

# 2027年卒 就職・採用戦線の見通し

---

## Part 5 2027年卒採用の展望



## Part 5 ● 2027年卒採用の展望

### ■ 採用意欲は依然旺盛の見込み

2027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2027年卒者の採用見込みを尋ねたところ(図5-①)、半数以上(56.2%)が「今年度(26年卒)並み」と回答。「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。

Part1で述べたように、2026年卒採用でも採用数を充足できないま終える見込みの企業が多い。その分を次年度で充足させたいという考え方から、採用計画数の増加につながっているケースも一定数あると見られる。加えて、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、需要は高まっている。コロナ禍からの回復期ほどの勢いではないものの、企業の採用意欲のさらなる高まりが確認でき、2027年卒採用も企業にとって厳しい戦線が予想される。

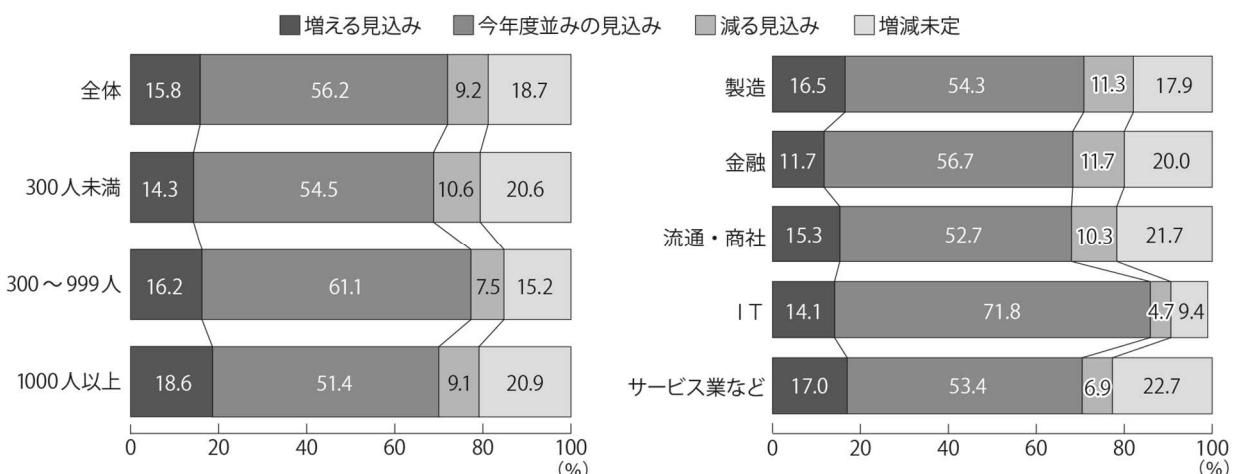
採用予算は、「増える見込み」(28.9%)が「減る見込み」(14.4%)を大幅に上回る(図5-②)。広報強化のために利用メディアやツールを増やしたり、対面での機会を増やすことで交通費や会場費などが増加したりと、採用コストも上がっていると見られる。

### ■ 企業は早期対策に注力

2027年卒の採用に向け、企業はどのような課題をもち、取り組んでいくと考えているのだろうか。

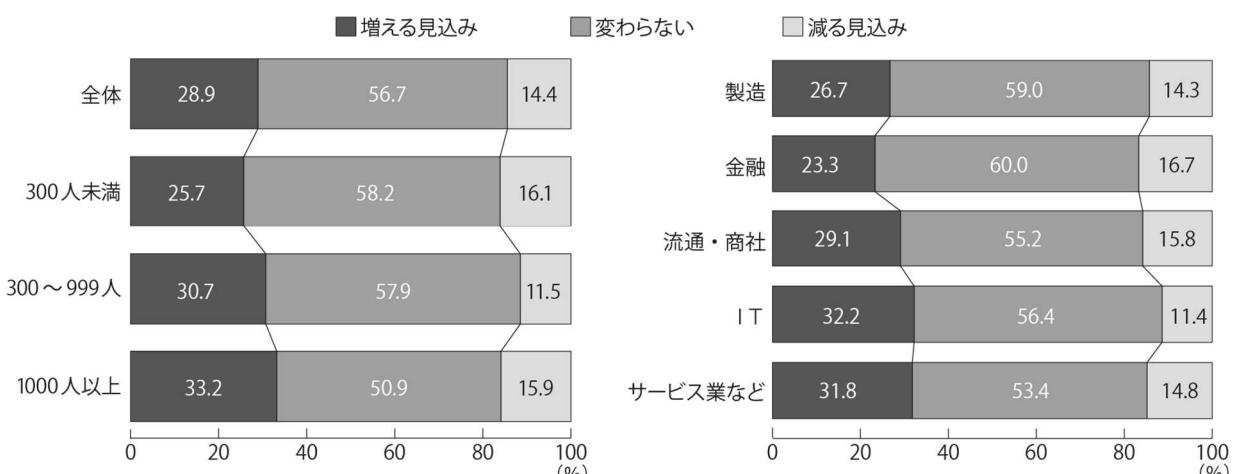
注力したいことを尋ねたところ(図5-③)、最も多いのは「早期接触学生のフォロー」で5割強(53.5%)。「インターンシップ等の実施・見直し」(43.5%)、「プレ期の活動」(43.4%)は、4割超が選んだ。採用広報解禁前のプレ期にいかに学生の認知度や志望度を上げるかが、採用の成功可否を握る一つの大きなカギとなっており、早い時期からインターンシップやオープン・カンパニー、イベントなどを通じて、学生との接点を増やす動きが強まっている。加えて、そこで接点をもった学生を本選考につなげるこ

5-① 2027年卒者の採用人数見込み(全体／従業員規模別・業界別)



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

5-② 2027年卒者の採用予算見込み(全体／従業員規模別・業界別)



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

とに注力する方針をとる企業も増加している。

### ■ 企業の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、面接開始時期を見てみる(図5-④)。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48.9%)。

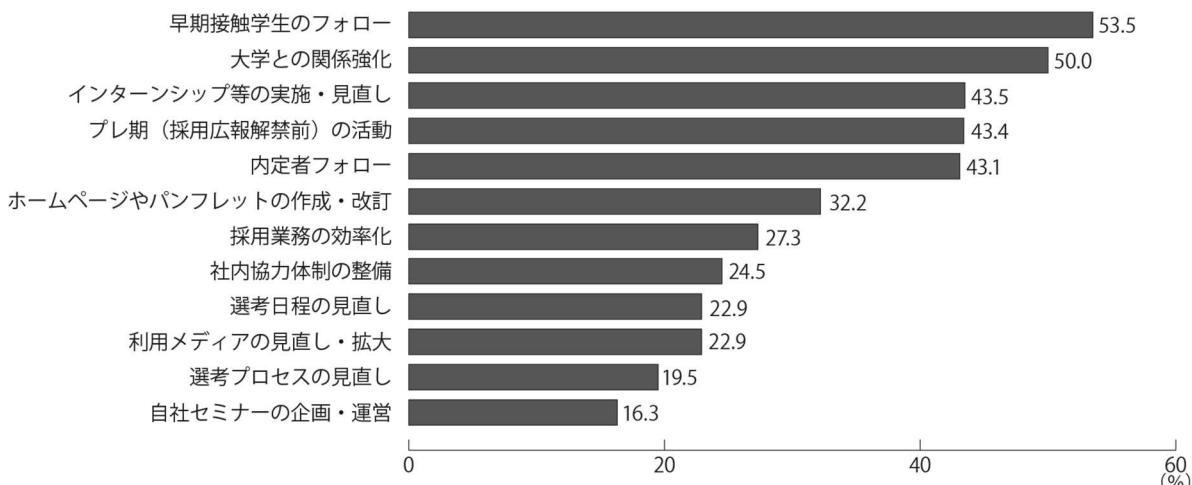
内定出しの開始時期も、12月が最多(17.7%)(図5-⑤)。次

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。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で進めようとする企業の姿勢が顕著に表れている。

### ■ 27年卒学生も早期から意欲的に活動

学生の動きも見てみたい。2027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)

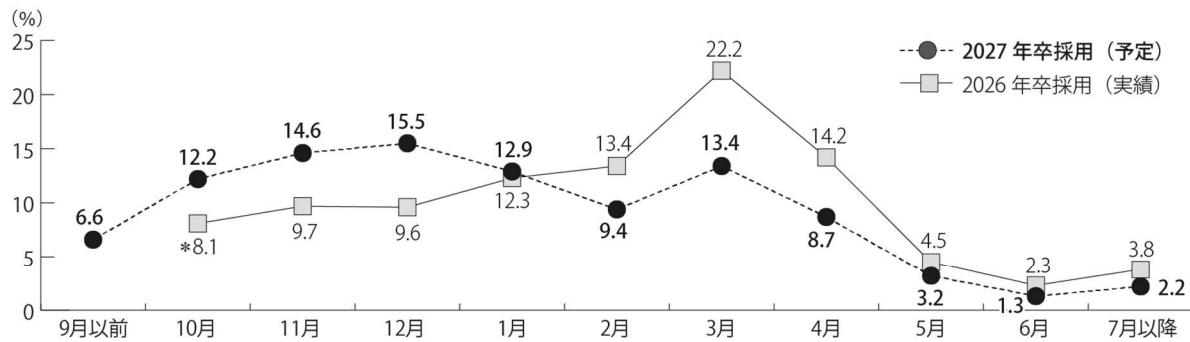
#### 5-③ 2027年卒採用で注力したいこと



※全18項目のうち上位12項目

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

#### 5-④ 面接開始時期

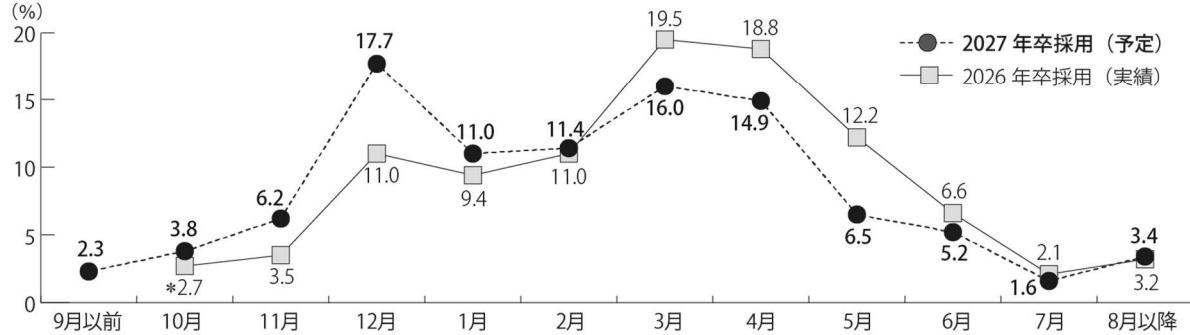


※2026年卒は2025年7月に調査

\*「10月以前」として調査

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

#### 5-⑤ 内定出し開始時期



※2026年卒は2025年7月に調査

\*「10月以前」として調査

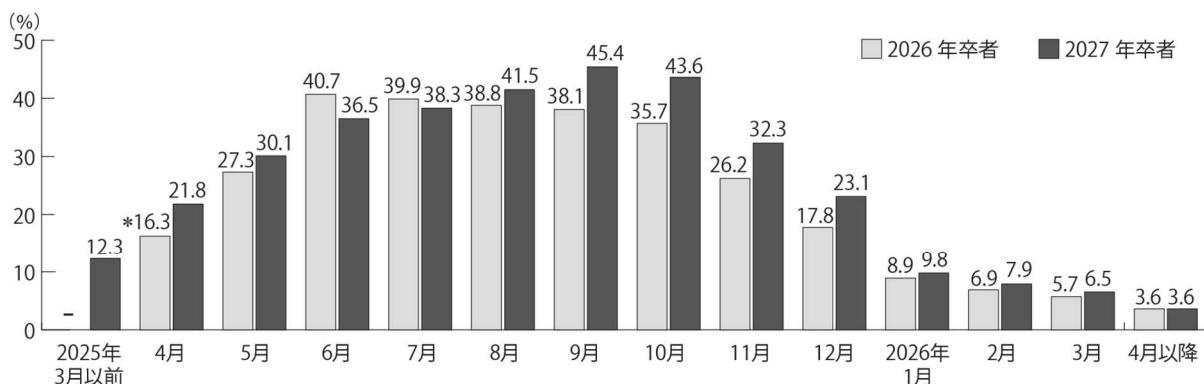
(資料出所) 同上

を複数回答で尋ねた。

まず、業界研究を見ると(図5-⑥)、9月から12月の数字が前年に比べ大きく伸びているのが目立つ。一方で、5月以前も上昇しており、夏季インターンシップ等に向けて準備する時期が早まっていることが読み取れる。夏の参加を通して関心をもった業界について、秋以降に本格的に理解を深めようという学生が増え、9月以降のポイントも上昇したのだろう。企業研究に力を入れたい時期も、同様に9月から12月が前年より大きく上昇(図5-⑦)。先に見たように、年内から早期選考を実施する企業も多いことから、選考対策としての企業研究に取り掛かる学生が増えていると考えられる。

インターンシップ等への参加状況について確認したい。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5-⑧)。「タイプ1：オープン・カンパニー」は、回答者の経験率が約9割(89.6%)、今後の参加意向も75.0%が高い。短時間やオンラインで開催されることが多い、業界研究・仕事研究のために幅広く参加していることが推測できる。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(40.1%)だが、今後の参加意向は6割超(64.5%)に上り、差が大きいのが目立つ。企業の受け入れ枠が限られることもあり、参加したくてもできず、今後の参加を目指す学生もいると見られる。また、採用選考につながる

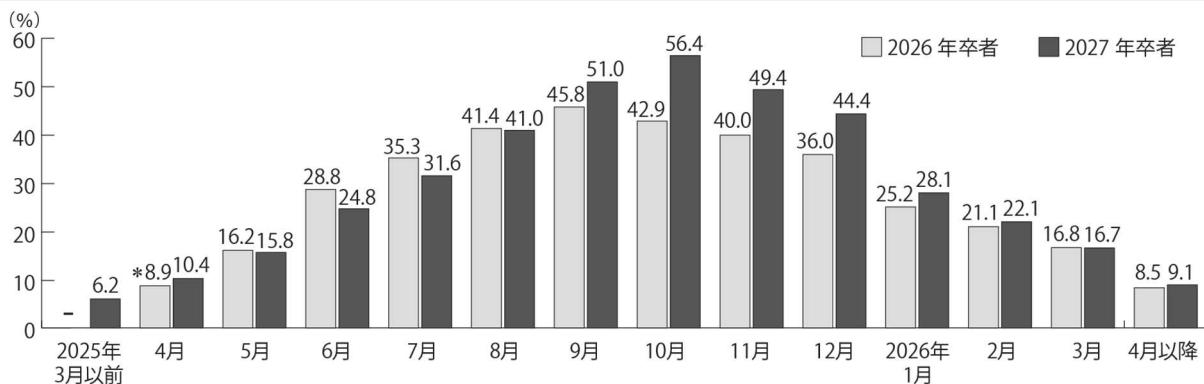
5-⑥ 業界研究に力を入れたい(入れた)時期



\*「4月以前」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9月)

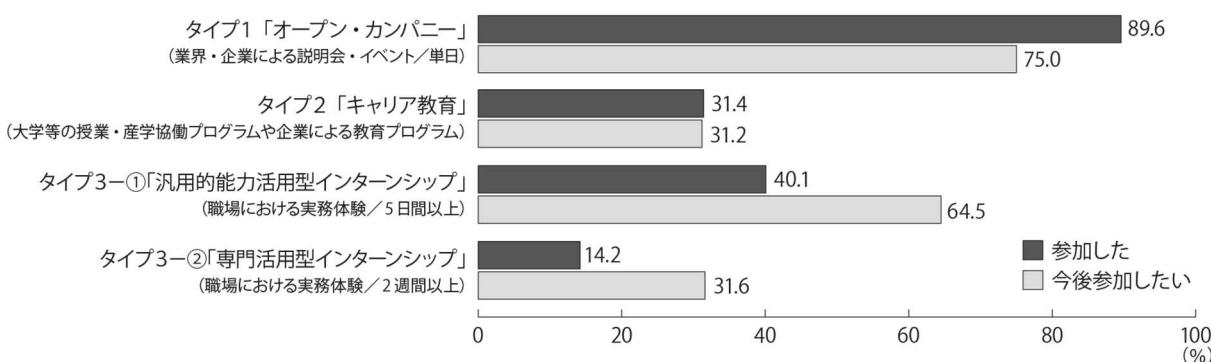
5-⑦ 企業研究に力を入れたい(入れた)時期



\*「4月以前」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9月)

5-⑧ キャリア形成支援 類型別参加状況と今後の参加意向



(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9月)

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少なくないだろう。

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、企業の動きに遅れまいと、学生も前のめりで動いている様子がうかがえる。ただし、動き出しが早い分、就活準備期間が長くなり、その中の動き方は学生によって差が出てきている。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

これまで見てきたように、昨今の採用活動は長期化しており、実質的に入社の 2 年近く前から動き出す企業も多いのが現状だ。採用専任スタッフがない企業などもあり、企業にとっては大きな負荷になっていることは間違いない。それでも採用数を充足できないケースも頻発しており、これ以上新卒採用にマンパワーを割くことができないという理由で採用規模を縮小し、その分、中途採用で補完する企業も一部では見られ始めた。一方で、転職市

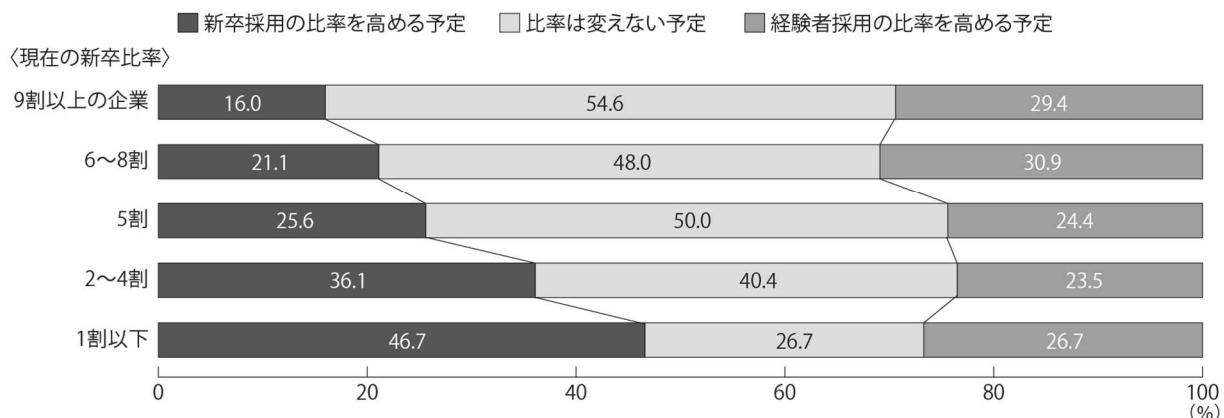
場の過熱により、経験者採用における難易度も上昇しており、その分を新卒採用で補いたいという企業も少くない。

新卒採用と経験者採用の比率について今後 5 年間の見通しを尋ねたものを、現在の新卒比率別に算出した（図 5-⑨）。

現在の新卒比率にかかわらず、今後「経験者採用の比率を高める予定」の企業は 2 割台から 3 割程度で、中途社員を増やしたい企業が一定数を占めている。一方、「新卒採用の比率を高める予定」と回答した企業の割合は、現在の新卒比率が低い企業ほど高く、今後新卒採用に力を入れようとしている企業も一定数あることがわかる。

少子化が進み若年人口が減少していくことと併せて鑑みれば、この先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。他社に足並みを揃えて時期を早めることだけにとらわれず、学生との接点づくり、採用形態の多様化や人事制度の見直し、入社後の育成強化など、長期視点での取り組みが求められる。環境の変化を機敏に捉え、戦略的に動くことが、採用成功の鍵となるだろう。

## 5-⑨ 新卒採用と経験者採用の比率の今後 5 年程度の見通し



## 企業の声

「新卒採用に関する企業調査－内定動向調査」(2025年10月調査) より

### ■ 2027 年卒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を感じる。  
　　〈銀行／中堅〉

○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〉

○O B ・ O G の協力体制を構築して学生へのアプローチを強化したい。  
　　〈コンビニ・GMS ストア／中小〉

○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〉

○WEB とイベントに注力することで認知度を上げていきたい。  
　　〈専門商社／大手〉

○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〉

○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〉

○採用活動のリソース不足を解決したい。  
　　〈鉄鋼・非鉄・金属製品／中小〉

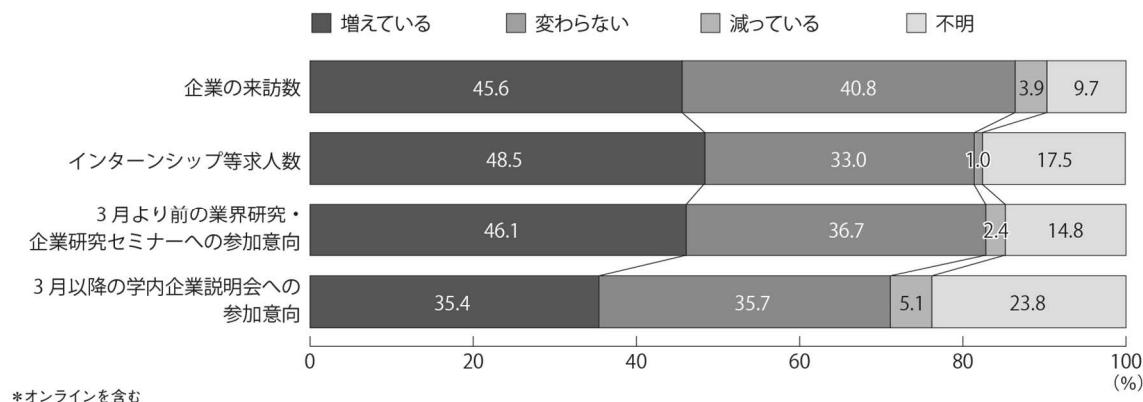
○定着率改善のためにも人材要件の見直しを図る予定。  
　　〈サービス業／大手〉

## 参考データ② 大学キャリアセンター調査より

### ■2027年卒者に対する企業からのアプローチ 『大学調査』

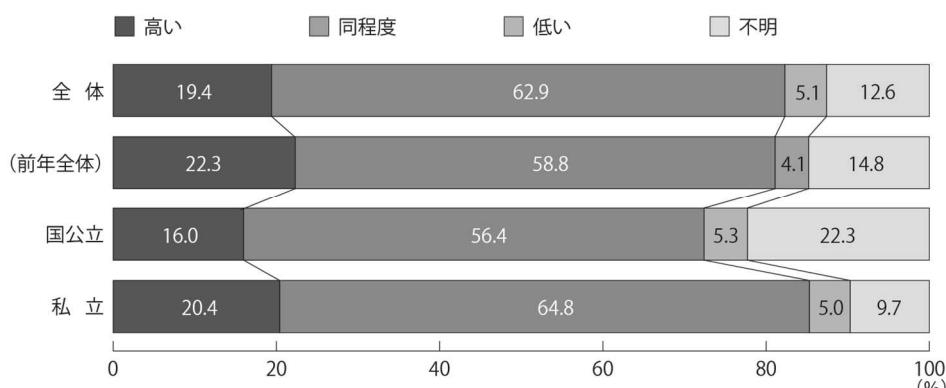
2027年卒者（現大学3年生）採用に向けた企業の来訪状況を、大学キャリアセンターに尋ねた。前年度に比べて「増えている」という大学が半数近くに上り（45.6%）、「減っている」（3.9%）を大きく上回る。企業の採用意欲の高さが表れている。

学内イベントの参加意向については、3月以前のものに対して半数近くの大学が「増えている」と回答した（46.1%）。採用広報解禁前の早い時期から大学と連携し、認知度アップを図りたいという企業側の強い意向が読み取れる。



### ■2027年卒学生の就職に対する意識所感 『大学調査』

2027年卒学生の就職に対する意識について、どう見ているかを尋ねた。前年度と比較して「高い」（19.4%）と感じる割合が「低い」（5.1%）を大きく上回る。しかし、前年調査に比べやや減少しており、売り手市場継続の機運による学生の危機感の低下を懸念する声も寄せられた。



#### 『具体的に感じる変化など』

- 昨年度と比較し前期ガイダンス参加人数が増加したため、早期に動く学生が多いと感じる。 <公立大学>
- 就活に効果的な資格取得講座や実践講座への参加率が高まっている。 <私立大学>
- 低学年時から窓口相談・個別相談を希望する学生が増えている。 <公立大学>
- 前年の学生と比べてのんびりしていて「焦らずとも就職先が決まるのでは？」と感じる学生が増えてきたのではないか。各社報道で出ている売り手市場の影響ではないかと思われる。 <私立大学>
- 積極的に情報収集をしている学生がいる一方で、何をしたらよいかわからないという学生の相談も多く、二極化の傾向は前年度と同等と考える。 <私立大学>

#### 大学キャリアセンター調査概要

##### ■大学の就職・キャリア支援活動に関する調査

調査対象：全国の大学の就職・キャリア支援担当部署

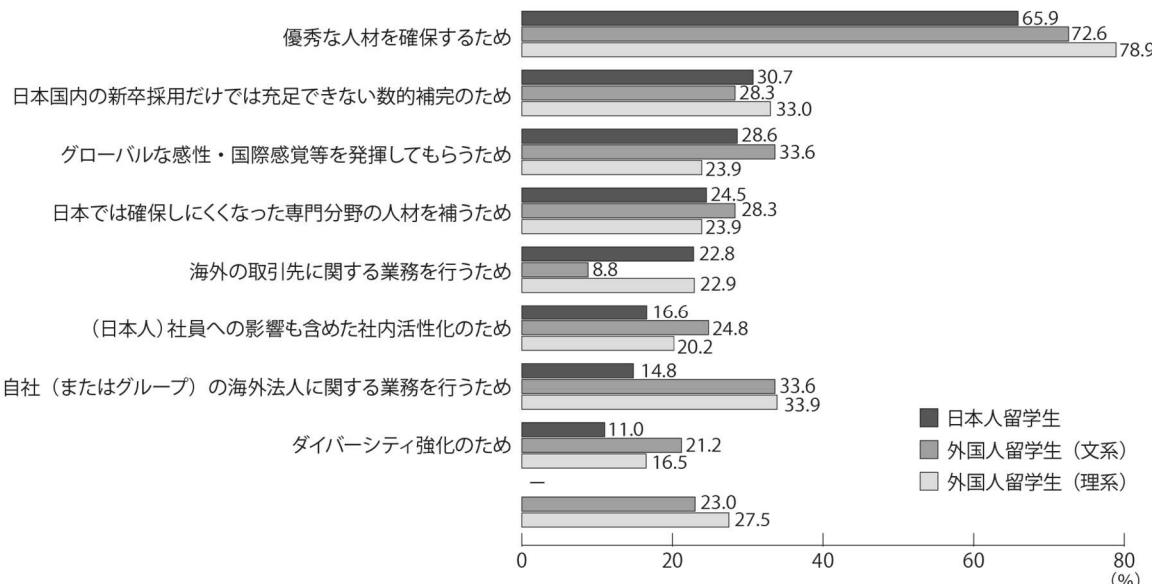
調査時期：2025年9月1日～26日

回答学校数：412校

## 参考データ③ 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》

日本人留学生・外国人留学生ともに「優秀な人材を確保するため」が圧倒的に多い。「語学力」や「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値の高い項目だ。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り、採用難に悩む企業の様子が読み取れる。なお、外国人留学生については「社内活性化」を挙げる企業も少なくない。



(資料出所) キャリタス「新卒採用に関する企業調査－中間調査」(2025年7月)、「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」(2024年12月)

### ■就職先企業を選ぶ際に重視すること 《学生調査》

留学経験に関係なく、「給与・待遇が良い」が1位で、「将来性がある」が2位。いずれも4割前後が選んだ。国内学生は「休日・休暇が多い」が3位であるのに対し、日本人留学生ではランク圏外。代わりに「日本以外の国で働ける」が上位に入っている点が特徴的。一方、外国人留学生は「職場の雰囲気が良い」の割合が高く、外国人が馴染める職場がどうかを気にかけているようだ。

国内学生			日本人留学生			外国人留学生											
順位	項目	割合 (%)	順位	項目	割合 (%)	順位	項目	割合 (%)	順位	項目	割合 (%)	順位	項目	割合 (%)	順位	項目	割合 (%)
1	給与・待遇が良い	47.7	1	給与・待遇が良い	47.9	1	給与・待遇が良い	40.3	1	給与・待遇が良い	47.9	1	給与・待遇が良い	37.5	1	給与・待遇が良い	32.8
2	将来性がある	40.0	2	将来性がある	37.9	2	将来性がある	32.8	2	将来性がある	37.9	2	将来性がある	33.2	2	将来性がある	26.8
3	休日・休暇が多い	31.3	3	大企業である	32.8	3	職場の雰囲気が良い	24.6	3	有名企業である	26.8	3	有名企業である	29.7	3	有名企業である	20.5
4	福利厚生が充実している	30.9	4	有名企業である	26.8	4	大企業である	24.6	4	社会貢献度が高い	26.8	4	社会貢献度が高い	22.0	4	社会貢献度が高い	20.0
5	大企業である	26.3	5	社会貢献度が高い	24.6	5	日本以外の国で働ける	20.0	5	日本以外の国で働ける	24.6	5	日本以外の国で働ける	18.0	5	日本以外の国で働ける	19.3
6	社会貢献度が高い	25.8	6	福利厚生が充実している	20.5	6	日本以外の国で働ける	20.0	6	日本以外の国で働ける	20.5	6	日本以外の国で働ける	17.7	6	日本以外の国で働ける	15.9
7	業績・財務状況が良い	25.3	7	日本以外の国で働ける	20.0	7	希望の勤務地で働ける	19.3	7	希望の勤務地で働ける	20.0	7	希望の勤務地で働ける	15.9	7	希望の勤務地で働ける	17.8
8	希望の勤務地で働ける	24.8	8	職場の雰囲気が良い	19.3	8	仕事内容が魅力的	17.8	8	仕事内容が魅力的	19.3	8	仕事内容が魅力的	15.9	8	仕事内容が魅力的	17.6
9	職場の雰囲気が良い	23.5	9	仕事内容が魅力的	17.8	9	業績・財務状況が良い	15.2	9	業績・財務状況が良い	17.8	9	業績・財務状況が良い	15.9	9	業績・財務状況が良い	15.2
10	有名企業である	21.1	10	高いスキルが身に付く	17.6	10	高いスキルが身に付く	15.2	10	高いスキルが身に付く	17.6	10	高いスキルが身に付く	15.9	10	高いスキルが身に付く	15.2

※全30項目の中から5つまで選択

※国内学生は2025年1月調査

(資料出所) キャリタス「キャリタス就活 学生モニター調査」「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：2024年12月9日～25日

回答社数：486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：2月25日～3月14日

回答者数：585人

#### ■外国人留学生の就職活動に関する調査

調査対象：2026年3月卒業予定の外国人留学生

調査時期：6月27日～7月27日

回答者数：283人

キャリタス 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ています。

**[https://www.career-tasu.co.jp/career\\_research/](https://www.career-tasu.co.jp/career_research/)**

発行元：株式会社キャリタス／キャリタスリサーチ  
〒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：2025年11月30日



10820051