



本件照会先

森雄一朗(調査担当)
帝国データバンク 長崎支店
TEL:095-826-9204
FAX:095-824-8629
info.nagasaki@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。

高卒採用、 37.5%の企業が予定 採用予定なしは約半数

採用理由、若手確保が 84.6%
応募者不足が課題

長崎県・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 37.5%となった。採用理由では「若手人材の確保」が 84.6%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、応募者数や企業認知度の不足に加え、教育・育成の負担、配属できる職種・業務が限られていることなども挙げられており、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は、長崎県内企業 293 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)

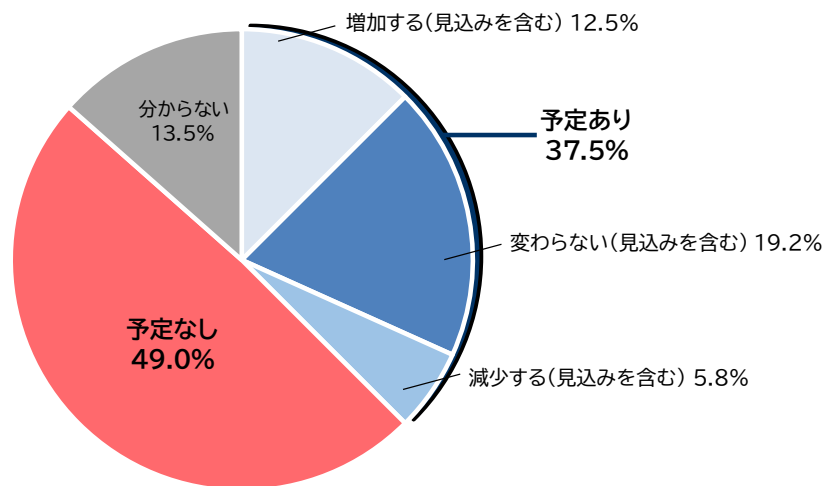
※調査対象:長崎県内企業 293 社、有効回答企業 104 社、回答率 35.5%

高卒採用の予定、「あり」は 37.5%、「なし」は 49.0%

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 12.5%、「変わらない（見込みを含む）」は 19.2%、「減少する（見込みを含む）」は 5.8% だった。この 3 区分を合わせた『予定あり』の企業は 37.5% だった。

一方、「予定はない」は 49.0% と約半数を占め、「分からない」は 13.5% となった。
『予定あり』の内訳では「変わらない」が最も高く、「減少する」は少数にとどまった。

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

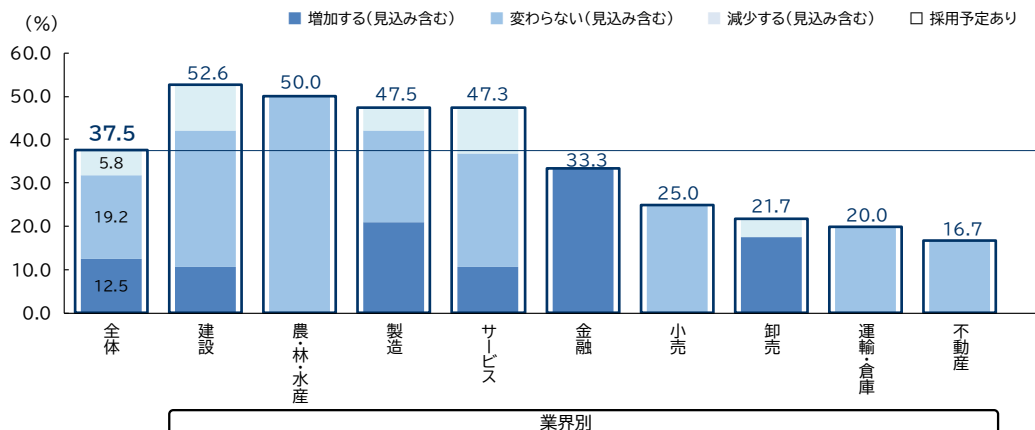
注2:母数(有効回答企業)は、104社

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

業界別でみると、『予定あり』では、『建設』が 52.6% で最も高く、『農・林・水産』が 50.0%、『製造』が 47.5%、『サービス』が 47.3% 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』～業界別～

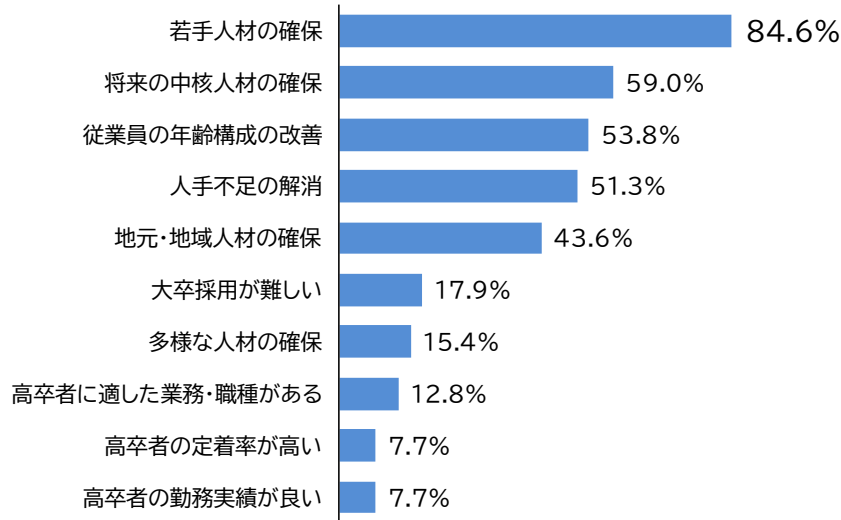


注:業界別は、『採用予定あり』の割合が高い順に左側から掲載

採用理由は「若手人材の確保」が 84.6%で突出

2027 年度の高卒採用について『予定あり』と回答した企業に採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が 84.6%で最も高かった。次いで、「将来の中核人材の確保」が 59.0%、「従業員の年齢構成の改善」が 53.8%、「人手不足の解消」が 51.3%と 5 割台で続いた。

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」(2.6%)、「採用・人件費の負担を抑えられる」(2.6%)、「高校や教員との継続的な関係がある」(2.6%)

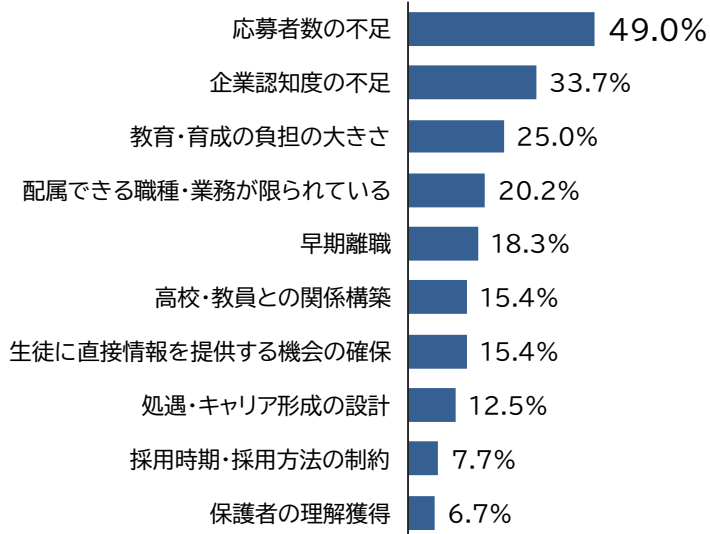
注2: 母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業39社

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 49.0%で最も高く、「企業認知度の不足」が 33.7%で続いた。「高校・教員との関係構築」は 15.4%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。また、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も重要となる。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」(25.0%)、「早期離職」(18.3%)なども上位となった。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、「採用担当者の不足」(5.8%)、「採用活動の費用・負担の大きさ」(4.8%)、「その他」(3.8%)、「特に課題はない」(6.7%)
 注2：母数(有効回答企業)は、104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 37.5%となり、長崎県内ではおよそ 4 割の企業が高卒採用を予定している。一方で、「予定はない」と回答した企業も 49.0%にのぼり、高卒採用への姿勢は企業によって差がみられる結果となった。

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、採用から定着までを一体的に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。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。また、採用担当者を十分に配置できない企業では、高校訪問や企業説明会への参加、採用資料の整備などに十分な時間や人員を割けないケースもあり、外部のサービスを活用することも有効だろう。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。

人口減少と人手不足が続くなか、高卒採用は長崎県内企業の持続的な成長を支える重要な人材確保策の一つとして、今後もその役割が高まっていくと考えられる。

＜参考＞企業からの声

企業からの声	業種 51 分類
若い人が入ると組織全体に活気が出てくる	機械製造
少子化な上に進学率の上昇や県外就職思考が高くパイの奪い合いになっている	電気機械製造
教育計画策定、指導者不足、処遇など課題多く、企業間の競争厳しい	繊維・繊維製品・服飾品卸売
学校と先生の繋がりや保護者の弊社の認知度などに影響されるので対応が難しい	飲食料品卸売
採用後、やはり大学に行きたいという理由での退職もあり難しく感じる	機械・器具卸売