

- ◆ 正社員の過不足感について、「不足」「やや不足」と回答した企業は増加し、企業全体の56.5%に上っており、本件開始（平成25年6月）以来最も高い割合となった。
- ◆ 人材不足への取組みとしては、募集をかけても人が集まらない中、「人材育成の強化」や「正社員への登用」「高齢者採用・定年延長」との回答が上位を占めた。
- ◆ 来年春（平成30年3月末）大学等卒業予定者の採用計画について、今年度よりも採用人数を「増やす」と回答した企業の割合は、昨年度実施よりも7.7ポイント上昇し、企業の新卒採用意欲の高さがみられた。

平成28年度
第4回ハローワーク雇用等短期観測の結果

平成29年4月27日 大阪労働局職業安定部



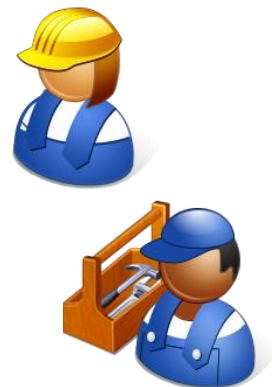
○実施目的

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、平成28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 平成29年3月1日（水）から平成29年3月31日（金）まで

○対象企業 318社

規模別	産業別		
	産業計	製造業	非製造業
規模計	318社	158社 (49.7%)	160社 (50.3%)
99人以下	117社 (36.8%)	53社 (16.7%)	64社 (20.1%)
100人以上 499人以下	125社 (39.3%)	78社 (24.5%)	47社 (14.8%)
500人以上	76社 (23.9%)	27社 (8.5%)	49社 (15.4%)



※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。

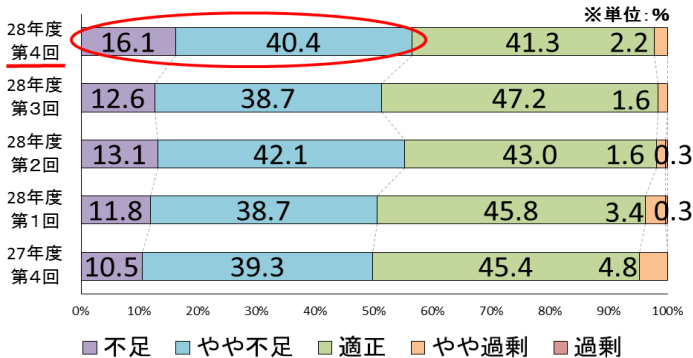
- ・ 良い、不足している +1.0
- ・ やや良い、やや不足している +0.5
- ・ 変わらない、適正 0
- ・ やや悪い、やや過剰である -0.5
- ・ 悪い、過剰である -1.0

※ 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。

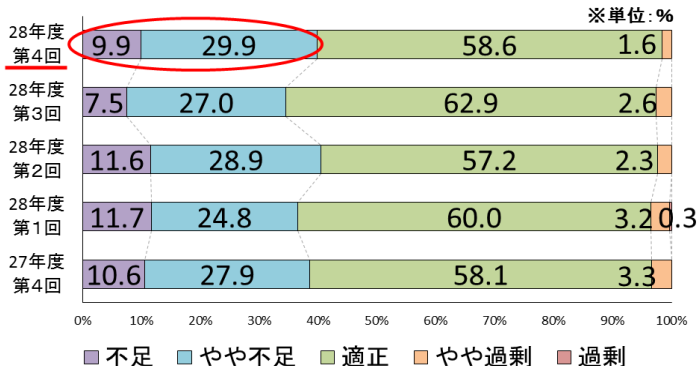
1 従業員の過不足感について

※正社員またはパート・契約社員等の過不足感DI:「不足」または「やや不足」と回答した企業の割合から「過剰」または「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。指数が大きくなるほど、不足感が強いことを示す。

【正社員の過不足感の状況について(全企業)】

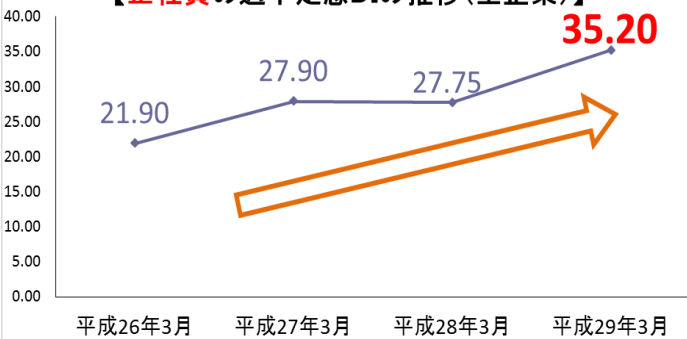


【パート・契約社員等の過不足感の状況について(全企業)】

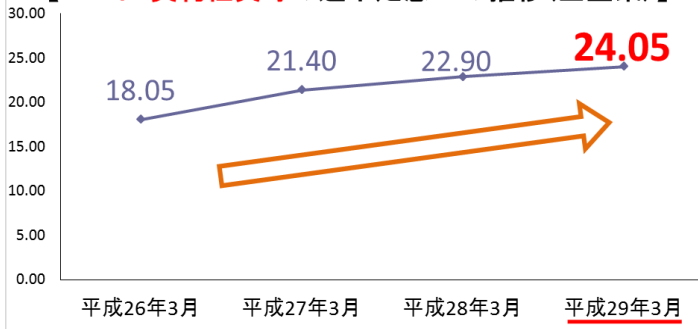


- ・正社員の過不足感について、「不足」「やや不足」と回答した企業は**56.5%**と、前回よりも**5.2%上昇**し、本件開始(平成25年6月)以来、**最も高い割合**となった。
- ・パート・契約社員等の過不足感についても、「不足」「やや不足」と回答した企業の割合は**39.8%**と、前回実施より**5.3%上昇**しており、正社員以外についても**不足感が高まっている**。

【正社員の過不足感DIの推移(全企業)】

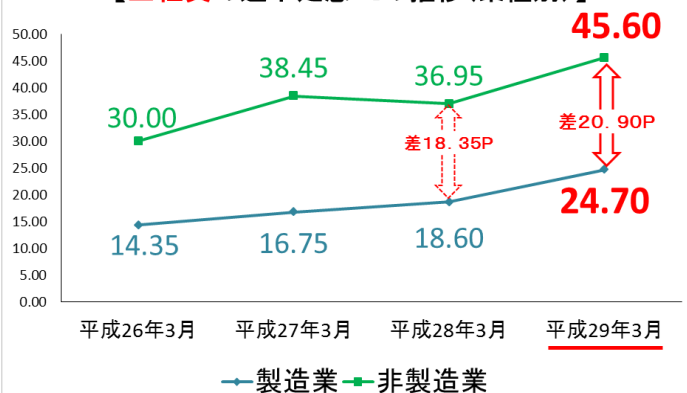


【パート・契約社員等の過不足感DIの推移(全企業)】

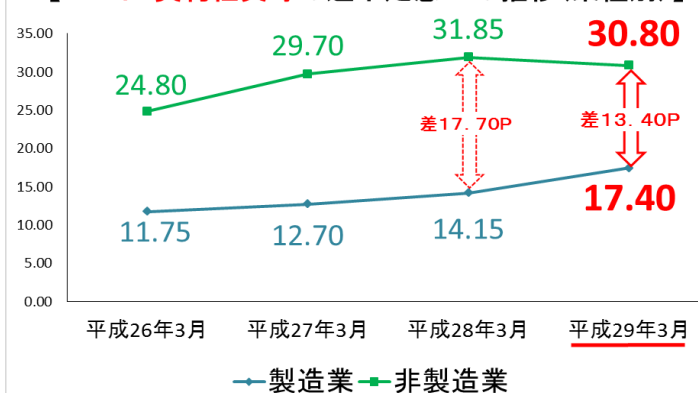


- ・過不足感DIについて、昨年3月実施と比較すると、**正社員、パート・契約社員等**いずれも**増加**している。特に、**正社員では7.45ポイント**もの大幅な増加となっており、本件開始以来**最高の数値**となった。

【正社員の過不足感DIの推移(業種別)】

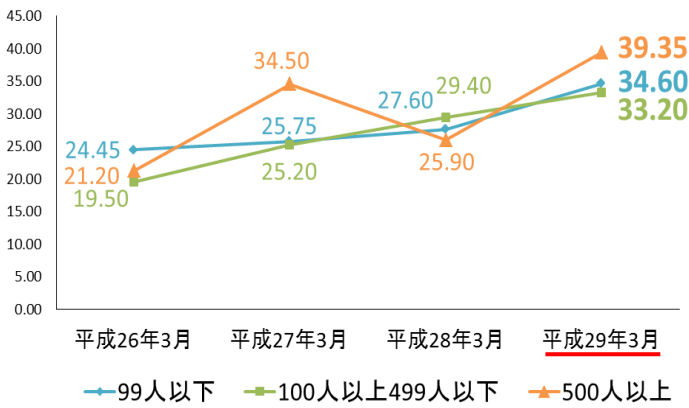


【パート・契約社員等の過不足感DIの推移(業種別)】

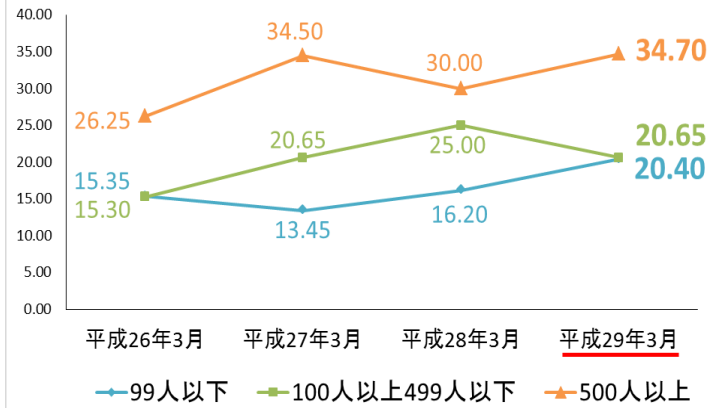


- ・過不足感DIを業種別にみると、正社員、パート・契約社員等とも「**非製造業**」の**人材不足感が強い**傾向が続いており、特に**正社員では業種間の差が広がっている**。一方で、パート・契約社員等については業種間の差が**小さくなっている**。

【正社員の過不足感DIの推移(企業規模別)】

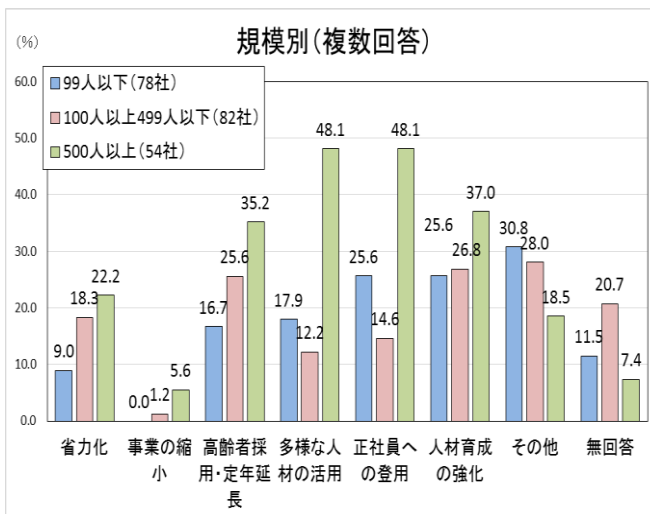
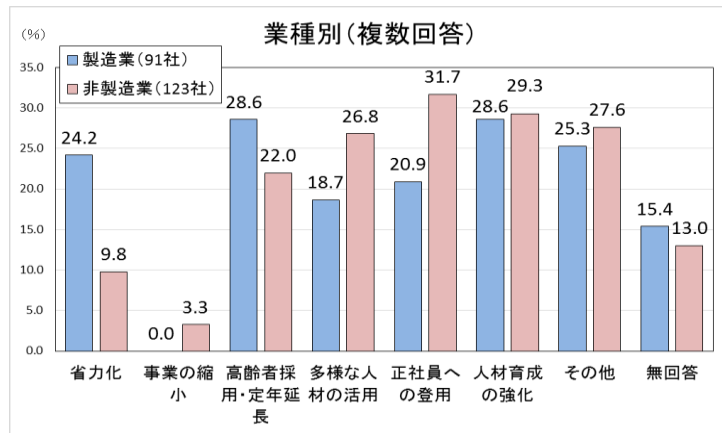
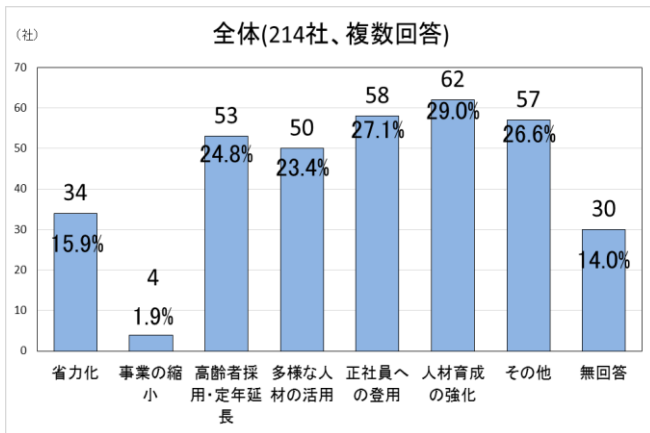


【パート・契約社員等の過不足感DIの推移(企業規模別)】



- ・過不足感DIを企業規模別にみると、正社員、パート・契約社員等とも「**500人以上**」が最も高い。1年前と比べると、**500人以上**の企業で正社員の過不足感が**大きく上昇**している。
- ・**パート・契約社員等**については、正社員と比較して企業規模間の差が大きく、特に**500人以上の企業における人材不足感**が顕著となっている。

2 人材不足への対応・人材確保に係る取組について



・人材不足への対応・人材確保に係る取組について質問をしたところ、多い順に

- ①「**人材育成の強化**」
- ②「**正社員への登用**」
- ③「**高齢者採用・定年延長**」

という結果となった。

・業種別にみると、製造業では、「**機械の導入による省力化**」や「**高齢者の採用・定年延長**」を実施している企業が多い。非製造業では、「**正社員への登用**」や「**多様な人材の活用**」の取組を行っているところが多い。

・企業の規模別にみると、500人以上の企業では約半数の48.1%が、「**正社員への登用**」や「**多様な人材の活用**」と回答している。

～企業の声～

【人材不足への対応・人材確保に係る取組みについて】

- ・電気保全担当が高齢のため、若手2名を選抜して会社全額負担による**電気工事資格取得支援中**。(対象講座には有給休暇で受講し、受験費用等会社負担)(鉄鋼業・99人以下)
- ・人手不足解消のために、開店と閉店のルーチンワークを**高齢者の方に限定して**募集をかけてみることにした。まだ採用には至っていないので効果は分からないが、期待したい。(飲食業・100人以上499人以下)
- ・昔と比べて若い方の就労意欲の低さが見られる中で、障がい者の方は就労意欲が高い方が多く、**精神と身体**の障がい者を**ペアで組ませる**などして人材確保に活用していきたい。(非金属製造業・500人以上)
- ・70代の嘱託社員が3名おり年齢的に退職を希望しているが、まだ技術の継承ができておらず、**勤務延長**してもらっている。(金属製品製造業・99人以下)
- ・食肉加工製造ラインの**自動化を促進**している。(食料品製造業・500人以上)
- ・女性が働きやすいように**自社保育所**を建設中。(各種商品小売業・500人以上)

【長時間労働の抑制】

- ・**長時間労働の抑制の一環**として、事務所を定時から1時間後に閉めてしまう、営業に出ているものは定時を過ぎていたら帰社させずに直帰させるなどを今月より実施。(繊維工業・500人以上)
- ・全管理職員対象に長時間労働の抑制(時間管理の徹底、長時間労働の解消)についての**研修を実施**。(パルプ、紙、紙加工品製造業・100人以上499人以下)
- ・定期的な職場転換(ジョブローテーション)による**社員の多能化**推進。それに伴い一部の職場に残業時間が偏った際に他職場から応援に行くことを可能にし、**残業時間の平準化を図っている**。(非金属製造業・100人以上499人以下)

【同一労働同一賃金の実現】

- ・**年功序列について徐々にはなくなりつつある**が、例えば同じラインで、勤続20年と新規採用が並んで勤務していても、**同一賃金にはできない**。(繊維工業・99人以下)
- ・同一労働同一賃金の実現に関しては、**定年後の再雇用時賃金について見直し**に向けて検討している。(化学工業・500人以上)

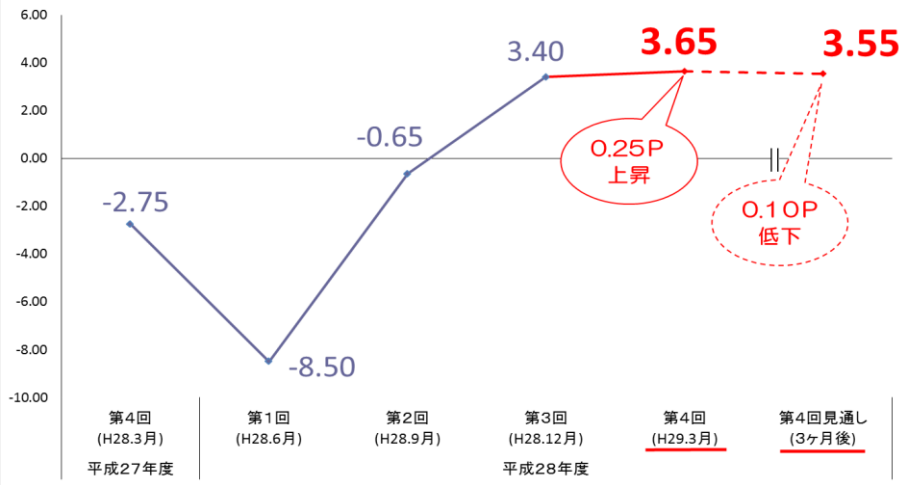
【雇用に影響する懸念材料】

- ・**毎年の最低賃金の引き上げ**に伴い、パート社員は収入が扶養範囲内に収まるように就労日数・時間を調整しなければならない。(化学工業・100人以上499人以下)
- ・**人手不足**で無資格・未経験者の方の育成ができる**体制がとれない**。(老人福祉、介護事業・100人以上499人以下)

3 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。

【景況感DIの推移(全企業)】



【全企業】

・平成29年3月現在の景況感DIは、12月実施(平成28年度第3回)より**上昇(0.25ポイント)**し、3.65となった。

※全企業(318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: 21.1%
 変わらない: 63.5%
 悪い・やや悪い: 15.4%

・3か月後の見直しDIは3.55と**低下(0.10ポイント)**している。

※全企業(318社)の回答割合「3か月後の景況について」

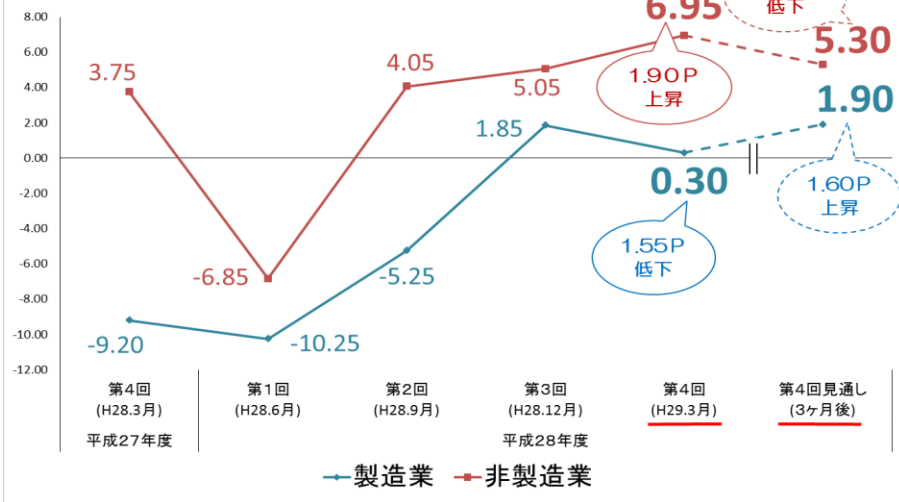
良い・やや良い: 20.1%
 変わらない: 65.7%
 悪い・やや悪い: 14.2%

【業種別】

・平成28年3月現在の景況感DIは、**製造業(0.30)**、**非製造業(6.95)**であり、製造業は1.55P低下したものの**景況感はプラスを維持している**。

・3か月後の見直しDIは、**製造業(1.90)**は**上昇**し、**非製造業(5.30)**は**低下**している。

【景況感DIの推移(業種別)】



※(業種・企業規模)

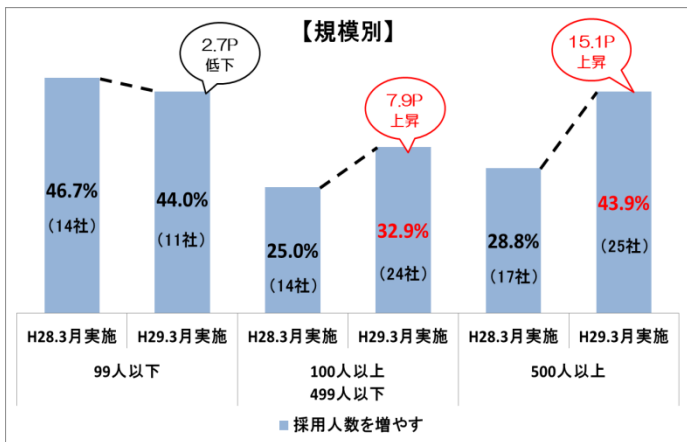
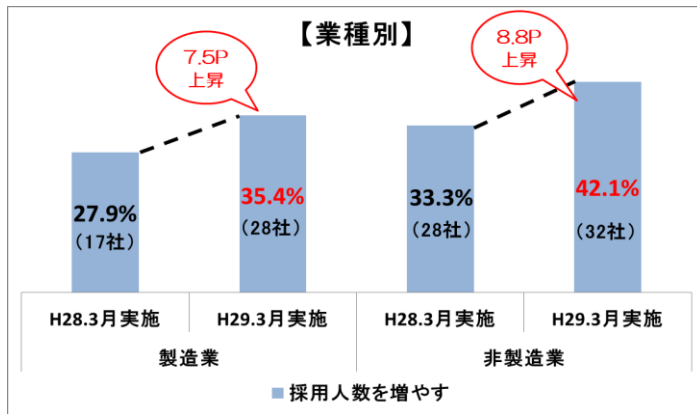
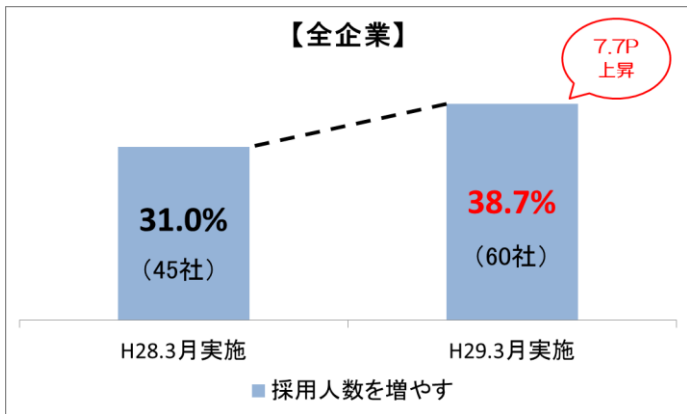
～企業の声～

- ・訪日外国人の影響で、大型ショッピングセンター改装工事や地下鉄のトイレ改善工事などの建材の需要があった。(建築材料・鉱物・金属材料等卸売業・99人以下)
- ・建設関係の需要は出てきている。機械関係の**鋳造の需要は増えてきている**感触。(鉄鋼業・99人以下)
- ・先行きが読めない状況が続いている中、**客単価が下がっている**。若者がお酒を飲まなくなっていることや、中年では老後不安から**財布のひもが固まっている**傾向にある。(飲食業・500人以上)
- ・外国人観光客を当て込んだ宿泊施設の建設、改修工事、リフォーム工事が増加することが期待されるが、**技術職員や職人(特に内装工事)**が不足することが予想される。(設備工事業・99人以下)
- ・全国的にみると、九州の運送量が減少。荷物を九州に運んでも九州から運ぶ荷物が少なく、空の状態での輸送は経費のみがかかってしまう。**熊本地震の影響が少し残っている**。(道路旅客運送業・500人以上)

4 来年春（平成30年3月末）の大学等卒業予定者※の採用人数について

※短大・高専・専修学校を含む

※来年春の大学等卒業予定者の「採用計画」の回答のあった企業数： H28.3月実施・・・145社、H29.3月実施・・・155社



・来年春（平成30年3月末）の大学等卒業予定者の「採用計画」について回答のあった企業のうち、今年度より「採用人数を増やす」と回答した企業の割合は、昨年実施から **7.7ポイント上昇**した。

・業種別にみると「**製造業**」「**非製造業**」ともに**上昇**している。

・規模別にみると「**500人以上**」で**15.1ポイント上昇**と大きく増加している。

～企業の声～

※(業種・企業規模)

・今年度も新卒は厳しかったが、技術職については採用できた。次年度も厳しい状況が続くと思うが、**学校周りを強化**していきたい。(ゴム製品製造業・100人以上499人以下)

・平成29年4月採用は計画より少ない。そのため**新規学校開拓に取り組んでいる**。競合他社に勝つには条件UPが有効だが、まずは企業PRにて信頼関係の構築に努めている。親御さんに安心してほしい。(建築材料等卸売業・99人以下)

・各大学でまだ内定が出ていない学生や希望職種が決まっていない学生に対しゼミに参加し、**業界説明**を行っている。(老人福祉、介護事業・99人以下)

・新規学卒者については氷河期でないためか、**危機感が薄いように感じる**。学卒者もそうだが、全体的に大手志向が強い。今後の課題として会社単位ではなく医療機器業界全体としてのPRが重要になると考えている。(その他の卸売業・100人以上499人以下)

・高卒生については、**学校からの連絡で既卒生徒も雇用**している。現場作業をしたい若者が減少している。これからますます人材確保が困難になる予想。(総合工事業・100人以上499人以下)

・**留学生を新卒採用**(今年度韓国人1名)(総合工事業・100人以上499人以下)