News Release

夢は、18才から始まる。
ジンジブ

2026年5月27日

各 位

会 社 名　株式会社ジンジブ
代表者名　代表取締役社長　佐々木 満秀
（コード番号：142A 東証グロース市場）
問合せ先　常務取締役　新田 圭
（TEL 03-6821-7779）

高卒採用担当者を対象とした「27卒採用動向調査」のプレスリリース配信に関するお知らせ

株式会社ジンジブ（本社：大阪府大阪市中央区、代表取締役社長：佐々木 満秀）は、このたび、企業の高卒採用担当者1,014名を対象に実施した「高卒採用担当者への27卒採用動向」に関する調査結果（調査期間：2026年4月28日～5月7日）を取りまとめ、プレスリリースを公開いたしました。

【調査背景】

2026年3月卒の高卒求人倍率は4.12倍（厚生労働省調べ）に達しており、深刻な人手不足を背景に企業の高卒採用ニーズは引き続き高水準にあります。一方、AIや自動化の急速な普及が採用戦略に与える影響への関心も高まり、業種を超えた対応が求められる局面となっております。

そこで、27卒の採用計画について企業の高卒採用担当者にアンケートを行い、高卒採用のトレンドの変化を考えます。

【本調査の主な結果】

1. 27卒の採用募集枠「維持・拡大」が92.5%と、人手不足を背景に高卒採用への需要が引き続き高水準を維持
2. 初任給を「上げる」企業は39.8%と前年（72.1%）から減少。一方、採用募集枠を増やす企業の65.9%が初任給引き上げを予定し、採用意欲と賃上げの連動が鮮明
3. AIや自動化が進む中でも、高卒採用を「積極化／方針変更なし」とする企業が約6割（60.3%）。建設・製造・運輸業など現場系業種では高卒採用を維持・強化する姿勢が顕著

詳細につきましては、別添のプレスリリースをまたは以下URLをご参照ください。

プレスリリース本文：https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000243.000048030.html

■問い合わせ
株式会社ジンジブ IR担当
メールアドレス：ir@jinjib.co.jp

以 上

News Release

別添資料

株式会社ジンジブ
2026 年 5 月 26 日

【27 卒・高卒採用動向】“AI に代替されない”現場職に企業の高い期待、
6 割が「採用方針は変えない／積極化」と回答。
募集枠を維持・拡大する企業は 9 割超

高校生の就職支援を行う「ジンジブ」（大阪市）では、企業の高卒採用担当者を対象に「高卒採用担当者への 27 卒採用動向」に関する調査を行いました。

＜27 卒高卒採用トレンドサマリー＞

1．**27 卒の採用募集枠「維持・拡大」が 92.5%、**人手不足を背景に高卒採用への期待は依然強い。
2．**約 4 割（39.8%）が 27 卒で「初任給を上げる」**と回答し、26 卒（72.1%）と比較して割合が減少。一方、**募集枠を増やした企業の 65.9%が「初任給を上げる」**と回答していることから、採用意欲と賃上げは強く連動。
3．AI や自動化が進む中でも、**高卒採用「積極化／方針変更なし」が約 6 割（60.3%）。**
その理由は「現場職の人手不足が AI 普及後も続く」

＜アンケートの実施と高卒採用市場の背景＞

2026 年 3 月卒の高卒求人倍率は「4.12 倍」となり、人手不足を背景に企業の高卒採用のニーズは高い傾向が続いています。(※1) また AI が雇用を代替するのではという懸念が社会的に高まる中、高卒採用においてはどのような影響があるのでしょうか。

高校生にとっては短い就活期間で十分な企業研究を行う時間が足りず、入社後のミスマッチが課題となっています。当社調査でも、就活を経験した高卒社会人の約 6 割が「もっと情報収集をするべきだった」(※2) と振り返っており、ギャップ解消や「選ばれる」ための企業の情報発信は重要になっています。なお、2027 年 3 月卒の求人票の公開は 7 月 1 日、応募開始は 9 月 5 日と現行通りが維持される方針です。(※3)

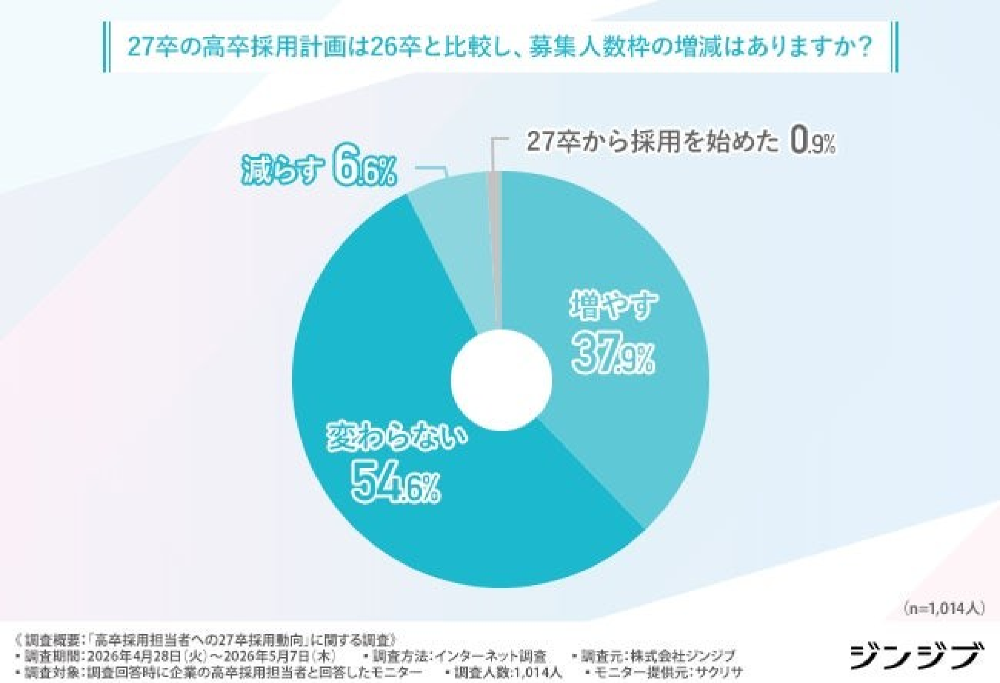
そこで当社では、27 卒に向けて企業の高卒採用計画をいち早くアンケート調査しました。自社の魅力を高校生へ届けるヒントとしてお役立てください。

調査概要：「高卒採用担当者への 27 卒採用動向」に関する調査
【調査期間】2026 年 4 月 28 日（火）～2026 年 5 月 7 日（木）
【調査方法】PRIZMA（https://www.prizma-link.com/press ）によるインターネット調査
【調査人数】1,014 人
【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
【調査元】株式会社ジンジブ（https://jinjib.co.jp/ ）
【モニター提供元】サクリサ

【本件に関する取材の問い合わせ先】　E-mail：pr@jinjib.co.jp
株式会社ジンジブ　広報：佐藤（TEL 070-1686-0594）

■27 卒高卒採用、募集枠「維持・拡大」が 9 割超！初任給引き上げは落ち着きも、採用熱は高水準。

Q1. 27 卒の高卒採用計画は 26 卒と比較し、募集人数枠の増減はありますか？

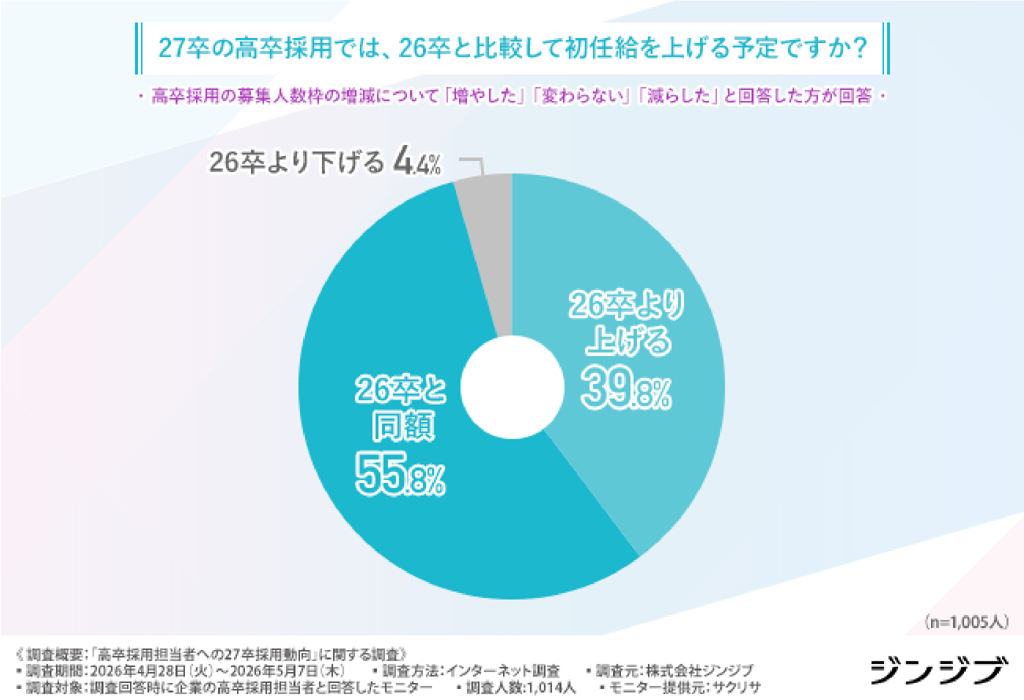


はじめに、「27 卒の高卒採用計画は 26 卒と比較し、募集人数枠の増減はあるか」と尋ねた所、『**変わらない（54.6%）**』が最も多く、『**増やす（37.9%）**』『**減らす（6.6%）**』『27 卒から採用を始めた（0.9%）』と続きました。

募集人数を『減らす』と回答した企業は 1 割に満たず、**9 割以上の企業が採用枠を「維持」または「拡大」させる方針**であることが明らかになりました。深刻な人手不足が続く中で、多くの企業が若手人材の確保のため、高卒採用を継続・強化する動きが継続していることがうかがえます。

このような採用意欲の高さが見られる中で、待遇面にはどのような変化が起きているのでしょうか。

Q2. 27 卒の高卒採用では、26 卒と比較して初任給を上げる予定ですか？



次に、Q1 で募集枠の増減について回答した方（n=1,005）に初任給の予定を尋ねたところ、『**26 卒と同額（55.8%）**』と回答した方が最も多く、『**26 卒より上げる（39.8%）**』『**26 卒より下げる（4.4%）**』と続きました。

初任給を引き上げると回答した方の比率の経年推移（※4）は、

・24 卒 53.5%

・25 卒 53.5%

・26 卒 72.1%

・27 卒 39.8%

26 卒（72.1%）から 27 卒（39.8%）へと、大きく減少しており、初任給引き上げの勢いに変化が見られます。

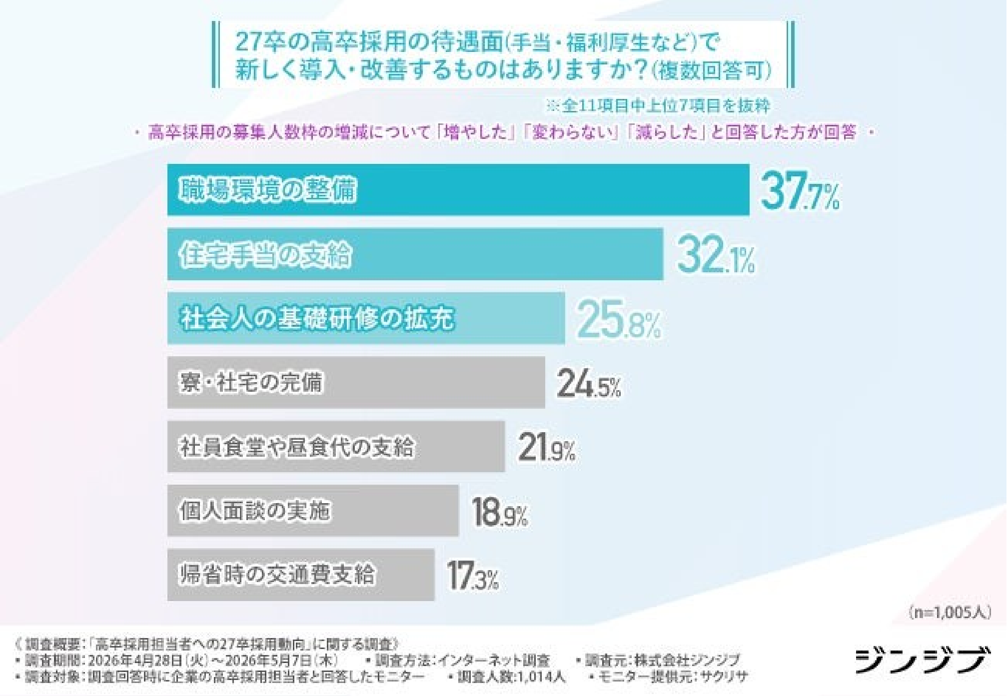
一方、**採用募集枠を「増やす」企業に絞ってみると、65.9%が初任給を「上げる」**と回答し、全体平均を 26.1pt 上回りました。採用意欲の強い企業ほど初任給アップで採用成功を狙う構図が鮮明です。

業種別では建設業（49.5%）・製造業（47.4%）・運輸業（42.5%）など人手不足が深刻な現場系業界が上位、企業規模別では 500 人以上の企業で半数近くが賃上げを予定するなど、企業体力による格差も見られました。

初任給の他には、どのような待遇の変化が進められているのでしょうか。

Q3.27 卒の高卒採用の待遇面（手当・福利厚生など）で新しく導入・改善するものはありますか？（複数回答可）

※n=1,005／Q1 で募集枠の増減について回答した方（「27 卒から採用を始めた方」以外）



続いて、Q1 で募集人数枠の増減について回答した方（n=1,005）に、「27 卒の高卒採用の待遇面（手当・福利厚生など）で新しく導入・改善するもの」を尋ねたところ、『職場環境の整備（37.7%）』と回答した方が最も多く、『住宅手当の支給（32.1%）』『社会人の基礎研修の拡充（25.8%）』『寮・社宅の完備（24.5%）』と続きました。『特にない』という回答が 13.0%だったことから、87.0%の企業が、27 卒採用で何らかの待遇面の導入・改善を行うと回答しました。

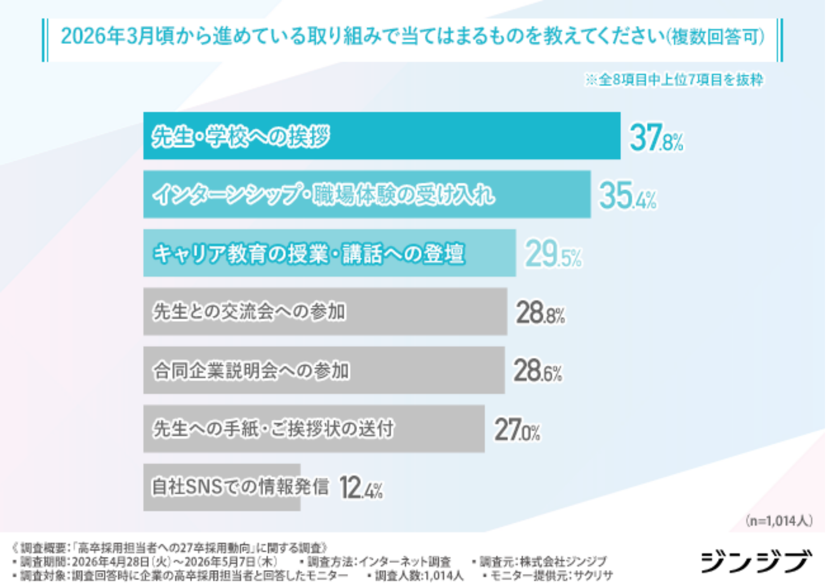
Q2 での「初任給を引き上げる」(39.8%）と比較しても、『職場環境の整備』や「住宅手当」「寮・社宅」など、若手社員の働きや生活を支援する制度を並列に重視する企業が多い

ことがわかりました。また、「基礎研修の拡充」など、入社後の定着を意識した取り組みに力を入れる企業も見られました。

■動いている企業は、３月から『先生・学校への挨拶』を行っていた！

では、具体的な採用活動のスケジュールや手法にはどのような特徴があるのでしょうか。

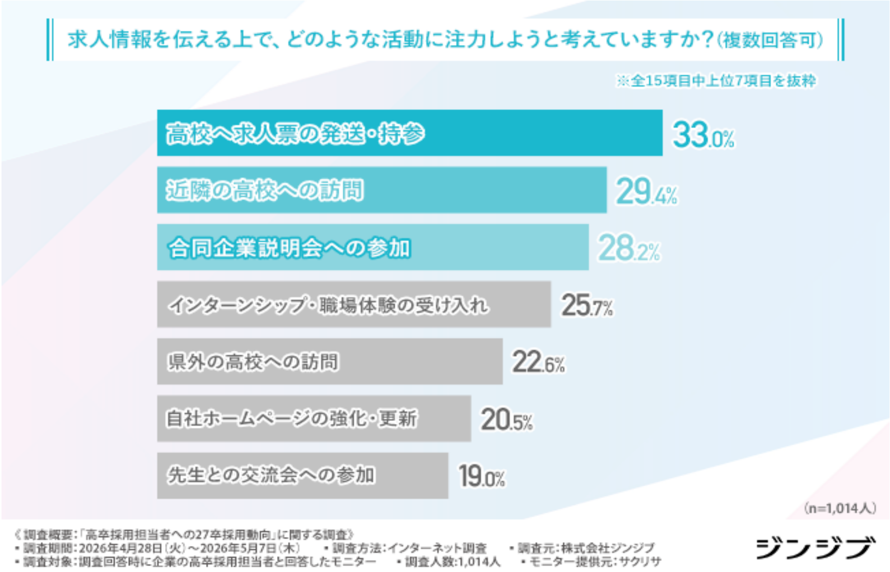
Q4.2026 年 3 月頃から進めている取り組みで当てはまるものを教えてください（複数回答可）



「2026 年 3 月頃から進めている取り組み」についてと尋ねた所、**『先生・学校への挨拶（電話・メール・訪問など）（37.8%）』**と回答した方が最も多く、**『インターンシップ・職場体験の受け入れ（35.4%）』『キャリア教育の授業・講話への登壇（29.5%）』**と続きました。

求人公開前の早い段階から、学校や先生との「関係構築」に動く企業が多いことが明確に示されました。先生からの紹介が大きな影響力を持つ高卒採用の特性上、早期に自社の認知と信頼を高めておくことが必須の戦略となっているようです。加えて、「インターンシップ・職場体験」など、生徒自身に企業の魅力を直接体験してもらう実践的なアプローチも、早期から積極的に取り入れられていることがわかります。

Q5.求人情報を伝える上で、どのような活動に注力しようと考えていますか？（複数回答可）



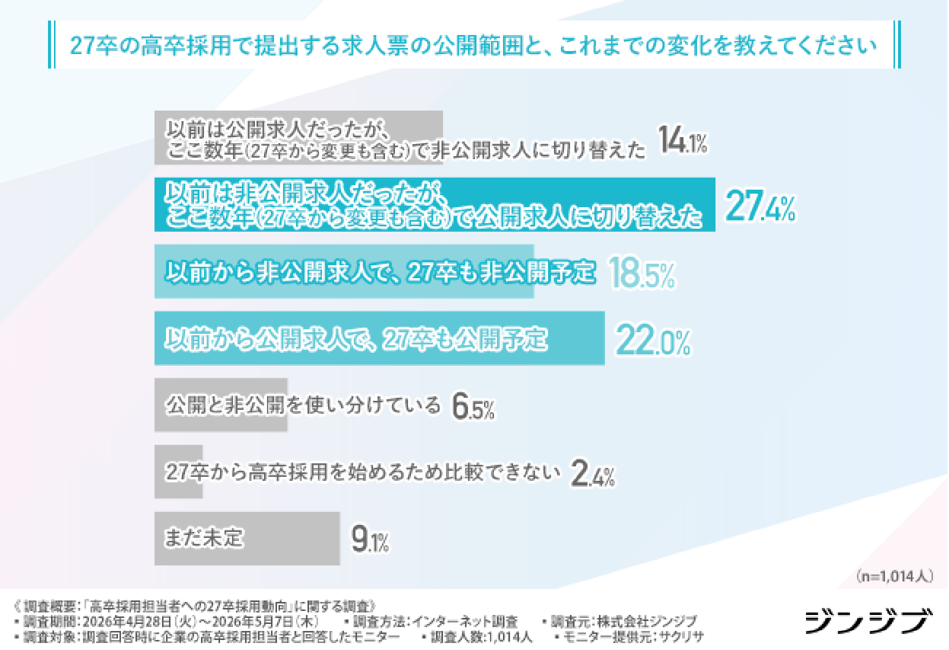
「求人情報を伝える上で、どのような活動に注力しようと考えているか」と尋ねたところ、『高校へ求人票の発送・持参（33.0%）』と回答した方が最も多く、『近隣の高校への訪問（29.4%）』『合同企業説明会への参加（民間・ハローワーク主催）（28.2%）』『インターンシップ・職場体験の受け入れ（25.7%）』と続きました。

「求人票の発送」や「学校訪問」といった従来型の取り組みに加え、「合同企業説明会」や「インターンシップ」など、複数の手法を組み合わせて情報発信を行う傾向が判明しました。

■求人票の『非公開求人』にする企業の意外な本音とは？

多角的なアプローチが求められる中、求人票の「公開設定」についてはどのような判断がなされているのでしょうか。

Q6.27 卒の高卒採用で提出する求人票の公開範囲と、これまでの変化を教えてください。

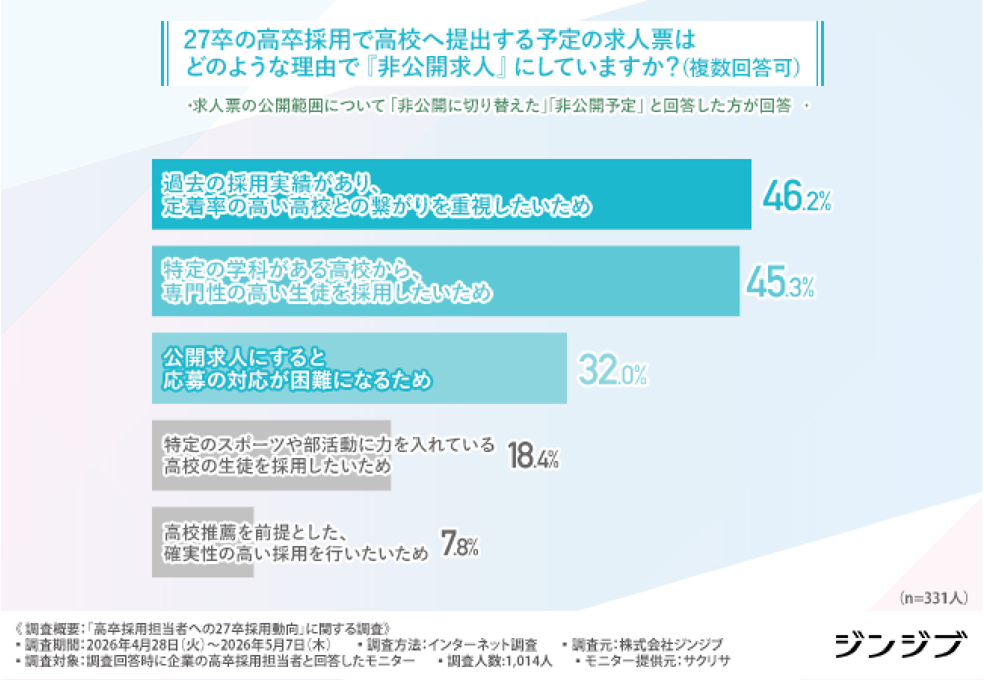


「27 卒の高卒採用で提出する求人票の公開範囲」についてと尋ねた所、『以前は非公開求人だったが、ここ数年（27 卒から変更も含む）で公開求人に切り替えた（27.4%）』と、『以前から公開求人で、27 卒も公開予定（22.0%）』合わせて **49.4%が公開求人**の予定、『以前から非公開求人で、27 卒も非公開予定（18.5%）』『以前は公開求人だったが、ここ数年（27 卒から変更も含む）で非公開求人に切り替えた（14.1%）』合わせて **32.6%が非公開予定**と回答しました。

約 3 割の企業が「非公開から公開に切り替えた」と回答しており、より広く情報を届けようとするオープンな姿勢が見られます。企業の採用戦略や求める人物像によって、求人の出し方に明確な違いが生じていることがうかがえます。

では、あえて「非公開求人」を選択する企業にはどのような理由があるのでしょうか。

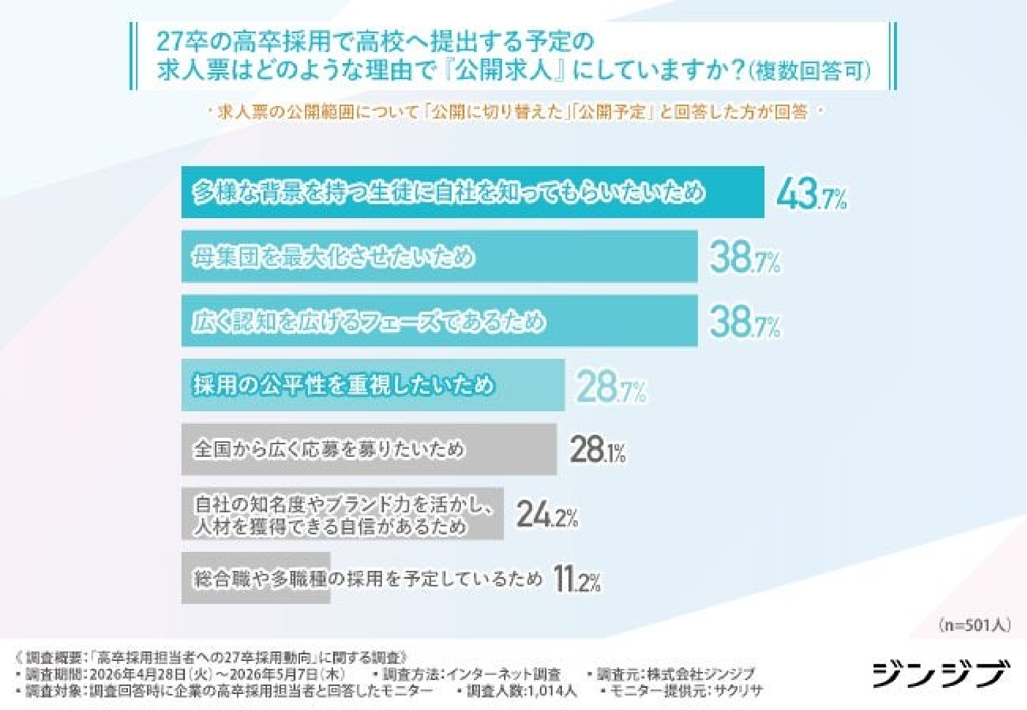
Q7.27 卒の高卒採用で高校へ提出する予定の求人票はどのような理由で『非公開求人』にしていますか？（複数回答可）　※n=397／求人票を『非公開に切り替えた』『以前から非公開』と回答した方



求人票の公開範囲について「非公開に切り替えた」「以前から非公開」と回答した方（n=397 人）に、「27 卒の高卒採用で高校へ提出する予定の求人票はどのような理由で『非公開求人』にしているか」と尋ねたところ、**『過去の採用実績があり、定着率の高い高校との繋がりを重視したいため（46.2%）』**と回答した方が最も多く、**『特定の学科がある高校から、専門性の高い生徒を採用したいため（45.3%）』『公開求人にすると応募の対応が困難になるため（32.0%）』**と続きました。

非公開を選ぶ最大の理由は、過去の実績に基づく「定着率の高い高校との繋がり」や「専門性の高い人材の確保」であることが示されました。広く募集をかけるのではなく、自社の社風や業務内容に合うターゲット層が通っているであろう高校にピンポイントにアプローチし、確実な採用と定着を狙う意図があると考えられます。

Q8.27 卒の高卒採用で高校へ提出する予定の求人票はどのような理由で『公開求人』にしていますか？（複数回答可） ※n=501／求人票を『公開に切り替えた』『以前から公開』と回答した方



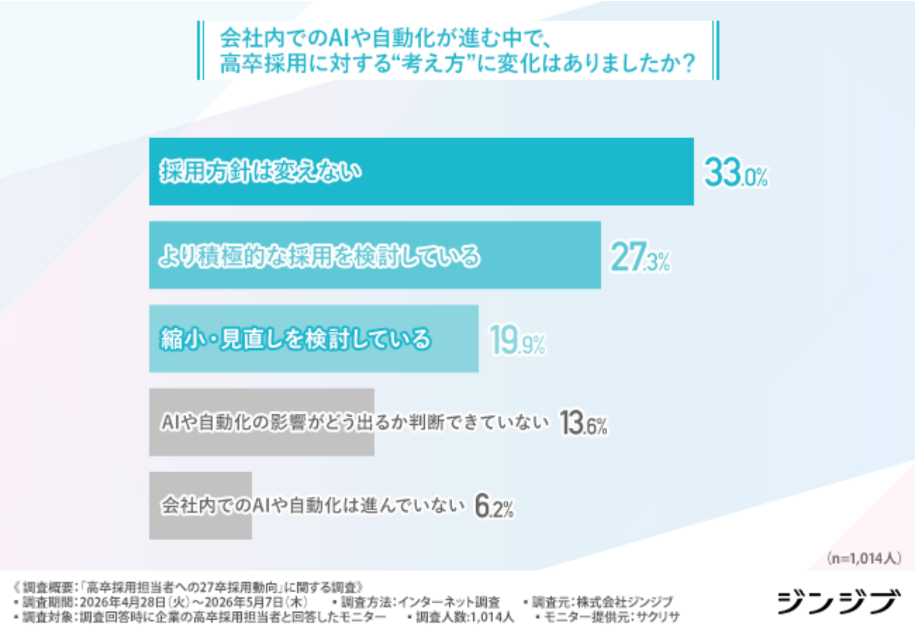
求人票の公開範囲について「公開に切り替えた」「以前から公開」と回答した方（n=501 人） に、「27 卒の高卒採用で高校へ提出する予定の求人票はどのような理由で『公開求人』にしているのか」尋ねたところ、**『多様な背景を持つ生徒に自社を知ってもらいたいため（43.7%）』**と回答した方が最も多く、**『母集団を最大化させたいため（38.7%）』『広く認知を広げるフェーズであるため（38.7%）』**と続きました。

公開求人を選ぶ企業では、「多様な背景を持つ生徒に自社を知ってもらいたい」「応募者を増やしたい」「認知度を広げたい」といった意図が多く見られました。特定の地域や学校に限定せず、幅広く情報発信を行おうとする企業が多いことがうかがえる結果となりました。

■AI エージェント元年、高卒採用の未来はどう変わる？

　採用手法の多様化が進む中で、近年急速に発展している AI 技術は企業の採用活動にどのような影響を与えているのでしょうか。

Q9.会社内での AI や自動化が進む中で、高卒採用に対する“考え方”に変化はありましたか？



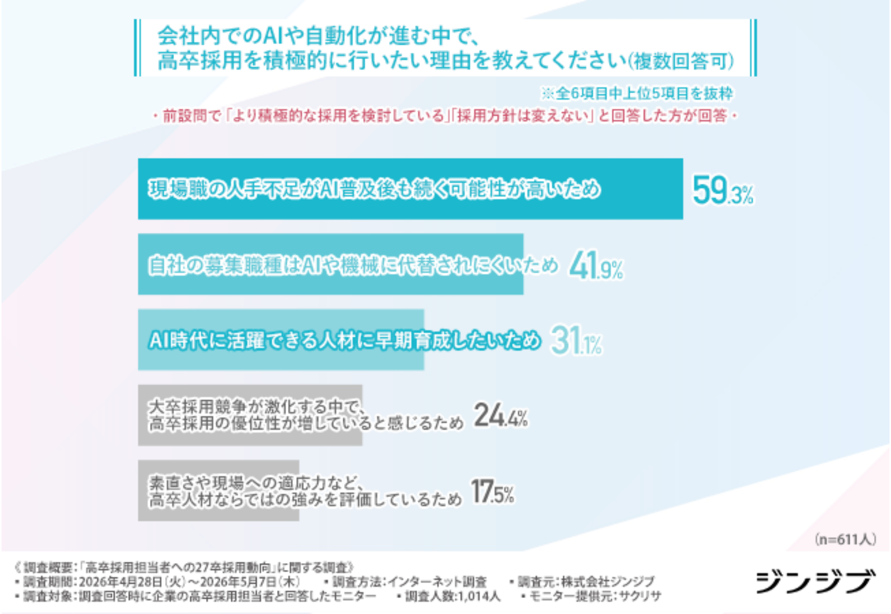
　「会社内での AI や自動化が進む中で、高卒採用に対する“考え方”に変化はあるか」と尋ねたところ、**『採用方針は変えない（33.0%）』**と回答した方が最も多く、**『より積極的な採用を検討している（27.3%）』『縮小・見直しを検討している（19.9%）』**と続きました。AI や自動化が進んでいる中でも、**「採用の方針は変更しない」「これまで以上に積極的に採用したい」と考える企業が約 6 割**を占めました。

　特に建設業（68.3%）、製造業（67.8%）、運輸業・郵便業（67.5%）など、AI に代替されにくい現場系の業種で、高卒採用を維持・強化する姿勢が顕著でした。一方、情報通信業や不動産業など、業務のデジタル化が進む業種では「縮小・見直しを検討している」が 3 割を超え、AI 普及による業種間の二極化も見られます。

　AI が普及する社会においても、高卒採用を「積極的に行いたい」と考える背景には何があるのでしょうか。

Q10.会社内での AI や自動化が進む中で、高卒採用を積極的に行いたい理由を教えてください（複数回答可）

　※n=611／前設問で「より積極的な採用を検討している」「採用方針は変えない」と回答した方



前設問で「より積極的な採用を検討している」「採用方針は変えない」と回答した方（n=611 人）に、「会社内での AI や自動化が進む中で、高卒採用を積極的に行いたい理由」について尋ねたところ『**現場職の人手不足が AI 普及後も続く可能性が高いため（59.3%）**』と回答した方が最も多く、『**自社の募集職種は AI や機械に代替されにくいため（41.9%）**』『**AI 時代に活躍できる人材に早期育成したいため（31.1%）**』と続きました。

この結果から、AI や自動化が進む中でも、「現場職の人手不足が続く」と考えている企業が多いことがうかがえます。また、「AI や機械に代替されにくい職種」であることや、「AI 時代に活躍できる人材を早期育成したい」という回答も一定数見られており、企業が将来を見据えながら高卒採用を行っている様子が見受けられました。

【まとめ】27 卒高卒採用は「総合戦略」「AI 時代の業種による二極化」へ。”選ばれる企業づくり”の鍵は？

27 卒の高卒採用は、9 割超の企業（92.5%）が募集枠を「維持・拡大」し、深刻な人手不足を背景に採用意欲が引き続き強い結果となりました。

待遇面では新たな局面に入りつつあります。初任給を「26 卒より上げる」と回答した企業は 39.8%と、26 卒（72.1%）（※）から大きく減少し、初任給引き上げの勢いに変化が見られます。一方で、募集を「増やす」企業に絞ると 65.9%が引き上げを予定しており、採用意欲の強い企業ほど自社の魅力の引き上げを狙って初任給アップに踏み切っています。

さらに 87.0%の企業が職場環境・住宅手当・基礎研修・寮社宅などの待遇改善を進めるなど、企業は「賃上げ一辺倒」から給与・環境・育成・生活支援の「総合戦略」へとシフトしています。

また AI や自動化が業務に浸透する中で、企業の高卒採用への向き合い方は業種で二極化する傾向が見れました。「採用方針は変えない／より積極的な採用を検討」と回答した企業は全体で約 6 割を占め、建設業（68.3%）、製造業（67.8%）、運輸業・郵便業（67.5%）といった AI に代替されにくい現場系の業種ほど、高卒採用を維持・強化する姿勢が顕著でした。

一方で、情報通信業など業務のデジタル化が進む業種では、「縮小・見直し」が 3 割を超えていました。

「1 人 1 社制」や「先生の紹介」といった独特な慣習の中、求人票の情報をいかに魅力的に感じてもらうか、または求人票では伝わらない会社や仕事の生きた魅力を、高校生にリアルな体験を通して知ってもらうための戦略を立てることが、これからの採用成功の鍵になります。

就職環境が変化する中、高校生の側では就活を経験した高卒社会人の約 6 割が「もっと情報収集すべきだった」と振り返っており、企業の魅力が十分に高校生本人へ届かないままミスマッチが生じている現実もあります。

当社では、こうした課題に向き合うため、進路決定前におしごと体験ができる「おしごとフェア」の開催や、高校の校内での体験授業の企画、就職活動時には、写真・動画などで企業の魅力を発信できる求人情報アプリ「ジョブドラフト Navi」、そして企業と高校生が直接対話し仕事体験ができる合同企業説明会「ジョブドラフト Fes」の運営を行い、高校生が主体的に進路選択できる機会を提供しています。

AI 時代に求められる人材の採用、高校生が情報を得て納得して進路を選べる環境づくりに、ジンジブはこれからも貢献してまいります。

＜参照データ元＞

※1 厚生労働省「令和 7 年度「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職・就職内定状況」取りまとめ（令和 8 年 3 月末現在)」
※2 ジンジブ「高卒社会人アンケート就活体験振り返り（25 卒）」https://jinjib.co.jp/archives/25894
※3 厚生労働省「第 35 回高等学校就職問題検討会議」（2026 年 2 月 16 日）
※4 ジンジブ「高卒採用担当者へ採用動向調査」
24 卒：https://jinjib.co.jp/archives/9810
25 卒：https://jinjib.co.jp/archives/11233
26 卒：https://jinjib.co.jp/archives/21719

【本件に関する取材の問い合わせ先】　E-mail：pr@jinjib.co.jp
株式会社ジンジブ　広報：佐藤（TEL 070-1686-0594

●回答者属性

■企業規模
29 人以下：6.71%
30～99 人：13.81%
100～299 人：25.64%
300～499 人：13.51%
500～999 人：13.12%
1,000 人以上：27.22%

■お勤めのエリア
北海道：3.35%
東北地方：7.88%
関東地方：43.18%
中部地方：15.28%
近畿地方：16.95%
中国地方：4.33%
四国地方：2.37%
九州・沖縄地方：6.60%

■お勤めの会社の業種
建設業：9.96%
製造業：30.28%
電気・ガス・熱供給・水道業：3.16%
情報通信業：4.93%
運輸業、郵便業：7.89%
卸売業、小売業：5.33%
金融業、保険業：3.06%
不動産業、物品賃貸業：4.14%
学術研究、専門・技術サービス業：1.97%
宿泊業、飲食サービス業：8.09%
生活関連サービス業、娯楽業：4.83%
教育、学習支援業：1.68%
医療、福祉：7.99%
複合サービス事業：1.48%
サービス業（他に分類されないもの）：5.23%

●高卒就活採用支援サービス「ジョブドラフト」

ジョブドラフトは、高校生の就職と採用をサポートするサービスです。高卒で就職する高校生は、限られた情報や期間の中で就職先を選ばざるを得ず、入社後にギャップを感じる、入社 1 年目の「超早期離職」が課題となっています。

これまで 10 年以上の高卒採用を支援してきたノウハウを基に高校生が自分の意思で未来を主体的に選択する文化をつくるため、企業へは、高卒採用ノウハウサポート、求人情報サイト、就職イベントなどの高卒採用や定着支援のサポートをしています。高校生へは、キャリア教育支援や、就職情報アプリ、合同企業説明会などを提供しています。

▼ジョブドラフト Navi（https://job-draft.com ）

高校新卒に特化した求人情報サイトです。高校生は求人票だけでは「読み取れない」会社の雰囲気や企業の魅力を、写真、動画や、先輩からのメッセージなどから企業研究をすることができます。

ジョブドラフト Navi について：https://jinjib.co.jp/service/recruitsupport/jobdraftplan

▼ジョブドラフト Fes

高卒採用の求人情報が公開される 7 月に開催される、合同企業説明会です。高校生は求人を出す企業の社員と直接会って話を聞くことができ、求人票だけではわからない会社の雰囲気や働く人の姿に触れることができます。

ジョブドラフト Fes について：https://jinjib.co.jp/service/recruitsupport/jobdraftfes

会社情報

社名：株式会社ジンジブ
代表取締役社長：佐々木 満秀（ささき みつひで）
本社所在地：大阪府大阪市中央区南本町 2-6-12 サンマリオンタワー14 階
拠点：大阪本社・東京・福岡・名古屋・仙台・広島・新潟・岡山・熊本・静岡
設立：2015 年 3 月 23 日（グループ創業 1998 年 9 月 1 日）
株式情報：東京証券取引所 グロース市場（証券コード：142A）
HP：https://jinjib.co.jp/
グループ会社：株式会社ジンジブキャリア（https://jinjib-career.co.jp/ ）

ジンジブは「高校生」「若者」のための社会課題解決企業です。“高卒社長”である佐々木満秀が、「夢は、18 才から始まる。」をスローガンに掲げて事業をはじめました。若者のキャリア格差や早期離職といった社会課題に向き合い、高校生の進学・就職の情報提供からキャリア教育、就職後の定着・キャリア形成、転職サポートまでを手がけます。

高校生をサポートする「高校」や、採用・育成に取り組む「企業」とともに、ファーストキャリアから人生のあらゆるシーンにずっと寄り添い、「これからを生きる人の夢や希望を増やす」ことに挑戦し続けます。