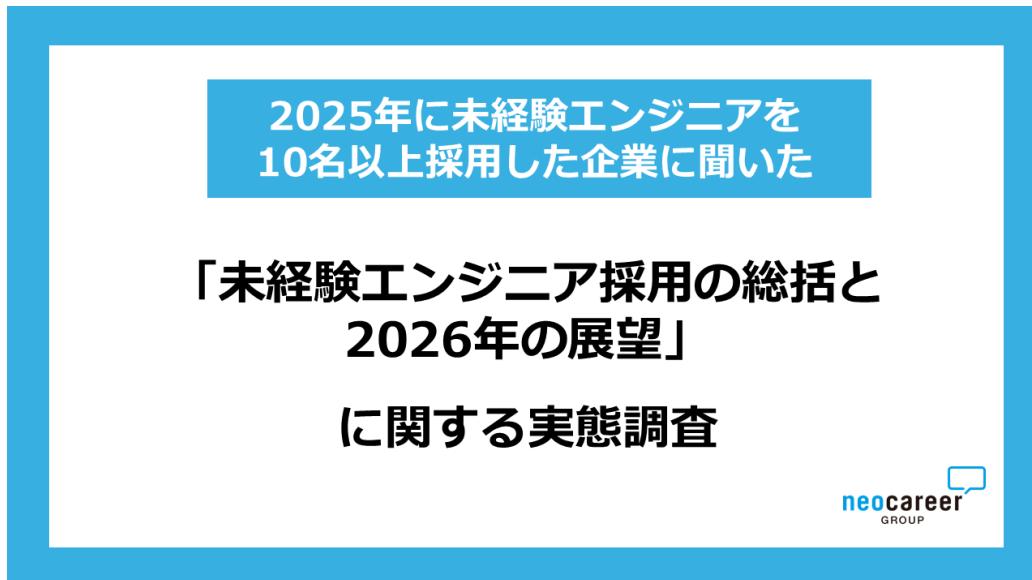


「未経験エンジニア採用の総括と2026年の展望」に関する実態調査 ～10名以上採用した企業の5割が採用要件・選考を緩和するも、 採用単価は70万円以上が7割近くと高止まり傾向に～

株式会社ネオキャリア(本社:東京都新宿区 代表取締役CEO:西澤 亮一、以下「ネオキャリア」)が運営する、企業の採用活動を包括的に支援する人材サービスの総合代理店「みんなの採用部」(<https://www.neo-career.co.jp/humanresource/>)は、2025年に10名以上の未経験エンジニアを採用した採用責任者・担当者111名(111社)を対象に、「未経験エンジニア採用の総括と2026年の展望」に関する実態調査を実施いたしました。

慢性的なIT人材不足が続く中、未経験エンジニアの採用は多くの企業にとって重要な選択肢となっています。本調査では、一定数の未経験エンジニアを採用している企業の判断や工夫を分析し、2025年の採用実態と2026年に向けた動向をまとめました。



本調査のダウンロード:

https://www.neo-career.co.jp/humanresource/whitepaper/rm-384/?utm_source=prtetimes&utm_medium=pressrelease&utm_campaign=+investigation_report_202512

《調査概要》

調査名称:未経験エンジニア採用の総括と2026年の展望に関する実態調査

調査方法:IDEATECHが提供するリサーチマーケティング「リサピー®」の企画によるインターネット調査

調査期間:2025年12月1日～同年12月3日

有効回答:2025年に10名以上の未経験エンジニアを採用した採用責任者・担当者111名(111社)

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。

■調査結果の概要

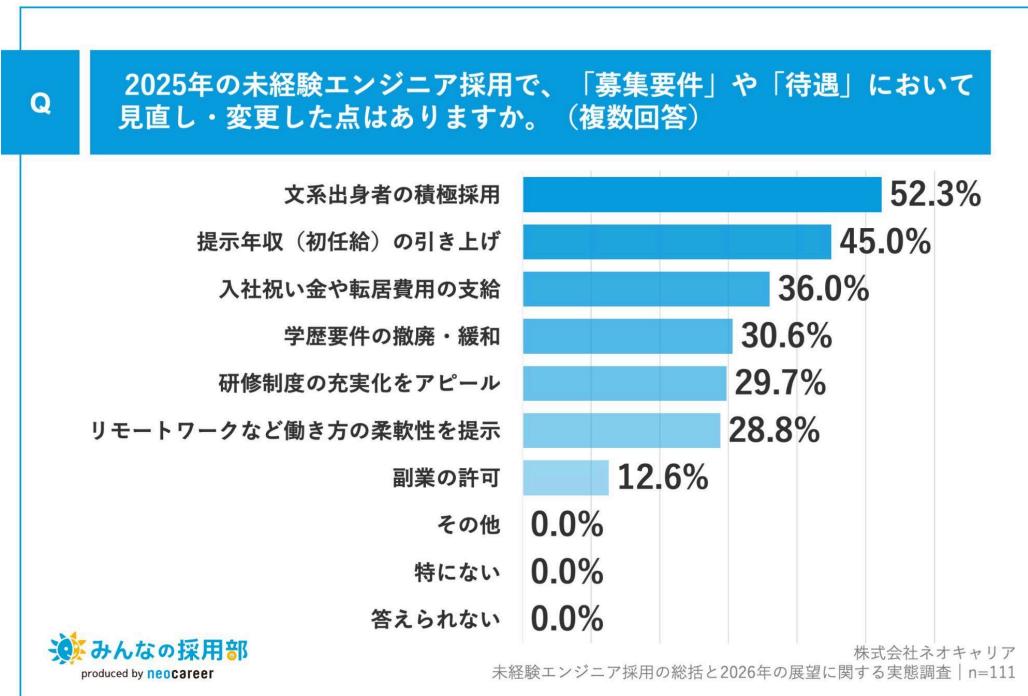
- 未経験エンジニア採用において、約5割の企業が採用要件や選考プロセスを緩和
- 「文系出身者の積極採用」「書類選考の廃止・簡略化」がいずれも5割以上
- 応募者獲得では約6割が「総合型求人媒体」を活用
- 採用単価は70万円以上が約7割、100万円以上も約3割と高水準
- 2026年は約4割が採用人数を増やす予定、注力テーマは「選考プロセスの効率化」

※データの引用・転載の際は、出典として「ネオキャリア(みんなの採用部)調べ」を明記してください。

【みんなの採用部:<https://www.neo-career.co.jp/humanresource/>】

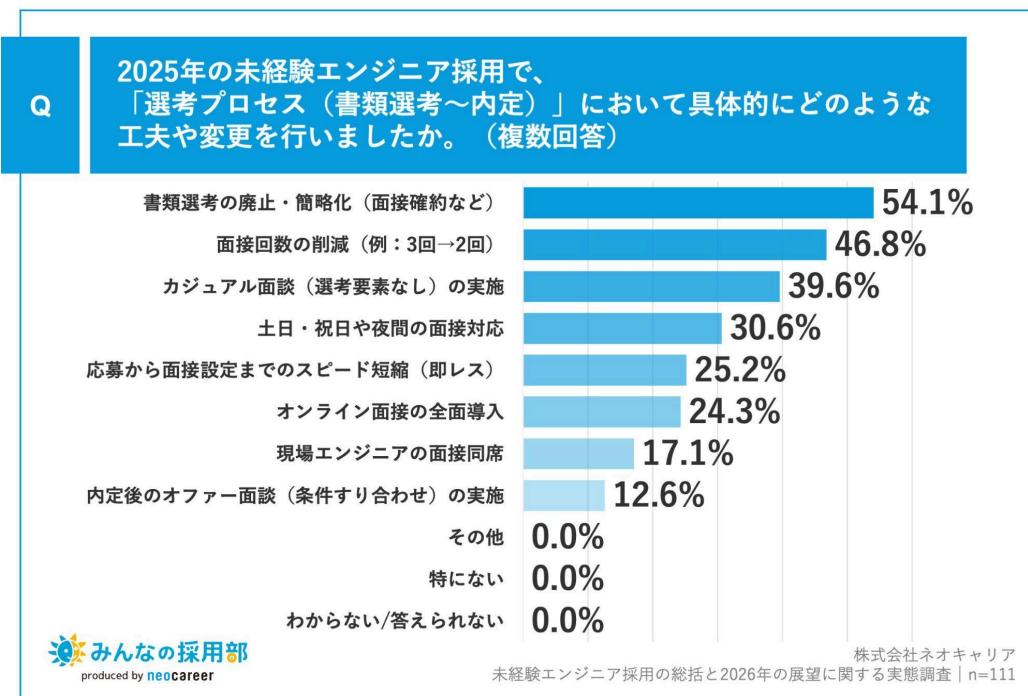
■採用要件の見直しが進行、最多は「文系出身者の積極採用」

2025年の未経験エンジニア採用において、「募集要件」や「待遇」で見直し・変更した点について尋ねたところ、「文系出身者の積極採用」が52.3%で最多となりました。次いで、「提示年収(初任給)の引き上げ」が45.0%、「入社祝い金や転居費用の支給」が36.0%という結果となりました。



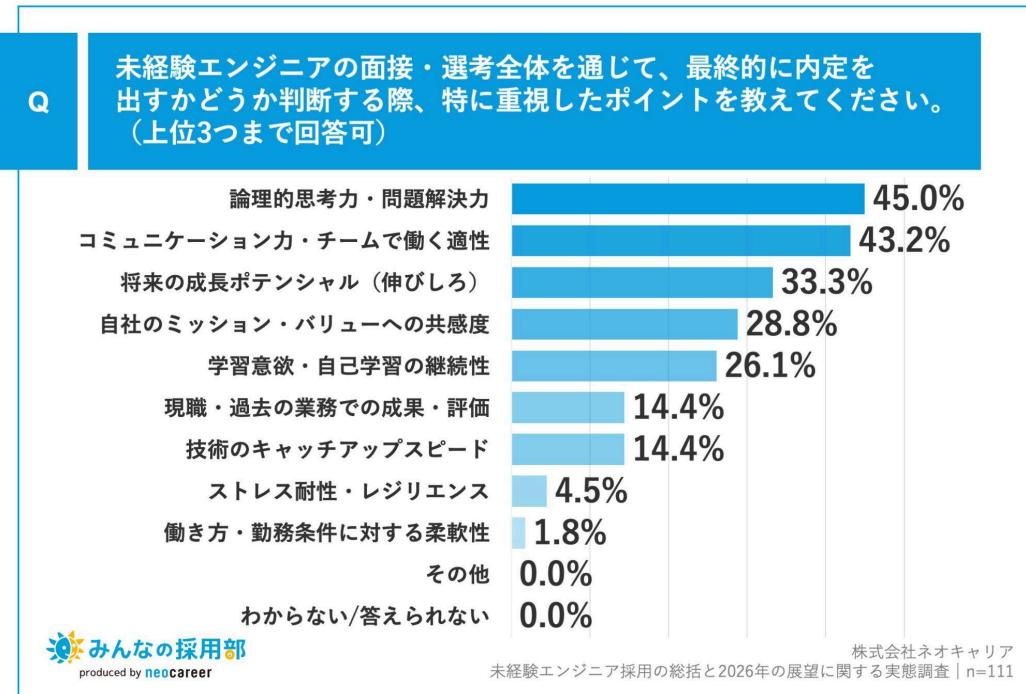
■選考プロセスの簡略化が進み、「書類選考の廃止・簡略化」が5割以上

2025年の未経験エンジニア採用において、選考プロセス(書類選考～内定)で実施した工夫や変更について尋ねたところ、「書類選考の廃止・簡略化(面接確約など)」が54.1%と最も多くなりました。続いて、「面接回数の削減(例:3回→2回)」が46.8%、「カジュアル面談(選考要素なし)の実施」が39.6%と、選考負荷を軽減する取り組みが多く見られました。



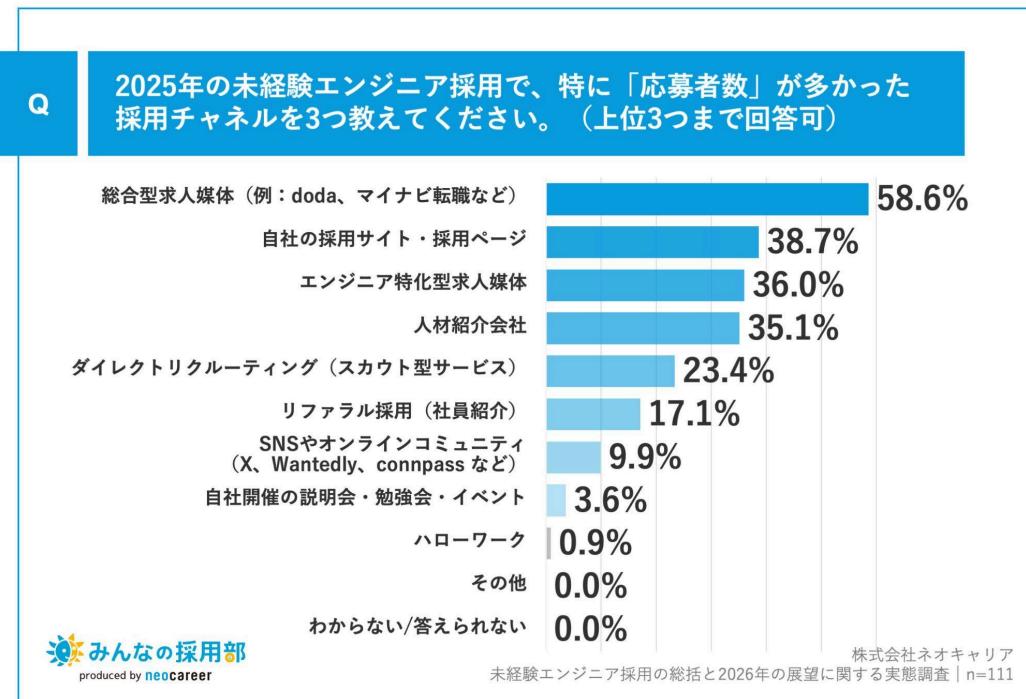
■内定判断では「論理的思考力」「コミュニケーション力」を重視

未経験エンジニアの面接・選考全体を通じて、最終的に内定を出すかどうか判断する際に重視したポイントを尋ねたところ、「論理的思考力・問題解決力」が45.0%で最多となりました。次いで、「コミュニケーション力・チームで働く適性」が43.2%、「将来の成長ポテンシャル(伸びしろ)」が33.3%という結果となりました。



■応募者獲得チャネル、約6割が「総合型求人媒体」

2025年の未経験エンジニア採用において、特に応募者数が多かった採用チャネルについて尋ねたところ、「総合型求人媒体(例:doda、マイナビ転職など)」が58.6%で最も多くなりました。続いて、「自社の採用サイト・採用ページ」が38.7%、「エンジニア特化型求人媒体」が36.0%という結果となりました。

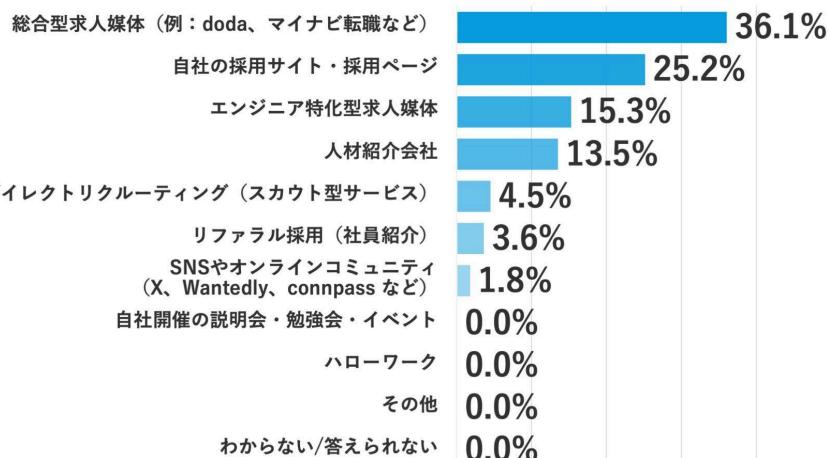


■採用決定につながったチャネルでも「総合型求人媒体」が最多

応募者獲得チャネルについて「わからない／答えられない」以外を回答した企業を対象に、最も採用決定（内定・入社）につながったチャネルを尋ねたところ、「総合型求人媒体（例:doda、マイナビ転職など）」が36.1%で最多となりました。次いで、「自社の採用サイト・採用ページ」が25.2%、「エンジニア特化型求人媒体」が15.3%という結果となりました。

Q

前回で回答した中で、もっとも採用決定（内定・入社）につながったチャネルを教えてください。



みんなの採用部
produced by neocareer

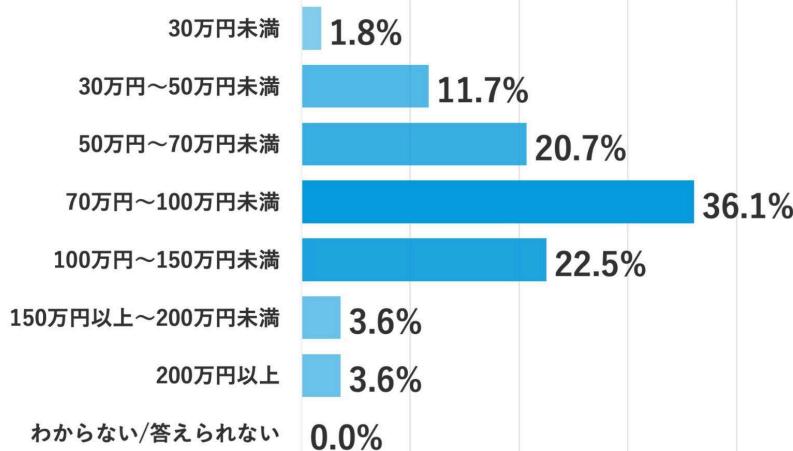
株式会社ネオキャリア
未経験エンジニア採用の総括と2026年の展望に関する実態調査 | n=111

■未経験エンジニアの採用単価は高止まり、70万円以上が約7割

2025年の未経験エンジニア採用にかかった平均採用単価について尋ねたところ、「30万円未満」は1.8%、「30万円～50万円未満」は11.7%にとどまりました。一方で、70万円以上の高単価帯が約7割を占めるなど、採用コストの高止まりがうかがえる結果となりました。

Q

2025年の未経験エンジニア採用にかかった平均採用単価を教えてください。

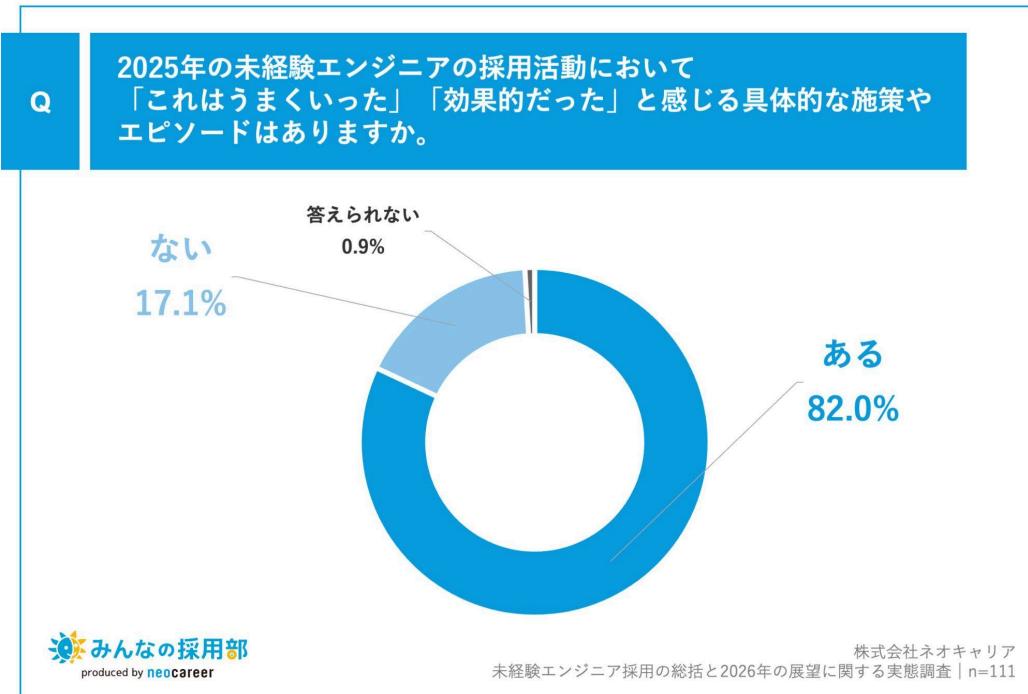


みんなの採用部
produced by neocareer

株式会社ネオキャリア
未経験エンジニア採用の総括と2026年の展望に関する実態調査 | n=111

■約8割が「効果的だった施策があった」と回答

2025年の未経験エンジニアの採用活動において、「これはうまくいった」「効果的だった」と感じる具体的な施策やエピソードがあるか尋ねたところ、「ある」と回答した企業は82.0%にのぼりました。一方で、「ない」は17.1%という結果となりました。



■効果的だった施策は「職場見学」「メンター制度」などが中心

2025年の未経験エンジニア採用活動において、「効果的だった施策があった」と回答した企業を対象に、具体的な施策やエピソードを自由回答で尋ねたところ、「職場見学」や「メンター制度の活用」、「先輩社員との座談会」など、合計32件の回答が寄せられました。

<自由回答・一部抜粋>

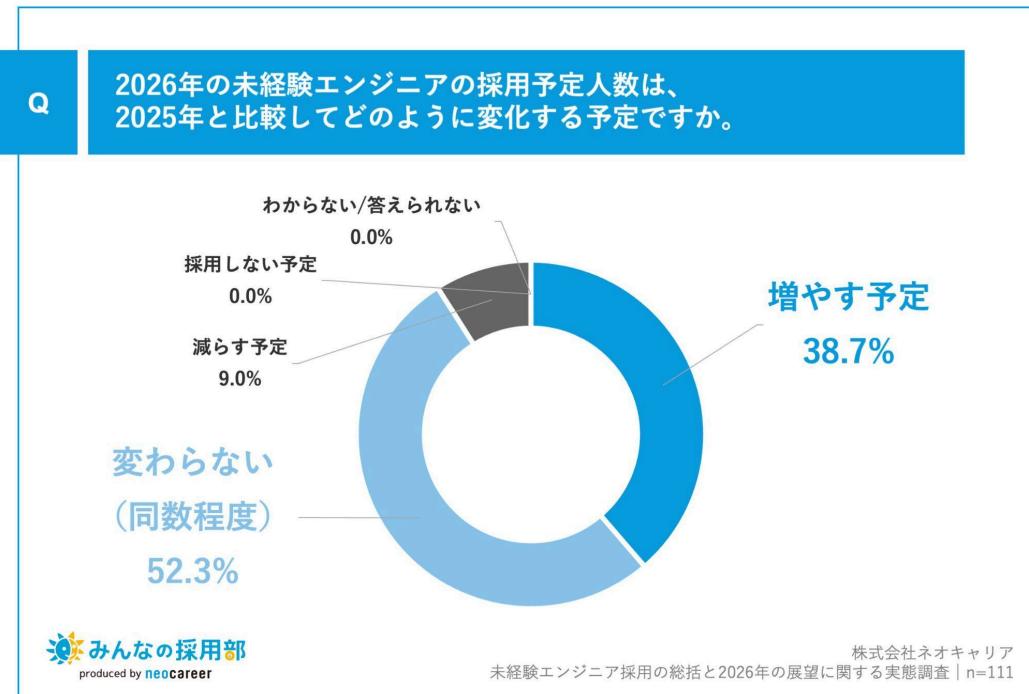
- ・職場見学
- ・メンター制度の活用
- ・先輩社員との座談会
- ・社員の体験談
- ・紹介(リファラル採用)

PRESS RELEASE

報道関係者各位

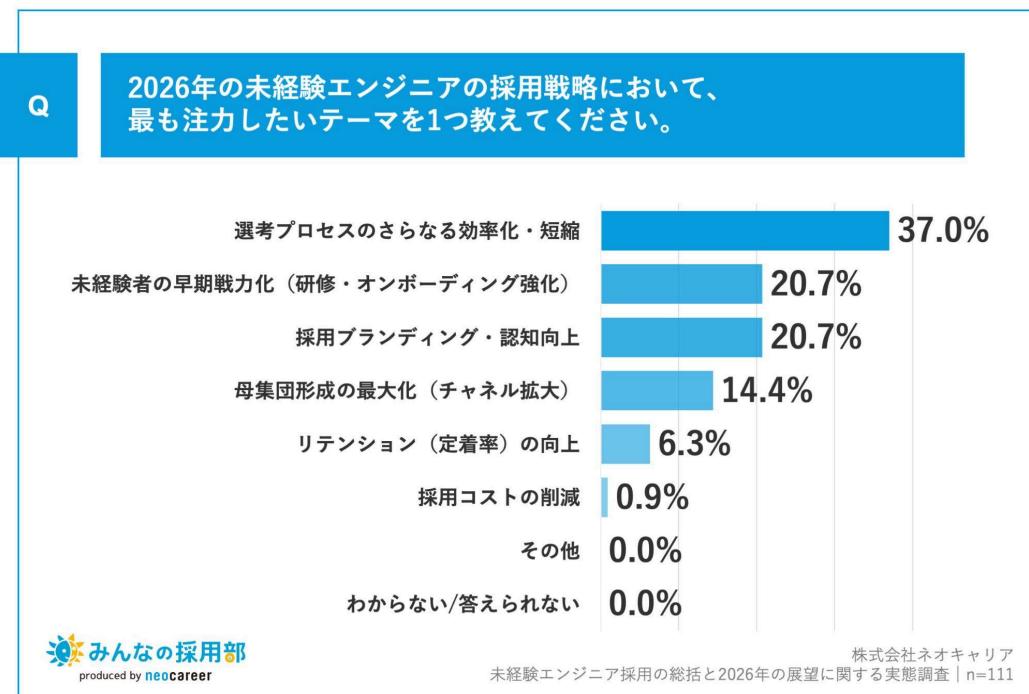
■2026年、約4割が未経験エンジニア採用を「増やす予定」

2026年の未経験エンジニアの採用予定人数について、2025年と比較してどのように変化する予定かを尋ねたところ、「増やす予定」が38.7%となりました。一方で、「変わらない(同数程度)」が52.3%となり、多くの企業が一定規模の採用を継続する見込みであることがわかりました。



■2026年の注力テーマ、最多は「選考プロセスのさらなる効率化」

2026年の未経験エンジニアの採用戦略において、最も注力したいテーマについて尋ねたところ、「選考プロセスのさらなる効率化・短縮」が37.0%で最多となりました。次いで、「未経験者の早期戦力化(研修・オンボーディング強化)」と「採用プランディング・認知向上」が、いずれも20.7%という結果となりました。



PRESS RELEASE

報道関係者各位

■みんなの採用部責任者 総評



2025年の未経験エンジニア採用は、IT人材不足の長期化を背景に、企業の「採用ハードルの緩和」と「採用活動の効率化」が同時に進んだ一年でした。約5割の企業が選考プロセスを簡略化し、文系出身者を積極的に受け入れている現状は、もはやスキルで選別するフェーズから、ポテンシャルを見極め、自社で育てるフェーズへと明確に移行していることを示しています。

一方で、こうした見直しが進む中においても、採用単価は70万円以上が約7割と高水準にとどまっており、コスト面での課題は依然として解消されていません。2026年に向けて採用数を維持・拡大していくためには、広告投資に頼るだけでなく、「職場見学」や「メンターモデル制度」など、入社後のミスマッチを防ぎ、定着を見据えた施策を採用活動と一緒に設計することが、結果としての採用コスト最適化(投資対効果の最大化)につながると考えられます。

【マーケティング本部 本部長 中村 陽太郎】

■みんなの採用部について

みんなの採用部は、求人募集から母集団形成、選考における見極め・惹きつけ、入社後の育成まで、採用に関わるすべてのフェーズを支援する人材サービスの総合代理店です。

現在、200を超える採用支援ツールを取り扱い、これまでに累計10,000社の採用支援を行ってきました。中途・新卒・アルバイト・パート領域を取り扱っており、採用の課題やフェーズに合わせて最適なプランをご提案します。

みんなの採用部：<https://www.neo-career.co.jp/humanresource/>

■会社概要

会社名：株式会社ネオキャリア

所在地：東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル

代表者：代表取締役CEO 西澤 亮一

事業概要：採用支援、就労支援、業務支援

URL：<https://www.neo-career.co.jp/>