

県内企業の 48.8%が 正社員不足 過去 4 番目の高さ

緩和の動きも続く高水準、
運輸・建設などで構造的課題なお残る

三重県・人手不足に対する企業の動向調査(2026 年 4 月)



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

2026/06/09

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

三重県内企業で正社員の人手不足を感じている割合は、2026 年 4 月時点で 48.8%、非正社員では 28.8%となった。正社員では「運輸・倉庫」「建設」といった 2024 年問題に影響される業界がとりわけ高い結果となった。非正社員は「運輸・倉庫」「小売」が上位となった。働き方改革が進む一方で、現役世代の高齢化や引退もあり、今後も正社員の人手不足割合は高水準で推移するとみられる。

株式会社帝国データバンク四日市支店は、三重県 285 社を対象に、「雇用過不足」に関するアンケート調査を実施した。

なお、雇用の過不足状況に関する動向調査は 2006 年 5 月より毎月実施し、今回は 2026 年 4 月の結果をもとに取りまとめた。

調査期間: 2026 年 4 月 16 日～4 月 30 日(インターネット調査)

調査対象: 三重県 285 社、有効回答企業数は 124 社(回答率 43.5%)

正社員不足の企業は 48.8%、4 月としては過去 4 番目に高い

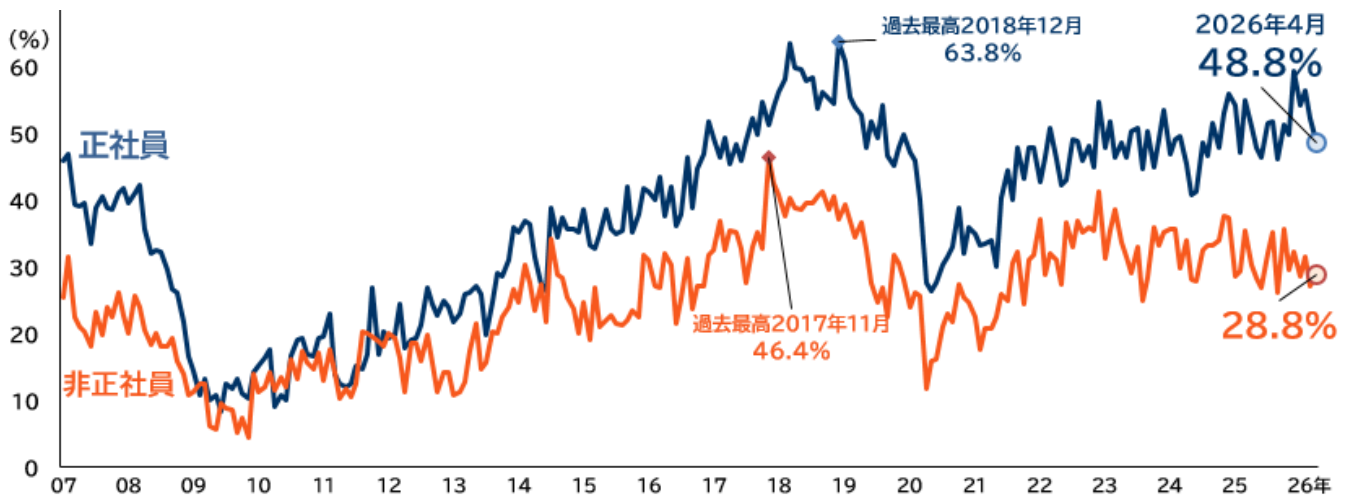
三重県内企業で、2026 年 4 月時点において正社員の不足を感じている割合は 48.8%となり、4 月としては過去 20 年間の調査の中で 4 番目に高い結果となった。前年同月(2025 年 4 月、51.3%)から 2.5 ポイント(pt)低下したものの、引き続き高水準で推移している。

全国では、正社員の人手不足を感じる企業は 50.6%となり、三重県はこれを下回ったほか、都道府県別では不足感の高い順で 29 位となった。

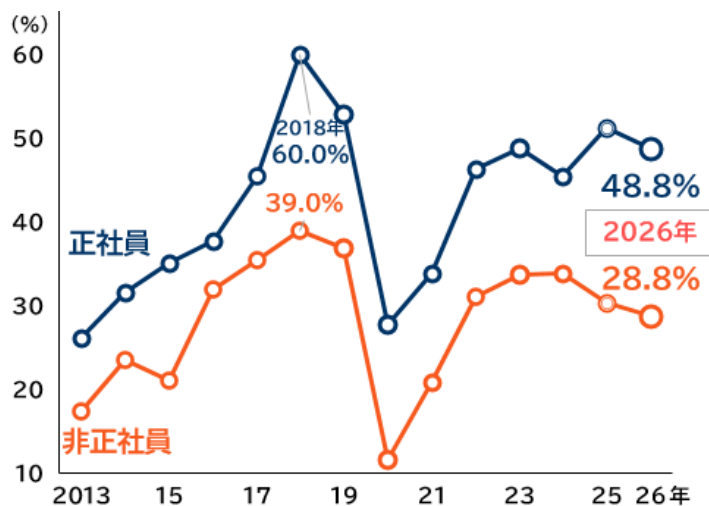
一方、非正社員の不足を感じている企業は 28.8%だった。こちらも前年同月(同 30.4%)から 1.6pt 低下し、4 月としては 5 年ぶりに 3 割を下回った。一方、全国平均は、28.3%となり、三重県はこれを上回るとともに都道府県別では 20 位となった。

正社員、非正社員ともに人手不足感はなお比較的高い水準にあるものの、物価上昇や外部環境の変化を背景とした先行き不透明感の高まりを受け、企業の採用行動には抑制的な動きもみられる。こうしたなか三重県では、不足分を弾力的に補う手段として非正社員の活用が図られている特徴がみられる。

三重県 正社員・非正社員の人手不足割合 推移



三重県 各年 4 月調査 人手不足割合推移



<業界別>

正社員：トップは「運輸・倉庫」、「建設」が前年同月比増

正社員の不足を感じている企業の割合を業界別にみると「運輸・倉庫」が88.9%（前年同月比+5.6 pt）で最も高かった。次いで「建設」が60.0%（同+10.0pt）で続いた。この2業界は、働き方改革関連法への対応により労働時間の制約が強まり、業務運営の見直しが進んでおり、人員確保の必要性が高まっている可能性がある。

続いて「小売」が58.8%で3番目となり、個人消費は緩やかな持ち直しの動きがみられるものの、物価上昇の影響から力強さを欠く状況にある。一方で、小売業では業務特性上一定の人員確保が不可欠であり、人材獲得競争の影響もあって、人手不足感が強まった可能性がある。

非正社員：「運輸・倉庫」が最も高い、「小売」は上昇

非正社員の不足を感じている企業の割合を業種別にみると、トップは「運輸・倉庫」の71.4%（同-3.6pt）で前年から低下したものの、非正社員で唯一7割台となり、正社員と同様にトップとなった。

次いで「小売」（47.1%、同+23.8pt）、「農・林・水産」（33.3%、同-66.7pt）、「サービス」（31.3%、同-15.8pt）が続き、三重県の非正社員全体（28.8%）を上回った。

人手不足割合 業界別

正社員				非正社員			
	（%）				（%）		
正社員	2024年4月	2025年4月	2026年4月	非正社員	2024年4月	2025年4月	2026年4月
農・林・水産	66.7	↑ 100.0	↓ 33.3	農・林・水産	66.7	↑ 100.0	↓ 33.3
建設	54.5	↓ 50.0	↑ 60.0	建設	12.5	↑ 20.0	↓ 16.7
不動産	0.0	↑ 20.0	↓ 0.0	不動産	0.0	→ 0.0	↑ 20.0
製造	37.8	↑ 40.6	↑ 45.9	製造	20.0	↑ 20.7	↓ 18.2
卸売	59.1	↑ 60.0	↓ 43.5	卸売	29.4	↓ 22.2	↓ 17.6
小売	26.3	↑ 50.0	↑ 58.8	小売	42.1	↓ 33.3	↑ 47.1
運輸・倉庫	77.8	↑ 83.3	↑ 88.9	運輸・倉庫	71.4	↑ 75.0	↓ 71.4
サービス	50.0	↑ 52.6	↓ 41.2	サービス	52.9	↓ 47.1	↓ 31.3

まとめ 人手不足は緩和も高水準が続く 運輸・建設中心に構造課題が残る

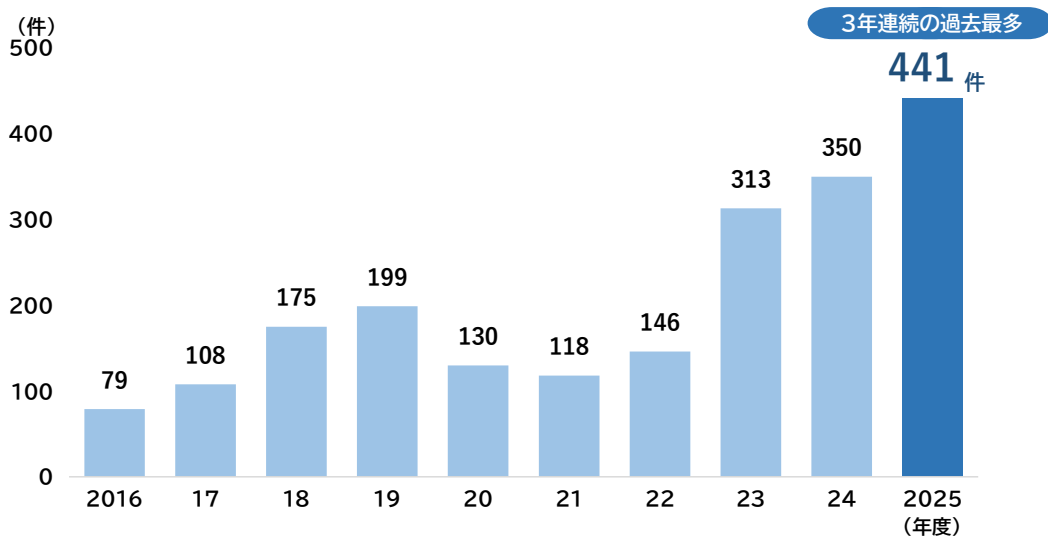
2026年4月時点で、人手不足を感じている三重県内企業の割合は正社員で48.8%、非正社員では28.8%だった。改善傾向にあるものの、正社員は4月として過去4番目に高い結果であった。非正社員においては、5年ぶりに3割を下回った。

業界別にみると、正社員、非正社員ともに「運輸・倉庫」がトップとなった。正社員では「建設業」が2番目となり、運輸・倉庫と同様に働き方改革関連法への対応に加え、公共工事や民間設備投資の底堅さを背景に施工需要が維持されるなか、資格者や技能労働者を中心とした人材確保の難しさが続いていることが、不足感の強まりにつながっている。また、高齢化の進展に伴う労働力の減少もあり、必要人員を十分に確保できない状況が続いている可能性がある。

参考として全国で集計した「人手不足倒産」は2025年度に441件発生し、3年連続で過去最多を更新、年度ベースで初めて400件を超え、建設業が112件で全体の25.4%を占める。ドライバー不足や高齢化が深刻な道路貨物運送業(55件)や老人福祉事業(22件)など労働集約型産業を中心に、それぞれ業種別で過去最多を更新している。

こうした状況を踏まえると、三重県においても人手不足は一時的に緩和の動きがみられるものの、構造的な課題は依然として解消されていない。特に、運輸・建設といった労働集約型産業を中心に、人材確保の難しさや高齢化の進展が継続しており、今後の事業継続にも影響を及ぼす可能性がある。このため、企業による省人化投資や処遇改善に加え、行政による職業訓練や人材マッチング支援、外国人材の活用に向けた環境整備や受け入れに関する支援などを通じた労働供給力の底上げが不可欠であり、官民が連携した人手不足対策を一層強化していくことが求められる。

参考：全国「人手不足倒産」推移



出典：人手不足倒産の動向調査（2025年度）