

令和7年度 茨木市労働事情  
実態調査業務  
報告書

令和8年3月

茨木市

# 目次

## 第1章 調査の概要

1-1. 調査目的	1
1-2. 調査方法	1
1-3. 調査内容	1
1-4. 配布・回収結果	2
1-5. 調査結果の見方	3

## 第2章 アンケート調査集計結果

2-1. 事業所について	
(1) 業種	4
(2) 従業員数	4
2-2. 経営について	
(1) 経営上の障害	10
2-3. 人材の確保、定着、育成について	
(1) 新たな従業員の雇用、または派遣社員の増員	13
(2) 新たに雇用した従業員数の内訳	13
(3) 新規採用正社員の退職	14
(4) 人材確保のための募集・採用ルート	15
(5) 人材定着のための取組み	16
(6) 人材育成のための取組み	19
(7) 障害者の雇用の有無	21
(8) 障害者の雇用人数	23
(9) 障害者を雇用する上で必要な支援内容	29
(10) 外国人の雇用の有無	31
(11) 外国人雇用の職種	31
(12) 雇用している外国人の在留資格	32
2-4. 事業者・労働者への各種支援制度について	
(1) 各種支援制度についての認知	34

(2) 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の利用効果—	36
(3) 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の各種支援 施策の利用効果の内容—	37
(4) 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の利用予定 がない理由—	37
(5) 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の審査方法 の希望—	38
(6) 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所へ認定された場合の 認定ロゴマークの活用方法—	42
(7) 労働事情全般についての要望、お困りの点等について (自由記述) —	43
2-5. 「2024年問題」について	
(1) 2024年問題の影響の有無—	45
(2) 2024年問題の影響の内容—	45
(3) 2024年問題についての対応の有無—	46
(4) 2024年問題で「対応している」「対応する予定である」の 内容(自由記述) —	46
(5) 2024年問題に対しての当該事業所の求める支援内容—	49
(6) 多様な人材の確保に向けた補助についての求める人材—	49
2-6. 「2025年問題」について	
(1) 2025年問題の影響の有無—	50
(2) 2025年問題の影響の内容—	50
(3) 2025年問題についての対応の有無—	51
(4) 2025年問題で「対応している」、「対応する予定である」の 内容(自由記述) —	51
(5) 2025年問題に対しての当該事業所の求める支援内容—	53
参考資料 アンケート調査票—	54

# 第1章 調査の概要

## 1-1. 調査目的

本調査は、茨木市内の事業所における物流・建設業界の2024年問題、物流・建設・介護業界の2025年問題等、雇用情勢を取り巻く環境の変化が大きい現在、市内事業所における労働環境、リスクリング等の人材確保策への取組状況や求める支援の実態を把握することにより、本市の事業者、労働者への支援施策展開への指標とし、本市の労働行政の推進を図ることを目的とする。

## 1-2. 調査方法

調査対象：茨木市内に有する従業員数5人以上の事業所のうち、1,300事業所

調査時期：令和7年8月23日～令和7年9月12日

調査方法：郵送による配布・回収とWebによる回答

## 1-3. 調査内容

■事業所について ○事業所の概要（事業所名、所在地、電話、E-mail、記入担当者名） 問1 業種 問2 従業員数 ■経営について 問3 経営上の障害 ■人材の確保、定着、育成について 問4 新たな従業員の雇用、または派遣社員の増員 問5 新たに雇用した従業員数の内訳 問6 新規採用正社員の退職 問7 人材確保のための募集・採用ルート 問8 人材定着のための取組み 問9 人材育成のための取組み 問10 障害者の雇用の有無 問11 障害者の雇用人数 問12 障害者を雇用する上で必要な支援内容 問13 外国人の雇用の有無 問14 外国人雇用の職種 問15 雇用している外国人の在留資格 ■事業者・労働者への各種支援制度について 問16 各種支援制度の認知 問17 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の利用効果 問18 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の利用効果の内容 問19 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の利用予定がない理由	問20 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の審査方法の希望 問21 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所へ認定された場合の認定ロゴマークの活用方法 問22 労働事情全般について要望、お困りの点等について（自由記述） ■2024年問題について 問23 2024年問題の影響の有無 問24 2024年問題の影響の内容 問25 2024年問題についての対応の有無 問26 2024年問題で「対応している」、また「対応する予定である」の内容（自由記述） 問27 2024年問題に対しての当該事業所の求める支援内容 問28 多様な人材の確保に向けた補助についての求める人材 ■2025年問題について 問29 2025年問題の影響の有無 問30 2025年問題の影響の内容 問31 2025年問題についての対応の有無 問32 2025年問題で「対応している」、「対応する予定である」の内容（自由記述） 問33 2025年問題に対しての当該事業者の求める支援内容
---	--

## 1-4. 配布・回収結果

配布数	不達数	有効配布数	回収数	有効回答数		有効回答率	
				郵送回答	WEB回答		
1,300	54	1,246	612	603	238	365	48.4%

※「有効回答率」＝「有効回答数」÷「有効配布数」×100

### ■業種別発送数・回答数 単位 上段：件 下段：%

業種	配布数	不達数	回収数	有効回答数	有効回答率
建設業	114 8.8	5 9.3	72 11.8	72 11.9	66.1
製造業	92 7.1	1 1.9	53 8.7	53 8.8	58.2
運輸業、郵送業	100 7.7	4 7.4	39 6.4	39 6.5	40.6
卸売業、小売業	343 26.4	22 40.7	117 19.1	114 18.9	35.5
不動産業、物品賃貸業	63 4.8	3 5.6	24 3.9	24 4.0	40.0
学術研究、専門・技術サービス業	39 3.0	2 3.7	13 2.1	12 2.0	32.4
宿泊業、飲食サービス業	134 10.3	4 7.4	39 6.4	39 6.5	30.0
生活関連サービス業、娯楽業	51 3.9	3 5.6	12 2.0	12 2.0	25.0
教育、学習支援業	54 4.2	2 3.7	18 2.9	18 3.0	34.6
医療、福祉※介護を含む	242 18.6	7 13.0	150 24.5	145 24.0	61.7
サービス業（他に分類されないもの）	68 5.2	1 1.9	64 10.5	64 10.6	95.5
業種不明（わからない）	-	-	5 0.8	5 0.8	-
無回答	-	-	6 1.0	6 1.0	-
合計	1,300 100.0	54 100.0	612 100.0	603 100.0	48.4

配布数の割合：業種別配布数÷1,300事業所×100

有効回答数：回収数から無効回答の9事業所を除いたもの

## 1-5. 調査結果の見方

---

- 回答結果の割合「%」は、%表記の小数点以下第2位を四捨五入したものである。このため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合がある。
- 複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ形式）の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、それぞれの割合を示す。そのため、合計が100.0%を超える場合がある。
- 図表中の「無回答」とは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものをいう。
- 図表中の「n」（サンプル数）は有効回収数（集計対象者総数）、あるいは分類別の該当対象者数を示す。
- 文中の設問の選択肢について、長い文は簡略化している場合がある。

## 第2章 アンケート調査集計結果

### 2-1. 事業所について

#### (1) 業種 (問1 関連)

業種についてみると、配布数の割合（業種別配布数÷1,300 事業所）では、「卸売業、小売業」、「医療、福祉※介護を含む」、「宿泊業、飲食サービス業」の順であるが、有効回答数の割合では、「医療、福祉※介護を含む」、「卸売業、小売業」、「建設業」の順になっている。

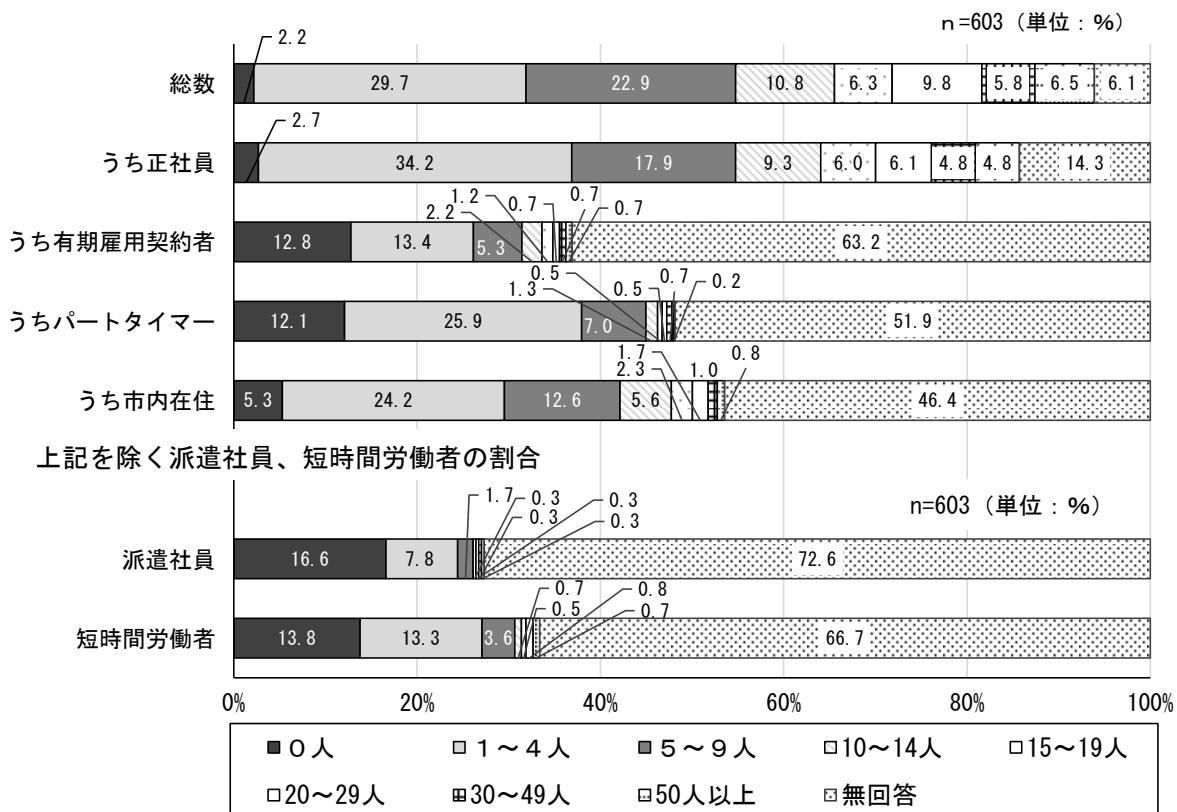
※1-4. 配布・回収結果「業種別発送数・回答数」を参照

#### (2) 従業員数 (問2 関連)

##### ① 従業員数 (男性)

各事業所の男子従業員数の総数、雇用形態（正社員、有期雇用契約者、パートタイマー）、市内在住者、派遣社員、短時間労働者の割合は次のとおりである。

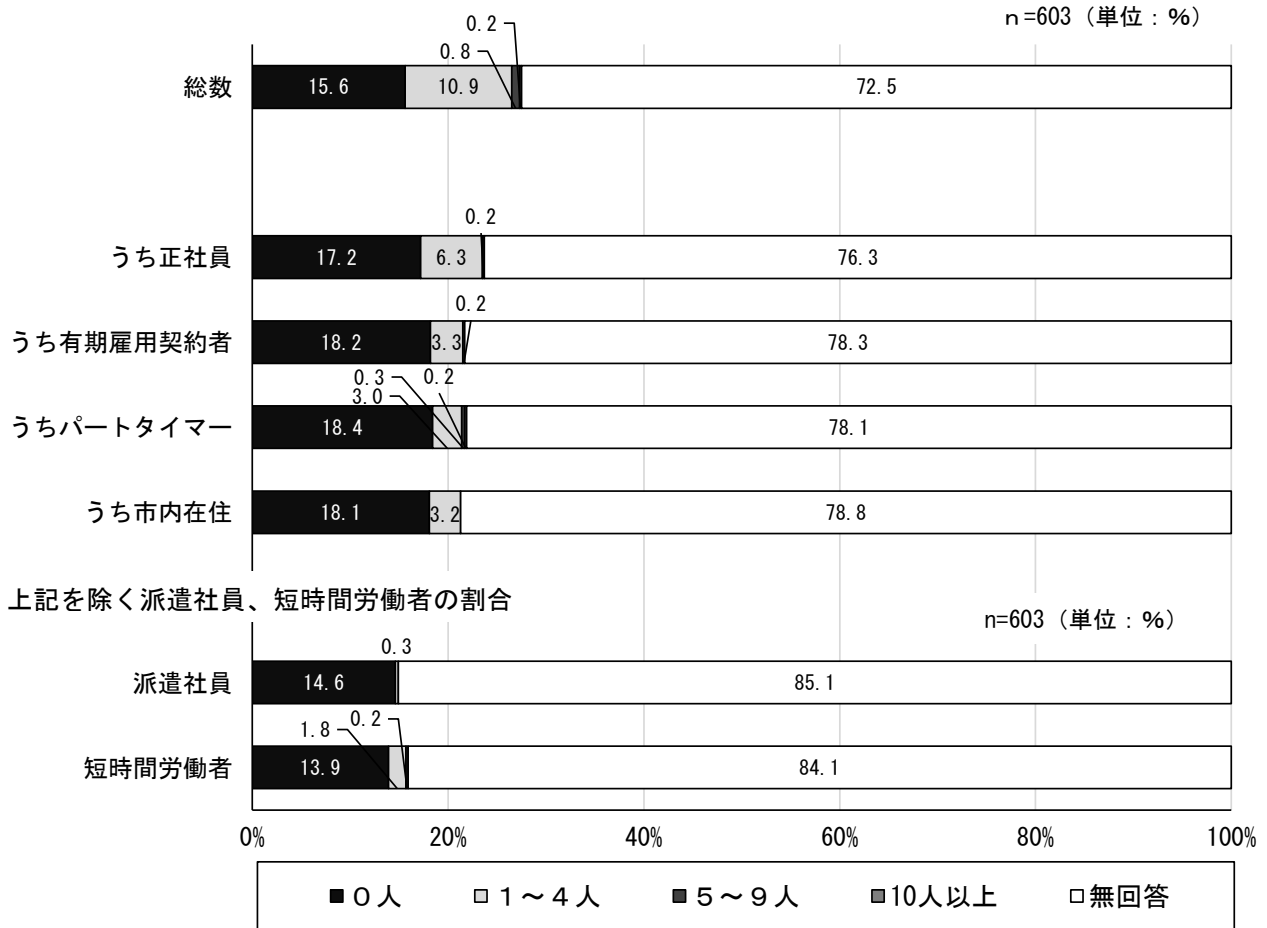
#### ■ 従業員数 (男性) (正社員、有期雇用契約者、パートタイマー、市内在住、派遣社員、短時間労働者) (単数回答)



②障害者（男性）（問2関連）

障害者を雇用する事業所数及びその雇用形態（正社員、有期雇用契約者、パートタイマー）、市内在住者の割合、また、派遣社員又は短時間労働者として雇用する割合は次のとおりである。

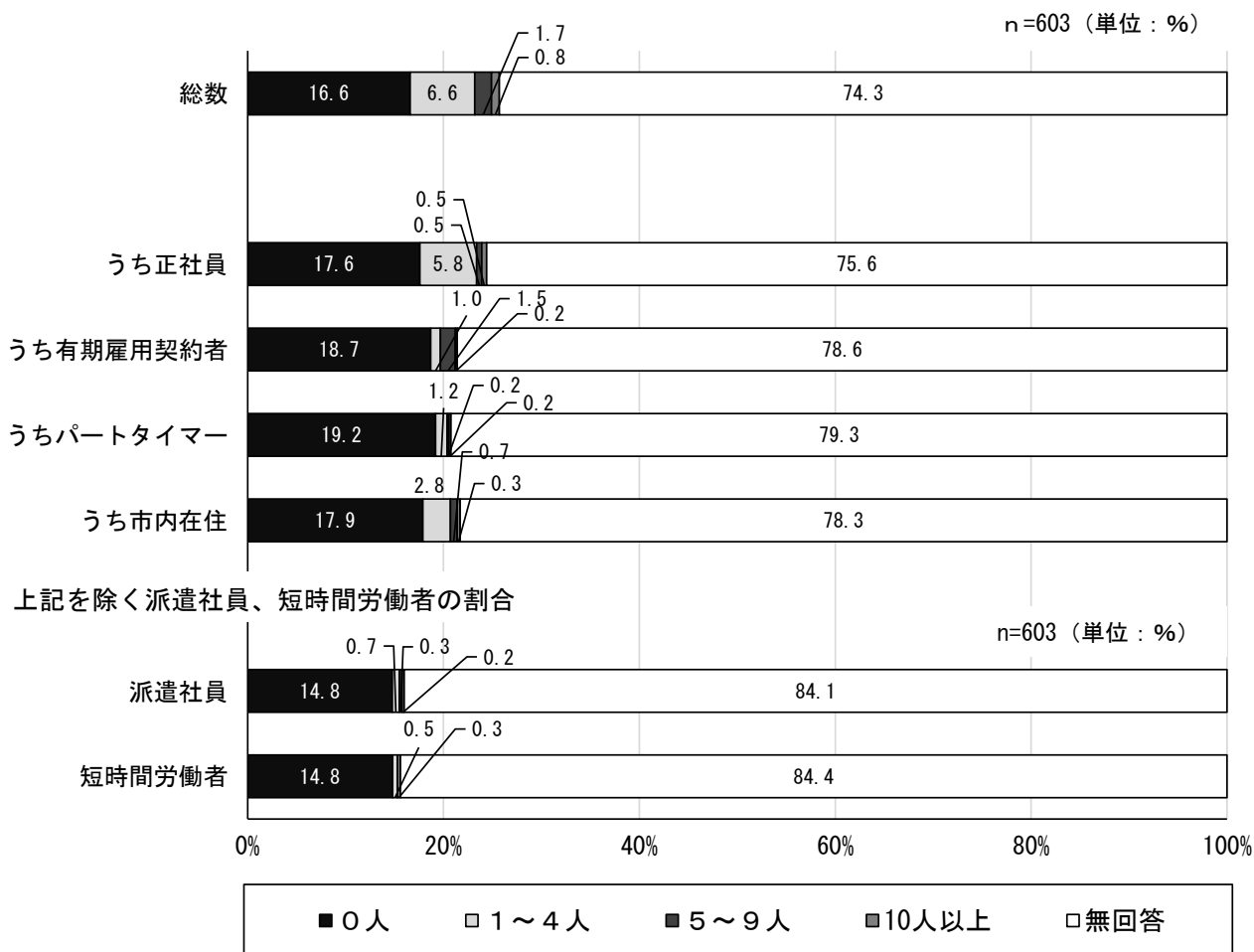
■従業員数（障害者（男性））（単数回答）



### ③外国人労働者（男性）（問2関連）

外国人を雇用する事業所数及びその雇用形態（正社員、有期雇用契約者、パートタイマー）、市内在住者の割合、また、派遣社員又は短時間労働者として雇用する割合は次のとおりである。

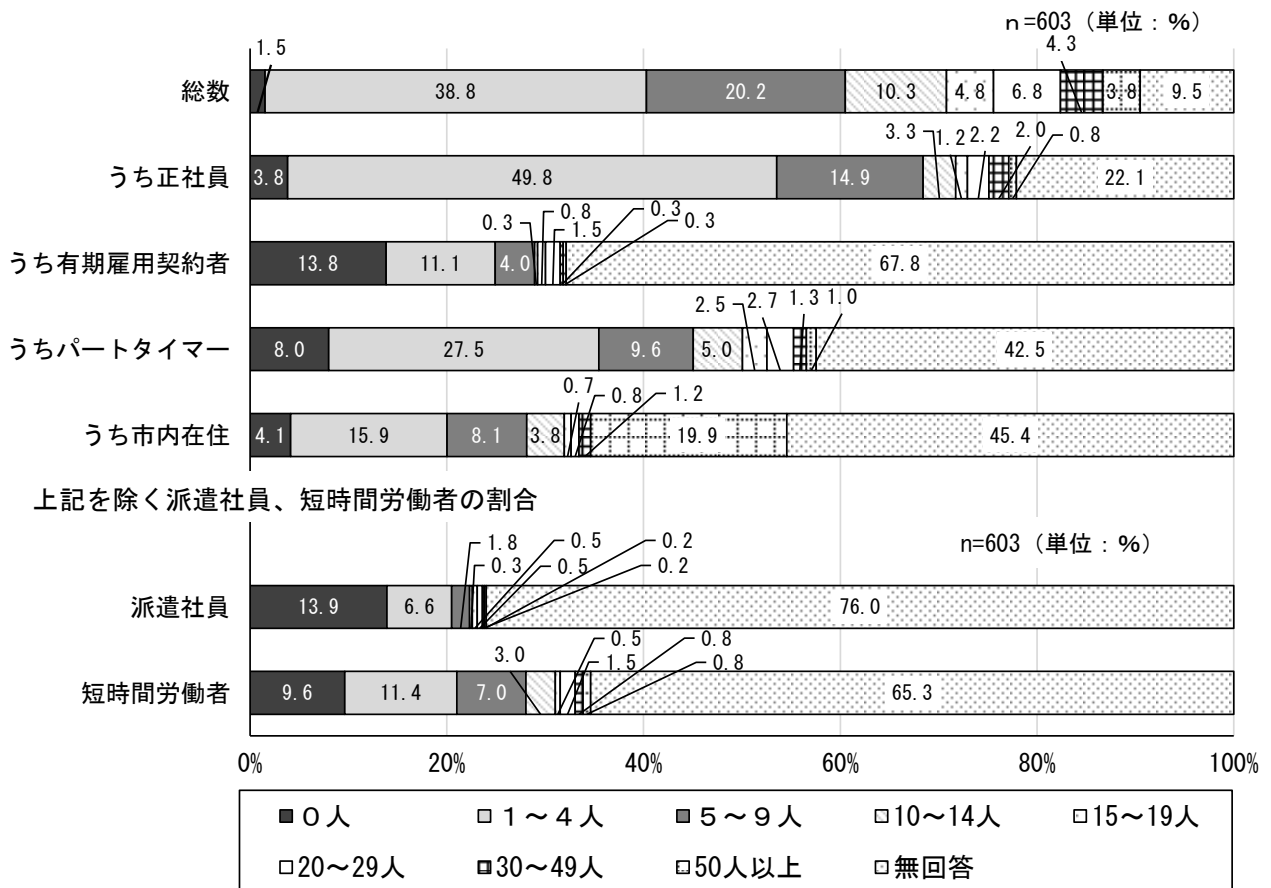
#### ■従業員数（外国人労働者（男性））（単数回答）



④従業員数合計（女性）（問2関連）

各事業所の女性従業員数の総数、雇用形態（正社員、有期雇用契約者、パートタイマー）、市内在住者、派遣社員、短時間労働者の割合は次のとおりである。

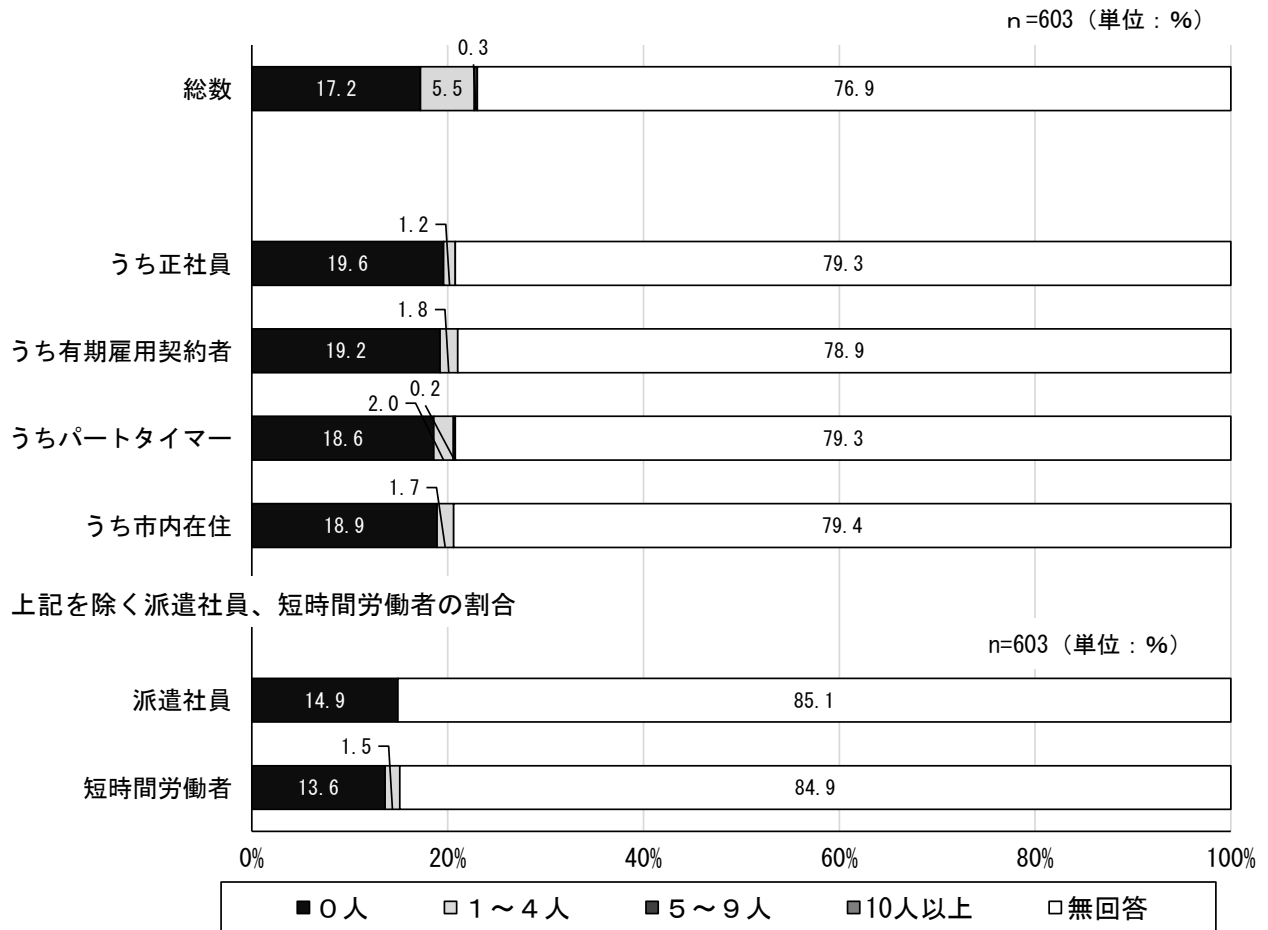
■従業員数（女性）（正社員、有期雇用契約者、パートタイマー、市内在住、派遣社員、短時間労働者）（単数回答）



⑤障害者（女性）（問2関連）

障害者を雇用する事業所数とその雇用形態（正社員、有期雇用契約者、パートタイマー）、市内在住者の割合、また、派遣社員又は短時間労働者として雇用する割合は次のとおりである。

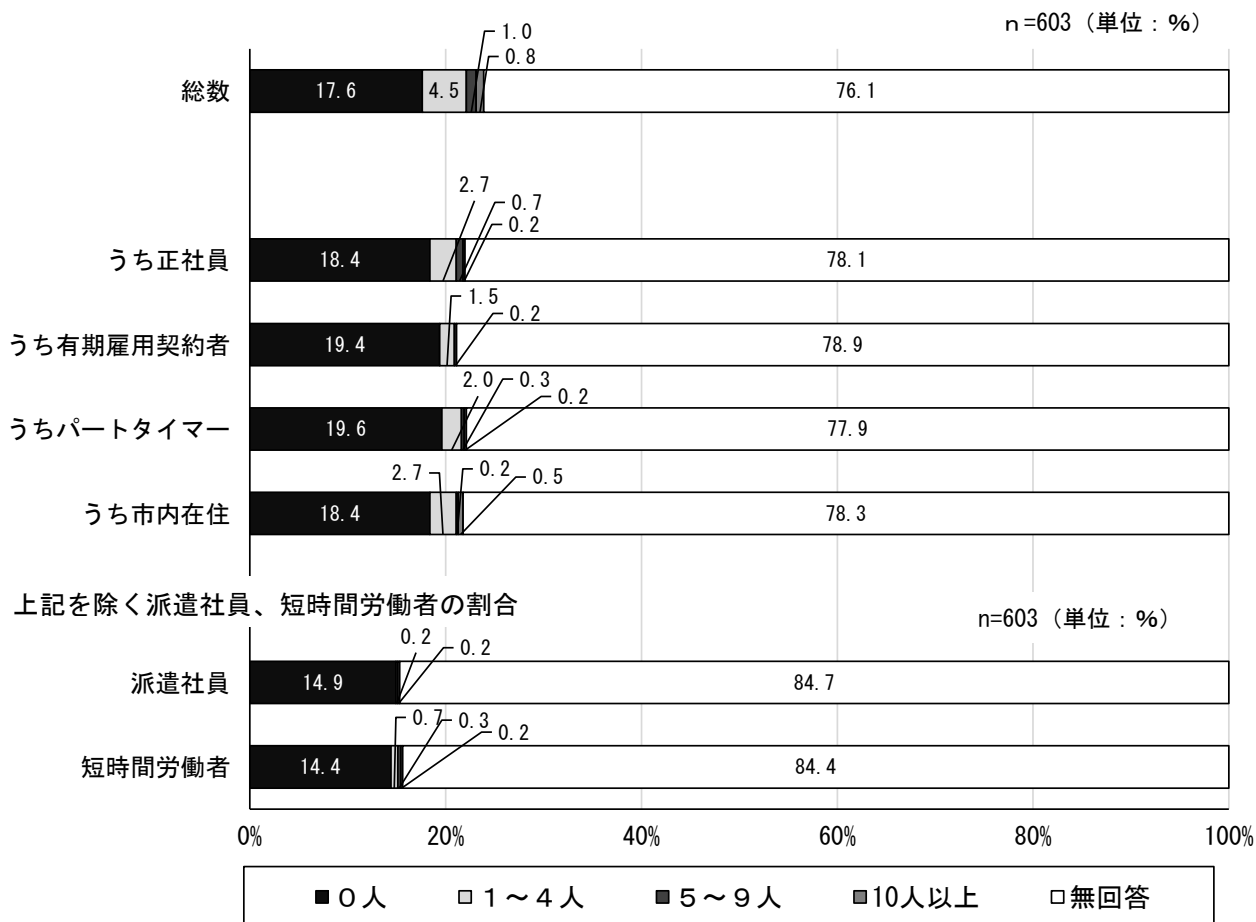
■従業員数（障害者（女性））（単数回答）



⑥外国人労働者（女性）（問2 関連）

外国人を雇用する事業所数及びその雇用形態（正社員、有期雇用契約者、パートタイマー）、市内在住者の割合、また、派遣社員又は短時間労働者として雇用する割合は次のとおりである。

■従業員数（外国人労働者（女性））（単数回答）

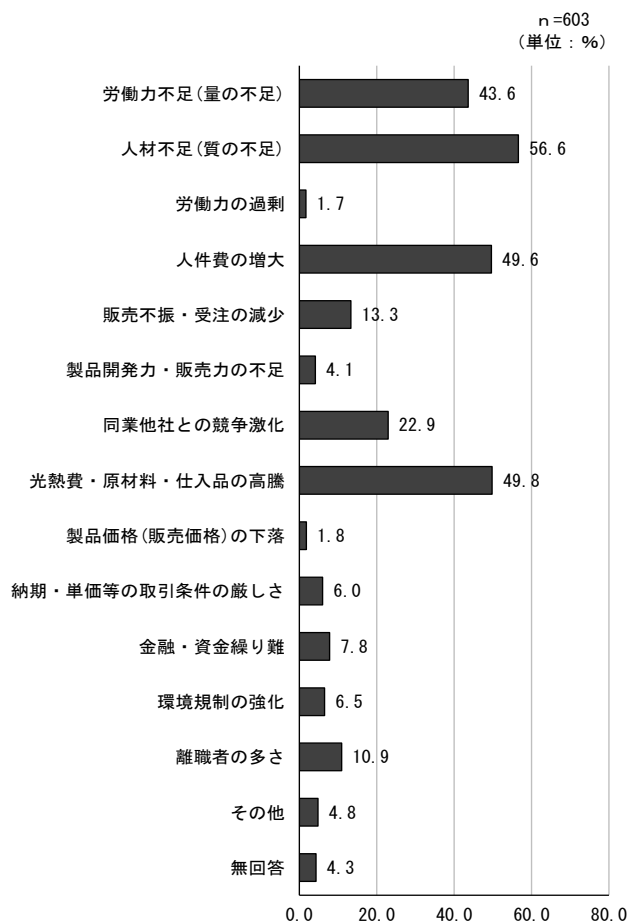


## 2-2. 経営について

### (1) 経営上の障害（問3関連）

「人材不足（質の不足）」が56.6%と最も高く、次いで「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が49.8%、「人件費の増大」が49.6%の順となっている。

#### ■経営上の障害（複数回答）



また、回答が多かった上位4つについて、回答が多かった業種をみると、第1位の「人材不足（質の不足）」については、『医療、福祉※介護を含む』69.0%が最も高く、次いで『学術研究、専門・技術サービス業』（66.7%）、『運輸業、郵便業』（64.1%）の順となっており、専門的な業種や現業系において多くなっている。

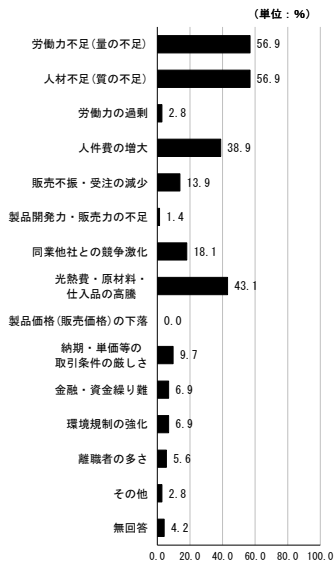
第2位の「光熱費・原材料・仕入品の高騰」については『宿泊業、飲食サービス業』（89.7%）が、第3位の「人件費の増大」については、『宿泊業、飲食サービス業』（79.5%）が最も高くなっている。

また、第4位「労働力不足（量の不足）」については『建設業』（56.9%）、『運輸業、郵便業』（53.8%）と、2024年問題にかかわる業種において高くなっている。

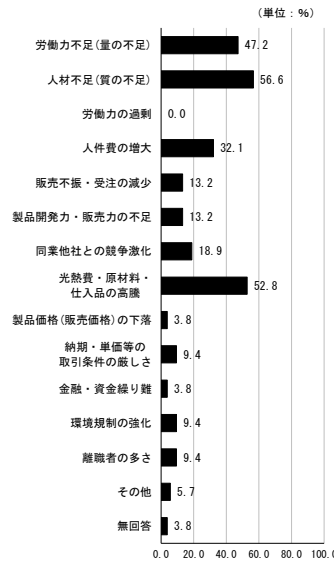
なお、「人材不足（質の不足）」「人件費の増大」の両方を経営上の障害と捉えている事業所については、『建設業』、『宿泊業、飲食サービス業』、『生活関連サービス業、娯楽業』において、5割以上となっている。

# 業種別 経営上の障害 (複数回答)

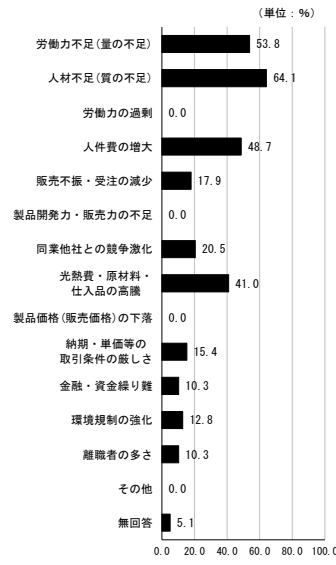
## 建設業 (n=72)



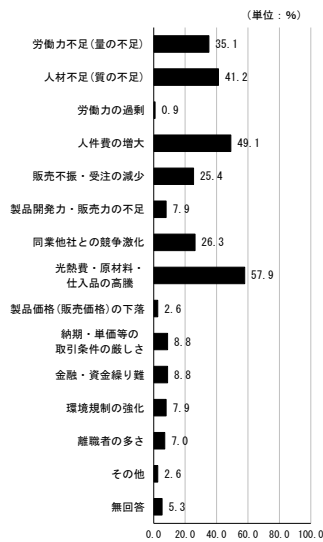
## 製造業 (n=53)



## 運輸業、郵便業 (n=39)



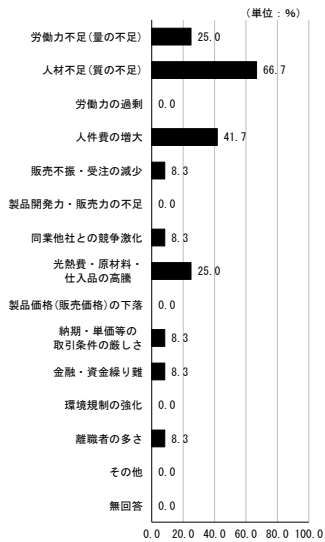
## 卸売業、小売業 (n=114)



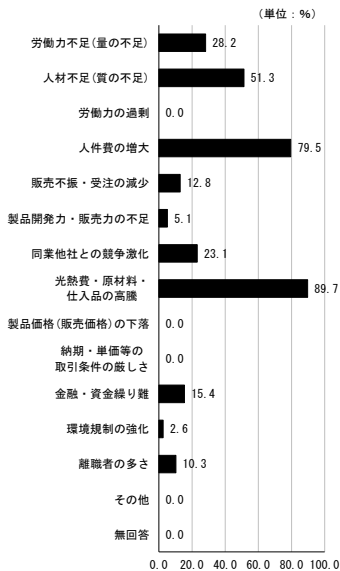
## 不動産業、物品賃貸業 (n=24)



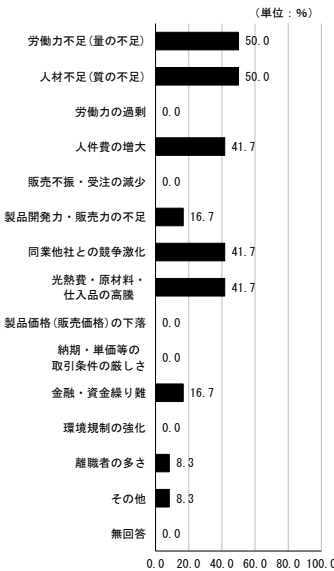
## 学術研究、専門・技術サービス業 (n=12)



## 宿泊業、飲食サービス業 (n=39)



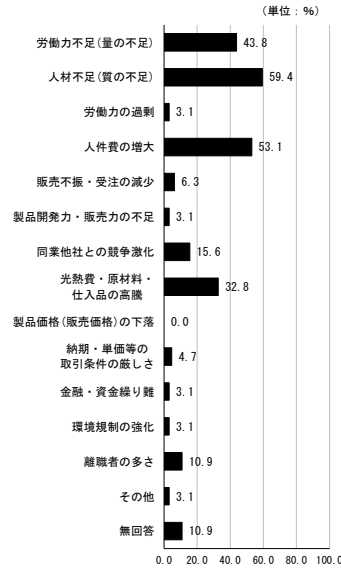
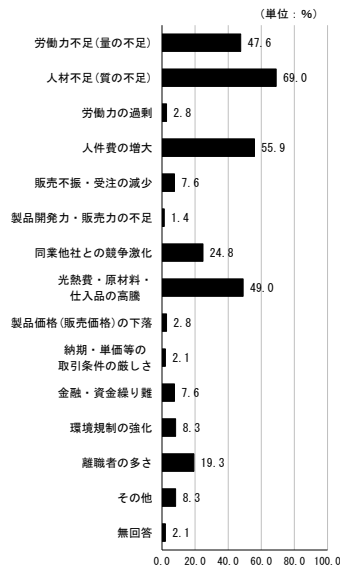
## 生活関連サービス業、娯楽業 (n=12)



## 教育、学習支援業 (n=18)



医療、福祉※介護を含む(n=145) サービス業（他に分類されないもの）(n=64) 業種不明(n=5)



無回答(n=6)



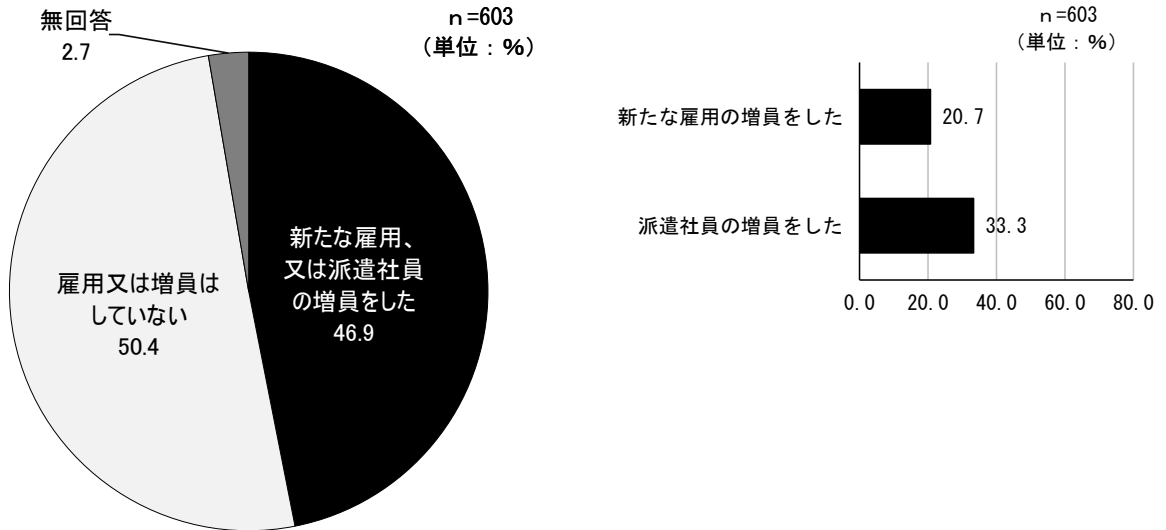
## 2-3. 人材の確保、定着、育成について

### (1) 新たな従業員の雇用、または派遣社員の増員（問4関連）

「新たな雇用、又は派遣社員の増員をした」が283事業所(46.9%)、「雇用又は増員はしていない」が304事業所(50.4%)となっており、「新たな雇用、又は派遣社員の増員をした」の内訳は新規採用が125事業所(20.7%)、派遣社員採用が201事業所(33.3%)となっている。

#### ■新たな従業員の雇用、派遣社員の増員状況

(複数回答、令和7年4月～8月1日の間)

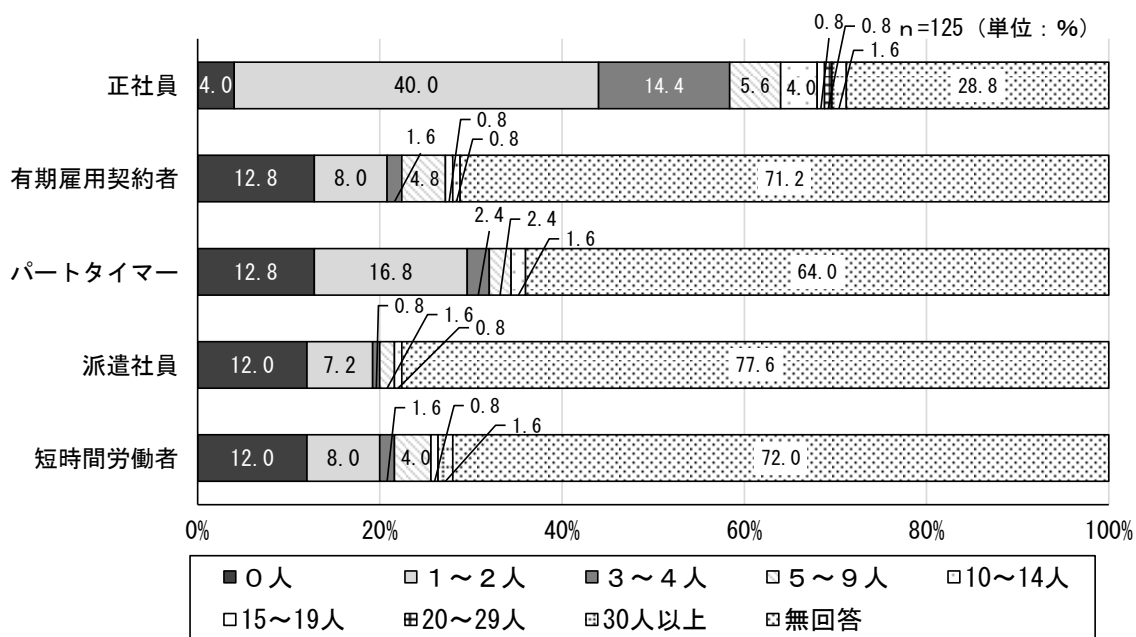


### (2) 新たに雇用した従業員数の内訳

#### ①新たに雇用した従業員数（問5関連）

雇用形態別の割合は、次のとおりである。

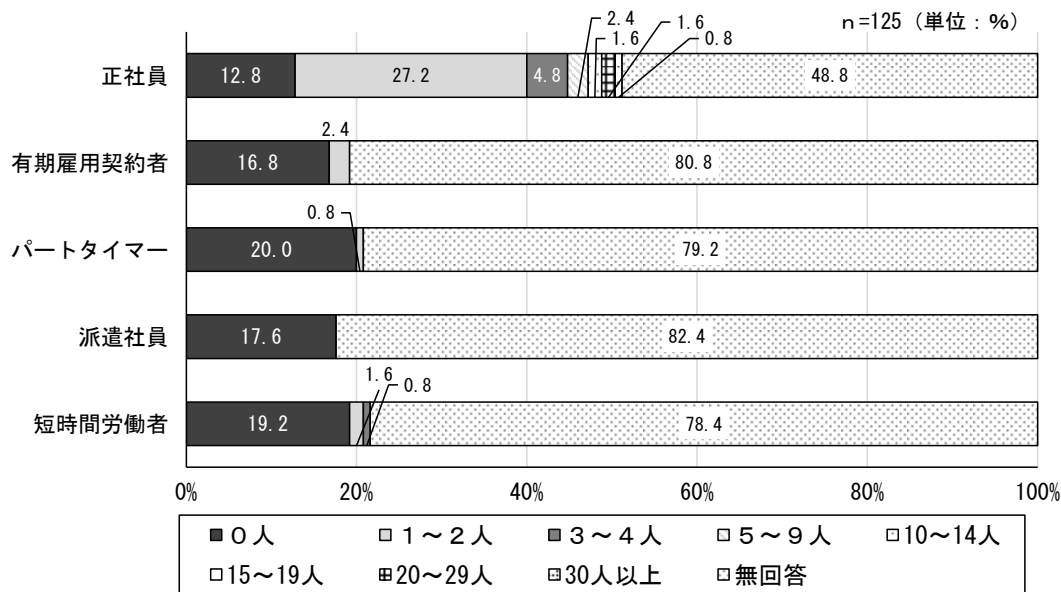
#### ■新たに雇用した従業員数の内訳（単数回答）



②新たに雇用した新規学卒者の雇用形態（問5 関連）

雇用形態別の割合は、次のとおりである。

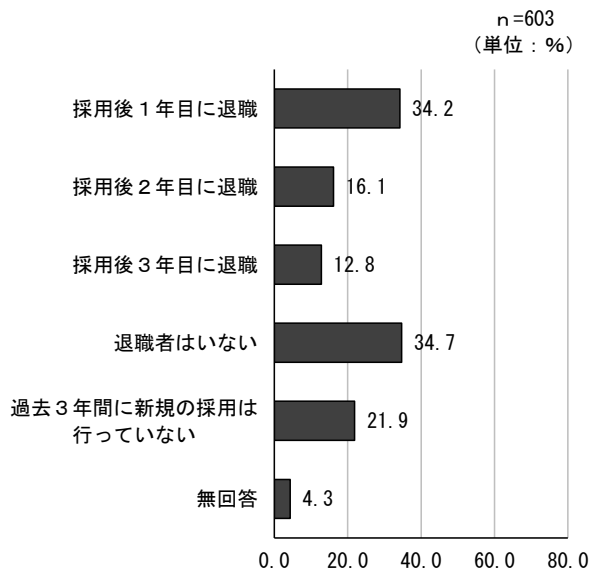
■新たに雇用した新規学卒者の内訳（単数回答）



(3) 新規採用正社員の退職（問6 関連）

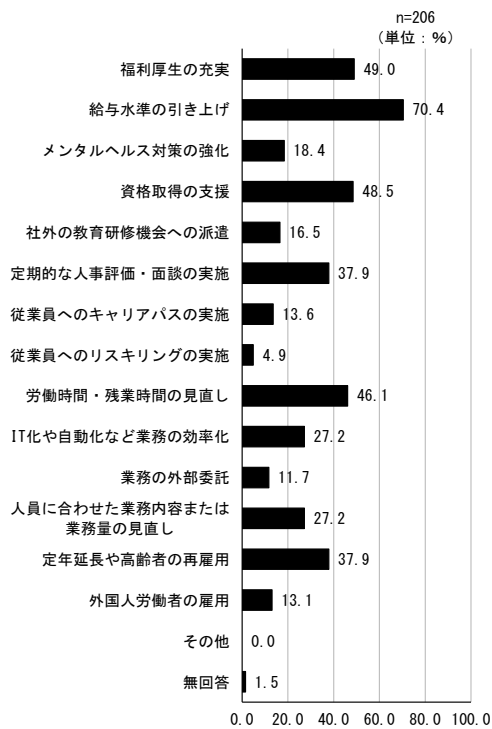
「退職者はいない」が34.7%と最も高く、次いで「採用後1年目に退職」が34.2%、「過去3年間に新規の採用は行っていない」が21.9%の順となっている。

■新規採用正社員の退職（複数回答）



1年目の退職者のいる事業所の「人材定着の取組み」をみると、「給与水準の引き上げ」が70.4%、「福利厚生充実」が49.0%、「資格取得の支援」が48.5%の順となっている。

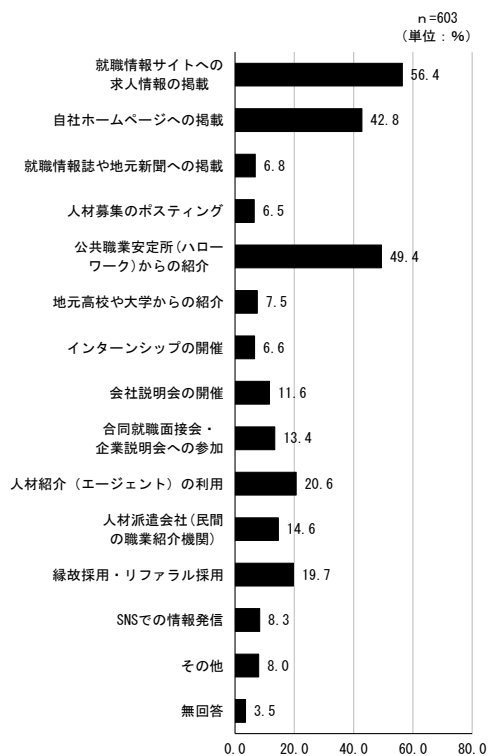
■1年目の退職者のいる事業所の人材定着の取組み  
(複数回答) (問6・8関連)



(4) 人材確保のための募集・採用ルート (問7関連)

「就職情報サイトへの求人情報の掲載」が56.4%と最も高く、次いで「公共職業安定所(ハローワーク)からの紹介」が49.4%、「自社ホームページへの掲載」が42.8%の順となっている。

■人材確保のための募集・採用ルート (複数回答)



### (5) 人材定着のための取組み（問8 関連）

「給与水準の引き上げ」が61.2%と最も高く、次いで「労働時間・残業時間の見直し」が42.5%、「福利厚生充実」が42.0%、「資格取得の支援」が38.8%の順となっている。

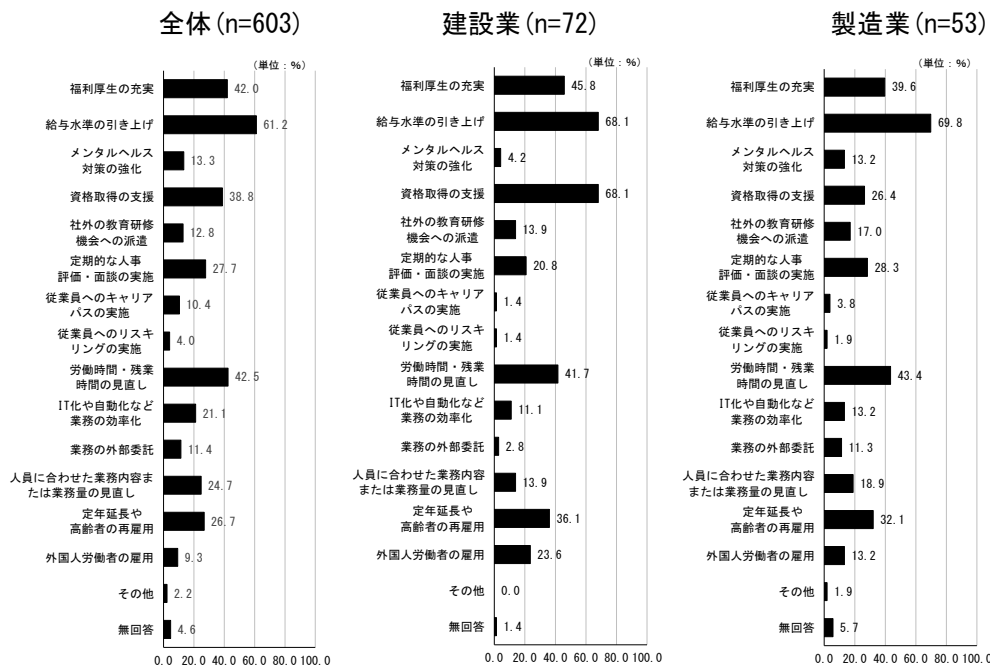
また、回答が多かった上位4つについては、回答が多かった業種別にみると、第1位の「給与水準の引き上げ」については、『学術研究、専門・技術サービス業』及び『生活関連サービス業、娯楽業』（同率75.0%）が最も高く、次いで『製造業』（69.8%）、『建設業』（68.1%）の順になっている。

第2位の「労働時間・残業時間の見直し」については、『生活関連サービス業、娯楽業』（66.7%）が最も高く、次いで『運輸業、郵便業』（56.4%）、『卸売業、小売業』（50.9%）の順になっている。

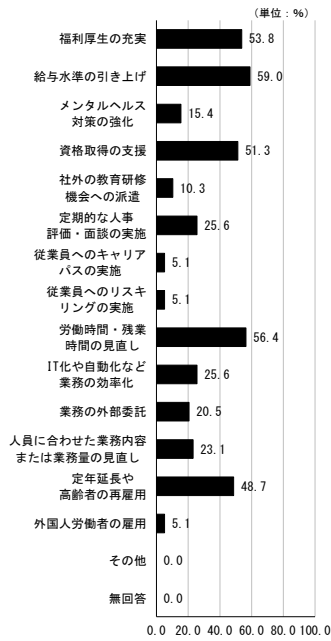
第3位の「福利厚生充実」については、『生活関連サービス業、娯楽業』（58.3%）、『運輸業、郵便業』（53.8%）、『学術研究、専門・技術サービス業』及び『サービス業（他に分類されないもの）』（同率50.0%）の順になっている。

第4位の「資格取得の支援」については、『建設業』（68.1%）、『医療、福祉※介護を含む』（52.4%）、『運輸業、郵便業』（51.3%）の順になっており、2024年問題、2025年問題にかかわる業種でより多く取り組まれていた。

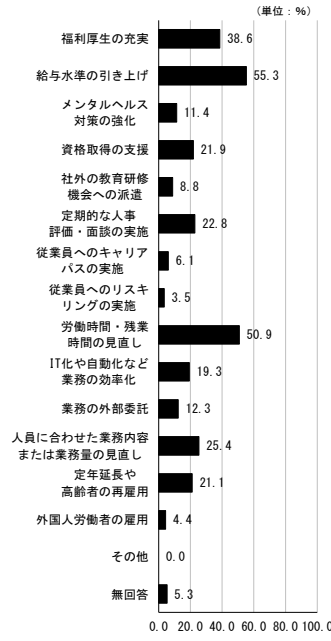
### ■人材定着のための取組み（複数回答）



運輸業、郵便業 (n=39)



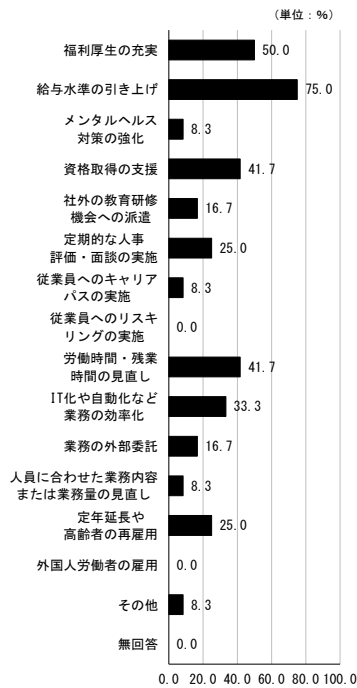
卸売業、小売業 (n=114)



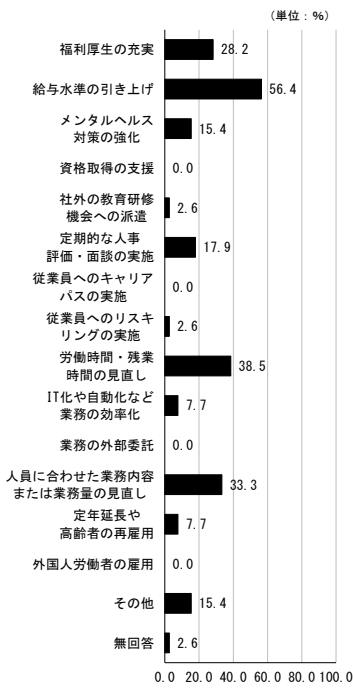
不動産業、物品賃貸業 (n=24)



学術研究、専門・技術サービス業 (n=12)



宿泊業、飲食サービス業 (n=39)



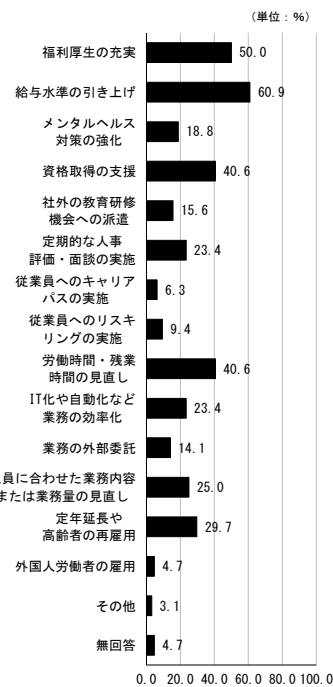
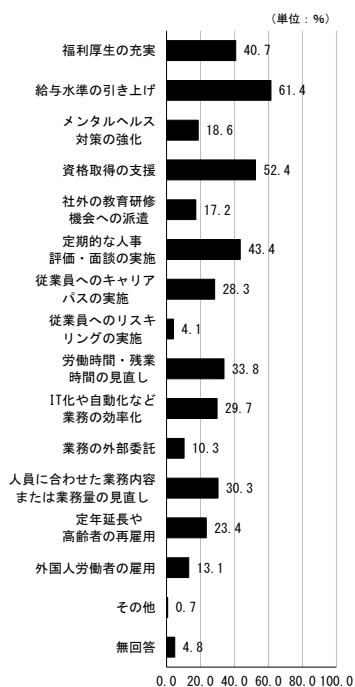
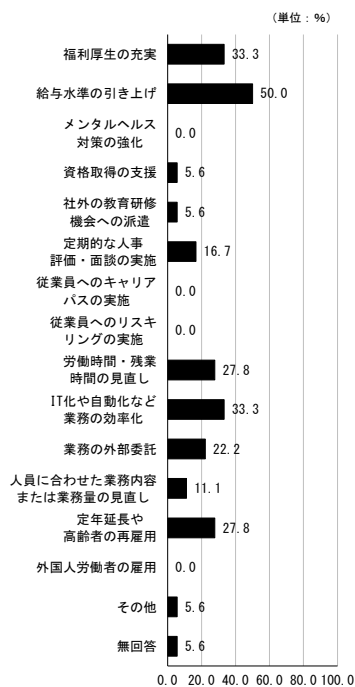
生活関連サービス業、娯楽業 (n=12)



教育、学習支援業 (n=18)

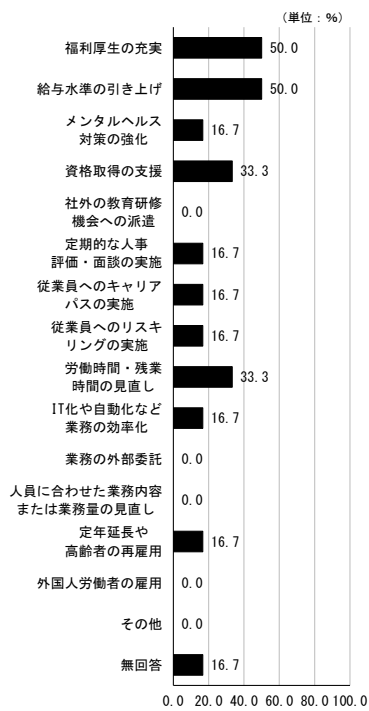
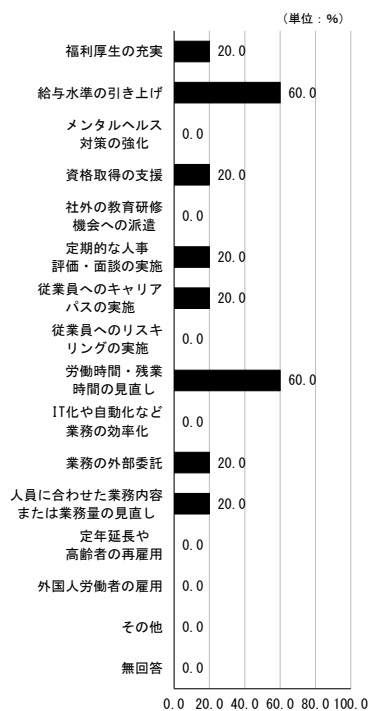
医療、福祉※介護を含む (n=145)

サービス業 (他に分類されないもの) (n=64)



業種不明 (n=5)

無回答 (n=6)

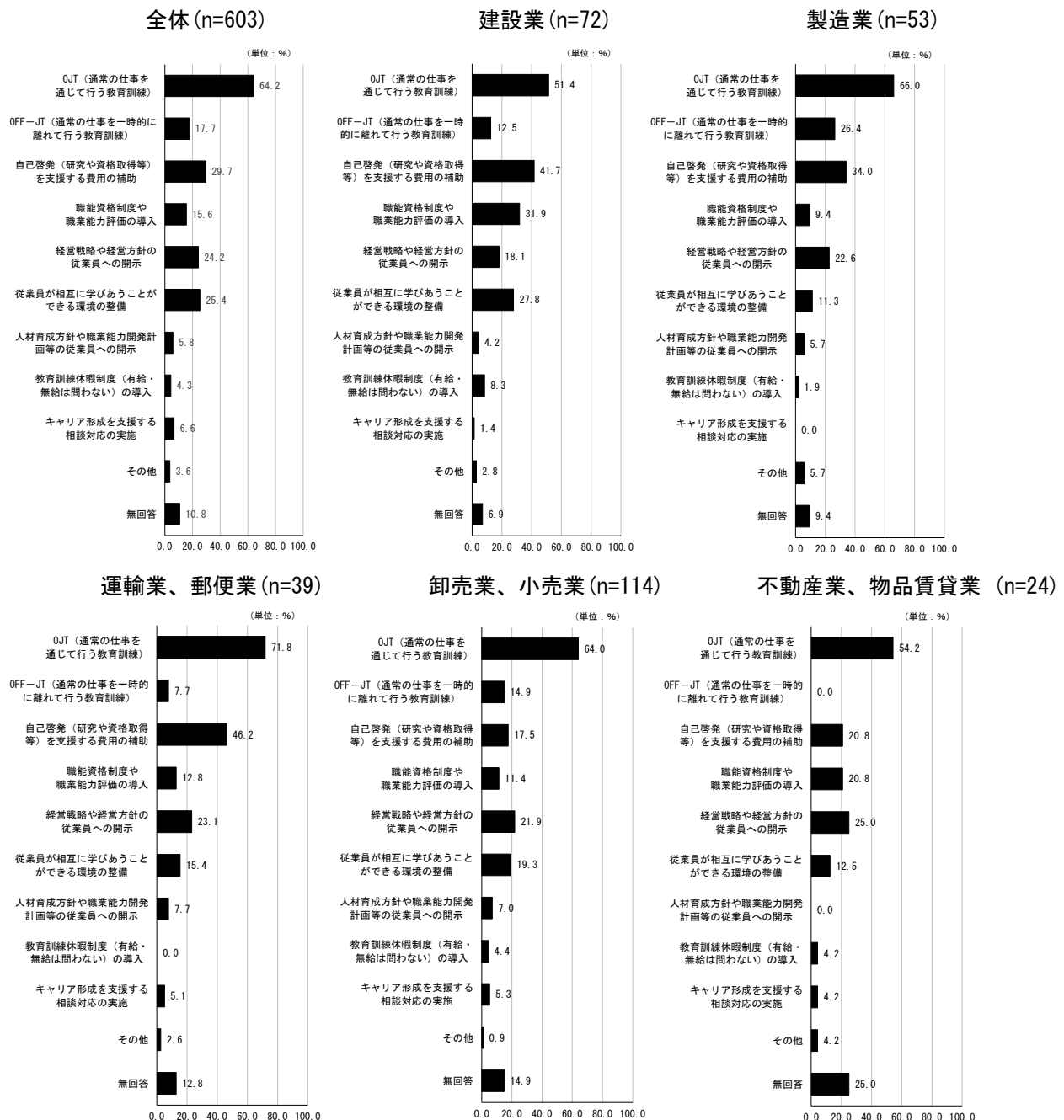


## (6) 人材育成のための取組み（問9 関連）

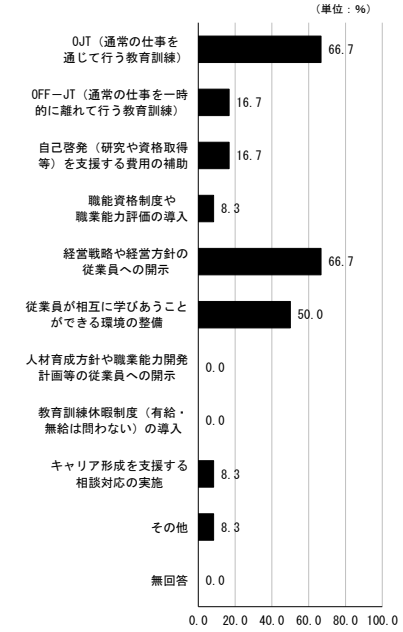
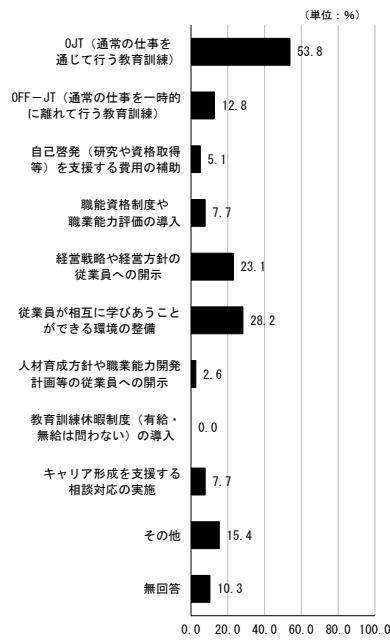
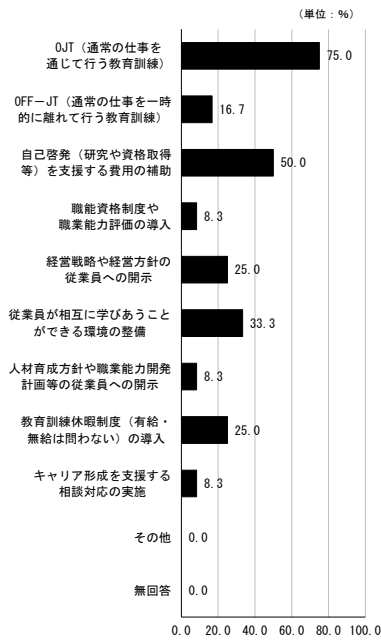
「OJT（通常の仕事を通じて行う教育訓練）」が64.2%と最も高く、次いで「自己啓発（研究や資格取得等）を支援する費用の補助」が29.7%、「従業員が相互に学びあうことができる環境の整備」が25.4%の順となっている。

業種別にみると、第1位の「OJT」はいずれの業種においても最も高いが、第2位の「自己啓発（研究や資格取得等）を支援する費用の補助」は、『学術研究、専門・技術サービス業』で1番高く、『運輸業、郵便業』は2番目、『建設業』は3番目に高くなっている。

### ■人材育成のための取組み（複数回答）



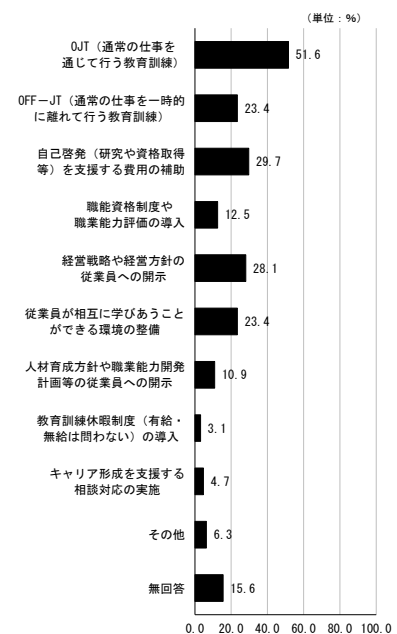
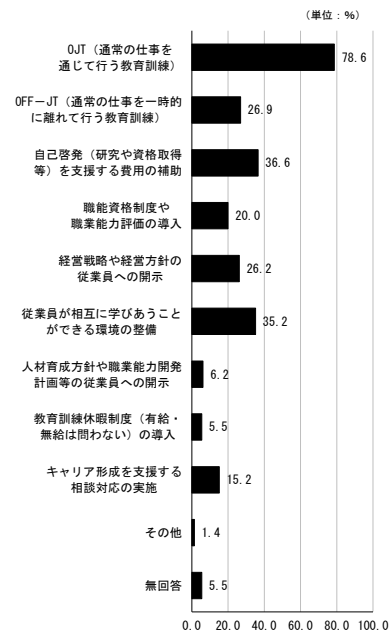
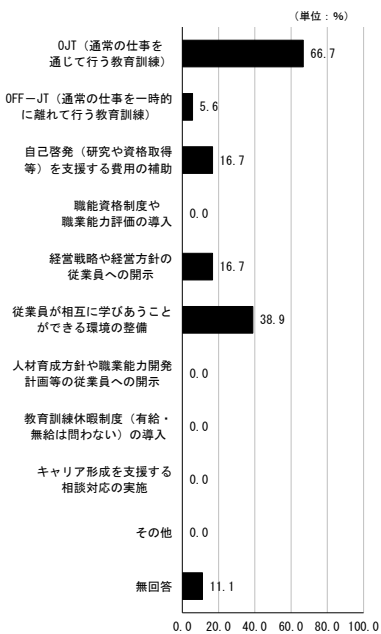
学術研究、専門・技術サービス業 (n=12) 宿泊業、飲食サービス業 (n=39) 生活関連サービス業、娯楽業 (n=12)



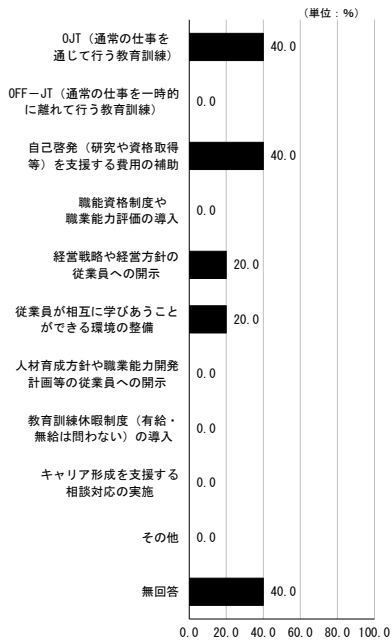
教育、学習支援業 (n=18)

医療、福祉※介護を含む (n=145)

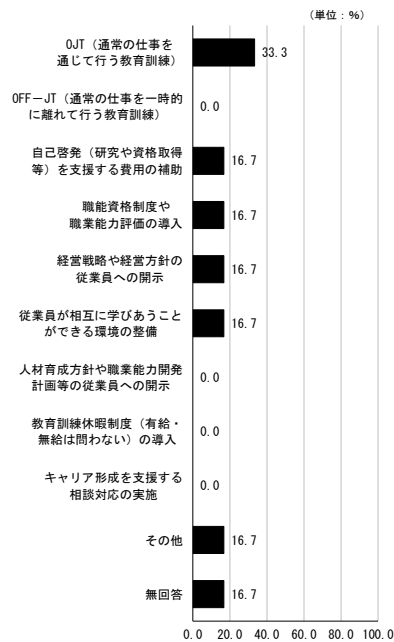
サービス業 (他に分類されないもの) (n=64)



業種不明 (n=5)



無回答 (n=6)

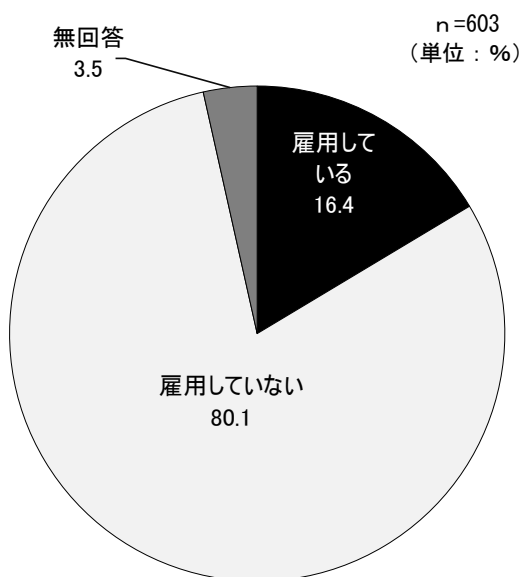


### (7) 障害者の雇用の有無 (問 10 関連)

「雇用していない」が 80.1% (483 事業所)、「雇用している」が 16.4% (99 事業所)、無回答 3.5% (21 事業所) である。なお、無回答の 7 事業所については障害の区分の回答が得られなかったため、「無回答」としている。

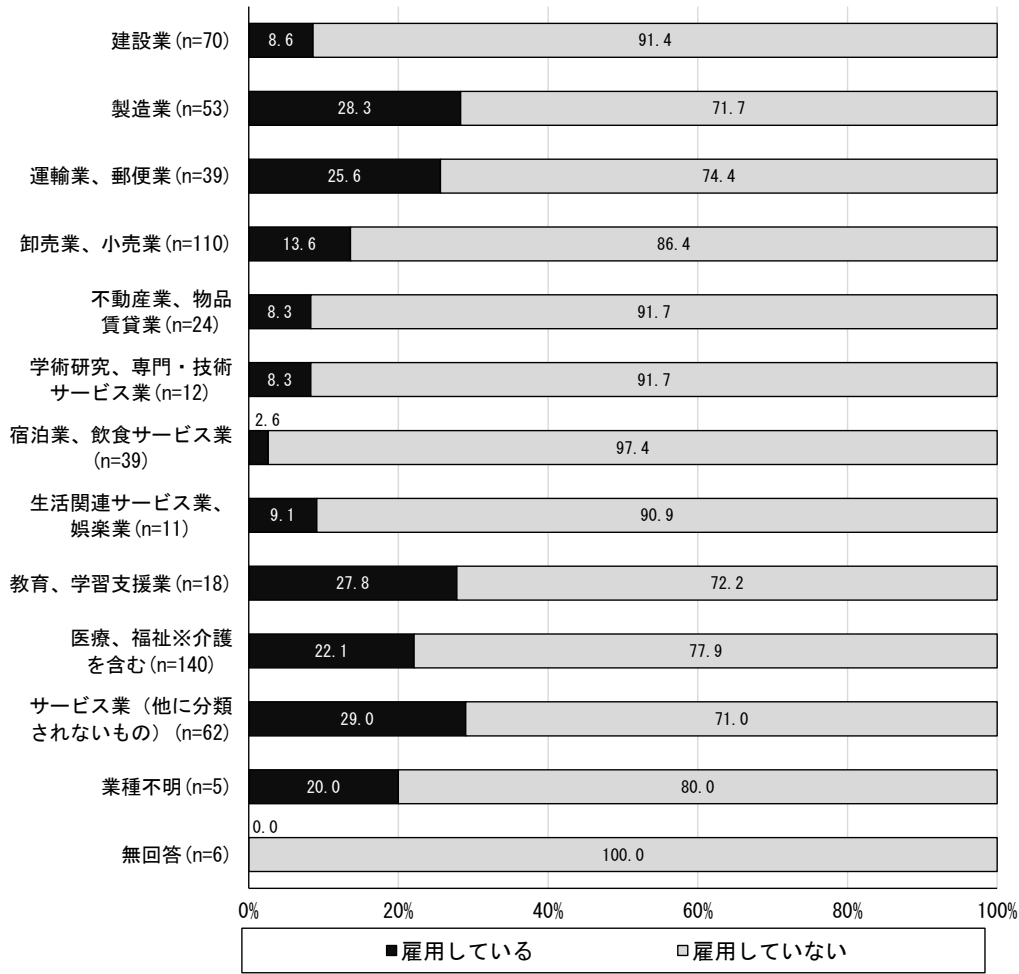
また、「雇用していない」と回答した事業所を業種別にみると、『宿泊業、飲食サービス業』が 97.4%、『不動産業、物品賃貸業』と『学術研究、専門・技術サービス業』がそれぞれ 91.7% で 9 割を超えている。

### ■業種別 障害者の雇用の有無 (単数回答)



■業種別 障害者の雇用の有無（単数回答）

（単位：％）



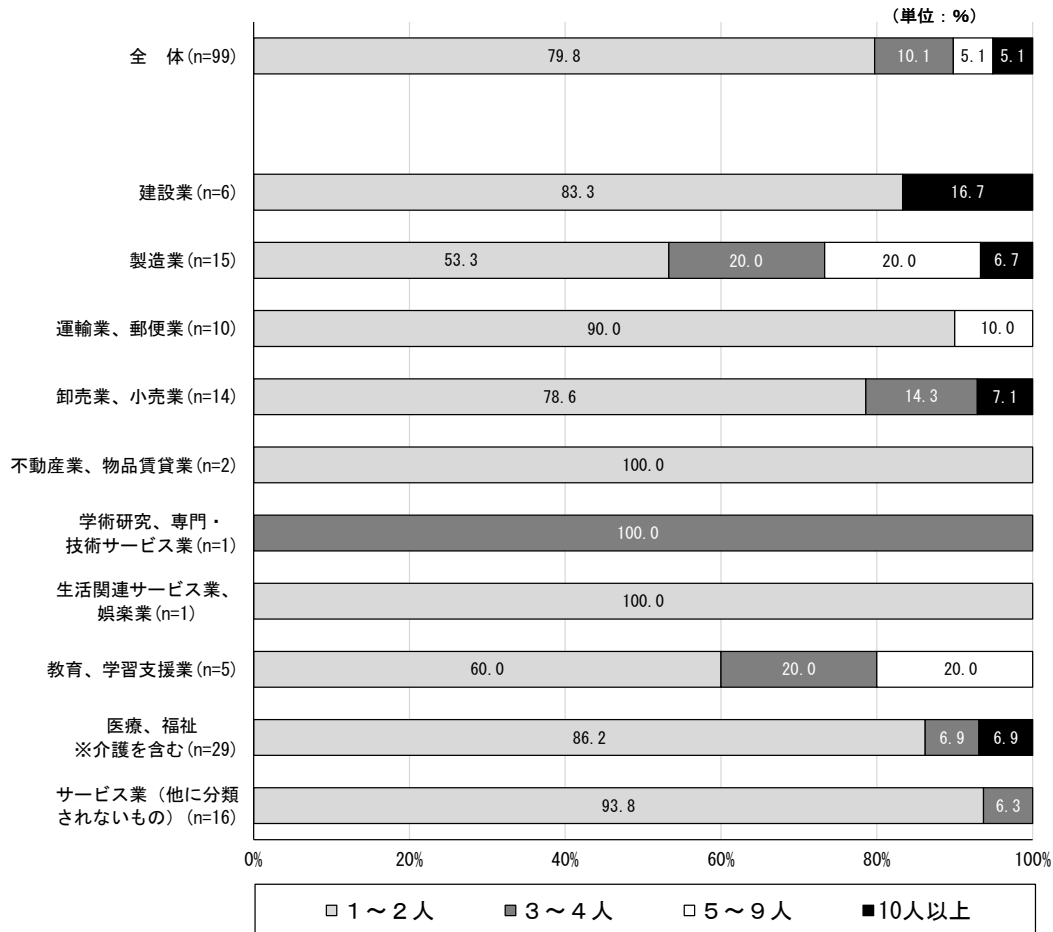
(8) 障害者の雇用人数 (問 11 関連)

①障害者雇用人数

障害者を雇用している事業所であつ、障害の程度についても回答のあつた 99 事業所について、「1～2人」が 79.8%と最も高く、次いで「3～4人」が 10.1%、「5～9人」が 5.1%の順となっている。

99 事業所の業種別の雇用人数は次のとおりである。

■業種別 障害者雇用人数 (単数回答)



また、短時間労働者の雇用事業所数は 31 事業所で、雇用人数は「1～2人」が 90.3%と最も高くなっている。

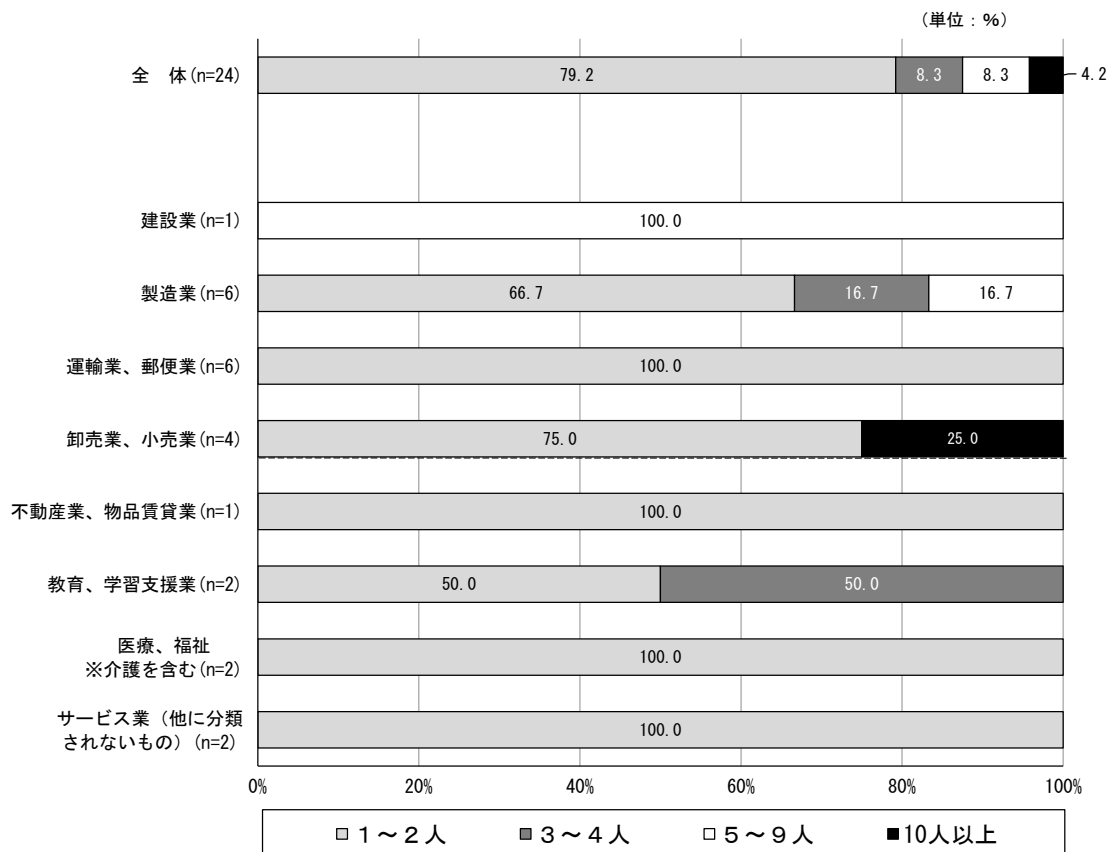
最も高い雇用人数を業種別で見ると、『医療・福祉※介護を含む』は「1～2人」が 86.7%、「3～4人」が 13.3%、その他『製造業』『運輸業、郵便業』『不動産業、物品賃貸業』『学術研究、専門・技術サービス業』『生活関連サービス業、娯楽業』『教育、学習支援業』『サービス業 (他に分類されないもの)』は「1～2人」、『建設業』は「5～9人」となっている。

## ②重度障害者の雇用人数（問 11 関連）

重度障害者を雇用する事業所は 24 事業所で、雇用人数は「1～2人」が 79.2%と最も高く、次いで「3～4人」と「5～9人」がそれぞれ 8.3%の順となっている。

重度障害者は 24 事業所が雇用しており、業種別の雇用人数は次のとおりである。

### ■業種別 重度障害者雇用人数（単数回答）



また、短時間労働者の雇用事業所数は 6 事業所で、雇用人数は「1～2人」で 100.0%である。

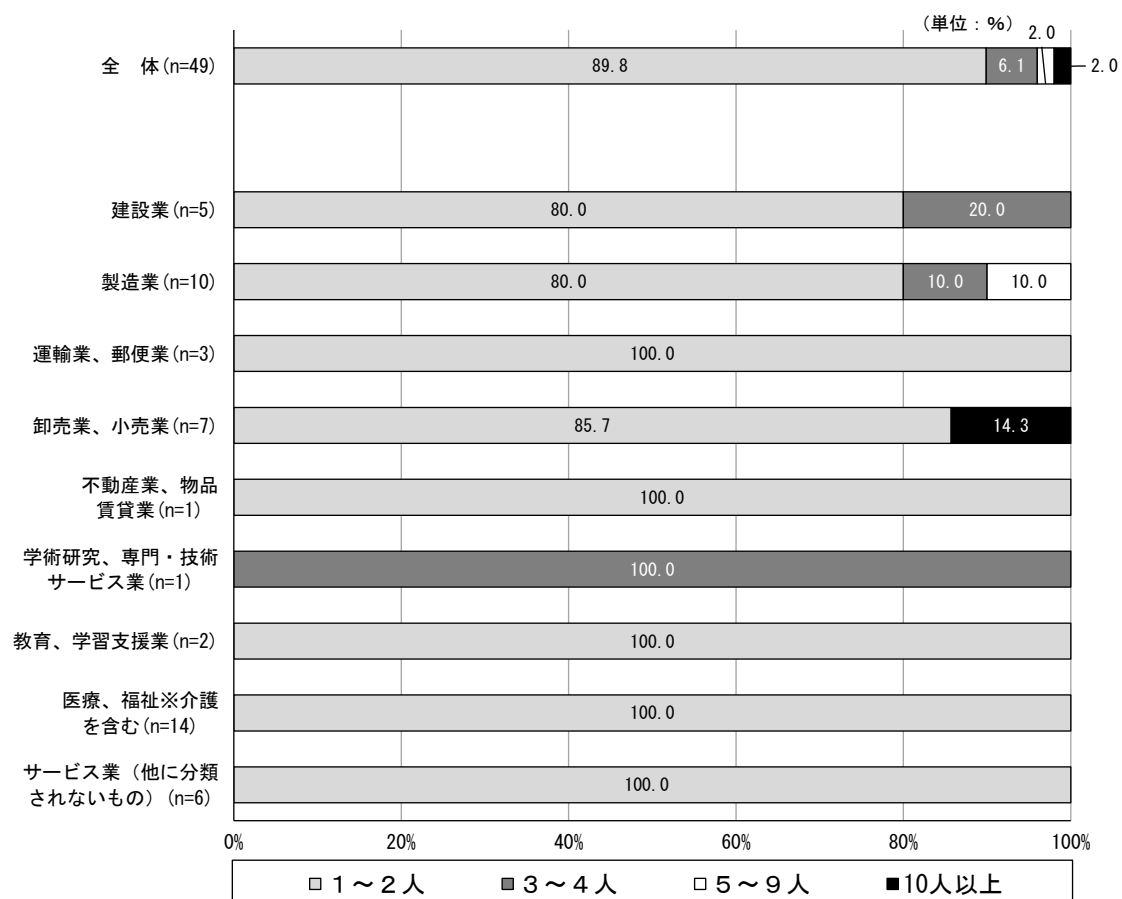
最も高い雇用人数を業種別で見ると、『建設業』『製造業』『運輸業、郵便業』『不動産業、物品賃貸業』『医療・福祉※介護を含む』『サービス業（他に分類されないもの）』は「1～2人」となっている。

### ③重度障害者を除く 45 歳以上の知的・身体障害者の雇用人数（問 11 関連）

重度障害者を除く 45 歳以上の知的・身体障害者を雇用する事業所は 49 事業所で、雇用人数は「1～2 人」が 89.8%と最も高く、次いで「3～4 人」が 6.1%、「5～9 人」「10 人以上」が 2.0%の順となっている。

業種別の雇用人数は次のとおりである。

#### ■業種別 重度障害者を除く 45 歳以上の知的・身体障害者雇用人数（単数回答）



また、短時間労働者の雇用事業所数は 6 事業所で、雇用人数は「1～2 人」で 100.0%である。

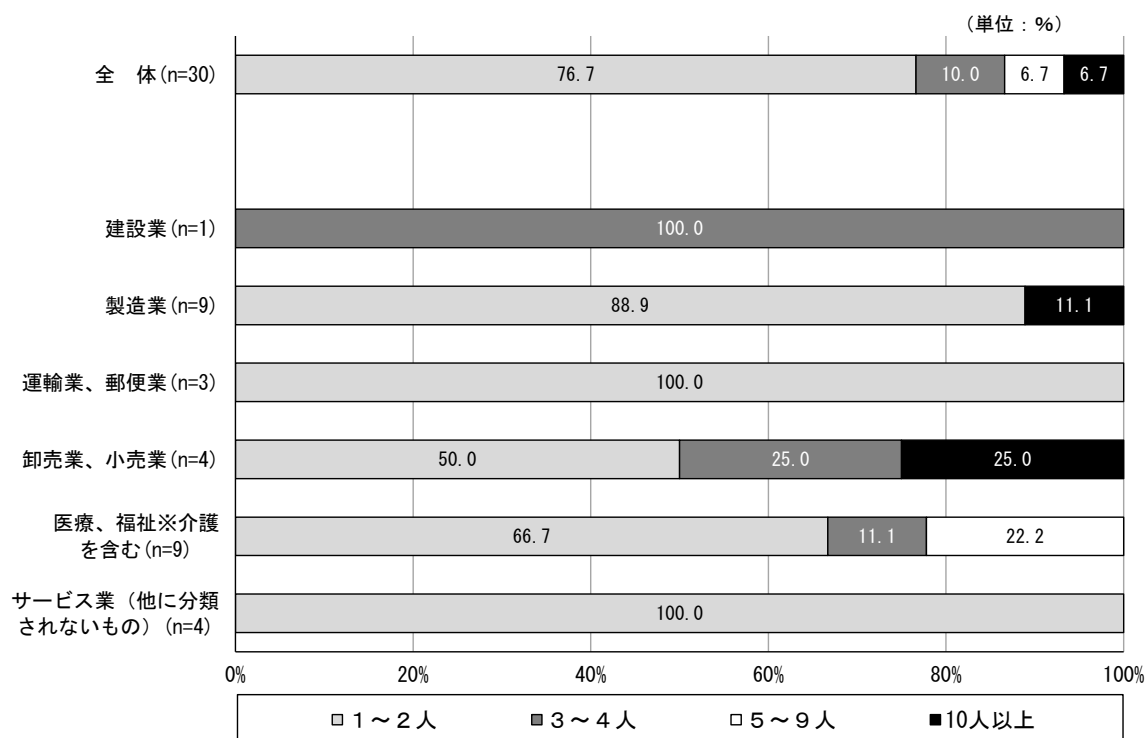
最も高い雇用人数を業種別で見ると、『製造業』『学術研究、専門・技術サービス業』『医療・福祉※介護を含む』『サービス業（他に分類されないもの）』は「1～2 人」となっている。

④45 歳未満の知的・身体障害者の雇用人数（問 11 関連）

45 歳未満の知的・身体障害者を雇用する事業所は 30 事業所で、雇用人数は「1～2 人」が 76.7%と最も高く、次いで「3～4 人」が 10.0%、「5～9 人」「10 人以上」が 6.7%の順となっている。

業種別の雇用人数は次のとおりである。

■業種別 45 歳未満の知的・身体障害者雇用人数（単数回答）



また、短時間労働者の雇用事業所数は 6 事業所で、雇用人数は「1～2 人」で 100.0%である。

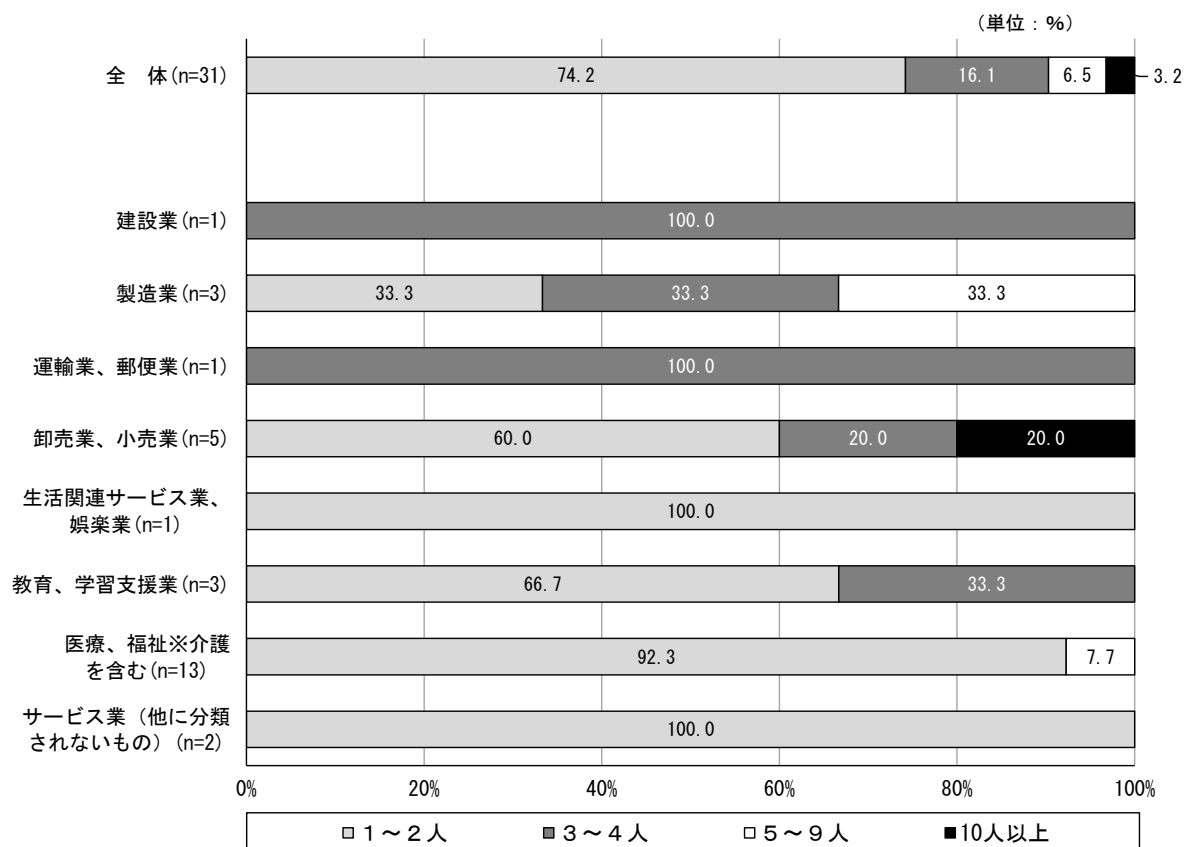
最も高い雇用人数を業種別でみると、『医療・福祉※介護を含む』『サービス業（他に分類されないもの）』は「1～2 人」となっている。

### ⑤精神障害者の雇用人数（問 11 関連）

精神障害者を雇用する事業所は 31 事業所で、雇用人数は「1～2人」が 74.2%と最も高く、次いで「3～4人」が 16.1%、「5～9人」が 6.5%の順となっている。

業種別の雇用人数は次のとおりである。

#### ■業種別 精神障害者雇用人数（単数回答）



また、短時間労働者の雇用事業所数は 16 事業所で、雇用人数は「1～2人」が 93.8%、「3～4人」が 6.3%の順となっている。

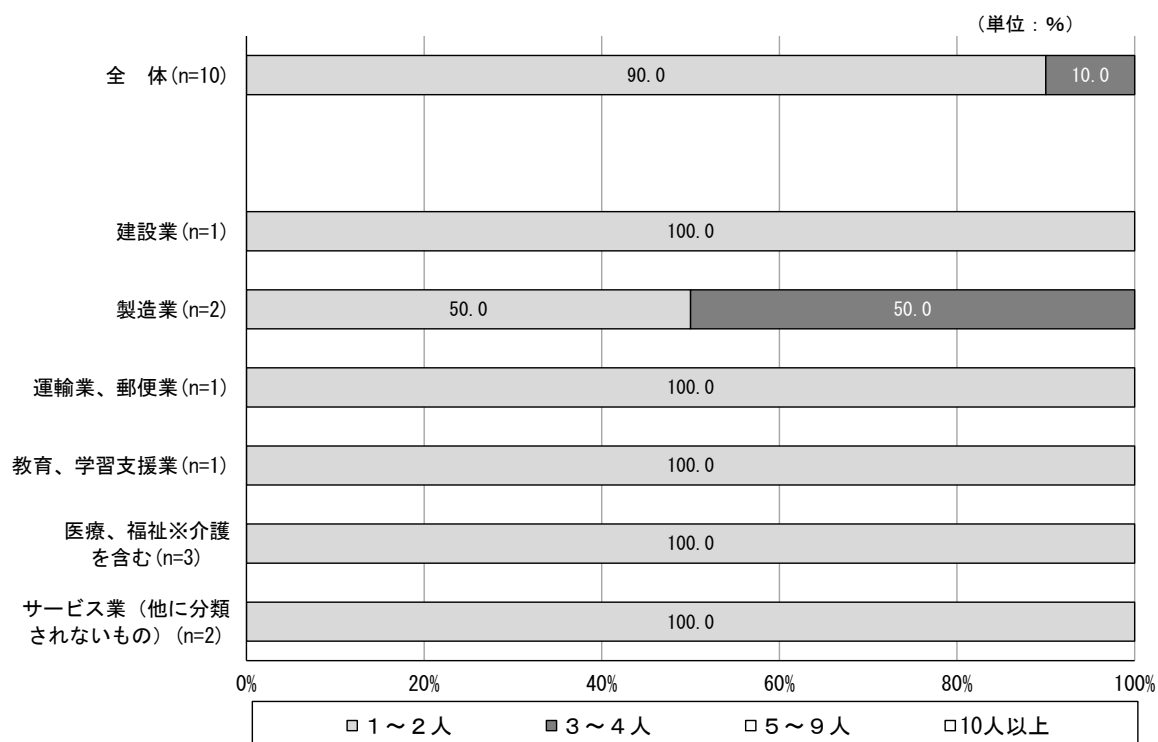
最も高い雇用人数を業種別で見ると、『生活関連サービス業、娯楽業』『教育、学習支援業』『医療・福祉※介護を含む』『サービス業（他に分類されないもの）』は「1～2人」、『建設業』は「3～4人」となっている。

⑥発達障害者・難治性疾患患者の雇用人数（問 11 関連）

発達障害者・難治性疾患患者を雇用する事業所は 10 事業所で、雇用人数は「1～2人」が 90.0%と最も高く、次いで「3～4人」が 10.0%の順となっている。

業種別の雇用人数は次のとおりである。

■業種別 発達障害者・難治性疾患患者雇用人数（単数回答）



また、短時間労働者の雇用事業所数は 3 事業所で、雇用人数は「1～2人」で 100.0%である。

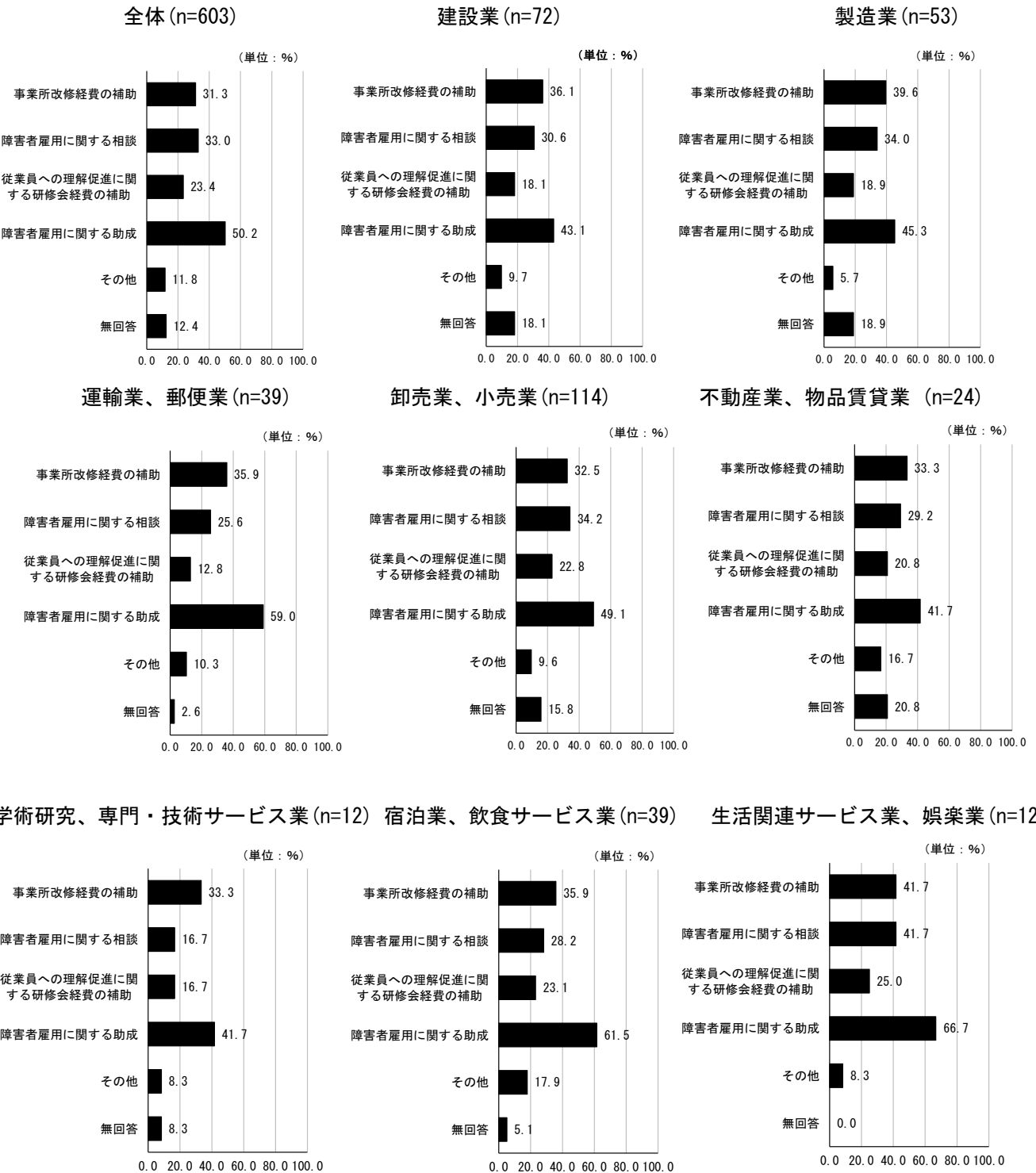
最も高い雇用人数を業種別でみると、『製造業』『教育、学習支援業』『医療・福祉※介護を含む』は「1～2人」となっている。

(9) 障害者を雇用する上で必要な支援内容 (問 12 関連)

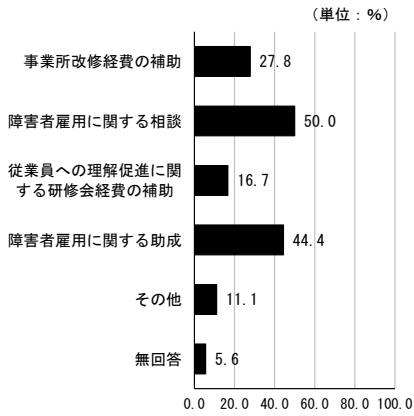
「障害者雇用に関する助成」が 50.2%と最も高く、次いで「障害者雇用に関する相談」が 33.0%、「事業所改修経費の補助」が 31.3%の順となっている。

「障害者雇用に関する助成」を業種別にみると、『生活関連サービス業、娯楽業』については 66.7%、『宿泊業、飲食サービス業』が 61.5%、『運輸業、郵便業』が 59.0%となっている。

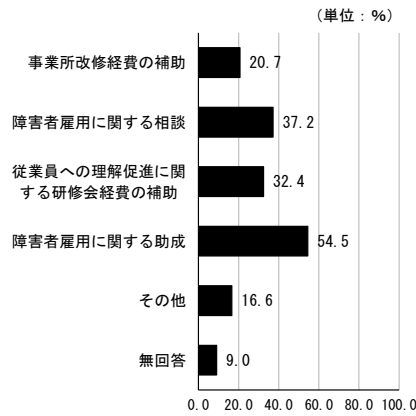
■障害者を雇用する上で必要な支援内容 (複数回答)



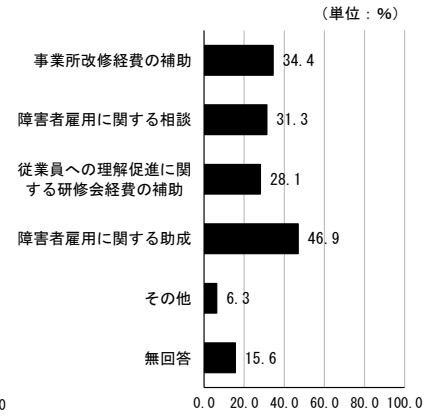
教育、学習支援業 (n=18)



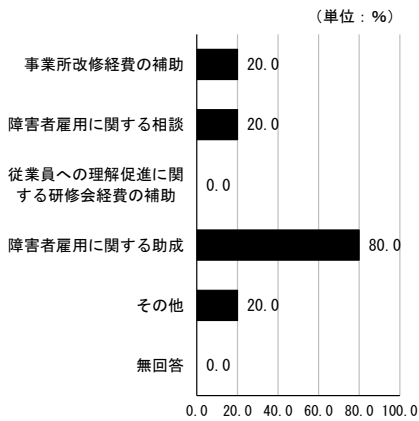
医療、福祉※介護を含む (n=145)



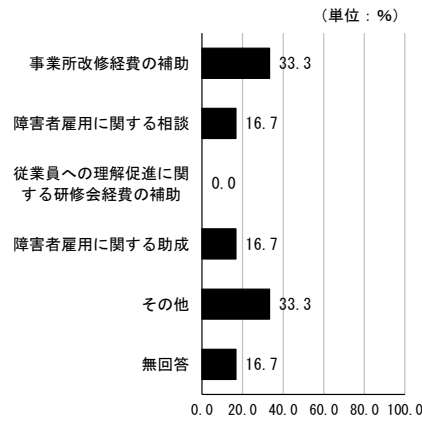
サービス業 (他に分類されないもの) (n=64)



業種不明 (n=5)



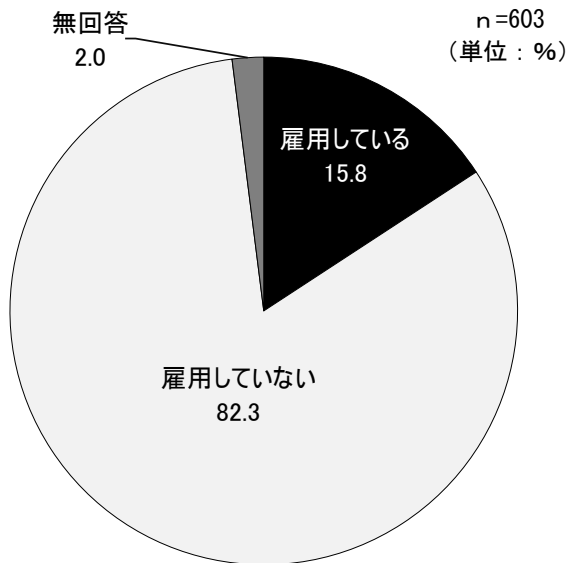
無回答 (n=6)



(10) 外国人の雇用の有無（問 13 関連）

「雇用している」が 15.8%（95 事業所）、「雇用していない」が 82.3%（496 事業所）となっている。

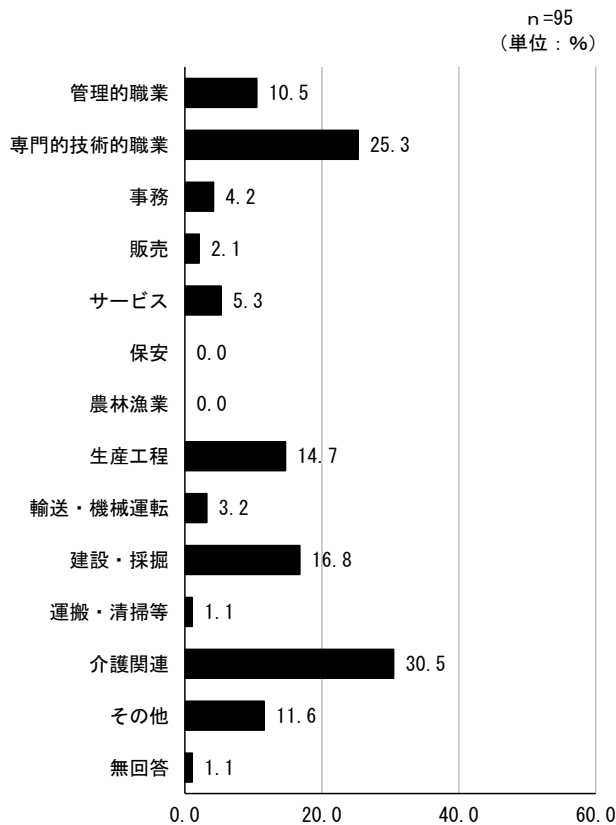
■外国人の雇用有無（単数回答）



(11) 外国人雇用の職種（問 14 関連）

「介護関連」が 30.5%と最も高く、次いで「専門的技術的職業」が 25.3%、「建設・採掘」が 16.8%の順となっている。

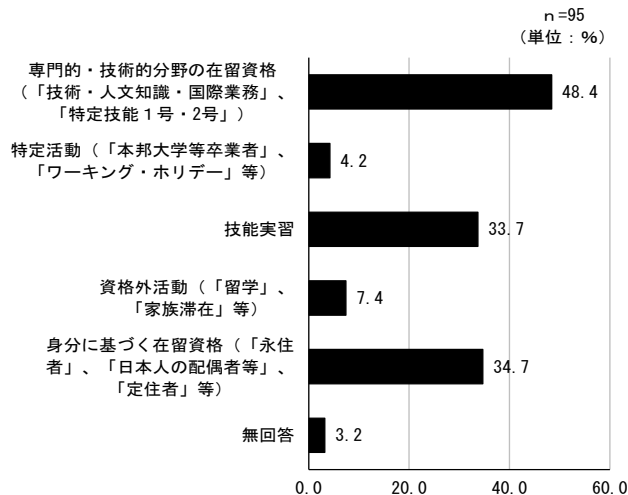
■外国人雇用の職種（複数回答）



(12) 雇用している外国人の在留資格（問 15 関連）

「専門的・技術的分野の在留資格（「技術・人文知識・国際業務」、「特定技能1号・2号」）」が48.4%と最も高く、次いで「身分に基づく在留資格（「永住者」、「日本人の配偶者等」、「定住者」等）」が34.7%、「技能実習」が33.7%の順となっている。

■雇用している外国人の在留資格（複数回答）



(参考) 出入国在留管理庁サイト

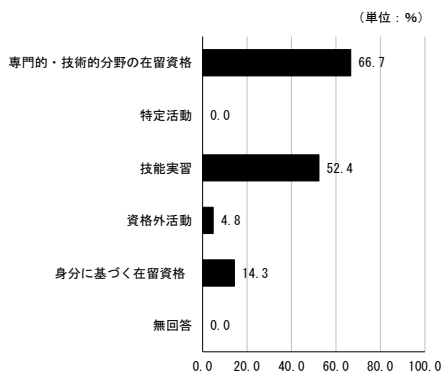
在留資格一覧表	特定技能1号	特定技能2号
		

以下の在留資格は、次のように定義する。

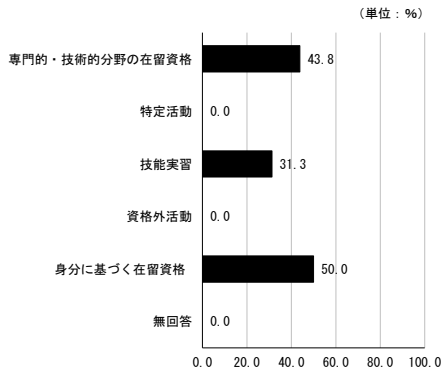
- ・「専門的・技術的分野の在留資格（「技術・人文知識・国際業務」、「特定技能1号・2号」）」は、「専門的・技術的分野の在留資格」とする。
- ・「特定活動（「本邦大学等卒業者」、「ワーキング・ホリデー」等）」は、「特定活動」とする。
- ・「資格外活動（「留学」、「家族滞在」等）」は、「資格外活動」とする。
- ・「身分に基づく在留資格（「永住者」、「日本人の配偶者等」、「定住者」等）」は、「身分に基づく在留資格」とする。

■業種別 雇用している外国人の在留資格（複数回答）

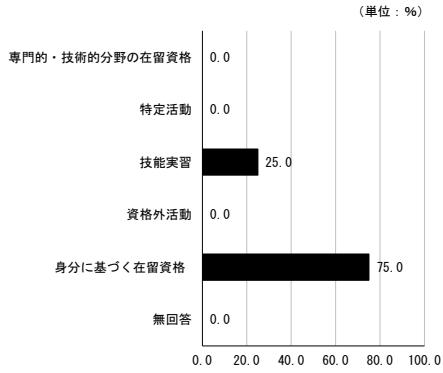
建設業 (n=21)



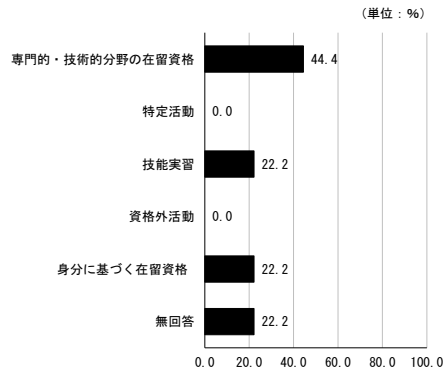
製造業 (n=16)



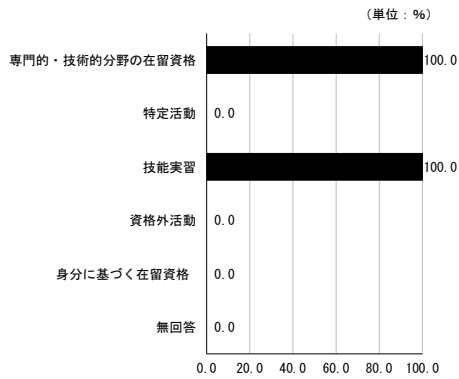
運輸業、郵便業 (n=4)



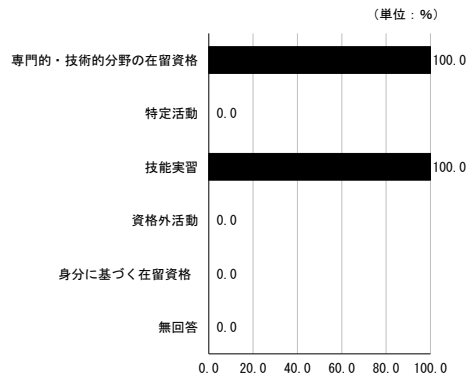
卸売業、小売業 (n=9)



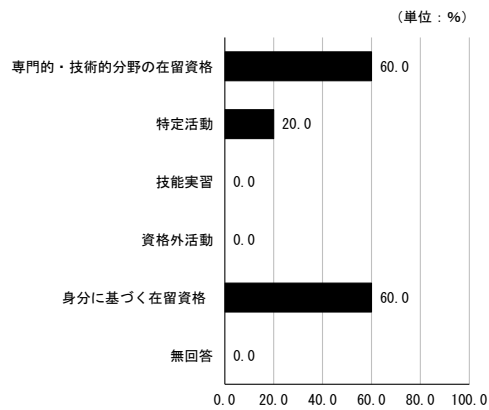
不動産業、物品賃貸業 (n=1)



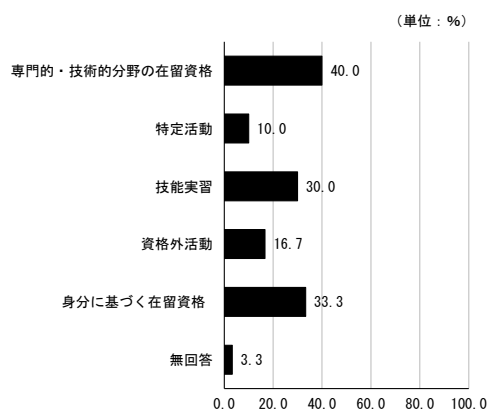
生活関連サービス業、娯楽業 (n=1)



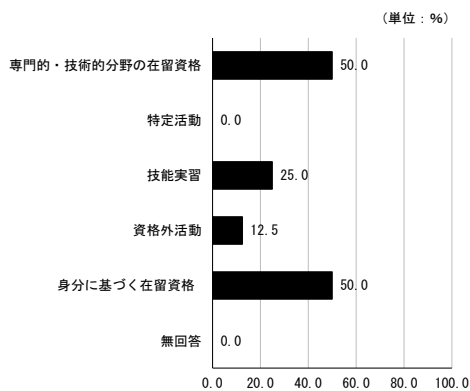
教育、学習支援業 (n=5)



医療、福祉(介護を含む) (n=30)



サービス業 (他に分類されないもの) (n=8)

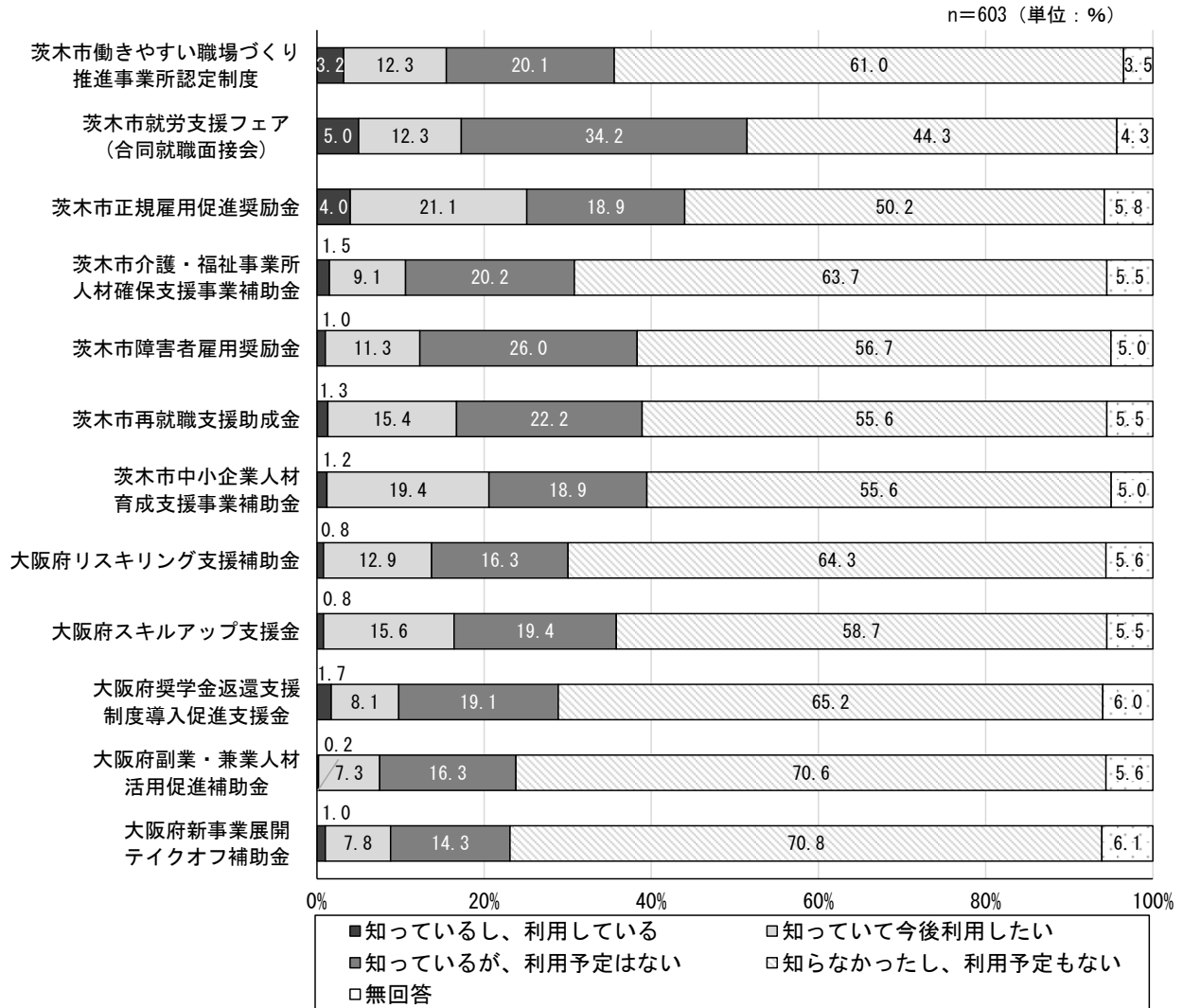


## 2-4. 事業者・労働者への各種支援制度について

### (1) 各種支援制度についての認知 (問 16 関連)

各種支援制度について「知らなかったし、利用予定もない」の割合が全体的に高くなっている。

#### ■各種支援制度についての認知 (単数回答)

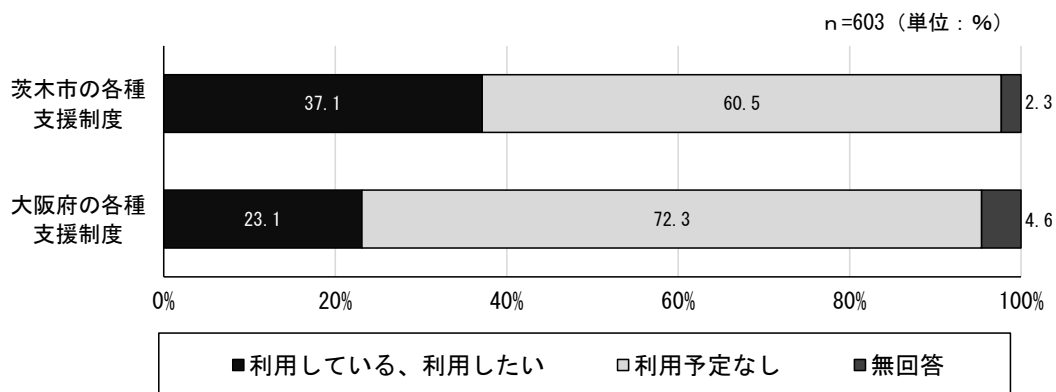


2-4 (1) から (5) は、次のように定義する。

- ・「知っているし、利用している」は、「利用している」とする。
- ・「知っていて今後利用したい」は、「利用したい」とする。
- ・「知っているが、利用予定はない」及び「知らなかったし、利用予定もない」は、「利用予定なし」とする。

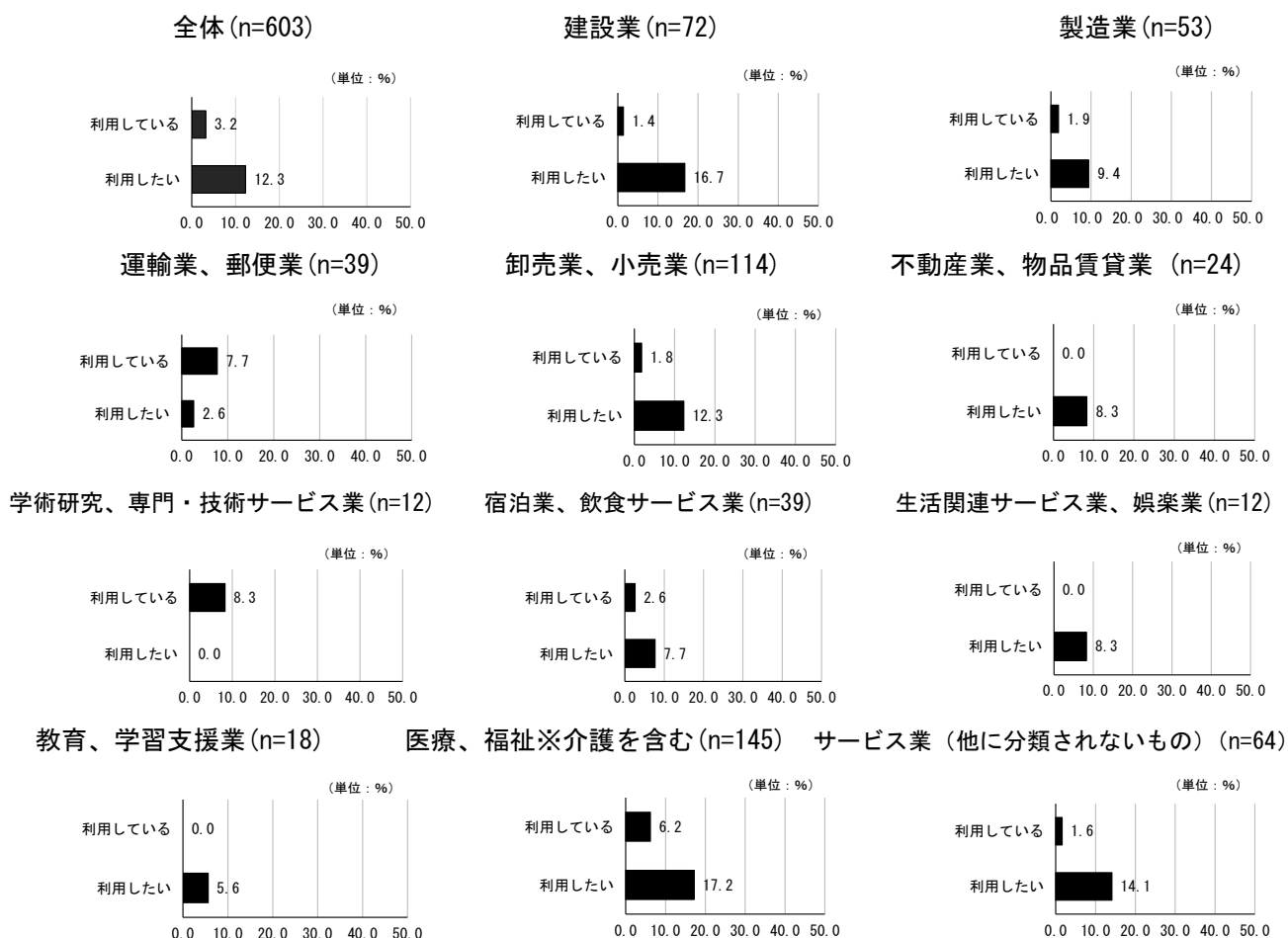
次に、茨木市と大阪府の支援制度について、「利用している」「利用したい」と「利用予定なし」の内訳についてみると、茨木市と大阪府の支援制度のすべてをそれぞれ合算したもののうち、「利用している」「利用したい」についてみると、茨木市の各種支援制度が37.1%に対し、大阪府の各種支援制度は23.1%となっている。

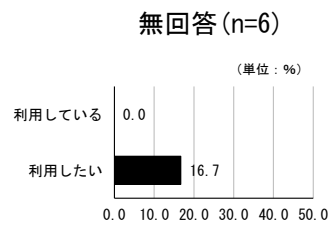
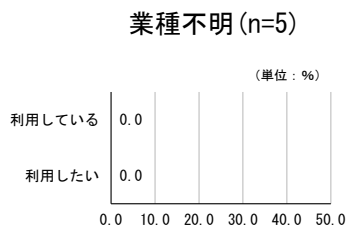
### ■茨木市と大阪府の各種支援制度（単数回答）



業種別にみると「茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度」については、「利用している」は『学術研究、専門・技術サービス業』が8.3%、「利用したい」は『医療・福祉※介護を含む』が17.2%と最も高くなっている。

### ■業種別 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の「利用している」「利用したい」

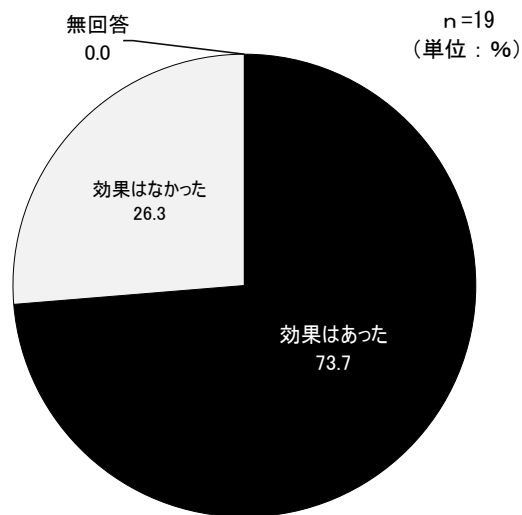




(2) 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の利用効果 (問 17 関連)

茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度について、「利用している」と回答した 19 事業所の利用効果についてみると、「効果はあった」が 73.7% (14 事業所)、「効果はなかった」が 26.3% (5 事業所)となっている。

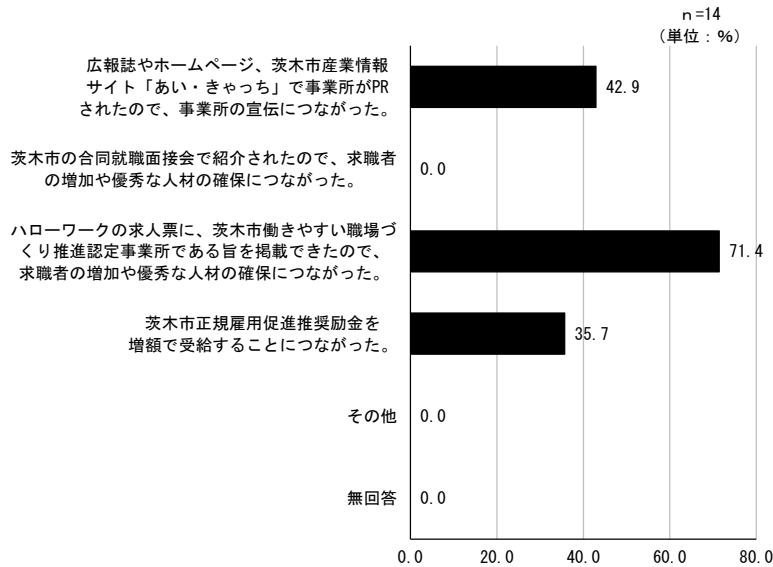
■ 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の利用効果 (単数回答)



**(3) 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の利用効果の内容 (問 18 関連)**

「ハローワークの求人票に、茨木市働きやすい職場づくり推進認定事業所である旨を掲載できたので、求職者の増加や優秀な人材の確保につながった。」が 71.4%と最も高く、次いで「広報誌やホームページ、茨木市産業情報サイト「あい・きゃっち」で事業所がPRされたので、事業所の宣伝につながった。」が 42.9%、「茨木市正規雇用促進推奨励金を増額で受給することにつながった。」が 35.7%の順となっている。

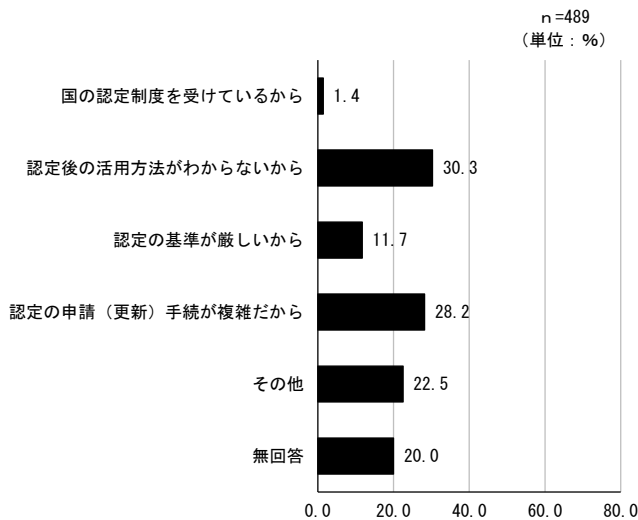
**■ 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の利用効果の内容 (複数回答)**



**(4) 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の利用予定がない理由 (問 19 関連)**

「認定後の活用方法がわからないから」が 30.3%と最も高く、次いで「認定の申請 (更新) 手続きが複雑だから」が 28.2%、「認定の基準が厳しいから」が 11.7%の順となっている。

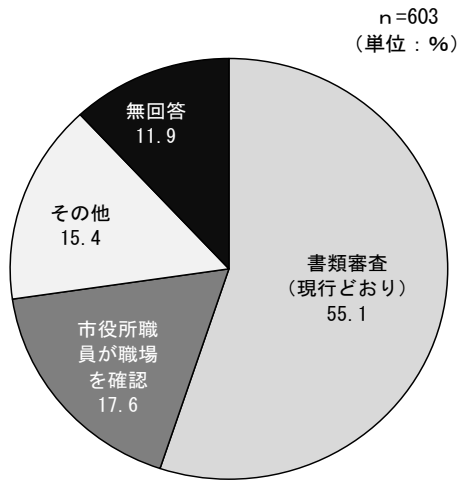
**■ 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の利用予定がない理由 (複数回答)**



(5) 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の審査方法の希望（問 20 関連）

「書類審査（現行どおり）」が 55.1%と最も高く、次いで「市役所職員が職場を確認」が 17.6%、「その他」が 15.4%の順となっている。

■茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の審査方法の希望  
（単数回答）

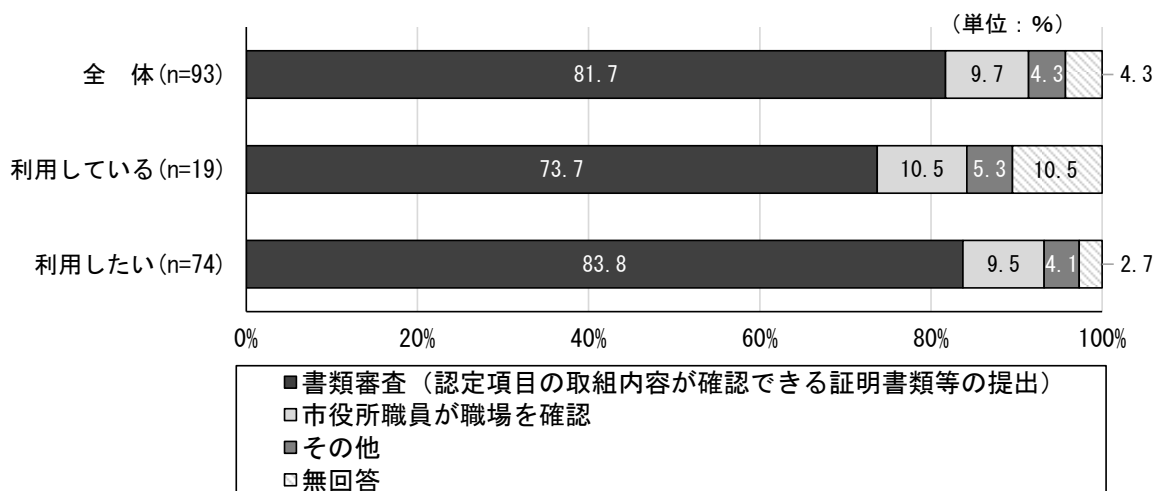


審査方法の書類審査を希望する割合の「利用している」「利用したい」別については、下記のとおりである。

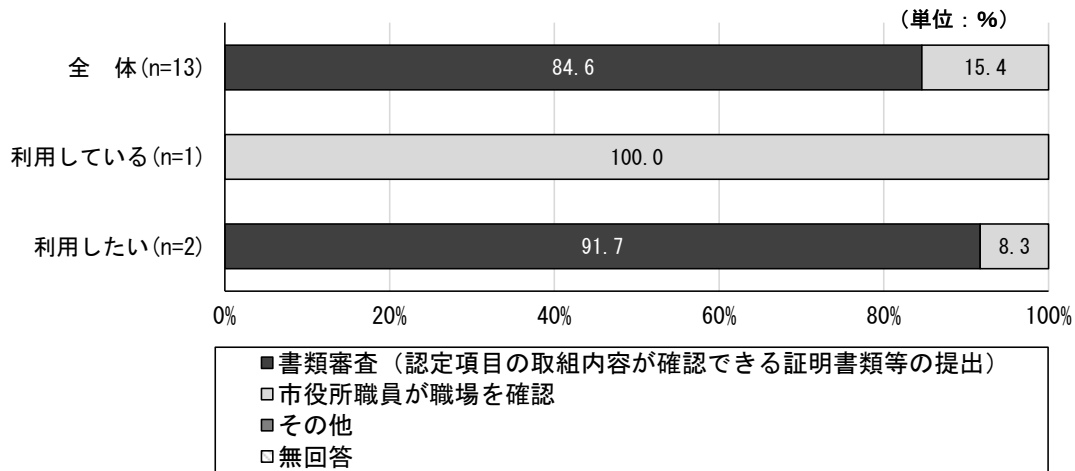
また、書類審査を希望すると回答した事業所を業種別にみると、「利用している」では『製造業』『学術研究、専門・技術サービス業』『宿泊業、飲食サービス業』『医療、福祉※介護を含む』が、希望する割合が高く、「利用したい」では『不動産業、物品賃貸業』『生活関連サービス業、娯楽業』『教育、学習支援業』で高くなっている。

■業種別 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の「利用している」「利用したい」別希望する審査方法（単数回答）

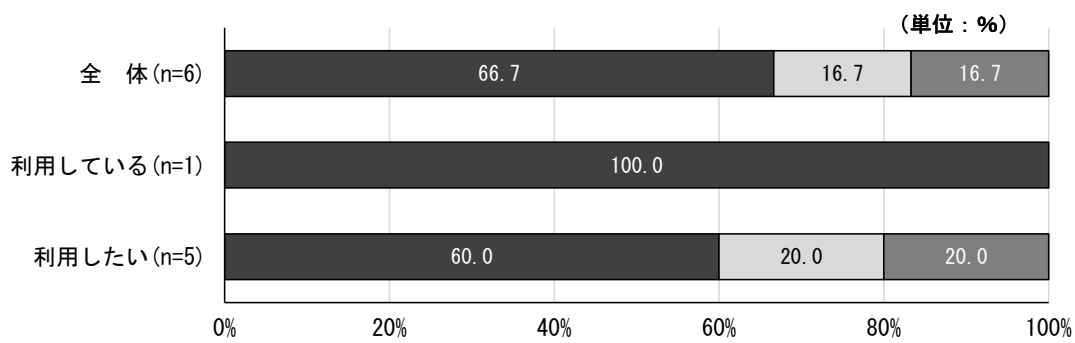
・全体



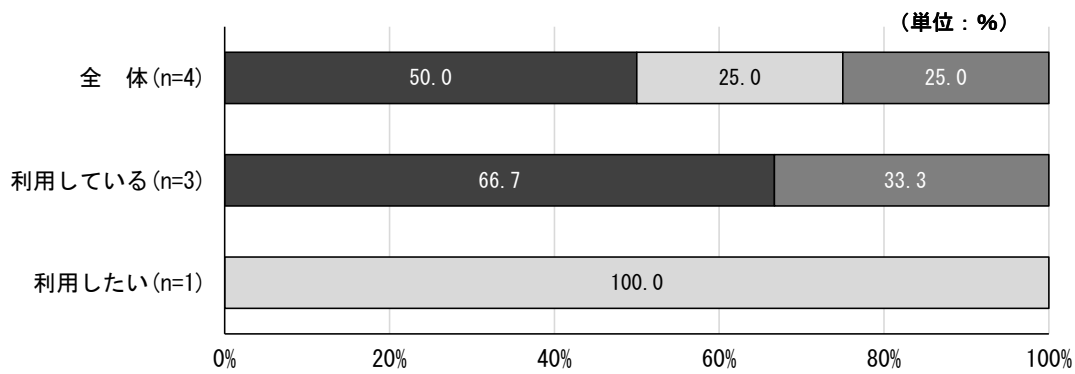
・建設業



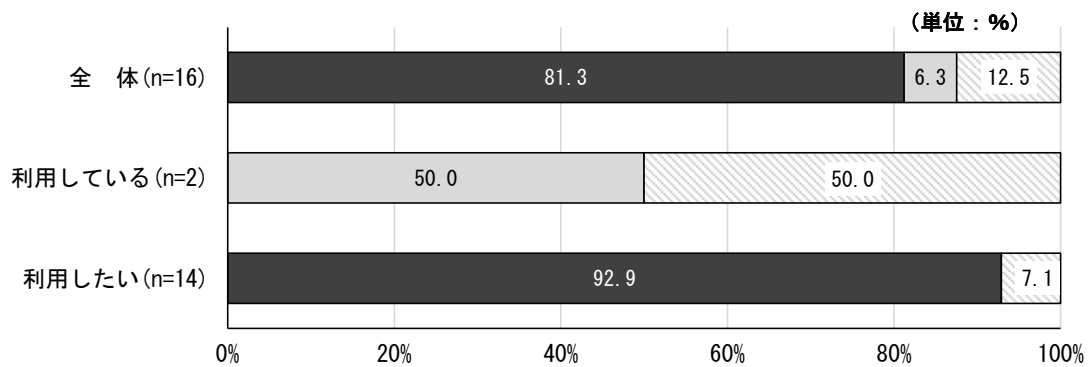
・製造業



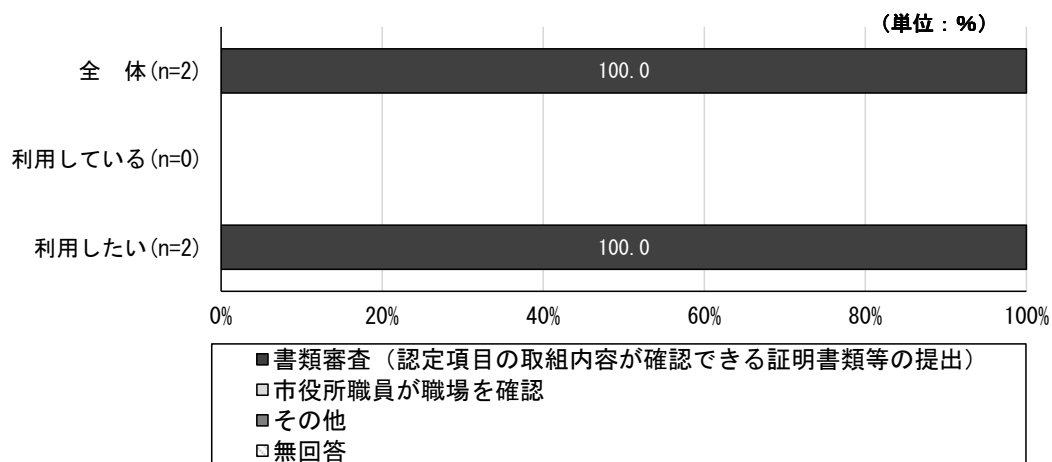
・運輸業、郵便業



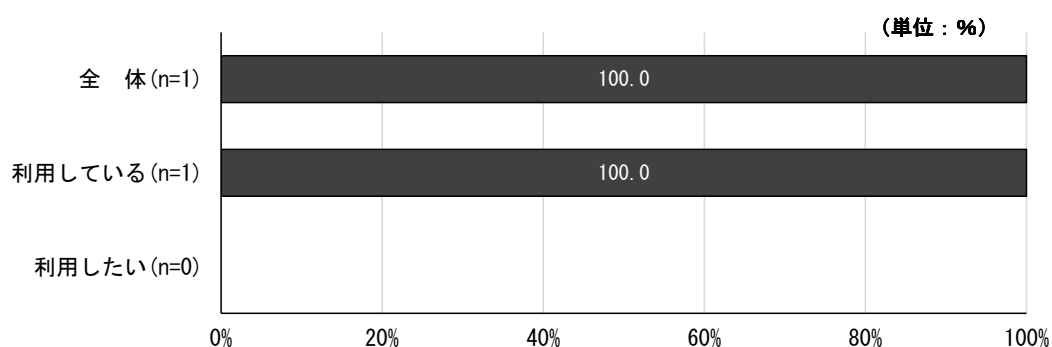
・卸売業、小売業



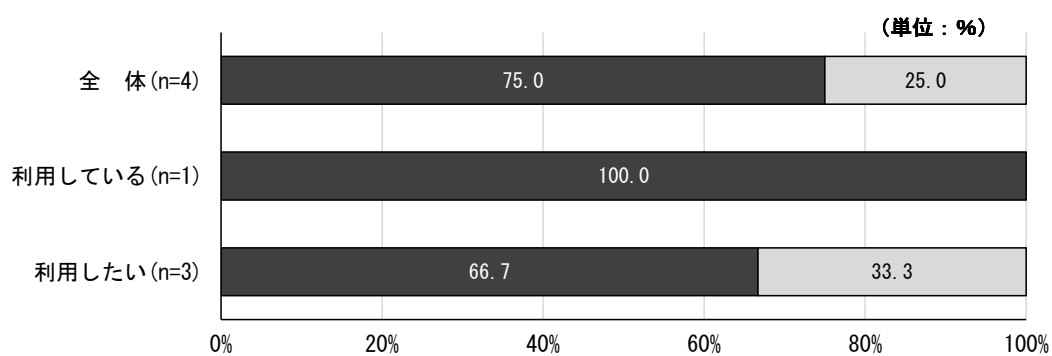
・ 不動産業、物品賃貸業



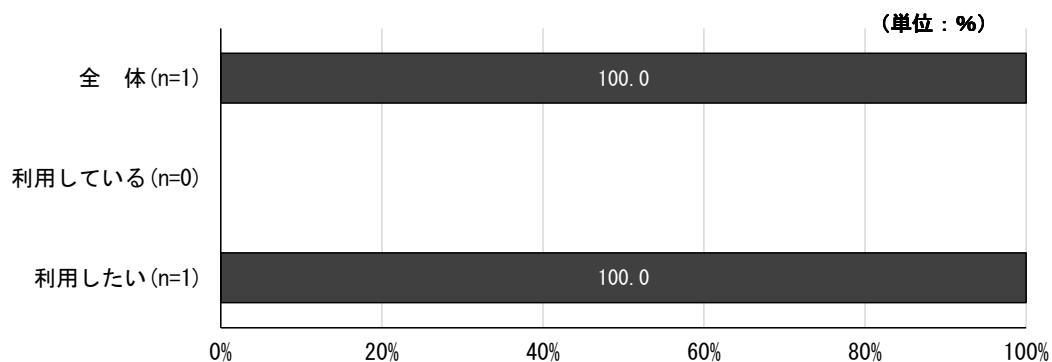
・ 学術研究、専門・技術サービス業



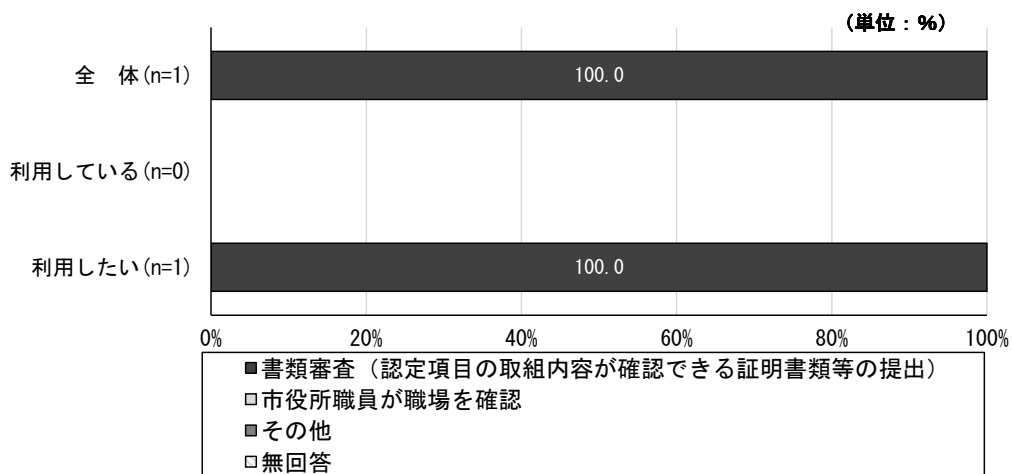
・ 宿泊業、飲食サービス業



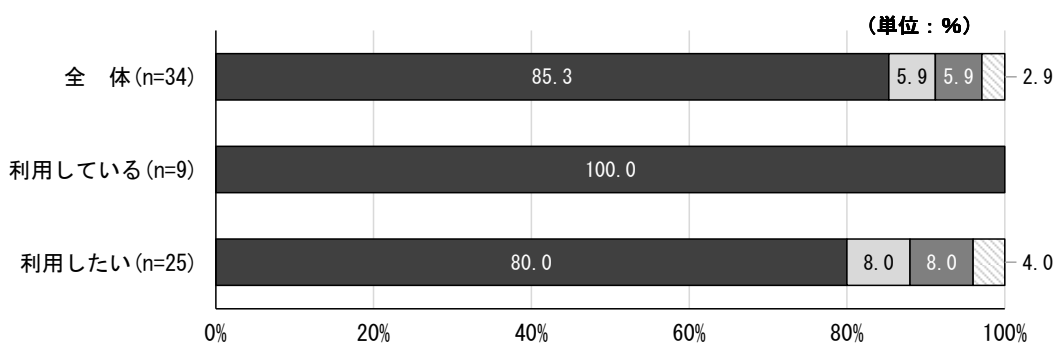
・ 生活関連サービス業、娯楽業



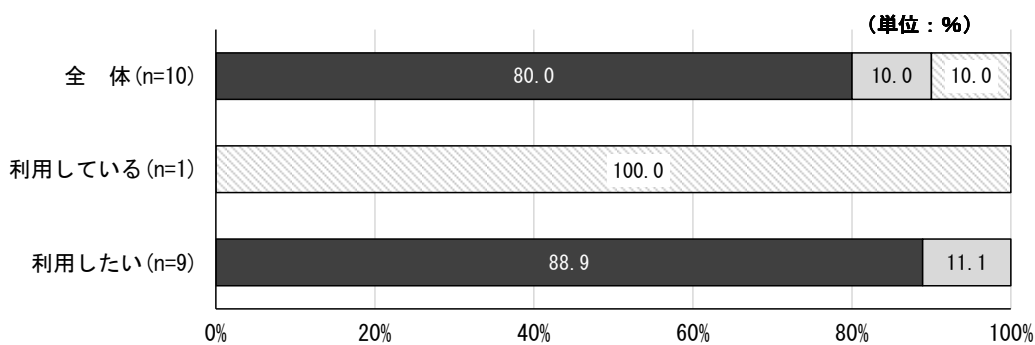
・教育、学習支援業



・医療、福祉※介護を含む



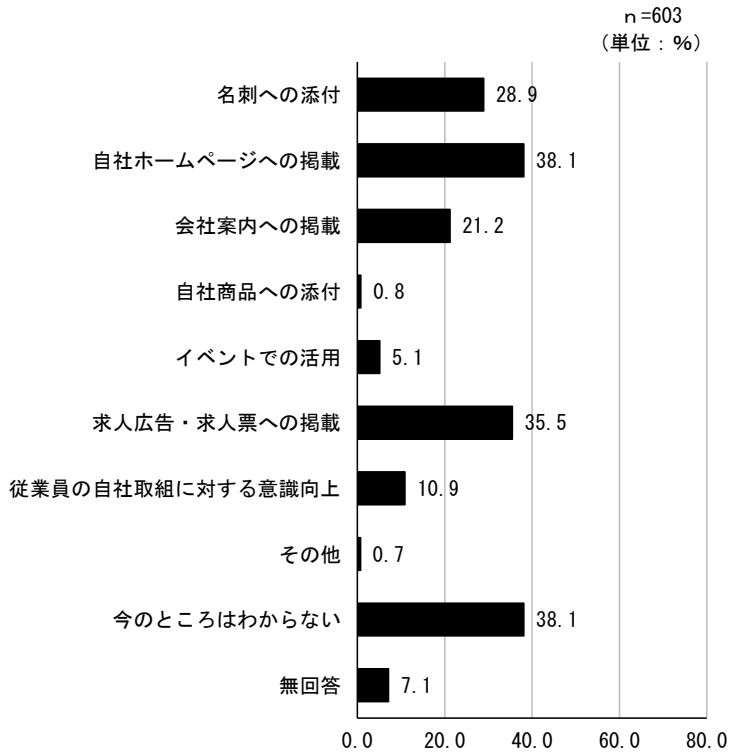
・サービス業（他に分類されないもの）



(6) 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所へ認定された場合の認定ロゴマークの活用方法  
(問 21 関連)

「自社ホームページへの掲載」及び「今のところはわからない」がそれぞれ 38.1%と最も高く、次いで「求人広告・求人票への掲載」が 35.5%、「名刺への添付」が 28.9%の順となっており、対外的 PRへの活用を希望している割合が高くなっている。

■ 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所へ認定された場合  
の認定ロゴマークの活用方法 (単数回答)



## (7) 労働事情全般についての要望、お困りの点等について（自由記述）（問 22 関連）

意見は 104 件あった。主な意見は次のとおりである。

### ●人材確保・人材不足等

- ・求人活動をしてはなかなか成果につながりません。会社の努力は必要ですが世間のイメージも変わってほしい。生活インフラやものづくりの大切さを知ってもらいたい。
- ・人手不足によりハローワークの求人を出しているが紹介がなく、求人広告を常時出していて非常に費用負担が大きい。
- ・ハローワークや就職情報サイトで募集をかけても応募がありません。応募を待つのではなく、求職者の検索ができるようになればいいと思っています。すでに就職情報サイトではサービスがありますが、お金がかかるので弊社のような小さな会社では余裕資金がなく利用できません。ハローワークでも同様の仕組みがあれば、求職者にハローワークを通じてアピールできるのではと考えています。
- ・障害者雇用するにあたり仕事を発注するのが難しい
- ・介護施設であるが労働者が高齢化していて若い介護者がいない。また希望者も少ない。特に小規模事業所の場合、他職種も同様と思われる。株式会社なので利益が必要ですがボランティアのような経営状況。
- ・介護現場での人材不足は深刻。早急な対策を求めている。
- ・新規雇用が困難なため、外国人材の活用を行っている。
- ・外国人労働者の雇用を検討しているが、紹介してくれる会社が、信頼できる相手かどうか不安。
- ・建設業では工事を受注するにあたり技術者を現場につけなければならないが、年老いてく従業員と新たに採用することの難しさがあいまって、この先 10 年の見通しが見えない。
- ・大型 2 種免許が必要、そのようなことができる若者が少なくなっている気がする。
- ・建設現場などでは若い人が減ってきており、職人の高齢化が進んでいるので近い将来かなり困る状況になると思う。
- ・人材不足で困っています。特に次世代を担う 20~30 代の雇用が課題
- ・若年層の労働向上意欲が低下している。
- ・他業種との給与格差や待遇面から、人材確保が困難。若い人が集まりにくく、求人を出しても 45 歳以上の方の応募がほとんどで、事業所の継続が不安である。
- ・主婦や年金受給者が主力の事業所のため、所得制限があるが、最低賃金の上昇により、個人の労働可能時間（所得額）が制限されるため、多くの人材を確保する必要が発生している。

### ●給与等賃金関係

- ・最低賃金の見直し、上場企業と 10 人の会社で同じ賃金ではとても厳しい。
- ・最低賃金の増額により企業利益が減少するため、設備投資費等が抑制される。民間企業の請負金額も比例して上昇してほしいところである。
- ・一方的な賃上げ(最低賃金上昇)により、本当に苦しんでいる。例えば社会保険料の会社負担額を大幅に減額するなどして資源を確保しないと、人件費だけ増えて苦しい中小企業はたくさんいると思うので、一方的に押し付けないでいただきたい。

- ・収入がほぼ介護報酬に頼っているものの、その介護報酬自体が25年以上前の介護職員の基本給のみを元に算出されたものであるため、現在の物価とつり合わない。
- ・介護報酬の伸び悩みに対し、人件費が年々増加しており、経営圧迫している。
- ・介護報酬が減額(加算廃止等)となっている上に、経費上昇が続いており、最低賃金の急激な上昇への対応が困難で閉鎖せざるを得ない曜日が出ているために、労働時間が減少している。
- ・扶養範囲内の職員の賃金の上限を上げて欲しい。賃金が増えていく分、働ける時間が減り困っている。

### ●待遇・支援等の課題

- ・社会福祉への制度の使い道がなさすぎる。
- ・少人数の家内労働ゆえ、大企業のような各種制度が整わない。
- ・研修に時間がかかる、研修費の負担が大きい
- ・利用できる制度や関連法律を知る・理解する時間を創り出す必要や、学ぶ機会の創出が必要と思う。
- ・保育所、学童保育など充実させ、育児中のスタッフがフルタイムで働けるようにしてほしい。
- ・家族の介護に追われている。

### ●受注・労働条件等の課題

- ・茨木市内の業者等に、仕事の発注を増やしてもらいたい。
- ・近隣の市町村に比べると公共事業の発注が少なすぎる。
- ・公共工事など受注する時、土日の現場休みにすることと決められると、学校などの休日に合わせて作業することができずに工程が難しくなると感じる。そのために工期を長く取っているようですが、常駐人員が多数必要となり、受注が難しい。
- ・配達配送の業務のため、従業員の能力によって同程度の仕事量でも労働時間が変わる。しかし売上を上げるためにはそれなりの仕事量を確保しなくてはいけない。

### ●業務効率化の課題

- ・雇用職員の年齢層が幅広い場合は問題ないが、職員年齢が高いことから、体力面や記憶面がだんだんと低下している。特にAI関係等で新しい内容の業務を導入すると、習得するまでに時間がかかり、業務の効率化に対応できる職員が少ない。
- ・介護・福祉の人材不足が深刻です。深刻である中、生産性向上という目的を課せられるが、相談支援業務であるので、ケースワークに必要なスキルが必要。地域からひっきりなしに電話相談が入るため、今後、内容の要約などAI技術の活用を検討していきたい。

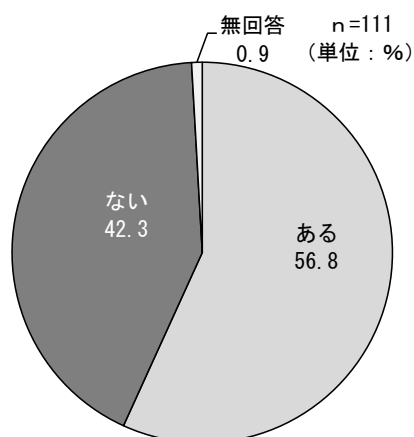
## 2-5. 「2024年問題」について

問23～28の設問は、問1の業種で「1. 建設業」「3. 運輸業、郵便業」を選ばれた111事業所のアンケート結果になります。

### (1) 2024年問題の影響の有無（問23関連）

「(影響が) ある」が56.8%(63事業所)、「(影響が) ない」が42.3%(47事業所)となっている。

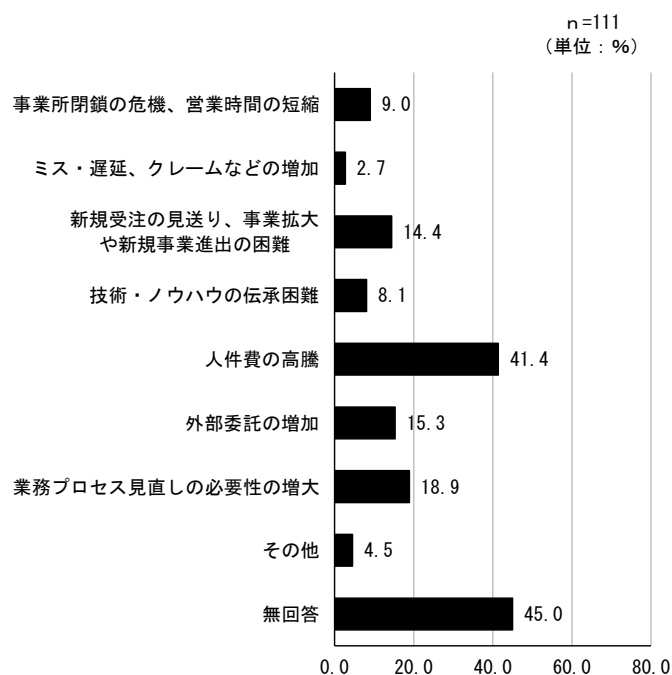
### ■2024年問題による影響（単数回答）



### (2) 2024年問題の影響の内容（問24関連）

「人件費の高騰」が41.4%と最も高く、次いで「業務プロセス見直しの必要性の増大」が18.9%、「外部委託の増加」が15.3%の順となっている。

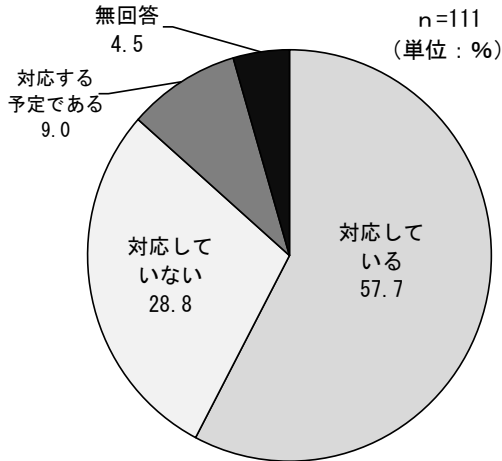
### ■2024年問題の影響の内容（複数回答）



### (3) 2024年問題についての対応の有無（問25 関連）

「対応している」が57.7%(64事業所)と最も高く、次いで「対応していない」が28.8%(32事業所)、「対応する予定である」が9.0%(10事業所)の順となっている。

#### ■2024年について問題の対応の有無（単数回答）



### (4) 2024年問題について「対応している」、「対応する予定である」の内容（自由記述） （問26 関連）

意見は75件あった。主な意見は次のとおりである。

※「その他」については調査対象外の業種ですが、回答があったため列記しています。

#### 対応している

##### ●労働時間への対応

##### ○建設業

- ・残業が少ない事業体制
- ・見込み残業時間の上限を鑑みて設定し直している。
- ・ノー残業デーの設置
- ・36協定内での労働や従業員全員で労働時間の圧縮への取り組み。
- ・月45時間超の時間外労働が発生する前に労働時間を把握して、月途中で警告し、管理している。
- ・時間外労働の上限を超過しないように、緻密な計画と元請けとの打合せにより実行している。

##### ○運輸業、郵便業

- ・労働時間・時間外の管理を徹底
- ・時間外労働の削減
- ・新たに増員して一人当たりの仕事を軽減し残業時間の削減に取り組んでいるがまだ十分ではないように思われる。
- ・2024年以前から少しずつ拘束時間を減らしていき、乗務員が急激な対応をしないですむようにした。

## ○その他

- ・一人あたりの配送量を調整
- ・残業をなるべくしないように早番、遅番で勤務時間を調整している
- ・輸送会社毎に乗務員の拘束時間を確認（運行ダイヤ表にて全てチェック）

## ●人材確保などへの対応

### ○運輸業、郵便業

- ・人員を増員
- ・アルバイトを増員
- ・荷主へ待機時間や付帯作業の削減依頼、荷主へ土曜日配達の撤廃を依頼
- ・結果が伴わないが、新規採用を積極的に行う。
- ・ドライバーの収入源、残業時間など話し合いながら人材不足にならないよう努力している。

## ●労働者の待遇などへの対応

### ○建設業

- ・コアタイムなしのフレックスタイム制の導入
- ・協定時間の削減
- ・働き方改革に対応するよう就業規則、給与規定等を改定

### ○運輸業、郵便業

- ・労働時間短縮のための社内教育

## ○その他

- ・賃金の見直し
- ・定時で終わるようにしている。有給等自由にとれるようにしている。

## ●システム導入

### ○建設業

- ・スマホ用タイムカードシステムを導入
- ・業務の電子化、効率化

## ○その他

- ・新たな勤怠管理ソフトを導入
- ・N トーラスの導入

## ●業務改善等

### ○建設業

- ・仕事の受注量をおさえる。無理な受注はしない。
- ・早目に材料、商品の入荷をまとめて発注
- ・2024年以前から対応している。

## ○運輸業、郵便業

- ・業務内容の変更改善
- ・取引先へ価格交渉
- ・運行便の組みかえ、荷役分離
- ・ドライバーには休憩を取るよう社長より口頭連絡や指示。日報等にも書面でのお願いを添付している。

## ○その他

- ・委託先を増やしている。
- ・入出庫や保管に係る敷地の確保
- ・ケアプランセンターでは残業はせず、時間内に終わることができる業務量と業務効率の改善を行っている。
- ・残業の削減をこころがけるよう周知している。
- ・シフトの組み直し
- ・トラックの納品回数を減らしています

## 対応する予定である

### ●人材確保などへの対応

#### ○その他

- ・短時間労働者の雇用を導入

### ●労働者の待遇などへの対応

#### ○建設業

- ・週休2日等の休日の確保

#### ○その他

- ・ベースアップ

### ●システム導入

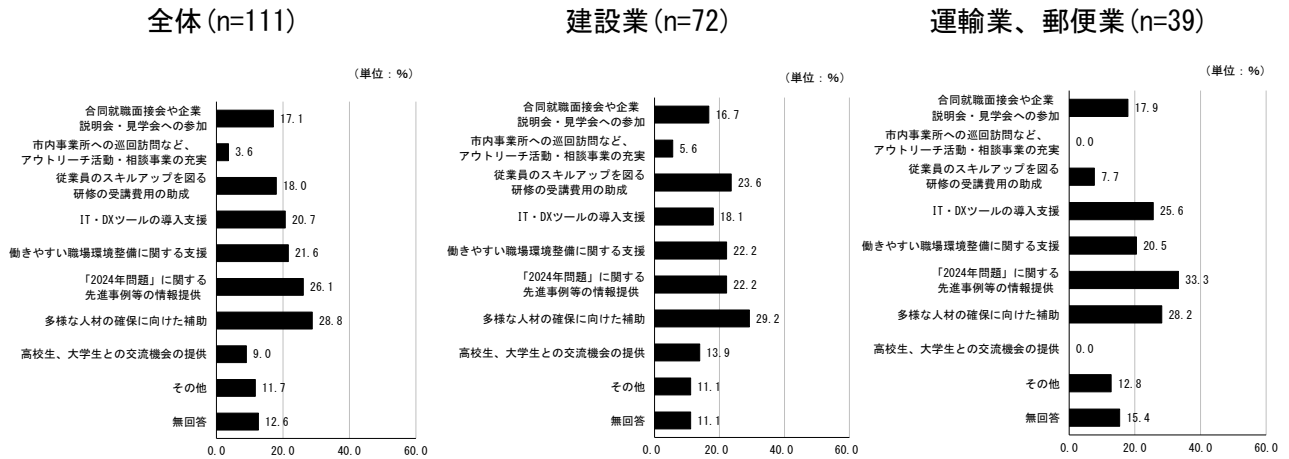
#### ○建設業

- ・書類作成などをIT化していく。

(5) 2024年問題に対する当該事業所の求める支援内容（問27 関連）

「多様な人材の確保に向けた補助」が28.8%と最も高く、次いで「2024年問題」に関する先進事例等の情報提供が26.1%、「働きやすい職場環境整備に関する支援」が21.6%の順となっている。  
業種別にみると、『建設業』は「多様な人材の確保に向けた補助」が29.2%、『運輸業、郵便業』の「2024年問題」に関する先進事例等の情報提供が33.3%と高くなっている。

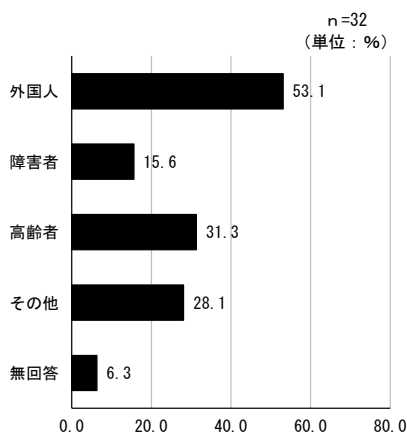
■2024年問題に対する当該事業所の求める支援内容（複数回答）



(6) 多様な人材の確保に向けた補助についての求める人材（問28 関連）

「外国人」が53.1%と最も高く、次いで「高齢者」が31.3%、「障害者」が15.6%の順となっている。

■多様な人材の確保に向けた補助についての求める人材（複数回答）



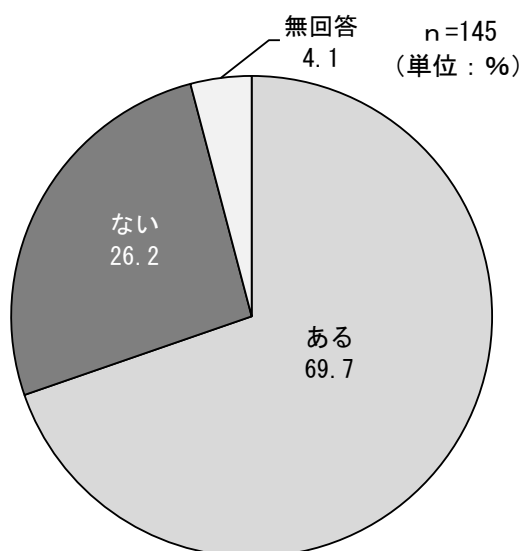
## 2-6. 「2025年問題」について

問29～33の設問は、問1の業種で「10. 医療、福祉 ※介護を含む」を選ばれた145事業所のアンケート結果になります。

### (1) 2025年問題の影響の有無 (問29 関連)

「(影響が)ある」が69.7%(101事業所)、「(影響が)ない」が26.2%(38事業所)で、「ある」が「ない」を大きく上回っている。

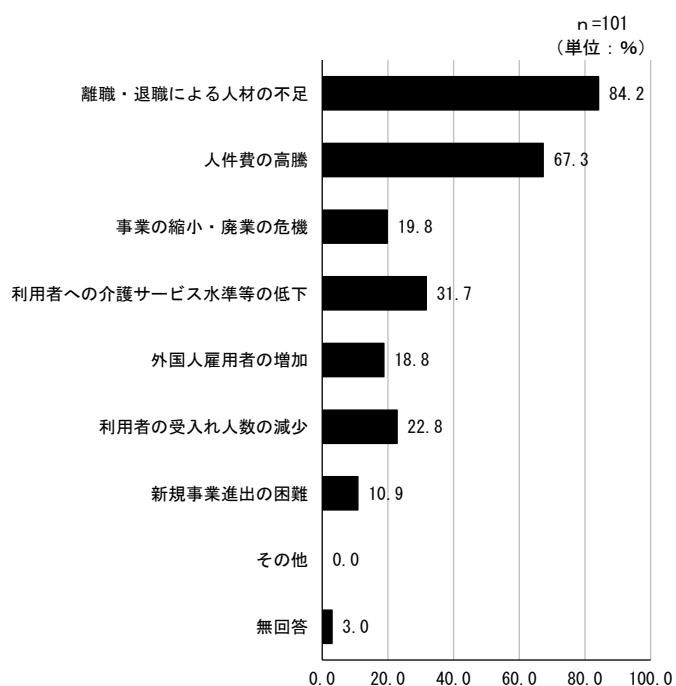
#### ■2025年問題による事業所への影響 (単数回答)



### (2) 2025年問題の影響の内容 (問30 関連)

「離職・退職による人材の不足」が84.2%と最も高く、次いで「人件費の高騰」が67.3%、「利用者への介護サービス水準等の低下」が31.7%の順となっている。

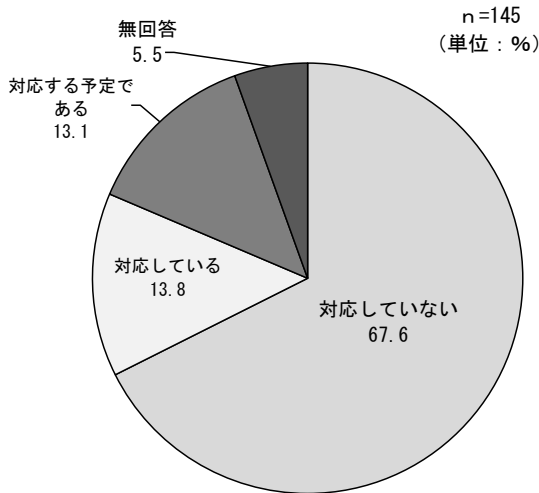
#### ■2025年問題の影響の内容 (複数回答)



### (3) 2025年問題についての対応の有無（問31 関連）

「対応していない」が67.6% (98事業所)と最も高く、次いで「対応している」が13.8% (20事業所)、「対応する予定である」が13.1% (19事業所)の順となっている。

#### ■2025年問題についての対応の有無（単数回答）



### (4) 2025年問題で「対応している」、「対応する予定である」の内容（自由記述）（問32 関連）

意見は50件あった。主な意見は次のとおりである。

#### 対応している

##### ●高齢者・外国人の雇用

- ・高齢者の再雇用
- ・定年制を設けていない
- ・定年延長の希望制の導入
- ・ヘルパーの外国人の雇用に向けて進めている。
- ・外国人特殊技能者の雇用。外国人実習生の受け入れ

##### ●高齢者・外国人の雇用以外

- ・人材確保のため、全国の商業高校に出向き、求人の案内を配布
- ・人材確保のため本社一括で採用
- ・年齢に対応した長期雇用
- ・労働力確保のためのリクルーティング等

##### ●労働者への待遇等

- ・短時間労働雇用の導入
- ・介護が必要になった従業員のための制度の改善
- ・離職防止のための取組や働きやすい環境づくりのための研修等
- ・フレックスタイム制の導入
- ・福利厚生の充実

## ●システム導入

- ・ICT 機器、IT、AI を活用した業務効率化の推進
- ・介護ロボットや、介護ソフトの導入、動線改良等の業務改善
- ・電子カルテシステム更新による業務改善・効率化の推進

## 対応する予定である

### ●高齢者・外国人の雇用

- ・高齢者の採用
- ・定年退職者を好待遇での短時間労働者として採用
- ・特定技能外国人枠の拡大、外国人介護人材が将来リーダー職員となれる教育プログラムの確立
- ・外国人雇用者受け入れを法人内で進めている。

### ●高齢者・外国人の雇用以外

- ・若い人材の確保
- ・人員の補充、定着、仕事を覚えるのに時間を要するため、追加で採用

### ●労働者への待遇等

- ・完全週休二日制を導入
- ・ベースアップ
- ・健康診断の徹底

### ●システム導入

- ・クラウド上でのデータ管理
- ・業務の省力化による時間外労働の削減
- ・人でしか出来ないことも介護ではあるので一概には言えないが、IT で補えるところは補っていくことも必要だと考えている。

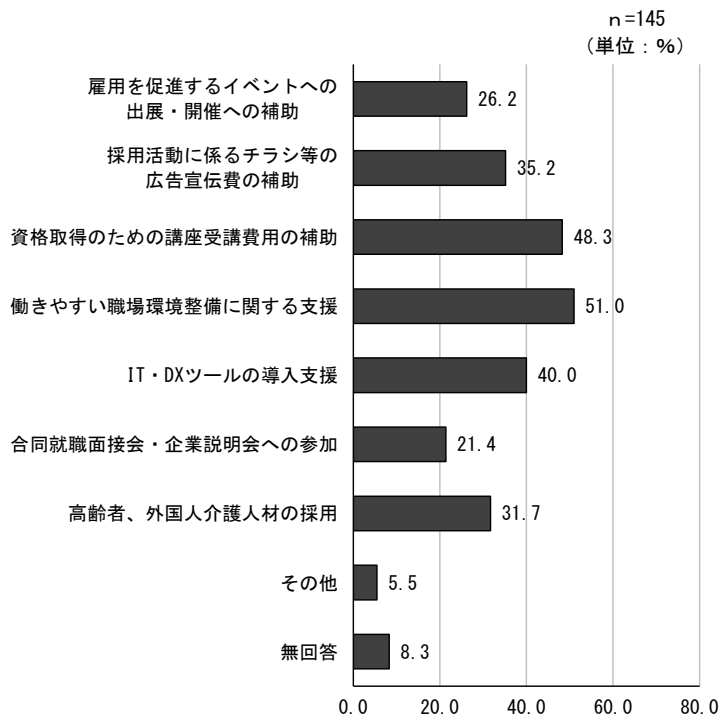
### ●業務改善

- ・委託先を増やす
- ・組織体制の見直し、給与体系の見直し、人材の適正配置

### (5) 2025年問題に対する当該事業所の求める支援内容（問33 関連）

「働きやすい職場環境整備に関する支援」が51.0%と最も高く、次いで「資格取得のための講座受講費用の補助」が48.3%、「IT・DXツールの導入支援」が40.0%の順となっている。

#### ■2025年問題に対する当該事業所の求める支援内容（複数回答）



## 令和7年度 茨木市労働事情実態調査

### ご協力をお願い

本調査は、茨木市内に事業所を有する 1,300 社を対象に、運輸業、建設業界の 2024 年問題、介護業界の 2025 年問題等、雇用情勢を取り巻く環境の変化が大きい現在、市内事業所における労働環境整備、リスキリング等の人材確保・育成策への取組状況や求める支援の内容を把握することにより、茨木市内の事業者、労働者への支援施策展開への基礎資料として、茨木市の労働行政の推進を図ることを目的としています。

### ご回答にあたってのお願い

- ・この調査票の送付先である貴事業所のみでの現況についてお答えください。
- ・特に指定のない限り、令和7年8月1日現在の状況でお答えください。
- ・本調査は、集計及び分析のために使用し、その内容は本調査の目的以外に一切使用いたしません。また、調査票の内容は統計処理され、個票のまま公表されることはありません。
- ・回答の方法は、(1) 調査票での回答と (2) インターネットでの回答の 2 種類からお選びください。

#### (1) 調査票での回答

- 黒または青のボールペンを用いて、最も当てはまる番号に直接○印をご記入ください。
- 事業所の廃止・茨木市外への移転等によりご回答いただけない場合は、調査票にその旨を朱書きでご記入の上、ご返送ください。
- ご回答された調査票は令和7年9月12日(金)までに同封の返信用封筒にて、切手を貼らずにご返送ください。

#### (2) インターネットでの回答

- 下記の二次元コードを読み取るか、URL を入力してください。
  - ユーザ ID とパスワードを入力の上、回答を開始してください。なお、ユーザ ID とパスワードについては重複回答を防ぐためのものであり、個人が特定されることはありません。
- URL <https://form.qooker.jp/Q/auto/ja/ibarakiroudou/survey/>

二次元コード



ユーザ ID・パスワード

お問い合わせ先

茨木市 産業環境部 商工労政課 労働福祉係 (担当：岩本、山本)

電話：072-620-1620

(調査委託先) 株式会社ユーエヌ土地利用研究所

電話：06-6945-4474

# 令和7年度 茨木市労働事情実態調査票

■貴事業所についておたずねします

## ○事業所の概要

事業所名			
所在地	茨木市		
電話	(072) —	E-mail	
記入 担当者名	所属部課名		
	氏名		

問1 業種は次のうちどれに該当しますか。(○は1つだけ)

1. 建設業	7. 宿泊業、飲食サービス業
2. 製造業	8. 生活関連サービス業、娯楽業
3. 運輸業、郵便業	9. 教育、学習支援業
4. 卸売業、小売業	10. 医療、福祉 ※介護を含む
5. 不動産業、物品賃貸業	11. サービス業（他に分類されないもの）
6. 学術研究、専門・技術サービス業	12. わからない

問2 従業員数についてご記入ください。(他の会社に派遣している者は除いてください。)

		従業員 総数	うち 正社員	うち有期 雇用契約者	うちパート タイマー	うち市 内在住	派遣 社員	短時間 労働者
男性	合計	人	人	人	人	人	人	人
	障害者	人	人	人	人	人	人	人
	外国人労働者	人	人	人	人	人	人	人
女性	合計	人	人	人	人	人	人	人
	障害者	人	人	人	人	人	人	人
	外国人労働者	人	人	人	人	人	人	人

(注1)「正社員」：期間を定めずに雇用している労働者（パートタイマーを除く）

(注2)「有期雇用契約者」：期間を定めて雇用している労働者（パートタイマーを除く）

(注3)「パートタイマー」：1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上である労働者

(注4)「派遣社員」：他の会社から派遣されて、この事業所で働いている労働者

(注5)「短時間労働者」：1週間の所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満、1か月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3未満またはその両方である労働者

## ■経営についておたずねします

問3 現在、経営上どのようなことが障害となっていますか。(〇はいくつでも)

- |                 |                     |
|-----------------|---------------------|
| 1. 労働力不足(量の不足)  | 8. 光熱費・原材料・仕入品の高騰   |
| 2. 人材不足(質の不足)   | 9. 製品価格(販売価格)の下落    |
| 3. 労働力の過剰       | 10. 納期・単価等の取引条件の厳しさ |
| 4. 人件費の増大       | 11. 金融・資金繰り難        |
| 5. 販売不振・受注の減少   | 12. 環境規制の強化         |
| 6. 製品開発力・販売力の不足 | 13. 離職者の多さ          |
| 7. 同業他社との競争激化   | 14. その他( )          |

## ■人材の確保、定着、育成についておたずねします

問4 令和7年4月から現在(令和7年8月1日)までの間に、新たな従業員の雇用、又は派遣社員の増員をされましたか。(〇は1つだけ)

(「1」を回答された場合には人数もご記入ください。)

- |   |              |
|---|--------------|
| 1. 新たな雇用、又は派遣社員の増員をした<br>→(うち新規学卒者___人、うち中途採用者___人) | →問5へお進みください。 |
| 2. 雇用又は増員はしていない                                     | →問6へお進みください。 |

問4で「1. 新たな雇用、又は派遣社員の増員をした」と答えられた事業所におたずねします。

問5 新たに雇用した従業員増員の内訳をご記入ください。

(それぞれの人数をご記入ください。)

	正社員	有期雇用契約者	パートタイマー	派遣社員	短時間労働者
人数	人	人	人	人	人
うち新規学卒者	人	人	人	人	人

すべての事業所におたずねします。

問6 正社員について、過去3年間の新規採用者のうち、すでに退職した方はいますか。

(該当するものに〇。「1」を回答の事業所はその人数もご記入ください。)

- |   |
|---|
| 1. 採用後1年目に退職( 人) 採用後2年目に退職( 人)<br>採用後3年目に退職( 人) |
| 2. 退職者はいない                                      |
| 3. 過去3年間に新規の採用は行っていない                           |

問7 人材確保のためにどのような募集・採用ルートを利用していますか。

(〇はいくつでも)

- |                         |                       |
|-------------------------|-----------------------|
| 1. 就職情報サイトへの求人情報の掲載     | 8. 会社説明会の開催           |
| 2. 自社ホームページへの掲載         | 9. 合同就職面接会・企業説明会への参加  |
| 3. 就職情報誌や地元新聞への掲載       | 10. 人材紹介(エージェント)の利用   |
| 4. 人材募集のポスティング          | 11. 人材派遣会社(民間の職業紹介機関) |
| 5. 公共職業安定所(ハローワーク)からの紹介 | 12. 縁故採用・リファラル採用      |
| 6. 地元高校や大学からの紹介         | 13. SNSでの情報発信         |
| 7. インターネットの開催           | 14. その他( )            |

問8 人材定着のためにどのような取組みを行っていますか。(〇はいくつでも)

1. 福利厚生充実	9. 労働時間・残業時間の見直し
2. 給与水準の引き上げ	10. IT化や自動化など業務の効率化
3. メンタルヘルス対策の強化	11. 業務の外部委託
4. 資格取得の支援	12. 人員に合わせた業務内容または業務量の見直し
5. 社外の教育研修機会への派遣	13. 定年延長や高齢者の再雇用
6. 定期的な人事評価・面談の実施	14. 外国人労働者の雇用
7. 従業員へのキャリアパスの実施	15. その他
8. 従業員へのリスキリングの実施	( )

問9 人材育成のためにどのような取組みを行っていますか。(〇はいくつでも)

1. OJT (通常の仕事を通じて行う教育訓練)	7. 人材育成方針や職業能力開発計画等の従業員への開示
2. OFF-JT (通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練)	8. 教育訓練休暇制度 (有給・無給は問わない) の導入
3. 自己啓発 (研究や資格取得等) を支援する費用の補助	9. キャリア形成を支援する相談対応の実施
4. 職能資格制度や職業能力評価の導入	10. その他
5. 経営戦略や経営方針の従業員への開示	( )
6. 従業員が相互に学びあうことができる環境の整備	

問10 障害者を雇用していますか。(パート、アルバイト含む) (〇は1つだけ)

1. 雇用している →問11へお進みください。
2. 雇用していない →問12へお進みください。

問10で「1. 雇用している」と答えられた事業所におたずねします。

問11 それぞれ何人雇用していますか。(それぞれの人数をご記入ください。)

対象労働者	雇用者数	うち、短時間労働者
重度障害者	人	人
重度障害者を除く45歳以上の知的・身体障害者	人	人
45歳未満の知的・身体障害者	人	人
精神障害者	人	人
発達障害者・難治性疾患患者	人	人

※上記は、特定求職者雇用開発助成金の区分等を参考にしています。

すべての事業所におたずねします。

問12 障害者を雇用する上でどのような支援が必要ですか。(〇はいくつでも)

1. 事業所改修経費の補助	4. 障害者雇用に関する助成
2. 障害者雇用に関する相談	5. その他
3. 従業員への理解促進に関する研修会経費の補助	( )

問 13 外国人を雇用していますか。(○は1つだけ)

- |            |                  |
|------------|------------------|
| 1. 雇用している  | → 問 14 へお進みください。 |
| 2. 雇用していない | → 問 16 へお進みください。 |

問 13 で「1. 雇用している」と答えられた事業所におたずねします。

問 14 外国人は、どの職種で雇用していますか。(○はいくつでも)

- |             |             |
|-------------|-------------|
| 1. 管理的職業    | 8. 生産工程     |
| 2. 専門的技術的職業 | 9. 輸送・機械運転  |
| 3. 事務       | 10. 建設・採掘   |
| 4. 販売       | 11. 運搬・清掃等  |
| 5. サービス     | 12. 介護関連    |
| 6. 保安       | 13. その他 ( ) |
| 7. 農林漁業     |             |

問 15 雇用している外国人の在留資格についてご記入ください。(○はいくつでも)

- |  |  |
|--|--|
| 1. 専門的・技術的分野の在留資格<br>(「技術・人文知識・国際業務」、「特定技能<br>1号・2号」等) | 3. 技能実習                                    |
| 2. 特定活動(「本邦大学等卒業者」、「ワーキ<br>ング・ホリデー」等)                  | 4. 資格外活動(「留学」、「家族滞在」等)                     |
|  | 5. 身分に基づく在留資格(「永住者」、<br>「日本人の配偶者等」、「定住者」等) |

### ■事業者・労働者への各種支援制度についておたずねします

問 16 茨木市、大阪府などでは市内事業所、労働者への人材確保、人材育成について各支援制度を設けています。

各支援制度について知っているかどうか、利用しているか、1から12までのそれぞれについてご記入ください。(制度の概要は二次元コードを読み取ってください。)

(○はそれぞれ1つだけ)

No.	施策名	1. 利用している	2. 知っている、 今後利用したい	3. 知っているが、 利用予定はない	4. 知らなかったし、 利用予定もない	二次元コード
①	茨木市働きやすい職場づくり 推進事業所認定制度	1	2	3	4	
②	茨木市就労支援フェア (合同就職面接会)	1	2	3	4	

※今知った場合も含む

③	茨木市正規雇用促進奨励金	1	2	3	4	
④	茨木市介護・福祉事業所人材確保支援事業補助金	1	2	3	4	
⑤	茨木市障害者雇用奨励金	1	2	3	4	
⑥	茨木市再就職支援助成金	1	2	3	4	
⑦	茨木市中小企業人材育成支援事業補助金	1	2	3	4	
⑧	大阪府リスクリング支援補助金	1	2	3	4	
⑨	大阪府スキルアップ支援金	1	2	3	4	
⑩	大阪府奨学金返還支援制度導入促進支援金	1	2	3	4	
⑪	大阪府副業・兼業人材活用促進補助金	1	2	3	4	
⑫	大阪府新事業展開テイクオフ補助金	1	2	3	4	

※今知った場合も含む

問 16 の「①茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度」について、「1. 知っているし、利用している」と答えられた事業所におたずねします。

問 17 利用の効果はありましたか。(○は1つだけ)

1. 効果はあった →問 18 へお進みください。 2. 効果はなかった →問 20 へお進みください。

問 17 の「1. 効果はあった」と答えられた事業所におたずねします。

問 18 利用した効果の内容をお教えてください。(○はいくつでも)

1. 広報誌やホームページ、茨木市産業情報サイト「あい・きゃっち」で事業所が PR されたので、事業所の宣伝につながった。
2. 茨木市の合同就職面接会で紹介されたので、求職者の増加や優秀な人材の確保につながった。
3. ハローワークの求人票に、茨木市働きやすい職場づくり推進認定事業所である旨を記載できたので、求職者の増加や優秀な人材の確保につながった。
4. 茨木市正規雇用促進奨励金を増額で受給することにつながった。
5. その他 ( )



次頁以降は、「建設業」「運輸業」に関する『2024年問題』及び「介護事業」に関する『2025年問題』についての設問です。  
該当する事業所の方は、回答をお願いします。

問23～28の設問は、問1の業種で「1. 建設業」「3. 運輸業、郵便業」を選ばれた事業所におたずねします。

## ■「2024年問題」について

働き方改革関連法施行により、運輸・建設事業等において、2024年4月から時間外労働の上限（休日を除く年960時間）規制等が適用されました。

この規制により、とりわけ他の業態よりも労働時間の長さ、事業収入、担い手等に影響が出る問題を「2024年問題」といいます。

問23 「2024年問題」について、貴事業所への影響はありますか。（○は1つだけ）

1. ある →問24へお進みください。
2. ない →問25へお進みください。

問23で「1. ある」と答えられた事業所におたずねします。

問24 貴事業所では、「2024年問題」について、どのような影響がありますか。  
（○はいくつでも）

- |                                |                     |
|--------------------------------|---------------------|
| 1. 事業所閉鎖の危機、営業時間の短縮            | 5. 人件費の高騰           |
| 2. ミス・遅延、クレームなどの増加             | 6. 外部委託の増加          |
| 3. 新規受注の見送り、事業拡大や<br>新規事業進出の困難 | 7. 業務プロセス見直しの必要性の増大 |
| 4. 技術・ノウハウの伝承困難                | 8. その他<br>( )       |

すべての事業所におたずねします。

問25 貴事業所では「2024年問題」について、対応はされていますか。（○は1つだけ）

- |              |                  |
|--------------|------------------|
| 1. 対応している    | } → 問26へお進みください。 |
| 2. 対応する予定である |                  |
| 3. 対応していない   | → 問27へお進みください。   |

問25で「1. 対応している」「2. 対応する予定である」と答えられた事業所におたずねします。

問26 対応している、または予定している内容をお教えてください。  
（自由にご記入ください。）

すべての事業所におたずねします。

問 27 「2024 年問題」に対して、貴事業所ではどのような支援が望ましいですか。

(○はいくつでも)

1. 合同就職面接会や企業説明会・見学会への参加	6. 「2024 年問題」に関する先進事例等の情報提供
2. 市内事業所への巡回訪問など、アウトリーチ活動・相談事業の充実	7. 多様な人材の確保に向けた補助
3. 従業員のスキルアップを図る研修の受講費用の助成	8. 高校生、大学生との交流機会の提供
4. IT・DX ツールの導入支援	9. その他
5. 働きやすい職場環境整備に関する支援	( )

問 27 で「7. 多様な人材の確保に向けた補助」と答えられた事業所におたずねします。

問 28 どのような人材を求めているのかをお教えてください。(○はいくつでも)

1. 外国人	2. 障害者	3. 高齢者	4. その他 ( )
--------	--------	--------	------------

問 29～33 の設問は、問 1 の業種で「10. 医療、福祉 ※介護を含む」を選ばれた事業所におたずねします。

## ■ 「2025 年問題」について

1947 年から 1949 年に生まれた団塊の世代が 2025 年にすべて 75 歳以上の後期高齢者となるため、医療や介護サービスの需要が一気に高まり、社会保障や介護人材不足の社会問題が 2025 年を境に、深刻化する問題のことを「2025 年問題」といいます。

問 29 「2025 年問題」について、貴事業所への影響はありますか。(○は 1 つだけ)

1. ある →問 30 へお進みください。
2. ない →問 31 へお進みください。

問 29 で「1. ある」と答えられた事業所におたずねします。

問 30 貴事業所では「2025 年問題」について、どのような影響がありますか。

(○はいくつでも)

1. 離職・退職による人材の不足	5. 外国人雇用者の増加
2. 人件費の高騰	6. 利用者の受入れ人数の減少
3. 事業の縮小・廃業の危機	7. 新規事業進出の困難
4. 利用者への介護サービス水準等の低下	8. その他 ( )

**すべての事業所におたずねします。**

問 31 貴事業所では「2025 年問題」について、対応はされていますか。(○は1つだけ)

- |              |                           |
|--------------|---------------------------|
| 1. 対応している    | } → <u>問 32</u> へお進みください。 |
| 2. 対応する予定である |                           |
| 3. 対応していない   | → <u>問 33</u> へお進みください。   |

**問 31 で「1. 対応している」「2. 対応する予定である」と答えられた事業所におたずねします。**

問 32 対応している、または予定している内容をお教えてください。

(自由にご記入ください。)

**すべての事業所におたずねします。**

問 33 「2025 年問題」に対して、貴事業所ではどのような支援が望ましいですか。

(○はいくつでも)

- |                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| 1. 雇用を促進するイベントへの出展・開催への補助 | 5. IT・DX ツールの導入支援    |
| 2. 採用活動に係るチラシ等の広告宣伝費の補助   | 6. 合同就職面接会・企業説明会への参加 |
| 3. 資格取得のための講座受講費用の補助      | 7. 高齢者、外国人介護人材の採用    |
| 4. 働きやすい職場環境整備に関する支援      | 8. その他 ( )           |

-----

■お忙しいところ、ご協力いただきありがとうございました。

記入漏れ等がないかをもう一度お確かめの上、9月12日(金)まで

にご投函(インターネットの場合は返信)ください。