【Press Release】

2026年11月10日
ゴウリカ株式会社

ゴウリカの採用調査、採用難の背景は企業規模・業種で異なる
10〜19人の採用計画企業、36.1%が「応募が少ない」
建築・土木・不動産は採用担当者不足48.6%、交通・運輸は定着不安45.8%

「採用難」と一括りにされがちな企業の人材確保。しかし、その課題は採用活動のどの段階にあるのか、業界によって違いが見られます。建築・土木・不動産では、採用活動を担う人員や仕組みの不足が目立つ一方、交通・運輸では、採用した人材の定着や採用業務の負荷が課題となっています。採用活動の停滞を解消するには、応募者を増やす施策だけでなく、業界ごとに異なるボトルネックを見極める必要があります。

「人に寄りそう合理化で、世界をもっと自由に、もっとゆたかに。」をビジョンに、日本のビジネス界の生産性向上に取り組むゴウリカ株式会社（本社：東京都渋谷区、代表取締役：岡本 賢祐、以下ゴウリカ）は、従業員数100人以上の企業で人事部に所属し、直近1年間に10人以上の中途採用を実施した正社員300名を対象に、「採用に関する実態調査」を実施しました。

調査では、採用計画人数が10〜19人の企業において、採用が順調に進んでいない割合（非順調率）が32.0%となり、100人以上の採用を計画する企業（17.0%）を15.0ポイント上回りました。また、「応募人数が少ない」と回答した割合も36.1%に上り、100人以上の採用計画企業（12.8%）の約2.8倍となりました。少人数の採用計画を持つ企業では、採用活動の入口となる応募者の確保に課題が見られます。

さらに、業種別に見ると、採用課題の中心は業種によって異なります。建築・土木・不動産業界では、「採用を担当する人員が不足しており、業務を十分に対応できない」と回答した割合が48.6%と、全体平均の34.7%を13.9ポイント上回りました。「人事業務のDX化・システム化が進んでいない」も42.9%となり、全体平均の30.3%を12.6ポイント上回っています。採用を担う人員や仕組みの不足が、相対的に大きな課題となっています。

一方、交通・運輸業界では、「採用後の定着に不安がある」と回答した割合が45.8%と、全体平均の37.0%を8.8ポイント上回りました。「採用にかかる工数・負荷が大きい」も41.7%となり、全体平均の33.3%を8.4ポイント上回っています。採用を担う体制の不足よりも、採用後の定着や採用業務の負荷に課題が表れている点が特徴です。

これらの結果から、採用課題は応募者の確保だけでなく、採用を進める体制や採用後の定着など、複数の段階にわたって捉える必要があることが示唆されます。少人数採用企業の応募不足に加え、業種

ごとに異なる課題を把握し、自社の状況に応じた採用体制の整備や定着支援を検討することが重要です。

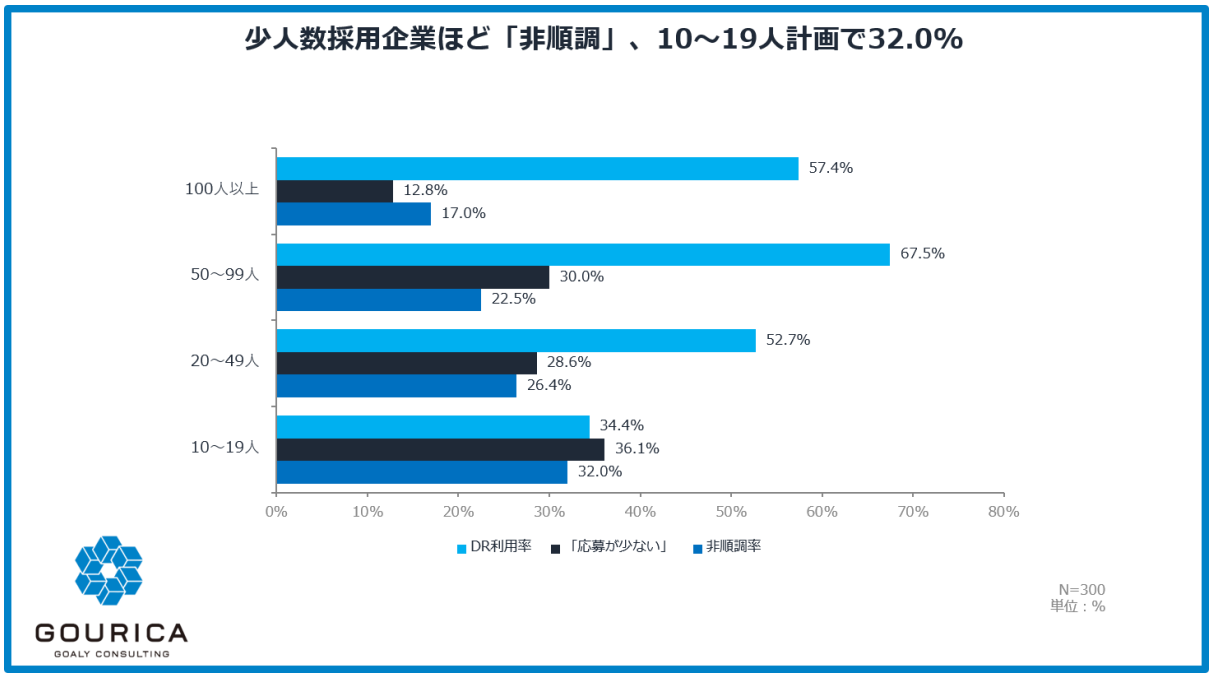
※本リリースにおける用語の定義：非順調率＝「中途採用計画の進捗状況」で「あまり順調ではない」「全く順調でない」と回答した割合。応募不足＝「採用活動で困っていること」で「応募人数が少ない」を選択した割合。ダイレクトリクルーティング利用率＝「中途採用の採用手法」で「ダイレクトリクルーティング」を選択した割合。

少人数採用企業ほど「非順調」、10～19人計画で32.0%

採用計画人数別に中途採用の進捗状況を分析すると、計画人数が少ない企業ほど「順調ではない」と回答する割合が高い傾向が見られました。

10～19人計画企業では「応募人数が少ない」が36.1%と100人以上計画（12.8%）の約2.8倍に上り、採用活動の入口となる応募者の確保に大きな課題を抱えています。ダイレクトリクルーティングの利用率も10～19人計画で34.4%にとどまるのに対し、50～99人計画では67.5%と33.1ポイント高く、採用手法の選択肢に明確な差が見られました。

大量採用を行う企業では、採用チームの体制や知見が自然と蓄積されます。一方、少人数採用の企業はリソースも手法の選択肢も限られます。にもかかわらず、一人ひとりの採用の難しさは変わりません。この「リソースは少ないが、難易度は同じ」という矛盾が、少人数採用企業の苦戦の背景にある



と考えられます。

建築・土木・不動産では「採用する側」の人手不足とDX遅れが際立つ

採用活動における課題は、業種によって異なることが明らかになりました。

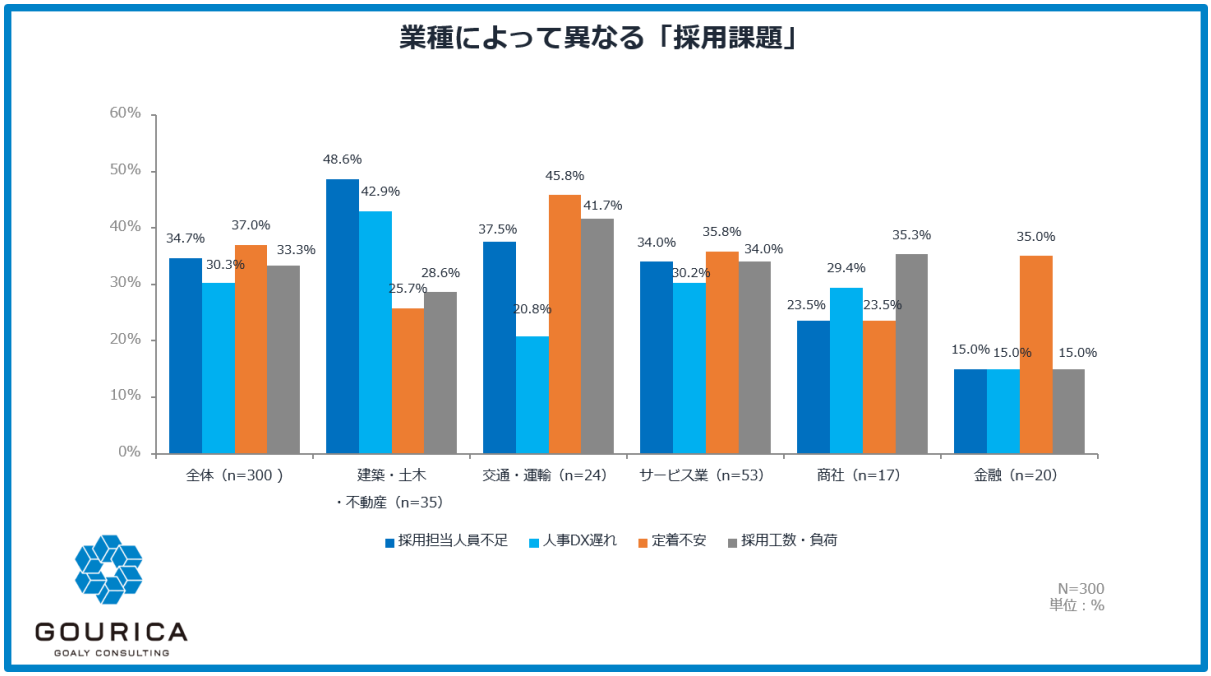
本調査では、一定数以上の回答が得られた業種を対象に、採用担当者の人員不足、人事DXの遅れ、採用後の定着不安、採用工数・負荷の4項目について、全体平均と比較しました。

その結果、建築・土木・不動産では採用を担う人員や仕組みの不足、交通・運輸では採用後の定着や業務負荷が目立ちました。一方、サービス業は各項目が全体平均に近く、金融業界は4項目すべてが全体平均を下回りました。

建築・土木・不動産業界では、「採用を担当する人員が不足しており、業務を十分に対応できない」と回答した割合が48.6%に上り、全体平均の34.7%を13.9ポイント上回りました。

また、「人事業務のDX化・システム化が進んでいない」も42.9%となり、全体平均の30.3%を12.6ポイント上回っています。

建築・土木・不動産業界では、現場で働く人材の確保が課題として知られていますが、今回の調査からは、採用活動を担う側でも人員や仕組みが不足している実態がうかがえます。現場の人手不足に加え、採用を進めるための体制にも課題を抱える「二重の人手不足」が浮かび上がりました。



交通・運輸業界：「採用後の定着」と「採用業務の負荷」が課題

交通・運輸業界では、採用後の人材定着と採用業務の負荷に課題が見られました。

「採用後の定着に不安がある」と回答した割合は45.8%で、全体平均の37.0%を8.8ポイント上回り、分析対象の5業種の中で最も高い結果となりました。また、「採用にかかる工数・負荷が大きい」も41.7%と、全体平均の33.3%を8.4ポイント上回っています。

建築・土木・不動産業界では、採用担当者の人員不足や人事DXの遅れが目立った一方、交通・運輸業界では「人事業務のDX化・システム化が進んでいない」と回答した割合は20.8%で、全体平均を下回りました。採用を支える体制の不足よりも、採用後の定着と採用活動そのものの負荷に課題が表れている点が特徴です。

交通・運輸業界では、勤務時間や業務内容など、働き続けるうえでの負担が人材定着に影響している可能性があります。採用した人材が定着せず、補充のための採用を繰り返すことになれば、採用担当者の業務負荷も増大しかねません。今回の結果からは、人材の定着と採用業務の負荷が相互に関係している可能性がうかがえます。

業種によって異なる「採用課題」―一律の解決策では対応できない

今回の業種別分析では、採用課題の表れ方が業種によって異なることが明らかになりました。建築・土木・不動産業界では採用を担う人員や仕組みの不足、交通・運輸業界では採用後の定着と採用業務の負荷が、それぞれ相対的な課題として浮かび上がりました。

採用課題は「応募が集まらない」「採用費用がかさむ」といった表面的な現象だけでは捉えきれません。その背景にある要因を業種ごとに見極め、自社の課題に応じた採用体制の整備や定着支援策を検討することが重要です。

【アンケート概要】
期間：2026年8月
対象：従業員数100人以上、正社員（人事部所属）で、直近1年間に10人以上中途採用を実施した方300人
手法：ネットリサーチ
分類方法：非順調率＝「中途採用計画の進捗状況」で「あまり順調ではない」「全く順調でない」と回答した割合。応募不足＝「採用活動で困っていること」で「応募人数が少ない」を選択した割合。ダイレクトリクルーティング利用率＝「中途採用の採用手法」で「ダイレクトリクルーティング」を選択した割合。

【ゴウリカ株式会社について】
会社名：ゴウリカ株式会社
東京本社：東京都渋谷区渋谷1-10-9　MIYAMASU TOWER
関西支社：大阪府大阪市北区大深町6番38号グラングリーン大阪北館JAM BASE 8階
名古屋支社：愛知県名古屋市昭和区鶴舞1丁目2番32号 STATION Ai 内
代表者名：岡本 賢祐
資本金：100百万円

備考：2023年6月にフェムトパートナーズの支援を受けてMBOを実施し、コニカミノルタグループから独立

https://gourica.co.jp/

[事業内容]

マーケティング、DX、人事領域における合理化支援。

人手不足や生産性向上といった企業課題に対し、課題分析から改善策の設計・実装・運用までを包括的に支援します。

【本件に関する、報道関係者様お問合せ先】
ゴウリカ株式会社 広報担当（共同ピーアール内：瀬山、伊藤、村上）
MAIL：gourica-pr@kyodo-pr.co.jp