

- ◆ 令和5年8～9月の景況感DIは、1.55と前回（令和5年5月～6月実施）から2.45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68.5%と前回から5.8ポイント上昇した。また、パート・契約社員等は37.4%と前回から1.3ポイント低下した。
- ◆ 夏期賞与の支給について、「増額」「昨年度と同額」とした企業の割合は、正社員で77.5%、パート・契約社員等では56.7%となった。
- ◆ 令和5年上期におけるベースアップについて、実施した企業が7割を占めた。



令和5年度 第2回ハローワーク雇用等短期観測の結果

令和5年10月30日 大阪労働局職業安定部

○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2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。

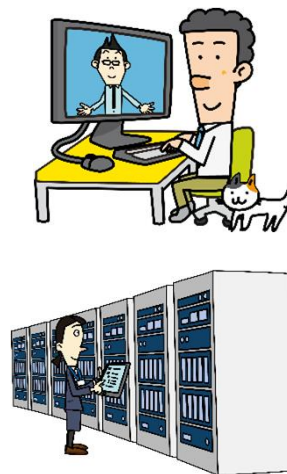
○実施時期 令和5年8月1日（火）から令和5年9月8日（金）まで

○対象企業 314社

（ ）は構成比



産業別 規模別	産業計	製造業	非製造業
規模計	314社	173社 (55.1%)	141社 (44.9%)
99人以下	115社 (36.6%)	57社 (18.2%)	58社 (18.5%)
100人以上 499人以下	123社 (39.2%)	77社 (24.5%)	46社 (14.6%)
500人以上	76社 (24.2%)	39社 (12.4%)	37社 (11.8%)



※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。

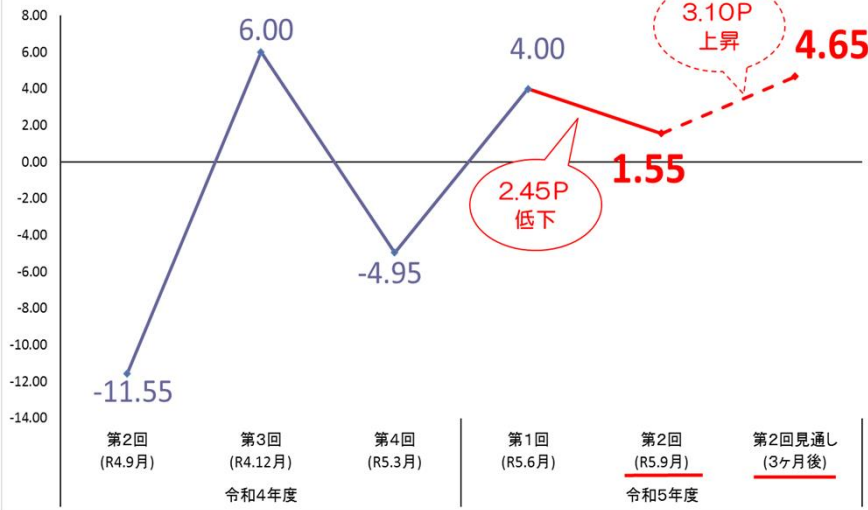
- ・ 良い、不足している +1.0
- ・ やや良い、やや不足している +0.5
- ・ 変わらない、適正 0
- ・ やや悪い、やや過剰である -0.5
- ・ 悪い、過剰である -1.0

※ 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)】



【全企業】

・令和5年8月～9月の景況感DIは、前回(令和5年6月実施)より
2.45ポイント低下し、**1.55**となった。

※全企業(313社)の回答割合
「3か月前と比べた現在の景況について」

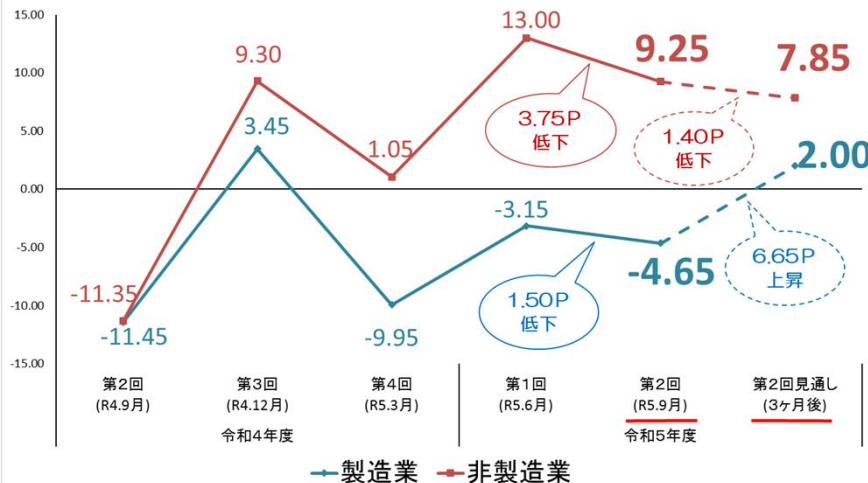
良い・やや良い: 25.8%
変わらない: 49.2%
悪い・やや悪い: 24.9%

・3か月後の見通しDIは、現在より**3.10ポイント上昇**し、**4.65**となった。

※全企業(312社)の回答割合
「3か月後の景況について」

良い・やや良い: 28.2%
変わらない: 50.0%
悪い・やや悪い: 21.8%

【景況感DIの推移(業種別)】

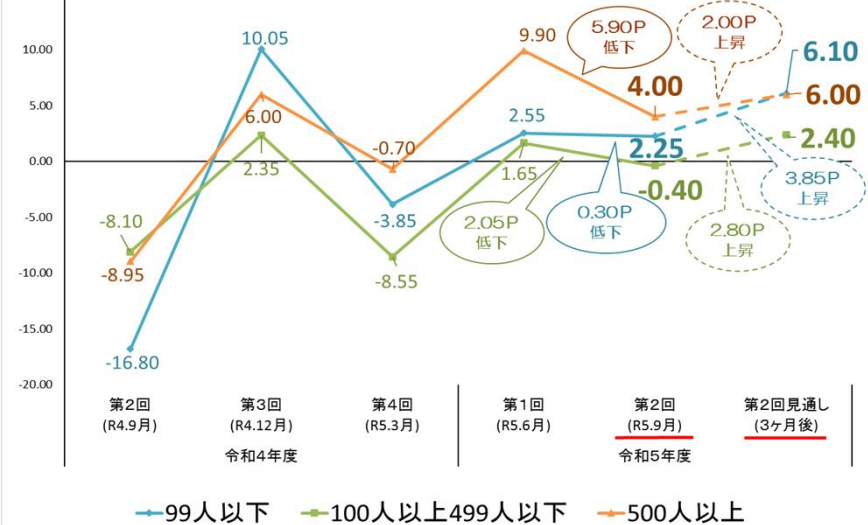


【業種別】

・令和5年8月～9月の景況感DIを業種別にみると、
製造業が1.50ポイント低下し、**-4.65**、
非製造業が3.75ポイント低下し、**9.25**となり、非製造業の低下幅が大きかった。

・3か月後の見通しDIでは、
製造業は6.65ポイント上昇し**2.00**、
非製造業は1.40ポイント低下し、**7.85**となった。

【景況感DIの推移(企業規模別)】



【企業規模別】

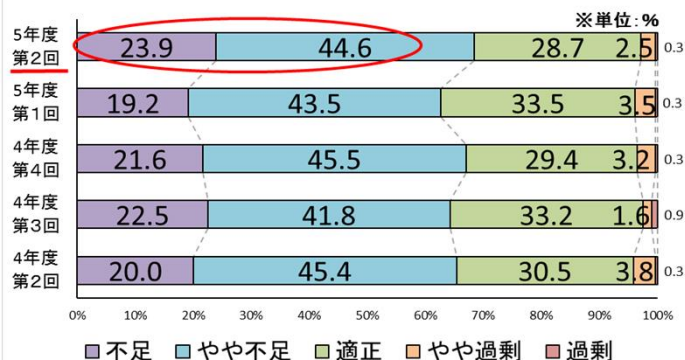
・令和5年8月～9月の景況感DIを企業規模別にみると、**すべての企業規模で低下**し、**500人以上の低下幅が一番大きかった**。

・3か月後の見通しDIでは、**すべての規模で上昇**となった。

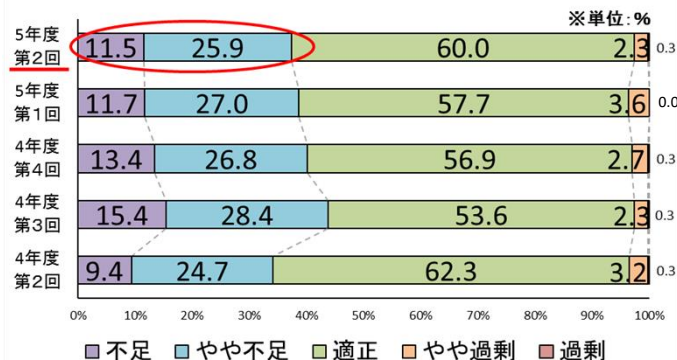
2 従業員の過不足感について

※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)】

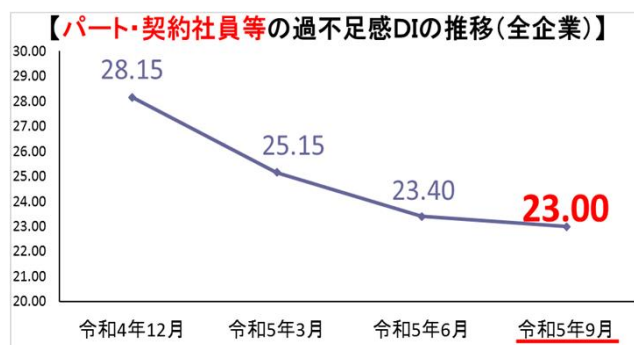
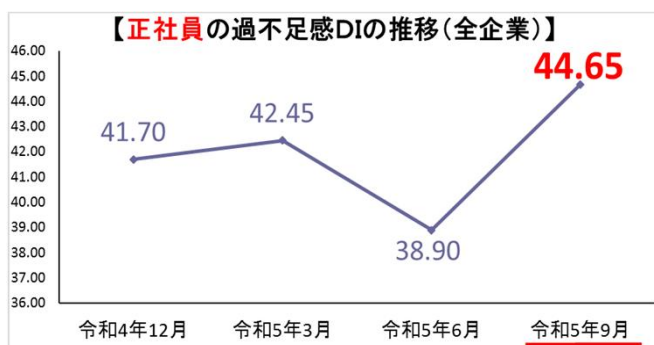


【パート・契約社員等の過不足感の状況について(全企業)】

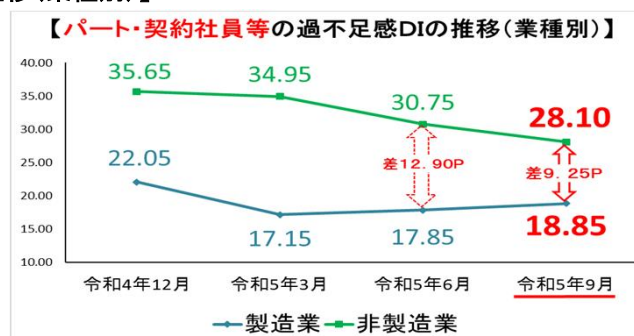
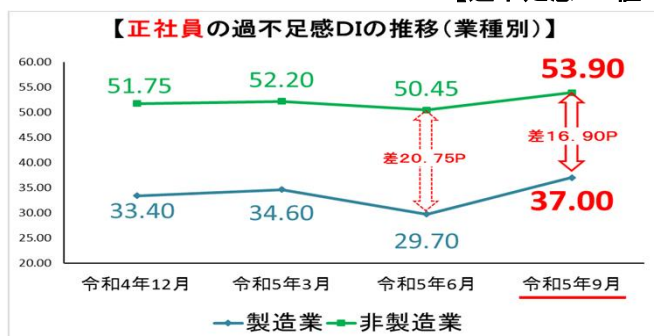


- ・正社員の過不足感について、「不足」「やや不足」と回答した企業は、前回(令和5年6月実施)から **5.8ポイント上昇**し、**68.5%**となった。＜左グラフ＞
- ・パート・契約社員等の過不足感については、「不足」「やや不足」と回答した企業は前回から **1.3ポイント低下**し、**37.4%**となった。＜右グラフ＞

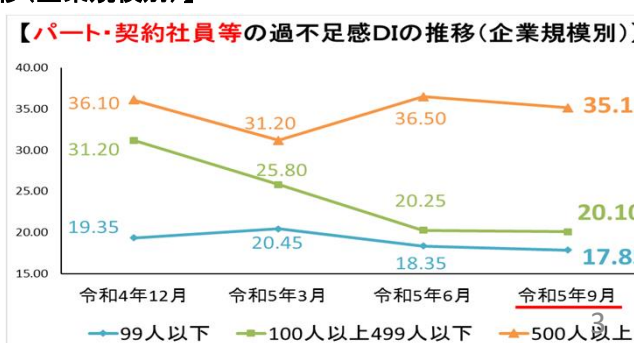
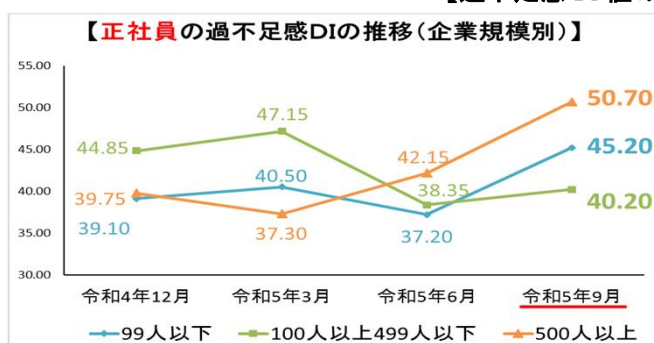
【過不足感DI値の推移(全産業)】



【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)】



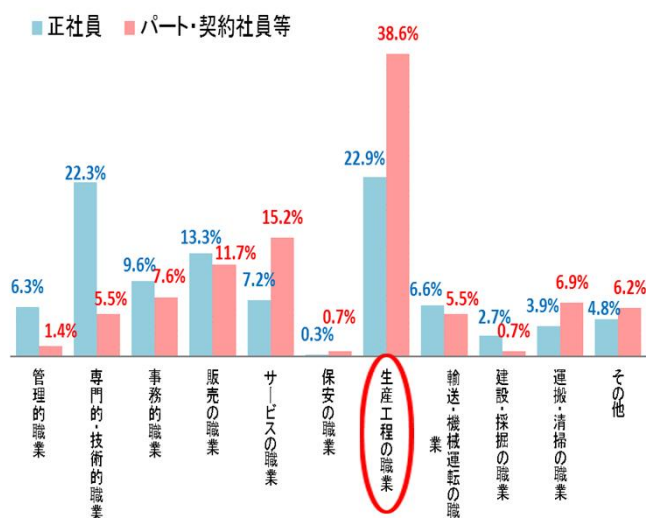
・過不足感DI値は、正社員では前回（令和5年6月実施）に比べ**5.75ポイント上昇**し、**44.65**となった。一方、パート・契約社員等では前回に比べ**0.40ポイント低下**し、**23.00**となった。

・業種別では、「製造業」においては、正社員は再び上向き、パート・契約社員等は2期連続で上向きとなった。「非製造業」においては、正社員は再び上向き、パート・契約社員等は3期連続で下向きとなった。

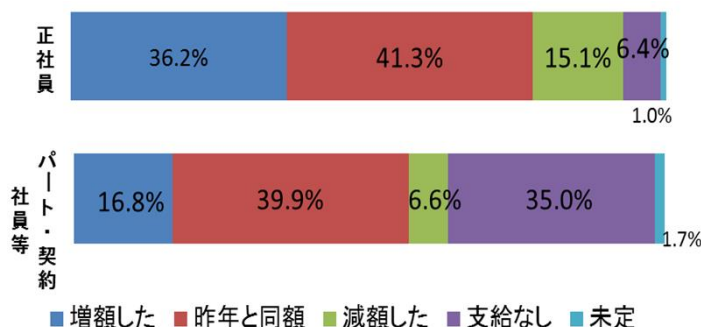
・規模別では、正社員はすべての規模で上向きとなった。

一方、パート・契約社員等ではすべての規模で下向きとなった。

【人材が不足している職種】 ※複数回答可 (全体)

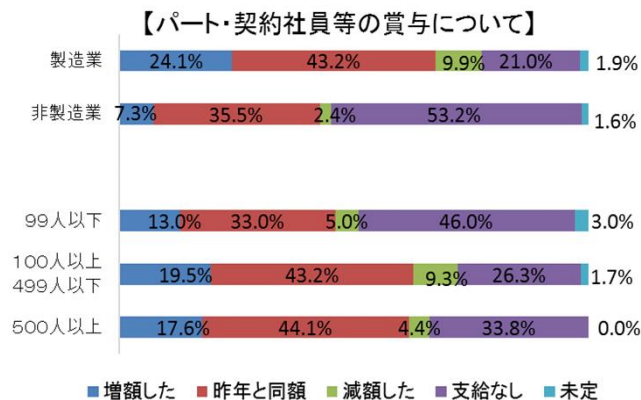
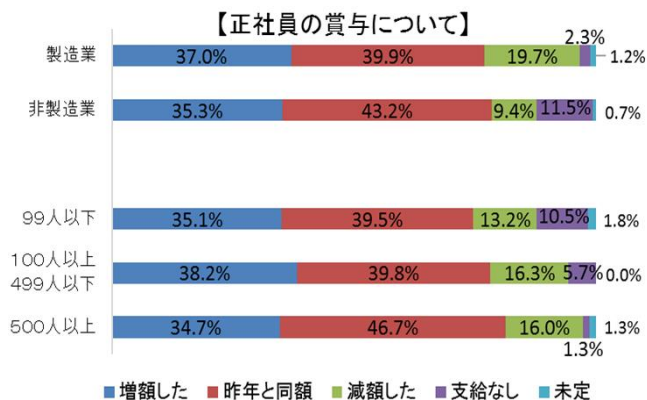


3 夏期賞与について



	正社員		パート・契約社員等	
増額した	113	36.2%	48	16.8%
昨年と同額	129	41.3%	114	39.9%
減額した	47	15.1%	19	6.6%
支給なし	20	6.4%	100	35.0%
未定	3	1.0%	5	1.7%
合計	312		286	

「該当社員がいない」・無回答除く。



・夏季賞与について「増額」「昨年と同額」と回答した企業は、正社員では全体の**77.5%**（前年73.5%）、パート・契約社員等については全体の**56.7%**（前年54.9%）を占めた。

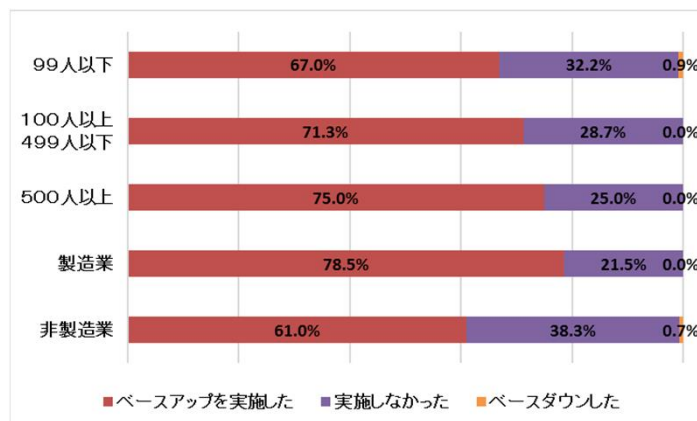
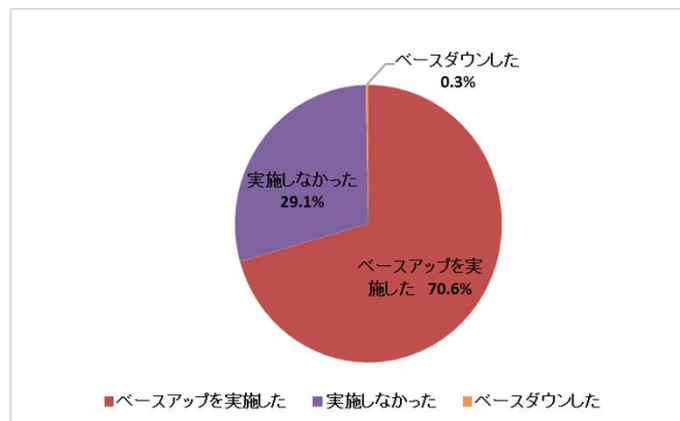
また、正社員で「減額した」と回答した企業が**15.1%**を占めたほか、パート・契約社員等で「支給なし」と回答した企業が**35.0%**を占めた。

・業種別では、正社員、パート・契約社員等いずれにおいても「増額した」と回答した企業割合は製造業の方が大きく、「支給なし」と回答した企業割合は非製造業の方が大きい結果となった。

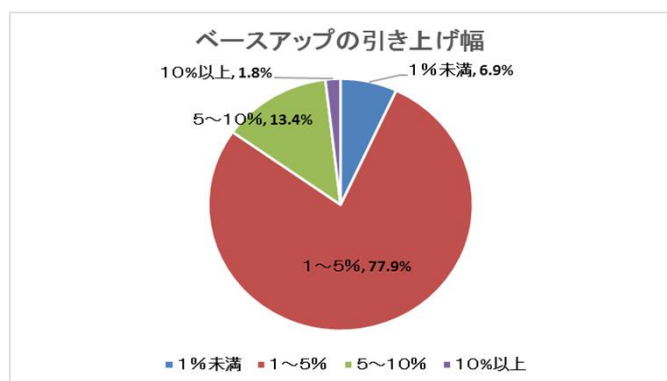
・前年同時期のヒアリング結果と比較すると、「増額した」と回答した企業が、正社員で5社（118社→113社）減少し、パート・契約社員等で1社（49社→48社）減少した。「減額した」と回答した企業は、正社員で12社（59社→47社）減少し、パート・契約社員等で1社（20社→19社）減少した。

4 賃金のベースアップについて

(1) 令和5年上期におけるベースアップの実施について(n=313)

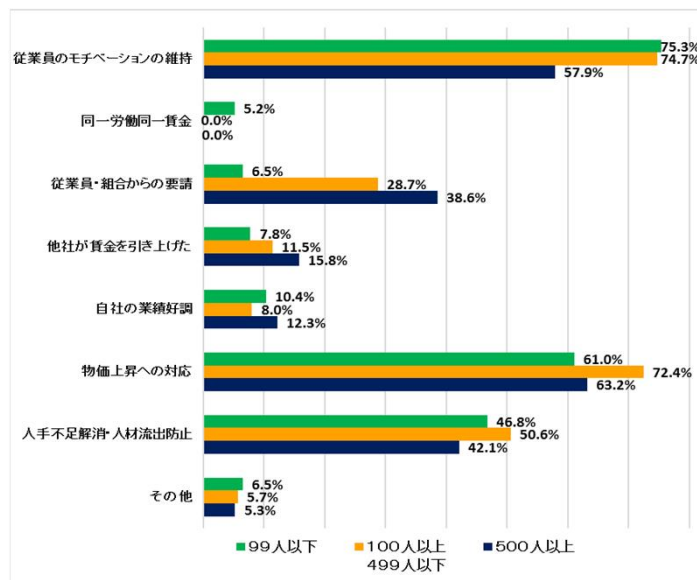
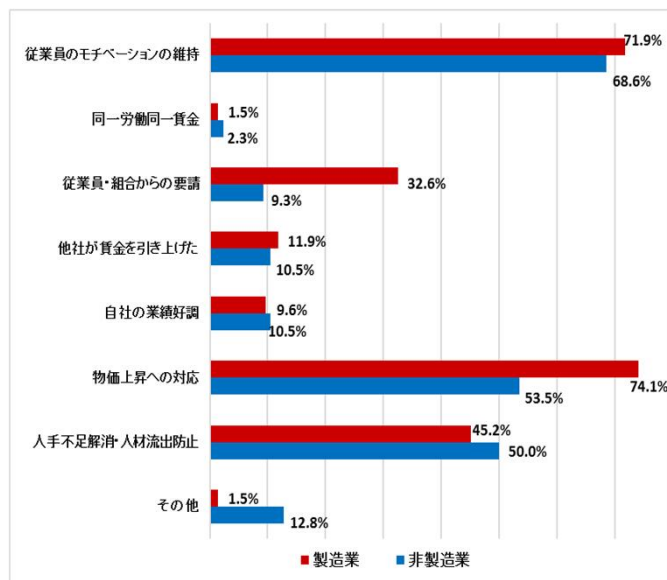


(2) ベースアップの引き上げ幅について(n=217)



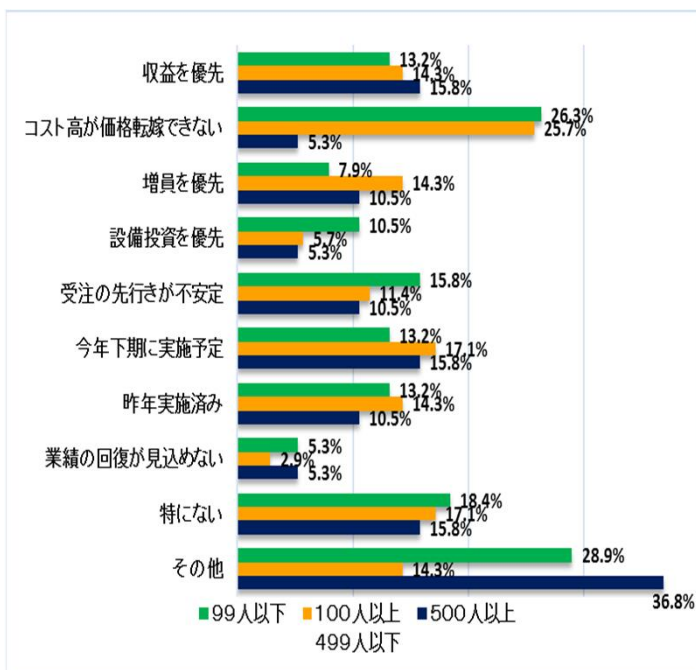
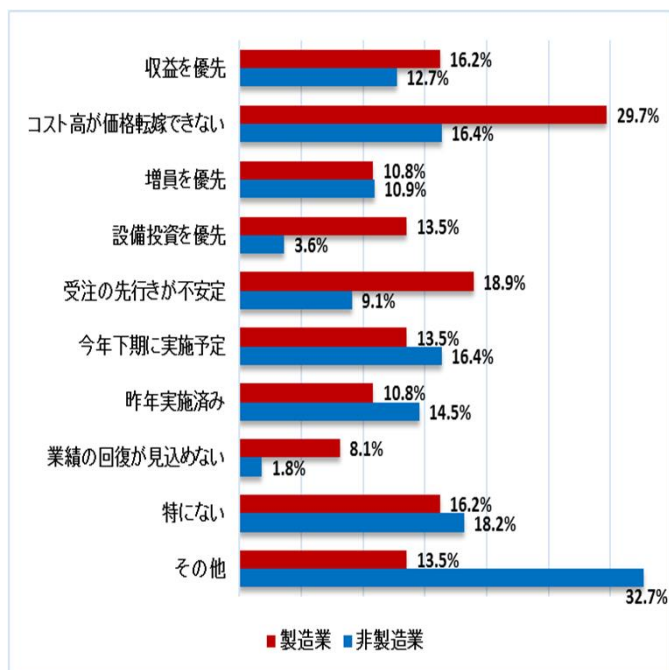
- ・令和5年上期の賃金ベースアップについて、「**実施した**」と回答した企業割合が全体の**70.6%**を占めた。
- ・企業規模別で見ると、規模が大きくなるにつれて「実施した」とした企業割合が大きくなった。
- ・業種別で見ると、製造業が78.5%、非製造業が61.0%と、製造業の方が実施した企業割合が大きかった。
- ・賃金のベースアップの引き上げ幅については、「**1～5%**」が最も多く全体の**77.9%**を占めた。

(3) ベースアップを実施した理由について(n=221) ※3つまで複数回答可



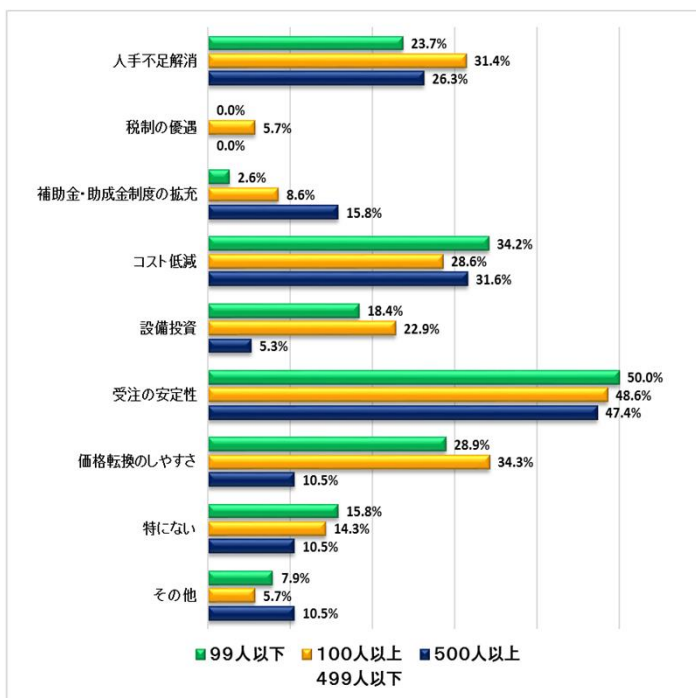
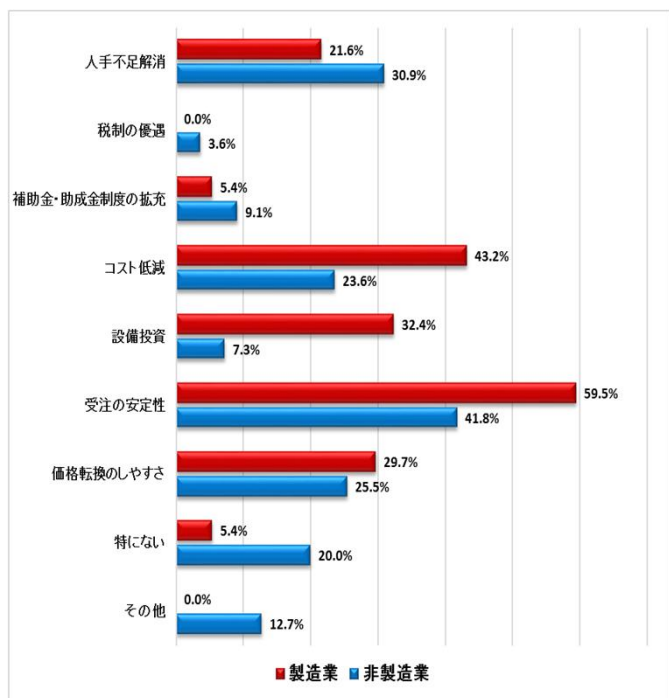
- ・ベースアップを実施した理由について、3つまで複数回答可で聞いたところ、業種別では、製造業が「物価への対応」、「従業員のモチベーションの維持」の順で、非製造業が「従業員のモチベーションの維持」、「物価への対応」の順で回答割合が大きかった。
- ・規模別では、「99人以下」、「100人以上499人以下」の規模は「従業員のモチベーションの維持」、「500人以上」の規模は「物価上昇への対応」がそれぞれ回答割合が最も大きかった。

(4) ベースアップを実施しない理由について(n=92) ※3つまで複数回答可



- ・ベースアップを実施しない理由について、3つまで複数回答可で聞いたところ、「コスト高が価格に転嫁できない」との回答が、製造業で29.7%である一方、非製造業では16.4%となっており業種間で大きな差が見られた。
- ・企業規模別でも、「コスト高が価格に転嫁できない」との回答が、「99人以下」の規模が26.3%、「100人以上499人以下」の規模が25.7%である一方、「500人以上」の規模が5.3%と企業規模により大きな差が見られた。

(5) ベースアップするために必要と思われることについて(n=92) ※3つまで複数回答可



- ・ベースアップを実施していない企業に、ベースアップするために必要と思われることについて、3つまで複数回答可で聞いたところ、業種別では、製造業は「受注の安定性」、「コスト低減」、非製造業は「受注の安定性」、「人手不足解消」の順で回答する企業割合が大きかった。
- ・企業規模別では、すべての規模で「受注の安定性」の回答割合が最も大きくなった。

～企業の声～

【令和5年8月～9月期における景気・先行きの景気動向等について】

＜製造業＞

- ・8月に追加値上げを実施したことにより、わずかながら利益が回復。ただし、過去複数回に渡り段階的に値上げを実施しているが、コストの上昇分のすべてを価格転嫁できているわけではない。（食料品製造業、99人以下）
- ・中国の景気減速懸念が気になり。売り上げの3～4割が中国に関連しており、影響が大きい。原油価格はドルベースでは落ち着いてきているが、円安の影響により円換算すると負担増となっている。（パルプ・紙・紙加工品製造業、100以上499人以下）
- ・コロナ5類移行による景気回復途上である反面、ウクライナ情勢は長期化し、世界的なインフレ、金利上昇による景気後退への警戒感が強い。（鉄鋼業、500人以上）
- ・日本市場では相変わらず原材料の高騰で利益を圧迫するため、海外市場（主に北米）の販路を強化して売上拡大を図る。（はん用機械器具製造業、500人以上）
- ・値上げを少しずつ段階的に行うことで売り上げを落とさずに価格転嫁を図っており、今後においても着実に価格転嫁を進めていく。原材料費やガソリン価格の動きに不安があるものの、8月から中国人の入国規制が緩和されることもあり、さらなる売上の増加に期待を寄せている。（食料品製造業、99人以下）
- ・主な原材料仕入れ先である中国の景気動向について、不動産バブル崩壊等、悪いニュースしか見当たらず不透明、先行き不安。（窯業・土石製品製造業、99人以下）
- ・今年下半期の住宅着工数減少の見込みのため、比例して売り上げが厳しいと予測しています。（金属製品製造業、100人以上499人以下）
- ・自動車のEV化による需要減が見込まれ明るいとは言えない。当社も業態変更を目指して、新素材や切り屑を出さない環境志向の切削工具の開発に取り組んでいる。（電子部品・デバイス・電子回路製造業、500人以上）

＜製造業以外の業種＞

- ・建設需要は増えているが、物価・材料費高騰のため、業績は良くない。（総合工事業、500人以上）
- ・5月末の運賃改定後、個人・会社ともに売り上げアップ。また、アプリ配車を利用するお客様の増加もあり、現在の景気はかなり良い。（道路旅客運送業、100人以上499人以下）
- ・小売業の特性上、本年度の物価上昇に伴い、売り上げは拡大しております、しかし、その物価上昇は原価上昇によるところですので、収益の上昇もあるものの、人件費高騰・販管費高騰・原油価格高騰・電気代高騰と販管費も上昇していることから、大幅な景況感の変化はありません。（各種商品小売業、500人以上）
- ・客足の回復は維持している。油の価格は落ち着いてきたが、円安・物価高による材料費や人件費上昇の影響のため、一部商品の値上げを予定している。（飲食店、99人以下）
- ・万博の状況が気になり。前回の1970年の大阪万博でも相当タイトなスケジュールを組まれ、苦慮したことがあり今回も同様な事態になるのではと危惧している。（設備工事業、99人以下）
- ・外国人観光客、特に中国からのお客様が未だ新型コロナ前にはもどっておらず、来日客が増えると予想されるため、今後も景気は現在よりも良くなると思われる。（道路旅客運送業、100人以上499人以下）
- ・10月の最低賃金の上昇と人手不足による更なる人件費高騰が予測され、物流の2024年問題も控えており先行きの不透明感もあり景況感が変わりません。（各種商品小売業、500人以上）
- ・福島原発の処理水問題で中国からの9月の予約がキャンセルになった。他国・他地域からの需要でまかなえるかどうかなんとも言えない。（宿泊業、100人以上499人以下）
- ・新規投資（新規店舗の出店）の回収ペースが鈍化しているが、インバウンド需要が回復し始めていて、そちらから利益が出て収益は相殺されている。（医療業、500人以上）