NEWS RELEASE

アンケート調査結果

２０２５．７．２９
大阪シティ信用金庫

中小企業における人手不足の現状と対応策等

～ 人手不足企業割合(30.6%)が 3 年連続 30%超
「高齢者雇用」39.5%、「外国人雇用」14.9% ～

近年、深刻な人手不足により、業務の効率化や新規事業の展開に支障をきたす企業が増加している。こうした状況は、企業の成長を妨げるだけでなく、事業の継続性にも影響を及ぼす可能性があるため、人材確保に向けた新たな取り組みの重要性が一層高まっている。そこで、中小企業における人手不足の実態や人材確保に向けた対応策についてアンケート調査で探ってみた。

■ 調査時点 ： 2025 年 7 月上旬
■ 調査対象 ： 大阪シティ信用金庫取引先企業（大阪府内）
■ 調査方法 ： 聞き取り法

■ 依 頼 先 数 ： 1,400 社
有効回答数 ： 1,261 社
有効回答率 ： 90.1 %

（単位：社）

業種＼従業者	5 人未満	5～19 人	20～49 人	50 人以上	計	構成比（%）
製　造　業	91	209	48	22	370	29.4
卸　売　業	42	62	17	1	122	9.7
小　売　業	100	41	5	8	154	12.2
建　設　業	105	123	15	6	249	19.7
運輸・通信業	11	49	15	10	85	6.7
サービス業	150	99	15	17	281	22.3
計	499	583	115	64	1,261	100.0
構成比（%）	39.6	46.2	9.1	5.1	100.0	―

（注） 小売業には「飲食店」、サービス業には「不動産業」を含みます。

信頼で地域とつながる
大阪シティ信用金庫

（要旨）

1. 人手の現状

(1) **人手の過不足感**については、「適正」企業が 67.7%で最も多い。これに対し、「不足」企業(30.6%)は、3年連続で 30%超となった。一方、「過剰」はわずか 1.7%にとどまった。前回調査(2024 年)と比べると、人手の状況は概ね安定しているものの、依然として人手不足を感じている企業が少なくない。

(2) **人手不足の原因**は、「売上・受注の増加で忙しくなったから」とする企業が 51.3%で最も多い。次いで、「欠員の未補充」が 42.7%で多く、人件費の上昇が負担となり、新規雇用に慎重にならざるを得ない状況がうかがえる。

2. 人手確保の状況

(1) **求人の方法**は、「ハローワーク」(35.0%)が最も多い。中小企業では、コスト面や地域密着のメリットからハローワークを利用する傾向がみられる。

(2) **求人の難易度**では、「容易に確保できる」と答えた企業は 5.2%で非常に少ない。これに対し、「時間がかかる」が 60.1%、「かなり困難」も 34.7%あり、これらを合計した「求人難」とみられる企業は 94.8%にのぼる。

(3) **求人難の理由**は、「応募者が少ない」とした企業が 64.2%で最も多い。続いて、「人材要件との乖離」が 61.7%となっており、企業が求める人材像と求職者のスキルや経験の不一致から採用に至らないケースも多いようだ。

3. 人手不足への対応策

(1) **高齢者・外国人の雇用状況**について、高齢者を雇用している企業は 39.5%で約4割となった。一方、外国人を雇用している企業(14.9%)は1割強にとどまった。多様な人材の活用は、深刻な人手不足への対応策として、ますます重要性を増しているが、両者の導入状況には大きな差がみられた。

(2) **当面の人材確保策**について、「賃金の引き上げ」と答えた企業が 60.0%で最も多い。次いで、「労働環境の整備・改善」が 39.6%、「福利厚生等優遇策を図る」が 34.6%となり、働きやすさに配慮し、定着率を高める施策が上位に入った。

１．人手の現状

（１）人手の過不足感

まず、自社の業況から判断して人手の現状をどう感じているか、すべての企業に聞いた結果が**第１表−１**である。

全体でみると、「②適正」と答えた企業が 67.7%で最も多い。これに対し、「①不足」は 30.6%で、人材確保に課題を感じている企業が３年連続で 30%超となった。一方、「③過剰」とする企業はわずか 1.7%にとどまった。これを前回調査（2024 年）と比べると、「不足」が 2.6 ポイント減少する一方、「適正」が 1.9 ポイント、「過剰」が 0.7 ポイントそれぞれ増加した。人手の状況は概ね安定しているものの、依然として人手不足を感じている企業が少なくない。

業種別でみると、「①不足」と答えた企業割合は、建設業（40.6%）と運輸・通信業（40.0%）で特に高く、その背景には残業規制などの制度的要因があると考えられる。

従業者規模別でみると、「①不足」と答えた企業割合は、規模が大きくなるほど高く、5 人未満の 21.6%に対して、50 人以上では 45.3%となっている。

第１表−１　人手の過不足感　（%）

区分＼項目		①不足	②適正	③過剰	計
業種別	製造業	30.3	65.9	3.8	100.0
	卸売業	23.8	75.4	0.8	100.0
	小売業	19.5	77.9	2.6	100.0
	建設業	40.6	59.0	0.4	100.0
	運輸・通信業	40.0	58.8	1.2	100.0
	サービス業	28.5	71.1	0.4	100.0
規模別	5 人未満	21.6	76.6	1.8	100.0
	5～19 人	35.3	62.8	1.9	100.0
	20～49 人	37.4	60.9	1.7	100.0
	50 人以上	45.3	54.7	0	100.0
全体		**30.6**	**67.7**	**1.7**	**100.0**
2024 年調査		33.2	65.8	1.0	100.0
2023 年調査		34.4	64.5	1.1	100.0

（２）人手不足の原因

前項1-(1)で、人手が「不足」と答えた企業（全体の 30.6%、386 社）に対し、人手不足になった原因について複数回答で聞いた結果が**第１表－２**である。

全体でみると、「①売上・受注の増加で忙しくなったから」と答えた企業が 51.3%で最も多い。次いで「②退職による欠員が補充できていないから」と答えた企業が 42.7%で多く、人件費の上昇が負担となり、新規雇用に慎重にならざるを得ない状況がうかがえる。以下、「③事業の拡大を目指しているから」が 26.4%、「④（売上に直接結びつかない）雑務が増えたから」が 7.5%などとなっている。

業種別でみると、「①売上・受注の増加」とした企業割合は建設業（64.4%）で最も高い。また、「②欠員の未補充」は卸売業（55.2%）と製造業（51.8%）で比較的高くなっている。

第１表－２　人手不足の原因　（複数回答、%）

区分	項目	①売上・受注の増加	②欠員の未補充	③事業の拡大	④雑務の増加	⑤その他
業種別	製　造　業	45.5	51.8	16.1	7.1	8.0
	卸　売　業	51.7	55.2	20.7	3.4	3.4
	小　売　業	53.3	33.3	40.0	16.7	0
	建　設　業	64.4	33.7	22.8	5.0	1.0
	運輸・通信業	47.1	44.1	29.4	8.8	5.9
	サービス業	43.8	40.0	41.3	8.8	5.0
規模別	5 人未満	51.9	31.5	30.6	9.3	1.9
	5～19 人	48.5	47.1	19.9	7.8	6.3
	20～49 人	58.1	48.8	37.2	2.3	4.7
	50 人以上	58.6	44.8	41.4	6.9	0
全　体		**51.3**	**42.7**	**26.4**	**7.5**	**4.4**
2024 年調査		50.2	45.2	31.2	－	6.3
2023 年調査		47.5	49.0	25.4	－	3.5

２．人手確保の状況

（１）求人の方法

前項1-(1)で、人手が「不足」と答えた人手不足企業（全体の 30.6%、386 社）に対し、従業員を募集する際に、主にどのような方法を用いているか、聞いた結果が**第２表－１**である。

全体でみると、「①ハローワーク」が 35.0%で最も多い。中小企業では、コスト面や地域密着のメリットからハローワークを利用する傾向がみられる。次いで「②求人サイト」（31.9%）もほぼ同程度に活用されている。また、「③紹介・斡旋」（25.1%）も一定の割合を占めており、専門性の高い職種や即戦力人材の確保には有効な手段とみなされているようだ。

一方、「④ＳＮＳの活用」（3.4%）や「⑤紙媒体の広告」（2.8%）などは 1 割未満の少数にとどまっている。

従業者規模別でみると、「③紹介・斡旋」と答えた企業割合は、規模が小さくなるほど高くなっている。

第２表－１　求人の方法　（%）

区分＼項目		①ハローワーク	②求人サイト	③紹介・斡旋	④ＳＮＳの活用	⑤広告（紙媒体）	⑥その他	計
業種別	製造業	43.7	28.5	17.0	1.8	5.4	3.6	100.0
	卸売業	41.4	37.9	20.7	0	0	0	100.0
	小売業	33.3	40.0	16.7	10.0	0	0	100.0
	建設業	30.7	26.7	37.6	2.0	2.0	1.0	100.0
	運輸・通信業	38.2	26.5	29.4	0	5.9	0	100.0
	サービス業	25.0	39.9	23.8	7.5	1.3	2.5	100.0
規模別	5 人未満	25.0	28.7	37.9	5.6	1.9	0.9	100.0
	5～19 人	40.0	30.6	21.8	3.4	2.9	1.0	100.0
	20～49 人	37.1	32.6	18.6	0	4.7	7.0	100.0
	50 人以上	31.1	51.8	10.3	0	3.4	3.4	100.0
全体		**35.0**	**31.9**	**25.1**	**3.4**	**2.8**	**1.8**	**100.0**

（２）求人の難易度

同じく、人手不足企業（全体の 30.6%、386 社）に対し、従業員を募集した場合、求める人材を確保できる見込みについて聞いた結果が**第２表－２**である。

全体でみると、「①容易に確保できる」と答えた企業は 5.2%で非常に少ない。これに対し、「②時間がかかる」とする企業が 60.1%、「③かなり困難」とする企業も 34.7%あり、これらを合計した「求人難（②+③）」とみられる企業は 94.8%にのぼる。

前回調査（2024 年）と比べると、「③かなり困難」とする企業が 6.7 ポイント増加しており、人材確保が一層厳しくなっていることがうかがえる。

業種別でみると、「③かなり困難」と答えた企業割合は製造業（48.2%）、運輸・通信業（38.2%）、建設業（37.6%）で比較的高くなっている。

第２表－２　求人の難易度　（%）

区分＼項目		①容易に確保できる	②時間がかかる	③かなり困難	計	求人難（②+③）
業種別	製造業	3.6	48.2	48.2	100.0	96.4
	卸売業	0	82.8	17.2	100.0	100.0
	小売業	20.0	46.7	33.3	100.0	80.0
	建設業	2.0	60.4	37.6	100.0	98.0
	運輸・通信業	5.9	55.9	38.2	100.0	94.1
	サービス業	7.5	75.0	17.5	100.0	92.5
規模別	5 人未満	7.4	50.9	41.7	100.0	92.6
	5～19 人	3.4	60.2	36.4	100.0	96.6
	20～49 人	4.7	74.4	20.9	100.0	95.3
	50 人以上	10.3	72.5	17.2	100.0	89.7
全体		**5.2**	**60.1**	**34.7**	**100.0**	**94.8**
2024 年調査		5.6	66.4	28.0	100.0	94.4
2023 年調査		5.0	70.1	24.9	100.0	95.0

（３）求人難の理由

前項2-(2)で、人材の確保について「時間がかかる」または「かなり困難」と回答した「求人難」企業（全体の 29.0%、366 社）に対し、希望する人材を集めることが難しい理由について、複数回答で聞いた結果が**第２表－３**である。

全体でみると、「①そもそも応募者が少ない」と答えた企業が 64.2%で最も多い。その主な要因として、企業や業界に対する認知度が十分でないことが挙げられよう。続いて、「②人材要件との乖離」が 61.7%となっており、企業が求める人材像と求職者のスキルや経験の不一致から採用に至らないケースも多いようだ。以下、「③待遇面で条件が合わない」(37.2%)、「④求職者の働き方や価値観の変化」(7.1%) などとなっている。

業種別でみると、「①応募者が少ない」とする企業割合は小売業と運輸・通信業がともに 75.0%で最も高い。また、「②人材要件との乖離」とした企業割合は建設業(66.7%)、サービス業（64.9%)、製造業（64.8%）で比較的高くなっている。

第２表－３　求人難の理由　（複数回答、%）

区分	項目	①応募者が少ない	②人材要件との乖離	③待遇面で条件が合わない	④働き方や価値観の変化	⑤その他
業種別	製造業	69.4	64.8	31.5	7.4	1.9
	卸売業	65.5	58.6	24.1	3.4	3.4
	小売業	75.0	45.8	33.3	0	0
	建設業	63.6	66.7	38.4	9.1	1.0
	運輸・通信業	75.0	43.8	53.1	9.4	0
	サービス業	48.6	64.9	43.2	6.8	0
規模別	5 人未満	66.0	60.0	34.0	5.0	3.0
	5～19 人	64.3	61.8	36.2	6.0	0.5
	20～49 人	65.9	63.4	51.2	14.6	0
	50 人以上	53.8	65.4	34.6	11.5	0
全体		**64.2**	**61.7**	**37.2**	**7.1**	**1.1**

３．人手不足への対応策

（１）高齢者・外国人の雇用状況

すべての企業に対し、現状 人手不足への対応策として、65 歳以上の高齢従業員や外国人を雇用しているか、聞いた結果が**第３表－１**である。

全体でみると、65 歳以上の高齢者を「①雇用している」とする企業は 39.5％で約４割となった。少子高齢化が進むなか、企業が高齢者を即戦力として位置づけ、人材確保に努めている様子がうかがえる。一方、外国人を「③雇用している」とする企業は 14.9％と１割強にとどまった。外国人労働者の受け入れ制度はあるものの、言語や文化などの障壁が多く、外国人材の活用は限定的なものとなっている。

多様な人材の活用は、深刻な人手不足への対応策としてますます重要性を増しているが、両者の雇用状況には大きな差がみられた。

業種別でみると、高齢者を「①雇用している」企業割合は製造業（59.5％）や運輸・通信業（51.8％）で５割を超えている。また、外国人を「③雇用している」企業割合は製造業（23.5％）と建設業（20.1％）で比較的高い。

第３表-1　高齢者・外国人の雇用状況　（％）

区分	項目	高齢者 ①雇用している	高齢者 ②雇用していない	高齢者 計	外国人 ③雇用している	外国人 ④雇用していない	外国人 計
業種別	製造業	59.5	40.5	100.0	23.5	76.5	100.0
	卸売業	47.5	52.5	100.0	18.0	82.0	100.0
	小売業	18.8	81.2	100.0	8.4	91.6	100.0
	建設業	34.5	65.5	100.0	20.1	79.9	100.0
	運輸・通信業	51.8	48.2	100.0	3.5	96.5	100.0
	サービス業	21.7	78.3	100.0	4.6	95.4	100.0
規模別	5人未満	21.0	79.0	100.0	4.4	95.6	100.0
	5～19人	45.1	54.9	100.0	17.8	82.2	100.0
	20～49人	70.4	29.6	100.0	37.4	62.6	100.0
	50人以上	76.6	23.4	100.0	29.7	70.3	100.0
全体		39.5	60.5	100.0	14.9	85.1	100.0

（２）当面の人材確保策

最後に、すべての企業に対し、人材を維持・確保するため当面どのような経営上の施策を考えているか、複数回答で聞いた結果が**第３表－２**である。

全体でみると、「①賃金の引き上げ」と答えた企業が 60.0％で圧倒的に多い。企業間で人材獲得競争が激化するなか、賃金が最も重要な差別化要素と認識されているようだ。次いで「②労働環境の整備・改善」が 39.6％、「③福利厚生等優遇策を図る」が 34.6％となり、働きやすさに配慮し、定着率を高める施策が上位に入った。

以下、「④募集方法の拡充」(25.8％)、「⑤（高齢者・女性・外国人など）採用対象の拡大」(15.1％)、「⑥人材育成、スキルアップを図る」(12.0％)、「⑦企業ブランドの向上」(9.4％）と続いている。

なお、「⑨特になし」とする企業（14.6％）も少数ながらみられた。

業種別にみると、「①賃金の引き上げ」とする企業割合は運輸・通信業（69.4％）や建設業（66.7％）でとくに高い。

第３表-２　当面の人材確保策　　（複数回答、％）

区分／項目	全体	製造業	卸売業	小売業	建設業	運輸・通信業	サービス業
①賃金の引き上げ	**60.0**	58.9	59.0	50.6	66.7	69.4	58.4
②労働環境の整備・改善	**39.6**	50.0	36.1	27.3	42.2	44.7	30.2
③福利厚生等優遇策を図る	**34.6**	34.3	31.1	22.7	39.4	38.8	37.4
④募集方法の拡充	**25.8**	26.5	21.3	24.7	21.3	35.3	28.5
⑤採用対象の拡大	**15.1**	17.6	19.7	9.1	14.5	16.5	13.5
⑥人材育成、スキルアップを図る	**12.0**	13.5	9.8	7.8	12.0	10.6	13.5
⑦企業ブランドの向上	**9.4**	8.6	9.0	9.1	5.6	2.4	16.0
⑧その他	**3.7**	1.9	4.1	0.6	4.0	1.2	8.2
⑨特になし	**14.6**	10.8	17.2	27.3	10.0	10.6	16.7