

企業の 51.6%が正社員不足 4 月としては過去最高

「2024 年問題」から 1 年、
建設業は依然約 7 割が人手不足

愛媛県・人手不足に対する企業の動向調査(2025 年 4 月)



本件照会先

豊田 貴志(支店長)
株式会社帝国データバンク 松山支店
TEL:089-933-1221
FAX:089-933-9561

発表日

2025/05/22

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 51.6%となった。非正社員では 34.6%となり、それぞれ高止まり傾向で推移している。「卸売」「小売」など一部の業種では改善が見られた一方で、依然として深刻な業種は多い。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。調査対象は愛媛県 430 社、有効回答企業 133 社、回答率 30.9%

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。

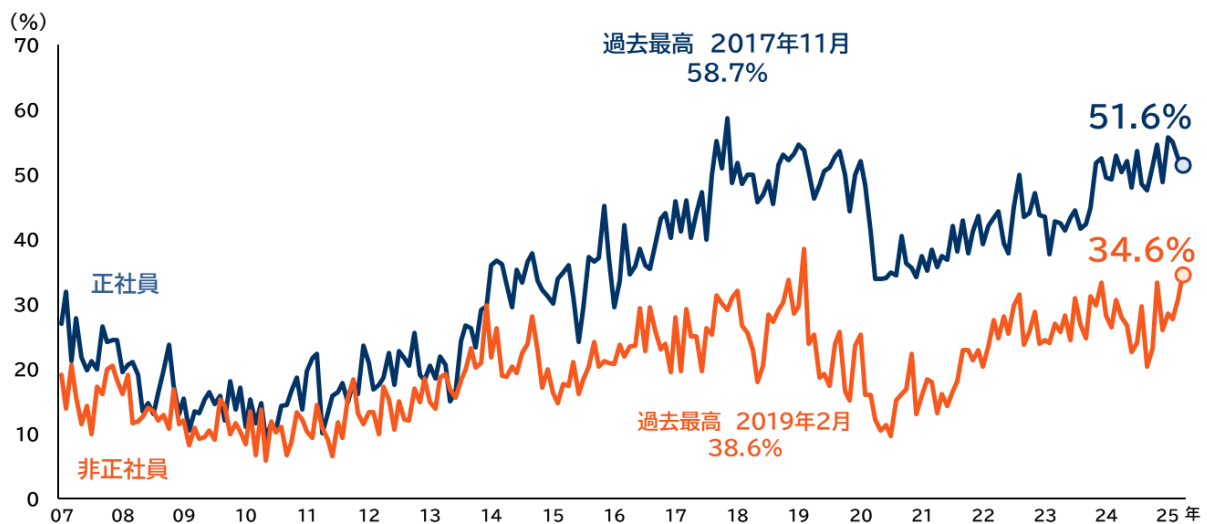
正社員不足の企業は 51.6%、非正社員では 34.6%と高止まり

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愛媛県の企業は 51.6%（前年同月比 1.2 ポイント増）となり、4 月としては 2 年連続で上昇した。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があるものの、依然として半数を超える結果となった。また、4 月としては 2 年連続で 5 割台となり、過去最高を記録した。

非正社員の人手不足割合は、34.6%（前年同月比 6.5 ポイント増）となった。4 月としては 5 年連続で上昇し、3 割台となった。

いずれも全国平均（正社員 51.4%、非正規社員 30.0%）を上回っている。

正社員・非正社員の人手不足割合 月次推移



<業種別>

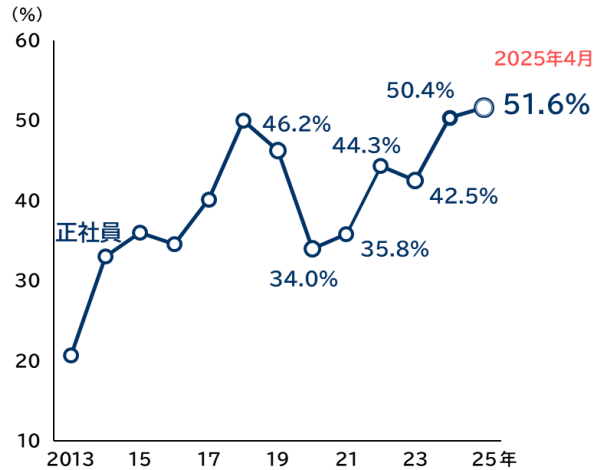
正社員：「建設」が 72.7%でトップ、2 年連続で上昇

正社員の人手不足割合を主要 5 業界別にみると、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 年が経過したなかで、「建設」（72.7%、前年同月比 7.3 ポイント増）が最も高かった。次いで、「サービス」（63.0%、前年同月比 20.1 ポイント増）、「製造」（51.6%、同 1.2 ポイント減）、「卸売」（28.0%、同 13.7 ポイント減）、「小売」（27.3%、同 19.4 ポイント減）が続いた。

正社員が「不足」と回答した企業を規模別にみると、「大企業」は 72.7%（前年同月比 2.3 ポイント減）、「中小企業」は 47.2%（同 2.2 ポイント増）、「小規模企業」は 39.5%（同 6.0 ポイント減）となった。4 月としては、「大企業」が 4 年ぶりに低下したが、過去 2 番目の高水準となった。また、「中小企業」は 2 年連続で上昇し、4 年連続で 4 割台となった。「小規模企業」は 2 年ぶりに低下し、2 年ぶりの 3 割台となっている。

正社員の人手不足割合

正社員の人手不足割合推移（各年 4 月時点）



〔注〕 人手不足割合は各年の4月時点

正社員が「不足」している割合

～主要5業界別～

正社員	2023年4月	2024年4月	2025年4月
建設	52.6	65.4	72.7
製造	34.5	52.8	51.6
卸売	37.5	41.7	28.0
小売	38.5	46.7	27.3
サービス	56.3	42.9	63.0

非正社員：「サービス業」が 68.0%でトップ、唯一の6割超

非正社員の人手不足割合を主要 5 業界別にみると、非正社員では「サービス業」（68.0%、前年同月比 31.2 ポイント増）が最も高く、唯一の 6 割超となった。次いで、「建設」（28.6%、前年同月比 11.9 ポイント増）、「小売」（27.3%、同 29.8 ポイント減）、「製造」（21.4%、同 13.0 ポイント減）、「卸売」（10.5%、同 10.5 ポイント増）が続いた。

非正社員が「不足」と回答した企業を規模別にみると、「大企業」は 47.1%（前年同月比 1.6 ポイント増）、「中小企業」は 32.2%（同 8.3 ポイント増）、「小規模企業」は 26.3%（同 0.7 ポイント増）となった。4月としては、「大企業」が 4 年連続で上昇し、過去最高の高水準となった。また、「中小企業」は 3 年ぶりに上昇、「小規模企業」は 2 年連続で上昇した。いずれも正社員と比較して上昇幅が大きくなっている。

非正社員の人手不足割合

非正社員の人手不足割合推移（各年 4 月時点）



〔注〕 人手不足割合は各年の4月時点

非正社員が「不足」している割合

～主要5業界別～

非正社員	(%)		
	2023年4月	2024年4月	2025年4月
建設	25.0	↓ 16.7	↑ 28.6
製造	18.5	↑ 34.4	↓ 21.4
卸売	11.1	↓ 0.0	→ 10.5
小売	36.4	↑ 57.1	↓ 27.3
サービス	46.7	↓ 36.8	↑ 68.0

<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

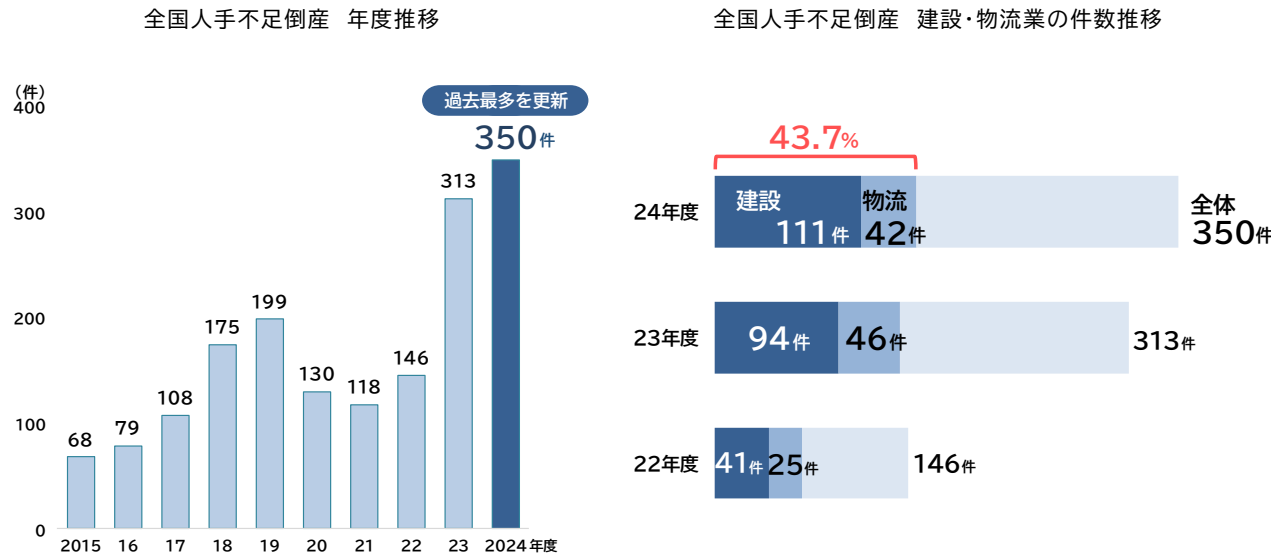
2025 年 4 月時点で、正社員の人手不足を感じている企業の割合は 51.6%、非正社員では 34.6%となった。新卒新入社員の入社などがあるものの、4 月としては過去最高水準を記録。女性やシニア層の社会進出によって就業者数が年々増加しているにも関わらず、企業の人手不足割合が改善していないことなどを踏まえると、今後も人手不足割合は高止まりが長期化すると予想される。

帝国データバンク松山支店が今年 3 月に実施した「愛媛県 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 37.3%となり、3 割を超えた。そうしたなか、人手不足を原因とした倒産は 2024 年度に全国で 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、人手不足の解消に向けた一手である「生産性の向上」に向けて、メンバーのスキルアップが欠かせない。従業員数だけでなく、より質の高い人材を輩出できるかが重要となるなか、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・定着を左右するだろう。

(参考)全国人手不足倒産の件数推移



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