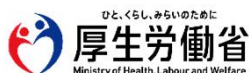


- ◆ 令和5年11～12月の景況感DIは、7.45と前回（令和5年8月～9月実施）から 5.90ポイント上昇した。
- ◆ 従業員の過不足感について、「不足」「やや不足」と回答した企業割合は、正社員で65.8%と前回から2.7ポイント低下した。また、パート・契約社員等は42.9%と前回から5.5ポイント上昇した。
- ◆ 令和5年10月の最低賃金の引上げについて、時給単価を上げた企業は61.9%となった。
- ◆ 価格転嫁の状況について、転嫁率が半分未満の企業は60.0%となった。
- ◆ 従業員の定着のため取組について聞いたところ、「有給休暇の取得促進」と回答した企業割合は51.1%であった。



令和5年度 第3回ハローワーク雇用等短期観測の結果

令和6年1月29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3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11月1日（水）から令和5年12月8日（金）まで

○対象企業 316社

（ ）は構成比



産業別 規模別	産業計	製造業	非製造業
規模計	316社	173社 (54.7%)	143社 (45.3%)
99人以下	115社 (36.4%)	58社 (18.4%)	57社 (18.0%)
100人以上 499人以下	125社 (39.6%)	76社 (24.1%)	49社 (15.5%)
500人以上	76社 (24.1%)	39社 (12.3%)	37社 (11.7%)



※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。

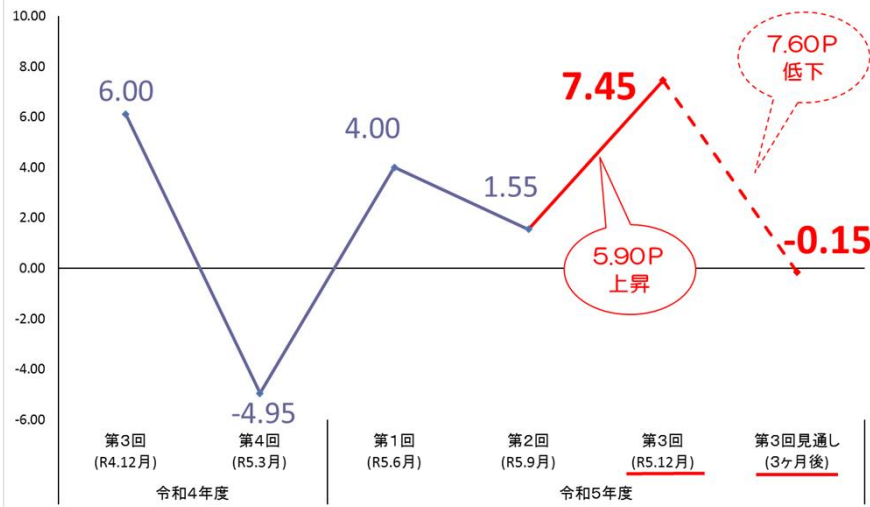
- ・ 良い、不足している +1.0
- ・ やや良い、やや不足している +0.5
- ・ 変わらない、適正 0
- ・ やや悪い、やや過剰である -0.5
- ・ 悪い、過剰である -1.0

※ 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11月～12月の景況感DIは、前回(令和5年9月実施)より

5.90ポイント上昇し、**7.45** 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気について」

良い・やや良い: 28.7%

変わらない: 55.3%

悪い・やや悪い: 16.0%

・3か月後の見通しDIは、

現在より**7.60ポイント低下**し、**-0.15** となった。

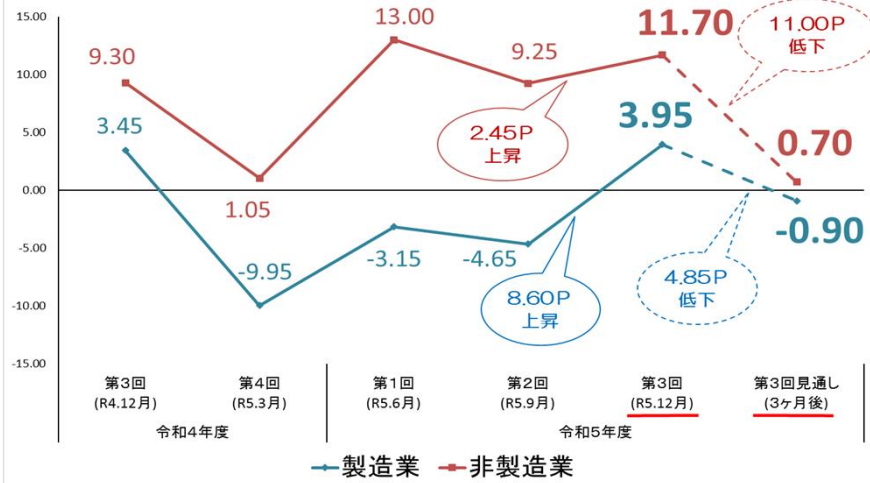
※全企業(313社)の回答割合
「3か月後の景気について」

良い・やや良い: 21.1%

変わらない: 57.5%

悪い・やや悪い: 21.4%

【景況感DIの推移(業種別)】



【業種別】

・令和5年11月～12月の景況感DIを業種別にみると、

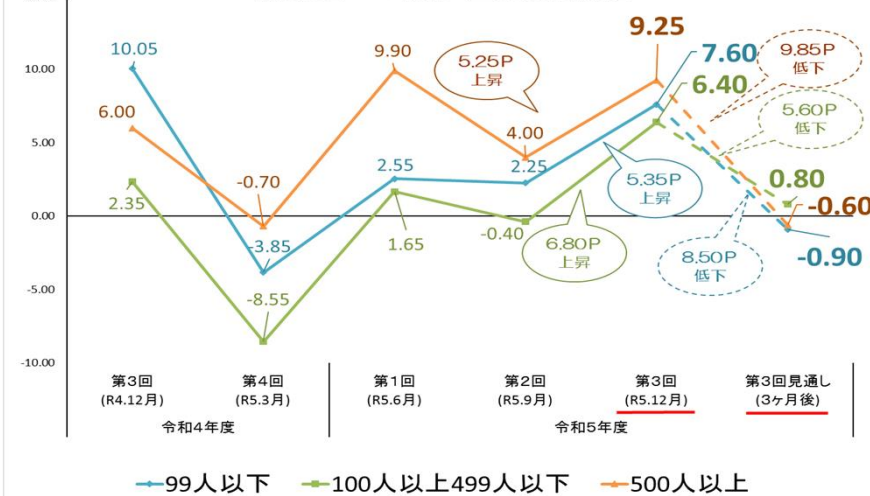
製造業が8.60ポイント上昇し、**3.95**、

非製造業が2.45ポイント上昇し、**11.70**となり、製造業の上昇幅が大きかった。

・3か月後の見通しDIでは、

製造業は4.85ポイント低下し**-0.90**、**非製造業は11.00ポイント低下**し、**0.70**となった。

【景況感DIの推移(企業規模別)】



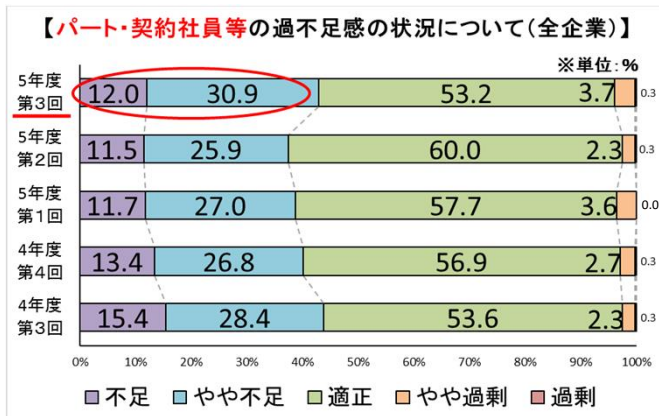
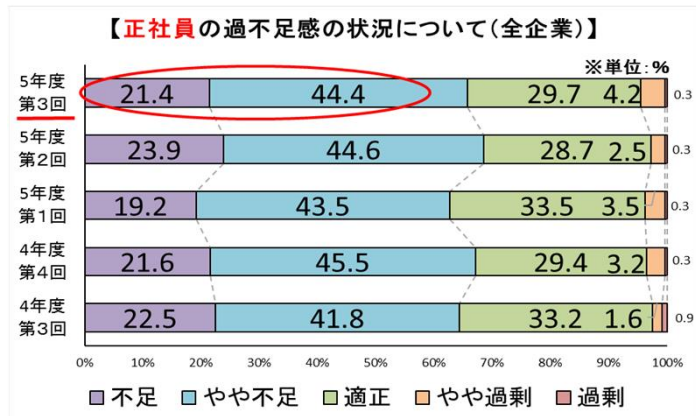
【企業規模別】

・令和5年11月～12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上昇**し、100人以上499人以下の上昇幅が一番大きかった。

・3か月後の見通しDIでは、**すべての規模で低下**となった。

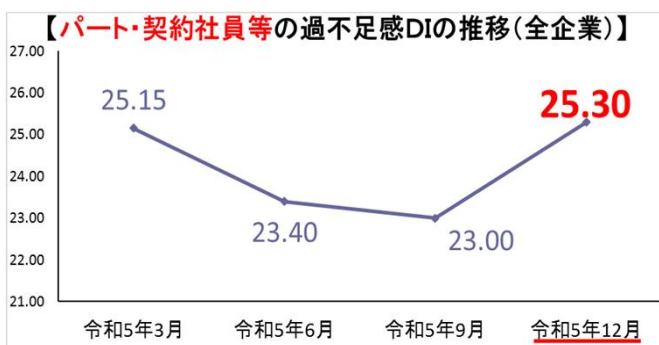
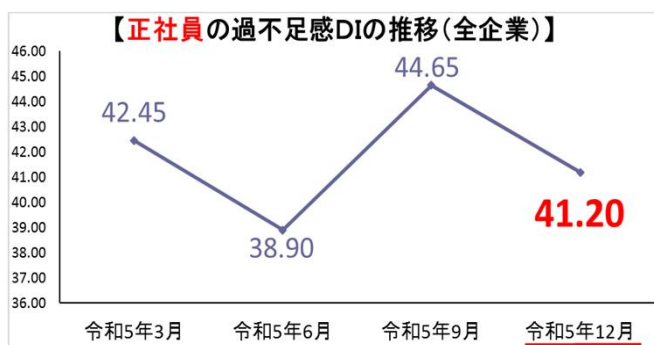
2 従業員の過不足感について

※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。

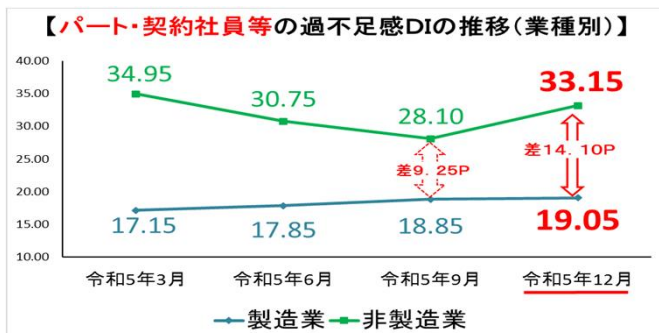
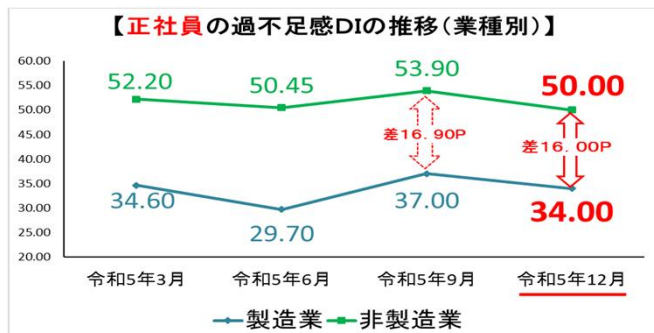


- ・正社員の過不足感について、「不足」「やや不足」と回答した企業は、前回(令和5年9月実施)から **2.7ポイント低下**し、**65.8%**となった。<左グラフ>
- ・パート・契約社員等の過不足感については、「不足」「やや不足」と回答した企業は前回から **5.5ポイント上昇**し、**42.9%**となった。<右グラフ>

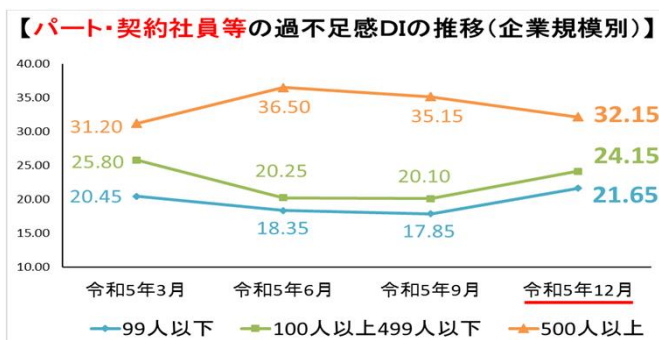
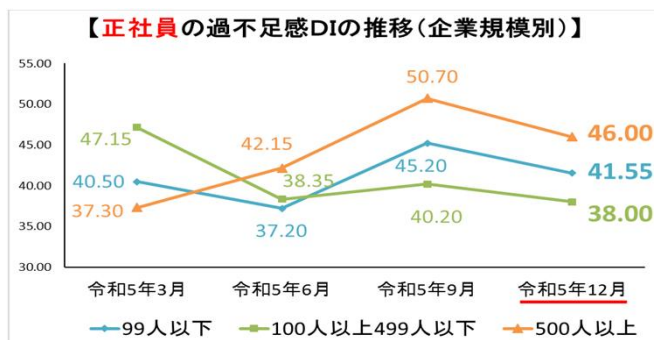
【過不足感DI値の推移(全産業)】



【過不足感DI値の推移(業種別)】



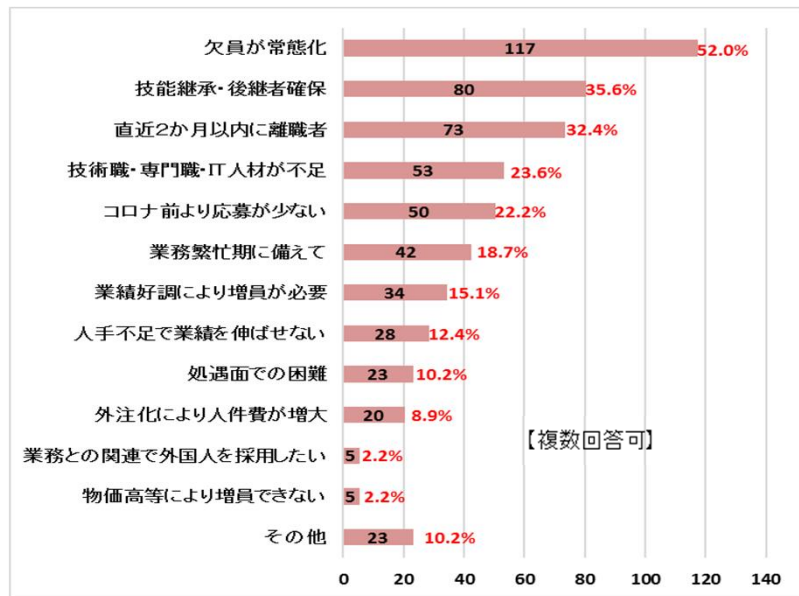
【過不足感DI値の推移(企業規模別)】



- ・過不足感DI値は、**正社員**では前回(令和5年9月実施)に比べ**3.45ポイント低下**し、**41.20**となった。
- 一方、**パート・契約社員**等では前回に比べ**2.30ポイント上昇**し、**25.30**となった。
- ・業種別では、「**製造業**」においては、**正社員**は再び下向き、**パート・契約社員**等は3期連続で上向きとなった。
- 「**非製造業**」においては、**正社員**は再び下向き、**パート・契約社員**等は4期ぶりに上向きとなった。
- ・規模別では、**正社員**はすべての規模で下向きとなった。
- 一方、**パート・契約社員**等では500人以上の規模以外で上向きとなった。

【人手不足の状況として該当する内容】

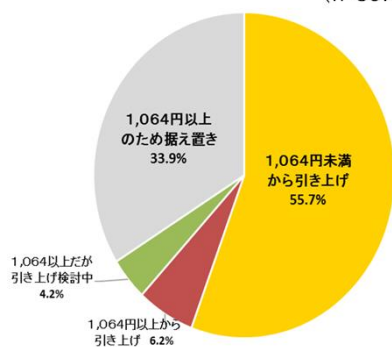
<現在、正社員またはパート・契約社員等いずれかにおいて不足と回答した企業。n=225>



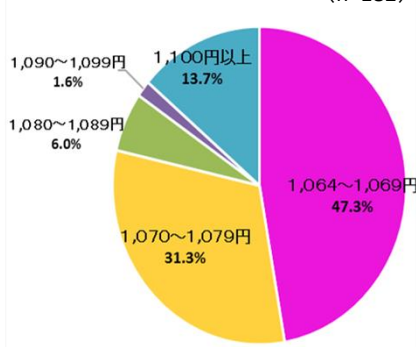
- ・現在の人手不足の状況に関して、該当する内容すべてについて選択してもらった結果、回答企業225社のうち3割以上が①「慢性的な人手不足から**欠員が常態化**」、②「**技能継承・後継者確保**の観点から**若年者**を採用したい」、③「直近2か月以内に**離職があつた**」を選択した。
- ・また、「繁忙期に備えて人材確保したい」、「業績好調により増員が必要」といった前向きな回答も一定数みられた。

3 令和5年10月に引き上げられた最低賃金（1023円から1064円）について

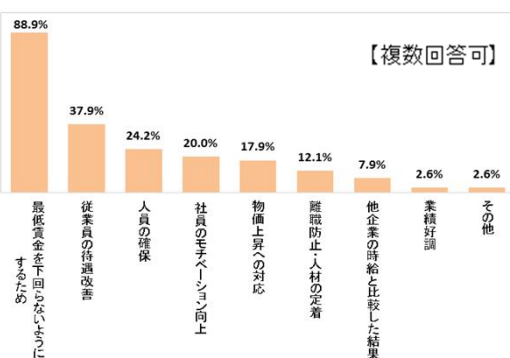
【時給単価引き上げの有無】 (n=307)



【引き上げ後の時給単価】 (n=182)



【時給引き上げの理由】 (n=188)



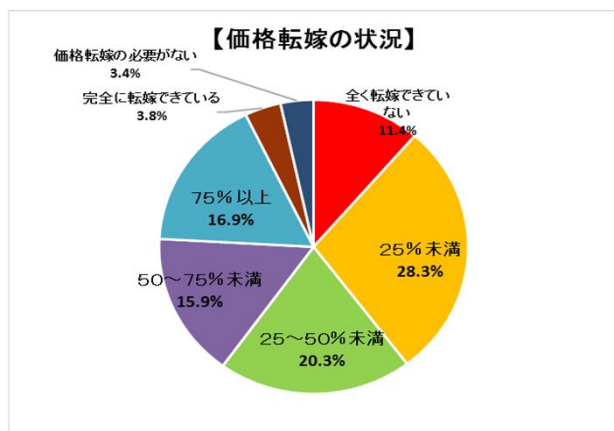
<左グラフ> 令和5年10月の最低賃金の引上げについて、時給単価の引上げを行ったか企業に聞いたところ、「**1064円未満だったので引上げを実施**」と回答した企業は**55.7%**、「**1064円以上だったが引上げを実施**」と回答した企業は**6.2%**、全体で**61.9%**の**企業が賃金の引上げを行った**。

<中央グラフ> 時給単価を上げたと回答した企業のうち、「**1064~1069円**」に上げた企業は**47.3%**、「**1070~1079円**」に上げた企業は**31.3%**となった。

<右グラフ> 時給単価を上げた企業に理由を聞いたところ、「**待遇改善**」、「**人員の確保**」、「**社員のモチベーション向上**」及び「**離職防止・人材の定着**」など人手不足への対応・離職防止のための理由を選択した企業が一定数みられた。

4 価格転嫁の状況について（原材料、資源・エネルギー価格の高騰、円安等による仕入れ・物流コスト等上昇分をどの程度価格転嫁できているか）

（１）価格転嫁の実施状況について（n=290）



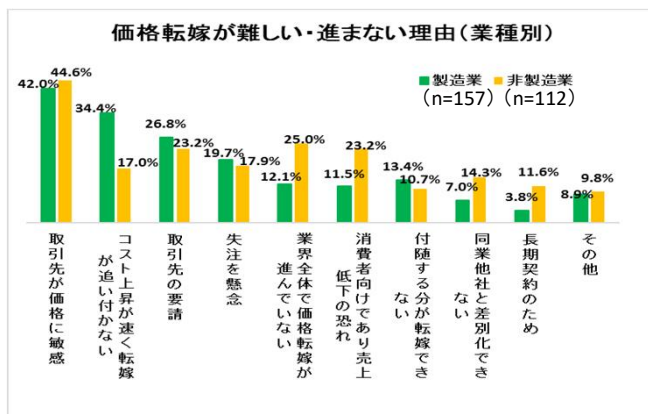
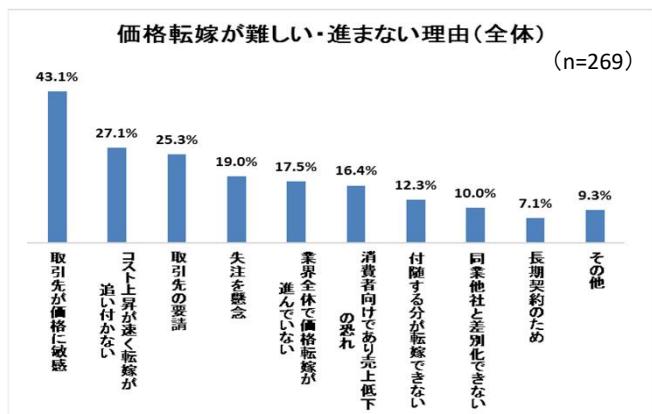
・原材料、資源・エネルギー価格の高騰、円安等による仕入れ・物流コスト等上昇分をどの程度価格転嫁できているか聞いたところ、「全く転嫁できていない」が11.4%、「25%未満」が28.3%、「25～50%未満」が20.3%と、**転嫁率が半分未満の企業が60.0%**と価格転嫁が進んでいないことが示唆される。

・規模別にみると、半分未満しか転嫁できていない割合は、「500人以上」で68.8%、「100人以上499人以下」で61.3%、「99人以下」で53.3%と、**規模に関わらず価格転嫁が難しい状況**がうかがえる。

・業種別にみると、「全く転嫁できていない」割合が非製造業で17.3%と、製造業（6.7%）より高い結果となった。

		総計	全く転嫁できていない	25%未満	25～50%未満	50～75%未満	75～100%未満	完全に転嫁（100%）	価格転嫁の必要がない
総計	件数	290	33	82	59	46	49	11	10
	構成比	100.0%	11.4%	28.3%	20.3%	15.9%	16.9%	3.8%	3.4%
500人以上	件数	64	8	22	14	12	7	0	1
	構成比	100.0%	12.5%	34.4%	21.9%	18.8%	10.9%	0.0%	1.6%
100人以上499人以下	件数	119	12	35	26	16	22	3	5
	構成比	100.0%	10.1%	29.4%	21.8%	13.4%	18.5%	2.5%	4.2%
99人以下	件数	107	13	25	19	18	20	8	4
	構成比	100.0%	12.1%	23.4%	17.8%	16.8%	18.7%	7.5%	3.7%
製造業	件数	163	11	42	37	32	35	5	1
	構成比	100.0%	6.7%	25.8%	22.7%	19.6%	21.5%	3.1%	0.6%
非製造業	件数	127	22	40	22	14	14	6	9
	構成比	100.0%	17.3%	31.5%	17.3%	11.0%	11.0%	4.7%	7.1%

（２）価格転嫁が難しい、進まない理由について（複数回答可）



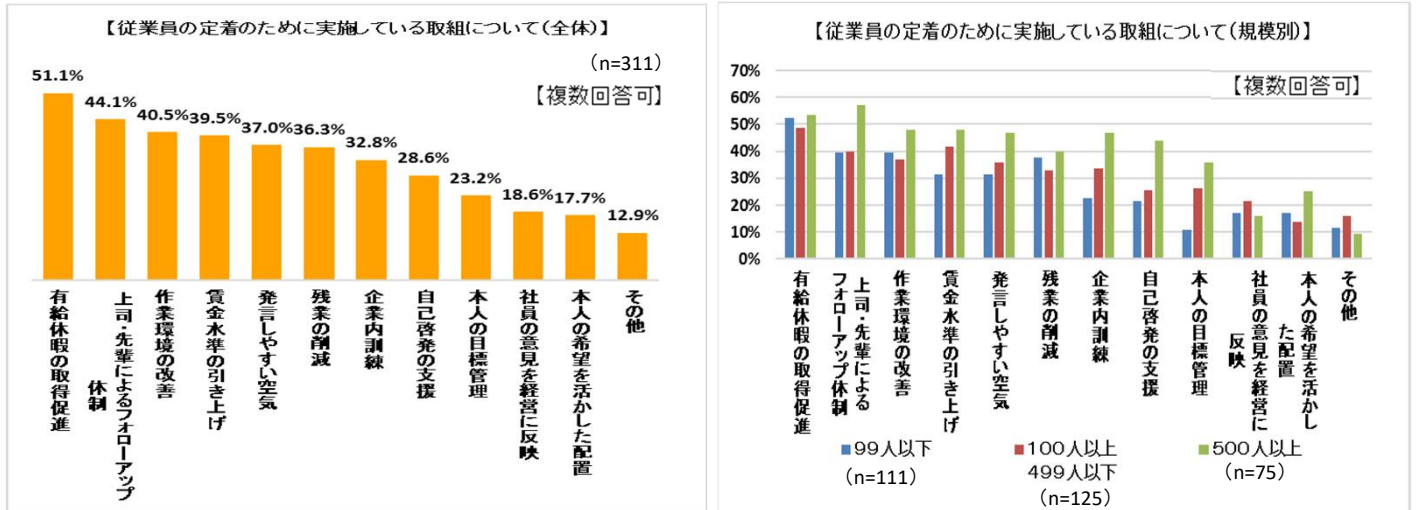
・価格転嫁が難しい・進まない理由について聞いたところ、回答割合が高かった順に、「**取引先が価格に敏感**」（43.1%）、「**コスト上昇が早く転嫁が追い付かない**」（27.1%）、「**取引先の要請**」（25.3%）であった。

・業種別でみると、「**製造業**」では、「**取引先が価格に敏感**」（42.0%）、「**コスト上昇が早く転嫁が追い付かない**」（34.4%）、「**取引先の要請**」（26.8%）の順で、「**非製造業**」では、「**取引先が価格に敏感**」（44.6%）、「**業界全体で価格転嫁が進んでいない**」（25.0%）、「**取引先の要請**」（23.2%）、「**消費者向けの商品のため売り上げ低下の恐れあり**」（23.2%）の順で回答割合が高かった。

・その他の理由としては、「**消費者に安定して商品（野菜等）を供給するため。**」（飲食料品卸売業）、「**人件費や物流費が高騰した分の転嫁はお客様から理解が得られにくい。**」（各種商品小売業）、「**海外の部品メーカーとの価格争いがあるため。**」（電子部品製造業）などの声が聞かれた。

5 従業員の定着や新規学校卒業者の獲得に向けた取組について

- ・従業員の定着のために実施している取組について聞いたところ、回答割合が高かった順に、「**有給休暇の取得促進**」(51.1%)、「**上司・先輩によるフォローアップ体制**」(44.1%)、「**作業環境の改善**」(40.5%)であった。
- ・規模別では、「500人以上」の規模が、「**社員の意見を経営に反映**」、「**その他**」以外の全ての項目で一番大きい回答割合であった。



～従業員の定着や採用強化に向けた具体的な取組～

「製造業」

- ・面接の場をコミュニケーションの場と位置づけ、会社を選ぶのではなく業務内容や企業風土などを把握してもらい、次のステップへ進めるように取り組んでいる。(繊維工業・99人以下)
- ・男性育休中の賃金100%支給や企業内保育所、保育料補助なども行っている。(はん用機械器具製造業・500人以上)

「非製造業」

- ・若手社員を対象にしたフォロー教育、面談・アンケートの実施。アンケート結果を経営層、管理監督者と共有している。(設備工事業・100人以上499人以下)
- ・内定後に1～2日の体験アルバイトを実施してきた。評判は良く、体験後の内定辞退者は今まで出ていない。(機械器具卸売業・99人以下)
- ・内定式後、月1回のオンライン面談を実施し、4月入社のためのコミュニケーションをとっている。(飲食料品卸売業、100人以上499人以下)
- ・就業場所から2キロ以内に引っ越し居住した場合に支払う住宅補助の金額を、毎月2万円から4万円に倍増にした。(宿泊業・500人以上)

～今後の採用計画に関する懸念事項について～

- ・少子化による若者の減少と、若者の就職に対する意識の変化～フリーランス等、就職しない選択肢の増加も懸念される。(はん用機械器具製造業・100人以上499人以下)
- ・特に土木や建築を専攻している学生の採用において、同業者間での競争が厳しいため苦労している。(総合工事業、500人以上)
- ・人口が増えずに、労働力が確保できなければ、機械の力に頼るしかない。早期の安全な自動運転等の技術革新も望まれる。(道路旅客運送業、99人以下)
- ・ライフワークバランスに重点を置いた雇用環境を具体化することで、長く勤務できる職場とすることが最重要課題と認識している。部下を育成するためにまず上司側の教育も大切であることを認識している。(飲食店・500人以上)

～企業の声～

【令和5年11月～12月期における景気・先行きの景気動向等について】

＜製造業＞

- ・募集・採用については、売り上げの回復に伴い工場の稼働が増えたことで、店頭販売、製造補助の求人がやや不足している状況。（食料品製造業、99人以下）
- ・当社は中国関連の売り上げが多く、中国の景気に左右されることに変わりはないが、商社において半導体の販路の見直し等を行っている影響もあり、相関関係が少し薄らいできている。（パルプ・紙・紙加工品製造業、100以上499人以下）
- ・今すぐにはないが、インバウンド需要増加は、観光地の建物の改修や新築につながるので、今後の景気の動向は良くなっていくと考える。（化学工業、500人以上）
- ・中国経済に関しては見聞きする情報と実情がかけ離れていることが多々あり、急に自動車等の受注が減少することもあるため、予断を許さない状況である。（金属製品製造業、99人以下）
- ・当社が製造に使用している部品の3割を中国工場で製造しており、中国工場のコスト増（人件費等）が今後懸念される。（はん用機械器具製造業、100以上499人以下）
- ・コストの関係から海外製品を輸入し、日本の規格に修正して販売または運営していることから、円安によるマイナスの影響はある。（業務用機械器具製造業、99人以下）
- ・価格転嫁について、大きい製品はオーダーメイドも多く、定価がわかりづらいため上乗せできているが、数々売るものや他社で代替がきくものについては、交渉に負け価格転嫁ができていないケースもある。（電気機械器具製造業、500人以上）
- ・海外からの旅行者の増加は鉄道利用の促進につながり、ひいては鉄道車両への増備となるため、景気は良い方向に進む。（輸送用機械器具製造業、500人以上）

＜非製造業＞

- ・来年度からの時間外労働の上限規制に向けて、働き方改革を実行中だが、現場の人手不足のため苦労している。（総合工事業、500人以上）
- ・中国依存からの脱却や新たな市場への展開などの理由に、中国から生産拠点を東南アジアにシフトすることを検討しているとの情報がある。（運送業、99人以下）
- ・中国経済の影響により、商社が安価な輸入商品（野菜等の加工品）を市場に送り込んでくるので、価格転嫁が全くできない。（飲食料品卸売業、100以上499人以下）
- ・観光客が利用するホテル周辺のスーパーは総菜等食料品の売り上げは多少あがっている。総菜・水産加工等の人材不足は技能実習生が頼り。就労ビザの認可緩和がされ、外国人雇用がしやすくなればありがたい。（各種商品小売業、500人以上）
- ・中国経済や自動車産業の影響だけでなく全体的に悪い印象。例えば、これまで食品機械は安定していたが飲食業界も設備投資できない様子が窺える。（機械器具卸売業、99人以下）
- ・宴会部門も業績回復しているが、婚礼や飲食の部門はそれに比べると伸びていない。生活スタイルの変化からコロナ前に戻らない部門もあると考えている。（宿泊業、500人以上）
- ・インバウンドの利用状況について、当社の場合は欧米や韓国のお客が多く、中国のお客は少ない。したがって、中国経済の影響はほぼない状況である（宿泊業、99人以下）
- ・外国人観光客向けメニューの作成など、外国人対応はできているので、中国人の団体客にもっと来日してほしい。これに対応して外国人の採用も積極的に取り組んでいく。（飲食業、500人以上）
- ・中国人観光客は形態としては屋台での店外飲食（食べ歩き）の方が多く、店内での飲食は少ないため、当社として影響は少ない。難波地域ではドラッグストア、不動産業界等の客が多いのではないかと。（飲食業、99人以下）
- ・このまま深刻な人手不足が続くのであれば、今後は外国人雇用も検討する必要があると感じる。（社会保険・社会福祉・介護事業、100人以上499人以下）