

高卒採用『予定あり』27.4% 大企業では 5 割近くに 企業規模で鮮明な差

採用理由、若手確保が 87.4%
応募者不足、育成・定着が課題

東海 4 県・2027 年度の高卒採用に関する企業の意識調査



本件照会先

猿渡 映一(調査担当)
帝国データバンク
名古屋支店 情報部
052-561-4846(直通)

発表日

2026/10/13

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』と回答した企業は 27.4%とおよそ 4 社に 1 社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 48.4%に達した。採用理由では「若手人材の確保」が 87.4%で突出して高く、人手不足への対応に加え、将来の中核人材の育成や技能・技術の継承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、教育・育成の負担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。

株式会社帝国データバンク名古屋支店は、東海 4 県(愛知・岐阜・三重・静岡)の 2493 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)

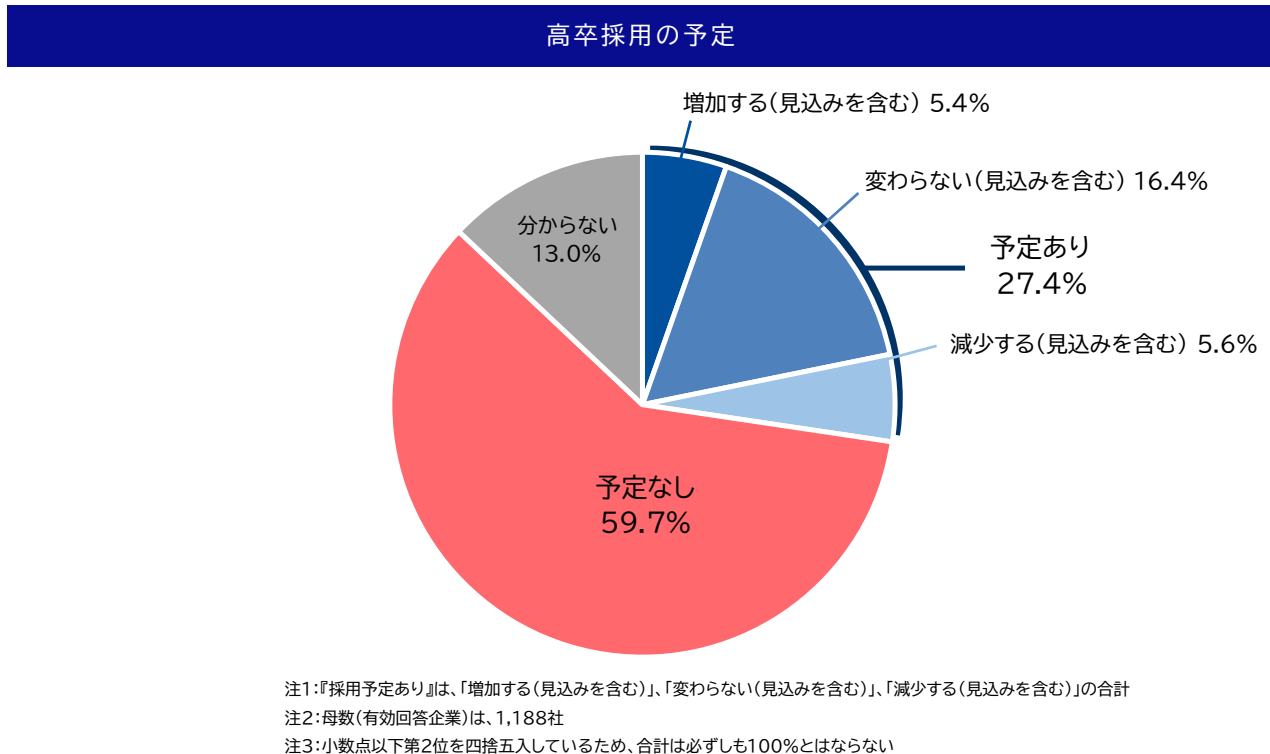
※調査対象:東海 4 県 2493 社、有効回答企業 1188 社(回答率 47.7%)

なお、全国は 2 万 2060 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27.4%、大企業では4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)」と回答した東海4県企業は5.4%、「変わらない(見込みを含む)」は16.4%、「減少する(見込みを含む)」は5.6%だった。この3区分を合わせた『予定あり』は27.4%となり、およそ4社に1社が高卒者の採用を予定していた。全国の『予定あり』は24.4%で、3.0ポイント上回った。

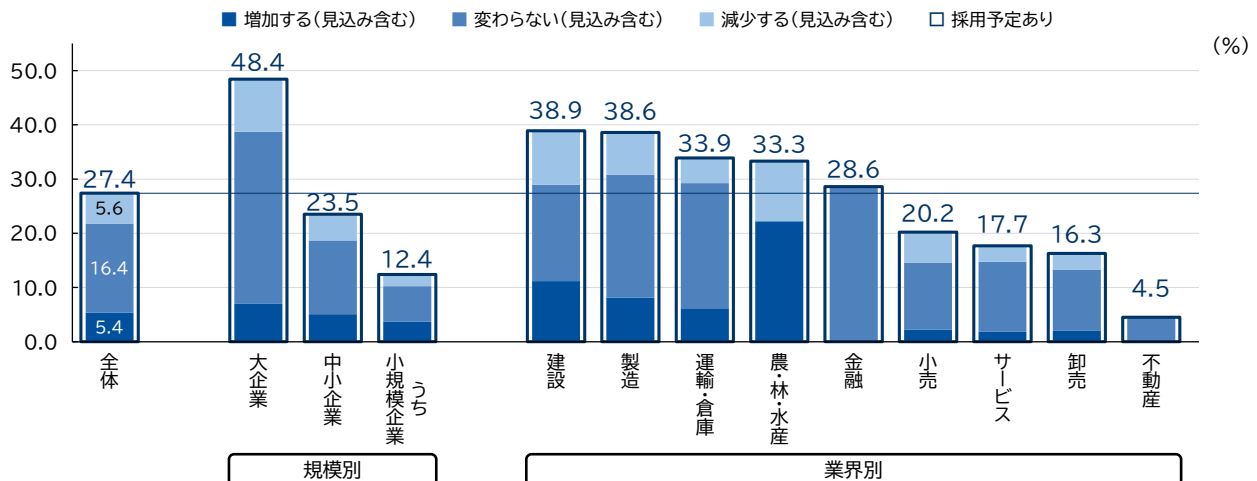
一方、「予定はない」は59.7%を占め、「分からない」は13.0%だった。



企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」が48.4%で最も高く、「中小企業」の23.5%を24.9ポイント上回った。「中小企業」のうち「小規模企業」では12.4%にとどまり、企業規模による差が表れた。長期的なキャリア形成を見据え、社内での教育体制が整っている「大企業」では、高卒採用への意欲が高くなっている。半面、育成の余裕がなく経験者採用で即戦力への期待が高い「中小企業」「小規模企業」では高卒者の採用予定は低くなった。

業界別でみると、『予定あり』では、『建設』が38.9%で最も高く、次いで『製造』が38.6%、『運輸・倉庫』(33.9%)、『農・林・水産』(33.3%)が3割を上回った。一方、『不動産』は4.5%、『卸売』は16.3%、『サービス』は17.7%にとどまった。『建設』など、人手不足感の強い業界では、学歴を問わず意欲のある人材を積極的に受け入れたいという姿勢もみられる。一方、『不動産』は専門的知見が求められることもあり、高卒者の採用意欲が低くなっているとみられる。

高卒者の採用予定『採用予定あり』～規模・業界別～



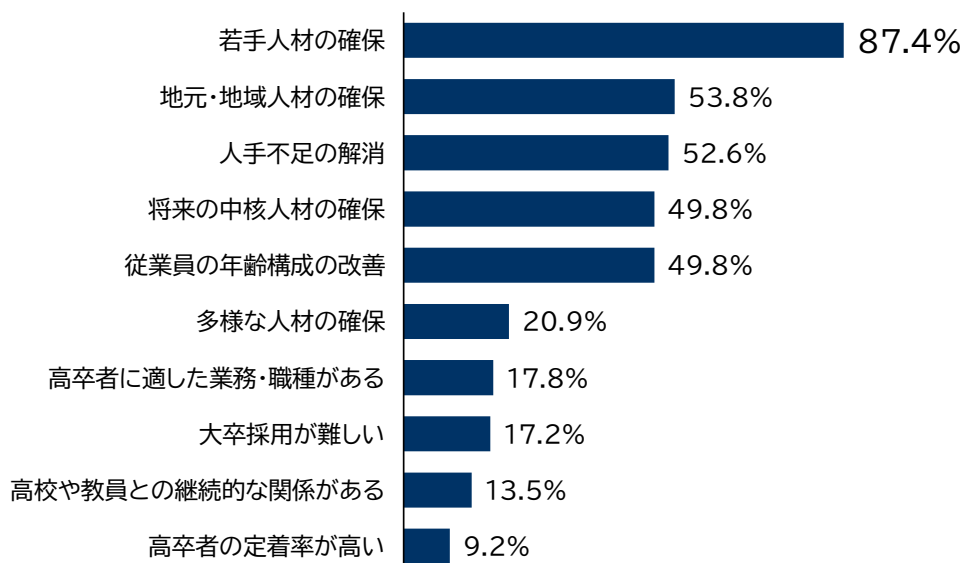
注: 業界別は、『採用予定あり』の割合が高い順に左側から掲載

採用理由は「若手人材の確保」が87.4%で突出

2027 年度の高卒採用について『予定あり』と回答した東海 4 県企業 325 社に、採用理由を尋ねたところ(複数回答)、「若手人材の確保」が 87.4%で最も高かった。次いで、「地元・地域人材の確保」(53.8%)、「人手不足の解消」(52.6%)が 5 割台で続き、「将来の中核人材の確保」「従業員の年齢構成の改善」(各 49.8%)も 5 割近くとなった。

高卒者の採用については、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、足元の人手不足を補うだけでなく、将来にわたって長く働いてもらえるような地元人材の確保への期待感もあるようだ。

高卒者の採用理由(複数回答)



注1: 以下、「高卒者の勤務実績が良い」(6.5%)、「採用・人件費の負担を抑えられる」(5.8%)、「採用競争が比較的少ない」(2.5%)、「その他」(1.8%)

注2: 母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業325社

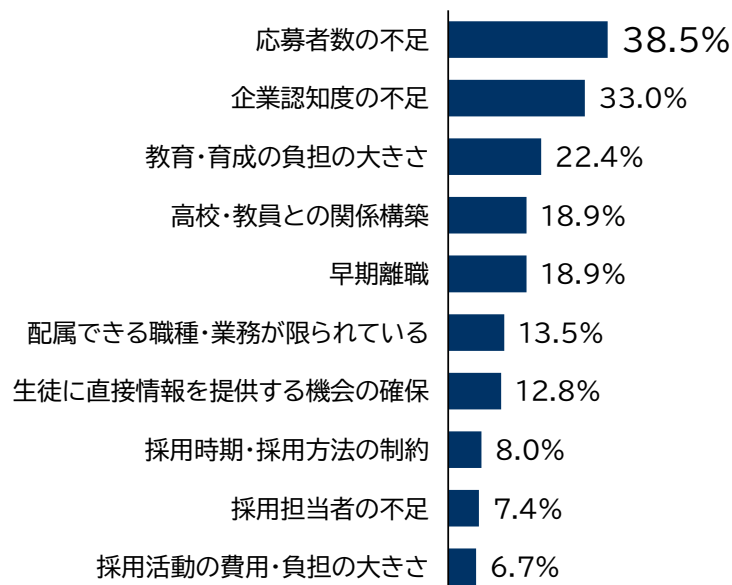
課題は応募者不足、育成と定着

高卒採用で特に課題と感じていることを尋ねたところ(3 つまでの複数回答)、「応募者数の不足」が 38.5%で最も高く、「企業認知度の不足」が 33.0%で続いた。「高校・教員との関係構築」が 18.9%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。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構築することもポイントとなる。

また、「教育・育成の負担の大きさ」(22.4%)、「早期離職」(18.9%)も上位となった。「高卒者は 20 歳が越えられない。育成意欲がなくなった」(建材・家具、窯業・土石製品製造)との声もあり、入社後の教育・育成や職場への定着も重要な検討課題となっている。

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」(6%)、「保護者の理解獲得」(5.7%)、「内定辞退」(3%)、「その他」(4%)、「特に課題はない」(10.8%)

注2:母数(有効回答企業)は、1,188社

まとめ

2027 年度の高卒採用について、『予定あり』とした東海 4 県企業は 27.4%となった。高卒採用はおおよそ 4 社に 1 社が予定しており、若手人材を確保するための重要な選択肢の一つとなっていることが明らかとなった。ただし、企業規模による差は大きく、採用活動や育成に投入できる人員、時間やノウハウの違いが影響していると考えられる。

高卒者を採用する理由としては、「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」「従業員の年齢構成の改善」も 5 割近くとなった。技能・技術の継承や次世代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。半面、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、高卒など若年層の採用ニーズは高いものの、それを生かせるリソースを企業が持っているかが分かれ目となっていると考えられる。

また、人手不足が深刻化する中、大手企業も高卒採用を積極的に進めており、知名度や労働条件の面で見劣りしてしまう中小企業にとっては厳しい環境と言える。高校訪問や企業説明会、応募前の職場見学などを通じて、自社のPRやイメージと実態のギャップ解消も、長く在籍してもらうためには欠かせない。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、ハローワークや外部のサービスをいかにして活用するかも検討が必要だろう。

<参考> 企業からの声

企業からの声(抜粋)	業種51分類	県
今の高校生に「建設業は人手不足だから来てほしい」「手に職がつくからいい仕事だよ」だけでは響きにくいので、5年後、10年後にどんな仕事ができる人になっているのかを見せる必要がある	建設	愛知
大変興味はあるが、採用方法の制約や見学の受け入れなどの現場負担、弊社のような小規模事業者では採用可能性が低いことを考えると踏み切れない	建設	愛知
大卒のように(入社試験を)何社も受けられるようにした方が良い。生徒たちの自由がなさすぎる	繊維・繊維製品・服飾品製造	愛知
有名な大企業が積極的に採用していること、高校生の進学率が高くなっていること、さらに少子化と中小企業にとって環境は厳しい	化学品製造	静岡
そもそも高卒で就業しようとする高校生が減少しており、さらに、大企業が積極的に高校生に応募をかけることで、中小企業の採用状況はますます厳しくなっている	建材・家具、窯業・土石製品製造	三重
研究と開発はレベルが高いから能力が必要で、高卒者を採用しても困難すぎてすぐ諦めて退職してしまう	機械製造	三重
田舎の高校にも全国区の大企業が求人に来る。知名度、安心感から中小企業は太刀打ちできない。このままでは中小企業は一層淘汰が進み、大企業を支えられなくなる。政府には、一定の歯止めを真剣に検討してほしい	機械製造	岐阜
大手に受からなかった人にどのように認知し、入社してみようかと思ってもらうことが課題と考えている。高卒にはスキルよりも吸収しようとする意欲があるかが重要で、そのための教育は高卒や新卒にならやるべきと考える	輸送用機械・器具製造	静岡
教育に投資する資金が中小企業には限られるうえに、技能を身に付けて会社に貢献できるまでの期間が数年必要になる。さらに、早期退職となると教育資金の回収にもつながらず、やはり中小企業にはリスクが大きい	その他の卸	岐阜
中型車以上の運転免許がないとトラックに乗れないため、昔のように高卒からトラックドライバーになれない	運輸・倉庫	愛知