

2026年6月25日

各位

大同生命保険株式会社  
代表取締役社長 藤田 広行

## 《中小企業経営者アンケート「大同生命サーベイ」 2026年5月度調査レポート》

### 採用難が続く中、人財の定着・育成が競争力の源泉に！ 物価上昇・原材料不足不安に対しては、収益構造の転換が重要

T&D保険グループの大同生命保険株式会社（社長：藤田 広行）は、全国の中小企業経営者を対象としたアンケート調査「大同生命サーベイ」を、2015年10月から毎月実施しています。今般、「中小企業の人財戦略・物価上昇の経営への影響」について調査した2026年5月度レポートを公表します。

#### ■景況感（P3～）

- 「現在の業況」（業況DI）は▲12.3pt（前月差▲0.1pt）と5か月間連続で悪化しました。一方、「将来の見通し」（将来DI）は▲5.9pt（前月差+0.7pt）と4か月ぶりに改善しましたが、引き続き低調な数値となっています。

#### ■中小企業の人財戦略（P7～P11）

- 人財採用について約半数の企業が「採用活動を行って」いますが、そのうち約7割の企業が「採用人数が充足しておらず」、採用活動に苦慮していることがわかりました。
- 従業員規模別では「21人以上」の約9割の企業が「採用活動を行っている」にも関わらず、6割以上で「採用できたが不足・採用できなかった」ことがわかりました。

#### ■国際情勢の変化に伴う物価上昇の経営への影響（P12～P13）

- 現在の物価上昇について、約9割の企業が「経営への影響に不安を感じている」ことがわかりました。また「非常に不安を感じている」「かなり不安を感じている」を合計すると約半数となり、多くの企業が強い不安を感じていることがわかりました。
- 特に現在の「自社の業況を悪い」と判断している企業ほど、不安の度合いが高く、「強い不安を感じている」企業は約7割に達しています。

### 監修者コメント

中小企業の景況感は、物価上昇や原材料不足を背景に、売上・利益・資金繰りが同時に悪化しており、収益環境の厳しさがうかがえます。

人手不足への対応では、採用の強化だけでなく、既存人財の定着・育成を経営戦略の中心に据えることが重要です。今回の調査では、採用活動を行った企業の約7割で採用人数が充足しておらず、人財確保の難しさが改めて示されました。賃上げ競争では中小企業が不利になりやすいため、地域ネットワークを通じた紹介やSNS等による情報発信を工夫するとともに、リスクリングやマルチタスク化、外部人材・シニア人材の柔軟な活用により、限られた人員でも生産性やサービス品質を高める体制づくりが求められます。採用できる人を待つだけでなく、今いる人財の力を引き出す視点が一層重要です。

また、現在の国際情勢の変化に対して、約9割の企業が経営への影響に不安を感じています。燃料費や原材料費の上昇、調達面での不確実性が続くなか、コスト削減だけで対応するには限界があります。価格転嫁や取引条件の見直し、調達先の分散、高付加価値の商品・サービスへの転換を通じて、収益構造を見直すことが重要です。あわせて、地域のネットワークや紹介を軸とした販路拡大も重要です。

行政や金融機関には、こうした取り組みを後押しする支援の充実が期待されます。



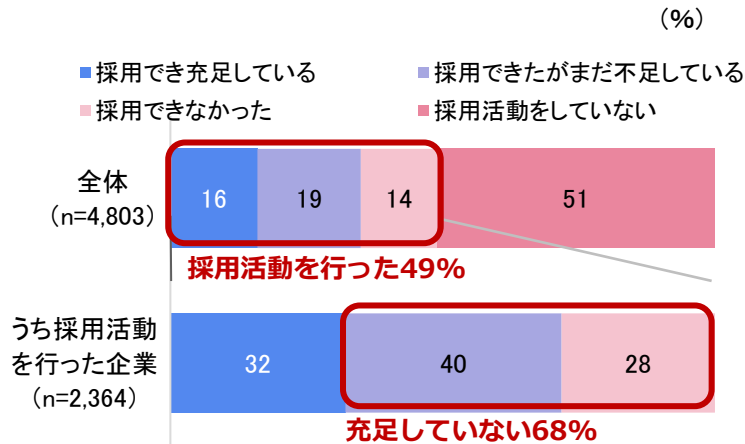
神戸大学  
経済経営研究所  
教授 柴本 昌彦

<調査概要>

- ・ 調査期間 : 2026年5月1日~同5月28日
- ・ 調査対象 : 全国の企業経営者 5,068社 (うち約5割が当社ご契約企業)
- ・ 調査方法 : 当社営業職員が訪問またはZoom面談により調査
- ・ 調査内容 : 景況感、中小企業の人財戦略・物価上昇の経営への影響

①2025年度の人財採用について

<全体・採用活動を行った企業別>



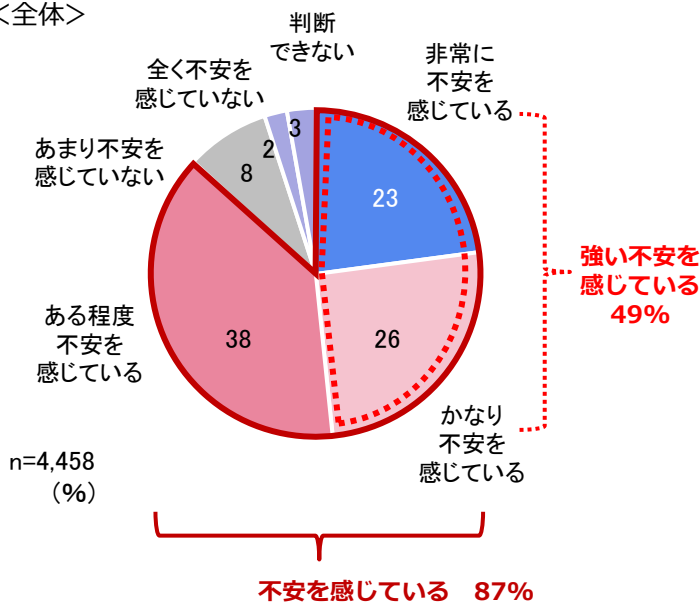
<従業員規模別>

(%)

従業員規模	回答件数	採用でき充足	採用できたが不足	採用できなかった	採用活動をしていない
5人以下	2,327	7	5	10	78
6~10人	856	20	17	22	41
11~20人	633	25	32	20	23
21人以上	885	29	51	11	9

②国際情勢の変化に伴う物価上昇(コスト増加)の経営への影響

<全体>



<自社の業況別>

(%)

業況	回答件数	強い不安を感じている	非常に不安を感じている
良い	475	18	21
普通	2,537	19	26
悪い	1,008	36	30

強い不安を感じている 66%

大同生命WEBサイトで「大同生命サーベイ」のバックナンバーをご覧ください。

<https://www.daido-life.co.jp/knowledge/survey/>



# 中小企業経営者アンケート 「大同生命サーベイ」 2026年5月度調査レポート

採用難が続く中、人財の定着・育成が競争力の源泉に！  
物価上昇・原材料不足不安に対しては、収益構造の転換が重要

## ■景況感（P3～）

- 「現在の業況」（業況DI）は▲12.3pt（前月差▲0.1pt）と5か月間連続で悪化しました。一方、「将来の見通し」（将来DI）は▲5.9pt（前月差+0.7pt）と4か月ぶりに改善しましたが、引き続き低調な数値となっています。

## ■中小企業の人財戦略（P7～P11）

- 人財採用について約半数の企業が「採用活動を行っています」が、そのうち約7割の企業が「採用人数が充足しておらず」、採用活動に苦慮していることがわかりました。
- 従業員規模別では「21人以上」の約9割の企業が「採用活動を行っている」にも関わらず、6割以上で「採用できたが不足・採用できなかった」ことがわかりました。

## ■国際情勢の変化に伴う物価上昇の経営への影響（P12～P13）

- 現在の物価上昇について、約9割の企業が「経営への影響に不安を感じている」ことがわかりました。また「非常に不安を感じている」「かなり不安を感じている」を合計すると約半数となり、多くの企業が強い不安を感じていることがわかりました。
- 特に現在の「自社の業況を悪い」と判断している企業ほど、不安の度合いが高く、「強い不安を感じている」企業は約7割に達しています。

 **大同生命保険株式会社**

大同生命WEBサイトで調査レポートの  
バックナンバーをご覧ください。



<https://www.daido-life.co.jp/knowledge/survey/>

## <調査概要>

大同生命では、中小企業の景況感や経営課題の解決に向けた取組みなどに関するアンケート調査「大同生命サーベイ」を2015年10月から毎月実施し、経営者の皆さまに、経営のヒントとしてお役立ていただくことを目的として、調査結果を「月次レポート」としてお届けしています。

- ・ 調査期間 : 2026年5月1日～5月28日
- ・ 調査対象 : 全国の企業経営者 5,068社（うち約5割が当社ご契約企業）
- ・ 調査方法 : 当社営業職員が訪問またはZoom面談により調査
- ・ 調査内容 : [定例] 景況感 [個別テーマ] 中小企業の人財戦略・物価上昇の経営への影響

## <回答企業の属性>

地域		全体(占率)	北海道	東北	北関東 (※1)	南関東 (※2)	北陸・ 甲信越	東海	関西 (※3)	中国	四国	九州・ 沖縄
全体		5,068 (100.0)	182	403	383	803	437	596	900	409	252	703
業種	製造業	915 (18.1)	11	47	83	138	104	148	214	63	37	70
	建設業	1,182 (23.3)	54	129	97	163	119	125	137	106	66	186
	卸・小売業	1,001 (19.8)	36	71	56	145	79	113	214	84	71	132
	サービス業	1,780 (35.1)	75	140	132	334	119	188	301	138	72	281
	その他	109 (2.2)	4	13	12	14	6	12	17	8	3	20
	無回答	81 (1.5)	2	3	3	9	10	10	17	10	3	14
従業員規模	5人以下	2,490 (49.1)	84	189	179	431	186	303	464	183	110	361
	6～10人	886 (17.5)	26	83	73	133	67	98	147	85	45	129
	11～20人	657 (13.0)	31	61	55	84	56	75	122	45	44	84
	21人以上	914 (18.0)	39	63	69	134	113	108	148	81	49	110
	無回答	121 (2.4)	2	7	7	21	15	12	19	15	4	19

※1:北関東 → 茨城・栃木・群馬・埼玉 ※2:南関東 → 千葉・東京・神奈川 ※3:関西 → 滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山

創業年数	企業数 (占率)	年齢	企業数 (占率)	性別	企業数 (占率)
10年未満	572 (11.3)	40歳未満	221 (4.4)	男性	4,504 (88.9)
10～30年未満	1,126 (22.2)	40歳代	841 (16.6)	女性	408 (8.1)
30～50年未満	1,321 (26.1)	50歳代	1,583 (31.2)	無回答	156 (3.0)
50～100年未満	1,572 (31.0)	60歳代	1,252 (24.7)		
100年以上	208 (4.1)	70歳以上	899 (17.7)		
無回答	269 (5.3)	無回答	272 (5.4)		

### <調査結果のご利用にあたって>

- ・ 本資料は「大同生命サーベイ」の調査結果の開示を目的としており、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- ・ 本資料は当社の著作物であり、著作権法に基づき保護されています。  
引用の際は、「出所：大同生命サーベイ(2026年5月度調査)」と明記ください。
- ・ 本資料に基づく決定、行為、およびその結果について、当社は一切の責任を負いません。
- ・ 本資料は、生命保険契約の募集を目的としたものではありません。
- ・ 本資料で表示する「回答率(%)」等は、小数点第1位(景況感は小数点第2位)を四捨五入しています。  
また、特に記載がない場合、「無回答」を除いて集計しています。
- ・ 「大同生命サーベイ」は、当社ご契約企業を中心に実施しており、各調査結果に若干の偏りが生じる場合があります。

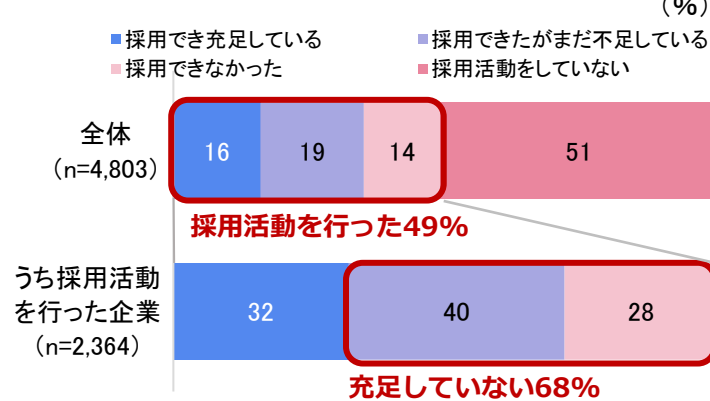
# 2026年5月度調査のポイント

## 中小企業の人財戦略・物価上昇の経営への影響

- 人財採用について約半数の企業が「採用活動を行っています」が、そのうち約7割の企業が「採用人数が充足しておらず」、採用活動に苦慮していることがわかりました。従業員規模別では「21人以上」の約9割の企業が「採用活動を行っている」にも関わらず、6割以上で「採用できたが不足・採用できなかった」ことがわかりました。
- 現在の物価上昇について、約9割の企業が「経営への影響に不安を感じている」ことがわかりました。また「非常に不安を感じている」「かなり不安を感じている」を合計すると約半数となり、多くの企業が強い不安を感じていることがわかりました。特に現在の「自社の業況を悪い」と判断している企業ほど、不安の度合いが高く、「強い不安を感じている」企業は約7割に達しています。

### ①2025年度の人財採用について

<全体・採用活動を行った企業別>

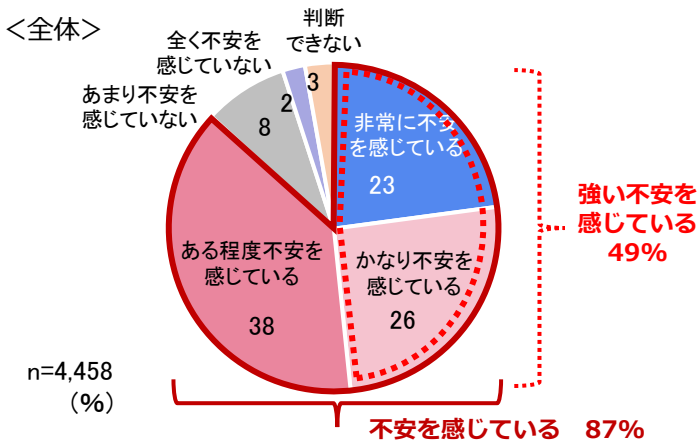


<従業員規模別>

従業員規模	回答件数	採用でき充足 (%)	採用できたが不足 (%)	採用できなかった (%)	採用活動をしていない (%)
5人以下	2,327	7	5	10	78
6~10人	856	20	17	22	41
11~20人	633	25	32	20	23
21人以上	885	29	51	11	9

### ②国際情勢の変化に伴う物価上昇(コスト増加)の経営への影響

<全体>



<自社の業況別>

業況	回答件数	全く不安を感じていない (%)	あまり不安を感じていない (%)	ある程度不安を感じている (%)	かなり不安を感じている (%)	非常に不安を感じている (%)	判断できない (%)
良い	475	18	21	40	14	4	2
普通	2,537	19	26	42	8	23	-
悪い	1,008	36	30	27	4	12	-

強い不安を感じている 66%

#### 監修者コメント

中小企業の景況感は、物価上昇や原材料不足を背景に、売上・利益・資金繰りが同時に悪化しており、収益環境の厳しさがうかがえます。

人手不足への対応では、採用の強化だけでなく、既存人財の定着・育成を経営戦略の中心に据えることが重要です。今回の調査では、採用活動を行った企業の約7割で採用人数が充足しておらず、人財確保の難しさが改めて示されました。賃上げ競争では中小企業が不利になりやすいため、地域ネットワークを通じた紹介やSNS等による情報発信を工夫するとともに、リスクリングやマルチタスク化、外部人材・シニア人材の柔軟な活用により、限られた人員でも生産性やサービス品質を高める体制づくりが求められます。採用できる人を待つだけでなく、今いる人財の力を引き出す視点が一層重要です。

また、現在の国際情勢の変化に対して、約9割の企業が経営への影響に不安を感じています。燃料費や原材料費の上昇、調達面での不確実性が続くなか、コスト削減だけで対応するには限界があります。価格転嫁や取引条件の見直し、調達先の分散、高付加価値の商品・サービスへの転換を通じて、収益構造を見直すことが重要です。あわせて、地域のネットワークや紹介を軸とした販路拡大も重要です。行政や金融機関には、こうした取り組みを後押しする支援の充実が期待されます。



神戸大学  
経済経営研究所  
教授 柴本 昌彦

# I. 景況感

## (1) 業況、将来の見通し、売上・利益・資金繰り

- 「現在の業況」(業況DI)は▲12.3pt(前月差▲0.1pt)と5か月間連続で悪化しました。一方、「将来の見通し」(将来DI)は▲5.9pt(前月差+0.7pt)と4か月ぶりに改善しましたが、引き続き低調な数値となっています。
- 「売上高(前月差▲3.5pt)」、「利益(前月差▲3.4pt)」、「資金繰り(前月差▲1.3pt)」ともに悪化しました。

### 現在の業況

調査月	業況 (%)			業況DI	前月差
	■ 良い	■ 普通	■ 悪い		
2026年3月 (n=4,621)	13	62	25	▲11.7pt	▲0.8pt
4月 (n=4,722)	13	61	25	▲12.2pt	▲0.5pt
5月 (n=4,443)	12	63	25	▲12.3pt	▲0.1pt

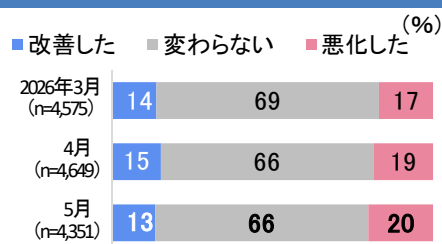
### 将来の見通し

調査月	将来DI (%)			将来DI	前月差
	■ 良くなる	■ どちらともいえない	■ 悪くなる		
2026年3月 (n=4,585)	15	69	16	▲0.4pt	▲3.2pt
4月 (n=4,685)	14	66	21	▲6.6pt	▲6.1pt
5月 (n=4,405)	13	68	19	▲5.9pt	+0.7pt

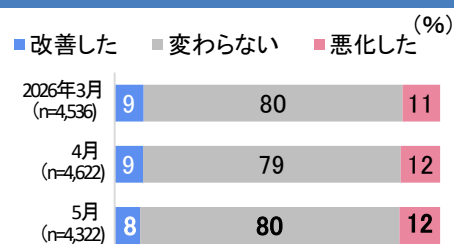
### 売上高



### 利益



### 資金繰り



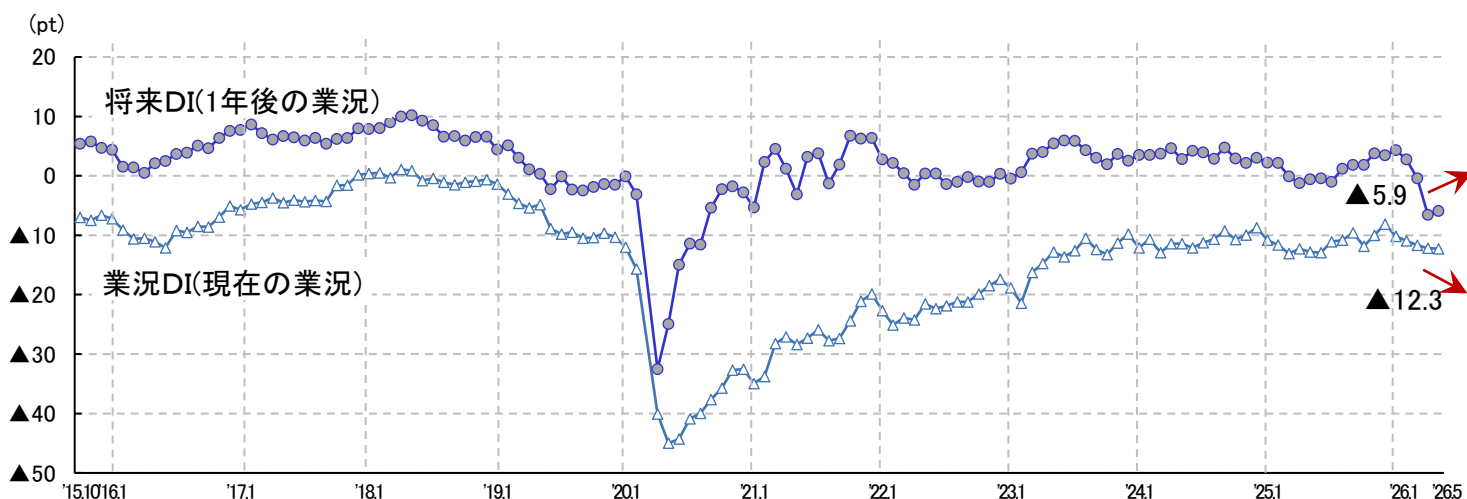
調査月	売上高DI	前月差
2026年 3月	0.0pt	+2.1pt
4月	0.6pt	+0.6pt
5月	▲2.9pt	▲3.5pt

調査月	利益DI	前月差
2026年 3月	▲3.1pt	+1.0pt
4月	▲3.4pt	▲0.3pt
5月	▲6.8pt	▲3.4pt

調査月	資金繰りDI	前月差
2026年 3月	▲2.5pt	+0.5pt
4月	▲3.4pt	▲0.8pt
5月	▲4.6pt	▲1.3pt

DI ( Diffusion Index ) = 好転(増加・上昇・過剰等)の回答割合(%) - 悪化(減少・悪化・不足等)の回答割合(%)

### 【現在の業況と将来の見通し】



※2020年3月はコロナ禍の影響を踏まえ調査を中止。

## (2) 業種別 業況DI

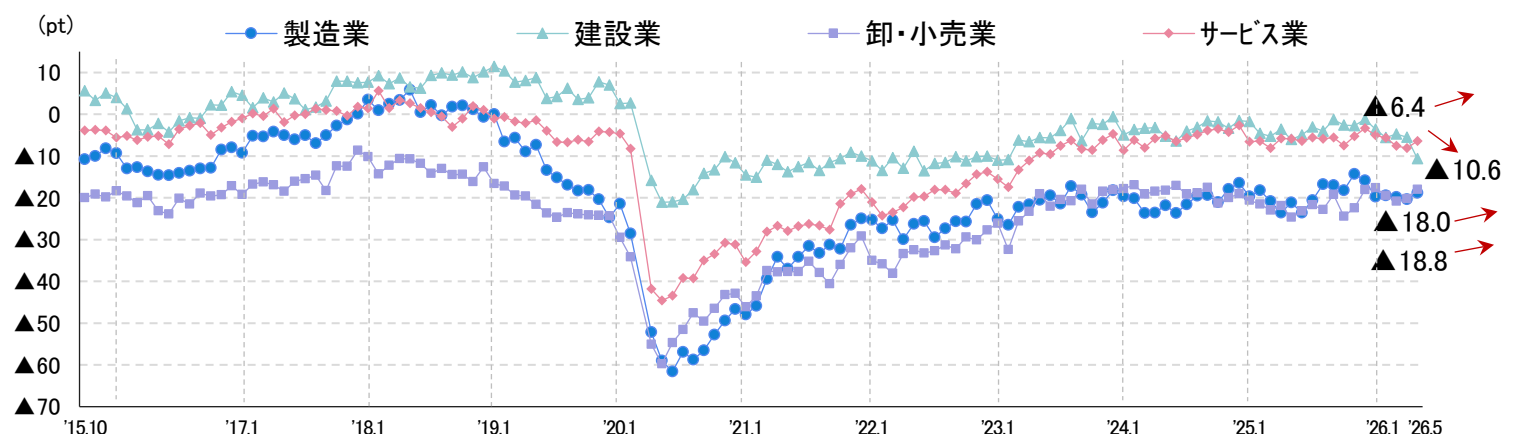
- 「製造業 (+1.6pt)」「小売業 (+6.5pt)」「サービス業 (+1.7pt)」は改善しましたが「建設業 (▲5.2pt)」「卸売業 (▲2.5pt)」で悪化しています。

業種	回答件数	※上段:2026年4月調査 下段: 5月調査			業況DI (pt)	前月差 (pt)
		■ 良い (%)	■ 普通 (%)	■ 悪い (%)		
製造業	868	12	57	32	▲ 20.4	▲ 0.5
	839	13	56	31	▲ 18.8	+ 1.6
建設業	1,117	15	65	20	▲ 5.5	▲ 0.8
	1,033	11	67	22	▲ 10.6	▲ 5.2
卸・小売業	965	14	52	34	▲ 20.2	+ 0.6
	889	12	58	30	▲ 18.0	+ 2.2
卸売業	465	17	51	32	▲ 14.6	+ 2.3
	445	14	54	31	▲ 17.1	▲ 2.5
小売業	500	11	53	36	▲ 25.4	▲ 0.6
	444	9	63	28	▲ 18.9	+ 6.5
サービス業	1,581	13	66	21	▲ 8.1	▲ 0.5
	1,537	13	67	20	▲ 6.4	+ 1.7
情報通信業	105	11	67	23	▲ 12.4	▲ 12.4
	86	14	65	21	▲ 7.0	+ 5.4
運輸業	167	16	60	25	▲ 9.0	+ 1.8
	161	8	66	26	▲ 18.0	▲ 9.0
不動産・物品賃貸業	305	12	71	17	▲ 5.9	▲ 2.2
	274	8	74	18	▲ 9.5	▲ 3.6
宿泊・飲食サービス業	104	17	54	29	▲ 11.5	+ 4.6
	90	18	54	28	▲ 10.0	+ 1.5
医療・福祉業	130	16	65	19	▲ 3.1	+ 3.4
	134	13	72	16	▲ 3.0	+ 0.1
教育・学習支援業	25	28	52	20	+ 8.0	+ 0.6
	34	21	74	6	+ 14.7	+ 6.7
生活関連サービス業、 娯楽業	151	9	72	19	▲ 9.3	+ 2.2
	143	15	64	22	▲ 7.0	+ 2.3
学術研究、専門・技術 サービス業	175	13	66	21	▲ 8.0	▲ 7.5
	178	16	65	19	▲ 3.4	+ 4.6
その他サービス業	419	12	67	21	▲ 9.5	+ 1.4
	437	15	67	18	▲ 3.2	+ 6.3

「良い」全国平均(2026年5月調査)  
12%

「悪い」全国平均(2026年5月調査)  
25%

### 【業況DI (業種別) の推移】

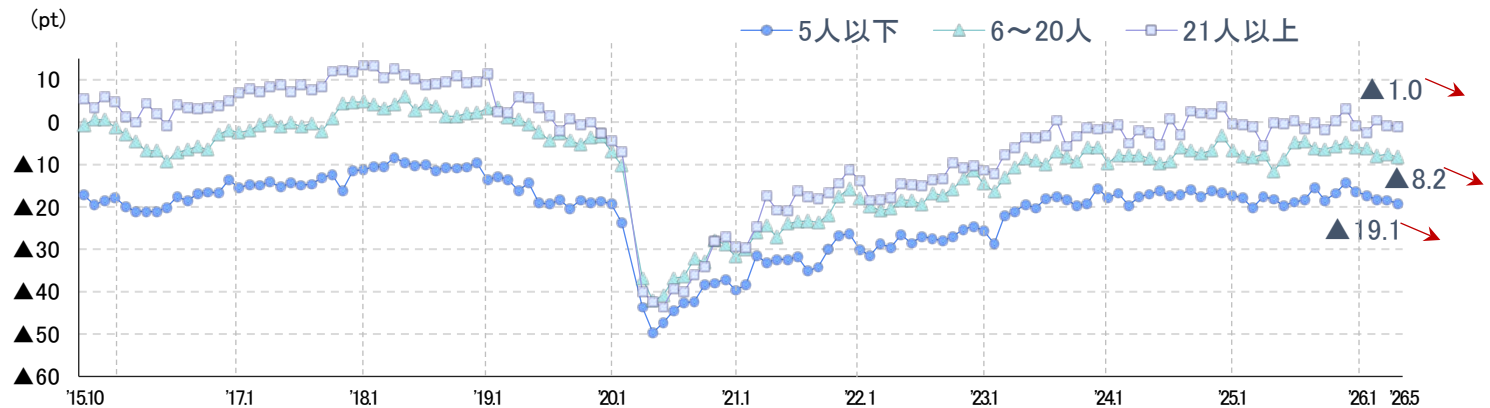


### (3) 従業員規模別 業況DI

・全従業員規模で悪化しています。

従業員規模	回答件数	※上段:2026年4月調査 下段: 5月調査			業況DI (pt)	前月差 (pt)
		■良い	■普通	■悪い		
5人以下	2,457	11	61	29	▲ 18.4	▲ 0.1
	2,179	10	62	29	▲ 19.1	▲ 0.7
6~20人	1,376	15	63	22	▲ 7.6	+ 0.4
	1,374	14	63	22	▲ 8.2	▲ 0.7
21人以上	816	20	60	21	▲ 0.7	▲ 1.2
	823	16	66	17	▲ 1.0	▲ 0.2

#### 【業況DI (従業員規模別) の推移】

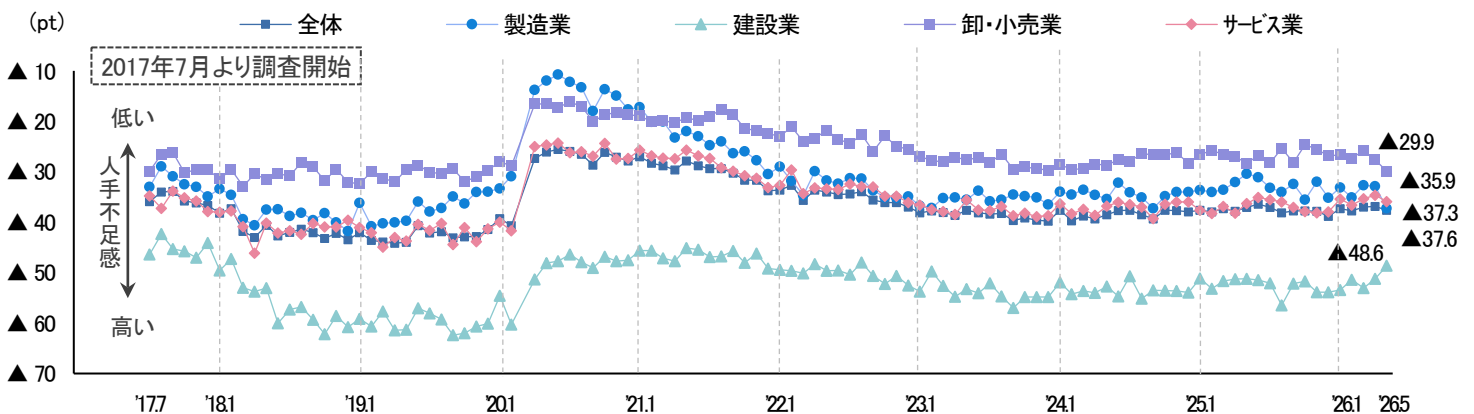


### (4) 従業員過不足DI

・従業員過不足DIは▲37.6pt (前月差▲0.7pt) と悪化しました。一方、建設業で数値は改善していますが、景況悪化により人手需要が減退していることも要因と考えられます。

業種	回答件数	※上段:2026年4月調査 下段: 5月調査			従業員 過不足DI (pt)	前月差 (pt)
		■過多	■充足	■不足		
全体	4,661	1	61	38	▲ 36.9	+ 0.1
	4,451	1	60	39	▲ 37.6	▲ 0.7
製造業	851	2	64	35	▲ 32.9	▲ 0.2
	837	1	60	38	▲ 37.3	▲ 4.4
建設業	1,103	1	47	52	▲ 51.2	+ 1.8
	1,023	1	50	49	▲ 48.6	+ 2.6
卸・小売業	958	1	70	29	▲ 27.7	▲ 1.9
	890	1	68	31	▲ 29.9	▲ 2.2
サービス業	1,567	1	63	36	▲ 34.7	+ 0.7
	1,554	1	63	37	▲ 35.4	▲ 1.3

#### 【従業員過不足DI (業種別) の推移】

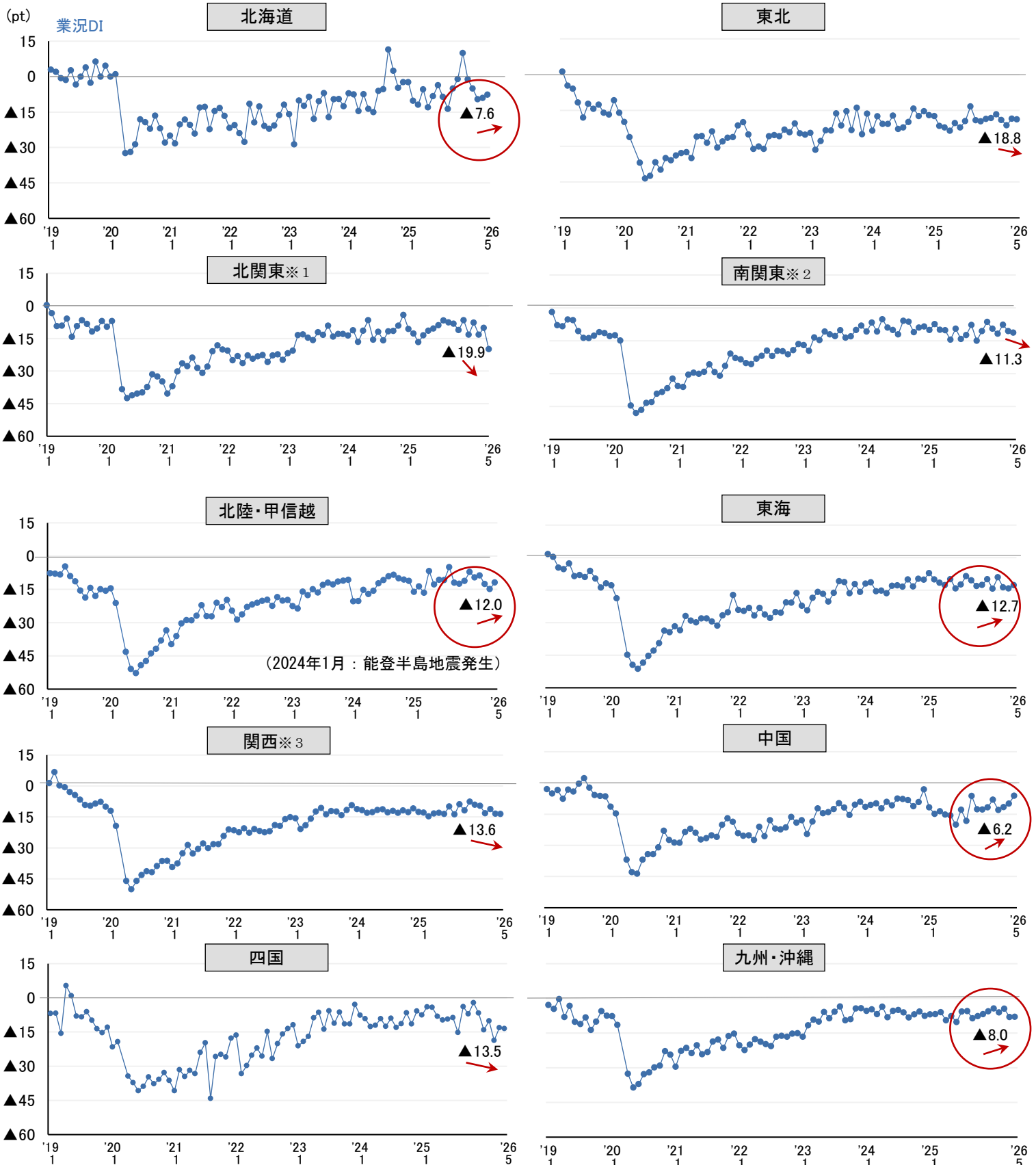


## (5) 地域別 業況DI

- 「北海道」「北陸・甲信越」「東海」「中国」「九州・沖縄」の5地域で改善しています。

<全国平均の業況DI推移(直近6ヵ月)> (単位:pt)

	12月	1月	2月	3月	4月	5月
業況DI	▲ 8.1	▲ 10.2	▲ 10.9	▲ 11.7	▲ 12.2	▲ 12.3



※1: 北関東 = 茨城・栃木・群馬・埼玉

※2: 南関東 = 千葉・東京・神奈川

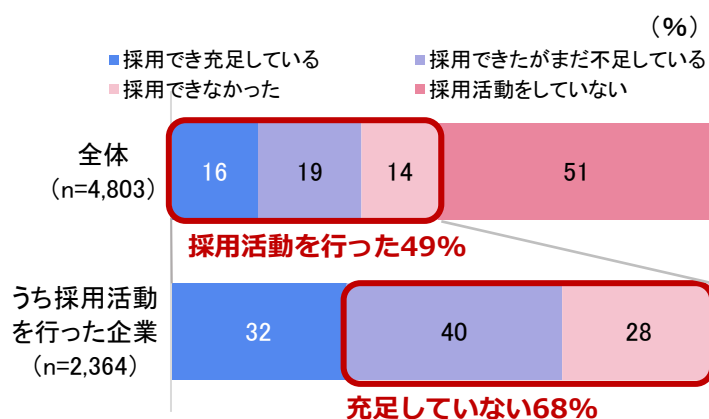
※3: 関西 = 滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山

## II. 中小企業の人財戦略

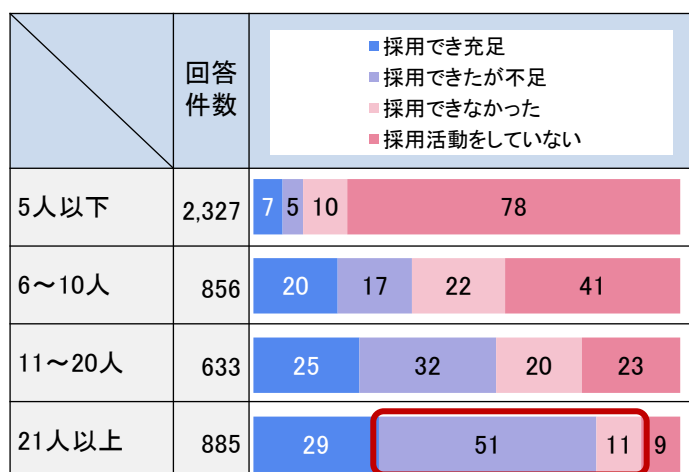
### Q1 2025年度の人財採用について

- 人財採用について約半数の企業が「採用活動を行っています」が、そのうち約7割の企業が「採用人数が充足しておらず」、採用活動に苦慮していることがわかりました。
- 従業員規模別では「21人以上」の約9割の企業が「採用活動を行っている」にも関わらず、6割以上で「採用できたが不足・採用できなかった」ことがわかりました。
- 業種別では「運輸業」「医療・福祉業」では「採用できたが不足・採用できなかった」との回答割合が高く、人手不足の状況が明らかとなりました。

#### <全体・採用活動を行った企業別>



#### <従業員規模別>



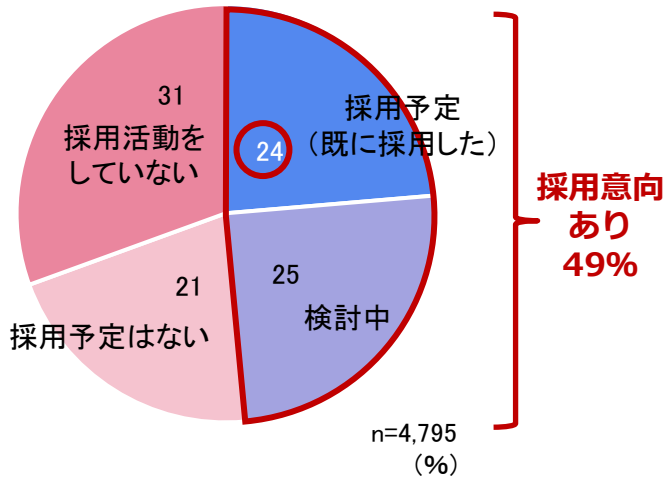
#### <業種別>

業種	回答件数	採用でき充足	採用できたが不足	採用できなかった	採用活動をしていない	(%)
製造業	867	19	21	14	46	
建設業	1,126	14	20	21	45	
卸・小売業	951	15	15	12	59	
卸売業	459	18	17	14	51	
小売業	492	12	13	10	65	
サービス業	1,683	16	21	10	52	
情報通信業	103	17	25	16	43	
運輸業	181	19	37	17	27	
不動産・物品賃貸業	290	11	8	3	78	
宿泊・飲食サービス業	94	27	28	5	40	
医療・福祉業	150	21	35	11	33	
教育・学習支援業	39	38	26	3	33	
生活関連サービス業、娯楽業	163	14	19	15	52	
学術研究、専門・技術サービス業	186	15	13	13	59	
その他サービス業	477	15	21	9	55	

Q2 今年度の人財採用について

- 今年度の人財採用については「採用予定（既に採用）」と回答した企業は24%。さらに「検討中」と回答した企業を合わせると約半数の企業で採用意向があることがわかりました。
- 従業員規模別では「11～20人以上」の企業で73%、「21人以上」の企業では87%の企業で「採用意向あり」と回答しており、中小企業でも人財採用が活発に行われていることがわかりました。
- 業種別では「運輸業」「医療・福祉業」で採用意向が高いことがわかりました。

<全体>



<従業員規模別>

(%)

従業員規模	回答件数	採用予定(既に採用した)	検討中	採用予定はない	採用活動をしていない
5人以下	2,334	7	18	27	49
6～10人	850	22	33	24	20
11～20人	633	37	36	14	12
21人以上	881	60	27	8	5

<業種別>

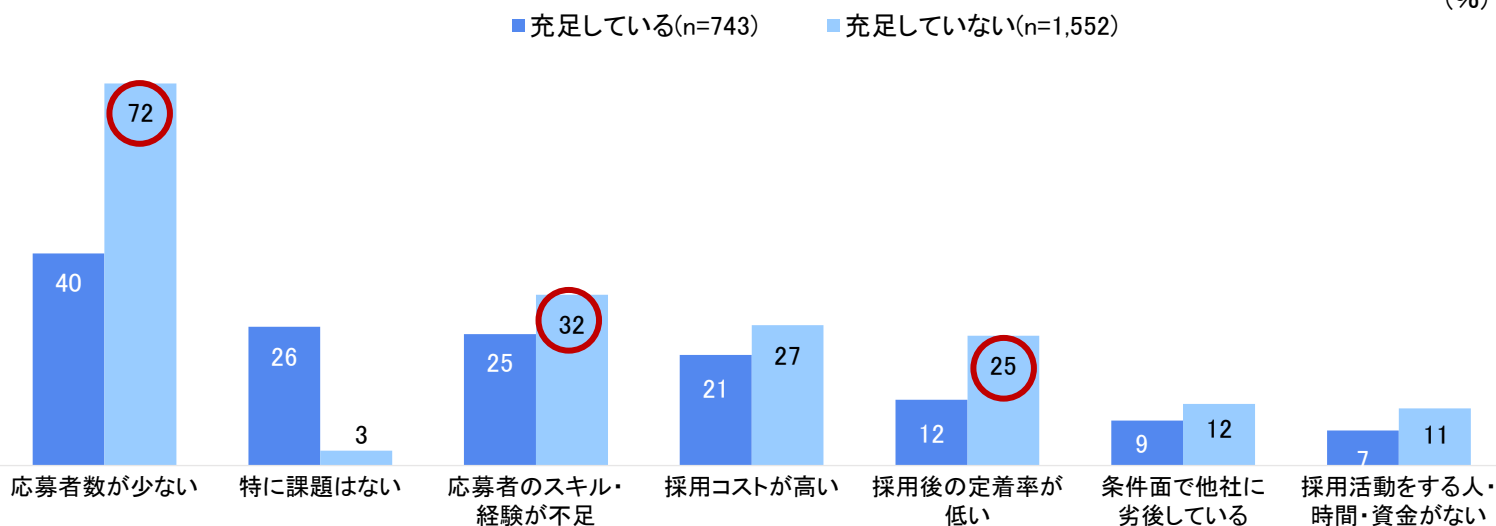
業種	回答件数	採用予定(既に採用した)	検討中	採用予定はない	採用活動をしていない
製造業	865	29	25	20	27
建設業	1,125	24	30	21	25
卸・小売業	947	18	23	25	34
卸売業	462	23	26	22	28
小売業	485	13	20	28	40
サービス業	1,684	24	23	20	33
情報通信業	100	42	14	16	28
運輸業	177	41	26	18	16
不動産・物品賃貸業	295	8	13	24	54
宿泊・飲食サービス業	95	26	31	18	25
医療・福祉業	150	41	19	16	23
教育・学習支援業	38	32	21	18	29
生活関連サービス業、娯楽業	160	26	26	17	31
学術研究、専門・技術サービス業	188	16	28	21	35
その他サービス業	481	20	27	20	33

### Q3 採用の課題

- 採用の課題について、「充足していない」企業では、「応募者数が少ない（72%）」が最も多く、次いで「応募者のスキル・経験が不足（32%）」となっており、「充足している」企業と比較して、その回答割合が高くなっていることがわかりました。
- また「採用後の定着率が低い（25%）」との回答割合も高くなっています。

<全体>

※複数回答 (%)

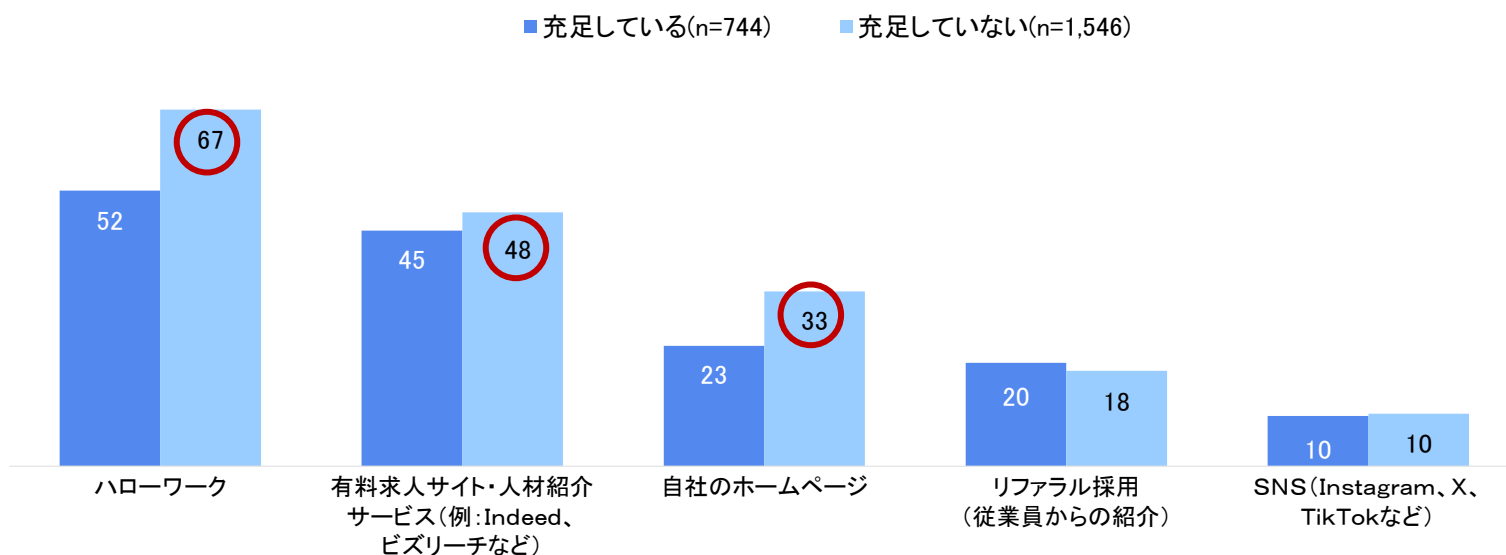


### Q4 採用活動で利用している方法

- 採用活動で利用している方法は、「ハローワーク」が最も多く、次いで「有料求人サイト・人材紹介サービス」となりました。
- 特に「充足している」と「充足していない」企業の間で大きな差はありませんが、「充足していない」企業の方が全体的に「利用している方法」の回答割合が高い傾向にあります。

<全体>

※複数回答 (%)

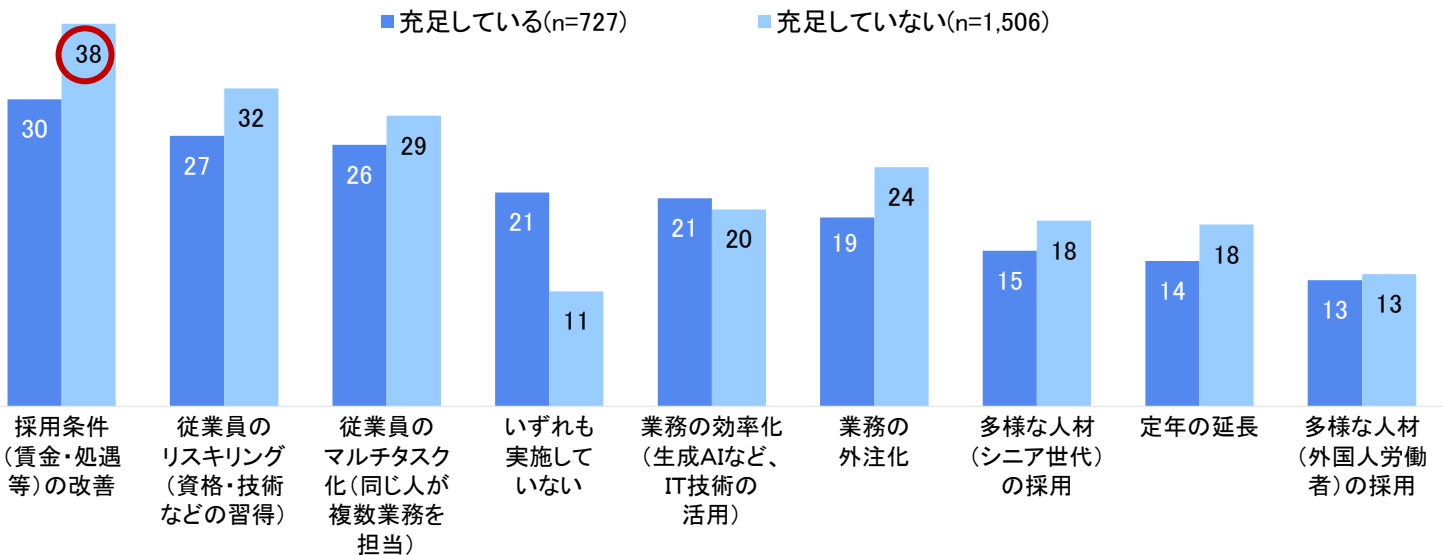


## Q5 人手不足への対応策

- 人手不足への対応策は、「充足していない」企業では、「充足している」企業に比べ、「採用条件の改善（38%）」等、全体的に対応策を講じている割合が高いことがわかりました。
- 特に人手不足を補うために、既存の従業員の底上げ、業務の外注化を行っていますが、生成AIなどのIT技術を活用した「業務の効率化」はあまり進んでいないことがわかりました。

<全体>

※複数回答 (%)

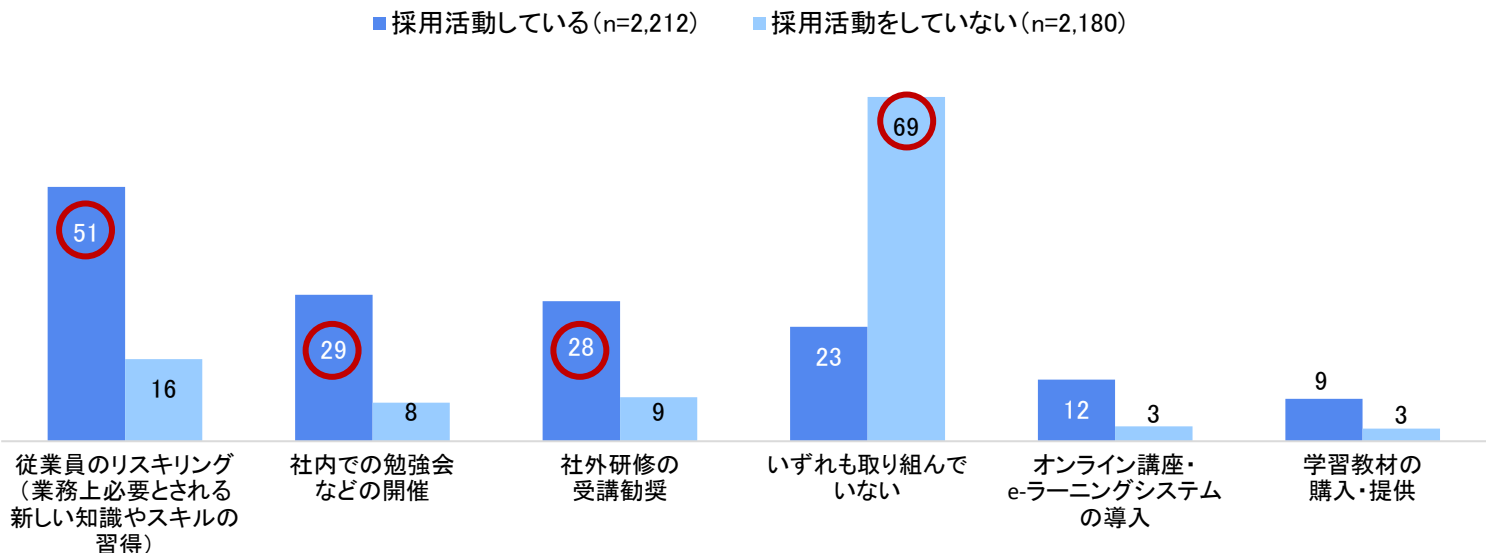


## Q6 従業員の人財育成のために実施している取組み

- 採用活動を行っている企業では、従業員の人財育成のために「従業員のリスキリング（51%）」、「勉強会（29%）」「社外研修（28%）」に取り組んでいることがわかりました。
- 一方、採用活動を行っていない企業の7割が「いずれも取り組んでいない」と回答しました。

<全体>

※複数回答 (%)



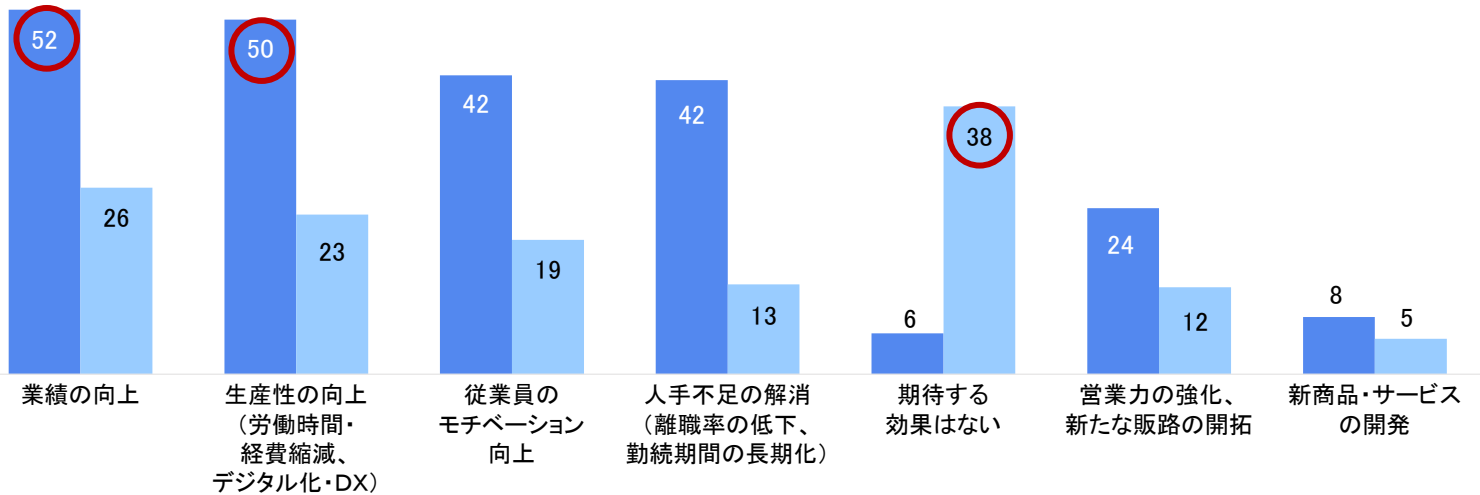
## Q7 人財育成に期待する効果

- 人財育成に期待する効果は採用活動を行っている企業では「業績の向上（52%）」、「生産性の向上（50%）」に対する期待が高い一方、採用活動を行っていない企業では「期待する効果はない（38%）」が最も高い回答となっていることがわかりました。

<全体>

※複数回答  
(%)

■ 採用活動している(n=2,208) ■ 採用活動していない(n=2,054)



## 人財確保・人財育成に関する課題やご意見

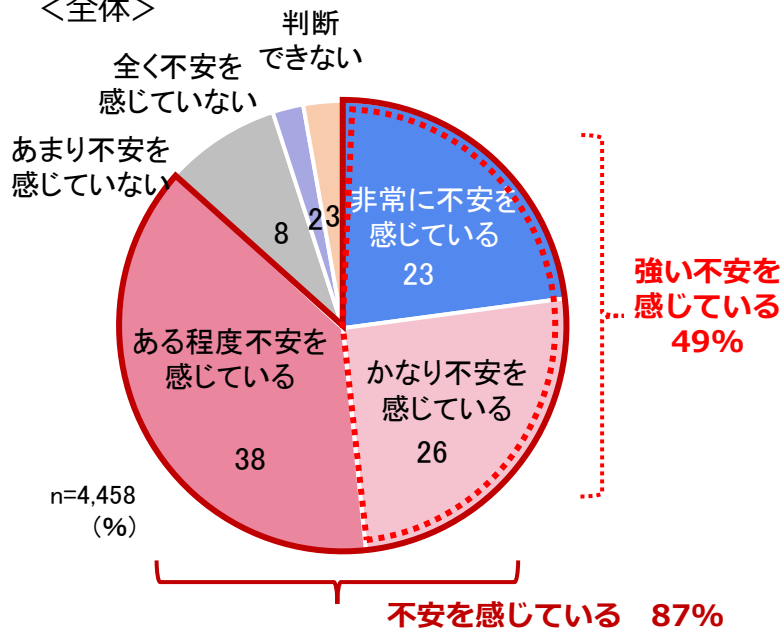
- 就業条件を柔軟化して幅広い人財を確保することで工夫している（サービス業／東京）
- 従業員の国家資格取得支援を行っている、また賃金や労働条件を見直したことで採用状況が改善（建設業／兵庫）
- 障がい者雇用を進め事業拡大（サービス業／愛媛）
- 地元の工業高校や職業訓練校と連携して人財確保している（建設業／沖縄）
- 採用は投資と考えているが短期離職が続くと赤字となり経営を圧迫する（運輸業／宮城）

### Ⅲ. 国際情勢の変化に伴う物価上昇（コスト増加）の経営への影響

#### Q1 現在の経営上の不安の大きさ

- 現在の物価上昇について、約9割の企業が「経営への影響に不安を感じている」ことがわかりました。また「非常に不安を感じている」「かなり不安を感じている」を合計すると約半数となり、多くの企業が強い不安を感じていることがわかりました。
- 特に現在の「自社の業況を悪い」と判断している企業ほど、不安の度合いが高く、「強い不安を感じている」企業は約7割に達しています。

##### <全体>



##### <自社の業況別>

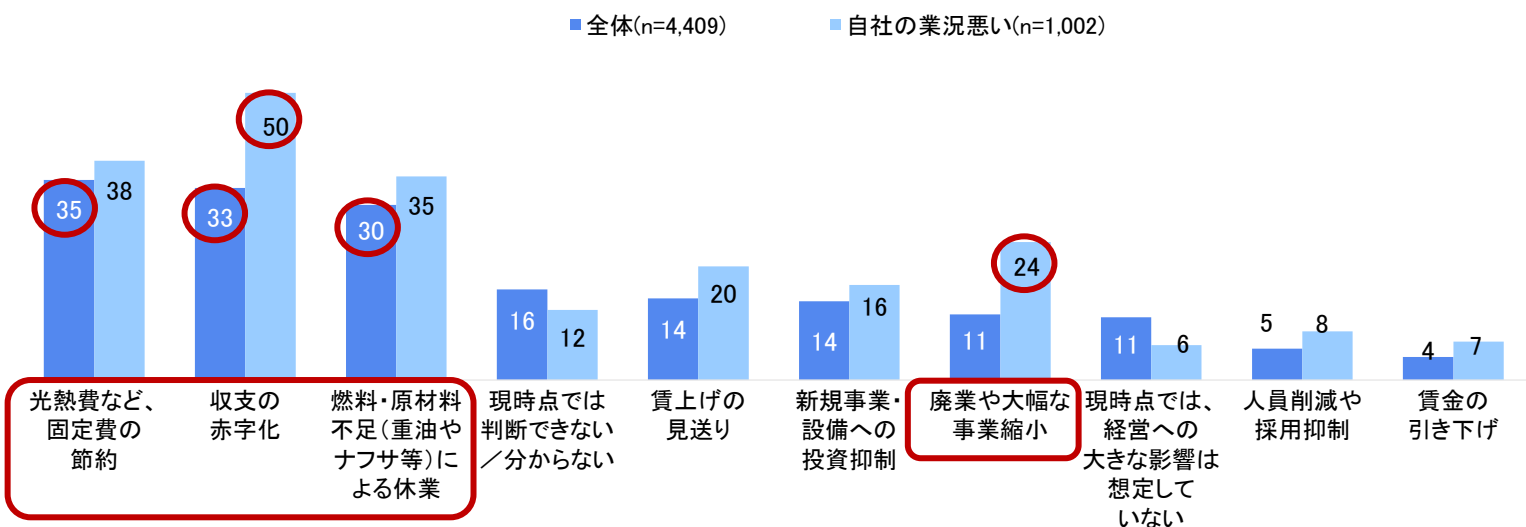
	回答件数	(%)				
良い	475	18	21	40	14	4
普通	2,537	19	26	42	8	23
悪い	1,008	36	30	27	4	12

強い不安を感じている 66%

#### Q2 経営への影響

- 具体的な経営への影響は、全体としては「固定費の節約（35%）」が最も多く、次いで「収支の赤字化（33%）」、「燃料・原材料不足（重油やナフサ等）による休業（30%）」となりました。
- 「自社の業況を悪い」と判断している企業に限ってみると、「収支の赤字化」が50%と最も高く、また「廃業や大幅な事業縮小」との回答が24%と高くなっており、経営へ大きなダメージがあることがわかりました。

##### <全体・業況別>



## 現在の物価上昇やコスト増加に対して直面している課題、その中で創意工夫している点についてのご意見

- ・新規仕入ルートを開拓し、仕入れコストを削減した（小売業／宮城）
- ・生成AI活用を営業管理業務に取り入れることで営業コストを削減することができた（サービス業／東京）
- ・先行して在庫確保を行い供給不足リスクを回避（卸売業／福岡）
- ・オイル交換周期の見直しなど節約徹底しているが限界もある（運輸業／愛媛）
- ・材料費高騰分を顧客に転嫁できず自社で負担しているので収益が厳しい（建設業／青森）
- ・今月になって、部品の注文受付を制限する旨の連絡があった。製造を制限せざるをえず困っている（製造業／群馬）
- ・燃料・資材高騰による今後、請け負っている工事も中断する懸念があり不安（建設業／岐阜）
- ・納品が遅れておりお客さまにお届けできていない商品がいくつか出ている（小売業／大阪）
- ・資材不足により事業継続に影響でている（サービス業／熊本）

【DIの推移】

<全体>

(単位:pt)

	業況DI	将来DI	従業員過不足 D I
2022年	1月	▲22.6	2.8
	2月	▲25.1	2.1
	3月	▲23.9	0.4
	4月	▲24.2	▲ 1.5
	5月	▲21.5	0.4
	6月	▲22.3	0.4
	7月	▲21.9	▲ 1.4
	8月	▲21.2	▲ 1.0
	9月	▲21.2	▲ 0.2
	10月	▲19.9	▲ 1.0
	11月	▲18.4	▲ 1.0
	12月	▲17.4	0.3
2023年	1月	▲18.9	▲ 0.5
	2月	▲21.4	0.6
	3月	▲16.2	3.8
	4月	▲14.8	4.0
	5月	▲12.8	5.5
	6月	▲13.6	5.9
	7月	▲12.6	5.9
	8月	▲10.5	4.3
	9月	▲12.4	3.1
	10月	▲13.3	2.0
	11月	▲11.3	3.7
	12月	▲ 9.8	2.5
2024年	1月	▲12.1	3.5
	2月	▲10.7	3.5
	3月	▲12.9	3.7
	4月	▲11.4	4.7
	5月	▲11.4	2.8
	6月	▲12.1	4.2
	7月	▲11.3	4.0
	8月	▲10.7	2.8
	9月	▲ 9.3	4.8
	10月	▲10.7	2.9
	11月	▲10.0	2.2
	12月	▲ 8.7	3.0
2025年	1月	▲10.8	2.2
	2月	▲11.6	2.2
	3月	▲13.1	▲ 0.1
	4月	▲12.3	▲ 1.3
	5月	▲12.8	▲ 0.6
	6月	▲12.9	▲ 0.4
	7月	▲11.1	▲ 1.0
	8月	▲10.8	1.2
	9月	▲ 9.6	1.8
	10月	▲11.8	1.8
	11月	▲10.0	3.8
	12月	▲ 8.1	3.5
2026年	1月	▲10.2	4.3
	2月	▲10.9	2.8
	3月	▲11.7	▲ 0.4
	4月	▲12.2	▲ 6.6
	5月	▲12.3	▲ 5.9

<業種別 D I (直近6カ月)>

(単位:pt)

		業種	製造業	建設業	卸・小売業	サービス業
業況DI	11月	▲14.3	▲ 2.7	▲22.4	▲ 5.3	
	12月	▲15.8	▲ 1.2	▲18.0	▲ 3.4	
	1月	▲19.7	▲ 3.6	▲17.6	▲ 5.1	
	2月	▲19.4	▲ 5.6	▲19.5	▲ 5.6	
	3月	▲19.9	▲ 4.7	▲20.8	▲ 7.6	
	4月	▲20.4	▲ 5.5	▲20.2	▲ 8.1	
	従業員過不足 D I	11月	▲32.0	▲53.9	▲25.6	▲38.1
		12月	▲35.1	▲53.9	▲26.8	▲37.9
1月		▲33.1	▲53.4	▲26.7	▲35.4	
2月		▲35.1	▲51.4	▲27.3	▲36.6	
3月		▲32.7	▲53.1	▲25.8	▲35.4	
4月		▲32.9	▲51.2	▲27.7	▲34.7	

<従業員規模別 D I (直近6カ月)>

(単位:pt)

		従業員数	5人以下	6~20人	21人以上
業況DI	12月	▲14.3	▲ 4.9	3.2	
	1月	▲16.4	▲ 6.0	▲ 0.9	
	2月	▲17.3	▲ 6.2	▲ 2.5	
	3月	▲18.3	▲ 7.9	0.5	
	4月	▲18.4	▲ 7.6	▲ 0.7	
	5月	▲19.1	▲ 8.2	▲ 1.0	
従業員過不足 D I	12月	▲27.6	▲46.0	▲55.9	
	1月	▲27.0	▲43.7	▲53.5	
	2月	▲26.4	▲45.3	▲55.6	
	3月	▲27.2	▲43.0	▲54.9	
	4月	▲26.4	▲45.3	▲53.4	
	5月	▲26.0	▲46.0	▲54.3	

DI ( Diffusion Index ) = 好転(増加・上昇・過剰等)の回答割合(%) - 悪化(減少・悪化・不足等)の回答割合(%)

<地域別 D I (直近6ヵ月)>

(単位: pt)

		北海道	東北	北関東	南関東	北陸・甲信越
業況DI	2025年 12月	10.0	▲18.2	▲ 6.6	▲ 6.4	▲ 7.2
	2026年 1月	▲ 1.2	▲16.7	▲13.3	▲ 9.6	▲ 9.7
	2月	▲ 5.0	▲19.0	▲ 7.7	▲11.8	▲ 8.7
	3月	▲ 9.5	▲21.2	▲13.2	▲ 7.7	▲12.6
	4月	▲ 9.0	▲18.4	▲10.1	▲10.7	▲14.9
	5月	▲ 7.6	▲18.8	▲19.9	▲11.3	▲12.0
従業員過不足 D I	2025年 12月	▲51.3	▲39.8	▲36.4	▲42.3	▲42.8
	2026年 1月	▲50.0	▲38.3	▲38.1	▲38.4	▲36.9
	2月	▲49.4	▲36.3	▲36.1	▲41.4	▲41.6
	3月	▲50.0	▲38.3	▲40.3	▲35.4	▲36.6
	4月	▲49.1	▲40.3	▲38.2	▲36.1	▲39.1
	5月	▲45.1	▲38.2	▲40.2	▲36.9	▲42.3

		東海	関西	中国	四国	九州・沖縄
業況DI	2025年 12月	▲ 9.9	▲ 9.1	▲11.8	▲ 6.7	▲ 5.6
	2026年 1月	▲14.3	▲ 9.7	▲ 8.1	▲14.1	▲ 4.4
	2月	▲ 9.0	▲13.3	▲13.1	▲10.1	▲ 6.0
	3月	▲13.7	▲11.3	▲11.6	▲18.8	▲ 4.4
	4月	▲14.2	▲13.5	▲10.0	▲13.1	▲ 8.1
	5月	▲12.7	▲13.6	▲ 6.2	▲13.5	▲ 8.0
従業員過不足 D I	2025年 12月	▲35.5	▲36.3	▲38.5	▲42.1	▲34.9
	2026年 1月	▲33.3	▲35.4	▲36.6	▲41.0	▲36.5
	2月	▲36.2	▲34.7	▲37.5	▲38.3	▲36.2
	3月	▲32.1	▲36.2	▲34.7	▲41.6	▲38.5
	4月	▲31.3	▲36.6	▲31.9	▲41.1	▲36.7
	5月	▲33.6	▲37.3	▲33.2	▲39.2	▲37.3

D I ( Diffusion Index )

= 好転(増加・上昇・過剰等)の回答割合(%) - 悪化(減少・悪化・不足等)の回答割合(%)