

令和7年度 第2回ハローワーク雇用等短期観測の結果

令和7年10月30日 大阪労働局職業安定部

- 1 令和7年8～9月の景況感DIは、**-0.35**と前回（令和7年5月～6月実施）から**0.45**ポイント上昇した。
- 2 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70.3%**と前回から**0.9**ポイント上昇した。また、**パート・契約社員等は37.7%**と前回から**0.4**ポイント上昇した。
- 3 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81.5%**、**パート・契約社員等では59.0%**となった。
- 4 いわゆる「退職代行サービス」を利用した離職について、「有った」と回答した企業割合が全体の**48.7%**を占めた。

「退職代行サービス」を利用した離職者の年齢層について、「**20代**」と回答した企業割合が**73.5%**と最も高かった。

「退職代行サービス」の印象について、「**否定的**」が**42.9%**、「**中立**」が**25.4%**となった。

社員の定着に関して今後大切だと考える事項について、「**賃上げ実施**」が最も高い回答割合であった。

○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7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7年8月1日（金）から令和7年9月5日（金）まで

○対象企業 319社

()は構成比

産業別 規模別	産業計	製造業	非製造業
規模計	319社	174社 (54.5%)	145社 (45.5%)
99人以下	118社 (37.0%)	65社 (20.4%)	53社 (16.6%)
100人以上 499人以下	125社 (39.2%)	75社 (23.5%)	50社 (15.7%)
500人以上	76社 (23.8%)	34社 (10.7%)	42社 (13.2%)

※本文中の「DI」とはDiffusion Indexの略

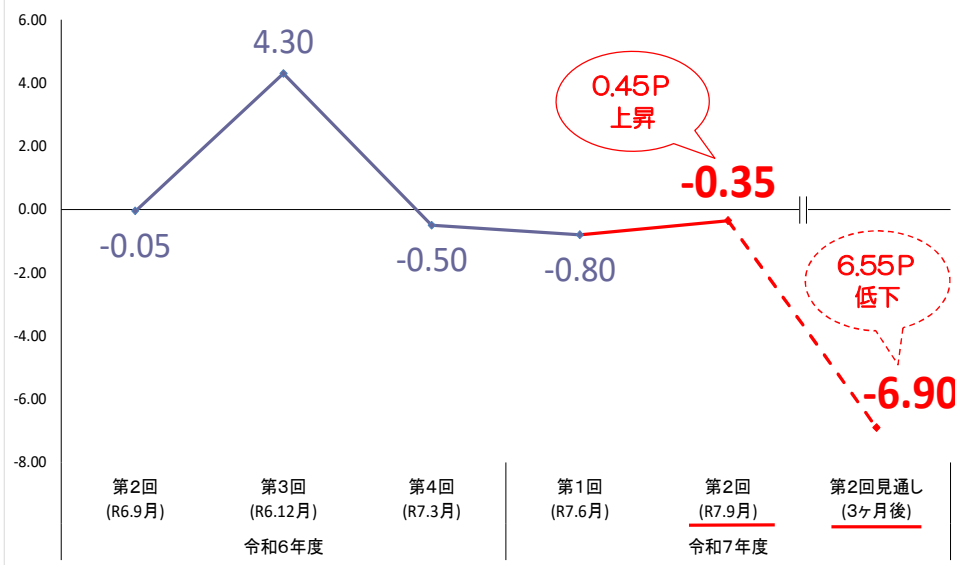
景気の現状、景気の先行き、正社員、非正規社員の過不足感に対する5段階の判断に、それぞれ以下の点数を与え、これらを各回答区分の構成比(%)に乗じて大阪労働局独自でDIを算出している。

- ・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 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7年8月～9月の景況感DIは、前回(令和7年6月実施)より**0.45ポイント上昇**し、**-0.35**となった。
 ※全企業(319社)の回答割合「3か月前と比べた現在の景況感について」

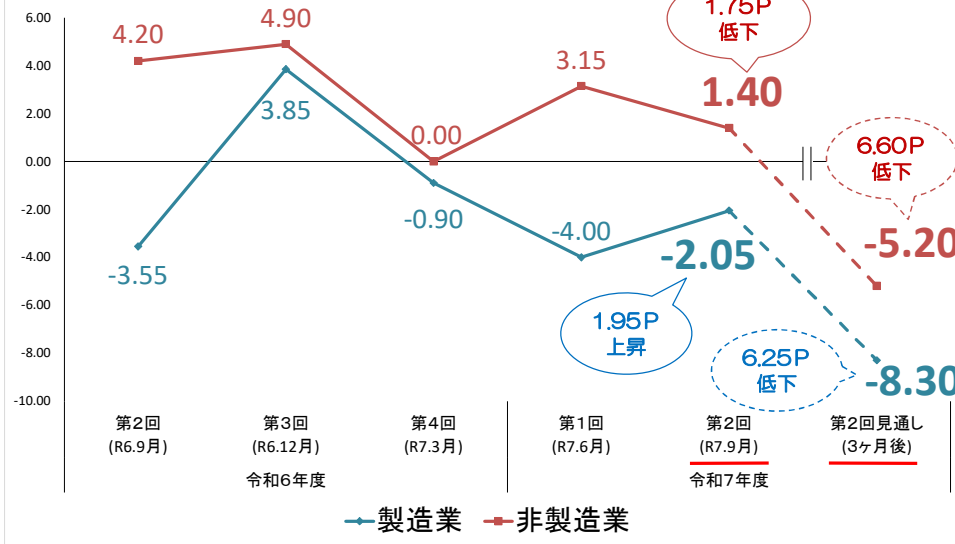
良い・やや良い: 16.6%
 変わらない: 65.2%
 悪い・やや悪い: 18.2%

・3か月後の見通しDIは、現在より**6.55ポイント低下**し、**-6.90**となった。

※全企業(319社)の回答割合「3か月後の景況感について」

良い・やや良い: 11.9%
 変わらない: 62.4%
 悪い・やや悪い: 25.4%

【景況感DIの推移(業種別)】

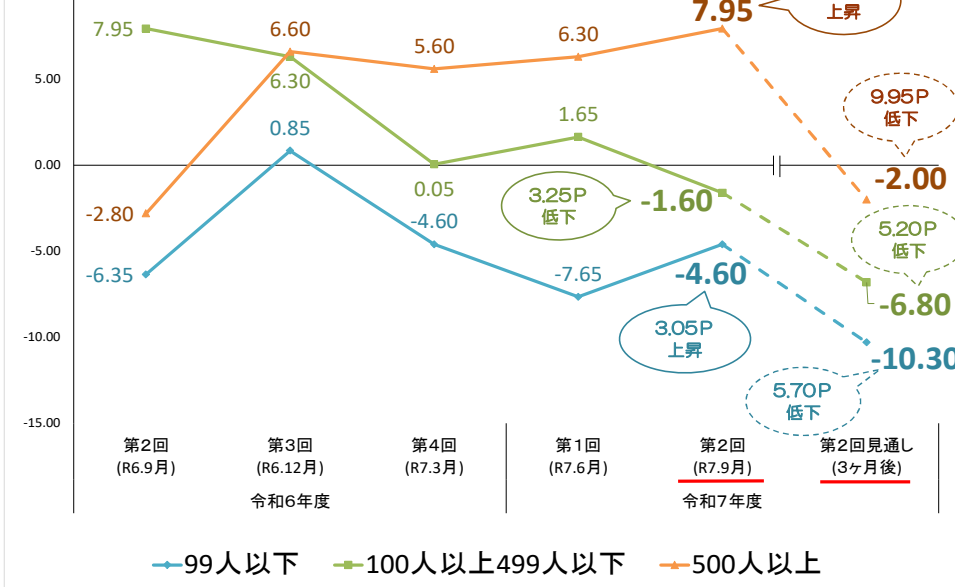


【業種別】

・令和7年8月～9月の景況感DIを業種別にみると、**製造業が1.95ポイント上昇**し、**-2.05**、**非製造業が1.75ポイント低下**し、**1.40**となった。

・3か月後の見通しDIでは、**製造業は6.25ポイント低下**し、**-8.30**、**非製造業は6.60ポイント低下**し、**-5.20**となった。

【景況感DIの推移(企業規模別)】



【企業規模別】

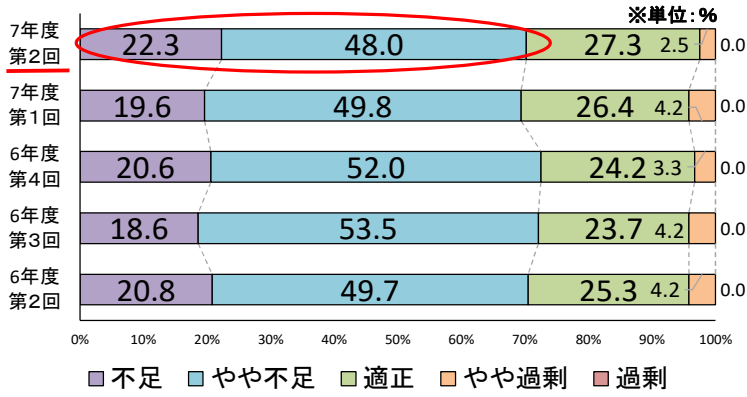
・令和7年8月～9月の景況感DIを企業規模別にみると、100人以上499人以下で**低下**したものの、それ以外の規模では**上昇**した。

・3か月後の見通しDIでは、全ての規模で**低下**した。

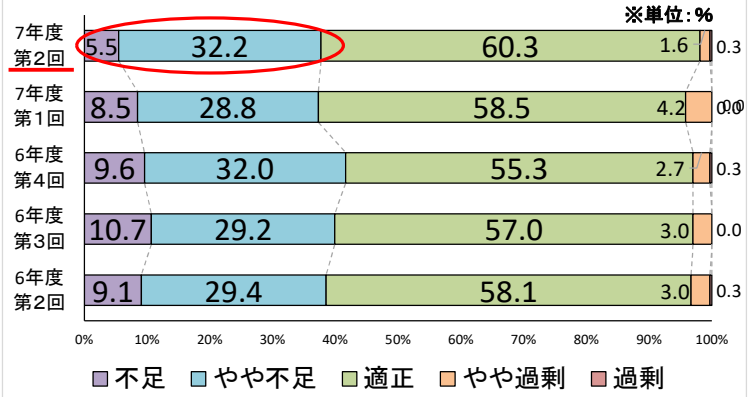
2 従業員の過不足感について

※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)】

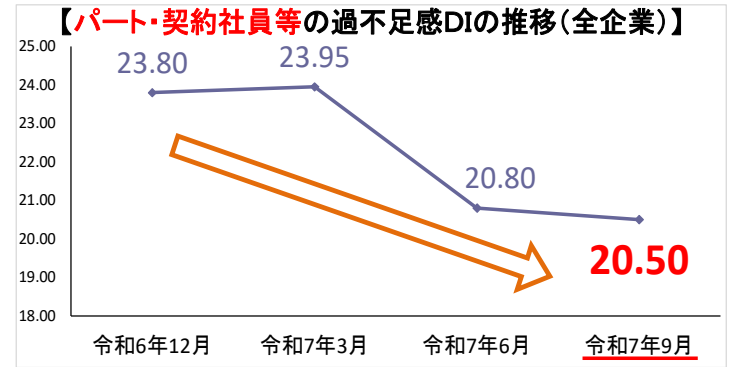
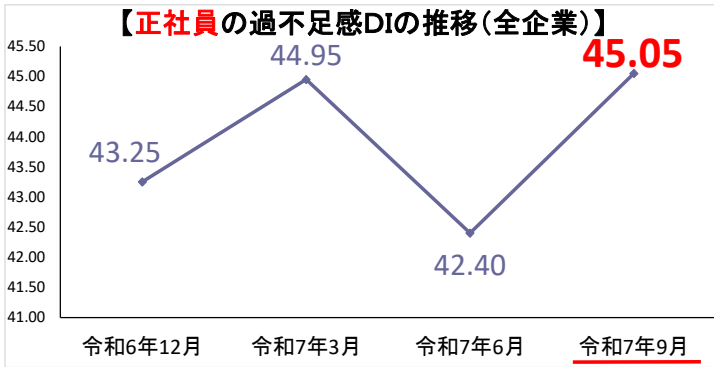


【パート・契約社員等の過不足感の状況について(全企業)】

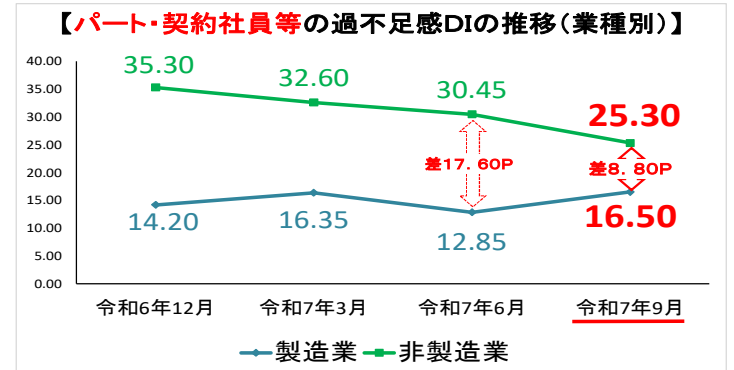
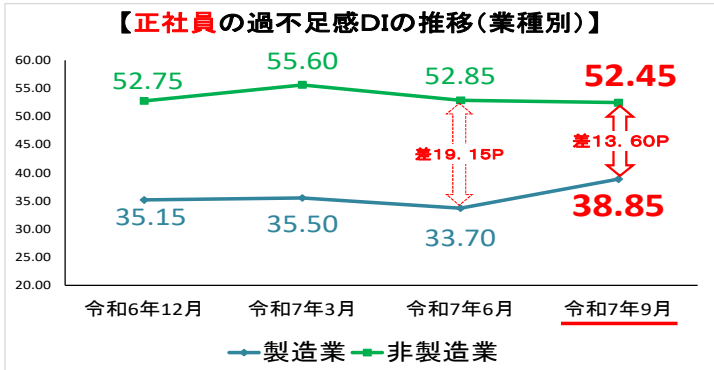


- ・正社員の過不足感について、「不足」「やや不足」と回答した企業は、前回(令和7年6月実施)から **0.9ポイント上昇**し、**70.3%**となった。<左グラフ>
- ・パート・契約社員等の過不足感については、「不足」「やや不足」と回答した企業は前回から **0.4ポイント上昇**し、**37.7%**となった。<右グラフ>

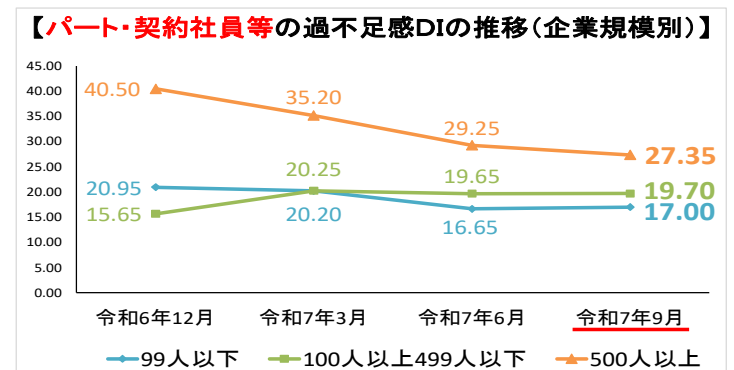
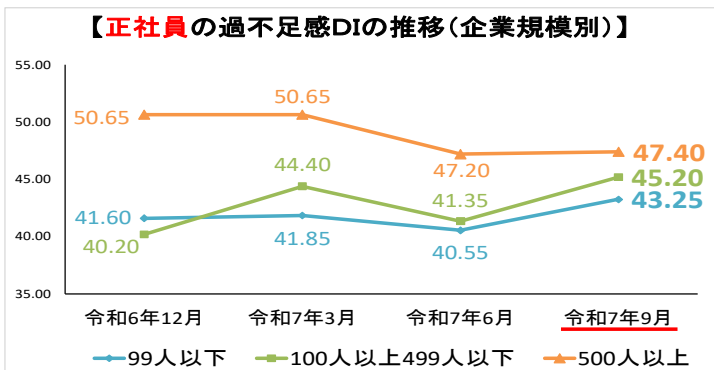
【過不足感DI値の推移(全産業)】



【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)】

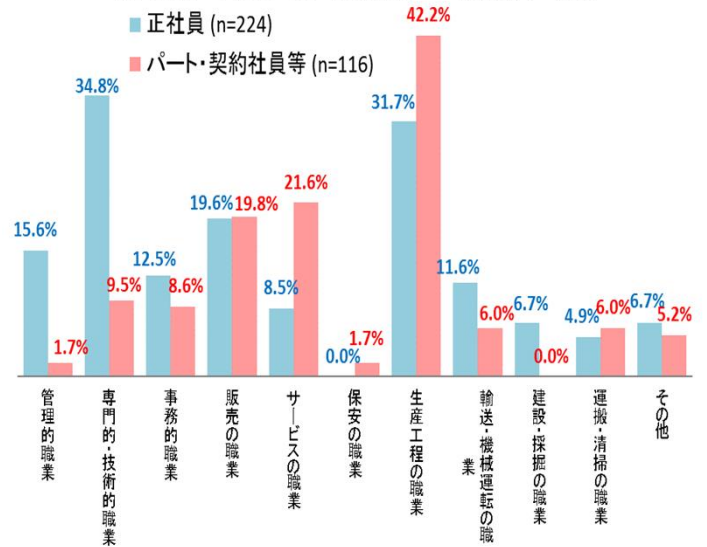


・過不足感DI値は、**正社員**では前回(令和7年6月実施)に比べ**2.65ポイント上昇**し、**45.05**となった。一方、**パート・契約社員等**では前回に比べ**0.30ポイント低下**し、**20.50**となった。

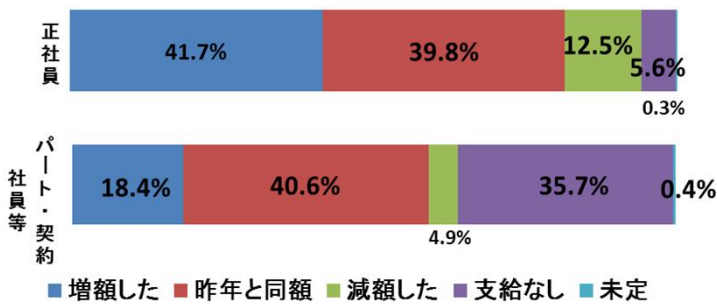
・業種別では、「**製造業**」においては、**正社員**、**パート・契約社員等**とも再び上向きとなった。「**非製造業**」においては、**正社員**は2期連続で、**パート・契約社員等**は3期連続で下向きとなった。

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

【人材が不足している職種】 ※複数回答可 (全体)

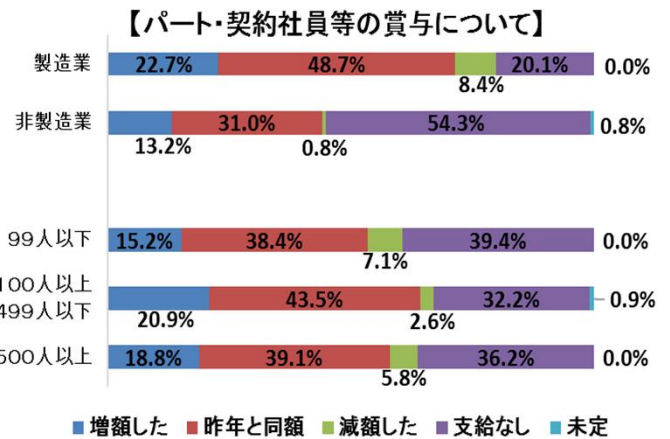
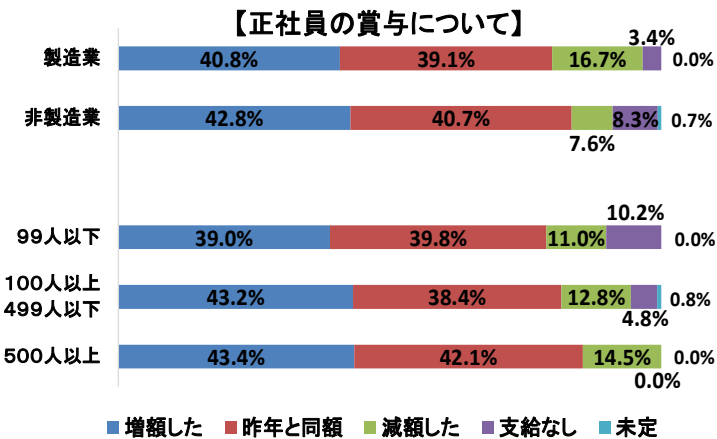


3 夏季賞与について



	正社員		パート・契約社員等	
増額した	133	41.7%	52	18.4%
昨年と同額	127	39.8%	115	40.6%
減額した	40	12.5%	14	4.9%
支給なし	18	5.6%	101	35.7%
未定	1	0.3%	1	0.4%
合計	319		283	

「該当社員がいらない」・無回答除く。



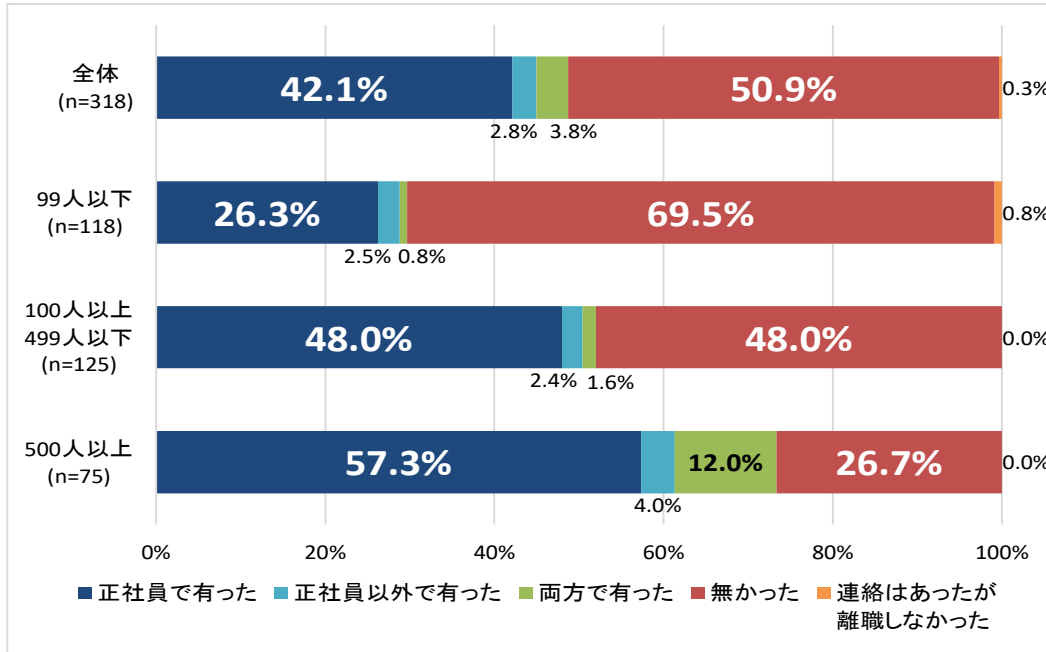
・夏季賞与について「**増額した**」「**昨年と同額**」と回答した企業は、**正社員**では全体の**81.5%**(前年82.7%)、**パート・契約社員等**については全体の**59.0%**(前年63.3%)を占めた。

また、**正社員**で「**減額した**」と回答した企業が**12.5%**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**35.7%**を占めた。

・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12社(145社→133社)減少し、**パート・契約社員等**で14社(66社→52社)減少した。「**減額した**」と回答した企業は、**正社員**で8社(32社→40社)増加し、**パート・契約社員等**では前回同時期と同数となった(10社→10社)。

4 いわゆる「退職代行サービス」について

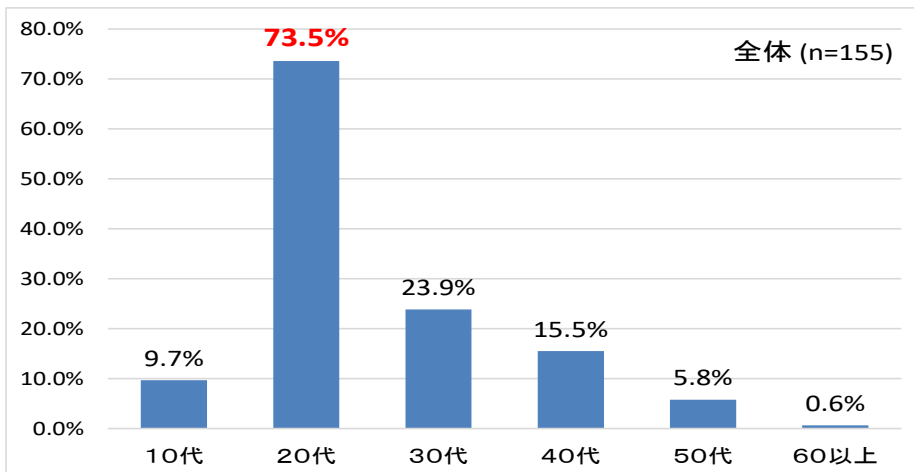
(1) 「退職代行サービス」を利用した離職の有無について



・いわゆる「退職代行サービス」を利用した離職について、「正社員で有った」「正社員以外で有った」「両方で有った」と回答した企業割合が全体の**48.7%**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「有った」とした企業割合が高くなった。

(2) 「退職代行サービス」を利用した離職者の年齢層について ※複数回答可



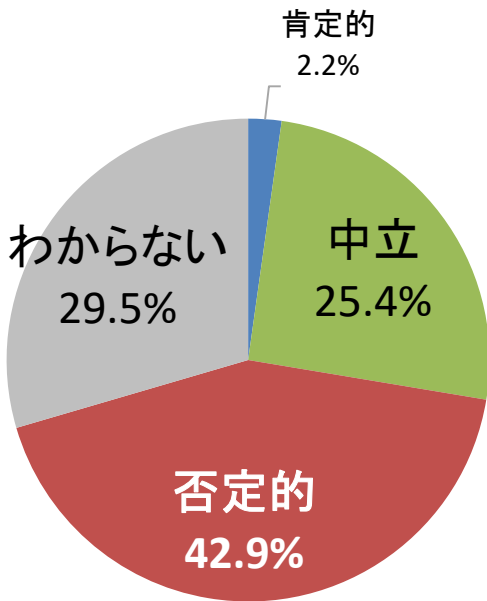
・「退職代行サービス」を利用した離職者の年齢層について、複数回答可で聞いたところ、圧倒的に「**20代**」が多く、全体の**73.5%**となった。次いで多かった「**30代**」は**23.9%**にとどまり、年齢層が高くなるほど少なくなった。

・業種別や企業規模別でも、傾向に大きな違いは見られなかった。

～企業の声～※退職者が「退職代行サービス」を利用した背景について

- ・所属長に「辞めたいのですが・・・」と相談しても、取り合ってくれない過去があった。そもそも辞めたいと思ったが、どうすればよいかわからない若年層がいる。(食料品製造業・500人以上)
- ・追い込まれてやむなく代行業者を利用したのではなく、職場での人間関係も良好で、予兆のないケースが多かった。自分が相談すると、上司や同僚が親身になってくれることが分かっているので、言い出しにくかったのだと思う。(はん用機械器具製造業・500人以上)
- ・退職を言い出しにくい雰囲気があったこと、またそのことに時間をかけたくないという気持ちがあったのではないかと。(設備工事業、99人以下)
- ・(労働者側から)孤立感があったと言われたが、会社とは認識にズレがある。(建築材料、鉱物・金属材料等卸売業、100人以上499人以下)
- ・引き留められるのが嫌なのではないか。退職代行を利用する人は前日まで普通に出勤していた人の方が多い。パートよりも正社員の方が多く頻繁では無いが数ヶ月に1人は退職代行による退職がいて年々増えている。(各種商品小売業、500人以上)
- ・店長(正社員)2名が好待遇の同業他社に転職した。店長という責任のある立場から上長に相談できず利用した模様。(飲食店、500人以上)

(3) 「退職代行サービス」への印象について(n=315)



～企業の声～※「退職代行サービス」への印象について

「否定的」

- ・代行サービスが電話をして来ても本当に本人が依頼したのか確認できない。そのため、代行の委任状と退職理由を記した退職願も提出してもらうことになり手続きが煩雑になる。(化学工業、100人以上499人以下)
- ・利用されたケースは、引き継ぎが不要だったが、引き継ぎが必要な業務の場合、どうしたらよいか困惑してしまう。(パルプ・紙・紙加工品製造業、100人以上499人以下)

「中立」

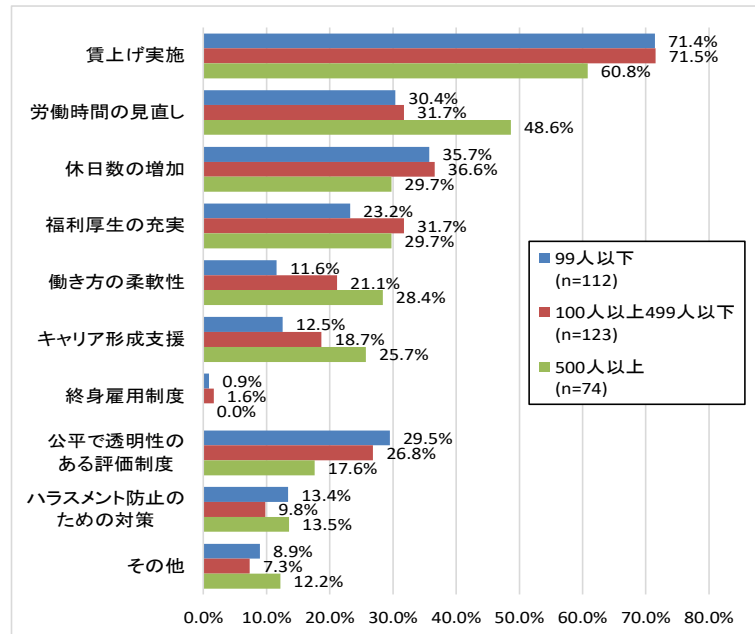
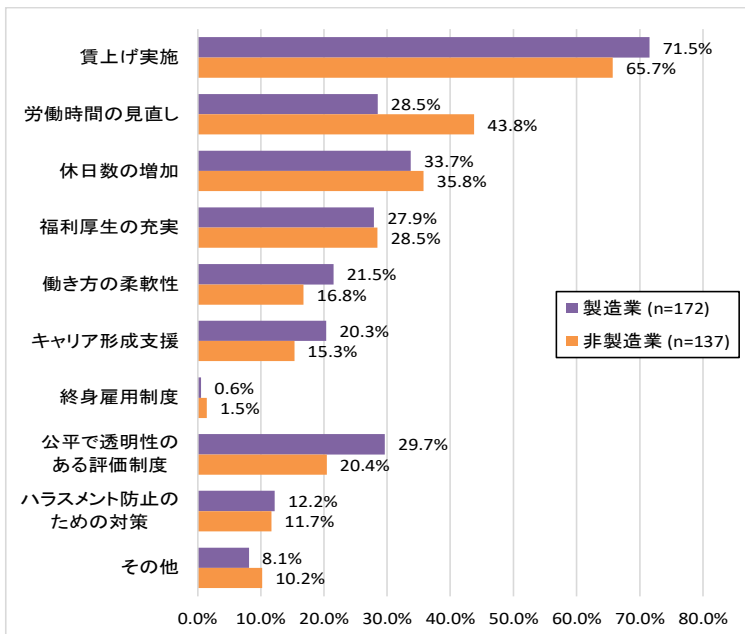
- ・退職理由を明確にしたかったが、時代の流れで理解できる部分もある。(パルプ・紙・紙加工品製造業、500人以上)
- ・退職代行サービス業者が退職者当人の意見を吸い上げ、冷静に対応しているところで、企業側の立場も理解して対応しているイメージがある。(運送業・99人以下)

「わからない」

- ・社風として世話好きな人間が多く、言い出しにくいと感じる本人の気持ちも分かる。(はん用機械器具製造業・500人以上)
- ・時代の流れ・世の中の情勢により様子を見ている状態。今後の退職者で利用者が出たら戸惑うかもしれないので、他の事業所の対応事例を学びたい。(印刷・99人以下)

・「退職代行サービス」への印象について聞いたところ、「否定的」と回答した企業が**42.9%**となった。「肯定的」と回答した企業は**2.2%**にとどまった。
・業種別、企業規模別でも傾向に大きな差は見られなかった。

(4) 社員の定着に関して今後大切だと考える事柄について(n=309) ※3つまで複数回答可



・社員の定着に関して今後大切だと考える事項について、3つまで複数回答可で聞いたところ、全ての業種・企業規模で「賃上げ実施」が最も回答割合が高かった。
・業種別では、製造業では「休日数の増加」が2番目だったのに対し、非製造業では「労働時間の見直し」が2番目に多かった。
・規模別では、500人以上では「労働時間の見直し」が2番目に多かったのに対し、499人以下では「休日数の増加」が2番目だった。

～企業の声～

【令和7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>

- ・インバウンド需要が高まる中、外食産業からの冷凍麺の受注が引き続き好調。コロナ禍以降、スーパーからの受注も好調状態が続いている。海外への輸出も引き続き好調で、アメリカ関税政策の影響は現時点で受けていない。（食料品製造業、100人以上499人以下）
- ・今後、住宅建材のみでは限界があるので、主力商品を床材だけでなく、棚、テーブル等の内装材にも注力して販路を広げている。7月にも大手キッチンメーカーとタイアップして木製のシステムキッチン等を展開している。これらの取り組みの結果によって業績はより良くなる可能性がある。（木材・木製品製造業、100人以上499人以下）
- ・当社の得意とする建築用塗料に係る戸建改修市場が昨年7月頃から伸び悩みを見せている。企業業績自体は相応に良いが個人の給与所得の伸びが物価上昇に追いついておらず、改修まで資金が回ってこないのが実情と考えている。（化学工業、100人以上499人以下）
- ・AI市場の拡大による周辺産業の伸びは期待できるが、電子デバイス等の消費者向け製品では、関税政策により引き起こされる経済の不確実性と消費者支出の減少により消費が下振れる可能性が高い。（非鉄金属製造業、500人以上）
- ・国内企業の中国・東南アジア工場との競争が苛烈になってきている。以前は国内製造の方が品質面で優れており値段が高くても需要があったが、近年中国・東南アジア工場の品質が良くなってきている。シェアを奪われつつあり危機感を感じている。（金属製品製造業、99人以下）
- ・鉄道事業者が運賃改定で増収となる見込みがあり、増収分から新規車両への設備投資が期待される。（輸送用機械器具製造業、500人以上）

<製造業以外の業種>

- ・8月に入って、IRの現場にすでに入っている。来年4月くらいまでは仕事が詰まっている状況。IRに付随して、大型の建替案件なども予定している。（総合工事業、100人以上499人以下）
- ・慢性的な人手不足により稼働可能な人員が限られているのが現状である。無理な受注を行えば、工期遵守のために現場に過度な負担がかかる恐れがあるため、当社では受注量を調整し、慎重に対応している。（設備工事業、99人以下）
- ・中国情勢の悪化が続いていることもありコンテナ需要が減っているが、他の東南アジア（ベトナム・ミャンマー等）でのシェア拡大が図れていることで全体的には大きな変化はない。（運輸に附帯するサービス業、100人以上499人以下）
- ・猛暑によるタクシー需要の増加、インバウンド需要も取り込んだ万博会場周辺や市街地でのアプリ配車件数の増加が顕著である。（道路旅客運送業、100人以上499人以下）
- ・全館の大型改装に伴う売場閉鎖のマイナス影響が継続する中、国内売上高は前年を上回り好調。免税も、海外VIP顧客の売上高が約2割増と牽引し、前年に近い水準まで復調。全体として前年実績を上回り、同月として過去最高の売上高を更新した。（各種商品小売業、500人以上）
- ・青果物の動きだけでみると、万博開催による上下動は見られない。天候不順の影響が大きく、酷暑により果菜類（トマトなど）や、サクランボ等の果物類の品薄が見られる。（飲食料品卸売業、100人以上499人以下）
- ・厳しい暑さが続いており、国内のお客様を中心に「不要不急」の外出を控える傾向が伺え、来客者が少ない。（宿泊業、99人以下）
- ・万博終了後の人の流れについて多少懸念はあるが、インバウンド中心に大きく下がることはないと考えるが、一方で、物価高騰や最低賃金の改定への対応のため、価格転嫁も視野に入れて検討していく必要がある。（飲食店、500人以上）
- ・医療機器のリース料、保守点検料、給食にかかる食材費等の経費が圧迫している中で、介護報酬、診療報酬額等は少額しか引き上げられず、厳しい状況が続いている。（医療業、500人以上）