パーソル キャリア　NEWS RELEASE

2026 年 11 月 2 日
パーソルキャリア株式会社

転職サービス「doda」、調査から見えた「人材不足の実態」を発表

約 7 割が、「要件を満たす人材の確保」よりも「人数の確保」を大きな課題と回答

パーソルキャリア株式会社が運営する転職サービス「doda（デューダ）」（編集長：桜井 貴史）は、2026年9月に、組織や事業の状況を把握している管理職、経営者・役員2,000人を対象に、「人材不足の実態」について調査しましたので結果をお知らせします。

※本記事の「人材不足」は、「十分な人数が確保できていない」と「要件を満たす人材を確保できていない」の両方を指します。

調査結果の詳細：調査から見えた人材不足の実態



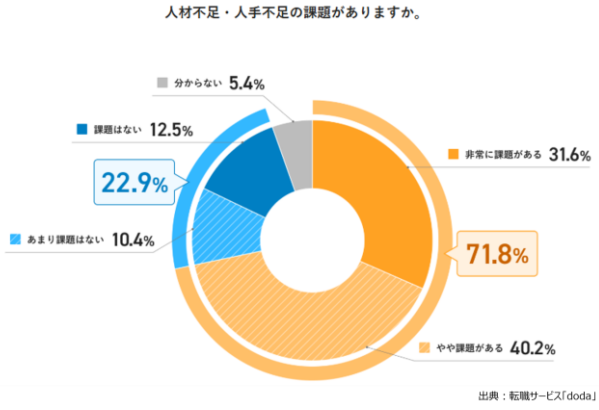
調査結果サマリ

・正社員の中途採用では、71.8%が「人材不足」に課題感
・約7割が、「要件を満たす人材の確保」よりも「人数の確保」に課題意識
・「即戦力として活躍できる経験者」の不足が40.0%で最多。業種別では異なる傾向も
・人材不足への対応では、「中途採用で経験者を積極的に採用」が51.1%で最多。採用以外の取り組みも見られる

71.8%が人材不足の課題を感じていると回答

組織や事業の状況を把握している管理職、経営者・役員2,000 人に、正社員の中途採用で確保したい人材について聞いたところ、「非常に課題がある」は 31.6%、「やや課題がある」は 40.2%で、両者を合わせて 71.8%となりました。

一方、「あまり課題はない」は 10.4%、「課題はない」は 12.5%で、合わせて 22.9%でした。このように、人材不足の状況には企業によって差があることがうかがえます。



問い合わせ先　パーソルキャリア株式会社 広報部　koho@persol.co.jp

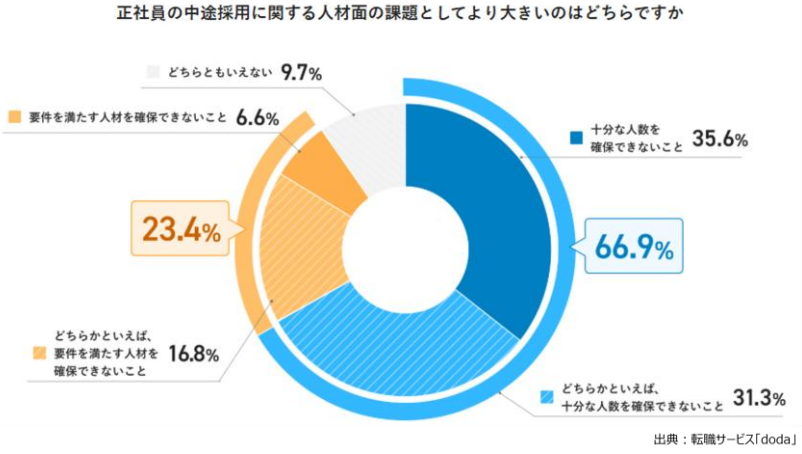
業種別に見ると、「課題がある」と回答した割合は、「メーカー（機械・電気）」が 80.8%と最も高い結果となりました。最も低い「旅行・宿泊・レジャー」でも 60.4%となっており、割合に違いはあるものの、幅広い業種で人材不足が課題となっていることが分かります。

	非常に課題がある	やや課題がある	あまり課題はない	課題はない	分からない
IT・通信	26.0%	45.2%	10.7%	14.7%	3.4%
メーカー（機械・電気）	35.9%	44.9%	7.2%	6.0%	6.0%
メーカー（素材・化学・食品・化粧品・その他）	33.5%	43.5%	10.4%	8.1%	4.6%
建設・プラント・不動産	34.0%	39.0%	7.7%	16.2%	3.1%
商社	27.0%	41.0%	12.3%	10.7%	9.0%
金融	39.3%	35.6%	10.4%	8.9%	5.9%
医薬品・医療機器・ライフサイエンス・医療系サービス	26.4%	44.4%	16.7%	5.6%	6.9%
旅行・宿泊・レジャー	20.8%	39.6%	20.8%	14.6%	4.2%
教育	26.0%	36.0%	24.0%	10.0%	4.0%
運輸・物流	33.9%	43.8%	8.9%	8.9%	4.5%
エネルギー（電力・ガス・石油・新エネルギー）	34.9%	44.2%	4.7%	2.3%	14.0%
小売	28.2%	40.9%	6.4%	18.2%	6.4%
その他	29.7%	34.9%	11.5%	17.1%	6.7%

出典：転職サービス「doda」

約 7 割が、「要件を満たす人材」以上に「人数の確保」を課題と回答

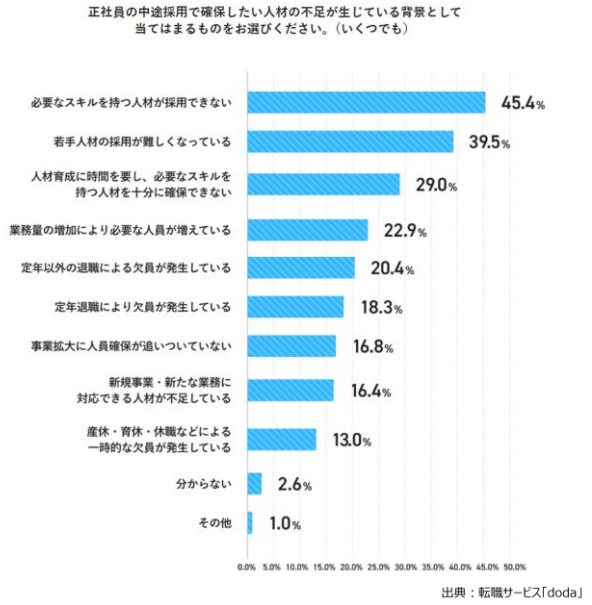
中途採用について、「人数の確保」と「要件を満たす人材の確保」、どちらの課題感が大きいかを聞いたところ、「十分な人数の確保」（35.6%）と「どちらかといえば十分な人数の確保」（31.3%）の回答割合計は 66.9%となりました。



出典：転職サービス「doda」

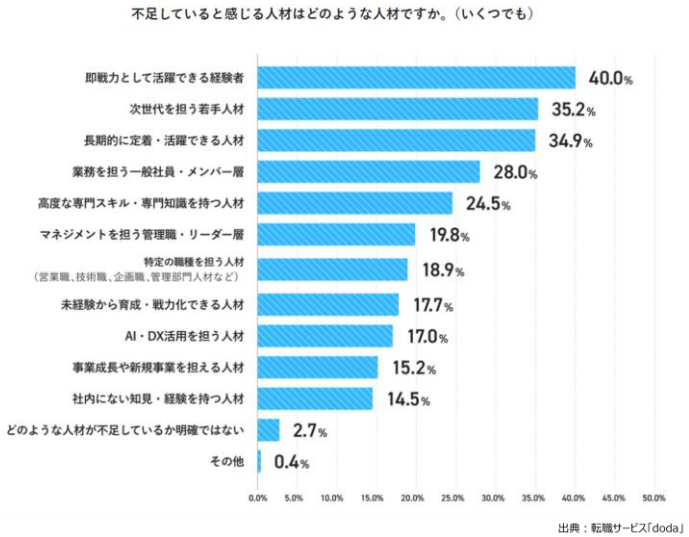
人材不足が生じている背景について質問したところ、最も多かったのは「必要なスキルを持つ人材が採用できない」（45.4%）でした。次いで、「若手人材の採用が難しくなっている」（39.5%）、「人材育成に時間を要し、必要なスキルを持つ人材を十分に確保できない」（29.0%）が続きました。

問い合わせ先　パーソルキャリア株式会社 広報部　koho@persol.co.jp



「即戦力として活躍できる経験者」の不足が最多、業種別では異なる傾向も

不足していると感じる人材について聞いたところ、最も多かったのは「即戦力として活躍できる経験者」の40.0%でした。そのほか、「業務を担う一般社員・メンバー層」（28.0%）や「高度な専門スキル・専門知識を持つ人材」（24.5%）、「マネジメントを担う管理職・リーダー層」（19.8%）も一定数見られたことから、現場を支える人材から専門人材、管理職層まで、幅広い層で不足が生じていることが分かりました。



業種別に見ると、「建設・プラント・不動産」や「メーカー（機械・電気）」などでは、「即戦力として活躍できる経験者」と答えた人が最も多くなりました。一方、「メーカー（素材・化学・食品・化粧品・その他）」「運輸・物流」「小売」などでは「次世代を担う若手人材」、「金融」では「長期的に定着・活躍できる人材」が最多でした。

人材不足への対応は進む一方、企業間で取り組み状況に差も

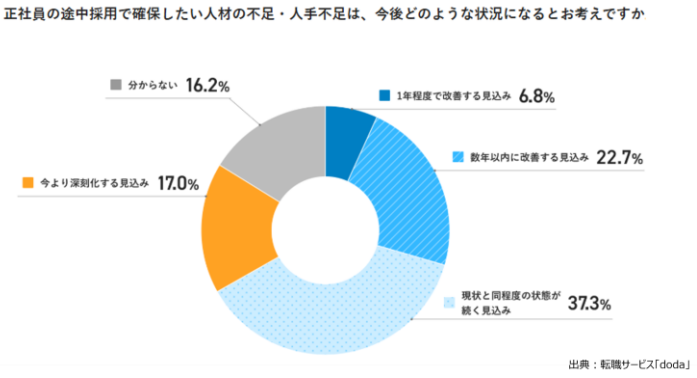
人材不足の解消に向けて実施・予定している取り組みを聞いたところ、最も多かったのは「中途採用で経験者を積極的に採用」（51.1%）でした。経験者採用を強化するだけでなく、未経験者の採用や採用条件の見直しによって、人材確保の間口を広げる動きもうかがえます。

問い合わせ先　パーソルキャリア株式会社 広報部　koho@persol.co.jp

また、採用以外の面では、「人材配置・異動の見直し」（12.2%）、「業務の標準化・マニュアル化」（10.2%）、「DX・自動化の導入」（10.2%）など、既存社員が力を発揮しやすい環境づくりを進める企業も見られます。なお、「分からない、特に施策は行っていない」は13.3%で、企業の対応状況には差があることが分かります。



人材不足の今後の見通しについても聞いたところ、「現状と同程度の状態が続く見込み」が37.3%で最も多く、次いで「数年以内に改善する見込み」が22.7%、「今より深刻化する見込み」が17.0%となりました。



doda編集長解説

今回の調査では、多くの企業が人材不足を感じている中で、抱えている課題は一様ではないことが分かりました。不足している人材は、即戦力となる経験者、若手人材、長期的に定着・活躍できる人材など、企業や業種によって異な

問い合わせ先　パーソルキャリア株式会社 広報部　koho@persol.co.jp

ります。企業は、新たな人材の確保に向けて、経験者採用の強化や未経験者の採用、採用条件の見直しなどを進めています。また、既存社員の定着や職場全体の生産性向上に向けて、待遇改善、人材配置の見直し、DX・自動化といった取り組みも進めています。

一方で、人材不足が続くなかでも、企業が求める人材要件には変化が見られます。求める要件に合わなければ無理に採用しないという姿勢もあり、売り手市場が続いているからといって、転職が容易になっているわけではないと考えられます。生成AIをはじめとするテクノロジーの進化も、企業が求める人材像に影響していると考えられます。今後は、これまでの経験を活かすだけでなく、テクノロジーを活用して自分や組織の生産性を高められる人材への注目も高まっていくでしょう。

解説者プロフィール　doda編集長　桜井 貴史（さくらい・たかふみ）



新卒で大手人材会社に入社し、2016年にパーソルキャリアへ中途入社。25年以上にわたり、一貫して学生のキャリア教育や就職・転職支援、企業の採用支援事業に従事。新卒オファーサービス「dodaキャンパス」の事業立ち上げを牽引し、初代編集長を務める。その後、大学生向けサービスや中途採用領域の法人向けプロダクトの責任者を歴任し、2024年にdoda編集長へ就任。Z世代の就職・転職動向や、社会保険労務士有資格者として雇用問題・労働市場に精通。また事業開発者として同社の事業開発部門の統括や、AIを活用したプロダクト開発にも携わる。

調査概要

【対　象　者】20代以上の男女。会社勤務の管理職、経営者・役員
【雇 用 形 態】会社勤務（管理職）、会社経営（経営者・役員）
【調 査 方 法】利用調査サービス：QiQUMO
【調 査 期 間】2026年9月2日
【有効回答数】2,000人
※記事中の割合データは、小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります

■出典の明記について

本データを引用・転載する際は、以下の情報を必ず記載してください。Webメディアで掲載する際は、「doda」にはdodaトップページ、記事タイトルには記事URLへのリンクを設定してください。

記載例）
出典：転職サービス「doda」 –「調査から見えた人材不足の実態 」
※「doda」＝ https://doda.jp/
※「調査から見えた人材不足の実態」= https://doda.jp/guide/saiyo/019.html

■転職サービス「doda」について＜ https://doda.jp ＞

「doda」は、「はたらく今日が、いい日に。」をスローガンに、転職サイトや転職エージェント、doda転職フェアなど、各種コンテンツで転職希望者と求人企業の最適なマッチングを提供しています。

問い合わせ先　パーソルキャリア株式会社 広報部　koho@persol.co.jp

■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」－をミッションに掲げ、転職サービス「doda」、プロフェッショナル転職サービス「doda X」、プロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」などを通じて、個人のキャリア形成と企業の人材活用を支援しています。私たちは、個人と企業の継続的な意思決定を支えるパートナーとして、個人には納得できるキャリア選択を、企業には最適な人材獲得・活用を支援し、それぞれの成長に貢献していきます。
当社のミッションについて：https://www.persol-career.co.jp/mission_value/

問い合わせ先　パーソルキャリア株式会社 広報部　koho@persol.co.jp