

進む新卒採用活動の早期化 「年内内定」が当たり前に？

第2回 選考スケジュールは

早期選考と一般選考の二重化に

日経HR 執行役員 コンテンツ事業本部長 渡辺 茂晃 氏

« POINTS »

- 選考は早ければ大学3年8月上旬から
- インターンシップ参加者の早期選考組は24%が年内に内定獲得
- 1次面接の77%はWeb面接、最終面接は77%が対面面接

【はじめに】

前回はインターンシップ等のプログラム内容や選考との関係、学生の志望度を上げるインターンシップ等のプログラムなどについて解説しました。今回は採用選考についてです。インターンシップ等を採用活動に使う企業が増えたことによって、採用活動のスケジュールは大きく変わりました。今回はインターンシップ経由の早期選考と、それ以外の選考スケジュールの違いと、選考方法について紹介します。

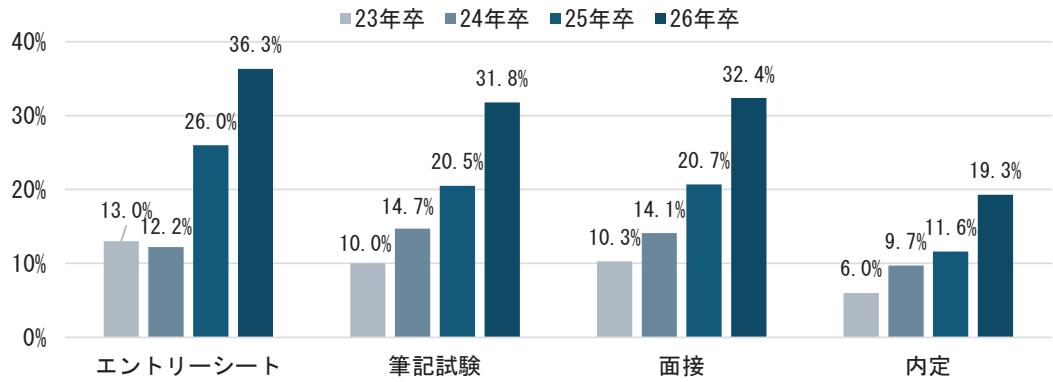
【インターン参加者の6割が本選考に】

インターンシップの採用選考化が正式に認められた2025年卒から、企業の採用活動

の早期化が進んでいます。大学受験では年明けの大学入学共通テストや一般選抜を待たずして、年内に実施する学校推薦型選抜や総合型選抜のことを「年内入試」と言い、今では年内入試で入学する大学生が半数を超えていました。大学生の就職活動でも同様のことが起きています。26年卒対象の採用活動は、大学3年、修士1年の秋から冬にかけて選考を実施する企業が大幅に増え、年内に内々定を出す「年内選考・年内内定」元年と言えそうな状況になりました。

図表1は、過去4年間の12月以前に学生が受けた選考別受検率と内定率です。インターンシップが定義される以前の24年卒は、12月以前の受検率が各選考とも10%台で、

＜図表1 12月以前の選考別受検率と内定率＞



内定率は9.7%。コンサルティングなどの外資系企業やIT企業の一部が年内に内定を出すにとどまっていました。ところが、インターンシップが定義され、参加者情報を採用活動に利用することが可能になった25年卒から早期化が進み、各選考は20%を超えてきました。

26年卒になると選考時期はさらに早まり、12月下旬までの受検率はエントリーシート(ES)が25年比10.3ポイント(pt)増の36.3%、筆記試験が同11.3pt増の31.8%、面接が11.7pt増の32.4%、内定率は7.7pt増の19.3%でした。選考すべてで10pt以上の伸びを示しています。これだけ急激に早期化が進んだのは、インターンシップ経由の早期選考が一般化しつつあることを示しています。

【早期選考は12月下旬に内定24%】

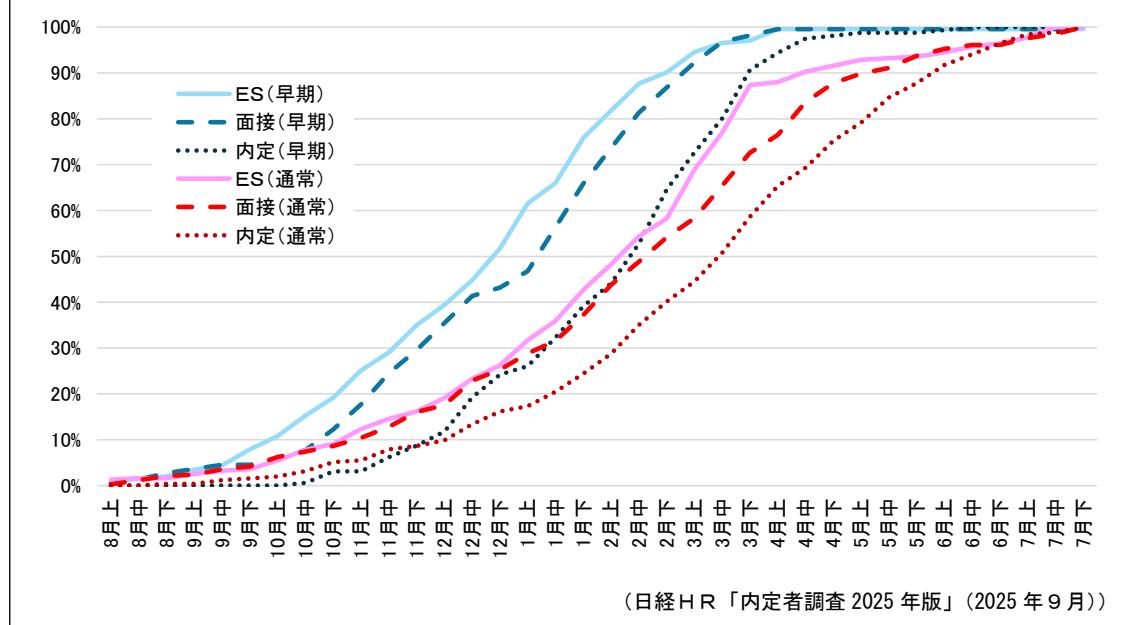
次に3年8月から翌年7月までの選考別受検率と内定率を、インターンシップに参加した学生のうち早期選考の案内があった学生を「早期選考」とし、それ以外を「一般選考」として分けて見てみました。図表2の青系折れ線が「早期選考」、赤系折れ線が「一般選考」です。グラフでは、筆記試験はESとほぼ同時期なので除外しました。

まずは、早期選考の選考時期を見てみましょう。最も早いエントリーシート提出と面接受検時期は8月上旬。IT系企業などが実施していました。10月に入ると勢いが増し、12月下旬までの受検率は、ESが51.7%、面接43.2%。内定率は24.2%と、早期選考組の4人に1人が年内に内定を得ています。国の指針にある選考開始時期直前の2月下旬には、ES90.1%、面接86.8%。内定率も64.6%に上昇し、3月下旬には90%を超えていました。早期選考組の中には、4年生になる前に内々定を得て、就活を終えている人もかなり存在していることが分かりました。

【一般選考は3月前に内定40%】

続いて、インターンシップ経由の早期選考以外の選考日程である、「一般選考」を見てみましょう。選考のスタート時期については、フードサービス・専門店が8月上旬から選考を始めており、早期選考と同時期でした。ただ、12月下旬までの受検率では、ES26.2%、面接25.3%で、内定率は16.1%。早期選考に比べるとそれぞれ25.5pt減、17.9pt減、8.1pt減でした。2月下旬にはESが58.3%にまで上がり、面接も54.2%と半数を超え、内定率も40.2%に高まっています。

＜図表2 早期選考と一般選考の受検率と内定率＞



ます。面接解禁の6月上旬には内定率も9割を突破しました。

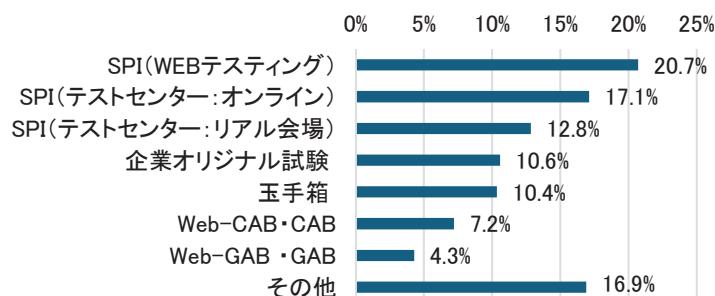
現在進行中の27年卒もインターンシップ経由の早期選考が加速しており、キャリタスの調査では26年1月1日時点の内定率は前年同期比6.7pt増の34.6%でした。このように、インターンシップ経由の早期選考と、それ以外の一般選考の2つの選考日程が動いており、早期選考のさらなる早期化が進むでしょう。今後は一般選考での採用人数が減り、早期選考の採用人数が増え続けると思われます。

〔選考方法はWebが残る〕

選考日程には大きな変化が見られるものの、E S、筆記試験、面接という選考方法は変化がありませんでした。ただ、筆記試験と面接については、新型コロナウイルス禍で普及したWeb選考が残っています。

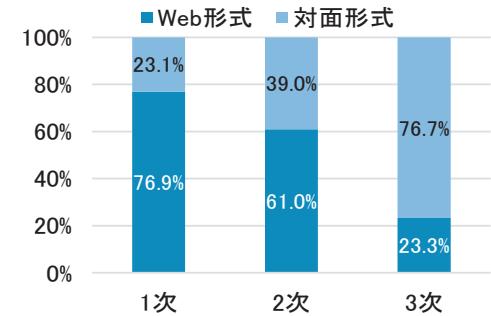
26年卒を対象にした筆記試験ではSPIを自宅で受検できる「WEBテスティング」(20.7%)が最も多く、次がWebカメラで受検者を監視するテストセンター方式(17.1%)、3番目がリアル会場で受検するテストセンター方式(12.8%)で、「玉手箱」(10.4%)、「Web-CAB(CAB(ウェブキャブ))」(7.2%)、「Web-GAB(GAB(ウェブギャブ))」(4.3%)、「企業オリジナル試験」(10.6%)で8割を占め、Web上で受ける

＜図表3 筆記試験の種類＞



(日経HR「内定者調査2025年版」(2025年9月))

＜図表4 段階別面接形式＞



(日経HR「内定者調査2025年版」(2025年9月))

テストが6割を超えました(図表3)。

面接もWeb形式が定着しています。Web形式は1次では76.9%で、2次でも61.0%を超えています。それが、3次・最終になると23.3%に急減し、対面形式が76.7%と逆転します。このように、新型コロナの5類移行後もWeb形式の選考は残っています。企業は手間やコストの面から、Webを活用した採用活動を継続しています(図表4)。次回は「人工知能(AI)サービスによる影響と、学生の入社意欲を高める選考活動」について紹介します。

『執筆者プロフィール』 渡辺 茂晃 (わたなべ しげあき)
日経HR 執行役員 コンテンツ事業本部長

【経歴】

1991年日経事業出版社入社、高齢者向け雑誌編集を経て、1996年日本経済新聞社産業部、1998年就職雑誌編集、2001年日経就職ガイド編集長、2005年日経就職ナビ編集長、2014年桜美林大学大学院大学アドミニストレーション研究科非常勤(～2019年4月)、日本経済新聞人材教育事業局「日経カレッジカフェ」副編集長、2015年中小企業庁「地域人材コーディネーター養成事業」主任研究員、2016年経済産業省「健康経営優良法人認定制度」広報担当、内閣府「女性リーダー育成プログラム」主任研究員、2024年4月から現職。著書『人気企業内定者に聞いた 面接の質問「でた順」50』など。

