TDB Business View
2026/10/27

高卒採用、大企業で広がる企業規模で鮮明な差

採用理由、「若手確保」が 100%
課題、「応募者不足」が最も多く

島根県・2027 年度の高卒採用に関する企業の意識調査

帝国データバンク

本件照会先

渡邊　聡（支店長）
帝国データバンク
松江支店
TEL：0852-21-2775
info.matsue@mail.tdb.co.jp

発表日
2026/10/27

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 年度において、島根県の企業の 4 社に 1 社（24.5%）が高卒者の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 83.3%に達した。採用理由では「若手人材の確保」が 100%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、教育・育成の負担も挙げられており、採用前から入社後の育成・定着まで幅広い段階に及んでいる。

※帝国データバンクでは、「高卒採用」に関する企業の意識調査を実施し、
松江支店で島根県に本社を置く企業の結果を集計・分析した。
調査期間：2026 年 8 月 18 日～8 月 31 日
調査対象：島根県の 176 社で、有効回答企業数は 98 社（回答率 55.7%）

1. 高卒者の『採用予定がある』は 24.5%、大企業では 8 割超

島根県の企業に対して、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、『採用予定がある』は 98 社中 24 社、構成比 24.5%を占め、およそ 4 社に 1 社が高卒者の採用を予定していることが分かった。内訳は、2026 年度と比べて「増加する(見込み含む)」企業が 7.1%(7 社)、「変わらない(見込み含む)」が 14.3%(14 社)、「減少する(見込み含む)」が 3.1%(3 社)となり、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。

一方、「採用予定はない」は 54.1%(53 社)を占め、「分からない」は 21.4%(21 社)だった。

『採用予定がある』について

全国と比較すると、「全国」(構成比 24.4%・2573 社)より 0.1 ポイント高かった。

規模別では、「大企業」が 83.3%(5 社)で最も高く、「中小企業」が 20.6%(19 社)、「小規模企業」が 5.8%(2 社)で続き、規模が大きいほど高卒採用を予定している割合が高かった。

業種別では、「建設」が 35.7%(5 社)で最も高く、「製造」(9 社)と「サービス」(5 社)が各 33.3%で続いた。

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	
全国	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)
島根	24.5	(24)	7.1	(7)	14.3	(14)	3.1	(3)	54.1	(53)	21.4	(21)	100.0	(98)
大企業	83.3	(5)	50.0	(3)	33.3	(2)	0.0	(0)	16.7	(1)	0.0	(0)	100.0	(6)
中小企業	20.6	(19)	4.3	(4)	13.0	(12)	3.3	(3)	56.5	(52)	22.8	(21)	100.0	(92)
うち小規模	5.8	(2)	2.9	(1)	2.9	(1)	0.0	(0)	77.1	(27)	17.1	(6)	100.0	(35)
農・林・水産	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	100.0	(1)
金融	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(1)	100.0	(1)
建設	35.7	(5)	14.3	(2)	14.3	(2)	7.1	(1)	42.9	(6)	21.4	(3)	100.0	(14)
不動産	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	100.0	(1)
製造	33.3	(9)	3.7	(1)	22.2	(6)	7.4	(2)	29.6	(8)	37.0	(10)	100.0	(27)
卸売	13.0	(3)	0.0	(0)	13.0	(3)	0.0	(0)	78.3	(18)	8.7	(2)	100.0	(23)
小売	10.0	(1)	0.0	(0)	10.0	(1)	0.0	(0)	60.0	(6)	30.0	(3)	100.0	(10)
運輸・倉庫	20.0	(1)	20.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	60.0	(3)	20.0	(1)	100.0	(5)
サービス	33.3	(5)	20.0	(3)	13.3	(2)	0.0	(0)	60.0	(9)	6.7	(1)	100.0	(15)
その他	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	100.0	(1)

注1:網掛けは、島根県の全体以上を表す
注2:母数は、有効回答企業98社

2. 採用理由、「若手人材の確保」が 100%で突出

2027 年度において高卒者の『採用予定がある』と回答した企業 24 社に採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が 100%(24 社)で最も高かった(複数回答、以下同)。次いで、「地元・地域人材の確保」が 62.5%(15 社)、「将来の中核人材の確保」が 58.3%(14 社)、「人手不足の解消」が 54.2%(13 社)、「従業員の年齢構成の改善」が 45.8%(11 社)で、4 割を超えて続いた。なお、「将来の中核人材の確保」が 6 割近くを占めていることから、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うかがえる。

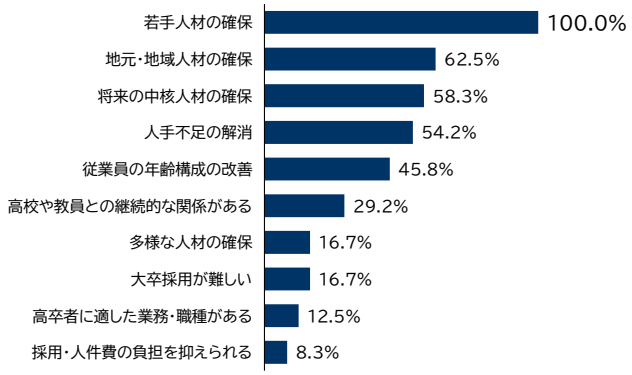
以下、「高校や教員との継続的な関係がある」が 29.2%(7 社)、「多様な人材の確保」「大卒採用が難しい」が各 16.7%(各 4 社)、「高卒者に適した業務・職種がある」が 12.5%(3 社)、「採用・人件費の負担を抑えられる」「高卒者の定着率が高い」が各 8.3%(各 2 社)となった。

3. 課題、「応募者数の不足」「企業認知度の不足」が上位に

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 98 社中 46 社、構成比 46.9%で最も高かった(3 つまでの複数回答、以下同)。次いで、「企業認知度の不足」が 29.6%(29 社)、「早期離職」が 26.5%(26 社)、「高校・教員との関係構築」が 21.4%(21 社)、「教育・育成の負担の大きさ」が18.4%(18社)、「生徒に直接情報を提供する機会の確保」が14.3%(14社)、「採用時期・採用方法の制約」が 13.3%(13 社)、「採用担当者の不足」「配属できる職種・業務が限られている」が各 9.2%(各 9 社)、「保護者の理解獲得」が 6.1%(6 社)で続いた。

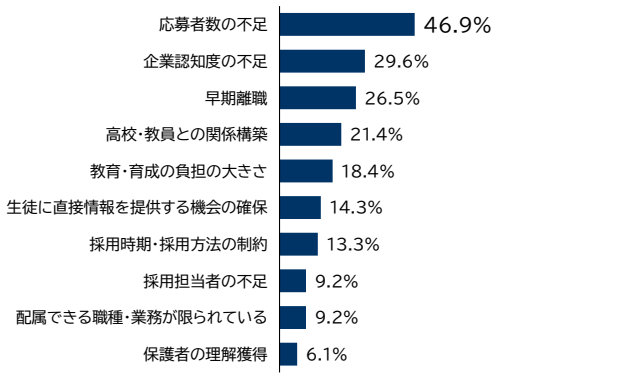
なお、「高校・教員との関係構築」が 21.4%を占めていることから、高卒採用では採用候補となる生徒との接点づくりのほか、応募前に自社に対する理解を促すことが課題の一つとなっている。また、高卒採用をめぐる課題は、応募者の確保や自社の認知度向上にとどまらず、採用活動を担う社内体制の整備、入社後の教育・育成、職場への定着まで幅広い段階に及んでいる。

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」(8.3%)、「高卒者の勤務実績が良い」(4.2%)、「採用競争が比較的少ない」(0%)、「その他」(0%)
注2:母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業24社

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」(5.1%)、「採用活動の費用・負担の大きさ」(3.1%)、「内定辞退」(1%)、「その他」(1%)、「特に課題はない」(11.2%)
注2:母数(有効回答企業)は、98社

まとめ

本調査の結果、2027 年度において高卒者の『採用予定がある』とした島根県の企業は 24.5％を占めた。約 4 社に 1 社が高卒採用を予定しており、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、規模別では、「大企業」が 83.3％であるのに対し、「小規模企業」が 5.8％にとどまるなど企業規模による差は大きく、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 6 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だろう。

企業からの声

・他業種と比較して、給与や休日数などの条件の格差が大きく、応募者がいない （食品製造）
・進学志向が高まり、就職する高校生が少ない （機械製造）
・地方では地元に残る高卒者がほとんどいない （食品製造）
・育てる仕組みや環境が整っていない （食品卸）
・地元で就職する高校生の絶対数が年々減少している （建材製造）
・4 年前を最後に採用していないが、募集をかけたい （自動車小売）

【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、下記の通り区分。

業界	大企業	中小企業（小規模企業を含む）	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300人以下」	「従業員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5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員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100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員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