

新卒採用戦線 総括
《企業採用・公務員採用》

| 2026

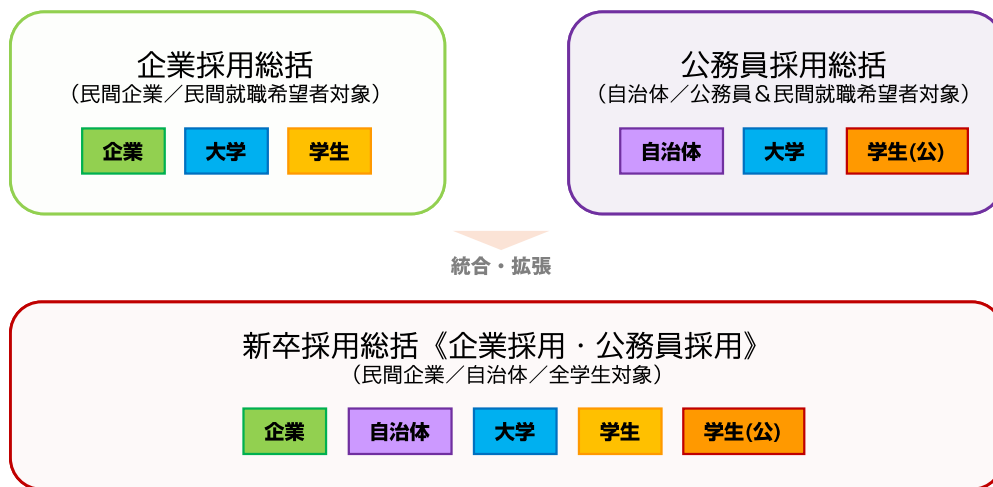
はじめに

平素より弊社サービスをご利用いただき、誠にありがとうございます。

本資料「新卒採用戦線 総括」は、創業直後より20年以上にわたり継続して実施してきた、企業の新卒採用市場調査を基盤としています。加えて、近年は自治体の採用市場にも対象を拡大し、「公務員採用市場総括」として4年間の実績を重ねてまいりました。

今回、少子化・採用難・進路指導の変化など、採用環境の急速な変化に対応するため、両調査を統合し、新卒採用を取り巻く環境全体を俯瞰する資料として再構成いたしました。「企業・自治体・大学・学生」の四者それぞれの視点から、現状と課題を立体的に捉えることで、より精緻な採用戦略の検討にご活用いただければ幸いです。

なお本資料では、回答者の立場を明確にするため、「企業」「自治体」「大学」「学生（一般・公務員）」のタグを用いています。また、学生の属性別に「志望先」「内定先」「承諾先」といった分類も加え、多面的な比較ができるよう構成しています。各章では、データの変化だけでなく、背景や要因にも言及し、今後の採用活動や進路支援のヒントとなる分析を掲載しています。



※資料中のタグについて(3種)

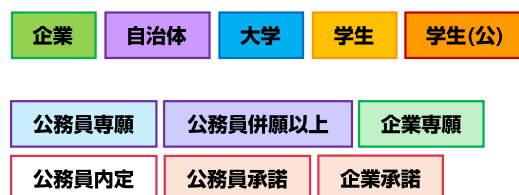
・ 回答“主体”の区分

[タグ1]調査・回答主体

・ 学生就職活動調査(公務員版)内の区分

[タグ2]志望先

[タグ3]内定先



■調査概要

No	対象	調査名称	調査時期	調査期間	回答数
[1]	企業	採用動向調査	2025年 夏	2025年7月8日 ～ 2025年8月1日	192社
[2]	自治体	採用動向調査	2025年 秋	2025年8月14日 ～ 2025年9月12日	234団体
[3]	大学	就職・キャリア支援活動調査	2025年 夏	2025年7月8日 ～ 2025年8月1日	226校・232キャンパス
[4]	学生	就職活動調査	2025年 夏	2025年7月8日 ～ 2025年8月6日	328名
[5]	学生	就職活動調査(公務員版)	2025年 秋	2025年9月3日 ～ 2025年9月28日	317名
[6]	学生	[月例]就活意識アンケート全16回	通年	2024年4月1日 ～ 2025年7月16日	延べ 2232名

[調査主体](株)文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所 [調査方法]Webアンケート

■回答詳細

企業				自治体				大学			
[1]企業				[2]自治体				[3]大学			
2026卒	2025卒	2024卒		2026卒	2025卒	2024卒		2026卒	2025卒	2024卒	
192社	180社	204社		234団体	217団体	219団体		226校	195校	191校	
■業種				■エリア				■エリア			
メーカー	44.3%	41.1%	38.2%	北海道・東北	15.4%	14.7%	14.6%	北海道・東北	12.8%	14.4%	13.1%
商社	6.8%	10.6%	8.8%	関東	29.9%	18.4%	21.0%	関東	42.0%	42.1%	46.6%
流通	10.4%	7.2%	9.8%	中部	15.8%	19.8%	18.3%	中部	14.6%	13.3%	13.1%
金融	12.0%	11.7%	13.2%	近畿	13.2%	15.2%	15.5%	近畿	18.6%	16.9%	13.6%
マスコミ	1.0%	2.8%	2.0%	中国・四国	9.4%	14.7%	11.4%	中国・四国	5.3%	4.6%	4.7%
情報・通信	11.5%	10.0%	7.4%	九州・沖縄	16.2%	17.1%	19.2%	九州・沖縄	6.6%	8.7%	8.9%
サービス	14.1%	16.7%	20.6%								
■規模				■区分				■区分			
100人未満	0.0%	0.0%	0.5%	都府県庁	8.5%	10.1%	6.8%	国立	19.0%	19.5%	18.3%
300人未満	2.6%	2.8%	2.5%	市・区役所	85.9%	83.4%	87.7%	公立	8.8%	11.3%	11.5%
500人未満	1.6%	0.6%	2.5%	町・村役場	4.3%	6.0%	5.0%	私立	72.1%	69.2%	70.2%
1,000人未満	8.9%	14.4%	5.4%	その他	1.3%	0.5%	0.5%				
3,000人未満	33.3%	33.3%	35.3%								
5,000人未満	17.7%	14.4%	10.3%								
5,000人以上	35.9%	34.4%	43.6%								

回答詳細

学生

[4]学生(一般調査)				2026卒			2025卒			2024卒		
	文系	理系					文系	理系		文系	理系	
■属性				328名			329名			584名		
男性	25.3%	21.6%	47.0%				25.2%	23.4%	48.6%	31.2%	19.3%	50.5%
女性	37.5%	13.1%	50.6%				40.4%	10.0%	50.5%	36.8%	11.1%	47.9%
回答しない	2.4%	0.0%	2.4%				0.6%	0.3%	0.9%	1.2%	0.3%	1.5%
総計	65.2%	34.8%	100.0%				66.3%	33.7%	100.0%	69.2%	30.8%	100.0%
■学校区分												
[01]旧帝大クラス	5.5%	5.2%	10.7%				4.3%	6.4%	10.6%	5.3%	7.4%	12.7%
[02]6大学クラス	12.5%	1.8%	14.3%				17.9%	4.0%	21.9%	16.6%	2.7%	19.3%
[03]関東圏国公立大学	2.7%	3.0%	5.8%				4.3%	2.7%	7.0%	2.9%	3.9%	6.8%
[04]関東理系クラス	0.3%	1.8%	2.1%				0.3%	3.0%	3.3%	0.3%	1.4%	1.7%
[05]関東私立	8.2%	4.3%	12.5%				9.7%	1.8%	11.6%	9.8%	1.4%	11.1%
[11]関西主要私立クラス	8.2%	3.4%	11.6%				7.3%	2.1%	9.4%	9.1%	1.7%	10.8%
[21]その他国公立	5.2%	5.5%	10.7%				5.2%	5.8%	10.9%	6.2%	6.7%	12.8%
[22]その他私立	19.5%	6.1%	25.6%				15.5%	6.7%	22.2%	18.3%	4.6%	22.9%
[23]その他大学	3.0%	3.7%	6.7%				1.8%	1.2%	3.0%	0.7%	1.0%	1.7%
総計	65.2%	34.8%	100.0%				66.3%	33.7%	100.0%	69.2%	30.8%	100.0%

学生(公)

[5]学生(公務員調査)				2026卒			2025卒			2024卒		
	文系	理系					文系	理系		文系	理系	
■属性				317名			391名			477名		
男性	42.0%	9.5%	51.4%				31.7%	15.6%	47.3%	37.8%	14.5%	52.3%
女性	39.7%	6.9%	46.7%				44.2%	6.6%	50.9%	37.2%	8.1%	45.3%
回答しない	1.6%	0.3%	1.9%				1.5%	0.3%	1.8%	1.8%	0.6%	2.4%
総計	83.3%	16.7%	100.0%				77.5%	22.5%	100.0%	76.8%	23.2%	100.0%
■学校区分												
[01]旧帝大クラス	3.8%	1.6%	5.4%				2.8%	4.1%	6.9%	4.8%	2.2%	6.9%
[02]6大学クラス	15.5%	1.3%	16.7%				13.8%	1.8%	15.6%	14.3%	1.8%	16.0%
[03]関東圏国公立大学	3.8%	0.9%	4.7%				4.6%	1.8%	6.4%	3.8%	1.8%	5.5%
[04]関東理系クラス	0.0%	2.2%	2.2%				0.5%	1.8%	2.3%	0.0%	2.2%	2.2%
[05]関東私立	16.4%	3.2%	19.6%				11.3%	2.8%	14.1%	16.0%	3.4%	19.4%
[11]関西主要私立クラス	8.8%	0.9%	9.8%				10.0%	2.3%	12.3%	7.7%	1.0%	8.7%
[21]その他国公立	5.4%	1.3%	6.6%				7.2%	4.1%	11.3%	6.1%	5.3%	11.5%
[22]その他私立	27.1%	5.4%	32.5%				24.3%	3.6%	27.9%	22.2%	4.8%	26.9%
[23]その他大学	2.5%	0.0%	2.5%				3.1%	0.3%	3.3%	2.0%	0.8%	2.8%
総計	83.3%	16.7%	100.0%				77.5%	22.5%	100.0%	76.8%	23.2%	100.0%

			2026卒		2025卒		2024卒	
			n数	比率	n数	比率	n数	比率
■志望先(択一)								
専願:公務員	}	※	191	60.3%	134	34.3%	218	45.7%
併願			52	16.4%	159	40.7%	82	17.2%
専願:企業			74	23.3%	98	25.1%	177	37.1%
総計			317	100.0%	391	100.0%	477	100.0%
■内定〃取得〃先(複数選択)								
内定:公務員			125	39.4%	249	63.7%	204	42.8%
内定:企業			239	75.4%	188	48.1%	285	59.7%
未内定			13	4.1%	16	4.1%	35	7.3%
総計			317	-	391	-	477	-
■内定〃承諾〃先(択一)								
承諾:公務員			228	71.9%	181	46.3%	200	41.9%
承諾:企業			64	20.2%	184	47.1%	238	49.9%
未承諾			8	2.5%	9	2.3%	9	1.9%
未内定・進学			17	5.4%	17	4.3%	30	6.3%
総計			317	100.0%	391	100.0%	477	100.0%

志望先別の集計は、右記タグで表記

公務員専願

公務員併願以上

企業専願

※公務員併願以上＝公務員専願＋併願

内定〃取得〃先別の集計は、右記タグで表記

公務員内定

内定〃承諾〃先別の集計は、右記タグで表記

公務員承諾

企業承諾

■ご協力企業様一覧(アルファベット順>50音)

AGC/AOKI/HIS/JFE物流/JR東日本/KDDI/NOKグループ/SBSロジコム/SMBC日興証券/SocioFuture/T&Dフィナンシャル生命保険/TOPPAN/TOTO/TOWA/TPR/UACJ/YEDIGITAL/あいおいニッセイ同和損害保険/アイホン/秋田銀行/朝日インテック/朝日生命/アシックス/アルコニックス/安藤・間/イオンモール/いちよし証券/イノテック/インテック/宇宙技術開発/エディオン/エヌアイディ/エフテック/大塚製薬/沖電気工業/小田急電鉄/小田急百貨店/オムロン/カシオ計算機/鹿島/学研ホールディングス/加藤製作所/カナモト/カプコン/川崎重工業/カワサキモータース/キヤノン/キヤノンマーケティングジャパン/九州旅客鉄道/キューブシステム/京三製作所/杏林堂薬局/きらぼし銀行/クエスト/クボタ/クラシエ/クリエイイトエス・ディー/栗田工業/クレスコ/クロップス/ケーエスケ/コア/合同製鐵/国分グループ/コニカミノルタ/小松ウオール工業/小松マターレ/コロワイドグループ/サイバーコム/サッポロビール/サトー/ジェイアール東日本企画/芝浦電子/シマブンコーポレーション/十六フィナンシャルグループ/城北信用金庫/神鋼商事/新日本科学/新日本空調/スギ薬局/住友化学/住友重機械工業/住友不動産/住友林業/積水化学工業/セコム/ゼロ/ゼンショーホールディングス/そごう・西武/ソフトウェア・サービス/損害保険ジャパン/第一興商/第一実業/大建工業/大成建設/ダイセル/大同生命保険/大日本印刷/ダイハツ工業/ダイヘン/高田工業所/タムラ製作所/千葉銀行/中部薬品/常石ソリューションズ東京ベイ/ツルハ/帝国ホテル/帝人/電通総研/東亜合成/東海理化/東京エレクトロニクス/東京海上日動火災保険/東京計器/東京電力ホールディングス/東武トップツアーズ/東武百貨店/東邦ホールディングス/東北パイオニア/東洋製罐グループ/トーエネック/トーテックアメンティ/トピー工業/飛島建設/トヨタ自動車/豊臣機工/ナルミヤ・インターナショナル/西日本鉄道/ニチイホールディングス/日鉄物産/ニトリ/日本アクセス/日本工営/日本コムシス/日本総研情報サービス/パイオニア/ハウス食品/博報堂/長谷川香料/長谷工コーポレーション/八十二銀行/ピーエス・コンストラクション/ファミリーマート/福山通運グループ/富国生命保険/富士ソフト/フューチャー/プライフーズ/プリマハム/古河電工/プロネクス/ホーチキ/北陸銀行/北海道エネルギー/北海道旅客鉄道/前田建設工業/マブチモーター/マルハニチロ/丸美屋食品工業/ミサワホーム/みずほリース/三井海洋開発/三井住友海上火災保険/三菱HCキャピタル/三菱UFJ信託銀行/三菱UFJニコス/三菱地所/三菱製鋼/三菱総合研究所/三菱電機ライフサービス/みなと銀行/メタウォーター/森トラスト/山善/ヤマト運輸/大和工業/ヤマハ発動機/やまびこ/ユニ・チャーム/ヨークベニマル/横浜ゴム/横浜冷凍/吉野家ホールディングス/ライフコーポレーション/リーガルコーポレーション/リそなグループ(リそな銀行・埼玉りそな銀行)/リンナイ/レオパレス21/レンゴー/ローソン/ロジスティクス西日本/わらべや日洋食品

■ご協力自治体様一覧(エリア>都道府県>区分>50音)

■北海道・東北 ■【北海道】岩見沢市役所/江別市役所/札幌市役所/士別市役所/伊達市役所/千歳市役所/名寄市役所/根室市役所/北斗市役所/夕張市役所/【青森県】青森県庁/青森市役所/つがる市役所/平川市役所/三沢市役所/【岩手県】大船渡市役所/釜石市役所/二戸市役所/花巻市役所/盛岡市役所/紫波町役場/【宮城県】宮城県庁/大崎市役所/気仙沼市役所/塩竈市役所/仙台市役所/東松島市役所/【秋田県】秋田県庁/秋田市役所/大仙市役所/能代市役所/三種町役場/【山形県】山形県庁/【福島県】いわき市役所/二本松市役所/福島市役所

■関東 ■【茨城県】茨城県庁/潮来市役所/笠間市役所/桜川市役所/つくば市役所/行方市役所/日立市役所/龍ヶ崎市役所/【栃木県】栃木県庁/大田原市役所/小山市役所/佐野市役所/那須烏山市役所/那須塩原市役所/日光市役所/小山市消防本部/【群馬県】安中市役所/太田市役所/藤岡市役所/前橋市役所/【埼玉県】入間市役所/春日部市役所/加須市役所/行田市役所/久喜市役所/越谷市役所/狭山市役所/秩父市役所/飯能市役所/東松山市役所/深谷市役所/富士見市役所/吉川市役所/伊奈町役場/寄居町役場/【千葉県】我孫子市役所/柏市消防局役所/柏市役所/君津市役所/佐倉市役所/山武市役所/袖ヶ浦市役所/銚子市役所/流山市役所/船橋市役所/南房総市役所/茂原市役所/八街市役所/八千代市役所/東庄町役場/【東京都】江戸川区役所/国立市役所/国分寺市役所/多摩市役所/調布市役所/豊島区役所/東大和市役所/日野市役所/福生市役所/町田市役所/武蔵野市役所/【神奈川県】海老名市役所/相模原市役所/座間市役所/逗子市役所/茅ヶ崎市役所/平塚市役所/南足柄市役所/大和市役所/寒川町役場

■中部 ■【新潟県】阿賀野市役所/糸魚川市役所/小千谷市役所/五泉市役所/新発田市役所/上越市役所/燕市役所/新潟市役所/妙高市役所/【富山県】富山県庁/高岡市役所/【福井県】坂井市役所/【山梨県】山梨県庁/甲府市役所/【長野県】上田市役所/佐久市役所/須坂市役所/東御市役所/【岐阜県】大垣市役所/可児市役所/岐阜市役所/関市役所/多治見市役所/土岐市役所/瑞浪市役所/【静岡県】熱海市役所/伊東市役所/掛川市役所/島田市役所/富士市役所/【愛知県】稲沢市役所/大府市役所/春日井市役所/瀬戸市役所/豊明市役所/半田市役所/みよし市役所

■近畿 ■【三重県】三重県庁/伊賀市役所/鈴鹿市役所/【滋賀県】湖南市役所/高島市役所/長浜市役所/【京都府】宇治市役所/【大阪府】和泉市役所/柏原市役所/河内長野市役所/吹田市役所/高槻市役所/羽曳野市役所/松原市役所/大阪府都市ポートレース企業団/【兵庫県】伊丹市役所/加古川市役所/川西市役所/洲本市役所/たつの市役所/豊岡市役所/西脇市役所/姫路市役所/播磨町役場/【奈良県】奈良県庁/生駒市役所/橿原市役所/奈良市役所/田原本町役場/奈良県広域消防組合/【和歌山県】新宮市役所

■中国・四国 ■【鳥取県】鳥取県庁/鳥取市役所/【島根県】島根県庁/浜田市役所/松江市役所/安来市役所/【岡山県】井原市役所/笠岡市役所/【山口県】柳井市役所/【徳島県】徳島県庁/阿南市役所/美馬市役所/【香川県】香川県庁/坂出市役所/東かがわ市役所/三豊市役所/【愛媛県】愛媛県庁/宇和島市役所/四国中央市役所/八幡浜市役所/【高知県】高知県庁/須崎市役所

■九州・沖縄 ■【福岡県】朝倉市役所/うきは市役所/大牟田市役所/春日市役所/古賀市役所/中間市役所/福岡市役所/宗像市役所/【佐賀県】佐賀県庁/小城市役所/佐賀市役所/【長崎県】南島原市役所/【熊本県】荒尾市役所/宇土市役所/合志市役所/山鹿市役所/湯前町役場/【大分県】大分県庁/国東市役所/津久見市役所/中津市役所/日田市役所/【宮崎県】宮崎県庁/小林市役所/日南市役所/椎葉村役場/【鹿児島県】始良市役所/いちき串木野市役所/鹿児島市役所/薩摩川内市役所/垂水市役所/枕崎市役所/南さつま市役所/【沖縄県】沖縄県庁/浦添市役所/沖縄市役所/豊見城市役所/那覇市役所

■ご協力大学様一覧(50音順)

愛知大学/愛知教育大学/愛知県立大学/愛知県立芸術大学/愛知工業大学/会津大学/青森公立大学/青山学院大学(青山・相模原)/秋田大学/秋田公立美術大学/朝日大学/茨城大学/岩手大学/岩手県立大学/宇都宮大学/追手門学院大学/桜美林大学/大分大学/大阪大学/大阪河崎リハビリテーション大学/大阪経済大学/大阪経済法科大学/大阪工業大学/大阪公立大学/大阪産業大学/大阪体育大学/大阪電気通信大学/大妻女子大学/岡山理科大学/香川大学/鹿児島大学/神奈川大学/神奈川工科大学/鹿屋体育大学/鎌倉女子大学/関西外国語大学/関西学院大学/神田外語大学/関東学院大学/畿央大学/北里大学/北見工業大学/岐阜大学/岐阜聖徳学園大学/岐阜女子大学/九州共立大学/九州工業大学/九州産業大学/京都外国語大学/京都工芸繊維大学/京都産業大学/京都女子大学/京都先端科学大学/京都薬科大学/杏林大学/近畿大学/金城学院大学/熊本大学/熊本学園大学/群馬大学/群馬県立女子大学/工学院大学/甲子園大学/高知大学/甲南女子大学/神戸大学/神戸学院大学/神戸芸術工科大学/神戸市外国語大学/神戸女子大学/國學院大學/国際教養大学/国際基督教大学/国士舘大学/駒澤大学/駒沢女子大学/埼玉学園大学/埼玉工業大学/佐賀大学/札幌大学/静岡大学/静岡産業大学/静岡福祉大学/実践女子大学/柴田学園大学/島根大学/十文字学園女子大学/城西大学/上智大学/昭和女子大学/女子栄養大学/白百合女子大学/信州大学/鈴鹿医療科学大学/聖学院大学/成蹊大学/成城大学/聖心女子大学/聖徳大学/西武文理大学/摂南大学/専修大学/仙台白百合女子大学/千里金蘭大学/創価大学/大東文化大学/高崎経済大学/高崎商科大学/高崎商科大学短期大学部/拓殖大学(文京・八王子国際)/多摩大学(多摩・湘南)/玉川大学/千葉科学大学/千葉工業大学/千葉商科大学/中央大学(多摩・後楽園)/中央学院大学/中国学園大学/中部大学/筑波大学/都留文科大学/帝京大学/帝塚山大学/帝塚山学院大学/天理大学/東海大学/東海学院大学/東京外国語大学/東京海洋大学/東京学芸大学/東京家政大学/東京経済大学/東京工科大学/東京国際大学/東京情報大学/東京女子大学/東京電機大学/東京都市大学/東京都立大学/東京農業大学/東京未来大学/東北学院大学/東北公益文科大学/東北福祉大学/東北文化学園大学/東北文教大学/東洋大学/東洋英和女学院大学/東洋学園大学/徳島大学/徳島文理大学/常葉大学/獨協大学/富山大学/豊田工業大学/豊橋技術科学大学/長岡技術科学大学/長岡造形大学/長崎大学/長崎県立大学/長浜バイオ大学/名古屋葵大学/名古屋経済大学/鳴門教育大学/新潟県立大学/新潟青陵大学/西九州大学/日本工業大学/日本女子体育大学/日本女子大学/日本体育大学/日本福祉大学/日本大学(本部・法・経済・生物資源)/梅花女子大学/白鷗大学/羽衣国際大学/花園大学/姫路大学/姫路獨協大学/兵庫教育大学/広島大学/広島経済大学/広島工業大学/広島市立大学/びわこ学院大学/フェリス女学院大学/福井県立大学/福井工業大学/福岡県立大学/藤女子大学/佛教大学/文化学園大学/文教大学/文京学院大学/北翔大学/北星学園大学/北海学園大学/北海商科大学/北海道医療大学/北海道教育大学/北海道国立大学機構/北海道千歳リハビリテーション大学/三重大学/身延山大学/宮城学院女子大学/宮崎大学/宮崎公立大学/武蔵大学/武蔵野大学/室蘭工業大学/明海大学/明治大学(駿河台・生田・中野)/名城大学/明星大学/目白大学/ものづくり大学/山梨大学/横浜国立大学/酪農学園大学/立教大学/立正大学/流通経済大学/和歌山大学/和洋女子大学

章	タイトル	収録設問詳細	企業	自治体	大学	学生	学生(公)	頁
【1】就職活動・採用活動についての意識・スタンス・戦略								
P.08								
1	環境認識・満足度	27年卒の就職環境予測 学生の就職環境認識 新卒採用全体のオンライン化 採用の満足度 就活の満足度 就活の不満	●	●	●	●	●	P.09
2	選択基準(社風・情報源)	企業規模へのこだわり 職業観・仕事へのスタンス 社風・職場の雰囲気的重要性 学生が職場の雰囲気を判断する情報源 学生・大学が重視する情報源・企業情報 / 自治体情報			●	●	●	P.12
3	選択基準(年収)	将来の理想年収 新卒の初任給について 初任給と生涯賃金 年収や給与制度について キャリアパスについて	●			●		P.16
4	早期の意識・動き	早期意識の変化 学生へのアプローチ開始時期 採用スケジュール早期化への意識 志望企業・自治体決定時期 企業の接触数 志望企業数 就活におけるコスト・タイパ 就職活動の費用	●	●		●	●	P.19
5	計画・予算	27卒採用計画数見通し 採用予算の増減 採用予算 新卒採用市場の認識 新卒採用における「量」と「質」の確保 採用予定数の増減	●	●				P.23
6	戦略	選考フローの実施方法 有効になると思われる採用手段 新卒採用活動の取り組み・最も苦労したこと 理工系学生の採用意欲・状況 理工系学生の動き 新卒採用と経験者(中途)採用の状況	●	●		●	●	P.26
7	採用形態	新卒採用形態 新卒紹介・エージェントの印象と利用状況 job型採用・限定型採用	●			●		P.30
【2】インターンシップ								
P.32								
1	時期・状況	インターンシップ参加状況 インターンシップ参加時期・期間 インターンシップ実施時期 インターンシップ実施期間 自治体のインターンシップ実施状況 27卒向けインターンシップのタイプ別実施(予定)状況	●	●		●		P.33
2	内容について	大学側が評価するインターンシップ / オープンカンパニー & キャリアプログラム インターンシップ等を選ぶ基準 インターンシップ等の特徴 参加したインターンシップの内容 印象に残るセミナー・オープンカンパニー	●	●	●	●	●	P.35
3	選考関連	インターンシップ選考の経験 インターンシップの選考有無 インターンシップと採用選考のつながり インターンシップと採用選考との関連 インターンシップ後の企業からの連絡 インターンシップ参加企業への選考参加意思	●			●		P.38
4	自治体の動きと課題	自治体インターンシップへの参加状況 自治体インターンシップ参加への意欲 インターンシップ未実施の理由 インターンシップ実施に向けた課題		●			●	P.40
【3】採用市場動向(時期・数値)								
P.42								
1	応募実態	プレエントリー・資料請求 エントリーシート提出状況 エントリーシート受付時期と増減 プレエントリー数の増減 書きづらかったES・質問	●	●		●		P.43
2	接点形成・情報収集	タイプ別のセミナー参加・参画状況 学内セミナーへの参加状況(学生) 学内セミナーの実施状況 セミナー・オープンカンパニーへの参加状況 会社説明会実施回数と参加学生数の増減 OB・OG訪問	●	●	●	●	●	P.45
3	選考フェーズ:手法・初期選考	選考方法 オンライン選考の採用プロセス別導入状況 2月以前の採用選考への参加 一次面接への参加状況 大学名による就職格差 求める能力要件	●	●		●	●	P.49
4	選考フェーズ:内定前後	内定辞退の可能性と最終選考 内定取得状況 内定出しの時期 内定者のインターンシップ / オープンカンパニー & キャリアプログラム経験者比率 内定状況	●	●	●	●	●	P.52
【4】内定(承諾・辞退)・意思決定・相談								
P.56								
1	承諾と対策	内定承諾 承諾書の拘束力 / 承諾連絡の拘束力 内定辞退状況と対策 学生が望む内定者フォロー 内定者フォロー・内定者教育	●	●		●	●	P.57
2	不安と意思決定	承諾(予定)企業についての不安・内定後の不安 内定承諾(意思決定)の決め手 入社意思決定の参考情報源 内定辞退のきっかけ・情報ソース 内定辞退の理由・詳細ポイント				●	●	P.59
3	オワハラ	オワハラの定義 オワハラの経験と相談			●	●		P.61
【5】大学・就職支援								
P.62								
1	学生の動き・活用状況	就職ガイダンスの実施時期 学生の就職ガイダンス参加動向 キャリアセンターの活用 公務員就活に関する相談 就職留年			●	●	●	P.63
2	学生支援の現状・課題	未内定学生への支援 キャリアセンターが今後取り組むべき課題 低学年からのキャリア教育 教職員(学部)との連携 発達障害・グレーゾーンに関する相談・支援 企業 / 自治体に対する要望と就職環境への所感	●		●			P.65
【6】公務員就活・採用市場動向								
P.68								
1	応募の実情	公務員の併願状況 公務員が進路選択に入る割合と実状 出願数と併願数、併願パターン 内定獲得先と最終承諾先					●	P.69
2	志望理由・イメージ	公務員志望理由 自治体の募集情報で重視しているもの 公務員へのプラスイメージ 公務員へのマイナスイメージ 公務員を志望しなかった理由 魅力的に映る自治体の特徴 学生が公務員を志望しないと思う理由		●			●	P.71
3	受験方式・情報量	公務員志望にあたっての不満・不足感 就職活動中に知りたかった公務員の情報 就職指導における公務員情報の不足感 民間と同じ試験で受験できることの認知度 エントリー時におけるWeb対応の需要			●		●	P.75
4	応募者獲得	採用説明会の時期 応募者増加に向けた告知の強化 求人エリアの範囲 遠方学生へのアプローチ 民間志望学生へのアプローチ 採用試験早期化にともなう課題		●	●			P.77
【7】その他トピックス								
P.80								
1	就活の新潮流・テクノロジー	会社説明動画の視聴シーン 会社説明動画に求めること AI技術の導入状況 就活におけるAIツール活用の是非 AI技術導入に向けた課題 ChatGPTの認知度と利用状況 生成AIの利用状況	●	●	●	●		P.81
2	親との関係・他	親との会話・距離感 親への相談 / 親の干渉 親のかかわり 保護者からの問い合わせ・対応 保護者(父母会)に対する支援体制			●	●	●	P.84

【1】就職活動・採用活動についての意識・スタンス・戦略

《1章全体のポイント》

2026年卒の就職活動・採用活動のポイントは、企業の「早期化の加速」と学生の「年収・待遇面を重視する傾向の増加」が顕著な変化として現れた。

企業の約85%が27年卒の採用環境を「厳しくなる・どちらかといえば厳しくなる」と予測しており、採用活動の苦戦が常態化しつつある。

特に学生の動きは、就職活動開始時期が前年よりも早まり、「大学3年10月以前」に志望企業を決定した割合が昨年度から増加した。

また企業も、学生へのアプローチ開始時期を「早くした」割合が昨対比で増加しており、早期囲い込みの競争が激化している。

学生が企業情報で重視するものは、「仕事内容」「社風・伝統」上位を維持しつつも「賃金・年収」が増加してきている。

学生の思う将来30歳時の理想平均年収は672万円と高水準となっており、昨今の初任給アップの報道の影響と併せて、約4割の学生が初任給を「以前よりも重視するようになった」と回答している。企業側の初任給アップの動きも如実で、過去3年以内に初任給をアップした企業は95%を超え、初任給アップ通知後に「内定承諾保留の学生から承諾を得た」などの成果も出ているようだ。

その一方で、学生が思う『理想の働き方』に関しては、「キャリアパスの明確化」を重視しており、給与とのバランスをどう提示するかが、今後の採用戦略の核となる。

《1章 目次》

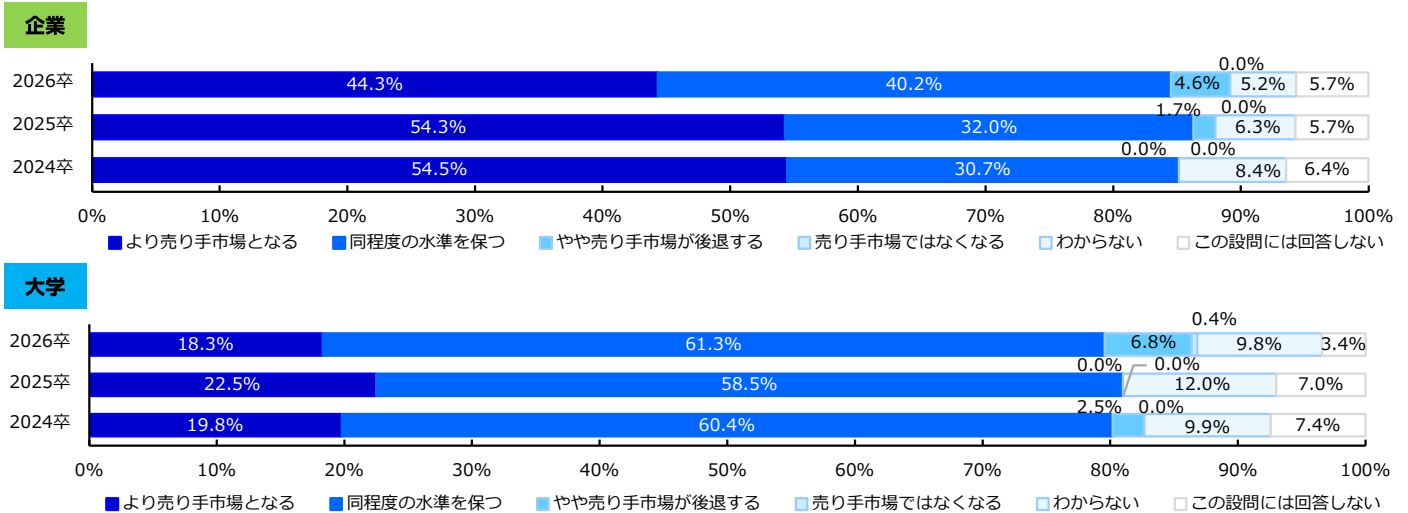
1-1 環境認識・満足度	P.09
1-2 選択基準（社風・情報源）	★ P.12
1-3 選択基準（年収）	P.16
1-4 早期の意識・動き	★ P.19
1-5 計画・予算	★ P.23
1-6 戦略	★ P.26
1-7 採用形態	P.30

★ 公務員採用関連データを含む

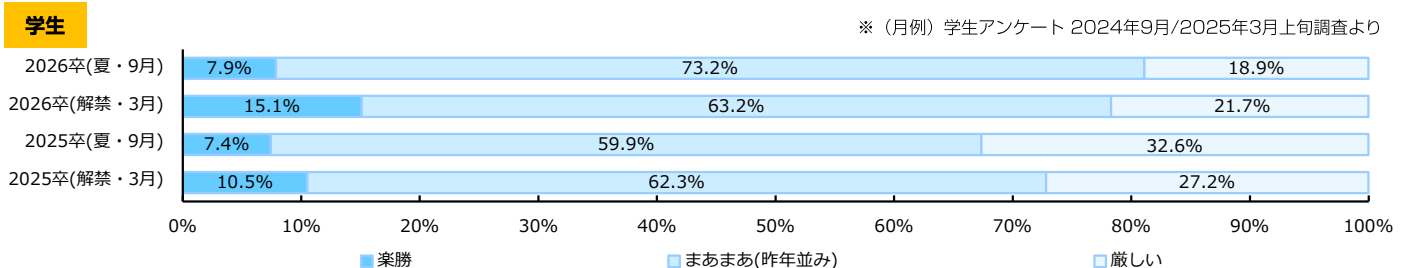
1-1.環境認識・満足度

企業の27年卒の就職環境予測は、「厳しくなる・どちらかといえば厳しくなる」の合計が84.5%に上り、採用難の認識が高水準だが、買手市場の兆しをとらえている企業もあるようだ。採用活動の満足度についても、「人数・質ともに満足」の割合は、企業が33.5%、自治体が15.2%にとどまる。採用活動の継続的な苦戦を示しているが、やはり一部の企業数値は改善している。学生の就活の満足度は、平均7.3以上となっており、高い水準となった。

27年卒の就職環境予測



学生の就職環境認識

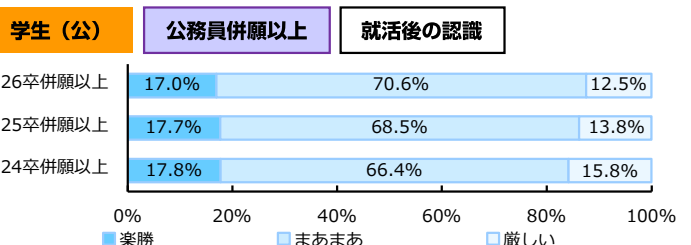
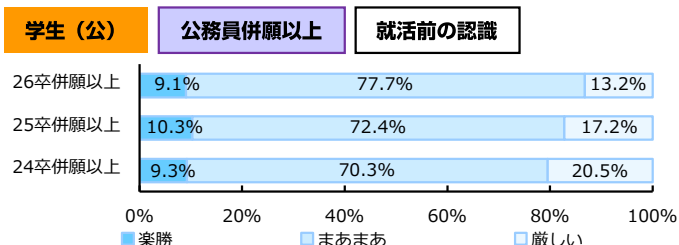


上記で選択した理由（9月）

- 【楽勝(昨年より就職しやすい環境になる)】少子化だから(早稲田大学・女性・理系)
- 【まあまあ(昨年並み)】給与があまり上がっておらず、経済活動が活発になっている感じもしないから。(南山大学・女性・文系)
- 【まあまあ(昨年並み)】今年何かが変わったというわけではないから(慶應義塾大学大学院・女性・理系)
- 【厳しい(昨年より就職が難しい環境になる)】多くの学生は今まで通り3年までのうちに単位を取り終え4年で就活に専念するつもりだったのに、早期化により3年次で授業も就活も頑張らなければいけない状況になってきているため(東北学院大学・女性・文系)

上記で選択した理由（3月）

- 【楽勝(昨年より就職しやすい環境になる)】新卒者を優遇する流れにあるから(東京科学大学・男性・理系)
- 【まあまあ(昨年並み)】大手に行く分には、厳しくはなるだろうが、簡単には決してならない(大同大学大学院・男性・理系)
- 【まあまあ(昨年並み)】情勢に関わらず、就活成功する人は言い訳しない。(東京女子大学・女性・文系)
- 【厳しい(昨年より就職が難しい環境になる)】選考の早期化により、内定を持っていない人には厳しい環境だと思う(岐阜大学大学院・女性・理系)
- 【厳しい(昨年より就職が難しい環境になる)】早期化が進んでおり、気がついた頃には行きたい企業の採用枠が埋まっているから(大阪学院大学・男性・文系)



上記で選択した理由（就活前）

- 【楽勝(昨年より就職しやすい環境になる)】例年の傾向からして、公務員離れが増加していたため(愛知大学・文系・男性)
- 【楽勝(昨年より就職しやすい環境になる)】倍率が下がり、試験も教養やSCOAが増え簡単だった。(日本大学・文系・女性)
- 【まあまあ(昨年並み)】大きな状況の変化はなかったと思うから(関西学院大学・文系・女性)
- 【まあまあ(昨年並み)】近年公務員試験のボーダーが下がっていると聞いていたから(日本大学・文系・男性)
- 【厳しい(昨年より就職が難しい環境になる)】様々な試験が受けやすい体制だったから(名古屋学院大学・文系・男性)
- 【厳しい(昨年より就職が難しい環境になる)】先輩方の就職率がそこまで高くなく、成績上位の方でも苦しんでいたから(帝京大学・理系・女性)

上記で選択した理由（就活後）

- 【楽勝(昨年より就職しやすい環境になる)】SPI型で受験した自治体の多くから最終合格をいただけたため。(専修大学・理系・男性)
- 【楽勝(昨年より就職しやすい環境になる)】しっかり対策をすれば絶対に受かると感じた為(上智大学・文系・女性)
- 【まあまあ(昨年並み)】倍率がそれほど高くなかったため。(神戸大学・文系・女性)
- 【まあまあ(昨年並み)】募集人数や最終倍率が昨年と大きく変わらなかったから(広島市立大学・文系・女性)
- 【厳しい(昨年より就職が難しい環境になる)】第一志望の倍率が上がっていたから。(金沢星稜大学・文系・男性)
- 【厳しい(昨年より就職が難しい環境になる)】官庁訪問は上手く行かなかったから。(名古屋学院大学・文系・男性)

【2】 インターンシップ

《2章全体のポイント》

2026年卒採用におけるインターンシップおよびオープンカンパニーの注目すべき点は、「学生側の意識の変化」と「企業側の実施期間の変化」といえる。まず企業側は、インターンシップの実施期間が「5日～1週間程度」の割合が約15%増加した。学生側のインターンシップを選ぶ基準に関しても、「採用直結型である」「期間：5日～1週間程度」が増加傾向となった。25年卒から適用された、インターンシップルール変更に伴う意識の変化といえるだろう。

もう一つの特徴として挙げられるのは、「インターンシップ参加増加≡初期選考経験増加」になりつつあるということだ。参加したインターンシップのうち、「7割以上が選考ありだった」という回答が約半数に上り、大幅に増加した。

また、インターンシップに参加した後の企業からの連絡内容にも変化見られた。昨年度最も多い回答だった「早期選考の案内」よりも「選考スキップ(優遇)の案内」が上回り、インターンシップ参加が本選考への優遇措置に繋がっていることも分かった。

自治体のインターンシップ状況も7割を超えるが、未実施自治体の大きな課題となるのが人員不足だ。学生の参加意向も6割を超える中で、マンパワーを抑えつつ、自治体の魅力を伝える施策の検討が急務となっている。

《2章 目次》

2-1 時期・状況	★ P.33
2-2 内容について	★ P.35
2-3 選考関連	P.38
2-4 自治体の動きと課題	★ P.40

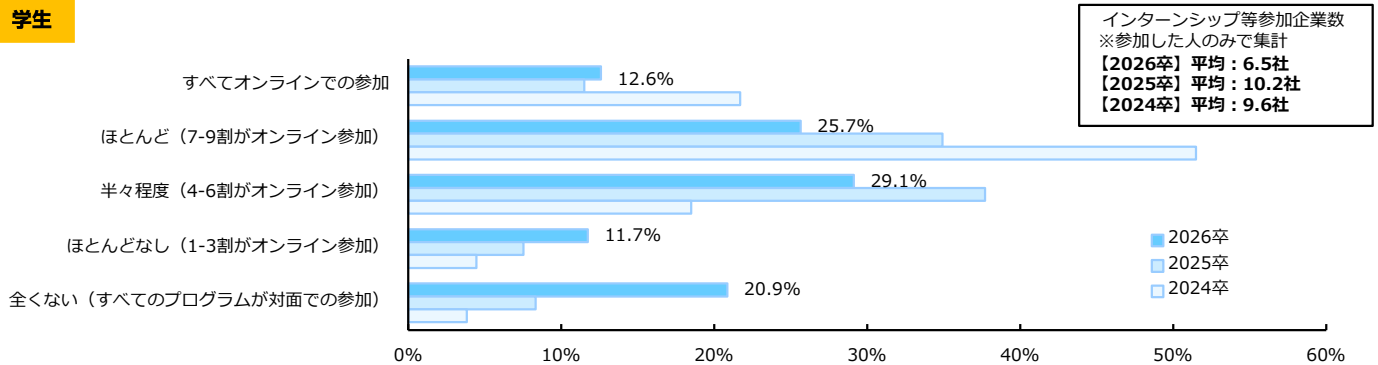
★ 公務員採用関連データを含む

2-1.時期・状況

26卒の学生のインターンシップ・オープンカンパニー等への平均参加社数は6.5社と、昨年度より減少傾向となった。参加時期は「大学3年夏季休暇中」が最も多かった。参加期間は「1日未満」が約7割と変わらない状況だ。一方、企業側の実施期間は「5日～1週間程度」が大幅に増加しており、採用活動におけるインターンシップの位置づけが大きく変化している。自治体も7割以上が実施しており、「8月開催」「5日～1週間程度」が主流のようだ。

インターンシップ参加状況

学生



インターンシップ参加時期・期間

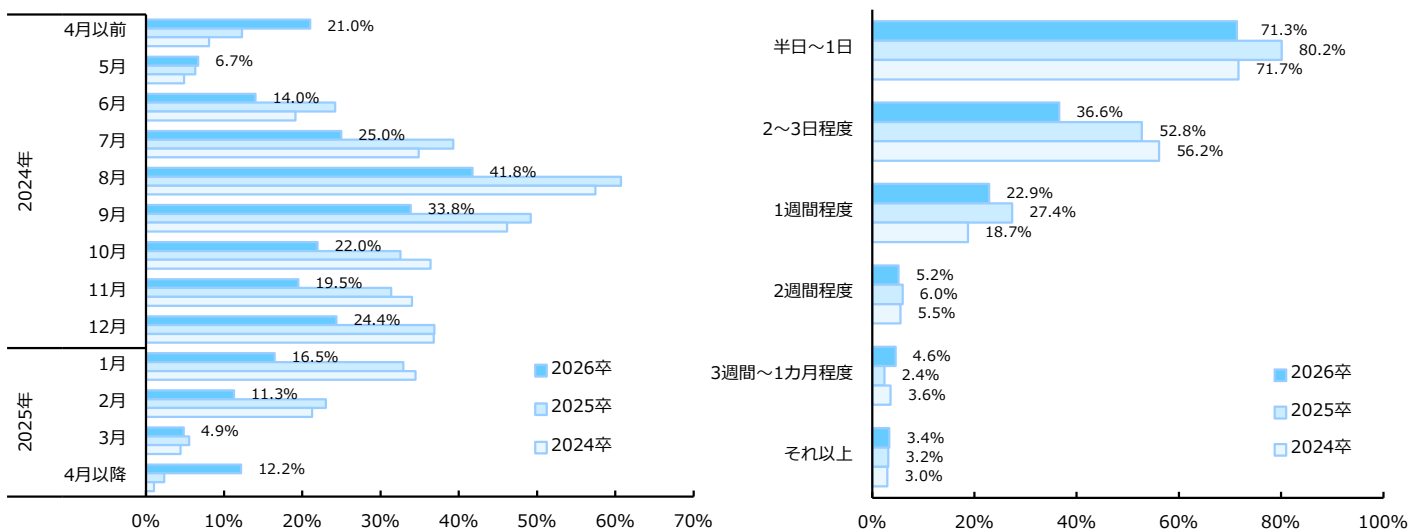
学生

時期

※複数選択

期間

※複数選択



インターンシップ実施時期・期間

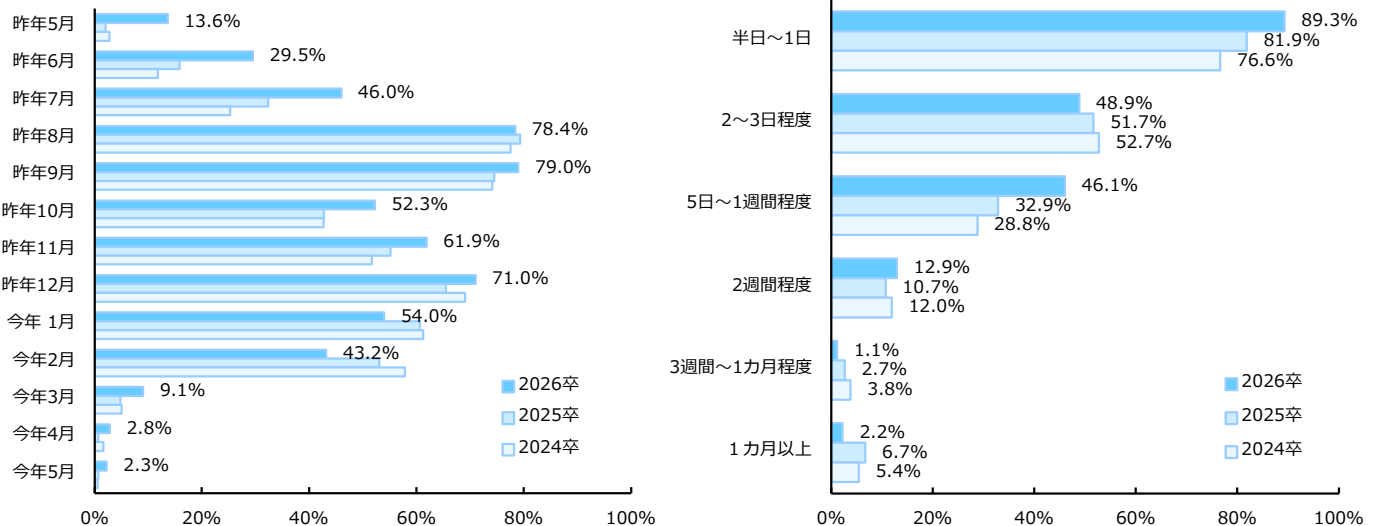
企業

時期

※複数選択

期間

※複数選択



【3】 採用市場動向（時期・数値）

《3章全体のポイント》

2026年卒の採用市場動向は、学生側の「活動量の抑制」と企業側の「選考プロセスの早期化・多様化」が際立った。学生のプレエントリー数（平均19.6社）、ES提出社数（平均10.8社）、OB・OG訪問人数（平均4.1人）、内定社数（平均2.1社）の全てが、25卒から減少しており、学生が効率（タイパ・コスパ）を重視し、活動を絞り込む傾向が強まっている。これは、インターンシップを通じた早期内定獲得が増えた影響も関係していると言える。一方、企業側の選考活動も早期化し、12月以前から内定を出し始めた企業が前年より増加している。

また、学生は「大学名による就職格差」を依然として感じており、特に高学歴層の学生がインターンシップや逆求人サービスで優遇されていると感じる傾向がある。

活動量を絞り込む学生に対し、企業側は、選考プロセスを通じて企業理解と志望度を深めるための個別的なアプローチを強化する必要がある。そういった環境下でも、公平性・透明性を担保することを忘れてはならない。

《3章 目次》

3-1 応募実態	★ P.43
3-2 接点形成・情報収集	★ P.45
3-3 選考フェーズ：手法・初期選考	★ P.49
3-4 選考フェーズ：内定前後	★ P.52

★ 公務員採用関連データを含む

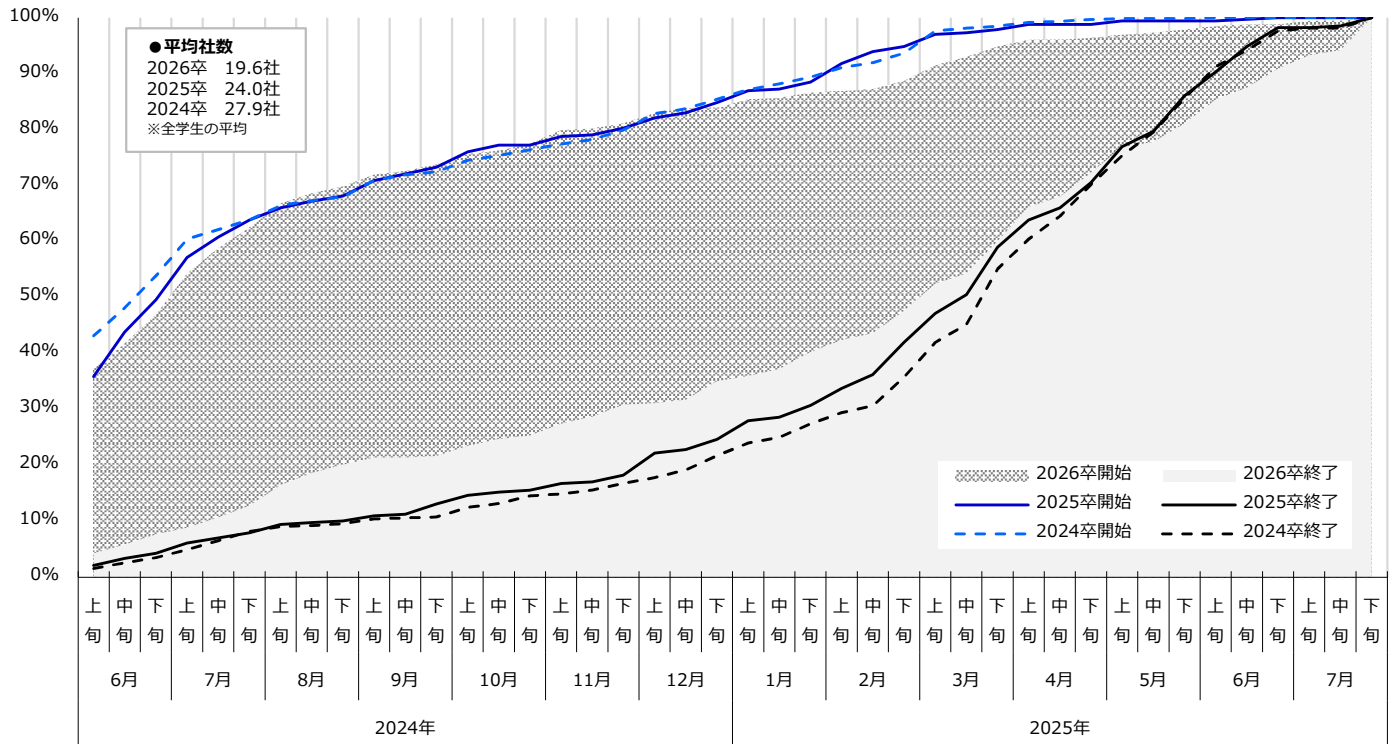
3-1.応募実態

26卒学生のプレエントリー社数（平均19.6社）、ES提出社数（平均10.8社）は、いずれも25卒から減少しており、学生が「就活コスパ・タイパ」を重視し、応募先を厳選している様子が伺える。企業のES受付時期は「3月下旬」までがピークとなり4月以降はぐっと減り、早期化の動きが如実に見える。また、学生が書きづらいと感じるESは「自分をモノに例えると何ですか？」といった抽象的な質問や、「新規事業を提案」などの企業研究や深い思考を求める質問が目立った。

プレエントリー・資料請求

学生

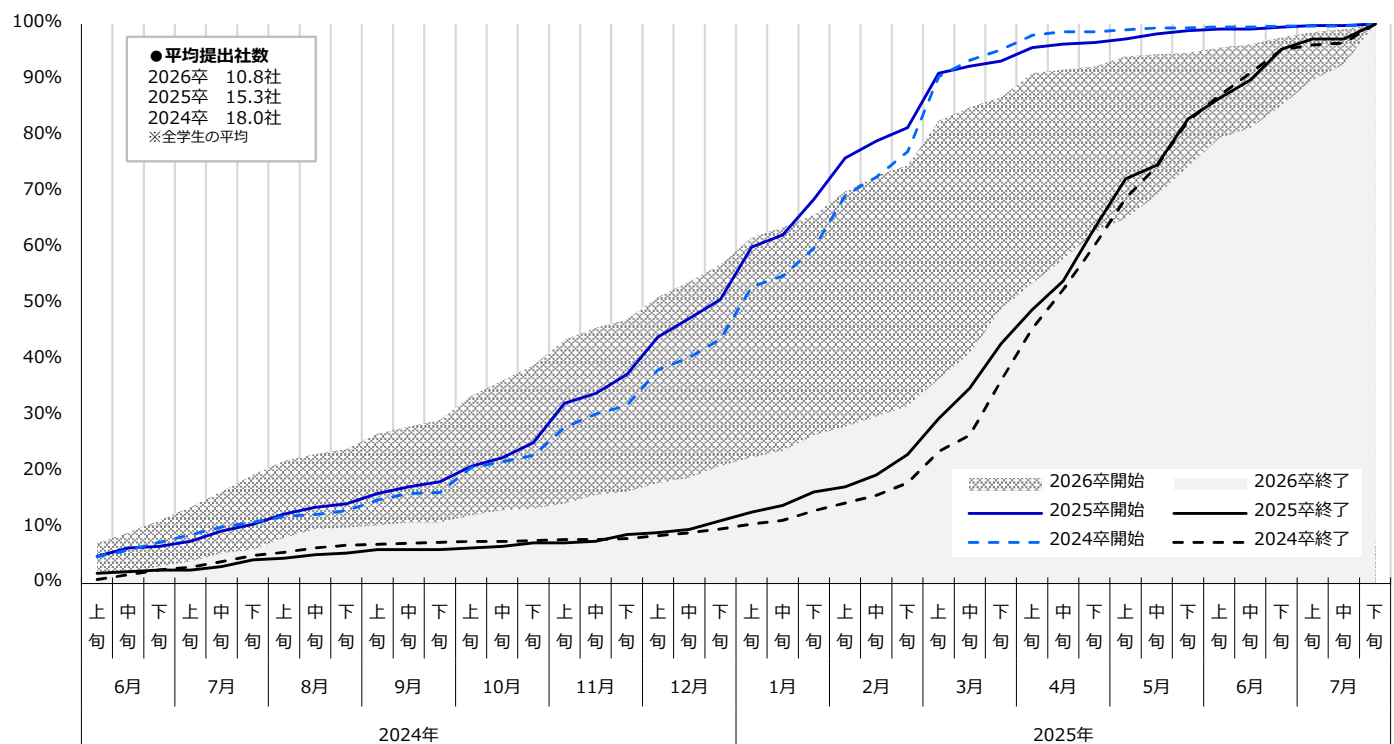
プレエントリー・資料請求の時期



エントリーシート提出状況

学生

エントリーシート提出時期



【4】内定（承諾・辞退）・意思決定・相談

《4章全体のポイント》

内定（内々定）に関してのポイントは例年と同様ではあるが、26年卒採用市場の全体的な早期化によって互いの悩みはより深刻化している。企業側の課題は「内定出しの早期化に伴う内定辞退防止策」であり、学生側は「早期化に伴う内定承諾までの期間の短さ、意思決定の決め手」について頭を悩ませている。

学生の過半数が、「内定承諾書」の提出は「可能な限り入社しなければいけない」と考えており、内定承諾の重みを理解している一方で、「断る可能性も視野に入れて提出できればいい」という意見も少なくない。企業側の承諾期限設定の短さが、学生に「とりあえずの承諾」を強いている側面があることを示唆する。

企業側は、内定辞退を防ぐために「内定者懇親会」や「社員との個別面談」を実施しており「社員とのコミュニケーション」を重視したフォローが主流である。しかし学生側の内定辞退のきっかけは「選考中に感じた印象」が最も高く、内定後のフォロー以上に選考段階での魅力付けが重要であることが分かる。

また、「オワハラを感じたことがある」と回答した割合は5.9%と減少傾向とはいえ、いまだに一定数あるのが実情だ。企業側には、過度な囲い込みによる企業のブランドイメージを損なうリスクを認識し、誠実な対応が求められる。

《4章 目次》

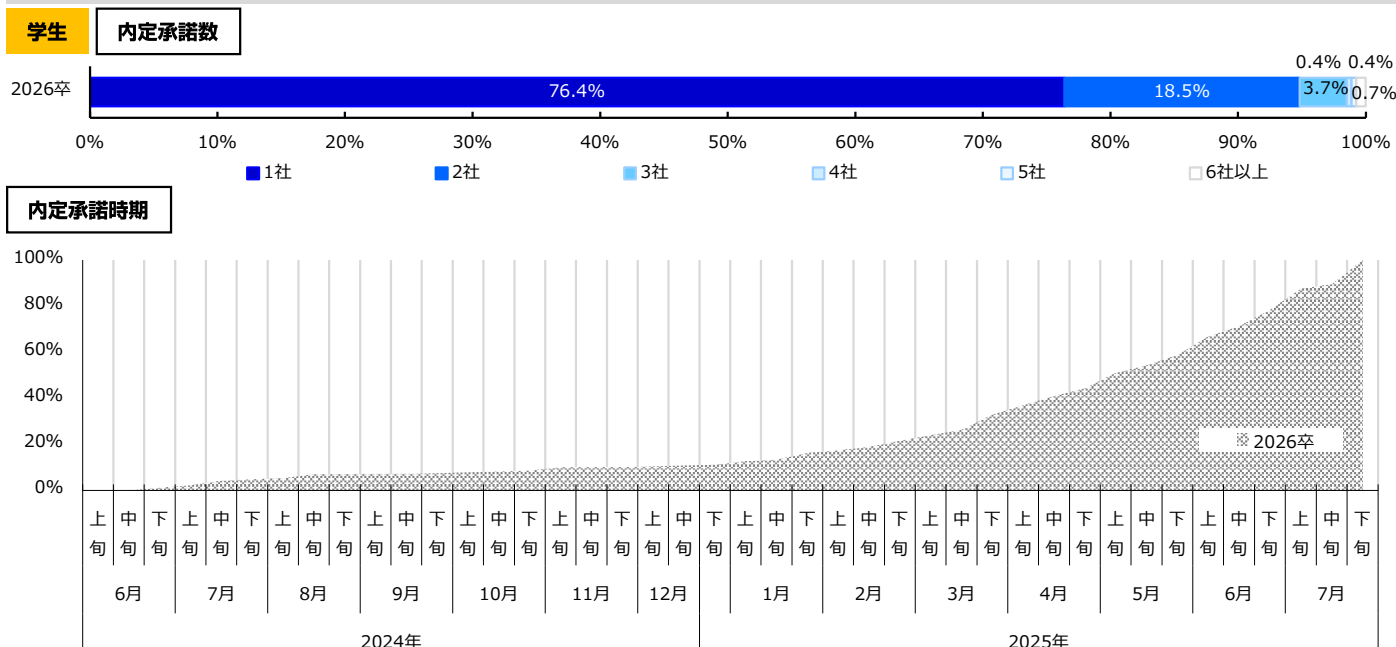
4-1 承諾と対策	★ P.57
4-2 不安と意思決定	P.59
4-3 オワハラ	P.61

★ 公務員採用関連データを含む

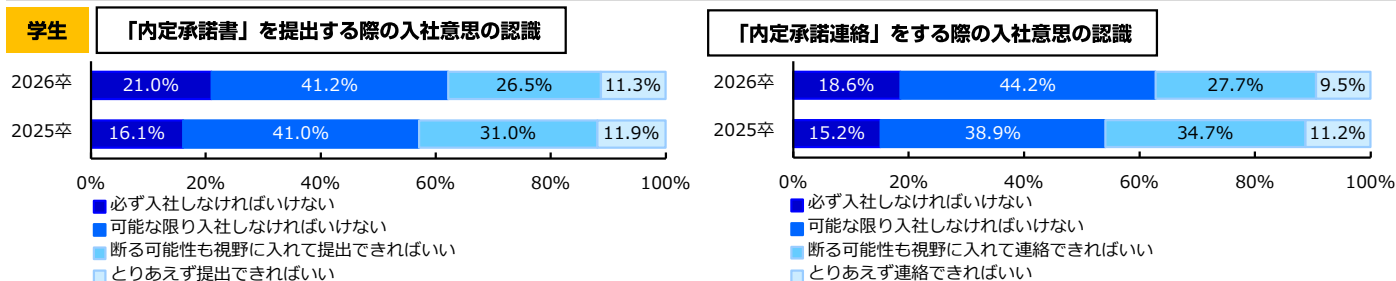
4-1. 承諾と対策

内定承諾書提出時の入社意思について、学生の半数以上が「可能な限り入社しなければいけない」と考えている一方で、「断る可能性も視野に入れて提出できればいい」という回答も3割近くあった。企業・自治体は内定辞退の防止策として、「内定者懇親会」や「社員との面談」といった内定者フォローを強化している。学生が望む内定者フォローも「人事以外の社員との懇親会の実施」が上位で、社員との繋がり場の求めていることが分かる。

内定承諾



承諾書の拘束力／承諾連絡の拘束力

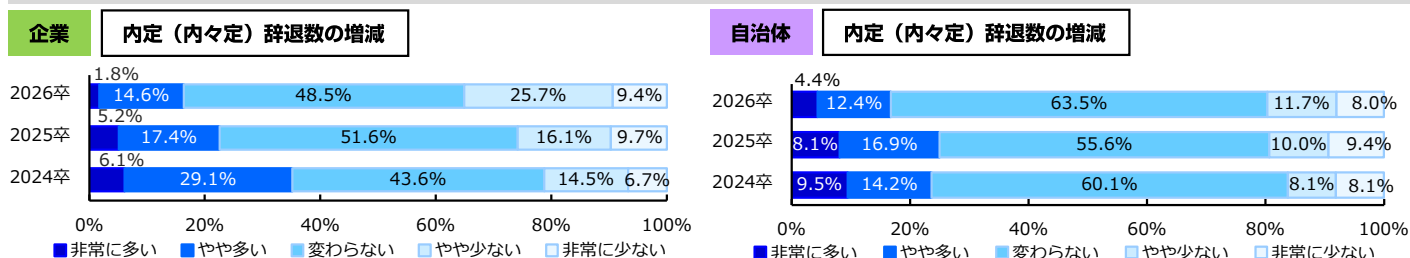


上記（「内定承諾書」を提出する際の入社意思の認識）の理由

- 【必ず入社しなければいけない】内定承諾書に署名した以上内定しなければならないと考える。また、相手企業に対して失礼だと考える。(山口大学・文系・男性)
- 【必ず入社しなければいけない】適当がいいわけない(東北学院大学・文系・女性)
- 【必ず入社しなければいけない】拘束力のあるものであるべきだから(公立諏訪東京理科大学・理系・女性)
- 【断る可能性も視野に入れて提出できればいい】法的拘束力は弱い 職業選択の自由はある内定式まで時間があれば考え方の変化も起きる(東北大学・文系・女性)
- 【断る可能性も視野に入れて提出できればいい】内定承諾書の期間が短く、その後に志望度の高い企業を受ける場合などがあるため。(崇城大学・理系・男性)
- 【断る可能性も視野に入れて提出できればいい】職業選択の自由があるので、現段階での意思確認程度の認識がある。(尚絅学院大学・文系・女性)
- 【断る可能性も視野に入れて提出できればいい】期限を考えると他の企業の選考との兼ね合いがかなり厳しいため(明治大学・文系・女性)

- 【可能な限り入社しなければいけない】法的な拘束はないかもしれないが、誠意をもって承諾する必要があると思う。(中央大学・文系・女性)
- 【可能な限り入社しなければいけない】併願が前提で受けられる試験であるため、ある程度の猶予があってもいいと思うから。(千葉大学・文系・女性)
- 【可能な限り入社しなければいけない】内定承諾をした後に断ると印象がかなり悪く思うから。(大正大学・文系・男性)
- 【可能な限り入社しなければいけない】自分の意思が文書として残る以上、それに従わなければいけない。(近畿大学・理系・女性)
- 【可能な限り入社しなければいけない】そのくらい意味のあるものだと感じる。(関西学院大学・理系・男性)
- 【とりえず提出できればいい】法的拘束力がないため(近畿大学・理系・男性)
- 【とりえず提出できればいい】気持ちは変わるから(法政大学・文系・男性)

内定辞退状況と対策



【5】大学・就職支援

《5章全体のポイント》

採用活動の早期化は、大学のキャリア支援体制にも抜本的な変革を迫っている。学生の活動開始時期が低年次にシフトしていることを受け、大学の「低学年からのキャリア教育」への取り組みが必須の課題となっており、「1・2年生向けのガイダンスの実施」や「キャリア形成科目の履修」など、具体的な取り組みが広がっている。また、キャリアセンターの活用状況は、民間志望学生よりも公務員志望学生のほうが頻繁に利用している割合が高いという特徴が見られた。「公務員の就職の質問がしやすい」「大学OBの情報が多く集まっている」といった点が理由として挙げられ、大学が公務員試験対策において一定の役割を果たしていることが分かる。

キャリア支援における課題としては、「AIを活用した就職活動に対する理解と支援内容の見直し」、「エージェント業者とのトラブル対応」など、新しい採用環境への対応が急務となっている。特に、「発達障害やグレーゾーンの学生への支援」は、専門カウンセラーの配置や外部機関との連携など、個別の配慮が求められる分野として取り組みが強化されている。大学は、早期化・多様化・テクノロジー化が進む採用環境において、学生が情報に惑わされず本質的なキャリア選択ができるよう、支援の質向上と体制の強化に注力している。

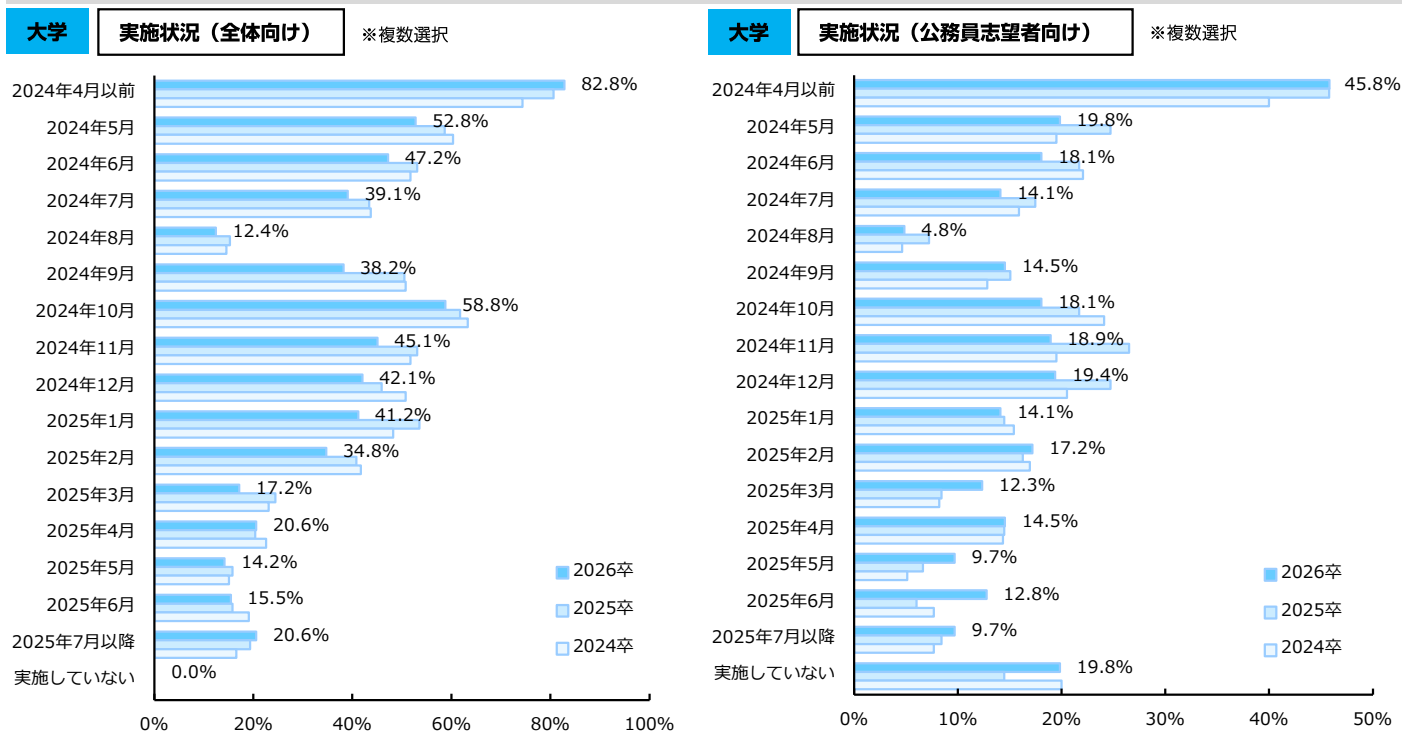
《5章 目次》

5-1 学生の動き・活用状況	P.63
5-2 学生支援の現状・課題	P.65

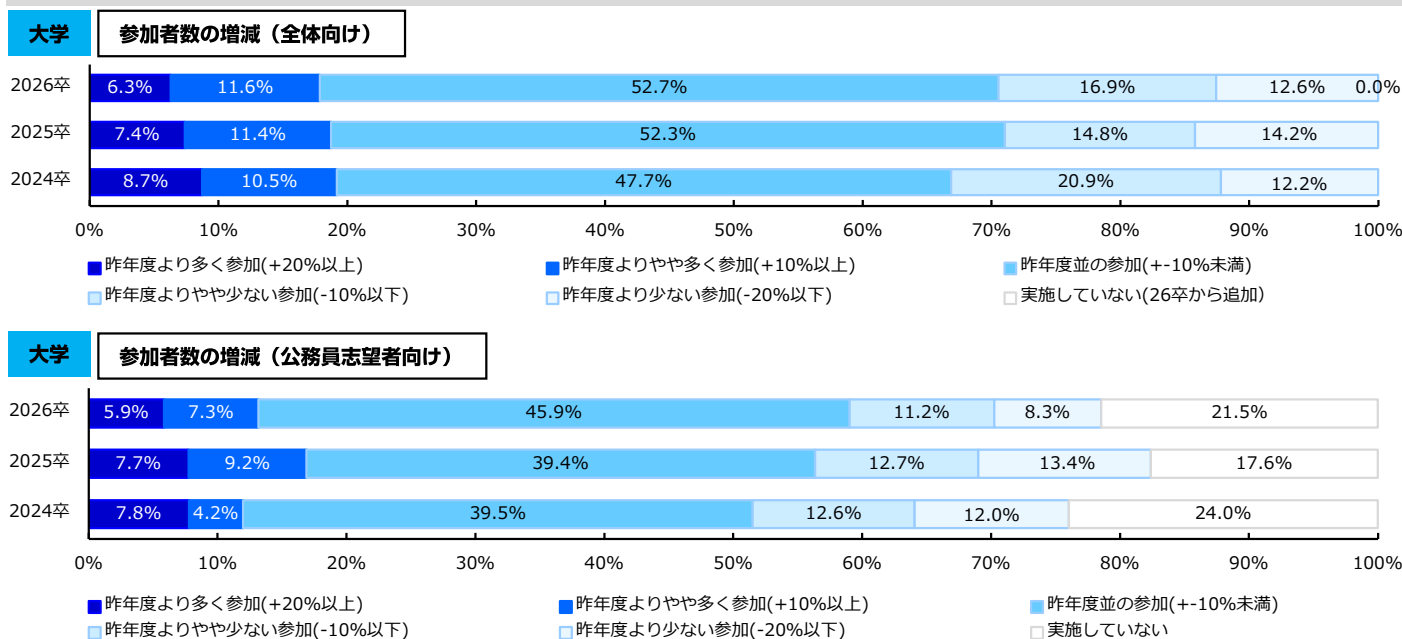
5-1.学生の動き・活用状況

学内就職ガイダンス実施状況は、全体・公務員志望者向けどちらも「大学3年4月以前」が最も多い。キャリアセンターの利用状況は、公務員志望学生の方が民間志望者より「頻繁に利用している」結果となり、公務員試験対策や情報収集の場として活発に活用されていることが分かった。大学側が把握している公務員志望学生の相談件数も、「昨年度より増えた」割合が「昨年度より減った」を上回っている。

就職ガイダンスの実施時期

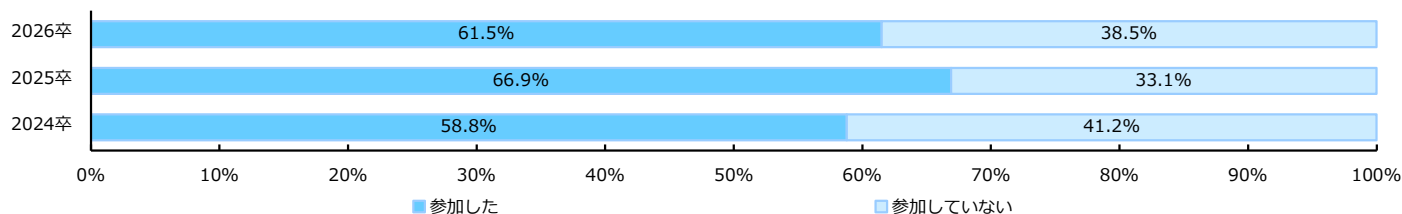


学生の就職ガイダンス参加動向



学生 学内の就職ガイダンス参加状況

※（月例）学生アンケート 2025年5月調査より



【6】 公務員就活・採用市場動向

《6章全体のポイント》

公務員就活市場は、「安定志向の根強さ」と「民間企業との採用競争激化」という二つの潮流に挟まれている。公務員を「一瞬でも候補に入れたことがある」学生は42.3%で、「安定した給料とボーナス」や「収入の安定」といった安定性を重視する層が依然として多いことが分かる。

一方で、公務員を志望しなかった理由として「専用の対策が必要そう」や「受験システム・日程がわからない」が挙げられ、民間企業の明確な採用情報やスケジュールの提示が、学生の志望度に影響しているのが見て取れる。

自治体は、民間との競争に対抗するため、採用試験の多様化と広報の強化を急いでいる。「公務員試験対策が不要なSPIやSCOAの導入」や「先行枠の創設」といった取り組みで、民間志望学生へのアプローチを強化している自治体が増加している。

また、学生は職場の雰囲気・仕事内容・面接対策などを求めており、自治体は従来の「安定性」のアピールに加え、具体的な仕事内容や職員の人柄を伝える戦略的な情報発信が不可欠になっている。

《6章 目次》

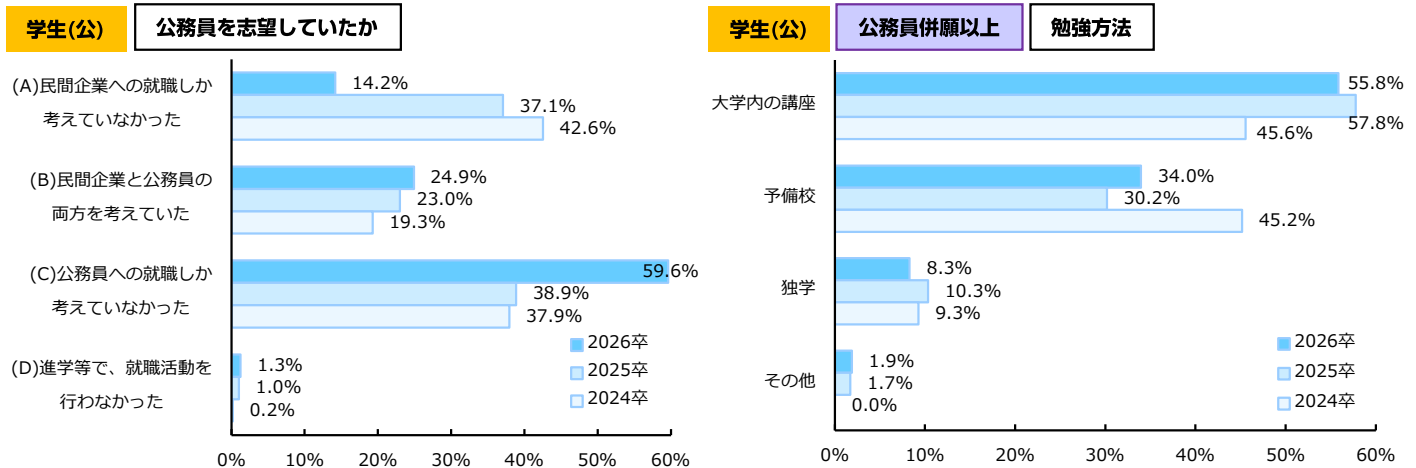
6-1 応募の実情	★ P.69
6-2 志望理由・イメージ	★ P.71
6-3 受験方式・情報量	★ P.75
6-4 応募者獲得	★ P.77

★ 公務員採用関連データを含む

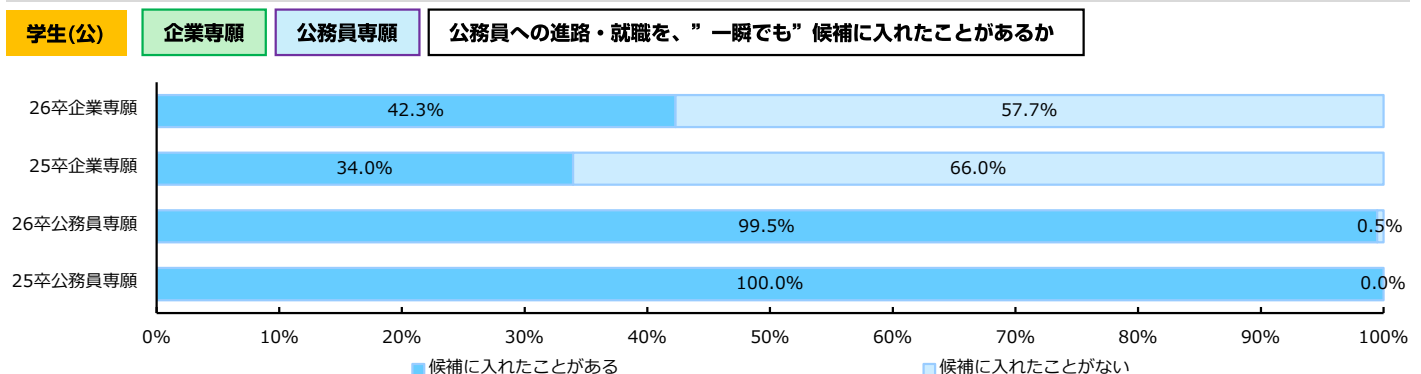
6-1.応募の実情

企業専願者で「公務員を一瞬でも候補に入れたことがある」学生は42.3%で、「安定した給料とボーナス」を理由に挙げる学生が多く、公務員への安定志向は根強い。その際の志望先は、「国家公務員」に比べて圧倒的に「地方公務員」が候補となっていることが分かった。出願・応募数については、公務員専願者が3.7団体、企業専願者10.8社と大きな差があり、公務員専願者の活動の「選択と集中」が見られる。

公務員の併願状況



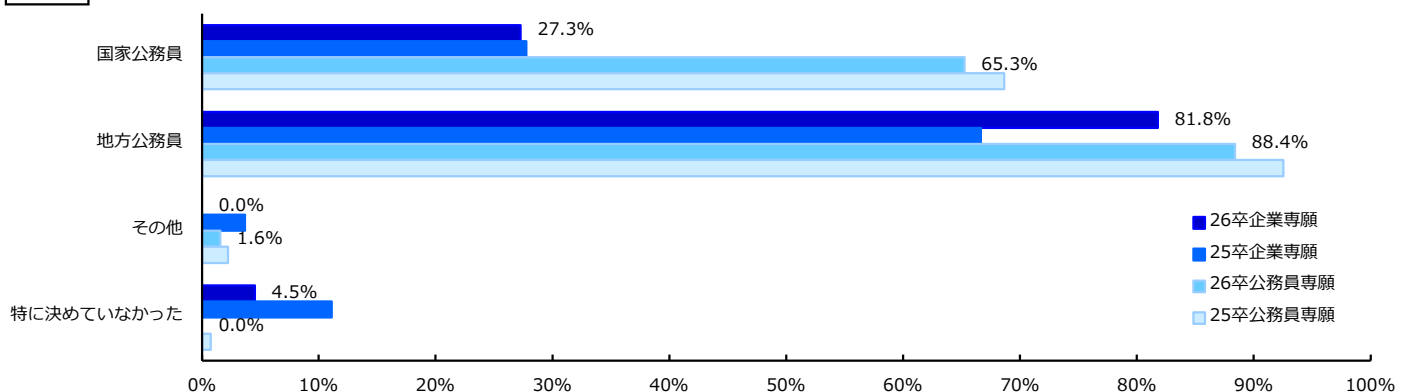
公務員が進路選択に入る割合と実状



上記の理由

- 【候補に入れたことがある】コロナ禍があり、安定した職業と考えたときに公務員を選んだ(専修大学・文系・男性)
- 【候補に入れたことがある】それ一択しか考えてなかったから。(中京大学・文系・男性)
- 【候補に入れたことがある】関われるプロジェクトの大きさや社会への影響度が、民間企業とは比にならないほど大きいから。(東京都立大学・理系・男性)
- 【候補に入れたことがある】安定した給料とボーナスに魅力を感じたから(尚絨学院大学・理系・女性)
- 【候補に入れたことがある】地域の役に立ちたいと感じたから(聖心女子大学・文系・女性)
- 【候補に入れたことがある】元々公務員を志望していたから。詳細は前述の通り。(中央大学・文系・男性)
- 【候補に入れたことがある】収入の安定や勤務地が変わる可能性が少ないため(高崎健康福祉大学・理系・男性)
- 【候補に入れたことがある】親が公務員で昔から意識していたため。(専修大学・理系・男性)
- 【候補に入れたことがある】日程が民間の就活よりも遅く、余裕を持って臨めたから。(神奈川大学法学部・文系・女性)
- 【候補に入れたことがない】中途半端になってしまうから(中央学院大学・文系・男性)
- 【候補に入れたことがない】給料が安く、実力主義でもなく、有能な人が少ないと感じるから。(京都大学大学院・理系・男性)
- 【候補に入れたことがない】興味がないため(東京科学大学院・理系・男性)
- 【候補に入れたことがない】試験が大変だから(神奈川大学・理系・男性)
- 【候補に入れたことがない】民間企業の方が選べる幅が広いと考えていたため。また、公務員試験を受けることへのハードルが高かったため。(大正大学・文系・女性)
- 【候補に入れたことがない】面白そうとは思わなかったからです(高崎健康福祉大学・理系・男性)

種別 ※「候補に入れたことがある」回答者



【7】 その他トピックス

《7章全体のポイント》

2026年卒採用における「その他トピックス」では、「AI活用技術の浸透と企業の選考対応」、そして「保護者の影響力の維持」が大きな焦点となった。生成AI（ChatGPTなど）の認知度は学生の約9割に上り、「利用したことがある」学生も半数を超えた。利用場面は「ESの作成・添削」や「面接の事前準備・想定質問作成」など、選考書類のブラッシュアップや効率化に活用されている。

企業側はAI利用に対して「どちらとも言えない」が多数派だが、「業務でも活用してほしい」といった前向きな意見も見られる。しかし、「面接の回答案作成に利用されると、どれも似通った内容になり、採用における適正な判断が難しい」といった、選考の公平性に関する懸念も残されている。

一方、学生の就職活動における保護者の影響力は依然として大きく、「最も頼りになる相談相手」としては「母親」が最多であった。保護者からの指摘で選考や内定を辞退した学生も一定数おり、「転勤が多いこと」や「勤務地が田舎すぎて反対された」といった条件面での干渉が目立った。企業・自治体側は、内定辞退防止の対策として学生へのアプローチはもちろんのこと、保護者向けの正確な情報提供も求められる時代が来ているのかもしれない。

《7章 目次》

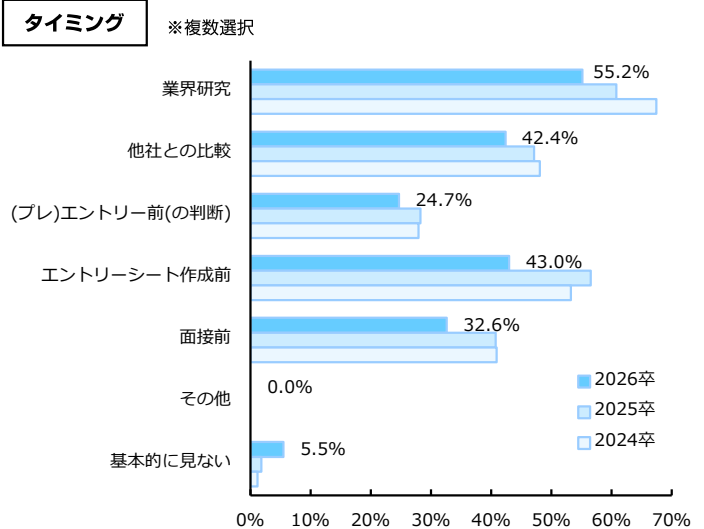
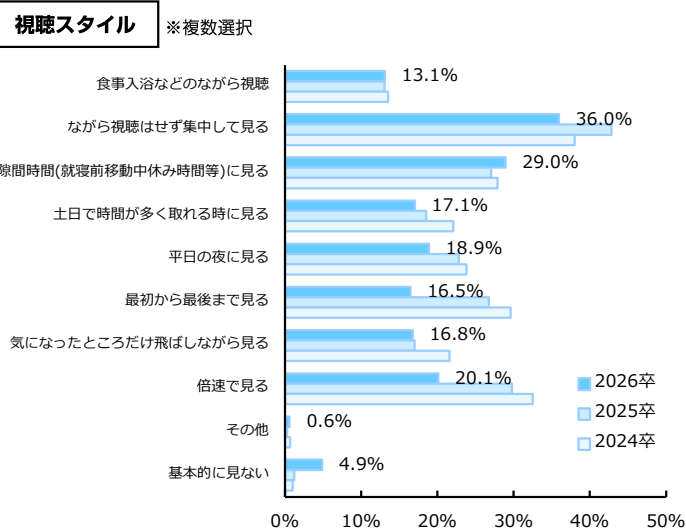
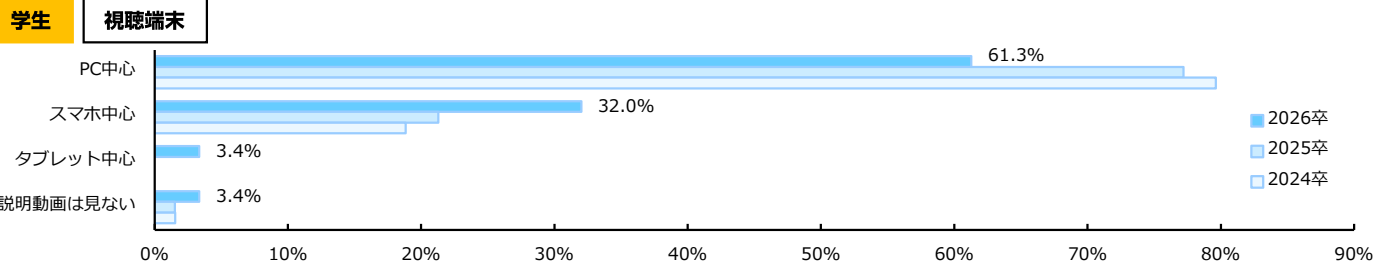
7-1 就活の新潮流・テクノロジー	★ P.81
7-2 親との関係・他	★ P.84

★ 公務員採用関連データを含む

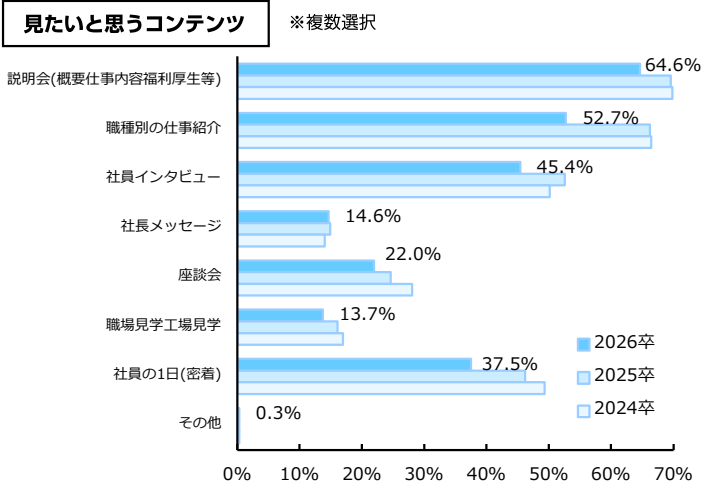
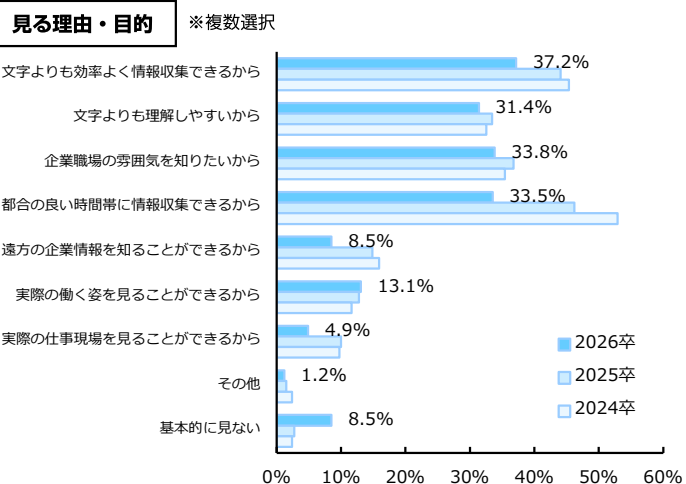
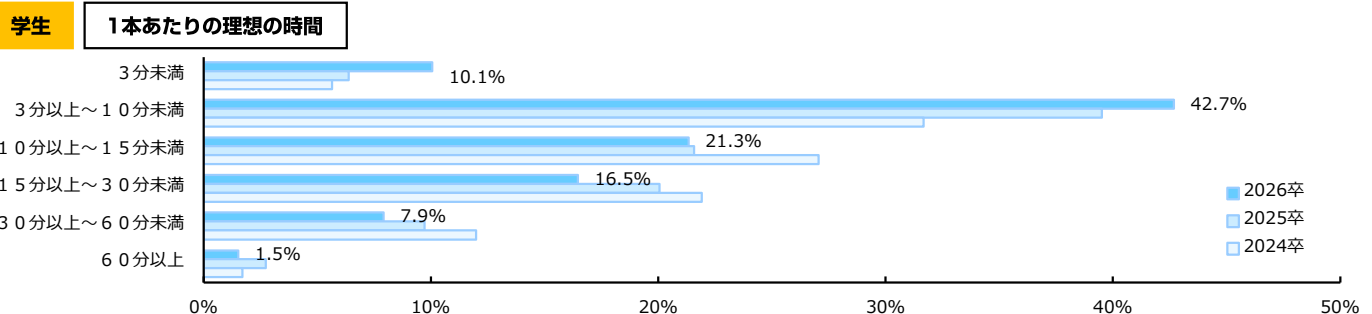
7-1.就活の新潮流・テクノロジー

学生のChatGPTの認知度は92.4%、「利用経験がある」学生は70.1%に達し生成AIの活用が定着している。主に「ESの作成・添削」「面接の事前準備」といった効率化や質の向上に利用される一方、企業側はAI利用に「どちらとも言えない」という姿勢である。しかし「AIが生成する内容は必ずしも正確とは限らず、誤った情報をそのまま使用してしまう懸念がある」といった課題から、企業はAIでは測れない本質的な能力を見抜く選考への転換を迫られている。

会社説明動画の視聴シーン



会社説明動画に求めること



新卒採用戦線 総括2026《企業採用・公務員採用》

2025年11月21日 第2刷発行

代表者 / 平田真人

発行 / プンナビ編集部・プンナビ公務員編集部

編集 / HR戦略事業本部 メディア・システム部 間宮康之・加藤昌子・高野映子・吉田慶子・鯉木杏・小河原郁代