

北海道内企業の 57.6%が正社員不足

「2024 年問題」から 1 年、
建設・物流業は依然約 7 割が人手不足

北海道・人手不足に対する企業の動向調査(2025 年 4 月)



本件照会先

渡辺 雄大 (情報部長)
帝国データバンク
札幌支店情報部
011-272-3933(直通)
情報統括部:info.sapporo@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/06/17

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北海道内企業の割合は、2025 年 4 月時点で 57.6%となった。非正社員では 37.2%となり、それぞれ高止まり傾向で推移している。特に「運輸・倉庫」「建設」など「2024 年問題」の影響が大きい 2 業界は依然として人手不足感が強く、深刻な状況が続いている。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見えず、今後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。調査対象は北海道内企業 1,129 社、有効回答企業 488 社、回答率 43.2%

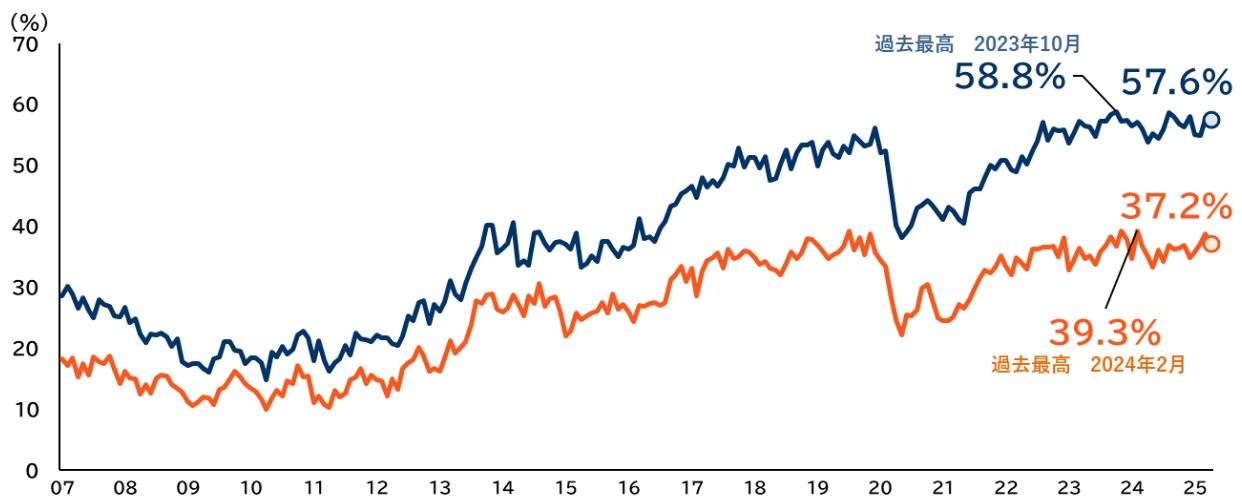
なお、雇用の過不足状況に関する調査は 2006 年 5 月より毎月実施しており、今回は 2025 年 4 月の結果をもとに取りまとめた。

正社員不足の企業は 57.6%、非正社員では 37.2%と高止まり

慢性化した人手不足は、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 57.6%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るが、今年は 3 月と同様に 57.6%と横ばいとなり、依然として半数を超える高止まりの状態が続いている。また、2006 年 5 月の調査開始以降、4 月としては過去最高を記録した。

非正社員の人手不足割合は、37.2%だった。4 月として 5 年連続で上昇しており、2022 年以降は 3 割台の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

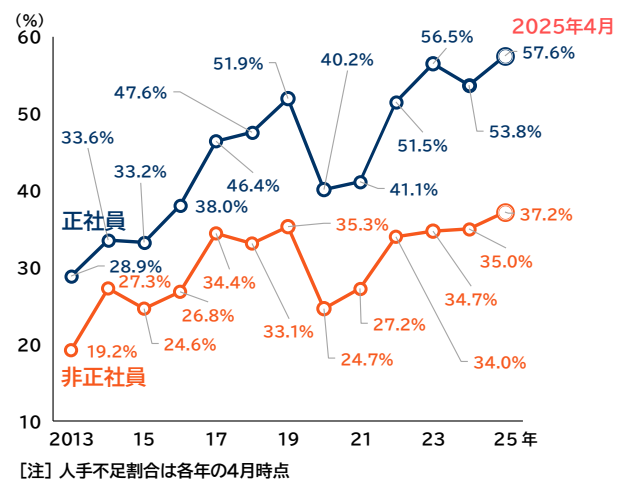


(参考) 人手不足割合 推移(各年 4 月時点)

人手不足割合(各年 4 月時点、正社員、非正社員、規模別)

年	全体		大企業		中小企業		小規模企業	
	正社員	非正社員	正社員	非正社員	正社員	非正社員	正社員	非正社員
2007	26.5	15.3	27.7	18.7	26.2	14.2	25.6	17.7
2008	22.4	12.5	22.7	12.1	22.3	12.6	26.7	14.9
2009	16.7	12.0	14.1	11.4	17.5	12.2	21.6	17.0
2010	14.8	9.9	13.0	9.5	15.3	10.0	16.0	11.2
2011	16.2	10.3	14.7	10.0	16.6	10.4	17.8	10.6
2012	20.8	14.9	22.1	15.7	20.5	14.7	21.4	8.5
2013	28.9	19.2	30.1	21.5	28.6	18.5	32.9	23.8
2014	33.6	27.3	41.0	37.1	31.7	24.6	31.9	27.6
2015	33.2	24.6	37.6	20.0	32.2	25.8	28.3	25.0
2016	38.0	26.8	38.1	29.6	38.0	26.3	33.7	25.2
2017	46.4	34.4	62.5	42.3	43.1	32.5	37.7	30.3
2018	47.6	33.1	58.5	45.7	45.5	30.4	47.1	35.9
2019	51.9	35.3	60.9	44.4	50.0	33.1	46.2	37.1
2020	40.2	24.7	42.7	35.0	39.7	22.3	39.7	22.0
2021	41.1	27.2	47.9	27.4	39.6	27.2	38.5	28.6
2022	51.5	34.0	52.9	37.7	51.2	33.2	43.7	33.6
2023	56.5	34.7	67.5	41.7	54.4	33.4	45.2	32.1
2024	53.8	35.0	68.5	47.3	51.1	32.8	44.2	33.3
2025	57.6	37.2	69.7	45.6	55.3	35.6	49.1	33.1

人手不足割合 推移(各年 4 月時点)



[注] 人手不足割合は各年の4月時点

< 業界別 >

正社員：「運輸・倉庫」の人手不足割合が 7 割台でトップ

正社員の人手不足割合を業界別にみると、「運輸・倉庫」が 72.7% で最も高く、前年同月比で 18.5pt 上昇した。次いで「建設」が 68.5% (同 5.5pt 低下) で続き、2024 年 4 月に時間外労働の新たな上限規制が適用された「2024 年問題」から 1 年経過したなかで、同問題の影響が大きい 2 業界の人手不足割合が高い水準を示した。そのほか、顕著なシステムエンジニア不足の影響で、依然として深刻な状況が続いている情報サービスを含む「サービス」が 63.6% (同 7.9pt 上昇)、「金融」も 63.6% (同 13.6pt 上昇) と 6 割台で続いた。

なお、2024 年度のソフトウェア業者の倒産は過去 10 年で最多を記録するなど¹、実際に人手不足は事業継続に影響を及ぼしている。

非正社員：「サービス」が 5 割台でトップ

非正社員では「飲食店」などを含む「サービス」が 50.9% (前年同月比 7.0pt 上昇) となり、業界別で最も高かった。依然として高水準にとどまっており、唯一 5 割台となった。「2024 年問題」の影響が大きい「建設」が 48.8% (同 4.4pt 低下) と 5 割弱で続き、同様に「運輸・倉庫」も 37.5% (同 6.2pt 上昇) となったほか、個人消費と密接な「小売」も 37.5% (同 7.8pt 上昇) と 4 割弱で続いた。

人手不足割合 業界別

正社員				非正社員			
	(%)				(%)		
正社員	2023年4月	2024年4月	2025年4月	非正社員	2023年4月	2024年4月	2025年4月
農・林・水産	58.3	↓ 36.4	↑ 54.5	農・林・水産	45.5	↓ 30.0	→ 30.0
金融	50.0	→ 50.0	↑ 63.6	金融	40.0	↓ 25.0	↑ 33.3
建設	66.7	↑ 74.0	↓ 68.5	建設	42.9	↑ 53.2	↓ 48.8
不動産	37.5	↑ 42.1	↓ 35.0	不動産	20.0	↓ 14.3	↓ 6.7
製造	51.3	↑ 51.9	↓ 50.7	製造	40.6	↓ 35.3	↓ 32.8
卸売	46.0	↓ 40.9	↑ 49.5	卸売	17.5	↑ 18.1	↑ 25.4
小売	46.3	↓ 34.9	↑ 49.1	小売	40.5	↓ 29.7	↑ 37.5
運輸・倉庫	65.2	↓ 54.2	↑ 72.7	運輸・倉庫	33.3	↓ 31.3	↑ 37.5
サービス	68.8	↓ 55.7	↑ 63.6	サービス	40.0	↑ 43.9	↑ 50.9
その他	50.0	↓ 0.0	↑ 50.0	その他	0.0	→ 0.0	→ 0.0

¹ 帝国データバンク『「ソフトウェア業」の倒産動向(2024 年度)』2025 年 4 月 23 日発表

<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

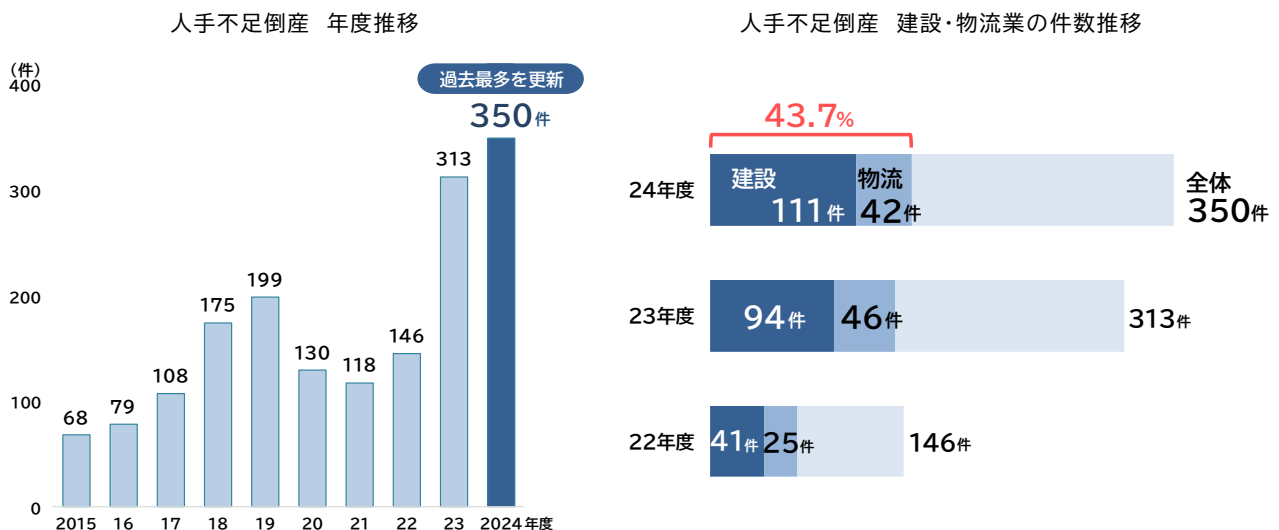
2025 年 4 月時点で、正社員の人手不足を感じている北海道内企業の割合は 57.6%、非正社員では 37.2%となった。毎年 4 月は 3 月と比較し、新卒新入社員の入社などがあり月次ベースでは低下する傾向にあるが、2025 年 4 月は 3 月と比較し、同割合の横ばいとなり、4 月としては過去最高水準を記録した。女性やシニア層の社会進出によって就業者数が年々増加しているにも関わらず、企業の人手不足割合が改善していないことなどを踏まえると、今後も人手不足割合は高止まりが長期化すると予想される。

帝国データバンク札幌支店が今年 5 月に実施した「北海道・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 43.2%となり、同調査において 2 年連続でトップの項目となった。これは北海道のみならず全国的な傾向であり、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企業倒産は 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・道路貨物運送業の倒産件数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」としての魅力を備え、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、これまで以上に転退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保てるかが大きなカギとなる。

また、人手不足の解消となりうる「生産性の向上」には、メンバーのスキルアップが欠かせない。その意味では従業員数だけでなく、より質の高い人材を輩出できるかも重要となる。新たなスキルを習得させるリスクリングに加えて、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・定着を左右することになるだろう。

(参考) 人手不足倒産の件数推移



調査先企業の属性

1. 調査対象(1,129 社、有効回答企業 488 社、回答率 43.2%)

2. 企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または「従業員300人以下」	「従業員20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」	「従業員5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員5人以下」

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分
注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分
注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング