

正社員の採用予定がある 県内企業は 54.5%、 高水準も勢いに陰り

非正社員の「採用予定がある」県内企業は 41.7%
「採用予定はない」が「採用予定がある」を上回る

茨城県・2026 年度の雇用動向に関する企業の意識調査



本件照会先

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

2026/04/23

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

2026 年度の正社員採用では、『採用予定がある』とした県内企業は 54.5%と、2 年連続で前回調査を下回った。業界別では「運輸・倉庫」(84.6%)の採用意欲が最も高く、採用形態では「新卒」(33.3%)を上回って「中途」(48.7%)を重視する傾向がみられた。一方、非正社員の採用予定(41.7%)も 0.7 ポイント下回った。業界別では「サービス」(54.2%)が最も高く、「運輸・倉庫」(53.8%)も 5 割台で続いた。中小企業では賃金格差による応募数の少なさや人材定着率の改善が引き続き課題となっている。

※ 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：茨城県内企業 357 社、有効回答企業数は 156 社（回答率 43.7%）

正社員『採用予定がある』割合は 54.5% 県内企業の正社員採用、依然高水準も勢いに陰り

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)と回答した茨城県内企業の割合は、前回調査(2025年2月実施)から3.1ポイント減少し、54.5%となった。これは2年連続で前の年度を下回る結果である。

内訳をみると、採用人数が「増加する」は同3.9ポイント減の17.3%となった一方、「減少する」は同2.4ポイント増の10.9%であった。さらに、『採用予定はない』とする企業は同0.5ポイント増の31.4%となり、2年連続で3割を超えた。

このように、県内企業の正社員採用意欲は引き続き高い水準を維持しているものの、一時期と比べると、その勢いにはやや陰りがみられつつある。

正社員の雇用動向(採用)

| | 正社員採用 (%) | | | | | |
|--------|-----------|-----------------|------------------|-----------------|---------|-------|
| | 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 | 76.6 | 24.8 | 43.1 | 8.8 | 19.0 | 4.4 |
| 2006年度 | 66.2 | 28.6 | 30.8 | 6.8 | 25.6 | 8.3 |
| 2007年度 | 77.6 | 35.1 | 32.8 | 9.7 | 20.1 | 2.2 |
| 2008年度 | 64.5 | 22.0 | 31.2 | 11.3 | 29.8 | 5.7 |
| 2009年度 | 47.8 | 14.6 | 20.4 | 12.7 | 46.5 | 5.7 |
| 2010年度 | 50.3 | 18.6 | 20.0 | 11.7 | 43.4 | 6.2 |
| 2011年度 | 54.5 | 16.8 | 24.5 | 13.3 | 33.6 | 11.9 |
| 2012年度 | 64.6 | 27.1 | 31.9 | 5.6 | 32.6 | 2.8 |
| 2013年度 | 58.7 | 24.5 | 27.3 | 7.0 | 31.5 | 9.8 |
| 2014年度 | 64.4 | 21.2 | 34.8 | 8.3 | 24.2 | 11.4 |
| 2015年度 | 70.3 | 27.6 | 32.4 | 10.3 | 24.8 | 4.8 |
| 2016年度 | 65.1 | 20.4 | 32.9 | 11.8 | 25.0 | 9.9 |
| 2017年度 | 68.3 | 24.6 | 33.8 | 9.9 | 21.8 | 9.9 |
| 2018年度 | 71.3 | 27.3 | 32.7 | 11.3 | 16.7 | 12.0 |
| 2019年度 | 67.7 | 21.1 | 37.6 | 9.0 | 21.8 | 10.5 |
| 2020年度 | 65.3 | 22.7 | 35.3 | 7.3 | 22.7 | 12.0 |
| 2021年度 | 53.4 | 21.5 | 24.5 | 7.4 | 29.4 | 17.2 |
| 2022年度 | 62.0 | 28.8 | 23.3 | 9.8 | 27.0 | 11.0 |
| 2023年度 | 61.0 | 23.8 | 30.5 | 6.7 | 28.0 | 11.0 |
| 2024年度 | 61.5 | 22.1 | 30.8 | 8.7 | 26.9 | 11.5 |
| 2025年度 | 57.6 | 21.2 | 27.9 | 8.5 | 30.9 | 11.5 |
| 2026年度 | 54.5 | 17.3 | 26.3 | 10.9 | 31.4 | 14.1 |

※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、「採用計画に対する充足率が低く、予定人数を確保できていない」や、「新卒採用は一段と厳しくなっており、中途採用に頼らざるを得ない」といった声が聞かれ、人手不足や欠員補充への対応に苦慮している様子がうかがえる。また、「従業員の高齢化が大きな課題となっており、若手人材を積極的に採用している」などの意見も寄せられた。

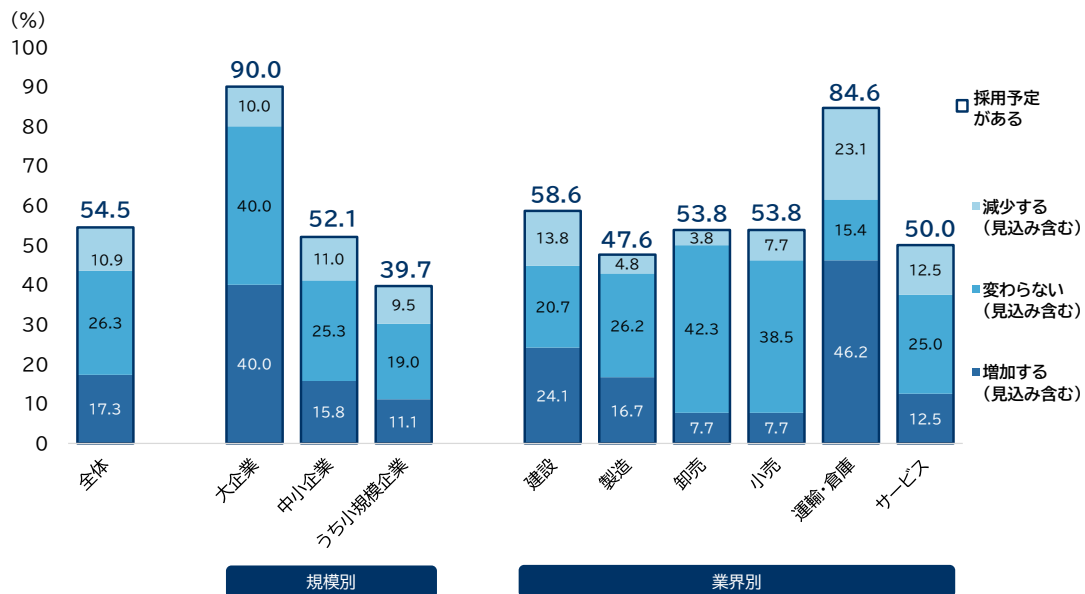
一方、『採用予定はない』企業からは、業績不振や人件費上昇を背景とした採用抑制のほか、「現在は適正な人員数にある」や「不測の事態が起きない限り、採用は行わない予定」といった、現状維持を理由に採用を控える声も聞かれた。

正社員の『採用予定がある』割合、運輸・倉庫がトップ

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90.0%と全体(54.5%)を大幅に上回った。一方で、「中小企業」は52.1%、このうち「小規模企業」は39.7%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、「給与を上げては応募がまったくない」「大企業のように大幅な賃上げはできない」といった声が聞かれ、賃上げ余力の差が採用活動に影響している様子が見えてくる。

業界別に正社員の『採用予定がある』割合をみると、深刻な人手不足に直面している『運輸・倉庫』が84.6%で最も高かった。企業からは、「採用の意向はあるものの、なかなか中小企業に目を向けてもらえない」などの意見が聞かれた。また、『建設』は58.6%と6割近くにのぼり、『卸売』『小売』『サービス』も5割を上回った。

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

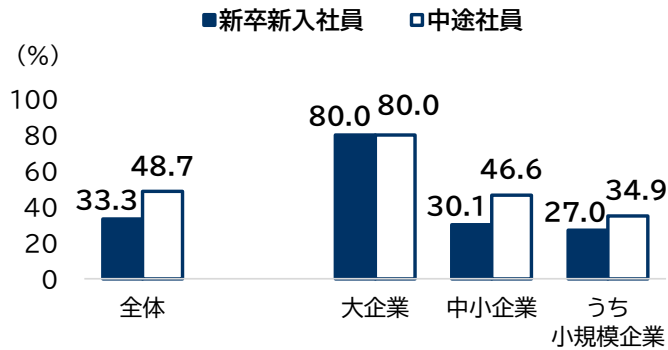
正社員採用予定、新卒新入社員は33.3%、中途社員は48.7%

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)と回答した県内企業の割合は、「新卒新入社員」が33.3%、「中途社員」が48.7%となった。

規模別にみると、「大企業」では「新卒新入社員」「中途社員」ともに80.0%となり、いずれの採用形態にも積極的な姿勢がみられた。一方、「中小企業」では「新卒新入社員」が30.1%にとどまったのに対し、「中途社員」は16ポイント以上高い46.6%となり、大企業と比べて中途採用をより重視する傾向が見えてくる。

背景には、初任給上昇による採用コスト負担の増大や、人材育成に割ける教育リソースの不足が、新卒採用の障壁となっている実態があるとみられる。また、大企業との賃金格差が構造的な制約となり、中小企業における新卒採用を一層困難にしている状況も浮き彫りとなった。

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 41.7% 『採用予定はない』は 44.2%、3.0 ポイント増

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）と回答した県内企業の割合は、前年度比 0.7 ポイント減の 41.7%となった。

一方、『採用予定はない』と回答した企業は、同 3.0 ポイント増の 44.2%となり、3年連続で 4割を超えた。

非正社員の雇用動向（採用）

| | 非正社員採用 (%) | | | | | |
|--------|------------|-----------------|------------------|-----------------|---------|-------|
| | 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 | 65.0 | 15.3 | 43.8 | 5.8 | 28.5 | 6.6 |
| 2006年度 | 60.9 | 18.0 | 35.3 | 7.5 | 26.3 | 12.8 |
| 2007年度 | 67.2 | 16.4 | 44.8 | 6.0 | 26.9 | 6.0 |
| 2008年度 | 56.7 | 17.7 | 29.8 | 9.2 | 36.9 | 6.4 |
| 2009年度 | 36.9 | 8.9 | 15.9 | 12.1 | 52.9 | 10.2 |
| 2010年度 | 31.0 | 4.8 | 17.9 | 8.3 | 57.2 | 11.7 |
| 2011年度 | 45.5 | 7.7 | 26.6 | 11.2 | 42.0 | 12.6 |
| 2012年度 | 45.8 | 16.0 | 24.3 | 5.6 | 45.1 | 9.0 |
| 2013年度 | 49.0 | 13.3 | 26.6 | 9.1 | 38.5 | 12.6 |
| 2014年度 | 47.0 | 14.4 | 30.3 | 2.3 | 38.6 | 14.4 |
| 2015年度 | 55.2 | 19.3 | 31.0 | 4.8 | 35.2 | 9.7 |
| 2016年度 | 50.7 | 14.5 | 29.6 | 6.6 | 32.9 | 16.4 |
| 2017年度 | 50.7 | 19.0 | 25.4 | 6.3 | 31.7 | 17.6 |
| 2018年度 | 56.0 | 20.0 | 30.0 | 6.0 | 34.7 | 9.3 |
| 2019年度 | 48.1 | 13.5 | 31.6 | 3.0 | 37.6 | 14.3 |
| 2020年度 | 46.7 | 11.3 | 28.0 | 7.3 | 37.3 | 16.0 |
| 2021年度 | 37.4 | 8.6 | 22.7 | 6.1 | 41.7 | 20.9 |
| 2022年度 | 49.1 | 16.0 | 27.0 | 6.1 | 36.2 | 14.7 |
| 2023年度 | 47.6 | 12.2 | 30.5 | 4.9 | 36.6 | 15.9 |
| 2024年度 | 42.3 | 12.5 | 23.6 | 6.3 | 42.3 | 15.4 |
| 2025年度 | 42.4 | 10.9 | 24.2 | 7.3 | 41.2 | 16.4 |
| 2026年度 | 41.7 | 15.4 | 19.9 | 6.4 | 44.2 | 14.1 |

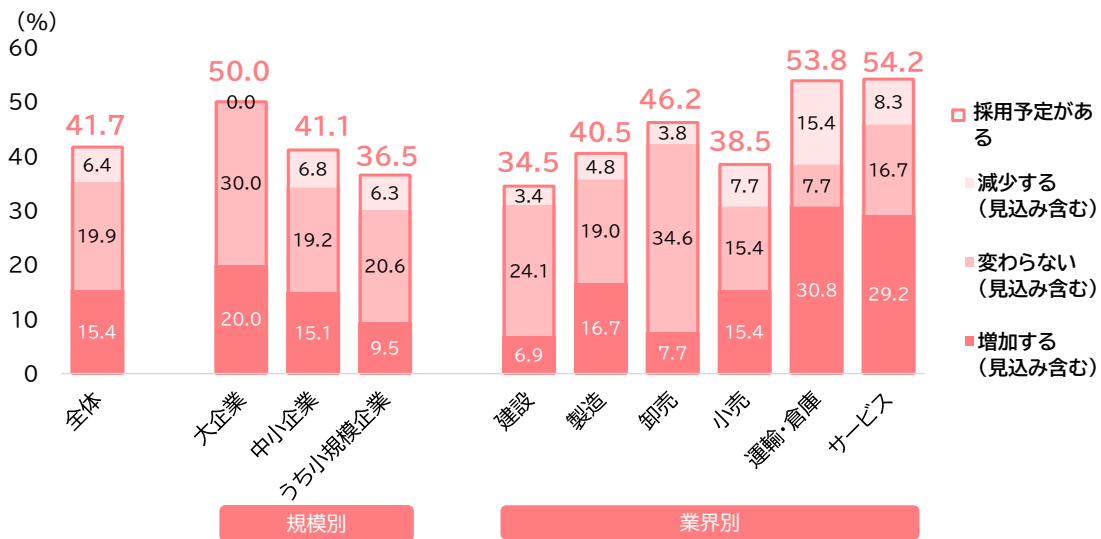
※小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳とは必ずしも一致しない

非正社員『採用予定がある』割合、サービスがトップ

規模別に非正社員の「採用予定がある」県内企業の割合をみると、正社員と同様に、企業規模が小さいほど割合は低くなっている。

業界別では、『サービス』が 54.2%で最も高く、『運輸・倉庫』(53.8%)も 5 割台となった。これに続き、『卸売』(46.2%)、『製造』(40.5%)は 4 割台であった。

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

本調査によると、2026 年度に正社員の「採用予定がある」と回答した茨城県内企業の割合は 54.5%となり、前回調査から 3.1 ポイント低下した。前年度を下回るのは 2 年連続で、ここにきて採用意欲の伸びには一服感がみられる。しかし、人手不足への対応や退職者・高齢化に伴う欠員補充の必要性は依然として大きく、水準自体は引き続き高い状態にある。

非正社員についても、「採用予定がある」とした県内企業は 41.7%と、前回から 0.7 ポイント低下した。非正社員から正社員への登用を視野に入れる企業もみられるものの、採用意欲は正社員と同様にやや弱含んだ。

ただし、採用を控える動きが広がっているわけではない。背景には、人材確保の難しさがある。「求職者自体が少ない」「大企業と比べて賃金水準が低く、応募が集まらない」といった声は根強く、計画どおりに人材を確保できていない企業は少なくない。とりわけ中小企業では、待遇面での競争力に課題を抱え、採用難が慢性化している。

こうした環境を背景に、各社の対応は多様化している。非正社員の正社員登用や外国人材の活用を進める動きに加え、AI の導入や業務の自動化など、省人化・効率化によって人手不足を補おうとする取り組みも一部で広がりつつある。大企業に比べて賃金や待遇面で不利な立場にある中小企業に対しては、賃上げ負担を軽減するための支援や、価格転嫁を進めやすい環境整備、省力化・省人化投資への助成、外国人雇用に関する制度面での支援など、幅広い政策的後押しがより一層求められる。