

新卒採用に関する企業調査 (2026 年 10 月調査)

2027 年卒採用 内定動向調査 ／ 2028 年卒採用計画

2027 年卒採用は 10 月に正式内定解禁を迎えた。売り手市場の傾向が続く中、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。2028 年卒者の採用についても予定や方針などを聞いた。

I. 2027 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」42.5%。5 年連続で半数を割り込んだ

2. 内定者充足率と内定者に対する満足度

充足率の平均は 66.1%で、前年同期調査より微増。「質・量ともに満足」がやや増えた

3. ここまでの採用活動の感想

7 割超が「厳しい」と回答 (73.1%)。前年より 5.9 ポイント減

4. 採用活動における AI 活用

全体の 4 割以上が新卒業務で AI を活用。業務負担の軽減や時間短縮に期待

5. 就活セクハラ防止のための取り組み

法改正で対策進む。多い施策は「私的な連絡先の交換を禁じる」「夜間の面会禁止」など

II. 2028 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 12.4%で、「減る」(9.8%)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強。内定出し開始のピークは 12 月に集中する見込み

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 (49.5%)。「大学との関係強化」が次点 (46.1%)

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」74.7%、「秋季」68.6%、「冬季」71.1%。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やや改善も、4 割強が「想定よりも参加学生少ない」

※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 16,775 社
調査時期 : 2026 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 : 1,116 社

《従業員数》

300人未満	300~999人	1000人以上	製造	非製造	上場	非上場
528社	384社	204社	456社	660社	162社	954社

《地域》

北海道	東北	関東	中部	関西	中国・四国	九州・沖縄
62社	96社	456社	177社	186社	83社	56社

調査機関 : 株式会社キャリアス／キャリアスリサーチ

I. 2027 年 3 月卒業予定者の採用

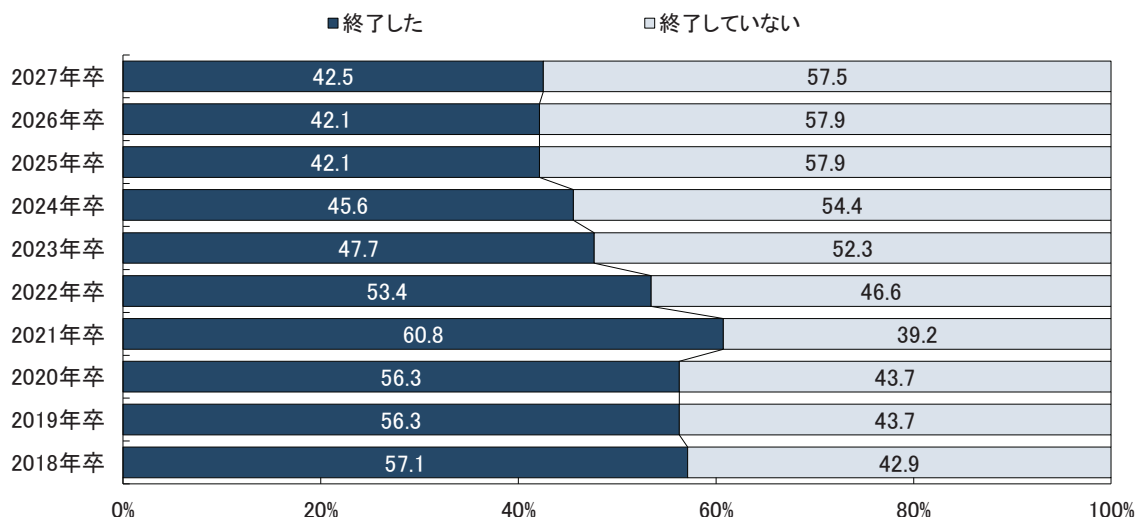
1. 選考終了状況

2027 年 3 月卒業予定者の採用選考を「終了した」企業は全体の 42.5%。前年同期調査(42.1%)よりわずかに増加したものの、正式内定解禁日(10 月 1 日)を迎えるタイミングでの終了率は、5 年連続で半数を割り込んだ。

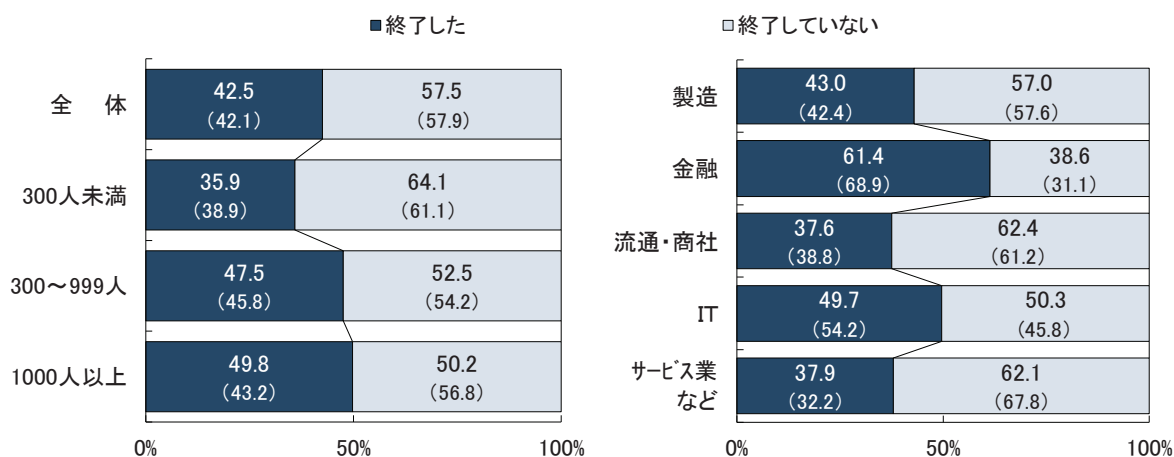
現行の日程ルールが 10 年を超え、形骸化が進む中、今年も内定出しのタイミングは早まった。しかしながら、採用継続企業の割合に大きな変化は見られず、早期化と同時に長期化がより一層進んだ様子が読み取れる。

今年の数字を詳しく見ると、従業員 300 人未満の中小企業の終了率は 35.9%で、前年実績(38.9%)を下回る。1000 人以上の大手企業では約 5 割(49.8%)と前年より増加し、その差は広がった。業界別でも濃淡が見られ、「金融」は 6 割超が採用選考を終了したと回答(61.4%)。「IT」も半数近くが終了している(49.7%)。一方、「商社・流通」「サービス」は 3 割台にとどまる。

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)

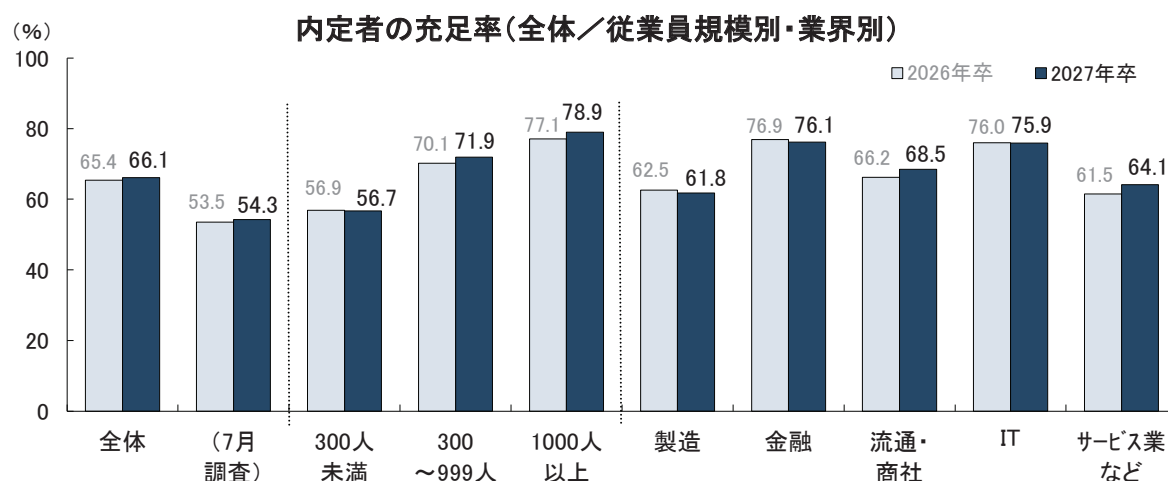


※()内は前年同期調査の数値

2. 内定者充足率と内定者に対する満足度

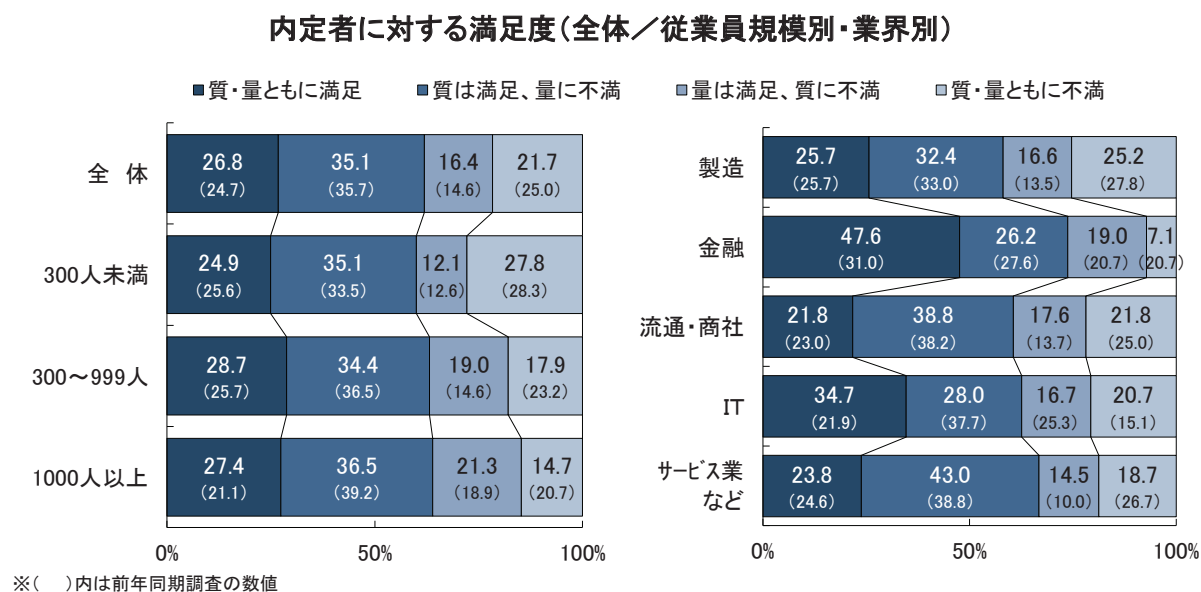
採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」の平均は 66.1%で、前年（65.4%）から微増。7月調査（54.3%）から 3 カ月間の伸びは 11.8 ポイント。

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（78.9%）、中小企業ではそれより 20 ポイント以上低い（56.7%）。業界別では「金融」「IT」で 7 割を超え高い（それぞれ 76.1%、75.9%）。



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（26.8%）、「質・量ともに不満」（21.7%）を上回った。「質は満足、量に不満」という回答が今年も最も多くを占め（35.1%）、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、中堅・大手に比べて高くなっている（27.8%）。業界別では、「金融」において「質・量ともに満足」が高いのが目立つ（47.6%）。

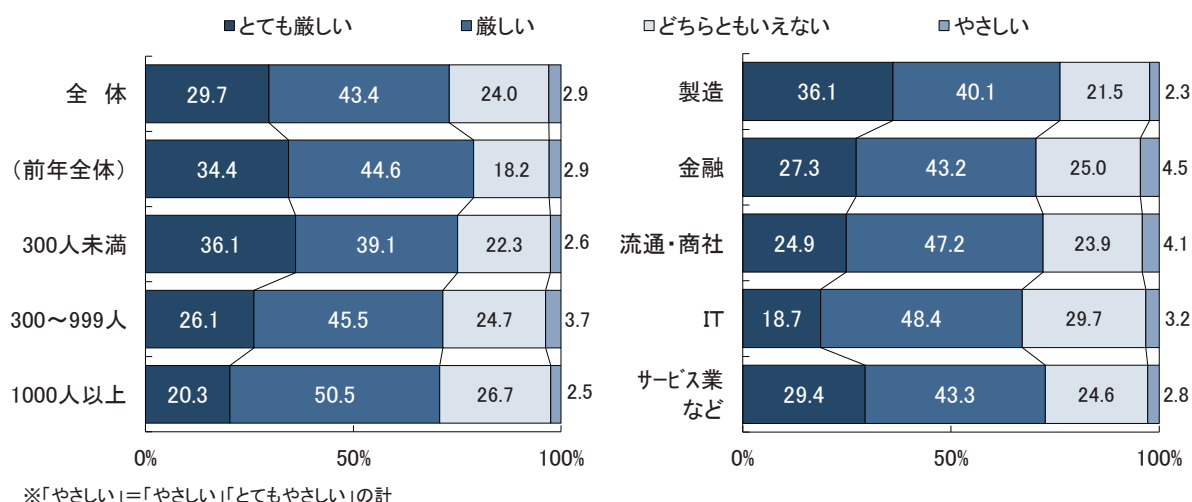


3. ここまでの採用活動の感想

ここまでの採用活動の感想を尋ねた。「とても厳しい」が約 3 割（29.7%）、「厳しい」が 43.4% で、あわせて 7 割を超える企業が自社の採用活動を「厳しい」と振り返った（計 73.1%）。前年調査（計 79.0%）よりは減少しており、厳しさがやや緩和されたと感じる企業もあるようだ。

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 7 割前後を示している。ただ、「とても厳しい」に着目すると、従業員規模による差が目立ち、中小企業の 36.1%に対し、大手企業では 20.3%。業界別でも差が大きく、最も高い「製造」では 36.1%と、最も低い「IT」（18.7%）の 2 倍近くに上る。

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）



【Voice-1】——ここまでの採用活動の感想

■厳しい

- 理工系の採用が量・質ともに厳しい。 <自動車・輸送用機器／大手>
- 応募者が 5 年前の 3 分の 1 に激減し、人数を確保できない。 <官公庁・団体／中小>
- 学生の動きが多様化しており、従来のスケジュール方法では採用充足が難しい。学生個人へのアプローチの重要性が増している気がするため、対応が難しい。 <医薬品・医療関連・化粧品／中小>
- 応募数は相応にあるものの、業界研究もできていない学生が増えた気がする。質を伴った母体数は減少傾向にあり、内定後辞退数も増加傾向にあるため、厳しいと言わざるを得ない。 <保険／大手>
- 母集団の形成に苦慮した。条件面でも、初任給アップできないため、苦しかった。 <マスコミ／中堅>
- 質を追うと量がまかなえず、バランス取りが非常に困難でした。 <情報処理・ソフトウェア／中堅>
- 内々定を伝えてもなんなら反応を示さず、その後、いつまで待っても入社承諾もせず辞退もせず、という学生が多かった。 <素材・化学／大手>
- 学生の就活への意識が希薄になっていると感じる。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- 売り手市場は少し落ち着いてきたと感じるが、まだ厳しい部分は続いている。 <建設・住宅・不動産／中堅>

■どちらともいえない

- 学生の動き出しが早まっている分、早期からの対応が必要、かつ囲い込み期間も長くなるため、採用活動としては負が増えるが、活動すれば採用できないわけではない。 <専門商社／中堅>
- 結果的に予定数の内定者を確保できたが、先行きは不安。 <電子・電機／大手>

■やさしい

- 入社承諾率は低かったものの、選考に進んだ学生が前年比 144%と増えた。 <情報処理・ソフトウェア／中堅>
- 長期インターン等を充実させたため、歩留まりが高く順調な採用活動ができた。 <印刷・パッケージ／大手>

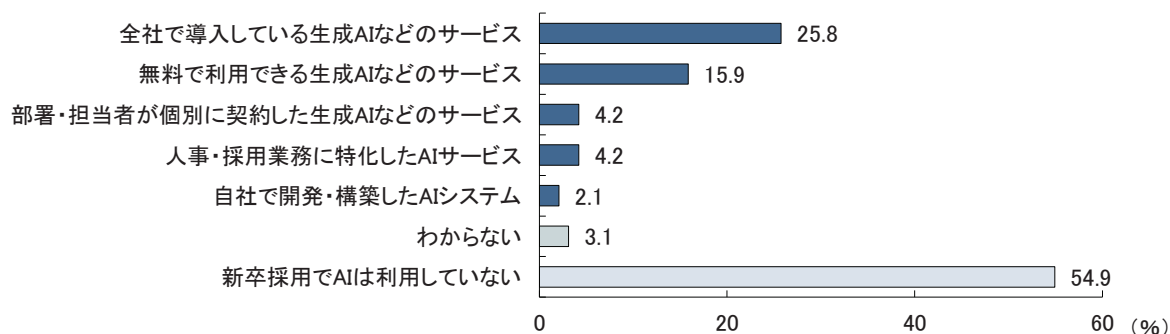
4. 採用活動における AI 活用

新卒採用における AI 活用について尋ねた。現時点で、何らかの AI サービスを利用している企業の割合は 42.0%で、「新卒採用で AI は利用していない」という回答が過半数（54.9%）。

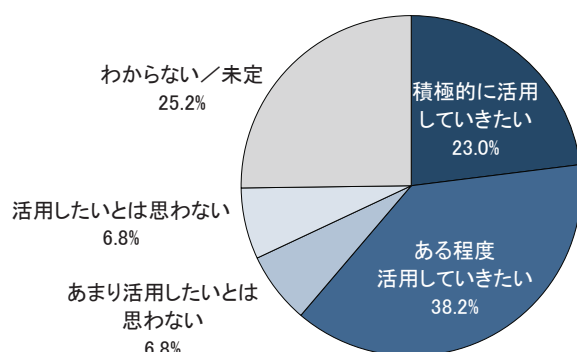
ただし、今後については、「積極的に活用していきたい」（23.0%）、「ある程度活用していきたい」（38.2%）を合わせて 6 割を超えており（計 61.2%）、利用が広がっていくことが見込まれる。

AI の利用によって期待する効果については「採用担当者の業務負担の軽減」（36.9%）、「時間の短縮」（32.9%）が多く、業務効率化への期待が高い。

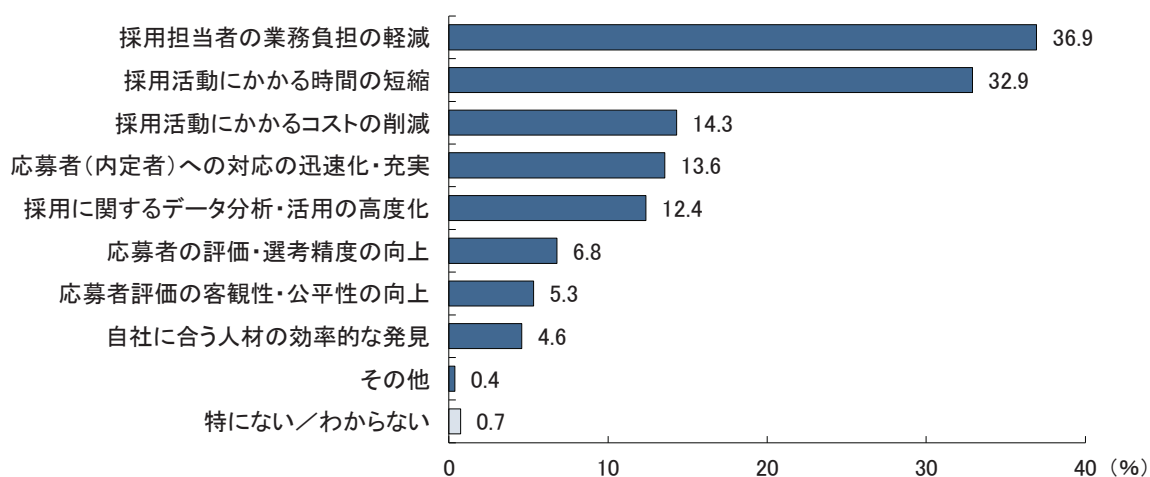
新卒採用業務におけるAIサービス利用状況



採用活動での今後のAI活用意向



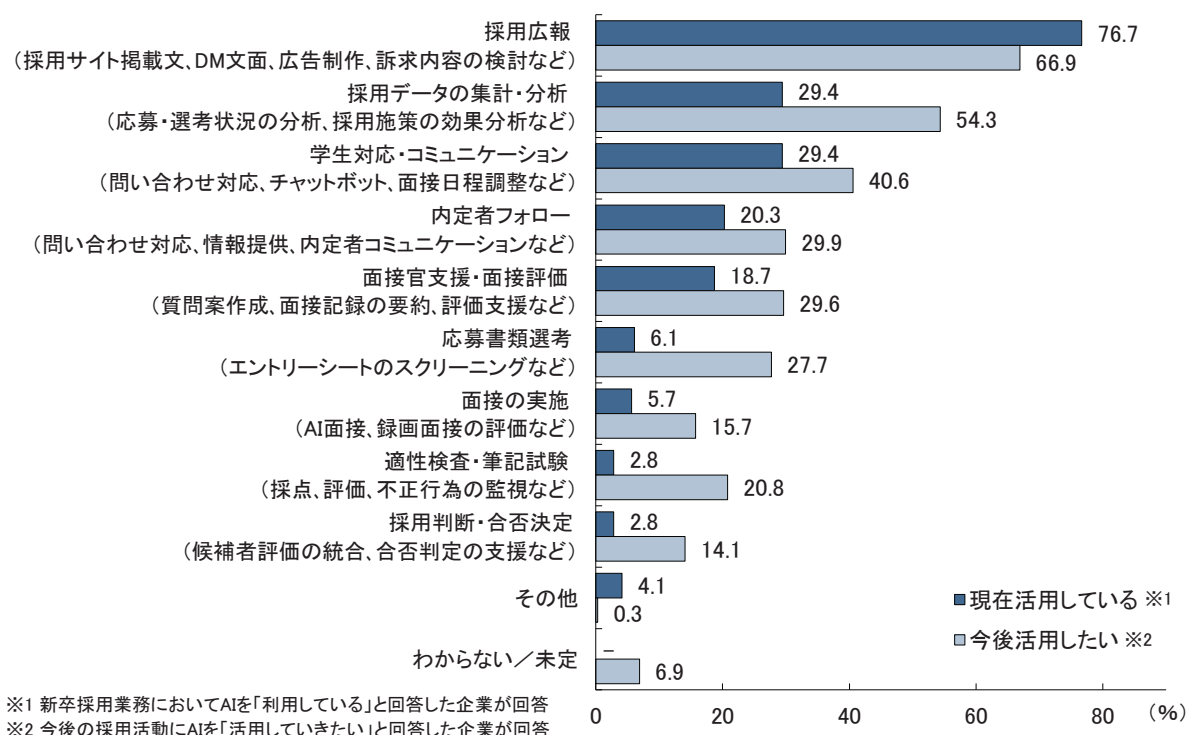
AIの利用により期待する効果



現時点で AI を利用している企業（全体の 42.0%）に、具体的な活用分野を尋ねた。「採用広報」（76.7%）が圧倒的に多く、自社の魅力がより伝わるよう、広報資料や文章の作成などに活用するケースが多いようだ。「採用データの集計・分析」「学生対応・コミュニケーション」が約 3 割で続く（ともに 29.4%）。

今後利用意向がある企業（全体の 61.2%）にも、活用したい分野を同じ項目で尋ねた。最も多いのは、やはり「採用広報」（66.9%）で、「採用データの集計・分析」も過半数が選んだ（54.3%）。寄せられたコメントからも、データ分析を行うことで、効率的・効果的な採用活動につなげたいという意向がうかがえる。

採用活動でAIを活用している分野／今後活用したい分野



【Voice-2】——具体的に利用したいこと

○採用の可否に関わるのではなく、会社紹介ページの文章内容・校正や分析結果の集計等に活用していく予定。 <情報処理・ソフトウェア／中小>

○広報・学生対応で活用しつつ、ボットのように感じられないよう個別アレンジして活用したい。 <ホテル・旅行／中堅>

○文章の作成などで利用していきたい。面接を AI に踏み切るのは少し躊躇する。 <建設・住宅・不動産／中堅>

○応募者管理やメール作成などで上手く使用し、採用業務の効率化を図りたい。 <鉄鋼・非鉄・金属製品／中小>

○データ集計などの事務的業務はすぐにでも AI を取り入れたい。将来的には AI 面接官も登用していきたいと考えている。 <電子・電機／大手>

○訴求ポイントの打ち出し方は AI と壁打ちしながら進めていきたいです。データ収集も時間がかかるため、AI で分析を進めていきたいです。 <機械・プラントエンジニアリング／中小>

○内定承諾に繋がりやすい学生の分析、フォローが必要な学生の分析など。 <コンビニエンス・ストア／大手>

○総括などの資料が簡単に作成できればよい。対学生は基本的に人が対応する。 <印刷・パッケージ／中堅>

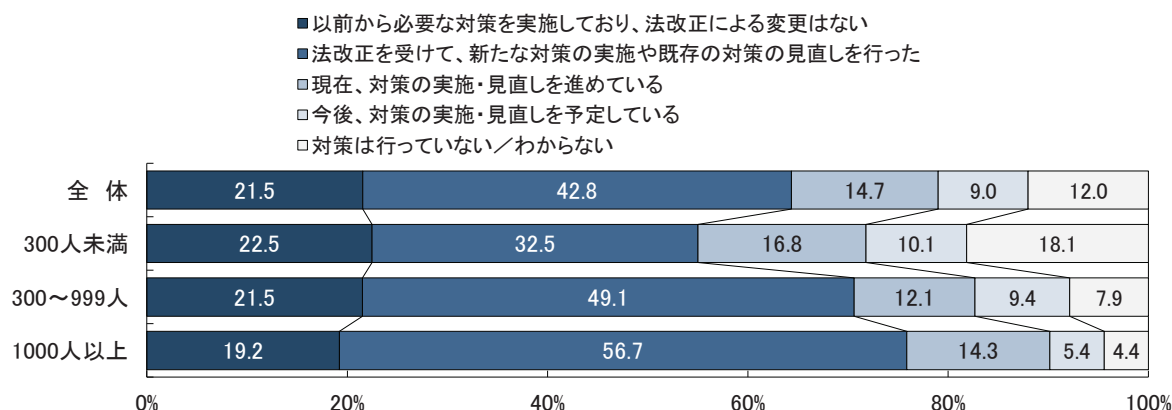
○AI 活用をしたいが、個人情報の取扱いには慎重にならないといけない業務のため、連絡時の文書作り以上のことは難しいのではないかと感じています。問題のない活用方法を知ってみたいです。 <電子・電機／中小>

5. 就活セクハラ防止のための取り組み

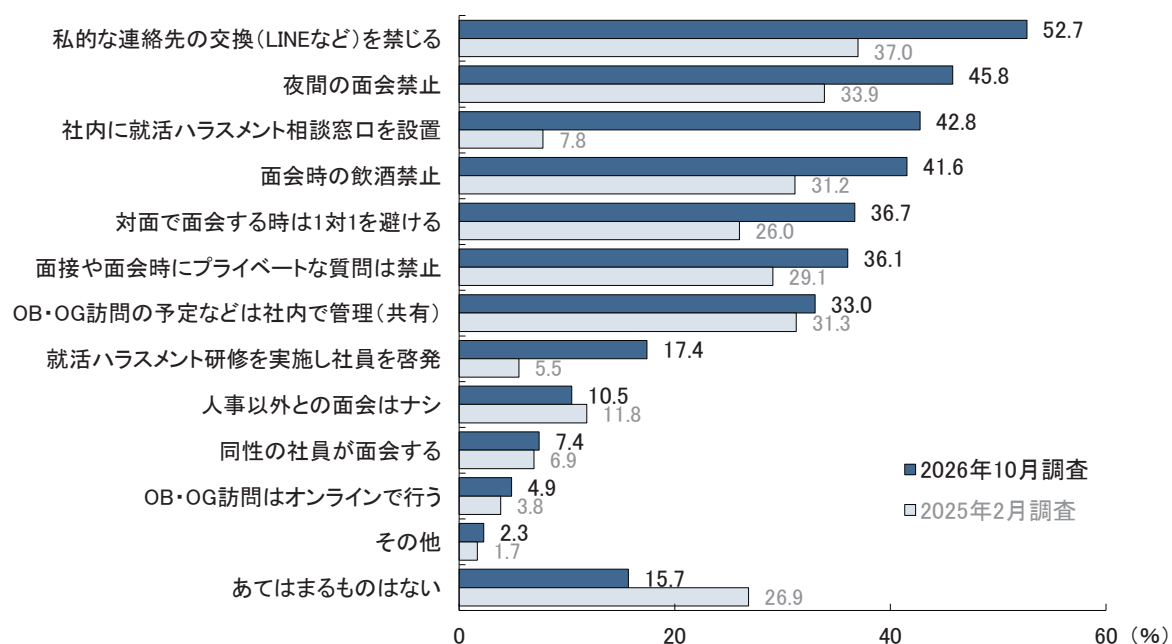
改正男女雇用機会均等法により、10 月から就職活動中の学生に対するセクハラ防止措置がすべての事業主に義務づけられた。対策状況を尋ねたところ、以前から対策済みと、今回の法改正で見直しをした企業をあわせて、全体の 6 割強が必要な対策を実施していると回答した（計 64.3%）。

具体的な取り組みで多いのは、「私的な連絡先の交換を禁じる」「夜間の面会禁止」など。多くの項目で改正法公布前の昨年 2 月調査時よりポイントが増加しており、この 1 年半あまりで対策が進んだ様子が確認できる。とりわけ「相談窓口を設置」が大きく増えた（7.8%→42.8%）。

「就活セクハラ防止措置」に対する新たな対策や既存対策の見直し



就活セクハラ防止策として取り組んでいること



【Voice-3】——就活セクハラ防止策として取り組んでいること

- | | |
|---|----------------------|
| ○対面での接触は人事同伴がルール、基本はオンライン、プライベートな質問禁止。 | <専門商社／大手> |
| ○夜間に個人的な繋がりを持たないように管理しています。 | <機械・プラントエンジニアリング／中堅> |
| ○全社員への就活ハラスメント規程の周知と研修の実施。 | <情報処理・ソフトウェア／中小> |
| ○ハラスメントに該当するワードについて世代によっては鈍感な部分があるため、面接や面談時に毎回ハラスメントに該当する質問や会話内容の具体例を共有することとする。 | <建設・住宅・不動産／中小> |

Ⅱ. 2028 年 3 月卒業予定者の採用

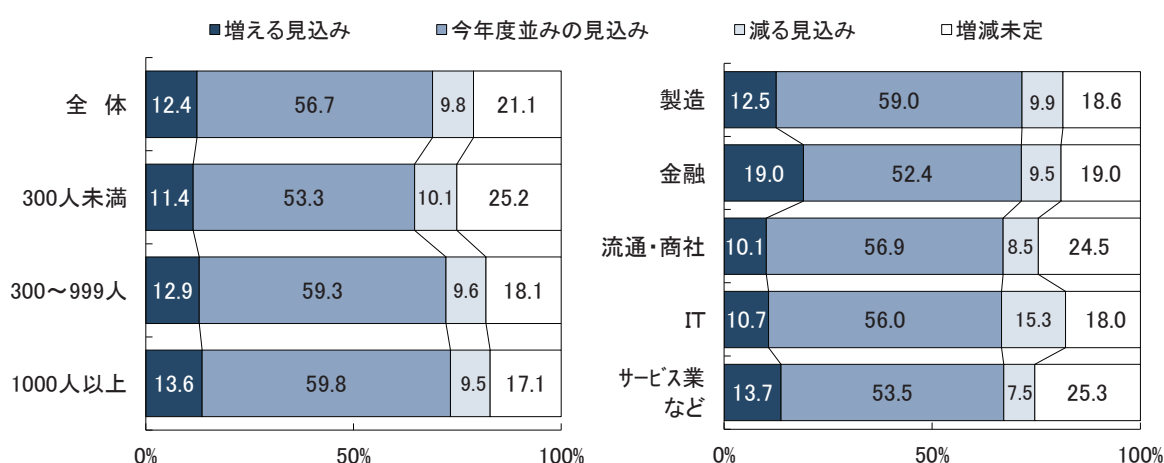
1. 採用予定数と予算

ここからは 2028 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。

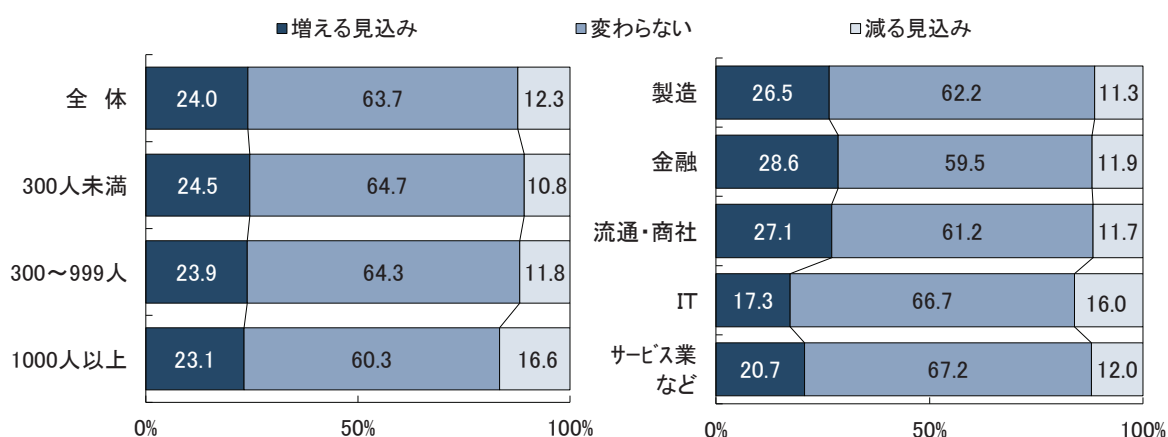
採用見込みについて尋ねたところ、半数以上の企業が「今年度(27 年卒)並み」と回答(56.7%)。「増える見込み」12.4%に対し、「減る見込み」は 9.8%。「増加」が「減少」を上回り、採用意欲の高い状態は来期も継続する見込みだ。

採用予算については、「増える見込み」(24.0%)が「減る見込み」(12.3%)を大幅に上回る。

2028年卒者の採用人数見込み(全体／従業員規模別・業界別)



2028年卒者の採用予算見込み(全体／従業員規模別・業界別)



【Voice-4】——2028 年卒者の採用数について

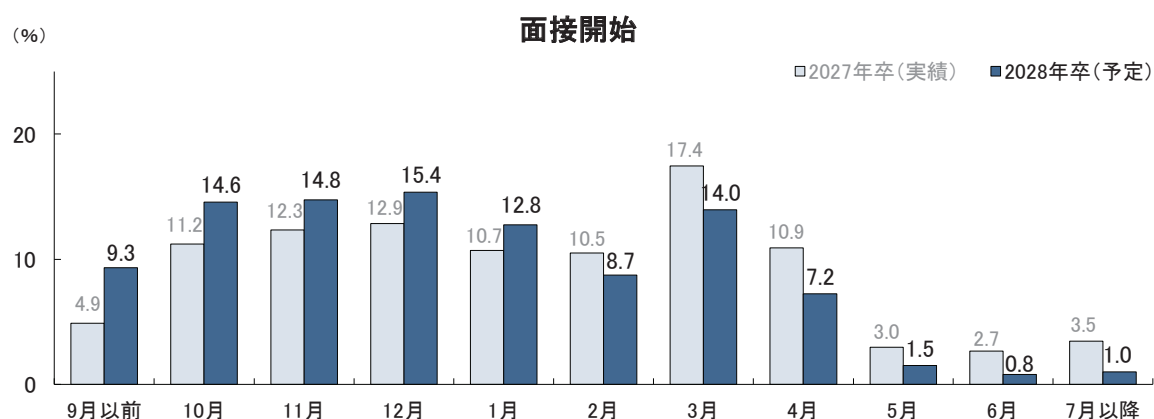
- 今年度の採用数を達成できていないため、次年度は達成したい。もし応募数が多ければ、採用枠を広げることも検討している。 <専門商社／中小>
- 社内の平均年齢が高いため、新卒採用は増やしたいが、ターゲット人材の確保は難しい。 <輸送用機器／大手>
- 若手の早期離職が増えているため、採用数を増やす予定です。 <運輸・倉庫／中堅>
- 厳しさが増す中で、採用数を増やすのは至難の業。 <フードサービス／中小>
- 新卒・中途の両面から採用計画を達成するオール採用体制を目指しており、新卒で用意していた枠を中途に振り替えることも検討している。 <電子・電機／中堅>
- 毎年一定数の学生をコンスタントに採用していきたい。 <素材・化学／大手>

2. 採用活動の開始予定時期

次に、2028 年卒採用の活動時期をどのように計画しているかを確認したい。

面接開始時期は、2027 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（17.4%）、今年は 12 月が最も多い（15.4%）。10 月、11 月もそれぞれ 15% 近い企業が選んでおり、年内に開始予定の企業を合計すると半数を超える（計 54.1%）。とりわけ従業員 1000 人以上の大手企業で 6 割を超え、早さが目立つ（計 64.1%）。

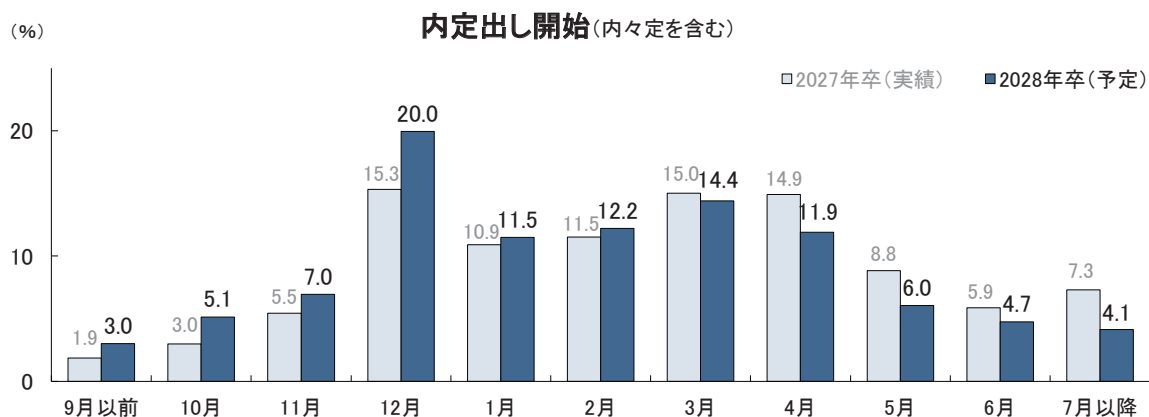
内定出しの開始時期も、12 月が最多（20.0%）。次いで 3 月（14.4%）、2 月（12.2%）の順。2 月以前が軒並み前年実績を上回り、面接開始時期だけでなく、内定出し開始時期も全体的に早まる見込みだ。大手企業では、年内の開始を予定する企業が 4 割を超える（計 44.0%）。インターシップ等の参加学生を中心に、早期内定出しを目指して、秋から面接の開始を予定する企業が増えていることが推測できる。



※2027年卒は2026年7月に調査

《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	8.6	16.7	12.3	12.8	9.3	9.0	17.8	9.0	2.2	1.1	1.1
300～999人	7.3	12.9	14.6	18.5	15.7	9.8	10.7	7.3	1.4	0.6	1.1
1000人以上	15.1	12.4	21.0	15.6	15.6	5.9	10.8	2.7	0.0	0.5	0.5



※2027年卒は2026年7月に調査

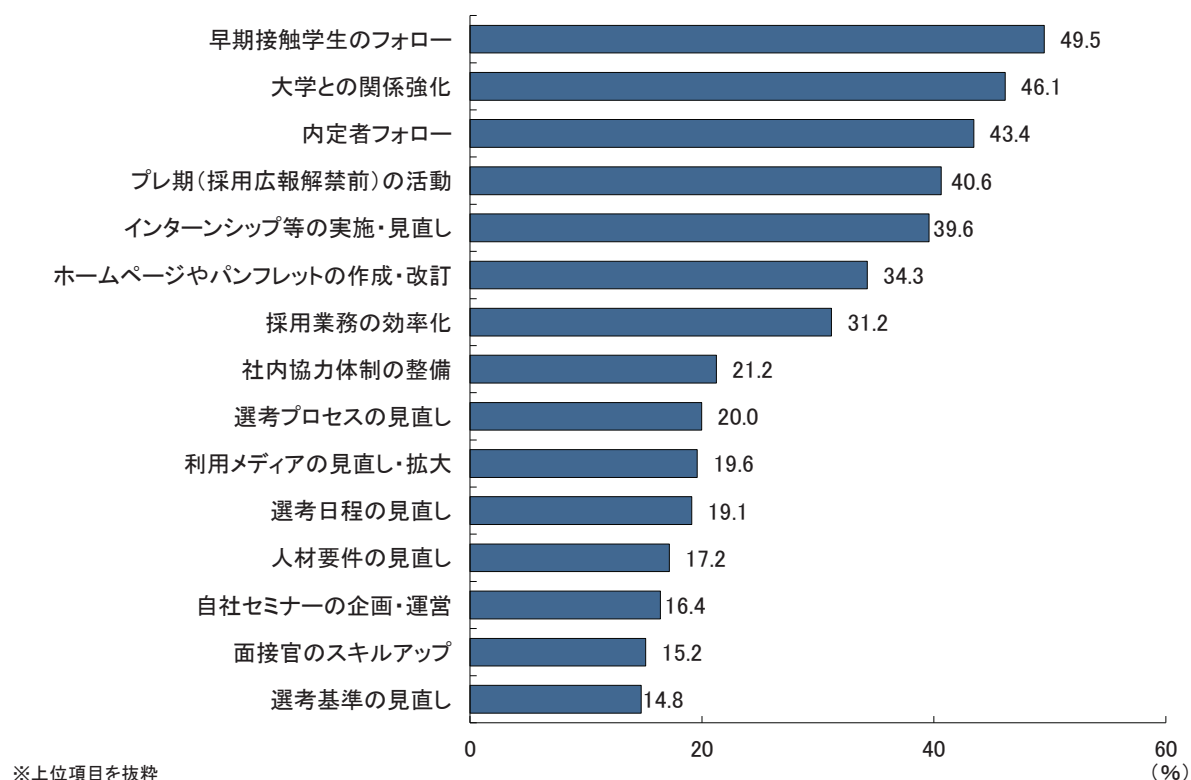
《内定(内々定)出しの開始/従業員規模別》 (%)

	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	2.6	4.4	7.3	17.4	11.2	9.5	13.9	14.5	7.3	6.4	5.5
300～999人	2.6	5.7	7.1	19.3	12.2	13.9	16.5	9.7	6.8	3.4	2.8
1000人以上	4.8	5.9	5.9	27.4	10.8	15.6	11.8	9.7	1.6	3.2	3.2

3. 採用で注力したいこと

2028 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、半数近くが選んだ(49.5%)。「プレ期の活動」(40.6%)、「インターンシップ等の実施・見直し」(39.6%)がそれぞれ 4 割前後あり、早い時期に学生の認知度を上げ、接点を持った学生を選考につなげることに注力する方針を取る企業が多いことが読み取れる。「内定者フォロー」が 3 位に挙がっているが(43.4%)、内定出しを早める企業が多いことで(9 ページ)、フォローの重要性が増しているのだろう。また、「大学との関係強化」も 4 割以上が選び(46.1%)、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考える企業も少なくないようだ。

2028年卒採用で注力したいこと



【Voice-5】——2028 年卒者の採用で注力したいこと

- インターンシップから早期選考までの流れを途絶えさせないよう学生のフォローをおこなうことで、選考への移行率増加と、内定承諾者の繋ぎとめに注力したい。 <電子・電機／中堅>
- 特に早期から活動を行っている学生は意欲が高く、様々な業界を見ているため、早期接触した学生にはより手厚いフォローが必要であると考えている。 <建設・住宅・不動産／中堅>
- 早期化の流れは今後も加速すると思われるため、ある程度注力することは必要と考えている。 <印刷／大手>
- コロナ禍で大学への訪問を控えていたが、再開し、大学との関係構築を行う。採用実績のある大学との関係性を構築することで、人材の採用源を確保する。 <食品／大手>
- 社外への周知活動に力を入れたいため、ホームページやパンフレット等の内容を抜本的に変えたい。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- InstagramなどのSNSを活用した情報発信を強化し、学生との接点を増やすことで、会社の認知度向上につなげていきたいと考えています。 <建設・住宅・不動産／中小>
- 不正が疑われる結果が散見されたので、適性検査の見直しをしたいと思う。 <情報処理・ソフトウェア／中堅>
- 学生にまた会いたいと思ってもらえるコンテンツを検討していきたい。 <証券・投信・投資顧問／中小>

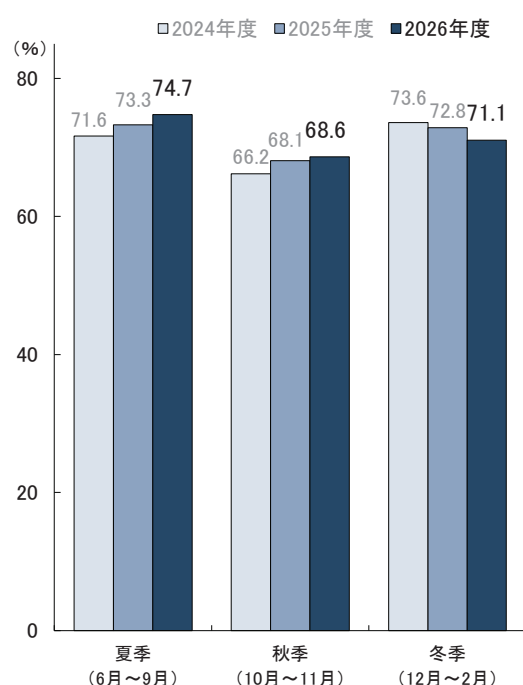
Ⅲ. インターンシップ等のプログラム

1. プログラム実施状況

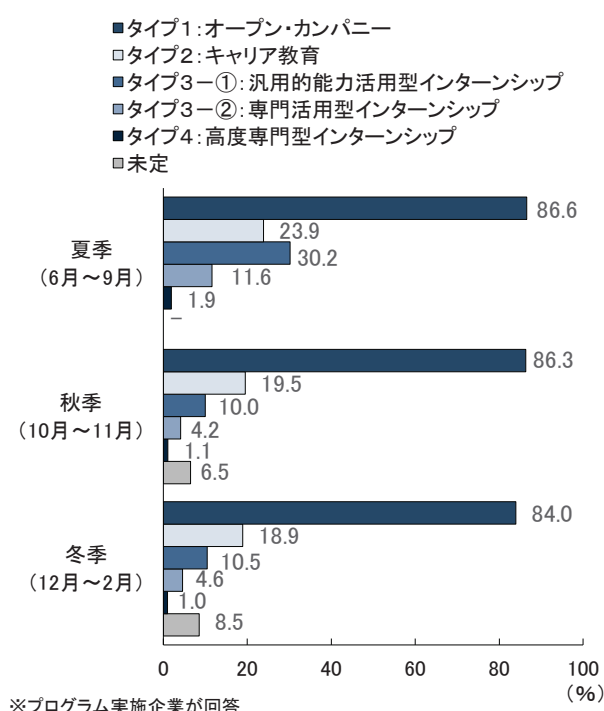
インターンシップやオープン・カンパニー等の実施について、時期別に尋ねた。夏季と冬季での実施が多く、それぞれ 7 割を超える（74.7%、71.1%）。夏季と秋季は増加傾向が続いており、実施時期を早める企業も見られる。少しでも早い時期から学生と接点を持ちたいという企業の意向がうかがえる。

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。「タイプ 3－①：汎用的能力活用型インターンシップ」の実施率は、夏季が最も高く約 3 割（30.2%）で、秋季と冬季は 1 割程度。学業に配慮し、長期休暇に合わせて実施する企業が多いことが読み取れる。

インターンシップ等実施状況（予定含む）



実施プログラム（時期別）



【Voice-6】——インターンシップ等を実施する上での工夫

○自分たちの会社に興味を持ってもらうことはもちろんですが、業界全体に興味を持って、就活の選択肢としてもらえるような内容にしている。 <医薬品・医療関連・化粧品／中堅>

○実際の業務や社員との交流など、仕事を具体的にイメージできる内容を意識しています。

<建設・住宅・不動産／中小>

○なるべく学生に近い年齢の社員から仕事内容など紹介できるようにしている。

<素材・化学／中小>

○1日完結の仕事体験の機会を作り、参加しやすくしている。

<教育／中堅>

○海外との関わりから留学生にも参加いただけるようにすべてオンライン実施。

<運輸・倉庫／中堅>

○学業の支障にならないよう、平日の夜開催や、土日開催を心がけている。

<素材・化学／大手>

○内容的に個人ワークになりやすいが、参加者同士がコミュニケーションをとれるように席配置を工夫するなど、接点を大切にしている。

<情報処理・ソフトウェア／中小>

○様々な部署の話を知ることができるように、スケジュールを組んで実施している。

<官公庁・団体／中堅>

○内定後・入社後の辞退を防ぐため、ある程度の厳しさをインターンシップ期間中から見せるようにしている。

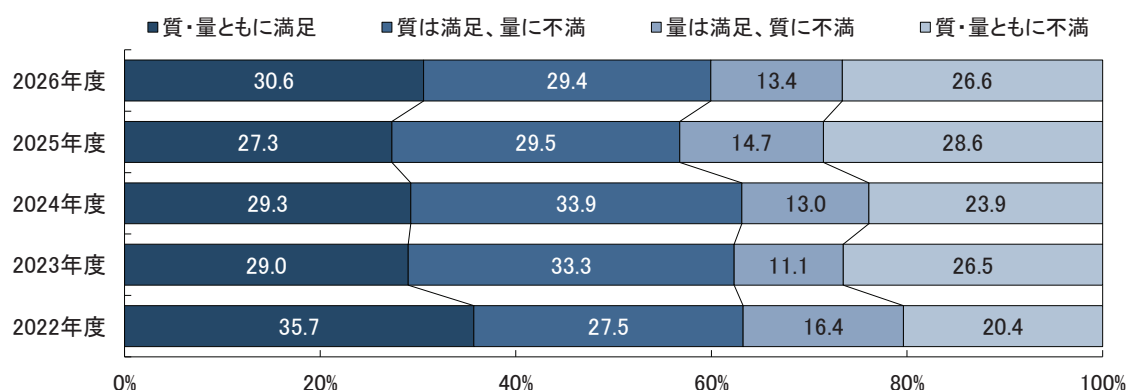
<情報処理・ソフトウェア／大手>

2. 夏季プログラムの満足度

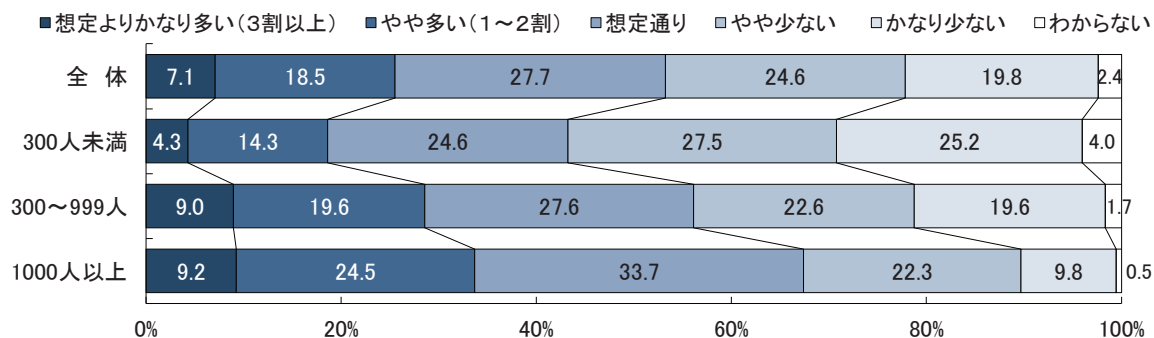
今夏にインターンシップ等を実施した企業に、満足度を尋ねた。「質・量ともに満足」が3割超（30.6%）と前年より増加。ただ、量に不満と回答した企業を合計すると過半数に上る（計56.0%）。

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25.6%であるのに対し、「やや少ない」「かなり少ない」の合計は44.4%に上る。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おり、参加者集めに苦戦する企業が依然として多い。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ようだ。

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-7】——夏季プログラムの満足状況

- 母集団形成を目的に実施回数を増やしたことで、量を確保できた。 <専門商社／中小>
- 参加者の質や量には満足しているが、選考までの繋ぎとめが課題。 <運輸・倉庫／大手>
- 例年より多くの学生に参加をしていただいたが、ターゲット層の学生はかなり少なかった。 <情報処理・ソフトウェア／中堅>
- 選考に進んでくれる人数のことを考えると、もう少し多くの参加者に集まってほしかった。 <水産・食品／中小>
- 選考につながらない参加者が前年より多かった。 <専門商社／中堅>
- 過去数年と比較をしても予約人数が少なく、当日キャンセルも多い。 <専門店／大手>
- 単位取得を目的としている学生もいるため、就業体験に身が入っていないことがある。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- タイミングとしてまだ早いという気持ちが学生にも企業にもあり、先につながりそうな人物かどうか見極めが現時点では難しい。 <機械・プラントエンジニアリング／中堅>