

令和7年度

大阪府労働関係調査票

【調査にあたってのお願い】

大阪府では、今後の労働環境改善に向けた事業展開（府内事業所の皆様に対する支援・アドバイス等）に役立てることを目的として、「働き方改革関連法に関すること」等について、府内 96,382 事業所から無作為抽出した 6,000 事業所を対象に実態を把握させていただくこととなりました。

皆様には、御多忙のところ誠に恐縮ですが、御理解と御協力をお願い申し上げます。

御回答いただいた個別の内容は一切公表いたしません。

なお、集計結果につきましては、「府内事業所の皆様の労務管理改善等の基礎資料」や「労働関係諸機関の事業実施」等にあたっての参考資料としてホームページ等で公表させていただく予定です。

令和7年7月
各 位

大阪府知事 吉 村 洋 文

なお、回答は、令和7年6月30日時点の状況をもとに御記入ください。

特に断りのない限り、単一回答（選択肢のうち1つに○）とします。

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課

1. 企業の現況

1.1. 企業規模(企業全体の人数)を選択してください。(事業所の社員数ではありません。)

9人以下を選択した場合は、この設問で調査終了となります。

企業規模の判断にあたっては、派遣労働者・請負労働者を除いた労働者数で御回答ください。

また、家族労働者は、賃金・給与を支給されていなくても労働者数に含めてください。

1	9人以下
2	10～29人
3	30～99人
4	100～299人
5	300～499人
6	500～999人
7	1000人以上

1.2. 労働組合はありますか。

1	ある
2	ない

2. 貴事業所の現況

貴事業所で働く労働者の雇用形態の状況についておたずねします。

雇用形態別の労働者数(令和7年6月30日時点)を教えてください。

該当がない箇所は「0」を記入してください。

調査依頼文の送付先所在地にある貴事業所のみの状況を記入してください。

【雇用形態別労働者の定義】

- ・正社員:雇用している労働者のうち、特に雇用期間を定めていない者。
(常時勤務、毎月給与の役員を含む。他企業への出向者は除く。)
- ・パートタイム労働者:正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定内労働日数が少ない者。
- ・派遣労働者:「労働者派遣法(「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」)」に基づく派遣元事業所から派遣された者。
- ・その他:上記以外の労働者(嘱託社員、契約社員、臨時・日雇労働者等)

		無期労働契約	有期労働契約
正社員		人	—
非正社員	パートタイム労働者	人	人
	派遣労働者	人	人
	その他	人	人

3. 時間外労働について

3.1. 正社員の時間外労働についておたずねします。

※補足※

- 「直近 1 か月」とは 6 月 1 日～6 月 30 日をいいます。
- 該当者がいる場合は、「恒常的」か「一時的」かあてはまる方を選択してください。

【恒常的か一時的かの判断について】

直近 1 か月に、下記の「時間外労働」の各区分に該当する者がいる場合、その月を含めない過去 2 か月間にも同区分に該当する者がいる場合は、「恒常的」と判断してください。

例えば、6 月はAさんが月 30 時間の時間外労働をしており、5 月はBさんが、4 月はCさんが月 30 時間の時間外労働をしていれば、「恒常的」となります。（3 ヶ月連続で該当者がいれば「恒常的」と判断してください。）

また、直近 1 か月に、前項の「時間外労働」区分の者がいるが、その月を含めない過去 2 か月間に、同区分に該当する者がいない場合は、「一時的」と判断してください。

例えば、Aさんは 6 月に月 50 時間の時間外労働をしたが、5 月と 4 月にはBさんが 30 時間の時間外労働をした場合や 5 月または 4 月のどちらかだけCさんが 50 時間の時間外労働をした場合は「45 時間以上 60 時間未満」区分が「一時的」となります。（3 ヶ月連続で該当者がいなければ「一時的」と判断してください。）

3.1.1. 直近 1 か月の時間外労働が 30 時間以上 45 時間未満にあてはまる労働者はいますか。

1	いない
2	いる(恒常的)
3	いる(一時的)

3.1.2. 直近 1 か月の時間外労働が 45 時間以上 60 時間未満にあてはまる労働者はいますか。

1	いない
2	いる(恒常的)
3	いる(一時的)

3.1.3. 直近 1 か月の時間外労働が 60 時間以上 80 時間未満にあてはまる労働者はいますか。

1	いない
2	いる(恒常的)
3	いる(一時的)

3.1.4. 直近 1 か月の時間外労働が 80 時間以上にあてはまる労働者はいますか。

1	いない
2	いる(恒常的)
3	いる(一時的)

3.2. **非正社員**の時間外労働についておたずねします。

※補足※

●「直近 1 か月」とは 6 月 1 日～6 月 30 日をいいます。

●該当者がいる場合は、「恒常的」か「一時的」かあてはまる方を選択してください。

【恒常的か一時的かの判断について】

直近 1 か月に、下記の「時間外労働」の各区分に該当する者がいる場合、その月を含めない過去 2 か月間にも同区分に該当する者がいる場合は、「恒常的」と判断してください。

例えば、6 月はAさんが月 30 時間の時間外労働をしており、5 月はBさんが、4 月はCさんが月 30 時間の時間外労働をしていれば、「恒常的」となります。（3 ヶ月連続で該当者がいれば「恒常的」と判断してください。）

また、直近 1 か月に、前項の「時間外労働」区分の者がいるが、その月を含めない過去 2 か月間に、同区分に該当する者がいない場合は、「一時的」と判断してください。

例えば、Aさんは 6 月に月 50 時間の時間外労働をしたが、5 月と 4 月にはBさんが 30 時間の時間外労働をした場合や 5 月または 4 月のどちらかだけCさんが 50 時間の時間外労働をした場合は「45 時間以上 60 時間未満」区分が「一時的」となります。（3 ヶ月連続で該当者がいなければ「一時的」と判断してください。）

3.2.1. 直近 1 か月の時間外労働が **30 時間以上 45 時間未満**にあてはまる労働者はいますか。

1	いない
2	いる(恒常的)
3	いる(一時的)

3.2.2. 直近 1 か月の時間外労働が **45 時間以上 60 時間未満**にあてはまる労働者はいますか。

1	いない
2	いる(恒常的)
3	いる(一時的)

3.2.3. 直近 1 か月の時間外労働が **60 時間以上 80 時間未満**にあてはまる労働者はいますか。

1	いない
2	いる(恒常的)
3	いる(一時的)

3.2.4. 直近 1 か月の時間外労働が **80 時間以上**にあてはまる労働者はいますか。

1	いない
2	いる(恒常的)
3	いる(一時的)

3.3. 時間外労働の短縮についておたずねします。

3.3.1. 時間外労働の短縮に向けて取り組みが進んでいますか。

1	取り組みが進んでいる
2	取り組みが進んでいない

→ 3.3.3「取り組む際、どのような課題がありますか。(複数回答可)」へ

3.3.2. 3.3.1 で「1 取り組みが進んでいる」と回答した事業所におたずねします。

どのような取り組みを行っていますか。(複数回答可)

1	増員
2	時間外労働の事前届出制・許可制
3	ノー残業デーやノー残業ウィークの設置
4	業務プロセスの見直し・改善
5	労働者の能力開発
6	1人あたりの業務量の平準化
7	生産性向上に資するIT機器等の導入
8	勤務場所の多様化(テレワーク、サテライトオフィス等)
9	その他()

3.3.3. 取り組む際、どのような課題がありますか。(複数回答可)

1	短縮するほど多くの時間外労働が発生していない
2	人件費に見合う生産性の向上が見込めない
3	業務内容が時間外労働の事前届け出制・許可制になじまない
4	社員が生活残業(生活費に残業代を見込んで残業すること)をしている
5	労働者が時間外労働を正確に申請しない
6	顧客対応等により時間外労働が発生する
7	時期により業務量が増加する
8	事業への影響が不安
9	業務改善・能力開発に取り組む時間が十分でない
10	人材不足(費用面で増員ができない)
11	人材不足(採用したい人材の応募がない)
12	特定の労働者の知識・経験に頼っている
13	その他()

3.3.4. 時間外労働の短縮を進めるため、人材補充等どのような支援を府に望みますか。(複数回答可)

1	マッチング支援(職場見学会、職場体験会等)
2	マッチング支援(合同就職面接会:新卒や卒業後3年目までの第二新卒対象)
3	マッチング支援(合同就職面接会:経験者対象)
4	障がい者、外国人等の人材の活用支援
5	業務マニュアル作成支援
6	業種毎の専門知識に関する研修の実施
7	業務全般(効率化、ビジネスマナー等)に関する研修の実施
8	人材を雇用した場合の補助金
9	個別のアドバイス
10	その他()

3.4. 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%以上であることを御存じですか。

1	知っている
2	知らない

4. 同一労働同一賃金について

4.1. 同一労働同一賃金について取り組みが進んでいますか。

1	取り組みが進んでいる
2	取り組みが進んでいない

「4.3. 取り組む際、どのような課題がありますか。(複数回答可)」へ

4.2. 4.1.で「1 取り組みが進んでいる」と回答した事業所におたずねします。

どのような取り組みを行っていますか。(複数回答可)

1	非正社員の正社員化
2	正社員と非正社員の役割の見直しや明確化
3	正社員と同待遇への改善(基本給)
4	正社員と同待遇への改善(賞与)
5	正社員と同待遇への改善(各種手当)
6	正社員と同待遇への改善(福利厚生)
7	正社員と同待遇への改善(教育研修)
8	その他()

4.3. 取り組む際、どのような課題がありますか。(複数回答可)

1	制度への理解不足
2	人事制度(評価手法、給与体系等)の見直しにかかる負担
3	正社員化に伴う人件費の増加
4	正社員化に伴う勤務条件(給与、労働時間、転勤等)変更を非正社員が望まない
5	人件費に見合う生産性の向上が見込めない
6	正社員・非正社員間の待遇差が不合理かどうかの判断が難しい
7	正社員と同じ労働をしている非正社員がいない
8	その他()

4.4. どのような支援を府に望みますか。(複数回答可)

1	研修(制度説明)の実施
2	研修(事例検討)の実施
3	社会保険労務士等専門家の紹介
4	取り組み事例の紹介
5	その他()

5. ハラスメント対策について

5.1. ハラスメント対策について取り組みが進んでいますか。

1	取り組みが進んでいる
2	取り組みが進んでいない

「5.3. 取り組む際、どのような課題がありますか。
(複数回答可)」へ

5.2. 5.1.で「1 取り組みが進んでいる」と回答した事業所におたずねします。

どのような取り組みを行っていますか。(複数回答可)

1	ハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化とその周知
2	対応マニュアルの作成
3	研修会等の実施
4	就業規則に罰則規程を設ける
5	相談窓口の設置
6	その他()

5.3. 取り組む際、どのような課題がありますか。(複数回答可)

1	ハラスメントの判断が難しい
2	ハラスメント防止に対する意識が低く、意識改善が進まない
3	ハラスメントの発生状況を把握することが困難
4	相談窓口利用への抵抗
5	ハラスメントが発生しても申し出にくい雰囲気がある
6	ハラスメントの予防・解決のためのノウハウや人材がない
7	その他()

5.4. 社員に対する著しい迷惑行為を行う「カスタマーハラスメント(カスハラ)」について取り組みが進んでいますか。

1	取り組みが進んでいる
2	取り組みが進んでいない

「5.6. ハラスメント全般についてお聞きます。どのような支援を府に望みますか。(複数回答可)」へ

5.5. 5.4.で「1 取り組みが進んでいる」と回答した事業所におたずねします。

どのような取り組みを行っていますか。(複数回答可)

1	事業所のトップがカスハラに対して断固たる対応をするという方針を社内外に向けて明確にしている
2	カスハラに対する対応マニュアル作成や研修等の取組
3	社員からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備
4	被害を受けた社員への配慮のための取組
5	その他()

5.6. ハラスメント全般についてお聞きます。どのような支援を府に望みますか。(複数回答可)

1	研修の実施
2	ハラスメント事例集の配布
3	ハラスメント事案に対する個別相談(社員・使用者双方対象)
4	行政機関による労使間調整
5	対策に向けたコンサルティングの支援
6	その他()

6. 女性活躍推進法について

6.1. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を御存じですか。

1	知っている
2	知らない

→ 「7. 産後パパ育休(出生時育児休業)について」へ

6.2. 6.1.で「1 知っている」と回答した事業所におたずねします。

どのような取り組みを行っていますか。(複数回答可)

1	取り組みが進んでいない
2	産休・育休の取得促進
3	時短勤務・在宅勤務等の勤務形態の多様化
4	女性社員の積極採用
5	女性社員の管理職への積極登用
6	育休復帰後のサポート
7	男性の育休取得の促進(取得後のサポート含む)
8	事業所内に保育所を設置する
9	女性社員に対する面談(希望する勤務形態や配属部署、今後のキャリア等)
10	その他()

6.3. 取り組む際、どのような課題がありますか。(複数回答可)

1	女性が少ない(またはいない)職場である
2	女性活躍推進に対してメリットを感じない
3	具体的に何をすればいいか不明
4	制度を利用しにくい雰囲気がある
5	産休・育休取得者や時短勤務者等の代替人材の不足
6	女性が入社したいと思う勤務条件や利用したいと思う社内制度が少ない
7	管理職になりたいと思う女性社員が少ない
8	仕事と育児の両立が難しい
9	男性が育休等を取得したがない
10	環境整備のための費用負担が大きい
11	女性社員が今後のキャリアをイメージしにくい
12	その他()

6.4. どのような支援を府に望みますか。(複数回答可)

1	女性が活躍する企業の取り組み事例集の配布
2	女性のキャリアデザインに関する研修
3	女性活躍推進に関するコンサルティングの支援
4	利用できる制度に関するガイドブックの配布
5	女性活躍推進に取り組む企業の公表
6	その他()

7. 産後パパ育休(出生時育児休業)について

7.1. 産後パパ育休(出生時育児休業)を御存じですか。

1	知っている
2	知らない

→ 「8. 米国の関税措置について」へ

7.2. 7.1.で「1 知っている」と回答した事業所におたずねします。

どのような取り組みを行っていますか。(複数回答可)

1	取り組みが進んでいない
2	男性社員への制度周知
3	管理職の意識改革
4	男性の育休取得を促進する取り組みを管理職の人事評価へ反映
5	育休を取得してもカバーし合える体制の構築
6	上司からの育休取得の呼びかけ
7	その他()

7.3. 取り組む際、どのような課題がありますか。(複数回答可)

1	育休取得対象となる子を持つ社員がいない
2	事業所の制度への理解不足
3	効果的な周知ができていない
4	管理職によって取り組みに差がある
5	育休を取得してもカバーし合える体制を構築する時間・代替要員の不足
6	男性自身に育休をとる意識が希薄
7	男性が育休を取得しにくい雰囲気がある
8	昇進等で不利になるのではないかと社員の不安
9	育休取得時の金銭的な不安
10	その他()

7.4. どのような支援を府に望みますか。(複数回答可)

1	研修の実施(制度に関すること)
2	研修の実施(意識改善に関すること)
3	取得促進に向けたコンサルティングの支援
4	取り組み事例の紹介
5	その他()

8. 米国の関税措置について

8.1. 現時点で、米国の自動車・同部品に対する追加関税措置の発動や相互関税の発表等の関税措置による雇用への影響はありますか。

1	大きくマイナスの影響がある
2	どちらかといえばマイナスの影響がある
3	どちらかといえばプラスの影響がある
4	大きくプラスの影響がある
5	現時点で影響はない
6	その他()

8.2. 8.1.で「1 大きくマイナスの影響がある」または「2 どちらかといえばマイナスの影響がある」と回答した事業所におたずねします。どのような影響がありますか。(複数回答可)

1	今年度の賃上げを見送る(または賃上げ額・率を低くする)
2	来年度以降の賃上げを見送る(または賃上げ額・率を低くする)
3	一時金(ボーナス)の支給を見送る(または支給額・率を低くする)
4	今年度の新規採用を見送る(または採用規模を縮小する)
5	来年度以降の新規採用を見送る(または採用規模を縮小する)
6	社内での配置転換または出向を行う
7	希望退職者を募集する
8	非正社員を削減する
9	正社員を削減する
10	廃業を検討する
11	その他()

8.3. 全ての事業所におたずねします。

雇用維持のためにどのような支援を府に望みますか。(複数回答可)

1	労働相談窓口の設置
2	セミナーの開催
3	社内のリスクリングに対する支援
4	外部の専門相談機関に関する情報提供
5	雇用調整助成金等の各種助成金・補助金制度の情報提供
6	特にない
7	その他()

9. 給与等の引き上げについて

9.1. 直近1年間に給与等の引き上げを実施しましたか。

「直近1年間」とは令和6年7月1日～令和7年6月30日をいいます。

1	実施した
2	実施していない

「9.3.1. 今後、給与等の引き上げを実施する予定はありますか。」へ

9.2. 9.1.で「1 実施した」と回答した事業所におたずねします。

9.2.1. 引き上げを実施した項目を選択してください。(複数回答可)

1	基本給(定期昇給のみ)
2	基本給(定期昇給＋ベースアップ)
3	一時金
4	手当(具体的な名称:)
5	その他()

9.2.2. 引き上げた理由を教えてください。(複数回答可)

1	賃上げ機運の高まり
2	物価上昇への対応
3	人材確保または定着のため
4	業績向上(見込み含む)のため
5	その他()

9.2.3. 引き上げの原資を選択してください。(複数回答可)

1	価格転嫁
2	既存事業の販路開拓
3	新規事業開拓
4	コスト削減
5	DXの導入やIT化の推進
6	金融機関等からの借入
7	その他()

9.2.4. 9.2.1で「1 基本給(定期昇給のみ)」または「2 基本給(定期昇給＋ベースアップ)」と回答した事業所におたずねします。

引き上げ率、平均引き上げ額、引き上げ前の平均賃金額をお答えいただける範囲で教えてください。

引き上げ率(単位: %(小数点第一位まで※第二位以下四捨五入))	(例: 3.2)
平均引き上げ額(単位: 円)	(例: 10000)
引き上げ前の平均賃金額(単位: 円)	(例: 280000)

9.3. すべての事業所におたずねします。

9.3.1. 今後、給与等の引き上げを実施する予定はありますか。

1	実施を予定している
2	実施する予定はない

- 9.1 で「1 実施した」と回答した事業所は、「10. 人材確保・定着について」へ
- 9.1 で「2 実施していない」と回答した事業所は、「9.4. 9.1.で「2 実施していない」かつ 9.3.1.で「2 実施する予定はない」と回答した事業所におたずねします。実施しない理由を教えてください。」へ

9.3.2. 9.3.1.で「1 実施を予定している」と回答した事業所におたずねします。

今後、引き上げの実施を予定している項目を選択してください。(複数回答可)

1	基本給(定期昇給のみ)
2	基本給(定期昇給＋ベースアップ)
3	一時金
4	手当(具体的な名称:)
5	その他()

9.4. 9.1.で「2 実施していない」かつ 9.3.1.で「2 実施する予定はない」と回答した事業所におたずねします。

実施しない理由を教えてください。(複数回答可)

1	価格転嫁ができない
2	業績の改善(見込み含む)が見られない
3	社会保険料の増加により会社負担が増えている
4	今後の経営環境・経済状況の見通しがたたない
5	すでに他社と同水準もしくはそれ以上の賃金になっている
6	その他()

10. 人材確保・定着について

10.1. 貴事業所の人手不足の状況についておたずねします。

雇用形態別の人手不足感について、それぞれ1つに○印を付してください。

		かなり人手不足	やや人手不足	不足感はない
正社員				
非正社員	パートタイム労働者			
	派遣労働者			
	その他			

10.2. 副業・兼業人材についておたずねします。

副業・兼業を行う場合、二つ以上の仕事を掛け持つことが想定され、具体的には、企業に雇用される形で行うもの（正社員、パート・アルバイト等）、自ら起業して事業主として行うもの等、様々な形態があります。副業・兼業を進める上では、労働者の健康が阻害されないよう、過重労働を防止することや健康確保を図ることが重要です。

10.2.1. 他事業所からの副業・兼業人材を受け入れていますか。

1	受け入れている
2	現在受け入れていないが、今後受け入れる予定
3	興味はあるが、受け入れていない
4	現在受け入れていないし、今後も受け入れる予定はない
5	検討していない
6	その他()

10.2.2. 10.2.1.で「1 受け入れている」または「2 現在受け入れていないが、今後受け入れる予定」と回答した事業所におたずねします。副業・兼業人材を受け入れる際、どのような課題がありますか。（複数回答可）

1	労働時間や健康状態の管理
2	副業・兼業に関するルールの整備（就業規則の見直し等）
3	各種保険（社会保険、雇用保険、労災保険）加入要否の判断・手続き等
4	副業・兼業人材とのミスマッチ（業務内容、勤務条件、意識のずれ違い等）
5	その他()

10.2.3. 10.2.1.で「3 興味はあるが、受け入れていない」、「4 現在受け入れていないし、今後も受け入れる予定はない」または「5 検討していない」と回答した事業所におたずねします。

副業・兼業人材を受け入れない理由を教えてください。（複数回答可）

1	活用方法が不明
2	活用する余裕がない
3	効果があるか不明
4	その他()

10.2.4. 貴事業所の社員に副業・兼業を認めていますか。

1	認めている
2	認めていない
3	その他()

10.2.5. 10.2.4.で「2 認めていない」と回答した事業所におたずねします。

副業・兼業を認めていない理由を教えてください。(複数回答可)

1	労働時間や健康状態の管理が難しい
2	副業・兼業に関するルールの整備(就業規則の見直し等)ができていない
3	各種保険(社会保険、雇用保険、労災保険)加入可否の判断・手続き等が煩雑
4	情報漏洩のリスクが高まる
5	その他()

10.2.6. 全ての事業所におたずねします。

厚生労働省策定の『副業・兼業の促進に関するガイドライン』をご存知ですか。

1	知っていて、参考にしている
2	知っているが、参考にしていない (具体的な理由:)
3	存在を知らない

10.3. 在職者の能力向上支援(リスキリング等)についておたずねします。

学び・学び直し(リスキリング)の促進は、労働者のエンゲージメントや職場満足度の維持向上のほか、求職者・顧客を含む、人から選ばれる企業へとつながる可能性を切り拓くことや人材力を高め、企業の成長に寄与することが期待されます。

10.3.1. 在職者の能力向上支援(リスキリング等)の取り組みを行っていますか。

1	行っている
2	現在行っていないが、今後行う予定
3	興味はあるが、行っていない
4	現在行っていないし、今後行う予定はない
5	検討していない
6	その他()

10.3.2. 10.3.1.で「1 行っている」または「2 現在行っていないが、今後行う予定」と回答した事業所におたずねします。どのような取り組みを行っていますか(行う予定ですか)。(複数回答可・いずれもオンラインを含む)

1	社内での OJT による研修実施
2	社内での OFF-JT による研修実施 (外部講師の派遣含む)
3	国・都道府県が実施する研修・訓練の活用
4	国・都道府県以外の教育訓練機関等が実施する研修・訓練の活用
5	その他()

10.3.3. 10.3.1.で「3 興味はあるが、行っていない」、「4 現在行っていないし、今後行う予定はない」または「5 検討していない」と回答した事業所におたずねします。

取り組んでいない理由を教えてください。(複数回答可)

1	社員の業務が多忙のため人材育成に充てる時間がない
2	スキルアップ等で不在の間、他の人が業務を代替できる体制が構築できない
3	社内に指導できる人材やノウハウが不足
4	適切な研修や講習を行う施設がない
5	人材育成に係る予算がない
6	必要性を感じない(効果不明)
7	その他()

10.4.ジョブ型雇用についておたずねします。

ジョブ型雇用とは、企業が人材を採用する際に、あらかじめ業務内容や必要なスキルを明確にした上で契約を締結する雇用形態のことをいいます。

10.4.1. ジョブ型雇用を導入していますか。

1	導入している(全ての業務に導入)
2	導入している(一部業務にのみ導入)
3	導入していないが、今後導入する予定
4	興味はあるが、導入していない
5	導入していないし、今後も導入する予定はない
6	検討していない
7	その他()

10.4.2. 10.4.1.で「1 導入している(全ての業務に導入)」、「2 導入している(一部業務にのみ導入)」または「3 導入していないが、今後導入する予定」と回答した事業所におたずねします。

導入にあたって、どのような取り組みを行っていますか(行う予定ですか)。(複数回答可)

1	職務内容や必要なスキルの一層の明確化
2	社員の能力向上支援
3	制度導入時における社員への説明
4	評価手法等に関する管理職への研修
5	コンサルティング会社の活用
6	段階的な導入(専門性の高い職種や管理職からの導入等)
7	その他()

10.4.3. 10.4.1.で「1 導入している(全ての業務に導入)」、「2 導入している(一部業務にのみ導入)」または「3 導入していないが、今後導入する予定」と回答した事業所におたずねします。

どのような部門でジョブ型雇用を導入していますか。(導入する予定ですか)。(複数回答可)

1	総務・人事部門
2	営業部門
3	IT 部門
4	研究・開発部門
5	その他()

10.4.4. 10.4.1.で「4 興味はあるが、導入していない」、「5 導入していないし、今後も導入する予定はない」または「6 検討していない」と回答した事業所におたずねします。

導入していない理由を教えてください。(複数回答可)

1	制度を知らない
2	効果があるか不明(メリットが不明)
3	導入方法が不明
4	特定の仕事・職務、役割・ポストの明確化が難しい
5	その他()

10.4.5. 全ての事業所におたずねします。

どのような支援を府に望みますか。(複数回答可)

1	相談窓口の設置
2	訪問による個別支援の実施
3	セミナーの実施
4	取組事例の紹介
5	導入移行手引書の作成と紹介
6	支援の必要はない
7	その他()

10.4.6. 全ての事業所におたずねします。

内閣官房、経済産業省、厚生労働省が令和 6 年 8 月に公表した『ジョブ型人事指針』をご存知ですか。

1	知っていて、参考にしている
2	知っているが、参考にしていない (具体的な理由:)
3	存在を知らない

10.5.スポットワークについておたずねします。

スポットワークとは、企業と継続した雇用関係を持たず、空き時間等を活用しながら、数時間～数日間等の「単発・短期」で働くことを意味し、企業側の人手不足の深刻化、労働者側の働き方の多様化を背景として活用が広がっています。

10.5.1. スポットワークを活用していますか。

1	活用している
2	活用していないが、今後活用する予定
3	興味はあるが、活用していない
4	活用していないし、今後も活用する予定はない
5	検討していない
6	その他()

10.5.2. 10.5.1.で「1 活用している」または「2 活用していないが、今後活用する予定」と回答した事業所におたずねします。

スポットワーカーを受け入れる際、どのような課題がありますか(あると考えますか)。(複数回答可)

1	労働時間や健康状態等の労務管理が難しい
2	人材の能力、スキルが事前にわからない
3	毎回、業務を教えるのが大変
4	スポットワーカー人材に任せる業務の切り分け、細分化が難しい
5	情報漏洩のリスクが高まる
6	無断欠勤、急な欠勤や遅刻が多い
7	特に課題はない
8	その他()

10.5.3. 10.5.1.で「1 活用している」または「2 活用していないが、今後活用する予定」と回答した事業所におたずねします。

どのような業種でスポットワーカーを活用していますか。(活用する予定ですか)。(複数回答可)

1	飲食店(ホール、キッチン等)
2	配送(フードデリバリー、荷物配送等)
3	スーパー、コンビニ(品出し、接客、レジ業務等)
4	施設等の清掃等
5	包装業務(製品包装、ラベル・シール・タグ付け作業等)
6	その他()

10.5.4. 10.5.1.で「3 興味はあるが、活用していない」、「4 活用していないし、今後も活用する予定はない」または「5 検討していない」と回答した事業所におたずねします。

活用していない理由を教えてください。(複数回答可)

1	活用方法が不明
2	活用する余裕がない
3	効果があるか不明
4	活用する業務がない
5	マニュアル整備等の受入体制ができていない
6	スポットワークを検討する余裕がない
7	その他()

10.6.仕事と介護の両立についておたずねします。

- 10.6.1. 男女ともに仕事と介護を両立できるようにするため、育児・介護休業法が改正され、令和7年4月より介護離職防止のための雇用環境整備等の措置が事業主の義務となりましたが、何か取り組みを行っていますか。

1	取り組んでいる
2	現在検討中で、今後取り組む予定
3	検討していない
4	その他()

- 10.6.2. 10.6.1.で「1 取り組んでいる」または「2 現在検討中で、今後取り組む予定」と回答した事業所におたずねします。現在、どのような取り組みを行っていますか(行う予定ですか)。(複数回答可)

1	社員が家族の介護に直面した際、事業主が、両立支援制度等に関する情報を個別に周知し、意向確認を行う
2	介護に関する両立支援制度に係る研修の実施
3	介護に関する両立支援制度に係る相談体制の整備
4	介護に関する両立支援制度に係る利用事例の収集・提供
5	介護に関する両立支援制度及び両立支援制度の利用促進に係る方針の周知
6	介護休暇について、勤続6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止
7	家族を介護する社員が希望すればテレワークを行うことができる体制の整備
8	介護に直面する前の早い段階(40歳等)での介護休業・両立支援制度等の情報提供
9	その他()

10.7.働きがいのある職場づくりについておたずねします。

- 10.7.1. 近年、働き方の多様化や労働人口の減少が進む中、社員一人ひとりの働きがいが企業や事業所の持続的な成長において重要な要素となっています。

社員の働きがいを確認するため、何か取り組みを行っていますか。

1	定期的に行っている
2	定期的ではないが行っている
3	現在行っていないが、今後行う予定
4	興味はあるが、行っていない
5	現在行っていないし、今後行う予定はない
6	検討していない
7	その他()

10.7.2. 10.7.1.で「1 定期的に行っている」、「2 定期的ではないが行っている」または「3 現在行っていないが、今後行う予定」と回答した事業所におたずねします。

どのような手法で行っていますか(行う予定ですか)。(複数回答可)

1	自社で、社員個人と面談して把握する
2	自社で、社員個人にアンケート調査を実施する
3	職場全体で働きがいの状況や改善策を話しあう
4	自社で、労働組合との労使協議を通じて確認する
5	外部の専門サービスを利用・委託する
6	その他()

10.7.3. 10.7.1.で「4 興味はあるが、行っていない」、「5 現在行っていないし、今後も行わない」または「6 検討していない」と回答した事業所におたずねします。その理由を教えてください。(複数回答可)

1	取り組みそのものを知らない
2	効果があるか不明(メリットが不明)
3	取り組み方法が不明
4	その他()

10.7.4. 全ての事業所におたずねします。社員が仕事にやりがいや誇りを感じられる、また、組織への貢献意欲を高められるような職場づくりのために、どのような取り組みを行っていますか(行いたいと考えていますか)。御自由に記入してください。

--

10.8.正社員の離職者(定年退職者は除く)についておたずねします。

10.8.1. 直近1年間の勤続年数別の離職者について、あてはまるものに○印を付してください。

「直近1年間」とは令和6年7月1日～令和7年6月30日をいいます。

	いる	いない
入社1年目の離職者		
入社2年目の離職者		
入社3年目の離職者		
入社4年目以降の離職者		

10.8.2. 10.8.1.の離職者の離職理由として把握していることがあれば、該当する項目を選択してください。

把握していなければ、「9 把握していない」を選択してください。(複数回答可)

1	キャリアアップ
2	他にやりたい仕事への転職
3	ヘッドハンティング
4	給与等の待遇面に対する不満
5	休日出勤を含む時間外労働や勤務条件に対する不満
6	人間関係に対する不満
7	業界・会社の先行き不安
8	家庭の事情、本人又は家族の体調不良
9	把握していない
10	その他()

10.9.非正社員の離職者(定年退職者は除く)についておたずねします。

10.9.1. 直近1年間の勤続年数別の離職者について、あてはまるものに○印を付してください。

「直近1年間」とは令和6年7月1日～令和7年6月30日をいいます。

	いる (無期労働契約)	いる (有期労働契約)	いない
入社1年目の離職者			
入社2年目の離職者			
入社3年目の離職者			
入社4年目以降の離職者			

10.9.2. 10.9.1.の離職者の離職理由として把握していることがあれば、該当する項目を選択してください。

把握していなければ、「10 把握していない」を選択してください。(複数回答可)

1	キャリアアップ
2	他にやりたい仕事への転職
3	ヘッドハンティング
4	給与等の待遇面に対する不満
5	休日出勤を含む時間外労働や勤務条件に対する不満
6	人間関係に対する不満
7	業界・会社の先行き不安
8	家庭の事情、本人又は家族の体調不良
9	学生アルバイトの卒業・就活・就職
10	把握していない
11	その他()

10.10. 人材確保・定着について取り組んでいる項目を選択してください。(複数回答可)

1	求める人物像の明確化
2	採用形態・求人条件の見直し (常勤枠での募集、年齢・経歴要件の撤廃または緩和等)
3	多様な求人経路の活用
4	事業所の魅力発信 (採用パンフレットの作成、SNS の活用、職場体験の導入、HP での発信強化)
5	賃金水準の改善
6	時短勤務・時差通勤
7	フレックスタイムの導入
8	テレワークの充実
9	有給取得率や育休復帰率等の公表
10	休暇制度の改善・充実や取得促進
11	限定社員制度(転勤の制限・業務範囲の制限)
12	在籍型出向の活用
13	高齢者継続雇用(定年延長等)の実施
14	障がい者雇用の促進
15	奨学金返還の支援(福利厚生としての大阪府奨学金返還支援制度の活用等)
16	従業員のスキルアップ支援
17	その他()

10.11. どのような支援を府に望みますか。(複数回答可)

1	相談窓口の設置
2	労働環境改善のサポート
3	採用機会の提供(合同説明会・面接会の開催等)
4	セミナーの実施
5	在職者訓練の充実
6	研修費用の補助
7	取り組み事例の紹介
8	その他()

11. 外国人労働者の雇用について

11.1. 外国人労働者を雇用されていますか。

1	現在雇用している
2	現在雇用していないが、過去に雇用実績がある
3	(過去を含め)現在雇用していないが、雇用を検討している
4	雇用していない

11.2. 11.1 で「1 現在雇用している」と回答した事業所におたずねします。

なお、雇用形態別とは、下記の通りとします。

- ・正社員：雇用している労働者のうち、特に雇用期間を定めていない者。
- ・非正社員：雇用している労働者のうち、雇用期間に定めがある者。

11.2.1. 貴事業所の雇用形態別の外国人労働者数(令和7年6月30日時点)を教えてください。

また、技能実習生の内数についても教えてください。該当がない箇所は「0」を記入してください。

		外国人労働者数					
正社員							人
	(うち技能実習生)						人
非正社員							人
	(うち技能実習生)						人
合 計							人

11.2.2. 貴事業所の雇用形態別の外国人労働者の国籍ごとの人数を教えてください。

該当がない箇所は「0」を記入してください。

	ベトナム	中国	フィリピン	インド	ネパール	ブラジル	インドネシア	韓国	ミャンマー	タイ	ペルー	その他
正社員												
非正社員												
合 計												

11.3. 11.1 で「1 現在雇用している」または「2 現在雇用していないが、過去に雇用実績がある」と回答した事業所におたずねします。

11.3.1. 「特定技能1号」で在留する外国人に対しては、受入れ機関又は登録支援機関による支援の実施が求められますが、どのように支援を実施していますか。(複数選択可)

1	貴事業所が受入れ機関として実施している
2	登録支援機関に委託している
3	「特定技能1号」は雇用していない(雇用実績がない)
4	その他()

11.4. 11.1で「1 現在雇用している」、「2 現在雇用していないが、過去に雇用実績がある」及び「3（過去を含め）現在雇用していないが、雇用を検討している」と回答した事業所におたずねします。

11.4.1. 雇用（雇用の検討）にあたってどのような取り組みを行っていますか（行っていましたか）。（複数選択可）

1	様々な採用機会の積極的活用
2	外国人労働者を管理職・リーダー等に積極的に登用
3	外国人労働者が悩み事等を気軽に相談できる職場環境の整備
4	日本人労働者への研修による外国人労働者に対する理解促進
5	外国人労働者への日本語習得支援（日本語能力試験費用の補助、文章の添削等）
6	外国人労働者への研修による日本の習慣や法律等の理解促進
7	その他（ ）

11.4.2. 今後、雇用に向けて取り組んでいきたいことがあれば記入してください。

--

11.4.3. 雇用する（雇用していた）際、どのような課題がありますか（ありましたか）。（複数選択可）

1	短期間で離職してしまう
2	雇用に係る手続きが煩雑・よくわからない
3	雇用に際する費用面の負担が大きい
4	日本人労働者の理解が得にくい
5	外国人労働者の立場で相談を受けることが難しい
6	外国人労働者とのコミュニケーションに不安がある
7	人によって日本語の習得度に差がある
8	外国人労働者の日本の習慣や法律等への理解が進まない
9	外国人労働者の育成（スキルアップ）の手法が不明
10	トラブル等発生時の相談窓口が不明
11	その他（ ）

11.5. 11.1で「4 雇用していない」と回答した事業所におたずねします。

雇用していない理由を教えてください。（複数選択可）

1	外国人労働者とのコミュニケーションに不安がある
2	雇用手続きが煩雑・よくわからない
3	雇用にあたっての費用負担が大きい
4	日本人労働者による人材で充足している
5	トラブル等発生時の相談窓口が不明
6	その他（ ）

11.6.全ての事業所におたずねします。

どのような支援を府に望みますか。(複数選択可)

1	外国人労働者雇用に関する研修の実施
2	外国人労働者に対する日本のワークルール研修等の実施
3	採用後の職場定着支援
4	マッチング支援(採用イベントの開催、職場体験等)
5	スキルアップ支援
6	登録支援機関に支払う委託料に係る助成金・補助金
7	外国人労働者に関する相談窓口の設置
8	その他()

12. 労働環境の改善を図るための国の助成金・補助金の利用状況について

12.1. 下記の助成金・補助金の利用状況について、あてはまるものに○印を付してください。

助成金・補助金名	利用した	利用なし				
		知らない	対象外	手続きが煩雑	不要	その他
1 働き方改革推進支援助成金						
2 キャリアアップ助成金						
3 両立支援等助成金						
4 65歳超雇用推進助成金						
5 業務改善助成金						
6 人材確保等支援助成金						
7 エイジフレンドリー補助金						
8 その他						

※参考

1 働き方改革推進支援助成金	中小企業における労働時間の設定の改善の促進を目的として、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して助成する制度です。
2 キャリアアップ助成金	有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。
3 両立支援等助成金	働き続けながら子育てや介護等を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して支給することにより、仕事と育児・介護等の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る制度です。
4 65歳超雇用推進助成金	高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、65 歳以上への定年引上げや高齢者の雇用管理制度の整備等、高齢者の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成する制度です。
5 業務改善助成金	生産性向上に資する設備投資等(機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練)を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額(各コースに定める金額)以上引き上げた場合、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。
6 人材確保等支援助成金	人材の確保・定着を目的とし、魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主や事業協同組合等に対して助成する制度です。
7 エイジフレンドリー補助金	高齢者を含む労働者が安心して安全に働くことができるように中小企業事業者による高齢労働者の労働災害防止対策等の労働者の健康保持増進のための取組に対して補助する制度です。

12.2. 12.1.で1つでも「利用なし(その他)」と回答した事業所におたずねします。

具体的に利用していない助成金名とその理由を記入してください。

--

12.3. 12.1 の7つの助成金以外の国の助成金を利用した事業所におたずねします。

具体的な助成金名を記入してください。

--

13. 大阪府の事業の活用状況に関すること

13.1. 下記の大阪府の事業内容のうち、「活用したことがある」、「興味がある」ものを選択してください。いずれにも該当しない場合は「活用する予定はない」を選択してください。

(注)それぞれの事業の概要については同封の「大阪府の事業概要について」を御覧ください。

大阪府の事業内容	活用したことがある	興味がある	活用する予定はない
1 大阪府労働相談センター			
① 電話による労働相談 (月曜日から金曜日〔午前9時から12時15分、午後1時から6時〕)			
② 電話による夜間労働相談 (毎週木曜日(祝日の場合は翌金曜日)午後8時まで)			
③ 電子メールによる労働相談			
④ チャットボットによる労働相談			
⑤ 面談による労働相談			
⑥ 通訳による外国語労働相談			
⑦ お出かけ労働相談			
⑧ 労働法&労働問題に関する研修講師の派遣			
⑨ 大阪府テレワークサポートデスク			
⑩ 労働環境の改善に関するご相談			
⑪ その他 ()			
2 労働関係のイベントや各種セミナー			
3 大阪府障がい者雇用促進センター			
4 中小企業人材支援センター			
5 中核人材雇用戦略デスク(大阪府プロ人材)			
6 リスキリング相談デスク			
7 府立高等職業技術専門校・大阪障害者職業能力開発校(ぎせんこう)			
① 無料職業紹介事業(企業から直接求人票の受理等)			
② 在職者向けの短期職業訓練 (テクノ講座)			
8 労働関係情報 (ハラスメント、産休・育休等の啓発冊子・各種調査結果等)の提供			
9 大阪府の助成制度の利用			
① 大阪府奨学金返還支援制度導入促進支援金			
② 大阪府スキルアップ支援金			
③ 大阪府リスキリング支援補助金			
④ 大阪府副業・兼業人材活用促進補助金			
⑤ 新事業展開テイクオフ補助金			
⑥ その他 ()			

13.2. 13.1.の全ての事業について「活用する予定はない」と回答した事業所におたずねします。

その理由を教えてください。(複数選択可)

1	存在を知らない、事業内容を知らない
2	活用する余裕がない
3	効果があるか不明
4	課題が明確でない
5	活用したいものがない
6	手続きが煩雑
7	独自で取り組んでいる、または大阪府以外の団体等が行っている同様の事業を活用している
8	その他()

13.3.大阪府の事業を知るきっかけを教えてください。(複数選択可)

1	府のホームページ
2	府のメールマガジン
3	府の SNS(X、Instagram、Facebook 等)
4	府の LINE
5	事業のチラシ
6	知り合いからの紹介
7	イベント、セミナーによる情報収集
8	その他()

13.4.さらに、どのようなきっかけがあれば、大阪府の事業を広く知ることができると思われますか。(複数選択可)

1	街中、駅構内のデジタルサイネージ
2	駅のポスター、電車の中吊り広告、アナウンス
3	SNS による発信
4	府政だより
5	コンビニ・スーパー等のラックへのチラシ配架
6	その他()

14. 大阪府労働相談センター以外の各種相談機関の利用状況に関すること

14.1.働き方改革、職場環境の改善に関し、大阪府以外の相談機関を利用したことはありますか。

相談機関		利用した	利用していない
1	大阪労働局、ハローワーク、労働基準監督署等(国)		
2	大阪産業局		
3	国家戦略特区関西圏雇用労働相談センター		
4	大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター		
5	商工会・商工会議所		
6	市町村		
7	社会保険労務士		
8	その他(利用した場合、具体的な機関名)		

14.2. 14.1.の全ての相談機関について「利用していない」と回答した事業所におたずねします。

利用していない理由を教えてください。(複数選択可)

1	存在を知らない、事業内容を知らない
2	活用する余裕がない
3	効果があるか不明
4	課題が明確でない
5	活用したいものがない
6	独自で取り組んでいる、または府の事業を活用している
7	その他()

15. 御担当者様に関する情報について(任意)

この設問に関しては、統計は作成いたしません。

今後、大阪府の事業等を御紹介させていただく場合がございますので、同意いただける方のみ御回答ください。

15.1.所属

15.2.役職

15.3.氏名

15.4.連絡先(電話番号)

15.5.連絡先(メールアドレス)

15.6.本調査の依頼文の送付先住所、社名・事業所名等に誤りがございましたら、変更後の内容を教えてください。

※例:旧 株式会社〇〇 → 新 株式会社◇◇