

- ◆ 令和6年2～3月の景況感DIは、▲3.80と前回（令和5年11月～12月実施）から11.25ポイント低下した。
- ◆ 従業員の過不足感について、「不足」「やや不足」と回答した企業割合は、正社員で68.7%と前回から2.9ポイント上昇した。一方、パート・契約社員等は40.2%と前回から2.7ポイント低下した。
- ◆ 採用活動を行う際に利用される媒体について、「ハローワーク」、「民間の人材サービス」、「自社ホームページ」の順で回答した企業割合が高かった。
- ◆ 企業の経営上の懸念事項、不安要素について、「原材料価格、燃料コスト等」と回答した企業割合は、76.3%であった。また、企業が優先的に取り組む経営課題について、「人材不足解消、人材確保」が48.9%となった。

○実施目的

大阪労働局では、事業所サービスの一環として、平成25年度から四半期毎にハローワークによる管内企業への個別ヒアリングを行うとともに、事業主に対し必要なサービスを提供しています。今般、令和5年度第4回目を実施し、本業務で得られた業務データを取りまとめました。

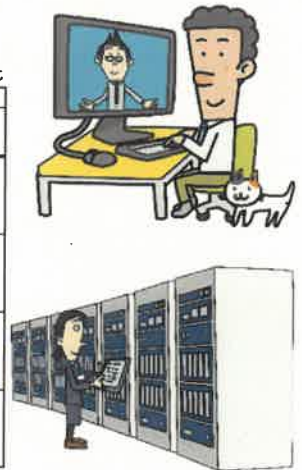
○実施時期 令和6年2月1日（木）から令和6年3月8日（金）まで

○対象企業 309社

( )は構成比



産業別 規模別	産業計	製造業	非製造業
規模計	309社	170社 (55.0%)	139社 (45.0%)
99人以下	111社 (35.9%)	54社 (17.5%)	57社 (18.4%)
100人以上 499人以下	128社 (41.4%)	80社 (25.9%)	48社 (15.5%)
500人以上	70社 (22.7%)	36社 (11.7%)	34社 (11.0%)



※本文中の「DI」とはDiffusion Indexの略

景気の現状、景気の先行き、正社員、非正規社員の過不足感に対する5段階の判断に、それぞれ以下の点数を与え、これらを各回答区分の構成比(%)に乗じて大阪労働局独自でDIを算出している。

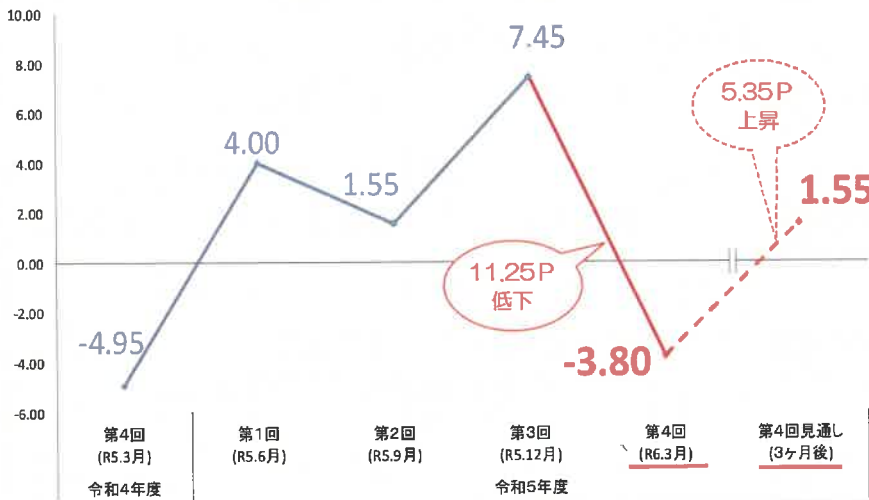
- ・良い、不足している . . . . . +1.0
- ・やや良い、やや不足している . . . . . +0.5
- ・変わらない、適正 . . . . . 0
- ・やや悪い、やや過剰である . . . . . -0.5
- ・悪い、過剰である . . . . . -1.0

※ 構成比(%)については、小数点の調整により合計と各項目の足し上げが一致しない場合がある。

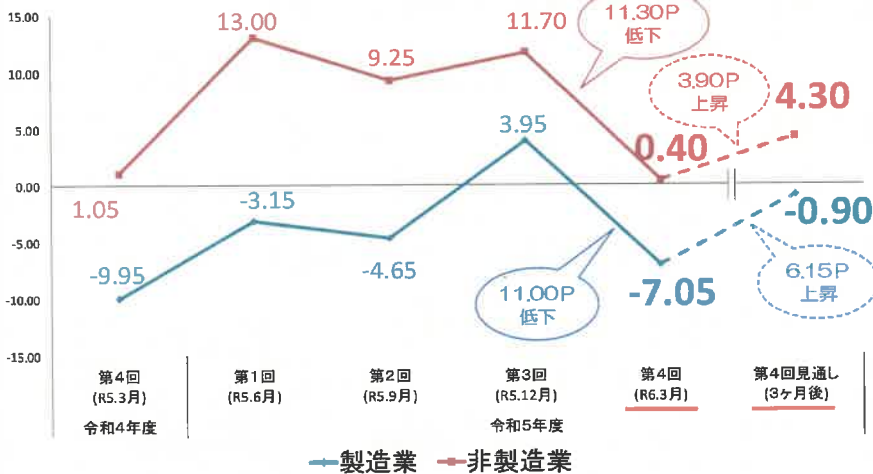
# 1 景況感について

※景況感DI:「良い」又は「やや良い」と回答した企業の割合から「悪い」又は「やや悪い」と回答した企業の割合を差し引くことによって算出した指数。

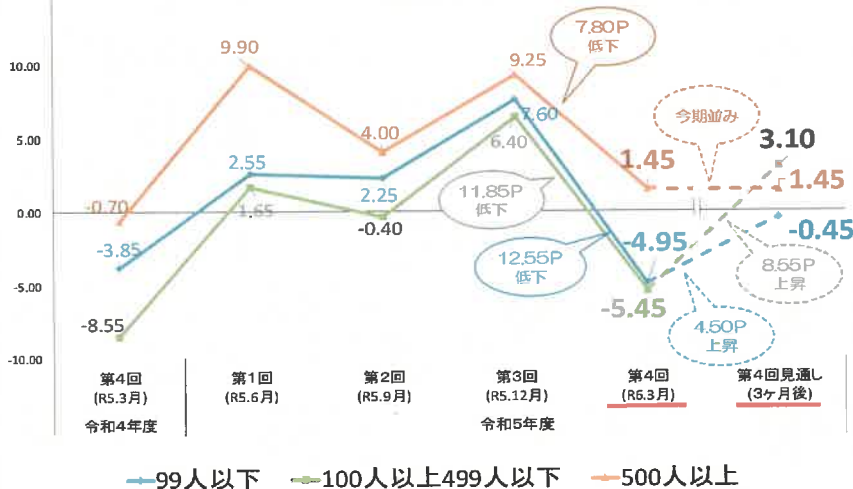
【景況感DIの推移(全企業)】



【景況感DIの推移(業種別)】



【景況感DIの推移(企業規模別)】



## 【全企業】

・令和6年2月～3月の景況感DIは、前回(令和5年12月実施)より**11.25ポイント低下**し、**-3.80**となった。

※全企業(307社)の回答割合  
「3か月前と比べた現在の景況について」

良い・やや良い:16.9%  
変わらない:56.7%  
悪い・やや悪い:26.4%

・3か月後の見通しDIは、現在より**5.35ポイント上昇**し、**1.55**となった。

※全企業(305社)の回答割合  
「3か月後の景況について」

良い・やや良い:23.7%  
変わらない:55.1%  
悪い・やや悪い:21.3%

## 【業種別】

・令和6年2月～3月の景況感DIを業種別にみると、**製造業が11.00ポイント低下**し、**-7.05**、**非製造業が11.30ポイント低下**し、**0.40**となり、製造業・非製造業とも同程度に低下した。

・3か月後の見通しDIでは、**製造業は6.15ポイント上昇**し、**-0.90**、**非製造業は3.90ポイント上昇**し、**4.30**となった。

## 【企業規模別】

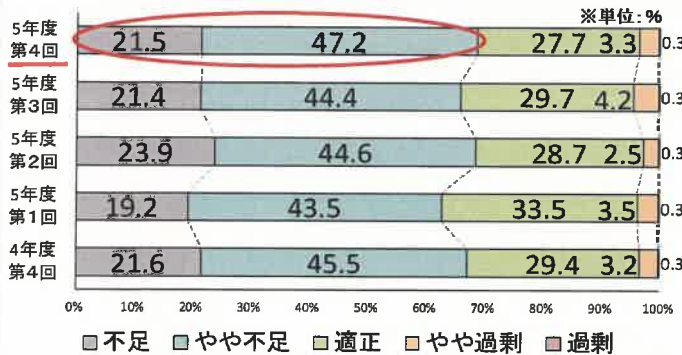
・令和6年2月～3月の景況感DIを企業規模別にみると、すべての企業規模で**低下**し、99人以下の低下幅が一番大きかった。

・3か月後の見通しDIでは、500人以上を除き**上昇**となった。

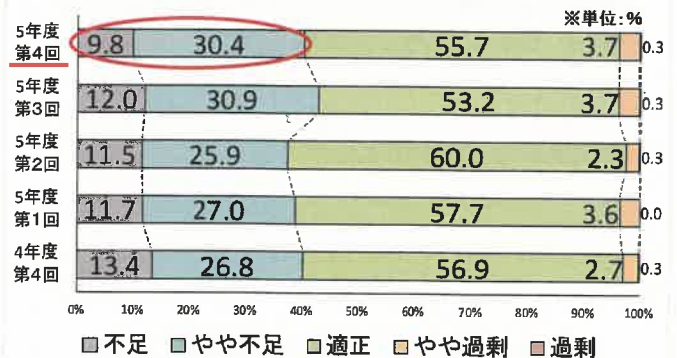
## 2 従業員の過不足感について

※過不足感DI: 「不足」又は「やや不足」と回答した企業の割合から「過剰」又は「やや過剰」と回答した企業の割合を差し引くことによって算出した指数。

【正社員の過不足感の状況について(全企業)】

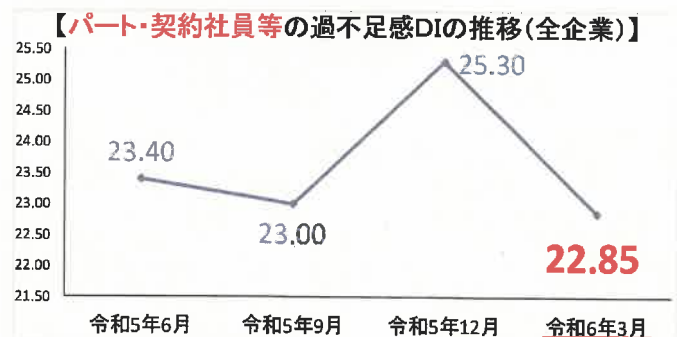
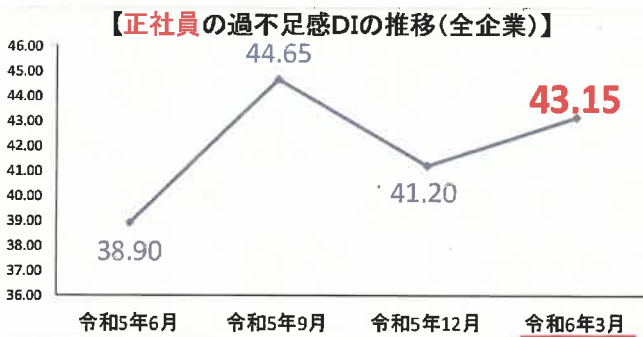


【パート・契約社員等の過不足感の状況について(全企業)】

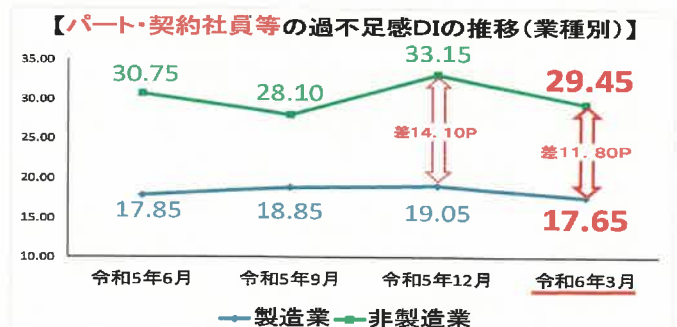
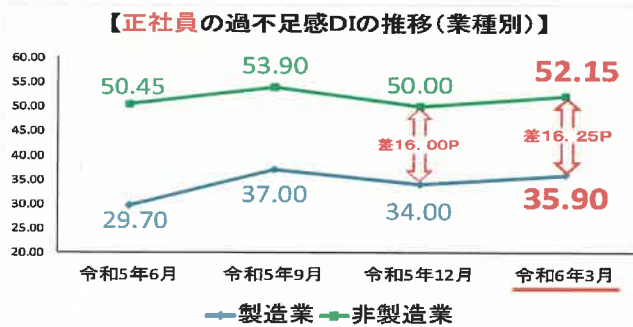


- ・正社員の過不足感について、「不足」「やや不足」と回答した企業は、前回(令和5年12月実施)から **2.9ポイント上昇**し、**68.7%**となった。<左グラフ>
- ・パート・契約社員等の過不足感については、「不足」「やや不足」と回答した企業は前回から **2.7ポイント低下**し、**40.2%**となった。<右グラフ>

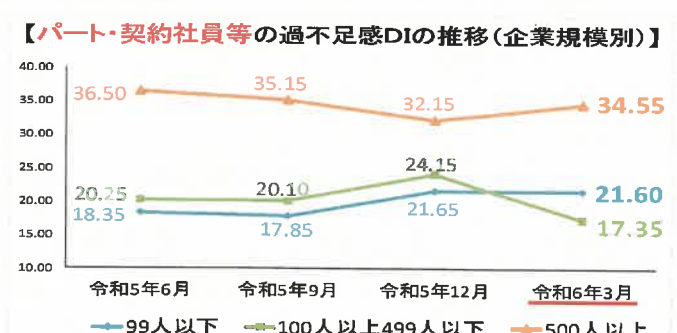
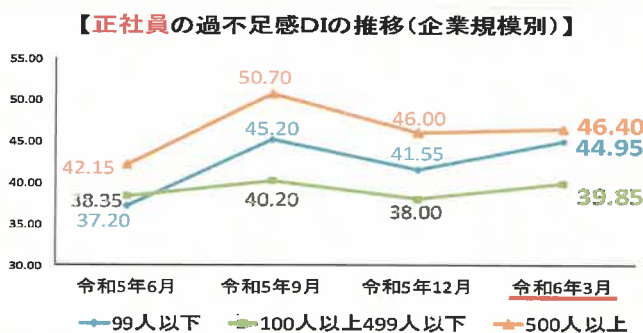
【過不足感DI値の推移(全産業)】



【過不足感DI値の推移(業種別)】

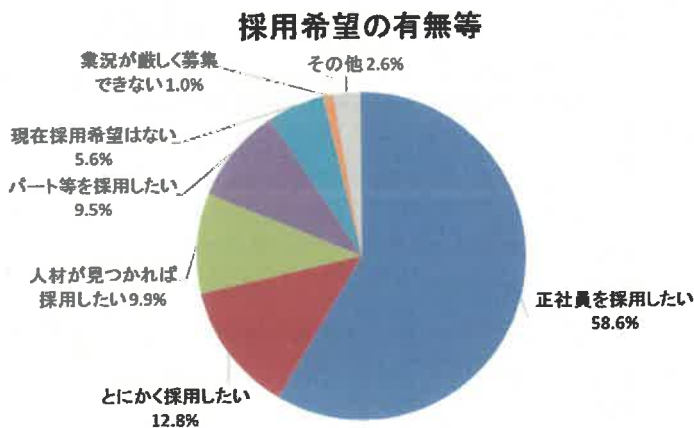


【過不足感DI値の推移(企業規模別)】



- ・過不足感DI値は、正社員では前回(令和5年12月実施)に比べ**1.95ポイント上昇**し、43.15となった。
- ・パート・契約社員等では前回に比べ**2.45ポイント低下**し、22.85となった。
- ・業種別では、「**製造業**」「**非製造業**」とも、**正社員は上向き**、パート・契約社員等は下向きとなった。
- ・企業規模別では、**正社員はすべての規模で上向き**となった。一方、パート・契約社員等では「**500人以上**」の規模以外で下向きとなった。

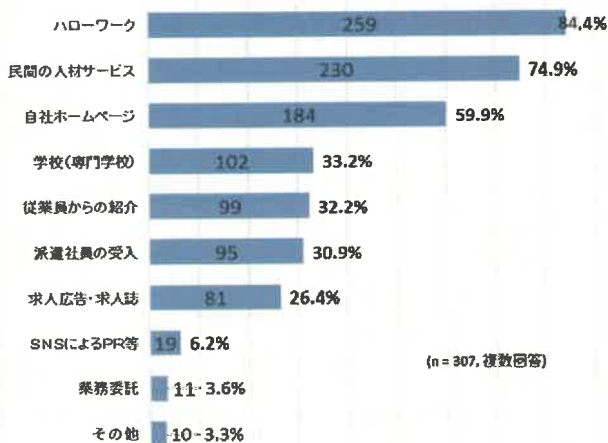
【採用希望の有無等】 <n=304>



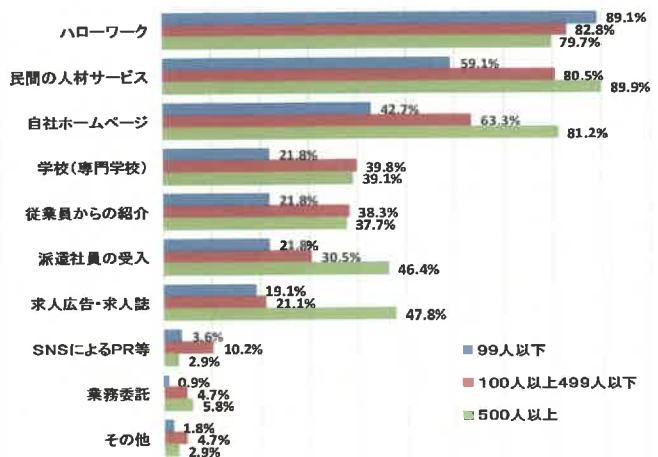
・現時点における従業員の採用希望の有無等に関して、いずれか1つ選択してもらったところ、1位は、「正社員を採用したい」(58.6%)で、回答があった304社の5割以上を占めた。続いて、「正社員、パート等にこだわらずとにかく採用したい」(12.8%)、「自社に合う人材がいれば採用したい」(9.9%)の順となった。

### 3 採用活動を行う際に利用する媒体等について

採用活動に利用する媒体等【全体】



採用活動に利用する媒体等【規模別】

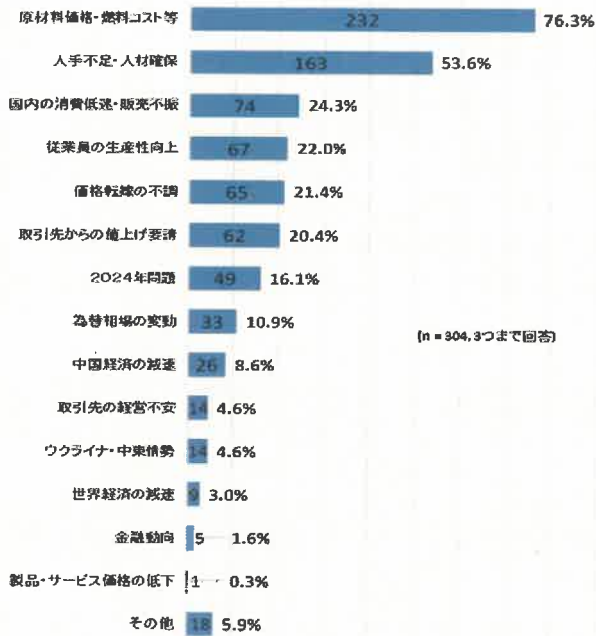


・採用活動を行う際に利用する媒体等について、複数回答可で聞いたところ、「ハローワーク」が最も多く、回答があった307社のうち84.4%となった。以下「民間の人材サービス」(74.9%)「自社ホームページ」(59.9%)の順となった。規模別では、499人以下で「ハローワーク」が最も多かった一方、500人以上では「民間の人材サービス」が最も多かった。

## 4 2024年の見通し・経営方針について

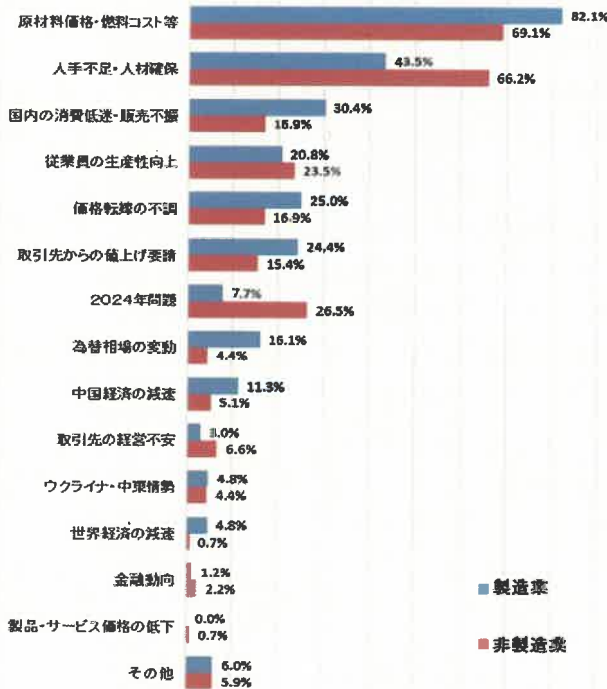
### (1) 経営上の懸念事項・不安要素

2024年 経営上の懸念事項・不安事項 【全体】

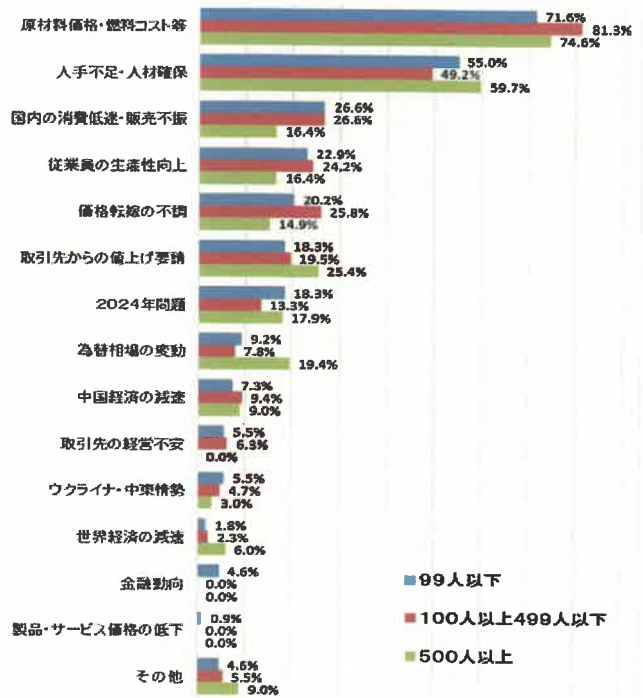


・2024年の見通し、経営方針について、経営上、どのような懸念事項や不安要素があるか、3つまで複数回答可で聞いたところ、全体では、「原材料価格、燃料コスト等の高騰」が76.3%で最も多く、次に「人手不足・人材確保」が53.6%の順となり、この2つが他と比べて非常に高い割合となった。また、企業規模別でも、回答割合に差はあるものの、同じ回答が、上位2つを占めた。原材料等のコスト高騰と、人手不足が経営にとって大きな懸念事項となっていることが窺える。  
 ・なお、業種別でも、上位2つは同じ回答となったが、非製造業では、「人手不足・人材確保」と回答した企業の割合が、製造業よりも多い結果となった。非製造業において人手不足がより深刻であることが示唆される。

2024年 経営上の懸念事項・不安事項 【業種別】

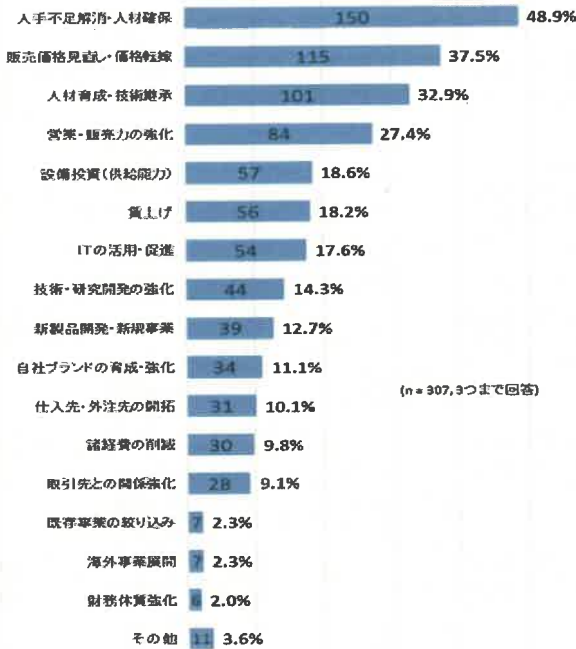


2024年 経営上の懸念事項・不安事項 【規模別】



## (2) 優先的に取り組む・強化する課題について

2024年 優先的に取り組む経営課題等【全体】

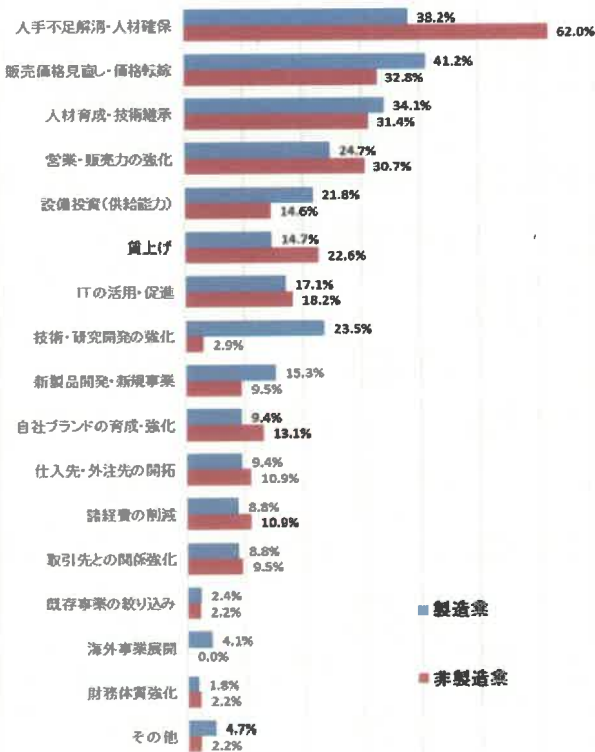


・2024年に優先的に取り組む経営課題について、3つまで複数回答可で聞いたところ、全体では、「人手不足解消・人材確保」が48.9%で最も多く、次に「販売価格見直し・価格転嫁」(37.5%)、「人材育成・技術継承」(32.9%)の順となった。

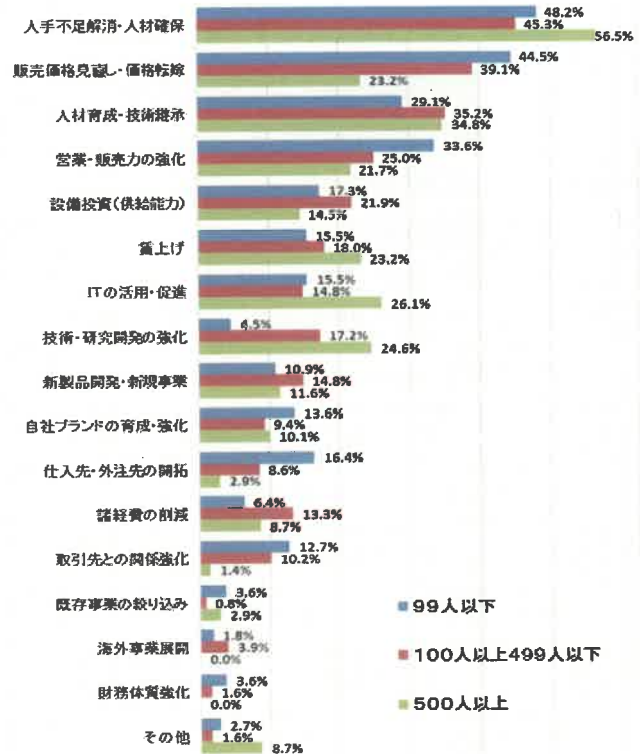
・業種別では、製造業は、「販売価格見直し・価格転嫁」が最も多く、「人手不足解消・人材確保」、「人材育成・技術継承」が続いた。一方、非製造業は、「人手不足解消・人材確保」、「販売価格見直し・価格転嫁」、「人材育成・技術継承」の順となった。

・規模別でも、「人手不足解消・人材確保」、「人材育成・技術継承」はすべての規模で上位を占めた。なお、「販売価格見直し・価格転嫁」との回答は、500人未満の規模の企業では、2番目に多い回答だったのに対し、500人以上の規模の企業では、5番目に多く、規模別で異なる結果となった。

2024年 優先的に取り組む経営課題等【業種別】



2024年 優先的に取り組む経営課題等【規模別】



## ～企業の声～

### 【令和6年2月～3月期における景気・先行きの景気動向等について】

#### <製造業>

- ・2023年7月から業界全体で価格改定を実施。これにより、原材料の高騰・エネルギー高騰・人件費上昇分の一部がカバーできた。そのため、業界全体で利益は増加傾向にある。エネルギーコストは政府の助成金が功を奏しているものの、人件費の上昇や材料費の上昇は底を打っていないこと、エネルギーも下期以降再度上昇の見込みであり、予断を許さない状況。
- ・寝装品・テキスタイルの需要の低迷が続いている。また、中国経済の鈍化の影響もあり低い水準で横ばいに推移。
- ・原材料費の高止まり、特に原油価格の高止まりが続いているため。
- ・半導体をはじめとする部品供給の緩和に伴う自動車生産の回復や、物価上昇率の推移が緩やかになってきていることがみられる。
- ・受注製品量が減少している。年末から減少しても単価が上げられたので利益が上がっている。賞与もかなり高くなっているしベースアップも例年の2倍程度になっている。
- ・機械設備の生産数が減少し、当社への部品受注が減少しているため。生産減少の原因は、人手不足や残業規制の影響と聞いている。
- ・数字上は円安の関係もあって上向きだが、実感としてはそれほどでもない。原材料、人件費up、人手不足など上手くいかないことが多い。株価は超えたが、バブル期のように何もかもうまくいって景気が良いわけではない。金利や給与が株価に比例して上がらないことが大きい。高度成長期のようにずっと右肩上がりを感じることが出来ないため、一時金は出せてもベースアップは二の足を踏むのが現状。
- ・インバウンドの拡大で観光・サービス・交通関連が上向いていることと、物価上昇が状態化するなか、個人消費指数はマイナスかもしれないが、消費額は上がっており（外国人影響）、観光による国内移動も増加していることから。

#### <非製造業>

- ・数か月単位の期間で考察したときに、あまり景気変動は無いことがほとんどであり、仮に景気が良くなり工事受注が増加したとしても、捌ける仕事量のキャパシティは一定というか限界があるため、やはり仕事量は増やしがたいので、年間を通じて仕事量を平準化している。
- ・資材や労務費が上昇しているにもかかわらず請負代金を上げてもらえないため、売上・利益はやや減少傾向。デベロッパーやゼネコンとの価格交渉は難しく、工事代金の値上げは期待できない。
- ・最近では、北新地での利用も増加してきており、外国人と日本人ともに利用者が好調である。
- ・アプリ配車の値上げなどもあり、配車回数がやや下がってきており、売り上げも昨年のピーク（7～9月）と比較すると減少傾向。しかしながら、一定水準の売り上げ確保はできている。
- ・ゼロゼロ融資の返済が始まり、体力のない飲食店の閉店が増加している。取引先にも閉店したところがあるが、それ以上に新規が多く、トータルでプラスになっている。
- ・自動車輸出の回復、半導体サイクルや設備投資循環の底入れ等を追い風に、緩やかな回復が見られた。
- ・株価が高くインバウンドが好調であるため百貨店業界にとっては上向き、都心店にとっては好景気と言える状況であるため。地方店である高槻店にはインバウンドの影響はほぼないが、利益面でも入店客数でも対前年プラスとなっている。
- ・宿泊の予約はありますが、宴会予約、近隣の団体宴会がまだ戻ってきてない。
- ・予想していたとおり中国人観光客は少なかったが、他国からの観光客のインバウンド消費があった。
- ・利益に幅が出ることが多くなり増益しているが、反面、現場に過度な負担を強いているので、現場が疲弊している。
- ・携帯電話所有者が飽和状態のため、新たに購入するとかの売り上げ増になる材料が少ない。