



本件照会先

清水 潤 (支店長)
横井幸一郎 (情報担当)
帝国データバンク 群馬支店
TEL:027-386-4041

発表日

2026/10/27

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。

群馬県企業 高卒採用、22.4%が予定 大企業は5割に迫る 企業規模で鮮明な差

採用理由、若手確保が83.8%

群馬県・2027年度の高卒採用に関する企業の意識調査

SUMMARY

2027年度の高卒採用について、『予定あり』と回答した群馬県企業は22.4%となった。企業規模が大きいほど採用予定割合が高く、「大企業」では49.9%に達した。採用理由では「若手人材の確保」が83.8%で突出し、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が上位にあがった。

株式会社帝国データバンク群馬支店は、群馬県内に本社を置く企業を対象に、「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:群馬県企業347社、有効回答企業165社、回答率47.6%

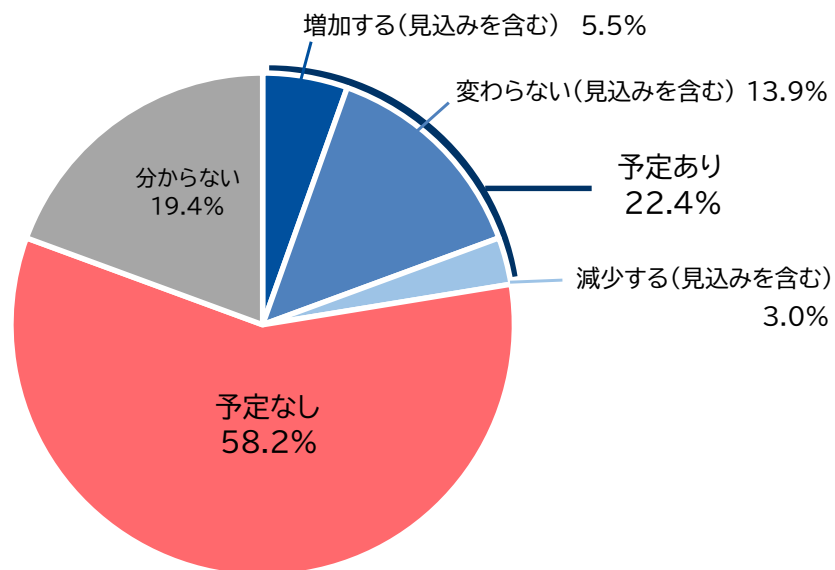
高卒採用の予定、「あり」は 22.4%、大企業では約 5 割

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、2026 年と比べて、「増加する(見込みを含む)」企業は 5.5%、「変わらない(見込みを含む)」は 13.9%、「減少する(見込みを含む)」は 3.0% だった。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 22.4%となり、2 割超が高卒者の採用を予定していた。

一方、「予定はない」は 58.2%と過半となり、「分からない」は 19.4%だった。

『予定あり』の内訳では「変わらない」が最も高く、「増加する」は「減少する」をやや上回った。

高卒採用の予定



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

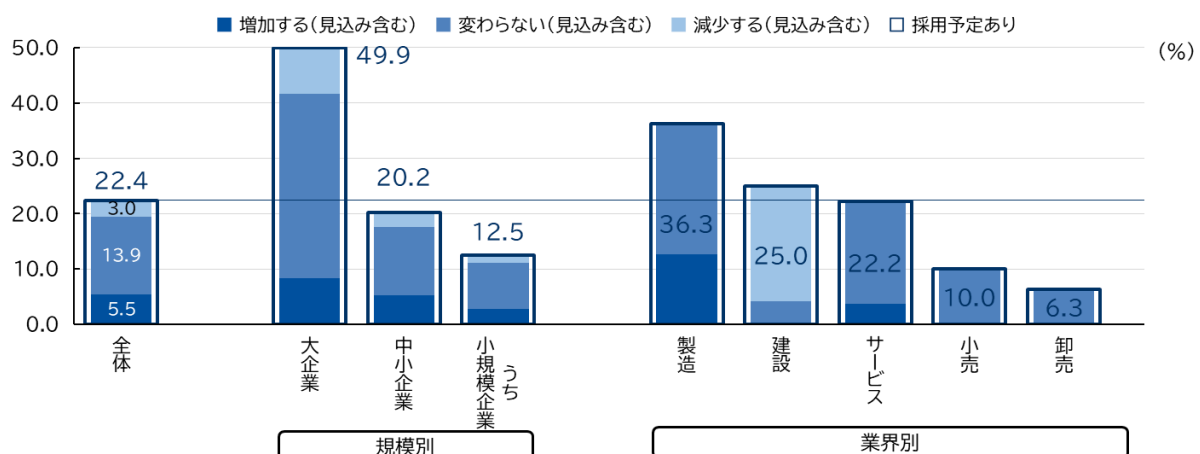
注2:母数(有効回答企業)は、165社

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

企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」で 49.9%となり、「中小企業」の 20.2%を 29.7 ポイント上回った。「中小企業」のうち「小規模企業」では 12.5%にとどまり、企業規模による差が表れた。

業界別でみると、『予定あり』では、『製造』が 36.3%で最も高く、『建設』が 25.0%、『サービス』が 22.2%で続いた。一方、『卸売』は 6.3%にとどまった。

高卒者の採用予定『採用予定あり』 ～規模・5 業界別～

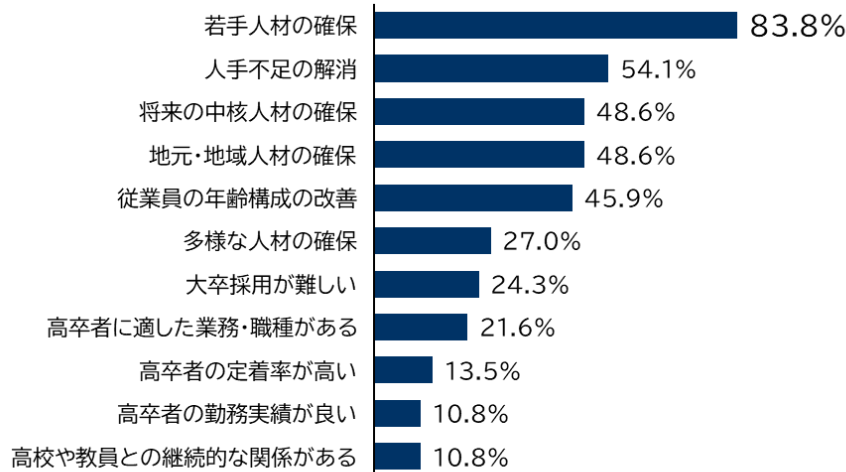


注:業界別は、『採用予定あり』の割合が高い順に左側から掲載

採用理由は「若手人材の確保」が 83.8%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 37 社に、採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が 83.8%で最も高かった。次いで、「人手不足の解消」(54.1%)、「将来の中核人材の確保」と「地元・地域人材の確保」(各 48.6%)が続いた。

高卒者の採用理由(複数回答)



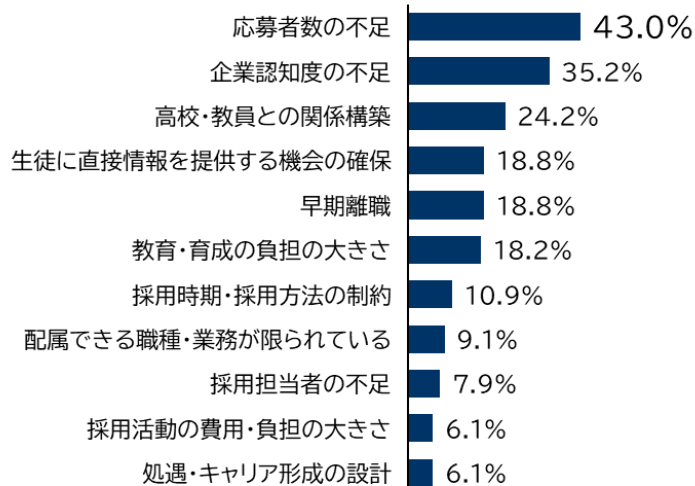
注1: 以下、「採用・人件費の負担を抑えられる」(8.1%)、「採用競争が比較的少ない」(0%)、「その他」(2.7%)

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が課題のトップ

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 43.0%で最も高く、「企業認知度の不足」(35.2%)が続いた。次いで「高校・教員との関係構築」が 24.2%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にあがっている。

高卒採用の課題(3 つまでの複数回答)



注1: 以下、「内定辞退」(3.6%)、「保護者の理解獲得」(3.6%)、「その他」(4.2%)、「特に課題はない」(10.3%)

注2: 母数(有効回答企業)は、165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』とした群馬県企業は 22.4%となった。県内企業の 5 社に 1 社以上が高卒採用を計画、若手人材を確保する手段として高卒採用が重要な位置付けにあることがうかがえる。

ただし、企業規模による差は大きい。大企業では「採用予定あり」とする企業が 5 割近くに達したのに対し、小規模企業では 1 割程度にとどまった。背景には、採用活動に投じることのできる資金や人員、育成ノウハウの格差があるとみられる。大企業では学校訪問や研修制度の整備など中長期的な採用戦略を展開できる一方、中小・小規模企業では採用活動に十分な経営資源を投入できないケースもある。

高卒採用を取り巻く環境は年々厳しさを増している。少子化に加え、大学や専門学校への進学率上昇に伴い就職希望者そのものが減少。また、採用後の育成と定着も重要な課題で、社会人経験のない若年層を受け入れるにあたり、教育体制の整備や職場への定着支援は不可欠だ。今後は賃金や福利厚生の改善だけでなく、高校との継続的な関係構築や企業情報の発信など、採用活動そのものの見直しが求められる。若年層の価値観変化を踏まえ、キャリア形成支援や働きやすい職場環境の整備も重要になる。

<参考> 群馬県企業からの声

- 積極的に採用活動を進めたいと考えているが、社内の受入・育成体制の整備が追い付いておらず、十分に組み立てていない。(建設)
- 入社後1年以内に離職する人が多い。叱責や指導を経験していないためか、「叱る・指導すること」を自分自身の否定と受け取る傾向があり、一度の失敗や指導で意欲を失い離職してしまうケースもみられる。新卒採用よりも他社での勤務経験を持つ人材の中途採用の方が適しているように感じる。(建設)
- 離職率が高く、高卒採用そのものに慎重となっている。(建設)
- 価値観の違いが大きく、採用や育成は容易ではないと感じている。(不動産)
- 数年前までは高卒採用に取り組んでいたが、大手企業と比較すると待遇面で見劣りするためか、ほとんど反応がなかった。現在は中途採用に重点を置いている。(製造)
- 高卒就職希望者自体が減少していると感じる。中小・零細企業では大企業のように初任給30万円以上といった条件提示は難しく、スタートラインの時点で競争にならない。(製造)
- 高校側によると、今年は例年以上に求人募集が少ないとのこと。進学率の上昇もあり、高卒採用は今後さらに厳しくなると考えている。(製造)
- 初任給や年間休日を改善しても大手企業との差は大きく、優秀な人材は大手企業に集中している。当社は製造業であるが、高校生からの応募は僅少で、専門外の人材も採用せざるを得ない状況にある。その結果、本来工業高校で取得できる資格取得に時間を要している。(製造)
- 以前、高校に求人を出したことがあるが、問い合わせすらなかった。(卸売)
- 継続的に採用を行っている企業には高校の先生も積極的に生徒を紹介する傾向がある。一方、単発的な採用では紹介を受けにくく、その状況から高校訪問を継続する意義を感じられなくなり、現在は実施していない。(卸売)

- 現在の人員体制で十分に対応できており、新たな採用は考えていない。人員を増やさずに事業拡大を進める方針である。(サービス)
- 近隣の高校生は都市部志向が強く、採用は容易ではない。一方で、県外や遠隔地の高校に対しては情報発信や関係構築、自社の認知度が不足しており、採用活動の難航が予想される。また、採用時期や採用方法に制約があることも遠隔地採用を難しくしている。(サービス)
- 従来型の採用手法や慣行は見直すべきだと考えている。(サービス)
- 現在は主に専門学校卒以上を対象に採用しているため直接の関係はないが、高卒採用を行う場合には技術面だけでなく、礼儀やマナー、メンタル面への配慮も求められると考えている。(サービス)

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300人以下」	「従業員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5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員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100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員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