

2025 年 3 月 19 日

2026 年新卒採用計画及び 2025 年新卒採用結果について

株式会社 鹿児島銀行

株式会社 九州経済研究所

[調査要領] 調査時期 調査方法 対象企業 回答企業数	2025 年 1 月下旬～2 月下旬 インターネット及び郵送 県内主要企業 506 社^(※) 336 社（回答率 66.4%）
--	--

※本調査は、株式会社南日本新聞社と共同で実施した。

四半期ごとに実施している業況アンケートの対象企業 485 社に 21 社を追加した。

「調査結果のポイント」

1. 2026 年新卒採用計画について

○新卒採用ありは 63%で、前年を上回った。

- ・2026 年新卒採用計画は、全産業ベースで「採用あり」が 63%。前年（57%）を 6 ポイント上回った。
- ・採用人員数（前年比）の D.I.（「増加」－「減少」）は 23。前年（33）から 10 ポイント減と大幅に下回った。

○「通年採用」や「経験者・中途募集」など新卒者にこだわらない採用が多い。

- ・採用活動の内容としては、「通年採用」（60%）、「経験者・中途募集」（56%）、「学校訪問を増やす」（51%）の順に多かった。前年と比較すると、「通年採用」（前年 57%）は 3 ポイント増、「経験者・中途採用」（同 57%）は 1 ポイント減、「学校訪問を増やす」（同 50%）は 1 ポイント増となった。また、「オンラインの説明会・ウェブ面接等の実施（同 41%）は 44%と 3 ポイント増となり、4 割以上の企業が実施している。

○県外志向の強まりを懸念。

- ・採用の難易度は「確保できそう」な企業割合が 20%で前年（16%）を 4 ポイント上回った。「確保できそう」な理由としては、「オンライン説明会・ウェブ面接などの実施」と「労働条件などの改善」がともに 46%で最多だった。「オンライン説明会・ウェブ面接などの実施」は前年（53%）から 7 ポイント減った一方、「労働条件などの改善」は前年（40%）から 6 ポイント増えた。また、「県内就職志向の高まり」は 17%で前年（20%）を 3 ポイント下回った。一方、「確保は難しそう」は 80%で前年（84%）を 4 ポイント下回り、3 年連続で 8 割以上の企業が確保困難と回答している。確保は難しいと回答した理由としては、「全体的な求人数の増加」（58%）が最多となり、「県外志向が強い」（47%）が続いた。「全体的な求人数の増加」は前年（65%）から 7 ポイント減った一方、「県外志向が強い」は前年（37%）から 10 ポイント増と大幅に増えている。

2. 2025 年新卒採用結果について

○新卒採用ありは 46%で、前年（50%）を下回った。

- ・2025 年新卒採用結果は、全産業ベースで「採用あり」が 46%。前年（50%）から 4 ポイント減った。
- ・採用人員数（前年比）の D.I.（「増加」－「減少」）は▲5 で、前年（8）から 13 ポイント減と大幅に下回った。

○全体的な求人数の増加や県外志向の強さなどで人材確保は困難だった。

- ・採用の難易度は「確保できた」企業割合が 39%で、前年（38%）とほぼ横ばいとなった。「確保できた」理由としては、「労働条件などの改善」（39%、前年 32%）が最も多く、次いで「オンライン説明会やウェブ面接などの実施」（34%、同 35%）、「県内就職志向の高まり」（22%、同 32%）が続いた。「労働条件などの改善」は前年から 7 ポイント増えた一方、「県内就職志向の高まり」は 10 ポイント減と大幅に減った。また、「確保できなかった」は 61%で前年（62%）とほぼ横ばいとなった。理由としては、「全体的な求人数の増加」（61%、同 70%）が最も多く、次いで「県外志向が強い」（46%、同 31%）、「労働条件が他企業に比べて劣る」（28%、同 21%）が続いた。「全体的な求人数の増加」が 9 ポイント減となった一方、「県外志向が強い」が 15 ポイント増、「労働条件が他企業に比べて劣る」が 7 ポイント増となった。

3. 各社の採用予定数・採用実績数について

図表 3 の通り。

1. 2026 年新卒採用計画について

2026 年新卒採用計画は、全産業ベースで「採用あり」が 63%で、前年（57%）を上回った（図表 1）。また、「採用なし・未定」は 37%（前年「採用なし」18%、「未定」25%）だった。業種別にみると、「採用あり」と回答した企業割合は「建設業」（78%）、「小売業」（73%）、「卸売業」（65%）、「その他産業」（64%）、「製造業」（50%）の順となった。

採用人員数（前年比）については、「増加」は 29%で前年（39%）を 10 ポイント下回った。一方、「前年並み」は 65%で前年（55%）を 10 ポイント上回り、「減少」は 6%（前年 6%）と横ばいだった。その結果、D.I. は 23 で、前年（33）から 10 ポイント減と大幅に減少した。

採用活動の内容としては、「通年採用」（60%）、「経験者・中途募集」（56%）、「学校訪問を増やす」（51%）の順に多かった。前年と比較すると、「通年採用」（前年 57%）は 3 ポイント増、「経験者・中途採用」（同 57%）は 1 ポイント減、「学校訪問を増やす」（同 50%）は 1 ポイント増となった。また、「オンラインの説明会・ウェブ面接等の実施」（同 41%）は 44%と 3 ポイント増となった。コロナ鎮静後も 4 割以上の企業が実施しており、採用活動の手段として定着している。また、「外国人の採用」（15%、同 11%）も 4 ポイント増となった。

採用の難易度は「確保できそう」な企業割合が 20%で前年（16%）を 4 ポイント上回った。「確保できそう」な理由としては、「オンライン説明会・ウェブ面接などの実施」と「労働条件などの改善」がともに 46%で最多だった。「オンライン説明会・ウェブ面接などの実施」は前年（53%）から 7 ポイント減った一方、「労働条件などの改善」は前年（40%）から 6 ポイント増えた。また、「県内就職志向の高まり」は 17%で前年（20%）を 3 ポイント下回った。一方、「確保は難しそう」は 80%で前年（84%）を 4 ポイント下回り、3 年連続で 8 割以上の企業が確保困難と回答している。確保は難しいと回答した理由としては、「全体的な求人数の増加」（58%）が最多となり、「県外志向が強い」（47%）が続いた。

「全体的な求人数の増加」は前年（65%）から 7 ポイント減った一方、「県外志向が強い」は前年（37%）から 10 ポイント増と大幅に増えている。産業別にみても全業種で 7 割以上が「確保は難しそう」と回答しており、県内企業の新卒採用環境は厳しさが続いていることがうかがえる。

採用に際して労働条件を改善する企業は 61%で、前年（50%）を 11 ポイント増と大幅に上回った。改善する内容は、「初任給引き上げ」（80%）が最も多く、前年（78%）を 2 ポイント上回った。次いで、「週休 2 日制など休暇の充実」（27%、前年 31%）、「研修機会の充実」（21%、同 24%）、「労働時間短縮」（14%、同 7%）の順となった。

採用人員の増加・前年並みとなる理由は、「人手不足対策」（65%、前年 69%）、「将来の労働人口減少への対策」（51%、同 50%）、「退職者の補充」（47%、同 51%）の順に多かった。一方、「**採用なし・減少**」の理由は、「雇用形態の変化（中途採用で対応）」（35%、同 31%）が最も多く、次いで「現在の人員で十分」（28%、同 42%）が続いたが、「現在の人員で十分」は前年から 14 ポイント減の大幅減となった。また、「その他」（22%、同 9%）は前年から 13 ポイント増と大幅増となった。具体的には「即戦力となる中途採用を優先」、「新卒者採用を行っていない」などがあった。

2. 2025 年新卒採用結果について

2025 年新卒採用結果は、全産業ベースで「採用あり」が 46%（前年 50%）、「採用なし」は 54%（同 50%）となった（図表 2）。業種別にみると、「採用あり」と回答した企業割合は「小売業」（58%）、「卸売業」（53%）、「その他産業」（47%）、「製造業」（42%）、「建設業」（40%）の順となった。

採用人員数（前年比）については、「増加」は 27%で前年（35%）を 8 ポイント下回った。また、「前年並み」は 41%（前年 38%）、「減少」は 32%（同 27%）といずれも前年を上回った。その結果 D.I. は▲5 で、前年（8）から 13 ポイント減と大幅減となった。

採用の難易度は「確保できた」企業割合が 39%で、前年（38%）とほぼ横ばいとなった。「確保できた」理由としては、「労働条件などの改善」（39%、前年 32%）が最も多く、次いで「オンライン説明会やウェブ面接などの実施」（34%、同 35%）、「県内就職志向の高まり」（22%、同 32%）が続いた。「労働条件などの改善」は前年から 7 ポイント増えた一方、「県内就職志向の高まり」は 10 ポイント減と大幅に減った。一方、「確保できなかった」（61%）も前年（62%）とほぼ横ばいとなった。理由としては、「全体的な求人数の増加」（61%、同 70%）が最も多く、次いで「県外志向が強い」（46%、同 31%）、「労働条件が他企業に比べて劣る」（28%、同 21%）が続いた。「全体的な求人数の増加」が 9 ポイント減となった一方、「県外志向が強い」が 15 ポイント増、「労働条件が他企業に比べて劣る」が 7 ポイント増となった。

採用に際して労働条件を改善した企業割合は 73%で、前年（65%）を 8 ポイント上回った。改善した内容は、「初任給引き上げ」（88%、前年 90%）が最も多く、次いで「週休 2 日制など休暇の充実」（22%、同 29%）、「研修機会の充実」（20%、同 14%）の順となった。

採用人員の増加・前年並みとなった理由については、「人手不足対策」（55%、前年 65%）が最も多く、次いで「退職者の補充」（48%、同 47%）、「将来の労働人口減少への対策」（41%、同 45%）の順となった。一方、「**採用なし・減少**」の理由

としては「応募が無かった」(47%、同 44%) が最も多く、次いで「雇用形態の変化(中途採用で対応)」(20%、同 21%)、「現在の人員で十分」(19%、同 21%) の順となった。

3. 各社の採用予定数・採用実績数について

図表 3 の通り。

以上

【本件に関するお問い合わせ】 ㈱九州経済研究所 (Tel 099-225-7491)

図表1 2026年新規学卒者の採用計画

(単位:%)

				2025年 計画	2026年 計画	製造業	建設業	卸売業	小売業	その他 産業	
回答企業数(注2)				333	333	98	50	34	44	107	
新規 採用計 画	採 用 あ り			57	63	50	78	65	73	64	
	採 用 な し		2026年計画は、 「採用なし・未定」 として尋ねた。	18	37	50	22	35	27	36	
	未 定			25							
(前年人員 比)	増 加			39	29	29	31	32	31	26	
	前 年 並 み			55	65	67	64	68	66	62	
	減 少			6	6	4	5	0	3	12	
	D.I.「増加」-「減少」			33	23	25	26	32	28	14	
採用活 動の内 容	通年採用			57	60	56	79	55	79	54	
	経験者・中途募集			57	56	52	74	55	74	55	
	学校訪問を増やす			50	51	54	58	32	58	46	
	オンラインの説明会・ウェブ面接等の実施			41	44	48	42	41	42	46	
	インターンシップの回数・期間を増やす			43	42	42	53	27	53	40	
	既卒者募集			45	40	31	50	41	50	45	
	説明会の回数を増やす			39	40	42	42	32	42	43	
	外国人の採用			11	15	13	13	9	13	19	
	特に対策は取らない			4	2	4	0	0	0	3	
その他			3	1	4	0	5	0	0		
採用の 難易度	確保できそう			16	20	14	20	27	16	23	
	理 由	オンライン説明会、ウェブ面接などの実施			53	46	0	63	67	20	56
		労働条件などの改善			40	46	50	75	33	0	50
		県内就職志向の高まり			20	17	17	13	17	40	13
		適当な人材が豊富			23	12	0	0	17	20	19
		全体的な求人数の減少			0	7	17	0	0	20	6
		その他			3	7	33	0	0	20	0
	確保は難しそう			84	80	86	80	73	84	77	
	理 由	全体的な求人数の増加			65	58	64	45	69	50	61
		県外志向が強い			37	47	50	61	31	39	45
		労働条件が他企業に比べて劣る			21	27	38	13	13	27	31
適当な人材が見当たらない			11	12	12	3	19	12	16		
その他			9	14	19	13	13	19	8		
採用に 際して	労働条件を改善			50	61	57	71	59	50	65	
	内 容	初任給の引き上げ			78	80	79	70	85	75	86
		週休2日制など休暇の充実			31	27	32	52	23	13	14
		研修機会の充実			24	21	25	19	8	31	19
		労働時間短縮			7	14	11	19	15	13	14
		その他			3	8	11	7	0	6	9
	労働条件は本年度と同じ			50	39	43	29	41	50	35	
前年 並みの 増加理 由	人手不足対策			69	65	64	63	43	65	75	
	将来の労働人口減少への対策			50	51	67	60	38	45	41	
	退職者の補充			51	47	67	43	33	36	46	
	社内全体の活性化			27	26	22	31	24	19	29	
	販売・営業部門強化			23	18	16	17	48	19	9	
	業況の改善			12	9	13	9	5	3	12	
	工場、店舗増設などの業務拡大			11	8	11	3	5	10	10	
	管理部門強化			7	7	13	3	14	0	7	
	雇用形態の変化(正社員を増やす)			6	7	9	6	5	3	10	
	新規事業への進出			4	4	4	0	5	3	5	
減少の 理由	その他			1	1	0	0	0	3	0	
	雇用形態の変化(中途採用で対応)			31	35	46	8	25	42	30	
	現在の人員で十分			42	28	20	23	58	33	28	
	人件費の抑制			10	9	10	8	8	17	7	
	雇用形態の変化(パートで対応)			15	6	4	0	8	8	9	
	合理化、機械化の促進			5	5	6	15	0	8	0	
	業況の悪化			5	5	12	0	8	0	0	
	組織のスリム化			12	4	2	8	17	8	0	
	雇用形態の変化(派遣社員で対応)			3	3	4	0	8	0	2	
	業務のアウトソーシング(外注)化			3	2	4	0	0	0	0	
事業規模の縮小			8	0	0	0	0	0	0		
その他			9	22	18	15	8	17	35		

(注1) 理由、内容の項目は、複数回答。

(注2) 回答企業数は、新規採用計画の回答数。

図表2 2025年新規学卒者の採用結果

(単位:%)

		2024年 結果	2025年 結果	製造業	建設業	卸売業	小売業	その他 産業
回答企業数(注2)		333	333	98	50	34	45	106
採用 新規 結果	採用あり	50	46	42	40	53	58	47
	採用なし	50	54	58	60	47	42	53
(採用 前年 比) 人員 数	増加	35	27	25	30	39	11	32
	前年並み	38	41	40	30	44	54	38
	減少	27	32	35	40	17	35	30
	D.I.「増加」-「減少」	8	▲5	▲10	▲10	22	▲24	2
採用 の 難 易 度	確保できた	38	39	35	50	39	24	44
	理由							
	労働条件などの改善	32	39	50	50	14	33	36
	オンライン説明会やウェブ面接などの実施	35	34	14	40	29	17	50
	県内就職志向の高まり	32	22	21	30	43	33	9
	由							
	全体的な求人数の減少	10	12	21	0	29	17	5
	適当な人材が豊富	11	9	0	0	0	17	18
	その他	11	14	14	20	14	17	9
	確保できなかった	62	61	65	50	61	76	56
	理由							
	全体的な求人数の増加	70	61	62	50	64	58	67
採用 に 際 し て	理由							
	県外志向が強い	31	46	50	70	36	42	41
	労働条件が他企業に比べて劣る	21	28	46	10	18	26	22
	由							
	適当な人材が見当たらない	13	8	8	0	9	11	7
	その他	10	11	15	0	18	16	4
	労働条件を改善	65	73	75	65	78	65	76
	内容							
	初任給の引き上げ	90	88	93	85	93	77	87
	内週休2日制など休暇の充実	29	22	33	62	14	12	8
	研修機会の充実	14	20	27	15	7	24	18
	労働時間短縮	13	5	0	15	14	0	5
	その他	0	8	7	0	7	12	11
	労働条件は前年度と同じ	35	27	25	35	22	35	24
前 年 の 採 用 に 関 連 す る 理 由	人手不足対策	65	55	62	55	40	65	53
	退職者の補充	47	48	73	36	40	47	35
	将来の労働人口減少への対策	45	41	50	64	47	35	27
	社内全体の活性化	25	30	35	27	20	24	35
	販売・営業部門強化	19	16	8	18	33	18	12
	業況の改善	13	12	12	9	7	6	18
	工場、店舗増設などの業務拡大	6	8	12	9	0	6	9
	管理部門強化	5	5	8	18	0	0	3
	新規事業への進出	4	4	0	0	7	0	9
	雇用形態の変化(正社員を増やす)	5	4	4	0	0	0	9
	その他	3	2	4	0	0	6	0
	採用理由							
減 少 の 理 由	応募が無かった	44	47	33	76	42	44	45
	雇用形態の変化(中途採用で対応)	21	20	30	13	5	16	19
	現在の人員で十分	21	19	18	5	42	16	23
	人件費の抑制	6	6	9	3	0	4	6
	業況の悪化	3	5	12	3	0	0	2
	雇用形態の変化(パートで対応)	7	3	2	5	5	0	5
	組織のスリム化	5	2	2	3	11	0	0
	雇用形態の変化(派遣社員で対応)	3	2	2	0	5	0	5
	合理化、機械化の促進	3	1	2	0	0	4	0
	業務のアウトソーシング(外注)化	2	1	3	0	0	0	2
	事業規模の縮小	4	0	0	0	0	0	0
	その他	11	14	15	8	5	20	16

(注1) 理由、内容の項目は、複数回答。

(注2) 回答企業数は、新規採用結果の回答数。

図表3 県内企業の2026年採用予定・2025年採用実績

					2025年実績			2026年予定		
					高卒	短大卒	大卒	高卒	短大卒	大卒
金融										
鹿児島銀行					34	19	95	20	20	90
南日本銀行					10	1	25	全体で40程度		
鹿児島信用金庫					1	2	10	全体で15～20		
鹿児島相互信用金庫					17	2	16	全体で30		
鹿児島興業信用組合					2	0	5	5		5
奄美信用組合					1	0	1	約5		
奄美大島信用金庫					1	0	1	全体で5～6		
総合										
いわさきグループ					21	5	14	未定		
JA鹿児島県連					5	2	31	約3	約3	約15
西川グループ					7	4	2	約6	約8	約2
細山田商事					2	9	5	25		
Mismi					4	3	20	10	5	15
製造										
大口酒造					1	0	1	全体で1～2		
濱田酒造					2	0	4	5～10程度		
志布志飼料					3	0	0	1	0	0
ナンチク					10	0	2	15	0	10
ジャパンファーム					13	0	4	全体で40程度		
アークシーズ					1	0	2	10		
カミチク					1	0	2	7	3	10
南州農場					1	0	1	4	2	2
マルイ食品					7	1	6	高卒11、短大・大卒で計9		
山野井					未公表			全体で4		
セイカ食品					11	0	7	未定		
上野食品					未公表			約1～2		
明石屋					13	5	4	8～12	5～10	5～10
徳重製菓とらや					3	0	0	高卒採用で4ほど		
日之出紙器工業					7	1	2	約10	3～5	
エス・パックス					1	0	0	高卒2、短大・大卒各未定		
インフラテック					2	2	15	全体で25、高卒5、短大卒以上20		
南州コンクリート工業					1	0	0	高卒で2程度		
三州産業					未公表			全体で2～3の予定		
九州タプチ					未公表			全体で5～7程度		
南光					2	0	0	全体で5		
九飛勢螺鹿児島工場					2	0	0	全体で2～3		
キリシマ精工					未公表			高卒・短大卒で計3		
大豊工業九州工場					4	0	0	4～5		
フェニテックセミコンダクター鹿児島工場					8	0	1	未公表		
レゾナックオプトエレクトロニクス鹿児島					1	0	0	全体で102		
岡野エレクトロニクス					未公表			全体で3		
ランドアート					1	0	0	未公表		
洵上印刷					0	1	0	未公表		

						2025年実績			2026年予定							
						高卒	短大卒	大卒	高卒	短大卒	大卒					
建設																
コ	ー	ア	ツ	工	業	1	0	2	3～5	1～2	3～5					
ヤ		マ		グ	チ	3	0	0	全体で4							
五		月		産	業	未公表			3～5	0	0					
竹	山		産	業	開 発	1	0	1	約 2							
西			郷		組	未公表			全体で 3							
吉			丸		組	1	0	0	未公表							
江	藤		建		設 工 業	未公表			5							
七		呂		建	設	0	2	3	1～2	2～4	6～7					
内			山		組	0	1	0	約 2							
ユ	ー	ミ	ー	コ	ー	ポ	レ	ー	シ	ョ	ン	0	0	4	0	3～5
シ			ン		ケ	ン	0	2	0	全体で3～5程度						
前		屋		敷	組	未公表			3	0	0					
米		盛		建	設	1	0	0	高卒2							
三		窪		建	設	未公表			3	1	1					
三		和		建	設	未公表			全体で3							
萩		原		技	研	1	0	2	2	未定	2					
南			電		工	6	0	0	全体で10程度							
稲	盛		機		工 店	未公表			全体で3～4							
図		南		工	業	未公表			全体で 2							
今	別		府		産 業	0	0	2	全体で5							
正		一		電	気	未公表			全体で10程度							
久		保		技	建	未公表			全体で2							
卸売																
南					給	0	0	2	3～4							
西		原		商	会	0	3	112	190							
鹿	児	島		中 央	青 果	2	0	0	未定							
南		九		州	酒 販	未公表			全体で3程度							
本		坊		商	店	0	0	1	全体で2程度							
タ			カ		イ	未公表			全体で2							
オ	ー	リ	ッ	ク	グ	ル	ー	プ	12	11	16	全体で50				
鹿	児	島	ヤ	ク	ル	ト	販 売	未公表			全体で 3 から 5					
南		海		食	品	未公表			未定							
加		根		又	本 店	0	0	1	短大・大卒計約5							
小	園		硝		子 商 会	0	0	0	1～2程度	1程度	2程度					
土			佐		屋	0	1	1	3	1	3					
ナ		カ		ム	ラ	0	0	2	0	0	2					
ア	リ	マ	コ	ー	ポ	レ	ー	シ	ョ	ン	0	2	1	3～4程度		
リ	コ	ー	ジ	ャ	パ	ン	鹿 児 島 支 社	0	0	2	鹿児島支社で2					

	2025年実績			2026年予定		
	高卒	短大卒	大卒	高卒	短大卒	大卒
小 売						
山 形 屋	1	1	5	未定		
生 活 協 同 組 合 コ ー プ か ご し ま	4	1	0	全体で10程度		
ニ シ ム タ	18	4	9	全体で50程度		
ス ズ キ 自 販 鹿 児 島	3	4	6	8		
鹿 児 島 ダ イ ハ ツ 販 売	4	9	3	未公表		
ホ ン ダ さ つ ま	2	4	0	2	6	4
ト ヨ タ カ ロ ー ラ 鹿 児 島	2	6	2	3～5	1 0～15	3～5
鹿 児 島 ト ヨ ペ ッ ト	0	4	1	0	約 8	約 7
南 九 州 日 野 自 動 車	3	3	0	未公表		
鹿 児 島 日 産 自 動 車	3	2	1	約3	約5	約5
フ ァ ー レ ン 九 州	未公表			5～1 0 程度		
大 島 石 油	未公表			高校で約3		
き た や ま	未公表			未定		
健 康 家 族	0	3	4	5～10		
イ ン ハ ウ ス 久 永	未公表			4		
カ ク イ ッ ク ス ウ ィ ン グ	3	0	1	2	0	2～4
富士フィルムビジネスイノベーションジャパン 鹿 児 島 支 社	0	2	3	全体で2～3		
サ ツ マ 酸 素 工 業	0	0	5	短大・大学 5～6		
し ん ぶ く	0	0	0	全体で約2		
旅 館 ・ ホ テ ル						
城 山 観 光	13	5	8	全体で約35		
鹿 児 島 国 際 観 光	7	5	0	15	0	2
ホ テ ル 中 原 別 荘	0	3	0	全体3		
い ぶ す き 秀 水 園	1	1	0	全体で 4 程度		
霧 島 観 光 ホ テ ル	未公表			全体で6程度		
ホ テ ル 霧 島 キ ャ ッ ス ル	未公表			約 5		
シ ー サ イ ド ホ テ ル 屋 久 島	1	0	0	3	2	0
運 輸 ・ 通 信						
南 国 交 通	11	10	9	15	10	15～20
南 国 交 通 観 光	1	0	0	3～5	0	0
鹿 児 島 第 一 交 通	未公表			1	1	3
園 田 陸 運	未公表			10		
共 進 組	1	1	1	未公表		
セ イ コ ー 運 輸	未公表			未定		
田 代 運 送	未公表			未定		
マ ル エ ー フ ェ リ ー	0	2	3	全体で6		
日 本 エ ア コ ミ ュ ー タ ー	0	2	13	全体で15～20		

		2025年実績			2026年予定		
		高卒	短大卒	大卒	高卒	短大卒	大卒
その他の							
康正産業		9	0	9	全体で20程度		
プリントネット		1	2	0	未定		
九州デジタルソリューションズ		1	2	11	5～6		
サニタリー		未公表			2		
トヨタレンタリース鹿児島		未公表			8～10		
昂		0	0	4	全体で15		
セイカスポーツセンター		未公表			1～5		
メルヘンスポーツ		未公表			全体で2		
新日本科学		21	4	88	10	0	100
グリーンヒル		未公表			高卒 2～3		
日本システム		0	3	3	全体で5程度		
MBC開発		0	2	5	全体で5～10		
カクイックス		7	0	1	8～10程度		
菊川鉄工		未公表			1～2		
久永コンサルタント		2	0	0	1～2	0	1～2
鹿児島土木設計		未公表			高卒1、大卒2		
鹿児島空港ビルディング		2	1	0	未定	未定	2
日本ガス		0	1	7	0	0	7
ソフト流通センター		0	2	4	約4程度		
現場サポート		0	0	7	0	1～3	1～7
島津興業		7	6	5	全体で8～12程度		
KC R		未公表			1～2	約2	約2
藤絹		0	0	1	未公表		
大福コンサルタント		1	0	1	全体で3～4程度		
ソフトマックス		1	0	4	全体で20		
ユニバーサルソフト		0	0	2	全体で2～3		
東条設計		0	1	0	全体で3		
久保水産		未公表			2	0	0
サンエックス		1	0	0	1	1	1
南州ファーム		未公表			2	0	0
新生社ホールディングス		0	0	0	未公表		
マスコミ							
南日本放送		0	0	4	若干名		
鹿児島テレビ放送		0	0	4	0	0	1～3
鹿児島放送		未公表			未定		
鹿児島読売テレビ		0	0	2	0	0	未定
南日本新聞社		0	0	4	全体で5程度		

新卒採用計画・結果に関する主な意見

		意見
製造業	食料品	東京、大阪、福岡の学生とも接触している中で、鹿児島県の学生の就活時期が二極化していると感じている。鹿児島県内企業の人事担当者同士でのコミュニケーションを強化し、鹿児島企業の魅力を発信していきたい。
		新卒は、県内就職者の減少で競争が激しく、また離職者が多い傾向があり、中途採用を中心した採用計画を立てている。
		会社の規模から毎年新卒採用が出来るわけではない。また、1年以上の準備が必要であるにもかかわらず、採用人材が定着するとは限らないため、二の足を踏む状況。
	機械・金属	製造業(金型業界)の景気はなかなか上昇の兆しがみえてこない状況にあるので募集を行うか考えてしまう。
	電機・電子	大手企業に人材が集中しており、中小企業への入社希望者が少ない。インターンシップや工場見学を積極的に開催し、マッチングを図る。
	その他製造業	数年前に比べると、応募の母数がかかなり減ってきている。また、採用や教育にかかる負担を鑑みると、中途採用の方に力を注ぐことを考え始めている。
建設業	土木	最近の6年間は、事務職、運転手、技術者を採用したが一人も退職していない。定期昇給や休日の増加が良い結果に繋がっていると思う。
	建築	新卒者の方が1名応募されていたが、県外出身が要因なのか、事前アンケートで何年働きたいか?の設問で「3年」と回答があった。雇用の流動化は良いことと思うが、「3年」は短すぎると思う。
	その他建設業	大手企業の工場新設や、新規企業の進出等により高卒新卒者の採用が難しい。
卸売業	食料品	中小企業の場合、採用担当者が他業務を兼任している為、昨今のインターンシップをはじめ、採用活動に注力できず、機会を逸しているケースがあるように思う。
		若い人材の確保は会社の成長と会社の活性化のために注力している。入社後の離職防止策として、入社前の職業体験を実施した。
		応募者の希望としては、賃金等の処遇の見直しよりもプライベートの時間の確保を希望する声が大きくなるように思う。
	建設資材	選考が前倒しになっているのを感じている。臨機応変に対応したい。
小売業	百貨店・スーパー	厳しいですが、ありとあらゆる手段を使って増やしたい。
	自動車	エンゲージメントを高める施策を実施している(成長が実感できる仕事の仕組みづくり、貢献度の公表等、面接制度の工夫)。
		人材確保は大きな課題。魅力ある企業となるために選んでいただける環境を整えて行きたいと思う。
	その他小売業	新卒採用の早期化が顕著。特に理系学生。3月の活動解禁に合わせては学生との接点を持てない。
その他産業	旅館・ホテル	辞めない、辞めたくない職場環境を整備していく。
		行政サイドでも新規採用に対して施策を講じて取り組んでいただきたい。
	運輸通信	大学生の就職活動が年々前倒しになってきているので、対応していかなければならないと感じている。
	外食	新卒はもちろん、労働人口の減少に伴い、人の取り合いになっており、希望の人員数確保は厳しい状況。積極的に外国人雇用(特定技能1号)を行わなければ必要な人員数は確保できない。
	サービス	当社の知名度を上げる取り組みを行っているが、まだ不足していると感じる。働きがいや福利厚生の実施を図るとともに、興味を持ってもらう工夫を検討していきたい。
		大手企業が軒並み初任給アップをしており、中小零細は太刀打ちできない状況にあり、特色を出し周知していかないと今後厳しいとみている。
		応募するも当社が求める部署の人員が来ない。面接しても良いと思う人材は、ほとんど他社へ採用される。