

2026年9月29日
ゴウリカ株式会社

採用に関する実態調査2026
「応募が来ない」×「辞めていく」
採用が順調でない企業の二重苦が浮き彫りに
「応募が来ない」企業51.3%、採用費・工数増やしても成果に格差

「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。

人手不足を背景に中途採用の重要性が高まる一方で、候補者の獲得や採用目標の達成には企業間で大きな格差が生じています。厚生労働省の「一般職業紹介状況」*によれば、2026年7月の有効求人倍率は1.18倍、新規求人倍率は2.10倍でした。求人が求職者を上回る採用市場において、候補者の獲得や採用目標の達成には、企業間で大きな差が生じています。

調査の結果、採用が順調な企業と非順調な企業の間で、費用・工数の増加率にはほとんど差がないにもかかわらず、応募の獲得から採用後の定着まで、採用成果には大きな格差が生じていることが明らかになりました。

非順調企業では51.3%が「応募人数が少ない」と回答し、順調企業の21.8%を29.5ポイント上回りました。また、「採用後の定着に不安がある」も非順調企業53.8%、順調企業34.0%となり、応募者の獲得から採用後の定着まで、採用活動の各段階で課題を抱えていることがうかがえます。

さらに、中途採用人数が増えている理由では、「離職者が増えているため」が非順調企業50.0%となり、順調企業の28.4%を21.6ポイント上回りました。費用面でも、「求人広告の掲載媒体や掲載数を増やさなければ採用できない」は非順調企業36.3%、順調企業21.1%だった一方、「ダイレクトリクルーティングにかかる費用が増えている」は順調企業32.0%、非順調企業25.0%となるなど、採用の状況によって費用が生じている領域にも違いが見られました。

加えて、採用活動について「経営層の理解を得られていない」と回答した割合は、非順調企業32.5%に対し、順調企業5.4%と27.1ポイントの差が見られました。非順調企業では、応募不足や離職者の増加といった採用上の課題に加え、経営層からの理解を得にくい傾向も見られます。

こうした結果から、非順調企業では応募不足・離職増加・経営層の不理解という複数の課題が同時に存在している実態が見えてきました。

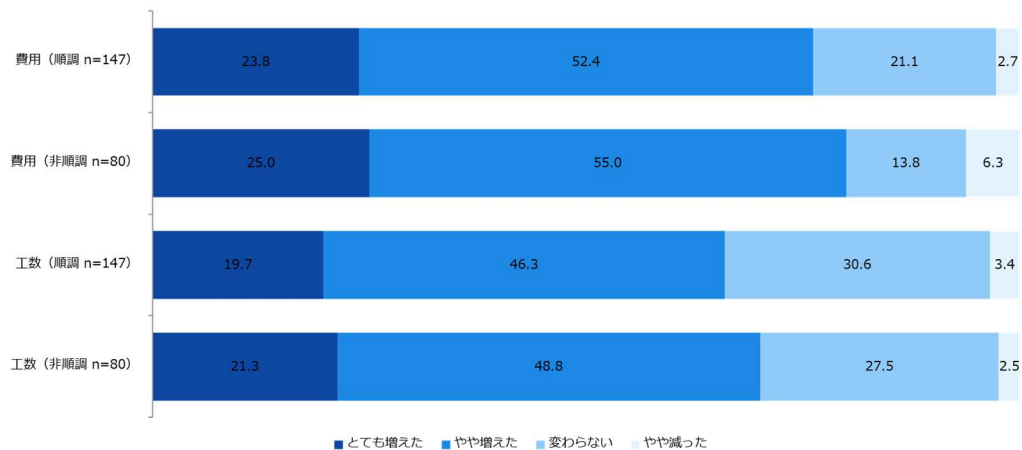
【1】費用も工数も「同じように増えている」、差はわずか3.8ポイント

中途採用にかかる費用が直近3年間で「増えた」と回答した割合は、順調企業で76.2%、非順調企業で80.0%となり、その差は3.8ポイントでした。社内工数についても、順調企業66.0%、非順調企業70.0%と、その差は4.0ポイントにとどまりました。採用の順調・非順調にかかわらず、多くの企業で費用・工数ともに増加していることが分かります。

一方で、採用活動の成果には差が生じています。この結果は、採用の成否が費用や工数の「量」だけでは決まらないことを示しています。採用手法や社内体制、経営層の関わり方など、投入量以外の要

因も採用活動に影響している可能性が示唆されます。

中途採用にかかる費用について、直近3年間の変化をそれぞれ教えてください

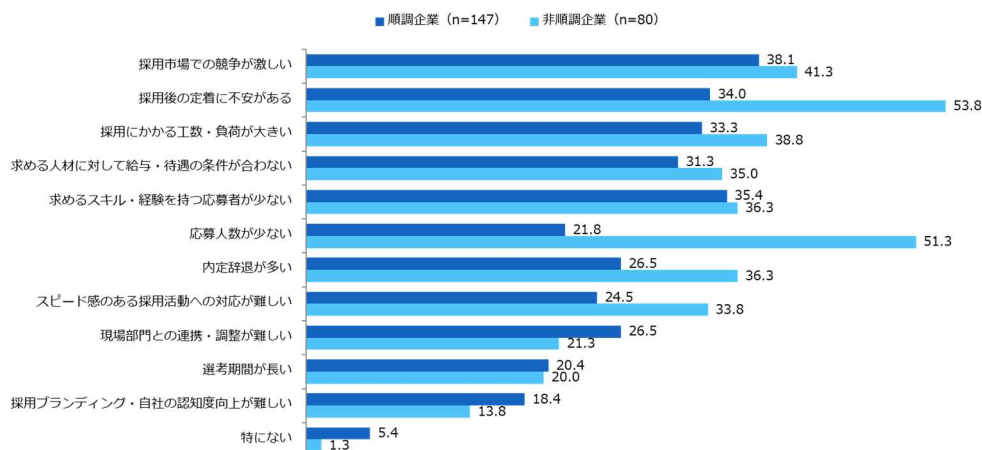


【2】非順調企業の51.3%が「応募人数が少ない」

採用活動で困っていることを尋ねたところ、「応募人数が少ない」と回答した割合は、非順調企業で51.3%となり、順調企業の21.8%を29.5ポイント上回りました。さらに、「採用後の定着に不安がある」も非順調企業53.8%に対し順調企業34.0%で19.8ポイント差、「内定辞退が多い」は非順調企業36.3%に対し順調企業26.5%で9.8ポイント差となりました。非順調企業では、応募者の獲得だけでなく、内定承諾や採用後の定着まで、採用活動の各段階で課題を抱えていることがうかがえます。

特に「応募人数が少ない」は、順調企業との差が29.5ポイントと大きく、採用活動の入口となる応募者の確保が、非順調企業にとって大きな課題となっている実態が浮き彫りになりました。

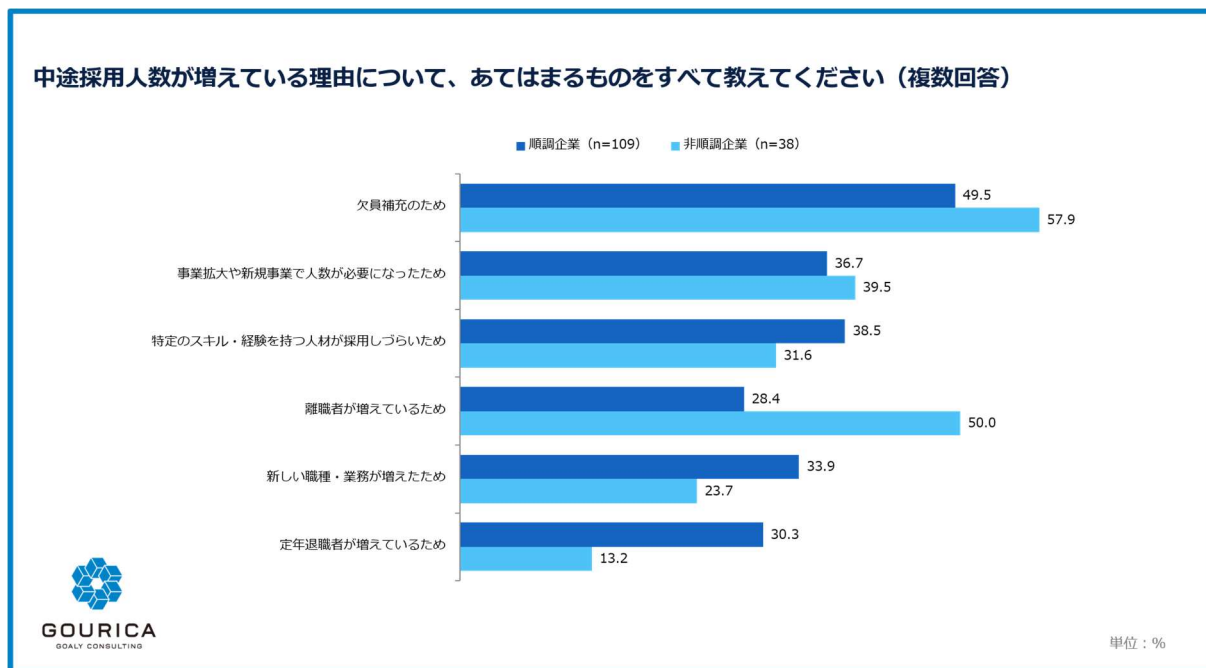
採用活動で困っていることをすべて教えてください（複数回答）



【3】非順調企業の「離職者増加」50.0%

中途採用人数が増えている理由を見ると、「離職者が増えているため」と回答した割合は、非順調企業で50.0%となり、順調企業の28.4%を21.6ポイント上回りました。一方、「新しい職種・業務が増えたため」は順調企業33.9%、非順調企業23.7%で10.2ポイント差、「定年退職者が増えているため」は順調企業30.3%、非順調企業13.2%で17.1ポイント差となり、いずれも順調企業の方が高い結果となりました。

こうした結果から、非順調企業では離職者の増加を背景とした採用の割合が高い一方、順調企業では、新しい職種・業務への対応や定年退職者の補充を理由とした採用が相対的に多いことが分かります。採用が順調に進んでいるかどうかによって、中途採用を増やす背景そのものに違いがあることが浮き彫りになりました。

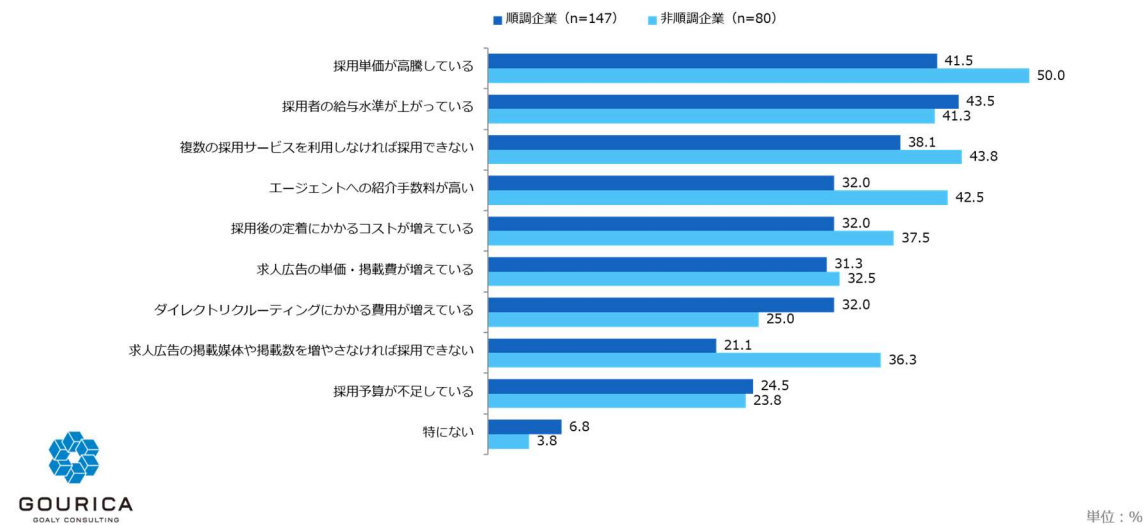


【4】「求人広告を増やすしかない」非順調企業36.3%、順調企業との差15.2ポイント

中途採用における費用面の課題を見ると、「求人広告の掲載媒体や掲載数を増やさなければ採用できない」と回答した割合は、非順調企業で36.3%となり、順調企業の21.1%を15.2ポイント上回りました。また、「エージェントへの紹介手数料が高い」も、非順調企業42.5%に対し、順調企業32.0%と10.5ポイントの差が見られました。

一方、「ダイレクトリクルーティングにかかる費用が増えている」は、順調企業が32.0%と、非順調企業の25.0%を7.0ポイント上回っています。非順調企業では求人広告の媒体や掲載数を増やす必要性がより高いのに対し、順調企業ではダイレクトリクルーティングにかかる費用の増加が相対的に目立つなど、採用の状況によって費用が生じている領域に違いが見られました。

中途採用における費用面の課題について、あてはまるものをすべて教えてください（複数回答）

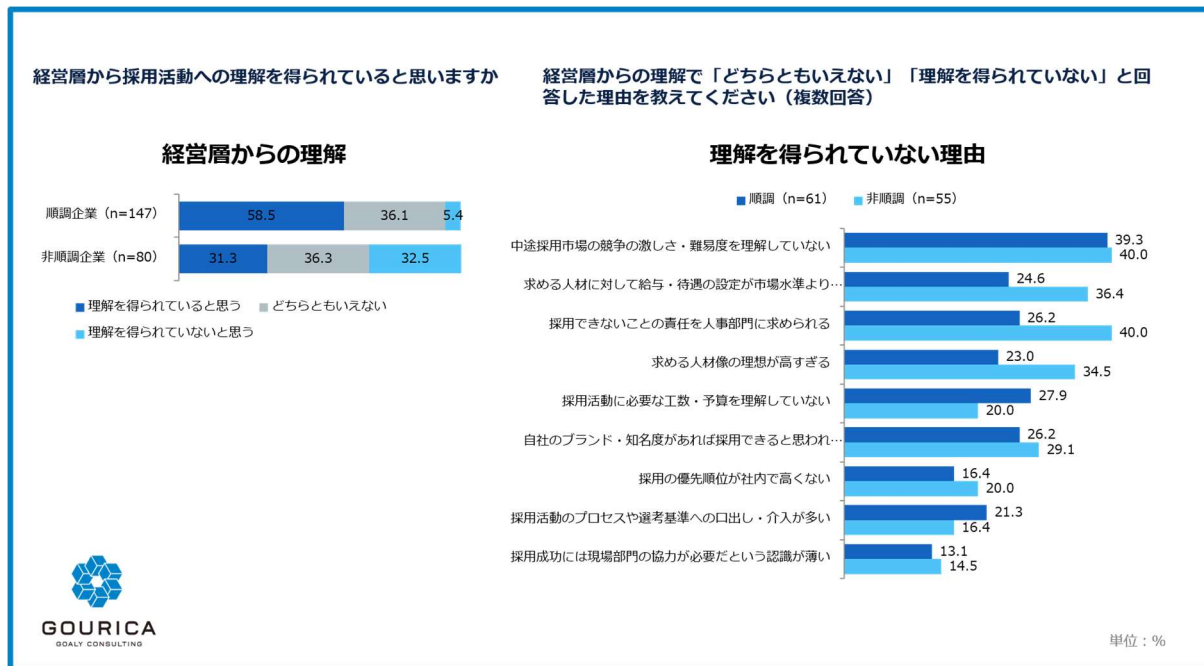


【5】経営層の理解、非順調企業の32.5%が「得られていない」（順調企業5.4%）

採用活動に対する経営層の理解について、「得られていないと思う」と回答した割合は、非順調企業で32.5%となり、順調企業の5.4%を27.1ポイント上回りました。

その理由を見ると、非順調企業では「採用できないことの責任を人事部門に求められる」が40.0%（順調企業26.2%）、「求める人材に対して給与・待遇の設定が市場水準より低い」が36.4%（同24.6%）、「求める人材像の理想が高すぎる」が34.5%（同23.0%）と、いずれも順調企業を10ポイント以上上回りました。

こうした結果から、非順調企業では、応募が集まりにくく、離職による採用ニーズも高まる中で、採用の責任まで人事部門に集中するという「悪循環」をうかがわせる実態が見えてきました。採用を人事部門だけの問題とせず、経営層も採用市場の現状や自社の採用条件を理解し、ともに向き合うことの重要性が示唆されます。



コメント：ゴウリカ株式会社 代表取締役 岡本 賢祐

本調査から、採用が順調な企業とそうでない企業では、費用や工数の「量」だけでなく、その「使い方」や「経営層の関わり方」にも違いがあることが見えてきました。

非順調企業では、「応募人数が少ない」「離職者が増えている」といった課題に加え、「採用できないことの責任を人事部門に求められる」という回答も順調企業を上回っています。また、「求人広告の掲載媒体や掲載数を増やさなければ採用できない」という回答も多く、採用が難しくなるほど、目の前の欠員を埋めるための対応に追われている状況がうかがえます。

一方、順調企業では、ダイレクトリクルーティングなど「質」への投資が目立ち、定年退職のような予測可能な人員減少を理由とする採用も非順調企業を上回っています。こうした結果を見ると、採用を単に「人が足りなくなったら補充する業務」と捉えるのではなく、どのような人材が必要なのか、そのためにどの採用手法を選び、どこに費用や工数をかけるのかまで含めて設計することが重要だと考えています。

採用は、人事部門だけが努力すれば解決できる問題ではありません。経営層と人事部門が採用市場の現状や自社の課題を共有し、採用を「経営課題」として捉え直す必要があります。

本調査が示す通り、採用の成否を分けるのは「いくらかけるか」ではなく「どこにかけるか」「経営層がどう関わるか」です。人事部門が目の前の欠員補充に追われる構造を変え、人材戦略や組織づくりに時間を使える状態をつくること。それが持続的な採用力の強化につながると考えています。

【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

【Press Release】



分類方法：「直近1年間の中途採用は順調に進んでいますか」に対し、「順調」「どちらかと言えば順調」を「順調企業」、「どちらかと言えば順調でない」「順調でない」を「非順調企業」として集計

【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：愛知県名古屋市中区鶴舞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MB0を実施し、コニカミノルタグループから独立

<https://gourica.co.jp/>

※厚生労働省：一般職業紹介状況(令和8年7月分)について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_75707.html

[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