

就職白書

2026

第一部 就職活動・新卒採用の10年の変化

第1章 就職活動・新卒採用の現在地

● 企業の採用意欲と大卒求人倍率	7
● 採用充足状況	9
● 採用スケジュールの前倒しと分散化	11
● 学生の内定率の推移	12
● 就職活動期間の多様化	13

第2章 “インターンシップ”の変容

● 実施状況・参加状況の変化	16
● 短期化と実施目的の変化	17
● インターンシップ拡大の背景	19
● インターンシップの再定義	20
● インターンシップと採用選考の関係性深化	21

第3章 早期選考の広がりとその影響 —26年卒の就職・採用活動から—

● 早期選考の実態	24
● 実施時期と参加方法の把握	25
● 企業による選考日程の開示状況	26
● 早期選考情報の入手経路	28
● 就職活動の時期に対する考え	29

第二部 2026年卒の就職・採用活動の振り返りと、2027年卒の採用見通し

2026年卒の振り返り <学生>

● 進路の状況	34
● 就職活動の各プロセスの実施状況	35
● 就職活動開始時期	36
● 内定取得時期と活動期間	37
● キャリア形成支援プログラム参加状況	38
● 就職活動における生成AIの使用	40

2026年卒の振り返り <企業>

● 採用充足率（2026年卒）	42
● 採用活動実施状況（2026年卒）	43
● 面接・内定出し開始時期（2026年卒）	44

2027年卒の採用計画 <企業>

● 採用計画（2027年卒）	45
● 面接・内定出し開始時期（予定）（2027年卒）	46
● 採用方法・形態（予定）（2027年卒）	47

2027年卒以降のキャリア形成支援プログラムの実施状況 <企業>

● キャリア形成支援プログラムの実施状況	48
● キャリア形成支援プログラムの実施時期	49

調査概要・参考文献

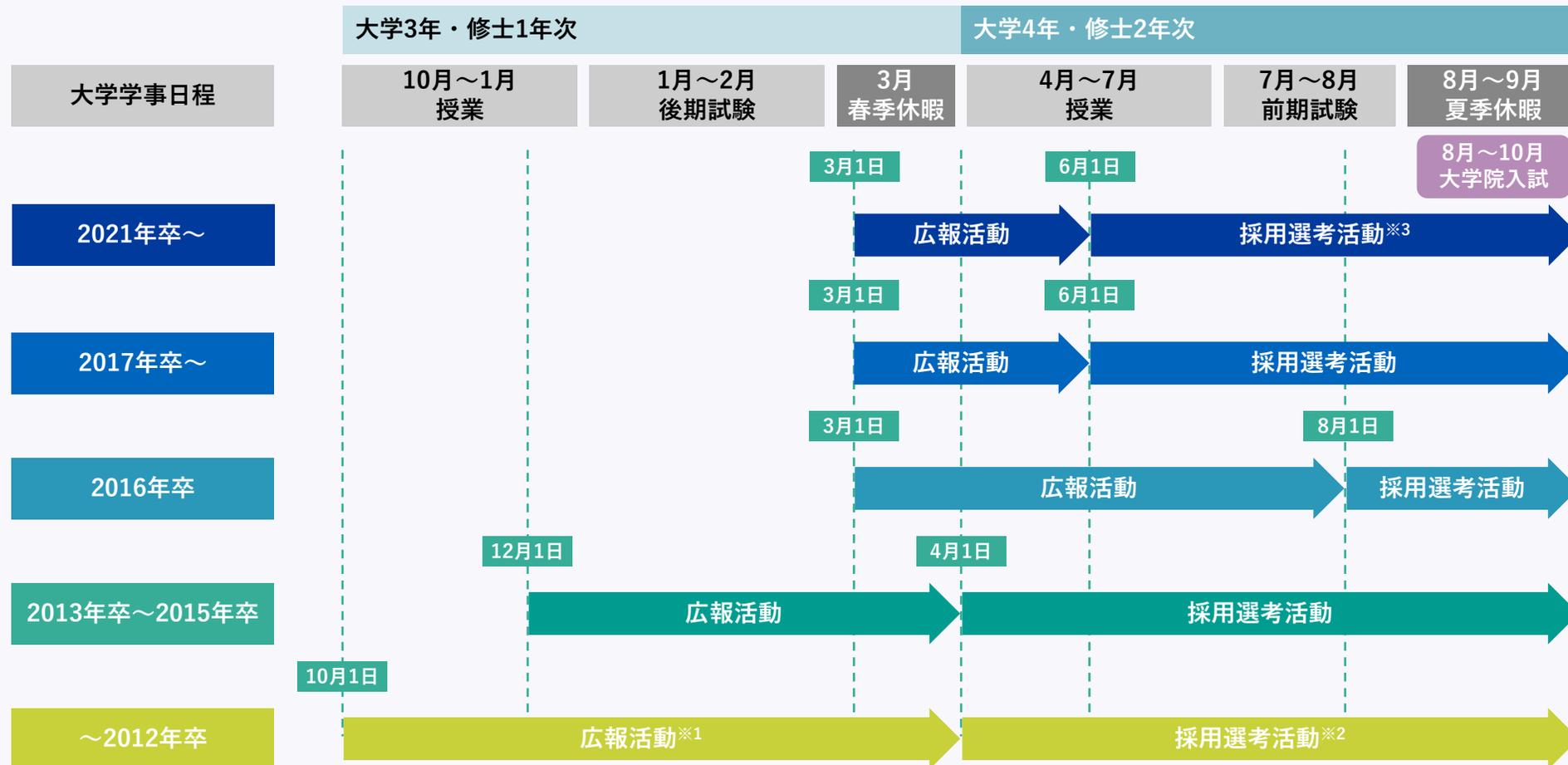
第一部

就職活動・新卒採用の 10年の変化

就職活動・新卒採用の10年を読み解く

- 現在の就職活動日程ルールとなつてからおよそ10年が経過した。企業の採用意欲は堅調で、学生の内定率も高水準を維持しており、新卒採用市場は一見すると順調に見える。しかし実態はどうだろうか。日程ルールと就職・採用活動の実態との乖離は徐々に大きくなり、無視できない状況となっている。就職活動の現在地を正しく理解するために、こうした変化の実態を最新データも含めた約10年の推移から確認する。
- 第一部第1章では、学生の就職活動と企業の採用動向の状況を確認する。採用意欲は高いが、採用計画を充足できている企業は半数に届かない。内々定・内定出しの開始時期は前倒しが進み、学生の内定取得時期も早まっている。第2章では、インターンシップ等を取り上げる。実施率・参加率ともに大きく上昇する一方、実施期間は短期化し、採用選考との関連が強まっている。第3章では早期選考の広がりとその影響を確認する。学生・企業の双方で早期選考は一般化しているが、その実施時期は十分に開示されていない。以上の3章を通じて、この10年の変化を読み解いていく。

就職・採用活動開始時期の変遷



※1 2012年卒採用以前は広報活動開始日に関する取り決めはなく、慣例的に就職情報サイトなどへの登録が卒業年次前年10月1日より開始され、実質上の広報活動開始となっていた

※2 採用選考活動は「卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む」と規定されていたが、実施時期は企業によってばらつきがあった

※3 2026年卒採用から、広報活動開始・採用選考活動開始・正式な内定日に加え、「専門活用型インターンシップ（2週間以上）で春休み以降に実施されるものを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生については、そのことに着目し、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できる」ことが示された

※ 経団連は2021年卒から「採用選考に関する指針」を廃止したため、2021年春入社以降のスケジュールは、政府（内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省）の「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」で議論

（インディードリクルートパートナーズリサーチセンター作成）

就職内定率の推移（2013年卒～2026年卒）

	2月1日 時点	3月1日 時点	4月1日 時点	5月1日 時点	6月1日 時点	7月1日 時点	8月1日 時点	9月1日 時点	10月1日 時点	12月1日 時点	3月卒業 時点	(%)
2026年卒	39.3	48.4	61.6	75.8	81.6	86.7	90.9	94.8	93.9	94.8		
2025年卒	23.9	40.3	58.1	72.4	82.4	88.0	91.2	94.2	95.9	96.6	98.8	
2024年卒	19.9	30.3	48.4	65.1	79.6	83.2	86.6	91.5	92.0	95.1	96.8	
2023年卒	13.5	22.6	38.1	58.4	73.1	83.3	87.8	90.8	93.8	94.0	96.8	
2022年卒	9.9	17.6	28.1	51.3	68.5	80.5	85.3	90.0	92.4	95.2	96.4	
2021年卒	9.0	15.8	31.3	45.7	56.9	73.2	81.2	85.0	88.7	93.4	96.1	
2020年卒	5.8	8.7	21.5	51.4	70.3	85.1	91.2	93.7	93.8	95.4	95.4	
2019年卒	4.5	9.8	20.5	42.7	68.1	81.8	88.0	91.6	94.0	95.4	95.9	
2018年卒	3.4	6.2	14.5	35.1	61.9	79.1	84.2	88.4	92.1	94.8	96.7	
2017年卒	2.3	4.6	9.7	25.0	51.3	71.1	79.3	86.6	90.6	93.6	95.5	
2016年卒	2.1	4.1	7.5	20.7	34.5	49.6	65.3	78.1	85.9	91.6	95.3	
2015年卒	-	5.5	18.5	47.7	61.3	71.3	78.2	83.4	86.0	90.7	94.3	
2014年卒	-	4.5	14.4	39.3	53.4	65.0	72.0	75.9	81.7	86.4	91.5	
2013年卒	-	2.9	13.6	30.7	48.0	58.5	66.5	-	76.2	80.9	88.5	

(インディードリクルートパートナーズリサーチセンター「就職プロセス調査」内定状況より)

大学生_全体（就職志望者／単一回答）※大学院生除く
 ※現行の日程ルールとなった2017年卒以降を赤字で示している
 ※「採用選考活動開始」時点の内定率を赤字で表記
 ※「内定率」は内定・内々定を含む。政府の要請における正式な内定日は10月1日以降

第一部 就職活動・新卒採用の10年の変化

第1章

就職活動・新卒採用の現在地

景況感に関わらず人手不足感は高止まり。構造的な人材不足のもと、企業の採用意欲は高水準

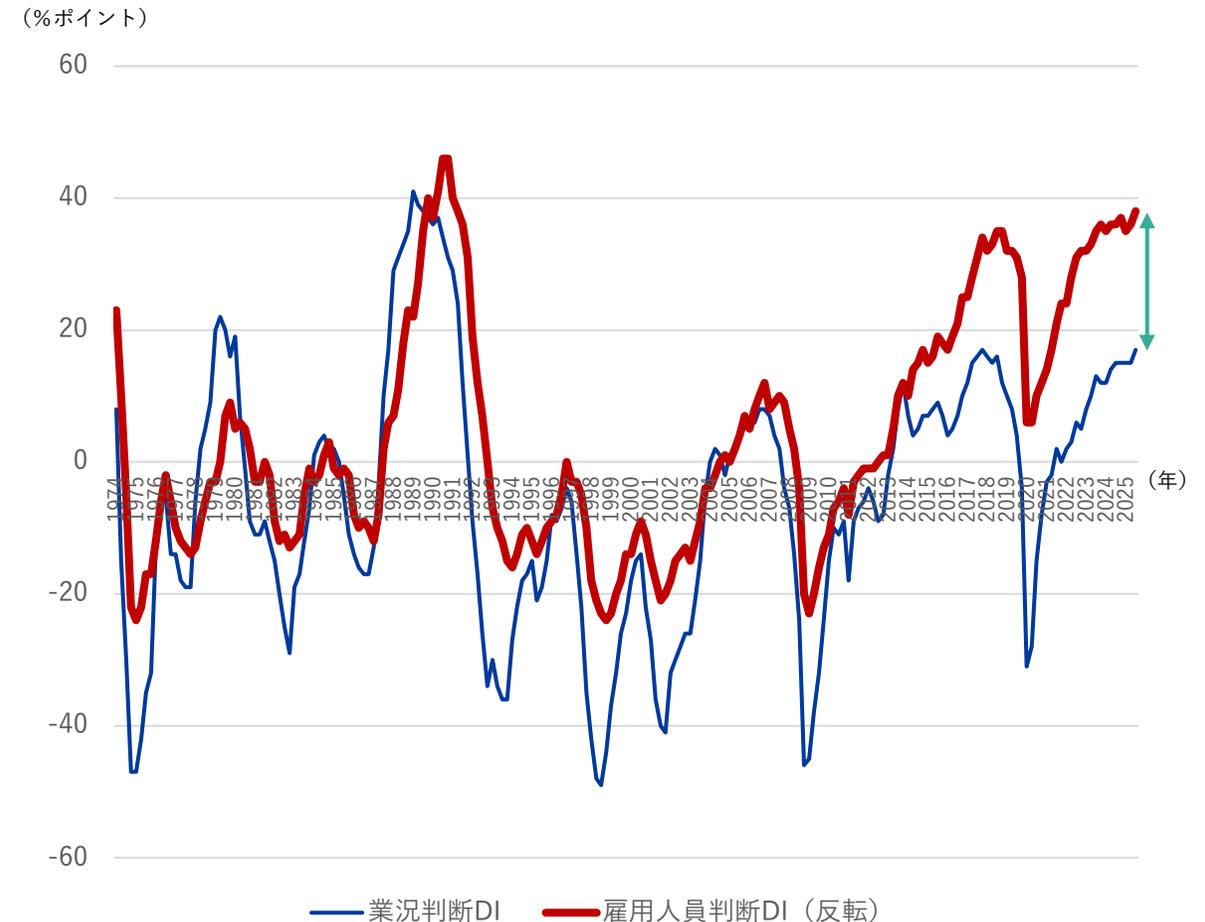
まず、マクロな視点から企業の採用意欲を確認する。日銀短観における業況判断DIと雇用人員判断DIを比較する。一般に、景況感が改善すれば人手不足感が強まり、景況感が悪化すれば人手不足感は緩和するという関係にある。しかし、ここ10年ほどの推移を見ると、景況感と人手不足感の乖離が拡大している。これは、景気変動に関わらず構造的な人手不足が生じていることを示しており、**構造的な人手不足が企業の採用行動を規定している**と言える。

こうした状況は、大卒採用市場にも表れている。リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」(P.8左図)によれば、大卒求人倍率はリーマンショック後の2011年卒～2014年卒にかけて一時的な低下が見られたものの、その後は回復・上昇基調であった。この10年の間には、新型コロナウイルス感染症拡大という環境変化もあり、2021年卒の大卒求人倍率は1.53倍と前年の1.83倍から低下し、10年ぶりの大幅な下落となった。ただし、リーマンショック後のような急激な悪化には至らず、2023年卒以降は回復に転じ、コロナ禍前の水準に近づいている。こうした推移を踏まえると、企業の採用意欲は高い水準を維持しており、**人材確保に向けた競争環境は、年を追うごとに厳しさを増している**と言える。

ただし、この求人倍率を従業員規模別に見ると(P.8右図)、その様相は大きく異なる。300人未満の中小企業では求人倍率が非常に高く、採用したくても学生が集まらない状況が続いている。一方、5,000人以上の大企業では相対的に低い水準で推移しており、応募者の確保という点では優位に立っている。**同じ大卒採用市場であっても、従業員規模によって需給環境には大きな差が存在している**点を押さえておく必要がある。

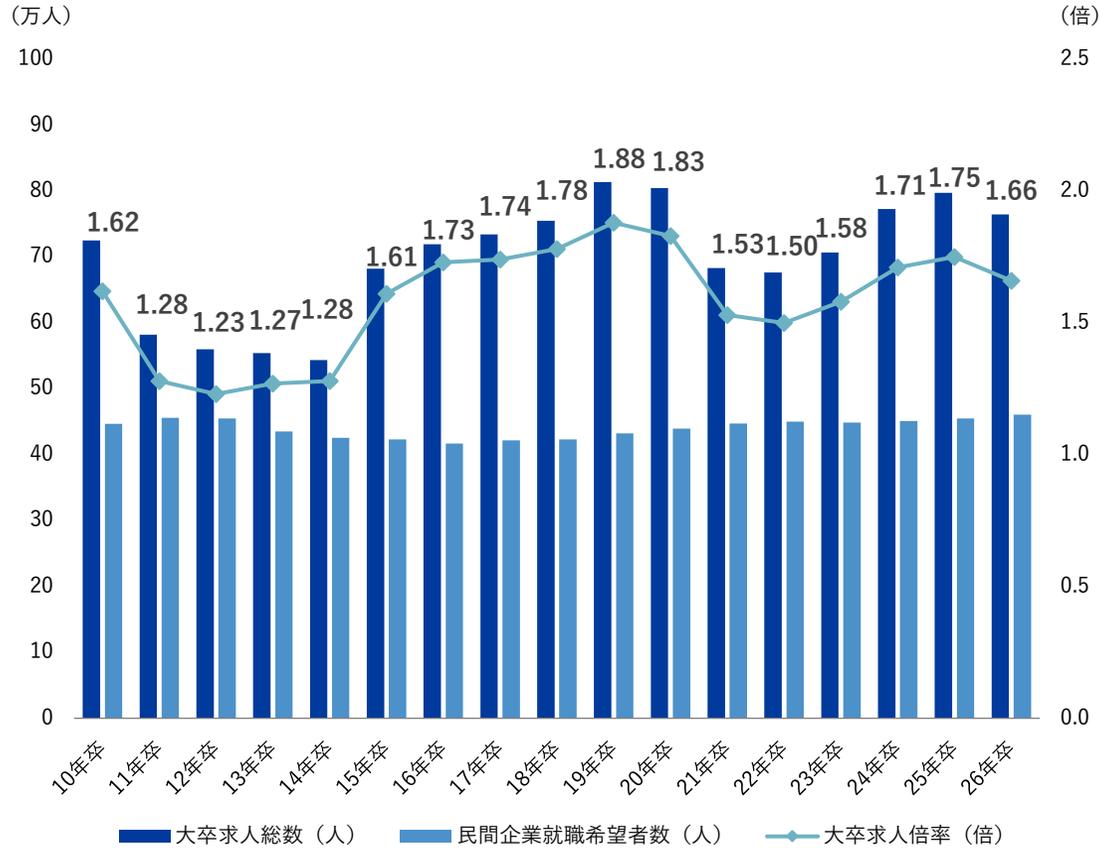
このように、企業の採用意欲は総じて高い。しかし、その意欲が実際の採用成果に結びついているかどうかは、また別の問題である。

全産業・全規模の業況判断と雇用人員判断



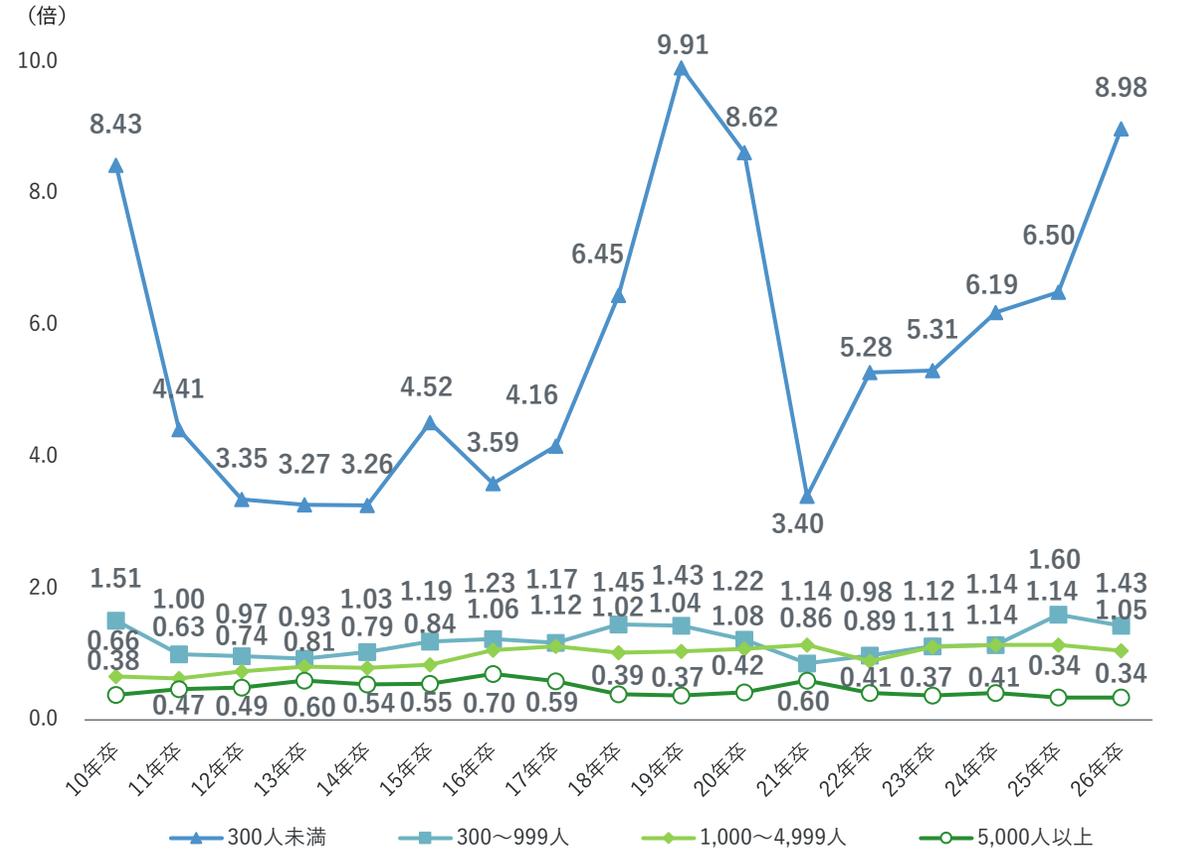
出典：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より、インディードリクルートパートナーズリサーチセンター作成
 ※雇用人員判断DIは「過剰」-「不足」で算出されるため、人手不足感の強さを視覚的に示すため符号を反転して表示

大卒求人倍率・求人総数・民間企業就職希望者数



出典：リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

大卒求人倍率（従業員規模別）



出典：リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

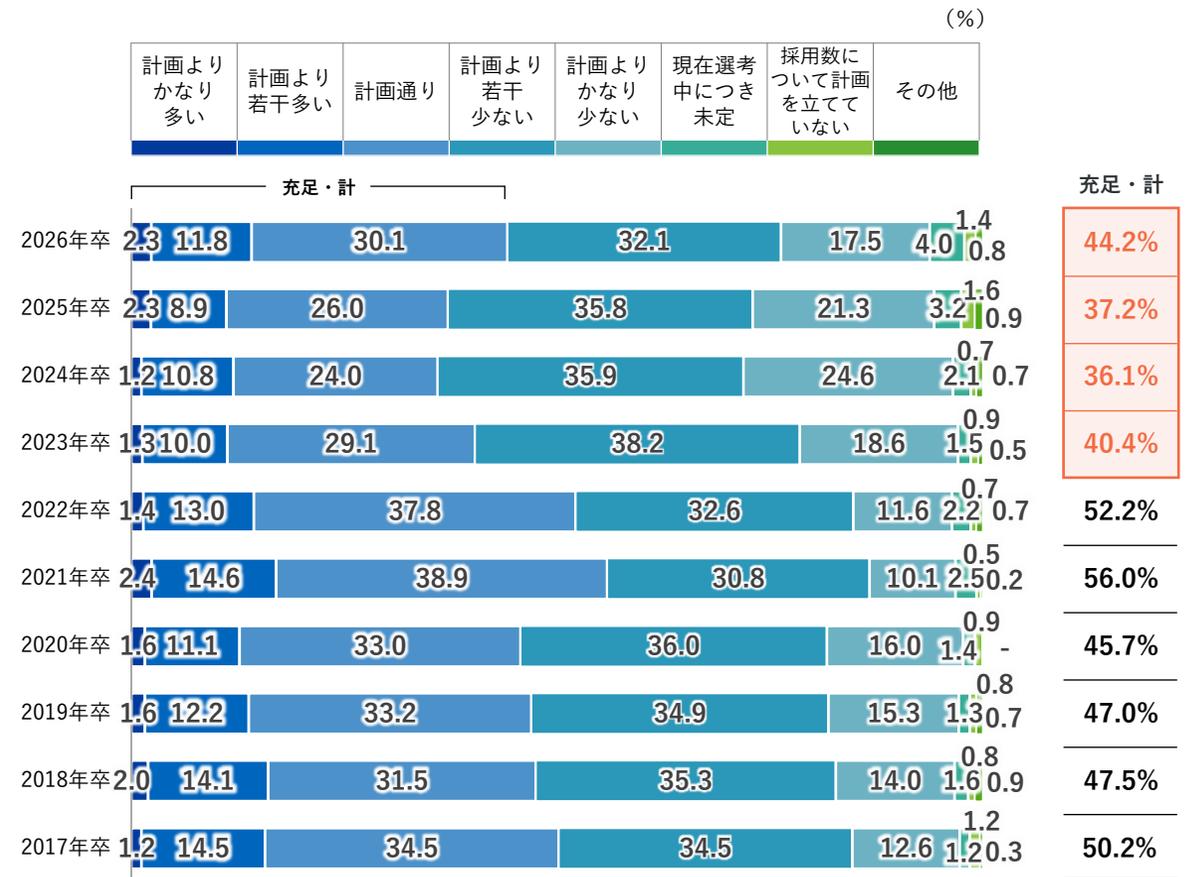
充足率は回復傾向だが4割程度にとどまる。未充足の要因は従業員規模で異なる

高い採用意欲とは裏腹に、採用計画を達成できている企業は多くない。採用予定数を充足できた企業の割合は、2023年卒で40.4%、2024年卒で36.1%と減少し底を打った。その後、2025年卒で37.2%、2026年卒で44.2%と回復傾向にあるものの、**依然として半数以上の企業が計画未達のまま採用活動を終えている状況**に変わりはない。

従業員規模別に見ると（P.10左図）、回復の様相には違いがある。5,000人以上の大企業では2025年卒から回復が見られ、2026年卒ではさらに改善が進んだ。その他の規模についても2026年卒では回復傾向が見られる。

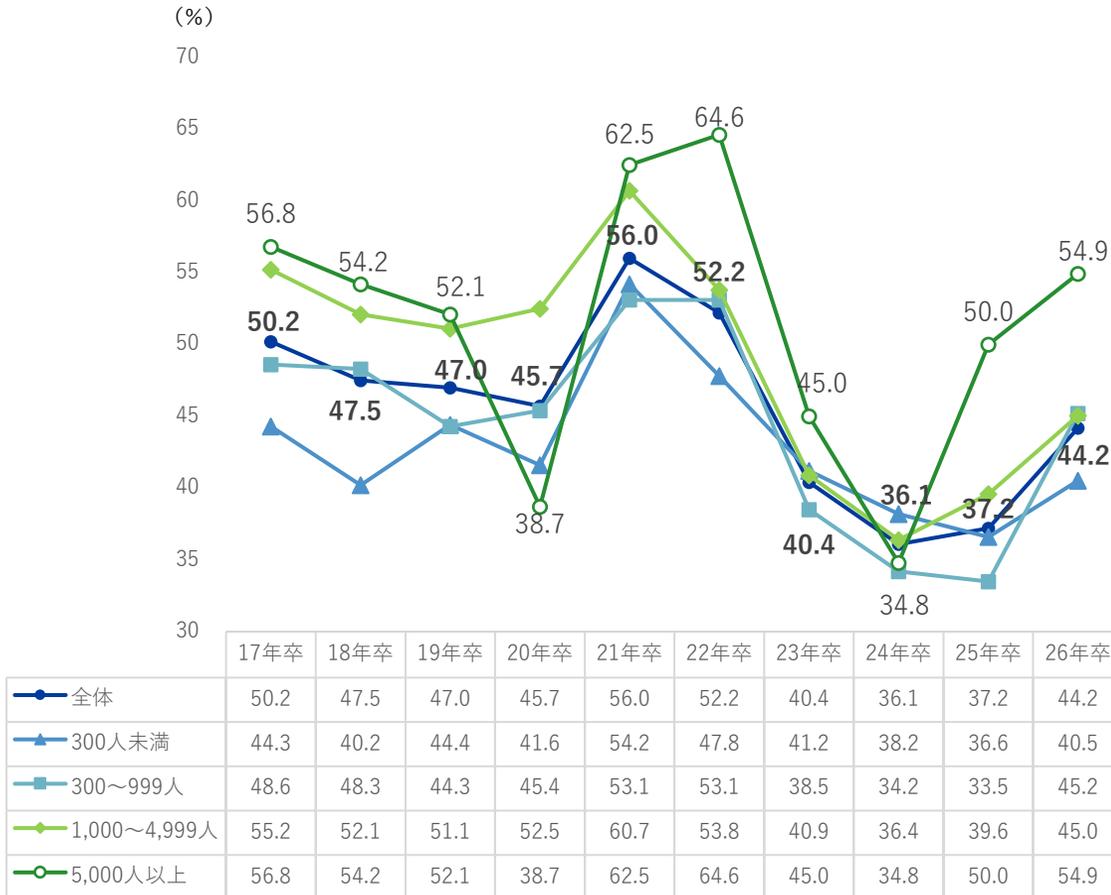
また、未充足の背景にも従業員規模による違い（P.10右図）がある。300人未満の中小企業で「選考応募者が予定より少なかった」が77.4%と他の従業員規模に比べて低いのは、そもそも学生に認知されていない、あるいは応募先として選ばれにくいという課題の表れである。一方、大企業では「内定辞退」が想定以上に発生し、結果として計画人数を確保できないケースが多い。応募者は集まるものの、最終的に入社に至る学生を確保することに苦労していることが分かる。このように、**同じ「未充足」であっても、その要因は一様ではなく、従業員規模によって異なる課題が存在している**ことが読み取れる。こうした課題を背景に、企業は採用活動の進め方を見直してきた。その代表的な動きが、次節で見る採用スケジュールの前倒しである。

【企業】新卒採用の採用数の計画に対する充足状況（12月時点）



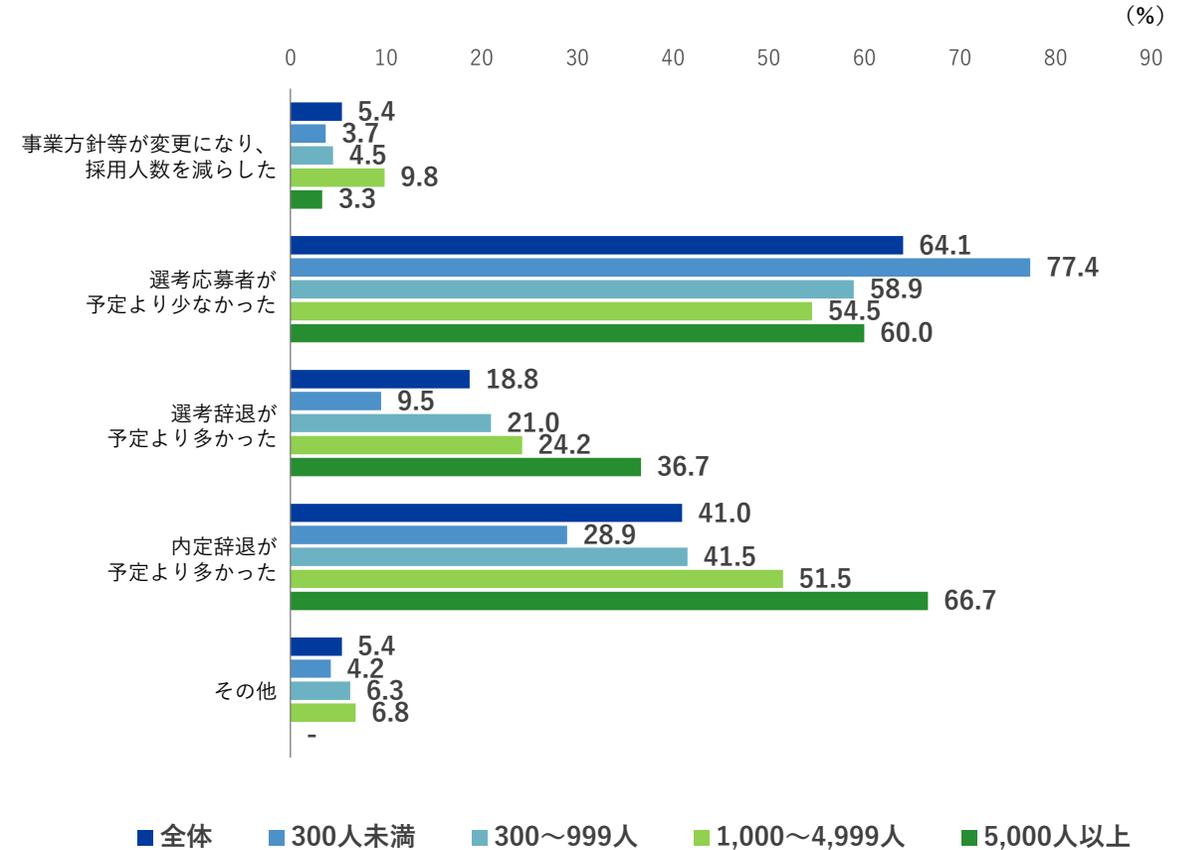
※ 該当卒年の採用実施企業／単一回答
 ※ 「充足・計」は「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」の合計

【企業】新卒採用の採用数の計画に対する充足状況（12月時点）（従業員規模別）



※ 該当卒年の採用実施企業／単一回答
 ※ 「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」の合計

【企業】2026年卒の採用数が計画より少ない理由（従業員規模別）



※ 「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」との回答企業／複数回答
 ※ 全体=576、300人未満=190、300人~999人=224、1,000~4,999人=132、5,000人以上=30

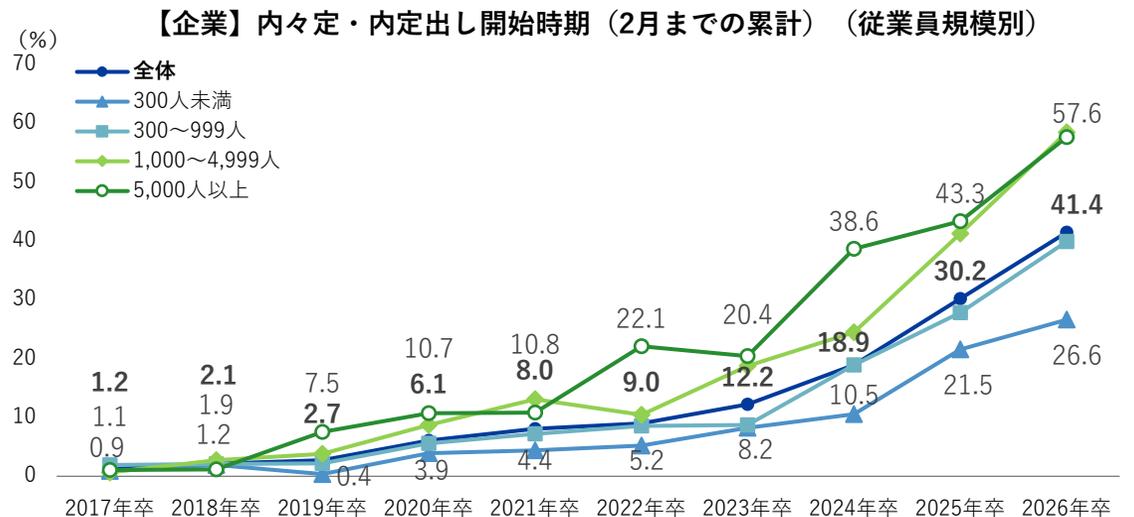
2月までに内定出しを開始する企業の割合は10年で急増。2017年卒約1%から2026年卒約40%に

採用充足率の低さに対する危機感などを背景に、企業は採用活動のスケジュールを見直し、内々定・内定出しの開始時期を大幅に前倒ししている。卒業年次前年2月までに開始する企業は2017年卒の1.2%から2026年卒41.4%へ急増した。

この前倒しの動きは、特に大企業で顕著である。従業員規模5,000人以上の企業では、2月までに内々定・内定出しを開始する割合が2017年卒の1.1%から2026年卒には57.6%へと増加し、半数を超えている。300人未満の企業でも同様の傾向が見られ、2017年卒の0.9%から2026年卒には26.6%へと増加している。大企業が早期化を進めるなかで、中小企業も追随せざるを得ない状況がうかがえる。

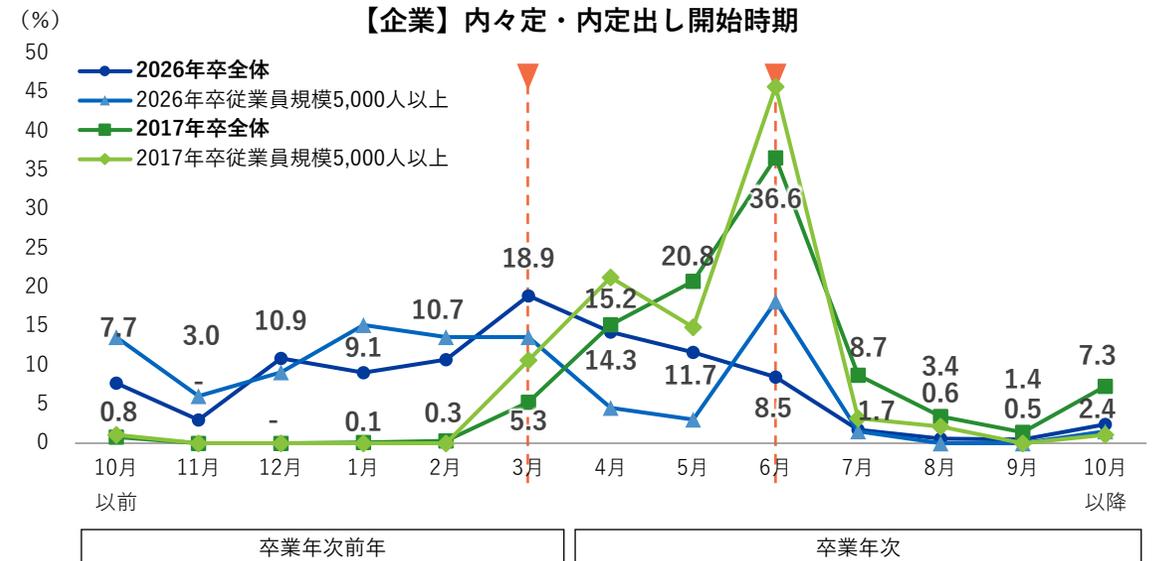
内々定・内定出し開始時期の分布を見ると、2017年卒は経団連の「採用選考に関する指針」や政府の要請における採用選考開始時期である卒業年次6月に集中しており、全体で36.6%がこの時期に内々定・内定出しを開始していた。しかし2026年卒においては、特定の時期に集中するのではなく、2月・3月・4月・5月へと前倒しかつ分散している様子が分かる。

こうした前倒しと分散化の背景には、採用競争の激化がある。第1節で見たように、採用計画を充足できている企業は4割程度にとどまる。早期から学生との接点を持ち、他社に先駆けて優秀な人材を確保したいという企業側の意図が、スケジュールの前倒しを促していると考えられる。



※ 2017年卒～2025年卒：該当卒年の採用実施企業／単一回答、2026年卒：該当卒年の採用実施企業かつ当該プロセス実施企業／単一回答

※ 2023年卒以降の調査では「分からない」の選択肢を含めて聴取。2022年卒以前との比較を行うため、2023年卒～2026年卒については「分からない」を除いた数値。全体の「分からない」の割合は2023年卒2.3%、2024年卒1.6%、2025年卒2.1%、2026年卒1.5%



※ 2017年卒：該当卒年の採用実施企業／単一回答、2026年卒：該当卒年の採用実施企業かつ当該プロセス実施企業／単一回答
 ※ 2026年卒は「分からない」の選択肢を含めて聴取。2017年卒との比較を行うため「分からない」を除いた数値。「分からない」の割合は、全体は1.5%、5,000人以上は2.9%

6月1日時点の学生の内定率は10年で大きく上昇。2026年卒は3月1日時点で約50%に達する

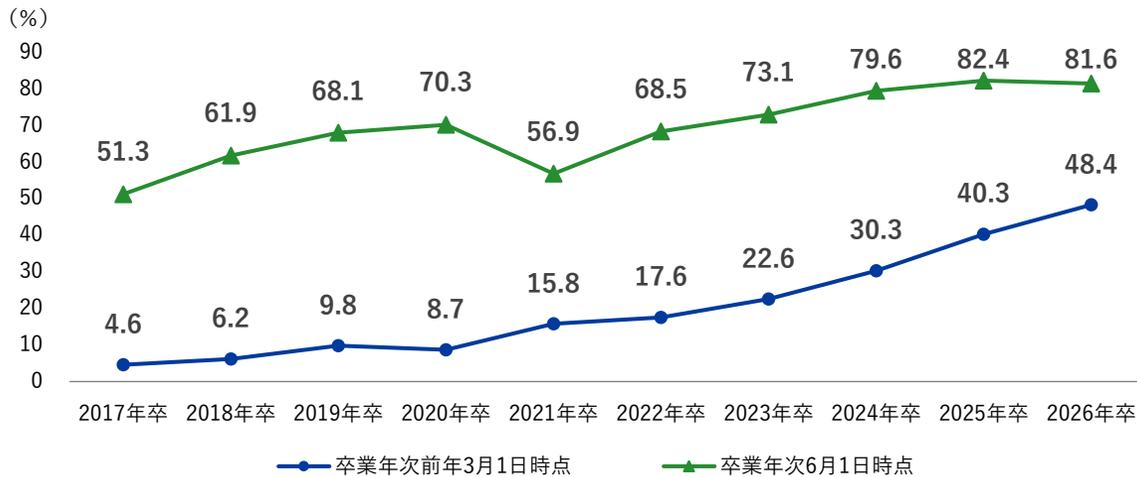
企業の採用行動の変化に対応する形で、学生の内定取得時期も早期化の傾向が見られる。卒業年次6月1日時点の内定率を見ると、2017年卒では約5割であったのに対し、2026年卒では約8割にまで上昇している。2017年卒以降、卒業年次6月1日が採用選考解禁日とされているが、その時点で多くの学生がすでに内定を得ている状況である。政府が要請する就職・採用活動日程と、実態との間に大きな乖離が生じていることがうかがえる。

2017年卒以降、広報活動解禁日とされている卒業年次前年3月1日時点の内定率の上昇はさらに顕著である。2017年卒では約5%であったのに対し、2026年卒では約50%に達している。このことから、政府が定める就職・採用活動日程よりも前に、企業が内々定・内定出しを行うことが広がっていると考えられる。

この結果、早期に複数の内定を保有する学生も増加している。複数内定を持つことは、学生にとっては選択肢を確保できるというメリットがある一方で、企業側にとっては常に内定辞退リスクを抱えながら採用活動を進める構造となっている。前節で見た大企業における「内定辞退による未充足」は、こうした構造と密接に関連している。

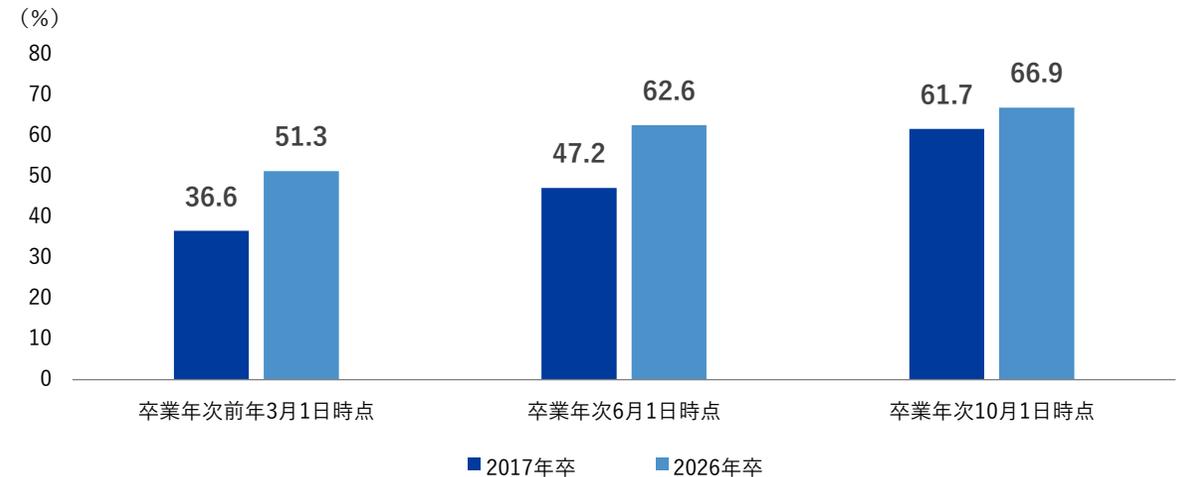
内定率の上昇は、企業の採用スケジュールの前倒しと連動している。では、学生側の就職活動はどのように変化しているのだろうか。次に、学生の活動開始時期や活動期間の変化を確認する。

【学生】就職内定率の推移



大学生_全体（就職志望者／単一回答）※大学院生除く
出典：「就職プロセス調査」

【学生】内定取得者のうち内定取得企業数が2社以上の割合



大学生_内定取得者（就職志望者／数値回答）※大学院生除く
出典：「就職プロセス調査」

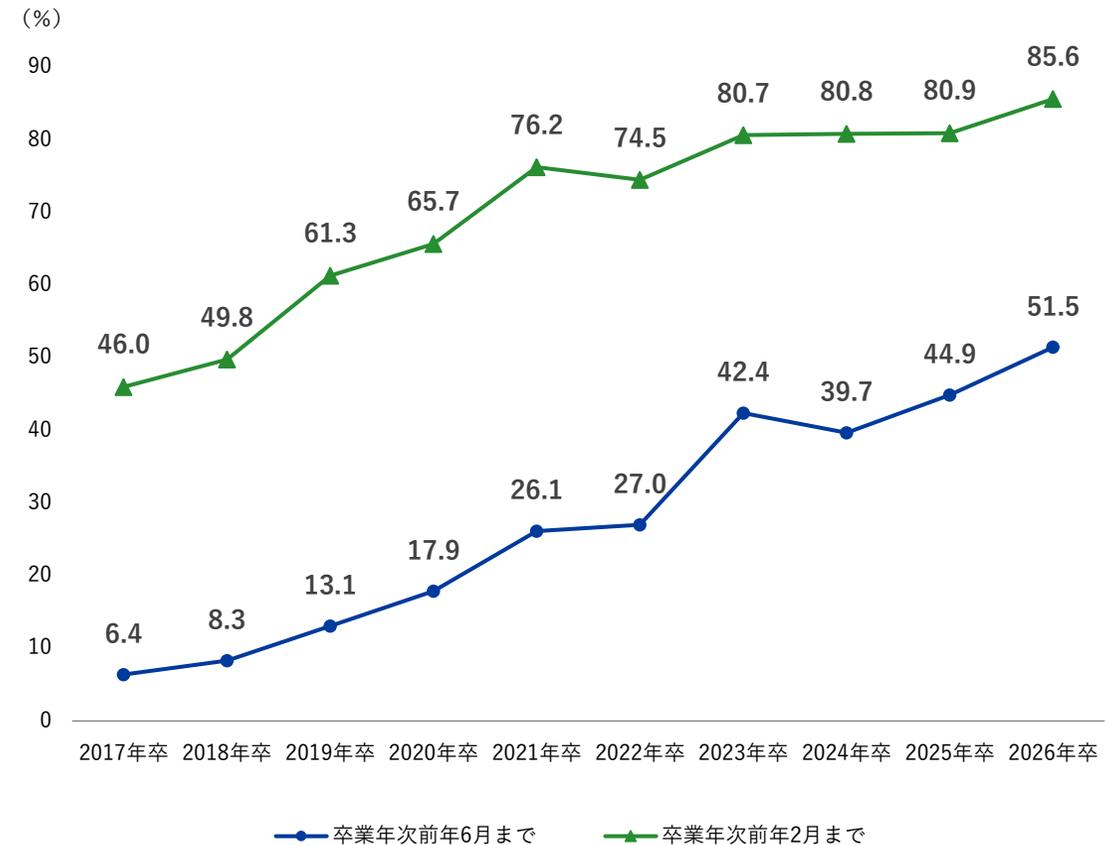
卒業年次前年6月までに開始が5割超に。活動期間は数カ月から1年超まで幅広く分布

就職活動の開始時期は、この10年で大幅に早まっている。卒業年次前年2月までに開始した学生の割合は、2017年卒の46.0%から2026年卒には85.6%へと増加した。2021年卒以降は7割を超える水準で推移しながらさらに伸びている様子が見えてくる。卒業年次前年6月までに開始した学生の割合も、2017年卒の6.4%から2026年卒には51.5%へと拡大した。**従来は卒業年次前年の後半に始まっていた就職活動が、大学3年（修士1年）の夏休み前から始まる**ようになっている。この変化の要因の一つとして、インターンシップ等の普及に伴い、就職活動の開始を企業の広報解禁日前後と捉える見方から、インターンシップ等への準備・参加を始めた時点と捉える見方へと、学生の認識に変化が生じている可能性がある。一方で、活動期間の長さは一様ではない。実質就職活動期間の分布を見ると（P.14左図）、2019年卒では3～6カ月に集中していたが、**2026年卒では短期間で終える学生から長期間活動する学生まで幅広く分散しており、活動パターンが多様化している**様子が見えてくる。

2026年卒学生の実質就職活動期間を就職活動開始時期別に見ると（P.14右図）、その違いがより明確になる。全体の平均は9.13カ月で、10～12カ月の割合が29.3%と最も高く、次いで4～6カ月が24.5%となっている。2024年3月以前に活動を開始した学生は、平均12.89カ月で13カ月以上の割合が40.5%と最も高く、長期間活動する傾向がある。2024年4～6月と2024年7～9月に開始した学生は、それぞれ実質活動期間の平均は10.68カ月・8.52カ月に、10～12カ月の学生の割合が48.3%・38.2%と最も高い。一方、2024年10月以降に開始した学生は、平均5.29カ月に、4～6カ月の割合が44.0%と最も高く、比較的短期間で活動を終えている。早く始めた学生が必ずしも早く終わるわけではなく、開始時期によって活動期間が大きく異なることが分かる。

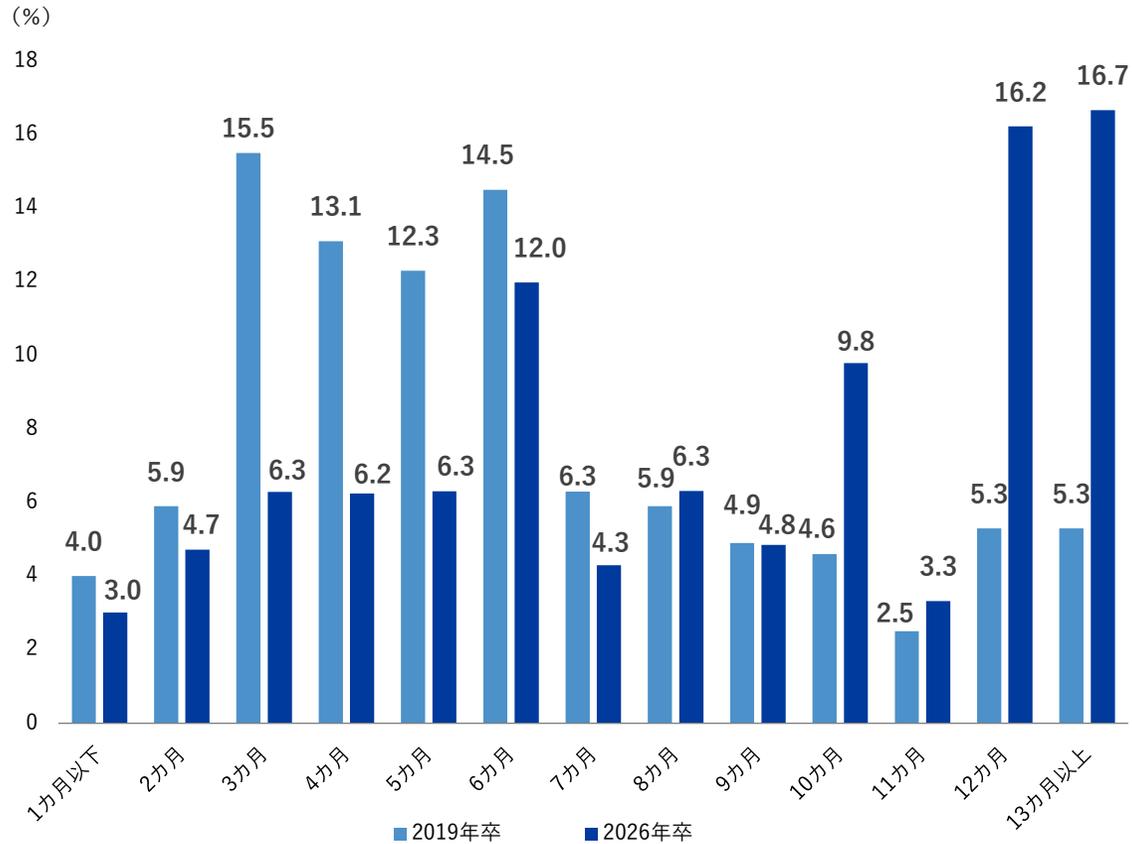
こうした就職活動全体の早期化・多様化のなかで、学生と企業の接点として存在感を増してきたのがインターンシップである。次章では、この10年でインターンシップがどのように変容してきたかを見ていく。

【学生】就職活動開始時期（卒業年次前年6月まで・同2月までの累計）



※ 就職活動終了者/単一回答

【学生】実質就職活動期間（2019年卒・2026年卒）



※ 就職活動終了者/数値回答

【学生】就職活動開始時期別 実質就職活動期間（2026年卒）



※ 就職活動終了者/数値回答

※ 全体 = 1,078、2024年3月以前 = 240、2024年4月~6月 = 315、2024年7月~9月 = 190、2024年10月以降 = 332

第一部 就職活動・新卒採用の10年の変化

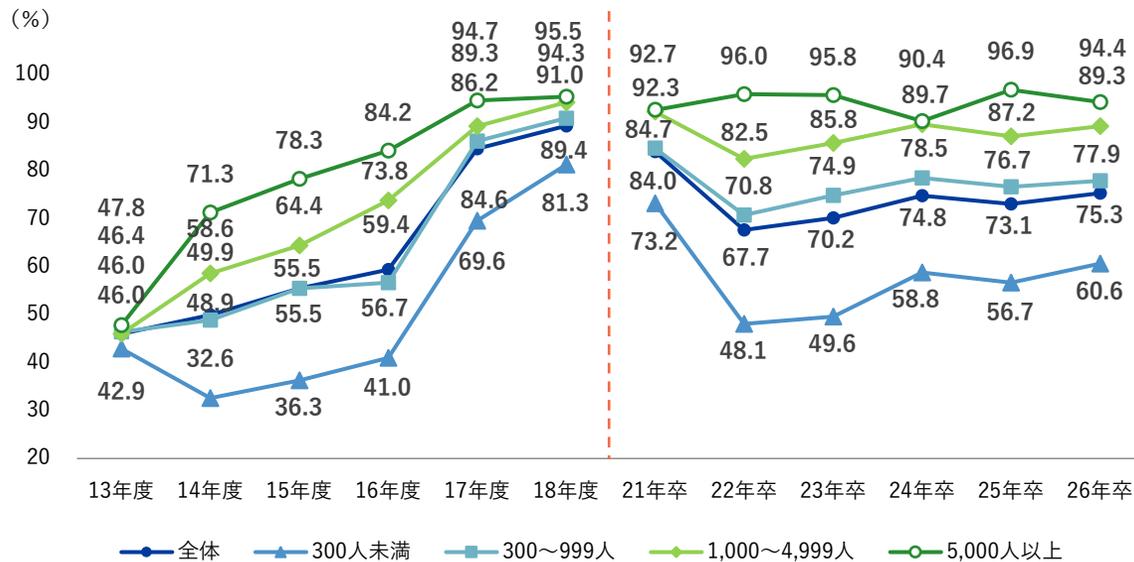
第2章

“インターンシップ”の変容

インターンシップ等の企業による実施・学生の参加は、ともにこの10年で大幅に増加

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム（以下「インターンシップ等」）（注1）の実施・参加は、この10年で大幅に増加した。企業の実施率は2013年度の46.0%から2026年卒には75.3%へと上昇。学生の参加率は、2017年卒の43.7%から2020年卒以降は6~7割で推移している。なお、2022年卒ではコロナ禍の影響で企業全体の実施率・学生の参加率ともに一時的に低下したが、オンライン形式での実施普及により、学生の平均参加社数は増加した。今やインターンシップ等は、就職活動と切っても切り離せないものとして定着していると言えるだろう。日本におけるインターンシップは、1997年の「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」）において「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義され、教育と位置付けられ展開されてきた（松高, 2021）。政府の公的文書では、インターンシップは「教育活動」であり、「就職・採用活動」ではないことを強調し注意喚起されている（亀野, 2021）。一方で、その後の社会・経済環境の変化のなかで、インターンシップの位置付けや実施のあり方は徐々に変化していく。

【企業】インターンシップ等の実施率（従業員規模別）

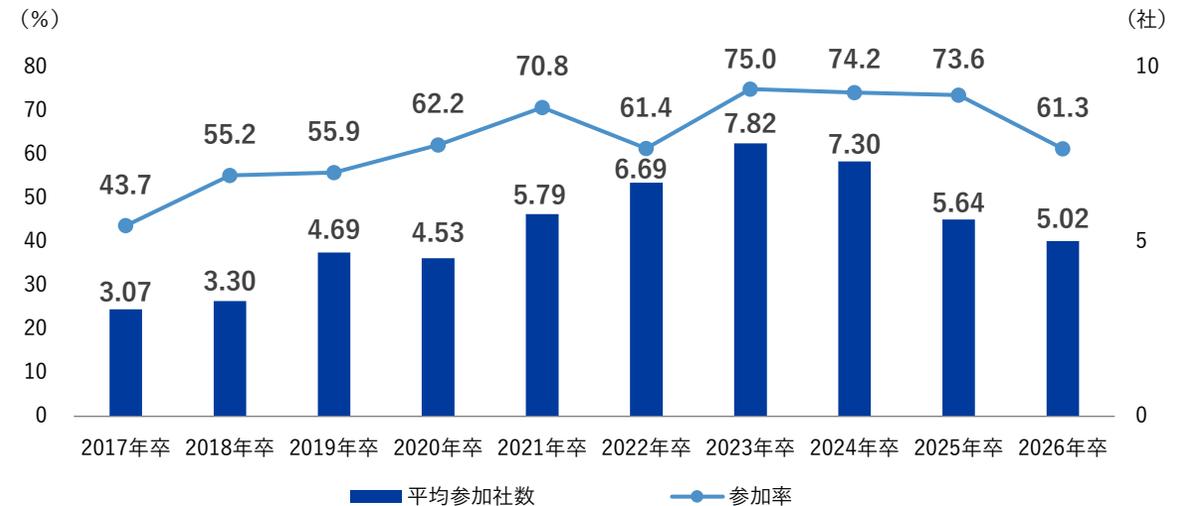


（注1）2013年度～2018年度は「インターンシップ」、2021年卒～2024年卒は「インターンシップ・1day仕事体験」、2025年卒～2026年卒は「インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム」として聴取

※ 全体/単一回答

※ 2013年度～2018年度は、対象卒年を限定せずに実施したインターンシップ等について聴取

【学生】インターンシップ等への参加率、平均参加社数



（注1）2017年卒～2022年卒は「インターンシップ」、2023年卒～2024年卒は「インターンシップ・1day仕事体験」、2025年卒～2026年卒は「インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム」として聴取

※ 参加率：学生全体/単一回答

※ 平均参加社数：インターンシップ等参加者/数値回答

インターンシップ等は短期化が進む。実施目的は“採用直結”の割合が増加する一方“社会貢献”が減少

インターンシップ等の拡大と並行して、その実施期間は大きく変化した。学生が参加したインターンシップ等の期間を見ると、年を追うごとに短期のプログラムの割合が高まっている。1日のプログラムへの参加割合は2014年卒では24.8%だったのに対し、2019年卒では7割を超えた。直近の2026年卒では、半日または1日のプログラムへの参加割合は82.4%に達している。さらに、2026年卒学生が参加したプログラム全体の内訳を見ても、1日以下のプログラムが82.7%を占めており、短期プログラムへの集中が顕著である。

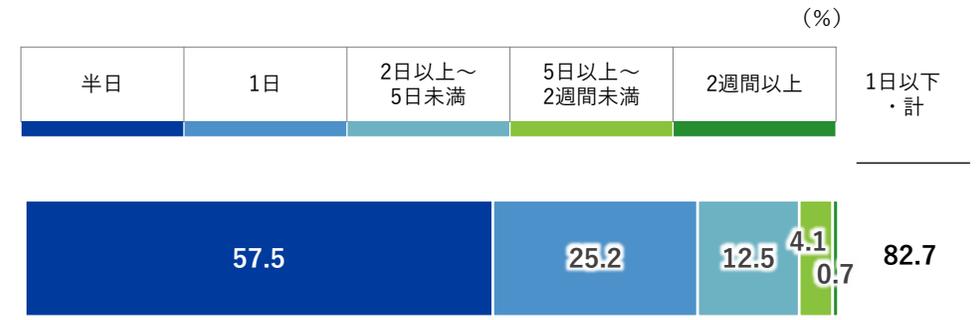
企業側のインターンシップ等の実施目的も、ここ10数年で変化してきた（P.18図）。「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」が最も高い割合であることは変わっておらず、それ以外の項目についても大きく割合が変化しているものは少ない。変化が目立つのは、「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」と「採用に直結したものとして実施」の2項目である。社会貢献の割合は減少（2012年度：79.3%、2026年調査：26.1%）した一方、採用直結の割合は増加（2013年度：6.3%、2026年調査：36.3%）している。企業が実施するインターンシップ等は、かつての教育的・社会貢献的な位置付けから、採用活動の一環としての側面を強めていると言える。

【学生】インターンシップ等の参加期間 (%)

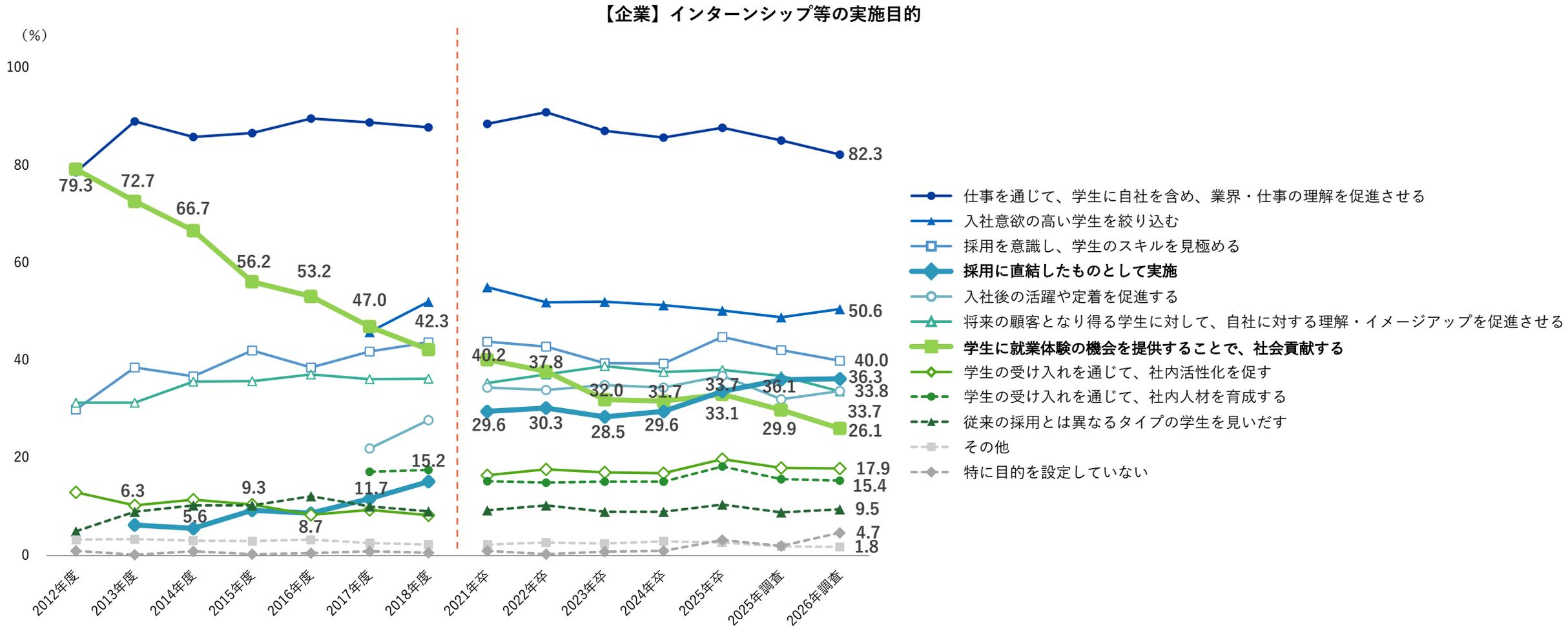
	14年卒	15年卒	16年卒	17年卒	18年卒	19年卒	20年卒	21年卒	22年卒		23年卒		24年卒	25年卒	26年卒
1日	24.8	23.6	53.2	57.7	65.5	71.4	70.4	75.0	70.9	半日または1日	82.2	半日または1日	85.6	71.9	82.4
2日	8.7	7.7	17.4	16.4	16.5	19.5	19.8	25.8	26.9	2日	20.1	2日以上5日未満	39.2	43.3	42.6
3日以上1週間未満	35.0	35.0	33.8	35.5	31.3	31.9	32.0	31.0	25.4	3日～4日	16.0				
1週間以上2週間未満	19.9	27.9	15.2	17.1	16.6	14.3	10.7	11.0	9.0	5日以上2週間未満	10.9	5日以上2週間未満	13.5	18.4	22.1
2週間以上1カ月未満	14.7	11.1	8.0	11.1	7.4	6.1	5.2	5.2	3.2	2週間以上1カ月未満	4.0	2週間以上2カ月未満	3.9	5.3	7.2
1カ月以上3カ月未満	7.1	4.9	2.9	2.8	3.7	2.8	2.3	2.0	3.1	1カ月以上3カ月未満	2.2				
3カ月以上	6.6	3.8	2.0	2.5	2.7	2.5	2.9	1.4	3.4	3カ月以上	3.0	2カ月以上	2.2	2.9	7.0

※ インターンシップ等の参加期間（プログラム参加者／複数回答）
 ※ 「半日」と「1日」の内訳：23年卒「半日」46.7%・「1日」60.5%、24年卒「半日」48.7%・「1日」70.1%、25年卒「半日」39.4%・「1日」57.9%、26年卒「半日」65.5%・「1日」57.3%

【学生】26年卒の参加件数全体におけるプログラム期間の割合（2025年3月時点）



※ 大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム参加経験者／数値回答）
 出典：「就職プロセス調査」



※ インターンシップ等実施企業／複数回答

※ 2012年度～2018年度は、対象卒年を限定せずに実施したインターンシップ等について聴取

※ 2012年度～2018年度は「インターンシップ」、2021年卒～2024年卒は「インターンシップ・1day仕事体験」、2025年卒～2027年卒は「インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム」として聴取

※ 2025年調査については、2024年度に実施・2025年卒向け・2026年卒向け、2026年調査については、2025年度に実施・2026年卒向け・2027年卒向けのいずれかでプログラムを実施した企業に聴取

※ 「学生の受け入れを通じて、社内の活性化を促す」については、2012年度～2018年度において「定型業務・プロジェクト等を明示し、学生のスキルを活用して社員に対する活性化を促す」と聴取

※ 「採用に直結したものとして実施」は2013年度から聴取

日程ルールの繰り下げと最低日数要件削除によるインターンシップ等の拡大と短期化

インターンシップ等実施・参加拡大の背景には、少なくとも二つの制度的な変化がある。**第一に、就職・採用活動の日程ルールの変更**である。2013年卒から2015年卒までは、広報活動開始が卒業年次前年の12月1日、採用選考活動開始が卒業年次の4月1日とされていた。2016年卒からはこれが3月1日・8月1日に変更された。変更の大きな特徴は、政府の閣議決定に基づく点にある（『就職白書2016』）。変更の狙いとしては、「学修時間の確保」「留学等の促進」「インターンシップ等キャリア教育の早期実施を期待」の3点が挙げられた（注1）。選考開始時期が繰り下げになるなかで、学生との接点をどう確保するかが企業にとっての課題となり、特に大企業を中心に解禁前の接点としてインターンシップの実施が増加したと考えられる。

第二に、2019年卒の最低日数要件の削除である。かつてインターンシップは、一定期間の就業体験を通じて業界や仕事への理解を深めるものとして位置付けられていた。経団連の「採用選考に関する指針」において、2015年12月7日の手引きでは「5日間以上の期間をもって実施され、学生を企業の職場に受け入れるもの」とされていた。しかし、2019年卒採用に関する指針にひも付く2017年4月10日の手引きではこの要件が削除され、「教育的効果が乏しく、企業の広報活動や、その後の選考活動につながるような1日限りのプログラムは実施しない」という文言に改められた。いわゆるワンデイ・インターンシップについては明確に否定をしたが、5日未満のインターンシップについては容認した（亀野, 2021）ことから、企業側から見るとインターンシップの設計自由度が増し、短期間・高頻度での実施が可能になった。最低日数要件の削除により、企業は多くの学生と接点を持つことが可能になり、学生にとっても参加のハードルが下がった。この結果、参加率・実施率ともに大幅に上昇したと考えられる。

「日本再興戦略」（2013年6月14日閣議決定）抜粋

第Ⅱ．3つのアクションプラン

一．日本産業再興プラン

2．雇用制度改革・人材力の強化

⑤若者・高齢者等の活躍推進

○若者の活躍推進

・学修時間の確保、留学等促進のための、2015年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動開始時期変更（広報活動は**卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に開始**し、その後の採用選考活動については、**卒業・修了年度の8月1日以降に開始**）について、中小企業の魅力発信等、円滑な実施に向けた取組を行う。

（注1）「日本再興戦略」（2013年6月14日閣議決定）および「経済界との意見交換会」（2013年4月19日）での安倍晋三首相（当時）からの要請より

三省合意改正により、キャリア形成支援の取り組みが4つに類型化

インターンシップを巡る議論が動いた背景には、短期プログラムまで含めて「インターンシップ」という呼称が浸透し、実態として就職・採用活動の一部として運用されていたことがある。こうした状況のなか、経団連は2018年10月、2021年春入社以降を対象とする「採用選考に関する指針」を策定しないことを決定した。これにより、就職・採用活動日程を巡る議論は、政府による関係省庁連絡会議へと移っていく。同時に、産業界と大学が継続的に対話する枠組みとして、2019年1月に「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」が設置され、インターンシップの位置付けを整理する議論が進められた。

その議論を踏まえ、**産学協議会はキャリア形成支援の取り組みを4類型に整理する考え方を提示し、2022年6月の「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（三省合意）」改正へとつながった。**それぞれのタイプの詳細は図の通りである。

タイプ1・2は「インターンシップ」とは称さず、取得した学生情報の採用活動への活用は認められない。一方、タイプ3・4は就業体験を中心に据えた一定の要件を満たすことを前提に「インターンシップ」と位置付けられ、得られた学生情報は採用活動開始以降に限り、広報活動や選考活動に活用できるとされた。

- タイプ1～4はキャリア形成支援の取り組みであって、採用活動ではない。学生は改めて採用選考のためのエントリーが必要
- タイプ3ならびにタイプ4のみ、取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」

類型	タイプ1 ※オープン・キャンパスの企業・業界・仕事版	タイプ2 (プレ・インターンシップを含む)
対象	年次不問	年次不問
主たる目的	学生 企業・業界・仕事を具体的に知る	自らのキャリア (職業観・就業観)を考える
	大学/企業 企業・業界・仕事への理解促進	能力開発/キャリア教育
類型	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 ※試行結果を踏まえ、今後判断
対象	学部3・4年、修士1・2年、博士課程学生	修士課程、博士課程学生
主たる目的	学生 その仕事に就く能力が 自らに備わっているか見極める	自らの専門性を実践で活かし、 向上させる(実践研究力の向上等)
	大学/企業 マッチング精度向上/採用選考を 視野に入れた評価材料の取得	今後拡大が見込まれるジョブ型採用を 見据えた産学連携の大学院教育

■タイプ3 産学協議会基準に準拠したインターンシップの要件

(1)〈就業体験要件〉必ず就業体験を行う。インターンシップ実施期間の半分を超える日数を職場での就業体験に充てる。

※テレワークが常態化している場合、テレワークを含む

(2)〈指導要件〉就業体験では、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後、学生に対しフィードバックを行う。

(3)〈実施期間要件〉インターンシップの実施期間は、汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上。

(4)〈実施時期要件〉学業との両立に配慮する観点から、大学の正課および博士課程を除き、学部3年・4年ないし修士1年・2年の長期休暇期間(夏休み、冬休み、入試休み・春休み)に実施する。

(5)〈情報開示要件〉募集要項等に、以下の項目に関する情報を記載し、HP等で公表する。

- ①プログラムの趣旨(目的)
- ②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
- ③就業体験の内容(受入れ職場に関する情報を含む)
- ④就業体験を行う際に必要な(求められる)能力
- ⑤インターンシップにおけるフィードバック
- ⑥採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨(活用内容の記載は任意)
- ⑦当該年度のインターンシップ実施計画(時期・回数・規模等)
- ⑧インターンシップ実施に係る実績概要(過去2~3年程度)
- ⑨採用選考活動等の実績概要 ※企業による公表のみ

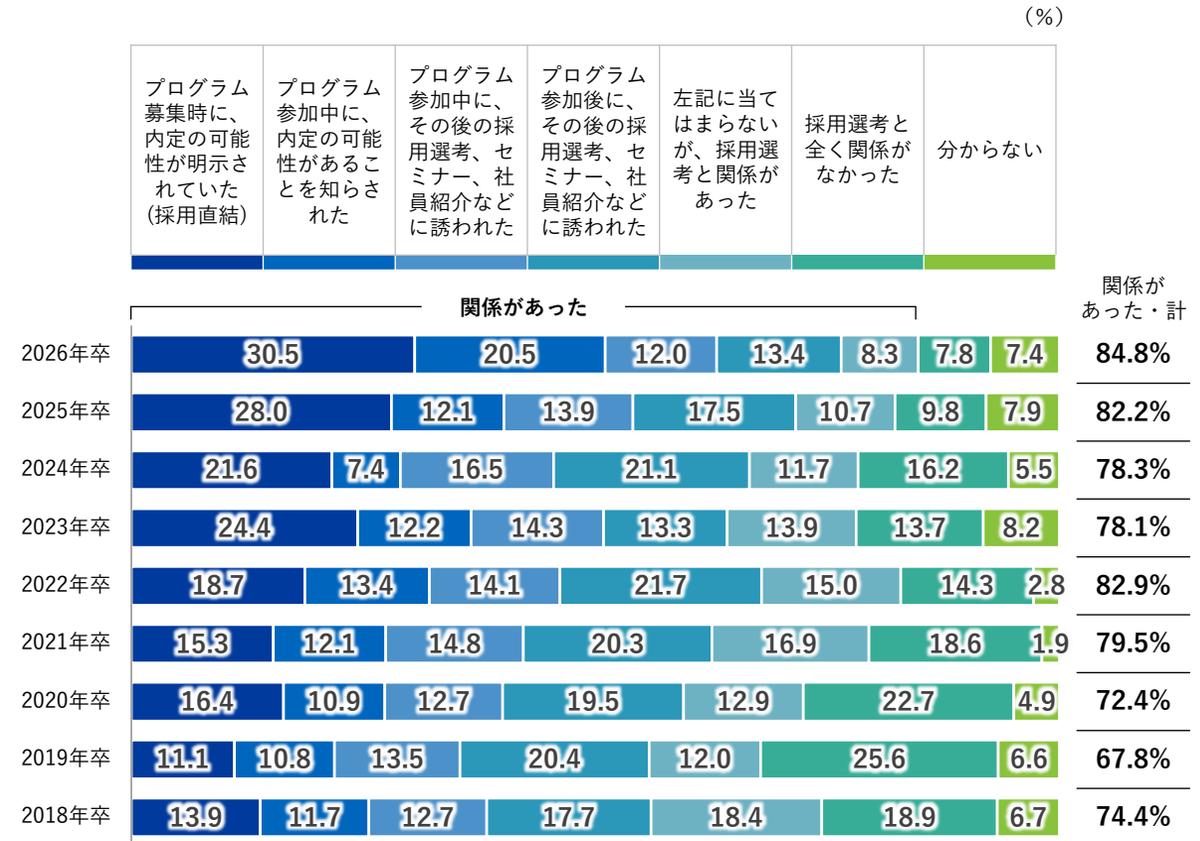
出典：採用と大学教育の未来に関する産学協議会・報告書を基にインディードリクルートパートナーズリサーチセンター作成

インターンシップ等と採用選考の関連が強まる。採用者の約4割が参加者

ここまで見てきたようにインターンシップ等は、この10年程度で企業の実施率・学生の参加率ともに大幅に上昇した。一方で実施期間は短期化し、1日以下のプログラムに参加する学生の割合は8割を超えた。背景には日程ルールの繰り下げや最低日数要件の削除がある。また、産学協議会での議論を踏まえた2022年の三省合意改正ではインターンシップの定義の見直しも含め、キャリア形成支援の取り組みが4類型に整理された。こうした制度の整理が進む一方で、実態としてのインターンシップ等は採用選考との接続をより強めていった。学生に、入社予定企業のインターンシップ等のプログラムが採用選考と関係があったかを聞いたところ、何らかの関係があったと答えた割合は2018年卒の74.4%から2026年卒には84.8%へと増加している。注目すべきはその内訳である。「プログラム募集時に、内定の可能性が明示されていた（採用直結）」の割合は、2018年卒の13.9%から2026年卒には30.5%へと増加した。単に何らかの関係があるというレベルから、直接的に採用につながるという関係へと、その性質が変化していることが分かる。

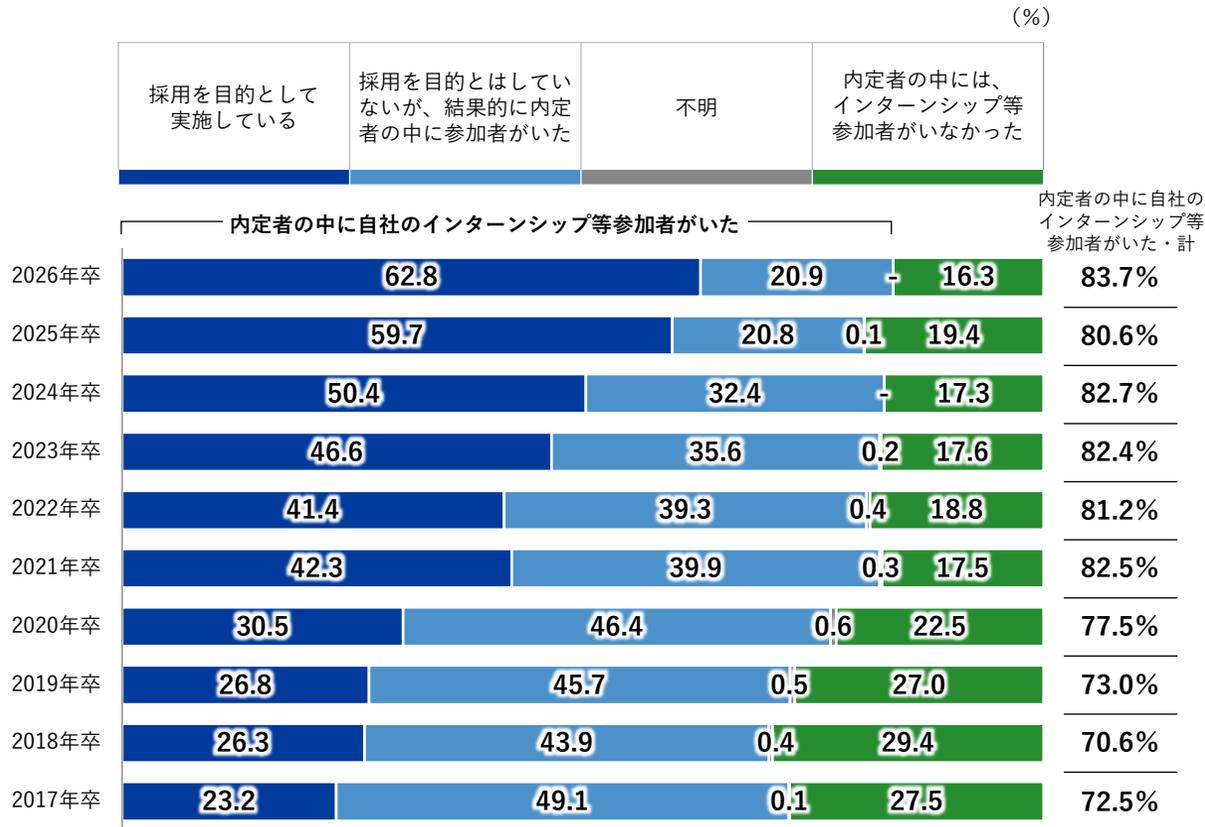
企業側のデータも、この傾向を裏付けている。内定者の中に自社のインターンシップ等の参加者が含まれていた企業の割合（P.22左図）は、2017年卒の72.5%から2026年卒には83.7%へと増加した。より顕著な変化が見られたのは採用を目的として実施した企業の割合である。「採用を目的として実施している」の割合は、2017年卒の23.2%から2026年卒の62.8%へと大きく増加している。さらに、採用者に占めるインターンシップ等参加者の割合（P.22右図）も増加傾向にある。2020年卒では23.4%だったものが、2026年卒で36.3%となった。ただし、裏を返せば6割強は非参加者であり、当該企業のインターンシップ等への参加が採用の必須条件となっているわけではない点も指摘しておきたい。インターンシップ等は、採用活動における主要な接点であると言える。

【学生】インターンシップ等と採用選考の関係

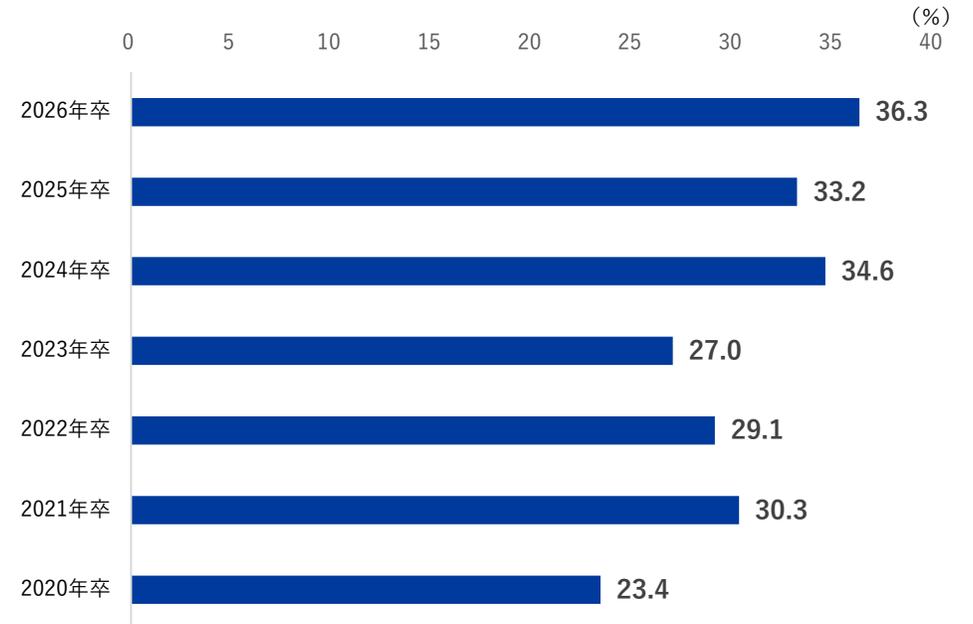


※ インターンシップ等参加企業・各種団体等に入社予定者/単一回答
 ※ 「関係があった・計」は、「採用選考と全く関係がなかった」「分からない」を除いたものの合計
 ※ 2018年卒～2022年卒は「インターンシップ」、2023年卒～2024年卒は「インターンシップ・1day仕事体験」、2025年卒～2026年卒は「インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム」として聴取

【企業】内定者におけるインターンシップ等参加者の有無



【企業】内定者に占める自社インターンシップ等参加者の割合



※ 2025年卒～2026年卒：該当卒年採用実施かつ該当卒年対象キャリア形成支援プログラム実施企業／単一回答
 ※ 2021年卒～2024年卒：該当卒年採用実施かつ該当卒年対象インターンシップ・1day仕事体験実施企業／単一回答
 ※ 2017年卒～2020年卒：インターンシップ実施企業／単一回答

※ 2025年卒～2026年卒：該当卒年採用実施かつ該当卒年向けキャリア形成支援プログラム実施企業／数値回答
 ※ 2021年卒～2024年卒：該当卒年採用実施かつ該当卒年対象インターンシップ・1day仕事体験実施企業／数値回答
 ※ 2020年卒：インターンシップ実施企業／数値回答

第一部 就職活動・新卒採用の10年の変化

第3章

早期選考の広がりとその影響

—26年卒の就職・採用活動から—

学生・企業の双方で早期選考は一般化。学生の参加割合は56.7%、企業の実施割合は67.0%

第1章で見たように、企業の選考開始時期や内々定・内定出し開始時期は年々早まり、学生の内定取得時期も早期化が進んでいる。2026年卒学生は卒業年次前年3月1日時点で約5割の学生が内定を得ている現状（P.12）は、政府が示す就職・採用活動日程よりも前に多くの選考が行われていることを意味する。本章では、3月以前に選考や内々定・内定出しを行う採用活動を「早期選考」（注1）と定義し、その実態と課題を確認する。

早期選考は、一部の企業・学生に限られたものではない。学生調査によれば、2026年卒学生のうち56.7%が早期選考への参加経験がある。企業側でも、2026年卒の採用予定数のうち少なくとも一部を早期選考から採用した企業は、67.0%と多数派となっている。特に従業員規模5,000人以上の大企業では、少なくとも一部を早期選考から採用している企業の割合が93.0%と他の規模に比べると高い。採用予定数のうち半数以上を早期選考から採用している企業（「全てを早期選考で採用」「ほとんどを早期選考で採用」「おおよそ半分を早期選考で採用」）は全体で約3割であり、従業員規模5,000人以上の大企業で約4割に達する。内々定・内定出し開始時期のデータを見ても（P.11）、2026年卒の採用において卒業年次前年2月までに内々定・内定出しを開始する企業が41.4%であり、2017年卒採用（1.2%）に比べると、早い時期に選考を実施する企業の割合が高まっていることが分かる。

早期選考の一般化は、学生と企業の双方にとって「動かざるを得ない」状況を作り出している。企業にとっては、他社に先駆けて優秀な学生を確保するために早期化が進み、学生にとっては、周囲が早く動くなかで自分も動かなければという意識が高まる。こうした相互作用のなかで、就職活動全体の早期化が加速していると考えられる。

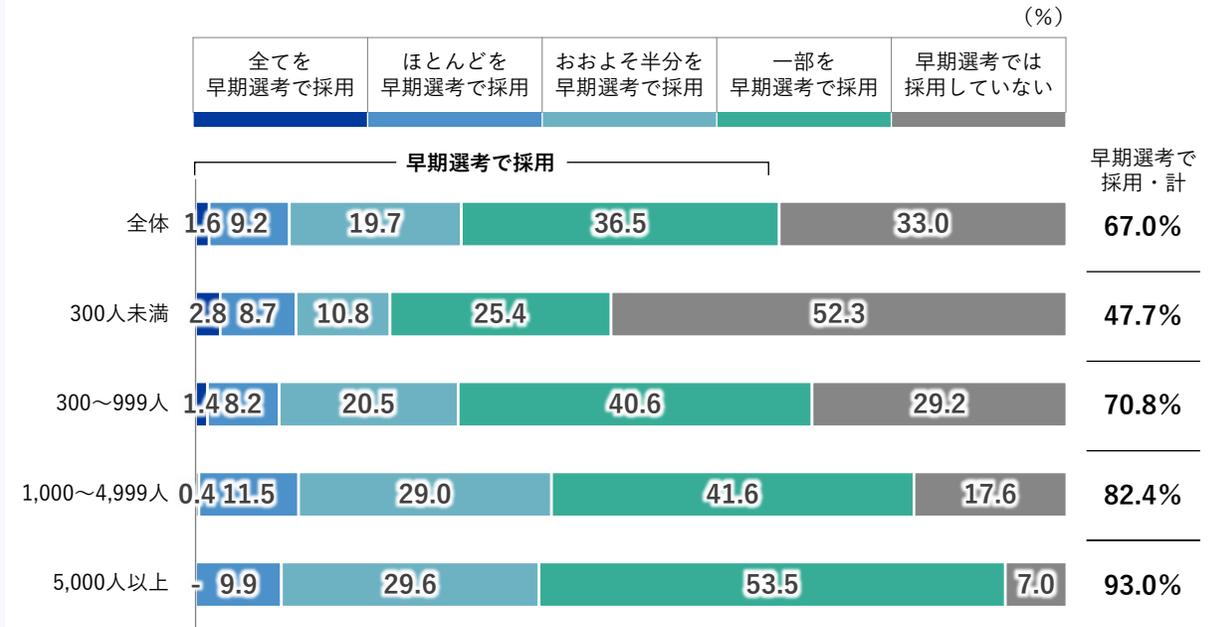
（注1）本調査において「早期選考」とは、卒業年次前年3月より前に採用選考活動を開始し、企業が学生に対して面接などの選考や内々定・内定出しをすることとして聴取した。正確な政府スケジュールは「広報活動開始」が3月1日、「採用選考活動開始」が6月1日だが、6月1日時点の内定率が8割を超えていることを踏まえ、広報解禁の3月よりも前に選考や内々定・内定出しをすることを早期選考と定義して確認を行った

【学生】早期選考参加経験



※ 学生全体/単一回答
 ※ 全体 = 1,326

【企業】26年卒の採用予定数のうち早期選考からの採用割合（従業員規模別）



※ 2026年卒採用実施企業/単一回答
 ※ 「早期選考で採用・計」は「全てを早期選考で採用」「ほとんどを早期選考で採用」「おおよそ半分を早期選考で採用」「一部を早期選考で採用」の合計
 ※ 全体 = 1,161、300人未満 = 390、300~999人 = 438、1,000~4,999人 = 262、5,000人以上 = 71

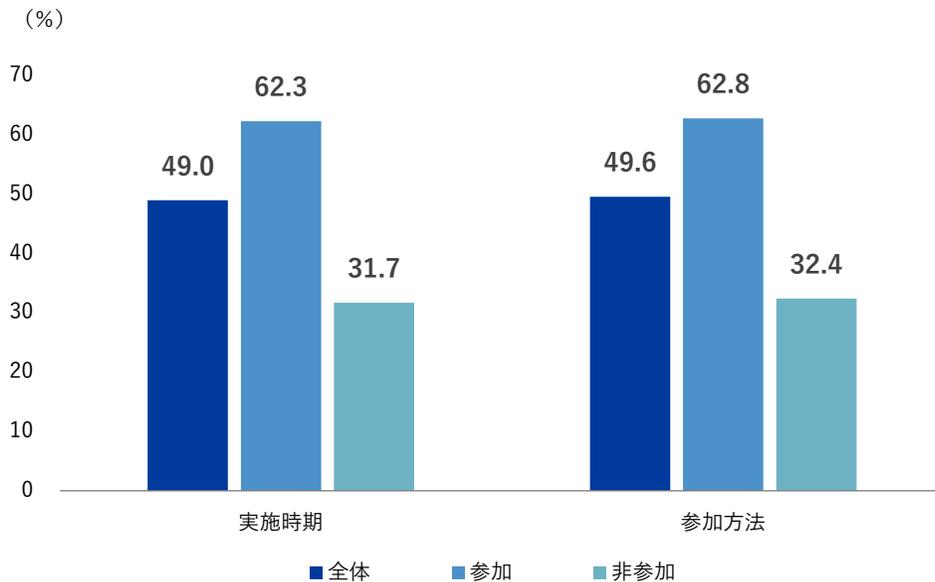
早期選考の情報を把握できた学生は約半数。6割が限られた学生のみが届く形で案内されている

早期選考が一般化する一方で、その実施時期や参加方法に関する情報は十分に開示されていない。

学生に対し、早期選考の実施時期や参加方法を応募前に把握できていたかを聞いたところ、実施時期を応募前から把握できたのは49.0%、参加方法を応募前から把握できたのは49.6%と、いずれも約半数にとどまった。早期選考への参加状況別に見ると、その差は顕著である。実施時期を把握できた割合は参加者で62.3%、非参加者で31.7%、参加方法についても参加者の62.8%に対し非参加者は32.4%と、いずれも約30ポイントの差がある。早期選考に参加した学生とそうでない学生の間で、情報へのアクセスに大きな差が生じている。

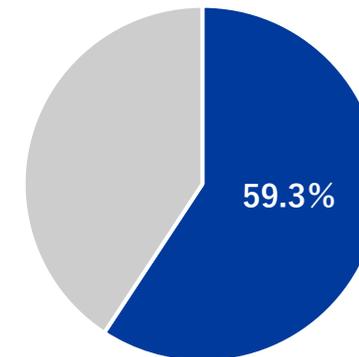
さらに、参加した早期選考のうち、限られた学生のみがアクセス可能なルートで案内された選考の割合は59.3%を占めた。早期選考の多くが限られた学生にのみ実施時期や参加方法が案内されている状況がうかがえる。

【学生】早期選考の実施時期と参加方法が応募前に把握できた割合
(早期選考参加状況別)



※ 学生全体/単一回答
 ※ 「当てはまる」「どちらかという当てはまる」の合計
 ※ 全体=1,326、参加=751、非参加=575

【学生】参加した早期選考のうち、
限られた学生のみがアクセス可能なルートで案内された選考の割合



※ 早期選考参加者/数値回答
 ※ 早期選考参加社数の平均が3.63社、そのうち限られた学生のみがアクセス可能なルートで案内された社数の平均は2.15社
 ※ 有効回答のみ=745

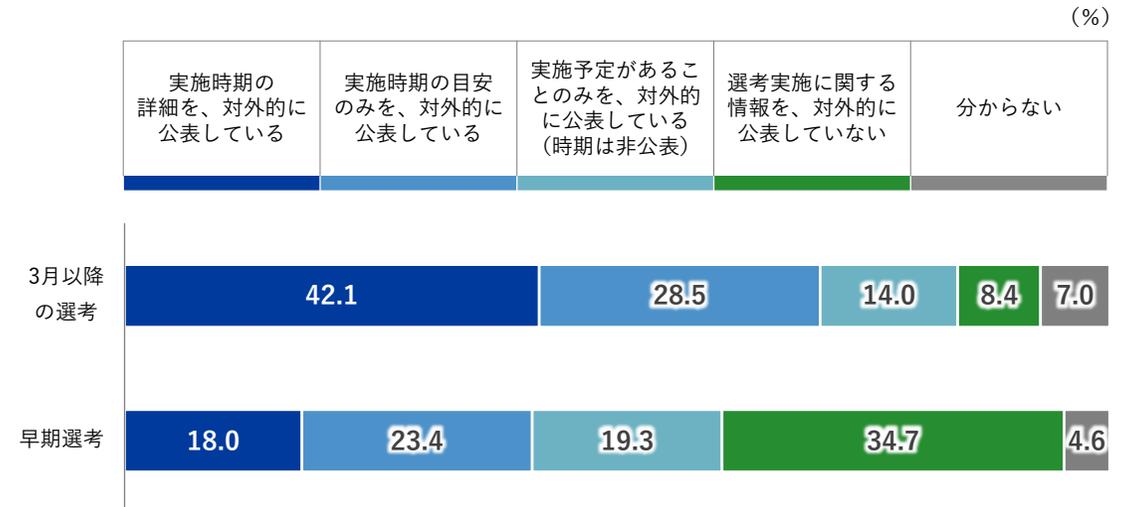
早期選考の実施時期は「非公表」の割合が最も高い。理由上位は“対象を限定”“政府ルール配慮”

学生からの早期選考の実施時期の見えにくさは、企業側の情報開示の実態とも整合する。企業に選考スケジュールの対外的な公表内容を調査したところ、3月以降の選考では「実施時期の詳細を、対外的に公表している」が42.1%であるのに対し、早期選考では18.0%にとどまる。さらに早期選考は「選考実施に関する情報を、対外的に公表していない」が34.7%と、3月以降の選考（8.4%）を大きく上回る。早期選考が広がり企業がさまざまな時期に選考を実施する一方で、いつ選考が実施されるのかの情報が十分に公表されていない状況がうかがえる。

企業が早期選考の時期を詳細に公表しない理由の一つではない。当てはまる理由（複数回答）を見ると（P.27左上図）、「採用ターゲット層など、限定した対象にのみ詳細を伝えるため」52.5%、「政府が定める就職活動ルールに配慮し、時期を明示することを避けるため」49.8%が上位に並び、「社内でスケジュールが確定しておらず、時期を公表できないため」41.2%、「採用競合の動向に配慮し、広く周知することを避けるため」18.3%が続く。最も当てはまる理由（単一回答）（P.27左下図）の上位は「採用ターゲット層など、限定した対象にのみ詳細を伝えるため」34.6%、「政府が定める就職活動ルールに配慮し、時期を明示することを避けるため」29.4%、「社内でスケジュールが確定しておらず、時期を公表できないため」21.1%で大きく傾向は変わらない。つまり、**情報が表に出にくい背景には、①対象を絞った情報提供（限定伝達）、②ルールへの配慮、③社内都合によるスケジュール未確定、といった複数の要因が重なっている。**

加えて、企業が選考日程検討時に考慮することを見ると、当てはまるもの（複数回答）（P.27右上図）では「学生の就職活動の開始時期や応募状況」92.5%が最も高く、「過去の採用活動スケジュールの実績」68.6%、「採用競合企業の選考スケジュール」58.8%、「自社の採用計画・予算上の都合」57.8%、「政府が定める就活ルール・ガイドライン」44.3%と続く。最も当てはまるもの（単一回答）（P.27右下図）においては「学生の就職活動の開始時期や応募状況」が60.1%と他の項目に大きな差をつけている。一方、「政府が定める就活ルール・ガイドライン」は5.0%にとどまる。政府ルールは早期選考の実施時期を明示しないという判断において意識されている一方で、いつ採用するかを決める局面では重視されていないことが分かる。これは、**ルールの存在が、そこから逸脱する早期選考の実施時期をかえって見えにくくしている可能性を示唆している。**

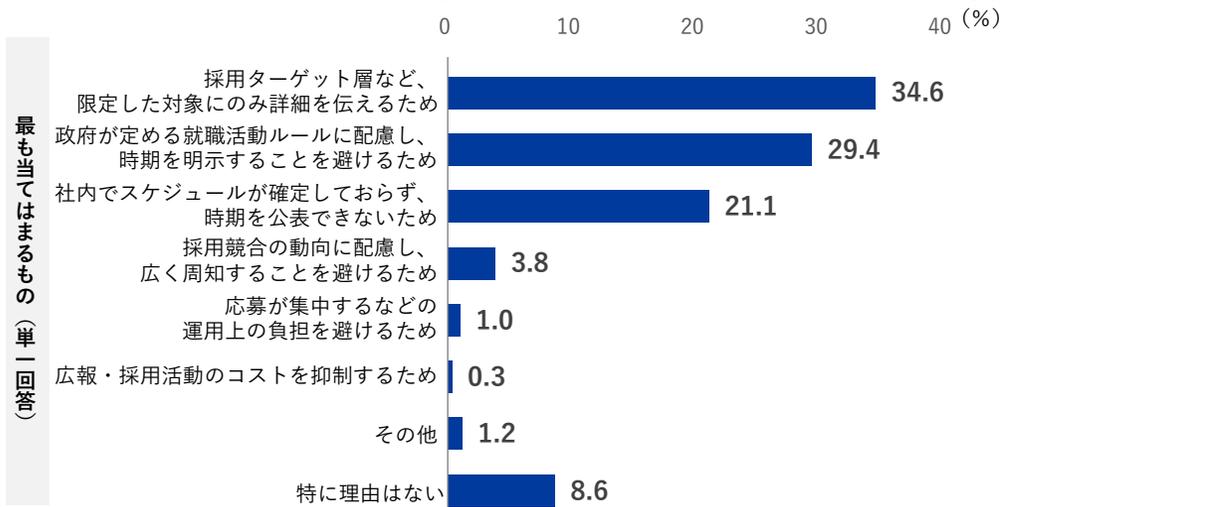
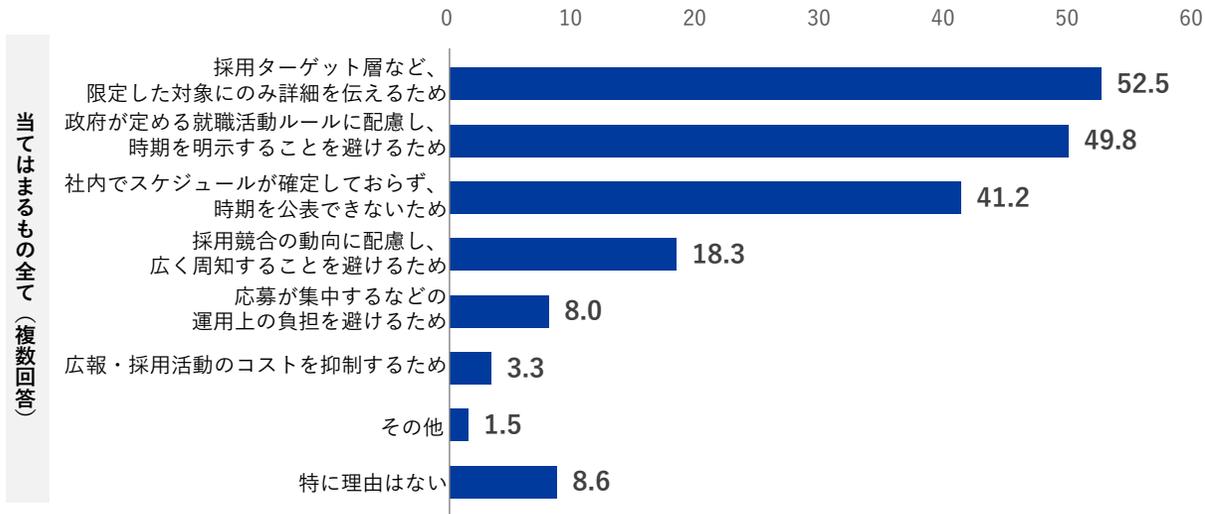
【企業】選考スケジュールの対外的な公表内容



※ 3月以降の選考：2026年卒採用実施企業／単一回答
 ※ 早期選考：2026年卒採用実施企業かつ早期選考から採用がある企業／単一回答
 ※ 3月以降の選考 = 1,143、早期選考 = 778

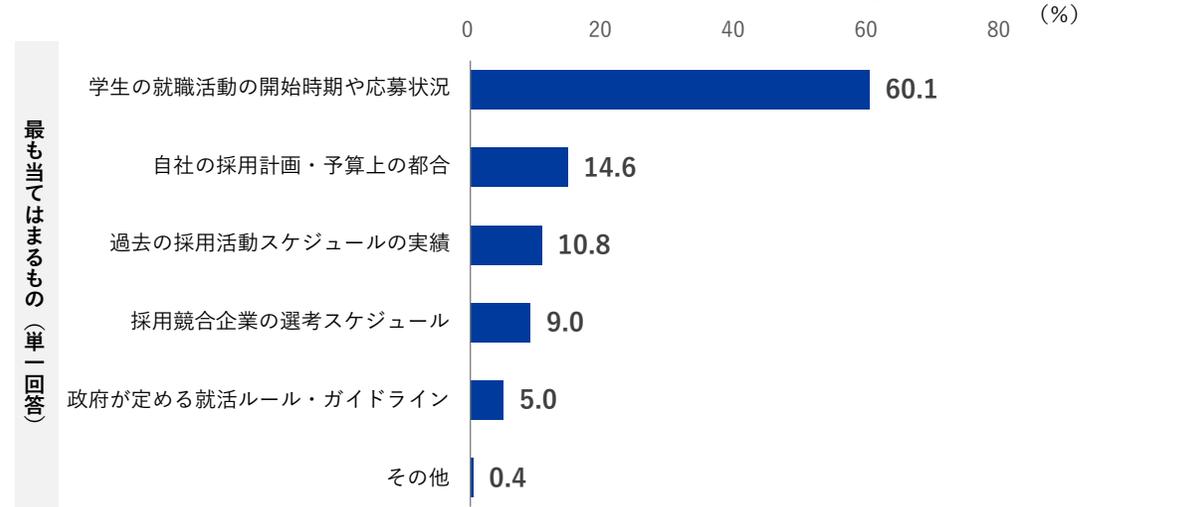
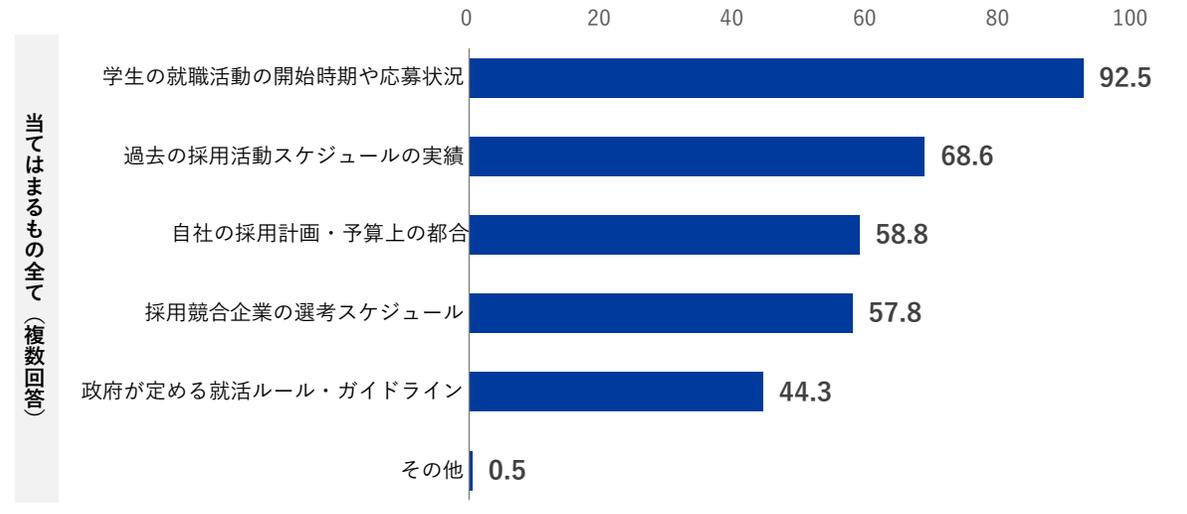
企業による選考日程の開示状況

【企業】早期選考スケジュール情報の詳細を対外的に公表していない理由 (%)



※ 2026年卒採用実施企業かつ早期選考から採用がある企業のうち実施時期の詳細を対外的に公表していない企業／複数回答・単一回答
 ※ 全体=602

【企業】選考日程検討時に考慮すること (%)



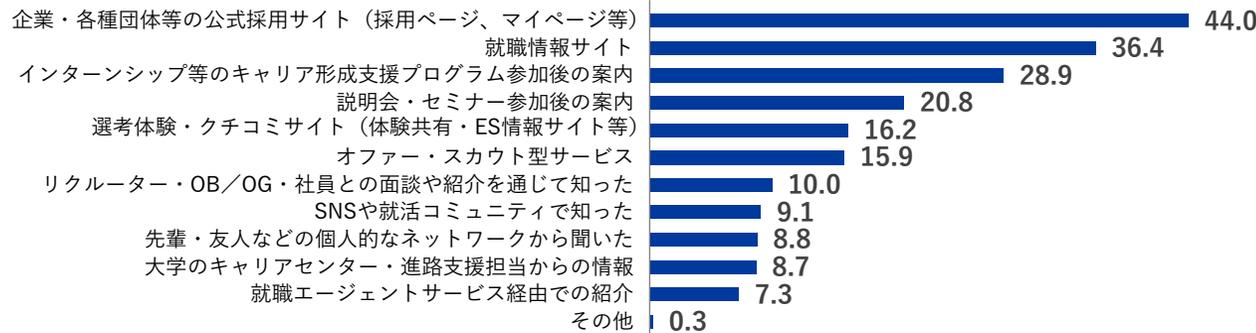
※ 2026年卒採用実施企業／複数回答・単一回答
 ※ 全体=1,161

早期選考に関する情報は“誰でも見られる情報源”と“インターンシップ等参加者のみ”が併存

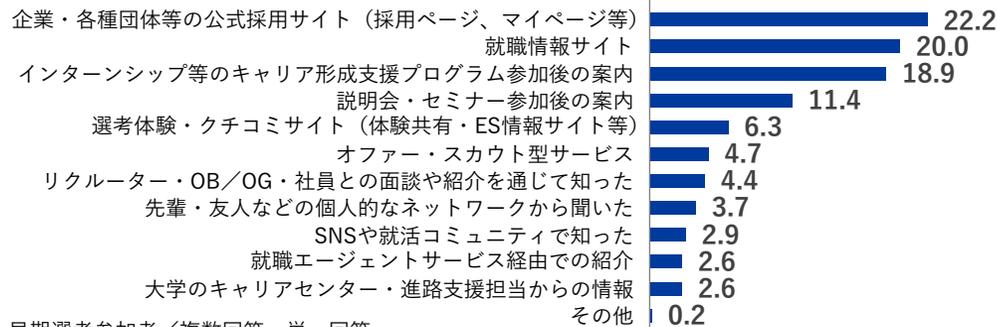
早期選考に参加した学生に、参加した早期選考の具体的なスケジュールをどこで知ったか（複数回答）を聞いたところ、企業等の公式採用サイト（44.0%）や就職情報サイト（36.4%）のように誰でもアクセスできる情報源が主流である一方、インターンシップ等参加後の案内（28.9%）など、参加者のみに届く経路も一定の割合を占める。さらに最も参考にしたもの（単一回答）については、企業等の公式採用サイト（22.2%）、就職情報サイト（20.0%）に続き、インターンシップ等参加後の案内が18.9%と拮抗している。企業が早期選考の時期を明示しない理由として「限定した対象にのみ詳細を伝えるため」が上位（P.27左上下図）であることを踏まえると、インターンシップ等や説明会・セミナーに参加するなど、早期に企業と接点を持たない場合、早期選考の案内を受けられないと考えられる。実際に、早期選考の参加経験は就職活動開始時期によって大きく異なる。こうした構造が「早く動かないと早期選考の情報を十分に得られないのではないか」という不安や懸念を生み、学生が早期に活動を開始せざるを得ない状況に置かれている可能性がある。

【学生】参加した早期選考の具体的なスケジュールをどこで知ったか

当てはまるもの全て（複数回答）

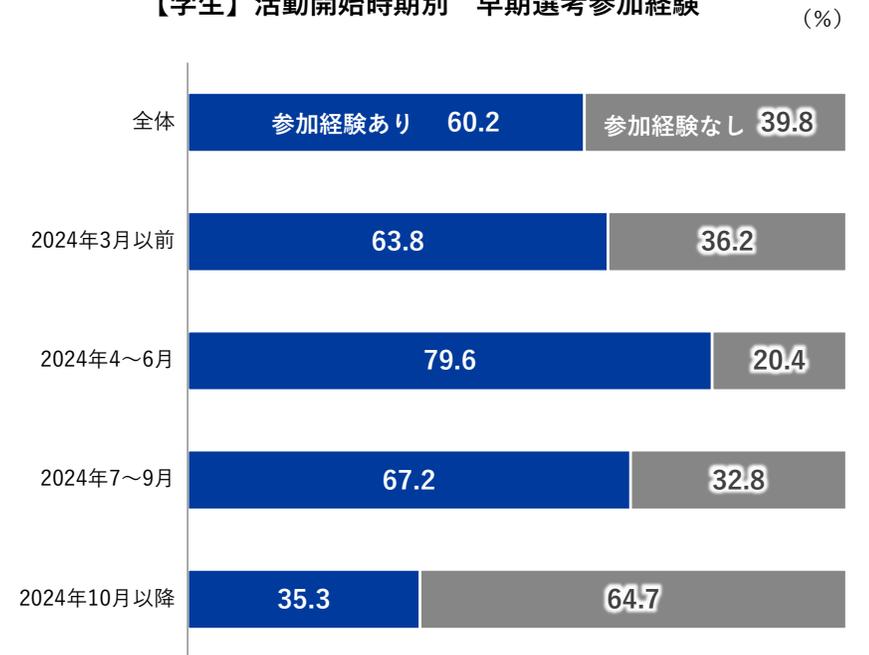


最も参考にしたもの（単一回答）



※ 早期選考参加者/複数回答・単一回答
 ※ 全体 = 751

【学生】活動開始時期別 早期選考参加経験



※ 就職活動終了者/単一回答
 ※ 全体 = 1,082、2024年3月以前 = 241、2024年4～6月 = 315、2024年7～9月 = 190、2024年10月以降 = 335

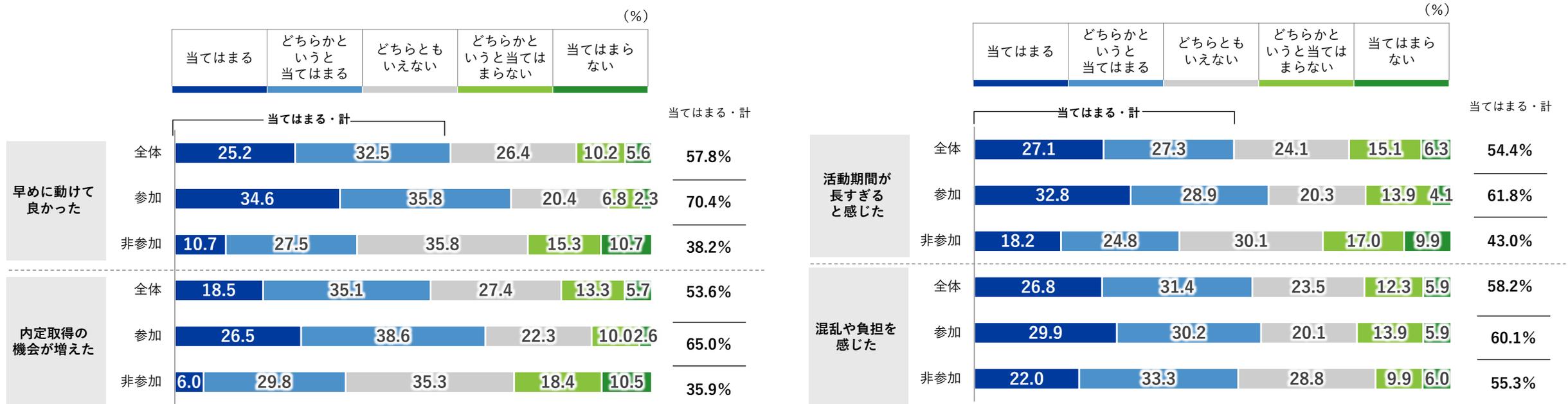
就職活動の時期に対する考え

早期選考参加者は機会増を実感。一方で、混乱や負担は参加・非参加を問わず生じている

このような早期選考が一般化している状況を学生はどのように感じているのだろうか。政府が定める就職・採用活動のスケジュール（3月広報活動開始・6月採用選考開始）と、実際に企業が行っていた採用活動時期の差についてどのように感じているかを聞いた。「早めに動けて良かった」と感じる割合は、早期選考参加者で70.4%、非参加者で38.2%であった。また、「内定取得の機会が増えた」と感じる割合も、早期選考参加者で65.0%、非参加者で35.9%と、参加者の方が高い。

一方で、「混乱や負担を感じた」の「当てはまる・計」を見ると、早期選考参加者で60.1%、非参加者で55.3%と、いずれも5割を超えており、参加・非参加に関わらず多くの学生が負担を感じている。政府が定めるスケジュールと、実際の採用活動時期との間に生じた乖離によって、早期選考に参加した学生は機会の拡大を感じる一方、参加の有無に関わらず多くの学生に混乱や負担が生じている。

【学生】就職活動の時期に対する考え（早期選考参加状況別）



※ 就職先確定者／単一回答
 ※ 全体 = 1,165、参加 = 708、非参加 = 456

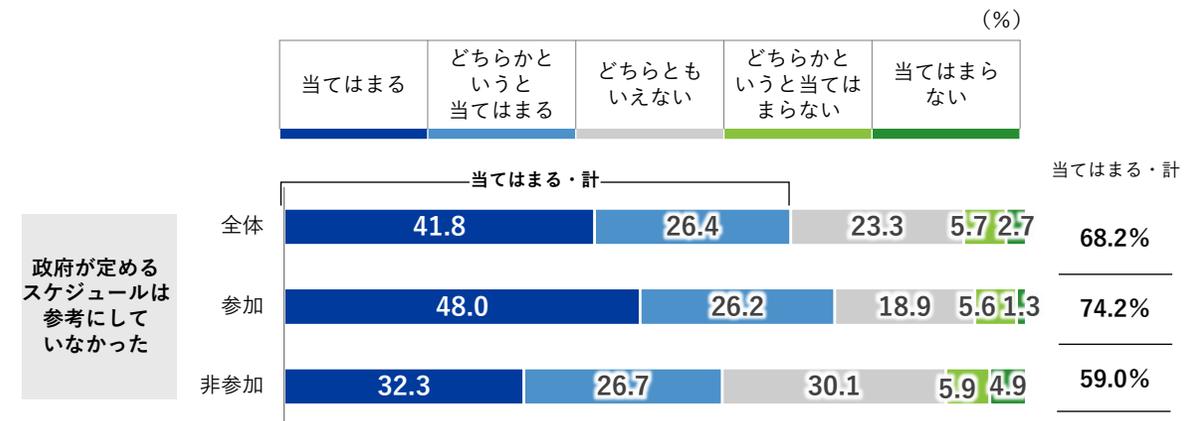
政府スケジュールを「参考にしなかった」が約7割。乖離への受け止め方は学生によって異なる

政府が定める就職・採用活動スケジュールと、実際の採用活動時期の乖離について、学生はどのように受け止めているのだろうか。「政府が定めるスケジュールは参考にしていなかった」という学生は全体で68.2%に上り、早期選考参加者では74.2%、非参加者でも59.0%と、いずれも半数を超えている。自由記述設問の回答を見ると、**実際の採用活動が政府スケジュールより早かった**という記述が目立つ。具体的な時期に言及したコメントとしては、「3年の夏からインターンが始まるので、実質3年が就活スタート」「3年後期あたりからすでに動いてしまってるイメージ」「実際は（大学院1年の）4月くらいから活動する必要がある」などがあつた。加えて、「就職活動の早期化と言いつつ終わる時期は変わらないので、実質長期化でもあって負担に感じた」「早まりすぎたし、無駄に長かった」など、開始時期が早まる一方で終了時期は変わらず、**結果として活動期間が長期化**しているという指摘もあつた。

また、「守っている企業とそうでない企業の差が大きかった」「守ってる企業なんてほとんどない」といった声や、「内定や内々定、面接といった言葉が使えないのか、マッチング成立や合格、面談といった言葉が利用され、本選考だと分からないまま進むこともあり、混乱した」「早期選考が気づいたら終わっており選考に応募できないこともあつた」など**分かりにくさ**に関する声もあつた。こうした状況が、**焦りや不安**につながっている。「本来なら焦らなくてもよい時期に不安を感じた」「どの情報をもとに就活を進めたらいいか不安になった」といった記述が目立つ。加えて、**学業との両立**の難しさを訴える声も少なくない。「長期間学業に集中できないことはストレス」「研究に打ち込めない時期がありしんどかった」などの指摘があつた。

一方で、乖離の受け止め方は学生によって異なる。「政府の定めるものと半年以上の開きがあつたが、それが有名無実化しているのは周知のことなので特に気にしていない」「実際政府が定めるスケジュールについて意識したことがなかった」など、**自分のペースで動いた**という声もあつた。「どこかが抜け駆けすれば他も追随するので、差が発生するのは仕方ない」など、**乖離を受け入れて活動**したという声や、「早めに就活を終えて4年生時に勉学に集中できたのは良かった」と**肯定的に捉える声**もあつた。同じ乖離を経験しても、その受け止め方は学生の置かれた状況によって異なっている。

【学生】就職活動の時期に対する考え（早期選考参加状況別）



【学生】政府が定める就職活動のスケジュールと、実際に企業・各種団体等が行っていた採用活動時期の差についての考えや感想

3年の夏からインターンが始まるので、実質3年が就活スタートだと思った。(大学生・文系・女性)

3年後期あたりからすでに動いてきまってるイメージ。(大学生・文系・女性)

夏インターンのEsから活動していないと採用フローに乗れないため、実際は4月くらいから活動する必要がある。(大学院生・理系・男性)

就職活動の早期化と言いつつ終わる時期は変わらないので、実質長期化でもあって負担に感じた。(大学生・文系・女性)

早まりすぎていたし、無駄に長かった。(大学生・理系・男性)

守っている企業とそうでない企業の差が大きかった。(大学生・文系・女性)

守ってる企業なんてほとんどないから、逆に守ってるところに応募する頃には大体内定が決まっていたりした。(大学生・理系・女性)

どの企業も前倒しになっていると感じた。内定や内々定、面接といった言葉が使えないのか、マッチング成立や合格、面談といった言葉が利用され、本選考だと分からないまま進むこともあり、混乱した。(大学院生・理系・女性)

政府のスケジュールに基づいた活動よりも早く選考開始する企業もあることで、そこでの企業間での不平等感があるなど感じる。また、早期選考が気づいたら終わっており選考に応募できないこともあるので、その点では分かりにくいと感じる。早期選考している企業が青田刈りしているようなもの。(大学生・文系・男性)

あまりにも乖離があると思う。政府が定める就職活動のスケジュールでは、3月頃から募集が始まるとあるが、実際にはほとんどの就活生がその3月までには内定をもらっている。もちろんその後も就職活動を続ける人も多いが、定めているスケジュールと実態があまりにもかけ離れすぎて、本来なら焦らなくてもよい時期に不安を感じることもあった。(大学生・文系・女性)

会社も早く選考を始めるため、どの情報をもとに就活を進めたらいいか不安になった。(大学生・文系・女性)

定められたスケジュールに沿って動く企業はほとんどないと感じた。ルール穴をつく雰囲気飲まれて、長期間学業に集中できないことはストレスだった。民間企業も学生も就職活動に振り回されているのではないかと。(大学院生・理系・女性)

個人差はあると思いますが、就活のはじまりは早くなっているのに、おわりはそんなに早くなっておらず、長期化したことで、研究に打ち込めない時期がありしんどかった。(大学院生・理系・女性)

政府の定めるものと半年以上の開きがあったが、それが有名無実化しているのは周知のことなので特に気にしていない。(大学生・文系・男性)

実際政府が定めるスケジュールについて意識したことがなかったし、周りの友人も受けてた企業もそういうスケジュールに対する意識は見られなかった。(大学生・理系・女性)

どこかが抜け駆けすれば他も追従して早めに選考を行わなければならないので、差が発生するのは仕方ないことだと思う。(大学生・文系・女性)

部活動の繁忙期と就活の繁忙期が重なって大変だったが、早めに就活を終えて4年生時に勉強に集中できたのは良かったと思う(ただ、内定先から資格取得を課されたのは負担だった)。(大学生・文系・女性)



就職活動・新卒採用のこれからに向けて

第一部では、就職活動・新卒採用の約10年の変化を振り返った。

採用計画を充足できない企業が増えるなか、内々定・内定出しの時期は前倒しが進み、学生の就職活動も早期化している。インターンシップ等の実施・参加は拡大したが、その多くは短期化し、採用選考との関連を強めた。早期選考は広がっているが、その情報は十分に開示されず、早く動いた学生とそうでない学生の間で情報アクセスに差が生じている。日程ルールと実態の乖離が拡大するなかで、学生も企業も「動かざるを得ない」状況が続き、双方にとって負担が増している。こうした早期化は、構造的な人手不足のもとで企業がより早く人材を確保しようとし、学生もそれに応じて動くという、ある意味で自然な流れでもあり、どちらか一方の努力で止められるものではない。加えて、これまでの歴史を振り返ると早期化への対応として日程ルールの見直しが行われてきたが、しばらくするとまた早期化が生じるという状況が繰り返されてきた。

こうした状況を踏まえ、就職活動をよりよいものにアップデートするとすれば、どのような考え方が重要になるだろうか。選考情報の非対称性への着目がその一つではないか。就職活動は、学生にとってその後のキャリアの出発点である。その活動を主体的に進めるには、選考に関する情報が欠かせない。しかし現状では、早期選考の実施時期が広く公表されていない。第3章で見たように、その背景には案内対象を限定したいという考えや日程ルールがあるが故に公表しにくいという事情など、複数の要因がある。ただ、結果として選考の時期や参加方法が見えにくくなり、「どこで何が行われているか分からない」「参加しておかないと機会を逃すかもしれない」という不安が生まれている。早くから動かなければ情報を得にくいという状況が、早期化をさらに加速させているとすれば、これは構造的な課題と考えられる。こうした課題に向き合うには、日程のあり方だけでなく、情報の届け方についても検討の余地がある。学生が主体的に自らのキャリアを考えることができるよう、社会全体が支援していくという視点に立てば、選考情報をより透明性高く開示することの意義も見えてくるかもしれない。そうして選考の時期や参加方法があらかじめ見えるようになれば、学生は自分のペースで活動しやすくなるだろう。それは大学での学びや課外活動との両立を可能にし、企業と学生のよりよいマッチングにもつながるのではないだろうか。

就職活動・新卒採用のあり方をアップデートするには何が必要か。ここで整理した現状が、今後のあり方を考える一助となれば幸いである。

第二部

2026年卒の就職・ 採用活動の振り返りと、 2027年卒の採用見通し

第二部では、2026年卒の就職・採用活動の振り返りと、2027年卒の採用見通しをまとめている。

- 2026年卒の振り返り <学生>

掲載データ：進路の状況、就職活動の各プロセスの実施状況、就職活動開始時期、内定取得時期と活動期間、キャリア形成支援プログラム参加状況、就職活動における生成AIの使用

- 2026年卒の振り返り <企業>

掲載データ：採用充足率（2026年卒）、採用活動実施状況（2026年卒）、面接・内定出し開始時期（2026年卒）

- 2027年卒の採用計画 <企業>

掲載データ：採用計画（2027年卒）、面接・内定出し開始時期（予定）（2027年卒）、採用方法・形態（予定）（2027年卒）

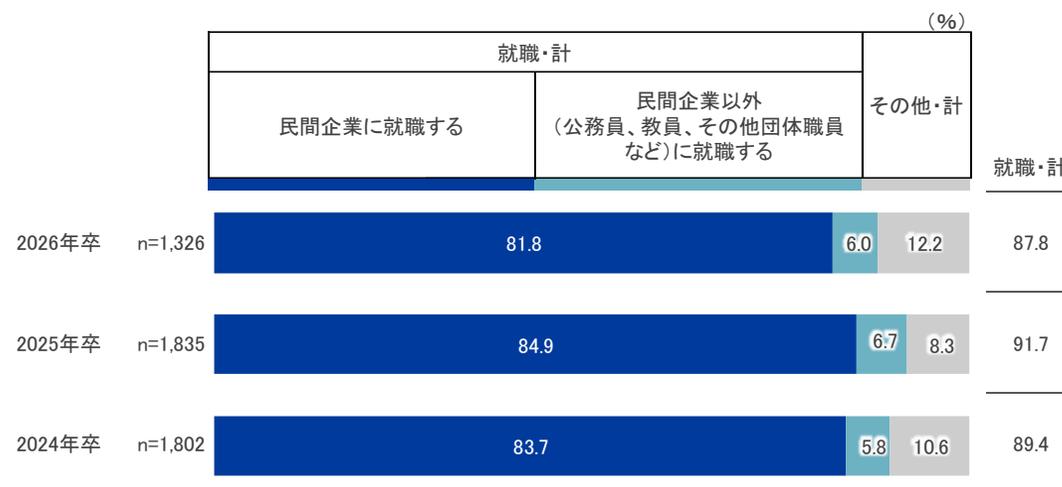
- 2027年卒以降のキャリア形成支援プログラムの実施状況 <企業>

掲載データ：キャリア形成支援プログラムの実施状況・実施時期

- 2026年卒学生のうち、「民間企業に就職する」割合は81.8%（2025年卒差-3.1ポイント）、民間企業以外も含めた「就職・計」は87.8%（同-3.9ポイント）と、いずれも調査開始以来最高値であった2025年卒に比べて減少した。
- 入社予定企業等に就職することへの納得度は、「当てはまる・計」が75.0%（同+1.4ポイント）と2025年卒に比べて増加した。

就職活動を行った学生の進路の確定状況

(学生全体/単一回答)

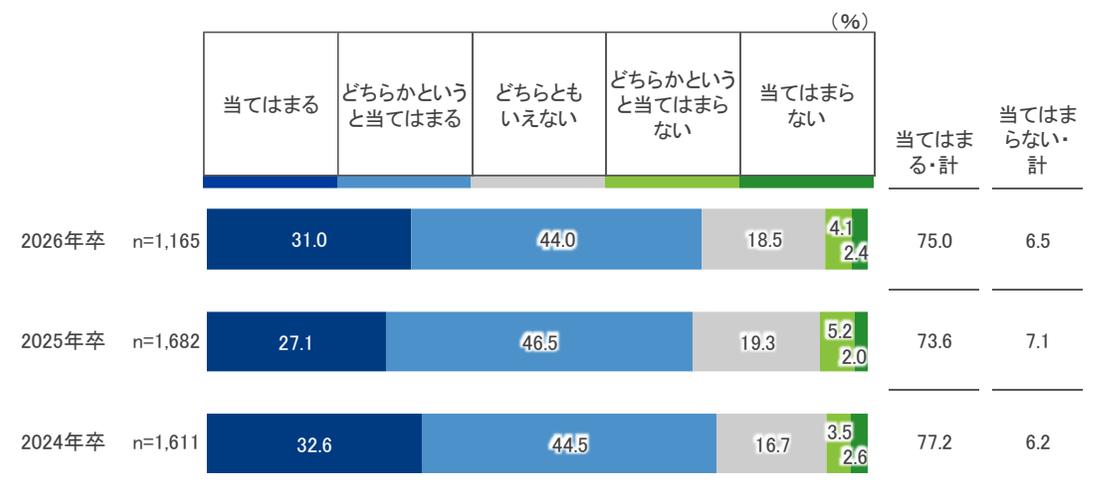


※「その他・計」の内訳は、「起業する」「大学院などへ進学する」「留学する」「留年するので卒業しない」「まだ確定している進路はない」「その他」

入社予定企業等に就職することへの納得度

(就職先確定者/単一回答)

※「入社予定の企業・各種団体等に就職することに納得した」について5段階で聴取



- 学生の就職活動の各プロセスの実施状況を見ると、平均数は「プレエントリー（企業・各種団体等への個人情報提供）をする」が24.22社（2025年卒差-2.08社）と2025年卒に比べて減少したが、「エントリーシートなどの書類を提出する」は12.43社（同+0.04社）と微増した。
- 面接選考については、「対面での面接選考を受ける」が5.08社（同-0.23社）、「Web上での面接選考を受ける」が7.62社（同-0.04社）といずれも2025年卒に比べて減少した。
- 「内々定・内定を取得する」の実施率は91.6%（同+2.5ポイント）、平均数は2.85社（同+0.11社）と2025年卒に比べていずれも増加した。

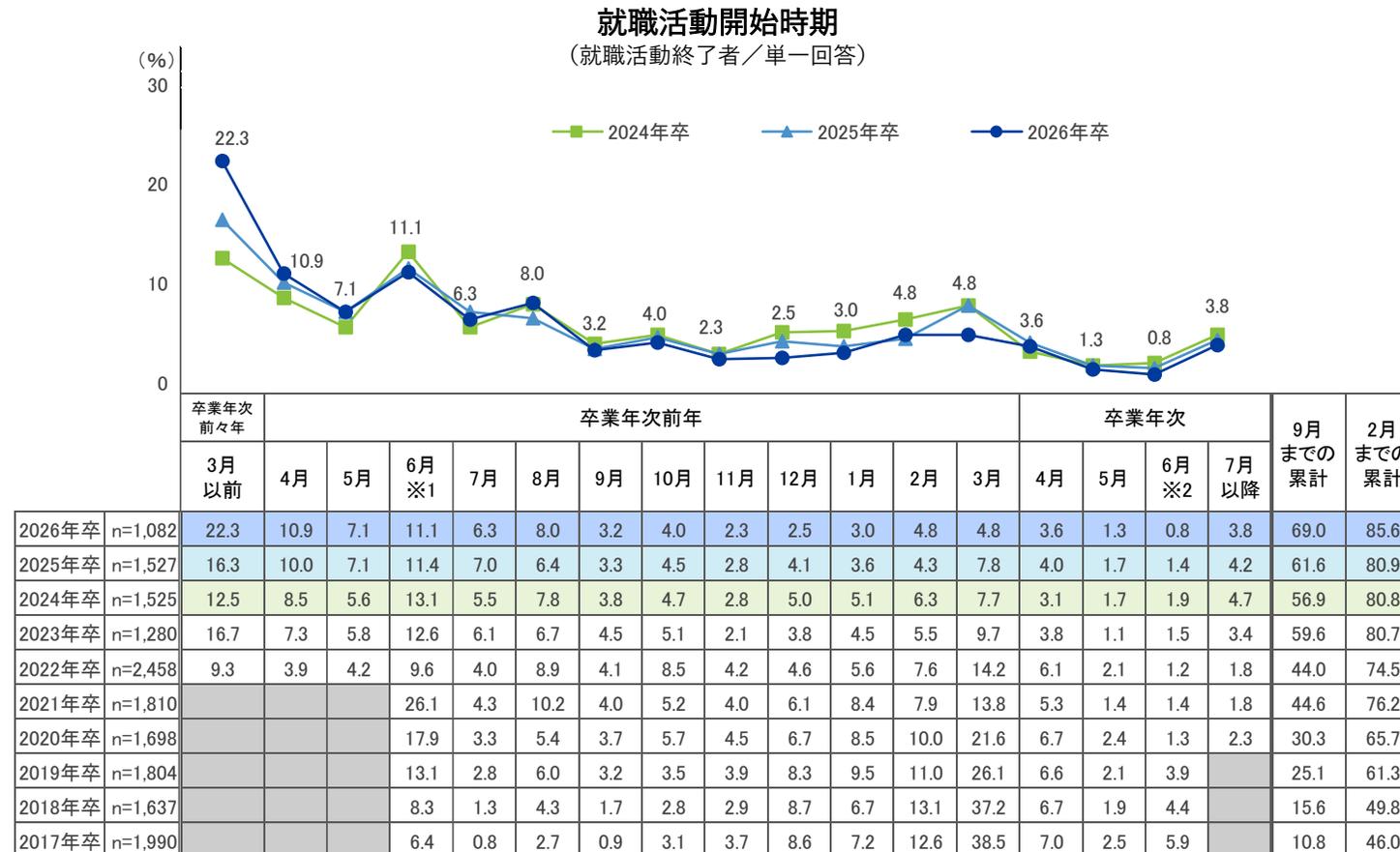
就職活動プロセスごとの実施状況

(実施率：学生全体／複数回答、平均実施数の対象：各プロセスを実施した学生／数値回答)

実施率 (%)			平均数 (実施者ベース)				
2026年卒n=1,326 / 2025年卒n=1,835			2026年卒		2025年卒		2026年卒 - 2025年卒
就職に関する情報を収集する	78.2	(0.1)					
OB・OGなど社会人の先輩を訪問する	16.7	(2.2)	n=220	2.45 社 3.48 人	n=261	2.66 社 3.97 人	-0.21 社 -0.49 人
リクレーターと接触する	19.1	(0.1)	n=251	2.63 社 3.15 人	n=345	2.75 社 3.59 人	-0.12 社 -0.44 人
プレエントリー(企業・各種団体等への個人情報提供)をする	30.9	(-5.3)	n=403	24.22 社	n=656	26.30 社	-2.08 社
合同説明会・セミナー	対面で開催されるものに参加する	33.3	n=440	4.31 回	n=645	4.06 回	0.25 回
	Webで開催されるものに参加する	52.3	n=686	6.88 回	n=999	6.62 回	0.26 回
個別企業・各種団体等の説明会・セミナー	対面(社内、会場など)で開催されるものに参加する	35.8	n=469	5.01 社	n=644	5.31 社	-0.30 社
	Webで開催されるものに参加する	34.2	n=450	11.15 社	n=654	11.01 社	0.14 社
エントリーシートなどの書類を提出する	54.8	(-3.4)	n=714	12.43 社	n=1,062	12.39 社	0.04 社
選考のための動画を提出する	20.0	(-3.7)	n=263	3.08 社	n=434	4.34 社	-1.26 社
適性検査・筆記試験を受ける	52.7	(-5.2)	n=691	9.76 社	n=1,056	8.96 社	0.80 社
面接選考	対面での面接選考を受ける	53.6	n=709	5.08 社	n=1,023	5.31 社	-0.23 社
	Web上での面接選考を受ける	48.0	n=635	7.62 社	n=925	7.66 社	-0.04 社
内々定・内定を取得する	91.6	(2.5)	n=1,213	2.85 社	n=1,634	2.74 社	0.11 社

※ () 内の数値は、2026年卒 - 2025年卒

- 就職活動開始時期は「卒業年次前年9月までの累計」が69.0%（2025年卒差+7.4ポイント）、「卒業年次前年2月までの累計」が85.6%（同+4.7ポイント）といずれも2025年卒に比べて増加した。
- 2017年卒からの推移を見ると、「卒業年次前年9月までの累計」は10.8%から69.0%まで増加しており、就職活動開始時期の早期化が年々進行していることが分かる。



※1 2017年卒～2021年卒の「卒業年次前年6月」データは「6月以前」として聴取

※2 2017年卒～2019年卒の「卒業年次6月」データは「6月以降」として聴取

- 最初に内定を取得した時期は「卒業年次前年2月までの累計」が45.3%（2025年卒差+6.8ポイント）、「卒業年次5月までの累計」が73.3%（同+2.6ポイント）といずれも2025年卒に比べて増加した。
- 入社予定企業等からの内定取得時期は「卒業年次前年2月までの累計」が29.9%（同+8.8ポイント）、「卒業年次5月までの累計」が59.5%（同+3.2ポイント）といずれも2025年卒に比べて増加した。
- 実質就職活動期間の平均は9.13カ月と、2025年卒の8.45カ月と比べ半月程度長期化した。

最初に内定を取得した時期

(内定取得者/単一回答)

(%)

	n	卒業年次前年												卒業年次					2月までの累計	5月までの累計
		9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降					
2026年卒	n=1,193	14.3	3.6	3.9	8.5	7.3	7.6	9.2	10.4	8.5	9.1	2.7	4.0	2.9	8.0	45.3	73.3			
2025年卒	n=1,635	11.9	2.8	2.9	6.3	5.5	9.2	11.2	11.3	9.7	7.5	6.2	5.2	4.3	6.1	38.5	70.7			
2024年卒	n=1,584	11.8	1.5	1.8	4.4	4.3	7.7	14.4	13.1	11.4	11.4	4.9	4.5	3.3	5.5	31.4	70.4			

入社予定企業等からの内定取得時期

(就職先確定者のうち内定取得者/単一回答)

(%)

	n	卒業年次前年												卒業年次					2月までの累計	5月までの累計
		9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降					
2026年卒	n=1,165	11.5	1.5	1.4	5.8	3.7	6.0	8.1	11.5	10.0	13.2	5.9	6.4	3.9	11.1	29.9	59.5			
2025年卒	n=1,589	9.0	0.8	0.7	2.5	2.8	5.3	10.3	11.5	13.3	13.7	7.0	7.2	6.2	9.6	21.1	56.3			
2024年卒	n=1,530	5.8	0.8	0.4	1.6	1.7	4.9	10.4	12.8	14.3	18.7	8.4	7.1	5.9	7.2	15.2	52.7			

実質就職活動期間の平均

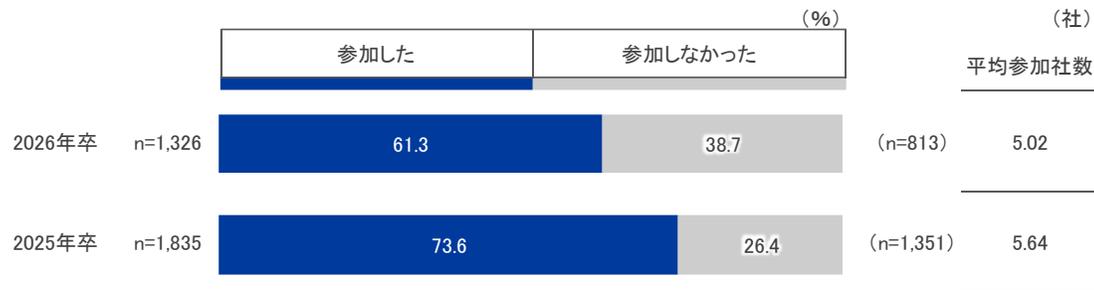
(就職活動終了者/数値回答)

実質就職活動期間(カ月)		
2026年卒	n=1,078	9.13
2025年卒	n=1,526	8.45
2024年卒	n=1,521	7.87

- インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム（以下「キャリア形成支援プログラム」）に参加した学生は61.3%、参加社数の平均は5.02社であった。
- キャリア形成支援プログラムの参加期間としては「半日」が65.5%（2025年卒差+26.1ポイント）と最も高く、「半日または1日」に参加した学生は82.4%（同+10.5ポイント）であった。

キャリア形成支援プログラムの参加状況・平均参加社数

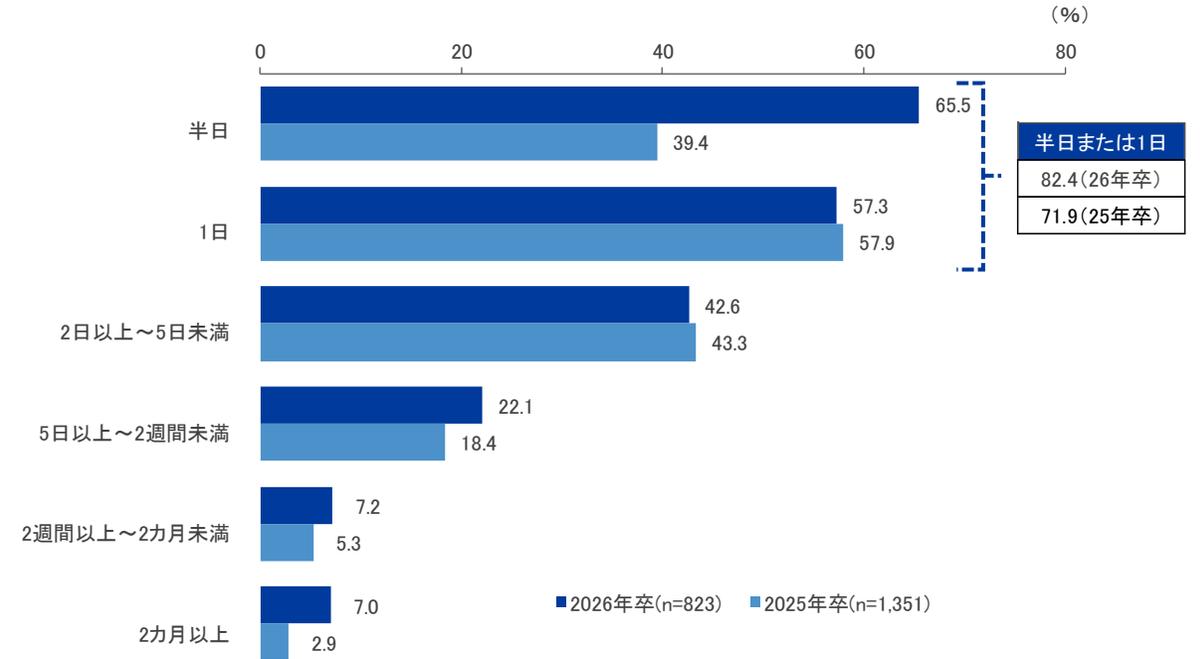
（参加状況：学生全体／単一回答、平均参加社数：キャリア形成支援プログラム参加者／数値回答）



※「キャリア形成支援プログラム」は「インターンシップ、オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）」である旨を明示して聴取している

キャリア形成支援プログラムの参加期間

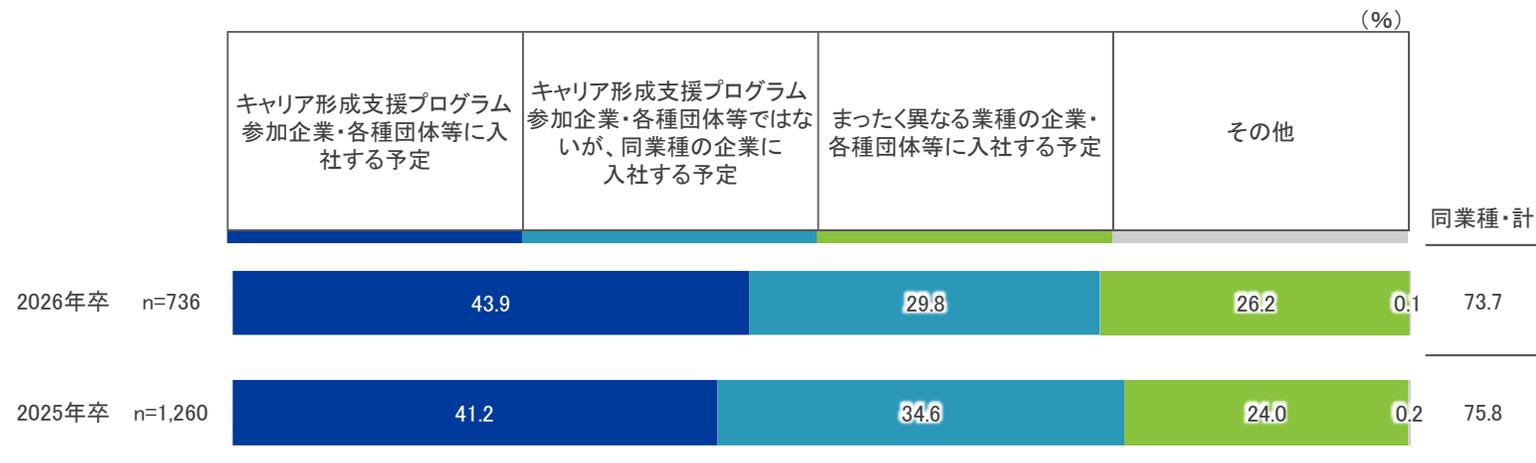
（キャリア形成支援プログラム参加者／複数回答）



※「キャリア形成支援プログラム」は「インターンシップ、オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）」である旨を明示して聴取している

- キャリア形成支援プログラム参加企業へ入社する予定の学生は43.9%（2025年卒差+2.7ポイント）で、参加企業ではないが同業種の企業への入社予定も含めると73.7%（同-2.1ポイント）であった。

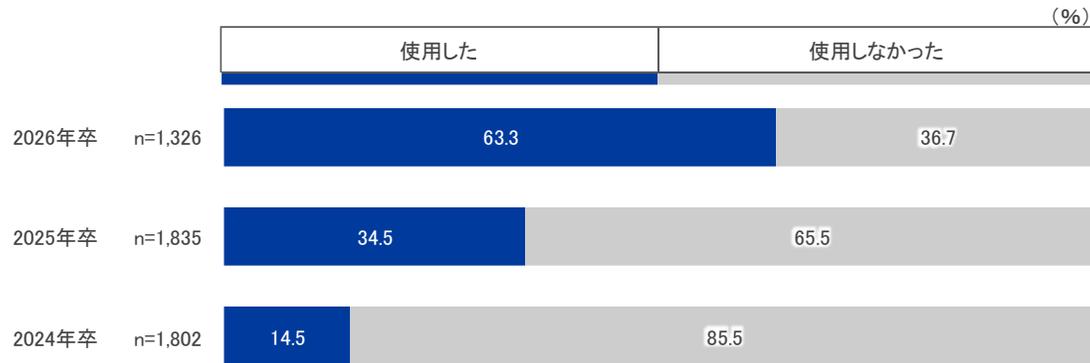
キャリア形成支援プログラム参加企業への入社予定
 （就職先確定者のうち、キャリア形成支援プログラム参加者／単一回答）



※「キャリア形成支援プログラム」は「インターンシップ、オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）」である旨を明示して聴取している

- 就職活動において生成AIを使用した学生の割合は63.3%（2025年卒差+28.8ポイント）と大幅に増加した。
- 生成AIを利用する場面としては「自己分析」が57.1%と最も高く、「自己PRの作成」55.4%、「エントリーシートなどの添削」54.3%と続く。
- 2025年卒からの増加幅が大きい項目は、「自己分析」57.1%（同+13.9ポイント）、「面接対策」28.2%（同+11.8ポイント）、「企業研究」32.9%（同+11.6ポイント）、「情報収集」41.1%（同+11.3ポイント）であり、さまざまな場面で生成AIが活用されていることがうかがえる。

就職活動における生成AIの使用状況
(学生全体/単一回答)



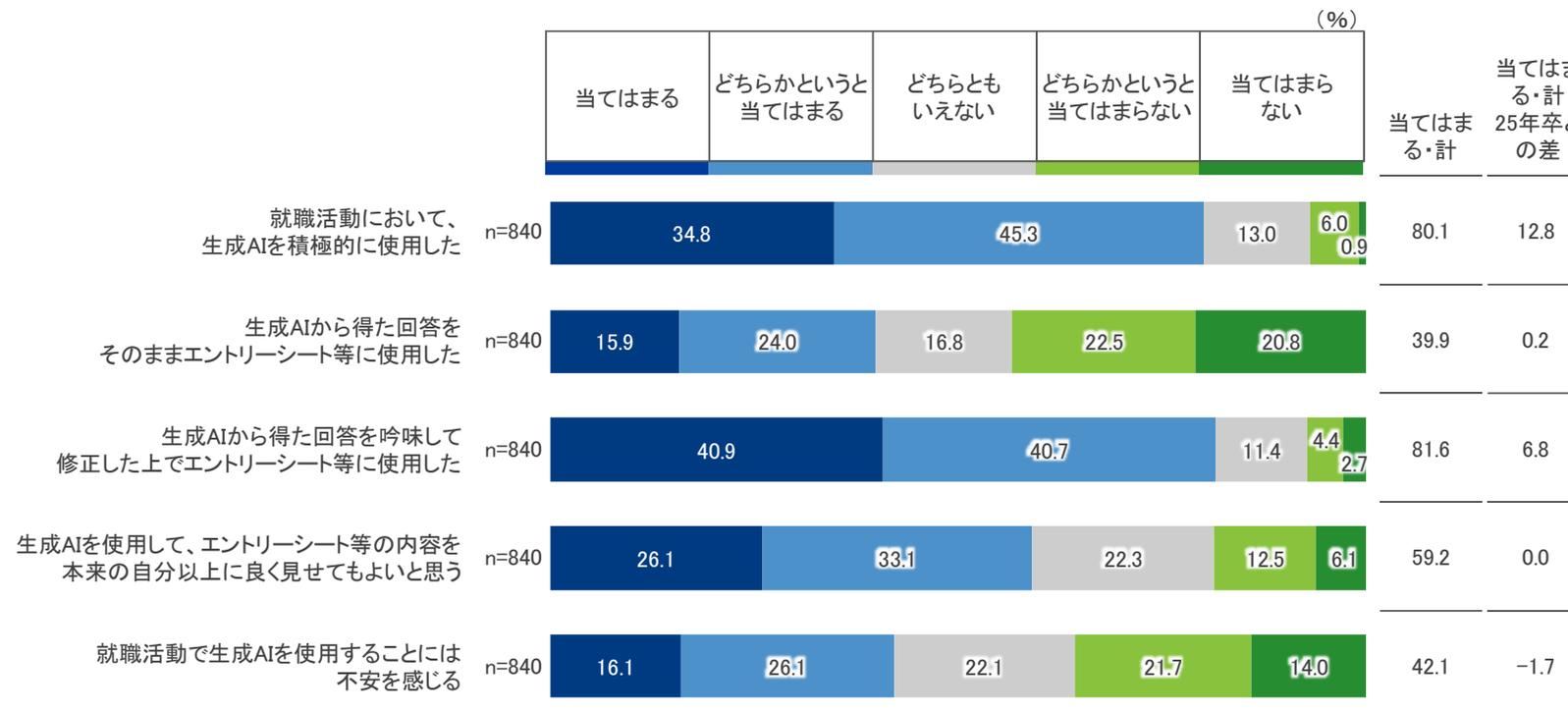
生成AIを使用した就職活動プロセス
(就職活動における生成AI使用者/複数回答)

		情報収集	応募する企業探し	自己分析	企業研究	志望動機の作成	自己PRの作成	エントリーシートなどの作成	エントリーシートなどの添削	面接対策	その他
2026年卒	n=840	41.1	15.6	57.1	32.9	47.7	55.4	47.2	54.3	28.2	0.9
2025年卒	n=633	29.8	16.0	43.2	21.3	43.4	55.1	46.5	46.0	16.4	0.9
2024年卒	n=261	28.5	11.3	30.2	20.7	36.5	48.2	41.7	44.6	14.0	0.3

- 生成AIの使用に関する状況や考えとして「生成AIから得た回答を吟味して修正した上でエントリーシート等に使用した」は「当てはまる・計」が81.6%（2025年卒差+6.8ポイント）であることに加え、「就職活動において、生成AIを積極的に使用した」は「当てはまる・計」が80.1%（同+12.8ポイント）と、多くの学生が積極的に生成AIを使用するとともに、内容については吟味・修正して活用している様子が見える。
- また、「生成AIから得た回答をそのままエントリーシート等に使用した」について「当てはまる・計」は39.9%（同+0.2ポイント）、「生成AIを使用して、エントリーシート等の内容を本来の自分以上に良く見せてもよいと思う」の「当てはまる・計」は59.2%（同+0.0ポイント）と、2025年卒と同水準の結果となった。

就職活動における生成AIの使用に関する状況や考え

（就職活動における生成AI使用者／単一回答）



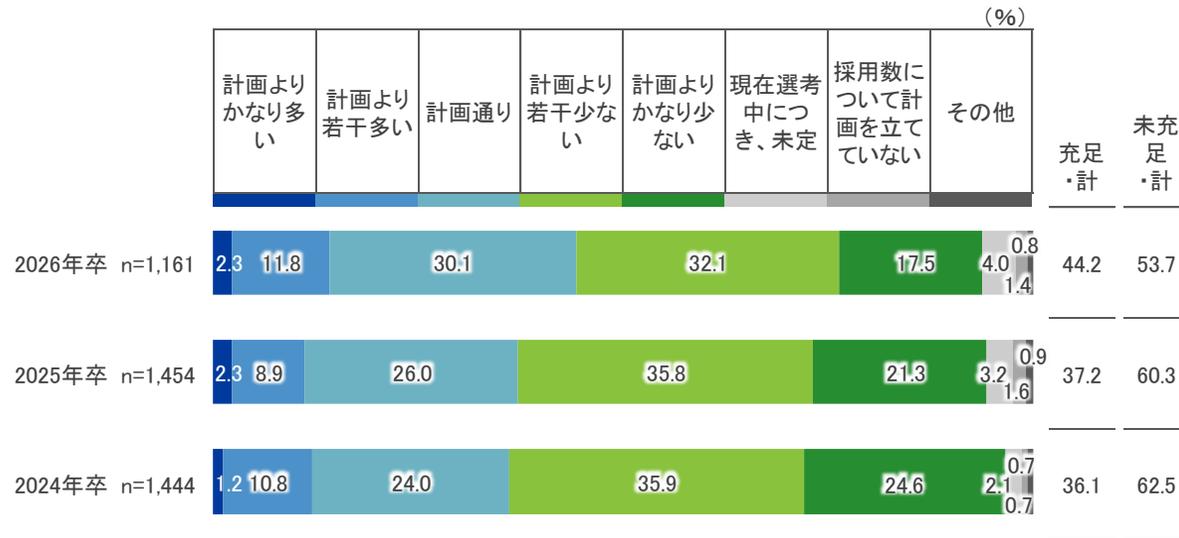
- 採用予定数を充足できた企業は44.2%（2025年卒差+7.0ポイント）と2025年卒に比べて増加した。
- 直近3年の推移を見ると、「計画通り」の割合の増加と、「計画よりかなり少ない」の割合の減少が目立つ。
- 全ての従業員規模で採用予定数を充足できた企業が2025年卒に比べて増加しており、特に「300～999人」で45.2%（同+11.7ポイント）と大幅に増加した。

新卒採用の採用数の計画に対する充足状況（12月時点）

（該当卒年の採用実施企業／単一回答）

※「充足・計」は「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」の合計

※「未充足・計」は「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」の合計



		計画よりかなり多い	計画より若干多い	計画通り	計画より若干少ない	計画よりかなり少ない	現在選考中につき、未定	採用数について計画を立てていない	その他	充足・計 (%)	未充足・計 (%)	充足・計 25年卒との差	
全体	n=1,161	2.3	11.8	30.1	32.1	17.5	4.0	1.4	0.8	44.2	53.7	7.0	
従業員規模別	300人未満	n=390	2.8	9.0	28.7	26.2	22.6	5.6	3.3	1.8	40.5	59.5	3.9
	300～999人	n=438	1.6	13.2	30.4	34.7	16.4	3.2	0.2	0.2	45.2	54.8	11.7
	1,000～4,999人	n=262	1.5	13.0	30.5	37.0	13.4	3.8	0.8	-	45.0	55.0	5.5
	5,000人以上	n=71	7.0	14.1	33.8	31.0	11.3	1.4	-	1.4	54.9	45.1	4.9

- 2026年卒の「採用予定数を100」とした場合の最終的な内定人数は90.6と、2025年卒の87.7から増加した。
- 2026年卒の未充足企業における内定人数の比率は81.4と、2025年卒の78.3から増加した。
- 採用プロセスの実施状況を見ると、「プレエントリー受け付け（学生個人情報の取得）」が61.2%（2025年卒差-6.4ポイント）、「合同企業説明会・セミナー（Web）」が54.9%（同-4.2ポイント）と2025年卒に比べて減少した。

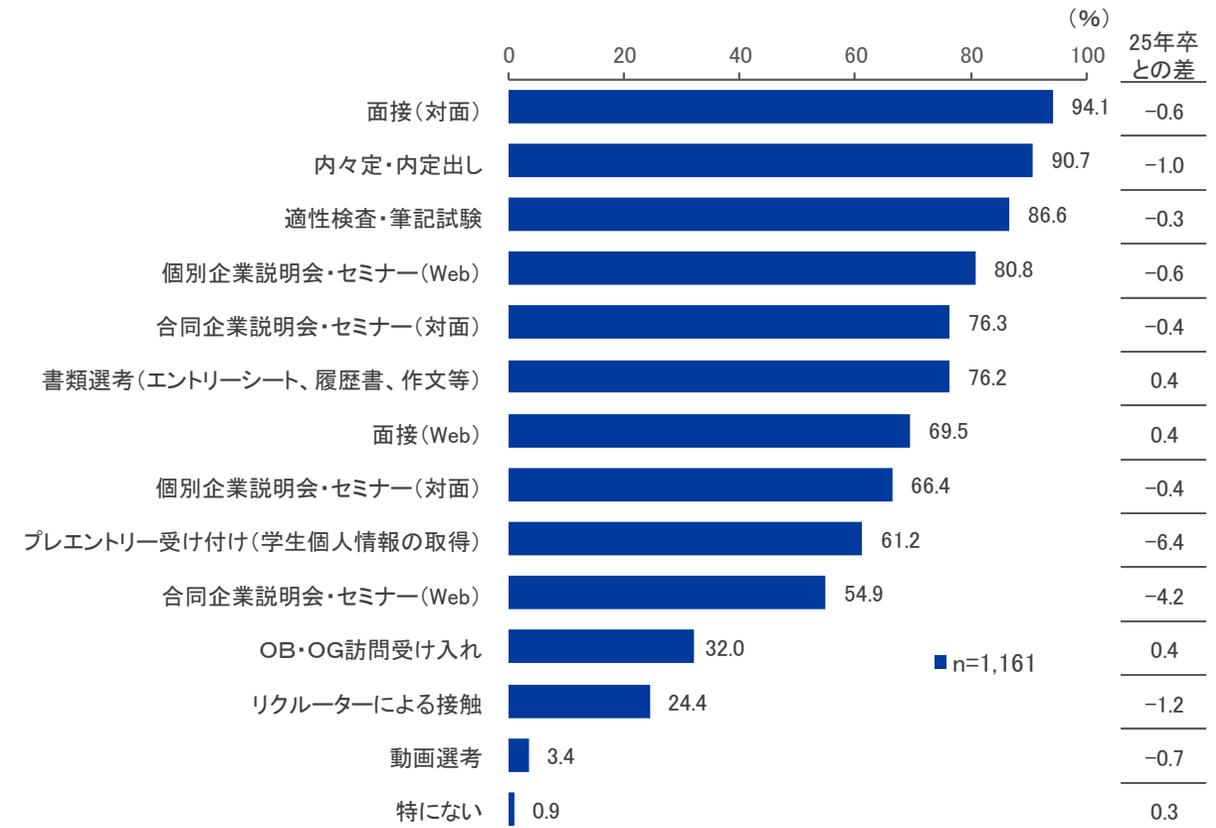
「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数、内定辞退人数、内定人数の比率

（該当卒年の採用実施企業のうち、採用予定数、内定出し人数、内定辞退人数、内定人数の全回答企業／数値回答）

			採用予定数	内定出し人数	内定辞退人数	内定人数	
2026年卒	全体	n=943	100	177.0	87.0	89.0	
	充足度別	充足	n=447	100	184.9	88.5	96.1
		未充足	n=485	100	167.7	85.5	80.3
2025年卒	全体	n=1,093	100	169.4	83.5	87.7	
	充足度別	充足	n=406	100	182.1	86.2	101.4
		未充足	n=677	100	160.8	81.8	78.3

2026年卒採用プロセスの実施状況

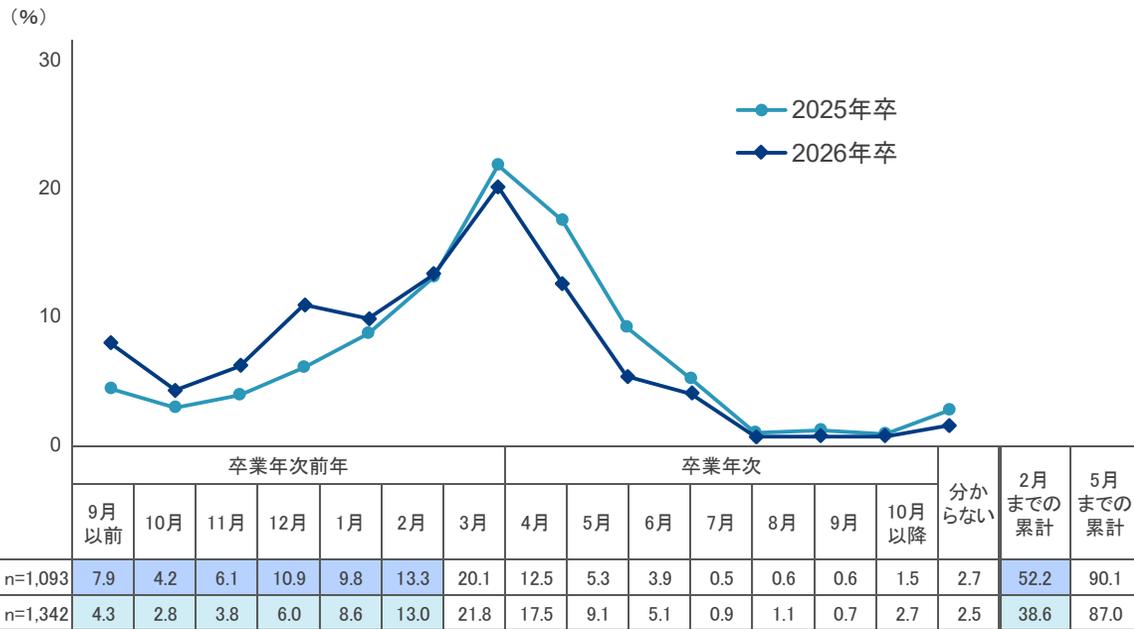
（2026年卒採用実施企業／複数回答）



面接・内定出し開始時期（2026年卒）

- 2026年卒採用の面接開始時期は、面接（対面）で「卒業年次前年2月までの累計」が52.2%（2025年卒差+13.6ポイント）と2025年卒に比べて増加した。面接（Web）も「卒業年次前年2月までの累計」が64.7%（同+15.5ポイント）と増加し、6割以上の企業が採用広報解禁となる3月よりも前に面接を開始している。
- 内々定・内定出し開始時期は「卒業年次前年2月までの累計」が40.8%（同+11.3ポイント）と2025年卒に比べて増加。2025年卒・2026年卒ともに「3月」が最も高いが、2026年卒「12月」「1月」の割合が2025年卒に比べて増加しているのが目立つ。

面接（対面）開始時期
（該当卒年の採用実施企業／単一回答）



※2026年卒の集計基数は2026年卒採用実施企業かつ当該プロセス実施企業

面接（Web）開始時期
（該当卒年の採用実施企業／単一回答）

	n	卒業年次前年							卒業年次							分からない	2月までの累計	5月までの累計
		9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降			
2026年卒	n=807	8.9	8.1	8.7	10.5	16.2	12.3	17.2	10.4	1.9	1.2	0.2	0.1	0.7	1.0	2.5	64.7	94.2
2025年卒	n=980	4.4	4.9	5.2	6.6	13.3	14.8	22.4	14.3	4.9	2.6	0.4	0.5	-	2.6	3.2	49.2	90.8

※2026年卒の集計基数は2026年卒採用実施企業かつ当該プロセス実施企業

内々定・内定出し開始時期
（該当卒年の採用実施企業／単一回答）

	n	卒業年次前年							卒業年次							分からない	2月までの累計	5月までの累計
		9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降			
2026年卒	n=1,052	5.0	2.6	2.9	10.7	8.9	10.6	18.6	14.1	11.5	8.4	1.7	0.6	0.5	2.4	1.5	40.8	85.0
2025年卒	n=1,314	2.9	2.0	2.1	6.1	5.4	11.1	19.3	17.7	12.9	11.0	2.6	0.8	0.5	3.4	2.1	29.5	79.5

※2026年卒の集計基数は2026年卒採用実施企業かつ当該プロセス実施企業

- 2027年卒の採用予定数の平均は29.3人で、2026年卒実績の平均28.8人から微増。企業の堅調な採用意欲が見られる。
- 従業員規模別で見ると「5,000人以上」のみ、2027年卒の採用予定数が2026年卒実績を下回る。

2026年卒実績と比較した2027年卒採用予定数
(2026年卒採用実施かつ2027年卒採用実施予定企業/数値回答)

(人)

			2027年卒	2026年卒	2027年卒-2026年卒 平均値の差
全体		n=1,019	29.3	28.8	0.5
従業員規模別	300人未満	n=304	6.7	6.3	0.5
	300~999人	n=399	18.4	17.6	0.8
	1,000~4,999人	n=254	50.6	49.8	0.8
	5,000人以上	n=62	122.9	125.3	-2.4

※2027年卒・2026年卒ともに平均値

面接・内定出し開始時期（予定）（2027年卒）

- 「未定」「分からない」を除く2027年卒の各採用プロセスの開始予定時期の「卒業年次前年2月までの累計」を見ると、面接（対面）が64.3%（2026年卒差+13.1ポイント）、面接（Web）が73.9%（同+12.1ポイント）、内々定・内定出しが53.3%（同+10.0ポイント）と、一層の早期化が見込まれる。

面接（対面）開始時期（未定除く※1）

（2027年卒採用予定企業かつ面接（対面）実施予定企業／単一回答）



※1 「未定」「分からない」の回答を除き集計している
 ※2026年卒の集計基数は2026年卒採用実施または実施予定企業
 ※「未定」「分からない」の割合：2026年卒 10.0%、2027年卒 8.9%

面接（Web）開始時期（未定除く※1）

（2027年卒採用予定企業かつ面接（Web）実施予定企業／単一回答）

	n	卒業年次前年							卒業年次							2月までの累計	5月までの累計
		9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降		
2027年卒	n=812	9.4	10.1	12.7	14.7	15.5	11.4	15.7	5.9	2.3	1.2	-	0.1	-	0.9	73.9	97.7
2026年卒	n=902	6.4	6.8	10.5	9.4	16.3	12.3	19.6	11.3	2.4	2.2	0.3	0.4	0.2	1.7	61.8	95.1

※1 「未定」「分からない」の回答を除き集計している
 ※2026年卒の集計基数は2026年卒採用実施または実施予定企業
 ※「未定」「分からない」の割合：2026年卒 9.2%、2027年卒 8.1%

内々定・内定出し開始時期（未定除く※1）

（2027年卒採用予定企業かつ内々定・内定出し実施予定企業／単一回答）

	n	卒業年次前年							卒業年次							2月までの累計	5月までの累計
		9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降		
2027年卒	n=1,032	4.9	3.2	7.1	15.5	11.1	11.5	17.6	12.4	7.2	5.9	1.0	0.5	0.4	1.7	53.3	90.5
2026年卒	n=1,196	3.2	3.2	4.9	10.3	9.0	12.7	19.3	13.5	9.7	8.4	1.9	0.7	0.8	2.4	43.3	85.9

※1 「未定」「分からない」の回答を除き集計している
 ※2026年卒の集計基数は2026年卒採用実施または実施予定企業
 ※「未定」「分からない」の割合：2026年卒 9.6%、2027年卒 8.9%

- 2027年卒の採用方法・形態の予定のうち、実施予定率が最も高いのは「部門別採用」35.1%、次いで「スカウト・オファー型の採用」33.4%だった。
- 2026年卒実績に比べて増加が目立つのは、「採用直結と明示したインターンシップ等からの採用」が23.2%で、2026年卒実績から4.7ポイント増加した。

2027年卒の採用方法・形態（予定）

(2027年卒：新卒採用実施または実施予定企業／複数回答、2026年卒：2026年卒採用実施企業／複数回答)

(%)

		n	従業員規模別			
			300人未満	300～999人	1,000～4,999人	5,000人以上
n	2027年卒	n=1,174	n=400	n=441	n=262	n=71
	2026年卒	n=1,161	n=390	n=438	n=262	n=71
採用方法	部門別採用	35.1 (-0.3)	36.3 (0.9)	34.9 (-1.2)	35.5 (0.8)	28.2 (-5.6)
	コース別採用	27.0 (-0.2)	22.0 (-1.3)	29.3 (0.5)	28.6 (0.8)	35.2 (-1.4)
	地域限定社員の採用	15.8 (1.3)	11.8 (1.2)	16.8 (0.3)	19.1 (3.1)	21.1 (1.4)
	新卒の契約社員の採用	1.8 (0.6)	2.3 (1.5)	2.0 (-0.0)	1.1 (0.4)	- (-)
	新卒の紹介予定派遣採用	1.9 (0.8)	2.0 (1.7)	1.4 (-0.0)	2.7 (1.1)	1.4 (-)
	職務限定型(ジョブ型)の採用	8.1 (0.9)	7.8 (0.8)	7.0 (0.4)	10.3 (1.9)	8.5 (-)
	スカウト・オファー型の採用	33.4 (1.1)	25.5 (0.1)	34.5 (2.0)	40.5 (0.4)	45.1 (4.2)
	新卒の人材紹介会社を介しての採用	18.9 (1.4)	15.0 (-0.1)	19.7 (2.6)	21.8 (1.1)	25.4 (4.2)
	リファラル採用(社員などからの紹介を通じた採用)	21.4 (3.4)	16.8 (2.6)	21.8 (4.6)	27.5 (3.1)	22.5 (1.4)
	初任給格差をつけた採用	7.8 (0.9)	6.0 (1.6)	7.0 (0.2)	11.5 (1.1)	8.5 (1.4)
	採用直結と明示したインターンシップ等からの採用	23.2 (4.7)	17.0 (4.9)	23.6 (5.3)	29.8 (3.8)	31.0 (2.8)

※ () 内の数値は、2027年卒見通しから2026年卒実績を引いて算出した差

(%)

		n	従業員規模別			
			300人未満	300～999人	1,000～4,999人	5,000人以上
n	2027年卒	n=1,174	n=400	n=441	n=262	n=71
	2026年卒	n=1,161	n=390	n=438	n=262	n=71
採用ターゲット	アルバイト等からの社員登用での採用	7.8 (0.7)	4.3 (1.7)	7.0 (0.6)	10.3 (-)	23.9 (-1.4)
	日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	21.6 (1.7)	9.8 (1.8)	17.7 (1.7)	38.2 (3.4)	52.1 (-2.8)
	海外の大学・大学院を卒業する外国人学生の採用	8.4 (2.1)	4.3 (1.2)	5.9 (2.0)	14.1 (3.4)	26.8 (4.2)
	海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	11.1 (3.1)	5.5 (1.4)	8.4 (2.0)	19.1 (6.9)	29.6 (7.0)
	大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	26.0 (1.8)	22.3 (4.0)	19.0 (-0.1)	38.9 (2.3)	42.3 (-)
採用時期	通年採用	28.3 (-1.2)	35.8 (-1.2)	24.7 (-0.9)	27.1 (-1.5)	12.7 (-2.8)
	夏採用	13.6 (-0.8)	12.8 (-0.1)	15.0 (-1.7)	14.1 (-0.8)	8.5 (-)
	秋採用	13.0 (-2.0)	13.8 (-0.9)	12.9 (-2.4)	13.0 (-3.1)	9.9 (-1.4)
	通年入社での採用	5.6 (0.5)	9.3 (2.1)	3.9 (-0.3)	3.8 (-)	2.8 (-1.4)

※ () 内の数値は、2027年卒見通しから2026年卒実績を引いて算出した差

キャリア形成支援プログラムの実施状況

- 2027年卒向けキャリア形成支援プログラムの実施率は76.1%（2026年卒差+0.8ポイント）。タイプ別では「【タイプ1】オープン・カンパニー」88.5%（同+0.3ポイント）が最も高く、「【タイプ3】汎用的能力・専門活用型インターンシップ」33.1%（同+1.8ポイント）、「【タイプ2】キャリア教育」27.6%（同+1.6ポイント）の順に続く。

キャリア形成支援プログラムの実施状況

(全体/単一回答)



※「キャリア形成支援プログラム」は「インターンシップ、オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）」である旨を明示して聴取している

タイプ別キャリア形成支援プログラムの実施状況

(該当卒年対象のキャリア形成支援プログラム実施企業/複数回答)

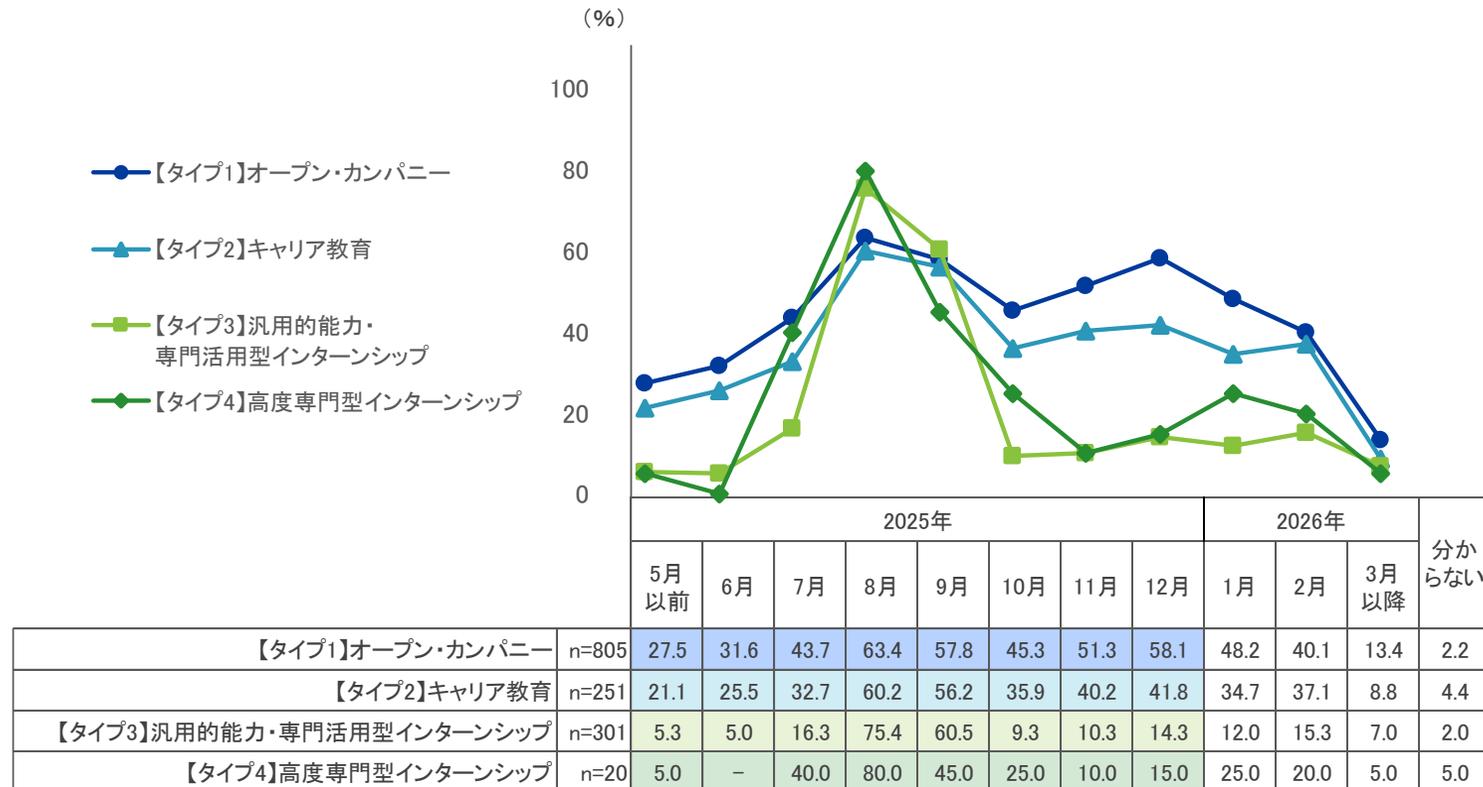
年次	実施企業数	【タイプ1】 オープン・カンパニー (%)	【タイプ2】 キャリア教育 (%)	【タイプ3】 汎用的能力・専門活用型インターンシップ (%)	【タイプ4】 高度専門型インターンシップ (%)	タイプ区分は意識せずに実施 (%)
2028年卒(予定)	n=915	87.1	28.9	32.6	2.1	9.0
2027年卒	n=910	88.5	27.6	33.1	2.2	6.9
2026年卒	n=901	88.2	26.0	31.3	3.2	7.0

※「キャリア形成支援プログラム」は「インターンシップ、オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）」である旨を明示して聴取している

- 2027年卒向けキャリア形成支援プログラムの実施時期は全てのタイプにおいて「2025年8月」の割合が最も高い。
- 【タイプ1】 【タイプ2】 は夏季に限定せず秋季・冬季の実施率も高い。【タイプ1】の実施時期は「2025年8月」に次いで、「2025年12月」「2025年9月」の割合が高い。

2027年卒向けキャリア形成支援プログラムの実施時期

(2027年卒向けキャリア形成支援プログラム実施企業/複数回答)



※「キャリア形成支援プログラム」は「インターンシップ、オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）」である旨を明示して聴取している

調査概要・参考文献

【学生調査】 ※現在と同様の調査は2012年卒より実施

2026年卒（大学生・大学院生）の就職活動振り返り調査

調査目的：就職に関する学生の活動実態を把握する

調査方法：インターネット調査

調査協力：株式会社インテージ

調査対象：調査協力会社のモニターにスクリーニング調査を行い、民間企業等を対象に就職活動を行った全国の大学4年生・大学院2年生

調査期間：2026年卒－2025年11月20日～2025年12月8日

2025年卒－2024年11月22日～2024年12月4日

2024年卒－2023年11月22日～2023年12月4日

集計対象：2026年卒－1,326人、2025年卒－1,835人、2024年卒－1,802人

※2023年卒以前の調査概要は『就職白書2012』～『就職白書2023』を参照

【企業調査】

大学生・大学院生の採用活動振り返り調査

調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態を把握する

調査方法：インターネット調査（2026年卒）、
郵送調査・インターネット調査を併用（2025年卒、2024年卒）

調査協力：株式会社電通マクロミルインサイト

調査対象：全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業

2026年卒－4,695社、2025年卒－4,876社、2024年卒－4,826社

調査期間：2026年卒－2025年12月1日～2026年1月7日

2025年卒－2024年12月2日～2025年1月10日

2024年卒－2023年12月1日～2024年1月10日

回収社数：2026年卒－1,196社（回収率25.5%）

2025年卒－1,510社（回収率31.0%）

2024年卒－1,488社（回収率30.8%）

※2023年卒以前の調査概要は『就職白書2012』～『就職白書2023』を参照

【就職プロセス調査】

調査目的：大学生・大学院生における就職活動の実態を把握する

調査対象：大学生および大学院生に対して、『リクナビ』にて調査モニターを募集し、モニターに登録した学生

《集計方法について》

- 大学生については、性別、専攻、所属大学の設置主体の構成比が実際の母集団に近づくよう、文部科学省「学校基本調査」の数値を参照し、ウェイトバック集計を行った。大学生と大学院生を合わせた学生全体については、大学生と大学院生の構成比に関して、同様のウェイトバック集計を行ったため、大学生と大学院生の合計値が、学生全体の値と一致しない場合がある。

《調査結果を見る際の注意点》

- %を表示する際に小数第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある。
- 図表の一部で、今回調査と過去調査のポイント差をカッコ内に記載した。
- データは無回答サンプルを除いて集計している。
- サンプル数50未満の集計値は参考値として取り扱う。
- 企業は従業員規模の無回答企業があるため、従業員規模別の計と全体は一致しない。
- 無回答項目はグラフ・数表内で「-」と表記。
- 2026年卒業や2027年卒業を「2026年卒」「2027年卒」と表記。
- 「内定率」は内定・内々定を含む。政府の要請における正式な内定日は10月1日以降である。
- キャリア形成支援プログラムとは、インターンシップをはじめ、オープン・カンパニー、キャリア教育を含むキャリア形成支援に係る取り組みの総称を指す。

【参考文献】

亀野淳. (2021). 日本における大学生のインターンシップの歴史的背景や近年の変化とその課題－「教育目的」と「就職・採用目的」の視点で. 日本労働研究雑誌, 63(8), 4-15.

松高政. (2021). 大学教育としてのインターンシップの現状と課題. 日本労働研究雑誌, 63(8), 16-30.

インディードリクルートパートナーズリサーチセンターについて

インディードリクルートパートナーズリサーチセンターは、ジョブズリサーチセンター、就職みらい研究所、HRリサーチセンターが統合して2025年4月に設立された調査・研究機関です。

制作チーム（50音順）

風間 亮、栗田 貴祥、高見 佑奈、津田 郁、森 史行