

静岡県における 「新卒者採用の実態調査」及び 「就職活動時の実態調査」 集計結果報告

静岡県内の経済5団体（静岡県経営者協会、静岡県商工会議所連合会、静岡県商工会連合会、静岡県中小企業団体中央会、静岡県中小企業家同友会）と大学ネットワーク静岡（現：ふじのくに地域・大学コンソーシアム、23大学等）とが立ち上げた『しずおか産学就職連絡会』が、県内企業の大卒新卒者採用と大卒の若手社員の就職活動時の実態を調査いたしました。

調査の趣旨

経済活動の平常化にともない就職活動、採用活動が大きく変わる中、内定を獲得できる学生と獲得できない学生の2極化傾向がより顕著になってきている。一方、中小企業では、若手人材の確保ができず、計画予定人数を採用できない状況が続いている。こうした「一部学生の就職難」と「中小企業の採用難」が同居する中、「満足できる就職活動」と「満足できる採用活動」を実現するためのポイントを明らかにし、就職・採用のミスマッチ解消に向けた改善策提言の資料としていく。

調査要領

■調査対象

企業側・・・静岡県内企業の経営者もしくは人事担当者

従業員側・・・静岡県内企業に勤務する2025年4月入社の4年制大学卒・大学院卒の新卒正規従業員

■調査期間

2025年4月18日～5月11日

■調査方法

企業側・・・静岡県内1,000社（無作為抽出）の企業に対し調査依頼文を郵送し、WEBサイトにて回答

従業員側・・・上記対象企業に従業員調査票を郵送（総数1,680通）。該当する従業員がWEBサイトにて回答

■有効回答数

企業側・・・291サンプル（有効回答率 29.1%）

【属性】従業員数：49名以下30.2%、50～99名28.5%、100～299名22.7%、300名以上18.6%

業種：製造業30.9%、建設業9.3%、卸売・小売業17.9%、サービス業36.1%、その他5.8%

従業員側・・・124サンプル（有効回答率 7.4%）

【属性】性別：男性62.1%、女性37.9%

卒業した大学の所在地：静岡県内84.7%、静岡県外15.3%

専攻分野：文系51.6%、理系33.9%、どちらともいえない14.5%

※集計結果については、小数点以下第2位を四捨五入して表記しているため、合計が100%にならない場合がある。

<調査に関する問い合わせ先>『しずおか産学就職連絡会』事務局
公益財団法人 就職支援財団 担当：鈴木 TEL 054-271-3111

I. 今年度調査の全体総括	 P3
II. 2025年3月卒者の採用活動について	 P4-5
III. 2025年3月卒者の就職活動について	 P5-7
IV. 採用・就職におけるインターンシップの影響について	 P8-9
V. 2026年3月卒者の採用活動について	 P10

調査結果データについて、図表タイトル後方の()内に表記された“企業”は企業側への「新卒者採用の実態調査」、 “従業員”は従業員側への「就職活動時の実態調査」を示している。

<調査結果全体の総括>

■企業側の採用活動

厳しい採用環境が続く。採用計画人数の未充足率が昨年に引き続き6割を超えた。

2011年の調査開始以来はじめて採用計画人数の未充足率が6割を上回った昨年に引き続き、今年も6割を上回った(P4-図表3)。1人も採用できなかった企業が昨年に引き続き全体の2割を超えたこと(P4-図表1)や、半数以上の企業が採用活動全般について「大変厳しかった」と感じていること(P5-図表6)から、企業側の採用環境の厳しさがうかがえる。充足率や採用活動全般の印象から、とくに卸売・小売業が厳しい状況にあるように見える。このような厳しい状況に対応すべく活動の早期化が顕著になっている。面接の実施時期(P10-図表28)、内定出し(予定含む)の時期(P10-図表28)は前年よりも明らかに早期化している。おそらく首都圏企業の早期化、インターンシップ等からの採用ルートの定着が静岡企業の活動の早期化に影響を及ぼしていると考ええる。

■新卒者側の就職活動

就職活動の早期化が顕著に～ 全体の3割弱が大学3年春から活動を開始した。

業界や会社、仕事について調べ始めた時期は「大学3年春」が3割弱と最も多くなった(P6-図表8)。選考を受け始めた時期は前年圧倒的に多かった「3年生3月」の割合が低下し、「3年8月以前」が増加して同じ割合になった(P6-図表10)。最初に内定を獲得した時期については、「最終学年の4月以前」が5割弱と最も多くなっており(P6-図表11)、就職活動の早期化が顕著になっている。上述の通り、企業の採用活動の早期化およびインターンシップ等からの採用ルートの定着が、学生の就職活動の早期化に繋がっていると考ええる。

■インターンシップ等の実施・参加状況と採用・就職への影響

インターンシップ等からの採用・就職ルートが定着してきた。採用、入社への繋がりを意識してか、企業のインターンシップ等の複数日開催が増加傾向にある。

インターンシップ等に参加した学生からの応募率、インターンシップ等に参加した学生の入社はともに増加した(P8-図表18、P8-図表19)。新卒者側から見ても、インターンシップ等に参加した企業への応募、入社した会社のインターンシップ等の参加はともに増加している(P9-図表24、P9-図表25)。インターンシップ等から採用・就職に繋がるルートが定着してきたと言える。インターンシップとして認められ、学生情報を選考に使用できる5日間開催のものや2日間の開催のものが増加しているのは、インターンシップ等から採用に繋げることを意識していると考ええる。

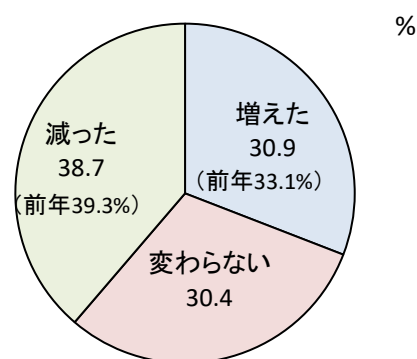
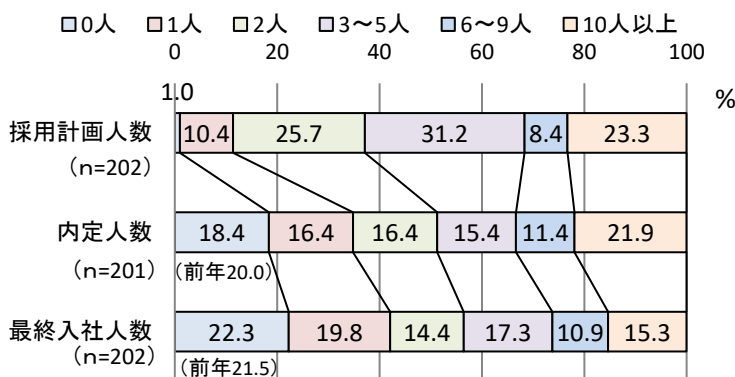
<今後について>

今年の調査では就職活動、採用活動の早期化が顕著になった。学生の企業情報入手社数や応募社数などの活動量は年々減少していること(P5-図表7)、まだ企業研究や志向の整理が未成熟な3年生の春から活動開始のピークとなることから、地方の中小企業など学生にとって馴染みのない企業は発見されにくい状況になっている。採用計画人数の未充足率が6割を超えるなど、厳しい新卒採用環境の中、さらに学生から発見されにくい状況になることで、今後も厳しい状況が続くことが予想できる。大学3年生の春から就職への意識が強まることを考えると、大学3年生に向けてアピールを続けるだけでは状況は改善できない。これまで伝えている通り、大学1、2年生といかに接触できるかが重要になる。オープンキャンパスやキャリア教育などで1、2年生を迎え入れることは有効だと思うが、情報を届けることは難しいのではないかと。情報を届けるために様々な手段を検討する必要がある。例えば大学1、2年生が参加するイベントがあれば積極的に参加することをお勧めする。例えそこから採用に繋がらなくても、大学1、2年生の志向を理解することができれば、採用フローや自社の制度などを見直すヒントになるかもしれない。我々就職支援財団でも1、2年生と地元企業が接触できる機会を積極的に開催していきたいと考えている。

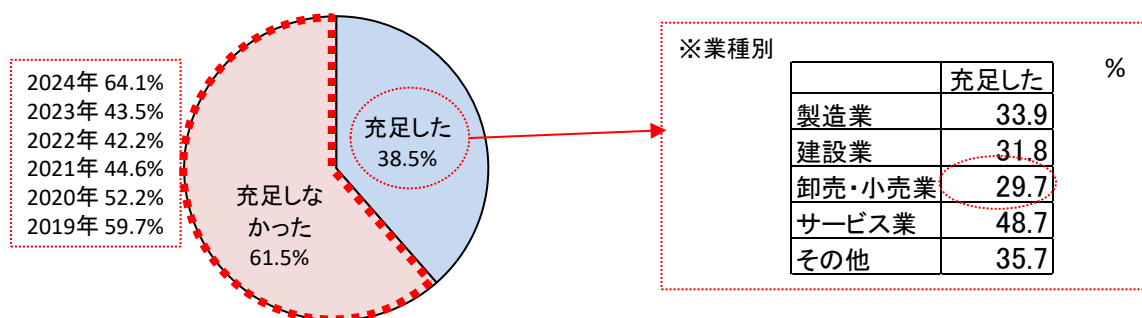
Ⅱ. 2025年3月卒者の採用活動について

- ・最終入社人数が「0人」の企業が22%と、もっとも多い割合となっている(図表1)。
- ・前年と比較した入社人数は「減った」が39%で最も多い。一方「増えた」企業は31%と続くが、前年を2ポイント下回っている(図表2)。
- ・採用計画人数が充足できなかった企業の割合は62%で2011年の調査開始以来もっとも高い数値であった前年に次ぐ数値となっている。業種別では卸売・小売業が充足率が最も低く、3割を下回っている(図表3)。
- ・県外大学生から応募があった企業は64%で前年と同程度となっている。応募数は前年と比較して「減った」企業の割合が22%で前年を8ポイント上回っている(図表4)。
- ・Iターン者から応募があった企業は69%で前年を5ポイント下回っている。応募数は前年と比較して「減った」企業の割合が20%で前年を6ポイント上回っている(図表5)。
- ・新卒者採用活動全般の印象は、「大変厳しかった」が55%で最も多く前年を7ポイント上回っている。従業員規模別では規模が小さくなるにつれて「大変厳しかった」割合が増加している。業種別では卸売・小売業が「大変厳しかった」割合が76%ともっとも高くなっている(図表6)。

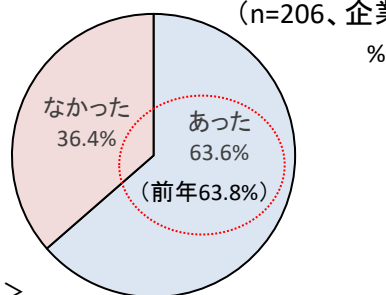
(図表1)採用計画人数・内定人数・最終入社人数(企業) (図表2)前年と比較した入社人数(n=204、企業)



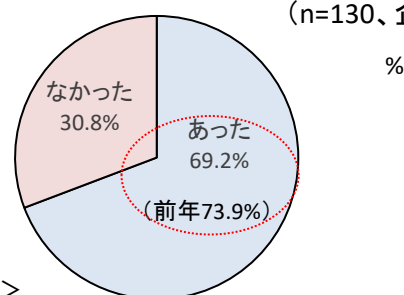
(図表3)採用計画人数の充足状況(n=205、企業)



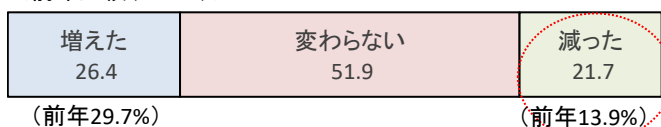
(図表4)県外大学生からの応募の有無と前年比較(n=206、企業)



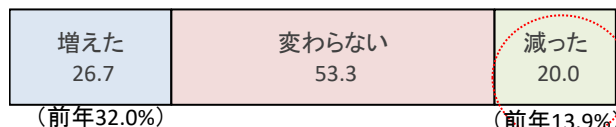
(図表5)Iターン者からの応募の有無と前年比較(n=130、企業)



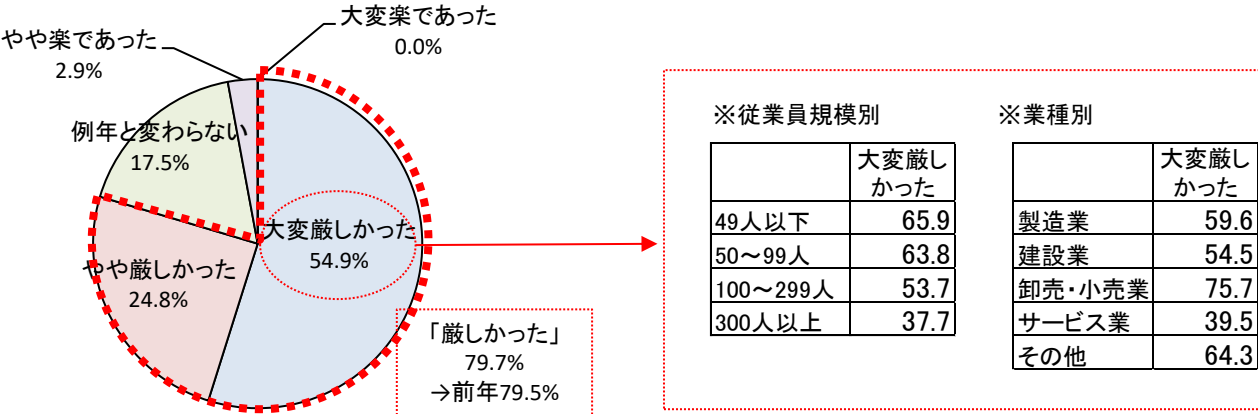
<前年比較(n=129)>



<前年比較(n=90)>



(図表6)新卒者採用活動全般の印象 (n=206、企業)

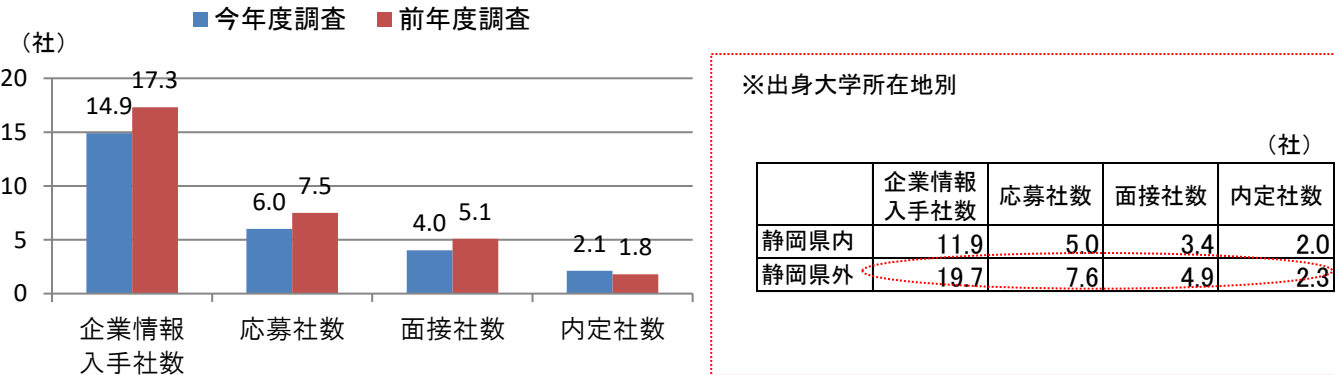


Ⅲ. 2025年3月卒者の就職活動について

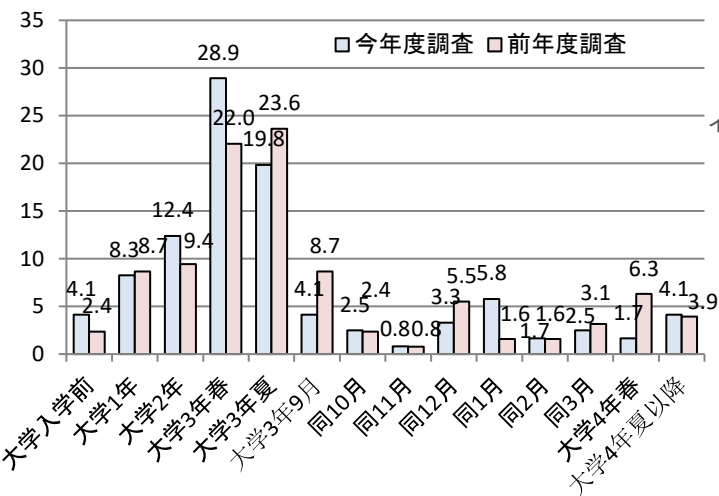
1. 就職活動状況と満足度

- ・「企業情報入手社数」、「応募社数」、「面接社数」と全てのプロセスで前年数値を下回っている。出身大学所在地別に見ると、県外大学出身者が全てのプロセスで県内大学出身者の数値を上回っている(図表7)。
- ・業界や会社、仕事について調べ始めた時期は「大学3年生春」が29%と最も多くなっている(図表8)。
- ・企業の選考情報入手先は「就職サイト」「企業説明会」「インターンシップ参加企業からの案内」という順になっている(図表9)。
- ・選考を受け始めた時期は「3年8月以前」と「3年3月」が14%で最も多くなっている(図表10)。
- ・最初に内定を獲得した時期で割合が多いのは「最終学年の4月以前」が48%で最も多くなっている。最終学年の6月までに内定をもらった学生の割合は7割を超えている(図表11)。
- ・就職活動を終えた時期は、「最終学年の5～6月」が35%と最も多いが、前年数値を5ポイント下回っている。次に多いのが「最終学年の4月以前」で28%となっている(図表12)。
- ・就職活動自体の満足度は、「80点以上」の高満足度の割合が5割を超え、前年を10ポイント上回っている。点数の平均値は、前年よりも3ポイント増加している(図表13)。

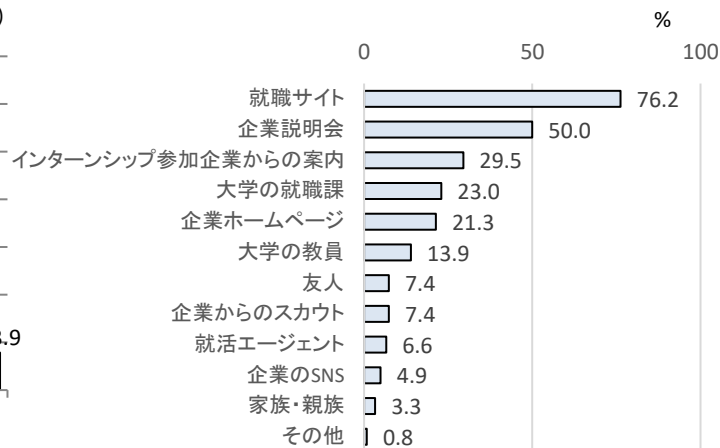
(図表7)平均活動量と内定獲得社数 (n=122～123、従業員)



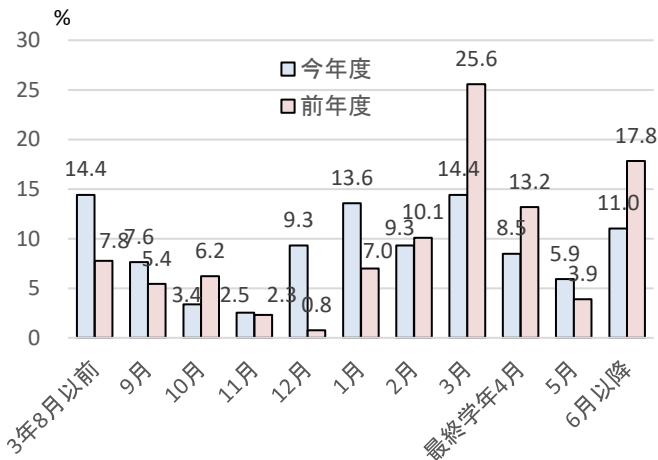
(図表8) 業界や会社、仕事について調べ始めた時期
(n=121、従業員)



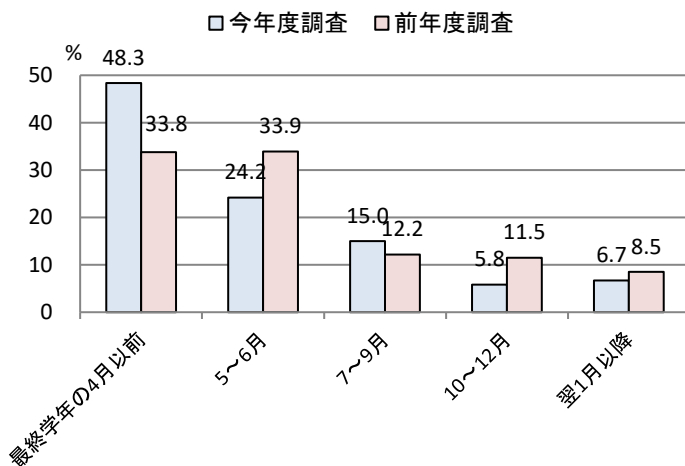
(図表9) 企業の選考情報入手先 (n=122、従業員)



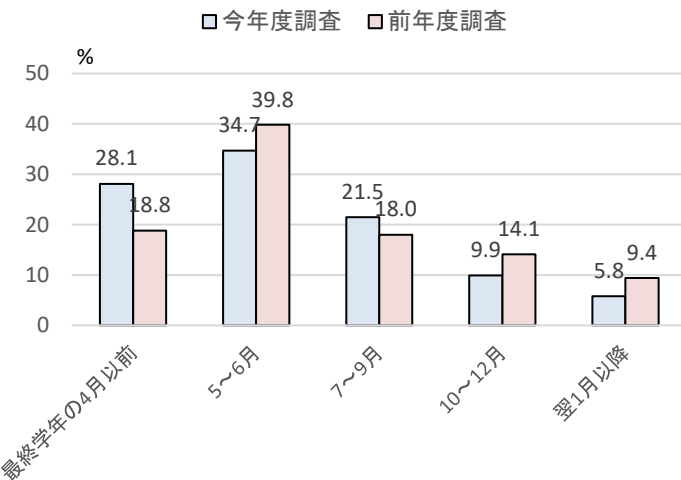
(図表10) 選考を受け始めた時期 (n=118、従業員)



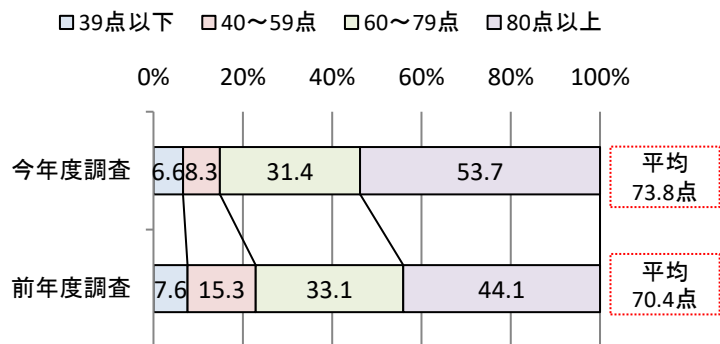
(図表11) 最初に内定を獲得した時期 (n=120、従業員)



(図表12) 就職活動を終えた時期 (n=121、従業員)



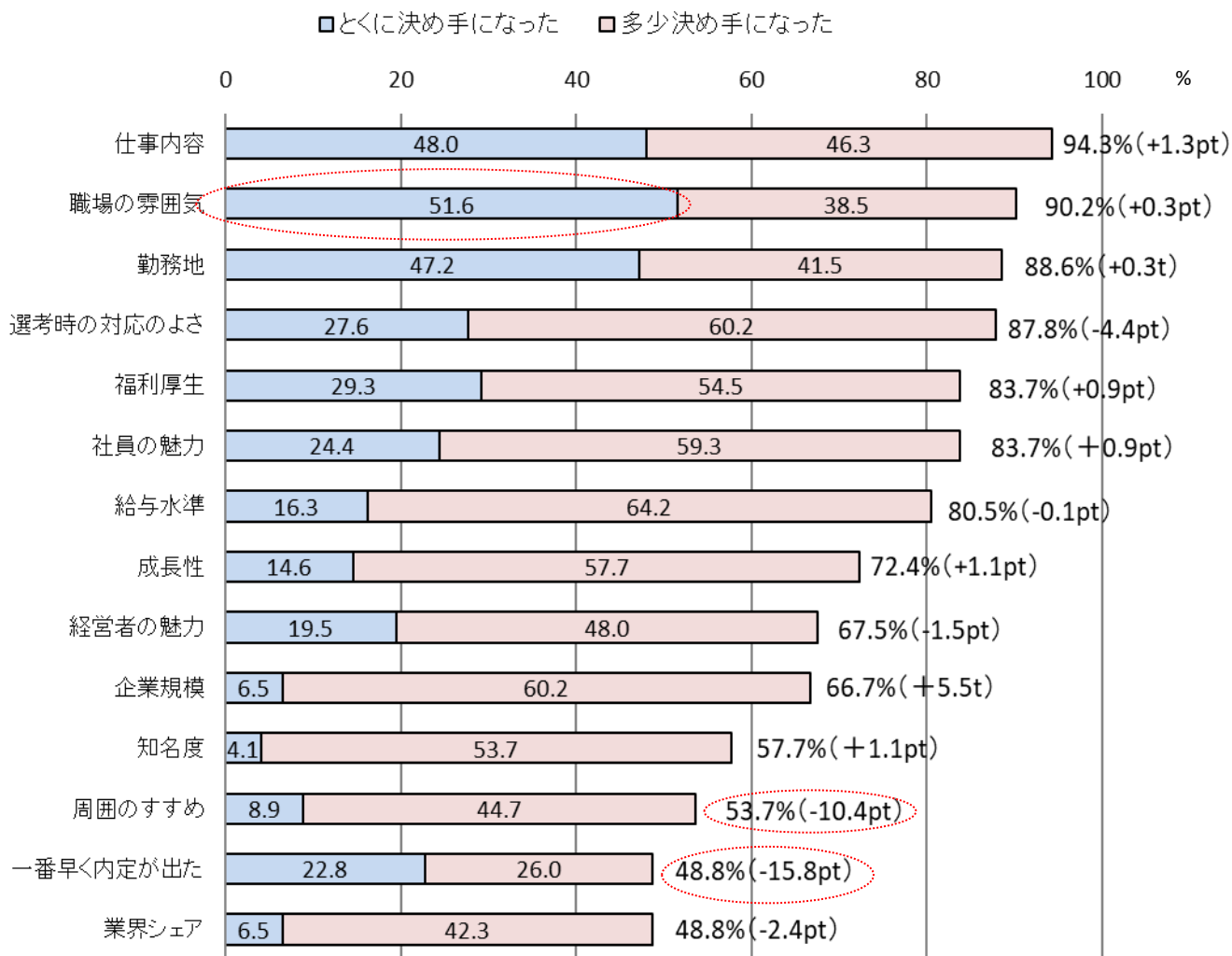
(図表13) 就職活動自体の満足度 (n=121、従業員)



2. 就職先企業決定の決め手

・就職先企業決定の決め手は、「仕事内容」が最も多く、前年数値を1ポイント上回っている。とくに決め手になった割合が最も多いのが「職場の雰囲気」で52%となっている(図表13)。前年と比較して10ポイント以上減少しているのは「1番早く内定が出た」と「周囲のすすめ」となっている。

(図表14) 就職先企業を決めた際の決め手となったもの(n=122~123、従業員)

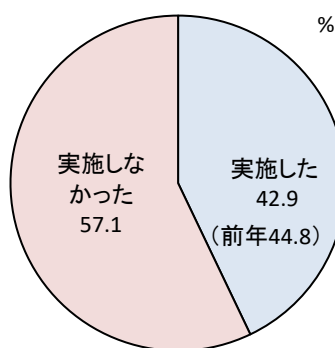


IV. 採用・就職におけるインターンシップ等の影響について

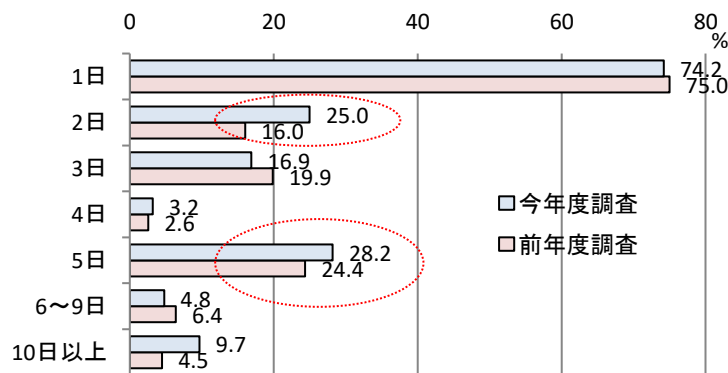
1. 企業側の実施状況

- ・インターンシップ等を実施した企業の割合は43%で前年を2ポイント下回っている(図表15)。
- ・インターンシップ等の実施期間は、「1日」が74%と最も多いが、前年を1ポイント下回っている。2番目に多いのは「5日」、3番目に多いのが「2日」となり、いずれも前年の数値を上回っている(図表16)。
- ・インターンシップ等の参加学生へ選考の案内をした企業の割合は88%で前年よりも11ポイント上回っている(図表17)。
- ・インターンシップ等の参加学生から応募があった企業の割合は74%で前年よりも8ポイント上回っている(図表18)。
- ・今年度入社者の中に、インターンシップ等の参加者がいる割合は58%で、前年数値を3ポイント上回っている(図表19)。その割合は従業員規模が大きくなるに従い割合が高くなっている。業種別では、「製造業」が入社者がいる割合が47%と最も低くなっている。

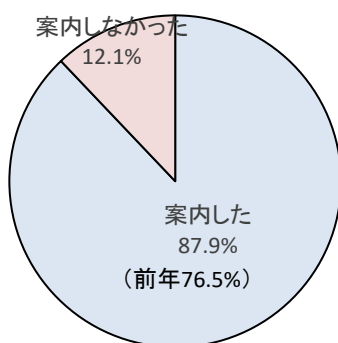
(図表15) インターンシップ等の実施状況 (n=289)



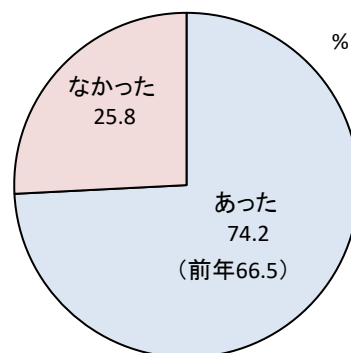
(図表16) インターンシップ等の実施期間 (n=124、複数回答)



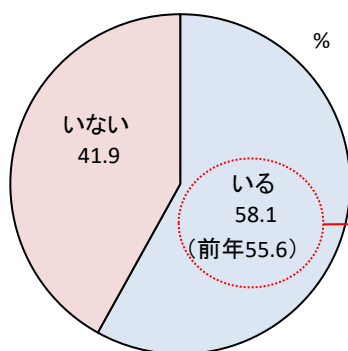
(図表17) 参加学生への選考案内の有無 (n=124)



(図表18) 参加学生からの応募の有無 (n=124)



(図表19) 参加学生の入社の有無 (n=124)



※従業員規模別

	いる	%
49人以下	38.9	
50～99人	42.4	
100～299人	55.6	
300人以上	78.3	

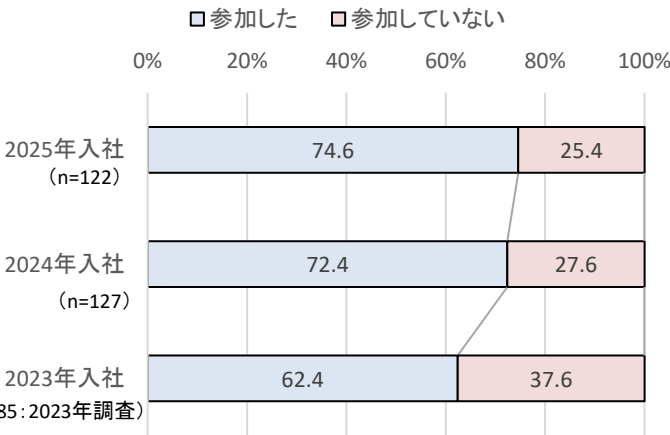
※業種別

	いる	%
製造業	46.9	
建設業	68.8	
卸売・小売業	60.9	
サービス業	59.1	
その他	66.7	

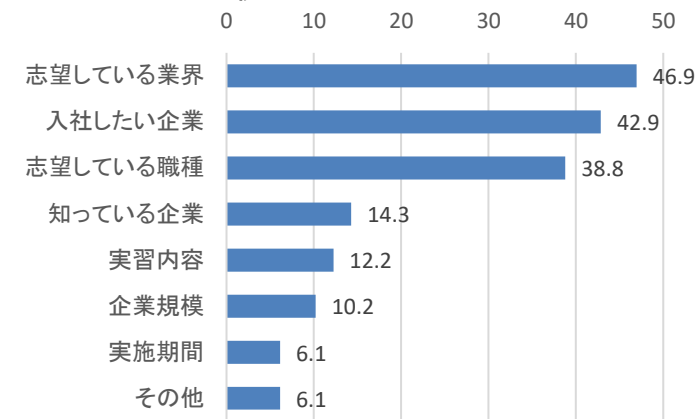
2. 新卒者側の参加状況

- ・インターンシップ等に参加した新卒者は75%で前年入社者の数値を2ポイント上回っている(図表20)。
- ・インターンシップ等へ参加する際にとくに重視したモノは、「志望している業界」「入社したい企業」「志望している職種」の順になっている(図表21)。
- ・インターンシップ等の選考を受けたことのある割合は33%。静岡県外大学出身者では4割を超えている(図表22)
- ・インターンシップ参加社数は「5社以上」の割合が30%と最も多い。平均参加社数は4.7社で、前年の平均3.9社を上回っている(図表23)。
- ・インターンシップに参加した企業の選考に応募した割合は、78%で前年を4ポイント上回っている(図表24)。
- ・現在入社している会社のインターンシップに参加している新卒者の割合は57%で、前年よりも14ポイント増加している(図表25)。

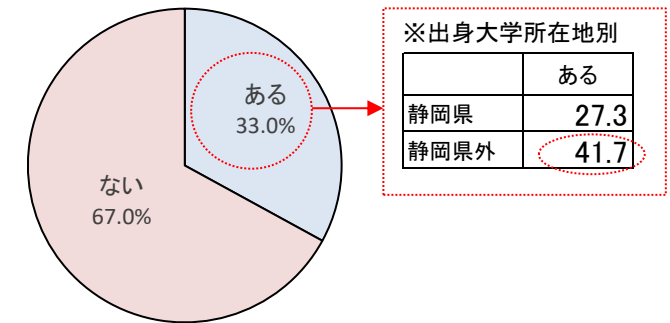
(図表20)インターンシップ等への参加状況



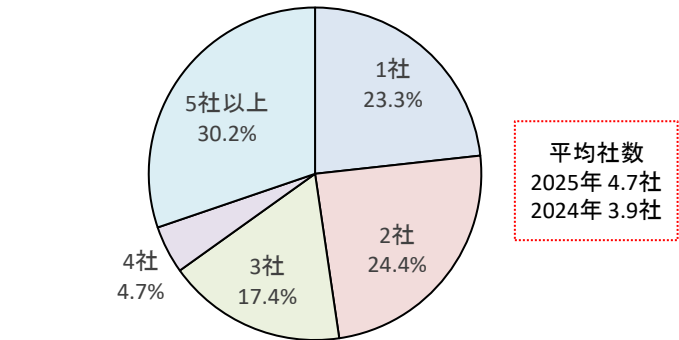
(図表21)インターンシップ等へ参加する際にとくに重視したもの (n=49、複数回答) %



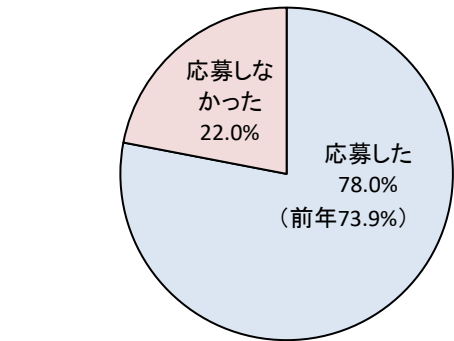
(図表22)インターンシップ等の選考経験の有無 (n=91)



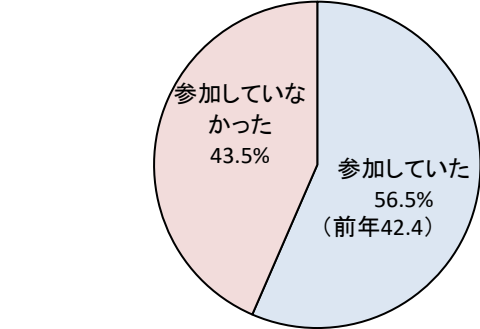
(図表23)インターンシップ等の参加社数 (n=86)



(図表24)参加企業への応募の有無 (n=91)



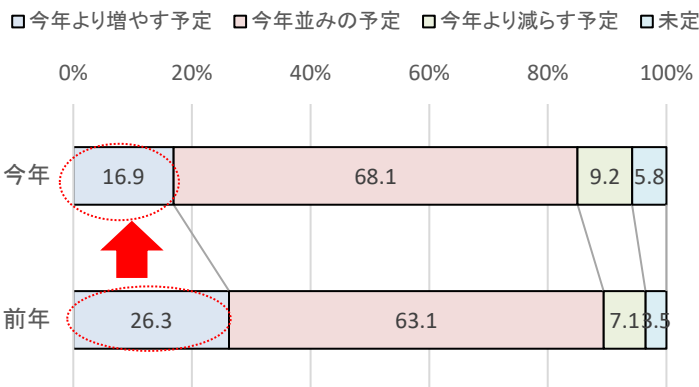
(図表25)入社した会社のインターンシップ参加の有無 (n=92)



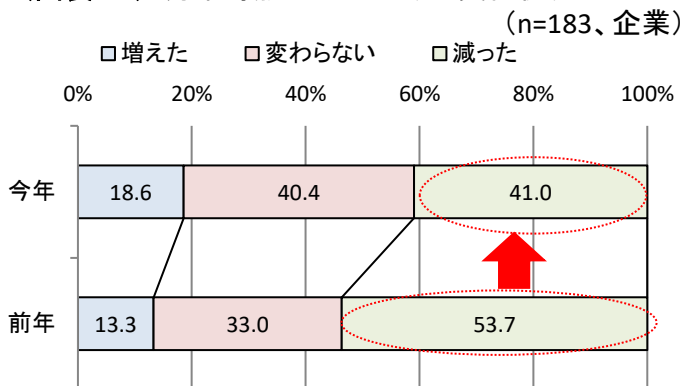
V. 2026年3月卒者の採用活動について

- ・採用予定数を「増やす予定」とした企業は17%だが前年よりも9ポイント減少している(図表26)。
- ・4月末時点でのエントリー受付状況は、エントリー数が「減った」企業の割合が41%と最も多いが、前年よりも13ポイント下回っている(図表27)。
- ・面接の実施(予定含む)時期は、「2025年3月」が26%で最も多く、次いで「2024年12月以前」となっている(図表28)。
- ・内定出し(予定含む)の時期は「2024年6月以降」が32%で最も多い。「2024年12月以前」は12%で前年よりも10ポイント増加している(図表29)。
- ・人材確保のために制度や初任給等を見直した企業は7割。具体的には給与(初任給)の増額が最も多かった(図表30)。

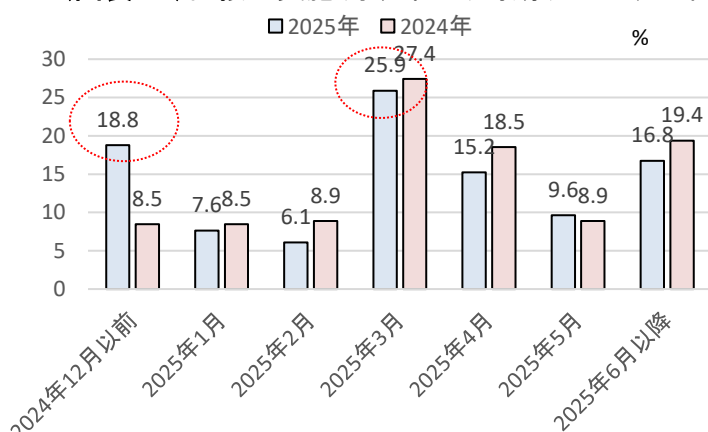
(図表26) 2026年3月卒者の採用予定数(n=207、企業)



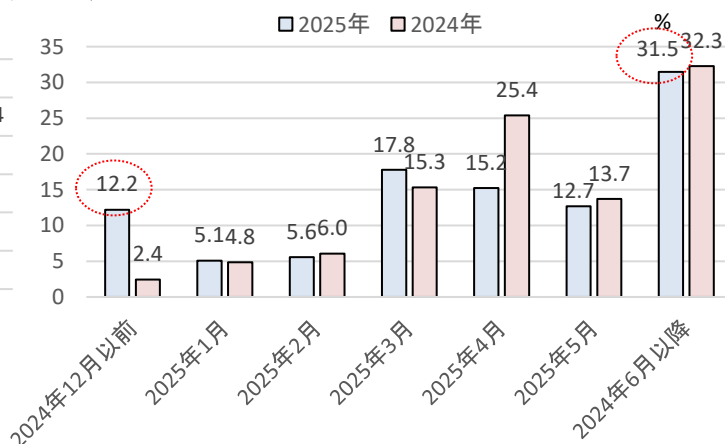
(図表27) 4月末時点でのエントリー受付状況



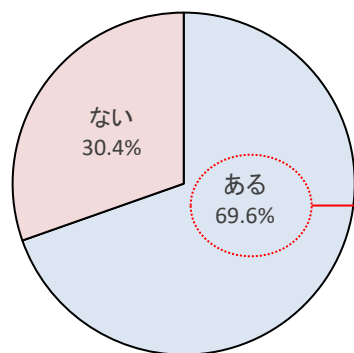
(図表28) 面接の実施(予定含む)時期(n=197、企業)



(図表29) 内定出し(予定含む)の時期(n=197、企業)



(図表30) 人材確保を目的とした制度、初任給等の見直しの有無(n=204、企業)



<見直しの具体的内容 n=135、自由記述>

