

新卒採用活動に関するアンケート 集計結果報告

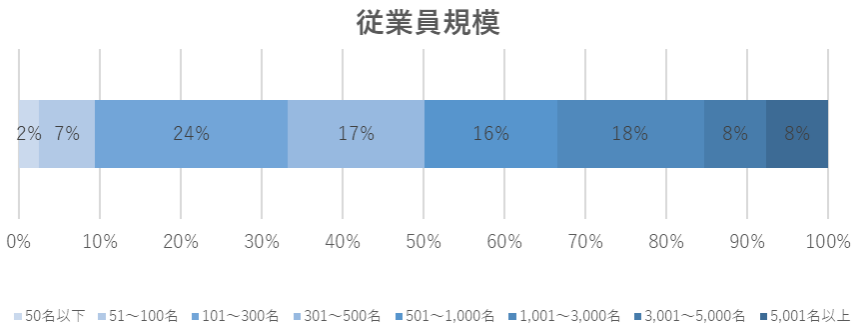
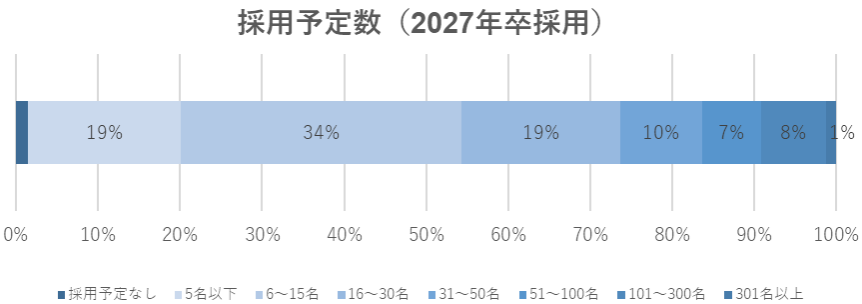
2026 年 7 月 28 日
大学生協 UNIVCOOP キャリアナビ事務局

■概要

調査目的	2027 年・2028 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
調査依頼方法	メールにて案内
調査期間	2026 年 5 月 26 日（火）～6 月 26 日（金）
有効回答数	403 社 ※回答企業属性は下図

【回答企業属性】

業種	(社)	(%)
メーカー	140	34.7%
IT・情報通信	73	18.1%
建設・不動産	39	9.7%
商社	30	7.4%
サービス	28	6.9%
金融・保険	23	5.7%
官公庁・団体	13	3.2%
流通	12	3.0%
運輸	10	2.5%
マスコミ	9	2.2%
エネルギー	5	1.2%
教育	2	0.5%
その他	19	4.7%
総計	403	100%



人事担当部署のうち新卒採用担当の人数（従業員規模別）			
平均	～300名（134社）	301～1000名（134社）	1001名以上（135社）
4.1人	1.6人	4.2人	7.6人

■目次

【1】2027 年卒の採用活動状況

- ・ 選考実施、内定や内々定出しの時期

【2】2028 年卒の広報活動状況・採用活動時期

- ・ 採用予定数や採用予算の変化
- ・ 採用強化したいターゲット層
- ・ 職種別の採用予定数の変化

【3】AI の発展や普及による新卒採用活動の変化について

- ・ 採用施策の見直し、見直した内容

【4】低学年向けの取り組みについて

- ・ 低学年向け施策に対する関心度、実施状況
- ・ 低学年向け施策の内容

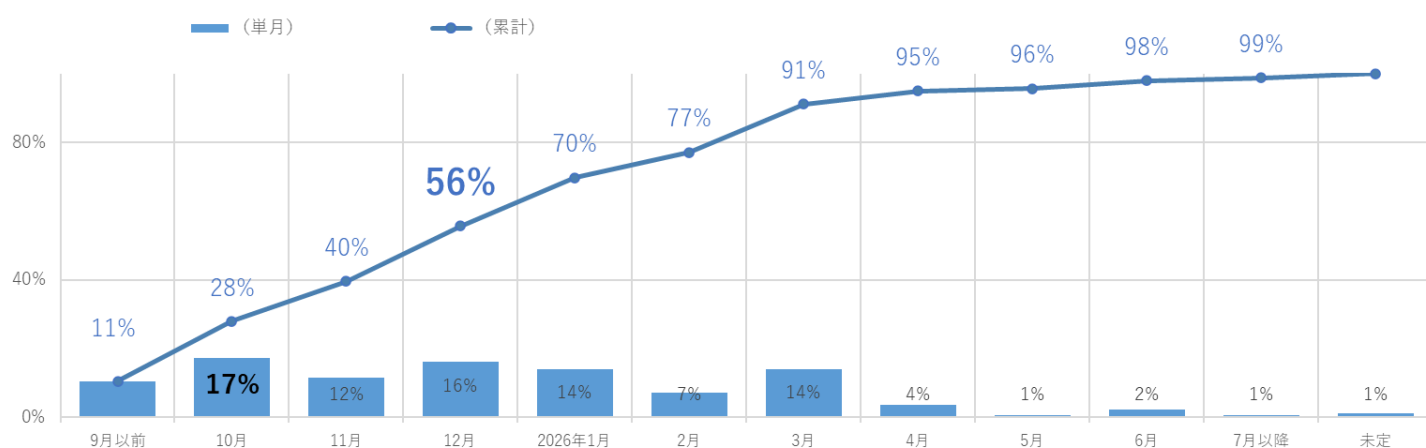
【1】2027 年卒の採用活動状況

<選考実施、内定や内々定出しの時期>

2027 年卒の選考開始時期は、10 月開始が最も多く、12 月までに半数を超える企業が選考を開始している（図 1）。2025 年 12 月に実施した 27 卒学生の就活状況調査（以下、27 卒学生調査）において、62.3%の学生が早期選考へ参加済みであることから、企業・学生双方で採用活動の早期化が定着していることがうかがえる。従業員規模別で見ると、1001 名以上と 301～100 名規模の企業が先行しており、1 月に 7 割を超え、2 月には 8 割が選考を開始。大手・中堅企業では早期選考が一般化していると言える。一方、300 名以下では 1～2 月時点で大手・中堅企業と 10 ポイントの差がみられたが、3 月までにはその差は縮小し、企業規模を問わず採用活動が本格化していることが分かる（図 2）

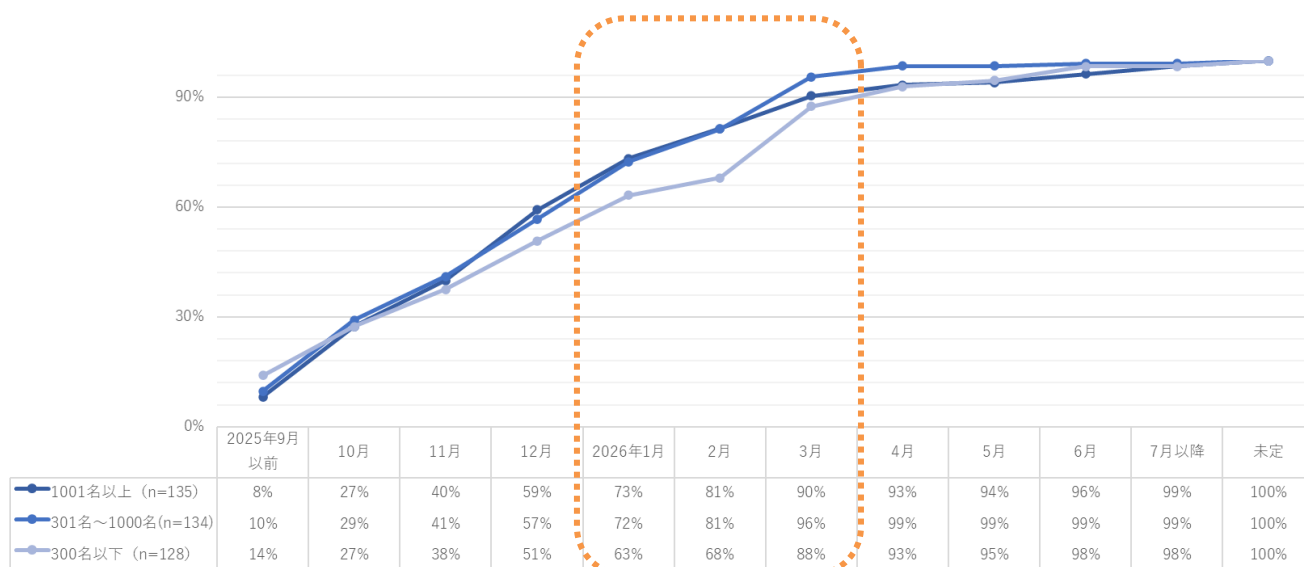
（図1）

2027年卒 選考開始時期 (n=397)



（図2）

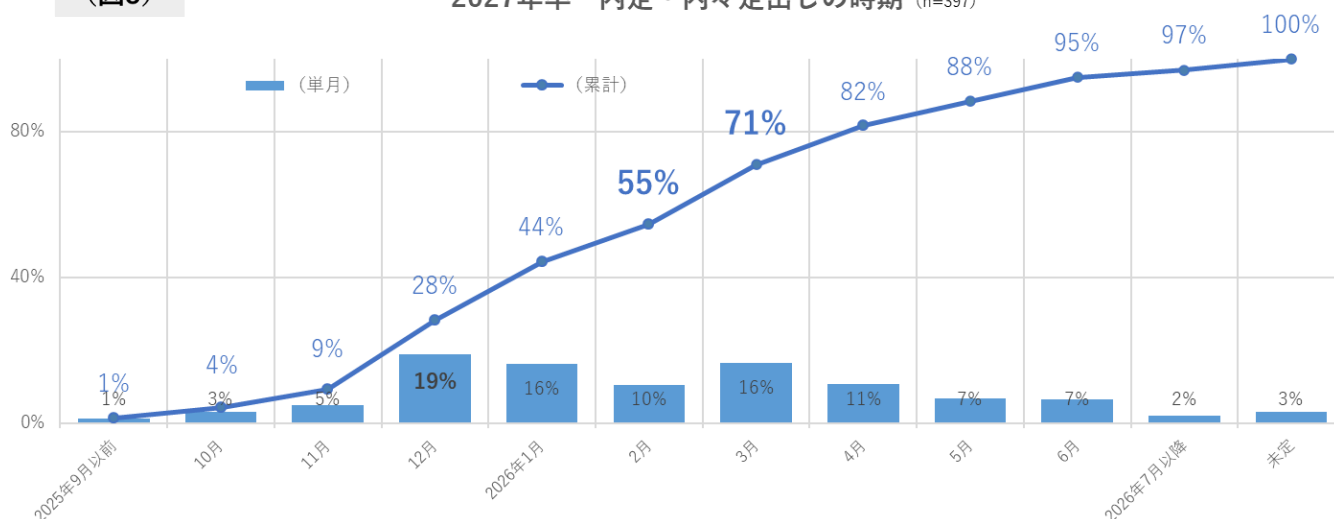
2027年卒 選考開始時期（従業員規模別・累計）



内定・内々定出しの時期については、12月が最多となり、2月までに半数を超え、3月までに7割に達している（図3）。前年との変化については、「前年より早めた」が33%に対し、「前年より遅くした」はわずか2%という結果となった（表1）。27卒学生調査によると、「早期選考で内定を得ても継続予定」の学生は63.4%にものぼり、「志望度の高い企業の早期選考を受けているため、内定が出たら就活を終える」という学生は2割弱であった。このことから、早期選考で内定を獲得した後も就職活動を継続する学生が多く、企業側では内定辞退のリスクへの高まりや採用活動の長期化が課題となっていることがうかがえる。

（図3）

2027年卒 内定・内々定出しの時期（n=397）



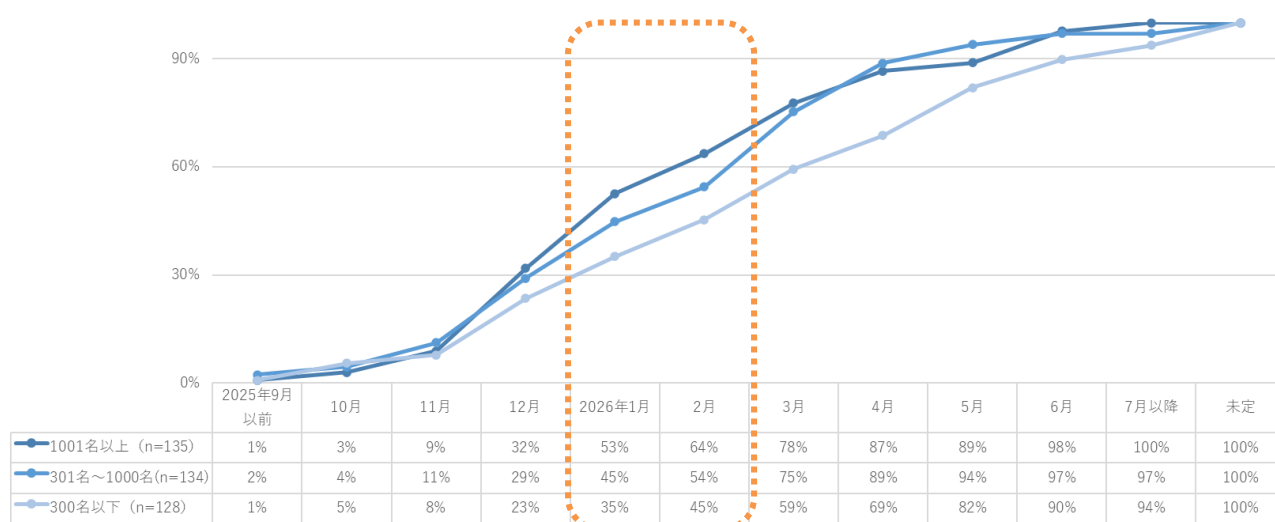
（表1）

内定・内々定出しの時期の変化（n=397）	（社）	（%）
2026年卒と変わらない	240	60%
2026年卒より早めた	130	33%
2026年卒より遅くした	8	2%
比較ができない	19	5%

従業員規模別では1001名以上規模の企業の動きが早く、1月には53%、2月には64%にものぼる。2月時点では、301～1000名規模と8ポイントの差がみられ、300名以下規模とは20ポイントの差がひらいている（図4）。内定出しの時期については、大手企業ほど早く開始している状況といえるだろう。

（図4）

2027年卒 内定・内々定出しの時期（従業員規模別・累計）

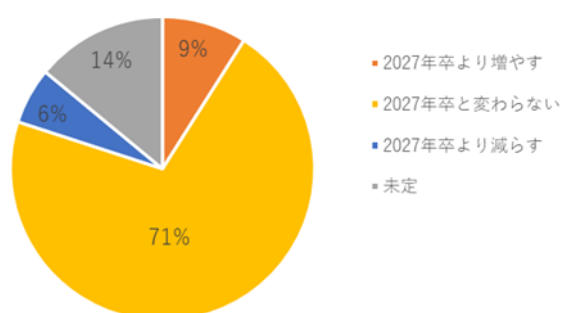


【2】2028 年卒の広報活動状況・採用活動時期

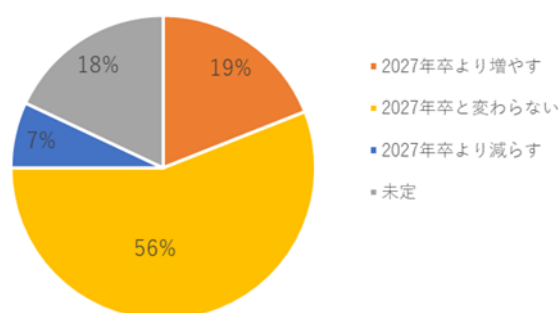
<採用予定数や採用予算の変化>

採用予定数については 7 割が前年並みと回答。一部の大手企業では採用規模を縮小する動きが報じられているものの、「減らす」と回答した企業は全体の 6%にとどまっている（図 5）。採用予算の変化については 2 割弱が増やすと回答（図 6）。予定数を増やすと回答した企業と比較すると、10 ポイント高い。採用活動の早期化や採用手法の多様化により学生 1 人あたりの獲得コストは上昇傾向にあるといわれている。このような状況から、採用数の拡大よりも計画人数を確実に確保することを目的とした採用予算の増加であると考えられる。

(図5) 採用予定数の変化

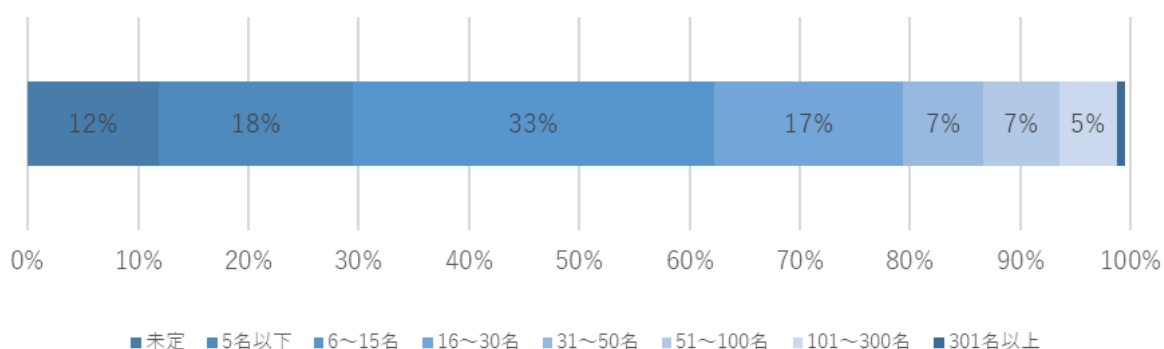


(図6) 採用予算の変化



(参考)

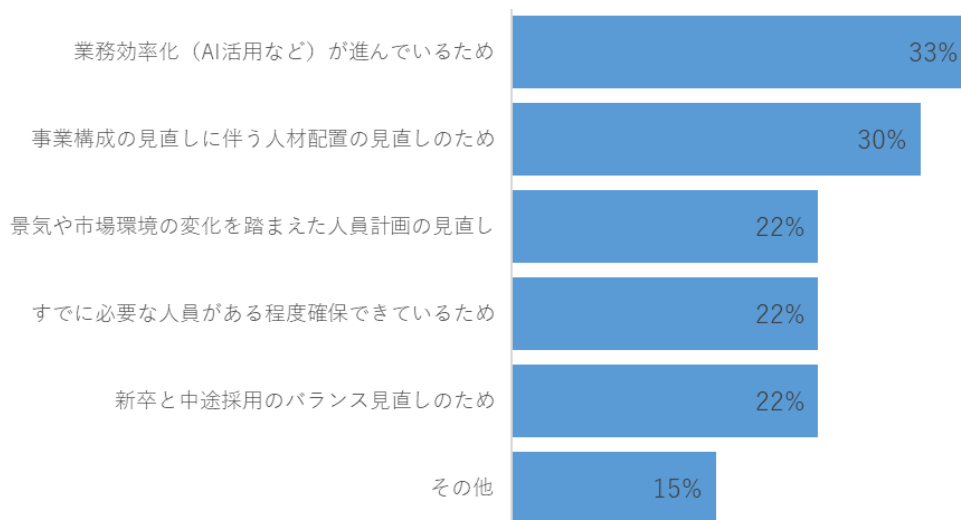
採用予定数（2028年卒採用）



「採用予定数を減らす」と回答した企業にその理由をたずねたところ、新卒採用予定数の見直しには複数の要因が影響していることがうかがえる。特に、「業務効率化（AI 活用など）の進行」や「事業構成の見直し」が上位となっており、事業環境の変化に応じて必要な人材や職種構成を見直していると考えられる（図 7）。

(図7)

採用予定数を減らす理由 (n=27)

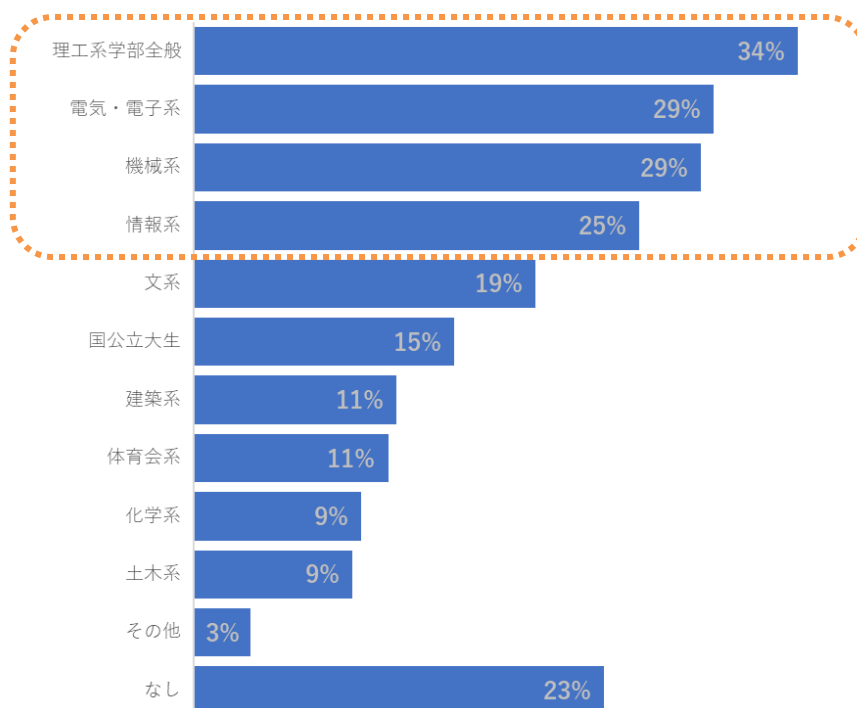


<採用強化したいターゲット層>

採用強化したいターゲット層としては理工系が最多となり、特に電気・電子系、機械系・情報系への採用意欲の高さがうかがえる。採用予定数を増加する企業は少ないものの（図 5）、理工系人材の確保を重視する企業は多く、企業間の獲得競争が続いている様子が見て取れる（図 8）。

(図8)

採用強化したいターゲット層

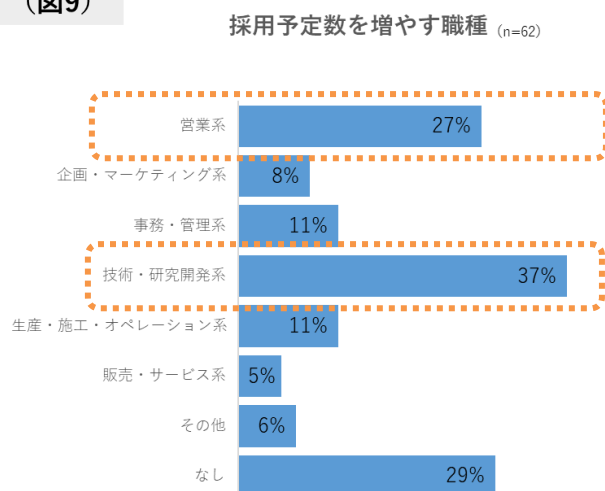


<職種別の採用予定数の変化>

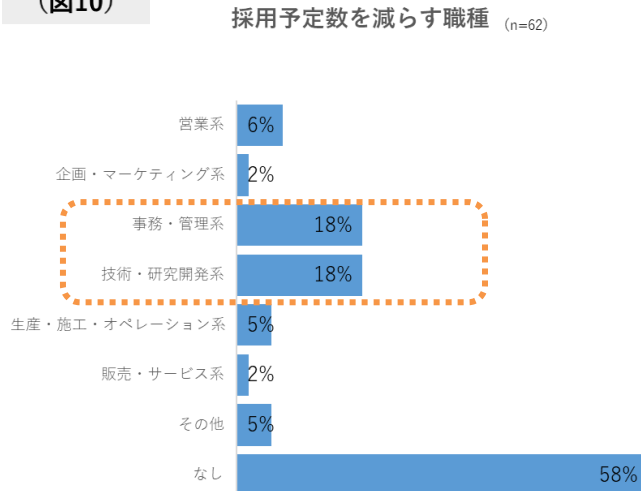
職種別の採用予定数については、増やす職種として「技術・研究開発系（37%）」「営業系（27%）」が多い結果となった（図 9）。採用強化したいターゲット層においても理工系人材へのニーズの高さがみられることから、技術・研究開発系をはじめとする専門人材の確保を重視する傾向がうかがえる。

一方、減らす職種では、「技術・研究開発系（18%）」「事務・管理系（18%）」が最多となった（図 10）。採用予定数を減らす理由として「業務効率化の進行」が最多となったことから（図 7）、AI の影響が採用方針にも表れ始めているといえるのではないだろうか。なお、「技術・研究開発系」においては、増やす職種と減らす職種のどちらにおいても最多となっており、企業や業界の状況により採用方針が二極化していることがうかがえる。

(図9)



(図10)



【3】AI の発展や普及による新卒採用活動の変化について

近年の AI の発展・普及に伴い、新卒採用における採用戦略や採用手法への影響が注目されている。2026 年 4 月に開催した就活オープニングイベントでは、参加学生から「AI 活用による採用予定数の減少を不安視する声」も寄せられた。本項目では、企業が採用活動における AI 活用をどのように捉えているのかを調査した。

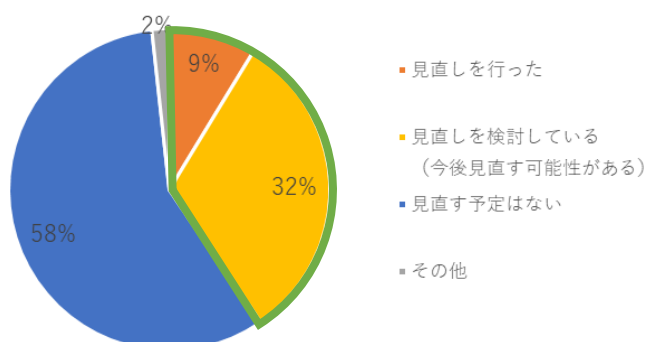
参考：就活オープニングイベント『早わかりフェスタ』開催レポート

<採用施策の見直し、見直した内容>

AI の普及を受けた採用施策の見直しについては、「見直す予定なし」が過半数を占めたものの、「すでに見直した」「今後見直しを検討している」を合わせると 4 割超となった（図 11）。

(図11)

施策の見直しについて (n=401)



「採用施策を見直した・見直す予定」の企業に具体的な内容をたずねたところ、主に5つの回答に分かれた（表2）。最も多い内容は、学生のAI活用を前提とした「選考方法・評価方法の見直し」。ESや書類選考、面接手法、評価基準の見直しなどが多くみられ、新たな評価・選考のあり方を模索していることがうかがえる（表3）。次いで多かったのは、採用業務の効率化・工数削減を目的とした企業側の「採用活動へのAI導入」であった（表4）。

AI面接を導入する企業が増える一方で、対面面接やコミュニケーションを通じて応募者を見極めようとする動きもみられることから、学生にはAI面接と対面面接の両方に対応する力が求められ、選考準備はこれまで以上に多様化していくと考えられる。

また、一部では求める人物像や採用職種構成の見直しもみられ、AI時代に必要とされる人材要件を模索する動きも見受けられた（表5）。今回の結果からは、AIの普及が選考手法や評価基準に変化をもたらし始めていることがうかがえる。

（表2）

見直した（見直す予定）の内容（n=156）	
①選考方法・評価の見直し	41
②採用活動へのAI導入	36
③採用規模・職種の見直し	25
④求める人物像・要件の見直し	10
⑤その他	44

（表3）

①選考方法・評価の見直し ※一部抜粋
AIの利用自体は禁止せず、エントリーシートにおいてAI活用の有無や活用範囲が把握できるよう記載方法を見直した
ESの内容を必要最低限にし、面接で直接話して人柄を見る方向性にする予定
エントリーシートについては、生成AIによる作成を念頭に審査を行うこと
エントリーシートによる1次選考方法を見直し、対面での選考を重視する方向で検討中
書類エントリーシートより動画エントリーシートを重視することを検討中
新卒採用においても応募書類やエントリー内容がAIによって作成されている可能性を前提に選考を行う必要性を感じています。面接や対話を通じて本人の考え方や価値観を深く理解するプロセスをより重視するよう見直しを進めています。
面接のフィードバックや対面面接の導入など、学生とリアルに会う機会を増やした
選考の流れに小論文があったが、AIの普及により内容が似たり寄ったりになったので、廃止予定
AI活用等も効率的に対応できる学生を選考できるよう、選考方法の見直しを検討中
生成AIによる就活生サポートの充実(ガクチカ、志望動機などの自動作成)により、対面かつ面接重視の採用活動を検討中

（表4）

②採用活動へのAI導入 ※一部抜粋
AI面接、エントリーシートのAIによる判断等
AIによる面接の議事録作成
AIを活用した面接官教育
AI面談の導入
AIを活用して採用担当の作業工数を減らすこと
AIを用いた採用活動が可能か検討している
まずは対学生向けにAIを活用するより、採用業務の効率化にAI利用を予定しています

(表5)

③採用規模・職種の見直し ※一部抜粋
AIを活用した生産業務の省人化、省力化を目指した人員計画及び採用活動を行う。
採用人数および職種内訳の見直しの検討
採用人数の減少にはまだ直結していないが、採用する人材要件が変わっていく予定
将来的には、採用予定数が減少する可能性があります。また、それに伴い求める人材像の見直しも行う予定です
④求める人物像・要件の見直し ※一部抜粋
より論理的思考力があり、言語化出来る人材を採用していく方向になっています
I Tリテラシーのレベルが必要になってくる為、ある程度の常識の有無も選考対象とする予定
生成AIを上手く活用できるかを評価の対象とした。AI活用が進んでも採用予定数は減らない。生成AI活用による事業拡大に向けて採用数は増やしたい。
⑤その他 ※一部抜粋
学生さんのAIによる企業検索にヒットするような情報を積極的に発信したいと考えている
学生とのAIマッチングの導入
配布資料、説明資料の見直し

【4】低学年向けの取り組みについて

夏季インターンシップが実質的な就職活動の本番と捉える学生が増え、企業の採用活動は早期化・長期化が進んでいる。学生からは「大学2年生の段階でインターンに応募してもよいのだろうか」という声が寄せられ、低学年から就活を意識する学生が増えている。今後は企業による低学年層への認知形成や接点づくりがさらに前倒しで進むことも予想される。

<低学年向け施策に対する関心度、実施状況>

低学年向け施策をすでに実施している企業は全体の15%にとどまっているものの、「関心あり」を含めると6割以上の企業が関心を寄せていることがわかる(図12)。今回の結果から、採用活動の早期化に加え、「認知形成の低学年化」が進みつつあることが示唆される。

(図12)

低学年向けアプローチ関心度・実施状況 (n=403)

■ 関心があり、すでに実施している ■ 低学年へのアプローチに関心がある ■ 関心はない

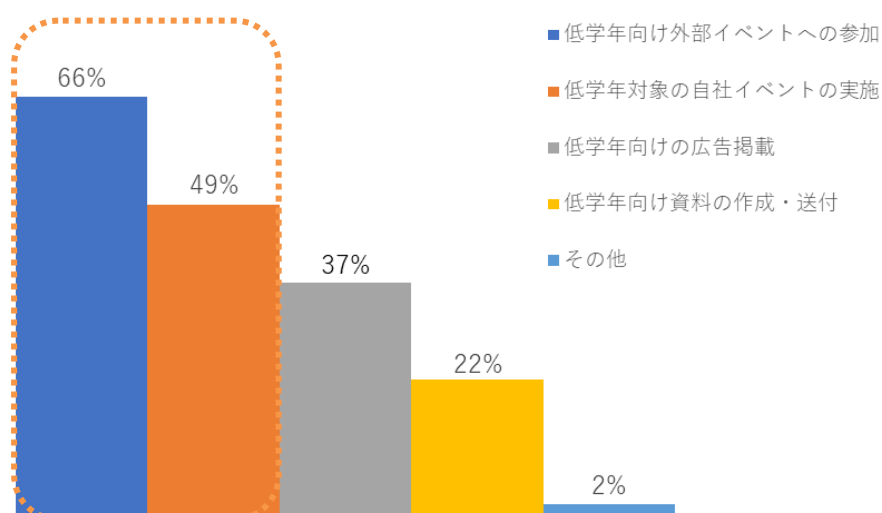


<低学年向け施策の内容>

関心があると回答した企業に対して関心のある施策をたずねたところ、「外部イベントへの参加」が6割を超え最多、「自社イベントの実施」が5割弱という結果となった（図13）。また、すでに実施している取組みについて最も多かったのは、インターンシップや仕事体験、オープン・カンパニーなどの自社イベントであった（表6）。一部の企業では学年を限定せず参加を受け入れ、低学年から企業理解や職業理解を深める機会を提供しているようだ。次いで、大学との連携やキャリア教育への参画など、採用活動に直結しない形で学生との接点を持つ取り組みがみられた（表7）。

（図13）

低学年向け関心のある取組み ※複数回答（n=206）



（表6）

すでに実施している取組み（n=64）	
①外部イベント出展・自社イベント実施	53
②大学連携・キャリア教育	7
③その他	4

（表7）

①外部イベント出展・自社イベント実施 ※一部抜粋	
1Dayインターンシップ等、低学年の方も参加ができるようにしている	
仕事体験、オープンカンパニーへの参加促進	
低学年も参加可能な仕事体験イベントの開催	
29卒向け会社説明会	
少人数座談会の実施	
マイナビ主催のイベントで登壇	
リクルート主催の低学年向け合同企業説明会	
②大学連携・キャリア教育 ※一部抜粋	
大学との共同研究における接点	
大学での講義実施	
BtoB企業であるため知名度がなく、早い段階から名前を知ってもらいたいという願いから、学校側の要請に応える形で職業体験活動に協力している	