

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 83.3%
課題、「企業認知度の不足」が最も多く

山口県・2027 年度の高卒採用に関する企業の意識調査



本件照会先

山本 直樹(支店長)
帝国データバンク
山口支店
TEL:083-974-5550

発表日

2026/10/22

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、山口県の企業の 30.2%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 56.4%に達した。採用理由では「若手人材の確保」が 83.3%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、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。

※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、
山口支店で山口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:山口県の 258 社で、有効回答企業数は 119 社(回答率 46.1%)

1. 高卒者の『採用予定がある』は 30.2%、大企業では 5 割超

山口県の企業に対して、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 119 社中 36 社、構成比 30.2%を占め、およそ 3 割の企業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 5.0% (6 社)、「変わらない(見込み含む)」が 17.6% (21 社)、「減少する(見込み含む)」が 7.6% (9 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 52.1% (62 社)を占め、「分からない」は 17.6% (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 5.8 ポイント高かった。

規模別では、「大企業」が 56.4% (9 社)で最も高く、「中小企業」が 26.2% (27 社)、「小規模企業」が 11.9% (5 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、「農・林・水産」が 50.0% (2 社)で最も高く、「建設」が 45.4% (10 社)、「製造」が 37.6% (12 社)、「小売」が 33.4% (2 社)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)
山口	30.2 (36)	5.0 (6)	17.6 (21)	7.6 (9)	52.1 (62)	17.6 (21)	100.0	(119)
大企業	56.4 (9)	6.3 (1)	31.3 (5)	18.8 (3)	12.5 (2)	31.3 (5)	100.0	(16)
中小企業	26.2 (27)	4.9 (5)	15.5 (16)	5.8 (6)	58.3 (60)	15.5 (16)	100.0	(103)
うち小規模	11.9 (5)	0.0 (0)	11.9 (5)	0.0 (0)	71.4 (30)	16.7 (7)	100.0	(42)
農・林・水産	50.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (2)	25.0 (1)	25.0 (1)	100.0	(4)
建設	45.4 (10)	13.6 (3)	18.2 (4)	13.6 (3)	27.3 (6)	27.3 (6)	100.0	(22)
不動産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)	0.0 (0)	100.0	(3)
製造	37.6 (12)	9.4 (3)	21.9 (7)	6.3 (2)	50.0 (16)	12.5 (4)	100.0	(32)
卸売	14.3 (4)	0.0 (0)	14.3 (4)	0.0 (0)	67.9 (19)	17.9 (5)	100.0	(28)
小売	33.4 (2)	0.0 (0)	16.7 (1)	16.7 (1)	50.0 (3)	16.7 (1)	100.0	(6)
運輸・倉庫	25.0 (1)	0.0 (0)	25.0 (1)	0.0 (0)	75.0 (3)	0.0 (0)	100.0	(4)
サービス	25.0 (5)	0.0 (0)	20.0 (4)	5.0 (1)	55.0 (11)	20.0 (4)	100.0	(20)

注1: 網掛けは、山口県の全体以上を表す

注2: 母数は、有効回答企業119社

2. 採用理由、「若手人材の確保」が 83.3%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 36 社に採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が 83.3% (30 社) で最も高かった (複数回答、以下同)。次いで、「将来の中核人材の確保」「従業員の年齢構成の改善」が各 55.6% (各 20 社)、「地元・地域人材の確保」が 52.8% (19 社)、「人手不足の解消」が 50.0% (18 社) で続いた。なお、「将来の中核人材の確保」が 5 割を超えていることから、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見えてくる。

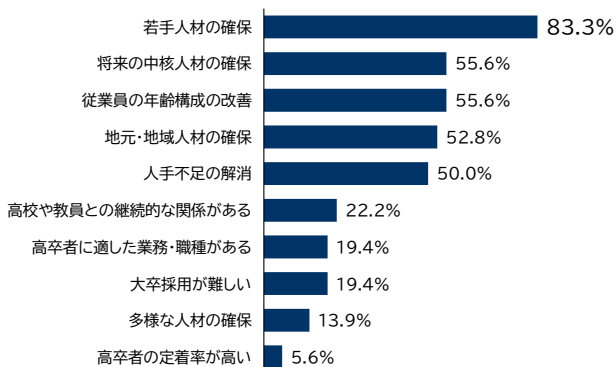
以下、「高校や教員との継続的な関係がある」が 22.2% (8 社)、「高卒者に適した業務・職種がある」「大卒採用が難しい」が各 19.4% (各 7 社)、「多様な人材の確保」が 13.9% (5 社)、「高卒者の定着率が高い」「高卒者の勤務実績が良い」が各 5.6% (各 2 社)、「採用・人件費の負担を抑えられる」が 2.8% (1 社) となった。

3. 課題、「企業認知度の不足」「応募者数の不足」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、「企業認知度の不足」が 119 社中 51 社、構成比 42.9% で最も高かった (3 つまでの複数回答、以下同)。次いで、「応募者数の不足」が 42.0% (50 社)、「教育・育成の負担の大きさ」が 26.1% (31 社)、「高校・教員との関係構築」が 23.5% (28 社)、「早期離職」が 19.3% (23 社)、「生徒に直接情報を提供する機会の確保」が 11.8% (14 社)、「配属できる職種・業務が限られている」が 10.9% (13 社)、「採用担当者の不足」が 6.7% (8 社)、「採用活動の費用・負担の大きさ」「処遇・キャリア形成の設計」が各 5.0% (各 6 社) で続いた。

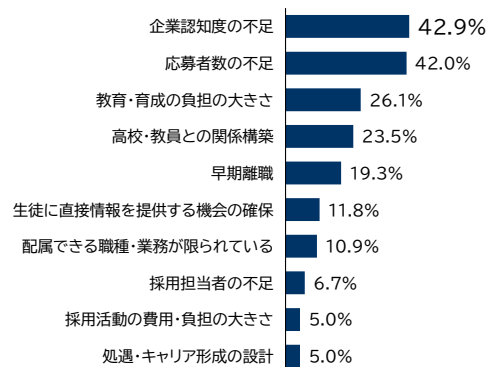
なお、「高校・教員との関係構築」が 23.5% を占めていることから、高卒採用では採用候補となる生徒との接点づくりのほか、応募前に自社に対する理解を促すことが課題の一つとなっている。また、高卒採用をめぐる課題は、応募者の確保や自社の認知度向上にとどまらず、採用活動を担う社内体制の整備、入社後の教育・育成、職場への定着まで幅広い段階に及んでいる。

高卒者の採用理由 (複数回答)



注1: 以下、「高卒者の勤務実績が良い」(5.6%)、「採用・人件費の負担を抑えられる」(2.8%)、「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36社

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」(5%)、「採用時期・採用方法の制約」(3.4%)、「内定辞退」(2.5%)、「その他」(3.4%)、「特に課題はない」(7.6%)
注2: 母数(有効回答企業)は、119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』とした山口県の企業は 30.2%を占めた。約 3 割の企業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 56.4%であるのに対し、「小規模企業」が 11.9%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」も半数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だろう。

企業からの声

- ・売り手市場のなか、中小企業における高校新卒者の採用は困難を極める (建設)
- ・採用にあたり、長く就労してもらうために労働環境などの改善、整備を進めている (旅館)
- ・常に高卒求人を出しているが、ここ数年はまったく採用できていない (建設)
- ・市内にある工業系高校の就職先が県外、県内大手、市内大手、市内中小の順に多いため、高卒採用の期待は薄い。以前は高卒者を雇用していたが離職率も高く、現在は中途採用が中心 (繊維品製造)
- ・これまでは経験者・有資格者を求めて中途採用が中心であったが、応募者の減少や質などの課題があるため、高卒者を教育して良い人材を確保する必要がある (建材製造)
- ・近隣に大企業が多く、中小企業を希望する生徒がほぼいない (鉄鋼製造)
- ・若年層の採用を積極的に行いたい、育成部門や人材がない (機械卸)
- ・地方では高卒者の地元就職が少ない。また、直接 PR する機会が限られ、制約も多い。中小企業にとってはむしろ大卒者の方が採用しやすい (機械器具卸)
- ・小規模事業者のため、求人活動を行っても高校生が興味を示さない (サービス)

【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