

# 企業の46.0%が正社員不足 4月としては過去最高

「2024年問題」から1年、  
正社員の不足、建設・物流業で顕著に現れた

## 静岡県・人手不足に対する企業の動向調査(2025年4月)



本件照会先

竹岸 隆浩(調査担当)

帝国データバンク

静岡支店

TEL:054-254-8301

info.shizuoka@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/05/30

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静岡県内企業の割合は、2025年4月時点で46.0%となり、4月としては過去最高を更新。一方、非正社員の人手不足は22.5%で平均的な水準となった。女性やシニア層の社会進出によって就業者数が年々増加しているものの、人手不足が改善する兆しはみえず、今後の正社員の人手不足割合は高止まりが長期化すると予想される。

調査期間は2025年4月16日～4月30日。調査対象は静岡県内企業779社、有効回答企業322社、回答率41.3%

なお、雇用の過不足状況に関する調査は2006年5月より毎月実施しており、今回は2025年4月の結果をもとに取りまとめた。

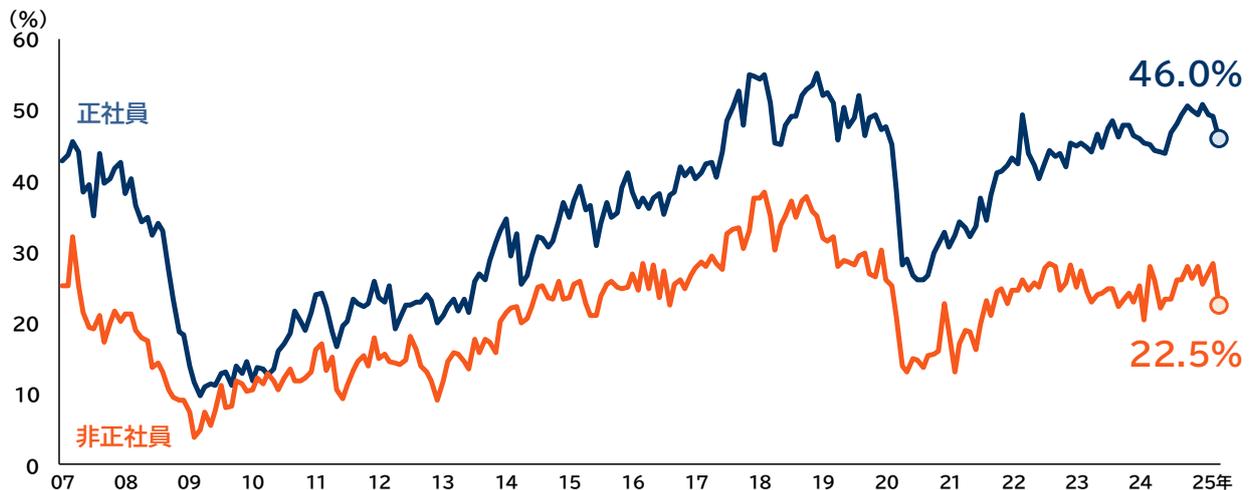
## 正社員の人手不足は 46.0%で 4 月としては過去最高 非正社員の人手不足では 22.5%

慢性化した正社員の人手不足は、深刻な「高止まり」状態が続いている。2025 年 4 月時点における、正社員の人手不足を感じている企業は 46.0%だった。

毎年 4 月は新卒新入社員などの入社によって人手不足割合が緩和される傾向にあり、今年も同様の動きがみられたものの、依然として高水準を維持している結果となった。また、4 月としては 5 年連続で増加し、2019 年の 45.8%を上回り、過去最高を記録した。

非正社員の人手不足割合は、22.5%だった。4 月としては 2 年ぶりに低下し、概ね平均的な水準で推移している。

正社員・非正社員の人手不足割合 月次推移



## <業種別>

正社員では「建設」が 71.1%でトップ、

非正社員では「運輸・倉庫」が 38.9%でトップ

人手不足割合を主要 6 業種別にみると、正社員では 2024 年問題に直面した「建設」が 71.1%で最も高く、同様に「運輸・倉庫」も 61.9%で続いた。次いで、「サービス」が 52.5%、「製造」が 43.8%、「小売」が 40.0%、「卸売」が 26.5%となった。

非正社員では、2024 年問題の「運輸・倉庫」が 38.9%で最も高くなった。次いで、「サービス」が 36.4%、「製造」と「小売」が 18.8%、「卸売」が 14.3%、「建設」が 13.3%で続いた。

### 主要 6 業種人手不足割合

	正社員			非正社員		
	2023年4月	2024年4月	2025年4月 (%)	2023年4月	2024年4月	2025年4月 (%)
建設	60.0	↑ 65.9	↑ 71.1	36.4	↓ 26.5	↓ 13.3
製造	37.6	↑ 41.1	↑ 43.8	17.1	↑ 17.9	↑ 18.8
卸売	39.6	↓ 32.1	↓ 26.5	7.9	↑ 22.5	↓ 14.3
小売	40.0	↑ 46.2	↓ 40.0	12.5	↑ 36.4	↓ 18.8
運輸・倉庫	61.5	↑ 73.7	↓ 61.9	26.1	↑ 41.2	↓ 38.9
サービス	53.3	↓ 39.2	↑ 52.5	43.6	↓ 38.6	↓ 36.4

## <今後の見通し>

### 就業者数増加のなかでも、高止まりが長期化すると予想

2025年4月時点で、正社員の人手不足を感じている静岡県内企業の割合は46.0%となり、4月としては過去最高を記録した。一方で非正社員では22.5%で平均的であった。女性やシニア層の社会進出によって就業者数が年々増加しているにも関わらず、企業の人手不足割合が改善していないことなどを踏まえ、今後も人手不足割合は高止まりが長期化すると予想される。

帝国データバンクが今年3月に実施した「静岡県・2025年度の業績見通しに関する企業の意識調査」では、2025年度業績の下振れ材料として「人手不足の深刻化」が42.3%となり、トップの項目となった。こうした実態を裏付けるように、人手不足を原因とした全国の倒産件数は2024年度に350件発生し、2年連続で過去最多を更新した。なかでも、「2024年問題」の対象業種である「建設」・「運輸・倉庫」の多さが顕著となった。

慢性化する人手不足のなかで、企業はいかに「選ばれる企業」としての魅力を作り、発信できるかが重要となる。転職市場の活発化に加えて、近年は「退職代行サービス」の流行などが重なり、これまで以上に転職に対する障壁は下がるなか、同業他社や地域の企業などと比較して、給与面だけではない労働者に選ばれる優位性を持てるかが大きなカギとなる。

また、新たなスキルを習得させるリスキリングに加えて、組織への定着・戦力化を促進するための取り組み（オンボーディング）など、あらゆる施策を積極的に導入できるかが人材の確保・定着を左右するだろう。

#### (参考) 全国の人手不足倒産 件数推移

