

Works
Report

2026

企業の採用状況と採用見通しに関する調査

新卒採用

10年の 変化と現在地



エグゼクティブサマリ

本報告書の位置づけ

- 構造的な人手不足の状況が続き、企業にとっては新卒採用で求める人材の質と量を確保することが一層課題になっている。今後は新卒就職者数の減少が見込まれる中で、企業における新卒採用のあり方がますます問われる
- 「企業の採用状況と採用見通しに関する調査」（リクルートワークス研究所）の10年分のデータを活用して、新卒採用がこれまでどのように変化して、現在地がどこにあるのかを確認することで、今後の新卒採用のあり方を議論するための土台としたい
- 主な集計・分析対象は、大学生・大学院生の新卒採用である

10年分析から見えた変化・現在地

Part 1 |

10年の採用市場の動向：新卒は“継続” 中途は“拡大” (p5)

- 採用計画数が変化しても、**新卒採用は継続**
- **新卒採用の充足率が低下し、企業間の差も拡大**
- 「**新卒も中途も**」の採用が主流に

Part 2 |

変わる新卒採用：採用対象は“拡大” 選考時期は“分散” (p16)

- 新卒扱いの対象が拡大し、**若年層の中途採用も増加**
- 通年採用が広がり、**選考時期は分散化**
- 企業間の初任給のばらつきは拡大したが、**企業内で初任給に差をつける動きは限定的**

見えてきた課題

- 少子化によって新卒就職者数の減少が見込まれる中、「採用後に一人ひとりをいかに生かすか」がこれまで以上に重要になる。現状では、職種や個人の専門性・経験によって採用時の処遇を変えろといった取り組みは一部企業にとどまる。今後は、どのような人材を採用して、その人材をどのように配属・処遇し、育成につなげていくかまで含めて、採用のあり方を考えていくことが課題である

目次

Part 1 | 10年の採用市場の動向：新卒は“継続” 中途は“拡大” 4

新卒採用の実施割合、新卒採用方針		6
新卒採用計画数の推移・シェア		7
次年度の新卒採用計画数の変化		8
新卒採用を実施していない企業の「実施・再開」割合		9
新卒採用計画数に対する充足状況		10
新卒採用における充足状況別の企業構成割合		11
新卒採用における業種別の充足状況		12
新卒採用と中途採用の実施状況		13
新卒採用と中途採用の割合		14

Part 2 | 変わる新卒採用：採用対象は“拡大” 選考時期は“分散” 15

採用対象：女性の比率を高める、外国籍学生の比率を高める		17
採用対象：新卒扱いの対象拡大、若年層の中途採用		18
選考・採用時期：通年採用		19
採用チャネル：インターンシップ、従業員からの紹介		20
採用チャネル：人材斡旋サービス、SNSの活用		21
採用時の雇用管理・処遇：限定採用		22
採用時の雇用管理・処遇：大卒初任給		23
採用時の雇用管理・処遇：初任給に差をつけた採用		24
採用時の雇用管理・処遇：昇進の早い特別なコース採用		25

Appendix 26

調査概要：企業の採用状況と採用見通しに関する調査		27
調査結果を見る際の注意点		28

Part 1 |

10年の採用市場の動向

新卒は“継続” 中途は“拡大”

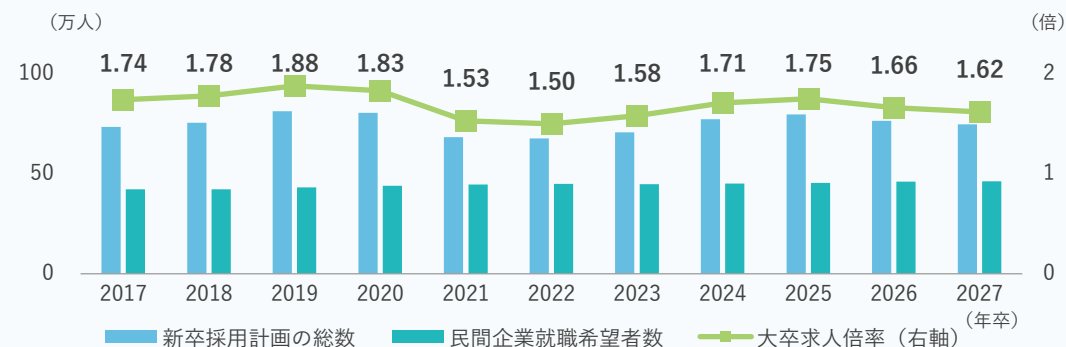
Part 1 | 10年の採用市場の動向：新卒は“継続” 中途は“拡大”

Part 1では、過去10年の採用市場の変遷をたどる

2017年卒以降、大卒求人倍率（右図）は高い水準で推移しており、企業にとっては新卒採用で必要な人数を確保することが難しい状況が続いてきた

こうした市場環境のもとで、企業の新卒採用計画数、新卒採用計画数に対する充足状況、採用市場全体における新卒採用の位置づけがどのように変化してきたのかを整理する

新卒採用計画の総数および民間企業就職希望者数・大卒求人倍率の推移



採用計画数が変化しても、 新卒採用は継続

- 新卒採用の実施割合は約8割を維持。方針として「毎年同程度の人数を採用する」企業の割合が増加（p6）
- 採用計画数を「維持する」「減らす」企業の割合が増加したが、「新卒採用をやめる」割合の増加は見られず（p8）

新卒採用の充足率が低下し、 企業間の差も拡大

- 新卒採用計画数に対する充足率が70%台まで低下（p10）
- 充足率が「20%未満」ととどまる企業の割合が5.4%から13.6%へと増加（p11）

「新卒も中途も」の採用が主流に

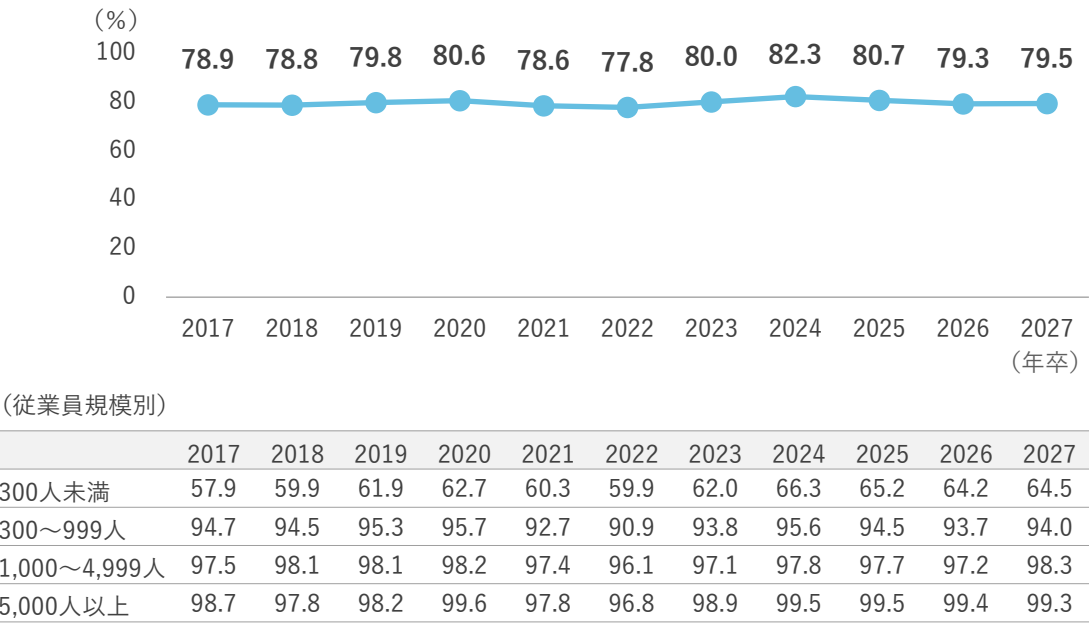
- 新卒採用のみを実施する企業が1割を切り、新卒採用と中途採用を両方実施する企業が6割を超える（p13）
- 1社あたりの中途採用人数が増加し、採用全体に占める新卒採用の割合は43.0%まで減少（p14）

新卒採用の実施割合、新卒採用方針

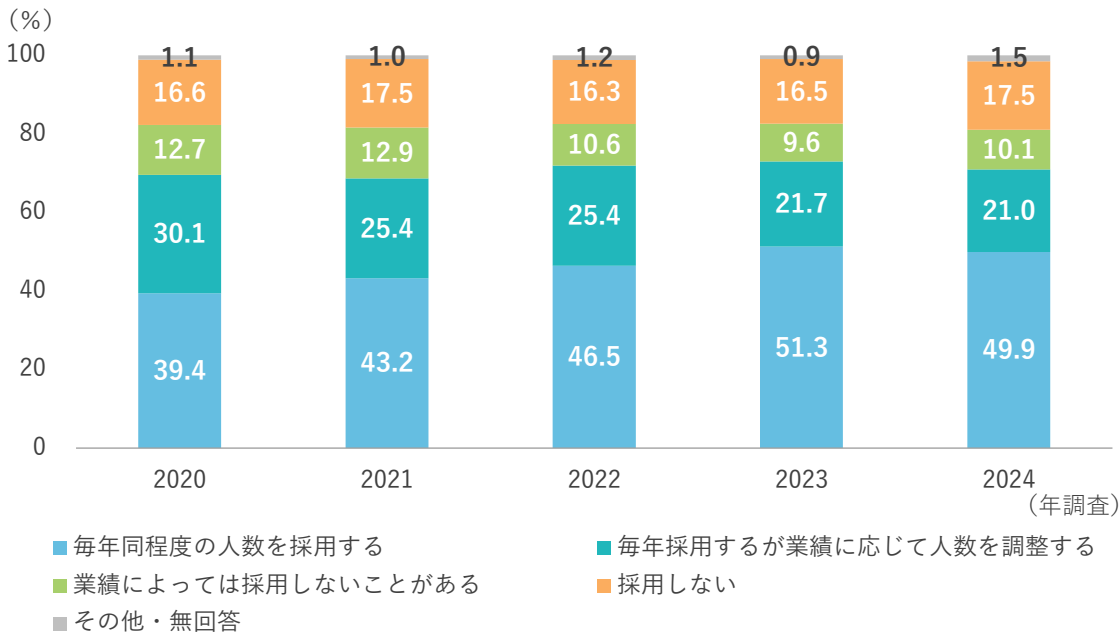
企業の新卒採用意欲は高い状況が続く

- 新卒採用の実施割合は、コロナ禍で一時的に減少したものの、コロナ禍後は約8割を維持している
- 大学生および大学院生の採用方針として「毎年同程度の人数を採用する」企業の割合は、2020年の39.4%から2024年の49.9%へと10.5%ポイント増加した。一方で、「毎年採用するが業績に応じて人数を調整する」企業の割合は同期間で30.1%から21.0%へと減少している

新卒採用の実施割合



新卒採用方針



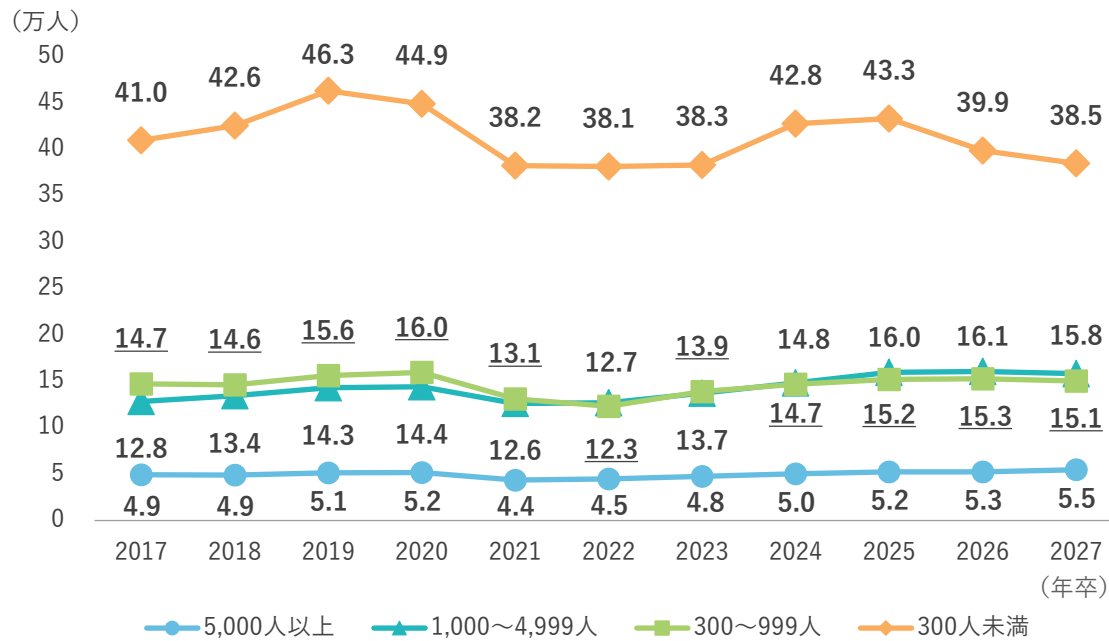
注：実施割合には実施予定を含む。例えば、2027年卒は2026年調査時点において、2027年4月入社の新卒採用を「実施予定・実施中」と回答した企業の割合を示している

新卒採用計画数の推移・シェア

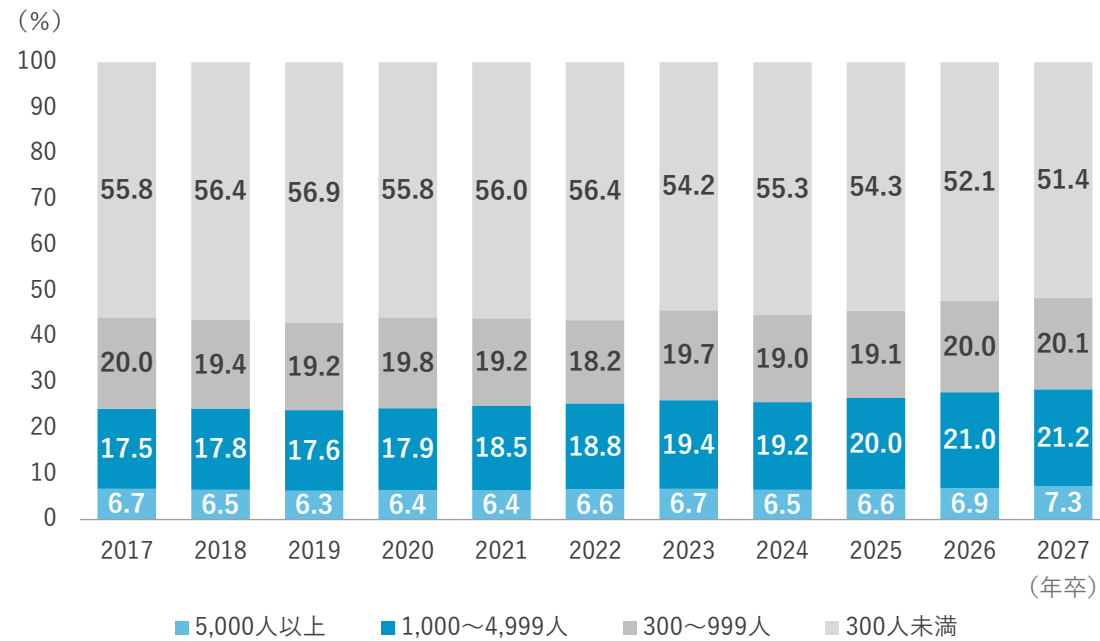
新卒採用計画数に占める大企業のシェアが高まる

- 2017年卒以降の大学生および大学院生の採用計画数は、コロナ禍で一時的に減少し、2025年卒にかけて全体として回復した。2026年卒・2027年卒では、5,000人以上企業が増加傾向を保つ一方、300人未満企業で再び減少に転じている
- 従業員規模別で見た新卒採用計画数のシェアは、300人未満企業で55.8%（2017年卒）から51.4%（2027年卒）と4.4%ポイント減少した。一方、300～999人企業では約2割を維持しており、1,000～4,999人企業と5,000人以上企業では、それぞれ3.7%ポイント、0.6%ポイント増加している

新卒採用計画数の推移（従業員規模別）



新卒採用計画数のシェア（従業員規模別）



注1：2021年卒について、調査は2020年6月に実施。コロナ禍の影響を企業側が考慮した統計となっている（右図も同様）

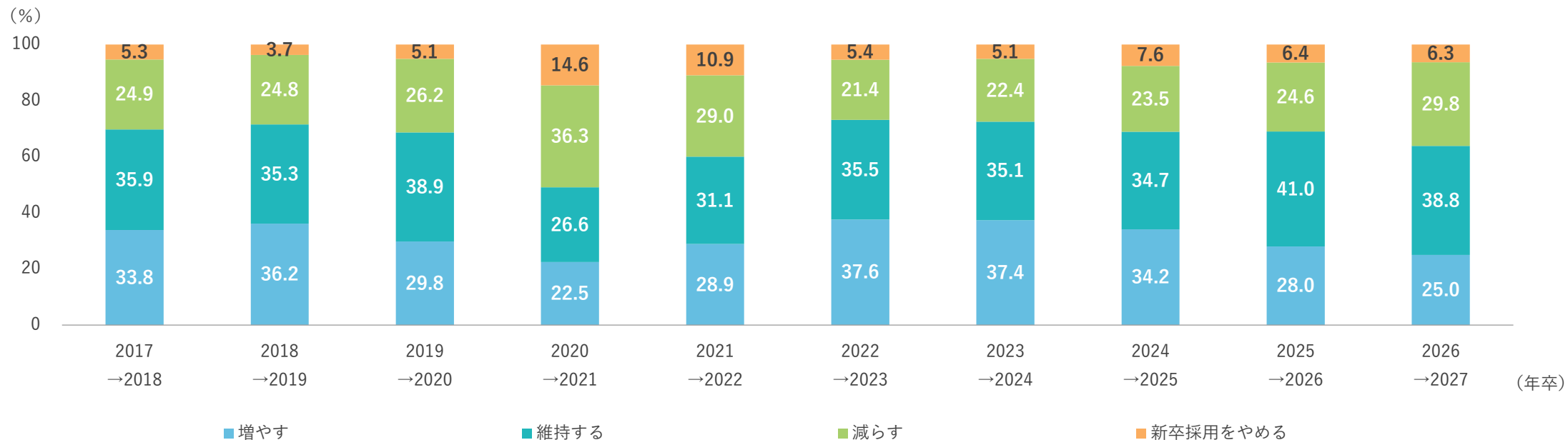
注2：採用計画数の合計値を従業員規模別に推計している（右図も同様）

次年度の新卒採用計画数の変化

採用計画数が変化しても、新卒採用は継続

- 当年度に新卒採用を実施した企業における次年度の新卒採用計画数の変化を見ると、コロナ禍の影響を受けて、2021年卒・2022年卒の採用計画数を「減らす」または「新卒採用をやめる」企業の割合が増加した。その後、2023年卒・2024年卒の採用計画数を「増やす」企業の割合が37%台まで増加した。2025年卒以降は「増やす」企業の割合が減少し、「維持する」「減らす」企業の割合が高まっている。一方、「新卒採用をやめる」企業の割合は2023年卒以降は1割未満で推移しており、増加傾向は見られない

次年度の新卒採用計画数の変化



注1：当年度に新卒採用を実施した企業を集計対象としている

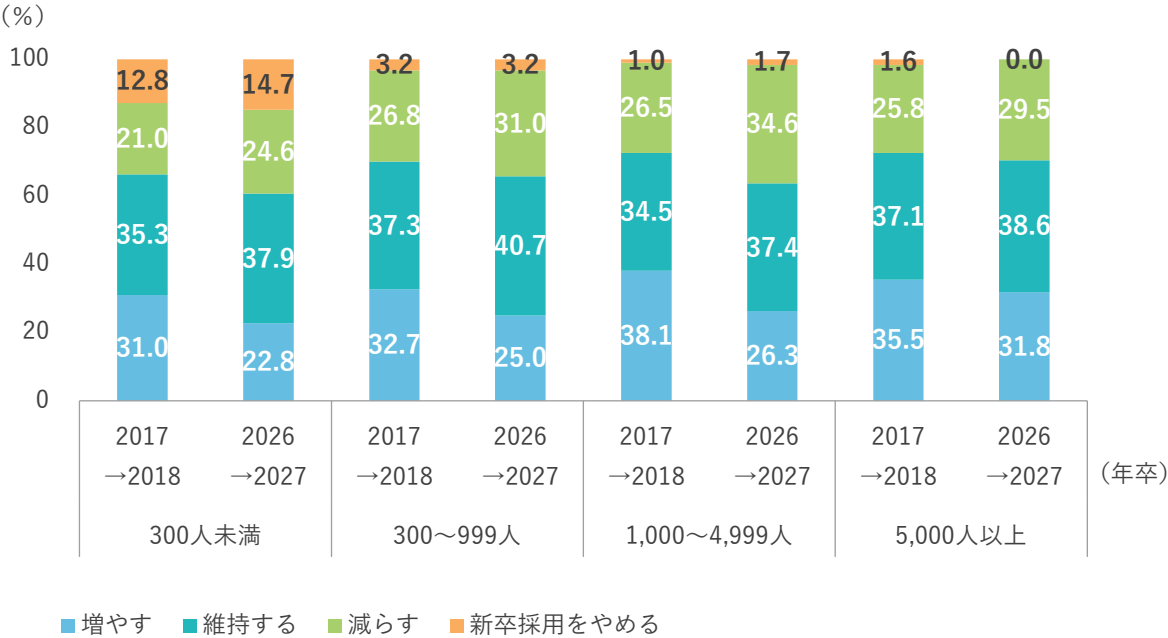
注2：当年度の新卒採用計画数と次年度の新卒採用計画数を比較して構成割合を算出した。例えば、「2026→2027年卒」は、2026年調査時点での2026年卒と2027年卒の採用計画数を比較

新卒採用を実施していない企業の「実施・再開」割合

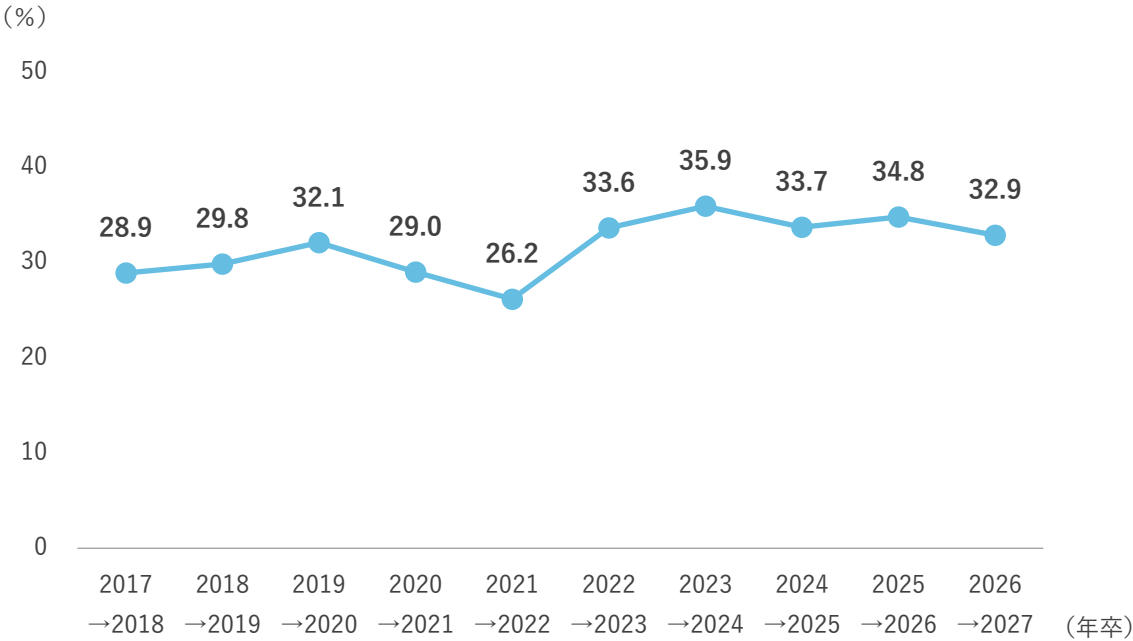
新卒採用を実施していない企業が「実施・再開」する割合も底堅く推移

- 当年度に新卒採用を実施した企業における次年度の新卒採用計画数の変化に従業員規模別に見ると、いずれの区分でも「増やす」企業の割合が減少し、「維持する」「減らす」企業の割合が増加している。「新卒採用をやめる」企業の割合は300人未満企業で14.7%（2026→2027年卒）であり、その他の区分に比べて高い
- 一方、当年度に新卒採用を実施していない企業が次年度に新卒採用を「実施・再開」する割合は、コロナ禍の影響を受けて26.2%まで減少したものの、その後増加し、近年は33%前後で推移している

次年度の新卒採用計画数の変化（従業員規模別）



新卒採用の非実施企業が次年度に新卒採用を「実施・再開」する割合



注1：当年度に新卒採用を実施した企業を集計対象としている
注2：当年度の新卒採用計画数と次年度の新卒採用計画数を比較して構成割合を算出した。
例えば、「2026→2027年卒」は、2026年調査時点での2026年卒と2027年卒の採用計画数を比較

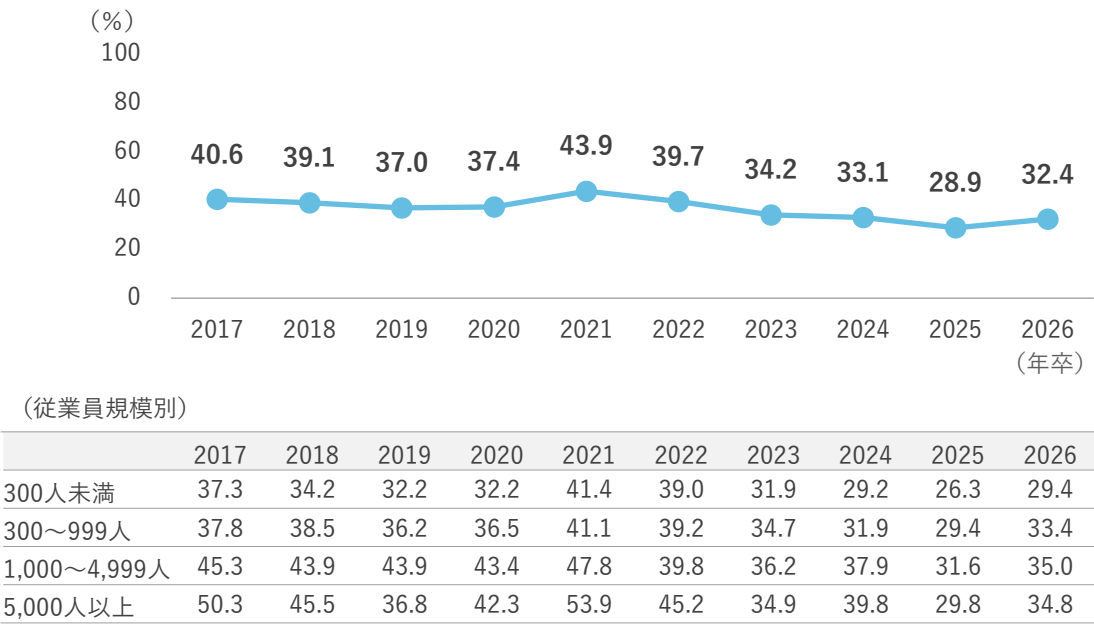
注1：当年度に新卒採用を実施していない企業を集計対象としている
注2：次年度の新卒採用を「実施予定・実施中」と回答した企業の割合を示した

新卒採用計画数に対する充足状況

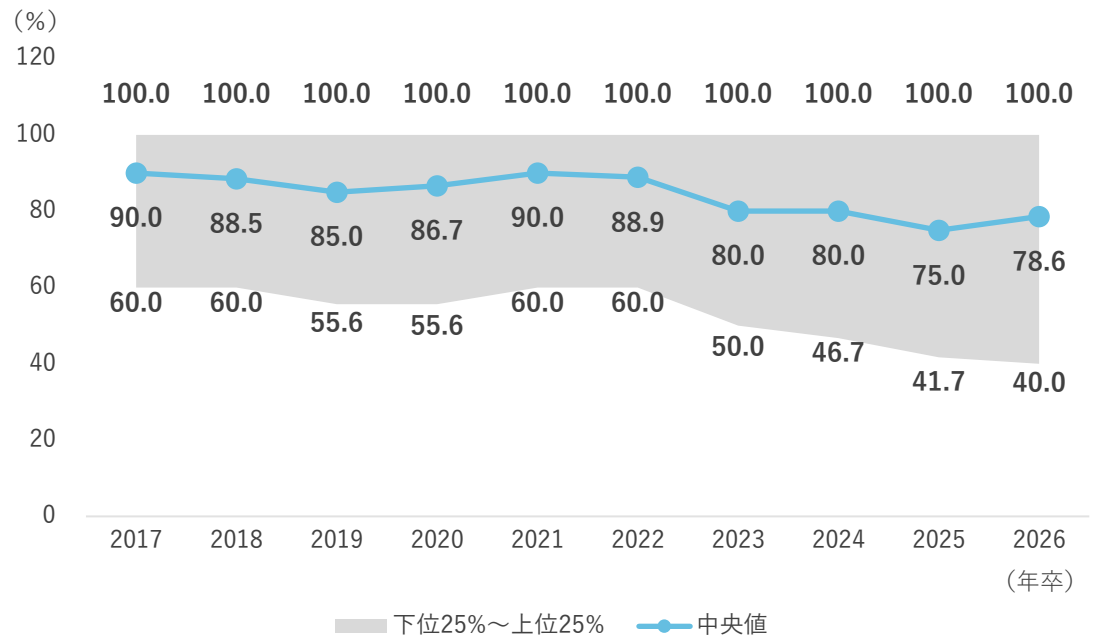
新卒採用計画数に対する充足率が70%台まで低下し、企業間の充足状況の差が拡大

- 新卒採用における充足企業の割合は、前年と比べて採用計画数が縮小した2021年卒で一時的に増加したが、以降は減少傾向をたどり、2026年卒では32.4%となっている。かつては大企業ほど充足企業割合が高い傾向にあったが、2026年卒では1,000～4,999人企業、5,000人以上企業でも35%程度にとどまる
- 充足率の分布を見ると、中央値は2017年卒の90.0%から2026年卒では78.6%へと11.4%ポイント低下した。上位25%の企業は充足率100%を維持しているのに対し、下位25%の企業は60.0%から40.0%へと20.0%ポイント低下している

充足企業の割合



充足率の分布



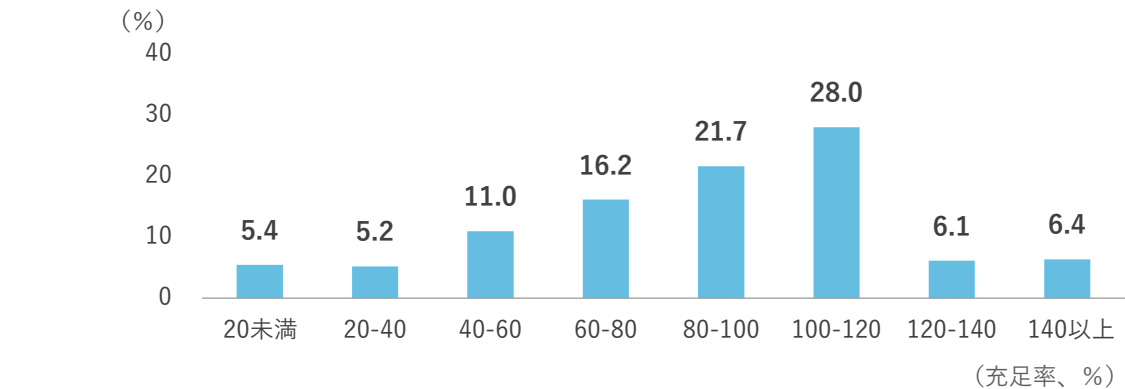
注1：充足率は採用実績人数÷当初採用計画数（右図も同様）
注2：充足企業は充足率が100%以上の企業

新卒採用における充足状況別の企業構成割合

充足率20%未満の企業割合が顕著に増加

- 新卒採用における充足状況別の企業構成割合を2017年卒と2026年卒と比較すると、全体として充足率が低い方向へと企業の構成割合がシフトしている。特に、充足率が「20%未満」にとどまる企業の割合が5.4%から13.6%へと増加している

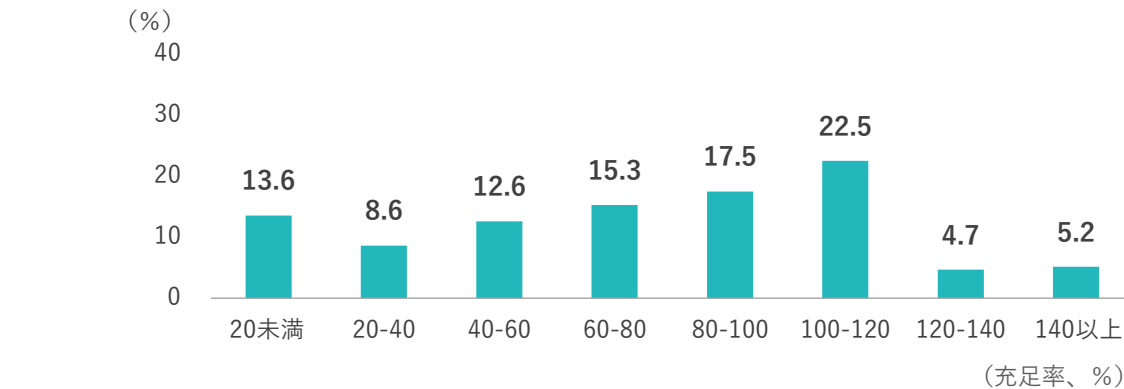
充足状況別の企業構成割合（2017年卒）



(従業員規模別)

	20未満	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120	120-140	140以上
300人未満	13.4	7.5	14.1	16.2	11.5	23.9	4.8	8.6
300～999人	3.4	6.3	11.5	17.8	23.1	24.0	7.7	6.1
1,000～4,999人	0.7	1.7	8.6	15.4	28.3	34.6	5.9	4.7
5,000人以上	1.6	3.3	4.4	10.4	30.1	41.0	4.4	4.9

充足状況別の企業構成割合（2026年卒）



(従業員規模別)

	20未満	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120	120-140	140以上
300人未満	26.7	10.1	14.2	11.8	7.7	21.4	3.1	4.9
300～999人	8.5	8.4	14.4	17.5	17.8	21.1	5.7	6.6
1,000～4,999人	3.7	7.8	8.3	17.2	28.0	24.9	5.7	4.3
5,000人以上	1.5	3.8	9.1	15.9	34.8	28.8	4.5	1.5

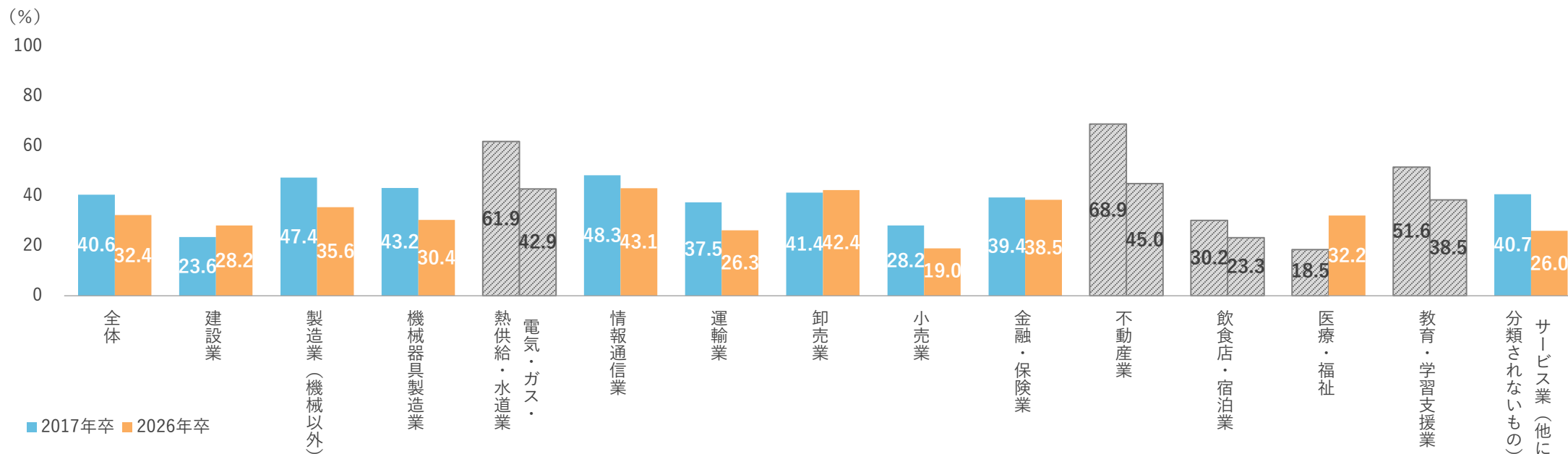
注1：充足率は採用実績人数÷当初採用計画数（右図も同様）
注2：区間表示は下限以上・上限未満を表す。例えば、「20-40」は20%以上40%未満（右図も同様）

新卒採用における業種別の充足状況

多くの業種で充足企業の割合が減少

- 新卒採用計画数に対する充足企業の割合を業種別に2017年卒と2026年卒で比較すると、一部の業種を除いて全体として減少している。「製造業（機械以外）」「機械器具製造業」「情報通信業」などでは、2017年卒で40%台と他の業種に比べて高かったが、2026年卒では減少した。また、「運輸業」（37.5→26.3%）、「小売業」（28.2→19.0%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（40.7→26.0%）といった業種では充足企業の割合が10～20%台まで減少した。一方で、「卸売業」（41.4→42.4%）や「金融・保険業」（39.4→38.5%）ではおおむね同水準を維持している

充足企業の割合（業種別）



注1：充足率は採用実績人数÷当初採用計画数。充足企業は充足率が100%以上の企業

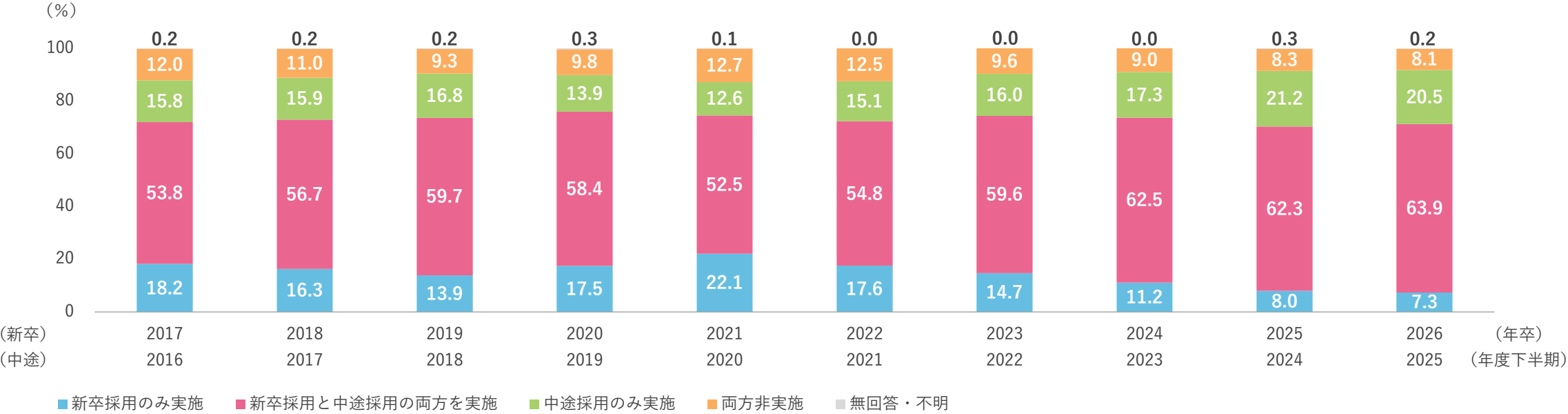
注2：サンプルサイズが100未満の業種はグレー・斜線で表示し、解釈を保留している

新卒採用と中途採用の実施状況

新卒採用と中途採用を両方実施する企業が6割を超える

- 新卒採用と中途採用の実施状況を見ると、「新卒採用のみ実施」する企業は2017年卒の18.2%から2026年卒では7.3%へと、10.9%ポイント減少した。一方、「新卒採用と中途採用の両方を実施」する企業の割合は2017年卒の53.8%から2026年卒では63.9%まで増加し、全体の6割超を占めるまでに広がった。「中途採用のみ実施」の企業も同期間で15.8%から20.5%へと増加している

採用実施状況（新卒・中途）



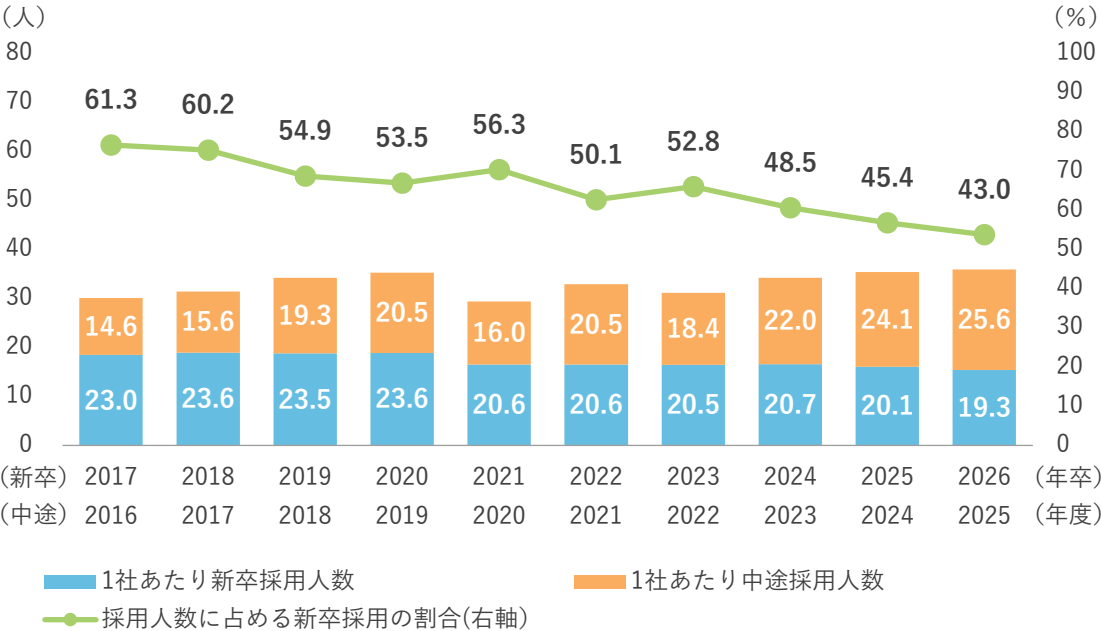
注：中途採用は対象年度の下半期実績に基づく

新卒採用と中途採用の割合

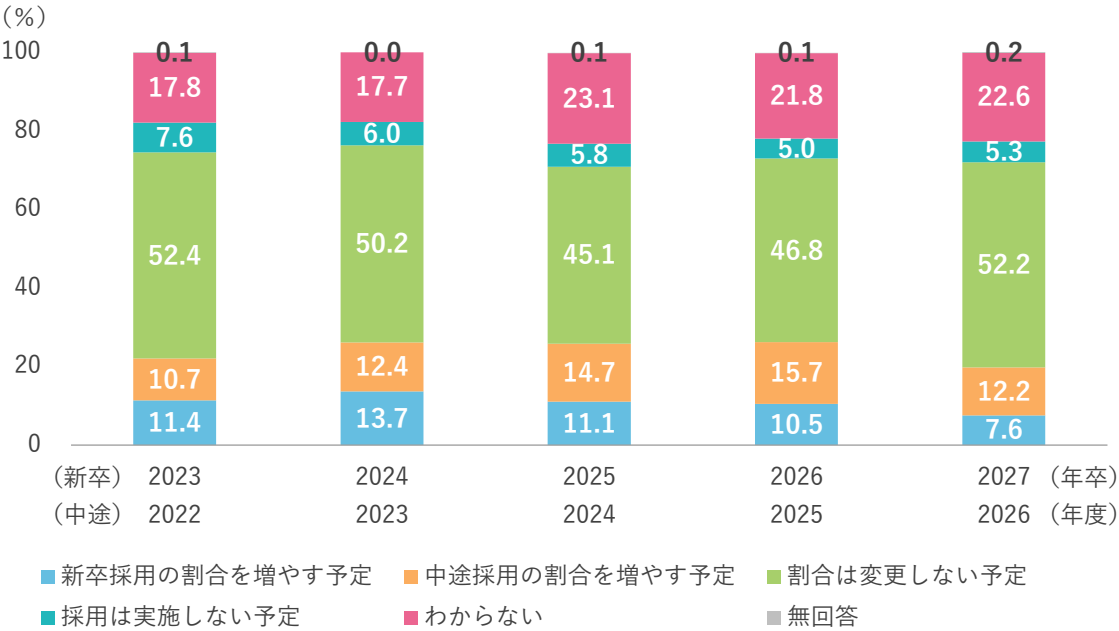
中途採用の拡大により、採用人数全体に占める新卒採用の割合は43.0%まで減少

- 1社あたりの新卒採用人数を見ると、10年で3.7人減少（23.0→19.3人）し、1社あたりの中途採用人数は同11.0人増加（14.6→25.6人）している。その結果、採用人数全体に占める新卒採用の割合は、2017年卒の61.3%から2026年卒では43.0%へと18.3%ポイント減少した
- 新卒・中途採用の割合に関する今後の計画では、2025年卒以降、「中途採用の割合を増やす予定」と回答した企業の割合が「新卒採用の割合を増やす予定」と回答した企業の割合を上回る状況が続いている。ただし、2027年卒では「割合は変更しない予定」の割合が前年より増加し、半数以上（52.2%）の企業が新卒・中途採用の割合を維持する方針である

1社あたり採用人数（新卒・中途）と採用全体に占める新卒採用の割合



新卒採用と中途採用の割合についての前年比較



注：新卒採用と中途採用の採用実績人数について回答があった企業を集計対象とした

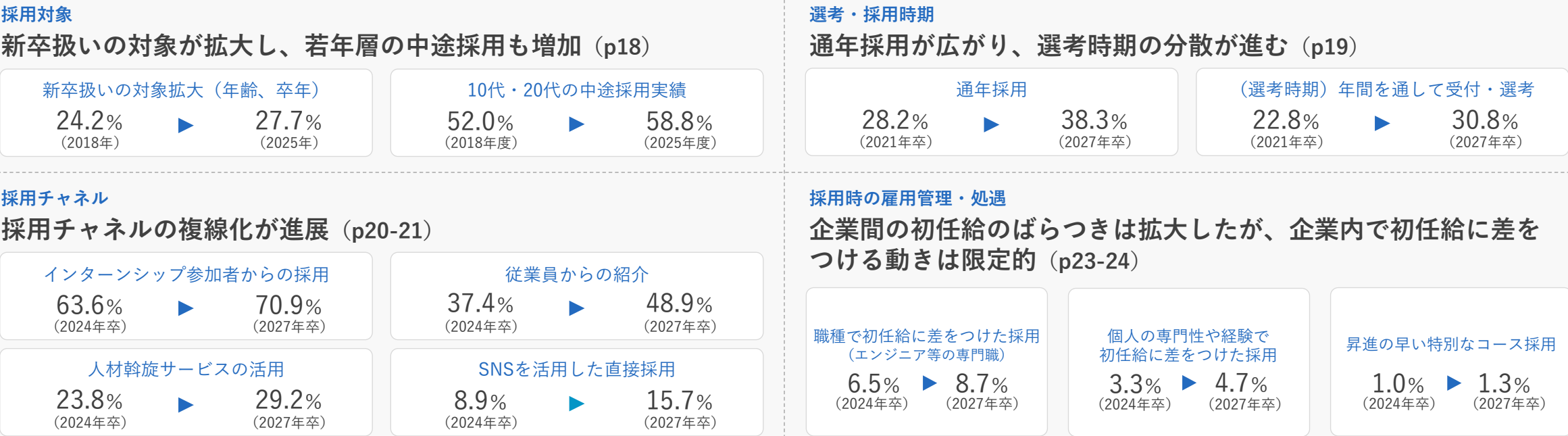
Part 2 |

変わる新卒採用

採用対象は“拡大” 選考時期は“分散”

Part 2 | 変わる新卒採用：採用対象は“拡大” 選考時期は“分散”

Part 2では、企業の新卒採用の取り組みの実施状況について「採用対象」「選考・採用時期」「採用チャネル」「採用時の雇用管理・処遇」の4つの側面から整理している

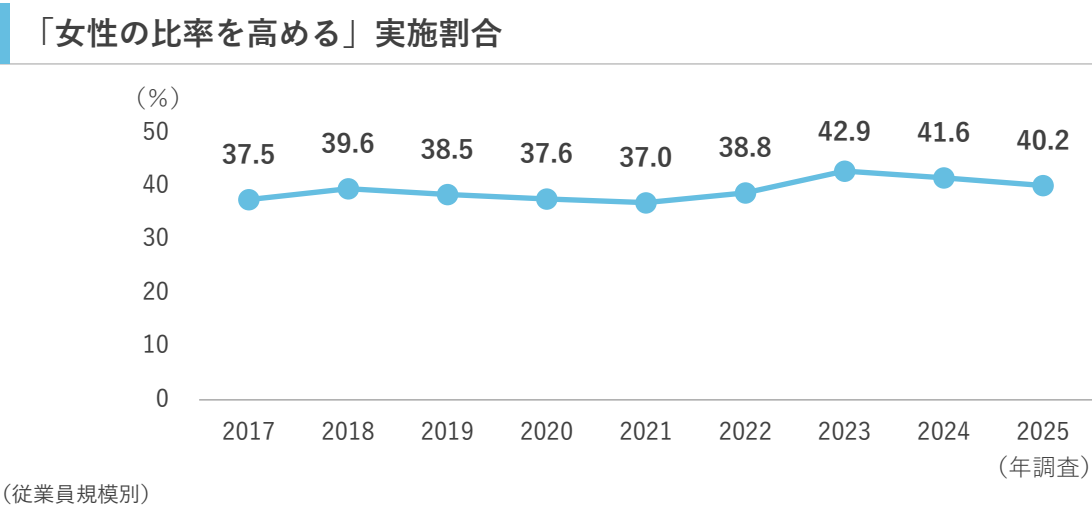


必要な人数を充足することが難しい状況が続く中、新卒扱いの対象拡大や選考時期の分散化などを通じて採用の入り口が広がった一方、企業内で初任給に差をつける、昇進の早いコースを設置する、といった採用時の個別化・複線化の実践はなお限定的

採用対象：女性の比率を高める、外国籍学生の比率を高める

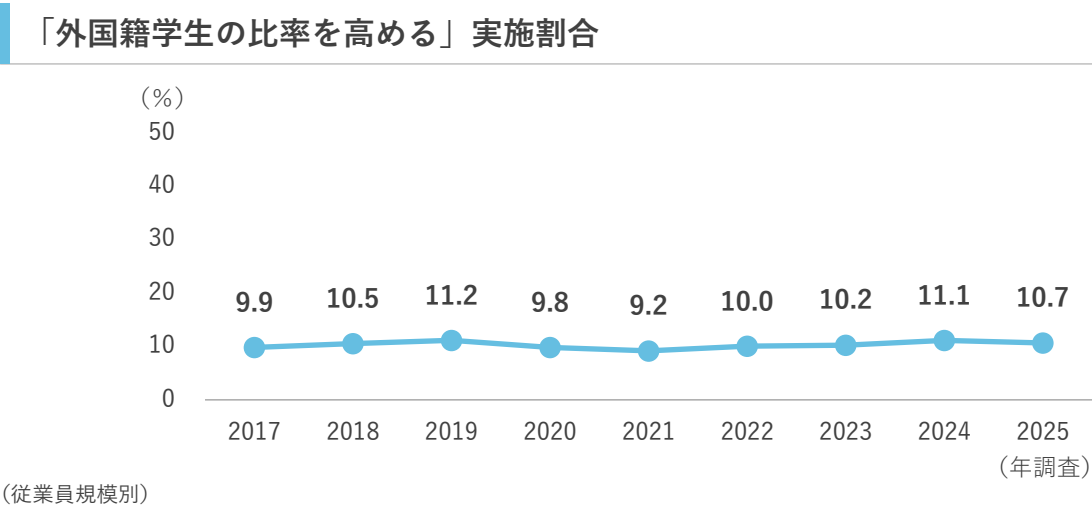
女性採用強化の取り組みは近年4割台で推移。外国籍学生への取り組みは1割前後で横ばい

- 「女性の比率を高める」取り組みの実施割合は、2017年の37.5%から2023年には42.9%まで増加し、その後も40%台で推移している
- 「外国籍学生の比率を高める」取り組みの実施割合は、全体では10%前後で横ばいが続いている。一方、従業員規模別に見ると、5,000人以上企業において2017年の21.3%から2025年には27.0%まで増加している



	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
300人未満	22.4	25.6	25.9	25.4	24.9	26.8	30.7	29.9	30.1
300～999人	47.6	48.4	44.0	43.7	41.7	43.7	49.4	48.8	46.3
1,000～4,999人	54.0	55.7	55.7	51.2	52.7	53.4	58.5	58.7	54.8
5,000人以上	49.1	51.8	52.1	53.9	58.0	59.7	64.1	59.0	62.0

注：人材採用力を高めるための戦略として、「大学・大学院生の新卒採用において女性の比率を高める」取り組みについて「既に取り組んでいる」と回答した企業の割合を示している



	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
300人未満	4.4	5.3	5.4	4.3	5.0	5.3	5.5	5.7	6.0
300～999人	10.9	11.3	11.4	9.3	10.1	9.7	10.3	13.7	11.8
1,000～4,999人	17.2	18.4	19.9	18.7	14.8	17.9	18.6	18.8	18.8
5,000人以上	21.3	21.1	25.8	25.2	20.1	23.7	22.6	24.7	27.0

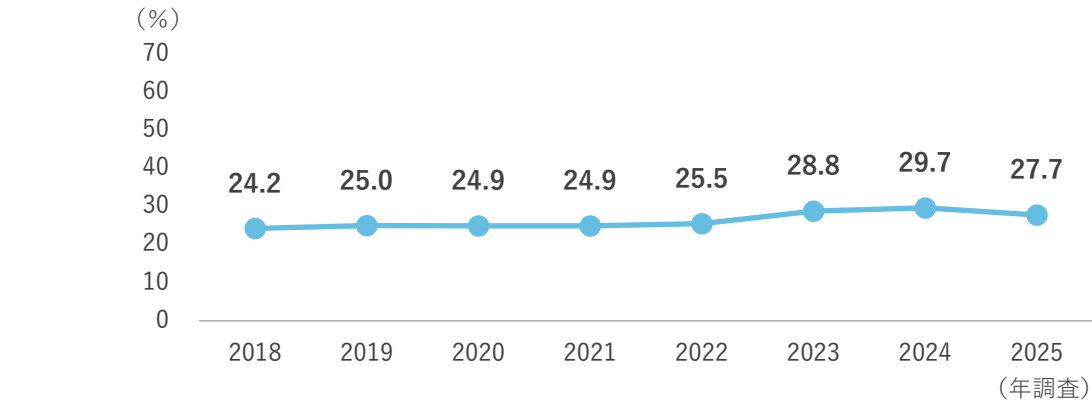
注：人材採用力を高めるための戦略として、「大学・大学院生の新卒採用において外国籍学生の比率を高める」取り組みについて「既に取り組んでいる」と回答した企業の割合を示している

採用対象：新卒扱いの対象拡大、若年層の中途採用

新卒扱いの対象が拡大し、若年層の中途採用も増加

- 新卒として扱う対象年齢や卒年卒を拡大する「新卒扱いの対象拡大（年齢、卒年）」の実施割合は2018年から2022年までは25%前後で推移していたが、2023年以降は20%台後半で推移し、2025年では27.7%となっている
- 10代・20代の中途採用実績がある企業の割合もコロナ禍後に拡大傾向にあり、2025年度では約6割となっている。従業員規模が大きいほどその割合が高く、特に、5,000人以上企業においては、2025年度で83.4%と8割を超えている

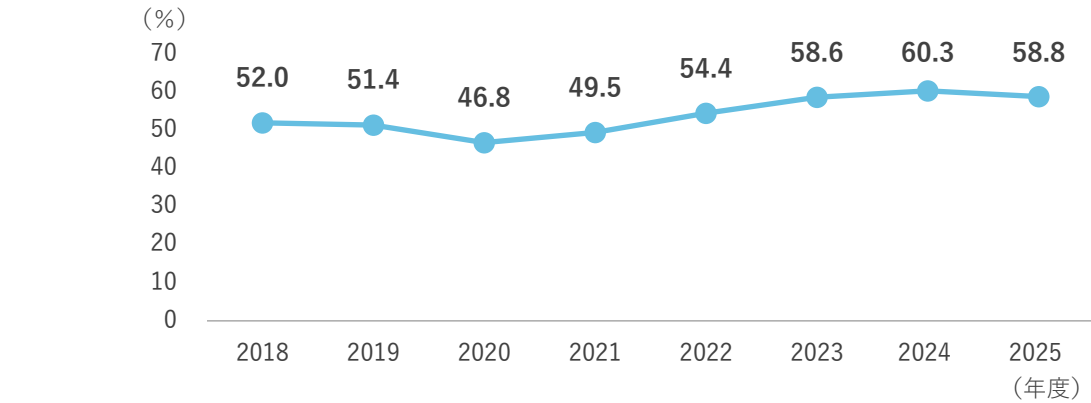
「新卒扱いの対象拡大（年齢、卒年）」実施割合



(従業員規模別)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
300人未満	20.6	20.7	20.5	20.5	19.5	23.3	24.3	23.1
300～999人	27.1	27.2	26.7	27.0	28.5	31.9	32.7	30.5
1,000～4,999人	27.0	30.0	29.9	29.0	30.4	34.6	38.2	34.4
5,000人以上	28.9	31.1	32.6	36.6	43.1	42.4	36.5	39.3

10代・20代の中途採用実績がある企業割合



(従業員規模別)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
300人未満	42.2	40.5	36.9	39.3	42.3	45.5	48.9	48.0
300～999人	57.5	56.3	51.6	54.4	62.5	67.9	68.1	66.7
1,000～4,999人	65.3	66.7	60.3	62.7	68.2	77.2	79.4	75.2
5,000人以上	67.9	68.3	59.9	64.2	73.8	76.7	76.5	83.4

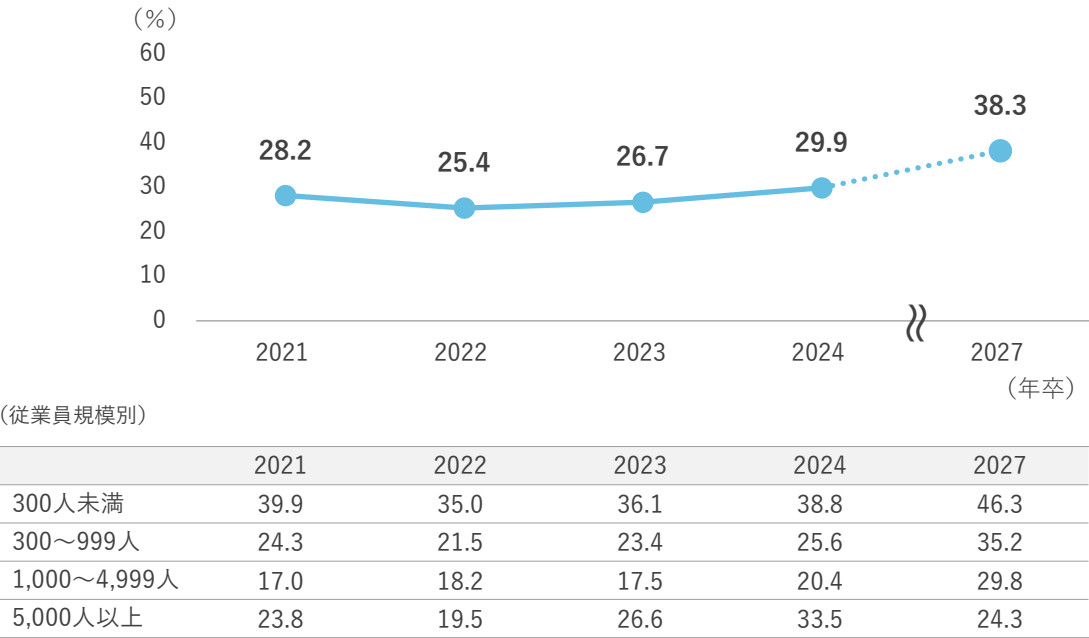
注：人材採用力を高めるための戦略として、「大学・大学院生の新卒採用において新卒扱いの対象拡大（年齢、卒年）」する取り組みについて「既に取り組んでいる」と回答した企業の割合を示している

選考・採用時期：通年採用

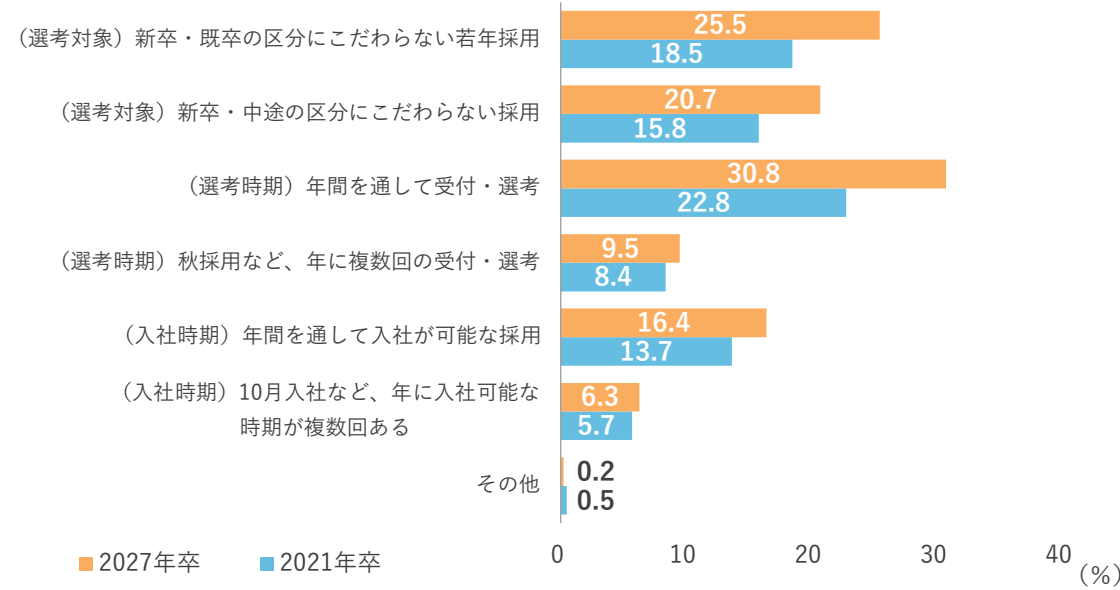
通年採用が広がり、選考時期の分散が進む

- 通年採用の実施割合は2021年卒で28.2%であったが、2027年卒では38.3%まで拡大した。従業員規模別に見ると、300人未満企業で実施割合が高い傾向にある。同期間の変化の大きさは規模によって異なり、5,000人以上企業に限って見ると23.8%から24.3%の増加にとどまる
- 通年採用の種類別に実施割合を見ると、「年間を通して受付・選考」が8.0%ポイント（22.8→30.8%）、「新卒・既卒の区分にこだわらない若年採用」が7.0%ポイント（18.5→25.5%）、「年間を通して入社が可能な採用」が2.7%ポイント（13.7→16.4%）の増加となっている。選考時期、選考対象と比べて、入社時期に大きな変化は見られない

通年採用の実施割合



通年採用の種類別実施割合



注：2025年卒と2026年卒は通年採用に関する設問を設けていない

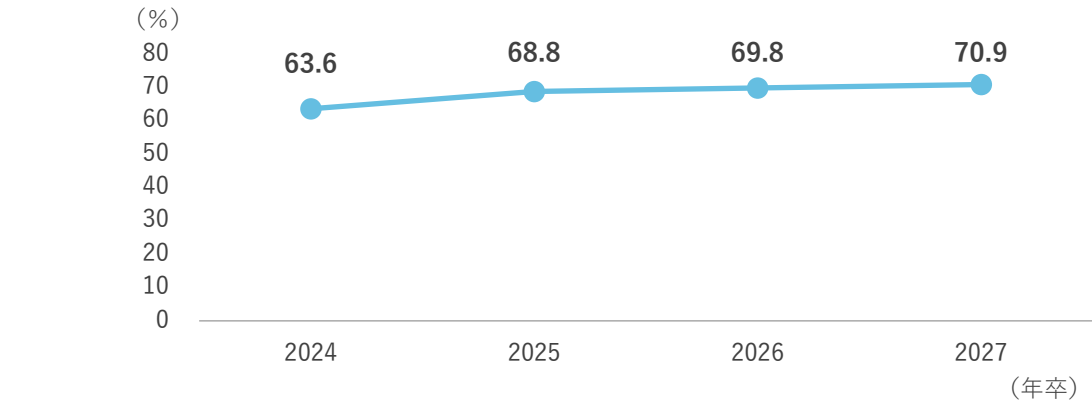
注：設問は複数回答。通年採用を実施し、かつ当該項目について「該当する」と回答した企業の割合を示している

採用チャネル：インターンシップ、従業員からの紹介

インターンシップと従業員紹介の活用が進む

- 「インターンシップ参加者からの採用」を実施する企業は2027年卒で70.9%と、全体の7割を超えた。従業員規模別に見るとすべての区分で実施割合が増加傾向にあるが、特に300人未満企業は2024年卒の49.8%から2027年卒では60.6%と10.8%ポイント増加している
- 「従業員からの紹介」も2027年卒で48.9%が実施と、全体の半数近くまで広がっている。従業員規模による差が相対的に小さく、2027年卒ではすべての区分で5割前後の実施割合となっている

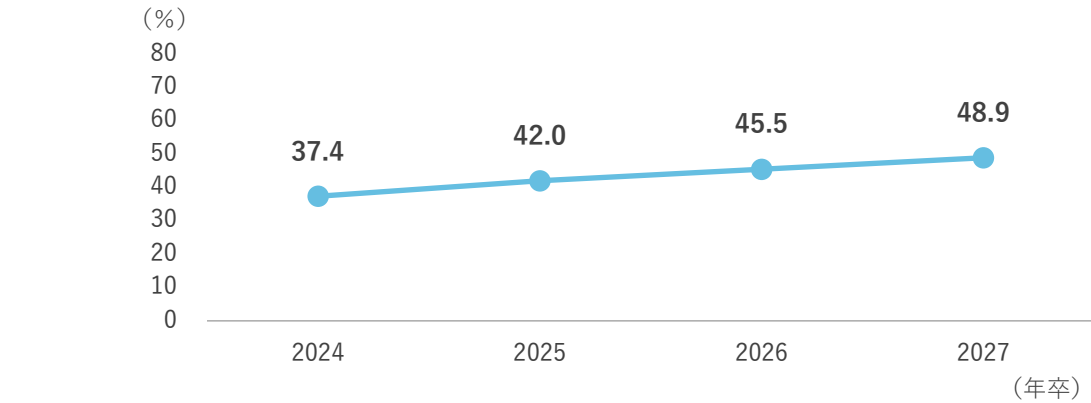
「インターンシップ参加者からの採用」実施割合



(従業員規模別)

	2024	2025	2026	2027
300人未満	49.8	56.9	57.2	60.6
300～999人	67.8	72.2	74.7	74.4
1,000～4,999人	76.2	81.6	84.4	82.8
5,000人以上	80.4	83.9	82.2	85.4

「従業員からの紹介」実施割合



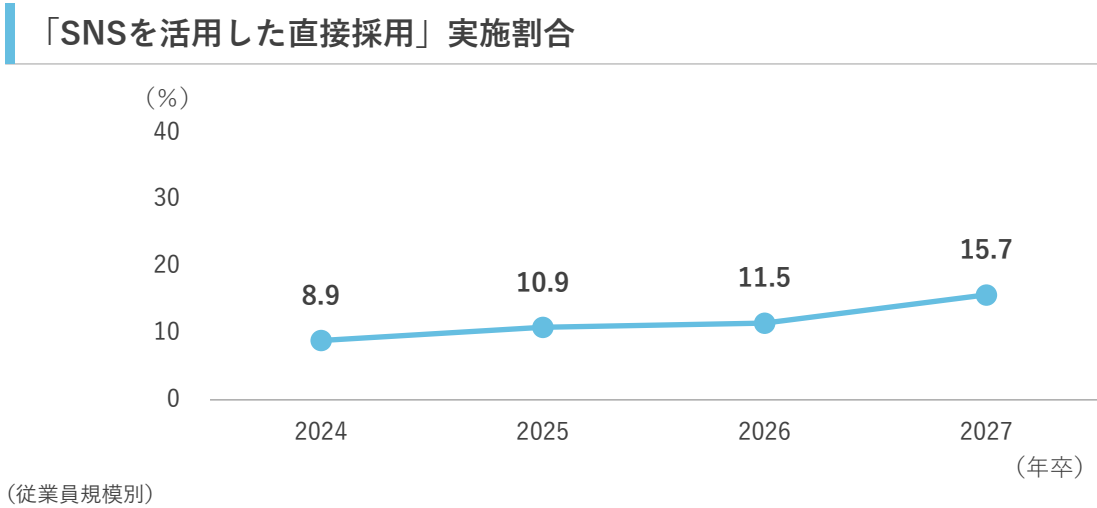
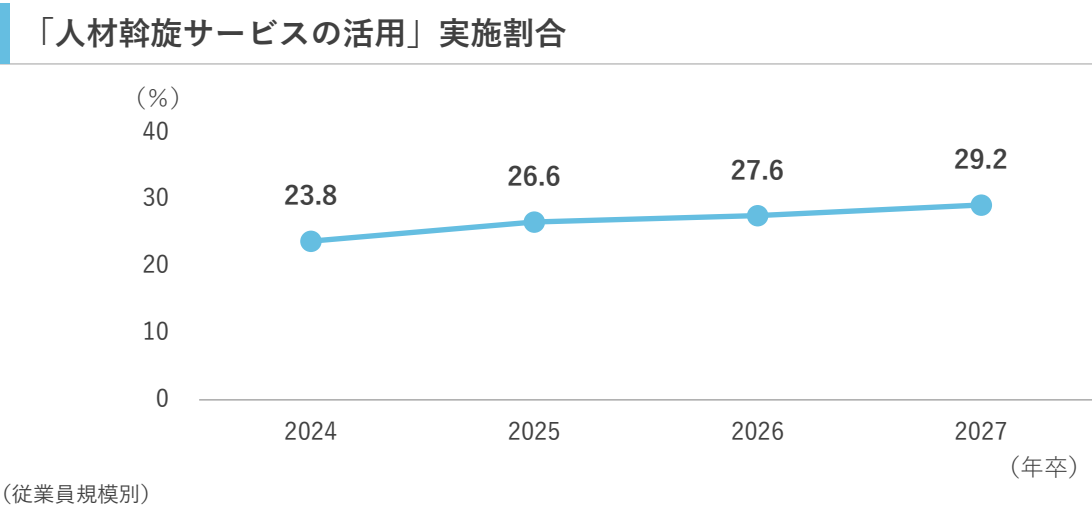
(従業員規模別)

	2024	2025	2026	2027
300人未満	39.9	42.6	44.4	49.3
300～999人	35.5	42.3	45.7	47.6
1,000～4,999人	36.3	40.5	47.1	49.0
5,000人以上	35.6	42.7	46.0	53.5

採用チャネル：人材斡旋サービス、SNSの活用

人材斡旋サービスやSNSの活用が進む

- 「人材斡旋サービスの活用」は、2024年卒の23.8%から2027年卒には29.2%まで増加した。従業員規模別に見ると、2027年卒ではいずれの区分でも約3割の企業が活用している
- 「SNSを活用した直接採用」も、2024年卒の8.9%から2027年卒には15.7%まで増加した。「人材斡旋サービスの活用」と比較して実施割合の水準は低いものの、その増加幅は大きい。従業員規模による実施割合の差は小さく、各区分で16%前後の企業が活用している

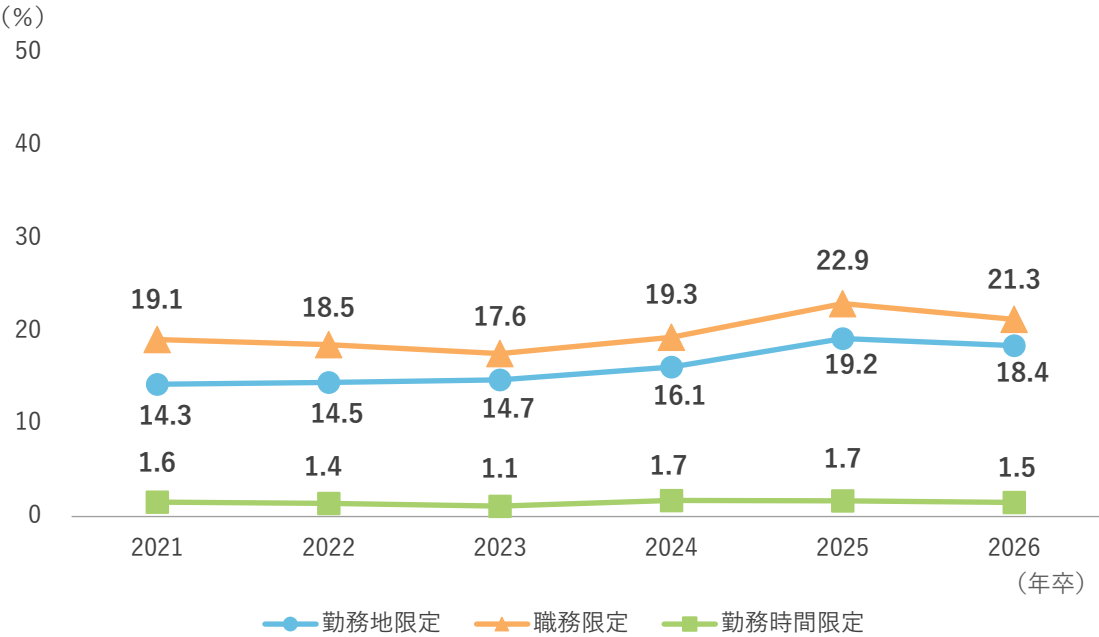


採用時の雇用管理・処遇：限定採用

勤務地を限定する採用が大企業を中心に進展

- 勤務地、職務、勤務時間において限定採用を実施する企業の割合を見ると、「勤務地限定」採用の実施が2021年卒の14.3%から2026年卒の18.4%へと4.1%ポイント増加した。「職務限定」採用の実施は2.2%ポイント増加（19.1→21.3%）と、「勤務時間限定」採用の実施は横ばいで、2026年卒でも1.5%とごく一部での実施にとどまる
- 従業員規模別に見ると、「勤務地限定」採用は一般的に拠点数が多く、勤務エリアが広い大企業（1,000～4,999人企業、5,000人以上企業）を中心に拡大している

限定採用の実施割合



(従業員規模別)

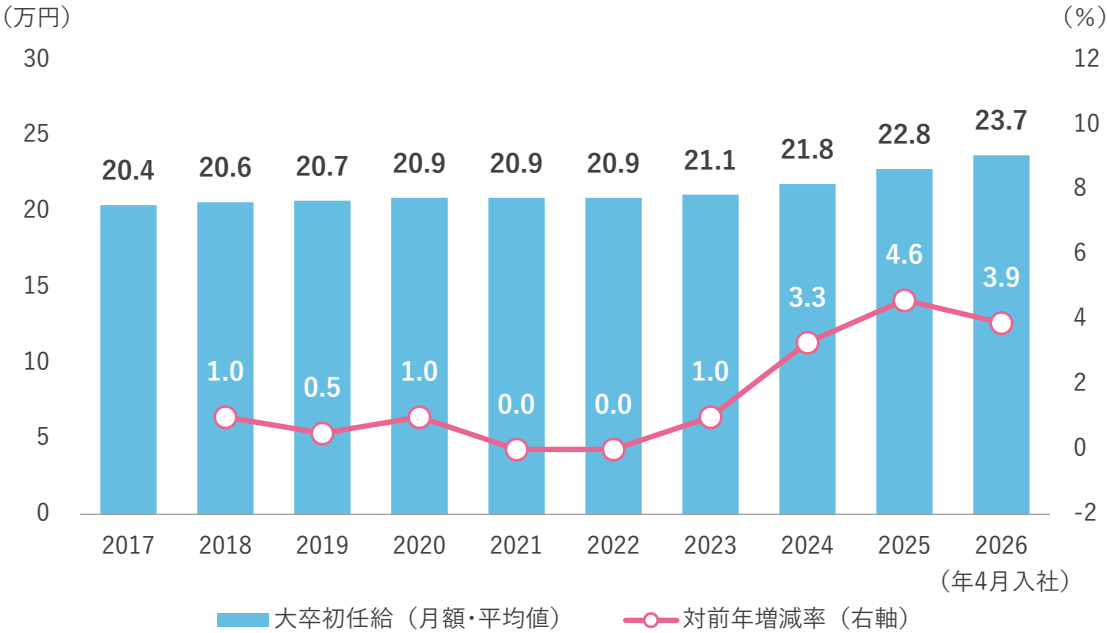
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
勤務地限定	300人未満	13.3	13.0	13.3	12.6	17.2
	300～999人	12.1	13.3	13.2	14.4	16.3
	1,000～4,999人	16.0	14.7	15.8	18.7	23.9
	5,000人以上	23.1	26.5	26.7	35.0	29.9
職務限定	300人未満	21.2	21.3	19.2	19.8	22.5
	300～999人	18.2	16.8	16.5	18.6	22.0
	1,000～4,999人	17.0	17.4	16.1	17.6	24.8
	5,000人以上	20.7	17.8	21.0	26.6	23.7
勤務時間限定	300人未満	2.9	2.5	1.9	2.6	2.0
	300～999人	0.8	0.8	0.8	1.1	1.5
	1,000～4,999人	1.1	1.2	0.6	1.1	1.3
	5,000人以上	1.2	0.5	1.4	2.3	0.0

採用時の雇用管理・処遇：大卒初任給

各社の大卒初任給額のばらつきが拡大

- 大卒初任給（月額・平均値）は、2017年4月入社から2022年4月入社までは、平均的にみれば20万円程度と横ばい圏内で推移していた。コロナ禍後の2023年以降、大卒初任給は増加傾向にあり、2026年4月入社の大卒初任給は23.7万円と4年連続の増加となった
- 初任給額別に社数構成比を見ると、2023年4月入社以降は全体として初任給額が高い方向にシフトするとともに、その裾野が広がっている。2023年4月入社では最頻値の「20万円超～22万円以下」に半数程度が集中していたが、2026年4月入社では最頻値が「22万円超～24万円以下」へとシフトするなど、各社が設定する初任給額に広がりが見られる

大卒初任給の時系列推移



大卒初任給の分布（社数構成比）



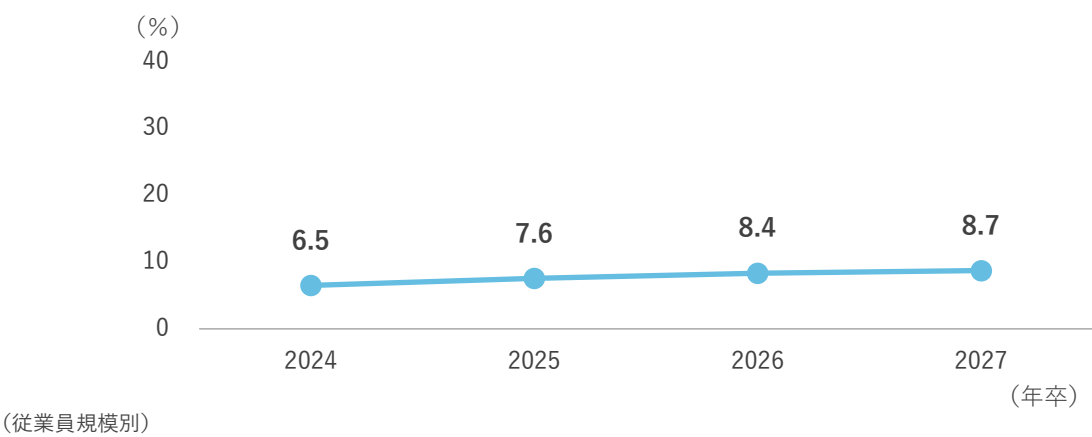
注：集計対象は、各年4月入社の新卒採用実施企業かつ大卒初任給（月額）の回答企業（右図も同様）

採用時の雇用管理・処遇：初任給に差をつけた採用

企業内で初任給に差をつける動きは小幅に増加したが、実施は1割未満

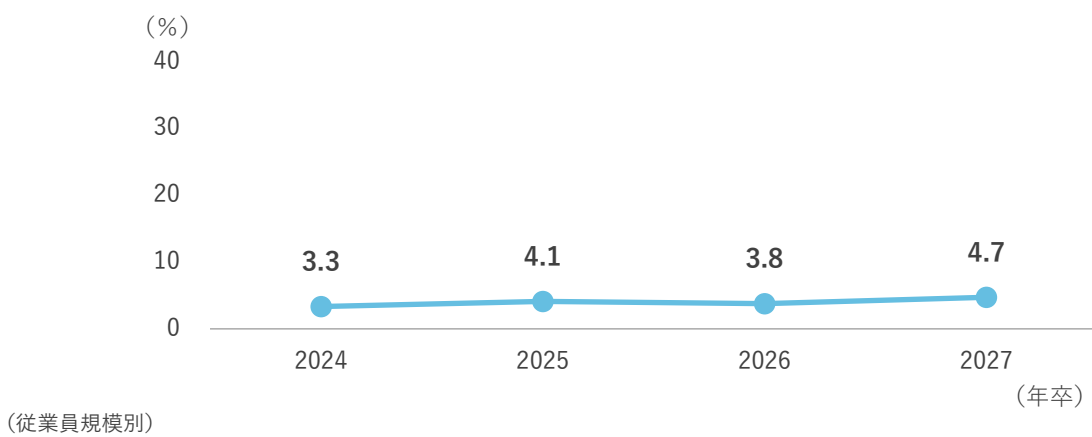
- 「職種で初任給に差をつけた採用（エンジニア等の専門職）」と「個人の専門性や経験で初任給に差をつけた採用」の実施割合は、近年小幅ながら増加してきた。ただし、2027年卒での実施割合はそれぞれ8.7%、4.7%と1割未満であり、ごく一部の企業での実施にとどまる
- 従業員規模別に見ると、「職種で初任給に差をつけた採用」は規模が大きいほど増加幅も大きいが、その水準は大企業でも1割程度にとどまる。「個人の専門性や経験で初任給に差をつけた採用」は規模を問わず小幅の増加にとどまり、その広がりも限定的である

「職種で初任給に差をつけた採用（エンジニア等の専門職）」実施割合



	2024	2025	2026	2027
300人未満	7.9	7.2	7.7	8.0
300～999人	5.6	6.9	9.1	8.5
1,000～4,999人	5.7	8.8	8.4	9.9
5,000人以上	6.2	9.4	8.6	11.1

「個人の専門性や経験で初任給に差をつけた採用」実施割合

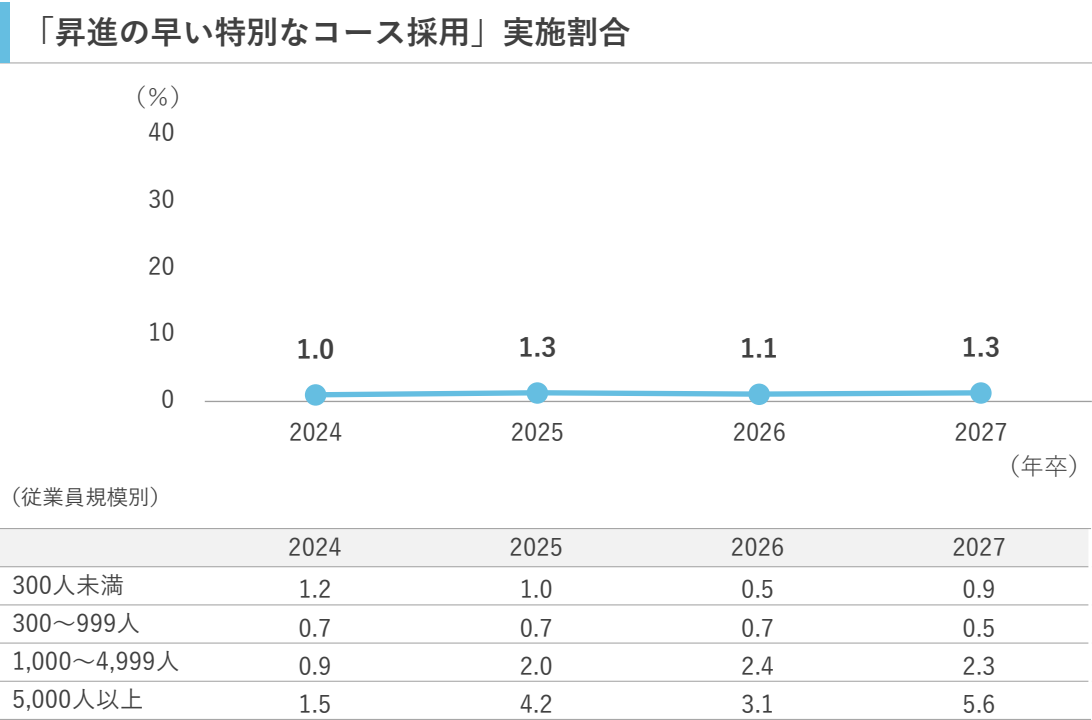


	2024	2025	2026	2027
300人未満	5.0	5.6	5.2	6.5
300～999人	2.1	3.2	2.5	3.4
1,000～4,999人	2.5	2.8	2.7	3.4
5,000人以上	2.6	3.6	4.3	3.5

採用時の雇用管理・処遇：昇進の早い特別なコース採用

昇進に差をつけるコース採用の実施はごく少数だが、大企業で変化の兆し

- 「昇進の早い特別なコース採用」の実施割合は、全体では1%台とごく少数の企業での実施にとどまり、推移も横ばいである
- ただし、従業員規模別に見ると、5,000人以上企業では2024年卒の1.5%から2027年卒の5.6%へと4.1%ポイント増加している。1,000～4,999人企業でも同期間で0.9%から2.3%へと1.4%ポイント増加しており、大企業を中心に変化の兆しが見られる



Appendix

調査概要：企業の採用状況と採用見通しに関する調査

調査名	第43回 ワークス大卒求人倍率調査 (2027年卒)	中途採用実態調査 (2025年度実績、正規社員)	ワークス採用見通し調査 (新卒：2027年卒)	中途採用実態調査 (2026年度見通し、2025年度上半期実績 正規社員)
調査目的	毎年、翌年3月卒業予定の大学生および大学院生に対する、全国の民間企業の採用予定数の調査、および文部科学省「学校基本調査」から、大卒者の求人倍率を算出し、新卒採用における求人動向の需給バランスを明らかにする	全国の民間企業を対象に、正規社員の中途採用における求人動向を明らかにする	全国の民間企業を対象に、新卒採用における求人動向を明らかにする	全国の民間企業を対象に、正規社員の中途採用における求人動向を明らかにする
調査項目	2027年3月卒業予定者の採用予定数など	2025年度における中途採用状況、 2025年度下半期における人数確保の状況など	2025年度の新卒・中途採用状況、 2026年度の新卒・中途採用見通し	2026年度の中途採用見通し、 2025年度上半期の中途採用状況
調査対象	従業員規模5人以上の全国の民間企業8,200社			
調査期間	2026年1月23日～3月2日		2025年10月1日～11月7日	
回収社数	3,933社 (回収率48.0%)		4,110社 (回収率50.1%)	
回収方法	電話・FAX・インターネット			

本レポートで使用した調査

- 「第33回 ワークス大卒求人倍率調査（2017年卒）」～「第43回 ワークス大卒求人倍率調査（2027年卒）」
- 「ワークス採用見通し調査（新卒：2019年卒）」～「ワークス採用見通し調査（新卒：2027年卒）」
- 「中途採用実態調査（2016年度実績）」～「中途採用実態調査（2025年度実績、正規社員）」

<https://www.works-i.com/surveys/adoption.html>

調査結果を見る際の注意点

- %を表示する際に小数第2位を四捨五入しているため、%の合計が100%と一致しない場合がある
- 従業員規模は有期雇用者を含む。また、1,000～4,999人企業および5,000人以上企業を本報告書では「大企業」としている
- 図表「新卒採用計画の総数および民間企業就職希望者数・大卒求人倍率の推移」（p5）は、リクルートワークス研究所による推計。詳細は「ワークス大卒求人倍率調査」（<https://www.works-i.com/surveys/adoption/graduate.html>）を参照
- 図表「新卒採用計画数の推移（従業員規模別）」「新卒採用計画数のシェア（従業員規模別）」（p7）は、リクルートワークス研究所による推計
- 2021年卒の新卒採用計画数は、新型コロナウイルスの感染拡大により2020年2月と6月の2回調査を実施しており、基本的に新卒採用計画数は6月時点の回答を用いることとしているが、充足率の算出（p10-12）には2月時点の回答値を用いている
- Part 2に掲載した図表（p16-25）は、調査時点における新卒採用実施企業を主な集計対象としている

Works Report 2026

新卒採用 10年の変化と現在地

リクルートワークス研究所
「人口減少・AI時代の新卒採用と育成」プロジェクト

プロジェクトリーダー
永沼早央梨（主任研究員／主任アナリスト）

プロジェクトメンバー
孫 亜文（主任研究員／主任アナリスト）
千野翔平（研究員）
筒井健太郎（研究員）
野村 旭（研究員／アナリスト）※分析・執筆
萩原牧子（調査設計・解析センター長／主幹研究員／主幹アナリスト）
山口泰史（研究員／アナリスト）
阪口祐子（アソシエイト）
宮崎恵美（アソシエイト）※分析サポート

デザイン／GrabMA
校正／ディクション

2026年9月発行

リクルートワークス研究所

〒100-6640
東京都千代田区丸の内1-9-2
グラントウキョウサウスタワー
株式会社インディードリクルートパートナーズ
<https://www.works-i.com>

本プロジェクトの記事は右の二次元コードから
お読みいただけます。



本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
©Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.