「即戦力」が欲しい。でも、人手不足は採用だけでは終わらない！？

人手不足が常態化するなか、企業にとって人材の確保は大きな経営課題となっています。新卒採用だけでは必要な人材を確保できず、経験者を対象とした中途採用に力を入れる企業も少なくありません。しかし、人材を採用できれば、問題は解決するのでしょうか。

帝国データバンクが 2026 年 10 月に実施した調査[1]によると、主な採用形態を「中途採用がメイン」と回答した企業は 8 割に達しました。特に、中小企業を中心に経験者への期待が大きく表れています。一方で、企業が求める人材像のトップは「コミュニケーション能力が高い」（30.6%）で、「真面目、または誠実な人柄である」（29.2%）、「意欲的である」（28.4%）が続きます。

中途採用では、これまでの経験や専門性が重視されると考えられがちです。しかし、調査結果からは、企業が採用の際に見ているのは、それだけではないことが分かります。周囲と円滑に連携できるか、誠実に仕事に向き合えるか。企業は経験に加えて、組織のなかで継続的に力を発揮できる資質にも目を向けています。

もっとも、採用環境は厳しいと言えます。7 月時点[2]で正社員が不足している企業は 51.3%と、多くの企業で人手が不足しています。さらに 2026 年度上半期（4～9 月期）の人手不足倒産[3]は 225 件と、4 年連続で同期間の最多を更新しました。現場を動かす人材が確保できなければ、受注機会を逃すだけでなく、事業そのものの継続に影響しかねません。

そこで問われるのが、採用した「その後」ではないでしょうか。期待値の高い中途人材も、業務の進め方や暗黙のルールを知るには時間がかかります。教育に十分な時間を割けないことから経験者採用を重視する企業も少なくありません。しかし、受け入れ態勢が整っていなければ、せっかく採用した人材も十分に力を発揮できないというジレンマが生じます。

賃上げも重要ですが、それだけで定着を確約できるわけではありません。仕事の見通しを共有し、必要な支援を行い、成果を正当に評価する。こうした地道な取り組みは採用活動ほど目立たないかもしれません。しかし、人材の定着につながれば、次の採用に追われる負担を軽減できる可能性があります。

人材獲得競争が激しい時代です。企業に必要なのは、採用市場で選ばれる力に加えて、入社した人に「働き続けたい」と思ってもらえる力も、欠かせないのではないでしょうか。

（池田直紀）

[1] 帝国データバンク「企業の採用形態と求める人材像アンケート」（2026 年 10 月 22 日発表）
[2] 帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2026 年 7 月）」（2026 年 8 月 17 日発表）
[3] 帝国データバンク「人手不足倒産の動向調査（2026 年度上半期）」（2026 年 10 月 7 日発表）

当コラムの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。

©TEIKOKU DATABANK, LTD.