

正社員の採用予定 60.3% 前年比横ばい 大企業の採用意欲旺盛

非正社員は落ち着くも業種で格差
採用条件に差があり中小企業は苦戦続く

栃木県・2026年度の雇用動向に関する企業の意識調査



本件照会先

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

2026/05/29

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

栃木県内企業における2026年度の正社員雇用では、『採用予定がある』企業が前年比0.1ポイント減の60.3%とおおむね横ばいでの推移となった。アベノミクス当時と比較するとやや落ち着いた感はあるが、特に大企業では91.3%を示すなど採用意欲は旺盛のようだ。また、採用形態は「新卒」38.2%に対し「中途」48.1%と中途採用が重要視されている。一方、非正社員の採用予定は34.4%と4年連続で低下した。『運輸・倉庫』や『製造』では採用意欲は高いものの、全体像は落ち着いている。雇用条件などで、大企業と中小企業の格差も生じており、不況下では個別企業で濃淡も出る。特に中小企業の採用支援は大きな課題であると感じる。

- ※ 株式会社帝国データバンク宇都宮支店は、栃木県内企業354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11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:栃木県内企業354社、有効回答企業数は131社(回答率37.0%)

県内企業の正社員『採用予定がある』割合は 60.3%

栃木県内企業における 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 0.1 ポイント減の 60.3%となった。おおむね横ばい推移といったところだ。2019 年度の 72.7%など、アベノミクス当時の 65%内外が続いた時期と比べれば、やや落ち着いた感はあるものの、前年より「増加する」(22.9%)、「変わらない」(31.3%)など、安定した採用需要は変わらない。

他方、『採用予定はない』は 29.0%と前年度比 2.8 ポイント増加した。企業間格差が開いており、雇用にも影響が出始めていると見て良いだろう。

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	67.1	26.6	35.4	5.1	32.9	0.0	79	2005年2月
2006年度	58.0	28.4	25.0	4.5	33.0	9.1	88	2006年2月
2007年度	65.2	27.2	31.5	6.5	26.1	8.7	92	2007年2月
2008年度	59.8	21.7	28.3	9.8	31.5	8.7	92	2008年3月
2009年度	47.6	15.2	24.8	7.6	47.6	4.8	105	2009年2月
2010年度	38.7	15.3	13.5	9.9	50.5	10.8	111	2010年2月
2011年度	44.1	15.3	23.4	5.4	49.5	6.3	111	2011年2月
2012年度	55.9	25.5	25.5	4.9	37.3	6.9	102	2012年3月
2013年度	49.5	22.2	20.2	7.1	43.4	7.1	99	2013年2月
2014年度	61.0	24.8	31.4	4.8	28.6	10.5	105	2014年2月
2015年度	61.2	25.2	29.1	6.8	32.0	6.8	103	2015年2月
2016年度	66.3	29.8	26.0	10.6	27.9	5.8	104	2016年2月
2017年度	64.0	28.0	26.0	10.0	27.0	9.0	100	2017年2月
2018年度	64.9	27.0	30.6	7.2	28.8	6.3	111	2018年2月
2019年度	72.7	27.3	28.9	16.5	20.7	6.6	121	2019年2月
2020年度	57.4	22.5	25.6	9.3	28.7	14.0	129	2020年2月
2021年度	52.4	14.7	25.2	12.6	33.6	14.0	143	2021年2月
2022年度	58.1	23.6	31.1	3.4	29.1	12.8	148	2022年2月
2023年度	63.2	24.8	27.8	10.5	26.3	10.5	133	2023年2月
2024年度	63.9	23.6	28.5	11.8	27.1	9.0	144	2024年2月
2025年度	60.4	22.1	28.2	10.1	26.2	13.4	149	2025年2月
2026年度	60.3	22.9	31.3	6.1	29.0	10.7	131	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

ここで企業からの声を紹介する。「個人消費の減退が大きく業績に影響している。現状の受注量をこなす人員を考えると、特に新規の採用までは考えていない。既存の人員で充分残業規定にも対応できそう。ただし、それでは本来の会社が目指す形ではない。経済状態が改善し、消費が好転することを願っているし、そのための企業努力は続けるつもりだ(卸売)、「やはりまだまだ業界のイメージを払拭しきれていないのだろう。3K などといった感じから最も敬遠されている印象です。もっと真剣に、イメージ戦略を業界全体で取り組む必要があるのでしょう。募集はかけていますが、弊社のような零細企業は応募がありません(建設)、「予算前提で考えているのでは、職場環境は良くなりません。人件費の圧迫はあっても、環境が良くなれば、社員も明るくなり良い職場だと感じてくれると思います。ここから変えていくつも

りです」(製造)、「採用も大きな課題ですが、育成はもっと重要だと思っています。せっかく入社しても、短期間で辞めていくのでは、コストも時間も大変な損失になります。近年の新入社員は、マナーや社会人の基礎などから教え伝えなければなりません。“学生気分”から“会社の一員”に脱皮させることに注力しています」(サービス)、「新卒正社員の募集には毎年大きなコストをかけてきましたが、最近の新入社員を見ていると、育成に自信が持てないところも正直あります。それなら、経験のある中途入社にシフトしていくことも一理あると思っています。まだまだ試験的ですが、成果が上がれば、大胆に変えていくことも会社のためだと感じます」(小売)、「これだけエネルギーコストが上がり、材料が上がり、既存の人件費も上がっているなかで、とても新規採用は考えられません。今かかるコストを吸収できるだけの売り上げを確保することが先決です。我々のような小規模企業は皆さんそうではないでしょうか」(製造)、「私どもの会社が求める人材は、大型運転免許必須なので、この時点でハードルが上がってしまいます。残業時間規制の背景もあり、人員確保は喫緊の課題ですが、思うような成果は出ません。業績への影響は必至です」(運輸・倉庫)など、様々なご意見が寄せられた。特に、大企業と中小企業との採用条件の格差が大きく、小規模企業では、採用そのものをあきらめている様子もうかがえる。人員を確保したい企業が、支障なくスタッフをそろえられる雇用環境が求められるところだろう。

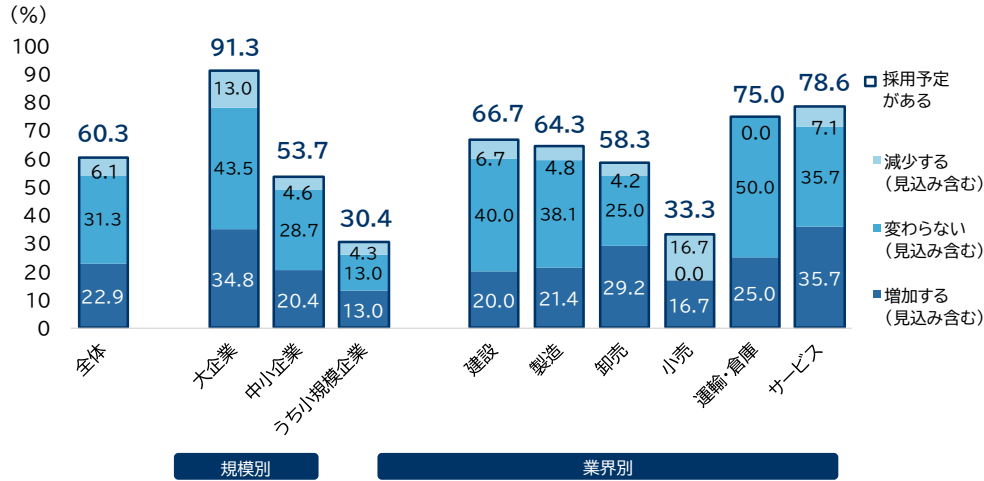
正社員『採用予定がある』割合、『サービス』『運輸・倉庫』目立つ

まず、栃木県内企業の正社員の『採用予定がある』割合を規模別でみると、「大企業」は91.3%と全体(60.3%)を大幅に上回った。一方で、「中小企業」は53.7%、うち「小規模企業」は30.4%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。規模間格差が大きく、前述した採用条件の優劣から、小規模企業では採用をあきらめている様子も否めない。

業界別に正社員の『採用予定がある』割合をみると、『サービス』が最も高い78.6%となった。特に「増加する」割合が35.7%とひとときわ高い。要因は様々であろうが、この業界は昨年調査では52.4%にとどまり、6業界中5位と採用意欲が低かった。背景には一般消費の不安定などからBtoCの業態の業績が芳しくなく採用を控えた様子があった。今年はその反動も大きいと感じる。次いで、2024年問題を引きずり深刻な人手不足に直面している『運輸・倉庫』が75.0%、同様に残業規制に伴う人員配置の課題を抱える『建設』が66.7%と続いた。以下、『製造』64.3%、『卸売』58.3%、『小売』33.3%という結果であった。

規模別、業界別の状況はこの通りであるが、重要な観点としては、個々の企業ごとに環境は全く違うということである。同じ業界の同じ規模であっても商流によって大きな違いが生じる。概ね業績好調企業から仕事を受注している企業は、価格転嫁にも応じてもらえ受注量も増加していく。自ずと人員は足らなくなるという構図になるだろう。一方で、不振企業から受注している企業は、価格転嫁にも応じてもらえないどころか、逆に単価を下げられる事態にも陥る。受注量も減る…といった状況を強いられ、採用どころではないということになる。それ以外にも、円安や、関税問題、国際情勢の変化など、企業を取り巻く環境は千差万別である。様々なファクターの影響を雇用計画は受けやすいことは認識しておく必要があるだろう。

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

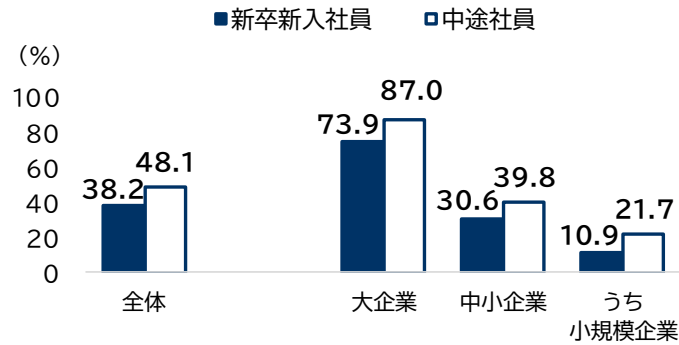
正社員採用予定、新卒新入社員は 38.2%、中途社員は 48.1%

栃木県内企業における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38.2%、「中途社員」が48.1%となった。採用のトレンドは、すでに中途社員に移っており、従来からイメージされている新卒社員（定期採用）中心という構成からは大きく変化しているようだ。

規模別にみると、「大企業」では「新卒新入社員」が73.9%、「中途社員」が87.0%だった。他方、「中小企業」では「新卒新入社員」が30.6%だったのに対し、「中途社員」は39.8%、「小規模企業」では「新卒新入社員」10.9%に対し、「中途社員」21.7%だった。

企業規模の大小を問わず、今や新入社員よりも中途社員に目が向いていることは確かなようだ。新卒新入社員には、人材を一から育成し、時間をかけて考え方やスキルの面で会社の屋台骨を担う人材として期待する一方で、中途社員は、即戦力、会社の業績にすぐに寄与できる人材を登用したいというニーズに合致する。いずれも、会社にとって必要な人材であることは間違いないのだが、昨今の企業業績や、外部環境、生き残りかけた戦略などを考慮すると、中途社員への期待が高まっている様子がわかる。コスト的に見ても、今日の人件費の高騰を考えると、パフォーマンスの高い中途社員に目が向くのは仕方ないことなのかもしれない。

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4年連続低下の34.4%

栃木県内企業における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5.9ポイント減の34.4%と4年連続で低下した。一方、『採用予定はない』企業は同9.5ポイント増の51.1%となり、大幅な増加となった。

非正社員の採用は、受注動向に大きく左右される面がある。契約解除がしやすい条件などもあり、受注が減少すれば、人員を減らすことが容易であるため、正社員と比較すると、変動が激しい様子もある。昨今の不透明な経済情勢も鑑み、利用頻度の高い業界で、やや弱含みの判断をしていることが要因となっていることも考えられる。

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	65.8	19.0	43.0	3.8	31.6	2.5	79	2005年2月
2006年度	53.4	13.6	34.1	5.7	33.0	13.6	88	2006年2月
2007年度	66.3	10.9	51.1	4.3	27.2	6.5	92	2007年2月
2008年度	55.4	12.0	37.0	6.5	34.8	9.8	92	2008年3月
2009年度	34.3	5.7	19.0	9.5	55.2	10.5	105	2009年2月
2010年度	28.8	5.4	15.3	8.1	57.7	13.5	111	2010年2月
2011年度	42.3	17.1	15.3	9.9	44.1	13.5	111	2011年2月
2012年度	42.2	11.8	20.6	9.8	44.1	13.7	102	2012年3月
2013年度	44.4	12.1	26.3	6.1	45.5	10.1	99	2013年2月
2014年度	53.3	14.3	33.3	5.7	37.1	9.5	105	2014年2月
2015年度	50.5	16.5	24.3	9.7	41.7	7.8	103	2015年2月
2016年度	49.0	11.5	27.9	9.6	40.4	10.6	104	2016年2月
2017年度	47.0	13.0	30.0	4.0	40.0	13.0	100	2017年2月
2018年度	42.3	14.4	23.4	4.5	48.6	9.0	111	2018年2月
2019年度	59.5	20.7	30.6	8.3	30.6	9.9	121	2019年2月
2020年度	41.9	14.0	24.8	3.1	41.1	17.1	129	2020年2月
2021年度	35.7	8.4	21.0	6.3	49.7	14.7	143	2021年2月
2022年度	47.3	13.5	29.7	4.1	39.9	12.8	148	2022年2月
2023年度	46.6	14.3	27.8	4.5	40.6	12.8	133	2023年2月
2024年度	46.5	12.5	27.8	6.3	43.8	9.7	144	2024年2月
2025年度	40.3	14.8	21.5	4.0	41.6	18.1	149	2025年2月
2026年度	34.4	10.7	21.4	2.3	51.1	14.5	131	2026年2月

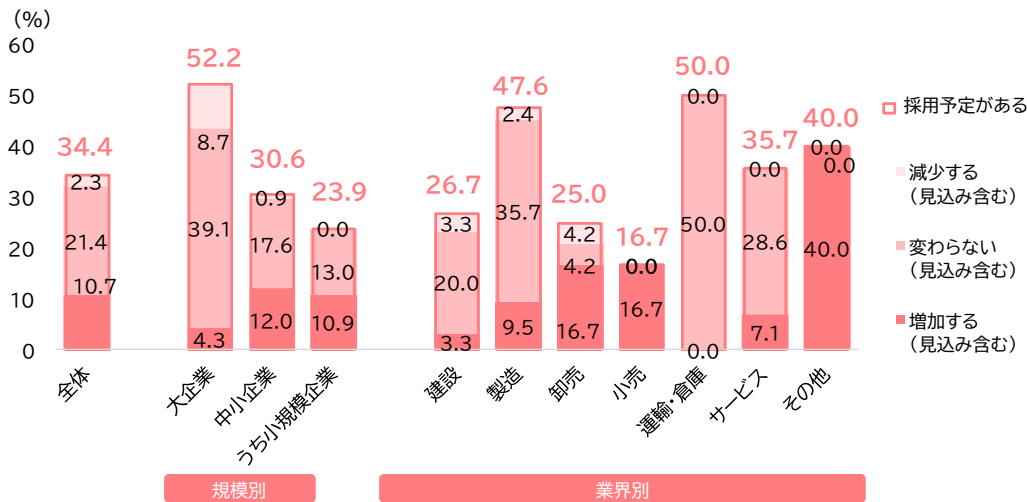
※小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳とは必ずしも一致しない

非正社員『採用予定がある』割合、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 50.0%で最も高く、『製造』(47.6%)、『サービス』(35.7%)などが、平均値を上回った。一方で、『小売』(16.7%)、『卸売』(25.0%)など、「採用予定あり」が極めて低い業界もある。利用頻度という見方をすれば、『製造』、『小売』、『サービス』などが高いと見られるが、利用頻度と採用意欲が合致するとも言いきれないようだ。やはり、業界や事業規模よりも、個別企業の経営環境に左右されるケースが非常に多いようにも感じる。受注が堅調であれば、採用意欲は高まるであろうし、受注不振となれば人員は必要なくなる。昨今の事業環境の不透明感が、非正社員雇用にも影響していることは否めないようだ。

非正社員『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

まとめ

帝国データバンク宇都宮支店が4月10日に発表した「栃木県・人手不足に対する企業の動向調査(2026年1月)」によれば、栃木県内における正社員が不足している企業の割合は51.1%と現状もアベノミクス当時と変わらない不足感が続いているといった結果が出ている。今回の調査においても、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60.3%と6割台を維持し、不足感と連動した採用計画が見込まれるようだ。一方で非正社員については、4年連続で減少の34.4%にとどまっており、こちらは経済環境の不安定や今後の不透明感なども重なったものと考えられる。「採用予定はない」企業は51.1%と前年比で9.5ポイントも増加しており、その傾向は鮮明だ。

調査結果や企業からの声から想定できる雇用上の課題は、「大企業と中小企業との採用条件の格差」と、「大企業の極端な人員確保による中小企業の人材不足」の2点に集約されるようだ。まずは格差についてだが、大企業も同業他社と採用を競っている関係上、福利厚生や賃金水準などで劣勢にはなれないため極めて充実した内容を構築している。逆に中小企業では、資金的な関係から、そこまでの内容にはならず、むしろその差は開く一方となっている。つまり、採用のスタートラインから違っているということを指摘しているわけだ。また、人手不足については、大手企業や官公庁まで、激しい人材獲得合戦が繰り広げられている。しかも、横並びで採用数を競っているため、労働市場に人がいない状況が生まれている。これは、新入社員よりも中途入社に多く見られる現象で、ヘッドハンティングや引き抜きといったルートで実行されるようだ。つまりは中小企業では、「ないものねだり」の状態になっており、それどころか、引き抜きにあつて従業員が減少しているといったケースもあるようだ。一つの見方を提示したのだが、いずれにしても、大企業と中小企業の採用環境を改めなければ、この状況はいつまでも続くことになるだろう。

イラン紛争に伴う石油の流通不全から、様々な産業に影響が生じており、先行き不透明感が明らかに際立っている中、今後の雇用動向にも影響が生じる事態も十分想定される。国際情勢や経済環境の変化にも十分注視しながら、今後も労働市場については興味深く分析していきたいと考える。