

- ◆ 令和6年5～6月の景況感DIは、▲1.85と前回（令和6年2月～3月実施）から1.95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70.9%と前回から2.2ポイント上昇した。また、パート・契約社員等は38.7%と前回から1.5ポイント低下した。
- ◆ 人員数が適正となった要因（人手不足ではない要因）について、聞いてみたところ、「賃上げ実施」と「人員に合わせた業務見直し」が32.9%という回答割合であった。
- ◆ 令和6年3月新卒者の採用について、採用できた（一部のみ採用含む）と回答した企業は、前年度から大学生等が3.7ポイント低下、高校生は、4.7ポイント低下した。



令和6年度 第1回ハローワーク雇用等短期観測の結果

令和6年7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6年度第1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。

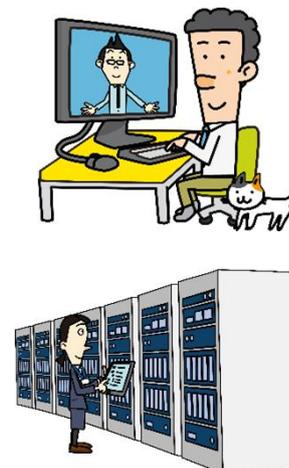
○実施時期 令和6年5月7日（火）から令和6年6月14日（金）まで

○対象企業 317社

()は構成比



| 産業別 規模別 | 産業計 | 製造業 | 非製造業 |
|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 規模計 | 317社 | 174社 (54.9%) | 143社 (45.1%) |
| 99人以下 | 119社 (37.5%) | 61社 (19.2%) | 58社 (18.3%) |
| 100人以上 499人以下 | 123社 (38.8%) | 76社 (24.0%) | 47社 (14.8%) |
| 500人以上 | 75社 (23.7%) | 37社 (11.7%) | 38社 (12.0%) |



※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。

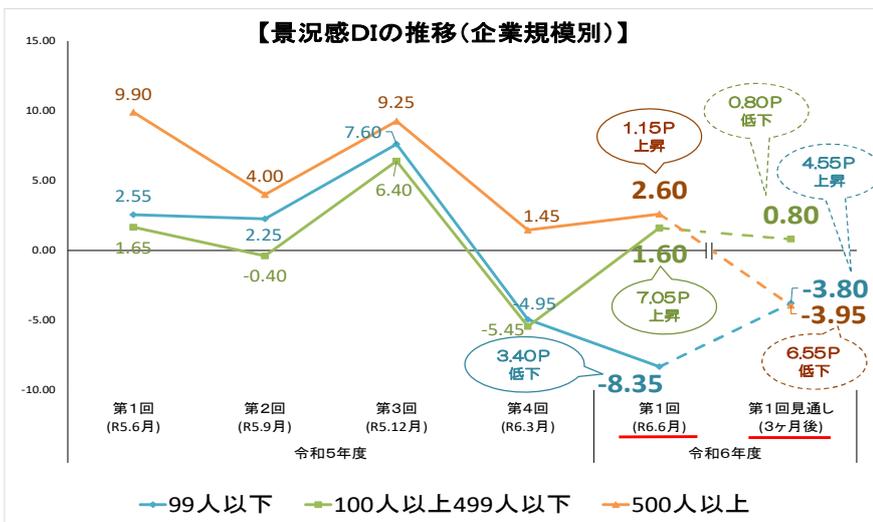
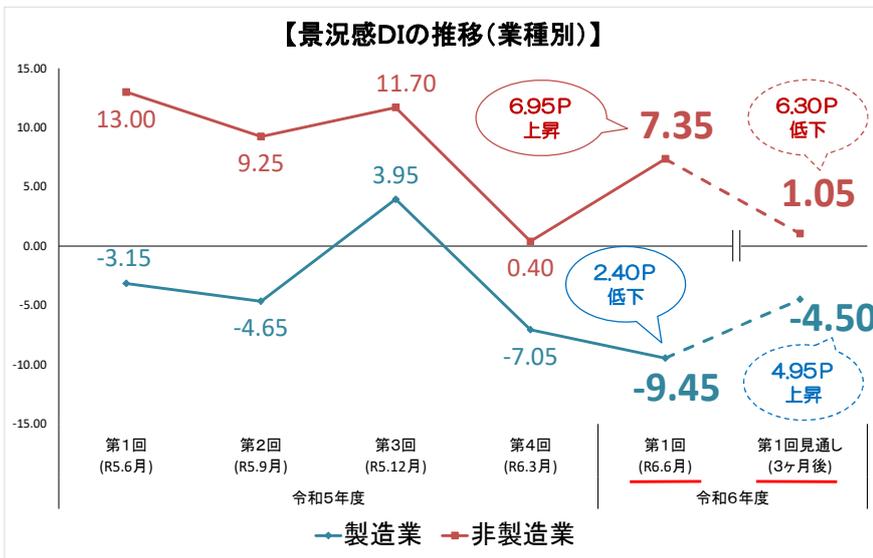
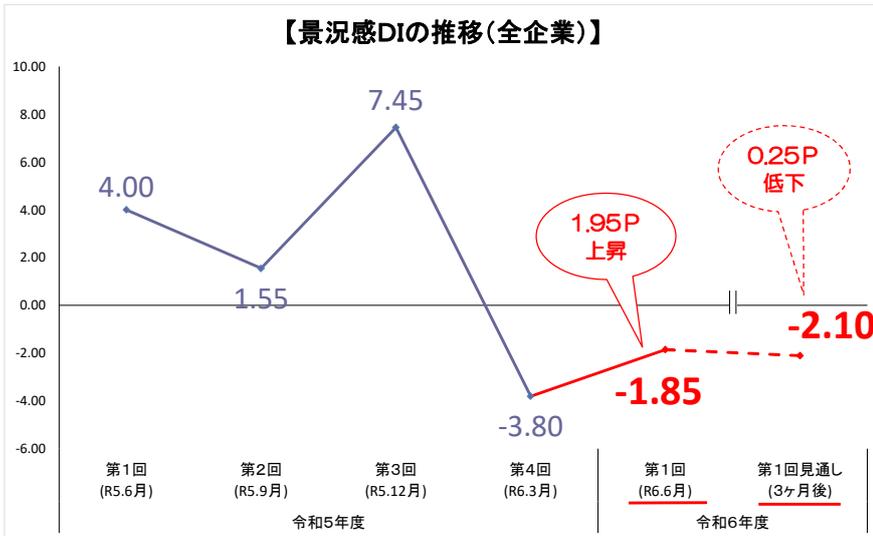
- ・ 良い、不足している +1.0
- ・ やや良い、やや不足している +0.5
- ・ 変わらない、適正 0
- ・ やや悪い、やや過剰である -0.5
- ・ 悪い、過剰である -1.0

1

※ 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。



【全企業】

・令和6年5月～6月の景況感DIは、前回(令和6年3月実施)より**1.95ポイント上昇**し、**-1.85**となった。
 ※全企業(317社)の回答割合
 「3か月前と比べた現在の景況感について」

良い・やや良い:19.9%
 変わらない:57.4%
 悪い・やや悪い:22.7%

・3か月後の見通しDIは、現在より**0.25ポイント低下**し、**-2.10**となった。

※全企業(316社)の回答割合
 「3か月後の景況感について」

良い・やや良い:19.9%
 変わらない:57.6%
 悪い・やや悪い:22.5%

【業種別】

・令和6年5月～6月の景況感DIを業種別にみると、**製造業が2.40ポイント低下**し、**-9.45**、**非製造業が6.95ポイント上昇**し、**7.35**となった。

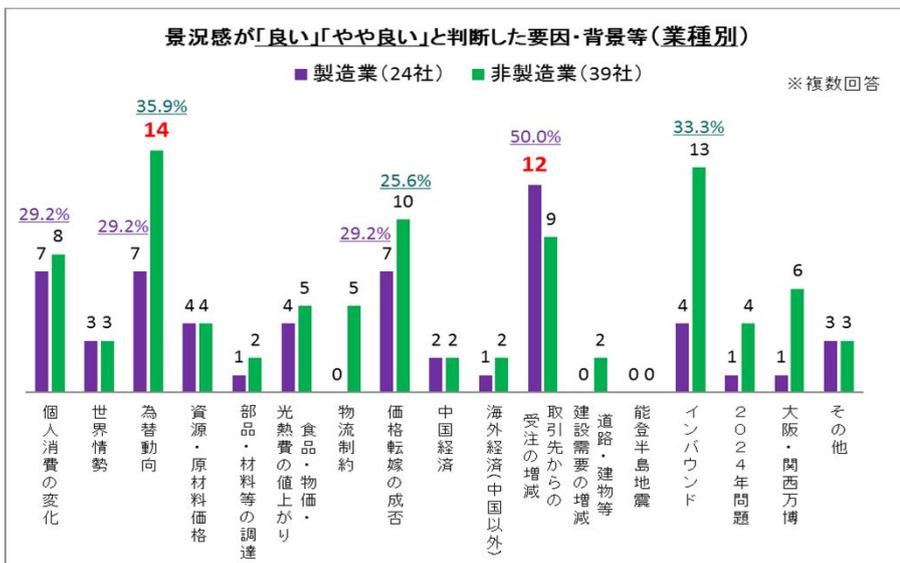
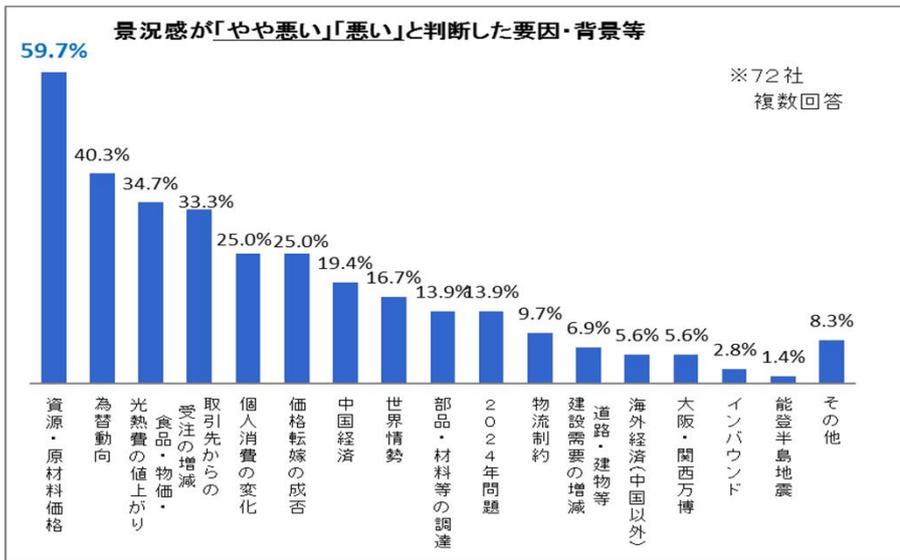
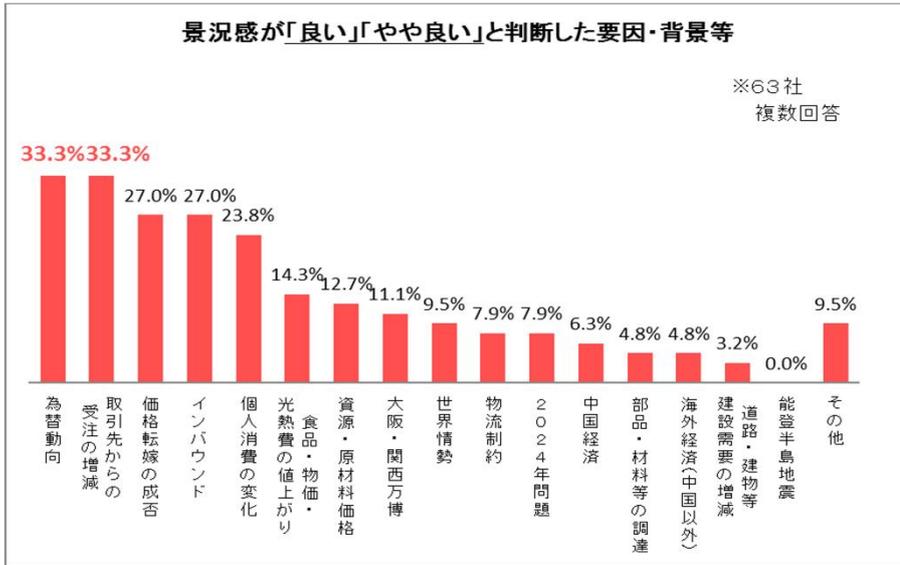
・3か月後の見通しDIでは、**製造業は4.95ポイント上昇**し、**-4.50**、**非製造業は6.30ポイント低下**し、**1.05**となった。

【企業規模別】

・令和6年5月～6月の景況感DIを企業規模別にみると、100人以上では**上昇**したものの、99人以下で**低下**した。

・3か月後の見通しDIでは、**99人以下で上昇**となった。

景況感の判断要因等について



現在の景況感について、「良い」「やや良い」及び「やや悪い」「悪い」と回答した企業が判断した要因・背景等(以下「判断要因等」という。)をそれぞれ聞いたところ、

・「良い」「やや良い」の判断要因等では、「為替動向」と「取引先からの受注の増減」が**33.3%**と同率で最も高く、次に「価格転嫁の成否」と「インバウンド」が同率で高くなった。

・「やや悪い」「悪い」の判断要因等では、「資源・原材料価格」が**59.7%**と最も高く、次いで「為替動向」、「食品・物価・光熱費の値上がり」、「取引先からの受注の増減」の順で高くなった。

資源・原材料価格の高騰や為替の動向などが、多くの業界で景況感が向上かない大きな要因と考えられる。

・「良い」「やや良い」の判断要因等を業種別に割合の高い順で見ると、
◇製造業:

- ①「取引先からの受注の増減」
- ②「個人消費の変化」
- ②「為替動向」
- ②「価格転嫁の成否」

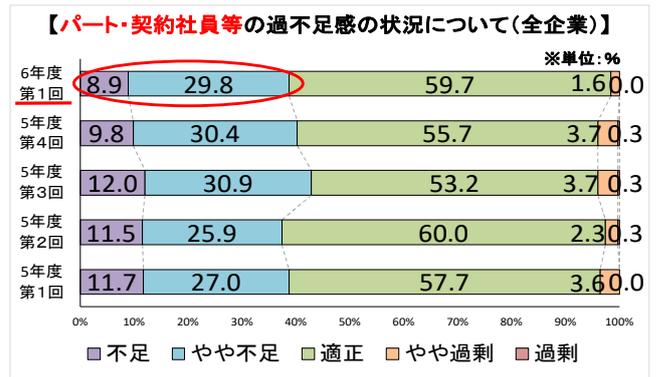
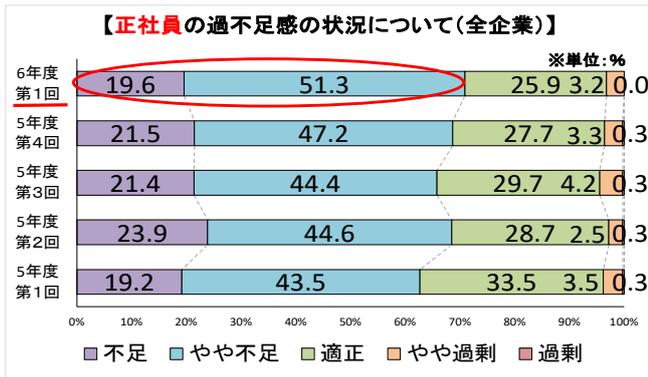
◆非製造業

- ①「為替動向」
 - ②「インバウンド」
 - ③「価格転嫁の成否」
- という結果となった。

製造業では取引先からの受注の増減により、非製造業では為替動向、インバウンドにより大きな影響を受けると考えられる。

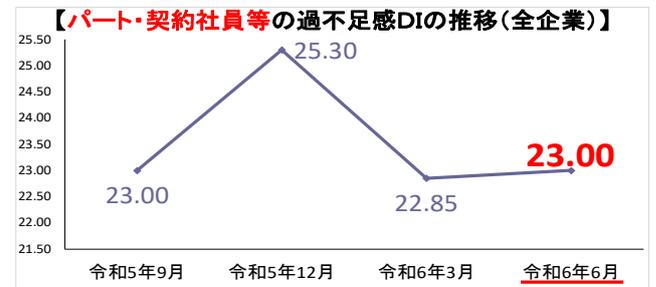
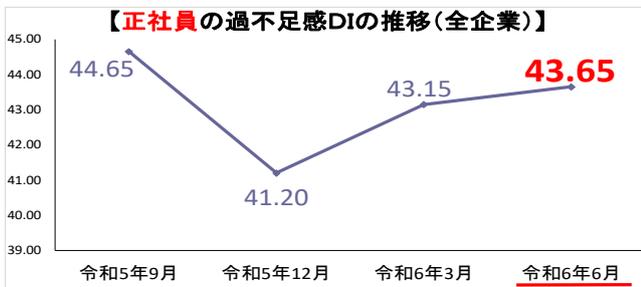
2 従業員の過不足感について

※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。

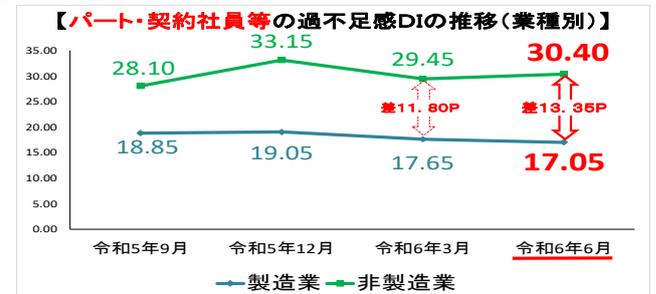
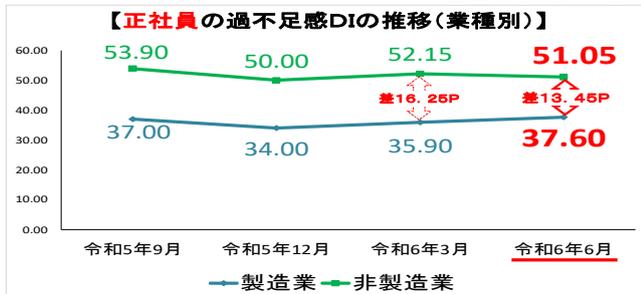


- ・正社員の過不足感について、「不足」「やや不足」と回答した企業は、前回(令和6年3月実施)から **2.2ポイント上昇**し、**70.9%**となった。<左グラフ>
- ・パート・契約社員等の過不足感については、「不足」「やや不足」と回答した企業は前回から **1.5ポイント低下**し、**38.7%**となった。<右グラフ>

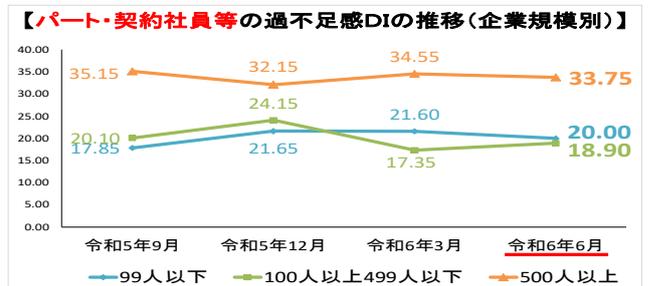
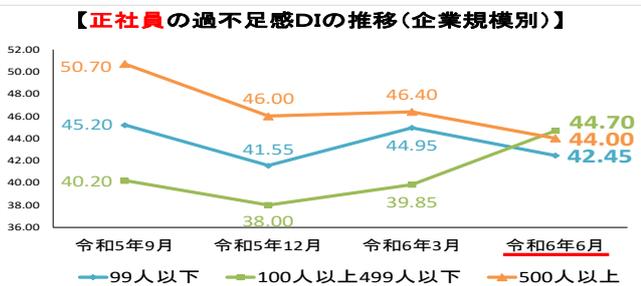
【過不足感DI値の推移(全産業)】



【過不足感DI値の推移(業種別)】



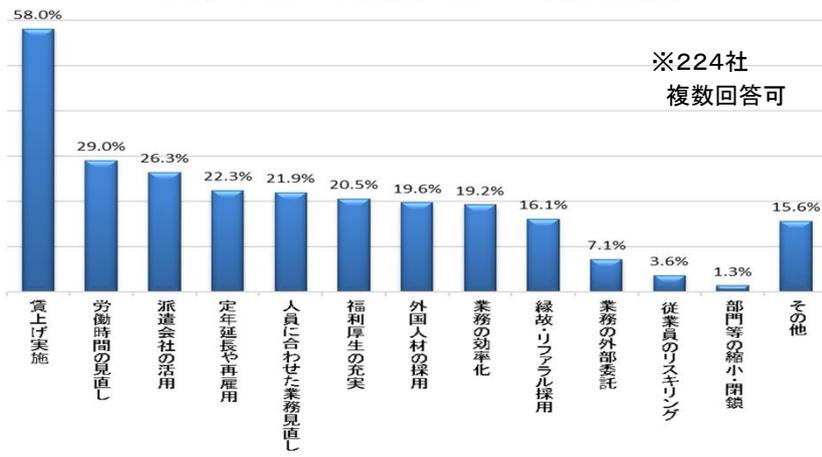
【過不足感DI値の推移(企業規模別)】



- ・過不足感DI値は、正社員では前回(令和6年3月実施)に比べ**0.50ポイント上昇**し、**43.65**となった。
- ・パート・契約社員等では前回に比べ**0.15ポイント上昇**し、**23.00**となった。
- ・業種別では、「製造業」において、正社員は2期連続で上向き、パート・契約社員等は2期連続で下向きとなった。
- ・「非製造業」において、正社員は再び下向き、パート・契約社員等は再び上向きとなった。
- ・企業規模別では、正社員、パート・契約社員等とも100人以上499人以下で上向きとなった。

人手不足への対応について

人手不足への対応について(全企業)



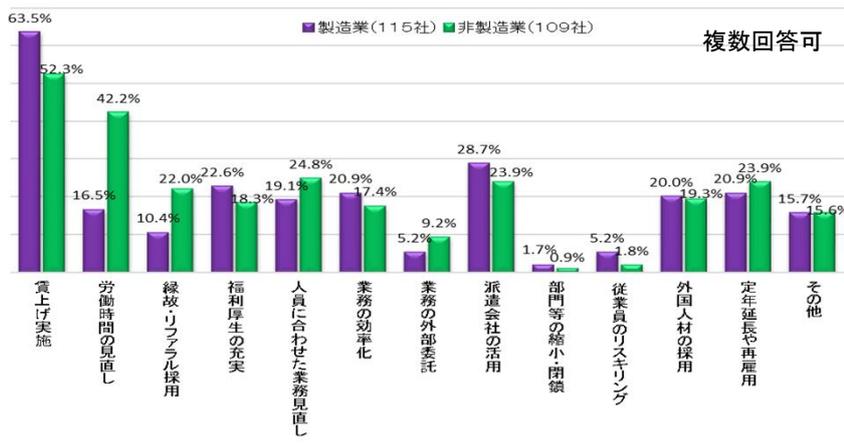
現在の従業員の過不足感(正社員)について、「不足している」または「やや不足している」と回答した企業に対して、人手不足への対応について、複数回答で聞いてみたところ、

・「賃上げ実施」が58.0%と最も高く、「労働時間の見直し」、「派遣会社の活用」の順で高くなった。

・産業別では、どちらの産業でも「賃上げ実施」が最も高くなった。

一方で、2位以下は、製造業で、「派遣会社の活用」、「福利厚生の充実」の順で高く、非製造業で、「労働時間の見直し」、「人員に合わせた業務見直し」の順で高くなった。

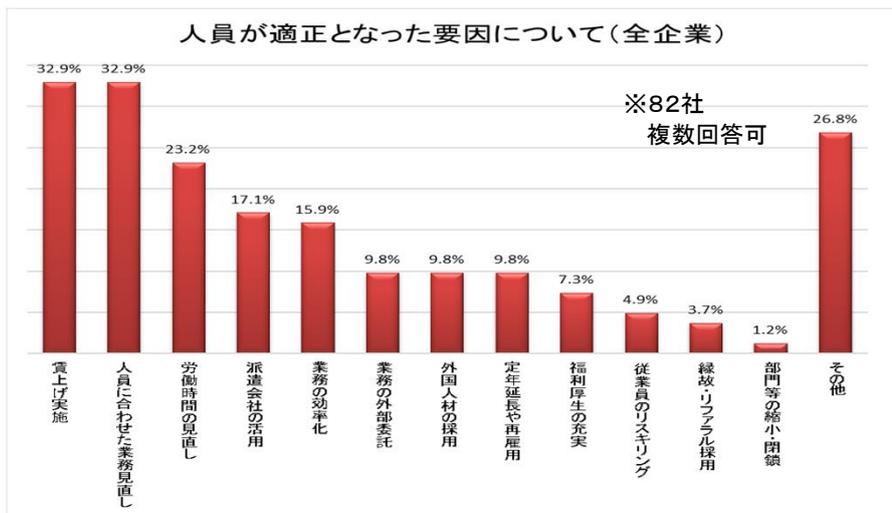
人手不足への対応について(産業別)



～企業の声～※人手不足の対応について

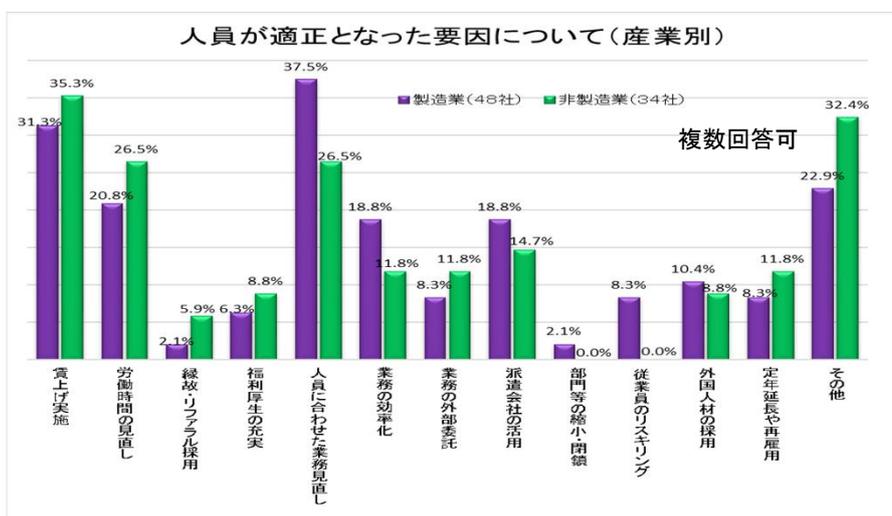
- ・応募者が集まらない状況下で、社員の休憩スペースの改装等福利厚生の充実や、時代にそぐわなくなった精皆勤手当を廃止して、社員全員の賃金水準を上昇させる等労働条件の改善に努めており、応募者の増加を期待している。(印刷業・100人以上499人以下)
- ・中途採用も実施しているが、なかなか採用できないので、賃金を上げて派遣を入れて補っている。(食品製造業・500人以上)
- ・人材確保のため、初任給を2万円以上アップさせたが、採用には至っていない。(ゴム製品製造・99人以下)
- ・ここ2年程、指定校での新規高卒者を採用できていないので、今後は指定校ではなく、公開求人とし門戸を広げて募集する予定である。(電子部品製造・99人以下)
- ・建築施工管理技士が確保できない為、外注に頼らざるを得ず苦慮している。(総合建設業・99人以下)
- ・10年20年先を見据えて、業態(商品・売り方・仕事の省力化・会議の在り方など)を変化させており、特にマンパワーからDX化・AI化を進めることが経営課題だと考えている。(機械器具卸売業・99人以下)
- ・新規高卒者を採用できなかったのは、求人を出すだけで、学校回りができなかったことが原因と考えている。(各種小売業・99人以下)
- ・採用人数を増やしたいが、同業他社と比較して、休日が少ない。今年度から月8日の休日を9日に変更予定。(飲食店・500人以上)

人員数が適正となった要因（人手不足ではない要因）について



現在の従業員の過不足感（正社員）について、「適正」と回答した企業に対して、人員数が適正となった要因（人手不足ではない要因）について、複数回答で聞いてみたところ、

・「賃上げ実施」と「人員に合わせた業務見直し」が32.9%と同率で最も高くなった。「その他」では、「評価制度、育成体制の整備」、「求人の記載内容を工夫し、応募者を増やした。」といったコメントがあった。



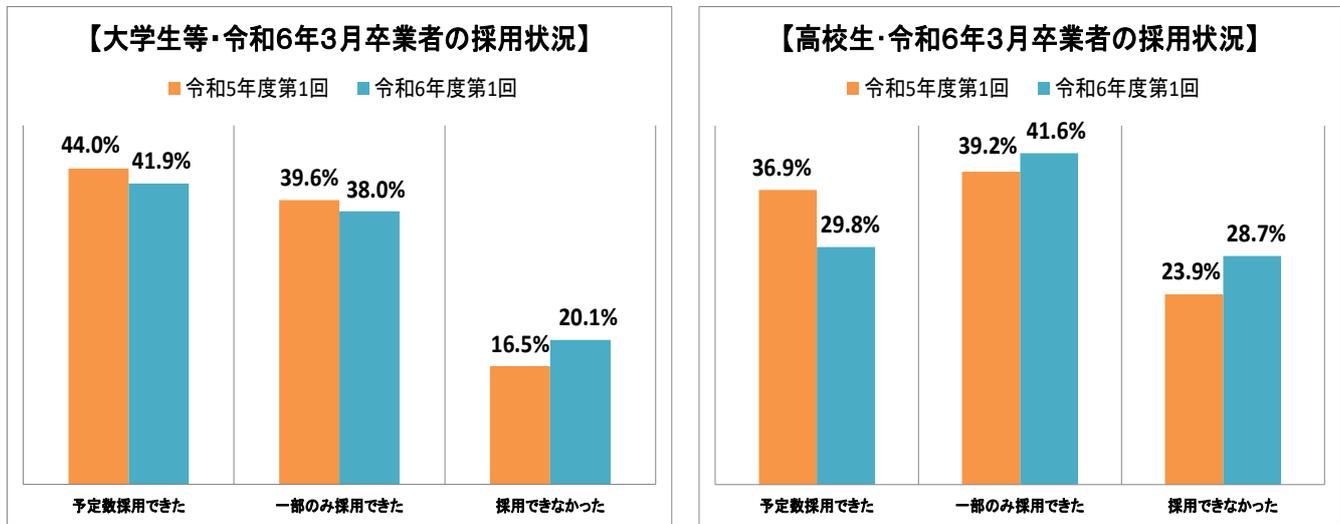
・産業別では、「その他」を除き、製造業で、「人員に合わせた業務見直し」が最も高く、「賃上げ実施」、「労働時間の見直し」の順で高くなった。非製造業では、「賃上げ実施」が最も高く、次に「人員に合わせた業務見直し」と「労働時間の見直し」が同率で高くなった。

～企業の声～※人員数が適正となった要因（人手不足ではない要因）について

- ・インターンシップを受け入れており、採用となった者がいる。当社を理解して入社しているので、意欲も高く今後も有効な手段と考えている。(木製品製造業・100人以上499人以下)
- ・仕事と生活を両立できる制度をより強化。くるみん・えるぼし3段階・大阪市認証女性活躍リーディングカンパニー取得。より働きやすい環境を目指す。(化学工業・100人以上499人以下)
- ・今年度、初めて外国人材を営業の正社員として採用した。優秀な人材を確保でき、満足。語学力とお人柄で採用を決めた。(ゴム製品製造業・99人以下)
- ・育児に特化した休み方を従業員には伝えており、子供の急な病気や行事等の同伴のための休暇取得を促している。福利厚生が充実していることから離職率も低く、人員数が適正と推測される。(職別工事業・99人以下)
- ・労使ともに合意があれば、70歳超でも勤務可能で、昨年まで74歳の方が就労していた。(飲食料小売業・99人以下)
- ・省力化を図るため、セルフレジ化を推進している。(各種小売業・500人以上)
- ・働き方改革の一環として、社内プロジェクト結成した。エンゲージメント(社員満足度)向上を図ることで、社員の仕事に対する意識改革、モチベーションアップにつなげる計画である。(運輸業・100人以上499人以下)

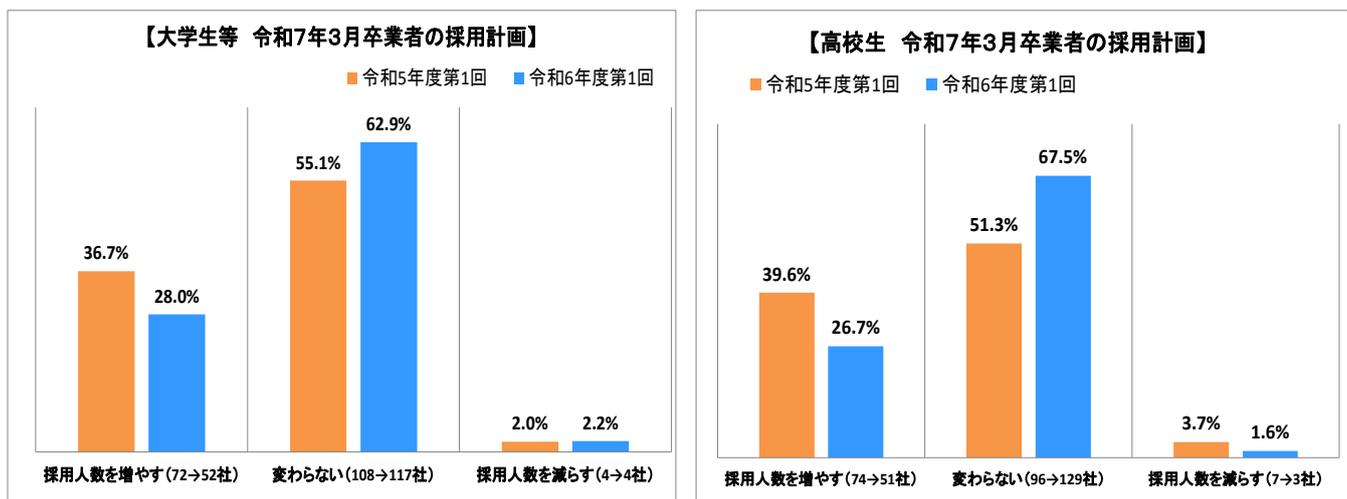
3 新卒者の採用状況・採用予定について

(1) 令和6（2024）年3月卒業者の採用状況について



・令和6年3月卒業者の採用状況について、採用を実施した企業に聞いた結果、「予定数採用できた」と回答した企業は、大学生等・高校生いずれも前年度（令和5年3月卒業者の採用）に比べ割合が低下した。
 また、採用できた（一部のみ採用含む）と回答した企業割合は、大学生等については、前年度から**3.7ポイント低下し、79.9%**、また、高校生については、**同4.7ポイント低下し、71.4%**となった。
 採用活動を行ったが、「採用できなかった」と回答した企業割合が、大学生等、高校生ともに前年度から上昇した。

(2) 令和7（2025）年3月卒業予定者の採用計画について



・令和7年3月卒業者の採用計画について、採用予定ありの企業に聞いた結果、「採用人数を増やす」と回答した企業は、大学生等については前年度（令和6年3月卒業者対象）から**8.7ポイント低下し、28.0%**と、高校生については**12.9ポイント低下し、26.7%**といずれも低下した。
 一方、「採用人数を減らす」と回答した企業は、大学生等については**0.2ポイント上昇し、2.2%**と、高校生については**2.1ポイント低下し、1.6%**となった。

～企業の声～

【令和6年5月～6月期における景気・先行きの景気動向等について】

<製造業>

- ・3か月前は、原料の値上げに対して営業の頑張りで価格を上げたため良かったが、価格を上げるのは限界にきていることと、海外で唯一取引をしている中国経済の景気がやや悪い。（食料品、100人以上499人以下）
- ・服飾関係は、国民の実質賃金が上がらないことによる購買意欲の減退によりどこも厳しい。当社が扱う製品は中高年齢層が主力だが、全世代が服を買わなくなっており、今後も厳しい状態は続いていくと考えている。（繊維、100人以上499人以下）
- ・原材料価格の高騰やロシア・ウクライナ情勢の長期化、外国為替相場での円安傾向などの影響により、景気の先行きは不透明な状況が続く。当社としてはグループ会社合併や製品・サービスの改革を遂行していく。（パルプ・紙・紙加工品、500人以上）
- ・塗料を製造・販売しているが定価がない商品なので、個々の取引先とそれぞれ価格交渉をしている。価格転嫁を認めてくれる会社もあるが、認めてもらえない会社が多くあり、全体で見ると価格転嫁は進んでいない。（化学、99人以下）
- ・円安による調達コスト増の影響は多少あるが、景気に左右されにくい商品を生産していること、韓国および中国に生産工場を立ち上げており、生産直売の体制をとっていることで利益面でのマイナスは少ない。（金属製品、99人以下）
- ・景気は自動車関連メーカーからの受注に影響する。現状は以前からやや悪いが続いており、今後もやや悪いままが続くと見込まれる。来年からは受注が増え、良くなると思われる。（生産用機械、100人以上499人以下）
- ・原材料価格の高騰による商品への価格転嫁の波及から、国内在住の個人消費は縮小する一方、インバウンドが増加することで現状の景気が継続すると思われる。（輸送用機械、500人以上）

<製造業以外の業種>

- ・2024年問題については、厳格な労働時間管理をしたうえで、業務効率化、外部への業務委託、IT化による労働時間の削減をしていく必要がある。（総合工事、500人以上）
- ・原材料価格等の上昇により、協力会社、下請け業者の多くから値上げの要望があり、当社は受け入れている。しかし、当社はデベロッパー、ゼネコンとの価格交渉が難しいため、請負代金は上がらず、売り上げ及び利益を圧迫している。（総合工事、99人以下）
- ・2024年問題の影響を受けている。規制の影響で、一人のドライバーが運べる量が減っているため、収入が減る。荷主優位の慣習は変わらないため、運賃交渉はするものの、コスト増加分をそのまま価格転嫁することは困難。（運送業、99人以下）
- ・円安を背景にインバウンド効果は依然として堅調。高価なものもよく売れている。また、コロナ前は中国人が主であったが、多国籍化しており、来場者および販売額をあげる大きな要因となっている。（各種商品小売業、500人以上）
- ・インバウンドを期待しているが、一時の中国人爆買いブームと違って、堅実な旅行をしている外国人が多く、高級レストランには来てもらえない。（飲食店、99人以下）
- ・人手不足への対応については、派遣社員を入れるだけでなく、タイミーなどの一時アルバイト派遣なども利用している。また、従業員のマルチタスク化を進めており、営業社員がレストランへ応援に入ったりなどで対応している。（宿泊業、100人以上499人以下）
- ・R6年4月に介護報酬の改定があり、訪問の報酬が下げられた。現在、訪問介護員は高齢化が進んでおり、70歳代の方が活躍している状況。なり手が少ない。将来的には縮小せざるを得ないと考えている。（介護事業、100人以上499人以下）