2026 年 10 月 16 日

「人手不足に関する企業調査（2026 年）」について

常陽銀行（頭取　秋野 哲也）の子会社である常陽産業研究所（代表取締役社長 大森 範久）は、このたび、「人手不足に関する企業調査（2026 年）」を実施しましたので、その結果を下記のとおりお知らせいたします。

当社は、地域のシンクタンクとして各種調査研究および総合金融サービスの提供を通じ、今後とも、地域の課題解決へ向けたさまざまな情報発信や取り組みを進め、地域の成長と活性化に貢献してまいります。

記

1. 調査結果

当社が 2026 年 9 月に茨城県内企業を対象に行った調査によると、県内企業の正社員の充足度は「不足」が 53.2%で最も多く、次いで「適正」が 42.1%、「過剰」が 3.7%、「わからない」が 0.9%。正社員の不足感は、前年（56.0%）から 2.8%低下したものの、引き続き 5 割を超えました。

企業には、人手不足への対応として、多様な人材を受け入れるための体制整備や、若手人材の定着・育成に向けた仕組みづくり、さらに少人数でも業務を維持できるよう、生成 AI をはじめとするデジタル技術を活用した業務効率化を推し進めることが求められています。なお、調査結果の詳細は別紙を参照してください。

2. 調査の特徴

本調査は、2026 年 9 月に茨城県内企業を対象に実施し、216 社（製造業 92 社、非製造業 124 社）からの回答を取りまとめたものです。従業員 300 人以上の大企業から、30 人未満の企業まで幅広く調査対象としています。

以　上

本件に対するご照会は、下記までお願いいたします
常陽産業研究所 地域研究センター（中橋・荒澤）　029-233-6735

（別紙）

【人手不足に関する企業調査（2026 年）】

正社員「不足」の茨城県内企業は 53.2%、非正社員「不足」は 23.6%

―新卒採用に苦戦する企業が増加傾向―

今回調査の概要

正社員「不足」は 53.2%　新卒採用に苦戦する企業は増加傾向

2026 年 9 月時点における正社員の充足度は、「不足」が 53.2%で最も多く、次いで「適正」が 42.1%、「過剰」が 3.7%、「わからない」が 0.9%となった（図表 1)。正社員の不足感は、前年（56.0%）から 2.8%低下したものの、引き続き 5 割を超えている（図表 2)。

業種別に見ると、「不足」と回答した企業は、製造業が 48.9%、非製造業が 56.5%であった。また、従業員規模別で見ると「不足」と回答した企業は、300 人以上が 59.3%と、前年（75.9%）から 16.6%低下した一方、100～299 人の企業は 68.2%と、前年（52.5%）から 15.7%増加しており、企業規模別で人手不足の状況が分かれた。

正社員の不足理由について見ると、「求人に対する応募が少ない」(64.0%）が最も多く、次いで「新卒者が減っている（高卒等)」(36.0%)、「有資格者、技術者等の確保が難しい」(33.3%）であった（図表 3)。高卒・大卒ともに「新卒者が減っている」と回答した企業は増加傾向となった（図表 4)。企業からも、「高卒・大卒の採用が難しい」(輸送機械製造業)、「新卒採用が出来ず中途採用と派遣社員に頼っている」(はん用機械製造業)など、新卒採用に苦戦しているとの声が多く聞かれた。

非正社員「不足」は 23.6%　前年から 2.6%上昇

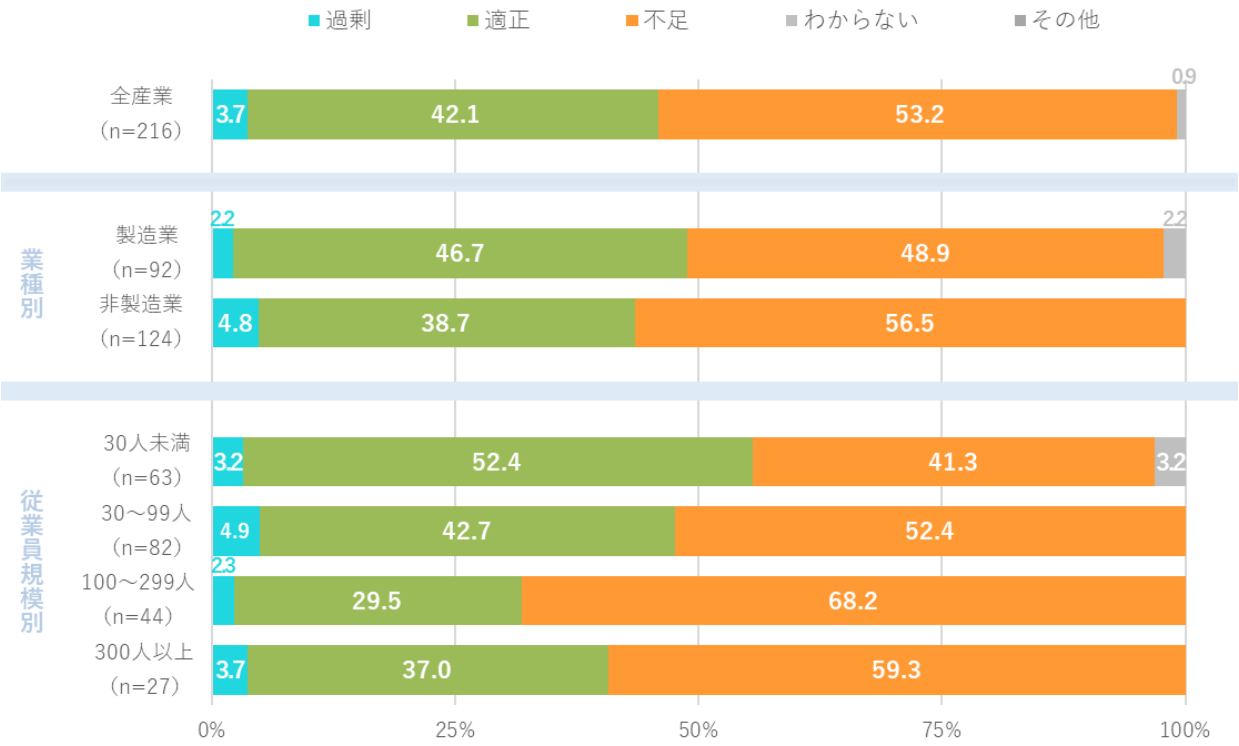
一方、非正社員の充足度は、「適正」が 56.3%で最も多く、「不足」が 23.6%、「わからない」が 9.0%、「その他」が 8.0%、「過剰」が 3.0%だった（図表 5)。「不足」は前年（21.0%）から 2.6%上昇した。従業員規模別で見ると、300 人以上の「不足」は 48.1%と他の規模を大きく上回った。また、非正社員の不足理由は、正社員と同様、「求人に対する応募が少ない」が 66.0%で最も多かった（図表 6)。

人手不足により長期的な人材育成への悪影響や業務効率の低下がみられる

人手不足による悪い影響については、「時間外労働の増加、人件費の増加」、「技術・ノウハウの伝承、人材育成が困難」がともに 56.3%で最も多く、次いで「受注増加への対応が困難」(52.4%)、「業務上のミスや遅れ、事故等の発生」(23.3%）となった（図表 7)。前年と同様、人手不足により長期的な人材育成への悪影響や業務効率の低下がみられる。企業からは「営業部の人員を増やしたいが人が集まらない。新規のお客様との取引を積極的に行えていない」(卸売業）など、人手不足により企業運営が滞っているとの声も聞かれた。

企業の人手不足対応は、「中途採用の強化」が 72.2%で最も多く、次いで「賃金の引き上げ」（45.9%)、「高齢者の採用・活躍の強化」(31.7%)、「女性の採用・活躍の強化」(30.7%)、「未経験者採用の強化」(25.4%)、「外国人材の受入強化」(21.5%）となった（図表 8)。即戦力確保と待遇改善が主要な対策であるとともに、多様な人材の育成・活用も併せて進めている状況とみられる。企業には、多様な人材を受け入れるための体制整備や、若手人材の定着・育成に向けた仕組みづくり、さらに少人数でも業務を維持できるよう、生成 AI をはじめとするデジタル技術などを活用した業務効率化が求められる。

図表１　正社員の充足度（業種・従業員規模別）



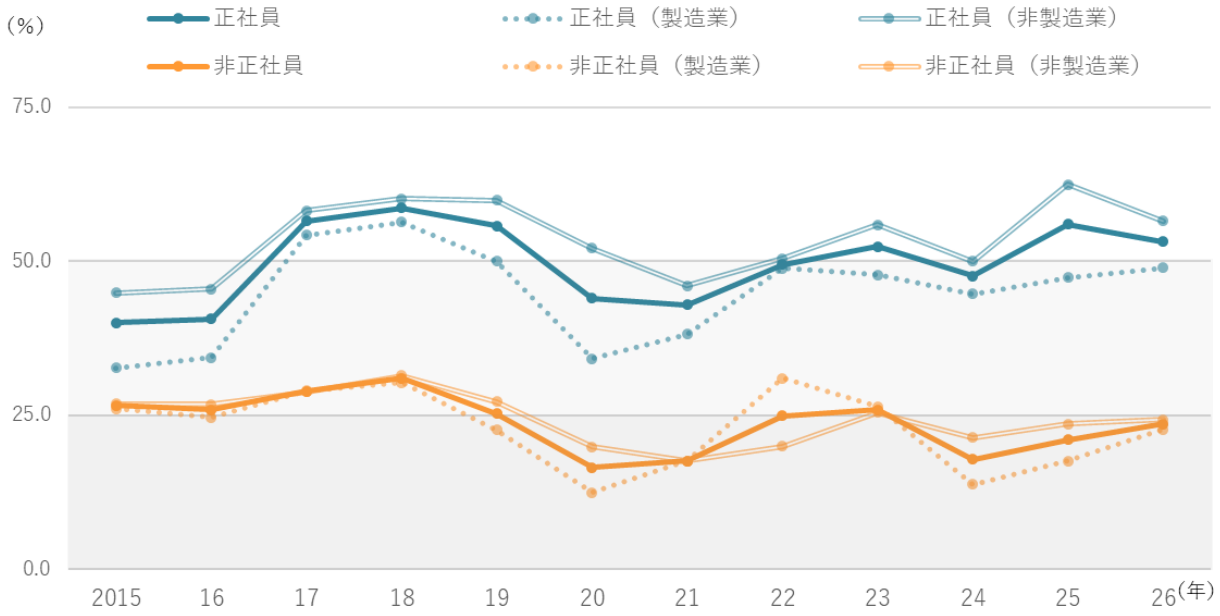
（%）

	過剰	適正	不足	わからない	その他
全産業	3.7 ↑ (3.2) 0.5	42.1 ↑ (36.1) 6.0	53.2 ↓ (56.0) -2.8	0.9 ↓ (1.4) -0.5	0.0 ↓ (3.2) -3.2
製造業	2.2 ↓ (6.6) -4.4	46.7 ↑ (37.4) 9.3	48.9 ↑ (47.3) 1.6	2.2 ↓ (3.3) -1.1	0.0 ↓ (5.5) -5.5
非製造業	4.8 ↑ (0.8) 4.0	38.7 ↑ (35.2) 3.5	56.5 ↓ (62.4) -5.9	0.0 → (0.0) 0.0	0.0 ↓ (1.6) -1.6
30人未満	3.2 ↑ (3.1) 0.1	52.4 ↑ (38.5) 13.9	41.3 ↓ (50.8) -9.5	3.2 ↑ (3.1) 0.1	0.0 ↓ (4.6) -4.6
30～99人	4.9 ↑ (2.5) 2.4	42.7 ↑ (39.5) 3.2	52.4 ↓ (55.6) -3.2	0.0 ↓ (1.2) -1.2	0.0 ↓ (1.2) -1.2
100～299人	2.3 ↓ (7.5) -5.2	29.5 ↓ (35.0) -5.5	68.2 ↑ (52.5) 15.7	0.0 → (0.0) 0.0	0.0 ↓ (5.0) -5.0
300人以上	3.7 ↑ (0.0) 3.7	37.0 ↑ (20.7) 16.3	59.3 ↓ (75.9) -16.6	0.0 → (0.0) 0.0	0.0 ↓ (3.4) -3.4

※上段が今回調査値、下段が2025年調査値

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2025年、2026年）」

図表２　社員の「不足」割合の推移

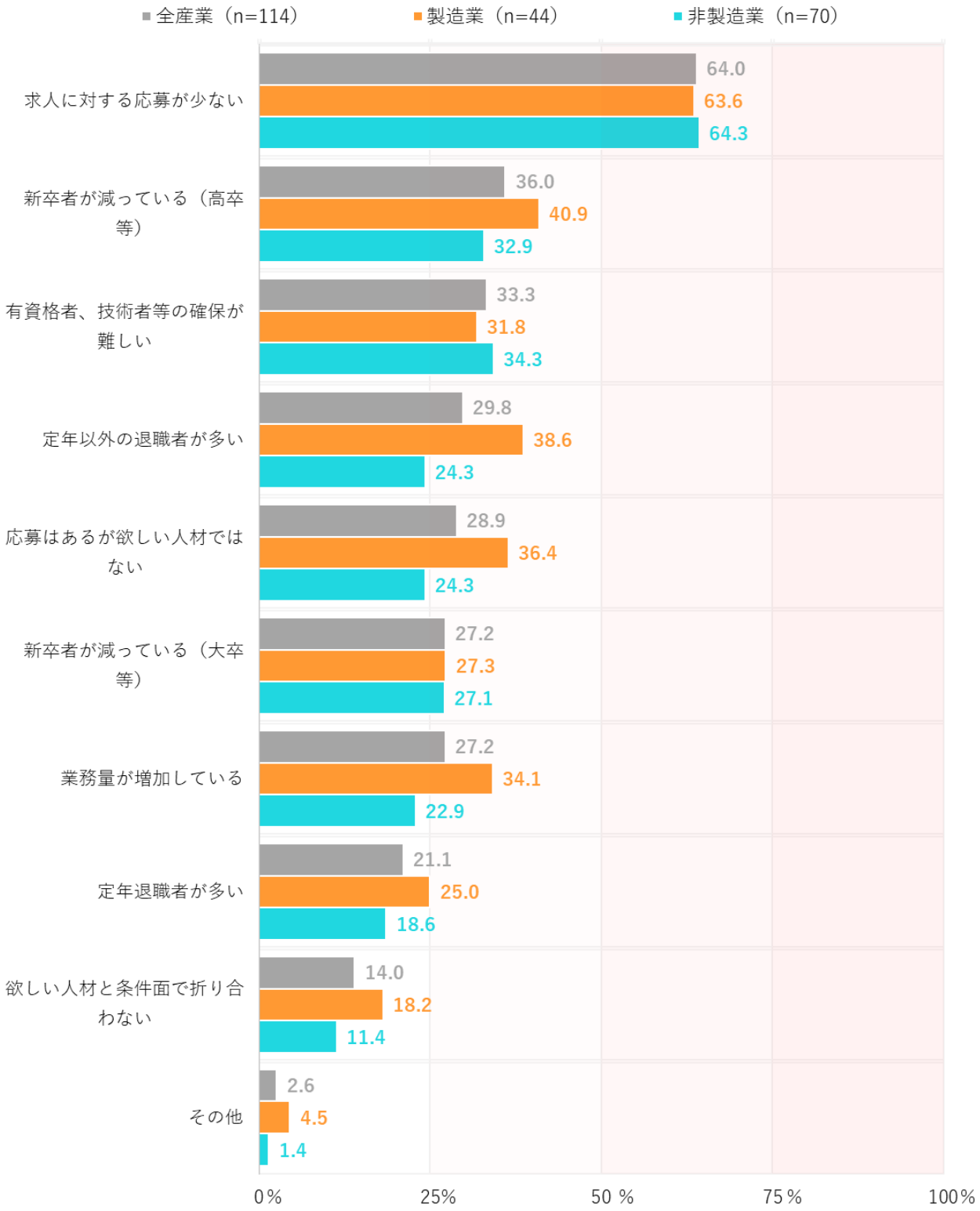


(%)

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
正社員	全産業	40.0	40.6	56.5	58.6	55.7	44.0	42.9	49.5	52.4	47.6	56.0	53.2
	製造業	32.7	34.4	54.2	56.3	50.0	34.2	38.2	48.8	47.8	44.7	47.3	48.9
	非製造業	44.9	45.5	58.2	60.1	59.9	52.1	46.0	50.4	55.9	50.0	62.4	56.5
非正社員	全産業	26.6	25.9	28.9	31.0	25.3	16.5	17.6	24.9	25.9	17.9	21.0	23.6
	製造業	26.1	24.7	29.0	30.3	22.6	12.5	17.6	31.0	26.4	13.8	17.6	22.7
	非製造業	26.9	26.8	28.8	31.5	27.2	19.9	17.6	20.0	25.5	21.4	23.6	24.3

出所：常陽産業研究所（旧常陽地域研究センター）「人手不足に関する企業調査（各年版）」

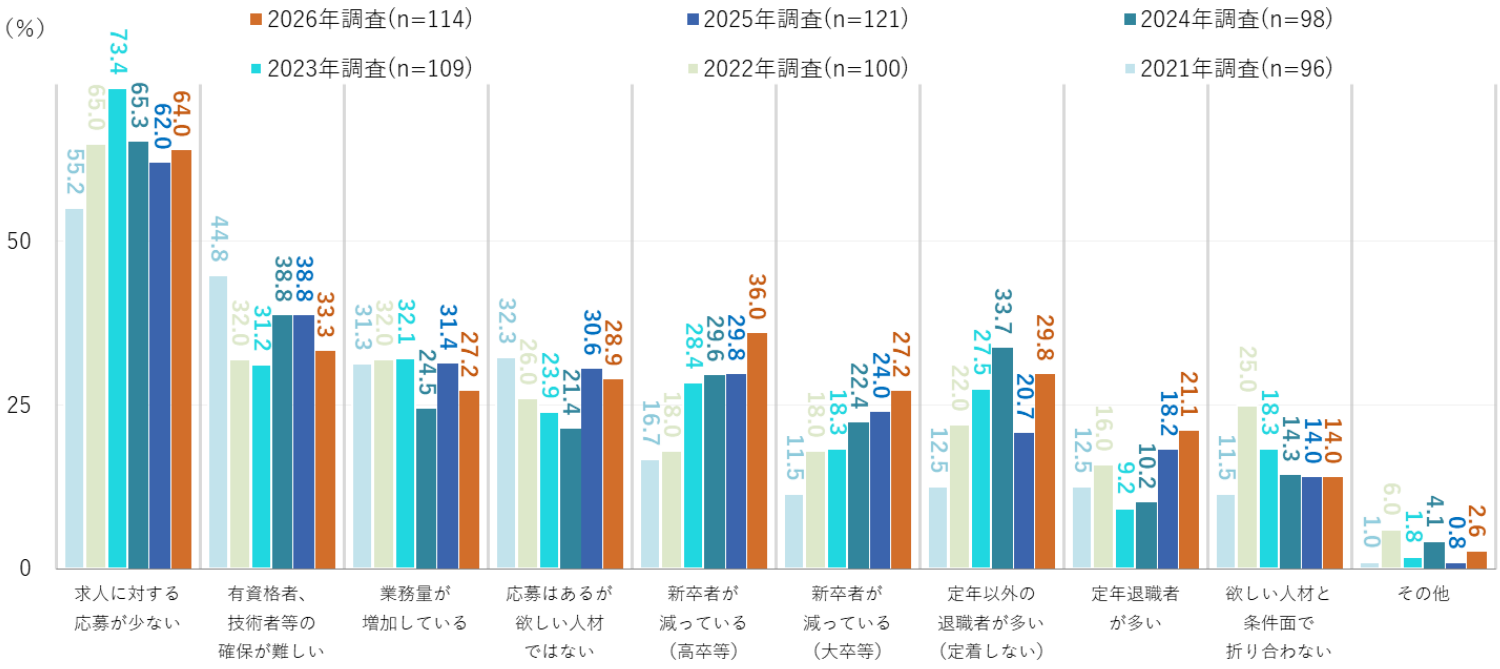
図表３　正社員が不足している理由（業種別）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2026年）」

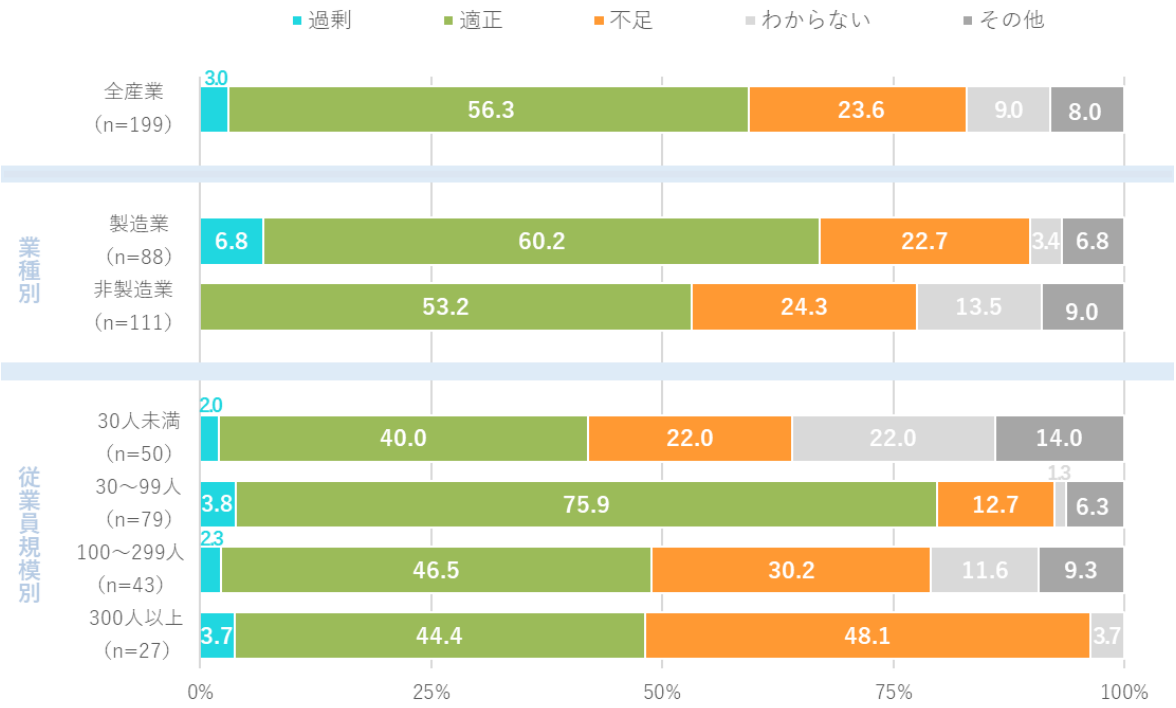
図表４　正社員が不足している理由の推移（2021年～2026年）



※複数回答（回答数制限なし）
※選択肢「わからない」は回答が無かったため記載省略
※選択肢の表記は実施年により一部異なるが、今回調査の表記に統一
※2020年以前の調査では「新卒者が減っている」に学歴別の選択肢が無かったため、便宜上「高卒等」の項目に分類

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（各年版）」

図表５　非正社員の充足度（業種・従業員規模別）



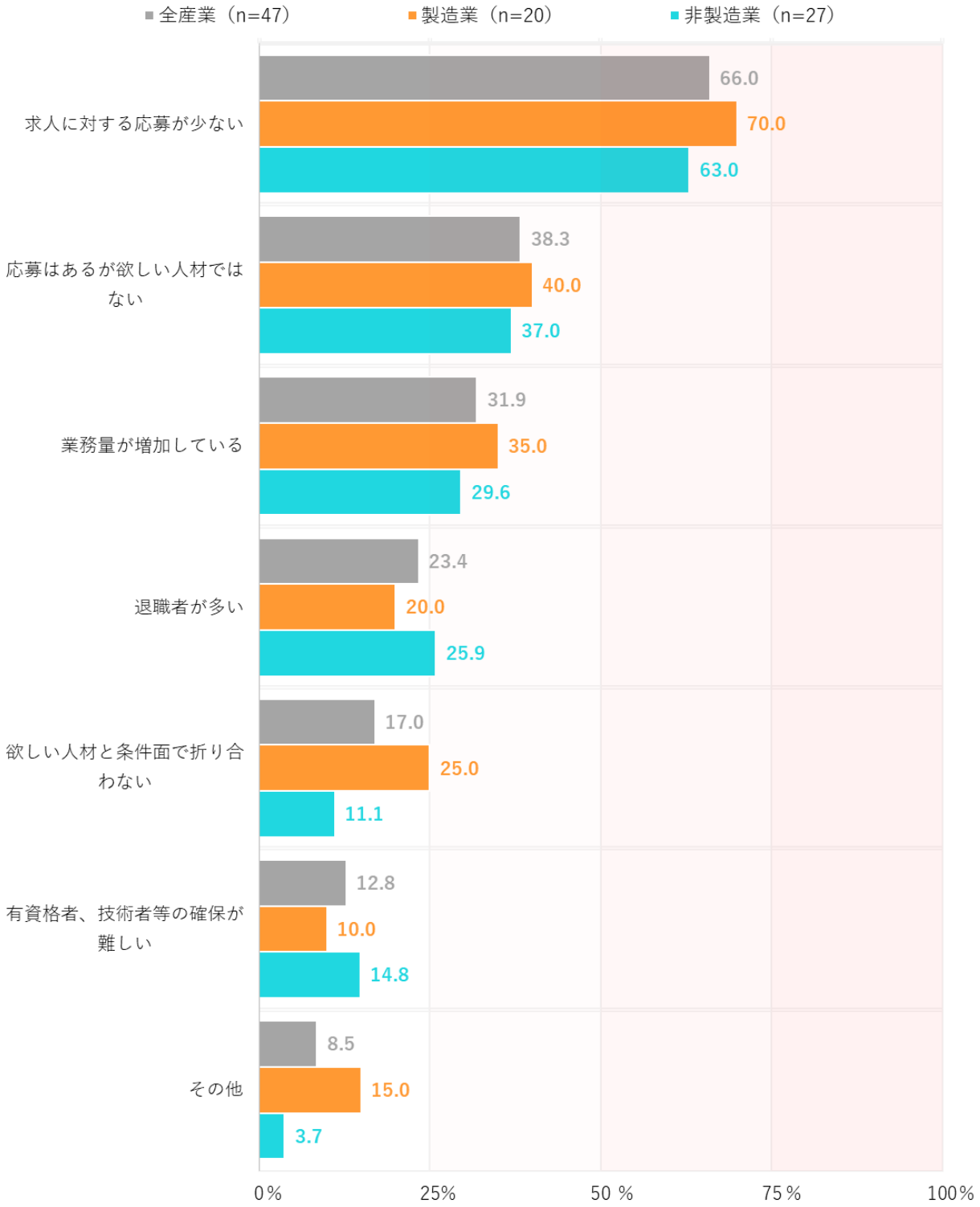
（%）

	過剰	適正	不足	わからない	その他
全産業	3.0 ↓ (4.1) -1.1	56.3 ↓ (59.5) -3.2	23.6 ↑ (21.0) 2.6	9.0 ↑ (3.6) 5.4	8.0 ↓ (11.8) -3.8
製造業	6.8 ↓ (8.2) -1.4	60.2 ↓ (62.4) -2.2	22.7 ↑ (17.6) 5.1	3.4 ↓ (4.7) -1.3	6.8 ↓ (7.1) -0.3
非製造業	0.0 ↓ (0.9) -0.9	53.2 ↓ (57.3) -4.1	24.3 ↑ (23.6) 0.7	13.5 ↑ (2.7) 10.8	9.0 ↓ (15.5) -6.5
30人未満	2.0 ↑ (1.9) 0.1	40.0 ↓ (55.6) -15.6	22.0 ↑ (16.7) 5.3	22.0 ↑ (5.6) 16.4	14.0 ↓ (20.4) -6.4
30～99人	3.8 ↑ (2.8) 1.0	75.9 ↑ (68.1) 7.8	12.7 ↓ (13.9) -1.2	1.3 ↓ (2.8) -1.5	6.3 ↓ (12.5) -6.2
100～299人	2.3 ↓ (10.3) -8.0	46.5 ↓ (61.5) -15.0	30.2 ↑ (15.4) 14.8	11.6 ↑ (5.1) 6.5	9.3 ↑ (7.7) 1.6
300人以上	3.7 ↑ (3.4) 0.3	44.4 ↑ (41.4) 3.0	48.1 ↓ (55.2) -7.1	3.7 ↑ (0.0) 3.7	0.0 → (0.0) 0.0

※上段が今回調査値、下段が2025年調査値

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2025年、2026年）」

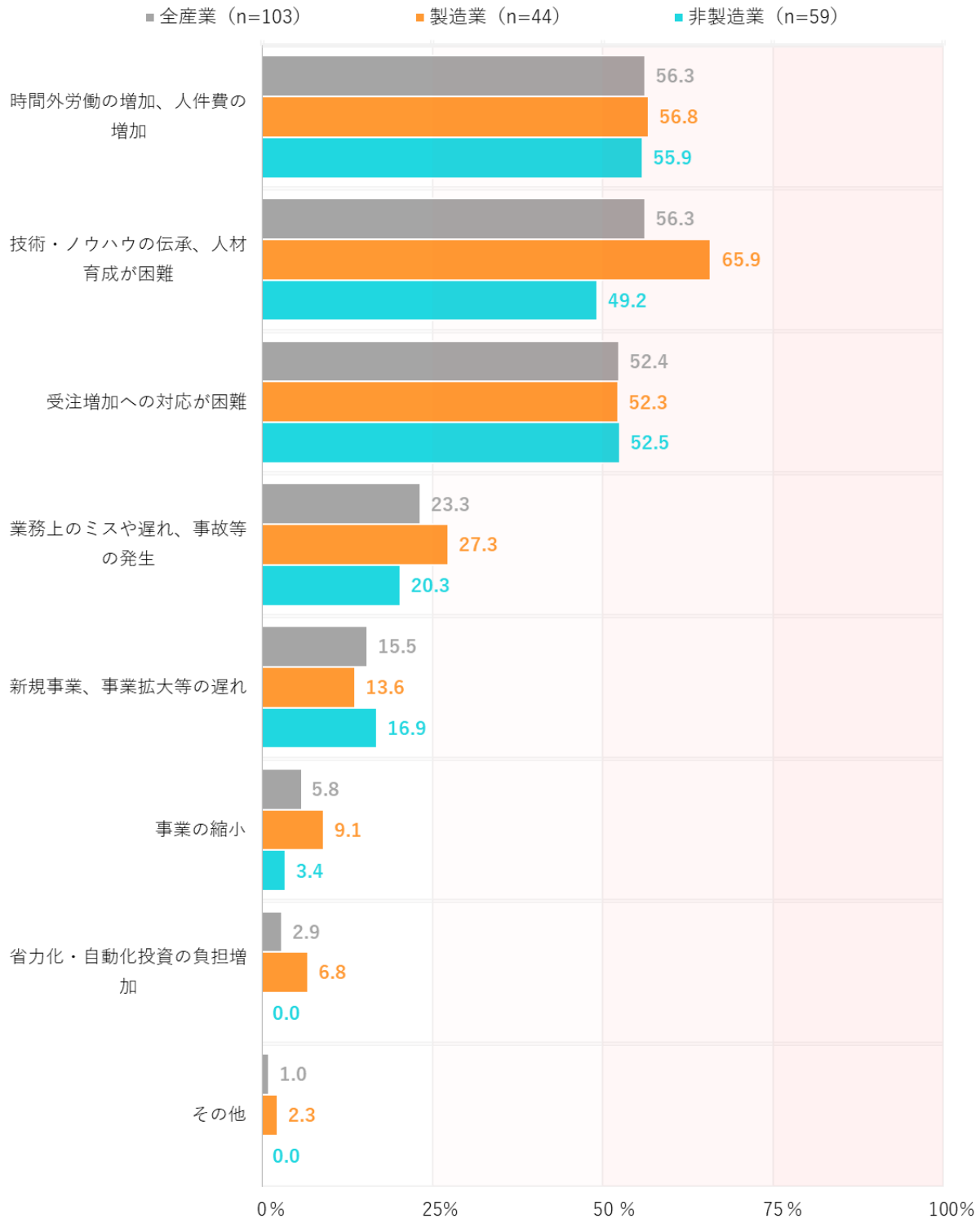
図表６　非正社員が不足している理由（業種別）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2026年）」

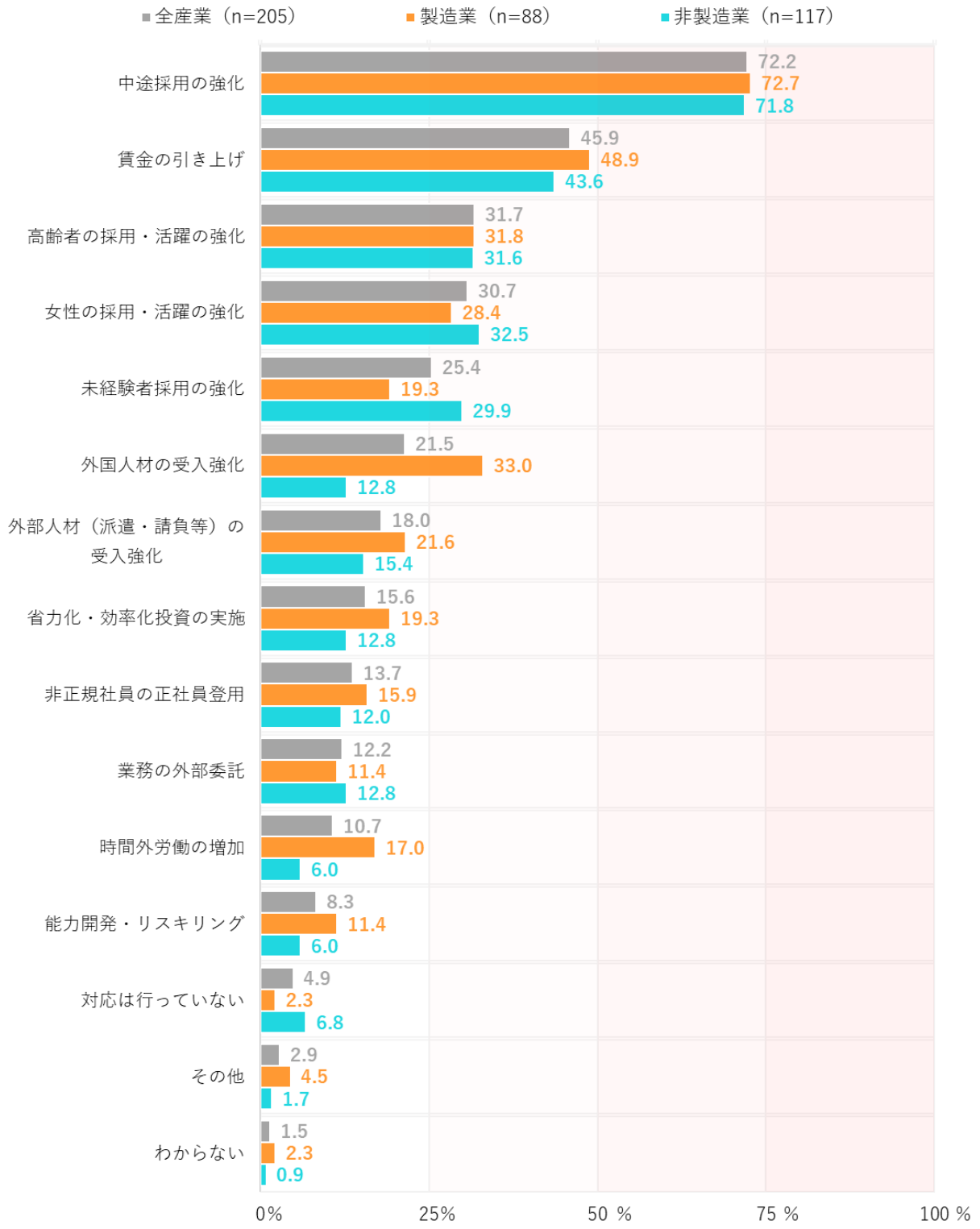
図表７　人手不足による悪い影響（業種別）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2026年）」

図表８　自社で行っている人手不足対応（業種別）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2026年）」

以上