

新卒採用マーケットの分析

2026年卒 就職・採用戦線総括



INDEX

2026年卒 就職・採用戦線の検証

Part 1 採用マーケットの概況	4
企業の採用意欲は拡大基調を維持 早期化が加速 2月までに過半数が面接開始 就活モニターの内定率は序盤から高水準をマーク 企業選びの重視点は「給与・待遇」に集中 売り手市場だと感じる割合がさらに増加	
Part 2 インターンシップ等のプログラム	14
定義変更 2年目の実施状況 参加目的や満足度は類型により明確な差 参加者向けの早期選考進む	
Part 3 選考プロセスと評価基準	18
内定までの面接回数は減少傾向 企業は人柄・入社意欲を重視 面接での惹きつけが課題	
Part 4 内定辞退とフォロー施策	21
内定辞退の増加傾向続く 6割超が重複内定 内定後も継続する学生が多数 内定後に求められるフォロー	

2027年卒 就職・採用戦線の見通し

Part 5 2027年卒採用の展望	26
採用意欲は依然旺盛の見込み 企業は早期対策に注力 27卒学生も早期から意欲的に活動	
参考データ① 採用や定着のための取り組み.....	24
参考データ② 大学キャリアセンター調査より.....	30
参考データ③ 留学生の採用とキャリア意識.....	31

調査概要

■新卒採用に関する企業調査

	2025年2月調査 (2026年卒・採用方針調査)	2025年4月調査 (2026年卒・緊急企業調査)	2025年7月調査 (2026年卒・中間調査)	2025年10月調査 (2026年卒・内定動向調査)
調査対象	16,611社	16,574社	16,584社	16,680社
調査時期	2025年1月27日～2月6日	2025年4月7日～14日	2025年6月25日～7月4日	2025年9月29日～10月8日
回答社数	1,087社	1,035社	1,135社	1,219社
調査方法	インターネット調査法			

■キャリアタス就活 学生モニター調査

	2024年 9月調査	2024年 11月調査	2025年 1月調査	2025年 2月調査	2025年 3月調査	2025年 4月調査	2025年 5月調査	2025年 6月調査	2025年 7月調査	2025年 10月調査
調査対象	2026年3月卒業予定の全国の大学生（理系は大学院修士課程を含む）2,000人									
調査時期	9月19～27日	11月15～22日	1月1～8日	2月1～6日	3月1～6日	4月1～6日	5月1～7日	6月1～5日	7月1～7日	10月2～9日
回答人数	901人	1,054人	1,011人	1,071人	1,105人	1,134人	1,035人	1,056人	1,073人	1,040人
調査方法	インターネット調査法									

キャリアタス就活 学生モニター：就職活動の動向を定点観測するための就職活動モニター。株式会社キャリアタスが全国から毎年2,000人を組織。文部科学省「学校基本調査」をベースに、全国の大学生（理系は修士含む）の専攻分野および地域分布、男女比等を割り出し、モニター構成が同等になるようにサンプリングしている。

※ 大学群のグループ区分

「グループA」＝旧帝大、東京科学大（旧・東工大）、一橋、早稲田、慶應、上智など 「グループB」＝旧帝大以外の国公立、私大（MARCH、関関同立など）
「グループC」＝私大（上記A、B以外）

※「内定」には「内々定」を含む ※回答の比率（%）はすべて百分比で表し、小数点第2位を四捨五入した

※ 2024年3月以前は、株式会社ディスコとして調査

2026年卒

就職・採用戦線の検証

Part 1

採用マーケットの概況

Part 2

インターンシップ等のプログラム

Part 3

選考プロセスと評価基準

Part 4

内定辞退とフォロー施策



■ はじめに

新型コロナウイルス禍による採用抑制を経て、新卒市場は学生に優位な売り手市場が続いている。慢性的な人手不足に悩む企業においては、採用戦略の見直しや初任給の引き上げなど、様々な打開策を打ち出すものの、手ごたえを感じられないケースが散見される。

採用活動に関する日程ルールは今期で10年目を迎えたが、インターンシップの存在感が増し、前年以上に早期の人材確保に動く企業の姿が目立った。

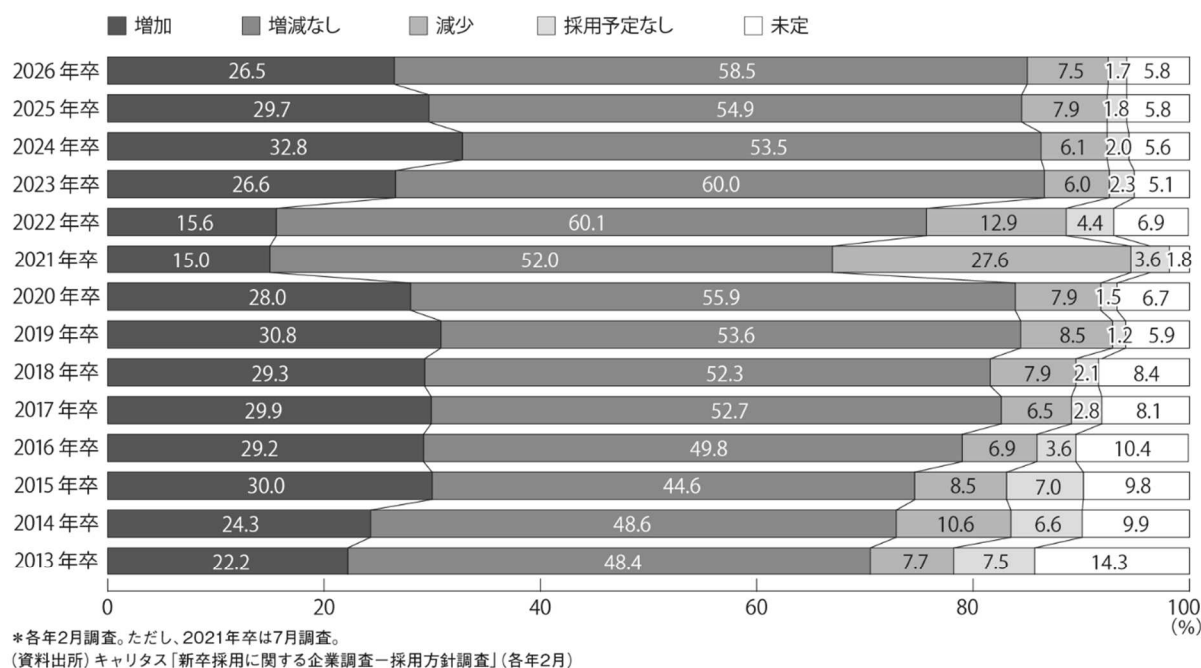
本稿では、2026年卒の採用・就職戦線がどのように進行し、どのような課題が見られたのかを、当社の調査データを基に検証・整理する。また、2027年卒採用の見通しについても展望したい。

■ 企業の採用意欲は拡大基調を維持

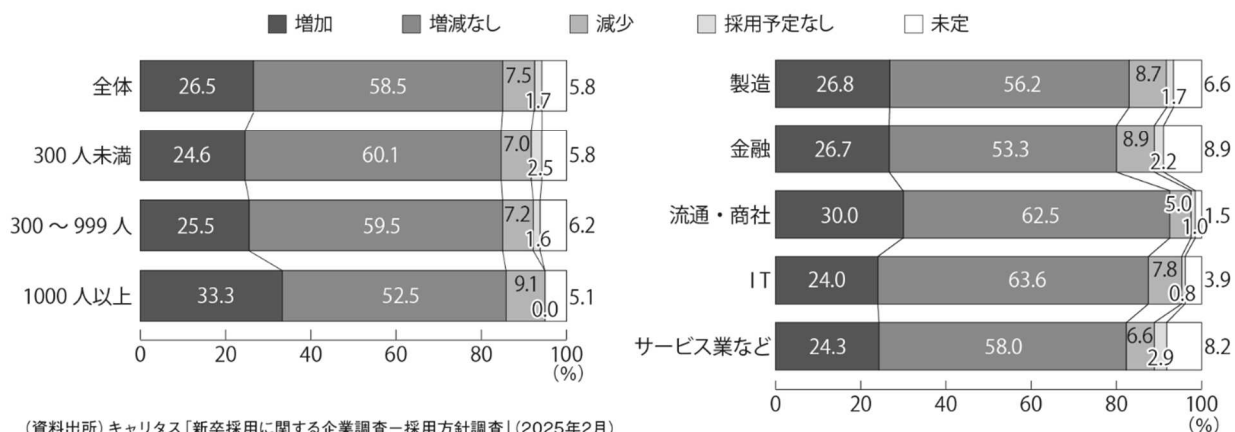
まず、企業の「採用意欲」を確認したい。2026年3月卒業予定者に対する採用見込みを、前年（今春入社者）と比較する形で尋ねたところ（図1-①）、「増加」と回答した企業は全体の26.5%。これに対し「減少」と答えた企業は7.5%。4年連続で「増加」が「減少」を大きく上回った。また、「増減なし」が58.5%あり、「増加」企業と合わせて8割以上が前年度以上の採用数を見込んでいると回答した（計85.0%）。

これを従業員規模別に比較してみると、いずれの規模も「増加」が「減少」を大きく上回る（図1-②）。とりわけ従業員1000人以上の大手企業においては、「増加」企業が33.3%を占め、高い割合を示している。新卒採用マーケットが大手企業に牽引される形で伸長している様子が見て取れる。業界別では、流通・商社において「増加」の割合が高い（30.0%）。

1-① 新卒採用見込み（前年度との比較）



1-② 2026年3月卒業予定者の採用見込み（従業員規模別・業界別）



■ 採用計画未達企業が年々増加

新卒採用マーケットについてこの10年余りを振り返ると（図1-①）、リーマン・ショックの影響が薄れた2015年卒頃から採用数拡大の動きが顕著になり、売り手市場と言われ始めた。コロナ禍によって21年卒から22年卒にかけて、採用に慎重な姿勢が見られたが、ここ数年は再び採用意欲の高い状態が続いている。

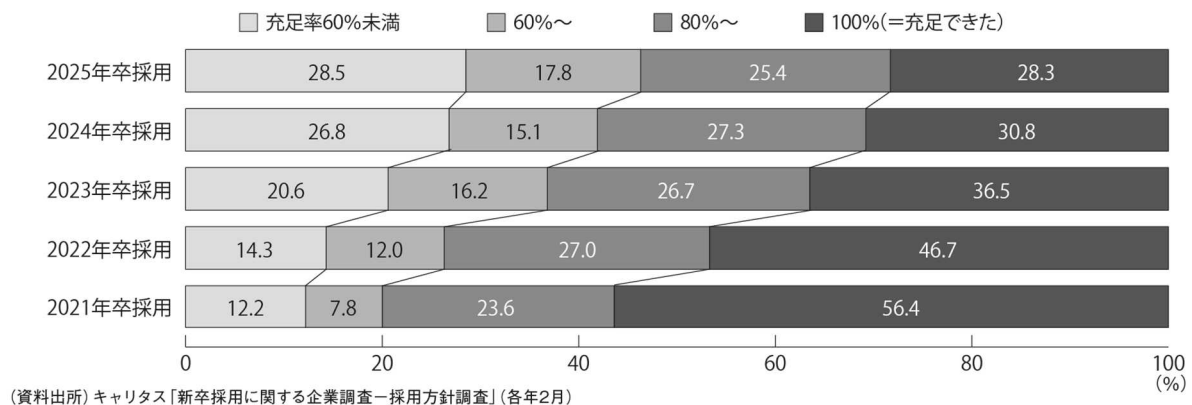
背景には、慢性的な人手不足に悩む企業が多い中、採用計画未達企業の存在が大きく影響しているとみられる。充足状況を経年で見ると（図1-③）、採用計画を満たせていない企業の割合は年々増加。昨年度（25年卒採用）においては、充足率100%と回答した企業の割合は3割を切った（28.3%）。多くの企業で前年度の不足分を次年度に…という繰り返しが数年にわたり積み重なっていることが想像できる。そうした逼迫感が採用意欲の高さにつながっていると見られる。

■ 母集団形成が重要課題

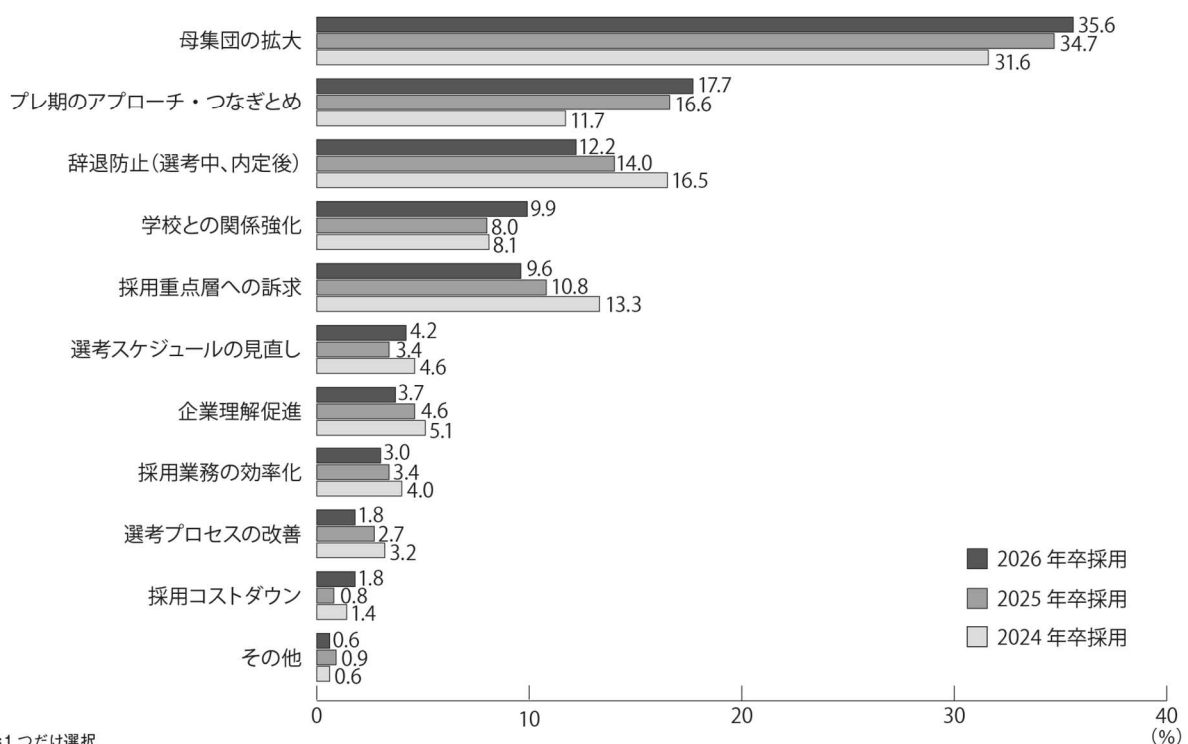
数に対する危機感は、採用の戦略にも影響している。2026年卒採用の一番のテーマを尋ねたところ（図1-④）、最も多くの企業を選んだのは「母集団の拡大」。前年調査よりさらにポイントを抑え、集中度が一段と高まった（34.7%→35.6%）。売り手市場が続く厳しい環境下において、母集団形成の重要性が増した様子が見て取れる。

2番目は「プレ期のアプローチ・つなぎとめ」で、こちらも前年調査より増加（16.6%→17.7%）。母集団形成を成功させるためにも、早期戦略を強化した企業が多かったようだ。3番目の「辞退防止（選考中、内定後）」（12.2%）は2年連続で減少。多くの企業にとって重要なテーマであることには変わりはないが、その前段階である母集団の拡大をまずは優先させる企業が増えたということだろう。

1-③ 内定者充足状況の推移



1-④ 2026年卒採用の一番のテーマ



■ エントリー・本選考応募者とも減少傾向

母集団の形成・拡大をテーマに採用活動に臨んだ企業が多かったが、実際に満足 of いく母集団を獲得できたのだろうか。

まず、エントリー数の状況を見ると（図1－⑤）、前年より「増えた」企業は全体の31.2%。「減った」が45.8%で、半数近くに上る。従業員規模別に見ても、いずれも「減った」が「増えた」を上回る。とりわけ従業員300人未満の企業において「増えた」（27.3%）と「減った」（47.8%）の差が大きく、厳しさがうかがえる。一方で、従業員1000人以上の大手企業では「増えた」が4割近くあり（39.2%）、改善した企業も少なくない。

選考への応募者数が「増えた」という企業は3割に届かず（28.2%）、「減った」企業のほうが約20ポイント多い（47.4%）。いずれの属性もエントリー数の指標と数字の傾向が似ていることから、エントリー受付数が減った企業は、そのまま選考への応募学生も減らしてしまっているケースが多いことが推測できる。

前年調査に比べれば改善の兆しが見られるものの、満足 of いく

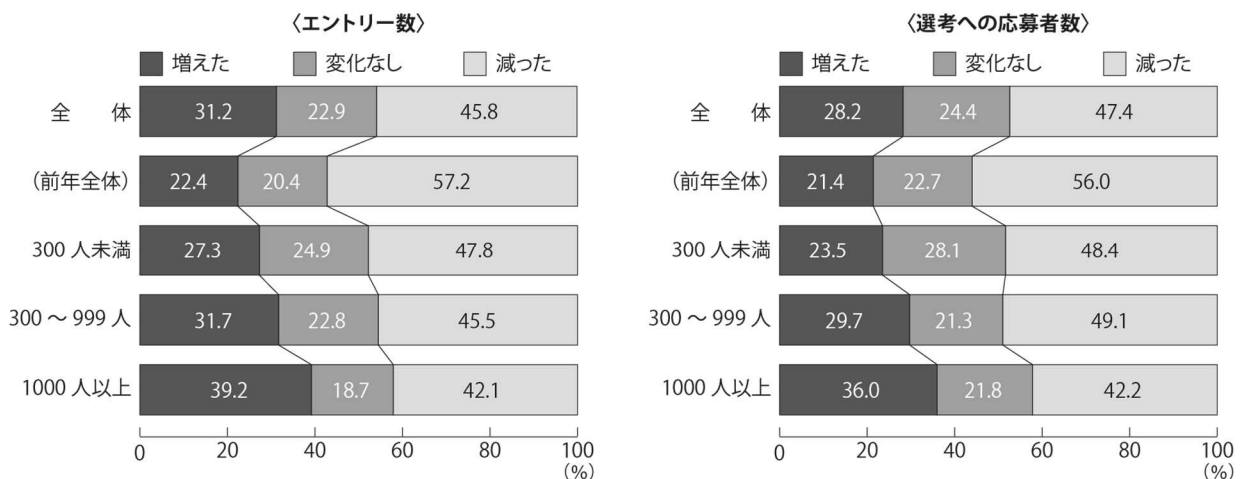
母集団を形成できた企業は限られる。

■ 学生の活動量は前年並み 絞る傾向は継続

学生側のデータも見てみよう。図1－⑥は学生の活動量を示したものだ。一人あたりのエントリー社数の平均は25.9社で、前年調査と同数だが、会社説明会の参加社数、エントリーシート（ES）提出社数、筆記試験、面接受験社数はそれぞれ微減した。

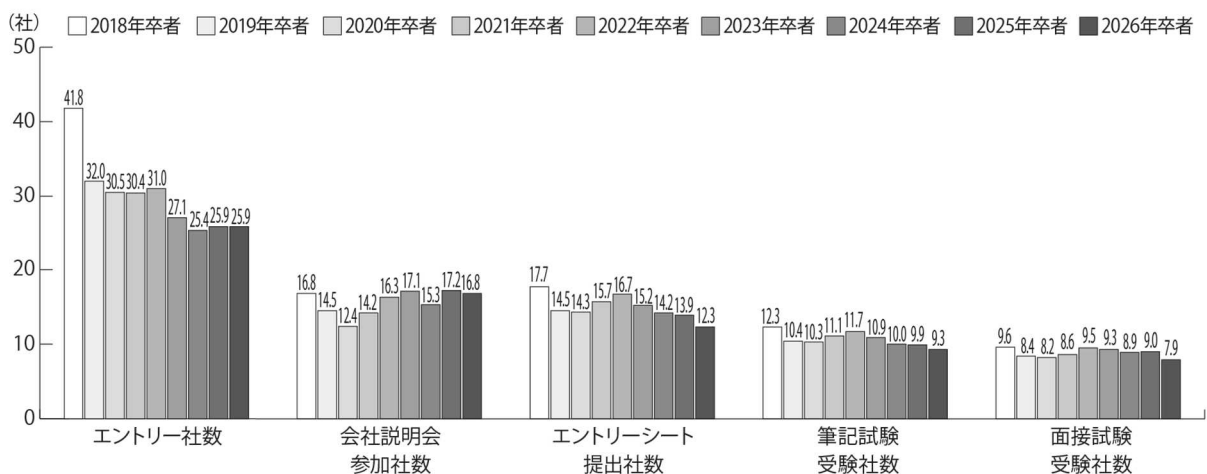
多くの応募者を集めたい企業の一方で、学生側は志望企業を絞り込んで進める傾向が続いている。就職環境が良好で、無理に数多くの企業を受ける必要性が薄れていることに加え、インターンシップ等のプログラムに参加するなど早い時期に接点をもった企業から早期選考に呼ばれたり、そこで良い感触を得られたりすることで、新しい企業に目が向きにくくなることは想像に難くない。活動の幅が広がることなく、活動量全体が伸びにくい要因になっているとみられる。（インターンシップ等のプログラムへの参加については、Part2で詳報する）

1－⑤ 学生の反応（従業員規模別）



（資料出所）キャリアタス「新卒採用に関する企業調査－中間調査」（2025年7月）

1－⑥ 10月1日現在の活動量（9カ年）



※2021年卒以降の会社説明会はWEB視聴を含めた実数

（資料出所）キャリアタス「キャリアタス就活 学生モニター調査」（各年10月）

■ 早期化が加速 2月までに過半数が面接開始

企業が具体的にどのようなスケジュールで採用活動を進めたのかを、面接開始と内定出しの時期から考察したい。

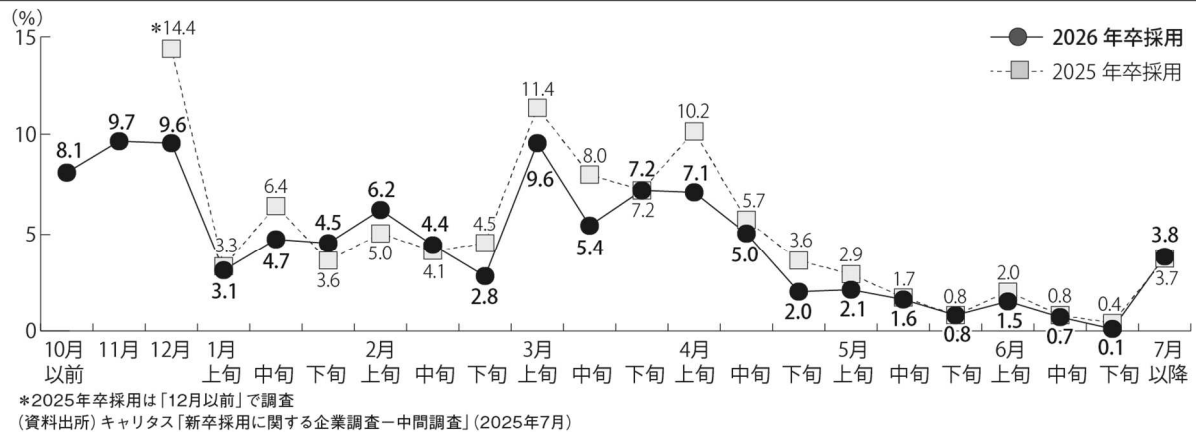
まず、面接開始時期を見ると（図1－⑦）、最も多いのは今年も3月だが、前年調査よりポイントが減り（計26.6%→22.2%）、そのぶん早い時期の割合が増えた。年内（12月まで）の合計は27.4%で、前年（14.4%）より13ポイント増。さらに2月までを合計すると5割を超え（計53.1%）、全体の半数以上が「ブレ期」に本選考の面接を開始したと回答した。この数字は前年（計41.3%）より10ポイント以上多く、早期化が急激に進んだ様子がわかる。

内定出しの開始時期も同様に早まった（図1－⑧）。前年は4月下旬が最も多かったが、今期は年内や1月など早い時期を回答

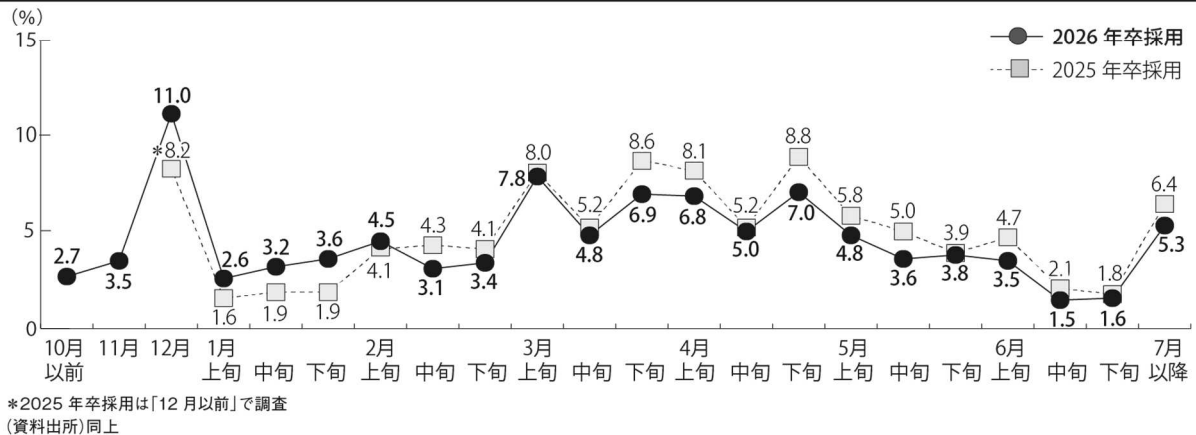
する企業が増えた。2月までの合計は前年より10ポイント以上増え、3割を大きく超えている（計26.1%→37.6%）。「3月採用広報解禁、6月選考解禁」という採用の日程ルールは26年卒採用で10年目を迎えたが、形骸化が加速した様子が一目瞭然だ。

少しでも早く内定者を確保したいという危機感が極端な早期化につながっているとみられるが、こうした企業の動きを学生はどのように感じているのだろうか。選考時期についての考えを尋ねた（図1－⑨）。「早すぎる」という回答が年々増加し、今年は6割近くに上った（58.8%）。想像以上に早期化が進み、準備が追いつかないまま選考に臨まざるを得ないという意見のほか、学校の試験期間に早期選考が多いことで学業に支障が出ているという声も多く寄せられた。企業には一層の配慮が求められる。

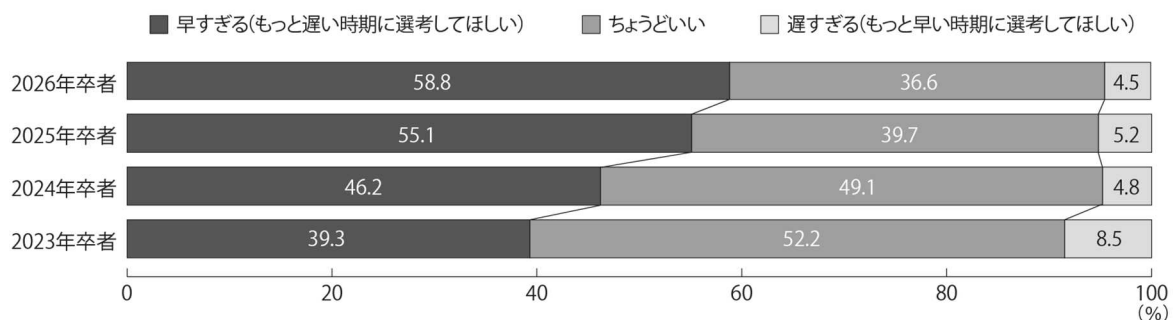
1－⑦ 面接の開始時期



1－⑧ 内定出しの開始時期



1－⑨ 企業の採用活動の動きに対する学生の考え



■ 就活モニターの内定率は序盤から高水準をマーク

企業の動き出しの早さに伴い、学生の内定獲得のタイミングも早まった。

就活モニターの内定状況を確認すると、採用広報解禁1カ月前の2月1日時点で約4割(39.9%)という驚異的な数字をマークした(図1-⑩)。3月には47.7%と半数近くに上昇するなど、プレ期に多くの内定が出されたことが読み取れる。4月には早くも6割台半ばに達した(64.9%)。3月から4月の1カ月間で17.2ポイント伸びており、広報解禁後に就職戦線が加速した様子が表れている。

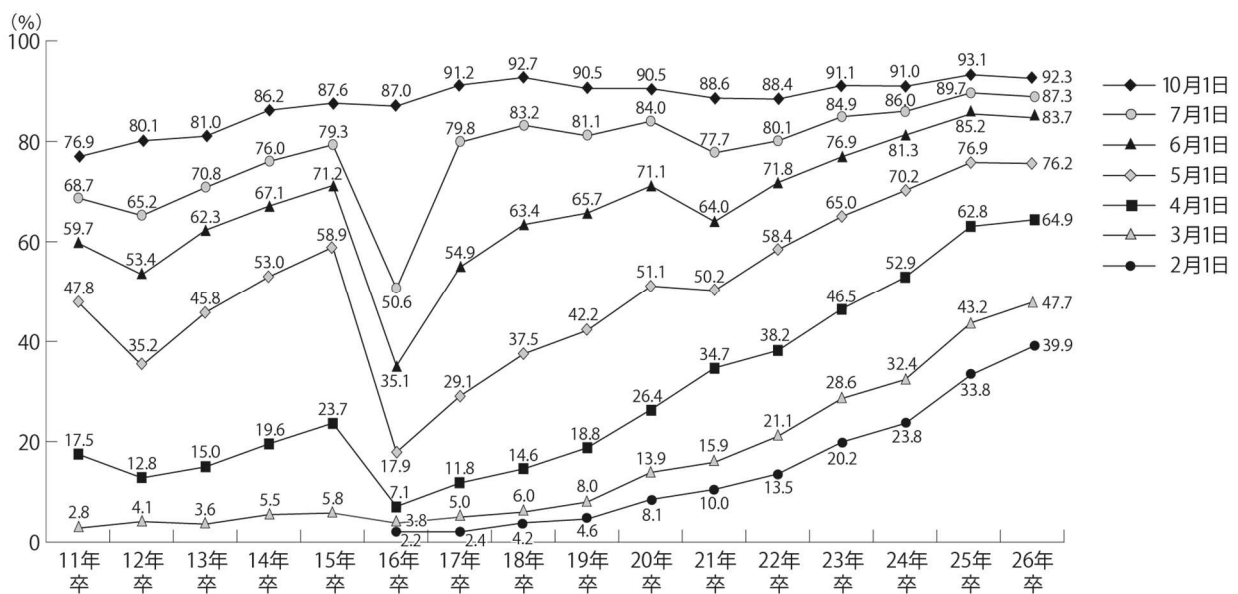
一方で、5月以降は月を追うごとに内定獲得のペースは鈍化し、前年実績を下回る状態で推移。序盤とは一転したものの、正式内

定の10月時点では前年実績(93.1%)に近い水準にまで追いついた(92.3%)。前年(2025年卒)は、現在の形式で調査を取り始めた2005年卒以降で最も高い数値を記録したが、それに迫る水準であり、企業の採用意欲が依然旺盛な状態にあることを裏付ける。

内定率に文理男女などの属性による極端な差は見られず、いずれも9割に達している(図1-⑪)。

内定社数にも目を向けてみると、10月時点の内定取得者一人あたりの内定獲得社数は、平均2.5社。今年も多くが複数の企業から内定を得ており、内定辞退の問題につながっている。(内定辞退に関するデータはPart4で改めて取り上げる)

1-⑩ 内定率の推移



*2015年卒までは選考解禁は4月、16年卒は8月、17~26年卒は6月
(資料出所) キャリタス「キャリタス就活 学生モニター調査」(2010年~2025年)

1-⑪ 10月1日現在の内定状況

(%)									
		全体	文系男子	文系女子	理系男子	理系女子	グループA	グループB	グループC
内定あり		92.3 (93.1)	90.2 (92.9)	95.2 (93.7)	90.5 (90.6)	93.5 (96.7)	92.1 (95.8)	93.4 (93.2)	91.2 (90.9)
内定なし		7.7 (6.9)	9.8 (7.1)	4.8 (6.3)	9.5 (9.4)	6.5 (3.3)	7.9 (4.2)	6.6 (6.8)	8.8 (9.1)
内定者のうち	就職先を決定し活動終了	93.4 (96.4)	92.1 (93.7)	92.5 (97.8)	94.5 (96.0)	98.5 (98.6)	98.6 (98.2)	92.9 (96.6)	90.4 (94.7)
	活動は終了したが複数内定保持	1.0 (0.9)	0.5 (1.0)	1.9 (0.8)	0.9 (1.2)	0.0 (0.7)	0.4 (0.7)	1.6 (0.7)	0.8 (1.5)
	進学などの理由で就職活動を中止	0.8 (0.8)	0.0 (0.7)	0.7 (0.3)	2.3 (1.6)	0.8 (0.7)	0.7 (1.1)	0.6 (0.9)	1.0 (0.3)
	就職活動継続	4.8 (1.9)	7.4 (4.5)	4.8 (1.1)	2.3 (1.2)	0.8 (0.0)	0.4 (0.0)	4.9 (1.8)	7.8 (3.5)
(社)									
		全体	文系男子	文系女子	理系男子	理系女子	グループA	グループB	グループC
内定社数／平均		2.5 (2.6)	2.6 (2.7)	2.7 (2.7)	2.3 (2.3)	2.2 (2.5)	2.7 (2.8)	2.6 (2.5)	2.3 (2.6)

* ()内は前年(10月1日現在)の数値
(資料出所) キャリタス「キャリタス就活 学生モニター調査」(2025年10月)

※大学群のグループ区分は目次ページに掲載

■ 10月の充足率は今年も6割台にとどまる

企業についても、同じく10月時点の状況を見てみる。まず、採用計画に対する内定者の割合である「内定者充足率」を確認したい。正式内定解禁を迎えるタイミングでの充足率は、全体平均で65.4%（図1-⑫）。10月時点の充足率は2024年卒採用で初めて7割を下回ったが（67.9%）、それ以後3年連続で6割台が続いている。面接や内定出しのタイミングは早まったが、充足状況は改善されておらず、採用戦線は早期化と同時に、長期化もしていることが読み取れる。

なお、充足率は従業員規模による差が大きく、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%）。業界別でも濃淡が見られ、「金融」「IT」で7割を超え高い（それぞれ76.9%、76.0%）。

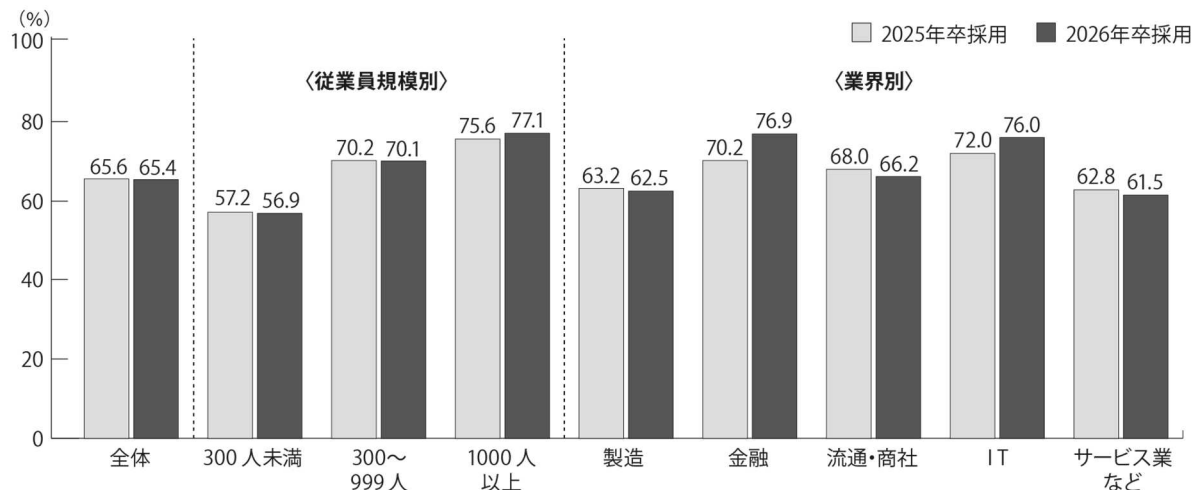
■ 採用の満足度 「数」への不満が目立つ

採用の成果について企業はどのように評価しているのだろうか。10月時点での内定者に対する満足状況を、質と量（人数）の観点で尋ねた（図1-⑬）。

前年調査との大きな変化は見られないものの、「質・量ともに満足」という回答がやや増加したことで（24.7%）、「質・量ともに不満」（25.0%）と拮抗する形となった。ただ、「質は満足、量に不満」という回答が今年も最も多くを占める（35.7%）。採用予定人数を満たすために基準を下げて充足させた、という企業はあまりなく、質を優先した結果、量（人数）の確保がままならなかった企業が多かったとみられる。

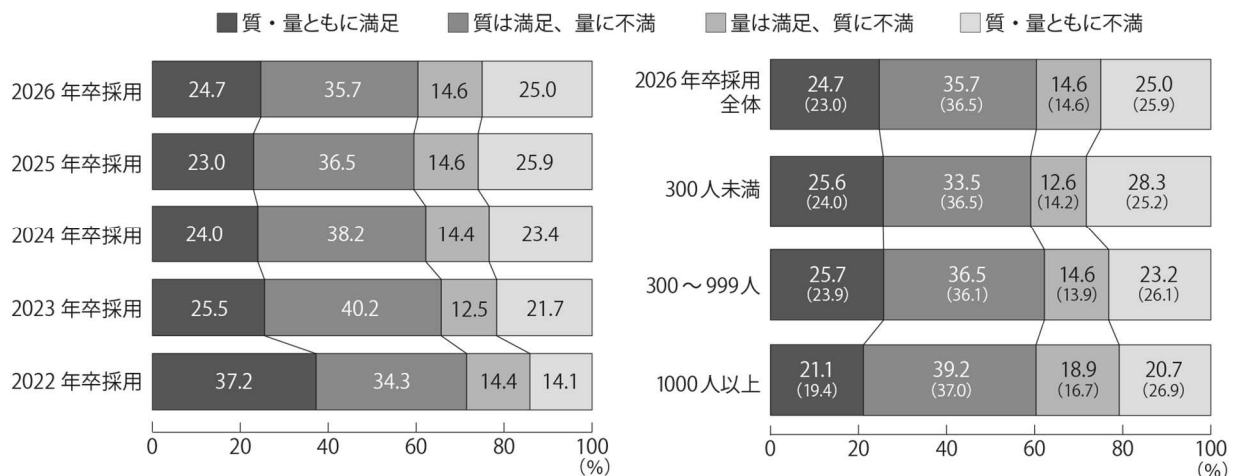
先に見たように、母集団形成に苦戦した企業が多かったことに加え、内定辞退が一向に減らないことも（Part4で後述）、数に対する不満が高い要因と考えられる。

1-⑫ 10月時点の内定者充足率（従業員規模別・業界別）



（資料出所）キャリアタス「新卒採用に関する企業調査－内定動向調査」（2025年10月）

1-⑬ 内定者に対する満足度（経年・従業員規模別）



（資料出所）キャリアタス「新卒採用に関する企業調査－内定動向調査」（各年10月）

* ()内は前年同期調査の数値

■ 就職決定企業のトップは今年も IT 業界

ここからは学生側の企業選びについての指標を確認したい。まず、就職決定企業の業界を見ると（図1-⑭）、文系理系ともに1位は「情報処理・ソフトウェア」。それぞれ決定企業の1割以上を占め、文理にかかわらず多くの学生が就職先として選んだ。文系の2位は「官公庁・団体」、3位は「銀行」で、トップ3は前年と同じ顔ぶれ。理系は2位「電子・電機」、3位「建設・住宅・不動産」などと続き、製造業が上位を占める。

就職先企業を知ったきっかけは、「就職情報サイト」が37.0%と圧倒的に多い（図1-⑮）。学生が企業に出合う場として、大きな役割を果たしていることがわかる。「就職活動の前から知っていた」（21.1%）の後に「合同企業説明会」（8.8%）が続く。人事担当者などから話を聞くことで興味を持ち、選考・内定へとつながる学生が少なくないことがわかる。

1-⑭ 就職決定業界

文 系 (%)		理 系 (%)	
1	情報処理・ソフトウェア ① 11.8	1	情報処理・ソフトウェア ① 13.1
2	官公庁・団体 ③ 10.2	2	電子・電機 ④ 11.0
3	銀行 ② 9.8	3	建設・住宅・不動産 ② 8.4
4	建設・住宅・不動産 ⑦ 6.0	4	医薬品・医療関連・化粧品 ⑥ 7.8
5	運輸・倉庫 ⑤ 5.6	5	自動車・輸送用機器 ③ 6.9
6	調査・コンサルタント ④ 3.6	6	官公庁・団体 ⑨ 6.0
7	保険 ⑨ 3.4	7	機械・プラント ⑦ 5.7
8	インターネットサービス ⑫ 3.3	8	素材・化学 ⑤ 5.4
9	電子・電機 ⑩ 3.2	9	調査・コンサルタント ⑨ 4.5
	コンビニエンス・GMSストア ⑮ 3.2	10	精密機器・医療用機器 ⑪ 3.9

*全40業界のうち上位10業界を掲載

*○の中の数字は前年同期調査の順位

(資料出所) キャリタス「キャリタス就活 学生モニター調査」(2025年10月)

■ 企業選びの重視点は「給与・待遇」に集中

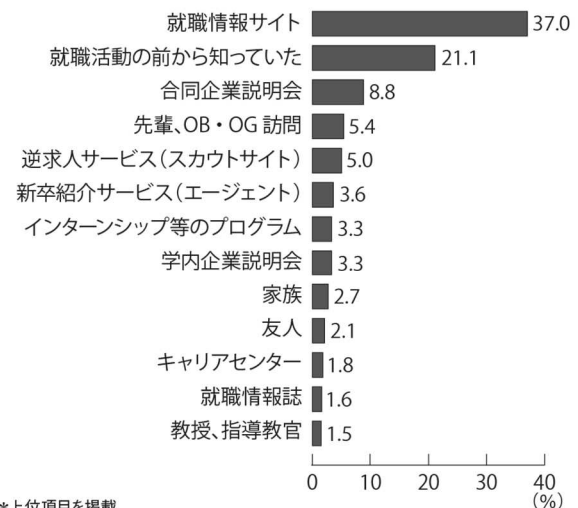
就職活動を通して、学生の企業選びの基準に変化は見られるだろうか。今年1月に調査した就職先企業を選ぶ際に重視したい点と、最終的に就職先企業に決めた理由とを比較した（図1-⑯）。

まず初期の企業選びで最も多くの学生が選んだのは「給与・待遇が良い」（47.7%）。5割近くに上りポイントが集中している。3位以降に「休日・休暇が多い」「福利厚生が充実している」「希望の勤務地で働ける」など、給与や待遇、働き方に関する項目が上位に入っている。最初に企業を選ぶ段階から条件面を気にする学生が多いことがわかる。

最終的に就職先として選んだ理由についても1位は「給与・待遇が良い」であり、一貫して給与・待遇にこだわる姿勢が鮮明だ。

「福利厚生が充実している」「希望の勤務地で働ける」なども上位項目に残った。

1-⑮ 就職決定企業を知ったキッカケ



*上位項目を掲載

(資料出所) キャリタス「キャリタス就活 学生モニター調査」(2025年10月)

1-⑯ 就職先企業の選択基準

就職先企業を選ぶ際に重視する点 (1月) (%)		
1	給与・待遇が良い	47.7
2	将来性がある	40.0
3	休日・休暇が多い	31.3
4	福利厚生が充実している	30.9
5	大企業である	26.3
6	社会貢献度が高い	25.8
7	業績・財務状況が良い	25.3
8	希望の勤務地で働ける	24.8
9	職場の雰囲気が良い	23.5
10	有名企業である	21.1
11	仕事内容が魅力的	16.8
12	業界内の順位が高い	16.5
13	教育・研修制度が充実している	14.0
14	世の中への影響力が大きい	12.5
15	立地・オフィス環境が良い	10.6

*全30項目のうち上位15項目を掲載

(資料出所) キャリタス「キャリタス就活 学生モニター調査」(2025年1月、7月)

就職決定企業に決めた理由 (7月) (%)		
1	給与・待遇が良い	34.0
2	大企業である	33.4
3	社会貢献度が高い	29.8
4	有名企業である	29.3
5	将来性がある	28.0
6	福利厚生が充実している	24.3
7	希望の勤務地で働ける	21.7
	職場の雰囲気が良い	21.7
9	業界内の順位が高い	20.9
10	休日・休暇が多い	17.7
11	仕事内容が魅力的	14.8
12	業績・財務状況が良い	14.3
13	世の中への影響力が大きい	13.1
14	教育・研修制度が充実している	12.4
15	立地・オフィス環境が良い	9.2

■ 学生は初任給 30 万円を期待？

企業選びの指標として上位に挙がった項目のうち、「福利厚生」と「給与」について詳しく見てみよう。

まず、「福利厚生」の中で重視する分野を3つまで選んでもらった(図 1-17)。「住宅関連」が圧倒的に多く、7 割を超える(73.6%)。一人暮らしをする場合、家賃は大きな出費になるため、住宅補助や社員寮の有無は大きな関心事となっているようだ。「通勤関連」に次いで「働き方関連」が同水準で続き、「子育て・介護関連」とともにライフイベントに合わせた柔軟な働き方ができるかどうかに関心を寄せている様子が見て取れる。

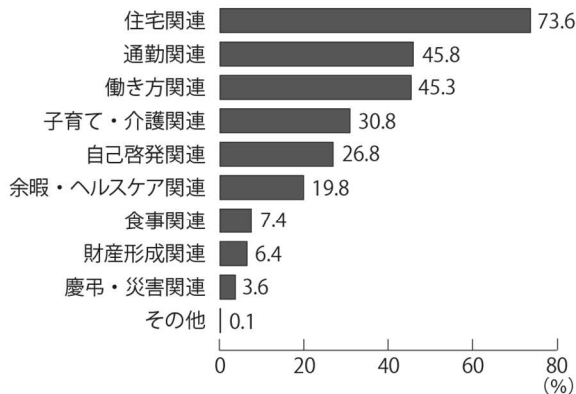
「給与」については、初任給の額によってその企業への関心や志望度が変わった経験を探ねた(図 1-18)。「初任給が高いことで、

興味を持った・志望度が上がった企業がある」という学生は 4 割超(42.2%)。反対に「初任給が低いことで、志望をやめた・志望度が下がった企業がある」は 25.0%。初任給によって志望度や関心が変わった経験を持つ学生は半数を超える(54.9%)。初任給の額が志望度を左右する重要なキーになっている様子がわかる。

具体的な水準を尋ねると(図 1-19)、この金額より低いと応募を見送る「最低限必要だと思う額」の平均は 23.3 万円。分布を見ると、25 万円との回答が最多で(23.4%)、次いで 20 万円(21.1%)。「好条件だと思う額」の平均は、最低限必要だと思う額より約 5 万円高い 28.1 万円。25 万円と 30 万円を選んだ学生が多かった。

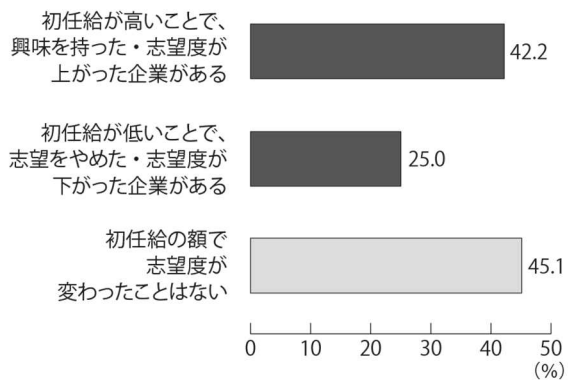
学生の回答した額の平均は、それぞれ前年調査より 1 万円以上

1-17 福利厚生で具体的に重視している分野



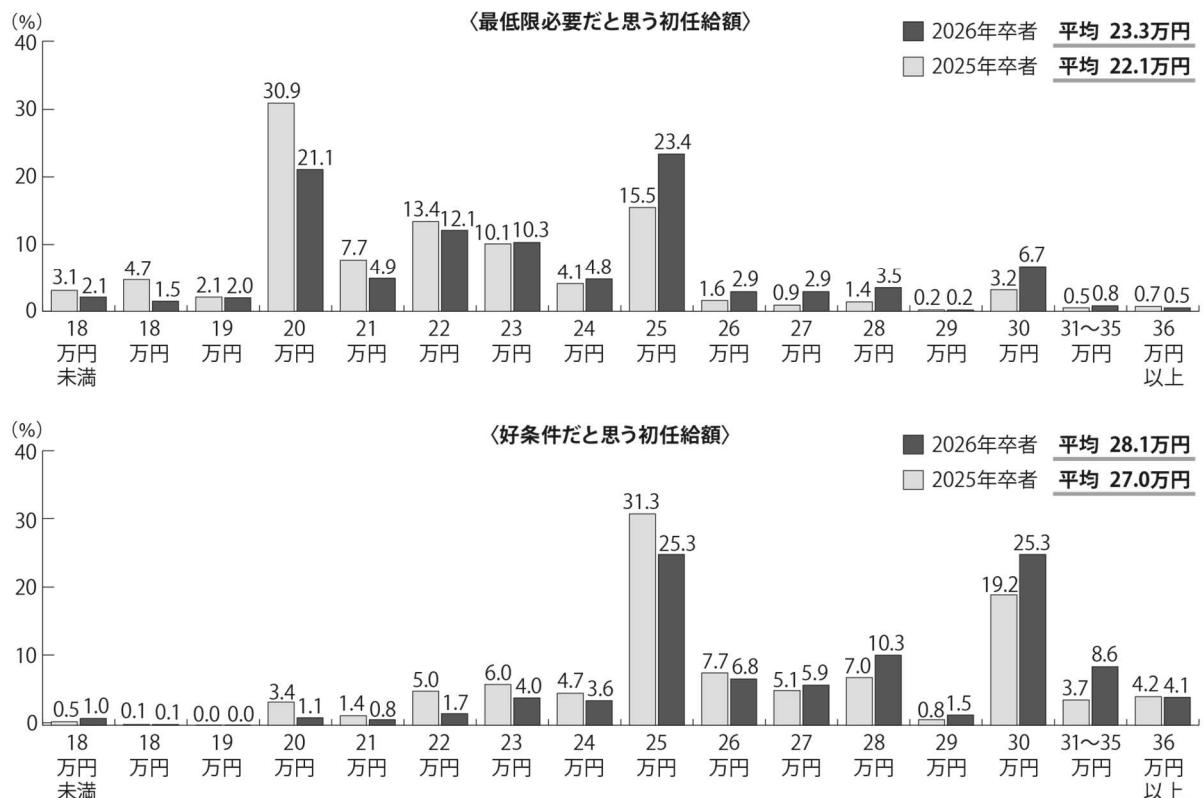
(資料出所) キャリタス「キャリタス就活 学生モニター調査」(2025年2月)

1-18 初任給の額によって志望度が変わった経験



(資料出所) キャリタス「キャリタス就活 学生モニター調査」(2025年3月)

1-19 学生が希望する初任給の額



※基本給だけでなく住宅手当などの各種手当も含んだ金額として調査
(資料出所) キャリタス「キャリタス就活 学生モニター調査」(2025年3月)

高い。実際に初任給を上げるなど待遇の改善を図る企業が相次いでいることで、求める水準（基準）が上昇しているのだろう。

■ 企業の約7割が学生の二極化を実感

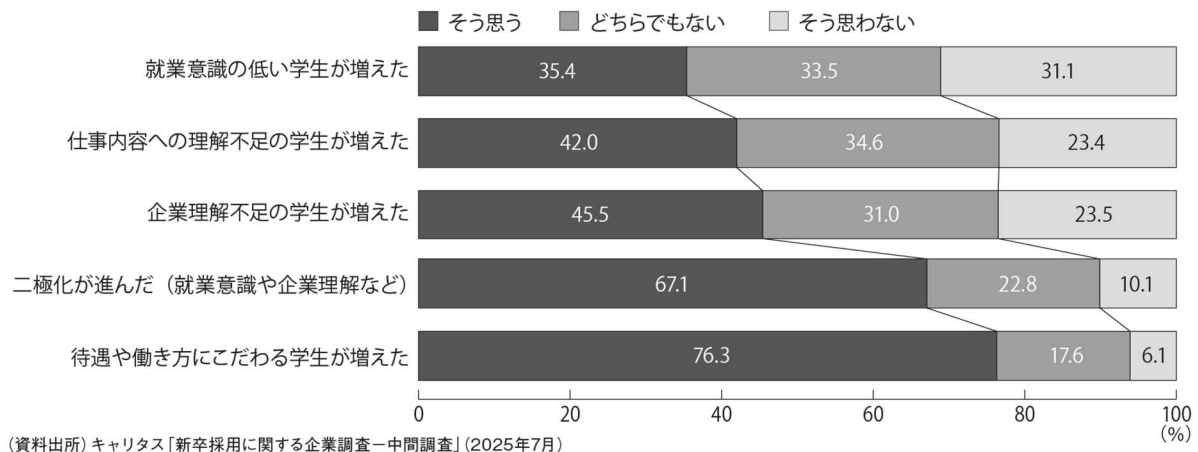
そのような意識をもつ今年の就活生を、企業はどう捉えているのだろうか。自社の内定者に限らず、説明会や選考などの採用活動を通して接点をもった学生の印象を尋ねた（図1-②）。「待遇や働き方にこだわる学生が増えた」と感じる企業は7割を超え（76.3%）、仕事内容よりも、働き方やワークライフバランスに関心を寄せる学生の姿に戸惑う声も寄せられた。

その他の指標も見てみると、「就業意識の低い学生が増えた」と感じる企業は35.4%で、「そう思わない」（31.1%）と拮抗。

見方が割れている。「仕事内容への理解不足の学生が増えた」「企業理解不足の学生が増えた」と感じる企業はそれぞれ4割台で、「そう思わない」を上回った。学生の理解度を物足りなく感じる企業が多いようだ。こうしたことも内定者が予定数に達しない要因の一つになっているのだろう。

「就業意識や企業理解などが高い学生と低い学生の差が開いた（二極化が進んだ）」と感じる企業は7割近くに上り（67.1%）、インターンシップ等のプログラムに積極的に参加するなど早期から動いていた学生と、そうでない学生とで差が顕著だという意見が多く挙がった。学生の意識や理解度にバラツキが大きいためにより、採用活動が複雑化している様子もうかがえる。

1-② 接点をもった学生に対して感じたこと



企業の声

2026年卒 新卒採用に関する企業調査（2025年7月調査、10月調査）より

■接点をもった学生に対して感じたこと

- 入社後のワークライフバランスを重視している学生が多かったです。そのためか待遇ばかり調べて、業界理解が低い学生も見受けられました。 <保険／中堅>
- 初期配属地や転勤の有無等を気にする学生が年々増えている印象です。 <運輸／大手>
- ブレ期から活動している学生は意識が高いと感じます。また弊社が内定を出したいと思う学生は、他企業からも内定が出ていて「やっぱり」と感じます。 <食品／中堅>
- 遅い時期でもまったく慌てていない学生が多くなった。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- 就業意識については年々二極化していると感じる。いかに早期に接触して意識の高い学生と接点を持てるかが重要。 <建設・住宅・不動産／中小>
- 売り手市場が進み、なんとなくでも内定が出る状況となっているため、しっかりと業界・企業理解をしないまま進んでいる学生も多く、入社後のギャップに繋がるのではないかと不安を抱くことも多い。 <印刷／大手>

■ここまでの採用活動を振り返って

- 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>
- 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>
- 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>
- 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>
- 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>
- 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>

■ 売り手市場だと感じる割合がさらに増加

ここまで2026年卒採用戦線の概況を振り返ってきたが、学生・企業がそれぞれ今年の就職環境・採用市場をどのように見ているのかを確認したい（図1-②）。

まず、学生側の捉え方を見ると、自分たちの就職環境を「売り手市場だと思う」学生は今年も半数を超える（計56.6%）。売り手市場だと思う理由として、早期選考を行う企業が多いことで企業の積極的な姿勢を感じたり、実際に内定を得やすかったりしたことを挙げる声が目立った。初任給額を上げる動きも根拠として聞かれた。人気企業を目指す学生からは、競争が激しかったとの

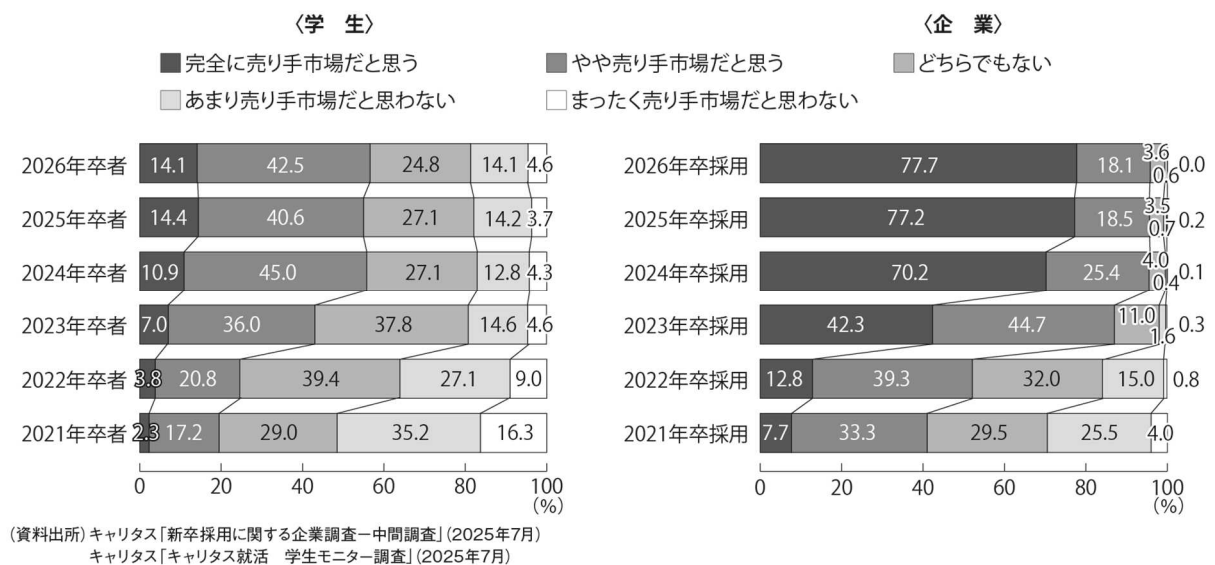
声も出ているが、全体としては就職環境改善の恩恵を受けた学生が多かったようだ。

企業側の見解はどうだろう。「完全に売り手市場だと思う」という回答が前年調査からさらに増加し、8割近くに上った（77.7%）。「やや売り手市場だと思う」を合わせると、売り手市場との見方が9割を優に超える（計95.8%）。ほとんどの企業が厳しい採用環境を実感していることが顕著に表れている。

*

売り手市場が続く中、2026年卒採用で企業が直面した課題などについて、Part2以降で詳しく検証する。

1-② 就職環境／採用市場への考え



学 生 の 声

「キャリアタス就活 学生モニター調査 2026」より

■ 就職活動を振り返って思うこと

- 就職先を選ばなければ、内定をいただくことは難しくないと感じる。 <文系男子>
- 基本的にウェルカムで、落とそうという選考でなく、いい人を探っていきたいという気持ちを感じられる選考ばかりだった。 <文系女子>
- 内定が出る時期が早くなっていると感じ、初任給アップの企業も増えて、多くの人材を早々に確保する動きも早くなっていると感じた。 <理系男子>
- 就職氷河期時代の話の聞くと、断然売り手市場だと感じる。 <理系女子>
- 業種によってあまりにも売り手市場か否かが違いすぎるような気がする。一括りに売り手市場とは言えないと思う。 <文系男子>
- 誰でもよいというわけではないと感じた。会社側はふさわしい人を、何度も面接を行い選んでいた。 <理系女子>

- 早期化&長期化しすぎていて、大学生活が就活メインになってしまっていることを疑問視している。 <文系女子>
- 本選考のエントリーを早期に締め切る企業が多いため、少しでも出遅れてしまうと今後の就職活動に大きな支障をきたすことになるのが改善されると良い。 <理系男子>
- どんな業界が合っているか見極めに苦労した。本やネットの情報だけを頼りにするのではなく、インターンや説明会（特に対面）に積極的に参加した。 <文系男子>
- この期間は研究をする、この期間は就職活動をするなど期間を決め、メリハリをつけて取り組んだ。 <理系男子>
- 内定がもらえない時期が続くことで、不安が募った。内定をもらうことをゴールとせずに、常に自分のやりたいことを意識しながら取り組んだ。 <文系女子>
- とりあえず行きたいところから内々定をいただくことはできましたが、今思うと綱渡り就活でした。 <理系女子>