ジンジブ 高校生の就職に関するアンケート調査

高卒就職採用支援サービスを手掛けるジンジブ（本社＝大阪市）はこのほど、企業の採用担当者、進路指導に携わる高校教員を対象に、高校生の就職に関するアンケート調査を行った。企業アンケートでは回答者の約７割が計画通りの採用人数を確保できていない、教員アンケートでは「条件面だけで企業を選ぶ生徒が増え、ミスマッチが心配」と、就職後を危惧する声が上がるなど、問題点が浮き彫りとなっている。

企業 高卒採用の充足状況と採用活動に関する調査

調査対象＝調査回答時に企業の高卒採用担当者と回答したモニター
調査方法＝インターネット調査
調査期間＝昨年12月9～10日
調査人数＝1010人

約7割が計画通り充足せず 早めの活動が採用成功の鍵

■Q 2026年卒の高校新卒の採用計画は昨年と比較し、募集人数枠の増減はありましたか

「変わらない」が49・3％と最も多いが、「増やした」も45・0％と約半数に上る。

■Q 2026年卒の高校新卒の採用人数について計画通り充足しましたか

「計画通り充足した」が29・4％と、約3割にとどまったのに対し、「充足していない」（「1名以上内定を出し、採用活動は終了予定」「1名以上内定を出したが、満足していないため、採用活動は継続」「応募は来たが、1名も内定を出していない」「1名も応募が来ていない」の合計）が70・4％と、約7割が計画通りの採用人数を確保できていない実態が浮き彫りとなった。

内定を出しても採用活動を継続する企業が32・4％と、3割を超えていることから、「激しい採用競争が続いていることが推察される」と同社。

■Q 2026年卒の高校新卒の採用計画は昨年と比較し、募集人数枠の増減はありましたか

「変わらない」が49・3％と最も多いが、「増やした」も45・0％と約半数に上る。

「将来的な事業成長のために、高卒人材のポテンシャルに期待を寄せていると考えられる」（同社）。

このほか「減らした」が3・0％、「2026年卒から採用を始めた」が2・7％。「労働力不足を背景に、高卒人材を新たな戦力として評価する動きが広がっているようだ」（同）。

■Q 今回採用に至った生徒はどのようなきっかけで応募につながりましたか（複数回答可）。

「学校に届けた求人票」が48・5％と最も多く、「民間企業の合同企業説明会」（40・0％）、「ハローワークの合同企業説明会」（39・6％）が続いている。

学校経由の求人票が主要なルートであることに変わりないが、民間企業、ハローワークの各合同企業説明会もそれぞれ約4割と高い割合を示している。「求人票という『紙』の情報だけでなく、イベントなどを通して企業の雰囲気や担当者の熱意を直接伝えることが、応募の大きなきっかけとなっていることがうかがえる」（同）。

■Q 2026年卒の高校新卒採用活動はいつ頃から開始しましたか

「7月」が17・3％と最も多いが、通常よりも早い時期の「2025年3月以前」（16・0％）、「4月」（15・3％）も2、3位と上位に挙がった。

同様の質問を、「2026年卒の採用人数が計画通り充足した人の回答」に限ると、「2025年3月以前」が23・2％と最も多くなっている。

高校新卒採用は、7月1日の求人情報解禁に合わせて活動が本格化するため、「7月」と回答した企業が多くなっているが、計画通り充足した企業は「2025年3月以前」と、年度変わりの前から活動している数が多く、早めの活動スタートが採用活動成功の鍵といえそうだ。

■Q 求人情報を学校に伝える上で、どのような活動に注力しましたか（複数回答可）。

「先生への電話での連絡」が40・5％と最も多く、「近隣の学校への訪問」（40・2％）、「求人票の発送」（37・6％）が続いた。

このほか「県外の学校への訪問」「先生との交流会への参加」が約3割、「メールでの連絡」が約2割に上る。「さまざまな手法で見学などで働く先輩社員と話す機会をつくった」（27・8％）。

「『インターンシップ』『イベント』『先輩社員との対話』など、高校生にも直接アピールできる場が必要だと感じている様子がうかがえる。文字情報だけでは伝わりにくい『リアルな情報』を届けることが、入社後のギャップを減らす鍵となっているようだ」（同）。

また2026年の採用で「計画通り充足した」企業は「充足しなかった」企業より取り組み数が多いことも分かった。「採用がうまくいっている企業は、採用活動時点から入社後を見据えてミスマッチ防止に注力していることが分かる」（同）。

■Q 2026年卒の高校新卒採用の“求人票”は、昨年度と比べてどの項目を変更しましたか（複数回答可）。

「給与・賞与」が39・6％、「休日日数」（30・4％）、「勤務地エリアの変更」（27・8％）となった。

「ワークライフバランスや働きやすさに関連する項目の改善も進んでおり、条件面での魅力を高めることで競合との差別化を図ろうとする狙いが読み取れる」（同）。

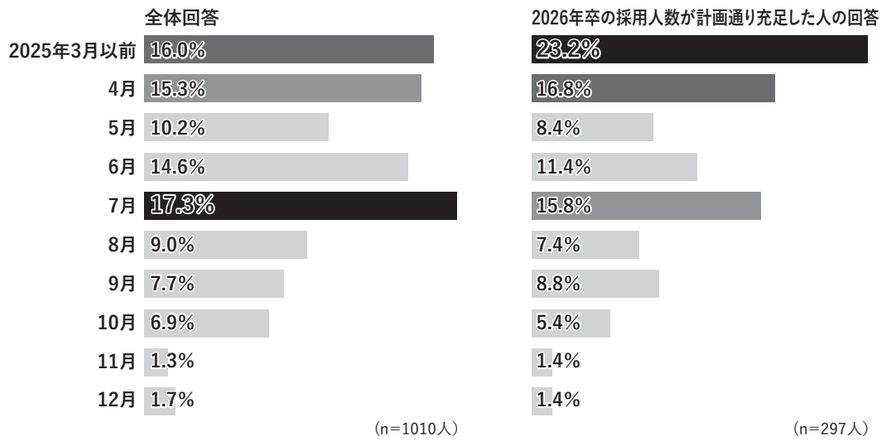
採用充足別では、採用に成功している企業ほど、「給与・賞与」と回答した割合が高い結果となった。

■Q 2026年卒の高校新卒採用で“求人票”以外に強化した採用ツールを教えてください（複数回答可）。

計画通り充足した企業は「採用パンフレット」（45・8％）、充足していない企業（1名以上の内定あり）は「求人サイト」（40・6％）、同（内定なし）は「ハローワークの合同企業説明会」（29・9％）がトップ。

「計画通り充足している企業は、外部ツールより自社ツールを強化している傾向があるようだ。しかし、そのような企業は採用競争力が高い可能性があるため、採用ツールの強化に悩んでいる企業は『会社を知ってもらう外部ツール』と『独自の魅力をアピールできる自社ツール』の両方を充実させる必要があるようだ」（同）。

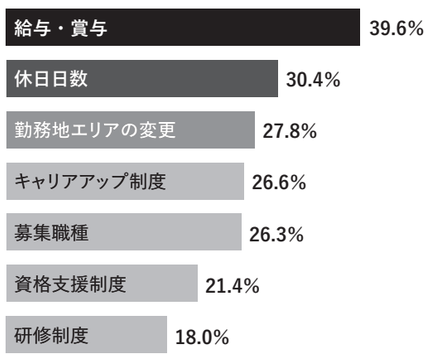
■Q 2026年卒の高校新卒採用活動はいつ頃から開始しましたか



（n=1010人）　（n=297人）

■Q 2026年卒の高校新卒採用の“求人票”は、昨年度と比べてどの項目を変更しましたか

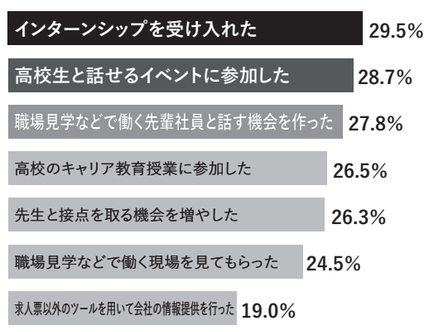
※複数回答可　全14項目中上位7項目を抜粋



（n=1010人）

■Q 2026年卒の採用で、採用活動中にミスマッチを防ぐために特に注力して取り組んだことについて教えてください

※複数回答可　全13項目中上位7項目を抜粋



（n=1010人）

学校 2026年3月卒の就職活動振り返り・課題

情報の多さやミスマッチ、早期離職に不安の声上がる

調査対象＝ジョブドラフトTeacher（ジンジブの求人管理システム）を導入する全国903校の高等学校の進路指導担当教員
調査方法＝メールによるアンケートフォーム回収
調査期間＝1月15～27日
有効回答数＝237人

■Q 前年と比べて、高校に届く求人で「職種」の選択肢が増えた印象はありますか。

43・5％が「増えた」、39・7％が「変わりない」と回答。約8割強の高校で求人票が前年並み、もしくは前年以上に届いていることが分かった。

■Q 前年と比べて、高校に届く「求人票の数」は増えましたか。

「増えた」が27・4％、「変わりない」が57・0％。

求人職種の増加より、求人を出す企業の増加の方が目立っている。「同職種での求人が増えるということは、それだけ企業の『採用力』が問われているということでもある」（同社）。

■Q 前年と比べて、変化があったと感じる「求人票の項目」を教えてください（複数回答可）。

「給与・賞与」（72・2％）と「休日日数」（51・1％）が突出して多い。採用競争の激化により待遇改善を行う企業が増えていることがうかがえる。

以下は「募集職種」（11・5％）、「資格取得の支援」（9・3％）、「研修制度」（6・8％）、「キャリアアップ制度」（6・3％）など。

■Q 前年と比べて、進路指導の負担感は変化していますか。

「変わらない」が67・1％と最も多いが、「増している」が26・2％と約4分の1を占める。このほか「減っている」が4・2％、「その他」が2・5％。

■Q 特に業務負担に感じているものを教えてください（複数回答可）。

前の質問で「増している」と回答した人に聞いたところ、「面接練習の指導」が51・6％と半数以上を占めた。以下、「個別のキャリアアドバイス」（38・7％）、「企業との情報交換」（35・5％）、「求人票の管理」（33・9％）など。

前の質問（高校に届く「求人票の数」は増えましたか）で求人票の数が「増えた」と回答した教員に限っては、業務負担が「増している」と回答した割合が34％に上がり、負担に感じる業務は「求人票の管理」が42・9％と多くなっている。

自由記述では、「新規企業の訪問ラッシュに対応しきれず、授業や生徒対応が圧迫されている」との声が上がった。

■Q 前年と比べて、求人票以外で増えたと感じる「企業の活動」を教えてください（複数回答可）。

「高校訪問」が42・2％と最も多く、「特になかった」が33・8％と続いた。以下、「インターンの受け入れ」（19・0％）、「職場見学会の開催」（18・6％）、「学校内での授業実施の協力」（11・4％）、「入社前の懇親会」（10・5％）、「内定式の実施」（4・2％）など。

「インターン」「職場見学会」など、企業理解や仕事理解が進む取り組みが増えたとの声があった。

■Q 就職活動での先生と企業の関係構築にはどのような課題があるとお考えですか（複数回答可）。

「生徒とのマッチングに苦慮する」が64・1％と最も多かった。以下、「情報が多くて整理がつかない」（27・4％）、「地元企業との接点が少ない」（15・2％）、「求人票の情報が分かりづらい」（12・2％）、「質問ができる場が少ない」（7・2％）など。

自由記述では、「求人数が多いのはありがたいが、情報の多さに生徒が幅広い中から職業選択をするのに苦慮している」「就職活動以前にインターンシップや職場体験がもっと必要だと思う」「求人票が増えたことで、条件面だけで企業を選ぶ生徒が増えており、就職後のミスマッチや早期離職が心配」と、情報の多さやミスマッチ、早期離職に関する不安の声が寄せられた。

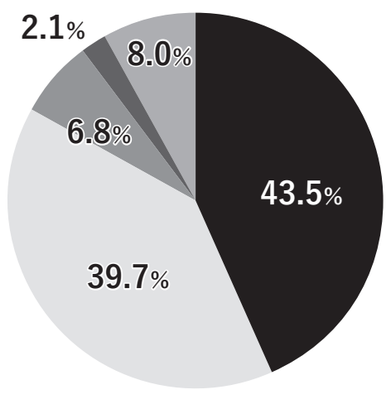
同社はこれらの調査結果を踏まえ、「2027年高卒採用を勝ち抜くための『三つの行動変容』」が必要と考える。

・「先生に分かりやすい情報」のデジタル化＝膨大な求人票の束に埋もれないよう、自社の強みや社風を一目で理解できる情報の整理とデジタル化。

・「働くリアル」を伝える体験の創出＝インターンシップや職場見学会を通じ、条件だけでは見えない「仕事のやりがい」を肌で感じてもらう機会を、学校内・企業・学外が連携して提供することが、ミスマッチ防止の近道。

・高校生への「直接」届ける発信力の強化＝先生を通じた情報提供に加え、SNSや採用サイト、キャリア授業への参加を通じ、高校生に直接かつ魅力的に情報を届け、「高校生自身が選べる」環境をつくることが重要。

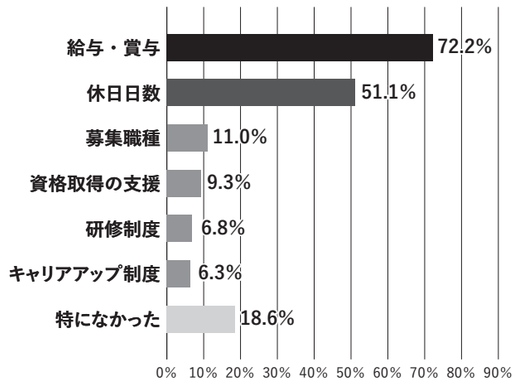
■Q 前年と比べて、高校に届く「求人票の数」は増えましたか



（n=237）

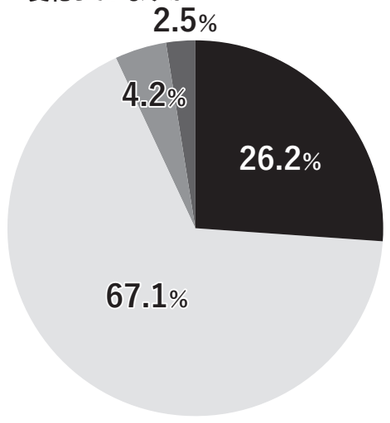
■Q 前年と比べて、変化があったと感じる「求人票の項目」を教えてください

※複数回答可　全10項目のうち上位6項目を抜粋



（n=237）

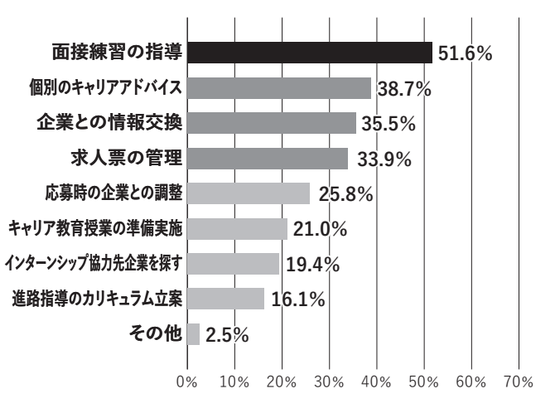
■Q 前年と比べて、進路指導の負担感は変化していますか



（n=237）

■Q 特に業務負担に感じているものを教えてください

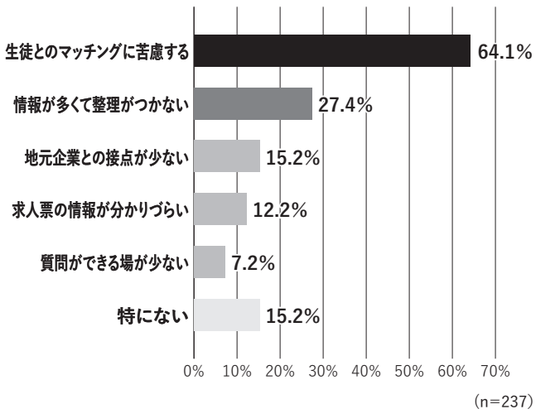
「増している」を選んだ人　※複数回答可



（n=62）

■Q 就職活動での先生と企業の関係構築にはどのような課題があるとお考えですか

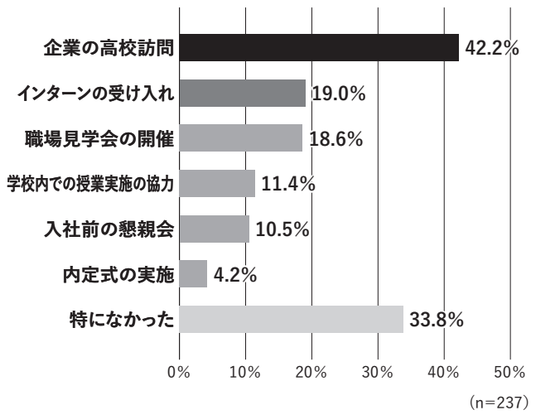
※複数回答可



（n=237）

■Q 前年と比べて、求人票以外で増えたと感じる「企業の活動」を教えてください

※複数回答可　全8項目のうち上位6項目を抜粋



（n=237）