

2025年新卒者の採用、 インターンシップ^o に関する調査 【集計結果】

2024年6月4日
東京商工会議所
人材・能力開発部

- (1)目的 : 2024年度 第1回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(4月25日開催)の参加企業における新卒者の採用・選考活動やインターンシップ等の動向を把握することで、会員及び当所の事業運営の参考とするため。
- (2)調査期間 : 2024年4月25日～5月9日
- (3)調査方法 : Webアンケートシステムを利用
- (4)調査対象 : 上記就職情報交換会の参加企業314社
- (5)回答数 : 274社(回答率 : 87.3%)
- (6)その他 : 本調査結果では小数点第2位で四捨五入しているため、単一回答の質問では合計が100にならない場合がある。

■ 回答企業の属性 n=274

(1)業種

建設業 : 42社(15.3%) 製造業 : 71社(25.9%) 卸売業 : 38社(13.9%) 小売業 : 13社(4.7%)
情報通信業・情報サービス業 : 45社(16.4%) 宿泊・飲食業 : 4社(1.5%) 金融・保険・不動産業 : 4社(1.5%) その他サービス業 : 57社(20.8%)



(2)従業員規模

20人以下 : 11社(4.0%) 21人～50人 : 34社(12.4%) 51人～100人 : 57社(20.8%) 101人～300人 : 84社(30.7%)
301人～500人 : 31社(11.3%) 501人以上 : 57社(20.8%)

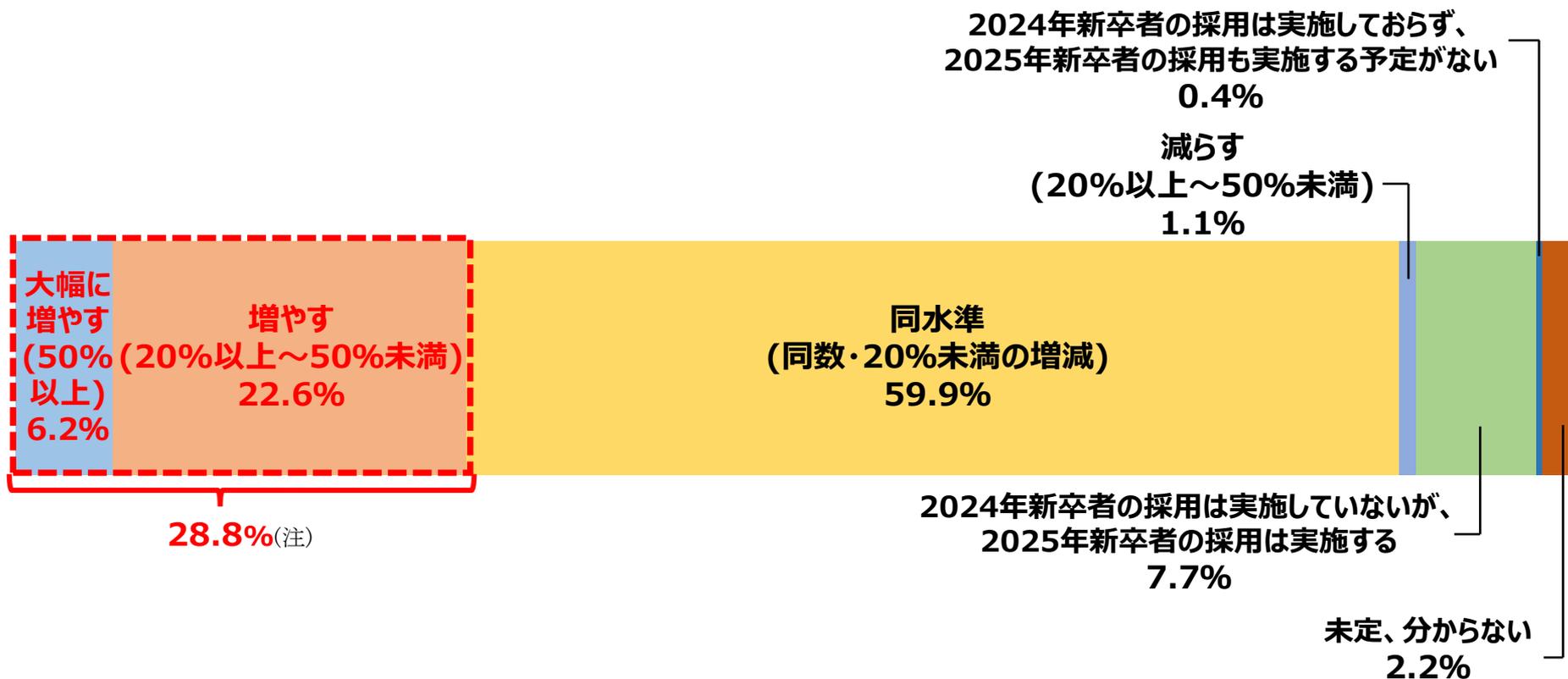


2025年新卒者の採用計画人数

- 「2024年新卒者の採用人数」と比較した「2025年新卒者の採用計画人数」について、「同水準(同数・20%未満の増減)」と回答した企業の割合が59.9%で最も多い。
- 「増やす」と回答した企業の割合は28.8%であり、「減らす」と回答した企業は僅かであることから、人手不足の状況下で**企業の新卒採用意欲は旺盛**であることがうかがえる。

■「2024年新卒者の採用人数」と比較した「2025年新卒者の採用計画人数」の多寡【単一回答】 n=274

注: 全274社のうち、「大幅に増やす(50%以上)」、「増やす(20%以上～50%未満)」と回答した企業数79社の割合



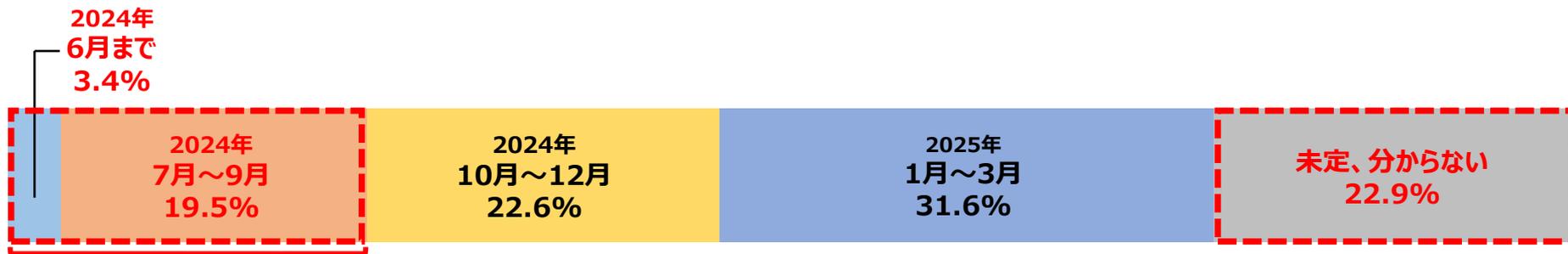
2025年新卒者の採用・選考活動の終了予定時期

- 2025年新卒者の「正式な内定日」は10月1日以降とされているが、採用・選考活動の終了予定時期を「2024年9月まで」と回答した企業の割合は22.9%にとどまり、昨年春に実施した調査と比べて7.1ポイント減少した。
- また、「未定、分からない」と回答した企業の割合が22.9%を占めていることから、「売り手市場」により新卒採用に苦戦している企業が多い中で、2025年新卒者の採用・選考活動の終了予定時期を見通せない企業が一定数あることがうかがえる。

(1)2025年新卒者の採用・選考活動をいつ頃まで実施する予定か【単一回答】 n=266

※「2024年新卒者の採用人数」と比較した「2025年新卒者の採用計画人数」の多寡において、「2025年新卒者の採用を実施する」旨の回答をした企業を対象に集計。

注1: 全266社のうち、「2024年6月まで」、「2024年7月～9月まで」と回答した企業数61社の割合



22.9%(注1)

(2)【参考データ】：2023年春の調査における同じ趣旨の質問の集計結果【単一回答】 n=237

※出所: 東京商工会議所「2024年新卒者の採用、インターンシップに関する調査」集計結果(調査期間: 2023年4月21日～5月11日)

※対象: 2023年度 第1回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(2023年4月21日開催)の参加企業258社

※(1)と(2)では調査対象企業及び回答企業が同一でない点に留意する必要がある。

注2: 全237社のうち、「2023年6月まで」、「2023年7月～9月まで」と回答した企業数71社の割合

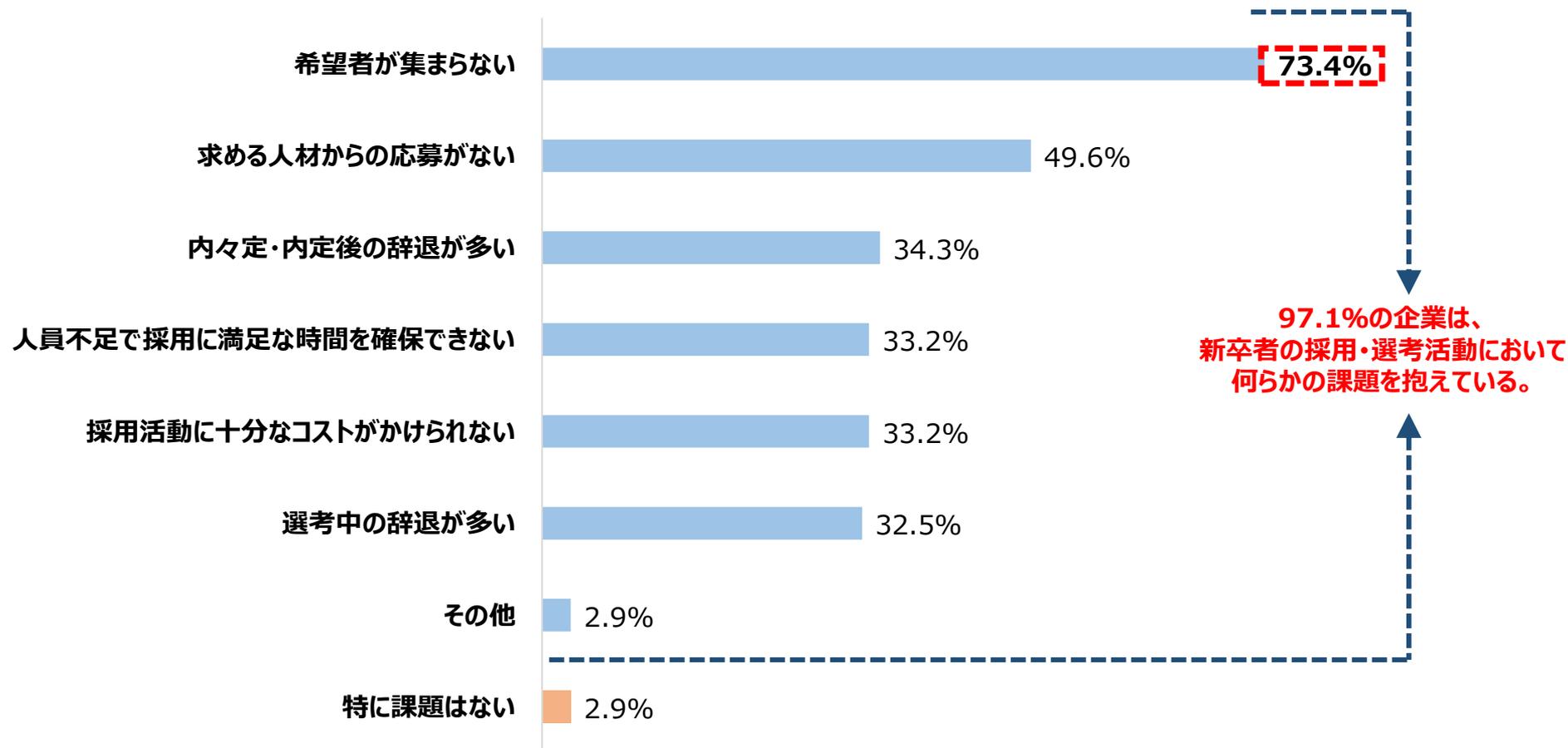


30.0%(注2)

新卒者の採用・選考活動における課題

- 「希望者が集まらない」と回答した企業の割合が73.4%で最も多い。
- 97.1%の企業は、新卒者の採用・選考活動において何らかの課題を抱えている。

■新卒者の採用・選考活動における課題【複数回答】 n=274



大学生等のインターンシップの取扱いの変更に係る認知度

挑みつづける、変わらぬ意志で。

- 政府のインターンシップに関する合意(注1、⑨ページ参照)が改正され、2023年度から、2025年3月に卒業・修了する学生が参加する一定の基準を満たすインターンシップ(注2、⑨ページ参照)で得られた学生情報について、企業は広報活動や採用選考活動の開始時期以降にそれぞれ使用できるようになるなど、大学生等のインターンシップの取扱いが変更された。
- 上記のインターンシップなど、この政府合意による「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の4つの類型(注3、⑨ページ参照)」について、各類型の名称と内容の認知度を尋ねたところ、「名称・内容ともに知っている」と回答した企業の割合は48.5%と半数に達しなかった。

(1)政府合意による「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の4つの類型」の認知度【単一回答】 n=274

名称・内容ともに
知っている
48.5%

名称は知っているが、
内容は知らない
27.0%

名称・内容ともに知らない
24.5%

(2)【参考データ】過去の調査における同じ趣旨の質問の集計結果【単一回答】

※出所: 調査①東京商工会議所「2024年新卒者の採用、インターンシップに関する調査」集計結果(調査期間:2023年4月21日～5月11日)

調査②東京商工会議所「新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」集計結果(調査期間:2023年10月4日～10月18日)

調査③東京商工会議所「2024年新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」集計結果(調査期間:2024年1月26日～2月16日)

※対象: 調査①2023年度 第1回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(2023年4月21日開催)の参加企業258社

調査②2023年度 第2回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(2023年10月4日開催)の参加企業310社

調査③2023年度 第3回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(2024年1月26日開催)の参加企業253社

※調査対象企業及び回答企業が同一でない点に留意する必要がある。

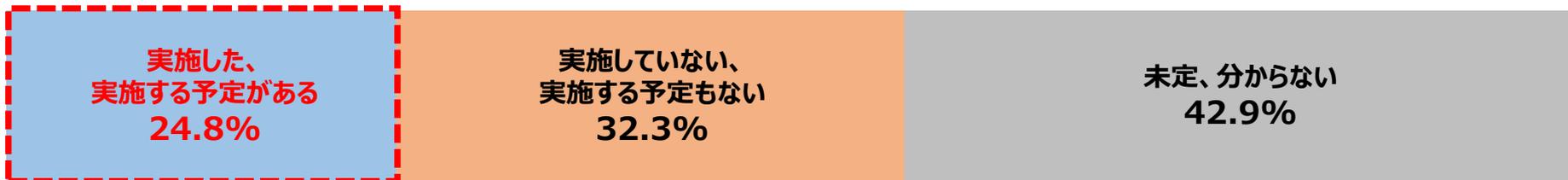
	名称・内容ともに知っている	名前は知っているが、内容は知らない	名称・内容ともに知らない
調査①(2023年6月1日公表)	40.1%	32.1%	27.8%
調査②(2023年11月21日公表)	42.8%	29.5%	27.7%
調査③(2024年3月27日公表)	46.5%	33.0%	20.5%
本調査(2024年6月4日公表)	48.5%	27.0%	24.5%

採用選考活動時における学生の評価材料を 取得することができるインターンシップの実施状況

○政府合意の改正により定義された、採用選考活動時における学生の評価材料を取得することができるインターンシップ（以降、「評価材料取得インターンシップ」とする）について、今年度における実施状況を尋ねたところ、「実施した、実施する予定がある」と回答した企業の割合は24.8%にとどまった。

(1)今年度における評価材料取得インターンシップの実施状況【単一回答】 n=133

※政府合意による「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の4つの類型」の認知度で「名称・内容ともに知っている」と回答した企業を対象に集計。



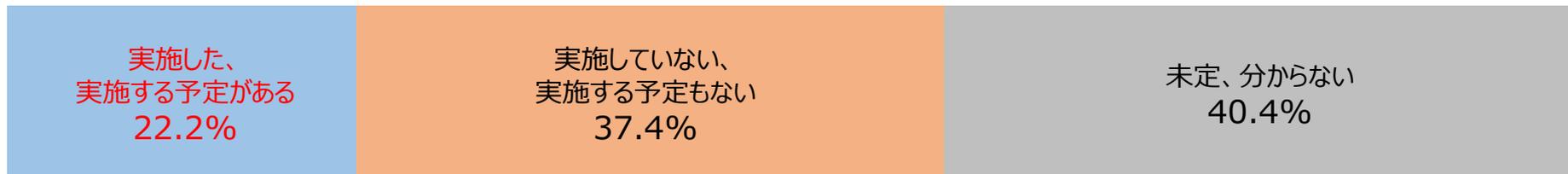
(2)【参考データ】2024年冬の調査における同じ趣旨の質問の集計結果【単一回答】 n=99

※出所：東京商工会議所「2024年新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」集計結果（調査期間：2024年1月26日～2月16日）

※対象：2023年度 第3回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」（2024年1月26日開催）の参加企業253社

※政府合意による「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の4つの類型」の認知度で「名称・内容ともに知っている」と回答した企業を対象に集計。

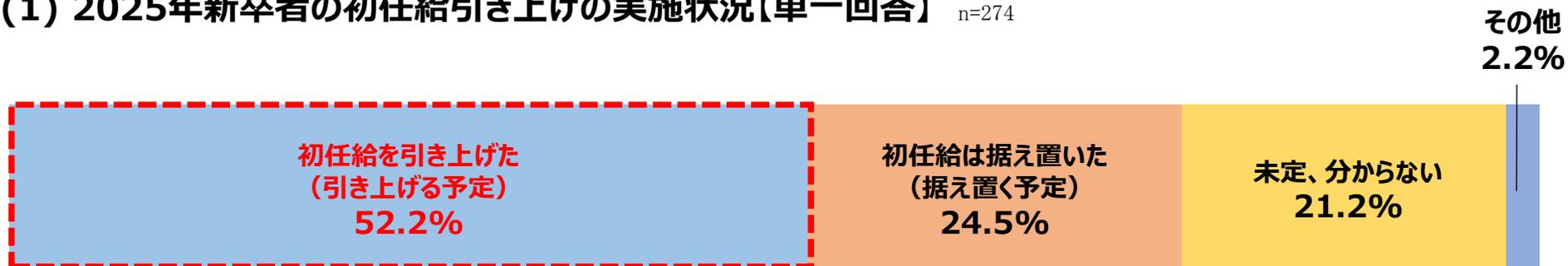
※(1)と(2)では調査対象企業及び回答企業が同一でない点に留意する必要がある。



2025年新卒者の初任給引き上げの実施状況

- 2025年新卒者の初任給引き上げの実施状況について、「初任給を引き上げた（引き上げる予定）」と回答した企業の割合は**52.2%**と半数以上を占めた。
- 2025年新卒者の初任給引き上げ率については、「**3.0%以上**」と回答した企業の割合が**37.1%**であった。

(1) 2025年新卒者の初任給引き上げの実施状況【単一回答】 n=274



(2) 2025年新卒者の初任給引き上げ率【単一回答】 n=143

※2025年新卒者の初任給引き上げの実施状況で「初任給を引き上げた（引き上げる予定）」と回答した企業を対象に集計。

注1：全143社のうち、「3.0%以上4.0%未満」、「4.0%以上5.0%未満」、「5.0%以上」と回答した企業数53社の割合

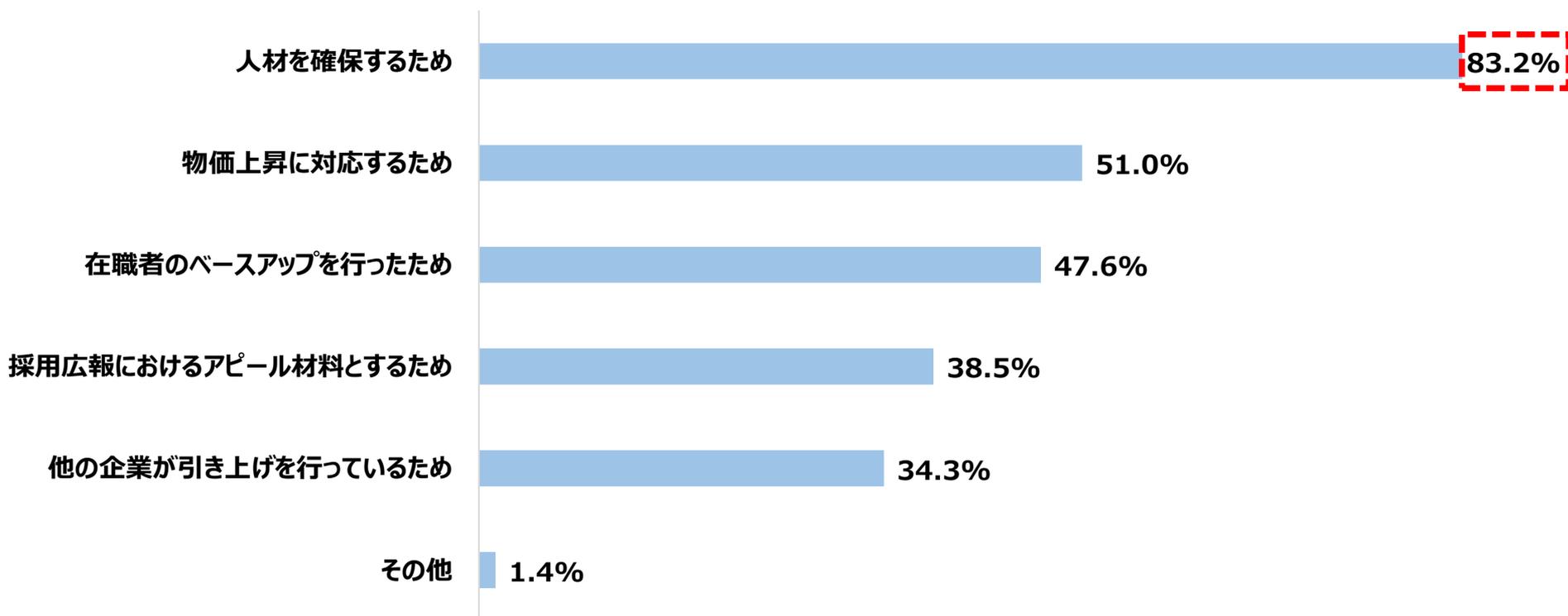


2025年新卒者の初任給の引き上げ理由

○初任給引き上げの理由については、「人材を確保するため」と回答した企業が**83.2%**と最も多い。

■ 2025年新卒者の初任給の引き上げ理由【複数回答】 n=143

※2025年新卒者の初任給引き上げの実施状況で「初任給を引き上げた(引き上げる予定)」と回答した企業を対象に集計。



⑤ ページ「大学生等のインターンシップの取扱いの変更に係る認知度」の注釈について

挑みつづける、変わらぬ意志で。

注1: 文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(3省合意)。2022年6月に改正され、題名も「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」に改められた。

注2: 「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の4つの類型」のうち「タイプ3」のインターンシップ。

「タイプ3」のインターンシップにおける「一定の基準」は下記の通り。

- ① 就業体験要件 (実施期間の半分を超える日数を就業体験に充当)
- ② 指導要件 (職場の社員が学生を指導し、学生にフィードバックを行う)
- ③ 実施期間要件 (汎用的能力活用型は5日間以上。専門活用型は2週間以上)
- ④ 実施時期要件 (卒業・修了前年度以降の長期休暇期間中)
- ⑤ 情報開示要件 (学生情報を活用する旨等を募集要項等に明示)

注3: 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

なお、この政府合意では、「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の4つの類型」のうち、新たに整理されたインターンシップ(タイプ3及びタイプ4)において、企業は採用選考時に参照し得る学生の評価材料を取得することができる」とされている。

挑みつづける、変わらぬ意志で。

