

2025年新卒者の 採用・選考活動動向 に関する調査 【集計結果】

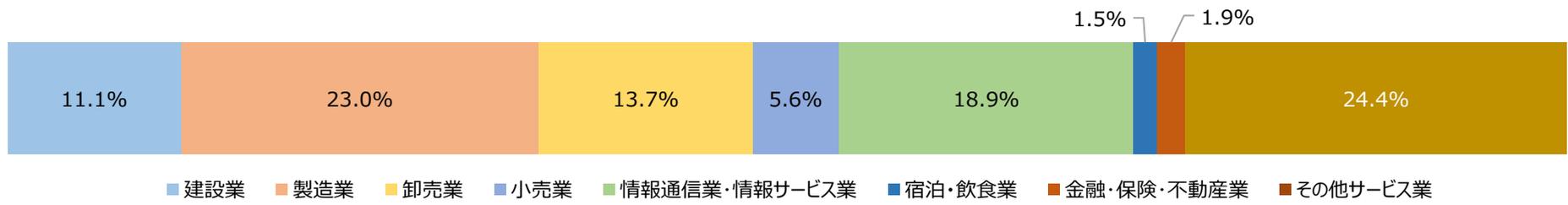
2025年3月17日
東京商工会議所
人材・能力開発部

- (1)目的 : 2024年度 第3回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(1月24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 : 2025年1月24日～1月31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303社
- (5)回答数 : 270社(回答率: 89.1%)
- (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=270

(1)業種

建設業: 30社(11.1%) 製造業: 62社(23.0%) 卸売業: 37社(13.7%) 小売業: 15社(5.6%)
情報通信業・情報サービス業: 51社(18.9%) 宿泊・飲食業: 4社(1.5%) 金融・保険・不動産業: 5社(1.9%) その他サービス業: 66社(24.4%)



(2)従業員規模

20人以下: 12社(4.4%) 21人～50人: 19社(7.0%) 51人～100人: 44社(16.3%) 101人～300人: 91社(33.7%)
301人～500人: 43社(15.9%) 501人以上: 61社(22.6%)

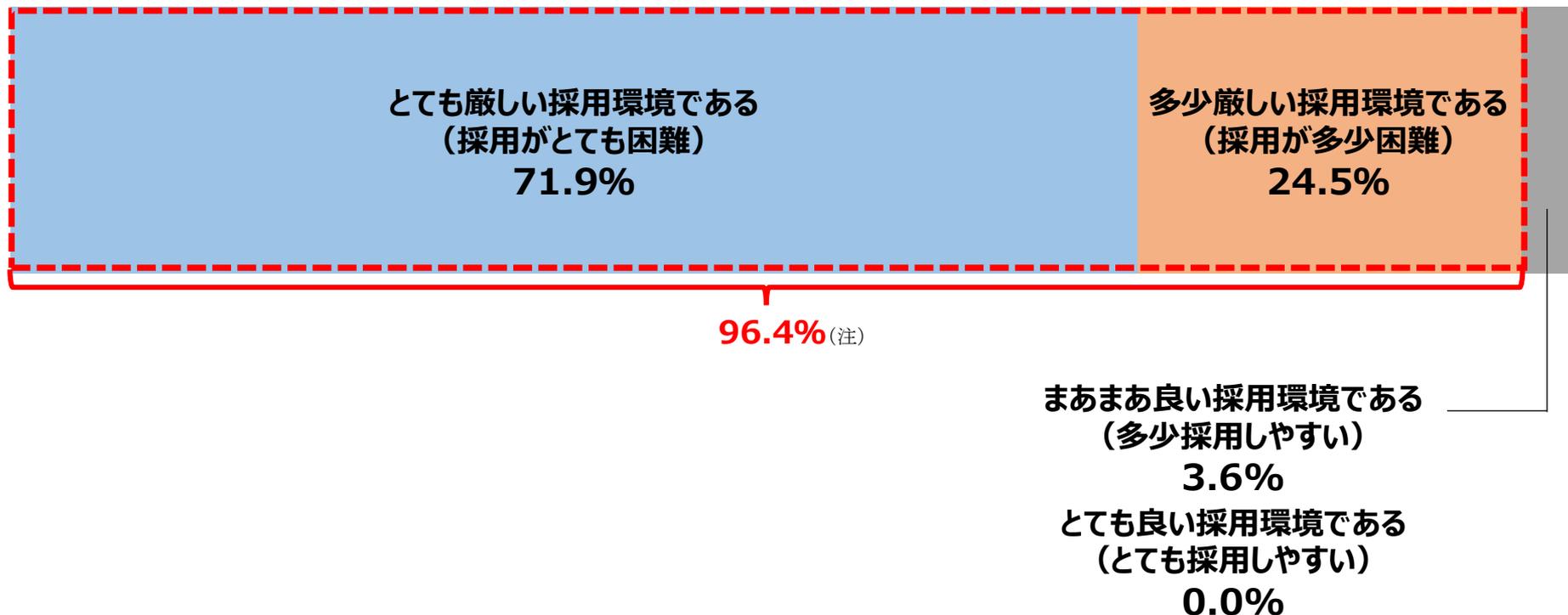


2025年新卒者の採用環境（採用市場）の感じ方

○2025年新卒者の採用環境（採用市場）の感じ方について尋ねたところ、「**厳しい採用環境である（採用が困難）**」と回答した企業の割合は**96.4%**に達した。

■2025年新卒者の採用環境（採用市場）をどのように感じますか【単一回答】ⁿ⁼²⁵³

注：全253社のうち、「とても厳しい採用環境である(採用がとても困難)」、「多少厳しい採用環境である(採用が多少困難)」と回答した企業数244社の割合



2025年新卒者の採用計画人数に対する充足率

- 計画以上の内定者数を確保している企業は13.4%にとどまる。
- 充足率が50%未満の企業の割合は、40.3%を占めている。また、14.6%が実質的な内定者がいない企業（充足率「0%」の企業）であることから、企業が新卒採用に苦戦している様子がうかがえる。

(1) 2025年新卒者の採用計画人数に対する2024年12月末時点の充足率【単一回答】 n=253

※充足率とは、2025年新卒者の採用計画人数に対する2024年12月末時点での実質的な内定者数（内定を出した学生から辞退者を除いた人数）の割合

注1: 全253社のうち、充足率「0%」、「1%～29%」、「30%～49%」と回答した企業数102社の割合

注2: 全253社のうち、充足率「100%」、「100%超」と回答した企業数34社の割合



(2) 【参考データ】前年同時期の調査における同じ趣旨の質問の集計結果【単一回答】 n=200

※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

※(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

※充足率とは、2024年新卒者の採用計画人数に対する2023年12月末時点での実質的な内定者数（内定を出した学生から辞退者を除いた人数）の割合

注3: 全200社のうち、充足率「0%」、「1%～29%」、「30%～49%」と回答した企業数83社の割合

注4: 全200社のうち、充足率「100%」、「100%超」と回答した企業数29社の割合



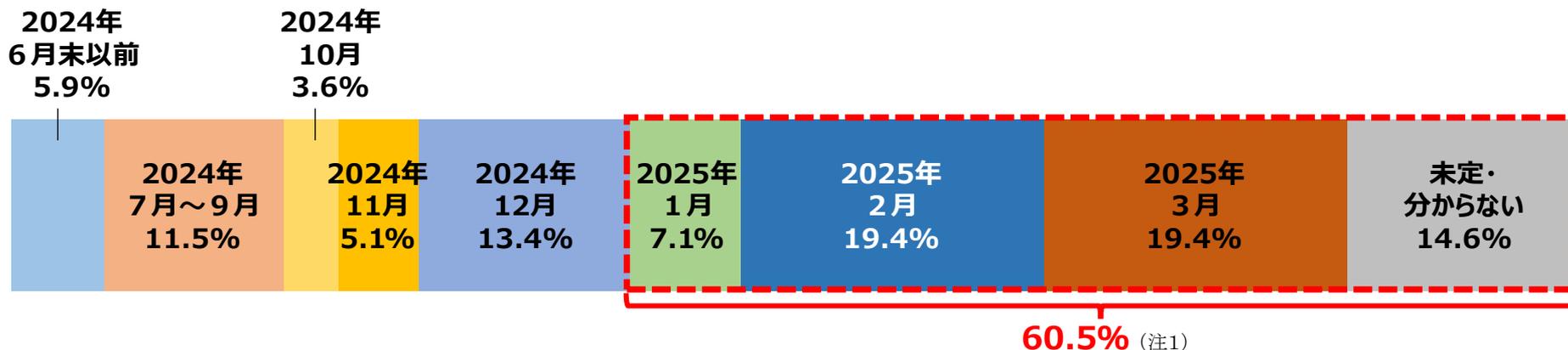
2025年新卒者の採用・選考活動の終了(予定)時期

挑みつづける、変わらぬ意志で。

○2025年新卒者の採用・選考活動について、2025年1月以降も採用・選考活動を実施する予定の企業が60.5%に達することから、企業が新卒採用に苦戦している様子がうかがえる。

(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(いつ頃まで実施したか)【単一回答】 n=253

注1: 全253社のうち、「2025年1月」、「2025年2月」、「2025年3月」、「未定・分からない」と回答した企業数153社の割合



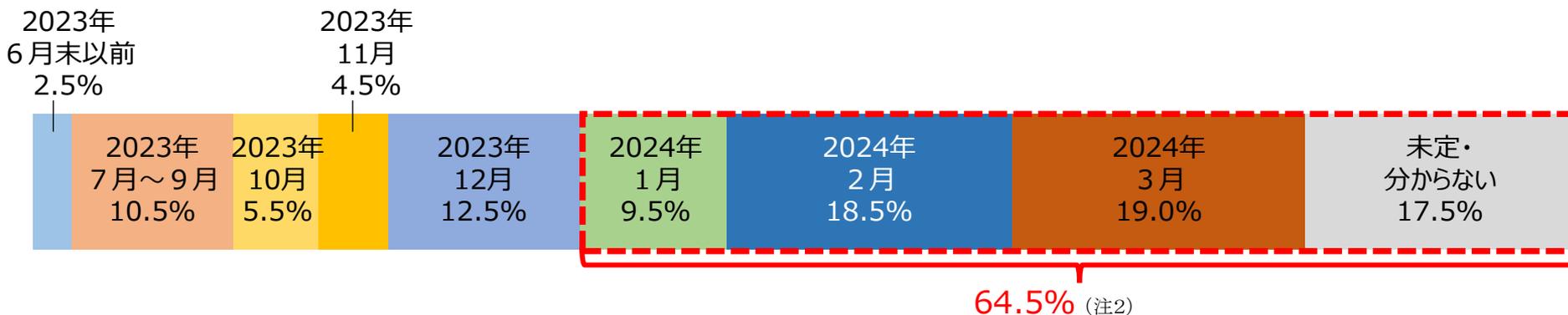
(2)【参考データ】前年同時期の調査における同じ趣旨の質問の集計結果【単一回答】 n=200

※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

※(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

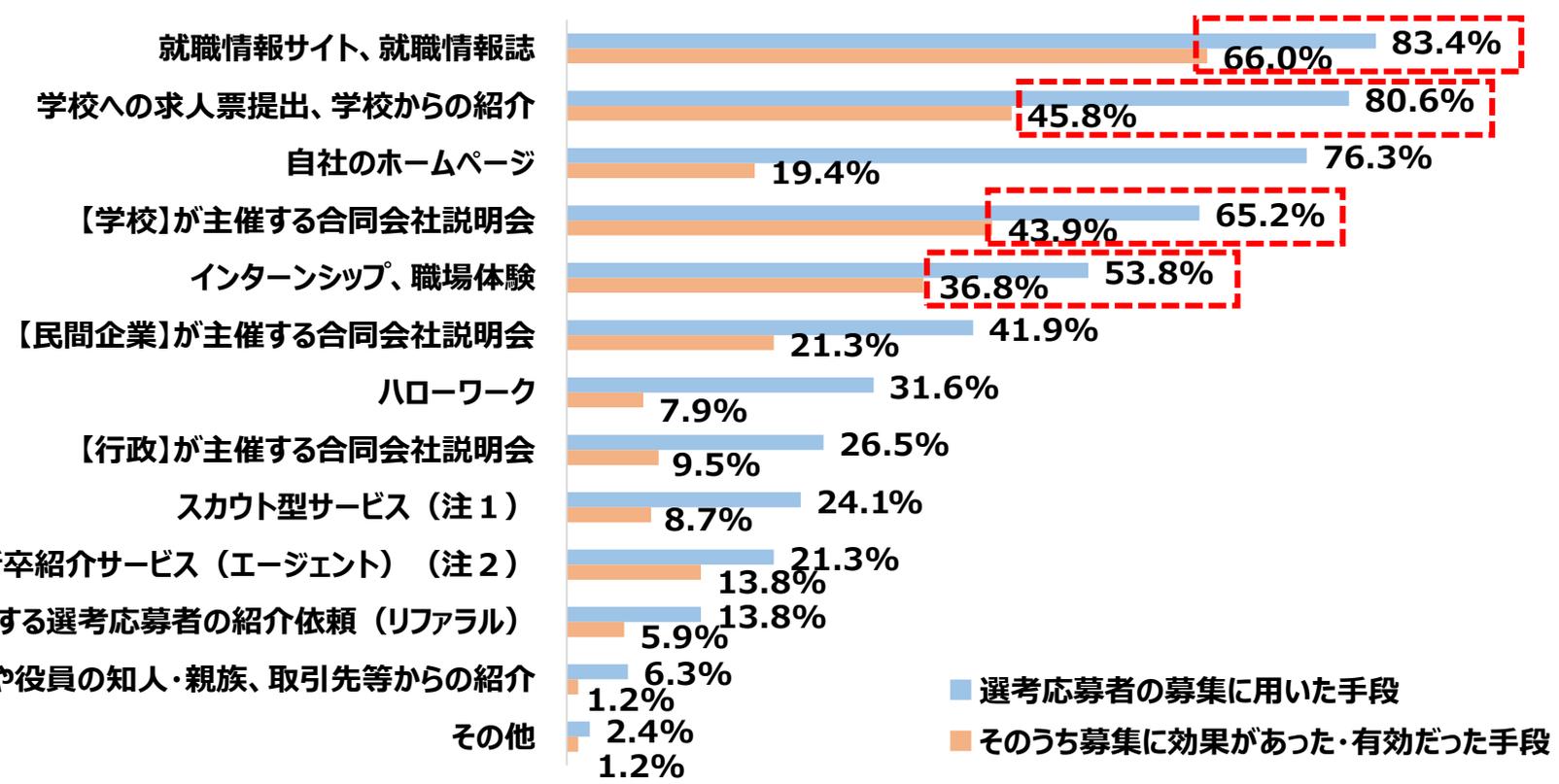
注2: 全200社のうち、「2024年1月」、「2024年2月」、「2024年3月」、「未定・分からない」と回答した企業数129社の割合



選考応募者の募集に用いた手段、有効だった手段

○選考応募者の募集に用いた手段、そのうち募集に効果があった・有効だった手段について、「就職情報サイト、就職情報誌」、「学校への求人票提出、学校からの紹介」、「学校が主催する合同会社説明会」、「インターンシップ、職場体験」が上位となった。

■2025年新卒者の採用において、選考応募者の募集に用いた手段、そのうち募集に効果があった・有効だった手段【複数回答】 n=253



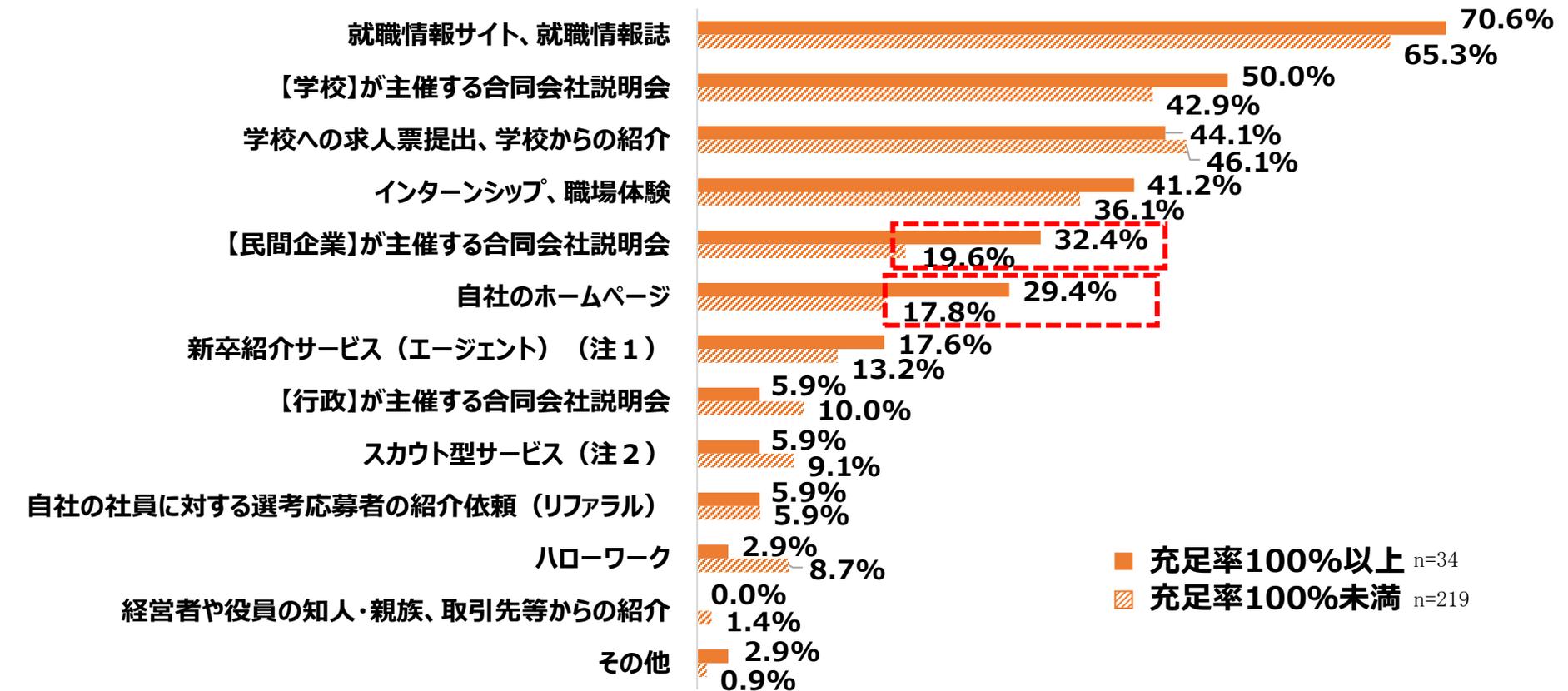
注1: 人材サービス企業等が登録する学生に向けスカウトメールを送るサービス
注2: 人材サービス企業等が求人企業へ学生を紹介する成功報酬型サービス

選考応募者の募集に効果があった・有効だった手段

○選考応募者の募集に用いた手段のうち「募集に効果があった・有効だった手段」について、「2025年新卒者の採用計画人数に対する充足率（③ページ参照）」が「充足率100%以上」の企業と「充足率100%未満」の企業とで比較してみると、「自社のホームページ」、「民間企業が主催する合同会社説明会」は「充足率100%以上」の企業が「充足率100%未満」の企業を10ポイント以上上回った。

■ 2025年新卒者の採用において、選考応募者の募集に効果があった・有効だった手段【複数回答】

※「充足率100%以上」は、集計対象企業数が少ない点に留意する必要がある。



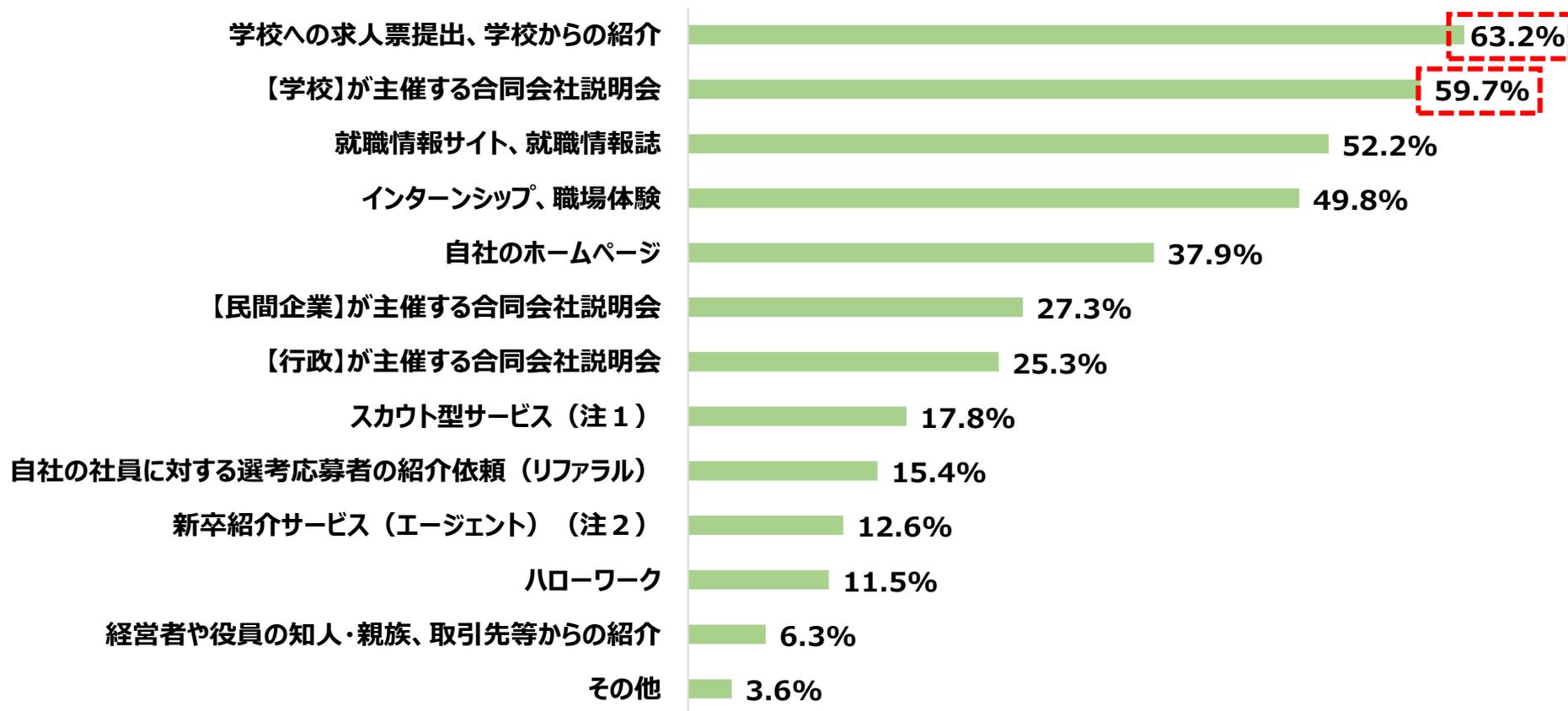
注1: 人材サービス企業等が求人企業へ学生を紹介する成功報酬型サービス

注2: 人材サービス企業等が登録する学生向けスカウトメールを送るサービス

選考応募者の募集において力を入れていきたい手段 挑みつづける、変わらぬ意志で。 東京商工会議所 ⑦

○選考応募者の募集において、今後特に力を入れていきたい手段について、「学校への求人票提出、学校からの紹介(63.2%)」、「学校が主催する合同会社説明会(59.7%)」が上位となったことから、企業が新卒採用に苦戦している中で学校との接点を強化しようとしていることがうかがえる。

■新卒者の採用に係る選考応募者の募集において、今後特に力を入れていきたい手段【複数回答】 n=253



注1: 人材サービス企業等が登録する学生向けスカウトメールを送るサービス

注2: 人材サービス企業等が求人企業へ学生を紹介する成功報酬型サービス

内定辞退者の有無

- 内定・内々定の辞退者がいると回答した企業の割合は、73.1%に達する。
- 約9割(90.5%)の企業が、内定辞退防止に向けた何らかの取組を実施している。

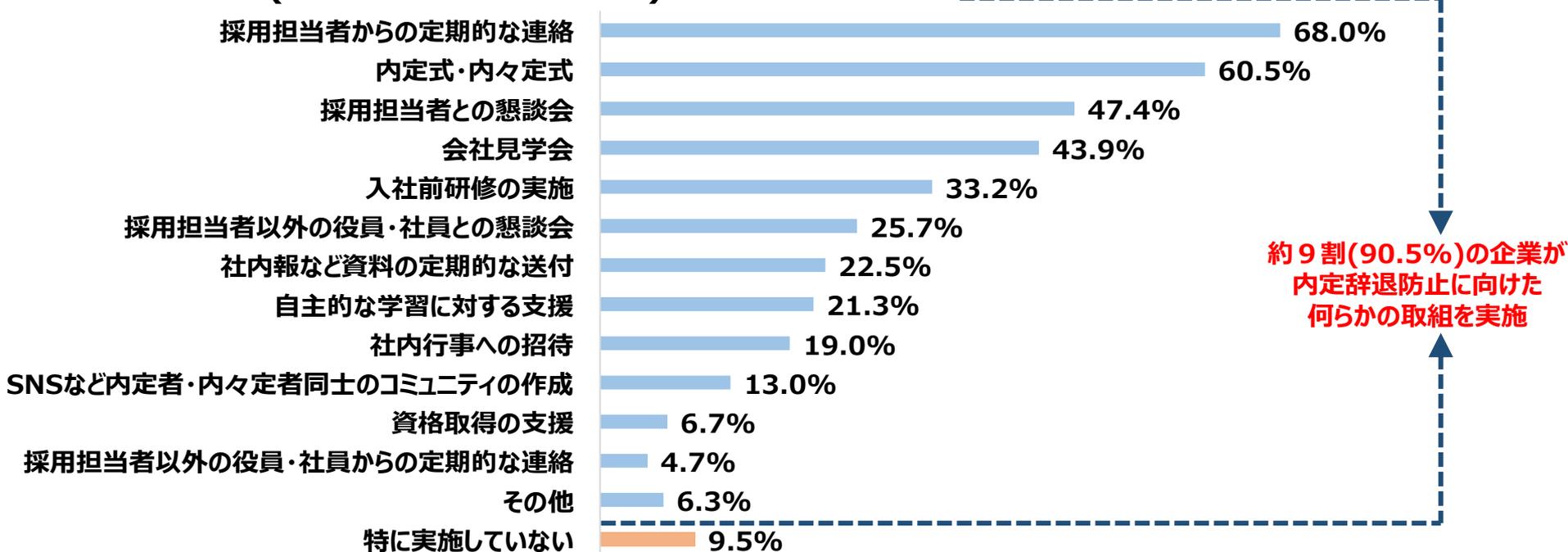
(1)2025年新卒者の採用・選考活動における内定・内々定の辞退者の有無【単一回答】 n=253



注:全253社のうち、「内定・内々定者の半数未満の辞退者がいる」、「内定・内々定者の半数以上の辞退者がいる」と回答した企業数185社の割合

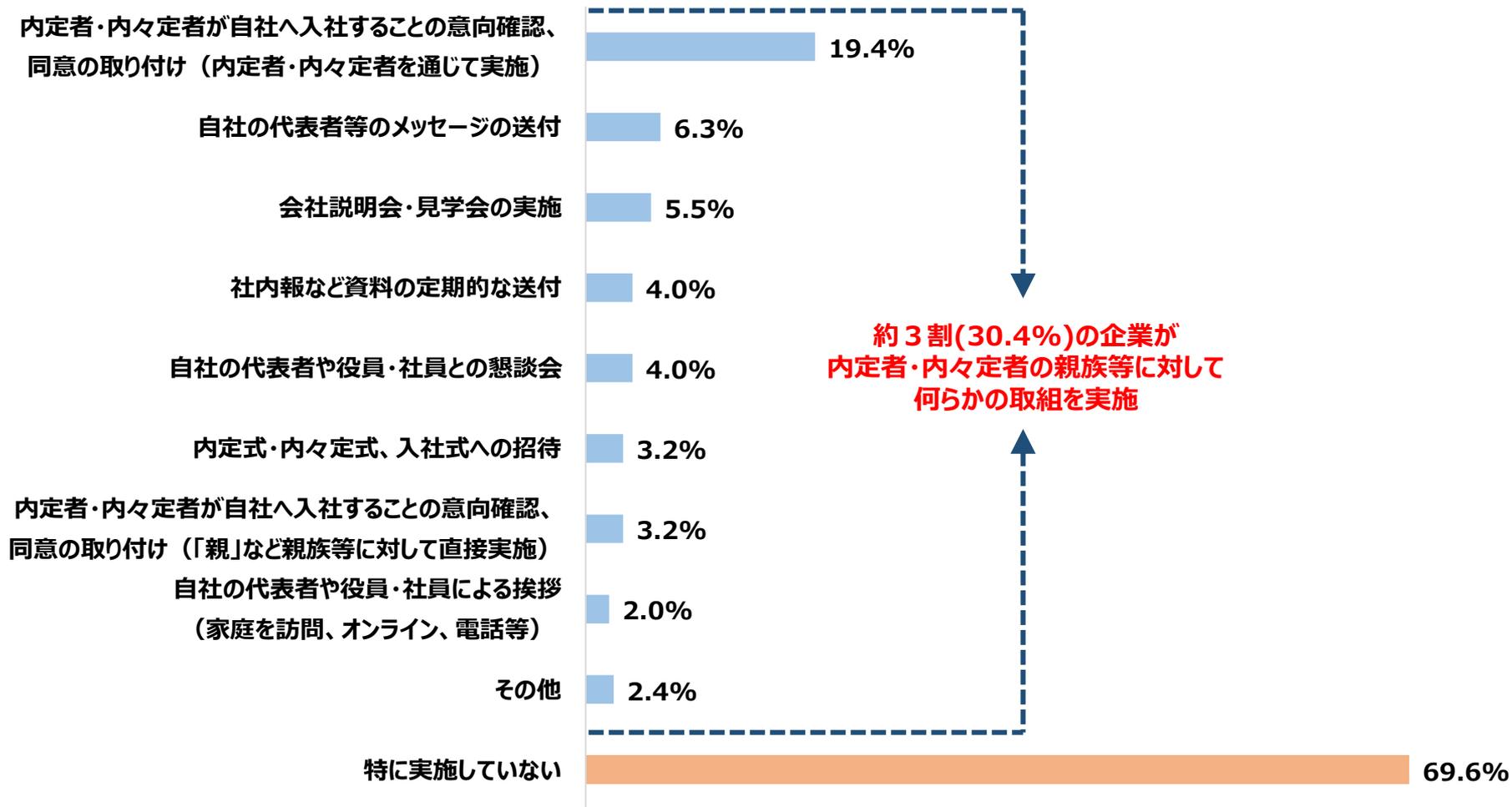
73.1% (注)

(2)2025年新卒者の採用・選考活動において、内定者・内々定者に実施したフォロー活動や内定辞退防止に向けた取組(今後実施する予定を含む)【複数回答】 n=253



○約3割(30.4%)の企業が内定者・内々定者の親族等に対して何らかの取組を実施している。

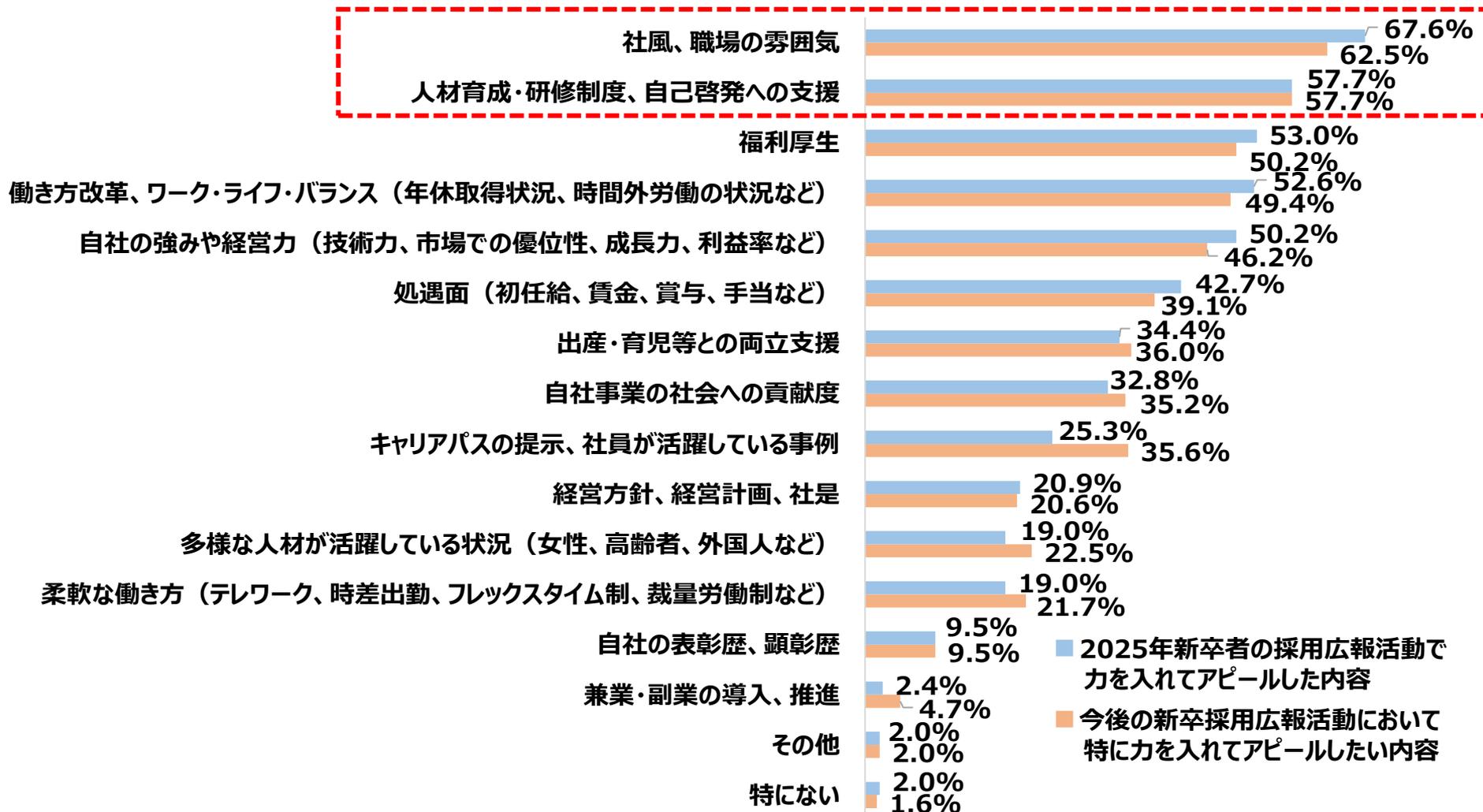
■2025年新卒者の採用・選考活動において、「親」など内定者・内々定者の親族等に対して実施した取組（今後実施する予定を含む）【複数回答】 n=253



採用広報活動におけるアピール内容

○「社風、職場の雰囲気」、「人材育成・研修制度、自己啓発への支援」が上位となった。

■ 2025年新卒者の採用広報活動で力を入れてアピールした内容、
今後の新卒採用広報活動において特に力を入れてアピールしたい内容【複数回答】 n=253



採用広報活動におけるアピール内容

○2025年新卒者の採用広報活動で力を入れてアピールした内容について、「2025年新卒者の採用計画人数に対する充足率（③ページ参照）」が「充足率100%以上」の企業と「充足率100%未満」の企業とで比較してみると、「働き方改革、ワーク・ライフ・バランス」は「充足率100%以上」の企業が「充足率100%未満」の企業を20ポイント以上上回った。

■ 2025年新卒者の採用広報活動で力を入れてアピールした内容【複数回答】

※「充足率100%以上」は、集計対象企業数が少ない点に留意する必要がある。

働き方改革、ワーク・ライフ・バランス（年休取得状況、時間外労働の状況など）

社風、職場の雰囲気

福利厚生

人材育成・研修制度、自己啓発への支援

自社の強みや経営力（技術力、市場での優位性、成長力、利益率など）

自社事業の社会への貢献度

処遇面（初任給、賃金、賞与、手当など）

出産・育児等との両立支援

柔軟な働き方（テレワーク、時差出勤、フレックスタイム制、裁量労働制など）

経営方針、経営計画、社是

多様な人材が活躍している状況（女性、高齢者、外国人など）

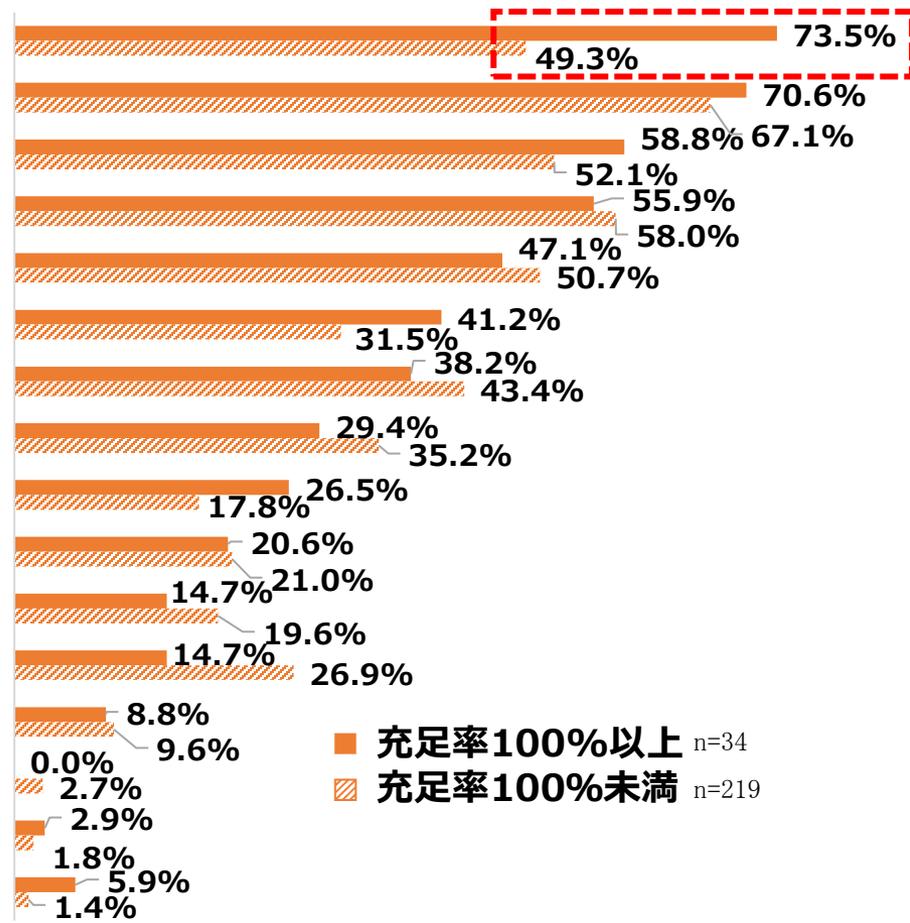
キャリアパスの提示、社員が活躍している事例

自社の表彰歴、顕彰歴

兼業・副業の導入、推進

その他

特になし



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、⑯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、⑯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、⑯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60.4%であった。

(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=270



(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・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)
調査②東京商工会議所「2025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:2024年4月25日～5月9日)
調査③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:2024年9月24日～10月4日)
※対象: 調査①2023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②2024年度 第1回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(2024年4月25日開催)の参加企業314社
調査③2024年度 第2回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(2024年9月24日開催)の参加企業368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(2024年3月27日公表)	46.5%	33.0%	20.5%
調査②(2024年6月4日公表)	48.5%	27.0%	24.5%
調査③(2024年11月14日公表)	59.2%	21.2%	19.6%
本調査(2025年3月17日公表)	60.4%	26.7%	13.0%

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23.8%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=160

※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・内容とも知っている」と回答した企業を対象に集計



(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】

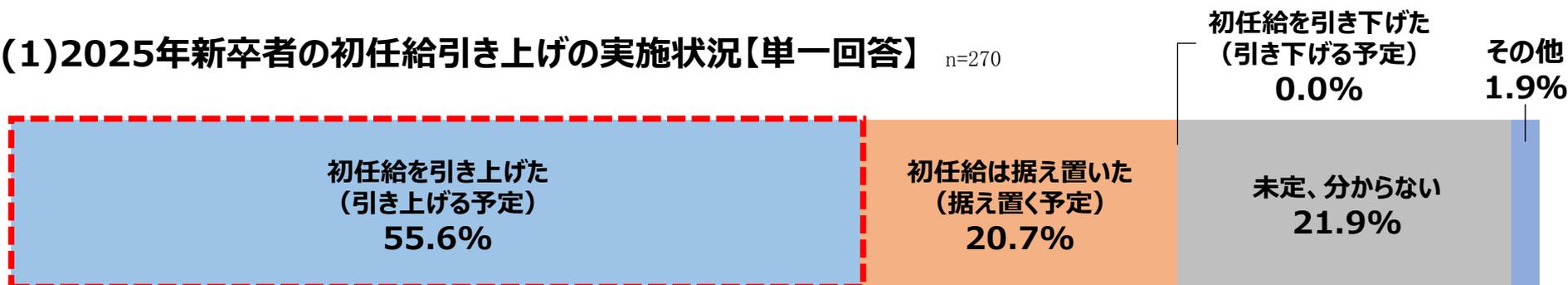
※出所: 調査①東京商工会議所「2024年新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」集計結果(調査期間:2024年1月26日～2月16日)
調査②東京商工会議所「2025年新卒者の採用、インターンシップに関する調査」集計結果(調査期間:2024年4月25日～5月9日)
調査③東京商工会議所「新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」集計結果(調査期間:2024年9月24日～10月4日)
※対象: 調査①2023年度 第3回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(2024年1月26日開催)の参加企業253社
調査②2024年度 第1回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(2024年4月25日開催)の参加企業314社
調査③2024年度 第2回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(2024年9月24日開催)の参加企業368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

	実施した、実施する予定がある	実施していない、実施する予定もない	未定、分からない
調査①(2024年3月27日公表)	22.2%	37.4%	40.4%
調査②(2024年6月4日公表)	24.8%	32.3%	42.9%
調査③(2024年11月14日公表)	25.8%	41.9%	32.3%
本調査(2025年3月17日公表)	23.8%	39.4%	36.9%

2025年新卒者の初任給引き上げの実施状況

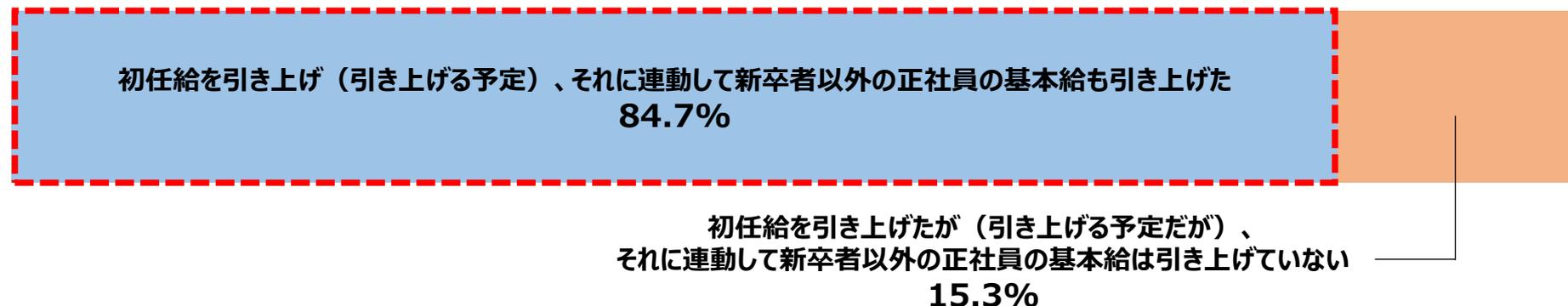
- 2025年新卒者の初任給引き上げの実施状況について、「初任給を引き上げた（引き上げる予定）」と回答した企業の割合は55.6%と半数以上を占めた。
- 「初任給を引き上げた（引き上げる予定）」と回答した企業のうち、初任給の引き上げに連動して「新卒者以外の正社員の基本給も引き上げた」と回答した企業の割合は84.7%を占めた。

(1)2025年新卒者の初任給引き上げの実施状況【単一回答】 n=270



(2)新卒者以外の正社員の基本給引き上げの実施状況【単一回答】 n=150

※「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



2025年新卒者の初任給引き上げ率

○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は約5割(50.7%)を占めた。

(1)2025年新卒者の初任給引き上げ率【単一回答】 n=142

※「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142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72社の割合



■②ページから⑩ページの集計結果については、「2025年新卒者の採用は実施しない」と回答した企業は集計対象外とした（「2025年新卒者の採用を実施する・実施した旨」の回答をした企業を対象に集計している）。なお、③ページ、④ページの前年同時期の調査集計結果についても、「2024年新卒者の採用は実施しない」と回答した企業は集計の対象外としている（「2024年新卒者の採用を実施する・実施した旨」の回答をした企業を対象に集計している）。

■⑫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」に係る注釈は下記の通り。

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。

