

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新卒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2026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

2026年4月17日～5月10日

■調査方法

企業側・・・静岡県内900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2,700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・・・308サンプル (有効回答率 34.2%)

【属性】従業員数: 49名以下27.3%、50～99名23.4%、100～299名29.5%、300名以上19.8%

業種: 製造業29.5%、建設業12.3%、卸売・小売業20.5%、サービス業33.4%、その他4.2%

従業員側・・・126サンプル (有効回答率 4.7%)

【属性】卒業した大学の所在地: 静岡県内51.6%、静岡県外48.4%

専攻分野: 文系54.8%、理系33.3%、どちらともいえない11.9%

※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. 2026年3月卒者の採用活動について P4-5
III. 2026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等の影響について P8-9
V. 2027年3月卒者の採用活動について P10
VI. AIの活用状況について 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

厳しい採用状況が続く～採用計画人数の未充足企業の割合が3年連続で6割超え

県内企業の新卒採用は、前年より厳しさがやや和らいだものの、依然として厳しい状況が続いている。採用活動を「厳しかった」とする企業は8割弱にのぼり(P5-図表6)、採用計画人数を充足できなかった企業も3年連続で6割を超えた(P4-図表3)。最終入社人数が0人の企業は前年を5ポイント上回る27%に達しており(P4-図表1)、厳しい状況がうかがえる。

■新卒者側の就職活動

就職活動の早期化の傾向が続く

新卒者の就職活動は、活動量が減少する(P5-図表7)一方で、早期化がいつそう進んでいる(P6-図表10、図表11)。その中で企業選択では、勤務地や待遇に加え、会社の雰囲気、選考時の対応、社員の印象など、実際に接して感じる要素がより重視されている(P7-図表13)。限られた機会の中で納得感を得られる企業かどうかを見極めるために様々な要素を検討している様子が見える。

■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は採用・就職へ与える影響が強まっている

インターンシップ等は、企業・新卒者の双方にとって引き続き重要な接点となっている。企業側では実施率が前年を上回り(P8-図表14)、入社者に参加経験者が含まれる割合は前年よりも減少したものの5割を超えている(P8-図表18)。一方、新卒者側ではインターンシップに参加した学生のうち、入社した会社のインターンシップに参加していた割合が7割弱に達しており(P9-図表24)、就職先の決定に与える影響は一段と強まっているようだ。学生が参加先選びで重視する項目として「実習内容」が4割弱を占めていることにも注目したい(P9-図表20)。業界や企業の知名度だけでは差別化しにくい中、内容の充実が応募や採用につながる重要な鍵となりそうだ。

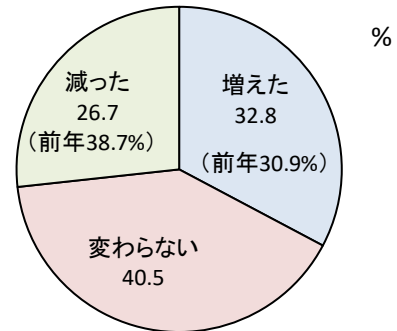
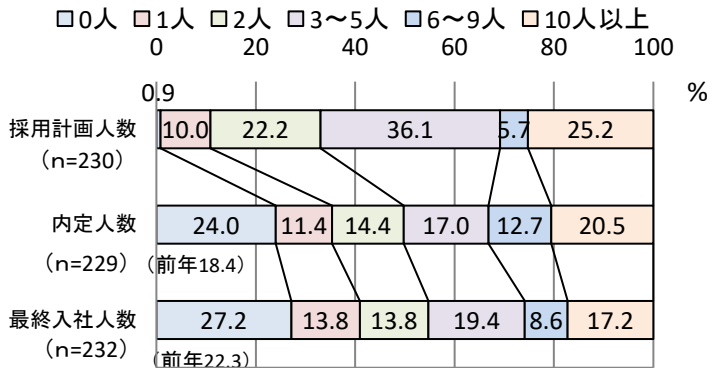
<今後について>

次年度の採用も、今年度同様に厳しい状況が続くことが予想される。学生の就職活動は早期化が定着しており、企業には募集開始後の対応だけでなく、より早い段階での接点づくりが求められる。特にインターンシップ等は、実施の有無だけでなく内容の充実が重要であり、企業理解の促進やミスマッチ防止に直結する。学生が企業選びに際に「会社の雰囲気」や「社員の魅力」を重視していることを踏まえると、業務体験に加えて社員との接点を持つ機会を設けることも効果的ではないか。また、AI活用では企業側と新卒者側に差が見られ(P10-図表27、図表28)、今後は企業側も様々な対応を検討していく余地がありそうだ。

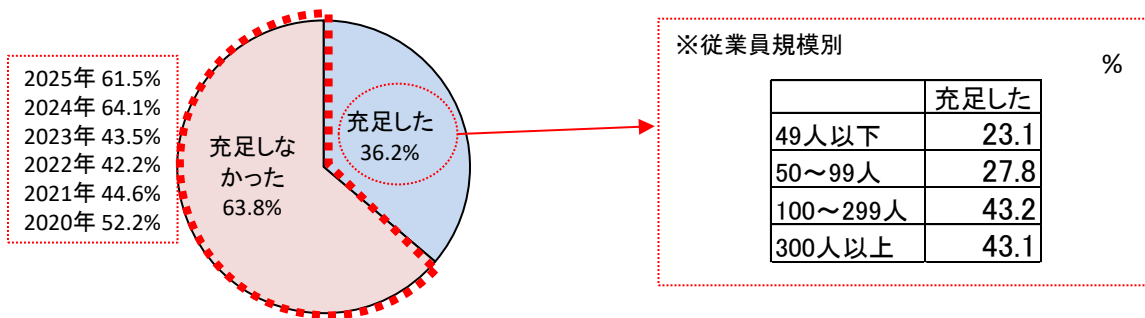
II. 2026年3月卒者の採用活動について

- ・最終入社人数が「0人」の企業が27%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「変わらない」が41%で最も多い。「増えた」企業は前年を2ポイント上回り、「減った」企業は前年を12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64%で2011年の調査開始以来もっとも高い数値であった2024年調査に次ぐ数値となっている。従業員99人以下の企業では、充足率が3割に届いていない(図表3)。
- ・県外大学生から応募があった企業は59%で前年よりも4ポイント下回っている。応募数は前年と比較して「増えた」企業の割合が29%で前年を3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70%で前年を1ポイント上回っている。応募数は前年と比較して「増えた」企業の割合が33%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51%で最も多い。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。業種別では製造業が「大変厳しかった」割合が57%でもっとも高くなっている(図表6)。

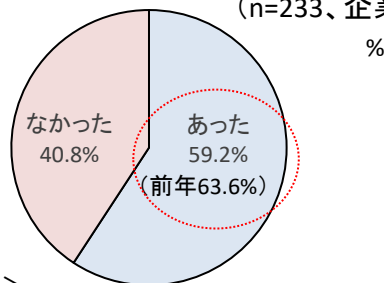
(図表1)採用計画人数・内定人数・最終入社人数(企業) (図表2)前年と比較した入社人数(n=232、企業)



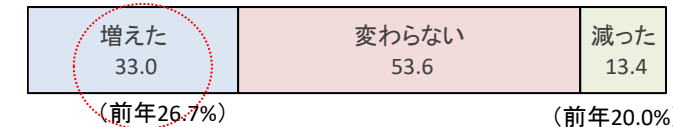
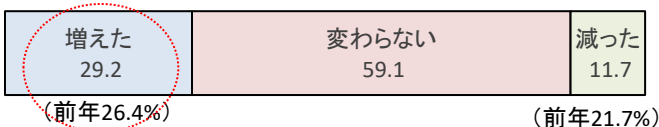
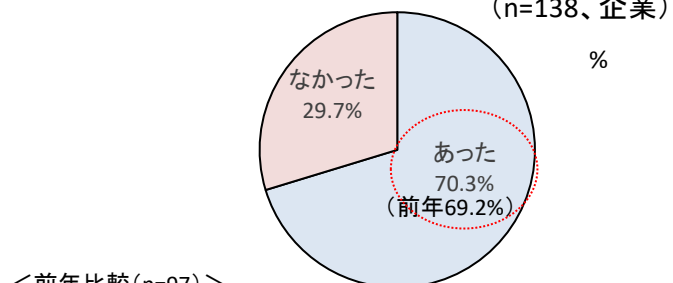
(図表3)採用計画人数の充足状況(n=232、企業)



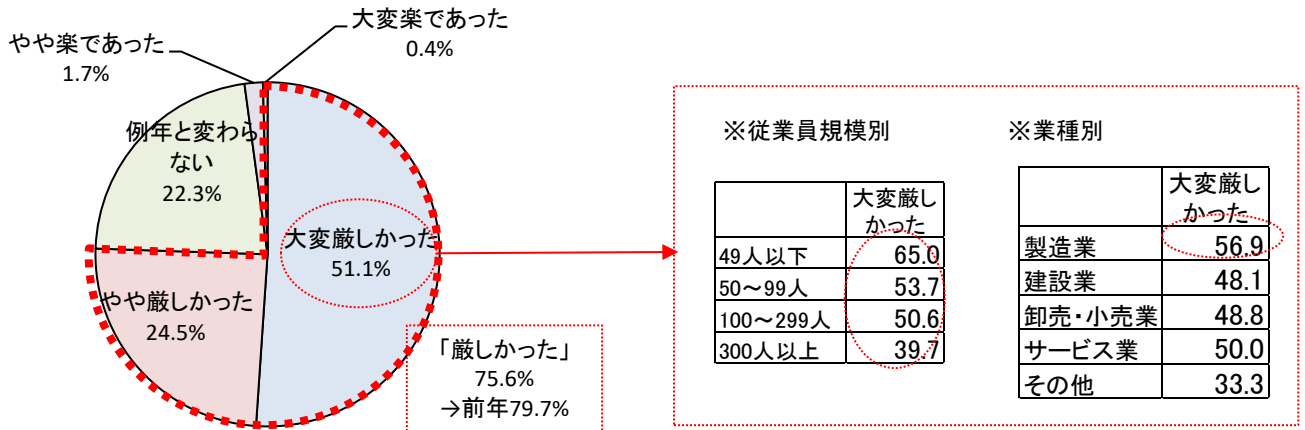
(図表4)県外大学生からの応募の有無と前年比較(n=233、企業)



(図表5)Iターン者からの応募の有無と前年比較(n=138、企業)



(図表6) 新卒者採用活動全般の印象 (n=233、企業)

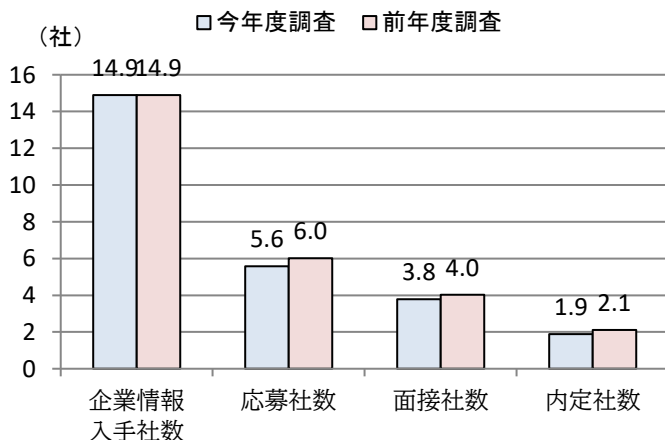


Ⅲ. 2026年3月卒者の就職活動について

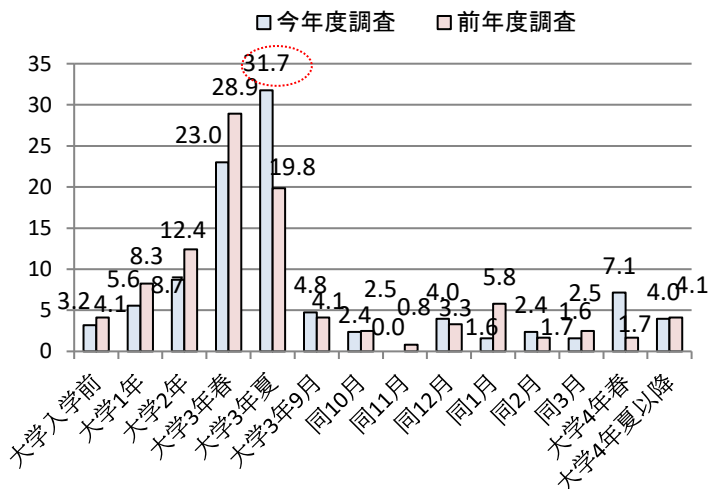
1. 就職活動状況と満足度

- ・「企業情報入手社数」以外の「応募社数」、「面接社数」は前年数値を下回っている(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年生夏」が32%と最も多くなっている(図表8)。
- ・選考を受け始めた時期は「3年3月」が16%で最も多くなっている(図表9)。
- ・最初に内定を獲得した時期は「最終学年の4月以前」が50%で最も多くなっている。最終学年の6月までに内定を獲得した新卒者の割合は7割を超えている(図表10)。
- ・就職活動を終えた時期は、「最終学年の4月以前」が36%と最も多く、前年数値を8ポイント上回っている。次に多いのが「最終学年の5～6月」で30%となっている(図表11)。
- ・就職活動自体の満足度は、「80点以上」の高満足度の割合が57%で、前年を3ポイント上回っている。点数の平均値は、前年よりも1ポイント増加している(図表12)。

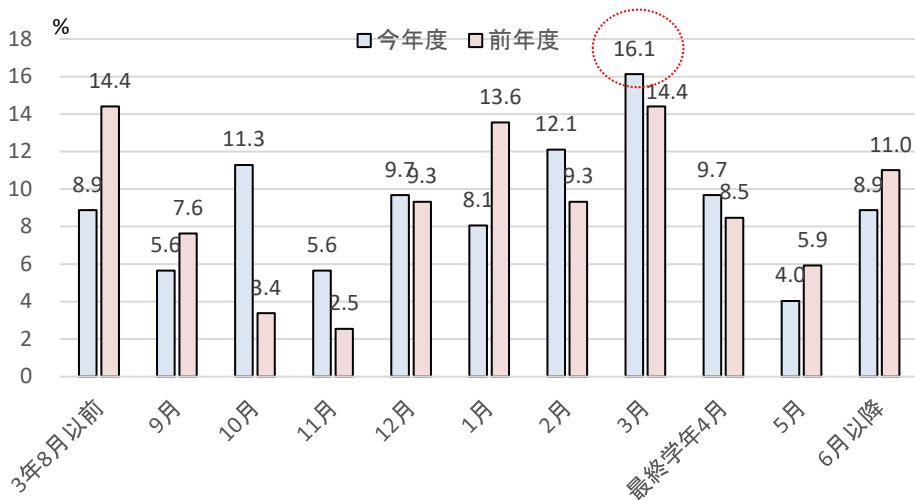
(図表7) 平均活動量と内定獲得社数 (n=123～125、従業員)



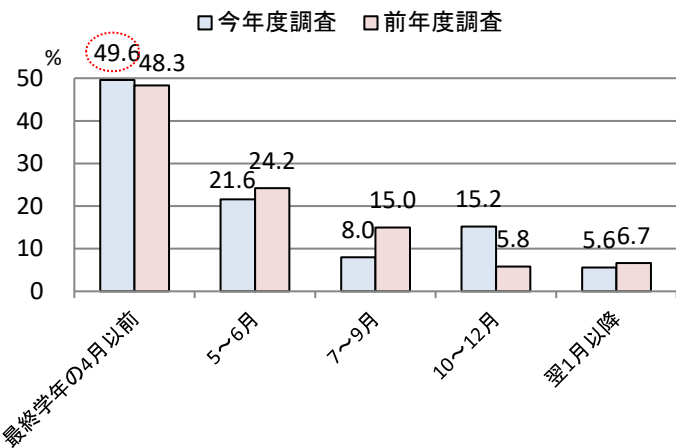
(図表8) 業界や会社、仕事について調べ始めた時期 (n=126、従業員)



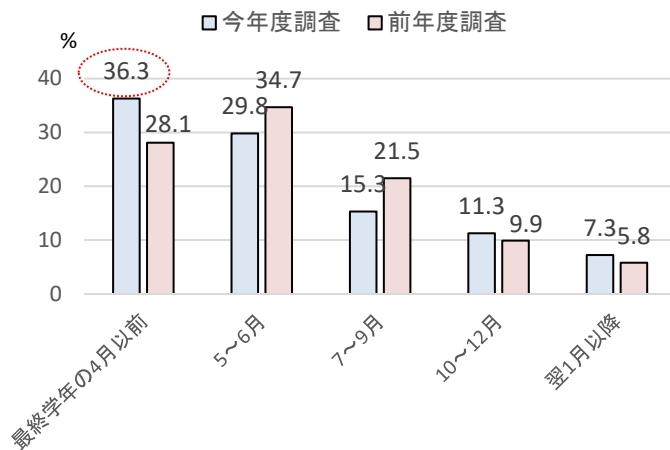
(図表9) 選考を受け始めた時期 (n=124、従業員)



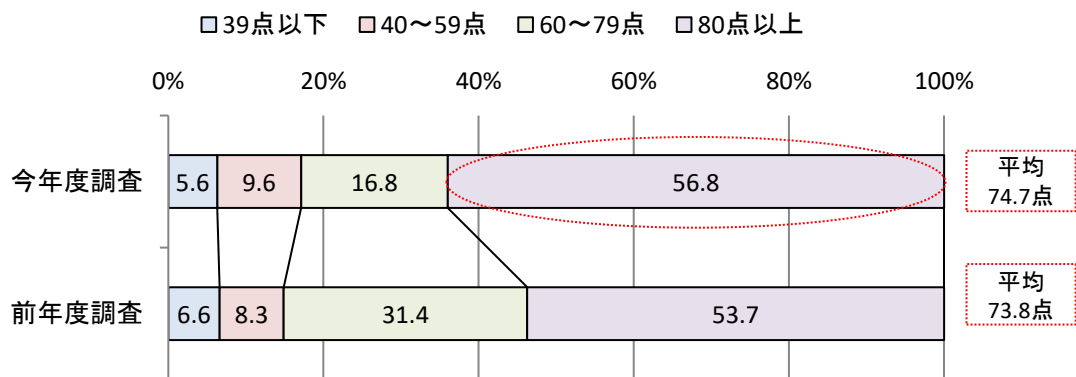
(図表10) 最初に内定を獲得した時期 (n=125、従業員)



(図表11) 就職活動を終えた時期 (n=124、従業員)



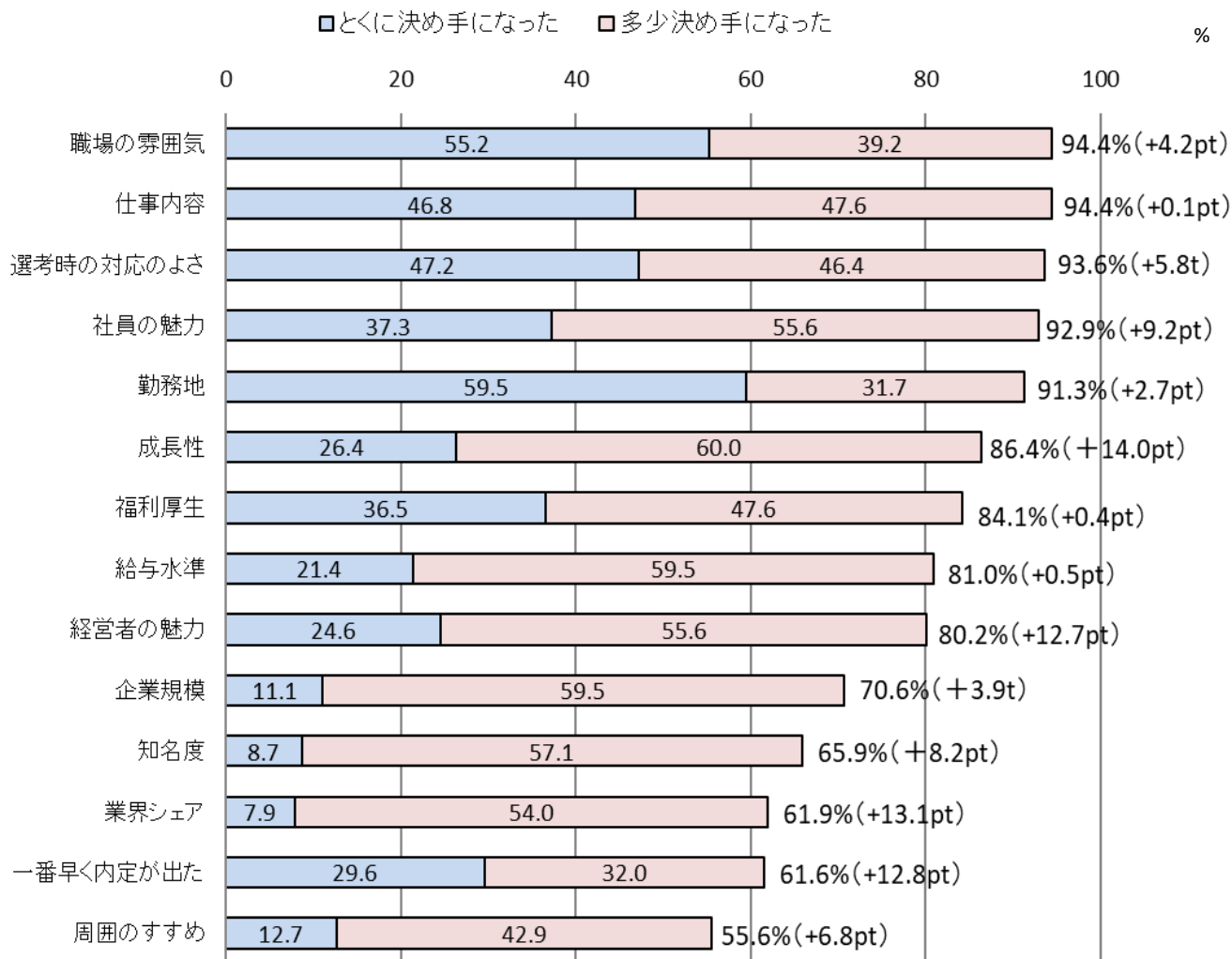
(図表12) 就職活動自体の満足度 (n=111、従業員)



2. 就職先企業決定の決め手

・就職先企業決定の決め手は、「職場の雰囲気」が最も多く、前年数値を4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「勤務地」で59%となっている(図表13)。2011年の調査開始以来「社員の魅力」が「勤務地」を上回っている。前年と比較して最も増加の割合が高かったのは「成長性」となっている。

(図表13) 就職先企業を決めた際の決め手となったもの(n=125~126、従業員)

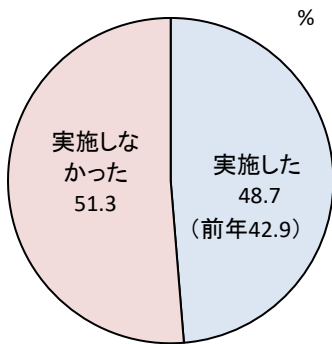


IV. 採用・就職におけるインターンシップ等の影響について

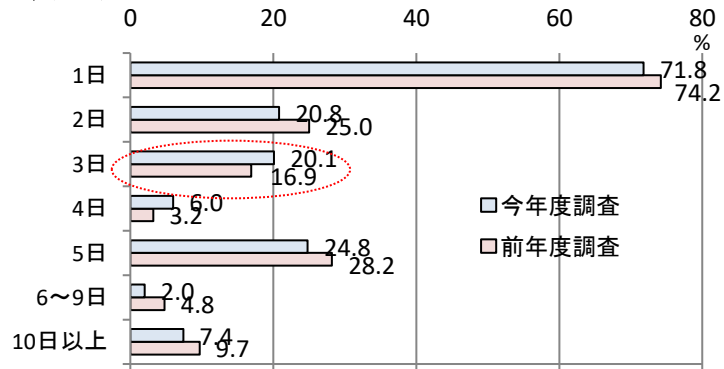
1. 企業側の実施状況

- ・インターンシップ等を実施した企業の割合は49%で前年を6ポイント上回っている(図表14)。
- ・インターンシップ等の実施期間は、「1日」が72%と最も多いが、前年を2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」となっている(図表15)。
- ・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81%で前年よりも7ポイント下回っている(図表16)。
- ・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66%で前年よりも8ポイント下回っている(図表17)。
- ・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52%で、前年数値を6ポイント下回っている(図表18)。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、「サービス業」と「卸売・小売業」が入社者がいる割合が5割を超えている。

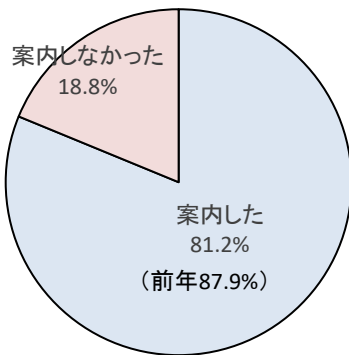
(図表14) インターンシップ等の実施状況 (n=308)



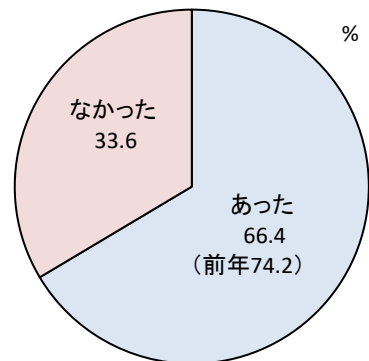
(図表15) インターンシップ等の実施期間 (n=149、複数回答)



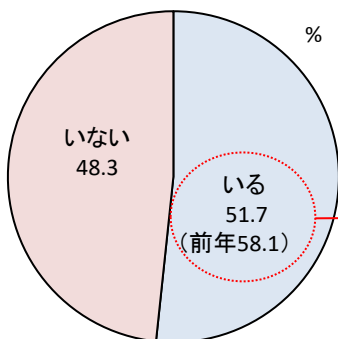
(図表16) 参加学生への選考案内の有無 (n=149)



(図表17) 参加学生からの応募の有無 (n=149)



(図表18) 参加学生の上社の有無 (n=149)



※従業員規模別

従業員規模	いる (%)
49人以下	10.0
50~99人	35.7
100~299人	51.0
300人以上	78.0

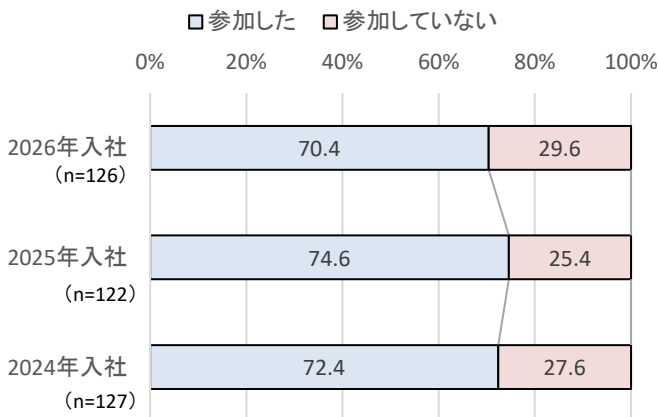
※業種別

業種	いる (%)
製造業	47.7
建設業	36.8
卸売・小売業	52.2
サービス業	56.4
その他	75.0

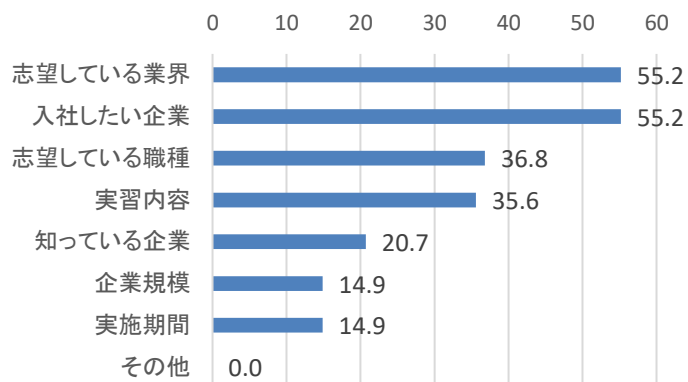
2. 新卒者側の参加状況

- ・インターンシップ等に参加した新卒者は70%で前年入社者の数値を4ポイント下回っている(図表19)。
- ・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」「実習内容」の順になっている(図表20)。
- ・インターンシップ等の選考を受けたことのある割合は30%。静岡県外大学出身の方が選考を受けたことのある割合が高くなっている(図表21)。
- ・インターンシップ参加社数は「5社以上」の割合が28%と最も多い。平均参加社数は3.9社で、前年の平均4.7社を下回っている(図表22)。
- ・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、82%で前年を4ポイント上回っている(図表23)。
- ・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69%で、前年よりも13ポイント増加している(図表24)。

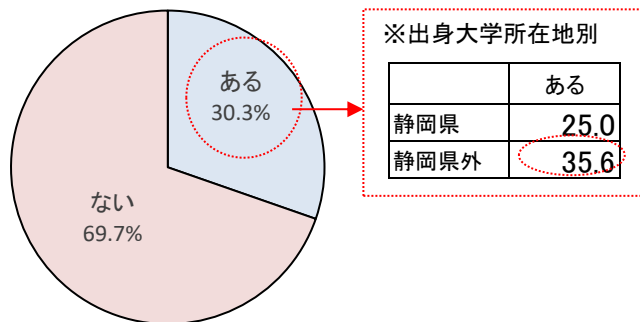
(図表19) インターンシップ等への参加状況



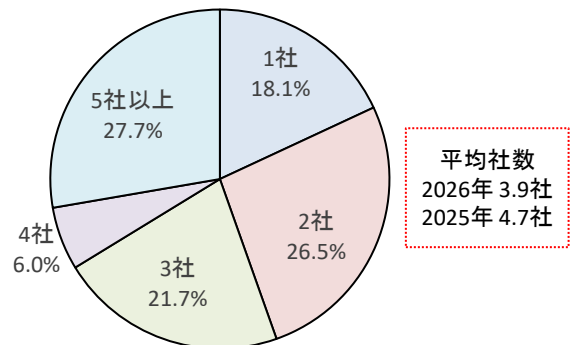
(図表20) インターンシップ等へ参加する際にとくに重視したもの (n=87、複数回答) %



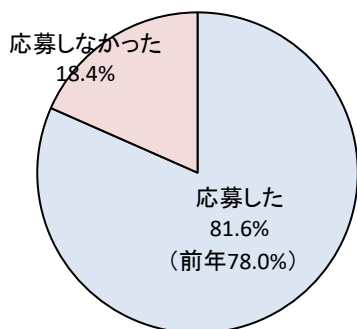
(図表21) インターンシップ等の選考経験の有無 (n=89)



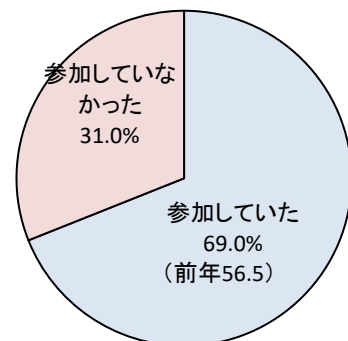
(図表22) インターンシップ等の参加社数 (n=83)



(図表23) 参加企業への応募の有無 (n=87)



(図表24) 入社した会社のインターンシップ参加の有無 (n=87)



V. 2027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18%で前年よりも2ポイント上回っている(図表25)。
- ・4月末時点でのエントリー受付状況は、エントリー数が「変わらない」企業の割合が41%と最も多い(図表26)。

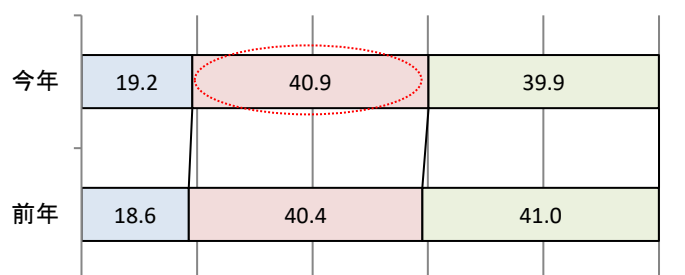
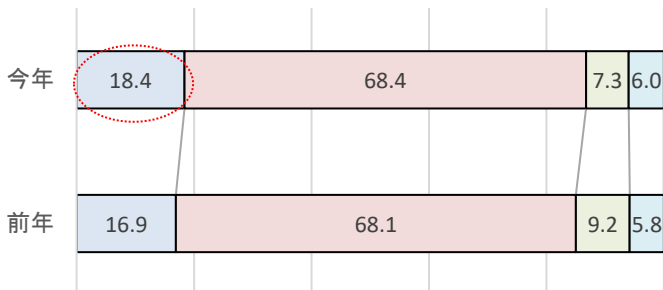
(図表25)2027年3月卒者の採用予定数(n=234、企業) (図表26)4月末時点でのエントリー受付状況

□今年より増やす予定 □今年並みの予定 □今年より減らす予定 □未定

(n=198、企業)

0% 20% 40% 60% 80% 100%

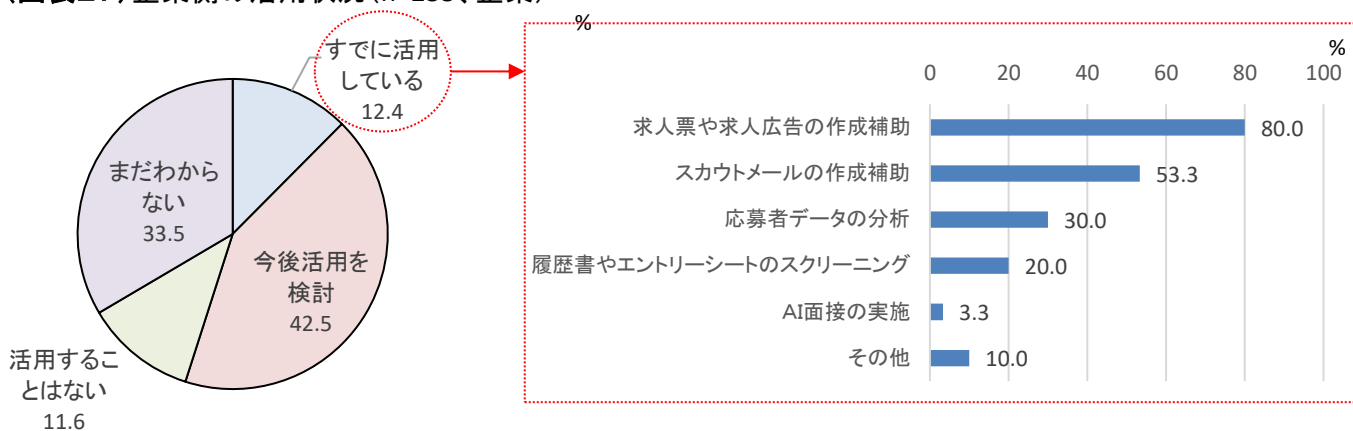
□増えた □変わらない □減った
0% 20% 40% 60% 80% 100%



VI. AIの活用状況について

- ・企業側で「すでに活用している」割合は12%(図表27)。求人票や求人広告の作成補助、スカウトメールの作成補助として使用している割合が多い。
- ・新卒者側で「活用した」割合は52%(図表28)。自己PR文の作成、強み・弱みの抽出、応募書類の添削、志望動機の作成に活用している割合が多い。

(図表27)企業側の活用状況(n=233、企業)



(図表28)新卒者側の活用状況(n=126、企業)

