



進む新卒採用活動の早期化 「年内内定」が当たり前？



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】

今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。

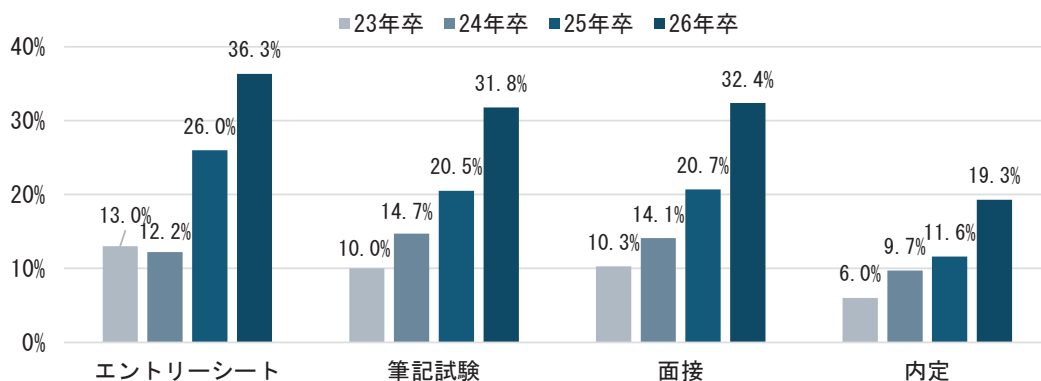
の早期化が進んでいます。大学受験では年明けの大学入学共通テストや一般選抜を待たずに、年内に実施する学校推薦型選抜や総合型選抜のことを「年内入試」と言い、今では年内入試で入学する大学生が半数を超えています。大学生の就職活動でも同様のことが起きています。26年卒対象の採用活動は、大学3年、修士1年の秋から冬にかけて選考を実施する企業が大幅に増え、年内に内々定を出す「年内選考・年内内定」元年と言えそうな状況になりました。

【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

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＞



(日経HR「内定者調査2025年版」(2025年9月))

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%】

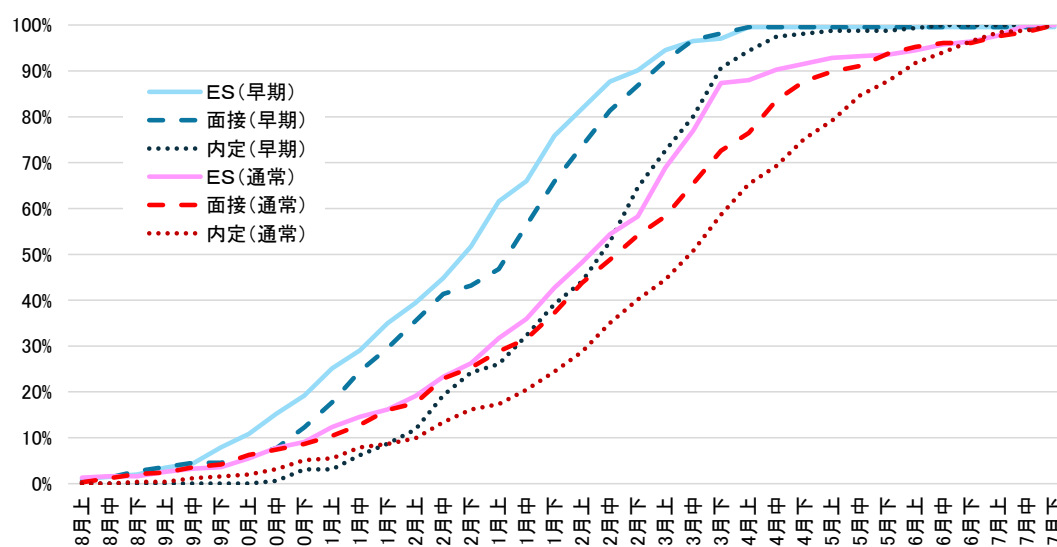
次に3年8月から翌年7月までの選考別受検率と内定率を、インターンシップに参加した学生のうち早期選考の案内があった学生を「早期選考」とし、それ以外を「一般選考」として分けて見てみました。図表2の青系折れ線が「早期選考」、赤系折れ線が「一般選考」です。グラフでは、筆記試験はESとほぼ同時期なので除外しました。

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月上中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

＜図表2 早期選考と一般選考の受検率と内定率＞



(日経HR「内定者調査2025年版」(2025年9月))

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。

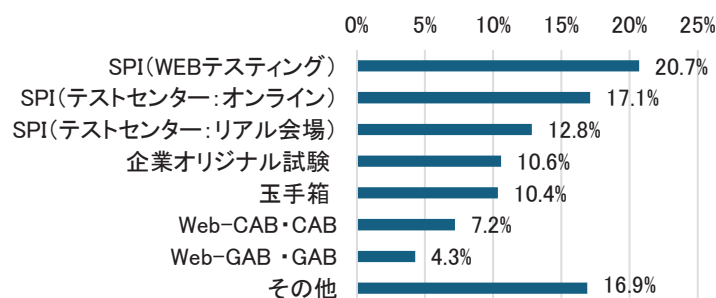
現在進行中の27年卒もインターンシップ経由の早期選考が加速しており、キャリアタスの調査では26年1月1日時点の内定率は前年同期比6.7pt増の34.6%でした。このように、インターンシップ経由の早期選考と、それ以外の一般選考の2つの選考日程が動いており、早期選考のさらなる早期化が進むでしょう。今後は一般選考での採用人数が減り、早期選考の採用人数が増え続けると考えられます。

【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、ES、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。

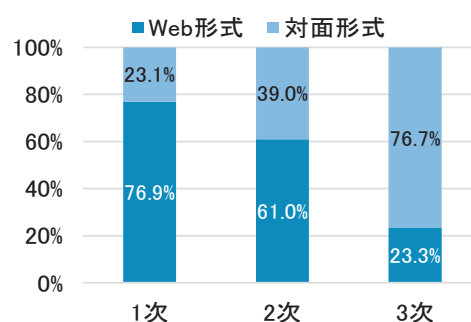
26年卒を対象にした筆記試験ではSPIを自宅で受検できる「WEBテストティング」(20.7%)が最も多く、次がWebカメラで受検者を監視するテストセンター方式(17.1%)、3番目がリアル会場で受検するテストセンター方式(12.8%)で、「玉手箱」(10.4%)、「Web-CAB(ウェブキャブ)」(7.2%)、「Web-GAB(ウェブギャブ)」(4.3%)、「企業オリジナル試験」(10.6%)で8割を占め、Web上で受ける

＜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、b 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。

