

2026年卒の就職・採用に向けた動き

2026年卒の就職・採用に向けて、現在どのような動きが見られるのだろうか？

就職・採用活動日程が一部、弾力化

次に、2026年卒の就職・採用活動に向けた動向を概観する。2026年卒においては日程に関するルールが一部見直される。具体的には、現行の日程を原則としつつ、卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に企業が実施する所定の要件を満たした専門活用型インターンシップを通じて専門性を判断された学生については、卒業年次前年3月以降、卒業年次6月より前からの採用選考活動が可能となる(図①)。

この採用日程の弾力化について、「詳細を理解している」という企業は26.5%で、「一部知っているが、詳細は理解していない」は47.1%、「知らなかった」は26.5%であった(グラフ②)。また、弾力化の対象となる2026年卒対象の専門活用型インターンシップの実施について、「実施予定」は2.8%、「検討中(実施可能性が高い見通し)」は5.0%にとどまり、「実施しない予定」は43.9%、「分からない」は32.9%

であった(グラフ③)。「検討中(実現可能性は低い見通し)」「実施しない予定」と回答した企業に理由を聞いたところ、「受け入れ現場の負担が大きいため」が72.4%で最も高く、次いで「要件を満たすプログラムの提供が難しいため」(69.9%)であった(グラフ④)。職場での就業体験が必須であることや情報開示項目が多数定められていること、実施時期などがネックになっていることがうかがえる。

一方、2023年6月に実施した2026年卒業予定の大学2年生を対象とする調査において、インターンシップ・1day仕事体験のような就業体験に「参加したい」「どちらかというに参加したい」と回答した学生の合計は69.4%で、約7割が参加意向を持っていた(P21・グラフ⑤)。参加したい理由は、「就職活動に役立つ情報や経験を得るため」(61.1%)、「就職活動をする上で有利になると思うため」(56.2%)、「自分自身のキャリア観を明らかにするため」(53.8%)が5割を超えていた(P21・グラフ⑥)。

① 2026年卒対象 就職・採用活動日程の弾力化 概要

- 現行の日程を原則とする(広報活動開始：卒業年次前年3月以降、採用選考活動開始：卒業年次6月以降)。
- 加えて、卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施するタイプ3のインターンシップのうち専門活用型インターンシップを通じて専門性を判断された学生は、3月の広報活動開始以降であれば、6月より前の採用選考活動を可能とする。
- その際、タイプ3のインターンシップの情報開示項目に加え、学生に求める学修成果水準(GPA等)・専門的能力、新卒一括採用に係る採用計画(採用人数等)を公表することを要件とする。

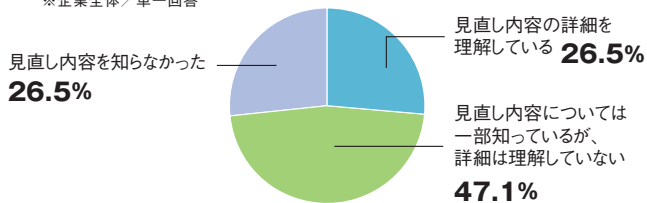
※就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議(第10回、2023年4月10日実施)議事次第等を基に就職みらい研究所にて作成

企業

就職・採用活動日程の弾力化について「詳細は理解していない」企業は47.1%

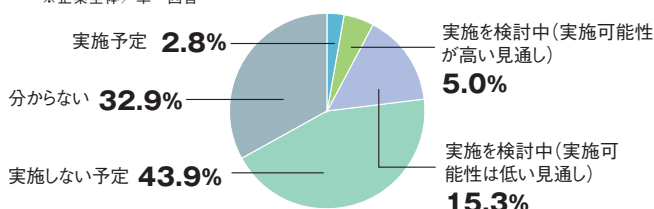
② 2026年卒における就職・採用活動日程ルールの一部見直しの認知状況

※企業全体/単一回答



③ 採用日程弾力化の対象となる2026年卒対象の専門活用型インターンシップの実施予定

※企業全体/単一回答

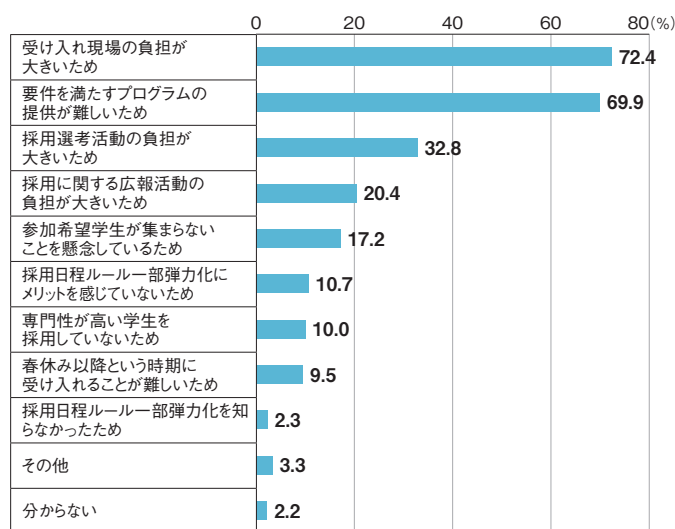


企業

日程弾力化の対象となるインターンシップを実施しない理由は「現場負担の大きさ」など

④ 採用日程弾力化の対象となるインターンシップの実施可能性が低い、または実施しない理由

※「実施を検討中(実施可能性は低い見通し)」「実施しない予定」との回答企業/複数回答



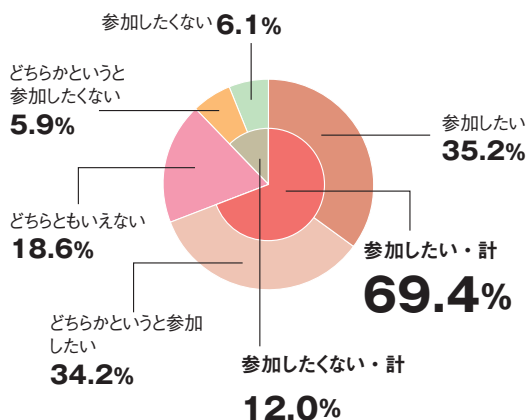


学生

69.4%がインターンシップ等への参加意向を持っている

5 大学3年生以降のインターンシップ・1day仕事体験のような就業体験への参加意向

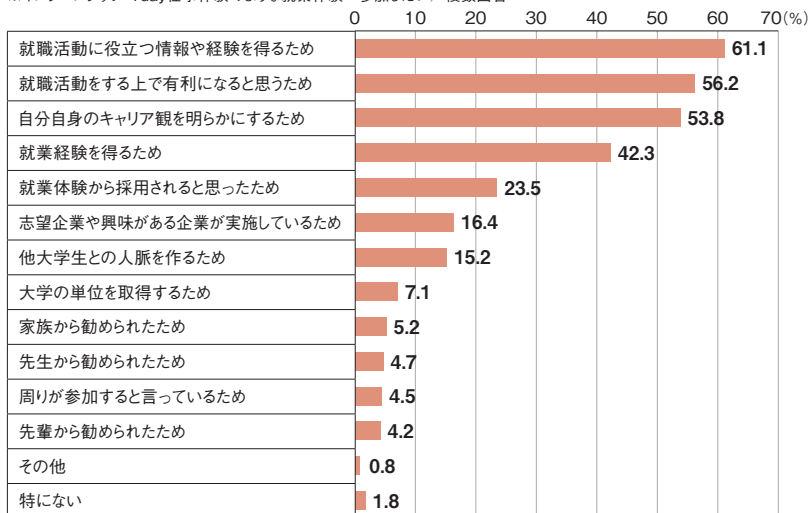
※全体／単一回答



(2022年入学 大学2年生の大学生活等に関する調査)

6 インターンシップ・1day仕事体験のような就業体験へ参加したい理由

※インターンシップ・1day仕事体験のような就業体験へ参加したい／複数回答



(2022年入学 大学2年生の大学生活等に関する調査)



約110の現場に300名強の学生を受け入れ

株式会社NTTデータグループ
コーポレート統括本部 人事本部 人事統括部
採用担当 課長
村上 裕一氏

実際の業務と同じ環境をつくり、仕事理解を促す

毎年夏に、我々の仕事とその流れを知ってもらう目的で「プロジェクト型」「ワークショップ型」という2種類のインターンシッププログラムを実施しています。

プロジェクト型は、最低5日間、長いものだと2~3週間、実際の現場にチームの一員として入るプログラムです。例えば、金融業のお客様に対する提案書を一緒に作っていく、最新技術の検証を一緒にやってもらうなど、多岐にわたるプロジェクトを約110個、2023年は用意しました。

一方、ワークショップ型は、実際の案件を基にした、一般的なシステム開発の主に提案の部分を体験してもらう5日間のプログラムです。採用担当主体で実施し、現場の社員にもメンターとして入ってもらっています。2023年は、プロジェクト型で300人強、ワークショップ型で500人強、合計800~850人を受け入れました。

プロジェクト型の実施にあたっては、毎年、社内では受け入れ部署を募集し、受け入れ部署には、方針や注意点を伝える説明会を複数回行います。その際に伝えているのは、「学生扱い

しないでほしい」ということです。新入社員扱いまでいくとさすがにハードルが高いので、学生扱いもお客様扱いもしない、プレ新入社員のような位置づけで接してほしいと伝えています。

学生からするとしんどい内容になりますが、お客様扱いをして実際の業務と異なる体験をした結果、勘違いしたまま入社し、入社後、違和感を覚えてすぐに退職することになると誰も幸せになりません。実際、学生からは「難しかった」という感想をもらうことが多いですが、同時に、「だから成長できました」「だから自分も、入社後こういう環境にいたら成長できるんじゃないかと思いました」という声も多くもらっています。また、学生をお客様扱いせず、実際に働いたときと同じ環境をつくることに力を入れてきたことで、近年「先輩が『NTTデータのインターンシップが良かったよ』と言っていたから参加しました」という声も増えています。

インターンシップの位置づけや戦略は企業によって異なるため、学生との良いコミュニケーション機会とするためのポイントを一概に言うことはできませんが、強いて言うならば、「変に着飾らない、カッコつけない、ちゃんと知ってもらう」が大事ではないかと思います。また、現場の協力を得づらい場合、その理由を把握してできる手立てを考えることは、1つ、できる工夫だと思います。現場の事情に応じて、例えば、他部署から人を回す、入社1~2年目社員の研修を兼ねるような立て付けにするなどの対処をすれば、実施できる余地があるかもしれません。

事業内容●「情報技術で、新しい『しくみ』や『価値』を創造し、より豊かで調和のとれた社会の実現に貢献する」を理念に、顧客に最適なソリューションをグローバルに提供している。