

2025年12月23日

ワークス採用見通し調査（新卒：2027年卒）

新卒採用D.I.は5年連続のプラス

—2027年卒では、前年から「増える」が「減る」を5.4%ポイント上回る—

株式会社インディードリクルートパートナーズ（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：浅野 健）内の、人と組織に関する研究機関・リクルートワークス研究所は、民間企業における、2027年卒の新卒者を対象とした採用見通しに関する調査を行いました。このたび結果がまとまりましたのでご報告いたします。

【2027年卒者の新卒採用見通し（大学生・大学院生）】（詳細3～5ページ）

- 2027年卒の新卒採用数が前年より「増える」と回答した企業の割合は11.5%、「減る」と回答した企業の割合は6.1%となり、新卒採用D.I.（「増える」－「減る」）は5.4%ポイントとなった。5年連続のプラス（「増える」超）となったが、2026年卒の7.8%ポイントからは2.4ポイント低下した。
- 従業員規模別、業種別ともに全ての区分で新卒採用D.I.はプラスとなった。従業員規模別に見ると、5,000人以上の大企業で9.2%ポイントと最も高いが、2026年卒の24.2%ポイントからは低下した。業種別では、流通業や金融業で、2026年卒からの低下幅が相対的に大きい。

【2026年卒の新卒採用予定数の充足率（大学生・大学院生）】（詳細9ページ）

- 2026年卒の新卒採用予定数の10月1日時点での充足率（＝2025年10月1日時点の内定数÷2025年4月時点の採用予定数）は75.5%となり、2025年卒の76.8%から1.3%ポイント低下した。2014年卒以降で最低水準となった2024年卒以降、おおむね横ばいで推移している。
- 従業員規模別に見ると、5～299人企業では2025年卒に比べて2026年卒の充足率は低下した。一方、300～999人企業、1,000～4,999人企業、5,000人以上企業では上昇した。業種別に見ると、2025年卒から2026年卒にかけて、建設業、製造業、金融業、サービス業では充足率が上昇した一方、流通業、情報通信業では低下した。

【2025年入社の大卒者の初任給と既存社員の月額基本給】（詳細10～11ページ）

- 2025年入社の大卒者の初任給および既存社員の月額基本給が前年と比べてどのように変化したか尋ねた。全体では、初任給を引き上げた企業は60.3%、既存社員の月額基本給を引き上げた企業は75.2%を占めた。さらに、大卒者の初任給について回答した企業のうち、初任給と既存社員の月額基本給をともに引き上げた企業は68.1%を占めた。
- 2025年入社の大卒者の初任給を「引き上げた」と回答した企業に対し、引き上げの原資をどのように確保したか尋ねた。全体で見ると、「既存社員を含む人件費の原資内で調整した」と回答した企業（15.9%）よりも「新たに人件費として原資を追加した」と回答した企業（78.9%）の方が高い割合を占めた。

本件に関する
お問い合わせ先

株式会社インディードリクルートパートナーズ リクルートワークス研究所
永沼 早央梨・野村 旭
E-mail: works_1@r.recruit.co.jp <https://www.works-i.com>

【目次・調査概要】

【目次】

調査概要	2
2027年卒者の新卒採用見通し（大学生・大学院生）	3～5
従業員規模別・業種別	4
参考計表	5
2027年卒者の新卒採用見通し（高校生）	6～8
従業員規模別・業種別	7
参考計表	8
2026年卒の新卒採用予定数の10月1日時点での充足率（大学生・大学院生）	9
2025年入社の大卒者の初任給と既存社員の月額基本給	10～11
業種6区分の内訳	12

【調査概要】

調査目的：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こと。

【2025年調査】

調査対象：従業員規模5人以上の全国の民間企業
8,200社

調査項目：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

調査期間：2025年10月1日～11月7日

回収社数：4,110社（回収率50.1%）

回収方法：電話・FAX・インターネットにて回収

【2024年調査】＜参考＞

調査対象：従業員規模5人以上の全国の民間企業
8,200社

調査項目：2024年度の新卒・中途採用状況
2025年度の新卒・中途採用見通し

調査期間：2024年10月1日～11月7日

回収社数：4,314社（回収率52.6%）

回収方法：電話・FAX・インターネットにて回収

注1：％を表示する際に小数第2位で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

注2：回収社数のうち、回答矛盾等を含むサンプルを除外した4,071社を回答社数として集計している

注3：業種別の表において、大分類6区分以外にその他の区分があるため、大分類の合計社数は回答社数と一致しない。情報通信業とサービス業の集計は、2027年卒より実施（2026年卒の情報通信業とサービス業の値は、参考値）

注4：新卒採用予定数の充足率のみ従業員規模・業種によるウェイトバック集計、他はウェイトバックなしの集計。ウェイトバック集計の際は、建設業・製造業・農林水産鉱業を一つのグループとしている

注5：従業員規模は有期雇用者を含む。本資料では、従業員規模について、300人未満企業を中小企業、300～999人企業を中堅企業、1,000～4,999人企業および5,000人以上企業を大企業としている。中小企業庁による中小企業者の定義とは異なることに留意

【新卒採用D.I.の定義】

新卒採用D.I.（％ポイント）＝
（「増える」と回答した企業の割合、％）－（「減る」と回答した企業の割合、％）

注：「増える」「減る」は、前年と比べた新卒採用数の見通し

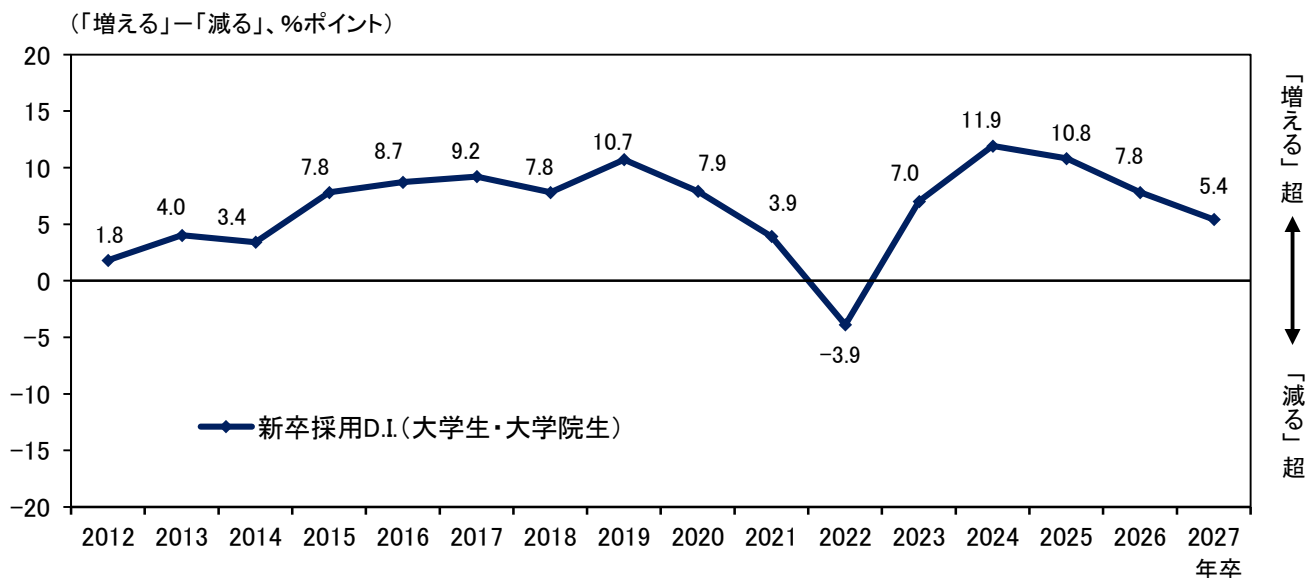
リクルートワークス研究所について

リクルートワークス研究所は、1999年1月に設立された「人」と「組織」に関する研究機関です。「一人ひとりが生き生きと働ける次世代社会の創造」を使命に掲げ、「労働政策」「労働市場」「組織人事」「個人のキャリア」「キャリア教育」「人材ビジネス」などに関する調査・研究、情報発信、提言活動を行っています。

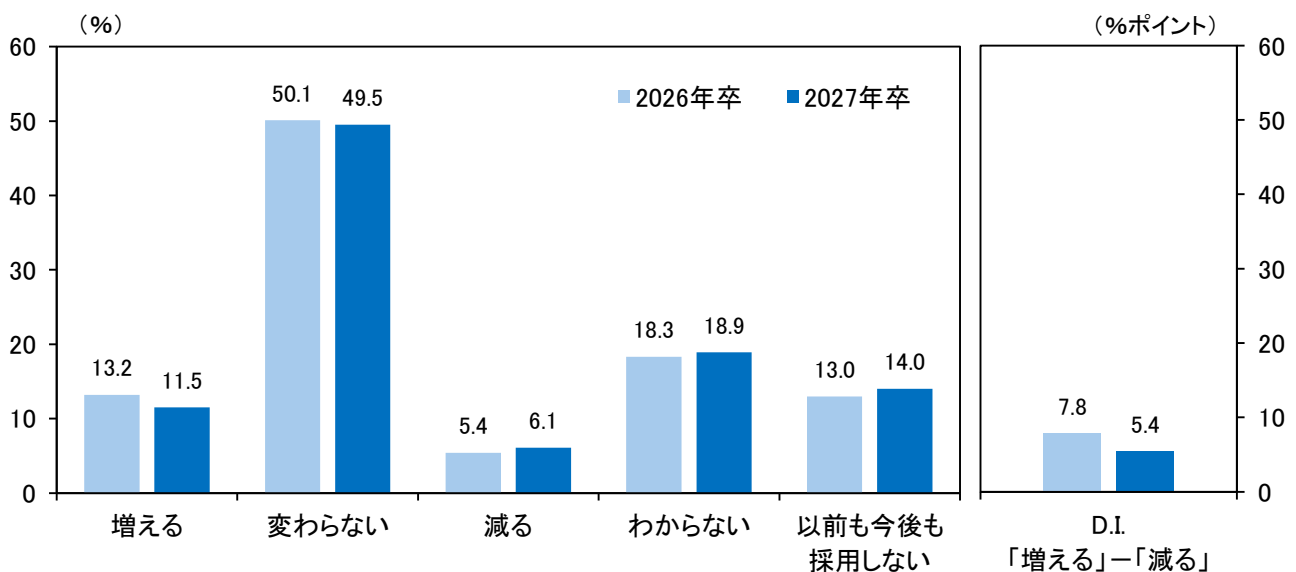
新卒採用D.I.は、5年連続のプラスとなったが、前年からはプラス幅が縮小

- 2027年卒の大学生・大学院生を対象とした新卒採用見通しは、前年より「増える」（11.5％）が「減る」（6.1％）を上回り、新卒採用D.I.は5.4％ポイントとなった。新卒採用D.I.は、5年連続のプラス（「増える」超）となったが、2026年卒の7.8％ポイントからは2.4ポイント低下した（図表1）。
- 「増える」の割合は、2026年卒の13.2％から2027年卒の11.5％に、1.7％ポイント減少した。また、「減る」の割合は、2026年卒の5.4％から2027年卒の6.1％に、0.7％ポイント増加した（図表2）。
- 「変わらない」の割合は、2026年卒の50.1％から2027年卒の49.5％に、0.6％ポイント減少した。また、「わからない」の割合は、2026年卒の18.3％から2027年卒の18.9％に、0.6％ポイント増加した。

■ 図表1 新卒採用D.I.（大学生・大学院生）



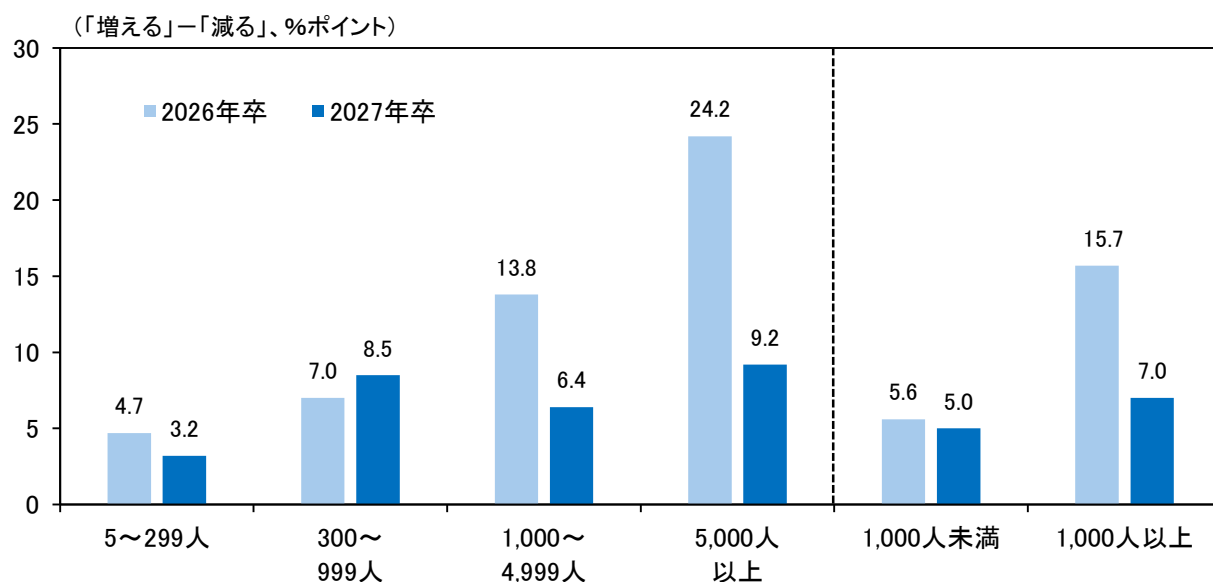
■ 図表2 新卒採用見通し（大学生・大学院生）



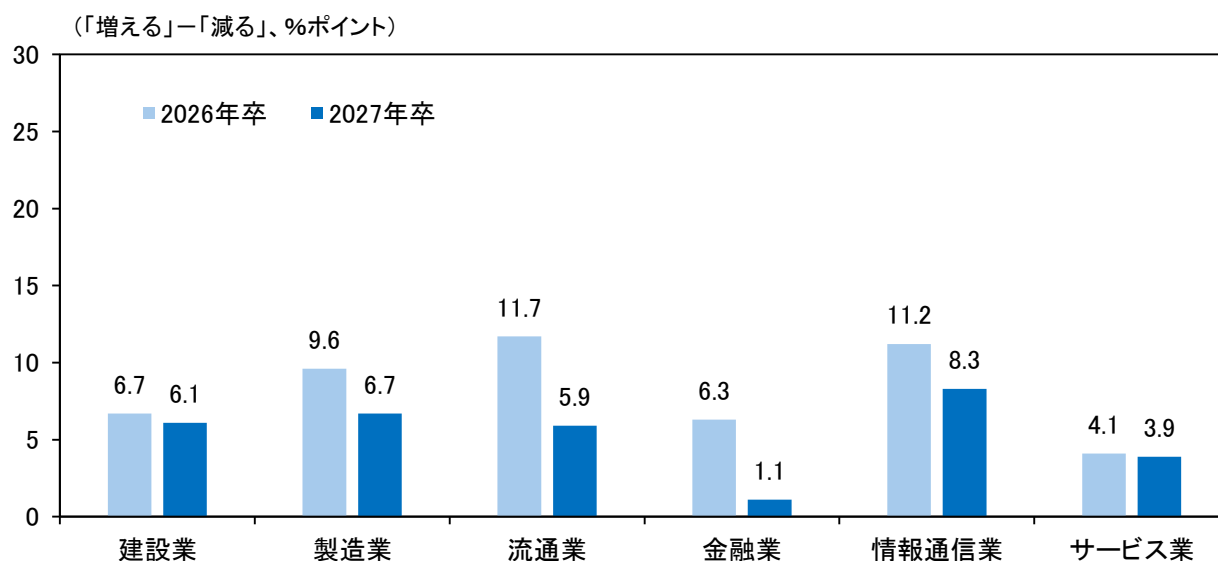
前年高水準であった大企業を中心に、新卒採用D.I.が低下

- 従業員規模別に見ると、2027年卒では全ての従業員規模区分で新卒採用D.I.がプラスとなった（図表3）。300～999人企業では、2026年卒に比べて上昇した一方、それ以外の従業員規模区分では、2026年卒に比べて低下した。5,000人以上の大企業で9.2%ポイントと最も高いが、2026年卒の24.2%ポイントからは低下した。
- 業種別に見ると、2027年卒では全ての業種区分で新卒採用D.I.がプラスとなったが、2026年卒に比べて低下した（図表4）。流通業や金融業で、2026年卒からの低下幅が相対的に大きい。

■ 図表3 従業員規模別 新卒採用D.I.（大学生・大学院生）



■ 図表4 業種別 新卒採用D.I.（大学生・大学院生）



参考計表 新卒採用見通し（大学生・大学院生）

■ 新卒採用見通し（時系列）

	(%)						(%ポイント)
	増える	変わらない	減る	わからない	以前も今後も採用しない	無回答	D.I. 「増える」-「減る」
2012年卒	9.3	47.1	7.5	28.6	7.5	0.1	1.8
2013年卒	10.4	50.0	6.4	25.1	7.9	0.1	4.0
2014年卒	10.3	47.6	6.9	25.8	9.2	0.2	3.4
2015年卒	13.3	47.5	5.5	24.1	9.5	0.1	7.8
2016年卒	14.0	46.8	5.3	24.4	9.3	0.2	8.7
2017年卒	13.4	48.1	4.2	24.1	10.1	0.1	9.2
2018年卒	13.5	48.8	5.7	20.7	11.1	0.1	7.8
2019年卒	15.8	48.6	5.1	19.5	11.0	0.1	10.7
2020年卒	13.8	49.6	5.9	19.8	10.9	0.0	7.9
2021年卒	11.5	50.8	7.6	19.7	10.3	0.0	3.9
2022年卒	7.7	45.0	11.6	26.1	9.5	0.0	-3.9
2023年卒	10.9	49.4	3.9	24.1	11.7	0.0	7.0
2024年卒	15.5	46.7	3.6	22.6	11.7	0.0	11.9
2025年卒	15.6	47.7	4.8	21.8	10.1	0.0	10.8
2026年卒	13.2	50.1	5.4	18.3	13.0	0.0	7.8
2027年卒	11.5	49.5	6.1	18.9	14.0	0.0	5.4

■ 2027年卒の新卒採用見通し（従業員規模別）

	(%)						(%ポイント)
	社数	増える	変わらない	減る	わからない	以前も今後も採用しない	D.I. 「増える」-「減る」
5～299人	2,073	7.9	39.9	4.7	22.9	24.6	3.2
300～999人	1,122	14.6	60.3	6.1	14.6	4.3	8.5
1,000～4,999人	713	15.8	58.9	9.4	14.4	1.4	6.4
5,000人以上	163	17.2	57.1	8.0	17.2	0.6	9.2
1,000人未満	3,195	10.2	47.1	5.2	20.0	17.5	5.0
1,000人以上	876	16.1	58.6	9.1	15.0	1.3	7.0

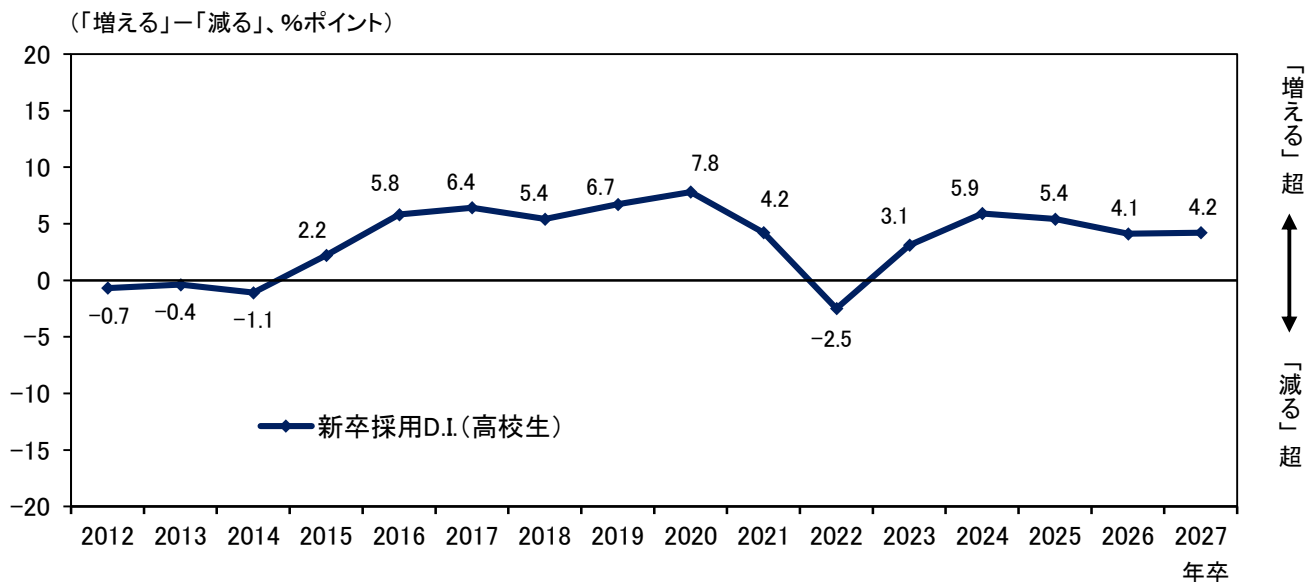
■ 2027年卒の新卒採用見通し（業種別）

	(%)						(%ポイント)
	社数	増える	変わらない	減る	わからない	以前も今後も採用しない	D.I. 「増える」-「減る」
建設業	377	11.9	51.7	5.8	19.4	11.1	6.1
製造業	1,187	12.7	50.9	6.0	18.2	12.2	6.7
流通業	636	13.1	51.7	7.2	14.5	13.5	5.9
金融業	189	9.0	60.3	7.9	20.6	2.1	1.1
情報通信業	303	13.9	57.8	5.6	15.5	7.3	8.3
サービス業	1,324	9.4	43.7	5.5	22.0	19.4	3.9

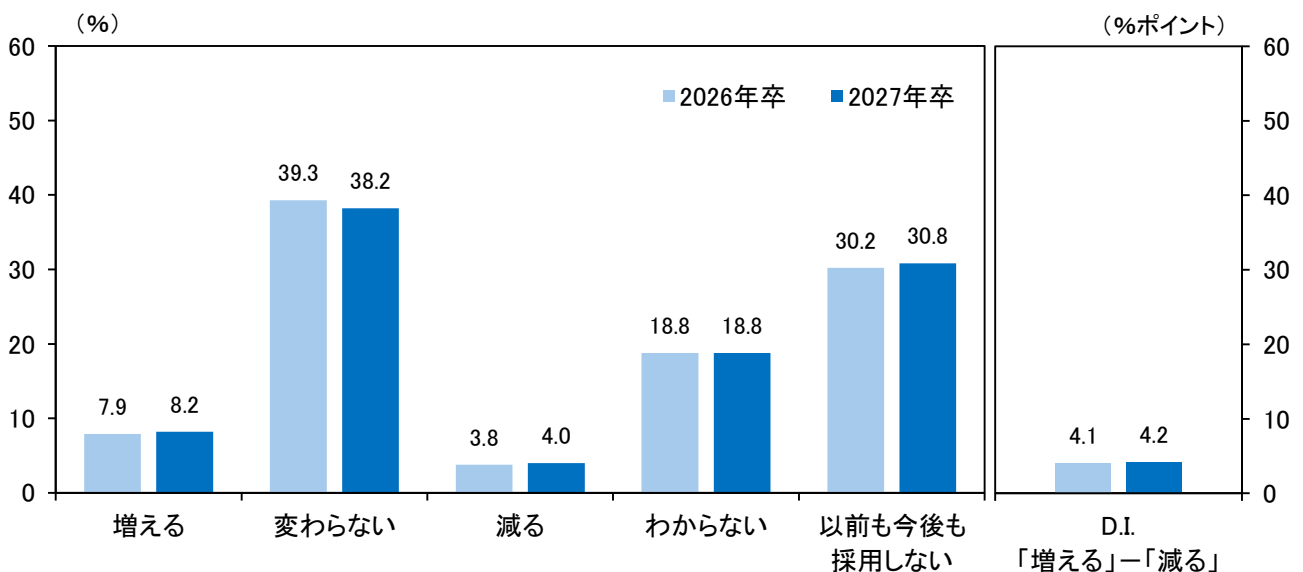
新卒採用D.I.は、前年並みのプラス

- 2027年卒の高校生を対象とした新卒採用見通しは、前年より「増える」（8.2％）が「減る」（4.0％）を上回り、新卒採用D.I.は4.2％ポイントとなった。2026年卒の4.1％ポイントから0.1ポイントの上昇と、ほぼ横ばいとなった（図表5）。
- 「増える」の割合は、2026年卒の7.9％から2027年卒の8.2％に、0.3％ポイント増加した。また、「減る」の割合は、2026年卒の3.8％から2027年卒の4.0％に、0.2％ポイント増加した（図表6）。
- 「変わらない」の割合は、2026年卒の39.3％から2027年卒の38.2％に、1.1％ポイント減少した。また、「わからない」の割合は、2026年卒と同様に2027年卒も18.8％と横ばいとなった。

■ 図表5 新卒採用D.I.（高校生）



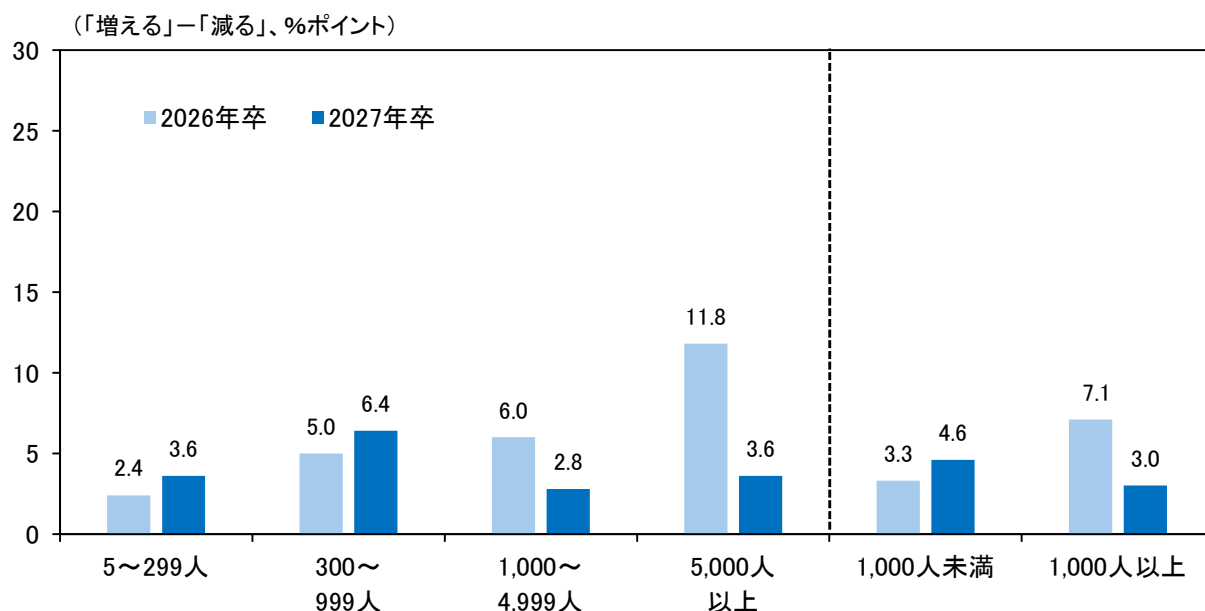
■ 図表6 新卒採用見通し（高校生）



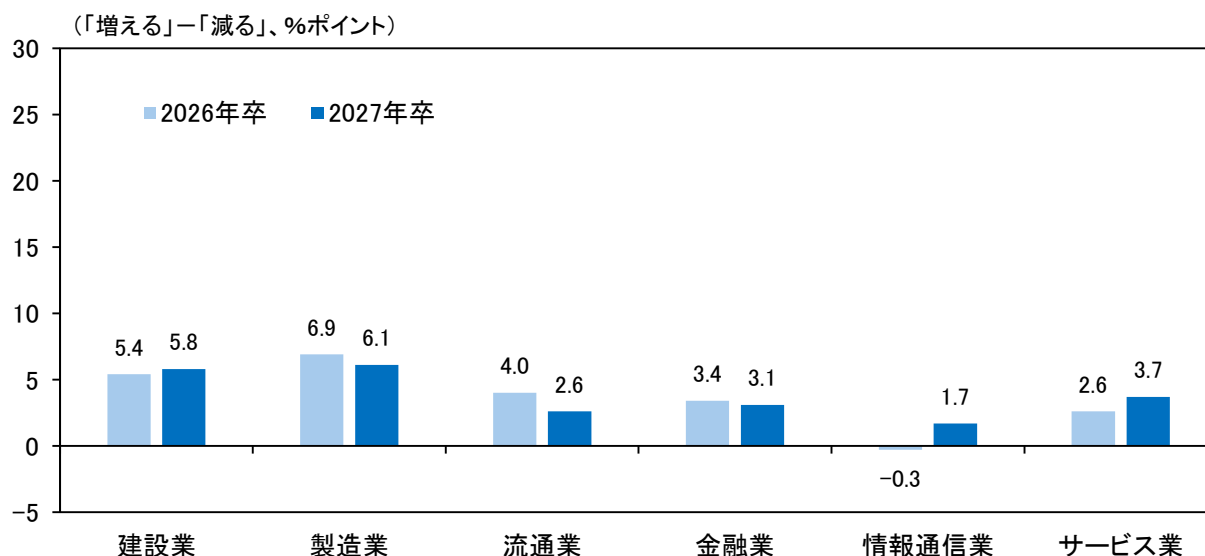
新卒採用D.I.は、大企業で低下した一方、中小・中堅企業で上昇

- 従業員規模別に見ると、2027年卒では全ての従業員規模区分で新卒採用D.I.がプラスとなった（図表7）。5～299人企業と300～999人企業では、2026年卒に比べて上昇した一方、1,000～4,999人企業と5,000人以上企業では、2026年卒に比べて低下した。中小・中堅企業では、高校生の採用意欲が高まっている。
- 業種別に見ると、2027年卒では全ての業種区分で新卒採用D.I.がプラスとなった（図表8）。建設業、情報通信業、サービス業では2026年卒から上昇した一方、製造業、流通業、金融業では、2026年卒から低下した。

■ 図表7 従業員規模別 新卒採用D.I.（高校生）



■ 図表8 業種別 新卒採用D.I.（高校生）



■ 新卒採用見通し（時系列）

	（％）						（％ポイント）
	増える	変わらない	減る	わからない	以前も今後も採用しない	無回答	D.I. 「増える」－「減る」
2012年卒	3.4	26.7	4.1	28.2	37.4	0.2	-0.7
2013年卒	3.2	27.8	3.6	25.5	39.7	0.1	-0.4
2014年卒	4.0	28.1	5.1	24.6	38.1	0.2	-1.1
2015年卒	5.8	28.9	3.6	22.7	38.9	0.1	2.2
2016年卒	8.4	29.9	2.6	25.2	33.7	0.2	5.8
2017年卒	8.9	31.4	2.5	22.7	34.3	0.1	6.4
2018年卒	8.3	33.6	2.9	21.1	34.0	0.1	5.4
2019年卒	10.0	31.6	3.3	20.1	34.9	0.1	6.7
2020年卒	10.7	34.1	2.9	19.9	32.3	0.0	7.8
2021年卒	8.8	36.7	4.6	19.4	30.5	0.0	4.2
2022年卒	4.3	33.9	6.8	31.3	23.7	0.0	-2.5
2023年卒	5.8	34.7	2.7	22.9	33.8	0.0	3.1
2024年卒	8.2	36.5	2.3	20.6	32.4	0.0	5.9
2025年卒	8.6	37.2	3.2	19.5	31.5	0.0	5.4
2026年卒	7.9	39.3	3.8	18.8	30.2	0.0	4.1
2027年卒	8.2	38.2	4.0	18.8	30.8	0.0	4.2

■ 2027年卒の新卒採用見通し（従業員規模別）

							(%)	(%ポイント)
	社数	増える	変わらない	減る	わからない	以前も今後も採用しない	無回答	D.I. 「増える」－「減る」
5～299人	2,073	6.6	31.6	3.0	21.3	37.5	0.0	3.6
300～999人	1,122	10.4	45.5	4.0	16.4	23.7	0.0	6.4
1,000～4,999人	713	9.0	45.7	6.2	15.0	24.1	0.0	2.8
5,000人以上	163	11.0	38.7	7.4	20.9	22.1	0.0	3.6
1,000人未満	3,195	7.9	36.5	3.3	19.6	32.7	0.0	4.6
1,000人以上	876	9.4	44.4	6.4	16.1	23.7	0.0	3.0

■ 2027年卒の新卒採用見通し（業種別）

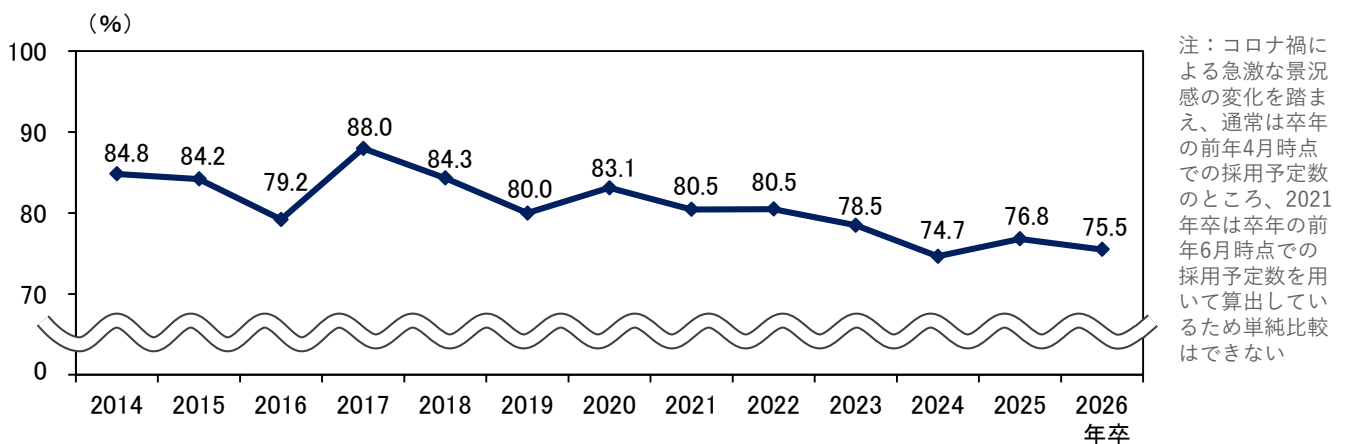
							(%)	(%ポイント)
	社数	増える	変わらない	減る	わからない	以前も今後も採用しない	無回答	D.I. 「増える」－「減る」
建設業	377	10.6	47.7	4.8	19.6	17.2	0.0	5.8
製造業	1,187	10.6	51.1	4.5	19.7	14.2	0.0	6.1
流通業	636	7.5	34.0	4.9	15.3	38.4	0.0	2.6
金融業	189	6.3	39.7	3.2	19.0	31.7	0.0	3.1
情報通信業	303	2.0	16.8	0.3	10.6	70.3	0.0	1.7
サービス業	1,324	7.6	31.4	3.9	21.0	36.0	0.0	3.7

2026年卒の新卒採用予定数の10月1日時点での充足率（大学生・大学院生）

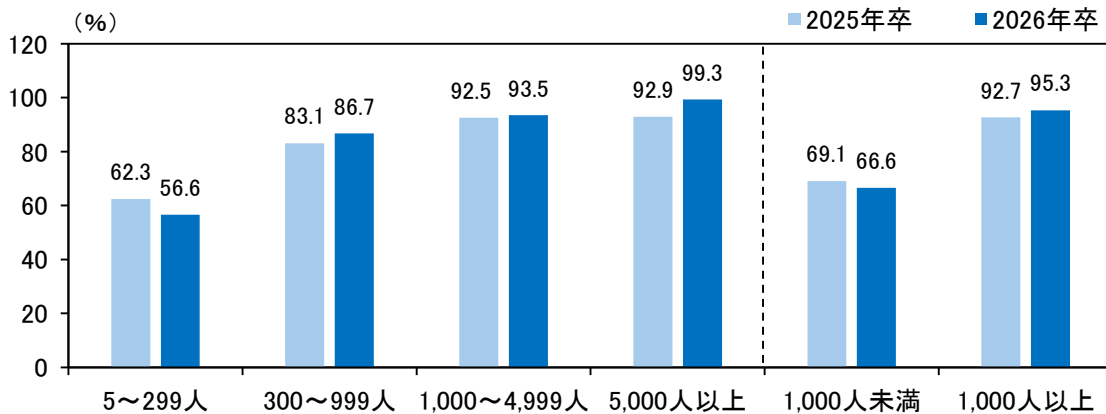
2014年卒以降で最低水準となった2024年卒以降、充足率はおおむね横ばいで推移

- 2026年卒の新卒採用予定数の10月1日時点での充足率（＝2025年10月1日時点の内定数÷2025年4月時点の採用予定数）は75.5%となり、2025年卒の76.8%から1.3%ポイント低下した（図表9）。2014年卒以降で最低水準となった2024年卒以降、おおむね横ばいで推移している。
- 従業員規模別に見ると、5～299人企業では2025年卒に比べて2026年卒の充足率は低下した（図表10）。一方、300～999人企業、1,000～4,999人企業、5,000人以上企業では上昇した。
- 業種別に見ると、建設業、製造業、金融業、サービス業では2025年卒に比べて2026年卒の充足率が上昇した一方、流通業、情報通信業では低下した（図表11）。

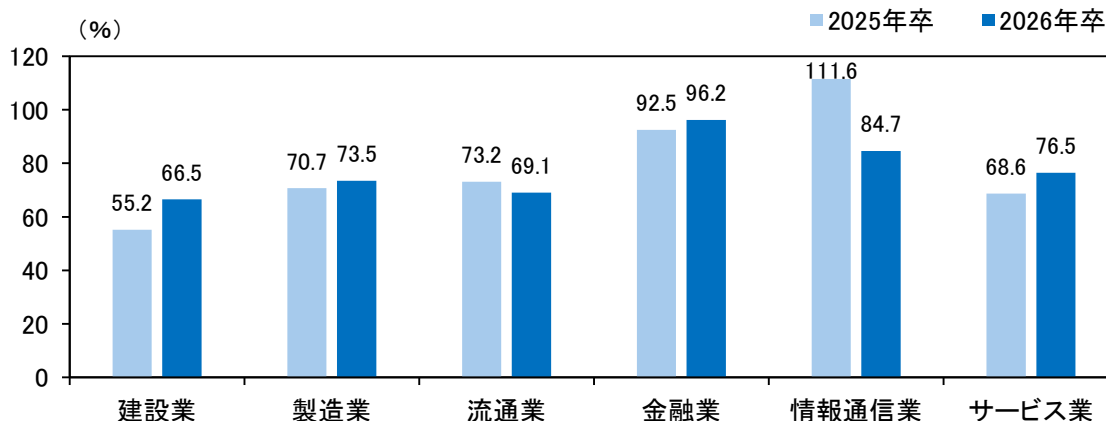
■ 図表9 新卒採用予定数の充足率の推移



■ 図表10 従業員規模別 新卒採用予定数の充足率



■ 図表11 業種別 新卒採用予定数の充足率



2025年入社の大卒者の初任給と既存社員の月額基本給

大卒者の初任給と既存社員の月額基本給の両方を引き上げた企業が約7割

- 2025年入社の大卒者の初任給および既存社員の月額基本給が前年と比べてどのように変化したか尋ねた。全体では、初任給を引き上げた企業は60.3%、既存社員の月額基本給を引き上げた企業は75.2%を占めた（図表12）。それぞれについて、「引き下げた」と回答した企業の割合は、0.2%にとどまる。
- さらに、大卒者の初任給について回答した企業を対象に、初任給と既存社員の月額基本給の前年からの変化を組み合わせで集計した。初任給と既存社員の月額基本給をともに引き上げた企業は68.1%を占めた（図表13）。その割合は従業員規模が大きいほど高い傾向にあり、5,000人以上の企業では83.2%に達する。一方、初任給を引き上げたが既存社員の給与を据え置いた企業は、全体で3.5%にとどまる。
- 初任給と既存社員の月額基本給をともに据え置いた企業は19.8%であり、従業員規模が小さいほど高い傾向にあり、5～299人企業では25.5%を占めた。

■ 図表12 大卒者の初任給および既存社員の月額基本給における前年変化

(%)

区分		社数	大卒者の初任給				既存社員の月額基本給			
			引き上げた	据え置いた	引き下げた	無回答	引き上げた	据え置いた	引き下げた	無回答
全体		4,071	60.3	23.2	0.2	16.3	75.2	23.4	0.2	1.2
従業員規模別	5～299人	2,073	44.7	26.9	0.2	28.2	69.9	28.3	0.3	1.5
	300～999人	1,122	72.6	21.9	0.4	5.1	78.5	20.4	0.3	0.8
	1,000～4,999人	713	80.8	16.4	0.0	2.8	82.9	15.7	0.1	1.3
	5,000人以上	163	83.4	15.3	0.0	1.2	84.7	14.7	0.0	0.6
	1,000人未満	3,195	54.5	25.1	0.3	20.1	73.0	25.5	0.3	1.3
	1,000人以上	876	81.3	16.2	0.0	2.5	83.2	15.5	0.1	1.1
業種別	建設業	377	57.8	22.5	0.0	19.6	79.0	20.4	0.3	0.3
	製造業	1,187	69.3	16.0	0.2	14.6	84.0	15.1	0.1	0.8
	流通業	636	64.2	22.6	0.2	13.1	73.6	25.0	0.5	0.9
	金融業	189	79.4	18.0	0.0	2.6	81.5	17.5	0.5	0.5
	情報通信業	303	64.0	31.0	0.0	5.0	67.3	30.4	0.0	2.3
	サービス業	1,324	47.6	29.4	0.4	22.7	67.9	30.3	0.3	1.5

注：2025年大卒者向けの新卒採用を実施していなかった企業が分母に含まれているため、初任給の変化について「無回答」が一定の割合を占めている

■ 図表13 大卒者の初任給および既存社員の月額基本給の前年変化の関係

(%)

区分		社数	＜大卒者の初任給＞				その他	無回答
			引き上げた	引き上げた	据え置いた	据え置いた		
			＜既存社員の月額基本給＞					
			引き上げた	据え置いた	引き上げた	据え置いた		
全体		3,407	68.1	3.5	7.7	19.8	0.4	0.5
従業員規模別	5～299人	1,488	57.6	4.4	11.6	25.5	0.6	0.3
	300～999人	1,065	72.6	3.4	6.0	17.0	0.5	0.6
	1,000～4,999人	693	80.1	2.3	3.5	13.1	0.1	0.9
	5,000人以上	161	83.2	1.2	1.9	13.7	0.0	0.0
	1,000人未満	2,553	63.8	4.0	9.3	21.9	0.5	0.4
	1,000人以上	854	80.7	2.1	3.2	13.2	0.1	0.7
業種別	建設業	303	68.6	3.3	8.6	19.1	0.3	0.0
	製造業	1,014	77.9	2.8	6.8	11.8	0.3	0.4
	流通業	553	69.6	4.2	7.1	18.6	0.5	0.0
	金融業	184	78.3	3.3	3.3	14.7	0.5	0.0
	情報通信業	288	61.1	4.9	7.3	25.0	0.0	1.7
	サービス業	1,024	57.3	3.7	9.8	28.0	0.7	0.5

注1：2025年4月入社の大卒者の初任給について回答した企業を集計対象としている

注2：「その他」は、大卒者の初任給、既存社員の月額基本給のいずれか、または両方を「引き下げた」企業の割合を示している

注3：「無回答」は、既存社員の月額基本給の前年変化について、回答がなかった企業の割合を示している

初任給引き上げの原資について「新たに人件費として原資を追加した」企業が約8割

- 2025年入社の大卒者の初任給を「引き上げた」と回答した企業に対し、その原資をどのように確保したか尋ねた。全体で見ると、「既存社員を含む人件費の原資内で調整した」と回答した企業（15.9%）よりも「新たに人件費として原資を追加した」と回答した企業（78.9%）の方が高い割合を占めた（図表14）。
- 初任給引き上げの原資について、いずれの従業員規模・業種区分においても「新たに人件費として原資を追加した」と回答した企業が7割以上を占めた。

■ 図表14 大卒者の初任給引き上げの原資

(%)

区分		社数	既存社員を含む 人件費の原資内 で調整した	新たに人件費と して原資を追加 した	無回答
全体		2,454	15.9	78.9	5.3
従業員 規模 別	5～299人	927	17.4	79.2	3.5
	300～999人	815	14.6	80.2	5.2
	1,000～4,999人	576	14.2	78.0	7.8
	5,000人以上	136	19.9	72.1	8.1
	1,000人未満	1,742	16.1	79.7	4.2
	1,000人以上	712	15.3	76.8	7.9
業 種 別	建設業	218	13.3	83.0	3.7
	製造業	822	16.2	78.2	5.6
	流通業	408	14.7	79.2	6.1
	金融業	150	16.0	81.3	2.7
	情報通信業	194	20.1	72.2	7.7
	サービス業	630	15.9	79.4	4.8

【業種6区分の内訳】

<建設業>

業種名
総合工事業
設備工事業、職別工事業 (大工、とび、左官、石工など)

<製造業>

業種名
食品
繊維
化学・紙・石油
医薬・化粧品
ゴム・ガラス・セラミックス
鉄鋼・非鉄金属・金属
機械・プラント・エンジニアリング
総合電機
重電・産業用電気機器
コンピュータ・通信機器・OA機器関連
家電・AV機器
ゲーム・アミューズメント機器
半導体・電子・電気部品
その他の電気機械器具製造業
自動車・鉄道・航空機等製造、 同部品製造
精密機械器具製造業
印刷関連
その他の製造業

<流通業>

業種名
商社
百貨店
スーパー・DIY・生活協同組合
専門店(複合)
専門店(洋装品・呉服)
専門店(自動車関連)
専門店(電気製品)
専門店(カメラ・メガネ・貴金属・皮革・ スポーツ用品・楽器 その他)

<金融業>

業種名
銀行
信託銀行
労働金庫・信用金庫・信用組合
証券
生命保険・損害保険
クレジット
その他金融(投資業・ベンチャーキャピタル・ 消費者金融 その他)

<情報通信業>

業種名
通信
放送業
情報サービス・調査業 (ソフトウェア業、 情報処理業、コンピュータ修理など)
インターネット付随サービス業
映像・音声・文字情報制作業 (映画・ビデオ・テレビ番組・レコード・ラジオ 番組制作業、新聞業、出版業)

<サービス業>

業種名
不動産
鉄道、道路旅客運送業
道路貨物運送業
倉庫業
旅行業および 運輸に付帯するサービス業
海運・航空・その他の運輸業
電力・ガス・水道・エネルギー
飲食店
旅館・ホテル、レジャー
医療・福祉
教育・学習支援
物品賃貸業
広告代理業
専門サービス業 (法律事務所、税務事 務所、デザイン業、広告制作業、コンサルタ ントなど)
その他の事業サービス業 (理美容関 連、消毒、ビルメンテナンス、職業紹介、清 掃事業、その他生活関連サービス業)
その他のサービス業 (自動車整備業、 機械等修理業、協同組合、廃棄物処理業、 学術研究機関、宗教、経済団体など)

株式会社インディードリクルートパートナーズについて

株式会社インディードリクルートパートナーズは、リクルートグループのグループ会社として、人材メディア事業の販売代理店機能、人材紹介事業等を担っております。当社は、リクルートグループの事業戦略である「Simplify Hiring」の推進を加速するため、HRテクノロジーSBUの一部として2025年4月1日より運営を開始いたしました。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/>

インディードリクルートパートナーズ：<https://www.indeedrecruit-partners.co.jp/>