

連 絡 先
大阪府商工労働部雇用推進室 労働環境課 地域労政グループ ▽直 通 06-6946-2604

大阪府労働関係調査の結果まとまる

令和2年度の特別調査項目は

「働き方改革関連法に関すること」

「新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響」

【調査結果のポイント】

- ◆回答状況…有効回答率 28.6%。
- ◆雇用形態…非正社員の割合が39.8%で、前年比0.5ポイント増加。
- ◆特別調査項目…《働き方改革関連法に関すること》
 - ①「時間外労働の状況」について、直近の一か月において正社員による30時間以上の時間外労働があった事業所は36.9%。
 - ②「同一労働同一賃金」について、正社員と同じ職務内容の非正社員がいる事業所は16.7%。

《新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響》
「時差出勤制度の導入、労働時間の短縮など」が最も多く、次いで「出張・訪問営業などの中止」、「テレワークの実施」の順となっている。

1 調査概要

- (1) 大阪府では、府内の民営事業所における労働条件等を把握するための実態調査を毎年実施しており、このたびは令和2年7月31日現在での調査結果を取りまとめた。
- (2) 今年度は、社会全体が新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受ける中、調査内容を厳選し、「雇用形態別の労働者数の把握」及び「特別調査項目」の2事項とした。〔本調査の全設問を巻末に記載〕
- (3) 特別調査項目のテーマは、今年度4月から中小企業に対し施行された時間外労働の上限規制を含む「働き方改革関連法」に関すること及び現下の情勢を踏まえ「新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響」の2項目とした。

2 調査対象

- (1) 府内に所在する民営事業所（労働者数10人～299人）の中から産業（14分類）及び企業規模区分ごとの事業所数割合に応じて6,000事業所を無作為抽出し、調査への協力を依頼した。
事業所の移転等で返送のあった664事業所を除く5,336事業所のうち、1,524事業所（労働者数66,263人）から有効回答を得た。（有効回答率：28.6%）
※有効回答率＝有効回答数÷事業所数（返送除く）で算出。
- (2) 今回の調査では、調査対象を「10人～299人の事業所」とした。なお、調査対象6000事業所に対する事業所規模別の割合は、「10人～29人」（73.1%）が最も多く、「200人～299人」（0.9%）が最も少なくなっている。

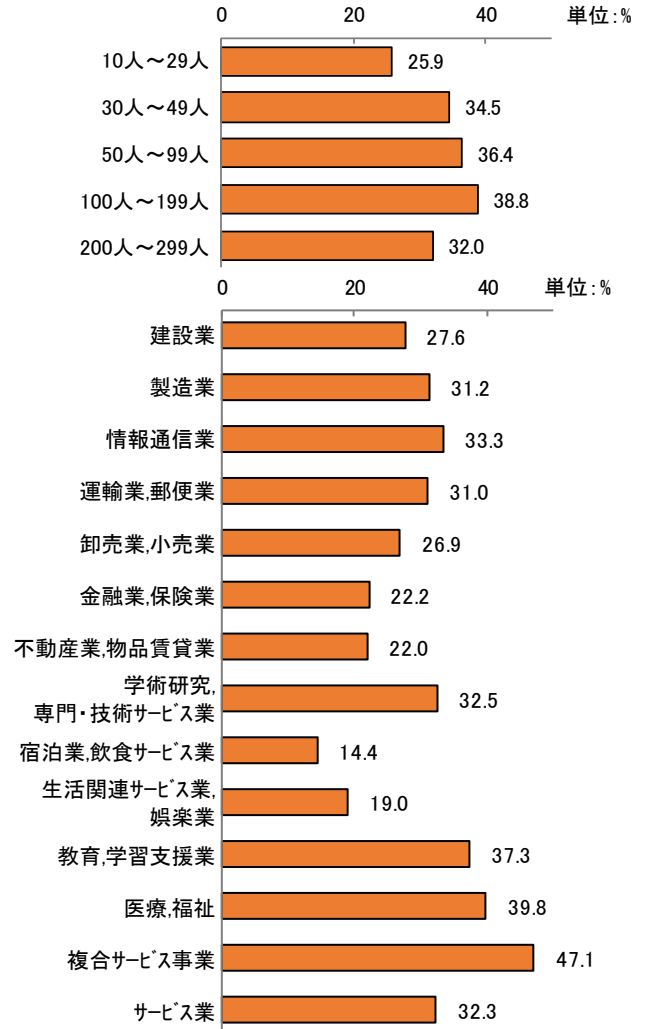
3 回答状況（表1-①，図1-①，②）

- (1) 事業所規模別の回答状況は、「100人～199人」の有効回答率が38.8%で最も高く、「10人～29人」の有効回答率が25.9%で最も低い。
- (2) 産業分類別の回答状況は、「複合サービス事業」(47.1%)、「医療、福祉」(39.8%)が高く、「宿泊業、飲食サービス業」(14.4%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(19.0%)が低くなっている。

表1-① 回答状況

区分		抽出	到達	有効	有効
		事業所数	事業所数	回答数	回答率
		件	件	件	%
令和2年		6,000	5,336	1,524	28.6
事業所規模	10人～29人	4,385	3,861	999	25.9
	30人～49人	851	770	266	34.5
	50人～99人	514	472	172	36.4
	100人～199人	196	183	71	38.8
	200人～299人	54	50	16	32.0
	産業分類	建設業	327	301	83
製造業		751	701	219	31.2
情報通信業		133	111	37	33.3
運輸業、郵便業		330	303	94	31.0
卸売業、小売業		1,555	1,342	361	26.9
金融業、保険業		179	158	35	22.2
不動産業、物品賃貸業		136	123	27	22.0
学術研究、専門・技術サービス業		173	151	49	32.5
宿泊業、飲食サービス業		790	661	95	14.4
生活関連サービス業、娯楽業		224	195	37	19.0
教育、学習支援業		176	166	62	37.3
医療、福祉		853	794	316	39.8
複合サービス事業		17	17	8	47.1
サービス業		356	313	101	32.3

図1-①，② 回答状況



※有効回答率＝有効回答数／到達事業所数

4 雇用形態（表2-①，図2-①）

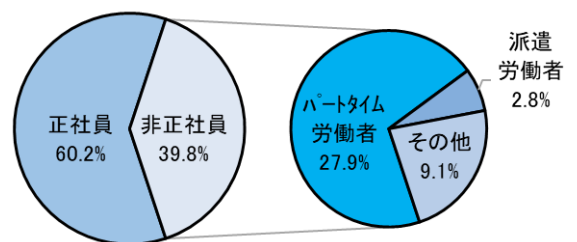
【設問Ⅱ-(1)】

- (1) 雇用形態別労働者数の割合は、これまで「正社員」は約60%、「非正社員」は約40%で推移している。令和2年においては、「正社員」が60.2%、「非正社員」が39.8%で、前年と比べ「正社員」が0.5ポイント減少し、「非正社員」が0.5ポイント増加している。

表2-① 雇用形態別雇用状況

区分	集計労働者数 (事業所数)	正社員	非正社員	パートタイム労働者	派遣労働者	その他
		%	%	%	%	%
令和元年	219,904 (1,982)	60.7	39.3	21.7	4.7	12.9
令和2年	66,263 (1,524)	60.2	39.8	27.9	2.8	9.1

図2-① 雇用形態別雇用状況



※「その他」は、「契約社員」「嘱託社員」「出向社員」等

◆ 特別調査項目 ◆

今回は特別調査項目として、「働き方改革関連法に関すること」、「新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響」に関する調査を実施した。

働き方改革関連法に関すること

5 時間外労働の状況について（表3-①～⑧，図3-①～⑨）

【設問Ⅲ-1-(1)】

〔正社員〕

(1) 正社員について、直近の1か月において30時間以上の時間外労働を行った者が「いる」とする事業所は36.9%、「いない」とする事業所は63.1%となっている。

30時間以上の時間外労働を時間区分毎に見ると、「30時間以上45時間未満」が35.0%で最も多くなっており、次いで「45時間以上60時間未満」が15.5%となっている。また、「80時間以上」も3.1%存在している。

なお、時間外労働の発生が「恒常的」か「一時的」かを問うたところ、「30時間以上45時間未満」は51.6%、「45時間以上60時間未満」は33.9%、「80時間以上」は43.8%が恒常的残業となっている。

表3-① 図3-① 30時間以上の時間外労働の状況

区分		集計数 件	いる		いない	
			件	%	件	%
令和2年		1,524	563	36.9	961	63.1
企業規模	10人～29人	571	147	25.7	424	74.3
	30人～99人	392	172	43.9	220	56.1
	100人～299人	207	90	43.5	117	56.5
	300人～499人	68	27	39.7	41	60.3
	500人～999人	70	37	52.9	33	47.1
	1000人以上	216	90	41.7	126	58.3

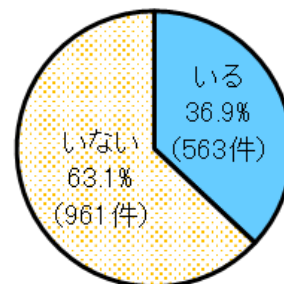


表3-② 図3-② 時間区分毎の時間外労働の状況

区分	いる		いない	
	件	%	件	%
30～45時間	533	35.0	991	65.0
45～60時間	236	15.5	1,288	84.5
60～80時間	112	7.3	1,412	92.7
80時間～	48	3.1	1,476	96.9

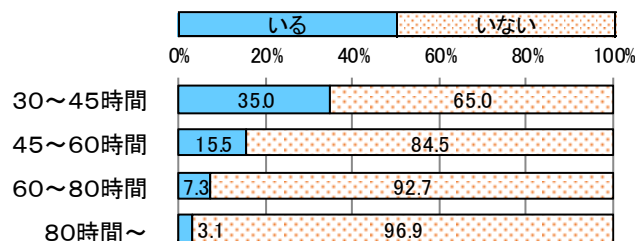
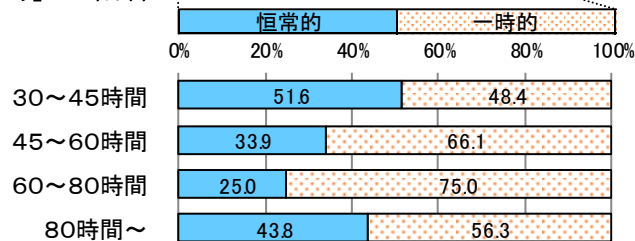


表3-③ 図3-③ 時間区分毎の「恒常的」「一時的」の割合

区分	集計数 件	恒常的		一時的	
		件	%	件	%
30～45時間	533	275	51.6	258	48.4
45～60時間	236	80	33.9	156	66.1
60～80時間	112	28	25.0	84	75.0
80時間～	48	21	43.8	27	56.3



〔非正社員〕

(2) 非正社員について、直近の1か月において30時間以上の時間外労働を行った者が「いる」とする事業所は9.2%、「いない」とする事業所は90.8%となっている。

30時間以上の時間外労働を時間区分毎に見ると、「30時間以上45時間未満」が8.4%で最も多くなっており、45時間以上の時間外労働者がいる事業所は合わせて6.3%となっている。

なお、時間外労働の発生が「恒常的」か「一時的」かを問うたところ、「30時間以上45時間未満」の事業所のうち53.1%は恒常的残業となっている。

表3-④ 図3-④ 30時間以上の時間外労働の状況

区分		集計数	いる		いない	
			件	件	%	件
令和2年		1,524	140	9.2	1,384	90.8
企業規模	10人～29人	571	41	7.2	530	92.8
	30人～99人	392	40	10.2	352	89.8
	100人～299人	207	21	10.1	186	89.9
	300人～499人	68	3	4.4	65	95.6
	500人～999人	70	12	17.1	58	82.9
	1000人以上	216	23	10.6	193	89.4

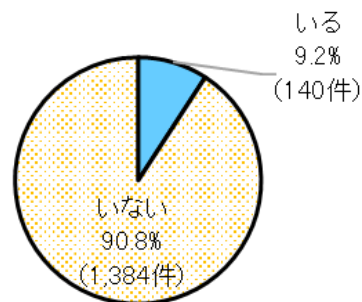


表3-⑤ 図3-⑤ 時間区分毎の時間外労働の状況

区分	いる		いない	
	件	%	件	%
30～45時間	128	8.4	1,396	91.6
45～60時間	54	3.5	1,470	96.5
60～80時間	24	1.6	1,500	98.4
80時間～	18	1.2	1,506	98.8

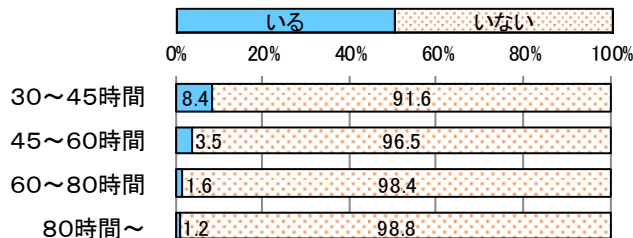
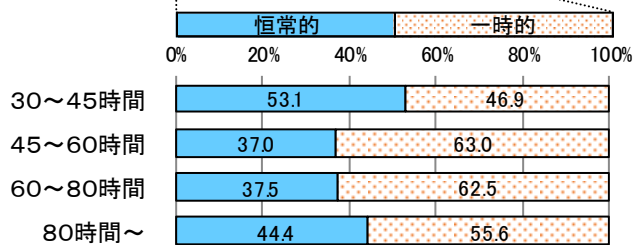


表3-⑥ 図3-⑥ 時間区分毎の「恒常的」「一時的」の割合

区分	集計数	恒常的		一時的	
		件	%	件	%
30～45時間	128	68	53.1	60	46.9
45～60時間	54	20	37.0	34	63.0
60～80時間	24	9	37.5	15	62.5
80時間～	18	8	44.4	10	55.6



【設問Ⅲ-1-(2)】

(3) 時間外労働について、削減したいかという問いに対し「はい」が76.8%、「いいえ」が23.2%となっており、約4分の3の事業所が削減したいと考えている。

削減したいと考えている事業所を企業規模別にみると、「500人～999人」が98.6%で最も高く、次いで「1000人以上」が89.8%となっており、「10人～29人」では62.9%と最も低くなっている。

表3-⑦ 図3-⑦ 削減したいと考えている事業所

区分		集計数	はい		いいえ	
			件	件	件	件
令和2年		1,524	1,171	76.8	353	23.2
企業規模	10人～29人	571	359	62.9	212	37.1
	30人～99人	392	313	79.8	79	20.2
	100人～299人	207	176	85.0	31	15.0
	300人～499人	68	60	88.2	8	11.8
	500人～999人	70	69	98.6	1	1.4
	1000人以上	216	194	89.8	22	10.2

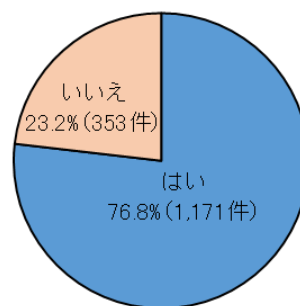
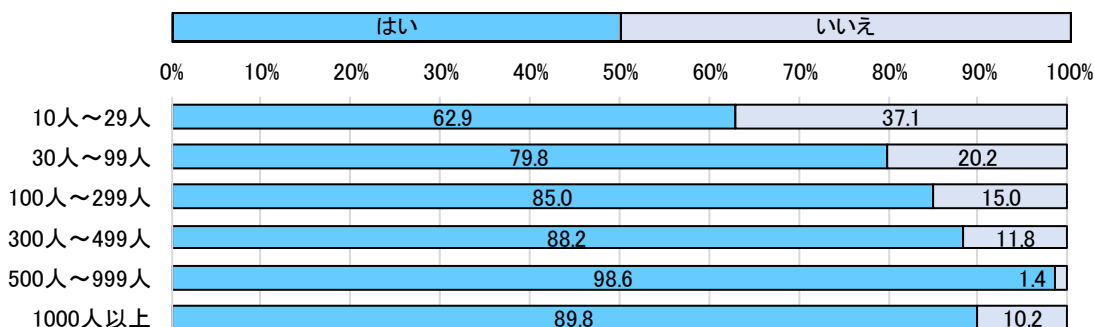


図3-⑧ 削減したいと考えている事業所の割合（企業規模別）



【設問Ⅲ-1-(3)】

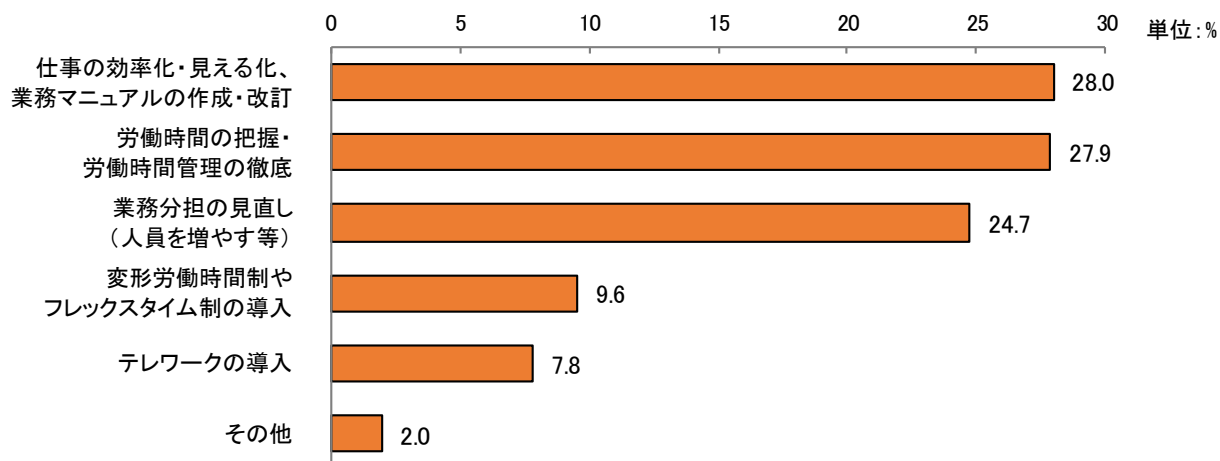
(4) 時間外労働時間の削減に向けて取り組みたい項目は、「仕事の効率化・見える化、業務マニュアルの作成・改訂」が28.0%で最も多く、次いで「労働時間の把握・労働時間管理の徹底」が27.9%、「業務分担の見直し」が24.7%の順となっている。

企業規模別にみると、「10人～29人」の事業所においては、その他の規模の事業所と比べ、「業務分担の見直し」(26.2%)、次いで「変形労働時間制やフレックスタイム制の導入」(10.8%)の割合が高くなっており、「テレワークの導入」(5.2%)の割合が低くなっている。

表3-⑧ 削減に向けて取り組みたい項目

区分	回答数	複数回答有						
		労働時間管理の徹底	業務分担の見直し (人員を増やす等)	仕事の効率化・見える化 の作成・改訂	テレワークの導入	変形労働時間制や フレックスタイム制の導入	その他	
		件	%	%	%	%	%	
令和2年	2,728	27.9	24.7	28.0	7.8	9.6	2.0	
企業規模	10人～29人	752	27.9	26.2	27.8	5.2	10.8	2.1
	30人～99人	734	27.2	24.9	26.8	8.2	10.4	2.5
	100人～299人	419	26.7	23.4	29.1	10.3	9.3	1.2
	300人～499人	148	29.1	21.6	27.7	12.8	8.8	-
	500人～999人	190	27.4	24.7	27.9	8.9	10.0	1.1
	1000人以上	485	29.5	24.3	29.1	7.4	6.8	2.9

図3-⑨ 削減に向けて取り組みたい項目



6 同一労働同一賃金に関すること (表4-①～③, 図4-①～③)

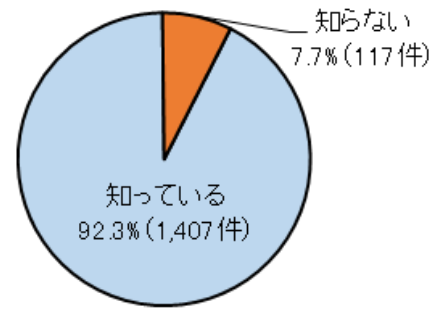
【設問Ⅲ-2-(1)】

(1) 同一労働同一賃金については、「知っている」が92.3%、「知らない」が7.7%となっており、9割以上の事業所において同一労働同一賃金が認知されている状況である。

同一労働同一賃金の認知状況を企業規模別にみると、「300人～499人」が98.5%と最も高く、「10人～29人」が89.0%と最も低くなっている。

表4-① 図4-① 同一労働同一賃金の認知状況

区分		集計数 件	知っている		知らない	
			件	%	件	%
令和2年		1,524	1,407	92.3	117	7.7
企業規模	10人～29人	571	508	89.0	63	11.0
	30人～99人	392	369	94.1	23	5.9
	100人～299人	207	196	94.7	11	5.3
	300人～499人	68	67	98.5	1	1.5
	500人～999人	70	64	91.4	6	8.6
	1000人以上	216	203	94.0	13	6.0

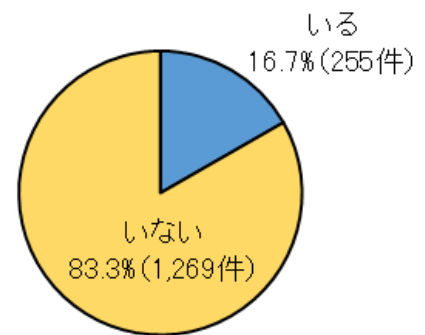


【設問Ⅲ-2-(2)】

(2) 正社員と同じ職務内容の非正社員について、「いる」が16.7%、「いない」が83.3%となっている。
正社員と同じ職務内容の非正社員が「いる」とする事業所を企業規模別にみると、「300人～499人」が22.1%と最も高くなっており、「10人～29人」が13.1%と最も低くなっている。

表4-② 図4-② 正社員と同じ職務内容の非正社員状況

区分		集計数 件	いる		いない	
			件数	%	件数	%
令和2年		1,524	255	16.7	1,269	83.3
企業規模	10人～29人	571	75	13.1	496	86.9
	30人～99人	392	76	19.4	316	80.6
	100人～299人	207	37	17.9	170	82.1
	300人～499人	68	15	22.1	53	77.9
	500人～999人	70	11	15.7	59	84.3
	1000人以上	216	41	19.0	175	81.0

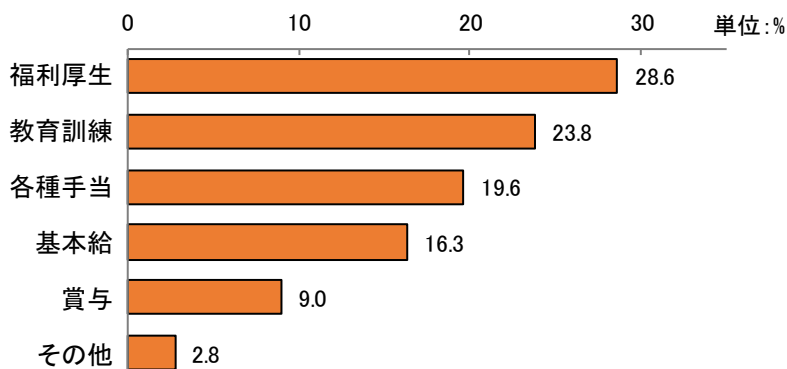


【設問Ⅲ-2-(3)】

(3) 非正社員が正社員と同じ待遇となっている項目は、「福利厚生」が28.6%で最も多く、次いで「教育訓練」が23.8%、「各種手当」が19.6%の順となっている。

表4-③ 図4-③ 非正社員が正社員と同じ待遇となっている項目

区分		集計数 件	複数回答有					
			基本給 %	賞与 %	各種 手当 %	福利 厚生 %	教育 訓練 %	その他 %
令和2年		724	16.3	9.0	19.6	28.6	23.8	2.8
企業規模	10人～29人	205	19.0	11.7	17.6	27.8	20.0	3.9
	30人～99人	217	16.6	8.8	20.3	29.0	24.0	1.4
	100人～299人	119	17.6	6.7	21.0	26.9	25.2	2.5
	300人～499人	42	7.1	7.1	23.8	35.7	26.2	0.0
	500人～999人	40	17.5	10.0	17.5	27.5	25.0	2.5
	1000人以上	101	11.9	6.9	19.8	28.7	27.7	5.0



7 行政・自治体が行う事業の活用状況等について（表5-①, ②, 図5-①, ②）

【設問Ⅲ-3-(1)】

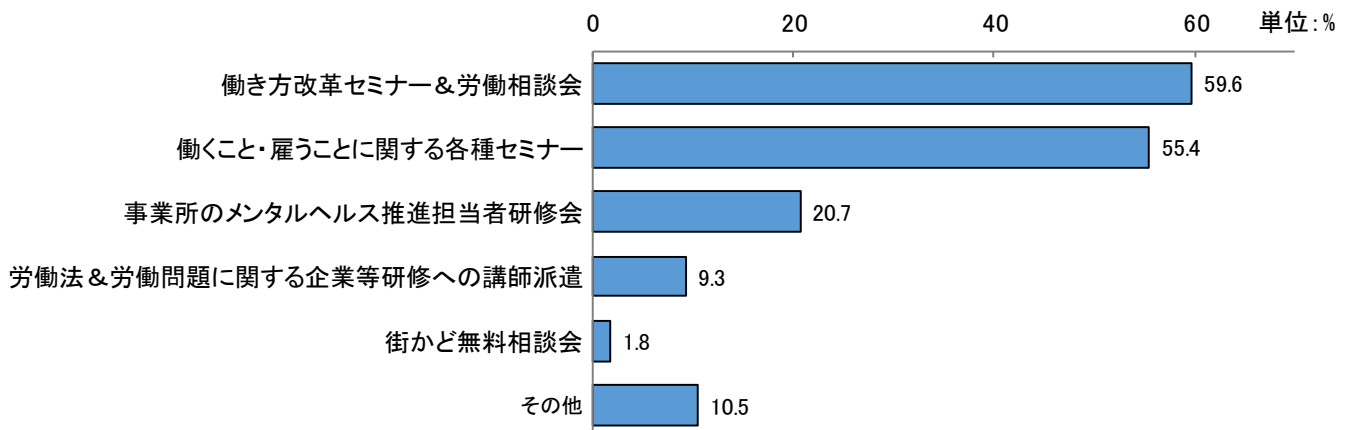
(1) 大阪府の事業の活用状況については、「活用したことがある」と回答した事業所が21.9%、「活用したことがない」と回答した事業所が78.1%で、活用状況は約2割にとどまっている。

活用した事業としては、「働き方改革セミナー&労働相談会」が59.6%で最も多く、次いで「働くこと・雇うことに関する各種セミナー」が55.4%、「事業所のメンタルヘルス推進担当者研修会」が20.7%の順となっている。

表5-① 活用したことがある事業

区分	事業所数	複数回答有								
		活用したことがある	働くこと・雇うことに関する各種セミナー	働き方改革セミナー&労働相談会	街かど無料相談会	企業等研修への講師派遣	推進担当者のメンタルヘルス	その他	活用したことがない	
		件	%	%	%	%	%	%	%	
令和2年	1,524	21.9	55.4	59.6	1.8	9.3	20.7	10.5	78.1	
企業規模	10人～29人	571	13.1	56.0	60.0	5.3	13.3	14.7	9.3	86.9
	30人～99人	392	27.3	55.1	52.3	0.9	6.5	19.6	13.1	72.7
	100人～299人	207	26.6	63.6	63.6	1.8	12.7	25.5	7.3	73.4
	300人～499人	68	33.8	56.5	78.3	-	8.7	21.7	8.7	66.2
	500人～999人	70	40.0	50.0	71.4	-	7.1	32.1	7.1	60.0
	1000人以上	216	21.3	47.8	54.3	-	6.5	19.6	13.0	78.7

図5-① 活用したことがある事業



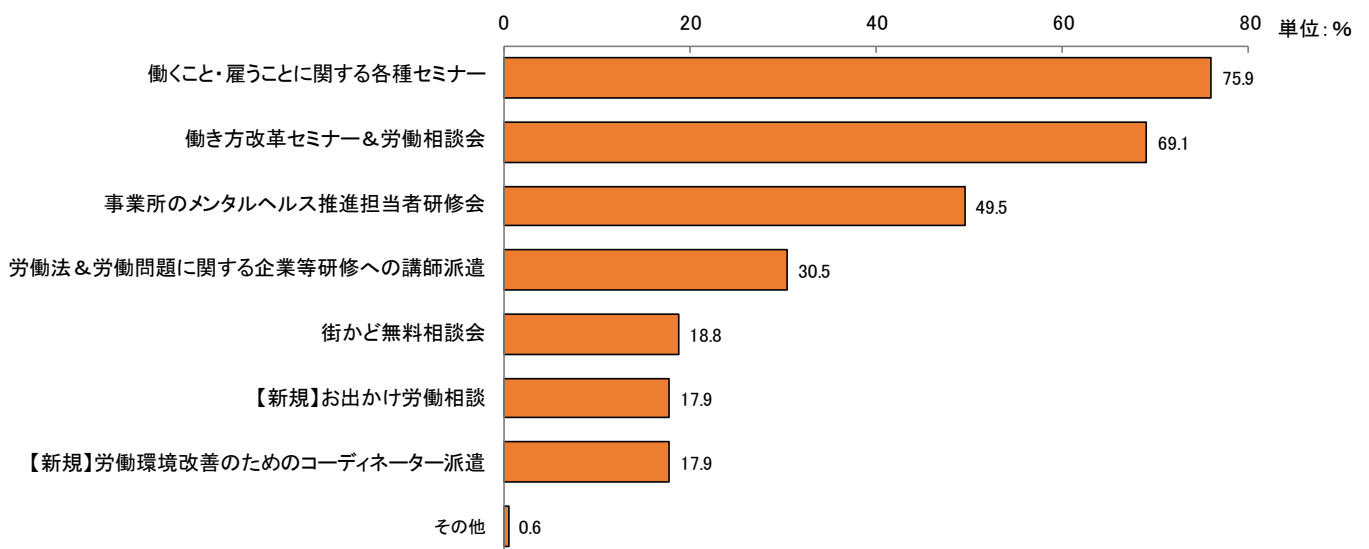
(2) 大阪府の事業を「今後活用したい」と回答した事業所は 46.7%、「活用を考えていない」と答えた事業所は 53.3%となっている。

今後活用したい事業としては、「働くこと・雇うことに関する各種セミナー」が 75.9%で最も多く、次いで「働き方改革セミナー&労働相談会」が 69.1%、「事業所のメンタルヘルス推進担当者研修会」が 49.5%の順となっている。

表 5-② 今後活用したい事業

区分	事業所数	複数回答有										
		今後活用したい	働くこと・雇うことに関する各種セミナー	働き方改革セミナー&労働相談会	街かど無料相談会	企業等研修への講師派遣	労働法&労働問題に関する企業等研修への講師派遣	事業所のメンタルヘルス推進担当者研修会	お出かけ労働相談【新規】	労働環境改善のためのコーディネーター派遣【新規】	その他	活用を考えていない
	件	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
令和2年	1,524	46.7	75.9	69.1	18.8	30.5	49.5	17.9	17.9	0.6	53.3	
企業規模	10人～29人	571	40.5	77.9	65.8	27.3	33.3	45.9	22.1	22.1	0.4	59.5
	30人～99人	392	52.3	73.2	63.4	15.6	27.8	53.2	17.1	17.1	1.0	47.7
	100人～299人	207	51.7	73.8	78.5	9.3	29.0	51.4	15.9	15.9	0.9	48.3
	300人～499人	68	57.4	87.2	79.5	12.8	23.1	43.6	5.1	5.1	-	42.6
	500人～999人	70	61.4	67.4	69.8	9.3	34.9	46.5	9.3	9.3	-	38.6
	1000人以上	216	39.8	79.1	74.4	23.3	32.6	52.3	20.9	20.9	-	60.2

図 5-② 今後活用したい事業



新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響

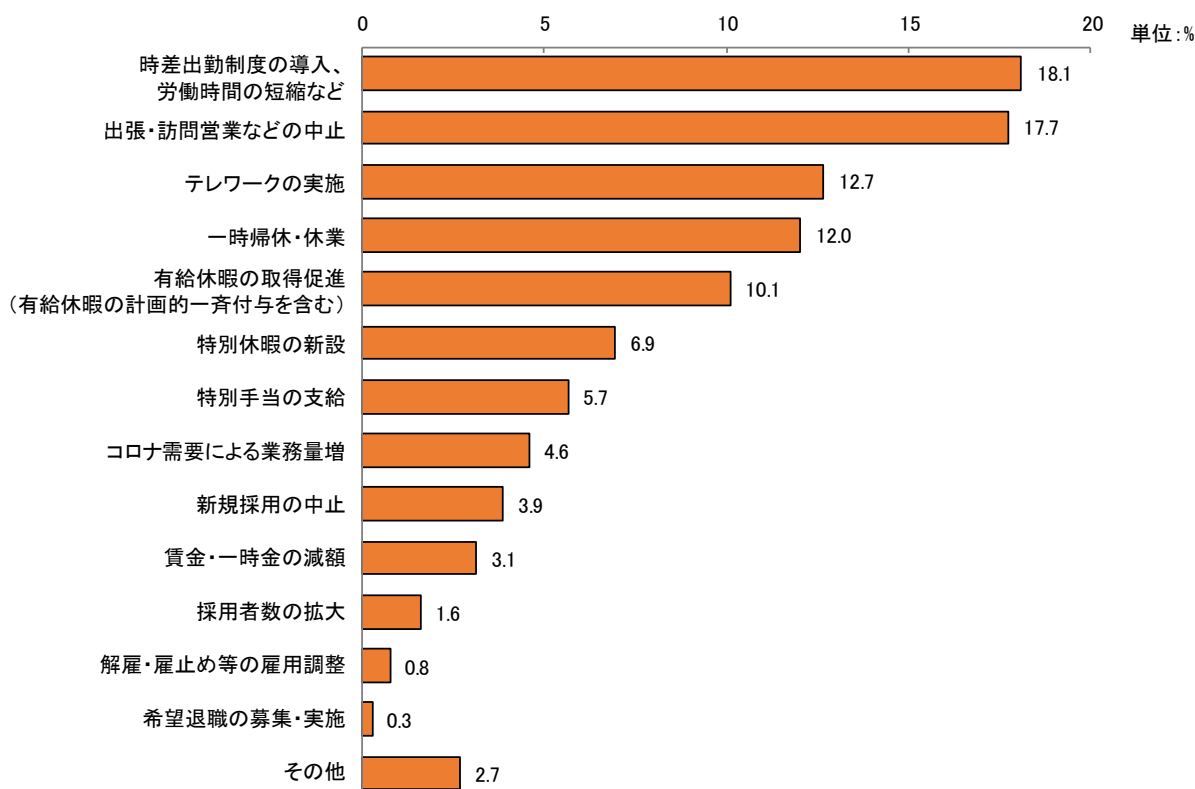
8 新型コロナウイルス感染症の影響（表6-①，図6-①）

【設問Ⅳ-(1)】

- (1) 新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響は、「時差出勤制度の導入、労働時間の短縮など」が18.1%で最も多く、次いで「出張・訪問営業などの中止」が17.7%、「テレワークの実施」が12.7%の順となっている。
- (2) 企業規模別にみると、「10人～29人」の事業所においては、その他の規模の事業所と比べ、「時差出勤制度の導入、労働時間の短縮など」(19.0%)と「一時帰休・休業」(15.5%)の割合が高くなっており、「1000人以上」の事業所においては、その他の規模の事業所に比べ、「特別手当の支給」(8.2%)、「コロナ需要による業務量増」(6.2%)の割合が高くなっている。

表6-①，図6-① 新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響

区分	回答数	複数回答有														
		一時帰休・休業	出張・訪問営業などの中止	テレワークの実施	労働時間短縮の導入、	（有給休暇の取得促進を含む）	特別休暇の新設	賃金・一時金の減額	新規採用の中止	希望退職の募集・実施	解雇・雇止め等の雇用調整	コロナ需要による業務量増	採用者数の拡大	特別手当の支給	その他	
	件	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
令和2年	4,500	12.0	17.7	12.7	18.1	10.1	6.9	3.1	3.9	0.3	0.8	4.6	1.6	5.7	2.7	
企業規模	10人～29人	1,360	15.5	16.2	9.0	19.0	9.6	4.9	3.7	4.1	0.4	1.0	3.9	2.1	5.6	5.2
	30人～99人	1,156	11.3	18.2	14.9	18.4	10.9	6.2	2.9	2.9	0.1	0.6	4.4	2.2	5.1	2.1
	100人～299人	689	10.3	19.9	15.5	17.4	9.6	7.4	3.8	3.6	0.4	1.3	4.2	1.2	3.8	1.6
	300人～499人	234	9.4	19.2	13.7	17.1	11.5	7.3	2.6	3.9	0.4	1.3	4.3	1.3	6.4	1.7
	500人～999人	240	10.8	17.5	12.9	18.4	10.0	10.8	2.9	4.2	-	0.8	5.0	0.8	4.6	1.3
	1000人以上	821	9.8	17.4	12.8	16.9	9.7	9.8	2.3	5.0	0.1	-	6.2	0.7	8.2	1.1



9 今後予定する対応

【設問Ⅳ-(2)】

(1) 新型コロナウイルス感染症の拡大に対し、今後予定する対応について自由記載で回答を求めたところ、「テレワーク・在宅勤務・WEB会議」「時差出勤制度、労働時間の短縮」「マニュアルの作成」などの『感染症対策』を実施したい旨の回答が多かった。

[主な回答]

ア 感染症対策関係

- ・テレワーク・在宅勤務・WEB会議
- ・時差出勤制度、労働時間の短縮
- ・マニュアル・BCPの作成、行事の中止、自動車通勤、PCR検査の会社負担等
- ・WEB申請、オンライン授業・オンライン診療 など

イ 雇用・働き方改革関係

- ・休業、雇用調整助成金の活用
- ・希望退職、解雇・雇止め等
- ・賃金・賞与の減額
- ・人員配置の見直し、交代要員確保、採用停止等
- ・事業縮小、事業所閉鎖 など

ウ 事業活動関係

- ・WEB等による営業活動
- ・ICT活用による業務効率化（WEB稟議、クラウド活用等）
- ・業務執行体制や業務分担の見直し
- ・新規事業の開始、テイクアウトや配達事業の拡大、新規顧客の開拓等
- ・経費削減、運転資金の調達 など

10 大阪府に希望する支援内容

【設問Ⅳ-(2)】

(1) 大阪府に希望する支援内容について自由記載で回答を求めたところ、「コロナ相談窓口の拡充」「感染症ガイドライン等情報の提供」「PCR検査体制の充実」などの『感染症対策の支援』、また「採用活動の支援」「非常時の雇用確保」などの『雇用確保の支援』を希望する旨の回答が多かった。

[主な回答]

ア 感染症対策関係

- ・コロナ相談窓口の拡充、ケアカウンセラーの派遣
- ・感染症ガイドライン等情報の提供
- ・PCR検査体制の充実、ワクチン接種
- ・感染予防設備の補助、消毒業者の紹介等
- ・安全衛生委員会への支援 など

イ 雇用・働き方改革関係

- ・採用活動の支援、非常時の雇用確保、コロナ発生時の職員派遣
- ・休業補償、雇用維持の支援
- ・在宅ワーク・テレワーク導入支援
- ・勤務制度見直し支援（時差出勤、フレックスタイム、特別休暇等）
- ・労務改善の事例紹介、社会保険労務士の紹介 など

ウ 事業活動関係

- ・各種支援金（持続化給付金、家賃補助等）
- ・借入返済の一時凍結、特別融資等
- ・販売促進補助、宣伝広告費補助
- ・お買い物商品券、飲食店利用の仕組みづくり など

〔 令和2年度労働関係調査 全設問 〕

【Ⅰ 企業の現況】

(1) 企業規模は次のどれですか。

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

(2) 労働組合はありますか。

1 : ある 2 : ない

【Ⅱ 貴事業所の現況】

(1) 貴事業所の正社員及びパートタイム労働者・派遣労働者・その他の非正社員はそれぞれ何人ですか。

【Ⅲ 働き方改革関連法に関すること】

〔1 時間外労働の状況について〕

(1) 直近1か月の時間外労働時間数が以下の時間区分にあてはまる「正社員」・「非正社員」はいますか。
いる場合は「一時的」か「恒常的」のあてはまる方を選択してください。

1 : 30～45時間 2 : 45～60時間 3 : 60～80時間 4 : 80時間以上

(2) 時間外労働時間を削減したいと思いますか。

1 : はい 2 : いいえ

(3) 削減に向けて取り組みたい項目をすべて選択してください。

- 1 : 労働時間の把握・労働時間管理の徹底
- 2 : 業務分担の見直し（人員を増やす等）
- 3 : 仕事の効率化・見える化、業務マニュアルの作成・改訂
- 4 : テレワークの導入
- 5 : 変形労働時間制やフレックスタイム制の導入

〔2 同一労働同一賃金に関すること〕

(1) 同一労働同一賃金について知っていますか。

1 : 知っている 2 : 知らない

(2) 正社員と同じ労働をしている非正社員はいますか。いずれかを選択してください。

1 : いる 2 : いない

(3) 非正社員が正社員と同じ待遇となっている項目をすべて選択してください。

1 : 基本給 2 : 賞与 3 : 各種手当 4 : 福利厚生 5 : 教育訓練

〔3 行政・自治体が行う事業の活用状況等について〕

(1) 大阪府が実施する下記の事業について、「活用したことがあるもの」と「今後活用したいもの」を選択してください。

- 1 : 働くこと・雇うことに関する各種セミナー
- 2 : 働き方改革セミナー&労働相談会
- 3 : 街かど無料相談会
- 4 : 労働法&労働問題に関する企業等研修への講師派遣
- 5 : 事業所のメンタルヘルス推進担当者研修会
- 6 : お出かけ労働相談 【新規】
- 7 : 労働環境改善のためのコーディネーター派遣 【新規】

【Ⅳ 新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響】

(1) どのような影響がありましたか。該当するものをすべて選択してください。

- 1 : 一時帰休・休業
- 2 : 出張・訪問営業などの中止
- 3 : テレワークの実施
- 4 : 時差出勤制度の導入、労働時間の短縮など
- 5 : 有給休暇の取得促進（有給休暇の計画的一斉付与を含む）
- 6 : 特別休暇の新設
- 7 : 賃金・一時金の減額
- 8 : 新規採用の中止
- 9 : 希望退職の募集・実施
- 10 : 解雇・雇止め等の雇用調整
- 11 : コロナ需要による業務量増
- 12 : 採用者数の拡大
- 13 : 特別手当の支給

(2) 新型コロナウイルスのさらなる感染拡大が懸念される中で、貴事業所で今後予定されている対応と大阪府に希望する支援をご記入ください。（自由記載）