

# 令和6年度 第2回ハローワーク雇用等短期観測の結果

令和6年10月28日 大阪労働局職業安定部

- ◆ 令和6年8～9月の景況感DIは、**-0.05**と前回（令和6年5月～6月実施）から**1.80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70.5%**と前回から**0.4ポイント低下**した。また、**パート・契約社員等は38.5%**と前回から**0.2ポイント低下**した。
- ◆ 夏季賞与の支給について、「増額した」「昨年と同額」とした企業の割合は、**正社員で82.7%**、**パート・契約社員等では63.3%**となった。
- ◆ 社内の人材育成について、「積極的に取り組んでいる」「取り組んでいる」と回答した企業の割合は、**84.5%**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6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6年8月1日（木）から令和6年9月6日（金）まで

○対象企業 313社

( )は構成比

産業別 規模別	産業計	製造業	非製造業
規模計	<b>313社</b>	170社 (54.3%)	143社 (45.7%)
99人以下	118社 (37.7%)	62社 (19.8%)	56社 (17.9%)
100人以上 499人以下	121社 (38.7%)	74社 (23.6%)	47社 (15.0%)
500人以上	74社 (23.6%)	34社 (10.9%)	40社 (12.8%)



※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。

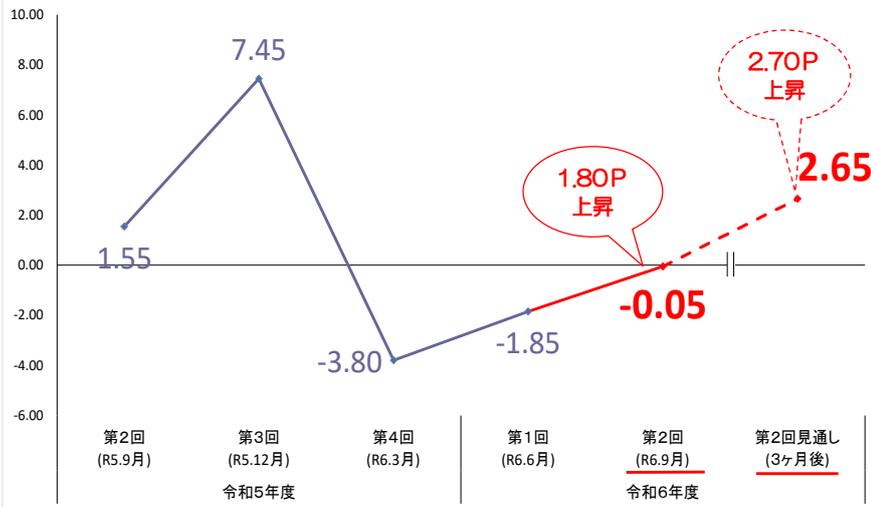
- ・ 良い、不足している . . . . . +1.0
- ・ やや良い、やや不足している . . . . . +0.5
- ・ 変わらない、適正 . . . . . 0
- ・ やや悪い、やや過剰である . . . . . -0.5
- ・ 悪い、過剰である . . . . . -1.0

※ 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6年8月～9月の景況感DIは、前回(令和6年6月実施)より**1.80ポイント上昇**し、**-0.05**となった。  
 ※全企業(311社)の回答割合「3か月前と比べた現在の景況について」

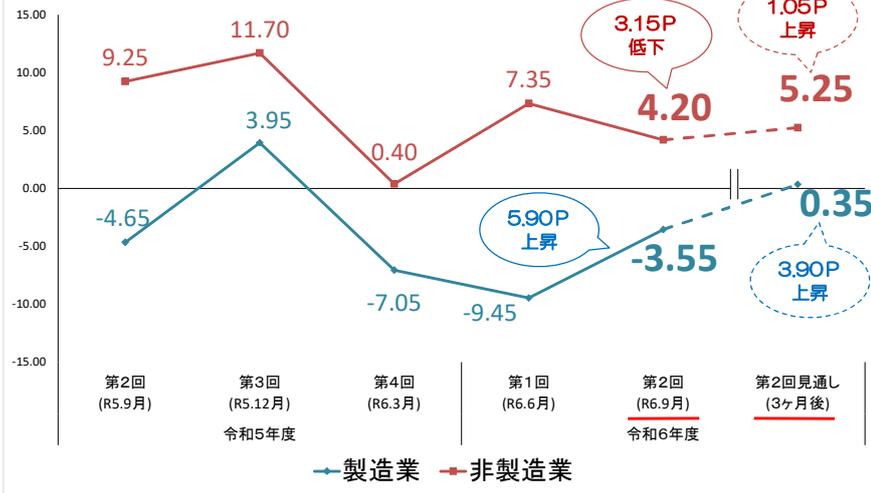
良い・やや良い: 19.3%  
 変わらない: 60.1%  
 悪い・やや悪い: 20.6%

・3か月後の見通しDIは、現在より**2.70ポイント上昇**し、**2.65**となった。

※全企業(310社)の回答割合「3か月後の景況について」

良い・やや良い: 21.6%  
 変わらない: 60.0%  
 悪い・やや悪い: 18.4%

【景況感DIの推移(業種別)】



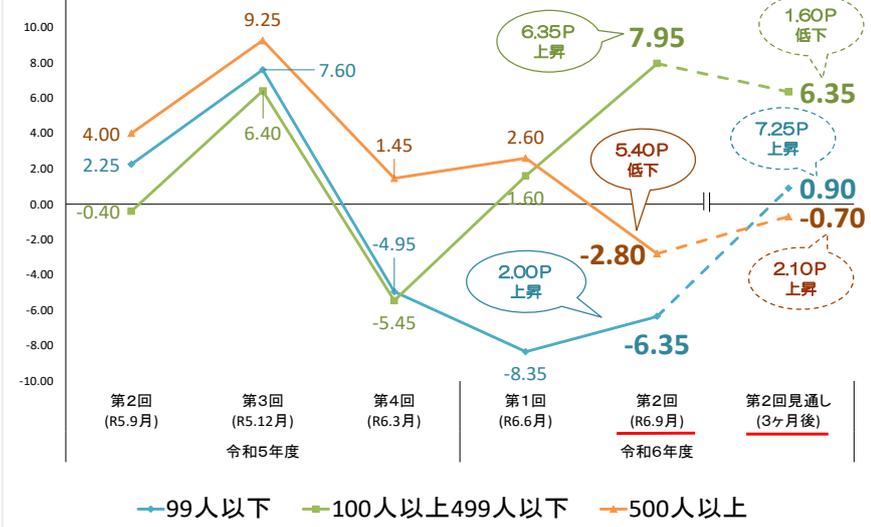
【業種別】

・令和6年8月～9月の景況感DIを業種別にみると、

**製造業が5.90ポイント上昇**し、**-3.55**、**非製造業が3.15ポイント低下**し、**4.20**となった。

・3か月後の見通しDIでは、**製造業は3.90ポイント上昇**し**0.35**、**非製造業は1.05ポイント上昇**し、**5.25**となった。

【景況感DIの推移(企業規模別)】



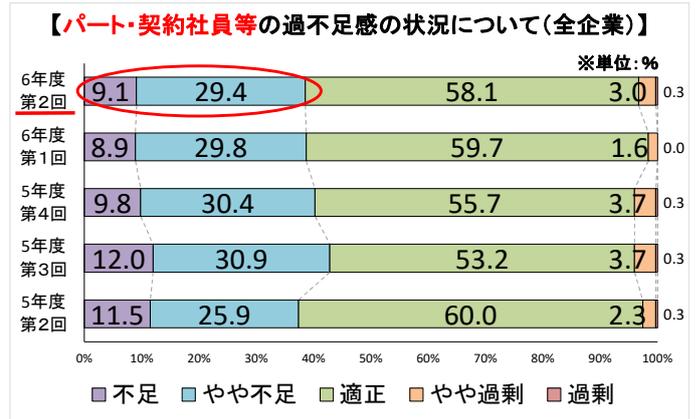
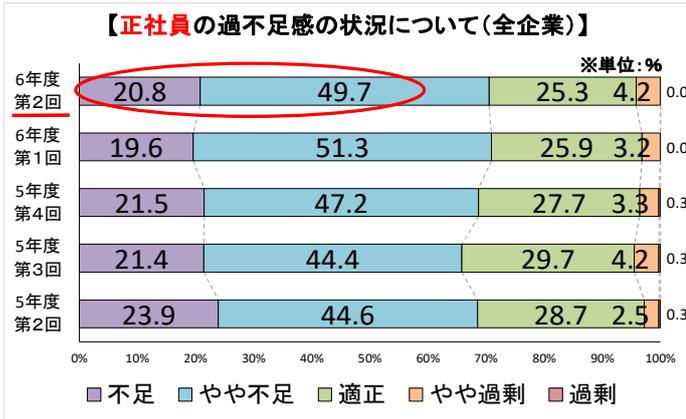
【企業規模別】

・令和6年8月～9月の景況感DIを企業規模別にみると、**499人以下で上昇**したものの、**500人以上では低下**した。

・3か月後の見通しDIでは、**100人以上499人以下で低下**したものの、**それ以外の規模では上昇**となった。

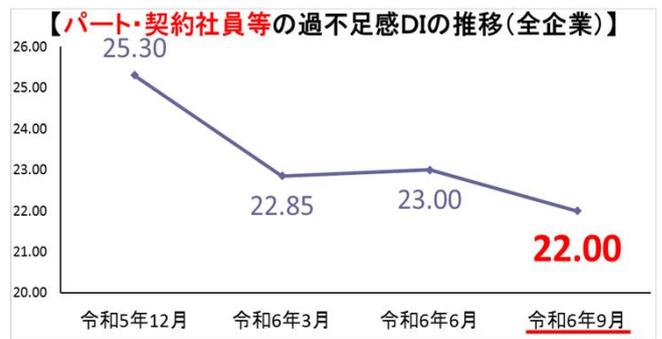
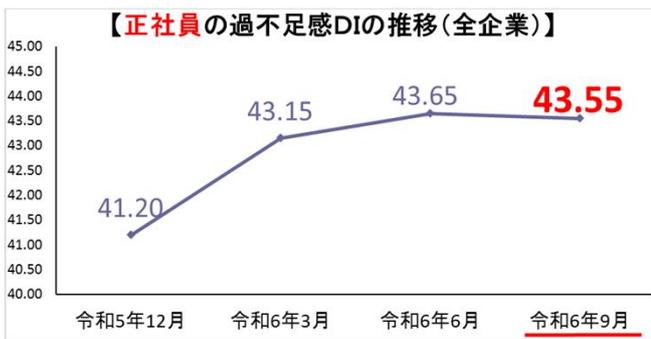
## 2 従業員の過不足感について

※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。

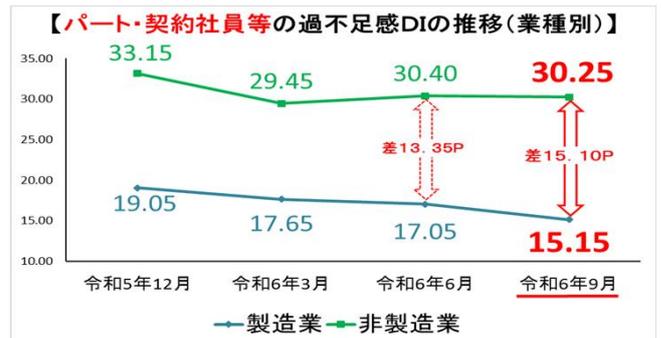


- ・正社員の過不足感について、「不足」「やや不足」と回答した企業は、前回(令和6年6月実施)から **0.4ポイント低下**し、**70.5%**となった。<左グラフ>
- ・パート・契約社員等の過不足感については、「不足」「やや不足」と回答した企業は前回から **0.2ポイント低下**し、**38.5%**となった。<右グラフ>

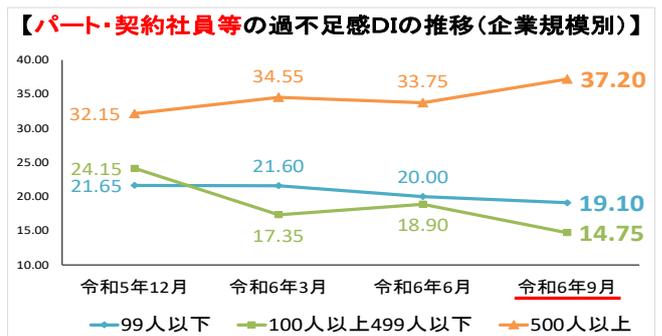
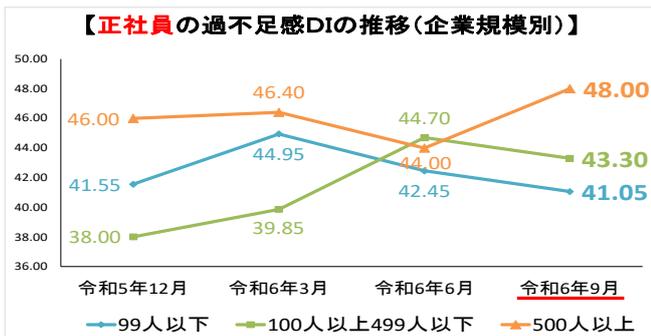
### 【過不足感DI値の推移(全産業)】



### 【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)】

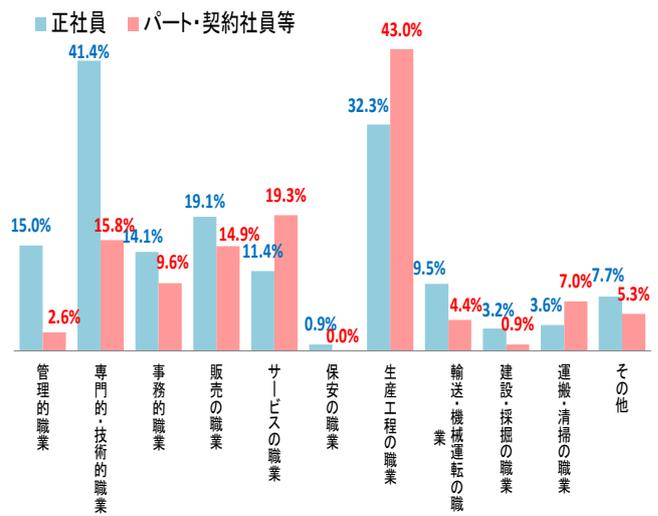


・過不足感DI値は、**正社員**では前回(令和6年6月実施)に比べ**0.10ポイント低下**し、**43.55**となった。一方、**パート・契約社員等**では前回に比べ**1.00ポイント低下**し、**22.00**となった。

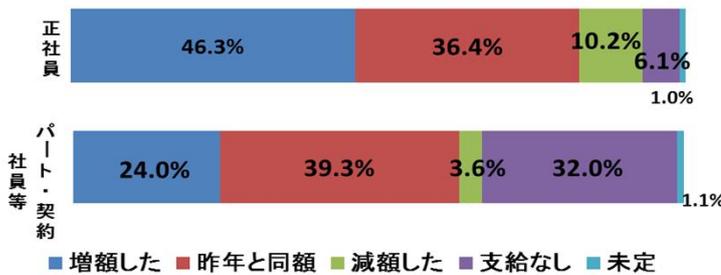
・業種別では、「**製造業**」においては、**正社員**は3期ぶりに下向き、**パート・契約社員等**は3期連続で下向きとなった。「**非製造業**」においては、**正社員**は再び上向き、**パート・契約社員等**は再び下向きとなった。

・規模別では、500人以上では**正社員・パート・契約社員等**とも上向きとなった。一方、499人以下では**正社員・パート・契約社員等**とも下向きとなった。

【人材が不足している職種】 ※複数回答可

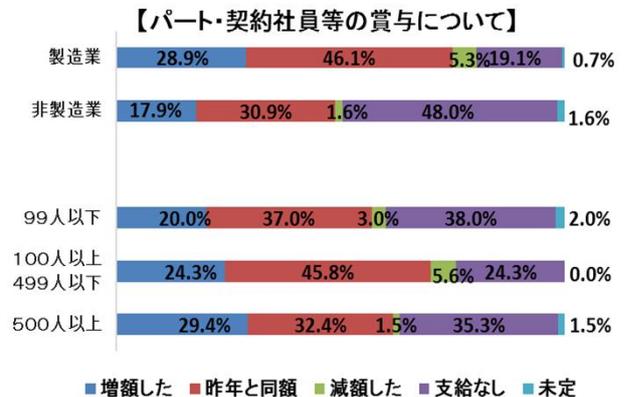
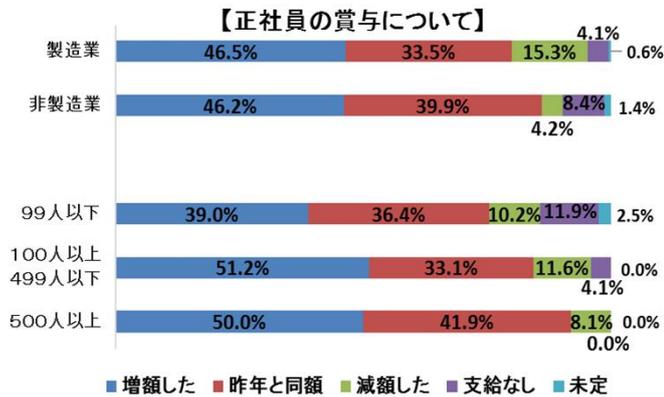


### 3 夏季賞与について



	正社員		パート・契約社員等	
増額した	145	46.3%	66	24.0%
昨年と同額	114	36.4%	108	39.3%
減額した	32	10.2%	10	3.6%
支給なし	19	6.1%	88	32.0%
未定	3	1.0%	3	1.1%
合計	313		275	

「該当社員がない」・無回答除く。



・夏季賞与について「**増額した**」「**昨年と同額**」と回答した企業は、**正社員**では全体の**82.7%**(前年77.5%)、**パート・契約社員等**については全体の**63.3%**(前年56.7%)を占めた。

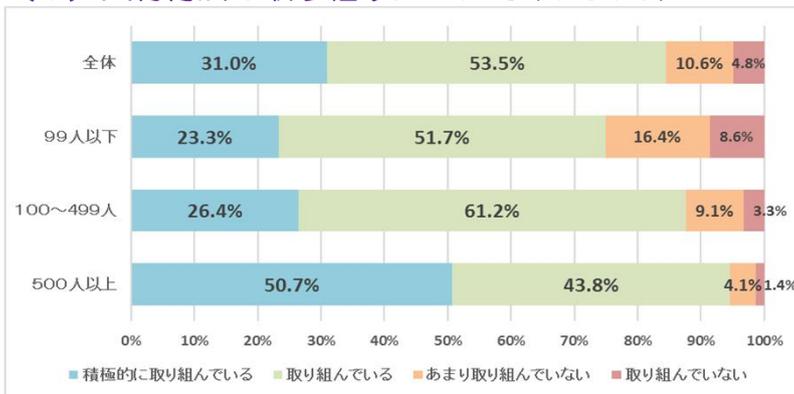
また、**正社員**で「**減額した**」と回答した企業が**10.2%**を占めたほか、**パート・契約社員等**で「**支給なし**」と回答した企業が**32.0%**を占めた。

・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32社(113社→145社)増加し、**パート・契約社員等**で18社(48社→66社)増加した。「**減額した**」と回答した企業は、**正社員**で15社(47社→32社)減少し、**パート・契約社員等**で9社(19社→10社)減少した。

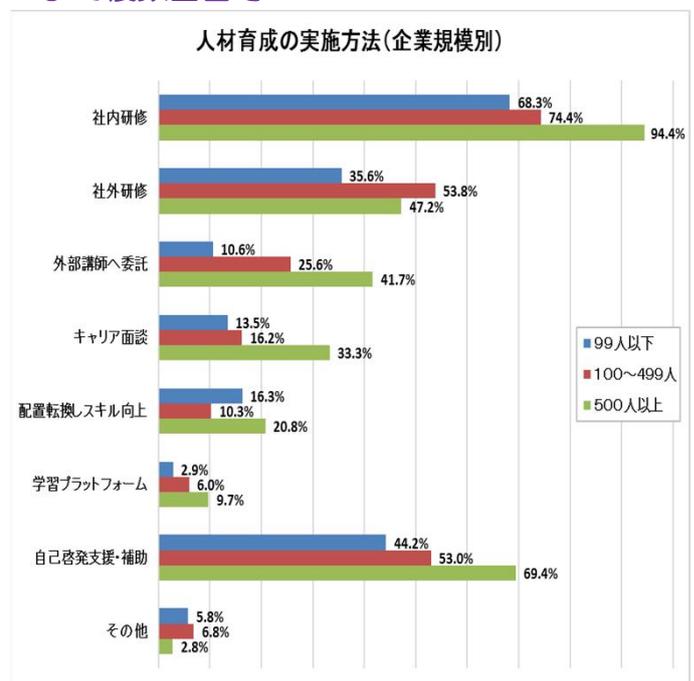
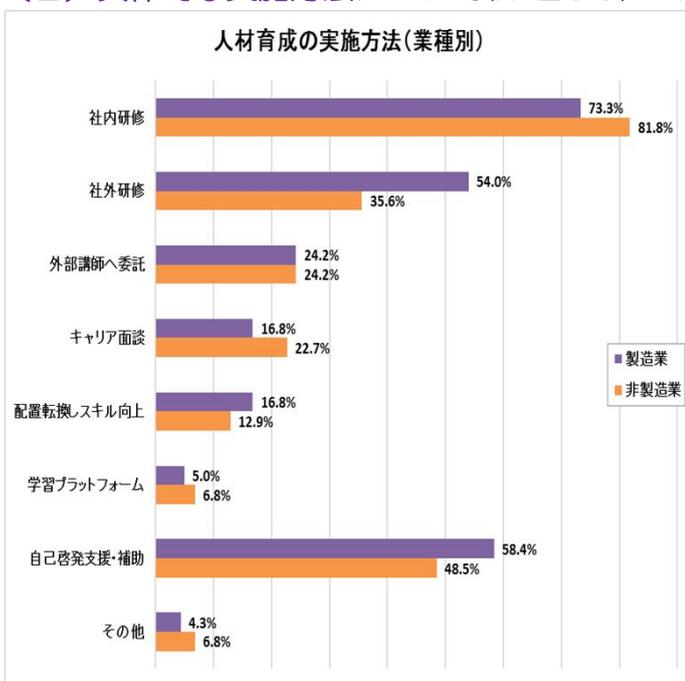
## 4 社員の人材育成について

### (1) 人材育成の取り組みについて (n=310)



・社員の人材育成の取り組みについて、「積極的に取り組んでいる」、「取り組んでいる」と回答した企業割合が全体の**84.5%**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「積極的に取り組んでいる」、「取り組んでいる」とした企業割合が高くなった。

### (2) 具体的な実施方法について (n=293) ※3つまで複数回答可

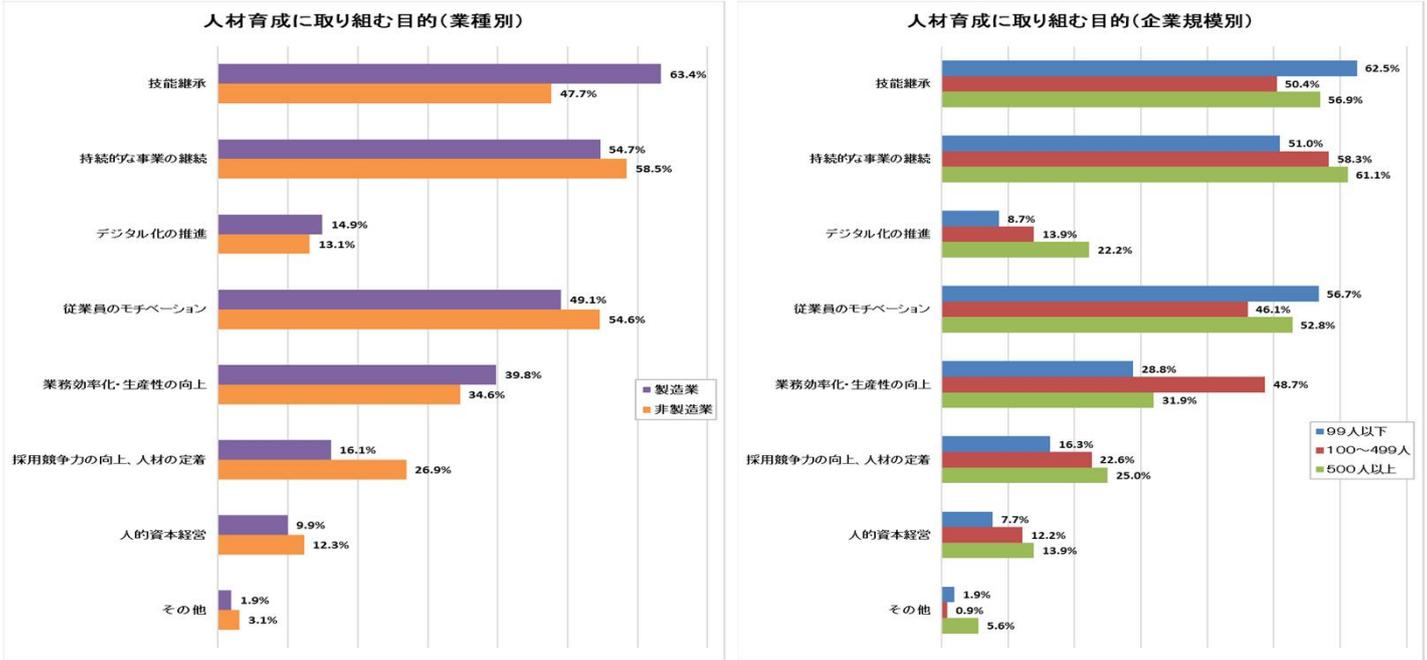


・人材育成の具体的な実施方法について、3つまで複数回答可で聞いたところ、業種別で見ると、製造業では、「社内研修」、「社外研修」、「自己啓発支援・補助」が50%を超えており、様々な実施方法を取り入れている一方で、非製造業では「社内研修」が80%を超えており、他の方法は50%を満たないという結果となった。  
 ・企業規模別では、全ての企業規模で「社内研修」が最も高い割合となった。また、「500人以上」の企業規模では、「社外研修」を除く全ての実施方法で割合が高く、様々な実施方法を取り入れているという結果となった。

#### ～企業の声～※人材育成の具体的な実施方法について

- ・希望者に対しキャリア面談を実施しており、年間60~70人の社員が面談を受けている。(食料品製造業・500人以上)
- ・資格取得について、以前は業務時間外に行ってもらい、費用を2~3割を支給するスタイルだったが利用が進まなかったため、助成金を活用し、出勤手当を支給して、費用も全額会社負担に変えたところ、活用が進んだ。(総合工事業・100人以上499人未満)
- ・社内研修は、親会社のから提供されているコンプライアンス、法令遵守、サイバーセキュリティ等の内容を中心に行っている。(郵便業・99人以下)

### (3) 人材育成に取り組む目的について(n=291) ※3つまで複数回答可

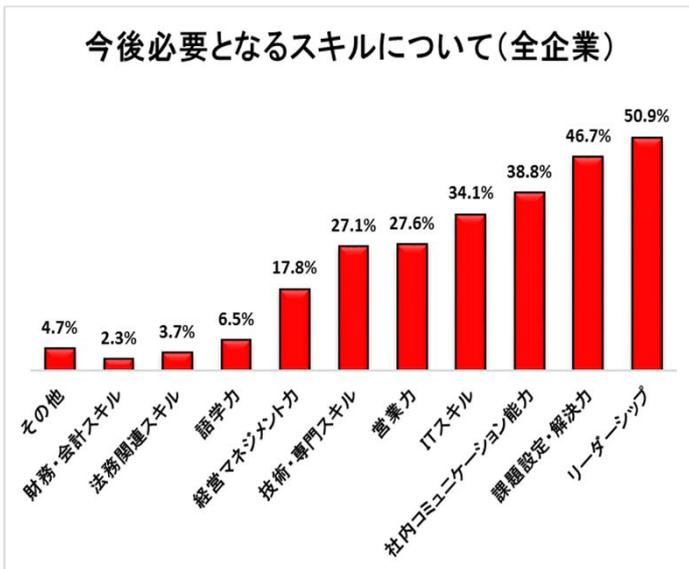


- ・人材育成に取り組む目的について、3つまで複数回答可で聞いたところ、業種別では、製造業が「技能継承」、「持続的な事業の継続」の順で回答割合が高く、非製造業では、「持続的な事業の継続」、「従業員のモチベーション」の順で回答割合が高かった。
- ・企業規模別では、「99人以下」の規模で「技能継承」、「100人以上」の規模で「持続的な事業の継続」の回答割合が最も高かった。

#### ～企業の声～※人材育成に取り組む目的について

- ・人材育成には昔から取り組んでいて、課題解決能力、コミュニケーション能力の育成に力を入れている。(食料品製造業・500人以上)
- ・特に若年社員は、「この会社でないとダメ」という気持ちがベテランよりも希薄なため、帰属意識の向上、やりがいを感じてもらうためにも、Off-JT研修が必要だと痛感している。(食料品製造業・500人以上)
- ・集合研修で「入社して身につけた自慢できる技術」や「夢宣言」を発表させ、モチベーションアップを図っている。(機械器具小売業・99人以下)

### (4) 今後必要となるスキルについて(n=311) ※3つまで複数回答可



- ・今後必要となるスキルについて、3つまで複数回答可で聞いたところ、「リーダーシップ」、「課題設定・解決力」、「社内コミュニケーション能力」の順で回答割合が高かった。

- ～企業の声～※今後必要になるスキルについて
- ・DX研修を従業員のボトムアップのため行っていないといけないと考えている。(印刷業・500人以上)
- ・リーダーが固定してしまうと人任せになったり、リーダーに意見ができなくなってしまう。リーダーシップを備えた社員が増えると強いチームになると考えている。(総合工事業・100人以上499人未満)

## ～企業の声～

### 【令和6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>

- ・薄利多売の製品をメインに製造・販売しており、原材料・エネルギー価格の上昇分を吸収できる余裕がない。また、技術的に優位な製品でもないの、価格転嫁も難しく、会社の業績は良くない状況が続いている。（化学工業、99人以下）
- ・中国の景気後退により、当社が部品を供給している建設機械、産業用機械部品が大きく落ちこんでいる。（鉄鋼業、99人以下）
- ・PCやスマートフォンなどに使用される電子機器部品、電子機器・自動車などに搭載される二次電池用部材が主力製品だが、客先の在庫調整に目途が付き回復傾向にある。（非鉄金属製品製造業、100人以上499人以下）
- ・当社の主力市場の一つである中国の景気低迷が続き、産業用の用途ならびに建設関連の用途とも厳しさが継続している状況である。（電子部品等製造業、500人以上）
- ・当社の主力事業は、情報端末機器の再生・修理・検査等であるが、部材の値上がり等の影響を受けにくく、短期的には売上及び利益はほぼ横ばいが続いている。（電気機械器具製造業、100人以上499人以下）
- ・スーパー向けの単価は上がっており、小売価格も上がっているが、消費者の所得上昇が付いてきておらず買い控えの傾向が見られる。（食料品製造業、500人以上）
- ・機能性のある良い商品を開発しても、消費者は価格を重視する傾向があり、高価格帯の商品はなかなか受け入れてもらえず、先行きは厳しい。（繊維工業、100人以上499人以下）
- ・少子高齢化による消費人口減少、中古住宅のリフォーム増加、空き家問題に伴う建替の難航により、新規住宅着工件数は年々減少している。安価な製品より注文住宅用の高品質、高価格帯の製品が売れる傾向があるので、当社としては先行きが厳しい。（木材・木製品製造業、100人以上499人以下）
- ・一部の路線では車輛増設の兆しもあるが、全体的には鉄道利用者数が減退すると想定され、長期的には厳しさが増すと想定する。（輸送用機械器具製造業、99人以下）

#### <製造業以外の業種>

- ・建築資材の高騰と、住宅ローンの利率も上がっていることから、需要が減少している。（総合工事業、99人以下）
- ・猛暑およびインバウンド消費による経済効果は、タクシー業界においても顕著で、景気押し上げ要因となっている。（道路旅客運送業、100人以上499人以下）
- ・半導体業界の盛況、生産拠点の国内回帰、自動車生産の回復などポジティブ要素に期待している。（機械器具卸売業、500人以上）
- ・中国の出国規制緩和で増便されたことにより、関空で中国人の旅客が増加に転じた。以前のような「爆買い」はないが、化粧品やカバン等のブランド物など幅広く購入されるため売り上げが伸びている。（各種商品小売業、99人以下）
- ・都心の百貨店は史上最高の売り上げと聞いており、世間一般の景気は良いのかも知れないが、我々のような衛星都市の百貨店ではそれほどでもない。（各種商品小売業、500人以上）
- ・まだコロナの影響により回復しておらず、コロナ以前までの景気回復ができていない。最近の物価高によりお客様の財布の紐も固く、大変苦しい状況である。（宿泊業、100人以上499人以下）
- ・光熱費、運営システム等を含む医療機器のリース料、保守点検費の値上げが続いていたが、現在は高止まりしている。診療報酬等は依然として上がらないので価格転嫁できず苦しい経営状態となっている。（医療業、500人以上）