

高卒採用、約4割が予定 全国水準を大きく上回る

採用理由、若手確保が83.3%
応募者不足、育成・定着などに課題

青森県・2027年度の高卒採用に関する企業の意識調査



本件照会先

木本 悟史（支店長）
帝国データバンク
青森支店
TEL 017-776-5048
FAX 017-723-4414

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』と回答した青森県の企業は39.2%となり、およそ4割の企業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83.3%で突出、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明らかとなった。一方、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・育成の負担や早期離職なども挙げられ、採用前のみならず、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青森支店は、青森県内企業179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：179社、有効回答企業92社、回答率51.4%

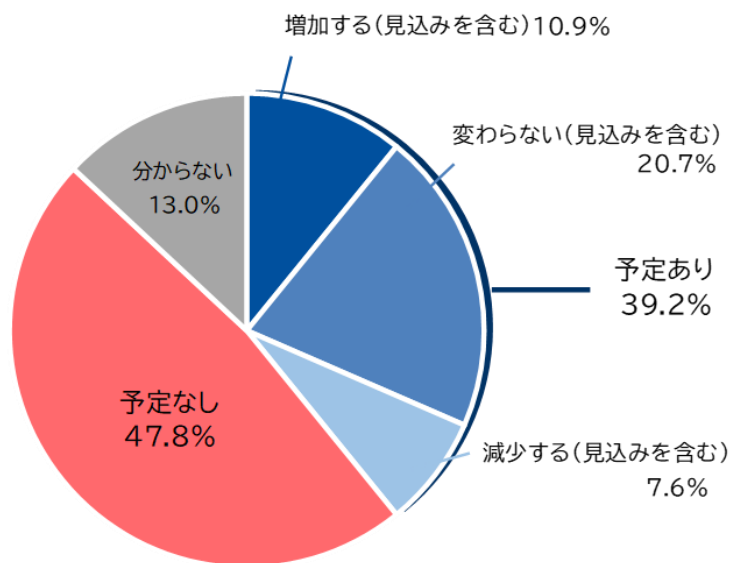
高卒採用の予定、「あり」は39.2%

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10.9%、「変わらない（見込みを含む）」は20.7%、「減少する（見込みを含む）」は7.6%だった。この3区分を合わせた『予定あり』は39.2%となり、およそ4割の企業が高卒者の採用を予定することがわかった。全国の調査では、『予定あり』が24.4%となっており、同水準を大きく上回った。

一方、「予定はない」は47.8%（全国は60.1%）を占め、「分からない」は13.0%（同15.6%）だった。

『予定あり』の内訳では「変わらない」が最も高いが、「増加する」が「減少する」を上回っており、採用を予定する企業からはやや採用を拡大させる意向がうかがえる。

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、92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

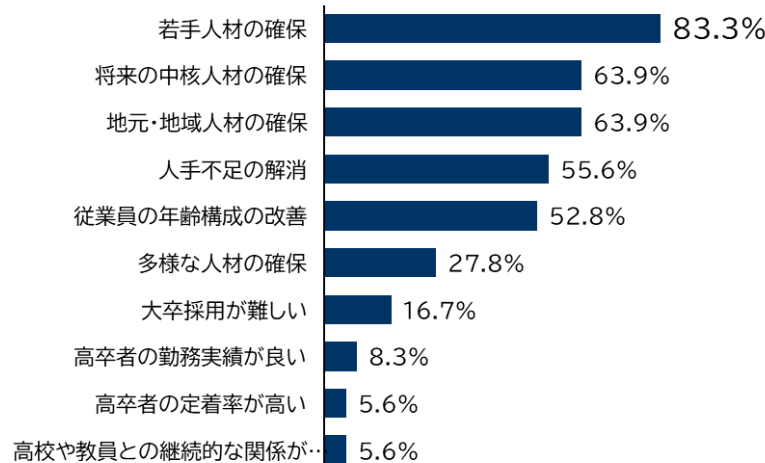
県内企業の内、企業規模別では「大企業」のみならず「中小企業」でも多くの企業が「予定あり」としており、業種別では『建設』、『製造』が50%を超える回答であったほか、『サービス』『運輸・倉庫』なども30%を上回った。

採用理由は「若手人材の確保」が83.3%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36社に、採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が83.3%で最も高かった。次いで、「将来の中核人材の確保」と「地元・地域人材の確保」が63.9%と続き、「人手不足の解消」55.6%を大きく上回った。

企業が、若手の人材を早期に確保し、時間をかけてでも育成することを重視しており、足元の人手不足を補うにとどまらず、中長期的な視点で中核となる人材を確保し、将来に向けて地元で生き残りを図っていきたいという考えが表れる結果となった。

高卒者の採用理由(複数回答)



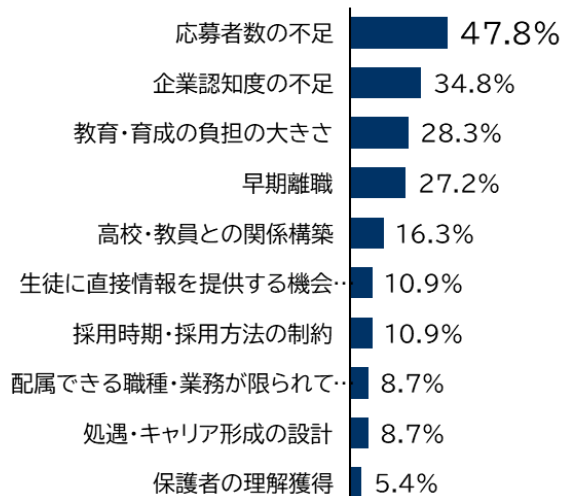
注1: 以下、「高卒者に適した業務・職種がある」(2.8%)、注2: 母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業36社

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」が47.8%で最も高く、「企業認知度の不足」が34.8%で続いた。また、「教育・育成の負担の大きさ」(28.3%)や「早期離職」(27.2%)など、募集時のみならず、入社後の受け入れ体制や定着するまでのプロセスにまで課題は広がりを見せた。

県内企業からは、「当該地区において建設現場系にくる高校新卒の人材は皆無」(金属屋根工事、小規模企業)、あるいは「地元の高卒者が減っており、学生には就職先と受け取られていない」(米麦卸、小規模企業)など採用を希望するにも関わらず、厳しい現状を示す声が散見された。また、「学校訪問の際、学生は週休2日祝日休みで、年間130日～150日くらい休みがないと見向きもしないことが多い、と先生に言われた。その条件に近づけたいと思うが、現状では実現するのは難しい」(一般管工事、中小企業)という声もあった。

高卒採用の課題(3つまでの複数回答)



注1: 以下、「採用担当者の不足」(3.3%)、「採用活動の費用・負担の大きさ」(3.3%)、「内定辞退」(3.3%)、「特に課題はない」(8.7%)
注2: 母数(有効回答企業)は、92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39.2%となった。高卒採用は、およそ4割の企業が予定しており、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6割を超えたことだろう。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付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、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、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」が採用されるが、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、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、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ための一つの手段にもなり得る。採用時の情報発信を、応募者の確保に加えて、入社後の定着にもつながる取組みとして位置付けることも有効と考えられそうだ。