



本件照会先

秋山 進(調査担当)
帝国データバンク
福岡支店情報部
092-738-7779(直通)
tdb.fukuoka@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/09/30

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。

九州・沖縄 高卒採用、4 社に 1 社が予定 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 85.7%
応募者不足、育成・定着が課題

九州・沖縄 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』と回答した企業は 28.1%となり、およそ 4 社に 1 社以上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 52.8%に達した。採用理由では「若手人材の確保」が 85.7%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。

株式会社帝国データバンク福岡支店は、九州・沖縄地区 3,079 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:九州・沖縄地区 3,079 社、有効回答企業 1,071 社、回答率 34.8%

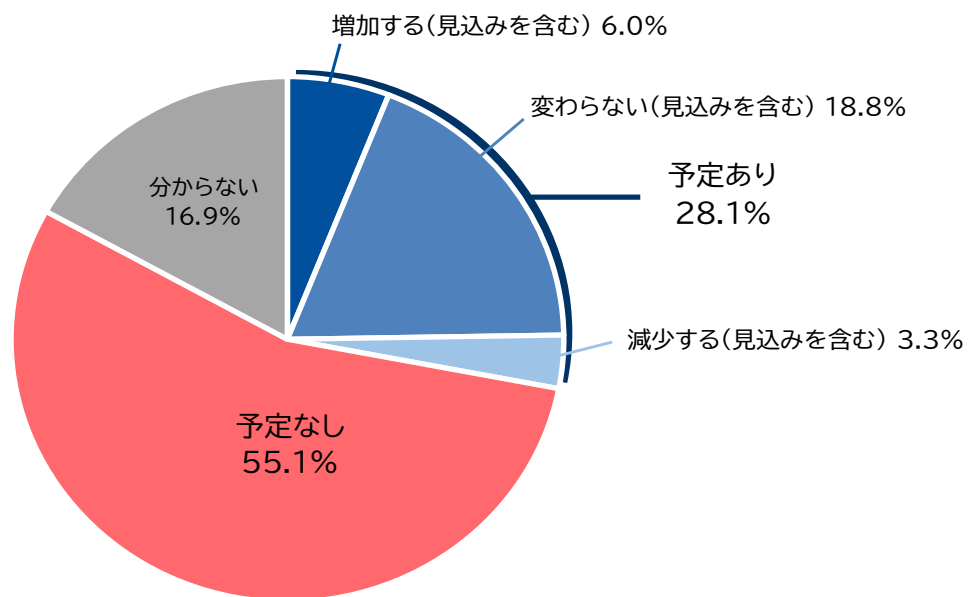
高卒採用の予定、「あり」は 28.1%、大企業では 5 割超

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 6.0%、「変わらない(見込みを含む)」は 18.8%、「減少する(見込みを含む)」は 3.3% だった。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 28.1%となり、およそ 4 社に 1 社以上が高卒者の採用を予定していた。

一方、「予定はない」は 55.1%を占め、「分からない」は 16.9%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」が続ぎ、「減少する」が最も低い結果となった。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。

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、1,071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

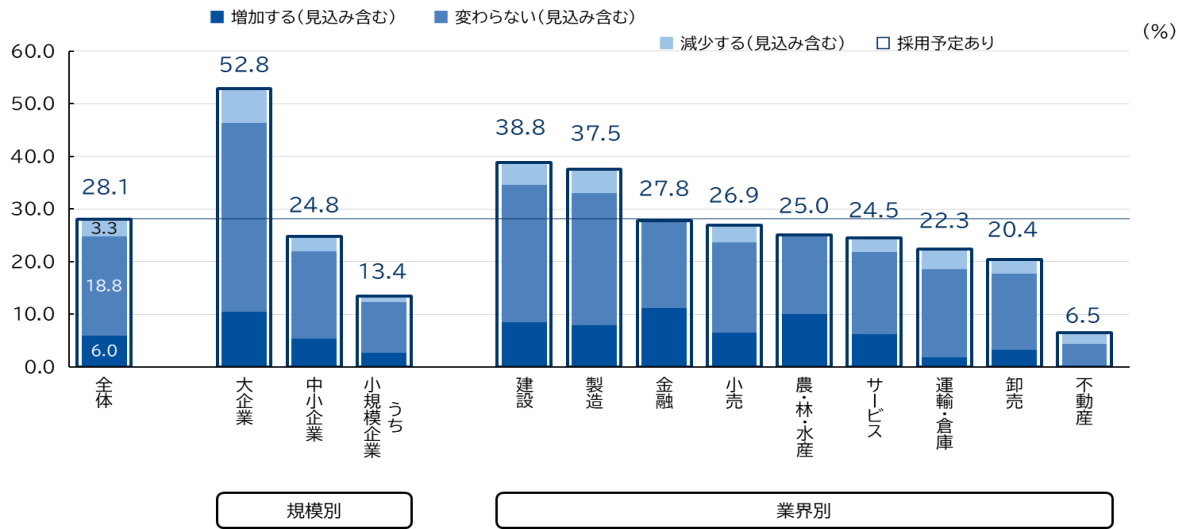
企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」で 52.8%となり、「中小企業」の 24.8%を 28.0 ポイント上回った。「中小企業」のうち「小規模企業」では 13.4%にとどまり、企業規模による差が表れた。

従業員数別では、『予定あり』の企業は、「5 人以下」の 7.8%から、従業員数が多くなるにつれて上昇した。「101~300 人」では 50.8%、「301~1,000 人」では 76.4%、「1,000 人超」では 62.5%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。

業界別でみると、『予定あり』では、『建設』が 38.8%で最も高く、『製造』が 37.5%が続いた。一方、『不動産』は 6.5%にとどまった。

企業からは、「学歴に関係なく、エンジニアを採用したい」(沖縄県、情報サービス、中小企業)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～



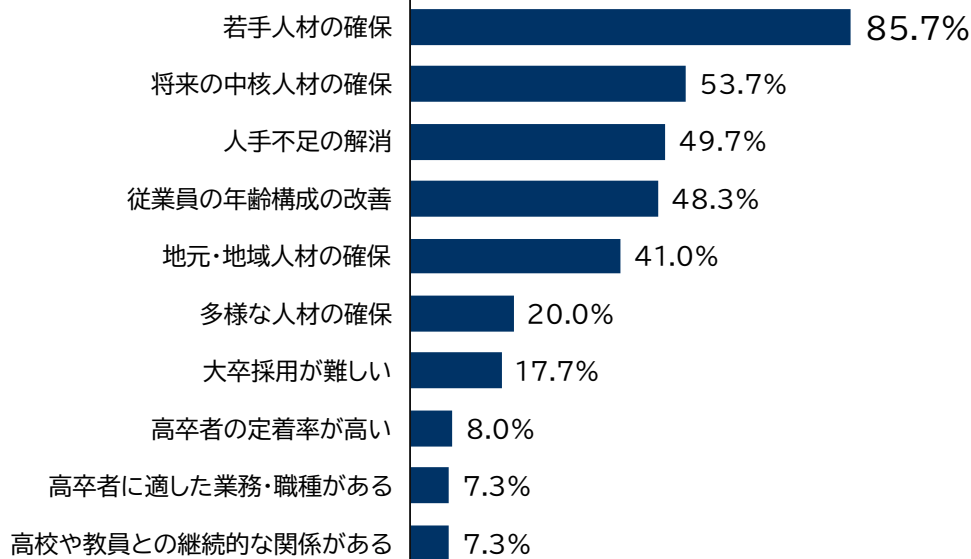
注: 業界別は、『採用予定あり』の割合が高い順に左側から掲載

採用理由は「若手人材の確保」が 85.7%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 300 社に、採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が 85.7%で最も高かった。次いで、「将来の中核人材の確保」が 53.7%と 5 割台が続いた。

企業からは、「目標を持ち会社のために、自分の成長のために頑張れば学歴には関係なく採用します」(福岡県、不動産、小規模企業)や、「中途採用の離職が散見される中、新卒からの人材育成を強化したい」(長崎県、飲食料品卸売、中小企業)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、「高卒者の勤務実績が良い」(5.3%)、「採用・人件費の負担を抑えられる」(3.7%)、「採用競争が比較的少ない」(2.3%)、「その他」(1.7%)

注2: 母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業300社

高卒者の応募者不足に加え、育成と定着も課題

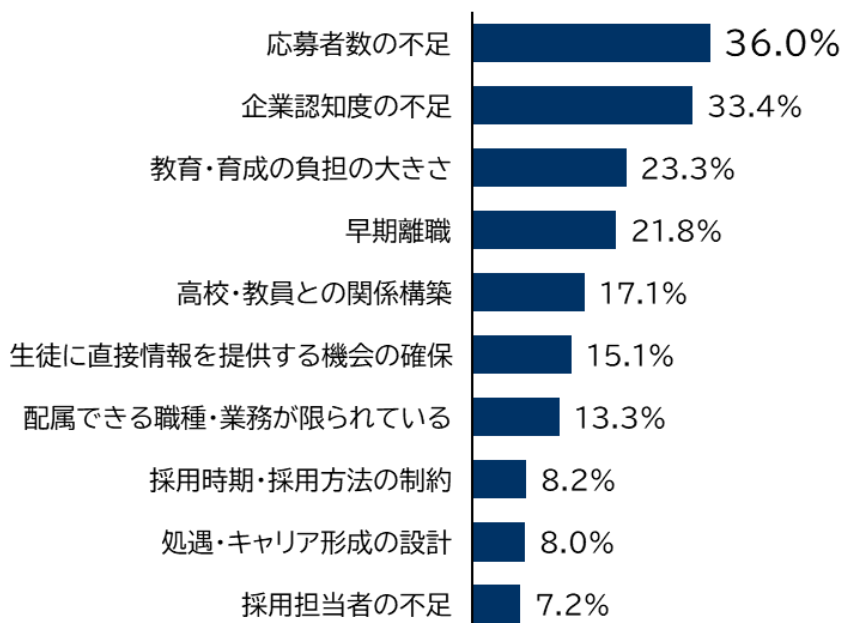
高卒採用で特に課題と感じていることを尋ねたところ、「応募者数の不足」が 36.0%で最も高く、「企業認知度の不足」が 33.4%で続いた。「高校・教員との関係構築」は 17.1%となっており、高卒採用では、採用候補となる生徒との接点づくりや、応募前に自社に対する理解を促すことが課題の一つとなっている。

企業からは、「積極的に高卒採用したいのだが、地域的に求人を出しても応募がないので断念している」（福岡県、機械製造、中小企業）との声が寄せられた。また、「高校と密接な信頼関係を構築していないと、高卒の新卒採用は難しいと考える」（福岡県、建材・家具、窯業・土石製品卸売、中小企業）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、「教育・育成の負担の大きさ」（23.3%）、「早期離職」（21.8%）なども上位となった。企業からは、「採用して先行投資（運転免許の取得補助・研修等）後、1年～2年で退職されると、非常に痛い」（福岡県、運輸・倉庫、大企業）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、「採用活動の費用・負担の大きさ」（6.3%）、「保護者の理解獲得」（4.1%）、「内定辞退」（2.7%）、「その他」（4.4%）、「特に課題はない」（10.6%）

注2：母数（有効回答企業）は、1,071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 28.1%となった。高卒採用は、およそ 4 社に 1 社以上が予定しており、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	業種 51 分類	企業規模
高卒採用への前向きな意見や具体的な取り組み		
やはり若い人が入ると組織全体に活気が出て来る	機械製造	中小企業
高卒でも、仕事のヤル気があれば、採用していく	家電・情報機器小売	小規模企業
地元での就職希望者へ、自社の認知度を高め、戦力として育てたい	機械・器具卸売	中小企業
高卒採用に関する課題		
単純に給与が高いだけでは就職先として選んでもらいにいく、SNS などを通じて、働きやすさを伝える必要がある	建設	大企業
社会人をまだ経験していないこともあり、教育に時間がかかることが懸念される	機械・器具卸売	小規模企業