

2026 年卒採用 内定動向調査 / 2027 年卒採用計画

2026 年卒採用は、10 月に正式内定解禁を迎えた。売り手市場が続く中、企業はここまでの採用活動の成果をどのように振り返っているだろうか。進捗や充足状況を確認すべく、「キャリアス就活」掲載企業など全国の有力企業を対象に調査を行った。2027 年卒者の採用についても予定や方針などを聞いた。

I. 2026 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 年連続で半数を割り込んだ

2. 内定者充足率と今後の方針

充足率の平均は 65.4%で、前年同期調査と同水準。未充足企業の大半が質優先の姿勢

3. 内定者に対する満足度と内定辞退の状況

「質・量ともに満足」と「質・量ともに不満」が拮抗。内定辞退「増えた」企業が全体の 3 割

4. ここまでの採用活動の感想

約 8 割が「厳しい」と回答 (79.0%)。「やさしい」は 2.9%

5. 内定期間中のフォロー

「懇親会」「定期連絡」「個別面談」の順。スタンスは「それなりにフォローする」が最多

II. 2027 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 15.8 %で、「減る」(9.2%)を上回る。採用予算も増加傾向

2. 採用活動の開始予定時期

年内に面接を開始する企業が全体の半数に。内定出し開始のピークは 12 月に早まる見込み

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 (53.5%)。「大学との関係強化」が次点 (50.0%)

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」73.3%、「秋季」68.1%、「冬季」72.8%。いずれもオープン・カンパニーが中心

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低下。「想定よりも参加学生少ない」47.2%

※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 16,680 社
調査時期 : 2025 年 9 月 29 日 ~ 10 月 8 日
調査方法 : インターネット調査法
回答社数 : 1,219 社

《従業員数》

～299人	300～999人	1000人以上
570社	420社	229社

《業種》

製造	非製造
486社	733社

《株式》

上場	非上場
172社	1047社

《地域》

北海道	東北	関東	中部	関西	中国・四国	九州・沖縄
71社	82社	494社	208社	206社	91社	67社

調査機関 : 株式会社キャリアス／キャリアスリサーチ

I. 2026 年 3 月卒業予定者の採用

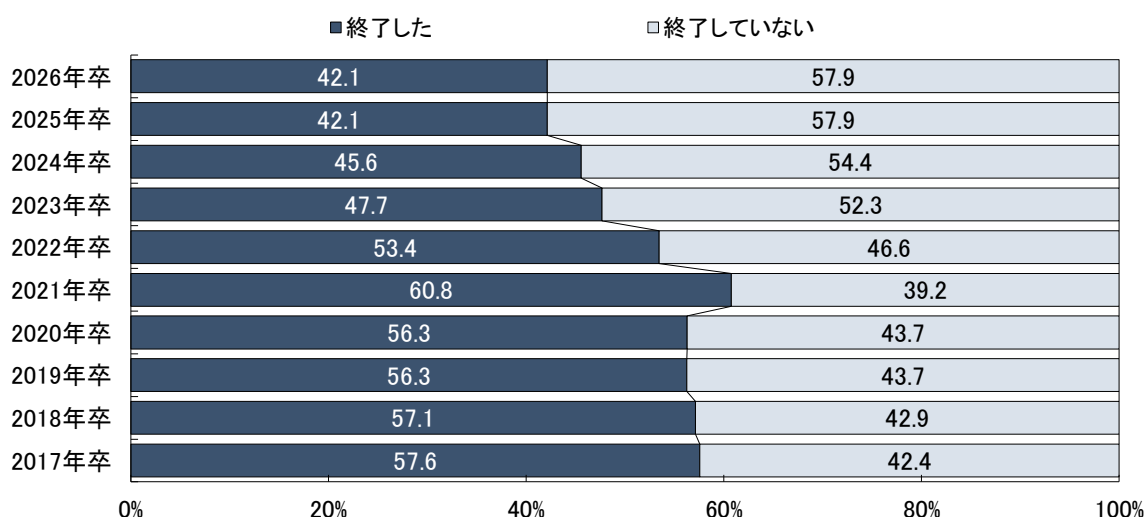
1. 選考終了状況

2026 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%。正式内定解禁日（10 月 1 日）を迎えるタイミングで終了率が半数を割り込むのは、4 年連続となる。前年調査に引き続き、6 割近くが採用活動を「終了していない」と回答した。

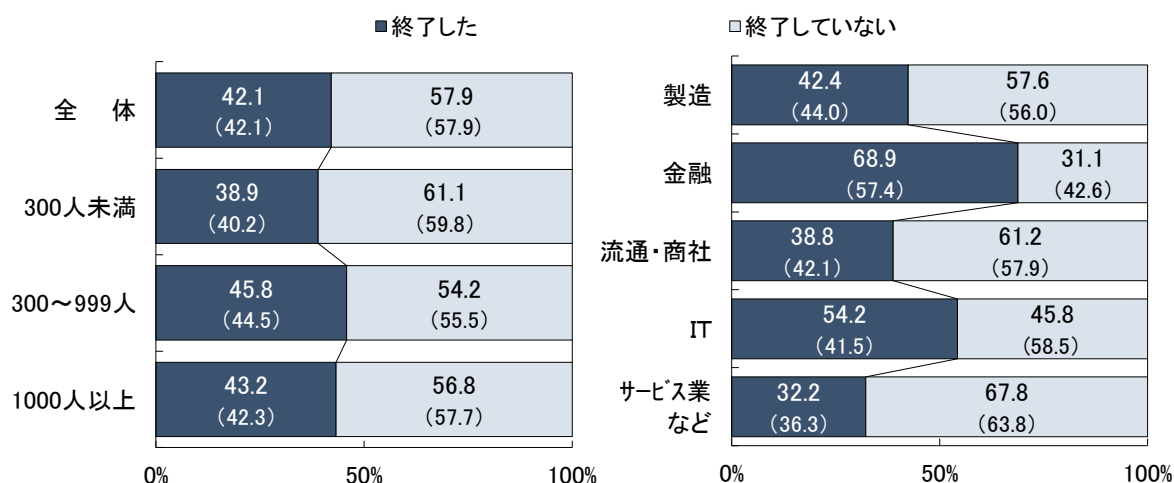
現行の日程ルールが 10 年目を数える中、内定出しのタイミングは年々前倒しが進む。その一方で、採用継続企業の割合はコロナ禍前の売り手市場の頃よりも増え、早期化と同時に長期化の傾向も捉えられる。

今年の数字を詳しく見ると、企業規模による極端な差はないものの、従業員 300 人未満の中小企業の終了率は前年実績をやや下回り、3 割台に（38.9%）。業界別では濃淡が見られ、最も終了率が高い「金融」は 7 割近くが採用選考を終了したと回答（68.9%）。「IT」も過半数が終了している（54.2%）。両者とも前年を 10 ポイント以上、上回る。一方、最も低い「サービス業」は約 3 割にとどまり遅れが目立つ（32.2%）。

採用選考の終了状況（経年）



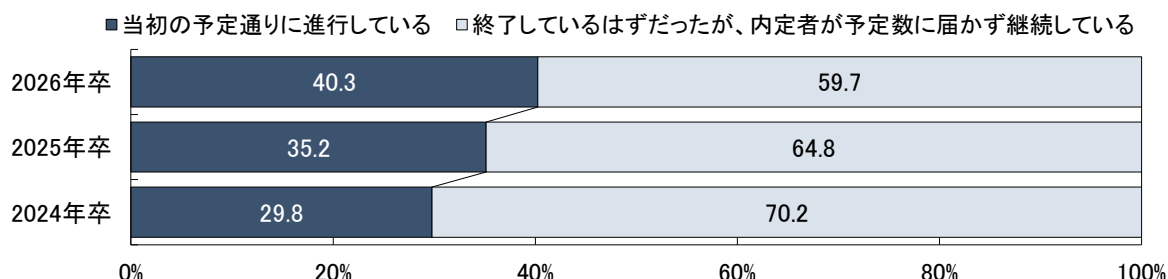
採用選考の終了状況（全体／従業員規模別・業界別）



※（ ）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」と回答した企業は 4 割（40.3%）。年々増加しており、元から長期戦を想定している企業が増えているようだ。ただ、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、依然多数派だ。

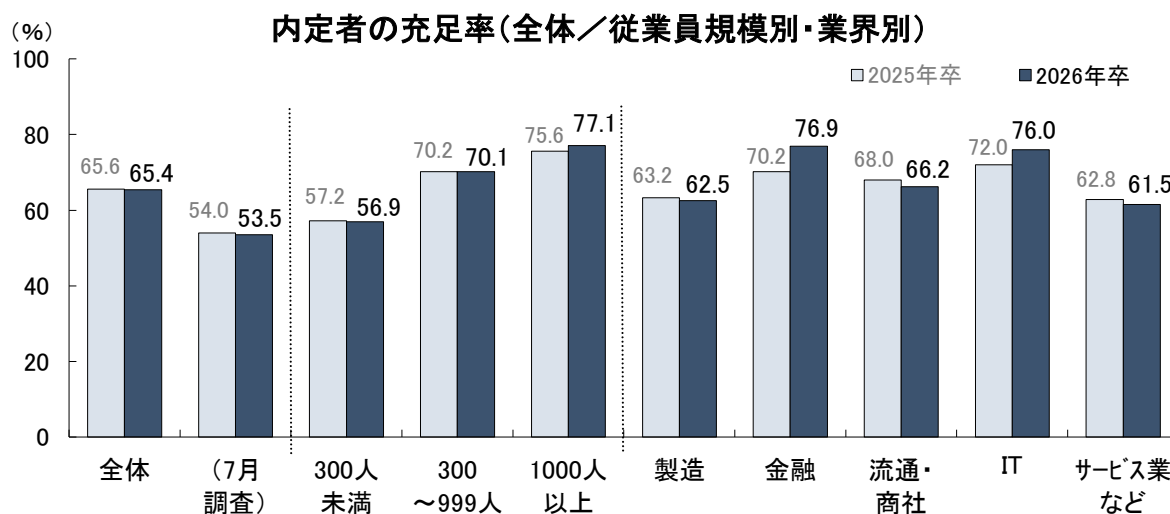
採用活動未終了企業の状況



2. 内定者充足率と今後の方針

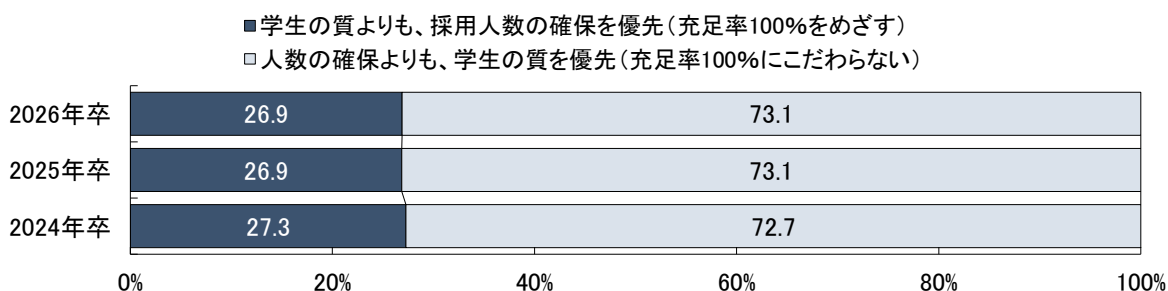
採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」の平均は 65.4%。7 月調査（53.5%）から 3 カ月間の伸びは 11.9 ポイントで、引き続き前年とほぼ同水準。

従業員規模が大きくなるにつれ充足率も上がり、従業員 1000 人以上の大手企業では 7 割台後半に達しているが（77.1%）、中小企業ではそれより約 20 ポイント低い（56.9%）。業界別では「金融」「IT」で 7 割を超え高い（それぞれ 76.9%、76.0%）。



未充足部分に対する方針は、「人数の確保よりも学生の質を優先」という回答が 73.1%で、未充足企業の大半が質優先の姿勢を示している。この割合はこの 3 カ年でほとんど変化は見られない。

未充足部分に対する今後の方針

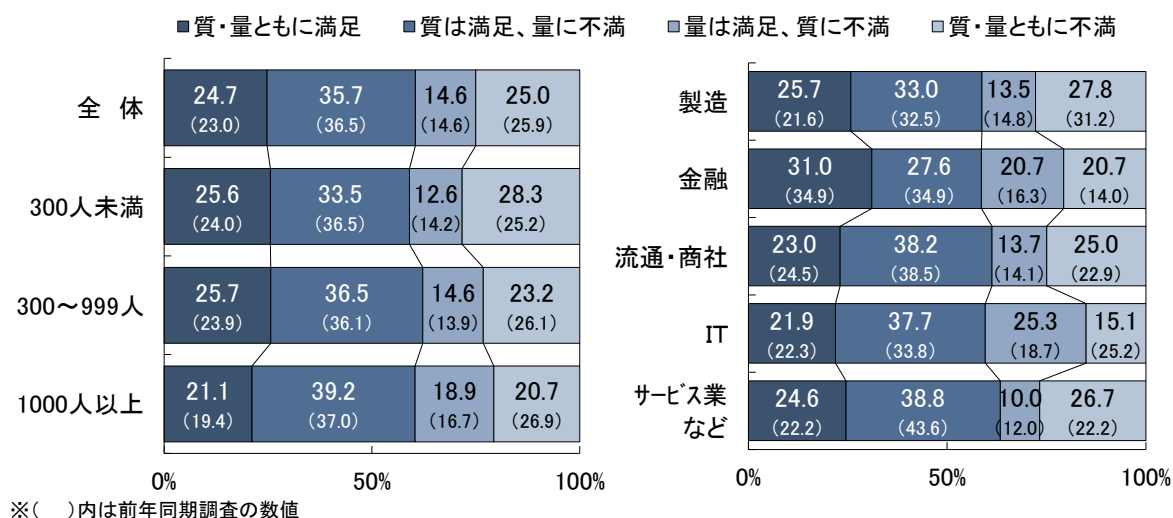


3. 内定者に対する満足度と内定辞退の状況

内定者に対する満足状況を、質と量（人数）の観点で尋ねた。前年同期調査に比べ、「質・量ともに満足」という回答がやや増加し（24.7%）、「質・量ともに不満」（25.0%）と同水準に。「質は満足、量に不満」という回答が今年も最も多くを占め（35.7%）、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。

従業員規模別に見ると、中小企業において「質・量ともに不満」の割合が高く、3 割近くに上る（28.3%）。業界別では、「IT」において「量は満足、質に不満」が高いのが目立つ（25.3%）。

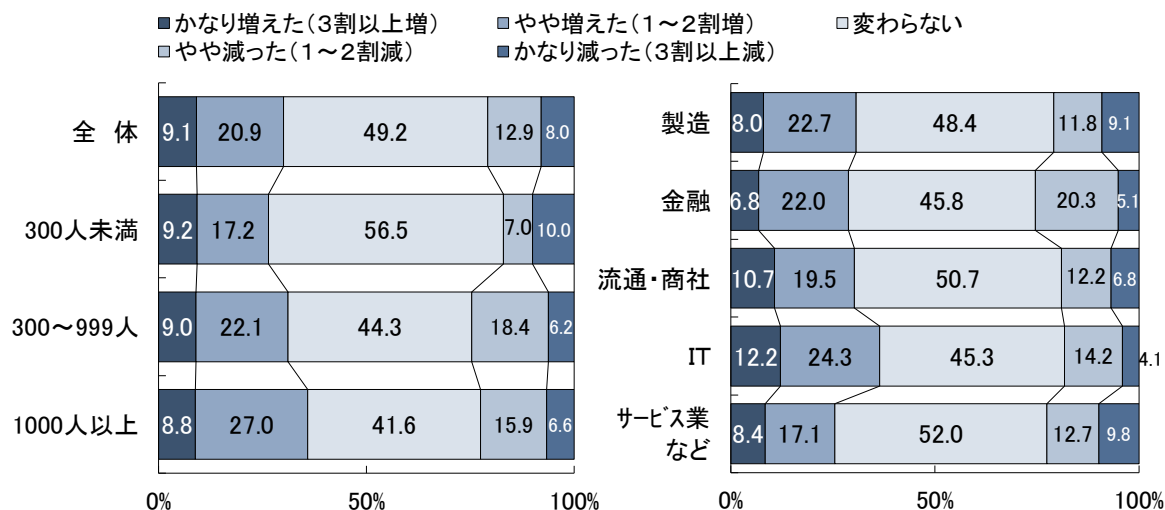
内定者に対する満足度（全体／従業員規模別・業界別）



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」9.1%、「やや増えた」20.9%で、合わせて 3 割の企業が、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 20.9%。今年も内定辞退が「増えた」企業が「減った」企業を上回った。

従業員規模が大きいほど、辞退が「増えた」の割合が高く、中小企業では 26.4%に対し、大手企業では 35.8%に上る。業界別では「IT」において「増えた」が合わせて 36.5%と高く、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）

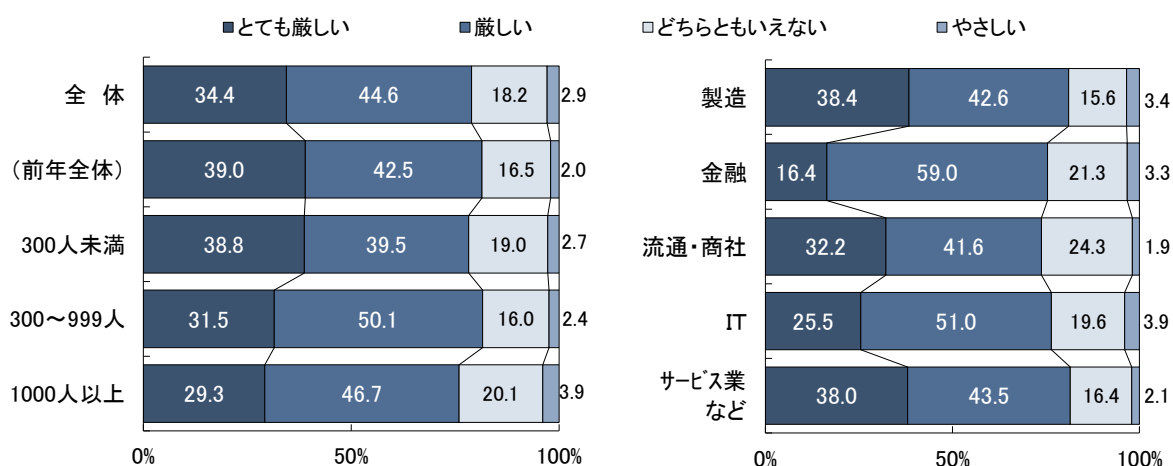


4. ここまでの採用活動の感想

ここまでの採用活動の感想を尋ねた。「とても厳しい」が 34.4%、「厳しい」が 44.6%で、あわせて約 8 割の企業が自社の採用活動を「厳しい」と振り返った（計 79.0%）。「やさしい」という回答は少数にとどまる（2.9%）。

企業規模や業界によってやや差はあるものの、「厳しい」と回答した企業の割合は、ほとんどの属性で 8 割前後を示している。ただ、「とても厳しい」に着目すると、充足率が 7 割超の「金融」「IT」においては比較的少なく（それぞれ 16.4%、25.5%）、逆に充足率が低めだった「製造」「サービス業」は「とても厳しい」の割合が 4 割近くに上る（それぞれ 38.4%、38.0%）。内定者の確保が採用活動の感触に大きく影響していることが明確に表れている。

ここまでの採用活動を振り返って（全体／従業員規模別・業界別）



※「やさしい」＝「やさしい」「とてもやさしい」の計

【Voice-1】—ここまでの採用活動の感想

■厳しい

○複数内定を保持しながら選考を進める学生がさらに増えました。大手企業やグループ会社など、ネームバリューや安定感が強い企業と競合し、承諾まで至らなかったと感じています。 <リース・レンタル／中堅>

○就活の早期化・長期化が進みマンパワー不足が生じる。また内定承諾後の辞退が頻発しており、内定数の調整が難しくなっている。 <専門商社／中堅>

○例年であれば 6、7 月以降に選考した学生は辞退率が低かったが、今年は選考・内定辞退が多く、充足に至っていない。 <情報処理・ソフトウェア／中堅>

○超売り手市場と考える。学生になかなか決めてもらえず採用活動が長引くばかり。待った結果、連絡が途絶えたり、辞退となる学生がほとんど。 <サービス業／大手>

○ぜひ採用したいという学生がほとんど採用できなかった。 <保険／大手>

○年々、インターンシップから選考に進む学生や、新たに 3 月から参加する学生が減っている。その理由が、初任給や待遇の面で、多くの学生の土俵にも上がれていないことに感じている。 <情報処理・ソフトウェア／中小>

○母集団形成に失敗し、接触数が大幅に減少した。新卒採用に限らず別チャネルで補填することを検討中。 <自動車・輸送用機器／中小>

■どちらともいえない

○エントリー数は増加しましたが、ターゲット層学生のひきつけには苦労したため。 <専門商社／中堅>

○早期選考がうまくいったが、本選考ではほぼ採用できなかった。 <情報処理・ソフトウェア／中小>

■やさしい

○今年度に関しては、承諾数が目標に到達できそうなので。 <建設・住宅・不動産／中小>

○応募数は厳しい状況が続くが、内定充足率に関しては達成した。 <素材・化学／大手>

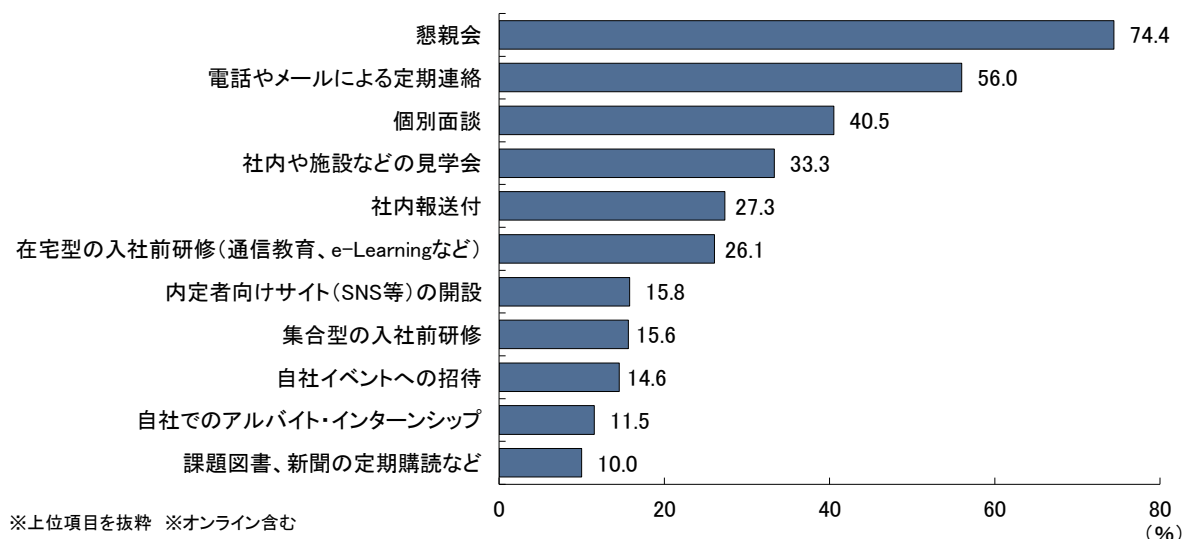
5. 内定期間中のフォロー

続いて、内定期間中のフォローの実施状況を見てみよう。

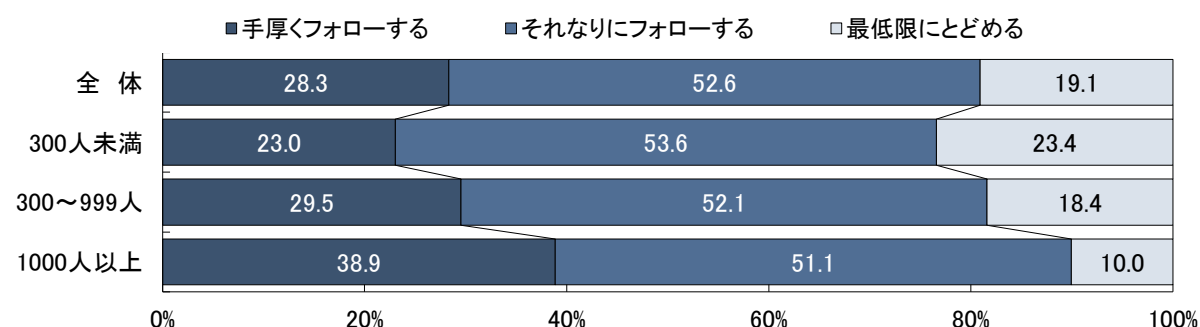
実施内容で最も多いのは「懇親会」。7 割を超える企業で実施（74.4%）。内定者同士や先輩社員らとの交流を通じて、つながりを強化したいと考える企業が多いとみられる。2 番目は「電話やメールによる定期連絡」で、実施率は半数を超える（56.0%）。定期的にフォローすることで、内定者の不安の軽減に努めている様子がうかがえる。以下「個別面談」（40.5%）、「社内や施設などの見学会」（33.3%）と続く。

また、フォローのスタンスを尋ね、従業員規模別に集計した。いずれの規模も最も多いのは「それなりにフォローする」という回答で、過半数を占める。規模が大きくなるにつれて「手厚くフォローする」企業の割合が増え、従業員 1000 人以上の大手企業では 4 割近くを占める（38.9%）。大手企業は内定者の人数が多いこともあり、フォローに力を入れる企業も多いのだろう。

内定者フォローのために実施すること



内定者フォローのスタンス



【Voice-2】——内定者フォローでの工夫や課題

- 学生の希望を確認しながら、内定者との個別面談の頻度を決定している。 <建設・住宅・不動産/中小>
- 複数の部署の人材と接点を設け、キャリアのイメージを持てるようにしている。 <フードサービス/大手>
- 会社と内定者間だけでなく、内定者同士の関係性構築にも注力している。 <素材・化学/中堅>
- LINE で毎月 1 回は会社の情報を発信し、連絡がまったくない月をなくしている。 <専門店/中小>
- 実際に営業所体験会を実施しています。働き方や、拠点の雰囲気を感じてもらっています。 <サービス業/大手>
- 負担になりすぎず、かといって放置し過ぎずという絶妙なラインを掴むことが課題です。 <リース・レンタル/中堅>

Ⅱ. 2027 年 3 月卒業予定者の採用

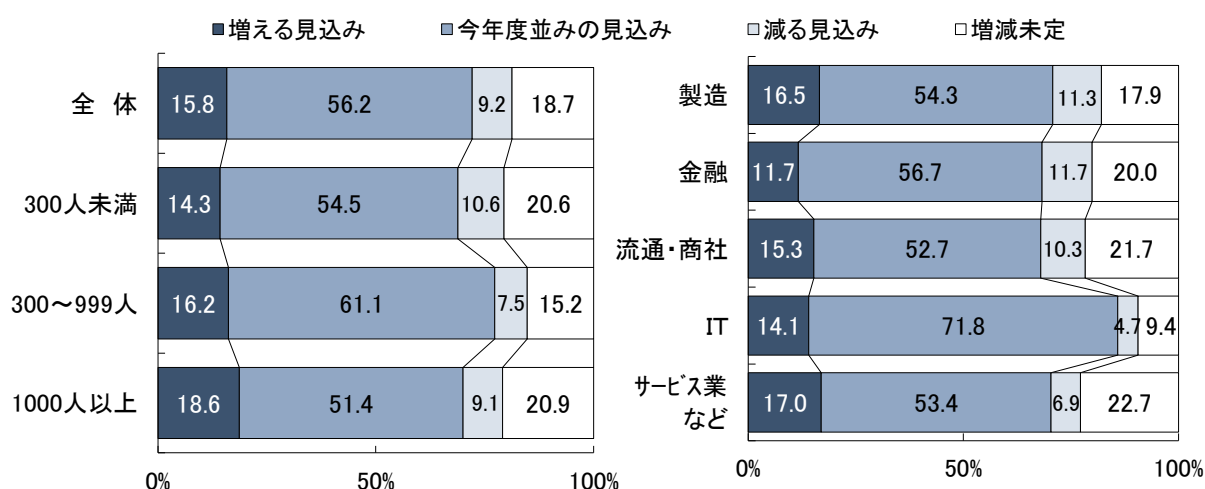
1. 採用予定数と予算

ここからは 2027 年 3 月卒予定者の採用計画に関する調査結果を紹介したい。

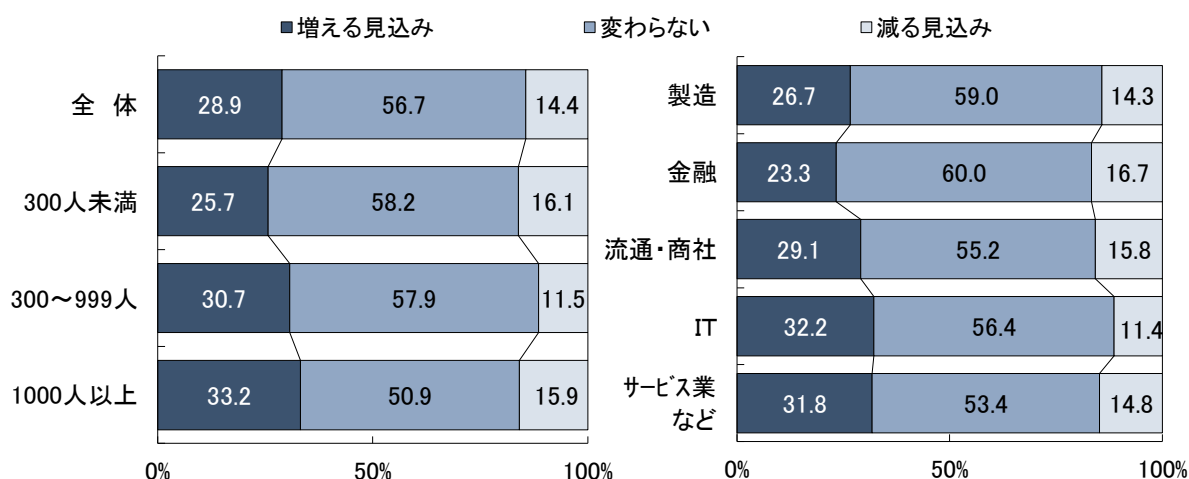
まず、採用見込みについて尋ねたところ、半数以上の企業が「今年度（26 年卒）並み」と回答（56.2%）。「増える見込み」15.8%に対し「減る見込み」は 9.2%で、「増加」が「減少」を上回り、来期も企業の採用意欲の高い状態が継続する見込みだ。

採用予算は、「増える見込み」（28.9%）が「減る見込み」（14.4%）を大幅に上回る。

2027年卒者の採用人数見込み(全体／従業員規模別・業界別)



2027年卒者の採用予算見込み(全体／従業員規模別・業界別)



【Voice-3】——2027 年卒者の採用数について

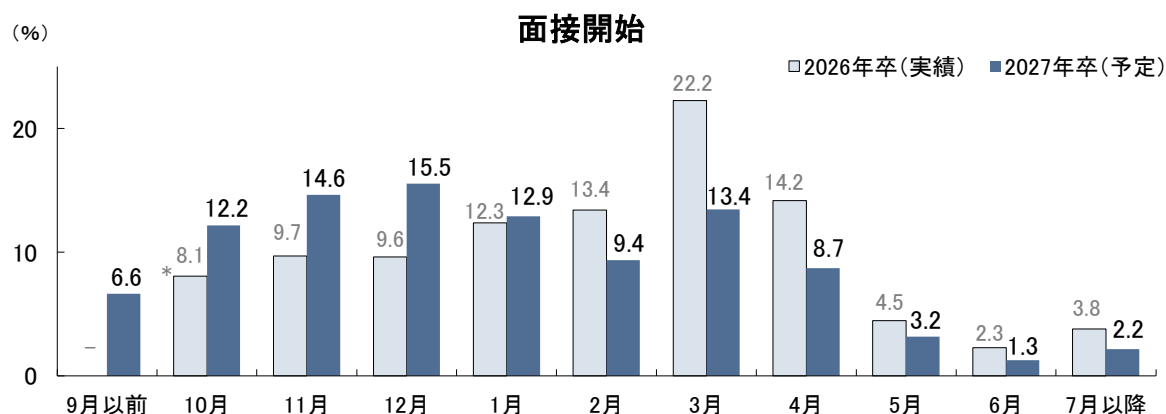
- 2026 年卒は目標数に達していないので、2027 年卒では達成を目指す。 <専門商社／中小>
- 事業部側からの要望のため増える見込み。 <通信関連／大手>
- 今年はインターン参加者を去年の倍以上確保でき、既に早期選考を受ける学生も去年の倍以上決まっている。 <自動車・輸送用機器／中堅>
- 景気に左右されずに採用は常に一定の計画数で進めている。 <機械・プラントエンジニアリング／中堅>
- 使用する媒体を増やしつつ、学生の質を求めていくため例年通りの人数着地を想定。 <サービス業／中堅>
- 26 卒が想定より多く内定承諾を得ているので、それよりは減るが、例年と同等の採用予定。 <専門商社／中小>

2. 採用活動の開始予定時期

次に、2027 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、2026 年卒実績に比べ大幅に早まる見込みだ。前年は 3 月開始が最も多かったが（22.2%）、今年は 12 月が最も多い（15.5%）。前年実績に比べ、12 月以前のポイントが増加しており、年内に面接を開始する企業は約半数に上る（計 49.0%）。従業員 1000 人以上の大手企業の 61.3%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 4 割以上が 12 月以前を選んでおり、規模を問わず早い時期に開始する予定の企業が多いことがわかる。

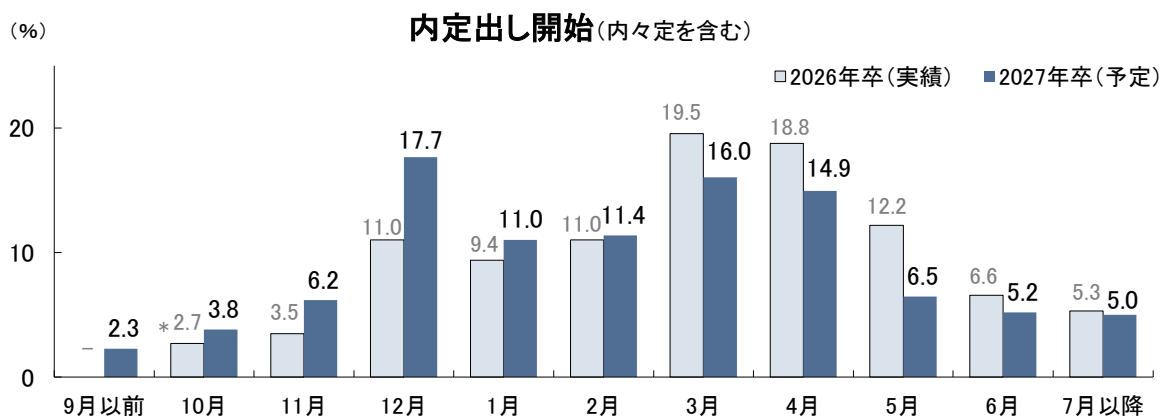
内定出しの開始時期も、12 月が最多（17.7%）。次いで 3 月（16.0%）。4 月（14.9%）の順。1 月以前が前年実績を大きく上回り、面接開始時期だけでなく、内定出し開始時期も大幅に早まる見込みだ。大手企業では、年内の内定出し開始が約 4 割（計 39.0%）に上る。



※2026年卒は2025年7月に調査 *「10月以前」として調査

《面接の開始/従業員規模別》

	9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月以降	(%)
300人未満	6.3	11.9	12.7	14.5	12.3	6.9	16.5	11.3	3.8	1.4	2.4	
300～999人	5.6	11.7	15.0	14.5	14.8	13.0	12.2	8.1	2.0	1.0	2.0	
1000人以上	9.4	13.7	18.4	19.8	10.8	8.5	8.5	3.8	3.8	1.4	1.9	



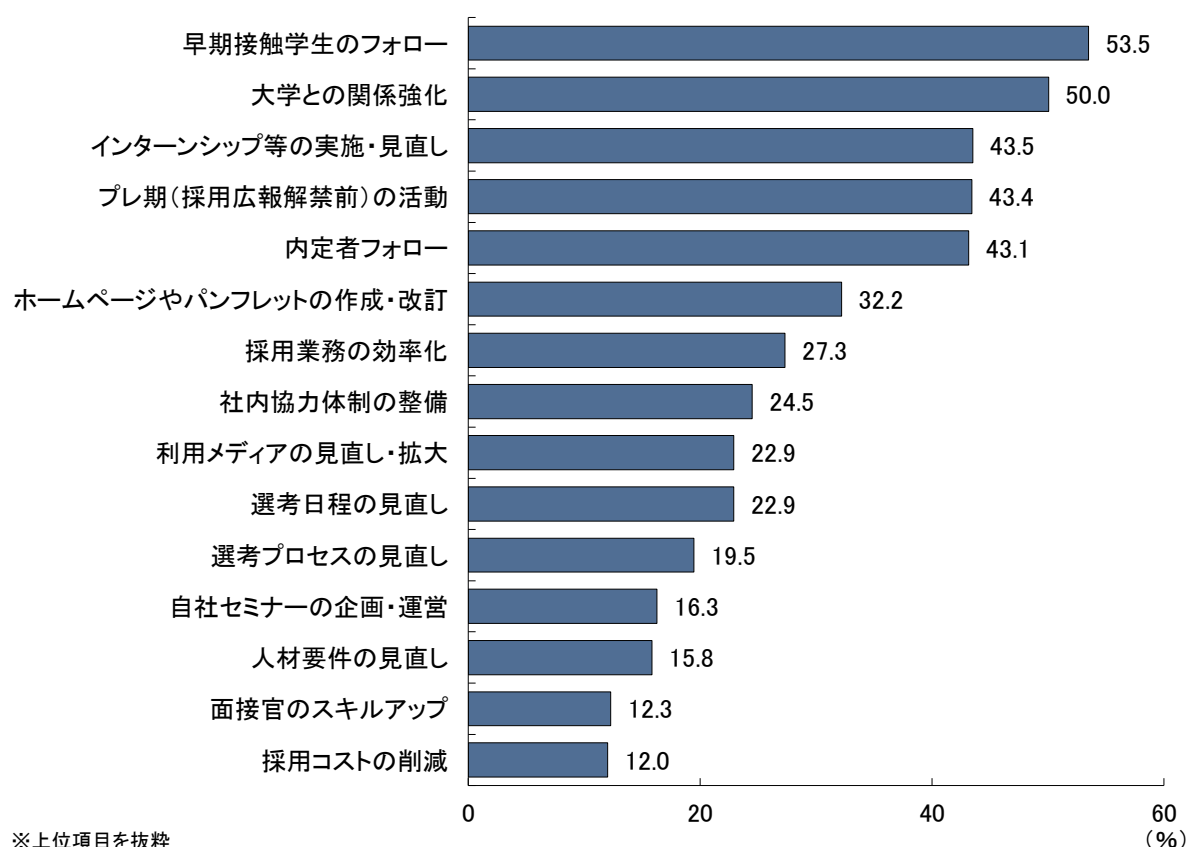
《内定(内々定)出しの開始/従業員規模別》

	9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月以降	(%)
300人未満	1.8	3.8	5.8	15.1	10.5	9.7	14.9	17.7	8.5	6.0	6.0	
300～999人	2.3	3.3	5.1	18.6	9.9	12.5	19.6	14.5	5.4	4.6	4.1	
1000人以上	3.3	4.8	9.0	21.9	14.3	13.3	11.9	9.0	3.8	4.3	4.3	

3. 採用で注力したいこと

2027 年卒の採用で注力したいことを尋ねた。最も多いのは「早期接触学生フォロー」で 5 割強（53.5%）。また、「インターンシップ等の実施・見直し」（43.5%）、「プレ期の活動」（43.3%）を 4 割超が選んでおり、早期から学生の認知度を上げる動きも活発だ。こうした活動を通じて接点をもった学生を選考につなげることに注力したい企業が多いことが読み取れる。「大学との関係強化」は半数の企業が選んでおり（50.0%）、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ようだ。

2027 年卒採用で注力したいこと



【Voice-4】——2027 年卒者の採用で注力したいこと

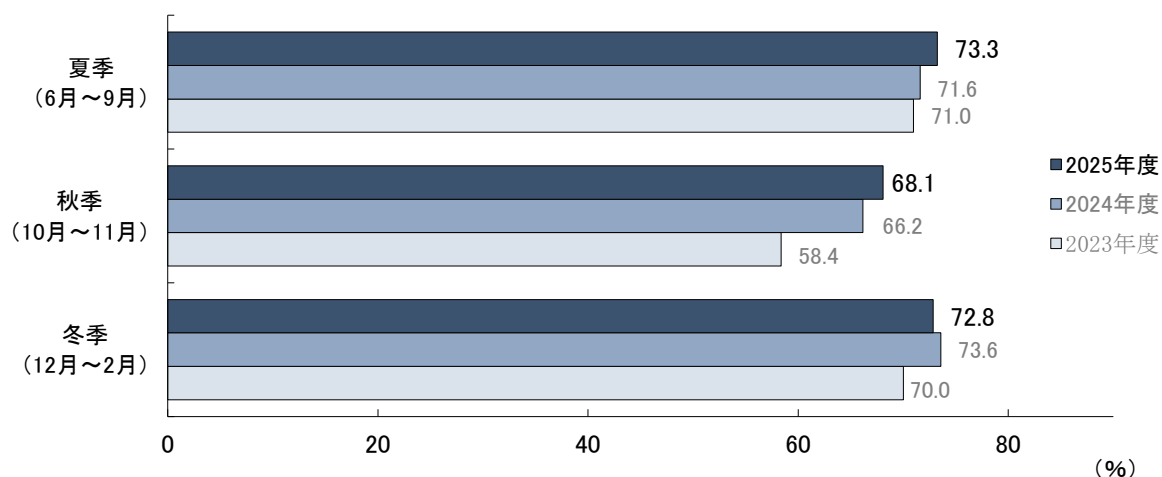
- 採用活動が早期化しているため、プレ期の活動を従来以上に注力する必要がある。 <銀行／中堅>
- プレ期を過ぎると質のいい学生が減るので早めに接触したい。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- オープン・カンパニーを今年度から実施しているので早期に接触した学生のフォローを進めていきたい。 <電子・電機／中堅>
- 地元志向の傾向が強いため、大学との関係が大切だと思う。 <教育／中堅>
- 選考の早期化に伴い当社でも早期の選考に取り組み、内定出しも年内に行う。 <素材・化学／中小>
- これまで早期接触学生から入社に至ることがほぼなかったため、どうにか内定承諾につなげていきたい。 <情報処理・ソフトウェア／中堅>
- SNS による活動を予定しているため、これまで以上の母集団形成を図りたい。 <機械・プラント／中堅>
- メールや LINE 等でのこまめなフォローを実施したい。極力省力でいかにフォローできるかが課題です。 <リース・レンタル／中堅>
- 内定者フォローもマンネリ化しており、見直しの必要性を感じます。 <マスコミ／中小>
- 定着率改善のためにも人材要件の見直しを図る予定。 <サービス業／大手>

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

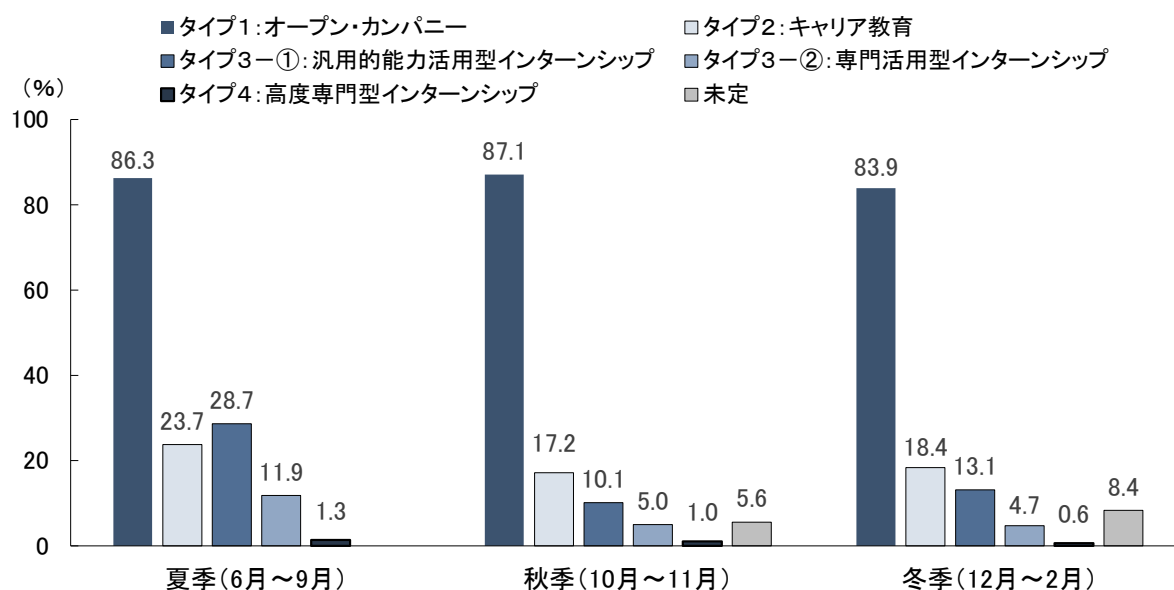
インターンシップやオープン・カンパニー等の実施について、時期別に尋ねた。夏季と冬季での実施が多く、それぞれ 7 割を超える（73.3%、72.8%）。夏季と秋季は増加傾向が続いており、実施時期を早める企業も少なくないようだ。3 月の採用広報解禁前に学生と接触する機会を強化する動きが、このデータからも読み取れる。

インターンシップ等実施状況（予定含む）



実施プログラムの種類を時期別に見てみると、「タイプ1：オープン・カンパニー」はどの時期においても圧倒的に多く、いずれも 8 割を超えている。夏季は「タイプ3－①：汎用的能力活用型インターンシップ」の実施率が 3 割近く（28.7%）で比較的高めだが、秋季と冬季ではおよそ 1 割にとどまる。学業に配慮し、長期休暇に合わせて実施していることがうかがえる。

実施プログラム（時期別）



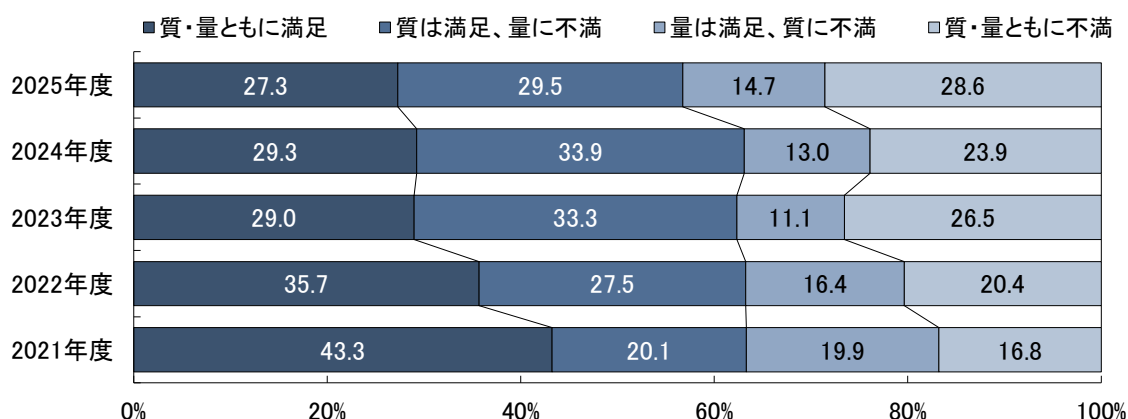
※プログラム実施企業が回答

2. 夏季プログラムの満足度

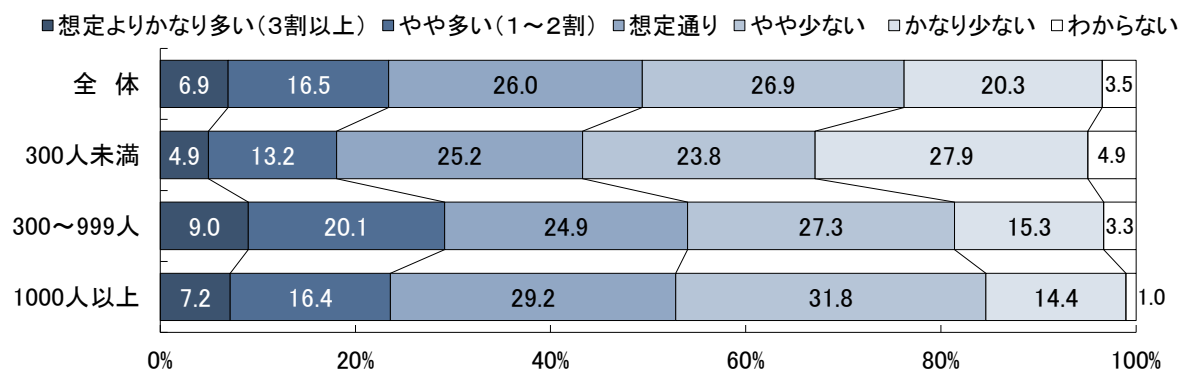
今夏にインターンシップ等のプログラムを実施した企業に、満足度を尋ねた。「質・量ともに満足」との回答が3割弱（27.3%）と前年からわずかに減少し、「質・量ともに不満」が4.7ポイント増えた。ここ数年、プログラム実施企業の増加に伴い、参加学生が分散するという傾向が続いているが、今年度はそれがより強まっており、参加者集めに苦戦する企業が増えているようだ。

当初の想定と実際に参加した学生数の比較についても尋ねたところ、「想定よりかなり多い」「やや多い」が合わせて23.4%であるのに対し、「やや少ない」「かなり少ない」の合計は47.2%で約2倍となった。先に見たように、学生との早期接点を強化する動きは強いものの、思うようにいかなかった企業も少なくない。

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-5】——夏季プログラムの満足状況

○インターンを実施する企業が増えたことで、他社に埋もれてしまうケースが多くなっている。学生も企業を絞って選ぶ傾向が強くなっており、母集団形成が難しい状況が続いている。 <情報処理・ソフトウェア/中小>

○地方に人が集まりにくい。また、理系の応募者が年々減っている。 <建設・住宅・不動産/大手>

○エントリー数は確保できたが、当日キャンセル、不参加の学生が去年と比べて多かった。 <専門商社/大手>

○実施時期を夏季に集中させたことにより、参加者が増えた。 <官公庁・団体/大手>

○就職活動に積極的に取り組む姿勢のある学生が応募してくれるが、絶対的な数が少なかった。 <運輸・倉庫/中堅>

○とりあえず参加したと感じる学生や単位認定を目的に参加する学生がいた。 <自動車・輸送用機器/中堅>

○インターンシップの参加者は集まるものの、その後の選考を希望する学生が少ない。 <ホテル・旅行/中堅>

○参加学生数は昨年より増えたが、弊社の業務理解度や業界への理解度を高めるフォローが必要と感じる。 <教育/大手>

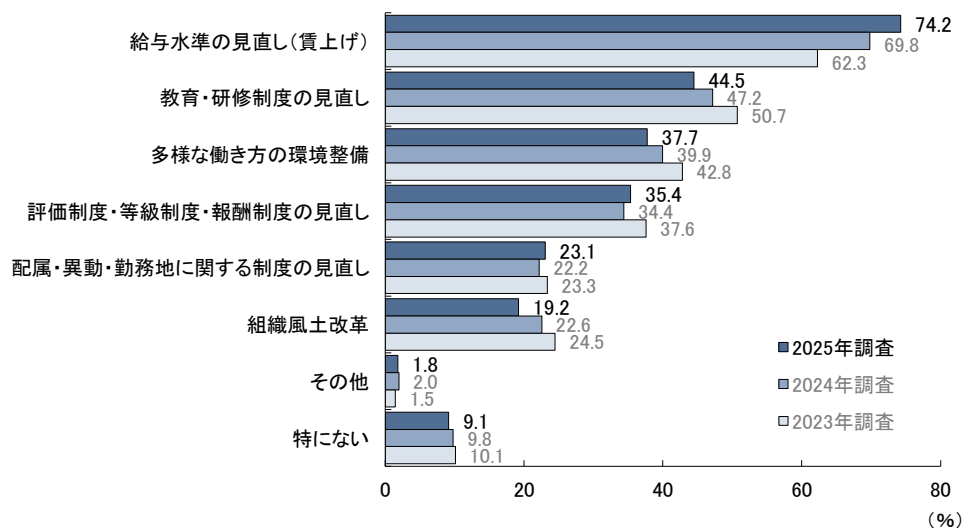
【Voice-5】——インターンシップ等を実施する上での工夫

- 極力、体験型ワークなどを通じて、仕事のイメージがつくようにしています。 <医薬品・医療関連・化粧品／大手>
- 日時を複数用意する。参加コースを複数用意する。 <機械・プラントエンジニアリング／中小>
- 参加社員の構成を工夫している。人事だけではなく募集職種の先輩社員を招集して、働くイメージをより深めてもらえるよう人選している。 <自動車・輸送用機器／中堅>
- 若手社員の生の声を聞く機会を必ず持てるようにする。 <印刷・パッケージ／大手>
- 横断的に幅広い業務体験ができるカリキュラムにすること。学生が楽しめるようグループワークや体験業務などをふんだんに入れること。 <電子・電機／大手>
- インターンシップ終了後に行う参加学生のアンケートの意見を反映させる。 <建設・住宅・不動産／中堅>
- 会社の良い面と課題の両面を見せ、入社後のギャップを減らすことができるようにしている。 <精密機器・医療用機器／中堅>
- フィードバック面談を行うこと、作業だけではなく、会社のやりがいに触れてもらうことを意識している。 <コンビニ・GMS ストア／中小>

【参考】採用や定着・リテンションのための取り組み

新卒に限らず、採用や入社後の定着・リテンションのために実施している取り組みについて、企業に尋ねた。最も多いのは「給与水準の見直し（賃上げ）」で、今年は7割を超える企業を選んだ（74.2%）。物価上昇を背景としたベースアップや採用力強化のために、実施企業は年々増加している。また、「教育・研修制度の見直し」や「多様な働き方の環境整備」など様々な取り組みが行われている。

採用や定着・リテンションのための取り組み



- 他社並みになるようベースアップを実施予定。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- 給与自体は少し上げているが、昨今の他社の上げ幅ほど、上げることができない。 <保険／大手>
- 家賃補助手当や奨学金返還手当等の福利厚生を整備して、働きやすさを改善している。 <建設・住宅・不動産／中小>
- 年間休日数を増やす。 <専門商社／中堅>
- 配属の公募制を導入した。 <銀行／中堅>
- 若手人材が活躍できるような評価制度、育成体系を整備。 <電子・電機／大手>
- 転勤一時停止制度や、エリア社員の制度見直しなど。 <専門店／大手>
- 社内アンケートを通じて、会社の制度やキャリアに対する不満・希望を吸い上げて、検討できるものは改定している。 <コンビニ・GMS ストア／中小>