

26年3月卒業予定学生の就職活動が本格スタート イマドキの学生動向は？

株式会社静岡新聞社 岩上 和樹

しずおか仕事図鑑編集長。キャリアコンサルタントとして、企業へ採用力向上セミナーや大学～高校～中学生・保護者に向けたキャリア形成セミナーの講師も務める。社外活動では静岡人事サロンの副主宰として企業の枠を超えた人事担当者同士の仲間づくりに取り組んでいる。



3月1日、26年3月卒業予定の大学生（以下、26卒）を対象とした新卒採用活動が本格的に始まりました。毎年、学生の就職活動の動きには変化が見られますが、今年はどのような傾向があるのでしょうか？

今回のヒトコトラボでは全国的な動向と、筆者が就活イベントで学生と対話する中で感じたリアルな声を交えながら、静岡県内の新卒採用の現状を整理し、企業が知っておきたいポイントをお伝えします。

◆就活の早期化、もう内定？

政府が企業に要請する就活ルールでは、3月1日に採用広報解禁、6月1日に選考解禁、10月1日に内定解禁となっています。しかし、実際にはすでに多くの学生が動き始めています。全国調査では25年2月1日時点で26卒の内定率は39.3%に達しており、前年同期比で15.4ポイント増加しました※。つまり、就活の早期化が加速していると言えるでしょう。

※「就職プロセス調査（2026年卒）2025年2月1日時点 内定状況」リクルート就職みらい研究所、25年2月。

筆者が先日参加した静岡県内の就活イベントでも、大学3年生10名のうち4名が1社以上の内定または内々定を得ており、2名はすでに就活を終了していました。全国的な傾向とほぼ一致しており、静岡県内でもこの流れが進んでいるのかもしれません。

早期化の波は、学生にとって「早く就活を終えられる」「じっくりキャリアを考えられる」といったメリットがある一方で、「長期化してしまう」「学業との両立が難しい」といった悩みも聞かれます。

企業側にとっても、学生と早い段階から接点

を持てるチャンスが広がる反面、「採用計画の見直しが必要」「採用活動が長期化する」といった課題が生まれます。

私たちが運営するキャリア支援メディア『しずおか仕事図鑑』では、早期化の是非を論じるよりも「学生と企業が互いに満足できる就活・採用環境をどう作るか」を考え、支援しています。

◆内定を獲得しても就活を続ける学生、その理由とは？

早くから内定を得た学生の中には「安心した」と話す一方で、「本当にこの企業でいいのか決めきれない」と就活を続けるケースも少なくありません。

1学年上の25卒の学生データを見ても、1社目の内定獲得後に就活を継続した割合は49.7%にのびります。主な理由は次の通りです。

1位 より志望度の高い企業の選考が残っていたから

2位 最後まで受け切って就活を終えたいから

3位 内定先の悪い評判を聞いたから

※「2025年卒の内定承諾・辞退に関する実態調査（前編）」レバレッジズcareer ticket、24年8月。
本情報をもとに筆者が図を作成。

特に1位・2位の理由は、「納得感のある就活をしたい」という学生の思いが反映されています。

企業側も、この傾向を踏まえ、単に内定を出すだけでなく、学生との対話を増やし、納得感を持って入社してもらうための工夫が求められています。例えば、企業説明会で現役社員が就

活の悩みに答える場を設けることで、学生が「ここで働きたい」と思える環境をつくることができます。

3位の「内定先の悪い評判」については適切な広報対応が求められます。SNSや口コミサイトを通じて企業の評判が広まりやすくなった現在、例えばGoogleマップに投稿された自社の口コミへの丁寧な返信など、広報対応そのものが採用活動に直結します。

◆学生はどこで企業研究をしている？

広報の話になったので、学生が企業研究を行う際の情報源を見ていきましょう。

- 1位 企業のホームページ（66%）
- 2位 企業説明会（33%）
- 3位 就活情報サイト（30%）
- 4位 企業SNS（26%）

※「就活生の企業研究方法」
ガロア、24年9月、複数回答有り。
本情報をもとに筆者が図を作成。

企業のホームページや採用ページを通じて、働くイメージを具体的に持つ学生が増えています。また、InstagramやTikTok、X（旧Twitter）といったSNSも情報収集の手段として定着しつつあります。

では、静岡の学生が企業を探す際に特に重視するポイントは何でしょうか？

- 1位 仕事・職場に魅力を感じる
- 2位 賃金・労働条件が良い
- 3位 勤務地
- 4位 社会貢献度が高い

※「しずおか仕事図鑑 新春フェア学生アンケート」
静岡新聞社、25年1月。

賃金・労働条件よりも、「仕事・職場の魅力」を最重視する傾向があるのが特徴です。企業側も、自社の魅力を発信する際は、単なる待遇面だけでなく、「どんな仕事をするのか」「働く人はどんな想いを持っているのか」を伝えることが大切です。

◆企業研究をするのは学生だけではない？

最近では、保護者も積極的に企業研究を行うケースが増えています。しずおか仕事図鑑が開催した保護者向けセミナーのアンケート結果は次の通りです。

内定先が自分の知らない企業の場合、どう対応するか？

- 1位 本当にその企業でよいのか一緒に考える
- 2位 企業の情報を調べるが意見はしない
- 3位 どんな企業か本人に確認する

※「しずおか仕事図鑑 保護者セミナーアンケート」
静岡新聞社、25年2月。

さらに、焼津市や島田市では「保護者向け企業訪問バスツアー」が開催されるなど、企業も保護者向けの広報活動を強化しています。

なお、政府は27卒採用において「オヤカク（企業が内定学生のみならず保護者にも入社への承諾を求めること。またはその類似行為。）」の強要を防ぐよう要請しており、保護者向け施策には一定の配慮が必要です。

◆さいごに

これからの時代、採用活動は単なる人材確保ではなく、経営戦略そのものになりつつあります。

「企業は人なり」という言葉の通り、採用は未来の企業づくりの第一歩です。

静岡の経営者の皆様とともに、より良い採用環境を考えていければ幸いです。

