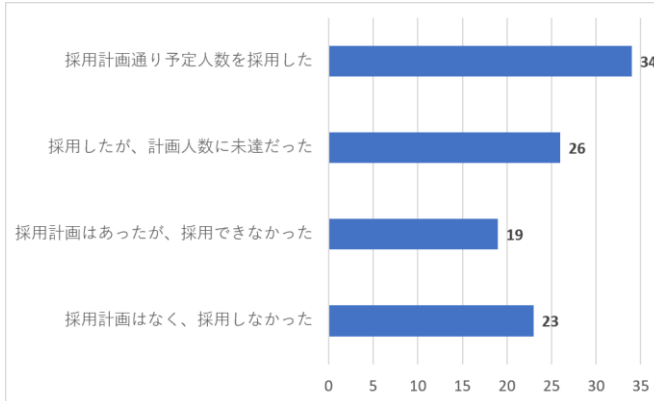


特別調査「雇用動向及び賃金改定に関する調査」（詳細）

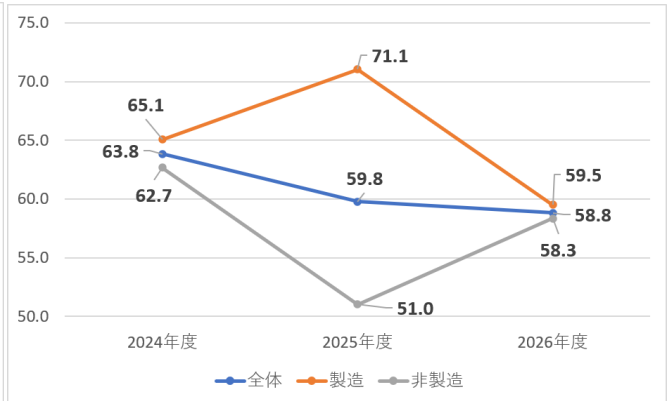
調査日：2026年5月～6月 回答数：全体102（内製造業40、内非製造業62）

1. 2026年度(2026年4月採用)の新卒者採用の有無及び2027年度(2027年4月採用)計画について

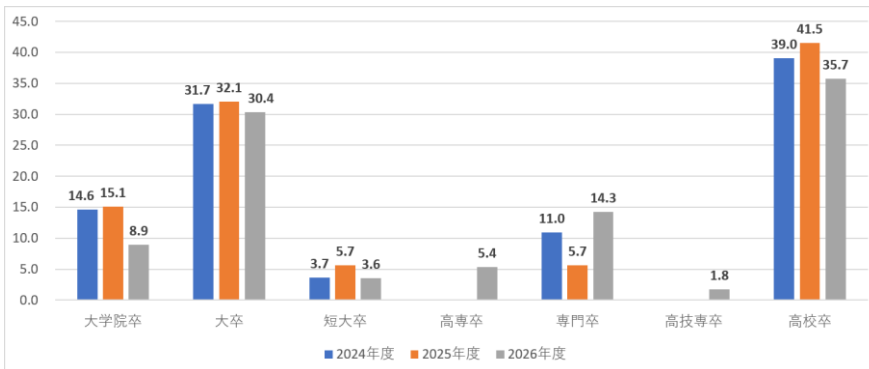
(1) 2026年4月新卒採用状況（全体）



(2) 採用した企業の割合の推移（％）



(3) ①採用した新卒の学歴（製造業）

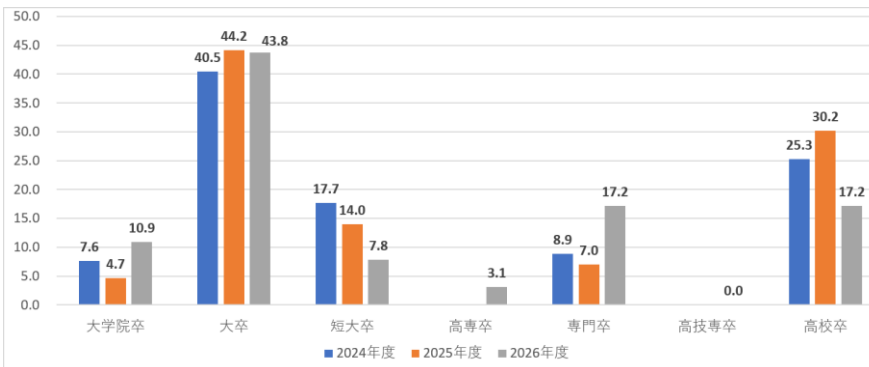


◇新卒採用全体は昨年から1.0％減少、製造業は11.6％の減少、非製造業は7.3％の増加に転じた。また、新卒採用の計画はなく、採用しなかった企業も昨年の22社から23社に増加した。

◇今年度より、採用した新卒の学歴の回答項目に「高等専門学校（高専）」と「高等技術専門学校（高技専）」の分類を追加した。「高専卒」は製造業が5.4％、非製造業は3.1％であった。「高技専卒」は製造業が1.8％、非製造業は0％であった。

◇「高校卒」は昨年度に比べて製造業が5.8％、非製造業は13％と共に大幅に減少した。「専門学校卒」は昨年に比べて製造業は8.6％、非製造業は10.2％と大幅に増加した。

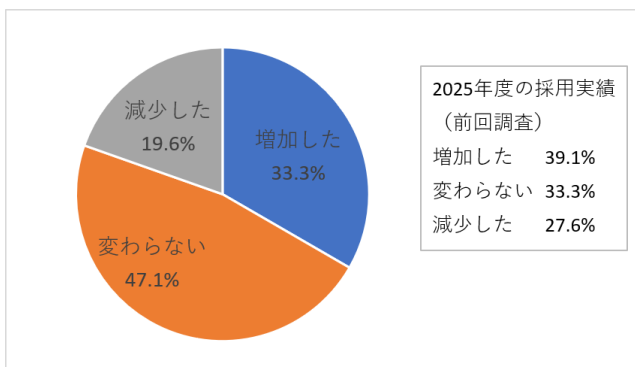
(3) ②採用した新卒の学歴（非製造業）



(4) 採用計画はあったが採用できなかった、採用計画はなく採用しなかった理由（カッコ内は回答数）

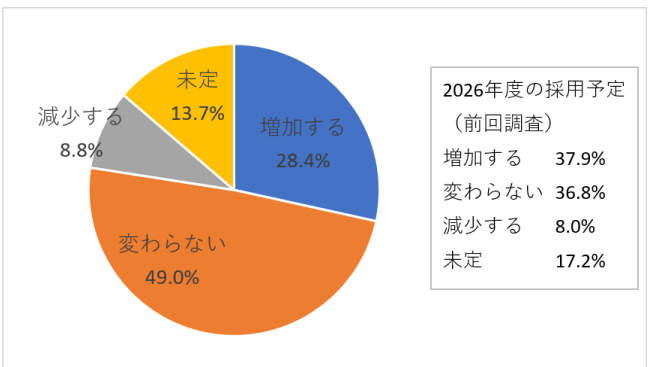
応募はあったが採用に至らなかった（2）、応募がなかった（16）、既卒採用を行った（8）、
◇その他回答：採用予定なし（9）、中途採用で対応（3）、派遣社員で対応（1）

(5) 2026年4月の採用実績（昨年度比較）



2025年度の採用実績
(前回調査)
増加した 39.1%
変わらない 33.3%
減少した 27.6%

(6) 2027年度の採用予定（今年度比較）



2026年度の採用予定
(前回調査)
増加する 37.9%
変わらない 36.8%
減少する 8.0%
未定 17.2%

（６）高卒採用における複数応募制

- ・複数応募制を理由とした内定辞退の有無（高卒採用活動を実施している45事業所が回答、カッコ内は回答数）

内定辞退があった（１）

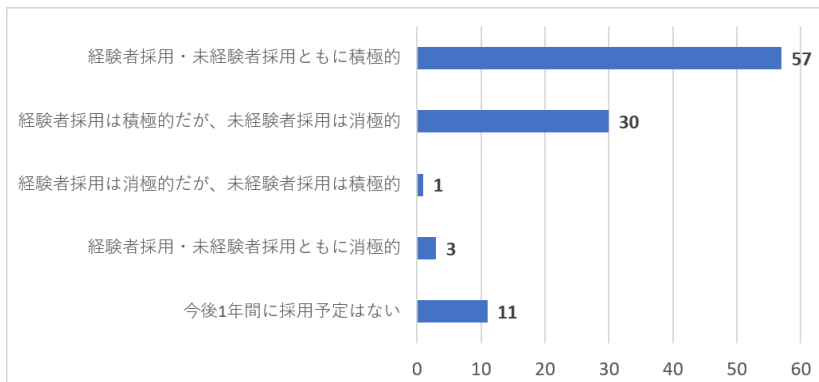
内定辞退はなかった（３９）

指定校求人のため複数応募制を理由とした内定辞退はなかった（５）

多くの高校生は初期段階で志望先を１社に厳選し、単一企業への受験に集中している。自由な併願を活かした「滑り止め」的な行動は、一般的な大卒採用に比べて非常に少ない傾向がある。

（７）中途採用

- ・2026年度の中途採用の方針



- ・中途採用する目的（カッコ内は回答数）

即戦力（専門性の高い人材）（４８）

欠員補充（４６）

事業計画に基づく体制強化（３２）

組織の活性化（２３）

新たな知見の導入（１３）

その他（２）

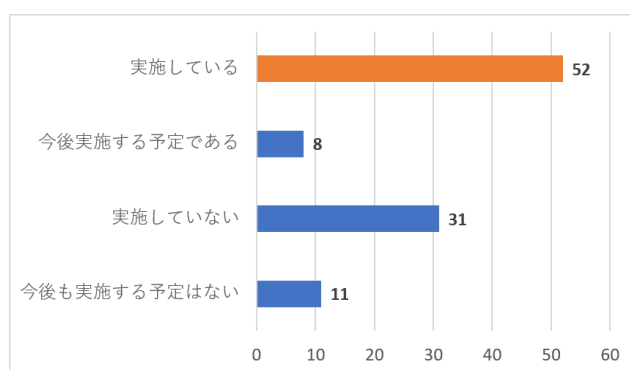
新卒採用の厳しさを背景に、中途採用へ注力する会員企業が全体の8割を超えている。具体的な目的は「即戦力・専門人材の獲得」および「欠員補充」の2つに回答が集中する結果となった。

（８）採用活動全般（新卒採用・中途採用）の課題及び改善についてのご意見（自由回答）※一部

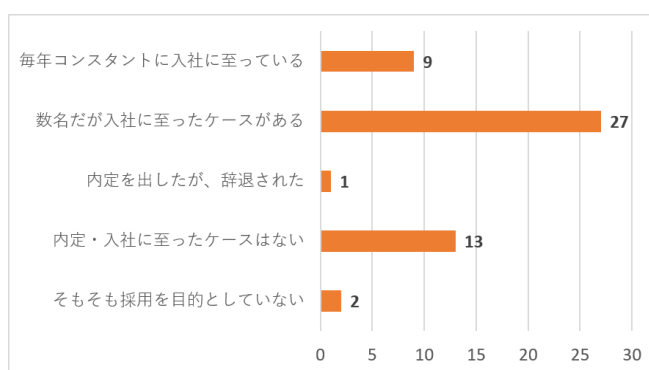
◇飲食業界は人手不足が深刻、特に中小は給与・休日数・福利厚生の実施度において不利な面があり人材確保が難しい。◇高校新卒採用について複数応募を可能とする制度へ変更となったが、弊社では、併願での応募は不可とした。◇採用競争力を確保するために一定水準以上の給与提示が必要となる一方、既存社員の処遇との間にギャップを生じさせ、内部不満につながる。◇就職氷河期世代を含む40～50代層にもターゲットを広げ、採用活動を行っている。◇中途採用は応募はあるものの、募集要件とFIXする人材の応募がない。◇製造業への応募に非常に苦戦をしている。企業説明会や学校説明会には機会があれば積極的に参加している。◇勤務地限定志向により、転勤の有無が採用の障害となっている。その為、転勤の有無による雇用区分を設けているが、ローカル限定者が増えている。◇退職した元社員に復職希望があれば、積極的に選考して復職に繋がるケースが増えてきている。新卒や中途よりも、勝手を知っている分、即戦力があり、仕組みを整えていきたい◇求人仲介業者の見直し。

2. インターンシップの動向について

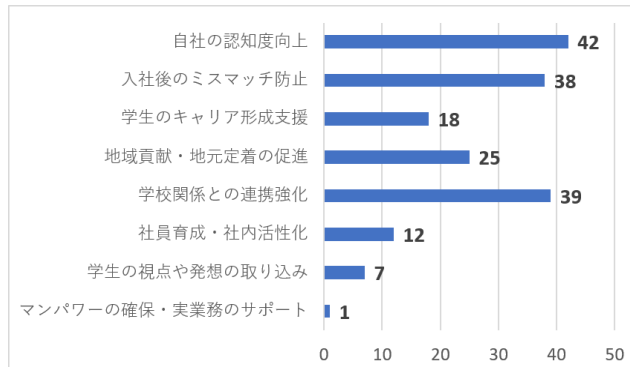
（１）インターンシップの実施状況



（２）インターンシップ参加者の入社（内定）の有無



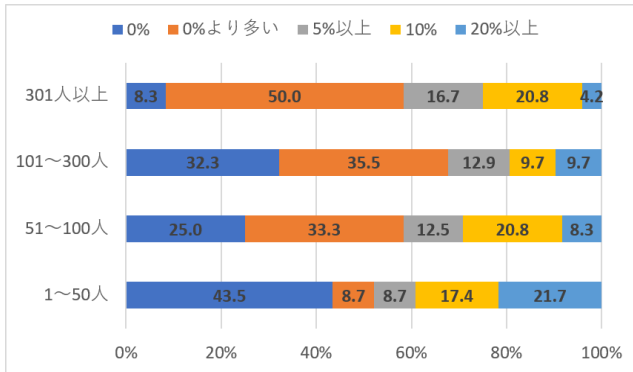
（３）インターンシップを実施する主な目的



本調査におけるインターンシップの実施状況を見ると、回答企業の半数が既に導入しており、新卒採用における重要な施策として定着している。インターンシップ参加者の入社（内定）状況に関しては、参加者から実際の内定獲得や入社へと繋がっているケースが多く、早期の優秀層囲い込みやマッチングにおいて一定の成果を上げていることが伺える。また、インターンシップを実施する主な目的については、「自社への理解促進や魅力付け」だけでなく、総じて、単なる就業体験の場にとどまらず、「地域貢献・地元定着の促進」や「学校関係との連携強化」といったアプローチとしてインターンシップが強く意識されていることがデータから示された。

3. 近年の雇用動向

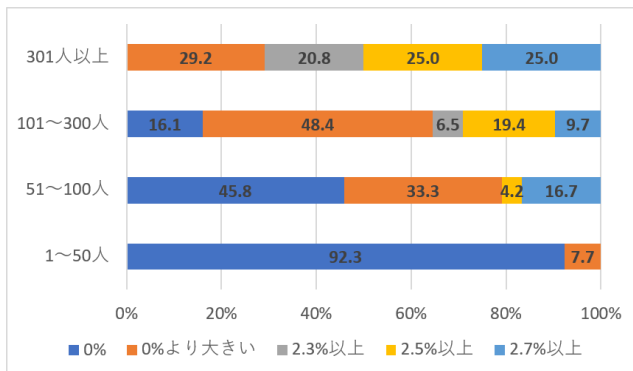
(1) 従業員規模別女性管理職割合(%)



(2) 女性活躍の推進へのご意見(一部)

- ・女性の正社員数が圧倒的に少なく、管理者を希望する人がいない。
- ・既婚子育て世代における配偶者の家庭責任の分担。
- ・女性だからと言った特別枠のようなものではなく、公正平等な取り扱いにある。但し、女性ならではの特性に関しては、制度的に配慮している。特に子育てや家事などへの男性の関わりを推進するなど、専業主婦を持つ男性社員の優位性への対策を検討している。
- ・制度整備だけでなく、育児・介護等と両立しながら継続勤務できる職場環境づくりが重要。管理職層においては、柔軟な働き方の推進が課題だと考えている。
- ・女性管理職候補者への教育システムと国の補助が必要。
- ・女性特有の病気に関するセミナー等社外講師を招き実施。
- ・子の看護休暇、育児時短等の柔軟性を持たせた働き方の推進等。

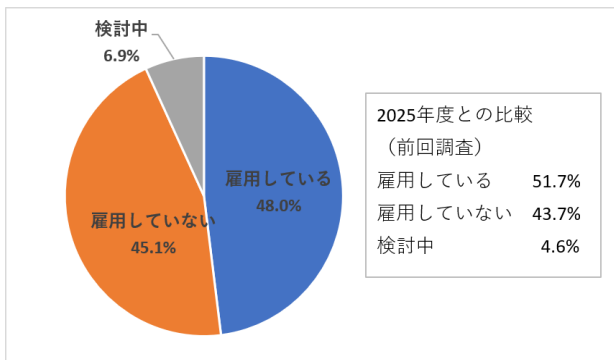
(3) 従業員規模別障がい者雇用の割合(%)



(4) 障がい者雇用へのご意見(一部)

- ・製造業という業種柄、現場への配置は難しい。
- ・障害の特性を深く追求して学びその後に雇用を進めて行きたい。
- ・各支援施設、学校(近隣の県立高校)との連携。
- ・障がい者に担っていただく仕事の選定に苦慮している。
- ・障がい者雇用については、雇用率達成だけでなく、本人特性に応じた業務設計や受け入れ体制整備が重要。現場理解や業務切り出しに課題を感じる場面がある。
- ・受け入れ態勢が整えば、大きな戦力である。障がい者自身が働きやすい環境を整備する必要があるが、身体障がい者用の設備を整えるのは資金的に無理がある。
- ・業務の中から障がい者に担当させる業務の切り出しが難しい。
- ・障がい者の方の受け入れに際し、障害の度合いや、性格、どのような仕事内容であれば就業可能か、判断することがなかなか難しい。

(5) 外国人労働者の雇用状況

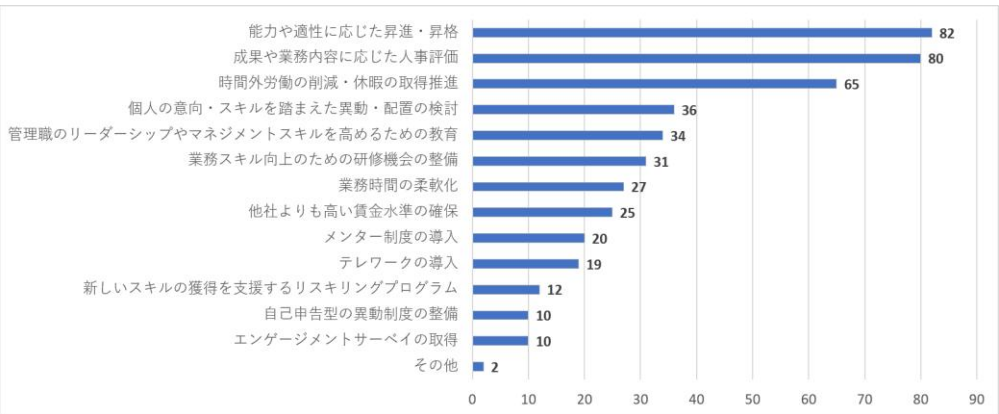


(6) 外国人労働者雇用へのご意見(一部)

- ・一人前に現場で頑張ってもらうには、時間と労力がかかる。
 - ・日本語教育や生活支援、定着支援の重要性を感じている。制度理解を深めながら、長期的な育成・キャリア形成を前提とした受け入れ体制整備が必要。
 - ・間接部門では数年でキャリアアップ、キャリアチェンジで転職される方が多く、また、言葉の壁によるコミュニケーションの不足も生じている。現業部門での外国人労働者は定着傾向となっています。
 - ・建築の元請け企業で、日本語の読み書きのレベルが必要。専門工事なら覚える言葉の範囲も狭いが、総合建設業で官公庁工事があると語学の壁は相当高い。
 - ・生まれた環境(国)で性格も形成されているため、指導者はその持ち味を生かせるように教育しなければならない。
- 日本語向上への外部支援が外国人労働者住居周辺であれば有難い。

4. 人材確保の取り組み・賃金動向

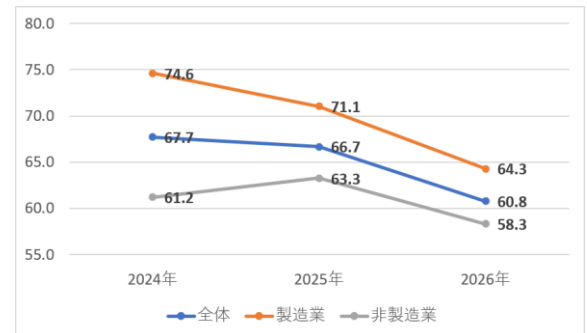
(1) 人材定着に向けた取り組み（複数回答可）



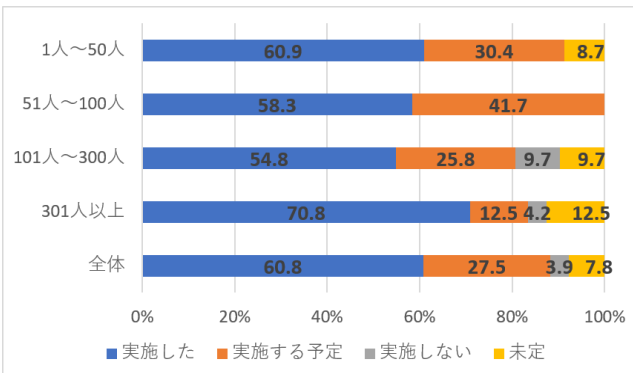
(2) 仕事と育児・仕事と介護に関するご意見（一部）

- ・健康経営に関連して推進検討。
- ・積立有給休暇制度を新たに導入。
- ・個々の家庭事情を可能な限り共有することが必要である。
- ・少人数の体制の中では周囲の社員への負担増は否めず、会社としては調整や周囲の納得度を高める制度作りに苦慮している。
- ・周囲の理解や業務フォロー体制の構築が重要。特に人員不足下では、現場負担との両立が課題だと考えています。
- ・弊社就業規則の変更及び育児・介護休業制度の従業員への案内及び育児・介護休業取得の為の社内申請用紙のアナウンスを実施。

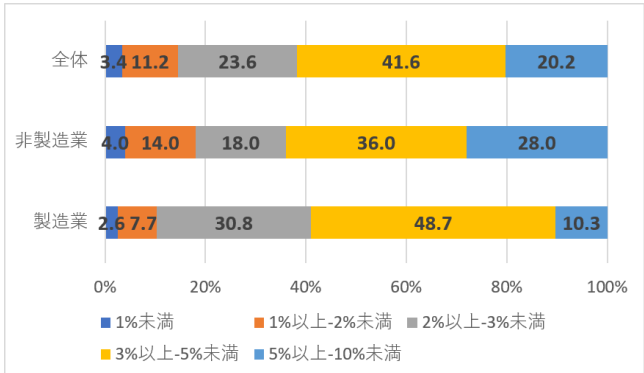
(3) 賃金改善を実施した企業の割合 (%)



(4) 賃金改定の実施状況 (%)



(5) 年収ベースでの改善率の推移 (%)



以上

■会員企業の皆さま、ご多忙の中、アンケートのご回答にご協力いただき誠にありがとうございました。