

2025 年度の雇用動向に関する九州企業の意識調査

正社員の採用予定、2 年連続で低下 コロナ禍の水準を下回る

～正社員採用「金融」が 8 割に迫る、採用形態別では「中途社員」が約 5 割～

2024 年の平均有効求人倍率は、前年(1.31 倍)から 0.06 ポイント減の 1.25 倍と 3 年ぶりに低下した。引き続き企業の人手不足感は強いものの、原材料価格の上昇などの影響もあり、求人を控える動きもあったことが要因とみられる。

帝国データバンク福岡支店が実施した「人手不足に対する意識調査」では、

2024 年 2 月における人手不足企業の割合は「正社員」が 32 カ月連続で 5 割、「非正社員」は 3 カ月連続で 3 割と、いずれも高水準で推移している。物価の上昇と人手不足の状況がさらに長期化すれば、企業は厳しい判断を迫られることになろう。そこで、帝国データバンク福岡支店は、2025 年度の雇用動向(採用)に関する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 月調査とともにを行った。

※ 調査期間は 2025 年 2 月 14 日～2 月 28 日、調査対象は九州・沖縄 2,638 社で、有効回答企業数は 927 社(回答率 35.1%)。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 20 回目

正社員の雇用動向（採用）

	採用予定がある	採用予定はない	分らない
2020年度	61.8%	24.2%	14.1%
2021年度	59.5%	28.3%	12.2%
2022年度	62.7%	26.9%	10.4%
2023年度	64.8%	21.7%	13.5%
2024年度	59.8%	27.9%	12.3%
2025年度	57.2%	29.8%	13.1%

調査結果(要旨)

1. 2025 年度、正社員の採用予定がある企業は 57.2%、2 年連続で低下した。業界別では「金融」が 8 割に迫りトップ、「運輸・倉庫」「建設」「サービス」「製造」が 6 割超で続く
2. 正社員の採用予定がある企業の採用形態別では、「新卒新入社員」で 37.6%、「中途社員」で 49.4%と約 5 割となった。
3. 非正社員の採用予定がある企業は 41.4%と 3 年連続で低下。業界別では「運輸・倉庫」が唯一 6 割台でトップ、「サービス」「農・林・水産」も 5 割超で続く

1. 正社員の採用予定がある企業は 57.2%。2 年連続で前年を下回った。

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)から 2.6 ポイント減の 57.2%となった。2 年連続で前年を下回った。また、採用予定がある企業の内訳は、採用人数が「増加する」企業が同 1.8 ポイント減の 20.1%だった一方、「減少する」企業は同 0.5 ポイント増の 9.8%となり、雇用動向は鈍化してきている。

正社員の雇用動向（採用）

	正社員採用 (%)						有効回答数 (N)	調査年月
	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	69.9	25.2	36.3	8.4	23.3	6.8	725	2005年2月
2006年度	62.1	24.9	31.5	5.8	29.7	8.2	782	2006年2月
2007年度	62.5	22.7	31.1	8.7	29.3	8.2	758	2007年2月
2008年度	56.8	21.4	27.0	8.5	35.7	7.5	790	2008年3月
2009年度	44.4	13.1	18.8	12.5	46.4	9.2	770	2009年2月
2010年度	44.9	14.5	20.1	10.4	46.4	8.6	788	2010年2月
2011年度	46.7	19.8	19.7	7.2	43.5	9.8	848	2011年2月
2012年度	53.3	22.2	21.6	9.5	37.9	8.8	855	2012年3月
2013年度	57.7	25.6	24.1	8.0	32.1	10.1	809	2013年2月
2014年度	58.5	25.9	25.9	6.7	30.8	10.7	838	2014年2月
2015年度	61.4	24.5	29.3	7.6	28.4	10.3	800	2015年2月
2016年度	64.0	25.3	30.3	8.3	26.8	9.3	755	2016年2月
2017年度	65.8	29.2	28.2	8.4	25.1	9.1	713	2017年2月
2018年度	63.5	27.5	27.9	8.1	24.3	12.2	720	2018年2月
2019年度	65.5	23.8	31.4	10.3	22.6	11.9	681	2019年2月
2020年度	61.8	21.8	30.6	9.3	24.2	14.1	761	2020年2月
2021年度	59.5	23.5	27.7	8.3	28.3	12.2	855	2021年2月
2022年度	62.7	26.1	31.6	4.9	26.9	10.4	970	2022年2月
2023年度	64.8	29.2	27.9	7.7	21.7	13.5	853	2023年2月
2024年度	59.8	21.9	28.5	9.3	27.9	12.3	957	2024年2月
2025年度	57.2	20.1	27.3	9.8	29.8	13.1	927	2025年2月

※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

『採用予定がある』企業からは、「企業の若返りで新入社員・若手の正社員募集は今後も予定。」(情報サービス)や「正社員については新卒を毎年 2～3 名確保していきたい。」(建設)といった声が聞かれた。

他方、『採用予定はない』企業からは、「正規社員の募集をかけても応募がない。」(建設)といった声があがった。

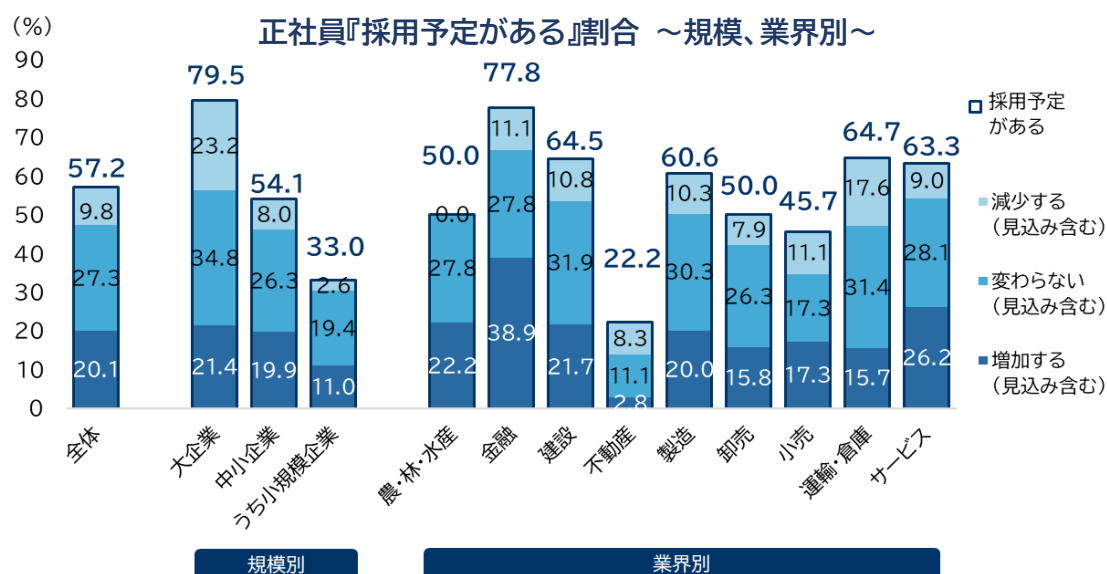
また、「近年売り上げは上がっているが仕事は煩雑で人手は掛かるが利益率が低く、現状正社員を増やせる状況ではない。」(繊維・繊維製品・服飾品小売)や「最低賃金も上昇し人件費の底上げを行ったことで、採用するよりも経営者が踏ん張るしかない状況が続いています。」(紙類・文具・書籍卸売)のように、厳しい経営状態から採用を控えざるを得ない様子もみられた。

2. 正社員『採用予定がある』、『金融』が 8 割に迫りトップ、採用形態別では「中途社員」が約 5 割

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 79.5%と全体(57.2%)を大幅に上回った。一方で、「中小企業」は 54.1%、うち「小規模企業」は 33.0%となり、企業規模が小さい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、25 年度に初任給をメガバンク並みの水準にまで引き上げた地銀を含む『金融』が 77.8%で最も高く、唯一、8 割に迫った。「2024 年問題」に直面している『運輸・倉庫』(64.7%)、『建設』(64.5%)が続ぎ、『サービス』(63.3%)、『製造』(60.6%)も 6 割超となった。

一方で、『卸売』(50.0%)、『農・林・水産』(50.0%)、『小売』(45.7%)、『不動産』(22.2%)の 4 業界が全体を下回った。

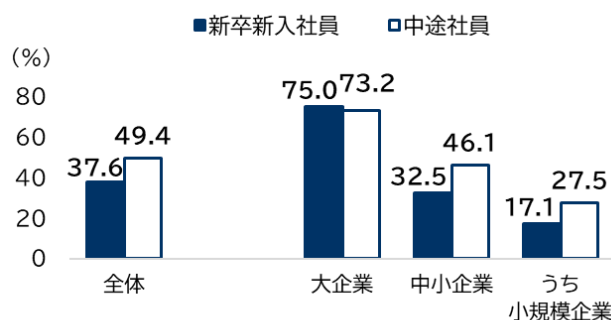


※小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳とは必ずしも一致しない

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、「新卒入社社員」で 37.6%、「中途社員」で 49.4%となった。

規模別にみると、「中小企業」では、「新卒入社社員」が 32.5%だったのに対し、「中途社員」は13ポイント以上高い46.1%となった。社員教育にかかる時間など余裕がないため即戦力を求める様子うかがえたほか、採用意向はあるものの、大企業との賃金の格差拡大により、採用が難しくなっている声も寄せられた。

正社員『採用予定がある』割合 ～新卒と中途～



3. 非正社員の採用予定がある企業は 41.4%、3 年連続で低下

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 41.4%(前年度比 3.6 ポイント減)と 3 年連続で低下した。

コロナ前の 2018 年度に 50.8%の高い水準にあったが、2021 年度には 39.2%にまで低下した。その後は需要の回復とともに一旦上向いたが、ここきて 3 年連続で低下した。

一方、『採用予定はない』企業は同 1.4 ポイント増の 42.2%となり、2 年連続で 4 割を超えた。

非正社員の雇用動向（採用）

	非正社員採用 (%)						有効回答数 (N)	調査年月
	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	65.2	15.6	41.4	8.3	23.4	11.3	725	2005年2月
2006年度	52.9	13.3	34.5	5.1	33.9	13.2	782	2006年2月
2007年度	53.0	13.1	34.0	5.9	35.9	11.1	758	2007年2月
2008年度	47.0	8.7	30.3	8.0	40.8	12.3	790	2008年3月
2009年度	33.8	4.9	19.2	9.6	54.2	12.1	770	2009年2月
2010年度	30.7	6.9	17.0	6.9	53.3	16.0	788	2010年2月
2011年度	35.3	9.2	20.5	5.5	50.0	14.7	848	2011年2月
2012年度	40.2	9.2	24.0	7.0	46.0	13.8	855	2012年3月
2013年度	43.6	13.3	23.7	6.6	42.9	13.5	809	2013年2月
2014年度	47.9	13.5	28.0	6.3	37.8	14.3	838	2014年2月
2015年度	49.1	14.1	28.8	6.3	36.4	14.5	800	2015年2月
2016年度	51.4	13.2	31.3	6.9	37.1	11.5	755	2016年2月
2017年度	46.8	14.2	26.1	6.6	37.6	15.6	713	2017年2月
2018年度	50.8	15.3	28.9	6.7	35.3	13.9	720	2018年2月
2019年度	49.2	13.2	28.9	7.0	35.1	15.7	681	2019年2月
2020年度	44.2	11.6	24.4	8.1	38.4	17.5	761	2020年2月
2021年度	39.2	9.9	23.2	6.1	45.3	15.6	855	2021年2月
2022年度	48.1	14.4	29.1	4.6	41.0	10.8	970	2022年2月
2023年度	46.9	14.2	27.1	5.6	38.3	14.8	853	2023年2月
2024年度	45.0	11.8	28.0	5.2	40.8	14.2	957	2024年2月
2025年度	41.4	10.6	25.0	5.8	42.2	16.4	927	2025年2月

※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

『採用予定がある』企業からは、「非正規社員を雇用したいが、募集条件が厳しい。」(専門サービス業)などの声が聞かれた。

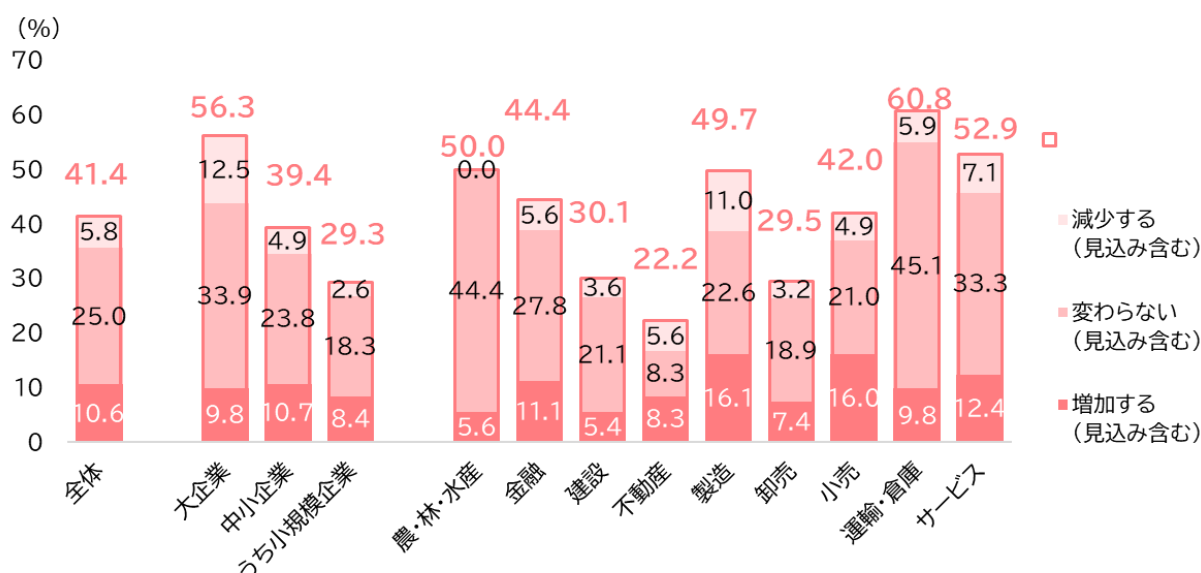
一方、『採用予定はない』企業からは「採用したいが、募集をしてもなかなかこないのが現状」(鉄鋼・非鉄・鋳業)といった厳しい声があがっていた。

4. 非正社員『採用予定がある』割合、飲食店やホテルなど「個人消費関連」で高く

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、『運輸・倉庫』(60.8%)が最も高く唯一 6 割台となり、『サービス』(52.9%)、『農・林・水産』(50.0%)なども 5 割台で続いた。一方で『建設』(30.1%)、『卸売』(29.5%)、『不動産』(22.2%)の 3 業界が『全体』を下回った。

非正社員『採用予定がある』割合 ～規模、業界別～



まとめ

本調査では、2025 年度の雇用動向について『採用予定がある』企業は正社員が 57.2%と 2 年連続、非正社員が 41.4%で3年連続と高水準ながらともに低下したことが分かった。特に正社員においては、新型コロナの影響が大きかった 2021 年度の水準を下回る結果となった。業界別にみると、正社員は、『金融』が 77.8%と 8 割に迫り最も高く、「2024 年問題」に直面している『運輸・倉庫』が続き、非正社員では採用を予定している企業が最も高かった。また、正社員の採用見込みを採用形態別にみると、「新卒新入社員」が 37.6%、「中途社員」は 49.4%と約 5 割となった。特に、「中小企業」では新卒新入社員への教育にける余裕のなさや、大企業との初任給の格差拡大により中途社員採用を見込む企業の割合が新卒新入社員より大幅に高くなっている。

帝国データバンク福岡支店が実施した人手不足調査では、2025 年 2 月時点で正社員が不足している企業の割合は 32 カ月連続で 5 割台と高水準で推移している。そうした状況にもかかわらず、本調査では 2025 年度の正社員・非正社員の採用見込みが低下する結果となった。特に中小企業においては、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。また、採用活動を行ったものの、賃上げができないまたは少額にとどまるため応募がないなど、条件面で大企業など他社に劣るケースも多くみられる。

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りそうだ。物価高騰のなかで価格転嫁が進まず、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。

こうした状況下、人件費を含むコスト上昇分の価格転嫁を進展させるほか、シニアや外国人など多様な人材採用が企業にとって重要なカギとなる。また、業務効率化や省人化への対応の必要性も高まっている。それと同時に、中小企業に対する賃上げ関連の助成や価格転嫁促進制度、省力化・省人化投資への支援策のさらなる強化のほか、外国人の雇用に関する規制緩和など、多岐にわたる国のサポートもまとめられよう。



株式会社帝国データバンク福岡支店情報部 担当：秋山 進
 TEL:092-738-7779 FAX:092-738-8687

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。