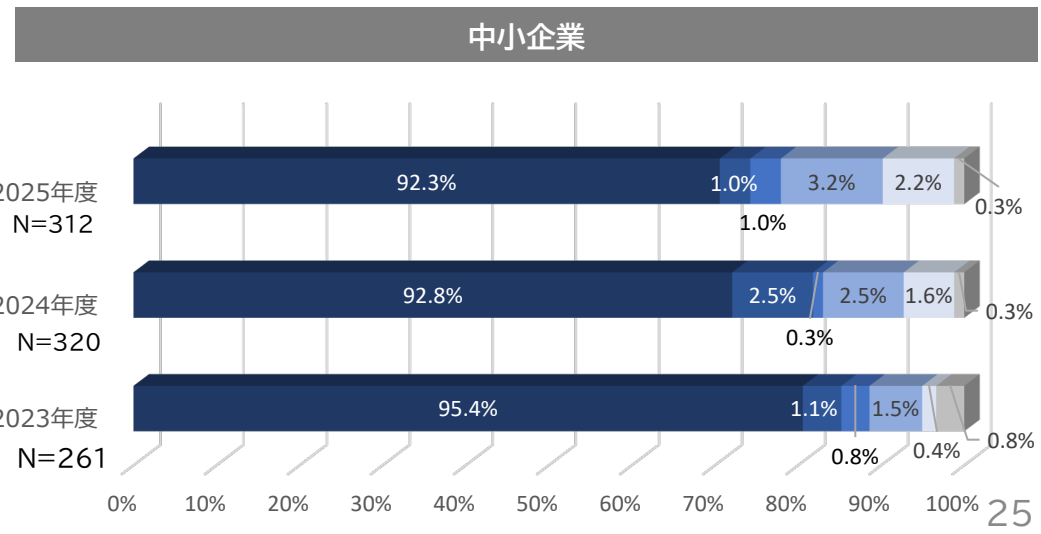
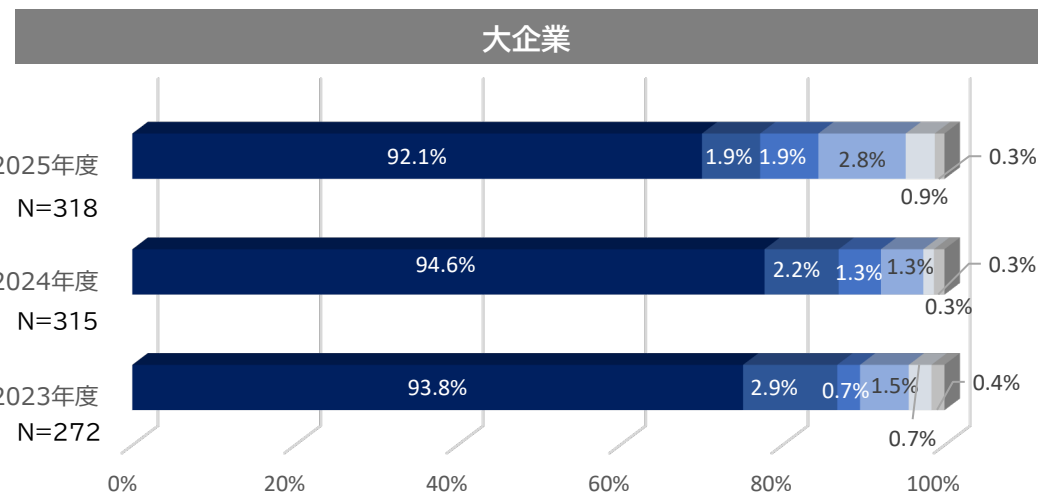
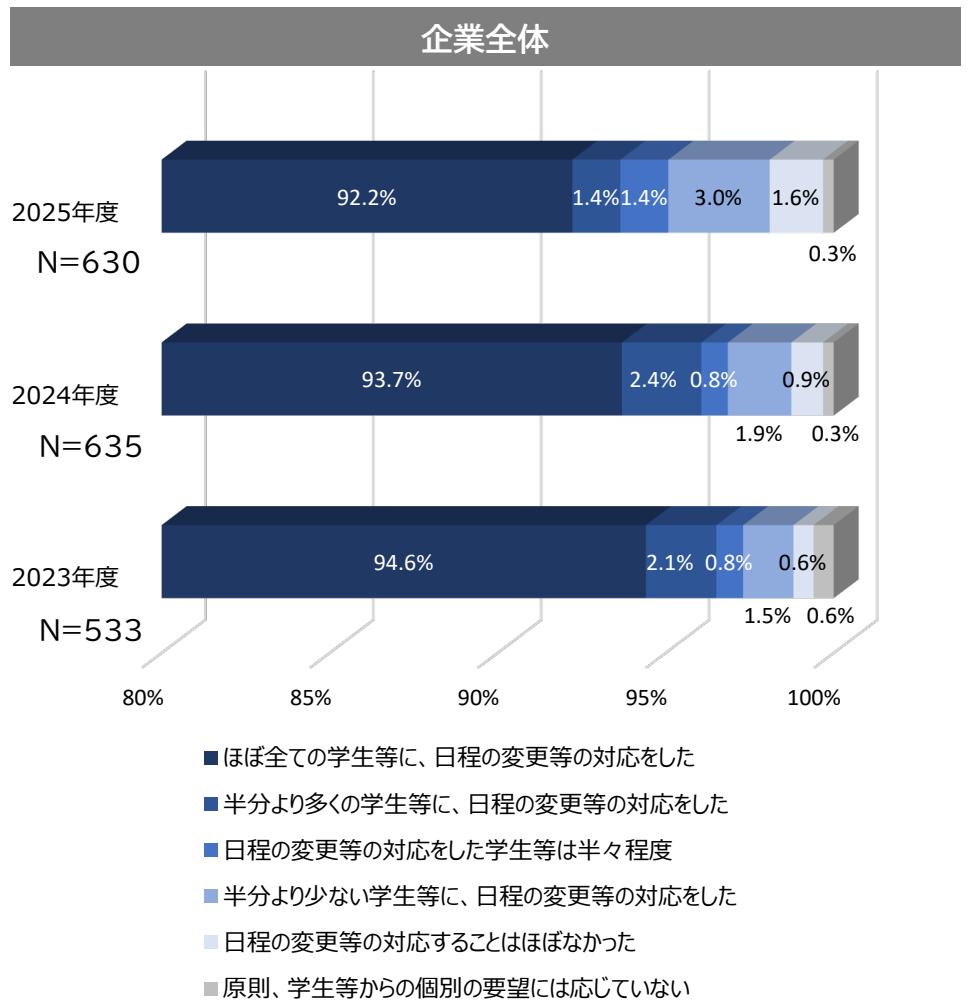
中小企業



N=312

## 相談に対する対応の有無について

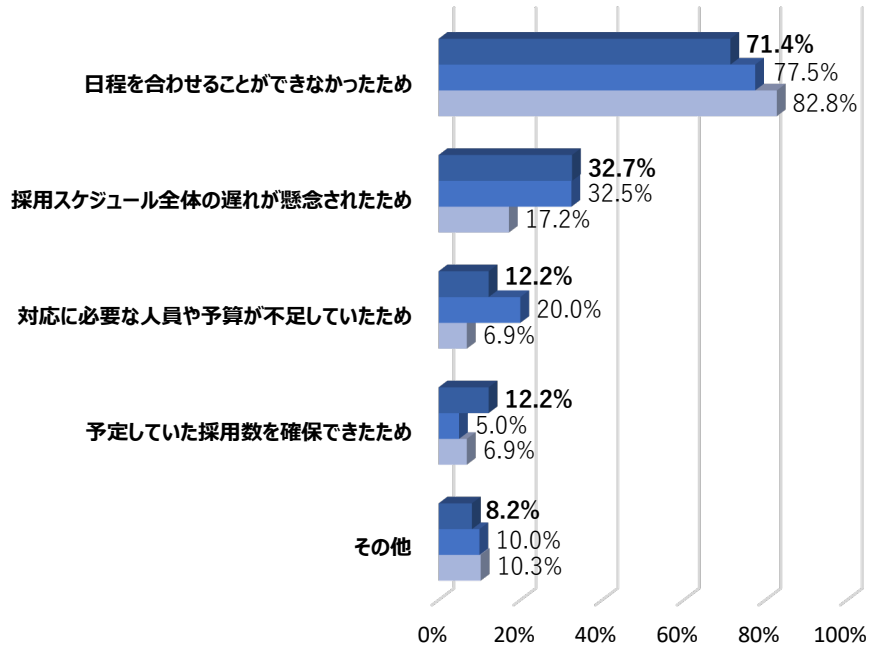
- 面接等の日程変更についての相談に対する対応は、企業全体では「ほぼ全ての学生等に、日程の変更等の対応をした」が92.2%と最も多く、次に「半分より少ない学生等に、日程の変更等の対応をした」が3.0%。
- 大企業・中小企業でもほぼ同様の傾向。



## 学生等の相談に対応できなかった(又は対応しなかった)理由について

- 面談等の日程変更についてのすべての学生等の相談に対応できなかった(又は対応しなかった)理由として「日程を合わせることができなかったため」が最も多く、企業全体で71.4%、次に「採用スケジュール全体の遅れが懸念されたため」が32.7%。

### 企業全体

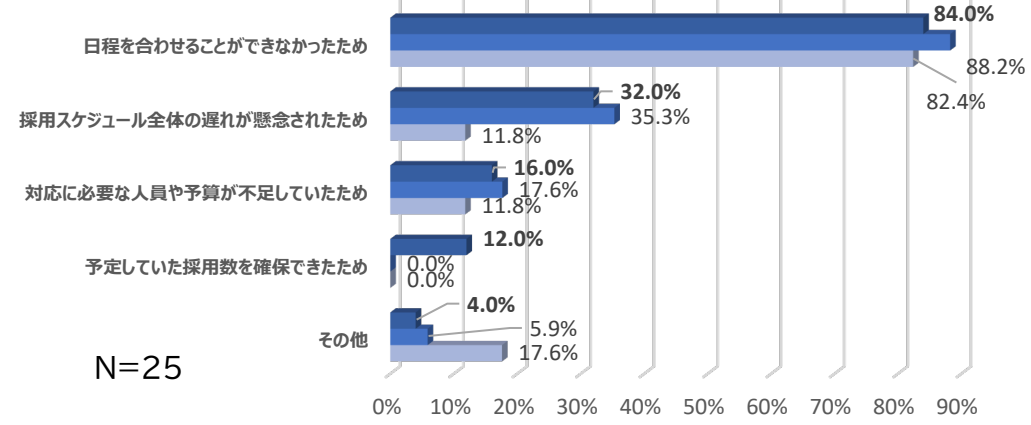


N=49

(※複数回答可)

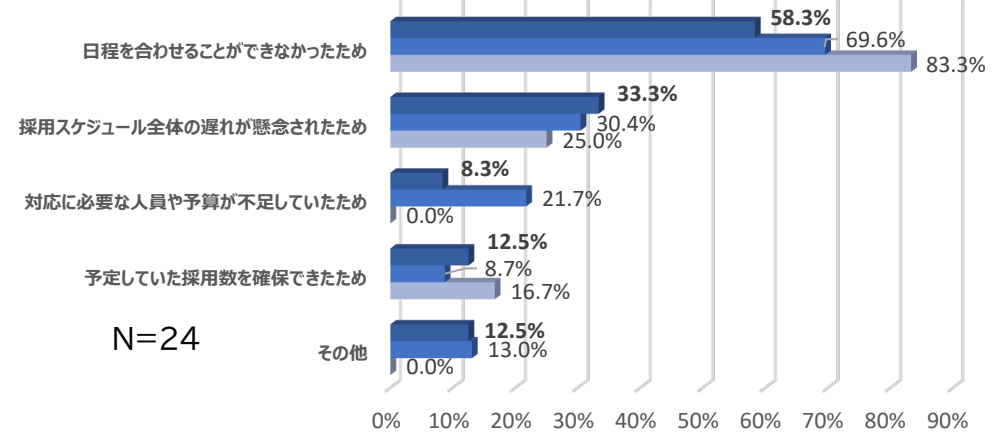
■ 2025年度 ■ 2024年度 ■ 2023年度

### 大企業



N=25

### 中小企業

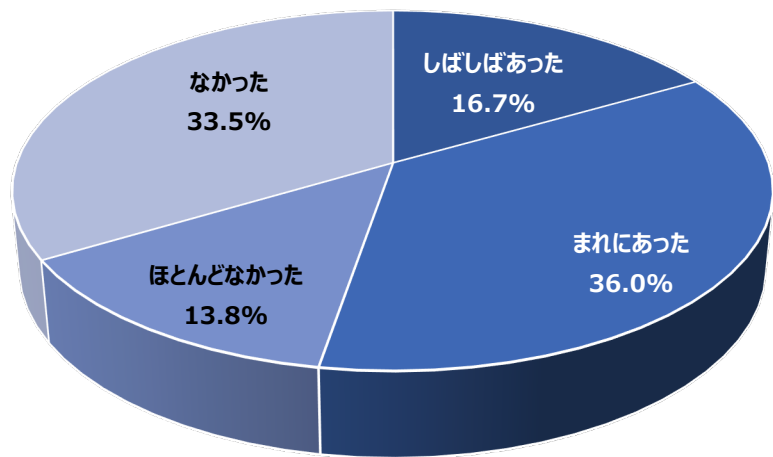


N=24

## 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

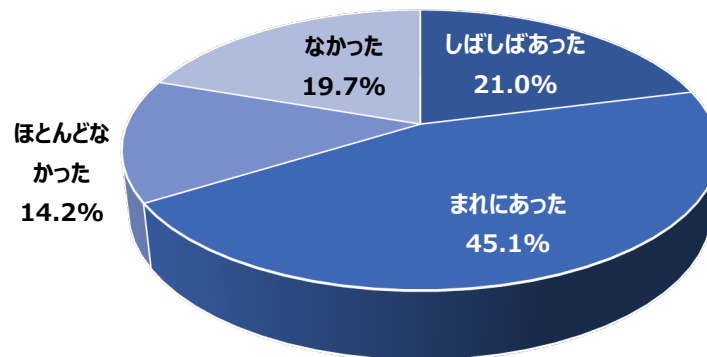
- 面接等を予定していた学生が連絡なしに欠席することについて、企業全体で「あった」(しばしばあった、まれにあった)と回答した割合が52.7%と半数を超える。「まれにあった」が36.0%と最も多く、次に「なかった」が33.5%。
- 大企業では「しばしばあった」または「まれにあった」の回答が66.1%と半数を超える。
- 中小企業では企業が「ほとんどなかった」または「なかった」の回答が56.4%と半数を超える。

企業全体



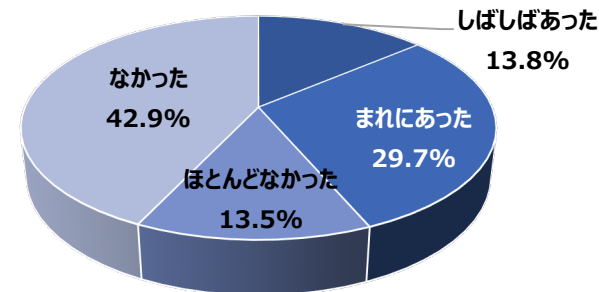
N=1,118

大企業



N=452

中小企業

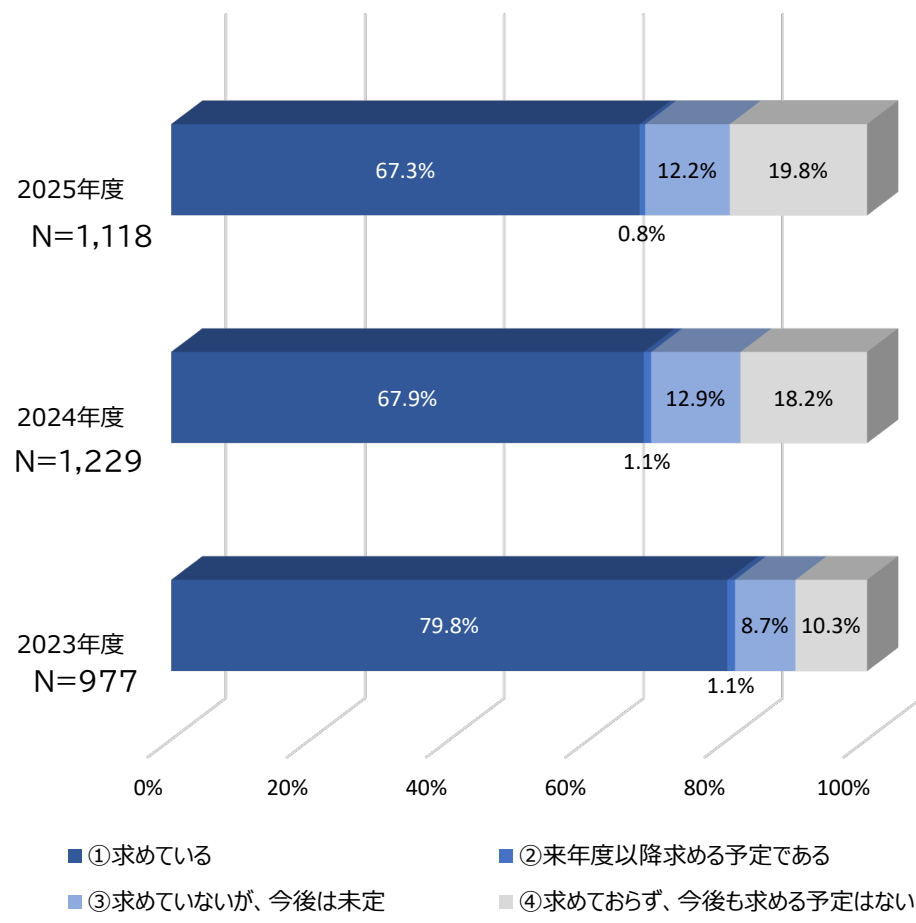


N=666

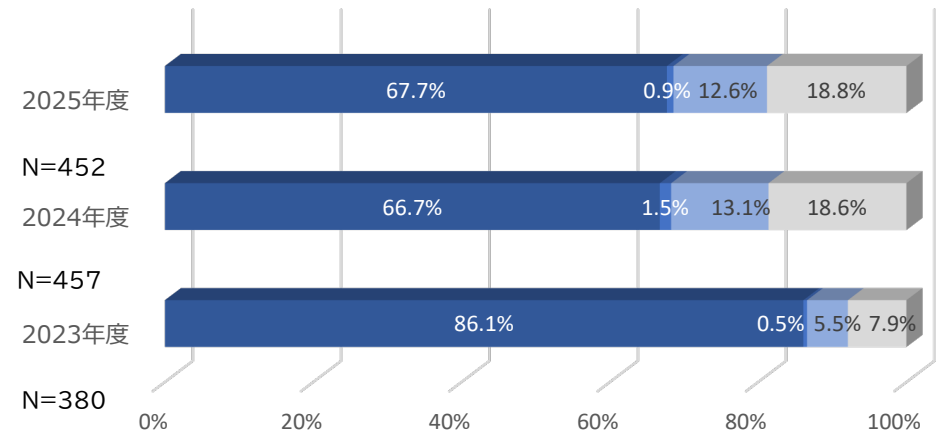
# 学修成果を表す情報について

• 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%と減少傾向。32.0%の企業が求めておらず、19.8%の企業が「今後も求める予定はない」と回答。

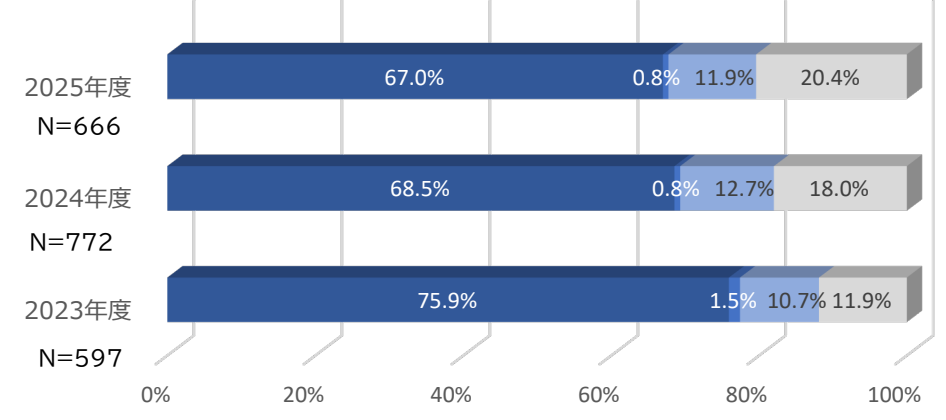
## 企業全体



## 大企業

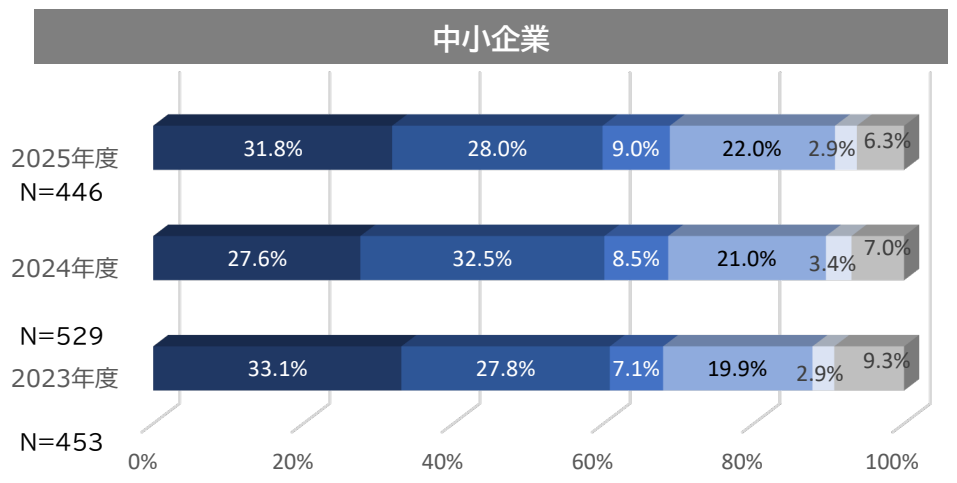
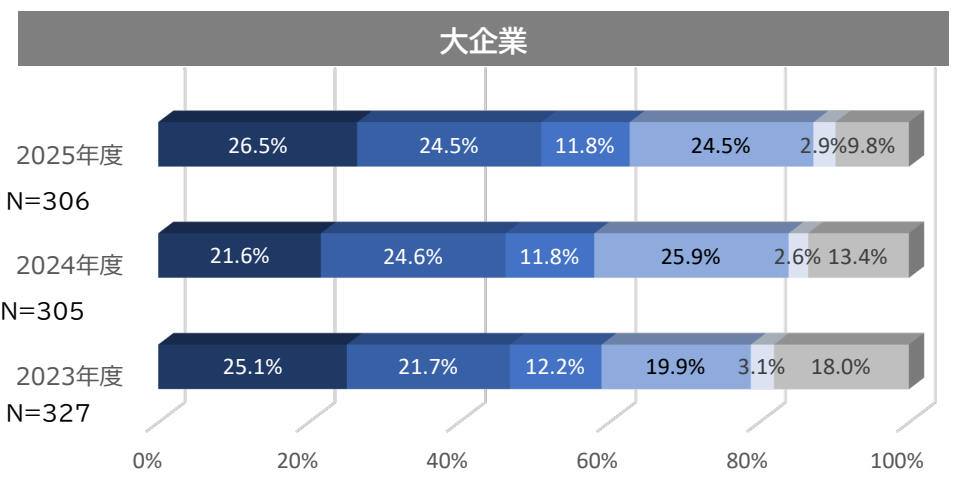
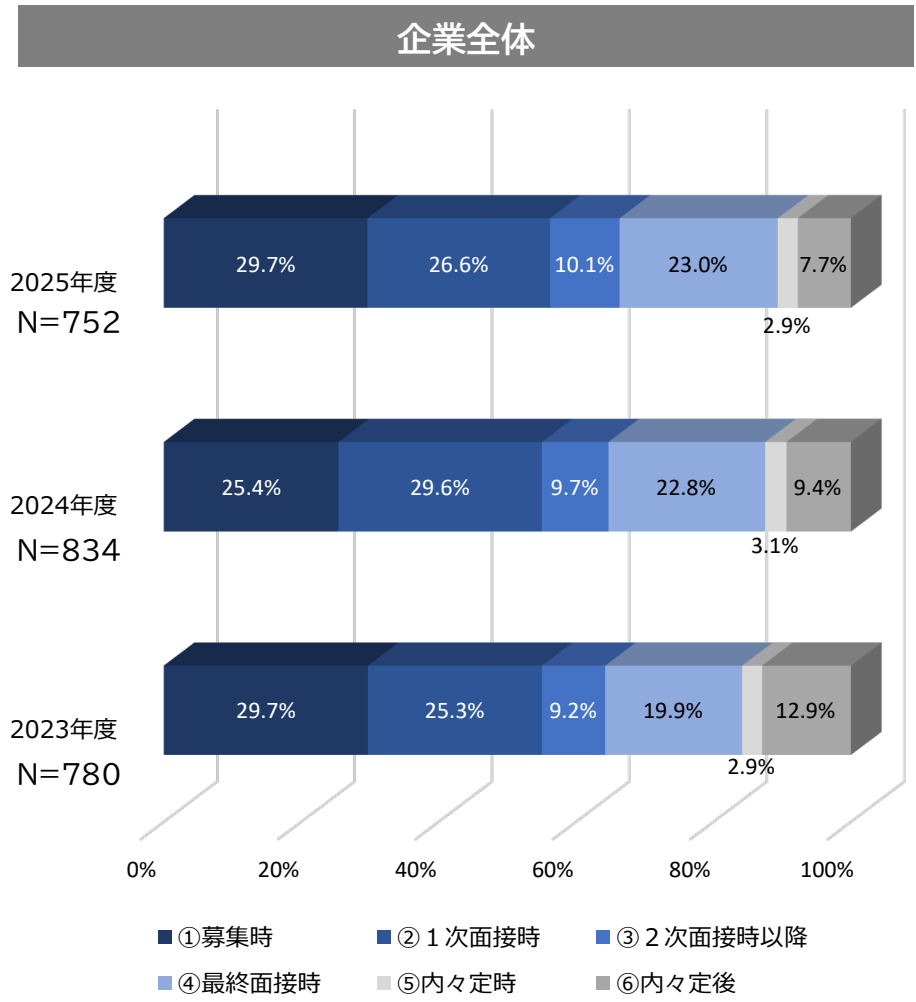


## 中小企業



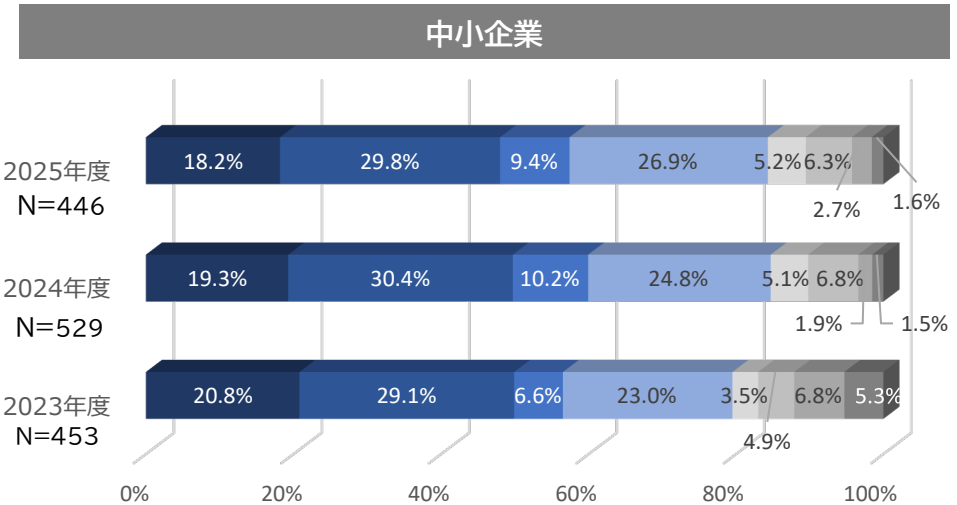
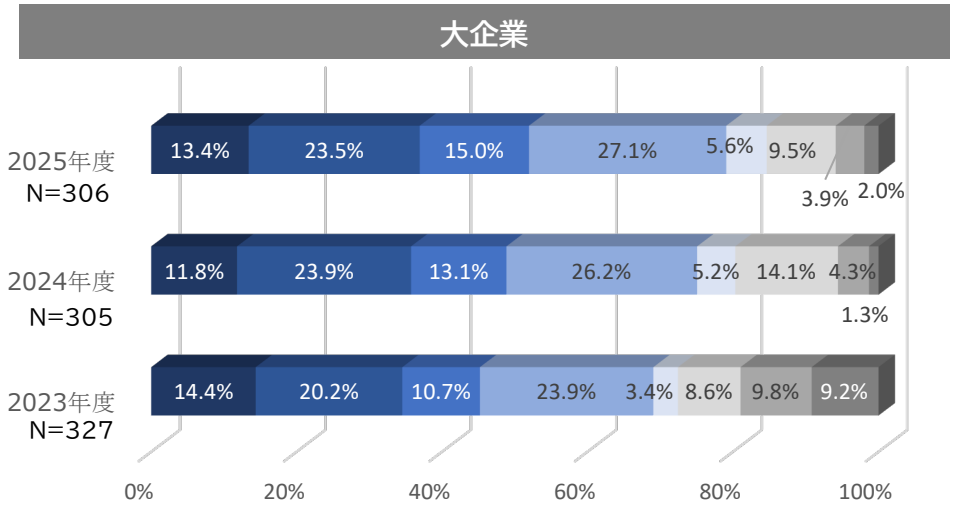
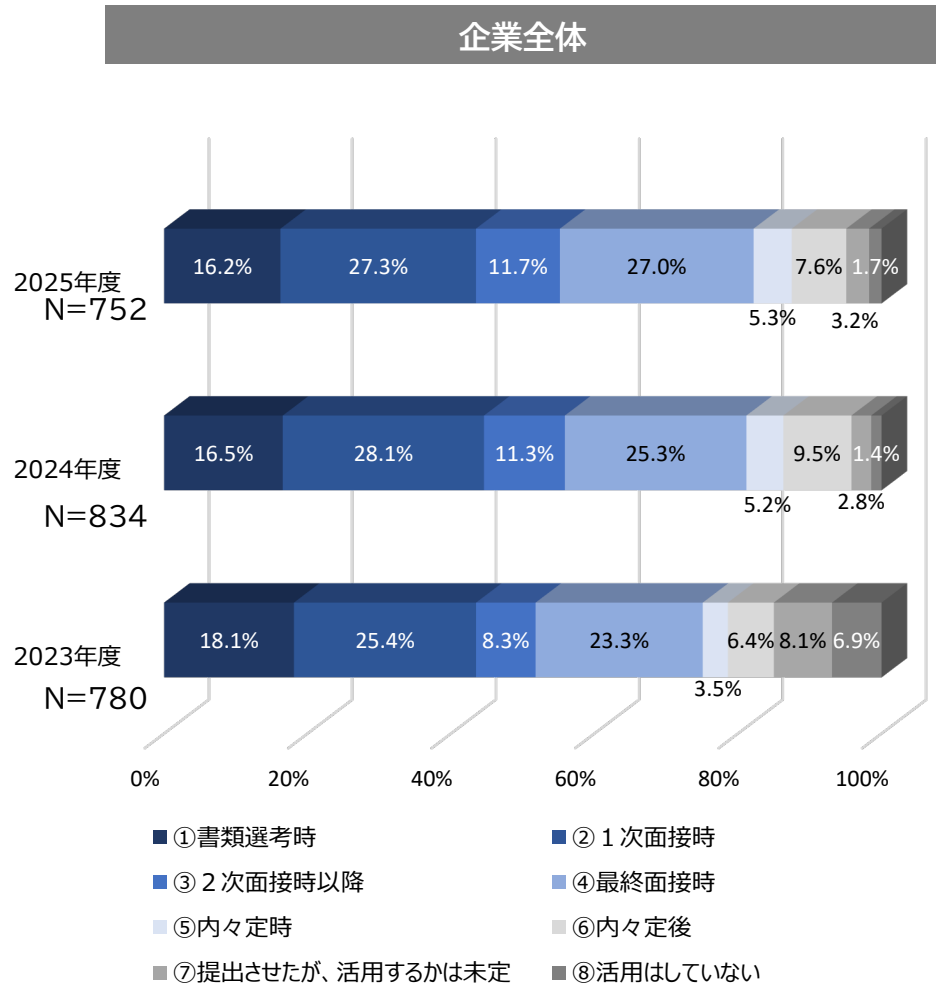
## 学修成果を求めた段階について

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」の順に多くなっているが、募集時に求めた企業は29.7%に留まり、約7割の企業は学修成果を採用選考プロセスの初期段階から求めている。



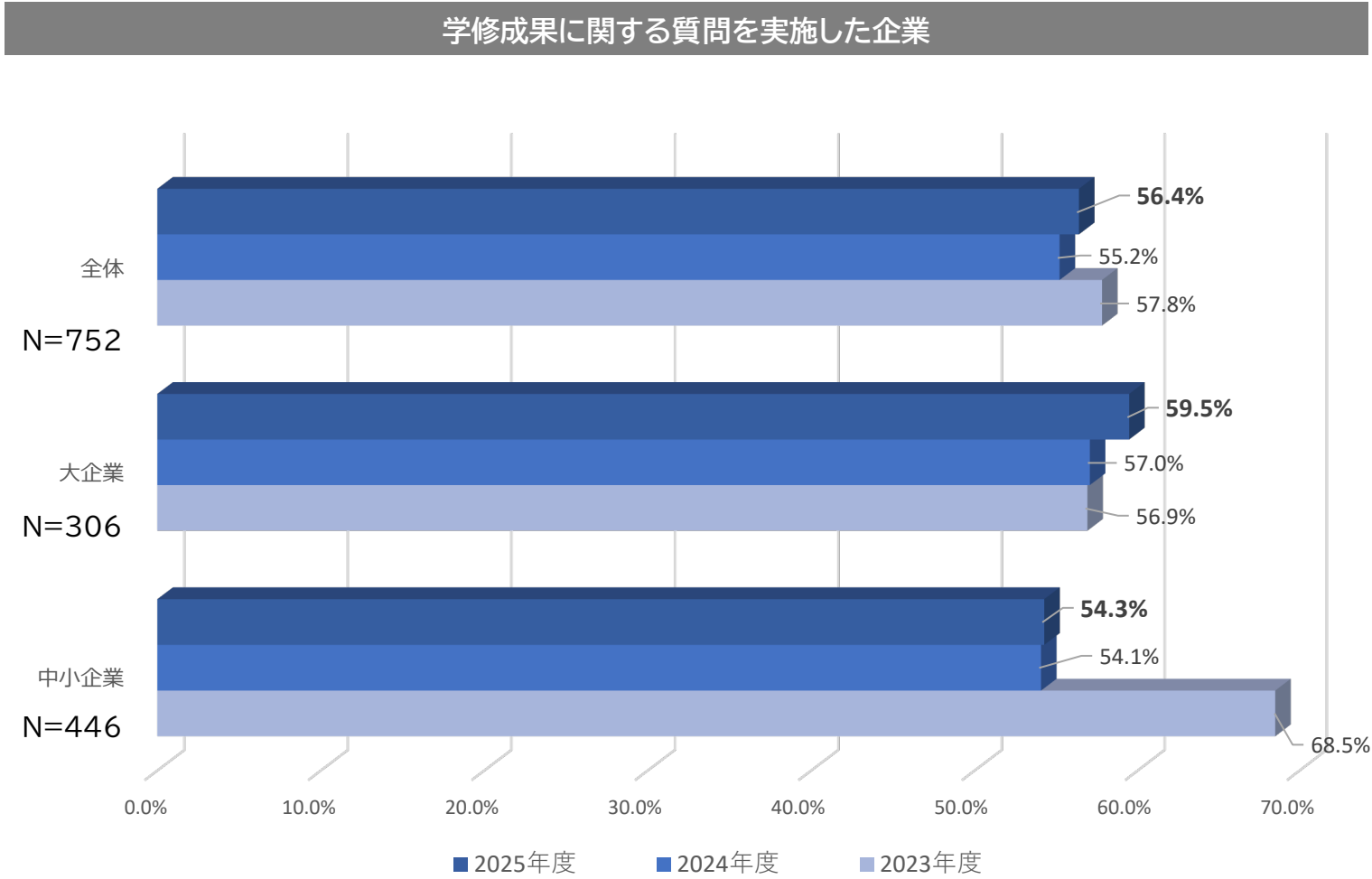
# 学修成果を表す書類やデータを活用した段階について

- 学修成果を活用した段階は、企業全体で「1次面接時」が27.3%と最も多く、次に「最終面接時」が27.0%。
- 企業全体で83.8%は全ての応募学生が対象となる「書類選考時」の段階では学修成果を活用していない。



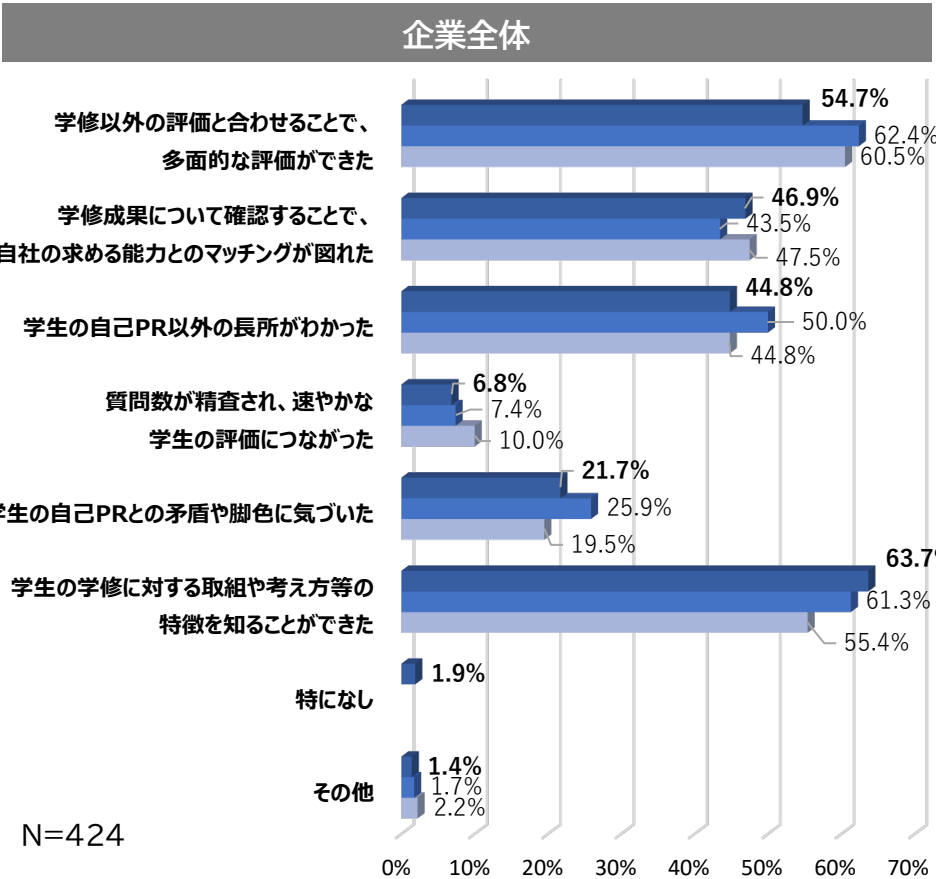
## 面接の中で学修成果に関する質問を実施した企業について

• 学修成果に関する質問を実施した企業は、企業全体が56.4%、大企業が59.5%、中小企業が54.3%。



# 面接時に学修成果に関する質問をしてよかったと思うことについて

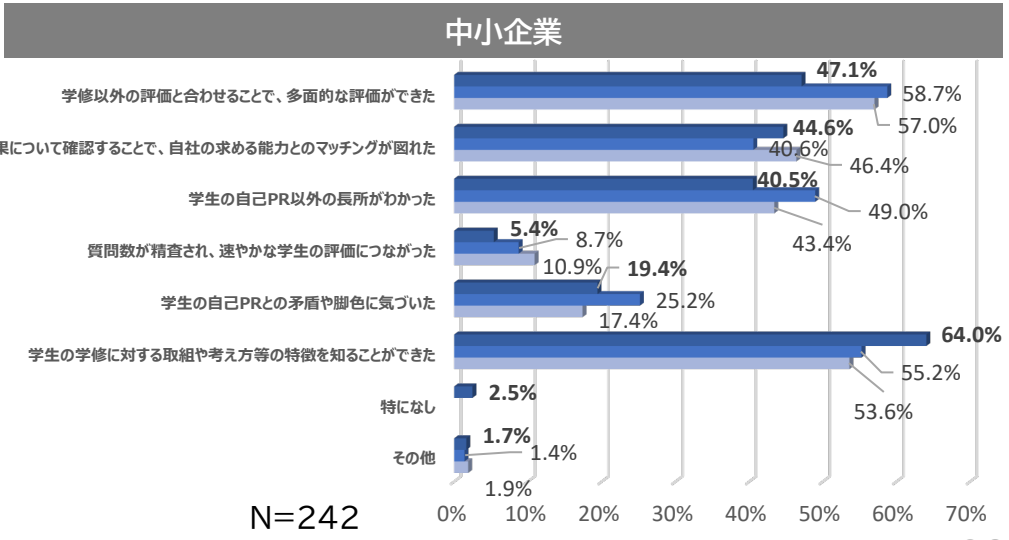
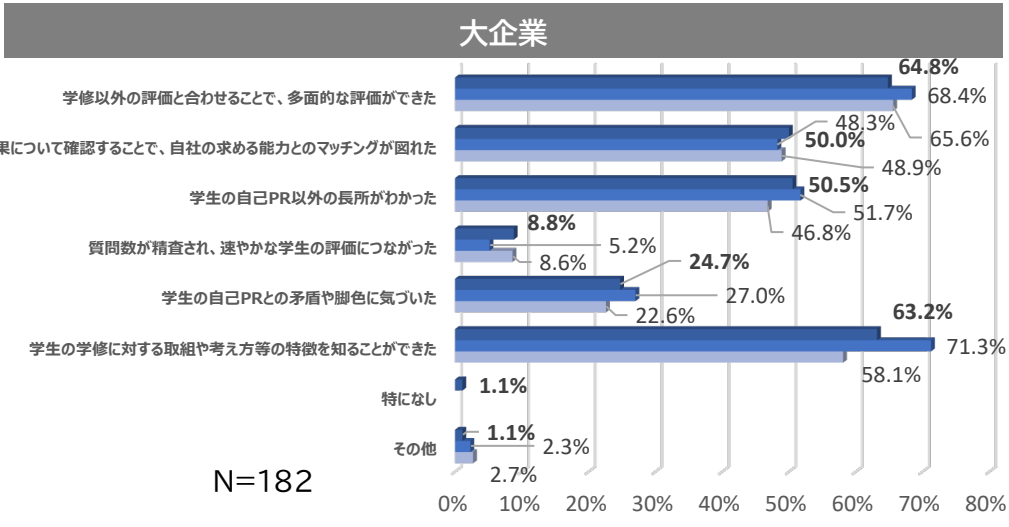
- 面接時に学修成果に関する質問をしてよかったと思うことについて、企業全体及び中小企業では「学生の学修に対する取組や考え方等の特徴を知ることができた」が最も多く、企業全体では63.7%、中小企業では64.0%。
- 大企業では「学修以外の評価と合わせることで、多面的な評価ができた」が64.8%と最も多い。



(※複数回答可) ■ 2025年度 ■ 2024年度 ■ 2023年度

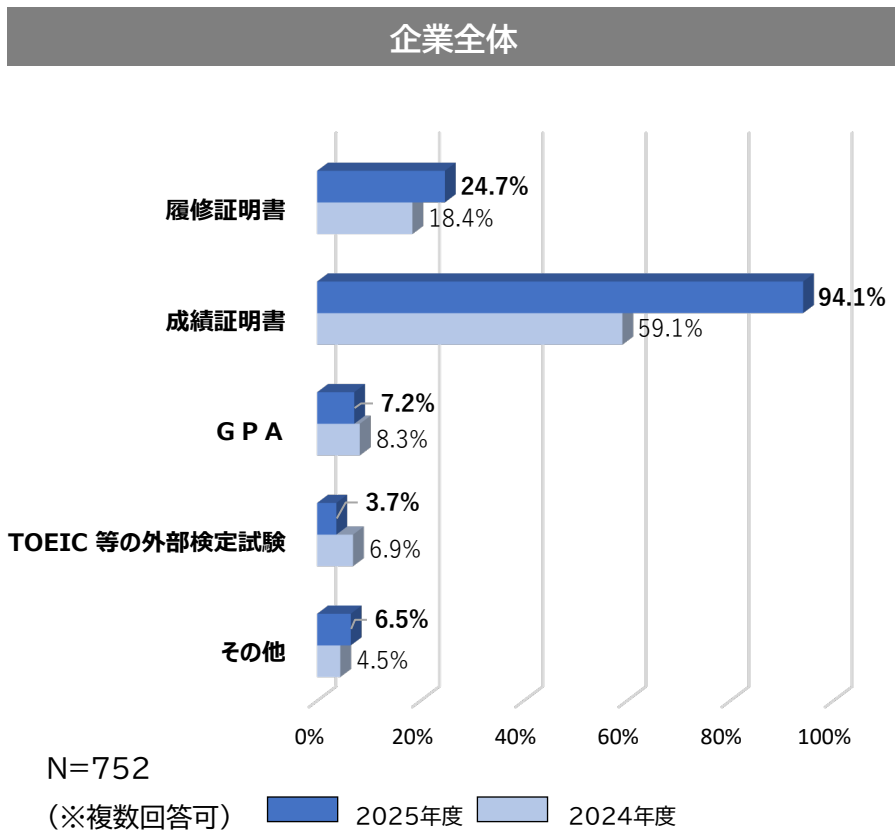
【その他(自由記述)】

- ・どんな事を学び、何が得意であるかを確認している。
- ・単位取得状況を見て卒業できるかどうかの判断材料とする。



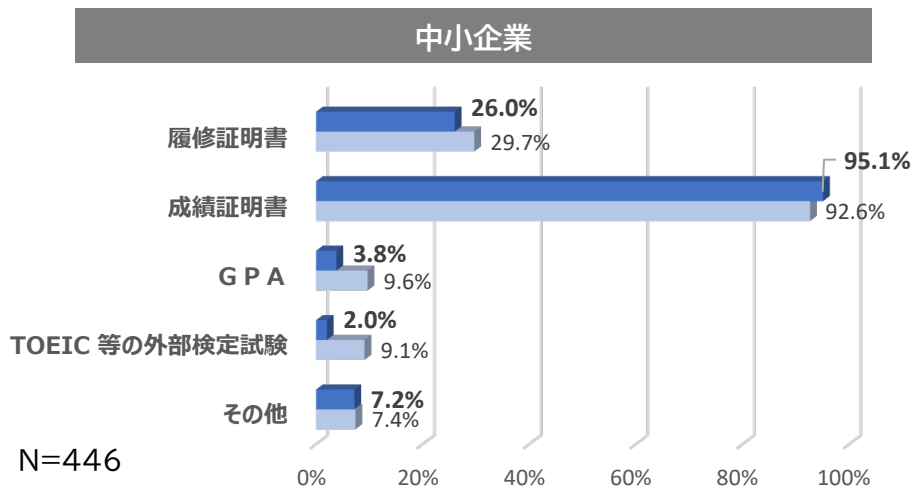
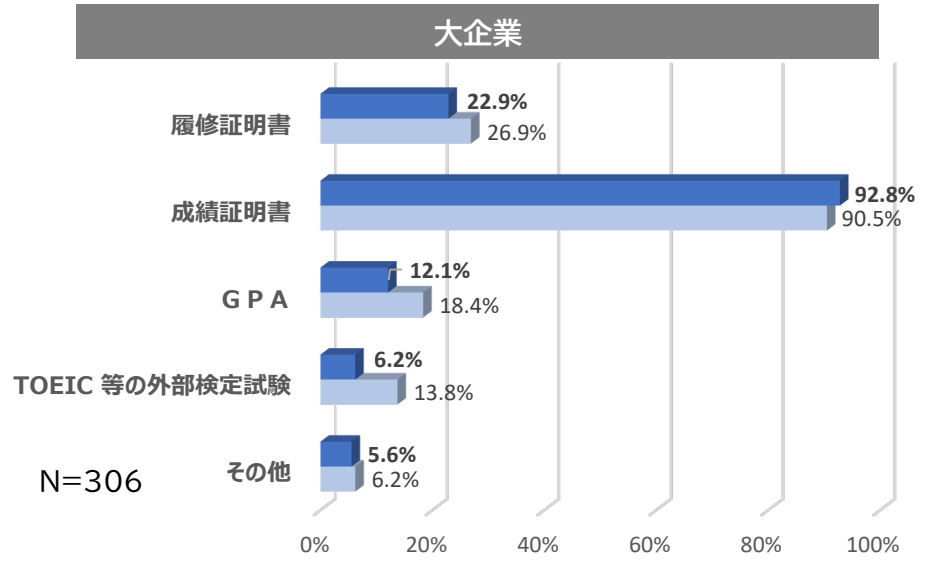
# 内々定の意思決定をする際に求めた学修成果について

・ 内々定の意思決定をする際に学修成果として求めたものは、企業全体では、「成績証明書」が最も多く94.1%となっており、次に「履修証明書」、「GPA」が続いている。



【その他(自由記述)】

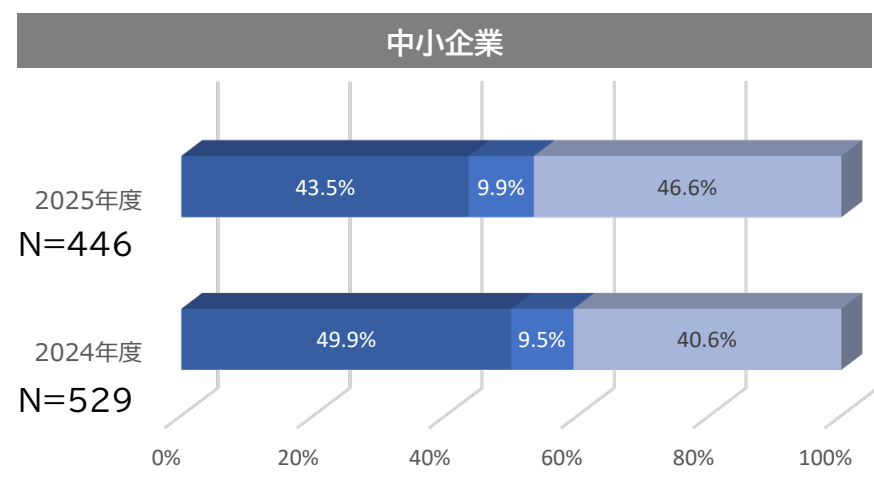
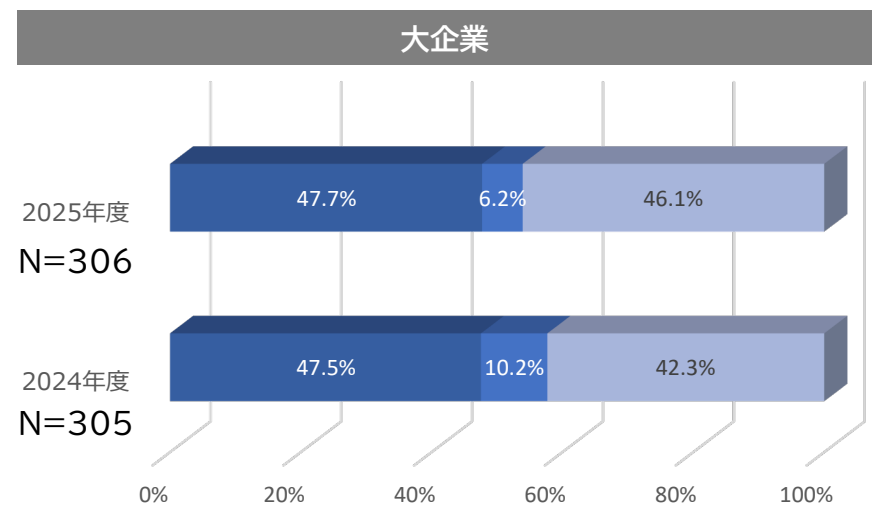
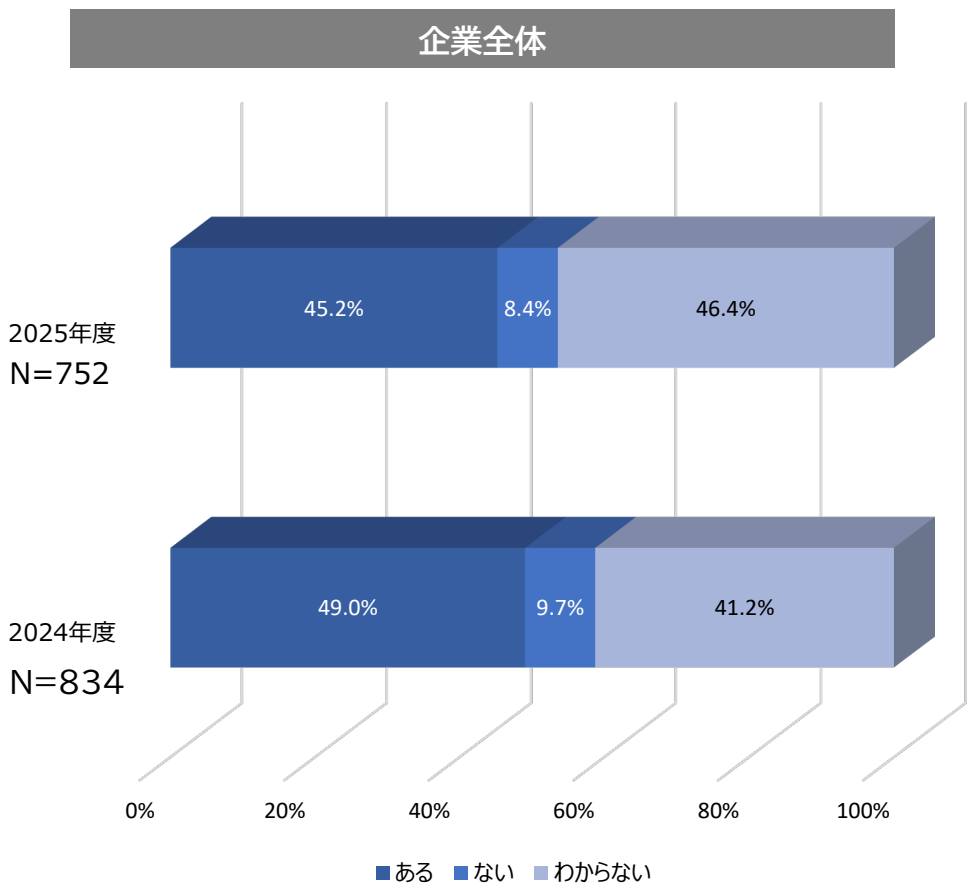
- ・ゼミナールの実績や論文の有無。
- ・研究内容とその分野の理解度。



# 就職後の勤務態度・成績と学生時代の学修成果の因果関係の有無について

※2024年度より調査を実施

・ 就職後の勤務態度等と学修成果の因果関係については、企業全体で「ある」が45.2%、「わからない」が46.4%。

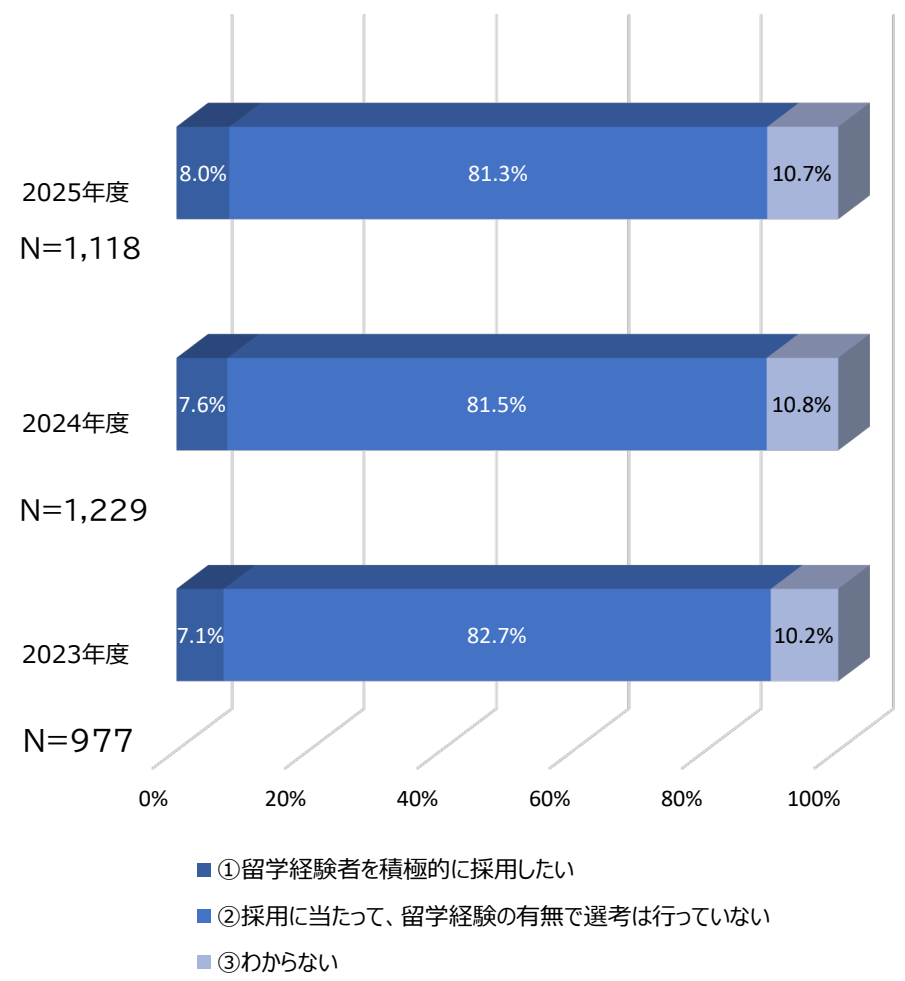


【留学経験者の採用について】

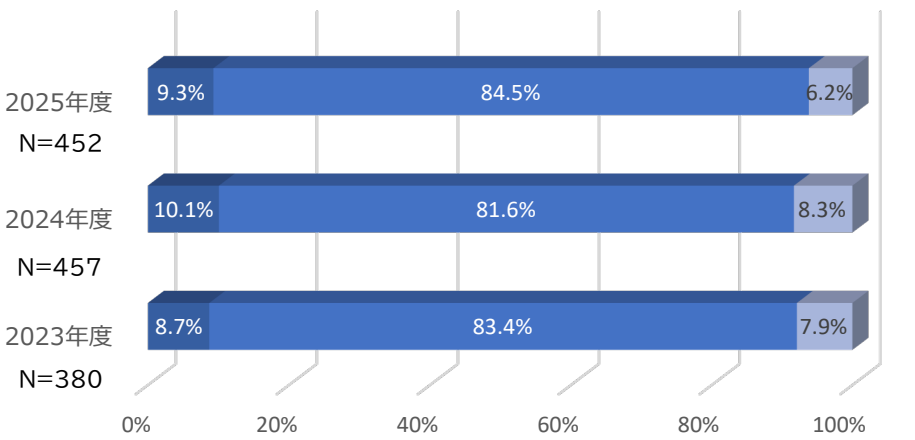
# 留学経験者(日本人の学生で海外留学を経験した者(留学中も含む))の採用について

• 留学経験者の採用は、企業全体では「採用に当たって、留学経験の有無では選考は行っていない」が81.3%と最も多く、「わからない」が10.7%、「留学経験者を積極的に採用したい」が8.0%。

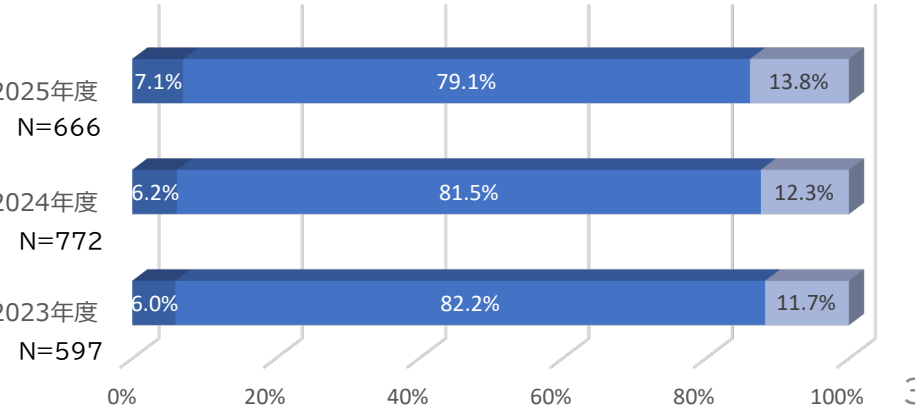
## 企業全体



## 大企業



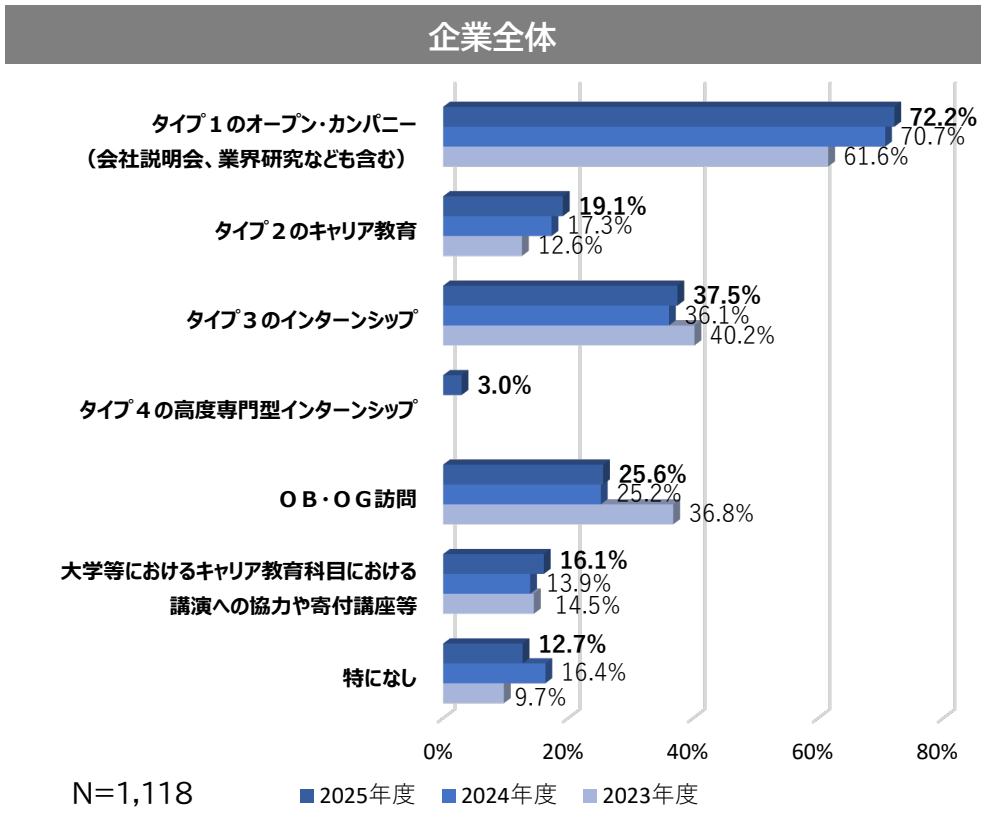
## 中小企業



【学生の職業観や勤労観を涵養すること等を目的とした取組について】

# 個々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学生が身に付けるために、これまで以上に取り組みたいと考えることについて

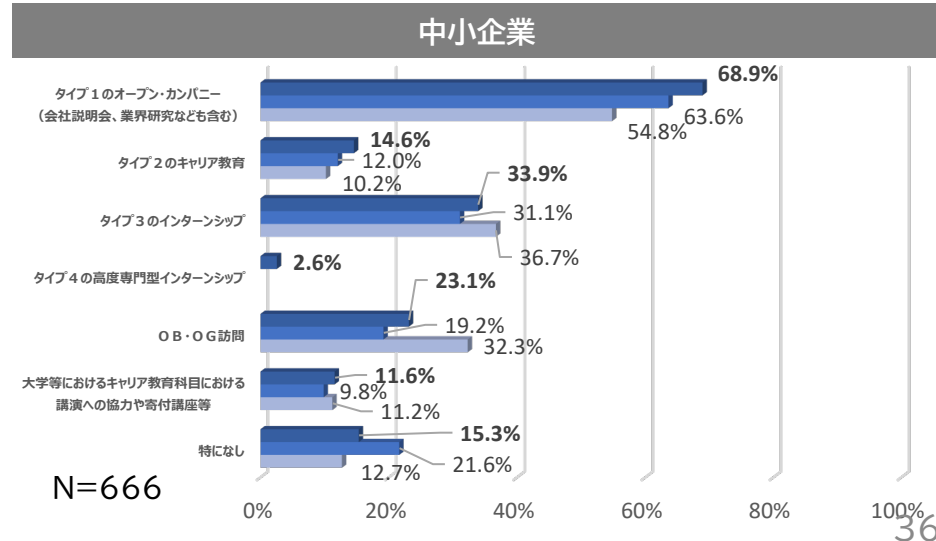
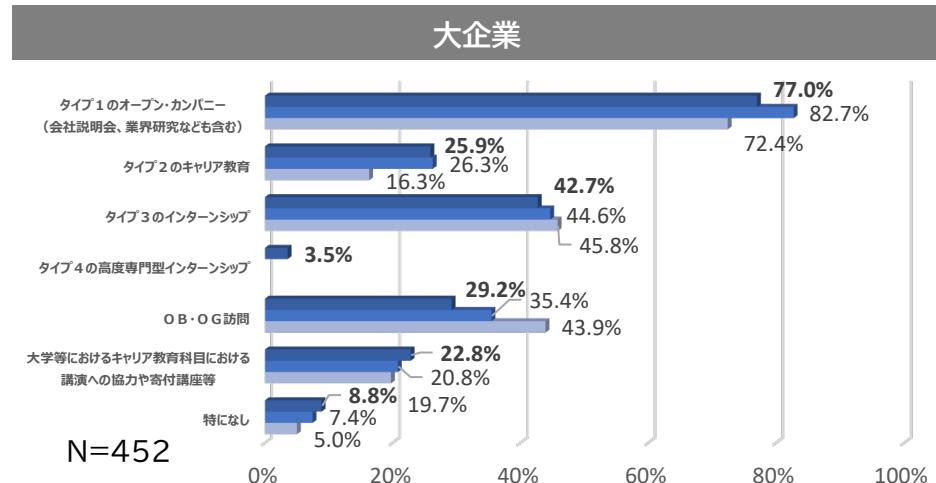
- 学生の職業観や勤労観を涵養し、個々の個性や適性に応じた職業を学生自ら選択できる能力を身に付けるために、企業としてこれまで以上に取り組みたいと考えるものは、「タイプ1のオープン・カンパニー」が企業全体で72.2%と最も多く、次いで「タイプ3のインターンシップ」が37.5%。



※2023年度調査においては「会社説明会(業界研究などを含む)」と「タイプ1のオープンカンパニー」を別の選択肢としていたことから、本調査結果における2023年度の回答数は両選択肢の回答数を便宜上合算している。

※「タイプ4の高度専門型インターンシップ」は今回調査からの追加項目。

(※複数回答可)

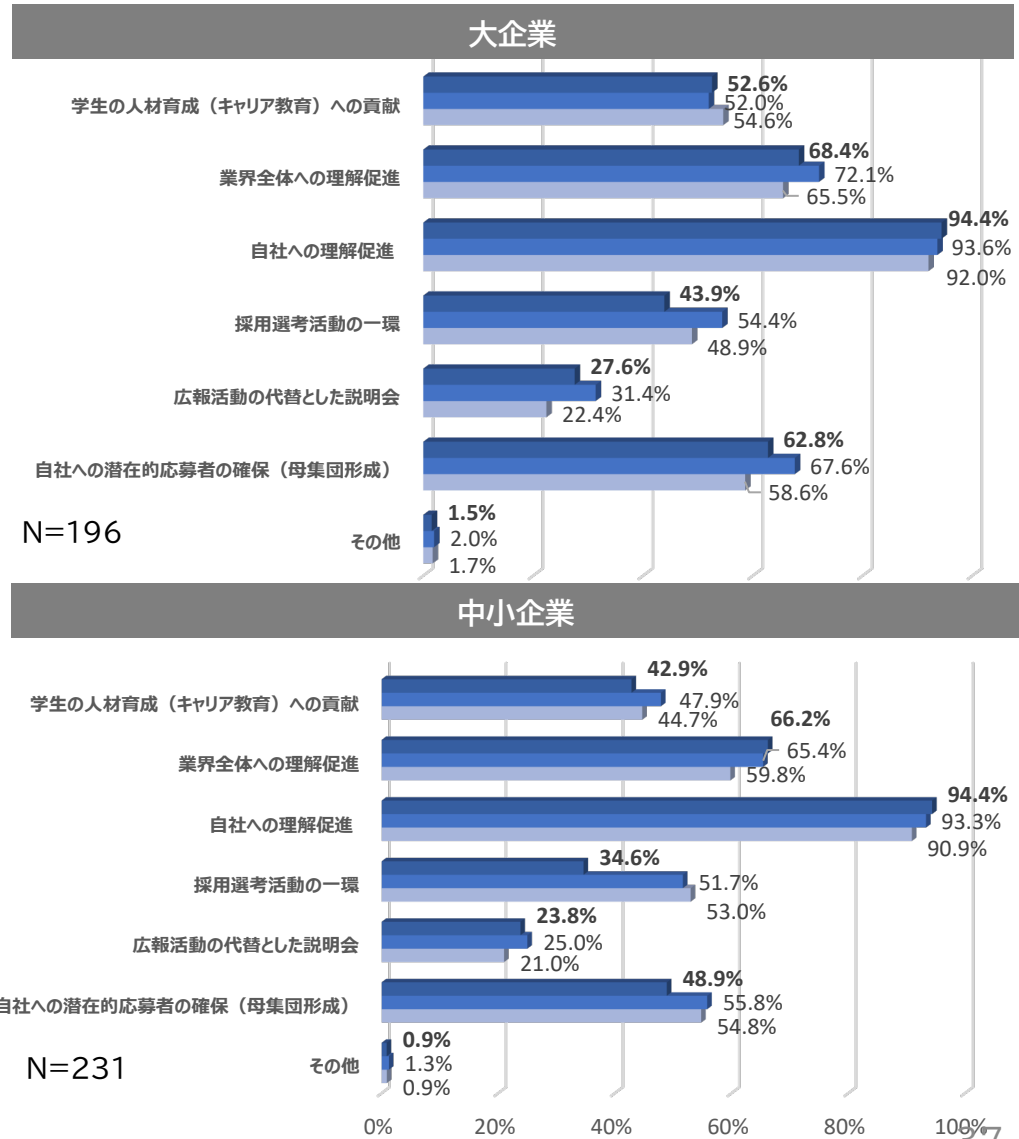
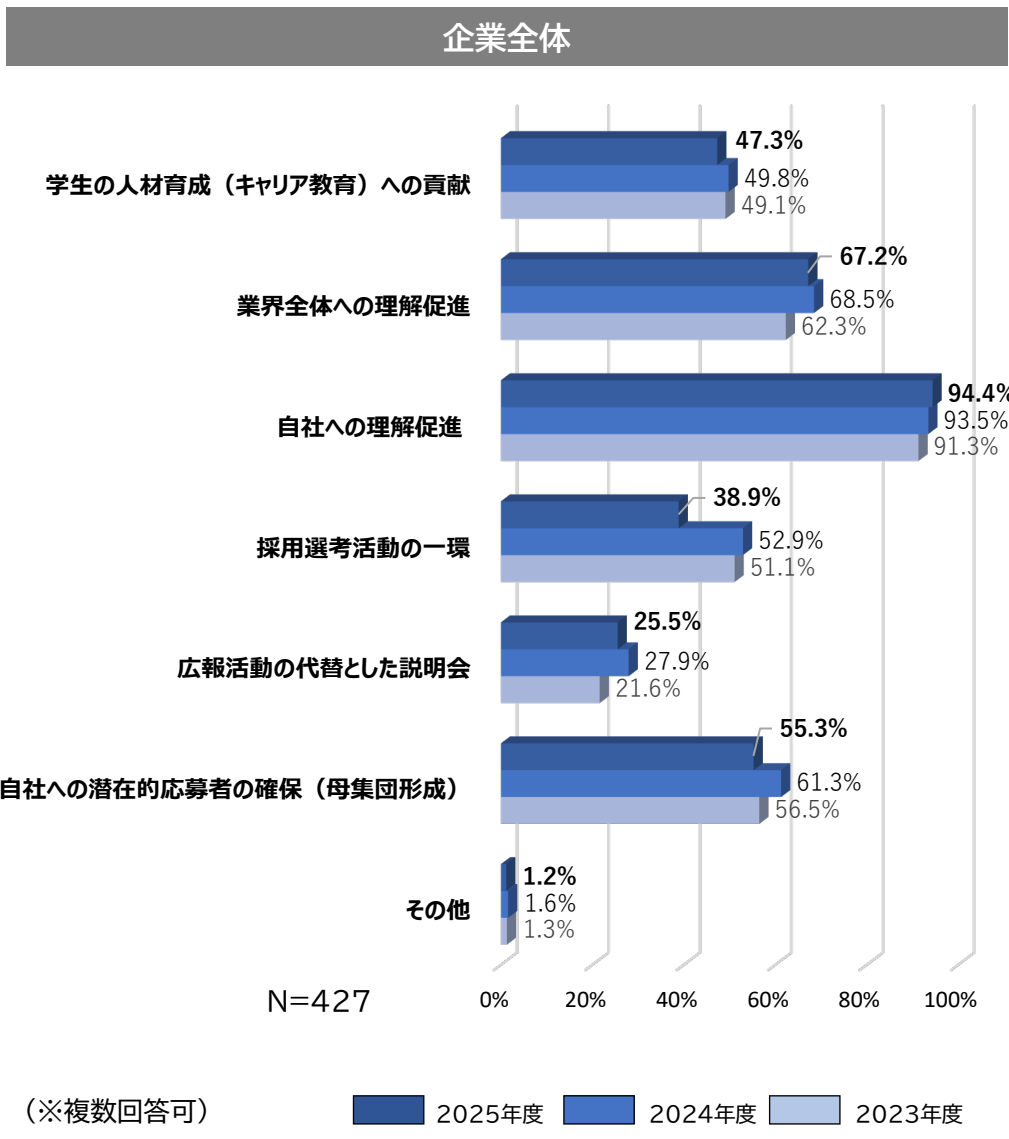


【学生の職業観や勤労観を涵養すること等を目的とした取組について】

インターンシップの実施目的について

(※回答対象はタイプ3またはタイプ4のインターンシップをこれまで以上に取り組みたいと回答した企業)

- インターンシップを実施する目的として最も多い回答は「自社への理解増進」で企業全体及び大企業、中小企業それぞれにおいて90%を超える。



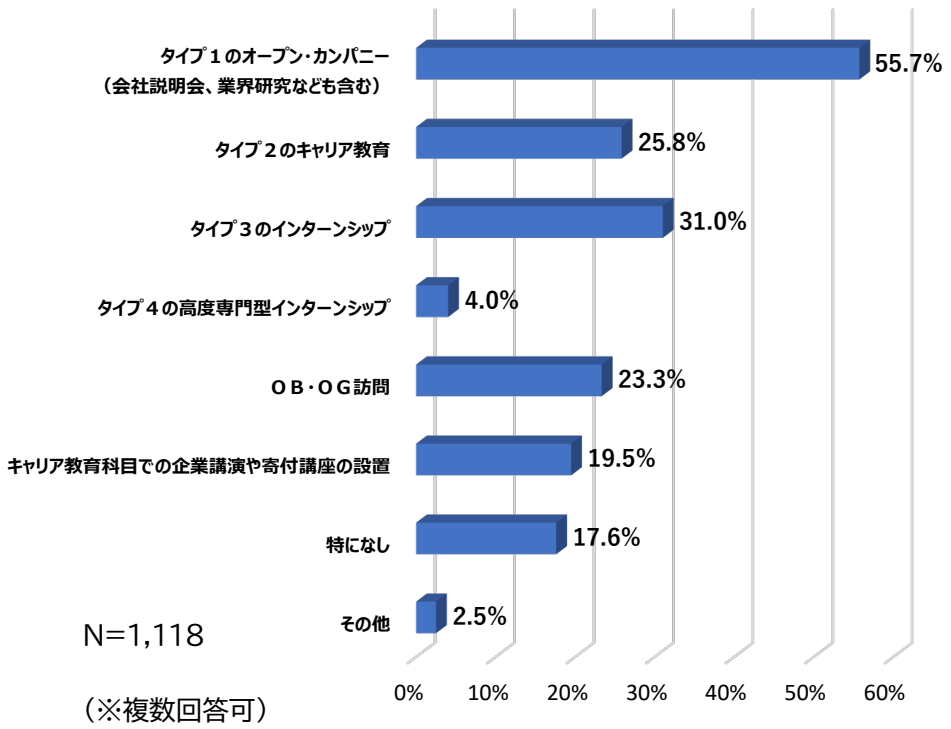
【学生の職業観や勤労観を涵養すること等を目的とした取組について】

# 個々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学生が身に付けるために、これまで以上に大学等に取り組んでもらいたいと考えることについて

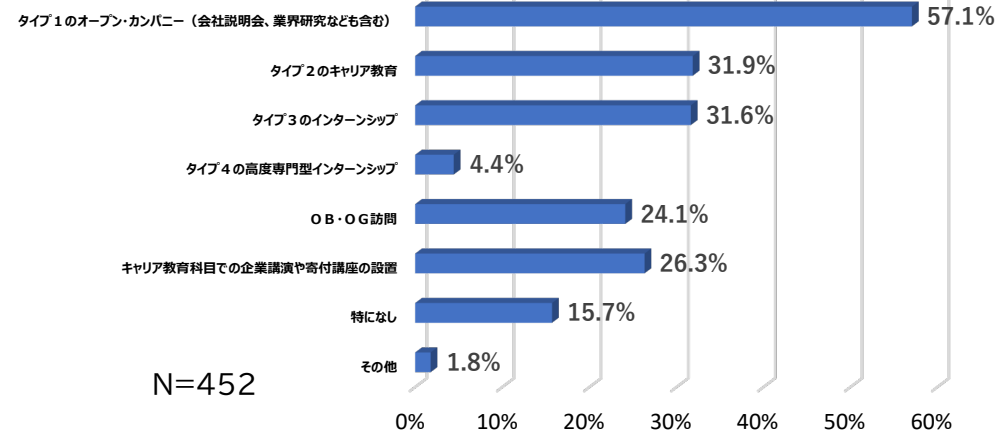
※今年度より調査実施

- 学生の職業観や勤労観を涵養し、個々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、大学等にこれまで以上に取り組んでもらいたいと考えることは、「タイプ1のオープン・カンパニー」が企業全体で55.7%であり、次いで「タイプ3のインターンシップ」が31.0%。

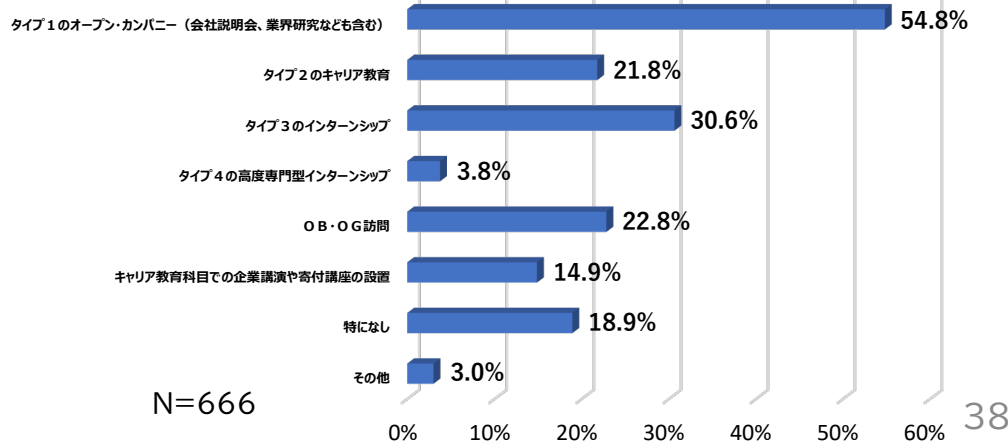
## 企業全体



## 大企業

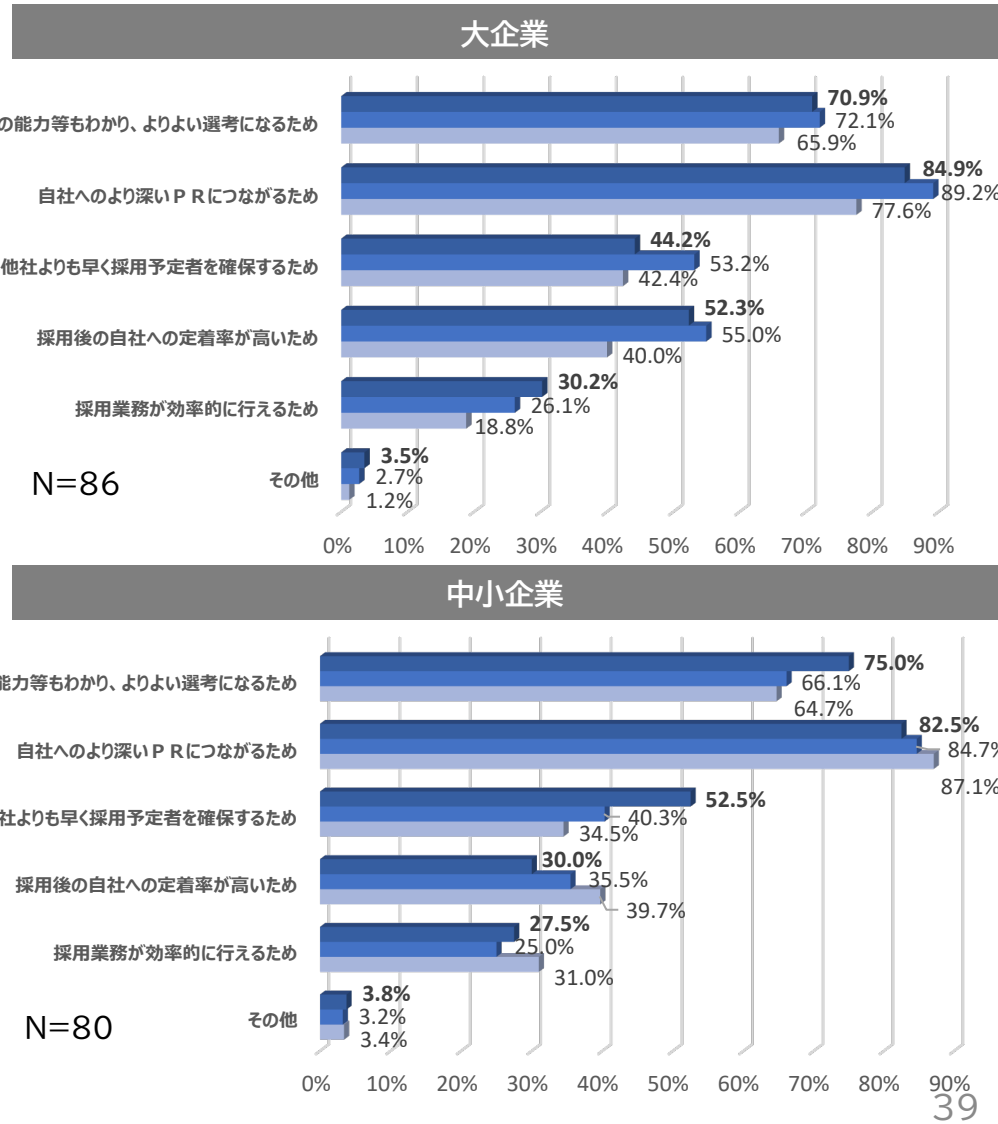
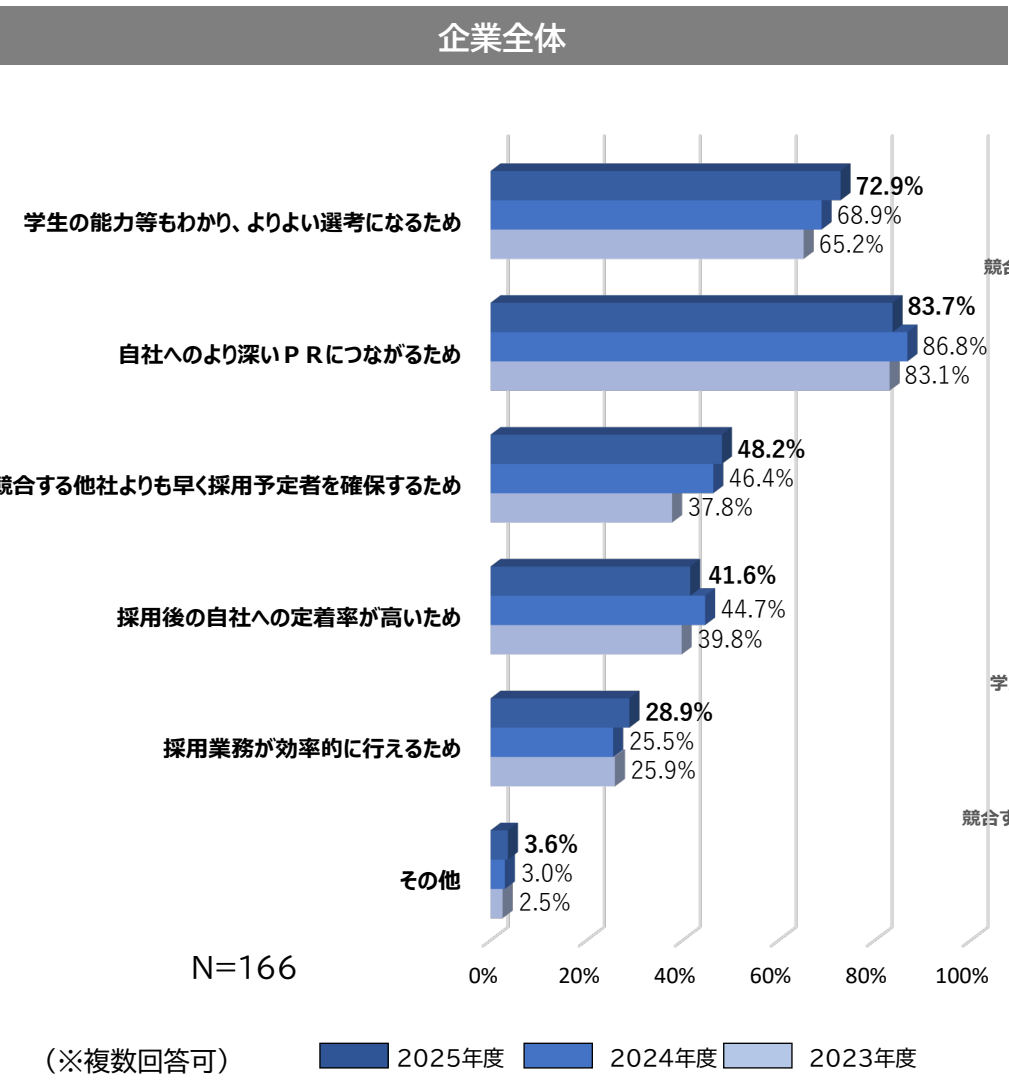


## 中小企業



# 採用選考活動の一環としてインターンシップを実施する理由について

・ 採用選考活動の一環としてインターンシップを実施する理由として、最も多い回答は「自社へのより深いPRにつながるため」で企業全体及び大企業、中小企業それぞれにおいて80%を超える。

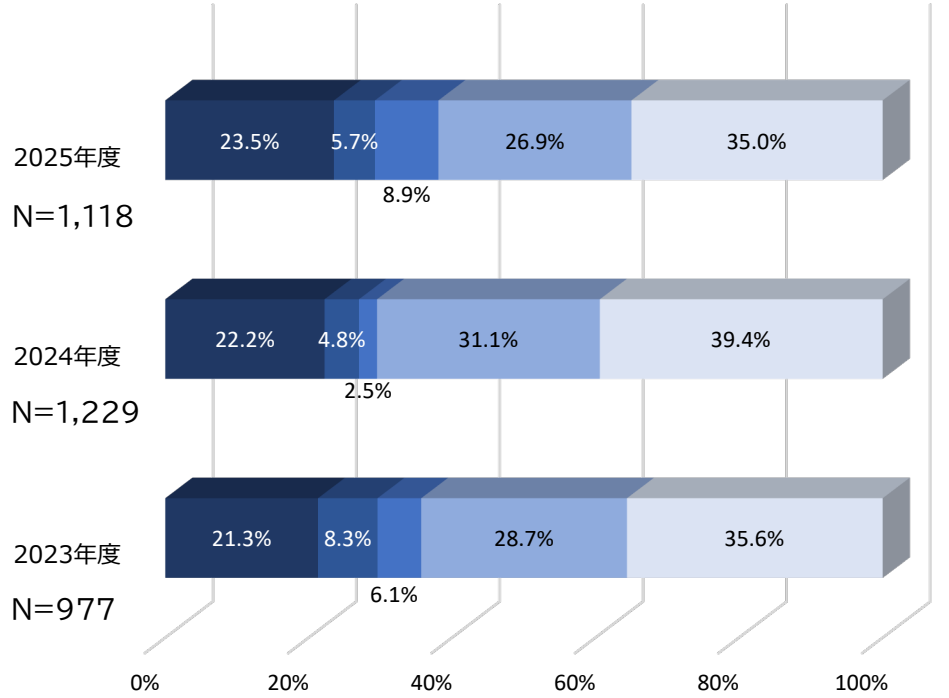


【学生の職業観や勤労観を涵養すること等を目的とした取組について】

タイプ3のインターンシップの実施有無について

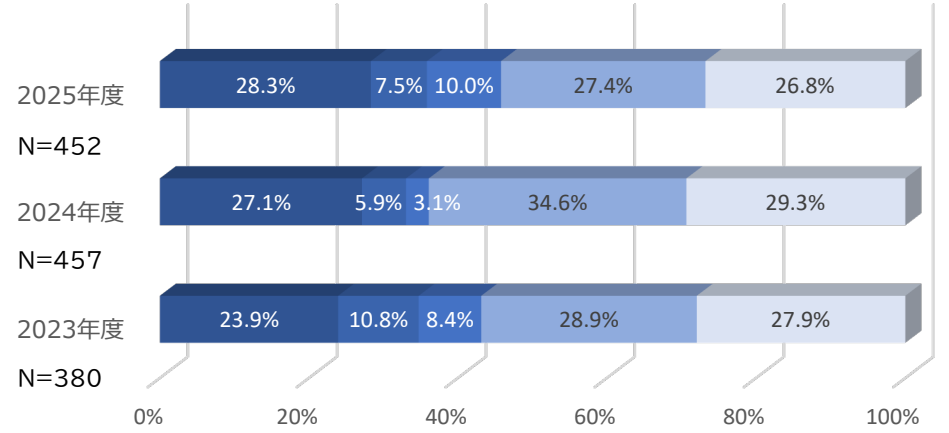
- タイプ3のインターンシップを実施している(予定を含む)企業は全体で29.2%。
- 中小企業では「実施する予定はない」の回答が40.5%と大企業と比べて多い。

企業全体

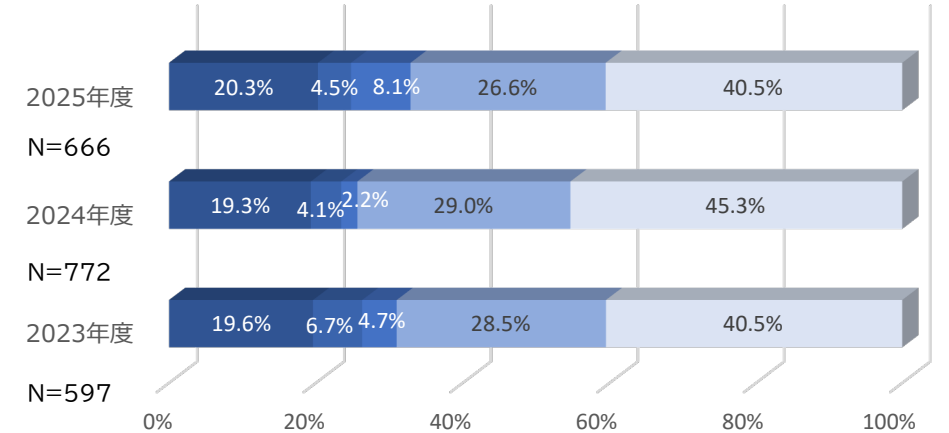


- 従来からタイプ3の要件に当てはまるインターンシップを実施しており、引き続き実施する予定
- 従来のプログラムをタイプ3の要件に当てはまるよう改編して実施する予定
- 従来のプログラムをインターンシップではないものとして引き続き実施する予定
- タイプ3のインターンシップを実施するか検討中
- 実施する予定はない

大企業



中小企業

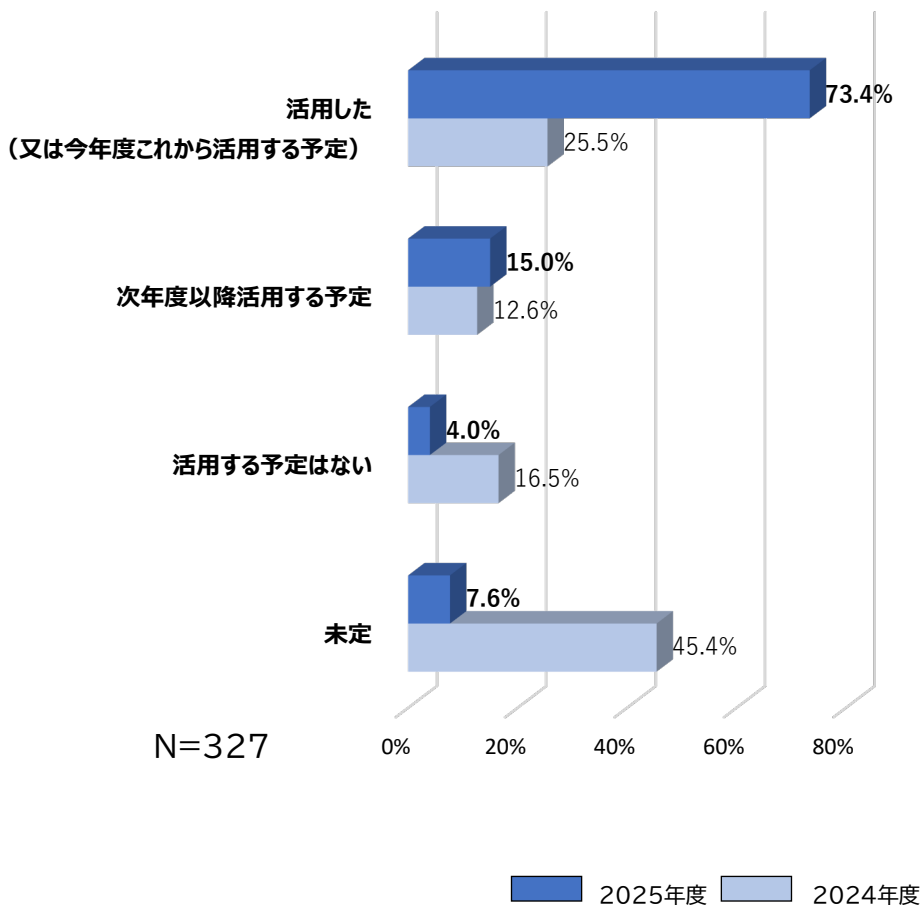


# タイプ3のインターンシップを通じて取得した学生情報の活用について

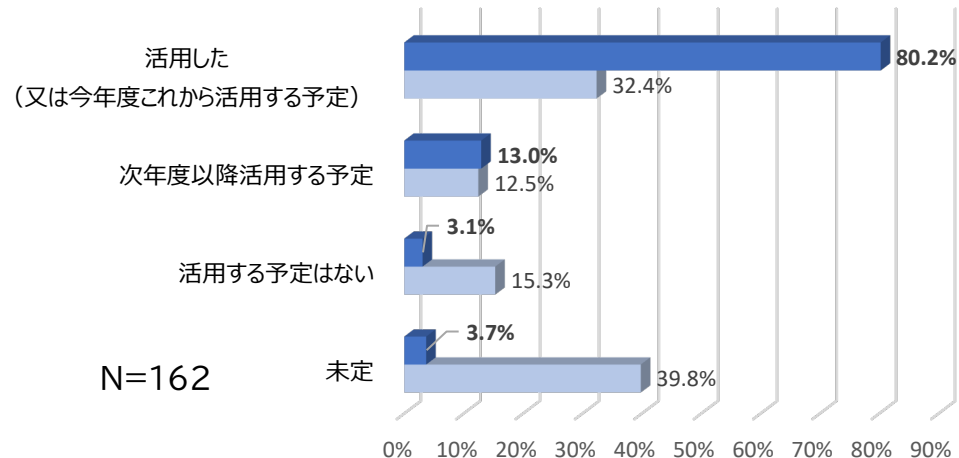
※2024年度より調査を実施

- 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(または今年度これから活用する)予定」と答えた企業が全体の73.4%となり大きく増加。

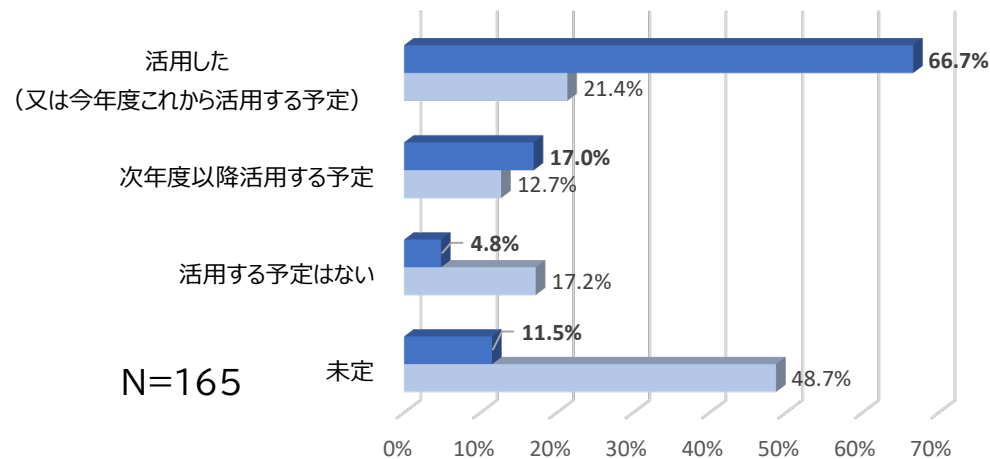
## 企業全体



## 大企業



## 中小企業

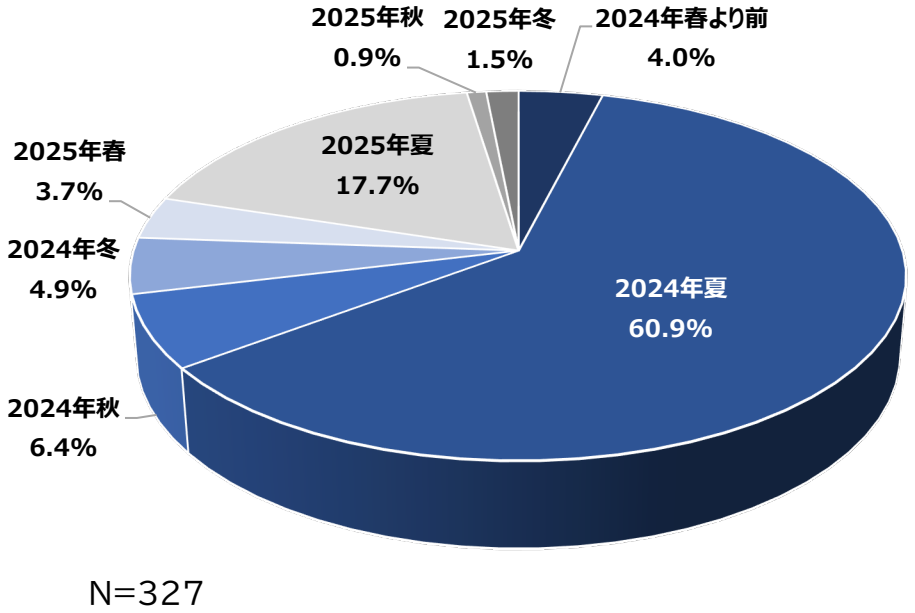


【学生の職業観や勤労観を涵養すること等を目的とした取組について】

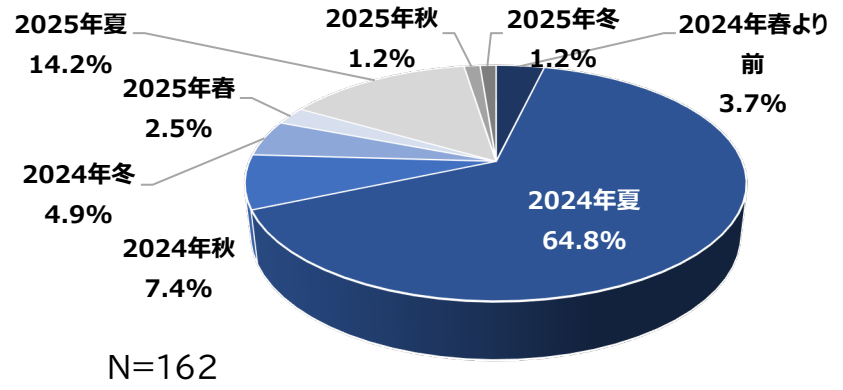
## 2026年3月に卒業・修了を予定している学生を対象としたインターンシップの実施時期について

- 2026年3月に卒業・修了を予定している学生を対象としたインターンシップの実施時期(予定を含む)について、「2024年夏」(学部3年、修士1年次)に行った企業が最も多く、企業全体の60.9%。次に「2025年夏」が17.7%。

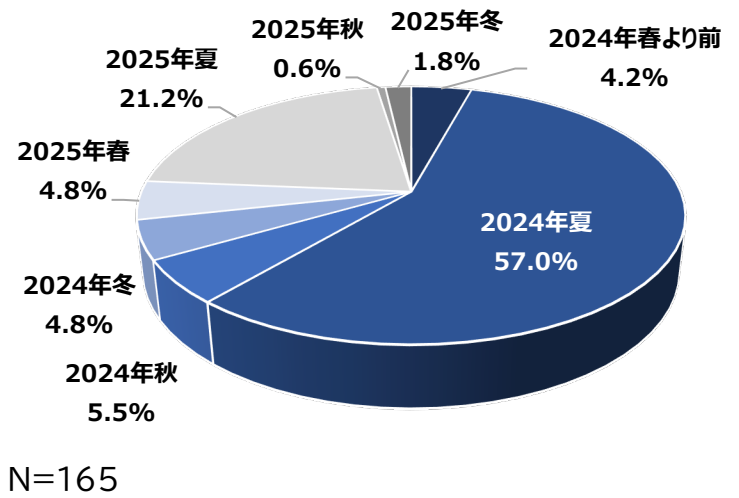
企業全体



大企業



中小企業

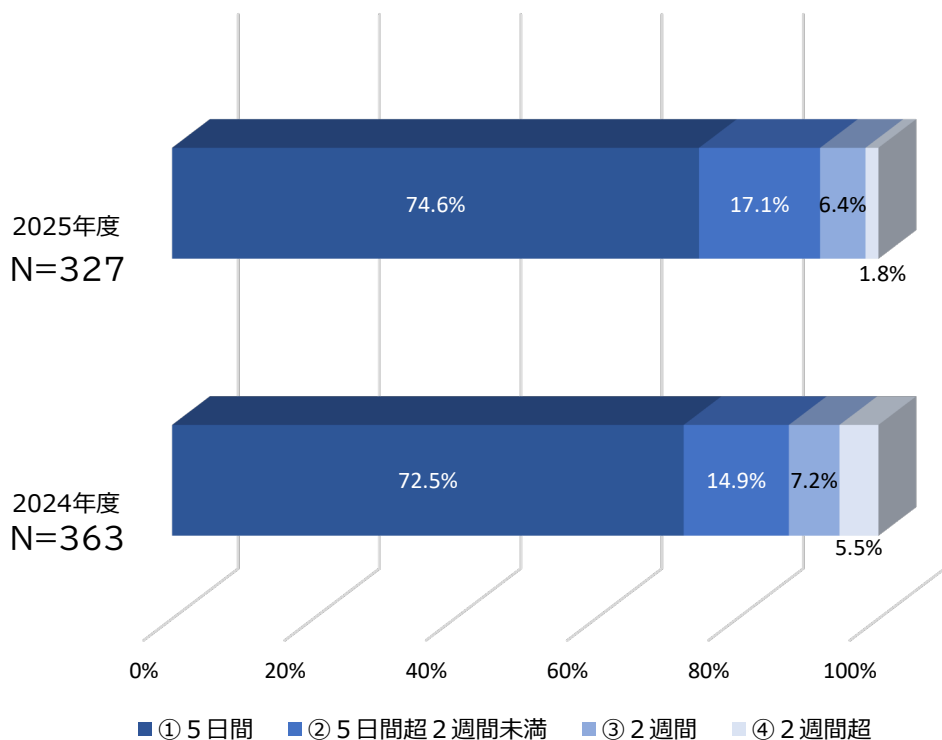


(※回答対象は「従来からタイプ3の要件に当てはまるインターンシップを実施しており、引き続き実施する予定」「従来のプログラムをタイプ3の要件に当てはまるよう改編して実施する予定」と回答した企業)

## 2026年3月に卒業・修了を予定している学生を対象としたインターンシップの実施期間について

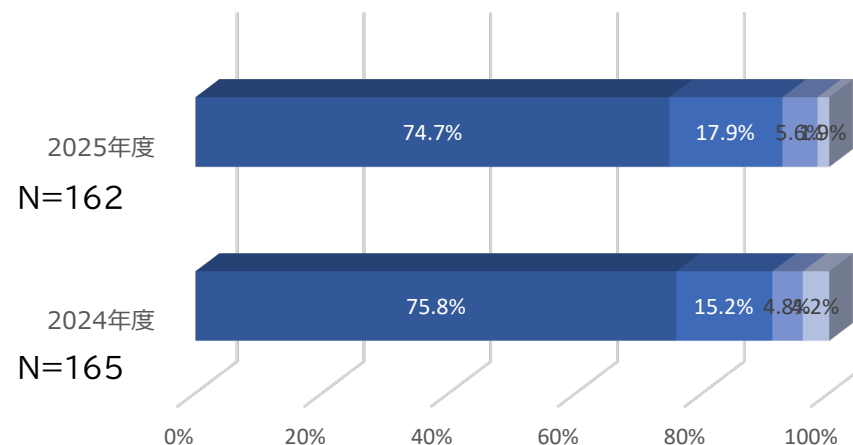
- 2026年3月に卒業・修了を予定している学生を対象としたインターンシップの実施期間について、「5日間」が最も多く、企業全体で74.6%。

### 企業全体

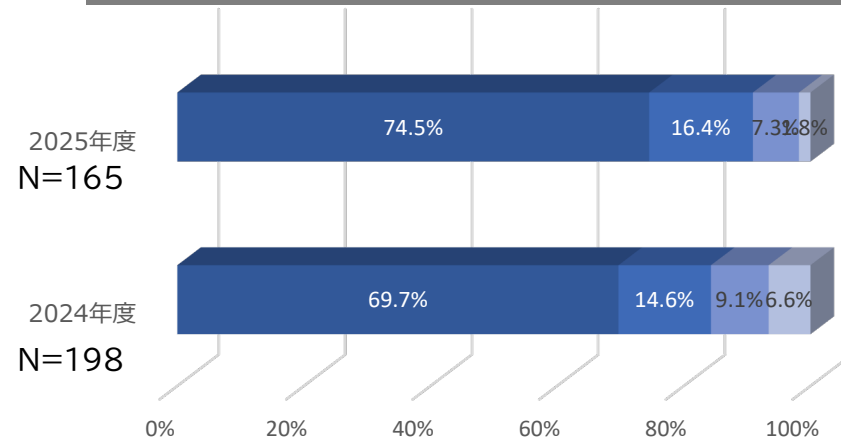


(※回答対象は「従来からタイプ3の要件に当てはまるインターンシップを実施しており、引き続き実施する予定」「従来のプログラムをタイプ3の要件に当てはまるよう改編して実施する予定」と回答した企業)

### 大企業



### 中小企業

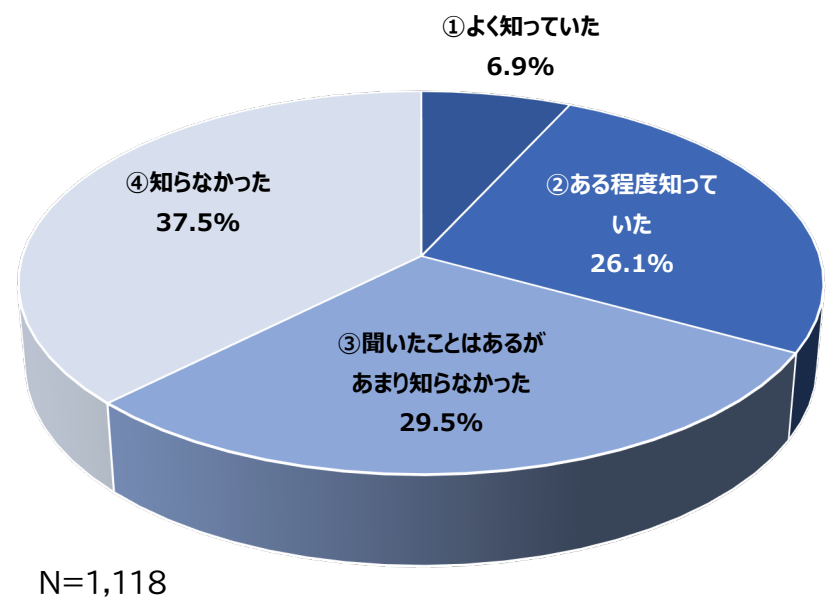


# 採用プロセスの複線化について

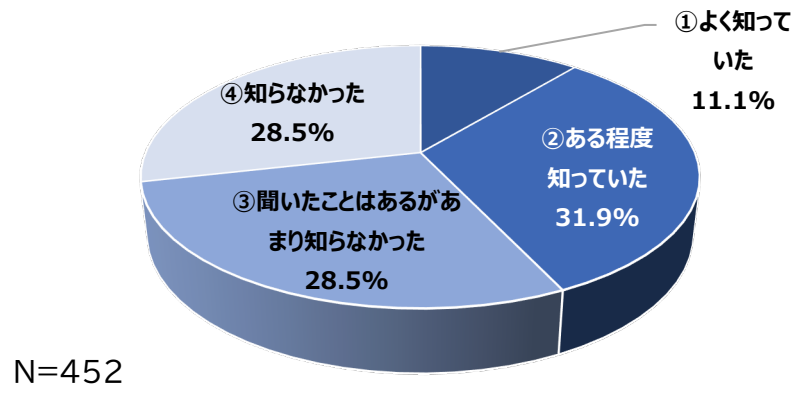
- 採用プロセスの複線化について、「知らなかった」と回答した企業がもっとも多く37.5%、「よく知っていた」と回答した企業は全体の6.9%に留まる。

※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月より以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

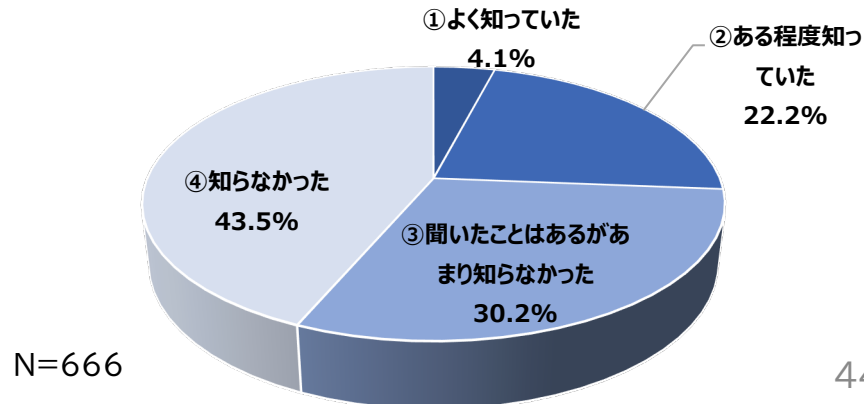
### 企業全体



### 大企業



### 中小企業



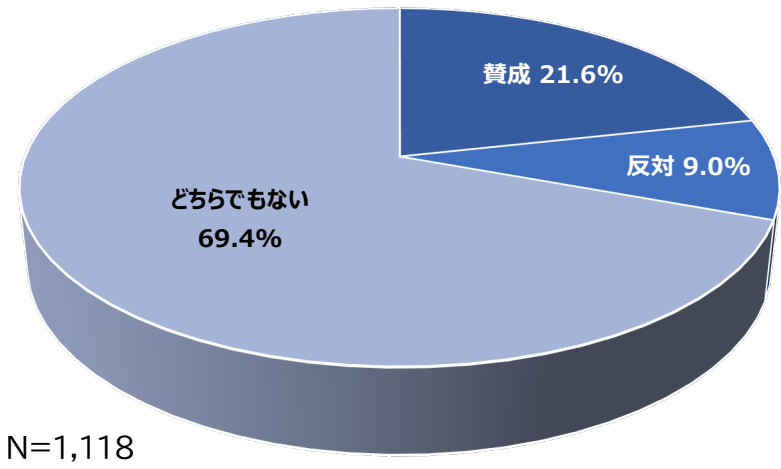
# 採用プロセスの複線化に対する考えについて

※今年度より調査実施

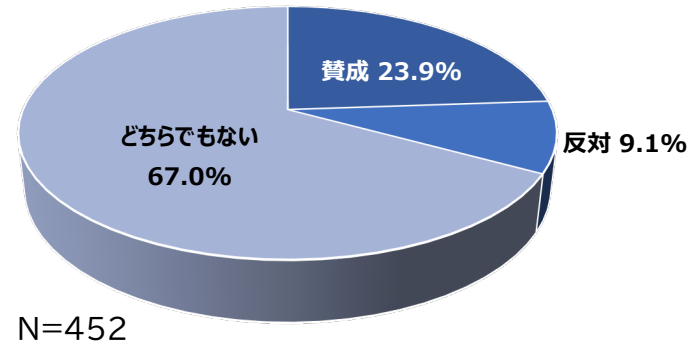
- 採用プロセスの複線化に対する考えについて、「賛成」と回答した企業は全体の21.6%、「反対」と回答した企業は9.0。大半の企業は「どちらでもない」と回答。

※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月より以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

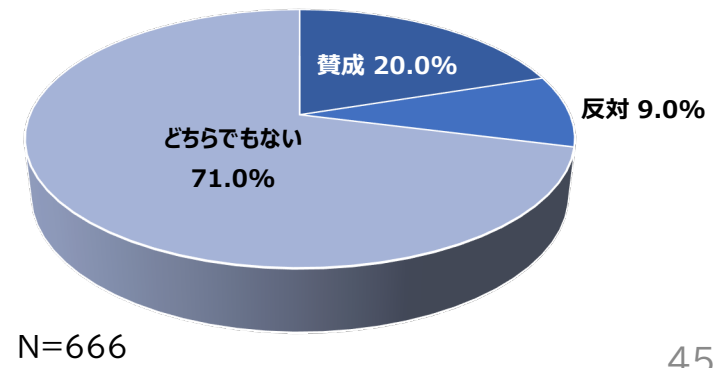
### 企業全体



### 大企業



### 中小企業



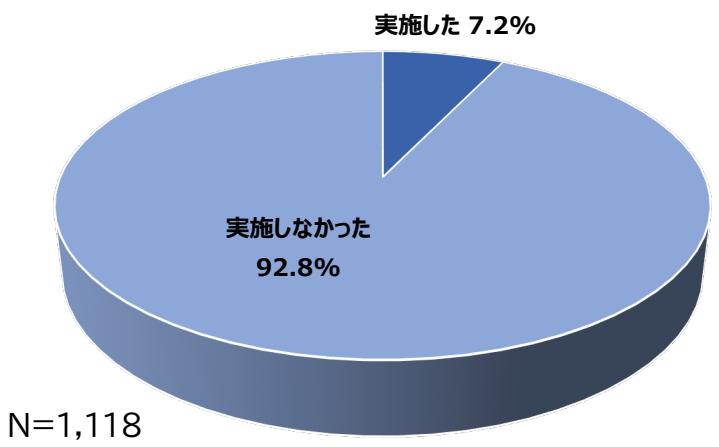
#### 【意見や要望(自由記述)】

- ・適性のある学生に対して内定までのプロセスを簡略化させることは、企業・学生双方にとってメリットがあり合理的だと思う。
- ・大企業は受入体制や、人員を割いての対応が容易であるが、中小企業は対応が厳しい。さらに大企業との差が広がり、人材不足が加速する懸念がある。
- ・2週間以上のインターンシップが実施できる企業は一部の大企業とそれに力を入れている一部の企業に限られている。
- ・採用プロセスの複線化の仕組みが複雑すぎる。
- ・学生側には良い影響があると思うが、該当のプログラムを実施できない企業目線で考えると痛手である。

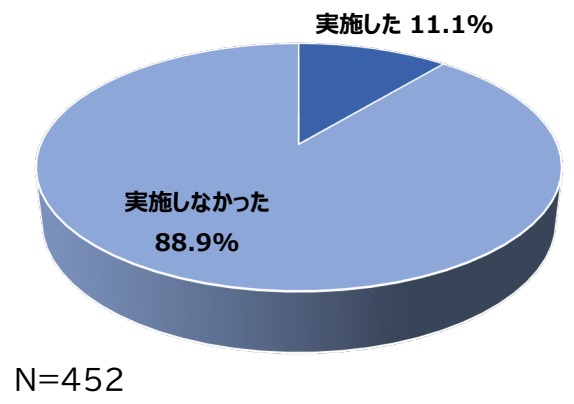
# 採用プロセスの複線化の実施について

・ 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。

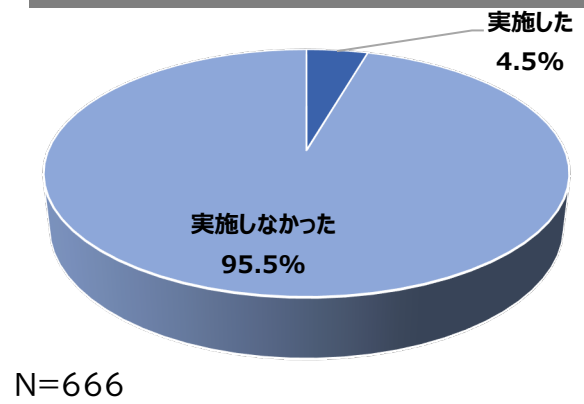
企業全体



大企業



中小企業



### 【実施しての課題や感想(自由記述)】

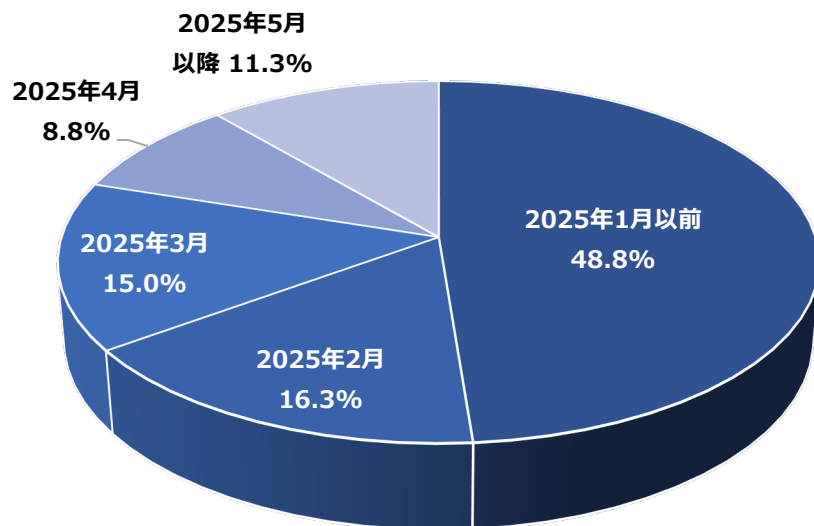
- ・内定辞退を防ぐため、学生との関係性を保つ取り組みが長期に渡って必要となる。
- ・母集団形成が難しいため実施しているのが実情であり、一回の募集で集まるのであれば、実施したくないのが本音である。
- ・専門活用型のインターンシップにかかる手間と得られる成果が割に合わない。

## 採用プロセスの複線化の実施時期について

※今年度より調査実施

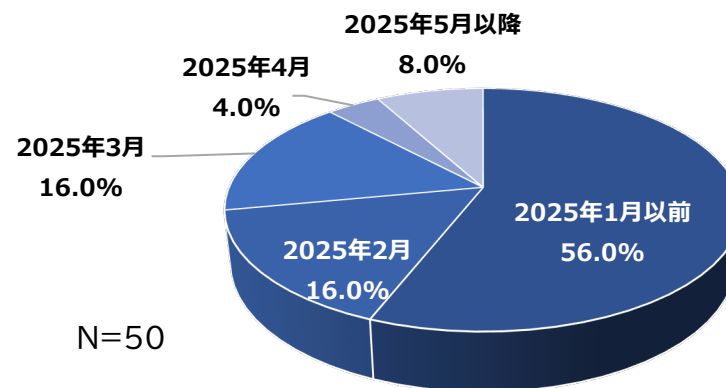
- 採用プロセスの複線化の実施時期について、「2025年1月以前」と回答した企業がもっとも多く48.8%、次に「2025年2月」が16.3%、3月からの広報活動より前に採用選考が行われている実態が見られる。
- 大企業では「2025年1月以前」が56.0%、中小企業では「2025年1月以前」が36.7%。

企業全体



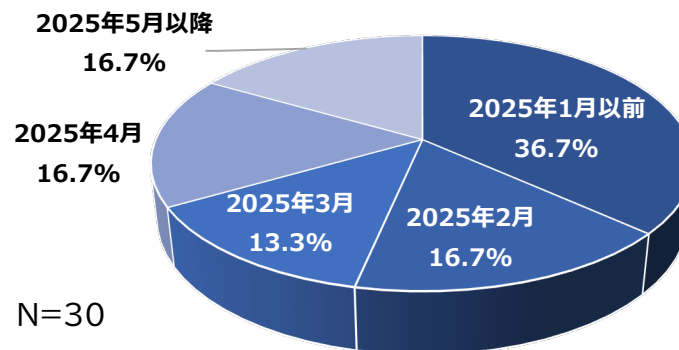
N=80

大企業



N=50

中小企業



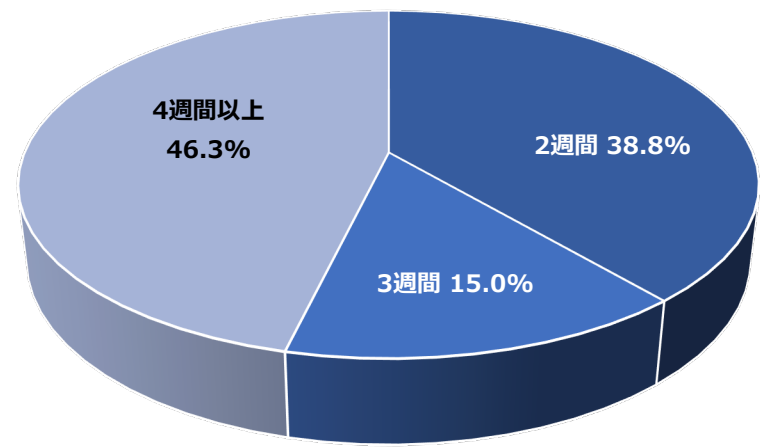
N=30

### 採用プロセスの複線化の実施期間について

※今年度より調査実施

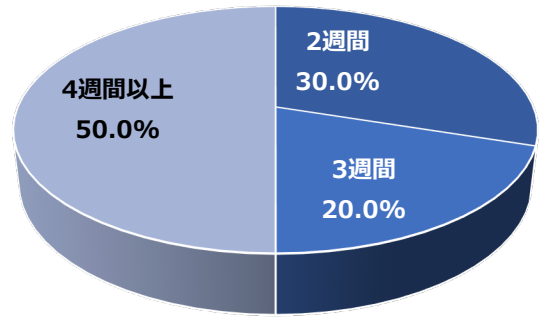
- 採用プロセスの複線化の実施期間について、企業全体及び大企業では「4週間以上」が最も多く企業全体で46.3%、大企業で50.0%。
- 中小企業では、「2週間」が最も多く53.3%。

企業全体



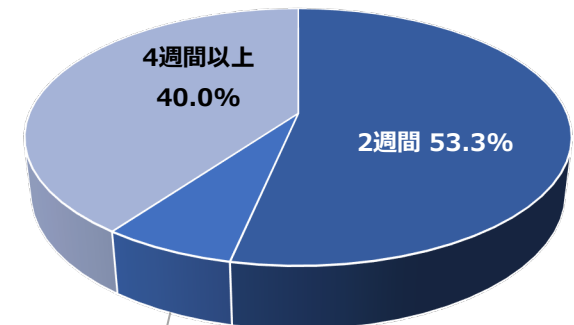
N=80

大企業



N=50

中小企業



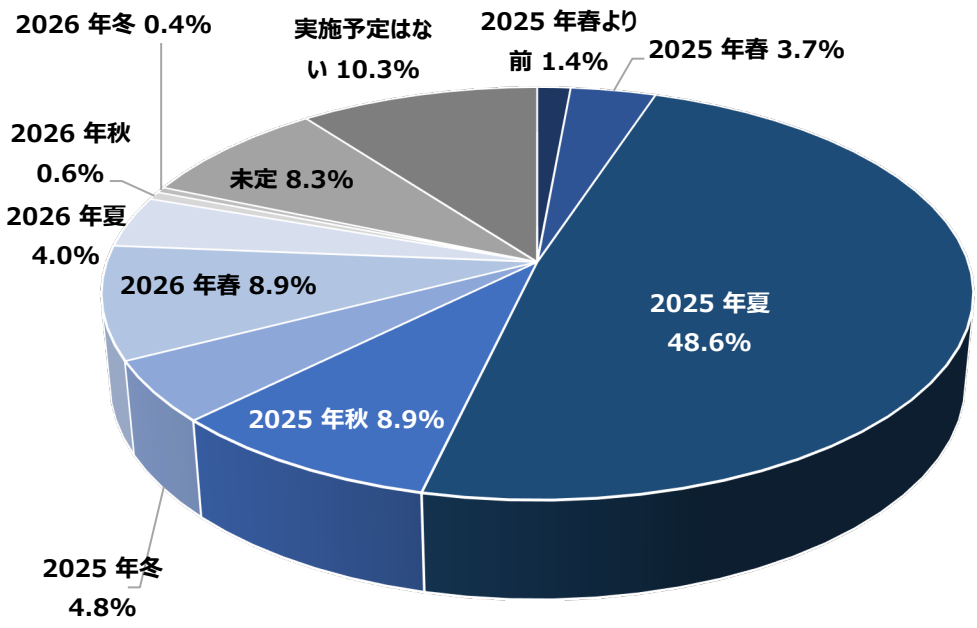
N=30

【学生の職業観や勤労観を涵養すること等を目的とした取組について】

## 2027年3月に卒業・修了を予定している学生を対象としたインターンシップの実施時期

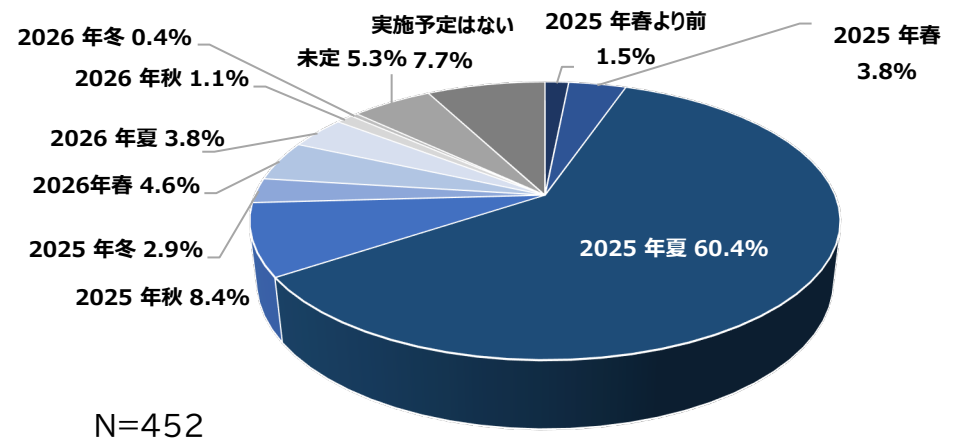
・ 2027年3月に卒業・修了を予定している学生を対象としたインターンシップの開始時期については「2025年夏」(学部3年、修士1年次)が最も多く、企業全体で48.6%、大企業では60.4%、中小企業では40.5%。

企業全体



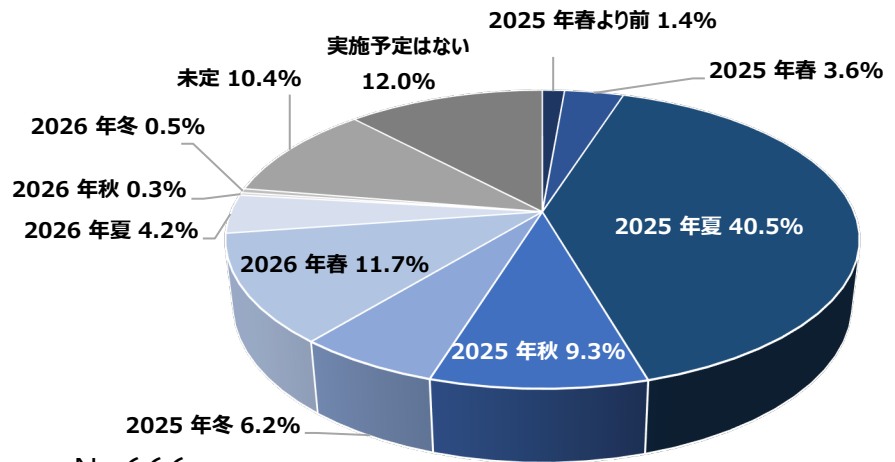
N=1,118

大企業



N=452

中小企業

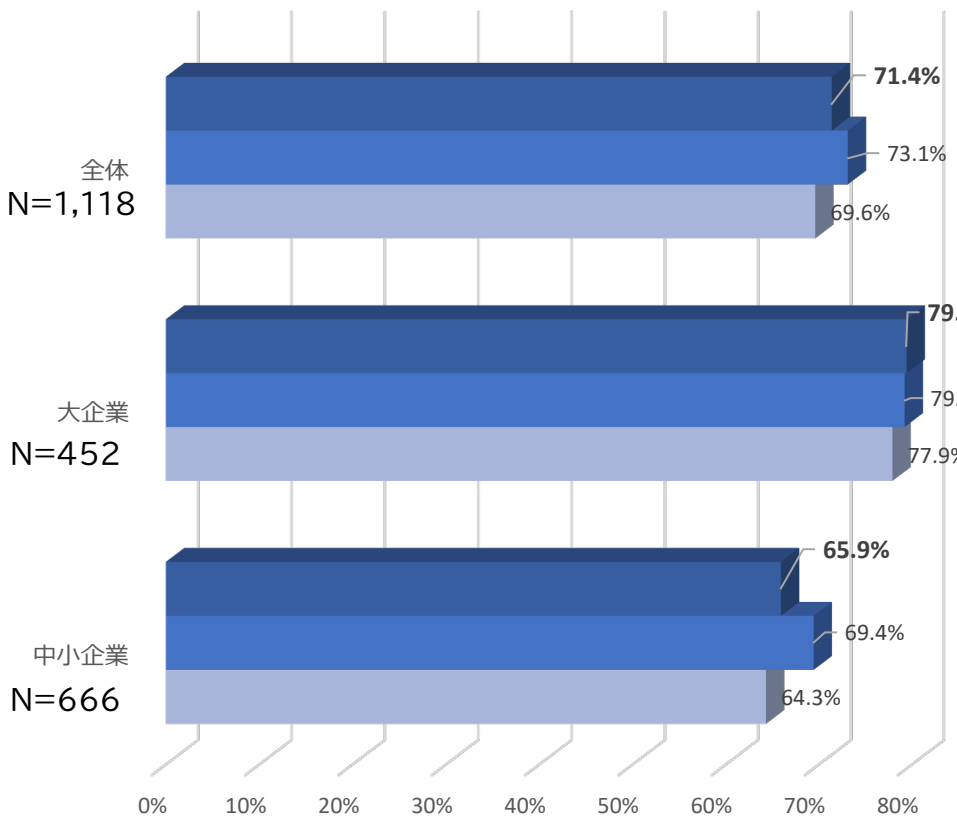


N=666

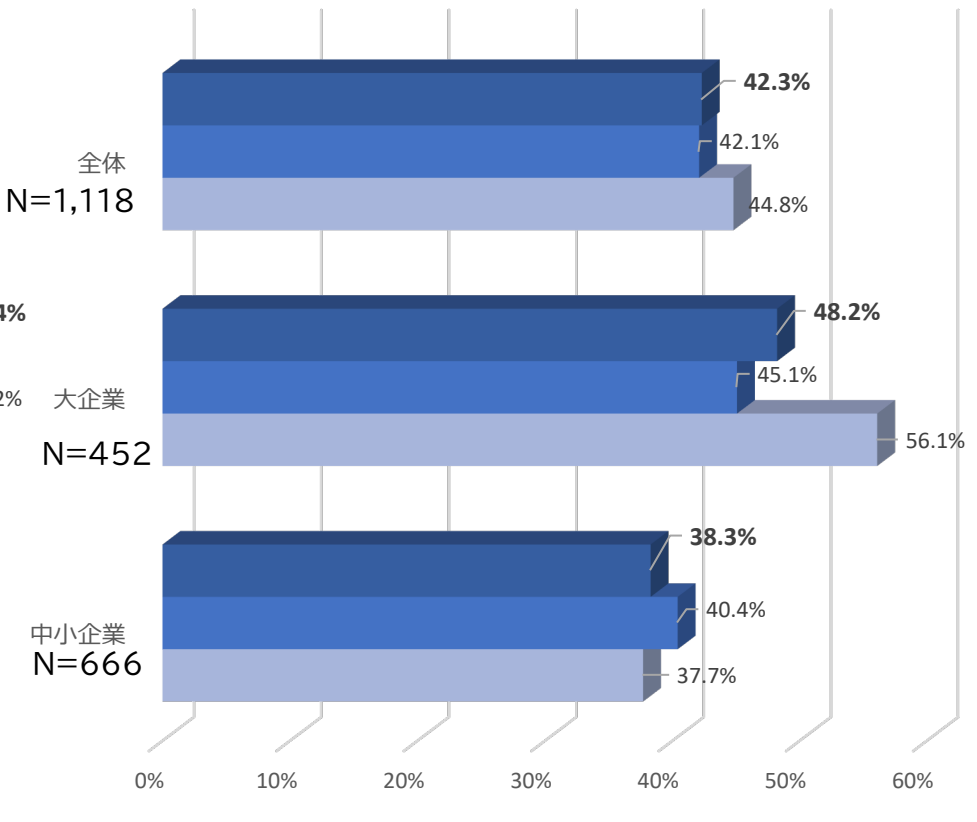
# 2026年度の就職・採用活動時期についての認知及び経済団体・業界団体、学校などからの周知について

- 2026年度の就職・採用活動時期について「既知っている」と回答している割合は企業全体で71.4%。
- 経済団体・業界団体や学校から「周知があった」と回答した企業の割合は企業全体で42.3%

就職・採用活動時期について知っている企業



経済団体・業界団体や学校から周知があった企業

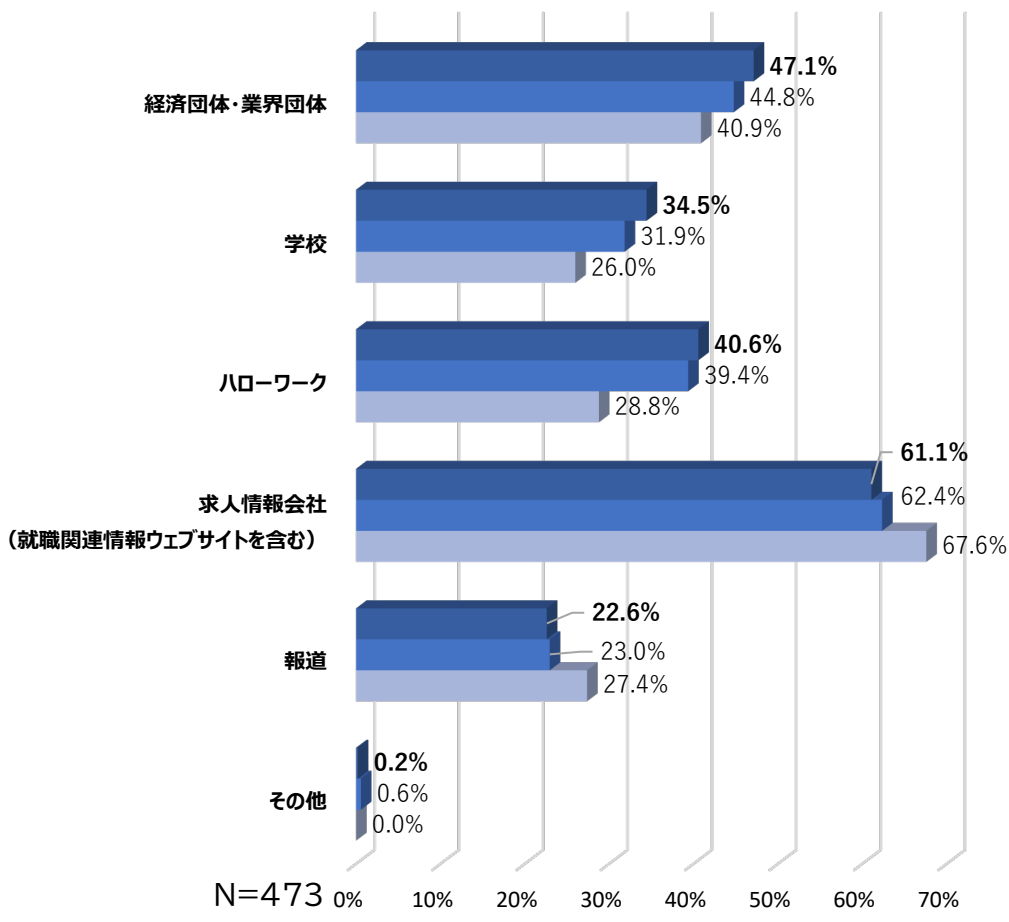


2025年度 2024年度 2023年度

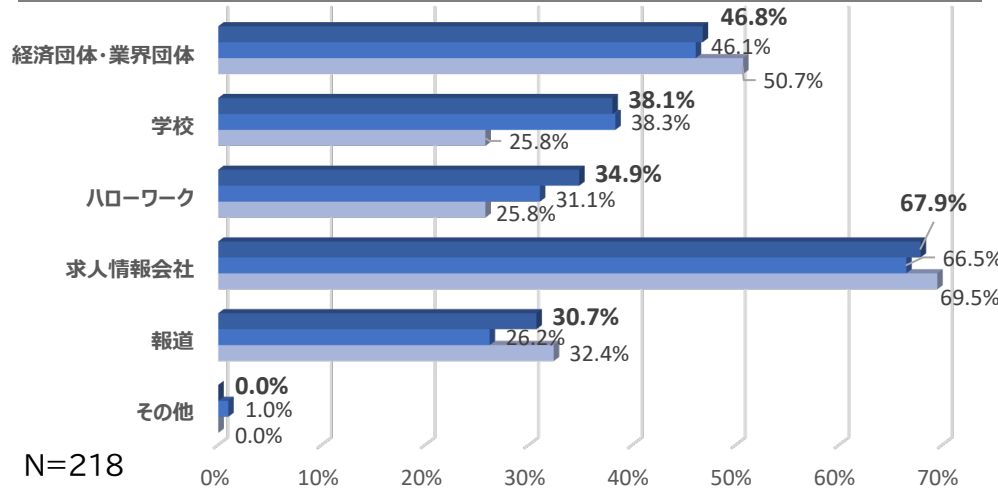
# 2026年度の就職・採用活動時期についての周知について

・ 2026年度の就職・採用活動時期についてどこから周知があったかについては、「求人情報会社(就職関連情報ウェブサイトを含む)」が最も多く企業全体で61.1%。

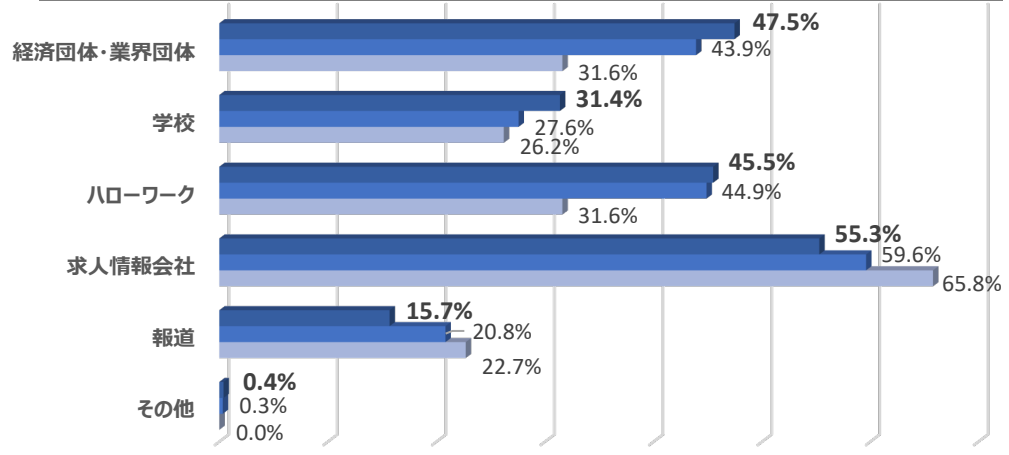
## 企業全体



## 大企業



## 中小企業



(※複数回答可)

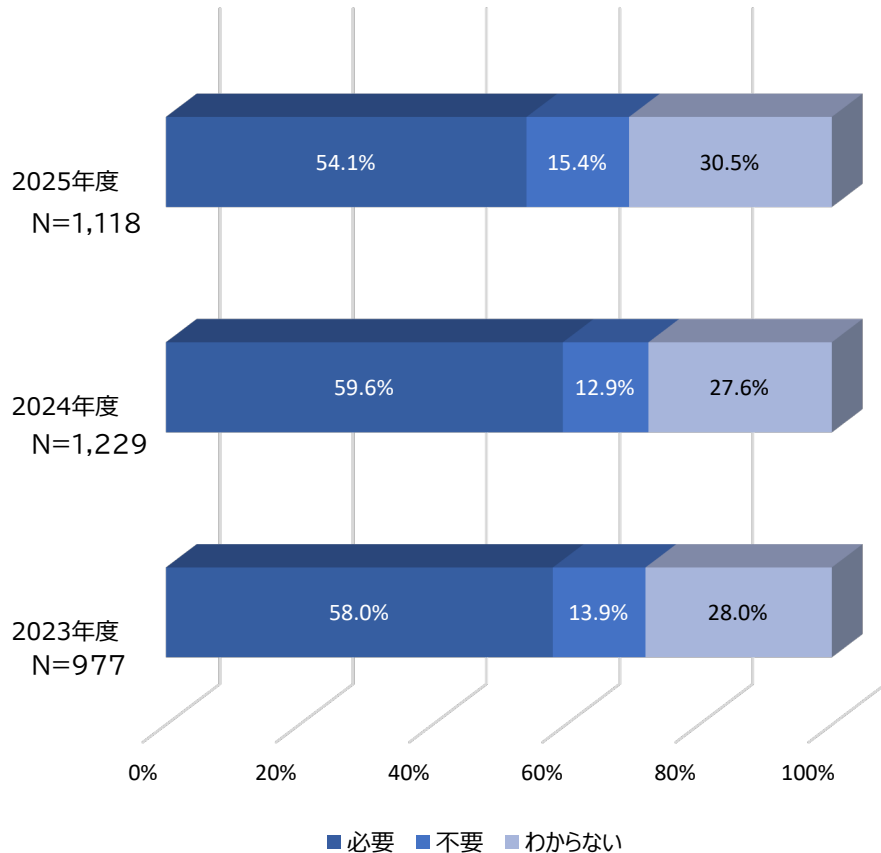
2025年度 2024年度 2023年度

【2026年度の就職・採用活動時期等について】

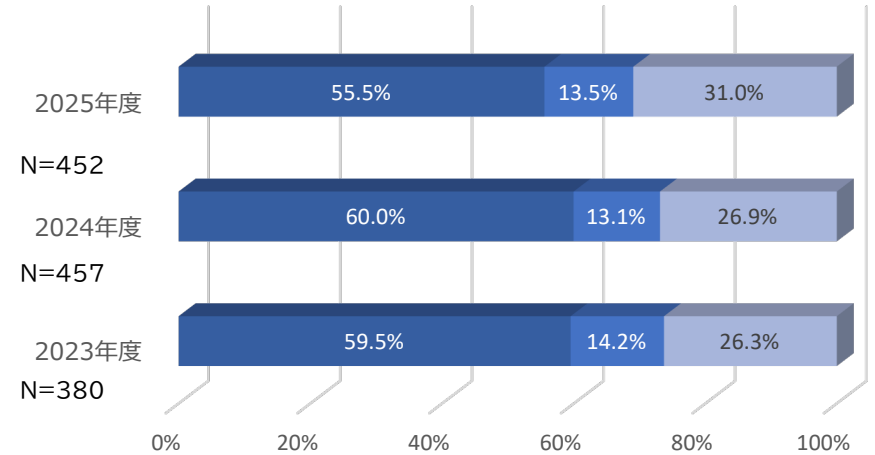
就職・採用活動日程についてのルール必要性について

- 就職・採用活動の日程の必要性について、「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%であり、「ルールは不要」との回答は15.4%に留まる。
- 大企業、中小企業ともに同様の傾向。

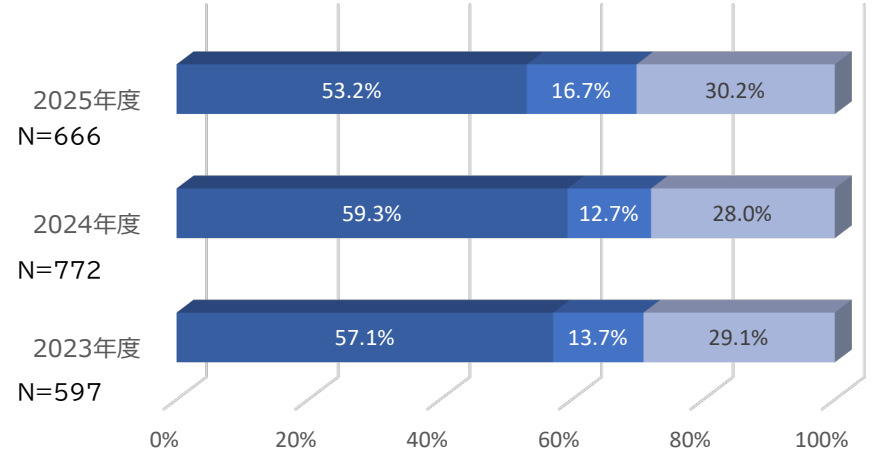
企業全体



大企業



中小企業

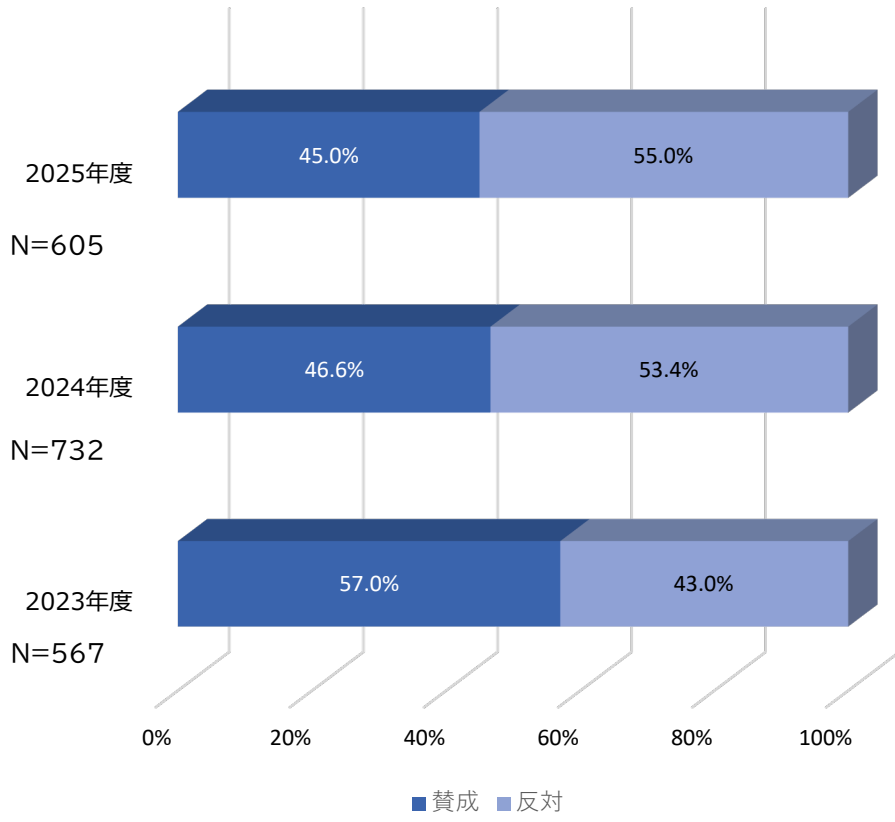


# 就職・採用活動日程ルールの内容の賛否について

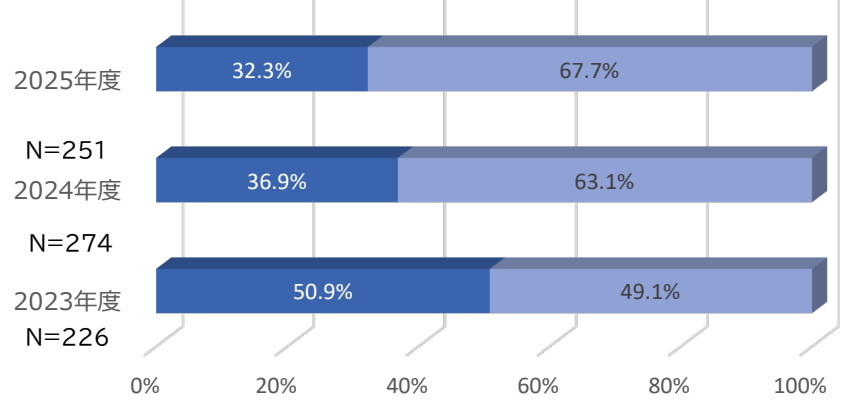
・ 就職・採用活動日程ルールについて「何らかのルールは必要」と回答している企業のうち、現在の日程ルール(※)に「賛成」と回答した割合は企業全体で45.0%と2年連続で半数を下回った。特に、大企業において「反対」の意見が多い。

※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

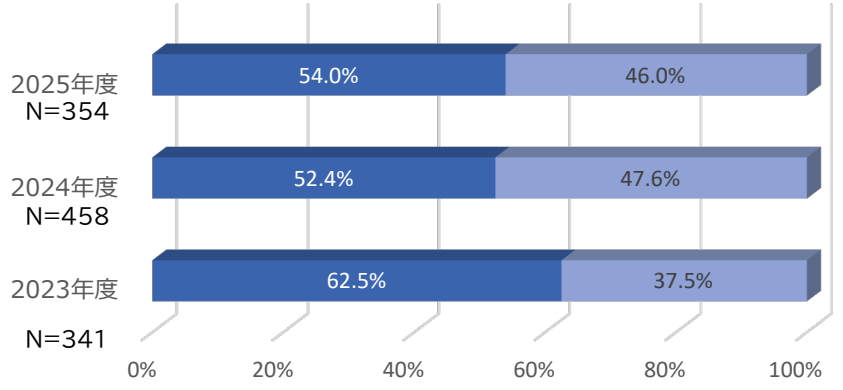
## 企業全体



## 大企業



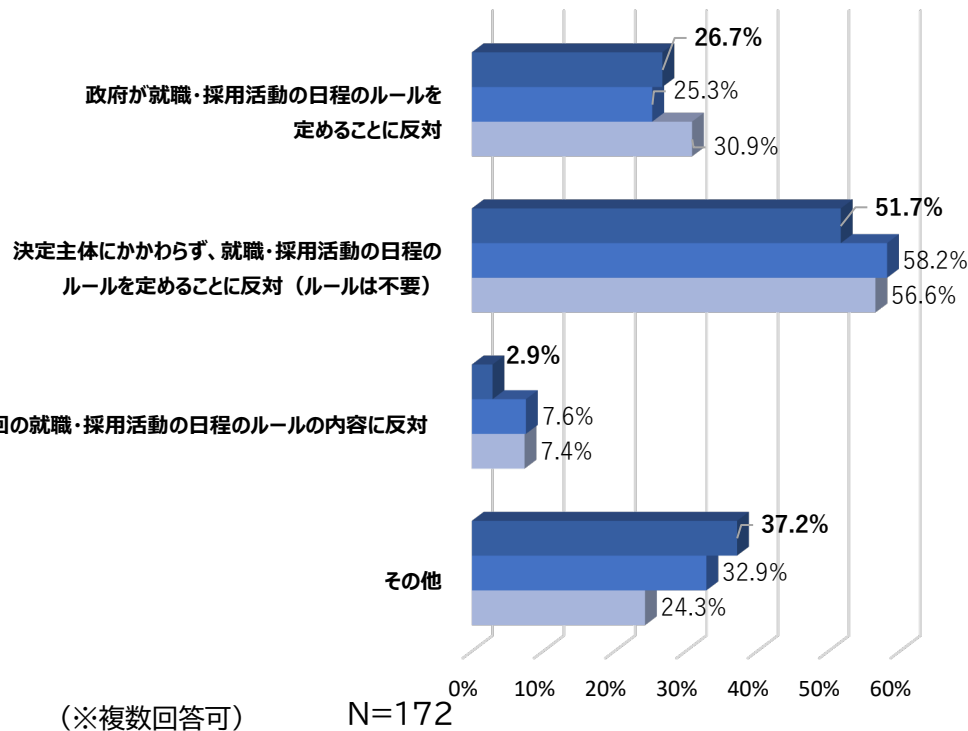
## 中小企業



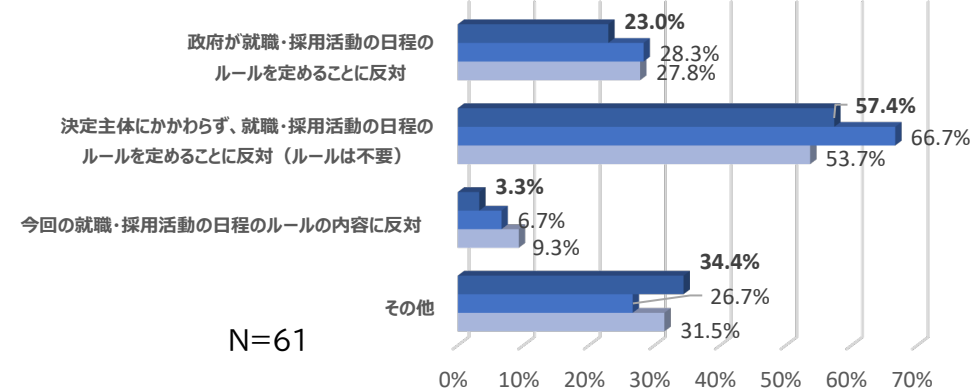
## 就職・採用活動日程ルールが不要と考える理由について

- 就職・採用活動日程ルールが不要と考える理由として「決定主体に関わらず、就職・採用活動の日程ルールを定めることに反対」が最も多く、企業全体では51.7%。

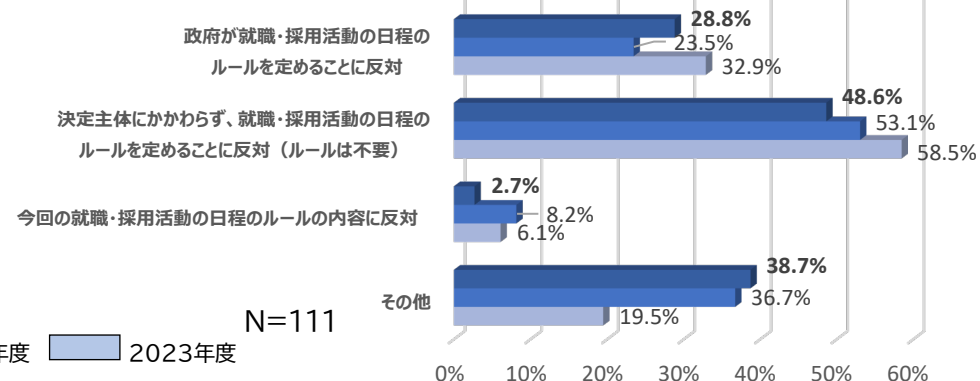
### 企業全体



### 大企業



### 中小企業

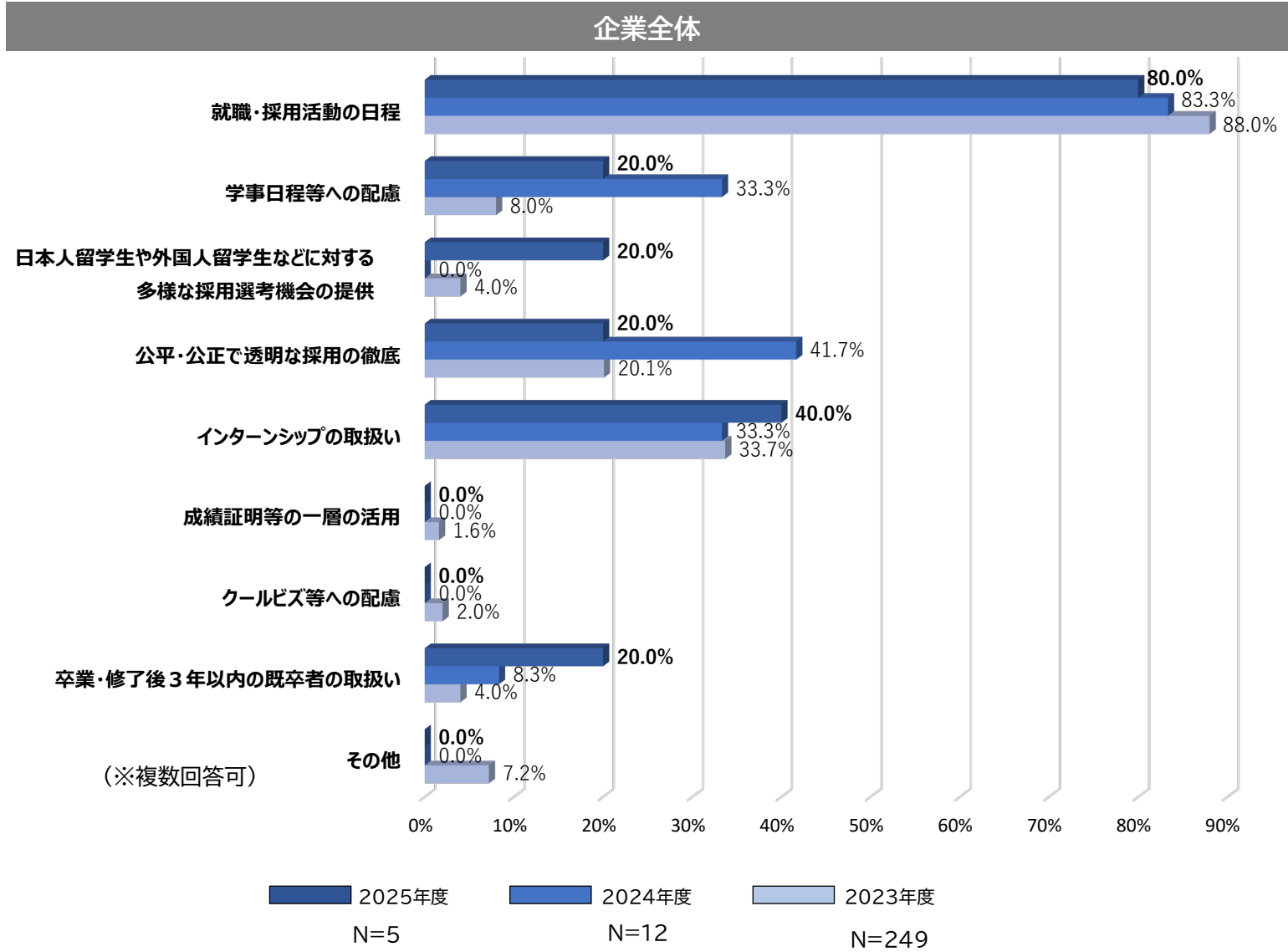


### 【その他(自由記述)】

- ルールを守らない企業に罰則を科さないのであればルールの設定自体が無意味なので、厳罰を科すか、逆に完全自由競争にしてほしい。
- 大学採用担当者と学生本人と企業採用担当者の3者間での採用に向けた協議や情報共有が望ましく、実施時期を含めた手順は、この三者間で決定すべきと考える。
- ルールを決めても守らない企業が多いので、ルールが形骸化している。それならば、各企業の判断に任せたいと思う。

# 2026年度の就職・採用活動に係る要請の内容で反対である項目について

就職・採用活動に係る要請の内容に反対である企業のうち、反対の項目として「就職・採用活動の日程」と回答した企業が最も多く、企業全体で80.0%、次に「インターンシップの取扱い」についてが40.0%。

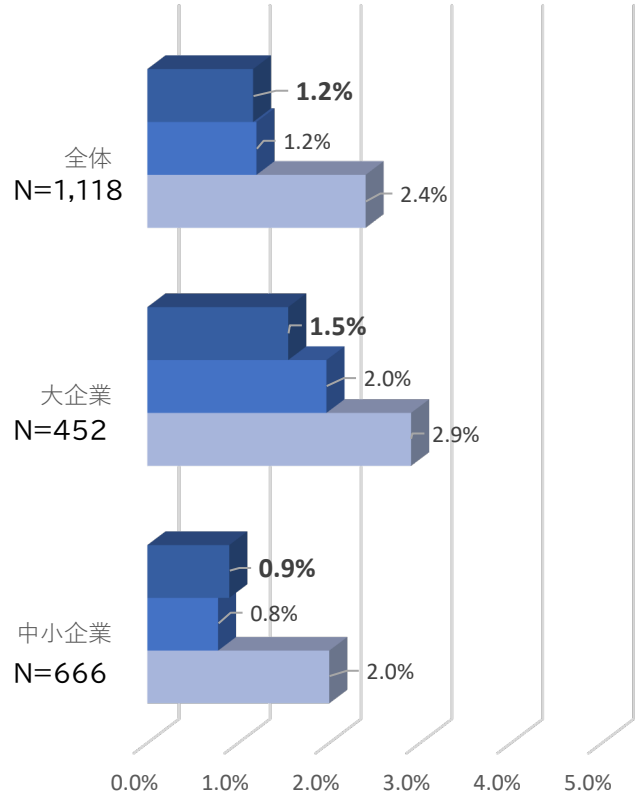


【就職活動におけるハラスメント等の対応について】

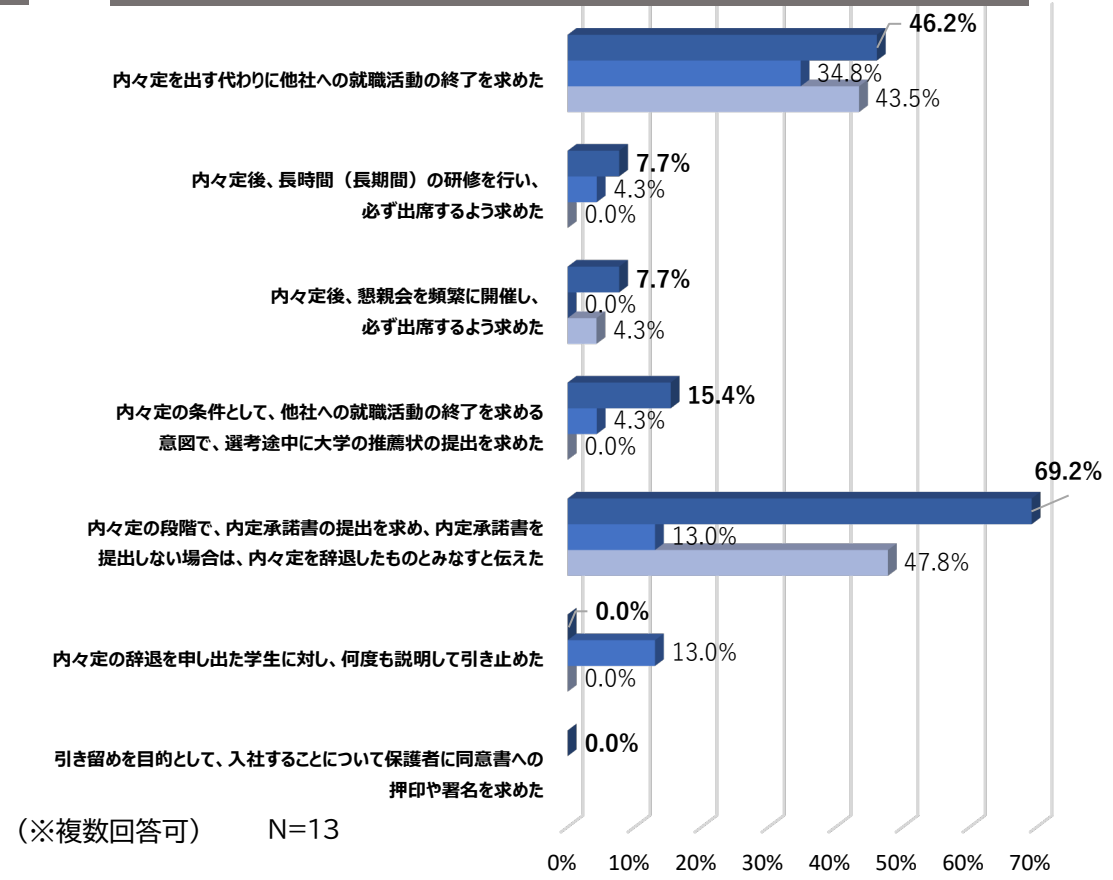
本年度の就職・採用活動において、学生に対し、他社への就職活動の終了を求めた企業の割合及び内容

- 本年度の就職・採用活動において、学生に対し「他社への就職活動の終了を求めた」と回答した企業は全体で1.2%であり大企業では1.5%、中小企業では0.9%。
- 具体的に学生に対して求めた内容は企業全体では、「内々定の段階で、内定承諾書の提出を求め、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伝えた」が最も多く69.2%。

就職活動の終了を求めた企業



具体的に求めたこと(企業全体)



(※複数回答可) N=13

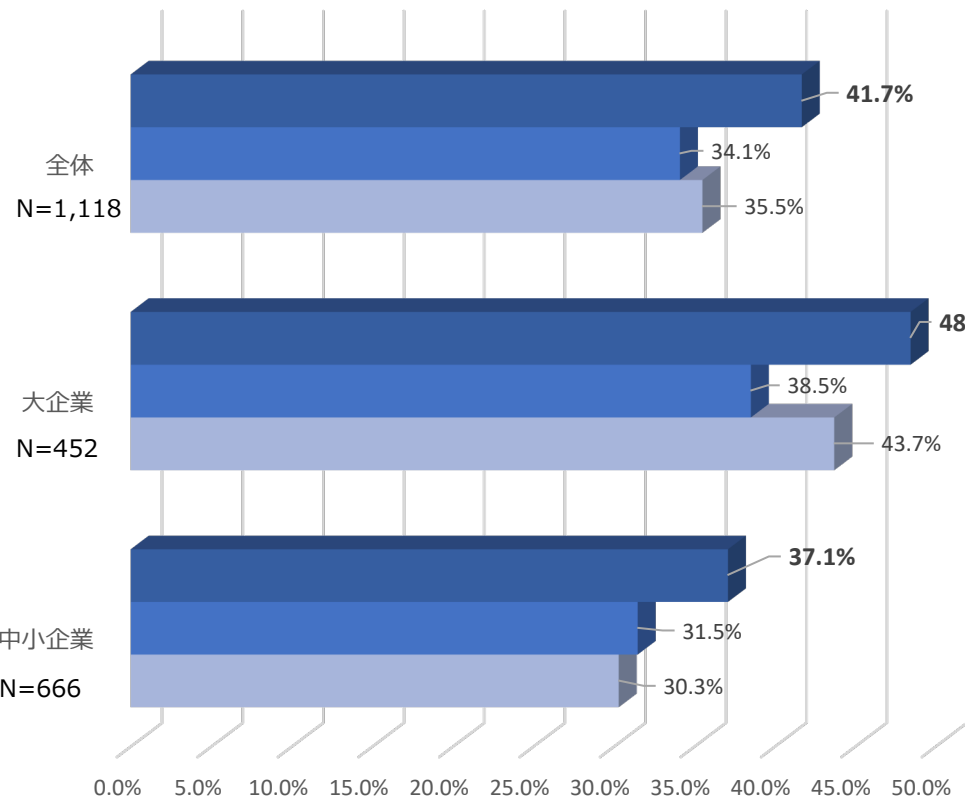
2025年度 2024年度 2023年度

## セクシュアルハラスメントのような行為を防止するための対策について

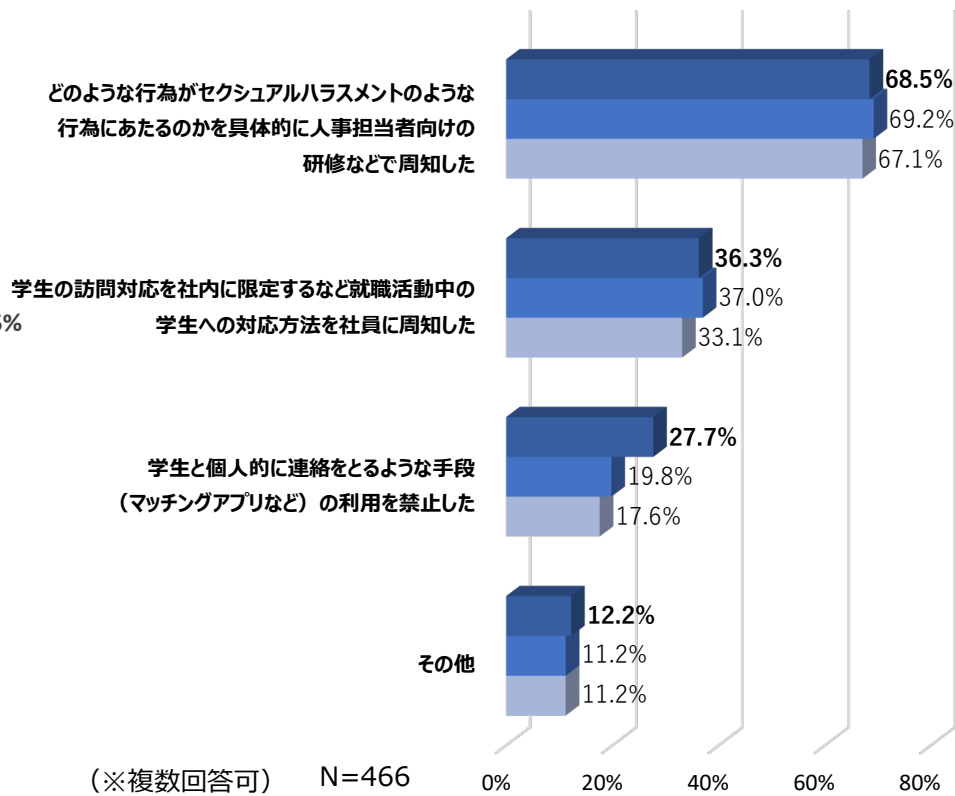
- セクシュアルハラスメントのような行為(※)を防止するための対策を行った企業は企業全体で41.7%と半数に満たない。
- 企業において取り組んだ具体的な対策としては「どのような行為がセクシュアルハラスメントのような行為にあたるのかを具体的に人事担当者向けの研修などで周知した」という回答を選択した企業が全体で68.5%と最も多い。

※本調査では、就職活動中の学生が企業の採用担当者や企業の若手職員(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指す。

セクハラ防止対策を行った企業



具体的な対策 (企業全体)



(※複数回答可) N=466

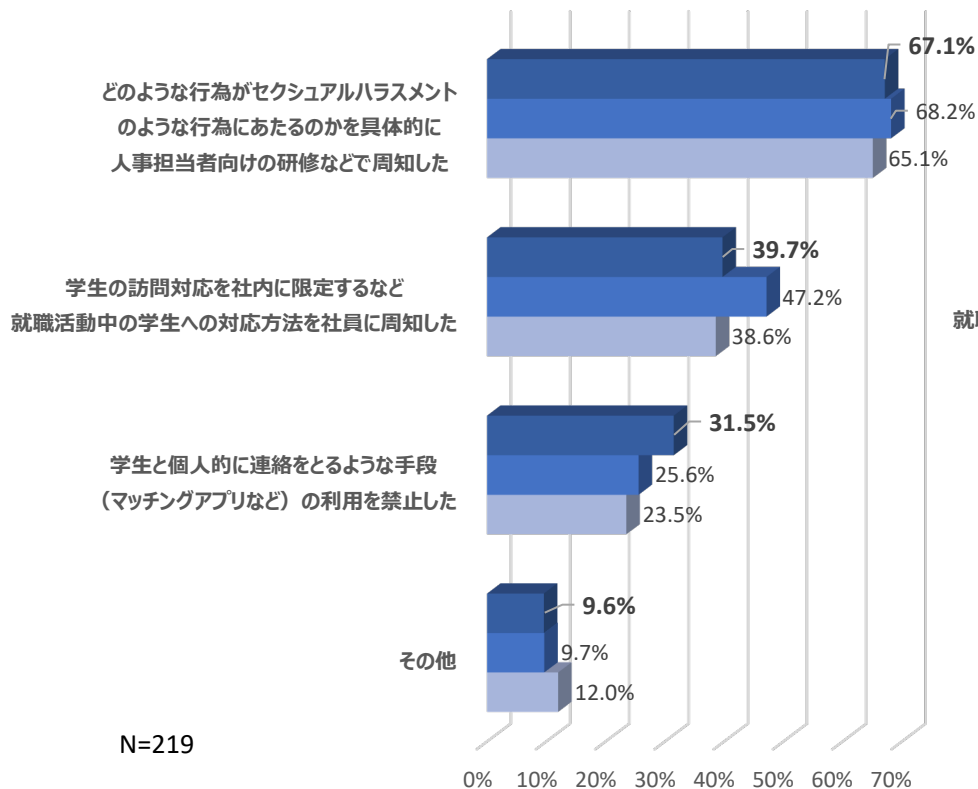
2025年度 2024年度 2023年度

## セクシュアルハラスメントのような行為を防止するための対策について

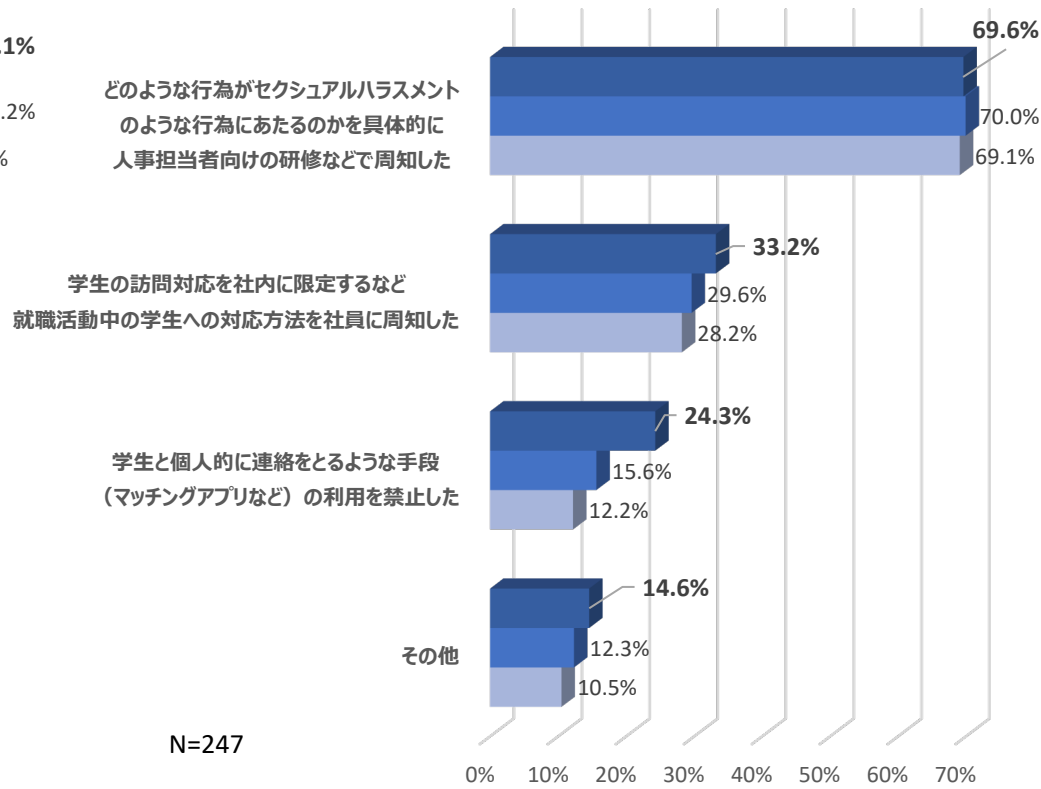
- 企業において取り組んだ具体的な対策については、「どのような行為がセクシュアルハラスメントのような行為にあたるのかを具体的に人事担当者向けの研修などで周知した」という回答をした企業が、大企業、中小企業共に最も多い。

※本調査では、就職活動中の学生が企業の採用担当者や企業の若手職員(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指す。

### 大企業



### 中小企業



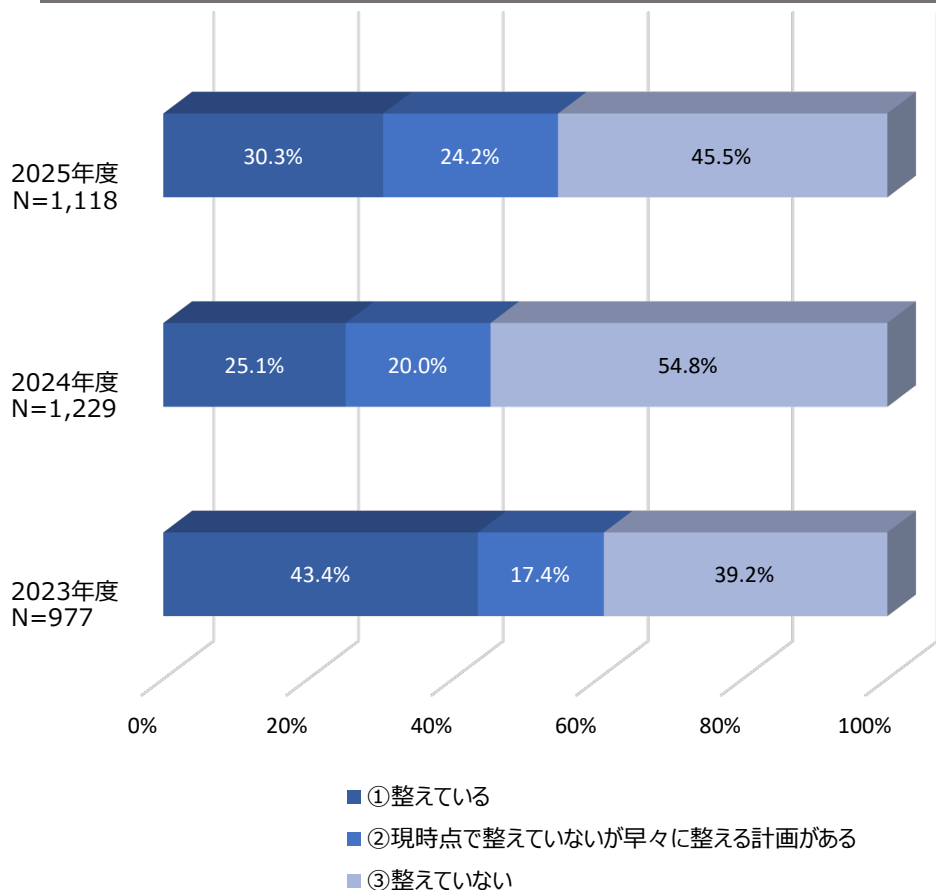
(※複数回答可) ■ 2025年度 ■ 2024年度 ■ 2023年度

## 相談体制の整備について

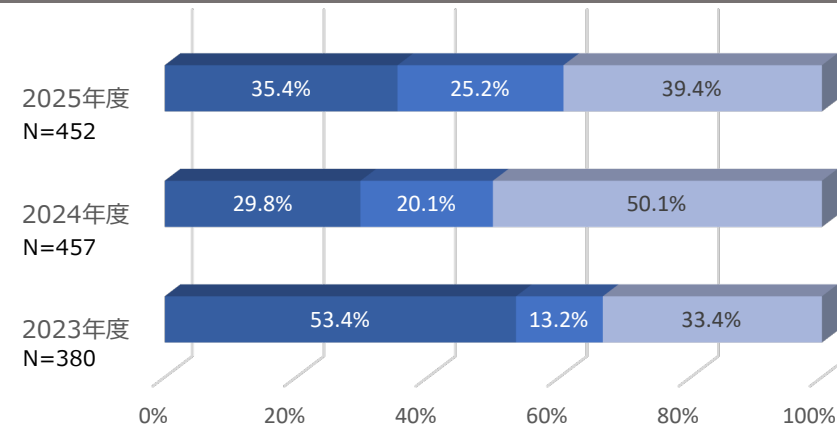
- オワハラを含めたハラスメント行為の防止のため、学生が安心して就職活動に取り組めるよう「相談体制を整えている」のは企業全体で30.3%となっており、「早々に整える計画がある」を含めても54.6%に留まる。
- 相談体制を「整えている」と回答したのは、大企業では35.4%で中小企業の26.9%より多い。

※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。

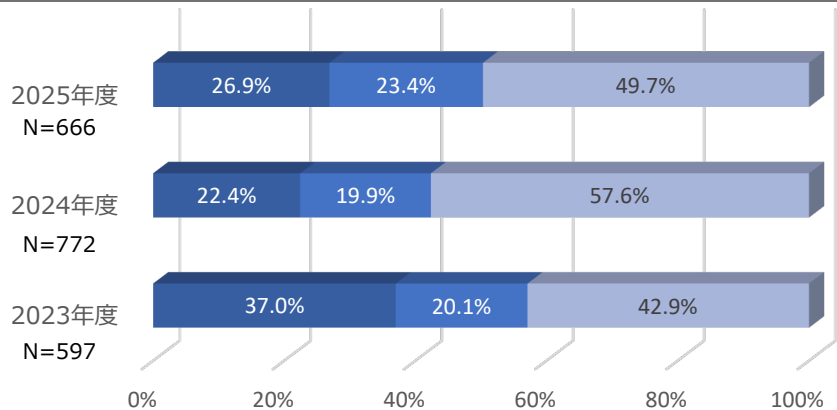
### 企業全体



### 大企業



### 中小企業

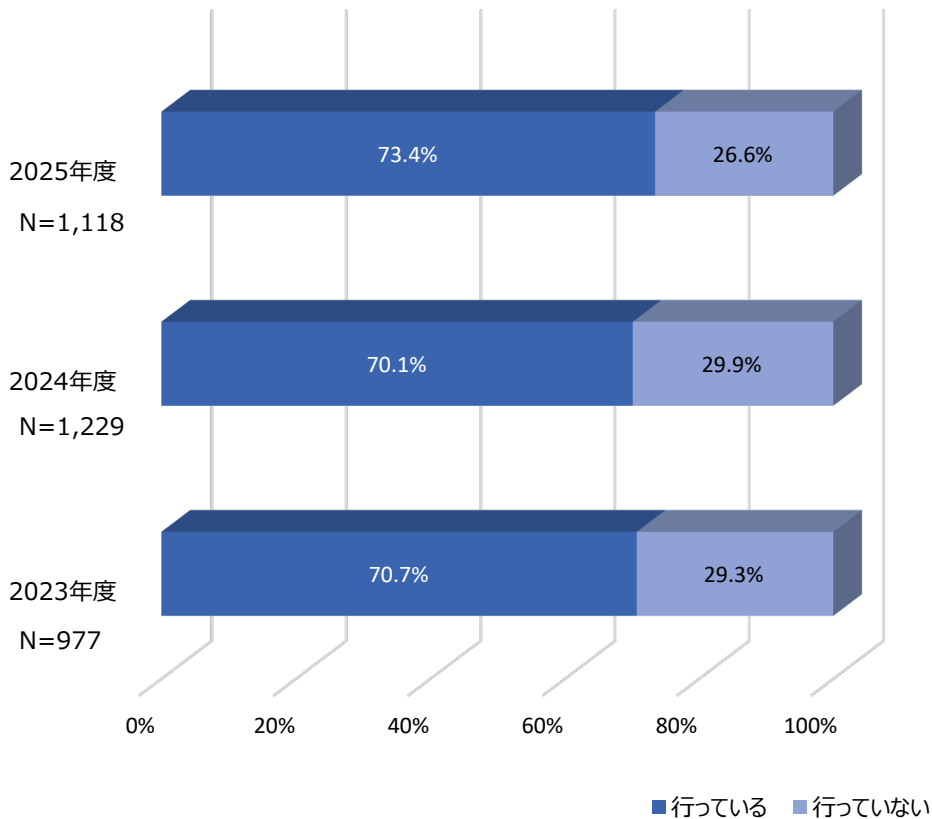


# 既卒者の扱いについて

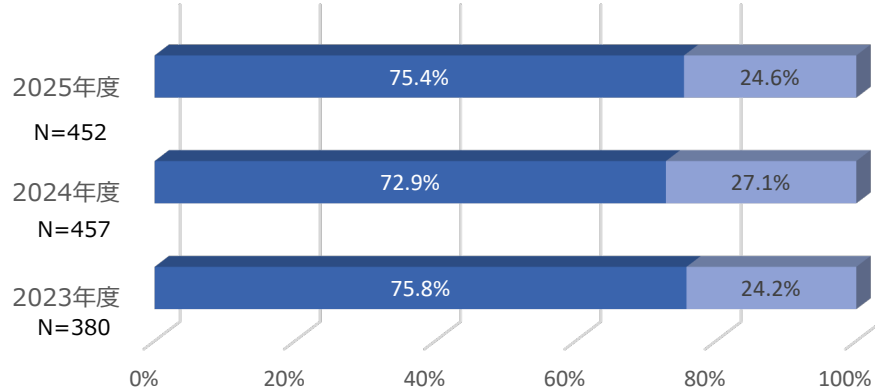
- 「卒業・修了後少なくとも3年間は新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するなど、適切な対応を行っているのか」との問いに対し「行っている」と回答した企業は企業全体では73.4%。
- 大企業、中小企業ともに同様の傾向。

※政府は若者雇用促進法に基づく指針も踏まえ、卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるよう要請している。

### 対応を行っている企業の割合（全体）



### 対応を行っている企業の割合（大企業）



### 対応を行っている企業の割合（中小企業）

