

2026年卒

就職・採用戦線の見通し

Part 4

2026年卒採用の展望



■ 採用意欲は依然旺盛の見込み

2026年卒の採用・就職戦線は、どのような展開が予想されるだろうか。まず、企業の採用意欲から確認したい。

今年10月に実施した調査で2026年卒者の採用見込みを尋ねたところ(図4-①)、6割近く(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。従業員規模が大きいほど「増える見込み」の割合が高い。業界別でも、いずれも「増える」が「減る」を大きく上回る。企業の採用意欲の高い状態が来期も継続する見込みだ。

売り手市場が続き、計画数未達のまま終える企業も増加傾向にある。Part1で述べたように、2025年卒採用でも採用数を充足できないまま終える見込みの企業は多い。その分を次年度で充足させたいという考えから、採用計画数の増加につながっているケースも少なくないだろう。慢性的な人手不足の解消、事業拡大に伴

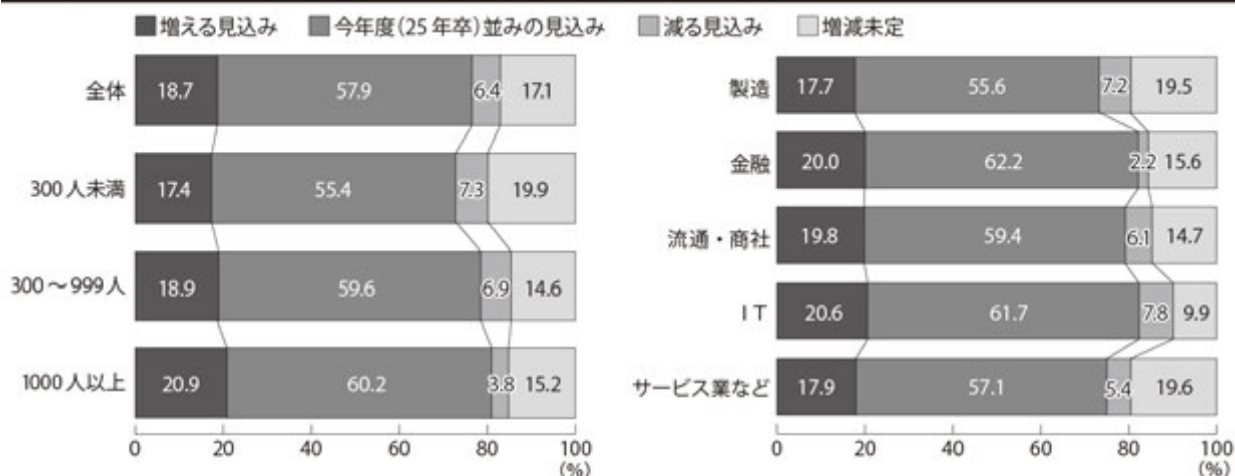
う増員や新規事業のための専門性の高い人材の確保など、需要は高まる一方だ。また、転職市場の過熱により、キャリア採用における難易度も上昇しており、その分を新卒採用で補いたいという企業もあるようだ。今回の結果からは、企業の採用意欲のさらなる高まりが確認された。来期も厳しい採用戦線が予想される。

■ 企業は早期対策に注力

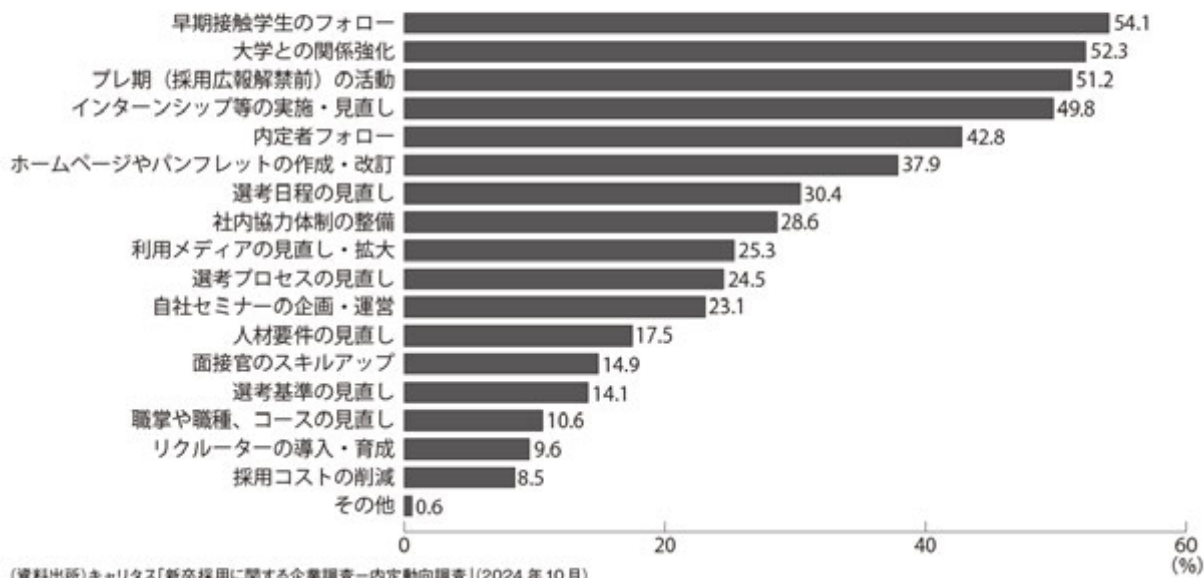
2026年卒の採用に向け、企業はどのような課題をもち、取り組んでいこうと考えているのだろうか。

注力したいことを尋ねたところ(図4-②)、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。採用広報解禁前のプレ期にいかには学生の認知度や志望度を上げるかが、採用の成功可否を握る一つの大きなカギとなっており、早い時期からインターンシップやオープン・カンパ

4-① 2026年卒者の採用人数見込み(全体/従業員規模別・業界別)



4-② 2026年卒採用で注力したいこと



ニー、イベントなどを通じて、学生との接点を増やす動きが強まっている。加えて、そこで接点をもった学生を本選考につなげることに注力する方針をとる企業も増加している。

■ 企業も学生も前のめりの姿勢が鮮明に

採用活動の開始時期もさらに早まる見込みだ。まず、面接開始時期をしてみる(図4-③)、最も多いのは3月(20.7%)で、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いる。

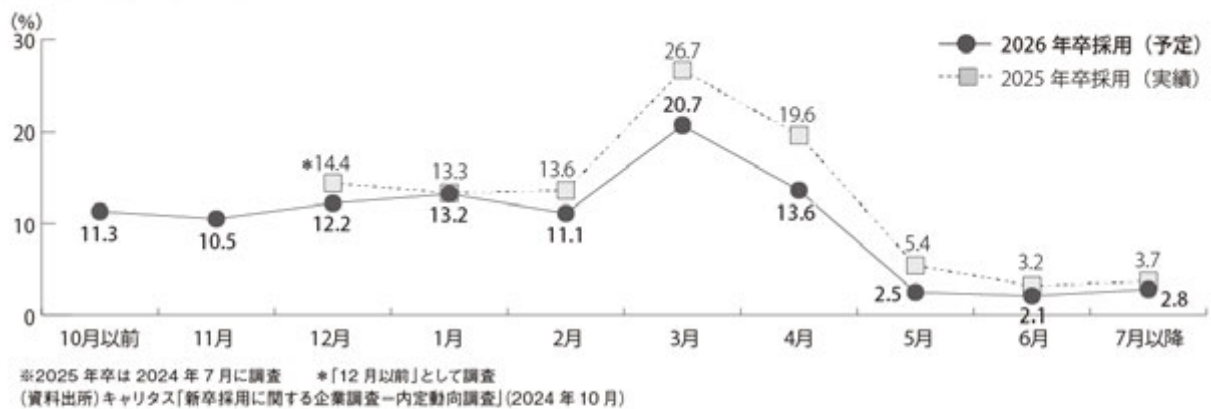
内定出しの開始予定時期も、3月が最多(18.8%)。僅差で4月

が続く(17.6%) (図4-④)。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。早期に接点をもった学生を選考・内定につなげるため、面接や内定出しを前倒して進めようとする企業の姿勢が表れている。

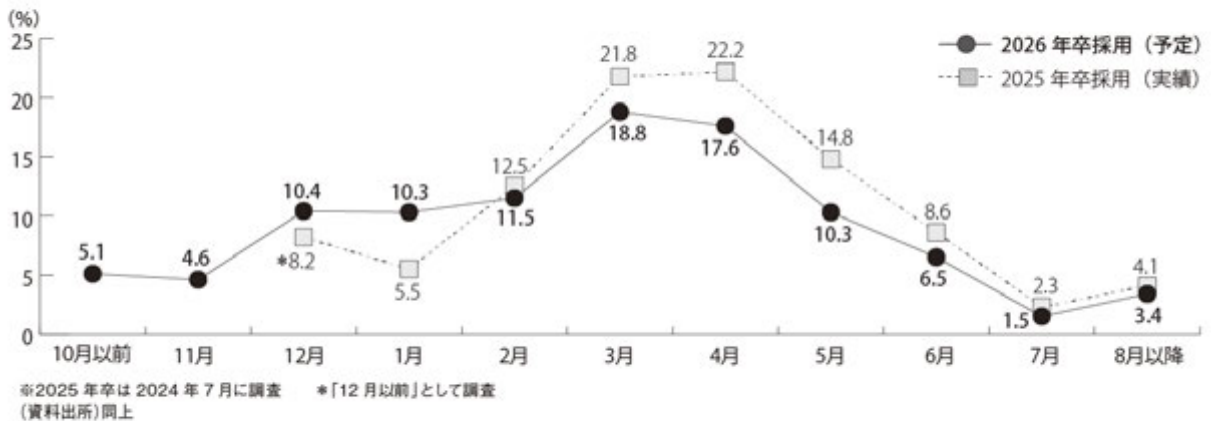
学生の動きも見てみたい。2026年3月卒業予定者に、業界研究と企業研究について、それぞれ力を入れたい時期(入れた時期)を複数回答で尋ねた(図4-⑤)。

まず、業界研究を見ると、6月には4割を超えており(40.7%)、早期から取り組む学生が多かった様子がわかる。6月から9月まで4割前後が続く、夏季インターンシップ等への参加を通して業界研究を行う学生が多かったと見られる。

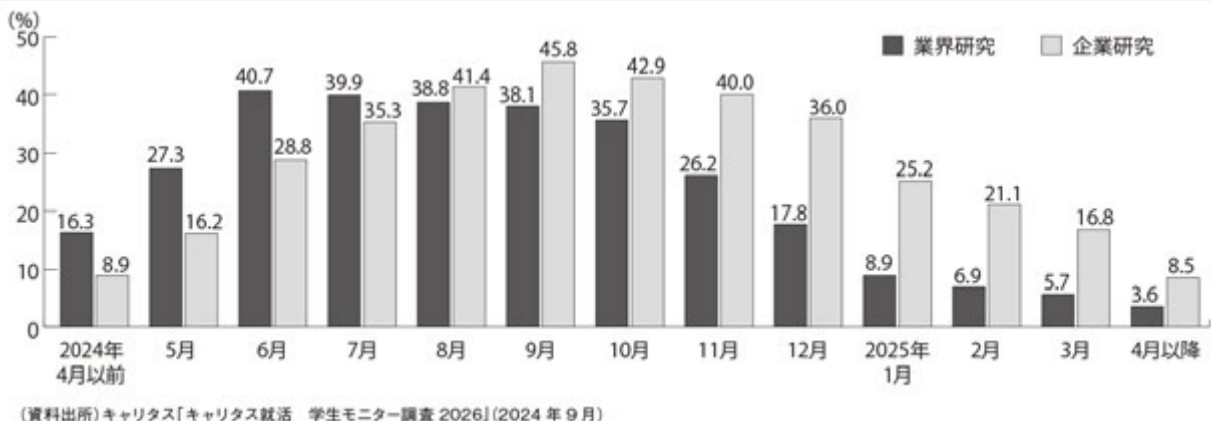
4-③ 面接の開始時期



4-④ 内定出しの開始時期



4-⑤ 業界研究 / 企業研究に力を入れたい (入れた) 時期



企業研究に力を入れたい時期は、8月から11月にかけて4割台が続く。プレ期に開催されるインターンシップやオープン・カンパニーが、企業を深く知る手段として機能しているとも言えるだろう。また、年内から早期選考を実施する企業も少なくないことから、インターンシップ等の参加者を中心に、選考対策としての企業研究に早めに取り掛かるという面もあると見られる。売り手市場が続き、内定を得ること自体の難易度は下がっている昨今においても、学生の人気が集中する大手企業の競争倍率は高い。こうした傾向に危機感をもち、企業の動きに遅れまいと、学生も前のめりで動いている。採用広報解禁3月、選考解禁6月という現行の日程ルールは2026年卒採用で10年目を迎えるが、早期化は進むばかりだ。

■ インターンシップ等 参加者確保に焦点

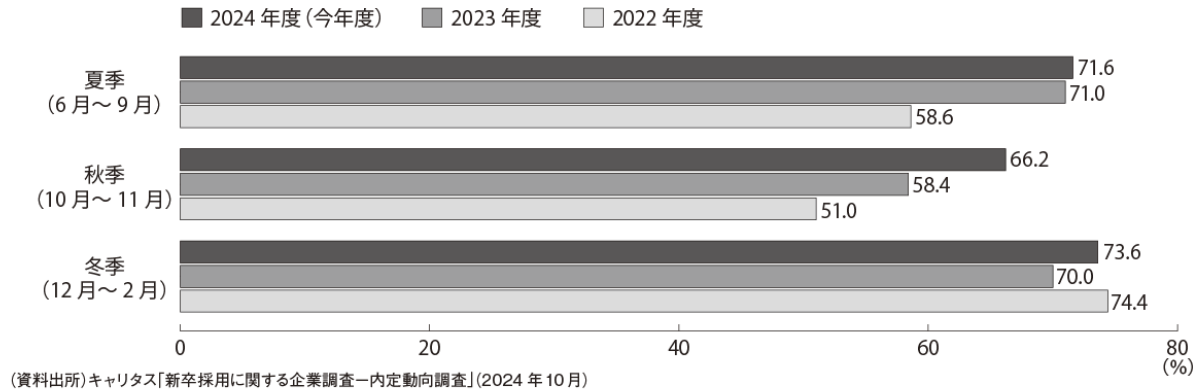
プレ期の活動の中心となる、インターンシップやオープン・カンパニー等の実施状況について、少し詳しく掘り下げる。今年度の企業の実施状況（予定を含む）を時期別に尋ねたところ、夏季と冬季の実施率が高く、ともに7割超(71.6%、73.6%)（図4-⑥）。秋季は6割強(66.2%)と、夏や冬に比べるとやや低い、実施率の伸びは顕著で、2022年度に比べて15

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もちたいと考える企業が増加していることがうかがえる。

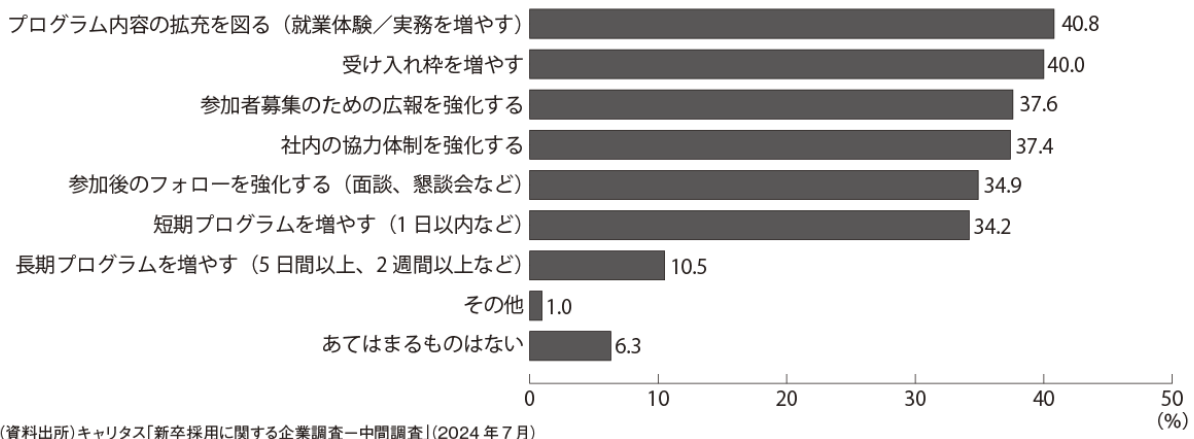
続いて、今年度のインターンシップ等の実施方針を尋ねた（図4-⑦）。最も多いのは「プログラム内容の拡充を図る」で約4割(40.8%)。就業体験や実務を伴う、実践的なプログラムが増加する見込みだ。僅差で「受け入れ枠を増やす」が続く(40.0%)。再定義2年目となるが、前年度の自社の実績や他社の動向を踏まえて、よりよいプログラムを試行しようとする企業が多いようだ。

3番目に多いのは「参加者募集のための広報を強化する」で37.6%。年々実施企業や受け入れ枠が増加していることなどにより、参加者確保の難易度が上がってきている。前年度、十分な学生の応募を得られなかった企業も多く、対策を講じる必要性に迫られる企業も少なくない。これまで述べたように、プレ期にどれだけ学生と接点を持てるかが、採用の成否を大きく左右すると考えられているためだ。多くの企業がインターンシップ等の募集を行う中で、他社と差別化し選ばれるプログラムの設計と広報活動が求められていると言える。

4-⑥ インターンシップ等実施状況（予定含む）



4-⑦ 今年度の実施方針（複数回答）



■ 学生の参加意欲も高い

2026年卒の学生の状況についても見てみたい。9月下旬時点での参加経験と今後の参加意向を、タイプ別に尋ねた(図4-⑧)。

「タイプ1：オープン・カンパニー」は、回答者の経験率が9割を超え(92.6%)、今後の参加意向も約8割と高い(79.2%)。就活準備開始直後の学生が、業界研究・仕事研究のために幅広く参加するには、短時間で開催されるオープン・カンパニーが適しているのだろう。さらに、オンラインで開催されるケースも多いことから、企業側の受け入れ人数も多い。学生にとってもハードルは低く、情報収集の場として活用していることが読み取れる。

一方、「タイプ3-①：汎用的能力活用型インターンシップ」は、経験率は約4割(39.7%)だが、参加意向は7割(70.8%)に上り、差が大きいのが目立つ。企業の受け入れ枠が少ないため、希望しても参加できない学生が多かったことが想像できる。加えて、オープン・カンパニーに複数社参加して志望業界や企業が定まってきたことで、今後複数日程のプログラムに参加して理解を深めていきたいという学生もいると見られる。また、採用選考につながることを期待して志望企業のインターンシップに参加したいと考える学生もいるだろう。

2026年卒の学生の参加意欲は総じて高く、夏前から動き出す

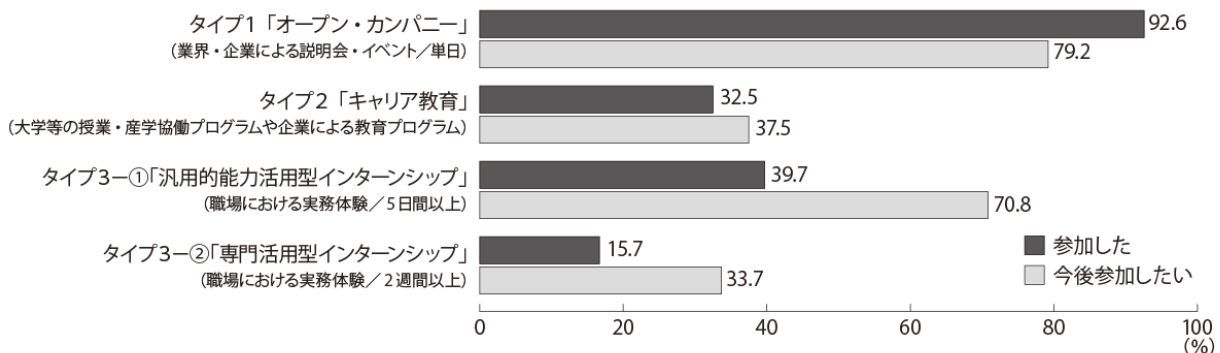
学生も例年以上に増加した。一方で、昨今の就職環境を楽観的に捉える学生も少なからず存在する。就職への意欲や志向、就活スタイルが多様化することで、学生の動きを捉えることがより一層難しくなるだろう。

■ これからの採用に向けて

少子化が進み若年人口が減少する中でも、大学進学率の上昇を背景に増加していた大学生数だが、いよいよ減少に転じる時期に差し掛かっている。今後も売り手市場は続き、これまで以上に採用活動の難易度が上がっていくことが予想される。従来のような、できるだけ多くの母集団を集め、その中から自社に合う人材をふるいにかけてという手法は、一部の人気企業を除いて限界を迎えるだろう。インターンシップは、相互理解を深めるだけでなく、学生の成長を促す機会にもなり、優秀な人材を育て採用することにつながるだろう。また、留学生や外国人材の採用、ジョブ型など採用形態の多様化や人事制度の見直しも有効な手段となるだろう。

売り手市場を背景に早期化が加速していく採用戦線だが、一度立ち止まって、自社にとって必要な人材要件や採用のあり方を大きく見直すことも必要ではないだろうか。

4-⑧ キャリア形成支援 類型別参加状況と今後の参加意向



企業の声

「新卒採用に関する企業調査—内定動向調査」(2024年10月調査)より

■2026年卒採用で注力したいこと

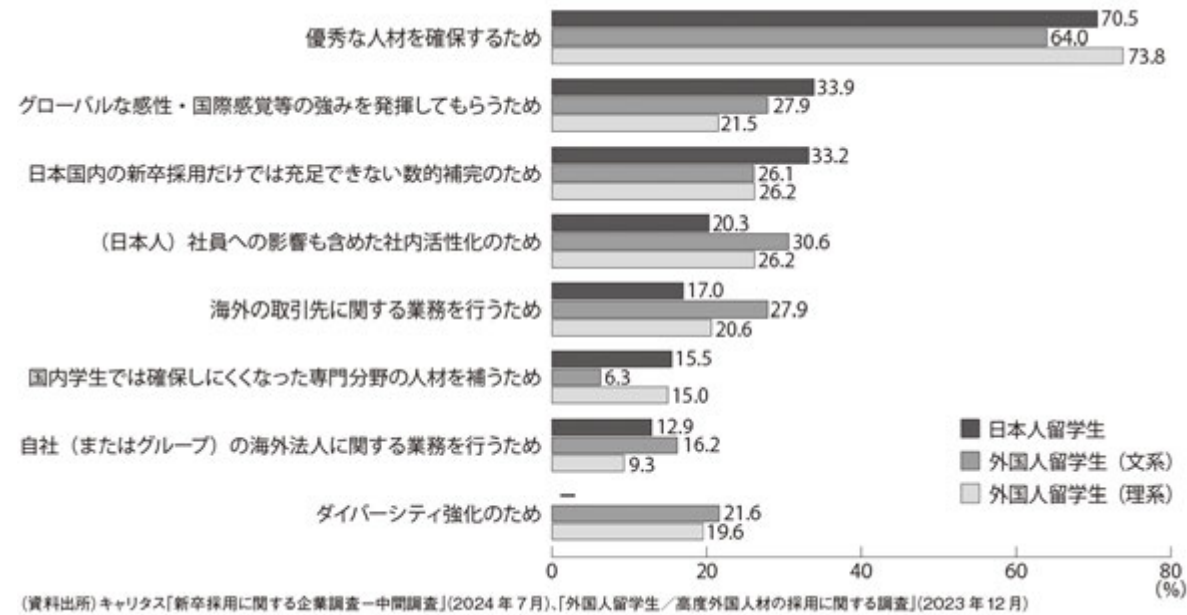
- ブレ期に動いている優秀層の学生と多くの接触ができるようにしたい。
<専門商社/中堅>
- 夏によい学生と接触することができたので、内定までつなげられるようにフォローしていきたい。
<情報処理・ソフトウェア/中堅>
- 2025年卒はマンパワー不足により、内定者フォローにリソースをさけなかった部分があったので、2026年卒の活動では実施していきたい。
<運輸/中堅>
- 大学との関係を強化し、安定的な採用体制を構築したい。
<素材・化学/中小>

- 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やりたい。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>

参考データ④ 留学生の採用とキャリア意識

■留学生を採用する目的 《企業調査》

「優秀な人材を確保するため」が日本人留学生・外国人留学生ともに圧倒的に多い。「グローバルな感性・国際感覚の発揮」も留学生に共通して期待する項目だ。一方で、「日本国内の新卒だけでは充足できない数的補完」という側面も一定数あるようだ。なお、外国人留学生は「社内活性化」「ダイバーシティ強化」が日本人留学生に比べ高い。



■企業に評価してもらいたいこと 《学生調査》

いずれも1位は「コミュニケーション能力」で、留学経験に関係なくそれぞれ5割前後が選んだ。国内学生は2位以下に「協調性」「熱意」「明るさ」などが続き、性格や性質をアピールする傾向が強いが、日本人留学生・外国人留学生は「異文化対応力」「基礎学力」「語学力」などが上位に入り、留学経験を通じて向上させた能力を評価してもらいたいと考える留学生が多いことが読み取れる。

国内学生		日本人留学生		外国人留学生	
1	コミュニケーション能力 49.4	1	コミュニケーション能力 52.5	1	コミュニケーション能力 49.7
2	協調性 46.4	2	異文化対応力 34.7	2	基礎学力 34.5
3	熱意 26.6	3	語学力 32.7	3	異文化対応力 32.9
4	明るさ 26.2		協調性 32.7	4	協調性 30.6
5	信頼性 25.7	5	リーダーシップ 26.0	5	語学力 28.9
6	社交性 23.3	6	信頼性 22.9	6	専門知識 23.7
7	基礎学力 22.7	7	社交性 22.4	7	熱意 23.4
8	身だしなみ・マナー 20.3	8	基礎学力 21.5	8	社交性 18.8
9	一般常識 16.1	9	バイタリティー 18.8	9	情報収集力 17.8
10	大学の成績 14.3	10	明るさ 18.2	10	明るさ 17.1
11	リーダーシップ 14.0	11	熱意 17.5	11	一般常識 14.1
12	社会的関心 13.9	12	社会的関心 16.4	12	社会的関心 13.5
13	専門知識 13.4	13	専門知識 14.3	13	信頼性 11.8
14	発想の豊かさ 9.1	14	発想の豊かさ 13.7		頭の回転の速さ 11.8
15	バイタリティー 8.6	15	一般常識 12.3	15	プレゼンテーション能力 11.5

*全25項目の中から5つまで選択
*国内学生は2024年3月調査
(資料出所) キャリタス「キャリア就活 学生モニター調査」「海外留学生の就職活動に関する調査」「外国人留学生の就職活動に関する調査」

調査概要

- 外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査

調査時期：2023年12月11日～25日

回答社数：478社
- 海外留学生の就職活動に関する調査

調査対象：卒業時期が2023年5月以降の日本人留学生

調査時期：3月1日～22日

回答者数：554人
- 外国人留学生の就職活動に関する調査

調査対象：2024年3月卒業予定の外国人留学生

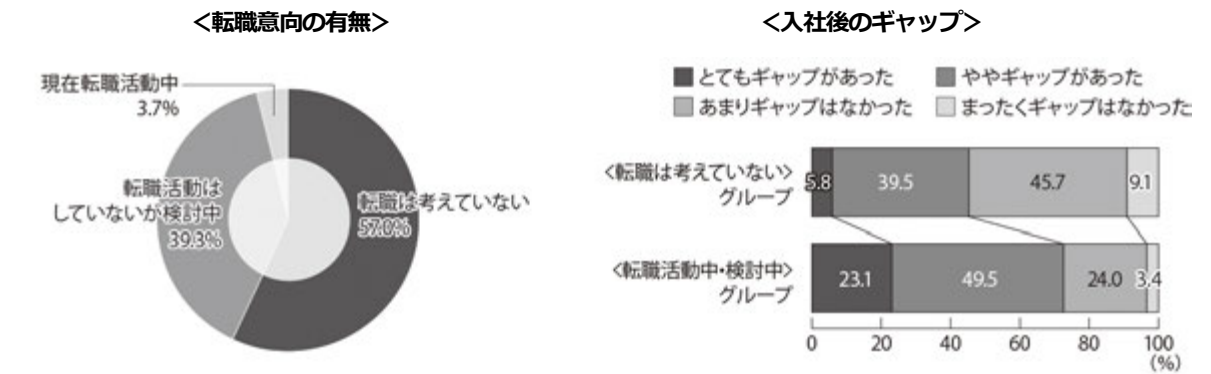
調査時期：7月1日～25日

回答者数：304人

参考データ⑤ 社会人 1 年目調査より

■入社後のギャップと転職意向 << 社会人調査 >>

入社 1 年目の 2 月時点で「転職活動中」「転職活動はしていないが検討中」を合わせて 4 割超が、転職を意識していると回答（計 43.0％）。この「転職活動中・検討中」グループは、「転職は考えていない」グループに比べ、入社後のギャップを感じた割合が高い。とりわけ「とてもギャップがあった」が 2 割以上に上る（23.1％）。



■就職活動中にもっと知っておけばよかったと思うこと << 社会人調査 >>

「とてもギャップがあった」グループは全体的に数値が高く、企業への理解が浅いまゝ入社した人も少なくないようだ。ギャップがなかったグループと比べると、「実際の仕事内容」「残業・休日出勤の実態」「社風」の差が顕著。就活時の情報不足により入社後にギャップが生じ、ひいては転職意向へとつながって行くケースも少なくないのだろう。

	(< 入社後のギャップ >)		
	< とてもギャップがあった > グループ	< ややギャップがあった > グループ	< ギャップはなかった > グループ
実際の仕事内容	54.7	48.1	28.4
残業・休日出勤の実態	37.5	34.0	18.8
キャリアパス	29.7	19.8	19.2
給与水準・平均年収	14.1	22.2	20.2
柔軟な働き方の制度・実態	15.6	17.9	13.5
福利厚生制度	20.3	15.1	11.5
転勤・異動の多さ	17.2	15.1	7.7
人事評価制度	21.9	10.4	10.6
離職率	18.8	14.2	6.7
他社と比べた強み・弱み	7.8	15.1	8.7
社風	26.6	9.4	8.2
教育・研修制度	14.1	11.8	8.2
業界内のポジション	7.8	9.0	10.6
女性の活躍度合い	17.2	8.0	4.8
経営者の考え・ビジョン	12.5	7.5	4.3
有休消化率	10.9	7.1	4.3
求める人材像	9.4	5.2	2.9
企業業績	10.9	3.8	1.4
採用実績	4.7	0.9	1.0
特にない	7.8	6.6	22.6

調査概要

■入社 1 年目社員のキャリア満足度調査
調査対象：2023 年度新入社員（2023 年 4 月入社者）
（元「キャリアタス就活 2023」学生モニター）
調査時期：2024 年 2 月 7 日～21 日
回答者数：500 人

キャリアタス コーポレートサイトでは、
採用・就職に関する様々な調査結果をご紹介します。

https://www.career-tasu.co.jp/career_research/

発 行 元	： 株式会社キャリアタス／キャリアタスリサーチ 〒112-0004 東京都文京区後楽2-5-1 飯田橋ファーストビル9階
発 行 日	： 2024年11月30日

