

25年卒の内々定率は、前年比16.2pt増の34.3% 71.6%が内々定を保有したまま活動を継続 「マイナビ 2025年卒 大学生活動実態調査（3月1日）」

株式会社マイナビ(本社:東京都千代田区、代表取締役 社長執行役員:土屋芳明)は、2025年卒業予定の全国の大学生、大学院生を対象に実施した、「マイナビ 2025年卒大学生活動実態調査(3月1日)」の結果を発表しました。

TOPICS

- ◆ 2025年卒業予定の大学生・大学院生の内々定率は、前年比16.2pt増の34.3%【図1】
- ◆ 現在就職活動で最も注力していることは、「エントリーシート提出」が最多で27.8%【図2】
- ◆ 71.6%の学生が内々定を保有したまま活動を継続する予定【図3、4】
- ◆ 企業選びのポイントは「待遇面が良い」が最多で、「社風」「安定性」が続く【図5、6】
- ◆ 企業の男性育児休業取得率に「関心がある」学生は72.2%【図7】

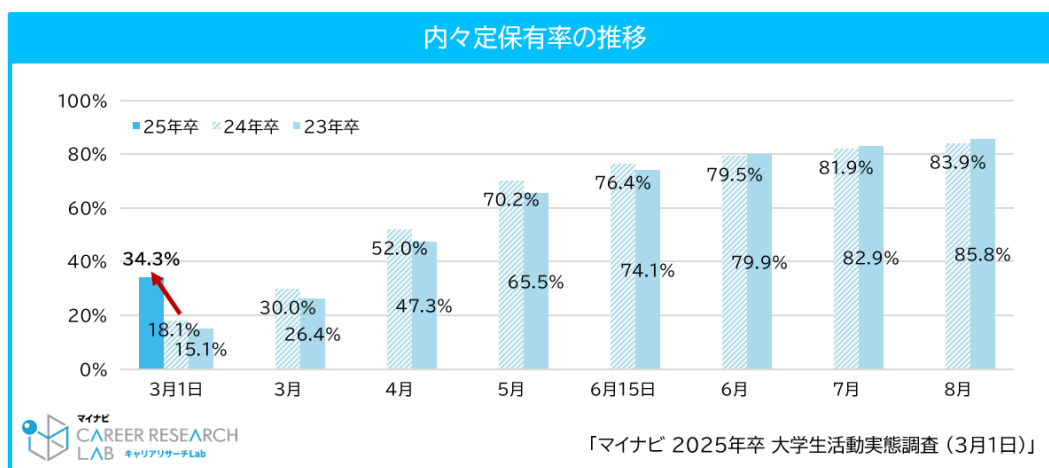
【調査概要】

2025年卒業予定の大学生・大学院生の内々定率は、前年比16.2pt増の34.3%

25年卒学生の3月1～3日時点での内々定率は前年比16.2pt増の34.3%だった。25年卒においてはインターンシップの定義改正があり、一定の条件を満たすインターンシップ・プログラムにおいて、参加した学生の情報を採用選考に利用しても良いと明記された。時期については「広報活動開始・採用選考開始時期以降に限る」と明記されているが^{※1}、一部でそれよりも前に採用選考が開始されていた影響で、内々定率が大きく上昇したと考えられる。【図1】

※1: [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り組みの推進に当たっての基本的な考え方\(内閣府\)](#)

【図1】

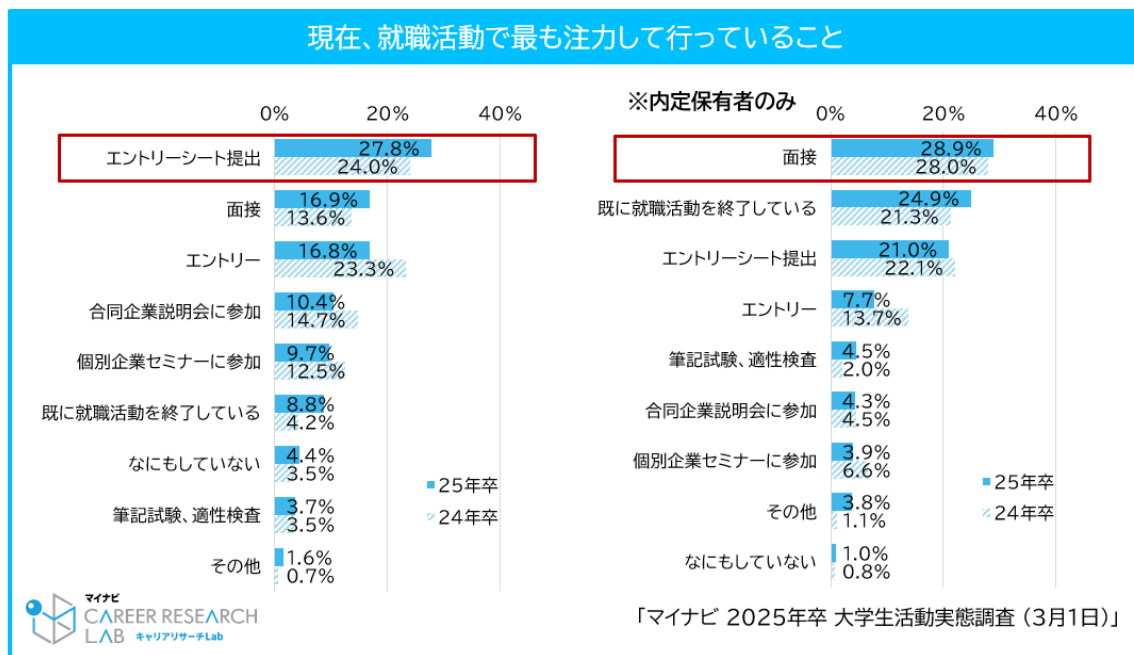


現在就職活動で最も注力していることは、「エントリーシート提出」が最多で 27.8%

現在就職活動で最も注力していることは、「エントリーシート提出」が前年と同様に最多で 27.8%だった。内々定保有者に限定しても、最も注力しているのは「面接(28.9%)」で前年と同程度だ。「エントリー」などの選考前の活動割合が前年から減少するなど、採用選考に参加する時期が前倒しになっていることがわかる。しかし、企業側の採用選考に関しても、面接や内々定出しの開始は 3 月以降が大半となっており※2、就職活動が本格化するのはこれからであると言える。【図 2】

※2: [マイナビ 2025 年卒企業新卒採用予定調査](#)

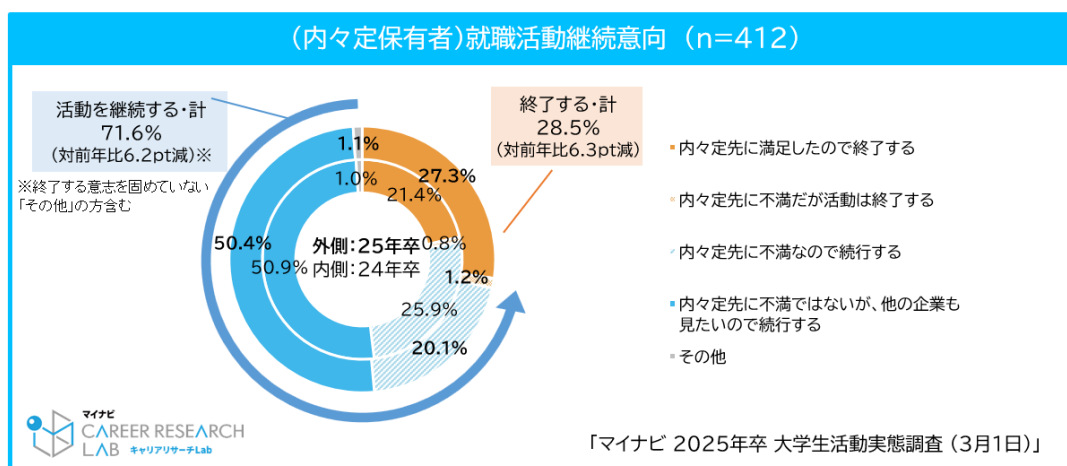
【図 2】



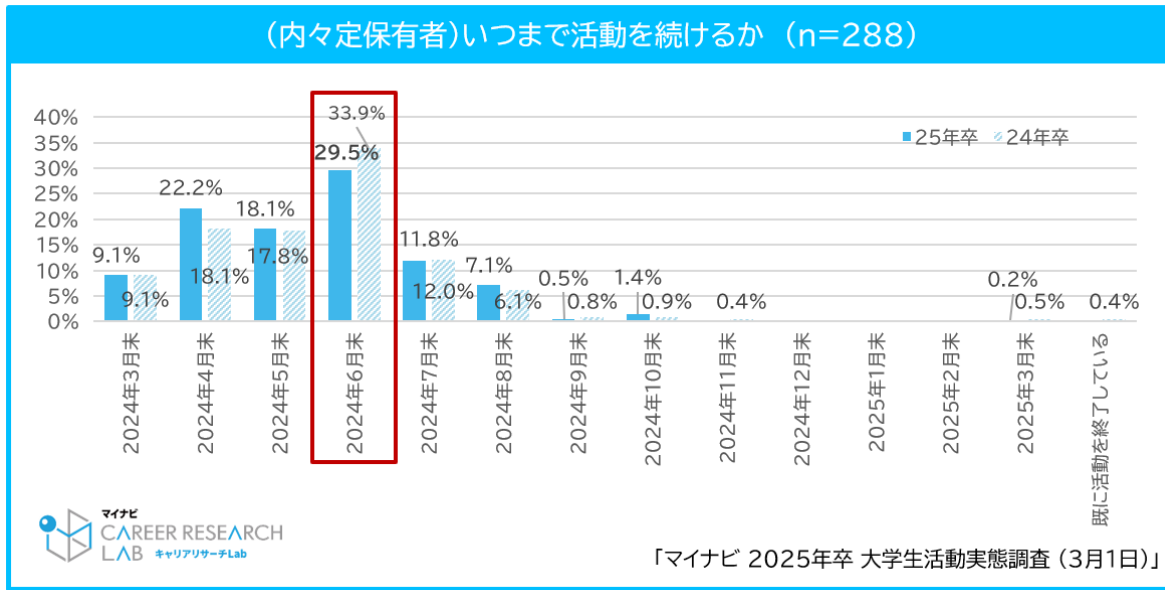
71.6%の学生が内々定を保有したまま活動する予定

内々定を保有したまま活動を継続する学生は 71.6%(前年比 6.2pt 減)だった。また、就職活動を継続する学生にいつまで活動するかを聞いたところ、「2024 年 6 月末」との回答が 29.5%(前年比 1.1pt 増)となり、継続する学生が大半だということがわかる。【図 3、4】

【図 3】



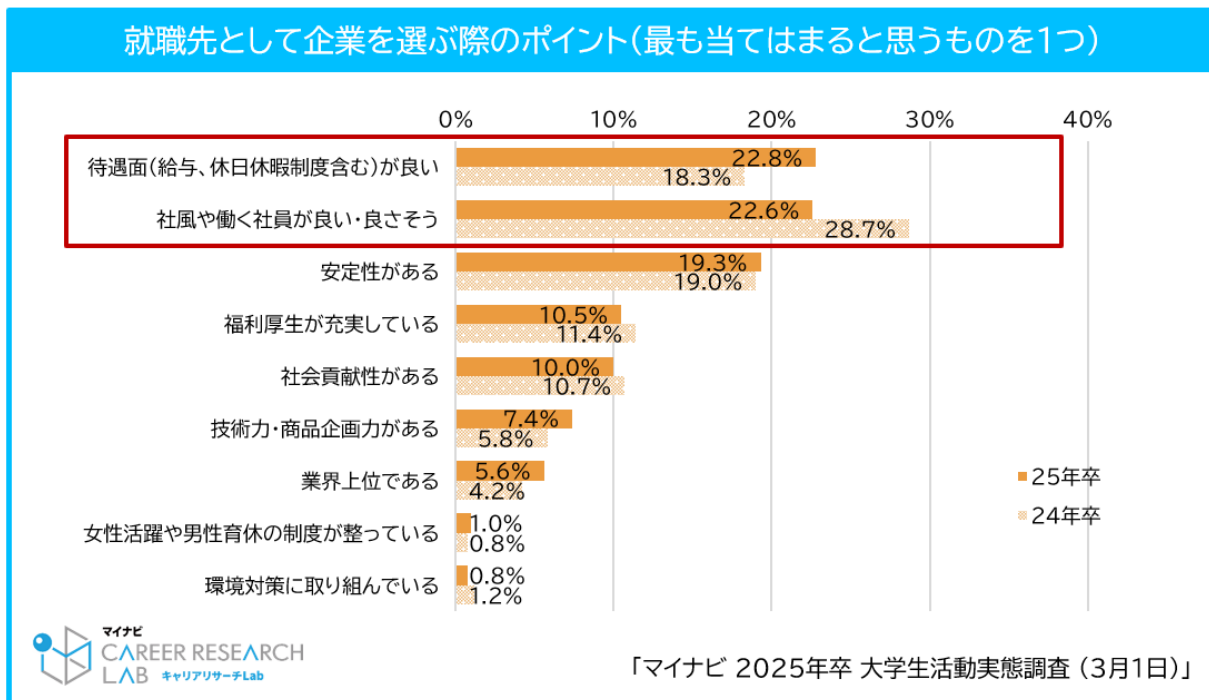
【図 4】



企業選択のポイントは「待遇面が良い」が最多で、「社風」「安定性」が続く

就職先として企業を選ぶ際のポイントとして、最も当てはまるものは「待遇面が良い」が 22.8% (前年比 4.5pt 増) で最多だった。昨年最も多かった「社風や働く社員が良い・良さそう」は 2 番目で 22.6% (前年比 6.1pt 減) となった。上位 2 項目についてはほぼ同じ割合であり、待遇の良さと社風の良さの両方が企業を選ぶうえで特に重要なポイントとなるようだ。また「待遇面の良さ」を選んだ理由としては、長く勤めたり、よい仕事をするために「心身の健康の必要性」に言及する声が見られた。【図 5、6】

【図 5】



【図 6】(自由回答)

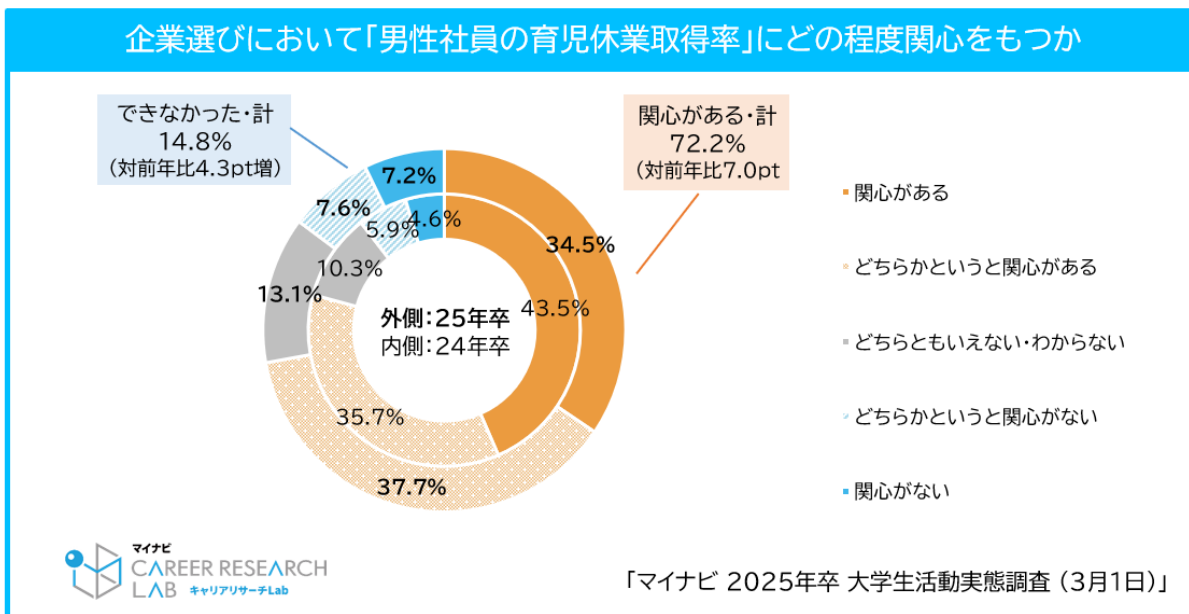
「待遇面(給与、休日休暇制度含む)が良い」を選んだ人の理由

- ◆残業はできるだけしたくない、するとしても残業分の給料は全て出る(みなし残業や固定残業による給与体制は避けたい)企業が良いから。また、土日はしっかり休んで、できるだけ体調を崩しにくい環境で働きたいから。
- ◆長く続けていくためには、給料。そして給料は高いけど労働環境が厳しすぎて体力的に辛いとなっではいけないので休日制度も大切だと思います。
- ◆今後、退職するまでその企業に勤める可能性があるのならば、給与や休日の確保は最重要であると考えるから。ワークライフバランスを一番としているため、苦しくなく働けるようにしたい。

企業選びにおいて男性育児休業取得率に「関心がある」学生は 72.2%

2023年4月より、従業員規模1,000人以上の企業に対して男性社員の育児休業取得率等の公表が義務化されたが、さらに2025年4月からはその対象が従業員規模100人以上に拡大される方針で検討されている。「男性育児休業取得率」について、企業選びの際にどの程度関心があるか聞くと、「関心がある」が72.7%となった。前年の調査は義務化されたタイミングだったこともあり、25年卒の数値は前年に比べるとやや低下しているが、依然として関心は高いようだ。次の改正では、さらに注目度が高まると予想される。【図 7】

【図 7】



Press Release



【調査担当者コメント】

いよいよ 25 年卒の採用広報活動が始まりました。前年に比べると 3 月初頭の
内々定率としては大幅に増加する結果となりました。25 年卒はインターンシップ
の定義改正の影響もあり、一部では 3 月より前に内々定出しもあったようです。
しかしながら、内々定を保有している学生も 7 割は活動を継続すると回答してお
り、あくまで就職活動が本格化するのは 3 月以降です。じっくりと悔いのない就職
活動を行っていただきたいと思います。

キャリアリサーチラボ 主任研究員 東郷こずえ



【調査概要】「マイナビ 2025 年卒 大学生活動実態調査(3 月 1 日)」

- 調査期間/2024 年 3 月 1 日(金)~3 月 3 日(日)
- 調査方法/マイナビ 2025 の会員に対する WEB アンケート
- 調査対象/2025 年 3 月卒業見込みの全国の大学 3 年生、大学院 1 年生
- 調査機関/自社調べ
- 有効回答数/1,200 名(文系男子 174 名 文系女子 548 名 理系男子 227 名 理系女子 251 名)
- ※調査結果は、端数四捨五入の都合により合計が 100%にならない場合があります。
- ※調査結果の詳細はこちら(https://career-research.mynavi.jp/research/20240308_71667/)から
ご確認いただけます。

「働く」の明日を考える マイナビキャリアリサーチ Lab



『マイナビキャリアリサーチ Lab(ラボ)』は、雇用や労働に関連する様々な調査データやレポートを通じ
て、雇用の在り方や個人のキャリアを考える上で役立つ情報を提供するサイトです。
蓄積してきた調査結果、新たに分析した雇用関連のレポート・コラム、市場データといった情報の提供
を行い、組織と個人をつなぎ、社会全体でキャリアの在り方を考える一助を担います。

【当社に関するお問い合わせ先】 株式会社マイナビ 社長室 広報部 松田 Email:koho@mynavi.jp