

令和 8 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 81,816 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 8 年 7 月

各 位

大阪府知事 吉 村 洋 文

なお、回答は、令和 8 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い場合で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8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
合計		人	

※合計が「9人以下」または「300人以上」となる場合は、この設問で調査終了となります。

3. 時間外労働について

3.1. 直近1か月の**正社員**の時間外労働についておたずねします。

- 「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」とは

直近1か月に、3.1.1.～3.1.4.の時間外労働のいずれかの区分に該当する者がいる場合で、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。

〈例〉6月→Aさん 月30時間の時間外労働

5月→Bさん 月30時間の時間外労働

4月→Cさん 月30時間の時間外労働

⇒「30時間以上 45時間未満」区分が「恒常的」(3か月連続で該当者がいれば「恒常的」)

*「一時的」とは

直近1か月に、3.1.1.～3.1.4.の時間外労働のいずれかの区分に該当する者がいるが、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

〈例1〉6月→Dさん 月50時間の時間外労働

5月→Bさん 月30時間の時間外労働

4月→Cさん 月30時間の時間外労働

〈例2〉6月→Dさん 月50時間の時間外労働

5月→Eさん 月50時間の時間外労働

4月→Cさん 月30時間の時間外労働

⇒「45時間以上 60時間未満」区分が「一時的」(3か月連続で該当者がいなければ「一時的」)

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. 直近1か月の非正社員の時間外労働についておたずねします。

- 「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」とは

直近1か月に、3.2.1.～3.2.4.の時間外労働のいずれかの区分に該当する者がいる場合で、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。

〈例〉6月→Aさん 月30時間の時間外労働

5月→Bさん 月30時間の時間外労働

4月→Cさん 月30時間の時間外労働

⇒「30時間以上45時間未満」区分が「恒常的」(3か月連続で該当者がいれば「恒常的」)

*「一時的」とは

直近1か月に、3.2.1.～3.2.4.の時間外労働のいずれかの区分に該当する者がいるが、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

〈例1〉6月→Dさん 月50時間の時間外労働

5月→Bさん 月30時間の時間外労働

4月→Cさん 月30時間の時間外労働

〈例2〉6月→Dさん 月50時間の時間外労働

5月→Eさん 月50時間の時間外労働

4月→Cさん 月30時間の時間外労働

⇒「45時間以上60時間未満」区分が「一時的」(3か月連続で該当者がいなければ「一時的」)

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定
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%以上であることをご存知ですか。

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(パワハラ、セクハラ、出産・育児休業等ハラスメント、カスハラ)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・啓発
2	対応マニュアルの作成
3	研修会等の実施
4	就業規則に具体的な禁止行為や懲戒処分等の規定を設ける
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	ハラスメントに該当するかどうかの判断が難しい
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	ハラスメントの未然防止・解決のためのノウハウや人材が不足
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. 「職場のハラスメント撲滅府民運動※」等の取り組みをご存知ですか。(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、周知・啓発している
2	カスハラに対する対応マニュアル作成や研修等の取り組み
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	被害を受けた社員に対する配慮(メンタルヘルスケア)
5	被害者のプライバシーの保護や不利益取扱いの禁止
6	その他()

5.6. 「職場のハラスメント撲滅府民運動※」等の次の取り組みについて、ご存知のものがありましたら、選択してください。ご存じのものがなければ、「7 「職場のハラスメント撲滅府民運動」を知らない」を選択してください。（複数回答可）

※令和8年10月に改正労働施策総合推進法等が施行され、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、すべての事業主に対し、「雇用管理上必要な措置」を講じることが義務化されます。

大阪府では、この機をとらえて、大阪労働局や経済団体等と連携し、官民一体となってオール大阪で「職場のハラスメント撲滅府民運動」を実施し、職場のハラスメントの撲滅をめざします。

1	啓発ポスター・ステッカーの掲示
2	デジタルサイネージを用いた啓発・情報発信
3	ハラスメントに関する標語の募集
4	ハラスメントに関する啓発冊子(ハンドブック)の配布
5	ハラスメントに関する相談対応(大阪府労働相談センター)
6	企業におけるハラスメント防止担当者養成のための研修会の実施(研修講師の派遣)
7	「職場のハラスメント撲滅府民運動」を知らない
8	その他()

5.7. 職場におけるハラスメント対策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の調整(個別労使紛争解決支援制度の活用)
5	専門家(弁護士・社会保険労務士等)による対策に向けた支援
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・届出をご存知ですか。

1	知っている
2	知らない

6.2. 女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる雇用環境の整備を図るため、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. 女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる雇用環境の整備を図る際、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わからない
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. 女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる雇用環境の整備を図るため、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. 育児・介護休業法について

7.1. 産後パパ育休(出生時育児休業)について

7.1.1. 産後パパ育休(出生時育児休業)をご存知ですか。

1	知っている
2	知らない

→ 「7.2. 仕事と介護の両立について」へ

7.1.2. 7.1.1.1.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()

7.1.3. 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()

7.1.4. 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()

7.2. 仕事と介護の両立について

7.2.1. 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()

「7.2.3. 介護離職防止のための雇用環境整備等に取り組む際、どのような課題がありますか。(複数回答可)」へ

7.2.2. 7.2.1.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	家族の介護に直面した社員に対して、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()

7.2.3. 介護離職防止のための雇用環境整備等に取り組む際、どのような課題がありますか。

対象となる社員が少なければ(またはいなければ)、「8 介護している社員が少ない(またはいない)職場である」を選択してください。(複数回答可)

1	介護している社員を把握できていない
2	仕事と介護の両立支援の推進について学ぶ機会がない
3	具体的に何をすればいいかわからない
4	介護休業・両立支援制度等について社員に周知ができていない
5	職種や職場によって、制度を利用しにくい場合がある
6	介護休暇取得者の代替人材の不足
7	環境整備のための費用負担が大きい
8	介護している社員が少ない(またはいない)職場である
9	その他()

8. 中東情勢について

8.1. 現時点で、原油価格の上昇等による社員の労働条件や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	現時点で影響はない
4	どちらかといえばプラスの影響がある
5	大きくプラスの影響がある
6	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)」へ

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・月数を低くする)
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7年7月1日～令和8年6月30日をいいます。

1	実施した	→ 「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
2	実施していない	

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	人材の採用のため
4	離職防止(人材定着)のため
5	業績向上(見込み含む)のため
6	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:3.5)
平均引き上げ額(単位:円)【A】	(例:9,800)
引き上げ前の平均賃金額(単位:円)【B】	(例:280,000)

※引き上げ率は、 $\frac{【A】}{【B】} \times 100(\%)$ と計算してください。

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. 実施しない理由を教えてください。(複数回答可)」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	該当者がいない
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()

「10.2.3. 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)」へ

「10.2.4. 貴事業所の社員に副業・兼業を認めていますか。」へ

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()

「10.2.6. 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。」へ

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)加入要否の判断・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(リスクリング等)についておたずねします。

学び・学び直し(リスクリング)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(リスクリング等)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()

「10.3.3. 取り組んでいない理由を教えてください。(複数回答可)」へ

「10.4. ジョブ型雇用についておたずねします。」へ

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、今後導入する予定はない
6	検討していない
7	その他()

「10.4.4. 導入していない理由を教えてください。(複数回答可)」へ

「10.4.5. どのような支援を府に望みますか。(複数回答可)」へ

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	取り組み事例の紹介
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. 奨学金返還支援制度※についておたずねします。

※奨学金返還支援制度は、企業等が貸与型の奨学金を受けていた社員に対して、返還額の全部または一部を金銭的に支援するものです。制度の導入により、企業等のイメージアップや福利厚生の実現が図られ、人材確保・定着につながります。さらに、制度を導入している企業には、大阪府が主催する合同企業説明会でのPRや、府HPでの紹介といったメリットがあります。

10.5.1. 奨学金返還支援制度をご存知ですか。

1	知っている
2	知らない

「10.5.4 奨学金返還支援制度について、興味を持っていただけましたか。」へ

10.5.2. 奨学金返還支援制度を導入していますか。

1	導入している
2	導入していないが、今後導入する予定
3	興味はあるが、導入していない
4	導入していないし、今後も導入する予定はない
5	その他()

「10.6. 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。」へ

10.5.3. 10.5.2.で「3 興味はあるが、導入していない」または「4 導入していないし、今後も導入する予定はない」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	制度を詳しく知らない
2	人材の採用に効果があるか不明
3	社員の定着に効果があるか不明
4	就業規則に追記すべき内容がわからない
5	社員に制度の導入を好意的に受け止められるかどうか不明
6	社員間に不公平感が生じることが予想され、運用が難しい
7	その他()

10.5.4. 10.5.1.で「2 知らない」と回答した事業所におたずねします。

奨学金返還支援制度について、興味を持っていただけましたか。

1	興味がある
2	興味がない

10.6. 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。

10.6.1. 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7年7月1日～令和8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		

10.6.2. 10.6.1.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、本人または家族の体調不良
9	把握していない
10	その他()

10.7.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。

10.7.1. 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7年7月1日～令和8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			

10.7.2. 10.7.1.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、本人または家族の体調不良
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()

10.8.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	社員のスキルアップ支援
16	その他()

10.9.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. 現在、外国人労働者を雇用されていますか。

1	雇用している
2	雇用していない

「11.3.1. 貴事業所の雇用形態別の外国人労働者数(令和8年6月30日時点)を教えてください。」へ

11.2. 11.1で「2 雇用していない」と回答した事業所におたずねします。

過去の雇用実績、今後1年以内の検討状況について教えてください。

1	過去に雇用実績があり、雇用を検討している
2	過去に雇用実績はあるが、今後は雇用する予定はない
3	過去に雇用実績はないが、雇用を検討している
4	過去に雇用実績がなく、今後も雇用する予定はない

「11.4 「特定技能1号」で在留する外国人に対しては、受入れ機関また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(実施していましたか)。(複数選択可)」へ

「11.5.1 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)」へ

11.3. 11.1で「1 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、次の通りとします。

- ・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。

「11.6 全ての事業所におたずねします。雇用にあたって、どのような課題がありますか(ありましたか)。(複数選択可)」へ

11.3.1. 貴事業所の雇用形態別の外国人労働者数(令和8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

11.3.2. 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	ネパール	インドネシア	ミャンマー	ブラジル	韓国	スリランカ	タイ	インド	ペルー	その他
正社員													
非正社員													
合計													

11.3.3. 11.3.2で「その他」と回答した事業所におたずねします。具体的な国籍を記入してください。

11.4. 11.1 で「1 雇用している」、11.2 で「1 過去に雇用実績があり、雇用を検討している」または「2 過去に雇用実績はあるが、今後は雇用する予定はない」と回答した事業所におたずねします。

「特定技能1号」で在留する外国人に対しては、受入れ機関また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(実施していましたか)。(複数選択可)

1	貴事業所が受入れ機関として実施
2	登録支援機関に委託
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()

11.5. 11.1 で「1 雇用している」、11.2 で「1 過去に雇用実績があり、雇用を検討している」、「2 過去に雇用実績はあるが、今後は雇用する予定はない」または「3 過去に雇用実績はないが、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。

11.5.1. 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()

11.5.2. 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。

--

11.6. 全ての事業所におたずねします。

雇用にあたっての課題、または、雇用していない理由を選択してください。(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	雇用の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	日本人労働者による人材で充足している
12	その他()

11.7. 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	外国人労働者の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. 賃金の引き上げに向けた支援策の活用について

「大阪府中小企業賃上げ促進支援パッケージ」では、中小企業・小規模事業者の賃上げの取り組みがより確実なものとなるよう、設備投資や利益率の向上、販路開拓に関し、補助金・融資などの支援を実施します。あわせて、中小企業の価格交渉スキル向上のための伴走支援や、在職者・求職者の資格取得を支援します。

12.1. 次の支援策の活用状況について、あてはまるものに○印を付してください。

支援策名	知っている			知らない	
	活用する予定がある	興味がある	活用する予定はない	興味がある	興味がない
1 中小企業価格転嫁支援事業					
2 大阪府業務改善・賃上げ促進補助金					
3 利益率向上・賃上げ支援補助金					
4 中小企業展示商談会出展支援事業費補助金					
5 設備投資応援融資促進事業					
6 大阪府スキルアップ支援金					

※参考

1 中小企業価格転嫁支援事業 【募集時期】 〈伴走支援〉令和8年6月19日開始 〈セミナー〉令和8年7月～令和9年1月(予定)	価格交渉スキルの向上のため、専門家派遣による伴走支援や、業種・業界別の特性を踏まえた実践的なセミナー、ワークショップ等を実施します。
2 大阪府業務改善・賃上げ促進補助金 【募集時期】 令和8年9月1日開始(予定)	国の令和8年度の「業務改善助成金」を活用する事業者に対し、上乘せ補助を行う制度です。 〈対象事業者〉令和8年9月1日以降に大阪労働局に国の「業務改善助成金」の交付申請を行い、令和9年1月31日(予定)までに交付額確定及び支給決定の通知を受けている者 〈補助上限〉200万円 〈補助率〉1/4 〈対象経費〉国の「業務改善助成金」の対象経費支出済額
3 利益率向上・賃上げ支援補助金 【募集時期】 令和8年5月25日から 令和8年6月26日17時まで	業務プロセスの効率化やロスの削減、省力化、新規事業の推進など、収益性の向上につながる取り組みを行う中小企業等を支援する制度です。 〈補助上限〉500万円 〈補助率〉2/3 〈対象経費〉機械装置・システム構築費、広告宣伝・販売促進費、開発費、専門家経費、知的財産権等関連経費、研修費、外注費
4 中小企業展示商談会出展支援事業費補助金 【募集時期】 令和8年7月～12月(予定)	賃上げに取り組む中小企業に対し、効率的に新規顧客の開拓ができるよう、BtoB対象の展示商談会への出展を支援する制度です。 〈補助額〉下限10万円～上限200万円 〈補助率〉2/3 〈対象経費〉出展小間料
5 設備投資応援融資促進事業 【募集時期】 令和8年5月11日から 令和8年11月30日まで	賃上げ環境の整備に向けた「生産性向上」を目的とした設備投資を促進するため、府制度融資のうち「設備投資応援融資」を利用する中小企業者に対し、融資実行に係る信用保証料を補助する制度です。〈補助率〉1/2相当
6 大阪府スキルアップ支援金 【受付期間】 令和8年4月1日から 令和9年3月10日まで	雇用保険の加入期間が1年未満の方や離職後1年を超える方など、国の教育訓練給付金の支給対象外となっている個人が、資格取得などを目的とした指定の講座を受講する場合、自己負担する受講費用の一部を補助する制度です。 〈補助率〉運輸・建設関係、デジタル関係の講座:受講費用の3/4(上限額なし) その他の講座:受講費用の1/2(上限20万円)

12.2. 12.1.で1つでも「知っている(活用する予定はない)」または「知らない(興味がない)」と回答した事業所におたずねします。具体的な支援策名とその理由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. 次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依頼文に同封した「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 大阪府副業・兼業人材活用促進補助金			
7 リスキリング相談デスク			
8 外国人労働者の雇用について			
① 大阪外国人材採用支援センター			
② 令和8年度外国人材活躍・定着促進事業(MEET IN OSAKA)			
9 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・社会人訓練)			
10 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			

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お考えですか。(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. 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。

14.1.所属

14.2.役職

14.3.氏名

14.4.連絡先(電話番号)

14.5.連絡先(メールアドレス)

14.6.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◇◇