

## 中小企業における2026年の正社員採用予定

正社員「採用企業」は29.8%で、2年連続減少  
採用対象「外国人も対象」(37.8%)が前年比大きく上昇  
採用「難しくなった」(54.5%)が、4年連続5割超

厚生労働省によると、2025年の有効求人倍率は全国が1.22倍、大阪府が1.20倍で、ともに2年連続の低下となった。足元の中小企業の景況感は持ち直しの傾向にあるが、人手不足の状況は依然として続いており、人材確保に苦戦している状況がうかがえる。こうした状況のもと、中小企業における2026年の正社員採用の見通しはどうか、当金庫取引先企業を対象にアンケート調査を実施した。

- 調査時点 : 2026年2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 : 1,224社  
有効回答数 : 1,112社  
有効回答率 : 90.8%

(単位:社)

従業者 業種等	5人未満	5~19人	20~49人	50人以上	計	構成比
製造業	85	199	49	27	360	32.4%
卸売業	30	63	11	1	105	9.4%
小売業	58	59	6	8	131	11.8%
建設業	72	121	16	4	213	19.2%
運輸業	5	59	13	11	88	7.9%
サービス業	89	91	22	13	215	19.3%
計	339	592	117	64	1,112	100.0%
構成比	30.5%	53.2%	10.5%	5.8%	100.0%	—

(注) 小売業に「飲食店」、サービス業に「不動産業」を含みます。

## (要旨)

### 1. 採用の有無

「採用する」企業は前年比 0.2 ポイント減の 29.8%である。同割合は 2 年連続の減少となり、正社員採用の動きに弱さがみられた。足元の中小企業の景況感を持ち直しの傾向にあるものの、採用意欲については、前年とほぼ横ばいの状況となった。

### 2. 採用理由

「仕事量が増加し人手不足になってきた」が、前年比 23.3 ポイント減と大きく減少したものの 39.5%で最も多く、以下、「退職による欠員を補充するため」(28.1%)、「現事業の業容拡大を図るため」(23.9%)、「新分野進出や自社のレベルアップ等に向け優秀な人材を確保するため」(8.5%)と続いている。

### 3. 採用方針

採用区分は、「新卒採用」(8.8%)が 1 割未満にとどまり、「経験者採用」(48.9%)と「新卒・経験者を問わず」(42.3%)が 4 割を超えた。

また、採用対象は、「外国人も採用対象」とする企業が 37.8%で前年比 7.0 ポイント増え、外国人材も積極的に活用したいとする傾向がうかがえる。

### 4. 経験者採用する理由 (複数回答)

「新卒者が集まらない」とする企業(51.9%)が最も多く、「新卒者の成長を待てない」(51.6%)がこれに続く。採用環境の厳しさに加え、人材育成にかかる時間的余裕がないことなどが経験者採用を行う理由と考えられる。以下、「新卒者は定着率が低い」が 30.0%、「新卒者を育成する体制を敷けない」が 14.8%となっている。

### 5. 採用しない理由

「人手は適正だから」が 66.0%で最も多い。次いで「必要だか採用できない」が 17.0%、「臨時雇用で賄うから」が 10.3%となった。

採用できない理由としては、「当面の人件費の増加が重荷だから」(70.3%)が最多となっている。

### 6. 採用の難易度

「非常に難しくなった」(12.4%)と「やや難しくなった」(42.1%)を合計した「難しくなった」とする企業(54.5%)は 4 年連続で 5 割を超えた。同割合は前年調査(54.1%)とほぼ同水準で推移しており、依然として採用環境は厳しく、必要な人材確保に苦戦している状況が続いている。

## 1. 採用の有無

すべての企業に対し、今年の正社員の採用（実績および予定）について聞いた結果が第1表である。

全体で見ると、「①採用する」と答えた企業は前年比0.2ポイント減の29.8%で、同割合の減少は2年連続となり、正社員採用の動きに弱さがみられた。（後掲3ページ<参考図>参照）。足元の中小企業の景況感は持ち直しの傾向にあるものの、採用意欲については、前年からほぼ横ばいの状況となった。

一方、「②採用しない」とした企業は39.1%（同0.2ポイント減）、「③未定」は31.1%（同0.4ポイント増）で未定と答える企業が2年連続で増加した。

業種別で見ると、「①採用する」企業は、建設業（3.9ポイント減）とサービス業（2.4ポイント減）を除く4業種で前年比増加している。

さらに従業員規模別で見ると、「①採用する」企業割合は規模が大きくなるほど高く、5人未満の12.4%に対し、50人以上では81.2%と規模間の格差は大きい。

第1表 採用の有無

(%)

項目		①採用する	②採用しない	③未定	計
業種別	製造業	28.6	39.7	31.7	100.0
	卸売業	21.0	45.7	33.3	100.0
	小売業	22.1	47.4	30.5	100.0
	建設業	29.1	36.2	34.7	100.0
	運輸業	46.6	23.9	29.5	100.0
	サービス業	34.4	39.1	26.5	100.0
規模別	5人未満	12.4	64.0	23.6	100.0
	5~19人	29.1	32.8	38.1	100.0
	20~49人	55.5	17.1	27.4	100.0
	50人以上	81.2	6.2	12.6	100.0
全体		29.8	39.1	31.1	100.0
2025年2月調査		30.0	39.3	30.7	100.0
2024年2月調査		34.4	38.0	27.6	100.0
2023年2月調査		32.8	38.2	29.0	100.0

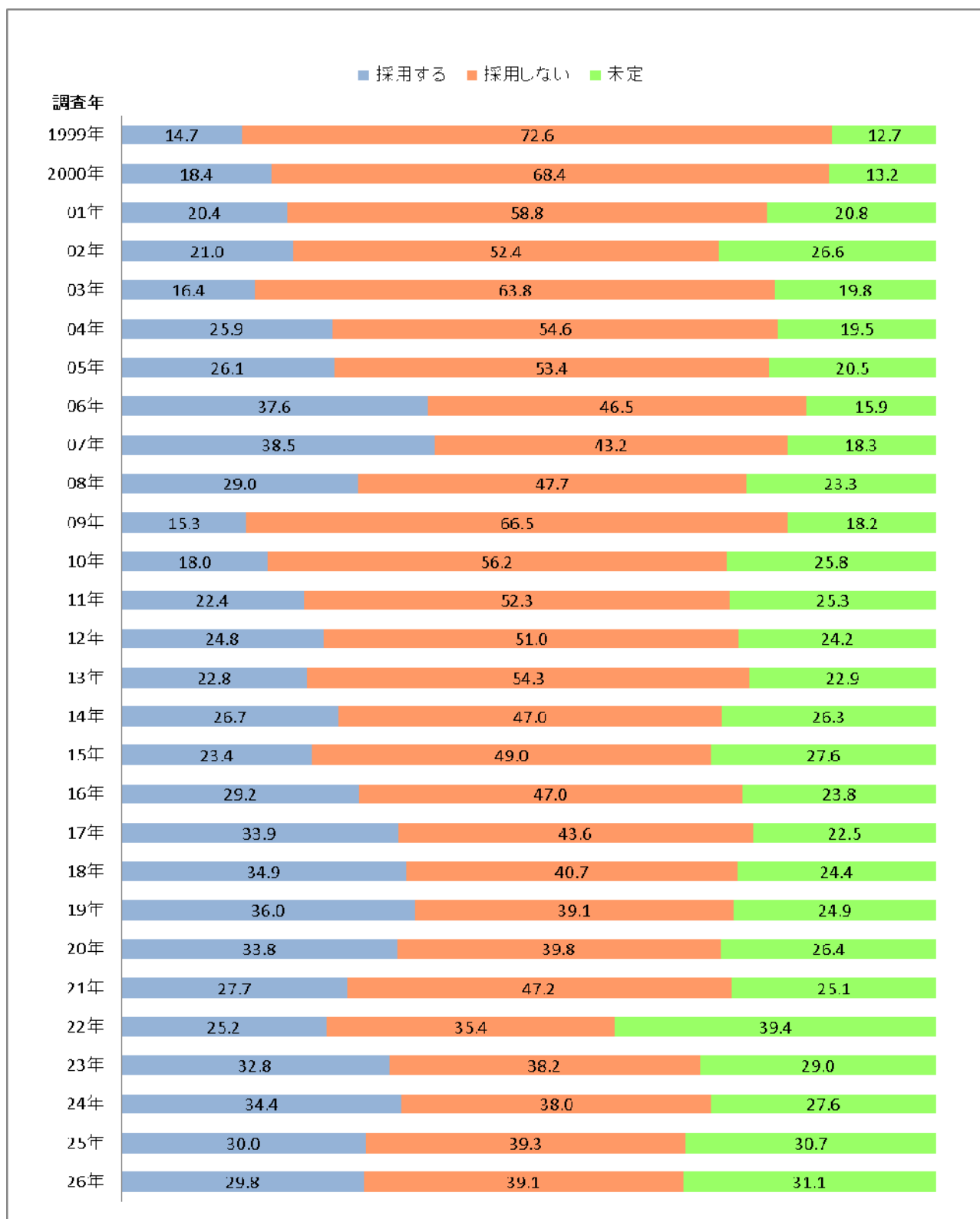
(ポイント)

前年比増減		
①する	②しない	③未定
0.1	2.4	▲2.5
3.0	▲10.2	7.2
4.9	▲1.8	▲3.1
▲3.9	▲2.8	6.7
2.3	3.4	▲5.7
▲2.4	2.7	▲0.3
0.4	0.2	▲0.6
▲2.6	2.7	▲0.1
▲8.8	4.9	3.9
▲0.8	▲1.8	2.6
▲0.2	▲0.2	0.4
▲4.4	1.3	3.1
1.6	▲0.2	▲1.4
7.6	2.8	▲10.4

<参考図>

採用状況の推移

(単位：%)



## 2. 採用理由

前項1で、「採用する」と答えた企業（全企業の29.8%、331社）に対し、正社員を採用する主たる理由を聞いた結果が第2表である。

全体で見ると、「①仕事量が増加し人手不足になってきた」と答えた企業が、前年比23.3ポイント減と大きく減少したものの39.5%で最も多い。次いで、「②退職による欠員を補充するため」が28.1%で多く、以下「③現事業の業容拡大を図るため」が23.9%、「④新分野進出や自社のレベルアップ等に向け、優秀な人材を確保するため」が8.5%となっている。

業種別で見ると、「①人手不足になってきたため」と答えた企業割合は、小売業(62.1%)、建設業(53.3%)、運輸業(51.2%)で5割を超えて多くなっている。

第2表 採用理由

(%)

区分		項目	①人手不足になってきた	②退職による欠員の補充	③現事業の業容拡大	④優秀な人材の確保	計
業種別	製造業		37.9	20.4	29.1	12.6	100.0
	卸売業		22.8	31.8	31.8	13.6	100.0
	小売業		62.1	20.7	17.2	0	100.0
	建設業		53.3	17.7	16.1	12.9	100.0
	運輸業		51.2	19.5	29.3	0	100.0
	サービス業		20.3	54.0	20.3	5.4	100.0
規模別	5人未満		47.6	40.5	9.5	2.4	100.0
	5～19人		47.1	22.1	25.6	5.2	100.0
	20～49人		16.9	36.9	30.8	15.4	100.0
	50人以上		36.5	26.9	21.2	15.4	100.0
全体			39.5	28.1	23.9	8.5	100.0
2025年2月調査			62.8	10.6	21.8	4.8	100.0
2024年2月調査			58.5	14.2	20.5	6.8	100.0
2023年2月調査			61.8	14.8	15.1	8.3	100.0

### 3. 採用方針

同じく前項1で、「採用する」と答えた企業（全企業の29.8%、331社）に対し、採用方針（採用区分と採用対象）について聞いた結果が第3表である。

まず、採用区分について全体でみると、「①新卒者を採用」と回答した企業は8.8%で1割未満にとどまった。これに対し、「②即戦力となる経験者を採用」とした企業は48.9%と最も多い結果となった。また、「③新卒者・経験者を問わず採用」も42.3%と高く、深刻化する人手不足に対し、経験者に限らず人材確保を行いたいとする採用姿勢がうかがえる。

業種別でみると、「②経験者」とする企業割合は、運輸業（70.7%）、卸売業（59.1%）で50%を超え比較的高くなっている。

次に、採用対象について全体でみると、「④日本人限定」とする企業が62.2%と多いものの、「⑤外国人も対象」とする企業は前年比7.0ポイント増加の37.8%と4割に迫る状況となり、外国人材を積極的に活用したいとする傾向がうかがえる。

第3表 採用方針

(%)

区分	項目	採用区分				採用対象		
		①新卒	②経験者	③新卒・経験者問わず	計	④日本人限定	⑤外国人も対象	計
業種別	製造業	8.8	45.6	45.6	100.0	49.5	50.5	100.0
	卸売業	4.5	59.1	36.4	100.0	72.7	27.3	100.0
	小売業	6.9	37.9	55.2	100.0	58.6	41.4	100.0
	建設業	4.8	46.8	48.4	100.0	50.0	50.0	100.0
	運輸業	7.3	70.7	22.0	100.0	80.5	19.5	100.0
	サービス業	14.9	44.6	40.5	100.0	78.4	21.6	100.0
規模別	5人未満	7.1	57.2	35.7	100.0	78.6	21.4	100.0
	5～19人	7.0	49.4	43.6	100.0	62.8	37.2	100.0
	20～49人	10.8	50.7	38.5	100.0	63.1	36.9	100.0
	50人以上	13.5	38.5	48.0	100.0	46.2	53.8	100.0
全体		8.8	48.9	42.3	100.0	62.2	37.8	100.0
2025年2月調査		20.2	79.8	—	100.0	69.2	30.8	100.0
2024年2月調査		24.4	75.6	—	100.0	69.3	30.7	100.0
2023年2月調査		25.3	74.7	—	100.0	67.2	32.8	100.0

※新卒・経験者問わずの回答は2026年調査より開始

## 4. 経験者を採用する理由

前項3で、「経験者を採用」または「新卒者・経験者を問わず採用」と答えた企業（全企業の27.2%、302社）に対し、経験者を採用する理由について複数回答で聞いた結果が第4表である。

全体でみると、「①新卒者が集まらない」とする企業が51.9%で最も多い。募集をかけても新卒者が集まらず、依然として採用環境が厳しい状況がうかがえる。次いで「②新卒者の成長を待てない」とした企業が51.6%と多く、人材育成にかかる十分な時間的余裕が持てない状況が依然として続いている。以下、「③新卒者は定着率が低い」が30.0%、「新卒者を育成する体制を敷けない」が14.8%などとなった。

業種別でみると、「①新卒者が集まらない」とする企業割合は、小売業(64.0%)、建設業(61.1%)で6割を超え比較的高くなっている。また、サービス業では「②新卒者の成長を待てない」とする企業割合が63.9%と他業種に比べて高くなっている。

第4表 経験者を採用する理由

(複数回答、%)

項目		①新卒者が集まらない	②新卒者の成長を待てない	③新卒者は定着率が低い	④新卒者の育成体制を敷けない	⑤その他
区分						
業種別	製造業	56.7	42.2	33.3	8.9	0
	卸売業	47.4	52.6	31.6	10.5	0
	小売業	64.0	36.0	24.0	16.0	0
	建設業	61.1	55.6	29.6	18.5	3.7
	運輸業	47.1	58.8	26.5	14.7	2.9
	サービス業	36.1	63.9	29.5	21.3	1.6
規模別	5人未満	33.3	63.9	13.9	33.3	2.8
	5~19人	60.7	45.3	31.3	14.7	1.3
	20~49人	42.3	57.7	28.8	9.6	1.9
	50人以上	48.9	55.6	40.0	6.7	0
全体		51.9	51.6	30.0	14.8	1.4
2025年2月調査		46.8	56.7	30.8	19.4	1.1
2024年2月調査		42.7	57.3	32.4	28.1	0.4

## 5. 採用しない理由

前項1で、「採用しない」と答えた企業（全企業の39.1%、435社）に対し、正社員を採用しない主たる理由を聞いた結果が第5表である。

全体で見ると、「①人手は適正だから」と答えた企業が66.0%で最も多い。次いで、「②人手は必要だが、採用できないから」とする企業が17.0%、「③臨時雇用で賄うから」が10.3%などとなっている。

また、「②人手は必要だが、採用できないから」と答えた企業（74社）に対し、その理由を複数回答で聞いたところ、「(ア) 当面の人件費の増加が重荷だから」（70.3%）が最も多く、「(イ) 景気の先行きが不透明だから」（36.5%）がこれに続いている。

第5表 採用しない理由

(%)

項目		①人手は 適正だから	②必要だが 採用できない	③臨時雇用で 賄うから	④人手は 過剰だから	計
区分						
業 種 別	製 造 業	65.7	21.0	7.0	6.3	100.0
	卸 売 業	77.0	6.3	6.3	10.4	100.0
	小 売 業	46.7	8.1	35.5	9.7	100.0
	建 設 業	70.1	18.2	5.2	6.5	100.0
	運 輸 業	33.3	66.7	0	0	100.0
	サービス業	78.6	9.5	7.1	4.8	100.0
規 模 別	5人未満	65.0	18.9	10.1	6.0	100.0
	5～19人	66.5	15.5	9.8	8.2	100.0
	20～49人	75.0	15.0	10.0	0	100.0
	50人以上	50.0	0	50.0	0	100.0
全 体		66.0	17.0	10.3	6.7	100.0
2025年2月調査		74.4	13.2	9.9	2.5	100.0

### 「②必要だが採用できない」とする理由（複数回答）

- (ア) 当面の人件費の増加が重荷だから …………… 70.3%（前年対比+8.9ポイント）
- (イ) 景気の先行きが不透明だから …………… 36.5%（同比 +1.4ポイント）
- (ウ) 採用による業績への効果が確信できないから … 16.2%（同比 +0.4ポイント）
- (エ) 優秀な人材を集めるのが難しいから …………… 18.9%（同比 +4.9ポイント）

## 6. 採用の難易度

最後に、ここ1年程度を振り返り、自社や同業者などが必要な人材を確保する場合の難易度に変化があったかどうか、すべての企業に聞いた結果が第6表である。

全体で見ると、「①非常に難しくなった」と答えた企業が12.4%、「②やや難しくなった」とする企業が42.1%で、これら採用が「難しくなった(①+②)」企業の合計(54.5%)は5割を超えた。同割合は前年調査(54.1%)とほぼ同水準で推移している。中小企業では依然として採用環境が厳しく、必要な人材確保に苦戦している状況が続いている。

業種別で見ると、「難しくなった(①+②)」とする企業割合は、運輸業(73.9%)で最も高く、サービス業(40.5%)で最も低い。

第6表 採用の難易度

項目		①非常に 難しく なった	②やや 難しく なった	③とくに 変わら ない	④容易に なった	計	(%)
区分							難しくなった (①+②)
業 種 別	製 造 業	13.6	47.8	37.5	1.1	100.0	61.4 (62.7)
	卸 売 業	8.6	39.0	51.4	1.0	100.0	47.6 (42.3)
	小 売 業	11.5	36.6	51.9	0	100.0	48.1 (39.4)
	建 設 業	11.7	44.6	43.7	0	100.0	56.3 (57.0)
	運 輸 業	25.0	48.9	26.1	0	100.0	73.9 (70.5)
	サービス業	8.4	32.1	59.0	0.5	100.0	40.5 (45.2)
規 模 別	5人未満	10.9	31.0	57.8	0.3	100.0	41.9 (39.1)
	5~19人	13.3	47.7	38.2	0.8	100.0	61.0 (62.2)
	20~49人	11.1	46.2	42.7	0	100.0	57.3 (61.2)
	50人以上	14.1	42.2	43.7	0	100.0	56.3 (62.0)
全 体		12.4	42.1	45.0	0.5	100.0	54.5
2025年2月調査		13.0	41.1	45.2	0.7	100.0	54.1
2024年2月調査		13.8	40.4	45.0	0.8	100.0	54.2
2023年2月調査		24.3	36.3	38.8	0.6	100.0	60.6

(注) ( ) 内は2025年調査結果

以 上