

はたらく今日が、いい日に。



2026年1月8日

パーソルキャリア株式会社

転職サービス「doda」、「転職市場予測 2026 上半期」を発表

15 分野のうち 9 分野で求人数増加、4 分野で好調維持と予測

～慢性的な労働力不足に加え、2040 年問題に備えた採用強化や
デジタル人材ニーズのさらなる拡大を背景に、転職市場は引き続き活況～

パーソルキャリア株式会社が運営する転職サービス「doda（デューダ）」（編集長：桜井 貴史）は、「転職市場予測 2026 上半期」を公開しました。また、doda編集長の桜井 貴史が、最新の転職市場のトレンドや2026年上半期の予測を解説するセミナー「転職市場の変化と最新トレンド＜2026年上半期＞」を2026年1月20日（火）に開催いたします。

記事の調査結果の詳細：転職市場予測2026上半期



＜解説：doda 編集長 桜井 貴史＞

2026 年上半期（1 月～6 月）の転職市場予測：

2040 年問題を見据えた採用の強化やデジタル人材のニーズの拡大などの影響を受け、9 分野で求人が増加、4 分野で好調を維持

2026 年上半期の転職市場全体における求人は、今回取り上げた 15 分野（7 業種、8 職種）のうち、9 分野で【増加】、4 分野で【好調を維持】と予測しており、引き続き転職市場は活況を維持する見込みです。

求人増加（9 分野）	：営業、人事、経理、法務、企画・マーケティング、化学・素材、販売・サービス、金融、事務・アシスタント
好調を維持（4 分野）	：IT・通信、電気・機械、不動産・建設、メディカル
横ばい（2 分野）	：食品、クリエイティブ（Web）

多くの分野で求人が増加・好調を維持すると考えられる背景は、以下の通りです。

① 人材獲得競争が激化。「2040 年問題」も見据えて求人増加の見込み

少子高齢化や産業構造の転換、若者の仕事に対する価値観の変化などを背景に慢性的な労働力不足が生じており、企業は人材獲得競争を激化させています^{※1}。また、1971～74 年頃に生まれた団塊ジュニア世代が定年退職を迎えることによって労働力不足が深刻化する「2040 年問題」に備えて、中長期的な人材確保に取り組む企業も増えています。特に、将来のマネジメント層候補や、専門人材の採用を強化する傾向があります。

※1：パーソルグループ「なぜ今人手不足なのか？業界別の現状と企業が取るべき 10 の対策」

② 生産性向上を目指し、実務レベルでの AI 活用・DX が本格化

この 1～2 年の間に、多くの企業で生成 AI の活用や DX が実務レベルまで進展し、IT・通信、電気・機械、メディカル、金融など幅広い分野でデジタル人材のニーズが増える見込みです。

ただし、求められているのはプログラミングやAI開発といった直接的なデジタルスキルを持つ人材だけではありません。AIやITツールを活用し、業務効率化や生産性向上に貢献できる人材も重要視されています。たとえば、「AIを活用した業務効率化を企画・実行できる」「DXプロジェクトをマネジメントした経験がある」など、AIやITを駆使して業務改善を推進できる人材ニーズは今後さらに高まる見込みです。

2026年上半期の企業動向予想：人的資本経営の促進

近年注目を集める「人的資本経営」を積極的に推進する企業は、教育制度や育成機会の充実、育児休業を取得しやすい環境整備など、多様な取り組みを進めています。具体的には、次のような工夫がみられます。

参考：パーソルグループ「[人的資本経営とは？開示すべき項目や実践ステップ・推進事例を解説](#)」

① 賃金アップ・評価制度の改定など待遇改善が進む

「採用強化」と「定着率向上」の両面から、社内制度の見直しや社員満足度を高める動きが広がっています。特に近年は、賃金のベースアップによって“給与を理由に離職する人”を減らす取り組みが進んでおり、中途採用でも現職より高い年収を提示して自社が求める人材を確保しようとする企業が増えています。

また、年功序列から成果を重視する評価制度を再設計し、年齢にかかわらず成果に応じた評価を行う仕組みや、職種ごとに適した評価体系へ移行する企業も目立ちはじめています。

② 福利厚生の充実や社員の育成に力を入れる企業も

社員満足度の向上を目的とした取り組みは、はたらく環境や社員のケアにも広がっています。具体的には、ハラスマント対策・メンタルヘルス対策の強化、健康経営の推進などがあげられます。

さらに、オンライン研修の拡充、学習費用補助、キャリア形成支援など、社員のスキルアップを支援する施策も活発化。特にAI活用が進む中、ITリテラシー向上を目的とした研修を設ける企業が増えるなど、時代に合わせた育成環境の整備が進んでいます。

③ 出社回帰が進む一方で、多様なはたらき方の選択肢も拡大

コロナ禍で広がったリモートワークは縮小傾向にあります。企業では、出社頻度を増やす、あるいは完全出社へ戻すなど、はたらき方を再び見直す動きが進んでいます。一方で、はたらき方の多様化も進んでおり、男性育休の推進、フレックスタイム制、時差出勤、転勤なし勤務など、柔軟なはたらき方を整備する企業も増えています。

また、入社後のミスマッチを防ぐ目的で、内定者に対し「条件面談」を実施する企業も増加しています。これにより、入社前に希望するはたらき方や制度について確認しやすくなり、企業と個人が互いに納得したうえで入社できる環境が整いつつあります。

各業界の2026年上半期の転職市場の動向については、<<https://doda.jp/guide/market/>>を参照ください。

【セミナー】doda編集長が読み解く「転職市場の変化と最新トレンド<2026年上半期>」開催概要

本イベントでは、doda編集長の桜井 貴史が、最新のデータをもとに転職市場の変化や、個人の価値観・企業の変化、そして2026年上半期の転職市場予測と転職活動のポイントについて詳しく解説します。

日時：2026年1月20日（火）19:00～20:00

参加費：無料

対象：社会人の方

使用するツール：オンラインビデオツール

イベントURL・お申し込み：https://doda.jp/event/doda_market.html

申し込み締切日：2026年1月19日（月）23:59

解説者・登壇者プロフィール doda編集長 桜井 貴史（さくらい たかふみ）

新卒で大手人材会社に入社し、一貫して国内外の学生のキャリア教育や就職・転職、幅広い企業の採用支援事業に携わる。2016年11月、パーソルキャリア株式会社に中途入社。同年、株式会社ベネッセホールディングスとの合弁会社、株式会社ベネッセi-キャリアに出向、新卒オファーサービス「dodaキャンパス」の立ち上げを牽引し、初代dodaキャンパス編集長に。その後、同社 商品サービス本部 本部長として、キャリア講座やアセスメントをはじめとした、大学生向けサービスの責任者を務める。2023年4月、doda副編集長 兼 クライアントP&M本部 プロダクト統括部 エグゼクティブマネジャーに就任し、法人向け採用支援プロダクト全体を管掌。2024年4月、doda編集長に就任。サービスを通じてこれまで60万人以上の若者のキャリア支援に携わり、Z世代の就職・転職動向やキャリア形成、企業の採用・育成手法に精通している。



【出典の明記について】

本データを引用・転載する際は、以下の情報を必ず記載してください。Webメディアで掲載する際は、「doda」にはdodaトップページ、記事タイトルには記事URLへのリンクを設定してください。

記載例)

出典：[転職サービス「doda」 - 「転職市場予測2026上半期」](#)

※「doda」 = <https://doda.jp/>

※「転職市場予測2026上半期」 = <https://doda.jp/guide/market/>

■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。