

鹿児島島の経済が分かる情報誌

KER

2026

Vol.433

4月号

／採用アンケート／

新卒採用計画

2027

及び2026年新卒採用結果

プラスワン①

県内企業の賃上げ
について

プラスワン②

価格転嫁について

01 コラム
うなぎの寝床 Vol.64 P.N. とんび

02 南の風
鹿児島県酒造組合
会長 **濱田 雄一郎** 氏

04 採用アンケート
2027年新卒採用計画
及び 2026年新卒採用結果

今月の
「1本」

09 MONTHLY TREND
急騰する原油価格

10 プラスワン①
県内企業の賃上げについて

13 BOOKs 今月の1冊・3月のBEST10

14 プラスワン②
価格転嫁について
～実施企業増えるも、程度は不十分～

経営のヒント

18 ビジネスQ&A【法務】

20 上海だより

22 経済概況

28 経済日誌

30 暮らしのひと皿 第6回 門倉 多仁垂 氏

32 アートに触れる Vol.70 早水 恵一郎 氏

34 日々の中から楽しみを… Vol.16 タレント 田上 真澄 氏

36 次号予告・編集者のつぶやき



P21:ロボタクシー到着



P30:にんじんのリボンサラダ

KER刊行誌が電子BOOKでも読めます。

電子BOOKは
こちらから



当研究所
ホームページ
はこちらから



URL : <https://www.ker.co.jp>

- 本誌の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。落丁本・乱丁本はお取り替えします。
- マンスリーデータ「全国・鹿児島県の経済指標、宮崎県・熊本県・福岡県・沖縄県の経済指標」につきましては、内容見直し及び整理のため当研究所ホームページへの掲載を一時休止します。後日改めて公開する予定です。

図表2 採用活動の内容、採用の難易度、採用人員数の増減理由

		2026年 計画	2027年 計画	
採用活動の内容(注)	通年採用	60	66	
	経験者・中途募集	56	55	
	学校訪問を増やす	51	47	
	既卒者募集	40	41	
	説明会の回数を増やす	40	38	
	インターンシップの回数・期間を増やす	42	35	
	オンラインの説明会・ウェブ面接等の実施	44	32	
	外国人の採用	15	16	
	特に対策はとらない	2	2	
	その他	1	3	
採用の難易度	確保できそう	20	18	
	理由			
	労働条件などの改善	46	38	
	オンライン説明会、ウェブ面接などの実施	46	27	
	県内就職志向の高まり	17	18	
	全体的な求人数の減少	7	12	
	適当な人材が豊富	12	12	
	その他	7	15	
	確保は難しそう	80	82	
	理由			
全体的な求人数の増加	58	59		
県外志向が強い	47	47		
労働条件が他企業に比べて劣る	27	24		
適当な人材が見当たらない	12	18		
その他	14	9		
採用に際して	労働条件を改善	61	58	
	理由			
	初任給の引き上げ	80	82	
	週休2日制など休暇の充実	27	38	
	研修機会の充実	21	19	
	労働時間短縮	14	13	
	その他	8	3	
	労働条件は本年度と同じ	39	42	
	採用人員の増加・前年並みの理由(注)	人手不足対策	65	64
		将来の労働人口減少への対策	51	49
退職者の補充		47	42	
社内全体の活性化		26	29	
販売・営業部門強化		18	18	
工場、店舗増設などの業務拡大		8	7	
新規事業への進出		4	6	
業況の改善		9	6	
管理部門強化		7	5	
雇用形態の変化(正社員を増やす)		7	5	
採用なし・減少の理由(注)	雇用形態の変化(中途採用で対応)	35	35	
	現在の人員で十分	28	29	
	人件費の抑制	9	15	
	雇用形態の変化(パートで対応)	6	11	
	組織のスリム化	4	10	
	業況の悪化	5	8	
	業務のアウトソーシング(外注)化	2	4	
	雇用形態の変化(派遣社員で対応)	3	4	
	事業規模の縮小	0	3	
	合理化、機械化の促進	5	3	
その他	22	16		

注) 複数回答。

「採用あり」は前年をやや下回る
2027年新卒採用計画は、全産業ベースで「採用あり」が61%で、前年(63%)をやや下回った(図表1)。また、「採用なし・未定」は39%(前年37%)だった。業種別にみると、「採用あり」と回答した企業割合は「建設業」(80%)、「小売業」(70%)、「卸売業」(64%)、「その他産業」(56%)、「製造業」(50%)の順となった。

採用人員数(前年比)については、「増加」は28%(前年29%)、「前年並み」は66%(同65%)でももにはば横ばい、「減少」は6%(同6%)と横ばいだった。その結果、DIは22で、前年(23)とほぼ横ばいだった。

採用活動の内容については、「通年採用」(66%)、「経験者・中途募集」(55%)、「通年採用や経験者・中途募集」など新卒者にこだわらない採用が多い。

採用の難易度は「確保できそう」な企業割合が18%で前年(20%)を2ポイント下回った。確保できそうな理由としては、「労働条件などの改善」が(55%)、「学校訪問を増やす」(47%)の順に多かった(図表2)。前年と比較すると、「通年採用」(前年60%)は6ポイント増、「経験者・中途採用」(同56%)は1ポイント減、「学校訪問を増やす」(同51%)は4ポイント減となった。また、「インターンシップの回数・期間を増やす」(同42%)は35%と7ポイント増となった。新卒採用にこだわらない採用状況から、学校訪問やインターンシップなどの採用活動が変化していることがうかがえる。

採用の難易度は「確保できそう」な企業割合が18%で前年(20%)を2ポイント下回った。確保できそうな理由としては、「労働条件などの改善」が(55%)、「学校訪問を増やす」(47%)の順に多かった(図表2)。前年と比較すると、「通年採用」(前年60%)は6ポイント増、「経験者・中途採用」(同56%)は1ポイント減、「学校訪問を増やす」(同51%)は4ポイント減となった。また、「インターンシップの回数・期間を増やす」(同42%)は35%と7ポイント増となった。新卒採用にこだわらない採用状況から、学校訪問やインターンシップなどの採用活動が変化していることがうかがえる。

2027年新卒採用計画について



採用アンケート

2027年新卒採用計画
及び
2026年新卒採用結果

調査時期 2026年1月下旬～2月下旬

対象企業 県内主要企業 523社

調査方法 インターネット及び郵送

回答企業数 337社(回答率64.4%)

※本調査は株式会社南日本新聞社と共同で実施した。

- 2027年新卒採用計画は、全産業ベースで「採用あり」が61%。前年(63%)から2ポイント減となった。また採用の難易度は「確保できそう」な企業割合が18%で前年(20%)から2ポイント減となり、やや下回った。「確保できそう」な理由としては、「労働条件などの改善」が38%と最多で、「オンライン説明会・ウェブ面接などの実施」(27%)、「県内就職志向の高まり」(18%)と続いた。
- 2026年新卒採用結果は、全産業ベースで「採用あり」が52%で前年(46%)から6ポイント増となった。採用の難易度は「確保できた」企業割合が42%で、前年(39%)を3ポイント上回った。「確保できた」理由としては、「労働条件などの改善」(43%、前年39%)が最も多く、次いで「オンライン説明会やウェブ面接などの実施」(31%、同34%)、「県内就職志向の高まり」(16%、同22%)が続いた。

図表1 新規学卒者の採用計画

(単位:%)

		2026年 計画	2027年 計画	製造業	建設業	卸売業	小売業	その他 産業
回答企業数(注)		336	323	87	49	34	51	102
新規採用結果	採用あり	63	61	50	80	64	70	56
	採用なし・未定	37	39	50	20	36	30	44
採用人員数 (前年比)	増加	29	28	37	18	52	17	23
	前年並み	65	66	54	79	48	69	73
	減少	6	6	9	3	0	14	4
	DI「増加」-「減少」	23	22	28	15	52	3	19

(注) 回答企業数は、新規採用計画の回答数。

図表4 採用の難易度、採用人員の増減理由

		(単位：%)		
		2025年結果	2026年結果	
採用の難易度(注)	確保できた	39	42	
	理由	労働条件などの改善	39	43
		オンライン説明会やウェブ面接などの実施	34	31
		県内就職志向の高まり	22	16
		適当な人材が豊富	9	8
		全体的な求人数の減少	12	5
		その他	14	24
	確保できなかった	61	58	
	理由	全体的な求人数の増加	61	57
		労働条件が他企業に比べて劣る	28	36
県外志向が強い		46	36	
適当な人材が見当たらない		8	12	
その他		11	14	
労働条件を改善		73	69	
採用に際して内容	初任給の引き上げ	88	90	
	週休2日制など休暇の充実	22	20	
	研修機会の充実	20	16	
	労働時間短縮	5	9	
	その他	8	9	
労働条件は前年度と同じ	27	31		
採用人員の増加・前年並みの理由(注)	人手不足対策	55	63	
	将来の労働人口減少への対策	41	41	
	退職者の補充	48	39	
	社内全体の活性化	30	26	
	販売・営業部門強化	16	17	
	工場、店舗増設などの業務拡大	8	9	
	管理部門強化	5	6	
	新規事業への進出	4	5	
	業況の改善	12	4	
	雇用形態の変化(正社員を増やす)	4	4	
その他	2	2		
採用なし・減少の理由(注)	応募がなかった	47	42	
	募集形態の変化(中途採用で対応)	20	22	
	現在の人員で十分	19	20	
	人件費の抑制	6	9	
	業況の悪化	5	6	
	雇用形態の変化(パートで対応)	3	6	
	組織のスリム化	2	4	
	事業規模の縮小	0	2	
	業務のアウトソーシング(外注)化	1	2	
	雇用形態の変化(派遣社員で対応)	2	2	
合理化、機械化の促進	1	1		
その他	14	12		

注) 複数回答。

二極化の傾向
2026年の新卒採用結果は「採用あり」と回答した企業の割合が52%で前年から6%増となった一方で、25年に調査した26年の採用計画の63%からは11%減となっている。初任給引き上げなどの労働環境の改善により、昨年を上回ったものの計

者の補充(39%、同48%)の順となった。一方、採用なし・減少の理由としては「応募が無かった」(42%、同47%)が最も多く、次いで「雇用形態の変化(中途採用で対応)」(22%、同20%)、「現在の人員で十分」(20%、同19%)の順となった。

画を下回り、新卒の採用環境は厳しい状況が続いていることがうかがえる。一方で、「通年採用」や「経験者・中途募集」などに重きを置く企業も多く、新卒採用にこだわらず人手不足の解消に向けた取り組みや採用後の早期の離職を防ぐため会社案内やインターンシップなどに力を入れ、ミスマッチを防ぐ取り組みなども進んでいる。しかし、採用する側の人材確保に充てる人員が減っているという企業も散見され、採用活動においては多様な採用活動ができる企業とできない企業の二極化が進む傾向が見られている。



今後「初任給の引き上げ」や「週休2日制など休暇の充実」といった労働条件の改善は継続されていくものと思われるが、初任給引き上げに伴う既存社員の賃金見直しや地政学リスクの高まりなどに影響を受けた物価高騰によって、人件費の高騰が

見込まれる。人材確保に向けた多様な採用活動を実施していくためには、人件費の原資確保に向けた生産性向上や価格転嫁なども進めていくことが求められている。
(早瀬光孝)

採用条件の改善では初任給引き上げが最多

採用に際して労働条件を改善する企業は58%で、前年(61%)を3%下回った。改善する内容は、「初任給引き上げ」(82%)が最も多く、前年(80%)を2%上回った。次いで、「週休2日制など休暇の充実」(38%、前年27%)、「研修機会の充実」(19%、同21%)、「労働時間短縮」(13%、同14%)の順となった。

採用人員が増加または前年並みとなる理由は、「人手不足対策」(64%、前年65%)、「将来の労働人口減少への対策」(49%、同51%)、「退職者の補充」(42%、同47%)の順が多かった。

一方、採用なし・減少の理由は、「雇用形態の変化(中途採用で対応)」(35%、同35%)が最も多く、次いで「現在の人員で十分」(29%、同28%)、「人件費の抑制」(15%、同9%)、「雇用形態の変化(パートで対応)」(11%、同6%)が続いた。「人件費の抑制」は6%増、「雇用形態の変化(パートで対応)」は5%増と昨今の人件費上昇等が採用活動に影響を与えていることがうかがえる。



2026年新卒採用結果について

「採用あり」は前年を上回る

2026年新卒採用結果は、全産業ベースで「採用あり」が52%(前年46%)、「採用なし」は48%(同54%)となった(図表3)。業種別にみると、「採用あり」と回答した企業割合は「小売業」(64%)、「建設業」(57%)、「卸売業」(55%)、「その他産業」(52%)、「製造業」(41%)の順となった。

採用人員数(前年比)については、「増加」は33%で前年(27%)を6%上回った。また、「前年並み」は43%(前年41%)で2%増となり、「減少」は24%(同32%)で8%減となった。その結果DIは9で、前年(▲5)から14%増と大幅増となった。

労働条件などの改善が進んでいるものの、採用確保の厳しさは続く

採用の難易度は「確保できた」企業割合が42%で、前年(39%)を3%上回った(図表4)。「確保できた」理由としては、「労働条件などの改

善」(43%、前年39%)が最も多く、次いで「オンライン説明会やウェブ面接などの実施」(31%、同34%)、「県内就職志向の高まり」(16%、同22%)が続いた。一方、「確保できなかった」(58%)は前年(61%)を3%下回った。確保できなかった理由としては、「全体的な求人数の増加」(57%、同61%)が最も多く、次いで「労働条件が他企業に比べて劣る」(36%、同28%)、「県外志向が強い」(36%、同46%)が続いた。

採用に際して労働条件を改善した企業割合は69%で、前年(73%)を4%下回った。改善した内容は、「初任給引き上げ」(90%、前年88%)が最も多く、次いで「週休2日制など休暇の充実」(20%、同22%)、「研修機会の充実」(16%、同20%)の順となった。

採用人員が増加または前年並みとなった理由については、「人手不足対策」(63%、前年55%)が最も多く、次いで「将来の労働人口減少への対策」(41%、同41%)、「退職

図表3 新規学卒者の採用結果

		(単位：%)						
		2025年結果	2026年結果	製造業	建設業	卸売業	小売業	その他産業
回答企業数(注)		336	323	87	49	34	51	102
新規採用結果	採用あり	46	52	41	57	55	64	52
	採用なし	54	48	59	43	46	36	49
採用人員数(前年比)	増加	27	33	34	36	28	28	37
	前年並み	41	43	37	53	44	44	38
	減少	32	24	29	11	28	28	25
	DI「増加」-「減少」	▲5	9	5	25	0	0	12

(注) 回答企業数は、新規採用結果の回答数。

新卒採用計画・結果に関する主な意見

		意見
製造業	食料品	社員の高齢化もあり、若手人材の採用は必要でここ2年ほど実施済。ただし、新卒採用については、高い条件提示が出来にくい状況もあり、募集される可能性が低い為、新規採用には取り組めていない。
		新卒者の採用がここ10年以上できていない。新卒者に対する雇用条件の体制が整わない。
	機械・金属	学校訪問やインターンの受け入れなどを行う事によって、人材の確保もそうだが、学校との関係性ができてくるように思う。
	電機・電子	インターンシップや会社説明会、先輩社員との座談会等を積極的にを行い、採用ミスマッチを減らす活動を継続的に実施している。
	その他製造	会社の組織風土、価値観などを整理して、採用後にミスマッチのない環境づくりが必要だと感じている。
建設業	土木	求人毎年しているが、新卒の学生の応募がない。雇用条件の大幅な見直しが必要。
	総合建設	現在人員構成において中途採用者が約8割を占めている。新卒者採用を希望しているが、現実的に難しい状況である。
	建築	職种的に「営業」が一番流動性が有るが、「新卒」となると未経験者で、応募自体がほぼ無い。
		専門業者(大工職)なので、成長に時間がかかり、成長したら独立が多い業種。果たして独立より安定収入という考えはないのか。
その他建設	自社の制度が新卒の学生には魅力がないと考えている。新卒は中途よりも応募書類から面接、採用まで細かい対応も必要であり、限られた時間と自社の制度を踏まえ新卒より中途採用に専念している。	
卸売業	食料品	年間休日数を基準に判断されるのはきつい。
		採用試験を受験してもらえる母集団を作ることが非常に難しい。
		従業員数が多い企業においては、賃金の少しの見直しが大きな固定費の増加につながってしまうため、採用計画同様、今後を見据えた賃金見直しの計画は非常に重要。
	建設資材	制度・福利厚生についてますます充実させる必要がある。
		内定辞退や給与のみで選択している傾向があり、学生優位な状況が続いている。
その他卸売	今まで高校生の採用活動は行っていなかったが、学校訪問を行い採用活動を開始した。	
小売業	石油・ガス	変則勤務体系を避ける傾向があり、新卒採用は難しい。
	自動車	時代の変化で育成や指導に悩む先輩・上席からの声が多い。
		休日の増加、時間外労働時間の削減が必要。
その他小売	働く環境の整備と入社後の教育の充実。新卒にこだわらない通年採用でキャリア採用も強化。	
その他産業	運輸・通信	新卒だけでなく中途についても応募前に会社見学を積極的に実施していき、応募への後押しや入社後のミスマッチを防ぐ。
		昨年に続き、母集団形成への取り組みの強化が必要だと感じる。専門人材(整備士・技術人材)採用の競争が激しく、対策が必要。
	外食	基本給の底上げを実施したものの、採用数は予測を大きく下回る結果となった。景気の回復に伴い人材獲得競争が激化する中、飲食サービス業は敬遠される傾向にあり、人材不足が一層進行している。そのため、有効な対策を講じることが難しい状況にある。
サービス		従業員の平均年齢が40代と次世代の若手を取りたいが、業況が悪く定期採用が困難な状況。
		大手企業が初任給を大幅に引き上げ、中小企業はさらに人材確保に苦慮している。



県内企業の賃上げについて

〜2026年度も賃上げの動きが広がっていくか注目される〜

調査の概要

調査時期

2026年1月下旬～2月下旬

2027年新卒採用計画 及び
2026年新卒採用結果 調査時 (P4参照)

調査方法

インターネット及び郵送

対象企業

県内主要企業521社

回答企業数

337社 (回答率64.7%)

【調査結果のポイント】

●2025年度の賃上げ結果について

～ 94%の企業が賃上げを実施

2025年度に賃上げを「実施した(定時昇給を含む)」と回答した企業は94%で、前年(92%)をやや上回った。業種別に見ると、小売業が98%で最も多く、次いで建設業(96%)、製造業、卸売業(ともに94%)、その他産業(90%)の順となった。

●2026年度の賃上げについて～ 「賃上げ実施予定」は70%で前年を上回る

2026年度に賃上げを「実施予定(定時昇給を含む)」と回答した企業は70%で、前年(66%)をやや上回った。一方、「実施しない」は3%、「未定」は28%で、「未定」と回答した企業の今後の動きが注目される。「実施予定」を業種別にみると、建設業、卸売業がともに77%で最も多く、次いで製造業(70%)、その他産業(67%)、小売業(63%)の順となった。



2025年度は、9割以上の企業が賃上げを実施

2025年度に賃上げを実施した企業は94%で、前年(92%)をやや上回った(図表1)。業種別に見ると、小売業が98%で最も多く、次いで建設業(96%)、製造業、卸売業(ともに94%)、その他産業(90%)の順となった。

上昇幅については、「2～3%未満」が23%で最も多く、次いで「1～

2%未満」(22%)、「3～4%未満」、「4～5%未満」(ともに17%)が続いた。前年と比べると「1～2%未満」、「2～3%未満」、「3～4%未満」(前年ともに22%)が上位で変わらず、「4～5%未満」(同16%)も1割増とほぼ前年並みで、前年とほぼ同様の傾向となった。

2026年度に賃上げを実施予定の企業は7割に増加

2026年度に賃上げを実施予定とした企業は70%で、前年(66%)をやや上回った(図表2)。一方、「実施しない」は3%、「未定」は28%で、「未定」と回答した企業の今後の動きが注目される。「実施予定」を業種別にみると、建設業、卸売業がともに77%で最も多く、次いで製造業(70%)、その他産業(67%)、小売業(63%)の順となった。

上昇幅については「2～3%未満」が26%で最も多く、次いで「1～2%未満」(25%)、「3～4%未満」(20%)が続いた。前年と比べると「1～2%未満」、「2～3%未満」、「3～4%未満」が上位であることは変わらなかった。

賃上げを実施予定と回答した企業に、賃上げを実施する具体的要因について尋ねたところ、「人材の定着・確保」が84%で最も多く、次いで「従業員の



価格転嫁について

実施企業増えるも、程度は不十分

調査の概要

調査時期

2026年1月下旬～2月下旬

2027年新卒採用計画 及び
2026年新卒採用結果調査時(P4参照)

調査方法

インターネット及び郵送

対象企業

県内主要企業523社

回答企業数

337社 (回答率64.4%)

前回調査：2025年3月実施

前々回調査：2022年3月実施

【調査結果のポイント】

- 自社の製品・サービスへの価格転嫁について「価格転嫁を行った」と回答した割合は67%だった。一方、コスト上昇分の価格転嫁率をみると、「100%(すべて)」は5%、「80%以上」は17%にとどまっている。
- 前回調査と比較して小売業を除く全業種で価格転嫁を行った企業割合が増加したものの、転嫁の程度はいまだ十分とはいえない状況が続いている。



価格転嫁を実施した企業は67%

2025年度中に原材料費やエネルギーコスト、物流費、人件費の上昇分を自社の製品・サービス価格への価格転嫁を行ったか尋ねたところ、「価格転嫁を行った」と回答した企業は67%だった(図表1)。業種別にみると製造業(70%)が最も多く、小売業(68%)、卸売業、その他産業(と

もに67%)、建設業(60%)が続いた。前回調査と比較して小売業を除く全ての業種で価格転嫁を行った企業割合が増加した。

価格転嫁の程度は依然として不十分

価格転嫁を行ったと回答した企業に価格転嫁の程度についてコスト別に尋ねたところ、物流費上昇分の価

格転嫁を「十分行った」のは17%、人件費上昇分の価格転嫁を「十分行った」のは13%にとどまった(図表2、3)。価格転嫁を「十分行った」のは物流費、人件費とも建設業が最も多い一方で、その他産業では物流費、人件費ともに3%にとどまった。コスト上昇分の価格転嫁率は、

「100%(すべて)」が5%、「80%以上」が17%となっている(次頁図表4)。一方、小売業では42%、その他

産業では41%が「20%以下」と回答しており、価格転嫁が進んでいない。

また、当研究所が実施している企業・業況調査においても縮小してきている仕入価格DIと販売価格DIの差が横ばいになっており、価格転嫁は足踏み状態になりつつあることがうかがえる(次頁図表5)。