

人材採用に関する取組状況調査結果

採用活動の取組状況を把握し共有することで人材確保対策の一助としていただくため、本年6月「人材採用に関する取組状況調査」を実施しました。会員企業214社のうち83社（製造業32社、非製造業51社）から御回答（回答率38.8%）をいただき、その結果をとりまとめましたので御報告いたします。

【調査概要】

調査期間 令和8年6月9日～6月19日
対象企業 福井県経営者協会会員企業214社
回答企業 83社（回答率38.8%）

【回答企業の概要】

		従業員規模（社）							合 計
		50人未満	50～100人	100～200人	200～300人	300～500人	500～1,000人	1,000人以上	
製造業 (32社)	繊維		2	2	2	1			7
	機械・金属		1	1		1	1		4
	電機・電子		1					1	2
	化学				1	2	1		4
	鉄工		1						1
	窯業・土石								0
	眼鏡								0
	食品		1			1			2
	その他製造業	3	1	3	2	1	1	1	12
非製造業 (51社)	建設	7	2	2		1	2		14
	運輸・倉庫			3		2	1		6
	卸・小売業	2	2	3	1	2		1	11
	情報・メディア		1	2	1				4
	金融・証券						1	2	3
	医療福祉			1		1			2
	飲食・サービス								0
	専門サービス	1		1		1		1	4
	その他	3		1	1		1	1	7
合 計		16	12	19	8	13	8	7	83

※以下のページにおいてお示ししている数値は、それぞれの質問項目における有効回答企業合計に対する割合の値です。

【調査結果の概要】

I 人材採用の取組について

(1) 採用活動に関し、「新卒大学生等採用」に取り組む企業は 84.3%と回答項目中最も高いが、昨年度調査に比べ 5.2 ポイント減少した。一方で、「中高年の中途採用」は 63.9%と、昨年度調査結果に比べ 11.3 ポイント増加している。

(2) 採用活動改善のため「新卒者の初任給引上げ」に取り組んだ企業は 79.5%で、昨年度調査結果に比べ 6.8 ポイント減少した。新卒者の初任給引上げに関する考えについて、「出来るだけ引き上げていきたい」と考えている企業は 39.8%で最も高く、昨年度調査に比べ 11.4 ポイント増加しているものの、「今後も引き上げていきたい」とする企業は 3.6%と昨年度調査に比べ 9.0 ポイント減少している。

II 新規大学等卒業者（新卒者）の採用・令和 8 年春入社の採用実績

(1) 令和 8 年 4 月（今春）入社の採用活動実績 [回答企業の平均値]

- | | | |
|------------|-------|---------------------|
| ① 採用計画達成率 | 63.8% | （昨年度対比 0.9 ポイント減少） |
| ② 選考への応募倍率 | 2.5 倍 | （昨年度対比 0.1 ポイント増加） |
| ③ 内定出し率 | 56.8% | （昨年度対比 4.1 ポイント増加） |
| ④ 内定者入社率 | 75.3% | （昨年度対比 10.7 ポイント増加） |
| ⑤ 内定辞退率 | 24.7% | （昨年度対比 2.0 ポイント増加） |

(2) 内定辞退を防止するための取組は、「メールや SNS を使った定期的な連絡」が 69.6%と最も高く、次いで「先輩社員との交流会の実施」56.5%、「内定者研修の実施」46.4%であった。効果をあげているものは「先輩社員との交流会」が 25.0%と最も高く、次いで「メールや SNS を使った定期的な連絡」23.2%、「内定者の研修の実施」21.4%であった。特に、「内定者の研修」の実施は昨年度調査結果に比べ 15.8 ポイント増加している。

(3) 学生との接点づくりについては、「合同企業説明会への参加」が 82.4%で最も高く、次いで「大学内での合同企業説明会の開催」、「インターンシップ（夏季）への登録」がともに 64.9%、「見学会・体験会の開催」55.4%であった。効果が高いものとして、「インターンシップ（夏季）への登録」が 32.1%で最も高く、次いで「合同企業説明会への参加」24.5%、「見学会・体験会の開催」22.6%であった。特に「見学会・体験会の開催」は昨年度調査結果に比べ 14.3 ポイント増加した。

III 今後の新規大学等卒業者の採用活動について

(1) 採用活動の充実、改善を図るうえで必要としている課題の上位 3 項目は、「大学、高等学校等との連携、協力関係の構築」51.9%、次いで「求める人材像の明確化と社内共有、広報」、「自社の知名度の向上」がともに 46.8%であった。

(2) 採用活動における課題解決のため今後予定していること上位 3 項目は、「採用方法・ツールの見直し」60.5%、「インターンシップ、企業見学会の実施」56.6%、「ホームページのリニューアル」47.4%であった。

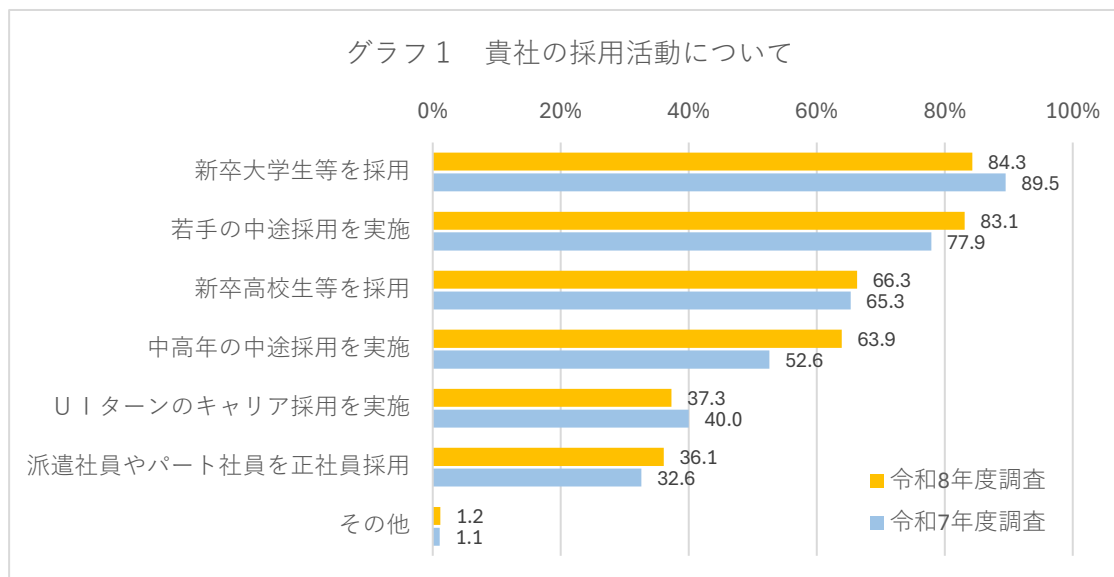
【調査結果】

I 人材採用の取組について

1 採用活動について

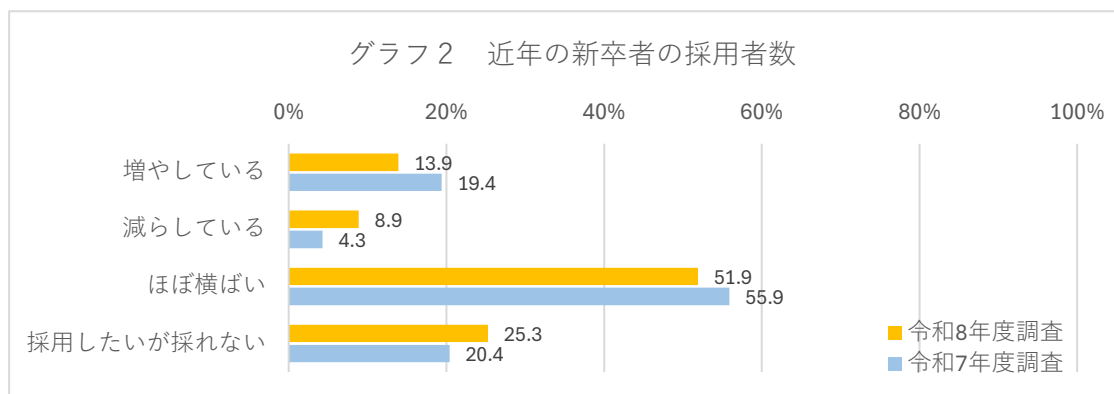
採用活動については、「新卒大学生等を採用」が84.3%で最も高く、次いで「若手の中途採用を実施」83.1%、「新卒高校生等を採用」66.3%であった。

昨年度調査に比べ「若手の中途採用を実施」が5.2ポイント、若手の採用以外では「中高年の中途採用を実施」は11.3ポイント、それぞれ増加した。



2 近年の新卒者の採用者の数

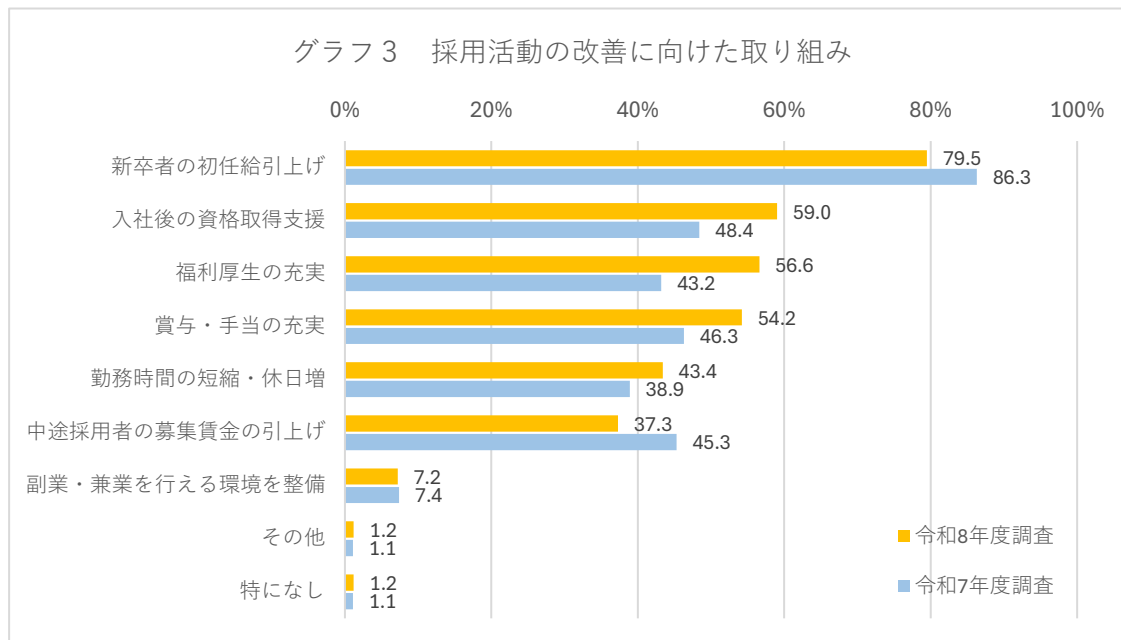
大卒・高卒を含め新卒者の採用の動向については、「ほぼ横ばい」が51.9%と半数を超えているが、昨年度調査結果に比べ4.0ポイント減少した。また、「採用したいが採れない」との回答は25.3%と昨年度調査結果に比べ4.9ポイント増加した。新卒者採用に苦慮されていることがうかがえる。



3 採用活動の改善に向けて、勤務条件向上等取り組んでいること

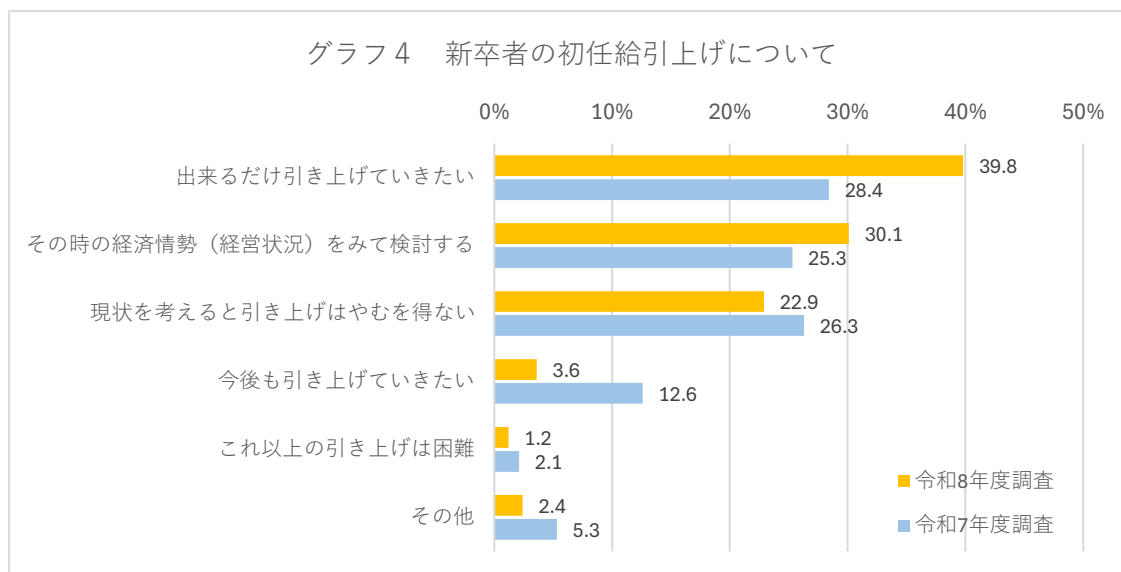
採用活動の改善に向けては、「新卒者の初任給引上げ」が79.5%で最も高く、次いで「入社後の資格取得支援」59.0%、「福利厚生の充実」56.6%であった。

昨年度調査結果に比べ「新卒者の初任給引上げ」が6.8ポイント減少したが、「福利厚生 of 充実」13.4ポイント、「入社後の資格取得支援」10.6ポイント、「賞与・手当の充実」7.9ポイント、それぞれ増加した。



4 新卒者の初任給引上げについて

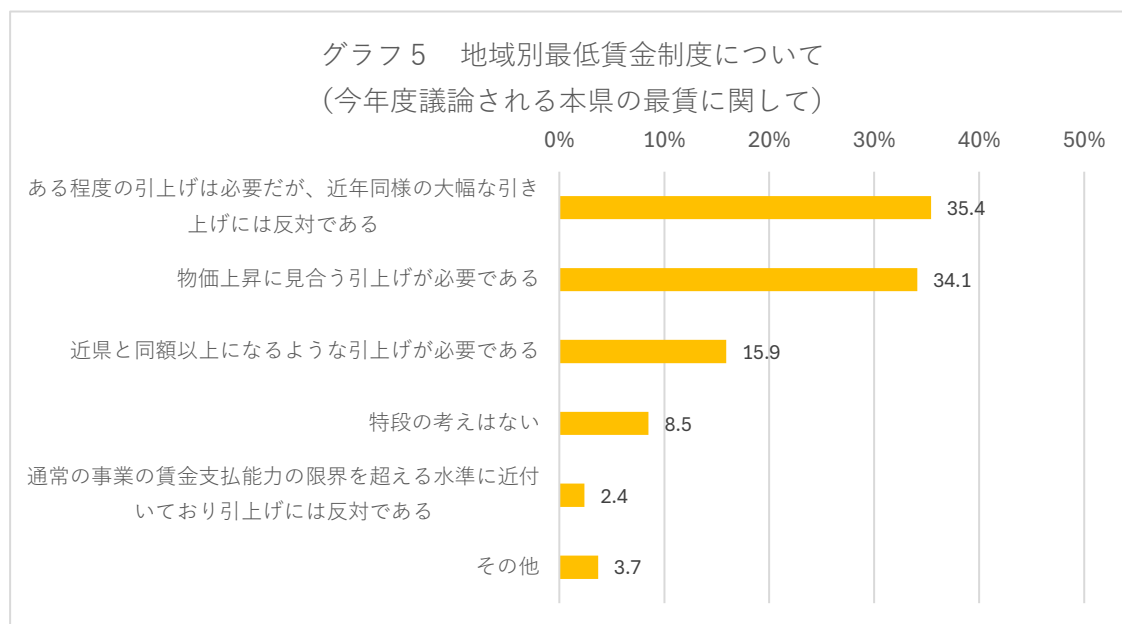
新卒者の初任給引上げについては、「出来るだけ引き上げていきたい」が39.8%で最も高く、「その時の経済情勢（経営状況）をみて検討する」30.1%、「現状を考えると引き上げはやむを得ない」22.9%であった。



5 今年度議論される本県の地域別最低賃金（最賃）について

近年、地域別最低賃金制度（最賃）の引上げ幅が大きい傾向が続いている中、今年度議論される本県の最賃に関し、どのようにお考えかを伺った。

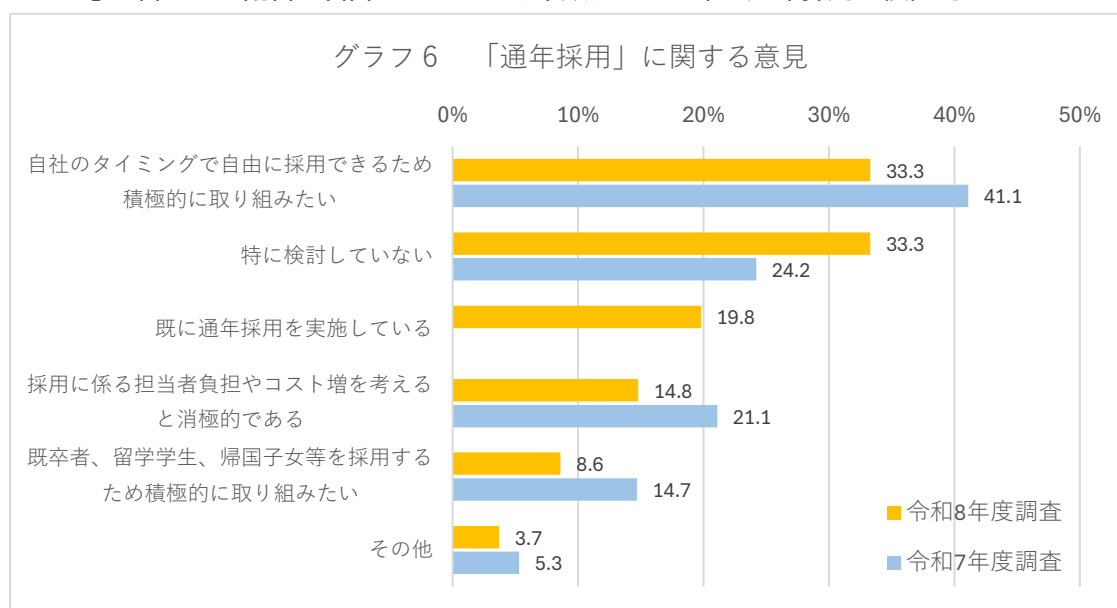
最低賃金について、「ある程度の引上げは必要だが近年同様の大幅な引き上げには反対である」が35.4%、「物価上昇に見合う引上げが必要である」が34.1%であった。「近県と同額以上になるような引上げが必要である」と回答された企業は15.9%にとどまった。



6 時期にとらわれずに学生を採用する「通年採用」に関する意見

通年採用に関する意見としては、「自社のタイミングで自由に採用できるため積極的に取り組みたい」と「特に検討していない」がともに33.3%で、次いで「既に通年採用を実施している」19.8%、「採用に係る担当者負担やコスト増を考えると消極的である」14.8%であった。

「自社のタイミングで自由に採用できるため積極的に取り組みたい」と「既に通年採用を実施している」を合わせた割合の合計は53.1%で、半数以上の企業は通年採用に積極的であることがうかがえる。

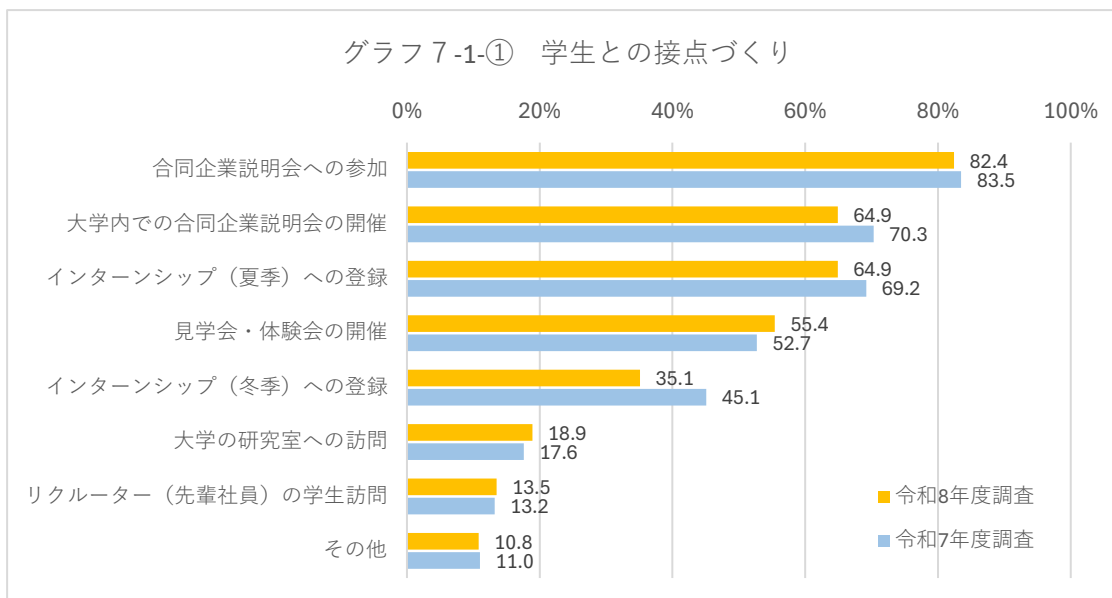


※令和7年度調査は「既に通年採用を実施している」の選択肢なし

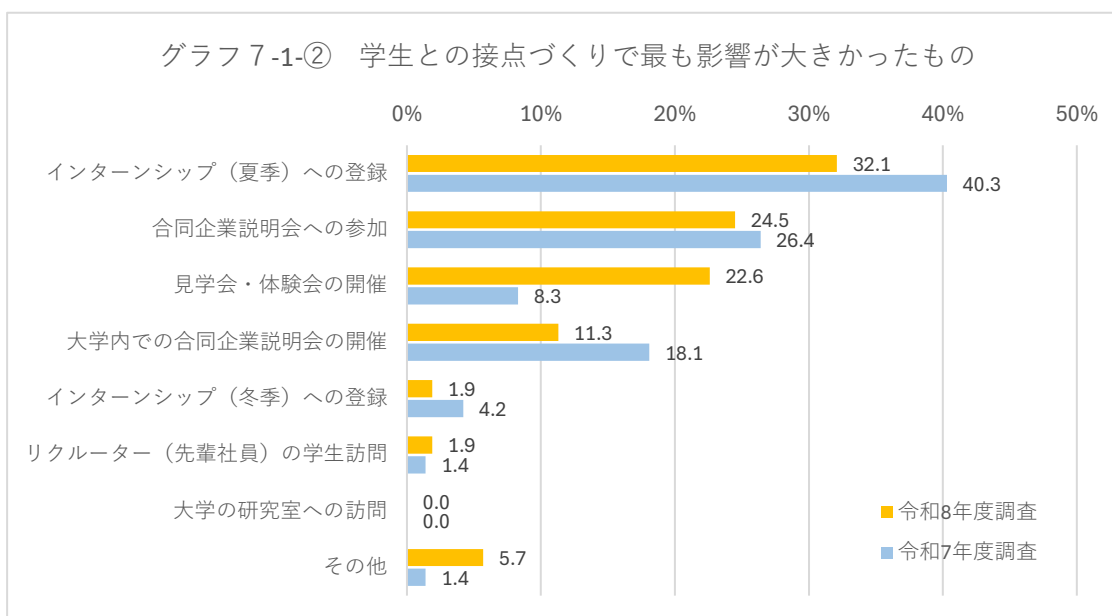
Ⅱ 新規大学等卒業者（新卒者）の採用について

7 学生との接点づくり

学生との接点づくりについては、「合同企業説明会への参加」が82.4%で最も高く、次いで「大学内での合同企業説明会の開催」、「インターンシップ（夏季）への登録」がともに64.9%、「見学会・体験会の開催」55.4%であった。「見学会・体験会の開催」は昨年度調査結果に比べ2.7ポイント増加した。

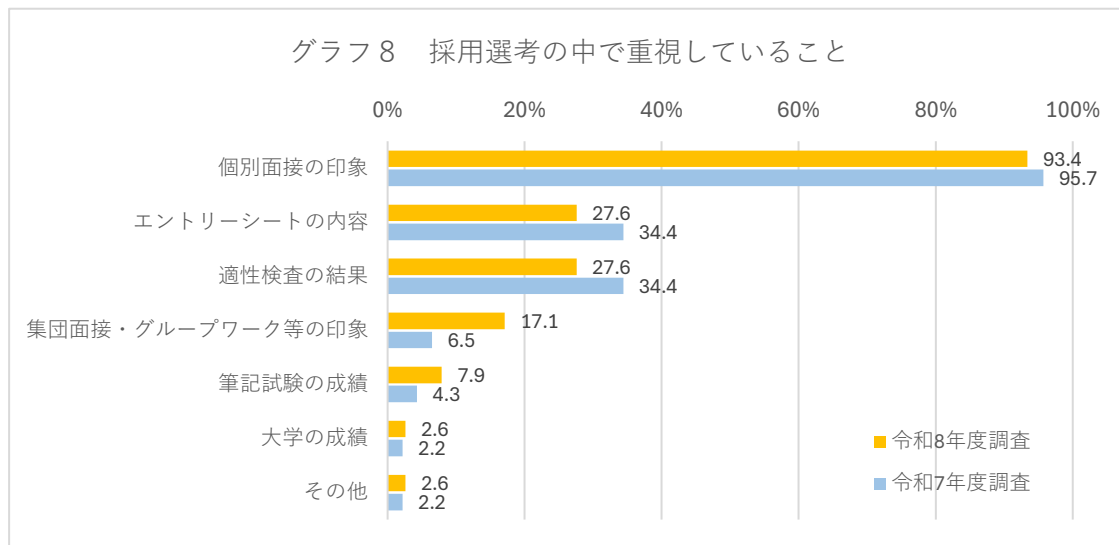


学生との接点づくりで最も影響が大きかったと感じているものは、「インターンシップ（夏季）への登録」が32.1%で最も高く、次いで「合同企業説明会への参加」24.5%、「見学会・体験会の開催」22.6%であった。昨年度調査結果に比べ、特に「見学会・体験会の開催」が14.3ポイント増加した。



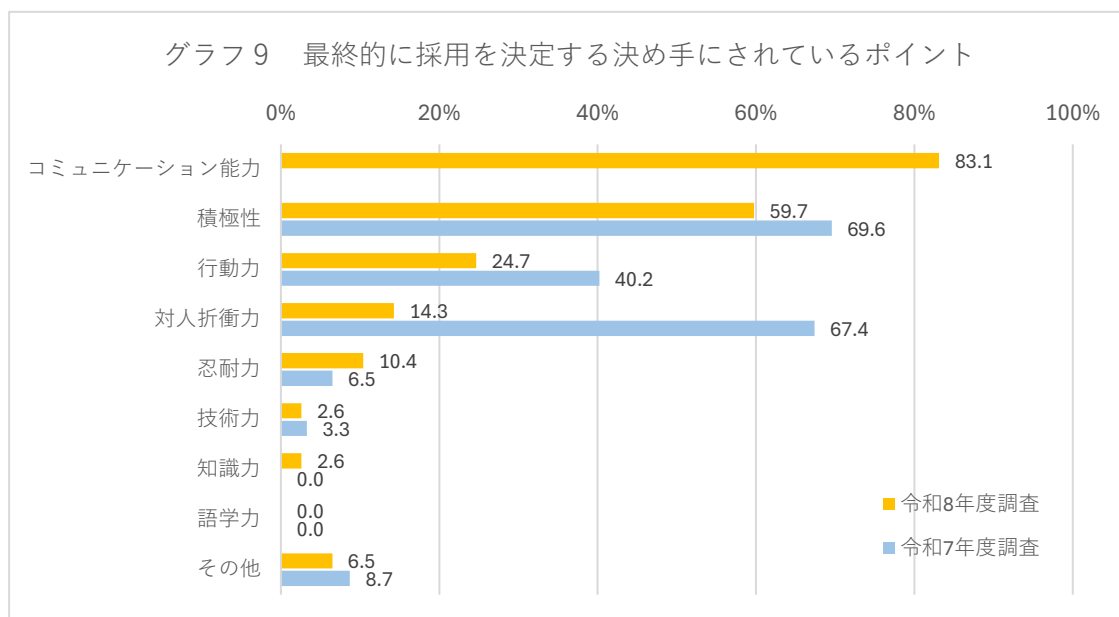
8 採用選考の中で重視していること

採用選考の中で重視していることの上位2つを伺ったところ、93.4%の企業が「個別面接の印象」と回答され、次いで「エントリーシートの内容」、「適性検査の結果」がともに27.6%であった。



9 最終的に採用を決定するにあたって決め手にされているポイント

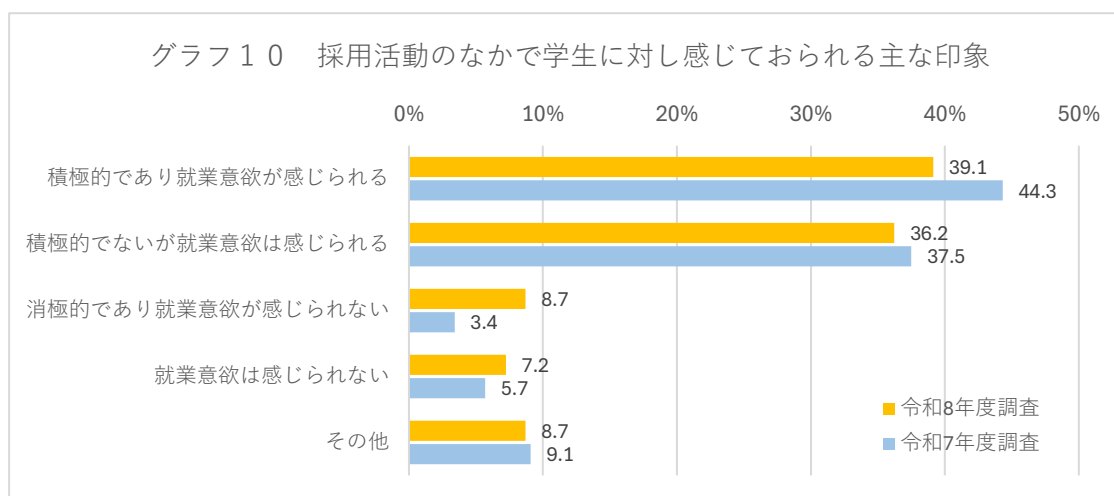
最終的な採用決定の決め手にされているポイント上位2つを伺ったところ、「コミュニケーション能力」が83.1%と最も高く、次いで、「積極性」59.7%、「行動力」24.7%であった。個別面接の印象から「コミュニケーション能力」や「積極性」を判断し、採用決定の決め手にしていることがうかがえる。



※令和7年度調査は「コミュニケーション能力」の選択肢なし

10 採用活動のなかで感じる学生の印象

採用活動のなかで、学生に対し感じる主な印象については、「積極的であり就業意欲が感じられる」39.1%、次いで「積極的ではないが就業意欲は感じられる」36.2%、「消極的であり就業意欲が感じられない」8.7%、「就業意欲は感じられない」7.2%であった。



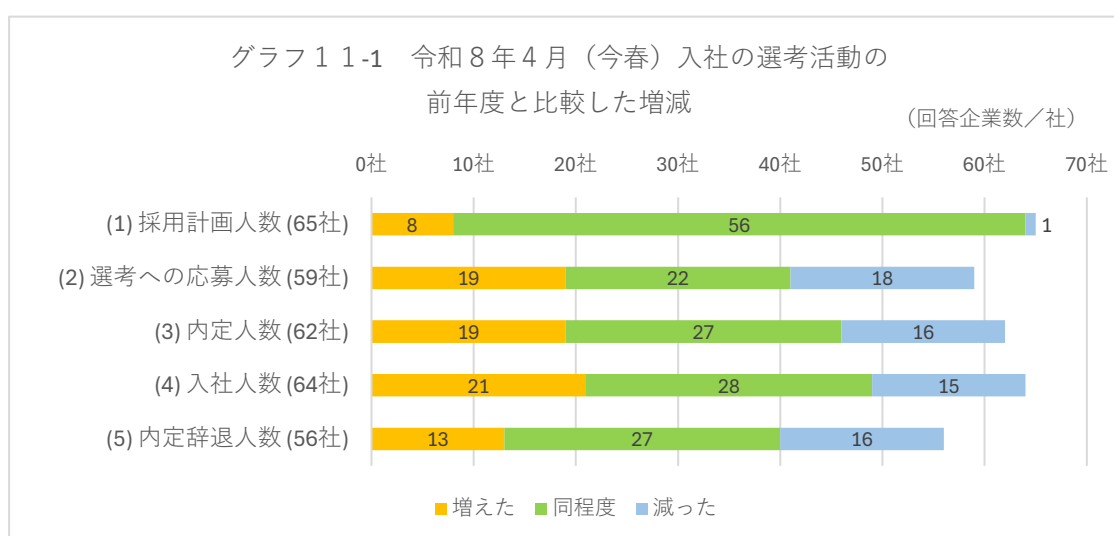
11 令和8年4月入社の選考活動での採用計画人数、応募人数、内定人数、入社人数

※採用計画人数から(5)内定辞退人数のすべての項目を回答いただいた企業（56 社）を集計対象とし、一部の項目のみの回答や記述回答は無効とした。

(1) 前年度と比較した選考活動人数の増減

令和8年4月（今春）入社の採用計画人数、応募人数、内定人数、入社人数、内定辞退人数について、それぞれ前年度調と比較した増減を伺った結果はグラフ11-1のとおりとなっている。

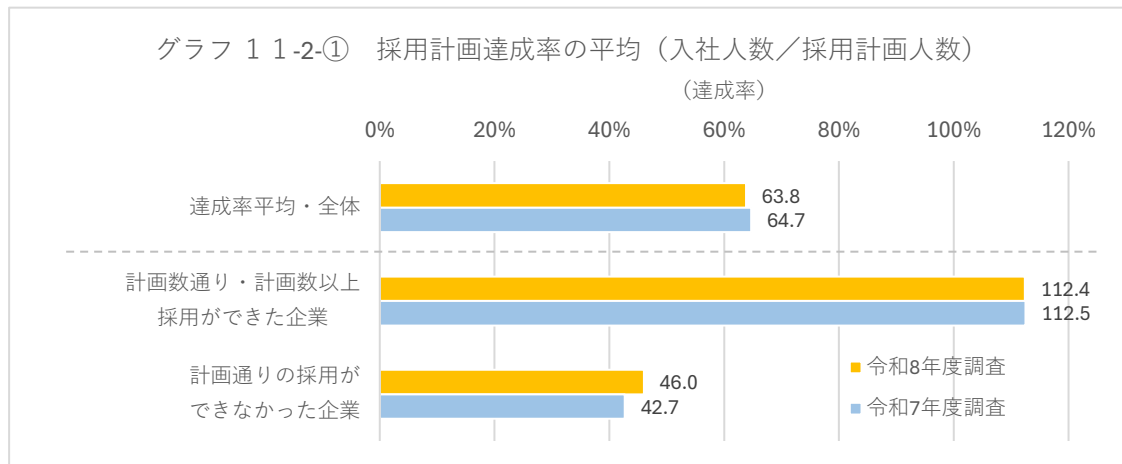
各項目の人数すべてにおいて前年度と比較した増減は「同程度」と回答された企業が多く、特に「採用計画人数」については65社中56社が「同程度」と回答されている。



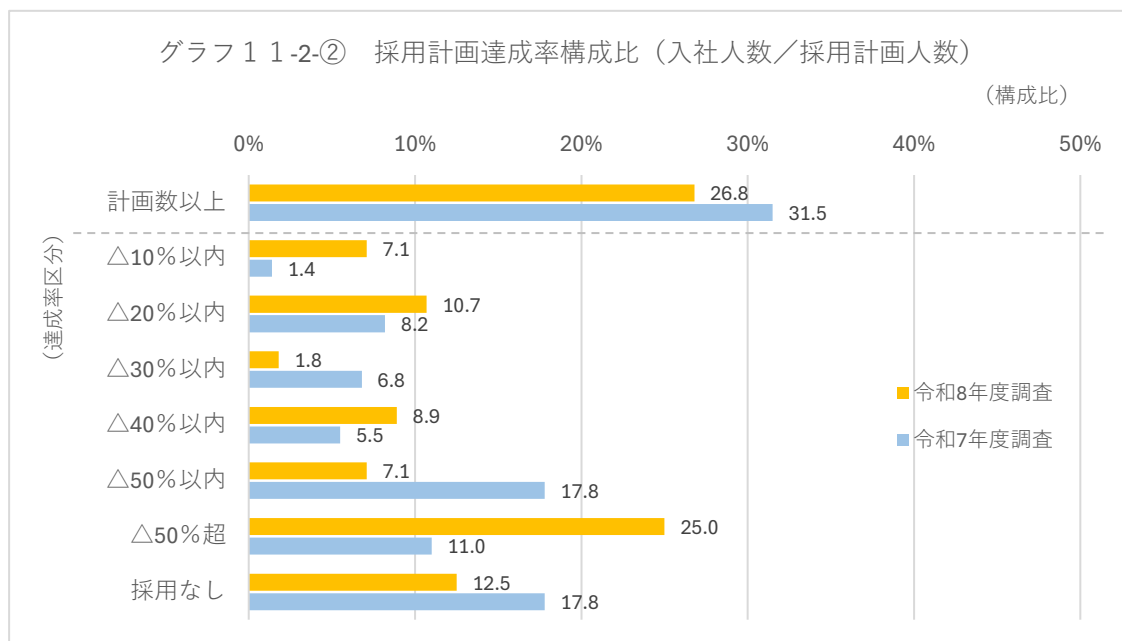
(2) 採用計画達成率（入社人数／採用計画人数）

採用計画達成率の平均をみたものが次のグラフ 1 1-2-①となっている。採用計画達成率の平均は 63.8%で、昨年度の調査結果に比べ 0.9 ポイント減少となった。

計画数以上採用ができた企業の平均達成率は 112.4%で、昨年度調査結果とほぼ同率であったが、計画通りの採用ができなかった企業の平均達成率は 46.0%となり、昨年度調査結果に比べ 3.3 ポイント増加した。



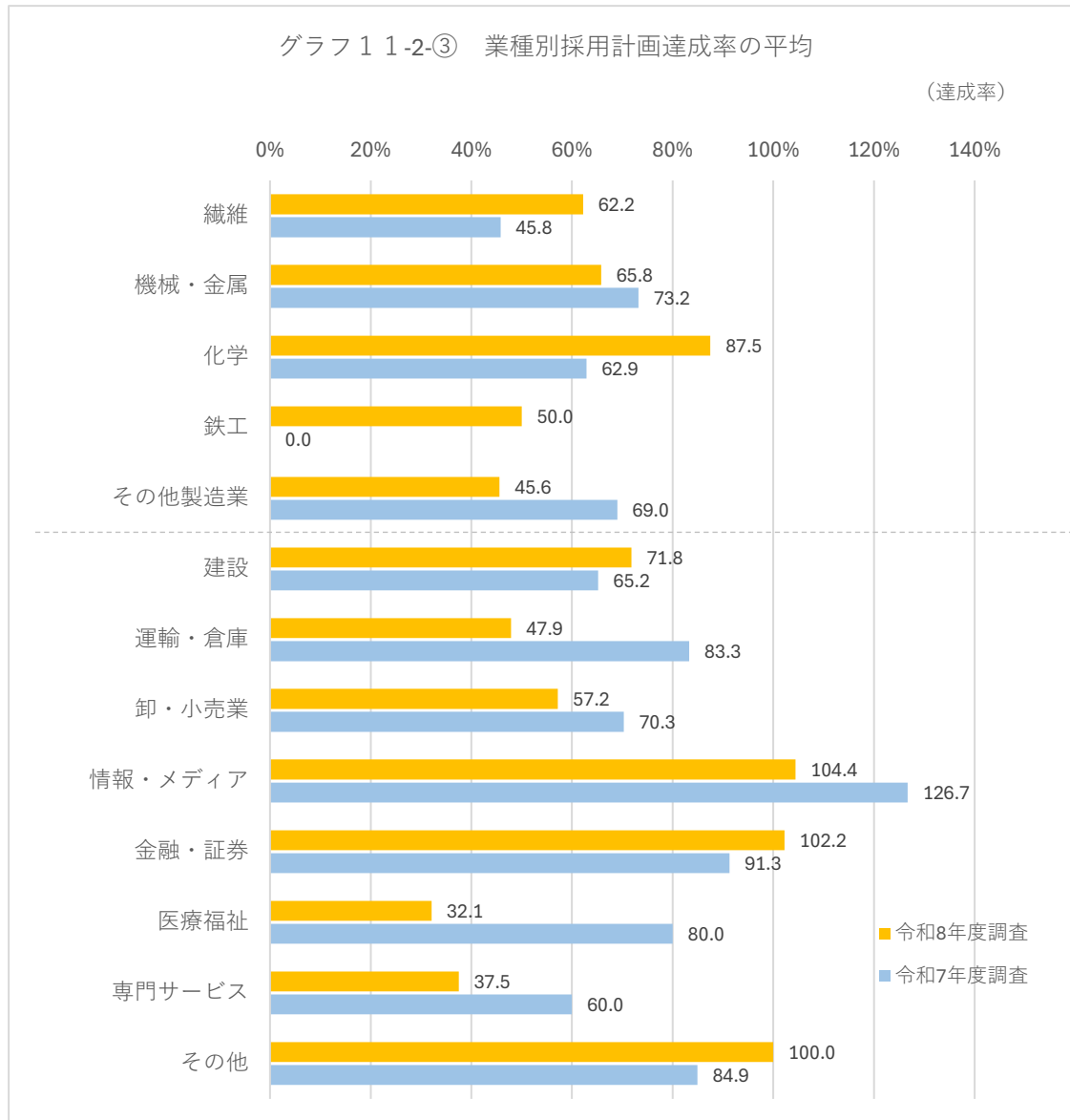
採用計画達成率区分ごとの構成比をみたものが次のグラフ 11-2-②で、計画数以上採用ができた企業は 26.8%と、昨年度調査結果に比べ 4.7 ポイント減少した。「△50%超」と示した計画数の半数に満たない企業は 25.0%と、昨年度調査結果に比べ 14.0 ポイント増加した。



業種別で採用計画平均達成率をみたものが次のグラフ 11-2-③となっている。

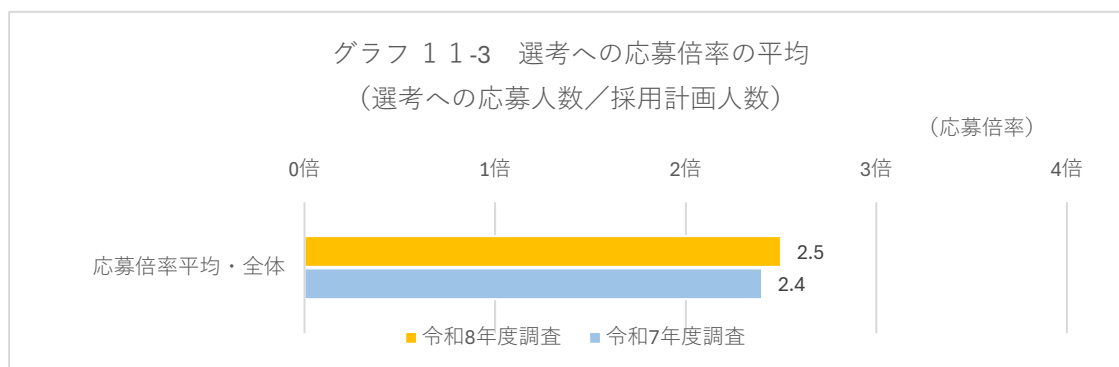
非製造業の「情報・メディア」、「金融・証券」では平均達成率 100%を超えており計画数以上の採用ができています。製造業では「化学」で平均達成率は 87.5%であった。

一方で、非製造業の「運輸・倉庫」、「医療福祉」、「専門サービス」では平均達成率 50%を下回った。昨年度調査結果と比べ、製造業では「繊維」、「化学」、非製造業では「建設」、「金融・証券」において、それぞれ平均達成率が増加した。



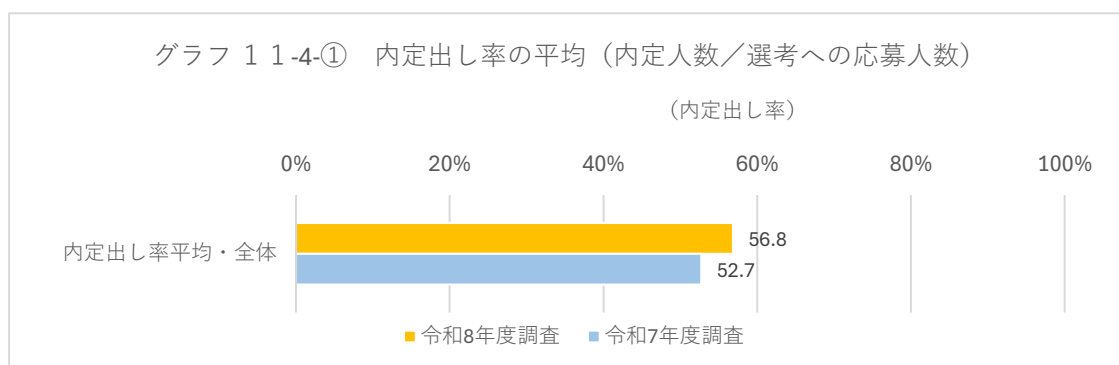
(3) 応募倍率（選考への応募人数／採用計画人数）

選考への応募倍率の平均をみたものが次のグラフ 1 1-3 となっている。応募倍率の平均は 2.5 倍で、昨年の調査結果に比べ 0.1 ポイント増加した。



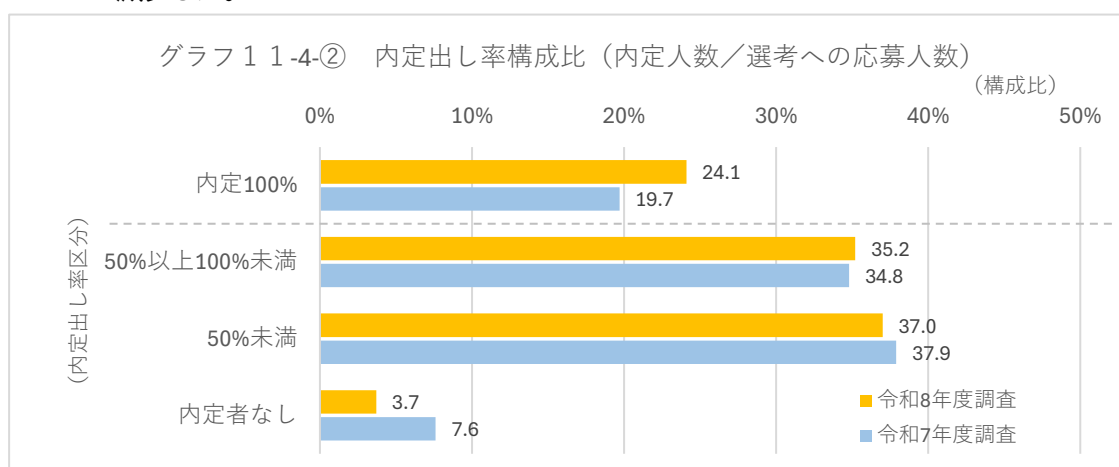
(4) 内定出し率（内定人数／選考への応募人数）

内定出し率の平均をみたものが次のグラフ 1 1-4-① となっている。内定出し率の平均は 56.8% で、昨年の調査結果に比べ 4.1 ポイント増加した。



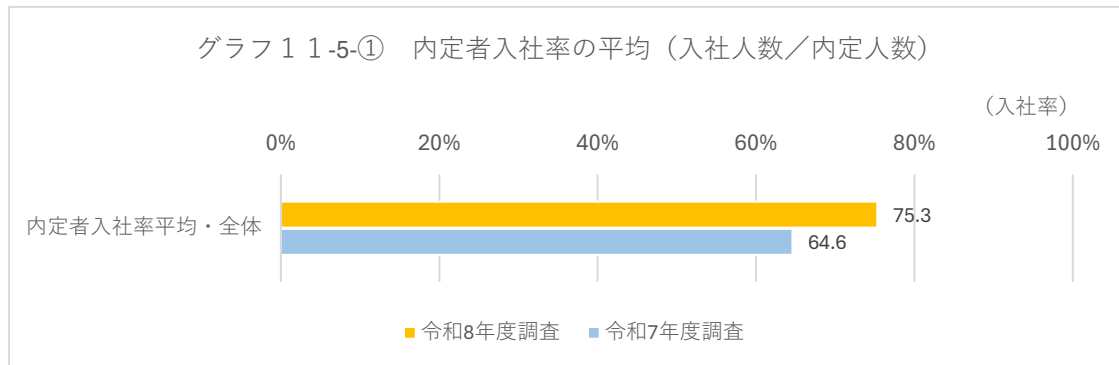
内定出し率の構成比をみたものがグラフ 1 1-4-② で、選考への応募者に対し「100%」内定を出した企業は 24.1%、昨年度調査結果に比べ 4.4 ポイント増加した。

応募者がありながら「内定者なし」だった企業は 3.7% で、昨年度調査結果に比べ 3.9 ポイント減少した。

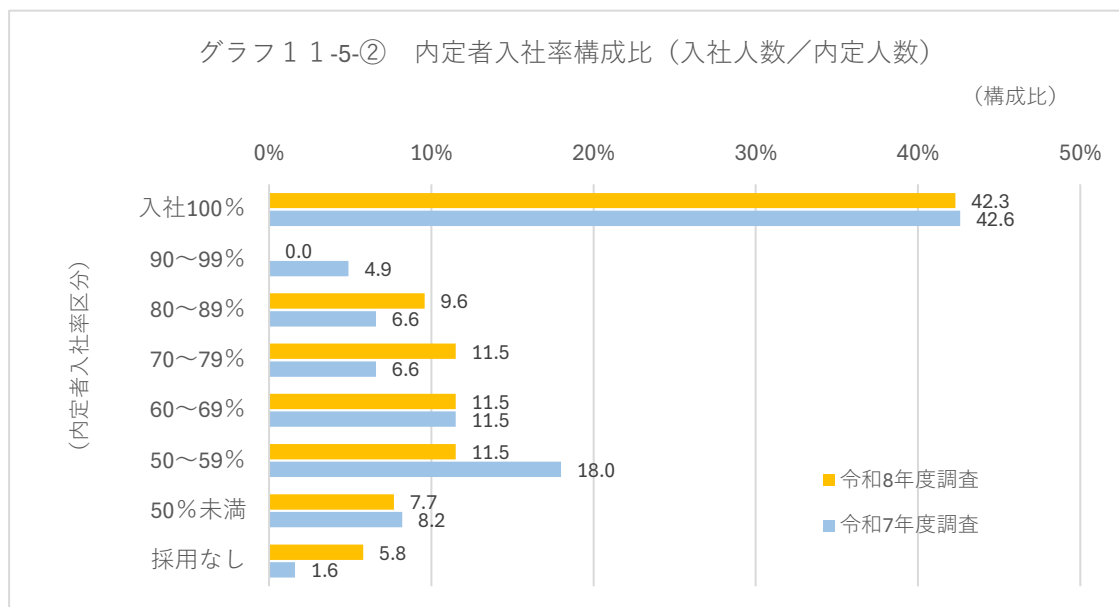


(5) 内定者入社率（入社人数／内定人数）

内定者入社率の平均をみたものが次のグラフ 1 1 -5-①でとなっている。内定者入社率の平均は 75.3%で、昨年の調査結果に比べ 10.7 ポイント増加した。

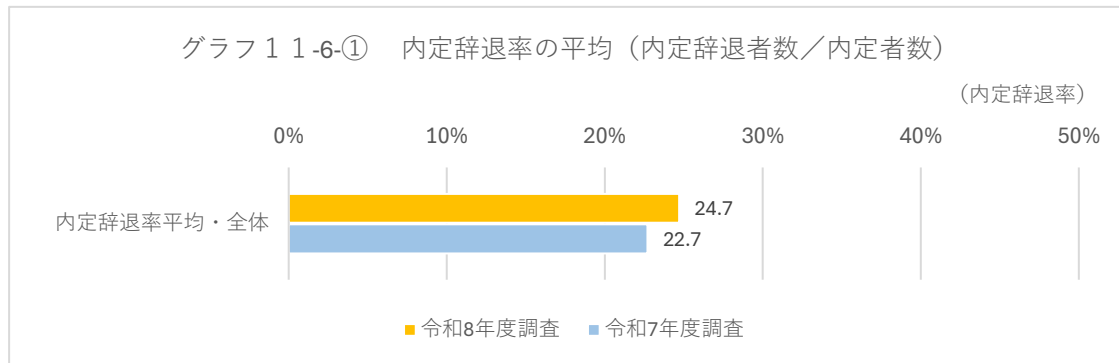


内定者入社率の構成比をみたものがグラフ 1 1 -5-②で、内定人数が「100%」入社した企業は 42.3%で、昨年度調査結果に比べ 0.3 ポイント減少した。

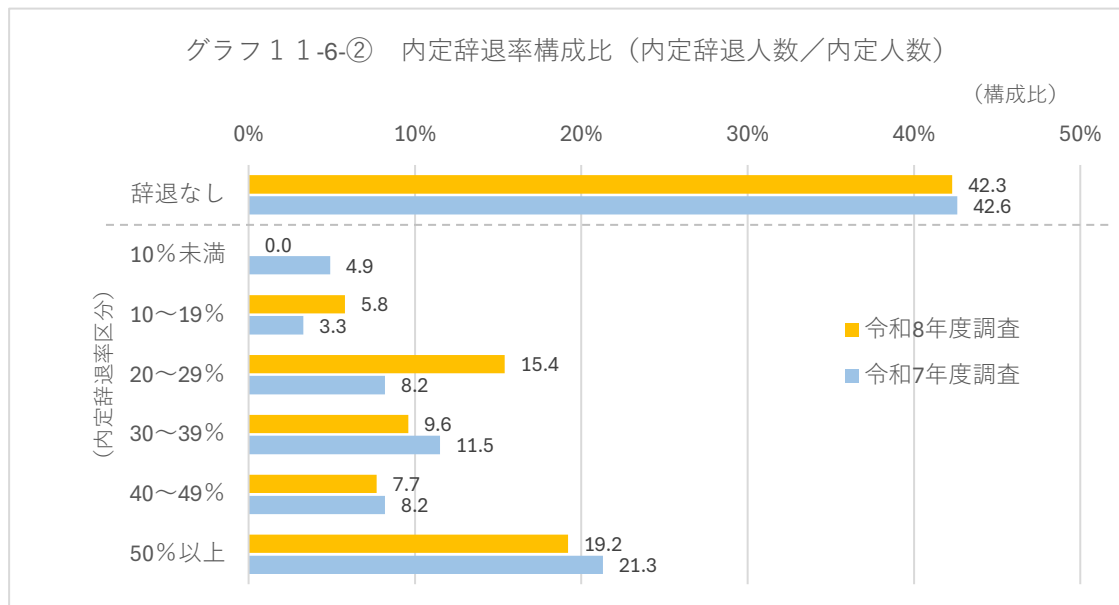


(6) 内定辞退率（内定辞退人数／内定人数）

内定辞退率の平均をみたものが次のグラフ 1 1-6-①で、全体平均は 24.7%と、昨年度調査結果に比べ 2.0 ポイント増加した。



内定辞退率区分ごとの構成比をみたものが次のグラフ 1 1-6-②で、「辞退なし」は 42.3%となっており、昨年度調査結果に比べ 0.3 ポイント減少した。内定辞退率が「20～29%」の企業が 15.4%で 7.2 ポイント増加し、「50%以上」の企業は 19.2%で 2.1 ポイント減少した。

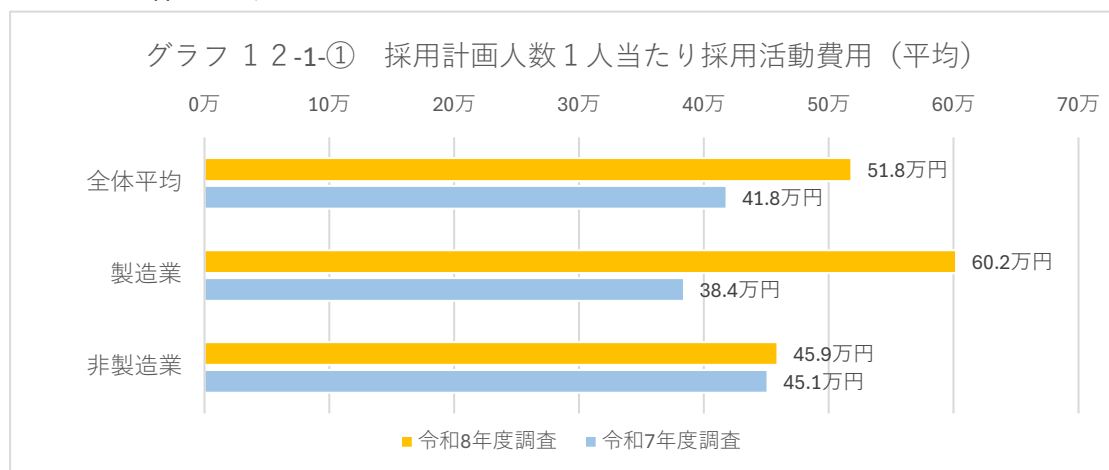


1 2 採用活動に掛かる費用

(1) 採用計画人数1人当たりの採用活動費用

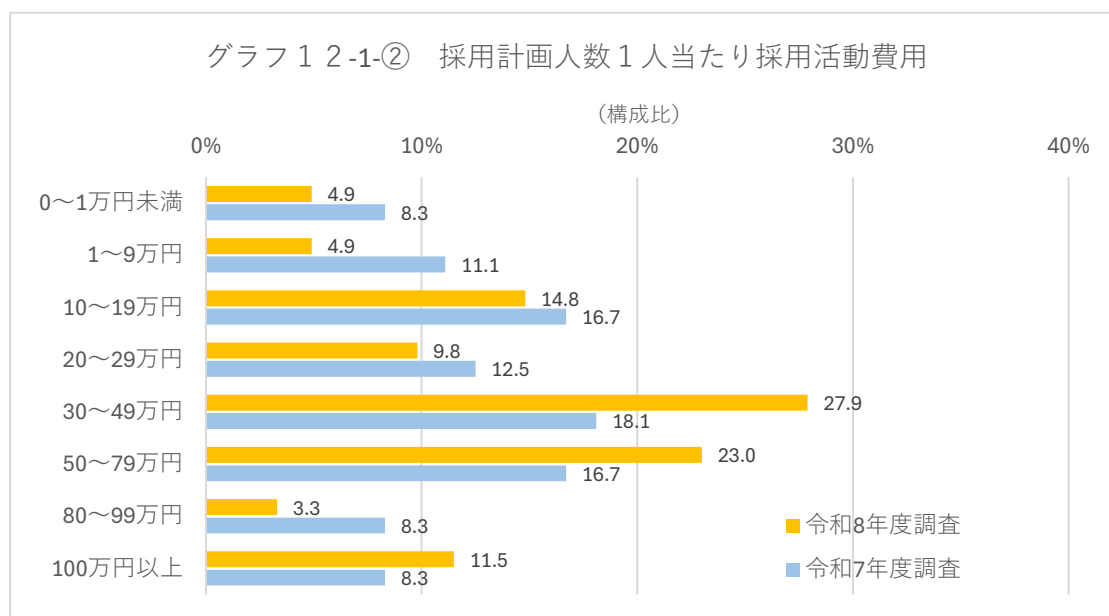
回答をいただいた61社の採用計画人数1人当たりの採用活動費用の平均は51.8万円、製造業の平均は60.2万円、非製造業の平均は45.9万円であった。

昨年度調査結果に比べ、全体平均は10万円、製造業は21.8万円、非製造業は0.8万円、それぞれ増加した。



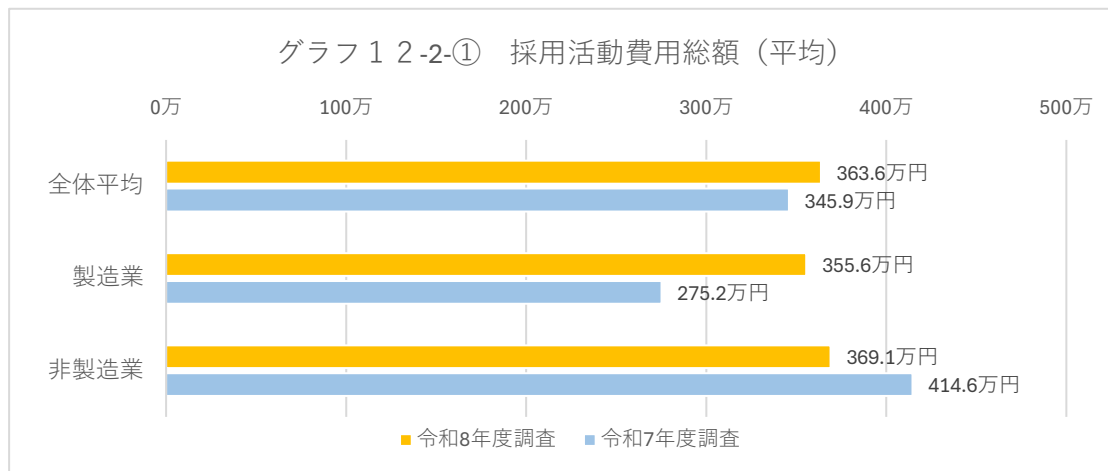
採用計画人数1人当たりの採用活動費用区分ごとの構成比をみると、30万円～49万円を掛けている企業が27.9%で最も多く、次いで50万円～79万円が23.0%であった。

昨年度調査結果に比べ、30万円～49万円掛けている企業は9.8ポイント、50万円～79万円掛けている企業は6.3ポイント増加し、100万円以上掛けている企業も3.2ポイント増加した。



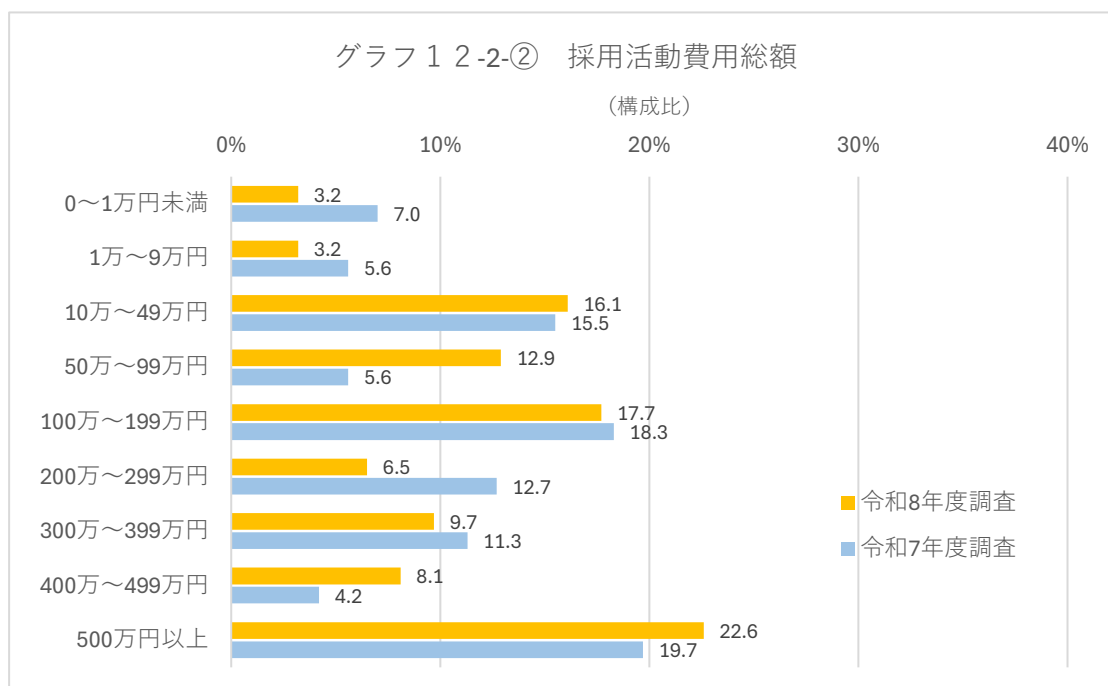
(2) 採用活動費用総額

採用費用総額は、全体平均は363.6万円、製造業平均は355.6万円、非製造業平均は369.1万円であった。昨年度調査結果に比べ、全体平均で17.7万円増加した。



採用費用総額区分ごとの構成比をみると、500万円以上が最も多く22.6%、次いで100万円～199万円17.7%、10万円～49万円16.1%となっている。

採用費用総額は各企業の採用計画人数等によりばらつきが大きく変動も大きくなっている。



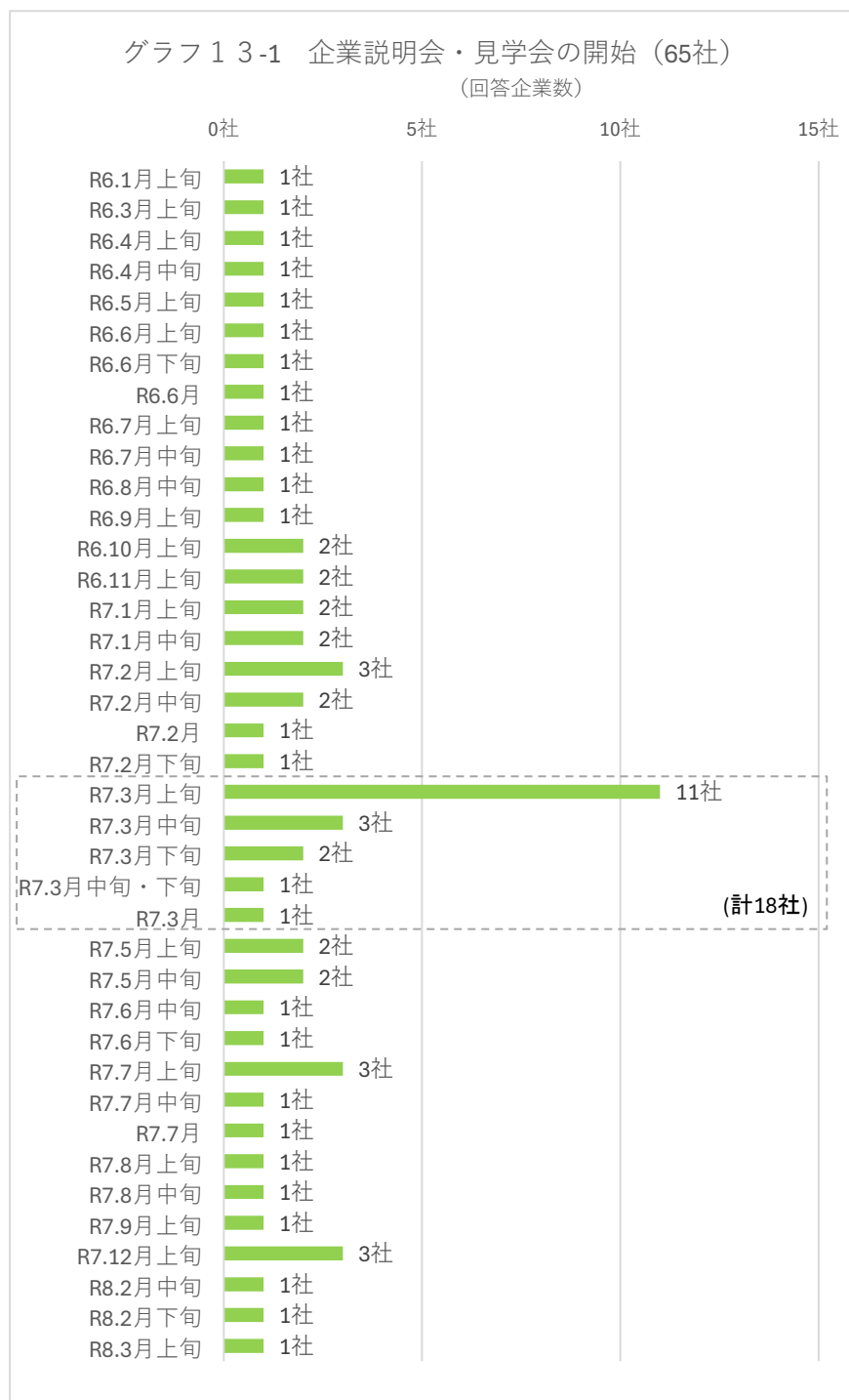
13 企業説明会やエントリー、選考、内々定通知の時期

各企業の令和8年4月入社の採用活動の各プロセス開始時期について上旬・中旬・下旬に分けて回答いただき、それぞれをグラフにまとめた。

(1) 企業説明会・見学会の開始

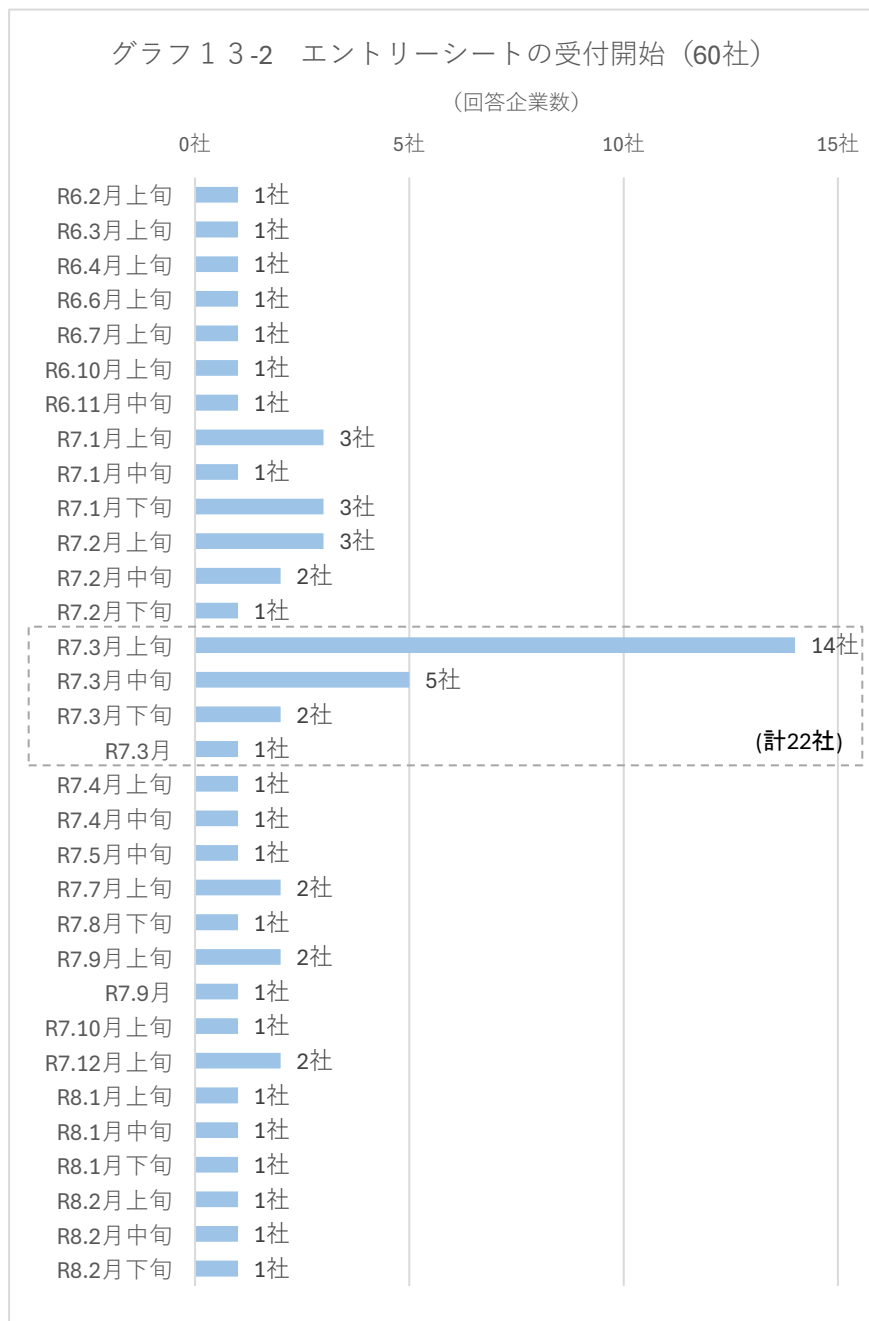
企業説明会・見学会の開始は「令和7年3月上旬」が65社のうち11社と最も多く、令和7年3月上旬から下旬にかけて開始されている企業が計18社で全体の27.7%を占めている。

令和7年2月以前開始と回答された企業を含めると、令和7年3月までに開始している企業の合計は45社で、全体の69.2%を占めている。



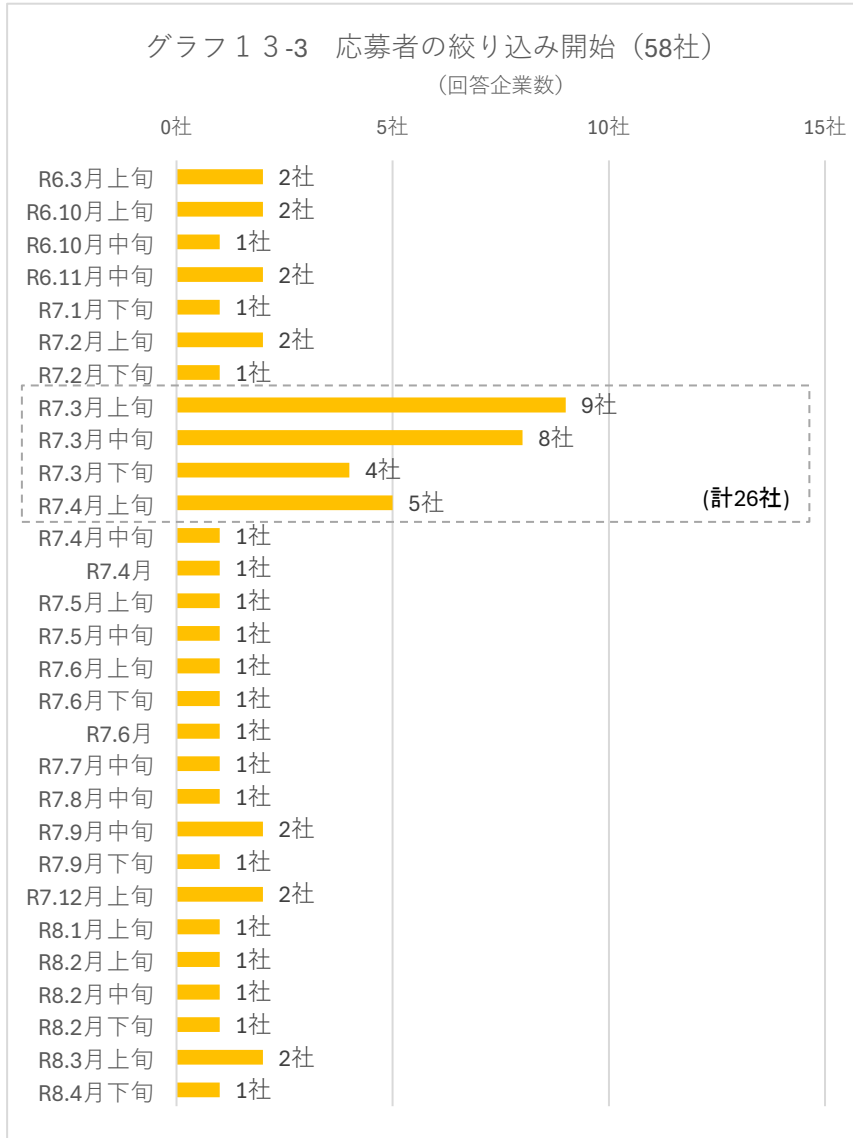
(2) エントリーシートの受付開始

入社試験に向けたエントリーシートの受付開始についても、「令和7年3月上旬」が60社のうち14社と最も多く、令和7年3月上旬から下旬にかけて受付を開始されている企業が計22社で全体の36.7%を占めている。令和7年2月以前開始と回答された企業を含めると、令和7年3月までに開始している企業の合計は42社で、全体の70.0%を占めている。



(3) 応募者の絞り込み開始

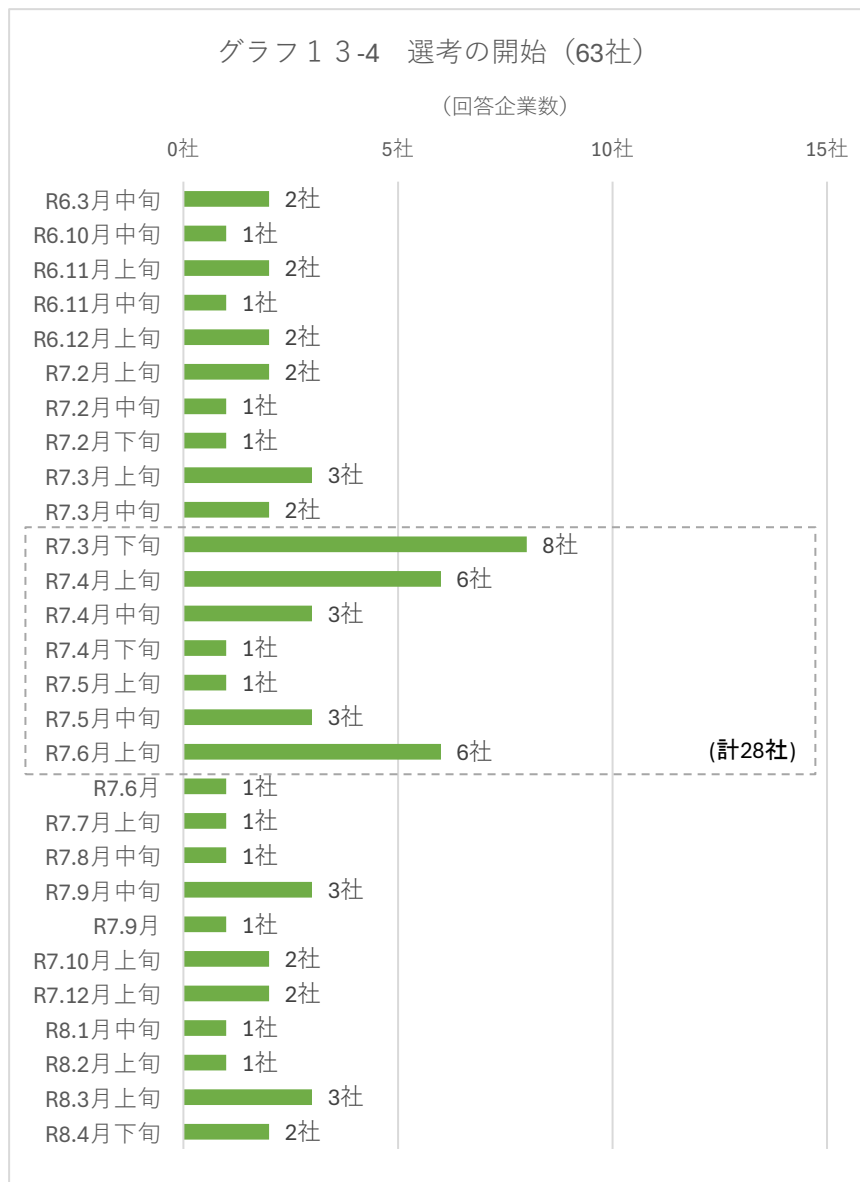
入社試験に向けた応募者の絞り込み開始についても、「令和7年3月上旬」が58社のうち9社と最も多く、令和7年3月上旬からR7.4月上旬にかけて絞り込みを開始されている企業が計26社で全体の44.8%を占めている。令和7年2月以前開始と回答された企業を含めると、令和7年4月上旬までに開始している企業の合計は37社で、全体の63.8%を占めている。



(4) 選考の開始

選考の開始時期については、「令和7年3月下旬」が63社のうち8社と最も多く、令和7年3月下旬からR7.6月上旬にかけて選考を開始している企業が計28社で全体の44.4%を占めている。

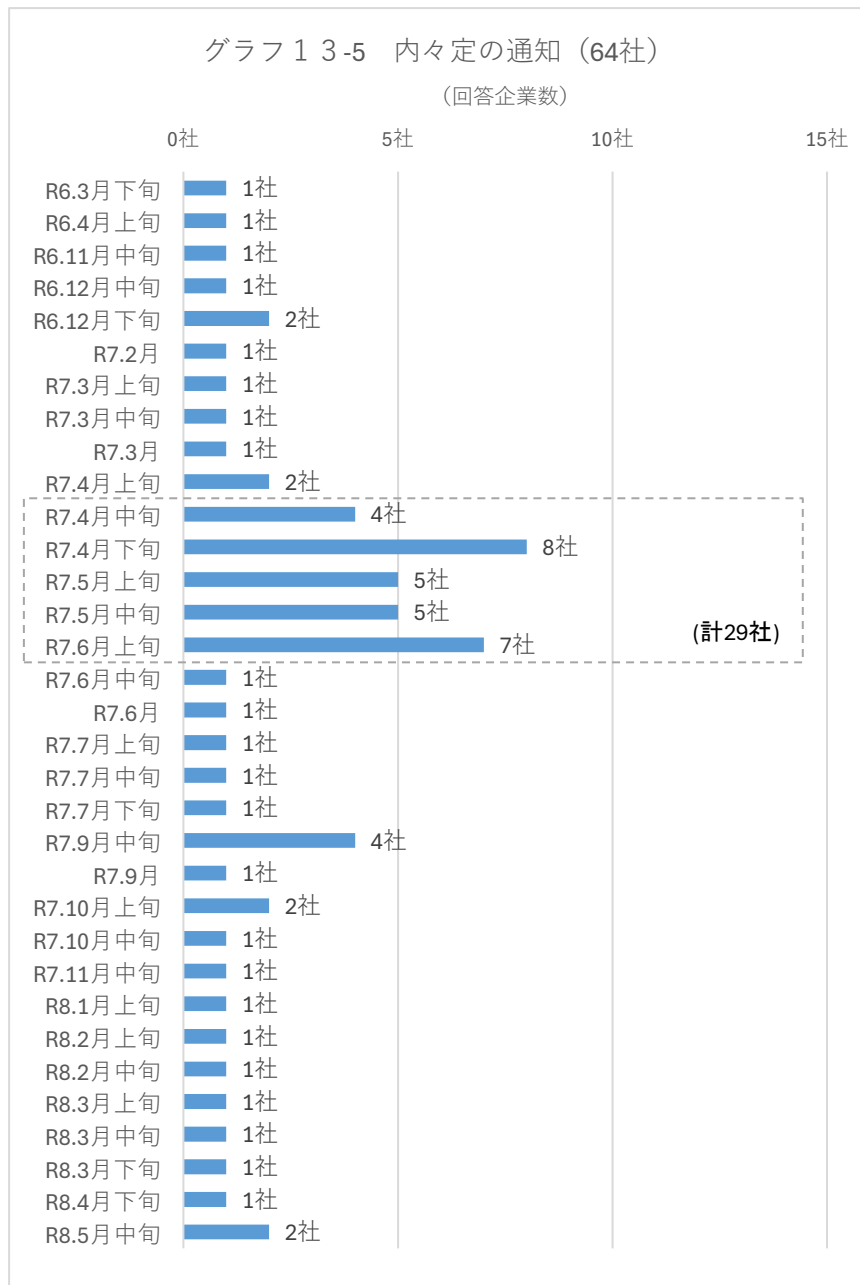
令和7年3月中旬以前開始と回答されている企業を含めると、令和7年6月上旬までに開始している企業の合計は45社で、全体の71.4%を占めている。



(5) 内々定の通知時期

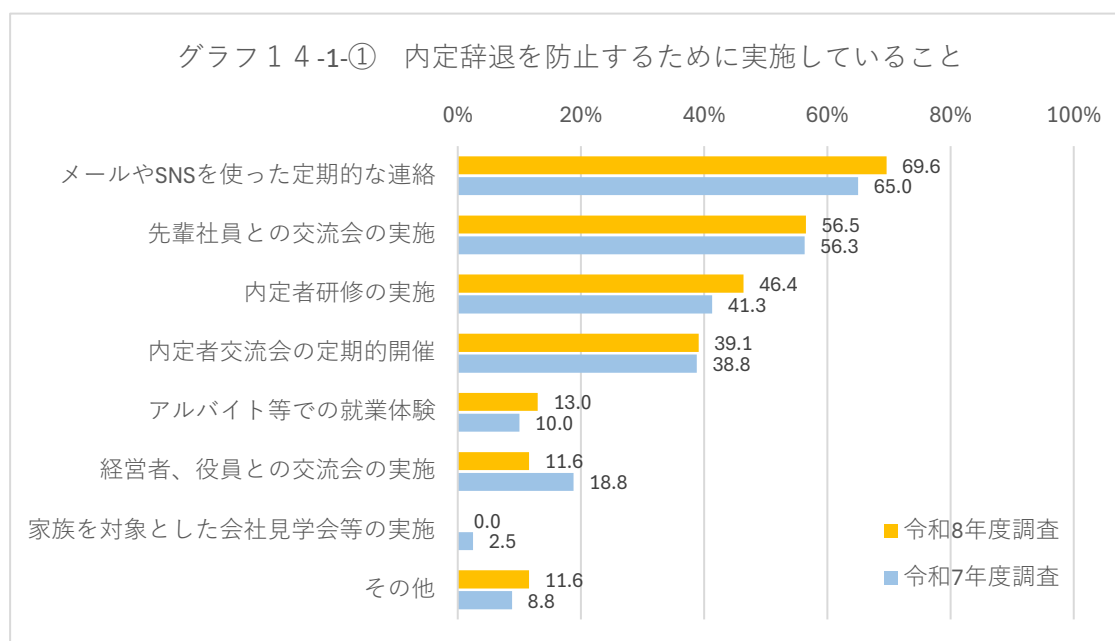
内々定の通知時期については、「令和7年4月下旬」が64社のうち8社と最も多く、令和7年4月下旬からR7.6月上旬にかけて通知している企業が計29社で全体の45.3%を占めている。

令和7年4月上旬以前に通知と回答されている企業を含めると、令和7年6月上旬までに通知している企業の合計は41社で、全体の64.1%を占めている。

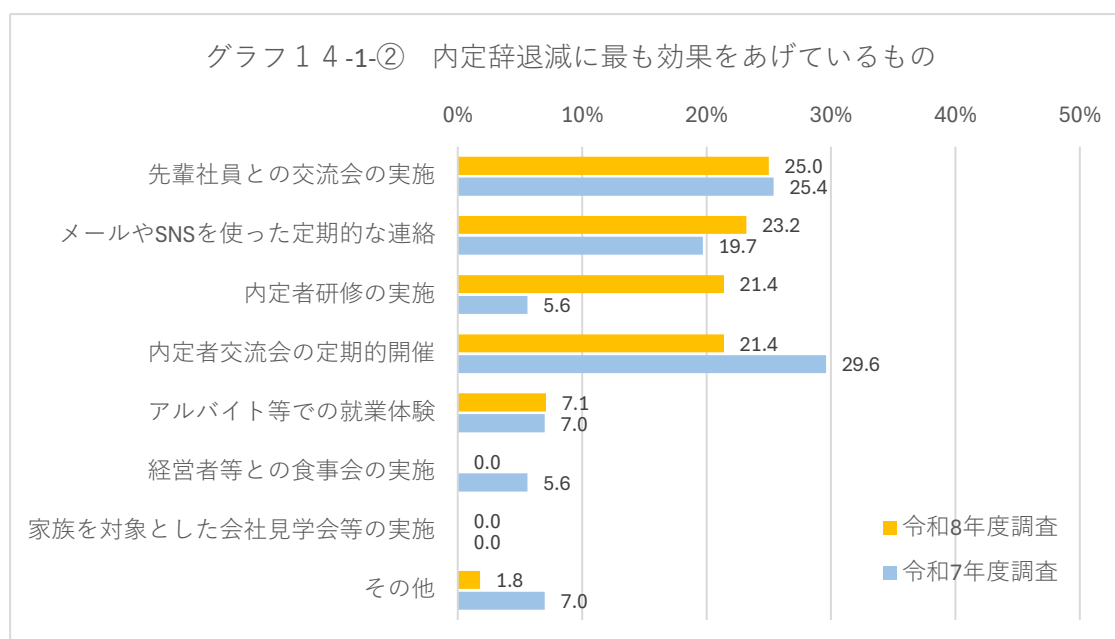


1 4 内定辞退を防止するために実施していること

内定辞退を防止するための取組では、「メールや SNS を使った定期的な連絡」が 69.6%と最も高く、次いで「先輩社員との交流会の実施」56.5%、「内定者研修の実施」46.4%、「内定者交流会の定期的開催」39.1%であった。



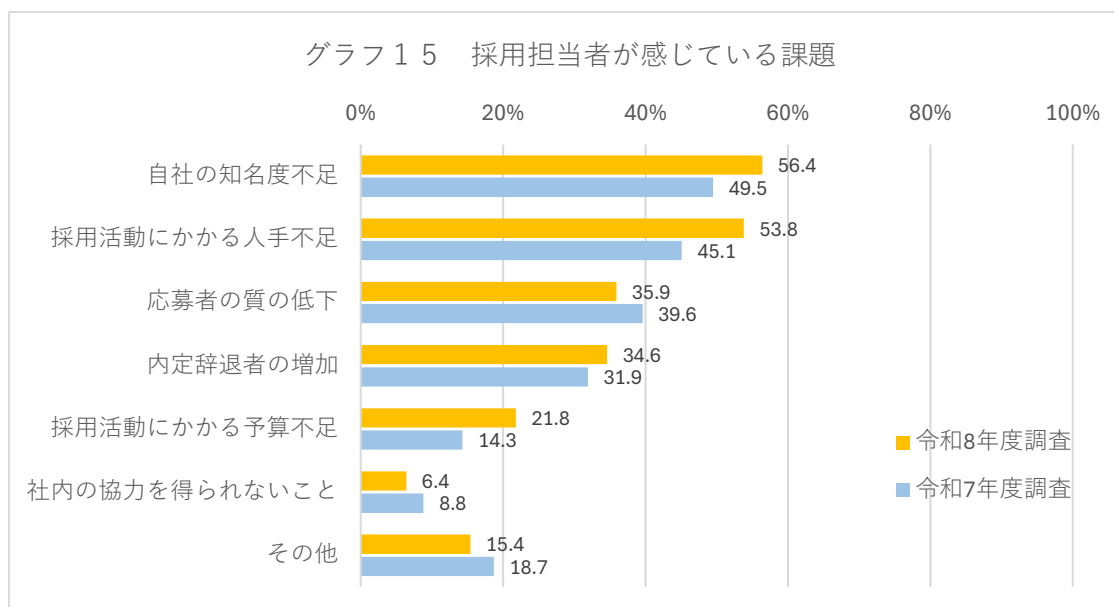
内定辞退を防止するための取組のなかで最も効果をあげているものでは、「先輩社員との交流会」が 25.0%で最も高く、「メールや SNS を使った定期的な連絡」23.2%「内定者研修の実施」、「内定者交流会の定期的開催」がともに 21.4%と続いている。昨年度調査結果に比べ、特に「内定者研修の実施」は 15.8 ポイント増加している。



15 採用担当者が感じておられる課題について

採用担当者が感じておられる課題について聞いたところ、「自社の知名度不足」56.4%で最も高く、次いで「採用活動にかかる人手不足」53.8%、「応募者の質の低下」35.9%、「内定辞退者の増加」34.6%であった。

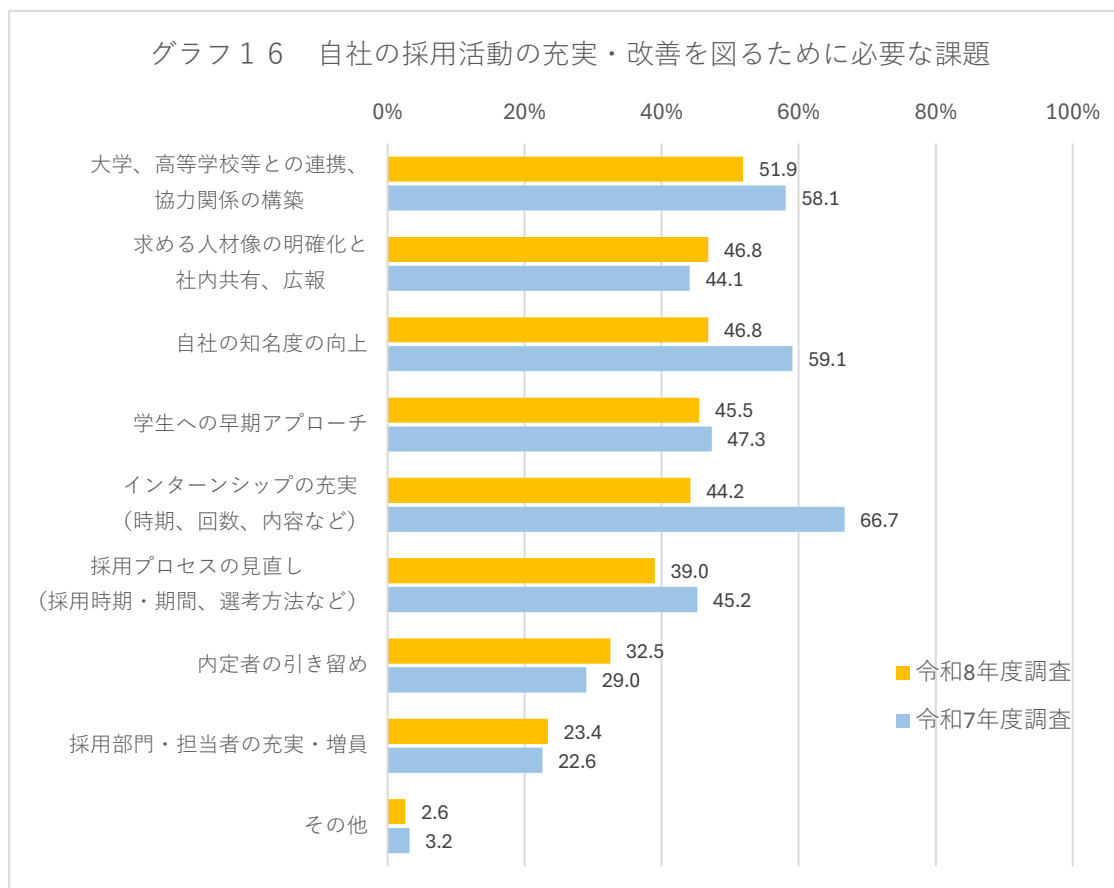
昨年度調査結果に比べ、「自社の知名度不足」が6.9ポイント、「採用活動にかかる人手不足」が8.7ポイント、それぞれ増加した。



Ⅲ 今後の新規大学等卒業者の採用活動について

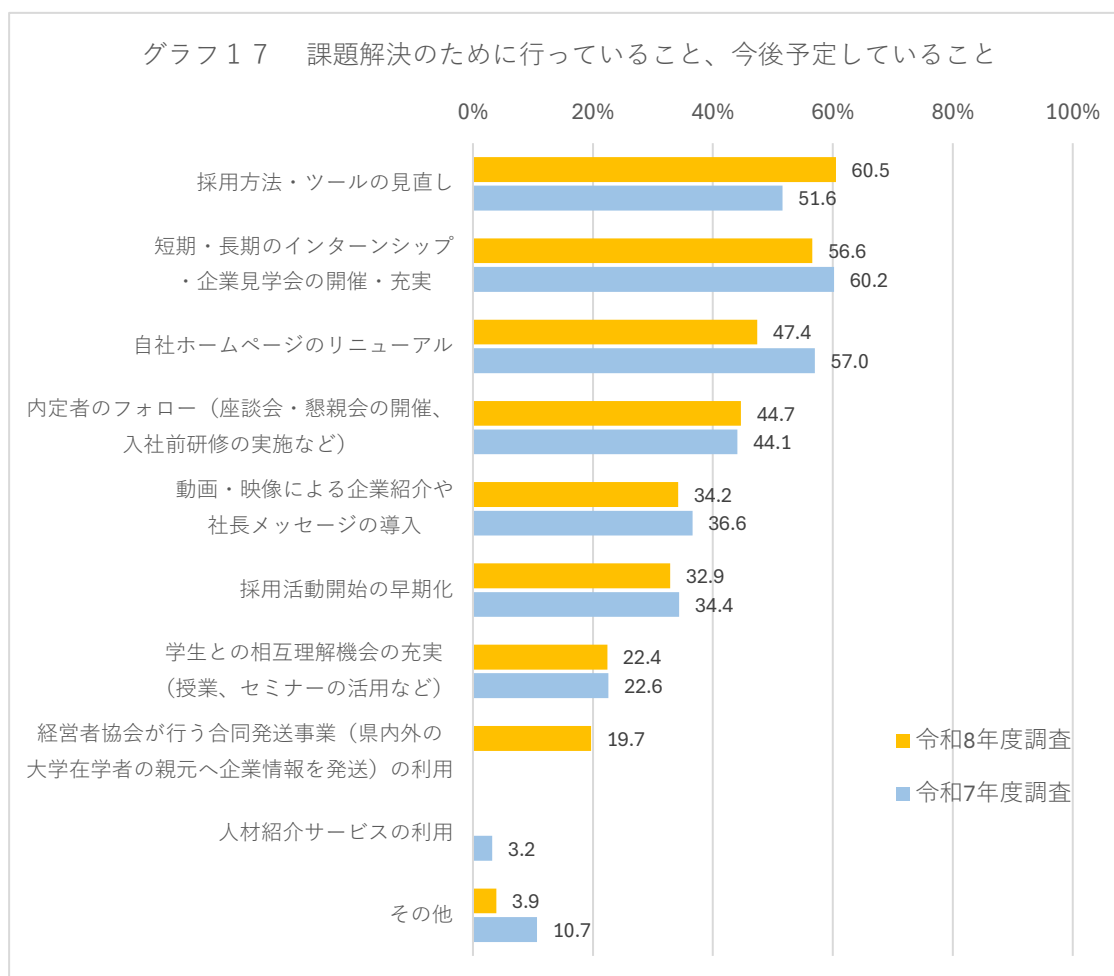
1 6 自社の採用活動の充実・改善を図るために必要と感じている課題

採用活動の課題について複数回答で聞いたところ、「大学、高等学校等との連携、協力関係の構築」が51.9%で最も高く、次いで「求める人材像の明確化と社内共有、広報」と「自社の知名度の向上」がともに46.8%、「学生への早期アプローチ」45.5%であった。



17 上記16の課題を解決するために行っていること、今後予定していること

採用活動の課題を解決するために行っていること、今後予定していることを複数回答で伺ったところ、「採用方法・ツールの見直し」が60.5%で最も多く、次いで「短期・長期のインターンシップ・企業見学会の開催・充実」56.6%であった。



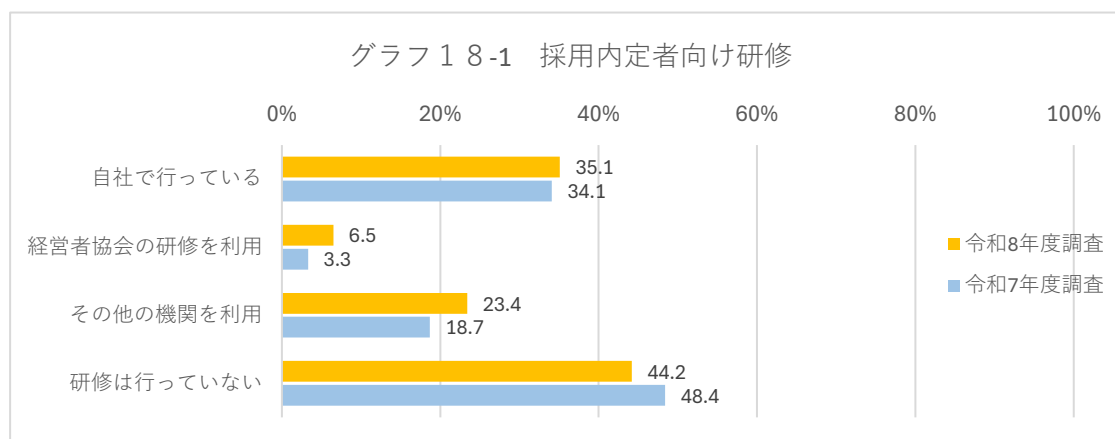
IV 採用前後の研修等について

1 8 採用の前後に行っている研修等および人事担当者向けの研修等を行っていますか

各企業において採用の前後に行っている研修等の実施について回答いただき、それぞれグラフにまとめた。

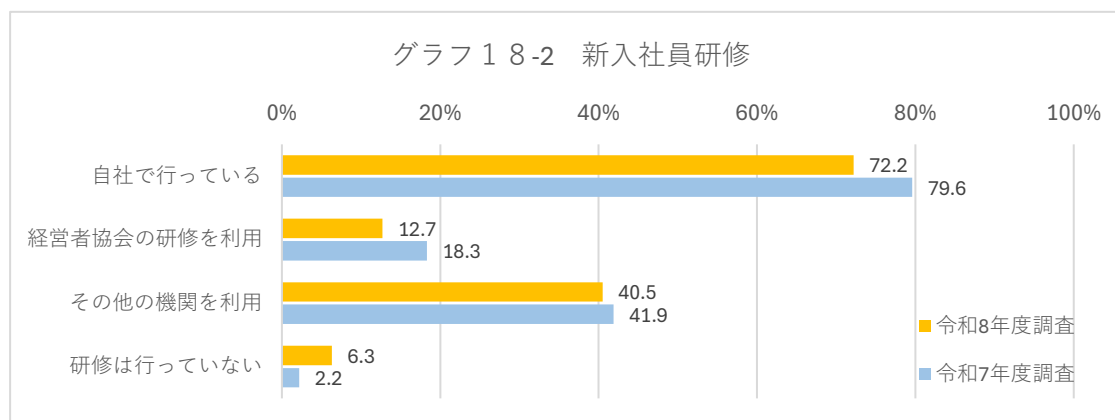
(1) 採用内定者向け研修（学生から社会人へのマインド転換等を目的）

採用内定者向け研修について聞いたところ、35.1%の企業が「自社で行っている」と回答された。「研修は行っていない」と回答された企業は44.2%であった。



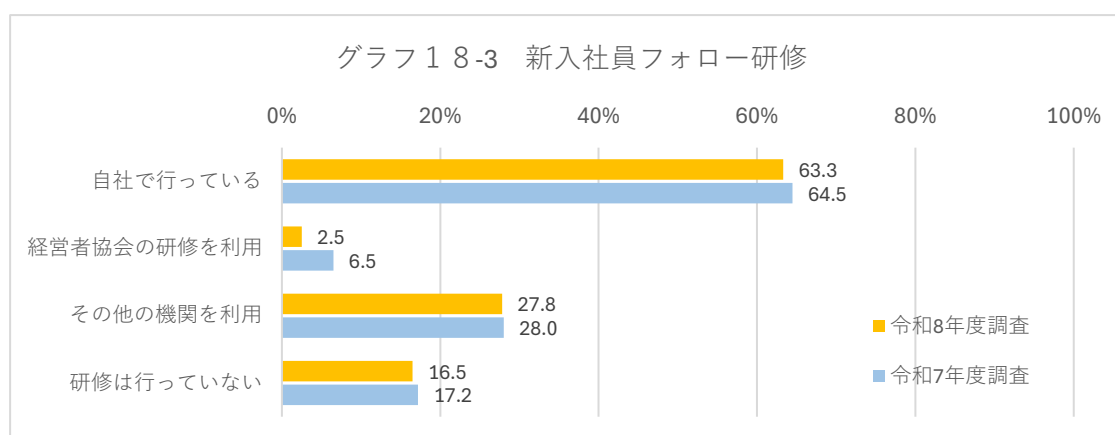
(2) 新入社員研修

新入社員研修について聞いたところ、72.2%の企業が「自社で行っている」と回答された。



(3) 新入社員フォロー研修（新人の育成・定着等を目的）

新入社員フォロー研修について聞いたところ、63.3%の企業が「自社で行っている」と回答された。



(4) 採用に係る人事担当者の研修

採用に係る人事担当者の研修について聞いたところ、半数を超える 53.2%の企業が「研修は行っていない」と回答された、昨年度調査結果に比べ 3.2 ポイント増加している。

