

高卒採用、 『予定あり』は 18.9% 競争激化で中小苦戦

採用理由、若手確保が 82.9%
入社後の育成環境に課題

東京都・2027 年度の高卒採用に関する企業の意識調査



本件照会先

伊藤 孝浩(調査担当)
帝国データバンク
東京支社情報統括部
03-5919-9342(直通)
情報統括部:tdb_jyoho@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/10/26

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 18.9%だった。企業規模が大きいほど採用予定の割合が高く、「大企業」では 30.6%に達した。採用理由では「若手人材の確保」が 82.9%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・育成の負担や早期離職も挙げられており、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、都内 3427 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:都内 3427 社、有効回答企業 1835 社、回答率 53.5%

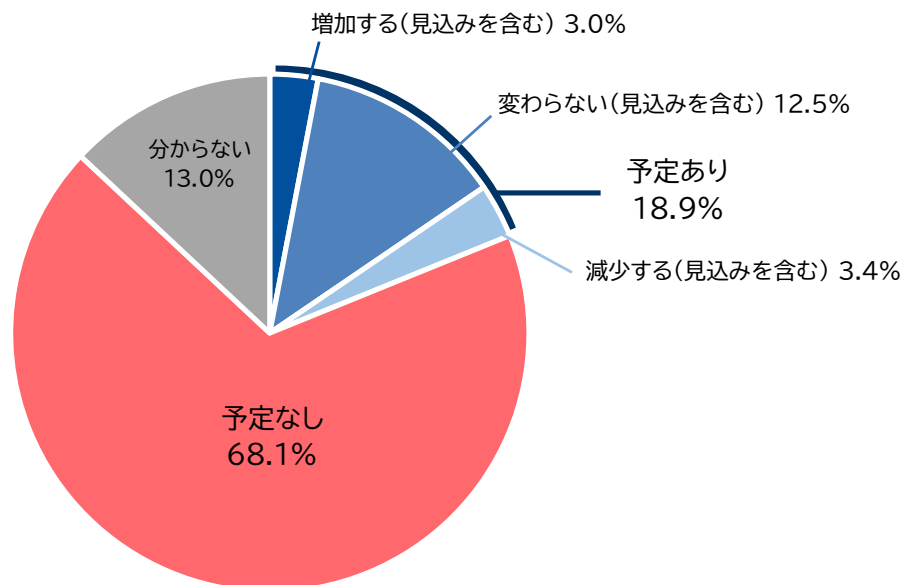
高卒採用の予定、「あり」は 18.9% 大企業は 3 割超え

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 年度と比べて、「増加する（見込みを含む）」企業は 3.0%、「変わらない（見込みを含む）」は 12.5%、「減少する（見込みを含む）」は 3.4% だった。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 18.9% となり、およそ 5 社に 1 社が高卒者の採用を予定していた。全国（『予定あり』は 24.4%）より 5.5pt 低かった。

一方、「予定はない」は 68.1% を占め、「分からない」は 13.0% 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」と「減少する」はほぼ同水準だった。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。

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、1,835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

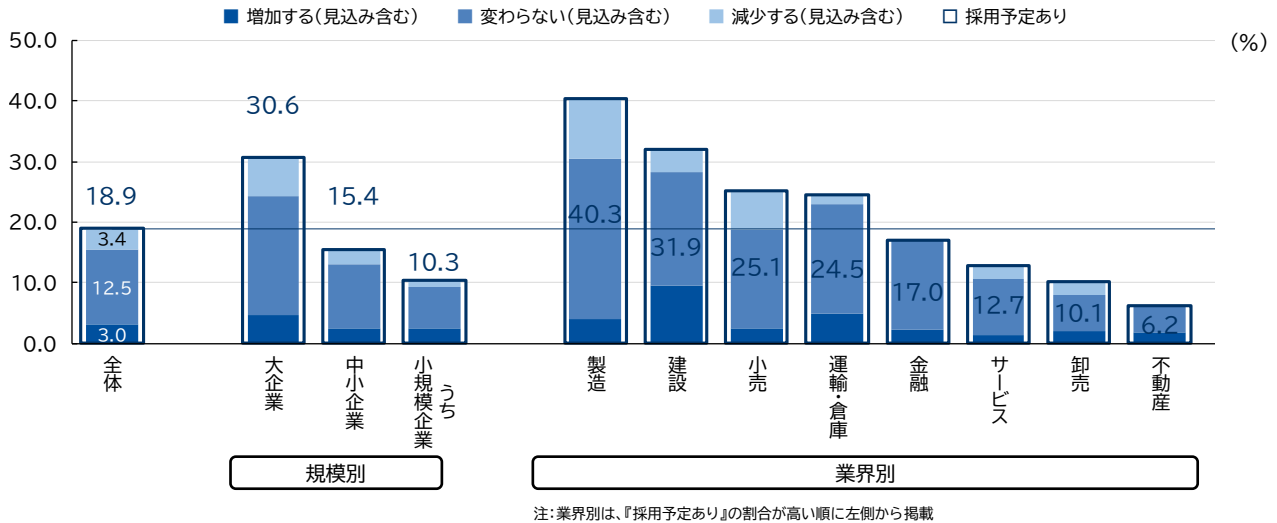
企業規模別でみると、『予定あり』は「大企業」で 30.6% となり、「中小企業」(15.4%) のおよそ 2 倍となった。「中小企業」のうち「小規模企業」では 10.3% にとどまり、企業規模による差が表れた。

従業員数別でみると、『予定あり』の企業は、「1000 人超」では 53.9% となり半数を超え、「101～300 人」では 37.8%、「51～100 人」では 20.2% だった。一方で、「6～20 人」は 12.6%、「5 人以下」は 7.7% となり、人員規模が大きい企業ほど、高卒者の採用を予定している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』では、『製造』が 40.3% で最も高く、『建設』が 31.9%、『小売』が 25.1% で続いた。一方、『不動産』は 6.2%、『卸売』は 10.1%、『サービス』は 12.7% にとどまった。

企業からは、「現場で育成できるため学歴は問わない。建設業は就業者が少ないこともあり、意欲のある人材を積極的に受け入れたい」（建設、小規模企業）との声が寄せられた。一方で、「業務上、特殊技能を必要とする仕事が多いため、高卒者を採用し育成する余裕がない」（専門サービス、小規模企業）との意見も寄せられた。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関係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～



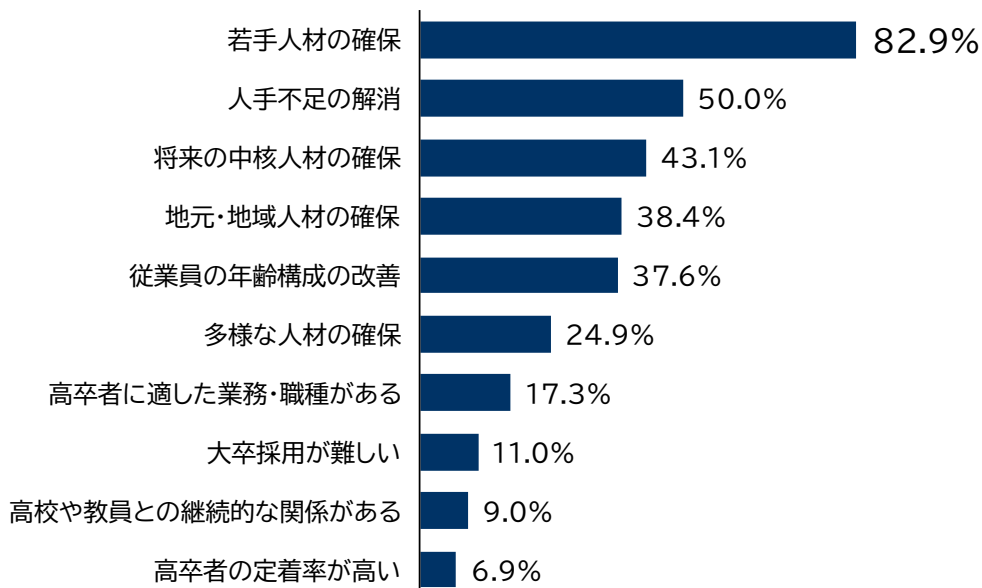
採用理由は「若手人材の確保」が 82.9%で突出

2027 年度の高卒採用について『予定あり』と回答した企業 346 社に、採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が 82.9%で最も高かった。次いで、「人手不足の解消」が 50.0%、「将来の中核人材の確保」が 43.1%で続いた。

企業からは、「一定の退職者はあるが既に現場の貴重な戦力になっている。今後は多様なキャリア形成、人材育成に努めていく」（飲食店、中小企業）といった声が聞かれ、中小企業を中心に若手人材の確保が、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がうかがえる。

そのほか、地元の人材を積極的に採用したいといった「地元・地域人材の確保」に関する企業の意見もあった。

高卒者の採用理由（複数回答）



注1：以下、「採用・人件費の負担を抑えられる」(5.5%)、「高卒者の勤務実績が良い」(5.5%)、「採用競争が比較的少ない」(3.8%)、「その他」(2%)

注2：母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業346社

入社後の育成環境に課題 応募者不足により競争激化

高卒採用で特に課題と感じていることを尋ねたところ、「教育・育成の負担の大きさ」が 30.0%で最も高く、「応募者数の不足」と「企業認知度の不足」がそろって 24.7%で続いた。

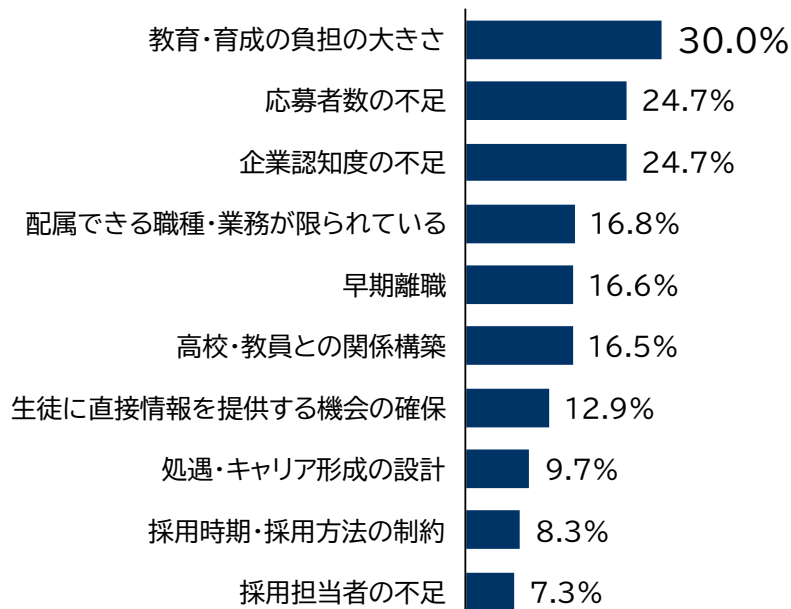
企業からは、「高卒人材も欲しいとは思いますが、当社側で受け入れる体制が整っていない」（建設、小規模企業）といった声が聞かれる。また、「少子化の中、安定的な高卒採用は年を追うごとに競争が激化している」（鉄鋼・非鉄・鋁業、中小企業）や「知名度の無い東京にある中小企業では採用ができない」（電気機械製造、中小企業）との声も寄せられた。中小企業においては人材を確保したいものの、人材育成に割ける人員を確保できず、採用を断念するといった悪循環に陥っている可能性がある。また、少子化に伴い、年々市場の競争が激しくなるなか、知名度の低い企業では採用者の確保に苦戦している状況がうかがえる。

さらに、「高校・教員との関係構築」（16.5%）も上位にあがった。企業からは、「高卒採用は学校や教職員との関係性、その地域における他企業との位置づけにより状況が大きく異なる。関係性が築けており、ある程度の認知度および評価されている場合は、安定的に採用ができる一方で、信頼関係の構築には時間がかかり、新規参入の難しさがある」（電気機械製造、大企業）との声も寄せられた。

そのほか、「本来採用したいのだが早期退職が不安」（化学品卸売、中小企業）との意見もあった。依然として高卒者に対する早期退職へのイメージが根強くあるようだ。

高卒採用をめぐる課題は、入社後の教育・育成や応募者の確保、自社の認知度向上にとどまらず、学校や教職員との関係構築や採用後の職場での定着にまで、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」（5.3%）、「保護者の理解獲得」（2.9%）、「内定辞退」（2.6%）、「その他」（4.2%）、「特に課題はない」（14.3%）

注2：母数（有効回答企業）は、1,835社

まとめ

2027 年度の高卒採用に関する今回の調査で、『予定あり』と回答した企業は 18.9% だった。「大企業」では『採用予定あり』が 3 割台であるのに対し、「小規模企業」では 1 割程度にとどまるなど、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。人手不足が深刻な業界や企業を中心に、人員の確保に加え、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高卒採用を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、安定的な高卒採用には事前の学校・教員との関係構築から入社後の育成・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。

最新の東京都内における新規高卒者の求人状況（「令和 8 年 3 月新規高等学校卒業予定者の求人・求職・就職状況（令和 7 年 9 月末現在）」、出典：東京労働局）をみると、令和 8 年 3 月卒の求職者数は 3982 人（前年同期 3931 人、1.3% 増）、求人数は 59162 人（同 57014 人、3.8% 増）となり、求人倍率は 14.86 倍となった。慢性的な人手不足を背景に高卒者の採用需要は根強いものの、求人数の伸び率に求職者数の伸びが追いついておらず、高卒者採用の現場は売り手市場となっている。

こうした状況において、大企業や一定の知名度を有する企業と中小企業とでは人材確保に差異が生まれやすい。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が採用の手助けになると考えられる。例えば、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 や認定企業限定の就職面接会への参加機会などを設けている。とりわけ中小企業には、こうした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。