

# 企業の「新卒採用動向」における調査 2025

## -学修歴社会へ向けた取り組み等について-

株式会社ベネッセi-キャリア  
まなぶとはたらくをつなぐ研究所

2025年12月17日(水)

株式会社ベネッセ i-キャリア

本調査では、**企業の採用担当者**を対象に、**新卒採用の現状とその認識**に関する動向調査を行った。

近年の就職活動では、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（以下、「三省合意」）」に基づく  
インターンシップの見直しや、「早期化」といった環境変化が起こっている。

そのような変化の中、「企業の採用における、選考前の取り組み内容」や「選考時の学生の能力等に対する  
評価の基準・観点」の把握を目的とする。

### ▼主な調査項目

- **企業の新卒採用の現状**

実施している選考方法/ 採用選考に入る前の取り組みの状況/ 採用選考に入る前の取り組みにおける大学との連携状況  
/ 大学との連携している取り組みのタイプ/ インターンシップ等のプログラムの開始時期

- **採用時点で求められる学生の質について**

インターンシップ等のプログラムの選考における重要な項目/ 本選考における重要な項目/採用水準と採用学生とのギャップ  
/ 大学に期待する学生支援の取り組み/ 採用における用語の定義（「数理・AIデータサイエンス」、「汎用的スキル」、「学修歴」）

## 調査概要：

- |         |   |
|---------|---|
| 1 調査目的  | ：企業の新卒採用動向と学修歴社会に向けた認識状況の把握   |
| 2 調査対象  | ：企業の新卒採用の担当者  |
| 3 調査期間  | ：2025年6月16日～6月27日   |
| 4 調査方法  | ：インターネットを利用したアンケート調査  |
| 5 延べ回答数 | ：823社（従業員数1,000名未満：383社、1,000名以上：440社）  |
| 6 用語の定義 | ：本調査における「インターンシップ等のプログラム」とは、2022年6月「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」における「インターンシップ等の学生のキャリア形成支援に係る取り組み」を指す |

## 1. 従業員規模別回答数

(単位:社)

99人以下	100人 ～299人	300人 ～499人	500人 ～999人	1,000人 ～2,999人	3,000人 ～4,999人	5,000人以上
135	128	55	65	142	79	219

【参考】従業員規模1,000人未満/以上の回答数と割合

1,000人未満	1,000人以上
383(46.5%)	440(53.5%)

(単位:社)

## 2. 業種別回答数

製造業	非製造業
236(28.7%)	587(71.3%)

(単位:社)

製造業：メーカー(機械・電気、素材・化学・化粧品・その他)、医薬品・医療機器・ライフサイエンス等

非製造業：IT・通信、インターネット・広告・メディア、商社、金融、建設・不動産等、コンサルティング等、人材サービス、小売、外食・運輸・物流、エネルギー、旅行、教育、官公庁、その他

- 本調査レポートにおける「大学の意向」とは、2024年度に当研究所が実施した以下の調査結果を指す。

### 大学キャリアセンターの「学生キャリア支援」における調査 2024 調査概要

- |                 |   |
|-----------------|---|
| 1 調査目的          | : 新卒採用の環境変化に伴う、大学の認識やキャリア支援内容等の把握   |
| 2 調査対象          | : 全国の大学の就職・キャリア支援担当部署対象(依頼総数：815大学)   |
| 3 調査期間          | : 2024年8月26日～9月13日  |
| 4 調査方法          | : インターネットを利用したアンケート調査   |
| 5 回答学校数         | : 277校(回答率：34.0%)<br>※設置区分別内訳：国立 34校 公立 39校 私立 204校   |
| 6 調査レポート<br>掲載先 | ベネッセ i-キャリア まなぶとはたらくをつなぐ研究所ホームページ内「研究レポートの発信」<br>(URL : <a href="https://www.benesse-i-career.co.jp/lab0.html">https://www.benesse-i-career.co.jp/lab0.html</a> ) |

## 採用手法の動向

- 採用数の最も多い手法は、「**一括採用**」であり(53.3%)、次いで「通年採用(27.5%)」「職種別・コース別採用(16.5%)」となった。
- 採用選考に入る前の取り組みとして、最も力を入れているのは「就職情報ナビ・サービス等の活用」であった。(64.0%)一方、本来力を入れたい取り組みとしては、「**大学との連携(20.9%)**」が最も多く、次いで「自社広報(20.2%)」であった。
- 「**大学との連携**」を既に取り組んでいる企業は50.6%であり、従業員規模が大きいほど取り組んでいる傾向が高い。

## 選考基準とそのギャップ

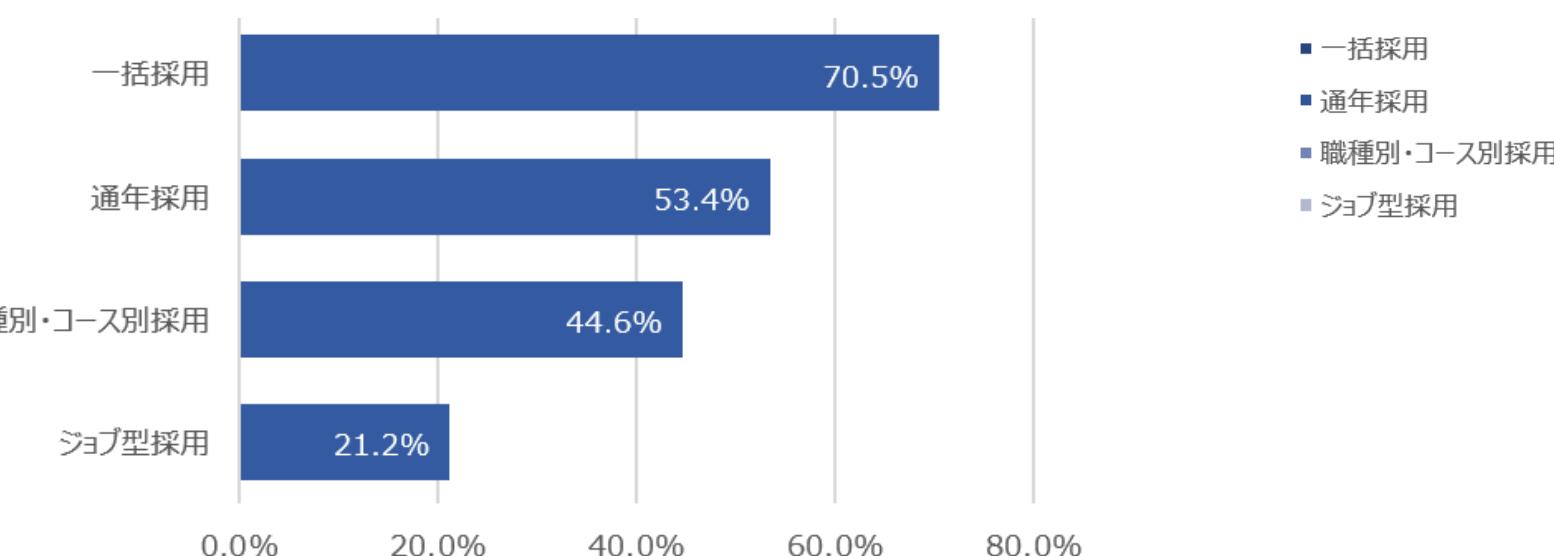
- 選考で重要視する項目は「**人柄や性格**」が最も多く、次いで「自社への熱意」「汎用的スキル」であった。
- 一方、採用時に求める水準と、採用学生の水準のギャップが最も大きかったのは、「**汎用的スキル**」であった。(14.3%)

## 選考時期・選考基準における大学の認識との比較

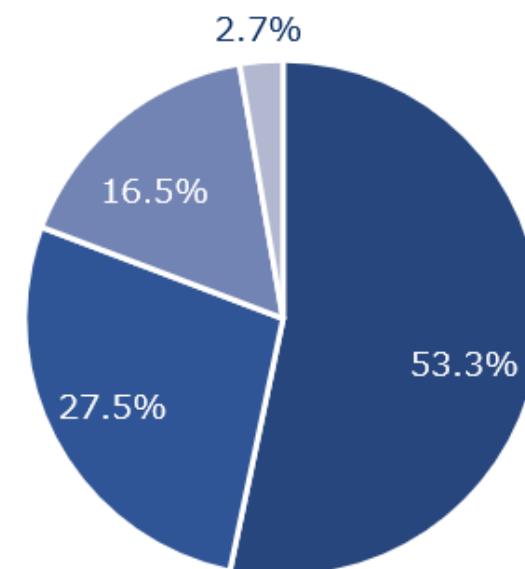
- インターンシップ等のプログラムの選考時期が「**3年生4-5月**」であるとの認識は、企業と大学でほぼ一致していた。
- 企業の「選考基準」と、大学の「学生の評価して欲しい項目」についても一致しており、従来重視されている「**人柄・性格**」や「**熱意**」に加え、「**汎用的スキル**」が上位に挙げられた。
- 大学に対して、「企業の選考情報の提供(37.3%)」や「合同説明会の開催(29.4%)」といった、企業の採用に直結するような取り組みへの期待が高い一方、「**業界や職種等のキャリア研究のカリキュラム(27.9%)**」のような、学生の視野を広げる取り組みへの期待も高かった。

- 企業の新卒採用手法としては、従来から主流とされてきた「**一括採用**」が70.5%と最も多い一方、「**通年採用（53.4%）**」、「**職種別・コース別採用（44.6%）**」の比率も高まっており、新卒採用における手法の多様化が見て取れる。
- 採用数の多い手法としては、「**一括採用**」が53.3%と半数を超えた。ただし、「**通年採用（27.5%）**」や「**職種別・コース別採用（16.5%）**」とする企業も多くなっており、就職活動に臨む学生にも、志望企業の採用手法を個別に確認することが求められる。
- 特に、選考スケジュールや職種についての理解など一括採用と異なる点を理解、把握していくことが必要だろう。

▼貴社で実施している新卒採用手法について教えてください。  
(複数選択)

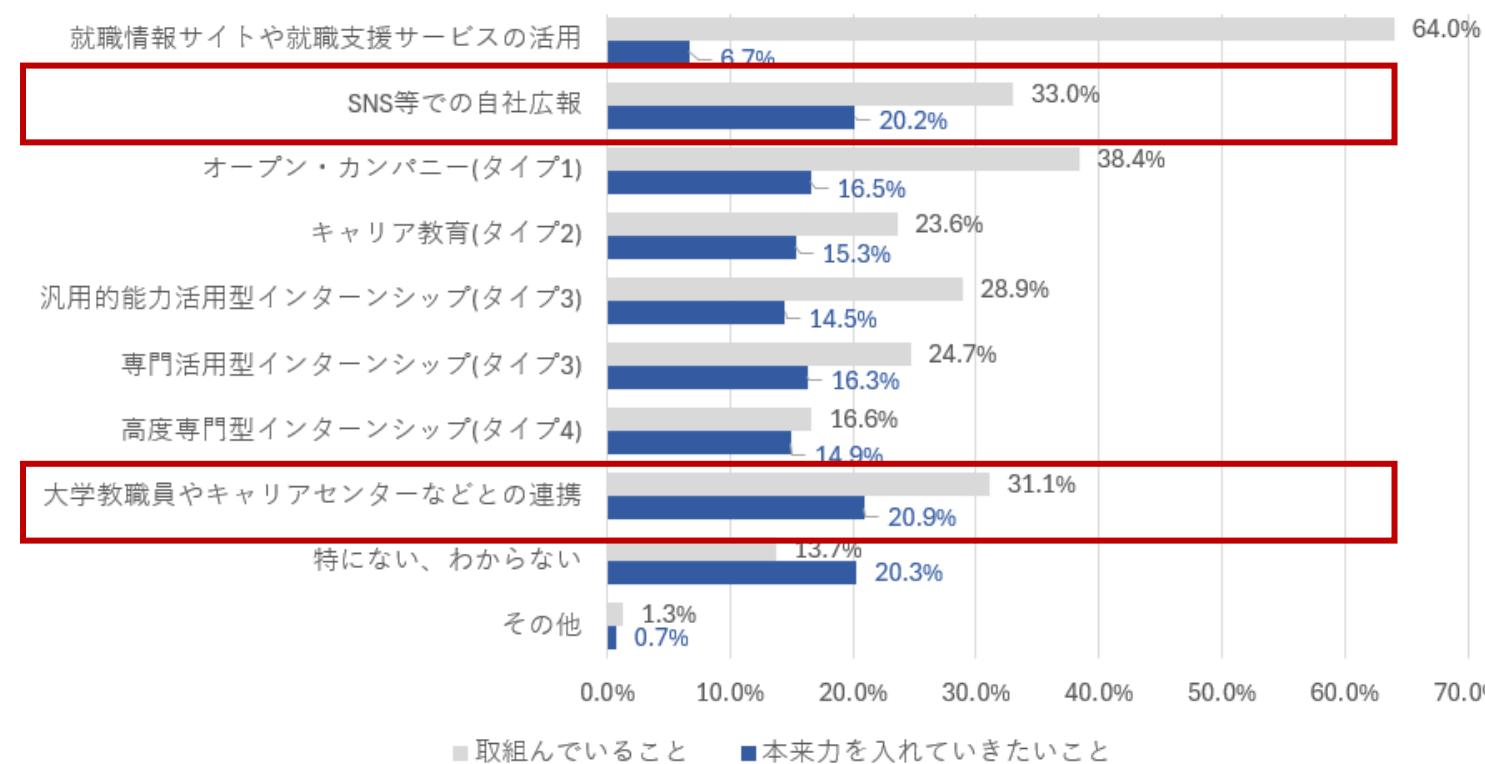


▼新卒採用のうち、採用数の最も多い手法を教えて下さい。



- 現在力を入れている取り組みとしては、「就職情報サイトや就職支援サービスの活用」が64.0%と、他の項目よりも大幅に高くなっている。採用活動における最もスタンダードな手法となっていると見て取れる。
- 一方、「**自社広報**」と「**大学との連携**」は、「現在力を入れている」の回答率が3割以上と高く、かつ、「本来力を入れたい」の回答率も2割を上回っていることから、今後、取り組む企業が増えていくと予想される。

▼採用選考の前段階の取り組みについて教えてください。(力を入れて取り組んでいること/本来力をいれたいこと)  
(複数選択)



- 大学と既に連携し、今後も継続するという企業は40.0%、今後連携することを検討している企業も23.7%であり、大学と何らかの取り組みをしていこうとする意向を持つ企業は全体の6割を超える。**
- 学生のキャリア支援の中で、大学と企業が連携した取り組みがすでに一定の比重を占め、さらに拡大していくことが予想される。
- 規模別にみると従業員規模の大きい企業ほど、既に大学と連携している傾向がみられ、従業員規模が小さい企業では、検討を進めている段階にあるという傾向がみられる。

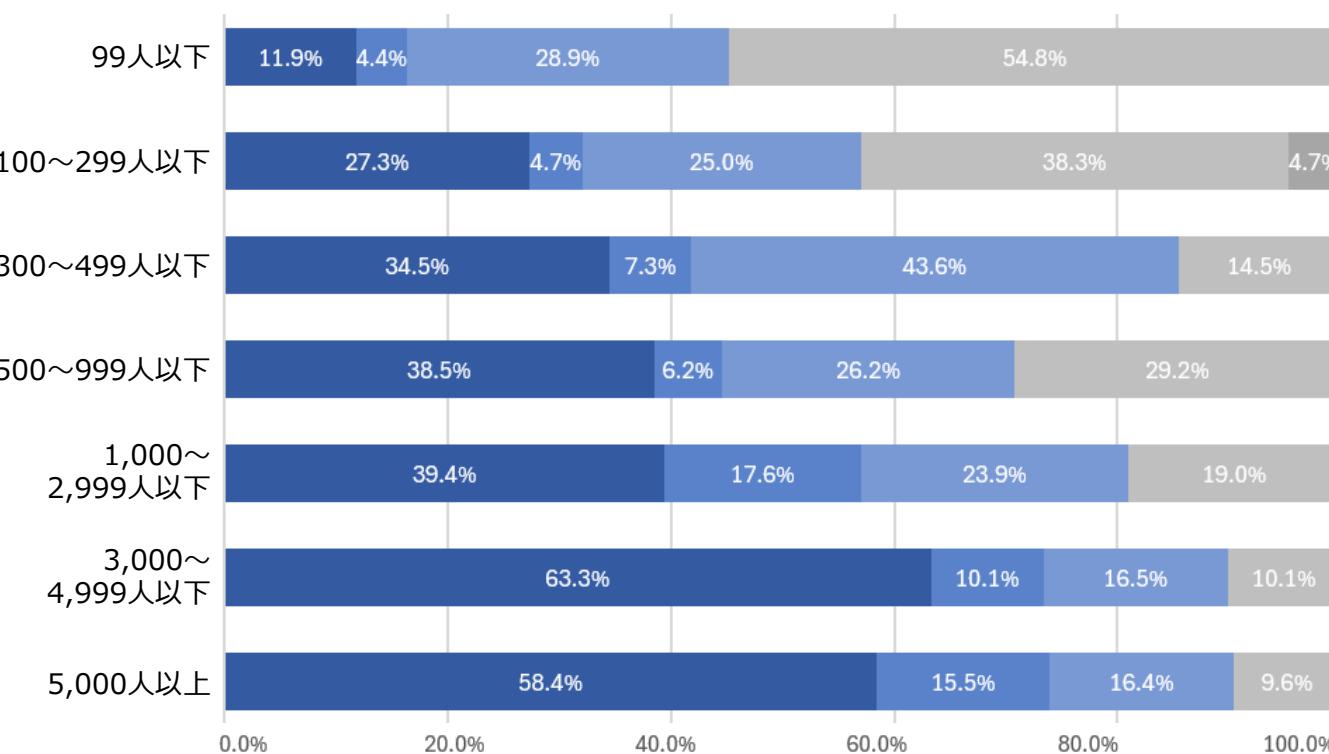
### ▼インターンシップ等のプログラムについて、大学と連携していますか？

【全体】



- 連携して実施しており、今後も継続する予定だ
- 連携して実施しているが、今後は規模を縮小したり中止する予定だ
- 現在は連携しておらず、今後、連携することを検討している
- 現在は連携しておらず、今後も連携する予定はない
- その他

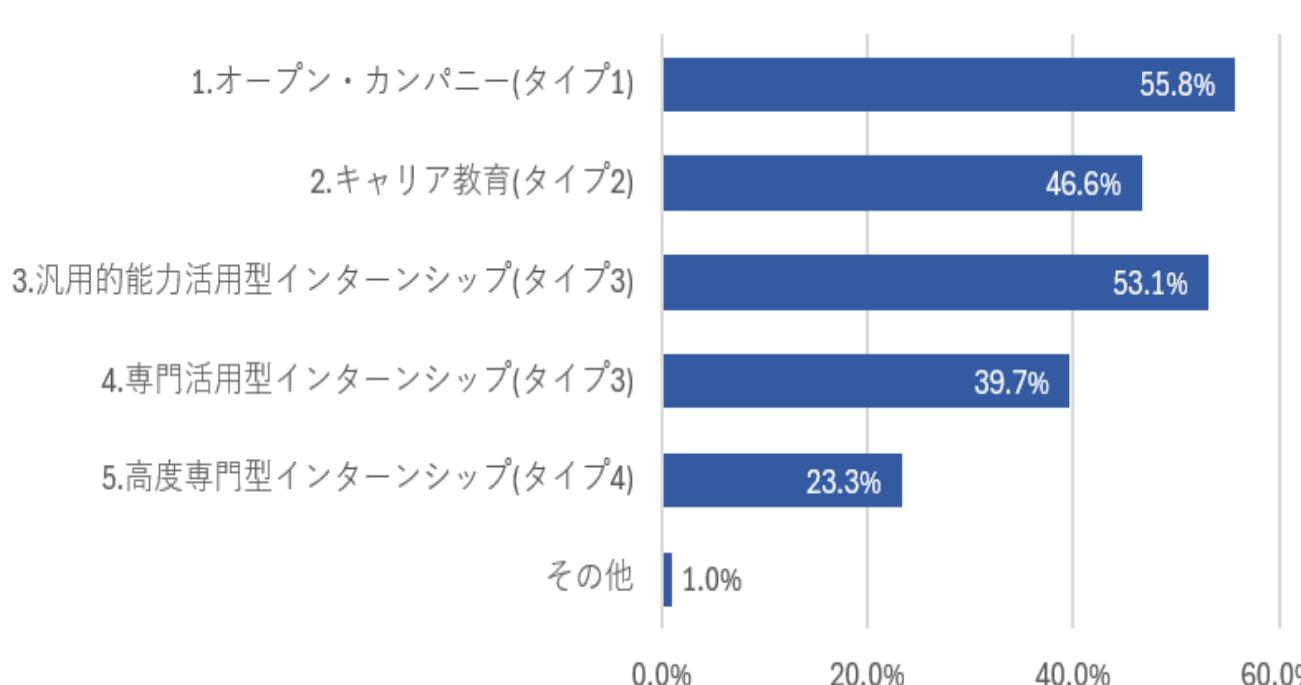
【規模別】



- 既に大学と連携している企業において実施されているプログラムでは、「**オープンカンパニー（タイプ1）**」と「**汎用的能力活用型インターンシップ（タイプ3）**」が50%を超える。次いで、「**キャリア教育（タイプ2）**」も46.6%が多い。
- 連携を検討している企業においても検討しているタイプは同様であることから、タイプ1と3が企業と大学で連携する際の主流になっていくのではないか。

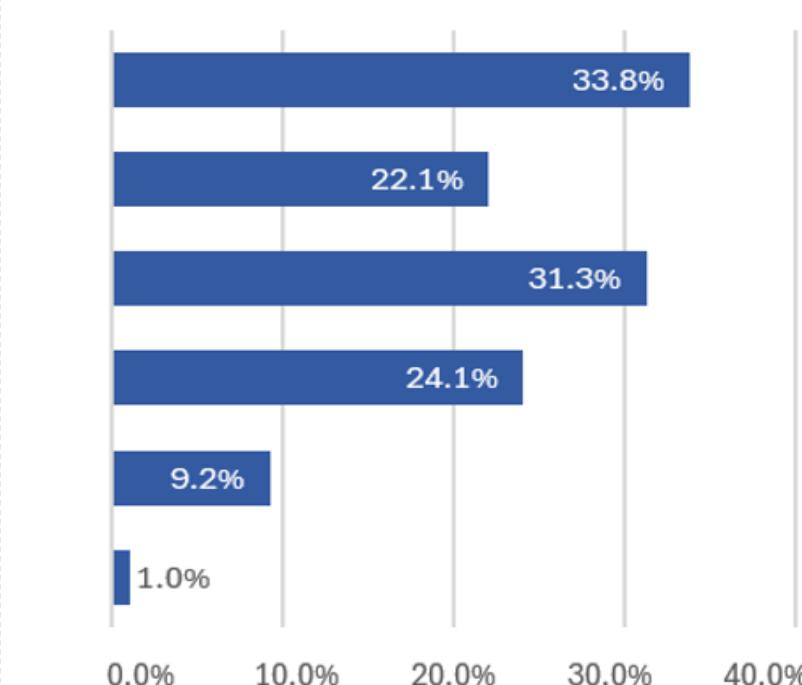
### ▼既に連携しているプログラムのタイプ(複数選択)(N=416)

※回答対象：大学との連携の設問において「1.連携して実施しており、今後も継続する予定だ」「2.連携して実施しているが、今後は規模を縮小したり中止する予定だ」と回答した企業



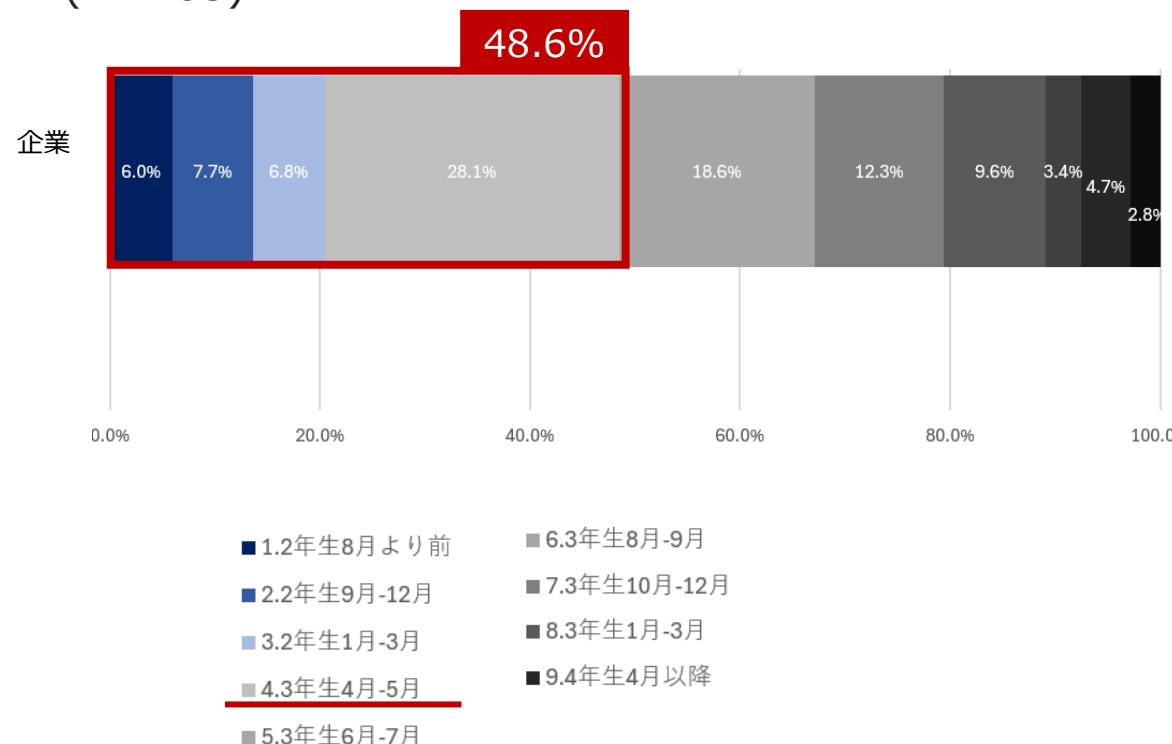
### ▼今後連携を検討したいプログラムのタイプ(N=237)

※回答対象：大学との連携の設問において「3.現在は連携しておらず、今後、連携することを検討している」と回答した企業

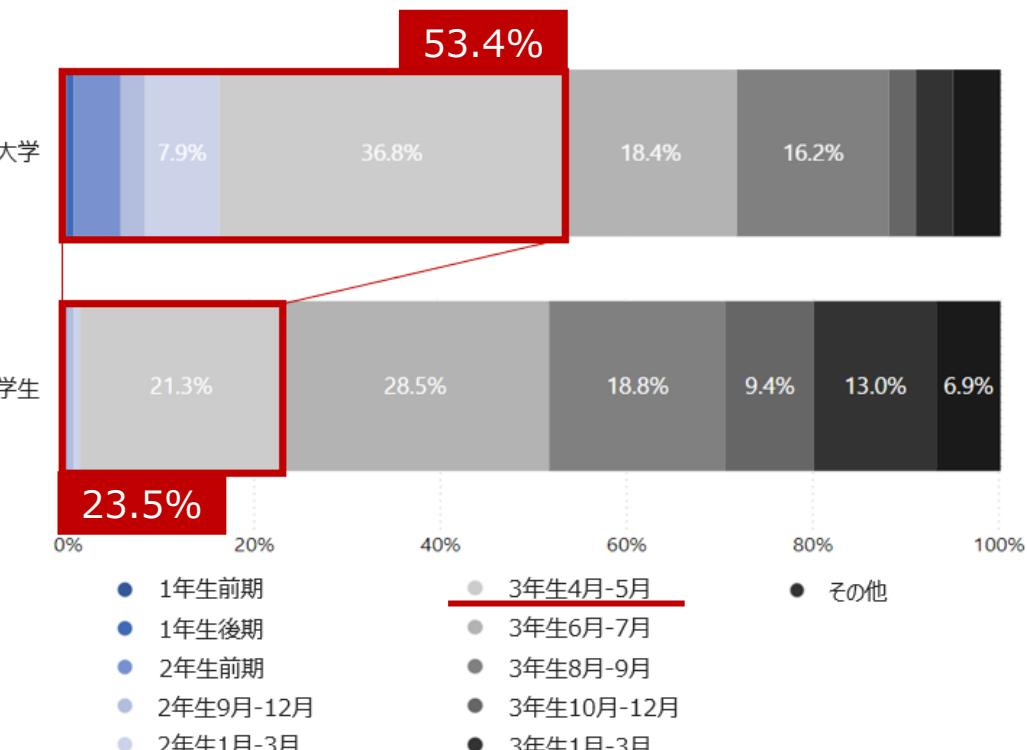


- 企業のインターンシップ等のプログラムの選考開始時期は3年生4月-5月までが48.6%となり、大学の認識とほぼ一致している。
- 一方、3年4-5月まで就職活動に向けて動き始められている学生は1／4に満たない。3年4-5月までに「学生が就職や進学のキャリアを考える」時間を確保することが、今後の重要課題となるだろう。

▼27卒以降の大学生を対象としたインターンシップ等の  
プログラムの選考(エントリー開始)をいつ頃からスタートしますか？  
(N=705)



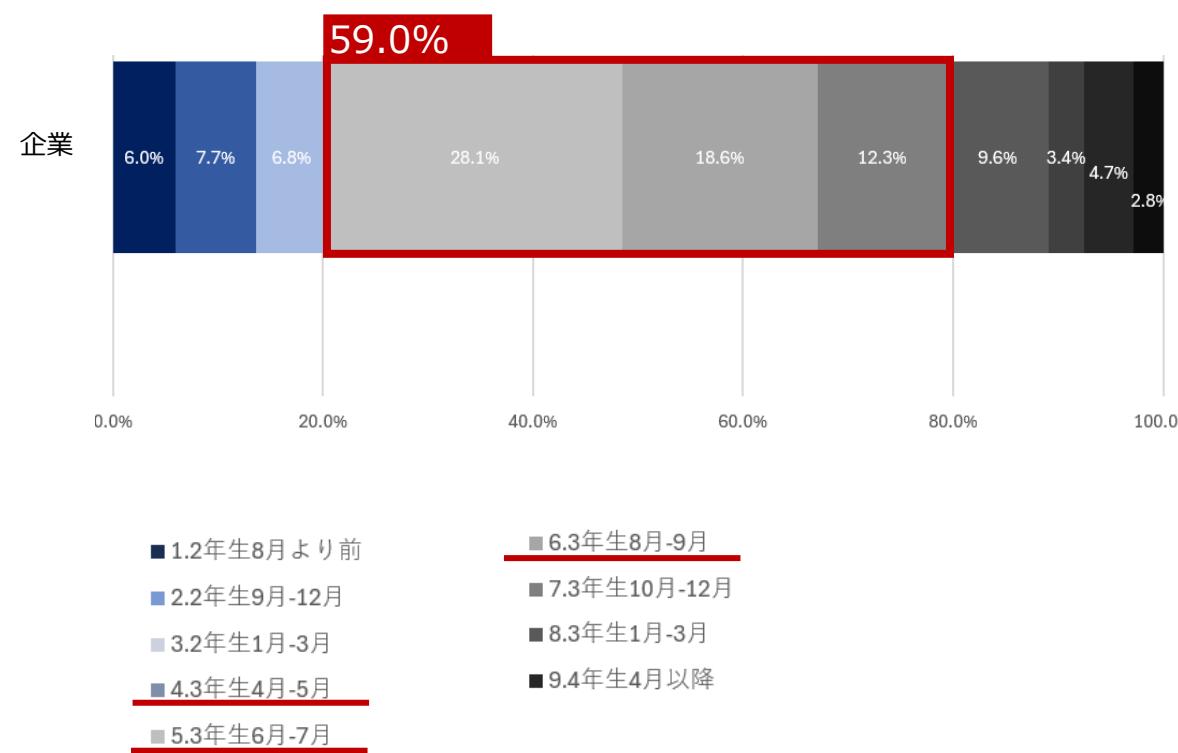
【参考】学生に就職活動(選考影響のあるインターンシップを含む企業検討)を  
始めて欲しい時期(大学の理想/学生の実態)



(出典：ベネッセ i-Career「大学キャリアセンターの「学生キャリア支援」における調査 2024」)

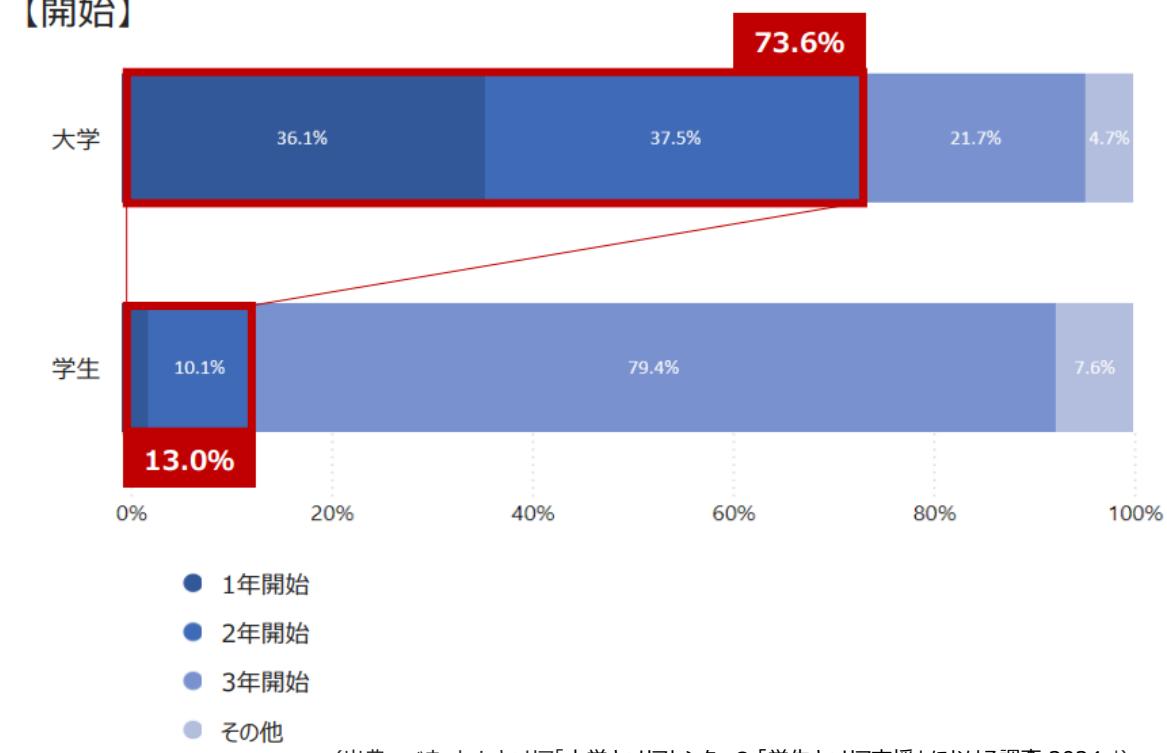
- 企業のエントリー開始時期は、3年4月から9月までの6ヶ月で59.0%と、6割近くが集中している。
- 一方、1,2年次から自己理解を深める活動をして欲しいとする大学は7割を超える。3年4月には主体的な企業選択をできるように、低学年次から時間を確保して学生自身にキャリアを考えて欲しいという大学の意向が読み取れる。

▼27卒以降の大学生を対象としたインターンシップ等の  
プログラムの選考(エントリー開始)をいつ頃からスタートしますか？



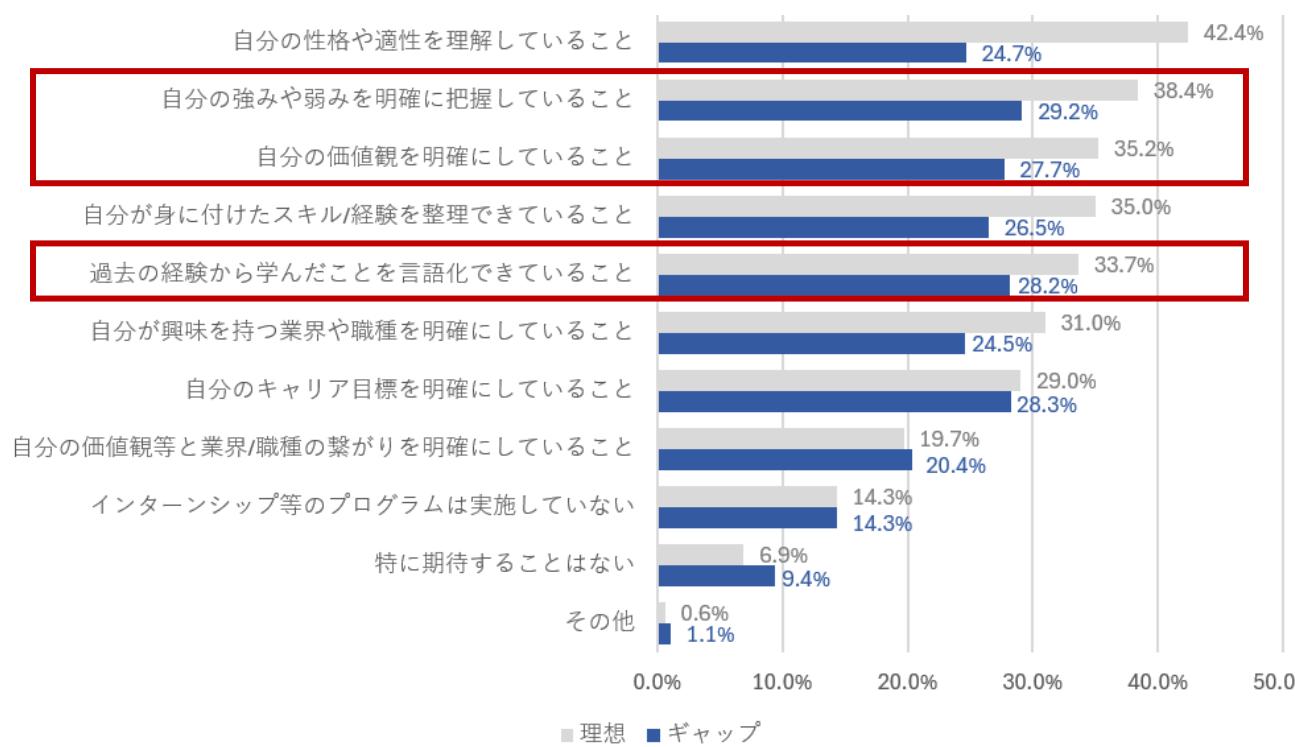
【参考】学生に キャリア教育観点での自己理解を深める活動はいつ頃から  
開始して欲しいですか？(大学の理想/学生の実態)

【開始】



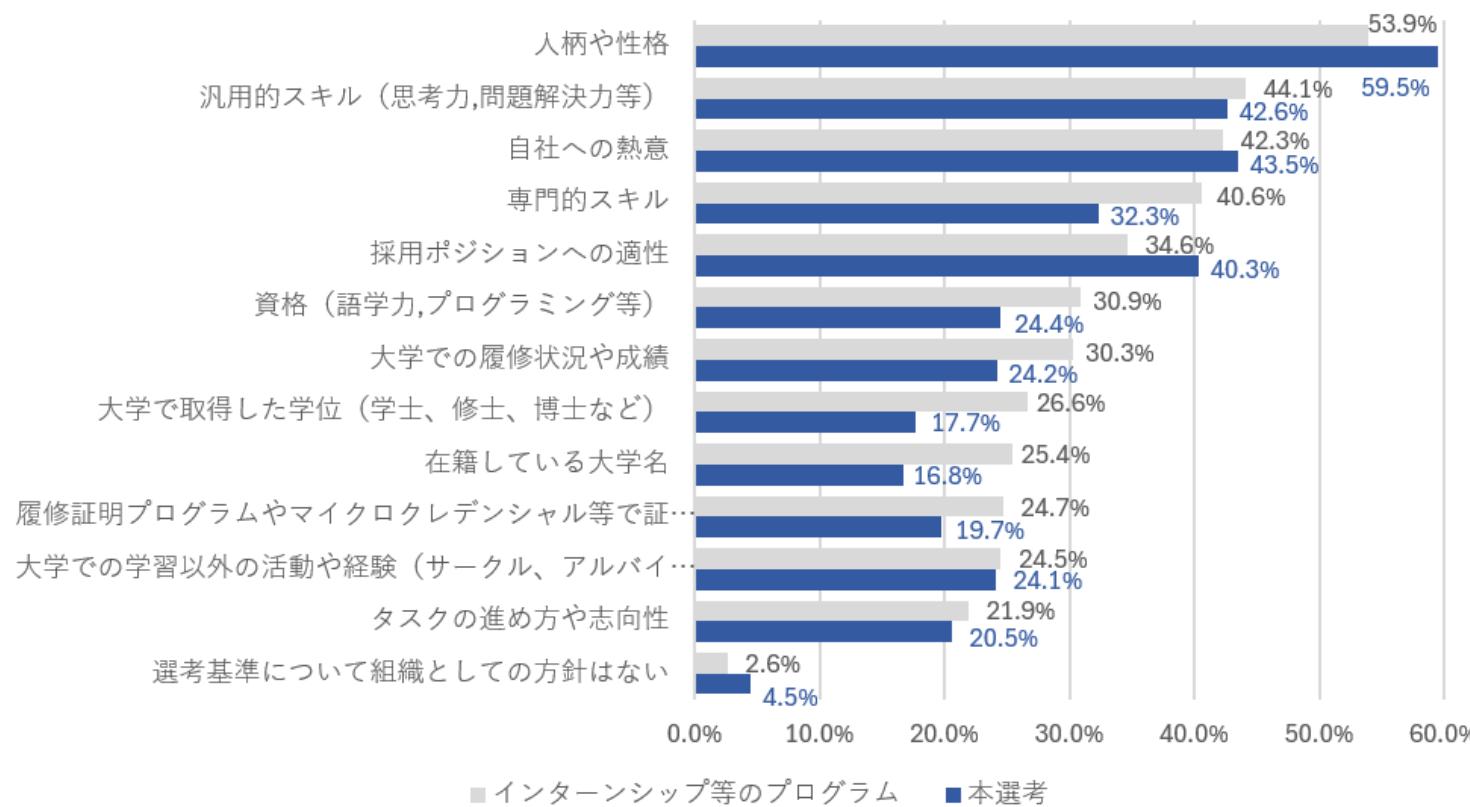
- インターンシップ等までに行ってほしい学生の自己理解について、「理想」として最も高かったのは「**性格や適性の理解**」の42.4%だが、「**ギャップ**」としての回答率は24.7%と他の項目と比較しても低い結果となった。性格や適性の把握は、さまざまな方法を用いてすでに学生が実践できていることのあらわれではないか。
- 一方、「理想」も「ギャップ」も共に高かったのは「**強み・弱みの把握(38.4%/29.2%)**」、「**価値観の明確化(35.2%/27.7%)**」、「**過去の経験から学んだことの言語化(33.7%/28.2%)**」であった。優先度が高いにもかかわらず、学生の取り組みが不十分ということではないか。

▼「学生の自己理解」について、インターンシップ等のプログラムに参加する時期における理想とギャップを教えてください（複数選択）  
**理想：行っておいてほしい項目/ ギャップ：不足していると感じる項目**



- 選考基準として、インターンシップ／本選考の両方で選択率が最も高いのは「人柄や性格」であり、次いで、「汎用的スキル」、「自社への熱意」、「採用ポジションへの適性」となっていた。
- 「人柄や性格」は従来から重視されてきたが、大学で学生が学んできた成果として成長させた能力も評価したいとする企業の意向が見て取れた。

**▼選考の基準として、学生のどのような資質や能力、適性を基準とするか教えてください。  
(インターンシップ等のプログラム/本選考) (複数選択)**

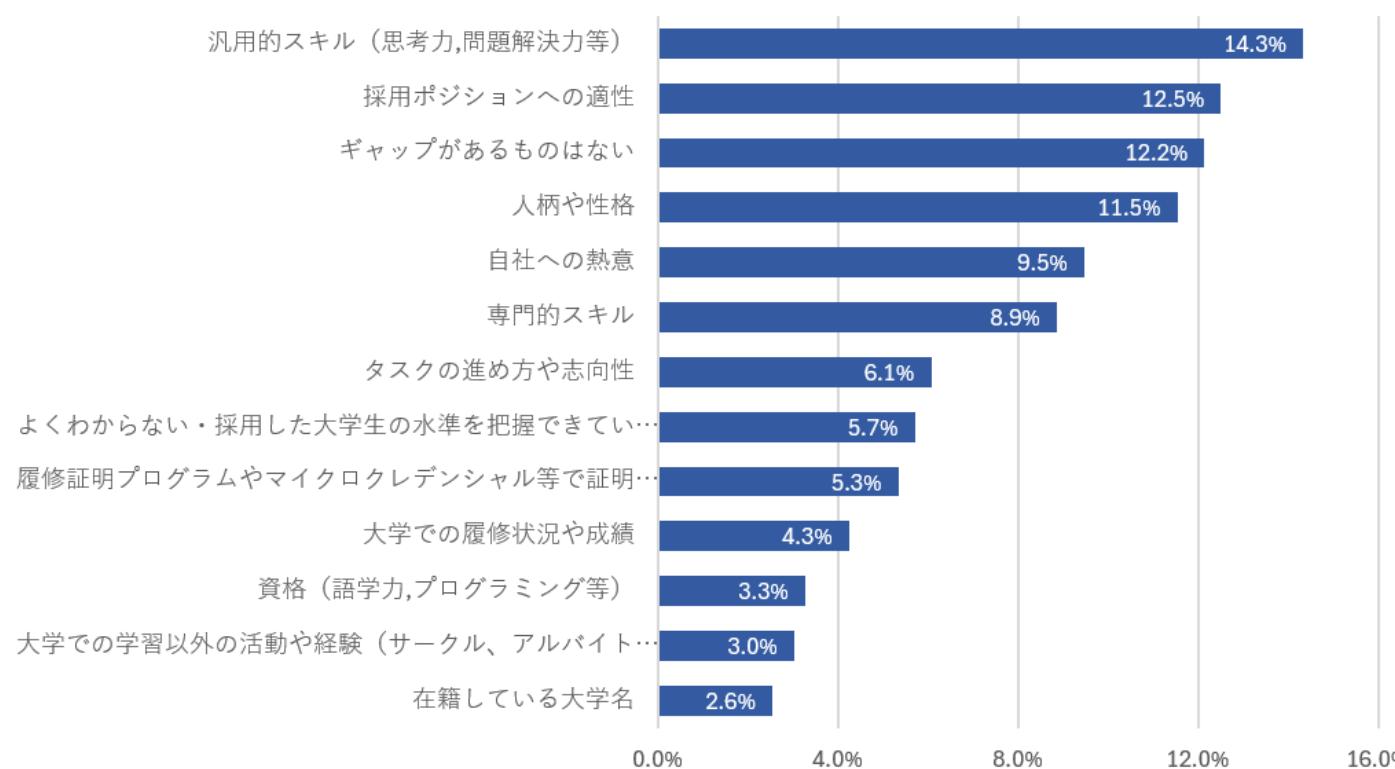


**【選考基準のTOP 5】**

#	項目	割合
<b>【IS等】(N=653)</b>		
1	人柄や性格	53.9%
2	汎用的スキル (思考力,問題解決力等)	44.1%
3	自社への熱意	42.3%
4	専門的スキル	40.6%
5	採用ポジションへの適性	34.6%
<b>【本選考】(N=823)</b>		
1	人柄や性格	59.5%
2	自社への熱意	43.5%
3	汎用的スキル (思考力,問題解決力等)	42.6%
4	採用ポジションへの適性	40.3%
5	専門的スキル	32.3%

- 「ギャップがあるものはない」と回答した企業は全体の12.2%であり、多くの企業が採用学生の水準にギャップを感じている。
- 最も改善したい項目は「汎用的スキル」で14.3%であった。「汎用的スキル」は企業の選考基準、大学の評価してほしい項目でも上位であり、大学時代に一定の水準以上に高めることが求められていると言える。

▼企業の採用水準と実際に採用した学生の水準のうち、最もギャップの大きいもの(改善したいもの)を教えてください。



企業の選考基準上位の項目とギャップの比較

項目	選考基準	ギャップ
人柄や性格	<b>59.5%</b>	11.5%
自社への熱意	43.5%	9.5%
汎用的スキル（思考力、問題解決力等）	42.6%	<b>14.3%</b>
採用ポジションへの適性	40.3%	12.5%
専門的スキル	32.3%	8.9%

- 企業の選考基準と、大学が評価してほしい項目の認識は一致しており、「人柄や性格」、「熱意」と「汎用的スキル」が上位3つを占めている。

### ▼企業における「選考基準」と大学の「学生を評価してほしい観点」

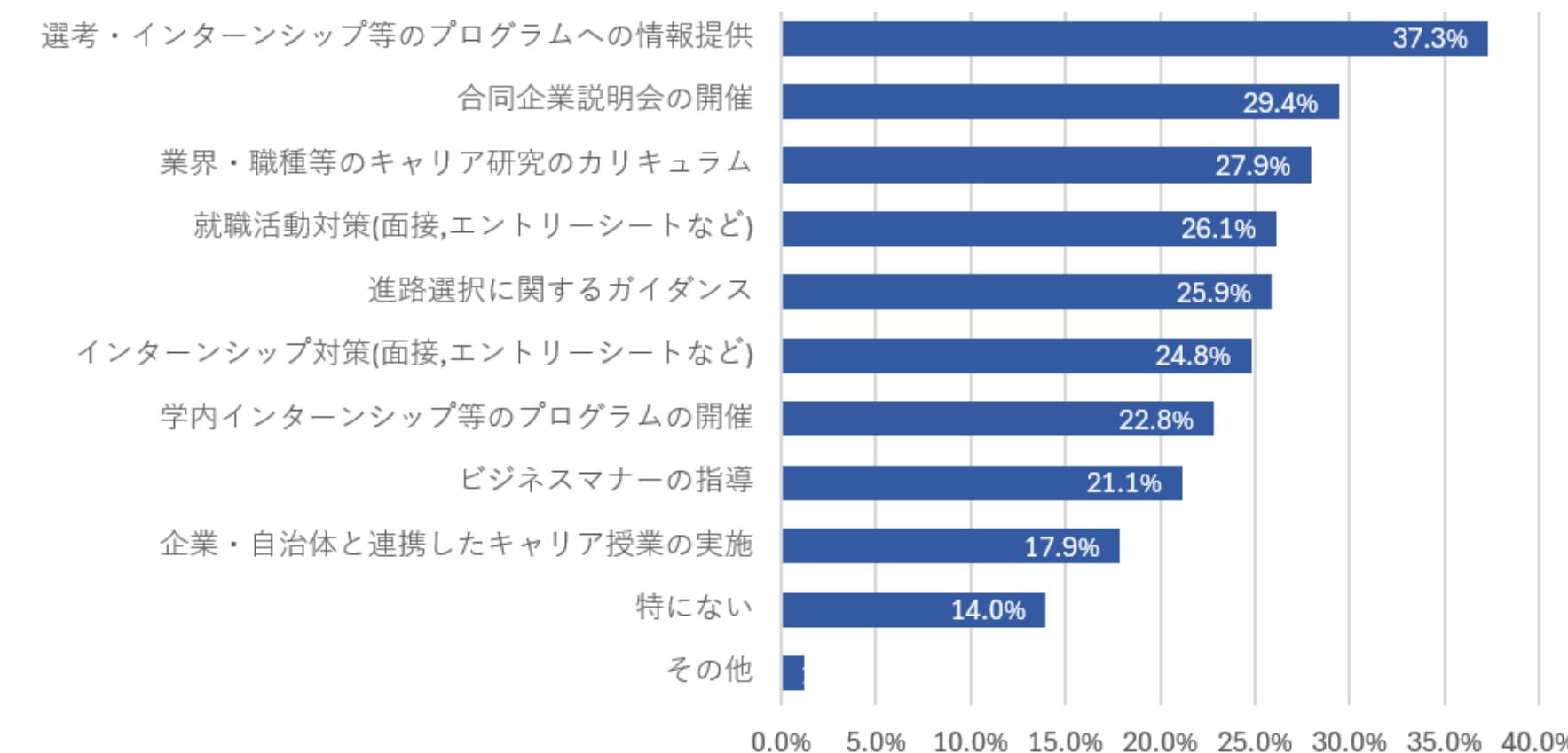
【企業】		
#	項目	割合
1	人柄や性格	59.5%
2	自社への熱意	43.5%
3	汎用的スキル（思考力、問題解決力等）	42.6%
4	採用ポジションへの適性	40.3%
5	専門的スキル	32.3%
6	資格（語学力、プログラミング等）	24.4%
7	大学での履修状況や成績	24.2%
8	大学での学習以外の活動や経験（サークル、アルバイト等）	24.1%

【大学】		
#	項目	割合
1	人柄や性格	92.8%
2	志望企業への熱意	70.0%
3	汎用的スキル（思考力等の問題を解決する力）	66.4%
4	正課外の経験	43.3%
5	スキル、資格以外の大学・大学院で身につけた専門性	39.7%
6	専門的スキル	39.4%
7	長期インターンやアルバイトなどの就業経験	28.5%
8	大学での履修成績	20.6%

(出典：ベネッセ i-キャリア「大学キャリアセンターの「学生キャリア支援」における調査 2024 )

- 企業が大学のキャリアセンターに求めるとして最も多かったのは「**選考等の情報提供**」で37.3%、次いで「**合同説明会の開催（29.4%）**」となった。
- 学生の育成に加え、企業の情報を届ける役割も大学のキャリアセンターに担ってほしい、という企業の思いが見て取れる。

▼企業の立場から、大学キャリアセンターの取り組みで強化充実してほしいことを教えてください。（複数選択）



- 企業が大学のキャリアセンターへ期待することとして、企業の採用に直接的に関わる「選考等の情報提供」や「合同企業説明会の開催」に次いで、「業界・職種のキャリア研究」が上位となっている。
- 大学のキャリアセンターに対して、企業情報を届ける役割を期待するだけでなく、学生にキャリアを考える教育的な機会を提供する役割も期待していることが見て取れるが、大学側の優先順位とはややギャップがあるようだ。

▼企業における「大学のキャリアセンターへの期待」と大学における「キャリアセンターで提供している支援プログラム」(複数選択)

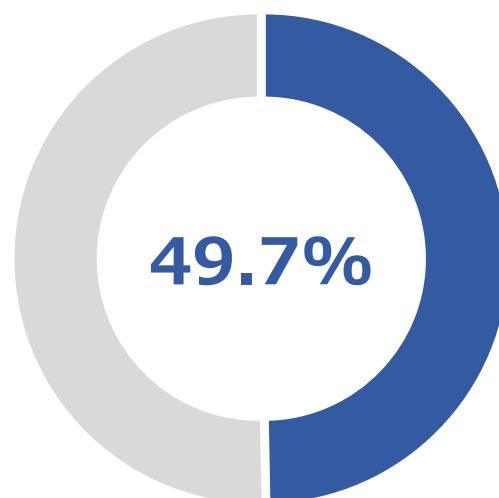
【企業】		
#	項目	割合
1	選考・インターンシップ等のプログラムへの情報提供	37.3%
2	合同企業説明会の開催	29.4%
3	業界・職種等のキャリア研究のカリキュラム	27.9%
4	就職活動対策(面接,エントリーシートなど)	26.1%
5	進路選択に関するガイダンス	25.9%
6	インターンシップ対策(面接,エントリーシートなど)	24.8%
7	学内インターンシップ等のプログラムの開催	22.8%
8	ビジネスマナーの指導	21.1%

【大学】		
#	項目	割合
1	就職活動対策(面接,エントリーシートなど)	98.2%
2	進路・就職ガイダンス	97.5%
3	企業説明会	89.5%
4	インターンシップ対策(面接,エントリーシートなど)	78.0%
5	インターンシップガイダンス	77.3%
6	キャリアセンターの活用方法等のガイダンス	74.0%
7	ビジネスマナー	67.5%
8	業界・職種等のキャリア研究のカリキュラム	61.4%

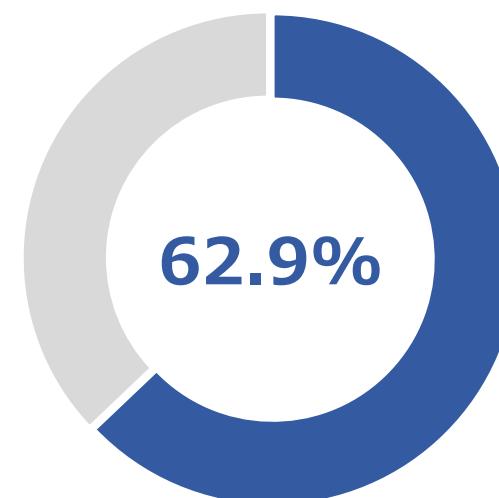
(出典：ベネッセ i-キャリア「大学キャリアセンターの「学生キャリア支援」における調査 2024」)

- 本項目では、新卒採用の選考過程の中で、以下の3つの項目を見極める際に、具体的にどのような知識やどの程度の水準のスキルなどを学生に対して求めているかの基準の有無を、自由記述形式で調査した。（「現在・今後とも基準として求めることがない場合」は「ない」と回答）  
①「数理・データサイエンス・AI」 ②「汎用的スキル」 ③「学修歴」
- 具体的な基準が最も多く定義されていたのは「汎用的スキル」の62.9%であった。
- 一方、「数理・データサイエンス・AI」は49.7%、「学修歴」は45.0%と、まだ半数に届かない結果となっている。

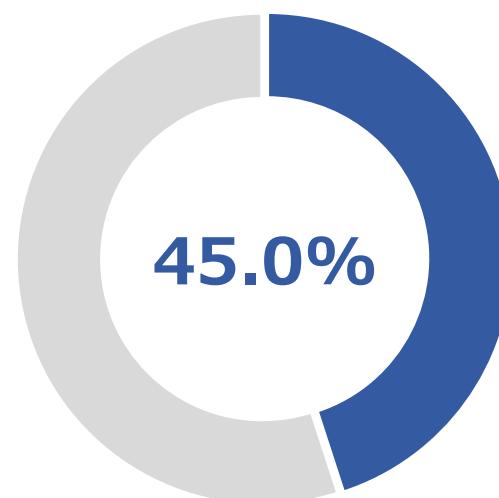
①数理・データサイエンス・AI



②汎用的スキル



③学修歴



■ 基準あり ■ 基準なし

概要	<b>「数理・データサイエンス・AI」</b>	<b>「汎用的スキル」</b>	<b>「学修歴」</b>								
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AI関連のスキル(機械学習等)を求める企業がいる一方、基礎的なリテラシーとしての位置づけの企業も多く見られる。</li> <li>• 企業活動の中でDX等が求められる中、分析や企画等の役割を果たすうえでの素養として定義されている例も見られた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 採用基準として定義されている割合は3つの中で最も多かった。</li> <li>• ただし、その解釈は多様であった。</li> <li>• 同じ用語に対して、異なる解釈が数多く見受けられることから、企業ごとの特色や業務特性を反映するスキルと見られる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 学修すること自体を評価する記載が見られた。</li> <li>• 大学での学修成果としての成績や専門知識が評価される一方、学位を評価する回答もあった。</li> <li>• 全体として、「学びの履歴としての学修歴」に関する記載は少なかった。</li> </ul>								
キーワード	<p><b>「専門性」と「素養」の2つの要素がある</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 「知識の有無」と「スキル活用」</li> <li>• 「データサイエンス/統計」と「基礎/数字を読み取る素養」</li> <li>• 「プログラミング」と「エクセル」</li> </ul>	<p><b>多様な解釈がある</b></p> <table border="0"> <tr> <td>• 思考力</td> <td>• コミュニケーション</td> </tr> <tr> <td>• 論理的思考</td> <td>• 協調性</td> </tr> <tr> <td>• 他者を巻き込む力</td> <td>• レジリエンス</td> </tr> <tr> <td>• 主体性</td> <td>• 問題解決</td> </tr> </table>	• 思考力	• コミュニケーション	• 論理的思考	• 協調性	• 他者を巻き込む力	• レジリエンス	• 主体性	• 問題解決	<p><b>学修歴としての評価対象に差がある</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 「大学の成績」と「学歴」</li> <li>• 「修士」と「学士」</li> <li>• 「資格」と「学びから得た専門知識」</li> </ul>
• 思考力	• コミュニケーション										
• 論理的思考	• 協調性										
• 他者を巻き込む力	• レジリエンス										
• 主体性	• 問題解決										
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 最新の情報システムやIT、AIに対して、けん引できるスキル(医薬品・医療機器・ライフサイエンス等)</li> <li>• AIを活用した業務改善ができる(建設・プラント・不動産)</li> <li>• 数字を分析する素養、基礎的なAIを使いこなせる(インターネット・広告・メディア)</li> <li>• 統計の基礎やデータの処理など基礎的要素に加えAI導入における倫理やガバナンスの理解などを可能にする熱量(金融)</li> <li>• 数字を理解・分析する力、エクセルの使用スキル(商社)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 論理的思考力、コミュニケーション力、説明力、向上心(IT・通信)</li> <li>• 倾聴力、他者を巻き込む力(メーカー(機械・電気))</li> <li>• 他者との協調性、リーダーシップ(エネルギー等)</li> <li>• 思考力・交渉力・主体性(商社)</li> <li>• チームワーク、レジリエンス(医薬品・医療機器・ライフサイエンス等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ITスキルの資格(メーカー(機械・電気))</li> <li>• 専門教科の履修成績(金融)</li> <li>• 学士レベルの学位(メーカー(素材・化学等))</li> <li>• 高等専門学校並びに修士卒業レベル(メーカー(素材・化学等))</li> <li>• 学歴や平均以上の成績(建設・プラント・不動産)</li> <li>• 学歴は不問。今後伸びていく素養があるか否か(メーカー(機械・電気))</li> </ul>								

## 大学生が低学年次からキャリアを考えられる機会の充実

- 採用手法の多様化により、従来とは異なるスケジュールや情報の整理が重要に。
- 3年4・5月までの動き出しが求められる中、実際に動き出せている学生はまだ少数。
- 学生が「効率性」を求めるあまり、入社後にミスマッチを起こすことも増えている中、学生の視野を広げるようなキャリア教育を産学が連携して提供することが求められるのでは。

## 選考基準の共通言語化

- 大学で学んだ成果としての「汎用的スキル（思考力・問題解決力等）」を選考基準として重視する企業が多い。
- ただし、採用した学生の水準とのギャップに悩む企業も多いため、求めるスキルの具体的な内容と水準を明確にしたうえで学生に伝える必要性があるのでは。
- 大学にも汎用的スキルの育成と可視化が求められ、企業・大学双方のエビデンスに基づいた議論が重要になるのでは。

## 高大接続での先行事例に学ぶ

- 「スケジュールの早期化」「学生の視野を広げるキャリア教育の必要性」「汎用的スキルの育成の重要性」は、大学入学者選抜で同様のことがすでに起こっている。
- いわゆる「年内入試」の拡大を機に、高校での進路指導や大学選択基準などが大きく変化。大学と高校との対話により、新しい取り組みが数多く行われ、大学入学後のミスマッチが少なくなりつつある。
- 産学での対話による「早期からのキャリア観の醸成」「汎用的スキルの育成」「採用スケジュールや手法の見直し」などにより、企業と学生、大学それぞれにとって「納得度の高い新卒採用」が実現できるのではないか。

# まなぶとはたらくをつなぐ研究所

## 所在地

〒163-0432 東京都新宿区西新宿2-2-1 新宿三井ビルディング32階  
株式会社ベネッセ i-キャリア内

## Tel

03-5320-1299(土曜・日曜・祝日・年末年始を除く9:30-17:30)

## Mail

[cag000144@benesse-i-career.co.jp](mailto:cag000144@benesse-i-career.co.jp)

## ホームページ

<https://www.benesse-i-career.co.jp/lab0.html> (公開レポートなどもこちら)