

栃木県内企業の 53.2% が正社員不足 依然高水準

業界別では「運輸・倉庫」「サービス」「建設」
などで高い数値を示す

栃木県・人手不足に対する企業の動向調査(2025 年 4 月)



本件照会先

古川 哲也(調査担当)
帝国データバンク
宇都宮支店
TEL: 028-636-0222(代表)
info.utsunomiya@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栃木県内企業の割合は、2025 年 4 月時点で 53.2%となつた。非正社員も 36.6%と、いずれも高止まり傾向で推移している。業界別では、「運輸・倉庫」「サービス」「建設」など、2024 年問題や人件費の高騰が直撃している業界の不足感が目立つ格好だ。生産年齢人口の減少は喫緊の課題であり、補填する意味でも外国人雇用や女性・シニア層の社会進出に注力する必要性を感じるが、一朝一夕には改善できるものでもなく、人手不足割合は高止まりが長期化する可能性が高い。

調査期間は 2025 年 4 月 16 日～4 月 30 日。調査対象は栃木県内企業 409 社、有効回答企業 140 社、回答率 44.2%

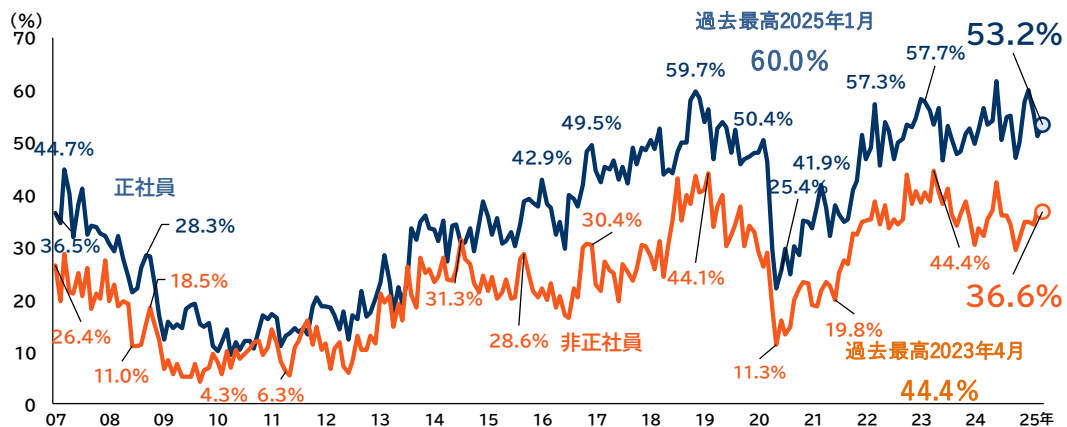
なお、雇用の過不足状況に関する調査は 2006 年 5 月より毎月実施しており、今回は 2025 年 4 月の結果をもとに取りまとめた。

不足企業、正社員は 53.2%、非正社員では 36.6%と高止まり

生産年齢人口の減少局面において、「2024 年問題」に代表される労働環境の整備、大手企業が横並びで人材登用に注力することによる労働市場の攪乱、そして人件費の高騰で明確化した人材に対する貴重性再評価などが相まって、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栃木県内企業は 53.2%だった。毎年 4 月は新卒新入社員などの入社によって一時的にも人手不足割合が緩和される傾向にあるのだが、今年は減少幅が少なく、依然として半数を超える結果となった。

一方、非正社員の人手不足割合も 36.6%と、再び 4 割を見据えた高水準が続いている。従前から指摘しているとおり、非正社員は簡単に労働力が補填できるため、製造やサービスの現場で重宝されているが、正社員の不足感を受けて、様々な分野で正社員以外の労働契約による需要がまた高まっている様子がわかる。いずれにしても「不足感」が慢性化している環境であることは事実であろう。

正社員・非正社員の人手不足割合 月次推移



正社員:「運輸・倉庫」「サービス」「建設」で不足感高止まり

全体の「不足」の割合は 53.2%、全国平均値が 51.4%なので、栃木県の方が 1.8 ポイント高い状況にある。ちなみに、「適正」は 38.1%、「過剰」が 8.6%であり、「不足」が「適正」を 15.1 ポイントも上回るという歪な形状である。いかに多くの企業が人材難を課題にしているかがわかる。

正社員の人手不足割合を業界別(主要 6 業界について論評)にみると、「運輸・倉庫」が最も高い 75.0%、次いで「サービス」の 65.2%、「建設」57.7%と続く。一方で、「小売」(42.9%)、「製造」(46.7%)などでは全体平均を下回ったものの、主要 5 業界が「適正」を上回っており、異常値が続いているようだ。

背景としては様々な要因が複合的に反映されていると感じる。まず一つ目は、労働市場全体として求職者数が減少傾向にある点是否めない。今回は 4 月調査ということもあり、定期採用が一段落した後とい

う側面もあるし、生産年齢人口の減少は地方から顕在化しているという側面もあるだろう。次に、大手企業の人材確保が大きく影響している面もある。上場企業をはじめ、官公庁やその外郭団体など、大組織が横並びで人材登用に注力しており、特に中途採用などで中小企業の人材を引き抜くような状況も確認できる。となれば、人員構成が普段より厳しい中小企業では更なる人材難が発生することになる。そのほか、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 年が経過したものの、実質的には人員を登用できた数は必要人員を大きく下回っており、例えば運輸業界のドライバーや建設業の現場職などで、不足感が慢性化している。加えて、物価高やトランプ関税の影響など、直近の景況感も厳しい環境であることを反映して、人材にコストがかかけられないケースもあるのだろう。

ここで企業からの声を紹介する。「常に採用活動は行っているが、成果はゼロが続いている。生産体制にも限界があるため、現状人員では受注もセーブしなければならない。加えて、時間外労働規制が思ったより影響が大きい」(製造)、「価格転嫁が進まず、現状の売上げではコストに喰われて人材にお金回らないのが実情です。補助金など支援体制の充実を望みます」(建設)、「景況感が悪く先行きを見通せないなかでは、採用も二の足を踏んでしまう。中小企業が一人増やすということは、社運をかけるくらいのことなのです」(卸売)、「人件費や燃料、輸送コストなど、販売価格に転嫁しにくい資金需要が大きすぎる。企業努力の範疇ではない」(サービス)など、様々な声が寄せられた。人材難もさることながら、コスト面を重視する声が非常に多いことがわかる。特に中小企業支援は喫緊の課題と言えるだろう。

現在の従業員の過不足感(正社員)

(構成比%, カッコ内社数)											
	「不足」計	非常に不足	不足	やや不足	適正	「過剰」計	やや過剰	過剰	非常に過剰	合計	
全国	51.4 (5,386)	3.0 (316)	11.0 (1,154)	37.4 (3,916)	40.0 (4,194)	8.6 (897)	7.4 (780)	0.9 (95)	0.2 (22)	100.0 (10,477)	
栃木	53.2 (74)	5.8 (8)	8.6 (12)	38.8 (54)	38.1 (53)	8.6 (12)	6.5 (9)	2.2 (3)	0.0 (0)	100.0 (139)	
大企業	69.6 (16)	4.3 (1)	4.3 (1)	60.9 (14)	21.7 (5)	8.7 (2)	8.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (23)	
中小企業	50.0 (58)	6.0 (7)	9.5 (11)	34.5 (40)	41.4 (48)	8.6 (10)	6.0 (7)	2.6 (3)	0.0 (0)	100.0 (116)	
うち小規模	42.9 (21)	4.1 (2)	6.1 (3)	32.7 (16)	44.9 (22)	12.2 (6)	8.2 (4)	4.1 (2)	0.0 (0)	100.0 (49)	
農・林・水産	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	
金融	100.0 (2)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	
建設	57.7 (15)	11.5 (3)	7.7 (2)	38.5 (10)	30.8 (8)	11.5 (3)	11.5 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (26)	
不動産	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (1)	66.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)	
製造	46.7 (21)	0.0 (0)	4.4 (2)	42.2 (19)	42.2 (19)	11.1 (5)	6.7 (3)	4.4 (2)	0.0 (0)	100.0 (45)	
卸売	50.0 (10)	10.0 (2)	5.0 (1)	35.0 (7)	45.0 (9)	5.0 (1)	5.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (20)	
小売	42.9 (6)	0.0 (0)	14.3 (2)	28.6 (4)	42.9 (6)	14.3 (2)	7.1 (1)	7.1 (1)	0.0 (0)	100.0 (14)	
運輸・倉庫	75.0 (3)	0.0 (0)	50.0 (2)	25.0 (1)	25.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (4)	
サービス	65.2 (15)	8.7 (2)	8.7 (2)	47.8 (11)	30.4 (7)	4.3 (1)	4.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (23)	

注1: 網掛けは、栃木県全体以上を表す
注2: 全国の母数は、有効回答企業のうち「該当なし」/「無回答」を除く1万477社。栃木県は139社

非正社員：業界間格差大きく、製造などで「過剰」も目立つ

非正社員に関する栃木県内企業の回答を要約すると、「不足」が 36.6%なのに対し、「適正」52.7%、「過剰」は 10.7%となった。全国では、「不足」(30.0%)、「適正」(61.9%)、「過剰」(8.2%)であるから、比較すると不足感は栃木県の方が割合は高い。

業界別の状況(主要 6 業界)を見ると、「不足」については、「運輸・倉庫」が最も高い 66.7%であった。以下、「サービス」(55.6%)、「建設」(52.9%)などが全体値を上回った。一方では、「卸売」(20.0%)、「小売」(21.4%)、「製造」(28.9%)など全体値を 10 ポイント近く下回る業界があるなど、業界間格差が大きいことがわかる。他方、「過剰」について見ると、「製造」の 21.1%や、「小売」の 14.3%など目立つ業界もあることがわかった。

非正社員は、労働力の調整弁といった位置付けにあり、企業は雇用も解雇もしやすいことから、重宝がられていた経緯がある。製造業の生産ラインや、小売業の店頭接客など、繁忙期と閑散期の格差をうまくコントロールできるのは、非正社員の雇用調整で賄ってきた歴史があるのも事実だ。しかし、近時の構造的な人手不足のなかでは、正社員の不足感の影響もあって、非正社員の雇用にも影響する事態に及んでいるようだ。また、製造の「不足」28.9%に対し、「過剰」21.1%に代表されるように、個々の企業における業績の好不調など、企業間の格差も大きいことが推測できる。

非正社員については、福利厚生など雇用条件面での改善も大きな課題となっているが、加えて、安定した雇用体制を確立する意味でも、政府の雇用対策(非正社員支援)にも注目が集まるところだ。

現在の従業員の過不足感(非正社員)

(構成比%, カッコ内社数)											
	「不足」計	非常に不足	不足	やや不足	適正	「過剰」計	やや過剰	過剰	非常に過剰	合計	
全国	30.0 (2,448)	1.7 (136)	5.6 (460)	22.7 (1,852)	61.9 (5,052)	8.2 (668)	7.2 (587)	0.8 (63)	0.2 (18)	100.0	(8,168)
栃木	36.6 (41)	4.5 (5)	8.0 (9)	24.1 (27)	52.7 (59)	10.7 (12)	9.8 (11)	0.9 (1)	0.0 (0)	100.0	(112)
大企業	38.1 (8)	0.0 (0)	4.8 (1)	33.3 (7)	47.6 (10)	14.3 (3)	14.3 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0	(21)
中小企業	36.3 (33)	5.5 (5)	8.8 (8)	22.0 (20)	53.8 (49)	9.9 (9)	8.8 (8)	1.1 (1)	0.0 (0)	100.0	(91)
うち小規模	40.0 (16)	2.5 (1)	7.5 (3)	30.0 (12)	50.0 (20)	10.0 (4)	7.5 (3)	2.5 (1)	0.0 (0)	100.0	(40)
農・林・水産	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0	(2)
金融	100.0 (2)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0	(2)
建設	52.9 (9)	5.9 (1)	11.8 (2)	35.3 (6)	41.2 (7)	5.9 (1)	5.9 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0	(17)
不動産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0	(3)
製造	28.9 (11)	0.0 (0)	5.3 (2)	23.7 (9)	50.0 (19)	21.1 (8)	21.1 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0	(38)
卸売	20.0 (3)	6.7 (1)	0.0 (0)	13.3 (2)	73.3 (11)	6.7 (1)	6.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0	(15)
小売	21.4 (3)	0.0 (0)	7.1 (1)	14.3 (2)	64.3 (9)	14.3 (2)	7.1 (1)	7.1 (1)	0.0 (0)	100.0	(14)
運輸・倉庫	66.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	66.7 (2)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0	(3)
サービス	55.6 (10)	11.1 (2)	16.7 (3)	27.8 (5)	44.4 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0	(18)

注1: 網掛けは、栃木県全体以上を表す

注2: 全国の母数は、有効回答企業のうち「該当なし/無回答」を除く8,168社。栃木県は112社

まとめ

2025 年 4 月時点で、正社員の人手不足を感じている栃木県内企業の割合は 53.2%、非正社員では 36.6%となった。4 月といえば定期採用のタイミングであり、新卒新入社員の入社などにより不足感は大きく解消されるのが例年の状況なのだが、今年については高止まりとなっており、不足感は解消されていないのが実情のようだ。人手不足が構造的な問題となって久しく、今後の生産年齢人口の急速な減少を考慮すれば、今の状況が常態となりうることも決して否定できない。つまり、常に人手不足を訴える企業が過半数である……ということだ。

今回の結果を見ても、正社員の不足感は、「大企業」が69.6%と最も高く、小規模企業は42.9%にとどまった。これが何を意味するかというと、大企業が受注を寡占し、それに見合った人員配置を行う。つまり、更なる業績拡大のために人材も寡占していくということだ。一方の小規模企業は、業績不振に喘ぐことになり、結果人員は充分足りているということになる。別の見方をすれば、大企業が横並びで人材確保に乗り出しているため、小規模企業では、募集しても応募がないという状況で、採用自体をあきらめる・・・といったケースも想定できる。いずれにしても、採用の局面でも企業間格差が見られるのは事実であろう。

何度も指摘していることだが、今後「生産年齢人口」は急速に減少する。大都市圏はその傾向は遅いものの、地方では急速に減少していく。栃木県においても危機感は強い。対応策としては、UターンやIターンなど人材の呼び込みなどを行政施策として打ち出しているが、成果は未知数である。結局数の論理から考えても、外国人材、高齢者、女性ということになるのだろう。しかし、実態としてこういった人材を呼び込むだけの「環境」や「魅力」が準備できるかは大きな課題である。賃金だけでは解決がつかないファクターを、国、自治体そして何より企業が率先して考え、グランドデザインとして推進していくことが、地方創生とも相まって雇用を解決する手立てになるのではないのか・・・と考えるのだが、いかがだろうか。