



PRESS RELEASE

2026 年 9 月 30 日

報道関係各位

株式会社 ABABA

ABABA、27 卒 内定式直前の意識調査を実施 内定式後も「終わらない就活・終わらない採用」 学生の約 3 割が就活継続、企業の約 6 割が 10 月以降も採用継続

5 人に 1 人が内定式後も辞退の可能性
大企業・中堅企業の約 7 割が内定式前後の辞退を経験

株式会社 ABABA（本社：東京都渋谷区、代表取締役：久保駿貴・中井達也、以下「ABABA」）は、2027 年 3 月卒業予定の就活生（809 人）および新卒採用を行う企業（143 社）を対象に、「内定式直前・採用実態に関する意識調査」を実施しました。

本調査における就活生の内定保有率は 88.6%（717 人）に達しているものの、内定式を直前に控えたこの時期においても、全体の約 3 割（29.8%）の就活生が現在も就職活動を継続・実施している実態が明らかになりました。一方、企業側も採用目標未達を背景に、約 6 割（61.5%）が 10 月以降も採用を継続・検討しており、選考の早期化が進む中でも納得感を求めて活動を続ける「終わらない就活」の実態と、それに対する企業側の受け入れ姿勢や内定式への捉え方について公表します。

【調査概要】

調査名：27 卒 内定式直前・採用実態に関する意識調査（就活生・企業双方の実態調査）

<就活生向け調査>

- 調査対象：ABABA に登録している 2027 年 3 月卒業予定の大学 4 年生、修士課程 2 年生
- 有効回答数：809 人
- 【内訳】就職活動を終了：568 人（70.2%） / 内定を保持しつつ就活継続中：149 人（18.4%） / まだ内定を得ていない：71 人（8.8%） / 一度内定を辞退しやり直し中：21 人（2.6%）
- ※うち内定保有者：717 人（88.6%） / 現在も就活継続中：241 人（29.8%）
- 調査期間：2026 年 9 月 10 日～9 月 14 日
- 調査方法：インターネット調査
- 調査機関：株式会社 ABABA（ABABA 総研）

<企業向け調査>

- 調査対象：全国の新卒採用を実施する企業の採用担当者
- 有効回答数：143 社
- 企業規模の区分：従業員 301 名以上（大企業・中堅企業）：73 社（51.0%）、従業員 300 名以下（中小企業）：70 社（49.0%）
- 調査期間：2026 年 9 月 9 日～9 月 14 日
- 調査方法：インターネット調査
- 調査機関：株式会社 ABABA（ABABA 総研）

【調査結果の要約】

- 内定式後も終わらない就活・採用。学生の 21.3%が内定式後の辞退を念頭に置き、**大企業・中堅企業の 69.9%が内定式前後の内定辞退を経験**
- **内定承諾後の「就活リトライ」が 29.6%（前年比+7.6pt）へ拡大**。企業の約 8 割がリトライ学生を歓迎。採用未達成を背景に **61.5%が 10 月以降も採用継続**
- **最初の内定先を入社先に選ぶ学生は 32.6%のみ**。約 6 割が 2 番目以降の内定先を選び「納得感」を追求
- 内定者フォローへの不満は「特にない」が 62.1%へ急増も、「**連絡不足**」は **2 年連続で不満 1 位**。過剰な働きかけより定期的な個別対話・情報共有が有効
- 内定辞退を前提とした「**後半戦の採用設計**」と双方の納得感醸成が採用成功を左右する

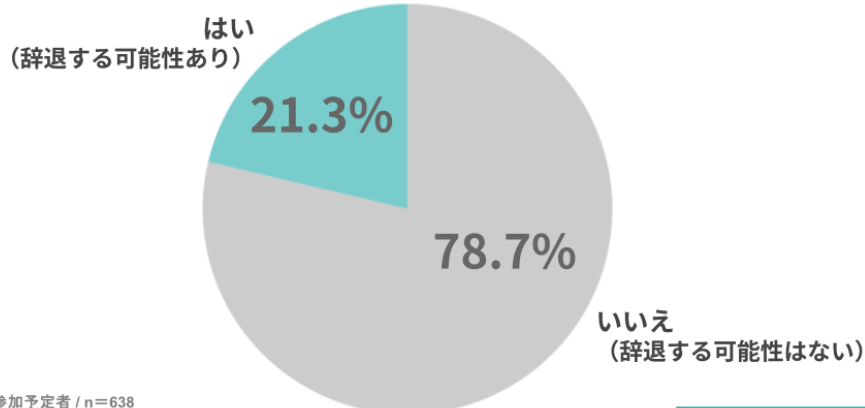
【調査結果の詳細】

1. 内定式を迎えても「就活も採用も終わらない」。大企業・中堅企業では **7 割が直前・直後辞退を経験**

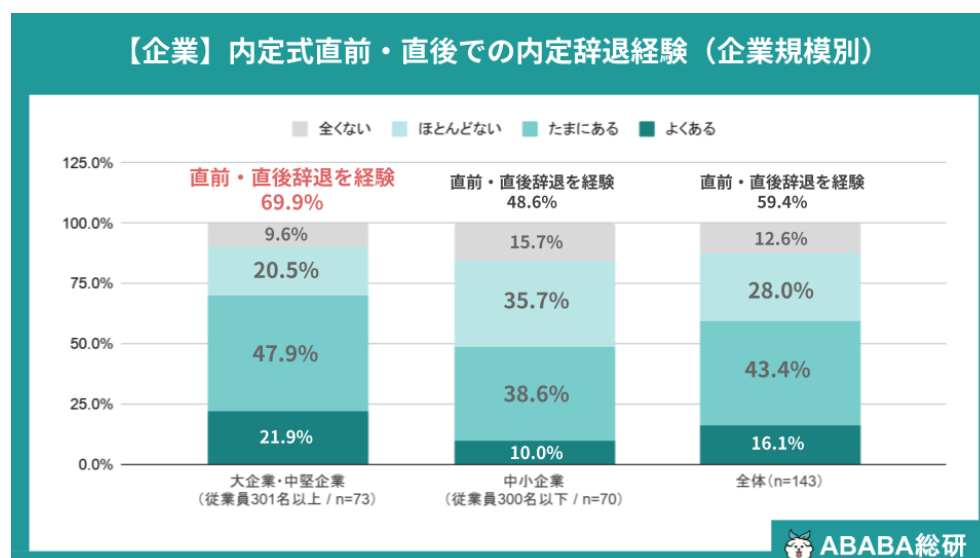
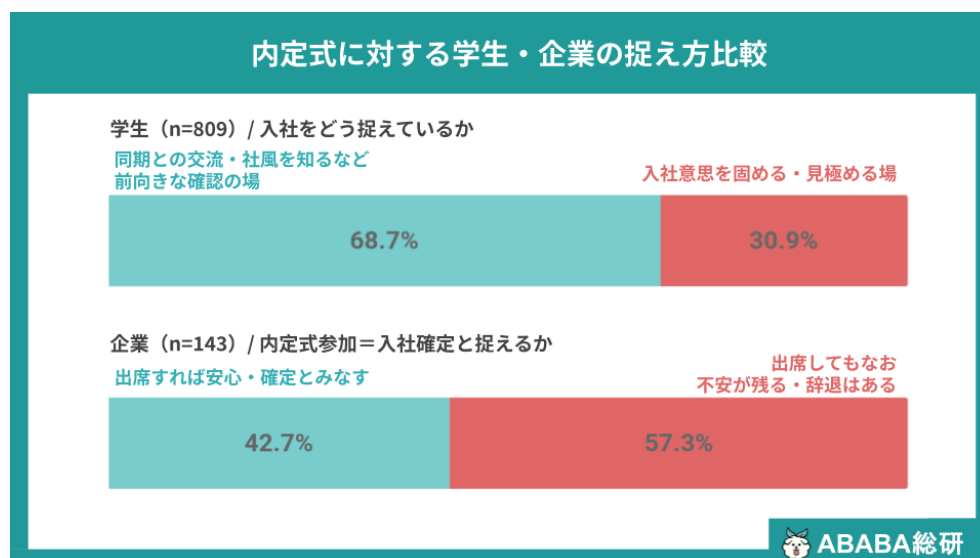
就活生（n=809）に対し、内定式をどのような場と捉えているか尋ねたところ、「同期との交流（42.5%）」や「社風・社員のリアルを知る（14.6%）」、「祝福される記念の場（11.6%）」と回答があり、多くの就活生が入社に向けた前向きな交流や確認の場として内定式を捉えていることが分かりました。

一方で、「入社意思を固める場（24.6%）」や「入社に値するか見極める場（6.3%）」と捉える学生も約 3 割（30.9%）存在します。内定式を「最後の見極めの機会」と位置付ける層が一定数いることから、**内定式参加予定者（n=638）の 21.3%（約 5 人に 1 人）が「内定式参加後も内定を辞退する可能性あり」と回答する要因となっています。**

【学生】内定式参加企業の内定を後から辞退する可能性

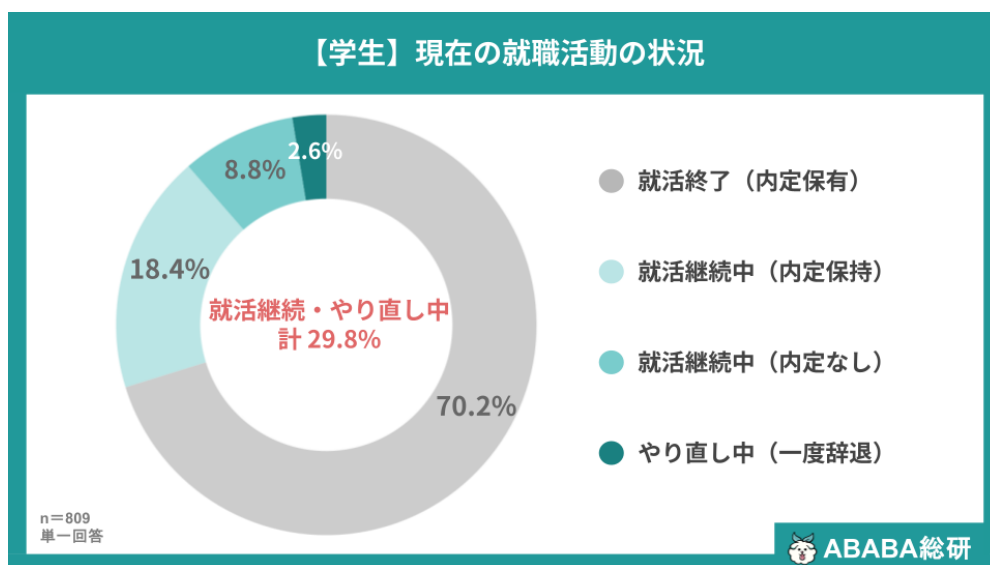


企業側においても、内定式出席者に対して「参加してくれば安心できる（42.7%）」にとどまり、57.3%が「出席後もなお辞退の不安が残る」と回答。特に**大企業・中堅企業では69.9%（約7割）が直前・直後に想定外の辞退を経験**しており、内定式を迎えても双方の意思確認や選考が継続している実態が浮き彫りとなりました。この差の背景には、大企業ほど内定者数自体が多く、選考の早期化により内定出しから内定式までの期間も長くなりやすいため、その間に想定外の辞退が発生する確率が構造的に高まりやすいと考えられます。

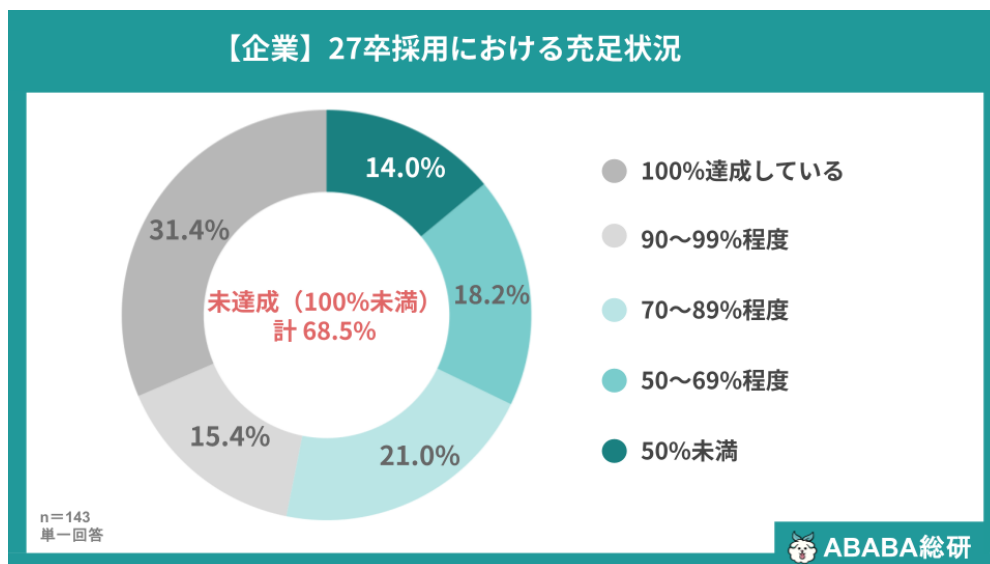


2. 納得感を求める「就活リトライ」の拡大と、それを歓迎し10月以降も採用継続する企業

内定式を直前に控えたこの時期においても、就活生全体の約3割（241人）が現在も就職活動を継続しています。その中には内定未獲得者（71人）だけでなく、内定を保持しながら納得感を求めて継続する学生（149人）や、一度内定を辞退してやり直している学生（21人）が含まれており、**内定承諾後に他社へエントリーし直すなど「就活リトライ」に取り組んだ学生は29.6%（前年比+7.6pt）へ増加しました**。その理由は「より自分に合う会社を探すため（42.8%）」と「内定先の納得度の低さ（32.4%）」の2つだけで75.2%（約4分の3）を占めており、内定獲得後も自分に合った入社先を妥協なく追求する動きが加速しています。

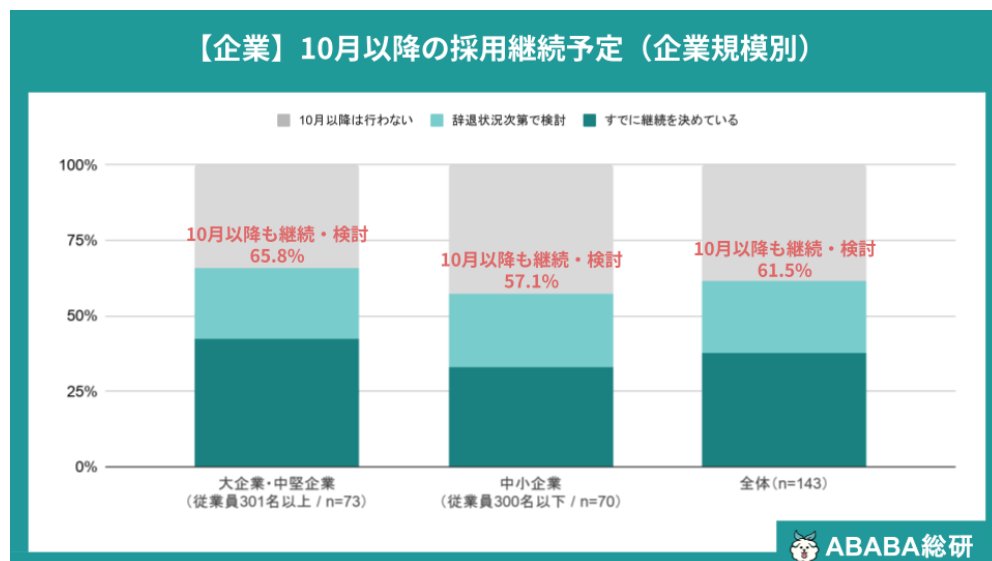


こうした学生の動きに対し、企業側（n=143）の79.7%が受容的な姿勢を示しています。「納得いくまで探す姿勢を評価する」と積極的に受け止める企業も15.4%存在しており、単なる消極的な受け入れにとどまらない実態がうかがえます。企業側がリトライ学生を歓迎する背景には、採用目標未達の企業が68.5%（約7割）にのぼる深刻な採用難があります。「充足率70%未満」という深刻な人員不足を抱える企業が32.2%（約3社に1社）にのぼる状況です。

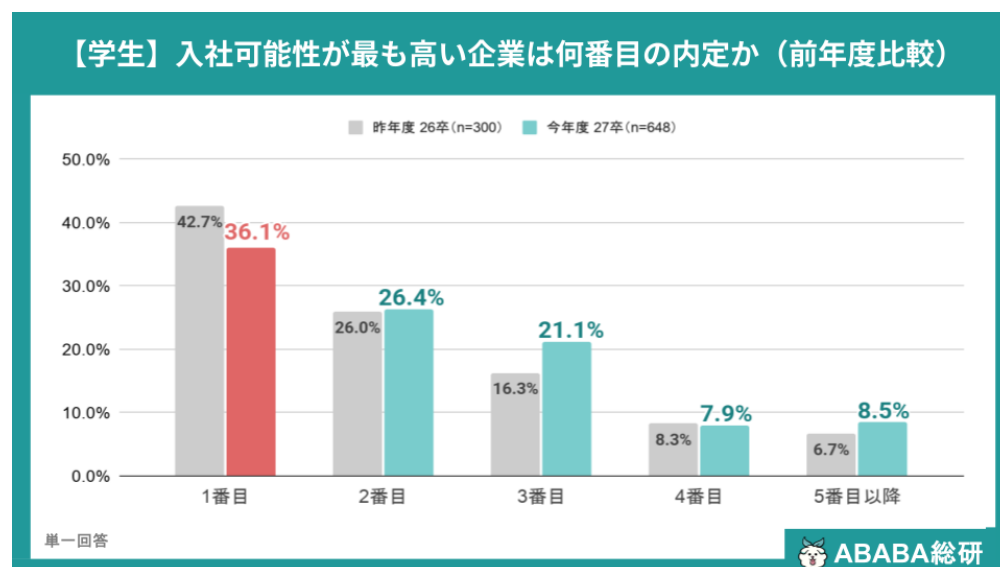


このため、従来の「10月（内定式）＝採用終了」という枠組みは崩れ、301名以上の大企業・中堅企業では65.8%、300名以下の中小企業でも57.1%、**全体では61.5%の企業が10月以降も採用を継続・検討するという内定式後での採用の常態化が鮮明となっています。**このうち、全体では「既に継続を決めている」企業が37.8%、「内定辞退の状況次第で検討する」企業が23.8%となっており、確定的な継続だけでも4割近くに

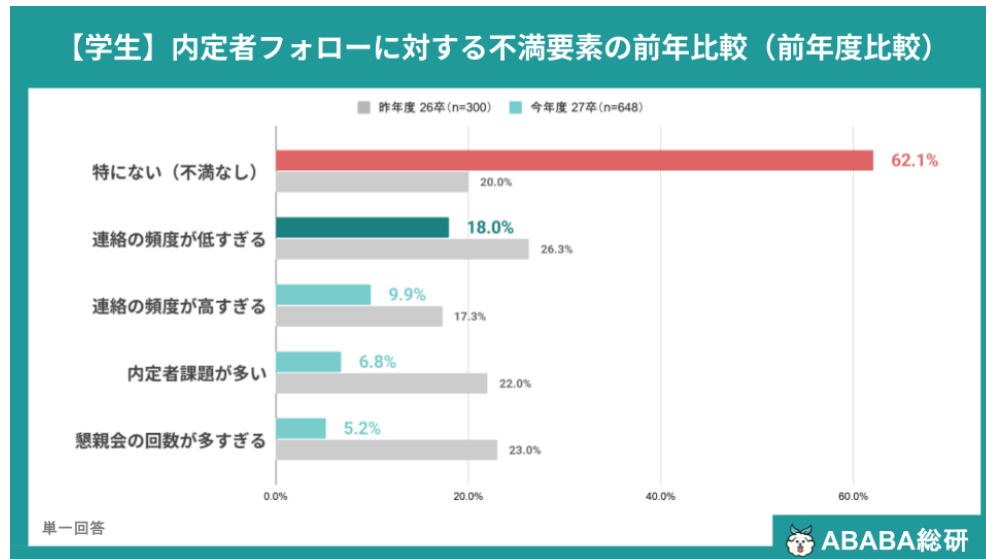
のぼります。企業規模を問わず過半数が10月以降の採用継続を視野に入れており、「内定式が終われば採用終了」という従来の慣行そのものが、規模の大小にかかわらず崩れつつあることがうかがえます。



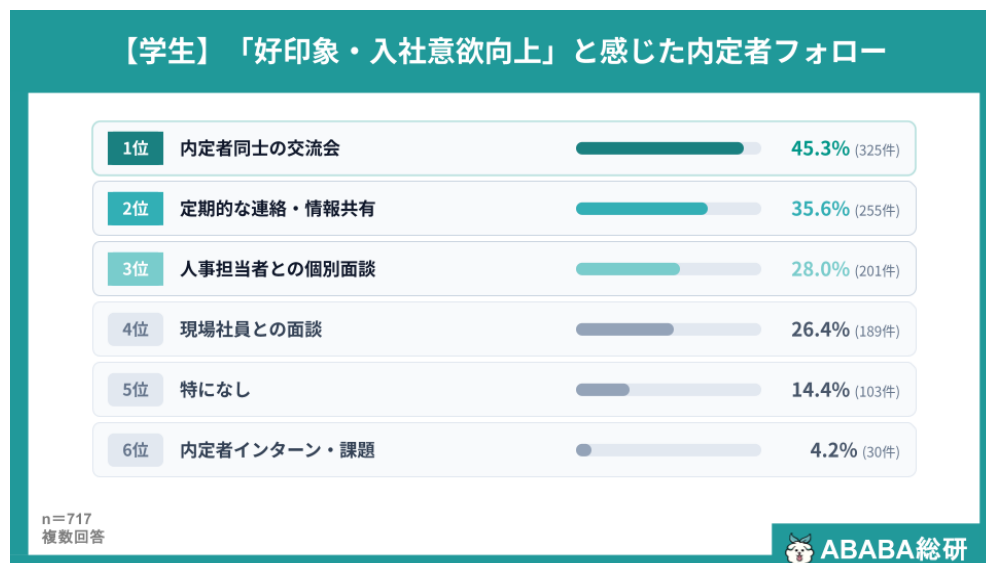
3. 「最初の内定先」を選ぶ学生は 32.6%にとどまり、じっくり比較検討して入社先を決める傾向が定着
 内定を保有する27卒就活生（n=717）に対し、入社可能性が最も高い企業は何番目に獲得した内定か調査したところ、「1番目の内定」と答えた学生は32.6%にとどまりました。入社先が決まっている学生のみで比較すると36.1%となり、前年（42.7%）から6.6pt下落し、約6割（57.7%）の学生が「2番目以降に得た内定先」を選び入社先を決定しています。背景には、複数内定を保有する学生が56.2%（前年比+4.2pt）に上る実態があり、比較対象となる内定先が増えたことで、最初に獲得した内定に固執しない選択が可能になっていると考えられます。内定を獲得して安心するだけでなく、複数内定を保持しながら自分に合った企業を納得いくまで見極めようとするスタンスの定着が明らかになりました。



4. 内定者フォローの不満「特になし」が 62.1%へ急増。それでも根強く残る「連絡不足」への不安
企業からのフォローに対する不満は前年から大きく減少し、「特に不満はない」と回答した学生は 20.0%から 62.1%（+42.1pt）へと約 3 倍に急増しました。一方で、何かしらの不満を挙げた学生の中では、前年同様**「連絡の頻度が低すぎる（18.0%）」が 2 年連続で 1 位となっており**、フォローの質は全体的に改善傾向にあるものの、「連絡不足への不安」だけは根強く残っていることがうかがえます。

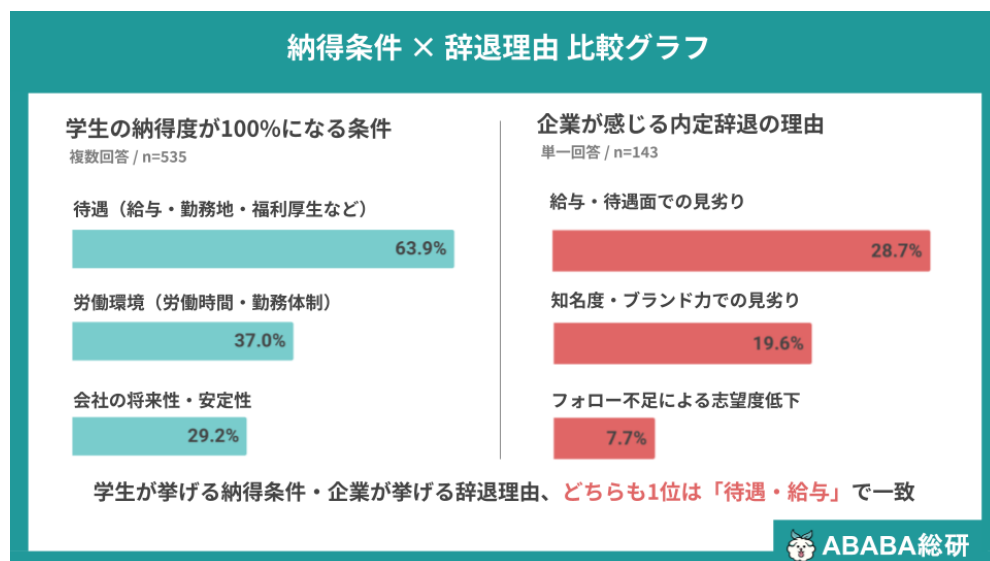


一方、学生が「好印象だった・入社意欲が上がった」と感じたフォローでは、「内定者同士の交流会（45.3%）」が最多となり、次いで「定期的な連絡・情報共有（35.6%）」、「人事担当者との個別面談（28.0%）」、「現場社員との面談（26.4%）」が続きました。同期との横のつながりに加え、1 段落目で不満の 1 位に挙げた「定期的な連絡」が、好印象の面でも上位に入っており、学生が企業に求めているのは過度な干渉ではなく、安心感につながる適度な接点であることがうかがえます。



なお、企業が感じる辞退理由の1位は「給与・待遇面での見劣り（28.7%）」であり、学生が納得度100%にする条件の1位「待遇（63.9%）」と合致しています。条件比較による他社流出を防ぐためにも、定期的な情報共有や対話を通じたエンゲージメント形成が不可欠です。

辞退防止策として企業の81.1%が定期的な連絡を実施しているものの、「フォローの量や頻度が不足気味」と感じている企業も32.2%存在します。「連絡の過多（9.9%）」や「課題の多さ（6.8%）」といった過剰な働きかけを避けつつ、学生が求める「定期的な情報共有」や「個別の対話・交流」を中心に、不安を与えない丁寧なコミュニケーションが効果的です。



【調査総括（代表取締役社長 久保駿貴 コメント）】

内定式後も採用が続く時代だからこそ、双方の納得感を高める柔軟な採用設計が必要です。

選考早期化に伴い、内定式後も就活と採用が続く実態の背景には、双方の「納得感」や「相互理解」の形成が追いついていない現状があると感じております。

妥協なくキャリアと向き合い悩む学生の姿勢は、納得のいく第一歩を踏み出すための大切なプロセスです。一方で企業側にとっては、売り手市場の中で内定辞退を完全に防ぎ切ることは容易ではありません。最終面接まで進んだ学生が登録し、後半期でも活動が続ける層にアプローチできる『ABABA』の特性上、「急な辞退でリカバリーが必要になった」というご相談を毎年多数いただきます。

実際に、夏以降の採用活動におきましては、ピーク期と同じ手法だけでは母集団形成が難しい場面も多いため、あらかじめ年間計画の段階から「直前の辞退にも柔軟に対応できる後半戦の採用手法」を準備しておくことが、コストを抑えた確実な採用につながります。

『ABABA』は選考プロセスそのものを評価に変えるサービスとして、就活生・企業の双方が納得のいく出会いを果たせるよう、サービス向上に努めてまいります。



【プロフィール】

株式会社 ABABA 代表取締役社長 久保駿貴

1997 年生まれ、兵庫県明石市出身。岡山大学在学中、最終面接で不採用となった友人の姿をきっかけに、選考プロセスそのものが評価されるスカウト型就活サービス『ABABA』を創業。26 歳（当時最年少）で経団連に入会したほか、経済産業大臣賞の受賞や「Forbes JAPAN 30 UNDER 30」「Forbes 30 UNDER 30 Asia」選出など受賞歴多数。TOKYO MX『堀潤 Live Junction』にてコメンテーターも務める。中・高校理科教員免許保持。



【ABABA 総研とは】

ABABA 総研は、就活生と採用企業のリアルな実情を届けることを目的とした調査・発信の取り組みです。選考の早期化・長期化に伴う就活生の葛藤や、内定辞退・ミスマッチなどの課題に対し、継続的なデータ収集と分析を通じて、当事者の生の声や実態を定期的に発信しています。

【新卒スカウトサービス『ABABA』】

『ABABA』は、最終面接まで進んだ就活生と、その実績を評価する企業をつなぐダイレクトリクルーティングサービスです。学生は「最終面接まで進んだ」という実績をもとにスカウトを受け取ることができ、企業は成果や志向性を把握した上でダイレクトにアプローチすることが可能です。これまでに累計 20 万人の就活生が登録し、導入企業は 3,500 社に達しました（2026 年 6 月末時点）。

■ 会社概要

- 会社名：株式会社 ABABA
- 所在地：〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿一丁目 19 番 19 号 恵比寿ビジネスタワー8 階
- 従業員数：100 名（インターン・アルバイトを含む）
- 設立：2020 年 10 月 19 日
- 資本金：1 億円
- URL：<https://hr.ababa.co.jp/ababa>

【本件に関する報道関係者様からのお問合せ先】

株式会社 ABABA PR 担当 ababa_pr@prap.co.jp