

特別調査「令和8年度 高卒採用に係る調査研究のための企業アンケート調査

求人情報デジタル化の現状と課題 ～民間サービスの役割と可能性～

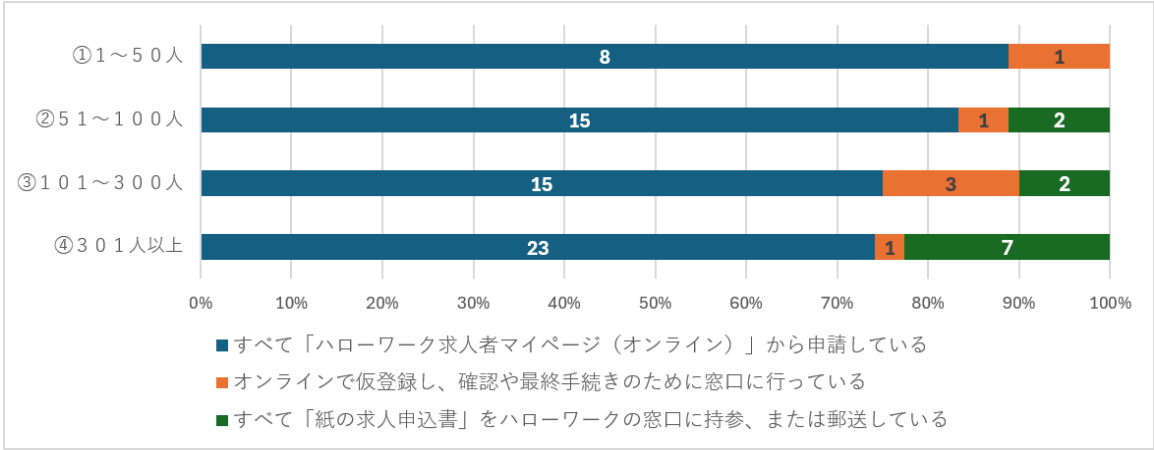
埼玉県高等学校長協会 就職指導班

調査期間：2026年7月～8月 回答数：全体78（内製造業40、内非製造業38）

平素より本会の事業運営に対しまして、格別のご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。さて、本会では埼玉県高等学校長協会のご依頼に基づき、高校生の就職活動の現状把握および今後の指導・支援体制の充実に資するため、各種調査を実施しております。今年度は「求人情報デジタル化の現状と課題～民間サービスの役割と可能性～」をテーマに設定し、会員企業の皆さまにアンケート調査へのご協力をいただきました。ここにその結果をご報告いたします。

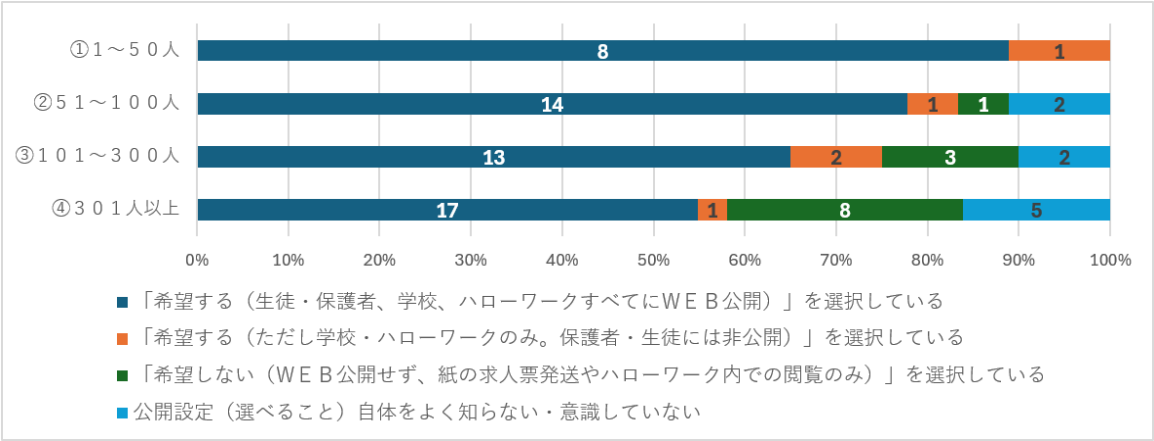
1-1.ハローワークへの「高卒求人申し込み（登録）」は、どのような方法で行っていますか？

※縦軸は回答事業所の従業員数



1-2.ハローワークに提出した求人票の「高卒就職情報WEB提供サービス」への公開設定はどのようにしていますか。

※縦軸は回答事業所の従業員数



1-3.高校（進路指導室）への求人票の届け方は、現在おもにどのような方法で行っていますか。

ハローワークのWEBサービス（高卒WEB）で見てもらえるため、学校への個別発送・持参は一切していない	6
基本はWEBだが、主要なターゲット校にのみ、紙の求人票を郵送または持参している	31
採用実績のある・なしに関わらず、多くの学校に紙の求人票を郵送または持参している	35

自由回答（4件）

近隣の高校の就職担当へ挨拶へ伺っている、指定校のみ訪問・郵送、
主要なターゲット校のみ求人票を郵送（一部は電子送付）、通勤可能件の学校に紙の求人票を送付、
採用実績のある高校などに持参。

1-4.高卒採用活動において、「紙での対応」や「ハローワーク窓口への訪問」を行っている理由は何ですか。

※複数回答可

ハローワークマイページ（オンライン）の操作方法が分かりにくい	1
オンライン手続きよりも、窓口で職員に相談しながら紙で進める方が安心だから	11
「紙の求人票を学校に直接届けないと、先生や生徒に熱意が伝わらない」と考えているから	35
学校側から「紙の求人票やパンフレットを郵送してほしい」と要望されるから	17
社内のセキュリティやIT環境の都合上、オンライン申請が難しいため	1
特に理由はない（これまでの慣習を変えていないだけである）	13

自由回答（21件）一部抜粋

郵送することで求人目に目を留めてもらえる。求人票を持参することで進路担当者と直接話ができ、情報が得られる。

学校毎の情報交換を兼ねている。直接訪問し、担当教諭とのコミュニケーションが大切であると考えている。他

1-5.学校や生徒とのコミュニケーションにおいて、今後、より「デジタル化（WEB化）」してほしい手続きや業務は何ですか。

※複数回答可

求人申し込み手続きの完全ペーパーレス化（確認作業も含めて窓口訪問をゼロに）	28	自由回答（3件）一部抜粋 学校の方針に従う。特に今のままでよい。
学校への求人票送付の完全デジタル化（学校ごとの指定校求人の一斉配信など）	42	
応募書類（履歴書・調査書）のデジタル送付・受け取り	35	
学校（進路指導の先生）との面談調整や連絡のオンライン化	24	
職場見学や面接のオンライン化の推奨	5	
デジタル化は望まない（現状の対面・紙のままでよい）	7	

2-1.ハローワーク以外の「民間の高卒求人サービス（有料の求人サイト、求人票管理システム提供企業への登録、冊子、合同説明会など）」を利用したことがありますか。※破線枠内は「現在利用している・過去に利用していたことがある」を回答した方への質問・回答

現在利用している	17
過去に利用したことがあるが、現在は利用していない	2
利用したことはないが、興味はある	39
利用したことがなく、興味もない	20

現在利用している・過去に利用していたサービスの名称・種類 Handy進路指導室（15）、ライセンスアカデミー（2） キッズコーポレーション（1）、マイナビ（1）
--

「民間の高卒求人サービス（有料）」の利用前と利用後での採用業務の負担感に変化。
負担はかなり減った（2）
負担はある程度減った（5）
あまり変化はなかった（9）
負担は少し増えた（1）
分からない（8）

「民間の高卒求人サービス（有料）」の利用前と利用後では、採用人数（または説明会への参加人数や受験者数）の変化。
人数はかなり増えた（0） わからない（10）
人数はある程度増えた（4）
あまり変化はなかった（8）
人数は少し減った（0）
人数はかなり減った（0）

3-1.従来の「紙の求人票」を基本とした高卒採用活動において、どのような負担や課題を感じていますか。

※複数回答可

ハローワークでの手続き（求人票作成・修正）の手間	23	自由回答（2件）一部抜粋 就職先選定は親の意見も強いので、親にもアピールできる動画サービスは必要。
紙の求人票（またはパンフレット）を各高校へ郵送・持参するコストと時間	42	
紙の求人票だけでは、自社の魅力（職場の雰囲気や実際の仕事内容）が高校生に伝わりにくい	41	
指定校求人以外での、新規の学校（進路指導の先生）との接点づくりが難しい	24	
応募が特定の学校に偏る（または全く応募がない）	22	

3-2.高卒求人情報のデジタル化（民間サービスの活用を含む）を進めることで、どのような効果を期待しますか。

※該当するものを最大3つまで回答

手続きや学校への求人票送付の効率化（ペーパーレス化）	44
写真や動画を用いた、スマホ世代の高校生に伝わる情報発信	39
自社の認知度向上（これまで接点がなかった高校・生徒へのアプローチ）	56
進路指導の先生だけでなく、生徒や保護者に直接情報を届けられること	37
高卒就職のミスマッチ（内定辞退や早期離職）防止・解消	13

3-3.「民間の高卒求人サービス（有料）」を利用する場合、高校生にはどのようなタイミングで活用してほしいと思いますか。

※該当するものを最大3つまで回答

進路を考え始めた時期（業界研究や職種理解に取組む時期）	52
学校に求人票が届く前の情報収集段階	43
学校に届いた求人票と併せて比較検討したい時期	38
高校3年生の夏前後（学校に届いた求人票だけでなく、民間の選択肢も見たい生徒向け）	16
応募先を絞り込む段階（自分に合う企業を探すために、口コミ・働き方・条件などを確認）	27
面接対策や応募準備をしたい時期	3
内定後の不安を解消したい時期	3

3-4.「民間の高卒求人サービス（有料）」を利用する、または検討する際の障壁（ネック）は何ですか。

※複数回答可

費用の高さ（予算がない）	51
効果が見えにくい（本当に応募が来るか不安）	50
ハローワークの手続きとの「二度手間」になる	36
運用（求人ページの作成や管理）に対応する人手・ＩＣＴスキルの不足	18
高校側が民間サイトを見てくれているか分からない	26

自由回答（1件）

高校生求人はハローワークを通すことが、鉄則だと思っていた。なぜ、民間の高卒求人サービスがピックアップされているのか。ハローワークでこのようなアプリをつくることができないのか。

4-1.今後、高卒求人情報のデジタル化やオンラインでの採用活動は、どの程度必要だと感じますか。

不可欠であり、業界全体で加速させるべき	28
緩やかに進めるべき	22
ハローワーク（行政）のシステムを改修し、一本化すべきである	26
従来の紙や対面中心のままで良い	2

4-2.「高卒求人情報のデジタル化」や「民間サービスへの要望・懸念点」、または地域の高校生採用に関する意見がありましたら自由に記入してください。（自由記述）※一部抜粋

- ・デジタル化は良いのですが、有料システムとなると大卒求人と同じく資金に余裕のある大手企業の独壇場となる。ますます中小企業の人材不足問題が深刻化すると感じる。偏った情報で就職し、早期離職への懸念が強まる。
- ・デジタル化を進めることにより、色々な面で効率的に採用活動を行えるが、企業によっては対応がおいついていないと、既にデジタル化を進めている企業にばかり人が集まり、遅れている企業は人が集まらない。人が集まらなるとデジタル化に対応する人員を捻出できない。の悪循環になるので、デジタル化支援事業を充実させてもらいたい。
- ・ハローワークで一本化を目指してもらいたい。お金が絡むとどうしても人を人として扱わないことが多い。民間の高卒求人サービスに頼むのであれば半年以内に退職した割合を見て次年度は頼まないなどの負荷をかけることで、ミスマッチを防いでくれるかもしれない。同様のサービスをハローワークでお願いしたい。
- ・Handy進路指導室等の民間の高卒求人サービスが高校で使われていると聞くと、ハローワークで同じようなサービスを提供してほしい。
- ・企業の認知度はデバイスの活用次第になってきていると考える。特に高校生はデバイスを駆使し、必要に応じてAIに相談する例も多くなっていることを考えると、情報発信量の多寡で採用が左右される時代になってきていると感じる。求人票をパラパラとめくる時代は終焉し、キーワード選択でセレクトできる時代になってきている。企業間の機会均等を模索するのであれば、共通のプラットフォームでの動画掲載などを真剣に考えるべきではないか。
- ・求人において、民間の高卒求人サービスの斡旋会社の引き抜きや高額な斡旋料に悩んでいる。
- ・法整備で縛って欲しい。
- ・求人票のデジタル化は、学生・先生方・企業のどの立場に置いても活動が楽になる良い方針だと思う。一方で、先生方との接点が薄れ、ミスマッチに繋がることがないよう充実していくことができればありがたい。
- ・高卒採用については、ハローワークという公的な仕組みがあり、企業としてはまずそちらを最大限活用できることが望ましいと考えている。

次頁へ続く

前頁からの続き

- ・民間の高卒求人サービスを利用することで、企業側に追加の費用や手間が発生するのであれば、既存の公的サービスとの違いや、民間の高卒求人サービスを利用する具体的なメリットが明確である必要があると思う。
 - ・中小企業にとっては、採用活動にかかる費用や事務負担は決して小さくない。公的な仕組みで対応できる部分については、あえて有料の民間の高卒求人サービスを利用する必要性を感じない企業も多いのではないと思う。
 - ・学校によって「マイナビ」「**Handy**進路指導室」等、民間の高卒求人サービスの利用にばらつきがでたときの対応を考えるとハローワークで一括で作っていただけると担当者としてはとてもうれしい。
 - ・埼玉北部での就職面接会の実施を検討してほしい。
 - ・実績がない企業も含めて直接学生との接点を持てる機会をいただけると嬉しい。
 - ・減少する就職希望者に対し、地域を関係なしに（手あたり次第）求人票を多数の高校に送る企業があるため、企業は業務量が増え、生徒は情報量が増え、その結果、企業・学生共に採用・就職活動に対する負担感が増すのではないかと？
 - ・民間の高卒求人サービスが入ることで、高卒採用においても就活エージェントのような媒体が乱立するのではと思う。採用に対して費用をかけた企業しか注目されない時代が来るのではないだろうか。
 - ・民間の高卒求人サービスが増えると、ハローワークも含め、どのサービスを使えば効果的に生徒と接点を持てるのか、わからなくなる。学校側も生徒の動きを把握しづらくなり、生徒への進路選択のサポートが難しくなる。その結果、トラブルや入社後のミスマッチに繋がってしまいそうで、生徒の将来が不安である。
 - ・「**Handy**進路指導室」「ジョブドラフト」など民間の高卒求人サービスが数多く存在する中、複数サービスを併用するよりも、管理工数や情報管理の観点から「一つのサービスへ集約したい」というニーズがある。
 - ・民間の高卒求人サービスを入れるのではなく、ハローワークがしっかりと運営（一本化）してほしい。
 - ・民間サービスは費用が発生するため、どうしても学生を『人』としてではなく『採用人数』のノルマとして見てしまう。（大学卒や中途採用ではミスマッチが多発している。）。
- 世間の仕組みを十分に知らない高校生が民間サービスに頼ることは、大きな不安と懸念を感じる。

以上

■会員企業の皆さま、ご多忙の中、アンケートのご回答にご協力をいただき誠にありがとうございました。