

2026年卒 採用活動の感触等に関する 緊急企業調査

2025年4月発行
株式会社キャリアス

調査概要

<調査趣旨>

人材獲得競争の激化で売り手市場感が強まる中、企業の新卒採用活動はどのように進んでいるでしょうか。株式会社キャリアスでは全国の主要企業を対象に、採用広報解禁から1カ月あまりが経過した4月中旬時点での、2026年卒採用活動の現状や、ここまでの感触等を調査。さらに今夏のインターンシップ等の実施予定、2027年卒採用の見込みなど多岐にわたる項目を調査・分析しました。

<目次>

1. 2026年卒採用予定数（前年との比較）
2. 学生の反応（前年との比較）
 <セミナー参加者数／本選考応募者数>
3. 採用活動の感触
4. ここまでの採用活動で感じる課題
5. 母集団形成の状況（想定との比較）
6. 追加母集団形成の予定
7. 採用活動への危機感
8. 採用活動終了予定時期
 【VOICE】
- 9-1. 今夏のインターンシップ等の実施予定
- 9-2. 実施予定のプログラム
- 9-3. 受け入れ枠（定員）の増減
- 10-1. 2027年卒採用見込み
- 10-2. 2027年卒採用で注力したいこと

<調査概要>

- 調査対象 : 全国の主要企業 16,574社
- 調査時期 : 2025年4月7日～14日
- 調査方法 : インターネット調査法
- 回答社数 : 1,035社

«従業員数»

300人未満	300～999人	1000人以上
497社	310社	228社

«業界»

メーカー	商社・流通	金融	I T	サービス他
446社	192社	39社	135社	223社

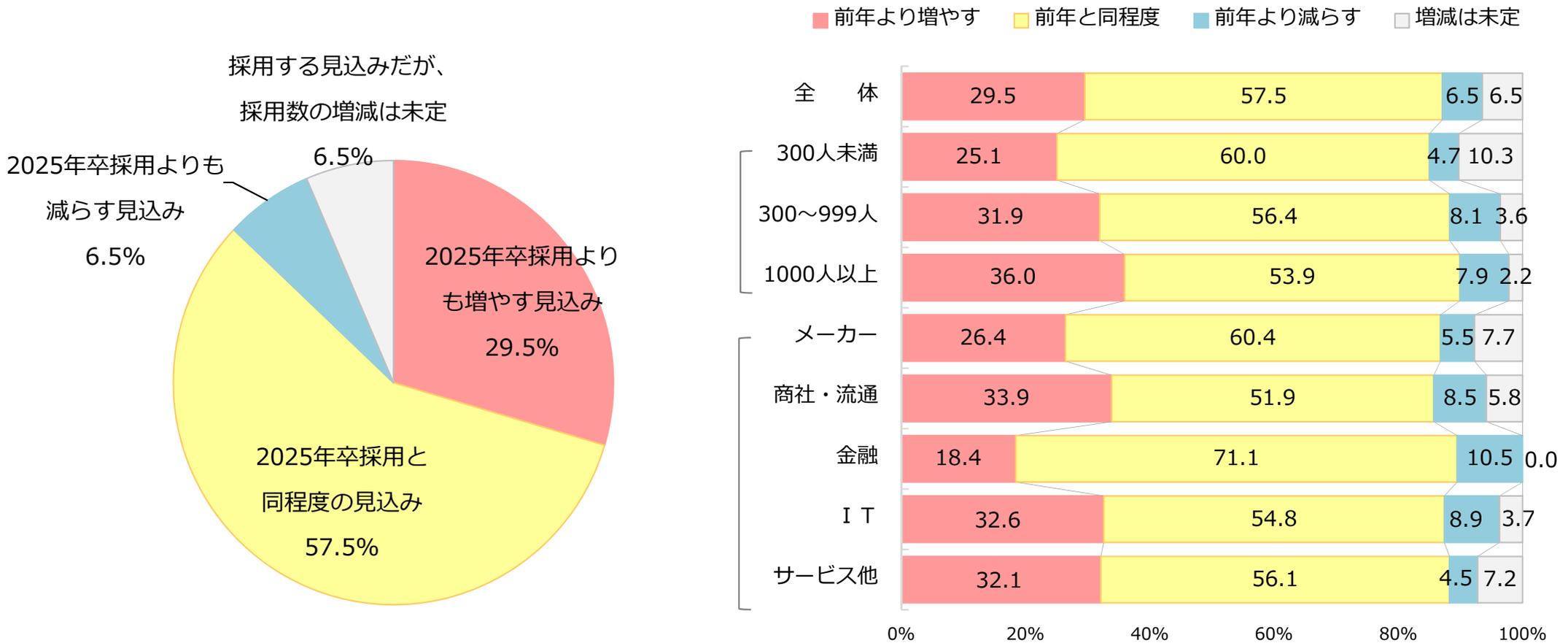
«株式»

上場	非上場
144社	891社

- 調査機関 : 株式会社キャリアス キャリタスリサーチ

1. 2026年卒採用予定数（前年との比較）

- 2025年卒実績よりも「増やす」29.5%に対して「減らす」6.5%。「同程度」が最多（57.5%）。
- 従業員規模が大きいほど「増やす」の割合が高く、1000人以上の大手企業では3割台後半（36.0%）。
- いずれの規模・業界とも「増やす」が「減らす」を大きく上回る。



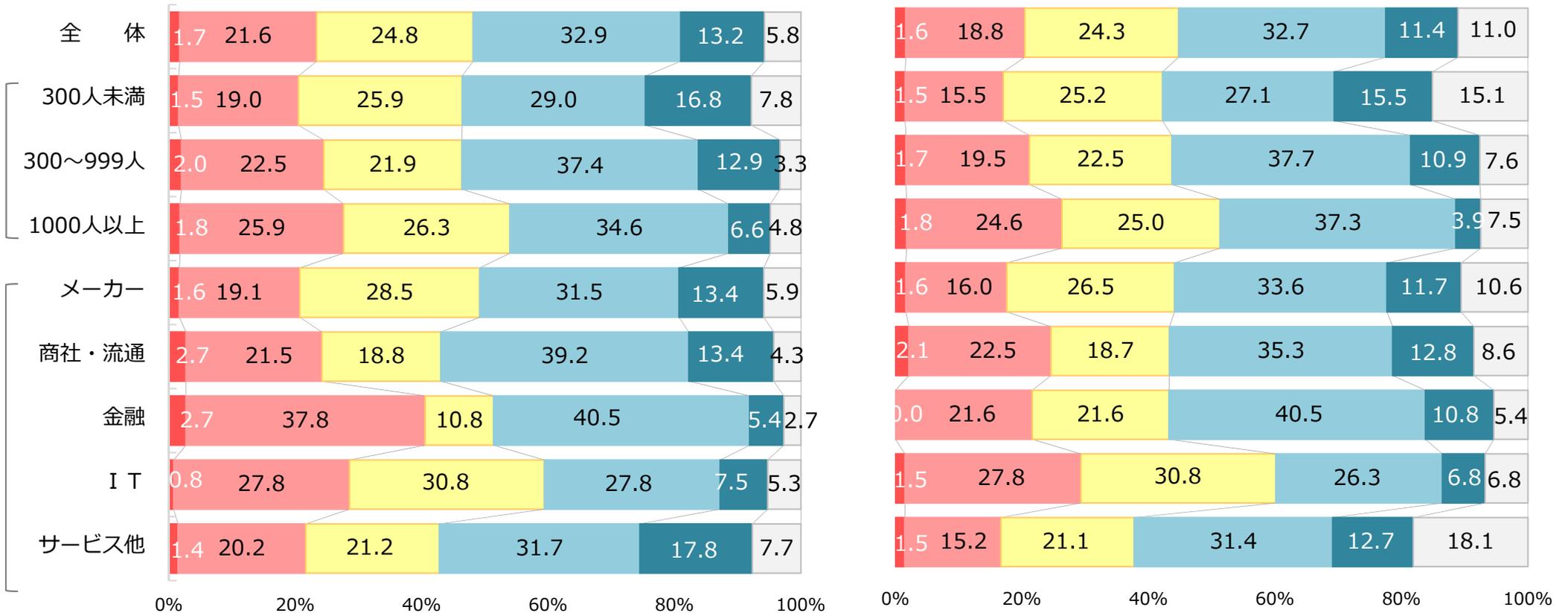
2. 学生の反応（前年との比較）＜セミナー参加者数／本選考応募者数＞

- セミナー参加者数が前年同時期より「減った」企業が4割台後半（計46.1%）。「増えた」企業は2割台（計23.3%）。
- 本選考応募者数も「減った」が4割台で（計44.1%）、「増えた」が2割（計20.4%）。

＜セミナー参加者数（WEBセミナー含む）＞

＜本選考応募者数＞

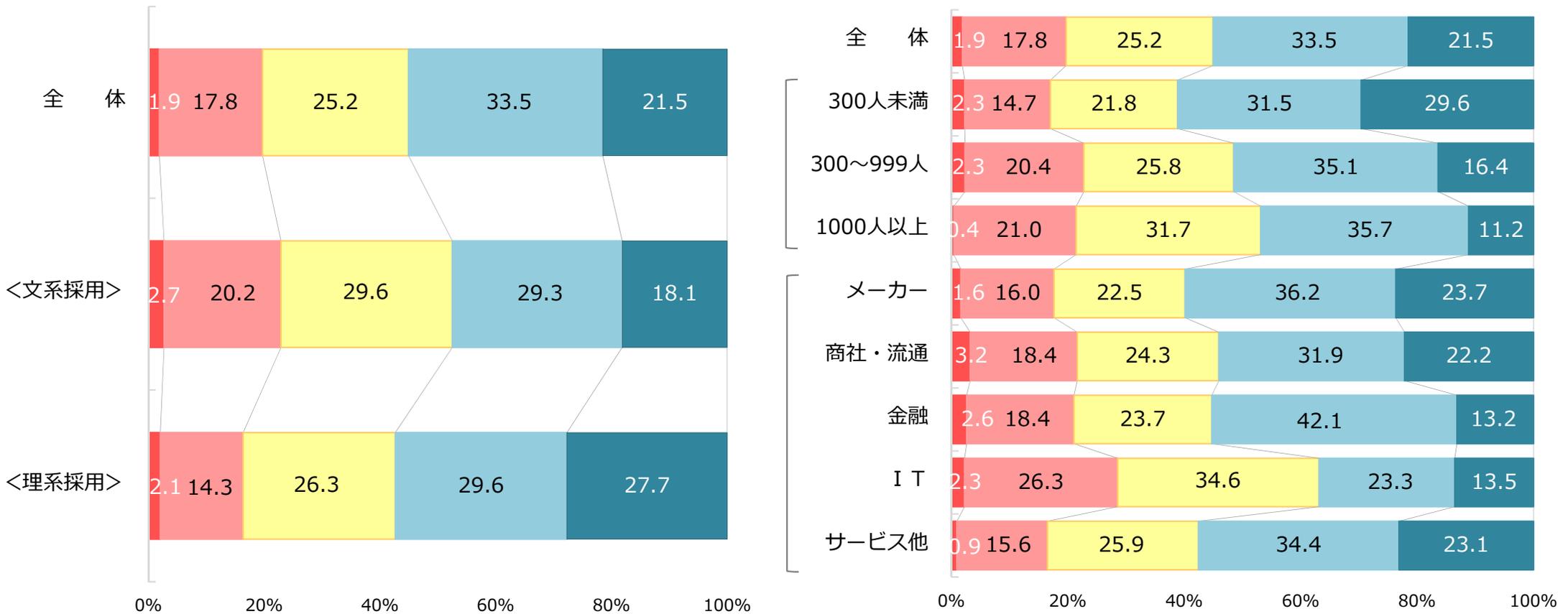
■ 大幅に増えた
 ■ 増えた
 ■ 変化なし
 ■ 減った
 ■ 大幅に減った
 ■ まだ実施していない／わからない



3. 採用活動の感触

- 「苦戦している」「大変苦戦している」を合わせて半数強が「苦戦」（計55.0%）。「順調」は2割弱（計19.7%）。
- 特に、理系採用においては「大変苦戦」が3割近くに上り（27.7%）、厳しさが目立つ。
- 従業員規模が小さいほど「苦戦」の割合が高い。「IT」で「順調」の割合が比較的高い（計28.6%）。

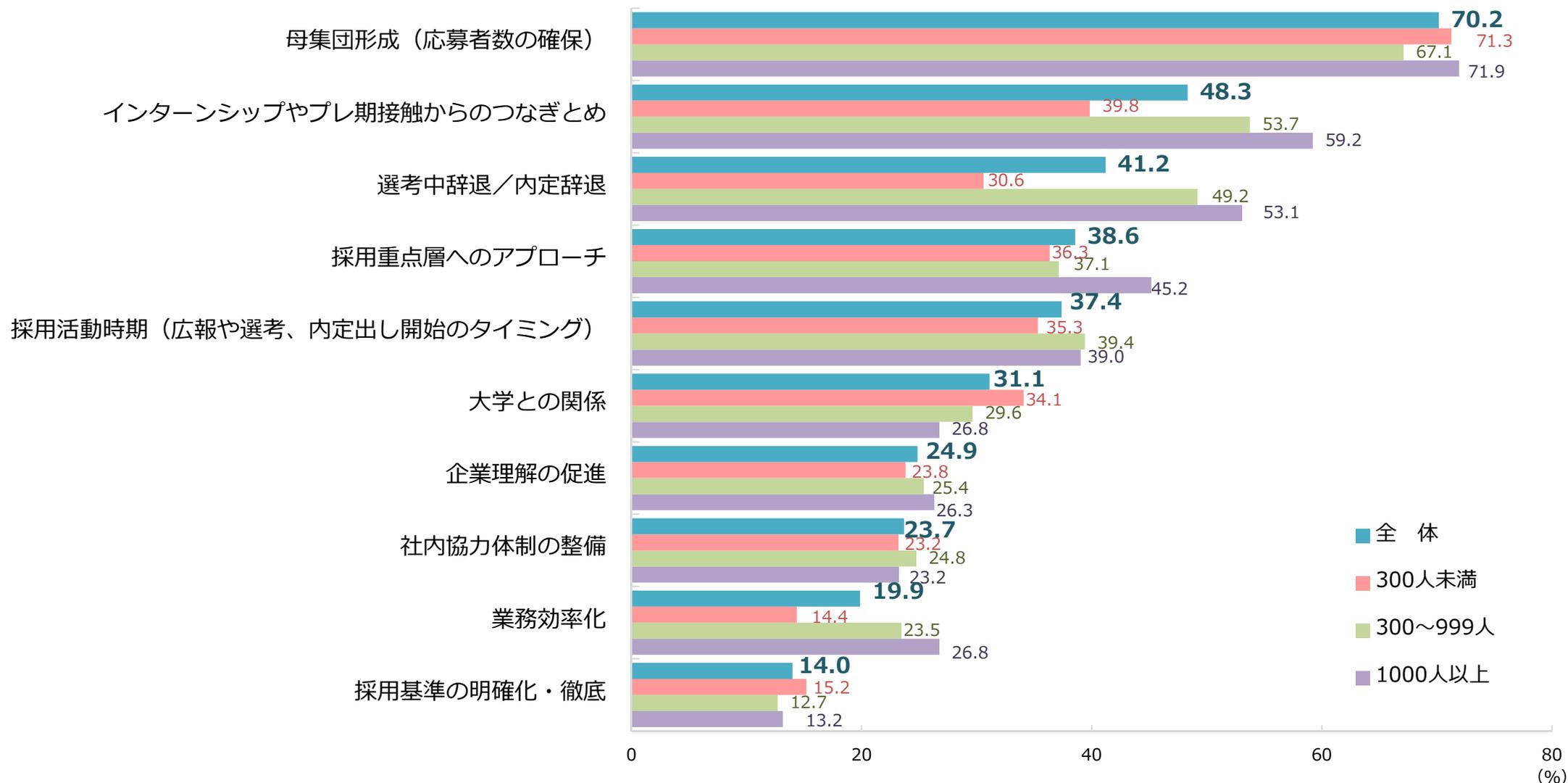
■ 大変順調である ■ 順調である ■ どちらでもない ■ 苦戦している ■ 大変苦戦している



※文理どちらか一方のみに回答したケースもあるため、全体と文理別の増減率は一致しない

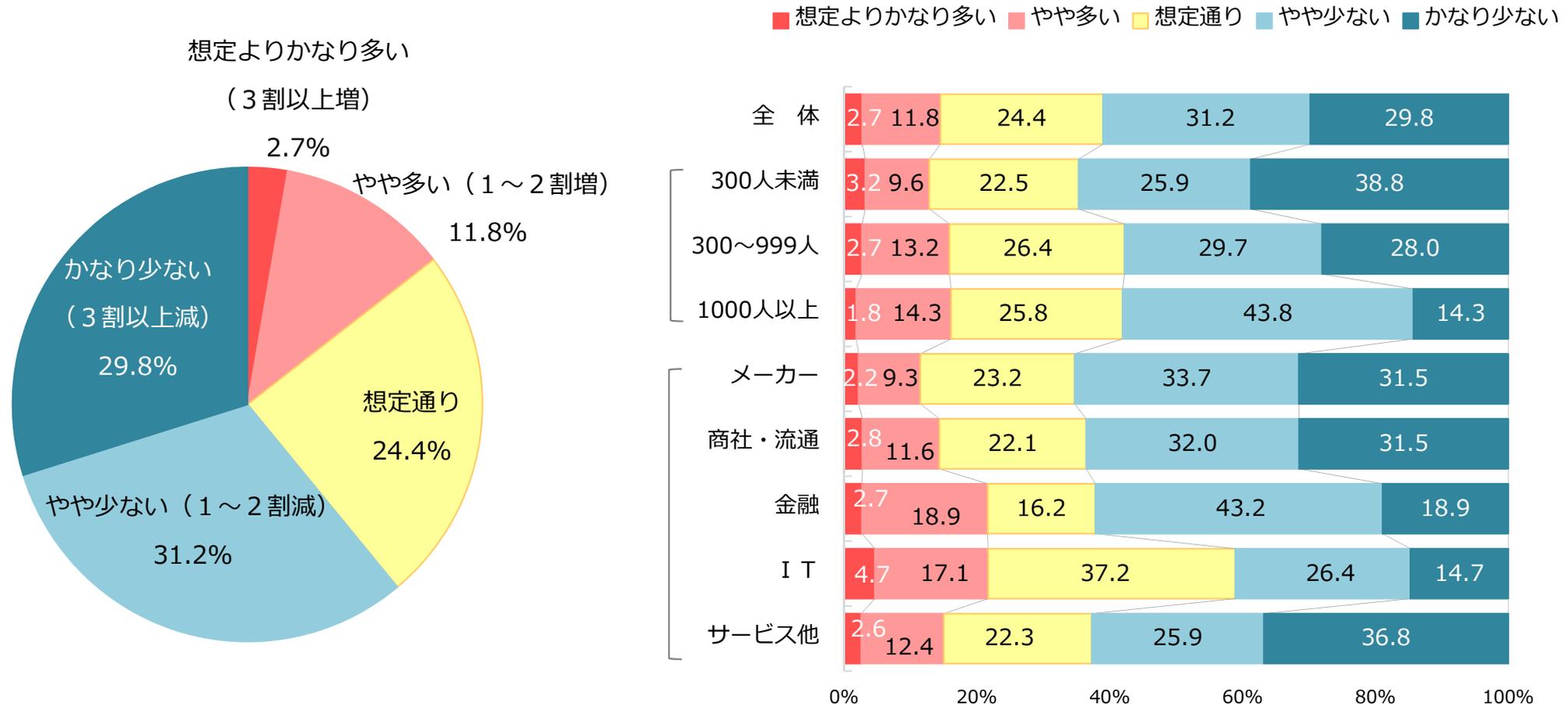
4. ここまでの採用活動で感じる課題

- ここまでの課題で最も多いのは「母集団形成（応募者数の確保）」で7割（70.2%）。
- 次いで「プレ期からのつなぎとめ」（48.3%）、「選考中辞退／内定辞退」（41.2%）が4割台で続く。



5. 母集団形成の状況（想定との比較）

- 現時点の母集団（本選考応募者数）が、想定より「多い」と回答した企業は14.5%にとどまる（「かなり多い」「やや多い」の合計）。
- 「かなり少ない」「やや少ない」がそれぞれ3割前後で、合わせると6割を超える（計61.0%）。
- 業種別では「サービス業」で「かなり少ない」が3割台後半と高め（36.8%）。

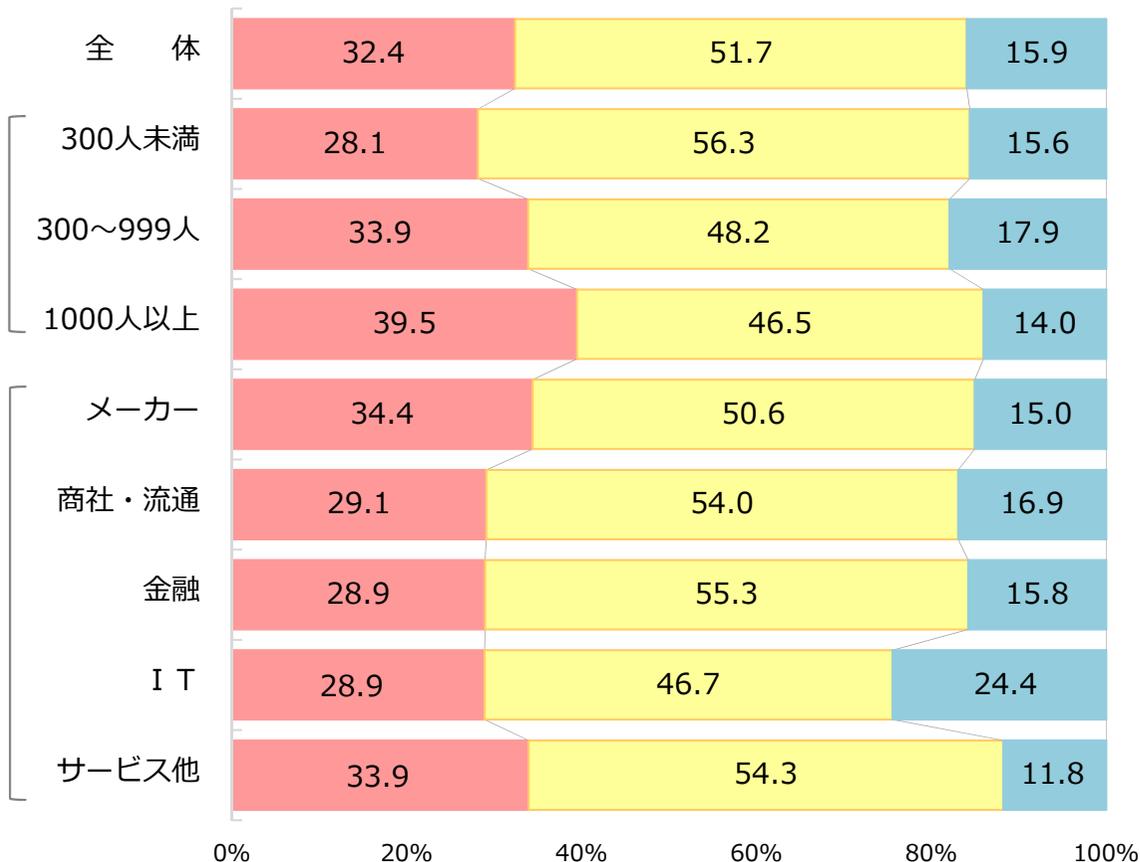


6. 追加母集団形成の予定

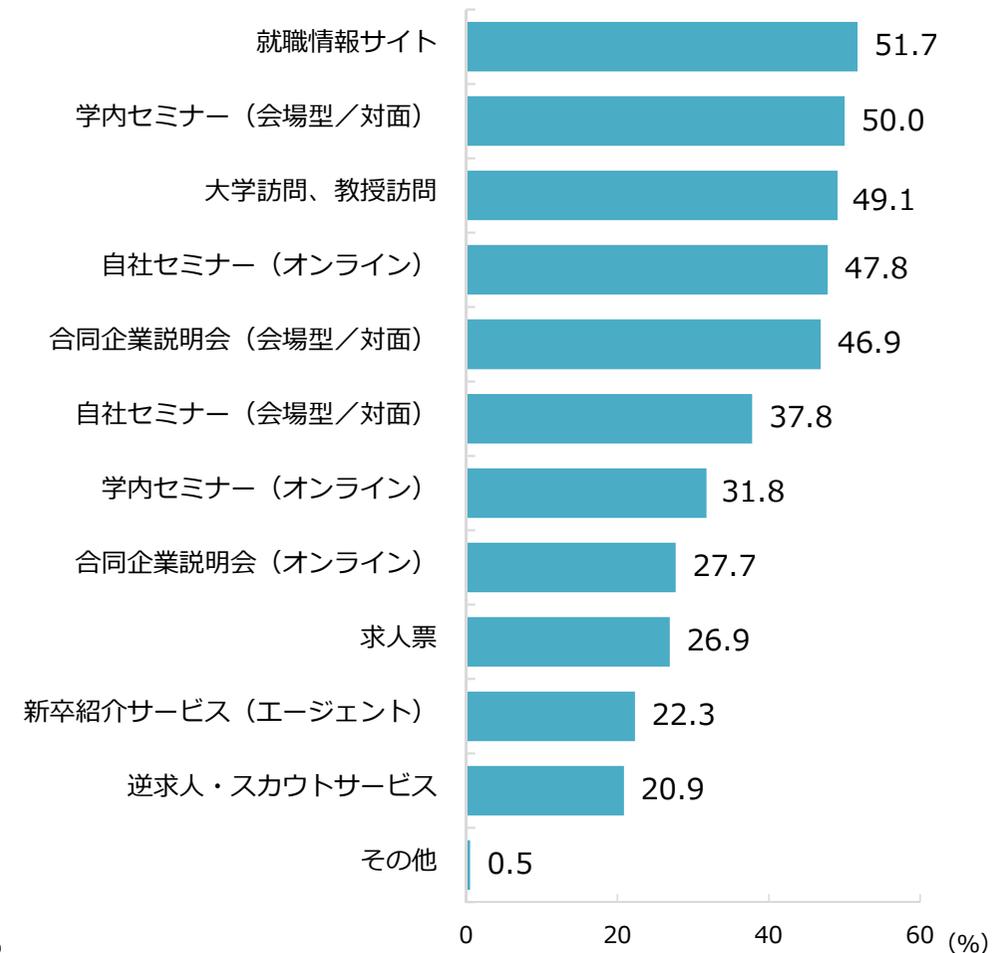
- 現時点で追加母集団形成を「具体的に検討している／実施予定がある」企業は32.4%。
- 「これから考えたい」は半数超（51.7%）で、今後の進捗次第で検討するという企業も多い。

<追加母集団形成の予定>

- 具体的に検討している／実施予定がある
- 検討していないが、これから考えたい
- 検討していない（今後も検討しないだろう）

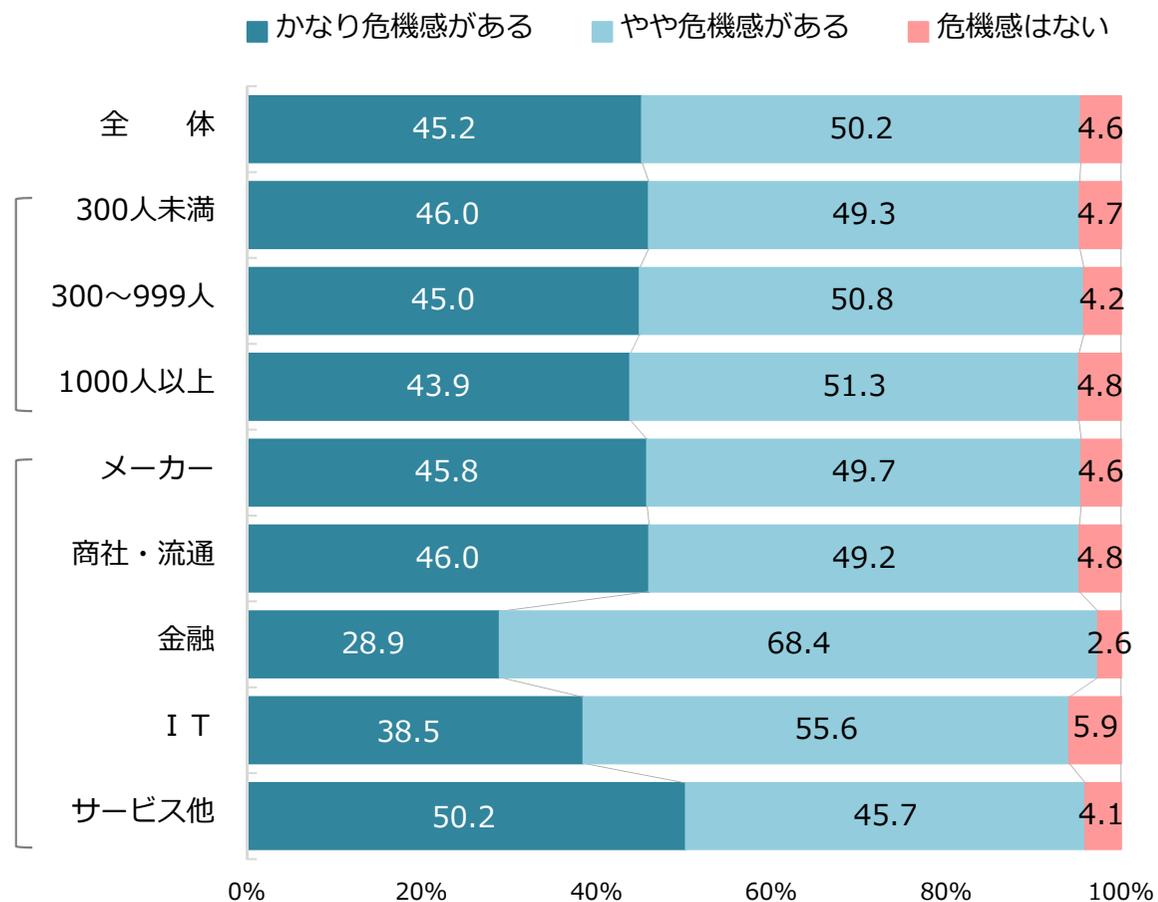
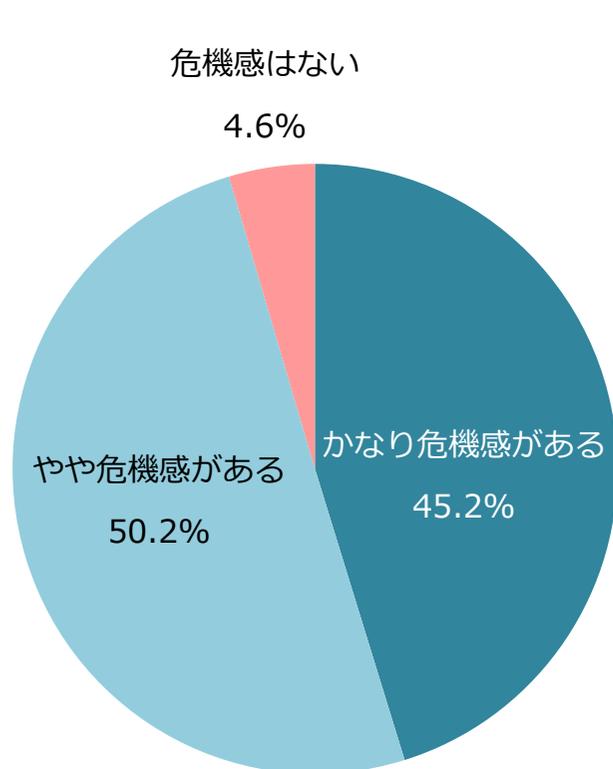


<追加母集団形成の施策>



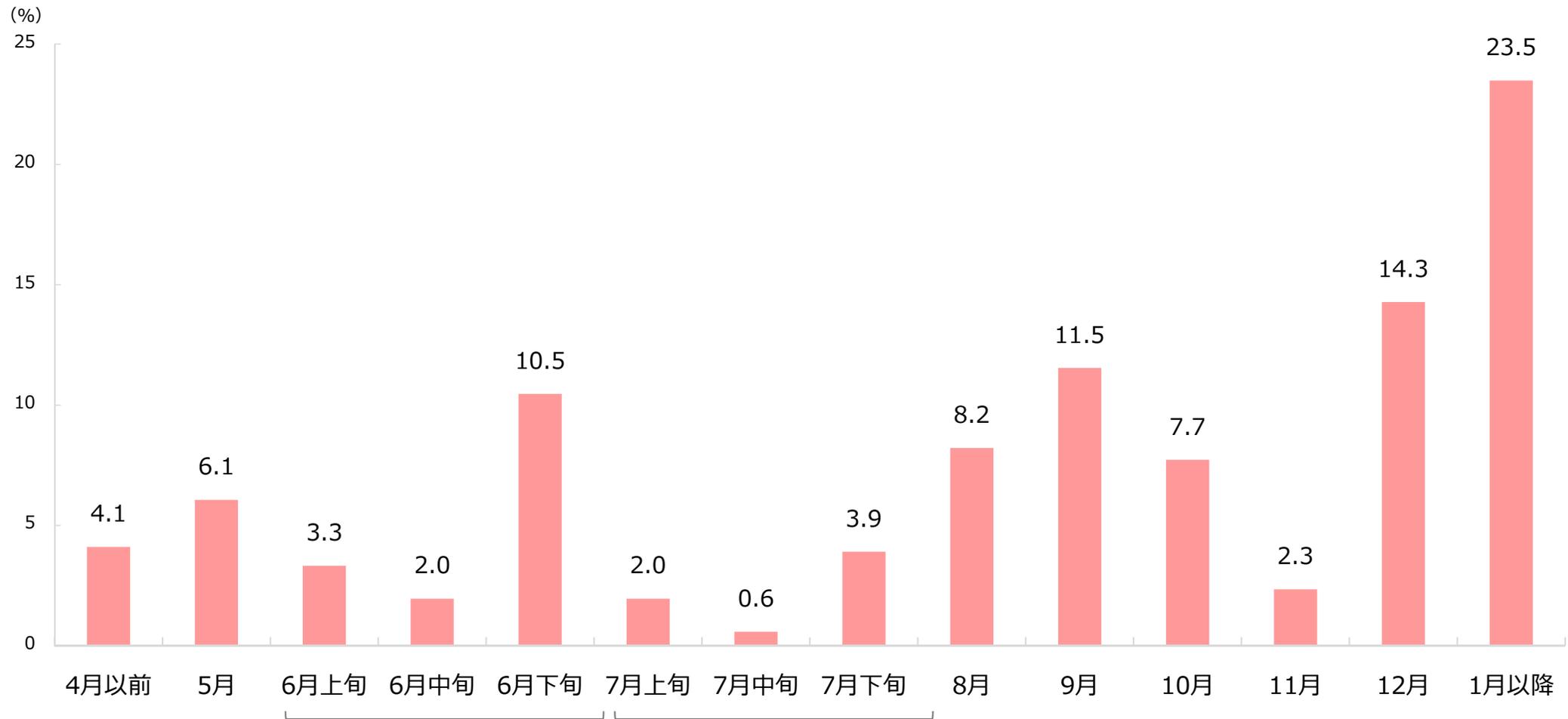
7. 採用活動への危機感

- 現状を踏まえ、自社の採用活動に危機感を持つ企業が9割超（計95.4%）。
- 従業員規模による差はほとんど見られない。
- 業界別では差が大きく、「かなり危機感がある」は「サービス業」で過半数に上るが、「金融」では3割未満。



8. 採用活動終了予定時期

- 選考解禁月の6月下旬までに終了予定の企業は合わせて26.0%。9月までの合計は半数強（計52.2%）。
- 最も多いのは「2026年1月以降」（23.5%）で、長期戦を覚悟する企業も多いようだ。



【VOICE】現時点での採用活動の感触

■ 「大変順調」「順調」と回答

- ・26卒はプレ期から積極的に動くことができたため、現時点では上々の滑りだしとなっています。 <中小/メーカー>
- ・特にイベントでの接点を得られ、母集団は昨年対比で少し増加。 <中堅/サービス>
- ・毎年理系7：文系3くらいで採用しているが、2026年卒は理系の学生の方が順調な気がします。 <中堅/IT>
- ・インターン⇒早期選考が順調に推移。 <大手/メーカー>
- ・応募総数は減少しているものの、学生とのマッチングがうまくいき内定承諾につながっている。 <中小/商社>
- ・初任給や年間休日アップに伴い応募者も増加した。 <中小/サービス>

■ 「どちらでもない」と回答

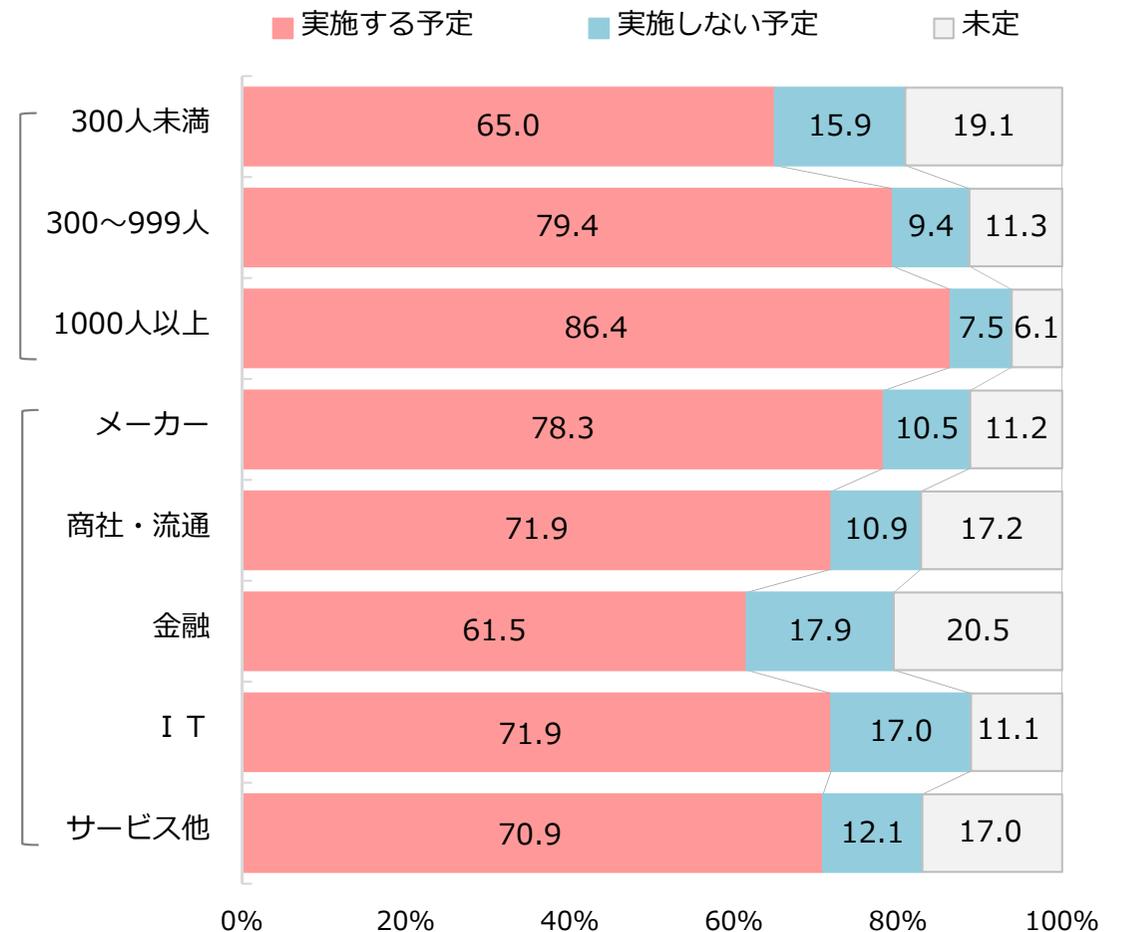
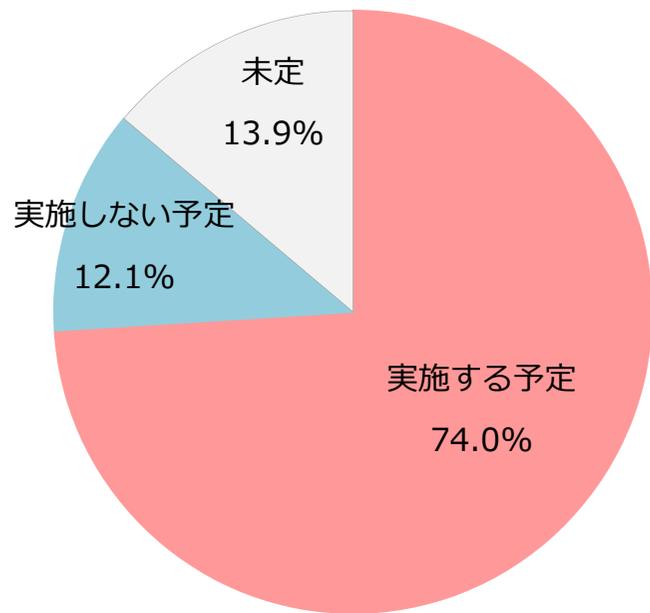
- ・広報活動の機会を増やすことで、母集団形成が上手くいっている。しかし理系は早期化が顕著で、理想とは離れた状況。 <中堅/IT>
- ・オープン・カンパニーからの流入数は増えたが、面接の基準も上がったため、内々定数としてはあまり伸びていない。 <大手/サービス>
- ・エントリーや辞退が増えることを見越して計画しているので、計画通りではあるが、昨年比でみると決して順調ではない。 <中堅/商社>
- ・昨年同時期よりは採用できているが、説明会参加者が急激に減ってきているため先行きが不安。 <中小/IT>
- ・今年から2月以前の早期選考を導入し、成果が拳がったことは喜ばしいが、かけた労力に対し思いのほか進捗は芳しくない。 <中堅/金融>

■ 「大変苦戦」「苦戦」と回答

- ・2025年卒も苦戦したので今回もより早めに動くようにしているが、状況は好転していない。 <中堅/商社>
- ・WEBのオープン・カンパニーや説明会など簡単に参加できるイベントの反応は比較的良好だが、その後に繋がらないことが多い。 <中小/メーカー>
- ・いつも内定を出せている学校からのエントリーが減少。 <中堅/IT>
- ・昨年度と比較すると大きく差はないが、一昨年と比較すると大変苦しい。 <中小/メーカー>
- ・理系の厳しさは変わらないが、文系採用も難しくなってきた。 <中小/メーカー>
- ・夏に注力したため、全体的な数値は大きく減っているわけではないものの、特に秋以降は人が集まらず、非常に苦戦している状況です。 <大手/商社>
- ・3月1日の広報解禁以降、文理問わず1件も説明会の予約が入っておらず、こんな悲惨な状況は前例がない。 <中小/建設・住宅・不動産>
- ・他企業の採用選考が早期しており、選考に進む学生が昨年より減っている。 <大手/金融>
- ・すでに内定を数社持った学生が選考試験に参加しており、早期化を年々感じるようになった。 <中小/エネルギー>
- ・この時期ですでに就活生が存在していないような印象（特に理系）。 <中堅/メーカー>
- ・内定者数は例年通りであったが、辞退者が増加した。 <中堅/IT>

9-1. 今夏のインターンシップ等の実施予定

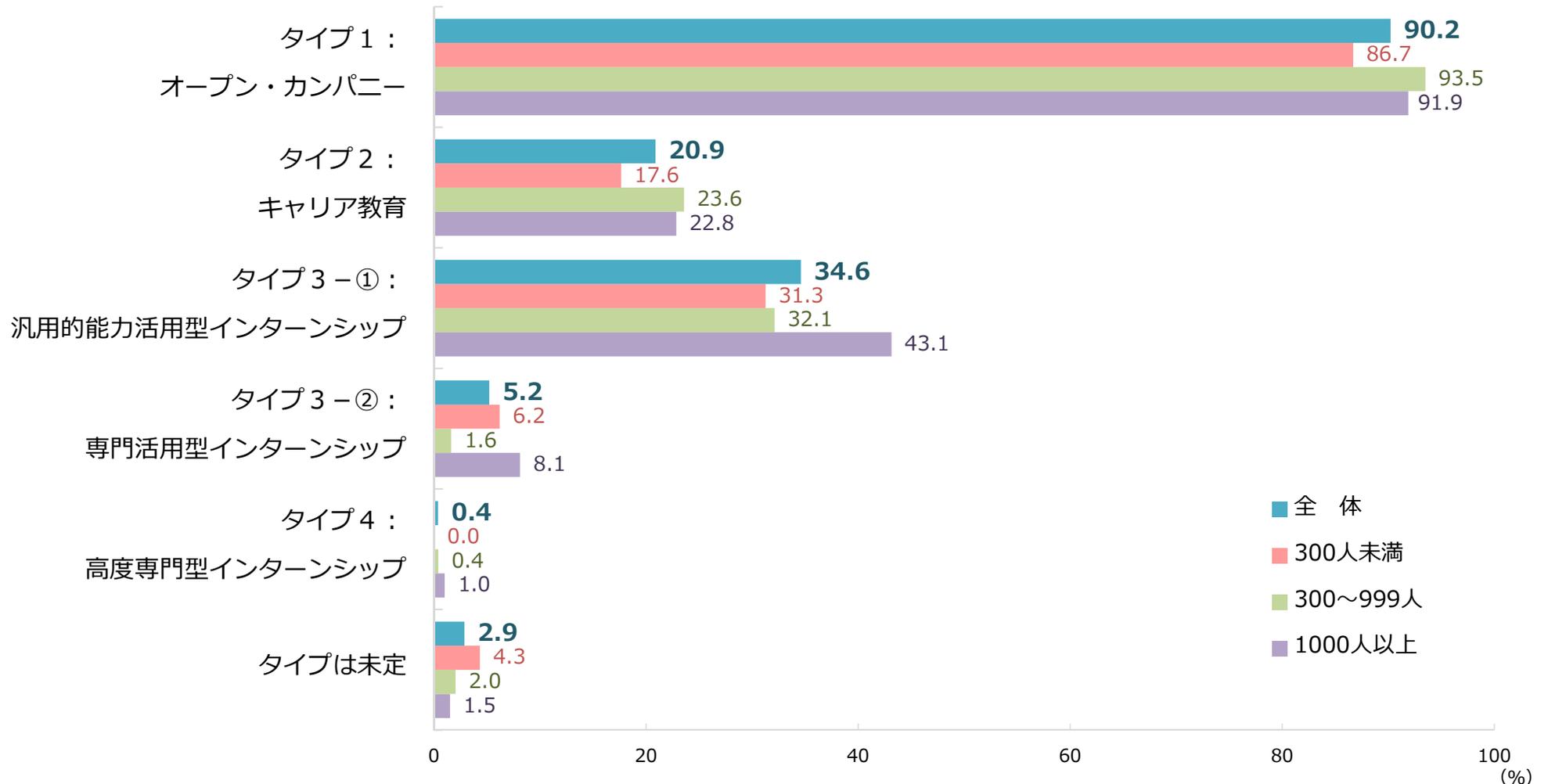
- 今夏、インターンシップやオープン・カンパニー等のプログラムを「実施する予定」の企業は7割超（74.0%）。
- 規模が大きいほど「実施予定」の割合が高く、従業員1000人以上の大手企業では8割台後半に上る（86.4%）。



※2025年4月～9月の実施について調査

9-2. 実施予定のプログラム

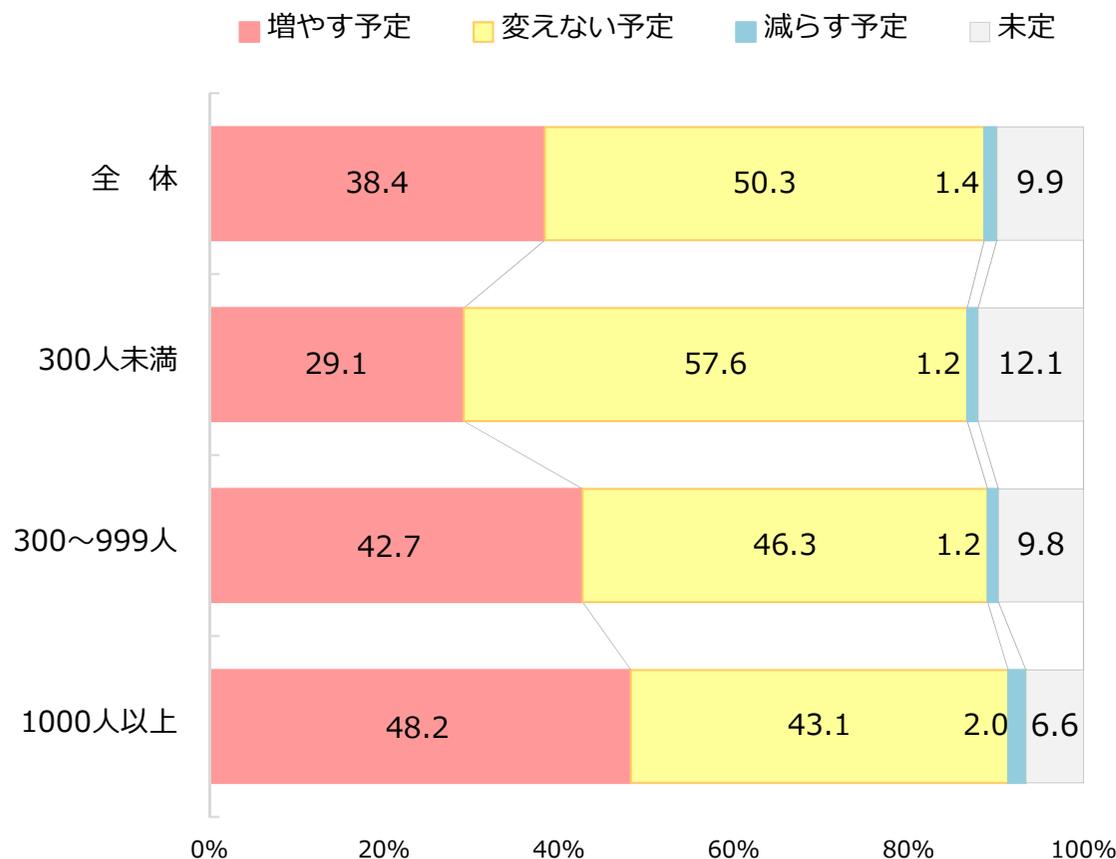
- 「タイプ1：オープンカンパニー」が最多で9割（90.2%）。従業員規模を問わず圧倒的に多い。
- 「タイプ3-①：汎用型能力活用型インターンシップ」は3割強（34.6%）。大手では4割を超える（43.1%）。



※今夏インターンシップ等のプログラムを実施する予定の企業が回答

9-3. 受け入れ枠（定員）の増減

- 前年度に比べて、受け入れ枠を「増やす予定」の企業が4割弱（38.4%）。「減らす」はわずか（1.4%）。
- 従業員規模が大きいほど、「増やす予定」の割合が高く、大手企業では半数近くに上る（48.2%）。



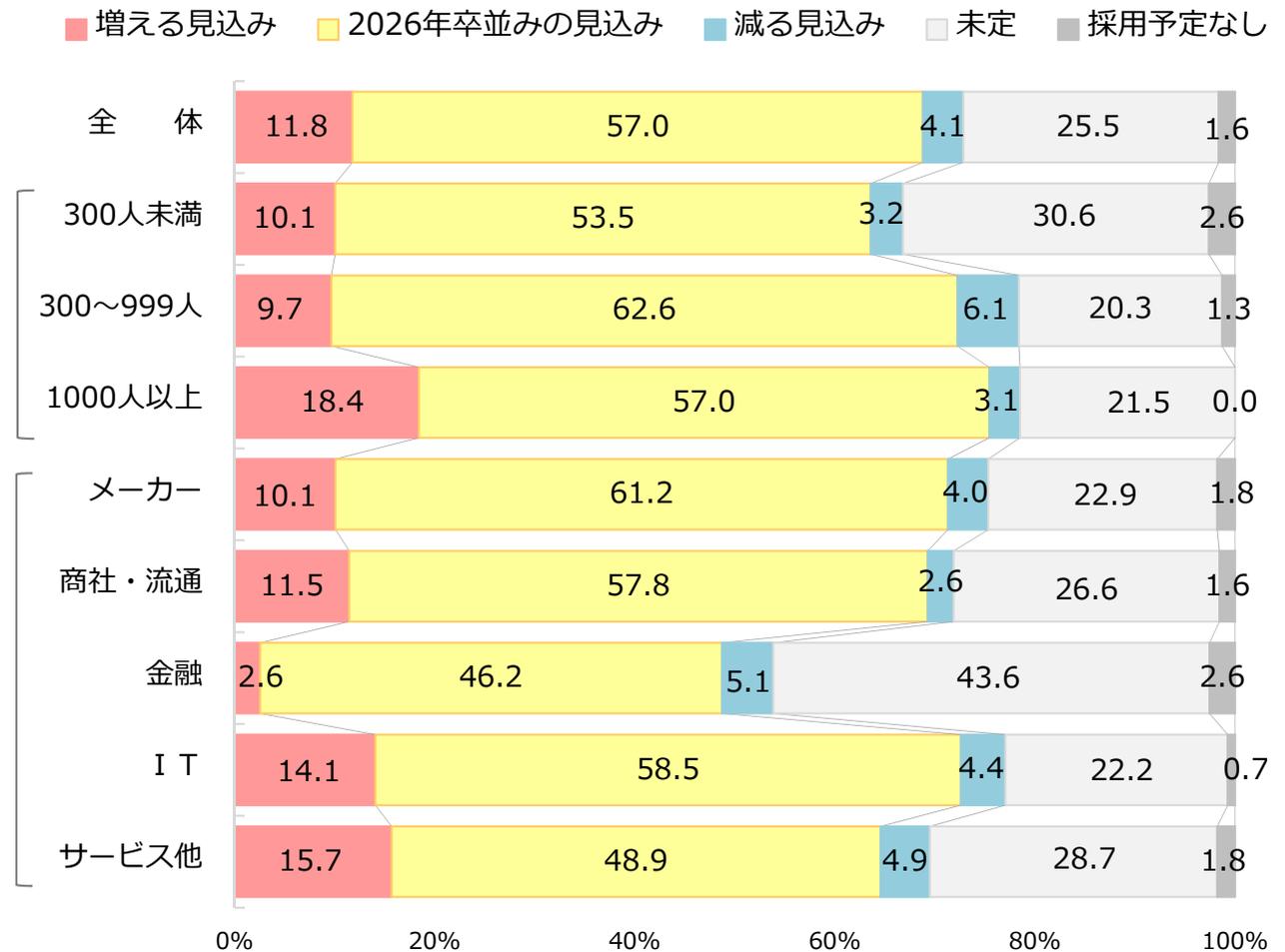
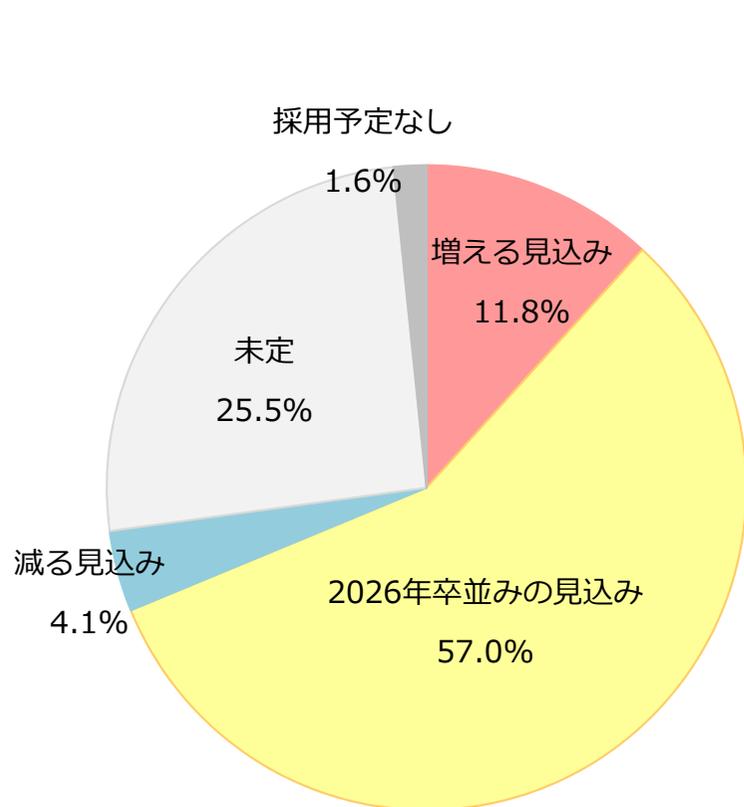
■実施にあたって工夫・検討したいこと

- ・夏季インターンシップの開催数を増加して、できる限り受け入れることができる状態にする。 <中小/メーカー>
- ・オープン・カンパニーの実施時期を多様化して、開催日時も増やし、母集団増につなげたい。 <中小/商社>
- ・近年、短期的なプログラムよりも長期のものの方が人気のため、短期プログラムの削減と長期プログラムの追加を考えている。 <中堅/商社>
- ・開催日程を増やす。またコース設定を見直し専門的なコース、気軽に参加できるコースを設定し、まずは参加学生の数を増やしたい。 <中堅/建設・住宅・不動産>
- ・昨年は募集時期が遅かったため、少し早めに募集を開始する。 <中小/メーカー>
- ・幅広い層に認知してもらうための取り組みが必要。プログラムの内容も学生のニーズに合うものを考えたい。 <大手/メーカー>
- ・社内の様子をいかに短時間でわかってもらい、学生の記憶に残せるか検討が必要と感じています。 <中堅/メーカー>
- ・今年度は、若手社員との触れ合いの機会を増やす予定（座談会、ランチなど）。 <中小/建設・住宅・不動産>
- ・採用につながるよう、インターンシップ終了後も定期的に連絡したい。 <中小/IT>

※今夏インターンシップ等のプログラムを実施する予定の企業が回答

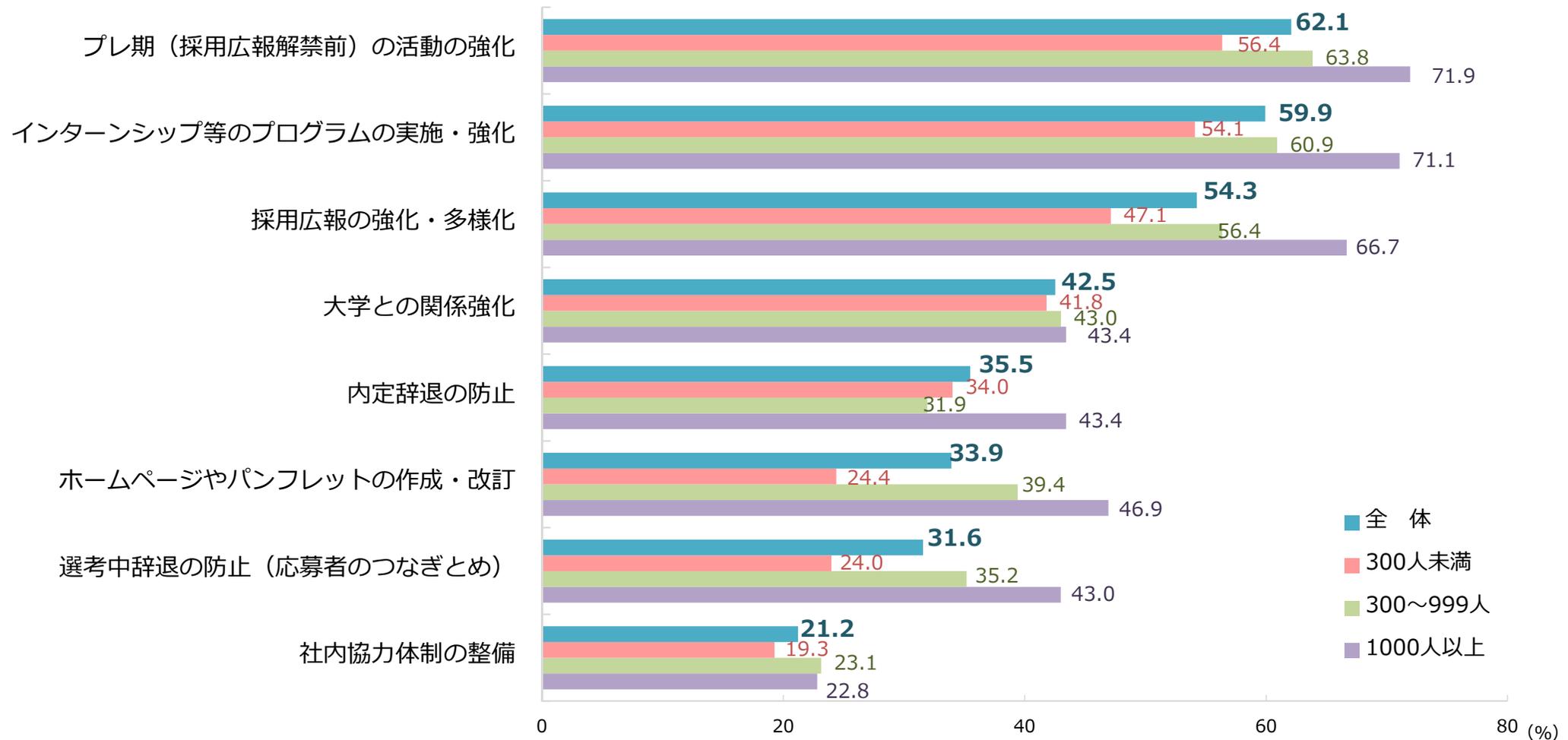
10-1. 2027年卒採用見込み

- 次年度の採用数は「2026年卒並みの見込み」が5割台後半（57.0%）。
- 現状では「未定」も多いが（25.5%）、「増える見込み」（11.8%）が「減る見込み」（4.1%）を上回る。
- 従業員1000人以上の大手企業では、「増える見込み」が2割近い（18.4%）。



10-2. 2027年卒採用で注力したいこと

- 「プレ期の活動の強化」（62.1%）、「インターンシップ等の実施・強化」（59.9%）が約6割が多い。
- 規模別に見ると、多くの項目で大手企業のポイントが高く、採用数の増加に伴い強化する動きがうかがえる。



※全13項目のうち上位8項目