

栃木県内企業の 51.1%が正社員不足 高水準変わらず

業種間の格差が鮮明
非正社員は不足感高止まりも

栃木県・人手不足に対する企業の動向調査(2026年1月)



本件照会先

古川 哲也(調査担当)
帝国データバンク
宇都宮支店
TEL: 028-636-0222(代表)
info.utsunomiya@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/4/10

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

正社員の人手不足を感じている県内企業の割合は、2026年1月時点で51.1%、非正社員も32.4%と高水準が続いている。前回の2025年10月調査時と比較すると正社員で7.5ポイント、非正社員でも7.0ポイント減少したものの、アベノミクス当時に匹敵する不足感が続いている。業種別では「運輸・倉庫」、「建設」、「サービス」などで6割を上回っているが、「小売」では36.4%にとどまるなど、業種間の格差も目立っている。特に非正社員においては、『不足感あり』が県別順位11位と高水準で、「運輸・倉庫」や「サービス」などで不足感が高まっているようだ。不況状態が長引き企業の好不調の格差が鮮明となるなかで、特に業績好調企業での過大な人手確保が高水準を維持している要因と言えるのかもしれない。

※株式会社帝国データバンク宇都宮支店は、栃木県内企業359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1月の結果をもとに取りまとめた。

調査期間:2026年1月19日~1月31日(インターネット調査)

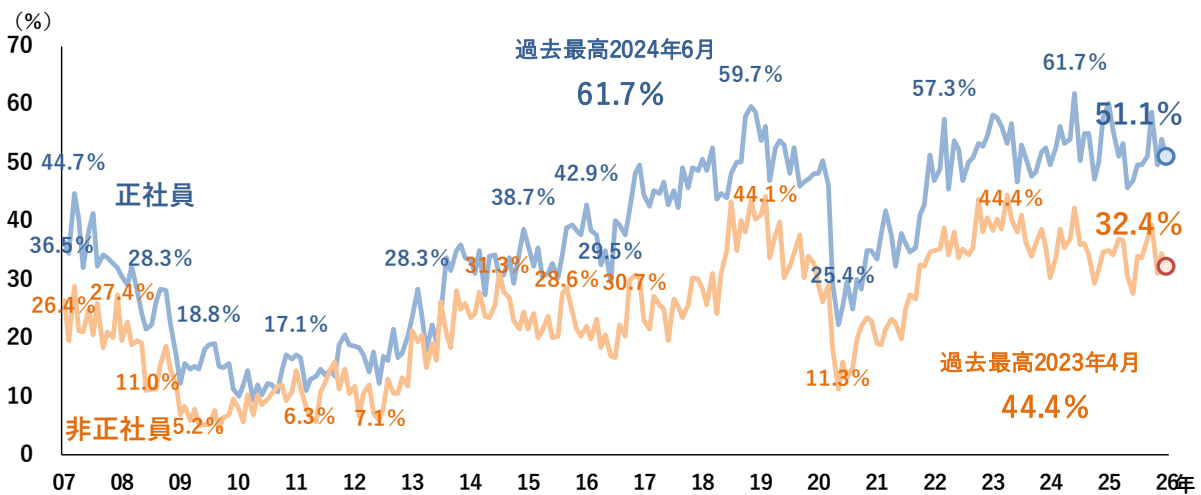
調査対象:栃木県内企業359社、有効回答企業数は132社(回答率36.8%)

正社員不足の栃木県内企業は 51.1%、高水準続く

栃木県内企業における人手不足は、総じて高水準が続いていると言える。2026年1月時点において、正社員の不足を感じている企業は51.1%だった。全国平均値が52.3%であるから、やや下回っているものの、水準としてはアベノミクス当時の数値に匹敵しており、不足感が高いと言えよう。

また、非正社員における人手不足の割合についても32.4%と、都道府県別順位では11位にあたり、高い水準にあるようだ。全国平均値は28.8%であるから、これを3.6ポイント上回っている。生産やサービスの現場では、使い勝手の良い労働力として非正社員を多用する傾向は従前より変わらない。例えば運輸・倉庫業での倉庫内業務や運転手、建設業での現場作業、製造業の製造ラインでの業務など、契約社員やパート・アルバイト社員の活躍する場面は多々ある。特に第二次産業の比率が高い栃木県では、その傾向は顕著と言えるのかもしれない。

正社員・非正社員の人手不足割合 月次推移



正社員:「運輸・倉庫」「建設」などで不足感は高水準

県内企業における正社員の人手不足の割合を主要6業種について見ると、「運輸・倉庫」が75.0% (2025年10月調査時75.0%)、「建設」が65.5% (同71.4%)、「サービス」64.7% (同66.7%)と3業種で6割を超えた。以下、「卸売」47.8% (同65.0%)、「製造」40.0% (同42.5%)、「小売」36.4% (同56.3%)と続いた。1業種が前回比で同値、5業種が前回値を下回る内容であった。一見すると不足感がやや解消されているようにも見えるが、大きく変化したのは、「卸売」、「小売」の2業種のみで総体で見れば高い水準が続いていると言えるだろう。一方で『過剰』と回答した業種についてみると、「製造」が20.0%、「小売」が18.2%、「卸売」で13.0%などが確認されたが、あくまで少数派であり、業界全体のトレンドというより、あくまで個別企業における動向とみるべきであろう。業況によって人事施策も変化するため、こういった現象も生じていると考えられる。

よく指摘されることだが、昨今、大企業が揃って人員確保に注力し、多くの人材が大企業に流れるため、中小企業では募集をかけてもなかなか採用に至らないという実態もあるようだ。この状況は決して正常な姿とも思えないし、後段でも述べるが、中小企業が仕事はあるのに人手が足りないために失注するといったケースが頻繁に生じ、拳句の果てには人手不足倒産といった事態も現実には起きている。これでは、サプライチェーンが維持できないことになり、結局大企業が自分で自分の首を絞める事態も想定される。企業数もピークアウトが見られる昨今、雇用を含めた企業の施策転換も必要な時期に来ているのかもしれない。さらに付け加えれば、国の政策として、中小企業の人員確保について、相応の支援体制もあってしかるべきとも感じる。

現在の従業員の過不足感(正社員)

(構成比%、カッコ内社数)

	「不足」計				適正	「過剰」計				合計
	非常に不足	不足	やや不足	適正		やや過剰	過剰	非常に過剰		
全国	52.3 (5,432)	3.1 (327)	11.3 (1,168)	37.9 (3,937)	40.1 (4,159)	7.6 (791)	6.8 (702)	0.7 (76)	0.1 (13)	100.0 (10,382)
栃木	51.1 (67)	4.6 (6)	8.4 (11)	38.2 (50)	37.4 (49)	11.5 (15)	9.9 (13)	1.5 (2)	0.0 (0)	100.0 (131)
大企業	57.9 (11)	5.3 (1)	10.5 (2)	42.1 (8)	31.6 (6)	10.5 (2)	10.5 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (19)
中小企業	50.0 (56)	4.5 (5)	8.0 (9)	37.5 (42)	38.4 (43)	11.6 (13)	9.8 (11)	1.8 (2)	0.0 (0)	100.0 (112)
うち小規模	40.0 (18)	4.4 (2)	11.1 (5)	24.4 (11)	46.7 (21)	13.3 (6)	13.3 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (45)
農・林・水産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)
金融	100.0 (2)	50.0 (1)	0.0 (0)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)
建設	65.5 (19)	13.8 (4)	13.8 (4)	37.9 (11)	34.5 (10)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (29)
不動産	25.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	25.0 (1)	75.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (4)
製造	40.0 (16)	0.0 (0)	7.5 (3)	32.5 (13)	40.0 (16)	20.0 (8)	15.0 (6)	5.0 (2)	0.0 (0)	100.0 (40)
卸売	47.8 (11)	4.3 (1)	4.3 (1)	39.1 (9)	39.1 (9)	13.0 (3)	13.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (23)
小売	36.4 (4)	0.0 (0)	9.1 (1)	27.3 (3)	45.5 (5)	18.2 (2)	18.2 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (11)
運輸・倉庫	75.0 (3)	0.0 (0)	25.0 (1)	50.0 (2)	25.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (4)
サービス	64.7 (11)	0.0 (0)	5.9 (1)	58.8 (10)	29.4 (5)	5.9 (1)	5.9 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (17)

注1: 網掛けは、栃木県全体以上を表す

注2: 全国の母数は、有効回答企業のうち「該当なし/無回答」を除く1万382社。栃木県は131社

非正社員: 県内企業『不足』は 32.4%、全国第 11 位に位置

栃木県内企業における非正社員の人手不足の割合を主要 6 業種別にみると、「運輸・倉庫」が 75.0% (2025 年 10 月調査時 33.3%) で最も高かった。以下、「サービス」50.0% (同 53.8%)、「建設」40.0% (同 50.0%)、「小売」27.3% (同 40.0%)、「製造」21.9% (同 34.4%)、「卸売」17.6% (同 25.0%) と続いた。業種間の格差も引き続き見られるが、「小売」や「製造」など特に豊富な人員需要がある業種での不足感の減少が目立つ。企業からの声を参照すれば、「募集をかけてもほとんど応募がない。大企業に持っていかれて、中小企業まで回ってこないのが実態」や、「受注が不安定で、人が余る時期も散見される。どれだけ人員を確保するか非常に悩ましい」といった、採用活動の厳しきや不況下における人事施策といった点が不足感の低減につながっていることも考えられる。しかしながら総体で見れば、全国の平均値が 28.8% なので、正社員同様に栃木県は不足感が高いと考えて良いであろう。

従前から指摘してきたことだが、非正社員は労働力の調整弁的な意味合いを強く持っている。正社員を雇用するコストは非常に高いが、非正社員は低コストで採用でき雇用契約も柔軟で、不要になれば契

約解除など取捨選択が容易という面があったからだ。しかし、昨今事情は大きく変化しているようだ。人件費がここまで高騰してくると、コスト負担は極めて厳しく、従前のような安易な採用もできなくなっている。また、非正社員の雇用条件や福利厚生といった面でも改善が叫ばれている今日、今までのような意識で非正社員を扱うことは経営上できなくなっているのも事実であろう。非正社員の登用についても、大きな岐路に立っていることを認識していかなければならない。

現在の従業員の過不足感(非正社員)

(構成比%、カッコ内社数)

	「不足」計				適正	「過剰」計				合計
	非常に不足	不足	やや不足	適正		やや過剰	過剰	非常に過剰		
全国	28.8 (2,326)	1.6 (130)	5.3 (427)	21.9 (1,769)	63.0 (5,090)	8.2 (663)	7.3 (587)	0.8 (61)	0.2 (15)	100.0 (8,079)
栃木	32.4 (33)	2.9 (3)	2.9 (3)	26.5 (27)	60.8 (62)	6.9 (7)	6.9 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (102)
大企業	29.4 (5)	0.0 (0)	5.9 (1)	23.5 (4)	64.7 (11)	5.9 (1)	5.9 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (17)
中小企業	32.9 (28)	3.5 (3)	2.4 (2)	27.1 (23)	60.0 (51)	7.1 (6)	7.1 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (85)
うち小規模	32.4 (12)	2.7 (1)	5.4 (2)	24.3 (9)	56.8 (21)	10.8 (4)	10.8 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (37)
農・林・水産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)
金融	100.0 (2)	50.0 (1)	0.0 (0)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)
建設	40.0 (8)	5.0 (1)	15.0 (3)	20.0 (4)	55.0 (11)	5.0 (1)	5.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (20)
不動産	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (1)	66.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)
製造	21.9 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	21.9 (7)	62.5 (20)	15.6 (5)	15.6 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (32)
卸売	17.6 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	17.6 (3)	82.4 (14)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (17)
小売	27.3 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	27.3 (3)	63.6 (7)	9.1 (1)	9.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (11)
運輸・倉庫	75.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	75.0 (3)	25.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (4)
サービス	50.0 (6)	8.3 (1)	0.0 (0)	41.7 (5)	50.0 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (12)

注1: 網掛けは、栃木県全体以上を表す

注2: 全国の母数は、有効回答企業のうち「該当なし/無回答」を除く8,079社。栃木県は102社

まとめ

弊社が定点観測を続けている人手不足に対する動向調査であるが、2026年1月時点の栃木県内企業における結果は、「人手不足」を感じている企業の割合は正社員で51.1%、非正社員では32.4%と、いずれも前回発表時(2025年10月調査)と比較してやや下降はしたものの、概ねアベノミクス当時の推移に匹敵するような高水準であることは事実であり、不足感は決して解消されたとは言えないようだ。特に非正社員の不足感は、県別順位で第11位に位置し、第二次産業の構成比が高い栃木県においては、需要の高さが表れていると考えられる。

業種別に見ると、正社員は「運輸・倉庫」、「建設」、「サービス」などで高水準が見られ、残業規制など2024年問題で影響を受けた業種がそのまま人員不足を引きずり今日に至っている様相が見受けられる。一方で非正社員については、「運輸・倉庫」、「サービス」、「建設」といった非正社員を多く活用している業種での不足感が目立った。大企業が多くの人員を囲い込んでいる状況のなかで、雇用条件で見劣りする中小企業の不足感が拡大していくといった構図も否定できないようだ。そのようななかで、「製造」、「小売」といった業種では、こういった中小企業が採用自体をあきらめている状況も声として上がっている。いずれにしても受注が潤沢で仕事が多ければ人材需要は高まるものの、業績不振にあえいでいるのは、人は不要になる。不況が長引くなかで、業績不振企業も多くなっていることに目を向けなければならないようだ。

こうしたなか、「人手不足倒産」の全国集計によれば、2025年に427件発生し、3年連続で過去最多を更新した。年間を通して初めて400件を超えており、建設業や物流業、老人福祉事業など労働集約型の業種で人手不足を理由とした倒産が増加した。賃上げ機運が高まるなか、中小企業では賃上げに対応できない企業も少なくない。小規模企業を中心にした「賃上げ難型」の倒産が懸念されるどころだ。

前述したように、求職者や新卒者にとって雇用条件が整っている大企業に人気が集まる傾向は自然の摂理だ。言い換えれば、地方の中小企業が採用に成功するのは至難の業と言える。採用に成功している中小企業経営者に話を聞くと、「採用を人事担当者に任せては、成果は上がらない。社長自らが採用責任者となって、人を採りに行く姿勢が大事だ。私は直接高校や専門学校を訪ねてプレゼンも行い、プレ面接なども行っている。海外の高校にも受け入れのプロセスを説明し、必要な日本語教育にも絡んでいっている。募集して応募を待っている時代ではない」と語っている。特に採用に苦勞している企業に申し上げたいのは、意識や方法を変えていかないと、結果的に“ないものねだり”を繰り返しているだけになる。極めて少ないパイを奪い合っているというのが実情であることを肝に銘ずる必要があるだろう。また一方で、発想を変えて、「外国人」、「女性」、「高齢者」の登用など、間口を広げ、多様な人材を育成していくことも、生き残りのためには重要なかもしれない。

【参考】「人手不足倒産」推移（全国）

