

2026 卒学生・企業の採用動向、2027 卒動向予測のポイント

■ 2026 卒採用動向と 2027 卒動向予測のポイント（2025 年 2 月時点）

<2026 卒採用動向まとめ>

・学生優位の売り手市場が継続し、企業・学生ともに早期化が進んでいる。企業側では長期化も予想される。学生は「春から就活開始、夏以降のインターンシップ等へ参加」の流れが一般的となり、企業のインターンシップ等の開催数も増加傾向。ただし、学生は参加社数絞っているような印象があり、企業は母集団形成に苦戦している。

・早期選考への参加が当たり前になりつつあり、学生はインターンシップが今後の選考への入り口と捉えていると言える。しかし、早期選考で内定を獲得した後も就活継続意向の学生が多いことから、内定獲得が先行し、納得感のないまま就活を進めているのではないだろうか。

<2027 卒動向予測のポイント>

企業の採用意欲は引き続き高く、多くの企業が課題として挙げている理工系に加え、文系学生を強化対象とする企業も増える見込みだ。学生側では、学部3年生になる前から活動を開始する層が増加しており、低学年が参加可能なインターンシップに参加予定といった希望もあることから、低学年からのキャリア意識の高さがうかがえる。今後、企業側の受け入れ体制の整備や低学年へのアプローチ手法を確立できる企業とそうでない企業の間で、対応の差が広がることも想定される。

本資料は下記の WEB 調査の結果を参考に作成しています。

学生

調査名	26 卒学生生活&就活状況調査(2024 年 12 月実施)
調査元	大学生協事業連合 UNIVCOOP キャリアナビ事務局
調査期間	2024 年 12 月 12 日(木)～12 月 25 日(水)
調査対象	UNIVCOOP キャリアナビメルマガに登録している 2026 年卒業予定者
回答数	219 件
公開資料	https://career.uc-navi.jp/mod/s/pdf/26survey_shukatsu2412.pdf

調査名	学生生活&就活(進路)状況調査(2024 年 11 月実施)
調査元	大学生協事業連合 UNIVCOOP キャリアナビ事務局

調査期間	2024 年 11 月 18 日(月)～12 月 1 日(日)
調査対象	UNIVCOOP キャリアナビメルマガに 2027 年卒以降で登録している学生
回答数	174 件
公開資料	https://career.uc-navi.jp/mod/s/pdf/27survey_shukatsu2411.pdf

企業

調査目的	2025 年・2026 年・2027 年卒採用活動の実態と傾向の把握 大学生協 UNIVCOOP キャリアナビ事務局のサービス向上
調査期間	2024 年 10 月 9 日（水）～10 月 31 日（木）
有効回答数	393 社 ※回答企業属性は下図
公開資料	https://cu.career.uc-navi.jp/c/survey262710/report1128.pdf

以下の各項目での上記調査の参照箇所は文末の [] 内のリンクよりご確認ください。

【2026 卒採用動向 学生の動き】

<就活開始時期・就活や進路の決定状況>

6 月までに全体の 57%が開始し夏季インターンシップ等へ参加、「これから開始」はわずか 3%

・夏季インターンシップやオープン・カンパニー参加が一般化し、6 月までに全体の 57%が開始。低学年からの動き出しは、「学部 2 年生の 10 月～3 月」が最多の 10.7% [[就活開始時期](#)]。

・2024 年 12 月時点の調査では、「就職活動中」が全体の 66%を占め、「これから始める」はわずか 3.7%。また、すでに就活を終了している学生も 1.4%いることから、就活開始時期の早期化により最終的な意思決定時期も早まっていることがうかがえる [[就活・進路の決定状況](#)]。

<インターンシップ参加社数、参加して良かったインターンシップの内容>

夏～冬にかけて各時期 2～5 社に参加。社員交流と選考優遇に繋がるインターンシップを求めている

・「9 月以前」、「10～12 月」「1 月以降」の各時期で 2～3 社参加が最多となった。「1 月以降」は、半数の 52.7%が 2～3 社と回答。いずれの時期も「2～3 社」「4～5 社」の回答が目立つことから、学生は参加時期を分散させ、各時期の参加社数を絞っているような印象を受ける [[インターンシップ参加社数](#)]。

・参加してよかったインターンシップの内容では、社員との交流の機会が持てるものへの評価が高いことが分かる。次いで、「早期選考や選考の優遇につながる（59.0%）」も高く、インターンシップへの参加が今後の選考への入り口と捉えている学生が多いようだ [[参加して良かったと思うインターンシップの内容](#)]。

<早期選考の参加状況、早期選考での内定獲得後の考え>

全体の7割が「早期選考に参加・参加予定」、一方で「内定獲得後も就活継続予定」は6割にものぼる

・2024年12月時点の調査において、全体の72.6%が「早期選考に参加している・参加予定」と回答。先述の「参加して良かったインターンシップの内容」からも、早期選考への参加が当たり前になっている状況がうかがえる[[早期選考の参加状況](#)]。早期選考後の就活継続については、「終了予定」が4割弱、「内定獲得後も就活を継続する」は全体の6割にものぼる[[早期選考での内定獲得後の考え](#)]。より志望度の高い企業の本選考が控えている学生や、就活の早期化により、業界研究・企業研究を深めきれないまま選考に進み、複数内定が出てから比較検討する学生が多いと考えられる。

【2026卒採用動向 企業の動き】

<採用予定数の変化、母集団形成に対する満足度>

採用意欲は引き続き高いものの、母集団形成は質・量ともに苦戦

・2024年10月時点の調査において、採用予定数は全体の約90%が「前年同数・増加」となり、企業の採用意欲は維持または強化の風向きといえる[[採用予定数の変化](#)]。ただし、母集団の質・量の両面で課題を感じている企業は最多の4割を占めていることから、前年に引き続き母集団形成に不満を抱えている状況であるといえる。また、「質は満足、量に不満」の割合は前年よりも増加しているため、質の確保は改善傾向にあるものの量が引き続き課題の企業も多いようだ[[母集団形成に対する満足度](#)]。

<インターンシップまたは自社イベント（オープン・カンパニー等）の実施状況>

多くの企業でインターンシップやオープン・カンパニーを実施、実施数は各月で前年を超える

・全体の85%が「オープン・カンパニー」を実施し、次に「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」27%、「キャリア教育」21%と続く。いずれの形式も「実施しない」はわずか4%にとどまっている[[インターンシップ等のキャリア形成支援活動 実施状況](#)]。

・実施時期については、前年に比べて全期間で実施数が増加。特に8~9月と12月は全体の8割弱が実施しており、最も活発な時期であることが分かる。早い時期から学生との接点を増やすことで、早期選考での優秀人材確保や早期の採用数充足を目指していると考えられる[[インターンシップまたは自社イベント（オープン・カンパニー等）の実施状況](#)]。

<採用課題>

「母集団の不足」に加え、「マンパワー不足」がやや悪化。企業側のリソース面での課題も浮き彫りに

・最も多く挙げられた課題は「エントリー数の不足」。前年より増加していることから、母集団不足が深

刻化していることが分かる。また、「マンパワー不足」がやや悪化しており、3 番目に多い課題となった。早期化やインターンシップ実施、参加学生へのフォロー等、採用にかかる工数は増加している中、企業側のリソース面での課題も浮き彫りになっている [\[採用課題\]](#)。

【2027 卒トピックス 学生の動き】

< 学生生活（通学頻度・授業形態） >

・2024 年 12 月時点の調査において、27 卒以降の学生の平均通学頻度は 4.8 日。授業形態は、対面とオンラインの両方の形式で実施しているものの「対面授業の方が多い」「すべて対面」が約 99% [\[通学頻度&授業形態\]](#)。対面授業やサークル活動の影響等から、1 日のキャンパス滞在時間が長くなっているといった調査結果も出ている。

< 就活開始時期、インターンシップ等の参加予定時期 >

「学部 2 年の秋冬開始」が増加傾向で、低学年のキャリア意識の高まっている

・就活開始時期については、「学部 3 年生（M1）の 4 月開始」が最多の 24.7%。また、「3 月開始」は前年比 6 ポイント減となる一方で「学部 2 年生（院進学予定の 4 年生）秋冬」は 10.8 ポイント増。時間に余裕のある学部 2 年生から動き出す学生が増えている [\[就活開始時期\]](#)。

・インターンシップ等の参加予定時期は、「夏（25 年 6 月以降）」が最多の 35.6%、「低学年が参加可能なものに参加しようと思っている」が 35.1%。「低学年が参加可能なもの」が、「夏開催に参加」に迫る回答率となった。早くから活動開始することで時間をかけて志望業界や企業を見極めていきたいという考えが読み取れ、低学年のキャリア意識が高まっている様子がうかがえる [\[インターンシップ等の参加予定時期\]](#)。

【2027 卒トピックス 企業の動き】

< 採用予定数見込み、採用強化したいターゲット層 >

・2024 年 10 月時点の調査によると、採用計画はまだ確定していない企業が半数以上ではあるものの、採用予定数は前年並みを維持する企業が多い傾向であった [\[採用予定数見込み\]](#)。

・採用強化したいターゲット層については、「理工系学部全般」が最多の 38%。文系の採用強化を望む企業は 24%であり、機械系や電気・電子系とほぼ同数のニーズがあることが分かる。企業は技術系以外の職種においても応募者不足が課題となっているのではないだろうか [\[採用強化したいターゲット層\]](#)。

・2024 年 10 月時点の調査では、25 卒の予定数充足率「100%以上」が全体の 3 割に満たず、「90～99%」と合わせても半数以下 [\[採用予定数の変化\]](#)。また、26 卒においても母集団の不足を課題に挙げる企業が多く、企業の採用意欲は高いものの、予定数の達成に苦戦する企業が多いと予想される。第

二新卒市場が求人件数全体に占める割合は増加傾向とも言われており、企業側は間口を広げ、第二新卒（大学卒業後おおむね3年以内）も視野に入れて採用活動を行っている様子もうかがえる。

<インターンシップまたは自社イベント（オープン・カンパニー等）の実施予定>

・7月から翌年2月までの期間において、半数以上の企業が自社イベント実施予定。特に8～9月、12月は高い実施率となり、「8月」76%「9月」75%「12月」73%と続く。前年に引き続き、学生との接触機会を広げるための場として自社イベントを実施する計画であるようだ [インターンシップまたは自社イベント（オープン・カンパニー等）の実施予定]。

・先述の「就活開始時期」において、学生が低学年から参加可能な企業イベントを求める様子が見受けられた。令和5年度以降、「オープン・カンパニー」もしくは「キャリア教育」プログラムであれば対象年次を問わず受け入れが可能となっているが、実際に対象年次不問と打ち出している企業はまだ少ないのではないだろうか。今後、低学年のキャリア意識の向上が予想され、低学年の受け入れが可能な企業に学生が偏る可能性も考えられる。一方で、企業側ではマンパワー不足が課題として挙げられており、受け入れ体制の整備や低学年へのアプローチ手法を確立できる企業とそうでない企業の間で、対応の差が広がることも想定される。こうした変化によって、今年度以降、企業の採用スケジュールや採用手法の多様化も進むと考えられる。

【大学生協 UNIVCOOP キャリアナビの新卒採用支援企画に関するご案内】

大学生協 UNIVCOOP キャリアナビの新卒採用支援とは…

私どもは、全国の大学にて食堂や購買を運営する大学生協の中で、約150万人の組合員に向けたキャリア形成・就活支援を担う部署です。学生のそばにある身近な存在としてキャンパス内での大学別セミナーや地区別合同セミナー、大学食堂内での広告など様々なサービスを提供しています。

サービス紹介：<https://cu.career.uc-navi.jp/c/index.html>

現在は、2027年以降卒業者対象企画を企業・団体様にご案内しております。

――2027年以降卒業者対象企画トピックス――

■地区別合同セミナー

- ・5月に東京・大阪・名古屋で対面開催
- ・5月に北海道・東北・九州の各地区をWEB開催
- ・6月に広域（上記全地区）向けをWEB開催

■大学別セミナー

- ・4～6月に全26大学で開催予定
- ・開催形式はWEB／対面／夕食会（夕食会開催校が増加）
- ・九州工業大学の対面セミナーを初開催（戸畑／飯塚）

■認知度向上のための企画

- ・学内広告人気 No.1 の学食トレイ広告
- ・5月に学生宅へ届く合同DM企画
- ・セミナーと相乗効果抜群の学内A看板広告 など

企画のお問合せや詳細資料をご希望の場合は

下記お問合せフォームよりご連絡をお願いいたします。

お問合せフォーム：<https://cu.career.uc-navi.jp/c/contact.html>