

大手企業の「専門人材確保」に関する実態調査を実施

～6割超の企業が人材不足で施策やプロジェクトの断念を経験。

確保に最も注力したい領域、上位は「DX推進・デジタル戦略」「AI・データ活用」～

プロフェッショナル人材による経営支援サービス「HiPro Biz」などを運営するパーソルキャリア株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：瀬野尾 裕、以下パーソルキャリア）は、2026年1月、従業員数1,000人以上の企業で専門人材の確保・活用に関する部長職以上500人を対象に、「専門人材^{※1}確保」に関する実態調査を行いましたので、結果をお知らせします。

※1 本調査では、ビジネス上の上流工程を担う高度専門人材を指します。一般的なオペレーション人材は含みません。具体的には、事業戦略・経営企画、新規事業開発、M&A・事業再編、DX推進・デジタル戦略、AI・データ活用、プロジェクトマネジメントなどの領域で専門知識・経験を持つ人材です。

詳細：[大手企業の部長職以上500名に聞いた「専門人材確保」最新動向――最も成果が出ている確保手段とは](#)

実施背景

昨今、デジタル技術やAI活用を前提とした事業変革や新規事業開発などが加速しており、企業成長の要となる領域で専門人材不足が深刻化しています。こうした背景から、企業はいかに専門人材を確保し、戦略の実行力を高めていくかが重要になっています。

そこでパーソルキャリアでは、企業の事業戦略の一助となることを目指し、専門人材不足の実態、確保スピード、手続別の成果、投資額や今後の方向性について本調査を実施しました。その結果の一部を抜粋して紹介します。

調査結果サマリ

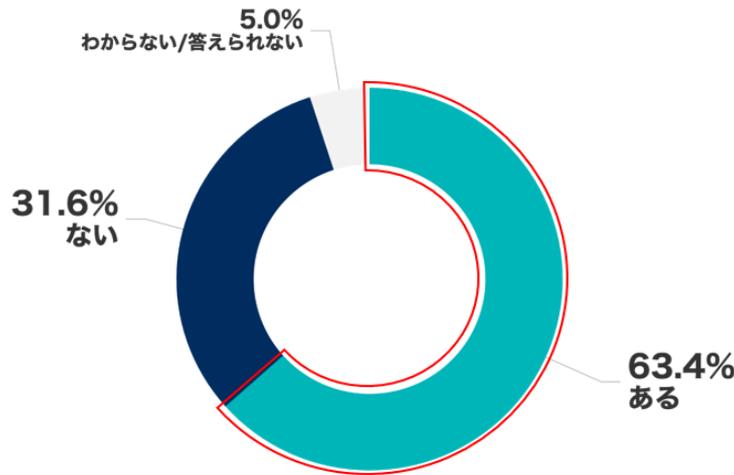
- ・6割超が専門人材不足で施策やプロジェクトの断念を経験。「新規事業開発」や「DX推進・デジタル戦略」に影響
- ・半数以上が「専門人材の確保スピードが経営層の期待に追いついていない」と回答
- ・専門人材確保の課題、トップは「自社を選んでもらえない」で22.8%。人材獲得力の問題が浮き彫りに
- ・専門人材の確保に最も注力したい領域、上位は「DX推進・デジタル戦略」「AI・データ活用」

調査結果

・6割超が専門人材不足で施策やプロジェクトの断念を経験。「新規事業開発」や「DX推進・デジタル戦略」に影響

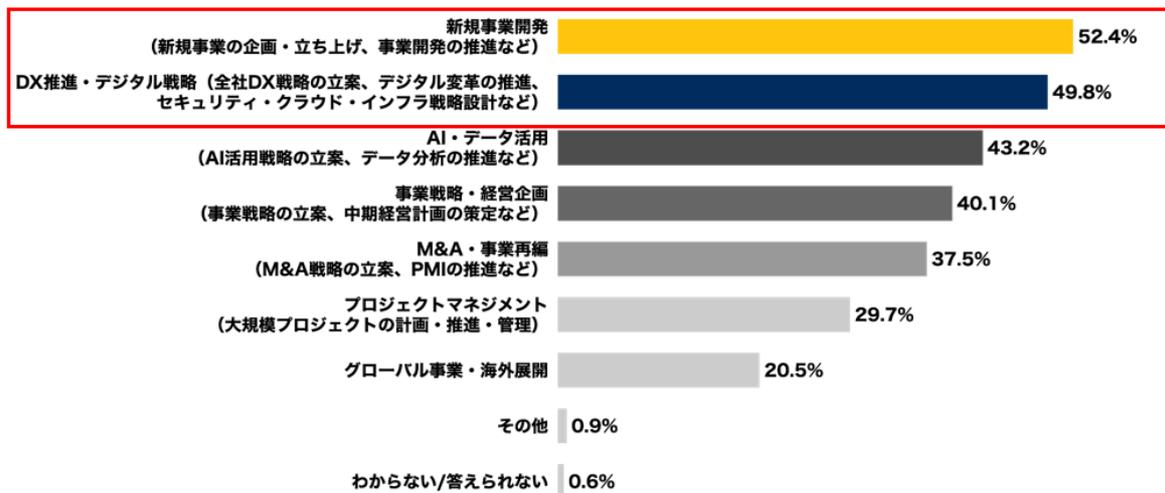
過去1年間で、専門人材の不足が原因で断念・延期した施策やプロジェクトの有無を聞いたところ、6割以上が、断念・延期した経験が「ある」と回答しました【図1】。そのうち、専門人材の不足が原因で断念・延期した施策やプロジェクトの領域は「新規事業開発」（52.4%）が最多でした。次いで「DX推進・デジタル戦略」（49.8%）が続き、それぞれ半数近くを占める結果となりました【図2】。

【図1】 Q.過去1年間で、専門人材の不足が原因で断念・延期した施策やプロジェクトはありますか。



調査期間：2026年1月5日～同年1月6日
 パーソルキャリア 大手企業の「専門人材確保」に関する実態調査
 | n=500

【図2】 Q.専門人材の不足が原因で断念・延期した施策やプロジェクトの領域を教えてください。（複数回答）

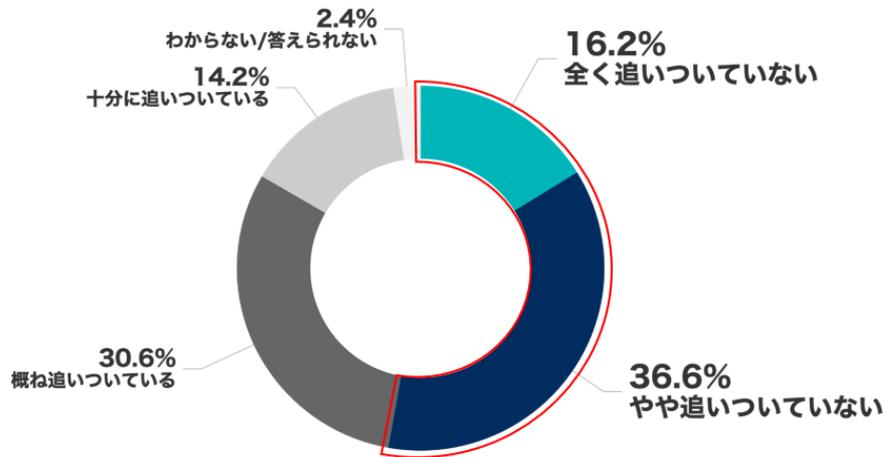


調査期間：2026年1月5日～同年1月6日
 パーソルキャリア 大手企業の「専門人材確保」に関する実態調査
 | n=317

・半数以上が「専門人材の確保スピードが経営層の期待に追いついていない」と回答

経営層が求める事業推進のスピードに対して、専門人材の確保（採用・社内異動・外部人材活用を含む）のスピードは追いついているか聞いたところ、「まったく追いついていない」「やや追いついていない」の回答合計は半数以上（52.8%）でした。一方、「十分に追いついている」と回答した人は14.2%にとどまりました【図3】。

【図3】 Q.経営層が求める事業推進のスピードに対して、
 専門人材の確保（採用・社内異動・外部人材活用を含む）のスピードは追いついていますか。

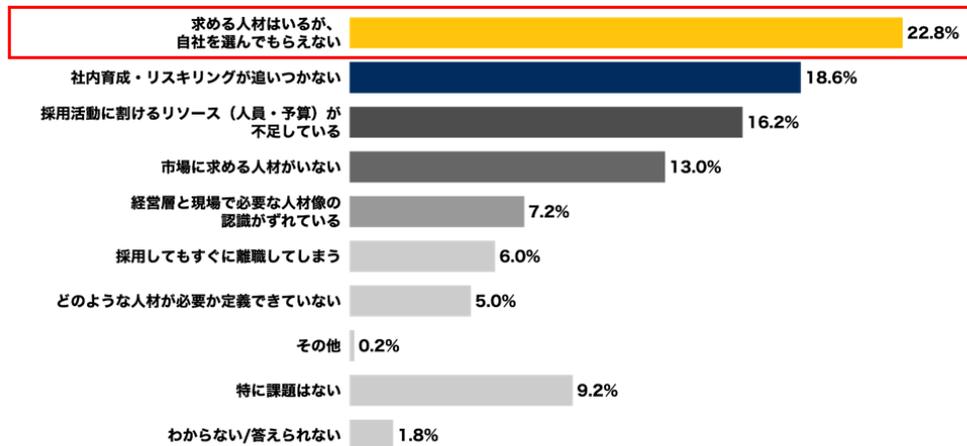


調査期間：2026年1月5日～同年1月6日
 パーソルキャリア 大手企業の「専門人材確保」に関する実態調査
 | n=500

・専門人材確保の課題、トップは「自社を選んでもらえない」で22.8%。人材獲得力の問題が浮き彫りに

専門人材の確保において最も課題だと感じることを聞いたところ、「求める人材はいるが、自社を選んでもらえない」が最多で22.8%でした【図4】。「採用してもすぐに離職してしまう」(6.0%)、「どのような人材が必要か定義できていない」(5.0%)はそれぞれ回答割合が低いことから、入社後のミスマッチや定着以前に、“自社が選ばれないこと”が大きな壁になっている様子がうかがえます。

【図4】 Q.専門人材の確保において、現在最も頭を悩ませている課題を教えてください。

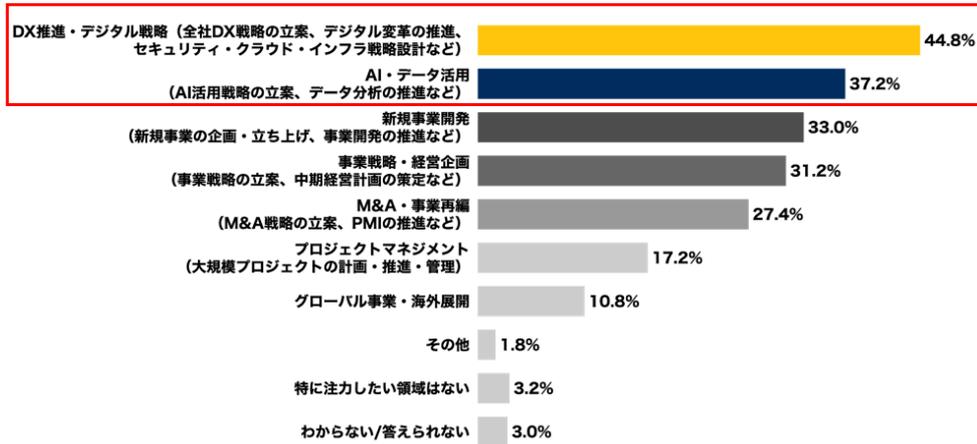


調査期間：2026年1月5日～同年1月6日
 パーソルキャリア 大手企業の「専門人材確保」に関する実態調査
 | n=500

・専門人材の確保に最も注力したい領域、上位は「DX 推進・デジタル戦略」「AI・データ活用」

専門人材の確保について、今後最も注力したい領域を聞いたところ、「DX 推進・デジタル戦略」が44.8%で最多、次いで「AI・データ活用」が37.2%となりました【図5】。この結果から、今後、デジタル人材の獲得競争はより激化する可能性があります。

【図5】 Q.今後、専門人材の確保に最も注力したい領域を教えてください。（上位3つまで回答可）



調査期間：2026年1月5日～同年1月6日
 パーソルキャリア 大手企業の「専門人材確保」に関する実態調査
 |n=500

まとめ

今回の調査結果から、多くの企業で、専門人材不足により施策を断念・延期した実態があることが判明しました。また、「自社を選んでももらえない」という人材獲得力における根本的な問題も浮き彫りになりました。

「選ばれる企業」になるためには、ビジョンや成長機会、はたらきがいを明確に発信する企業ブランディングの強化に加えて、社内育成・リスクリングへの投資など、中長期的な視点での取り組みが不可欠です。一方、短期的な対策としては、外部のプロ人材の活用も有効な手段です。スピード感がありコスト面の懸念を抑えられるほか、専門的な知見をもつプロ人材との協業により、社内メンバーの実践的な育成・リスクリングへの寄与も期待できるのではないのでしょうか。

■ 調査概要

調査名称：大手企業の「専門人材確保」に関する実態調査
 調査方法：インターネット調査
 調査期間：2026年1月5日、6日
 対象：従業員数 1,000人以上の企業において、専門人材の確保・活用（採用・社内異動・外部人材活用を含む）に関する部長職以上の責任者 500人

<本調査結果レポートについて>

本調査結果をまとめたレポートでは「専門人材を確保するために活用した手段とその後の成果」「専門人材確保にかける予算」に関する結果も公開しています。詳しくは下記URLより無料でダウンロードしてご覧いただけます。

結果詳細：https://biz.hipro-job.jp/document/talent-report/?name=hipro_biz_useful_talent-report

■ パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、－人々に「はたらく」を自分のものにする力を－をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて：https://www.persol-career.co.jp/mission_value/