

令和6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87,849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、御多忙中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6年7月

各 位

大阪府知事 吉 村 洋 文

なお、回答は、令和6年6月30日時点の状況をもとに御記入ください。

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課

I 企業の現況

1 企業規模についておたずねします。

(1) 企業規模を次から選択してください。

- | | |
|---|----------|
| 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 |

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、家族労働者でも他の労働者と同じように勤務し、給料を得ている場合は労働者数に含めてください。

2 労働組合についておたずねします。

(1) 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。

雇用形態別労働者

- ・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）

貴事業所の雇用形態別の労働者数（令和6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。 ※雇用形態の内容は上記を御参照ください。

(注) この調査票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。

	労働者数			
	千	百	十	人
正社員				人
非正社員				人
パートタイム労働者				人
派遣労働者				人
その他				人
合計				人

Ⅲ 働き方改革関連法に関すること

1 時間外労働について

- (1) 正社員および非正社員の時間外労働についておたずねします。
直近1か月の時間外労働時間数について、以下にあてはまる労働者はいますか。
該当者がいる場合は、恒常的か一時的かあてはまる欄に○印を付してください。

時間外労働	正社員			非正社員		
	いない	いる		いない	いる	
		恒常的	一時的		恒常的	一時的
30時間以上45時間未満						
45時間以上60時間未満						
60時間以上80時間未満						
80時間以上						

- (2) 時間外労働短縮に向けてどのような取り組みを行っていますか。
該当する項目をすべて選択してください。

<ul style="list-style-type: none"> 1 取り組みが進んでいない 2 増員 3 時間外労働の事前届出制・許可制 4 ノー残業デーやノー残業ウィークの設置 5 業務プロセスの見直し・改善 6 労働者の能力開発 7 1人あたりの業務量の平準化 8 生産性向上に資するIT機器等の導入 9 勤務場所の多様化(テレワーク、サテライトオフィス等) 10 その他(具体的に記入してください。)
--

- (3) 取り組む際、どのような課題がありますか。
該当する項目をすべて選択してください。

<ul style="list-style-type: none"> 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 人手不足(費用面で増員ができない) 11 人手不足(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(具体的に記入してください。)

- (4) どのような支援を府に望みますか。
該当する項目をすべて選択してください。

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(具体的に記入してください。)

- (5) 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。
いずれかを選択してください。

1 知っている
2 知らない

- (6) 建設事業者または運送事業者の皆様へお伺いします。2024年(令和6年)4月1日から建設事業及び自動車運転業務にも時間外労働の上限規制が適用され、時間外労働の上限は月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、建設事業は年720時間、単月100時間未満(休日労働を含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に、自動車運転業務は年960時間(休日労働を含まない)を限度に設定する必要があります。設定する必要があることを御存じですか。いずれかを選択してください。

1 知っている
2 知らない

→ 「2 同一労働同一賃金について」へ

- (7) 建設事業者の皆様へお伺いします。質問(6)の建設事業に対する時間外労働の上限規制に関してどのような取り組みを行っていますか。
該当する項目をすべて選択してください。

1 取り組んでいない
2 労働時間・残業時間の適正管理、書類作成の業務効率化等(DXの推進等)
3 従業員の処遇改善(週休2日制の導入等)
4 発注者への理解促進(適正な工期の確保等)
5 労働環境を整備する等、多様な人材(女性、高齢者等)を確保
6 その他(具体的に記入してください。)

- (8) 運送事業者の皆様へお伺いします。質問(6)の自動車運転業務に対する時間外労働の上限規制に関してどのような取り組みを行っていますか。
該当する項目をすべて選択してください。

1 取り組んでいない
2 生産性の向上(DXの推進等)
3 ドライバーの処遇改善
4 荷主や一般消費者への理解促進(荷待ち時間や手荷役作業の削減、事業継続に必要な運賃の收受等)
5 労働環境を整備する等、多様な人材(女性、高齢者等)を確保
6 その他(具体的に記入してください。)

2 同一労働同一賃金について

- (1) どのような取り組みを行っていますか。
該当する項目をすべて選択してください。

- 1 取り組みが進んでいない
- 2 非正社員の正社員化
- 3 正社員と非正社員の役割の見直しや明確化
- 4 正社員と同待遇への改善(基本給)
- 5 正社員と同待遇への改善(賞与)
- 6 正社員と同待遇への改善(各種手当)
- 7 正社員と同待遇への改善(福利厚生)
- 8 正社員と同待遇への改善(教育研修)
- 9 その他(具体的に記入してください。)

- (2) 取り組む際、どのような課題がありますか。
該当する項目をすべて選択してください。

- 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(具体的に記入してください。)

- (3) どのような支援を府に望みますか。
該当する項目をすべて選択してください。

- 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(具体的に記入してください。)

3 ハラスメント対策について

- (1) どのような対策を講じていますか。
該当する項目をすべて選択してください。

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 対策が進んでいない2 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3 対応マニュアルの作成4 研修会等の実施5 就業規則に罰則規程を設ける6 相談窓口の設置7 その他(具体的に記入してください。 |) |
|---|---|

- (2) 対策にあたってどのような課題がありますか。
該当する項目をすべて選択してください。

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none">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(具体的に記入してください。 |) |
|--|---|

- (3) 従業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)」に対して、
どのような取り組みを行っていますか。いずれかを選択してください。

- | | | |
|--|---|---------------------------|
| <ol style="list-style-type: none">1 取り組んでいる2 取り組んでいない | → | 「(4) どのような取り組みを行っていますか。」へ |
|--|---|---------------------------|

- (4) カスハラ対策を行っている事業所にお伺いします。
どのような取り組みを行っているか教えてください。
該当する項目をすべて選択してください。

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none">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 従業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 被害を受けた従業員への配慮のための取組5 その他(具体的に記入してください。 |) |
|--|---|

- (5) ハラスメント全般についてお聞きします。どのような支援を府に望みますか。
該当する項目をすべて選択してください。

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none">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(労働者・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(具体的に記入してください。 |) |
|---|---|

4 女性活躍推進法について

- (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。
いずれかを選択してください。

1 知っている	→ 「5 産後パパ育休(出産時育児休業)について」へ
2 知らない	

- (2) どのような取り組みを行っていますか。
該当する項目をすべて選択してください。

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(具体的に記入してください。)

- (3) 取り組む際、どのような課題がありますか。
該当する項目をすべて選択してください。

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 女性が入職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づらい
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(具体的に記入してください。)

- (4) どのような支援を府に望みますか。
該当する項目をすべて選択してください。

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(具体的に記入してください。)

5 産後パパ育休（出産時育児休業）について

- (1) 産後パパ育休(出産時育児休業)を御存じですか。
いずれかを選択してください。

- 1 知っている
- 2 知らない

「6 優先的に取り組んでいる(取り組みたい)分野」へ

- (2) どのような取り組みを行っていますか。
該当する項目をすべて選択してください。

- 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 男性の育児休業取得を促進する取り組みを管理職の人事評価へ反映
- 5 育児休業を取得してもカバーし合える体制の構築
- 6 上司からの育児休業取得呼びかけ
- 7 その他(具体的に記入してください。)

- (3) 取り組む際、どのような課題がありますか。
該当する項目をすべて選択してください。

- 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 育児休業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 男性自身に育児休業をとる意識が希薄
- 7 男性が育児休業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感
- 9 取得時の金銭的な不安から育児休業取得が進まない
- 10 その他(具体的に記入してください。)

- (4) どのような支援を府に望みますか。
該当する項目をすべて選択してください。

- 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(具体的に記入してください。)

6 優先的に取り組んでいる（取り組みたい）分野

- (1) 次の働き方改革、人材確保・定着に関するテーマのうち、優先的に取り組んでいる分野を1つ選択してください。

- | |
|---------------------------|
| 1 時間外労働短縮 |
| 2 同一労働同一賃金への対応 |
| 3 ハラスメント対策 |
| 4 女性活躍推進 |
| 5 男性の育児休業取得促進(産後/パパ育休含む) |
| 6 DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進 |
| 7 給与等の引上げ |
| 8 人材確保・定着 |
| 9 外国人労働者の雇用 |
| 10 その他(具体的に記入してください。) |
| 11 優先的に取り組んでいる分野は特になし |

- (2) 次の働き方改革、人材確保・定着に関するテーマのうち、**今後**優先的に取り組みたい分野を1つ選択してください。

- | |
|---------------------------|
| 1 時間外労働短縮 |
| 2 同一労働同一賃金への対応 |
| 3 ハラスメント対策 |
| 4 女性活躍推進 |
| 5 男性の育児休業取得促進(産後/パパ育休含む) |
| 6 DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進 |
| 7 給与等の引上げ |
| 8 人材確保・定着 |
| 9 外国人労働者の雇用 |
| 10 その他(具体的に記入してください。) |
| 11 優先的に取り組みたい分野は特になし |

- (3) 次の多様な働き方、人材の確保に関するテーマうち、優先的に取り組んでいる分野を1つ選択してください。

- | |
|--------------------------|
| 1 フレックスタイムの導入 |
| 2 副業・兼業の導入 |
| 3 リモートワークの充実 |
| 4 在籍型出向の活用 |
| 5 休暇制度の充実や取得促進 |
| 6 高齢者の就労促進 |
| 7 スキルアップ・リスキリングの促進 |
| 8 週休3日制の導入 |
| 9 時短勤務・時差通勤 |
| 10 限定社員制度(転勤の制限・業務範囲の制限) |
| 11 その他(具体的に記入してください。) |
| 12 優先的に取り組んでいる分野は特になし |

- (4) 次の多様な働き方、人材の確保に関するテーマのうち、**今後**優先的に取り組みたい分野を1つ選択してください。

- | |
|--|
| 1 フレックスタイムの導入 |
| 2 副業・兼業の導入 |
| 3 リモートワークの充実 |
| 4 在籍型出向の活用 |
| 5 休暇制度の充実や取得促進 |
| 6 高齢者の就労促進 |
| 7 スキルアップ・リスキリングの促進 |
| 8 週休3日制の導入 |
| 9 時短勤務・時差通勤 |
| 10 限定社員制度(転勤の制限・業務範囲の制限) |
| 11 スポットワーカー(企業の必要な時間に業務に従事する継続した雇用期間のない労働者)の活用 |
| 12 その他(具体的に記入してください。) |
| 13 優先的に取り組みたい分野は特になし |

- (5) (4)で「副業・兼業の導入」を優先的に取り組まれない事業所にお伺いします。優先的に取り組まれない理由を教えてください。

- | |
|----------------------|
| 1 副業・兼業の導入を検討したことがない |
| 2 取り組み方がわからない |
| 3 導入する余裕がない |
| 4 その他(具体的に記入してください。) |

IV その他

1 給与等の引き上げについて

(1) 引き上げた項目をすべて選択してください。

1 引き上げを実施していない	→	(3) 「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 基本給(定期昇給)		
3 基本給(ベースアップ)		
4 一時金		
5 手当(具体的な手当の名称を記入してください。))
6 その他(具体的に記入してください。))

(2) 引き上げた理由を教えてください。
該当する項目をすべて選択してください。

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(具体的に記入してください。))

(3) 今後引き上げの実施を予定している項目はありますか。
該当する項目をすべて選択してください。

1 実施する予定はない	→	「(6) (1)と(3)の両方で選択肢1をお選びになった事業所(引き上げを実施しなかったかつする予定もない事業所)にお伺いします。」へ
2 基本給(定期昇給)		
3 基本給(ベースアップ)		
4 一時金		
5 手当(具体的な手当の名称を記入してください。))
6 その他(具体的に記入してください。))

(4) 基本給の引き上げを実施した事業所にお伺いします。
引き上げ率(小数点第一位まで※第二位以下四捨五入)を教えてください。
また、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【 %】
引き上げ額【 円】
平均賃金額(引き上げ前)【 円】

(5) 引き上げを実施した事業所にお伺いします。
引き上げの原資を教えてください。
該当する項目をすべて選択してください。

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(具体的に記入してください。))

(6) (1)と(3)の両方で選択肢1をお選びになった事業所(引き上げを実施しなかったかつする予定もない事業所)にお伺いします。その理由を教えてください。
該当する項目をすべて選択してください。

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かない	
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(具体的に記入してください。))

2 人材確保・定着について

- (1) 人材の不足感について、どのように感じておられますか。
該当する項目に○印を付けてください。

	かなり 人材不足	やや 人材不足	不足感はない	非正社員は いない
正社員	1	2	3	
非正社員	1	2	3	4

- (2) 人材の確保のためにどのような取り組みを行っていますか。
該当する項目をすべて選択してください。

1 多様な求人経路の活用	
2 事業所の魅力発信(採用パンフレットの作成、SNSの活用、就業体験の導入、HPでの発信強化)	
3 求める人物像の明確化	
4 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)	
5 副業・兼業人材の活用	→ 「(3) 副業・兼業人材の活用を選択した事業所にお伺いします。」へ
6 在職者の能力向上支援(リスクリング等)	→ 「(6) 在職者の能力向上支援に取り組んでいる事業所にお伺いします。」へ
7 ジョブ型雇用の導入	→ 「(8) ジョブ型雇用を導入している事業所にお伺いします。」へ
8 賃金水準の改善	
9 休暇制度の改善	
10 有給取得率や育休復帰率等の公表	
11 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)	
12 職場体験の導入	
13 スポットワーカーの活用	
14 その他(具体的に記入してください。)	
15 取り組んでいない	

- (3) (2)で「副業・兼業人材の活用」を選択した事業所にお伺いします。
副業・兼業人材を活用される際、どのような課題がありますか。

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(具体的に記入してください。)	

- (4) (2)で「副業・兼業人材の活用」を選択されなかった事業所にお伺いします。
副業・兼業人材を受け入れていない理由を教えてください。

1 活用方法がわからない	
2 活用する余裕がない	
3 効果があるかわからない	
4 その他(具体的に記入してください。)	

- (5) 「副業・兼業人材の活用」に関し、全ての事業所にお伺いします。
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』はご存知でしょうか。

1 知っていて、参考になっている	
2 知っているが、参考にしていない(理由を具体的に記入してください。)	
3 存在を知らない	

- (6) (2)で「在職者の能力向上支援(リスクリング等)」を選択した事業所にお伺いします。
どのような取り組みを行っていますか。
該当する項目をすべて選択してください。

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(具体的に記入してください。)	
※ いずれもオンラインを含む。	

- (7) (2)で「在職者の能力向上支援(リスクリング等)」を選択されなかった事業所にお伺いします。
社員へのリスクリング支援について、取り組んでいない理由を教えてください。

1 従業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え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(具体的に記入してください。)	

- (8) ジョブ型雇用を導入している事業所にお伺いします。
 どのような取り組みを行っていますか。
 該当する項目をすべて選択してください。

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(具体的に記入してください。)
--

- (9) (2)で「スポットワーカーの活用」を選択されなかった事業所にお伺いします。
 スポットワーカーを受け入れていない理由を教えてください。

1 活用方法がわからない 2 活用する余裕がない 3 効果があるかわからない 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(具体的に記入してください。)

- (10) 男女ともに仕事と介護を両立できるようにするため、事業主に対し、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講じるよう検討が進められていますが、現在、どのような取り組みを行っていますか。該当する項目をすべて選択してください。

1 従業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関する相談体制の整備 4 介護に関する両立支援制度の利用事例の収集・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関する方針の周知 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 家族を介護する従業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 その他(具体的に記入してください。)
--

- (11) 正社員および非正社員の直近1年間の離職者(定年退職者は除く)についておたずねします。
 該当者がいる場合は、あてはまる欄に○印を付してください。
 該当する項目をすべて選択してください。

離職者	正社員		非正社員	
	いない	いる	いない	いる
入社1年以内				
入社2年以内				
入社3年以内				

- (12) 離職した理由についておたずねします。
 該当する項目をすべて選択してください。

(12)「離職した理由についておたずねします。」へ

1 離職理由はわからない 2 自分のキャリアをより高めたかった 3 他にやりたい仕事があった 4 ヘッドハンティングを受けた 5 給与等の待遇面に不満があった 6 労働時間に不満があった(長すぎる) 7 休日出勤や日々の残業が不満だった 8 人間関係がうまくいかなかった 9 業界・会社の先行きが不安だった 10 その他(具体的に記入してください。)

(13) 人材の定着のためにどのような取り組みを行っていますか。
該当する項目をすべて選択してください。

- 1 採用者の受入体制の充実(新人研修の充実、フォロー制度の導入、同期交流会の開催等)
- 2 配置転換による社員のモチベーション維持及び人材育成
- 3 明確な基準に基づく人事評価の実施
- 4 能力に見合ったポスト・賃金の設定
- 5 経験・ポストに応じた研修の実施
- 6 業務マニュアルの作成
- 7 社員の能力向上支援(リスクリング等)
- 8 賃金水準の改善
- 9 休暇制度の改善
- 10 労働環境の整備(時間外労働の短縮、ハラスメント防止、育児と仕事の両立支援等)
- 11 多様な働き方の推進(フレックスタイム制、在宅勤務、サテライトオフィス等)
- 12 人間関係の把握に努める(定期的な面談、相談窓口の設置等)
- 13 福利厚生充実(住居手当、祝金の支給等)
- 14 その他(具体的に記入してください。)
- 15 取り組んでいない

「(14) 社員の能力向上支援を選択した事業所にお伺いします。」へ

(14) (13)で「社員の能力向上支援(リスクリング等)」を選択した事業所にお伺いします。
リスクリングでどのような取り組みを実施していますか。該当する項目をすべて選択してください。

- 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(具体的に記入してください。)
- ※ いずれもオンラインを含む。

(15) (13)で「社員の能力向上支援(リスクリング等)」を選択されなかった事業所にお伺いします。
社員へのリスクリング支援について、取り組んでいない理由について教えてください。

- 1 従業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え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(具体的に記入してください。)

(16) どのような支援を府に望みますか。
該当する項目をすべて選択してください。

- 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(具体的に記入してください。)

3 外国人労働者の雇用について

- (1) 外国人労働者を雇用されていますか。
いずれかを選択してください。

1 雇用している 2 雇用していないが、雇用を検討している (過去に雇用実績がある場合も含む) 3 雇用していない	「(4) 雇用にあたってどのような 取り組みを行っていますか。」へ
	「(6) 雇用していない理由を 教えてください。」へ

- (2) 貴事業所の雇用形態別の外国人労働者数(令和6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。
※雇用形態の内容は下記を御参照ください。

雇用形態別労働者	
・ 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。

(注) この調査票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。

		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

- (3) 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	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
非正社員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
合 計	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

- (4) 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。
該当する項目をすべて選択してください。
また、今後、取り組んでいきたいことがあればご記入ください。

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など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(具体的に記入してください。)
(今後、雇用に向けて取り組んでいきたいこと: 自由記述)

(5) 取り組む際、どのような課題がありますか。該当する項目をすべて選択してください。

回答後は「(7) どのような支援を府に望みますか。」へ進んでください。

- 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 トラブル等発生時の相談窓口がわからない
- 10 その他(具体的に記入してください。)

(6) 雇用していない理由を教えてください。該当する項目をすべて選択してください。

- 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わからない
- 6 その他(具体的に記入してください。)

(7) どのような支援を府に望みますか。該当する項目をすべて選択してください。

- 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 セミナーの開催
- 4 採用後の職場定着支援
- 5 マッチング支援(採用イベントの開催、職場体験等)
- 6 外国人労働者に関する相談窓口の設置
- 7 その他(具体的に記入してください。)

4 労働環境の改善を図るための国の助成金の利用状況について

(1) 下記の助成金の利用状況について、あてはまるものに○印を付けてください。
利用していない場合は、該当する理由に○印を付けてください。

助成金名	利用した	利用なし				
		(理由)	(理由)	(理由)	(理由)	(理由)
		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 その他		(具体的に記入してください。)				

※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、その設備投資などにかかった費用の一部を助成する制度です。

V 大阪府の事業の活用状況に関すること

(1) 下記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」ものに○印を付してください。
(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」をご覧ください。

大阪府の事業内容	活用したことがある	興味がある
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(きまえ研修)		
⑨ 大阪府テレワークサポートデスク		
⑩ 労働環境改善事業		
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 リスキング相談デスク		
7 府立高等職業技術専門学校・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 新事業展開テイクオフ補助金		
④ その他(具体的に記入してください。)		

(2) (1)の設定で、「活用したことがある」または「興味がある」の欄に、○と回答した事業**以外**におたずねします。その理由(活用したことがない、興味がない)を教えてください。
 該当する項目をすべて選択してください。

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 効果があるか分からない 4 課題が明確でない 5 活用したいものがない 6 自分で取り組んでいる、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 7 その他(具体的に記入してください。)

(3) 公正採用選考人権啓発推進員制度を御存じですか。
(注)事業の概要については同封の「大阪府の事業概要」をご覧ください。

1 知っている 2 知らない

(4) 大阪府の事業を知るきっかけを教えてください。
 該当する項目をすべて選択してください。

1 府のホームページ 2 府のメールマガジン 3 府のSNS(Facebook、Xなど) 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(具体的に記入してください。)
--

(5) 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。
 該当する項目をすべて選択してください。

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、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(具体的に記入してください。)
--

