Press Release

2026 年 11 月 19 日

仕事に求めることは「安定」が過去 10 年で最高水準、入社決定理由は「勤務地」がトップ

「2027 年新卒採用 大学生の就職活動に関する調査」を実施

企業における経営・人事課題の解決および、事業・戦略の推進を支援する株式会社リクルートマネジメントソリューションズ（本社：東京都港区 代表取締役社長：山﨑 淳 以下、当社）は、2026 年度卒（以下、27 卒）として就職活動を行った大学 4 年生・大学院 2 年生 を対象に「2027 年新卒採用 大学生の就職活動に関する調査」を実施しました。

*内定／内々定の定義は企業により異なるため、内（々）定と表記しています。なお、以下説明文中については、内々定と表記を統一いたします。

【エグゼクティブサマリ】

- **内々定取得者の約 7 割が 2025 年度 3 月までに内々定を取得し、うち 62.5%が調査時点（2026 年 6,7 月）で 2 社以上からの取得を経験【図表 1,2】**
- **就職活動での AI 利用経験は 8 割超。一方、効率化の難しさや、回答の信頼性・自分らしさを表現しきれないことへの不安も【図表 3】**
- **仕事に求める価値観は「安定」が 1 位（46.1%）、過去 10 年で最高の選択率。重視する社風は「相互の思いやりとあたたかさ」が 5 割強で最上位。安心して働ける環境を求める傾向【図表 4,5】**
- **志望度を高める鍵は勤務地を含めた具体的な「働くイメージ」。入社先の決め手は「勤務地」が最多【図表 6-8】**
- **学生が求めるのは「働く実態」と「入社後の見通し」。6 割弱の学生が「実際の勤務時間・残業時間」「具体的な仕事内容」を知りたい【図表 9,10】**
- **内々定後も「なんとなく漠然とした不安」を抱える学生は 3 割弱。企業からの自身に対する印象や評価のフィードバックは約 7 割が前向きな受け止め【図表 11,12】**

1. 調査担当のコメント

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ
HR アセスメントソリューション統括部
主任研究員　飯塚 彩（いいづか あや）、研究員　辻 真央（つじ まお）





2027 年卒の学生を対象とした今回の調査では、内々定取得者の約 7 割が 2025 年度 3 月までに初めての内々定を得ており(図表 1)、内々定取得者全体のうち 62.5%は調査実施時点で 2 社以上の内々定を保有していました(図表 2)。学生にとって有利な就職環境といえます。

しかし、学生の姿勢は強気というより堅実です。仕事に求める価値観は「安定」が 46.1%で最多、過去 10 年で見ても最も高い選択率となっています(図表 4)。志望度が高まった要因は「自分がこの企業で働くイメージを持てたこと」(37.4%）が最多です(図表 7)。入社先の決め手も「希望の勤務地に就ける可能性が高い」(13.7%）が 1 位(図表 8)で、入社前に勤務地が分からないと入社意向が下がる学生は 63.8%に上ります（図表 10)。選択肢が多いからこそ、「失敗せず、手堅い選択をしたい」という意識が強く働き、企業の魅力だけでなく、勤務地や働き方といった現実的な条件まで確かめようとしていることがうかがえます。

学生が情報を得る手段としては、AI の活用も広がっています。就職活動で AI を利用したことがない人は 18.6%にとどまりした(図表 3)。一方で、AI を使っても「思うような回答が出ず、かえって時間がかかった」(26.4%)、「AI の回答をどこまで信用してよいか悩んだ」(23.7%）といった戸惑いもあり、情報が増えても確信は持ちにくいようです。実際、内々定後も「なんとなく漠然とした不安」を抱える学生が 28.8%おり、「本当にこの会社に決めて良かったのか分からない」という人も 17.6%存在します（図表 11)。学生にとって不足しているのは情報の量ではなく、「自分にとって納得できる」という実感だと考えられます。企業には、選ばれるための発信にとどまらず、学生が納得して意思決定できるよう支援する姿勢が求められます。勤務地や働き方といった条件を伝えるだけでなく、学生がなぜそれを知りたいのか、その条件が本人にとってなぜ大切なのかを対話のなかで掘り下げ、判断軸を明らかにする関わりが重要です。68.0%の学生が企業からのフィードバックを好意的に受け止めていますので（図表 12)、対話とともにフィードバックを重ねることも有効です。

2. 調査結果

◆就職活動の実態

2025 年度 3 月までに約 7 割の学生が内々定を得ており、2026 年 6 , 7 月（調査時点）時点までに内々定を得ている学生のうち、6 割強が 2 社以上から内々定を得ている。

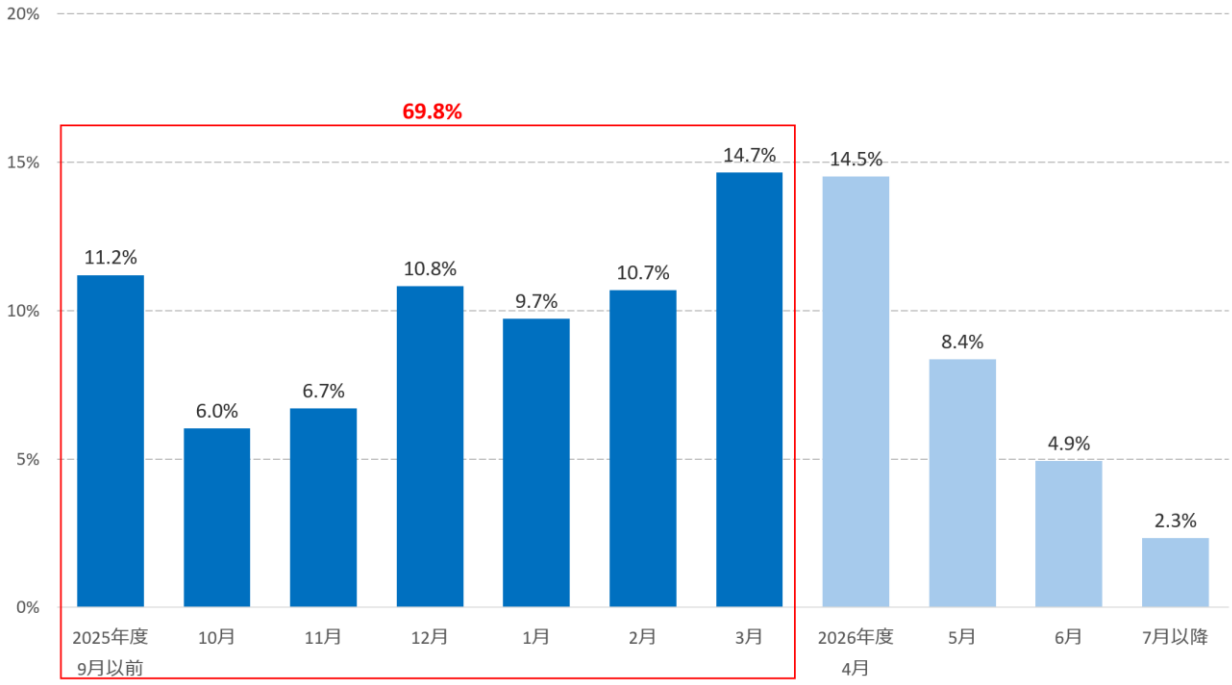
- 2026 年 6, 7 月（調査時点）までに内々定を得ている学生のうち、2025 年 9 月以前に初めての内々定を取得する学生が 1 割を超えており、約 7 割の学生が 2025 年度（2026 年）3 月までに 1 社以上獲得している。(図表 1)
- 2026 年 6, 7 月（調査時点）までに内々定を取得している学生のうち、2 社以上から取得したことがあるのは 62.5%。(図表 2)
- 就職活動で AI（生成 AI など）を利用したことがない学生は 18.6%にとどまった。(図表 3)
- AI を利用する中での難しさや不安として、「思うような回答が出ず、かえって時間がかかった（26.4%)」「AI の回答をどこまで信用して良いか悩んだ（23.7%)」が挙がった。次いで、「他の学生と内容や構成が似て、自分らしさが伝わらない不安（16.9%)」「AI なしでの面接・面談回答が不安（16.5%)」となった。(図表 3)

⇒学生は、早期に内々定を確保したうえで比較をしながら就職先を決める様子とともに、AI 活用については、就職活動における AI の活用が広がっている一方、回答の信頼性や自分らしさを表現しきれないことへの不安もうかがえる。

2026 年 11 月 19 日

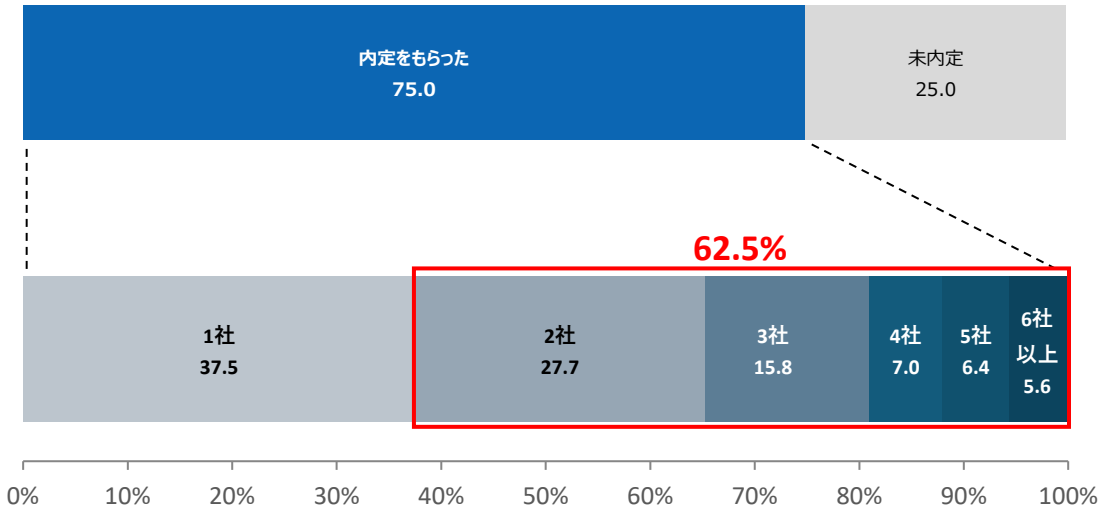
【図表 1】初回内々定取得時期（n=730）

Q. 初めて内（々）定をもらったのはいつですか。



【図表 2】内々定の有無と社数（n=973）

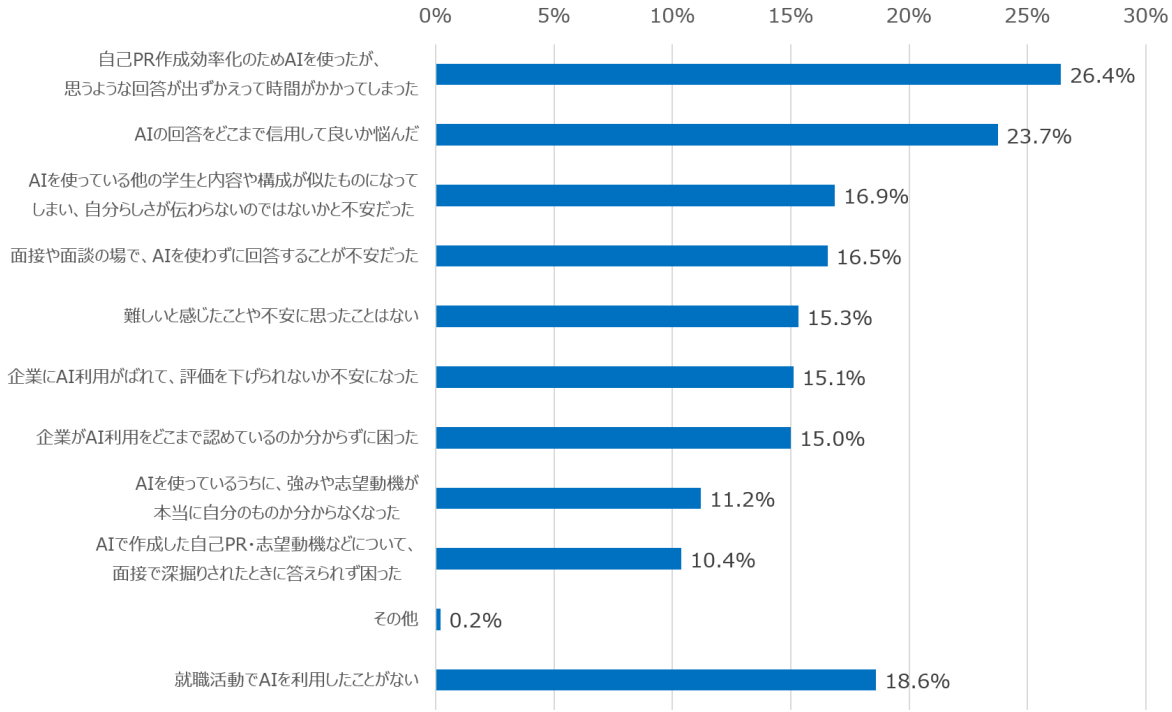
Q.就職活動を始めてから現在までに、内（々）定をもらった企業数を教えてください。



【図表 3】就職活動中の AI 利用に関する難しさ・不安（n=973）

Q. 就職活動で AI（生成 AI など）を利用する中で、難しいと感じたことや不安に思ったことはありますか。あてはまるものをすべて選択してください。

2026 年 11 月 19 日



◆学生の価値観

仕事に求める価値観では「安定」が 5 割弱と最も高く、重視する社風は「相互の思いやりとあたたかさ」が 7 割強で最上位となっている。

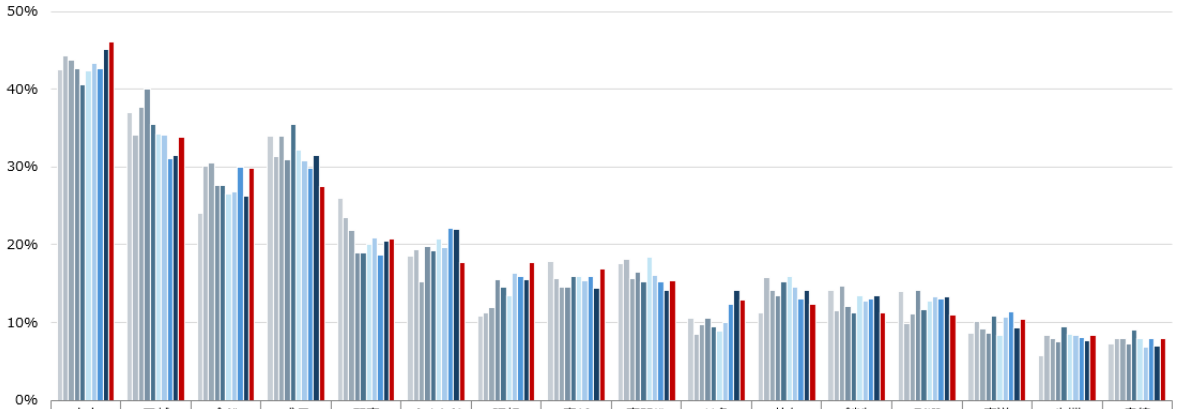
- 仕事に求める価値観では「安定」が最も高い選択率となり（46.1%）、次いで「貢献（33.8%）」「金銭（29.8%）」「成長（27.5%）」となっている。
- 「安定」は過去 10 年のなかでも最も高い選択率となった。一方、「成長」は 4 位ではあるものの、過去 10 年の中では最も低い選択率となった。（図表 4）
- 重視する社風では「相互の思いやりとあたたかさ」が最上位となった（51.6%）。次いで「オープンなコミュニケーション（42.7%）」「強い連帯感とチームワーク（38.4%）」となった。（図表 5 ）

⇒ 学生は安定した環境の中で貢献や成長をしたいと考えている。また、安心してコミュニケーションできる職場環境を求める傾向がうかがえる。

【図表 4】仕事に求めること（上位 3 つまで選択）

Q.あなたの「仕事に対する価値観（仕事にどのようなことを求めるか）」について、特に重要だと思うものを上から 3 つ選択してください。 ※志望している、または入社予定の企業についてではなく、あなた自身の考えに近いものを回答してください。※あてはまるものがない場合でもお気持ちに近いものをお選びください。

2026 年 11 月 19 日



	安定	貢献	金銭	成長	堅実	チャレンジ	理想	責任	専門性	競争	共存	創造	影響	完遂	先端	自律
18卒(n-867)	42.5%	37.0%	24.1%	33.9%	26.0%	18.6%	10.9%	17.8%	17.6%	10.6%	11.2%	14.2%	14.0%	8.7%	5.8%	7.2%
19卒(n=925)	44.3%	34.1%	30.1%	31.3%	23.5%	19.4%	11.2%	15.7%	18.2%	8.5%	15.8%	11.5%	9.9%	10.1%	8.3%	8.0%
20卒(n=1,030)	43.8%	37.7%	30.5%	34.0%	21.8%	15.3%	11.9%	14.5%	15.6%	9.7%	14.1%	14.7%	11.1%	9.2%	7.9%	7.9%
21卒(n=1,407)	42.7%	40.0%	27.6%	30.9%	18.9%	19.8%	15.5%	14.5%	16.5%	10.6%	13.5%	12.1%	14.1%	8.6%	7.5%	7.2%
22卒(n=1,287)	40.6%	35.5%	27.7%	35.5%	18.9%	19.3%	14.5%	16.0%	15.2%	9.5%	15.3%	11.2%	11.7%	10.9%	9.5%	9.0%
23卒(n=1,316)	42.3%	34.2%	26.6%	32.2%	20.1%	20.8%	13.4%	16.0%	18.4%	8.9%	15.9%	13.4%	12.7%	8.3%	8.5%	8.0%
24卒(n=1,117)	43.3%	34.1%	26.9%	30.8%	20.9%	19.6%	16.3%	15.4%	16.0%	10.0%	14.5%	12.8%	13.3%	10.7%	8.4%	6.9%
25卒(n=1,117)	42.6%	31.1%	30.0%	29.8%	18.7%	22.1%	15.9%	15.9%	15.2%	12.3%	13.0%	13.1%	13.0%	11.4%	8.1%	8.0%
26卒(n=1,008)	45.1%	31.5%	26.2%	31.5%	20.4%	22.0%	15.6%	14.4%	14.2%	14.2%	14.1%	13.4%	13.3%	9.3%	7.7%	6.9%
27卒(n=973)	46.1%	33.8%	29.8%	27.5%	20.8%	17.7%	17.7%	16.9%	15.4%	12.8%	12.3%	11.3%	11.0%	10.4%	8.4%	8.0%
	過去最高			過去最低												

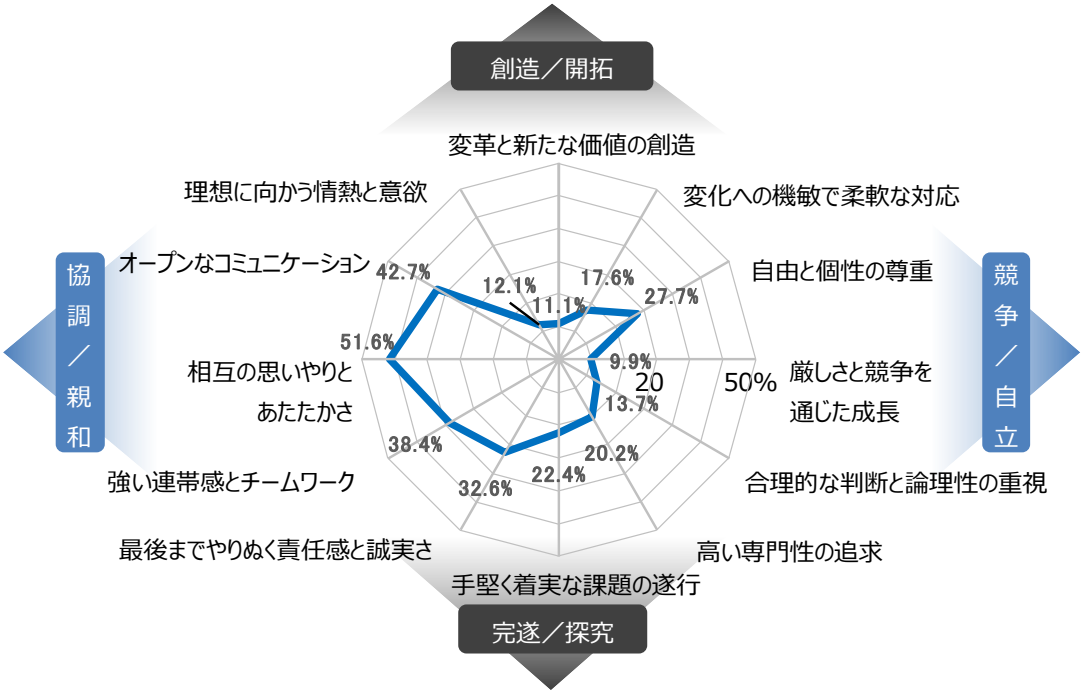
選択肢詳細

安定	安定している、バランスがある、守られる、保証がある、安心できる
貢献	社会に貢献する、人に信頼される、人の役に立つ、人に感謝される、褒められる
成長	成長し続ける、自分を鍛える、現状に甘んじない、自分を試す、吸収し続ける
金銭	お金を儲ける、経済的豊かさ、裕福な生活、高い報酬を得る、金銭的な評価
チャレンジ	困難に挑む、不可能に挑戦する、前人未到、果敢な、失敗を恐れない
堅実	手堅く確実に、こつこつと、地道に、しっかりと、地に足をつける
理想	理想を追う、志を貫く、夢のある、ロマンのある、可能性を追求する
責任	責任を果たす、誠実な対応、迷惑をかけない、信頼を裏切らない、期待に応える
専門性	専門性を深める、道を究める、真実を追求する、第一人者、本質を掘り下げる
競争	競争に勝つ、注目を浴びる、誰にも負けたくない、No.1になる、話題になる
共存	お互いを活かす、価値観を共有する、WIN-WIN、相互に支援する、コラボレーション
創造	新たな価値を生み出す、新しいこと、新しいものを創る、変革する、イノベーター
影響	周囲に影響を与える、人を動かす、世の中を動かす、影響力、インパクトが大きい
完遂	やり遂げる、結果が出るまでやる、あきらめない、粘り強く取り組む、やりきる
先端	新しいことに接する、新しさ、刺激を得る、トレンドに敏感、アンテナを張る
自律	自分の意志で動く、自分の力でやる、人に頼らない、自分で考える、自分で決める

【図表 5】働くうえで重視したい社風（上位 3 つまで選択／n=973／上位 3 つまでの合計値）

Q. あなたは、どのような組織風土・文化のもとで働きたいと思いますか。（各要素についての重視度を 5 段階で回答後、）特にこれだけは譲れないと思うものを上位 3 つ選んでください。 ※あてはまるものがな

い場合でもお気持ちに近いものをお選びください。



◆志望形成プロセス

応募のきっかけ 1 位は「興味のある仕事・職種だったから（79.2%）」であり、その後の企業との接点を通じて、「自分がこの企業で働くイメージを持つことができた」が 37.4%で志望度向上要因の 1 位となっている。入社企業を選んだ理由は「希望の勤務地に就ける可能性が高い」が 1 位。

- 応募のきっかけとして最も多かったのは「興味のある仕事・職種だったから（79.2%）」であった。次いで「業界に興味があったから（71.9%）」「希望する勤務地で働けそうだから（71.5%）」。「勤務地」は年々選択率が高まっており、「業界への興味」と僅差となっている。（図表 6）
- 志望度向上要因としては「自分がこの企業で働くイメージを持つことができた」が 37.4%で 1 位となり、「就職先として自分に合っているかを検討するのに有効な情報が得られた（26.5%）」「ホームページやパンフレット、説明会等企業理解のための場や機会が多くあった（25.6%）」が続いた（図表 7）
- 入社企業を選んだ理由としては、「希望の勤務地に就ける可能性が高い」（13.7%）が「自分のやりたい仕事（職種）ができる」（12.2%）を抜いて過去 5 年で初めて 1 位となった。（図表 8）

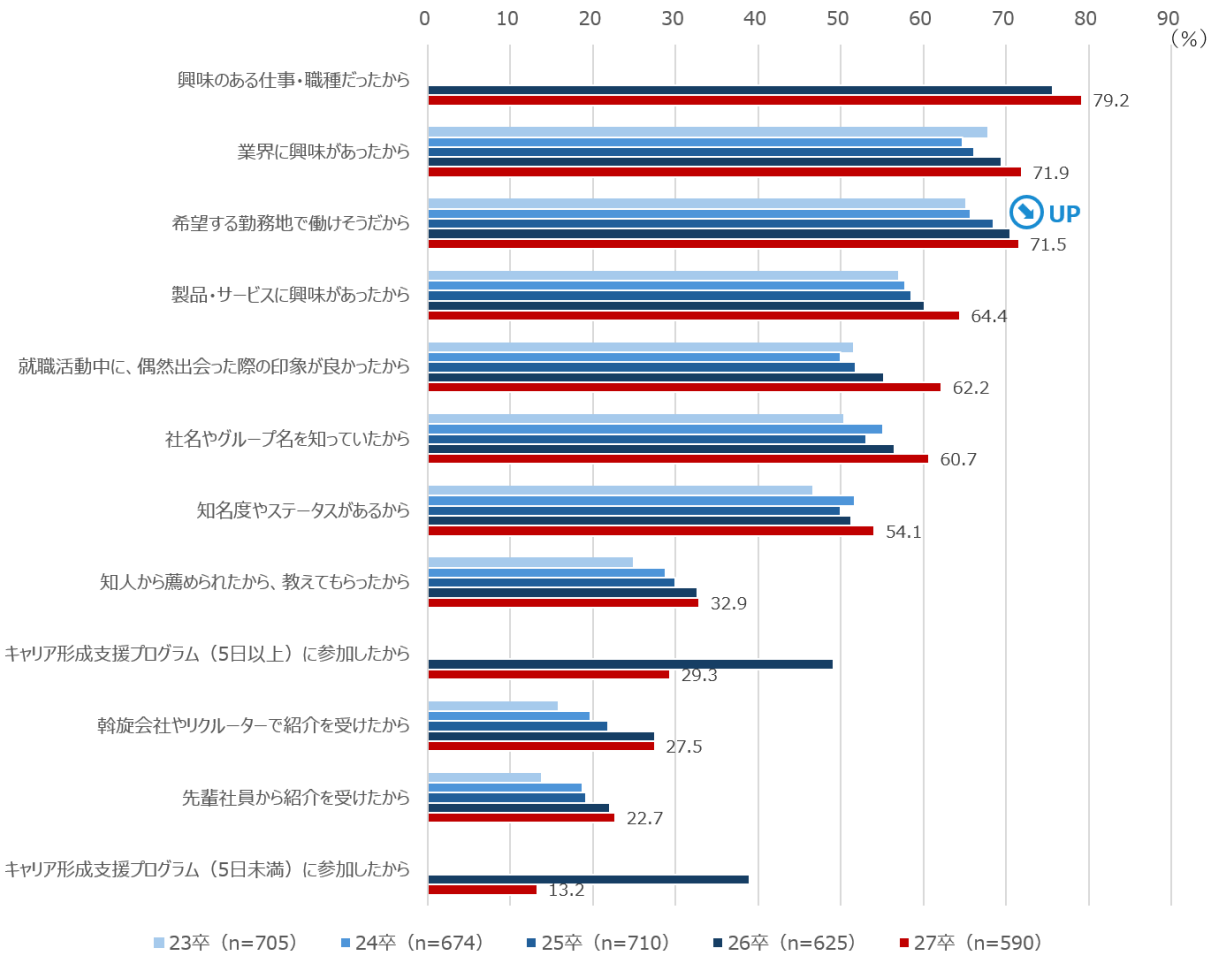
⇒ 学生は仕事内容や業界への興味を入口に企業を知り、その後の接点を通じて「自分が働く姿」を具体的にイメージすることで志望度を高めている。他方、最終的な入社決定理由としては勤務地が 1 位、応募のきっかけとしても 3 位になっており、現実的な条件も重視している様子が

うかがえる。

【図表 6】応募のきっかけ（n=590）

Q. あなたが働く予定の（もしくは働く可能性の最も高い）会社についてお伺いします。その会社の本選考にエントリーするきっかけとなった事柄は何でしたか。各要素について、あてはまる度合いに最も近いものを 1 つずつ選んでください。

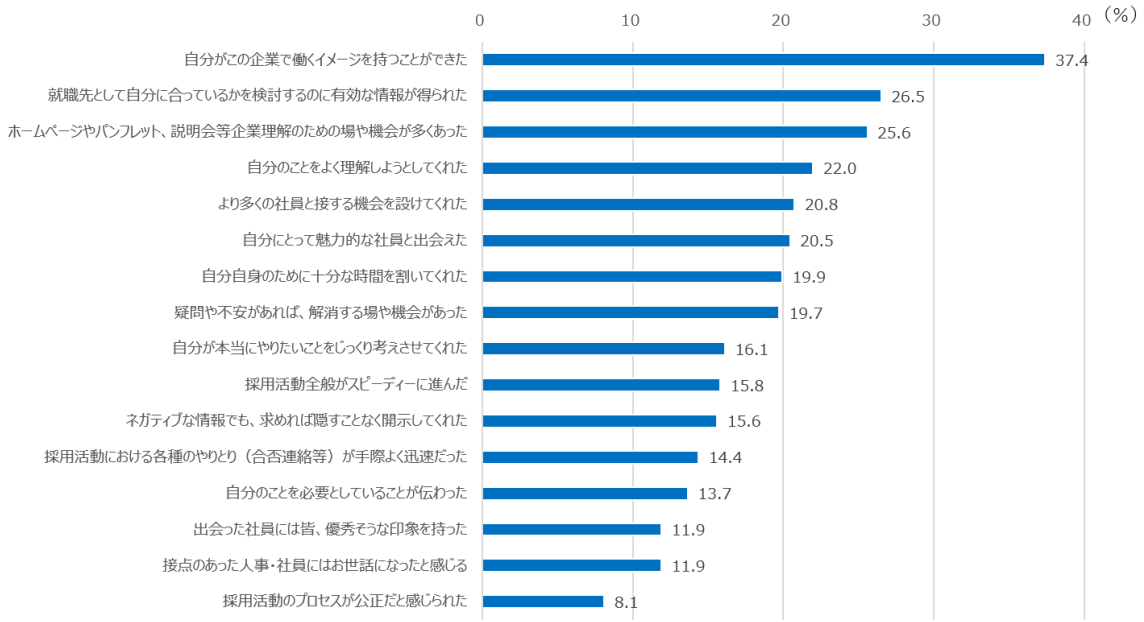
（ 4：多少影響があった　5：直接影響している の合計、2027 年卒の選択率降順）



【図表 7】志望度向上要因（n=973）

Q.以下の事柄のうち、応募企業への志望度向上に特に影響が大きかったものを上位 3 つお答えください。 ※あてはまるものがない場合でもお気持ちに近いものをお選びください。（1～3 つ選択、3 位までの選択率の合計）

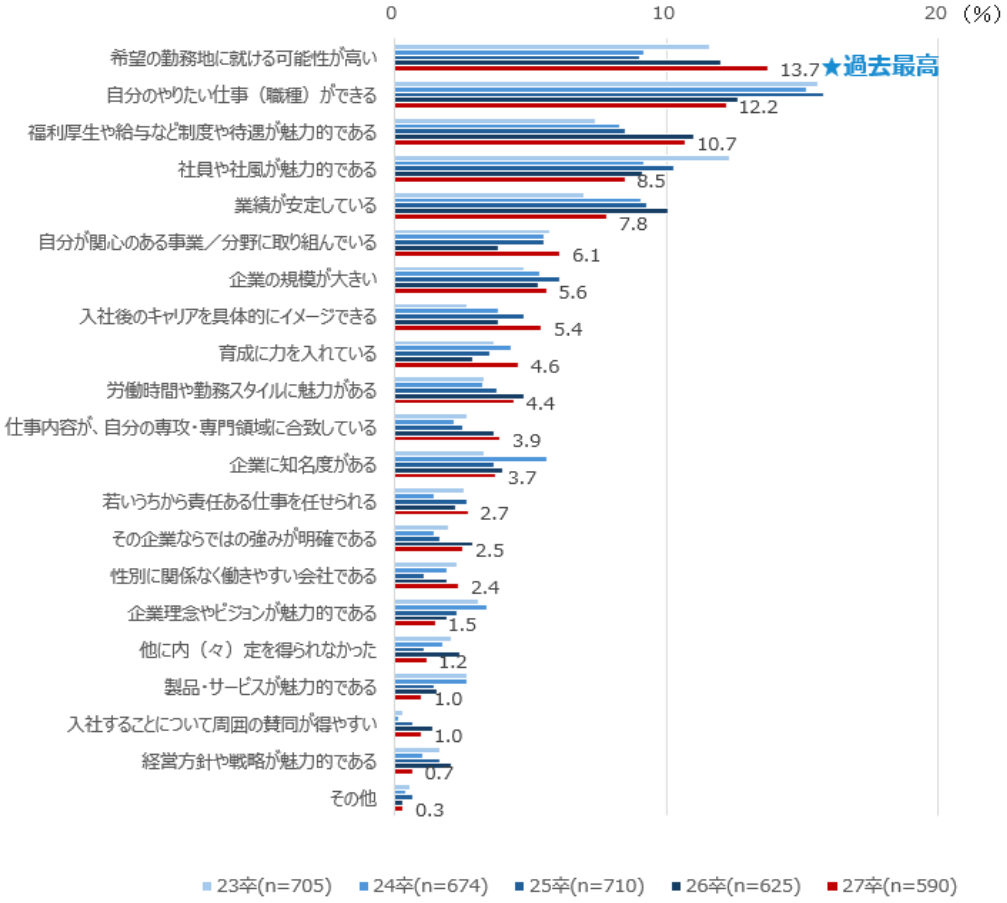
2026 年 11 月 19 日



【図表 8】最終的な入社決定理由（n=590／最も重要だったもの）

Q.「「あなたが入社を決めた企業の内（々）定を承諾した理由」はどのようなことでしたか。（あてはまるものを最大 3 つ選択したうえで）中でも最も重要だったものを 1 つ選んでください。 あなたが働く予定の（もしくは働く可能性の最も高い）会社についてお伺いします。

2026 年 11 月 19 日



◆企業理解と入社意向

学生が求めるのは「働く実態」と「入社後の見通し」。6 割弱の学生が「実際の勤務時間・残業時間」「具体的な仕事内容」を知りたいとし、入社前に勤務地が分からない場合、入社意向が低下する学生が 6 割強となった。

- 学生が強く知りたい情報は「実際の勤務時間・残業時間」「具体的な仕事内容」「社内の人間関係・職場の雰囲気」「具体的な仕事の進め方・スタイル」がそれぞれ 55%を超え上位となった。そのうち、「知ることができた」のは、「具体的な仕事内容」は 89.5%だが、「実際の勤務時間・残業時間」は 73.8%であった。（図表 9）
- 「入社前に勤務地がわからない」「初任給は高いが休暇などワークライフバランスが取りづらい」場合、入社意向が「少し下がる」「大きく下がる」は計 63.8%となった。「入社後に転勤の可能性がある」「入社前に配属される事業部門を選べない」「入社前に配属職種を選べない」も入社意向が「少し下がる」「大きく下がる」の計が 5 割を超える。（図表 10）
- 一方で、「入社後に職種転換の機会が多い」は入社意向が「大きく上がる」「少し上がる」の計が 34.0%となった。
- 「初任給は低いがワークライフバランスが取りやすい」場合、入社意向が「大きく上がる」「少し上がる」計が 41.6%となった。

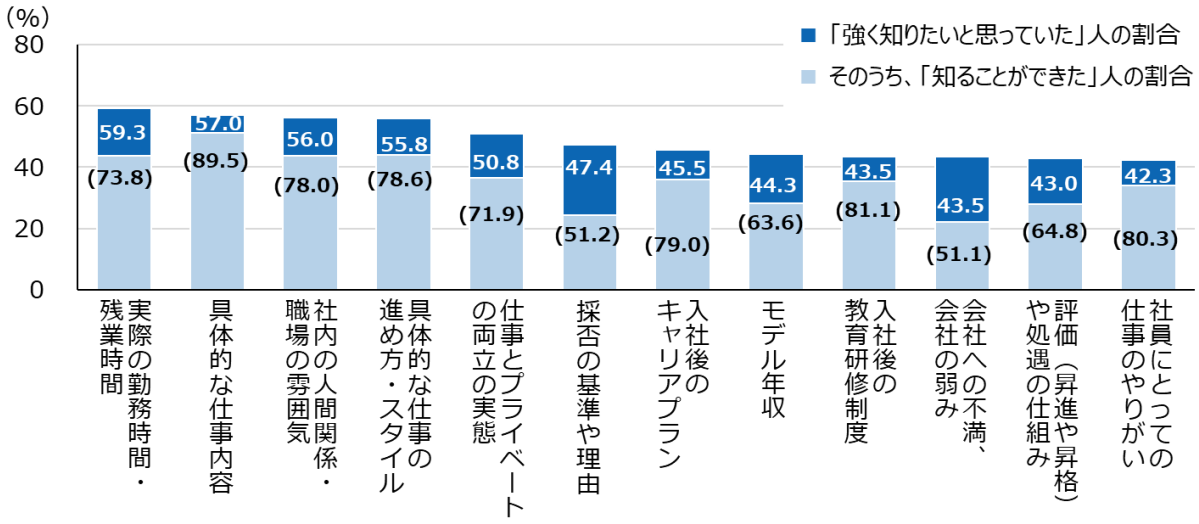
2026 年 11 月 19 日

⇒ **学生は勤務地や配属、将来のキャリアの選択肢など、入社後の環境や自身の働く姿を具体的にイメージできることを重視していることがうかがえる。**

【図表 9】就職活動中に強く知りたいと思っていた情報・知ることができた情報（n=973）

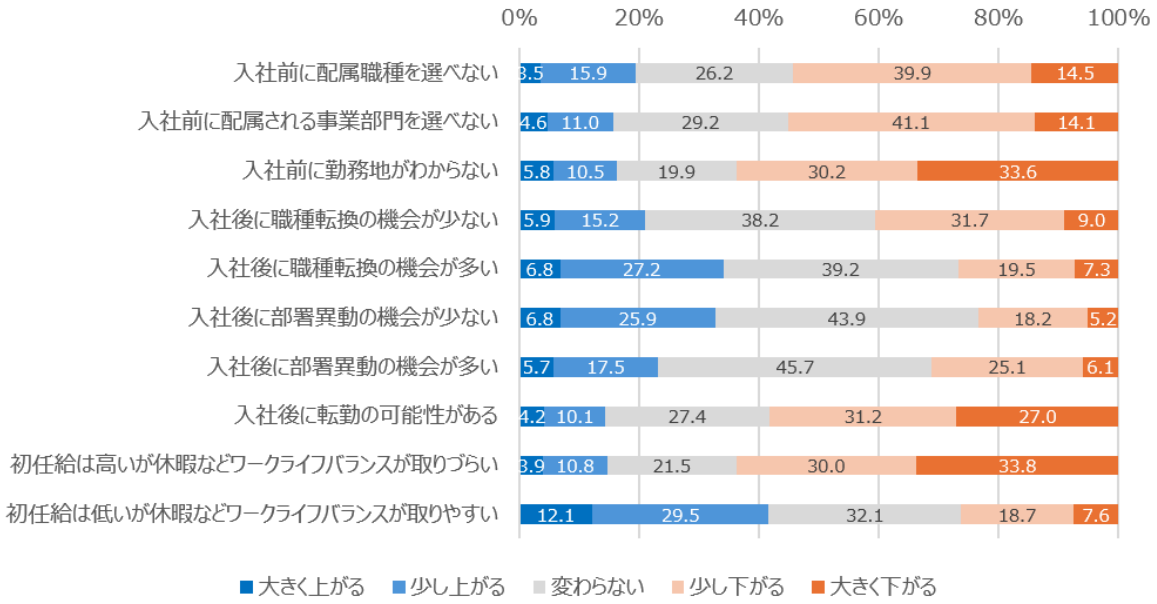
Q.以下の各項目のうち、就職活動中に強く知りたいと思っている（思っていた）情報を教えてください。

Q.前問で「強く知りたいと思っている（思っていた）」と回答した項目ごとに、実際に情報を知ることができたかどうかをお答えください。



【図表 10】入社意向に影響する要素（n=973）

Q. 興味のある企業や求人が以下の各項目にあてはまる場合、入社意向度にどれくらい影響があるかお答えください。



◆内々定後の不安とフィードバック経験

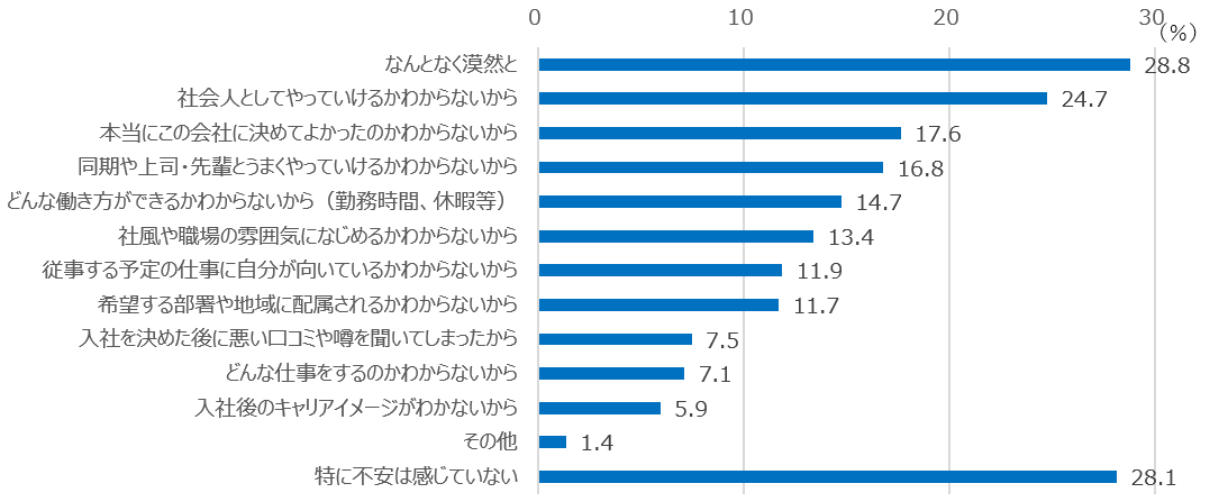
内々定後も、3 割弱が「なんとなく漠然とした不安」を抱える。企業からの自身に対するフィードバックは前向きに受け止められている。

- 内々定後の不安として「なんとなく漠然とした不安」が 28.8%となり、「特に不安は感じていない」（28.1%）を超えている。次いで「社会人としてやっていけるか分からない（24.7%）」「本当にこの会社に決めて良かったのか分からない（17.6%）」となった。（図表 11）
- 自身に対する印象や評価のフィードバックについて「良い印象」「どちらかといえば良い印象」と回答した学生は 68.0%であった（図表 12）

⇒ 学生は企業理解を進めながら就職先を決定しているものの、入社前には将来への不安も抱えている。選考中や内々定後を通じた丁寧な情報提供やフィードバックは、安心感や納得感の醸成につながる可能性がある。

【図表 11】内々定後の不安（n=590）

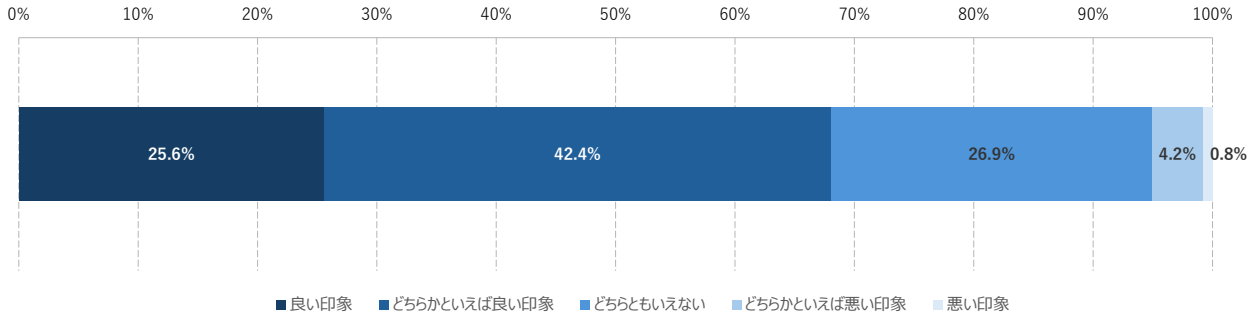
働く予定の会社を決めたあとに不安を感じたことはありますか。ある場合は、その理由についてあてはまるものをすべて教えてください。



【図表 12】フィードバックへの印象（n=973）

採用担当や社員からあなたの印象や評価について伝えられる（フィードバックを受ける）ことについて、どのような印象を抱きますか。

2026 年 11 月 19 日



3. 調査概要

調査名：2027 年新卒採用　大学生の就職活動に関する調査

調査対象：2026 年度卒として就職活動を行った大学 4 年生・大学院 2 年生

調査期間： 2026 年 6 月 18 日～7 月 15 日

調査方法：インターネット調査

調査人数： 973 名

リクルートマネジメントソリューションズについて

ブランドスローガンに「個と組織を生かす」を掲げ、クライアントの経営・人事課題の解決と、事業・戦略を推進する、リクルートグループのプロフェッショナルファームです。日本における業界のリーディングカンパニーとして、1963 年の創業以来、領域の広さと知見の深さを強みに、人と組織のさまざまな課題に向き合い続けています。

●事業領域：人材採用、人材開発、組織開発、制度構築
●ソリューション手法：アセスメント、トレーニング、コンサルティング、HR アナリティクス

また、社内に専門機関である「組織行動研究所」「測定技術研究所」を有し、理論と実践を元にした研究・開発・情報発信を行っております。

※WEB サイト：https://www.recruit-ms.co.jp

本件に関する お問い合わせ先

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ
社外広報　浦部 寛子、宮地 加奈子、浅尾 陽介、成田 貴代、小川 明子
Mail：press@recruit-ms.co.jp　Tel: 03-6670-1042