

【中小企業の人手不足の実態】

50人以上の規模では8割が「経営課題」と回答。

即戦力の中途採用4割強に対し、新卒・外国人の採用は1割台に低迷。

～BLUE REPORT 5月号を発行～

『「新しいあたりまえ」で、新しい世界を創るFORVAL』を理念に掲げ、ESG経営を可視化伴走型で支援する「企業ドクター（次世代経営コンサルタント）集団」の株式会社フォーバル（本社：東京都渋谷区、代表取締役社長：中島 将典、以下「フォーバル」）が運営するフォーバル GDXリサーチ研究所は、中小企業の人手不足の現状や対応、人材確保に向けた具体的な取り組みについて調査した「BLUE REPORT 5月号」を2026年4月10日（金）に発行いたします。



今回のレポートの目的『中小企業に対して人手不足の現状やその対応、人材確保に向けた具体的な取り組みの把握』

近年、中小企業の人手不足が深刻化しているといわれています。2025年版の中小企業白書（※）では、「中小企業・小規模事業者の人材不足は依然として深刻」であり、「業種別に見ると『建設業』において特に不足感が強い」と指摘されました。また、人手不足による関連倒産も増加傾向であることが示されています。

そして、同白書では中小企業・小規模事業者が直面する厳しい状況を「円安・物価高の継続、『金利のある世界』の到来による生産・投資コスト増、構造的な人手不足」と表現しています。企業が新たに人材を確保するためには、新規採用に向けた人件費の確保が必要であり、そのためには企業の経営力を高め、原資を確保しなければなりません。一方で、昨今の物価高を背景に既存従業員に対する賃上げ圧力もあります。多様な人材の活用や柔軟な働き方の導入、DXの推進による業務効率化と生産性向上などへの取り組みも重要です。こうした厳しい経営環境を前に、人手不足に直面する企業は難しいかじ取りを強いられているといえるでしょう。

では、中小企業の人手不足状況は、どの程度深刻なのでしょうか。またそれに対して、企業側はどのような取り組みをしているのでしょうか。当研究所ではこの度、中小企業に対して人手不足の現状やその対応、人材確保に向けた具体的な取り組みなどに関する実態調査結果を報告します。

（※）中小企業庁「2025年版『中小企業白書』」<https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2025/PDF/chusho.html>

●本レポートの詳細は、こちらをご参照ください。

URL：https://gdx-research.com/wp-content/uploads/2026/04/bluereport_202605.pdf

サマリー

■従業員規模が大きくなるほど人手不足を経営課題と感じる企業が多い

・中小企業に対し、「人手不足は経営課題であるか」と聞いたところ、全体では44.1%が「はい」と回答しました。その結果を従業員規模別で見ると、従業員数が0～9人の企業では「はい」と回答した企業は33.5%に留まる一方、50人以上の規模では80.3%に達し、その規模が大きくなるにつれて経営課題として認識する企業の割合も大きくなることがわかりました。

■人手不足の課題に対する対策第1位は「採用活動を行う」

・人手不足を経営課題と感じている企業に対して、どのような対策を講じているかを聞いたところ、「採用活動を行う」が回答企業中58.1%で最も多く、「業務を外部委託する」の32.2%、「離職防止、定着率の向上」の22.8%と続きました。

■小企業の人材採用状況新卒：12.1%、中途：42.6%、外国人：14.9%

・人手不足を経営課題と感じている企業が対応策として「採用活動を行う」と回答した企業に、新卒人材、中途人材、外国人人材それぞれの採用状況を聞いたところ、中途採用は42.6%が実現しているものの、新卒（12.1%）や外国人（14.9%）の採用実績は極めて低く、即戦力重視の姿勢と受け入れ体制の課題が浮き彫りになりました。

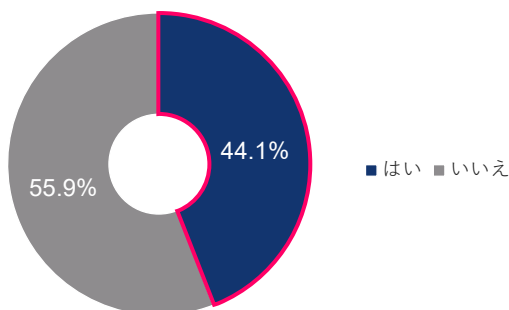
調査結果（抜粋）

■従業員規模が大きくなるほど人手不足を経営課題と感じる企業が多い

中小企業に対し、「人手不足は経営課題であるか」と聞いたところ、全体では44.1%が「はい」と回答しました。特筆すべきは規模別の差異で、上記の質問の回答を従業員規模別で整理すると0～9人の企業（33.5%）に比べ、50人以上の企業では80.3%と2.4倍近い開きがあります。

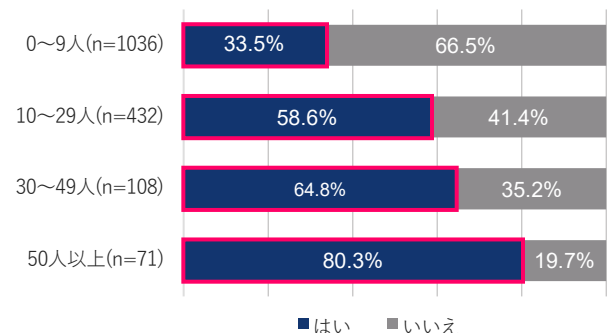
従業員規模の小さい企業では人手不足に陥っても、経営者が業務を抱えたり、そもそも少人数で事業を回す体制を構築しているケースが多く、経営課題として認識する企業の割合が相対的に小さくなっていると推察されます。

■ 人手不足は経営課題であるか (n=1,647)



調査機関：2026年1月14日～2026年2月13日

■ 人手不足は経営課題であるか（従業員規模） (n=1,647)

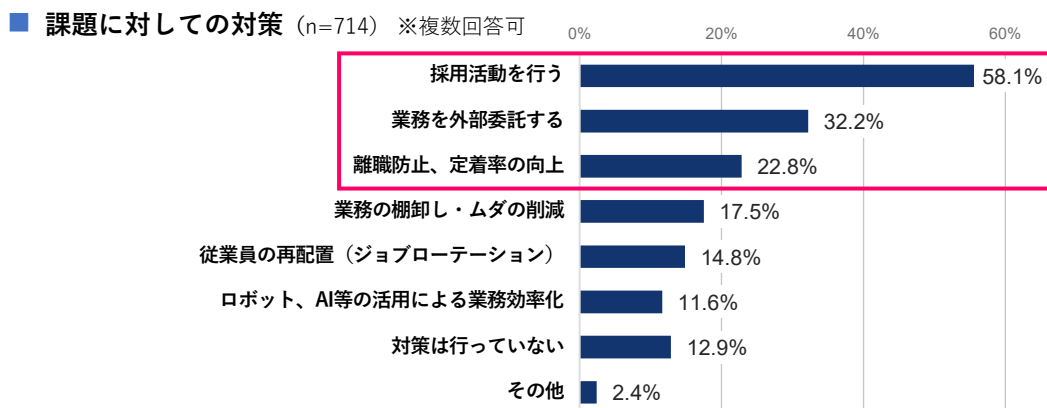


調査機関：2026年1月14日～2026年2月13日

■人手不足の課題に対する対策第1位は「採用活動を行う」

人手不足を経営課題と感じている企業に対して、どのような対策を講じているかを聞いたところ、「採用活動を行う」が回答企業中58.1%で最も多く、「業務を外部委託する」の32.2%、「離職防止、定着率の向上」の22.8%と続きました。

この結果から、人手不足への対策として人材確保を最優先に進めている企業が多いことがうかがえます。一方で、自社内の人手不足を外部のリソースで補う動きも見られることがわかりました。



調査機関：2026年1月14日～2026年2月13日

■中小企業の人材採用状況 新卒：12.1%、中途：42.6%、外国人：14.9%

※「予定数採用できている」、「予定数に達してはいないが採用できている」の合計

人手不足を経営課題と感じている企業の中で、対応策として「採用活動を行う」と回答した企業に、新卒人材、中途人材、外国人人材それぞれの採用状況を聞きました。

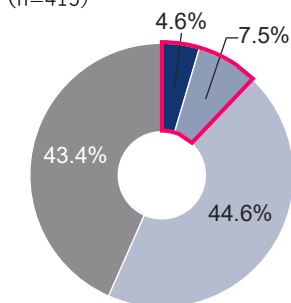
はじめに、新卒人材の採用状況を見ると、「予定数採用できている」は4.6%、「予定数に達してはいないが採用できている」は7.5%で、採用できている企業の合計は12.1%にとどまりました。一方で、「採用したいができていない」は44.6%、「採用するつもりはない」は43.4%とほぼ同水準となりました。

次に、中途人材の採用状況を見ると、「予定数採用できている」は7.7%、「予定数に達してはいないが採用できている」は34.9%で、採用できている企業の合計は42.6%となりました。一方で、「採用したいができていない」は55.4%と半数を超えており、「採用するつもりはない」は1.9%にとどまりました。

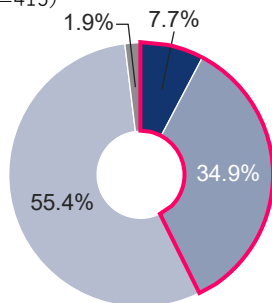
最後に、技能実習生や高度人材など、日本国籍を持たない外国人人材の採用状況を見ると、「予定数採用できている」は7.7%、「予定数に達してはいないが採用できている」は7.2%で、採用できている企業の合計は14.9%にとどまりました。一方で、「採用したいができていない」は19.0%、「採用するつもりはない」は66.0%と最も高い割合を占めました。

全体としてみると、中途人材は採用意欲が最も高い一方で、「採用したいができていない」の回答も多く、人材確保の難しさが表れている結果となりました。新卒人材や外国人人材は「採用するつもりはない」の割合が多く採用に慎重な企業が多い傾向が見られました。

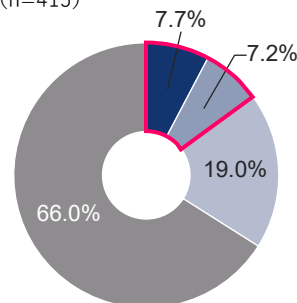
■ 人材の採用状況（新卒人材）
(n=415)



■ 人材の採用状況（中途人材）
(n=415)



■ 人材の採用状況（外国人人材）
(n=415)



■ 予定数採用できている ■ 予定数に達してはいないが採用できている ■ 採用したいができていない ■ 採用するつもりはない

すべて調査機関：2026年1月14日～2026年2月13日

■まとめ

本レポートでは、中小企業の人手不足の実態について検証するため、その現状把握や、人材の採用に向けた取り組みなどについて調査を実施し、分析を試みました。

まず、人手不足を「経営課題」として認識している企業は全体で44.1%に達しています。従業員規模別で見ると、規模が大きくなるにつれてその割合も上昇し、50人以上の企業では約8割（80.3%）が経営課題として認識している一方、規模が大きくなるほど離職率も高くなる傾向が見られました。不足している職種は「現場作業員」が最多で、次いで「営業」や「技術職（SE・エンジニア）」などが続いています。

続いて、人手不足を経営課題と感じている企業に対策を聞いたところ、回答者の約6割が「採用活動を行う」を選択し、次いで多かった「業務を外部委託する」を大きく引き離しています。「採用活動を行う」と回答した経営者に新卒・中途・外国人それぞれの採用状況を聞くと、中途人材の採用を行っている企業が多く、新卒や外国人の採用については慎重な姿勢を示しています。つまり人手不足への対策として、企業は即戦力となり得る人材の採用に力を入れていることがわかりました。またその中途人材に限れば、従業員規模が小さくなるほど「採用したいができていない」企業が多く、採用のために取り組む内容は求人媒体や求人サービスなどが中心であることが明らかになっています。

中小企業の中でも特に小規模企業の場合、求職者に対して事業や実際の業務内容が届きにくいと考えられます。求職者が認知し、理解し、応募の検討に至るまでに必要な情報を、企業側から求職者へ届けるためには、自社の業務特性や魅力を通じた差別化を進め、人材育成の仕組みや働きやすい職場環境の構築などを通し、「選ばれる企業」への取り組みが求められます。

しかしながら、そもそも経営資源が限られる中小企業、特に小規模企業においては、十分なリソースを確保することが難しい現実があります。採用活動においてはターゲットを絞った効率的な手法の検討や、「待ち」から「攻め」への転換を図ること、業務内容の差別化でアピールすることなどの戦略も重要です。その他、多様な人材の採用や業務委託・アウトソーシングの利用、採用に強い外部機関の支援の活用も有効です。自社の人手不足の要因を整理し、より効果を生む戦略を検討してみてはいかがでしょうか。

フォーバル GDXリサーチ研究所とは

日本に存在する法人の99%以上を占める中小企業。この中小企業1社1社が成長することこそが日本の活力につながります。中小企業が成長するための原動力の1つにGreen(グリーン)とDigital(デジタル)を活用し企業そのものを変革するGDX(Green Digital transformation)があります。

フォーバル GDXリサーチ研究所は、中小企業のGDXに関する実態を調査し、各種レポートや論文、報告書などをまとめ、世に発信するための研究機関です。「中小企業のGDXにおける現状や実態を調査し、世に発信する」をミッションに「中小企業のGDXにおいてなくてはならない存在」を目指し活動していきます。

▽詳細は下記URLよりご覧ください。

<https://gdx-research.com/>



【本件に関する報道関係のお問合せ先】

フォーバルPR事務局（株式会社アンティル内）：小池・片山・三島・栗栖

TEL：03-6821-7863 MAIL：forval_pr@vectorinc.co.jp