

2025年卒採用 内定動向調査 / 2026年卒採用計画

2025年卒採用は、10月に正式内定解禁を迎えた。売り手市場が強まる中、企業の採用活動はどのように進んできたのだろうか。ここまでの進捗や充足状況を確認すべく、「キャリタス就活」掲載企業など全国の有力企業を対象に調査を行った。2026年卒者の採用についても予定や方針などを聞いた。

I. 2025年3月卒業予定者の採用

1. 選考終了状況

採用選考を「終了した」42.1%。4年連続で低下。未終了企業の6割強は予定外に継続

2. 内定者充足率と今後の方針

内定者充足率の平均は65.6%で、前年同期調査(67.9%)を下回った

3. 内定者に対する満足度と内定辞退の状況

「質・量ともに不満」が増加し満足度は低下。内定辞退「増えた」34.9%、「減った」18.5%

4. ここまでの採用活動の感想

「とても厳しい」が年々増加し約4割に(39.0%)。「やや厳しい」と合わせると8割超

5. 初期配属を決めるタイミング

過半数の企業が入社前に配属先を決定。「内定通知以前」が増加傾向

II. 2026年3月卒業予定者の採用

1. 採用予定数と予算

採用数「増える見込み」が18.7%で、「減る」(6.4%)を上回る。採用予算の増加が顕著

2. 採用活動の開始予定時期

年内の面接開始を予定する企業が全体の3割強。内定出し開始のピークは3月の見込み

3. 採用で注力したいこと

「早期接触学生とのフォロー」が最多。「大学との関係強化」が次点

III. インターンシップ等のプログラム(※)

1. プログラム実施状況

「夏季」71.6%、「秋季」66.2%、「冬季」73.6%。オープン・カンパニーを中心に実施

2. 夏季プログラムの満足度

夏季実施企業の満足度は前年よりやや改善も、半数は「想定よりも参加学生少ない」と回答

※オープン・カンパニー等も含めて「インターンシップ等」と表記

《 調査概要 》

調査対象 : 全国の主要企業 16,526社
調査時期 : 2024年9月25日 ~ 10月7日
調査方法 : インターネット調査法
回答社数 : 1,064社

《従業員数》

《業種》

《株式》

~299人	300~999人	1000人以上	製造	非製造	上場	非上場
482社	360社	222社	419社	645社	180社	884社

《地域》

北海道	東北	関東	中部	関西	中国・四国	九州・沖縄
57社	62社	451社	173社	198社	67社	56社

調査機関 : 株式会社キャリタス/キャリタスリサーチ

I. 2025 年 3 月卒業予定者の採用

1. 選考終了状況

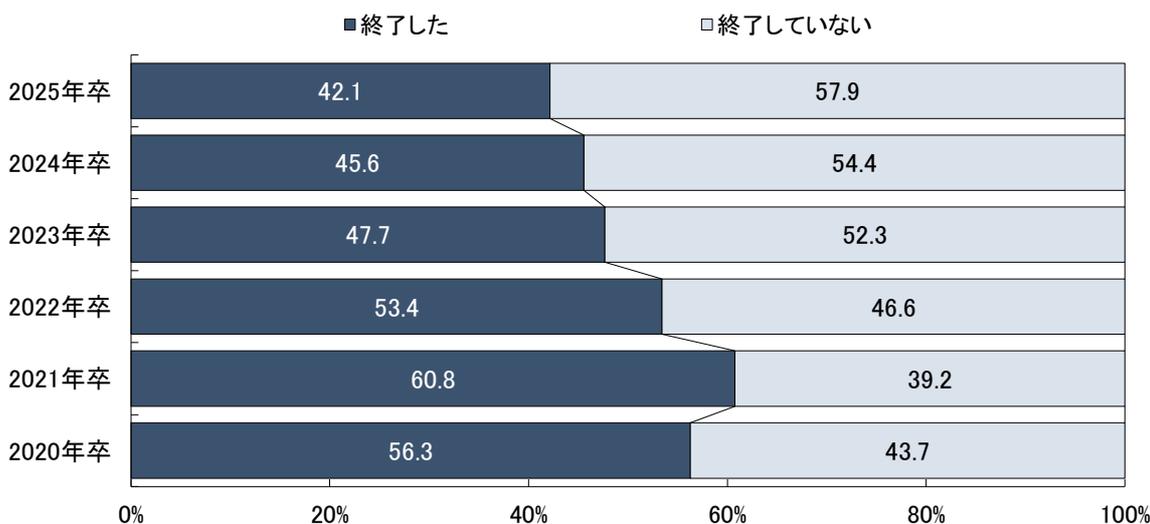
2025 年 3 月卒業予定者の採用選考を「終了した」企業は全体の 42.1%。前年同期調査（45.6%）を 3.5 ポイント下回り、正式内定解禁を迎えるタイミングでの終了率は 4 年連続で低下した。早期化の進行により内定出しのタイミングは一層早まったが、6 割近くが採用活動を「終了していない」と回答した。

なお、選考解禁が現行ルールより 2 カ月遅い 8 月 1 日だった 2016 年卒採用において、10 月時点の終了率は 43.6%だった。当時よりも終了のタイミングが遅くなっていることから、早期化と同時に長期化していることが読み取れる。

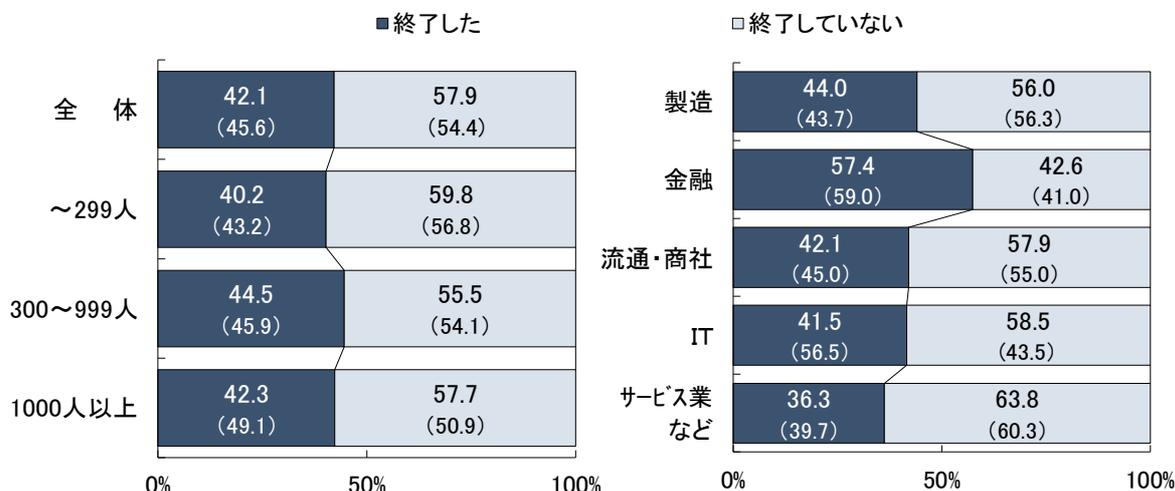
終了率を従業員規模別に見ると、いずれの規模も 4 割台で、それぞれ前年調査を下回る。特に大手企業で減少幅が大きい（6.8 ポイント減）。

業界別では、「金融」が唯一過半数に達しているものの、前年よりやや低下した（59.0%→57.4%）。最も低い「サービス業」は今年も 3 割台（36.3%）。

採用選考の終了状況（経年）



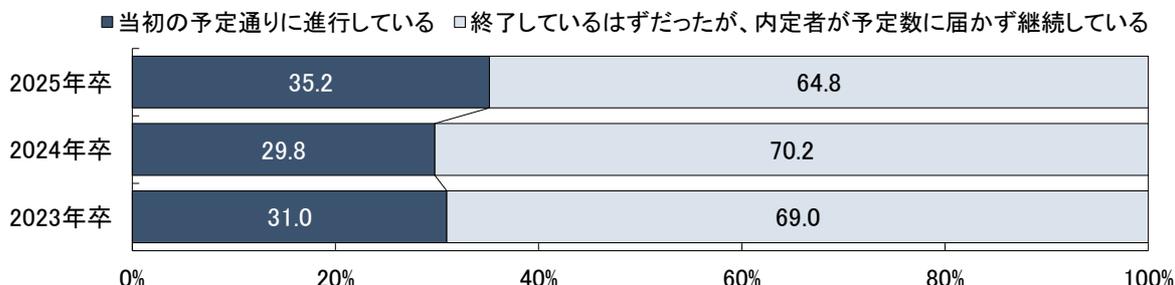
採用選考の終了状況（全体／従業員規模別・業界別）



※()内は前年同期調査の数値

採用選考を「終了していない」企業（全体の57.9%）のうち、「当初の予定通りに進行している」という企業は3割強（35.2%）。過去2年より増えたものの、計画通りに進まず、予定外に採用活動を継続している企業が今年も多数派であることが確認できる。

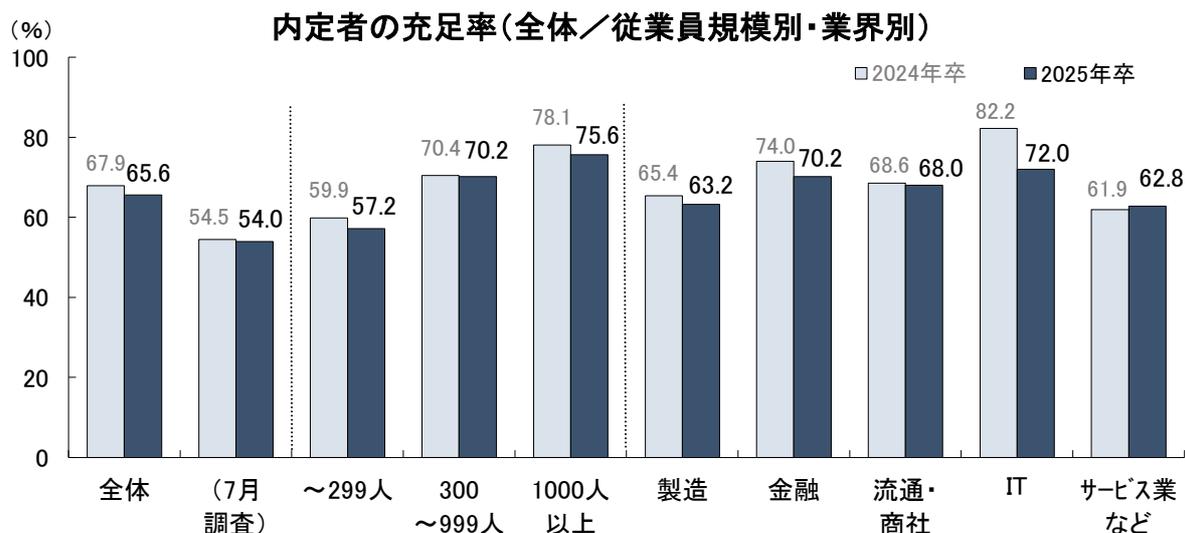
採用活動未終了企業の状況



2. 内定者充足率と今後の方針

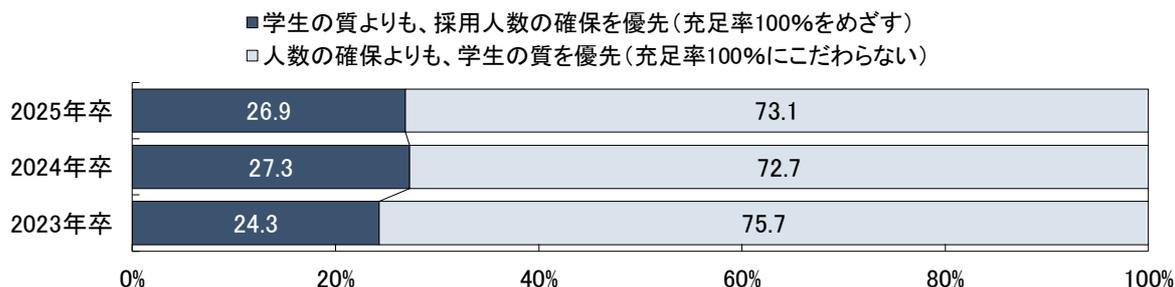
採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」の平均は65.6%。7月調査（54.0%）から3カ月間の伸びは11.6ポイントにとどまり、終了率同様に前年同期を下回った。

従業員規模が大きくなるにつれ充足率も上がるが、大手企業でも7割台半ばで（75.6%）、中小企業では6割弱にとどまっている（57.2%）。業界別では「IT」が最も高いものの、前年より低下した（82.2%→72.0%）。



未充足部分に対する方針については、「学生の質よりも、採用人数の確保を優先」という企業は26.9%で、前年調査（27.3%）と同水準。「人数の確保よりも、学生の質を優先」が73.1%で、充足率100%にこだわらず質優先の姿勢を取る企業が今年も7割を超える。

未充足部分に対する今後の方針

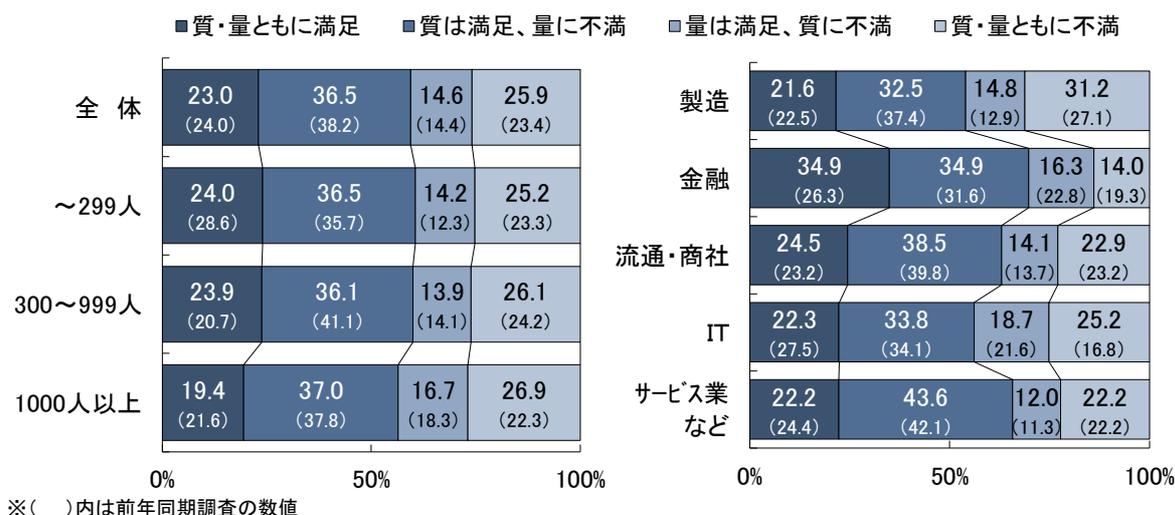


3. 内定者に対する満足度と内定辞退の状況

内定者に対する満足状況を、質と量（人数）の観点で尋ねた。前年調査との大きな変化は見られないものの、「質・量ともに不満」という回答がやや増加し（23.4%→25.9%）、「質・量ともに満足」（23.0%）を上回った。「質は満足、量に不満」という回答が今年も最も多くを占め（36.5%）、質を優先したことで量（人数）の確保に苦戦した企業が多かったことがこの指標からもうかがえる。

従業員規模別による大きな差はないが、大手企業において「質・量ともに満足」の割合が低く、2割を下回る（19.4%）。業界別では、充足率の高い「金融」において満足度も比較的高い。

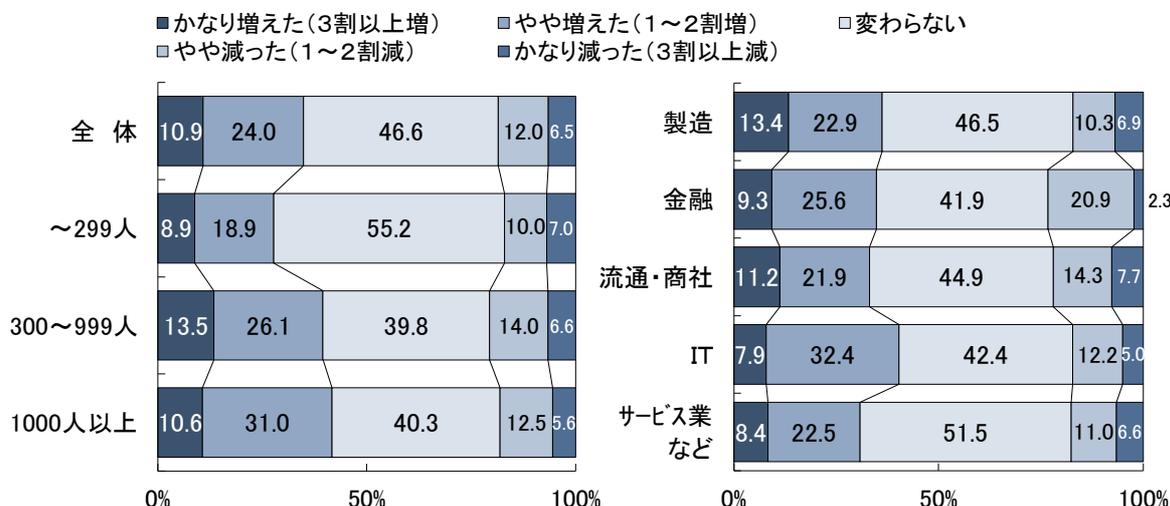
内定者に対する満足度(全体／従業員規模別・業界別)



内定辞退の状況を前年度と比較してもらった。「かなり増えた」10.9%、「やや増えた」24.0%で、合わせて34.9%の企業が、内定辞退が増えたと回答した。これに対し、「かなり減った」と「やや減った」の合計は18.5%。「増えた」が「減った」の2倍近くに上る。

従業員規模別に見ると、いずれの規模でも「増えた」が「減った」を上回り、特に大手企業において「増えた」の合計が4割を超え多い（計41.6%）。業界別では「IT」において「増えた」が4割に上り（計40.3%）、内定辞退者の増加に悩む企業が多かったようだ。

内定辞退者の増減(全体／従業員規模別・業界別)

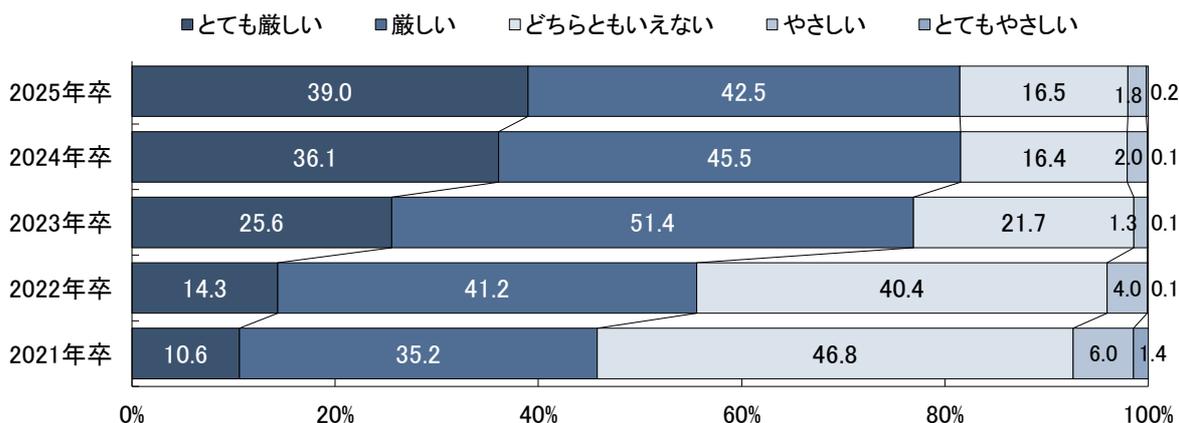


4. ここまでの採用活動の感想

ここまでの採用活動の感想を尋ねた。「とても厳しい」が4割近くに上り（39.0%）、「やや厳しい」（42.5%）をあわせて8割を超える（計81.5%）。「やさしい」という回答は計2%にとどまり、自社の採用活動を「厳しい」と振り返る企業が大半だ。

経年で見ると、「とても厳しい」の割合が年々上昇しており、人材獲得競争が激化していることが読み取れる。なお、今年2月の調査で自社の採用活動の見通しを尋ねた際、「厳しくなる」との見方が8割を超え（85.2%）、危機感の強さが表れていたが、実際予想に近い数字となった。

ここまでの採用活動を振り返って



【Voice-1】—ここまでの採用満足状況

■厳しい

- 母集団形成の時点で躓いており、勝負の土俵に上がることすらできていない感覚です。 <専門商社/中堅>
- 理系人材が大幅に不足している。 <自動車・輸送用機器/大手>
- 求人数が増えているため自社求人が埋もれてしまう。早期から内定を複数保有している学生が多く、良いと思った学生が辞退してしまう。 <情報・インターネットサービス/中堅>
- エントリー・対面説明会への参加が少ない。わずかな給与の違いなどを理由に他社に行かれることがあり、こちらの待遇をきちんと理解してもらえず残念。 <専門商社/中小>
- インターンシップ受入れ等の事務負担が増えているものの、採用になかなか結び付かない。 <官公庁・団体/大手>
- とにかく想定以上に内定辞退が多く、二次募集への応募も少なかった。 <運輸・倉庫/中堅>
- 早期化が著しく、出遅れてしまったらそこで状況が厳しくなる。 <素材・化学/大手>
- 応募者の質が落ちたので、評価基準を下げなければいけない状況。 <水産・食品/中小>

■どちらともいえない

- 昨年に比べ内定受諾率が高く、結果としては充足となったが、母集団形成としては難しい点も多かった。 <情報処理・ソフトウェア/中堅>
- 一旦終了まではそれほど厳しくなかったが、9月に内定辞退者が1名出たことで追加をすることになり、少し厳しく感じている。 <専門商社/中小>

■やさしい

- 採用数が減ったことが一番の要因だが、昨年よりも内定辞退が減ったため、そこまで厳しさを感じなかった。 <専門商社/中堅>
- 昨年よりインターンシップやセミナー等に力を入れた結果、昨年の2倍の内定者の確保につなげることができた。 <その他サービス/中堅>

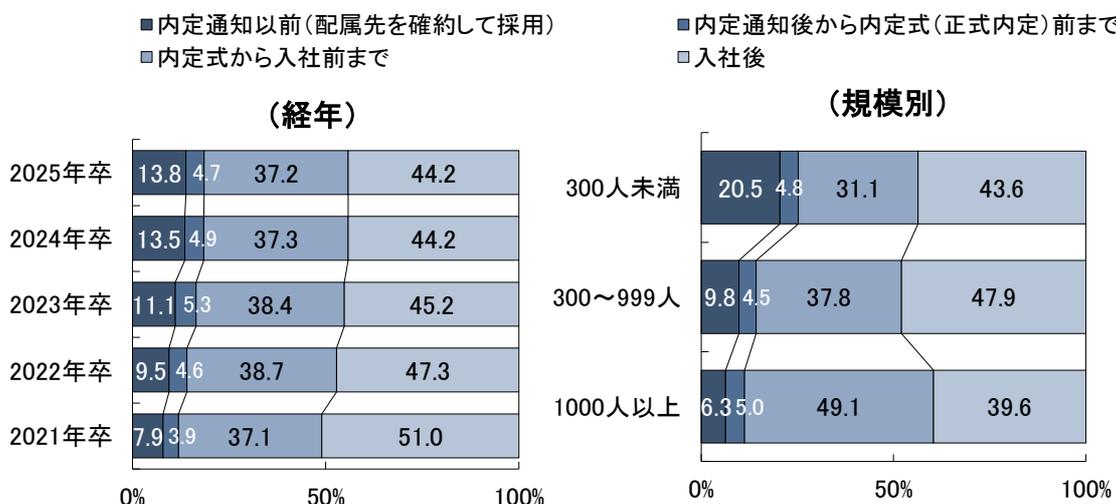
5. 初期配属を決めるタイミング

入社後最初の配属先を決めるタイミングを尋ねた。主なものを1つだけ選んでもらったところ、「入社後」が全体の4割強を占め最も多いものの（44.2%）、半数以上の企業が入社前に配属先を決定すると回答した。

「内定通知以前」を選んだ企業は13.8%と1割台だが、過去5年間の推移を見ると、少しずつ増加してきたことがわかる。いわゆる「配属ガチャ」による早期離職防止を意識するだけでなく、入社後の配属希望が通るのか不安を感じる学生に対し、あらかじめ配属先を決めて採用することで訴求力を高めようとの狙いもあるのだろう。

従業員規模別では、300人未満の企業で「内定通知以前」の割合が高く、2割を超える（20.5%）。

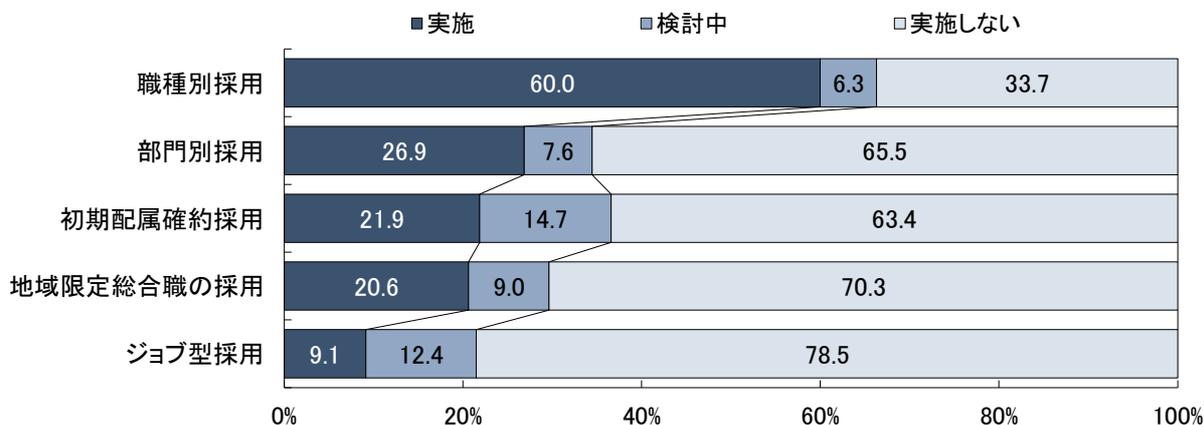
配属を決めるタイミング(経年／従業員規模別)



別の指標も確認したい。部分的なものも含め「初期配属確約採用」を取り入れている企業は約2割（21.9%）。このほかにも多様な採用形態が広がりを見せている。多いのは「職種別採用」で実施企業は全体の6割に達する。「部門別採用」は26.9%。採用枠のすべてを職種別や部門別に採るとは限らないものの、専門性の高い学生や資格保有者を確保するためにも、導入する企業は多い。

また、いずれの項目も「検討中」が一定数あることから、これらを取り入れる企業は今後増えていくものとみられる。

各採用形態の実施有無



※部分的に実施している場合も含めて調査

II. 2026 年 3 月卒業予定者の採用

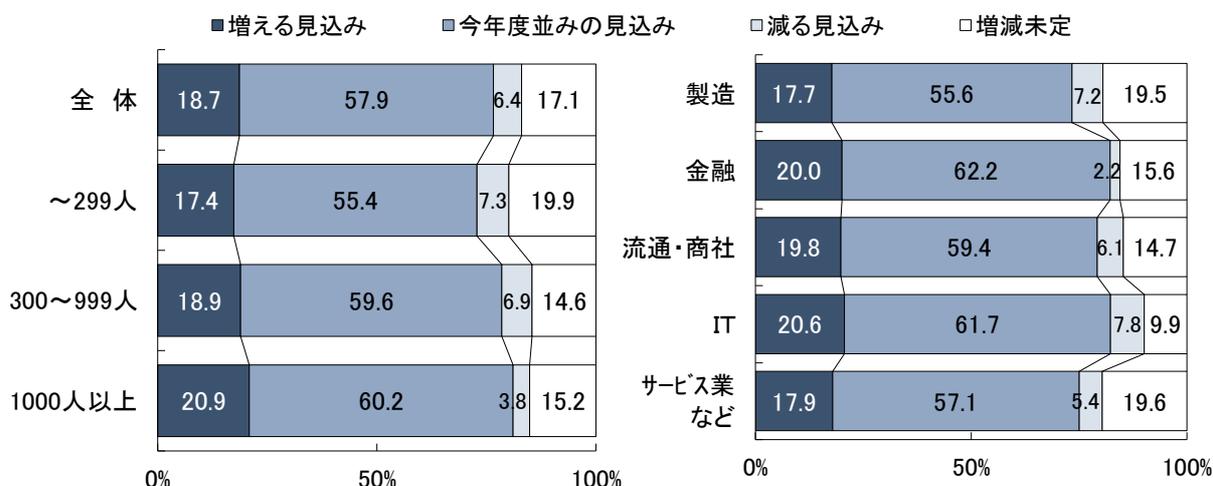
1. 採用予定数と予算

ここからは 2026 年 3 月卒者の採用計画に関する調査結果を紹介したい。

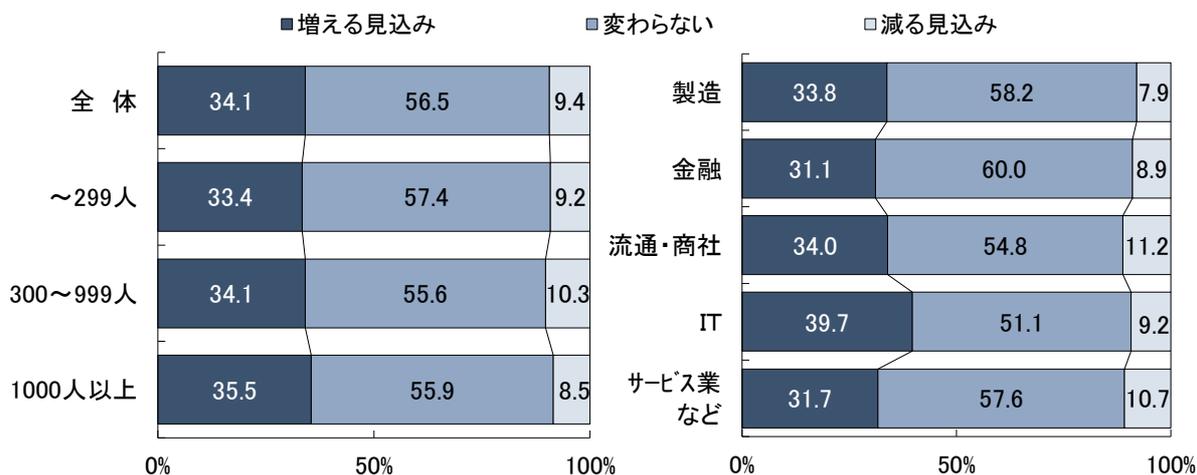
2026 年卒者の採用見込みについて尋ねたところ、5 割強（57.9%）が「今年度（25 年卒）並み」と回答。「増える見込み」18.7%に対し「減る見込み」は 6.4%で、「増加」が「減少」を大きく上回る。来期も企業の採用意欲の高い状態が継続する見込みだ。

採用予算は、「増える見込み」（34.1%）が「減る見込み」（9.4%）を大幅に上回る。特に IT で高く「増える見込み」が約 4 割に上る（39.7%）。

2026年卒者の採用人数見込み(全体／従業員規模別・業界別)



2026年卒者の採用予算見込み(全体／従業員規模別・業界別)



【Voice-2】—2026 年卒者の採用数について

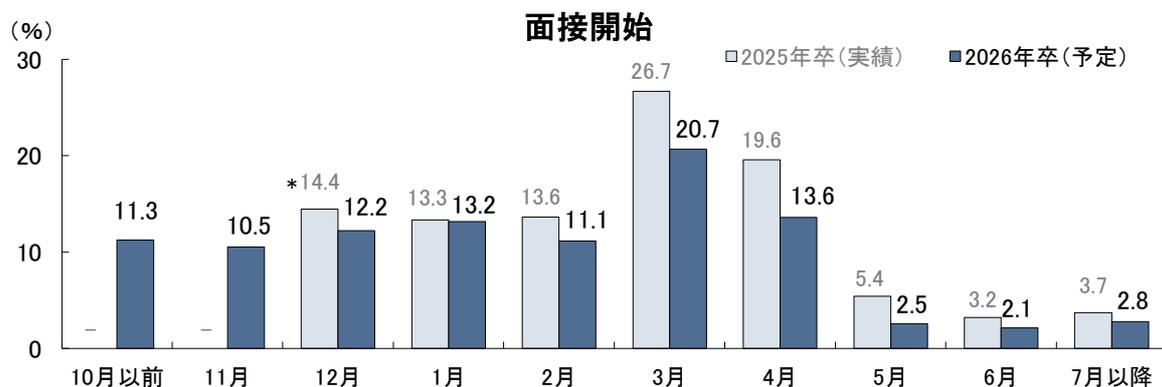
- 今期が計画通りに確保できなかったため、増える見込み。 ＜自動車・輸送用機器／大手＞
- キャリア採用に苦戦しており、新卒中心に切り替えを予定。 ＜情報・インターネットサービス／中小＞
- 10 年後の経営計画に増員は必須。 ＜情報処理・ソフトウェア／中小＞
- 高い計画を立てても実現できる可能性が乏しく、まずは例年同様の採用計画を立て活動する。 ＜機械・プラントエンジニアリング／中堅＞
- 2025 年卒者が想定以上に多かったため、2026 年卒者は例年通りとなる。 ＜ホテル・旅行／中小＞

2. 採用活動の開始予定時期

次に、2026 年卒採用の活動時期をどのように計画しているか確認したい。

面接開始時期は、3 月が最も多く（20.7%）、4 月（13.6%）が続く。2025 年卒実績に比べ、どちらも 6 ポイント減と大きく減少。その分、12 月以前のポイントが増加しており、早期化が一層進行する見込み。従業員規模 1000 人以上の大手企業の 46.4%が年内に面接開始を予定。大手の早さが目立つが、中堅中小企業の約 3 割が 12 月以前を選んでおり、規模を問わず面接開始時期を早める企業が多いことが読み取れる。

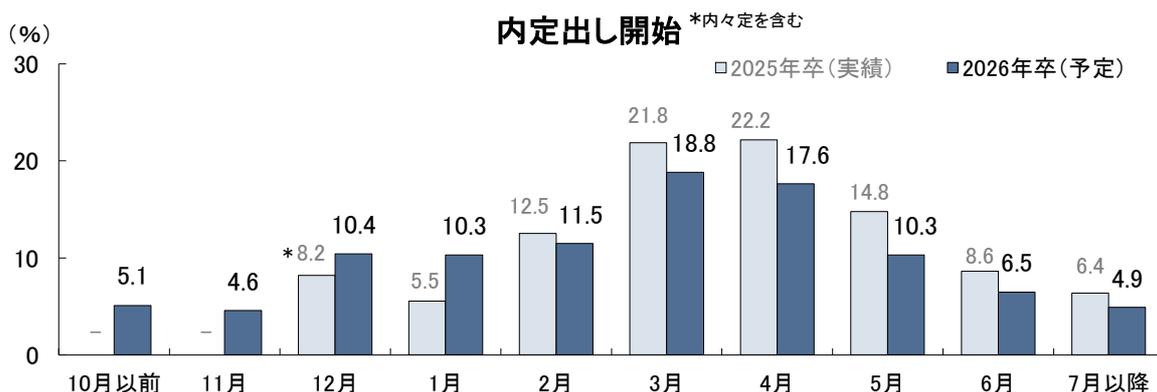
内定出しの開始時期も、3 月が最多（18.8%）。僅差で 4 月が続く（17.6%）。1 月以前が前年実績を上回り、面接開始時期だけでなく、内定出し開始時期も大幅に早まる見込みだ。大手企業では、年内の内定出し開始が計 27.3%に上る。



※2025年卒は2024年7月に調査 *「12月以前」として調査

《面接の開始/従業員規模別》

	10月以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月以降
~299人	10.0	10.2	8.8	12.9	11.2	22.4	14.6	3.4	3.4	3.2
300~999人	11.6	9.5	11.9	12.5	13.1	20.8	15.7	2.1	0.3	2.7
1000人以上	13.4	12.9	20.1	14.9	7.7	17.0	7.7	1.5	2.6	2.1



※2025年卒は2024年7月に調査 *「12月以前」として調査

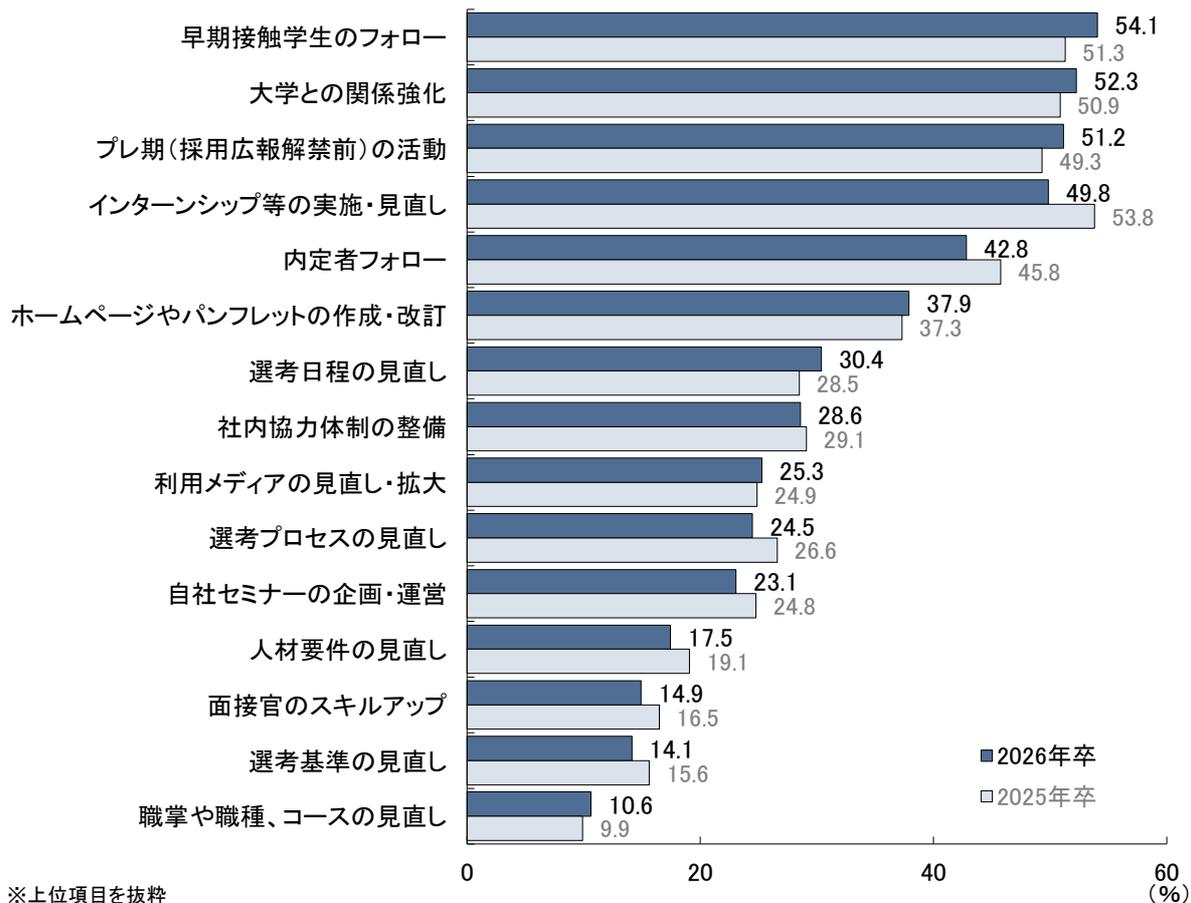
《内定(内々定)出しの開始/従業員規模別》

	10月以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月以降
~299人	4.4	4.4	9.3	9.5	8.5	19.8	18.8	10.7	8.5	6.1
300~999人	5.0	4.2	9.2	9.8	13.6	18.1	17.5	12.8	5.9	3.9
1000人以上	6.7	5.7	14.9	12.9	13.9	18.0	15.5	5.2	3.1	4.1

3. 採用で注力したいこと

2026 年卒の採用で注力したいことを尋ねた。最も多いのは「早期接触学生のフォロー」で5割強（54.1%）。「プレ期の活動」（51.2%）、「インターンシップ等の実施・見直し」（49.8%）も約半数が選んだ。早期から学生の認知度を上げる動きに加え、すでに接点を持った学生を選考につなげることに注力する方針を取る企業も多いようだ。「大学との関係強化」は52.3%で、キャリアセンターや研究室経由での認知度向上や応募者確保につなげたいという考える企業も少なくない。

2026年卒採用で注力したいこと



【Voice-3】—2026 年卒者の採用で注力したいこと

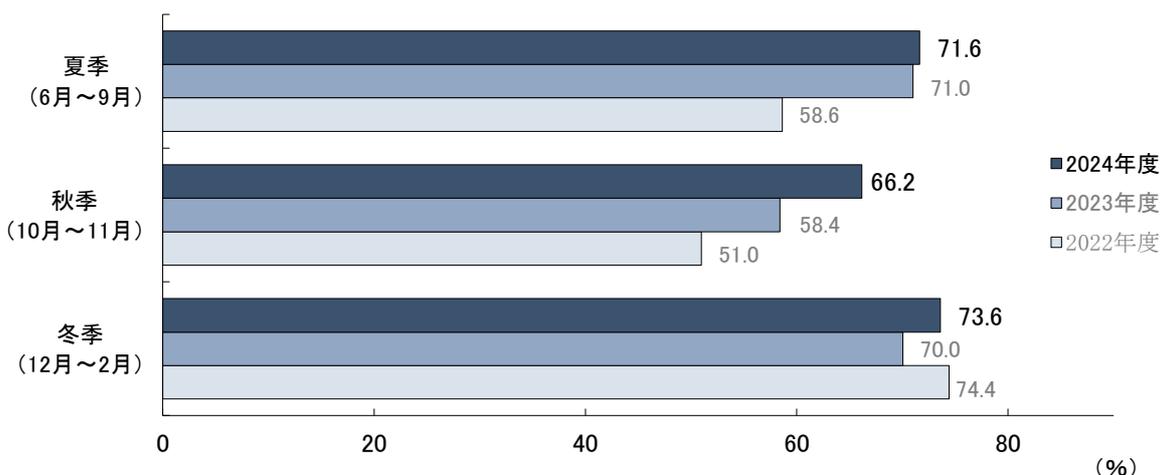
- プレ期に動いている優秀層の学生と多くの接触ができるようにしたい。 <専門商社/中堅>
- 今年度より、プレ期にオープン・カンパニーを不定期で開催予定。 <リース・レンタル/中堅>
- 夏によい学生と接触することができたので、内定までつなげられるようにフォローしていきたい。 <情報処理・ソフトウェア/中堅>
- せっかく興味を持ってきてくれた学生と、つながっていけるように連絡を取っていくことが重要と考えています。 <自動車・輸送用機器/大手>
- 大学との関係を強化し、安定的な採用体制を構築したい。 <素材・化学/中小>
- 自社の採用ホームページの刷新に注力する。 <情報処理・ソフトウェア/中堅>
- 人材要件や選考基準などの社内方針を改定し、書類選考通過率を上げることを優先的に行いたい。学校との連携は必須のため、最も注力する予定。 <情報処理・ソフトウェア/中小>
- 職種別採用を試験的に導入する予定。 <精密機器・医療用機器/中小>
- 配属の初任地を確約するか検討したい。 <運輸・倉庫/大手>
- リクルーターを増やし、かかるマンパワーを分散させたい。 <水産・食品/中堅>

Ⅲ. インターンシップ等のプログラム

1. プログラム実施状況

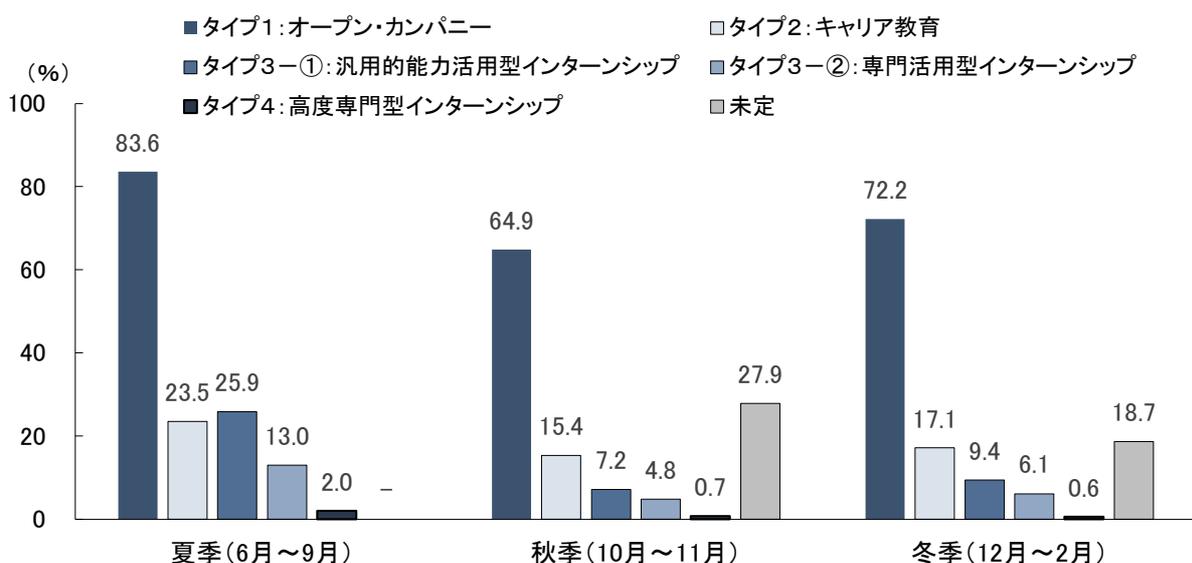
インターンシップやオープン・カンパニー等の実施状況について、時期別に尋ねた。夏季と冬季の実施率が高く、ともに7割超（71.6%、73.6%）。秋季は6割強（66.2%）と、夏や冬に比べるとやや低いが、実施率の伸びは顕著で、2022年度に比べて15ポイントあまり増加した（51.0%→66.2%）。時期を問わず、多くの企業が実施を予定しており、3月の採用広報解禁前に学生と接点を持ちたいと考える企業が増加していることがうかがえる。

インターンシップ等実施状況（予定含む）



実施プログラムを時期別に見てみる。どの時期においても「タイプ1：オープン・カンパニー」が圧倒的に多く、夏季は8割を超える（83.6%）。5日間以上の「タイプ3-①：汎用的能力活用型インターンシップ」は夏の実施が最も多く（25.9%）、学業に配慮し、長期休暇に合わせて実施されたことがうかがえる。秋季・冬季は、調査時点で未定の企業も少なくない。

実施プログラム（時期別）



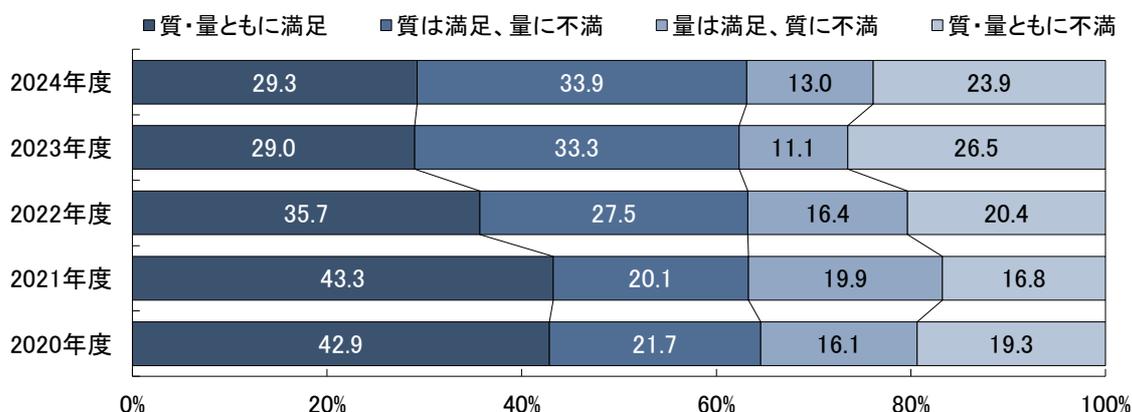
※プログラム実施企業が回答

2. 夏季プログラムの満足度

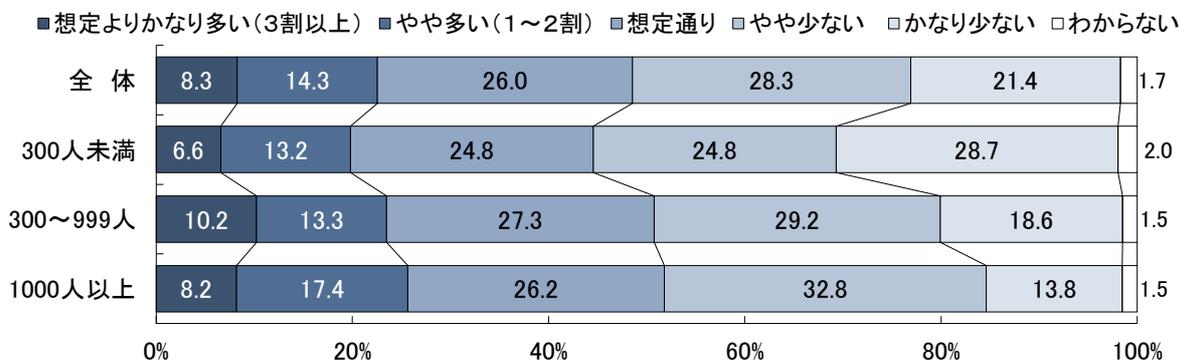
今夏にインターンシップ等のプログラムを実施した企業に満足度を尋ねたところ、「質・量ともに満足」が約 3 割（29.3%）。2021 年度以降減少傾向が続いていたが、今年度は、前年同期調査と同水準。実施時期を早めたことにより参加者増につながった企業も一定数あったようだ。ただし、プログラム実施企業の増加により参加者が分散し、思うように参加者を集められなかった企業は少なくない。

参加学生数を当初想定と比較してもらった。「想定よりかなり多い」「やや多い」を合わせて 22.6%に対し、「やや少ない」「かなり少ない」の合計は 5 割近くに上り（49.7%）、参加学生を集めるのに苦戦した企業が多かったことが表れている。

夏季プログラムの満足度



夏季プログラム参加学生数(想定との比較)

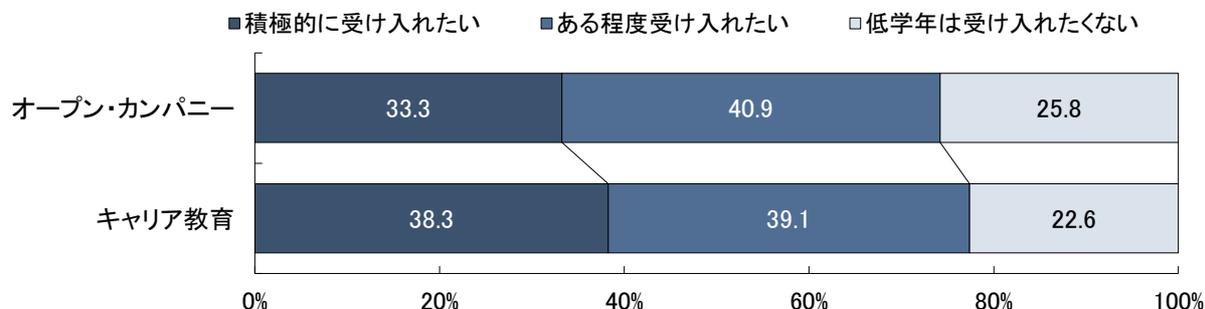


【Voice-4】—夏季プログラムの満足状況

- 夏季に 5 日間以上の日程で実施したのは初だったが、予定していた数が集まった。 <情報処理・ソフトウェア/中小>
- 24 卒より 1 カ月程前倒しで開催をしたことで、夏季は昨年を超える集客につながった。 <ホテル・旅行/大手>
- 対面実施の効果もあってか、多くの応募があった。 <自動車・輸送用機器/中小>
- 質疑応答の時間が足りないほど、就職意欲にあふれた学生が多い。 <保険/大手>
- 例年を上回る応募があったが、参加する目的が定まっていない学生が多く、手ごたえを感じる事ができなかった。 <機械・プラントエンジニアリング/中堅>
- 質の良い学生が来てくれたが、動員に苦戦した。 <専門商社/中小>
- プレエントリーのわりに予約につながらなかったり、予約キャンセルが多かったりした。 <運輸・倉庫/大手>
- 学生の専攻や学習内容と弊社の業務内容とのギャップを感じた。 <電子・電機/中小>
- 参加人数が少なく、ターゲット校の学生が参加していない。 <鉄鋼・非鉄・金属製品/中小>

なお、学年を問わず参加できる「オープン・カンパニー」と「キャリア教育」について、低学年（大学 1、2 年生）の受け入れに対する考えを尋ねた。どちらの類型でも「積極的に受け入れたい」という企業が 3 割台、「ある程度受け入れたい」が約 4 割。大半の企業が、低学年の受け入れに肯定的だ。

低学年(大学1、2年生)の受け入れについて



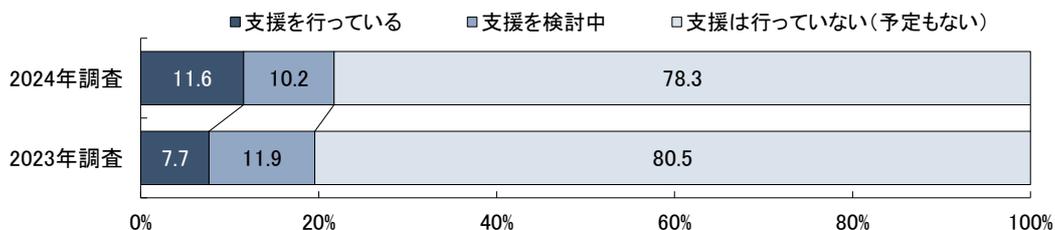
【Voice-5】——インターンシップ等を実施する上での工夫

- 会社の雰囲気が伝わるように先輩社員と会う機会を多く設けた、また、楽しいだけでなく、厳しい面も伝えるよう心掛けた。 <建設・住宅・不動産/中小>
- なるべく同業種でやっていないようなプログラムを行うようにしている。 <ホテル・旅行/中堅>
- 毎回登壇する社員を変える。ワーク内容を多様にし、参加を促しファンを育成する。 <その他サービス/中小>
- 学生の参加しやすい曜日・時間帯に変更しました。現場見学ならば土曜日に設定。オープン・カンパニーは平日の夕方など。 <建設・住宅・不動産/中小>
- 数コース設けて、学生の要望に沿ったプログラムを組んでいる。 <リース・レンタル/中堅>
- 学生の疑問解消につながるよう、対面で、一方通行ではなく対話型を心掛けている。 <運輸・倉庫/中堅>
- 有能な社員に各支店から WEB で座談会に参加してもらっている。 <精密機器・医療用機器/大手>
- 営業社員にも協力してもらい、できるだけリアルな業務を体験してもらうようにしている。 <リース・レンタル/中堅>
- マンパワー不足で抽選で落としてしまった学生へのフォローができていない。そうした学生を対象とした WEB 説明会などをもっと開催したい。 <水産・食品/中堅>

【参考】社員に対する奨学金返還支援の有無

社員に対して、奨学金返済の「支援を行っている」と回答した企業は 11.6%。前年同期調査（7.7%）に比べ 3.9 ポイント増加。「支援を検討中」の企業も 1 割を超えており（10.2%）、企業による奨学金返済支援が徐々に広がってきていることがうかがえる。自治体の制度を利用する企業も多いようだ。

社員に対する奨学金返還の支援の有無



- 市と共同で、入社して 2 年目から 6 年間最大年 18 万円を補助しています。 <自動車・輸送用機器/中小>
- 入社後 2~4 年目に年間最大 18 万円を 3 年間（最大 54 万円）支援する。 <情報処理・ソフトウェア/中小>
- 一部職種（大卒総合職より月給が少ない職種）にのみ行っている。 <医薬品・医療関連・化粧品/大手>