

2027年卒 採用活動の感触等に関する 緊急企業調査

2026年5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により早期化が加速する中、企業の新卒採用活動はどのように進んでいるだろうか。株式会社キャリアスでは全国の主要企業を対象に、選考解禁を控えた5月中旬時点での、2027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、2028年卒採用の見込みなど多岐にわたる項目を調査・分析した。

<目次>

1. 2027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）
 - <本選考応募者数／内定者数>
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. 内定者確保の状況（想定との比較）
7. 追加母集団形成の予定
8. 採用活動への危機感
 - 【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. 2028年卒採用見込み
- 10-2. 2028年卒採用で注力したいこと

*内定には内々定を含む

<調査概要>

- 調査対象 : 全国の主要企業 15,717社
- 調査時期 : 2026年5月11日～15日
- 調査方法 : インターネット調査法
- 回答社数 : 1,018社

《従業員数》

300人未満	300～999人	1000人以上
473社	326社	219社

《業界》

メーカー	商社・流通	金融	I T	サービス他
422社	48社	199社	138社	211社

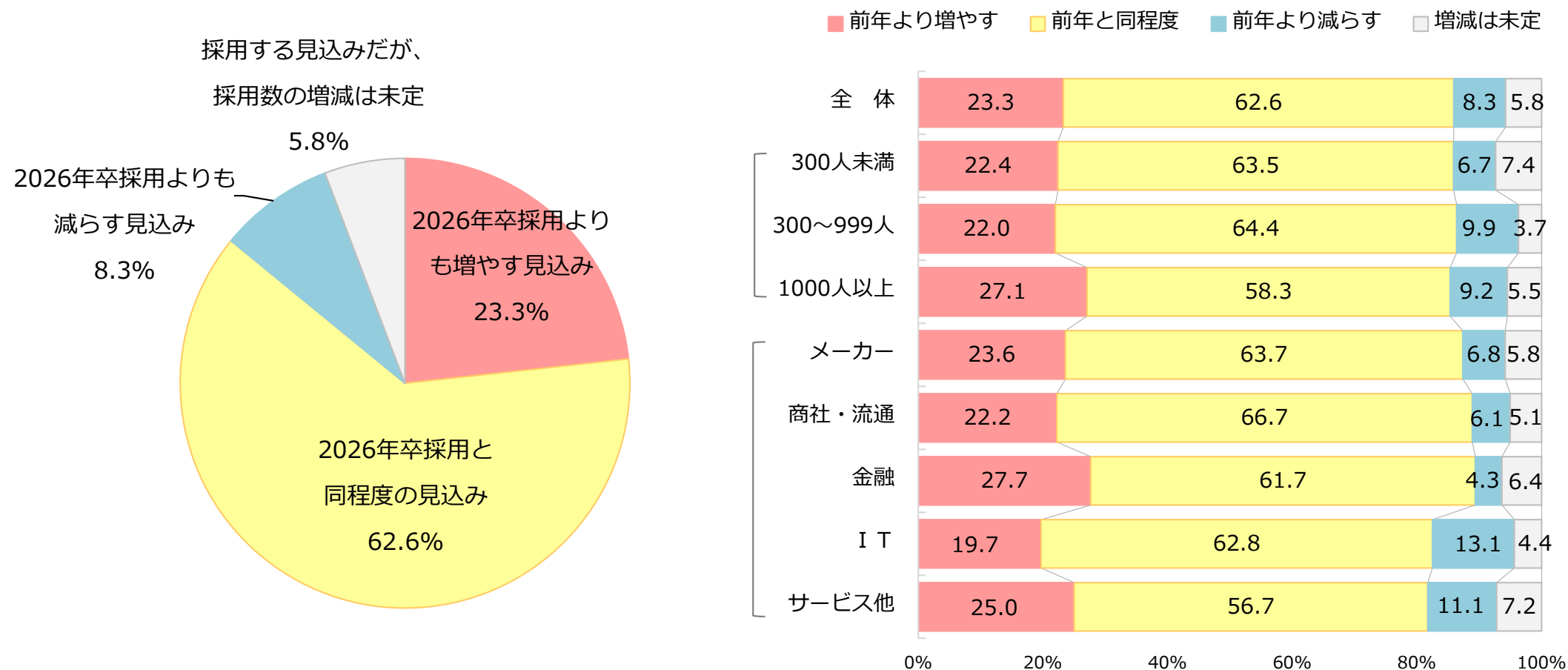
《株式》

上場	非上場
165社	853社

- 調査機関 : 株式会社キャリアス キャリタスリサーチ

1. 2027年卒採用予定数（前年との比較）

- 2026年卒実績よりも「増やす」23.3%に対して「減らす」8.3%。「同程度」が最多（62.6%）。
- いずれの規模・業界とも「増やす」が「減らす」を大きく上回る。
- 「増やす」の割合が高いのは、1000人以上の大手企業（27.1%）、業界別では「金融」（27.7%）。



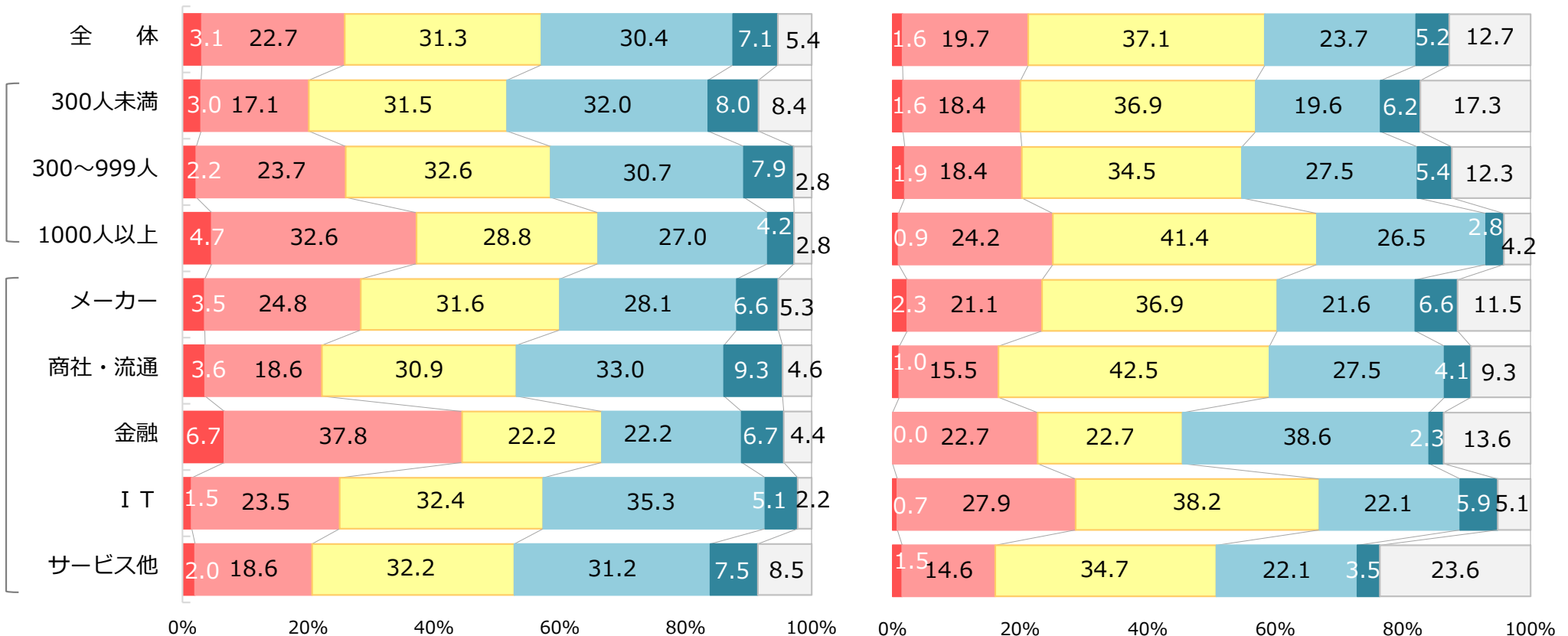
2. 学生の反応（前年との比較） <本選考応募者数／内定者数>

- 本選考応募者数が前年同時期より「減った」企業が3割台後半（計37.5%）。「増えた」企業は2割台（計25.8%）。
- 内定者数も「減った」が3割弱で（計28.9%）、「増えた」が約2割（計21.3%）。

<本選考応募者数>

<内定者数>

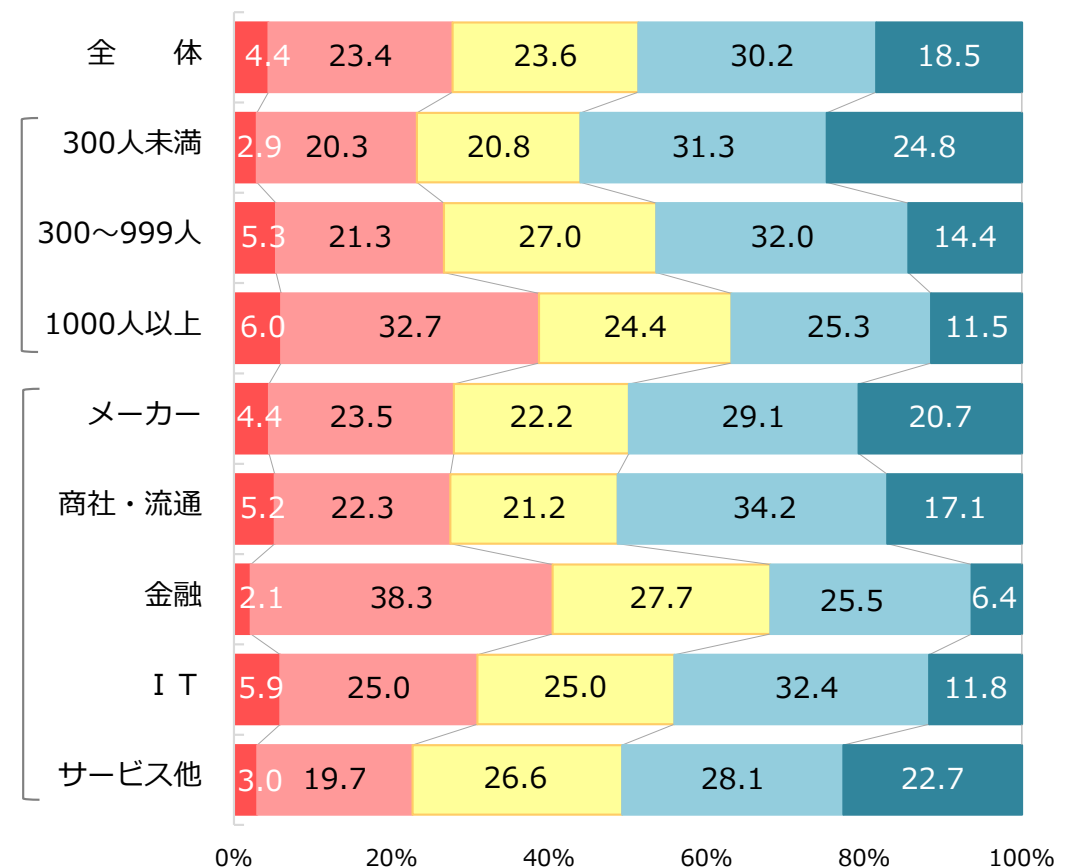
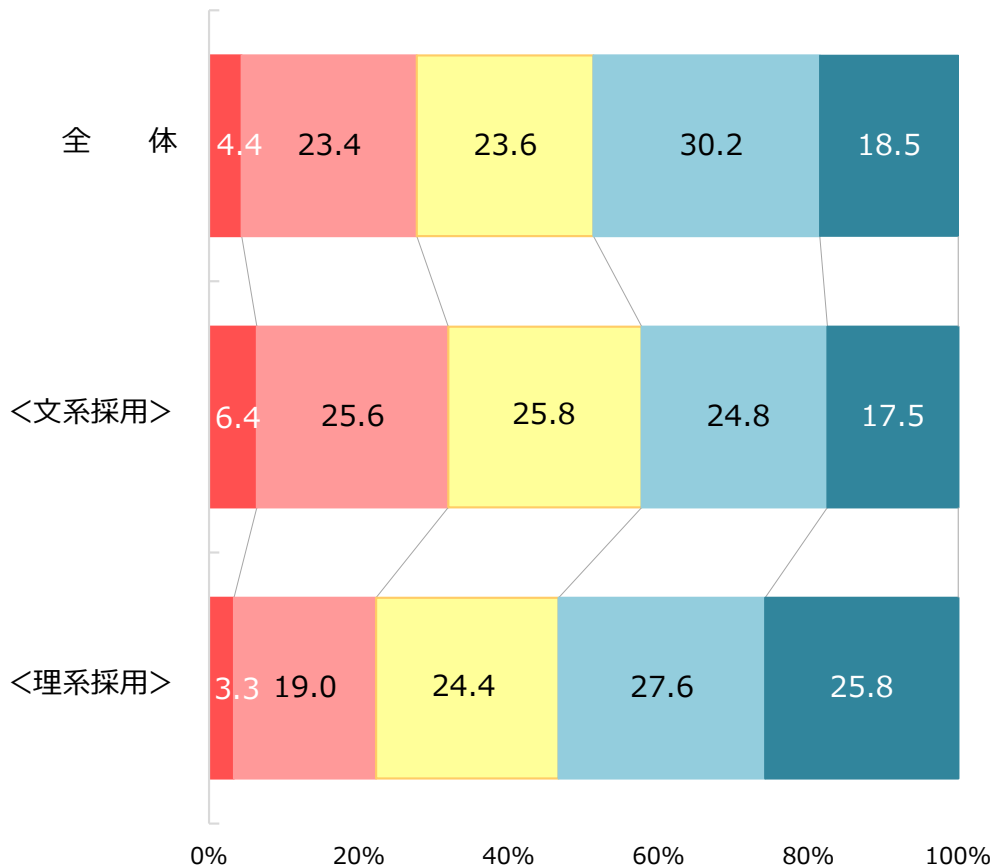
■ 大幅に増えた
 ■ 増えた
 ■ 変化なし
 ■ 減った
 ■ 大幅に減った
 ■ まだ実施していない／わからない



3. 採用活動の感触

- 「苦戦している」「大変苦戦している」を合わせて半数近くが「苦戦」（計48.7%）。「順調」は3割弱（計27.8%）。
- 特に、理系採用においては「苦戦」が半数を超え（計53.4%）、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。「金融」で「順調」の割合が4割に上る（計40.4%）。

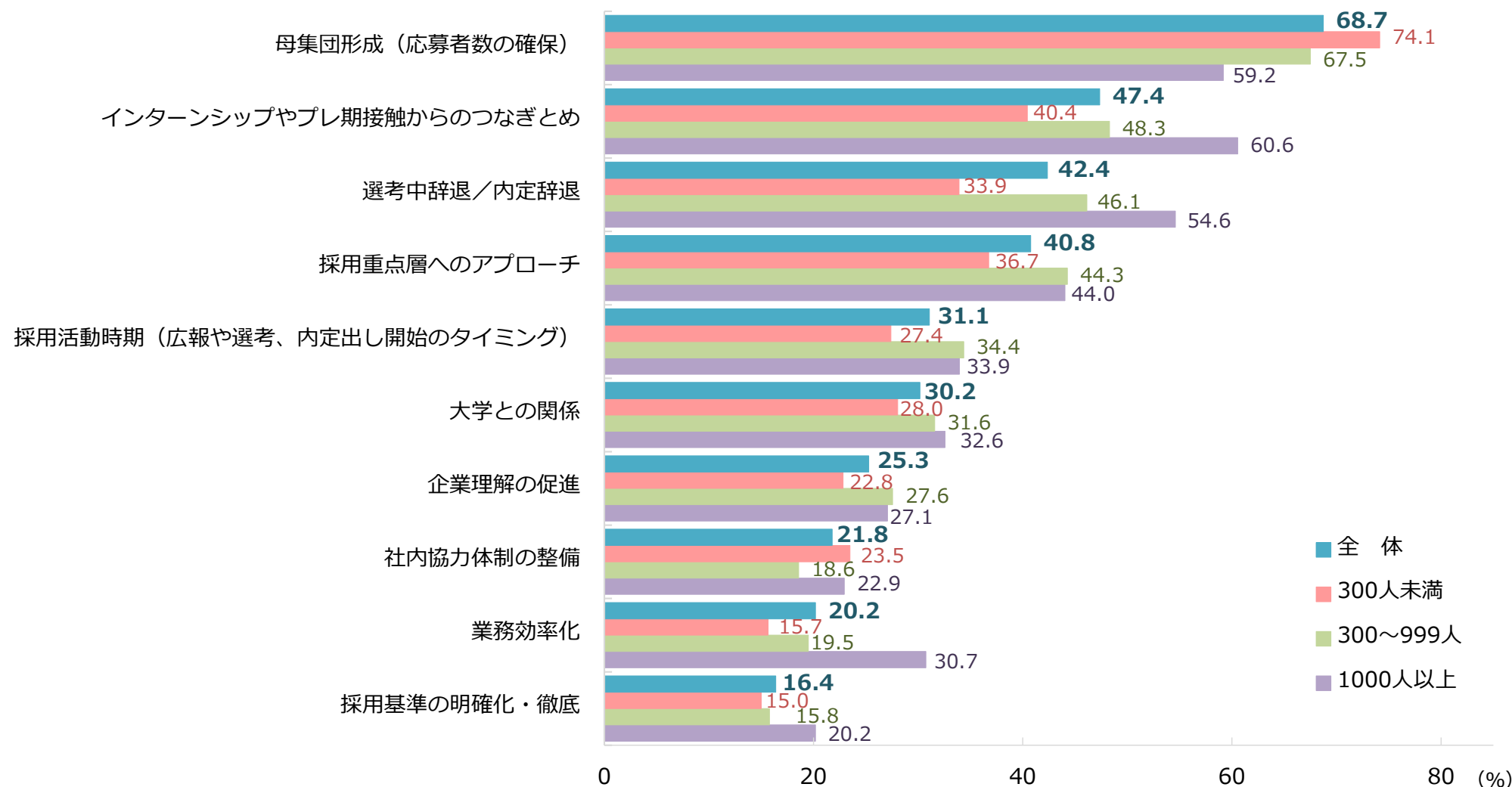
■ 大変順調である
 ■ 順調である
 ■ どちらでもない
 ■ 苦戦している
 ■ 大変苦戦している



※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

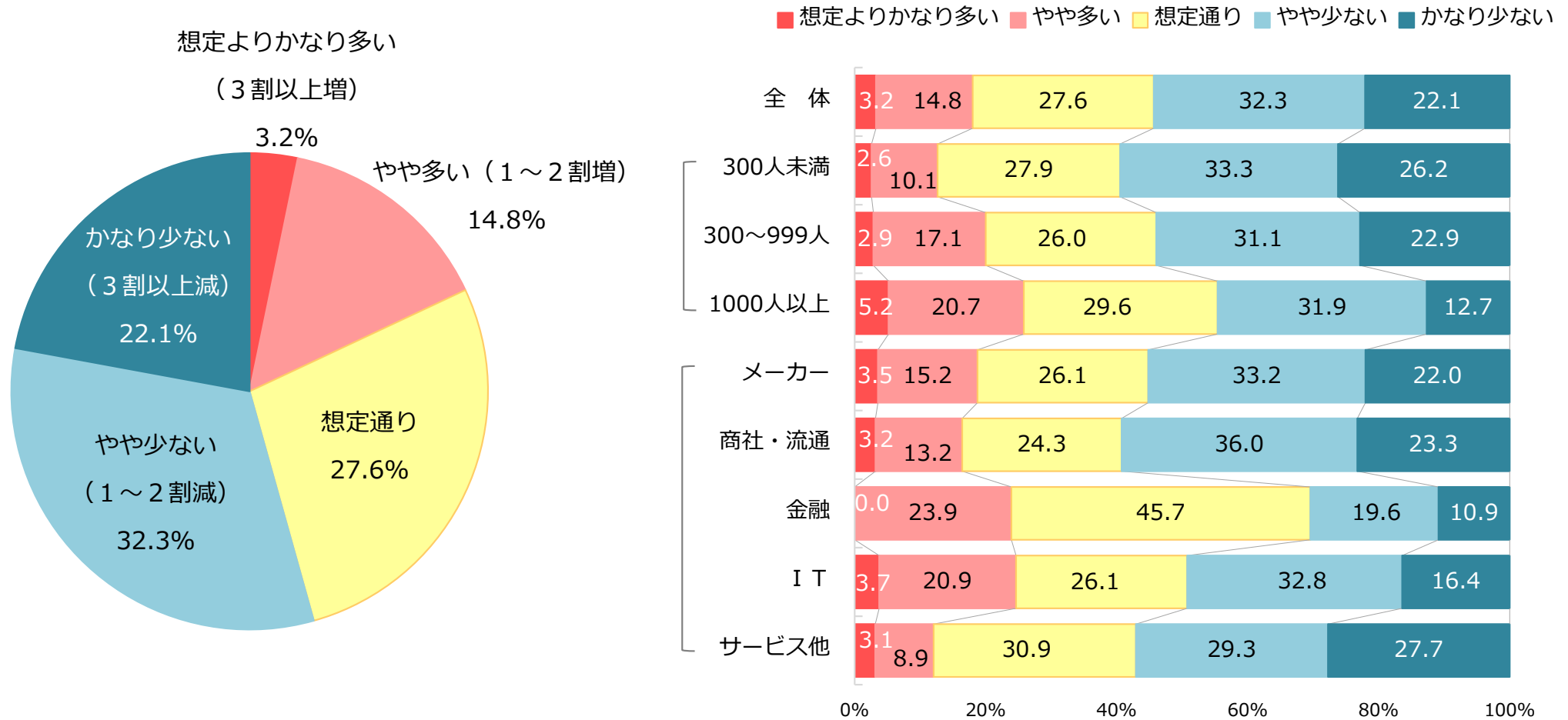
4. ここまでの採用活動で感じる課題

- 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割弱（68.7%）。
- 次いで「プレ期からのつなぎとめ」（47.4%）、「選考中辞退／内定辞退」（42.4%）が4割台で続く。



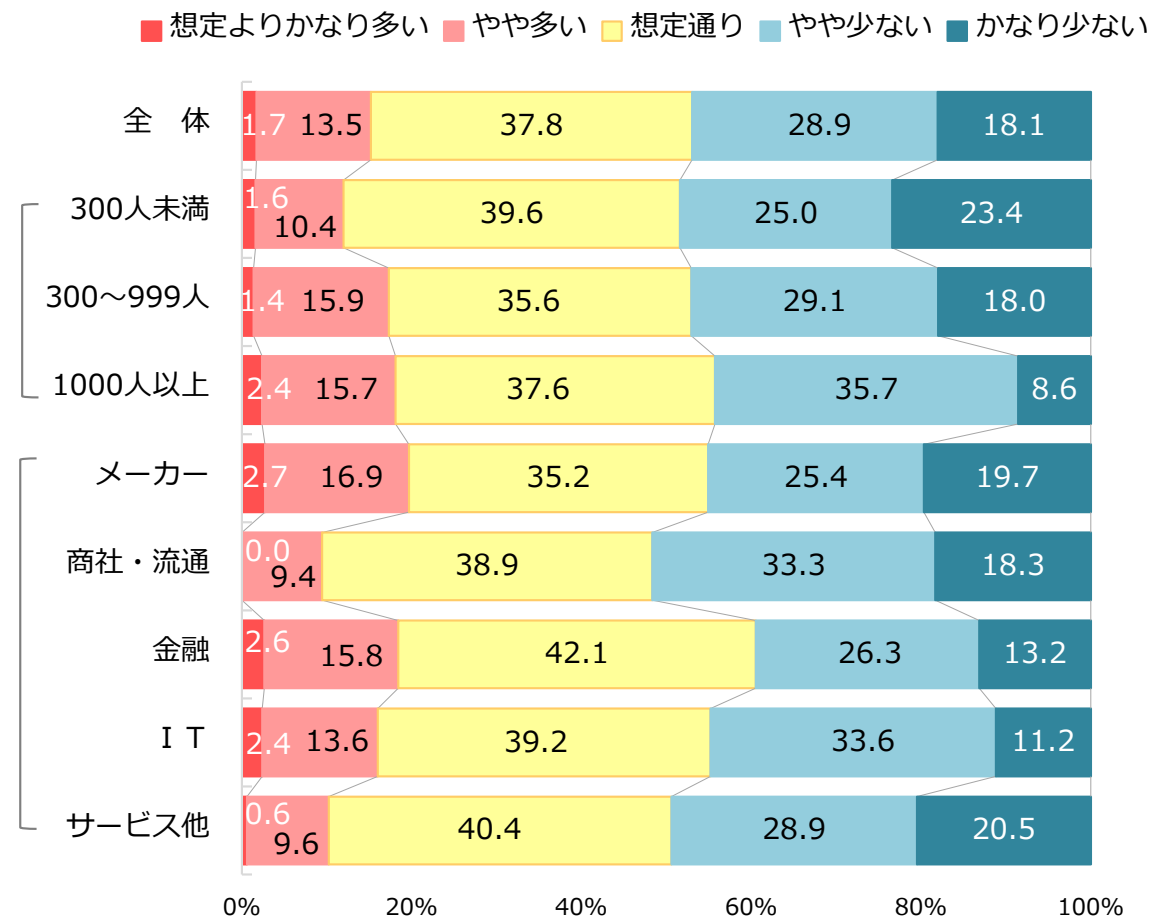
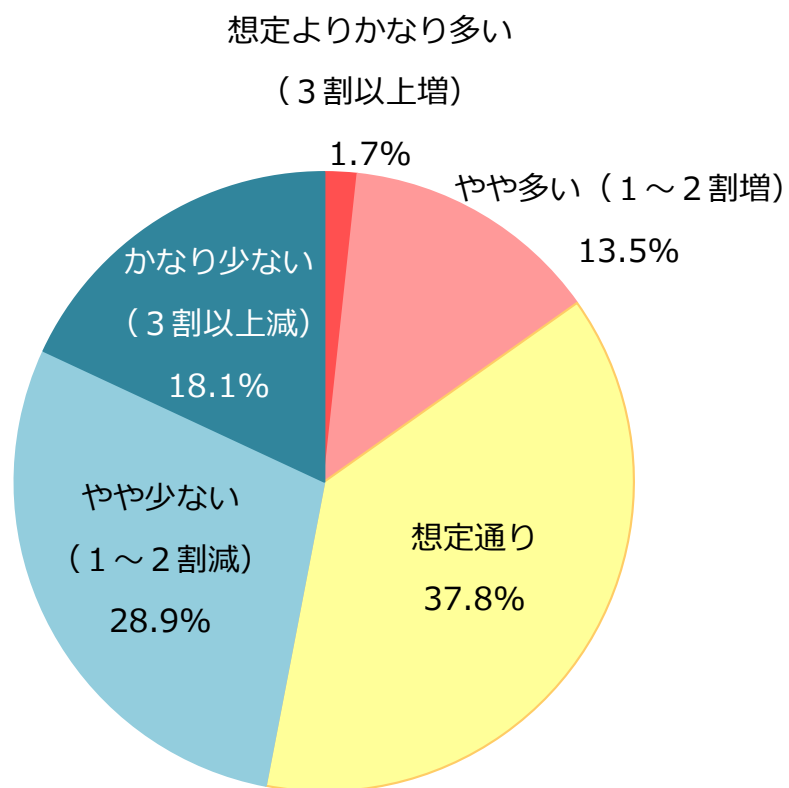
5. 母集団形成の状況（想定との比較）

- 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2割未満（計18.0%）。
- 「かなり少ない」「やや少ない」を合わせると半数を超える（計54.4%）。
- 従業員規模が小さいほど「少ない」の割合が高く、300人未満の中小企業では6割近くに上る（計59.5%）



6. 内定者確保状況（想定との比較）

- 現時点の内定者数が、想定より「かなり多い」「やや多い」と回答した企業は合わせて15.2%。
- 一方、「少ない」の合計は半数近くに上る（計47.0%）。
- 業種別に見ると、「商社・流通」「サービス業」で「少ない」の割合が高め。

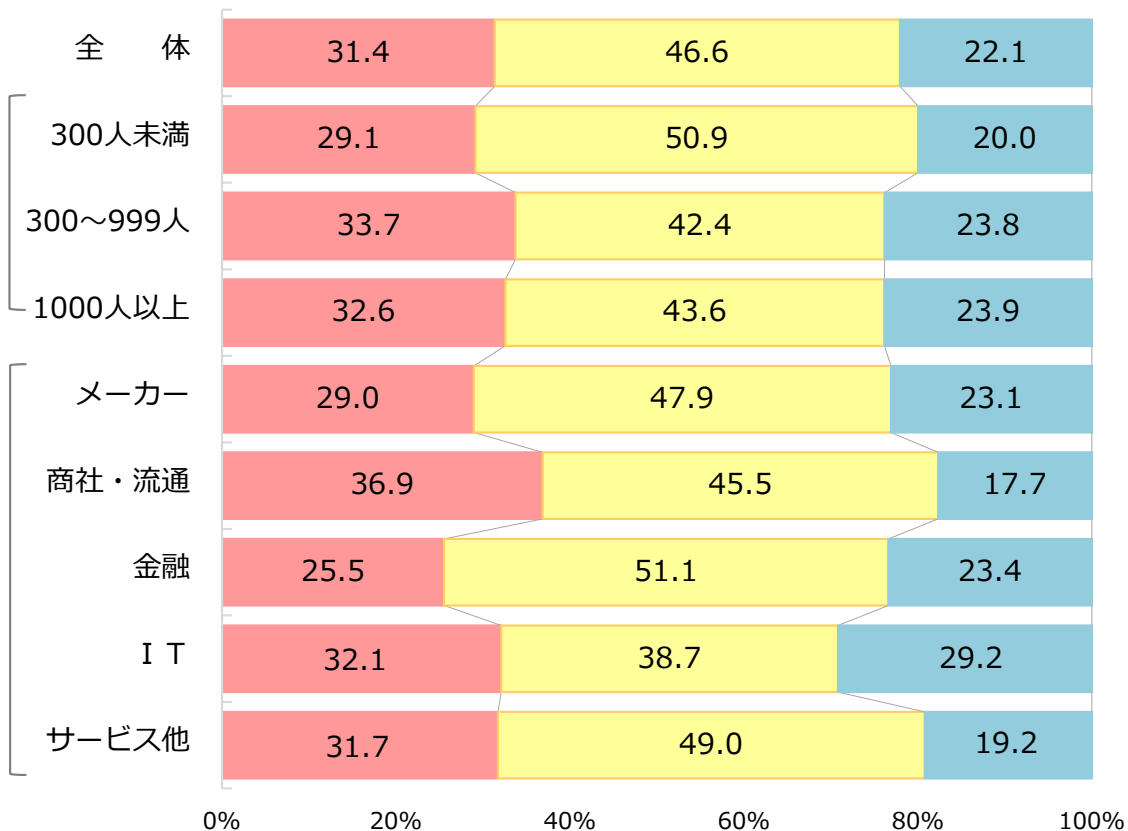


7. 追加母集団形成の予定

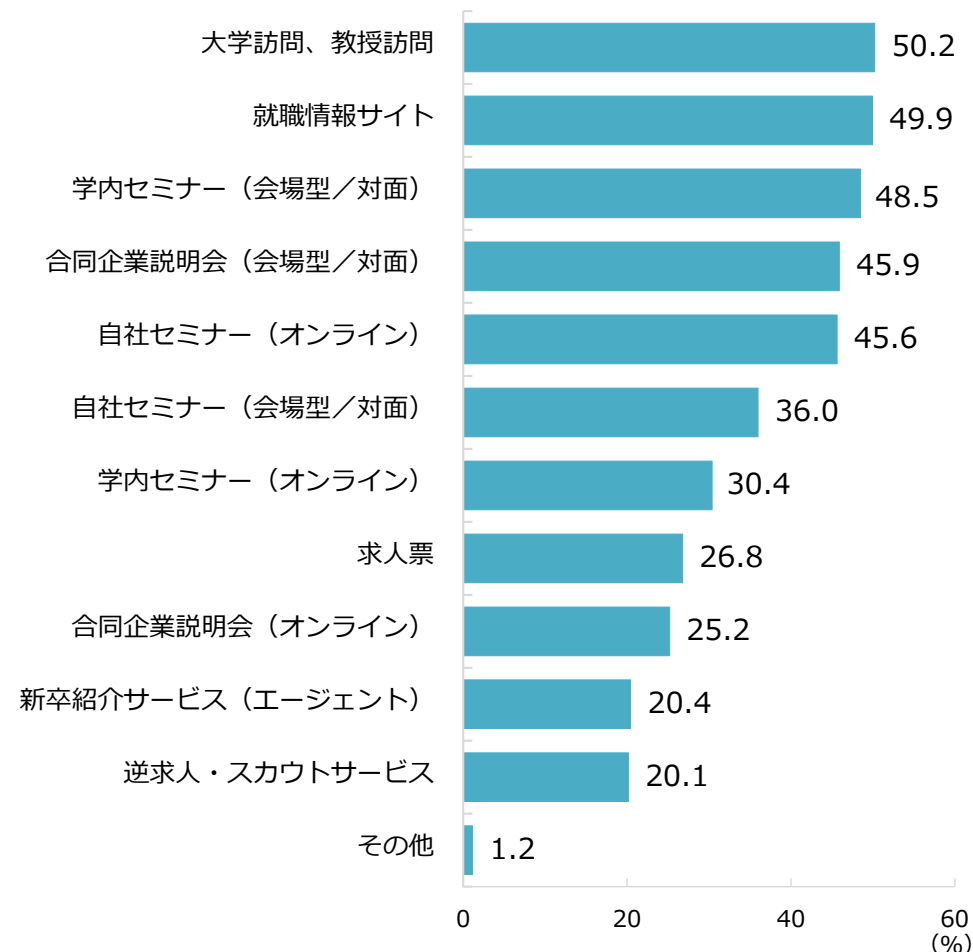
- 現時点で追加母集団形成を「具体的に検討している／実施予定がある」企業は31.4%。
- 「これから考えたい」は46.6%で、今後の進捗次第で検討するという企業も多い。

＜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）

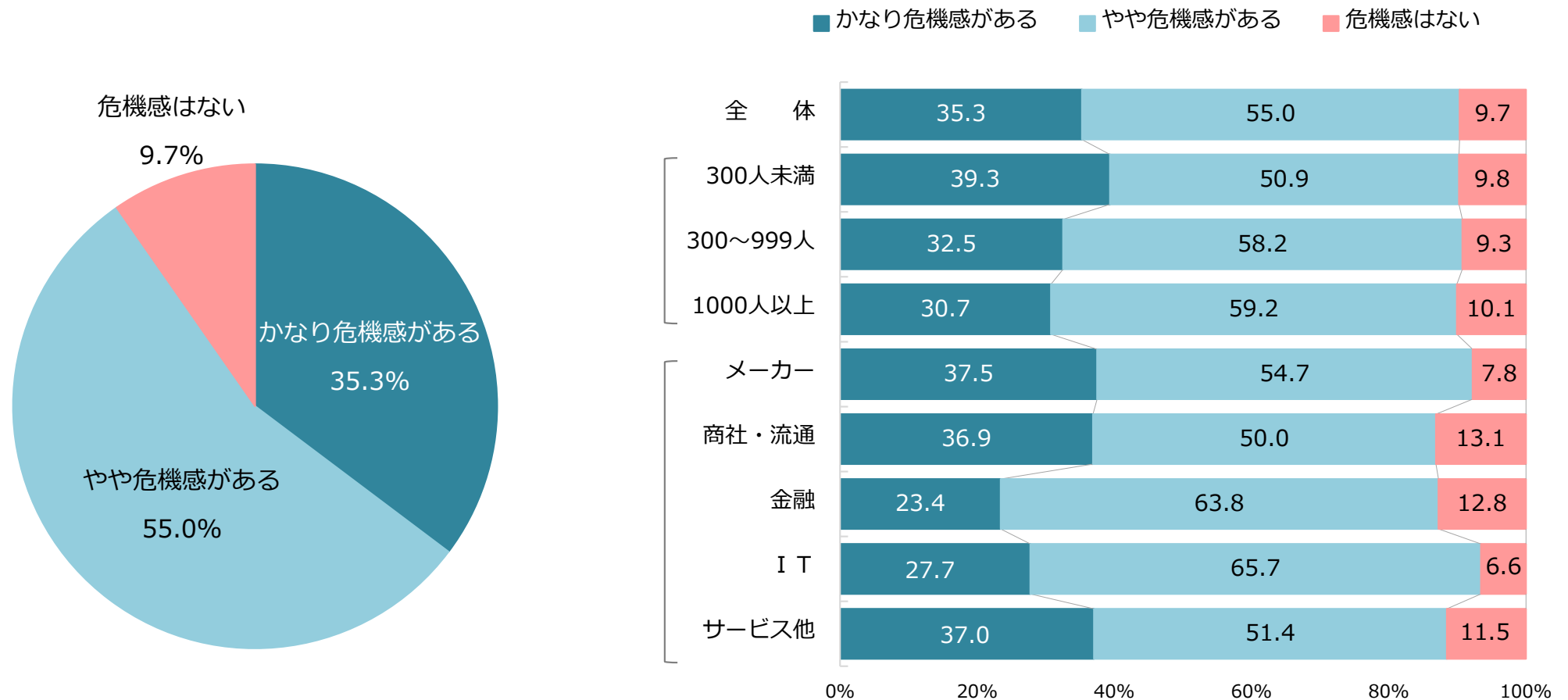


＜追加母集団形成の施策＞



8. 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（計90.3%）。
- 従業員規模別では、中小企業で「かなり危機感がある」が4割近くに上る（39.3%）。
- 業界別に見ると、「金融」「IT」で「かなり危機感がある」が2割台と低め。



【VOICE】

(1) 現時点での採用活動の感触

■ 「大変順調」「順調」と回答

- ・夏インターンシップから継続したフォローのおかげで、受験人数は少ないが、質の高い採用活動となった。 <中小/エネルギー>
- ・昨年と比較すると、応募や選考に進む学生が増加傾向にある。 <中小/メーカー>
- ・母集団・応募とも減少したが、質が良かった。 <中小/IT>
- ・採用チャネルを増やした結果、順調に内定出しを積み重ねている。 <大手/メーカー>
- ・昨年に比べて辞退率が下がりそう。 <中堅/商社>
- ・昨年や一昨年に比べると、文理ともに順調。以前は学生も企業も超早期化傾向を感じたが、今年はあまり感じない。 <大手/メーカー>

■ 「大変苦戦」「苦戦」と回答

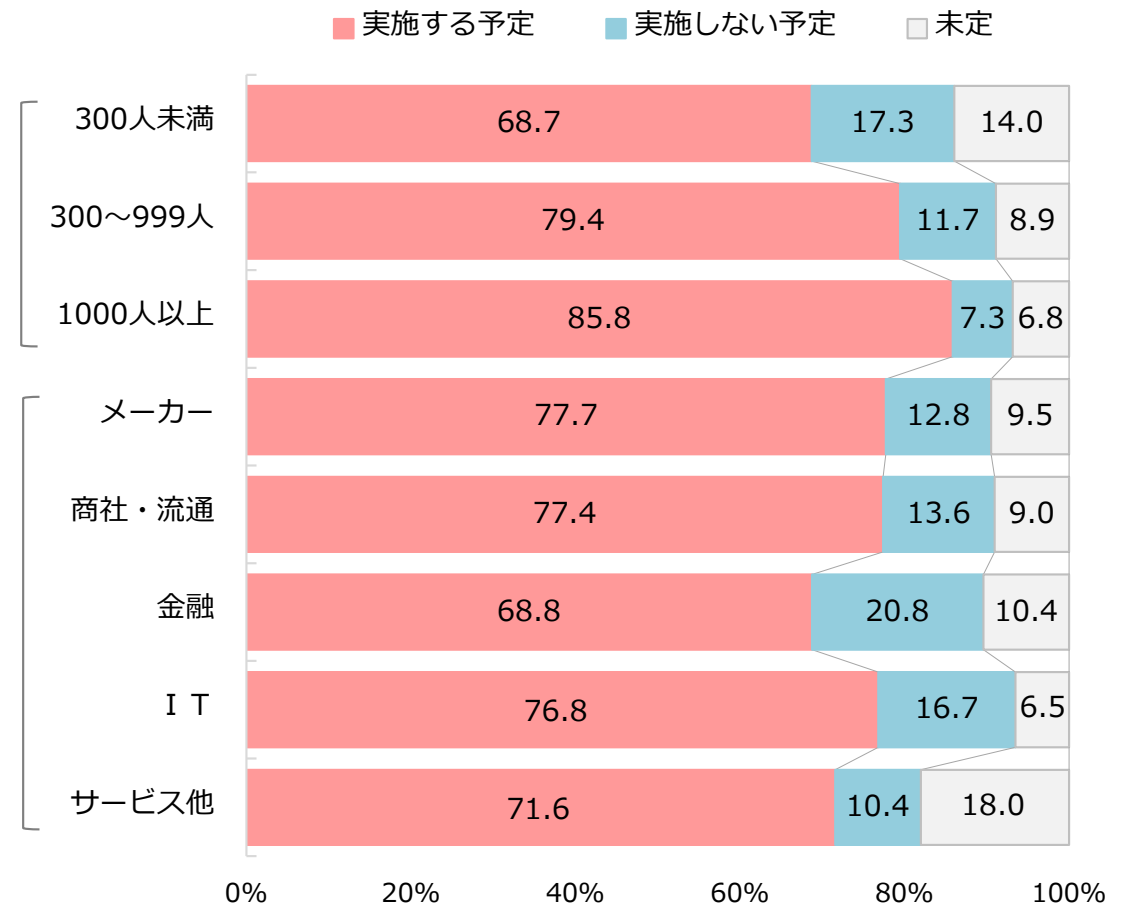
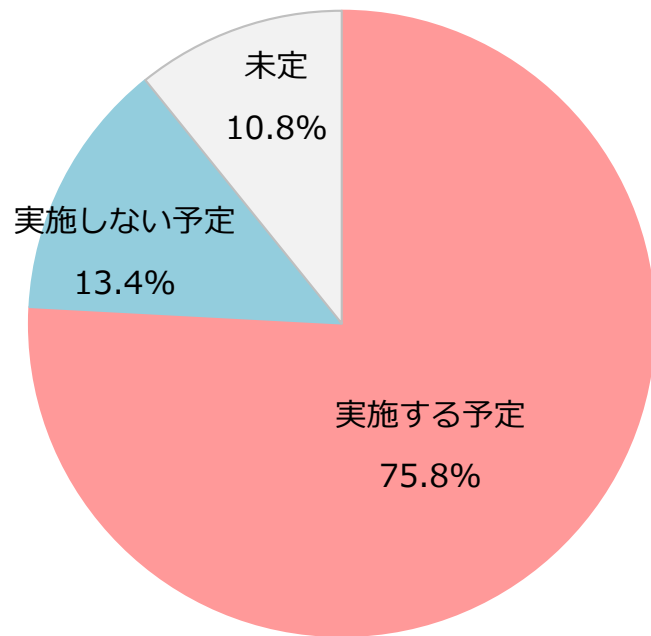
- ・エントリー者が昨年比3分の1程度で大苦戦。 <中堅/メーカー>
- ・大規模な合同企業説明会に参加しても、人気の業界・企業のみを見て帰る学生が多く見受けられた。 <中小/建設・住宅・不動産>
- ・早期選考は順調だったが、3月に入ってからの採用活動が苦戦している。 <中小/IT>
- ・理系の超早期化や大手企業の囲い込みに苦慮している。また文系でも応募辞退が多く、面接すら組めない。 <中小/メーカー>
- ・内定オファーを出しても受諾しない、または受諾しても他社の活動を継続するとのことで、計画数に届かない恐れがある。 <大手/金融>
- ・内定承諾後の辞退が続き、一見順調に思えた採用に暗雲が立ち込めています。 <中堅/サービス>

(2) 採用活動で感じる課題

- ・27卒は開始時期が大幅に遅れてしまったため、母集団形成が昨年度よりできていない。 <中堅/流通>
- ・インターンから選考に繋がっている学生が少ない印象なので、課題を感じています。 <大手/メーカー>
- ・地方大学の学内説明会へ超大手企業が参入してきたことにより、参加企業からはじかれるケースが出てきた。 <中堅/サービス>
- ・採用重点層の採用に苦戦している。本当に採りたい層やスキル経験を持った人が採れていない。またリーチできていない。 <中堅/サービス>
- ・早期化が進んでいる中で接触が長くなるために「飽きさせない」仕組みづくりと対応の長期化による業務負荷の増大に課題を感じる。 <中小/メーカー>
- ・採用サイトが古いため情報量が少なく、働くビジョンが想像しにくいのではないかと分析している。 <大手/流通>
- ・幅広く母集団を集めたいものの、志望業界が異なる学生は途中で離脱してしまい、志望度を高められていない。さらに、採用基準が個人の判断にゆだねられており、曖昧。 <中堅/サービス>
- ・大学との接点を持ちたいと考えていますが、具体的な手法が確立できていません。また、内定承諾までどのように持っていくのかの戦略立案に課題を感じています。 <大手/メーカー>
- ・辞退前提の承諾が多く、採用活動の辞め時が見極められない。 <中小/建設・住宅・不動産>
- ・採用条件が他社より見劣りする。 <中小/メーカー>
- ・AIが進化していく中でどのような人材（職種）を採用していくべきか。今までの基準では成り立たなくなると感じている。 <中小/IT>

9-1. 今夏のインターンシップ等の実施予定

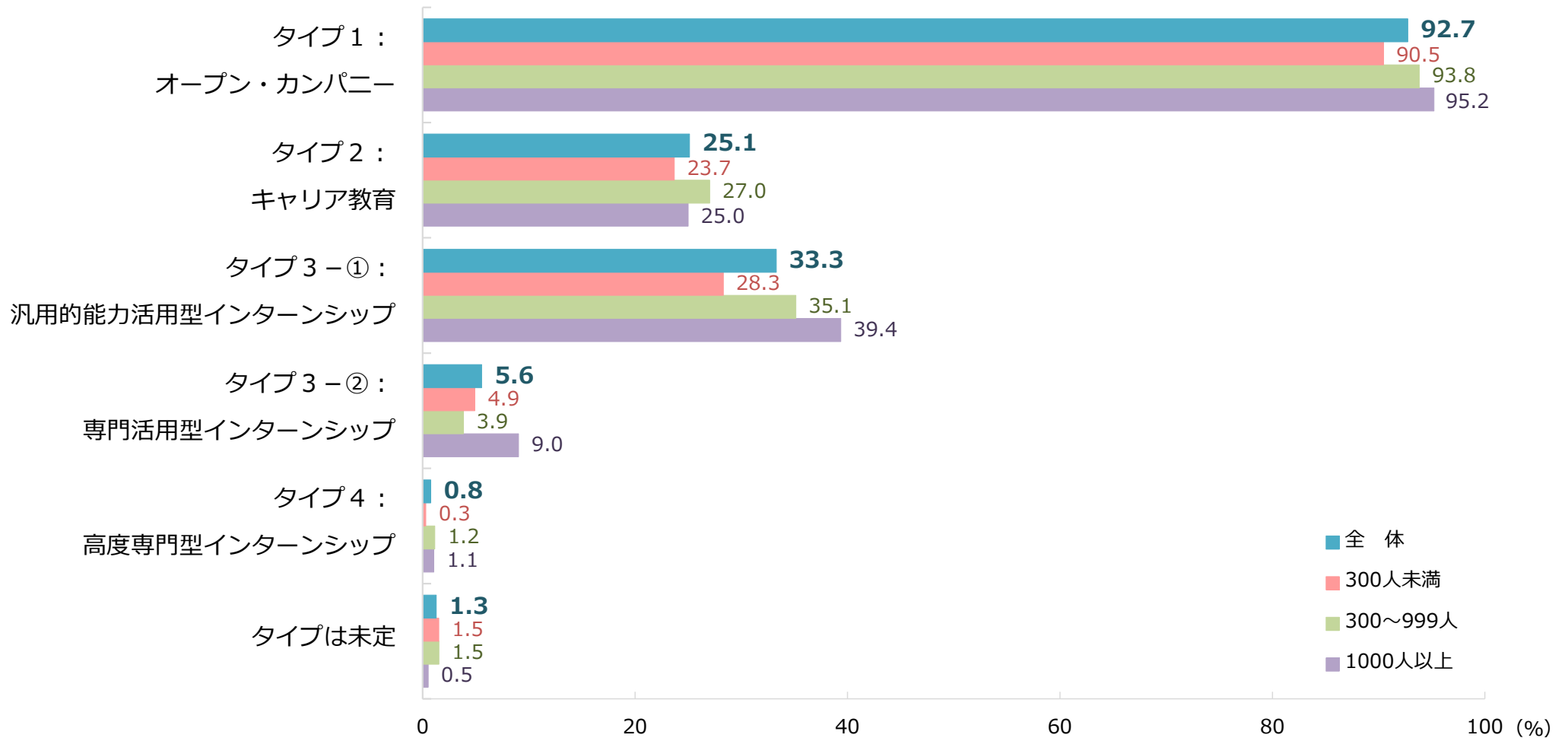
- 今夏、インターンシップやオープン・カンパニー等のプログラムを「実施する予定」の企業は7割超（75.8%）。
- 規模が大きいほど「実施予定」の割合が高く、従業員1000人以上の大手企業では8割台後半に上る（85.8%）。



※2026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

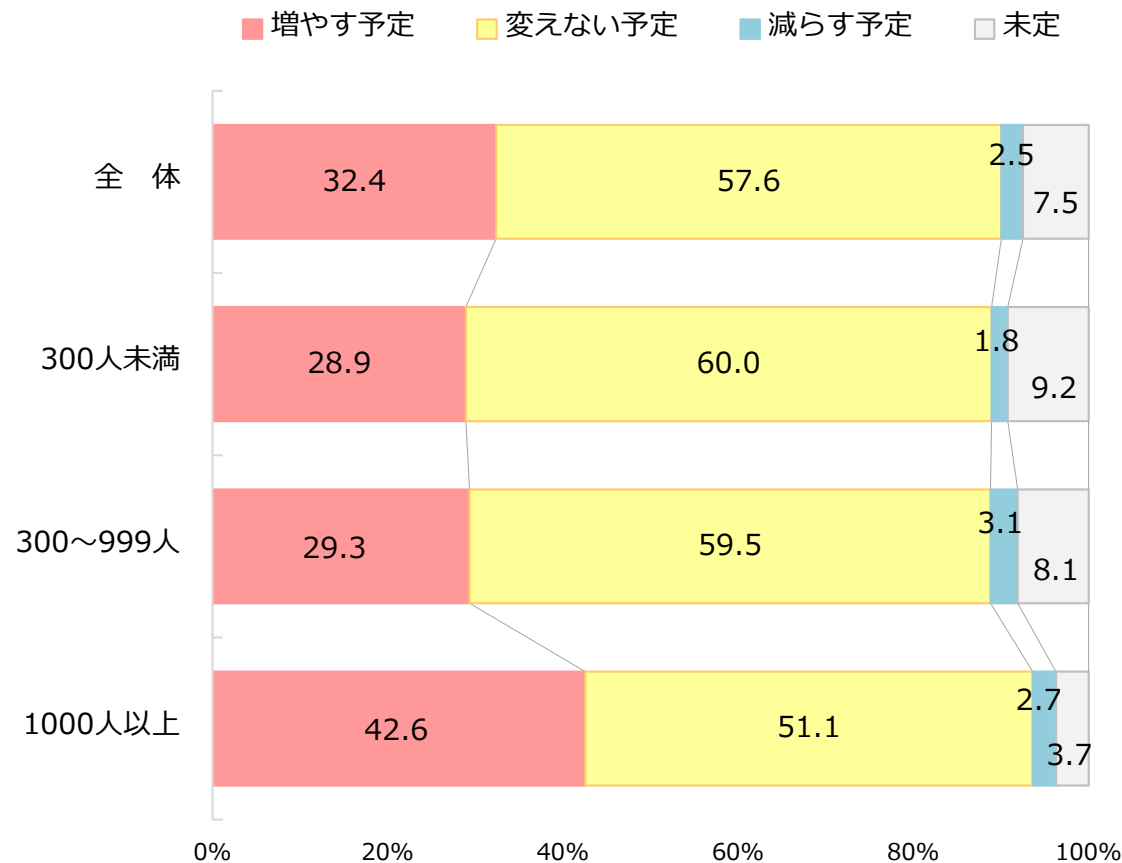
- 「タイプ1：オープンカンパニー」が最多で9割（92.7%）。従業員規模を問わず圧倒的に多い。
- 「タイプ3－①：汎用型能力活用型インターンシップ」は3割強（33.3%）。大手では4割近い（39.4%）。



※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3割強（32.4%）。「減らす」はわずか（2.5%）。
- 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4割を超える（42.6%）。



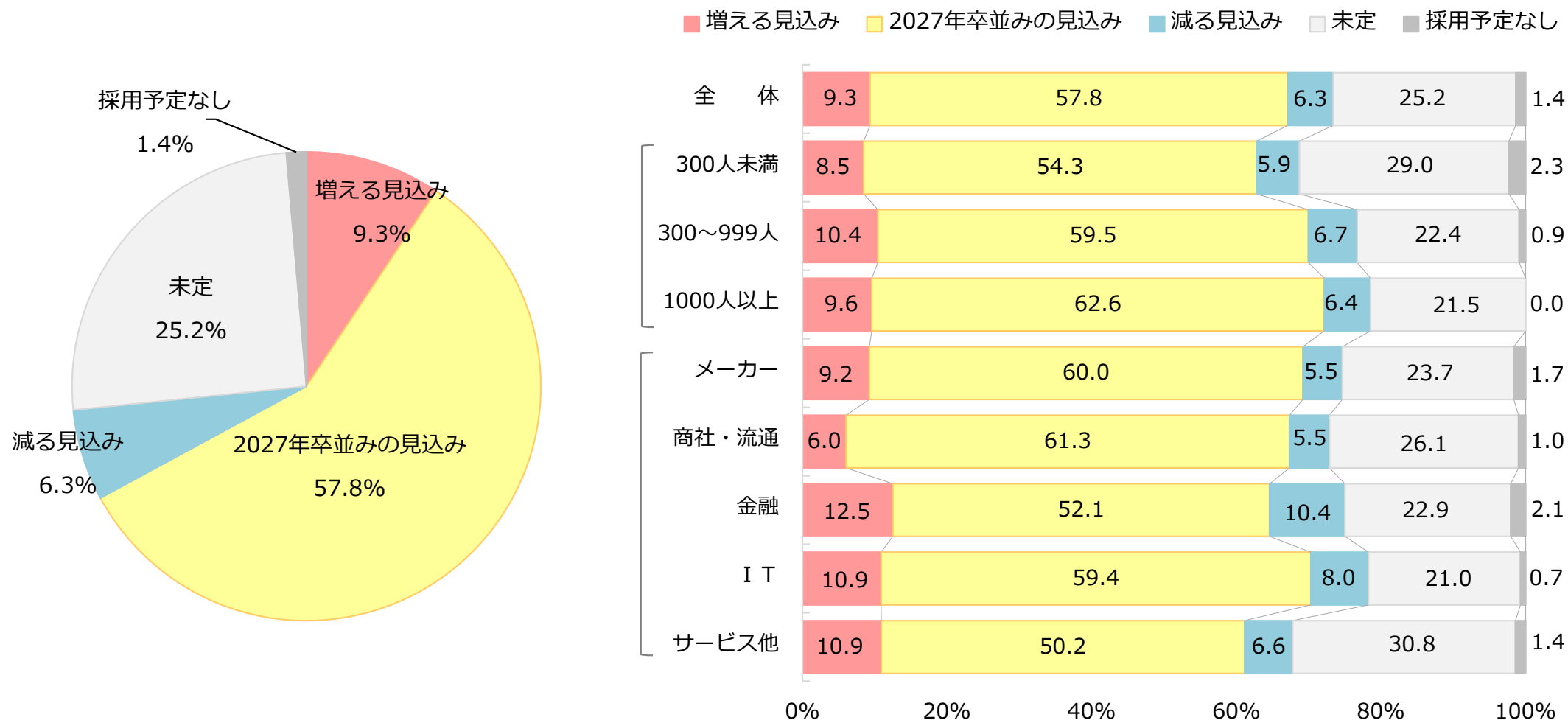
■実施にあたって工夫・検討したいこと

- ・できるだけ学生との接触回数を増やしたい。また業界・企業理解を深めるために少人数で何回も開催することを検討しています。 <中小/IT>
- ・特に夏休み期間の開催を重点的に増やしたい。 <中堅/メーカー>
- ・より現場の声や雰囲気わかる内容にしていきたいと考えています。 <中堅/流通>
- ・複数のコースを用意し、学生の都合に合わせて参加してもらえそうな工夫をしたいが、工数がかかるため実現に対するハードルが高い。 <大手/IT>
- ・ターゲット層に特化したイベントを開催予定。 <中堅/メーカー>
- ・イベントの打ち出し方とプログラム内容は特に気をつけたいと思っています。参加するメリットがあり、それを分かりやすく提示することで、「選ばれるプログラム」にできるように努めていきたいと思っています。 <中小/メーカー>
- ・対面開催の場合、交通費を一律で支給することとしました。 <中堅/流通>
- ・学生の学業や私生活の妨げにならないよう、開催時期に配慮していくこと。平日開催の場合は夕方・夜時間を第一としている。 <大手/メーカー>

※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. 2028年卒採用見込み

- 次年度の採用数は「2027年卒並みの見込み」が5割台後半（57.8%）。
- 現状では「未定」も多いが（25.2%）、「増える見込み」（9.3%）が「減る見込み」（6.3%）をやや上回る。



10-2. 2028年卒採用で注力したいこと

- 「プレ期の活動の強化」(59.6%)、「インターンシップ等の実施・強化」(59.0%)が6割近くに上る。
- 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、採用数が多い分強化したい企業も多いとみられる。

