就職関連スケジュール

4月	1日	成績証明書　卒業見込証明書（工学部）　発行開始
	上旬	2027年卒対象　第1回 就職ガイダンス（就活スケジュール）
5月	上旬	健康診断証明書　発行開始
6月	1日	卒業見込証明書（文系学部）　発行開始
	上旬	2027年卒対象　第2回 就職ガイダンス（就職サイト登録）
夏季休業中		インターンシップピーク（3年生）
9月	下旬	2027年卒対象　第3回 就職ガイダンス（大学への進路希望届出）
10月	予定	2026年卒対象　学内合同企業説明会 ※約80社
11月	下旬	2027年卒対象　第4回 就職ガイダンス（合同企業説明会案内）
	～2月	2026年卒対象　学内業界研究会・学内OBOG訪問 ※約100社
2月	中旬	2027年卒対象　第5回 就職ガイダンス（内定後の手続き）
3月	上旬	2027年卒対象　学内合同企業説明会 ※約400社

北海学園大学 キャリア支援センター

TEL 011-841-1161　FAX 011-824-3141
Mail syusyoku@hgu.jp
HP https: //www.hgu.jp/corporate/

文系　豊平キャンパス　〒062-8605 札幌市豊平区旭町4丁目1番40号
理系　山鼻キャンパス　〒064-0926 札幌市中央区南26条西11丁目1番1号

ご意見お寄せ下さい

採用のご相談、ご意見、お問い合わせなど企業様の声をお聞かせ下さい。
上記TEL・FAX・Mailにて、いただければ幸いです。

2026 Printed in Japan

新卒大学生 採用 DATABOOK 2027

北海学園大学生 徹底分析

2026年発行
発行人：北海学園大学 キャリア支援センター　https: //www.hgu.jp/corporate/
編集人：株式会社エス・イー・ジャパン

北海学園大学

TAKE FREE

HOKKAI-GAKUEN UNIVERSITY

新卒大学生

採用 DATABOOK 2027

北海学園大学卒業予定者の採用をご検討されている企業の皆さまへ

2027年採用はどうなる？
北海学園大学生の特徴
インターンシップの効果は？
学生の企業情報入手ルートは？

北海学園大学生 徹底分析

学生はいつ、どう動く？
企業選びのポイント
内定の出し方と時期
内定辞退の防ぎ方
採用できる求人像とは？

北海学園大学
Hokkai-Gakuen University

新卒大学生
採用 DATABOOK 2027
北海学園大学生 徹底分析
INDEX

1 2027年採用はどうなる?
2026年の総括と2027年の採用戦線を予測

2 北海学園大学生の特徴
卒業生を採用した企業が評価する北海学園生とは?

3 インターンシップの効果は?
実際にインターンシップに参加した学生の声を紹介

4 学生の企業情報入手ルートは?
数ある企業の中からどうやって入社企業と出会うのか?

5 学生はいつ、どう動く?
売り手市場の今年はいつ動き始めるのか?

6 企業選びのポイント
学生は企業のどこをみて選択しているのか?

7 内定の出し方と時期
内定はいつ出すのが効果的?

8 内定辞退の防ぎ方
内定辞退を防ぐ内定の出し方とは?

9 採用できる求人票とは?
採用費0円。求人票の活用法

※この冊子は「北海学園大学進路プロセス調査」(2025年12月～2026年2月)の結果に基づき制作されたものです。
※上記調査以外の出典については、各図表に出典元を記載しております。

図表 ①

北海学園大学 在籍者数(2025.5.1現在)

( )は女子学生数

		2028年3月卒業				2027年3月卒業			
		1部		2部		1部		2部	
経済学部	経済学科	181	(45)	89	(11)	169	(47)	98	(14)
	地域経済学科	157	(40)	54	(17)	142	(45)	64	(14)
経営学部	経営学科	196	(120)	119	(40)	221	(87)	127	(34)
	経営情報学科	158	(71)			168	(70)		
法学部	法律学科	179	(60)	110	(29)	165	(69)	161	(46)
	政治学科	123	(45)	72	(19)	129	(42)	88	(18)
人文学部	日本文化学科	119	(75)	43	(19)	118	(74)	56	(27)
	英米文化学科	100	(53)	26	(13)	113	(62)	51	(19)
工学部	社会環境工学科	52	(8)			67	(5)		
	建築学科	62	(18)			82	(19)		
	電子情報工学科	78	(5)			79	(2)		
	生命工学科	62	(17)			57	(8)		
1部・2部 合計		1467	(557)	513	(148)	1510	(530)	645	(172)

1 2027年採用はどうなる?

2026年の総括と2027年の採用戦線を予測

2026年卒は早期選考が更に加速

2026年の本学内定率は93.9%で前年度と比較すると1.4%低下しました(図表②)。しかし学生の進路満足度(図表③)を見てみると、満足度は引き続き高い状態です。本学学生は多少時間がかかっても納得するまで就職活動を行っている印象を受けます。2026年卒学生の就活スタイルは、対面とオンラインを使い分けながら行われ、企業・学生側共に柔軟な対応で、採用活動・就職活動ができていたと考えられます。しかし、道内でも早期選考がかなり進行している印象です。以前から早期の採用活動を行っていた企業に加え、その他の企業もかなり早い採用に移行しているようです。学生にとって3年生の後期は特に勉学面において重要な時期となっていますので、採用担当の皆様には学生への配慮をお願いしたいと考えております。

現在2027年卒に関しては、大学としては昨年同様のスケジュールで進んでいます。説明会や面接もオンラインと対面が使い分けられてはいますが、基本的にはコロナ禍前の就活スタイルに戻ってきています。ですが、札幌近郊以外で対面での採用活動は、主に金銭面で学生にはかなりの負担を強いること、対面のイベント等だけだと学生が敬遠しがちになってしまうかもしれませんので、最終面接以外のオンラインの活用は引き続きご検討いただければと思います。

2027年卒は採用予定数が前年並み、採用難化傾向が更に強まる

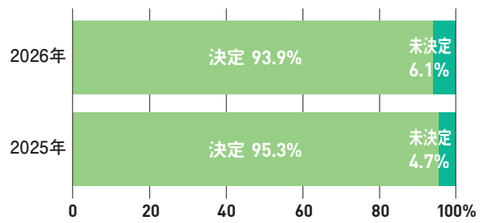
2026年卒の企業側の採用数は株式会社マイナビが公開した2月の調査によると、新卒採用予定数は文理ともに前年並みが増加し、増やすの回答は2022卒～2024卒まで増加していましたが、2025卒から2年連続の減少となっているようです。採用充足率が年々低下するなか、採用予定数の据え置きが発生していると推測しているようです。

リクルートワークス研究所が2025年4月に発表した2026年卒の新卒大学生の求人倍率は、1.66倍で前年の1.75倍から0.09ポイント低下しましたが、2026年卒も引き続き堅調な採用意欲がみられるようです。また、2025年卒は初任給の引き上げが全業種に拡大したようです。さらに従業員規模別に見ると、300人未満企業で大卒求人倍率が上昇、300～999人企業および1000～4999人企業で低下、5000人以上企業で横ばいとなって、300人未満企業だけで見ると8.98倍とコロナ禍前のピークである2019年卒の9.91倍に次ぐ高い水準となっているようです。業種別に見ると、建設業と流通業の大卒求人倍率が他の業種に比べて高い傾向は変わらないものの、それぞれ前年から低下しました。金融業、情報通信業も前年から低下した一方で、製造業とサービス業は上昇したようです。

これらの状況を受け、企業としても優秀な人材を獲得しようと前述のとおり、北海道でも採用活動の早期化が進み、面接日程の前倒しが進んでいる印象です。内定率も昨年と同様に高い傾向となっています。

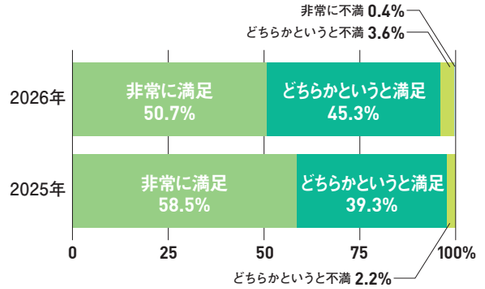
図表 ②

進路決定状況



図表 ③

進路満足度



2 北海学園大学生の特徴

卒業生を採用した企業が評価する北海学園生とは?

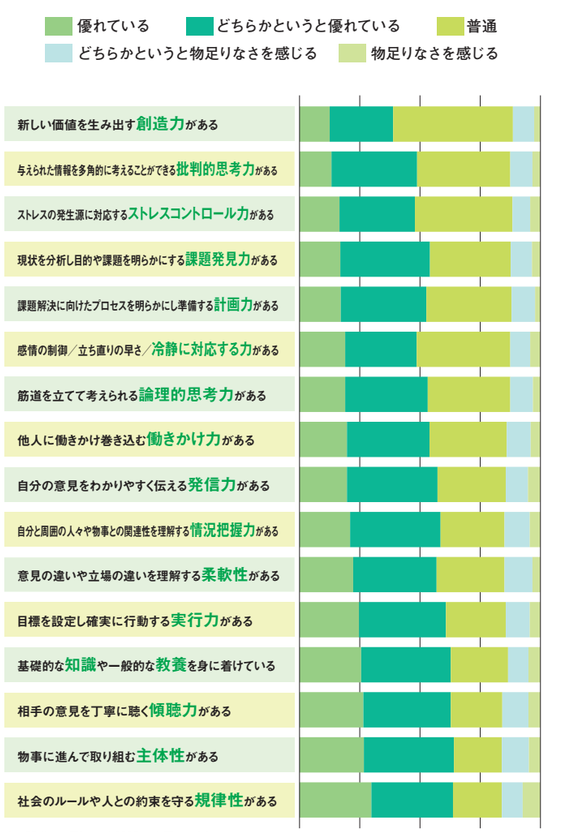
評価されている社会人基礎力と企業が求める社会人基礎力

本学は大学院も含めると5学部12学科5研究科を有し、幅広い分野で多様な専門性をもつ人材育成を行なっております。道内で唯一の総合私立大学という位置づけのもと、社会に広く貢献できる人材の育成を目指しております。本学キャリア支援センターが2026年に実施した採用実績企業アンケート(図表④)においては、本学学生が優れている社会人基礎力の項目は主体性、規律性、傾聴力, 一般的な教養を身につけているなどでした。一方、物足りなさを感じる項目として創造力や批判的思考力に関する項目などが挙げられています。

続いて企業が大学生を採用するにあたり、重視している社会人基礎力を見てみると(図表⑤)回答の多い順から主体性、規律性、傾聴力、発信力、実行力と本学学生が優れていると評価されている項目と合致しているのが分かります。今後も大学全体として学生への教育に力を注ぎ、多くの企業から評価される学生を輩出していきたいと考えています。

図表 ④

北海学園大学の学生について



採用実績企業アンケート2025キャリア支援センター

図表 ⑤

企業へのアンケート

Q1. 大学生を採用するにあたり、どの能力を重視しますか。(複数回答可)
Q2. 上記選択肢のうち、最も重視する項目を番号で一つ選択してください。

	Q1	Q2
新しい価値を生み出す創造力	122	10
与えられた情報を多角的に考えることができる批判的思考力	73	0
ストレスの発生源に対応するストレスコントロール力	252	20
現状を分析し目的や課題を明らかにする課題発見力	188	17
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する計画力	135	4
感情の制御／立ち直りの早さ／冷静に対応する力	177	10
自分の意見をわかりやすく伝える発信力	290	22
自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する状況把握力	192	20
意見の違いや立場の違いを理解する柔軟性	232	28
目的を設定し確実に行動する実行力	261	33
相手の意見を丁寧に聴く傾聴力	348	35
物事に進んで取り組む主体性	433	229
社会のルールや人との約束を守る規律性	351	83
他人に働きかけ巻き込む働きかけ力	191	20
根拠から結論へと筋道を立てて考えられる論理的思考力	153	12
情報化社会で必要となるAIを含めた基礎的な情報リテラシーの能力	89	0

採用実績企業アンケート2025キャリア支援センター

3 インターンシップの効果は?

実際にインターンシップに参加した学生の声を紹介

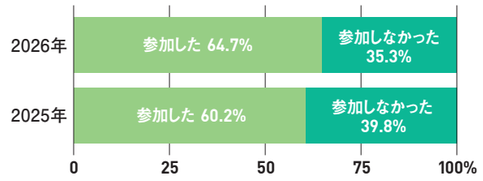
インターンシップ参加が増加、86.8%が役立った

インターンシップ参加状況のグラフ(図表⑥)を見ていただくと、昨年に比べ4.5ポイントと大きく上昇した64.7%の学生がインターンシップに参加しました。依然として学生の参加希望が多く、学生の意識の高さが見て取れます。また、2025年卒の学生を対象としたインターンシップから現状のルールが「三省合意改正」で変更し、「インターンシップ」の名称を用いるには一定の条件(5日間以上の実施、実施期間の半分を超える日数を就業体験に充当等)を満たす必要があります。今後の採用活動にも影響が出てきますのでご注意ください。

図表⑦の参加理由をみると「就職活動に役立つと思った(64.0%)」、「自分の成長につながるから(21.9%)」となっており、就職意識の高い学生が積極的にインターンシップを活用してきていることがわかります。また9割以上の学生がインターンシップについて役立った、たいへん役立ったと回答しており、概ね満足度が高いようです。インターンシップ参加企業のエントリー率も昨年より3%以上増えています(図表⑩)。

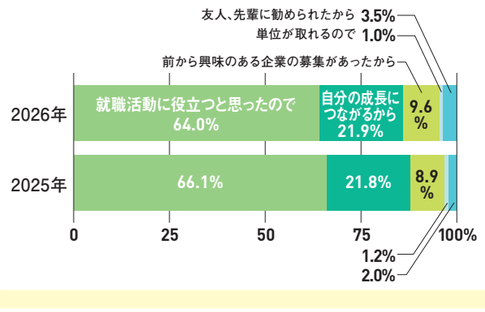
図表 ⑥

インターンシップ参加状況



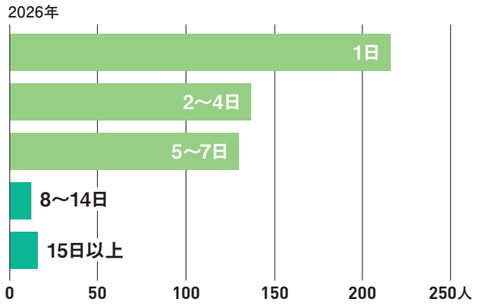
図表 ⑦

インターンシップ参加理由



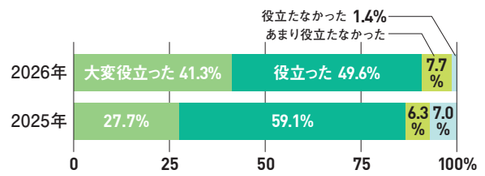
図表 ⑧

インターンシップ参加期間
(複数回答可)



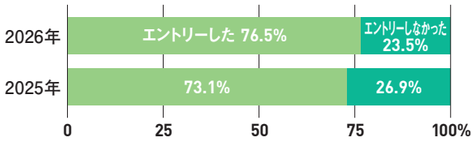
図表 ⑨

インターンシップの就職活動への役立ち度



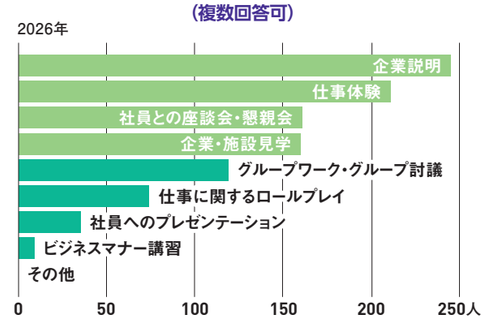
図表 ⑩

インターンシップ参加企業エントリー率



図表 ⑪

インターンシップで期待したもの
(複数回答可)



4 学生の企業情報入手ルートは?

数ある企業の中からどうやって入社企業と出会うのか?

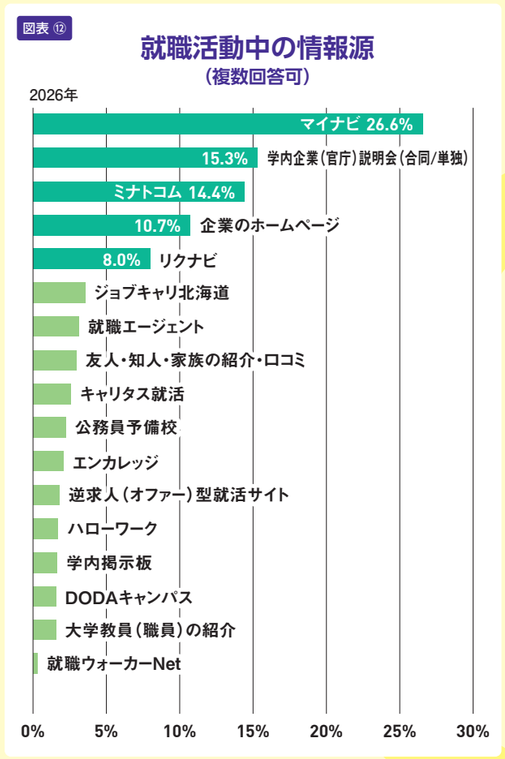
大学経由が意外にも高い利用率

本学学生の利用頻度の高い情報サイトは1位「マイナビ」、5位「リクナビ」。この2つを主に使っていることがデータ(図表⑫)からも分かります。就職情報サイトを利用されるならば、「マイナビ」か「リクナビ」のどちらか一方のみに出すのが費用的にも効率的であると思われます。2位は「学内企業(官庁)説明会」、そして3位に「ミナトコム(北海学園大学就職支援ポータルサイト)」。これはどちらも企業の費用負担はなくご利用いただけます。例年、早期に就職活動をスタートする学生は就職情報サイトや学外のイベントを中心に利用しているようですが、後半戦はミナトコムや大学の合同説明会を中心に活動している学生も多く見受けられます。このように時期に応じた情報の発信を頂ければと思います。また、「企業のホームページ」を情報源として活用しているとの回答が4位となりました。学生にとって利用しやすいホームページの作成にも力を入れていただければと思います。

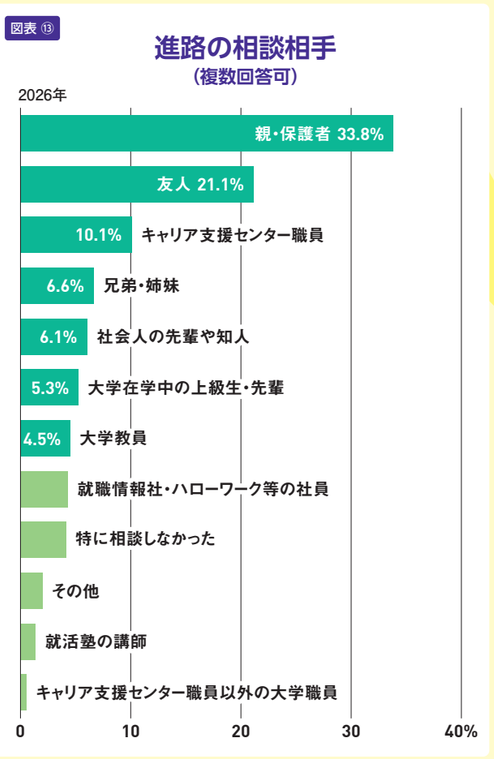
親や友人など、自分と近い存在を相談相手に

図表⑬を見ると、相談相手として最も多いのが「親・保護者」となっており、この傾向は高まっていると言えます。今後は仕事内容や働く環境、休日など親が安心して勧められるように、学生を通じて親・保護者向けの情報発信も求められるでしょう。また「友人」も高い傾向があります。学生同士の口コミ効果は予想以上に高いため、企業の良いイメージはもちろん、悪いイメージが広がらないように注意が必要です。キャリア支援センターや大学教員も相談相手としての割合が一定数おり、重要な相談先の一つとしてありたいと強く思っております。

図表 ⑫



図表 ⑬



5 学生はいつ、どう動く?

売り手市場の今年はいつ動き始めるのか?

早い学生は3年夏休み前から動く。

本学学生の半数以上が3年生の夏休み前には卒業後の進路を意識してインターンシップなどに参加し、実質就職活動をスタートさせています。2026年卒に関しては、エントリー開始時期は前年と比較すると早まっている学生が増え、1人あたりの平均のエントリー数も若干多くなっています。最近の傾向ですと、早期選考の結果が出るのが12〜2月、5〜6月に首都圏大手企業、6〜7月には道内の大手企業の内定が出揃い、7〜8月からは中堅中小企業の採用が本格化、8月以降も学生の活動は続き、公務員試験の結果が出る9月以降も長く活動が続くのが本学学生の特徴で、今年も同様の流れが予想されています。企業側から見るといつ求人を出しても採用できる可能性があるといえます。

時期別の学生の活動は大きく4つに分類できる

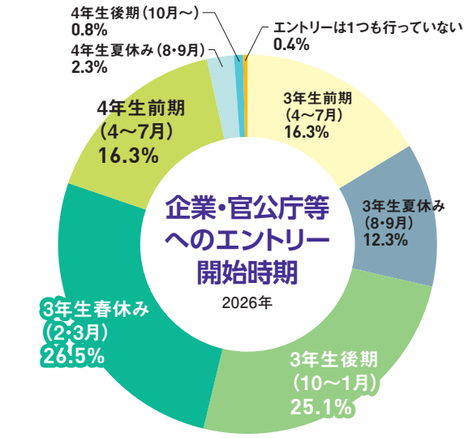
本学学生は内定時期によって大きく4つのグループに分けられます。1つ目が、最近ですと早期選考により大学3年生の内に就職活動を終了する早期内定グループ。将来を見据え主体的に行動し、インターンシップ等から選考につながるような、意識を高く持っている学生です。

2つ目は4〜6月に就職活動を終了する前期内定グループ。大学や外部からの情報などに注意し、キャリア支援センターとも密に連絡を取り合いながら就職活動をすすめる自律的な行動力をもつ学生が多いといえます。

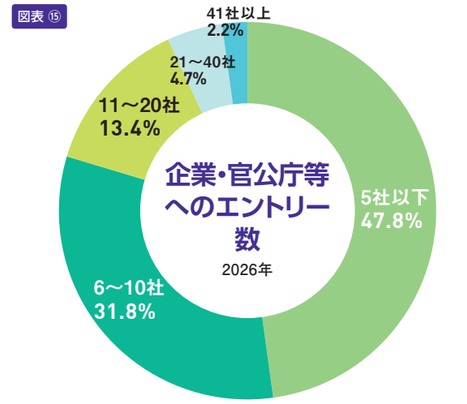
3つ目は例年7〜8月の中期に内定する学生で、早くから活動はしていたものの、早期は大手や憧れ企業を受験、落ちてしまい現実的な方向修正を行う学生。自己分析が不十分で自分に合わない企業を受けていた場合も多く、実力的には大手に受かる力を持った学生も多く存在します。この層を採用するには、例年7月以降の大学への求人票再送付でも採用可能ですが、就職環境次第で採用難易度が変化する可能性もあります。

4つ目が出遅れ、進路修正グループ。スタートが何らかの理由で遅れ早期にはあまり就職活動を行わなかった、もしくは公務員志望していたが残念ながら結果を出せなかった、大学院進学を目指していたが事情で途中から民間就職を目指した、そのような学生たちが多く存在するのがこのグループの特徴です。業界研究や企業研究が不足している学生が見受けられるのも特徴なので、これらの学生には丁寧に情報提供をいただければと思います。

図表 ⑭



図表 ⑮



6 企業選びのポイント

学生は企業のどこをみて選択しているのか?

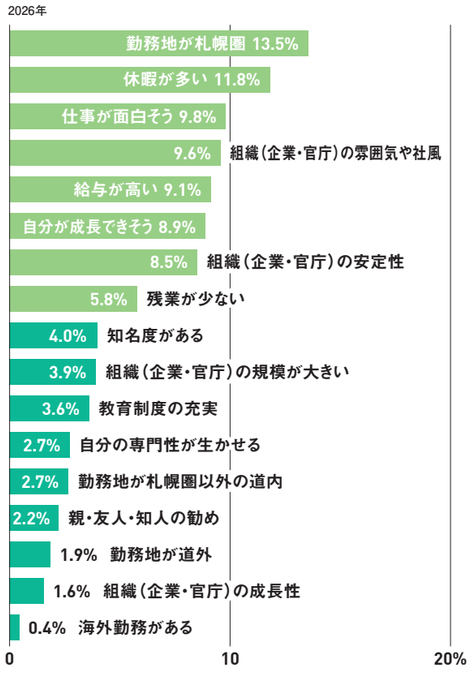
就職先企業の決定理由は「勤務地」が上位、「知名度」や「規模」は低位

就職先企業の重視ポイントは「勤務地が札幌圏だから」、「休暇が多い」が近年は上位に来ています。「給与が高い」「仕事が面白そう」、「自分が成長できそうだから」、「組織の雰囲気や社風」なども例年高くなっています。学生にPRする際にはこのような点を強調してお伝えいただけると学生が興味を持つと考えられます。一方、「知名度が高いから」は近年は志望理由としては高くなく、有名な企業だから選ぶ、という訳ではないようです。

図表⑰にありますように本学学生に関しては、出身地は札幌が61.8%、道内が99.0%と高く、札幌市内勤務、道内勤務であれば、その地名を求人票に打ち出すことも効果的です。就職決定先の業種は幅広く、文理で特徴的な違いがあります(図表⑱)。規模に関しては文理ともに大企業から中小企業まで規模にこだわらず就職しています。

図表 ⑯

就職先企業の重視ポイント



図表 ⑰

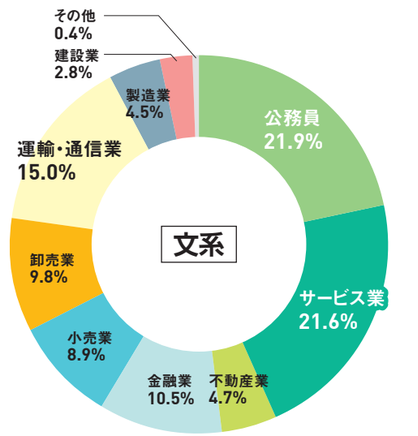
出身地別人数

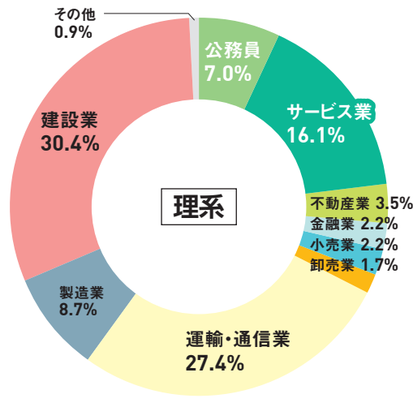
%

札幌	空知	石狩	後志	胆振	北海道内合計	北海道外
61.8	4.3	11.1	3.3	3.9		
日高	渡島	檜山	上川	留萌		
0.9	2.2	0.4	3.2	0.7		
宗谷	オホーツク	十勝	釧路	根室	99.0	1.0
0.4	2.4	2.5	1.2	0.8		

図表 ⑱

就職決定先の業種





7 内定の出し方と時期

内定はいつ出すのが効果的?

内定社数は1～3社が8割超

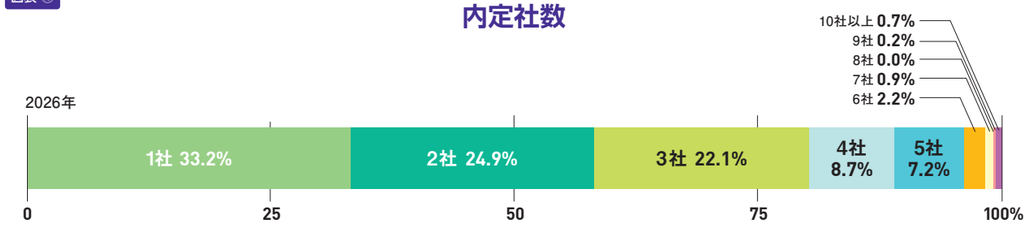
本学学生の内定獲得社数で最も多いのが1社で33.2%となっています。約7割の学生が複数内定を得ており、内定辞退の経験を有しています。また全体を通じての平均内定数は昨年より若干増加し、2.59社となっています。(図表⑲)。

内定時期は前倒し傾向へ

2026年卒は、最初に内定を獲得した日が3年生2月までの早期合計で29.2%となり、昨年よりも大幅に上昇しました。3年生3月から4年生6月までの前期が34.9%。4年生7~8月の中期が22.5%(公務員志望者が集中)4年生9月以降の後期が13.3%となっております。近年と同様に最初の内定時期は前倒し傾向です(図表⑳)。図表㉑の最終就職先企業の内定取得時期を見ていただくと本学学生に関しましては、2026年卒は4月から8月までが内定のピークとなり、その後も活動を続ける学生は年明けまで一定数存在します。

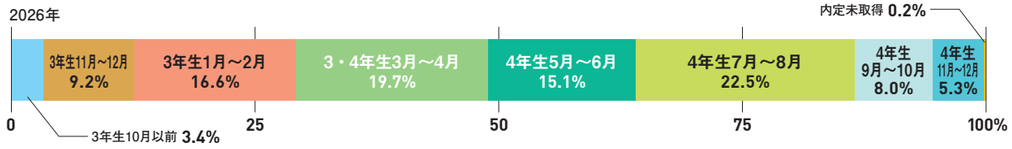
図表 ⑲

内定社数



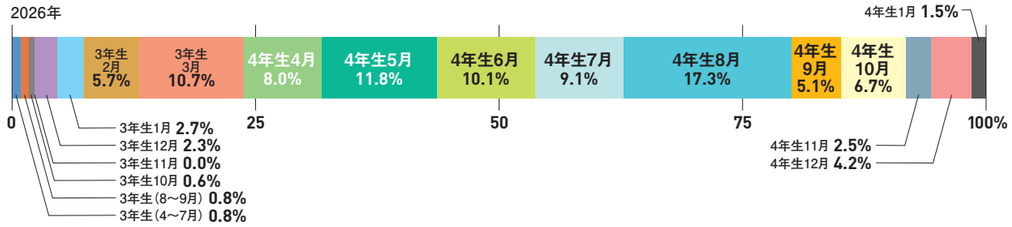
図表 ⑳

最初の内定獲得時期



図表 ㉑

決定就職先の内定取得時期



8 内定辞退の防ぎ方

内定辞退を防ぐ内定の出し方とは?

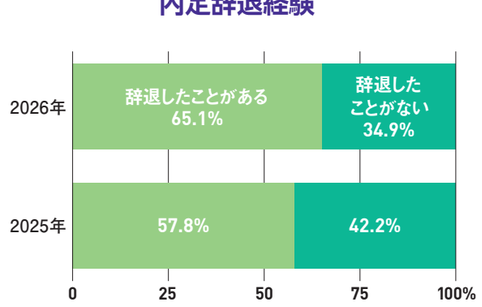
6割以上の学生が内定辞退を経験

内定辞退経験(図表㉒)は2025年卒に比べてほぼ横ばいの一方、本学学生の34.9%が内定辞退経験はないという回答を得ています。

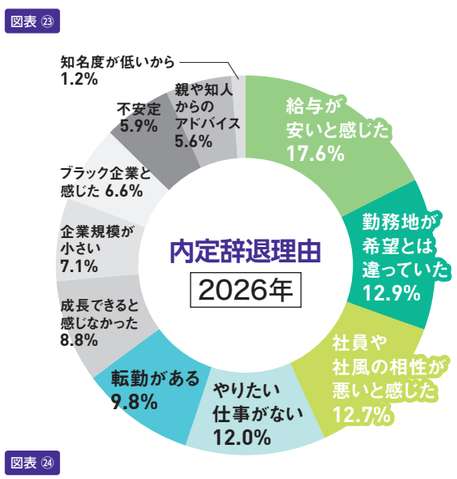
2026年卒の内定辞退理由の1位は「給与が安いと感じたから」となっています。次いで「勤務地が希望と違っていたから」、「社員や社風の相性が悪いと感じたから」という結果になりました。昨今の物価高騰、光熱水費の高騰や住み慣れた札幌近郊・北海道での勤務希望などが影響していると考えられます。

4位は「やりたい仕事がないから」、5位は「転勤があるから」となっております。内定辞退理由は5位までがかなりの数を占めていますので、採用活動にあたりまして参考にしていただけると幸いです。

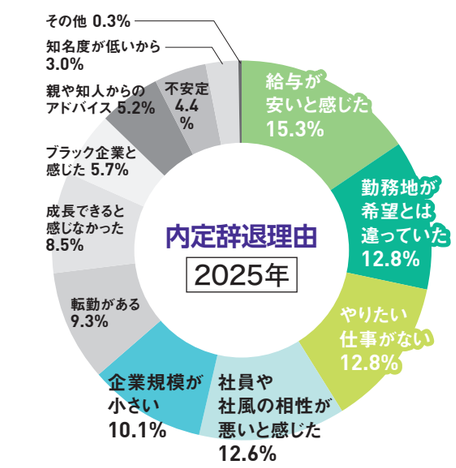
図表 ㉒



図表 ㉓



図表 ㉔



内定辞退を防ぐ内定の出し方とは?

内定辞退を防ぐ方法に王道はありません。まずは内定を出す前によくコミュニケーションを取り、応募者の希望をよく聞いてから条件を突き合わせた後に内定を出すと言うことです。特に、勤務地、給料、残業時間など条件面は他社と比べやすいだけに重要です。学生の条件面の本音を聞き出すことが内定辞退の回避につながります。実際には明確な決め手がなく、迷っている学生がほとんどです。そんな学生には、企業側が「なぜその学生を採りたいと強く思っているのか」という理由を強い気持ちを込めて伝えることで学生の気持ちを動かすことが可能です。

また、面接回数は必ず複数回設定し、人事だけではなくOBや関連セクションの先輩などとも話せる機会を内定前に設定することも、内定辞退防止には有効です。対面では難しい場合はWEBでも構いません。内定後もできれば定期的に面談する機会を設けることはとても効果的です。手間暇はかかりますが、コミュニケーション量を増やすことこそ内定辞退防止の近道です。

9 採用できる求人票とは?

採用費0円。求人票の活用法

求人票無料公開、ネットで登録可能

本学に求人票をお送りいただければ学生に公開いたします。また株式会社キャリタス(旧社名:株式会社ディスコ)により運営・管理されておりますインターネットを使った「学校向け求人情報配信システム(キャリタスUC)」を利用しインターネット上に公開することも可能です。サイトよりご登録いただければ幸いです。

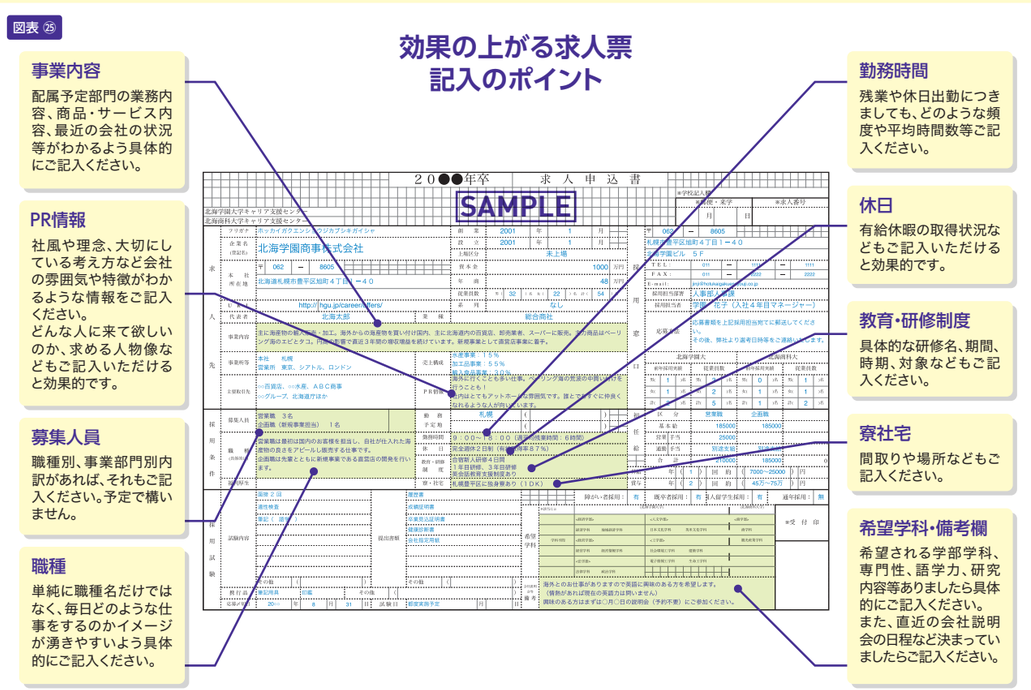
●キャリタスUC　**http://uc.career-tasu.jp/**
詳しいご利用方法につきましては下記にお問い合わせ下さい。
●株式会社キャリタス　キャリタスUCカスタマーサポート
TEL **0120-551-652** Mail **uc-corp@career-tasu.co.jp**

もちろん紙の求人票およびメールでの求人票送付も受け付けております。書式は任意で構いませんが、本学所定の求人票は下記ホームページからダウンロードも可能です。

●本学ホームページ
https://www.hgu.jp/career/for-recruiters.html

求人票の書き方で効果はアップする

求人票の書き方で効果はアップする下記に簡単に「効果の上がる求人票記入のポイント」をまとめましたので参考にしていただければ幸いです。求人票をお送りいただく際、一緒に社内風景の写真やOBリスト、1日、1週間の具体的な仕事内容がわかるような資料、採用パンフレット、採用HPのURLなどありましたら添付いただければより効果が上がるものと考えます。

末筆にはなりましたが、貴社の採用のご成功をお祈りしております。

図表 ㉕