

- ◆ 令和3年1～3月の景況感DIは、**-15.85**と前回（令和2年11月～12月実施）から**11.15**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」と回答した企業の割合は、正社員で**37.2%**と前回から**1.2**ポイント低下し、パート・契約社員等では**22.6%**と前回から**3.6**ポイント低下した。
- ◆ デジタル化推進について、ここ1～2年で実施（対応）していると回答した企業は**83%**を占め、内容では「オンラインシステムの活用」、「ペーパーレス化」が上位を占めた。
- ◆ オンラインによる会議・商談の実施状況について、「実施している」、「実施予定」と回答した企業の割合は**85%**であった。



令和2年度 第4回ハローワーク雇用等短期観測の結果

令和3年4月28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いながら、事業主に対し必要なサービスを提供しています。今回、令和2年度第4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3年2月1日（月）から令和3年3月12日（金）まで

○対象企業 310社

()は構成比



産業別 規模別	産業計	製造業	非製造業
規模計	310社	173社 (55.8%)	137社 (44.2%)
99人以下	118社 (38.1%)	66社 (21.3%)	52社 (16.8%)
100人以上 499人以下	119社 (38.4%)	75社 (24.2%)	44社 (14.2%)
500人以上	73社 (23.5%)	32社 (10.3%)	41社 (13.2%)



※本文中の「DI」とはDiffusion Indexの略

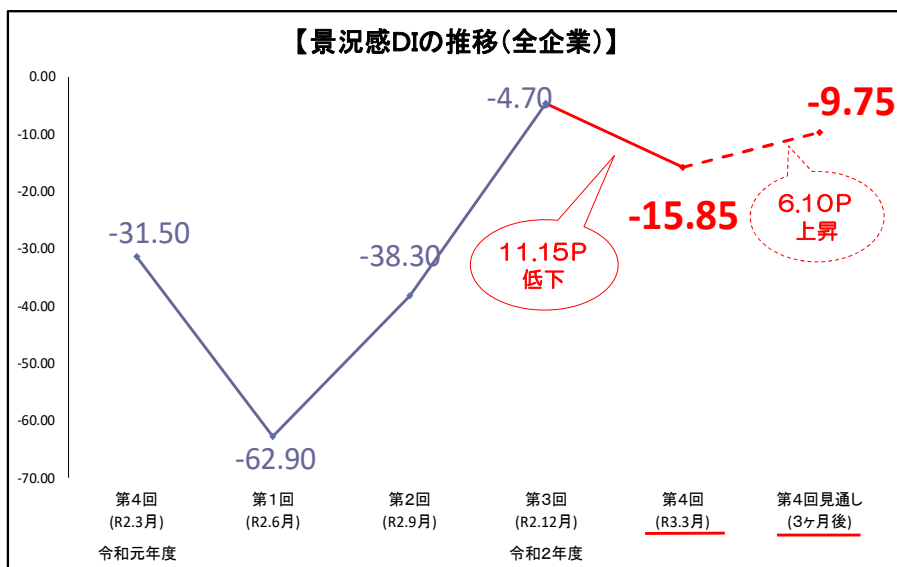
景気の現状、景気の先行き、正社員、非正規社員の過不足感に対する5段階の判断に、それぞれ以下の点数を与え、これらを各回答区分の構成比(%)に乗じて大阪労働局独自でDIを算出している。

- ・ 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

※ 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」または「やや良い」と回答した企業の割合から「悪い」または「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。

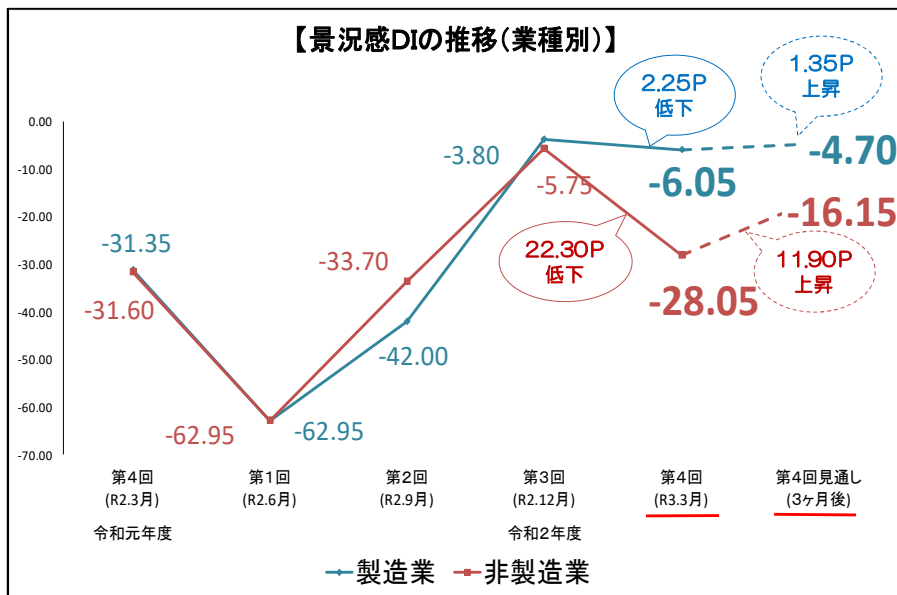


【全企業】
 ・令和3年2月～3月の景況感DIは、前回(令和2年12月実施)より**11.15ポイント低下**し、**-15.85**となった。
 ※全企業(310社)の回答割合「3か月前と比べた現在の景況について」

良い・やや良い:14.5%
 変わらない:51.3%
 悪い・やや悪い:34.2%

・3か月後の見通しDIは、現在より**6.10ポイント上昇**し、**-9.75**となった。

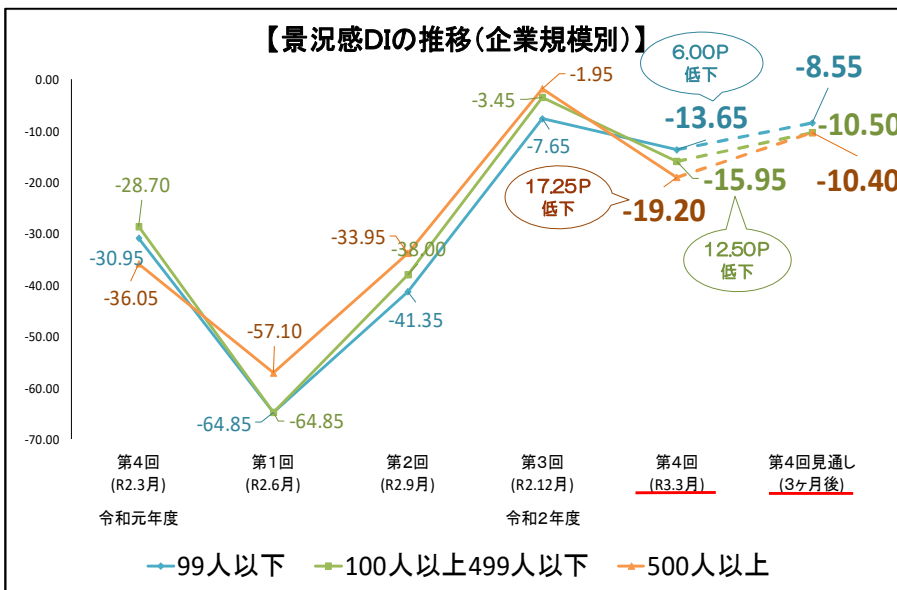
※全企業(310社)の回答割合「3か月後の景況について」
 良い・やや良い:21.8%
 変わらない:46.1%
 悪い・やや悪い:32.2%



【業種別】

・令和3年2月～3月の景況感DIは、**製造業が2.25ポイント低下**し**-6.05**、**非製造業が22.30ポイント低下**し**-28.05**となり、非製造業での低下幅が大きくなった。

・3か月後の見通しDIでは、**製造業は1.35ポイント上昇**し**-4.70**、**非製造業は11.90ポイント上昇**し、**-16.15**と非製造業での上昇幅が大きくなった。



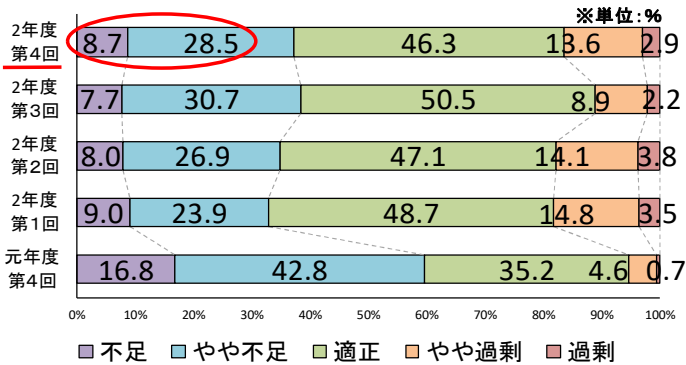
【企業規模別】

・令和3年2月～3月の景況感DIを規模別にみると、**全ての企業規模で低下**した。

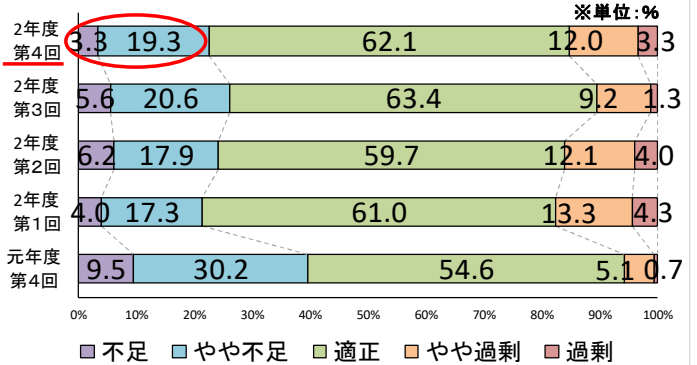
・3か月後の見通しDIでは、**全ての企業規模で上昇**した。

2 従業員の過不足感について

【正社員の過不足感の状況について(全企業)】

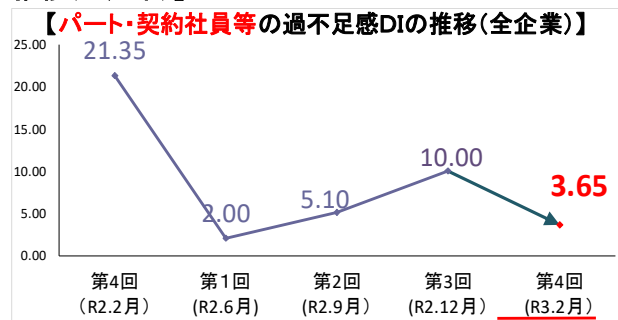
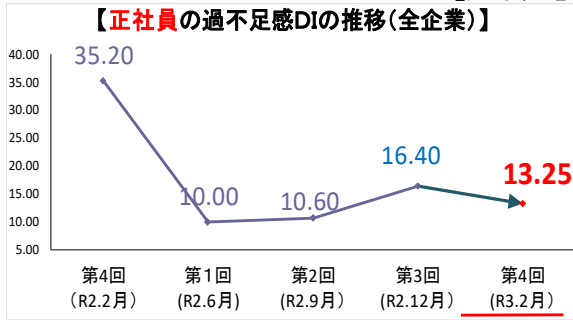


【パート・契約社員等の過不足感の状況について(全企業)】

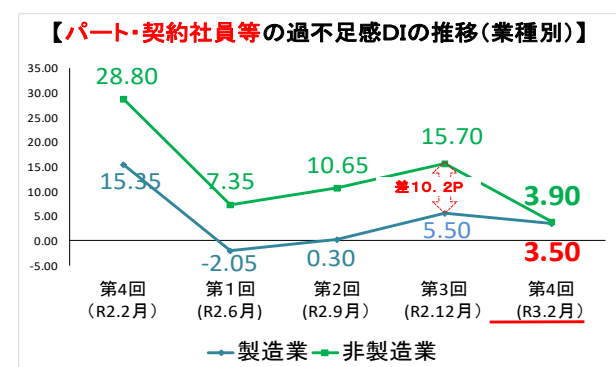
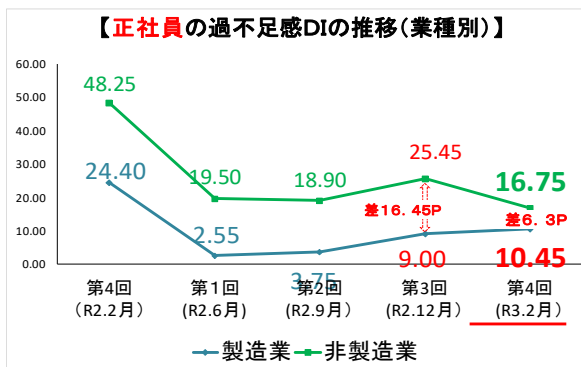


- ・正社員の過不足感について、「不足」「やや不足」と回答した企業は、前回(令和2年12月実施)から**1.2ポイント**低下し、**37.2%**となった。<左グラフ>
- ・パート・契約社員等の過不足感についても、「不足」「やや不足」と回答した企業は前回から**3.6ポイント**低下し、**22.6%**となった。<右グラフ>

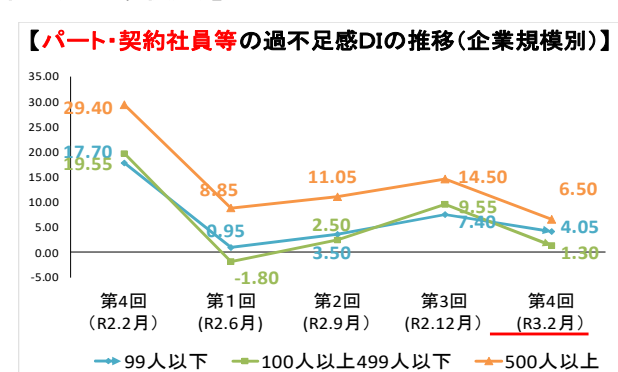
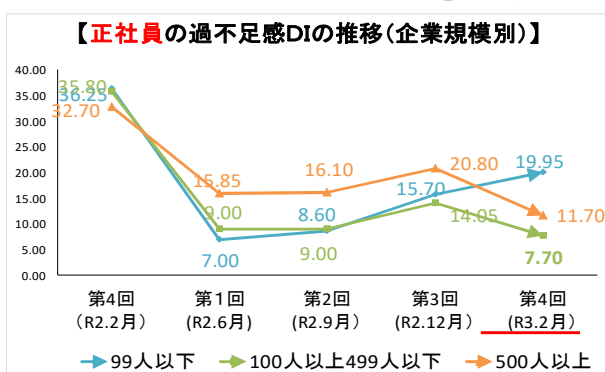
【過不足感DI値の推移(全産業)】



【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)】

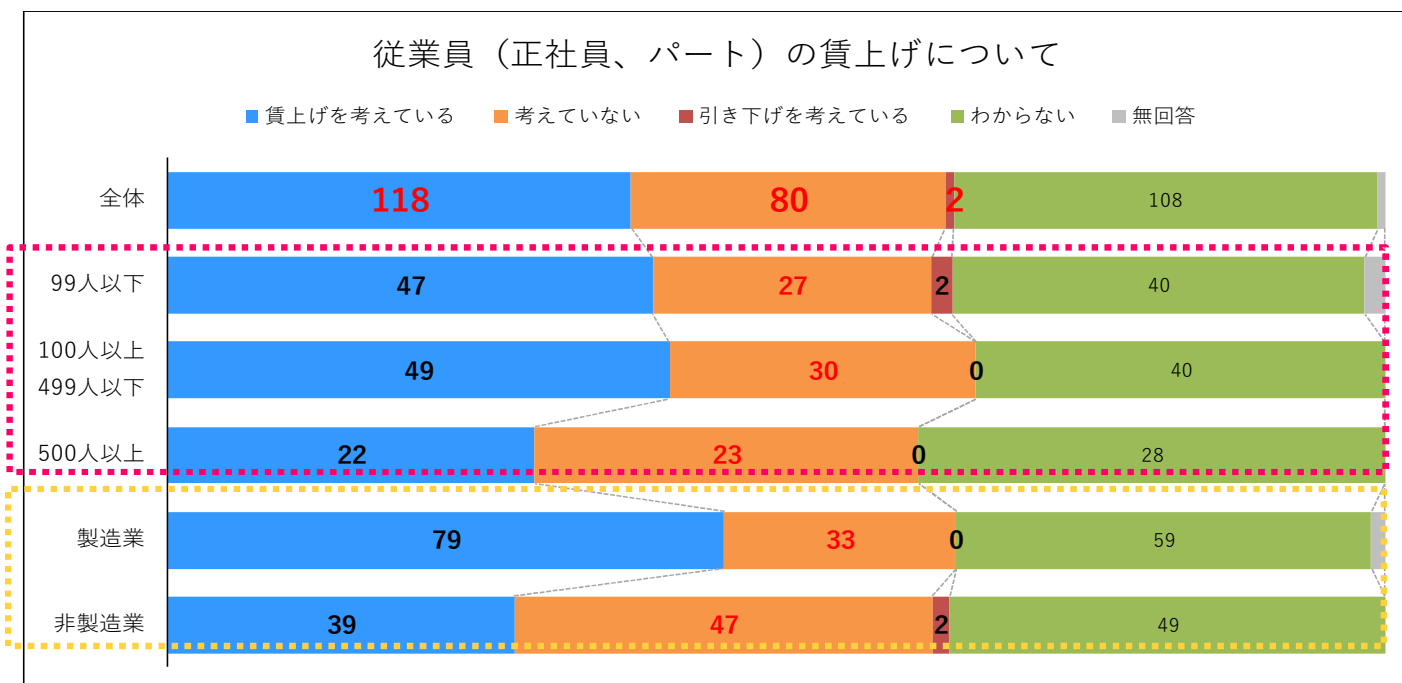


- ・過不足感DI値は、**正社員**では前回(令和2年12月実施)に比べ**3.15ポイント低下**し13.25となり、**パート・契約社員等**では前回に比べ**6.35ポイント低下**し3.65となった。
- ・業種別では、「**製造業**」においては、**正社員は3期連続で上向き**となったが、パート・契約社員等は下向きに転じた。一方、「**非製造業**」においては、いずれも下向きに転じた。
- ・規模別では、「**99人以下**」の**正社員は3期連続で上向き**となったが、パート・契約社員等は下向きに転じた。また、「**100人以上499人以下**」・**500人以上**は正社員、パート・契約社員等いずれも下向きに転じた。

3 2021年の見通し・経営方針 (withコロナ時代における課題や取組等) について

(1) 従業員 (正社員、パート) の賃上げについて

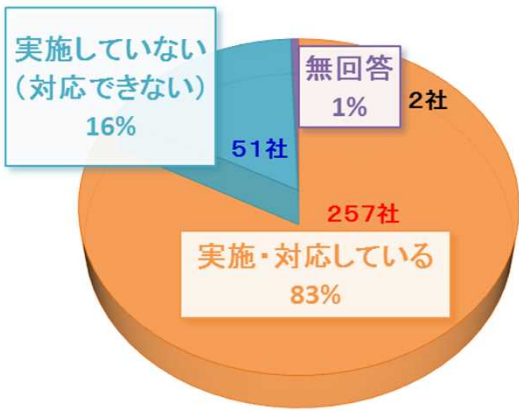
- ・従業員の賃上げについて、「**賃上げを考えている**」と回答した企業の割合が全体の**38.1%**、「**考えていない**」が25.8%、「**わからない・無回答**」が35.4%とコロナ禍において、先行き不透明な状況は依然続いている。
- ・業種別では、「**製造業**」で「**賃上げを考えている**」と回答した企業の割合が**45.7%**と高い結果となった。



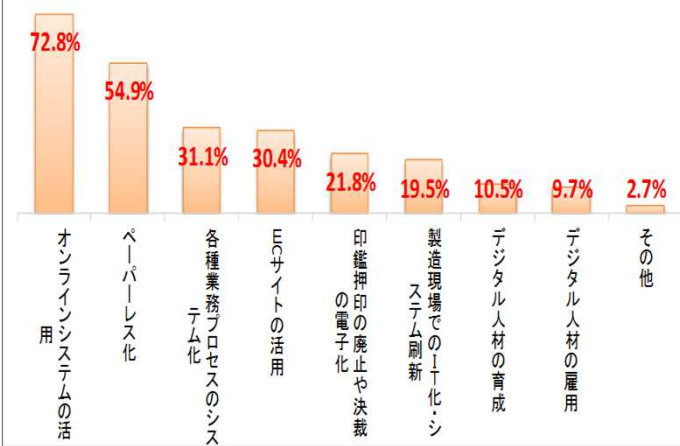
(2) デジタル化推進について

- ・デジタル化推進について、ここ1~2年で**実施(対応)している**と回答した企業は全体の**83%**を占め、**実施(対応)できない**と回答した企業は16%であった。
- ・実施企業の回答より、推進されている内容は、①「**オンラインシステムの活用**」、②「**ペーパーレス化**」が半数以上と上位を占め、「**業務プロセスのシステム化**」、「**ECサイトの活用**」が続いた。
- ・未実施(対応不可)企業の回答より、実施し(でき)ない理由は、①「**既存設備で対応可**」、②「**コストが負担できない**」、③「**デジタル化に対応可能な人材の不在・不足**」が上位を占め、デジタル化を推進したい意向があってもコストや人材面から推進できないという事情がある企業が半数程度みられる結果となった。
- ・なお、企業規模別・業種別で特段大きな差異はみられなかった。

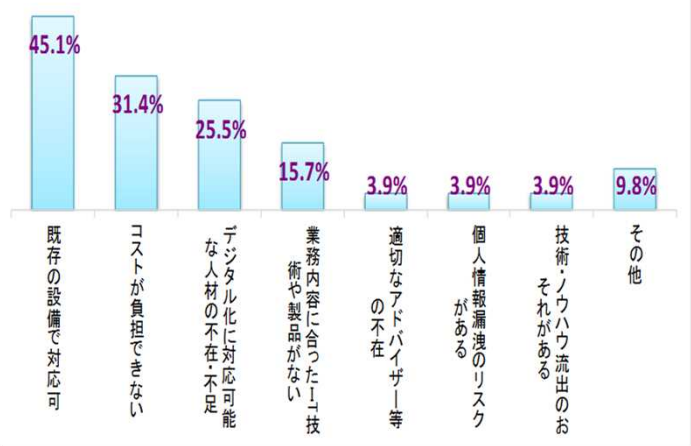
ここ1～2年におけるデジタル化推進の有無



実施(対応)内容について<257社からの回答※複数回答>



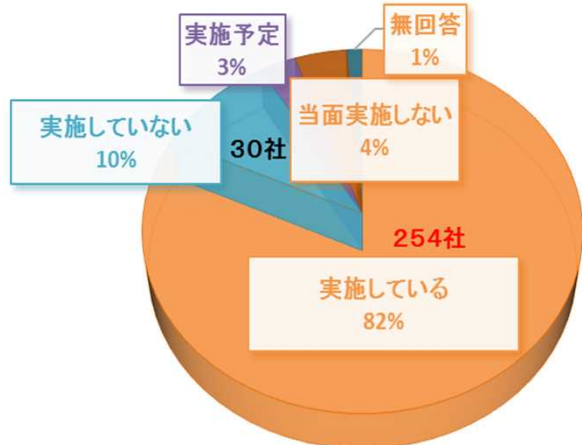
実施(対応)不可の理由<51社からの回答※複数回答>



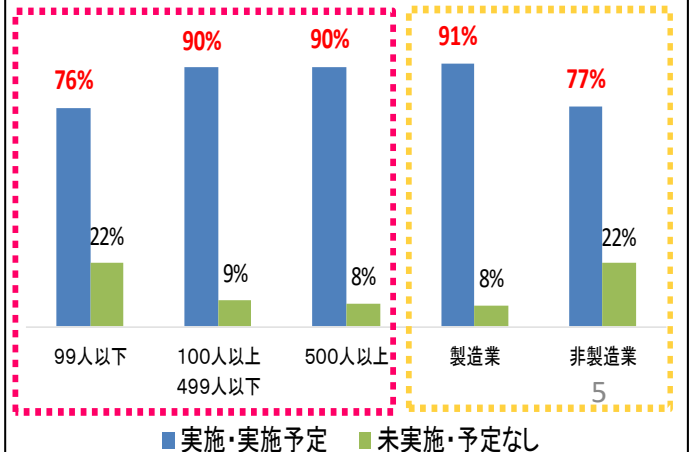
(3) オンラインによる会議・商談の実施について

- ・オンラインによる会議・商談の実施状況については、「**実施している**」・「**実施予定**」の企業が**あわせて85%**、「**実施していない**」・「**当面実施しない**」企業が**14%**と、大半の企業で導入されているという結果となった。
- ・企業規模別では、「99人以下」では76%、「100人以上499人以下」・「500人以上」では90%と企業規模が大きいほど導入は進んでいるようである。なお、業種別では、「**製造業**」で91%、「**非製造業**」で77%の導入となっている。

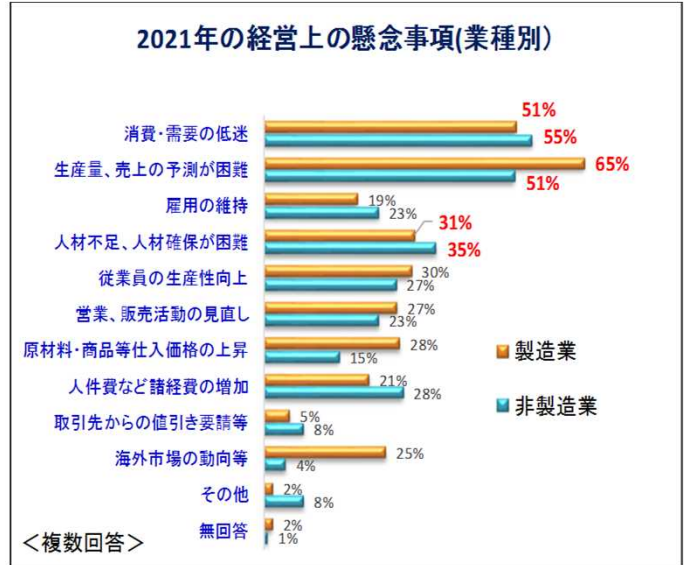
オンライン会議・オンライン商談の実施状況



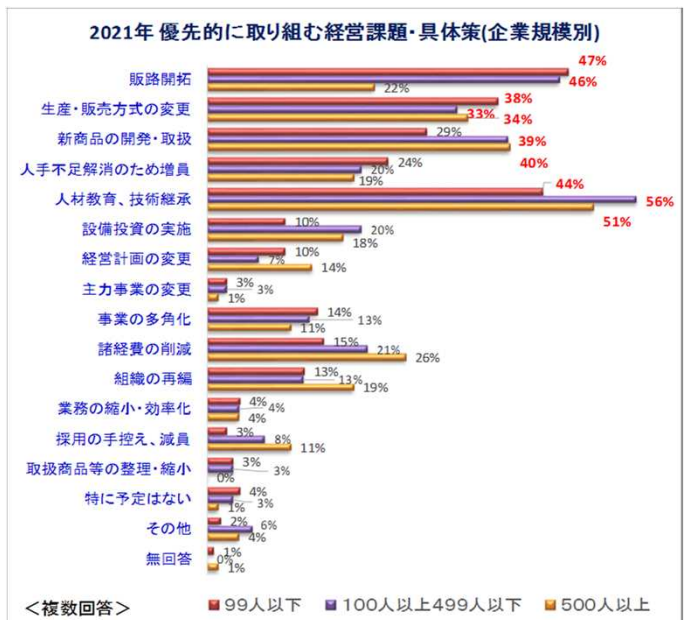
規模別・業種別の状況



(4) 2021年の経営上の懸念事項について



(5) 2021年に優先的に取り組む経営課題・方策について



・2021年の経営上の懸念事項については、上から順に①「生産量・売上の予測が困難」、②「消費・需要の低迷」、③「人材不足、人材確保が困難」が上位を占めた。

業種別の特徴として、「製造業」では「原材料・商品等仕入価格の上昇」、「海外市場の動向等」、「非製造業」では、「人件費など諸経費の増加」、「雇用の維持」といった回答が多くみられた。

・2021年に優先的に取り組む経営課題・具体策については、上から順に①「人材教育、技術継承」、②「販路開拓」、③「新商品(サービス)の開発・取扱」、④「生産・販売方式の変更」が上位を占めた。

企業規模別でみると、「販路開拓」が「99人以下」で47%、「100人以上499人以下」で46%が回答するなど、規模の小さい企業割合が高い結果となった。「人材教育、技術継承」はいずれの企業規模においても割合が高く(44%・56%・51%)共通の課題となっている。また、「99人以下」で「人手不足解消のため増員」、「100人以上499人以下」及び「500人以上」で「諸経費の削減」が上位に入るという特徴がみられた。

企業の声

～2021年の見通し・経営方針（withコロナ時代における課題や取組等）～

- ・デジタル化については、**印鑑押印の廃止やペーパーレス化**への対応を検討中。大手**ECサイト**に大人向け雑貨を出品しておりコロナ禍では売上が伸びている。（パルプ・紙・紙加工品製造業、100人以上499人以下）
- ・営業担当が外に出る機会が減少、**取引先の状況や感触が分かりづらくなっている**ほか、**材料費の高騰**が懸念される。（金属製品製造業、99人以下）
- ・従来からの**主力事業の成長が見込めない**ため、新事業として**新製品の開発**を進めており、IT系技術者の新規採用を検討中。また、関連会社に役員や設計技術者を外向させている。（はん用機械器具製造業、500人以上）
- ・社員教育について、3年をかけて**AI人材を自社で育成**した。育成社員が配属先でAIアルゴリズムを活用した「製造計画ごとのシフト管理」を作成するなど、生産性の向上に大いに役立っている。（電気機械器具製造業、500人以上）
- ・とにかく**人材不足解消**が一番重要と考えている。仕事があっても人材が不足していると、工事が受注できない。（総合工事業、99人以下）
- ・**オンラインを活用したイベント**を実施。（ホテルの会議室に講師を招いてのオンラインセミナーやワイン工場をオンラインで繋いだレストランでのイベントなど。）今後の宴会形式についての検討や客室をテレワークの事務室代わりにするなど新たなサービスを模索中。（宿泊業、100人以上499人以下）
- ・コロナが収束しても元に戻らないと思う。今は将来の人口減少、インバウンド復活、宴会頻度等の不安を考えた場合、**これまでのビジネスモデルを見直すよい機会**だと思う。（飲食サービス業、500人以上）

～企業の声①～

【現在の景気について】

- ・緊急事態宣言による**イベント等の中止によるポスター等の印刷物の減少**及び**テレワーク等によるデジタル化による紙媒体の減少**でやや悪い状況が継続する見込みである。（印刷・同関連業、99人以下）
- ・在宅勤務などの引きこもり需要による、パソコン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製品の受注が旺盛である。**パソコン、スマートフォン用半導体、二次電池用特殊金属材料の生産・販売を行っているため、足もと安定**した操業を行っている。（非鉄金属製造業、100人以上499人以下）
- ・対前年度比で**受注が30%超**となり、**急激な労働力不足**から、採算を度外視して、派遣労働者を受け入れることで、生産増に対応している。（電子部品・デバイス・電子回路製造業、100人以上499人以下）
- ・化学製品の需要は年度前半落ち込んでいたが、最近受注量が戻ってきた。**製造は順調**であるが、**原材料費や物流コストが高騰**してきており、収益への影響が懸念される。（電気機械器具製造業、500人以上）
- ・全体的に閉塞感があり、**設備投資を控えよう**という声がちらほら聞かれたり、着工予定のもので延期になったものもある。建築業界は景気の波が遅れて影響すると見込んでいたが、感染拡大の影響がじわじわ現れ始めた形で、2021年は少し厳しくなると予測する。（総合工事業、99人以下）
- ・緊急事態宣言発令で**物流が動かない**。飲食店の時間短縮で飲料もそうであるが、日用品も動きが鈍くなっている。（道路貨物運送業、100人以上499人以下）
- ・テレワーク普及で、**事務所内出社減少、事務所内複合機見直し、機械廃棄等により出力枚数減少**の為、売上ダウン。特に市街中心地に影響が大きい。**IT部門が売上の落ち込みをある程度カバー**している。（機械器具卸売業、100人以上499人以下）
- ・悪い状況が継続、忘年会・新年会の時期であったため**宴会事業は大きな痛手**を被った。**デリバリーは好調**が続く。（飲食店、500人以上）

～企業の声②～

【従業員の過不足感について】

- 作業の効率化を図った休業体制が構築され、現在順調に工場も稼働できており**従業員の不足感はない**。
(繊維工業、99人以下)
- 仕事の継承や教育の観点からは適正であると言えるが、**受注量と労働力とで考えるとやや過剰**である。
(はん用機械器具製造業、99人以下)
- 景気減速による採用機会が増大すると考えていたが、ターゲットとしているスキル保持者や年齢層を含め、意外に求職者側の選択肢は多いようで採用に至らない、時間がかかるといったケースがみられる。<**内定辞退が多い**>。
(はん用機械器具製造業、100人以上499人以下)
- **急激な受注増**に対応するため、労働力の不足感は非常に大きい。しかし、従来から**労働力不足は恒常的な課題**であって、今後、コロナが終息した後も視野に入れると、とりわけ、**パート社員の不足**は否めない。現状、ハローワークに加え、民間情報誌も活用し、労働力の確保に努めている。
(電子部品・デバイス・電子回路製造業、100人以上499人以下)
- 大手ゼネコンも手広く募集していることもあり、安定を求める現在の情勢では、今後も**人材確保に苦労**しそうである。
(総合工事業、100人以上499人以下)
- **技能者が不足**している。求人を出しても応募がない。
(識別工事業、99人以下)
- 飲食業等がコロナ禍で厳しい中、相対的に好調であるスーパーマーケットへ人材が流入している。
(各種商品小売業、500人以上)
- **見学や体験等、見て触れて感じてもらうことができない**ためリモートを利用して対応しているが、施設クラスターの報道があるたびに「また希望される方が減るのでは？」と不安になる。
(社会保険・社会福祉・介護事業、100人以上499人以下)

～企業の声③～

【その他】

- 長期で勤務できる方の**定着化**、採用に力を注ぐ見込みである。**採用ペースを落とさず維持**する予定。
(食品製造業、500人以上)
- 雇用調整助成金の特例終了後の雇用維持が見込めないため**商品開発や営業職などの中途採用は中止**している。
(繊維工業、99人以下)
- **自動車部品、建設機械等の売り上げが増加**しているが、**鉄鋼メーカーからの材料入荷が追いつかず**厳しくなっている。このまま回復基調であれば人手不足になるかもしれない。
(鉄鋼業、99人以下)
- 新卒採用に当たり、Web説明会を実施しているが、**オンラインでは学生の反応がわからないため苦慮**している。インターンシップも実施できず、学校からの推薦・紹介も少なく、新卒採用が難しくなっている。
(はん用機械器具製造業、500人以上)
- 今後の景気動向が見えない状況で雇用拡大は考えられないが、優秀な技術者、技能者をはじめ**将来性を見込んだ新規採用を進めていきたい**。
(総合工事業、99人以下)
- コロナの影響を受け、**観光や飲食業でドライバーに就いていた者からの転職**が増えてきた。しかし、キャリアカーの運転はできても自動車の積み込み等**研修が必要なため、養成には時間が必要**。
(道路貨物運送業、100人以上499人以下)
- 採用市場は買い手市場に変わりつつあるも、**企業として欲しい人材については売り手市場に変わりがない**ため厳しい状況が続く。
(その他の卸売業、100人以上499人以下)
- 収入が少なくなっている分、**人件費の割合が高くなっている**。業務の見直し、人員配置見直しを行っているところである。
(医療業、500人以上)