

「2026年ミドルの求人動向」調査

転職コンサルタントの81%が、2026年はミドル世代対象の求人が「増加する」と予測。
ミドル求人が増加する理由トップは「若手人材の不足による採用人材の年齢幅拡大」。

－『ミドルの転職』コンサルタントアンケート－

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）が運営するミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』（<https://mid-tenshoku.com/>）上で、サイトを利用している人材紹介サービスの転職コンサルタントに「2026年ミドルの求人動向」についてアンケートを行ない、170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

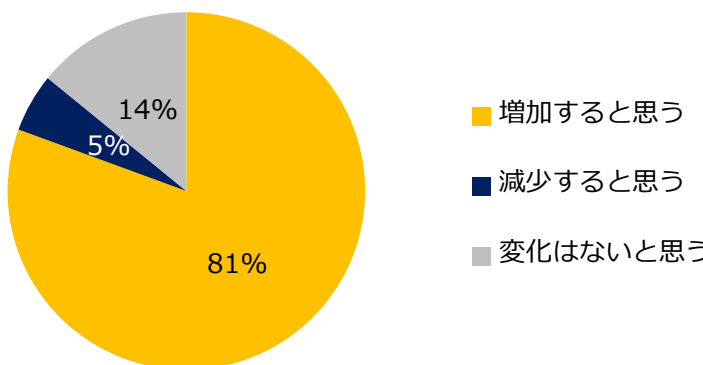
- ★ 転職コンサルタントの81%が、2026年は35歳以上のミドル人材を対象とした求人が「増加すると思う」と回答。
- ★ 2026年にミドル求人が増加する理由、トップは「若手人材の不足により、採用人材の年齢幅を広げざるを得ないため」。
- ★ 増加が予想されるミドルの求人トレンド、業種「建設・不動産」、職種「技術系（IT・Web・通信系）」、年齢層「40代前半」、ポジション「課長クラス」。
- ★ 68%が、直近2～3年でミドル人材に求められるスキルは変化してきていると回答。

■ 調査結果 詳細

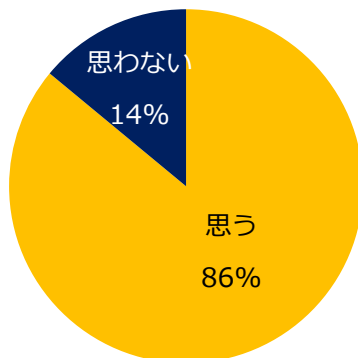
1：転職コンサルタントの81%が、2026年は35歳以上のミドル人材を対象とした求人が「増加すると思う」と回答。（図1～2）

2026年のミドル人材を対象とした求人の変化について何うと、81%が「増加すると思う」と回答しました。また、2026年はミドル人材にとって転職に適した年かどうかを何うと、86%が「思う」と回答しました。転職に適した年か否かに関する、具体的なコメントも紹介します。

【図1】 2026年は35歳以上のミドル人材を対象とした求人はどのように変化すると思いますか？



【図2】 2026年はミドル人材にとって、転職に適した年だと思いますか？



Q. 2026年はミドル人材にとって転職に適した年か否かについて、具体的な理由を教えてください。

▼「思う」と回答した方

- ・ 人手不足による人材流動化が活発になり、10年前では考えられないほどミドル層の転職が増えている。
- ・ 個人のスキルや転職市場全体の状況に左右されるが、スキルと働く意欲を持つミドル人材にとっては、引き続きチャンスが多い年になる可能性が高い。
- ・ バブル世代が55歳を過ぎ、氷河期世代の人材が企業に少ないため、ミドルの求人が増えてくるとされる。

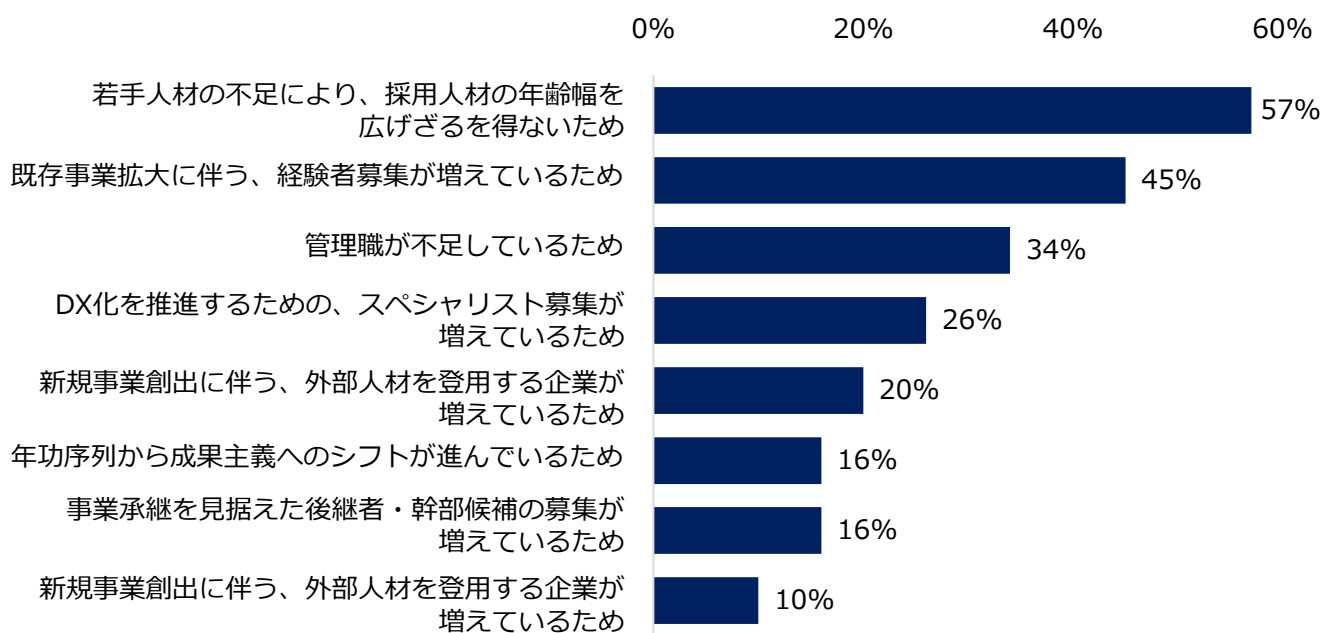
▼「思わない」と回答した方

- ・ 企業側もミドル人材の採用に対して慎重になっていると感じる。
- ・ 世界情勢も変化の時期であり、各業界や会社によどのような影響が出るか不確実なため。
- ・ 転職をすることだけを考えず現職でのキャリアを見つめ直し、行動を起こしていくほうが良いと思う。

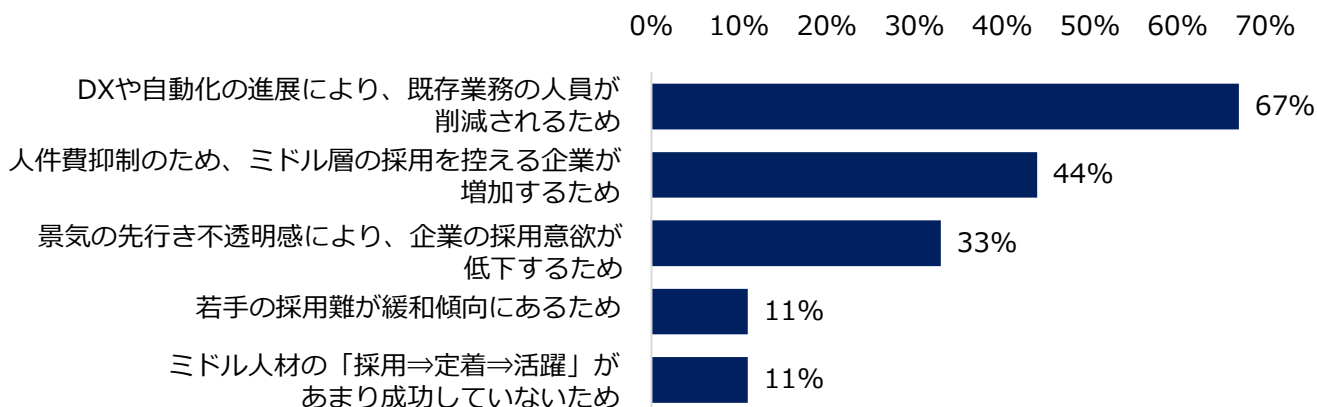
2：2026年にミドル求人が増加する理由、 トップは「若手人材の不足により、採用人材の年齢幅を広げざるを得ないため」。（図3～4）

2026年、ミドルの求人が増加すると予測する方に理由を伺うと、上位は「若手人材の不足により、採用人材の年齢幅を広げざるを得ないため」（57%）、「既存事業拡大に伴う、経験者募集が増えているため」（45%）、「管理職が不足しているため」（34%）でした。一方で「減少すると思う」と回答した方の理由は「DXや自動化の進展により、既存業務の人員が削減されるため」（67%）が最多でした。

【図3】 2026年において35歳以上のミドル人材を対象とした求人は「増加すると思う」と回答した方に伺います。その理由を教えてください。（複数回答可）



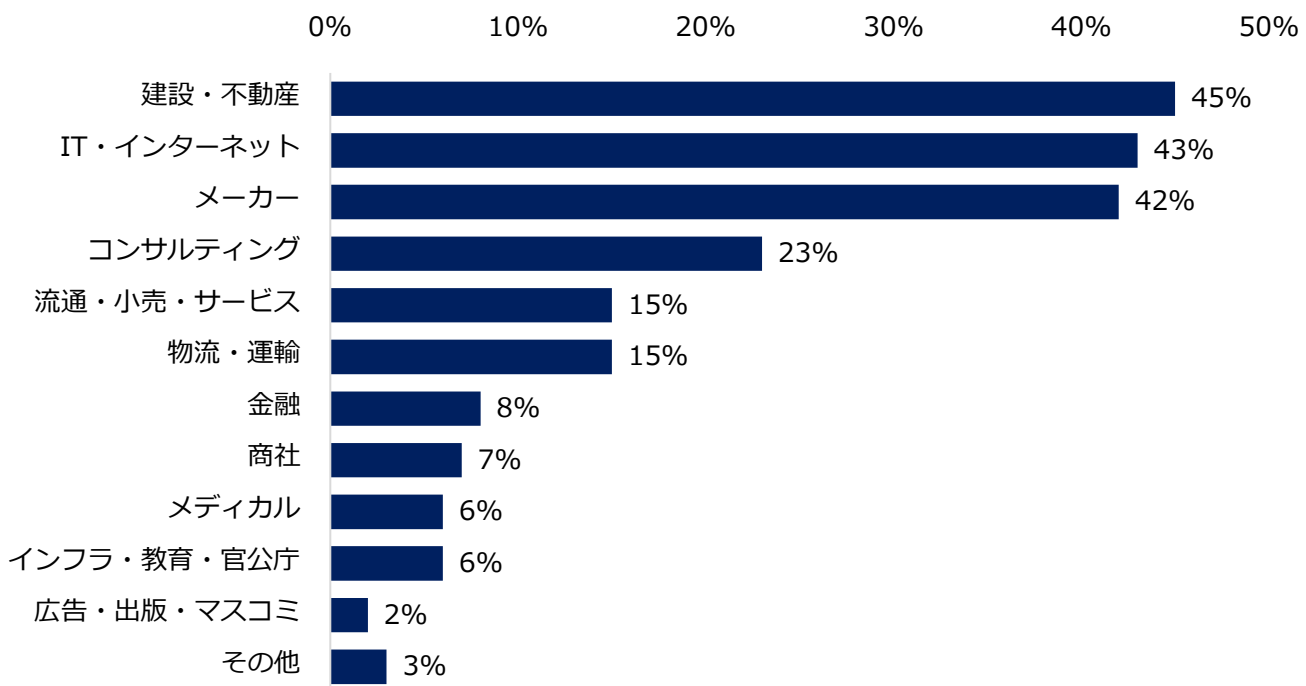
【図4】 2026年において35歳以上のミドル人材を対象とした求人は「減少すると思う」と回答した方に伺います。その理由を教えてください。（複数回答可）



3：増加が予想されるミドルの求人トレンド、業種「建設・不動産」、職種「技術系（IT・Web・通信系）」、年齢層「40代前半」、ポジション「課長クラス」。（図5～8）

2026年はミドルの求人が増えると予測する転職コンサルタントに、どのような増加が予想されるか伺いました。業種では「建設・不動産」（45%）、職種では「技術系（IT・Web・通信系）」（35%）、年齢層では「40代前半（40歳～44歳）」（71%）、ポジションでは「課長クラス」（69%）が最多でした。

【図5】 2026年において35歳以上のミドル人材を対象とした求人は「増加すると思う」と回答した方に伺います。求人増加が見込まれる“業種”を教えてください。（複数回答可）



Q. ミドル人材の求人増加が見込まれる“業種”について、理由を教えてください。

▼「建設・不動産」と回答した方

- ・案件の受注状況により、即戦力となる技術職の採用が急務になるため。
- ・40代の管理職が不足しており、30代で経験豊富な人材も少なく、現任の定年後に引き継ぎができる人材が社内にはいないケースが多々あるため。

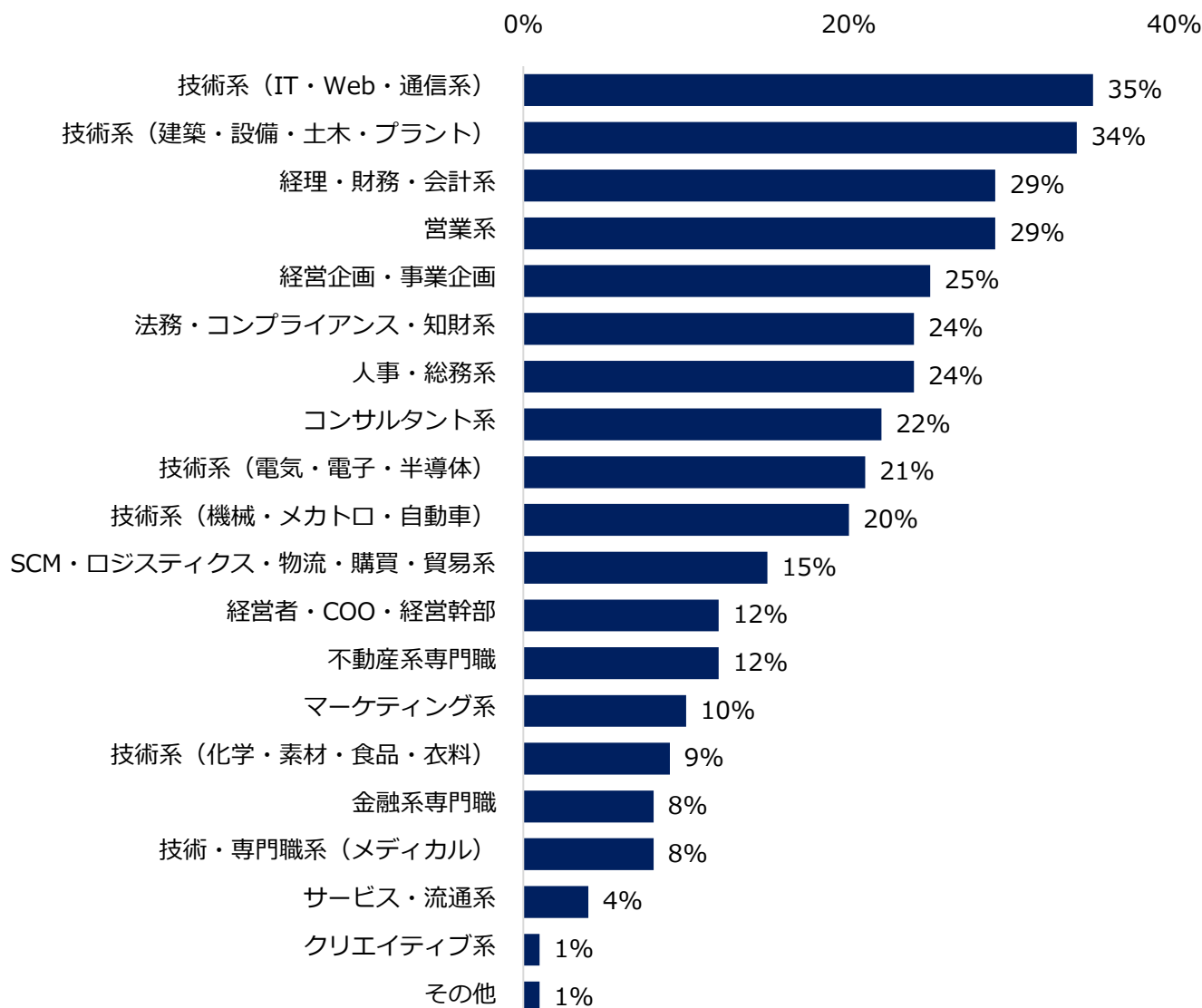
▼「IT・インターネット」と回答した方

- ・採用が活発な業界であり若手社員は増えるものの、マネジメント層が不足している傾向にあるため。
- ・DX推進やAIに関連するIT人材で採用ニーズの裾野が広がっている。IoT領域やセキュリティ領域は採用ニーズが拡大するものの対応できる人材は不足しており、経験のあるエンジニアの需要は増えると思う。

▼「メーカー」と回答した方

- ・特にメーカー勤務の人口が多い東海圏では団塊世代が定年退職する中、就職氷河期などの時期に新卒採用できなかった年齢層の社員が不足している企業が多い。
- ・テクノロジー改革が進む自動車関連、省人化を進めている製造設備関連、それらを支える化学素材関連で、求人増の傾向が強い。

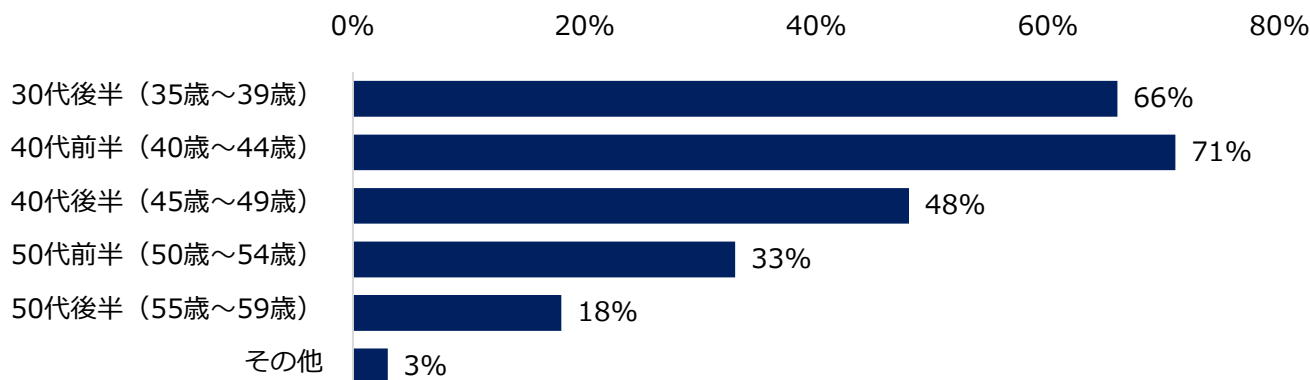
【図6】 2026年において35歳以上のミドル人材を対象とした求人は「増加すると思う」と回答した方に伺います。求人増加が見込まれる“職種”を教えてください。（複数回答可）



Q. ミドル人材の求人増加が見込まれる“職種”について、理由を教えてください。

- ・特に建設や物流業界におけるDX推進が喫緊の課題であり、IoT、AI、クラウドなどを活用した業務フローの構築、データ分析、現場作業の自動化を主導できるIT人材のニーズが高まっている。
- ・建築、プラント領域における高齢化による技術・技能の伝承が急務であるため。
- ・収益性改善やコスト削減、投資の判断など、経営に直結する財務戦略を担う人材の重要性が増しているため。

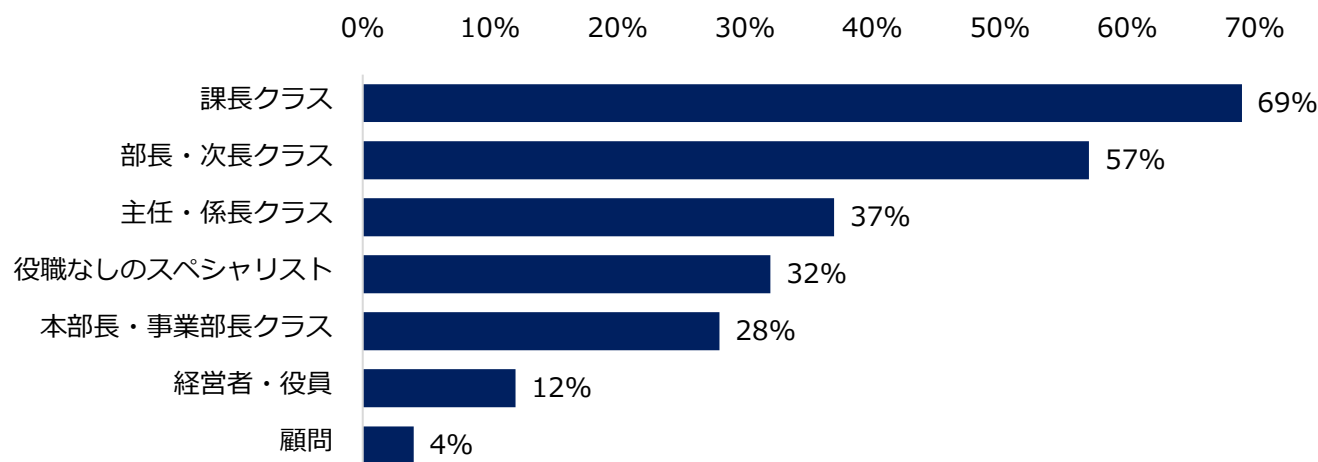
【図7】 2026年において35歳以上のミドル人材を対象とした求人は「増加すると思う」と回答した方に伺います。求人増加が見込まれる“年齢層”を教えてください。（複数回答可）



Q. ミドル人材の求人増加が見込まれる“年齢層”について、理由を教えてください。

- ・ 30代後半は企業が若返りを図るためポテンシャルなどを見込んで積極的に採用されるため。
- ・ 40代前半はスペシャリストとして即戦力を期待され採用されると思われる。
- ・ 採用対象年齢を45歳までにしている競争が激しく採用できなくなっている印象があるため、50歳前後も採用対象年齢に広がると思う。
- ・ 40代後半～50代については、採用側企業の成功体験も少ない企業も多く、まだ慎重な傾向。

【図8】 2026年において35歳以上のミドル人材を対象とした求人は「増加すると思う」と回答した方に伺います。求人増加が見込まれる“ポジション”を教えてください。（複数回答可）



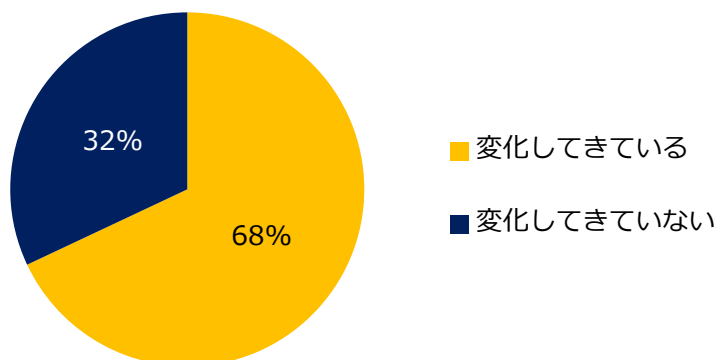
Q. ミドル人材の求人増加が見込まれる“ポジション”について、理由を教えてください。

- ・ 事業をリードする部長職以上の層が少ない企業が多く見受けられる。うまく中途採用できていない印象。
- ・ 課長クラスは即戦力となり、プレイヤーとしても活躍が見込めるため。
- ・ 部長クラス以上としていきなり採用するのはリスクがあるため、課長以下の採用が増えると思う。

4 : 68%が、直近2～3年でミドル人材に求められるスキルは変化してきていると回答。（図9～10）

2023年、2024年頃と比較して、ミドル人材に求められるスキルに変化があるかを伺うと、68%が「変化してきている」と回答しました。変化している／変化していないと感じるそれぞれの理由を紹介します。

続いて、35歳以上のミドル人材に採用企業が求めるスキルを伺うと、トップは「高い専門性とそれに基づく業務遂行能力」（84%）でした。ミドル人材に求められるスキルの変化について具体的なコメントも紹介します。

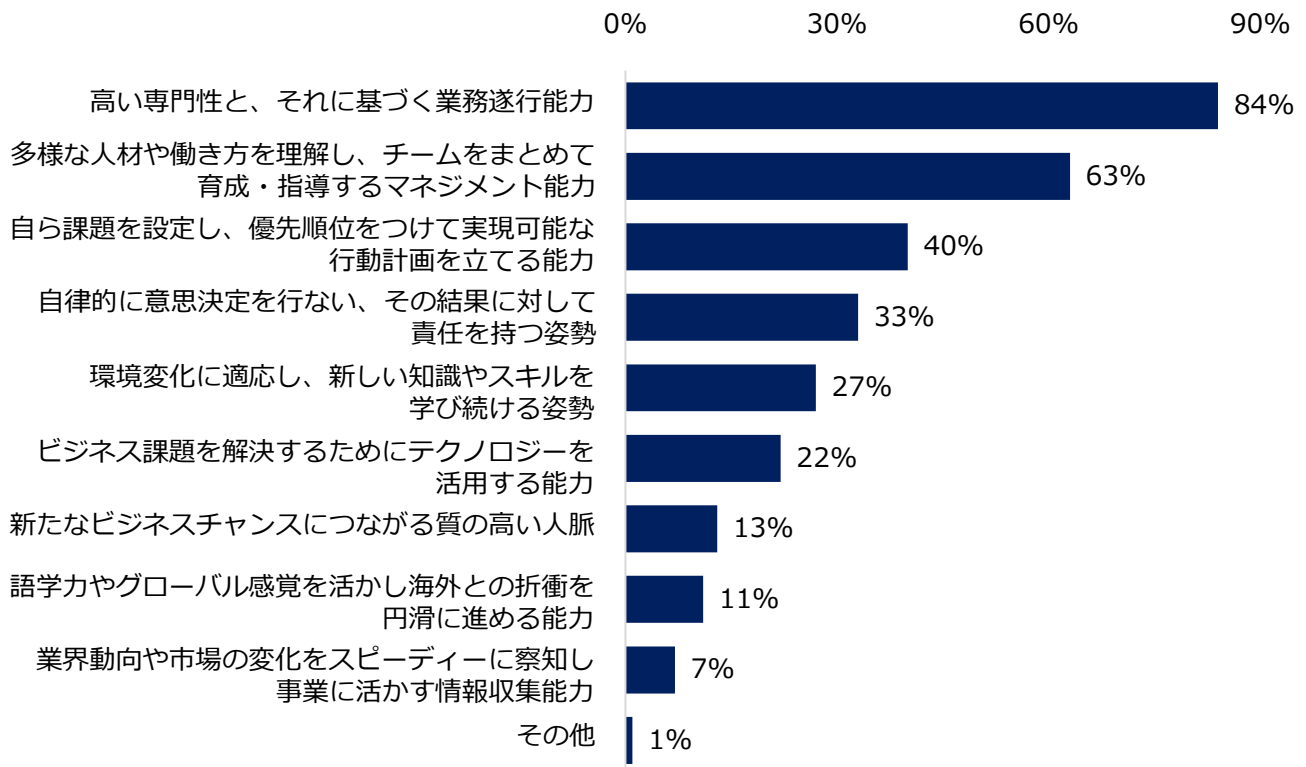
【図9】 2023年、2024年頃と比較して、ミドル人材に求められるスキルは変化してきていますか？**Q. ミドル人材に求められるスキルの変化について理由を教えてください。****▼「変化してきている」と回答した方**

- ・ AIの浸透が進み、業務の管理や指示、承認作業中心のマネジメントから価値創造型のマネジメントにシフト。
- ・ リモートワークが定着し、リモート環境でのマネジメント・エンゲージメント維持が重要になっている。
- ・ 自身の業務遂行できれば良い、マネジメントのみすれば良いといった垣根がなくなり、一人ひとりに求められる業務の幅、スキルが広がっている。

▼「変化してきていない」と回答した方

- ・ リーダーやマネージャークラスの採用が難しいという企業の採用課題に変化を感じない。
- ・ ミドル層に求められる要素はマネジメント能力か専門性のどちらかで、その点に大きな変化はないと感じる。
- ・ 求人件数は増加傾向ではあるものの、求められるスキル自体の変化は感じない。

【図10】 35歳以上のミドル人材の転職者に対して企業が求めるスキルを教えてください。（上位3つ）



Q. ミドル人材に求められるスキルの変化について理由を教えてください。

▼「高い専門性とそれに基づく業務遂行能力」と回答した方

- ・企業は即戦力となる人材を求めており、ミドル層には専門性と実行力が期待される。特に業務の立ち上がりが早く、周囲を牽引できる人材が重宝される。
- ・本人のスキルと希望年収がマッチしておらず、スキル不足で不採用になるケースが増えている。年齢や求める年収にあった高い業務遂行能力が求められていると感じる。
- ・スキルがマッチしていることは大前提で、それ以上にミッションへの意欲の高さや転職先の環境に馴染もうとする姿勢や謙虚さが求められていると感じる。

▼「多様な人材や働き方を理解し、チームをまとめて育成・指導するマネジメント能力」と回答した方

- ・ミドル人材には将来の管理職候補として、マネジメント能力や環境変化に柔軟に対応できる力が求められていると感じる。
- ・組織の要となるマネジメント層が抜けることで、組織が不安定になっていることをよく耳にする。
- ・新しい施策に対しスピード感を持ってPDCAを回すことができ、経営層にしっかりとレポートできる方が求められていると感じる。

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『ミドルの転職』（<https://mid-tenshoku.com/>）を利用するコンサルタント
- 調査期間：2025年10月24日～10月31日
- 有効回答数：170名

ミドル世代に特化したスカウト転職サービス『ミドルの転職』 <https://mid-tenshoku.com/>

30代・40代を中心とした「ミドル世代」に特化したスカウト転職サービス。国内最大級20万件以上のミドル向け求人を取り揃え、経営幹部・CxO・部長クラスなど年収1000万円を超えるハイクラス求人・非公開求人も豊富です。複雑で多岐にわたるキャリアの整理をアシストする「職務要約の自動生成機能」や、ひと足先に転職活動を終えた先輩ミドルたちのリアルな声に触れられる「ミドルの転職体験レポート」など、ミドル世代ならではの転職事情に寄り添った機能とコンテンツを充実させています。

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