

高卒採用、22.5%が予定 大企業では 5 割超 企業規模で鮮明な差

採用理由、若手確保が 77.8%で突出
企業の認知度不足、応募者数不足、育成・定着が課題

千葉県・2027 年度の高卒採用に関する企業の意識調査



本件照会先

竹内 基(調査担当)
帝国データバンク
千葉支店 情報部
043-221-0404(直通)

発表日

2026/10/19

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』と回答した県内企業は 22.5%で、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。企業規模が大きいほど採用予定の割合は高く、「大企業」では 5 割を超えた。採用理由では「若手人材の確保」が 77.8%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を見据える企業の姿勢もみられた。採用上の課題としては、企業認知度や応募者数の不足に加え、教育・育成の負担や早期離職も挙げられた。

株式会社帝国データバンクは、全国 2 万 2060 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:全国 2 万 2060 社、うち千葉県 713 社

※有効回答企業:全国 1 万 560 社(回答率 47.9%)、うち千葉県 361 社(同 50.6%)

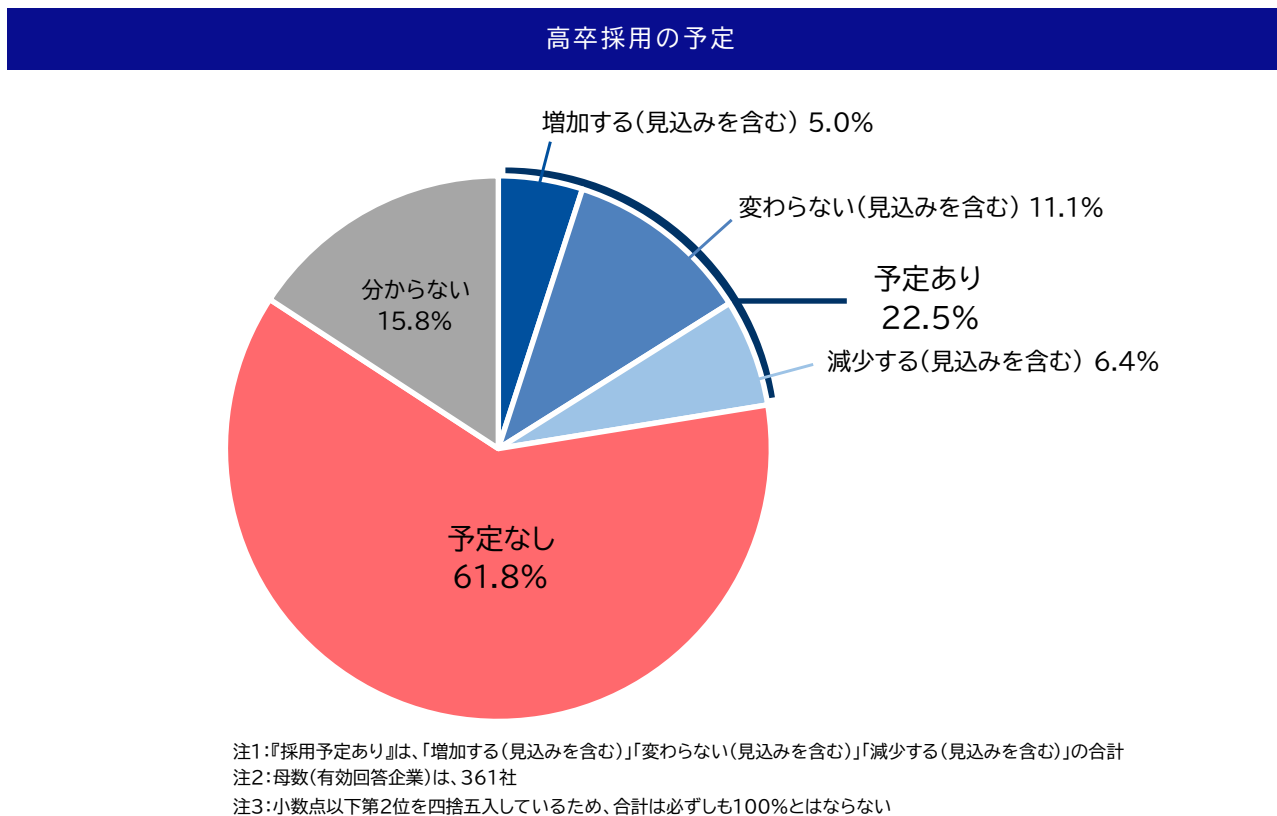
高卒採用、『予定あり』は 22.5%、大企業では 5 割超

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)」県内企業は 5.0%、「変わらない(見込みを含む)」は 11.1%、「減少する(見込みを含む)」は 6.4% だった。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 22.5% となり、全国平均(24.4%)を 1.9 ポイント下回った。

一方、「予定なし」は 61.8% を占め、「分からない」は 15.8% 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」を「減少する」がやや上回った。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。

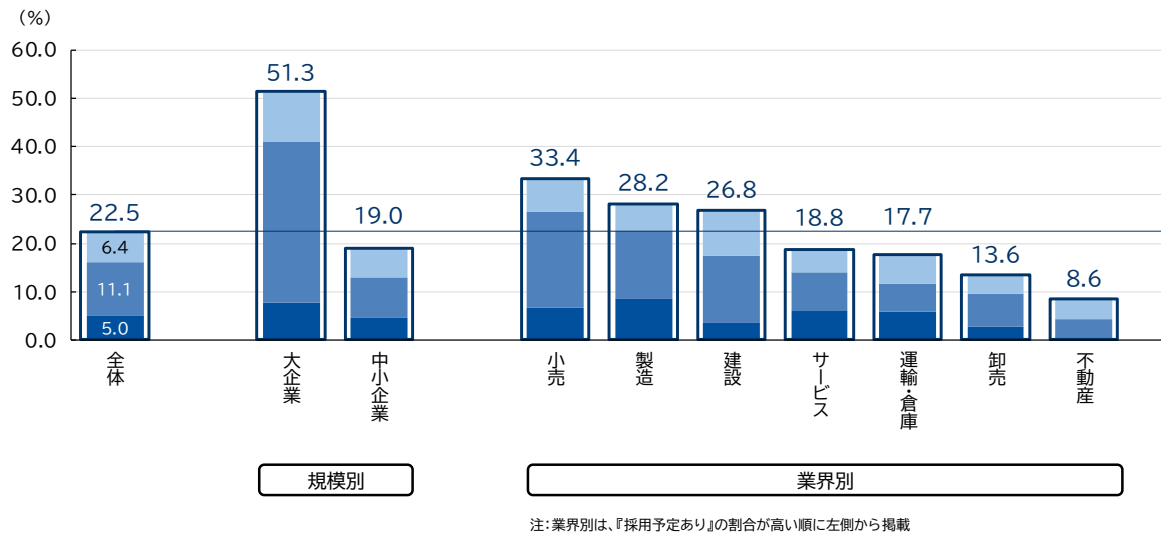
なお、『予定あり』の割合は、南関東(1 都 3 県)では千葉県(22.5%)が最も高く、次いで埼玉県(19.9%)、東京都(18.9%)、神奈川県(16.4%)と続き、千葉県は神奈川県を 6.1 ポイント上回った。



企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」で 51.3% となり 5 割を超えた一方、「中小企業」は 19.0% にとどまり、「大企業」を 32.3 ポイント下回り、企業規模による差が表れた。

主な業界別(7 業界)でみると、『予定あり』は「小売」が 33.4% で最も高く、「製造」が 28.2%、「建設」が 26.8% で続き、全体平均(22.5%)を上回った。一方、「不動産」は 8.6%、「卸売」は 13.6%、「運輸・通信」は 17.7%、「サービス」は 18.8% にとどまった。業界別の採用予定割合の違いには、業務内容や人手不足感、採用後の育成体制などが影響している可能性がある。

高卒者の採用予定『採用予定あり』～規模・業界別～

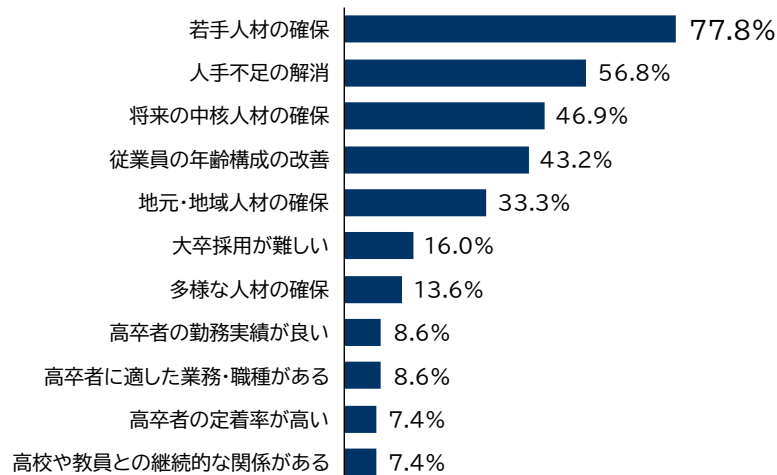


採用理由、「若手人材の確保」が 77.8% で突出

2027 年度の高卒採用について『予定あり』と回答した県内企業 81 社に、採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が 77.8% で突出して高かった。次いで「人手不足の解消」が 56.8%、「将来の中核人材の確保」が 46.9 などと続いた。

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あるようだ。

高卒者の採用理由（複数回答）



注1：以下、「採用競争が比較的少ない」(4.9%)、「採用・人件費の負担を抑えられる」(4.9%)、「その他」(6.2%)

注2：母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業81社

企業認知度や応募者数の不足に加え、育成と定着も課題

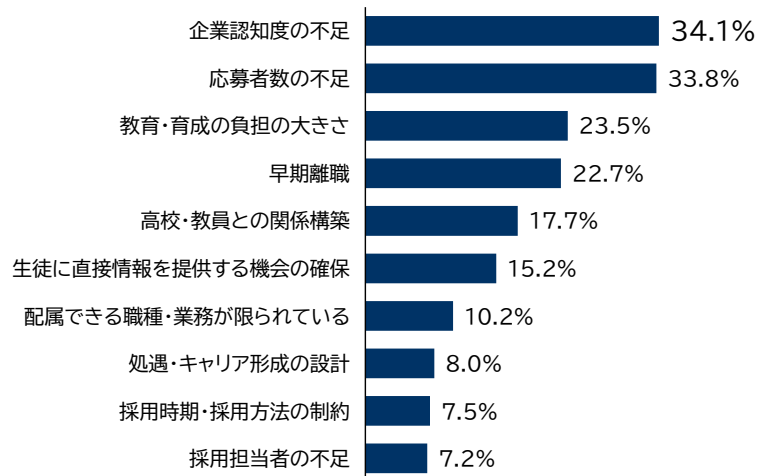
高卒採用で特に課題と感じていることを尋ねたところ、「企業認知度の不足」が 34.1%で最も高く、「応募者数の不足」が 33.8%で続いた。さらに、「教育・育成の負担の大きさ」(23.5%)、「早期離職」(22.7%)なども上位となった。

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。

また、「高校・教員との関係構築」は 17.7%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の一つとなっている。

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」(5.8%)、「保護者の理解獲得」(4.2%)、「内定辞退」(2.5%)、「その他」(4.7%)、「特に課題はない」(11.6%)
 注2: 母数(有効回答企業)は、361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』とした県内企業は 22.5%となった。高卒採用は、およそ 5 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。ただし、「大企業」では『採用予定あり』が 5 割を超えているのに対し、「中小企業」では 2 割を切っており、企業規模による差が大きい。この差の背景には、採用活動や育成に投入できる人員、時間、ノウハウの違いなどが影響していると考えられる。

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4割を超えたことである。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。一方で、教育・育成の負担や早期離職などが課題に挙げられており、高卒者を採用するにあたっては、応募前の情報提供から入社後の育成・定着までを一連の取り組みとして捉える視点が重要となる。

高卒者の応募・推薦に関しては、千葉県を含む多くの地域で選考開始当初の応募先を1社に限る、いわゆる「一人一社制」が採用されている。ただし、応募可能な企業数や複数応募の開始時期など、運用は都道府県によって異なる。

こうした高卒採用特有の仕組みを踏まえると、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よう。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、身につけられる技能、将来目指せる役割まで具体的に伝えることが重要となる。こうした情報提供は、企業認知度の向上に加え、入社前に抱くイメージと入社後の実態との認識のずれを小さくする効果も期待できる。採用時の情報発信を、応募者の確保に加え、入社後の定着にもつながる取り組みとして位置づけることが有効だと考えられる。

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有効な選択肢となる。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。