

# News Release

No.62-45

公益財団法人 埼玉りそな産業経済振興財団

理事長 増田 賢一朗

〒330-0063 さいたま市浦和区高砂2-9-15

TEL : 048-824-1475 FAX : 048-824-7821

2025年5月26日

## 新卒者の採用計画が「有った」企業割合は前年比8.1ポイント減、採用計画人数が減少または無かった理由は「中途採用を行う」が増加

### 第43回埼玉県内新卒者採用状況調査

県内企業を対象に実施した「埼玉県内新卒者採用状況調査」(4月実施、対象企業1,010社、回答企業数327社、回答率32.4%)の結果は以下の通りである。

#### ○採用計画の有無

2025年4月入社の新卒者について、採用計画が「有った」企業の割合は前年調査から8.1ポイント減少の46.8%となり、コロナ禍における2021年調査の49.1%を下回る結果となった。

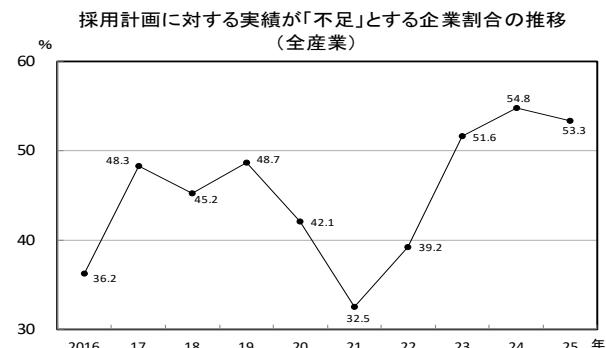
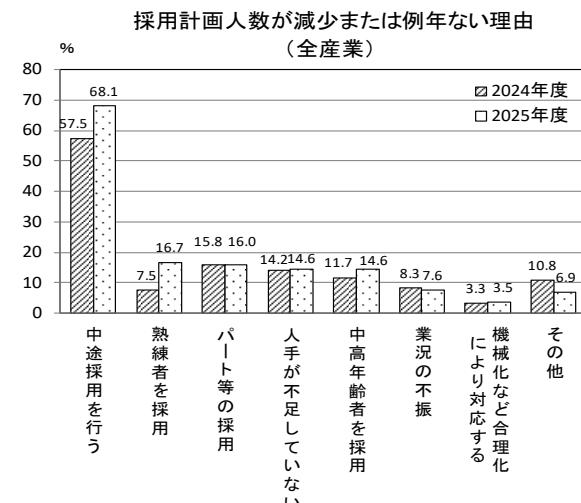
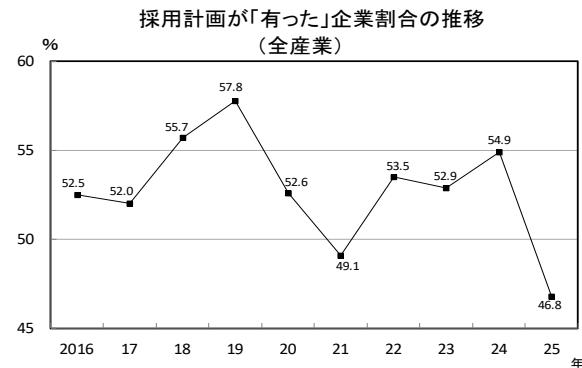
#### ○採用計画人数が減少または例年ない理由

新卒者の採用計画人数が「減少または例年ない」理由は(複数回答)、「中途採用を行う」が68.1%(前年比+10.6ポイント)で最も多く、以下「熟練者を採用」16.7%(同+9.2ポイント)、「パート等の採用」16.0%(同+0.2ポイント)、「人手が不足していない」、「中高年齢者を採用」がいずれも14.6%(それぞれ同+0.4ポイント、同+2.9ポイント)と続いた。

「中途採用を行う」を挙げる企業が、前年から10ポイント以上の大幅な上昇となるほか、「熟練者を採用」や「中高年齢者を採用」も増えている。人手不足のなか、新卒者の採用が中小企業を中心に難しくなっており、豊かな経験や知識、また即戦力となるスキルを持った人材を中途で採用することにより、人材を確保する企業がこれまで以上に増えている。

#### ○採用実績

新卒者の採用計画に対する実績は「ほぼ計画通り」が46.6%(前年比+1.3ポイント)、「やや不足」が34.2%(同+1.4ポイント)、「大幅に不足」が19.1%(同▲2.9ポイント)となった。「やや不足」と「大幅に不足」を合わせた「不足」は53.3%となり、3年連続で半数以上の企業が「不足」としている。新卒者の獲得のため、企業は初任給の引き上げなどで対応しているところもあるが、予定数を確保できない厳しい状況が続いている。  
(照会先:辻、吉嶺)



# 1. 新卒者の採用計画

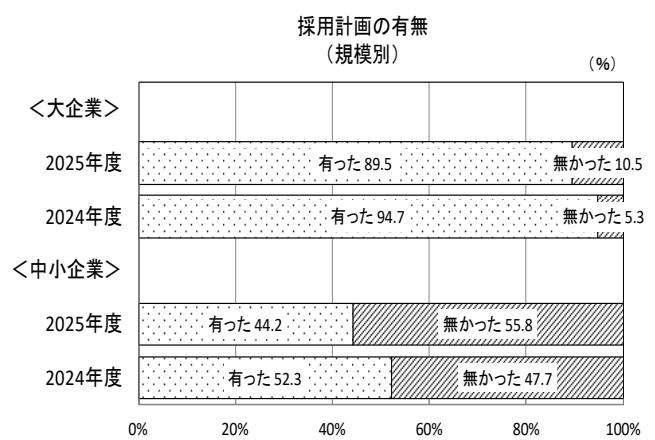
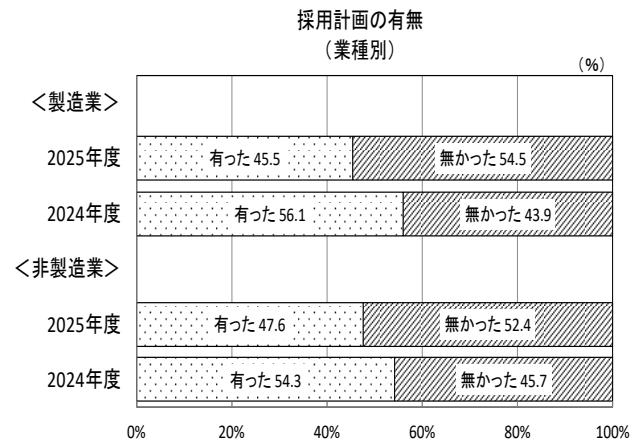
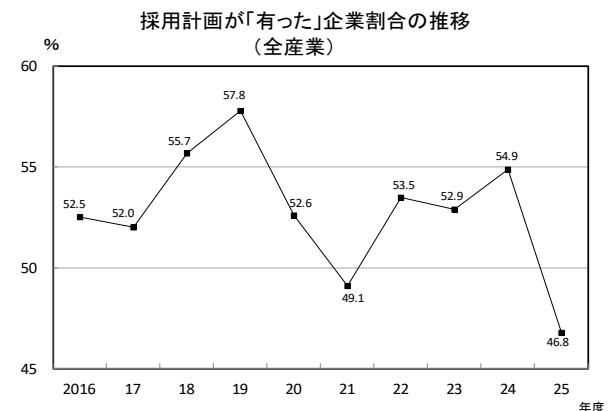
## (1) 採用計画の有無

2025年4月入社の新卒者について、採用計画が「有った」企業の割合は前年調査から8.1ポイント減少の46.8%となり、コロナ禍における2021年調査の49.1%を下回る結果となった。

業種別にみると、採用計画の「有った」企業割合は製造業 45.5%（前年比▲10.6 ポイント）、非製造業 47.6%（同▲6.7 ポイント）となった。両業種ともに採用計画が「有った」企業の割合は前年調査より減少した。

個別業種毎に採用計画が「有った」企業割合をみると（回答数が5社以下の業種は除く）、「情報通信」（80.0%）が最も高く、以下「輸送機械」（78.6%）、「化学」（66.7%）、「建設」（59.2%）と続いた。

規模別にみると新卒者の採用計画が「有った」企業は、大企業 89.5%（前年比▲5.2 ポイント）、中小企業 44.2%（同▲8.1 ポイント）となった。大企業は前年調査を下回る結果となったものの、約9割の企業で新卒者の採用計画が「有った」としており、引き続き新卒者への採用意欲は強い。中小企業は、採用計画が「有った」企業割合は前年より減少し 50%を下回る結果となった。



## (2) 採用計画人数の増減

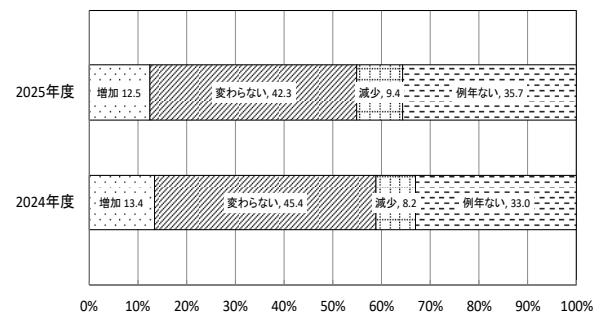
新卒者の採用計画人数は、「増加」が12.5%（前年比▲0.9 ポイント）、「変わらない」が42.3%（同▲3.1 ポイント）、「減少」が9.4%（同+1.2 ポイント）、「例年ない」が35.7%（同+2.7 ポイント）となつた。

「増加」が「減少」を上回り、新卒者の採用を計画するところが引き続き多い。ただ、「増加」とする企業割合は3年連続で減り、「減少」との差は3.1 ポイントと小幅なものとなっている。

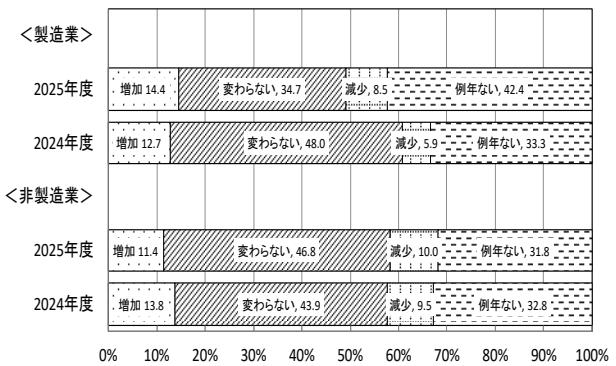
業種別にみると、製造業は「増加」14.4%（前年比+1.7 ポイント）、「変わらない」34.7%（同▲13.3 ポイント）、「減少」8.5%（同+2.6 ポイント）、「例年ない」42.4%（同+9.1 ポイント）となり、非製造業は「増加」11.4%（同▲2.4 ポイント）、「変わらない」46.8%（同+2.9 ポイント）、「減少」10.0%（同+0.5 ポイント）、「例年ない」31.8%（同▲1.0 ポイント）となつた。両業種ともに「増加」が「減少」を上回っているが、その差は小幅なものとなっている。また、製造業で「例年ない」とする企業割合の増加が目立つた。

規模別では、大企業は「増加」27.8%（同▲3.8 ポイント）、「変わらない」44.4%（同▲13.5 ポイント）、「減少」16.7%（同+11.4 ポイント）、「例年ない」11.1%（同+5.8 ポイント）となり、中小企業は「増加」11.6%（同▲0.5 ポイント）、「変わらない」42.2%（同▲2.3 ポイント）、「減少」9.0%（同+0.5 ポイント）、「例年ない」37.2%（同+2.3 ポイント）となつた。大企業では「増加」が「減少」を大幅に上回り、中小企業は「増加」が「減少」を上回っているが、その差は小幅なものとなっている。

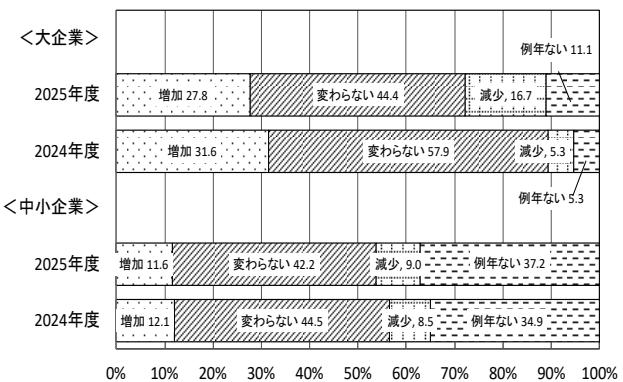
採用計画人数の前年度比増減  
(全産業)



採用計画人数の前年度比増減  
(業種別)



採用計画人数の前年度比増減  
(規模別)



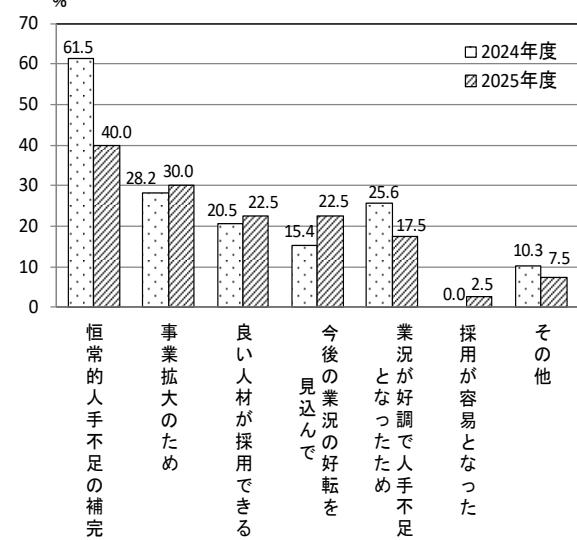
### (3) 増加した理由

新卒者の採用計画人数が「増加」した企業において、その理由を尋ねたところ(複数回答)、「恒常的人手不足の補完」が40.0%(前年比▲21.5ポイント)で最も多く、次いで「事業拡大のため」が30.0%(同+1.8ポイント)、「良い人材が採用できる」、「今後の業況の好転を見込んで」がともに22.5%(それぞれ同+2.0ポイント、同+7.1ポイント)、「業況が好調で人手不足となつたため」17.5%(同▲8.1ポイント)となった。

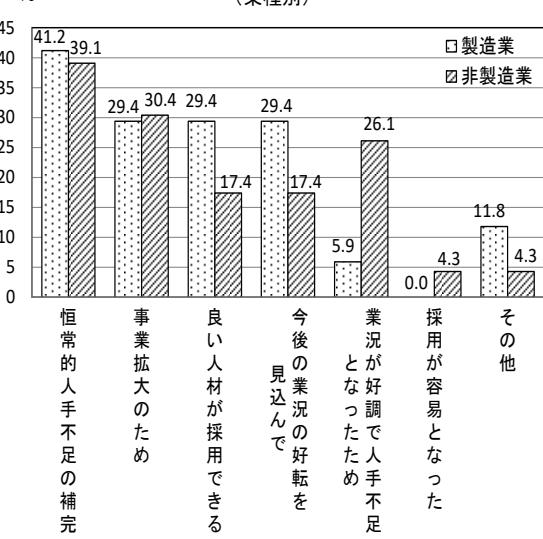
採用計画人数を増やす理由として、「恒常的人手不足の補完」を挙げる企業が最も多いものの、前年調査からは大幅に減少した。一方、「今後の業況の好転を見込んで」、「良い人材が採用できる」、「事業拡大のため」がいずれも増加した。

業種別にみると製造業は「恒常的人手不足の補完」が41.2%(前年比▲35.7ポイント)で最も多く、次いで「事業拡大のため」、「良い人材が採用できる」、「今後の業況の好転を見込んで」がいずれも29.4%(それぞれ同+21.7ポイント、同▲9.1ポイント、同▲9.5ポイント)と続いた。非製造業も製造業と同様に「恒常的人手不足の補完」が39.1%(同▲14.7ポイント)で最も多く、以下「事業拡大のため」30.4%(同▲8.1ポイント)、「業況が好調で人手不足となつたため」26.1%(同▲4.7ポイント)と続いた。製造業、非製造業ともに「恒常的人手不足の補完」を挙げる企業が最も多くの、前年との比較では両業種ともに減少が目立った。

採用計画人数が増加した理由  
(全産業)



採用計画人数が増加した理由  
(業種別)



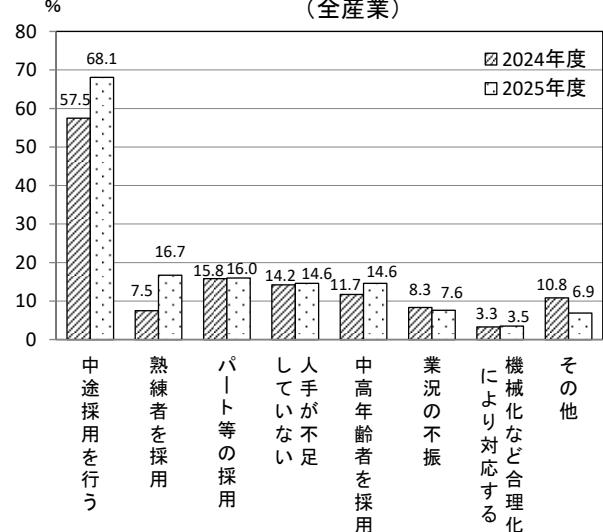
#### (4) 減少または例年無い理由

新卒者の採用計画人数が「減少または例年ない」理由は(複数回答)、「中途採用を行う」が68.1% (前年比+10.6ポイント)で最も多く、以下「熟練者を採用」16.7% (同+9.2ポイント)、「パート等の採用」16.0% (同+0.2ポイント)、「人手が不足していない」、「中高年齢者を採用」がいずれも14.6% (それぞれ同+0.4ポイント、同+2.9ポイント)と続いた。

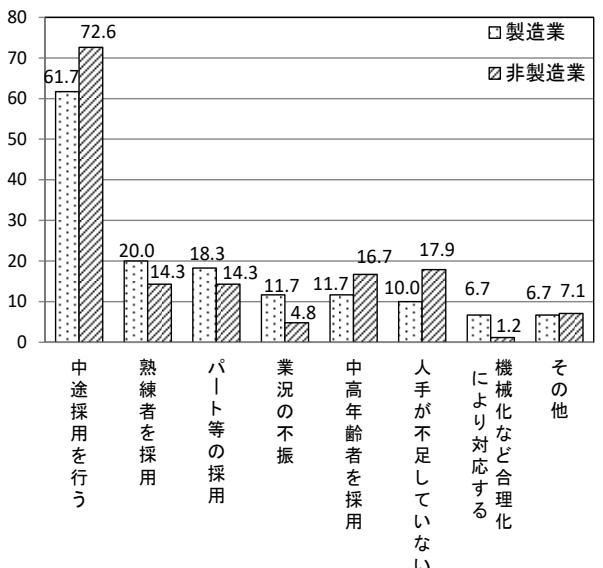
「中途採用を行う」を挙げる企業が、前年から10ポイント以上の大幅な上昇となるほか、「熟練者の採用」や「中高年齢者の採用」も前年より増加した。人手不足のなか、新卒者の採用が中小企業を中心に難しくなっており、豊かな経験や知識、また即戦力となるスキルを持った人材を中途で採用することにより、人材を確保する企業がこれまで以上に増えている。

業種別にみると、「中途採用を行う」が製造業61.7% (前年比+4.2ポイント)、非製造業72.6% (同+15.1ポイント)となり、両業種ともに最も多く、次いで製造業では「熟練者を採用」20.0% (同+10.0ポイント)、「パートの採用」18.3% (同+8.3ポイント)と続き、非製造業では「人手が不足していない」17.9% (同+6.6ポイント)、「中高年齢者を採用」16.7% (同+6.7ポイント)と続いた。

採用計画人数が減少または例年ない理由  
(全産業)



採用計画人数が減少または例年ない理由  
(業種別)



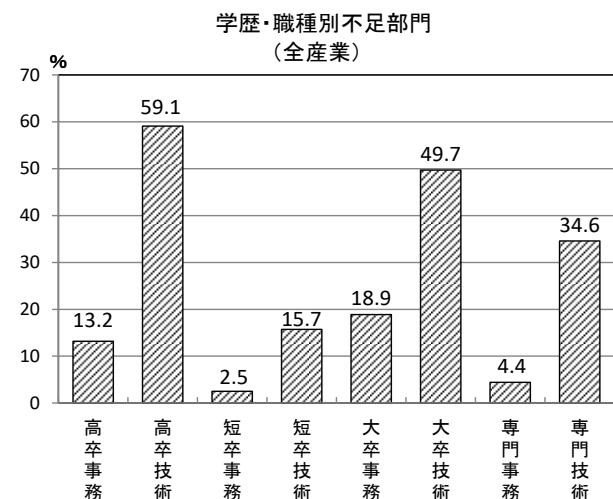
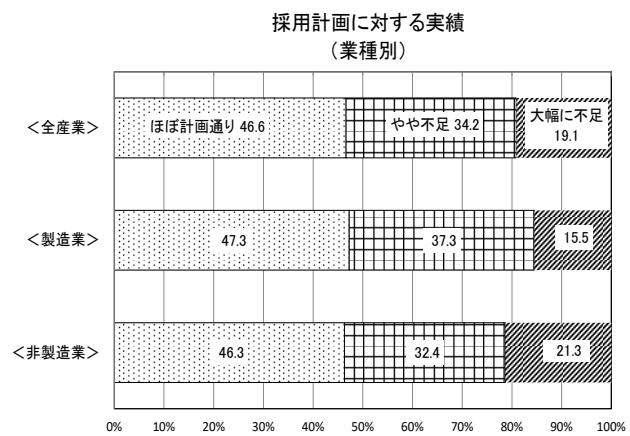
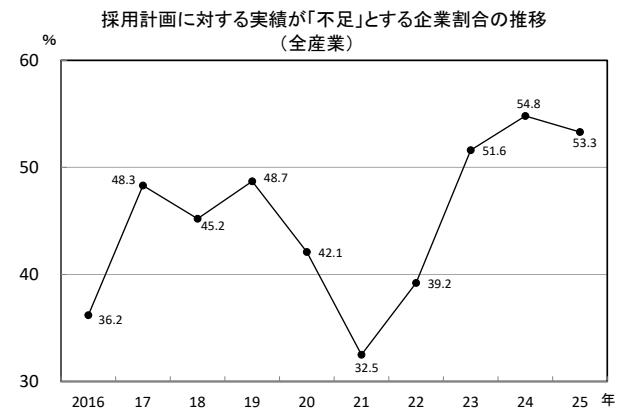
## 2. 採用実績

新卒者の採用計画に対する実績は「ほぼ計画通り」が46.6%（前年比+1.3ポイント）、「やや不足」が34.2%（同+1.4ポイント）、「大幅に不足」が19.1%（同▲2.9ポイント）となった。「やや不足」と「大幅に不足」を合わせた「不足」は53.3%となり、3年連続で半数以上の企業が「不足」としている。新卒者の獲得のため、企業は初任給の引き上げなどで対応しているところもあるが、予定数を確保できない厳しい状況が続いている。

業種別にみると、製造業は「ほぼ計画通り」が47.3%（前年差+5.5ポイント）、「やや不足」と「大幅に不足」を足した「不足」が52.8%（同▲5.4ポイント）、非製造業は「ほぼ計画通り」が46.3%（同▲0.8ポイント）、「不足」が53.7%（同+0.7ポイント）となった。製造業では「不足」は前年より減少したものの、引き続き50%を超えた。非製造業は前年から大きな変化は無かったが、製造業と同様に「不足」は50%を超えていた。

採用実績において「不足」とした企業に学歴・職種別の不足部門（複数回答）を尋ねたところ、「高卒技術」が59.1%（前年比+3.2ポイント）で最も高く、以下「大卒技術」49.7%（同▲2.3ポイント）、「専門技術」34.6%（同+2.3ポイント）、「大卒事務」18.9%（同▲5.5ポイント）、「短卒技術」15.7%（同+0.7ポイント）と続いた。技術系における「不足」の割合が総じて高くなっている。

採用が計画に満たない分の対応策は「中途採用」が4年連続で増加し85.5%（前年比+5.2ポイント）となった。次いで「人材派遣会社より調達する」29.6%（同+0.5ポイント）、「パート等の採用」28.9%（同+2.9ポイント）と続いた。



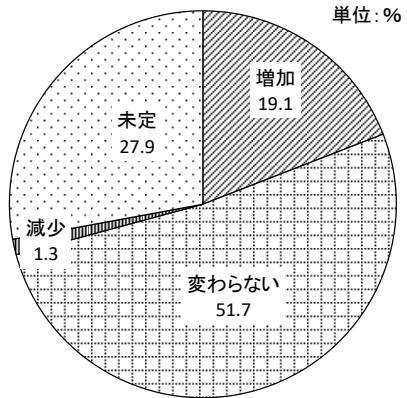
### 3.来年度の採用計画人数

来年度(2026年4月入社)の新卒者の採用計画人数は、今年度より「増加」する企業の割合が19.1%、「変わらない」51.7%、「減少」1.3%、「未定」27.9%となった。現段階では「未定」とするところが多いため不確定な要素もあるものの、「増加」が「減少」を上回っており、来年度の企業の新卒者への採用意欲は高いものとなっている。

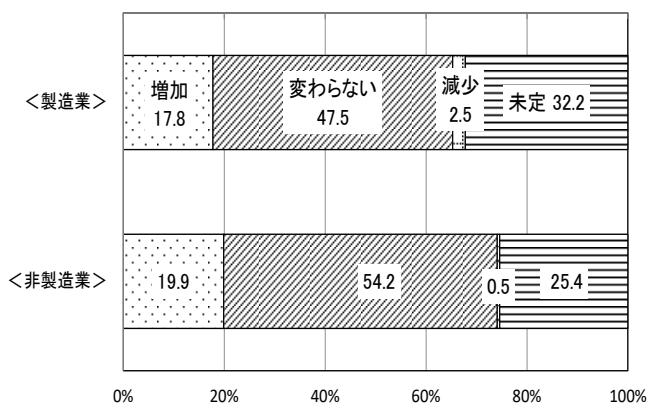
業種別でみると、製造業は「増加」17.8%、「変わらない」47.5%、「減少」2.5%、「未定」32.2%、非製造業は「増加」19.9%、「変わらない」54.2%、「減少」0.5%、「未定」25.4%となった。現時点では「未定」が多いものの、製造業、非製造業ともに「増加」が「減少」を上回っており、来年度の新卒者の採用に積極的な姿勢となっている。

規模別にみると、大企業は「増加」21.1%、「変わらない」73.7%、「減少」0%、中小企業は「増加」19.0%、「変わらない」50.3%、「減少」1.3%となった。大企業では「減少」とする企業は無く、一方で「増加」は2割超あり、来年度も新卒者の積極的な採用が見込まれる。中小企業は現時点で「未定」とするところが多いものの、「増加」が「減少」を上回っており、来年度の新卒者への採用意欲は高いものとみられる。

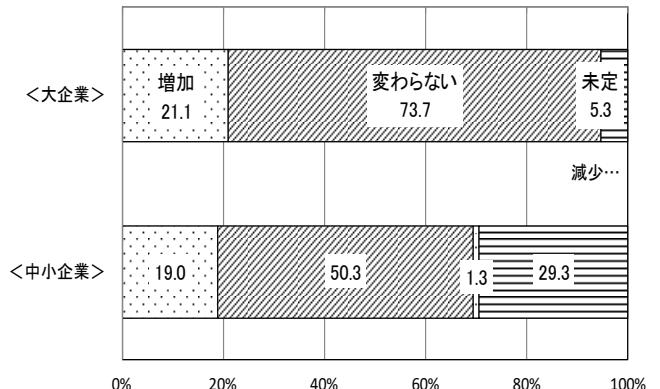
来年度の採用計画人数の増減  
(全産業)



来年度の採用計画人数の増減  
(業種別)



来年度の採用計画人数の増減  
(規模別)



## 4. インターンシップの活用状況

新卒者の採用にあたって、インターンシップ（学生・生徒が在学中に企業で就業体験を行う制度）を活用したことがあるかどうかについて調査した。

インターンシップについて「活用しており、今後も続けるつもり」とする企業は前年より 6.9 ポイント減少し 32.6% となり、インターンシップを新卒者の採用に活用した企業割合は前年より減少した。ただ、「活用したことはないが、今後活用してみたい」は前年より 5.7 ポイント増え 15.2%、「活用してみたいが、具体的な手法がわからない」は前年より 0.1 ポイント増え 6.6% となり、それらを合わせたインターンシップを現在活用していないが関心を示している企業は前年より 5.8 ポイント増え 21.8% となった。

一方、「活用したことはあるが、今後活用するつもりはない」は前年より 3.6 ポイン増の 10.1%、「活用したことはなく、今後も活用するつもりはない」は同 2.5 ポイント減の 33.9% となり、それらを合わせたインターンシップを活用する予定がない企業割合は前年より 1.1 ポイント増の 44.0% となった。

業種別にみると、インターンシップを「活用しており、今後も続けるつもり」が製造業は前年より 4.0 ポイント減の 26.5%、非製造業は同 8.2 ポイント減の 36.2% となり、製造業に比べ非製造業で活用しているところが多い結果となった。個別業種でみると、製造業では「輸送機械」（50.0%）、非製造業では「建設」（57.1%）や「情報通信」（50.0%）でインターンシップを活用している企業割合が高かった（回答数 5 社以下の業種は除く）。

規模別では、「活用しており、今後も続けるつもり」は大企業が前年より 21.1 ポイン減の 52.6%、中小企業は同 5.8 ポイント減の 31.3% となった。大企業は中小企業に比べインターンシップを活用している企業割合が高い。

新卒者採用にあたってのインターンシップの活用状況

（単位：%）

	全産業	業種別		規模別	
		製造業	非製造業	大企業	中小企業
活用しており、今後も続けるつもり	32.6	26.5	36.2	52.6	31.3
活用したことはないが、今後活用してみたい	15.2	13.7	16.1	21.1	14.8
活用してみたいが、具体的な手法がわからない	6.6	6.8	6.5	5.3	6.7
活用したことはあるが、今後活用するつもりはない	10.1	16.2	6.5	15.8	9.8
活用したことはなく、今後も活用するつもりはない	33.9	36.8	32.2	5.3	35.7
その他	1.6	0.0	2.5	0.0	1.7

# 調査要領

## 1. 調査の目的

埼玉県内企業における新卒者の採用状況、ならびに来年度の採用計画を調査し、地域内企業の経営判断の参考に供し、もって地域経済の発展に寄与することを目的としている。

## 2. 調査対象企業

県内に事業所を置く企業の中から、概ね従業員10名以上の企業を抽出。産業分類は日本標準産業分類に基づいて製造業12業種、非製造業9業種、計21業種に分類した。対象企業の業種別内訳は別表の通り。

## 3. 調査方法

アンケート方式

## 4. 調査時期

2025年4月

## 5. 回収状況

アンケートの回答企業は対象企業1,010社のうち327社(回答率32.4%)。回答企業の業種別内訳とそのうち中小企業(中小企業庁方式)の占める比率は別表の通り。

種別対象・回答企業数

別 表

	対象企業数	回答企業数	業種別構成比 (%)	うち中小企業 の占める比率 (%)
全 産 業	1,010	327	100.0	94.2
製 造 業	389	121	37.0	97.5
食 料 品	51	13	4.0	100.0
織 繩	21	8	2.4	100.0
紙・紙加工品	20	9	2.8	100.0
化 学	45	12	3.7	91.7
窯 業・土 石	21	3	0.9	100.0
鉄鋼・非鉄製品	19	8	2.4	100.0
金 属 製 品	22	8	2.4	100.0
一 般 機 械	49	5	1.5	100.0
電 気 機 械	38	9	2.8	88.9
輸 送 機 械	49	14	4.3	92.9
印 刷	21	8	2.4	100.0
そ の 他 製 造	33	24	7.3	100.0
非 製 造 業	621	206	63.0	92.2
卸 売	81	32	9.8	93.8
小 売	80	20	6.1	70.0
建 設	93	49	15.0	100.0
不 動 産	51	17	5.2	94.1
運 輸・倉 庫	71	25	7.6	96.0
電 気・ガス	17	3	0.9	66.7
情 報 通 信	39	10	3.1	100.0
飲 食 店・宿 泊	36	8	2.4	100.0
サ ー ビ ス	153	42	12.8	88.1