

高卒採用、5社に1社が予定 大企業は38.8% 企業規模別で大きな差

採用理由、「若手確保」が86.7%
応募者不足、企業認知度不足が課題

埼玉県・2027年度の高卒採用に関する企業の意識調査



本件照会先

梅林政文(調査担当)
帝国データバンク
大宮支店情報部
048-729-7702(直通)
info.ohmiya@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/10/05

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』と回答した企業は19.9%となり、およそ5社に1社が採用を予定していることがわかった。企業規模別でみると「大企業」は38.8%であった一方、「中小企業」は17.2%にとどまり、大きな差が表れた。採用理由では、「若手人材の確保」が86.7%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も見て取れる。また、採用上の課題としては、「応募者数の不足」や「企業認知度の不足」が多かった。

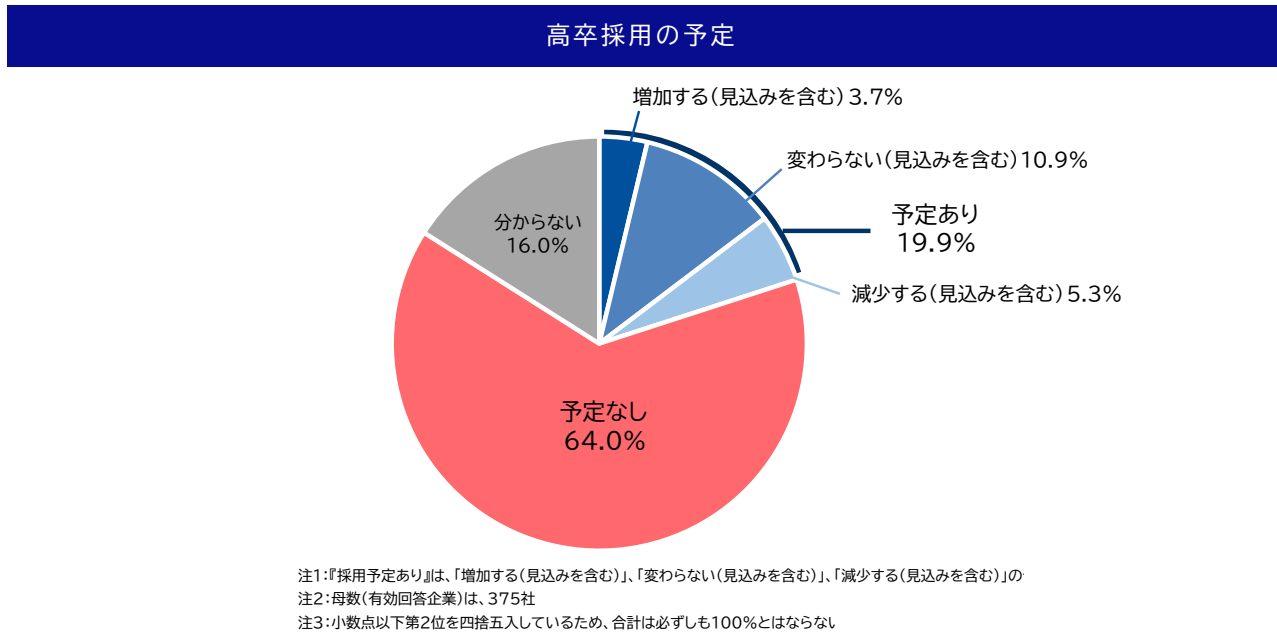
(株)帝国データバンク大宮支店は、埼玉県内の企業を対象に、「高卒採用」に対するアンケート調査を実施した。

※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:731社、有効回答企業375社、回答率51.3%

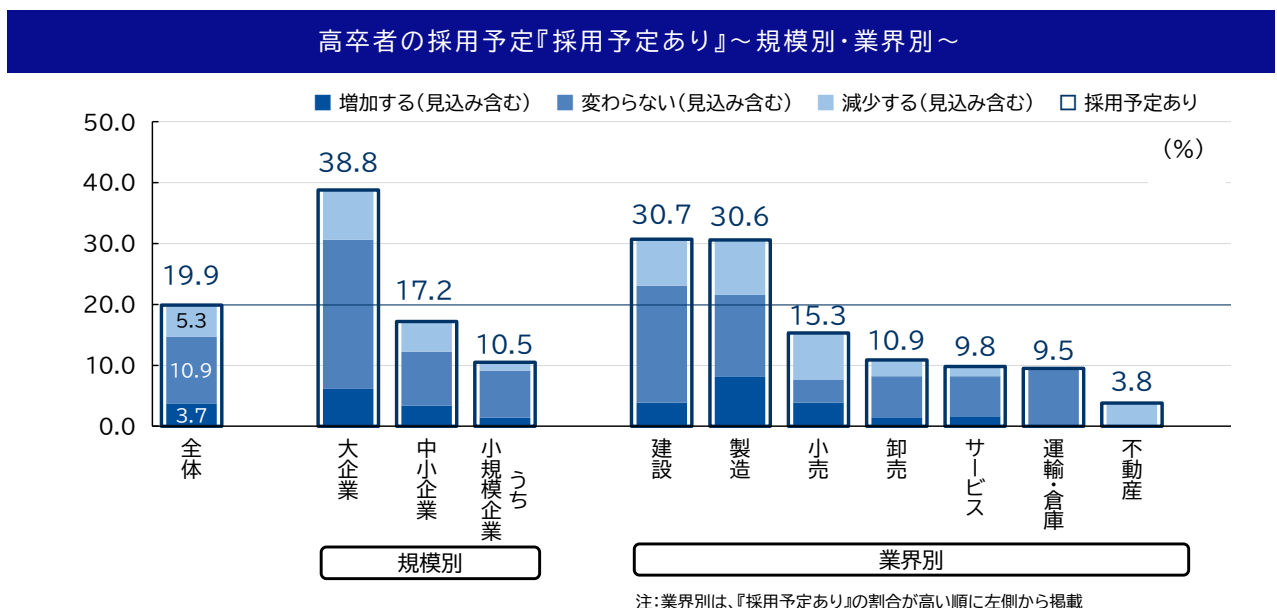
高卒採用の予定、「あり」は 19.9%、「なし」は 64.0%

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 年度と比べて、「増加する(見込みを含む)」企業は 3.7%、「変わらない(見込みを含む)」は 10.9%、「減少する(見込みを含む)」は 5.3%だった。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 19.9%となり、およそ 5 社に 1 社が高卒者の採用を予定していることがわかった。一方、「予定なし」は 64.0%を占め、「分からない」は 16.0%だった。



企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」で 38.8%となり、「中小企業」の 17.2%を 21.6 ポイント上回った。「中小企業」のうち「小規模企業」は 10.5%にとどまり、企業規模による差が表れた。業界別で見ると、『建設』が 30.7%で最も高く、『製造』(30.6%)がそれに拮抗し、次いで、『小売』(15.3%)、『卸売』(10.9%)と続いた。

企業からは、「大卒採用が難しいため推進したい」(大企業、建設)といった声が寄せられた。

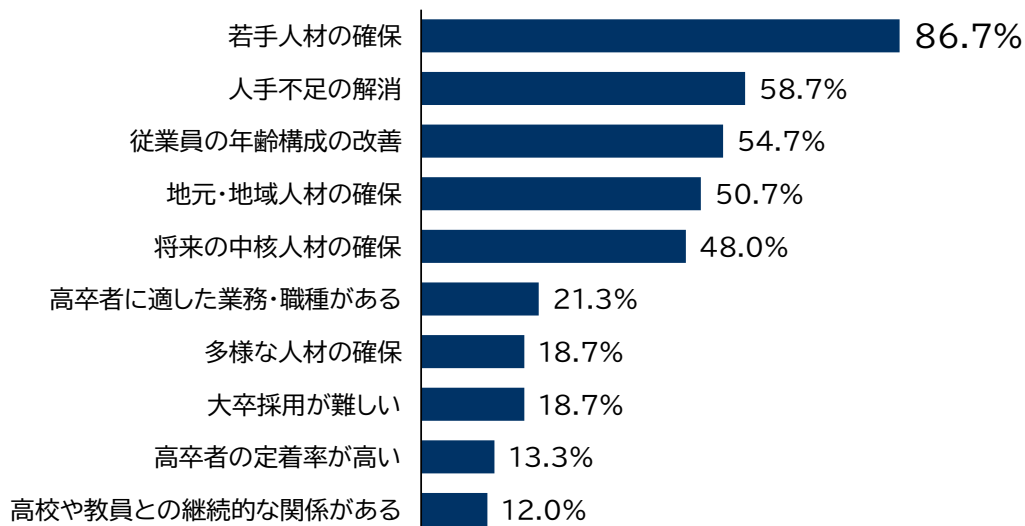


採用理由は「若手人材の確保」が 86.7%で突出

2027 年度の高卒採用について『予定あり』と回答した企業に、採用理由を尋ねたところ（複数回答）、「若手人材の確保」が 86.7%で最も多かった。次いで、「人手不足の解消」（58.7%）、「従業員の年齢構成の改善」（54.7%）、「地元・地域人材の確保」（50.7%）が 50%台で続いた。

企業からは、「学歴問わず、素直で能力の高い人材に期待したい。年齢は若い方が、若いうちから経験を詰めるので有望と考える」（小規模企業、卸売）といった声があがった一方、「教育に時間がかかり、即戦力になるまでの期間が長い高卒採用は難しい」（中小企業、製造）といった意見も聞かれた。また、「将来の中核人材の確保」が 48.0%を占めたように、高卒採用を足元の人手不足を補うだけでなく、将来の中心的人材として、育成や技能・技術の継承につなげようとする企業も多く存在している。

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」（9.3%）、「高卒者の勤務実績が良い」（9.3%）、「採用競争が比較的少ない」（2.7%）、「その他」（0%）

注2:母数（有効回答企業）は、『採用予定あり』の企業75社

高卒採用の課題は、「応募者の不足」や「企業認知度の不足」

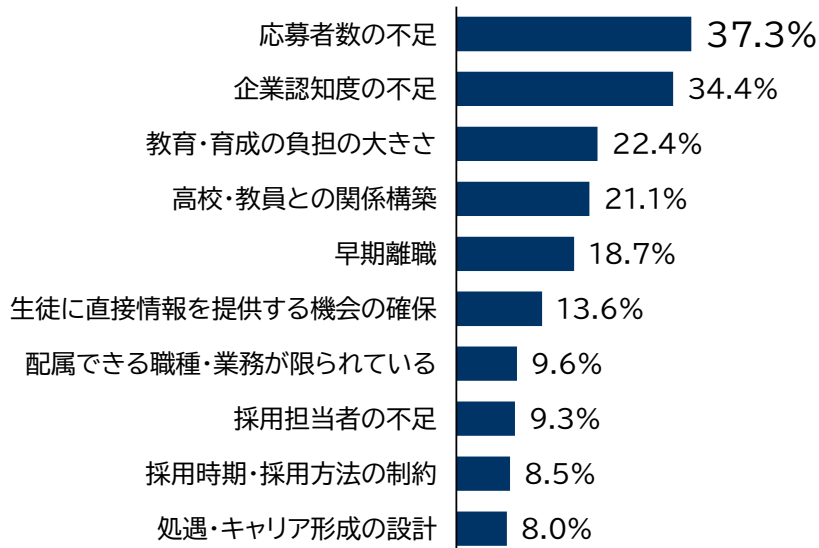
高卒採用で特に課題と感じていることを尋ねたところ（複数回答）、「応募者数の不足」が 37.3%で最も多かった。次いで、「企業認知度の不足」（34.4%）、「教育・育成の負担の大きさ」（22.4%）、「高校・教員との関係構築」（21.1%）、「早期離職」（18.7%）と続いた。

企業からは、「高卒者は近年、大手企業に就職し中小企業には回ってこない」（中小企業、製造）といった声にあるように、応募者数の不足を感じている中小企業は多い。また、「この時期、高卒採用で各学校を訪問しているが、ここ数年就職希望者の減少で採用が大変難しくなっている。我々中小企業は『名前』が通っていないため、いくら良い企業だと説明しても、先生や親御さんに伝わらない。結局、有名企業や大手企業に採られてしまう」（中小企業、製造）、「地元高校の職場体験などには協力しているが、応募者が増えない。親御さんの当社に対する認知度の低さが影響している気がする」（中小企業、製造）との意見も聞かれ、自社の認知度に関して苦労している中小企業の様子がうかがえる。

さらに、「早期離職、転職が当たり前の時代になっているので、仕事を教えても転職されると教えた側の時間が無駄になる。中小零細企業は賃上げや人手不足で苦勞しているのに、仕事を覚えて転職されるのはダメージが大きい」(小規模企業、不動産)といった声も寄せられた。入社後の教育・育成に加え、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といえる。

高卒採用の課題(3 つまでの複数回答)



注1:以下、「採用活動の費用・負担の大きさ」(7.2%)、「保護者の理解獲得」(4%)、「内定辞退」(2.4%)、「その他」(5.6%)、「特に課題はない」(12.5%)

注2:母数(有効回答企業)は、375社

まとめ

2027 年度の高卒採用について『予定あり』とした企業は 19.9%となった。一方で、「予定なし」は 64.0%であった。『予定あり』を企業規模別でみると、「大企業」が「中小企業」を大きく上回り、業界別では、『建設』『製造』が 30%台で高くなっている。

高卒者の採用理由を聞くと、「若手人材の確保」が圧倒的に多く、「人手不足の解消」が続いた。また、「将来の中核人材の確保」も 48.0%となり、企業は高卒採用を足元の人手不足への対応だけでなく、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。

また、採用にあたっての課題としては、「応募者の不足」や「企業認知度の不足」をあげる企業が多かった。とりわけ、中小企業にとっては、自社の認知度不足を理由として応募者が増えないといった事態が長期化しており、PR などの広報活動も重要な取り組みのひとつになっているといえる。

今後、採用担当者を十分に配置できない企業では、外部のサービスを活用することも選択肢のひとつとなる。ハローワークでは高卒求人の申込みや相談に応じているほか、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広げる視点も求められよう。