

県内企業の高卒採用、 6社に1社が予定 若手確保へ高まる期待

採用理由、若手確保が90.7%
応募者不足、育成・定着が課題

神奈川県・2027年度の高卒採用に関する企業の意識調査



本件照会先

西 幸一郎、横井 大士、加藤 一平(担当)
帝国データバンク
横浜支店情報部
045-641-0380(直通)
情報部: info.yokohama-jouhou@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/10/08

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16.4%となり、およそ6社に1社が採用を予定していることが分かった。採用理由では「若手人材の確保」が90.7%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に加え、「教育・育成の負担」や「高校・教員との関係構築」も挙げられており、採用前から入社後の育成・定着まで、採用プロセスの幅広い段階に及んでいる。

株式会社帝国データバンクは、神奈川県内1,375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: 神奈川県内1,375社、有効回答企業652社、回答率47.4%

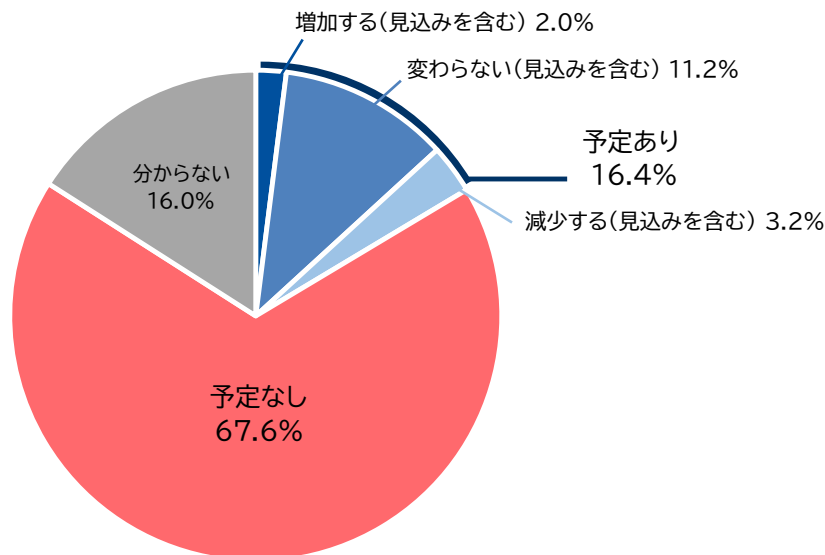
高卒採用の予定、「あり」は 16.4%、採用予定人数は前年並み

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 2.0%、「変わらない(見込みを含む)」は 11.2%、「減少する(見込みを含む)」は 3.2% だった。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 16.4%となり、およそ 6 社に 1 社が高卒者の採用を予定していた。なお、全国で『予定あり』と答えた企業は 24.4%で、神奈川県は 8.0 ポイント下回った。神奈川県は全国有数の大学進学県であり、就職を選択する高校生が相対的に少ないことも、高卒採用率の低さの一因と考えられる。

『予定あり』の内訳では「変わらない」が 11.2%と最も高く、「増加する」と「減少する」はともに少数だった。採用を予定している企業の多くは、採用人数を前年並みと見込んでいることがうかがえる。

一方、「予定なし」と回答した企業は 67.6%を占め、「分からない」は 16.0%だった。「予定なし」とした企業からは、「業務に専門的な知識や資格が必要であるため採用できない。」(不動産、小規模企業)などの声が聞かれる。

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、652社

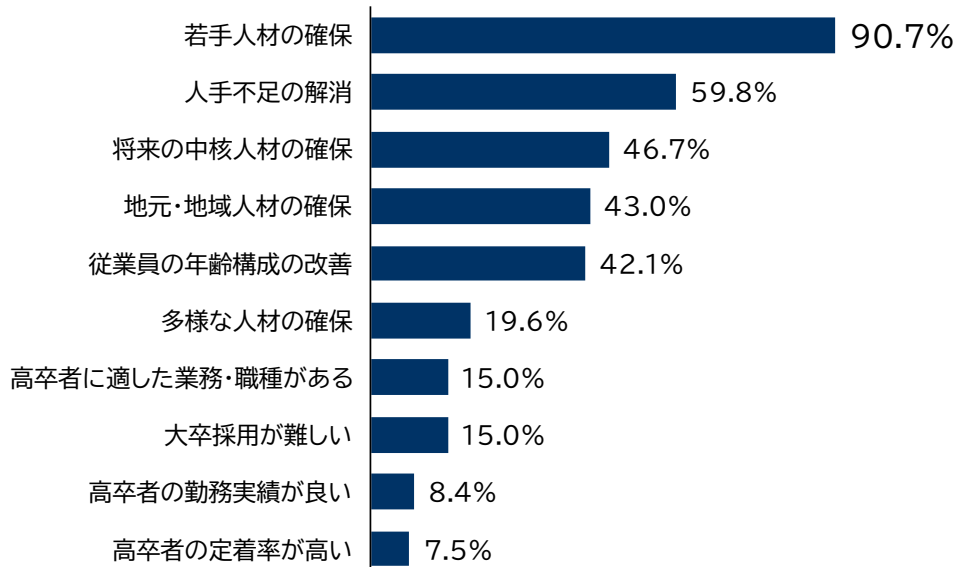
注3:小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%とはならない

採用理由は「若手人材の確保」が 90.7%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 107 社に採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が 90.7%で最も高かった。次いで、「人手不足の解消」が 59.8%、「将来の中核人材の確保」が 46.7%と続いた。

企業が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様子がうかがえる。また、高卒採用を足元の人手不足を補うだけでなく、将来の中核人材の育成や技能・技術の継承につなげようとする企業の考えも表れている。

高卒者の採用理由（複数回答）



注1：以下、「高校や教員との継続的な関係がある」(7.5%)、「採用・人件費の負担を抑えられる」(3.7%)、「採用競争が比較的少ない」(1.9%)、「その他」(1.9%)
 注2：母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業107社

高卒者の応募者不足に加え、育成と定着も課題

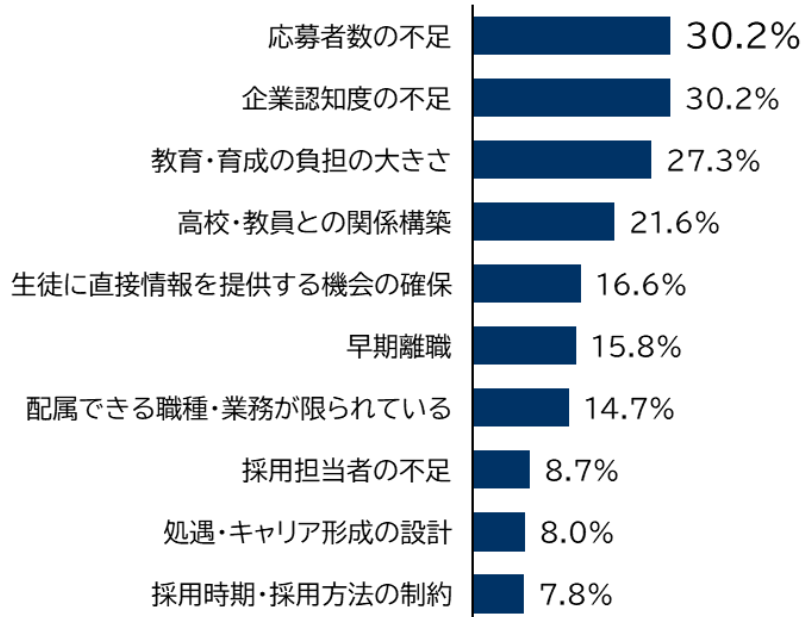
高卒採用で特に課題と感じていることを尋ねたところ、「応募者数の不足」と「企業認知度の不足」がともに 30.2%で最も高かった。「教育・育成の負担の大きさ」は 27.3%に達しており、入社後の教育・育成や職場への定着が重要な課題となっている。

企業からは、「生徒数の減少に加え、大企業志向が強く就職担当者も中小企業を相手にしてくれない。」(輸送用機械・器具製造業、小規模企業)や、「規模が小さいため高卒を雇用してじっくり育てる余裕がない」(建設、小規模企業)、「入社後の教育体制が整っておらず、無責任に採用できない。」(輸送用機械・器具製造業、中小企業)といった声が聞かれた。

また、「高校・教員との関係構築」(21.6%)、「早期離職」(15.8%)なども上位に挙がった。高卒採用では、生徒との接点づくりや、応募前に自社への理解を促すことが欠かせない。企業からは、「以前は近隣の工業高校が生徒を紹介してくれていたが、今は就職担当の先生に会うこともできない状況。」(機械製造業、大企業)、「工場見学、実習の機会に恵まれず、仕事を理解してもらえない。」(電気機械製造業、中小企業)との声も寄せられた。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る。一方で、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きにくい企業もある。限られた体制で高卒採用に取り組む企業では、訪問する高校の重点化や説明資料の共通化、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検討することも一案となる。

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。

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」(6.7%)、「保護者の理解獲得」(3.7%)、「内定辞退」(3.4%)、「その他」(4.9%)、「特に課題はない」(11.2%)

注2: 母数(有効回答企業)は、652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』とした企業は 16.4%となった。高卒採用はおよそ 6 社に 1 社が予定しており、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。

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」も約 5 割の企業が挙げたことである。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人材の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の課題もあり、応募前の情報提供から入社後の育成・定着までを一体的に捉える視点が重要となる。

高卒者の応募・推薦をめぐっては、多くの地域で選考開始当初の応募先を 1 社に限る「一人一社制」が採用されている。運用は都道府県ごとに異なり、神奈川県では「9 月中は一人一社、10 月 1 日以降は一人二社まで可」となっている。こうした仕組みを踏まえ、企業には生徒が応募先を決める前から自社への理解を促す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、仕事内容や労働条件だけでなく、職場環境や育成方針、将来のキャリアまで具体的に伝えることが重要である。こうした発信は、認知度向上に加え、入社前後の認識のずれを小さくし、定着促進にもつながる。

また、採用活動に十分な人員を割けない企業では、訪問先の重点化や説明資料の共通化に加え、外部サービスの活用も有効となる。ハローワークや若者雇用促進総合サイト、ユースエール認定制度なども活用しながら、採用活動の幅を広げていく視点が求められよう。