

三重県内企業の正社員不足 2年連続で半数超 依然高い水準

非正社員不足は5年ぶり低水準
採用抑制の可能性も

三重県・人手不足に対する企業の動向調査(2026年7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

2026/08/27

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

三重県内企業において、人手不足を感じている割合は、正社員が51.8%、非正社員が22.8%となった。正社員は7月として2年連続で半数を超え、過去2番目の高水準となり、人手不足感は依然として強い状況が続いている。一方、非正社員は5年ぶりに3割を下回ったが、これは人手不足の緩和だけでなく、収益環境の悪化を背景とした採用需要の鈍化を反映した可能性もある。業界別では、「運輸・倉庫」「小売」「建設」で正社員不足が6割を超え、依然として高い水準にある。

株式会社帝国データバンク四日市支店は、三重県287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7月の結果をもとに取りまとめた。

調査期間:2026年7月17日~7月31日(インターネット調査)

調査対象:三重県287社、有効回答企業数は119社(回答率41.5%)

正社員不足の企業は 51.8%に上昇、7 月としては過去 2 番目

2026 年 7 月時点で、正社員の不足を感じている三重県内企業の割合は 51.8%となり、前年同月比 0.2pt 上昇した。7 月としては 2018 年(58.4%)に次ぐ過去 2 番目の高水準で、2 年連続で半数を超えるなど、人手不足感は依然として強い状況が続いている。

一方、非正社員の不足を感じている企業の割合は 22.8%となり、前年同月(32.1%)から 9.3pt 低下した。2021 年 7 月以来、5 年ぶりに 3 割を下回った。ただし、正社員の不足感が高水準で推移していることを踏まえると、非正社員の不足感低下は人手需給の改善だけでなく、収益環境の悪化を背景とした企業の採用需要の鈍化や採用抑制の動きを反映している可能性もある。

三重県内企業 正社員・非正社員の人手不足割合 月次推移



<業界別>

正社員:「運輸・倉庫」が 85.7%でトップ、人材確保が欠かせず

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、「運輸・倉庫」が 85.7% (前年同月比 - 3.2pt) で最も高かった。ドライバー不足やいわゆる 2024 年問題に伴う労働時間規制の影響が続くなか、物流需要に対して人員確保が追いついていないことが人手不足感の高止まりにつながっている。加えて、燃料費や人件費の上昇による収益圧迫も重なり、好条件での人材確保に二の足を踏むなど採用環境も厳しさが増している。次いで、「小売」(64.7%)、「建設」(64.3%)が続いた。小売では人件費上昇や他業種との採用競争の激化に加え、サービス水準維持に向けた人員確保ニーズの高まり、建設では技能者の高齢化と若年入職者不足といった構造的課題を抱えており、いずれも人材確保が経営上の課題となっている。

非正社員:「小売」がトップ 6 業界で前年同月比減少

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、「小売」が 35.3% (前年同月比 △6.8 ポイント) で最も高かった。物価高による消費者の節約志向や人件費上昇を背景に、店舗運営の効率化やシフト見直しが進むなか、人手不足感は前年を下回った。わずかな差で「農・林・水産」「運輸・倉庫」「サービス」が

それぞれ 33.3% で続いた。これらの業種はいずれも季節要因や繁閑の波に応じて非正社員への依存度が比較的高いものの、人件費負担の増加や収益環境の悪化を受けて採用を抑制する動きもみられ、不足感は前年同月から低下した。

このほか、「製造」(13.8%)、「卸売」(12.5%)も前年同月を下回った。正社員不足が依然として深刻な状況にあることを踏まえると、非正社員の不足感低下は労働需給の緩和だけでなく、収益環境の悪化を背景とした採用需要の減退を反映している可能性もある。

人手不足割合 業界別

正社員				非正社員			
	(%)				(%)		
正社員	2024年7月	2025年7月	2026年7月	非正社員	2024年7月	2025年7月	2026年7月
農・林・水産	50.0	→ 50.0	↓ 33.3	農・林・水産	50.0	→ 50.0	↓ 33.3
建設	66.7	↓ 61.5	↑ 64.3	建設	25.0	↓ 11.1	↑ 20.0
不動産	0.0	↑ 20.0	↓ 0.0	不動産	0.0	↑ 20.0	→ 20.0
製造	41.2	↑ 45.9	↑ 50.0	製造	21.9	↑ 25.8	↓ 13.8
卸売	60.0	↓ 50.0	↓ 47.4	卸売	33.3	↓ 13.3	↓ 12.5
小売	35.3	↑ 52.6	↑ 64.7	小売	35.3	↑ 42.1	↓ 35.3
運輸・倉庫	75.0	↑ 88.9	↓ 85.7	運輸・倉庫	66.7	↑ 71.4	↓ 33.3
サービス	50.0	↓ 47.4	↓ 40.0	サービス	50.0	↓ 44.4	↓ 33.3

まとめ：高水準で推移する正社員の人手不足割合

高齢化・引退で人手不足による受注制約が続く

2026 年 7 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 51.8%、非正社員で 22.8% となった。正社員は 7 月として 2 年連続で半数を超え、過去 2 番目の高水準となるなど、人手不足感は依然として強い状況が続いている。業種別では「運輸・倉庫」が 85.7% で最も高く、「小売」「建設」も 6 割を超えるなど、多くの業種で人材確保が経営課題となっている。

背景には、三重県でも進行する生産年齢人口の減少に加え、熟練技能者や技術者の高齢化・引退による担い手不足がある。特に運輸・建設業では、人材不足によって受注や業務拡大に制約が生じるケースもみられ、人手不足が企業成長の阻害要因となっている。

一方、非正社員の人手不足割合は 5 年ぶりに 3 割を下回った。ただし、正社員不足が依然として高水準で推移していることを踏まえると、人手需給の改善だけでなく、物価高や人件費上昇などによる収益環境の悪化を背景に、企業が採用計画を見直した影響も表れている可能性がある。

三重県では若者の県内定着促進や女性・高齢者・外国人など多様な人材の活躍推進、生産性向上を通じた人材不足対策を進めているが、人手不足が受注や事業拡大の制約要因となるなか、県内企業には人材確保に加え、省力化・デジタル化を通じた生産性向上への取り組みがこれまで以上に求められている。