

高卒採用、3 社に 1 社が予定 大企業では 6 割超 人手不足が鮮明化

採用理由、若手確保が 92.3%
応募者不足、育成・定着が課題

熊本県・2027 年度の高卒採用に関する企業の意識調査



本件照会先

本田 正勝(調査担当)
帝国データバンク
熊本支店
096-324-3344(代表)
mail:info.kumamoto@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/10/13

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 35.4%となり、およそ 3 社に 1 社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 63.7%に達した。採用理由では「若手人材の確保」が 92.3%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、企業認知度と応募者数の不足に加え、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:熊本県 405 社、有効回答企業 147 社、回答率 36.3%

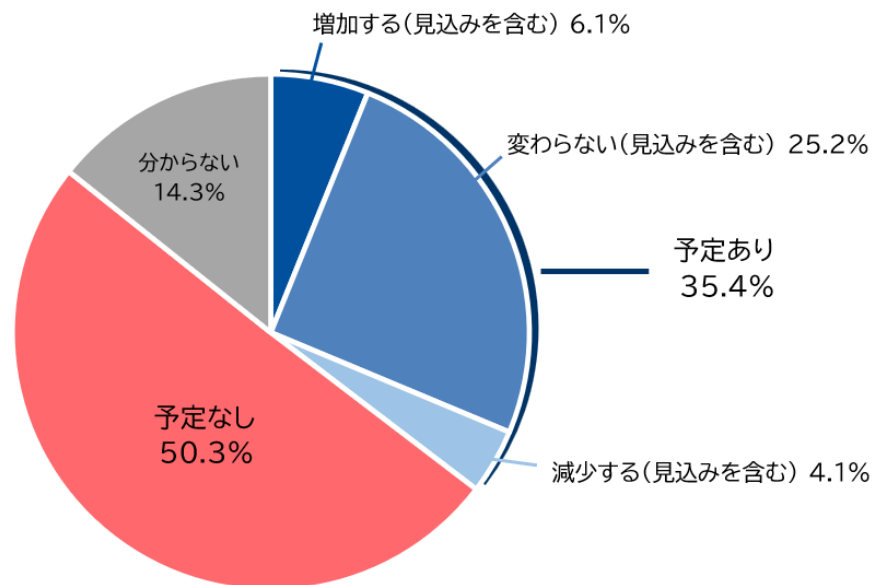
高卒採用の予定、「あり」は 35.4%、大企業では 6 割超

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 6.1%、「変わらない(見込みを含む)」は 25.2%、「減少する(見込みを含む)」は 4.1% だった。この 3 区分を合わせた『予定あり』は 35.4%となり、およそ 3 社に 1 社が高卒者の採用を予定していた。

一方、「予定はない」は 50.3%を占め、「分からない」が 14.3%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」はほぼ同水準だった。採用を予定している企業の採用傾向に大きな変化はないことがうかがえる。

熊本県高卒採用の予定



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、147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

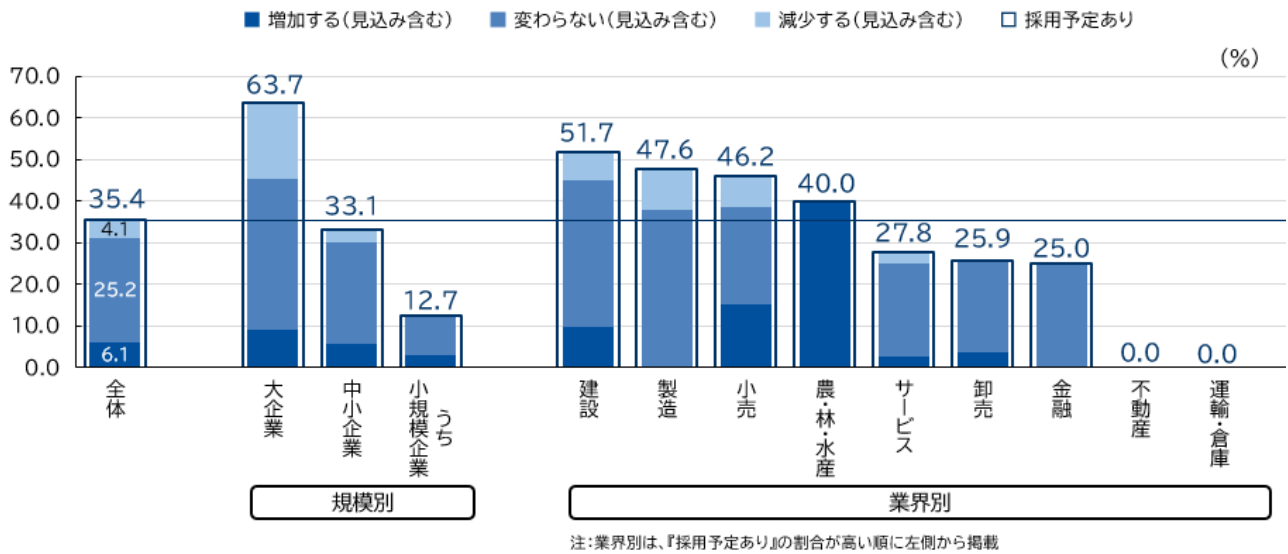
企業規模別にみると、『予定あり』は「大企業」で 63.7%となり、「中小企業」の 33.1%を 30.6 ポイント上回った。「中小企業」のうち「小規模企業」では 12.7%にとどまり、企業規模による差が鮮明となった。

従業員数別では、『予定あり』の企業は、「5 人以下」の 7.5%から、従業員数が多くなるにつれて上昇し「51~100 人」では 73.3%、「101~300 人」では 80.9%となった。従業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みられた。

業界別でみると、『予定あり』では『建設』が 51.7%で最も高く、『製造』が 47.6%、『小売』が 46.2%で続き、採用予定がみられない業界は『不動産』と『運輸・倉庫』だった。

熊本県内企業からは、「高卒でも、仕事のヤル気があれば採用していく」(家庭用電気機械器具小売、小規模企業)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。

熊本県高卒者の採用予定『採用予定あり』～規模・業界別～

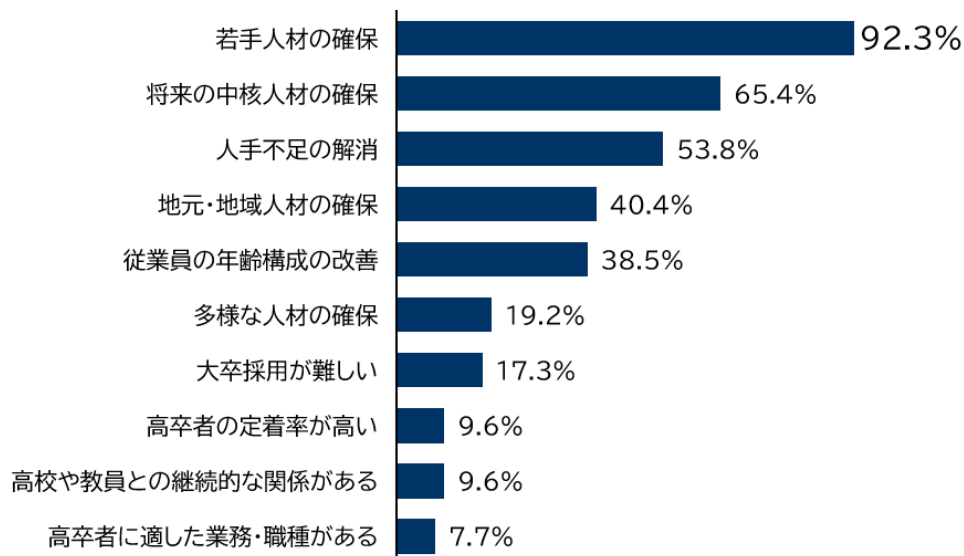


採用理由は「若手人材の確保」が 92.3%で突出

2027 年度の高卒採用について『予定あり』と回答した熊本県内企業 52 社に採用理由を尋ねたところ、「若手人材の確保」が 92.3%で最も高かった。次いで、「将来の中核人材の確保」が 65.4%、「人手不足の解消」が 53.8%、「地元・地域人材の確保」が 40.4%と続いた。

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うかがえる。また、高卒採用を足元の人手不足を補うだけでなく、将来を担う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見て取れる。

熊本県高卒者の採用理由(複数回答)



注1: 以下、「採用・人件費の負担を抑えられる」(5.8%)、「高卒者の勤務実績が良い」(5.8%)、「採用競争が比較的少ない」(1.9%)、「その他」(1.9%)

注2: 母数(有効回答企業)は、『採用予定あり』の企業52社

高卒者の応募者不足に加え、育成と定着も課題

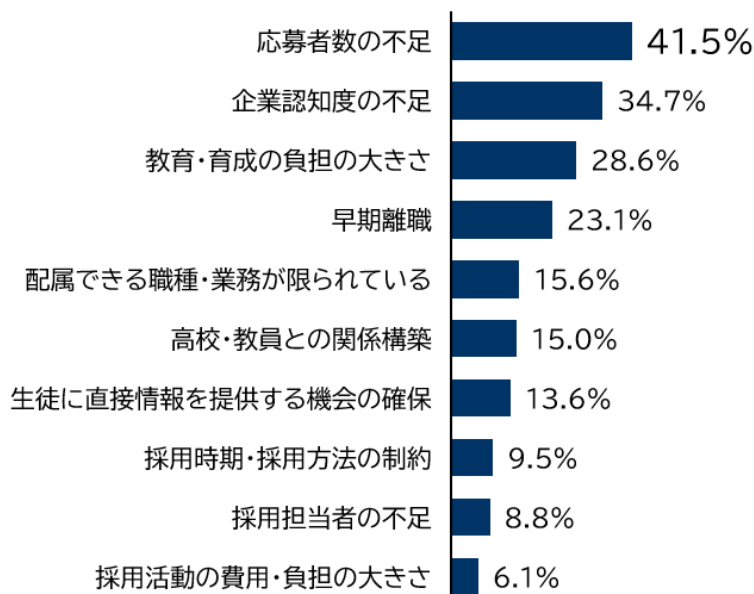
高卒採用で特に課題と感じていることを尋ねたところ、「応募者数の不足」が41.5%で最も高かった。次いで、「企業認知度の不足」が34.7%、「教育・育成の負担の大きさ」が28.6%、「早期離職」が23.1%となった。また、「配属できる職種・業務が限られている」が15.6%、「高校・教員との関係構築」が15.0%、「生徒に直接情報を提供する機会の確保」が13.6%ト続き、多様な課題が浮き彫りとなった。

熊本県内企業からは、「高卒採用は求人票や学校経由の紹介が中心で、企業が学生へ自由に広くアプローチしにくい傾向にある」（ビルメンテナンス、中小企業）との声が寄せられた。そのほかに、時間をかけて育成しても、仕事を任せられるようになる頃に離職してしまうケースがあるようで、応募者との接点づくりや認知度向上に向けて入社後の教育・育成や職場への定着も重要事項となっている。

また、「採用できている企業では高校訪問や企業説明会への参加などに力を入れているが、採用担当者がほかの業務を兼務する企業で同様の活動を行うことは難しい」などの意見もあった。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、専門性を把握した上での訪問する高校の重点化や説明資料の訴求力アップ、現場に従事する社員との面談機会の確保、採用活動の仕組みを検討することも一案となる。

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～育成プロセスの幅広い段階に及んでいる。

熊本県高卒採用の課題（3 つまでの複数回答）



注1：以下、「処遇・キャリア形成の設計」(5.4%)、「保護者の理解獲得」(2%)、「内定辞退」(1.4%)、「その他」(4.8%)、「特に課題はない」(7.5%)

注2：母数(有効回答企業)は、147社

まとめ

本調査において、2027 年度の高卒採用について『予定あり』とした企業は 35.4%となり、熊本県ではおよそ 3 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ることが示された。ただし、「大企業」では『採用予定あり』が 63.7%であるのに対し、「小規模企業」では 12.7%にとどまるなど、企業規模による差が鮮明化しており、こうした差には、採用活動や育成を担当する人材や時間、採用ノウハウを投入できるかが重要なカギとなっている。

注目すべき採用理由として、「若手人材の確保」が 92.3%と突出しており、「将来の中核人材の確保」も 65.4%となった。企業が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・育成の負担の大きさ」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姿勢が重要となる。

高卒者の応募・推薦に関しては、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が、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、応募先を決める前から生徒が自社への理解を深める取り組みが企業には求められる。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、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も必要だと考えられる。

また、採用担当者を十分に配置できない企業では、重点訪問先の設定、デジタル求人票の活用、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。高卒採用に取り組む企業には、採用活動の効率化と合わせて進め方の幅を広げる視点も求められよう。