

正社員の採用予定 61.7% 3年ぶりに上昇 人手不足背景に意欲回復

採用予定がない企業も2年ぶりに増加
中小企業は賃金格差で採用難続く

三重県・2026年度の雇用動向に関する企業の意識調査



本件照会先

服部 光次（支店長）
帝国データバンク
四日市支店
059-353-3411

発表日

2026/04/14

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。
当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。

SUMMARY

三重県内企業の2026年度の正社員雇用動向について、『採用予定がある』企業が61.7%と3年ぶりに上昇した。継続する人手不足、退職や高齢化にともなう補充需要の増加が背景にあるほか、事業拡大を見据えた“攻めの採用”の動きもみられた。採用形態は「新卒」35.8%に対し「中途」53.3%と経験者や即戦力を求める企業が多かった。

また、非正社員の採用予定も49.2%と3年ぶりに上昇した。採用意欲は高まっているものの、中小企業では大企業との賃金格差による応募数の少なさや既存社員との処遇調整など、多くの課題が残されている。

- ※ 株式会社帝国データバンク四日市支店は、三重県289社を対象に、「2026年度の雇用動向（採用）」に関するアンケート調査を実施した。本調査は、TDB景気動向調査2026年2月調査とともに行った。なお、雇用動向に関する調査は2005年2月以降、毎年実施し、今回で22回目
- ※ 調査期間：2026年2月13日～2月28日（インターネット調査）
- ※ 調査対象：三重県289社、有効回答企業数は120社（回答率41.5%）

正社員『採用予定がある』割合は 61.7% 3年ぶりに上昇、 2年ぶりに6割を回復

三重県内企業に2026年度(2026年4月～2027年3月入社)の正社員の採用状況について尋ねたところ、『採用予定がある』(「増加する」「変わらない」「減少する」の合計)企業の割合は前回調査(2025年2月実施)から2.6ポイント増の61.7%となり、3年ぶりに前の年度を上回った。6割台に回復するのは2年ぶり。また、採用予定がある企業の内訳は、採用人数が「増加する」企業が同1.5ポイント増の26.7%となった。なお、全国平均は60.3%となり、三重県はこれを上回ったほか、都道府県別では15番目に高かった。一方で、『採用予定はない』は27.5%となり前年から2.3ポイント増と、2年ぶりに上昇し、収益環境の悪化が雇用に慎重な姿勢を強めている可能性がうかがえる。

三重県内企業(以下同) 正社員の雇用動向(採用)

	正社員採用 (%)						有効回答数 (N)	調査年月
	採用予定がある	増加する (見込み含む)	変わらない (見込み含む)	減少する (見込み含む)	採用予定はない	分からない		
2005年度	75.2	29.4	37.6	8.3	19.3	5.5	109	2005年2月
2006年度	63.7	31.9	23.0	8.8	28.3	8.0	113	2006年2月
2007年度	59.1	29.6	23.5	6.1	28.7	12.2	115	2007年2月
2008年度	62.1	22.6	30.6	8.9	26.6	11.3	124	2008年3月
2009年度	37.6	9.8	14.3	13.5	48.1	14.3	133	2009年2月
2010年度	40.7	14.1	16.3	10.4	48.9	10.4	135	2010年2月
2011年度	52.9	19.1	20.6	13.2	33.8	13.2	136	2011年2月
2012年度	56.5	27.5	21.4	7.6	35.9	7.6	131	2012年3月
2013年度	55.4	24.8	24.0	6.6	31.4	13.2	121	2013年2月
2014年度	56.2	26.4	26.4	3.3	25.6	18.2	121	2014年2月
2015年度	67.6	20.7	35.1	11.7	22.5	9.9	111	2015年2月
2016年度	63.2	23.7	27.2	12.3	16.7	20.2	114	2016年2月
2017年度	67.0	25.2	33.0	8.7	23.3	9.7	103	2017年2月
2018年度	69.4	23.5	36.7	9.2	17.3	13.3	98	2018年2月
2019年度	76.0	30.0	39.0	7.0	10.0	14.0	100	2019年2月
2020年度	67.9	22.3	33.9	11.6	16.1	16.1	112	2020年2月
2021年度	55.6	18.8	28.2	8.5	29.1	15.4	117	2021年2月
2022年度	66.9	23.7	33.1	10.2	17.8	15.3	118	2022年2月
2023年度	68.5	29.7	27.9	10.8	25.2	6.3	111	2023年2月
2024年度	61.5	27.9	25.4	8.2	26.2	12.3	122	2024年2月
2025年度	59.1	25.2	28.7	5.2	25.2	15.7	115	2025年2月
2026年度	61.7	26.7	30.0	5.0	27.5	10.8	120	2026年2月

※小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳とは必ずしも一致しない

『採用予定がある』県内企業からは、「最近では正社員の募集をかけても、まともな人材が来ないため、技能実習生を丁寧に育てて、後に特定技能者として採用。現状、皆が非常にまじめに働いてくれて感謝している」(機械設備製造)や、「外国人材も視野に入れて積極的に採用活動を行っていく」(菓子製造)といった声が聞かれ、人手不足への対応に海外も含めて幅広い層の採用を行っている動きがみられた。

一方で、「採用予定はない」県内企業からは「採用したいが利益が出ていなく赤字のため採用できない」(電気通信工事)といった、業績悪化や人件費上昇による採用の見送りや縮小が聞かれた。

ほかにも、「景気がわからない」(肥料飼料卸)など、先行きが不透明な情勢から採用活動を中断、見送る企業の声も聞かれた。

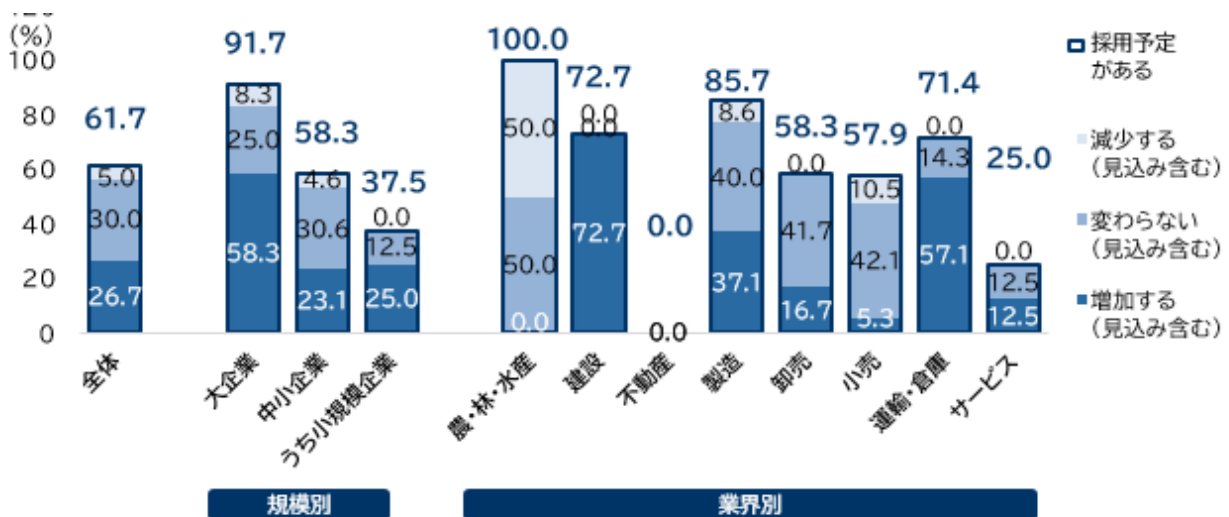
正社員『採用予定がある』割合、農林水産、製造、建設など上位

規模別に正社員の『採用予定がある』割合をみると、「大企業」は 91.7%と全体(61.7%)を大幅に上回った。一方で、「中小企業」は 58.3%、うち「小規模企業」は 37.5%となり、企業規模が小さいほど割合が低くなり、規模間の格差が生じている。

業界別に正社員の『採用予定がある』割合をみると、働き手不足が目立つ第一次産業である『農・林・水産』が 100%で最も高く、次いで『製造』が 85.7%で続いた。また 2024 年問題でこれまで以上に人材を厚くする必要性が求められている『建設』(72.7%)と『運輸・倉庫』(71.4%)でも 7 割を超えていた。県内企業からは、「昨今(同業者の)倒産が目立ってきているが、何とか(建設業経験者の)入社につなげたい」(建設・鉄骨工事)といった声が聞かれた。また、「募集してもあつまらない業種となっていており、就職説明会でも製造業は多くの来場者がいる中、小売業界のブースへの立ち寄り少ない」(スーパーストア)などのコメントもあった。

正社員『採用予定がある』割合

正社員『採用予定がある』割合 ～規模、業界別～



※小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳とは必ずしも一致しない

正社員採用予定、新卒新入社員は 35.8%、中途社員は 53.3%

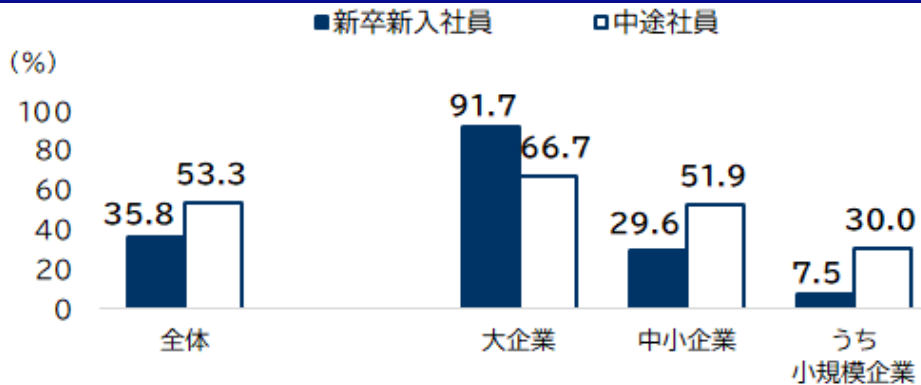
2026 年度の正社員の採用状況を採用形態別に尋ねたところ、『採用予定がある』(「増加する」「変わらない」「減少する」の合計)企業の割合は、「新卒新入社員」が 35.8%、「中途社員」が 53.3%となった。

規模別にみると、「大企業」では「新卒新入社員」が 91.7%、「中途社員」が 66.7%だった。これに対して、「中小企業」では「新卒新入社員」が 29.6%であった一方、「中途社員」は 20 ポイント以上高い 51.9%となり、大企業に比べて中途採用をより重視する傾向がうかがえる。

県内企業からは「新卒者の採用はあきらめており、採用活動を実施していない。増員要請があり、社員紹介制度メインに中途採用を予定。不足の場合、派遣社員で増員対応」(金属製品製造/中小企業)や、「新卒社員

よりも即戦力を望む。非正規は人数調整で活用」(野菜卸売/小規模企業)といった声が聞かれ、中小企業では初任給上昇による採用コスト負担の増大や、教育リソース不足が新卒採用の障壁となっている実態がうかがえる。また、大企業との賃金格差が構造的な制約となり、中小企業の新卒採用を一層困難にしている状況もみられる。

正社員の採用～新卒新入社員と中途社員～



非正社員『採用予定がある』割合は 3 年ぶりに上昇

2026年度の非正社員の採用状況について尋ねたところ、『採用予定がある』(「増加する」「変わらない」「減少する」の合計)企業の割合は前年度比 6.6 ポイント増の 49.2%と 3 年ぶりに上昇した。なお全国平均は 41.2%となり、三重県はこれを上回ったほか、都道府県別では 14 番目に高かった。

また、『採用予定はない』企業は同 5.0 ポイント減の 35.0%となり、4 年ぶりに減少した。

非正社員の雇用動向(採用)

	非正社員採用 (%)						有効回答数 (N)	調査年月
	採用予定がある	増加する (見込み含む)	変わらない (見込み含む)	減少する (見込み含む)	採用予定はない	分からない		
2005年度	67.9	11.0	48.6	8.3	22.0	10.1	109	2005年2月
2006年度	60.2	15.9	42.5	1.8	32.7	7.1	113	2006年2月
2007年度	50.4	15.7	30.4	4.3	32.2	17.4	115	2007年2月
2008年度	55.6	14.5	33.1	8.1	32.3	12.1	124	2008年3月
2009年度	29.3	7.5	12.8	9.0	57.9	12.8	133	2009年2月
2010年度	24.4	5.9	14.1	4.4	63.0	12.6	135	2010年2月
2011年度	32.4	10.3	13.2	8.8	52.9	14.7	136	2011年2月
2012年度	35.9	10.7	17.6	7.6	51.1	13.0	131	2012年3月
2013年度	37.2	5.8	19.0	12.4	47.9	14.9	121	2013年2月
2014年度	40.5	8.3	24.8	7.4	38.8	20.7	121	2014年2月
2015年度	53.2	11.7	30.6	10.8	29.7	17.1	111	2015年2月
2016年度	54.4	15.8	28.9	9.6	28.1	17.5	114	2016年2月
2017年度	51.5	22.3	23.3	5.8	30.1	18.4	103	2017年2月
2018年度	62.2	23.5	30.6	8.2	22.4	15.3	98	2018年2月
2019年度	60.0	18.0	34.0	8.0	22.0	18.0	100	2019年2月
2020年度	52.7	11.6	32.1	8.9	32.1	15.2	112	2020年2月
2021年度	43.6	11.1	21.4	11.1	38.5	17.9	117	2021年2月
2022年度	56.8	16.1	31.4	9.3	30.5	12.7	118	2022年2月
2023年度	57.7	16.2	28.8	12.6	31.5	10.8	111	2023年2月
2024年度	53.3	16.4	29.5	7.4	35.2	11.5	122	2024年2月
2025年度	42.6	8.7	25.2	8.7	40.0	17.4	115	2025年2月
2026年度	49.2	14.2	29.2	5.8	35.0	15.8	120	2026年2月

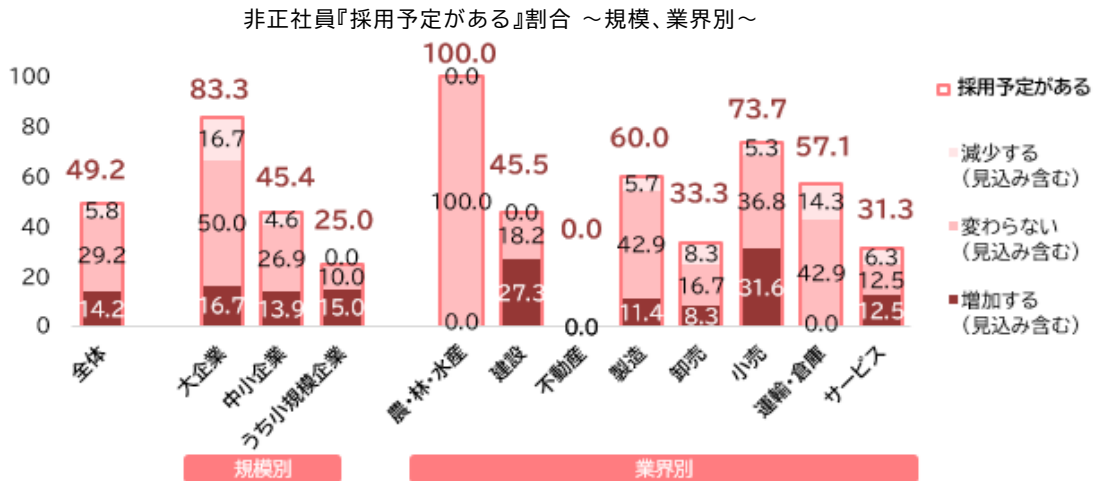
※小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳とは必ずしも一致しない

非正社員『採用予定がある』割合、農林水産、小売、製造など上位

規模別に非正社員の『採用予定がある』割合をみると、正社員と同様に企業規模が小さいほど割合が低くなっている。

業界別では、正社員同様『農・林・水産』が100%で最も高く、次いで『小売』(73.7%)、『製造』(60.0%)、『運輸・倉庫』(57.1%)と続いて県平均(49.2%)をそれぞれ上回った。総じて、第一次産業や各種小売店など正社員の採用で人手不足を賄えない業界を中心に、非正社員の採用意向が高い状況が確認された。

非正社員『採用予定がある』割合



※小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳とは必ずしも一致しない

まとめ

当支店が2026年3月6日に発表した「三重県・人手不足に対する企業の動向調査」によると、正社員が不足している県内企業の割合は2026年1月時点で54.2%と過半数を超え、三重県における人手不足は恒常的な課題となっている。

こうした中、三重県内企業の2026年度の正社員雇用動向をみると、『採用予定がある』と回答した企業は前年度比2.6ポイント増の61.7%となり、3年ぶりに前年を上回った。恒常的な人手不足への対応に加え、退職者や高齢化による補充需要の高まり、さらには事業拡大や新規事業・拠点開設を見据えた前向きな採用の動きもみられる。

一方で、「募集しても人が集まらない」「必要な人材が確保できない」といった声は多く、特に製造業の比重が高い三重県では、技能・現場系人材を中心に採用難が長期化している。また、北勢地域を中心に隣接する愛知県への通勤・転職が容易な地理的条件から、人材の県外流出や定着面での課題も、県内企業の人手不足を一層深刻なものとしている。

このため、非正社員を『採用予定がある』企業は同6.6ポイント増の49.2%と3年ぶりに前年から上昇した。加えて、非正社員から正社員への登用や外国人雇用の活用、AIや自動化といった省人化の取り組みを検討する動きもみられ、人材確保をめぐる企業の対応は多様化している。

今後は、賃金や待遇面で不利になりやすい中小企業を中心に、賃上げ負担への支援や価格転嫁を進めやすい環境整備、省力化・省人化投資への支援、外国人雇用に関する制度面での後押しなど、三重県の産業構造や地理的特性を踏まえた多面的な政策的支援が、持続的な雇用確保に向けて一層重要になる。