



本件照会先

服部 光次(支店長)
帝国データバンク
四日市支店
059-353-3411

発表日

2026/10/07

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。

高卒採用は将来への投資 三重県内企業の 3 割が採用予定

採用理由は「若手人材の確保」が 7 割
応募者不足や育成・定着が課題

三重県・2027 年度の高卒採用に関する企業の意識調査

SUMMARY

三重県内企業の 2027 年度の高卒採用について、『予定あり』と回答したのは 29.9%となり、およそ 3 割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 73.3%に達した。採用理由では「若手人材の確保」が 70.3%で最も高く、人手不足への対応に加え、将来の中核人材育成や技能・技術の継承を見据えた採用姿勢がうかがえた。一方、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課題となっており、人材の確保から定着までを見据えた取り組みの重要性が高まっている。

株式会社帝国データバンク四日市支店は、三重県 284 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)

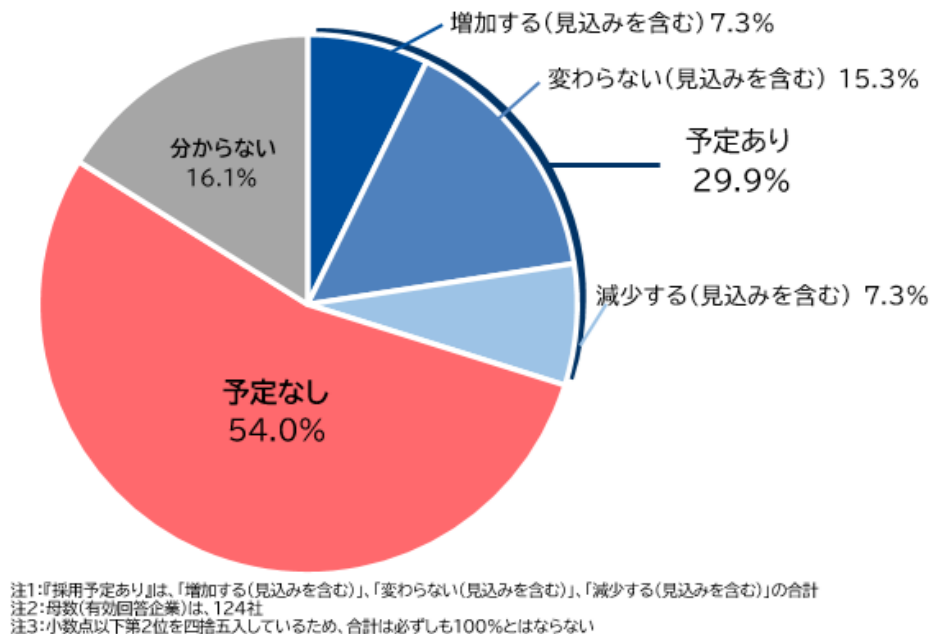
※調査対象：三重県 284 社、有効回答企業 124 社、回答率 43.7%

高卒採用の予定、「あり」は 29.9%、大企業では 7 割超

三重県内企業に自社における 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)」企業は 7.3%、「変わらない(見込みを含む)」は 15.3%、「減少する(見込みを含む)」は 7.3%だった。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 29.9%となり、およそ全体の 3 割が高卒者の採用を予定していた。全国では「予定あり」が 24.4%となり、三重県はこれを上回っており、都道府県別でも 19 番目に高かった。一方、「予定はない」は 54.0%を占め、「分からない」は 16.1%だった。

『予定あり』は全国を上回り都道府県別でも上位となったものの、その内訳では「変わらない」が半数超を占めた。県内企業では高卒人材への需要は底堅い一方、採用規模は前年並みを維持する姿勢が中心となっていることがうかがえる。

三重県内企業 高卒採用の予定



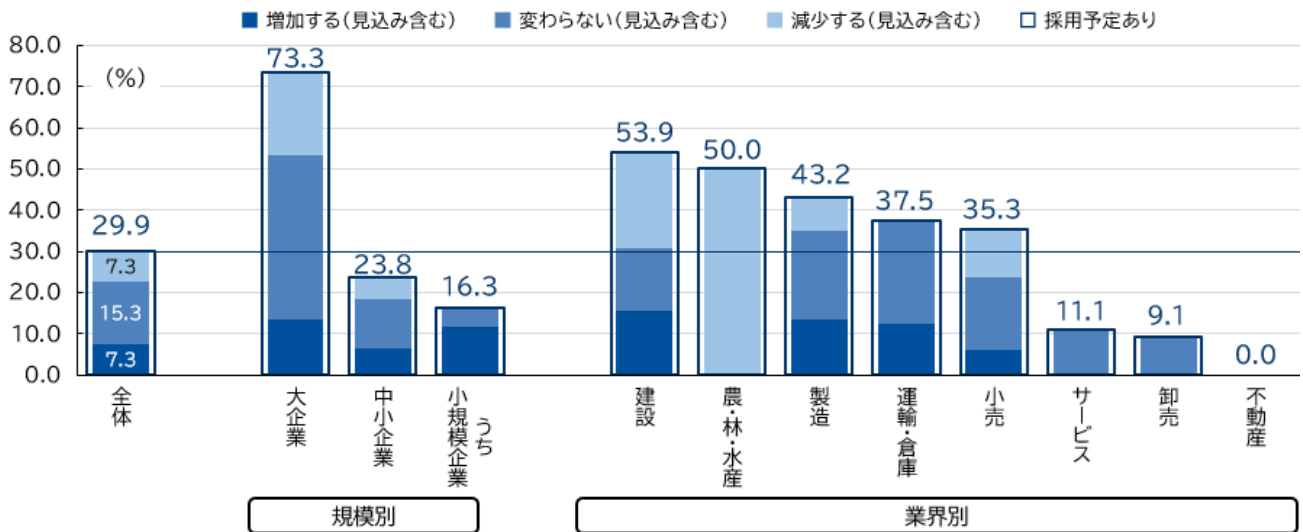
企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」で 73.3%となり、「中小企業」の 23.8%を 49.5 ポイント上回った。「中小企業」のうち「小規模企業」では 16.3%にとどまり、企業規模による差が大きく表れた。

従業員数別では、『予定あり』の企業は、「5 人以下」の 7.2%から、従業員数が多くなるにつれて上昇した。「51~100 人」では 43.8%、「101~300 人」で 53.9%、「301~1,000 人」は 80.0%となり、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。

業界別でみると、『予定あり』では、『建設』が 53.9%で最も高く、『農林水産』が 50.0%、『製造』が 43.2%で続いた。一方、『不動産』は 0%、『卸売』は 9.1%、『サービス』は 11.1%にとどまった。

県内企業の声として、「小規模事業者では、採用後の教育・育成に割ける人員や時間が限られており、高卒者を採用して長期的に育成する体制を構築すること自体が難しいと感じている」(損害保険代理)と聞かれ、入社後の教育や業務経験の蓄積が必要となることから、若手人材の採用を慎重に判断している意見も寄せられた。業界別の採用予定割合の違いには、業務内容や人手不足感、採用後の育成体制などが関係している可能性がある。

高卒者の採用予定『採用予定あり』～規模・業界別～



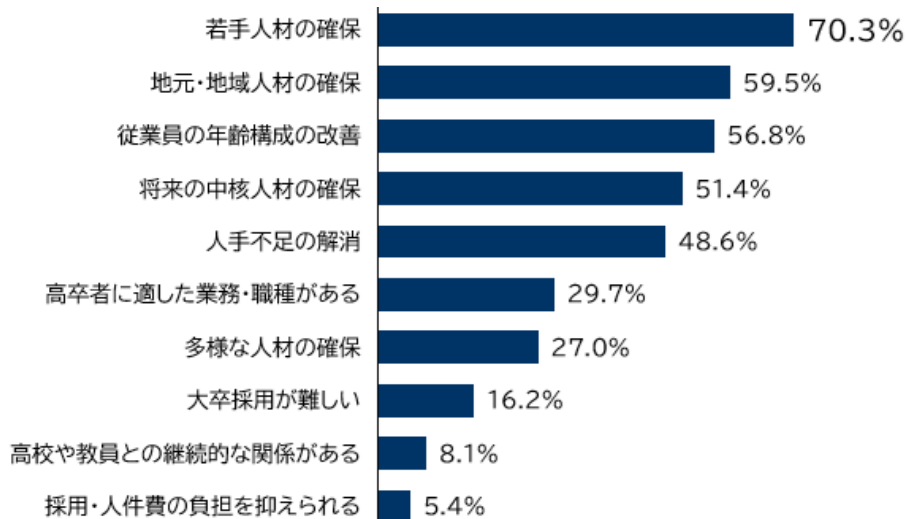
採用理由は「若手人材の確保」が 70.3%で最も高い

2027 年度の高卒採用について『予定あり』と回答した県内企業に、採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が 70.3%で最も高かった。次いで、「地元・地域人材の確保」が 59.5%、「従業員の年齢構成の改善」が 56.8%、「将来の中核人材の確保」が 51.4%と 5 割台で続いた。

県内企業では、高卒採用を単なる人手不足への対応ではなく、地元の若手人材を確保し、将来の中核人材として育成するための長期的な人材戦略として位置付けている様子が見えてくる。

三重県は四日市コンビナートをはじめとする製造業の集積を背景に、工業高校や高等専門学校など実践的な人材育成機関が発展し、高卒採用が比較的活発に行われてきた地域である。今回の結果からも、企業では地域で育った若年人材を受け入れ、技術・技能の継承や次世代を担う人材の育成につなげようとする意識が見えてくる。

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」(5.4%)、「採用競争が比較的少ない」(0%)、「高卒者の勤務実績が良い」(0%)、「その他」(2.7%)
 注2:母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業37社

高卒者の応募者不足に加え、育成と定着も課題

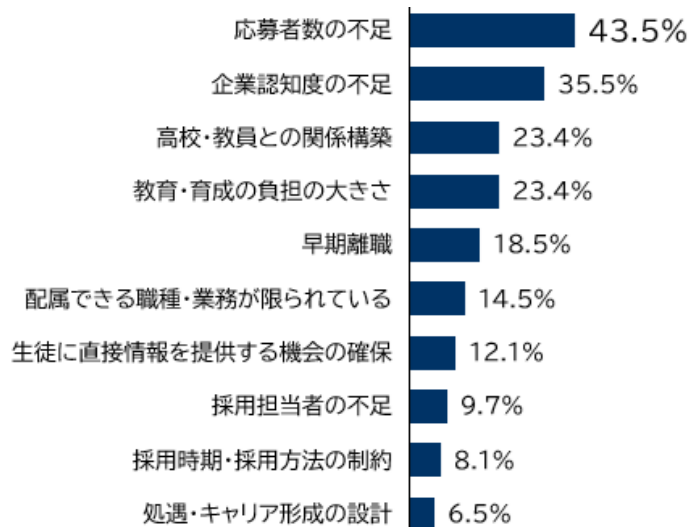
高卒採用で特に課題と感じていることを尋ねたところ、「応募者数の不足」が 43.5%で最も高く、「企業認知度の不足」が 35.5%で続いた。「高校・教員との関係構築」は 23.4%となっており、高卒採用では、採用候補となる生徒との接点づくりや、応募前に自社に対する理解を促すことが課題の一つとなっている。

県内企業からは、「必要な人材である工業高校の生徒が減少していることと、大学・専門学校等への進学率が高くなったこと、大手企業の求人数が多く、また生徒、保護者とも大手企業への就職を望む傾向が強い。生徒数が減り、中小企業まで回ってこない状況」(電気工事)や「採用の意思はあるが、地域的な条件や自社の認知度などで不利な状況で、圧倒的に売り手市場で、かなりハードルが高い」(技術サービス)などの声が寄せられ、これまで県内企業を支えてきた高卒人材の確保環境は変化しており、少子化や進学志向の高まりを背景に、高卒採用は量の確保だけでなく他社との差別化も求められる局面を迎えている。

また、「学校としては毎年求人が来るとなれば安定して求人が来ると勘定できるがスポットでは嫌がられる」(鉄骨工事)との声から、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り、高卒採用では単年度の募集活動だけでなく、学校から継続的に選ばれる企業となるための取り組みが求められている。「教育・育成の負担の大きさ」(23.5%)、「早期離職」(18.5%)も上位に続いた。

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、「保護者の理解獲得」(4.8%)、「採用活動の費用・負担の大きさ」(4%)、「内定辞退」(3.2%)、「その他」(1.6%)、「特に課題はない」(10.5%)
注2: 母数(有効回答企業)は、124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』とした三重県内企業は 29.9%となった。高卒採用は、およそ全体の 3 割が予定しており、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示された。ただし、「大企業」では『採用予定あり』が 7 割台であるのに対し、「中小企業」では 2 割程度にとどまるなど、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。

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5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。

三重県では、9月16日の選考開始から10月末までは原則として一人一社制による応募・推薦が行われる。このため、高卒採用では募集開始後の対応だけでなく、生徒が応募先を検討する段階から自社を認知してもらうことが重要となる。高校訪問や企業説明会、応募前の職場見学などを通じて、仕事内容や労働条件だけでなく、職場環境や教育体制、将来のキャリア形成まで具体的に伝えることは、応募者の確保だけでなく入社後の定着にもつながると考えられる。

とりわけ、製造業の集積地として高卒採用が長年企業の人材確保を支えてきた三重県では、技能・技術を次世代へ継承する観点からも高卒人材の重要性は高い。一方で、少子化や進学率の上昇を背景に採用環境は変化しており、従来のように求人を出せば応募が集まる状況ではなくなりつつある。今後は、学校との継続的な関係構築や企業認知度の向上に加え、若者に選ばれる職場づくりを通じて、地域産業を支える若年人材の確保・育成を進めていくことが一層重要になるだろう。

また、中小企業では採用活動に割ける人員やノウハウに限りがあることも、企業規模による採用格差の一因とみられる。高卒採用を継続していくためには、自社の取り組みだけでなく、外部の支援機関や専門的な知見の活用を含め、採用活動の進め方を柔軟に見直していくことも選択肢の一つとなろう。

<参考> 三重県内企業からの声

県内企業からの声	業種
会社・社風にもよるが、受け入れ体制の取れた会社と、そうでない会社が明確に別れる。企業と高校側の相互接点(企業を知ってもらう機会)拡大も今後の受け入れ拡大における第一の課題となる。採用する学科を限定せずに募集したところ、継続的に採用できている	ソフトウェア開発
高卒採用給与もこの地域では27万円をつけている企業があるため、お金で行く人はそこになり、工場関係では130日以上休みの打ち出す企業の説明会が繁盛しているなど、特徴が出せないといくとも説明会にすら人が集まらず、非常に厳しさを現している	スーパー
賃金体系の見直しなど、高卒採用に適した人事制度への改定が必要	日用雑貨製造
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	コンクリート製品製造
積極的採用したいが、労働条件(交代勤務)が受け入れられにくい	菓子製造
少子化で且つ、高卒の就職人口は減る中、大手企業が高卒の求人にきて全てにおいて採用条件が劣り応募がない	自動車部品製造

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