

『就職白書2025』

2025年卒の就職・採用活動の振り返りと、2026年卒の採用見通しを調査

※2025年2月20日追記 リリース内P16の図表 ■面接（Web）開始時期（未定除く※1）に記載漏れがあり、下記括弧内を追記いたしました。

・「卒業年次前年」欄の月表記：9月以前、**（10月、11月）**、12月・・・

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘）の研究機関・就職みらい研究所（所長：栗田 貴祥）は、『就職白書2025』として学生の就職活動および企業の2025年卒採用活動の実態、また、2026年卒以降の採用見通しについてまとめており、一部を抜粋してご報告申し上げます。

※学生や企業へのインタビュー等も加えて解説する『就職白書2025』冊子版は、4月以降に就職みらい研究所のWebサイトに掲載予定です。

【学生（2025年卒振り返り）調査トピックス】

- 2025年卒学生のうち、「民間企業に就職する」割合は84.9%（2024年卒差+1.3ポイント）、民間企業以外も含めた「就職・計」は91.7%（同+2.2ポイント）と、いずれも調査開始の2012年卒以来で最高値。（P3）
- 就職活動開始時期は「卒業年次前年9月までの累計」が61.6%（同+4.7ポイント）と増加した。「卒業年次前年2月までの累計」は80.9%（同+0.1ポイント）で前年同水準。（P5）
- 就職活動において生成AIを使用した学生の割合は34.5%（同+20.0ポイント）と大幅に増加。（P8）
- 「就職先決定を振り返ると、安易に決めてしまったと感じる」について「当てはまる・計」の学生は43.6%であった。（P9）
- 「就職先決定を振り返ると、安易に決めてしまったと感じる」割合は「就職先を確定するにあたり、自分が重視する基準が分からなかった」学生では65.8%、そうでない学生では31.1%であった。（P9）

【企業（2025年卒振り返り）調査トピックス】

- 採用充足状況は「採用予定数を充足できた」企業が37.2%（2024年卒差+1.1ポイント）と微増。（P10）
- 2025年卒採用の面接開始時期は、面接（対面）で「卒業年次前年2月までの累計」が38.6%（同+12.6ポイント）と増加。面接（Web）では「卒業年次前年2月までの累計」が49.2%（同+13.8ポイント）と増加し、約半数の企業が採用広報解禁となる3月よりも前に面接を開始している。（P12）
- 初任配属に関する取り組みで「本人のキャリアや成長の観点から、なぜそのポジションに配置されたかを説明している」の「行っている・計」が、採用充足企業で47.4%、未充足企業で39.6%と差が見られる。（P13）
- 採用充足企業と未充足企業では、働き方の制度やオフィス環境の情報提供の割合、キャリアに関する社内制度の利用状況、新卒入社3年以内の離職を課題視する割合に差が見られる。（P14）

【企業（2026年卒以降の見通し）調査トピックス】

- 2026年卒の採用予定数の平均は31.9人で、2025年卒実績の平均30.3人から微増し採用意欲は堅調。（P15）
- 各採用活動プロセスの「卒業年次前年2月までに開始」の割合は、面接（対面）が51.2%（2025年卒差+11.6ポイント）、面接（Web）が61.8%（同+11.0ポイント）。（P16）
- 2026年卒向けキャリア形成支援プログラムの実施率は75.4%（同+2.2ポイント）。タイプ別では【タイプ1】オープン・カンパニー87.8%（同+4.9ポイント）が最も高く、【タイプ3】汎用的能力・専門活用型インターンシップ31.6%（同+3.6ポイント）、【タイプ2】キャリア教育26.7%（同+2.3ポイント）の順に続く。（P18）

本件に関する
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

株式会社リクルート 就職みらい研究所 所長

栗田 貴祥（くりた たかよし）

1992年、株式会社リクルートに新卒入社、HR事業領域に従事。新卒採用・中途採用・教育研修等の営業、営業・スタッフ部門の部門長、リクナビ編集長を経て、2022年4月より現職。採用・就職に関するリサーチ活動を行いながら、行政・経済団体の就職に関する会合に有識者として委員参加。



■ 学生優位な環境が続くが、4割の学生が安易な決定をしたと感じている

2025年卒学生の就職確定率は91.7%と、2012年卒の調査開始以来の最高値となり学生優位な就職環境が続いています。プレエントリー、エントリーシートの提出など、応募に関する活動量は減少した一方で、対面での面接社数や内定取得社数の平均値は増加し、効率的な就職活動を行っている様子がうかがえます。

就職活動の開始時期を見ると、卒業年次前年の9月までに61.6%の学生が活動を開始しており、現行の採用活動日程が始まった2017年卒の10.8%と比べると50ポイント以上増加しています。

就職活動における生成AIの使用は34.5%と前年から20ポイント増加し、影響力が増していると同時に使用される場面も広がりを見せています。生成AIの活用が就職活動の負荷低減につながり、自らの経験の内省を深める手助けとなれば学生にとってプラスと言えます。しかし、「生成AIから得た回答をそのままエントリーシート等に使用した」や「生成AIを使用して、エントリーシート等の内容を本来の自分以上に良く見せても良いと思う」と答える学生の割合が増加しているという事実は、入社後のミスマッチにつながるリスクも感じさせます。

学生優位な状況の中で、就職先を安易に決めてしまったと感じる学生は43.6%いることが分かりました。さらに、就職先を決めるにあたって自分が重視する基準を分かっていたかどうかで分けて分析したところ、基準が分からなかった学生の方が安易な決定の割合が高い結果となりました。この結果から、自分らしい仕事選びの軸をもって就職先を決定することが、十分な検討を重ねた進路選択につながるものと考えられます。

■ 人手不足が進む中で職場環境や人事制度の整備が採用に好影響をもたらす可能性

採用充足企業の割合は37.2%と、前年から1.1ポイントの微増となりました。しかし、従業員規模「300人未満」「300～999人」における充足企業の割合は減少しており、中小企業を中心に引き続き厳しい環境となっていると言えます。厳しい採用環境を背景に、選考開始時期の早期化が一段と進みました。採用広報解禁よりも前の卒業年次前年2月までに対面面接を開始した企業は38.6%と前年から12.6ポイント増加し、Web面接を開始した企業は49.2%と半数近くに上ります。

採用充足のために初任配属確約といった手法を取り入れる企業も増えてきています。初任配属に関する方針を見ると、初任配属で学生や新入社員の希望を重視する割合は採用充足企業よりも未充足企業の方が高いという結果となりました。初任配属に関する取り組みを見ると、充足企業が未充足企業より実施割合が高く、差があった取り組みは、「本人のキャリアや成長の観点から、なぜそのポジションに配置されたかを説明している」というものでした。このことから、今後、学生に選ばれる組織になっていくためには、採用活動の中で、学生一人ひとりのキャリアに真摯に向き合ってくれる組織であると学生に認識してもらえるようなコミュニケーションや働きかけを行うことが重要な要素の一つになると思われます。

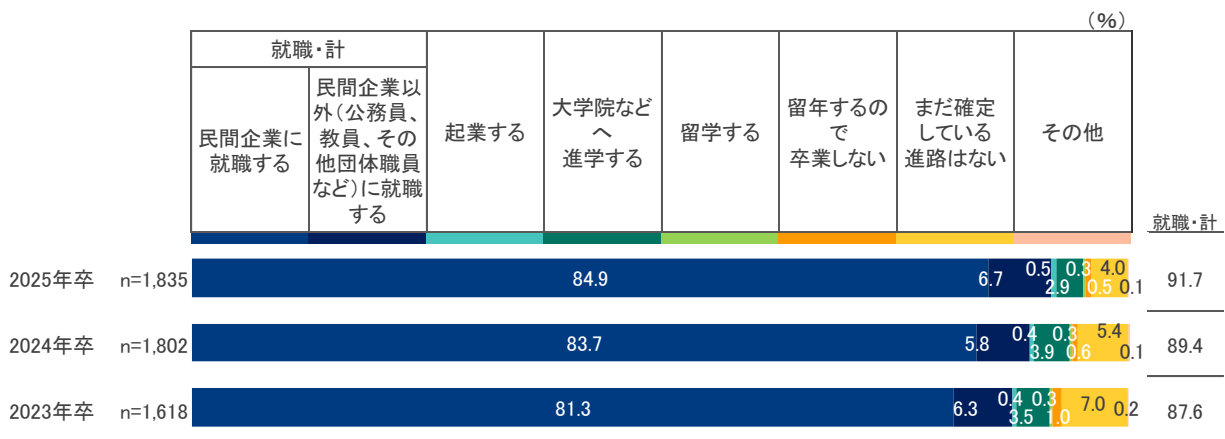
また、採用充足企業では働き方の制度やオフィス環境を採用時に情報提供する割合が未充足企業よりも高いことが分かりました。さらに、「自己申告制度」や「上司とのキャリア相談」などのキャリアに関する制度の利用も充足企業の方が活発でした。充足企業では働きやすい環境の整備や社員がキャリアについて考える制度を整えるなど、既存社員の働きやすさや働きがいの向上につながる取り組みへの注力が、採用活動においても良い影響をもたらしている可能性があると考えられます。

今後、労働供給制約社会の到来が見込まれる中で、企業はこれまでの採用手法や配置配属の在り方等を見直す必要性に迫られています。学生から選ばれる組織になるために、まずは従来の一律的で画一的な採用施策や人事制度を見直し、今の時代に最適な人事制度へとアップデートしていきながら取り組み続ける。このようにして、既存社員も含め、働き手にとって魅力的な職場となっていくことがより重要となるでしょう。

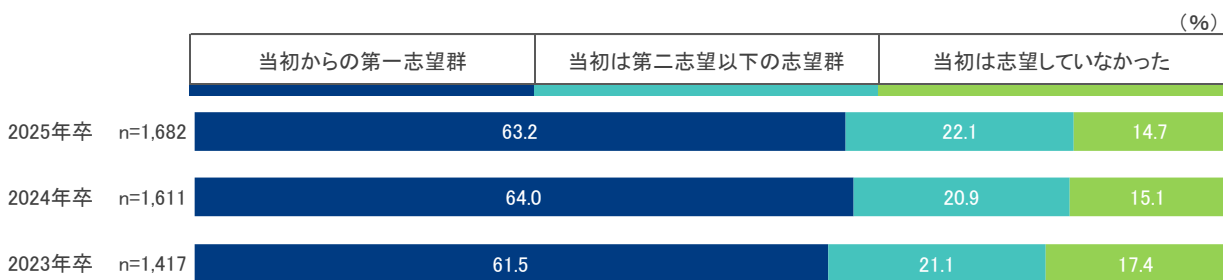
就職確定率は調査開始以来の最高値。入社先への納得度は前年から減少

- 2025年卒学生のうち、「民間企業に就職する」割合は84.9%（2024年卒差+1.3ポイント）、民間企業以外も含めた「就職・計」は91.7%（同+2.2ポイント）と、いずれも調査開始以来の最高値であった。
- 就職先が確定した2025年卒学生の、入社予定企業等への就職活動開始当初の志望度は、「当初からの第一志望群」が63.2%（同-0.7ポイント）と、前年同水準であった。
- 入社予定企業等に就職することへの納得度は、「当てはまる・計」が73.6%（同-3.5ポイント）と減少した。「当てはまらない・計」は3カ年で微増傾向にある。

■ 就職活動を行った学生の進路の確定状況（学生全体／単一回答）

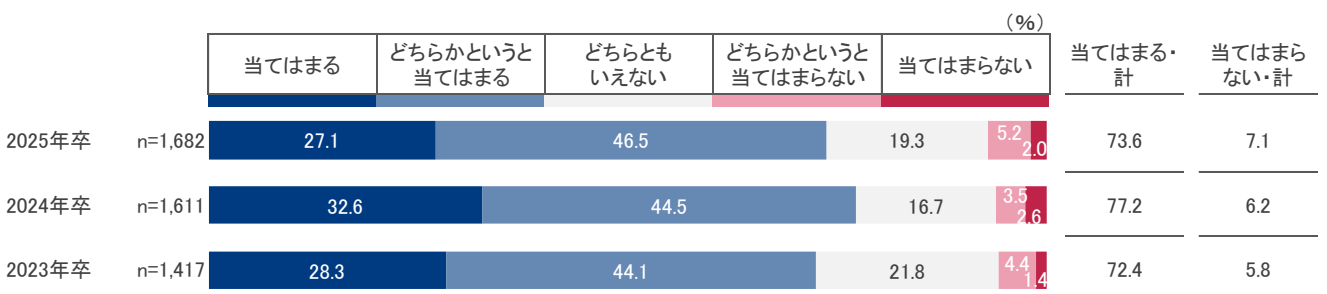


■ 入社予定企業等への就職活動開始当初の志望度（就職先確定者／単一回答）



■ 入社予定企業等に就職することへの納得度（就職先確定者／単一回答）

※「入社予定の企業・各種団体等に就職することに納得した」について5段階で聴取



応募社数が減少する一方で、対面の面接社数および内定取得社数は増加

- 学生の就職活動の各プロセスの実施状況を見ると、平均数は「プレエントリー（企業・各種団体等への個人情報提供）をする」が26.30社（2024年卒差-1.82社）、「エントリーシートなどの書類を提出する」が12.39社（同-0.32社）と、採用選考の応募に関する活動量が減少した。
- 面接選考については、「対面での面接選考を受ける」が5.31社（同+0.55社）で前年から増加したが、「Web上での面接選考を受ける」は7.66社（同-0.12社）と減少した。
- 「内々定・内定を取得する」の実施率は89.1%（同+1.2ポイント）と微増、平均数は2.74社（同+0.13社）と増加した。

■ 就職活動プロセスごとの実施状況

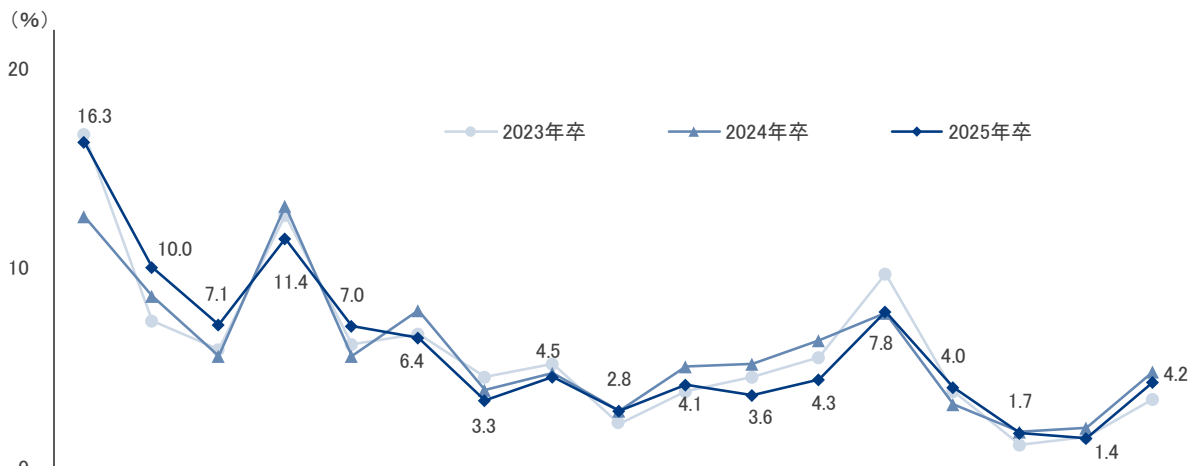
（実施率：学生全体／複数回答、平均実施数の対象：各プロセスを実施した学生／数値回答）

実施率 (%)			平均数(実施者ベース)				2025年卒と 2024年卒の 差	
2025年卒 (n=1,835) / 2024年卒 (n=1,802) との差			2025年卒		2024年卒			
就職に関する情報を収集する	78.1	(1.9)						
OB・OGなど社会人の先輩を訪問する	14.5	(-0.7)	n=261	2.66 社 3.97 人	n=273	2.84 社 4.74 人	-0.18 社 -0.77 人	
リクレーターと接触する	19.0	(1.4)	n=345	2.75 社 3.59 人	n=315 n=314	2.69 社 3.21 人	0.06 社 0.38 人	
プレエントリー(企業・各種団体等への個人情報提供)をする	36.2	(-3.2)	n=656	26.30 社	n=700	28.12 社	-1.82 社	
合同説明会・ セミナー	対面で開催されるものに参加する	35.3	(1.4)	n=645	4.06 回	n=609	4.18 回	-0.12 回
	Webで開催されるものに参加する	54.7	(-2.8)	n=999	6.62 回	n=1,033	7.40 回	-0.78 回
個別企業・ 各種団体等の 説明会・セミナー	対面(社内、会場など)で開催されるものに参加する	35.2	(-0.9)	n=644	5.31 社	n=647	5.27 社	0.04 社
	Webで開催されるものに参加する	35.8	(-3.9)	n=654	11.01 社	n=709	12.28 社	-1.27 社
エントリーシートなどの書類を提出する	58.2	(-2.6)	n=1,062	12.39 社	n=1,086	12.71 社	-0.32 社	
選考のための動画を提出する	23.7	(-1.7)	n=434	4.34 社	n=451	3.56 社	0.78 社	
適性検査・筆記試験を受ける	57.9	(-1.8)	n=1,056	8.96 社	n=1,070	8.81 社	0.15 社	
面接選考	対面での面接選考を受ける	55.8	(0.6)	n=1,023	5.31 社	n=991	4.76 社	0.55 社
	Web上での面接選考を受ける	50.5	(-2.8)	n=925	7.66 社	n=958	7.78 社	-0.12 社
内々定・内定を取得する	89.1	(1.2)	n=1,634	2.74 社	n=1,584	2.61 社	0.13 社	

6割が卒業年次前年9月までに活動開始。現行日程となった2017年卒から50ポイント増

- 就職活動開始時期は「卒業年次前年9月までの累計」が61.6%（2024年卒差+4.7ポイント）と増加した。「卒業年次前年2月までの累計」は80.9%（同+0.1ポイント）で前年同水準。
- 2017年卒からの推移を見ると、「卒業年次前年9月までの累計」は10.8%から61.6%まで増加しており、就職活動の開始時期の早期化が年々進行してきたことが分かる。

■ 就職活動の開始時期（就職活動終了者／単一回答）



卒業年次	前々年	卒業年次前年																9月までの累計	2月までの累計	
		3月以前	4月	5月	6月※1	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月※2			7月以降
2025年卒	n=1,527	16.3	10.0	7.1	11.4	7.0	6.4	3.3	4.5	2.8	4.1	3.6	4.3	7.8	4.0	1.7	1.4	4.2	61.6	80.9
2024年卒	n=1,525	12.5	8.5	5.6	13.1	5.5	7.8	3.8	4.7	2.8	5.0	5.1	6.3	7.7	3.1	1.7	1.9	4.7	56.9	80.8
2023年卒	n=1,280	16.7	7.3	5.8	12.6	6.1	6.7	4.5	5.1	2.1	3.8	4.5	5.5	9.7	3.8	1.1	1.5	3.4	59.6	80.7
2022年卒	n=2,458	9.3	3.9	4.2	9.6	4.0	8.9	4.1	8.5	4.2	4.6	5.6	7.6	14.2	6.1	2.1	1.2	1.8	44.0	74.5
2021年卒	n=1,810				26.1	4.3	10.2	4.0	5.2	4.0	6.1	8.4	7.9	13.8	5.3	1.4	1.4	1.8	44.6	76.2
2020年卒	n=1,698				17.9	3.3	5.4	3.7	5.7	4.5	6.7	8.5	10.0	21.6	6.7	2.4	1.3	2.3	30.3	65.7
2019年卒	n=1,804				13.1	2.8	6.0	3.2	3.5	3.9	8.3	9.5	11.0	26.1	6.6	2.1	3.9		25.1	61.3
2018年卒	n=1,637				8.3	1.3	4.3	1.7	2.8	2.9	8.7	6.7	13.1	37.2	6.7	1.9	4.4		15.6	49.8
2017年卒	n=1,990				6.4	0.8	2.7	0.9	3.1	3.7	8.6	7.2	12.6	38.5	7.0	2.5	5.9		10.8	46.0

※1 2017年卒～2021年卒の「卒業年次前年6月」データは「6月以前」として聴取

※2 2017年卒～2019年卒の「卒業年次6月」データは「6月以降」として聴取

最初の内定取得、入社先からの内定取得ともに卒業年次前年2月までの割合が増加

- 最初に内定を取得した時期は「卒業年次前年2月までの累計」が38.5%（2024年卒差+7.1ポイント）と増加した。「卒業年次5月までの累計」は70.7%（同+0.3ポイント）と前年同水準。
- 入社予定企業等からの内定取得時期は「卒業年次前年2月までの累計」が21.1%（同+5.9ポイント）と増加した。「卒業年次5月までの累計」も56.3%（同+3.6ポイント）と増加した。
- 実質就職活動期間の平均は8.45カ月と、2024年卒の7.87カ月と比べ半月程度長期化した。

■ 最初に内定を取得した時期（内定取得者／単一回答）

(%)

		卒業年次前年							卒業年次							2月までの累計	5月までの累計
		9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降		
2025年卒	n=1,635	11.9	2.8	2.9	6.3	5.5	9.2	11.2	11.3	9.7	7.5	6.2	5.2	4.3	6.1	38.5	70.7
2024年卒	n=1,584	11.8	1.5	1.8	4.4	4.3	7.7	14.4	13.1	11.4	11.4	4.9	4.5	3.3	5.5	31.4	70.4

■ 入社予定企業等からの内定取得時期（就職先確定者のうち内定取得者／単一回答）

(%)

		卒業年次前年							卒業年次							2月までの累計	5月までの累計
		9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降		
2025年卒	n=1,589	9.0	0.8	0.7	2.5	2.8	5.3	10.3	11.5	13.3	13.7	7.0	7.2	6.2	9.6	21.1	56.3
2024年卒	n=1,530	5.8	0.8	0.4	1.6	1.7	4.9	10.4	12.8	14.3	18.7	8.4	7.1	5.9	7.2	15.2	52.7
2023年卒	n=1,342	7.3	0.9	0.6	0.6	1.1	3.2	7.7	14.3	13.5	18.3	8.5	9.1	6.0	8.9	13.7	49.2

■ 実質就職活動期間の平均（就職活動終了者／数値回答）

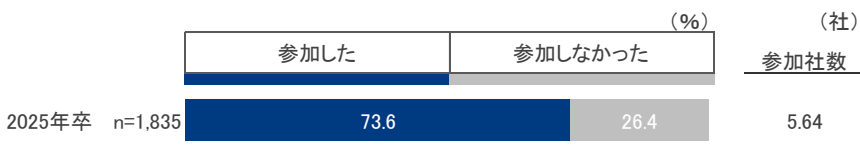
実質就職活動期間(カ月)		
2025年卒	n=1,526	8.45
2024年卒	n=1,521	7.87
2023年卒	n=1,280	8.36

参加したキャリア形成支援プログラム企業と同業種に入社予定の学生は75.8%

- ・ インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム（以下、キャリア形成支援プログラム）に参加した学生は73.6%。参加社数の平均は5.64社であった。
- ・ キャリア形成支援プログラムの参加期間としては「1日」が57.9%で最も高く、「半日または1日」に参加した学生は参加者全体のうち71.9%であった。
- ・ キャリア形成支援プログラム参加企業へ入社する予定の学生は41.2%で、参加企業ではないが同業種の企業へ入社予定も含めると75.8%であった。

■ キャリア形成支援プログラムの参加状況（学生全体／単一回答）

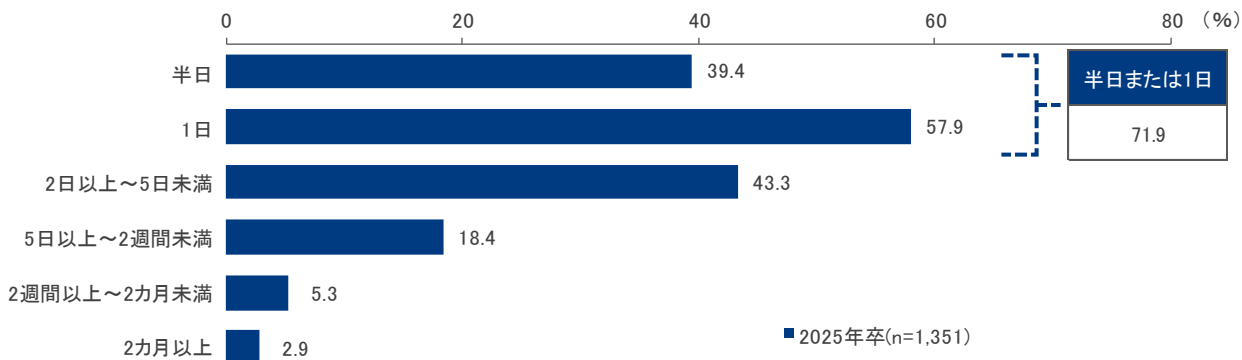
キャリア形成支援プログラムの参加社数（キャリア形成支援プログラム参加者／数値回答）



※「キャリア形成支援プログラム」は「インターンシップ、オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）」である旨を明示して聴取している

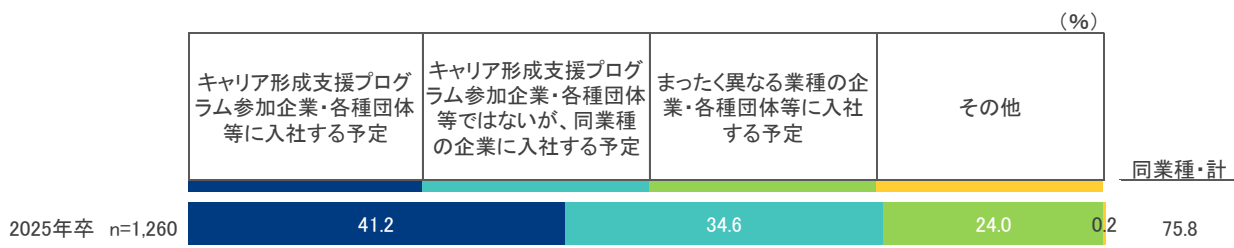
※参考：2024年卒「インターンシップ・1day仕事体験」参加率74.2%、参加社数7.30社

■ キャリア形成支援プログラムの参加期間（キャリア形成支援プログラム参加者／複数回答）



■ キャリア形成支援プログラム参加企業への入社予定

（就職先確定者のうち、キャリア形成支援プログラム参加者／単一回答）



就職活動における生成AIの使用率は34.5%と前年から20ポイント増加

- 就職活動において生成AIを使用した学生の割合は34.5%（2024年卒差+20.0ポイント）と大幅に増加。
- 生成AIを利用する場面としては、「自己PRの作成」55.1%（同+6.8ポイント）、「エントリーシートなどの作成」46.5%（同+4.8ポイント）、「エントリーシートなどの添削」46.0%（同+1.4ポイント）と、提出書類に関連する項目が高い。「自己分析」43.2%（同+13.0ポイント）および「志望動機の作成」43.4%（同+6.9ポイント）は前年からの増加幅が大きく、さまざまな場面で生成AIが使用されるようになったことが見て取れる。
- 生成AIの使用に関する考えとして「生成AIから得た回答をそのままエントリーシート等に使用した」について「当てはまる・計」は39.7%（同+8.6ポイント）、「生成AIを使用して、エントリーシート等の内容を本来の自分以上に良く見せても良いと思う」の「当てはまる・計」は59.2%（同+7.6ポイント）と前年から増加している。

■ 就職活動における生成AIの使用状況（学生全体／単一回答）

(%)

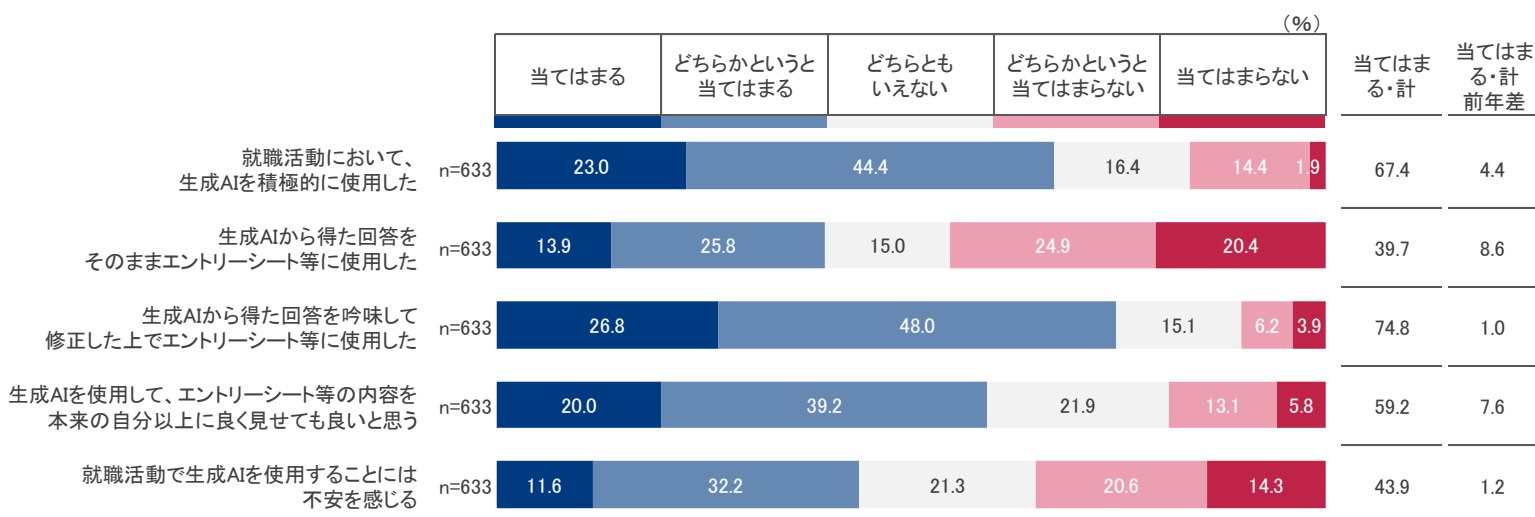
		使用した	使用しなかった
2025年卒	n=1,835	34.5	65.5
2024年卒	n=1,802	14.5	85.5

■ 生成AIを使用した就職活動プロセス（就職活動における生成AI使用者／複数回答）

(%)

		情報収集	応募する企業探し	自己分析	企業研究	志望動機の作成	自己PRの作成	エントリーシートなどの作成	エントリーシートなどの添削	面接対策	その他
2025年卒	n=633	29.8	16.0	43.2	21.3	43.4	55.1	46.5	46.0	16.4	0.9
2024年卒	n=261	28.5	11.3	30.2	20.7	36.5	48.2	41.7	44.6	14.0	0.3

■ 就職活動における生成AIの使用に関する状況や考え（就職活動における生成AI使用者／単一回答）



就職先を安易に決めたと感じる学生は43.6%。重視する基準の有無で差が見られる

- 「就職先決定を振り返ると、安易に決めてしまったと感じる」について「当てはまる・計」の学生は43.6%であった。
- 「就職先決定を振り返ると、安易に決めてしまったと感じる」割合は「就職先を確定するにあたり、自分が重視する基準が分からなかった」学生では65.8%、そうでない学生では31.1%であった。
- 「安易に決めてしまったと感じる」学生は、そうでない学生と比べて入社予定企業等での勤続期間の意向が短い傾向にある。勤続期間の意向「3年未満・計」では、「当てはまらない・計」4.9%に対して、「当てはまる・計」14.2%であった。

■ 就職先決定に対する自己認識「就職先決定を振り返ると、安易に決めてしまったと感じる」

(就職先確定者／単一回答)

		(%)							
		当てはまる	どちらかという 当てはまる	どちらとも いえない	どちらかという 当てはまらない	当てはまらない	当てはま る・計	当てはま らない・計	
全体	n=1,682	10.8	32.8	24.0	20.0	12.3	43.6	32.4	
重視する基準が分からなかった※	当てはまる・計	18.0	47.8		16.3	13.0	4.9	65.8	17.9
	当てはまらない・計	9.0	22.0	13.6	29.4	25.9		31.1	55.3

※「就職先を確定するにあたり、自分が重視する基準が分からなかった」を省略して記載している

■ 入社予定企業等での勤続期間の意向 (就職先確定者／単一回答)

		(%)									
		1年未満	1年以上 ~3年未 満	3年以上 ~5年未 満	5年以上 ~10年未 満	10年以上	定年まで	分らない	3年未満 ・計	5年未満 ・計	
全体	n=1,682	1.4	8.6	15.4	12.1	12.8	18.7	31.0	10.0	25.4	
安易に決めて しまった※	当てはまる・計	1.4	12.8	20.1	13.1	13.8	13.3	25.5	14.2	34.3	
	当てはまらない・計	1.0	3.9	11.5	11.3	15.4	27.6	29.3	4.9	16.4	

※「就職先決定を振り返ると、安易に決めてしまったと感じる」を省略して記載している

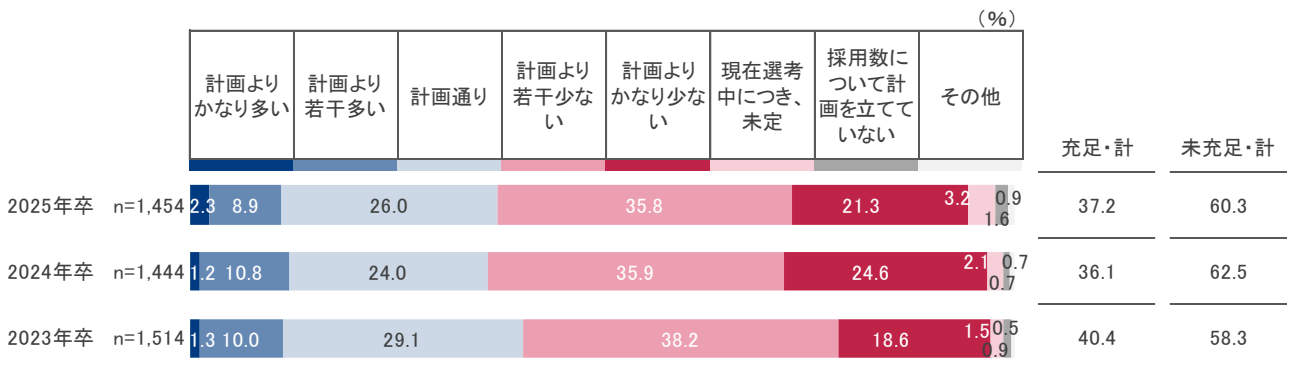
採用数を充足した企業は37.2%と前年から微増したが、中小企業を中心に採用難は継続

- 「採用予定数を充足できた」企業は37.2%（2024年卒差+1.1ポイント）と微増した。
- 従業員規模「5,000人以上」では50.0%（同+15.2ポイント）と大幅に増加した。地域別では、「北海道・東北」が26.8%（同-10.4ポイント）で、唯一減少した。
- 採用数が計画より少ない理由は「選考応募者が予定より少なかった」が66.1%（同-0.1ポイント）、「内定辞退が予定より多かった」が43.4%（同-0.1ポイント）と、前年同水準であった。

■ 新卒採用の採用数の計画に対する充足状況（該当卒年の採用実施企業／単一回答）

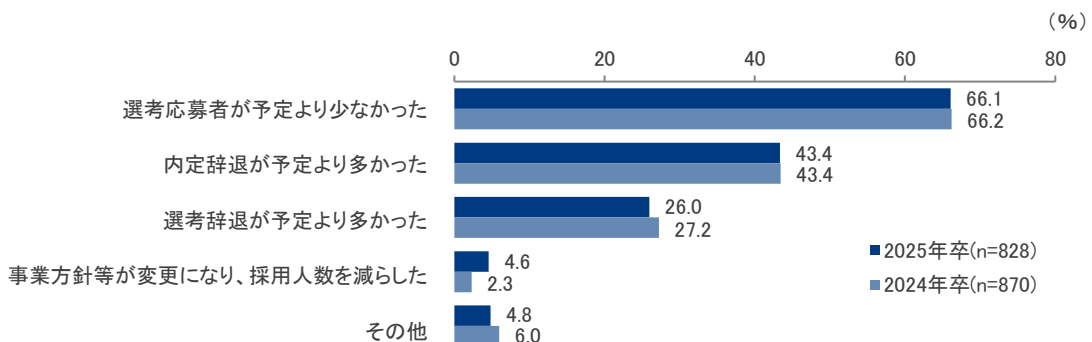
※「充足・計」は「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」の合計

※「未充足・計」は「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」「採用数について計画を立てていない」の合計



		計画よりかなり多い	計画より若干多い	計画通り	計画より若干少ない	計画よりかなり少ない	現在選考中につき、未定	採用数について計画を立てていない	その他	充足・計	充足・計前年差	
全体		n=1,454	2.3	8.9	26.0	35.8	21.3	3.2	1.6	0.9	37.2	1.1
従業員規模別	300人未満	n=505	1.8	8.1	26.7	30.1	25.5	3.2	2.8	1.8	36.6	-1.6
	300~999人	n=507	2.4	10.1	21.1	41.0	20.9	2.8	1.2	0.6	33.5	-0.7
	1,000~4,999人	n=336	3.0	8.6	28.0	39.0	16.7	4.2	0.6	-	39.6	3.2
	5,000人以上	n=96	3.1	8.3	38.5	29.2	15.6	3.1	1.0	1.0	50.0	15.2
地域別	北海道・東北	n=168	1.2	7.1	18.5	36.3	25.6	3.6	4.2	3.6	26.8	-10.4
	関東	n=595	3.0	11.4	29.2	34.1	17.3	3.9	0.5	0.5	43.7	4.4
	中部・東海	n=279	1.8	10.0	23.3	38.7	21.9	2.2	1.4	0.7	35.1	1.3
	関西	n=200	1.5	7.5	27.5	38.0	20.0	3.5	1.5	0.5	36.5	0.5
	中国・四国	n=117	2.6	2.6	24.8	33.3	31.6	1.7	2.6	0.9	29.9	0.4
	九州	n=95	3.2	3.2	25.3	35.8	26.3	3.2	3.2	-	31.6	0.9

■ 採用数が計画より少ない理由（「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」と回答した企業／複数回答）



「採用予定数を100」とした場合の最終的な内定人数の比率は前年から増加

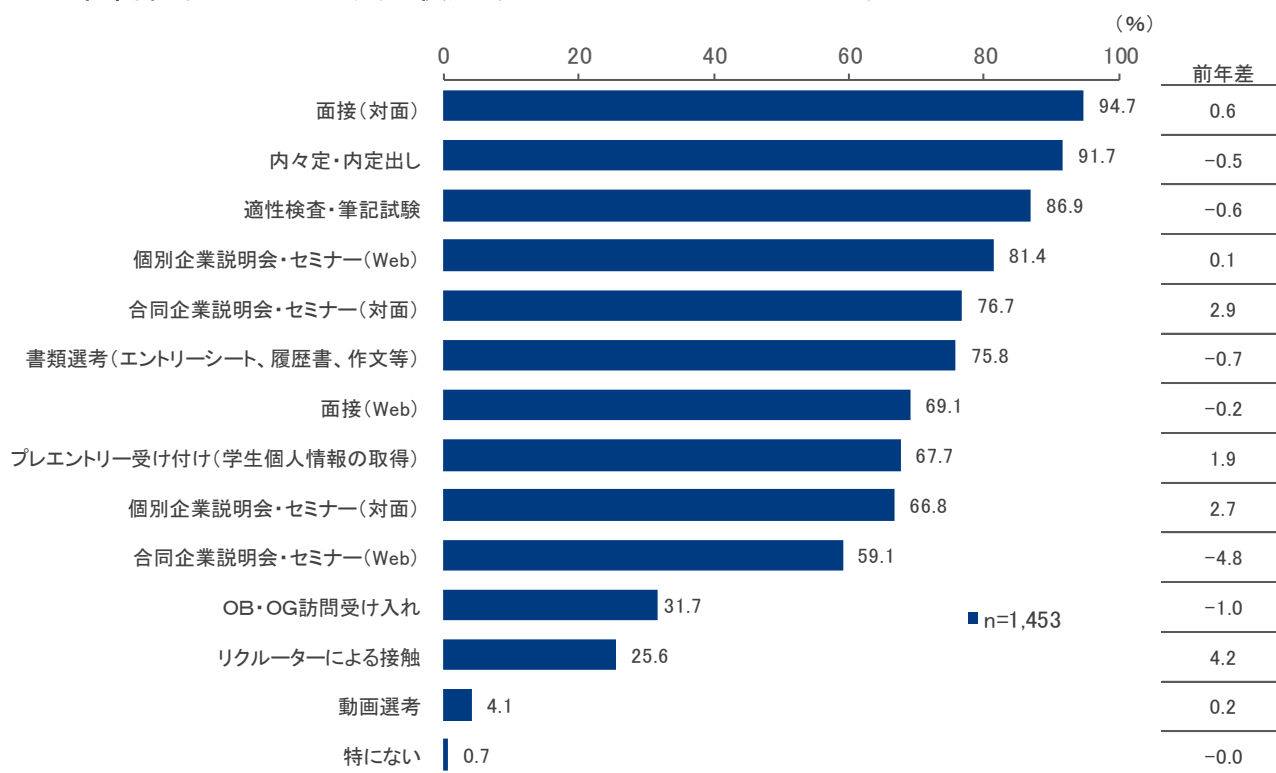
- 2025年卒の「採用予定数を100」とした場合の最終的な内定人数は87.7と、2024年卒の80.7から増加。
- 2025年卒の未充足企業における内定人数の比率は78.3と、2024年卒の69.3から増加。
- 採用プロセスの実施状況は、「合同企業説明会・セミナー（対面）」が76.7%（2024年卒差+2.9ポイント）、「合同企業説明会・セミナー（Web）」が59.1%（同-4.8ポイント）と、合同企業説明会・セミナーにおける対面回帰の傾向が見られる。
- 「リクルーターによる接触」が25.6%（同+4.2ポイント）と増加した。

■ 「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数、内定辞退人数、内定人数の比率

（該当卒年の採用実施企業のうち、採用予定数、内定出し人数、内定辞退人数、内定人数の全回答企業／数値回答）

			採用予定数	内定出し人数	内定辞退人数	内定人数	
2025年卒	全体	n=1,093	100	169.4	83.5	87.7	
	充足度別	充足	n=406	100	182.1	86.2	101.4
		未充足	n=677	100	160.8	81.8	78.3
2024年卒	全体	n=1,116	100	156.6	74.3	80.7	
	充足度別	充足	n=418	100	181.7	79.9	101.8
		未充足	n=693	100	143.0	71.2	69.3

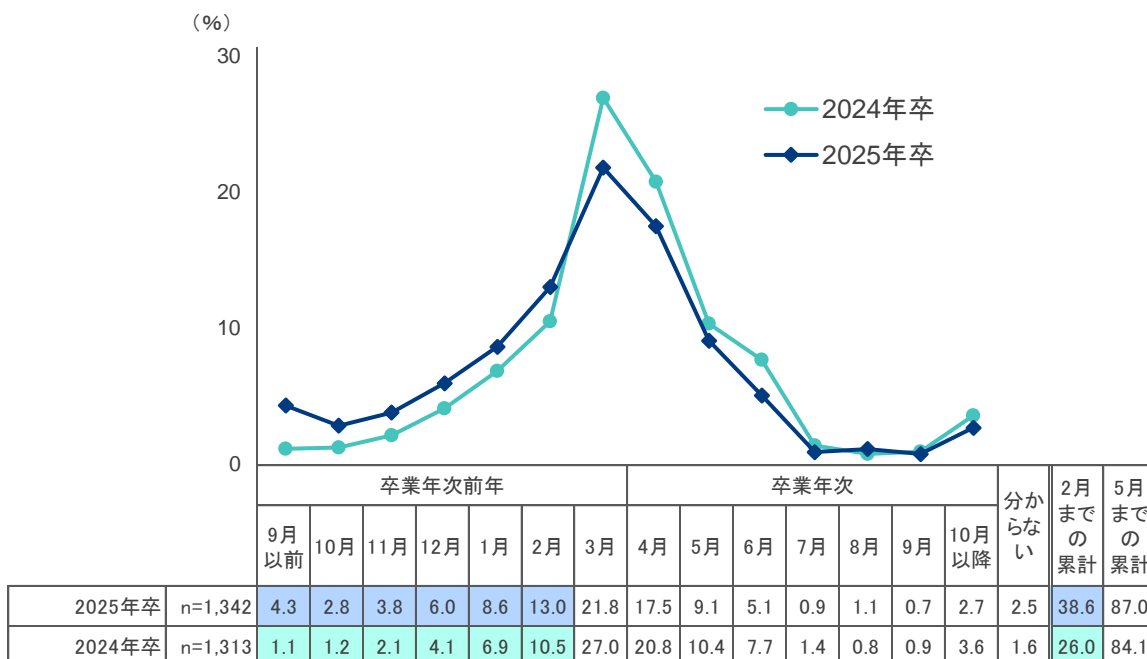
■ 2025年卒採用プロセスの実施状況（2025年卒採用実施企業／複数回答）



面接開始時期が早期化。卒業年次前年の2月までに4割弱の企業が対面の面接を開始

- 2025年卒採用の面接開始時期は、面接（対面）で「卒業年次前年2月までの累計」が38.6%（2024年卒差+12.6ポイント）と増加。面接（Web）では「卒業年次前年2月までの累計」が49.2%（同+13.8ポイント）と増加し、約半数の企業が採用広報解禁となる3月よりも前に面接を開始している。
- 内々定・内定出し開始時期は「卒業年次前年2月までの累計」が29.5%（同+10.9ポイント）と増加。2024年卒では「4月」が最も高かったが、2025年卒では「3月」が最も高い。

■ 面接（対面）開始時期（該当卒年の採用実施企業／単一回答）



■ 面接（Web）開始時期（該当卒年の採用実施企業／単一回答）

		卒業年次前年							卒業年次							分からない	2月までの累計	5月までの累計
		9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降			
2025年卒	n=980	4.4	4.9	5.2	6.6	13.3	14.8	22.4	14.3	4.9	2.6	0.4	0.5	-	2.6	3.2	49.2	90.8
2024年卒	n=976	1.0	2.6	2.9	5.9	9.7	13.2	31.7	17.1	5.2	3.9	0.3	0.3	0.6	3.3	2.3	35.3	89.3

■ 内々定・内定出し開始時期（該当卒年の採用実施企業／単一回答）

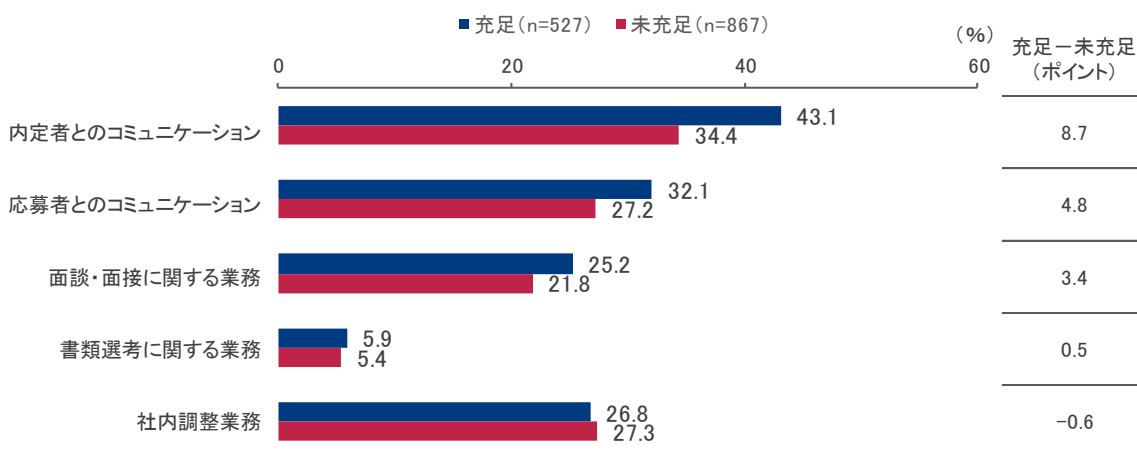
		卒業年次前年							卒業年次							分からない	2月までの累計	5月までの累計
		9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降			
2025年卒	n=1,314	2.9	2.0	2.1	6.1	5.4	11.1	19.3	17.7	12.9	11.0	2.6	0.8	0.5	3.4	2.1	29.5	79.5
2024年卒	n=1,297	0.5	1.0	1.1	3.7	4.3	8.0	18.7	21.3	17.6	14.5	2.0	0.9	0.8	4.0	1.6	18.6	76.1

採用充足企業は学生のキャリアや成長を支援するコミュニケーションの実施割合が高い

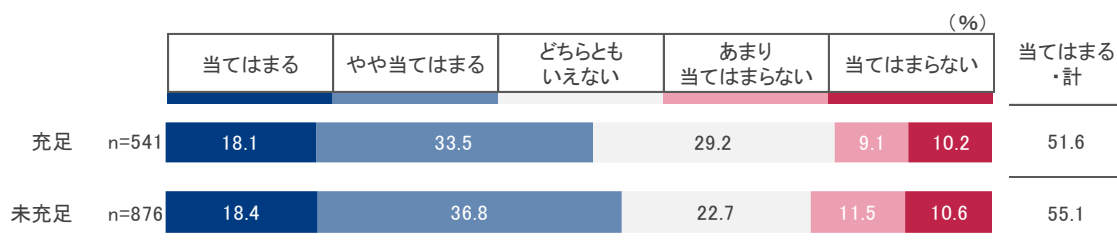
- 前年から負担が増加した採用業務の採用充足企業と未充足企業の差を見ると、「内定者とのコミュニケーション」が8.7ポイントで最も大きく、「応募者とのコミュニケーション」が4.8ポイントと続く。
- 初任配属に関する方針で「学生／新入社員の希望重視」の「当てはまる・計」は充足企業51.6%、未充足企業55.1%と、未充足企業の方が高い。
- 初任配属に関する取り組みで「本人のキャリアや成長の観点から、なぜそのポジションに配置されたかを説明している」割合が、充足企業47.4%、未充足企業39.6%と差が見られる。

■ 前年から負担が増加した採用業務 (2025年卒採用実施企業／複数回答)

※前年から負担が増加した採用業務11項目について聴取。採用充足企業と未充足企業の差が大きい上位5項目を抜粋



■ 初任配属に関する方針 [学生／新入社員の希望重視] (2025年卒採用実施企業／単一回答)



■ 初任配属に関する取り組み (2025年卒採用実施企業／単一回答)

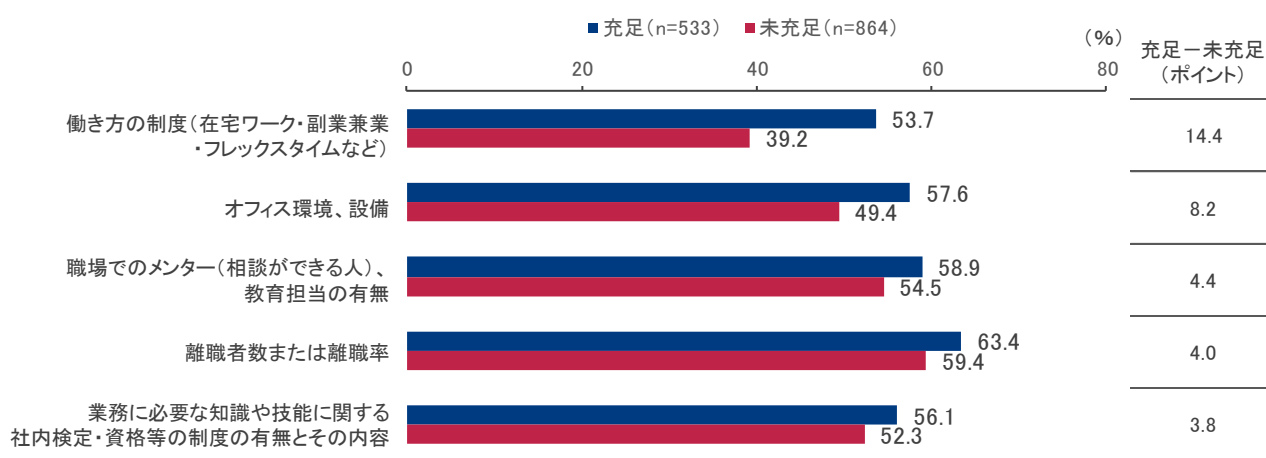
取り組み	企業タイプ	n	割合 (%)					行っている・計 (%)
			ほぼ確実に 行っている	ある程度 行っている	どちらとも いえない	あまり 行っていない	ほとんど 行っていない	
なぜそのポジションに配置されたかを説明している	充足	539	21.5	28.4	22.8	11.9	15.4	49.9
	未充足	871	17.8	25.4	23.7	14.7	18.5	43.2
組織・事業の観点から、なぜそのポジションに配置されたかを説明	充足	539	21.7	26.0	23.7	12.6	16.0	47.7
	未充足	872	17.9	23.5	24.7	15.8	18.1	41.4
本人のキャリアや成長の観点から、なぜそのポジションに配置されたかを説明	充足	540	20.9	26.5	24.1	12.0	16.5	47.4
	未充足	872	15.8	23.7	26.4	15.4	18.7	39.6

採用充足企業と未充足企業では働き方の情報提供や社内制度の利用状況に差が見られる

- 採用で提供する情報の採用充足企業と未充足企業の差を見ると、「働き方の制度」が14.4ポイントで最も大きく、「オフィス環境、設備」が8.2ポイントと続く。
- 「自己申告制度」や「上司とのキャリア相談」などキャリアに関する社内制度が社員に利用されている割合は、充足企業の方が高い。
- 人事課題として「新卒入社3年以内の従業員の離職を課題として捉えている」割合は、充足企業の方が低い。

■ 採用で提供する情報 (2025年卒採用実施企業/複数回答)

※採用で提供する情報39項目について聴取。採用充足企業と未充足企業の差が大きい上位5項目を抜粋



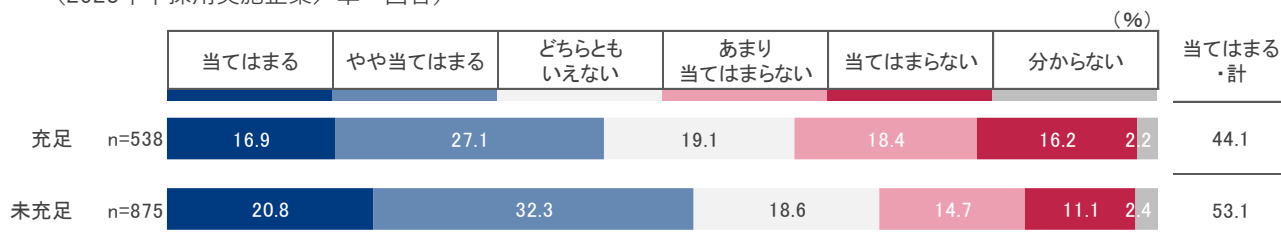
■ 社員が利用できる社内制度の利用状況 (2025年卒採用実施企業/単一回答)

(2025年卒採用実施企業/単一回答)

制度	充足 (n)	未充足 (n)	利用状況 (%)					利用されている・計 (%)
			活発に利用されている	まあまあ利用されている	あまり利用されていない	ほぼ利用されていない	制度がない	
自己申告制度 (異動やキャリア形成の希望)	充足 n=539	未充足 n=874	27.5	29.9	13.0	3.9	25.8	57.3
	未充足 n=874	20.0	29.5	11.8	5.5	33.2	49.5	
上司とのキャリア相談	充足 n=539	未充足 n=874	36.9	39.7	12.6	2.2	8.5	76.6
	未充足 n=874	28.3	39.7	13.0	4.6	14.4	68.0	
メンターやカウンセラーとのキャリア相談	充足 n=538	未充足 n=872	14.1	24.7	18.6	8.0	34.6	38.8
	未充足 n=872	10.0	21.7	17.5	9.2	41.6	31.7	

■ 人事課題 [新卒入社3年以内の従業員の離職を課題として捉えている]

(2025年卒採用実施企業/単一回答)



2026年卒採用においても高い採用意欲を維持

- 2026年卒の採用予定数の平均は31.9人で、2025年卒実績の平均30.3人から微増。企業の堅調な採用意欲が見られる。
- 2026年卒の採用基準については、「2025年卒並み」が78.5%で最も高く、「厳しくなる」は9.2%、「緩くなる」は5.3%だった。「厳しくなる」を従業員規模別に見ると、「5,000人以上」が5.2%で最も低く、「300人未満」が10.5%で最も高い。

■ 2025年卒と比較した2026年卒採用予定数

(2025年卒採用実施かつ2026年卒採用実施予定企業／数値回答)

(人)

			2026年卒	2025年卒	2026年卒-2025年卒 平均値の差
全体		n=1,238	31.9	30.3	1.6
従業員規模別	300人未満	n=387	7.0	6.3	0.7
	300～999人	n=447	19.6	17.5	2.1
	1,000～4,999人	n=307	53.0	51.2	1.8
	5,000人以上	n=91	128.3	125.6	2.8
地域別	北海道・東北	n=127	13.0	11.2	1.8
	関東	n=531	42.8	40.8	2.0
	中部・東海	n=239	24.4	23.0	1.5
	関西	n=169	32.0	29.8	2.2
	中国・四国	n=97	22.9	22.7	0.2
	九州	n=75	21.9	21.9	-0.0

■ 2025年卒と比較した2026年卒採用基準

(2025年卒採用実施企業／単一回答)

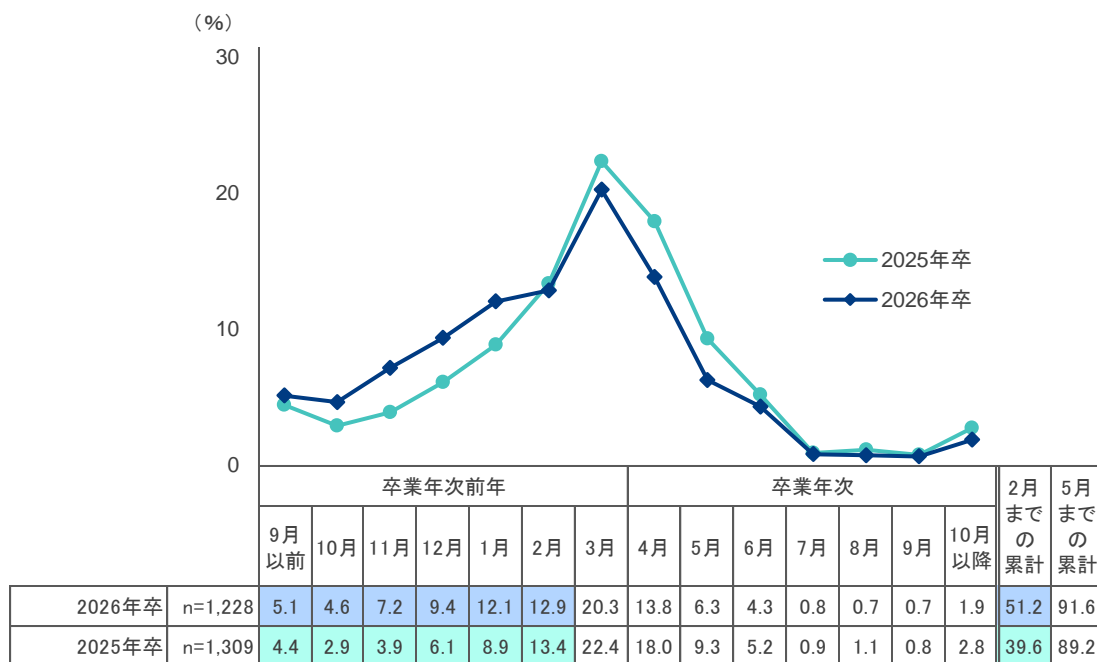
(%)

			厳しくなる	2025年卒並み	緩くなる	未定
全体		n=1,442	9.2	78.5	5.3	6.9
従業員規模別	300人未満	n=496	10.5	75.4	6.5	7.7
	300～999人	n=504	9.9	80.0	4.6	5.6
	1,000～4,999人	n=336	7.1	81.3	5.1	6.5
	5,000人以上	n=96	5.2	79.2	5.2	10.4
地域別	北海道・東北	n=166	9.6	78.9	3.0	8.4
	関東	n=588	10.5	78.4	4.4	6.6
	中部・東海	n=277	11.2	71.8	10.1	6.9
	関西	n=200	5.5	82.0	5.0	7.5
	中国・四国	n=117	5.1	85.5	3.4	6.0
	九州	n=94	7.4	81.9	4.3	6.4

2026年卒採用の面接開始時期はさらなる早期化が見込まれ、2月までに半数が開始予定

- 「未定」「分からない」を除く2026年卒の各採用プロセスの開始予定時期の「卒業年次前年2月までの累計」を見ると、面接（対面）が51.2%（2025年卒差+11.6ポイント）、面接（Web）が61.8%（同+11.0ポイント）、内々定・内定出しが43.3%（同+13.1ポイント）と、一層の早期化が見込まれる。

■ 面接（対面）開始時期（未定除く※1）（新卒採用実施または実施予定企業／単一回答）



■ 面接（Web）開始時期（未定除く※1）（新卒採用実施または実施予定企業／単一回答）

	卒業年次前年							卒業年次							2月までの累計	5月までの累計
	9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降		
2026年卒 n=902	6.4	6.8	10.5	9.4	16.3	12.3	19.6	11.3	2.4	2.2	0.3	0.4	0.2	1.7	61.8	95.1
2025年卒 n=949	4.5	5.1	5.4	6.8	13.7	15.3	23.2	14.8	5.1	2.6	0.4	0.5	-	2.6	50.8	93.8

■ 内々定・内定出し開始時期（未定除く※1）（新卒採用実施または実施予定企業／単一回答）

	卒業年次前年							卒業年次							2月までの累計	5月までの累計
	9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降		
2026年卒 n=1,196	3.2	3.2	4.9	10.3	9.0	12.7	19.3	13.5	9.7	8.4	1.9	0.7	0.8	2.4	43.3	85.9
2025年卒 n=1,286	3.0	2.0	2.1	6.2	5.5	11.4	19.8	18.0	13.2	11.3	2.6	0.9	0.5	3.5	30.2	81.2

※1 2025年卒では「分からない」、2026年卒では「未定」「分からない」の回答を除き集計している

※2025年卒の集計基数は2025年卒採用実施企業

※2025年卒における「分からない」の割合：面接（対面）2.5%、面接（Web）3.2%、内々定・内定出し2.1%

※2026年卒における「未定」「分からない」の割合：面接（対面）10.0%、面接（Web）9.2%、内々定・内定出し9.6%

大企業でスカウト・オファー型の実施率が高い。中小企業では通年採用の実施が際立つ

- 2026年卒の採用方法・形態の予定を見ると、「スカウト・オファー型の採用」が36.1%で、2025年卒実績から3.9ポイント増加。従業員規模別に見ると「1,000～4,999人」45.3%、「5,000人以上」46.8%と大企業での実施率が高い。
- 「通年採用」は35.1%で、従業員規模別に見ると「300人未満」が40.4%で最も高い。

■ 2026年卒の採用方法・形態（予定）

（2026年卒：新卒採用実施または実施予定企業／複数回答、2025年卒：2025年卒採用実施企業／複数回答）

(%)

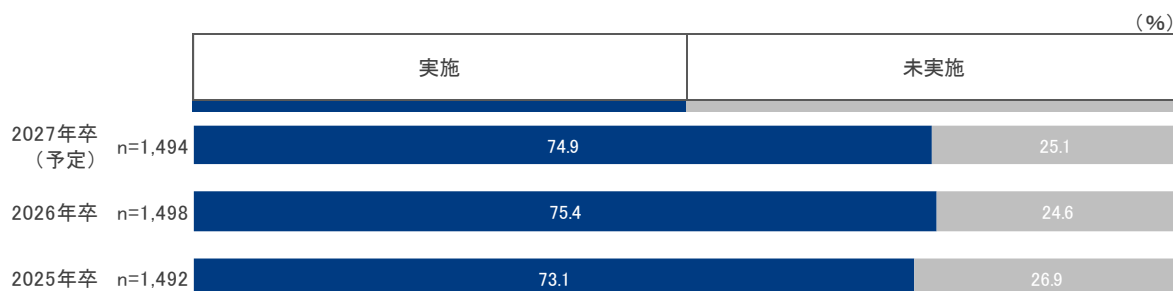
	全体 (前年差)	従業員規模別				地域別						
		300人未満	300～999人	1,000～4,999人	5,000人以上	北海道・東北	関東	中部・東海	関西	中国・四国	九州	
n	2026年卒 n=1,306	n=438	n=459	n=307	n=94	n=142	n=537	n=240	n=186	n=114	n=87	
	2025年卒 n=1,338	n=446	n=467	n=322	n=95	n=148	n=561	n=244	n=190	n=109	n=86	
採用方法	部門別採用	36.4 (-0.4)	37.7 (-1.8)	36.8 (0.2)	35.5 (0.7)	31.9 (0.3)	37.3 (0.2)	34.8 (-0.6)	39.6 (1.9)	35.5 (-2.9)	37.7 (-0.8)	35.6 (-0.4)
	コース別採用	27.4 (0.3)	18.0 (0.5)	30.3 (-0.6)	32.2 (0.9)	41.5 (0.4)	25.4 (-1.7)	26.3 (0.4)	30.8 (1.7)	29.0 (-0.4)	28.1 (-1.3)	24.1 (2.0)
	地域限定社員の採用	16.8 (1.0)	11.2 (0.6)	15.7 (1.3)	23.8 (1.1)	25.5 (1.3)	14.1 (-0.1)	18.6 (1.7)	15.0 (0.7)	19.9 (2.5)	10.5 (-2.3)	16.1 (1.0)
	新卒の契約社員の採用	1.3 (-0.0)	1.1 (-0.4)	1.3 (0.0)	1.6 (0.1)	1.1 (1.1)	1.4 (0.7)	1.1 (0.2)	1.7 (0.8)	- (-1.1)	2.6 (-1.0)	2.3 (-2.4)
	新卒の紹介予定派遣採用	1.5 (0.6)	1.4 (0.2)	1.5 (0.9)	1.0 (0.4)	3.2 (1.1)	3.5 (1.5)	1.1 (0.4)	1.7 (1.3)	0.5 (-1.0)	1.8 (0.8)	1.1 (1.1)
	職務限定型(ジョブ型)の採用	10.3 (0.7)	8.7 (0.2)	10.9 (1.3)	10.4 (0.5)	12.8 (1.2)	11.3 (1.1)	10.6 (-0.1)	12.9 (2.7)	7.5 (0.7)	9.6 (1.4)	5.7 (-1.2)
	スカウト・オファー型の採用	36.1 (3.9)	26.7 (3.2)	36.8 (4.9)	45.3 (4.3)	46.8 (2.6)	20.4 (4.9)	43.4 (3.3)	33.3 (3.4)	41.4 (4.6)	23.7 (4.4)	28.7 (6.6)
	新卒の人材紹介会社を介しての採用	20.8 (0.5)	17.6 (-0.1)	24.0 (2.6)	21.2 (-0.9)	20.2 (-2.9)	18.3 (3.4)	27.9 (0.5)	12.1 (-0.6)	26.9 (1.1)	7.0 (-0.3)	10.3 (1.0)
	リファラル採用(社員などからの紹介を通じた採用)	24.0 (3.9)	18.7 (4.4)	25.5 (4.1)	27.0 (3.4)	28.7 (1.4)	21.1 (4.9)	27.2 (3.7)	16.3 (3.1)	26.9 (3.7)	21.1 (3.6)	27.6 (7.8)
	初任給格差をつけた採用	9.0 (0.7)	6.2 (0.1)	8.7 (0.1)	13.7 (1.9)	8.5 (2.2)	7.7 (0.3)	10.1 (1.0)	8.8 (1.4)	8.6 (0.2)	3.5 (-0.2)	12.6 (-0.1)
	採用直結と明示したインターンシップ等からの採用	23.1 (4.9)	19.9 (5.1)	21.6 (5.5)	27.4 (3.8)	30.9 (3.5)	14.8 (5.3)	27.0 (5.3)	22.9 (2.8)	23.1 (3.6)	19.3 (8.3)	18.4 (6.8)
採用ターゲット	アルバイト等からの社員登用での採用	10.3 (0.9)	5.3 (0.8)	10.2 (1.2)	14.0 (0.7)	23.4 (1.3)	15.5 (3.3)	9.3 (0.9)	8.8 (-1.9)	8.1 (-0.4)	8.8 (2.3)	19.5 (5.6)
	日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	20.8 (1.4)	9.1 (2.9)	16.3 (-0.1)	34.9 (1.6)	53.2 (2.7)	6.3 (3.0)	27.4 (0.5)	15.0 (2.7)	26.3 (3.2)	14.9 (0.2)	16.1 (-0.2)
	海外の大学・大学院を卒業する外国人学生の採用	7.4 (1.7)	3.2 (1.4)	5.2 (0.3)	12.7 (4.0)	21.3 (3.4)	2.1 (2.1)	9.9 (2.2)	3.8 (0.9)	11.3 (1.8)	6.1 (0.6)	4.6 (2.3)
	海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	9.3 (2.6)	4.8 (2.6)	5.7 (1.2)	16.9 (4.8)	24.5 (3.4)	2.1 (2.1)	14.7 (4.0)	5.0 (1.3)	10.2 (2.3)	5.3 (1.6)	3.4 (1.1)
	大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	30.1 (2.1)	24.2 (2.2)	25.5 (1.5)	41.7 (3.8)	43.6 (0.5)	21.8 (3.6)	32.4 (1.9)	28.3 (2.1)	30.6 (2.2)	32.5 (1.3)	29.9 (2.0)
採用時期	通年採用	35.1 (1.6)	40.4 (2.3)	32.9 (1.4)	31.3 (1.5)	34.0 (0.4)	41.5 (2.4)	30.2 (0.9)	36.7 (2.7)	36.0 (2.9)	43.0 (-0.1)	39.1 (-0.5)
	夏採用	17.5 (-0.3)	13.9 (0.7)	18.3 (-0.3)	20.5 (-1.5)	19.1 (0.2)	14.8 (1.3)	19.6 (-0.8)	14.2 (1.5)	15.1 (-2.8)	21.1 (1.8)	18.4 (-2.5)
	秋採用	16.1 (-1.0)	12.8 (-0.2)	15.5 (-0.6)	21.2 (-2.7)	18.1 (0.2)	15.5 (2.7)	17.7 (-1.2)	11.3 (-2.3)	12.9 (-3.9)	21.1 (0.9)	20.7 (0.9)
	通年入社での採用	8.8 (1.3)	11.6 (2.2)	8.1 (0.8)	6.5 (0.6)	7.4 (1.1)	10.6 (3.1)	7.1 (0.8)	10.4 (2.2)	8.1 (1.7)	12.3 (-1.5)	9.2 (-0.1)

※ () 内の数値は、2026年卒見通しから2025年卒実績を引いて算出した前年差

2026年卒向けキャリア形成支援プログラム実施率は75.4%。うち【タイプ3】は約3割

- 2026年卒向けキャリア形成支援プログラムの実施率は75.4%（2025年卒差+2.2ポイント）。タイプ別では【タイプ1】オープン・カンパニー87.8%（同+4.9ポイント）が最も高く、【タイプ3】汎用的能力・専門活用型インターンシップ31.6%（同+3.6ポイント）、【タイプ2】キャリア教育26.7%（同+2.3ポイント）の順に続く。
- 2026年卒向けキャリア形成支援プログラムの実施時期は全てのタイプにおいて2024年8月の割合が高い。【タイプ1】【タイプ2】は夏季に限定せず秋季・冬季の実施率も高い。

■ キャリア形成支援プログラムの実施状況（全体／単一回答）



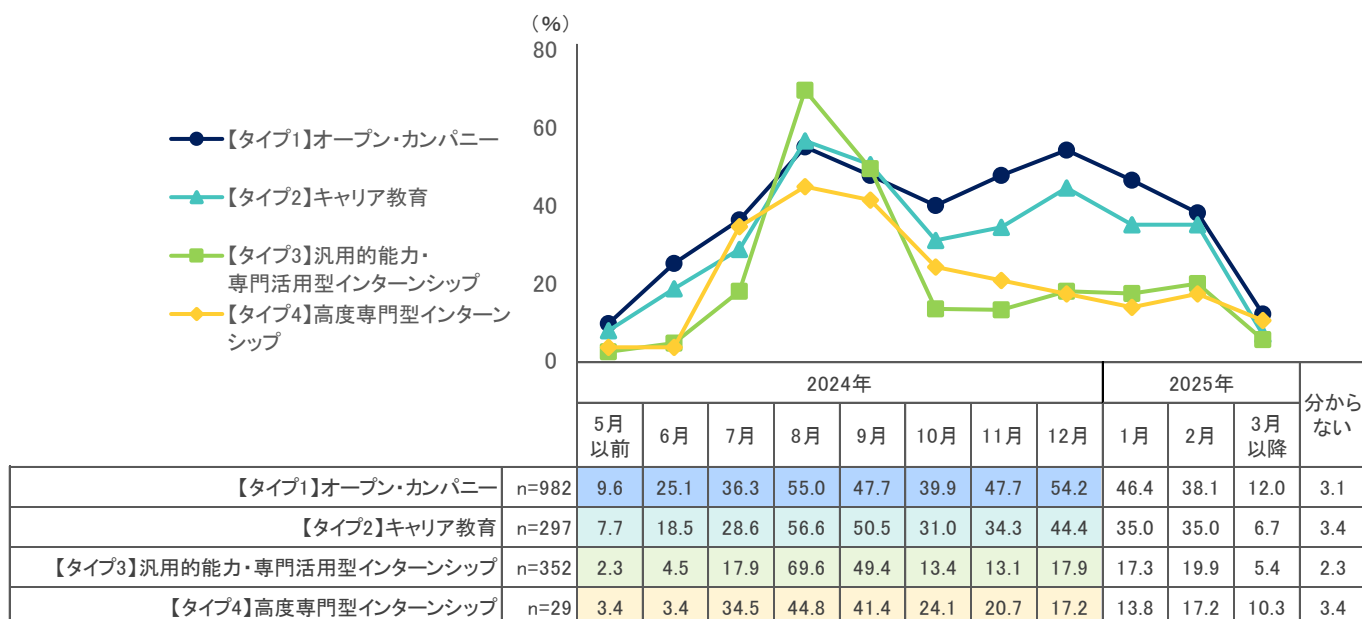
■ タイプ別キャリア形成支援プログラムの実施状況

（該当卒年対象のキャリア形成支援プログラム実施企業／複数回答）

年度	【タイプ1】 オープン・カンパニー	【タイプ2】 キャリア教育	【タイプ3】 汎用的能力・専門活用型 インターンシップ	【タイプ4】 高度専門型 インターンシップ	タイプ区分は 意識せずに実施
2027年卒 (予定) n=1,108	87.1	27.3	30.5	1.6	8.2
2026年卒 n=1,119	87.8	26.7	31.6	2.6	5.9
2025年卒 n=1,078	82.8	24.4	28.0	2.5	8.1

■ 2026年卒向けキャリア形成支援プログラムの実施時期

（2026年卒向けキャリア形成支援プログラム実施企業／複数回答）



【学生調査】

- 大学生・大学院生の就職活動振り返り調査
調査目的：就職に関する学生の活動実態を把握する
調査方法：インターネット調査
調査協力：株式会社インテージ
調査対象：調査協力会社のモニターにスクリーニング調査を行い、民間企業等を対象に就職活動を行った全国の大学4年生・大学院2年生
調査期間：2025年卒－2024年11月22日～2024年12月4日
2024年卒－2023年11月22日～2023年12月4日
2023年卒－2022年11月21日～2022年12月5日
集計対象：2025年卒－1,835人
2024年卒－1,802人
2023年卒－1,618人

【企業調査】

- 大学生・大学院生の採用活動振り返り調査
調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態を把握する
調査方法：郵送調査・インターネット調査を併用
調査協力：株式会社電通マクロミルインサイト
調査対象：全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業
2025年卒－4,876社、2024年卒－4,826社、2023年卒－4,851社
調査期間：2025年卒－2024年12月2日～2025年1月10日
2024年卒－2023年12月1日～2024年1月10日
2023年卒－2022年12月2日～2023年1月11日
回収社数：2025年卒－1,510社（回収率31.0%）
2024年卒－1,488社（回収率30.8%）
2023年卒－1,569社（回収率32.3%）

《集計方法について》

- 大学生については、性別、専攻、所属大学の設置主体の構成比が実際の母集団に近づくよう、文部科学省「学校基本調査」の数値を参照し、ウェイトバック集計を行った。大学生と大学院生を合わせた学生全体については、大学生と大学院生の構成比に関して、同様のウェイトバック集計を行ったため、大学生と大学院生の合計値が、学生全体の値と一致しない場合がある。

《調査結果を見る際の注意点》

- %を表示する際に小数第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある。
- 図表の一部で、今回調査と過去調査のポイント差をカッコ内に記載した。
例：36.4 (-0.4) の場合、0.4ポイント減少
- データは無回答サンプルを除いて集計している。
- サンプル数50未満の集計値は参考値として取り扱う。
- 企業は従業員規模の無回答企業があるため、従業員規模別の計と全体は一致しない。
- 無回答項目はグラフ・数表内で「-」と表記。
- 2025年卒業や2026年卒業を「2025年卒」「2026年卒」と表記。
- キャリア形成支援プログラムとは、インターンシップをはじめ、オープン・カンパニー、キャリア教育を含むキャリア形成支援に係る取り組みの総称を指す。

『就職白書2025』データ集は、就職みらい研究所Webサイトにて公開しております。
本資料と併せてご覧いただきますようお願い申し上げます。

『就職白書2025』データ集 掲載URL
https://shushokumirai.recruit.co.jp/white_paper/

本データ集の内容は、基本集計軸（学生：文理別、男女別、地域別、企業：従業員規模別、地域別）によるクロス集計を一覧としてまとめたものになります。
ページ数が多いため、お探しの集計を目次より索引いただき、ご活用いただけますと幸いです。
下記に、掲載項目の一部をご紹介します。

【学生調査】

- 卒業後の進路を考える上で影響を受けたもの
- 就職活動を開始した頃の働く意欲
- 応募した企業の採用活動の方法・形態
- 企業・各種団体等の採用情報に関する情報収集の手段
- 就職活動で知りたいと思っていた情報／知ることができた情報
- 面接等でアピールした項目
- キャリア形成支援プログラムに参加した目的
- キャリア形成支援プログラムによる学業や就職活動への意識変化

【企業調査】

- 採用活動全体への満足度
- 2025年卒採用で提供している情報
- 2025年卒採用における情報提供の手段
- 最初の面接から内定出しまでの日数（平均）
- 最初の面接から内定出しまでの面接回数（平均）
- 採用活動におけるAIの導入状況
- 新卒採用の採用基準で重視する項目
- 新卒採用における課題
- 2026年卒対象キャリア形成支援プログラムの実施目的
- 2026年卒における就職・採用活動日程ルールの一部見直しの認知状況

調査データ引用に関するお願い

【出典：リクルート 就職みらい研究所『就職白書2025』】と明記の上、ご利用ください。
ただし、ご利用に際しては必ず事前に下記URL（お問い合わせフォーム）よりご一報お願いいたします。
お問い合わせ： <https://rec.fofa.jp/rcasmk/a.p/115>

リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ： <https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート： <https://www.recruit.co.jp/>