



本件照会先

須賀原 欣彦、杉島 宏基
株式会社帝国データバンク 高松支店
TEL:087-851-1571
FAX:087-851-3837

発表日

2026/10/02

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。

高卒採用、 約 3 割の企業が予定 大企業では 5 割超 企業規模で鮮明な差

採用理由、若手確保が 87.0%
応募者不足、定着・育成が課題

四国地区・2027 年度の高卒採用に関する企業の意識調査

SUMMARY

2027 年度の高卒採用について、『予定あり』と回答した四国地区の企業は 29.5%となり、約 3 割の企業が採用を予定していることが分かった。企業規模が大きいほど採用予定割合が高く、「大企業」では 51.0%に達した。採用理由では「若手人材の確保」が 87.0%で突出し、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、早期離職や高校・教員との関係構築、教育・育成の負担が挙げられており、採用前から入社後の定着・育成まで採用プロセスの幅広い段階に及んでいる。

株式会社帝国データバンク高松支店は、四国地区に本社が所在する 866 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)

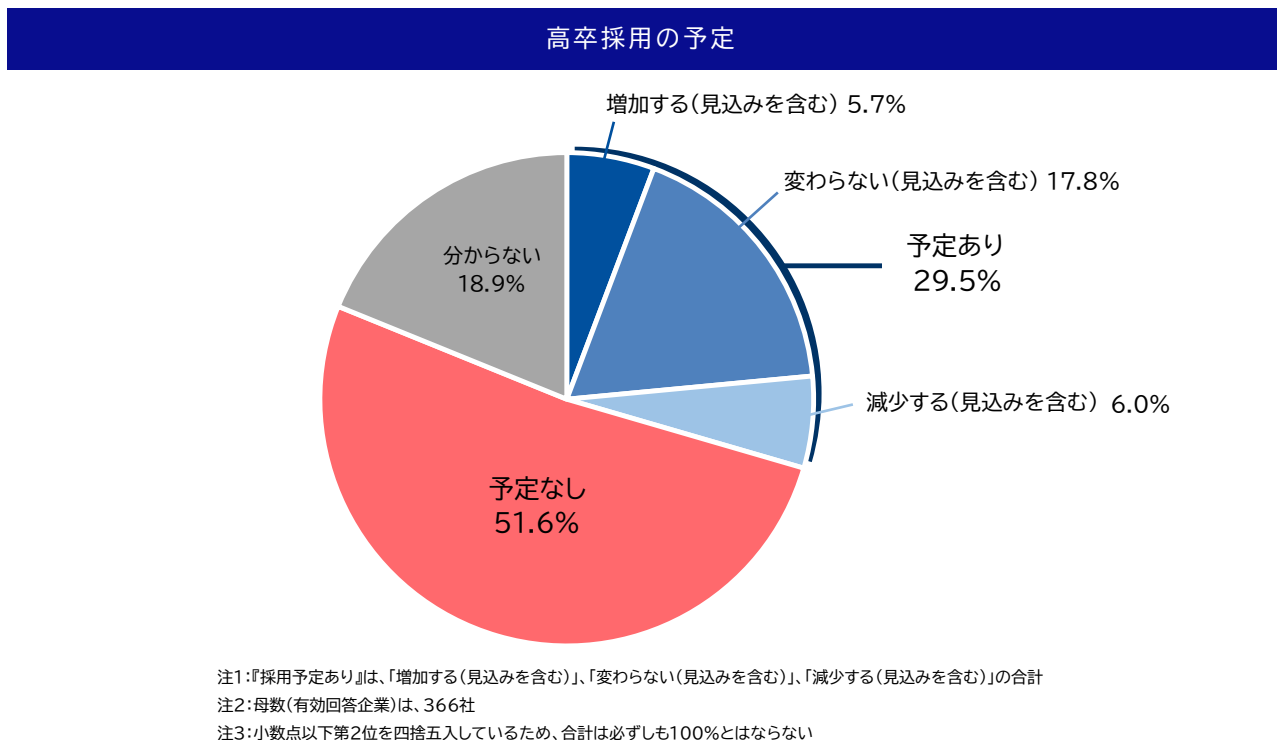
※調査対象:四国地区に本社が所在する 866 社、有効回答企業 366 社、回答率 42.3%

高卒採用の予定、「あり」は 29.5%、大企業では 5 割超

自社における 2027 年度の高卒採用の予定について四国地区の企業に尋ねたところ、2026 年と比べて、「増加する(見込みを含む)」企業は 5.7%、「変わらない(見込みを含む)」は 17.8%、「減少する(見込みを含む)」は 6.0%だった。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 29.5%となり、約 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 51.6%を占め、「分からない」は 18.9%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」はほぼ同水準だった。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。



企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」で 51.0%となり、「中小企業」の 26.0%を 25.0 ポイント上回った。「中小企業」のうち「小規模企業」では 11.6%にとどまり、企業規模による差が表れた。

従業員数別では、『予定あり』の企業は、「5 人以下」の 4.5%から、従業員数が多くなるにつれて上昇した。「101~300 人」では 62.3%、「301~1,000 人」では 63.2%、「1,000 人超」では 100.0%となり、従業員数が 101 人以上の各区分で半数を超えた。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。

主要 7 業界別でみると、『予定あり』では、『製造』が 49.4%で最も高く、『建設』が 29.0%、『小売』が 22.3%で続いた。一方、『不動産』は 10.0%、『卸売』は 16.4%、『運輸・倉庫』は 18.2%にとどまった。

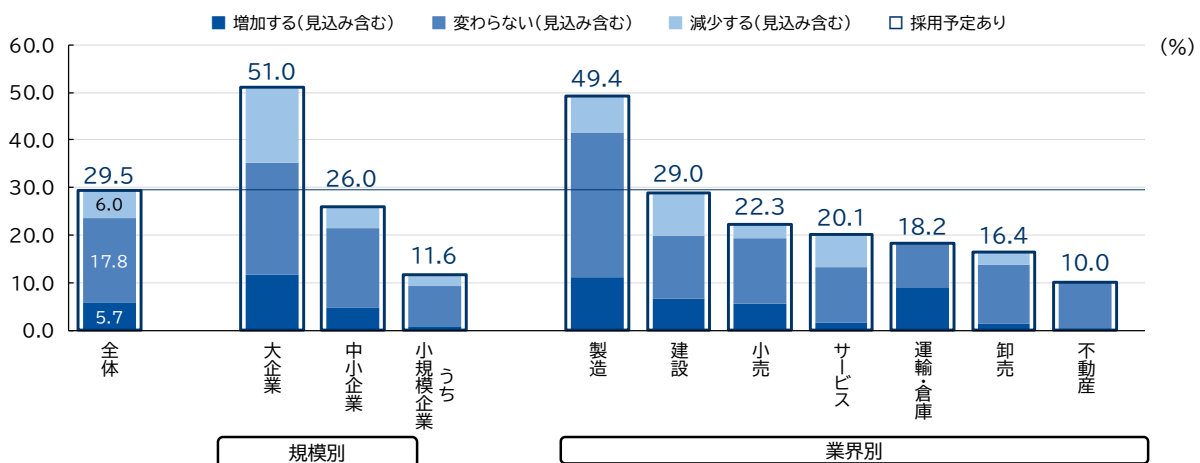
企業からは、「特に生産現場における若手人材の確保、従業員の年齢構成の改善の観点から高卒採用を積極的に進めていく」(製造、愛媛県)との声が寄せられた。一方で、入社後の教育や業務経験の蓄積が必要となることから、若手人材の採用を慎重に判断しているとの意見も寄せられた。業界別の採用予定割合の違いには、業務内容や人手不足感、採用後の育成体制などが関係している可能性がある。

■高卒者の採用予定

		(構成比%, カッコ内社数)						
		採用予定がある	増加する (見込み含む)	変わらない (見込み含む)	減少する (見込み含む)	採用予定はない	分からない	合計
全体		24.4 (2,573)	4.9 (514)	15.0 (1,587)	4.5 (472)	60.1 (6,343)	15.6 (1,644)	100.0 (10,560)
四国		29.5 (108)	5.7 (21)	17.8 (65)	6.0 (22)	51.6 (189)	18.9 (69)	100.0 (366)
大企業		51.0 (26)	11.8 (6)	23.5 (12)	15.7 (8)	29.4 (15)	19.6 (10)	100.0 (51)
中小企業		26.0 (82)	4.8 (15)	16.8 (53)	4.4 (14)	55.2 (174)	18.7 (59)	100.0 (315)
うち小規模		11.6 (14)	0.8 (1)	8.3 (10)	2.5 (3)	66.7 (80)	21.7 (26)	100.0 (120)
建設		29.0 (22)	6.6 (5)	13.2 (10)	9.2 (7)	42.1 (32)	28.9 (22)	100.0 (76)
不動産		10.0 (1)	0.0 (0)	10.0 (1)	0.0 (0)	80.0 (8)	10.0 (1)	100.0 (10)
製造		49.4 (44)	11.2 (10)	30.3 (27)	7.9 (7)	39.3 (35)	11.2 (10)	100.0 (89)
卸売		16.4 (12)	1.4 (1)	12.3 (9)	2.7 (2)	71.2 (52)	12.3 (9)	100.0 (73)
小売		22.3 (8)	5.6 (2)	13.9 (5)	2.8 (1)	50.0 (18)	27.8 (10)	100.0 (36)
運輸・倉庫		18.2 (2)	9.1 (1)	9.1 (1)	0.0 (0)	45.5 (5)	36.4 (4)	100.0 (11)
サービス		20.1 (12)	1.7 (1)	11.7 (7)	6.7 (4)	61.7 (37)	18.3 (11)	100.0 (60)
従業員数別	5人以下	4.5 (3)	0.0 (0)	4.5 (3)	0.0 (0)	80.3 (53)	15.2 (10)	100.0 (66)
	6人～20人	15.7 (17)	0.9 (1)	11.1 (12)	3.7 (4)	57.4 (62)	26.9 (29)	100.0 (108)
	21人～50人	32.5 (27)	4.8 (4)	19.3 (16)	8.4 (7)	48.2 (40)	19.3 (16)	100.0 (83)
	51人～100人	42.8 (18)	7.1 (3)	26.2 (11)	9.5 (4)	42.9 (18)	14.3 (6)	100.0 (42)
	101人～300人	62.3 (28)	15.6 (7)	37.8 (17)	8.9 (4)	31.1 (14)	6.7 (3)	100.0 (45)
	301人～1,000人	63.2 (12)	26.3 (5)	21.1 (4)	15.8 (3)	10.5 (2)	26.3 (5)	100.0 (19)
1,000人超		100.0 (3)	33.3 (1)	66.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)
徳島		23.0 (14)	6.6 (4)	14.8 (9)	1.6 (1)	65.6 (40)	11.5 (7)	100.0 (61)
香川		31.5 (34)	7.4 (8)	14.8 (16)	9.3 (10)	51.9 (56)	16.7 (18)	100.0 (108)
愛媛		29.9 (42)	5.7 (8)	17.1 (24)	7.1 (10)	50.0 (70)	20.0 (28)	100.0 (140)
高知		31.7 (18)	1.8 (1)	28.1 (16)	1.8 (1)	40.4 (23)	28.1 (16)	100.0 (57)

注1: 網掛けは、四国以上を表す
注2: 母数は、有効回答企業366社

高卒者の採用予定『採用予定あり』～規模・主要 7 業界別～

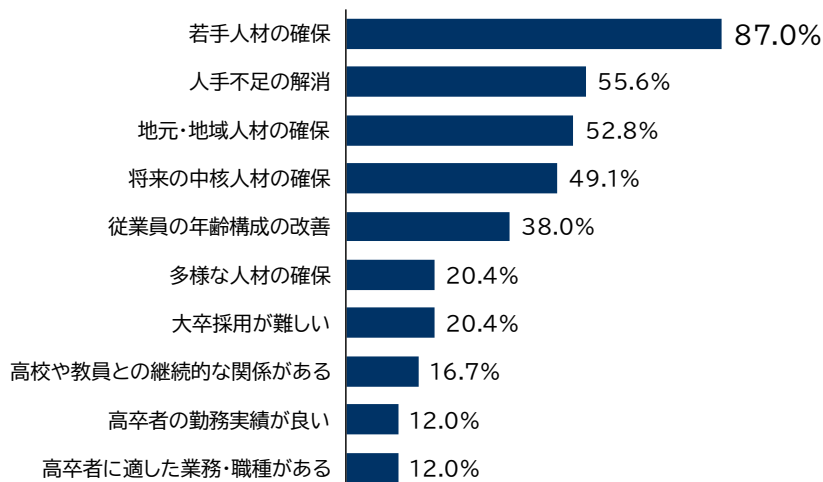


注: 業界別は、『採用予定あり』の割合が高い順に左側から掲載

採用理由は「若手人材の確保」が 87.0%で突出

2027 年度の高卒採用について『予定あり』と回答した四国地区の企業 108 社に、採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が 87.0%で最も高かった。次いで、「人手不足の解消」が 55.6%、「地元・地域人材の確保」が 52.8%と 5 割以上で続いた。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ことや、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、「高卒者の定着率が高い」(10.2%)、「採用競争が比較的に少ない」(1.9%)、「採用・人件費の負担を抑えられる」(1.9%)、「その他」(0%)
 注2：母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業108社

高卒者の応募者不足に加え、定着と育成も課題

高卒採用で特に課題と感じていることを四国地区の企業に尋ねたところ、「応募者数の不足」が 42.3%で最も高く、「企業認知度の不足」が 39.3%で続いた。また、「高校・教員との関係構築」は 19.4%となっており、高卒採用では、採用候補となる生徒との接点づくりや、応募前に自社に対する理解を促すことが課題の一つとなっている。

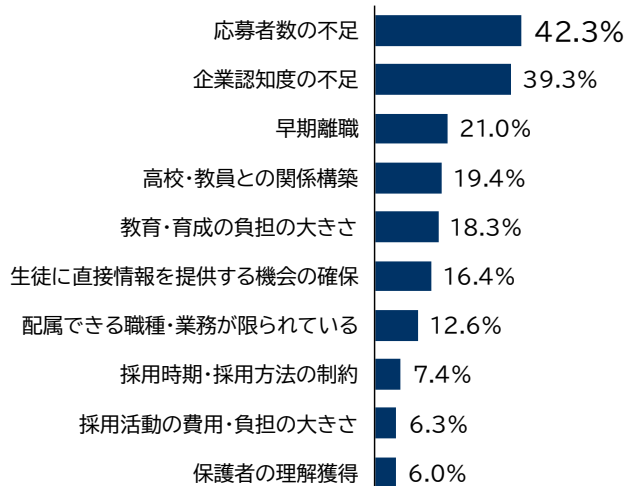
企業からは、「進学率が高くなった事に加え、人手不足により大手企業の採用が増えたため、中小企業にまで高卒人材が回ってこない」(製造、香川県)との声が寄せられた。また、「毎年、一定数を採用できるわけではないので、採用数が多い企業と比較されると高卒のハードルが高い。高校の先生側としても、常に募集する企業とのパイプを大事にするだろうし、高校生としても友人が複数いる企業の方が受けやすい」(卸売、愛媛県)との意見もあった。

応募者との接点を確保するには、高校との関係構築や継続的な情報発信が重要となるが、採用担当者がほかの業務を兼務するなど、採用活動に十分な人員を割きにくい企業もある。限られた体制で高卒採用に取り組む企業では、訪問する高校の重点化や説明資料の共通化、現場社員を含めた役割分担など、採用活動を継続できる仕組みを検討することも一案となる。

さらに、「早期離職」(21.0%)、「教育・育成の負担の大きさ」(18.3%)なども上位となった。企業からは、「入社後の教育に労力をかけても、早期退職することが多く、高卒採用が必要かどうか見極めているところ」

(製造、愛媛県)との声も寄せられた。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、職場への定着、入社後の教育・育成まで、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、「採用担当者の不足」(5.5%)、「処遇・キャリア形成の設計」(4.9%)、「内定辞退」(3%)、「その他」(4.6%)、「特に課題はない」(6.8%)
 注2:母数(有効回答企業)は、366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』とした企業は29.5%となった。高卒採用は、およそ4社に1社が予定しており、若手人材を確保するための重要な選択肢の一つとなっていることが示された。ただし、「大企業」では『採用予定あり』が5割台であるのに対し、「小規模企業」では1割程度にとどまるなど、企業規模による差が大きい。この差の背景には、採用活動や育成に投入できる人員、時間、ノウハウの違いが影響していると考えられる。

注目すべき点は、採用理由として「若手人材の確保」が突出しただけでなく、「将来の中核人材の確保」も5割近くを占めたことである。企業は高卒採用を、足元の人手不足への対応に加え、技能・技術の継承や次世代の人材育成を見据えた中長期的な人材戦略として位置づけていることがうかがえる。一方で、早期離職や教育・育成の負担などが課題に挙げられており、高卒者を採用するにあたって、応募前の情報提供から入社後の定着・育成までを一連の取り組みとして捉える視点が重要となる。

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」が採用されている。ただし、応募可能な企業数や複数応募の開始時期など、運用は都道府県によって異なる。こうした高卒採用特有の仕組みを踏まえ、企業には、生徒が応募先を決める前から自社への理解を促す取り組みが求められよう。高校訪問や企業説明会、応募前の職場見学などを通じて、仕事内容や労働条件だけでなく、職場環境、入社後の教育、身につけられる技能、将来目指せる役割まで具体的に伝えることが重要となる。こうした情報提供は、企業認知度の向上に加え、入社前に抱くイメージと入社後の実態との認識のずれを小さくするための一つの手段にもなり得る。採用時の情報発信を、応募者の確保に加え、入社後の定着にもつながる取り組みとして位置づけることが有効だと考えられる。

また、採用担当者を十分に配置できない企業では、訪問先の重点化、説明資料の共通化、現場社員の採用活動への参加などが限られるため、外部のサービスを活用することも必要となる。ハローワークでは高卒求人の申込みや相談に対応しているほか、厚生労働省は若者雇用促進総合サイトを通じて企業の職場情報を発信している。若者の採用・育成に積極的な中小企業を対象とするユースエール認定制度では、一定の要件を満たす認定企業に対し、ハローワークなどでの重点的な PR や就職面接会への参加機会などを設けている。企業には、採用活動の役割や進め方の幅を拡げる視点も求められよう。

<参考> 企業からの声

企業からの声	業界	所在地
高卒採用への前向きな意見		
慢性的な人手不足であるため、高卒大卒問わず、来ていただける方は歓迎したい	運輸・倉庫	徳島県
地域貢献の一環として高卒採用(地元採用)を推進していきたい	小売	愛媛県
高卒、専門学校、大学卒業とかはあまり関係ない。そもそも生徒数が少ないうえに地方に残って仕事をする数が圧倒的に少ない。地方に残っているにはそれなりの理由があり、企業側の意向とほとんどそぐわない	サービス	高知県
もともと高卒採用は行っていないが、少子高齢化社会の中では、人材確保の観点から採用基準の見直しの動きが活発化されると思う	不動産	香川県
高卒採用に関する課題		
以前は学校から生徒の紹介が毎年あったが、ここ数年はまったくない。学校の先生に確認したところ、県外大手企業からの募集が多く、地元中小企業へお願いすることがなくなった、と言われた	小売	徳島県
基礎的な学習ができていれば良いのだが、全般的に学力不足	運輸・倉庫	香川県
高校生に就職したいと思ってもらえるような企業としての魅力の発信が難しい	製造	愛媛県
高卒生を採用したことがあるが、技術習得後に独立する傾向にあるためしばらく見合わせている	卸売	愛媛県

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