

埼玉県内企業の2026年新卒者採用調査

調査対象：県内企業 500 社

調査方法：アンケート方式（1月19日～2月27日）

回答企業：150 社(回答率 30.0%)

業種別内訳：製造業 74 社 非製造業 76 社

要 旨

○埼玉県内企業の2026年4月の新卒者採用状況は、全産業で「採用した」とする割合が52.1%（前年比▲1.6ポイント）となり、3年連続で減少した。また、「ここ数年採用していない」とする割合が39.6%（前年比+7.4ポイント）となり、新卒者が減少に転じた2022年以降で最も高くなった。

○新卒者採用数の充足度については、全産業では「採用計画どおり確保できた」先は、24.5%にとどまり、前年比▲3.1ポイント低下した。特に製造業と規模の小さい企業の2026年度充足度は、企業の人材獲得競争の激化が続く中2割を切るなど低迷している。

○初任給については、全産業では前年度より「5%以上引き上げた」が18.9%、「0.1%以上5%未満引き上げた」が44.2%、「前年度と変わらず」が32.4%となった。規模別で見ると、「5%以上引き上げた」の割合が、規模の大きい企業の14.5%に対し、規模の小さい企業は24.5%となった。

○新卒者の獲得については、今後、競争は一段と激しくなると考えられ、企業としてはあらためて大きな経営課題として取り組む必要に迫られている。

1. 新卒者採用状況 ～全産業の52.1%が新卒者を採用～

(1) 全産業

2026年4月の新卒者採用状況を調査したところ、全産業で「採用した」（「前年に比べ採用人数を増やした」、「前年と採用人数はほぼ同じ」、「数年振りに採用した」、「採用人数が減った」の合計）とする割合が52.1%（前年比▲1.6ポイント）となり、3年連続で減少した。

また、「ここ数年採用していない」とする割合は39.6%（前年比+7.4ポイント）と、若年層が減少傾向の中で増えており、採用難を背景に採用を諦めた企業もあると推察される。（図表1-1、1-2）

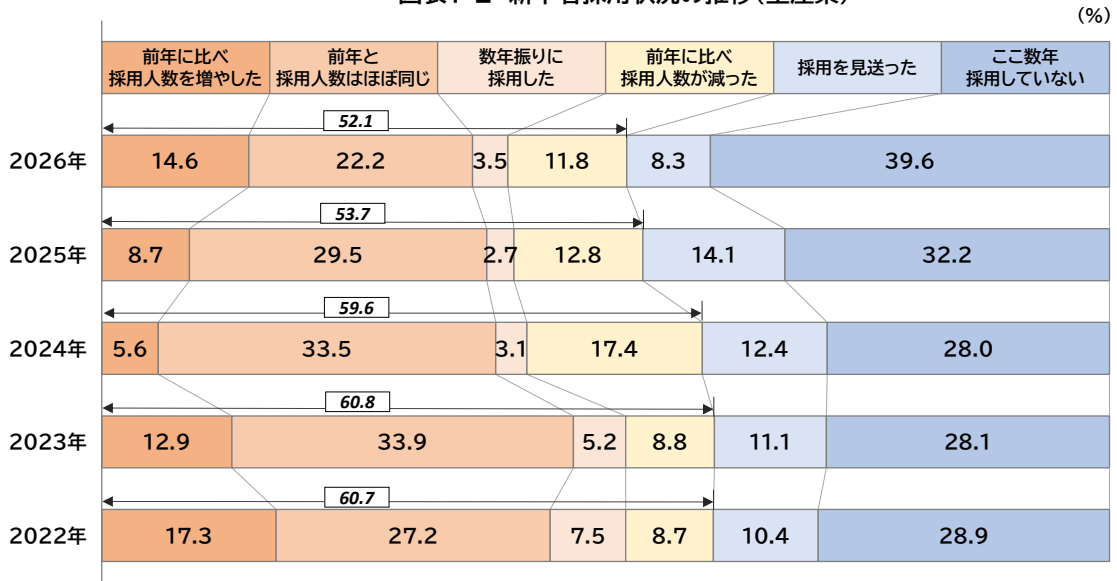
図表 1-1 「採用した」割合

（単位：％、ポイント）

		2026年 (A)	2025年 (B)	(A) - (B)
全産業		52.1	53.7	▲ 1.6
業種	製造業	43.8	43.3	0.5
	非製造業	60.6	64.0	▲ 3.4
規模	規模の大きい企業	74.3	77.7	▲ 3.4
	規模の小さい企業	31.1	28.8	2.3

※採用した：「前年に比べ採用人数を増やした」、「前年と採用人数はほぼ同じ」、「数年振りに採用した」、「採用人数を減らした」の合計

図表1-2 新卒者採用状況の推移(全産業)



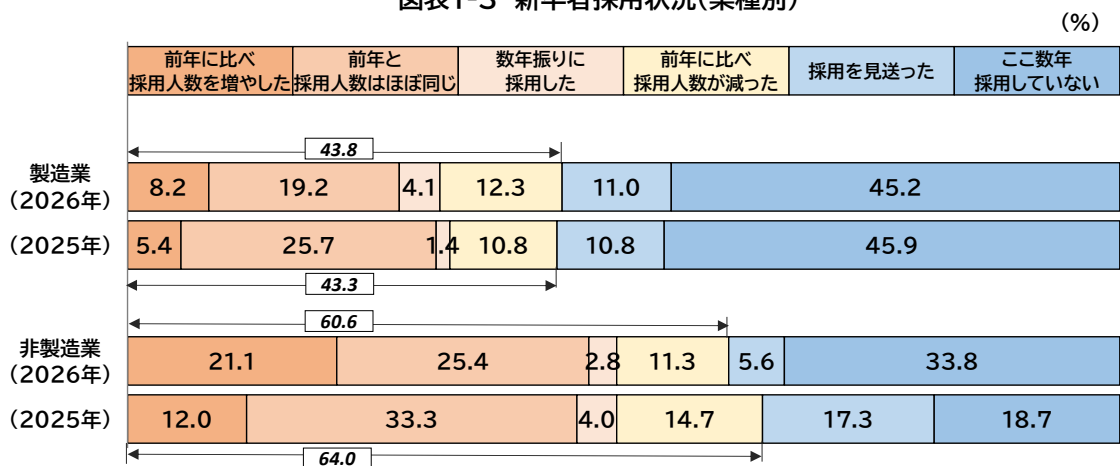
(2) 業種別

業種別に「採用した」をみると、製造業は43.8%（前年比+0.5%）、非製造業は、60.6%（同比▲3.4%）となった。

内訳をみると、「前年に比べ採用人数を増やした」と回答した割合は、製造業が8.2%（同比+2.8%）、非製造業は21.1%（同比+9.1%）となった。

非製造業では「採用を見送った」が5.6%（同比▲11.7%）と大きく減少し、「ここ数年採用していない」が33.8%（同比+15.1%）と大きく増加したのが目立つ。（図表1-1、1-3）

図表1-3 新卒者採用状況(業種別)



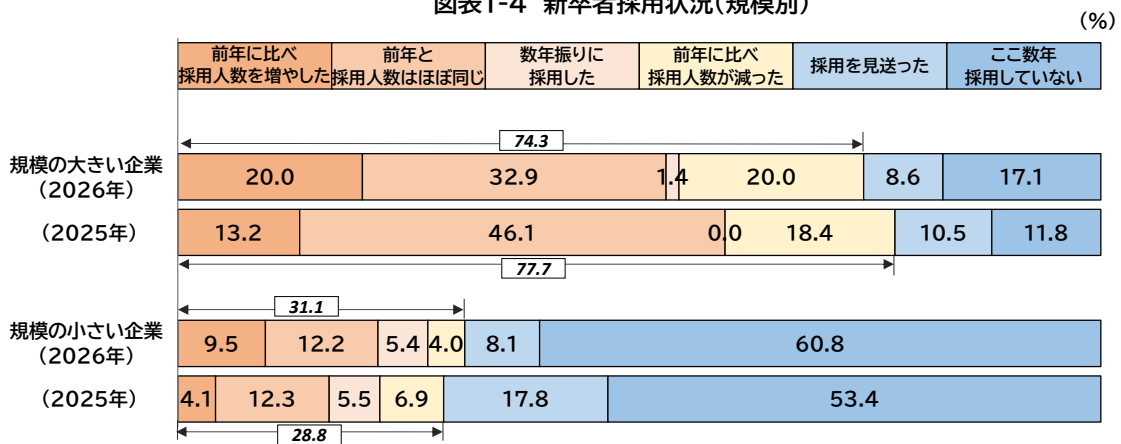
(3) 規模別

規模別に「採用した」をみると、規模の大きい企業（従業員数100人以上の企業）は74.3%（前年比▲3.4%）、規模の小さい企業（従業員数100人未満の企業）は、31.1%（同比+2.3%）となった。

内訳をみると、「前年に比べ採用人数を増やした」の割合は、規模の大きい企業が20.0%（同比+6.8%）、規模の小さい企業が9.5%（同比+5.4%）となった。

「ここ数年採用していない」の割合は、規模の大きい企業が17.1%（同比+5.3%）、規模の小さい企業が60.8%（同比+7.4%）となった。（図表1-1、1-4）

図表1-4 新卒者採用状況(規模別)



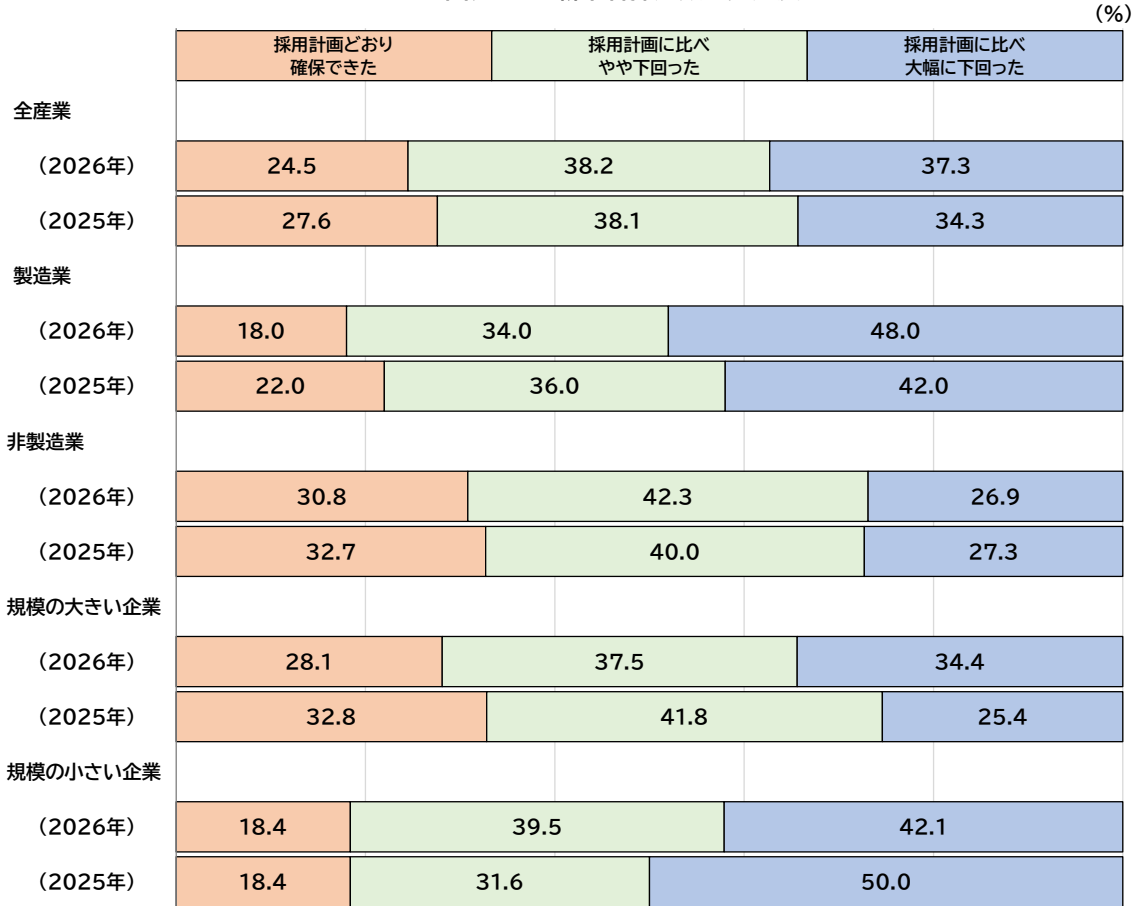
2. 新卒者採用数の充足度 ～計画通り採用できた企業は2割台半ば～

新卒者採用数の充足度について調査したところ、全産業では、「採用計画どおり確保できた」と回答した割合は、24.5%にとどまり、前年比▲3.1%と2年振りに低下し、7割強の企業が採用計画どおりに新卒者を確保できなかった。

業種別でみると、「採用計画どおり確保できた」は、製造業では18.0%（同比▲4.0%）、非製造業では30.8%（同比▲1.9%）となった。「採用計画に比べ大幅に下回った」は、製造業が48.0%（同比+6.0%）、非製造業が26.9%（同比▲0.4%）となった。

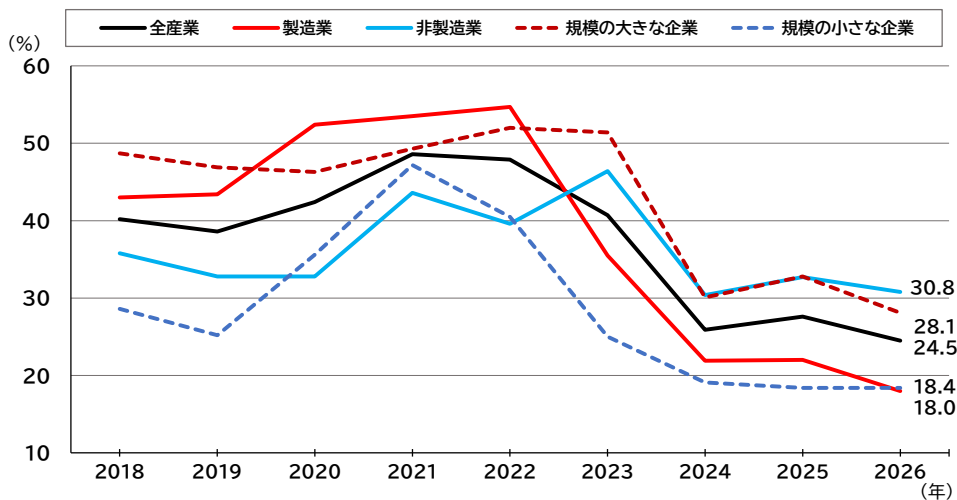
規模別にみると、「採用計画どおり確保できた」は、規模の大きい企業では28.1%（同比▲4.7%）、規模の小さい企業では18.4%となった。規模の小さい企業では、前年度に続き8割強の企業が計画通りに新卒者を採用できていない状況となった。（図表2-1）

図表2-1 新卒者採用数の充足度



新卒者採用数の充足度のうち、「採用計画どおり確保できた」と回答した企業の割合を時系列でみると、2026年は全産業では24.5%（前年比▲3.1^割）となり、前年比減少した。採用の充足度は、2022年から減少し、2026年もコロナ禍前の2019年（38.6%）などを大きく下回っており、特に製造業と規模の小さい企業の充足度は、企業の人材獲得競争の激化が続くなか2割を切るなど低水準にとどまっている。（図表2-2）

図表2-2 新卒者採用数の充足度
「採用計画どおり確保できた」とする割合の推移



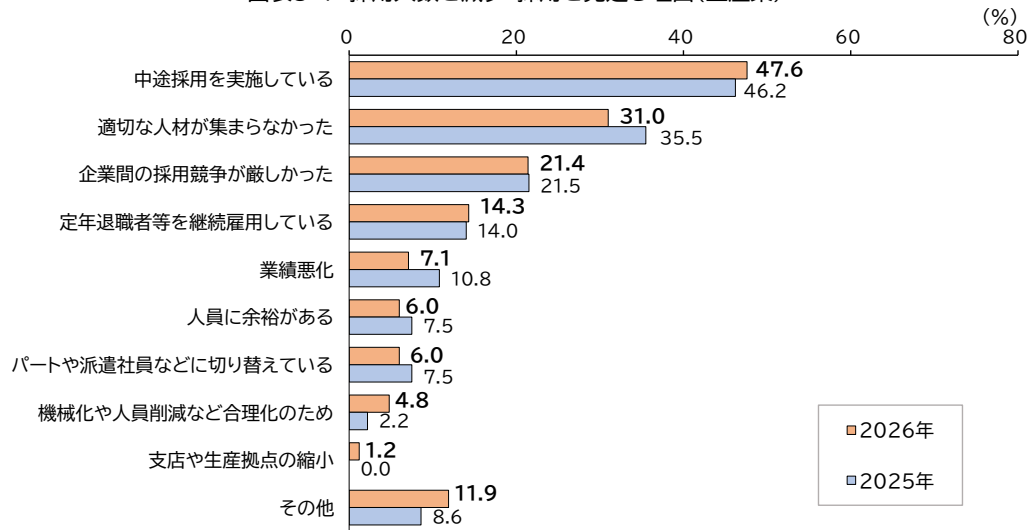
3. 採用人数を「前年より減少」または「採用を見送る」理由

～「中途採用を実施している」がトップ～

(1) 全産業

「前年に比べ採用人数が減った」、「採用を見送った」、「ここ数年採用していない」と回答した企業の理由についてみると、「中途採用を実施している」が47.6%（前年比+1.4㊦）と最も高くなった。次いで「適切な人材が集まらなかった」が31.0%（同比▲4.5㊦）、「企業間の採用競争が厳しかった」が21.4%（同比▲0.1㊦）となった。（図表3-1）

図表3-1 採用人数を減少・採用を見送る理由(全産業)

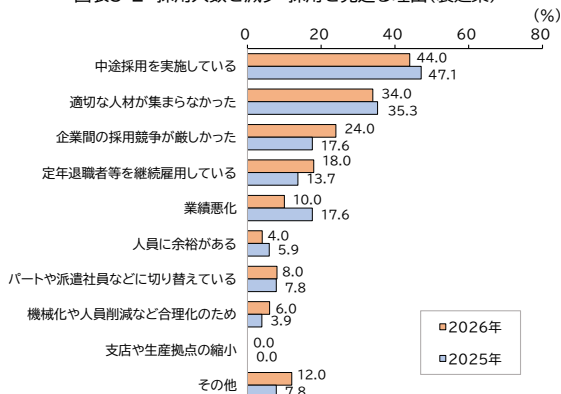


(2) 業種別

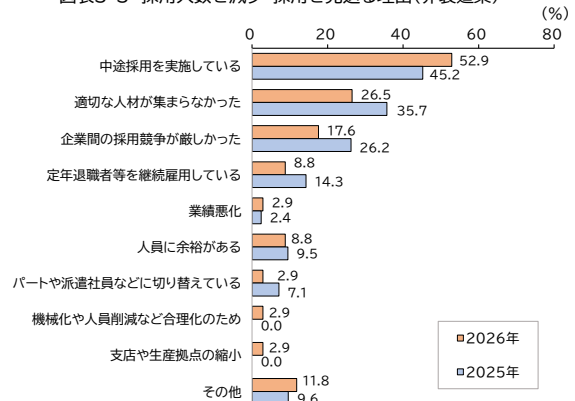
製造業は、「中途採用を実施している」が44.0%（前年比▲3.1㊦）と最も高く、次いで「適切な人材が集まらなかった」が34.0%（同比▲1.3㊦）、「企業間の採用競争が厳しかった」が24.0%（同比+6.4㊦）となった。

非製造業は、「中途採用を実施している」が52.9%（同比+7.7㊦）と最も高く、次いで「適切な人材が集まらなかった」が26.5%（同比▲9.2㊦）、「企業間の採用競争が厳しかった」が17.6%（同比▲8.6㊦）となった。（図表3-2、3-3）

図表3-2 採用人数を減少・採用を見送る理由(製造業)



図表3-3 採用人数を減少・採用を見送る理由(非製造業)



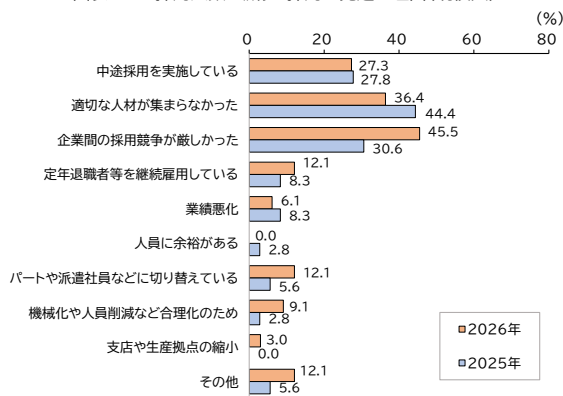
(3) 規模別

規模別にみると、規模の大きい企業は、「企業間の採用競争が厳しかった」が最も高いのに対して、規模の小さい企業は、「中途採用を実施している」が最も高くなっている。

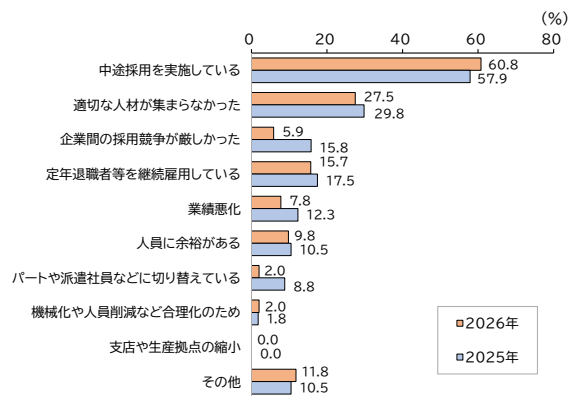
規模の大きい企業は、「企業間の採用競争が厳しかった」が45.5%（前年比+14.9ポイント）と最も高く、次いで「適切な人材が集まらなかった」が36.4%（同比▲8.0ポイント）、「中途採用を実施している」が27.3%（同比▲0.5ポイント）となった。

規模の小さい企業は、「中途採用を実施している」が60.8%（同比+2.9ポイント）と最も高く、次いで「適切な人材が集まらなかった」が27.5%（同比▲2.3ポイント）、「定年退職者等を継続雇用している」が15.7%（同比▲1.8ポイント）となった。（図表3-4、3-5）

図表3-4 採用人数を減少・採用を見送る理由(規模大)



図表3-5 採用人数を減少・採用を見送る理由(規模小)



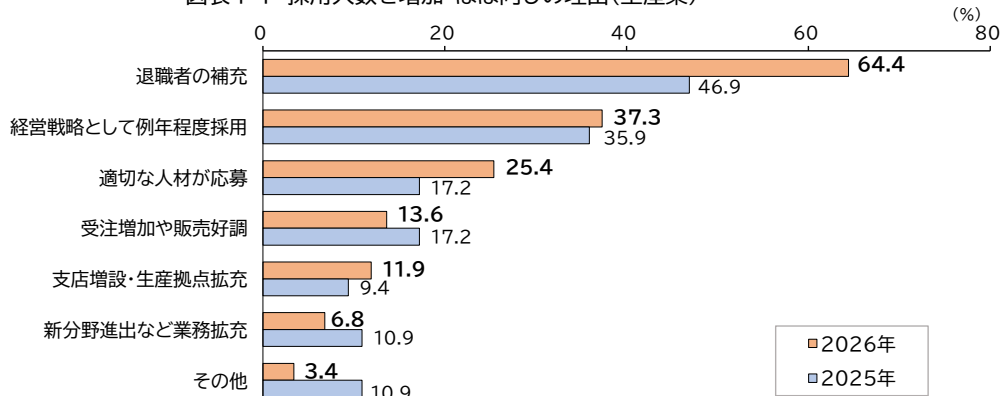
4. 採用人数を「前年より増加」または「ほぼ同じ」とした理由

～「退職者の補充」がトップ～

(1) 全産業

採用状況について「前年に比べ採用人数を増やした」、「前年と採用人数はほぼ同じ」、「数年振りに採用した」と回答した先に、その理由を調査したところ「退職者の補充」が64.4%（前年比+17.5ポイント）が最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が37.3%（同比+1.4ポイント）、「適切な人材が応募」が25.4%となった。（図表4-1）

図表4-1 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(全産業)

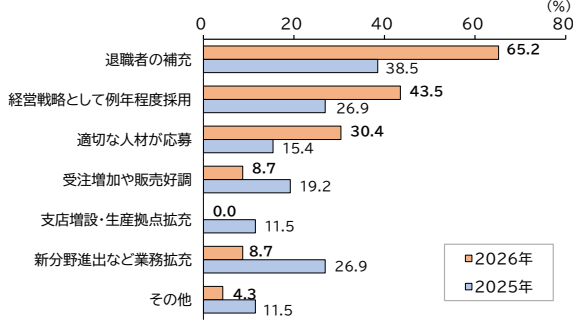


(2) 業種別

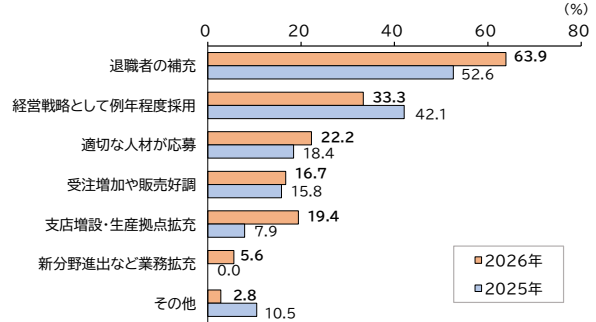
製造業は、「退職者の補充」が65.2%（前年比+26.7ポイント）と最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が43.5%（同比+16.6ポイント）となった。

非製造業は、「退職者の補充」が63.9%（同比+11.3ポイント）と最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が33.3%（同比▲8.8ポイント）となった。（図表4-2、4-3）

図表4-2 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(製造業)



図表4-3 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(非製造業)



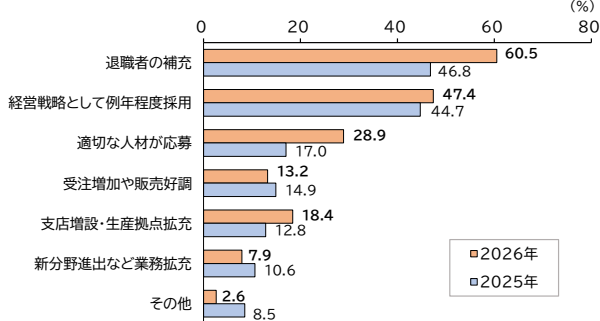
(3) 規模別

規模の大きい企業は、「退職者の補充」が60.5%（前年比+13.7ポイント）と最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が47.4%（同比+2.7ポイント）となった。

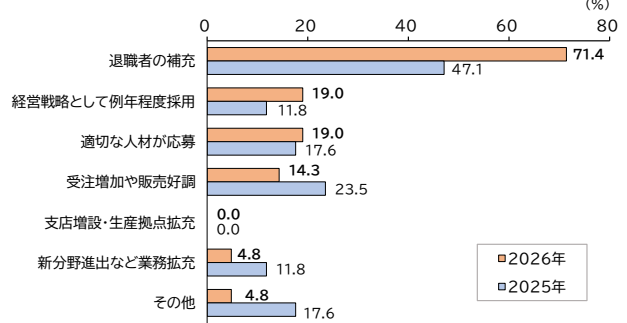
規模の小さい企業は、「退職者の補充」が71.4%（同比+24.3ポイント）と最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が19.0%（同比+7.2ポイント）および「適切な人材が応募」が19.0%（同比+1.4ポイント）となった。（図表4-4、4-5）

採用理由について、規模の小さい企業では「退職者の補充」が7割を超えているのが目立つ。

図表4-4 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(規模大)



図表4-5 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(規模小)



5. 初任給について ～引き上げた企業は63.1%～

初任給について、前年度に比べ引き上げたか否か、引き上げた場合、5%以上かそれ未満かを調査したところ、全産業では、「5%以上引き上げた」(18.9%)と「0.1%以上5%未満引き上げた」(44.2%)を合わせて「引き上げた」が63.1%(前年度65.3%、▲2.2ポイント)となった。

初任給の引き上げは過半数を超える企業で実施されており、新卒者に対する採用ニーズの高さを裏付けている。

業種別では、製造業、非製造業に大きな違いはみられないが、規模別にみると、「5%以上引き上げた」の割合が、規模の大きい企業の14.5%に対し、規模の小さい企業は24.5%となった。

(図表5)

図表5 初任給について(前年度対比)

(%)

	5%以上 引き上げた	0.1%以上5%未満引き 上げた	前年度と変わらず	その他
全産業	18.9	44.2	32.4	4.5
製造業	21.4	42.9	32.1	3.6
非製造業	16.4	45.4	32.7	5.5
規模の大きい企業	14.5	51.6	30.7	3.2
規模の小さい企業	24.5	34.7	34.7	6.1

6. まとめ

埼玉県内の景気は緩やかに回復の動きが続いているが、企業の新卒者採用状況は全産業で「採用した」とする割合が52.1%(前年比▲1.6ポイント)と、3年連続して減少した。

従来は、景気回復するとともに採用を増やす企業が多かったが、近年は、景気回復下にあっても採用が連動して増加する状況ではない。

また、採用の充足度をみると、計画通りに採用できたのは、全産業では約4社に1社、製造業と規模の小さい企業に至っては5社に1社程度となっている。景気の回復局面でありながら、「採用した」割合が減少し、かつ「計画の充足度」が低下しているのは、企業の採用ニーズに対し新卒者数が大幅に下回っているために他ならない。

新卒者が減少傾向の中で、これまで通りの採用スタンス、計画、手法では充足率の改善は見込み難い。今後、一段と激しくなるであろう新卒者の獲得競争について、企業としてはあらためて大きな経営課題として取り組む必要に迫られている。例えば、退職者の再雇用、人脈や血縁関係を活用した採用、新卒一括採用にとらわれない通年採用など採用手法自体の見直し、初任給、ベースアップなど賃金体系の見直し、新人の成長を促すための研修、キャリアパスの明確化、更には、働きやすい職場環境への改善、SNSなどを活用したPR活動など新たな取り組みが必要であると思われる。

以上