NEWS RELEASE

アンケート調査結果

２０２６．１０．７
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

～　人手不足企業の割合（34.3%）が 4 年連続 30%超
今後の見通し、「不足はさらに強まる」が 38.4%　～

近年、少子高齢化や人口減少に伴う労働力人口の減少により、中小企業の人手不足は依然深刻な状況にあり、現場の負担は限界に近づきつつある。必要な人材を確保できないことは、業務運営に支障を来し、サービスの質の低下を招くなど事業の継続・発展に影響が生じることが懸念される。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を実施した。

■ 調査時点　：　2026 年 9 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　：　1,254 社
有効回答率　：　89.6 %

（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	114	200	57	17	388	31.0
卸　売　業	46	78	11	6	141	11.2
小　売　業	78	38	12	4	132	10.5
建　設　業	113	113	19	5	250	20.0
運輸・通信業	10	42	22	14	88	7.0
サービス業	117	105	22	11	255	20.3
計	478	576	143	57	1,254	100.0
構成比（%）	38.1	45.9	11.4	4.6	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 64.6%で最も多い。これに対し、「不足」企業(34.3%)は、4年連続で 30%超となった。一方、「過剰」はわずか 1.1%にとどまった。前回調査(2025 年)と比べ、人手の状況はおおむね安定しているものの、人手不足と感じる企業は前年より増加しており、依然として厳しい状況がうかがえる。

(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 49.9%で最も多い。次いで、「欠員の未補充」が 40.6%で多く、人件費上昇も負担となるなか、受注増や事業の拡大に対して必要な人材が確保できていない状況がうかがえる。

2. 人手確保の状況

(1)**求人の難易度**では、「容易に確保できる」と答えた企業は 7.2%にとどまった。これに対し、「時間がかかる」が 62.6%、「かなり困難」も 30.2%あり、これらを合計した「求人難」とみられる企業は 92.8%と依然として多い結果となった。

(2)**求人難の理由**は、「応募者が少ない」とした企業が 65.0%で最も多い。次いで、「人材要件との乖離」が 52.8%となっており、応募者が少ないことやスキルや要件のミスマッチにより、人材確保の課題は依然として解消されていない状況である。

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 36.5%で前年より 3 ポイント減少した。一方、外国人を雇用している企業(16.0%)は前年比 1.1 ポイント増加した。企業は、採用の間口を広げて人材確保に注力する動きが見られる。

(2)**当面の人材確保策**について、「待遇改善」と答えた企業が 44.5%で最も多い。次いで、「採用の強化」が 36.9%、「業務効率化・省人化」が 31.3%となり、働きやすい環境整備や間口拡大、人手不足を補う体制整備の施策が上位に入った。

4. 今後1年の見通し

(1)**今後１年の人手状況の見通し**については、「おおむね過不足なく推移」すると答えた企業が 57.6%で最も多い。一方で、「不足はさらに強まる」とした企業は 38.4%に上る。企業は人材確保策に取り組むが、今後も厳しい状況は変わらないと予測している。

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 64.6%で最も多い。これに対し、「①不足」は 34.3%で、人手不足と感じている企業が４年連続で 30%超となった。一方、「③過剰」とする企業はわずか 1.1%にとどまった。これを前回調査（2025 年）と比べると、「不足」が 3.7 ポイント増加する一方、「適正」が 3.1 ポイント、「過剰」が 0.6 ポイントそれぞれ減少した。人手の状況はおおむね安定しているものの、人手不足を感じている企業が多く、依然として厳しい状況がうかがえる。

業種別でみると、「①不足」と答えた企業割合は、運輸・通信業（56.9%）と建設業（50.8%）で５割超と特に高くなっている。

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 28.0%に対して、50 人以上では 56.1%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	29.6	69.6	0.8	100.0
	卸　売　業	26.2	73.1	0.7	100.0
	小　売　業	24.2	74.3	1.5	100.0
	建　設　業	50.8	48.0	1.2	100.0
	運輸・通信業	56.9	42.0	1.1	100.0
	サービス業	27.1	71.3	1.6	100.0
規模別	5 人未満	28.0	71.0	1.0	100.0
	5～19 人	35.2	63.4	1.4	100.0
	20～49 人	42.7	56.6	0.7	100.0
	50 人以上	56.1	43.9	0	100.0
全　　体		**34.3**	**64.6**	**1.1**	**100.0**
2025 年調査		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 34.3%、430 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 49.9%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 40.6%で多く、人件費上昇が負担となるなか、受注増加に対応する人材が確保できてい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 23.5%、「④（売上に直接結びつかない）雑務が増えたから」が 9.1%などとなっている。

業種別でみると、「①売上・受注の増加」とした企業割合は運輸・通信業（56.0%）、建設業（55.9%）、サービス業（51.5%）で５割を超えている。また、「②欠員の未補充」は卸売業（54.1%）、小売業（53.1%）、運輸・通信業（52.0%）でこちらも５割を超えて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	47.8	48.7	19.1	9.6	3.5
	卸　売　業	37.8	54.1	27.0	8.1	0
	小　売　業	34.4	53.1	9.4	9.4	0
	建　設　業	55.9	31.5	24.4	9.4	3.1
	運輸・通信業	56.0	52.0	16.0	8.0	0
	サービス業	51.5	22.1	39.7	8.8	0
規模別	5 人未満	49.3	31.3	14.9	11.9	3.7
	5～19 人	52.0	44.1	24.8	6.9	1.0
	20～49 人	45.9	45.9	37.7	11.5	0
	50 人以上	46.9	46.9	25.0	6.3	3.1
全　　体		**49.9**	**40.6**	**23.5**	**9.1**	**1.9**
2025 年調査		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）求人の難易度

同じく、人手不足企業（全体の 34.3%、430 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－１**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 7.2%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 62.6%、「③かなり困難」とする企業も 30.2%あり、これらを合計した「求人難（②+③）」とみられる企業は 92.8%にのぼる。

前回調査（2025 年）と比べると、「③かなり困難」とする企業は 4.5 ポイント減少した。一方で、「①容易に確保できる」は 2.0 ポイント増加したものの、「②時間がかかる」も 2.5 ポイント増加しており、求人の難易度は高い状況が続いている。

業種別でみると、「②時間がかかる」とする企業割合は卸売業で 70.3%と最も高い。また、「③かなり困難」とした企業割合は建設業（36.2%）、製造業（34.8%）、運輸・通信業（32.0%）で比較的高くなっている。

第２表－１　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	4.3	60.9	34.8	100.0	95.7
	卸　売　業	8.1	70.3	21.6	100.0	91.9
	小　売　業	12.5	59.4	28.1	100.0	87.5
	建　設　業	4.7	59.1	36.2	100.0	95.3
	運輸・通信業	2.0	66.0	32.0	100.0	98.0
	サービス業	17.4	66.7	15.9	100.0	82.6
規模別	5 人未満	6.7	48.5	44.8	100.0	93.3
	5～19 人	5.9	65.0	29.1	100.0	94.1
	20～49 人	11.5	77.0	11.5	100.0	88.5
	50 人以上	9.4	78.1	12.5	100.0	90.6
全　　体		**7.2**	**62.6**	**30.2**	**100.0**	**92.8**
2025 年調査		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

（２）求人難の理由

前項2-(1)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 31.8%、399 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－２**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 65.0%で最も多い。続いて、「②人材要件との乖離」が 52.8%となっており、応募者が少ないことやスキル、要件のミスマッチにより、人材確保の課題は依然として解消されていない状況である。以下、「③待遇面で条件が合わない」（34.0%）、「④求職者の働き方や価値観の変化」（15.0%）などとなっている。

業種別でみると、「①応募者が少ない」とする企業割合は製造業で 69.2%と最も高い。また、「②人材要件との乖離」とした企業割合は建設業（62.8%）で比較的高くなっている。

第２表－２　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	69.2	45.8	35.5	15.0	0.9
	卸　売　業	51.5	51.5	33.3	21.2	3.0
	小　売　業	60.7	57.1	32.1	17.9	0
	建　設　業	65.3	62.8	31.4	11.6	0
	運輸・通信業	64.6	41.7	41.7	14.6	0
	サービス業	66.7	52.6	31.6	17.5	0
規模別	5 人未満	58.9	54.8	31.5	12.9	0.8
	5～19 人	69.1	53.7	34.0	14.4	0.5
	20～49 人	63.0	53.7	38.9	22.2	0
	50 人以上	67.9	35.7	35.7	14.3	0
全　　体		**65.0**	**52.8**	**34.0**	**15.0**	**0.5**
2025 年調査		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 36.5％と前年より 3 ポイント減少したものの、労働力人口の減少を背景に、人材確保のため高齢者を即戦力として意欲的に採用しようとする姿勢がうかがえる。一方、外国人を「③雇用している」とする企業は 16.0％と前年比 1.1 ポイント増加した。最近では、外国人材の活用を積極的に考えている企業が増えており、採用の間口を広げ、人材確保に注力する動きが見られる。

業種別でみると、高齢者を「①雇用している」企業割合は運輸・通信業（59.1％）や製造業（55.4％）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（24.2％）と卸売業（22.0％）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			外国人		
		①雇用している	②雇用していない	計	③雇用している	④雇用していない	計
業種別	製造業	55.4	44.6	100.0	24.2	75.8	100.0
	卸売業	42.6	57.4	100.0	22.0	78.0	100.0
	小売業	15.2	84.8	100.0	12.1	87.9	100.0
	建設業	25.6	74.4	100.0	17.2	82.8	100.0
	運輸・通信業	59.1	40.9	100.0	4.5	95.5	100.0
	サービス業	18.5	81.5	100.0	5.1	94.9	100.0
規模別	5人未満	19.6	80.4	100.0	5.0	95.0	100.0
	5～19人	42.5	57.5	100.0	19.4	80.6	100.0
	20～49人	56.6	43.4	100.0	28.0	72.0	100.0
	50人以上	66.7	33.3	100.0	43.9	56.1	100.0
全体		**36.5**	**63.5**	**100.0**	**16.0**	**84.0**	**100.0**
2025年調査		39.5	60.5	100.0	14.9	85.1	100.0

（２）当面の人材確保策

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待遇改善（賃上げ等）」と答えた企業が 44.5％で最も多い。人材不足が深刻化するなか、賃上げなど待遇改善を強化する企業が多いことがうかがえる。次いで「②採用の強化（採用対象の拡大等）」が 36.9％、「③業務効率化・省人化」が 31.3％となり、働きやすい労働条件の改善や採用の間口拡大、人手不足を補うための体制整備につながる施策が上位に入った。

以下、「④定着率の改善（労働環境の整備等）」（21.0％）、「⑤外注・業務委託の活用」（19.8％）、「⑥賃上げ原資の確保（価格転嫁の強化）」（13.2％）と続いている。

業種別にみると、「①待遇改善」とする企業割合は卸売業（51.5％）で５割を超え、運輸・通信業（49.4％）、製造業（46.2％）、サービス業（46.2％）で高い割合となっている。

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待遇改善（賃上げ等）	**44.5**	46.2	51.5	35.9	39.2	49.4	46.2
②採用の強化（採用対象の拡大等）	**36.9**	35.5	36.6	37.5	31.8	47.1	40.6
③業務効率化・省人化	**31.3**	38.4	32.1	25.8	26.9	23.0	30.1
④定着率の改善（労働環境の整備等）	**21.0**	25.3	16.4	12.5	17.1	33.3	20.5
⑤外注・業務委託の活用	**19.8**	18.8	15.7	6.3	40.4	21.8	9.6
⑥賃上げ原資の確保（価格転嫁強化）	**13.2**	13.3	14.9	14.1	12.2	16.1	11.6
⑦その他	**3.3**	3.7	2.2	7.0	2.0	2.3	2.8

４．今後１年の見通し

（１）今後１年の人手状況の見通し

最後に、すべての企業に対し、今後１年程度の人手状況の見通しについて聞いた結果が**第４表**である。

全体でみると、「③緩和に向かう」と答えた企業は 4.0％で非常に少ない。これに対し、「②おおむね過不足なく推移」とする企業が 57.6％と最も多くあった。

一方で、「①不足はさらに強まる」とした企業は 38.4％で、これは**前項1－(1)**における現状の「①不足（34.3％）」から 4.1 ポイント悪化する見込みである。企業は人材確保に向けてあらゆる施策に取り組んでいるが、今後も厳しい状況は変わらないと予測している。

業種別でみると、「①不足はさらに強まる」と答えた企業割合は運輸・通信業（50.0％）、建設業（47.6％）で比較的高くなっている。

第４表　今後１年の人手状況の見通し　（％）

区分＼項目		①不足はさらに強まる	②おおむね過不足なく推移	③緩和に向かう	計
業種別	製造業	39.9	57.3	2.8	100.0
	卸売業	24.1	70.9	5.0	100.0
	小売業	37.9	56.0	6.1	100.0
	建設業	47.6	48.0	4.4	100.0
	運輸・通信業	50.0	48.9	1.1	100.0
	サービス業	31.0	64.3	4.7	100.0
規模別	5人未満	34.1	61.9	4.0	100.0
	5～19人	40.6	55.4	4.0	100.0
	20～49人	37.8	57.3	4.9	100.0
	50人以上	52.6	45.6	1.8	100.0
全体		**38.4**	**57.6**	**4.0**	**100.0**