TDB Business View
2026/11/05

高卒採用、4 社に 1 社が予定
大企業では 5 割超
企業規模で鮮明な差

採用理由、若手確保が 85.5%
応募者不足、企業認知度不足が課題

長野県・2027 年度の高卒採用に関する企業の意識調査

帝国データバンク

本件照会先

中澤　敏哉（調査担当）
帝国データバンク
長野支店
026-232-1288

発表日
2026/11/05

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。
当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。

SUMMARY

2027 年度の高卒採用について、『予定あり』と回答した長野県企業は 27.1%となり、4 社に 1 社以上が採用を予定していることが分かった。企業規模が大きいほど採用予定割合が高く、「大企業」では 52.4%に達した。採用理由では「若手人材の確保」が 85.5%で突出し、地元・地域人材の確保や人手不足への対応に加え、従業員の年齢構成の改善や将来の中核人材の育成を見据える企業の姿勢が表れた。採用上の課題では、応募者数や企業認知度の不足に加え、高校・教員との関係構築や早期離職も挙げられており、採用前から入社後の育成・定着まで採用プロセスの幅広い段階に及んでいる。

※　帝国データバンク長野支店は、長野県企業 518 社（全国は 2 万 2,060 社）を対象に、「高卒採用」に対するアンケート調査を実施した。

調査期間：2026 年 8 月 18 日～8 月 31 日（インターネット調査）

調査対象：長野県企業 518 社、有効回答企業 254 社、回答率 49.0%

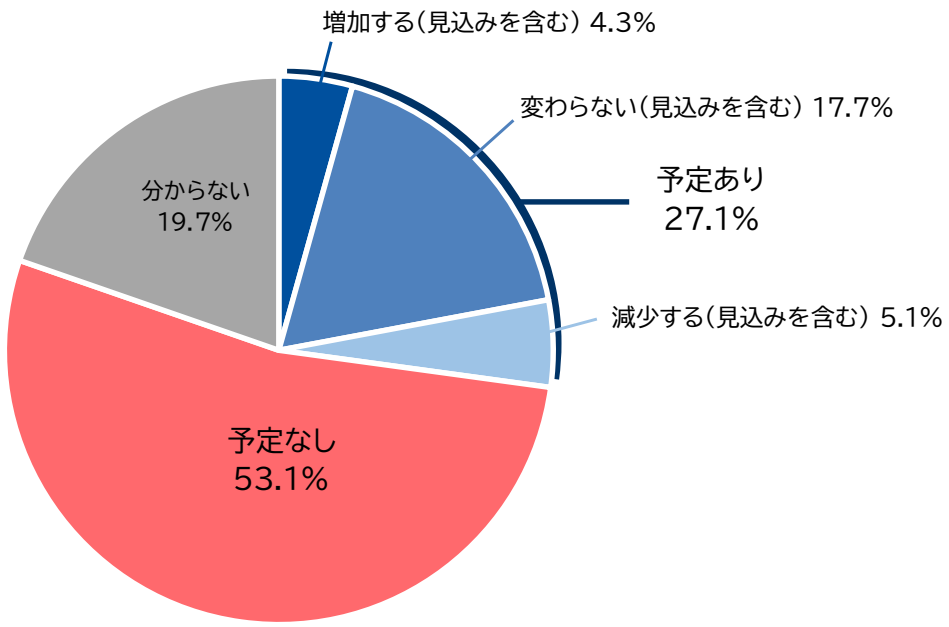
全国 2 万 2,060 社、有効回答企業 1 万 560 社、回答率 47.9%

高卒採用の予定、「あり」は 27.1%、大企業では 5 割超

自社における 2027 年度の高卒採用の予定について尋ねたところ、2026 年と比べて、「増加する（見込みを含む）」長野県企業は 4.3%、「変わらない（見込みを含む）」は 17.7%、「減少する（見込みを含む）」は 5.1%だった。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 27.1%となり、4 社に 1 社以上が高卒者の採用を予定していた。一方、「予定なし」は 53.1%を占め、「分からない」は 19.7%だった。

『予定あり』の内訳では「変わらない」が最も高く、「減少する」は「増加する」を 0.8pt上回ったものの、採用を予定している企業の多くは、採用人数をほぼ前年並みと見込んでいることがうかがえる。

長野県を全国と比べると、「増加する（見込みを含む）」企業は 0.6pt低い一方で、「変わらない（見込みを含む）」は 2.7pt、「減少する（見込みを含む）」は 0.6ptそれぞれ高く、合わせた『予定あり』は 2.7pt全国を上回った。一方、「予定なし」は 7.0pt低かった。都道府県別にみると、『予定あり』は 25 番目、「増加する（見込みを含む）」は 38 番目、「変わらない（見込みを含む）」は 20 番目、「減少する（見込みを含む）」は 25 番目、「予定なし」は 28 番目にそれぞれ高かった。



注1：『採用予定あり』は、「増加する（見込みを含む）」、「変わらない（見込みを含む）」、「減少する（見込みを含む）」の合計
注2：母数（有効回答企業）は、254社
注3：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%とはならない

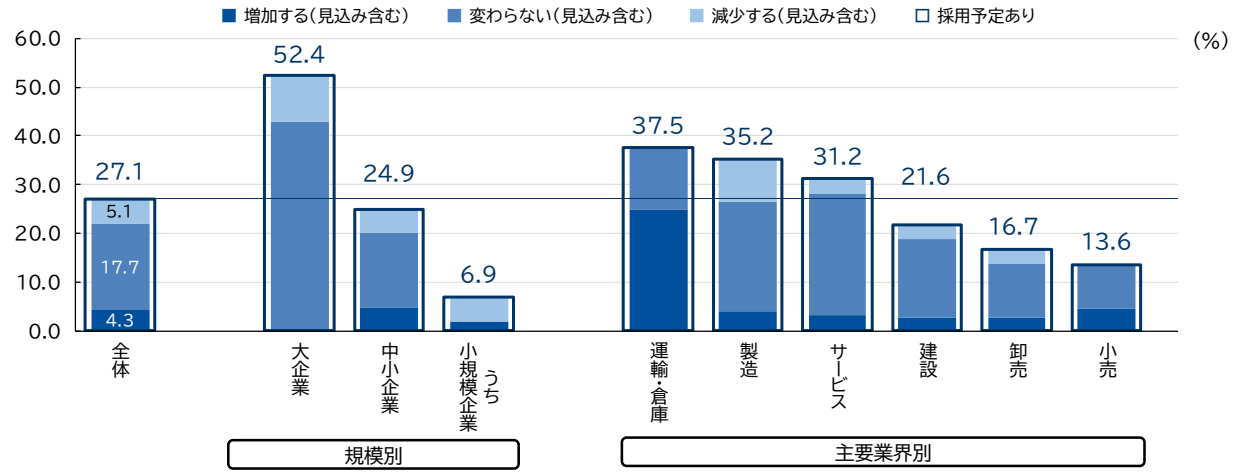
高卒採用の予定

企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」で 52.4%となり、「中小企業」の 24.9%を 27.5pt上回った。「中小企業」のうち「小規模企業」では 6.9%にとどまり、企業規模による差が表れた。

従業員数別では、『予定あり』の企業は、「5 人以下」の 5.7%が最も低く、「6～20 人」が 10.1%、「21～100 人」が 34.8%、「101～300 人」では 73.0%、「301 人超」では 85.7%となり、従業員数が 101

人以上の各区分で半数を超えた。人員規模が大きい企業ほど、高卒者の採用を予定している割合が高い傾向が鮮明となった。

主要業界別でみると、『予定あり』では、『運輸・倉庫』が 37.5％で最も高く、『製造』が 35.2％、『サービス』が 31.2％、『建設』が 21.6％で続いた。一方、『小売』は 13.6％、『卸売』は 16.7％にとどまった。



注：業界別は、『採用予定あり』の割合が高い順に左側から掲載

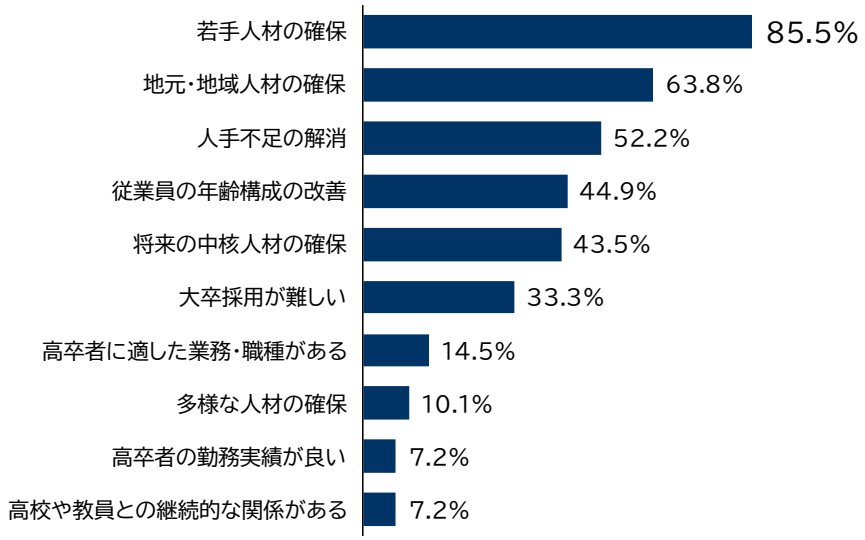
高卒者の採用予定『採用予定あり』～規模・主要業界別～

採用理由は「若手人材の確保」が 85.5％で突出

2027 年度の高卒採用について『予定あり』と回答した企業 69 社に、採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が 85.5％で最も高かった。次いで、「地元・地域人材の確保」が 63.8％、「人手不足の解消」が 52.2％、「従業員の年齢構成の改善」が 44.9％、「将来の中核人材の確保」が 43.5％で続いた。

企業からは、「技術を伝承していくのに若手でないと職人として育てられない」（繊維・繊維製品・服飾品製造、中小企業）といった声があがった。企業が若手人材を早期に確保し、時間をかけて育成することを重視している様子がうかがえる。また、高卒採用を足元の人手不足を補うだけでなく、将来の中核人材の育成や技能・技術の継承につなげる企業のようとする考えも表れている。

高卒者の採用理由（複数回答）



注1：以下、「高卒者の定着率が高い」（4.3％）、「採用・人件費の負担を抑えられる」（2.9％）、「採用競争が比較的少ない」（1.4％）
注2：母数（有効回答企業）は、『採用予定あり』 の企業69社

高卒者の応募者不足に加え、育成と定着も課題

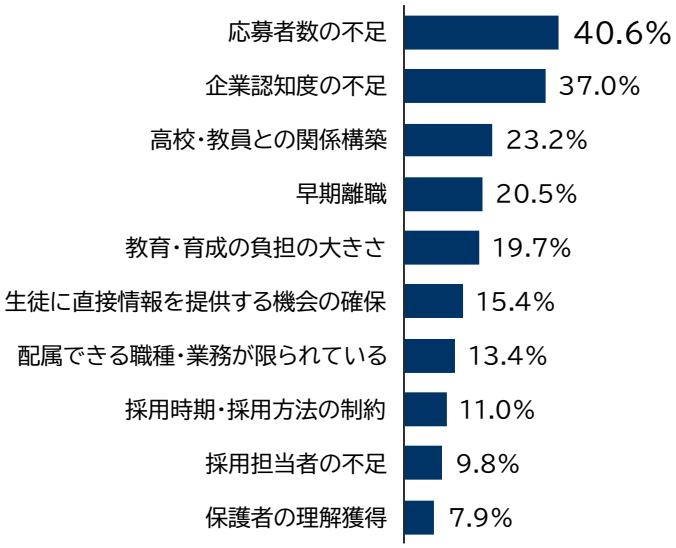
高卒採用で特に課題と感じていることを尋ねたところ、「応募者数の不足」が 40.6％で最も高く、「企業認知度の不足」が 37.0％で続いた。「高校・教員との関係構築」は 23.2％となっており、高卒採用では、採用候補となる生徒との接点づくりや、応募前に自社に対する理解を促すことが課題の一つとなっている。

企業からは、「学校とのパイプがなく、パイプをつくれる余力がない」（貸事務所業、大企業）との声が寄せられた。また、「担当教諭の価値観に大きく左右されると認識している。積極的に学校や生徒とつながる機会創出が必要」（木造建築工事、小規模企業）との意見もあった。応募者との接点を確保するには、高校との関係構築や継続的な情報発信が重要となる。一方で、採用担当者がほかの業務を兼務するなど、採用活動に十分な人員を割きにくい企業もある。限られた体制で高卒採用に取り組む企業では、訪問する高校の重点化や説明資料の共通化、現場社員を含めた役割分担など、採用活動を継続できる仕組みを検討することも一案となる。

さらに、「早期離職」（20.5％）、「教育・育成の負担の大きさ」（19.7％）なども上位となった。企業からは、「一度高卒を新卒で採用したが 2 年で離職。中小企業にとっては折角教育したのに、離職後は別業種に就職。高校を卒業する時点で生涯の自分に合った職業を決められるものなのか？」（一般土木建築工事、中小企業）との声も寄せられた。入社後の教育・育成や職場への定着も重要な検討事項となっている。

高卒採用をめぐる課題は、応募者の確保や自社の認知度向上にとどまらず、採用活動を担う社内体制の整備、入社後の教育・育成、職場への定着まで、採用プロセスの幅広い段階に及んでいる。

高卒採用の課題（3 つまでの複数回答）



注1：以下、「処遇･キャリア形成の設計」（7.5%）、「採用活動の費用･負担の大きさ」（4.7%）、「内定辞退」（2%）、「その他」（4.3%）、「特に課題はない」（6.7%）
注2：母数（有効回答企業）は、254社

まとめ

本調査では、2027 年度の高卒採用について『予定あり』とした長野県企業は 27.1%となった。高卒採用は、4 社に 1 社以上が予定しており、若手人材を確保するための重要な選択肢のひとつとなっていることが示された。ただし、「大企業」では 1 割を割り込むなど、企業規模による差が大きい。この差の背景には、採用活動や育成に投入できる人員、時間、ノウハウの違いが影響していると考えられる。企業からは、「高校生の就職希望人数が減っている中で、今まで高校生の採用を控えていた大手が高校生を取り始めているので、非常に苦戦している」（プリント回路製、T中小企業）との声も聞かれる。

注目すべき点は、採用理由として「若手人材の確保」が突出しただけでなく、「将来の中核人材の確保」も 4 割を超えたことである。企業は高卒採用を、足元の人手不足への対応に加え、技能･技術の継承や次世代

の人材育成を見据えた中長期的な人材戦略として位置づけていることがうかがえる。一方で、教育・育成の負担や早期離職などが課題に挙げられており、高卒者を採用するにあたって、応募前の情報提供から入社後の育成・定着までを一連の取り組みとして捉える視点が重要となる。

高卒者の応募・推薦に関しては、多くの地域で選考開始当初の応募先を 1 社に限る、いわゆる「一人一社制」が採用されている。ただし、応募可能な企業数や複数応募の開始時期など、運用は都道府県によって異なる。こうした高卒採用特有の仕組みを踏まえ、企業には、生徒が応募先を決める前から自社への理解を促す取り組みが求められよう。高校訪問や企業説明会、応募前の職場見学などを通じて、仕事内容や労働条件だけでなく、職場環境、入社後の教育、身につけられる技能、将来目指せる役割まで具体的に伝えることが重要となる。こうした情報提供は、企業認知度の向上に加え、入社前に抱くイメージと入社後の実態との認識のずれを小さくするための一つの手段にもなり得る。採用時の情報発信を、応募者の確保に加え、入社後の定着にもつながる取り組みとして位置づけることが有効だと考えられる。

また、採用担当者を十分に配置できない企業では、訪問先の重点化、説明資料の共通化、現場社員の採用活動への参加などが限られるため、外部のサービスを活用することも必要となる。ハローワークでは高卒求人の申込みや相談に対応しているほか、厚生労働省は若者雇用促進総合サイトを通じて企業の職場情報を発信している。若者の採用・育成に積極的な中小企業を対象とするユースエール認定制度では、一定の要件を満たす認定企業に対し、ハローワークなどでの重点的な PR や就職面接会への参加機会などを設けている。企業には、採用活動の役割や進め方の幅を拡げる視点も求められよう。

調査先企業の属性

企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業（小規模企業含む）	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金 3 億円を超える」かつ 「従業員数 300 人を超える」	「資本金 3 億円以下」または 「従業員数 300 人以下」	「従業員数 20 人以下」
卸売業	「資本金 1 億円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 1 億円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」
小売業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 50 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 50 人以下」	「従業員数 5 人以下」
サービス業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」

注 1：中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位 3%の企業を大企業として区分
注 2：中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位 50%の企業を中小企業として区分
注 3：上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB 産業分類（1,359 業種）によるランキング