

正社員が不足している 県内企業は 53.5% 4 年連続で 5 割を超える

非正社員が不足している県内企業は 33.6%
6 年連続で 3 割を上回る

茨城県・人手不足に対する企業の動向調査(2026 年 7 月)



本件照会先

国分 信一郎（調査担当）
帝国データバンク
水戸支店
TEL 029-221-3717
FAX 029-232-0272

発表日

2026/09/01

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茨城県内企業の割合は、2026 年 7 月時点で 53.5%となり、半数を超えた。一方、非正社員では 33.6%となった。正社員は 7 月としては 4 年連続で半数を超え、非正社員も 2021 年 7 月以降 6 年連続で 3 割を上回るなど、人手不足が長期化している様子がうかがえる。業種別にみると、正社員では「建設」が唯一 7 割を超え、人手不足が特に深刻な状況となった。一方、非正社員では「運輸・倉庫」が最も高かった。

※調査期間:2026 年 7 月 17 日～7 月 31 日(インターネット調査)

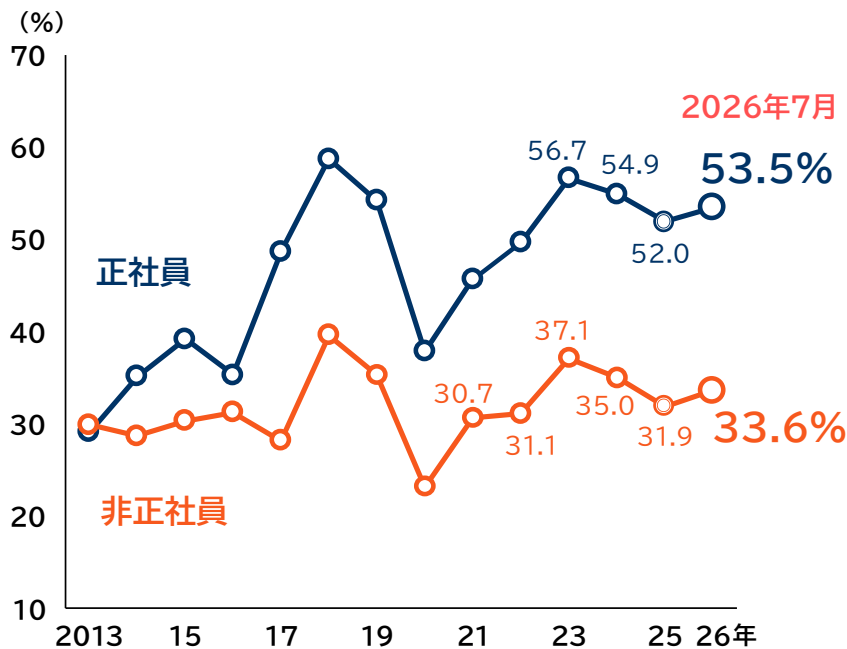
調査対象:茨城県内企業 331 社、有効回答企業数は 146 社(回答率 44.1%)

正社員が不足している県内企業の割合は 53.5% 7 月としては 4 年連続で 50%超

2026 年 7 月時点で、正社員が不足していると感じている茨城県内企業の割合は 53.5%となり、7 月としては 4 年連続で 50%を超えた。前年同月(2025 年 7 月、52.0%)から 1.5 ポイント上昇しており、依然として高水準で推移している。

一方、パート・アルバイトなど、非正社員が不足していると感じている県内企業の割合は 33.6%だった。前年同月(31.9%)から 1.7 ポイント上昇し、7 月としては 6 年連続で 30%台となった。非正社員の不足割合は、2024 年と 2025 年の 2 年連続で前年を下回っていたものの、2026 年は再び上昇に転じた。

正社員・非正社員の人手不足割合 月次推移



[注] 人手不足割合は各年の7月時点

正社員は「建設」、非正社員は「運輸・倉庫」がトップ

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、「建設」が 77.8%(前年同月比+7.8 ポイント)で最も高かった。次いで、「卸売」が 63.0%(同+2.3 ポイント)、「小売」が 50.0%(同+11.5 ポイント)、「サービス」が 50.0%(同+3.6 ポイント)、「製造」が 40.0%(同+1.1 ポイント)、「運輸・倉庫」が 35.7%(同-26.8 ポイント)の順で続いた。「建設」では、現役世代の高齢化や引退が進む一方、若年層をはじめとする新たな担い手の確保が難しいことを背景に、人手不足割合が高水準で推移している。

一方、非正社員では、「運輸・倉庫」が 55.6%(前年同月比+5.6 ポイント)で最も高かった。次いで、飲食店を含む「サービス」が 55.0%(同+15.9 ポイント)、「小売」が 37.5%(同-8.7 ポイント)、「製造」が 33.3%(同+14.8 ポイント)、「卸売」が 22.7%(同-24.7 ポイント)、「建設」が 20.0%(同-0.8 ポイント)の順となった。

人手不足割合 業種別

		正社員		(%)	
正社員	2024年7月	2025年7月	2026年7月		
建設	84.8	↓ 70.0	↑ 77.8		
製造	46.8	↓ 38.9	↑ 40.0		
卸売	43.8	↑ 60.7	↑ 63.0		
小売	53.8	↓ 38.5	↑ 50.0		
運輸・倉庫	50.0	↑ 62.5	↓ 35.7		
サービス	57.6	↓ 46.4	↑ 50.0		

		非正社員		(%)	
非正社員	2024年7月	2025年7月	2026年7月		
建設	36.4	↓ 20.8	↓ 20.0		
製造	27.8	↓ 18.5	↑ 33.3		
卸売	29.2	↑ 47.4	↓ 22.7		
小売	46.2	→ 46.2	↓ 37.5		
運輸・倉庫	20.0	↑ 50.0	↑ 55.6		
サービス	48.0	↓ 39.1	↑ 55.0		

まとめ

2026年7月時点で、人手不足を感じている県内企業の割合は、正社員で53.5%、非正社員で33.6%となり、いずれも全国平均を上回った(全国:正社員51.3%・非正社員28.8%)。正社員は、7月としては4年連続で半数を超えたほか、非正社員も2021年7月以降、6年連続で3割を上回っており、県内企業では人手不足が幅広い業種で慢性化している様子がうかがえる。人手不足が長期化すれば、従業員一人当たりの負担増加や受注機会の逸失、サービス水準の維持が難しくなるなど、そのしわ寄せは企業活動のさまざまな場面に及ぶ可能性がある。

業種別にみると、正社員では「建設」が唯一7割を超え、特に深刻な状況となった。建設業界では、就業者の高齢化が進む一方、若年層の人材を十分に採用できていないことが背景にある。技術やノウハウの継承を担う人材の不足も課題となっており、工期の長期化や受注の抑制など、事業活動そのものへの影響が危惧される。

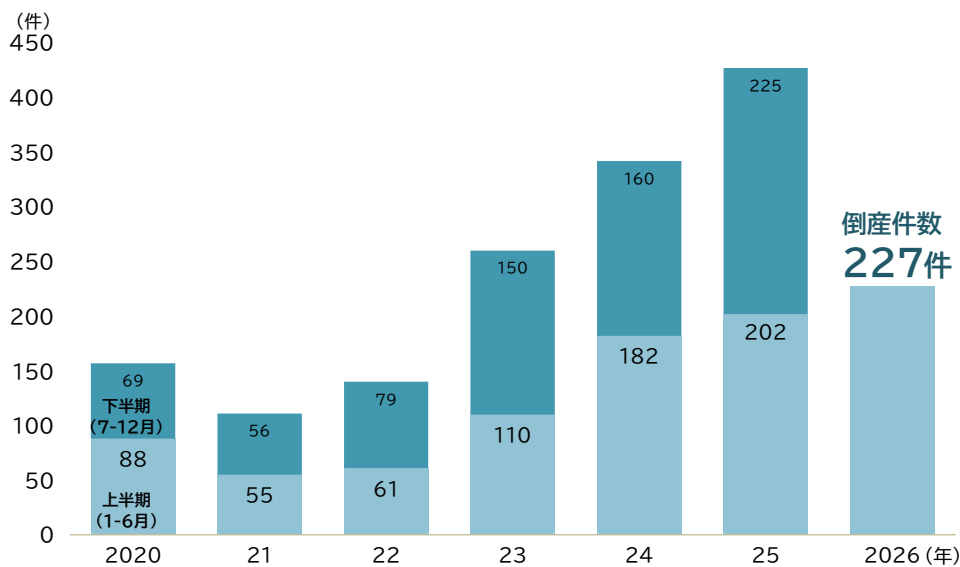
非正社員では「運輸・倉庫」がトップとなり、飲食店を含む「サービス」も高い水準となった。これらの業種では、業務量や営業時間に応じた柔軟な勤務が可能な人材が求められるものの、必要な時間帯や職種で十分な人数をそろえられない企業も少なくないとみられる。幅広い業種で人材の確保が難しくなるなか、採用競争の激化に加え、人件費の上昇も企業経営の負担となりつつある。

全国で「人手不足倒産」が増加基調にあることから分かるように、深刻な人手不足は企業の事業継続を左右しかねない。必要な人員を配置できず、受注案件に十分に対応できないほか、既存従業員への負担集

中による離職が、さらなる人手不足を招く悪循環に陥るおそれもある。とりわけ、人材の採用や定着に充てられる経営資源が限られる中小企業では、事業規模の縮小や採算悪化を余儀なくされる場合もあり、人手不足への対応は事業を継続するうえで重要な経営課題となっている。

少子高齢化や生産年齢人口の減少が進むなか、企業には賃金・処遇の改善に加え、業務の省力化やデジタル化、働き方の見直しなどを通じた人材の獲得・定着が一段と求められる。また、採用活動の強化だけでなく、業務の効率化や従業員の負担軽減、技能継承の推進などを通じて、限られた人員で持続的に事業を運営できる体制作りも欠かせない。こうした取り組みには一定の時間を要することから、正社員を中心に県内企業の人手不足割合は高い水準で推移するとみられる。

「人手不足倒産」推移



正社員・非正社員の人手不足割合 月次推移

