

高卒採用、予定企業は 2 割超 大企業は 37.6% 企業規模間で大きな差

業界別では『運輸・倉庫』がトップ
応募者不足、教育・育成が課題

近畿地区・2027年度の高卒採用に関する企業の意識調査



本件照会先

古小路 直起(調査担当)
帝国データバンク
大阪支社情報部
06-6441-3100(直通)
osakajoho@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/10/20

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』と回答した近畿企業は 21.1%となり、全国(24.4%)を下回った。企業規模が大きいほど割合は高く、「大企業」では 37.6%に達した。業界別では『運輸・倉庫』が 37.1%で最も高くなった。採用理由では「若手人材の確保」が 82.3%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表れた。一方、課題には応募者数や認知度の不足、教育・育成負担、早期離職が話題にあがるなど幅広い段階に及んでいる。

帝国データバンク大阪支社は、近畿2府4県 3,045 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:近畿2府4県 3,045 社、有効回答企業 1,580 社、回答率 51.9%

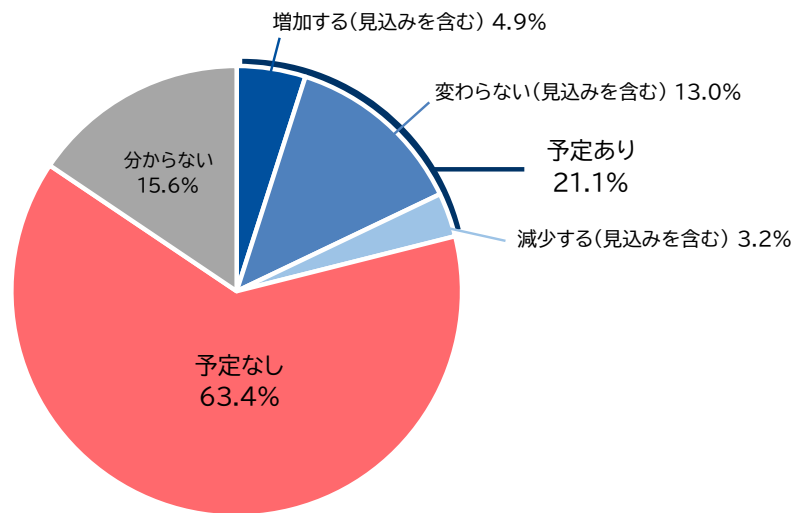
高卒採用の予定、「あり」は21.1%、全国より低い水準

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4.9%、「変わらない(見込みを含む)」は13.0%、「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21.1%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(24.4%)と比較してもその割合は低い結果となった。

一方、「予定なし」は63.4%を占め、「分からない」は15.6%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」は低い水準にとどまった。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、1,580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

業界別では『運輸・倉庫』がトップ

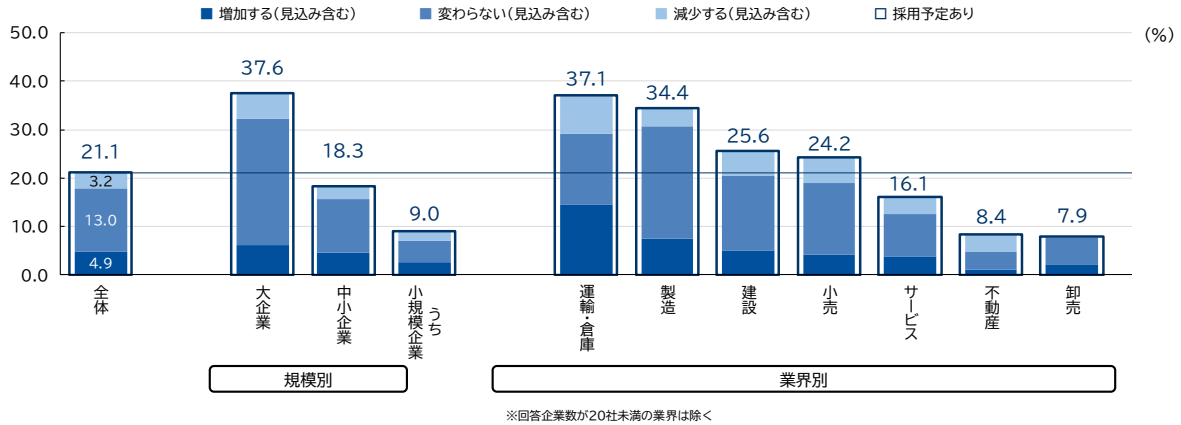
企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」で37.6%となり、「中小企業」の18.3%を19.3ポイント上回った。「中小企業」のうち「小規模企業」は9.0%にとどまり、企業規模による差が表れた。

従業員数別では、『予定あり』の企業は、「5人以下」の6.9%から、従業員数が多くなるにつれて上昇した。「101~300人」では48.9%、「301~1,000人」では53.2%、「1,000人超」では66.7%となり、従業員数が301人以上の区分で半数を超えた。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うかがえる。

業界別でみると、『予定あり』では、『運輸・倉庫』が37.1%で最も高く、『製造』が34.4%が続いた。一方、『卸売』は7.9%、『不動産』は8.4%と、1割以下となった。

企業からは、「高卒者は企業にとって金の卵であるが、建設業界内では取り合いになっており、当社ではなかなか採用できない」(大阪府、建設、大企業)との声が寄せられるなど、人材確保に苦慮する企業が多くみられた。

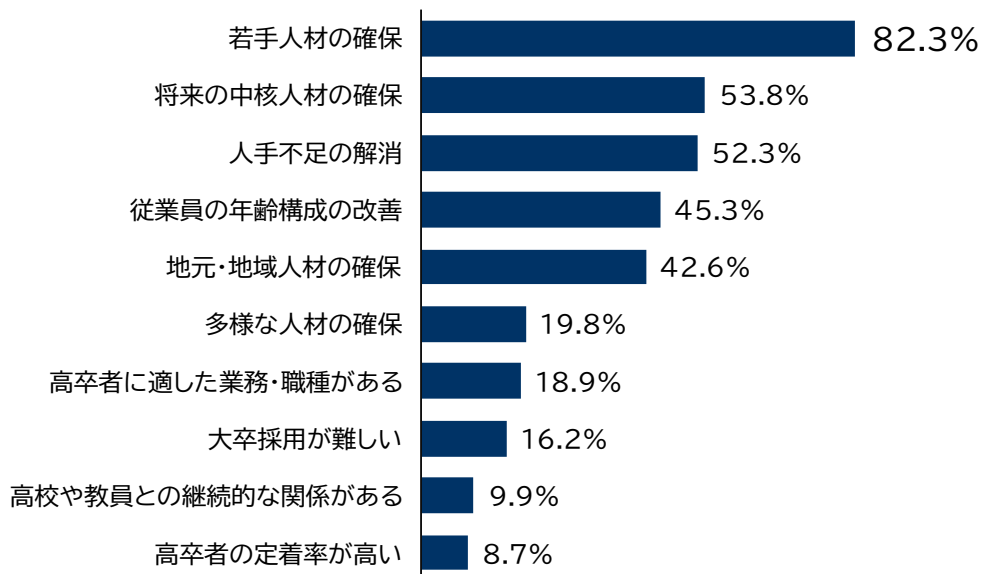
高卒者の採用予定『採用予定あり』～規模・業界別～



採用理由は「若手人材の確保」が82.3%

2027 年度の高卒採用について『予定あり』と回答した企業に、採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が 82.3%で最も高かった。次いで、「将来の中核人材の確保」(53.8%)、「人手不足の解消」(52.3%)が5 割台となった。現在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・技術の継承に繋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、「高卒者の勤務実績が良い」(8.4%)、「採用・人件費の負担を抑えられる」(5.1%)、「採用競争が比較的少ない」(3%)、「その他」(1.8%)

注2: 母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業333社

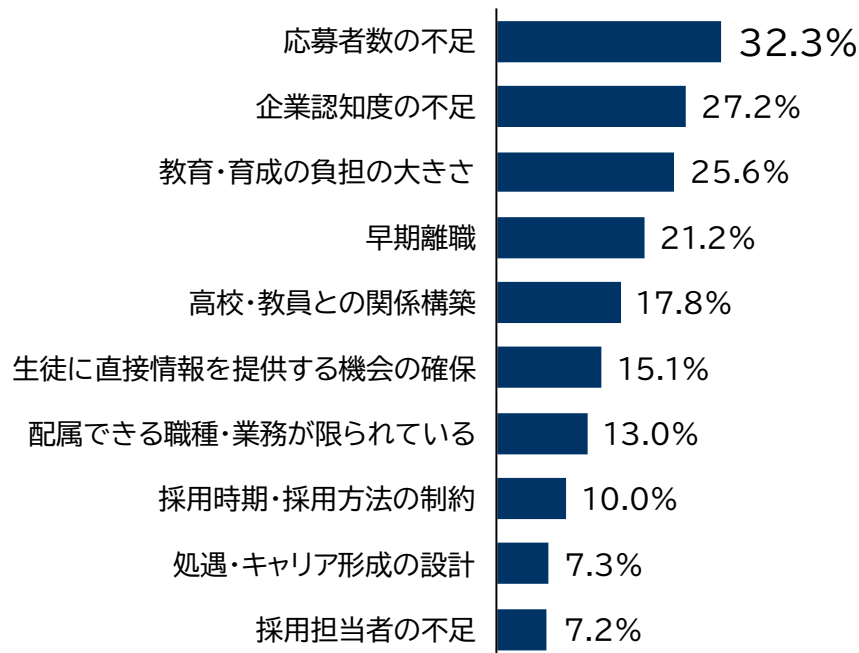
高卒者の育成と定着を課題に捉える企業が多い

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 32.3%で最も高く、「企業認知度の不足」(27.2%)、「教育・育成の負担の大きさ」(25.6%)が続いた。また、「高校・教員との関係構築」は 17.8%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深めることも課題の一つとなっている。実際、「高卒採用は、大卒採用と比較して、高校との関係構築の都合上、継続的に採用しなければならず、ハードルが高いと感じる」(大阪府、卸売、大企業)といった声が寄せられるなど、大卒採用よりも難易度が高いことを理由に、踏み切ることができない意見も複数寄せられた。

さらに「早期離職」(21.2%)も上位に挙げた。企業からは、「高卒人材を教育する側の社員、管理職に対する教育が満足にできていないので、どうしても正しい教え方、接し方が分からず、早期離職が続いている」(大阪府、製造、中小企業)との声が聞かれた。このように、人員に限りのある中小企業からは、日次の業務に加えて、人材教育に充てる時間を確保できないとの意見が多かった。また、教育制度が策定されておらず、手探りの状態で人材育成を行う企業も多く、ノウハウが蓄積されておらず、双方が満足する定着につながっていない様子もうかがえる。

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」(4.9%)、「保護者の理解獲得」(4.8%)、「内定辞退」(3.4%)、「その他」(3.2%)、「特に課題はない」(13.0%)

注2: 母数(有効回答企業)は、1,580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』とした近畿企業は 21.1%となり、全国(24.4%)の割合を下回った。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分かった。ただ、「大企業」では『採用予定あり』が 37.6%であるのに対し、「小規模企業」では 1 割未満にとどまるなど、企業規模による差が大きい。採用活動や育成に投入できる人員、時間、ノウハウの違いが差を生む要因と考えられる。

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 5 割を超えたことである。企業は高卒採用を、現在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、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、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、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必要となる。ハローワークでは高卒求人の申し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るだろう。

調査先企業の属性

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