



本件照会先

日比生 秀一(支店長)
帝国データバンク
鹿児島支店
099-223-8208
info.kagoshima@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/10/16

高卒採用、 4社に1社が予定も 応募者不足、育成・定着が課題

採用理由、若手確保が 86.2%
将来を見据えた「中核人材の確保」へ

鹿児島県・2027 年度の高卒採用に関する企業の意識調査

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』と回答した鹿児島県企業は 25.7%となり、およそ 4 社に 1 社が採用を予定していることが分かった。

採用理由では「若手人材の確保」が 86.2%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、教育・育成の負担や早期離職も挙げられており、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んでいる。

調査期間: 2026 年 8 月 18 日～8 月 31 日(インターネット調査)

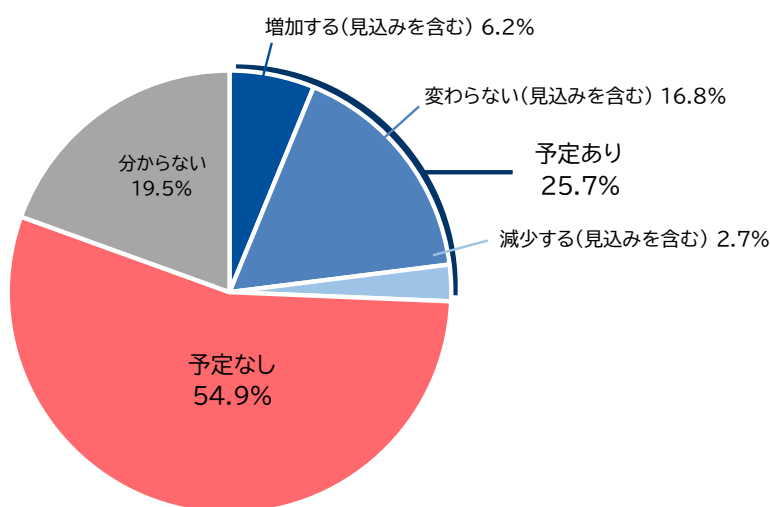
調査対象: 鹿児島県企業 411 社、有効回答企業数は 113 社(回答率 27.5%)

高卒採用の予定、「あり」は 25.7%、採用人数は前期並み

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(見込みを含む)」企業は 6.2%、「変わらない(見込みを含む)」は 16.8%、「減少する(見込みを含む)」は 2.7% だった。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 25.7%となり、およそ 4 社に 1 社が高卒者の採用を予定していた。一方、「予定はない」は 54.9%を占め、「分からない」は 19.5%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、113社

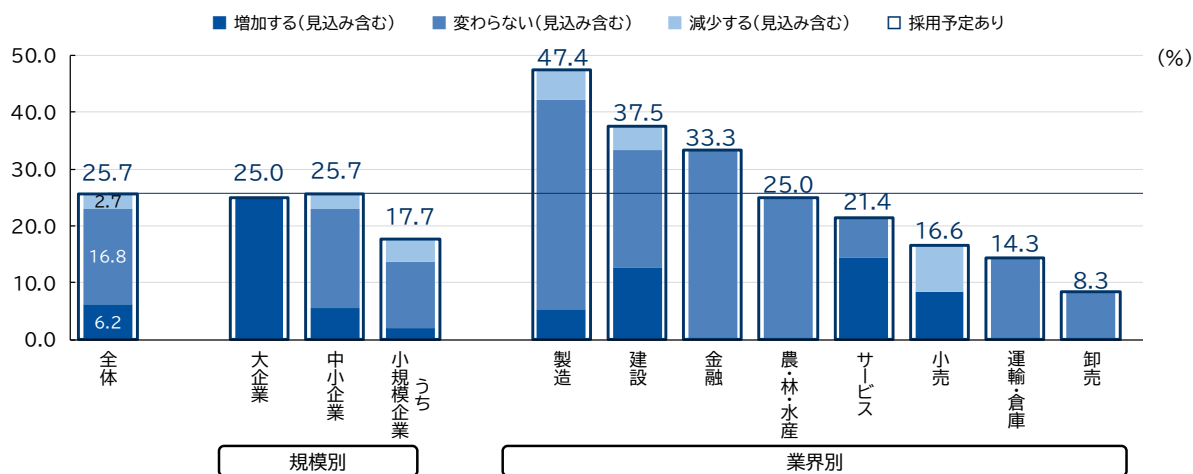
注3:小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%とはならない

企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」25.0%、「中小企業」25.7%と、さほど差はみられなかったものの、「中小企業」のうち「小規模企業」では 17.7%にとどまり、採用活動にかかる人員や時間などの影響が考えられる。

業界別では、『予定あり』では、「製造」が 47.4%で最も高く、「建設」が 37.5%、「金融」が 33.3%が続いた。一方、「卸売」は 8.3%、「運輸・倉庫」は 14.3%、「小売」は 16.6%にとどまった。

企業からは、「現場で育成できるため学歴は問わない。意欲のある人材を積極的に受け入れたい」「自社の認知度を高め、戦力として育てたい」「小学生～高校生の工場見学等を積極的に受け入れている」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『採用予定あり』～規模・業界別～



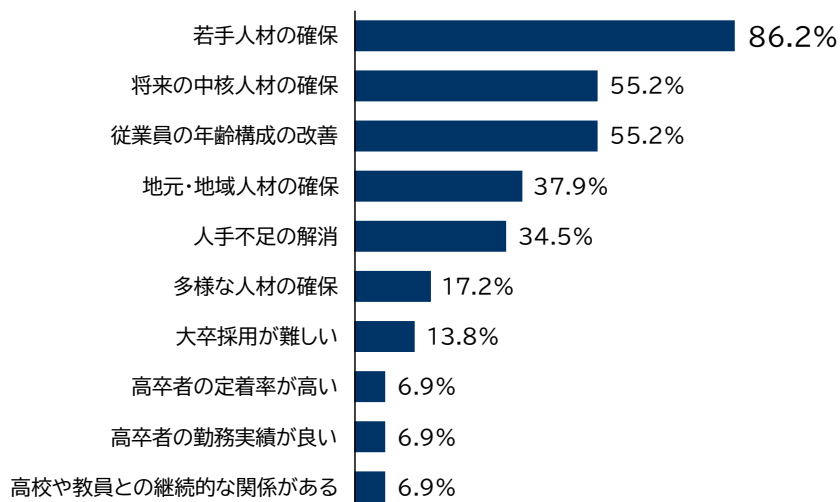
注：業界別は、『採用予定あり』の割合が高い順に左側から掲載

採用理由は「若手人材の確保」が 86.2%で突出

2027 年度の高卒採用について『予定あり』と回答した企業に、採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が 86.2%で最も高かった。次いで、「将来の中核人材の確保」「従業員の年齢構成の改善」が 55.2%と同率で続いた。

企業からは、「社員が培った技術は重要な経営資源であり、次世代への継承に向けて高卒採用を積極的に進めたい」や、「高卒者は、若いうちから自社の業務に合わせて育成しやすい」といった声があがった。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、「採用競争が比較的小さい」(3.4%)、「採用・人件費の負担を抑えられる」(3.4%)、「高卒者に適した業務・職種がある」(3.4%)、「その他」(3.4%)

注2：母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業29社

高卒者の応募者不足に加え、育成と定着も課題

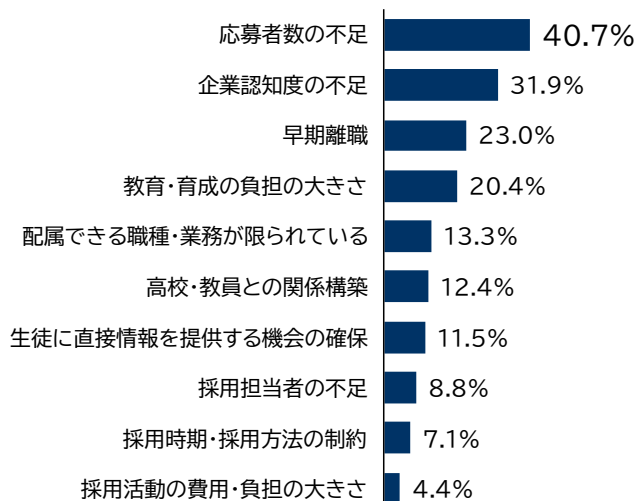
高卒採用で特に課題と感じていることを尋ねたところ、「応募者数の不足」が40.7%で最も高く、「企業認知度の不足」が31.9%で続いた。「高校・教員との関係構築」は12.4%となっており、高卒採用では、採用候補となる生徒との接点づくりや、応募前に自社に対する理解を促すことが課題の一つとなっている。

企業からは、「高卒の就職希望者が減少しており、採用活動を行っても応募につながらない」との声が寄せられた。また、「採用は検討したいが、採用活動に人員を割けるほどの事業規模ではないため、積極的な採用活動が思うように組立てが出来ていない」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。一方で、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」(23.0%)、「教育・育成の負担の大きさ」(20.4%)なども上位となった。企業からは、「時間をかけて育成しても、仕事を任せられるようになる頃に離職してしまうケースがある」「将来を任せられる人材育成を期待するが、中々定着という点では難しい。これからという時に退職というようなパターンがあると投資の意味合いからリスクがあるように感じる」との声も寄せられた。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。

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、「保護者の理解獲得」(4.4%)、「内定辞退」(2.7%)、「処遇・キャリア形成の設計」(2.7%)、「その他」(4.4%)、「特に課題はない」(11.5%)

注2: 母数(有効回答企業)は、113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』とした鹿児島県企業は 25.7%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、「小規模企業」では「大企業」などに比べて割合が低く、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 割を超えたことである。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、教育・育成の負担や早期離職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育成・定着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拓ける視点も求められよう。