

企業の 48.2%が正社員不足 前年から減少も高水準続く

「2024 年問題」から 1 年、
『運輸・倉庫』は約 8 割で人手が不足

埼玉県・人手不足に対する企業の動向調査(2025 年 4 月)



本件照会先

丸山昌吾、梅林政文
帝国データバンク
大宮支店情報部
048-729-7702(直通)
Email:info.ohmiya@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/06/04

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企業の割合は、2025 年 4 月時点で 48.2%となった。4 月調査としては、2023 年の 52.1%をピークに 2 年連続で減少しているが、依然として約半数が人手不足を感じており高水準が続く。非正社員が不足しているのは 28.6%で、こちらも 2 年連続で減少した。特に人手不足感が強いのは『運輸・倉庫』で、「2024 年問題」から 1 年が経過したが、正社員が不足している企業は前年調査から 10 ポイント超増加して 8 割強で人手不足と回答。県内企業の人手不足感は緩やかに減少しているが、依然として高水準が続き、人手不足問題は企業にとって大きな課題となっている。

調査期間は 2025 年 4 月 16 日～4 月 30 日。調査対象は埼玉県企業 1001 社、有効回答企業 398 社、回答率 39.8%

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 48.2%、非正社員は 28.6%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 48.2%だった。2023 年 4 月調査の 52.1%をピークに 2 年連続で低下し、全国の 51.4%を 3.2 ポイント下回る。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、依然として半数近い企業で正社員が不足と感じており、コロナ以前のピークだった 2018 年(45.3%)を上回り、高水準が続いている。

一方で、非正社員の人手不足割合は、28.6%だった(全国は30.0%)。2023 年の 33.4%から 2 年連続で低下しているが、3 割近い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



< 業界別 >

正社員:『運輸・倉庫』8 割以上で不足、前年調査から 1 割上昇

正社員の人手不足割合を業界別にみると、『運輸・倉庫』で 83.3%の企業が人手不足を感じており、全業界でトップだった。「2024 年問題」から 1 年が経過し、その対応がなかなか進まないこともあって、前年調査時の 72.7%から 10.6 ポイント増と人手不足を感じる企業が大幅に増加した。同じく「2024 年問題」による影響が心配されていた『建設』は 75.0%と前年調査から 4.5 ポイント増加。全業界中 2 番目に高く、昨年 4 月の調査時点から人手不足感が高まったのは、この 2 業界のみとなった。

他方、正社員が不足しているとの回答が減ったのは、『小売』や『サービス』、『卸売』など 6 業界だった。なかでも『小売』(41.9%)は昨年 4 月の調査時から 26.1 ポイント減と大きく低下した。また、『サービス』(50.7%)は前年 4 月調査から 8.1 ポイント減少したが、旅館・ホテルや情報サービスなどでは依然として人手不足感が強く、同じ業界でも業種間で差がみられる形となった。

非正社員の不足を感じている企業が大きく減少したのは『小売』(37.0%)で、前年調査から 23.9 ポイント減少。自動車・同部品小売などでは引き続き人手不足感が強いが、飲食料品小売、アパレル小売などで人手不足感が和らいだ。

人手不足割合 業種別

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	
金融	50.0	↑ 66.7	↓ 60.0		金融	66.7	→ 66.7	↓ 50.0	
建設	71.6	↓ 70.5	↑ 75.0		建設	34.9	↓ 21.2	→ 21.2	
不動産	38.5	↓ 32.0	↓ 26.1		不動産	18.2	→ 18.2	↑ 21.1	
製造	45.9	↓ 40.3	↓ 39.6		製造	27.5	↓ 25.9	↓ 23.9	
卸売	42.9	↓ 42.5	↓ 36.5		卸売	25.8	↓ 20.3	↓ 18.0	
小売	52.2	↑ 68.0	↓ 41.9		小売	50.0	↑ 60.9	↓ 37.0	
運輸・倉庫	65.2	↑ 72.7	↑ 83.3		運輸・倉庫	52.6	↓ 27.8	↑ 50.0	
サービス	57.8	↑ 58.8	↓ 50.7		サービス	44.6	↓ 44.4	↓ 41.9	

<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

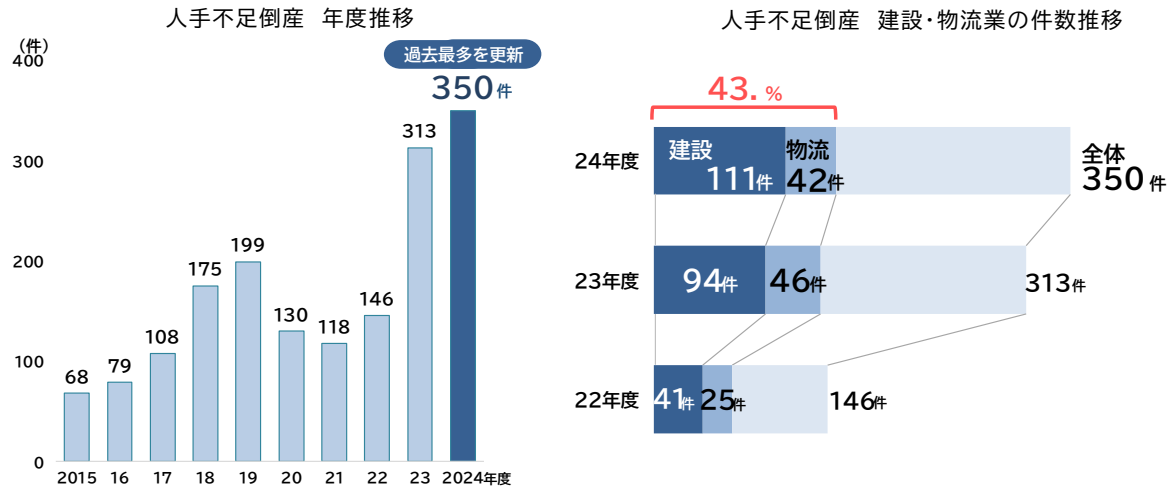
2025 年 4 月時点で、正社員の人手不足を感じている県内企業の割合は 48.2%、非正社員では 28.6%となった。4 月調査において正社員が不足しているのは、2023 年の 52.1%をピークに 2 年連続で減少し、人手不足感が緩和されつつあるものの、コロナ以前のピーク(2018 年、45.3%)をいまだに上回って高水準が続いている。例年 4 月は、新卒新入社員の入社などがあり月次ベースでは低下する傾向があり、今年も同様であったが、企業の約半数で正社員が不足しており、人手不足は引き続き企業の大きな経営課題となっている。女性やシニア層の社会進出によって就業者数が年々増加しているにも関わらず、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。

帝国データバンク大宮支店が今年3月に実施した「埼玉県企業・2025 年度の業績見通しに関する意識調査」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36.6%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。こうした実態を裏付けるように、人手不足を原因とした倒産は全国的に増

加しており、2024 年度に 350 件(全国)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、これまで以上に転退職に対する障壁が下がるなか、同業他社や地域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。

(参考)人手不足倒産の件数推移



(参考)従業員の過不足感(各年 04 月)

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	42.2	24.4	47.0	20.4	41.0	25.3	39.2	32.8
2008	31.4	23.9	37.8	28.1	29.6	22.9	28.0	24.6
2009	14.0	7.3	23.6	12.1	11.7	6.3	14.4	12.5
2010	16.4	12.9	19.1	8.3	15.8	13.9	16.5	17.8
2011	15.8	10.7	14.3	7.1	16.1	11.5	17.2	15.1
2012	21.2	18.1	12.5	13.7	22.9	19.0	23.2	23.1
2013	26.2	21.0	36.8	18.0	24.0	21.6	21.6	20.5
2014	31.1	28.1	42.6	31.3	28.9	27.5	30.8	28.7
2015	31.5	28.0	34.5	21.6	30.9	29.3	33.6	37.2
2016	35.2	27.2	49.1	29.8	32.9	26.8	40.2	29.3
2017	40.2	28.6	56.1	28.0	37.4	28.7	39.7	29.0
2018	45.3	36.1	54.4	34.6	43.5	36.4	42.6	31.0
2019	43.6	32.3	60.7	38.5	40.5	31.0	35.4	26.3
2020	27.3	17.9	37.7	26.9	25.6	16.4	26.0	16.0
2021	36.3	20.5	43.6	23.9	35.1	19.9	39.3	18.0
2022	44.0	28.2	50.8	28.6	43.0	28.1	41.0	27.1
2023	52.1	33.4	66.7	48.0	49.9	30.9	44.4	26.5
2024	51.5	30.3	71.4	42.2	48.8	28.4	42.1	26.3
2025	48.2	28.6	65.2	40.0	46.0	26.9	41.0	23.1

(%)