

3割が高卒採用の予定あり 大企業では全国を上回る6割 企業規模で格差が生じる

採用理由、若手確保が 82.1%
応募者不足、育成・定着が課題

滋賀県・2027 年度の高卒採用に関する企業の意識調査



本件照会先

内藤 壇(支店長)
帝国データバンク 滋賀支店
TEL:077-566-8230(直通)
FAX:077-566-8233
info.shiga@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/10/07

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』と回答した企業は 3 割弱となった。企業規模が大きいほど採用予定割合が高く、採用理由では「若手人材の確保」が 82.1%で突出した。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。採用上の課題では、応募者数や企業認知度の不足に加え、教育・育成の負担や早期離職も挙げられ、採用前から入社後の育成・定着まで採用プロセスの幅広い段階に及ぶ。

株式会社帝国データバンクは、滋賀県 194 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:滋賀県194社、有効回答企業94社、回答率 48.5%

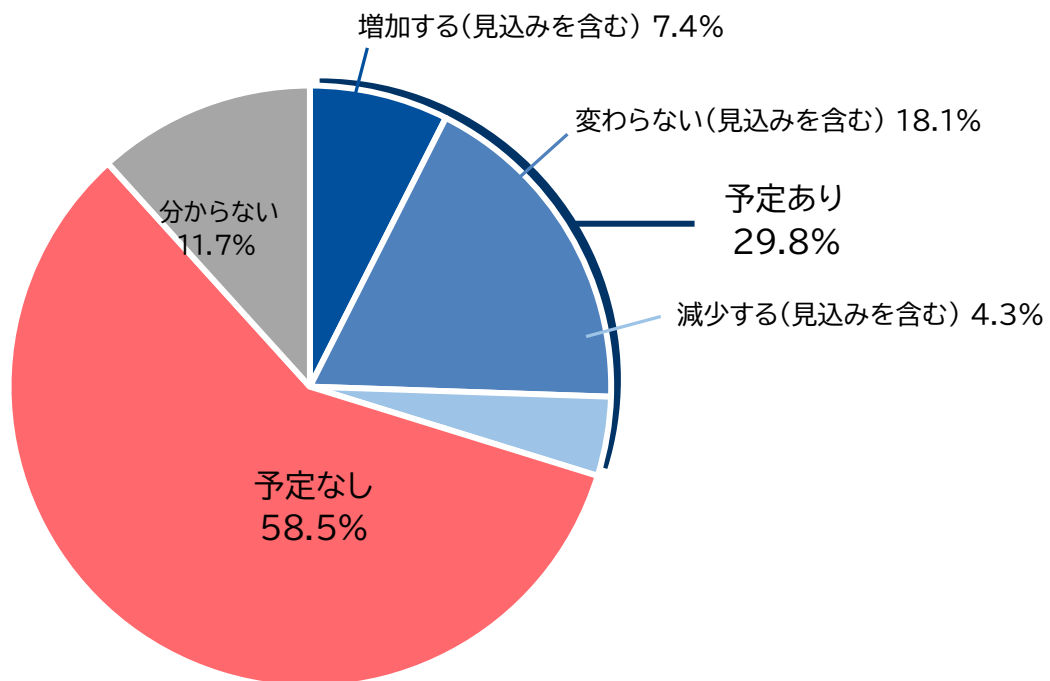
高卒採用の予定、「あり」は 29.8%、大企業では 6 割

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」企業は 7.4%、「変わらない」は 18.1%、「減少する」は 4.3% だった(いずれも、見込みを含む)。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 29.8%と、全国(24.4%)を 5.4 ポイント上回る結果となり、全体の 3 割の企業が高卒者の採用を予定していた。

一方、「予定はない」は 58.5%を占め、「分からない」は 11.7%だった。

『予定あり』の内訳では「変わらない」が最も高く、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

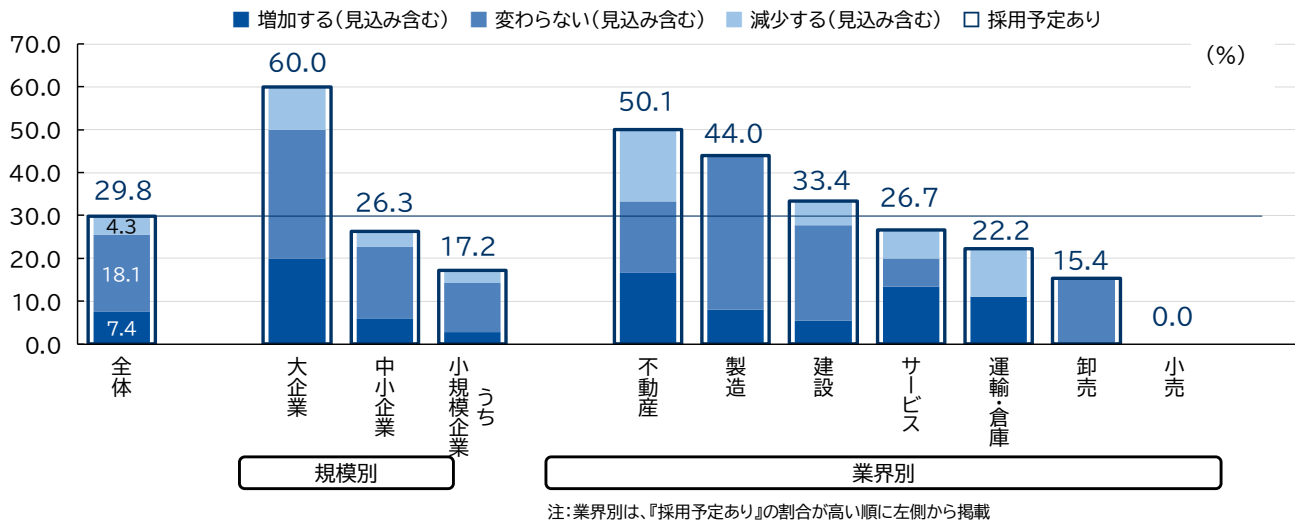
注2:母数(有効回答企業)は、94社

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

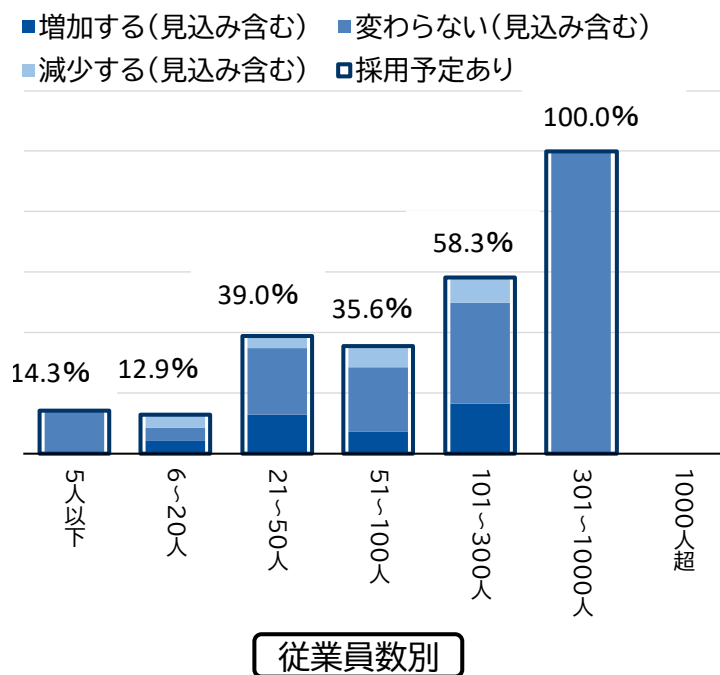
企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」で 60.0%となり、「中小企業」の 26.3%を 33.7 ポイント上回った。「中小企業」のうち「小規模企業」では 17.2%にとどまり、企業規模による差が表れた。

業界別でみると、『予定あり』では、『不動産』が 50.1%で最も高く、『製造』が 44.0%、『建設』が 33.4%で続いた。一方、『卸売』は 15.4%にとどまり、『小売』は 0%となった。

高卒者の採用予定『採用予定あり』～規模・業界別・従業員数別～



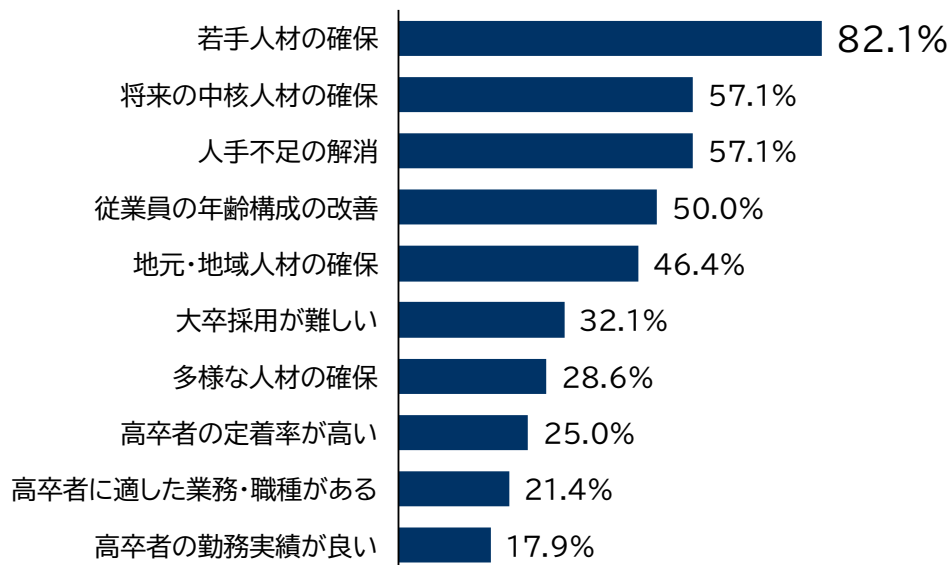
従業員数別では、『予定あり』の企業は、「5人以下」が14.3%、「6～20人」が12.9%、「21～50人」が39.0%、「51～100人」が35.6%、「101～300人」が58.3%、「301～1,000人」が100%となり、人員規模が大きい企業ほど、高卒者の採用を予定している割合が高い傾向が鮮明となった。



採用理由は「若手人材の確保」が 82.1%で突出

2027 年度の高卒採用について『予定あり』と回答した企業 28 社に、採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が 82.1%で最も高かった。次いで、「将来の中核人材の確保」「人手不足の解消」が各 57.1%、「従業員の年齢構成の改善」が 50.0%と 5 割台が続いた。企業が若手人材を早期に確保し、時間をかけて育成することを重視している様子が見えてくる。また、高卒採用を足元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・技術の継承につな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、「採用・人件費の負担を抑えられる」(10.7%)、「高校や教員との継続的な関係がある」(10.7%)、「採用競争が比較的少ない」(7.1%)、「その他」(0%)
 注2：母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業28社

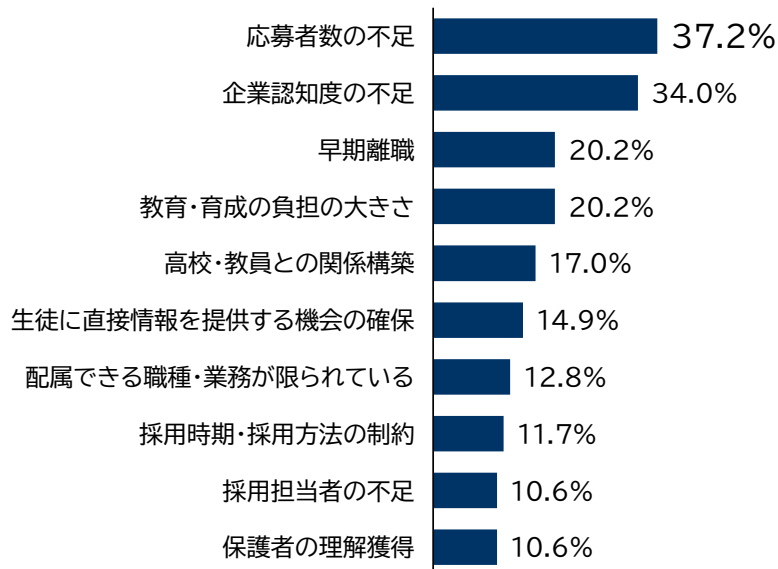
高卒者の応募者不足に加え、育成と定着も課題

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 37.2%で最も高く、「企業認知度の不足」が 34.0%が続いた。「早期離職」「教育・育成の負担の大きさ」は各 20.2%となっており、応募前に自社に対する理解を促すことや若手人材の育成制度の構築が重要であり、入社後の教育・育成や職場への定着も重要な検討事項となっている。

さらに「高校・教員との関係構築」は 17.0%、「生徒に直接情報を提供する機会の確保」が 14.9%と続いており、採用候補となる生徒との接点づくりを強化し、生徒に直接自社の強みを訴求する取り組みを企業が望んでいることがうかがえる。

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、「処遇・キャリア形成の設計」(8.5%)、「採用活動の費用・負担の大きさ」(4.3%)、「内定辞退」(1.1%)、「その他」(1.1%)、「特に課題はない」(12.8%)
 注2: 母数(有効回答企業)は、94社

まとめ

滋賀県における高卒採用は、人手不足の深刻化や技能継承への危機感を背景に、その重要性が一段と高まっている。一方で、少子化や進学率の上昇により高卒就職希望者そのものが減少しており、企業間の人材獲得競争は年々激しさを増している。2027 年度に高卒採用を予定している県内企業は 29.8%と全国平均を上回り、とりわけ「不動産業」「製造業」「建設業」を中心に若年層の確保への意欲が強いことがうかがえる。背景には、滋賀県の基幹産業である「製造業」や「建設業」において、熟練技能者の高齢化と退職が進むなか、将来の中核人材や技術継承を担う若手人材の育成が急務となっていることがある。

また、県内では多くの業種で人手不足が常態化している。こうしたなか、高卒採用は単なる労働力確保ではなく、企業文化や技術を長期的に継承する人材投資として位置づけられている。実際に採用理由として「若手人材の確保」「将来の中核人材の確保」「人手不足の解消」が上位を占めており、企業が長期的な視点で高卒人材を評価していることが分かる。

しかし、その一方で高卒採用を取り巻く環境は決して容易ではない。最大の課題は応募者不足であり、企業認知度の不足も大きな障壁となっている。特に滋賀県内の中小・小規模企業は大手企業に比べて知名度が低く、生徒が企業選択を行う初期段階で候補に入りにくいという構造的な問題を抱えている。企業からは「知名度の乏しい中小企業には採用のハードルが高い」「高卒で就職する生徒数そのものが減少している」といった声も聞かれ、採用市場そのものの縮小が影響している。

さらに、高卒採用特有の「一人一社制」も、中小企業にとっては厳しい環境を生み出している。生徒が最初に応募する 1 社に選ばれなければ採用機会そのものを失うことから、企業には学校訪問や職場見学、企業説明会などを通じて早い段階から認知度向上を図ることが求められる。しかし、採用担当者を十分に配置できない中小企業では活動範囲が限られ、人員面やノウハウ面で不利な立場に置かれている。

また、採用後の課題も大きい。企業からは「社会人経験のない若年層の育成負担が重い」「労働意欲や社会性に不安がある」といった声も聞かれる。特に人材不足に悩む中小企業ほど教育担当者を十分に確保できず、早期離職への懸念も強い。採用数の確保だけでなく、入社後の育成体制やキャリア形成支援、職場定着の仕組みづくりがこれまで以上に重要となっている。

今後の高卒採用においては、単に求人票を提出するだけでは人材を確保できない時代に入ったと言える。仕事内容や待遇に加え、働く環境、教育制度、将来の成長機会を具体的に示し、生徒や保護者、高校教員の理解を得ることが不可欠となる。滋賀県経済を支える「製造業」や「建設業」を中心に、技術継承と人材確保は地域経済の持続的成長を左右する重要な課題であり、高卒採用は人材戦略の一環としてさらに重要性を増していくものと考えられる。企業には採用から育成、定着までを一体で捉えた長期的な人材確保戦略が求められている。

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