

# 「人材不足の状況」に関する実態調査

人材不足を実感する企業は84%で、職種は「営業職」が最多。  
不足理由トップ2は「退職による欠員」「中途採用で人員確保できなかった」。

ー人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』アンケートー

エン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役会長兼社長：越智通勝）が運営する人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）上で、企業の人事担当者を対象に「人材不足の状況」についてアンケート調査を行ない、人事担当者398名から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

## 結果 概要

- ★ 人材不足を実感する企業は84%で、職種は「営業職」が最多。また、9割の企業が「30代」の不足を実感する結果に。
- ★ 人材不足の理由トップ2は「退職による欠員」「中途採用で人員確保できなかった」。
- ★ 人材不足への対策は「人材採用を強化」が79%と最多になるも、「採用競争力（給与・ブランド力）が低い」と悩む声も。

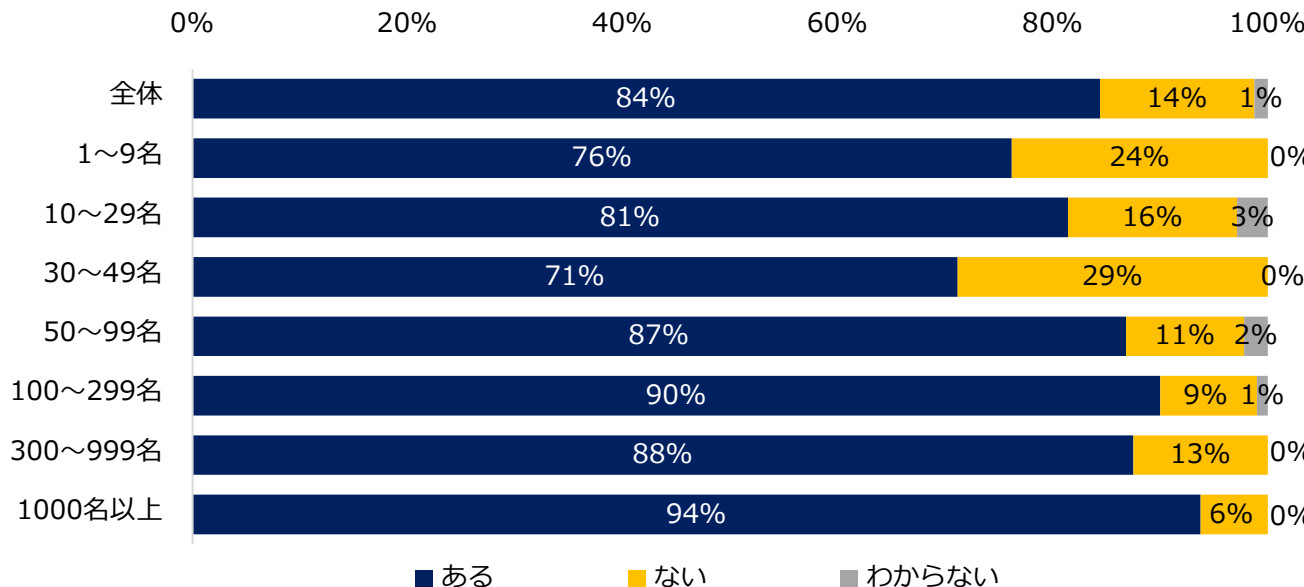
## ■ 調査結果 詳細

1：人材不足を実感する企業は84%で、職種は「営業職」が最多。  
また、9割の企業が「30代」の不足を実感する結果に。（図1～4）

社内で人材が不足している部門があるか伺ったところ「ある」と回答したのは全体の84%。従業員数別では「1000名以上」（94%）の企業、業種別では「サービス関連」（94%）が最も多い結果になりました。

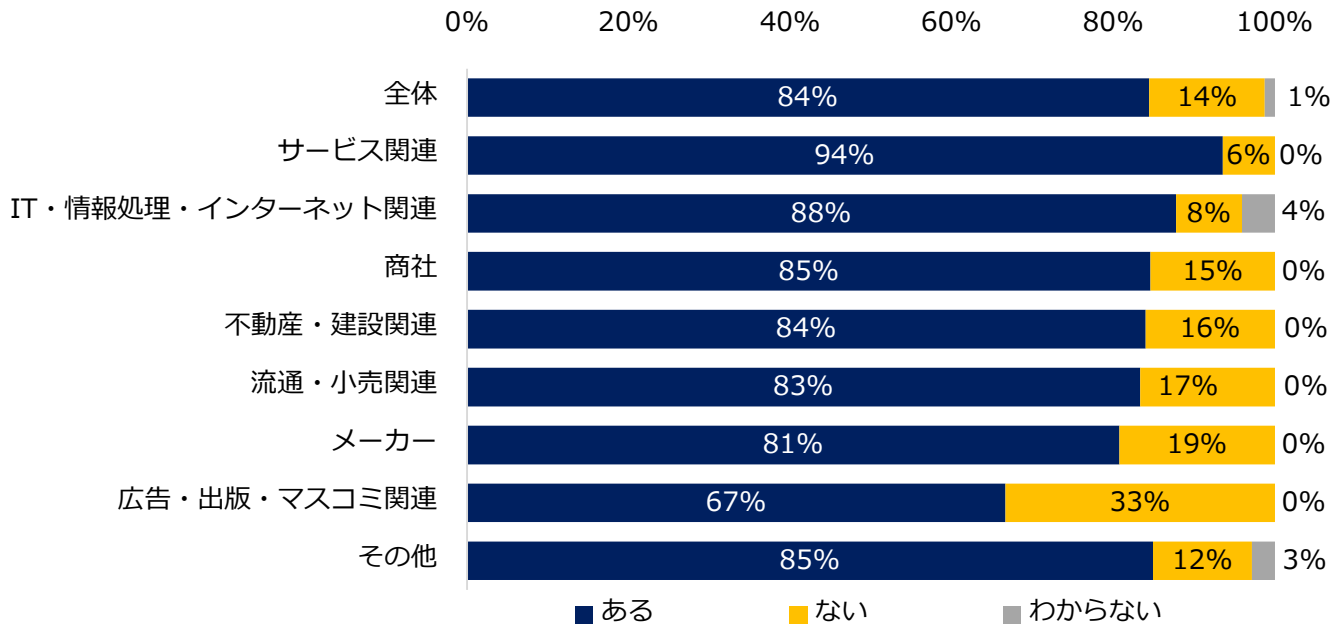
具体的に不足している職種は「営業職」（34%）が最多。また、年代別では91%の企業が「30代」の不足を感じていることが分かりました。

【図1】 現在、貴社では人材が不足している部門はありますか？（従業員数別）



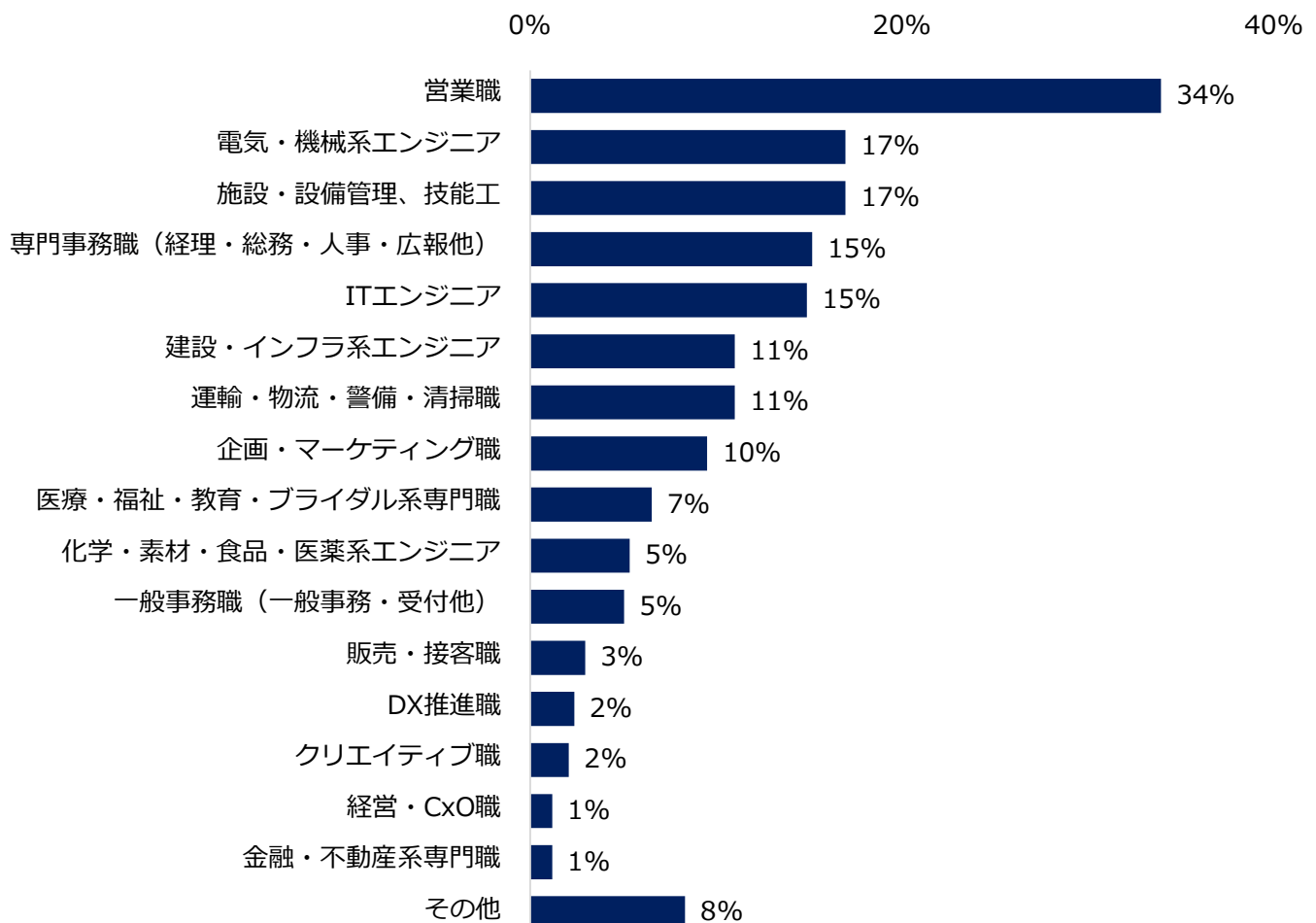
※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

【図2】 現在、貴社では人材が不足している部門はありますか？（業種別）

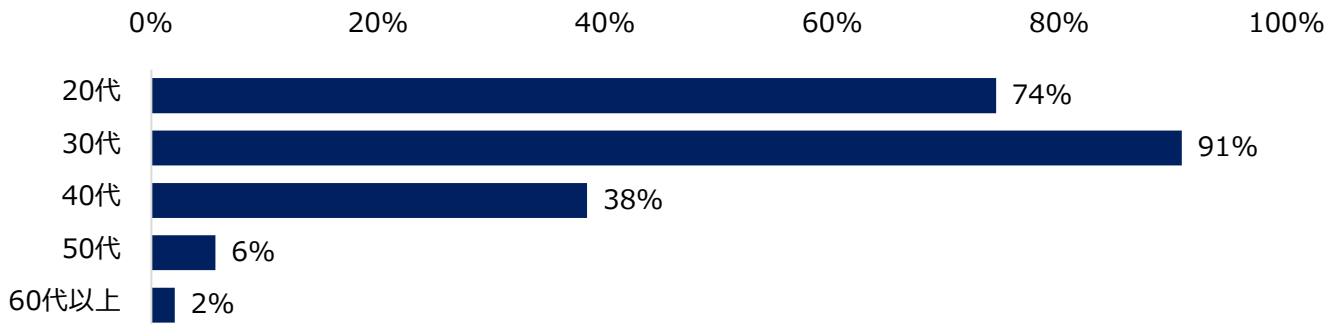


※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

【図3】 現在、人材が不足している部門が「ある」と回答した企業に伺います。不足している職種について教えてください。（複数回答可）



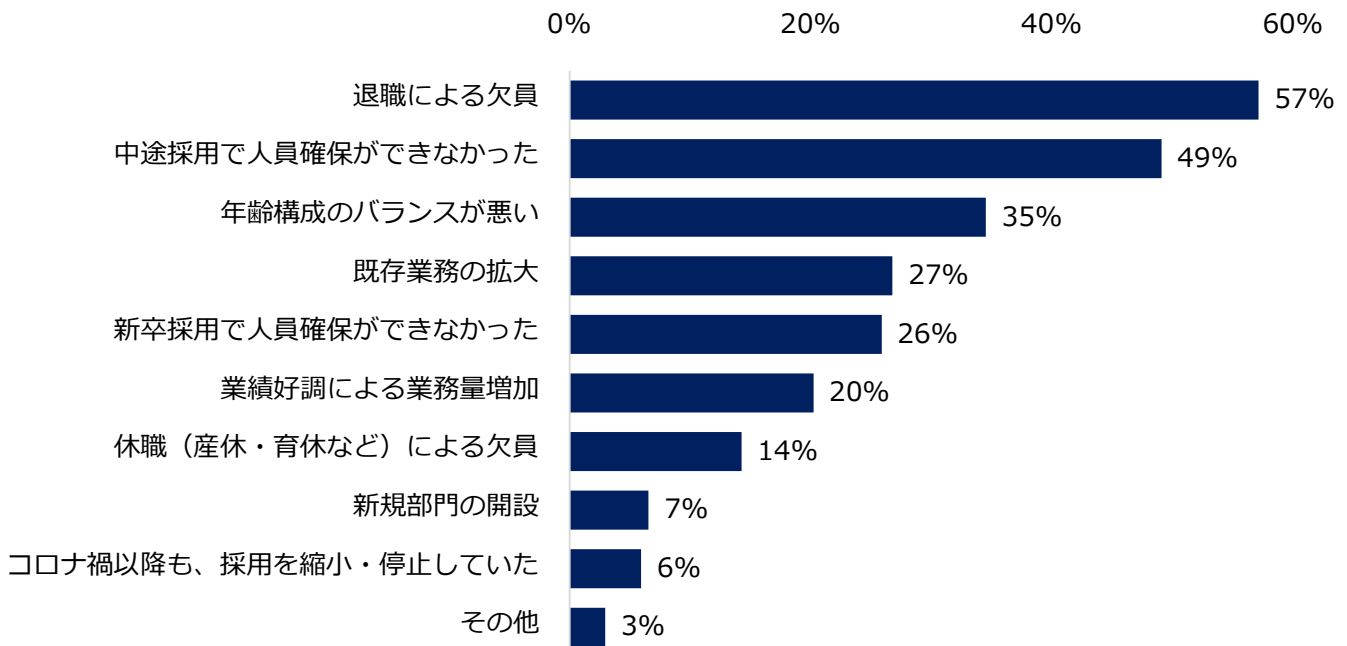
【図4】 現在、人材が不足している部門が「ある」と回答した企業に伺います。  
貴社で、不足している人材の年代について教えてください。（複数回答可）



## 2：人材不足の理由トップ2は「退職による欠員」「中途採用で人員確保できなかった」。（図5）

現在、人材が不足している部門が「ある」と回答した企業に人材不足の理由を伺うと、トップ2は「退職による欠員」（57%）、「中途採用で人員確保ができなかった」（49%）でした。

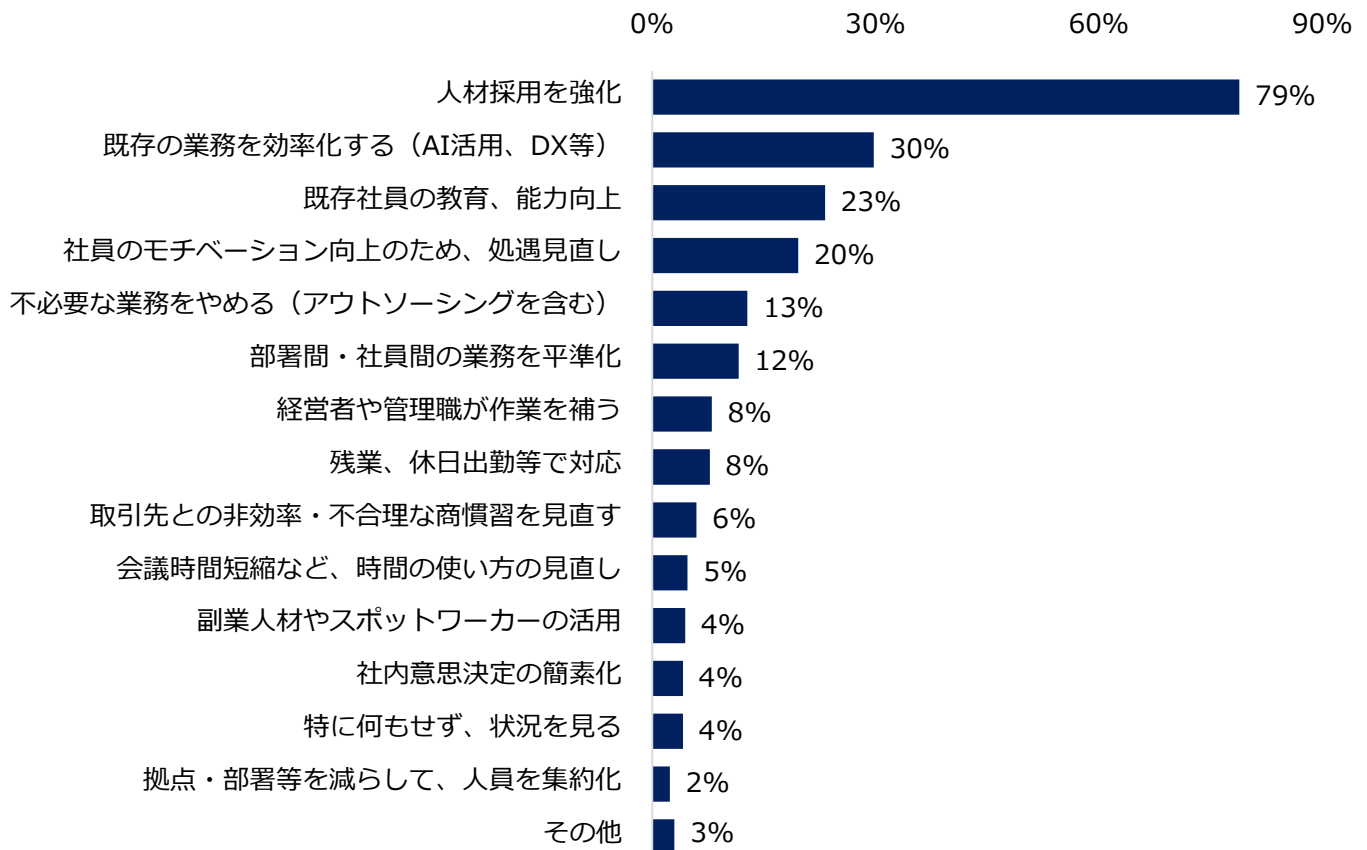
【図5】 現在、人材が不足している部門が「ある」と回答した企業に伺います。  
人材が不足している理由は何ですか？（複数回答可）



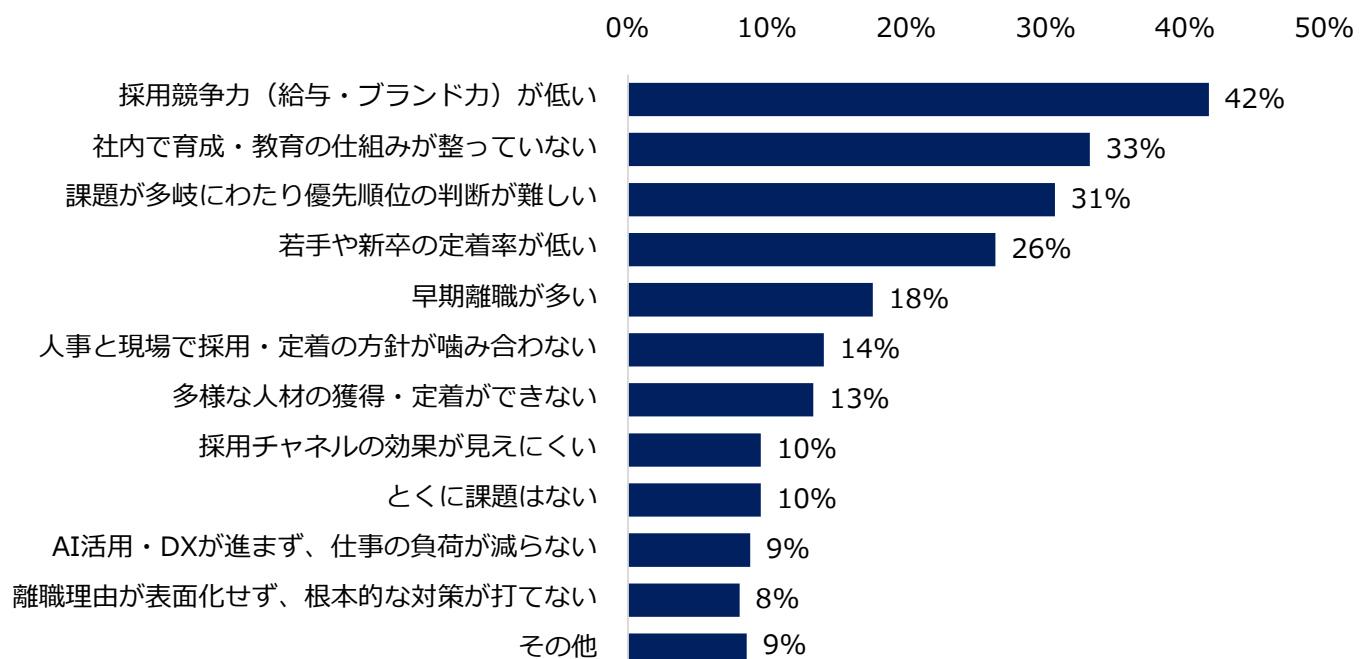
### 3：人材不足への対策は「人材採用を強化」が79%と最多になるも、「採用競争力（給与・ブランド力）が低い」と悩む声も。（図6、7）

人材不足の状況を受けて、2026年に検討している対応を尋ねると「人材採用を強化」が79%と最多になるも、悩みを聞くと「採用競争力（給与・ブランド力）が低い」（42%）といった声が散見されました。各社の人材不足にまつわる悩みや課題について、具体的な声もご紹介します。

【図6】 現在、人材が不足している部門が「ある」と回答した企業に伺います。  
人材不足の状況に対して、2026年はどうのような対応をお考えですか？（複数回答可）



【図7】 人材不足についての悩みや課題がありましたら、お聞かせください。（複数回答可）



### <人材不足にまつわる悩みや課題>

- ・予算もなく、案件獲得の営業もないため事業を拡大する目途が立たない。(IT・情報処理・インターネット関連/10~29名)
- ・役員や採用責任者の給与相場の感覚が時代に追いついておらず、「安い給与で募集をかける→よい人材が集まらず採用できても早期退職→定着するか曖昧な人材に高い給与を払いたくない→安い給与で募集をかける」という悪循環に陥っている。(イベント運営請負/10~29名)
- ・ここ最近の傾向として、新入社員を育て、やっと仕事が任せられるようになってきたと思う頃に退職されてしまう状況が続いている。長く働いてもらうためにも評価の制度など見直しているがなかなか実を結ばない。(商社/30~49名)
- ・自社の魅力づくり、発信不足が課題。(メーカー/50~99名)
- ・年収が同業他社と比較して若干劣っているため、ベースアップが必要と考えており、経営陣も必要性を感じている。また、業界イメージとして「きつい・汚い・危険」の3Kがついて回り、特に親の意向が影響する新卒採用で影響が顕著である。これは業界全体でイメージの改善に努めていかなければならない。(不動産・建設関連/50~99名)
- ・人によって能力に差があるため、単純に人数だけでは実態を正しく表せない。ただ、できない人を新しい人に入れ替えることは不可能なので採用活動ができない。(不動産・建設関連/100~299名)

#### 【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査期間：2026年1月26日~2月8日
- 調査対象：『人事のミカタ』(<https://partners.en-japan.com/>)を利用する企業
- 有効回答数：398名

### 困ったらまずココで検索。人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』



「採用面接のノウハウを知りたい」「求職者への対応方法を確認したい」といった人事・採用業務を担当する方のお応えする会員制サービス。採用面接・教育・評価ノウハウや法改正情報の収集、労務系書式ダウンロード、無料セミナーの申し込み他、様々な場面でご活用いただける情報サイトです。 <https://partners.en-japan.com/>

**本ニュースリリースに関する  
お問い合わせ先**

**エン株式会社 広報担当**

<https://corp.en-japan.com/>

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL : 03-3342-6590 MAIL : [en-press@en-japan.com](mailto:en-press@en-japan.com)