

はたらく今日が、いい日に。

doda

2025年12月22日
パーソルキャリア株式会社

転職サービス「doda」、

「2026年 ミドルシニアの転職市場予測レポート」を発表

～2026年はミドルシニアの労働流動化がさらに加速、転職者数は過去最多水準になると予測
構造改革や希望退職の影響で転職希望者が増加、企業の即戦力採用の強化が背景に～

パーソルキャリア株式会社が運営する転職サービス「[doda（デュダ）](#)」（編集長：桜井 貴史）は、「2026年 ミドルシニアの転職市場予測レポート」を発表します。本レポートは、ミドルシニア転職市場スペシャリストである石井 宏司が、転職サービス「doda」のデータや実態をもとに、2026年のミドルシニア※1の転職市場予測をまとめたものです。

※1 本調査レポートでは、45歳～60歳の人材を「ミドルシニア」と定義しています。



全体感：2026年は、ミドルシニアの労働流動化がさらに加速。転職者数は過去最多水準になると予測

▽個人の転職動向予測

2026年は大手企業の構造改革や中小企業の合併などをきっかけに、より多くのミドルシニア人材が転職市場へ

▽企業の採用動向予測

専門職や技術職・管理部門のベテラン人材を中心に、各領域で採用ニーズが強まる見込み

- ① 大手企業 × 情報セキュリティ人材、コンプライアンス人材
- ② アウトソーシング・派遣領域 × 製造ラインのベテラン人材
- ③ 防衛・エネルギー・データセンターなどの政府の重点支援領域 × エキスパート人材
- ④ 成長フェーズの中小企業 × 財務・経営企画・人事・営業のベテラン人材
- ⑤ 地方の中小製造業・外食・小売・ホテル業 × 管理職人材

全体感：2026年は、ミドルシニアの労働流動化がさらに加速。転職者数は過去最多水準になると予測

「[2025年 ミドルシニアの転職市場予測レポート](#)」では、主に役職定年や定年を目前にした50代が本格的に転職に動き出す「ミドルシニア元年」になると予測しました。現に、ミドルシニアの転職市場は活況な状況が続いています。2025年上期時点で、転職サービス「doda」に新規登録したミドルシニアは2019年同期比の164%に増加、登録者数は2020年上期以降5年連続増加しました（図①）。また、転職決定者数においては2019年同期比で約2倍に拡大、2020年上期以降5年連続で増加しています（図②）。

一方、2025年8月に「doda」が行った調査結果をまとめた「[企業のミドルシニア層の採用に関する調査レポート（採用実態・人事制度編）](#)」からは、対象企業の4割以上が「2025年度に40代後半以上の人材の採用が増える見込み」と回答。今後も採用に前向きであることや、「即戦力人材への期待感」「若手人材の採用難」などの背景からミドルシニア人材の採用ニーズが高まっていることが分かりました。

2026年は大手企業の構造改革や中小企業の合併・淘汰をきっかけに、転職市場はさらに活発になり、転職市場に流入するミドルシニアも一段と増加する見込みです。また、専門職や技術職・管理部門の人材を中心に、各領域で採用ニーズが高まることで、マッチングの増加が予想されます。

問い合わせ先

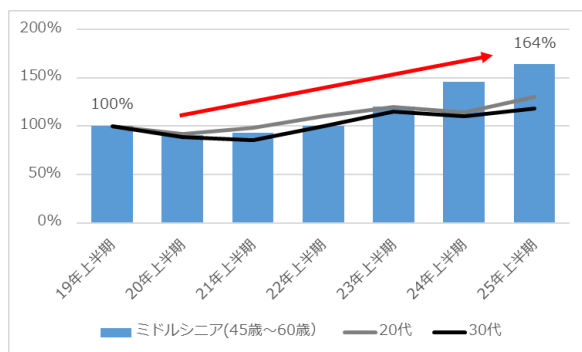
パーソルキャリア株式会社 広報部

koho@persol.co.jp

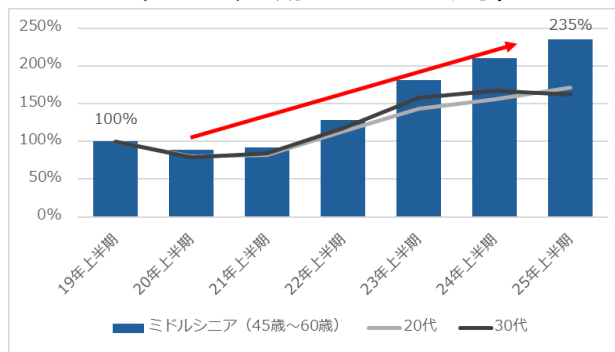
さらに、総務省「労働力調査」の過去10年間の推移をみても、ミドルシニア層の転職者数は増加傾向にあること、40代後半以降の女性や60歳以上の男性を中心に労働力率は高まる傾向にあるとわかります※2。

これらを踏まえると、2026年はミドルシニアの転職決定者数は過去最多を更新し、労働移動もより一層活発になると予測します。

図①「doda」におけるミドルシニア新規登録者数の推移（2019年上期を100%とする）



図②「doda」エージェントサービス経由で転職したミドルシニアの転職決定者数の推移（2019年上期を100%とする）



※2 総務省統計局「労働力調査（2024年）」<https://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>

個人の転職動向予測：

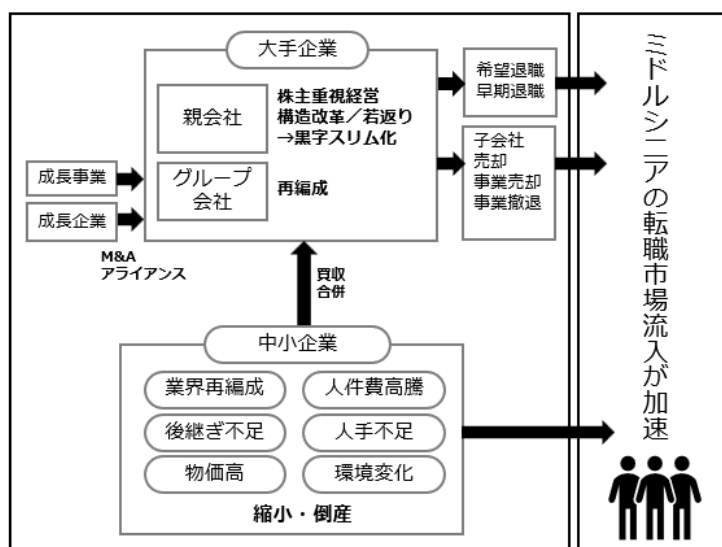
2026年は大手企業の構造改革や中小企業の合併などをきっかけに、より多くのミドルシニア人材が転職市場へ

昨今の株主重視経営の影響で、2026年は大企業を中心に構造改革が進む見込みです。これにより「事業再編」「注力事業の見直し」「世代交代」などを行って成長基盤を固める「黒字スリム化」が一層進展すると考えられます。具体的には、希望退職を募る企業が増えることで、労働人口の多くを占めるミドルシニア人材が転職市場へ流入する可能性が高まるでしょう。一方、中小企業では、成長を続ける企業と、業績悪化や後継者問題に直面する企業の二極化が進むと考えられます。その結果、企業規模の縮小や倒産が増え、将来的に長くはたらく環境を求めて転職を検討するミドルシニアも増えると思予想します。

また、実際に転職支援の現場でも、役職定年や定年に近づいたことで自身のキャリアを振り返り、「生涯年収を考慮して75歳まではたらく企業に行きたい」「自身のスキルを活かせる領域に行きたい」「ワークライフバランスを見直したい」といった転職理由を挙げる個人が増加しています。

これらの傾向から、2026年は転職市場において、ミドルシニアの存在感がより高まると予測します（図③）。

図③2026年 個人の転職動向予測



問い合わせ先

パーソルキャリア株式会社 広報部

koho@persol.co.jp

企業の採用動向予測：

専門職や技術職・管理部門のベテラン人材を中心に、各領域で採用ニーズが強まる見込み

「35歳転職限界説」はもはや過去のものとなり、2025年時点でスキルや経験が豊富なミドルシニアの採用ニーズが高まっています。2026年も複数の領域で採用ニーズが高まることが予想されますが、その中から企業タイプと求められる人材の組み合わせを、5つ抜粋して紹介します（図④）。

① 大手企業 × 情報セキュリティ人材、コンプライアンス人材

構造改革を進める大手企業では、グループ全体のガバナンス強化が急務となっています。株主重視経営の加速やコンプライアンスの強化により、経営の透明性とリスク管理が求められる中、情報セキュリティやコンプライアンス領域で豊富な経験を持つ専門管理職の採用ニーズが高まる見込みです。こうしたポジションは、業務経験が少ない若手人材では対応が難しく、大手企業で長年培った知見を持つミドルシニアが即戦力として期待されるでしょう。

② アウトソーシング・派遣領域 × 製造ラインのベテラン人材

国内製造回帰による需要増加や開発年数短縮化の流れもあり、製造業における技術者派遣のニーズは高水準を維持しています。現に「技術系アウトソーシング（特定技術者派遣）」に該当する求人数は2025年11月時点で前年同期比の約118%に増加しています。そのため、製造ライン経験を持つベテラン人材が、アウトソーシングや派遣企業で即戦力として採用されるケースが増加しています。なお、AIやロボットによる製造ラインの完全自動化はまだ実現に時間がかかることから、今後もこの採用ニーズは続くとみています。

③ 防衛・エネルギー・データセンターなどの政府の重点支援領域 × エキスパート人材

防衛産業、電池・エネルギー、データセンターなど、政府の重点支援領域においても、ミドルシニアの採用ニーズの高まりが予想されます。防衛産業では元製造業のエンジニア、電池・エネルギー領域においては化学や電気の豊富な知識や経験を持った人材に採用ニーズが集まるでしょう。また、サーバーによる熱の冷却が欠かせないデータセンターでは、配管設計や冷却技術などに関するプラント経験者の知見が重宝されます。こうした技術力が必要かつ、地方拠点で若手人材の確保が難しい企業も多いことから、ミドルシニアのエキスパート人材の採用ニーズが高まると考えられます。

④ 成長フェーズの中小企業 × 財務・経営企画・人事・営業のベテラン人材

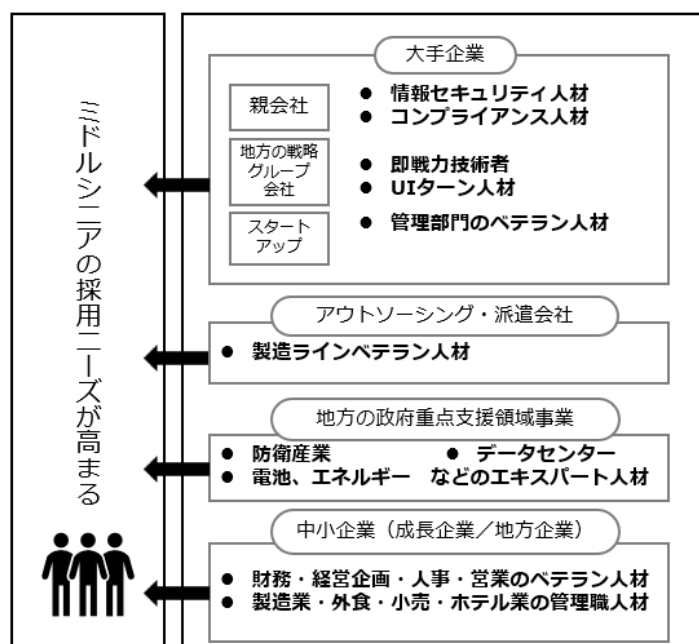
将来的な事業成長を目指す中小企業では、ワンマン経営からの脱却が不可欠です。2025年は、政府が主導する「100億宣言」プロジェクトが発足^{※3}。12月時点で2,000以上の企業が参画しており、2026年は助成金を活用しながら成長を目指す中小企業がさらに増える見込みです。これに伴い、財務・経営企画・人事などの職種で、社長の参謀となるベテラン人材が求められると予想します。また、大手企業とのBtoB取引開拓を狙う企業では、コネクションの課題を抱えていることから、元大手出身の営業担当者の市場価値は高く、今後も採用ニーズが続くとみています。

※3 中小企業庁 中小企業基盤整備機構ウェブサイト <https://growth-100-oku.smrj.go.jp/>

⑤ 地方の中小製造業・外食・小売・ホテル業 × 管理職人材

地方の中小製造業、飲食店、ホームセンターやスーパーマーケットといった小売、ホテル業などは、M&Aが加速すると予想されます。M&A後には、例えば工場長や店長、ホテル長といった、本部と連携しながら現場をまわしていく上位管理職の採用ニーズが高まるでしょう。上位管理職を社内ですぐに育成することは難しく、外部から経験者を採用する企業が徐々に増えていることから、2026年もこの傾向が続くと見込んでいます。

図④2026年 企業の採用動向予測



解説者プロフィール ミドルシニア労働市場スペシャリスト 石井 宏司（いしい こうじ）

2023年パーソルキャリアに中途入社。同年10月、ミドルシニア事業企画部のゼネラルマネジャーに就任。就労人口が平均50歳を超える2030年を見据え、社内におけるミドルシニアのキャリア支援体制の強化を推進するほか、ミドルシニアが活躍できる市場の開発にも取り組む。

自社の事例やデータに基づく転職市場動向の解説に加え、大手コンサルティング会社での勤務経験を活かし、アカデミックな視点から多角的な分析や課題の特定を得意とする、ミドルシニアの労働市場全般におけるスペシャリスト。特に脱炭素領域やメーカーの技術職、ミドルバック系職種の市場動向分析に強みを持つ。



■ 転職サービス「doda」について < <https://doda.jp/> >

「doda」は、「はたらく今日が、いい日に。」をスローガンに、転職サイトや転職エージェント、日本最大級のdoda転職フェアなど、各種コンテンツで転職希望者と求人企業の最適なマッチングを提供しています。