

高卒採用、18.7%が予定 「予定はない」が 6 割超企業 規模で鮮明な差

採用理由、若手確保が 63.6%
企業認知度不足、育成・定着が課題

奈良県・2027 年度の高卒採用に関する企業の意識調査



本件照会先

佐藤 正明(調査担当)
帝国データバンク
奈良支店
0742-26-3231
info.nara@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/10/14

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、奈良県で『予定あり』と回答した企業は18.7%となり、およそ5社に1社が採用を予定していることが分かった。「採用予定はない」は61.0%、「分からない」は20.3%であった。企業規模別では「大企業」が40.0%である一方、「中小企業」は16.7%、「小規模企業」は9.4%にとどまり、規模による差が鮮明となった。採用理由では「若手人材の確保」が63.6%で最も高かった。課題では「企業認知度の不足」が30.5%で最多となり、「応募者数の不足」「教育・育成の負担」「早期離職」が続いた。

株式会社帝国データバンクは、全国 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:奈良県136社、有効回答企業59社、回答率 43.4%

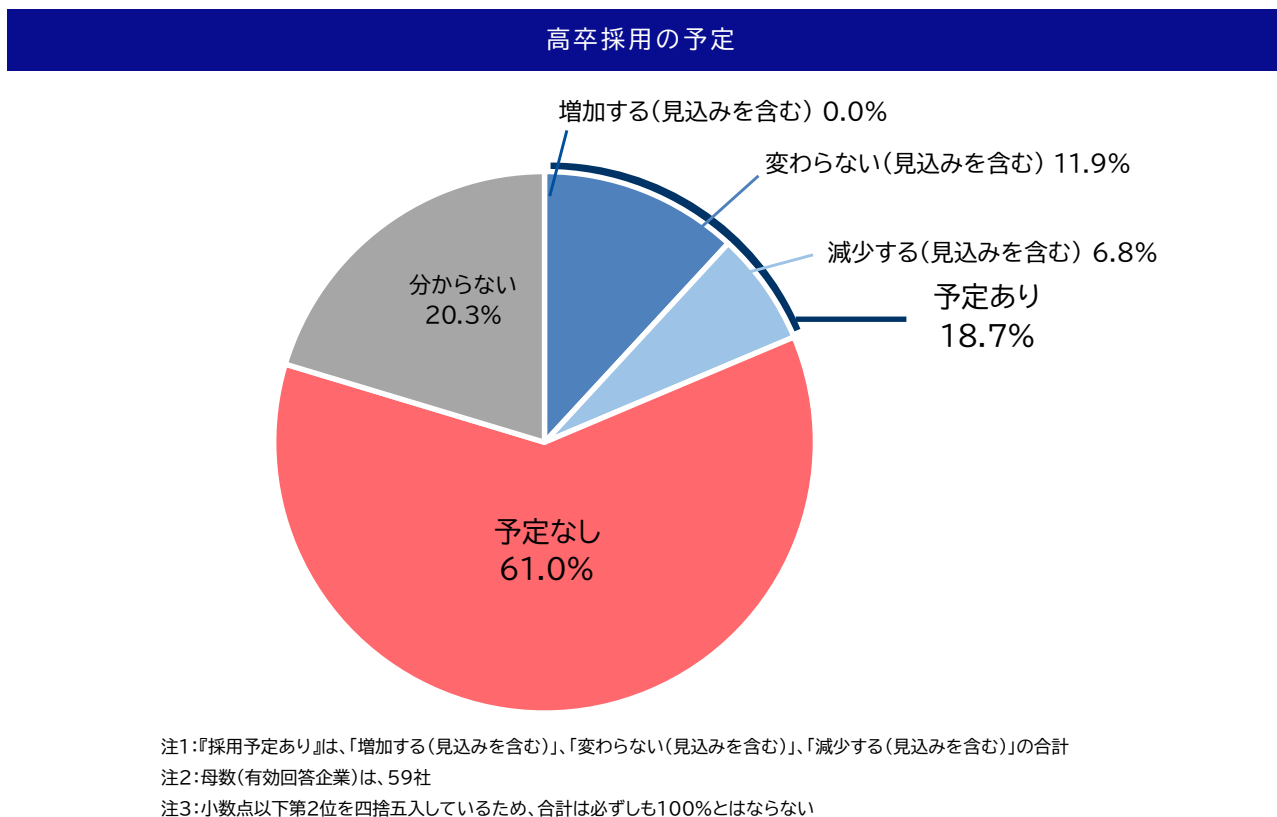
(参考):全国 2 万 2,060 社、有効回答企業 1 万 560 社、回答率 47.9%

高卒採用の予定、「あり」は 18.7%、大企業では 4 割

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、奈良県では 2026 年と比べて「増加する(見込みを含む)」企業は 0.0%、「変わらない(見込みを含む)」は 11.9%、「減少する(見込みを含む)」は 6.8%であった。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 18.7%となり、およそ 5 社に 1 社が高卒者の採用を予定していた。

『予定あり』の内訳では「変わらない」が最も高く、「増加する」はゼロであった。採用を予定する企業の多くは、採用人数を前年並みまたは減少と見込んでいる。

一方、「予定はない」は 61.0%を占め、「分からない」は 20.3%であった。

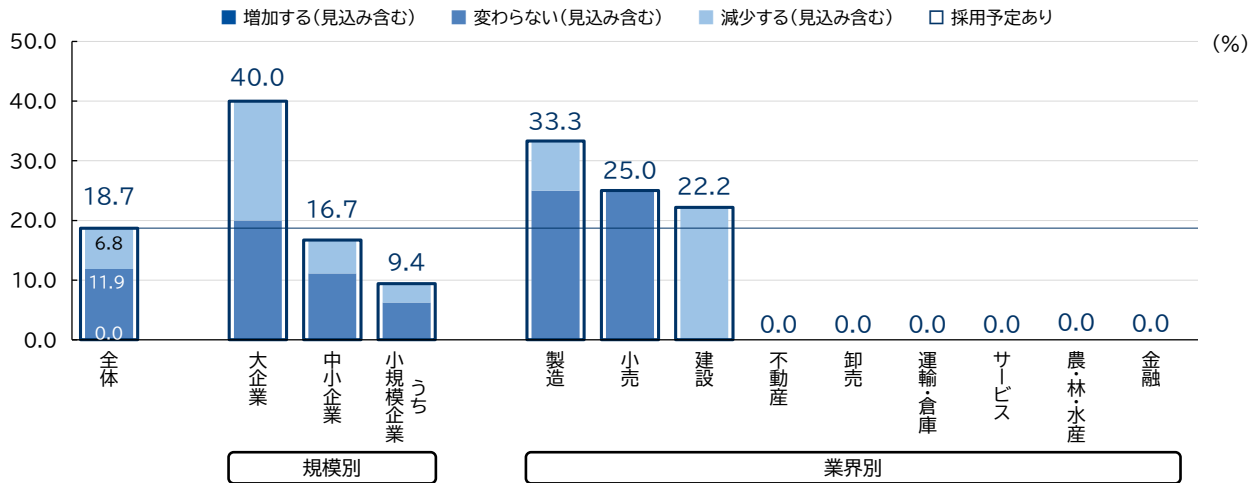


企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」で 40.0%となり、「中小企業」の 16.7%を 23.3 ポイント上回った。「小規模企業」では 9.4%にとどまり、企業規模による差が表れた。

業界別では、『予定あり』は「製造」が 33.3%で最も高く、「小売」が 25.0%、「建設」が 22.2%が続いた。一方、「不動産」「卸売」「運輸・倉庫」「サービス」では採用予定企業がなかった。業界による業務内容や人手不足感、採用後の育成体制の違いが、採用予定割合に表れていると考えられる。

奈良県企業からは、「大学の勉強のほとんどが仕事に役立つものではないため、若い高卒者の方が採用にはよいと思う」(不動産、小規模企業)との声が寄せられた。一方、「大手企業との競合」(製造、中小企業)を課題に挙げる企業もあり、若手人材を巡る採用競争の厳しさもうかがえる。

高卒者の採用予定『採用予定あり』～規模・業界別～



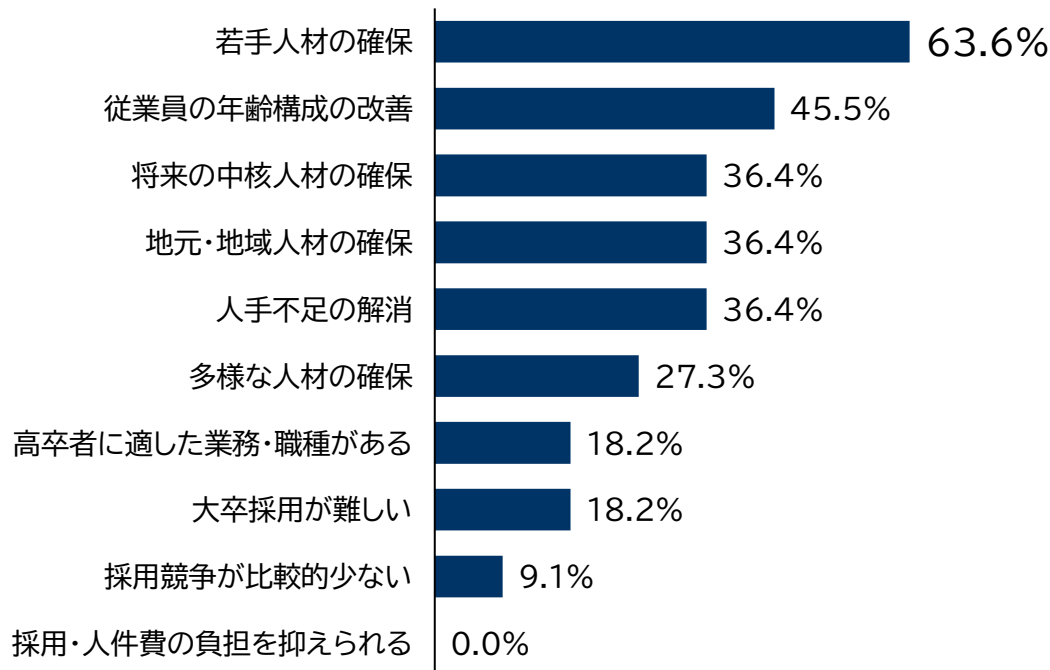
注:業界別は、『採用予定あり』の割合が高い順に左側から掲載

採用理由は「若手人材の確保」が 63.6%で最多

2027年度の高卒採用について『予定あり』と回答した奈良県企業11社に採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が63.6%で最も高かった。次いで、「従業員の年齢構成の改善」が45.5%、「将来の中核人材の確保」「地元・地域人材の確保」「人手不足の解消」が各36.4%で続いた。

企業は、高卒採用を足元の人手不足を補うだけでなく、若手人材を早期に確保し、将来の中核人材として育成するとともに、従業員の年齢構成を改善するための人材戦略として位置づけていることがうかがえる。

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」(0%)、「高卒者の勤務実績が良い」(0%)、「高校や教員との継続的な関係がある」(0%)、「その他」(0%)

注2:母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業11社

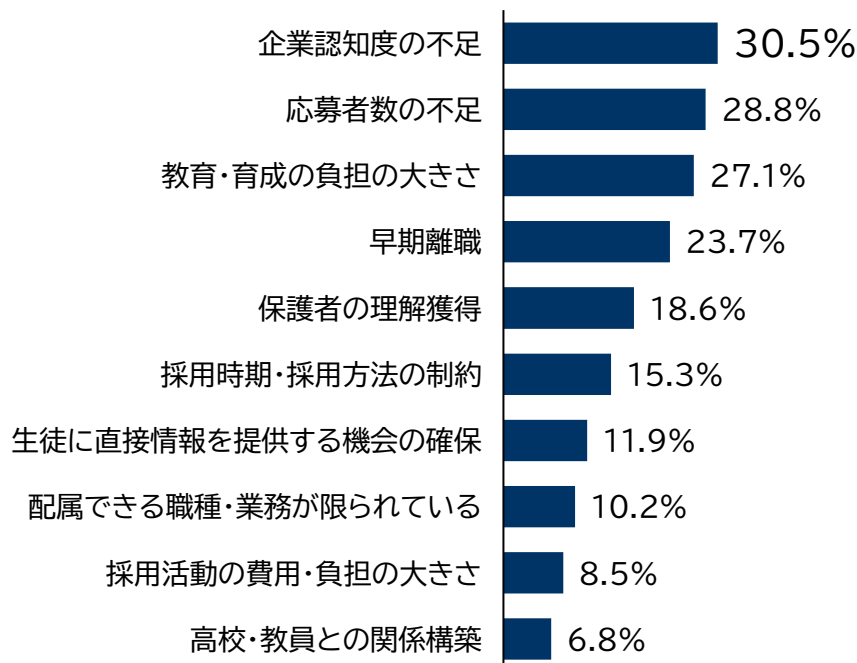
企業認知度不足、応募者不足に加え、育成と定着も課題

高卒採用で特に課題と感じていることを尋ねたところ、奈良県では「企業認知度の不足」が 30.5%で最も高く、「応募者数の不足」が 28.8%で続いた。「生徒に直接情報を提供する機会の確保」は 11.9%、「高校・教員との関係構築」は 6.8%となり、応募前に自社や仕事内容への理解を促す接点づくりが課題となっている。

さらに、「教育・育成の負担の大きさ」が 27.1%、「早期離職」が 23.7%、「保護者の理解獲得」が 18.7%となった。奈良県企業からは「採用について、人材の育成に採用側が追い付いていかなければならない」(建設、小規模企業)、「未成年の人材を雇うため、人的な教育も一緒にできる職場でなければならない」(サービス、小規模企業)との声が寄せられた。

また、「採用時期・採用方法の制約」は 15.3%、「特に課題はない」は 13.6%、「配属できる職種・業務が限られている」は 10.2%であった。高卒採用をめぐる課題は、応募者の確保や企業認知度の向上だけでなく、採用後の教育・育成、定着、保護者の理解まで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、「内定辞退」(6.8%)、「処遇・キャリア形成の設計」(6.8%)、「採用担当者の不足」(5.1%)、「その他」(1.7%)、「特に課題はない」(13.6%)

注2:母数(有効回答企業)は、59社

まとめ

本調査では、2027 年度の高卒採用について奈良県で『予定あり』とした企業は 18.7%となった。全国の 24.4%を 5.8 ポイント下回り、県内では高卒採用を予定する企業が 2 割を下回った。「大企業」では 4 割である一方、「小規模企業」では 1 割弱にとどまり、企業規模による差が大きい。採用活動や育成に投入できる人員、時間、ノウハウなどの違いが背景にあると考えられる。

採用理由では「若手人材の確保」が最も高く、「従業員の年齢構成の改善」や「将来の中核人材の確保」も上位となった。企業が高卒採用を、次世代人材の確保・育成を見据えた中長期的な人材戦略として捉えていることがうかがえる。一方、企業認知度不足、応募者不足、教育・育成の負担、早期離職などが課題に挙げられた。

高卒者の応募・推薦では、都道府県ごとに応募可能企業数や複数応募の開始時期などの運用が異なる。企業には、生徒が応募先を決める前から、高校訪問、企業説明会、職場見学などを通じて、仕事内容や労働条件、教育体制、身につけられる技能、将来の役割を具体的に伝えることが重要である。採用時の情報発信を、応募者確保だけでなく入社後の定着につなげる取り組みとして位置づける必要がある。

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。

<参考> 企業からの声

企業からの声	業種 51 分類	企業規模
高卒採用への前向きな意見や具体的な取り組み		
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	建設	大企業
若い人材が入ると組織全体に活気が出るため、積極的に採用している	機械製造	中小企業
高卒採用支援会社と契約し、高校で開催された企業説明会に参加した結果、会社訪問 4 人、正式応募 2 人、採用 2 人につながった	建材・家具、窯業・土石製品製造	中小企業
高卒採用に関する課題		
新人教育に十分な費用をかけることが難しく、中途採用が中心となっている。高卒者を採用して一から育成することは、小規模企業にとって負担が大きい	広告関連	小規模企業
入社前の会社概要や業務内容に対する理解不足が、早期離職につながった。学校との連携や、高卒者に対応した教育・育成体制の整備も課題である	建材・家具、窯業・土石製品卸売	中小企業

調査先企業の属性

1. 調査対象(2万2,060社、有効回答企業1万560社、回答率47.9%)

(1) 地域

北海道	433	東海(岐阜 静岡 愛知 三重)	1,188
東北(青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島)	734	近畿(滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山)	1,580
北関東(茨城 栃木 群馬 山梨 長野)	805	中国(鳥取 島根 岡山 広島 山口)	648
南関東(埼玉 千葉 東京 神奈川)	3,223	四国(徳島 香川 愛媛 高知)	366
北陸(新潟 富山 石川 福井)	512	九州(福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄)	1,071
		合 計	10,560

(2) 業界(10業界51業種)

農・林・水産	116	小売 (805)	飲食料品小売業	132
金融	152		繊維・繊維製品・服飾品小売業	71
建設	1,661		医薬品・日用雑貨品小売業	57
不動産	461		家具類小売業	28
製造 (2,469)	飲食料品・飼料製造業		家電・情報機器小売業	63
	繊維・繊維製品・服飾品製造業		自動車・同部品小売業	120
	建材・家具・窯業・土石製品製造業		専門商品小売業	259
	パルプ・紙・紙加工品製造業		各種商品小売業	61
	出版・印刷		その他の小売業	14
	化学品製造業		運輸・倉庫	455
	鉄鋼・非鉄・鋁業		飲食店	113
	機械製造業		電気通信業	4
	電気機械製造業		電気・ガス・水道・熱供給業	17
	輸送用機械・器具製造業		リース・賃貸業	93
卸売 (2,264)	精密機械・医療機械・器具製造業	サービス (2,138)	旅館・ホテル	98
	その他製造業		娯楽サービス	90
	飲食料品卸売業		放送業	22
	繊維・繊維製品・服飾品卸売業		メンテナンス・警備・検査業	255
	建材・家具・窯業・土石製品卸売業		広告関連業	113
	紙類・文具・書籍卸売業		情報サービス業	479
	化学品卸売業		人材派遣・紹介業	79
	再生資源卸売業		専門サービス業	391
	鉄鋼・非鉄・鋁業製品卸売業		医療・福祉・保健衛生業	108
	機械・器具卸売業		教育サービス業	34
	その他の卸売業		その他サービス業	242
		その他		39
		合 計		10,560

(3) 規模

大企業	1,542	14.6%
中小企業	9,018	85.4%
(うち小規模企業)	(3,595)	(34.0%)
合 計	10,560	100.0%
(うち上場企業)	(179)	(1.7%)

2. 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