

2026年3月19日

2027年新卒採用計画及び2026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	2026年1月下旬～2月下旬
調査方法	インターネット及び郵送
対象企業	県内主要企業 523社 ^(*)
回答企業数	337社 (回答率 64.4%)

※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500社に23社を追加した。

「調査結果のポイント」

1. 2027年新卒採用計画について

○新卒採用ありは61%で、前年をやや下回った。

- ・2027年新卒採用計画は、全産業ベースで「採用あり」が61%となり、前年(63%)から2ポイント減となった。
- ・採用人員数(前年比)のD.I.(「増加」－「減少」)は22となり、前年(23)からほぼ横ばいとなった。

○「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」(66%)、「経験者・中途募集」(55%)、「学校訪問を増やす」(47%)の順に多かった。前年と比較すると、「通年採用」(前年60%)は6ポイント増、「経験者・中途採用」(同56%)は1ポイント減、「学校訪問を増やす」(同51%)は4ポイント減となった。また、「既卒者募集」(同40%)は41%とほぼ前年並みとなり、「通年採用」や「経験者・中途募集」など含め新卒者にこだわらない採用が多くなっている。

○労働条件などの改善は伸び悩み、県内企業の新卒採用環境の厳しさは続く見込み。

- ・採用の難易度は「確保できそう」な企業割合が18%で前年（20%）から2ポイント減となり、やや下回った。「確保できそう」な理由としては、「労働条件などの改善」が38%と最多で、「オンライン説明会・ウェブ面接などの充実」（27%）、「県内就職志向の高まり」（18%）と続いた。「労働条件などの改善」は前年（46%）から8ポイント減、「オンライン説明会・ウェブ面接などの充実」は前年（46%）から19ポイント減と前年を大幅に下回った。一方、「確保は難しそう」は82%で前年（80%）から2ポイント増となり、4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」（59%）が最多となり、「県外志向が強い」（47%）が続いた。

2. 2026年新卒採用結果について

○新卒採用ありは52%で、前年（46%）を上回った。

- ・2026年新卒採用結果は、全産業ベースで「採用あり」が52%となり、前年（46%）から6ポイント増となった。
- ・採用人員数（前年比）のD.I.（「増加」－「減少」）は9で、前年（▲5）を大幅に上回った。

○労働条件などの改善が増えたものの、採用確保の厳しさは続く。

- ・採用の難易度は「確保できた」企業割合が42%で、前年（39%）を3ポイント上回った。「確保できた」理由としては、「労働条件などの改善」（43%、前年39%）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」（31%、同34%）、次いで「県内就職志向の高まり」（16%、同22%）が続いた。一方、「確保できなかった」は58%で前年（61%）を3ポイント下回った。理由としては、「全体的な求人数の増加」（57%、同61%）が最も多く、次いで「労働条件が他企業に比べて劣る」（36%、同28%）、「県外志向が強い」（36%、同46%）が続いた。

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. 2027年新卒採用計画について

2027年新卒採用計画は、全産業ベースで「採用あり」が61%で、前年（63%）から2ポイント減となった（図表1）。また、「採用なし・未定」は39%（前年

37%) 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」(80%)、「小売業」(70%)、「卸売業」(64%)、「その他産業」(56%)、「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28%(前年29%)、「前年並み」は66%(同65%)でともにほぼ横ばい、「減少」は6%(同6%)と横ばいだった。その結果、D.I.は22で、前年(23)とほぼ横ばいだった。

採用活動の内容としては、「通年採用」(66%)、「経験者・中途募集」(55%)、「学校訪問を増やす」(47%)の順に多かった。前年と比較すると、「通年採用」(前年60%)は6ポイント増、「経験者・中途採用」(同56%)は1ポイント減、「学校訪問を増やす」(同51%)は4ポイント減となった。また、「インターンシップの回数・期間を増やす」(同42%)は35%と7ポイント減となった。新卒採用にこだわらない採用状況から、学校訪問やインターンシップなどの採用活動が変化していることがうかがえる。

採用の難易度は「確保できそう」な企業割合が18%で前年(20%)を2ポイント下回った。確保できそうな理由としては、「労働条件などの改善」が38%で最多だったが、前年(46%)を8ポイント下回った。また、「オンライン説明会・ウェブ面接などの充実」は27%で前年(46%)から19ポイント減と大幅に下回った。一方、「確保は難しそう」は82%で前年(80%)を2ポイント上回り、4年連続で8割以上の企業が確保困難と回答している。確保が難しい理由としては、「全体的な求人数の増加」(59%)が最多となり、「県外志向が強い」(47%)が続いた。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58%で、前年(61%)を3ポイント下回った。改善する内容は、「初任給引き上げ」(82%)が最も多く、前年(80%)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」(38%、前年27%)、「研修機会の充実」(19%、同21%)、労働時間短縮(13%、同14%)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」(64%、前年65%)、「将来の労働人口減少への対策」(49%、同51%)、「退職者の補充」(42%、同47%)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35%)が最も多く、次いで「現在の人員で十分」(29%、同28%)、「人件費の抑制」(15%、同9%)、「雇用形態の変化(パートで対応)」(11%、同6%)が続いた。「人件費の抑制」は6ポイント増、「雇用形態の変化(パートで対応)」は5ポイント増と昨今の人件費上昇等が採用活動に影響を与えていることがうかがえる。

2. 2026年新卒採用結果について

2026年新卒採用結果は、全産業ベースで「採用あり」が52%（前年46%）、「採用なし」は48%（同54%）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」（64%）、「建設業」（57%）、「卸売業」（55%）、「その他産業」（52%）、「製造業」（41%）の順となった。

採用人員数（前年比）については、「増加」は33%で前年（27%）を6ポイント上回った。また、「前年並み」は43%（前年41%）で2ポイント増となり、「減少」は24%（同32%）で8ポイント減となった。その結果D.I.は9で、前年（▲5）から14ポイント増と大幅増となった。

採用の難易度は「確保できた」企業割合が42%で、前年（39%）を3ポイント上回った。「確保できた」理由としては、「労働条件などの改善」（43%、前年39%）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」（31%、同34%）、「県内就職志向の高まり」（16%、同22%）が続いた。一方、「確保できなかった」（58%）は前年（61%）を3ポイント下回った。確保できなかった理由としては、「全体的な求人数の増加」（57%、同61%）が最も多く、次いで「労働条件が他企業に比べて劣る」（36%、同28%）、「県外志向が強い」（36%、同46%）が続いた。

採用に際して労働条件を改善した企業割合は69%で、前年（73%）を4ポイント下回った。改善した内容は、「初任給引き上げ」（90%、前年88%）が最も多く、次いで「週休2日制など休暇の充実」（20%、同22%）、「研修機会の充実」（16%、同20%）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」（63%、前年55%）が最も多く、次いで「将来の労働人口減少への対策」（41%、同41%）、「退職者の補充」（39%、同48%）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」（42%、同47%）が最も多く、次いで「雇用形態の変化（中途採用で対応）」（22%、同20%）、「現在の人員で十分」（20%、同19%）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 2027年新規学卒者の採用計画

(単位: 名)

		2026年 計画	2027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)		336	323	87	49	34	51	102	
新規 採用	採用あり	63	61	50	80	64	70	56	
	採用なし・未定	37	39	50	20	36	30	44	
前年 比 増 減 の 理 由	増	29	28	37	18	52	17	23	
	前年並み	65	66	54	79	48	69	73	
	減	6	6	9	3	0	14	4	
	D.I.「増加」-「減少」	23	22	28	15	52	3	19	
採用 活 動 の 内 容	通年採用	60	66	61	73	76	60	64	
	経験者・中途募集	56	55	42	78	57	51	50	
	学校訪問を増やす	51	47	42	54	57	46	45	
	既卒者募集	40	41	37	46	33	37	46	
	説明会の回数を増やす	40	38	40	43	33	40	34	
	インターンシップの回数・期間を増やす	42	35	33	51	19	43	29	
	オンラインの説明会・ウェブ面接等の実施	44	32	37	27	24	34	32	
	外国人の採用	15	16	9	22	5	11	23	
	特に対策はとらない	2	2	7	0	0	0	2	
	その他	1	3	5	3	0	3	2	
採用 の 難 易 度	確保できそう	20	18	9	18	29	14	22	
	理 由	労働条件などの改善	46	38	25	0	83	40	42
		オンライン説明会、ウェブ面接などの実施	46	27	0	43	0	40	33
		県内就職志向の高まり	17	18	0	0	67	0	17
		全体的な求人数の減少	7	12	25	29	0	0	8
		適当な人材が豊富	12	12	0	14	0	40	8
		その他	7	15	50	29	0	0	8
	確保は難しそう	80	82	91	82	71	86	78	
	理 由	全体的な求人数の増加	58	59	59	61	80	50	55
		県外志向が強い	47	47	46	68	33	43	41
労働条件が他企業に比べて劣る		27	24	23	7	13	23	43	
適当な人材が見当たらない		12	18	18	3	20	27	21	
その他		14	9	10	3	7	13	10	
採用 に 際 し て	労働条件を改善	61	58	65	63	76	43	53	
	内 容	初任給の引き上げ	80	82	82	75	81	93	83
		週休2日制など休暇の充実	27	38	50	42	44	21	28
		研修機会の充実	21	19	36	13	19	21	7
		労働時間短縮	14	13	4	21	19	14	10
		その他	8	3	0	4	0	7	3
労働条件は本年度と同じ	39	42	35	37	24	57	47		
前 年 比 増 減 の 理 由	人手不足対策	65	64	62	78	62	59	62	
	将来の労働人口減少への対策	51	49	56	44	48	48	46	
	退職者の補充	47	42	67	25	29	41	42	
	社内全体の活性化	26	29	26	28	24	24	39	
	販売・営業部門強化	18	18	10	14	43	31	10	
	工場、店舗増設などの業務拡大	8	7	8	6	5	7	8	
	新規事業への進出	4	6	5	6	10	3	6	
	業況の改善	9	6	3	11	5	0	10	
	管理部門強化	7	5	8	6	5	3	4	
	雇用形態の変化(正社員を増やす)	7	5	5	3	5	3	8	
その他	1	5	0	8	5	3	6		
採 用 の 減 少 の 理 由	雇用形態の変化(中途採用で対応)	35	35	39	36	8	37	37	
	現在の人員で十分	28	29	35	27	50	26	20	
	人件費の抑制	9	15	20	27	0	16	11	
	雇用形態の変化(パートで対応)	6	11	11	9	17	16	9	
	組織のスリム化	4	10	9	18	0	11	13	
	業況の悪化	5	8	11	9	8	0	7	
	業務のアウトソーシング(外注)化	2	4	7	9	0	0	2	
	雇用形態の変化(派遣社員で対応)	3	4	2	0	0	5	7	
	事業規模の縮小	0	3	4	9	0	0	2	
	合理化、機械化の促進	5	3	4	9	0	0	2	
その他	22	16	9	9	33	5	24		

(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 2026年新規学卒者の採用結果

(単位:%)

		2025年 結果	2026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)		336	323	87	49	34	51	102
新規 採用 結果	採用あり	46	52	41	57	55	64	52
	採用なし	54	48	59	43	46	36	49
採用 前年 比	増加	27	33	34	36	28	28	37
	前年並み	41	43	37	53	44	44	38
	減少	32	24	29	11	28	28	25
	D.I.「増加」-「減少」	▲5	9	5	25	0	0	12
採用 の難 易度	確保できた	39	42	32	50	28	41	48
	理由							
	労働条件などの改善	39	43	18	62	60	39	44
	オンライン説明会やウェブ面接などの実施	34	31	18	46	20	23	36
	県内就職志向の高まり	22	16	27	8	40	8	16
	由 適当な人材が豊富	9	8	0	0	20	23	4
	全体的な求人数の減少	12	5	9	0	0	0	8
	その他	14	24	46	31	0	23	16
	確保できなかった	61	58	68	50	72	59	52
	理由							
全体的な求人数の増加	61	57	52	71	69	50	52	
労働条件が他企業に比べて劣る	28	36	35	21	31	28	52	
県外志向が強い	46	36	35	50	31	22	41	
由 適当な人材が見当たらない	8	12	4	7	15	22	11	
その他	11	14	22	14	8	6	15	
採用 に際 して	労働条件を改善	73	69	66	74	67	66	73
	内容							
	初任給の引き上げ	88	90	96	95	83	95	82
	内 週休2日制など休暇の充実	22	20	26	35	25	5	16
	研修機会の充実	20	16	26	15	25	14	8
	労働時間短縮	5	9	9	15	8	10	5
その他	8	9	9	5	0	0	18	
	労働条件は前年度と同じ	27	31	34	26	33	34	27
前年 員 並 み の 加 理 由	採用							
	人手不足対策	55	63	58	75	75	59	56
	将来の労働人口減少への対策	41	41	38	46	33	36	44
	退職者の補充	48	39	54	33	25	36	39
	社内全体の活性化	30	26	21	25	25	18	33
	販売・営業部門強化	16	17	4	17	33	32	10
	工場・店舗増設などの業務拡大	8	9	8	4	8	14	10
	管理部門強化	5	6	8	17	0	0	3
	新規事業への進出	4	5	4	4	0	9	5
	業況の改善	12	4	0	4	0	0	10
雇用形態の変化(正社員を増やす)	4	4	8	0	0	5	5	
その他	2	2	0	0	0	0	5	
採用 な し の 減 少 の 理 由	採用							
	応募が無かった	47	42	42	68	39	44	32
	雇用形態の変化(中途採用で対応)	20	22	29	18	17	15	21
	現在の人員で十分	19	20	20	18	33	19	18
	人件費の抑制	6	9	12	14	0	4	10
	業況の悪化	5	6	12	5	6	0	3
	雇用形態の変化(パートで対応)	3	6	3	5	6	4	10
	組織のスリム化	2	4	3	5	0	4	5
	事業規模の縮小	0	2	3	5	0	0	2
	業務のアウトソーシング(外注)化	1	2	3	5	0	0	0
雇用形態の変化(派遣社員で対応)	2	2	2	0	0	0	5	
合理化、機械化の促進	1	1	2	0	0	0	0	
その他	14	12	5	5	11	19	19	

(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2027年採用予定・2026年採用実績

	2026年実績			2027年予定		
	高卒	短大卒	大卒	高卒	短大卒	大卒
金融						
鹿児島銀行	24	20	101	20	10	80
南日本銀行	16	7	29	50		
鹿児島信用金庫	8	2	6	15~20		
鹿児島相互信用金庫	17	5	20	高卒10、短大卒、大学卒あわせて20		
鹿児島興業信用組合	6	1	3	5	未定	5
奄美信用組合	1	1	0	5		
奄美大島信用金庫	0	1	1	未定		
総合						
いわさきグループ	14	4	10	未定		
J A 鹿児島県連	3	2	14	4	3	34
西川グループ	3	15	2	未公表		
細山田商事	7	2	2	10		
M i s u m i	8	7	9	30		
市丸グループ	未公表			5		
製造						
鹿児島製茶	3	1	0	全体で3程度		
本坊酒造	1	0	5	約5		
大口酒造	2	0	0	高卒若干名		
濱田酒造	4	0	3	5~6程度		
志布志飼料	1	0	0	高卒2程度		
ジャパンファーム	3	2	5	約20	3~5	約10
マルイ食品	2	0	6	8	10	
アークシーズ	3	0	2	10		
南州農場	未公表			3	1	1
明石屋	8	3	2	8	3	2
山野井	未公表			1~3	1~3	1~3
セイカ食品	15	-	8	未定		
協栄木材	未公表			2	0	0
日之出紙器工業	10	1	5	10程度	5程度	
エス・パックス	1	0	0	2	20以上	
インフラテック	0	0	17	5	0	0
南州コンクリート工業	2	0	0	2程度	0	0
九州タプチ	4	0	0	全体で5~6程度		
大木	未公表			高卒1~3		
大豊工業九州工場	3	0	0	全体で4~5		
サンテック	1	0	0	1	0	1
フェニテックセミコンダクター鹿児島工場	2	0	1	5	0	3
岡野エレクトロニクス	3	0	0	全体で5程度		
ランドアート	1	0	0	1~2	0	1~2
九州昭和産業	1	2	5	2	0	2
建設						
コアツ工業	2	1	2	全体で6~10		
五月産業	未公表			3	0	0
森山(清)	未公表			全体で5程度		
村上建設	未公表			全体で2		
西郷組	1	0	0	3		
トータルハウジング	5	2	4	6~8	4~6	6~8
岩田組	2	1	0	全体で約3程度		
七呂建設	0	1	9	未公表		
新生組	未公表			2	1	1
内山組	未公表			約2		
ユミコーポレーション	0	0	5	0	0	3~5
シンケン	0	1	1	未公表		
創建	0	1	0	0	1	0
植村組	2	1	2	10		
鎌田建設	2	0	0	3	2	2

	2026年実績			2027年予定		
	高卒	短大卒	大卒	高卒	短大卒	大卒
三 窪 建 設	未公表			3	0	0
西 園 組	1	0	0	2	0	0
三 和 建 設	未公表			2		
阿 久 根 建 設	未公表			2		
南 電 工	5	0	0	未公表		
稻 盛 機 工 店	未公表			2~3	2~3	2~3
松 葉 電 設	未公表			2	0	0
今 別 府 産 業	3	1	2	全体で5~6程度		
久 保 技 建	未公表			1	0	0
プ ラ ン テ ム タ ナ カ	未公表			3~4		
栄 電 社	未公表			3	0	0
萩 原 技 研	3	0	0	3		
卸 売						
鹿 児 島 中 央 青 果	1	1	0	全体で約3		
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		
有 村 商 事	未公表			未定		
南 給	未公表			未定		
南 国 殖 産	11	3	29	10	5	30
加 根 又 本 産 店	0	1	2	短大・大卒計約10		
小 園 硝 子 商 会	1	0	0	全体で3程度		
土 佐 屋	1	0	2	3	1	2
ナ カ ム ラ	0	0	2	0	0	2
ア リ マ コ ー ボ レ ー シ ョ ン	1	0	3	全体で3~5		
リ コ ー ジ ャ パ ン 鹿 児 島 支 社	0	0	1	1	1	1
鹿 児 島 ヨ コ ハ マ タ イ ヤ	未公表			1~2		
荒 川	2	0	0	2	0	0
小 売						
山 形 屋	0	0	4	未公表		
生 活 協 同 組 合 コ ー プ か ご し ま	1	0	1	全体で10程度		
ニ シ ム タ	17	2	4	約40		
イ オ ン 九 州 イ オ ン 鹿 児 島 店	104	3	137	未定		
ホ ン ダ さ つ ま	1	3	0	2	5	2
ト ヨ タ カ ロ ー ラ 鹿 児 島	3	11	4	6	5	5
南 九 州 マ ツ ダ	0	3	3	全体で3程度		
鹿 児 島 ダ イ ハ ツ 販 売	3	10	3	11		
南 九 州 日 野 自 動 車	4	4	0	未公表		
フ ァ ー レ ン 九 州	0	10	0	0	10	2~3
鹿 児 島 ト ヨ タ 自 動 車	7	6	14	30		
ス ズ キ 自 販 鹿 児 島	1	7	1	7		
大 島 石 油	2	0	0	高卒で約3		
き た や ま	未公表			若干名		
オ ー ト パ ー ツ 伊 地 知	1	0	0	2	0	0
健 康 家 族	0	2	5	5~10		
イ ン ハ ウ ス 久 永	0	0	3	0	0	3
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	1	3	全体で2程度		
久 永	未公表			全体で1~2		
サ ツ マ 酸 素 工 業	0	0	3	全体で3~5		
旅館・ホテル						
指 宿 白 水 館	5	3	2	全体で30		
鹿 児 島 国 際 観 光	8	7	0	20		
城 山 観 光	25	5	7	未公表		
ホ テ ル 霧 島 キ ャ ッ ス ル	1	0	0	約3		
ホ テ ル 中 原 別 荘	0	3	0	まだ未定		
シ ー サ イ ド ホ テ ル 屋 久 島	1	0	0	0	約2	0
妙 見 石 原 荘	0	0	1	1	0	1
運輸・通信						
共 進 組	1	1	1	1	2	1

	2026年実績			2027年予定		
	高卒	短大卒	大卒	高卒	短大卒	大卒
鹿 児 島 第 一 交 通	1	0	0	1	0	2
鹿 児 島 海 陸 運 送	未公表			全体で計5		
商 国 交 通	12	15	5	10~15程度 等		
帝 国 倉 庫 運 輸	2	0	0	約1~2程度		
園 田 陸 運	未公表			10		
日 本 エ ア コ ミ ュ ニ タ ー	0	9	12	未定		
そ の 他						
康 正 産 業	未公表			全体で20		
昂	0	0	4	0	0	5~10
メ ル ヘ ン ス ポ ー ツ	未公表			全体で3		
新 日 本 科 学	34	7	115	約40	約10	110~130
グ リ ー ン ヒ ル	2	0	0	高卒 2~3		
プ リ ン ト ネ ッ ト	1	1	0	未定		
カ タ イ ッ ク ス グ ル ー プ	8	0	3	全体で10~15		
菊 川 鉄 工	未公表			全体で2		
久 永 コ ン サ ル タ ン ト	未公表			2	1	2
鹿 児 島 土 木 設 計	未公表			高卒1、大卒2		
新 和 技 術 コ ン サ ル タ ン ト	0	1	1	未定		
鹿 児 島 綜 合 警 備 保 障	18	1	2	全体で20程度		
日 本 綜 合 ガ ス	0	0	8	6~8		
ソ フ ト 流 通 セ ン タ ー	0	2	3	全体で4		
現 場 サ ポ ー ト	0	0	9	全体で5人前後		
島 津 興 業	4	2	4	全体で12程度		
藤 絹	0	1	0	未公表		
大 福 コ ン サ ル タ ン ト	0	1	3	全体で2~4		
ソ フ ト マ ッ ク ス	1	5	6	全体で20		
ユ ニ バ ー サ ル ソ フ ト	0	2	1	3~4程度		
九 州 デ ジ タ ル ソ リ ュ ー シ ョ ン ズ	1	1	4	未定		
エ ム ・ エ ム ・ シ ー	未公表			短大・大学合計 2		
日 野 洋 蘭 園	1	0	0	全体で1程度		
久 保 水 産	未公表			2	0	0
マスコミ						
南 日 本 放 送	0	0	5	若干名		
鹿 児 島 テ レ ビ 放 送	0	0	2	高専卒、大学卒、大学院卒 若干名		
鹿 児 島 放 送	0	0	2	1~5		
鹿 児 島 読 売 テ レ ビ	0	0	2	未定		
南 日 本 新 聞 社	0	0	3	若干名		

新卒採用計画・結果に関する主な意見

		意見
製造業	食料品	社員の高齢化もあり、若手人材の採用は必要でここ2年ほど実施済。但し、新卒採用については、高い条件提示が出来にくい状況もあり、募集される可能性が低い為、新規採用には取り組めていない 新卒者の採用がここ10年以上できていない。新卒者に対しての雇用条件の体制が整わない
	機械・金属	学校訪問やインターンの受け入れなどを行う事によって、人材の確保もそうだが、学校との関係性ができてくるように思う
	電機・電子	インターンシップや会社説明会、先輩社員との座談会等を積極的にを行い、採用ミスマッチを減らす活動を継続的に実施している
	その他製造業	会社の組織風土、価値観などを整理して、採用後にミスマッチのない環境づくりが必要だと感じている
建設業	土木	求人毎年しているが、新卒の学生の応募がない。雇用条件の大幅な見直しが必要
	総合建設	現在人員構成において中途採用者が約8割をしめている。新卒者採用を希望しているが、現実的に難しい状況である
	建築	職種的に「営業」が一番流動性が有るが、「新卒」となると未経験者で、応募自体がほぼ無い 専門業者(大工職)なので、成長に時間がかかり、成長したら独立が多い業種。果たして独立より安定収入という考えはないのか
	その他建設	自社の制度が新卒の学生には魅力がないと考えている。新卒は中途よりも応募書類から面接、採用まで細かい対応も必要であり、限られた時間と自社の制度を踏まえ新卒より中途採用に専念している
卸売業	食料品	年間休日日数を基準に判断されるのはきつい 採用試験を受験してもらえる母集団を作ることが非常に難しい 従業員数が多い企業においては、賃金の少しの見直しが大きな固定費の増加につながってしまうため、採用計画同様、今後を見据えた賃金見直しの計画は非常に重要
	建設資材	制度・福利厚生についてますます充実させる必要がある 内定辞退や給与のみで選択している傾向があり、学生優位な状況が続いている
	その他卸売	今まで高校生の採用活動は行っていなかったが、学校訪問を行い採用活動を開始した
	石油・ガス	変則勤務体系を避ける傾向があり、新卒採用は難しい
小売業	自動車	時代の変化で育成や指導に悩む先輩・上席からの声が多い 休日の増加、時間外労働時間の削減が必要
	その他小売	最低賃金の上昇による既存社員とのバランスが必要 働く環境の整備と入社後の教育の充実。新卒にこだわらない通年採用でキャリア採用も強化
	運輸・通信	新卒だけでなく中途についても応募前に会社見学を積極的に実施していき、応募への後押しや入社後のミスマッチを防ぐ 昨年に続き、母集団形成への取り組みの強化が必要だと感じる。専門人材(整備士・技術人材)採用の競争が激しく、対策が必要
その他産業	外食	基本給の底上げを実施したものの、採用数は予測を大きく下回る結果となった。景気の回復に伴い人材獲得競争が激化する中、飲食サービス業は敬遠される傾向にあり、人材不足が一層進行している。そのため、有効な対策を講じることが難しい状況にある
	サービス	従業員の平均年齢が40代と次世代の若手を取りたいが、業況が悪く定期採用が困難な状況 大手企業が初任給を大幅に引き上げ、中小企業はさらに人材確保に苦慮している