

daily コラム

2026 年 9 月 8 日 (火)

〒308-0842 茨城県筑西市一本松 624-3

税理士法人和敬会筑西事務所 TEL 0296-22-3689 FAX 0296-25-0627

Email tfc@wakei-kai.com

2026年版中小企業白書を読み解く 人手不足の正体を知る

業種を超えて深刻な人手不足

中小事業者の現場において、採用が思うように進まないと感じることはないでしょうか。2026 年版中小企業白書によると、中小企業・小規模事業者の景況調査では、従業員の「不足」感が「過剰」感を大幅に上回る状態が続いており、中でも中規模企業の不足感が特に強くなっています。建設業・運輸業・情報通信業などで不足感が際立っており、人手不足は特定業種だけの問題ではなく、わが国の幅広い産業に共通する深刻な経営課題となっています。

求められる職種と需給の実態

白書が示す不足している職種を見ると、「専門的・技術的職業従事者」と「サービス職業従事者」の割合が最も高く、生産工程や販売、輸送・機械運転の分野でも顕著な不足が確認されています。これは単純に「人が足りない」という問題ではなく、特定の知識・スキルを持った人材が市場で慢性的に不足しているという構造的なミスマッチでもあります。自社が求める職種について、市場全体での需給実態を把握することが、採用戦略を立て直す第一歩となります。

景気回復では解決しない構造問題

人手不足がなぜ解消しないのか、その根

本原因は景気動向ではなく、人口動態そのものにあります。国立社会保障・人口問題研究所の将来推計によると、生産年齢人口は今後も一貫して減少する見込みです。白書の試算では、中小企業の雇用者数は 2040 年には 2018 年比で約 8% から最大約 16% 低下する可能性があると言われています。景気が回復しても働き手の絶対数は増えない—これが「解消しない人手不足」の正体であり、白書が「現状維持は最大のリスク」と強調した背景です。

採用だけでは越えられない壁

こうした構造的な変化のもとでは、採用活動をさらに強化するだけでは限界があります。白書が指摘するように、省力化投資や AI 活用によって「人手が少なくても回る仕組み」を構築することが、中長期的な経営の安定に直結します。また、中小企業への入職者の約 7 割は転職者です。新卒採用に偏るのではなく、転職者が重視する「仕事内容」「労働条件」「能力をいかせる環境」を整えることで採用力は大きく変わります。人手不足を「採用問題」と捉えるか「経営構造の問題」と捉えるか—その視点の違いが、これからの明暗を分けます。



採用活動は経営の最重要課題の一つとして位置づけましょう。