TDB Business View
2026/10/30

栃木県内企業における高卒採用、34.4%が予定 大企業では 55.0%と積極的

採用理由、「若手人材の確保」が 90.7% 「応募者不足」「企業認知度」などが課題

栃木県・2027 年度の高卒採用に関する企業の意識調査

帝国データバンク

本件照会先

古川　哲也（調査担当）
帝国データバンク
宇都宮支店
TEL: 028-636-0222（代表）
info.utsunomiya@mail.tdb.co.jp

発表日
2026/10/30

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』と回答した栃木県内企業は 34.4%と、全国平均値の 24.4%を 10.0 ポイントも上回り、栃木県は高卒採用に積極的な県の一つであることが分かった。企業規模別では、「大企業」が 55.0%と最も多く、「中小企業」の 30.5%を大きく上回っている。また、採用理由では「若手人材の確保」が 90.7%で突出し、人手不足への対応に加え、将来の幹部人材の育成やノウハウの継承など体質改善を目的としている県内企業の姿勢が表れた。一方で課題として挙げられたのは、「応募者数や企業認知度の不足」、「早期離職」や「教育・育成の負担」といった項目が指摘されており、採用前から入社後の育成・定着まで採用プロセスの各場面で様々な課題が確認されており、対応が求められる。

株式会社帝国データバンクは、栃木県内企業 308 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：栃木県内企業 308 社、有効回答企業 125 社、回答率 40.6%

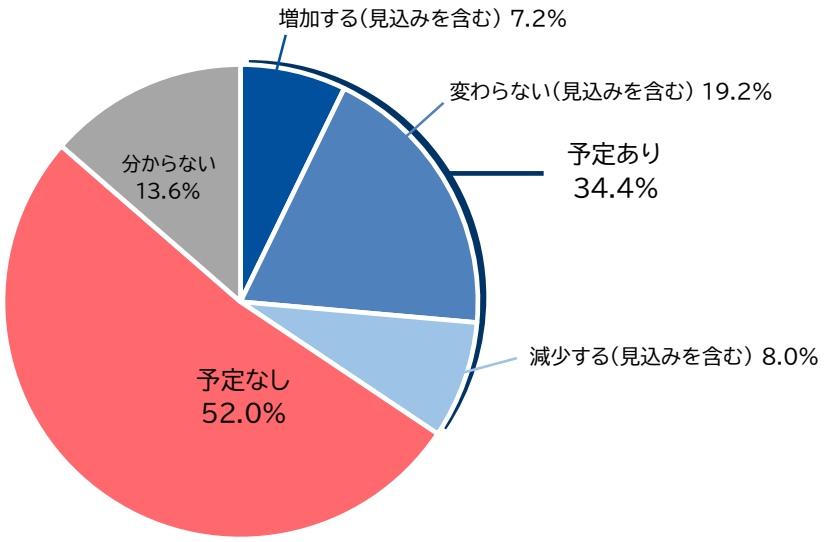
県内企業の高卒採用の予定、「あり」は 34.4%

栃木県内企業における 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）」は 7.2%、「変わらない（見込みを含む）」は 19.2%、「減少する（見込みを含む）」は 8.0%だった。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 34.4%となり、全国平均値の 24.4%と比較すると 10.0 ポイントも多く、栃木県内企業は高卒採用に積極的であることがわかった。

一方、「予定はない」は 52.0%を占め、「分からない」は 13.6%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」はほぼ同程度だった。採用を予定している県内企業では、採用人数を「前年度並み」と見込んでいる企業が最も多くなっている。

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、125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

企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」で 55.0%となり、「中小企業」の 30.5%を 24.5 ポイントも上回った。「中小企業」のうち「小規模企業」では 21.3%にとどまり、規模間格差は大きいことが分かった。

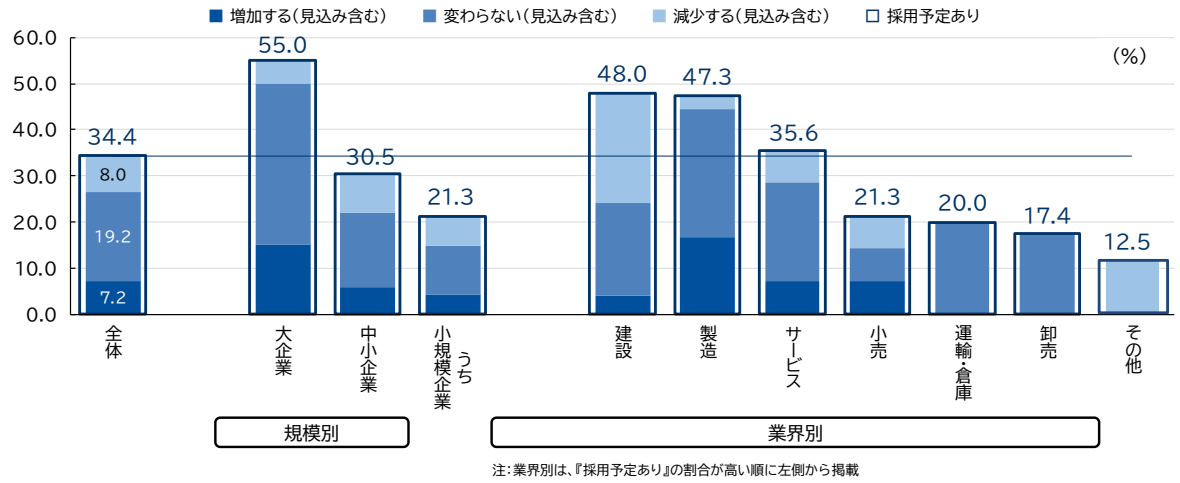
従業員数別では、『予定あり』の企業は、「5 人以下」では 8.4%にとどまっているものの、従業員数が多くなるにつれて上昇し、「21 人～50 人」が 40.0%、「101 人～300 人」では 58.3%、「301 人～1,000 人」では 100.0%とすべての企業が高卒採用に参加しているという結果だった。相対的に見て従業員数が多い企業ほど高卒採用が活発になるようである。

主要 6 業界別でみると、『予定あり』では、『建設』が 48.0%で最も高かった。さらに、『製造』が 47.3%、『サービス』も35.6%と県の平均値を上回った。一方、『卸売』は17.4%、『運輸・倉庫』は20.0%、『小売』は21.3%にとどまった。もちろん個別企業の事情もあるのかもしれないが、人手不足にあえぐ業界が旺盛な意欲を持っていることがわかる。

ここで企業からの声を紹介する。「高校生の場合、定着率が非常に低いです。弊社の場合約10%となっています。技術職などはスキルを身に付ける過程で脱落していく。会社としても多くのコストをかけて育成しようとしているのですが、正直うまくいっていません。高卒者よりも中途入社のほうが即戦力になるため、近

年ではそちらに注力しています」（建設）、「専門学校や大学に進学する人も多く、思ったよりもパイ（対象人数）は多くない。今後は少子化の問題もあってより進んでいくだろうし、人事施策としてターゲットになりうるのか･･･という疑問もあります。今は積極的にはなりにくいです」（卸売）、「働くことの基本ができている方とそうでない方の格差が大きいと感じています。弊社に興味を持ち、企業概要や事業内容などをしっかり理解したうえで応募している方は定着する頻度が高いですが、そこがあやふやな方は退職も早い。会社として育成していける自信がある方を採用していきたいと考えています」（卸売）、「人物本位という点は昔から変わりません。確かに近頃の若者は…と言いたくなる面もありますが、いずれはこういった若者が会社の屋台骨を背負うことになるわけですから、しっかり教え伝えていかなければならないと思います。逆に中途入社にばかりに頼っていると、高齢者ばかりの会社になってしまうような気もしています」（サービス）などの声が寄せられた。高卒者は、大卒者や中途採用と比較すると、確かに社会人としてのマナーや心構えから育成しなければならず、戦力となるまで時間もかかるといったデメリットもあるのだろうが、“ないものねだり”をするばかりで結局採用実績が上がらない企業にとっては、有力な手立てともなりうる。適切な育成手段や、持続可能な労働内容の準備なども成功のカギとなるのかもしれない。

高卒者の採用予定『採用予定あり』～規模・業界別～



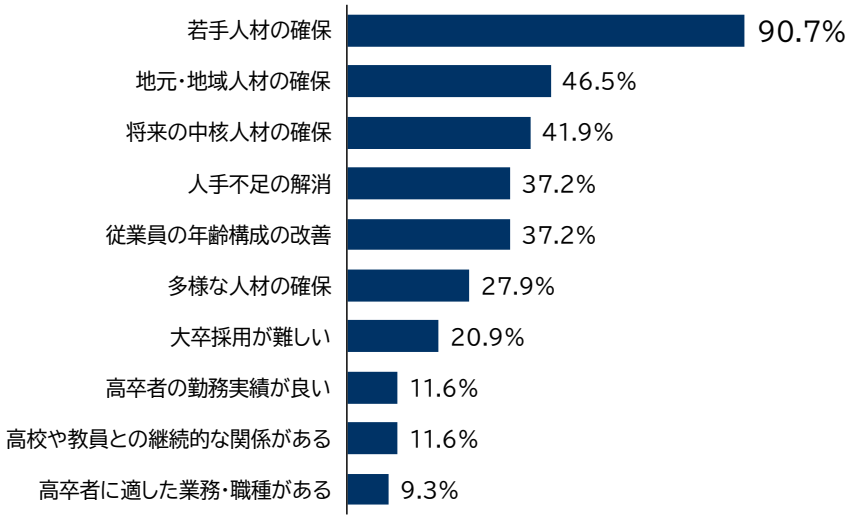
注：業界別は、『採用予定あり』の割合が高い順に左側から掲載

採用理由は「若手人材の確保」が90．7%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に、採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が90．7%で最も高かった。次いで、「地元・地域人材の確保」46．5%、「将来の中核人材の確保」が41．9%と4割台で続いた。以下、「人手不足の解消」および「従業員の年齢構成の改善」各37．2%、「多様な人材の確保」27．9%、「大卒採用が難しい」20．9%などが続いた。企業によってニーズは様々で、複合的となっていることは周知のとおりだが、地方の中小企業の人員構成が高齢化しているケースが少なくなく、若手人材の登用による体質改善が大きな課題となっていることは確かで、高卒採用がその重要な手段と考えられる。

一方では、外国人労働者を含めた多様な人員構成を目指す企業も注目されつつあり、女性や高齢者など、バランスの良い人員が集う集団は多様化を認める企業として各業界内におけるステータスも高まることになるのではないだろうか。

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」（4.7％）、「採用・人件費の負担を抑えられる」（4.7％）、「高卒者の定着率が高い」（4.7％）、「その他」（2.3％）
注2：母数（有効回答企業）は、『採用予定あり』 の企業43社

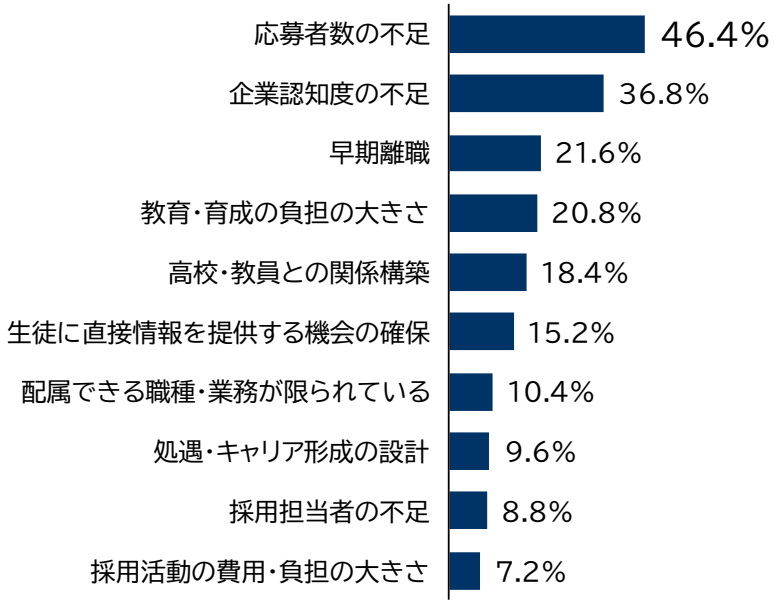
高卒者の「応募者不足」に加え、「育成と定着」も課題

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46.4％で最も高く、「企業認知度の不足」が 36.8％で続いた。以下「早期離職」が21.6％、「教育・育成の負担の大きさ」20.8％、「高校・教員との関係構築」18.4％、「生徒に直接情報を提供する機会の確保」15.2％、「配属できる職種・業務が限られている」10.4％などが続いた。様々な論点やプロセスで課題が明らかになっていることがよくわかる。特に注目すべきは応募者数が少ないという認識を約半数の企業が持っているという点で、少子化の影響がここにも出ているとみている。

今回の調査では高卒採用の「予定はない」とする県内企業は52.0％と過半数に達している。つまり県内企業の半数は、『高校生は採用しない』（少なくとも本年度は）ということだ。上記のようなアンケート結果（競争率が高くなっている）が影響しているとすれば、敬遠もやむを得ないところだろう。弊社が９月25日に発表した『栃木県・人手不足に対する企業の動向調査（2026 年 7 月）』によれば、正社員の不足を感じている県内企業は 56.7％と再び増加傾向を示した。人手不足は深刻である。その中で企業の声を拾うと、「若くて即戦力のバリバリ仕事をこなす人」というニーズが鮮明である。全国的に大企業が積極的な人員確保を展開し、充実した採用条件を提示している中では、地方の中小企業が即戦力の人材を狙ってもなかなか成果は出ないということになるだろう。「高卒採用の予定はない」ということは、さらに競争率の高い即戦力の中途採用に比重が高まっていることになり、非常に高いハードルを自ら掲げているような気がする。

改めて、育成は大変ながら“急がば回れ”という例えもあるように、「高卒採用」に目を向けるのも一考と考える。様々な課題はあるものの、“ないものねだり”を繰り返すよりも、望みがあるようにも感じる。

高卒採用の課題（3つまでの複数回答）



注1：以下、「採用時期・採用方法の制約」（6.4％）、「内定辞退」（4％）、「保護者の理解獲得」（2.4％）、「その他」（2.4％）、「特に課題はない」（9.6％）
注2：母数（有効回答企業）は、125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』とした栃木県内企業は 34.4％となった。全国調査の結果より 10.0 ポイントも高く、都道府県別順位は第 10 位と栃木県の高卒採用は、非常に積極的と言えるようだ。ただしそんな栃木県でも、52.0％と過半数は「高卒採用の予定なし」と回答している。つまり、企業の人事施策は「即戦力の中途入社」が中心になっていることが鮮明である。しかし、上場企業や大企業も含めて、中途採用に力を入れていることは周知の事実で、転職を考えている人が大手の採用条件になびくことは明らかである。その意味では、地方の中小企業が競争に参加しても、「成果なし」ということになることは火を見るより明らかだろう。この状況については人事政策の一つの論点（課題）だと思われる。

また、採用理由として「若手人材の確保」が 90.7％と突出しただけでなく、「地元・地域人材や将来の中核人材の確保」も 4 割以上が支持していた。つまり、「将来を担うような若手人材を採用したい」というニーズが明確である。とは言いながら、高卒採用の課題を聞くと、「応募者の不足」や「教育・育成の負担の大きさ」が上位に入った。本音を言えば、「育成が大変だ…」と感じており、ますます即戦力の業界経験者になびく理由にもなっている。こういった、採用したいけど後々たいへん・・・という矛盾したニーズについては、企業としてもしっかりスタンスを決めなければいけない部分であろう。

高卒採用に話を戻すが、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」が原則とされている。栃木県では「9 月中は一人一社制で、10 月以降は一人二社まで応募・推薦を可能とする」となっている。こうした高卒採用特有の仕組みを踏まえれば、企業として

は、各学校への働きかけ（自社の認知度向上）や、教員とのコミュニケーションなども大事な仕事になる。一人一社である以上、その一社に選ばれなければならないということも重要な視点だ。いずれにしても、今回課題として挙げられた、「企業認知度の不足」、「早期離職」、「教育・育成負担の大きさ」など、上位に並んだ各項目を解消する意味でも、様々な企業努力が求められるということだ。素朴な疑問として、社員数が 10 人にも満たないような零細規模の企業に、こういったことに対応するような、いわば「採用担当者」が配置できるのだろうか…という問題もある。「なんでも社長」というのも乱暴な気がするし、かといって専任者が就くことも考えにくい。厚労省の各労働局に、支援体制があり、様々な情報発信があることを理解することも大事だろう。県内各企業が、高卒採用にどう向き合うのか、改めてこのテーマに対し明確な方向性を打ち出すことも企業として必要なことだと感じる。