

鹿児島市勤労者労働基本調査

～ 調査ご協力のお願い ～

この調査は、市内の事業所を対象に、労働者の実態や雇用の状況などを把握するために実施するものです。

調査対象事業所は、鹿児島市内の事業所の中から、1,000 件を無作為抽出しました。

ご回答いただいた内容は、調査以外の目的に使用することは絶対にありません。

ご多用中とは存じますが、調査の趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますようお願いいたします。

令和7年 8月

鹿児島市 雇用推進課

ご記入にあたってのお願い

- **令和7年7月1日時点**を基準としてご回答ください。
 - 調査票が本社（本店）以外の事業所に届いた場合は、設問で特にお願いしていない限り、**調査票が届いた事業所の現状でお答えください。**
 - 本調査は、① この調査票に記入し郵送にてご返送いただくか、
② WEBページでのご回答をお願いいたします。
 - 郵送の場合は、同封の返信用封筒（切手不要）にて、
9月26日（金）までに投函してください。
 - WEBでの回答の場合は下記URLを入力するか、
二次元コードからアクセスし、
回答者ナンバーを入力して回答を開始してください。
- 



【URL】 [REDACTED] (9月26日(金)まで)

回答者ナンバー

10001

本調査は数年毎に実施しており、過去の調査結果は市ホームページにて公開されています。
(<https://www.city.kagoshima.lg.jp/sangyo/koyo/kinrosha/index.html>)

＜調査主体＞

鹿児島市 産業局産業振興部 雇用推進課

TEL : 099-216-1325 FAX : 099-216-1303

※調査目的等に関する問い合わせ

＜調査機関＞

協同組合 鹿児島みらい研究所

TEL : 099-812-1691 FAX : 099-812-1713

※調査全般、WEB回答に関する問い合わせ

事業所名		
ご連絡先	(住所)	
	(電話番号)	(メールアドレス)
記入担当者	(所属・職)	(お 名 前)

1. 貴社の状況について

(1) 貴社の業種は何ですか。【1つに○】

1. 農林水産業	2. 鉱業	3. 建設業
4. 製造業	5. 電気・ガス・熱供給・水道業	6. 情報通信業
7. 運輸業、郵便業	8. 卸売業、小売業	9. 金融業、保険業
10. 不動産業、物品賃貸業	11. 宿泊業、飲食サービス業	12. 医療、福祉
13. 教育、学習支援業	14. サービス業	

(2) 本社の所在地はどこですか。【1つに○】

1. 鹿児島市内	2. 鹿児島県内（鹿児島市以外）	3. 鹿児島県外・外国
----------	------------------	-------------

(3) 貴社の従業員は何人ですか。鹿児島市内の事業所規模についてお答えください。【1つに○】

1. 9人以下	2. 10～29人	3. 30～49人
4. 50～99人	5. 100～299人	6. 300人以上

※ここにいる従業員は、正規従業員、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者等、全ての従業員を指します。

— 以下の設問は、特にことわりがない場合は貴事業所についてお答えください。 —

2. 従業者の人数等について

(1) 正規従業員数を、性別・年齢別でご記入ください。(令和7年7月1日現在)【数字を記入】

年齢	20 歳 未満	20 歳 ～29 歳	30 歳 ～39 歳	40 歳 ～49 歳	50 歳 ～59 歳	60 歳～ 65歳未満	65 歳 以上	計
男	人	人	人	人	人	人	人	人
女	人	人	人	人	人	人	人	人

(2) 新規学卒者の初任給(※)を記入してください。【数字を記入】

	中卒	高卒	短大・高専卒	大卒	大学院卒
男	千円	千円	千円	千円	千円
女	千円	千円	千円	千円	千円

※ここにいる初任給とは、基本給のことであり、各種手当は含みません。

※職種により賃金異なる場合は、主な職種で記入してください。(千円未満は四捨五入)

3. 職場環境について

A 働き方改革

(1) 現在、働き方改革について取り組んでいる内容を回答してください。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|---------------------|-----------------------------|
| 1. 長時間労働の是正 | 2. 勤務間インターバル（※1）制度の導入 |
| 3. 有給休暇の取得促進 | 4. フレックスタイム制（※2）など多様で柔軟な働き方 |
| 5. テレワーク（※3）の導入 | 6. 生産性の向上 |
| 7. 非正規雇用の処遇改善 | 8. 同一労働同一賃金 |
| 9. 副業・兼業を認める | 10. 子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援 |
| 11. 休暇取得状況の人事評価への反映 | 12. その他（ ） |
| 13. 取り組んでいない | |

※1 勤務間インターバル：勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けること

※2 フレックスタイム制：就業規則により、労働者が労働時間の始めと終わりを選択する制度

※3 テレワーク：在宅勤務やオフィス以外の自宅に近い施設での勤務など場所や時間にとらわれない働き方

(2) 今後、新たに取り組みたい内容を回答してください。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| 1. 長時間労働の是正 | 2. 勤務間インターバル制度の導入 |
| 3. 有給休暇の取得促進 | 4. フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方 |
| 5. テレワークの導入 | 6. 生産性の向上 |
| 7. 非正規雇用の処遇改善 | 8. 同一労働同一賃金 |
| 9. 副業・兼業を認める | 10. 子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援 |
| 11. 休暇取得状況の人事評価への反映 | 12. その他（ ） |
| 13. 取り組む予定はない | |

(3) 働き方改革に取り組んでいる、または今後取り組む予定の事業所は、その理由を回答してください。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|---------------------|----------------|
| 1. 優秀な人材の確保、維持のため | 2. 従業員満足のため |
| 3. 企業の社会的責任を果たすため | 4. 生産性向上のため |
| 5. 法令順守のため | 6. 経費削減につながるため |
| 7. 自社のイメージ向上につながるため | 8. その他（ ） |

(4) 働き方改革に取り組んでいない、または今後取り組む予定のない事業所は、その理由を回答してください。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. すでに働き方改革は達成できているから | 2. 経営陣の理解を得られていないから |
| 3. 従業員の理解を得られていないから | 4. 取引先等、外的要因を考えると難しいから |
| 5. どこから手を付けて良いかわからないから | 6. 働き方改革に取り組む余力がないから |
| 7. 特に働き方改革が必要とは思っていないから | 8. その他（ ） |

(5) 働き方改革を進める上で重要なことは何だと思いますか。【あてはまるもの全てに○】

1. 経営トップのリーダーシップ	2. 管理職の意識改革や取組促進
3. 従業員の意識改革や取組促進	4. 適正な人員配置
5. 取引先の理解	6. 人事・労務制度の整備
7. IT化の推進など業務の効率化	8. その他 ()

B 労働時間及び有給休暇等

※「正規従業員」についてお答えください。

(1) 昨年度(令和6年度)の1か月間の平均時間外勤務時間(1人あたり)はどの程度ですか。【1つに○】

1. 10時間以下	2. 10時間超～20時間以下
3. 20時間超～30時間以下	4. 30時間超～45時間以下
5. 45時間超～60時間以下	6. 60時間超～80時間以下
7. 80時間超	8. 残業なし

(2) 時間外勤務時間の削減について、どのような取組を実施していますか。【あてはまるもの全てに○】

1. 残業しない日の設定	2. 入退時間のシステム管理
3. IT化の推進など業務の効率化	4. 残業時間に関わらず一定額の手当支給などの仕組みづくり
5. 長時間労働削減を評価する仕組みづくり	6. 上司の声かけ
7. 会議時間・回数の制限	8. 残業の事前申請・承認制度
9. パソコンの強制終了・オフィスの強制消灯	10. 人員の増員
11. 職場内での業務分担	12. その他 ()
13. 取り組んでいない	

(3) 令和6年度の年次有給休暇の付与日数・取得日数実績(一人あたり平均)は何日ですか。【数字を記入】

付与日数(一人あたり平均)	取得日数(一人あたり平均)
日	日

(4) 年次有給休暇の取得促進に向けてどのようなことに取り組んでいますか。【あてはまるもの全てに○】

1. 計画的休暇取得のルールづくり	2. 経営者や上司による休暇取得の勧め
3. 上司の積極的な休暇取得	4. 休暇取得状況の評価への反映
5. 職場内での仕事に関する情報共有	6. 有給休暇残日数の通知
7. 人員の増員	8. 時間単位・半日単位の休暇制度づくり
9. 休みが取りやすいように工夫された名称の休暇制度の導入(※)	10. 一斉取得の導入
11. その他 ()	12. 取り組んでいない

※例えば、アニバーサリー休暇、ファミリー休暇、ボランティア休暇など

(5) 週休制の形態についてお答えください。(※最も多くの労働者が適用される週休制)【1つに○】

1. 週休1日制	2. 週休1日半制
3. 週休2日制(月1回など一部の週で実施)	4. 完全週休2日制(毎週週休2日)
5. その他()	

C 育児・介護への支援

(1) 育児休業制度、介護休業制度の導入状況を教えてください。【それぞれ1つに○】

①育児休業制度	1. 就業規則等に規定している 2. 就業規則等に規定していないが、実施したことがある 3. 就業規則等に規定はなく、実施したこともない
②介護休業制度	1. 就業規則等に規定している 2. 就業規則等に規定していないが、実施したことがある 3. 就業規則等に規定はなく、実施したこともない

(2) 育児休業、介護休業の ①対象者数(※)、②取得者数、③平均取得日数はどの程度ですか。
令和6年度の状況についてお答えください。【数字を記入】

	①対象者数		②取得者数		③平均取得日数	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育児休業	人	人	人	人	日	日
介護休業	人	人	人	人	日	日

※育児休業の対象となる労働者とは、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。

(3) 育児休業・介護休業取得を促進するために何が必要だと思いますか。【あてはまるもの全てに○】

1. 育休・介休をとっていいという雰囲気づくり	2. 休業前の業務の引継ぎに関する支援
3. 復職前のフォローアップ体制	4. 人員のバックアップ体制の構築
5. 短時間勤務等柔軟な勤務時間	6. 育休・介休取得が不利にならない人事評価制度
7. 男性の育休取得に関する積極的な周知	8. 育休・介休取得を義務に近い形で推奨
9. その他()	
10. 特に必要ない	

(4) 特に男性の育児休業取得促進のために何が必要だと思いますか。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| 1. 企業内での休業取得への雰囲気づくり | 2. 取得促進に取り組む企業への行政からの支援 |
| 3. 休業した職員の業務をかわりに行う者に対する企業の手当 | |
| 4. 経営者の男性の育児休業取得促進への理解 | |
| 5. その他 () | |

4. ICTの導入状況について

(1) 貴事業所では、以下のICTシステム・サービス等を導入していますか。①～⑨の各項目についてご回答ください。【それぞれ1つに○】

	1. コロナ禍(※)以前に導入	2. コロナ禍以降に導入	3. 導入していない	4. 事業所に必要ない
①テレワーク	1	2	3	4
②WEB会議システム	1	2	3	4
③オンライン営業	1	2	3	4
④財務会計のデジタル化	1	2	3	4
⑤受発注システム	1	2	3	4
⑥原価管理、在庫管理のデジタル化	1	2	3	4
⑦生産～出荷工程の自動化	1	2	3	4
⑧省人化可能なPOSレジ、セルフレジ	1	2	3	4
⑨その他 ()	1	2	3	4

※コロナ禍期間は、第1回の緊急事態宣言が出された令和2年4月から、緊急事態宣言が解除された令和5年5月までとします。

(2) 貴事業所でICTを導入・活用するにあたり、どのような点が課題となっていますか。

(導入の有無にかかわらず、すべての事業所がご回答下さい。【あてはまるもの全てに○】)

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1. 初期費用や運用コストの負担が大きい | 2. 初期費用や運用コストが不透明 |
| 3. コスト対効果が見合わない | 4. 導入・運用のための人員の不足 |
| 5. ICT利活用のための知識・技術の不足 | 6. 操作やセキュリティなど技術的な不安 |
| 7. 導入や活用を支援する業者の確保 | 8. 業務・業種がICT活用に向かない |
| 9. その他 () | 10. 特になし |

5. 女性の就労について

(1) 貴社では女性の採用に関して、どのように取り組んでいますか。

(企業全体の方針についてご回答ください。【1つに○】)

- | | |
|---------------------|------------------|
| 1. 積極的に採用している | 2. 採用枠を設けて採用している |
| 3. あまり採用に関して積極的ではない | 4. 採用していない |

(2) 貴事業所で、令和4年度～令和6年度に採用した労働者の人数(中途採用含む)と、そのうちの女性の人数をご回答ください。

(この調査票が届いた鹿児島市内の事業所の採用人数をご回答ください。【数字を記入】)

総採用人数	女性採用人数
人	人

(3) 貴社では女性の管理職への登用を積極的に行っていますか。【1つに○】

- | | |
|-----------|--------------|
| 1. 行っている | 2. ある程度行っている |
| 3. 行っていない | 4. 検討中 |

(4) は、鹿児島市内に本社がある事業所のみお答えください。

(4) 貴社の課長級以上の管理職の人数と、そのうちの女性の人数をお答えください。

(企業全体の人数をご回答ください。【数字を記入】)

管理職人数	女性管理職人数
人	人

(5) 女性活躍推進法により、一般事業主行動計画(※)の策定、公表などが、常時雇用する労働者の人数により義務ないし努力義務とされています。

『① 企業全体で常時雇用している労働者数』、『② 一般事業主行動計画の策定状況』のそれぞれについて、貴社の状況をご回答ください。【それぞれ1つに○】

※ 企業等が、女性の職業生活における活躍推進に取り組むに当たっての数値目標、取組内容等を定めた計画

①企業全体で常時雇用している労働者数

- | |
|--|
| 1. 101人以上 (計画の策定・届出、公表・周知が <u>義務</u>) |
| 2. 100人以下 (計画の策定・届出、公表・周知は <u>努力義務</u>) |

②一般事業主行動計画の策定状況

(ア) 計画の策定	1. 実施している	2. 実施していない	3. わからない
(イ) 計画の労働局への届け出	1. 実施している	2. 実施していない	3. わからない
(ウ) 計画の公表	1. 実施している	2. 実施していない	3. わからない
(エ) 計画の労働者への周知	1. 実施している	2. 実施していない	3. わからない

— 以下の設問は、特にことわりがない場合は貴事業所についてお答えください。 —

6. 高年齢者の就労について

(1) 60歳以上の方を雇用していますか。(パート、契約社員等を含む)【1つに○】

- | | | |
|-----------|-----------------|--------------|
| 1. 雇用している | 2. 過去に雇用したことがある | 3. 雇用したことはない |
|-----------|-----------------|--------------|

(2) 改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されたことに対し、貴事業所では以下のいずれかの高年齢者就業確保措置等を実施していますか。【1つに○】

- | | |
|------------------------|---------------------------|
| 1. 70歳までの定年引上げ | 2. 定年制の廃止 |
| 3. 70歳までの継続雇用制度の導入 | 4. 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度 |
| 5. 70歳まで継続的に事業に従事できる制度 | 6. 実施していない |
| 7. その他 () | 8. わからない |

(3)、(4) は、(1) で「1. 雇用している」と回答した場合のみお答えください。

(3) 60歳以上の従業員の雇用人数を雇用形態別にご記入ください。【数字を記入】

	正社員	契約社員	嘱託社員	パート	派遣労働者	その他	計
男	人	人	人	人	人	人	人
女	人	人	人	人	人	人	人

(4) 高年齢者を雇用する理由は何ですか。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|-------------------------------|----------------|
| 1. 技能・経験の継承 | 2. 職場のまとめ役、調整役 |
| 3. 人手不足の解消 | 4. 簡易な業務の処理 |
| 5. 高度な業務の処理 | |
| 6. 高年齢者雇用安定法で雇用確保措置が定められているから | |
| 7. その他 () | |

7. 障がい者の就労について

(1) これまでに障がい者を雇用したことがありますか。(パート、契約社員等を含む)【1つに○】

- | | | |
|-----------|-----------------|--------------|
| 1. 雇用している | 2. 過去に雇用したことがある | 3. 雇用したことはない |
|-----------|-----------------|--------------|

(2) は、(1) で「1. 雇用している」と回答した場合のみお答えください。

(2) 障がい者の雇用人数を障がい種別ごとにご記入ください。【数字を記入】

	身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者	計
男	人	人	人	人
女	人	人	人	人

(3) は、(1) で「2. 過去に雇用したことがある」「3. 雇用したことはない」と回答した場合のみお答えください。

(3) 障がい者を雇用していない理由は何ですか。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|------------------------------|------------------------|
| 1. 雇用に適した職場がない（あるいは新設できない）から | 2. 接し方がわからないから |
| 3. 職場設備の改善（バリアフリー化等）が必要であるから | 4. 安全が確保できないから |
| 5. 作業効率が落ちたり、品質管理面で不安だから | 6. 支援体制が整備されていないから |
| 7. 求人条件にあう障がい者がいないから | 8. 以前トラブルがあり、消極的になったから |
| 9. その他（ | ） |

8. 外国人の就労について

(1) これまでに外国人を雇用したことがありますか。（非正規従業員を含む）【1つに○】

- | | |
|--------------|---------------------------|
| 1. 現在雇用している | 2. 現在雇用していないが過去に雇用したことがある |
| 3. 雇用したことはない | |

(2) 今後、外国人を雇用したいと考えていますか。（非正規従業員を含む）【1つに○】

※現在雇用している事業所もご回答ください。

- | | |
|----------|---------------|
| 1. 雇用したい | 2. 雇用したいと思わない |
|----------|---------------|

(3) 外国人を雇用するにあたっての課題はどのようなものがあると考えますか。

【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1. 在留資格など制度の複雑さ | 2. コミュニケーションが取りづらい |
| 3. 文化・価値観・生活習慣等の違い | 4. 定着しない（勤務年数が短い） |
| 5. 生活面のサポートが必要 | 6. 求人方法がわからない |
| 7. 外国人を雇うノウハウが分からない | 8. その他（ |

(4) は、(1) で「1. 現在雇用している」と回答した場合のみお答えください。

(4) 外国人の雇用人数を在留資格別にご記入ください。【数字を記入】

	専門的・技術的 分野の在留資格	永住者、定住者 日本人の配偶者等	技能実習	特定技能	資格外活動 (留学等)	その他 ()	計
男	人	人	人	人	人	人	人
女	人	人	人	人	人	人	人

(5) は、(1) で「1. 現在雇用している」と回答した場合か

(2) で「1. 雇用したい」と回答した場合のみお答えください。

(5) 外国人を雇用している（または雇用したい）理由についてお答えください。

【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|----------------------|------------------------|
| 1. 人材不足を補うため | 2. 優秀な人材が見つかる（見つかった）から |
| 3. 海外進出など新しい市場の開拓のため | 4. その他（ ） |

9. 非正規従業員について

※以下の質問の「非正規従業員」とは、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者を指します。

- | | |
|------------|---------------------------------|
| ■パートタイム労働者 | 正社員より1日の労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者 |
| ■契約社員 | 専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者 |
| ■派遣労働者 | 「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者 |

A 雇用状況

(1) 現在（7月1日）、非正規従業員を雇用していますか。【1つに○】

- | | |
|-----------|------------|
| 1. 雇用している | 2. 雇用していない |
|-----------|------------|

(2) ～ (4) は、(1) で「1. 雇用している」と回答した場合のみお答えください。

(2) 非正規従業員の雇用人数および年齢構成についてご記入ください。（7月1日現在）

【数字を記入】

年 齢	20歳未満	20歳 ～29歳	30歳 ～39歳	40歳 ～49歳	50歳 ～59歳	60歳～ 65歳未満	65歳以上	計
男	人	人	人	人	人	人	人	人
女	人	人	人	人	人	人	人	人

(3) 非正規従業員が従事している職種はどのようなものですか。【あてはまるもの全てに○】

- | | | | |
|---------|---------|-----------|-------|
| 1. 事務 | 2. 販売 | 3. 接客 | 4. 営業 |
| 5. 現場作業 | 6. 専門技術 | 7. その他（ ） | |

(4) 非正規従業員の1時間当たりの平均賃金はいくらですか。【数字を記入】

パートタイム労働者	円
契約社員	円
派遣労働者	円

B 飢餓改善

Bは、A（１）で非正規従業員について「１．雇用している」と回答した場合のみお答えください。

(1) 現在取り組んでいる非正規従業員の処遇改善についてお答えください。【あてはまるもの全てに○】

1. 正社員への登用
2. 有期雇用から無期雇用への転換
3. 賃上げなど給与の改善
4. 各種手当の充実
5. 各種休暇制度の充実
6. 福利厚生 of 充実
7. 教育訓練の充実
8. その他（ ）
9. 取り組んでいない

(2) 今後、新たに取り組みたい非正規従業員の処遇改善についてお答えください。

【あてはまるもの全てに○】

1. 正社員への登用
2. 有期雇用から無期雇用への転換
3. 賃上げなど給与の改善
4. 各種手当の充実
5. 各種休暇制度の充実
6. 福利厚生 of 充実
7. 教育訓練の充実
8. その他（ ）
9. 特に取り組む予定はない

10. 人材確保、職場定着、人材育成について

(1) 貴社の人員体制は十分ですか。【1つに○】

1. 足りている 2. 足りていない（人手不足） 3. どちらともいえない

(2) 今後の採用意向（新規卒者採用・中途採用）についてお答えください。【それぞれ1つに○】

新規学卒者 採用	1. 増やす予定 4. 採用しない	2. 現状維持 5. わからない	3. 減らす予定
中途採用	1. 増やす予定 4. 採用しない	2. 現状維持 5. わからない	3. 減らす予定

(3) 現在、人材確保に関して、どのように取り組んでいますか。【あてはまるもの全てに○】

1. 採用予算の拡大
2. 正規雇用の拡大
3. 新規学卒者採用の推進
4. 中途採用の推進
5. 企業の魅力の情報発信
6. 給与アップ・福利厚生充実
7. 企業説明会への積極的な参加
8. 学生のインターンシップの受入
9. オンライン面接の活用
10. ワーク・ライフ・バランスなど働きやすい職場環境の整備
11. その他（ ）

(4) 今後、人材確保に関して、新たに取り組みたいものをお答えください。【あてはまるもの全てに○】

1. 採用予算の拡大	2. 正規雇用の拡大
3. 新規学卒者採用の推進	4. 中途採用の推進
5. 企業の魅力の情報発信	6. 給与アップ・福利厚生充実
7. 企業説明会への積極的な参加	8. 学生のインターンシップの受入
9. オンライン面接の活用	
10. ワーク・ライフ・バランスなど働きやすい職場環境の整備	
11. その他 ()	

(5) 貴社では従業員の定着率向上のために何が一番重要だとお考えですか。【1つに○】

1. 賃上げなど給与の充実	2. 福利厚生充実	3. 非正規社員の正規転換・待遇改善
4. 教育・訓練体制の整備・充実	5. 適正な評価	6. 適正な業務量の管理
7. 職場の雰囲気	8. 休暇の取りやすさ	9. 育児・介護等との両立
10. その他 ()		

(6) 貴社では、現在どのような人材を求めていますか。

【性別、国籍については1つに○、年齢、雇用形態についてはあてはまるもの全てに○。

国籍で「2. 外国」を選択した場合は、希望する国もご回答ください。】

性別	1. 男	2. 女	3. こだわらない
国籍	1. 日本	2. 外国 ()	3. こだわらない
年齢	1. 20代	2. 30代	3. 40代
	4. 50代	5. 60代	6. こだわらない
雇用形態	1. 正社員・正規職員	2. 契約社員	3. 嘱託社員
	4. パート・アルバイト	5. 派遣労働者	6. その他

(7) 貴社では人材育成についてどのように取り組んでいますか。【あてはまるもの全てに○】

1. 社内での教育研修	2. 社外の教育研修への派遣
3. キャリアアップ支援 (※1)	4. OJT (※2)・現場トレーニング
5. 他社との人事交流	6. 資格取得支援制度
7. 副業・兼業を認める	8. その他 ()

※1 本人の希望する異動等を申告できる仕組みや、キャリアカウンセリング等

※2 OJT:「On-The-Job Training」の略称。実際の職務現場において、業務を通して行う教育訓練

11. リスキリング

※この調査において「リスクリング」とは「事業所主導により、従業員が新たな業務や手法に対応するためにスキルを学ぶこと」を指します。

(1) 貴事業所ではリスクリングに関する取組を行っていますか。【1つに○】

1. 行っている (以前行っていた) 2. 行っていない 3. わからない

(2) 貴事業所では現在、リスキリングが必要だと思いますか。【1つに○】

1. 必要だと思う
2. ある程度必要だと思う
3. わからない・どちらともいえない
4. あまり必要だと思わない
5. 必要だとは思わない

(3) 貴事業所がリスクリングに取り組むにあたっての課題は何ですか。【あてはまるもの全てに○】

1. 何から始めるべきかわからない
2. 習得させるべきスキルがわからない
3. 予算の確保が難しい
4. 具体的な効果や成果が見えない
5. 従業員に時間がない

(4) ①～③は、(1)でリスクリングに関する取組を「1. 行っている（以前行っていた）」と回答した場合にのみご回答ください。

(4) ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 1. 業務効率化のためのD X 関連 | 2. 管理職のマネジメントスキル |
| 3. コミュニケーション等のソフトスキル | 4. 配置転換に伴う必要技能の習得 |
| 5. 業態転換・新事業展開 | 6. その他（ ） |

(4) ②こういった形態で行っていますか。【あてはまるもの全てに○】

1. 社内講師により社内を実施
2. 社外講師を招聘し社内を実施
3. 教育訓練機関へ派遣
4. e-ラーニング、オンライン学習等
5. その他（ ）

(4) ③よろしければ取組事例やその効果について具体的にお書きください。(取組内容、対象者、効果、課題等)

1 2. 奨学金返還支援制度

※奨学金返還支援制度とは、自治体や企業が奨学金を返済中の人（自治体の場合は自治体住民、企業の場合は従業員）に対して補助を行ったり、代理返還を行う制度です。

(1) 現在、貴事業所では奨学金返還支援制度を行っていますか。また、行っている場合はその手法や効果などについて具体的にご回答ください。【1つに○】

1. 行っている	2. 行っていない
【行っている場合の具体的な内容（手法、対象となるケース・人、効果 等）】	

(2) 鹿児島市では、中小企業による奨学金返還支援制度実施のための支援として「鹿児島市奨学金代理返還支援制度導入補助金」を実施しています。この制度についてご存じでしたか。【1つに○】

1. 知っている	2. 知らない
----------	---------

(3) は、(1) で奨学金返還支援制度を「1. 行っている」と回答した場合にのみご回答ください。

(3) 事業実施にあたり、何らかの補助制度を利用しましたか。利用した場合はその名称もご回答ください。【1つに○】

※補助制度には、鹿児島市以外の地方公共団体や各種団体が実施しているものも含まれます。

1. 利用した（補助制度名：_____）
2. 利用していない
3. わからない

(4) ①～②は、(1)で奨学金返還支援制度を「2. 行っていない」と回答した場合にのみご回答ください。

(4) ① 貴社では、奨学金返還支援制度の実施が必要だと思いますか。【1つに○】

1. 必要性を感じる	2. 必要性を感じない
------------	-------------

(4) ② 貴社では、奨学金返還支援制度を実施したいと思いますか。【1つに○】

1. 実現可能であり実施したい	2. 実現は難しいが実施したい
3. 実施する意向はない	4. 回答者が検討・回答する立場にない

(5) 企業が奨学金返還支援制度の導入を促進するためにどのような支援があるとよいと思いますか。

【あてはまるもの全てに○】

- | |
|---|
| 1. 企業が奨学金返還支援制度を導入する際の情報提供やスタートアップに向けた補助金 |
| 2. 企業が奨学金返還支援制度を実施する際の税制上の更なる優遇策 |
| 3. 企業が奨学金返還支援制度を実施する際の返還補助金 |
| 4. 中小企業に向けた支援制度導入支援施策 |
| 5. その他 () |
| 6. 特にない |

13. その他について

(1) パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の防止に関する措置を実施していますか。【それぞれ1つに○】

① 社内広報・啓発資料等に記載	1. 実施している	2. 実施していない
② 就業規則に記載	1. 実施している	2. 実施していない
③ 研修・講習等で従業員に説明	1. 実施している	2. 実施していない
④ 相談窓口の設置	1. 実施している	2. 実施していない

(2) は、建設業、運送業、医療・福祉分野の事業所のみご回答ください。

(2) 令和6年4月から建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制が開始されましたが、事業への影響はありましたか。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1. 特にない | 2. 収益が悪化した |
| 3. 対応可能な業務量が低下した | 4. 従業員の負担が減った |
| 5. 業務が過密化し負担が増えた | 6. 業務の効率化に取り組んだ |
| 7. 運賃・料金を値上げした | 8. 離職が増えた |
| 9. 離職が減った | 10. その他 () |

(3) この1年間で、従業員を雇用するために利用した求人サービスは何ですか。(派遣社員を除く正規従業員、契約社員、パート・アルバイト等すべての従業員についてご回答ください。【あてはまるもの全てに○】)

1. 当該事業所は従業員雇用を行う立場にない（本社で管理している等）
2. この1年間で従業員を新たに雇用していない
3. ハローワーク
4. 民間の求人サイト
5. 求人情報誌
6. 人材紹介会社・転職エージェント
7. 大学・専門学校へのアプローチ
8. 高等学校へのアプローチ
9. 自社サイトでの募集
10. SNSでの募集
11. スポットワーク
12. インターンシップ
13. その他（ ）

(4) 今後の雇用対策等についてご意見・ご要望などをご自由にお書きください。

[illegible]

以上で質問は終了です。ご協力ありがとうございました。

9月26日（金）までに同封の返信用封筒に入れ、

ご返送ください。