

G A K U J O  
R E P O R T

2026年3月  
卒業予定者

# 就職戦線 中間総括

つくるのは、未来の選択肢

学情

GAKUJO

東証プライム上場

当レポートで掲載しているアンケート結果に関する調査概要です。

### ■ 学生対象アンケート

- |                                 |                                 |
|---------------------------------|---------------------------------|
| (1) 2026年卒学生就職活動意識調査(2024年9月調査) | (2) 2026年卒学生就職活動意識調査(2025年4月調査) |
| ・対象：Re就活キャンパス2026年卒 会員          | ・対象：Re就活キャンパス2026年卒 会員          |
| ・調査期間：2024年9月11日～9月25日          | ・調査期間：2025年4月11日～4月26日          |
| ・有効回答数：324件                     | ・有効回答数：383件                     |
| ・方法：Web上でのアンケート                 | ・方法：Web上でのアンケート                 |
| (3) 2026年卒学生就職活動意識調査(2025年6月調査) | (4) 2025年卒学生就職活動意識調査(2023年9月調査) |
| ・対象：Re就活キャンパス2026年卒 会員          | ・対象：Re就活キャンパス2025年卒 会員          |
| ・調査期間：2025年6月2日～6月19日           | ・調査期間：2023年9月11日～9月27日          |
| ・有効回答数：474件                     | ・有効回答数：432件                     |
| ・方法：Web上でのアンケート                 | ・方法：Web上でのアンケート                 |
| (5) 2025年卒学生就職活動意識調査(2024年4月調査) | (6) 2025年卒学生就職活動意識調査(2024年6月調査) |
| ・対象：Re就活キャンパス2025年卒 会員          | ・対象：Re就活キャンパス2025年卒 会員          |
| ・調査期間：2024年4月10日～4月24日          | ・調査期間：2024年6月5日～6月19日           |
| ・有効回答数：554件                     | ・有効回答数：541件                     |
| ・方法：Web上でのアンケート                 | ・方法：Web上でのアンケート                 |

### ■ 企業対象アンケート

- |                                  |                                  |
|----------------------------------|----------------------------------|
| (1) 2026年卒採用に関するアンケート(2025年6月調査) | (2) 2025年卒採用に関するアンケート(2024年6月調査) |
| ・対象：全国の企業採用担当者                   | ・対象：全国の企業採用担当者                   |
| ・調査期間：2025年6月2日～6月16日            | ・調査期間：2024年6月10日～6月24日           |
| ・有効回答数：512件                      | ・有効回答数：542件                      |
| ・方法：Web上でのアンケート                  | ・方法：Web上でのアンケート                  |

※2025年3月1日より、あさがくナビから「Re就活キャンパス」にブランドリニューアルするとともに、  
全学年対象のキャリア支援サイトにリニューアルしました。

## CONTENTS

### P.04 就職戦線中間総括《概要》

3年生の6月以前に就活開始半数 年内選考開始4割、内々定出し3割 「超早期化」に  
物価高で賃上げ続く 世界揺るがすトランプ関税で先行き不透明  
早期選考・本選考で3パターン 「5日間以上」のインターン実施企業が2割  
エントリーなど学生の活動量増加に転じる 生成AI、学生はESに面接にフル活用

### P.06 学生の就職活動状況

インターンシップ期／平均10.6社のインターン等に応募。「早期選考の案内あった」8割超  
プレエントリー～面接／プレエントリー、ES提出、セミナー参加増える。学生の意識・行動に変化  
内々定率の推移／年内4割弱、3月前に5割超で「超早期化」。早期選考と本選考は2対1  
26卒学生の特徴／8割近くが生成AI活用、ESの苦勞減る。「休み・安定・給与」に魅力

### P.14 企業の採用活動状況

インターンシップ期／インターンシップ等実施企業55.1%に減。実施時期は7月～2月に分散  
プレエントリー～内々定／年内の選考開始企業4割近く。内々定出しも年内が3割に  
採用活動の課題／「母集団の質向上」がトップに。採用難やや和らぐ？  
採用計画の達成状況／8割超が採用「継続中」。内々定出しの決め手はカルチャーマッチとコミュニカ  
インターンシップと採用活動の連携／条件満たすインターン実施4割超す。早期選考実施は7割超に  
現状～今後の採用戦略／初任給アップの方向が過半数に。「既卒・経験者採用」重視にシフト

### P.26 資料編

- P.26 内閣官房・文部科学省・厚生労働省・経済産業省「2026(令和8)年度卒業・  
修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等について」\*
- P.32 2026年卒 内々定率調査結果・概要
- P.34 2026年卒 就職人気企業ランキングTOP100
- P.35 Re就活キャンパス2026年卒 会員データ  
大卒の求人倍率

※P.26の資料は2026年卒学生ではなく、2026年度卒業・修了予定者(=2027年卒学生)を対象とする就職・採用活動の要請である。当レポートは2026年卒学生の就職活動と採用活動を対象としたものであるが、資料の有用性を鑑み掲載した。

## 就職戦線中間総括《概要》

### ▶ 3年生の6月以前に就活開始半数 年内選考開始4割、内々定出し3割「超早期化」に

「大学3年生(大学院1年生)になったとたんに就活スタート」。年々強まっていた傾向だが、2026年卒の学生にとってはもはや“常識”となった。学生優位の売り手市場が続く中、少しでも早く優秀な人材に接触しようと多くの企業がインターンシップを実施するようになり、「就職戦線中間総括」の調査で実施企業が半数を超えたのは2019年卒採用。以来、「夏のインターンシップで就活スタート」は徐々に定着してきたが、2025年卒採用からの就活ルール変更で、「5日間以上」など一定の条件のもと、事実上の「採用直結型」や「インターンシップからの早期選考」が可能になって重要度がさらに増した。変更2年目の2026年卒採用では学生・企業の動向にどんな変化があったのか、双方のアンケート結果をもとにひも解いていきたい。

変更1年目は他社の様子もにらみながら早期選考を始めた企業も、2026年卒ではアクセルを踏み込み早期化に拍車がかかった。「参加者に早期選考の案内・実施をした」企業が7割を超えた。大手人気企業の多くが夏インターンシップ等からの早期選考に本格的に乗り出したとなると、学生はその選考を通過するために3年生になってすぐに準備を始めないと間に合わない。大学生・大学院生の多くがこのスケジュールで動き始めた。

学生アンケートによると、インターンシップ等を含む就活を本格的に始めた時期は、3年生の6月以前が前年から急増して半数近くにのぼった。企業アンケートでは、2024年内に選考を開始した企業が4割近く、内々定出しも年内開始が3割に。学生・企業双方の動向から、「超早期化」といっていい状況が確認できる。

### ▶ 物価高で賃上げ続く 世界揺るがすトランプ関税で先行き不透明

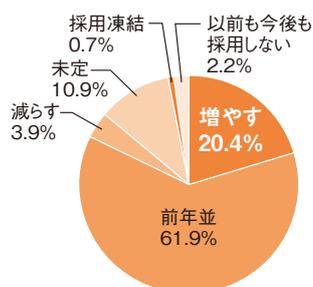
ここで経済情勢を振り返っておこう。2026年卒対象のインターンシップ等が始まった2024年7月、日経平均株価が史上最高値の4万2224円(終値)を記録。経済は順調だったが、日銀の利上げや円高の進行で急落するなど株価は乱高下。それでも、インバウンド(訪日外国人)効果にも支えられ、企業業績は比較的堅調に推移した。2025年3月期決算では上場企業の純利益総額が4年連続過去最高を記録。この間、2022年のロシアのウクライナ侵攻を機に始まった歴史的な物価高は続き、中でも食料品の値上げが目立った。2025年にはコメの価格が急騰して社会問題にも発展。実質賃金の下落を受け、春闘での正社員の賃上げ率は2年連続で5%台となった。大卒の初任給アップも話題に。30万円台に上げる企業が相次ぎ、大学生へのアピール合戦の様相となった。いまや「物価高対策」は最大の政治争点で、官民挙げての賃上げの潮流は当面続きそうだ。

倍で引き続き売り手市場を維持。学情が2026年卒採用について行った企業アンケート(2024年10月実施)でも、採用予定数を前年より「増やす」(20.4%)とした回答が「減らす」(3.9%)を大きく上回った。

人手不足は多くの業界でさらに深刻化しており、人材の流動化も進んでいる。富士通が2026年度から新卒一括採用を廃止し、新卒と中途を合わせたジョブ型の通年採用を導入すると発表し大きく報じられた。大学の卒業生数は2024年春の約59万人がピークで、少子化で2040年度には50万人ほどに減ると予想されている。新卒の人材獲得競争がさらに激化するのには確実で、「20代通年採用」を含め中途採用の比率を高める企業が増えている。日本は今、採用・雇用のあり方が大きく変わる転換点にある。

2025年に入ってから最大のニュースは米国のトランプ大統領の返り咲きだ。就任早々、多くの国々に「トランプ関税」を宣告して世界を揺るがした。その発言や米国によるイラン核施設攻撃と停戦など、事態が動くたびに世界の株価は上下。日本の輸出相手国トップで約20%(2024年)を占める米国の関税が日本企業に与える影響は計り知れない。今後の業績見通しは、「アメリカファースト」政策次第の不透明な情勢が続きそうだ。

#### Q.2026年卒採用の採用予定数の増減(前年度比)は?



そんな中でも企業の採用意欲は依然として高い。2026年卒採用の大卒求人倍率(リクルートワークス研究所)は、前年の1.75倍より下がったものの1.66

▲2026年卒の採用予定数は「増やす」が「減らす」を大きく上回った  
出所:学情「2026年卒 採用動向調査レポート」(2024年10月調査)

## 就職戦線中間総括《概要》

## ▶ 早期選考・本選考で3パターン「5日間以上」のインターン実施企業が2割

2026年卒採用で最大の焦点だったインターンシップ等はどう変わったのか。コロナ禍の間、減少傾向にあったインターンシップ等の実施企業は前年調査で4年ぶりに増加に転じ60.0%だったが、今回は55.1%に減った。だが、そこからの早期選考を実施した企業は7割を超えた。

インターンシップ等からの早期選考の定着と、本選考の前倒しが同時に進んだため、選考や内々定がちらによるものなのか区別しにくくなったが、エントリーシートや面接、内々定の時期の回答結果から、2026年卒採用全体の流れをまとめてみよう。

ルール変更後初の2025年卒採用は、

- ① 夏インターンシップ等からの年内早期選考
  - ② 秋冬インターンシップ等からの年明け早期選考
  - ③ 3月解禁からの本選考
- の3パターンだった。

今回のデータを加えると、2026年採用はおおむね以下に整理できる。

- ① 夏インターンシップ等

→10月以降の選考から年内内々定

- ② 秋冬インターンシップ等

→年明け早期選考で3月内々定

- ③ 3月解禁以降→本選考から内々定

①②③すべてを実施した企業もあれば、①と②、②と③を実施した企業、インターンシップ等をせず③の本選考を3月より前に実施した企業もあるだろう。各企業は2027年卒に向け、他社の動向も探りながら、3パターンをどう組み合わせるか、戦略を練っているはずだ。

政府のルール上、採用直結型インターンシップの条件のひとつである「5日間以上」実施した企業が2割に増えた点も注目だ。

インターンシップの本来の目的は、学生が就業体験を通じて会社や仕事への理解を深めて企業とのマッチングをはかることだ。半日や1日で「会社説明会＋α」程度では、そこまでは望めない。就業体験を含む充実したプログラムを提供する企業がさらに増えることを期待したい。

## ▶ エントリーなど学生の活動量増加に転じる 生成AI、学生はESに面接にフル活用

今回の調査では、学生の動きに注目すべき大きな変化が2つ見られた。

ひとつ目は、学生の活動量が増えたこと。売り手市場が続くと学生の動きは鈍くなり、プレエントリーやエントリーの社数を絞り込む傾向にあり、実際この数年いずれも確実に減ってきた。ところが今回は増加に転じたのだ。

1人あたりのプレエントリー社数の概算平均は「24.6社」で前年から5.2社も増えた。20社を超えたのは2年ぶり。エントリーシート提出社数は前年の8.6社から「9.6社」に、企業セミナー参加社数も14.3社から「17.3社」に増加。しかし面接受験社数は「8.4社」と前年並み。多くの企業に接したうえで「厳選」して選考に臨んでおり、学生の就活に対する意識が大きく変わった可能性がある。要因として考えられるのは、

- ・インターンシップ等による早期選考の定着で学生の動き出しが早まり、企業との接点が増えた
  - ・早期化に危機感を抱いた大学のキャリアセンターがガイダンスの時期を早めたり回数を増やしたりしたことで学生の意識が高まった
  - ・コロナ禍を経て学生の意識が変わった
- といったところだろうか。

ガイダンスに関しては、3年生の新学期早々に開く大学が増えたが、2年生の3月に開く大学、中には2

年生の後期から開く大学も出始めた。2年生から就活メインの大学生を送るのは論外だが、早期選考の流れを当面止められないとすると、2年生からキャリア教育として就活について考える機会を設けるのは望ましいこととも言える。

早期化は今後さらに加速するのだろうか。数社の採用担当者から「業務上これ以上は無理。企業理解が浅いまま学生に来られても困る」との声を聞いた。節目を迎えたのか、2027年卒に注目したい。

もう一つの変化は生成AIによるものだ。詳しくは本文に委ねるが、急速に進化・普及している生成AIを就活でどう利用したかを具体的な選択肢をあげて聞いた（複数回答可）ところ、エントリーシートや自己PR、志望動機の作成、ブラッシュアップから、面接の準備、業界・企業研究まで、すべての選択肢に半分から4分の1の学生がチェックを入れた。就活のあらゆる局面で活用したことがわかった。別項目では、ずっと就活生を悩ませてきたエントリーシートに関する苦勞が減ったことを示す結果も。生成AIの進化と普及は、これからの採用・就活の手法やあり方を大きく変える可能性がある。

なお、前年までは企業セミナーや面接などについてオンラインと対面に分けて聞いていたが、コロナ禍の終息とオンライン定着を受け、今回は形式に関わらず聞く方式に改めたことをお断りしておく。

## 学生の就職活動状況

### インターンシップ期 平均10.6社のインターン等に応募。「早期選考の案内あった」8割超

大学3年生の夏休みといえば、部活動やサークル、ゼミの夏合宿、長期の旅行、アルバイト、理系学生や大学院1年生にとっては研究を深めたり学会の準備をしたり……学生生活でもっとも楽しく充実した時を過ごすはずの期間だ。だが、今の学生はこの時期に、卒業後の人生を決定づけるかもしれないインターンシップやオープン・カンパニーにも挑まなければならない。その重要度がぐんと増したためだ。

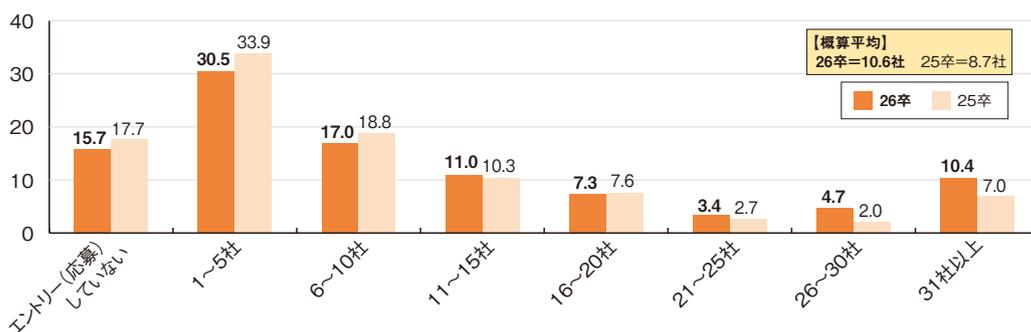
インターンシップに関しては、政府が「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方(三省合意)」の改正でキャリア形成支援を4類型に整理し、定義を明確化。2025年卒生を対象から、「5日間以上」「半分を超える日数を職場で就業体験」「長期休暇期間に実施」などの条件を満たしたものを「インターンシップ」とし、半日や1日、5日未満のものは「オープン・カンパニー」と呼ぶことに。この調査ではその両方を「インターンシップ等」と表記している。事実上の採用直結型や条件を満たした場合はインターンシップからの早期選考が認められて2年目。学生の動きにはどんな変化があったのか。「Re就活キャンパス」登録学生を対象に実施したアンケートから、インターンシップ等について見ていこう。

まず、インターンシップ等にエントリー(応募)した社数は、「1~5社」が30.5%で最多だが、前年より3.4ポイント減った。続く「6~10社」17.0%、「エントリーしていない」15.7%もやや減少。その分、11社以上が増加傾向で、「26~30社」4.7%(前年比+2.7ポイント)、「31社以上」10.4%(同+3.4ポイント)の伸びが目立つ。1人あたりの応募社数の概算平均は前年の8.7社から「10.6社」に増えた。学生の積極姿勢の背景には、夏のインターンシップ等に向けた最初の就活ガイダンスを、2年生の3月などに前倒して開いた大学が増えたことがある。春のガイダンスの参加率は「かつてなく高かった」と話す大学が多い。

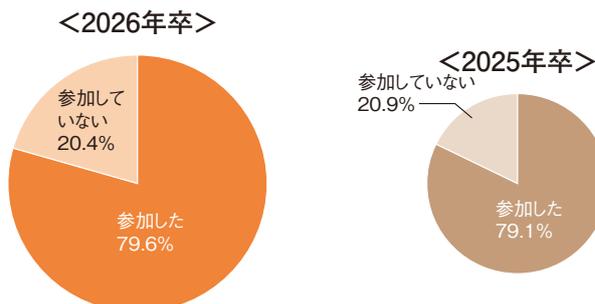
応募後のインターンシップ等の参加率はどうか。「参加した」学生は前年から微増の79.6%。エントリー社数ほど増えなかったのは、人気企業のインターンシップ等の枠には限りがあり、選考を突破しないと参加できないからだろう。参加率は高止まりの状況だ。

インターンシップ等の参加時期(複数回答可)は、「大学3年生の8月」が前年比8.6ポイント増の57.0%で突出して多かった。次いで「同9月」は前年比10.9ポイント増えて42.0%。さらに「同7月」が前

#### Q.インターンシップ等について、エントリー(応募)した社数を教えてください。



#### Q.インターンシップ等に参加しましたか?



出所: 学情「2026年卒学生就職活動意識調査(2025年4月調査)」および学情「2025年卒学生就職活動意識調査(2024年4月調査)」

## 学生の就職活動状況

年比微増の27.5%で、夏休み期間に集中した。次いで多かったのが「同12月」の24.9%。グラフを見ても、大半の学生が夏に参加したが、秋から冬にかけても12月を頂点になだらかな山となっており、一定数の学生が参加し続けたことがわかる。「同6月」の15.7%をはじめ1・2年生の時期を含む夏前の参加もあったが、前年から大きな変化はなかった。

1人の学生が参加したインターンシップ等の社数は、「10社以上」が前年比+2.6ポイントの36.4%で突出。「1社」から「9社」までは「3社」（10.5%）を除き一桁で、前年と似た傾向だった。概算平均は「9.4社」で前年並み。

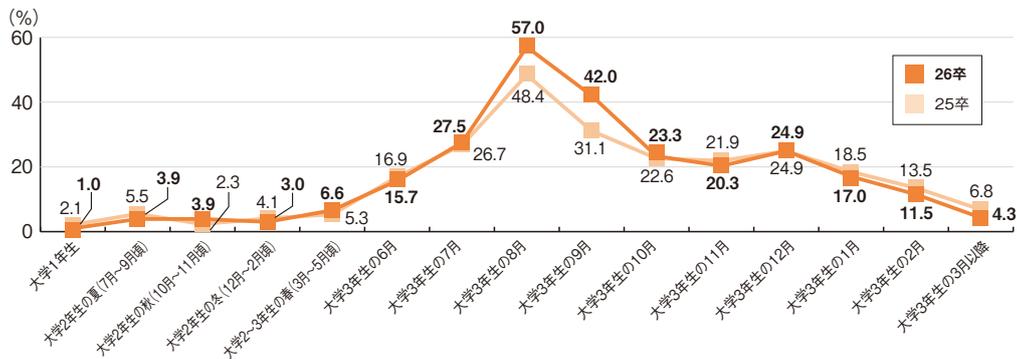
1社あたりの参加日数（複数回答可）はどうだろう。もっとも多いのは「1日以下」の74.8%だが、前年より9.7ポイント減った。一方、「2日～5日未満」は前年比11.6ポイントも増えて57.7%。6割近い学生が短めの複数日程のものに参加した。インターンシップの条件を満たす「5日～2週間未満」も同5.9ポイント増の20.3%に。「2週間以上」の参加は少数にとどまった。多くの学生が1日以下の手軽なオープン・カンパ

ニーだけでなく、複数日程で充実した内容のインターンシップ等にも積極的に参加したことがわかる。企業側がプログラムを充実させた結果でもあるが、この点については「企業の採用活動状況」で詳述する。

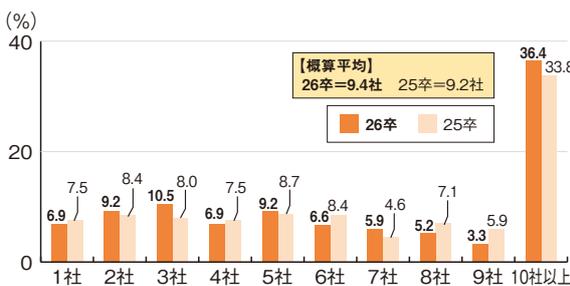
次に注目の早期選考について。参加した企業から早期選考やセミナー・懇親会等の案内があったかを尋ねた（複数回答可）ところ、「早期選考の案内があった」が前年比+2.3ポイントの83.6%にのぼった。「セミナー・懇親会の案内があった」43.0%、「案内はなかった」8.5%で、それぞれ前年より少し減った。案内があった学生のうち、実際に1社でも「早期選考を受けた」は88.2%、「セミナー・懇親会等に参加した」も84.0%にのぼった。

ただ、参加企業の中でその後の本選考に進んだ割合は、「21～40%」の20.7%が最多で、「61～80%」18.7%、「1～20%」18.4%が続くなど、ばらける結果となった。学生は早期選考などの案内があれば積極的に参加するが、その後の本選考についてはインターンシップ等の経験を踏まえ、自分に合うかどうかを冷静に判断したうえで決めているようだ。

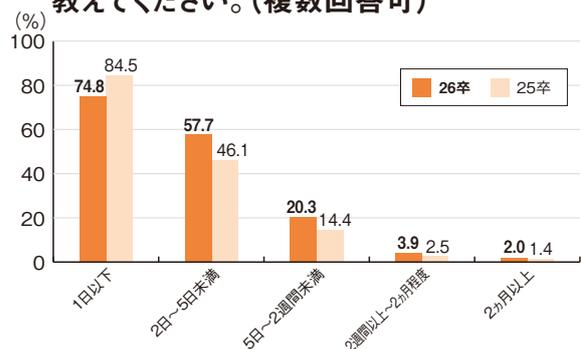
Q.インターンシップ等の参加時期はいつでしたか？(複数回答可)



Q.インターンシップ等の参加社数を教えてください。



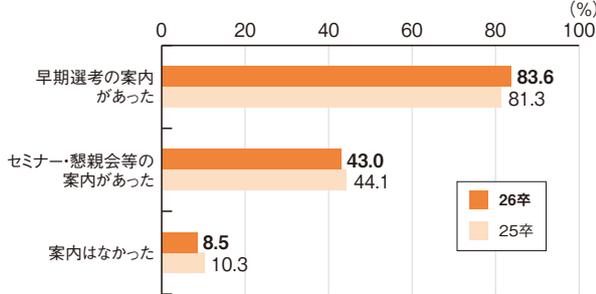
Q.インターンシップ等の1社あたりの参加日数を教えてください。(複数回答可)



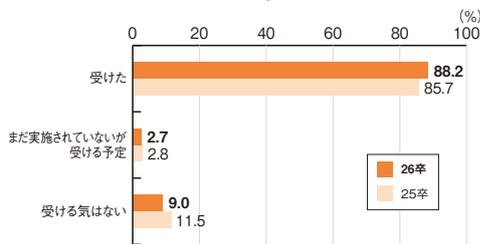
出所：学情「2026年卒学生就職活動意識調査(2025年4月調査)」  
および学情「2025年卒学生就職活動意識調査(2024年4月調査)」

学生の就職活動状況

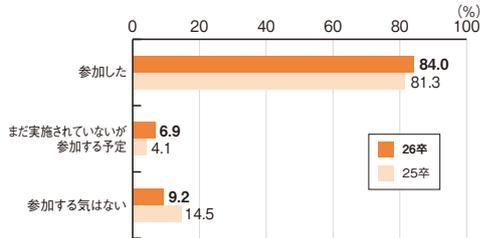
Q.インターンシップ等に参加した企業から早期選考やセミナー・懇親会等の案内はありましたか？(複数回答可)



Q.インターンシップ等に参加した企業から案内された早期選考を受けましたか？

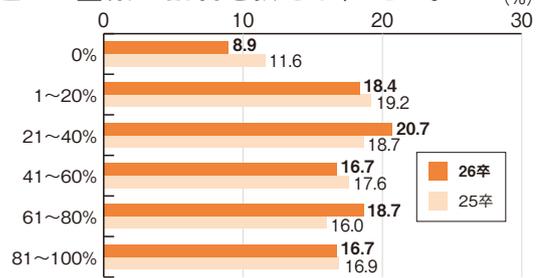


Q.インターンシップ等に参加した企業から案内されたセミナー・懇親会等に参加しましたか？



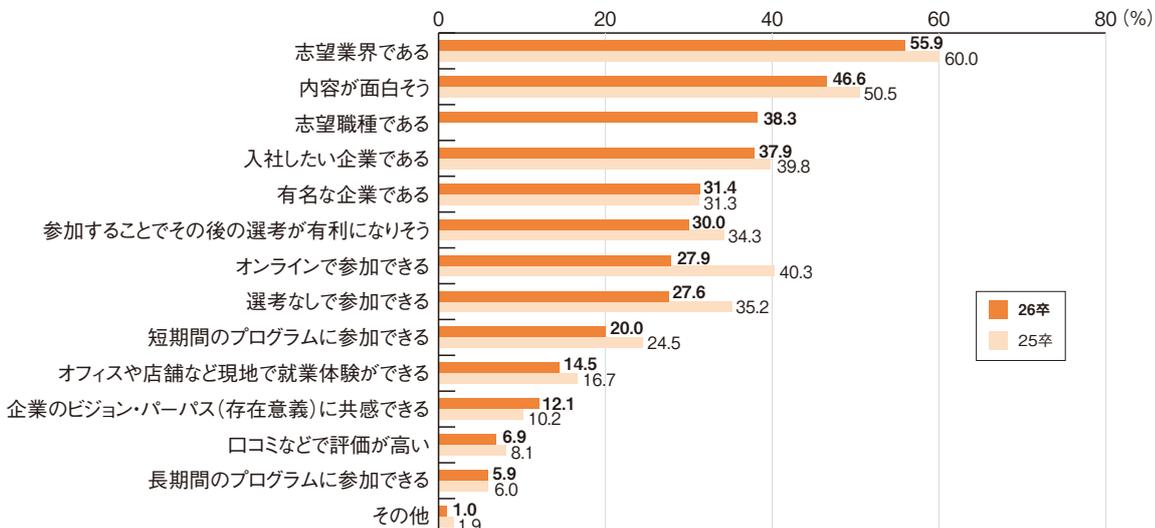
応募したインターンシップ等を選んだ基準(複数回答可)は、「志望業界」55.9%、「内容が面白そう」46.6%がトップ2で前年と同じ。職種別採用の増加を受けて今回新たに設けた「志望職種」38.3%が3位に入り、「入社したい企業」37.9%、「有名な企業」31.4%、「その後の選考に有利」30.0%が続いた。「志望度」や「内容」「職種」に加え、その後の選考もにらんで参加企業を選んだ学生が多かった。一方で、前年は3位だった「オンラインで参加できる」が-12.4ポイントの27.9%で7位に急落したほか、「選考なしで参加できる」(27.6%)、「短期間のプログラムに参加できる」(20.0%)も前年から大きく減った。インターンシップ等への“気軽に参加派”が減り、早期選考や本選考をにらんで選ぶ“本気で参加派”が増えたことがわかる。

Q.インターンシップ等参加企業のうち、選考に進んだ企業の割合を教えてください。



出所：学情「2026年卒採用に関するアンケート(2025年4月調査)」および学情「2025年卒採用に関するアンケート(2024年4月調査)」

Q.応募したインターンシップ等はどのような基準で選びましたか？(複数回答可)



※回答選択肢「志望職種である」は前年調査時には調査対象外でした

出所：学情「2026年卒学生就職活動意識調査(2024年9月調査)」および学情「2025年卒学生就職活動意識調査(2023年9月調査)」

学生の就職活動状況

プレエントリー～面接 プレエントリー、ES提出、セミナー参加増える。学生の意識・行動に変化

ここからは2026年卒学生の就職活動全般に関する動きを見ていきたい。インターンシップ等を含め、就活を本格的に始めた時期を聞いたところ、「3年生の5月以前」と「同6月」が24.8%でトップに並んだ。「5月以前」は前年より9.3ポイント、「6月」も4.6ポイント増え、3年生になる前も含めて半数の学生が6月までに動き出していた。学生の動きの早期化がデータで裏付けられた。次いで「同8月」12.5%、「同7月」10.4%が続き、8月までに始めた学生が計72.5%にのぼった。「3年生の春スタート」がすっかり定着し、学生の大半が実践していたことになる。「同9月」以降は一桁台に落ち込み、ほぼすべての月で前年を下回ったことから、出遅れる学生はかなり減ったようだ。ただ、「4年生の4月以降」は前年より増えて6.5%。早めに動く学生と動き出しの遅い学生の「二極化」が解消したわけではない。

均10社以上と積極的に動き出した2026年卒学生だが、その後の動きはどうだったのだろう。インターンシップ等からの早期選考と本選考の線引きが不明確な企業もあり、両者を区別していない学生も多いと考えられる。インターンシップ等からの早期選考も含め、採用選考につながる学生の動きとして報告する。

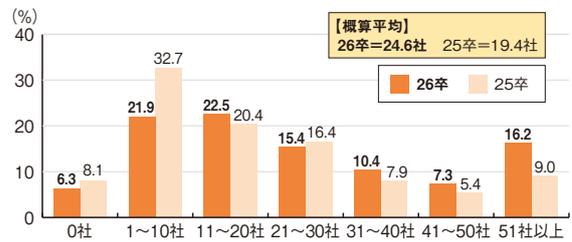
1人あたりのプレエントリー社数の概算平均は「24.6社」。前年の19.4社から5.2社も増えた。20社を超えたのは2年ぶりだ。同じ手法で調査した2022年卒から22.9社→21.6社→21.2社→19.4社と年々下がってきたが、今回一気に増えた。「51社以上」と大量にプレエントリーした学生が前年比+7.2ポイントの16.2%に急増したのが目立つ。エントリーシート提出社数は2022年卒から26年卒までが10.0社→9.3社→8.9社→8.6社→「9.6社」。企業セミナーの参加社数も同じく17.7社→17.1社→16.3社→14.3社→「17.3社」。いずれも増加に転

3年夏からのインターンシップ等への応募は1人平

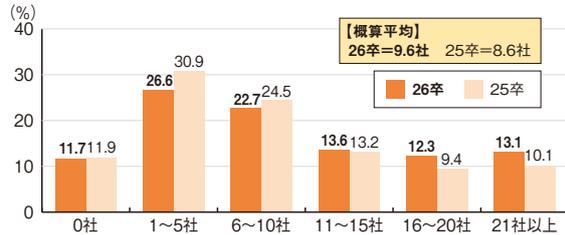
Q.就職活動(インターンシップ等を含む)を本格的に開始したのはいつ頃でしょうか?



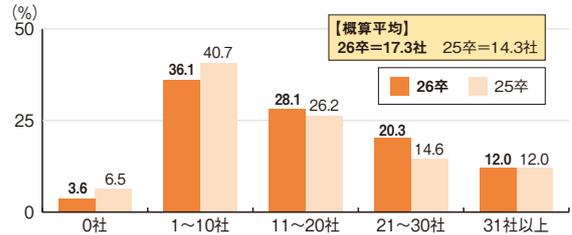
Q.プレエントリー社数を教えてください。



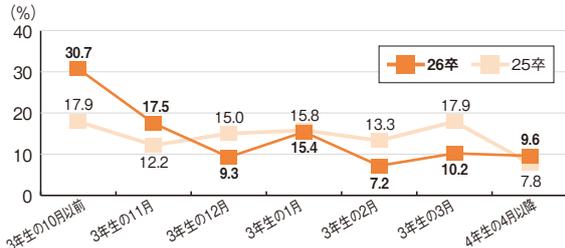
Q.エントリーシート提出社数を教えてください。



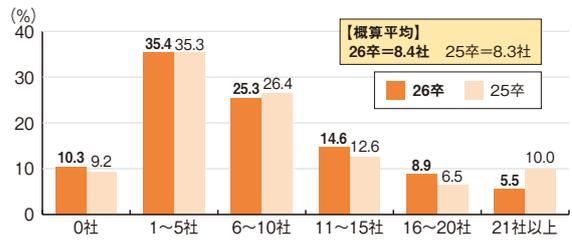
Q.セミナー参加社数を教えてください。



Q.最初に採用に関する面接を受けたのはいつですか?



Q.面接受験社数を教えてください。



出所：学情「2026年卒学生就職活動意識調査(2025年4月調査)」および学情「2025年卒学生就職活動意識調査(2024年4月調査)」

出所：学情「2026年卒学生就職活動意識調査(2025年6月調査)」および学情「2025年卒学生就職活動意識調査(2024年6月調査)」

## 学生の就職活動状況

じた。プレエントリー、エントリーシート提出、セミナー参加は、就活での学生の活動量を示す典型的なデータ。学生優位の売り手市場の中、活動量が減って企業数を絞り込む傾向がこの数年続いていたが、2026年卒では学生の意識と行動が大きく変わった可能性を示す数字だ。1社あたりの枠が限られ、書類選考を通過しないと受けられない面接受験社数は「8.4社」と前年並みだった。

数字をざっとまとめると、「プレエントリー25社→セミナー参加17社→エントリーシート提出10社→面接受験8社」という26年卒学生の平均像が浮かび上

がる。25年卒学生の「19社→14社→9社→8社」と比べると、インターンシップ等でより多くの企業を知ったうえで、「厳選」して選考に臨んだことがわかる。

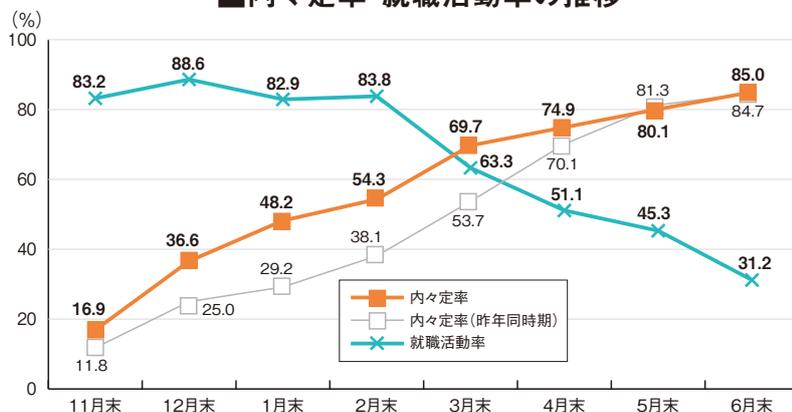
採用に関する面接を最初に受けた時期は、「3年生の10月以前」が30.7%で突出して多く、前年比+12.8ポイントの急増ぶり。「同11月」の17.5%が続き、「同12月」9.3%を合わせると2024年内が計57.5%と6割に迫った。一方で3年生の2月、3月は大きく減少。夏インターンシップ等からの早期選考の面接は年内実施が主流となり、「早期選考フロー」が完全に定着したことを示すデータだ。

### 内々定率の推移 年内4割弱、3月前に5割超で「超早期化」。早期選考と本選考は2対1

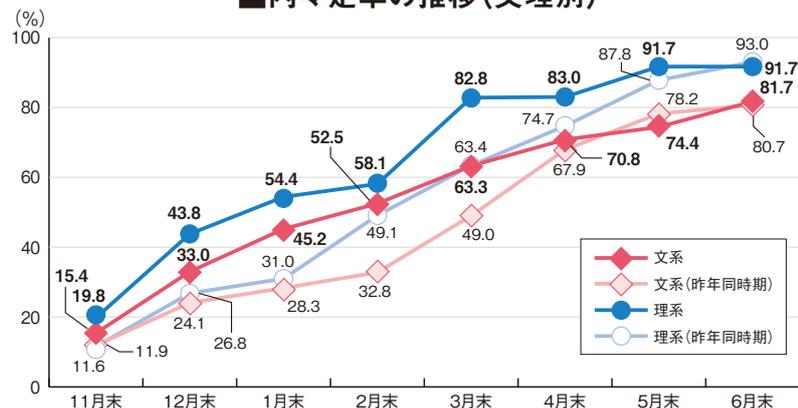
2026年卒の内々定率の推移はどうか。「Re就活キャンパス」登録学生を対象にした継続調査によると、2024年11月末時点の初回調査で前年同時期より5.1ポイント多い16.9%でスタート。翌12月末時点で36.6%に急伸びて4割に迫り、前年より2カ月ほど早いペースで進んだ。他社の動きにもらみながら、節目の年内に最初の内々定を出そうと急いだ企業が

多かったとみられる。2月下旬時点では54.3%となり、3月1日の採用広報解禁を前に早くも5割を超えた。3月末までの1ヵ月で学生の意思決定が一気に進み、4月末時点までは前年同時期を上回って過去最高値を更新して、「超早期化」。6月末時点では85.0%まで伸びたが、ほぼ前年並みに落ち着いた。この時点での就職活動率は31.2%まで下がり、内々定を得

■内々定率・就職活動率の推移



■内々定率の推移 (文理別)



## 学生の就職活動状況

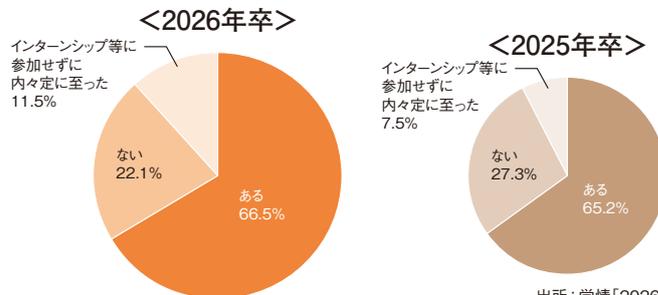
で就活を終了した学生は65.7%。ほぼ3人に2人が就活を終えた。

文理別の内々定率は、人材不足が深刻な理系が先行し、12月末時点で4割超、1月末時点で早々に5割超え、3月末には8割を超えたが、6月末は前月と同じ91.7%で頭打ちに。文系は毎月比較的順調に伸びて6月末時点で81.7%となった。

ここで今回の学生アンケートに戻り、インターンシップ等が肝心の内々定獲得にどのくらい結び付いたの

かを見てみよう。内々定を得た学生に「内々定獲得企業の中にインターンシップ等参加企業はあるか」を尋ねたところ、「ある」が前年から微増の66.5%、「ない」は22.1%で、「インターンシップ等に参加せずに内々定に至った」は前年比+4.0ポイントの11.5%だった。3人に2人がインターンシップ等を経て内々定を得ており、いまや採用選考の主流になったと断言していい。一方で、インターンシップ等を経ず、いわゆる「本選考」で内々定を得た学生も3分の1を占めた。インターンシップ等からの内々定と本選考での内々定が「2対1」という比率は前年とほぼ同じだった。

### Q.内々定獲得企業の中にインターンシップ等参加企業はありますか？



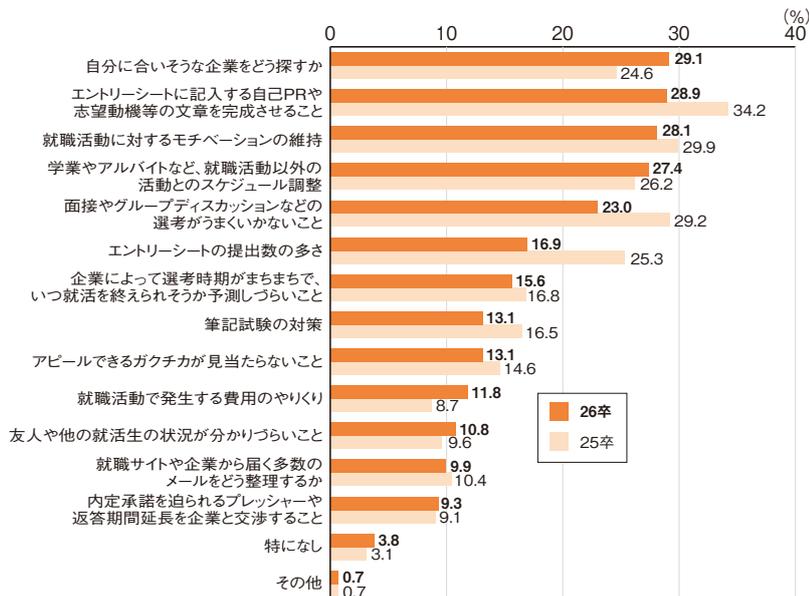
出所：学情「2026年卒学生就職活動意識調査(2025年6月調査)」  
および学情「2025年卒学生就職活動意識調査(2024年6月調査)」

### 26卒学生の特徴 8割近くが生成AI活用、ESの苦勞減る。「休み・安定・給与」に魅力

2026年卒の学生は入学時にはコロナ禍の影響が残っていたものの、学生時代の大半は通常の学生生活を送れた世代。就活への意識や企業選びには、どんな傾向や特徴があったのだろうか。

「就職活動で大変だったこと」(3つまで回答)を尋ねたところ、「自分に合いそうな企業をどう探すか」が29.1%でトップ。前年の6位からジャンプアップして4年ぶりに1位になった。2022年卒までは首位が定位置

### Q.就職活動で大変だったことは何ですか？(3つまで回答)



出所：学情「2026年卒学生就職活動意識調査(2025年6月調査)」  
および学情「2025年卒学生就職活動意識調査(2024年6月調査)」

## 学生の就職活動状況

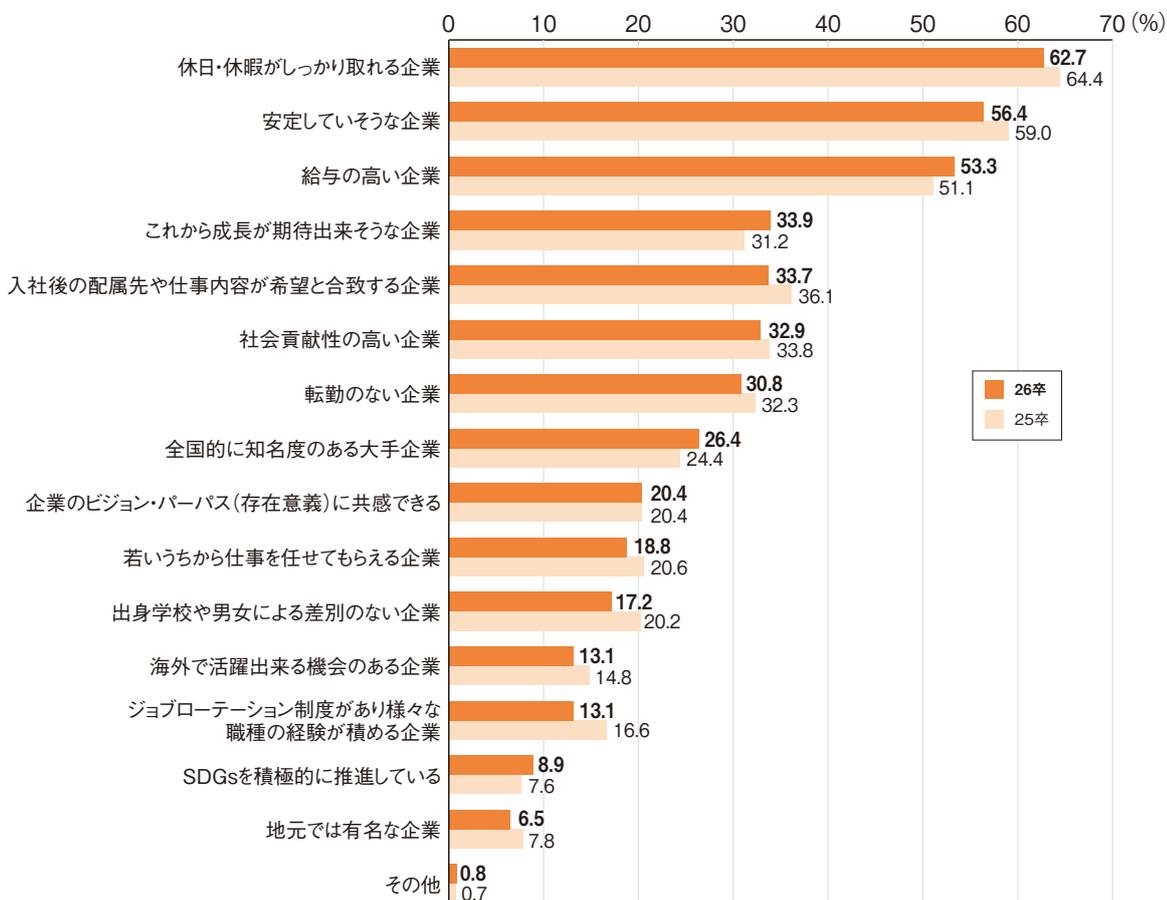
置で、2019年卒では過半数の学生が選ぶ悩みの定番だった。一方、前年まで3年連続1位だった「エントリーシートに記入する自己PRや志望動機等の文章を完成させること」は前年比-5.3ポイントで2位に。「エントリーシートの提出数の多さ」が前年比-8.4%、「アピールするガクチカが見当たらない」も同一-1.5ポイントと、エントリーシートに関連する選択肢の数値がそろって低下した。前に見たようにエントリーシートの提出社数は1人10社近くに増えたのに、その苦労が減ったのはなぜか。考えられる要因は2つ。ひとつは充実した学生生活を送ることができて、コロナ禍の学生ほど書く内容に困らなかったこと。もう一つは、後述するように生成AIをエントリーシートに活用する学生が増えて負担が減った可能性だ。

3位の「就職活動に対するモチベーションの維持」28.1%、4位「学業やアルバイトなど、就職活動以外の活動とのスケジュール調整」27.4%、7位「企業によって選考時期がまちまちで、いつ就活を終えられそ

うか予測しづらいこと」15.6%はいずれも前年並みの数値。3年生になってすぐ就活準備を迫られ、人によっては4年生の夏まで1年以上続いた就活の早期化と長期化の影響だろう。前年3位だった「面接やグループディスカッションなどの選考がうまくいかないこと」は前年比-6.2ポイントの23.0%で5位に落ちた。対面での人との接触が増えた影響が考えられる。

「どのような企業に魅力を感じますか?」(複数回答可)の質問は企業を選ぶ際の大事な軸で、社会情勢を反映した今の学生の気質や考え方が表れる。他を引き離してのトップ3は前年と同じで「休み・安定・給与」がキーワード。1位「休日・休暇がしっかり取れる企業」62.7%、2位「安定していそうな企業」56.4%は前年と同順位だが、数値はやや減った。3位の「給与の高い企業」53.3%は前年から2.2ポイント増。賃上げや初任給アップの動きが大きな話題となった影響だろう。

Q.どのような企業に魅力を感じますか?(複数回答可)



出所：学情「2026年卒学生就職活動意識調査(2025年4月調査)」  
および学情「2025年卒学生就職活動意識調査(2024年4月調査)」

## 学生の就職活動状況

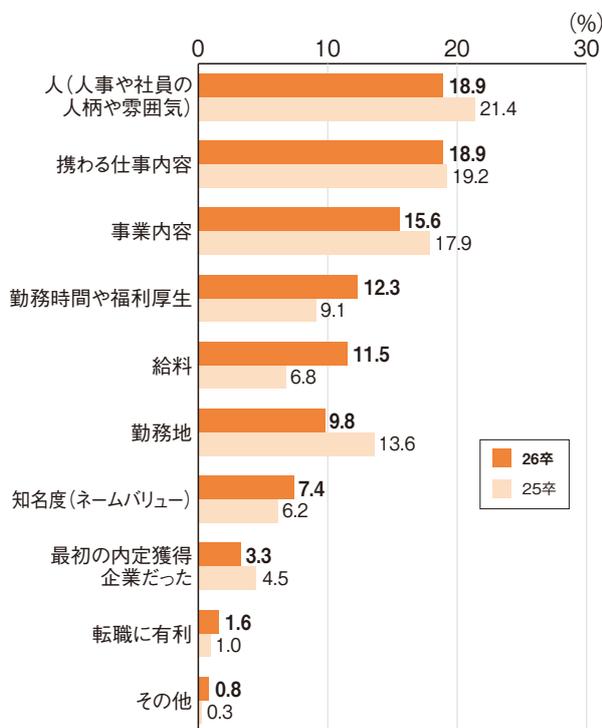
意外だったのは、「入社後の配属先や仕事内容が希望と合致する企業」33.7%が前年よりやや減って4位から5位に、「転勤のない企業」30.8%も6位から7位に順位を下げたことだ。「配属ガチャ」が話題になり、転勤を嫌がる傾向が強いと言われる世代だが、そこへの配慮をアピールする企業が増えたためか、「転勤嫌い」の風潮は少し弱まったようだ。

就職先を決めて就活を終了した学生に「就職先の決定理由」を尋ねた質問では、「人(人事や社員の  
人柄や雰囲気)」が前年比2.5ポイント減、「携わる  
仕事内容」が前年並みで、ともに18.9%でトップに並んだ。年によって多少の増減はあるが、社員の  
人柄・社風と仕事内容が決め手の2トップという結果は  
順当だろう。3位の「事業内容」15.6%は前年より  
やや減ったが順位を維持。4位「勤務時間や福利厚生」  
は12.3%で前年比+3.2ポイント、5位「給料」も  
11.5%の同+5.3ポイントでひとつずつ順位を上げた。  
「勤務地」9.8%は同一-3.8ポイントで4位から6位  
に。前の「企業の魅力」と符合する結果だ。

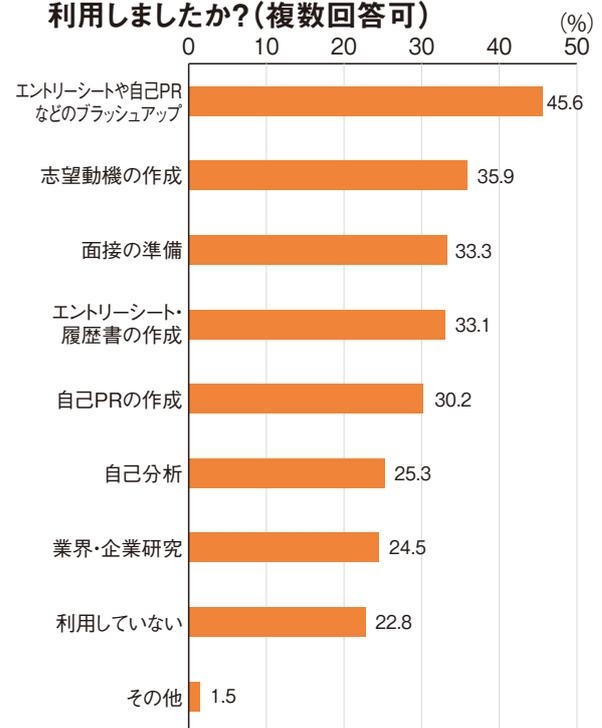
最後に、急速に普及が進む生成AIを就活でどの  
ように利用したかを聞いた(複数回答可)。最多は「エン

トリーシートや自己PRなどのブラッシュアップ」  
45.6%、次いで「志望動機の作成」35.9%、「面接  
の準備」33.3%、「エントリーシート・履歴書の作成」  
33.1%、「自己PRの作成」30.2%、「自己分析」  
25.3%、「業界・企業研究」24.5%が並び、いずれも  
3人や4人に1人という利用率だ。就活で必須とされる  
様々な作業にAIを貪欲に活用しようとする学生の  
姿が浮かび上がった。「利用していない」は22.8%に  
とどまった。前年は「エントリーシート作成や自己PR文  
書の作成に利用したか」の質問に「はい」が25.9%  
だったが、この1年間で8割近い学生が活用するほど  
一気に広がったことがわかる。長年にわたって就活  
生を苦しめてきたエントリーシート作成の負担が軽減  
したのは間違いないが、使い方はその作成や推敲、  
改善にとどまらない。「面接の準備」なら、AIに企業  
の特徴を踏まえて質問や答えまで用意してもらうこと  
だってできる。ただし、その答えは正解とは限らず、生  
成AIに丸投げしたものをそのまま提出すれば、書類  
選考を通過しても面接で落とされるだろう。大学のキャ  
リアセンターも難しい対応を迫られている。いずれに  
せよ、その進化の勢いはすさまじく、今後の就活のあ  
り方を根本的に変える可能性もあり目が離せない。

Q.就職先の決定理由は何ですか?



Q.就職活動において、生成AIをどのように  
利用しましたか?(複数回答可)



出所：学情「2026年卒学生就職活動意識調査(2025年6月調査)」  
および学情「2025年卒学生就職活動意識調査(2024年6月調査)」

企業の採用活動状況

**インターンシップ期** インターンシップ等実施企業55.1%に減。実施期間は7月～2月に分散

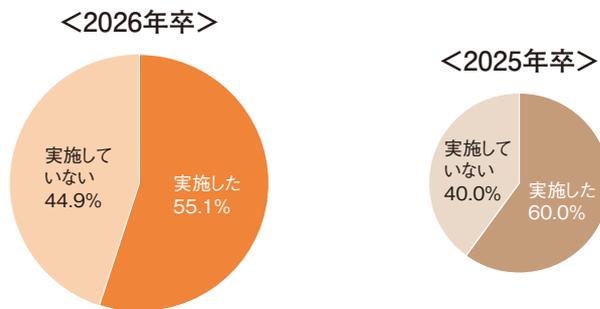
ここからは企業アンケートの結果をもとに、2026年卒採用の動きを見ていこう。まずは、インターンシップやオープン・カンパニーについて。

「学生の就職活動状況」の冒頭で記したように、インターンシップに関しては、政府がいわゆる「三省合意」の改正でキャリア形成支援を4類型に整理し、2025年卒生対象から、「5日間以上」などの条件を満たしたものを「インターンシップ」とし、5日未満のものは「オープン・カンパニー」と定義した。さらにインターンシップに限って、参加学生の情報を採用選考に活用できるようになり、事実上「採用直結インターンシップ」が認められた。加えて、タイプ3のうち「専門活用型(2週間以上)」については、大学3年生(大学院1年生)の春休み以降であれば4年生(同2年生)の6月の採用選考開始前の「早期選考」が

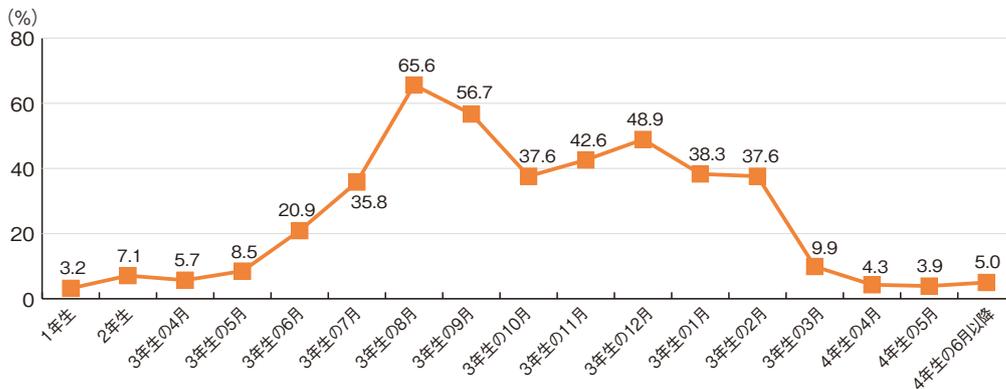
認められるように。このルール適用2年目となった2026年卒採用では、「早期選考可」の影響と広がりが焦点だった。

2026年卒生対象のインターンシップ等を実施した企業は55.1%で、前年の60.0%から4.9ポイント減った。2021年卒採用で66.3%と実施企業が3分の2を占めた後はコロナ禍もあって減少傾向が続き、2025年卒で4年ぶりに増加。インターンシップ等からの早期選考もあって増加傾向が続くとの見方もあったが、再び減少に転じた。しかも減り幅が約5ポイントと大きい。今回の調査ではその理由まではわからないが、インターンシップ等の増減は採用手法のあり方に直結する。2027年卒で増減どちらに向かうのか注目したい。

**Q.2026年卒生対象のインターンシップ等の実施状況を教えてください。**



**Q.インターンシップ等は2026年卒生が何年生の時に実施しましたか。(複数回答可)**



出所：学情「2026年卒採用に関するアンケート(2025年6月調査)」  
および学情「2025年卒採用に関するアンケート(2024年6月調査)」

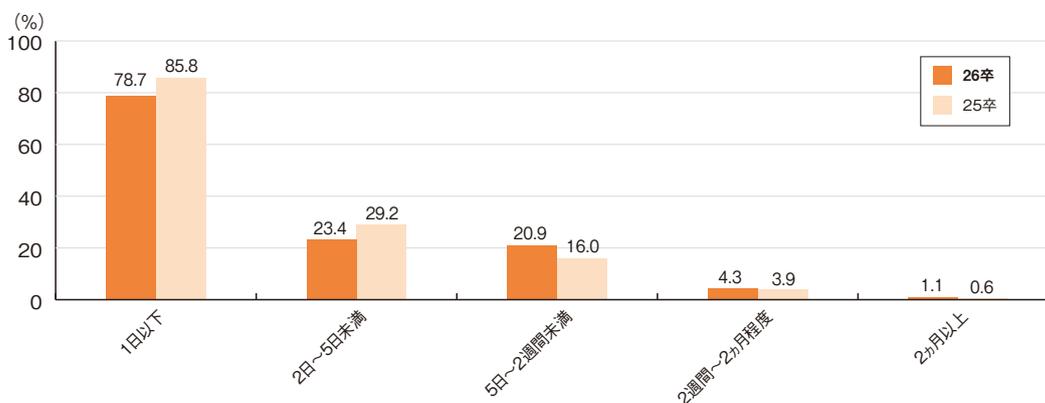
## 企業の採用活動状況

インターンシップ等の実施時期(複数回答可)は、「3年生の8月」が65.6%と突出。「同9月」が56.7%で続き、大半の企業が夏休みに実施した。次いで多かったのは「同12月」48.9%で半数近くにのぼった。さらに「同11月」42.6%、「同1月」38.3%、「同10月」「同2月」が37.6%で続き、秋から冬にかけて毎月4割前後の企業が実施していた。「同7月」の35.8%を含めると、グラフのように8月をピークに7月から2月までの8カ月間、なだらかな山を形成しており、多くの企業がこの間に分散して開催したことがわかる。採用広報が解禁された「3年生の3月」になると一桁に急落。一方で、「3年生の6月」が20.9%、それ以前も「同5月」8.5%、「2年生」7.1%など一定数の企業が早期に実施した。前年調査は対面とオンラインの形式別に尋ねたため単純比較はできないが、「3年生の6月以前」は対面が4.9%、オンラインも6.4%にと

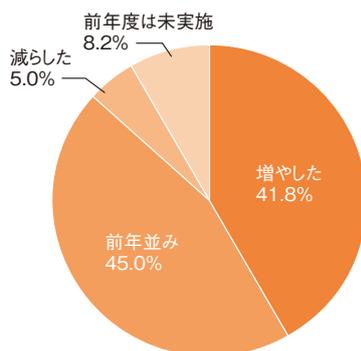
どまっていた。1・2年生での実施はキャリア教育的な内容だった可能性もあるが、インターンシップ等の早期化が一段と進んだことは間違いない。

インターンシップ等1回あたりの実施日数(複数回答可)は、「1日以下」が78.7%で大多数の企業が半日や1日だったが、前年の85.8%から7.1ポイント減った。「2日～5日未満」も前年比-5.8ポイントの23.4%。一方で、「5日～2週間未満」は前年より4.9ポイント増えて20.9%、「2週間～2カ月程度」も微増の4.3%。ルール上「インターンシップ」と呼ぶことができる「5日間以上」が初めて2割を超え、「採用直結」も視野に内容を充実させた企業が増えた。実施回数の前年度比は、「増やした」が41.8%、「前年並み」45.0%で、「減らした」は5.0%にとどまった。実施企業は回数も増やす傾向が強い。

Q.インターンシップ等の1回あたりの実施日数を教えてください。(複数回答可)



Q.インターンシップ等の実施回数(前年度比)を教えてください。



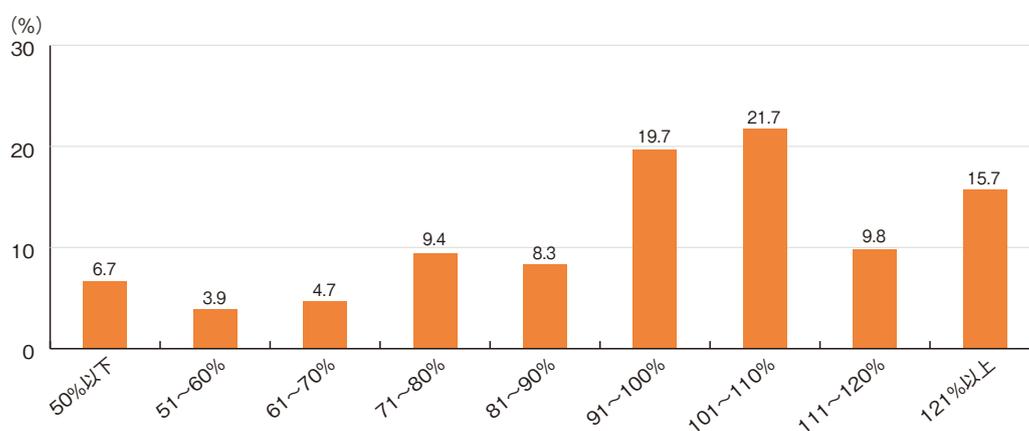
出所：学情「2026年卒採用に関するアンケート(2025年6月調査)」  
および学情「2025年卒採用に関するアンケート(2024年6月調査)」

## 企業の採用活動状況

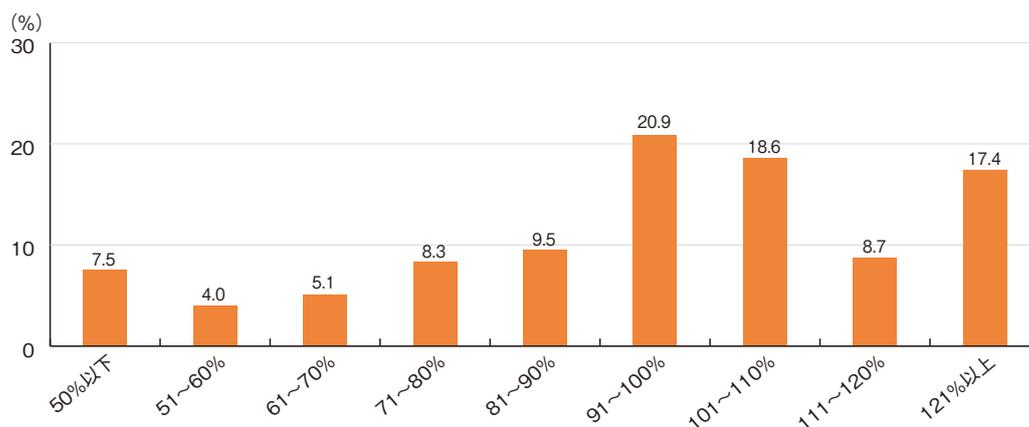
インターンシップ等の応募総数について前年度からの増減を尋ねたところ、「101～110%」が21.7%で最多で、次いで「91～100%」の19.7%が多かった。100%以下の合計は52.7%、101%以上は47.2%で、全体では前年度より減った企業が多かった。参加人数の前年度比もほぼ同じ傾向で、「91～100%」が20.9%で最多、次いで「101～110%」の18.6%。100%以下の合計55.3%に対し、101%

以上は計44.7%と、参加人数でも苦戦した企業が多かったことがわかる。ただ、「121%以上」と回答した企業が応募総数で15.7%、参加人数でも17.4%あり、大きく伸びた企業も一定数あった。採用直結型やインターンシップ等からの早期選考が広がり、そこに期待する学生の応募や参加が一部人気企業に集中した可能性が考えられる。

### Q.インターンシップ等の「応募総数」(前年度比)を教えてください。



### Q.インターンシップ等の「参加人数」(前年度比)を教えてください。



## 企業の採用活動状況

### プレエントリー～内々定 年内の選考開始企業4割近く。内々定出しも年内が3割に

インターンシップ等からの早期選考を含め、プレエントリーからエントリーシート(ES)提出をはじめとする書類選考、さらに面接などの選考本番、内々定出しまでの企業の動きを見てみたい。

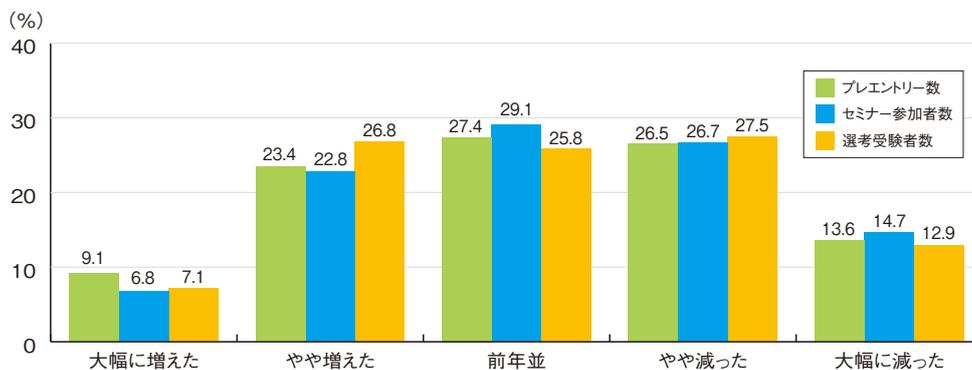
まず、選考の母集団となるプレエントリー数、セミナー参加者数を前年度と比べてもらったところ、いずれも「前年並」「やや減った」「やや増えた」の順で多かった。選考受験者数の増減は「やや減った」「やや増えた」「前年並」の順だが、僅差だった。企業側から見たこの段階での学生の動向は、おおむね前年と同程度だったようだ。

次に選考の入り口となるESによる書類選考を「実施した」企業は40.4%。大企業では当たり前のESは前年より3.1ポイント増えたものの、学生アンケートで見たように依然として負担感が大きいこともあり、中小企業を中心になお簡単な履歴書提出にとどめる企業が多いようだ。とはいえ、ESの受付開始時期と

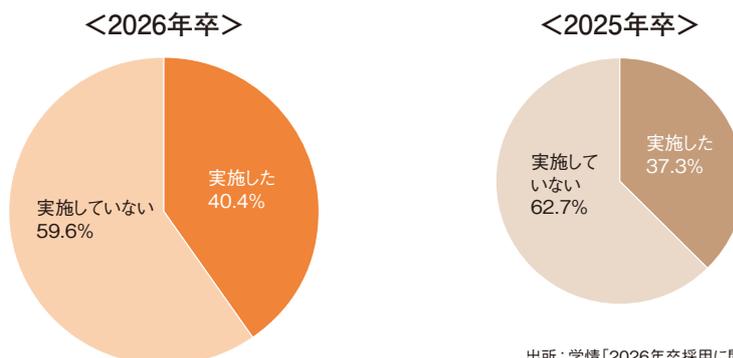
最初の提出期限は、大企業を志望する多くの学生にとって極めて重要。提出受付開始・最初の提出期限の質問は、2025年卒調査ではもっとも早いケースを「前年の10月」としていたが、早期化を受けて今回は大学3年生の月ごとに加え、「1年生」「2年生」を選択肢に加えた。その結果、受付開始の最多は「3年生の3月」の29.0%だが、前年より9.0ポイント減。その分は次いで多かった「同1月」の12.0%をはじめ、3年生の早い時期に前倒しされたことがわかる。この数字にはインターンシップ等からの早期選考も含まれていると考えられ、夏季インターンシップ等を経て10月に設定した企業が多かったとみられる。9月以前に開始した企業は月別ではわずかだが、すべてを足すと計14.0%にのぼった。

最初の提出期限も最多は「3年生の3月」の19.7%だったが、前年より9.2ポイント減った。「4年生の4月」と「同6月以降」の15.3%が続き、次いで多かったのは「3年生の12月」の8.7%だった。12月

#### Q.プレエントリー数(前年比)・セミナー参加者数・選考受験者数の前年度比を教えてください。



#### Q.エントリーシートによる書類選考を実施しましたか。



出所：学情「2026年卒採用に関するアンケート(2025年6月調査)」  
および学情「2025年卒採用活動に関するアンケート(2024年6月調査)」

## 企業の採用活動状況

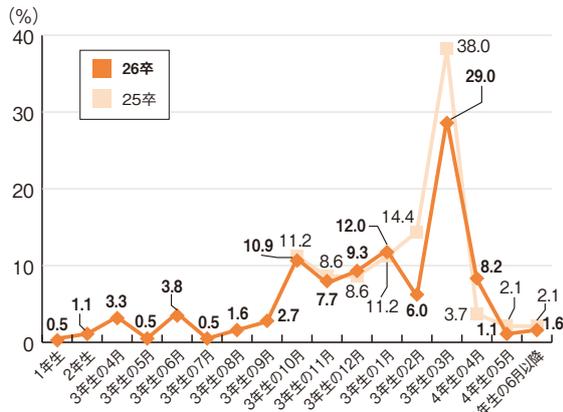
以前を足すと計32.7%。3社に1社は2024年内に期限を設けており、早期化を象徴する数字となった。

続く面接などの選考開始時期についても同様に大学3年生の月ごとと、1・2年生を選択肢に加えた。最多は「3年生の3月」の23.5%で、前年より5.2ポイント減った。3月1日は採用広報解禁日であって選考解禁日ではないが、4社に1社近くがここに合わせて選考をスタートしていた。次いで「4年生の4月」12.0%、「3年生の1月」10.8%が続いた。「同9月」の4.2%が「同10月」に8.6%と跳ね上がることから、夏のインターンシップ等からの早期選考の多くが10月以降一気に進んだようだ。前年調査では「3年生の10月以前」は7.4%にすぎなかったが、今回は10月以前が計20.3%で5社に1社が選考を始めてい

た。11月、12月も加えると計37.6%と4割近くを占めた。折れ線グラフでわかるように、3月のピークの山が低くなった分が年内スタートに前倒しされた形だ。

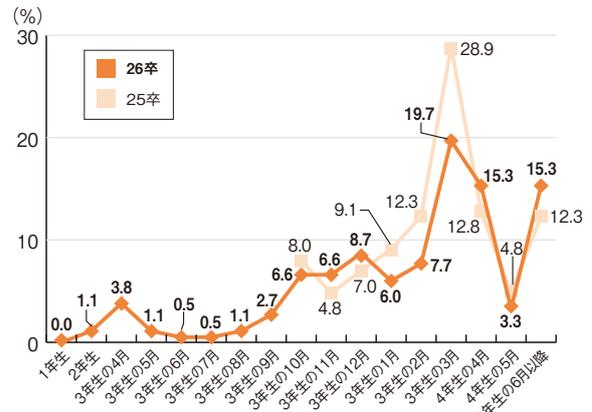
内々定出しの開始時期についても同様の選択肢で尋ねたところ、前年は3.8%にすぎなかった「3年生の10月以前」が計10.6%と倍以上に増えた。ピークは過去の調査と同じ「3年生の3月」だが、18.8%と前年より3.3ポイント減り、「同12月」が前年比4.9ポイント増の13.7%。12月と3月に2つの山が並び立つようになった。12月までを合わせると29.3%で3割に。夏や秋のインターンシップ等からの早期選考が定着し、競うように年内の内々定出しを急いだ企業が多かったことがうかがえる。

### Q.エントリーシートの提出受付は2026年卒生が何年生の時から始めましたか。



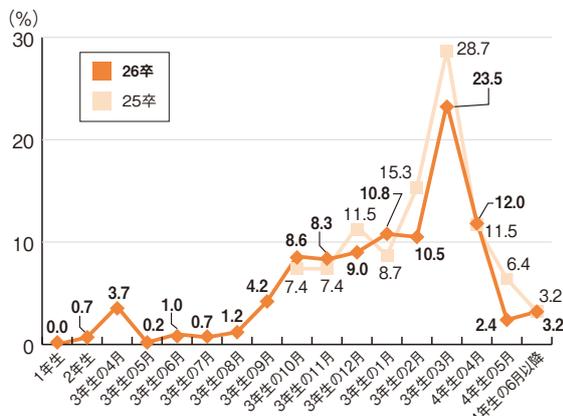
※前年(25卒)は「前年の10月」を「前年の10月以前」として調査

### Q.エントリーシートの最初の提出期限は2026年卒生が何年生の時ですか？



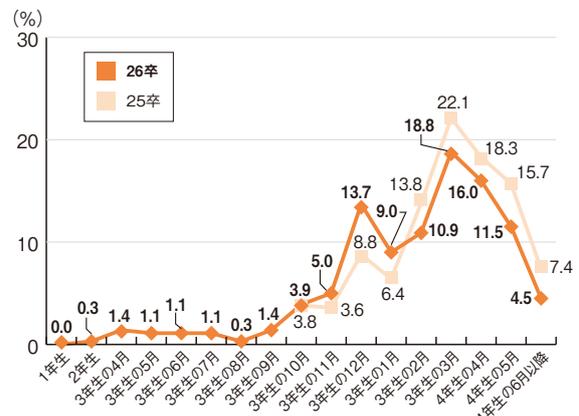
※前年(25卒)は「前年の10月」を「前年の10月以前」として調査

### Q.選考は2026年卒生が何年生の時から始めましたか。



※前年(25卒)は「前年の10月」を「前年の10月以前」として調査

### Q.内々定出しは2026年卒生が何年生の時から始めましたか。



※前年(25卒)は「前年の10月」を「前年の10月以前」として調査

出所：学情「2026年卒採用活動に関するアンケート(2025年6月調査)」および学情「2025年卒採用活動に関するアンケート(2024年6月調査)」

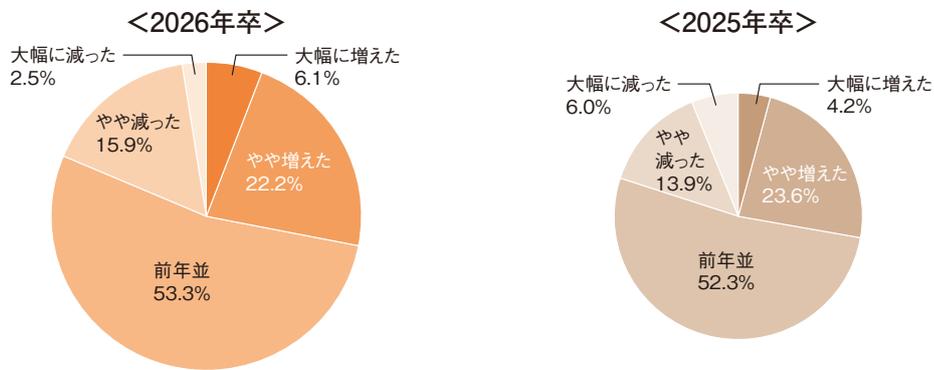
企業の採用活動状況

採用活動の課題 「母集団の質向上」がトップに。採用難やや和らぐ？

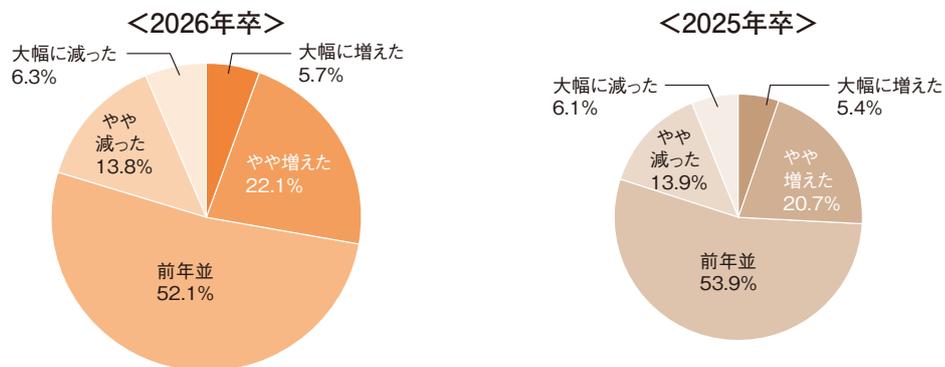
2026年卒の大卒求人倍率(リクルートワークス研究所)は前年の1.75倍から1.66倍に下がったものの、依然として学生優位の売り手市場が続く。各企業は選考辞退や内々定辞退の増加を心配していたが、どうだったのか。

選考中の辞退者数の前年度比は、「前年並」が53.3%(前年52.3%)、「増えた」が「大幅に」と「やや」を合わせて28.3%(同27.8%)、「減った」も同じく計18.4%(同19.9%)で、2025年卒と同じ傾向だった。内々定辞退者数も「前年並」が52.1%(同53.9%)で、「増えた」が同じく計27.8%(同

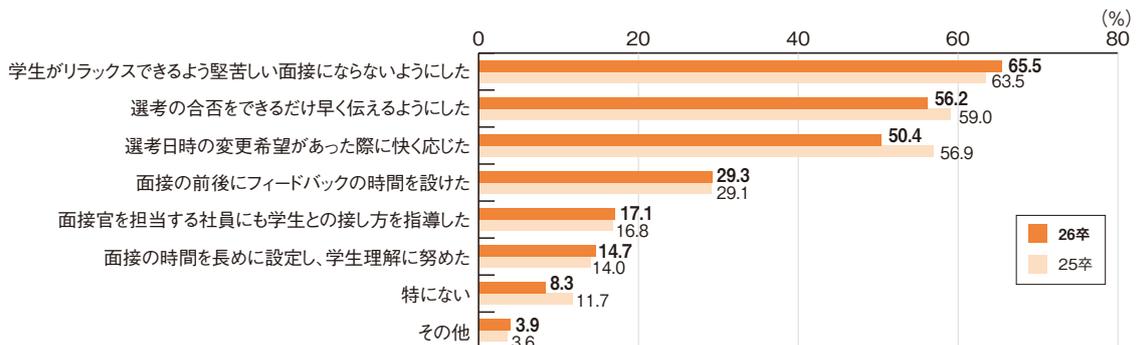
Q.選考中の辞退者数の前年度比を教えてください。



Q.内々定辞退者数の前年度比を教えてください。



Q.選考参加学生の辞退を減らすために実施したことを教えてください。(複数回答可)



出所：学情「2026年卒採用活動に関するアンケート(2025年6月調査)」  
および学情「2025年卒採用活動に関するアンケート(2024年6月調査)」

## 企業の採用活動状況

26.1%)、「減った」が計20.1%(同20.0%)と、こちらも大きな変化はなかった。

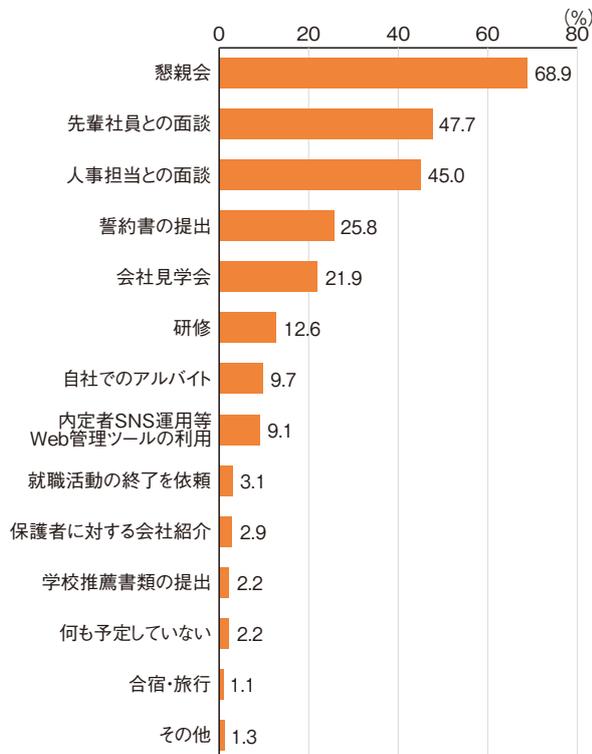
選考に参加した学生の辞退を減らすために実施したことを尋ねる質問(複数回答可)では、「学生がリラックスできるよう堅苦しい面接にならないようにした」65.5%、「選考の合否をできるだけ早く伝えるようにした」56.2%、「選考日程の変更希望があった際に快く応じた」50.4%がトップ3。前年と同じ順だった。

早期選考の定着で内々定出しの早期化も進むと、企業は学生を長期間にわたってつなぎ止めなければならない。内々定辞退を防ぐ対策として実施、もしくは予定していることを尋ねた(複数回答可)。「懇親会」68.9%、「先輩社員との面談」47.7%、「人事担当との面談」45.0%がトップ3。内々定者同士の

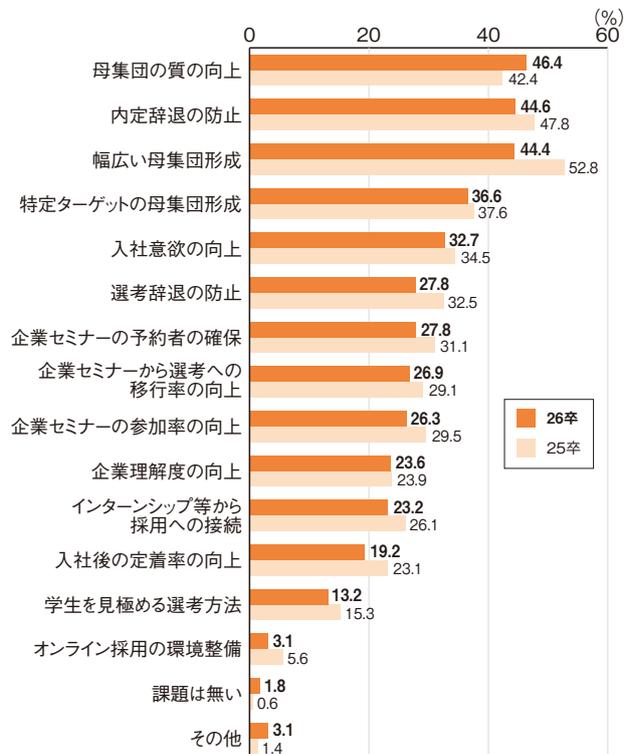
つながりや社員との直接対話が有効と考えていることがわかる。

2026年卒採用を実施した現時点での採用活動の課題(複数回答可)については、「母集団の質の向上」が前年比+4.0ポイントの46.4%でトップ、次いで「内定辞退の防止」が同-3.2ポイントの44.6%。2025年卒の調査では過半数の52.8%の企業が選り2年連続トップだった「幅広い母集団形成」は-8.4ポイントで44.4%に減った。2年続いた大卒求人倍率1.7倍超が1.66倍にやや下がった影響か、「量より質」重視に転換する企業が増えたようだ。さらに、4位の「特定ターゲットの母集団形成」(36.6%)をはじめ、ほとんどの選択肢で課題としてあげる企業の割合は減っており、採用難の度合いはやや和らいだ可能性がある。

### Q.内々定辞退の対策として実施、もしくは予定していることを教えてください。(複数回答可)



### Q.採用活動の課題を教えてください。(複数回答可)



出所：学情「2026年卒採用活動に関するアンケート(2025年6月調査)」および学情「2025年卒採用活動に関するアンケート(2024年6月調査)」

## 企業の採用活動状況

### 採用計画の達成状況 8割超が採用「継続中」。内々定出しの決め手はカルチャーマッチとコミュニ

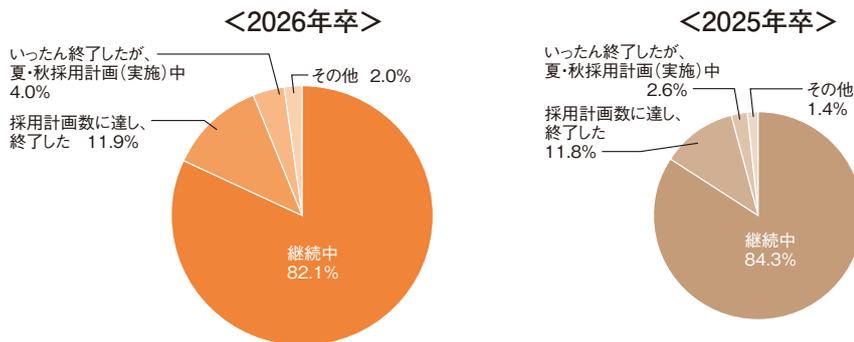
6月上旬時点での採用計画の達成状況はどうか。採用を「継続中」の企業が82.1%、「採用計画数に達し、終了した」11.9%、「いったん終了したが、夏・秋採用計画(実施)中」は4.0%。いずれもほぼ前年並みで、調査時点で9割近い企業が採用予定数を確保できず、多くが採用を続けていた。

採用予定数に占める内々定出し数の割合は、「81～100%」17.9%が最多で、「61～80%」16.0%が続いた。次いで「121%以上」15.7%、「101～120%」13.7%だが、トップ2だった前年調査時点(6月10日～24日)に比べると苦戦している企業が多い。概算平均も75.9%で前年の77.7%をやや下回った。一方、採用予定数に占める内々定承

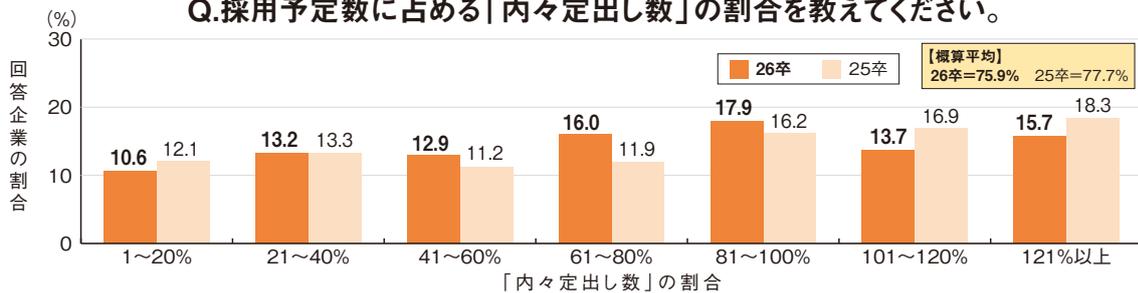
諾者の割合は、「81～100%」が18.5%でトップ。「21～40%」17.4%、「41～60%」17.1%が続いた。概算平均は前年の47.7%から+2.0ポイントの49.7%で、承諾者の割合はやや改善した。全体では、採用予定数の4分の3の内々定を出したものの、承諾数はまだ予定の半分という状況。秋に向けてまだまだ採用を続ける企業が大半だ。採用選考の早期スタートが進む一方、人材獲得競争の激化で採用予定数の確保が容易ではない状況は続く。就活・採用の「早期化+長期化」は学生だけでなく企業にとっても深刻な課題だ。

内々定出しの決め手(2つまで選択)は、「自社(社風)に合いそう」45.7%(前年43.3%)が「コミュニ

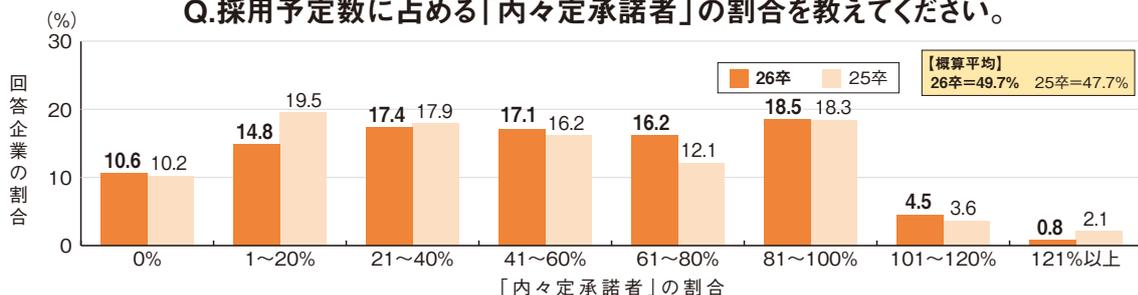
#### Q.2026年卒採用の現在の状況を教えてください。



#### Q.採用予定数に占める「内々定出し数」の割合を教えてください。



#### Q.採用予定数に占める「内々定承諾者」の割合を教えてください。



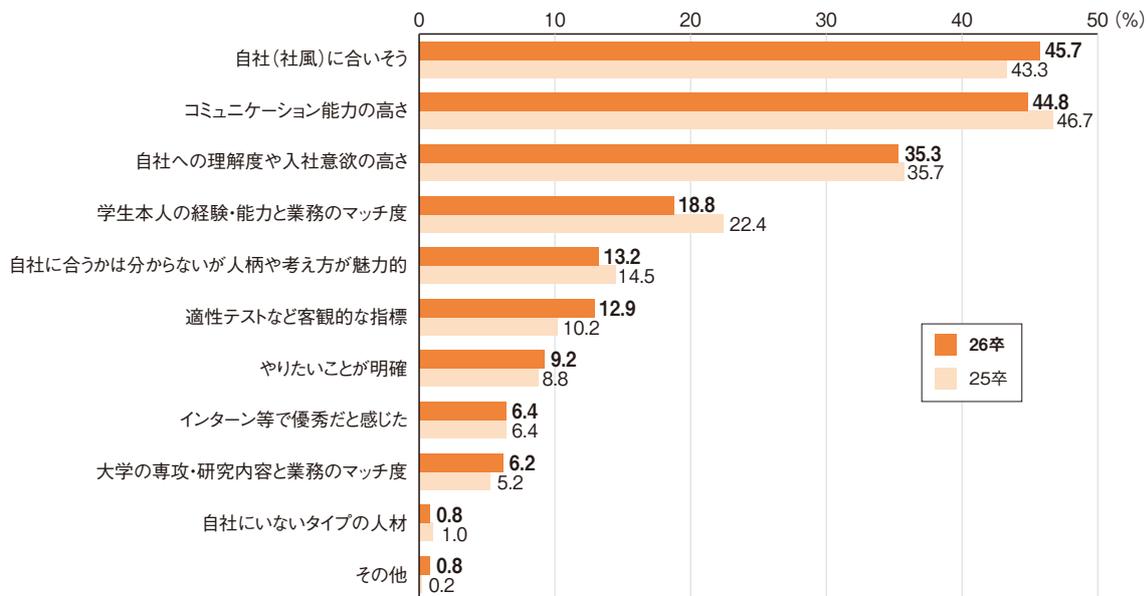
出所：学情「2026年卒採用活動に関するアンケート(2025年6月調査)」  
および学情「2025年卒採用活動に関するアンケート(2024年6月調査)」

## 企業の採用活動状況

ケーション能力の高さ」44.8%（前年46.7%）と入れ替わってトップに。とはいえ、この2つは僅差で、カルチャーマッチとコミュカを重視して内々定出しをする企

業が多い状況は変わらない。3位「自社への理解度や入社意欲の高さ」（35.3%）以下はすべて前年と同じ順だった。

### Q.内々定者について、内々定出しの決め手を教えてください。（特に当てはまるものを2つまで）



出所：学情「2026年卒採用活動に関するアンケート(2025年6月調査)」および学情「2025年卒採用活動に関するアンケート(2024年6月調査)」

### インターンシップと採用活動の連携 条件満たすインターン実施4割超す。早期選考実施は7割超に

ここまで見てきたように、政府によるルール変更2年目となる2026年卒採用の最大の注目点は、採用直結インターンシップやそこからの早期選考の広がり

とそれに伴う採用選考の早期化だ。インターンシップ等と採用活動の連携に変化はあったのか。10.3%で、前年の5.5%の倍近くに。注目の「インターンシップ等の参加者に早期選考の案内・実施」は、前年より7.6ポイント増え71.6%にのぼった。「インターンシップ等の参加者は通常選考で優遇した」は前年比微減の16.7%。「インターンシップ等の参加者限定のセミナー・懇親会を案内・実施した」は20.9%、「インターンシップ等と採用活動は切り離して実施」は13.8%にとどまり、いずれも前年より少し減った。ほとんどの企業がインターンシップ等を採用選考の一環と位置付け、大半が採用に直結させていたことがわかった。

まずは、「5日間以上」「半分を超える日程で職場体験を導入」などルール上の条件を満たすインターンシップの実施状況を見てみよう。インターンシップ等を実施した企業のうち、もともと条件を満たす内容で実施していた企業は計35.5%。「今年度から初めて実施した」は5.3%で、合わせると40.8%。前年より6.3ポイント増え、条件を満たすインターンシップを実施した企業が4割を超えた。

政府のルールでは、4年生の6月の選考解禁より前に早期選考を実施できるのは「2週間以上」の専門活用型のインターンシップに限られるうえ、実施時期も3年生の3月以降とされている。しかし、15ページにあるように「2週間以上」のインターン実施企業はごく少数なのに、選考や内々定出しの開始時期が早

オープン・カンパニーを含めたインターンシップ等と採用活動の連携(複数回答可)はどうか。「インターンシップ等の中で選考・内々定出しを行っている」は

## 企業の採用活動状況

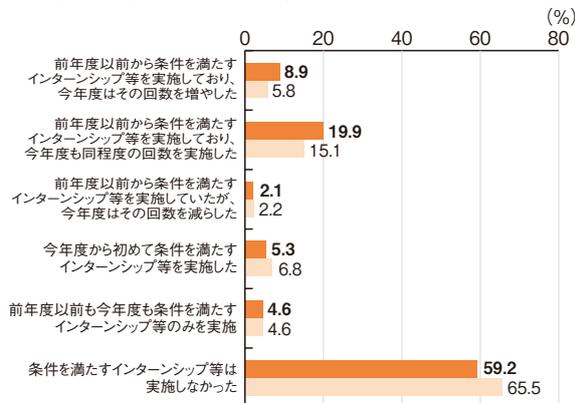
まっていることと考え合わせると、ルールを順守している企業はわずかとみられる。条件を満たさないオープン・カンパニーから早期選考をした企業が多数にのぼるのも間違いない。政府のルールには罰則などはなく、人材獲得競争が激しくなる中、この動きは止められないだろう。

ただ、インターンシップ等は実施すればいいというものではない。早期選考を案内したうち実際に選考に進んだ学生の割合をみると、前年は「61～80%」が24.5%で最多だったが、今回は「21～40%」の23.8%がトップで、「41～60%」21.8%、「1～20%」19.3%が続いた。概算平均では前年の45.7%から42.9%に減り、4割強の学生しか選考には進まなかった。多くの企業が早期選考を実施する

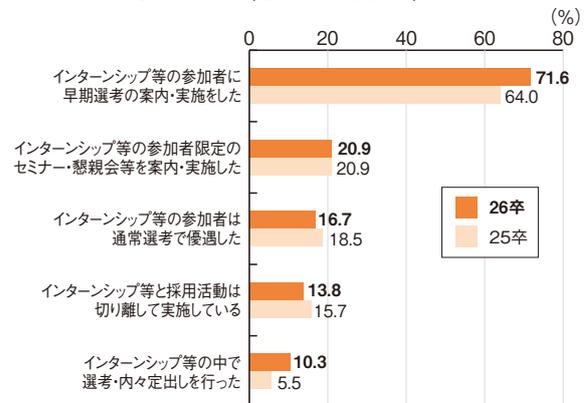
中、学生はインターンシップ等に参加したうえで企業を厳選していることがわかる。インターンシップ等の内容が充実していなければ、学生に選ばれないということだ。

一方で、内々定者のうちインターンシップ等に参加した学生の割合については、「50%以上」と答えた企業が39.2%と4割にのぼり、前年の26.2%から+13.0ポイントと急増した。インターンシップ等の内容が良ければ学生は早期選考に進み、企業は早い時期に内々定者を獲得できるということだろう。インターンシップは、企業と学生がお互いに理解を深めてミスマッチを防ぐのが本来の目的。インターンシップ等の充実によってミスマッチが減る方向に向かっているのなら歓迎したい。

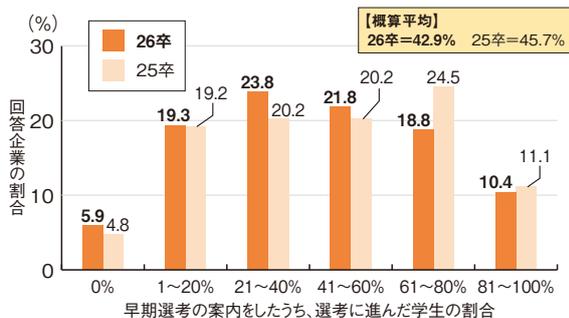
### Q.三省合意を踏まえ、2026年卒対象のインターンシップ等の実施状況をお教えてください。



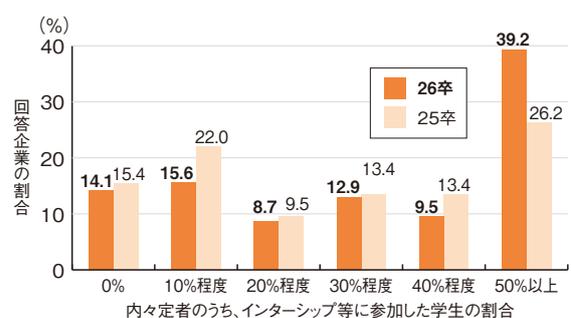
### Q.インターンシップ等と採用活動の連携を教えてください。(複数回答可)



### Q.早期選考の案内をしたうち、実際に選考に進んだ学生の割合はどの程度ですか。



### Q.内々定者のうち、インターンシップ等に参加した学生の割合を教えてください。



出所：学情「2026年卒採用活動に関するアンケート(2025年6月調査)」および学情「2025年卒採用活動に関するアンケート(2024年6月調査)」

企業の採用活動状況

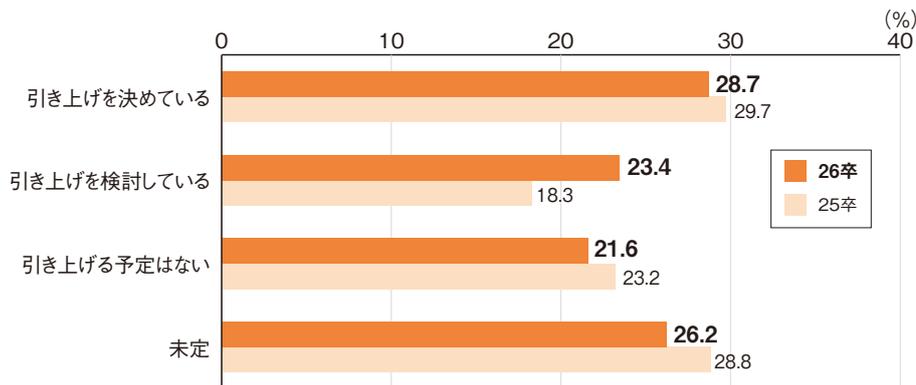
現状～今後の採用戦略 初任給アップの方向が過半数に。「既卒・経験者採用」重視にシフト

最後に、企業の現状と今後の採用戦略に関わる項目をまとめたい。物価高が続く中、2025年の春闘での平均賃上げ率は2年連続で5%台の高水準となり、人材獲得競争の激化で初任給を大きく引き上げる企業も相次ぐ。2026年入社の新卒の初任給を前年より引き上げるかを聞いたところ、「引き上げを決めている」28.7%と「引き上げを検討している」23.4%を合わせると52.1%で、前年の48.0%を上回り過半数の企業が積極姿勢を示した。「引き上げる予定はない」は21.6%で前年より減った。学生の動向で見たように、給与の多さは企業の魅力度の上位項目。初任

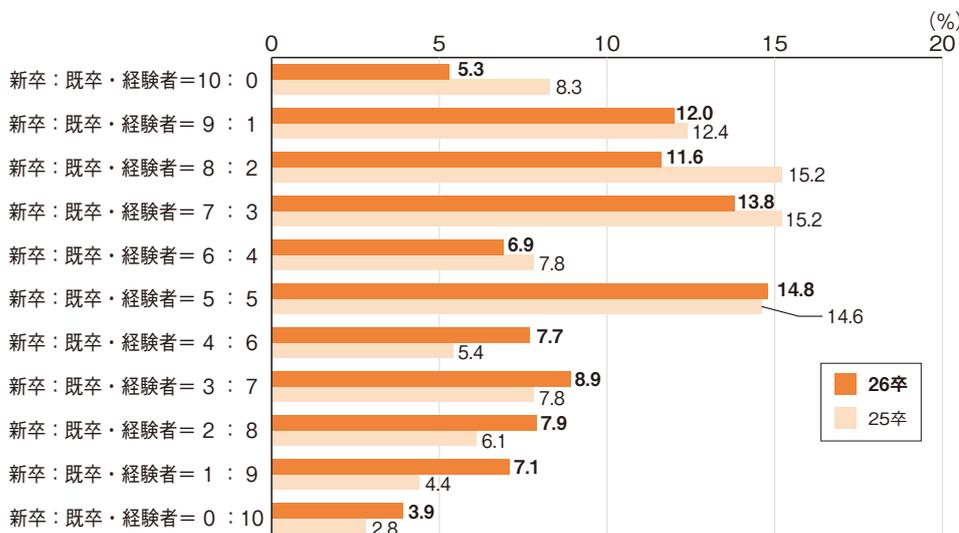
給が低いままでは優秀な学生には見向きもされない時代になった。

「新卒」と「既卒・経験者」の採用人数の比率については、今後3年ほど先の見通しを尋ねた。「新卒10:既卒・経験者0」から「同0:10」までを選んでもらう形で聞いたところ、「5:5」が14.8%でトップ。前年トップだった「8:2」と「7:3」はともに減り、新卒のみの「10:0」は前年比-3.0ポイントで5.3%となるなど、新卒を多く採る比率は軒並み減少。前年は計6割弱を占めたが、計49.6%と半分以下になった。既卒・経

Q.初任給は2025年4月入社の新入社員と比べ引き上げますか？



Q.今後3年ほど先を見据えたときに、「新卒」と「既卒・経験者」の採用人数の比率はどのようにされますか？想定でも構いませんので以下からお選びください。



出所：学情「2026年卒採用活動に関するアンケート(2025年6月調査)」および学情「2025年卒採用活動に関するアンケート(2024年6月調査)」

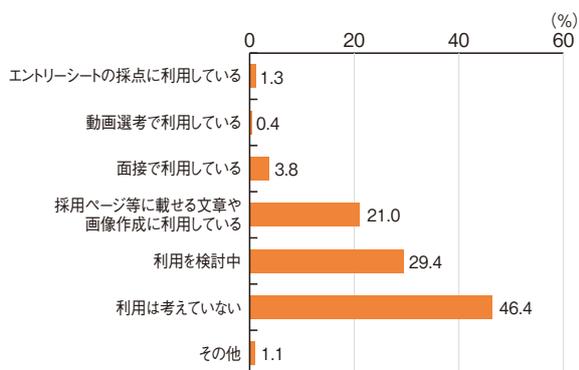
## 企業の採用活動状況

験者を多く採るほうはすべての比率で増えて計35.5%に。厳しさが増す新卒採用の分をカバーしようと、既卒・経験者採用重視にシフトする流れがはつきりしてきた。双方を一体の「20代通年採用」として実施する企業がさらに増えそうだ。

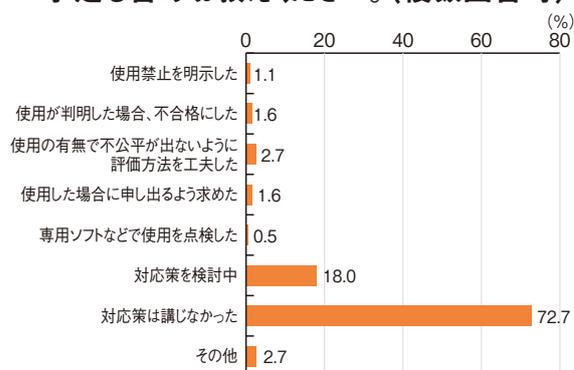
急速に普及している生成AIの採用活動での利用状況(複数回答可)も聞いた。「利用は考えていない」が46.4%で最多だったが、前年の66.9%からは急減。「利用を検討中」29.4%、「採用ページ等」に載せる文章や画像作成に利用」が21.0%で続いた。「面接で利用している」はまだ3.8%だが、有名企業の利用例がニュースでも取り上げられており、導入企業が今後急増する可能性もある。

学生が生成AIをエントリーシートに使用した場合の対応(複数回答可)については、「対応策は講じなかった」が72.7%と大多数で、「使用の有無で不公平が出ないように評価方法を工夫した」など具体的な対応策をとった企業はごくわずかだった。「生成AIでエントリーシートを作成する学生が増える前提で、採用選考の方針として検討・実施したこと」は、「面接をより重視した」33.3%以外は少数だが、「生成AIをうまく活用した学生をむしろ評価した」の4.9%が目立った。学生アンケートで活用が当たり前になっている(13ページ)ことに加え、生成AIを使いこなして生産効率を上げようとする企業も増えており、今後の変化を注視したい。

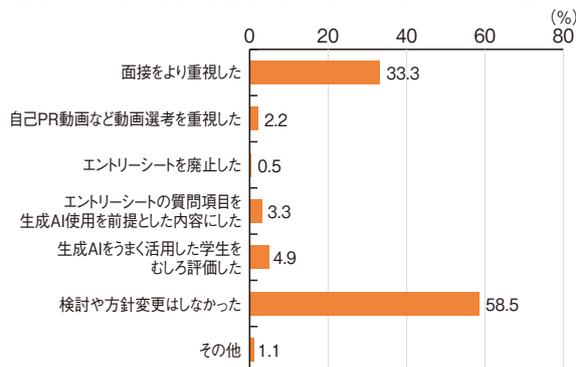
### Q.ChatGPTなどの生成AIをはじめ、採用活動でのAIの利用状況について教えてください。(複数回答可)



### Q.学生が生成AIをエントリーシートに使用する場合の対応として実施したことはありますか。予定も含め教えてください。(複数回答可)



### Q.生成AIでエントリーシートを作成する学生が増える前提で、採用選考の方針として検討・実施されたことがあれば教えてください。(複数回答可)



出所：学情「2026年卒採用活動に関するアンケート(2025年6月調査)」

## 資料編

令和7年3月21日

経済団体・業界団体等の長 殿

内閣官房内閣審議官  
 文部科学省高等教育局長  
 厚生労働省人材開発統括官  
 経済産業省経済産業政策局長

## 2026（令和8）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等について

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が不可欠であり、学生が学業に専念し、安心して就職活動に取り組める環境をつくることが重要です。

しかしながら、近年、学生の就職活動は、早期化・長期化する傾向にあることに加え、就職・採用活動の開始日より前に実質的な採用選考活動が実施されるなどの事態が生じているほか、就職活動を行う学生に対するハラスメントも指摘されています。これらによって、学生が混乱し、学業に専念する機会や安心して就職活動に取り組める環境が損なわれることが懸念されます。

一方、採用と大学教育の未来に関する産学協議会の整理に基づいたインターンシップが開始されるなど、学生の就職・採用活動に関する新たな取組も進められています。

こうした状況を踏まえ、政府として、別紙のとおり、「2026（令和8）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」を取りまとめました。就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保という本要請の趣旨を御理解いただき、加盟各企業等に対し、周知していただくとともに、本要請への御協力をお願い申し上げます。

(別紙1)

## 2026（令和8）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項

就職・採用活動の円滑な実施に加え、学生が学業に専念できる環境を確保するため、2026（令和8）年度（2027（令和9）年3月）に卒業・修了予定の学生<sup>1</sup>を対象とした就職・採用活動について、政府として、就職・採用活動を行う主体<sup>2</sup>に対し、以下の各項目の事項について、広く要請する。

## 1. 就職・採用活動の日程

## 【背景・考え方】

我が国経済の持続的な成長を支える若年人材を育成するためには、学生が学業等に専念し、安心して就職活動に取り組める環境をつくることが必要である。

しかしながら、通常の学事日程に配慮して定められた広報活動の開始日（卒業・修了年度に入る直前の3月1日）及び採用選考活動の開始日（卒業・修了年度の6月1日）よりも前に、それらの活動が行われることで、広報活動及び採用選考活動が一部で早期化し、学生の就職活動期間は長期化する傾向が見られる<sup>3</sup>。

こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を損なっている。

2025年度（2026年3月）以降に卒業・修了予定の学生に関して、新しい採用日程を設けたところであるが、その考え方は、次のとおり。

従来の大量一括採用の仕組みの中では、高い専門的知識や能力を持った大学院生、日本人海外留学生や外国人留学生や学部生の専門性が十分に評価されず、また、企業にとっても、そうした学生を適切に採用・活用できていないという課題がある。

このため、高い専門的知識や能力を持った大学院生、留学生や学部生が、正当に評価される形で就職活動を行えるようにするとともに、企業が、学生の希望に応える形で、高い専門的知識や能力を持つ人材を確保できるようにすることとする。

その上で、実施企業には、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行うことが期待される。

なお、多様な人材の活躍を促進する観点から、通年採用や経験者採用の導入・拡大など、採用方法の多様化を一層推進していくことも期待される<sup>4</sup>。

## 【要請事項】

## (1) 内容

以下の就職・採用活動日程ルールを原則とする。

- ・ 広報活動<sup>5</sup>開始：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
- ・ 採用選考活動<sup>6</sup>開始：卒業・修了年度の6月1日以降
- ・ 正式な内定日：卒業・修了年度の10月1日以降

## 資料編

広報活動の開始期日より前に行う活動は、広報活動のスケジュールを事前に公表することを含め、不特定多数に向けた一般的なもの<sup>7</sup>にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した広報・採用選考活動は行わないこと。広報活動の実施に当たっては、その後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを十分に周知<sup>8</sup>すること。

ただし、2022（令和4）年4月に産学協議会<sup>9</sup>がまとめた学生のキャリア形成支援活動（4類型）のタイプ3のうち、専門活用型インターンシップに参加する者については、①卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで当該専門活用型インターンシップを活用すること、かつ、②インターンシップ後の採用選考を経ることにより、6月からの採用選考開始時期にとらわれないこととする。

## (2) 留意事項

- ① 専門活用型インターンシップの実施を通じて、6月より前に採用選考を開始する企業は、透明性確保のため、以下の内容を含む事項をHP等で公表する。
  - ・ 産学協議会基準に準拠したタイプ3のインターンシップの開示要件
    - a. プログラムの趣旨（目的）
    - b. 実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給／有給等
    - c. 就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む）
    - d. 就業体験を行う際に必要な能力
    - e. インターンシップにおけるフィードバック
    - f. 採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（活用内容の記載は任意）「採用活動開始」の時期については、専門活用型インターンシップの実施によって、6月より前に採用選考を開始する場合には、そのときからとする。
    - g. 当該年度のインターンシップ実施計画（時期、回数、規模等）
    - h. インターンシップに係る実績概要（過去2～3年程度）
    - i. 採用選考活動等の実績概要
  - ・ その他の開示要件
    - j. 就業体験を行う際に学生に求める大学における学修成果水準（GPA 等）
    - k. 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力
    - l. 参考情報として、新卒一括採用に係る採用計画（採用人数等）
- ② 多様な人材の活躍を促すため、実施企業は、新卒学生のみならず、博士課程学生、既卒学生、海外からの日本人及び外国人留学生などの多様な人材にも、同様のインターンシップ、採用選考の機会を設ける。
- ③ 実施企業は、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行う。

## 2. 学事日程等への配慮

## 【背景・考え方】

学生の就職活動期間が長期化すると、学修時間等の確保に影響を与える。採用選考活動は、広報活動とは異なり、日程や場所等の決定に関し学生に裁量を与えられているものではないため、学生の負担軽減、学修時間の確保、学事日程等に十分配慮する必要がある。

## 【要請事項】

- ① 面接や試験の実施に際して、土日・祝日、平日の夕方以降の時間帯、長期休暇期間等を活用するとともに、学生の健康状態に配慮すること<sup>10</sup>。
- ② 学生の授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないよう、採用選考活動の日時を設定すること。
- ③ 採用選考活動の対象となる学生に対して、事前に余裕をもって連絡を行うこと。
- ④ 学生のクールビズ<sup>11</sup>等への配慮を行うとともに、その旨を積極的に学生に対して周知すること。
- ⑤ ①～④のほか、学生から個別事情の申し出がある場合、それらに十分配慮しながら採用選考活動を実施すること。

## 3. インターンシップの取扱い

## 【背景・考え方】

インターンシップについては、産学協議会における2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」<sup>12</sup>における整理を踏まえ、政府において、「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」<sup>13</sup>を改正した。2024（令和6）年度以降の卒業・修了予定者については、就職・採用活動開始日<sup>14</sup>以降に限って、一定の要件を満たす質の高いインターンシップで取得した学生情報を活用できることとなった。

一方で、インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組（以下、「インターンシップ等」という。）を契機として、本要請の日程より前に実質的な採用選考活動が行われる事例、通常の学事日程を考慮しないインターンシップ等が実施されることによって、学生が学修時間等を確保しながら就職活動に取り組める環境が損なわれる事態も生じている。産学の共通理解に基づくインターンシップ等を実施することが重要である。

## 【要請事項】

- ① 産学協議会2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」におけるインターンシップ等の類型や「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」を踏まえ、適切なインターンシップ等を行うこと。主な内容

## 資料編

は、以下のとおり。

- ・ キャリア形成支援における産学協働の取組のうち、タイプ1（オープン・カンパニー）、タイプ2（キャリア教育）は、「インターンシップ」には該当しないため、それらをインターンシップと称して行わないこと。
  - ・ インターンシップに参加できる学生数は限られており、就職活動予定者の一部しか参加できないことが想定されるため、インターンシップ参加経験のない者であっても、採用選考へのエントリーは可能であることを十分に周知すること。
  - ・ インターンシップで取得した学生情報を就職・採用活動に活用できるのは、一定の要件<sup>15</sup>を満たしたタイプ3のものに限られ、そのようなインターンシップには、募集要項等に「産学協議会基準準拠マーク」の記載が可能になることに留意すること。（別紙2参照）
  - ・ 広報活動又は採用選考活動の開始日より前に行うインターンシップ等については、広報活動や採用選考活動と異なるものであることを明確にすること。
  - ・ 広報活動又は採用選考活動の開始日以後に、2026（令和8）年度卒業・修了予定者を含むインターンシップ等を実施する場合には、広報活動又は採用選考活動の趣旨を含むことも差し支えないが、その場合は、あらかじめ当該活動の趣旨を含むことを明示すること。
  - ・ インターンシップを実施する場合は、学生の長期休暇を活用し、学事日程に十分配慮すること。
- ② インターンシップについても、その参加の辞退について、インターンシップの円滑な運営のために必要となる合理的な範囲を超えて、学生の選択の自由を損なうような行為<sup>16</sup>は行わないこと。

#### 4. 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

##### 【背景・考え方】

近年は、留学や課外活動など、様々な活動に意欲的に取り組む様々な学生も多数存在する。そうした意欲や能力のある若者に、応募の機会を幅広く提供することが重要である。

##### 【要請事項】

- ① 若者雇用促進法に基づく指針<sup>17</sup>も踏まえ、卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるようにすること。
- ② 既卒者について、通年採用など、様々な募集機会を積極的に提供するとともに、その場合には、その旨の情報発信を行うこと。

#### 5. 日本人海外留学生<sup>18</sup>や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供

##### 【背景・考え方】

国際的な人材獲得競争が展開される中、日本人海外留学生や外国人留学生が、就職活動で不利になるとの認識が生じることのないよう、多様で公平・公正な採用選考の機会を提供することが重要である。

##### 【要請事項】

- ① 日本人海外留学生や外国人留学生に対して、一括採用のほか、通年採用、海外や国内で実施されるジョブフェアへの参加など、多様な採用選考機会を設ける取組を、各企業の必要に応じて行うとともに、その旨を積極的に周知すること。
- ② 外国人留学生に対して、業種や職種等によって求められる日本語能力が多様であること等も踏まえ、選考時点での一律の日本語能力ではなく、業務で求められる日本語能力や専門性に応じて採用選考する取組を、各企業の必要に応じて行うこと。また、外国人留学生の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成・処遇等について、政府が策定したチェックリストやベストプラクティス<sup>19</sup>等を参考に、積極的に周知すること。
- ③ 2027（令和9）年3月とは卒業・修了の時期が異なるなど、何らかの理由により一括採用の採用選考時期に就職活動を行わなかった学生に対して、通年採用や秋季採用の導入を始めとした様々な募集機会を設けることについて、検討すること。また、そうした機会を提供する場合には、積極的に周知すること。

#### 6. 障害のある学生の採用選考

##### 【背景・考え方】

障害のある学生の就職希望者数が増加する中、障害のある学生が、就職活動で不当な差別的取扱いを受けることのないよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえて、採用選考活動を実施することが重要である。

##### 【要請事項】

- ① 大学等と連携して障害のある学生向けに求人情報を提供するなど、募集及び採用に関する情報の公表を積極的に行うこと。
- ② 募集及び採用に当たり、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保にとって支障となる事情がある場合は、障害のある学生からの申出を受け、過重な負担にならない範囲で、障害の特性に配慮した必要な措置を講ずること。

## 資料編

**7. オンラインの活用****【背景・考え方】**

学生が、オンラインであっても対面と同様に、不公平・不公正な扱いを受けることなく、安心して就職活動に取り組める環境を整えることが重要である。また、大学等の所在地により、学生の就職活動に不利が生じないように、配慮することが求められる。

**【要請事項】**

- ① オンラインによる企業説明会や面接・試験を実施する場合には、その旨を積極的に情報発信すること。特に、遠隔地の学生に対して、オンラインでの実施を検討し、そうした機会を提供する場合には、積極的に周知すること。
- ② 通信手段や使用ツールなど、どのような条件で実施するかについて、事前に明示し、学生が準備する時間を確保すること。
- ③ 通信環境により、音声・映像が途切れる場合には、学生が不安にならないよう対応すること。
- ④ オンライン環境にアクセスすることが困難な学生に対しては、対面や他の通信手段による企業説明会や面接・試験等も併せて実施すること。

**8. 成績証明等の一層の活用****【背景・考え方】**

採用選考活動では、学生の学業に対する取組状況が適切に評価されることが求められる。

**【要請事項】**

採用選考活動に当たっては、大学等における成績証明等を取得して一層活用すること（例えば、面接時にそれらに基づいた質問を行うなど）等により、学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。

**9. 公平・公正で透明な採用及び個人情報の不適切な取扱いの防止の徹底****【背景・考え方】**

学生が安心して就職活動に取り組むためには、応募者に広く門戸を開き、応募者の適性・能力に基づいた公平・公正で透明な採用選考を行うことが求められる。また、学生の個人情報の不適切な取扱いにより、就職活動に不利に働くようなサービスが提供され、利用される事案などが発生しており、そうした事態を防止することが求められる。

**【要請事項】**

関係法令等<sup>20</sup>を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行うとともに、学生の個人情報の適切な取扱いに万全を期すること。

**10. 採用選考における学生の職業選択の自由を妨げる行為の防止の徹底****【背景・考え方】**

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、学生の職業選択の自由を妨げる行為（いわゆる「オワハラ」）が確認されている。

「オワハラ」は、憲法で保障された職業選択の自由を侵害するおそれがある許されない行為である。企業の対応が学生に「オワハラ」と受け止められれば、その企業は法令違反に問われるおそれがあるほか、社会的信用の失墜や企業イメージの低下につながることも懸念される<sup>21</sup>。

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第7条の規定に基づく「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）において、「採用内定又は採用内々定を行うことと引換えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等青少年の職業選択の自由を妨げる行為又は青少年の意思に反して就職活動の終了を強要する行為については、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと」とされていることを認識する必要がある。

企業が内（々）定を出した学生の保護者に対し、学生の内定承諾の意思の確認等を行う、いわゆる「オヤカク」と称されるものについては、例えば、企業が保護者にも企業情報を提供するなど、入社に際しての保護者の不安を解消し、企業に対する理解を深めることを目的とするケースがある一方で、内定辞退の防止を目的として、内定を承諾することに保護者の同意を強要するといったケースもあると指摘されている。そうした行為は、学生の職業選択の自由を妨げるものとして、「オワハラ」に該当し得ることに留意が必要である。

**【要請事項】**

学生の職業選択の自由を確保するため、新卒等の採用を行う企業及び学生と企業のマッチング機能を担う職業紹介事業者は、「オワハラ」を行わないこと<sup>22</sup>。

**（参考）オワハラについて**

オワハラに該当し得る例としては、次のようなものが挙げられる。ただし、オワハラは、これらの例に限られるものではない。

- ・ 自社の内（々）定と引換えに、他社への就職活動を取りやめるよう、強要すること
- ・ 他社の就職活動が物理的にできないよう、研修等への参加を求めること
- ・ 自由応募型の採用選考において、内（々）定と引換えに、大学等又は大学教員等からの推薦状の提出を求めること
- ・ 内定承諾書等の早期提出を強要することや、内定辞退の防止を目的として、内定を承諾することについて、保護者の同意を強要すること
- ・ 内（々）定辞退を申し出たにもかかわらず、引き留めるために、何度も話し合いを求めること
- ・ 内（々）定期間に行われた業務性が強い研修について、内定辞退の防止を目的として、内（々）定を辞退した場合に研修費用の返還を求めること又は事前にその誓約書を要求すること

## 資料編

## 11. セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの防止の徹底

## 【背景・考え方】

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、学生に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントが確認されており、それらを防止することが必要である。

## 【要請事項】

採用選考活動、OB・OG訪問への対応、インターンシップの実施等において、性的な冗談やからかいの発言を行う、身体に接触するなどのセクシュアルハラスメントや、面接時に人格を否定するような暴言を吐くなどのパワーハラスメントを行ってはならない旨を社員に対して周知すること。また、学生からの相談に対して適切な対応を行う<sup>23</sup>など、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの防止のための対応を徹底すること。

## 12. 学生からの苦情・相談への対応

## 【背景・考え方】

ハラスメント行為への対応を含め、学生が安心して就職活動に取り組める環境づくりのためには、大学、企業、政府等の関係者が学生からの苦情・相談に適切に対応することが重要である。企業及び学生と企業のマッチング機能を担う職業紹介事業者においても、そうした取組への協力を行うことが求められる。

## 【要請事項】

若者雇用促進法に基づく指針等も踏まえ、職業安定機関（ハローワーク）等と連携を図りつつ、相談窓口を設置するなど、学生からの苦情・相談を迅速かつ適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

以上

- 1 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校の卒業・修了予定者が対象であり、大学院博士課程（後期）に在籍している院生は、この限りではない。
- 2 採用を予定する企業のみならず、学生の就職支援サービスに関わるすべての民間企業・団体を含む。
- 3 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（2024（令和6）年12月）
- 4 日本経済団体連合会「2025年版経営労働政策特別委員会報告」でも、採用方法の多様化が推奨されている。
- 5 広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報等を学生に対して広く発信する活動をいう。その開始期日の起点は、自社の採用サイト、求人広告会社や就職支援サービス会社の運営するサイト等で、学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点とする。
- 6 採用選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動をいう。具体的には、選考の意思をもって学生の順位付け又は選抜を行うもの、あるいは、当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものであり、こうした活動のうち、時間と場所（オンラインを含む）を特定して、学生を拘束して行う面接や試験などの活動をいう。エントリーシートの提出、ウェブテストやテストセンターの受検などによる事前スクリーニングは、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量が与えられていることから、採用選考活動とは区別する。
- 7 例えば、ホームページでの文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなど。
- 8 例えば、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示、口頭による説明などの方法によって、学生に周知徹底することなど。
- 9 日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」
- 10 翌日の学業やレポートの作成等に影響がないように配慮するとともに、働き方改革の観点から、採用担当者の労務管理に留意することが求められる。
- 11 政府は、2005年からクールビズ（冷房温度の適正化とその温度に適した軽装や取組など）を推進しており、各企業においては、業界の実態等に応じた対応が期待される。
- 12 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021年度報告書（2022年4月18日公表）
- 13 文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名、2022年6月13日最終改正。
- 14 広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日、採用選考活動は卒業・修了年度の6月1日。
- 15 以下の5つの要件。
  - ① インターンシップ実施期間の半分以上の日数を職場での就業体験（テレワークが常態化している場合は、テレワークを含む。）に充てること
  - ② 職場の社員が学生を指導し、終了後にフィードバックを行うこと
  - ③ 汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上をかけて実施すること
  - ④ 学業との両立の観点から、学部3年・4年又は修士1年・2年の長期休暇期間に実施すること（ただし、大学正課及び大学院博士課程（後期）は、長期休暇の限りでない。）
  - ⑤ プログラムの趣旨・内容・就業体験を行う際に必要な能力、採用選考活動等開始日以降に学生情報を活用する旨、採用選考活動等の実績概要など、産学協議会が設けた項目をHP等で公表すること
- 16 これに該当し得る例としては、自由応募型のインターンシップの選考において、インターンシップの参加を学生が辞退しないよう、大学との協定等を条件とすることが挙げられる。
- 17 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するた

## 資料編

- めの指針」(平成27年厚生労働省告示第406号)
- 18 留学期間が1. の就職・採用活動の日程と重複するなどを指す。
  - 19 外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム(文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省共同事務局)において、「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」を策定(2020年2月)。
  - 20 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(昭和41年法律第132号)、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(昭和47年法律第113号)、「青少年の雇用の促進等に関する法律」(昭和45年法律第98号)、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和35年法律第123号)、「職業安定法」(昭和22年法律第141号)、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」(平成11年労働省告示第141号)及び「個人情報の保護に関する法律」(平成15年法律第57号)
  - 21 日本経済団体連合会「2025年版経営労働政策特別委員会報告」では、「企業には、オワハラ未然防止に向けた研修等を実施するなど、社内での啓発の強化・徹底が望まれる」旨が記載されている。
  - 22 学生が、就活エージェント等の名称で職業紹介事業者が提供する職業紹介サービスを活用し、企業から内々定を受けた際、当該就活エージェント等から、他企業への就職活動の終了を迫られる等の事例がみられる。大学は、学生に対し、内々定を受けた後であっても、引き続き、就職活動ができる旨を周知徹底する。仮に、不当な行為等があった場合には、キャリアセンター等の窓口で相談や企業に対する申し入れができるよう、環境を整備する。同時に、大学は、学生に対し、不必要に複数の内々定を保持する行為などは厳に慎み、節度ある就職活動を行うよう、周知徹底する。都道府県労働局・ハローワークにおいても、学生からの相談を受けつけ、相談者の意向も踏まえつつ、事実確認の上で、適切に対処する。都道府県労働局・ハローワークと大学のキャリアセンター等の窓口は、事例の共有等の連携を行う。
  - 23 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)」

(別紙2)

## 産学協議会基準準拠マーク



質の高いインターンシップの普及に向けて、産学協議会が合意した5つの要件  
(就業体験・実施期間等)を満たすプログラムには、本マークの使用が可能。  
※2023年の夏休み以降に実施するプログラムから適用

## 資料編

## 【内々定率調査結果】

## ■調査概要

調査期間：11月末：2024年11月25日～11月30日／12月末：2024年12月25日～2025年1月5日／  
 1月末：2025年1月24日～1月31日／2月末：2025年2月15日～2月24日／  
 3月末：2025年3月25日～3月31日／4月末：2025年4月24日～4月30日／  
 5月末：2025年5月23日～5月31日／6月末：2025年6月25日～6月30日  
 調査対象：2026年3月卒業（修了）予定の大学生・大学院生  
 調査方法：インターネットによるアンケート  
 回答者数：11月末：341人／12月末：250人／1月末：302人／2月末：296人／3月末：387人／  
 4月末：253人／5月末：322人／6月末：293人

※本調査の結果を全体で見ると、文理男女別の回答格差をなくす為ウエイトバックを行った。

内々定率	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
全体	16.9%	36.6%	48.2%	54.3%	69.7%	74.9%	80.1%	85.0%
全体（昨年同時期）	11.8%	25.0%	29.2%	38.1%	53.7%	70.1%	81.3%	84.7%
文系	15.4%	33.0%	45.2%	52.5%	63.3%	70.8%	74.4%	81.7%
文系（昨年同時期）	11.9%	24.1%	28.3%	32.8%	49.0%	67.9%	78.2%	80.7%
理系	19.8%	43.8%	54.4%	58.1%	82.8%	83.0%	91.7%	91.7%
理系（昨年同時期）	11.6%	26.8%	31.0%	49.1%	63.4%	74.7%	87.8%	93.0%

就職活動率	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
全体	83.2%	88.6%	82.9%	83.8%	63.3%	51.1%	45.3%	31.2%
全体（昨年同時期）	88.7%	86.1%	85.2%	86.6%	75.6%	67.8%	53.4%	33.0%
文系	81.3%	89.5%	82.9%	85.9%	71.7%	61.2%	54.5%	35.3%
文系（昨年同時期）	87.7%	87.3%	83.8%	87.1%	83.0%	76.1%	57.3%	37.5%
理系	87.0%	86.6%	82.8%	79.5%	46.2%	30.9%	26.7%	23.0%
理系（昨年同時期）	90.8%	83.5%	88.1%	85.7%	60.1%	50.7%	45.2%	23.8%

## ■内々定1社の学生

内々定企業の志望度合	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
第一志望	23.7%	34.8%	26.0%	34.6%	56.3%	54.0%	64.5%	77.2%
第二志望	29.6%	27.7%	29.4%	24.0%	17.0%	24.7%	23.4%	13.6%
第三志望以下	46.7%	37.6%	44.7%	41.4%	26.7%	21.3%	12.1%	9.2%



内々定企業への入社意思	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
強く入社を希望する	22.5%	35.9%	24.5%	33.3%	52.7%	55.2%	69.3%	73.3%
他企業で内定（内々定）を得られなければ、入社を検討する	64.2%	53.0%	63.9%	54.2%	43.0%	38.0%	29.9%	21.4%
入社する気はない	13.3%	11.2%	11.6%	12.5%	4.4%	6.8%	0.9%	5.3%

## ■内々定2社以上の学生

内々定企業の志望度合	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
第一志望群	43.3%	63.0%	72.8%	62.2%	77.8%	88.1%	85.3%	85.1%
第二志望群	36.5%	44.9%	22.4%	31.4%	28.7%	24.2%	21.3%	16.6%
第三志望群以下	20.2%	2.6%	22.9%	23.1%	11.2%	7.1%	11.0%	8.8%

※複数回答



内々定企業への入社意思（最も入社意思が強い企業について）	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
強く入社を希望する	23.1%	44.9%	43.9%	34.7%	56.0%	67.3%	74.1%	82.2%
他企業で内定（内々定）を得られなければ、入社を検討する	58.7%	52.5%	54.5%	62.1%	40.9%	32.0%	24.1%	16.6%
入社する気はない	18.2%	2.6%	1.5%	3.2%	3.1%	0.7%	1.8%	1.2%

## 資料編

内々定獲得社数	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
平均社数	1.36社	1.42社	1.58社	1.82社	2.12社	2.23社	2.62社	2.80社
平均社数（昨年同時期）	1.25社	1.22社	1.69社	1.80社	2.28社	2.53社	2.82社	2.68社

※内々定獲得済み学生の平均値

内々定保有社数	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
平均社数	1.25社	1.36社	1.44社	1.61社	1.57社	1.55社	1.39社	1.26社
平均社数（昨年同時期）	1.19社	1.14社	1.48社	1.57社	1.81社	1.79社	1.76社	1.34社

※内々定辞退をした企業を除く現在の内々定保有企業数 ※内々定獲得済み学生の平均値

内々定企業への応募のきっかけ	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
就職サイトで知って	41.3%	49.7%	47.9%	46.1%	47.5%	49.9%	51.5%	51.2%
企業のホームページを見て	18.2%	11.7%	10.7%	6.8%	21.2%	28.6%	21.2%	19.5%
就職サイトが主催するイベントで話を聞いて	18.7%	17.5%	24.0%	24.5%	16.1%	15.2%	15.1%	18.8%
就職エージェント経由で	9.6%	2.3%	8.7%	7.0%	9.4%	7.8%	9.0%	10.8%
インターンシップやオープン・カンパニーに参加して	15.1%	16.4%	21.5%	6.8%	18.8%	15.1%	15.3%	8.9%
学校で行われた就活イベントで話を聞いて	2.4%	5.5%	5.6%	3.6%	8.4%	6.9%	6.0%	8.6%
SNSを見て	2.3%	5.4%	5.0%	2.3%	5.4%	6.0%	5.8%	6.2%
学校の求人システムから	0.0%	0.0%	3.0%	1.0%	2.6%	1.6%	2.6%	3.4%
学校のキャリアセンターからの紹介	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	1.9%	1.6%	2.7%	2.8%
その他	12.4%	12.4%	7.1%	6.8%	8.3%	6.4%	6.9%	2.8%

※複数回答

就職活動前に内々定企業を知っていたか	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
知っていた	38.3%	54.6%	46.1%	44.1%	54.6%	46.2%	50.1%	51.5%
知らなかった	61.7%	45.4%	53.9%	55.9%	45.4%	53.8%	49.9%	48.5%

内々定獲得後の企業からのフォロー対応	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
懇親会（対面）	20.5%	27.2%	38.1%	43.3%	42.1%	57.6%	58.2%	62.6%
懇親会（オンライン）	22.3%	20.4%	17.4%	21.0%	25.6%	28.6%	23.5%	31.9%
先輩社員との面談（対面）	21.2%	9.5%	14.0%	16.6%	14.7%	14.9%	15.5%	11.6%
先輩社員との面談（オンライン）	37.3%	29.9%	26.6%	21.5%	22.9%	23.7%	25.9%	22.4%
人事担当との面談（対面）	8.5%	11.7%	16.3%	18.9%	11.6%	13.6%	13.2%	15.7%
人事担当との面談（オンライン）	50.4%	31.4%	30.9%	30.1%	27.7%	31.1%	32.2%	27.6%
研修（対面）	7.7%	4.1%	2.1%	0.9%	3.0%	2.0%	3.3%	2.9%
研修（オンライン）	4.9%	1.5%	2.0%	0.9%	1.5%	2.2%	1.7%	1.5%
内定（内々定）先企業でのアルバイト（対面）	4.9%	3.1%	3.7%	2.3%	2.1%	1.3%	0.9%	2.6%
内定（内々定）先企業でのアルバイト（オンライン）	1.3%	0.8%	1.0%	0.5%	1.0%	0.9%	1.2%	1.2%
合宿・旅行	0.0%	1.6%	0.0%	0.5%	1.3%	1.4%	1.7%	0.7%
会社見学会	15.5%	14.5%	8.2%	12.3%	7.7%	8.9%	14.2%	11.5%
内定者専用のSNSを案内された	7.7%	2.5%	5.0%	8.5%	8.5%	11.3%	9.8%	10.7%
学校推薦書類の提出を求められた	2.4%	1.0%	2.7%	3.1%	2.2%	3.6%	4.6%	2.9%
誓約書の提出を求められた	18.2%	18.6%	23.4%	18.1%	17.1%	21.7%	21.9%	17.2%
就職活動の終了を依頼された	3.6%	1.0%	2.1%	5.9%	5.9%	8.6%	6.4%	6.9%
その他	1.3%	0.8%	3.2%	3.0%	1.9%	0.8%	0.7%	0.3%
特に案内はなかった	13.1%	11.2%	13.4%	8.5%	11.5%	10.0%	5.6%	6.1%

※複数回答

資料編

【2026年卒 就職人気企業ランキング】

調査概要

- 調査対象：2026年3月卒業予定の  
全国大学3年生、大学院1年生
- 調査期間：2024年4月1日(月)～  
2024年10月31日(木)
- 調査方法：  
(1) Re就活キャンパス会員学生へE-MAILにて  
告知。Web上の入力フォームによる回収。  
(2) 弊社主催のイベント来場学生へのWeb入力  
フォームによるアンケート調査及び回収。
- 回答方法：選択式(最大5社)
- 有効回答：5,476名

ランキング算出方法

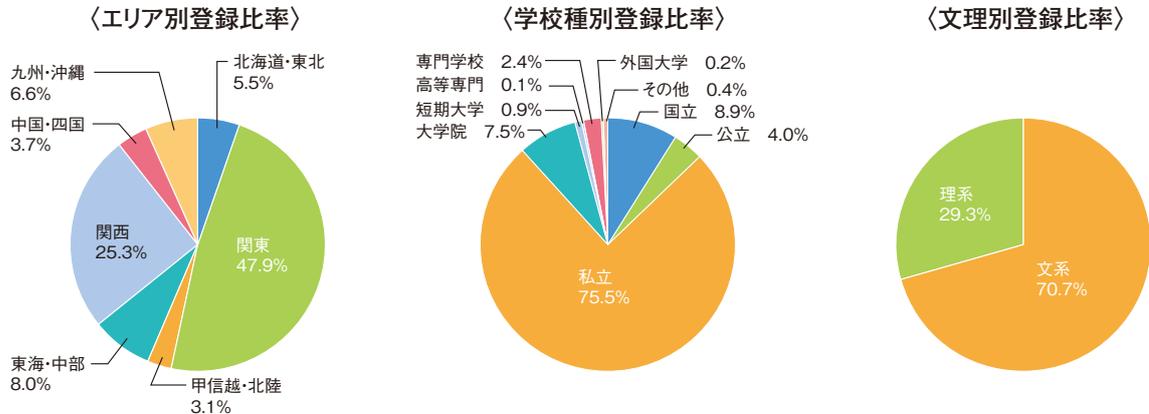
回答学生の所属する学校所在地および文理・男女で12区分を設定、文部科学省統計情報より男女文理別の学生数を推計し、ウエイトバック処理の母数とした。これに回答数を対比させウエイトバック値を算出。ランキング1位を100ポイントとした相対値によって2位以下のポイントを算出した。

＜総合ランキング TOP100＞

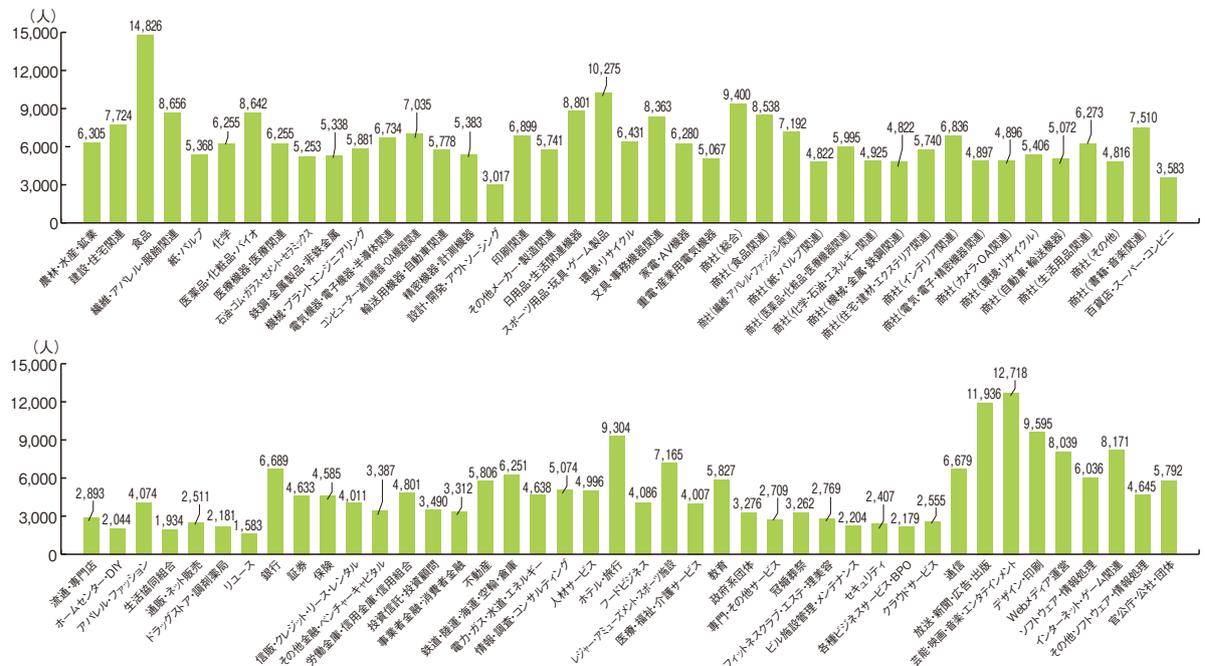
順位	前年 順位	企業名	ポイント	順位	前年 順位	企業名	ポイント
1	1	伊藤忠商事	100.00	51	49	住友商事	30.19
2	10	味の素	97.61	52	61	東映	29.46
3	4	任天堂	74.91	53	24	ミズノ	28.91
4	8	オリエンタルランド	67.87	54	116	味の素AGF	27.38
5	32	東宝	63.83	55	38	グーグル	27.14
6	3	集英社	62.91	56	209	ベネッセコーポレーション	27.01
7	6	大日本印刷(DNP)	62.37	57	94	三井物産	26.94
8	7	KADOKAWA	61.33	58	84	三菱UFJ銀行	26.20
9	2	講談社	60.64	59	67	富士ソフト	26.18
10	5	アサヒ飲料	56.02	60	69	BREXA Technology	26.15
11	13	Sky	54.65	61	43	TOHOシネマズ	26.12
12	15	バンダイ	52.69	62	54	伊藤園	25.59
13	18	アイリスオーヤマ	52.51	63	87	野村総合研究所	25.06
14	21	ソニーミュージックグループ	52.38	64	104	キリンホールディングス	24.90
15	14	資生堂	52.20	65	102	キュービー	24.84
16	36	サントリーグループ	48.16	66	90	江崎グリコ	24.81
17	19	星野リゾート・マネジメント	48.11	67	66	タカラミーズグループ	24.20
18	9	小学館	48.02	68	46	東京ドーム	24.09
19	11	JTBグループ	46.16	69	71	エイベックス	23.82
20	17	博報堂	45.71	70	76	大黒天物産	23.66
21	40	ロッテ	45.52	71	121	愛知県	23.61
22	62	NTTデータグループ	44.45	72	56	アディダス ジャパン	23.02
23	20	三菱商事	43.03	73	75	雪印メグミルク	22.71
24	37	日清食品グループ	41.84	74	45	NTTドコモ	22.70
25	31	トヨタ自動車	40.55	75	93	バンダイナムコアミューズメント	20.70
26	41	コナミグループ	37.87	76	120	パナソニックグループ	20.65
27	26	イオングループ	37.34	77	132	三井住友銀行	20.64
28	23	TOPPAN	37.33	78	159	三菱重工業	20.55
29	27	ANA(全日本空輸)	36.51	79	95	エイチ・アイ・エス	20.15
30	16	ソニーグループ	36.48	80	81	そごう・西武	20.02
31	22	森永製菓	36.44	81	161	ドン・キホーテ(PPIHグループ)	20.01
32	29	キッコーマン	35.94	82	100	コクヨ	19.97
33	60	明治グループ(明治/Meiji Seikaファルマ)	35.05	83	83	三菱電機	19.97
34	33	バンダイナムコエンターテインメント	34.92	84	112	旭化成	19.95
35	50	花王	34.14	85	188	富士通	19.54
36	25	TBSテレビ	33.96	86	77	JR東日本(東日本旅客鉄道)	19.53
37	35	ニトリ	33.78	87	169	野村證券	19.50
38	39	セガ	33.73	88	86	朝日新聞社	19.49
39	78	コーセー	33.70	89	91	ヤオコー	19.49
40	12	東京海上日動火災保険	33.67	90	—	博報堂プロダクツ	19.49
41	82	アクセンチュア	33.62	91	52	ポニーキャニオン	19.49
42	34	アシックスグループ	32.97	92	427	大和証券グループ	19.37
43	92	良品計画	32.09	93	30	ミリアルリゾートホテルズ	19.33
44	28	東京都	31.94	94	96	日本郵政グループ(日本郵政・ 日本郵便・ゆうちょ銀行・かんぽ生命保険)	19.14
45	55	JAL(日本航空)	31.71	95	99	ポーラ	19.14
46	44	ホリプロ	31.52	96	237	全国農業協同組合連合会(JA全農)	19.13
47	70	カブコン	31.46	97	113	みずほ証券	19.11
48	64	カゴメ	31.45	98	—	西原商会	19.10
49	47	三井不動産	31.31	99	228	富士フイルム	19.09
50	51	アマゾンジャパン	30.47	100	144	みずほフィナンシャルグループ	19.03

資料編

【Re就活キャンパス 2026年卒 会員データ】 (2025年7月1日時点)

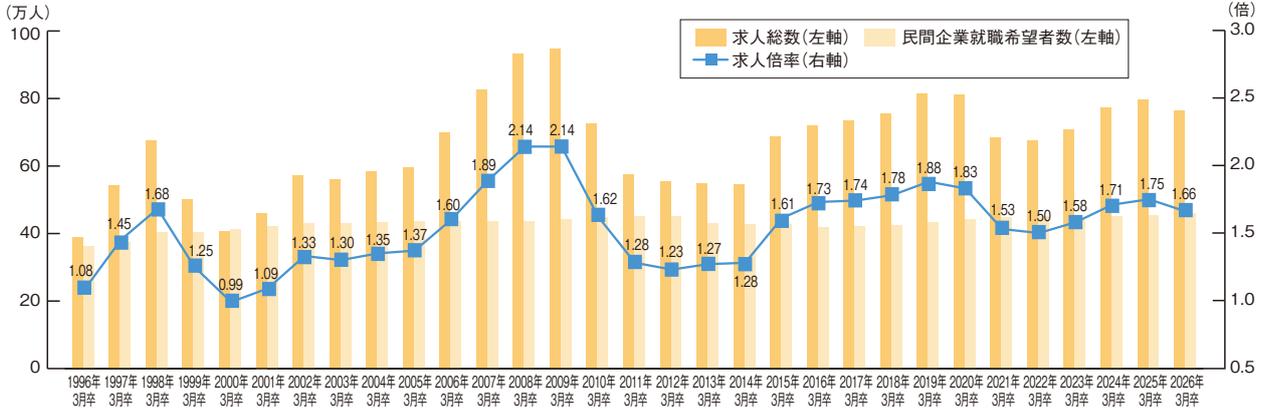


〈希望業種別登録数〉 ※下記グラフには含まれていないが、「業種にこだわらない」として131,939人が登録している。



【大卒の求人倍率】

〈求人総数・民間企業就職希望者数・求人倍率の推移〉



出所：リクルートワークス研究所「第42回ワークス大卒求人倍率調査(2026年卒)」

# GAKUJO REPORT

2026年3月卒業予定者

就職戦線中間総括

■発行日 2025年7月31日

■発行責任者 株式会社学情 乾 真一郎

■編集担当 大谷 智之 木之本 敬介 澤田 和明 平田 健一

【本社】

〒104-0061 東京都中央区銀座6-10-1 GINZA SIX 9階  
TEL:03-6775-4510(代)

【大阪本社】

〒530-0001 大阪市北区梅田2-5-10 学情梅田コンパス  
TEL:06-6346-6861(代)

【名古屋支社】

〒460-0003 名古屋市中区錦2-20-15 広小路クロスタワー 12階  
TEL:052-854-7533(代)

【京都支社】

〒600-8008 京都市下京区四条通烏丸東入ル長刀鉾町8 京都三井ビルディング 3階  
TEL:075-213-5611(代)

【福岡支社】

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル 8階  
TEL:092-477-9190(代)

※本レポートに掲載しているデータなどの無断転載を禁じます。転載の希望や質問等につきましては下記までご連絡ください。

株式会社学情 顧客コミュニケーション推進室「2026年卒採用活動アンケート」担当 E-mail:saiyochosa@gakujo.ne.jp TEL:03-6775-4510(代)

つくるのは、未来の選択肢



株式会社学情は東証プライム上場・経団連加盟企業であり、20代・30代の就職・採用をトータルにサポートする大手就職・転職情報会社です。会員数260万人の「20代向け転職サイト6年連続No.1(R e 就活)」※2019年～2024年東京商エリサーチ調査 20代向け転職サイト 第1位をはじめ、「30代向けダイレクトリクルーティングサービス(R e 就活30)」、会員数60万人の「スカウト型就職サイト(R e 就活キャンパス) (2025年3月1日より、あさがくナビからブランドリニューアル)」や、合同企業セミナー「転職博」「就職博」を運営しています。