

- ◆ 令和7年5～6月の景況感DIは、▲0.80と前回（令和7年2月～3月実施）から0.30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69.4%と前回から3.2ポイント低下した。また、パート・契約社員等は37.3%と前回から4.3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」が36.6%、「人員に合わせた業務見直し」が23.2%という回答割合であった。
- ◆ 令和7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4.3ポイント上昇、高校生は、5.7ポイント上昇した。



令和7年度 第1回ハローワーク雇用等短期観測の結果

令和7年7月31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7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7年5月7日（水）から令和7年6月13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	117社 (37.0%)	63社 (19.9%)	54社 (17.1%)
100人以上 499人以下	126社 (39.9%)	76社 (24.1%)	50社 (15.8%)
500人以上	73社 (23.1%)	34社 (10.8%)	39社 (12.3%)



※本文中の「DI」とはDiffusion Indexの略

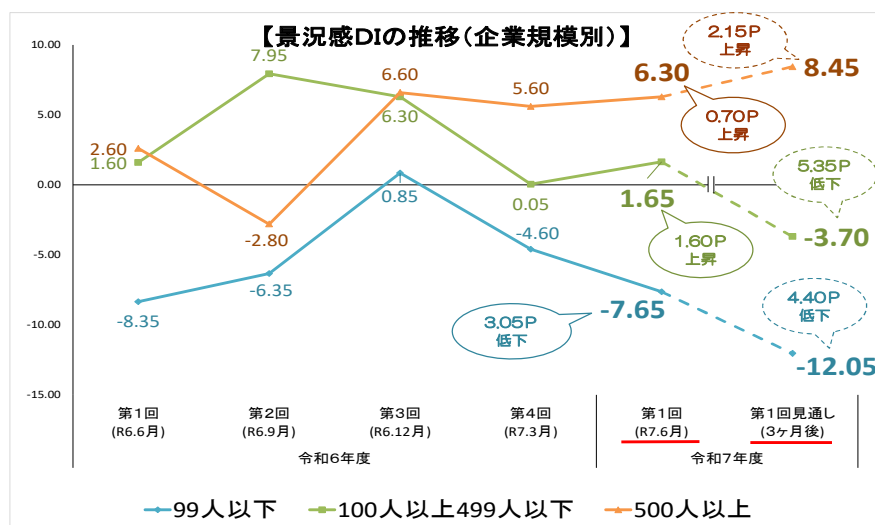
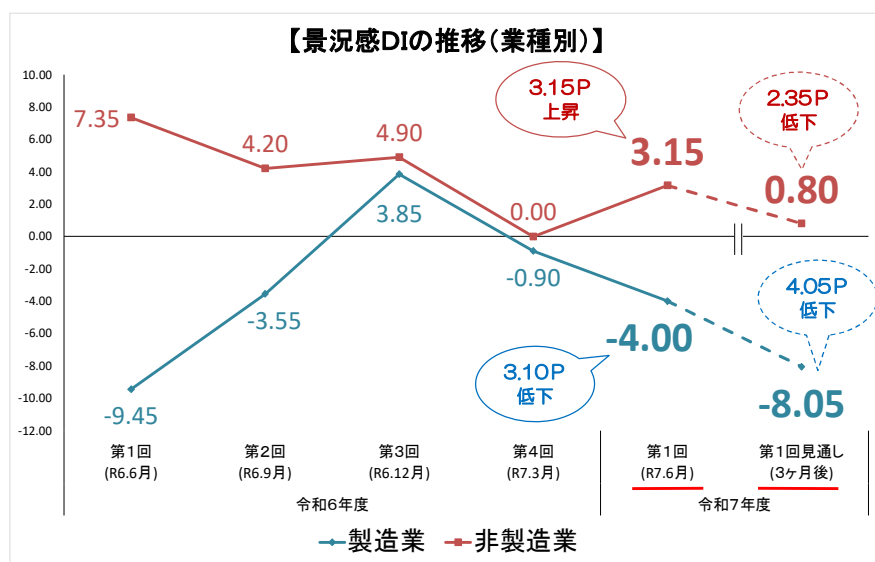
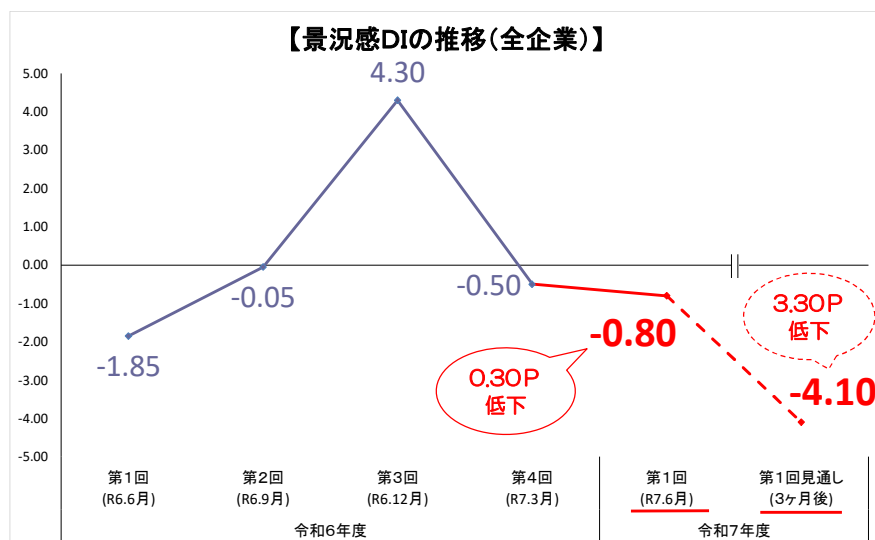
景気の現状、景気の先行き、正社員、非正規社員の過不足感に対する5段階の判断に、それぞれ以下の点数を与え、これらを各回答区分の構成比（%）に乗じて大阪労働局独自でDIを算出している。

- ・ 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。



【全企業】

・令和7年5月～6月の景況感DIは、前回(令和7年3月実施)より**0.30ポイント低下**し、**-0.80**となった。
 ※全企業(316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: 19.2%
 変わらない: 58.7%
 悪い・やや悪い: 22.1%

・3か月後の見通しDIは、
 現在より**3.30ポイント低下**し、
-4.10となった。
 ※全企業(316社)の回答割合
 「3か月後の景況について」

良い・やや良い: 16.5%
 変わらない: 59.9%
 悪い・やや悪い: 23.6%

【業種別】

・令和7年5月～6月の景況感DIを業種別にみると、
製造業が3.10ポイント低下し、
-4.00、
非製造業が3.15ポイント上昇し、
3.15となった。

・3か月後の見通しDIでは、
製造業は4.05ポイント低下し、
-8.05、
非製造業は2.35ポイント低下し、
0.80となった。

【企業規模別】

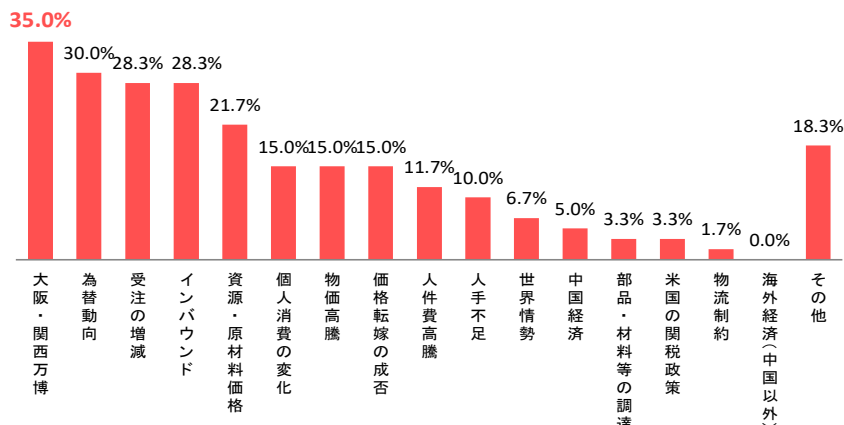
・令和7年5月～6月の景況感DIを企業規模別にみると、100人以上では**上昇**したものの、99人以下で**低下**した。

・3か月後の見通しDIでは、500人以上で**上昇**となった。

景況感の判断要因等について

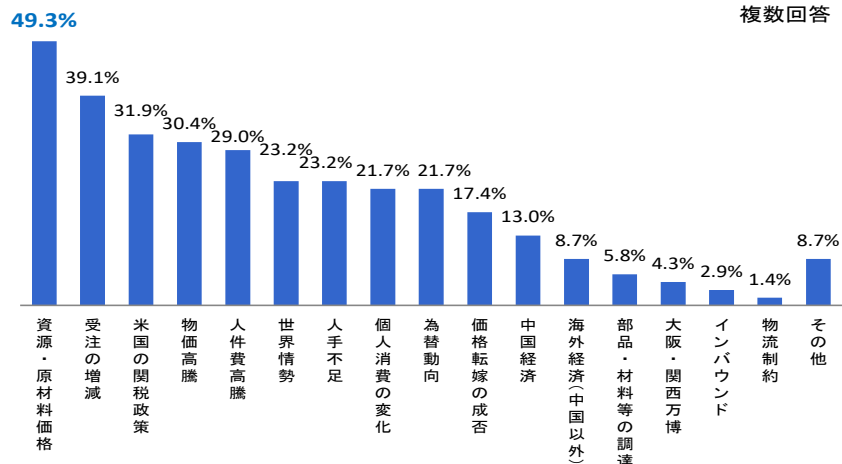
景況感が「良い」「やや良い」と判断した要因・背景等

※60社
複数回答



景況感が「やや悪い」「悪い」と判断した要因・背景等

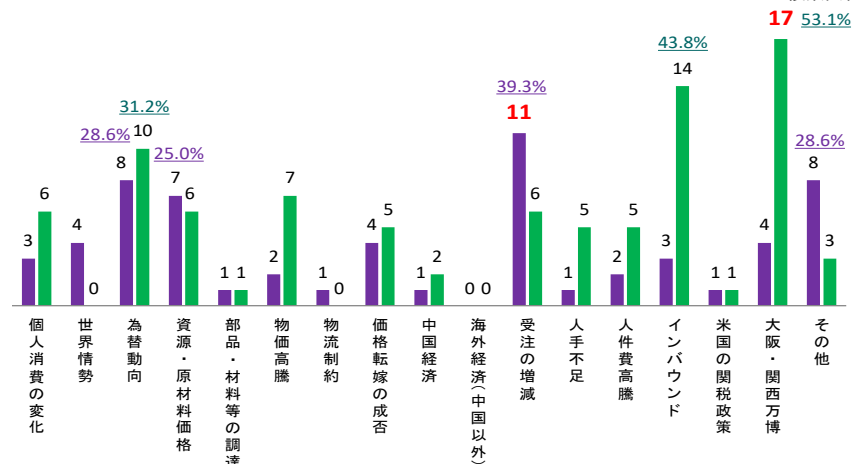
※69社
複数回答



景況感が「良い」「やや良い」と判断した要因・背景等（業種別）

■製造業（28社） ■非製造業（32社）

※複数回答



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、「**大阪・関西万博**」が**35.0%**と最も高く、次いで「為替動向」、「取引先からの受注の増減」・「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**49.3%**と最も高く、次いで「取引先からの受注の増減」、「米国の関税政策」、「物価の高騰」の順で高くなった。

資源・原材料価格の高騰やいわゆるトランプ関税などが、多くの業界で景況感が上向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みると、◇**製造業**：

- ①「**取引先からの受注の増減**」
- ②「為替動向」
- ③「資源・原材料価格」

◆**非製造業**

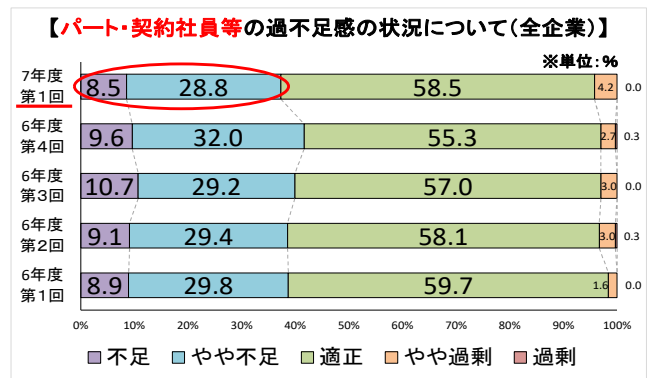
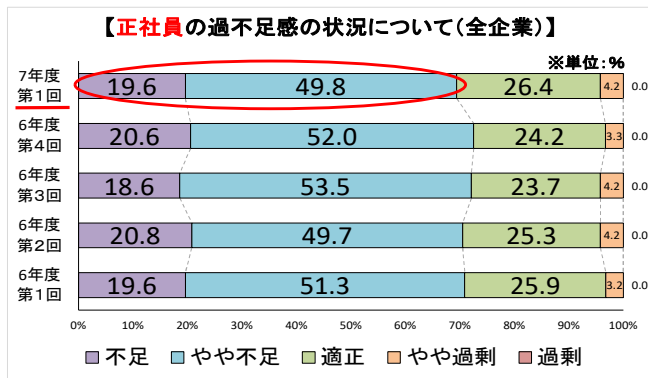
- ①「**大阪・関西万博**」
- ②「インバウンド」
- ③「為替動向」

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、非製造業では大阪・関西万博、インバウンドにより大きな影響を受けると考えられる。

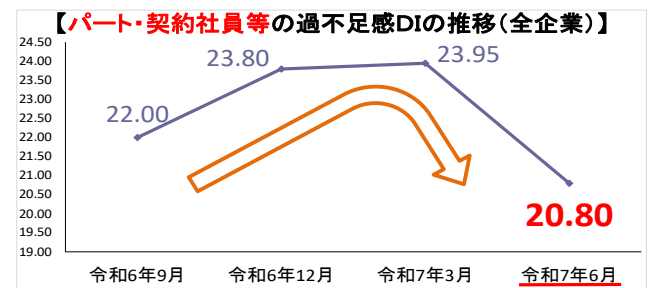
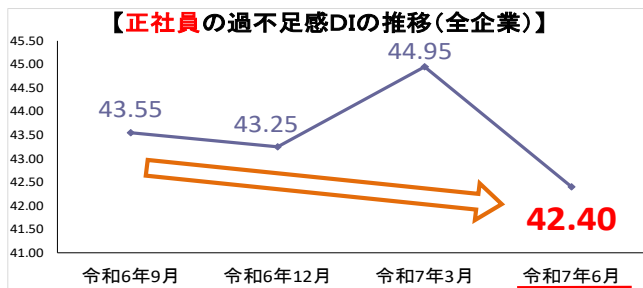
2 従業員の過不足感について

※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。

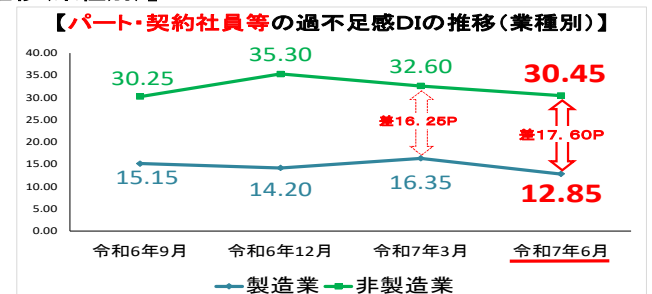
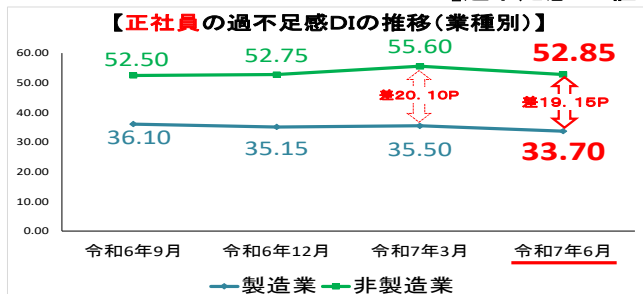


- ・正社員の過不足感について、「不足」「やや不足」と回答した企業は、前回(令和7年3月実施)から **3.2ポイント低下**し、69.4%となった。＜左グラフ＞
- ・パート・契約社員等の過不足感については、「不足」「やや不足」と回答した企業は前回から **4.3ポイント低下**し、37.3%となった。＜右グラフ＞

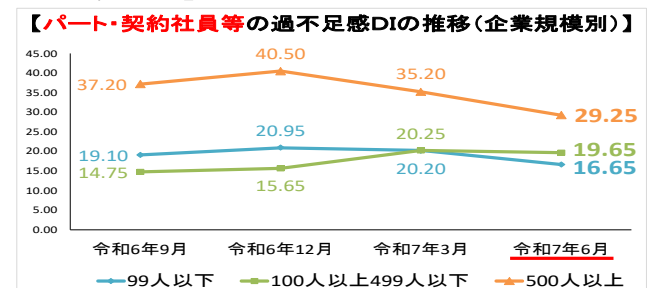
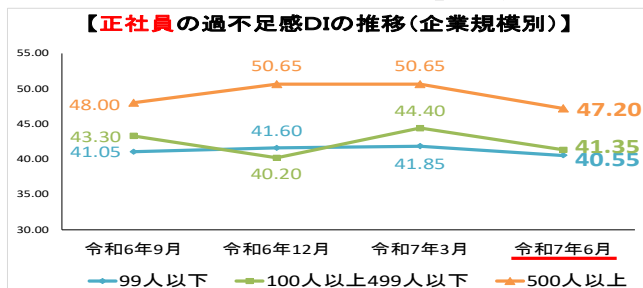
【過不足感DI値の推移(全産業)】



【過不足感DI値の推移(業種別)】

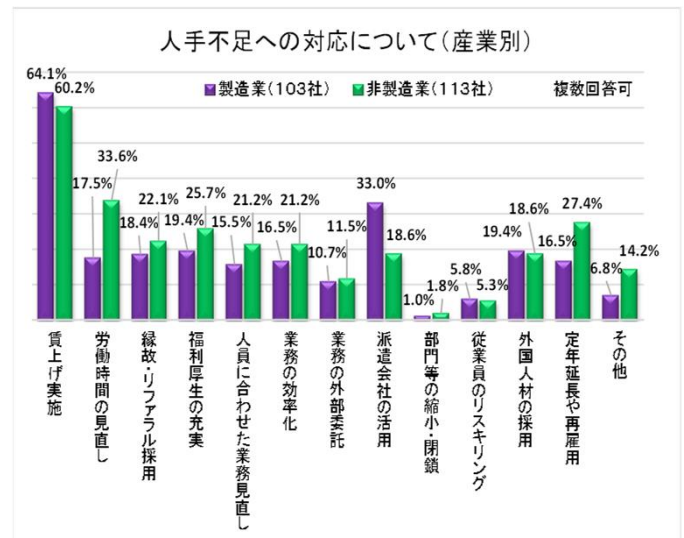
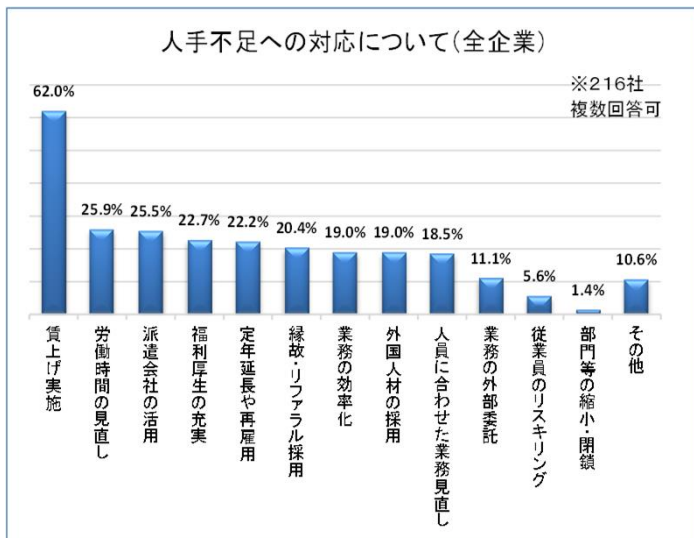


【過不足感DI値の推移(企業規模別)】



- ・過不足感DI値は、正社員では前回(令和7年3月実施)に比べ **2.55ポイント低下**し、42.40となった。
- ・パート・契約社員等では前回に比べ **3.15ポイント低下**し、20.80となった。
- ・業種別では、「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2期連続で下向きとなった。
- ・企業規模別では、正社員、パート・契約社員等とも全ての企業規模で下向きとなった。

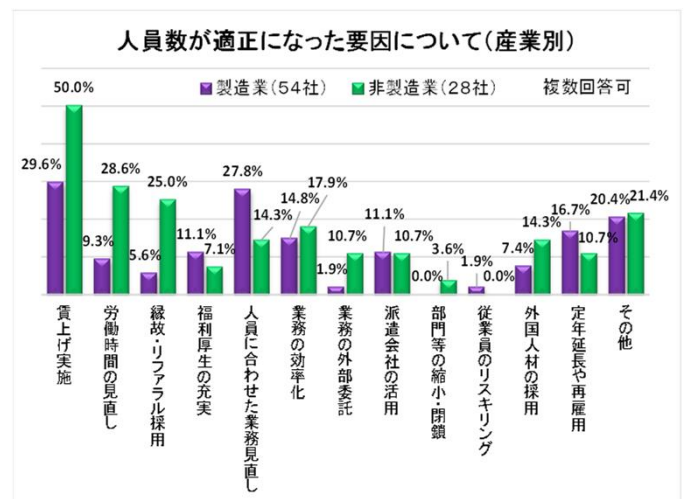
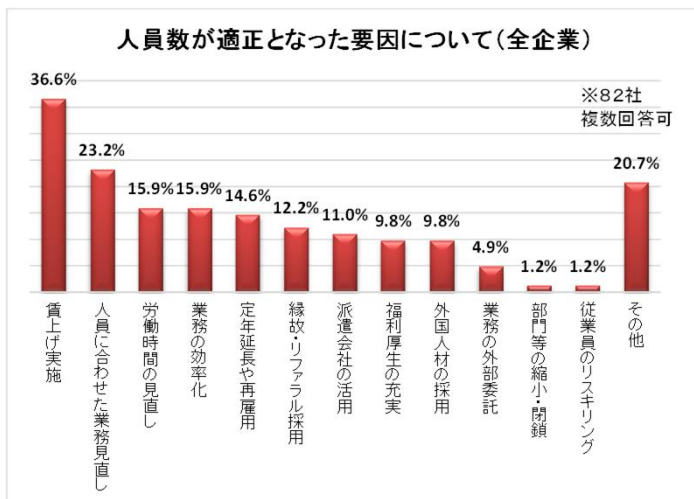
人手不足への対応について



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**62.0%**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」・「外国人材の活用」の順で高く、非製造業で、「労働時間の見直し」、「定年延長や再雇用」の順で高くなった。

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

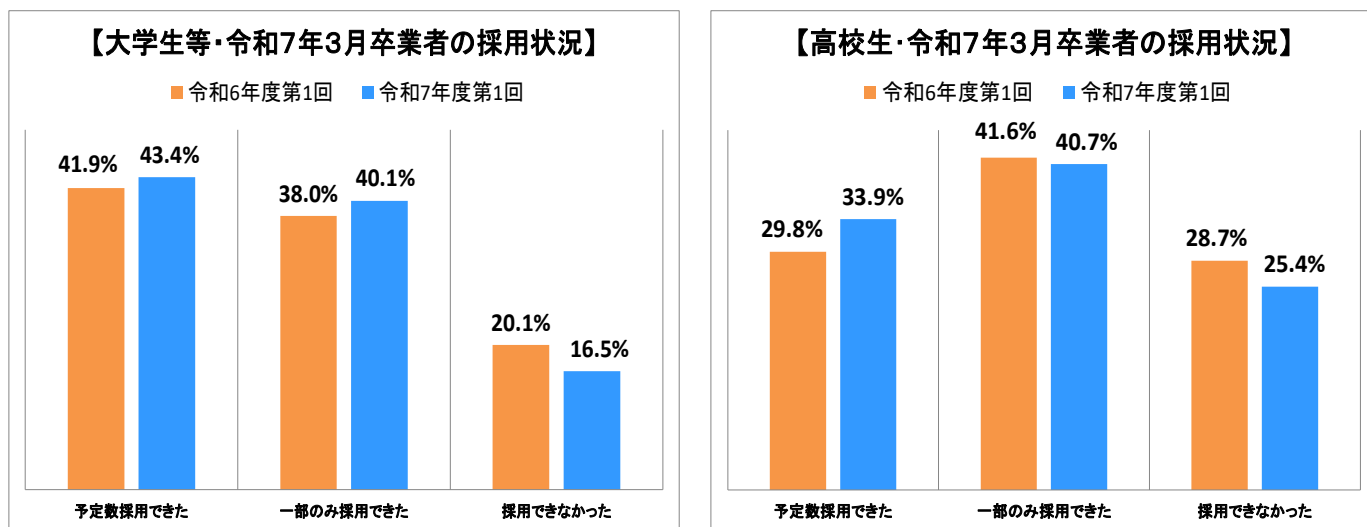


現在の従業員の過不足感(正社員)について、「適正」と回答した企業に対して、人員数が適正となった要因(人手不足ではない要因)について、複数回答で聞いてみたところ、

- ・「賃上げ実施」が**36.6%**と最も高く、「その他」を除くと「人員に合わせた業務見直し」、「労働時間の見直し」・「業務の効率化」の順で高くなった。
- ・「その他」では、「受注減で仕事が減少」、「女性の登用」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・非製造業とも「賃上げ実施」が最も高く、製造業では「人員に合わせた業務見直し」、「定年延長や再雇用」の順で高くなった。非製造業では、「労働時間の見直し」と「縁故・リファラル採用」の順で高くなった。

3 新卒者の採用状況・採用予定について

(1) 令和7（2025）年3月卒業者の採用状況について

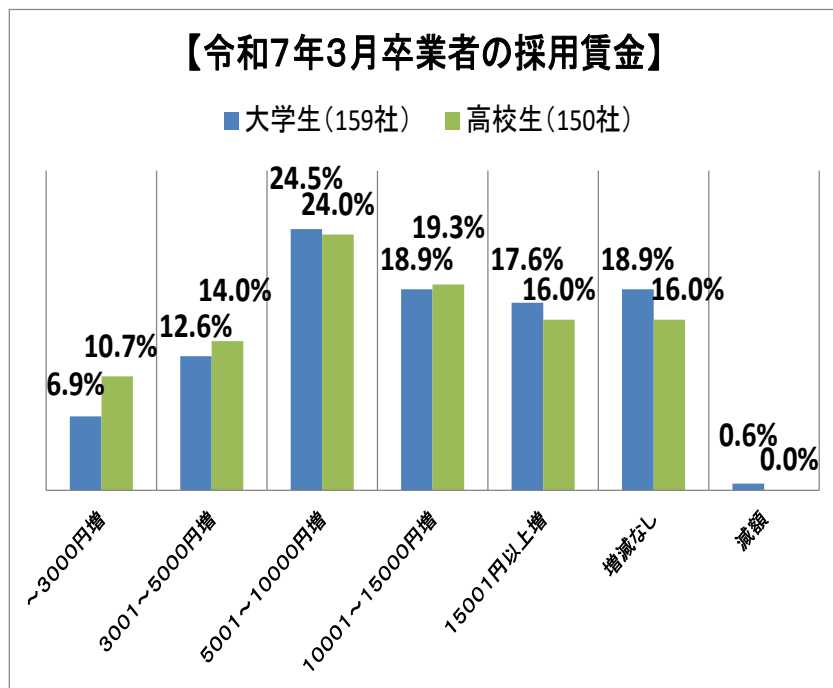


・令和7年3月卒業者の採用状況について、採用を実施した企業に聞いた結果、「予定数採用できた」と回答した企業は、大学生等・高校生いずれも前年度（令和6年3月卒業者の採用）に比べ割合が上昇した。

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**3.6ポイント上昇し、83.5%**、また、高校生については、**同3.2ポイント上昇し、74.6%**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低下した。

(2) 令和7（2025）年3月卒業予定者の採用賃金について



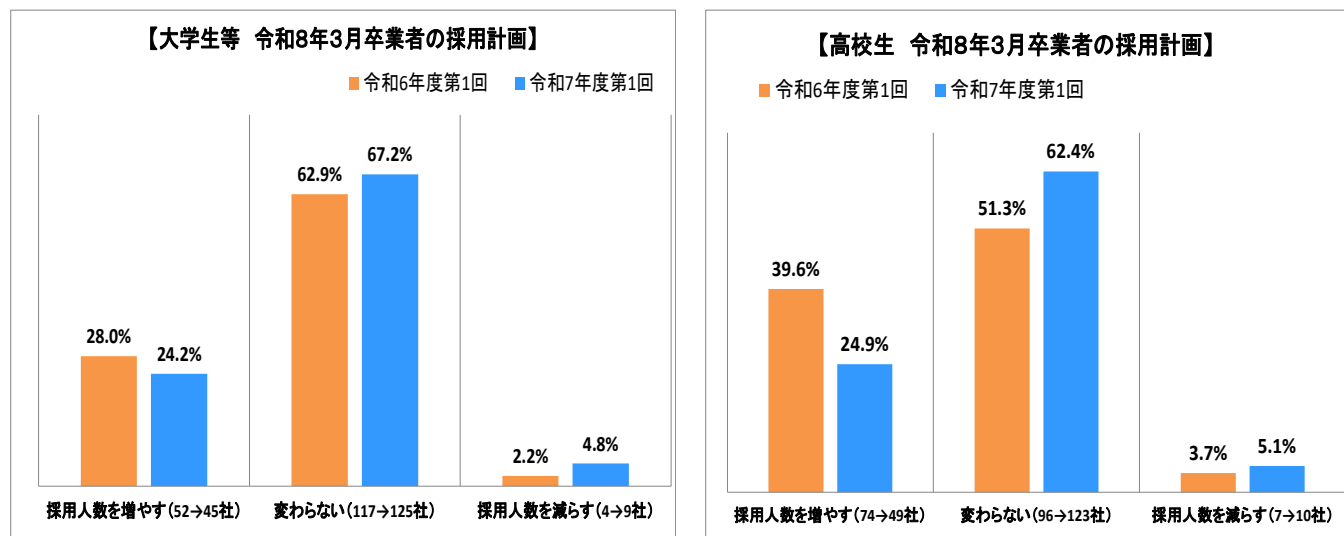
・令和7年3月卒業者の採用賃金について、採用を実施した企業に聞いた結果、

大学生等・高校生いずれも「5,001円以上10,000円以下の増額」と回答した企業が最も多く、それぞれ**24.5%、24.0%**を占めた。

また、10,000円を超える増額を行った企業が大学生等では**36.5%**、高校生では**35.3%**となった。

一方、採用賃金を据え置いた企業は大学生等で**18.9%**、高校生で**16.0%**となった。

(3) 令和8（2026）年3月卒業予定者の採用計画について



・令和8年3月卒業予定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7年3月卒業予定者対象）から**3.8ポイント低下**し、**24.2%**と、高校生については**14.7ポイント低下**し、**24.9%**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**2.6ポイント上昇**し、**4.8%**と、高校生については**1.4ポイント上昇**し、**5.1%**となった。

～企業の声～※新卒者の採用状況・採用予定について

・新規高卒求人は指定校のみであったが、今年度採用分から公開併用にしたら、多数の応募があった。当社として目一杯の高水準の賃金にし、十分な人数を採用できたが、新旧交代で、ベテランが抜け、新人が入ったことで生産効率上は苦戦しており、人数充足しつつも、さらに募集していかなばならない。（印刷・100人以上499人以下）

・10年ぶりに大卒の新卒採用に挑戦することになった。大学を回中で、年間休日が120日に満たない点を指摘された。有給の取得率など休みやすい環境をアピールしても、学生さんにとっては、はっきりと書かれていないと不安になるとのこと。年間休日を増やす取り組みの必要性を強く感じている。（ゴム製品製造業・99人以下）

・例年、地元の高校生を採用しているが、近年は周辺地域の企業が未充足対策で、他の地域の高校へアプローチしているなどの状況があり、採用競争が激化していると感じている。新卒採用が難しい分、第2新卒などの採用も積極的に検討している。（金属製品製造業・100人以上499人以下）

・新卒は大卒も高卒も予定数採用できた。全国転勤の求人では応募が無いので、エリア転勤の求人としている。（小売業・500人以上）

・今は辞める若手社員はいないが、ひとり辞めると連鎖的に辞めるのではないかと不安がある。そのため社員の満足度（エンゲージメント）を高める取組を行う必要性を感じている。（建設業・500人以上）

・新卒については、20,000円程度上げている。ほぼ予定人数を採用できたが、産休・育休取得予定があり、補充のためあと数名採用したかった。（社会保険・社会福祉・介護事業・99人以下）

～企業の声～

【令和7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>

- ・米の不足以外にも卵、油等原材料値上げの影響が昨年から続いており良くない状況が変わらず続いている。直接値上げというより、中身を調整して対応している。（食料品、500人以上）
- ・近年は少子高齢化による消費人口減少及び、相続放棄等による空き家問題等により新規住宅着工件数が年々減少している。当社の製品は、新築用の床の建材が主力であり、首都圏での需要は底堅いが、全国的には今後より厳しくなると考えている。（木材・木製品、100人以上499人以下）
- ・アメリカの関税については、海外工場等無いので直接影響無しではあるが、間接的効果に不安を抱かざるを得ない。（印刷、100人以上499人以下）
- ・情報技術分野向けの半導体、フィルム、シートや、医療分野の製品等が比較的堅調であるが、石油精製系の樹脂関連は良くない。背景には中国の大型化学プラントの増設による生産増加、供給過多によりアジア市場の市況が悪化している業況がある。（化学、500人以上）
- ・中国の景気の低迷により建機関係の低迷が続いており、部品の材料を生産している当社の受注も厳しい状況が続いている。（鉄鋼業、99人以下）
- ・金利の上昇に伴い倒産する会社や売掛金の回収ができない会社も見受けられ危惧している。（生産用機械器具、99人以下）
- ・大阪・関西万博会場内各パビリオン、共有スペース等に当社の商品が採用された。今後の反響、売上増に期待。（はん用機械器具、500人以上）
- ・万博関連については思ったほどバス、トラックの増産がなく影響が無かった。今後、インバウンド需要に伴う観光バスの増産があれば受注が増えるかもしれない。（輸送用機械器具、100人以上499人以下）

<製造業以外の業種>

- ・近年は製造工場等を建設する受注が減少傾向であり、インバウンド需要によるホテル等を建設する受注が増加している。（総合工事、99人以下）
- ・万博終了後に本格的にIRの大型工事が始まる。IR以外にも関空やホテル関係のプロジェクトが出てきそう。良い方向に進んでいる。業界では人手不足が常態化しており、IRが本格的に動き出すと、人がいなくて受注ができない会社が出てくるのではないかと思う。（総合工事、99人以下）
- ・万博開催によりタクシーやバスの需要が増加しているため、景気の見通しはやや明るい。（運送業、100人以上499人以下）
- ・免税売上高が、単月においてピークを迎えた前年の反動と、継続する円高傾向により、前年に対して約4割減と3・4月に続き苦戦。それに伴い、都心店の売上高は前年を下回った。（各種商品小売業、500人以上）
- ・コロナの収束以降、インバウンド観光客の利用が増え、飲食関連中心に良好。特に各イベント開催やレストランの利用が増えており、業績も堅調に推移中。更に、大阪関西万博の開催以降、一般の宿泊や、各国による催し開催も加わり、一層の増収が見込める。（宿泊業、500人以上）
- ・原材料の高騰で価格転嫁せざるを得ず。価格を上げると客入りも悪くなる状況。常に人手不足で外国人を雇用したり、民間の媒体を使って募集して何とか回せている。大阪・関西万博にも出店しているが売り上げは良くない。今後も変わらないと思われる。（飲食店、500人以上）
- ・おむつ、食品、光熱費の高騰が財政を圧迫しており、より安価なものにシフトするため業者を変更したところ。アメリカの関税政策については、今のところ直接的な影響はないが、今後間接的な影響を受けるかもしれないと考えている。（介護事業、100人以上499人以下）