

3割弱が高卒採用を予定 大企業では5割超 企業規模間で格差

採用理由は「若手人材の確保」が9割超で突出
応募者数や企業認知度の不足などが課題

新潟県・2027年度の高卒採用に関する企業の意識調査



本件照会先

目黒 健太郎(調査担当)
帝国データバンク
新潟支店
025-245-5606
info.niigata@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/10/01

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28.8%となり、3割弱が採用を予定していた。規模が大きいほど採用予定のある企業の割合は高く、「大企業」は55.1%に達した。採用理由では「若手人材の確保」が95.7%と突出して高く、地域の人材確保や人手不足への対応も5割を超えた。応募者数や企業認知度の不足などが課題として挙げたが、求人企業と学生の架け橋となる取り組みで、企業の高卒採用活動が円滑に進むことが期待される。

株式会社帝国データバンク新潟支店は、新潟県384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。

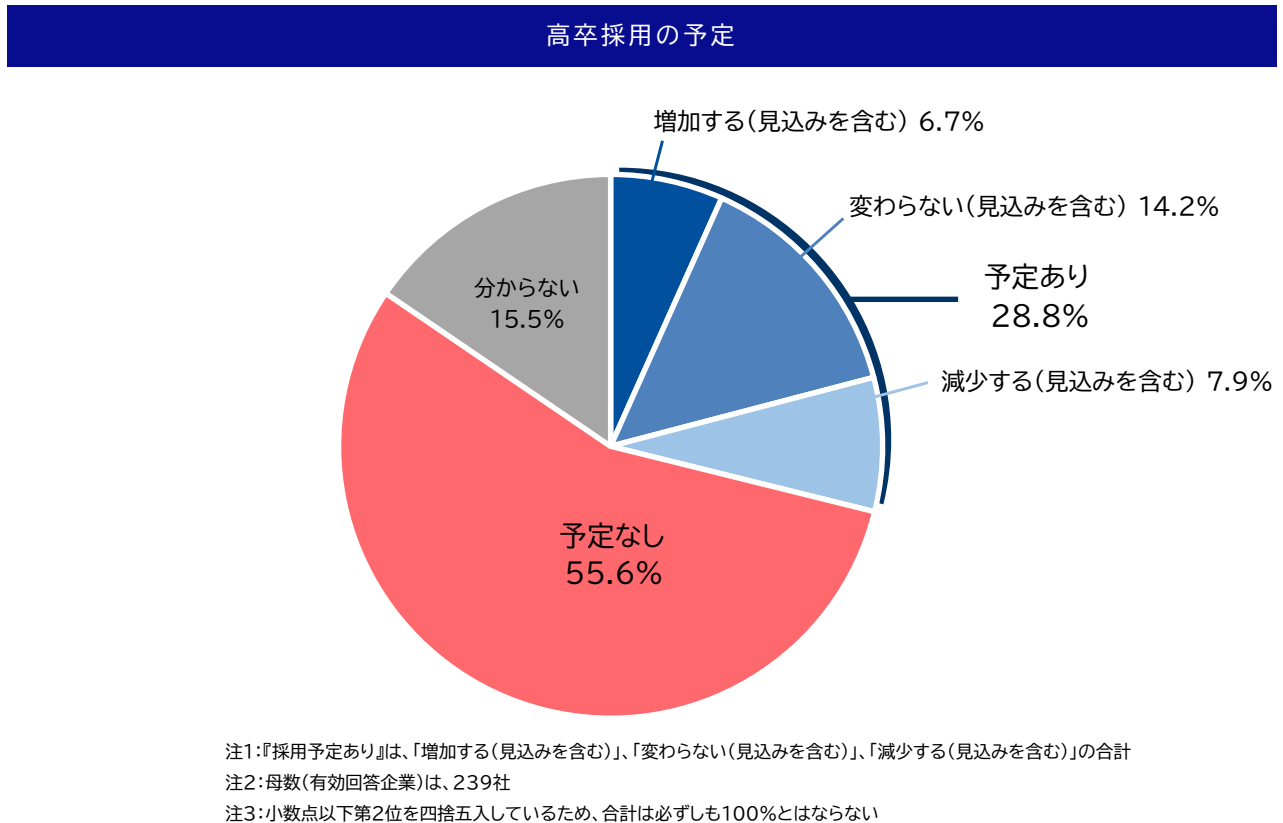
※調査期間:2026年8月18日～8月31日(インターネット調査)

※調査対象:新潟県384社、有効回答企業239社、回答率62.2%

高卒採用の予定「あり」は28.8%、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)」と回答した企業は6.7%、「変わらない(見込みを含む)」が14.2%、「減少する(見込みを含む)」が7.9%だった。これらを合わせた『予定あり』は28.8%となり、3割弱が高卒者の採用を予定していた。

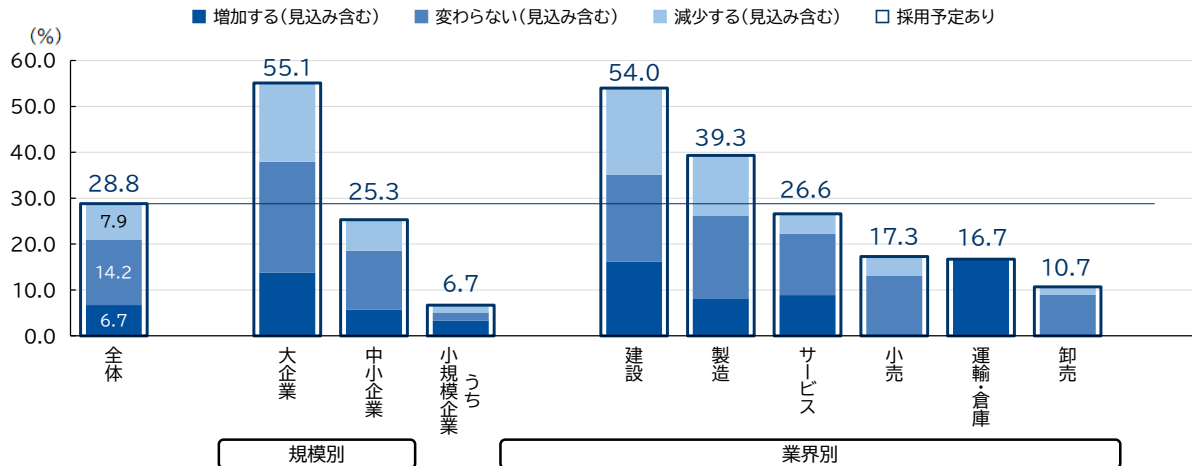
一方、「予定なし」は55.6%、「分からない」は15.5%だった。



採用予定のある企業を企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」で55.1%となり、「中小企業」(25.3%)を29.8ポイント上回った。また、「中小企業」のうち「小規模企業」は6.7%と1割未満にとどまり、規模による格差がみられた。

また、採用予定のある企業を業界別にみると、『建設』が54.0%で最も高く、『製造』(39.3%)、『サービス』(26.6%)が続いた。一方、『小売』(17.3%)、『運輸・倉庫』(16.7%)、『卸売』(10.7%)は1割台にとどまった。

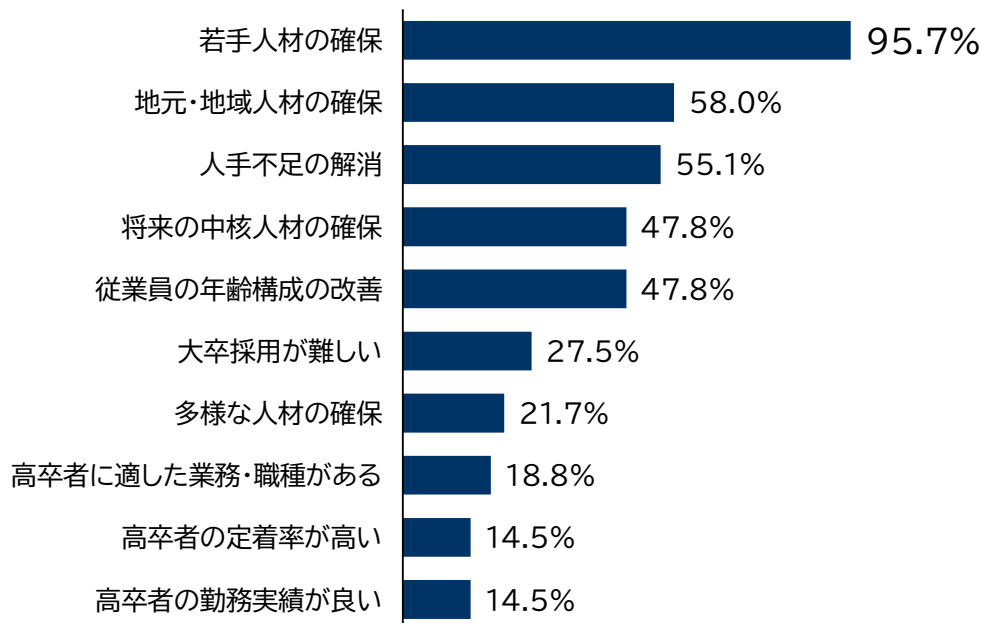
高卒者の採用予定『採用予定あり』～規模・業界別～



採用理由は「若手人材の確保」が9割超で突出

2027年度の高卒採用について『予定あり』と回答した企業69社に採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が95.7%と9割を超え最も高かった。次いで、「地元・地域人材の確保」(58.0%)、「人材不足の解消」(55.1%)が5割台で続いたほか、「将来の中核人材の確保」(47.8%)なども5割に迫った。

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」(11.6%)、「採用・人件費の負担を抑えられる」(5.8%)、「採用競争が比較的少ない」(0%)、「その他」(1.4%)

注2: 母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業69社

応募者不足のほか、認知度不足や教育・育成も課題

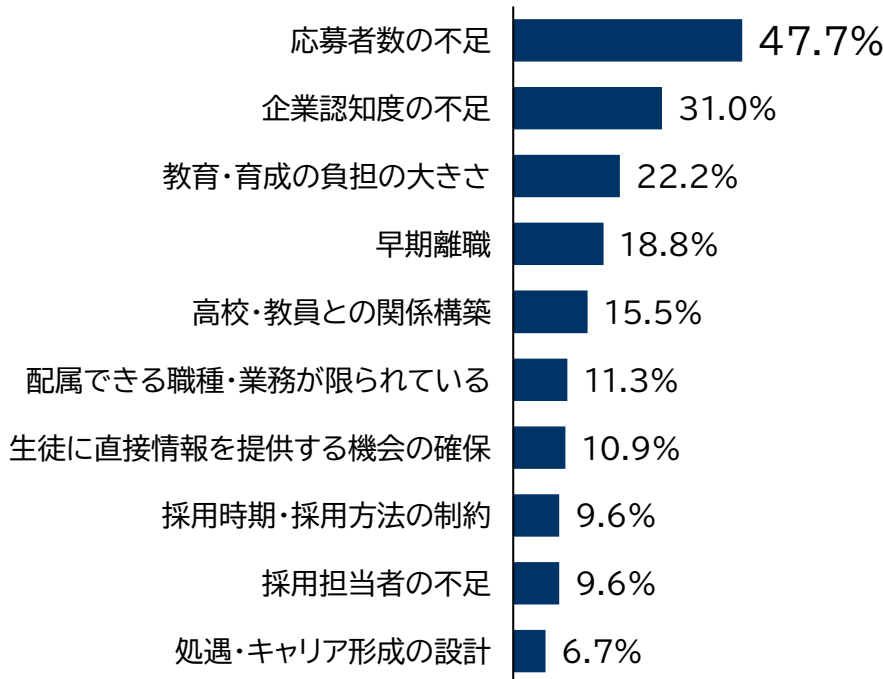
高卒採用で特に課題と感じていることを尋ねたところ、「応募者数の不足」が47.7%と5割に迫り最も高かった。また、「企業認知度の不足」が31.0%で続いたほか、「高校・教員との関係構築」も15.5%となっており、高卒採用では高校生に対する自社の認知度向上や学校側との接点づくりなど、応募前に自社に対する理解を促すことも課題となっている様子が見えてくる。

さらに、「教育・育成の負担の大きさ」(22.2%)や「早期離職」(18.8%)なども上位となった。

企業からは、「当業界は21歳からでないと資格が取れない」(運輸・倉庫)などの声も聞かれ、年齢制限から高校生の採用が困難となっているケースもあった。

高卒採用に関する課題は、応募者の確保や自社の認知度向上にとどまらず、入社後の教育・育成や高校側との関係構築など幅広いプロセスに及んでいることがうかがえる。

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」(6.3%)、「採用活動の費用・負担の大きさ」(5.9%)、「内定辞退」(4.2%)、「その他」(5%)、「特に課題はない」(9.2%)

注2:母数(有効回答企業)は、239社

まとめ

本調査の結果、新潟県で2027年度の高卒採用について『予定あり』と回答した企業は28.8%となった。3割弱の企業が高卒採用を予定しており、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うかがえる。ただし、「大企業」では『採用予定あり』が5割を超えたのに対し、「小規模企業」では1割未満にとどまるなど企業規模による差は大きい。

注目すべき点としては、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5割近くとなったことが挙げられる。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・技術の承継や次世代の人材育成も含め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、応募者数や企業認知度の不足、教育・育成の負担、早期離職などが課題として挙がっており、高卒採用で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ことが重要となろう。

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」が採用されており、新潟県でも9月中までは一人一社、10月以降は一人二社まで応募可能としている。こうした高卒採用特有の仕組みを踏まえ、企業には、学生に応募先を決める前段階でどれだけ自社への理解を深めてもらえるかが重要となろう。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、身につけることができる技能、将来目指せる役割まで具体的に伝えることが求められる。こうした情報提供などの働きかけは、企業認知度の向上に加え、学生が入社前に抱くイメージと実態との隔たりを小さくするための一つの手段にもなり得る。

新潟県では民間企業が高校の新規卒業者（新卒）専門の求人サイトを運営するなど、求人企業と求職者である学生の架け橋となり得る取り組みを行っている。このような活動も寄与し、今後の新潟県の高卒採用活動が企業側・学生側双方にとってより円滑に進むことが期待される。

企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業（小規模企業含む）	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金 3 億円を超える」かつ 「従業員数 300 人を超える」	「資本金 3 億円以下」または 「従業員数 300 人以下」	「従業員数 20 人以下」
卸売業	「資本金 1 億円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 1 億円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」
小売業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 50 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 50 人以下」	「従業員数 5 人以下」
サービス業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」

注 1：中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位 3%の企業を大企業として区分

注 2：中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位 50%の企業を中小企業として区分

注 3：上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB 産業分類(1,359 業種)によるランキング