

県内企業の高卒採用、 4 社に 1 社が予定 企業規模で大きな開き

採用理由、若手確保が 84.2%
応募者不足、育成・定着が課題

茨城県・2027 年度の高卒採用に関する企業の意識調査



本件照会先

国分 信一郎(調査担当)
帝国データバンク
水戸支店
TEL 029-221-3717
FAX 029-232-0272

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、『予定あり』と回答した茨城県内企業は 24.3%となり、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を予定している企業の割合は高く、「大企業」では 50.0%に達した。採用理由では、「若手人材の確保」が 84.2%で最も高かった。企業が若手人材を確保し、将来の中核人材として育成するとともに、技能・技術の継承につなげようとする姿勢がうかがえる。一方、採用上の課題としては、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た。高卒採用をめぐる課題は、応募者の確保から、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。

※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:茨城県内企業 324 社、有効回答企業 156 社、回答率 48.1%

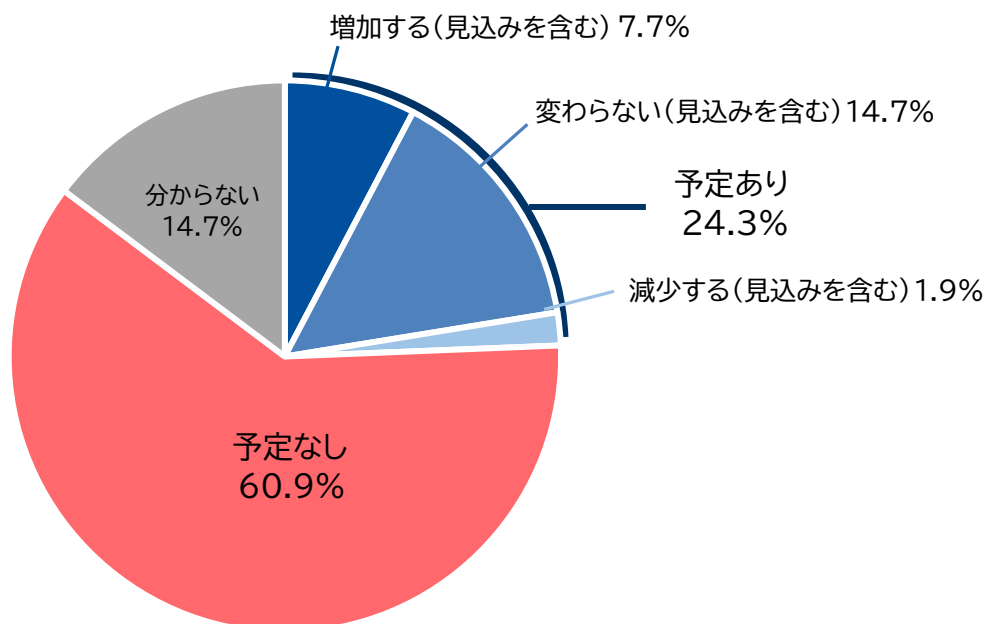
2027 年度の高卒採用予定、県内企業の4社に1社

自社における 2027 年度の高卒採用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)」と回答した茨城県内企業は 7.7%、「変わらない(見込みを含む)」は 14.7%、「減少する(見込みを含む)」は 1.9%だった。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 24.3%となり、およそ 4 社に 1 社が高卒者の採用を予定していることが分かった。

一方、「予定はない」は 60.9%と全体の 6 割を超え、「分からない」は 14.7%だった。

『予定あり』の内訳をみると、「変わらない」が最も高く、次いで「増加する」となった。このことから、採用を予定している県内企業の多くが、採用人数を前年並み、または前年以上と見込んでいることがうかがえる。

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、156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

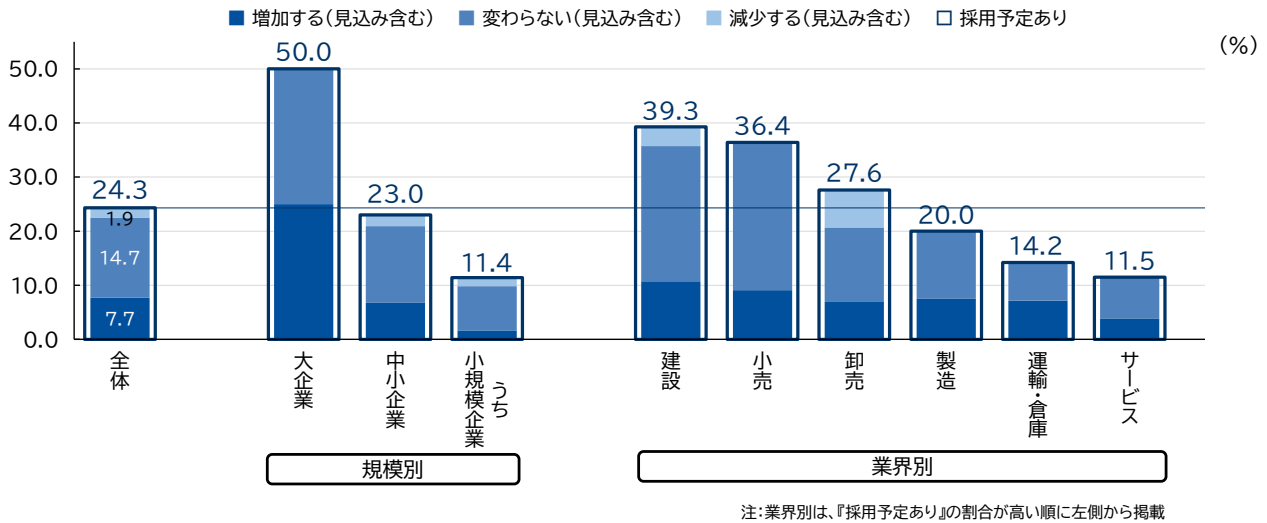
企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」で 50.0%となり、「中小企業」の 23.0%を 27.0 ポイント上回った。また、「中小企業」のうち「小規模企業」は 11.4%にとどまり、企業規模による差が明確に表れた。

従業員数別では、『予定あり』の割合は、「5 人以下」のが 6.1%で最も低く、従業員数が多くなるほど上昇した。「101 人超」では 64.3%と半数を超えており、人員規模が大きい企業ほど、高卒採用を予定する企業の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』は、『建設』が 39.3%で最も高く、次いで『小売』が 36.4%、『卸売』が 27.6%となった。一方、『サービス』は 11.5%、『運輸・倉庫』は 14.2%にとどまった。

企業からは、「採用したいが応募がない。応募があれば積極的に受け入れたい」との声が寄せられた。一方、入社後の教育や業務経験の蓄積に時間を要するため、若手人材の採用を慎重に判断しているとの意見もあった。業界別の採用予定割合の違いには、業務内容や人手不足の度合いに加え、採用後の育成体制などが関係していると考えられる。

高卒採用『予定あり』の割合 ～規模・業界別～

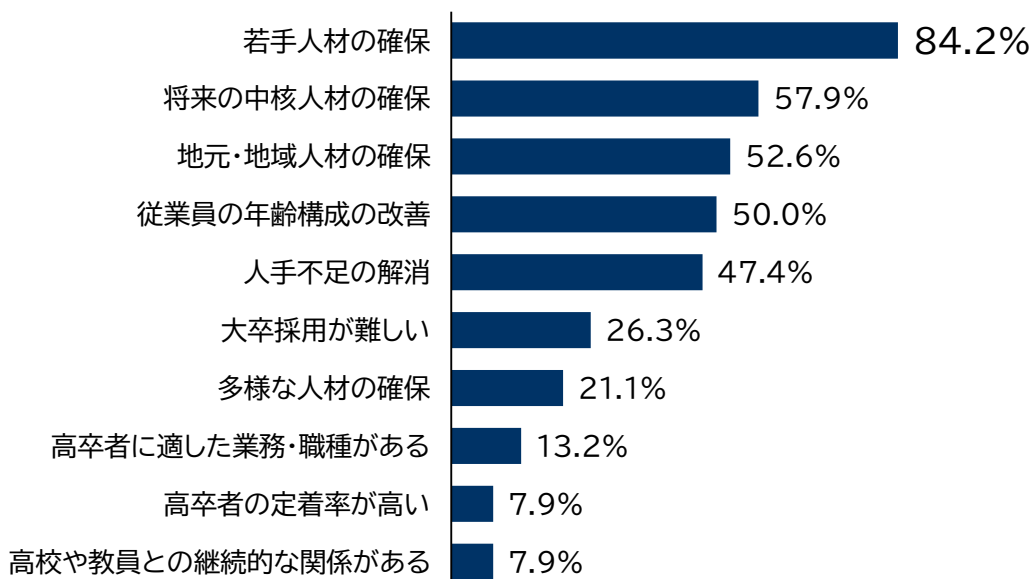


高卒採用、若手人材の確保と将来の中核人材育成を重視

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 84.2%で最も高かった。次いで、「将来の中核人材の確保」が 57.9%、「地元・地域人材の確保」が 52.6%、「従業員の年齢構成の改善」が 50.0%と、いずれも 5 割台で続いた。

高卒採用を予定している企業は、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とみられる。また、高卒採用を足元の人手不足を補う手段としてだけでなく、将来の中核人材の育成や技能・技術の継承、従業員の年齢構成の改善につなげようとする姿勢もうかがえる。

高卒者の採用理由(複数回答)



注1: 以下、「採用競争が比較的小さい」(2.6%)、「採用・人件費の負担を抑えられる」(2.6%)、「高卒者の勤務実績が良い」(0%)、「その他」(2.6%)

注2: 母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業38社

高卒採用の課題、応募者確保から教育・定着まで

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40.4%で最も高く、次いで「企業認知度の不足」が34.0%となった。また、「高校・教員との関係構築」は12.2%だった。高卒採用では、採用候補となる生徒との接点をつくり、応募前に自社への理解を深めてもらうことが課題となっている。

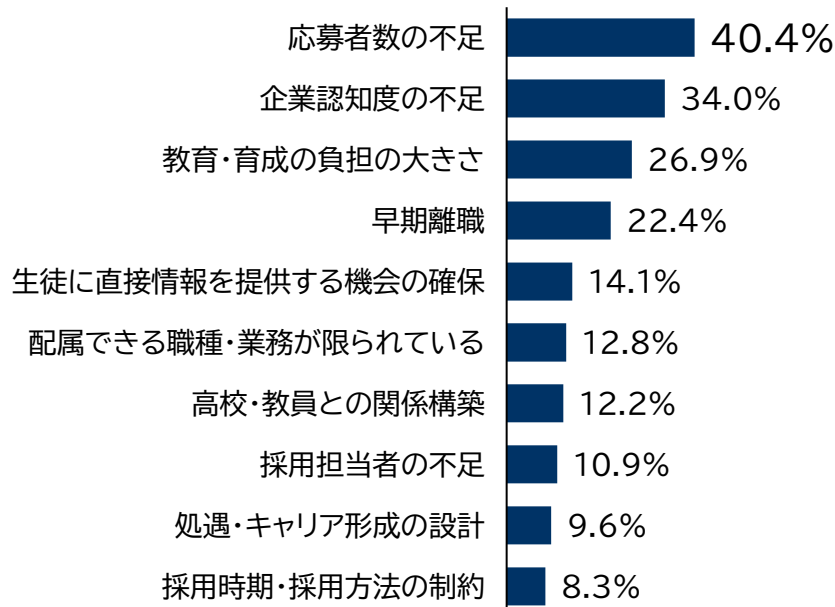
企業からは、「中小企業は高校との関係構築が企業単独では難しい」との声が寄せられた。また、「学校の進路担当者だけではなく、直接高校生へ企業PRできる場が乏しい」との意見もあった。応募者との接点を確保するためには、高校との関係構築に加え、生徒に向けた継続的な情報発信が重要となる。

一方、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くことが難しい企業もある。限られた体制で高卒採用を進めるには、訪問する高校を重点化するほか、説明資料の共通化や、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整えることも一案となる。

さらに、「教育・育成の負担の大きさ」(26.9%)や「早期離職」(22.4%)も上位となった。企業からは、「高卒では育成に時間がかかり負担が大きい」「高卒は離職率が高いうえに、社会人になった時のギャップを伝えるのが大変」との声が寄せられた。このため、採用時の情報提供だけでなく、入社後の教育・育成や、職場への定着に向けた取り組みも重要となっている。

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だけではない。採用活動を担う社内体制の整備から、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。高卒採用を継続していくためには、採用前から入社後までを一連の取り組みとして捉え、自社の体制に応じた仕組みを整えることが求められる。

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」(6.4%)、「採用活動の費用・負担の大きさ」(3.8%)、「内定辞退」(0.6%)、「その他」(2.6%)、「特に課題はない」(12.2%)

注2：母数(有効回答企業)は、156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』と回答した茨城県内企業は 24.3%となった。およそ 4 社に 1 社が採用を予定しており、高卒採用が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うかがえる。一方、企業規模別では、『予定あり』と回答した企業の割合が「大企業」で 5 割に達したのに対し、「小規模企業」では 1 割程度にとどまり、企業規模による差が大きい。この背景には、採用活動や入社後の育成に充てられる人員、時間、ノウハウなど、企業の採用・育成体制の違いが影響している可能性も考えられる。

採用理由では、「若手人材の確保」が突出して高く、「将来の中核人材の確保」も 5 割を超えた。高卒採用を予定している企業では、高卒採用を足元の人手不足への対応にとどまらず、技能・技術の継承や次世代を担う人材の育成を見据えた中長期的な人材確保・育成の取り組みとして位置づけていることがうかがえる。一方、高卒採用をめぐる課題として、教育・育成の負担や早期離職などが挙げられている。高卒者の採用に当たっては、応募前の情報提供から入社後の教育・育成、職場への定着までを一連の取り組みとして捉えることが重要となる。

企業には、生徒が応募先を決める前から、自社への理解を深めてもらう取り組みが求められる。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、入社後の教育内容、身につけられる技能、将来目指せる役割などを具体的に伝えることが重要となる。こうした情報提供は、企業の認知度向上に加え、生徒が入社前に抱くイメージと、入社後に知る実態とのギャップを小さくするための手段にもなり得る。採用時の情報発信を、応募者の確保だけでなく、入社後の定着にもつなげる取り組みとして位置づけることが有効と考えられる。

また、茨城県では条件付きながら、1 人 2 社までの複数応募・推薦が可能となっている。複数応募が可能となったことで、生徒は応募先を比較して選択できるため、企業には、自社の仕事内容や働く魅力、育成方針、将来のキャリアなどを、これまで以上に分かりやすく伝えることが求められる。さらに、生徒が複数の企業から内定を得た場合、最終的に就職先として自社を選んでもらえるとは限らない。そのため、企業には応募者を集めるだけでなく、生徒から「働きたい企業」として選ばれるための情報発信や、入社後を見据えた丁寧な説明が重要となる。

採用担当者を十分に配置できない企業では、訪問する高校の重点化、説明資料の共通化、現場社員の採用活動への参加などにより、限られた人員でも採用活動を継続できる体制を整える必要がある。自社だけでの対応が難しい場合には、外部の支援制度やサービスを活用することも選択肢となる。ハローワークでは、高卒求人の申し込みや採用に関する相談に対応しているほか、厚生労働省が運営する若者雇用促進総合サイトでは、企業の職場情報を発信できる。また、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企業は、ハローワークなどで重点的に PR されるほか、認定企業向けの就職面接会などへの参加機会も設けられている。人員やノウハウが限られる企業には、採用活動をすべて自社で担うのではなく、社内の役割分担を見直すとともに、公的な支援制度や外部サービスを組み合わせ、採用活動の選択肢を広げる視点も求められよう。