

# 正社員の採用予定 63.7% 2年ぶりに上昇 全国平均を 3.4pt 上回る

人手不足を背景に意欲回復の一方で  
中小企業は賃金格差で採用難続く

## 東京都・2026年度の雇用動向に関する企業の意識調査



本件照会先

伊藤 由紀（調査担当）  
帝国データバンク  
東京支社情報統括部  
03-5919-9342（直通）  
情報統括部：tdb\_jyoho@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/04/15

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

東京都における 2026 年度の正社員雇用に関して、『採用予定がある』企業の割合は 63.7%と 2 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などが背景にある。採用形態は「新卒」37.6%に対し、「中途」56.3%と中途採用が上回った。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や労働条件の格差による採用難が浮き彫りとなるなど、課題が残されている。なお、非正社員の採用予定も 41.8%と 2 年ぶりに上昇した。

- ※ 株式会社帝国データバンクは、東京都に本社を置く 3,779 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
- ※ 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：東京都に本社を置く 3,779 社、有効回答企業数は 1,827 社（回答率 48.3%）

# 正社員『採用予定がある』割合は 63.7%、5 年連続で 6 割台 全国を 3.4 ポイント上回る

東京都に本社を置く企業に、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 1.5 ポイント増の 63.7%となった。2 年ぶりに前年度を上回り、5 年連続で 6 割台だった。なお、採用活動が活発な大企業の割合が高い東京都は、全国平均(60.3%)を 3.4 ポイント上回っている。

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 2.8 ポイント増の 27.4%となった。

他方、『採用予定はない』は同 0.5 ポイント増の 26.1%と 5 年ぶりに増加しており、賃金上昇が続くなかで小規模企業を中心に採用を見送る動きがみられた。

## 正社員の雇用動向(採用)

	東京都 正社員採用						有効回答数 (N)	調査年月	参考:全国 採用予定がある (%)
	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	74.8	30.5	36.7	7.6	17.9	7.3	2,397	2005年2月	72.4
2006年度	68.8	30.1	33.1	5.6	21.9	9.3	2,410	2006年2月	65.7
2007年度	71.1	27.8	35.4	7.9	20.9	8.0	2,426	2007年2月	67.4
2008年度	65.3	22.2	33.3	9.8	26.8	7.8	2,473	2008年3月	62.2
2009年度	46.8	11.2	20.8	14.8	43.8	9.4	2,545	2009年2月	45.6
2010年度	44.5	14.0	18.5	12.0	46.6	8.9	2,492	2010年2月	43.4
2011年度	51.0	18.6	23.9	8.5	39.1	10.0	2,573	2011年2月	49.4
2012年度	54.7	21.7	25.0	8.0	35.9	9.4	2,430	2012年3月	54.5
2013年度	56.9	22.0	28.4	6.5	33.8	9.2	2,368	2013年2月	56.9
2014年度	59.8	24.4	29.2	6.2	30.2	10.1	2,374	2014年2月	59.5
2015年度	62.2	25.1	28.3	8.8	27.8	10.0	2,373	2015年2月	63.6
2016年度	61.9	23.4	30.0	8.4	28.1	10.0	2,291	2016年2月	62.9
2017年度	63.5	28.2	28.9	6.4	27.4	9.1	2,213	2017年2月	64.3
2018年度	63.9	26.6	29.1	8.2	24.9	11.2	2,184	2018年2月	65.9
2019年度	62.7	25.0	29.9	7.8	25.5	11.8	2,114	2019年2月	64.2
2020年度	58.3	19.6	29.2	9.5	29.2	12.6	2,257	2020年2月	59.2
2021年度	52.8	17.4	25.6	9.8	36.0	11.2	2,125	2021年2月	55.3
2022年度	60.6	24.2	29.7	6.7	28.7	10.7	2,056	2022年2月	62.2
2023年度	62.5	26.6	30.6	5.3	27.4	10.1	1,808	2023年2月	63.0
2024年度	63.9	25.8	30.3	7.8	25.8	10.3	2,038	2024年2月	61.5
2025年度	62.2	24.6	29.7	8.0	25.6	12.1	1,952	2025年2月	58.8
2026年度	63.7	27.4	28.6	7.7	26.1	10.2	1,827	2026年2月	60.3

※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』企業からは、「人員不足のため、許容できる人件費の範囲内であれば採用したい」(不動産)や「事業分野の拡充に伴い必要な人材を獲得していく」(サービス)といった声が聞かれ、人手不足への対応に加え、事業拡大など将来を見据えた増員の動きがうかがえた。また、「いきなり正社員を採用するのではなく、派遣社員や契約社員から有能な人物を正社員に登用していく」(卸売)など、非正社員から正社員へのシフトを進める声も聞かれた。

一方で、『採用予定はない』企業からは「今の賃金上昇トレンドでは、自社のような零細企業は販管費の上昇に売り上げや利益が追い付かず、採用することすらできない」(サービス)といった、業績悪化や人件費上昇による採用余地の縮小が多く指摘された。さらに、「AI 技術の導入により、人的パワーの需要が減少してきたように感じる」(サービス)、「繁忙日はスキマワークで補っている」(サービス)など、最新技術や新しい働き方の活用で人手不足を補完できているため、採用を控える企業もあった。ほかにも、「募集活動は積極的にしているものの、都内の店舗は日本人の応募が極端に少ない状態」(不動産)など、採用意欲はあるものの希望に沿う応募が集まらず、実際の採用につながらない企業もみられた。

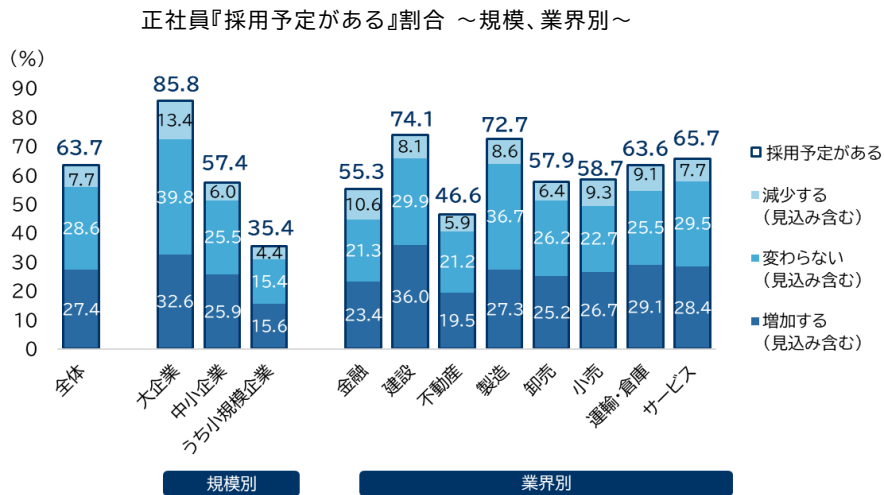
## 正社員『採用予定がある』割合、建設業がトップ

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 85.8%と全体(63.7%)を大幅に上回った。一方で、「中小企業」は 57.4%、うち「小規模企業」は 35.4%となり、企業規模が小さいほど割合が低くなる傾向がみられた。

中小企業からは、「中小企業はどうしても大手に入れなかった人材を対象とせざるを得ない面がある。初任給を上げるしかないが、通常のアップでは採用できない」(サービス)といった声があり、規模による賃上げ余力の差が採用活動に影響している様子がうかがえた。

業界別に正社員の『採用予定がある』割合をみると、『建設』(74.1%)のほか『製造』(72.7%)で 7 割を超えた。企業からは、「正社員は不足しているので、採用に相当力を入れている」(建設)といった声が聞かれた。

### 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

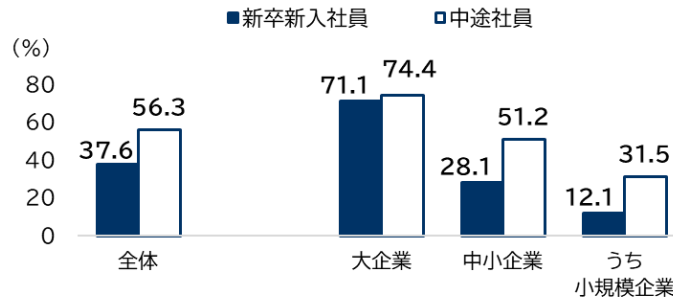
## 正社員採用予定、新卒新入社員は 37.6%、中途社員は 56.3%

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 37.6%、「中途社員」が 56.3%となった。

規模別にみると、「大企業」では「新卒新入社員」が 71.1%、「中途社員」が 74.4%だった。他方、「中小企業」では「新卒新入社員」が 28.1%だったのに対し、「中途社員」は 20 ポイント以上高い 51.2%となり、大企業に比べて中小企業では、即戦力が期待できる中途採用をより重視する傾向がうかがえる。

企業からは「技術力を要する部門では正社員の確保が進むと考えるが、新卒採用となると養成に伴う余力があるかどうか」(サービス)といった声が聞かれ、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、初任給上昇により採用コストの負担が増大しており、中小企業からは、「大手企業のように初任給を大幅にアップすることは、中小企業にはできない」(サービス)といった意見も寄せられ、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が確認された。

## 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 2 年ぶりに増加

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 0.6 ポイント増の 41.8%と 2 年ぶりに増加した。

『採用予定がある』企業からは、「飲食業は離職率が高く、一定の採用は継続しなければならない」（サービス）といった声が聞かれた。

一方、『採用予定はない』企業は同 1.2 ポイント増の 43.5%となり、2 年連続で 4 割を超え、『採用予定がある』を上回っている。

『採用予定はない』企業からは、「最低賃金が大幅に上がったことで、採用を見送るしかない」（製造）とのコメントが寄せられた。厚生労働省が発表した 2025 年度の東京都の最低賃金は 1,226 円、さらに東京都の最低時給（実際に従業員を採用する時の最も低い時給）は平均 1,381 円<sup>1</sup>と、ともに 47 都道府県のなかで最も高く、とりわけ東京都では人件費負担が重くのしかかる実情が背景にある。

## 非正社員の雇用動向（採用）

	東京都 非正社員採用						有効回答数 (N)	調査年月	参考: 全国 採用予定がある (%)
	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	65.7	14.9	44.2	6.6	21.6	12.7	2,397	2005年2月	65.0
2006年度	57.3	14.8	36.2	6.3	28.8	13.9	2,410	2006年2月	56.2
2007年度	59.6	13.9	38.7	7.0	28.3	12.0	2,426	2007年2月	57.6
2008年度	52.1	10.4	31.3	10.3	36.0	11.9	2,473	2008年3月	49.5
2009年度	32.3	3.1	14.7	14.4	55.9	11.9	2,545	2009年2月	30.5
2010年度	32.7	6.2	16.2	10.4	54.1	13.2	2,492	2010年2月	29.8
2011年度	36.6	8.5	20.7	7.4	49.4	14.0	2,573	2011年2月	35.6
2012年度	39.6	9.9	23.3	6.5	46.0	14.4	2,430	2012年3月	39.0
2013年度	42.7	10.6	25.8	6.3	44.1	13.2	2,368	2013年2月	42.9
2014年度	48.1	13.6	28.0	6.5	38.9	13.0	2,374	2014年2月	47.7
2015年度	49.9	12.7	30.1	7.1	37.0	13.1	2,373	2015年2月	50.2
2016年度	49.1	12.0	30.5	6.6	37.2	13.7	2,291	2016年2月	48.8
2017年度	47.6	14.4	27.1	6.1	37.8	14.6	2,213	2017年2月	47.6
2018年度	51.0	14.6	29.9	6.5	35.5	13.5	2,184	2018年2月	52.4
2019年度	49.8	12.9	31.1	5.8	35.4	14.9	2,114	2019年2月	50.3
2020年度	45.4	10.4	26.8	8.1	38.6	16.0	2,257	2020年2月	44.2
2021年度	36.0	6.9	21.6	7.5	49.1	14.9	2,125	2021年2月	36.8
2022年度	45.6	11.0	29.0	5.6	40.7	13.7	2,056	2022年2月	46.3
2023年度	47.0	13.6	27.7	5.6	40.0	13.1	1,808	2023年2月	47.3
2024年度	47.5	12.6	29.7	5.2	38.5	14.0	2,038	2024年2月	45.9
2025年度	41.2	11.9	24.2	5.1	42.3	16.4	1,952	2025年2月	41.7
2026年度	41.8	10.6	25.9	5.3	43.5	14.8	1,827	2026年2月	41.2

※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

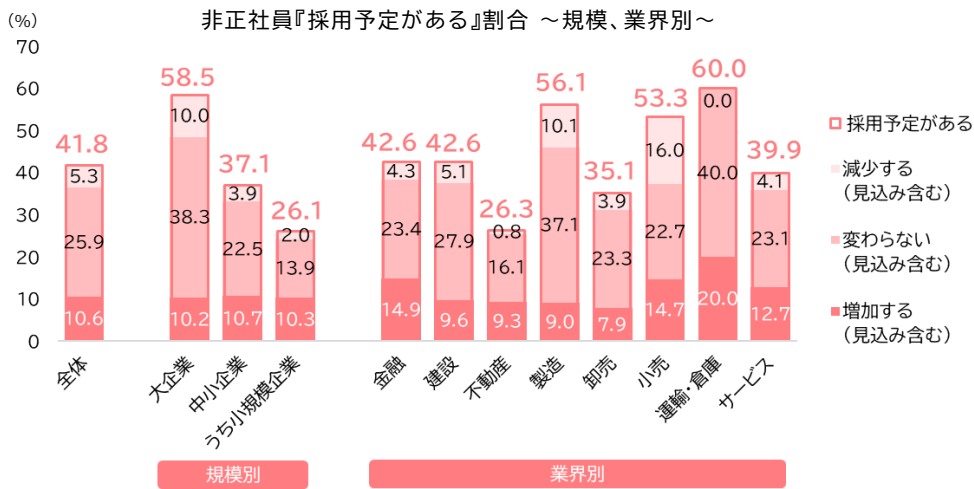
1 東京都・最低賃金に関する企業の実態調査（2025年9月）

## 非正社員『採用予定がある』割合、運輸・倉庫業がトップ

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、『運輸・倉庫』が60.0%で最も高く、『製造』(56.1%)、『小売』(53.3%)が5割台で続いた。非正社員の不足を感じている企業の割合が高い『小売』や『運輸・倉庫』のほか不足感が強まっている『製造』で<sup>2</sup>、採用が進んでいる。企業からは「従業員の高齢化により新たな採用を行っている」(小売)といったコメントがあがった。

### 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

帝国データバンクの調査では、正社員の不足を感じている東京都の企業の割合は半数を超えており、高水準で推移している<sup>2</sup>。こうした状況のもと、東京都を対象とした今回の調査では2026年度の正社員の雇用動向について、『採用予定がある』と回答した企業は2年ぶりに上昇し、5年連続で6割台となった。また、東京都は採用活動が活発な大企業が多いことなどもあって、全国平均を3.4ポイント上回っている。

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が一段と高まっているほか、事業拡大などの将来を見据えた“攻めの採用”の動きも一部みられた。非正社員については『採用予定がある』企業は同0.6ポイント増の41.8%と2年ぶりに上昇した一方で、『採用予定はない』企業も同1.2ポイント増えている。

しかし、採用予定があると回答した企業のなかでも、「市場に人材がいらない」「大企業に比べ賃金水準で見劣りするため応募が集まらない」といった声が聞かれ、中小企業を中心に計画通りの人材確保については依然として厳しい状況にある。こうした環境を受け、非正社員から正社員への登用や外国人雇用、スポットワーク(スキマバイト)などを選択肢に入れる企業も一定数あった。さらに、AIの活用などの取り組みを進める企業もあり、人材確保の困難さを背景に、企業側の対応は多様化している。

<sup>2</sup> 東京都・人手不足に対する企業の動向調査(2026年1月)

＜参考＞企業からの声

	主な企業からの声	業界 10 分類
採用予定がある	正社員・非正社員ともに大幅増の予定は無く、欠員補充のみの予定	金融
	昨年夏から採用活動をしている。良い人材は競争が激しく、募集する人員数の採用には至っていない	卸売
	大企業のような初任給アップやベースアップはできない	卸売
	正社員において欠員状態であることに加え、高齢化しており、次世代の育成が急務	運輸
	中途採用の募集をかけているが、なかなか思うような人材にめぐりあえず、考えあぐねている状況	サービス
採用予定はない	新卒を入れる力が会社にないため、人材難で厳しい状態が続く見込み	建設
	今後も最低賃金の上昇が見込まれるため、売り上げの増加に繋がりにくい業務運営のためのパートを増やす予定はない	卸売
	新卒を募集していたが採用できなかった。中途採用もグループ間での受入出向へ変更する	卸売
	現場の仕事は基本的に外注している。自社で採用することは社会保険料の負担増加に繋がるため、ここ数年は考えられない	サービス
採用形態、対策など	採用枠を高卒・高専卒まで広げ、採用人数が例年より5人以上増えた	建設
	区や専門学校の企業説明会に積極的に参加して、アプローチも受けているが、なかなか採用まで繋がらない	建設
	AI が十分にアシストしてくれる時代が来るので、高コストで辞めるかどうか分からない人材にかかる費用を、今は抑える	卸売
	以前は工業高校の新卒を中心に採用活動を行っていたが、少子化と大企業の進出により現在は大卒採用、中途採用、外国人採用にシフトしている	サービス
	日本人の若い中途社員は集まりにくく、特定技能の外国人に頼る状況	サービス

調査先企業の属性

企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金 3 億円を超える」かつ 「従業員数 300 人を超える」	「資本金 3 億円以下」または 「従業員数 300 人以下」	「従業員数 20 人以下」
卸売業	「資本金 1 億円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 1 億円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」
小売業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 50 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 50 人以下」	「従業員数 5 人以下」
サービス業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」

注 1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位 3% の企業を大企業として区分

注 2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位 50% の企業を中小企業として区分

注 3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB 産業分類(1,359 業種)によるランキング