

2025 年度の雇用動向に関する東海 4 県企業の意識調査

正社員の採用予定「あり」は3年連続、 非正社員は 2 年連続で減少

少子高齢化が進行するなか、人手不足感が続いている。人手不足によって業務遂行能力が低下して、売りに上げに影響する企業や倒産する企業も散見される。人材の確保は企業にとって重要な課題だが、様々な要因で思うように実現できないことも多い。

帝国データバンク名古屋支店が 2 月に発表した「人手不足に対する東海 4 県企業の動向調査 (2025 年 1 月)」では、「正社員が不足」と感じている企業が 51.5%となり、2019 年以來の 5 割台となったほか、「非正社員が不足」も 28.3%となるなど、高水準の推移が続いており、人手不足は深刻な問題となっている。

そこで、帝国データバンク名古屋支店は、2025 年度の雇用動向 (採用) に関する東海 4 県企業の意識について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2025 年 2 月調査とともに行なった。

※ 調査期間は 2025 年 2 月 14 日～2 月 28 日、調査対象は東海 4 県 (愛知、岐阜、三重、静岡) の 2971 社で、有効回答企業数は 1159 社 (回答率 39.0%)。全国は 2 万 6815 社で、有効回答企業数は 1 万 835 社 (回答率 40.4%)。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 21 回目

調査結果 (要旨)

1. 2025 年度に正社員の「採用予定がある」と回答した東海 4 県の企業は 58.6% (全国は 58.8%) となり、2021 年度以來、4 年ぶりに 6 割を下回り、3 年連続の低下となった。業種別では『建設』が 67.3%で最多となり、次いで『製造』64.7%、『運輸・倉庫』63.3%、『サービス』60.3%が 6 割台で続いた。

正社員の採用形態別では、「新卒新入社員」が 39.4%、「中途社員」50.4%となった。

2. 非正社員の「採用予定がある」と回答した東海 4 県の企業は 42.8% (全国は 41.7%) となった。2 年連続で前年から低下となった。業種別では『農・林・水産』が 55.6%で最多となった。次いで『運輸・倉庫』が 51.7%、『サービス』が 50.9%と 5 割台で続いた。

1. 正社員の採用予定がある企業は58.6%、前年を下回る

2025年度（2025年4月～2026年3月入社）の正社員の採用状況について東海4県（愛知、岐阜、三重、静岡）の企業に尋ねたところ、『採用予定がある』（「増加する」「変わらない」「減少する」の合計）と考えている企業は前回調査（2024年2月実施）の61.7%から3.1ポイント減の58.6%（全国は58.8%）となった。4年ぶりに6割を下回り、3年連続で前年を下回った。県別では、愛知59.4%、岐阜58.6%、三重59.1%、静岡57.0%となった。また、採用予定がある企業の内訳では、採用人数が「増加する」企業は同4.0ポイント減の20.6%、「減少する」企業は同1.1ポイント減の8.3%となった。一方、『採用予定はない』は28.7%（全国は28.5%）で前回調査から2.8ポイント増加となった。県別では、愛知29.4%、岐阜25.7%、三重25.2%、静岡30.3%。

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	74.6	29.2	37.9	7.5	18.2	7.2
2006年度	69.8	29.3	33.6	6.9	20.4	9.8
2007年度	71.3	29.2	33.0	9.2	20.7	8.0
2008年度	66.8	23.6	32.8	10.4	25.2	8.1
2009年度	49.4	11.5	23.0	14.8	42.3	8.3
2010年度	44.9	15.6	17.2	12.1	45.2	9.9
2011年度	54.3	20.2	23.6	10.5	35.5	10.3
2012年度	58.2	22.9	26.1	9.2	33.1	8.7
2013年度	59.0	22.2	27.5	9.3	32.1	8.9
2014年度	61.4	24.8	28.8	7.9	28.2	10.4
2015年度	65.3	25.4	30.7	9.1	25.3	9.5
2016年度	65.3	25.7	30.2	9.4	24.9	9.8
2017年度	65.7	25.1	31.3	9.3	25.3	9.0
2018年度	67.4	27.8	31.7	7.8	22.5	10.2
2019年度	66.1	23.7	31.3	11.1	22.4	11.5
2020年度	61.3	20.2	29.8	11.3	26.2	12.5
2021年度	57.1	21.2	27.2	8.8	31.6	11.3
2022年度	64.7	25.5	32.1	7.1	25.3	10.0
2023年度	63.9	23.9	31.1	8.9	24.8	11.4
2024年度	61.7	24.6	27.8	9.4	25.9	12.3
2025年度	58.6	20.6	29.7	8.3	28.7	12.7

※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

2. 正社員『採用予定がある』、『建設』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80.9%と全体（58.6%）を大幅に上回った。一方で、「中小企業」は54.3%、うち「小規模企業」は34.0%にとどまり、企業規模が小さくなるほど割合が低くなる傾向がみられる。

業界別に正社員の『採用予定がある』割合をみると、「2024年問題」の影響がある『建設』が67.3%で最も高く、人手不足が深刻化している『製造』（64.7%）、同様に「2024年問題」の影響がある『運輸・倉庫』（63.3%）のほか、『サービス』（60.3%）も6割を超える水準となっている。

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

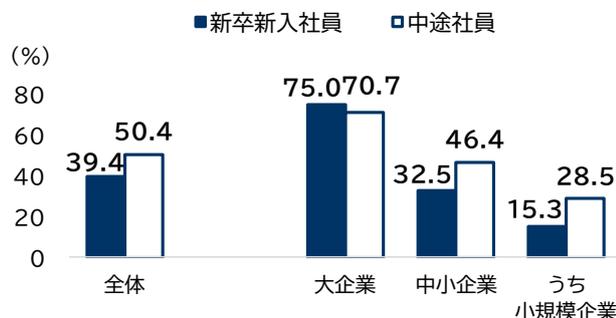
3. 正社員採用予定、新卒新入社員は39.4%、中途社員は50.4%

2025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）割合は、「新卒新入社員」で39.4%、「中途社員」で50.4%となった。

規模別に「新卒新入社員」と「中途社員」それぞれの『採用予定がある』割合をみると、「大企業」では「新卒新入社員」が75.0%と「中途社員」の70.7%を4.3ポイント上回った。「中小企業」では「新卒新入社員」が32.5%だったのに対し、「中途社員」は13.9ポイント高い46.4%となった。うち

「小規模企業」でも「中途社員」が「新卒新入社員」を上回っている。大企業に比べ、社員への教育にかかる時間など余裕がないため、中小企業が即戦力を求める様子が見えてくる。

正社員の「採用予定がある」割合～新卒と中途～



4. 非正社員の採用予定がある企業は42.8%

2025年度(2025年4月～2026年3月入社)の非正社員の採用状況について東海4県企業に尋ねたところ、『採用予定がある』(「増加する」「変わらない」「減少する」の合計)企業は42.8%(全国は41.7%)で前年度比4.8ポイント減となり2年連続で低下した。県別では、愛知41.6%、岐阜43.4%、三重42.6%、静岡44.5%。

コロナ前の2018年度には57.1%の高水準だったが、コロナ禍で2021年度には39.9%にまで低下。その後は需要の回復で増加していたが、近時はペースダウンがみられる。

一方、『採用予定はない』企業は同2.6ポイント増の40.8%となり、2年連続の増加となった。県別では、愛知42.7%、岐阜36.2%、三重、静岡各40.0%。

非正社員の雇用動向(採用)

	非正社員採用 (%)					採用予定はない	分からない
	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		
2005年度	67.9	17.3	44.7	5.8	21.7	10.4	
2006年度	61.4	17.2	37.6	6.6	25.8	12.8	
2007年度	59.9	16.3	36.8	6.7	29.7	10.4	
2008年度	53.8	12.3	32.6	8.8	35.3	10.9	
2009年度	30.8	4.5	12.9	13.4	58.4	10.8	
2010年度	28.2	6.6	13.2	8.5	59.8	12.0	
2011年度	36.8	9.9	18.7	8.2	50.3	12.9	
2012年度	40.0	9.6	21.5	8.9	47.8	12.3	
2013年度	43.3	9.6	24.3	9.5	44.7	12.0	
2014年度	49.0	12.4	27.7	8.9	38.1	12.9	
2015年度	53.0	13.5	32.1	7.4	34.5	12.6	
2016年度	50.7	13.1	30.2	7.4	36.8	12.6	
2017年度	50.1	16.7	26.4	7.0	36.2	13.6	
2018年度	57.1	17.5	31.9	7.7	29.6	13.3	
2019年度	54.2	14.8	31.0	8.4	33.0	12.9	
2020年度	45.0	8.9	26.1	10.0	39.6	15.4	
2021年度	39.9	10.3	22.0	7.7	45.3	14.7	
2022年度	50.2	14.1	29.7	6.4	38.8	11.0	
2023年度	50.3	12.5	30.9	6.9	36.0	13.8	
2024年度	47.6	12.5	29.1	6.0	38.2	14.3	
2025年度	42.8	9.4	27.3	6.1	40.8	16.4	

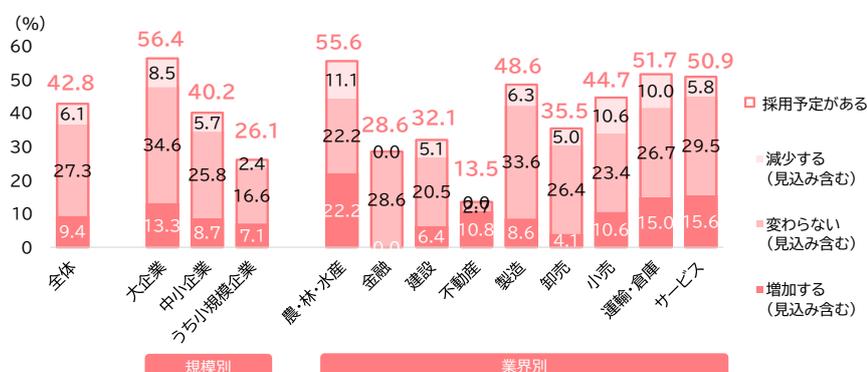
※小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳とは必ずしも一致しない

5. 非正社員『採用予定がある』割合、『農・林・水産』『運輸・倉庫』『サービス』で半数超

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、『農・林・水産』(55.6%)、『運輸・倉庫』(51.7%)、『サービス』(50.9%)の3業界で50%を超えた。

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

本調査では、2025 年度における正社員の雇用動向について、『採用予定がある』東海 4 県企業は、3 年連続で前年を下回る結果となった。また、非正社員は 2 年連続で前年を下回った。

現在の経済現況を考慮すれば、自然な結果とも言えるだろう。物価高に伴うコスト上昇に対して、価格転嫁がままならない状況では、収支バランスは利益薄の方向に傾かざるを得ない。大企業はともかく、厳しい経営環境が変わらない中小・零細企業では、深刻な人手不足の状況下で採用意向はあるものの、経営状態が厳しく、賃上げの流れで上昇していく人件費の原資を確保できず採用を控えざるを得ない企業は少なくない。

企業からも、「先行き不透明すぎて雇用できない」（肥料・飼料小売）、「景気が悪くて希望が持てない」（家庭用機械器具小売）など先行きに対して不安視する声や、「零細企業のため雇用のゆとりがない」（貸事務所業）、「利益が出ないと採用できない」（電気工事）、「売り上げが見込めないのので、雇用は無理」（家庭用機械器具小売）など近年のコスト上昇に伴い利益確保に苦難する声も聞かれた。

そのほか、「過剰な採用は経費圧迫になるので慎重に検討したい」（飲食）、「これ以上人件費を増やせない」（洗濯業）、「販売員の確保が急務であるが、そうした人材は限られ、また人件費も高騰しているため、実際には人を入れられない」（呉服小売）、「雇用は進めていきたいが、賃上げを優先すると雇用は難しい」（建築工事）など賃上げの流れから採用に慎重になる厳しい声があがっている。

少子高齢化が加速するなか、大企業では 30 万円を超える初任給の引き上げが話題となるなど人材の囲い込みが強まる一方で、労働人口の 7 割を占め、日本経済を下支えする中小企業での人材確保はますます困難になるだろう。上昇する人件費の原資確保が容易でない状況下で人手不足がさらに長期化すれば、中小企業の事業継続の可否についてより難しい判断を迫られることになりかねないだろう。

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 名古屋支店情報部 担当:大隅、稲熊

TEL 052-561-4846 FAX 052-561-5746

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。