

令和8年度 第1回 ハローワーク雇用等短期観測の結果



令和8年7月30日
大阪労働局職業安定部

◆ 景況感

- ◆ 令和8年5～6月の景況感DIは、▲9.95と前回（令和8年2月～3月実施）から**5.55ポイント低下**した。
- ◆ 「**物価高騰**」が、「悪い」・「やや悪い」と判断した主な要因・背景となっている。

◆ 正社員の過不足感

- ◆ 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62.6%と前回から**4.3ポイント低下**した。また、パート・契約社員等は29.8%と前回から**9.1ポイント低下**した。
- ◆ 人手不足への対応については「**賃上げ実施**」が**54.2%**、「**派遣会社の活用**」が**27.9%**、「**福利厚生充実**」・「**業務の効率化**」が**23.4%**となった。

◆ 新卒者の採用状況

- ◆ 令和8年3月新卒の採用について、採用できた（一部採用含む）と回答した企業は、大学生等では82.7%と前年度から**0.8ポイント低下**、高校生では71.6%と前年度から**3.0ポイント低下**した。
- ◆ 令和9年3月新卒の採用予定がある企業において「採用人数を増やす」と回答した割合は、大学生等では前年度（令和8年3月卒業者対象）から**0.1ポイント低下**、高校生では**0.3ポイント低下**した。

○実施時期 令和8年5月7日（木）から令和8年6月12日（金）まで

○対象企業 322社

（ ）は構成比

産業別 規模別	産業計	製造業	非製造業
規模計	322社	174社 (54.0%)	148社 (46.0%)
99人以下	113社 (35.1%)	62社 (19.3%)	51社 (15.8%)
100人以上 499人以下	129社 (40.1%)	75社 (23.3%)	54社 (16.8%)
500人以上	80社 (24.8%)	37社 (11.5%)	43社 (13.4%)

※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。

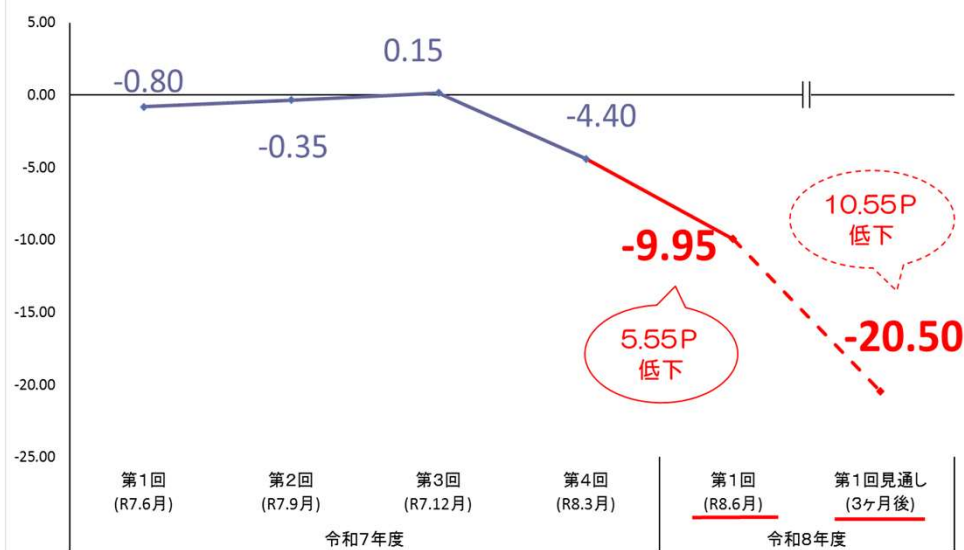
- ・ 良い、不足している +1.0
- ・ やや良い、やや不足している +0.5
- ・ 変わらない、適正 0
- ・ やや悪い、やや過剰である -0.5
- ・ 悪い、過剰である -1.0

※ 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8年5月～6月の景況感DIは、前回(令和8年3月実施)より**5.55ポイント低下**し、**-9.95**となった。

※全企業(322社)の回答割合
「3か月前と比べた現在の景況について」

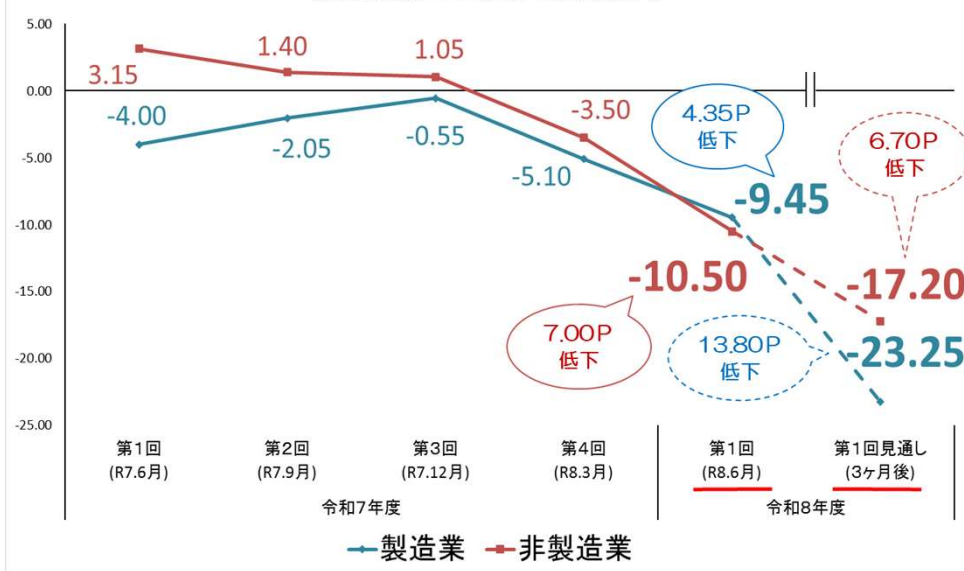
良い・やや良い : 14.0%
変わらない : 51.8%
悪い・やや悪い : 34.2%

- 3か月後の見通しDIは、現在より**10.55ポイント低下**し、**-20.50**となった。

※全企業(322社)の回答割合
「3か月後の景況について」

良い・やや良い : 10.0%
変わらない : 44.7%
悪い・やや悪い : 45.3%

【景況感DIの推移(業種別)】

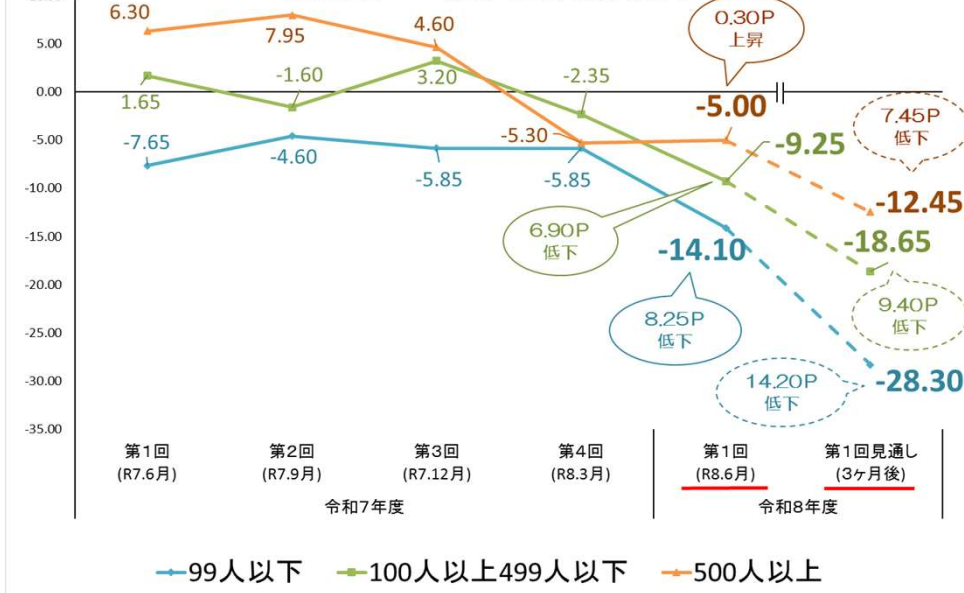


【業種別】

- 令和8年5月～6月の景況感DIを業種別にみると、
製造業が**4.35ポイント低下**し、**-9.45**、
非製造業が**7.00ポイント低下**し、**-10.50**となった。

- 3か月後の見通しDIでは、
製造業は**13.80ポイント低下**し、**-23.25**、非製造業は**6.70ポイント低下**し、**-17.20**となった。

【景況感DIの推移(企業規模別)】



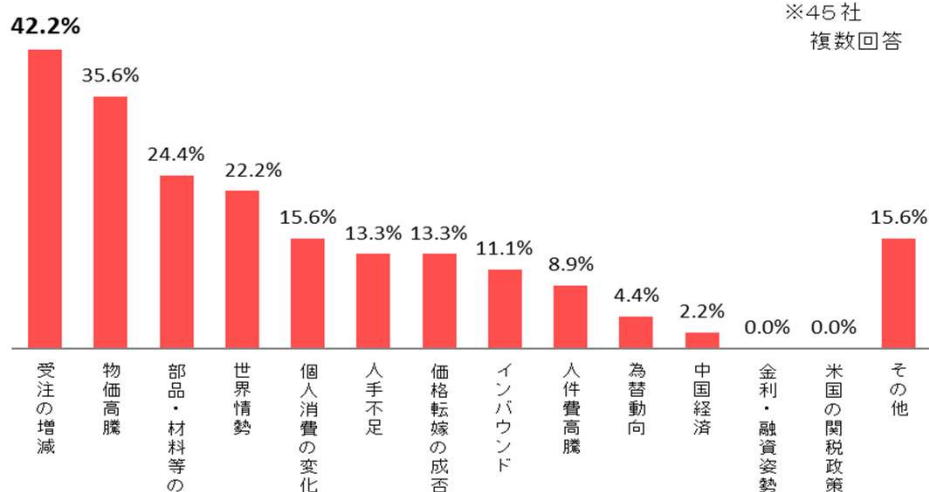
【企業規模別】

- 令和8年5月～6月の景況感DIを企業規模別にみると、
500人以上では**上昇**したものの、
499人以下で**低下**した。

- 3か月後の見通しDIでは、いずれの規模においても**低下**となったが、99人以下の規模で低下幅が大きく、**14.20ポイント低下**し、**-28.30**となった。

景況感の判断要因等について

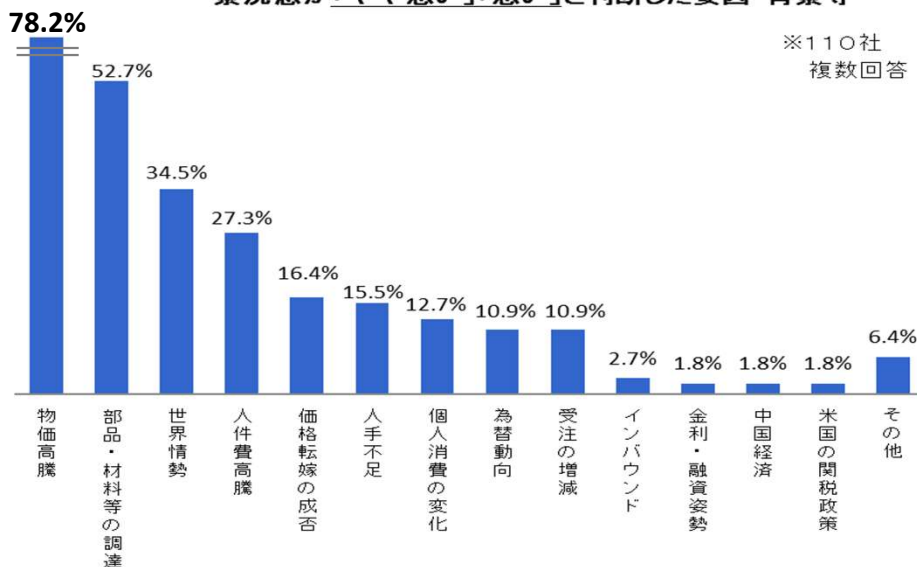
景況感が「良い」「やや良い」と判断した要因・背景等



現在の景況感について判断した要因・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、「**受注の増減**」が**42.2%**と最も高く、次いで「物価高騰」、「部品・材料等の調達」、「世界情勢」の順となった。

景況感が「やや悪い」「悪い」と判断した要因・背景等

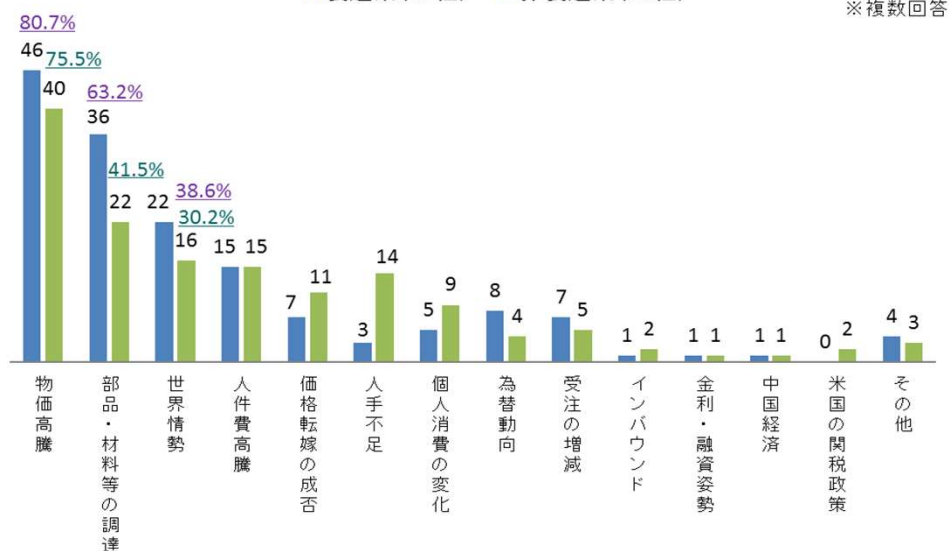


・「悪い」「やや悪い」の判断要因等では、「**物価高騰**」が**78.2%**と最も高く、次いで「部品・材料等の調達」、「世界情勢」、「人件費高騰」の順で高くなった。

物価上昇が続く中で、中東情勢に関連する原油高・原材料の調達難がさらに景況感を押し下げる要因の一つとなっていると考えられる

景況感が「悪い」「やや悪い」と判断した要因・背景等（業種別）

■ 製造業（57社） ■ 非製造業（53社）



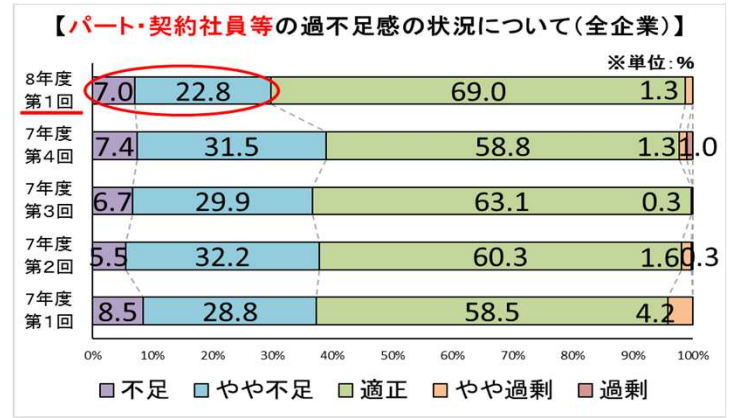
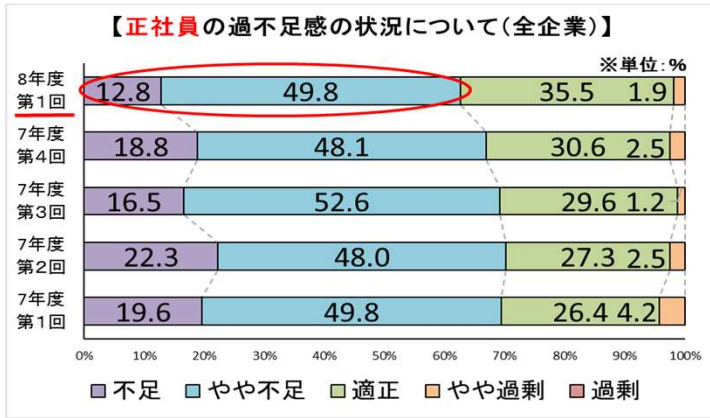
・「悪い」「やや悪い」の判断要因等を業種別にみても、製造業・非製造業ともに、「物価高騰」、「部品・材料等の調達」、「世界情勢」、「人件費高騰」の順で高くなったものの、製造業の方が、当該項目に回答が集中する傾向が見られた。

一方で非製造業では、「人手不足」、「価格転嫁の成否」、「個人消費の変化」も多く挙げられた。

「人手不足」が景況感をより押し下げる要因となっており、また、物価高騰等による個人消費への影響も懸念していると考えられる。

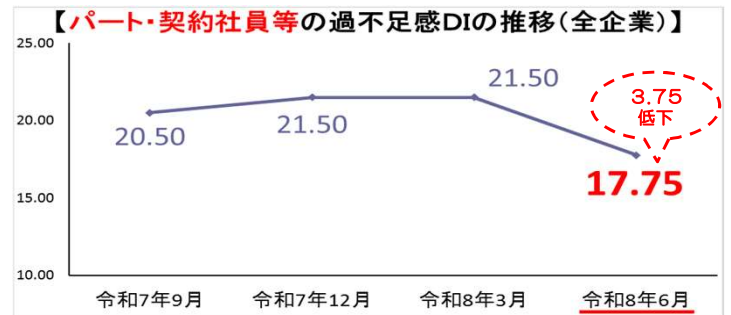
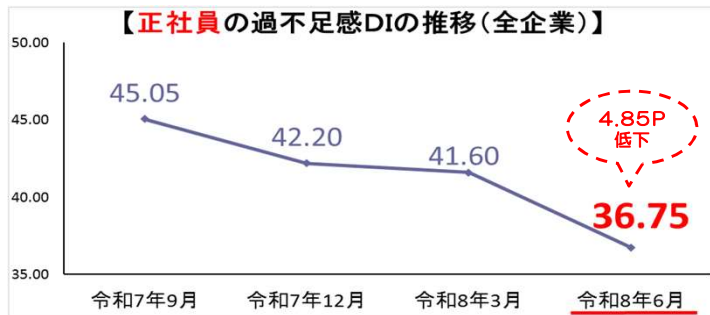
2 従業員の過不足感について

※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。

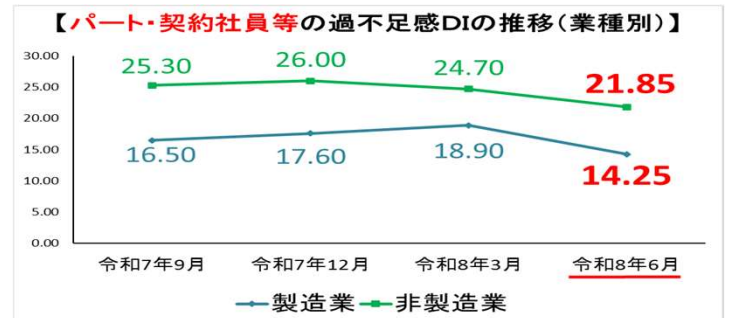
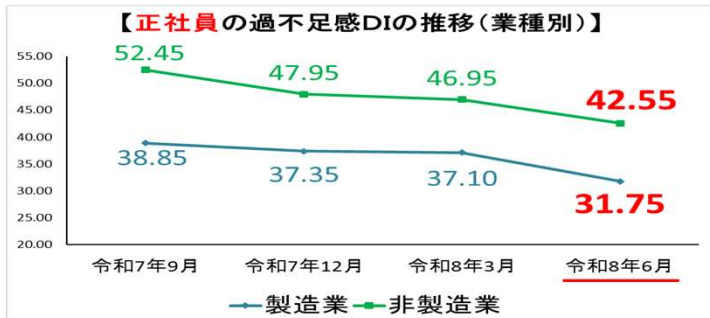


- ・正社員の過不足感について、「不足」「やや不足」と回答した企業は、前回(令和8年3月実施)から **4.3ポイント低下**し、62.6%となった。<左グラフ>
- ・パート・契約社員等の過不足感については、「不足」「やや不足」と回答した企業は前回から **9.1ポイント低下**し、29.8%となった。<右グラフ>

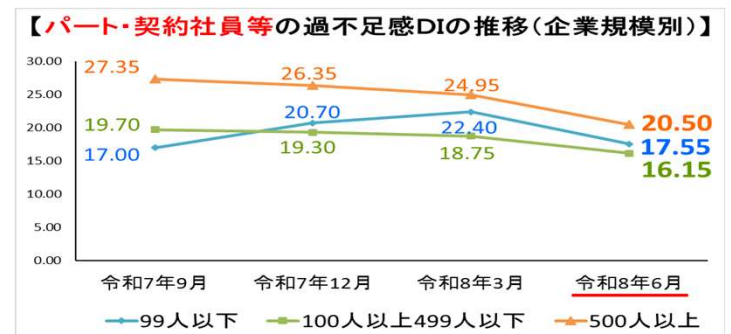
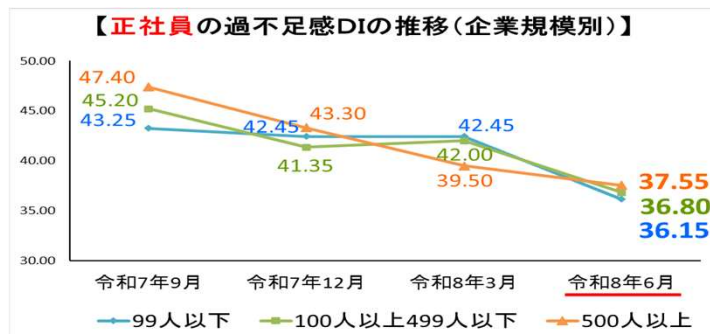
【過不足感 DI 値の推移(全産業)】



【過不足感 DI 値の推移(業種別)】



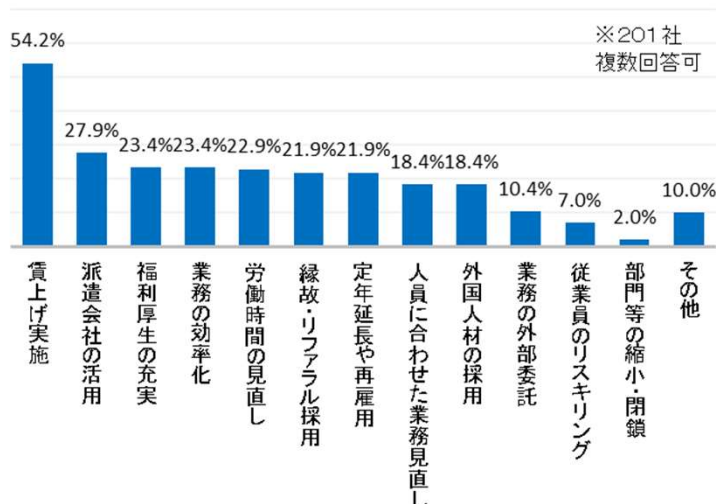
【過不足感 DI 値の推移(企業規模別)】



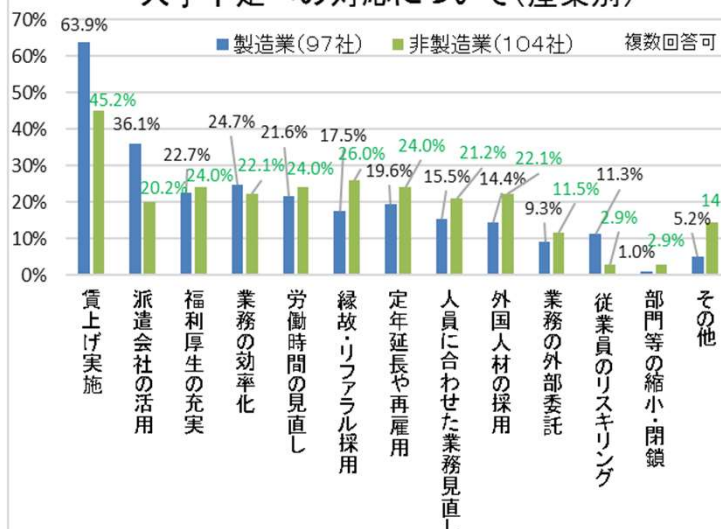
- ・過不足感DI値は、正社員では前回(令和8年3月実施)に比べ**4.85ポイント低下**し、36.75となった。
 - ・パート・契約社員等では前回に比べ**3.75ポイント低下**し、17.75となった。
 - ・業種別・企業規模別ともに、正社員、パート・契約社員等を問わず下向きとなった。
- なお、製造業及び99人以下において、パート・契約社員等で上向きが続いていたが、令和7年6月実施時以来の下向きとなった。

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)



人手不足への対応について(産業別)

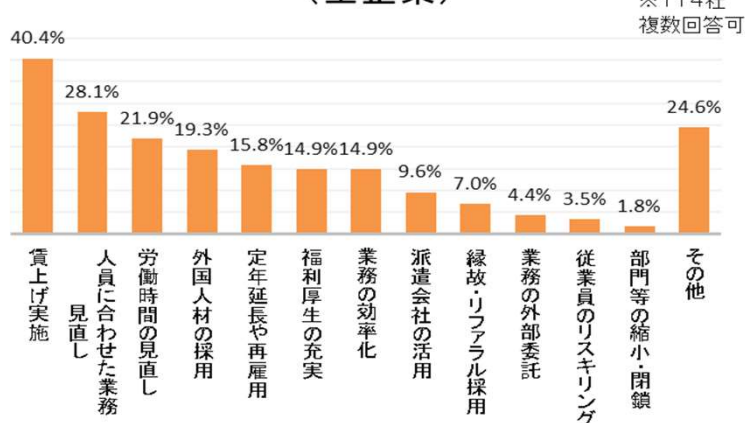


現在の従業員の過不足感(正社員)について、「不足している」または「やや不足している」と回答した企業に対して、人手不足への対応について、複数回答可で聞いてみたところ、

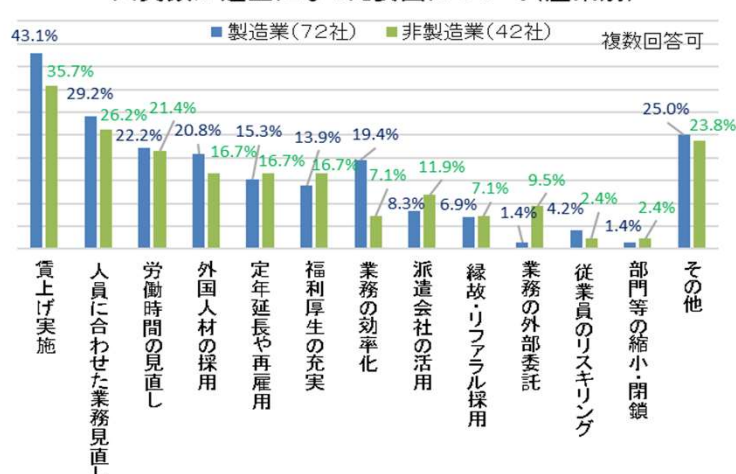
- ・「賃上げ実施」が**54.2%**と最も高く、「派遣会社の活用」、「福利厚生 of 充実」の順で高くなった。
- ・産業別でも、どちらの産業も「賃上げ実施」が最も高くなった。2位以下では、製造業は、「派遣会社の活用」、「業務の効率化(IT化や自動化など)」の順で高く、非製造業では、「縁故・リファラル採用」に続き、以下同率で「労働時間の見直し」、「福利厚生 of 充実」、「定年延長や再雇用」となった。

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

人員数が適正となった要因について(全企業)



人員数が適正になった要因について(産業別)

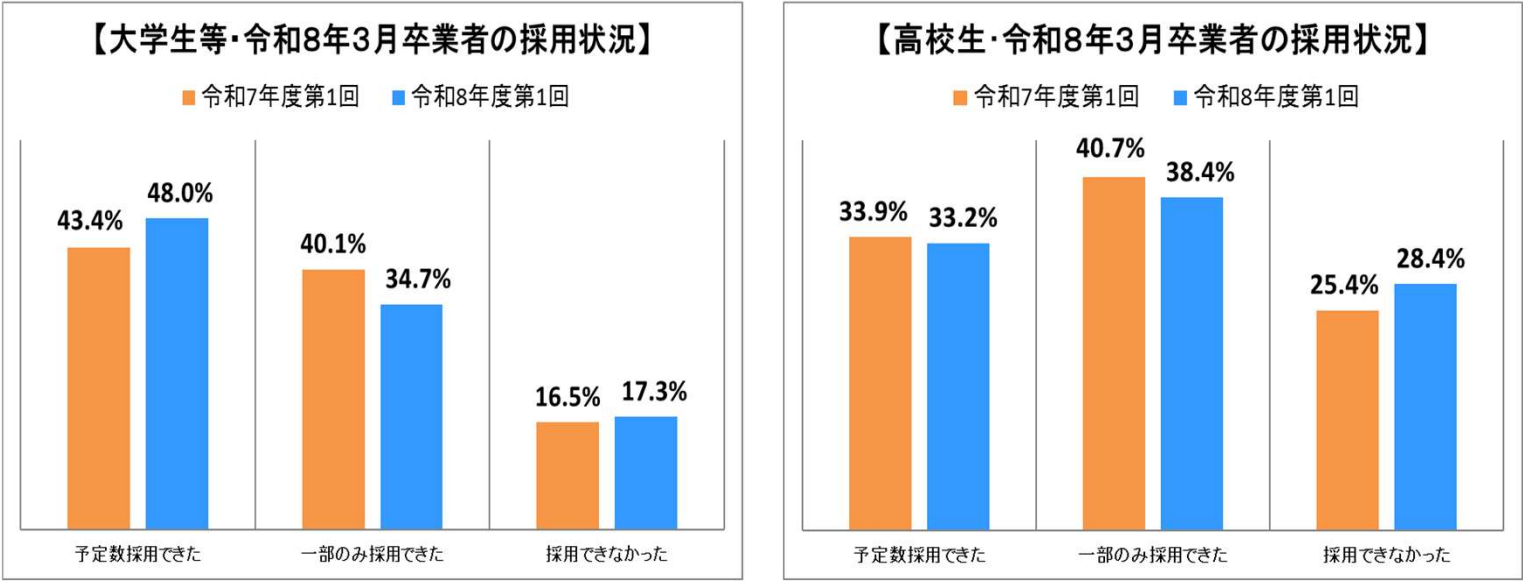


現在の従業員の過不足感(正社員)について、「適正」と回答した企業に対して、人員数が適正となった要因(人手不足ではない要因)について、複数回答で聞いてみたところ、

- ・「賃上げ実施」が**40.4%**と最も高く、「人員に合わせた業務見直し」、「労働時間の見直し」、「外国人材の採用」の順で高くなった(「その他」を除く)。
- ・「その他」では、「受注減で仕事が減少」、「経験者採用」、「女性の登用」、「内定者へのフォロー強化」や「メンタルケア」といったコメントがあった。
- ・産業別でも、製造業・非製造業とも前記の上位4位までの回答順に高くなったものの、非製造業では「外国人材の採用」と同率で、「福利厚生 of 充実」、「定年延長や再雇用」が高順位となった。
- ・一方、製造業では「業務の効率化(IT化や自動化など)」が次点となったが、非製造業では「業務の効率化」は、12件中9位(同率)となっていた(「その他」を除く)。

3 新卒採用状況・採用予定について

(1) 令和8（2026）年3月卒業者の採用状況について

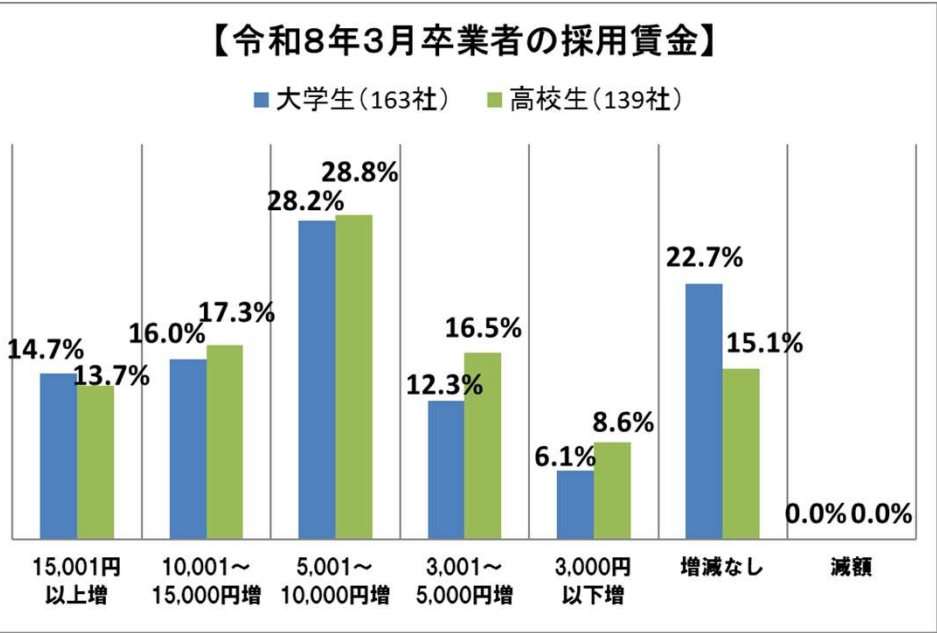


・令和8年3月卒業者の採用状況について、採用を実施した企業に聞いた結果、「予定数採用できた」と回答した企業の割合は、大学生等では前年度（令和7年3月卒業者の採用）から**4. 6ポイント上昇**、高校生では**0. 7ポイント低下**となった。

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**0. 8ポイント低下**し、**82. 7%**、また、高校生については、同**3. 0ポイント低下**し、**71. 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について、大学生等に比べ高校生で**上昇幅が大きい**、前年度から**3. 0ポイント上昇**し、**28. 4%**となった。

(2) 令和8（2026）年3月卒業予定者の採用賃金について



・令和8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**28. 2%**、**28. 8%**を占めた。

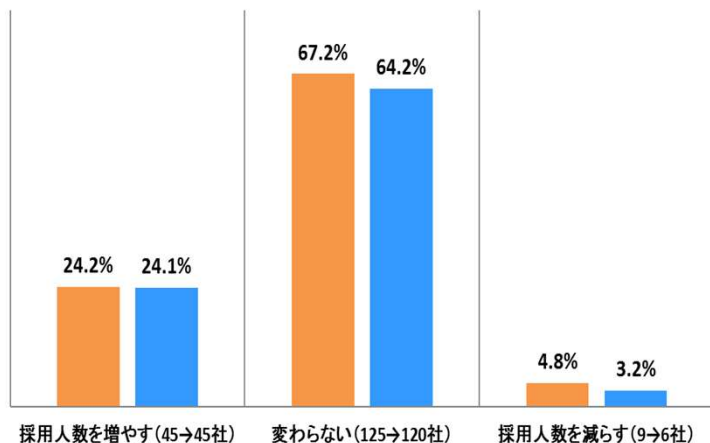
・また、10, 001円以上の増額を行った企業が大学生等では**30. 7%**、高校生では**31. 0%**となった。

・一方、採用賃金を据え置いた企業は大学生等で**22. 7%**、高校生で**15. 1%**となった。

(3) 令和9（2027）年3月卒業予定者の採用計画について

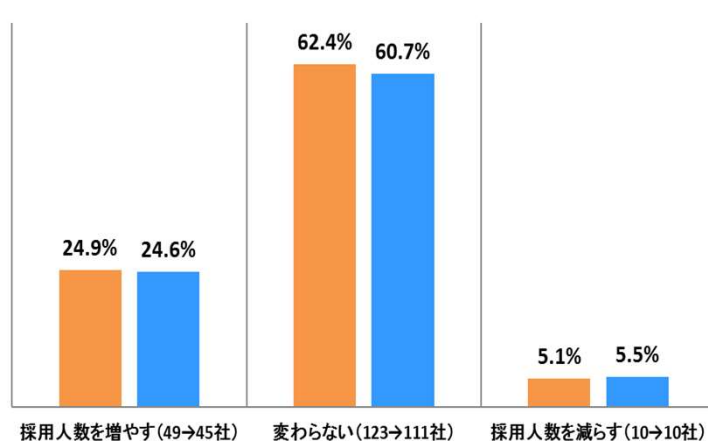
【大学生等 令和9年3月卒業者の採用計画】

■ 令和7年度第1回 ■ 令和8年度第1回



【高校生 令和9年3月卒業者の採用計画】

■ 令和7年度第1回 ■ 令和8年度第1回



- 令和9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8年3月卒業者対象）から**0.1ポイント低下し、24.1%**、高校生については**0.3ポイント低下し、24.6%**となった。
- 一方、「採用人数を減らす」と回答した企業も、大学生等については**1.6ポイント低下し、3.2%**、高校生については**0.4ポイント上昇し、5.5%**上昇した。

～企業の声～ ※新卒採用状況・採用予定について

- 今春から採用の従業員には一律で退職金の半分の賃金に上乗せして支給することとなった。よって、今年度の学卒求人から10000円以上の増額となる予定。（パルプ・紙・紙加工品製造、99人以下）
- 数年で高卒初任給が3万円ほど上昇し20万円を超えている。現状人手に余裕はあるが、高卒採用を止めると再開したときに応募が来ない可能性があるので継続して行う予定。高校も統廃合で減っており、通信制や夜間高校のほか、西日本全域で広く募集している。（鉄鋼業、500人以上）
- 大学生については充足状態のため、積極的に採用しないものの良い人材がいれば採用予定。そのため採用基準は高くなる。高校生について、今年採用できなかった分と来年3月に定年退職者が出るため、採用人数を増やす予定。（はん用機械器具製造、100人以上499人以下）
- 高卒を2～3名確保したいがここ数年確保できていない。長らく同じ工業高校に指定校求人を出しているが、昔は毎年数名確保できたがここ数年は全く応募がない状況。（生産用機械器具製造、99人以下）
- 新卒採用は相変わらず苦戦している。内定を出しても毎年数人は辞退するため、それを上回る採用を出したいところであるが応募が少ない。賃上げや休日数の増加など労働条件を向上させ応募に繋がるよう取り組んでいるが、なかなか応募に至らない。（総合工事業、500人以上）
- 当社の生鮮食品部門は業者委託ではなく直接雇用であるため、そういった「食」の部門にも興味を持ってもらえる学生の獲得が課題。（各種商品小売業、500人以上）
- 日本人の採用が非常に難しい。外国人材（特定技能・技人国）を積極的に採用してきたが、より待遇の良い職場への転籍や他職種（製造・農業）へ試験を受け直すなど人材の争奪戦の様相。新卒者採用について、現在は日本人学生を想定した求人は出していない。（飲食サービス・99人以下）

～企業の声～ 【令和8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>

- ・物価高騰は続くと思われるが、これを商機として、商品開発や設備投資を行い、増収につなげていけたらと取り組んでいる。（食料品、100人以上499人以下）
- ・機械オペレーターが慢性的に不足しているために仕事が多く、離職者が増える悪循環に陥っている。部門ごとに繁忙期が異なるため人員をやりとりしているので、結果的にマルチタスク化が進んでいる。（印刷・同関連業、500人以上）
- ・ヒューマンエラーの防止の観点から、検査工程の自動化・省力化を進めたことにより今までより少ない人数で業務を回すことができています。（鉄鋼、99人以下）
- ・電力ケーブルを中心に堅調な成長をしており、またデータセンターによる半導体の需要増加により成長が見込まれる一方で、地政学的リスクによる物価高騰や原材料の調達リスクがどれほどのインパクトを与えるか先行き不透明。（非鉄金属、500人以上）
- ・外国の製品も技術が上がってきており、差が無くなってきている。コスト競争で厳しいという状況は変わらず。技術を上げる、コストを下げるといった取り組みにより、受注を減らさないよう努力していく。（金属製品、99人以下）
- ・中東情勢により油の価格が2～3割上昇。工具類などの値上げもあり、今後の価格転嫁の成否にかかっている。2年ほどかけて主要取引先と値上げ交渉をし、なんとか価格転嫁を図りこれから良くなるはずだったが、原材料等の値上げ率やスピードに追いついていない。（はん用機械器具、99人以下）
- ・原材料の高騰、原材料の入手困難は、マイナス要素となっているが、海外取引先のうち中南米に関しては従来通り受注ができており、大幅なマイナスとはなっていない。（輸送用機械、99人以下）

<製造業以外の業種>

- ・アスファルトの原材料などで価格高騰の影響が出ている。すでに竣工している工事については、先に原材料を調達できており、現時点で影響は出ていないが、これから竣工する工事には、原材料の供給自体がどうなるか不透明。（総合工事、500人以上）
- ・人手不足や資材の高騰以上に、「物」の流れが悪い・止まっていることが最も影響している。家やリフォームは完成して初めて納品となるため、一部でも商品が入ってこないと納品できず、お金も入ってこない。（総合工事、99人以下）
- ・運送用車両のデジタルタコグラフ（車両の走行距離・時間等を電子媒体で記録する装置）導入により運行状況や給油の状況がパソコンで管理できるようになり、運転手の日報作成やその処理の手間が減った。（運輸業、100人以上499人以下）
- ・メーカーからの値上げは価格転嫁をして卸す形になるが、値上げ分をデータとして示せるような、非常に細かな見積りを要求されるようになっている。メーカー側からも細かな見積りをもらう必要があり、手間が相当増えている。（建築材料、鉱物・金属材料等卸売業、100人以上499人以下）
- ・半導体関連の受注が堅調で、売上を伸ばしている。車や建材関連の部品に使用されている商品など取扱品目が多岐にわたるため、売上が大きく落ち込むことがない。（機械器具卸売業、500人以上）
- ・この4、5月はインバウンドが好調。中国からの買い物客は減ったが東南アジア、欧米などが好調なので、全体として収益が上がっている。（各種商品小売業、500人以上）
- ・従業員の過不足感が「適正」となっているのは、「人手不足が解消した」と言うことではなく、「人件費高騰」により、人の増員・補充ではなく、機械の導入により効率化・省人化を図る方針となったため。（各種商品小売業、500人以上）

【本調査について】

○実施目的等

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。

本資料は、令和8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たものです。

