2025年10月17日

「人手不足に関する企業調査（2025年）」について
～正社員「不足」の茨城県内企業は56.0%～

常陽銀行（頭取　秋野 哲也）の子会社である常陽産業研究所（代表取締役社長　大森 範久）は、このたび、「人手不足に関する企業調査（2025年）」を実施しましたので、その結果を下記のとおりお知らせいたします。

当社は、地域のシンクタンクとして各種調査研究および総合金融サービスの提供を通じ、今後とも、地域の課題解決のためのさまざまな情報発信および取り組みを展開し、地域の成長と活性化に貢献してまいります。

記

1. 調査結果

当社では、「茨城県内主要企業の経営動向調査（2025年7～9月期）」の特別調査として、茨城県内企業の人手不足に関する調査を実施しました。

調査によると、2025年9月時点における県内企業の正社員の充足度は「不足」が56.0%で最も多く、次いで「適正」が36.1%、「過剰」が3.2%、「わからない」が1.4%、「その他」が3.2%でした。正社員の不足感は、コロナ禍からの回復が落ち着いた前年（2024年）に47.6%に低下したものの、今回調査では8.4ポイント上昇し、再び50%を超えました。

今回の調査では、県内企業における人手不足感の強まりとともに、非製造業や大企業の高い不足感、新卒・技術者確保の困難さなどが明らかとなりました。調査結果の詳細は別紙を参照してください。

2. 調査の特徴

本調査は、2025年9月に茨城県内企業216社（製造業91社、非製造業125社）からの回答を取りまとめたものです。従業員300人以上の大企業から、30人未満の企業まで幅広く調査対象としています。

以　上

常陽銀行 | MEBUKI めぶきフィナンシャルグループ

常陽銀行
〒310-0021 茨城県水戸市南町2-5-5
Tel. 029-231-2151（代表）　www.joyobank.co.jp

（別紙）

【人手不足に関する企業調査（2025 年）】

正社員「不足」の茨城県内企業は 56.0%
―非正社員「不足」も 2 割超、非製造業や大企業で高い不足率―

正社員「不足」は前年から 8.4 ポイント上昇、非製造業は 7 年振りの 60%台

2025 年 9 月時点における正社員の充足度は、「不足」が 56.0%で最も多く、次いで「適正」が 36.1%、「過剰」が 3.2%、「わからない」が 1.4%、「その他」が 3.2%だった（図表 1）。正社員の不足感は、コロナ禍からの回復が落ち着いた前年（2024 年）に 47.6%に低下したものの、今回調査では 8.4 ポイント（以下 pt）上昇し、再び 50%を超えた（図表 2）。

業種別に見ると、「不足」と回答した企業は、製造業が 47.3%、非製造業が 62.4%であった。非製造業は、建設業や運輸・倉庫、小売業などの上昇が回答割合を押し上げ、2018 年以来の 60%台となった。また、従業員規模別で見ると 300 人以上が 75.9%と、他の規模（50%台）を大きく上回り、人手が必要な大企業での不足感の強まりを示す結果となった。

正社員の不足理由について見ると、前年と同様に「求人に対する応募が少ない」（62.0%）が最も多く、次いで「有資格者、技術者等の確保が難しい」（38.8%）、「業務量が増加している」（31.4%）であった（図表 3・4）。「応募はあるが欲しい人材ではない」は前年までの減少傾向から上昇に転じ、「新卒者が減っている」は、上昇傾向が続いた。

一方、非正社員の充足度は、「適正」が 59.5%で最も多く、「不足」が 21.0%、「わからない」が 3.6%、「その他」が 11.8%、「過剰」が 4.1%だった（図表 5）。「不足」は前年比 3.1pt 上昇した（図表 5）。従業員規模別で見ると、300 人以上の「不足」は 55.2%と他の規模を大きく上回った。また、非正社員の不足理由は、正社員と同様、「求人に対する応募が少ない」が 67.5%で最も多かった（図表 6）。

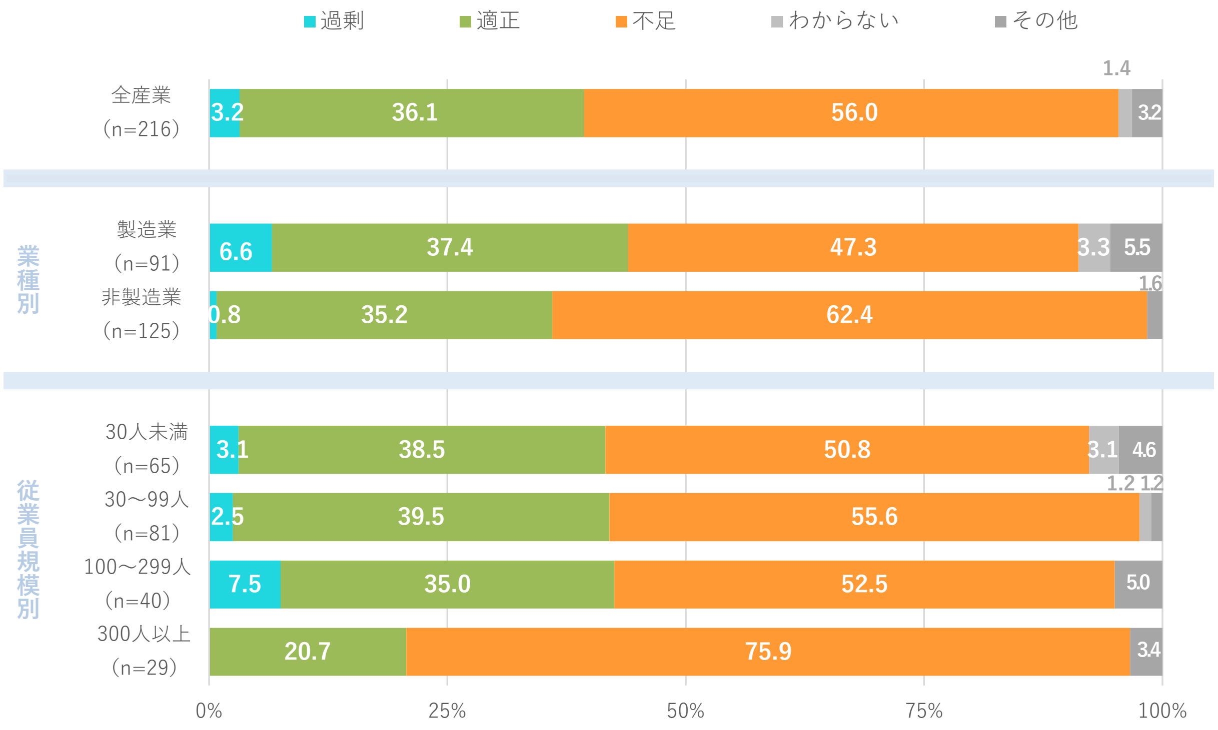
人手不足による悪影響は「技術・ノウハウの伝承」が、対応は「中途採用の強化」が最多

人手不足による悪い影響については、「技術・ノウハウの伝承、人材育成が困難」が 59.3%で最も多かった（図表 7）。次いで「受注増加への対応が困難」（54.0%）、「時間外労働の増加、人件費の増加」（49.6%）が挙げられており、人手不足により長期的な人材育成や業務効率に支障が出ていることがうかがえる。

企業が行う人手不足対応については、「中途採用の強化」が 66.7%で最も多く、次いで「賃金の引き上げ」が 47.8%、「高齢者の採用・活躍の強化」が 33.8%、「未経験者採用の強化」が 28.4%、「女性の採用・活躍の強化」が 27.9%であった（図表 8）。即戦力確保と待遇改善が主要な対策であるとともに、多様な人材の育成・活用も併せて進めている状況と見られる。

今回調査では、県内企業における人手不足感の強まりとともに、非製造業や大企業の高い不足感、新卒・技術者確保の困難さなどが明らかとなった。資格者不足等による建設工事の受注難、工期の遅れなど、人手不足による地域経済への影響は深刻さを増している。企業には、多様な人材を受け入れるための体制整備や、若手人材の定着・育成に向けた仕組みづくり、さらに少人数でも業務を維持できるように業務効率化やデジタル技術の活用を進めることが求められる。

図表１　正社員の充足度（業種・従業員規模別）



※小数点以下第２位を四捨五入しているため、構成比の合計は必ずしも100とはならない（各図表共通）

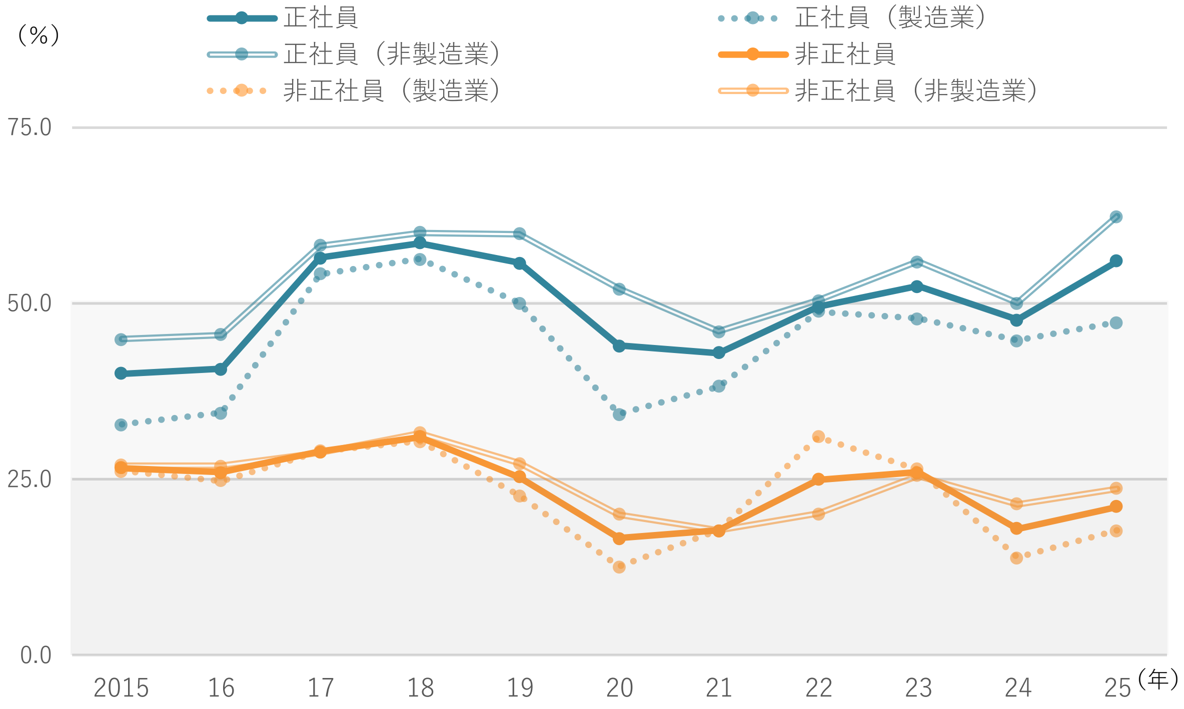
（%）

	過剰		適正		不足		わからない		その他	
全産業	3.2	↓	36.1	↓	56.0	↑	1.4	↓	3.2	↑
	(4.8)	-1.6	(43.3)	-7.2	(47.6)	8.4	(3.4)	-2.0	(1.0)	2.2
製造業	6.6	↑	37.4	↓	47.3	↑	3.3	↑	5.5	↑
	(6.4)	0.2	(46.8)	-9.4	(44.7)	2.6	(2.1)	1.2	(0.0)	5.5
非製造業	0.8	↓	35.2	↓	62.4	↑	0.0	↓	1.6	↓
	(3.5)	-2.7	(40.4)	-5.2	(50.0)	12.4	(4.4)	-4.4	(1.8)	-0.2
30人未満	3.1	↓	38.5	↓	50.8	↑	3.1	↓	4.6	↑
	(4.4)	-1.3	(52.9)	-14.4	(35.3)	15.5	(7.4)	-4.3	(0.0)	4.6
30～99人	2.5	↓	39.5	↓	55.6	↑	1.2	↓	1.2	↓
	(9.2)	-6.7	(40.8)	-1.3	(46.1)	9.5	(2.6)	-1.4	(1.3)	-0.1
100～299人	7.5	↑	35.0	↑	52.5	↓	0.0	→	5.0	↑
	(0.0)	7.5	(32.5)	2.5	(67.5)	-15.0	(0.0)	0.0	(0.0)	5.0
300人以上	0.0	→	20.7	↓	75.9	↑	0.0	→	3.4	↓
	(0.0)	0.0	(41.7)	-21.0	(54.2)	21.7	(0.0)	0.0	(4.2)	-0.8

※上段が今回調査値、下段が2024年調査値

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2025年）」

図表２　社員の「不足」割合の推移

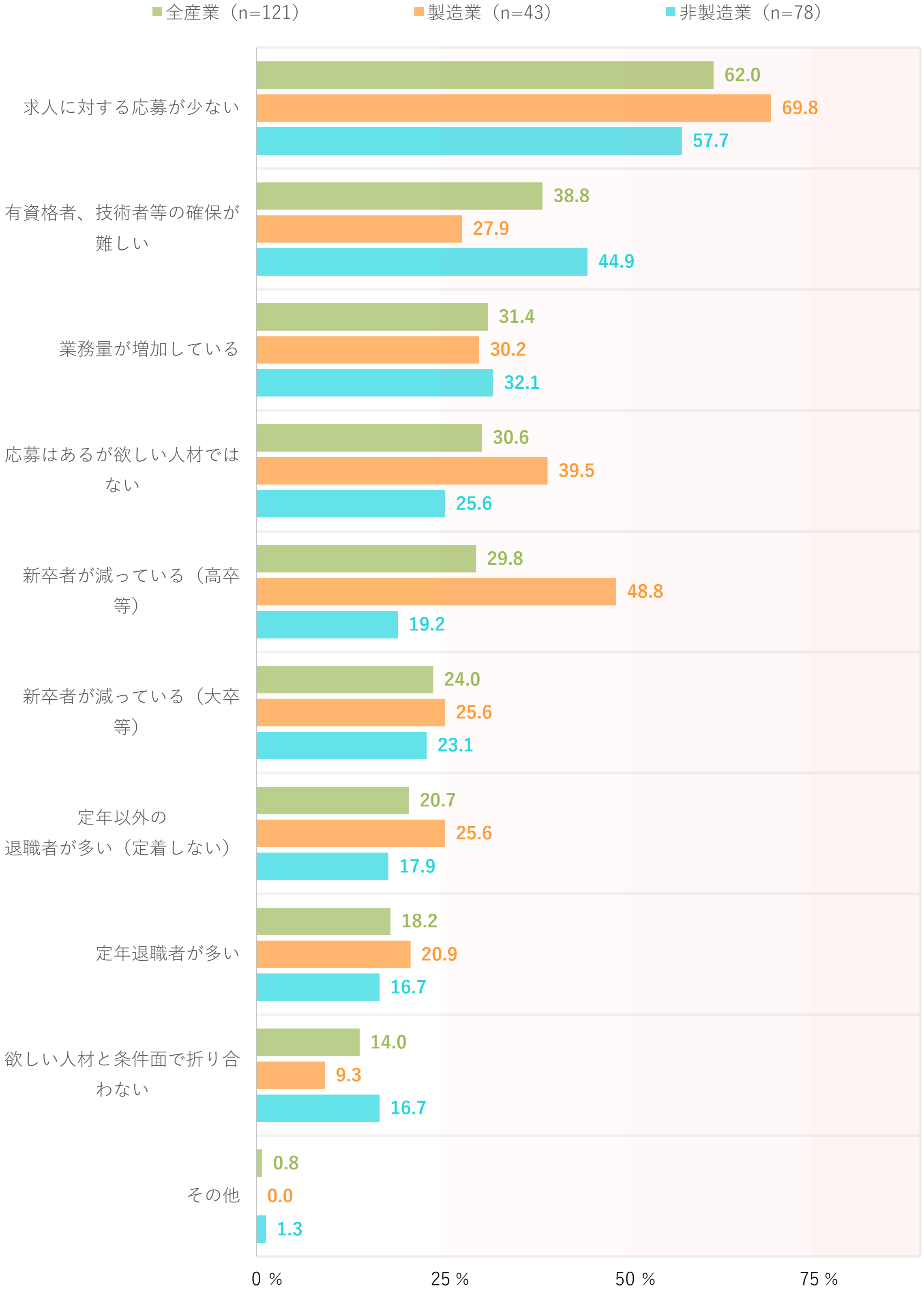


（%）

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
正社員	全産業	40.0	40.6	56.5	58.6	55.7	44.0	42.9	49.5	52.4	47.6	56.0
	製造業	32.7	34.4	54.2	56.3	50.0	34.2	38.2	48.8	47.8	44.7	47.3
	非製造業	44.9	45.5	58.2	60.1	59.9	52.1	46.0	50.4	55.9	50.0	62.4
非正社員	全産業	26.6	25.9	28.9	31.0	25.3	16.5	17.6	24.9	25.9	17.9	21.0
	製造業	26.1	24.7	29.0	30.3	22.6	12.5	17.6	31.0	26.4	13.8	17.6
	非製造業	26.9	26.8	28.8	31.5	27.2	19.9	17.6	20.0	25.5	21.4	23.6

出所：常陽産業研究所（旧常陽地域研究センター）「人手不足に関する企業調査（各年版）」

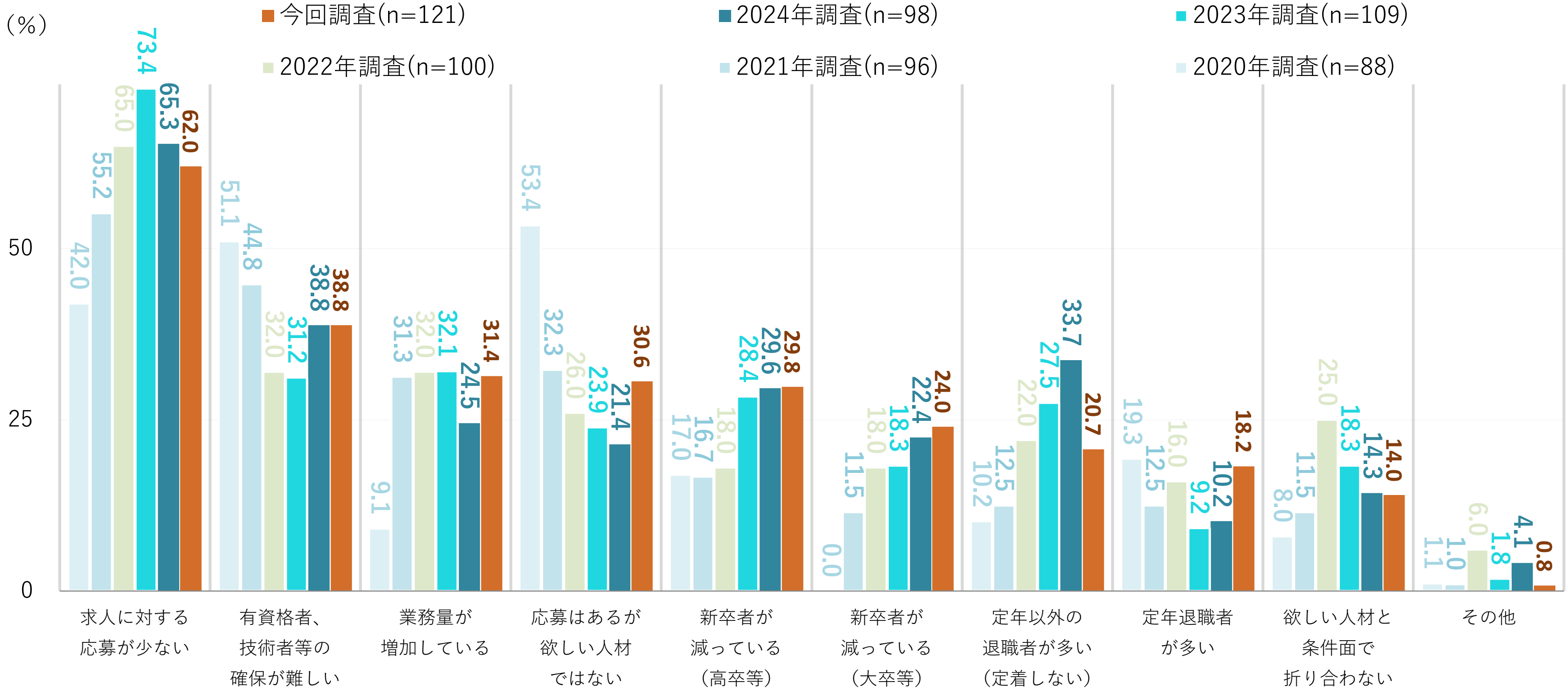
図表３　正社員が不足している理由（業種別）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2025年）」

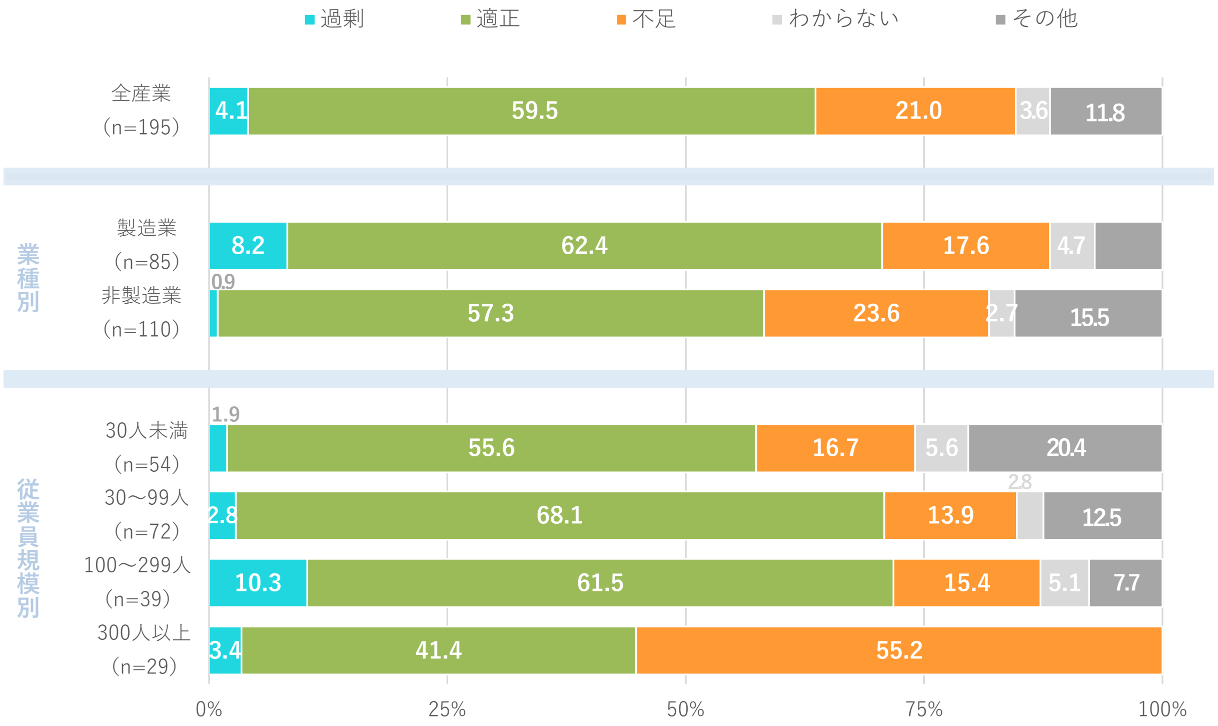
図表４　正社員が不足している理由の推移（2020年～2025年）



※複数回答（回答数制限なし）
※選択肢「わからない」は回答が無かったため記載省略
※選択肢の表記は実施年により一部異なるが、今回調査の表記に統一
※2020年以前の調査では「新卒者が減っている」に学歴別の選択肢が無かったため、便宜上「高卒等」の項目に分類

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（各年版）」

図表５　非正社員の充足度（業種・従業員規模別）



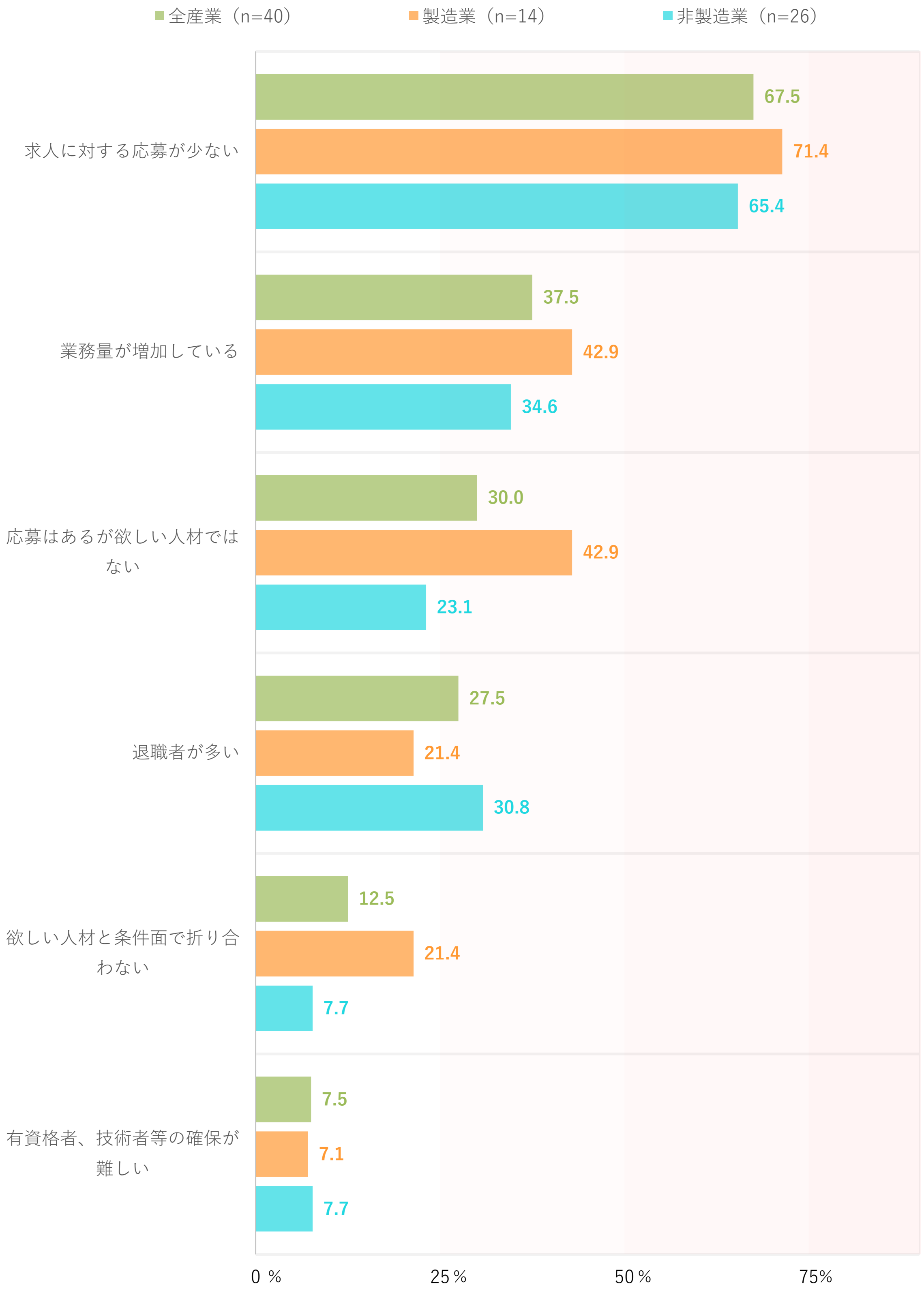
（%）

	過剰		適正		不足		わからない		その他	
全産業	4.1	↓	59.5	↑	21.0	↑	3.6	↓	11.8	↑
	(4.7)	-0.6	(58.4)	1.1	(17.9)	3.1	(10.5)	-6.9	(8.4)	3.4
製造業	8.2	↑	62.4	↓	17.6	↑	4.7	↓	7.1	↓
	(6.9)	1.3	(63.2)	-0.8	(13.8)	3.8	(8.0)	-3.3	(8.0)	-0.9
非製造業	0.9	↓	57.3	↑	23.6	↑	2.7	↓	15.5	↑
	(2.9)	-2.0	(54.4)	2.9	(21.4)	2.2	(12.6)	-9.9	(8.7)	6.8
30人未満	1.9	↓	55.6	↑	16.7	↑	5.6	↓	20.4	↑
	(3.3)	-1.4	(54.1)	1.5	(13.1)	3.6	(16.4)	-10.8	(13.1)	7.3
30～99人	2.8	↓	68.1	↑	13.9	↑	2.8	↓	12.5	↑
	(5.9)	-3.1	(63.2)	4.9	(11.8)	2.1	(7.4)	-4.6	(11.8)	0.7
100～299人	10.3	↑	61.5	↑	15.4	↓	5.1	↓	7.7	↑
	(5.4)	4.9	(59.5)	2.0	(24.3)	-8.9	(10.8)	-5.7	(0.0)	7.7
300人以上	3.4	↓	41.4	↓	55.2	↑	0.0	↓	0.0	→
	(4.2)	-0.8	(54.2)	-12.8	(37.5)	17.7	(4.2)	-4.2	(0.0)	0.0

※上段が今回調査値、下段が2024年調査値

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2025年）」

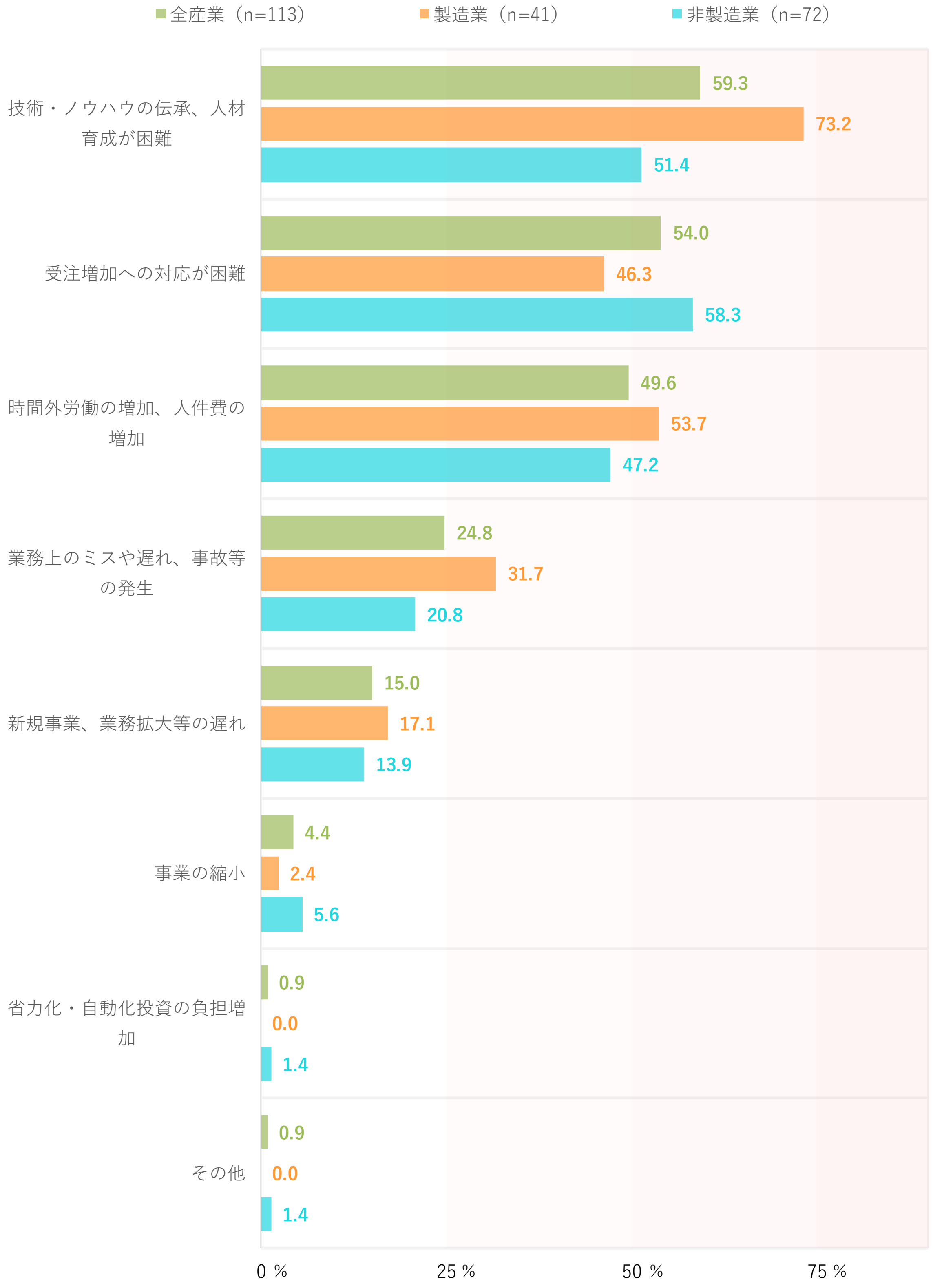
図表６　非正社員が不足している理由（業種別）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2025年）」

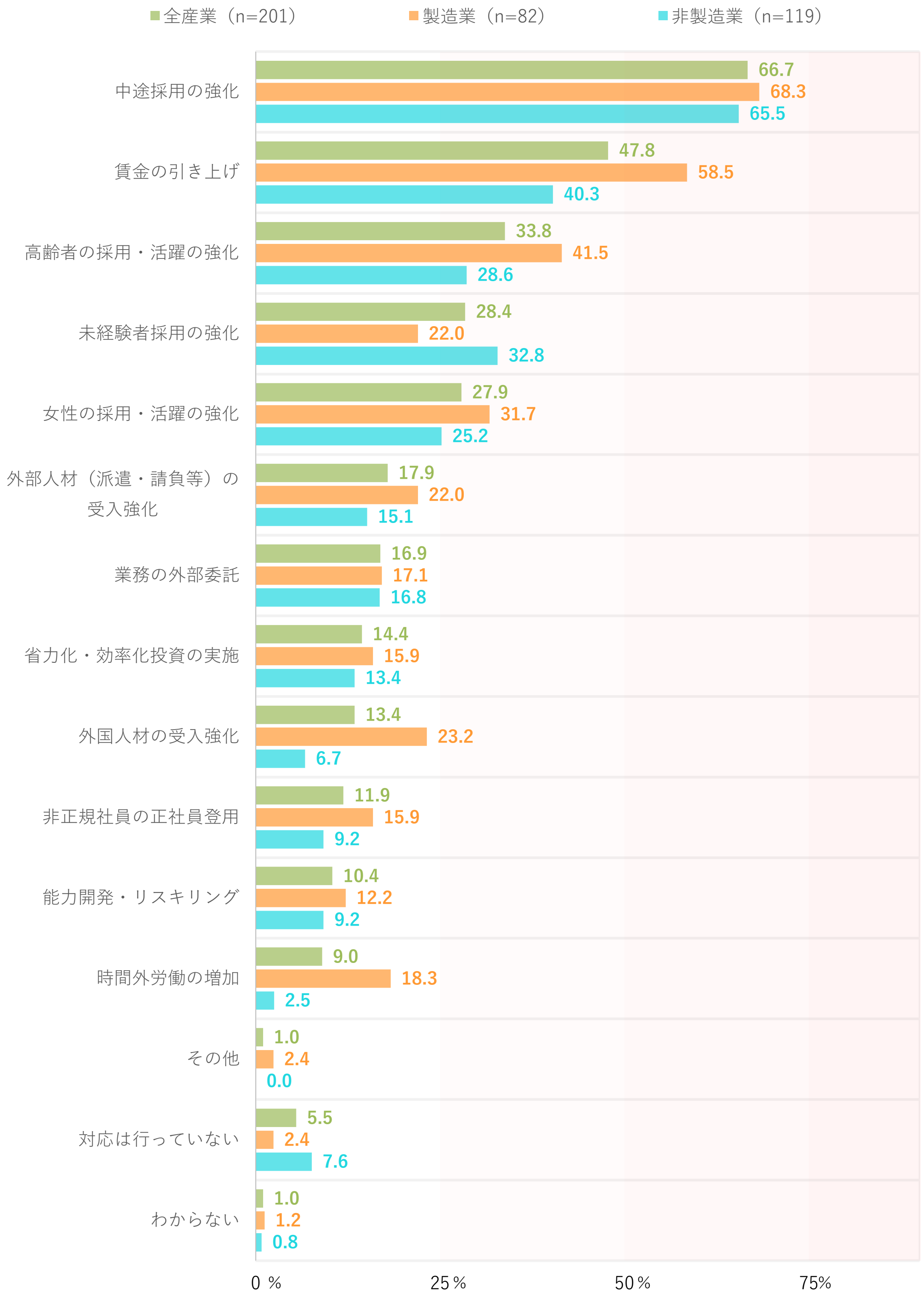
図表７　人手不足による悪い影響（業種別）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2025年）」

図表８　自社で行っている人手不足対応（業種別）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2025年）」

以　上