

高卒採用、27.7%が予定 大企業では 7 割超 企業規模で鮮明な差

採用理由、若手確保が 82.6%
企業認知度の不足、応募者不足が課題

大分県・2027 年度の高卒採用に関する企業の意識調査



本件照会先

水馬 洋次郎（調査担当）
帝国データバンク
大分支店
097-536-6363
info.ohita.q8b@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/10/21

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 27.7%となった。企業規模が大きいほど採用予定割合が高く、「大企業」では 71.4%に達した。採用理由では「若手人材の確保」が 82.6%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、企業認知度や応募者数の不足に加え、教育・育成の負担も挙げられている。

株式会社帝国データバンクは、全国 2 万 2,060 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：大分県 265 社、有効回答企業 83 社、回答率 31.3%

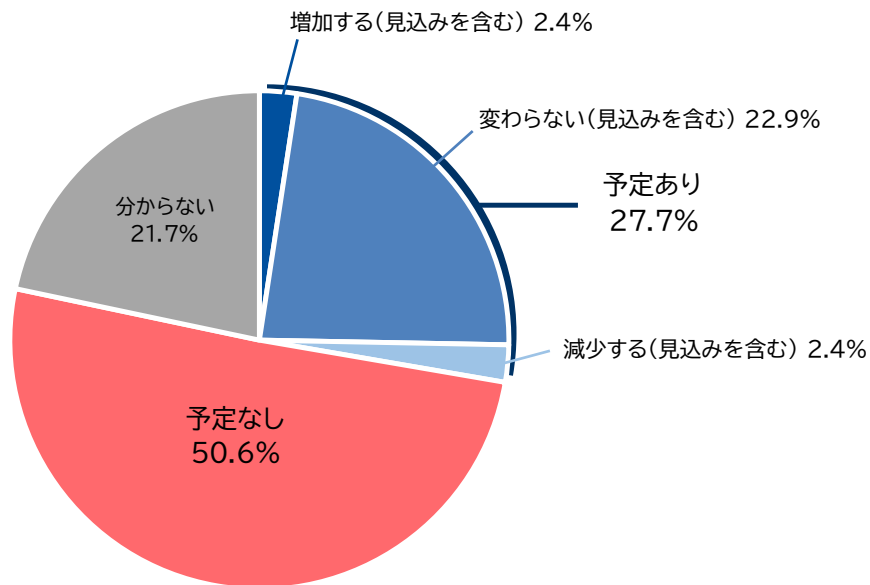
高卒採用の予定、「あり」は 27.7%、大企業では 7 割超

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 2.4%、「変わらない（見込みを含む）」は 22.9%、「減少する（見込みを含む）」は 2.4% だった。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 27.7% となった。

一方、「予定はない」は 50.6% を占め、「分からない」は 21.7% 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。

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、83社

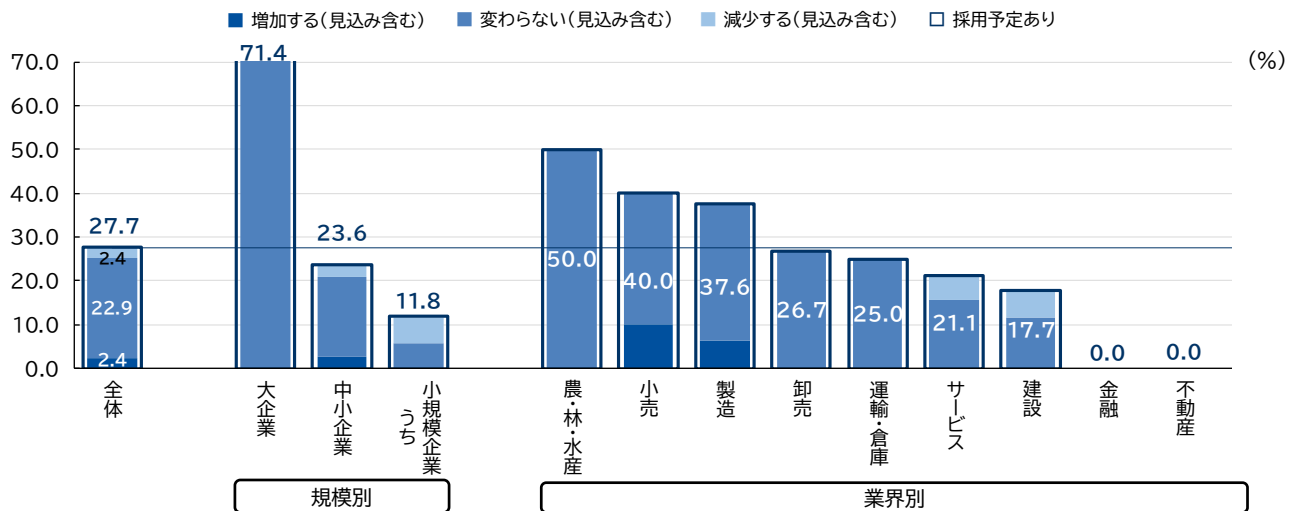
注3:小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%とはならない

企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」で 71.4% となり、「中小企業」の 23.6% を 47.8 ポイント上回った。「中小企業」のうち「小規模企業」では 11.8% 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 12.5% から、従業員数が多くなるにつれて上昇した。「101～300 人」では 57.1%、「301～1,000 人」では 75.0% 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。

業界別でみると、『予定あり』では、『農・林・水産』が 50.0% で最も高く、『小売』が 40.0%、『製造』が 37.6% で続いた。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～



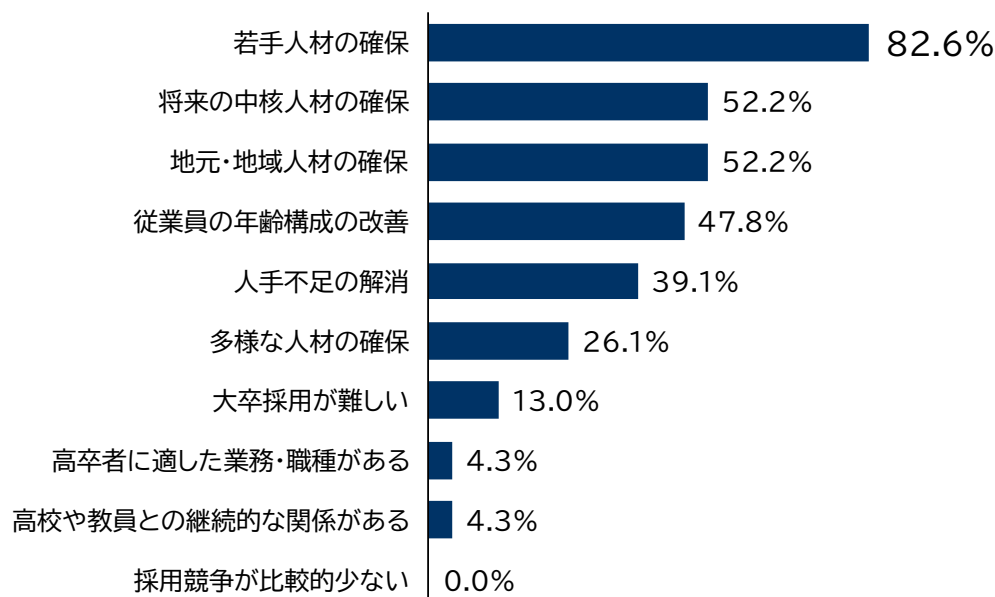
注：業界別は、『採用予定あり』の割合が高い順に左側から掲載

採用理由は「若手人材の確保」が 82.6%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23社に、採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が82.6%で最も高かった。次いで、「将来の中核人材の確保」52.2%、「地元・地域人材の確保」52.2%と5割台で続いた。

企業が深刻化する人手不足への対応や組織の世代交代を見据え、若年層の採用を重視していることがうかがえる。また、高卒採用は単なる労働力の補充ではなく、長期的な視点で人材を育成し、将来の事業を担う人材として定着を期待している。

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」(0%)、「高卒者の定着率が高い」(0%)、「高卒者の勤務実績が良い」(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23社

企業認知度・応募者不足に加え、育成と定着も課題

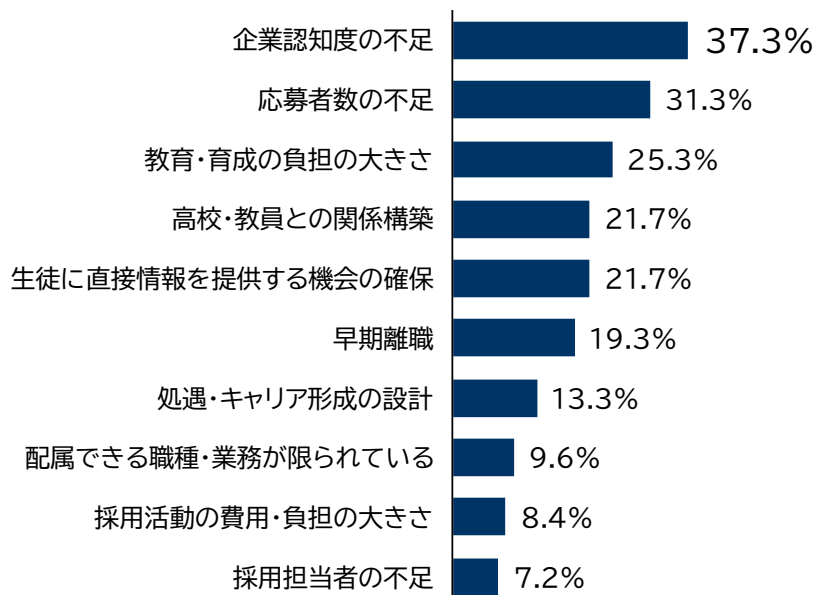
高卒採用で特に課題と感じていることを尋ねたところ、「企業認知度の不足」が 37.3%で最も高く、「応募者数の不足」が 31.3%で続いた。「高校・教員との関係構築」は 21.7%、「生徒に直接情報を提供する機会の確保」も 21.7%となっており、高卒採用では、採用候補となる生徒との接点づくりや、応募前に自社に対する理解を促すことが課題の一つとなっている。

企業からは、「中小企業の認知度を高める事に課題を感じている」（製造業、中小企業）、「新卒が欲しいがなかなか応募がない」（建設業、小規模企業）、「採用する方針ではあるものの、現在は学校と会社のつながりがなく、また学校と接触する機会もない」（建設業、小規模企業）との声がある。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」（25.3%）が上位となり、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。

高卒採用をめぐる課題は、自社の認知度向上や応募者の確保にとどまらず、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、「採用時期・採用方法の制約」（6%）、「保護者の理解獲得」（4.8%）、「内定辞退」（2.4%）、「その他」（4.8%）、「特に課題はない」（8.4%）

注2：母数（有効回答企業）は、83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 27.7%となり、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7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、運用はそれぞれ異なる。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
欲しい人材は経験値がある又はそれに類する技術を保有した人なので、なかなかマッチしない	運輸・倉庫
新人教育の難しさがあり、中途採用の方が容易	農・林・水産
全体数が年々減少し獲得競争が激化している中で中小企業は、給与等の労働条件で大企業とは競争ができず益々採用に苦慮している	繊維・繊維製品・服飾品 製造業
大・中企業の高卒採用は人材次第ではあるが積極的に行うべきと考える。即戦力には時間が必要であるが、大卒より人材投資の回収率は高いと考える	サービス(広告関連業)
資格が必要な職種であり、高校の対象生徒数が減少している	サービス(医療・福祉・保 健衛生業)