

【AI時代の新卒採用に関する実態調査】 AIで「縮小する職種」と「強化したい職種」、ともに「マーケティング」が最多 ～7割超が新卒採用を縮小する可能性がある中、 継続する目的は「中長期的な幹部・管理職候補の育成」が最多～

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、キャリアの選択肢を広げるワーク×ライフジャーナル「キャリアアトラス」(<https://www.neo-career.co.jp/careertrus/>)は、勤務先で生成AIの業務利用が許可されている企業の採用担当者328名を対象に、AI時代における新卒採用に関する実態調査を実施しました。

業務での生成AI活用が許可されている
企業の採用担当に聞いた

AI時代の新卒採用に関する実態調査



■調査結果サマリー

- ・新卒採用を「今後縮小する可能性がある」と回答した企業は70.7%。そのうち82.3%が「すでに縮小する動きがある」と回答
- ・AIの普及により縮小する動きのある職種は「マーケティング」が49.2%で最多。一方、AI普及後に採用を強化したい職種でも「マーケティング」が33.5%で最多
- ・AI普及前に新卒に求めていた要素は「チームワーク・協調性」が30.5%で最多。AI普及後は「コミュニケーション能力」が31.1%で最多
- ・84.8%が、学生時代の「AIスキルや活用経験」を採用で重視
- ・AI時代に有効な新卒採用手法は「RPO(採用代行)の活用」が38.7%で最多
- ・AI時代にも新卒採用を継続する目的は「中長期的な幹部・管理職候補を育てるため」が25.0%で最多

※データの引用・転載の際は、出典として「ネオキャリア(キャリアアトラス)調べ」を明記してください。

キャリアアトラスの記事はこちら: <https://www.neo-career.co.jp/careertrus/survey-shukatsu-ai-recruitment>

■新卒採用を「縮小する可能性がある」企業は70.7%。そのうち82.3%がすでに縮小する動き、縮小対象の職種は「マーケティング」が最多

AIの普及により、今後新卒採用を縮小する可能性があるか聞いたところ、「ある」が70.7%、「ない」が22.6%、「わからない／答えられない」が6.7%となりました。

報道関係者各位

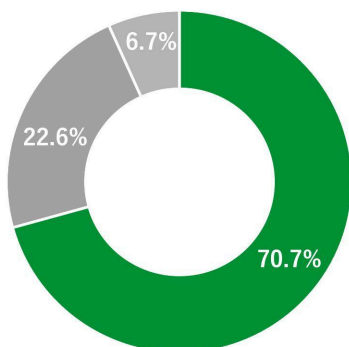
さらに、「ある」と回答した232名に、AIの普及によってすでに社内で新卒採用を縮小する動きがあるかを聞いたところ、「すでに縮小する動きがある」が82.3%、「まだ縮小する動きはない」が17.7%となりました。

そこで、「すでに縮小する動きがある」と回答した191名に、縮小する動きのある職種を聞いたところ、「マーケティング」が49.2%で最も多く、次いで「カスタマーサクセス・サポート」が38.7%、「営業」が38.2%となりました。

AIの普及を背景に、今後の新卒採用について「縮小する可能性がある」と考える企業が7割を超え、その中にはすでに具体的な動きが生じている企業も多いことから、新卒採用のあり方が変化し始めている様子がうかがえます。また、縮小の対象としてマーケティング、カスタマーサクセス・サポート、営業などが上位となっていることから、AIによる業務効率化の影響を踏まえ、職種ごとに採用の必要性を見直す動きがあると考えられます。

Q

お勤め先では、AIの普及により、今後新卒採用を縮小する可能性がありますか。



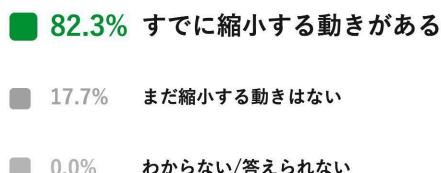
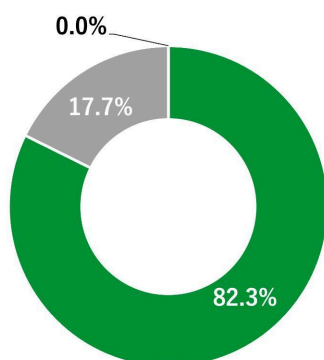
キャリアアトラス

株式会社ネオキャリア | AI時代における新卒採用に関する実態調査 | n=328

<図1>

Q

前問で「ある」と回答した方にお聞きます。AIの普及により、すでに社内で新卒採用を縮小する動きがありますか。



キャリアアトラス

株式会社ネオキャリア | AI時代における新卒採用に関する実態調査 | n=232

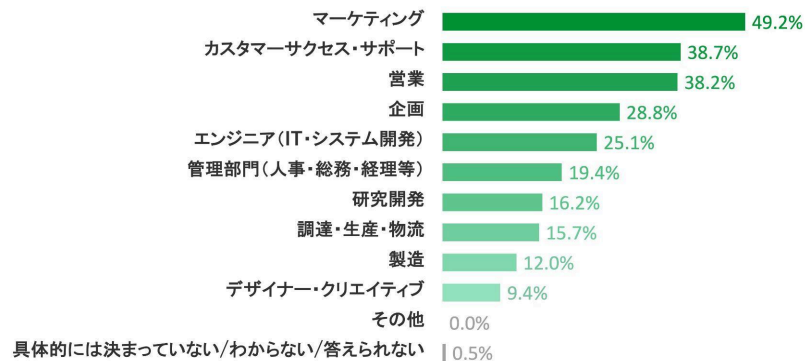
<図2>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 e-mail:koho@neo-career.co.jp

Q

前問で「すでに縮小する動きがある」と回答した方にお聞きます。縮小する動きのある職種を教えてください。（複数回答）



△△△ キャリアトラス

株式会社ネオキャリア | AI時代における新卒採用に関する実態調査 | n=191

<図3>

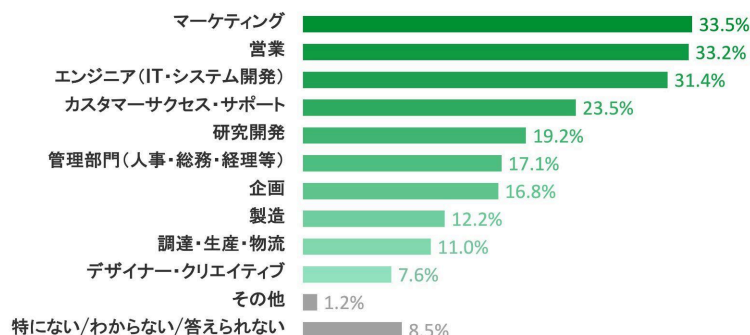
■AI普及後に「採用を強化したい職種」も「マーケティング」が33.5%で最多

AIのさらなる普及が見込まれる今後、採用を強化したい職種について聞いたところ、「マーケティング」が33.5%で最多となりました。次いで「営業」が33.2%、「エンジニア(IT・システム開発)」が31.4%となりました。

前問の「縮小する動きのある職種」と今回の「採用を強化したい職種」は、設問および回答者の母数が異なるため、同じ企業が同一職種について縮小と強化の両方を検討していることを示すものではありません。一方で、両設問において「マーケティング」が最多となったことから、AIの普及によって職種そのものの必要性が一律に低下するというよりも、企業によって職種ごとの役割や必要とする人材のあり方を見直している可能性がうかがえます。

Q

AIのさらなる普及が見込まれる今後、むしろ採用を強化したいと考える職種をすべて教えてください。（複数回答）



△△△ キャリアトラス

株式会社ネオキャリア | AI時代における新卒採用に関する実態調査 | n=328

<図4>

報道関係者各位

■AI普及前後で新卒に求める要素に変化、AI普及前は「チームワーク・協調性」、AI普及後は「コミュニケーション能力」が最多

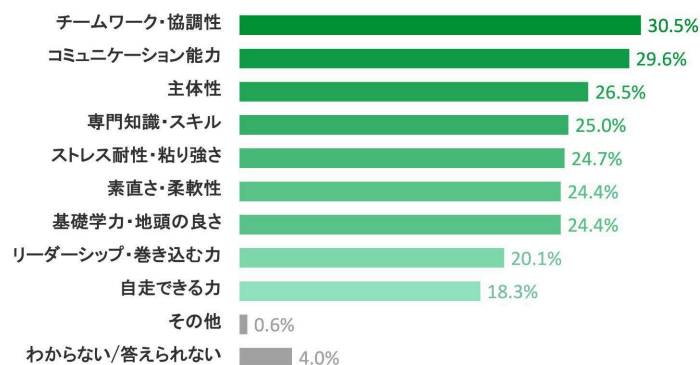
AIが普及する前、新卒に求めている要素を聞いたところ、「チームワーク・協調性」が30.5%で最多となりました。次いで「コミュニケーション能力」が29.6%、「主体性」が26.5%となりました。

一方、AIが普及した今、新卒に求める要素について聞いたところ、「コミュニケーション能力」が31.1%で最多となりました。次いで「チームワーク・協調性」が30.2%、「ストレス耐性・粘り強さ」が28.0%となりました。

AI普及前後で上位の項目には共通するものがある一方、AI普及後は「コミュニケーション能力」が最も多く選ばれる結果となりました。

Q

AIが普及する前、新卒に求めている要素を最大3つまで教えてください。（上位3つまで回答可）



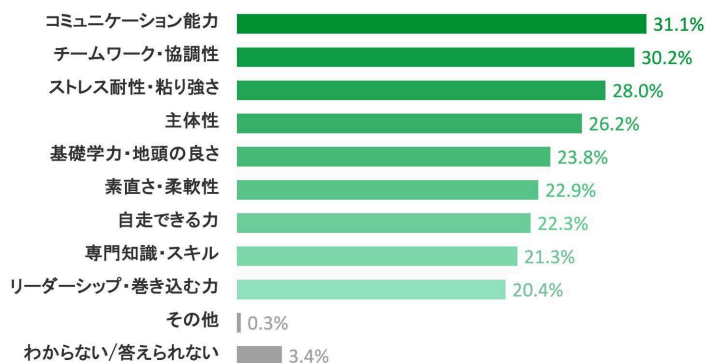
キャリアトラス

株式会社ネオキャリア | AI時代における新卒採用に関する実態調査 | n=328

<図5>

Q

AIが普及した今、新卒に求める要素を最大3つまで教えてください。（上位3つまで回答可）



キャリアトラス

株式会社ネオキャリア | AI時代における新卒採用に関する実態調査 | n=328

<図6>

■84.8%が学生時代の「AIスキルや活用経験」を重視

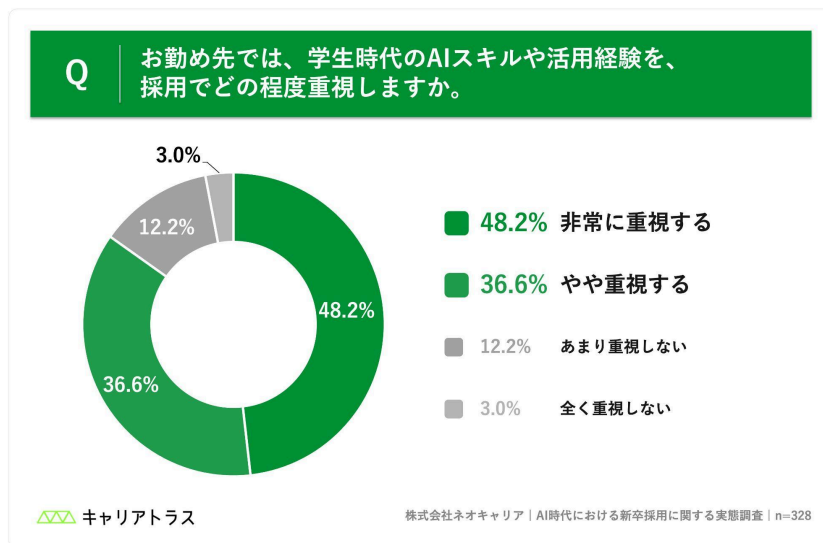
【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 e-mail: koho@neo-career.co.jp

報道関係者各位

学生時代のAIスキルや活用経験を、採用でどの程度重視するか聞いたところ、「非常に重視する」が48.2%、「やや重視する」が36.6%となり、合わせて84.8%が「重視する」と回答しました。

AIの活用が広がる中、新卒採用においても、学生時代のAIに関するスキルや活用経験を評価する企業が多いことが分かりました。

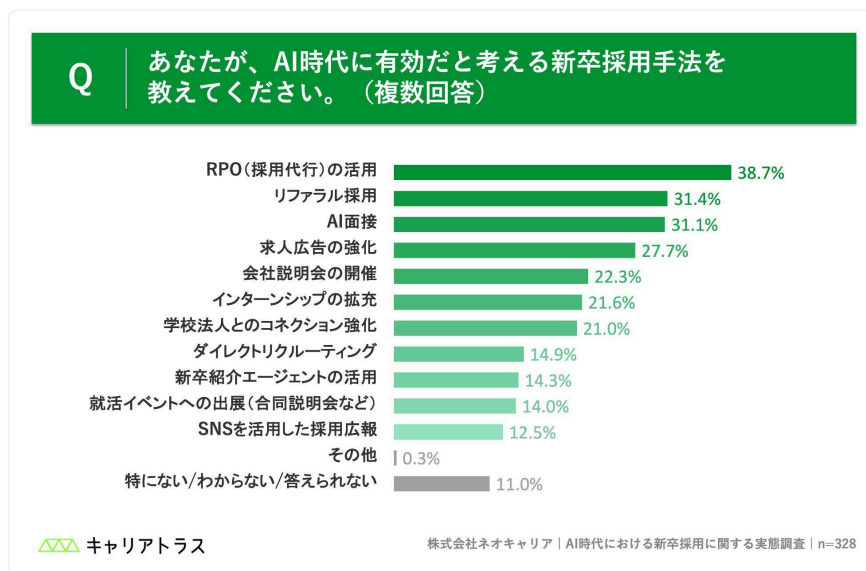


<図7>

■AI時代に有効な採用手法、「RPO(採用代行)の活用」が38.7%で最多

AI時代に有効だと考える新卒採用手法について聞いたところ、「RPO(採用代行)の活用」が38.7%で最多となりました。次いで「リファラル採用」が31.4%、「AI面接」が31.1%となりました。

AIの普及によって採用業務そのものの効率化が進む一方、採用担当者からはRPOやリファラル採用、AI面接など、従来の採用手法に加えて外部リソースやAIを取り入れた手法が有効と考えられていることがうかがえます。特にRPOの活用が最多となったことから、採用人数や求める人材像の見直しが進む中で、採用活動を効率的に進めるための外部リソースへの関心が高まっている可能性があります。



<図8>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 e-mail:koho@neo-career.co.jp

報道関係者各位

■AI時代にも新卒採用を継続する目的、「中長期的な幹部・管理職候補を育てるため」が25.0%で最多。「AIではカバーできない業務がある」などの声も

AIが普及している中でも新卒採用を継続する目的について聞いたところ、「中長期的な幹部・管理職候補を育てるため」が25.0%で最多となりました。次いで「組織の年齢構成・人員バランスを維持するため」が20.4%、「既存社員にはない発想や視点を取り入れるため」が12.8%となりました。

育成に時間やコストがかかる新卒採用を、AI時代においても継続する理由として、短期的な戦力確保ではなく、将来の経営や組織を担う人材を中長期的に育てることを重視する企業の姿勢がうかがえます。

Q

AIが普及しているなかで、それでも新卒採用を継続する目的として最もあてはまるものを教えてください。

キャリアアトラス

株式会社ネオキャリア | AI時代における新卒採用に関する実態調査 | n=328

<図9>

さらに、前問で「明確な目的はないが、例年行っているため」「わからない／答えられない」以外を回答した方に、選択肢以外の新卒採用を継続する目的について聞いたところ、81件の回答が寄せられました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・AI活用ではカバーできない業務があるので。
- ・AIにはない経験、体験を主体的に見つけ出せる人材を雇用したいため。
- ・AIの業務浸透はあれど、ある程度のマンパワーは今後とも必要と考えるため。
- ・事業の特性上AIの影響が少ないと思うから。
- ・高齢化が進んでいるから。
- ・新しい風を入れるため
- ・将来、AIを扱う側の優秀な人材がいなくなることを防ぐため
- ・企業継続が大きな目的です
- ・若い人の考え方や世代による情報交換が必要だと思うところ

自由回答からは、AIによって代替・効率化できる業務がある一方で、人による対応や専門性、事業特性などを理由に、新卒採用を継続する必要性を感じている企業もあることがうかがえます。

■総評



AI時代の採用で問われるのは、AIによって特定の職種や新卒が不要になるかどうかではなく、AIと人がともに働く環境の中で、どのような人材が必要なのかを企業自身が定義できるかどうかだと考えます。

AIによって情報収集や資料作成などの業務が効率化されれば、その分、人には課題を設定する力や意思決定する力、周囲を巻き込む力など、より人ならではの役割が求められるようになります。そのため、採用においても従来の職種や経験だけを基準にするのではなく、「AIと働くことを前提とした仕事」を具体的に描き、そこから必要な能力を考えていくことが重要です。

今回、AI普及後に新卒へ求める要素として「コミュニケーション能力」や「チームワーク・協調性」が上位となったことも、こうした変化を表していると考えられます。一方で、学生時代のAIスキルや活用経験を重視する企業も84.8%にのぼっており、今後はAIを使いこなす力と、AIには代替しにくい人ならではの力の両方を見極めることが、採用においてより重要になっていくでしょう。

特に新卒採用は、目先の人員を補充するだけでなく、将来の組織を担う人材を育てる役割も持っています。AIによって職種や業務のあり方が変化する今だからこそ、採用人数だけを見るのではなく、数年先の事業や組織に必要な人材像から逆算して、採用する職種や評価基準そのものを見直していくことが重要だと考えます。

【マーケティング本部 本部長 中村 陽太郎】

■調査概要

調査名称: AI時代における新卒採用に関する実態調査

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: 2026年9月4日～同年9月8日

有効回答: 新卒採用に携わる採用担当者で、勤務先が業務での生成AI活用を許可している方328名

※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。

■キャリアトラスについて

キャリアトラスは、より豊かなキャリアを目指す若者に向けた「選択肢が見つかるワーク×ライフジャーナル」です。就職や転職のノウハウにとどまらず、働き方や生き方、価値観に向き合うきっかけとなる情報を発信し、自分らしいキャリア選択を支援します。

キャリアトラス: <https://www.neo-career.co.jp/careertrus/>

■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/>